

# 経済財政政策部局の動き：経済の動き 高齢化社会に係る政策課題 の分析

—EBPMの推進に向けて—

政策統括官(経済財政分析担当)付  
参事官(企画担当)付参事官補佐

田中 吾朗

政策統括官(経済財政分析担当)付  
参事官(企画担当)付

新田 亮之

## はじめに

政策統括官(経済財政分析担当)付参事官(企画担当)室では、規制・制度改革を含む政策の効果分析・評価を行い、その結果を分析レポート「政策課題分析シリーズ」として公表している。今回は、EBPMの推進に向けて、本年公表した2編の政策課題分析シリーズより、急速な高齢化が進むわが国の重要課題として、介護認定率の地域差に関する分析、及び60代男性の就労選択に関する分析の概要を以下に紹介したい。

## 要介護(要支援)認定率の地域差に関する分析

本分析は、要介護(要支援)認定率(要支援1・2と要介護1~5に該当する認定率、以下「認定率」)の地域差要因を明らかにし、地域差解消に資する方策を探るとともに、認定率の改善等に資する政策の費用対効果分析を行い、効率的な施策のあり方を探ることを目的に行ったものである。

まず、都道府県別の認定率と相関の高いデータにつ

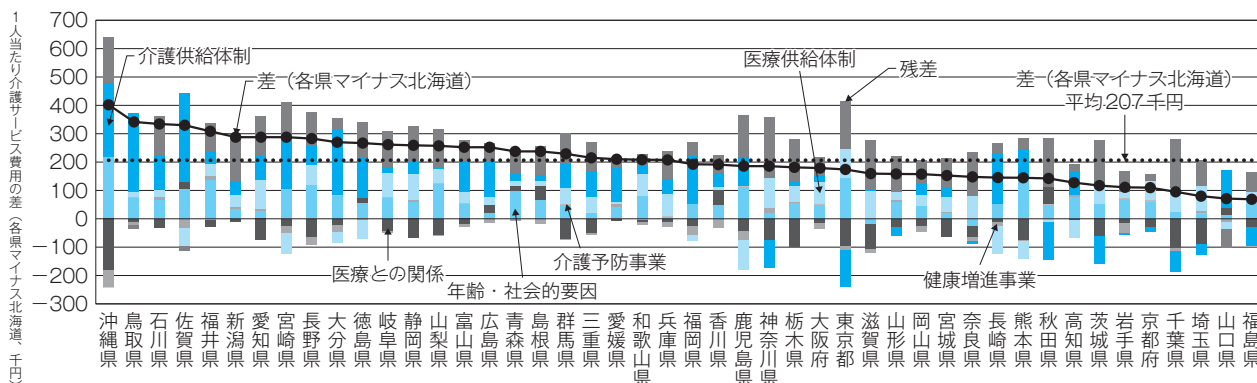
いて調査を行ったところ、正の相関が高いデータとして、高齢化、介護・医療供給体制の充実度、負の相関が高いデータとしては、介護予防事業、運動習慣や所得水準などがあつた。ただし、地域差はデータでは説明できない部分も大きく、住民の意思や社会関係資本などの要因も、認定率に一定の影響を与えている可能性がある。

続いて、過去の地域別の認定率変化の要因を調査したところ、一部の介護予防事業の拡充が認定率の上昇を抑制していたことから、今後、予防事業への参加人数の増加が続くと想定した場合の財政効果について試算を行った。結果は、認定率上昇が抑えられることを通じ、介護サービス費用が一定程度減少する可能性を示唆している。具体的には、介護予防普及啓発事業(講演会等)参加延人数が10倍(65歳以上人口10万人当たり5,600人(現状)→56,000人)になると、国全体で270億円程度の費用減効果が見込まれる(介護サービス費用は約9兆円(2015年度))。

また、先進地域での介護予防事業(「介護予防ボランティア養成講座(長崎県佐々町)」)による認定率低減効果に基づき、事業を全国展開した場合の介護サービス費用効率化効果を試算したところ、認定率が全国平均以上の地域で同等の認定率低減効果があると仮定すれば、相応の費用対効果(便益と費用の差1,668億円、費用対効果(便益/費用=2.1)が見込まれることがわかった。

最後に、要介護(要支援)認定者一人当たり介護サービス費用の都道府県間地域格差の要因をみると、費用が高い地域では、介護供給体制(介護老人保健施設定員数、通所リハビリテーション事業所数など)が費用の押上げに大きく寄与していた(図表1)。

図表1 要介護(要支援)認定者1人当たり介護サービス費用の地域差要因分解(最も低い北海道との差の要因分解)



(備考) 厚生労働省「介護保険事業報告」、「介護サービス施設・事業所調査」、総務省「国勢調査」、「都道府県決算状況調」等により作成。

以上、介護予防事業は、特に軽度の認定率に対しては有意に押下げ効果をもたらす傾向があることから、費用対効果でみて効率的な歳出削減策となる可能性があり、今後の拡充が期待される。一方、費用の地域差要因については、一人当たりの介護サービス費用が高い地域では、全国平均より介護供給体制が手厚い傾向がみられた。介護サービス費用は、認定率の地域差を低減させると同時に、適正な水準についても目配りすることも重要と考えられる。

### 60代男性の就労選択に関する分析

本分析では、60代男性が4つの就業状態（フルタイム、パートタイム、非就業（就業希望あり、就業希望なし））の中から一つを選択する計量モデルを構築し、60代男性の就業行動を決める様々な要因の影響の大きさを計測した。

モデルの推計結果を用いて、前提を変えて様々な試算を行った。例えば、すべての企業に継続雇用制度等が存在していたと仮定すると、フルタイム就業を選択する確率は25%pt程度押し上げられると推計できた。

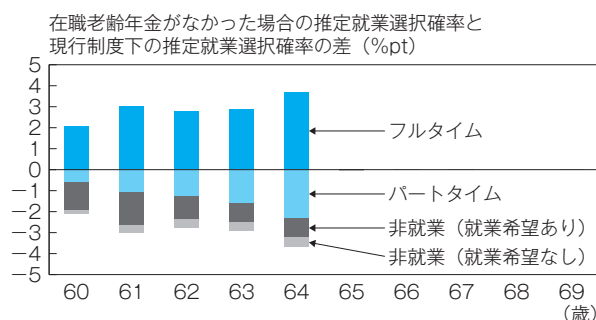
次に、分析対象とした期間中に行われた制度改正のうち、2013年4月に施行された「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部改正及び、厚生年金の受給開始年齢引き上げの影響をみるため、制度改正前後の60歳男性の就業状況を比較すると、例えばフルタイム就業を選択する確率は10.4%pt上昇したと推計できた。このうち、年金（報酬比例部分）の受給開始年齢が61歳になったことの影響は1.8%ptであり、年金以外の要因（例えば高齢者雇用安定法の一部改正など）が就業選択確率の変化により大きな影響を及ぼした可能性が示唆された。

そして、在職老齢年金制度の存在により、就業選択にどのような影響があるのか、制度がなかった場合の就業選択行動と比較した。ここで、在職老齢年金制度とは、60歳以降に厚生年金保険に加入しつつ老齢厚生年金を受給する場合において、賃金（ボーナス込み月収）と年金受給額に応じて、厚生年金受給額の一部あるいは全部が支給停止される制度である。この制度は、現役世代の負担に配慮し、一定の賃金を有する高齢者については年金給付を制限すべきとの観点で導入されている一方、就業意欲が抑制される影響があることが既存研究の中で指摘されてきた。こうした在職老

齢年金制度がなかったと仮定した場合と、現行制度下の差を年齢別にみると、フルタイムの就業確率での差は60歳の2.1%ptから年齢が上がるに従って高まる傾向にあり、64歳には3.7%ptに達する。一方、65歳を超えると制度が異なることから、年金停止の対象となる場合は限られており、制度がなかったと仮定した場合の就業確率と、現行制度下の確率の差は小さい。

計量モデルの推定結果や試算結果を踏まえると、今後、意欲のある60代の労働市場での一層の活躍を促すためには、就業行動に特に大きな影響を及ぼすとの結果が得られた公的年金に係る制度設計や、企業側の人事制度（継続雇用制度等や定年制）などが鍵になると考えられる。さらに、65歳以上については、現行の在職老齢年金制度が就業選択に及ぼす影響は小さいとの含意が得られたものの、今後は、60代以上の一層の活躍に伴い、被保険者期間が延びることで、年金受給や就業選択行動にも様々な影響が及ぶ可能性がある。加えて、特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢の65歳への引上げが2025年に完了することから、それ以降原則として、60代前半では同制度の対象者はいなくなる。このため、特に65歳以上の就業意欲の阻害とならないような、同制度の見直しが課題と考えられる。

図表2 計量モデルの推定結果に基づく在職老齢年金制度がなかった場合の推定就業選択確率への影響（年齢別）



（備考）厚生労働省「中高年齢者縦断調査（個人票）」により作成。

以上、介護認定率、及び高齢者就業に係る調査分析結果を簡単に紹介した。詳しい調査の内容はそれぞれ「政策課題分析シリーズ15要介護（要支援）認定率の地域差要因に関する分析」、「政策課題分析シリーズ16 60代の労働供給はどのように決まるのか？」として、内閣府ホームページ上で公表を行っている。本稿の紹介が、関連分野に関心を持つ多くの方々に通じていただくきっかけとなれば幸いである。

田中 吾朗（たなか ごろう）  
新田 堯之（にった たかゆき）