

# 未来投資会議（第20回）

## 議事次第

日時：平成30年10月22日  
17:15～18:15  
場所：官邸4階大会議室

### 1. 開会

### 2. 議事

- (1) 高齢者雇用促進及び中途採用拡大・新卒一括採用見直し
- (2) 疾病・介護予防

### 3. 閉会

#### 配布資料：

- |     |  |
|-----|--|
| 資料1 | 論点メモ   |
| 資料2 | ① 高齢者雇用促進及び中途採用拡大・新卒一括採用見直し<br>② 疾病・介護予防 に関する資料集 |
| 資料3 | 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議の概要                         |
| 資料4 | 櫻田議員提出資料   |
| 資料5 | 樋口会長提出資料   |
| 資料6 | 中西議員提出資料   |
| 資料7 | 神津会長提出資料   |
| 資料8 | 厚生労働大臣提出資料                                       |
| 資料9 | 経済産業大臣提出資料                                       |

# 論点メモ

平成30年10月22日  
内閣官房日本経済再生総合事務局

# 70歳までの就業機会確保の進め方

## （働く意欲ある高齢者への対応）

- 人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要ではないか。

## （高齢者の希望・特性に応じた選択肢）

- 高齢者の雇用・就業機会を確保していくには70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の希望・特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要があるのではないか。
- このため、多様な選択肢を許容し、選択ができるような仕組みを検討する必要があるのではないか。

## （法制化の方向性）

- 70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるには、法制度についても、ステップ・バイ・ステップとし、まずは、一定のルールの下で各社の自由度も残る法制とすべきではないか。
- その上で、個々の従業員の特性等に応じて、多様な選択肢のいずれかを求めることを検討すべきではないか。
- その際、65歳までの現行法制度は、混乱が生じないように、改正を検討しないこととするのではないか。

## （年金制度との関係）

- 70歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢の引上げは行うべきでないのではないか。他方、年金受給開始年齢を自分で選択できる範囲は拡大を検討すべきではないか。

## 中途採用促進の進め方

- 人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要ではないか。
- 特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の見直しを図るとともに、通年採用による中途採用の拡大を図る必要があるのではないか。
- このため、企業側においては、評価・報酬制度の見直しに取り組む必要があるのではないか。政府としては、個々の大企業に対し、中途採用比率の情報公開を求めるといった対応を主とするのではないか。
- 上場企業で中途採用に熱心な企業を集めた「中途採用協議会」を活用し、雇用慣行の変革に向けた運動を展開するのではないか。

# 疾病・介護予防の進め方

## (総論)

- 人生100年時代を見据え、寿命と健康寿命の差をできるだけ縮めていくことが重要ではないか。
- このため、保険者・事業者・個人へのインセンティブ措置を大幅に強化し、行動変容につなげるべきではないか。
- AI・IT等の最新技術の活用、データの利活用、早期発見・早期治療につながる医療技術の研究開発を推進すべきではないか。

## (保険者へのインセンティブ)

- 国民健康保険の保険者に対する保険者努力支援制度について、保険者に予防・健康事業に取り組むインセンティブを強化する必要があるのではないか。
- 健康保険組合の保健事業の予防・健康事業の取組状況に応じて、後期高齢者支援金を加減算する制度について、保険者に予防・健康事業に取り組むインセンティブを強化する必要があるのではないか。
- この際、保険者が、糖尿病性腎症の重症化リスクのある者に対し、医師と連携して、保健師等によって濃密に介入するなどの先進的な取組の横展開が進むよう留意すべきではないか。
- 健康管理のための計測機器が手に入りやすくなっていることを踏まえ、これらの利活用を推進すべきではないか。
- 糖尿病予備群を対象に、歩数、体重、血圧等を日々計測し自己管理するとともに、保健師等が行動変容を促すといった実証事業が行われているが、その成果を踏まえ、適切な方策を検討すべきではないか。
- 個人に対するインセンティブを推進するため、ヘルスケアポイント等の個人インセンティブの付与に保険者が取り組むインセンティブが強化されるよう留意すべきではないか。

## (ナッジ)

- 特定健診等の各種健診について、その結果の通知が、個人の行動変容につながるよう、ナッジ理論も活用しつつ、全体・平均値との比較や将来予測(AIやビッグデータ等も活用)等といった情報の充実を図るべきではないか。

### （早期発見）

- がん疾患の早期発見を推進するため、現在実施されているがん検診について、より精度の高い検査方法に関する研究・開発を推進すべきではないか。
- 早期診断方法が確立されておらず、有効な治療法も少ない難治性がんについて、血液や唾液等による検査などのより簡便で低侵襲な検査方法を開発すべきではないか。
- 重症の歯周病を放置すると糖尿病が発症する可能性がある」と指摘されているが、歯科受診が必要な者については歯科医療機関への受診を促す方策を検討すべきではないか。

### （介護予防）

- フレイル対策・認知症予防として、高齢者のひきこもりをなくし、外部と交流する状況を作ることが重要ではないか。
- デイサービス事業者に対して、利用者の平均的な日常生活動作の維持又は改善度合いに応じた介護報酬の加算により、インセンティブ措置の強化を図るべきではないか。

- ① 高齢者雇用促進及び  
中途採用拡大・新卒一括採用見直し
- ② 疾病・介護予防

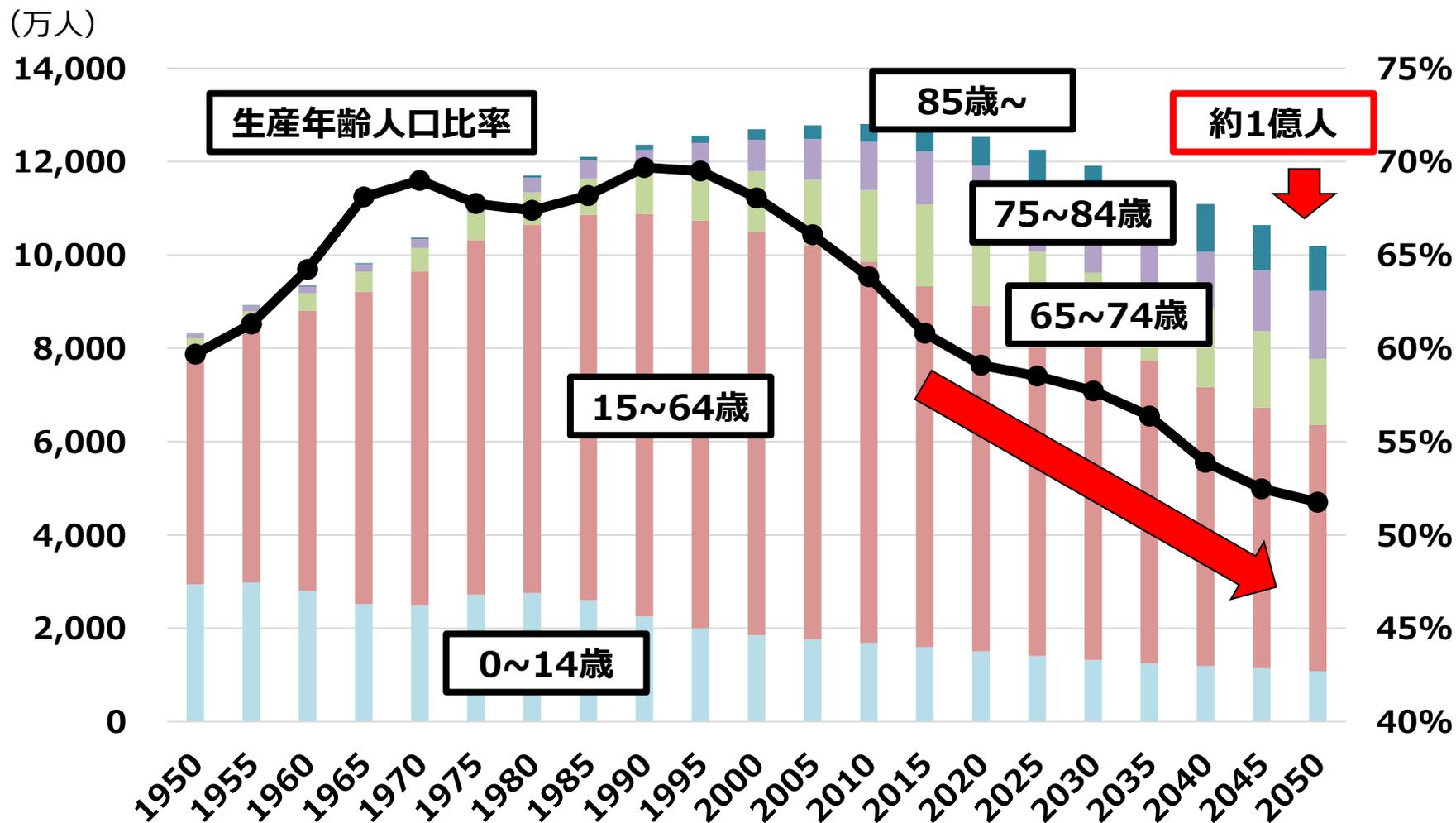
## に関する資料集

平成30年10月22日  
内閣官房日本経済再生総合事務局

# 1. 高齢者就労と中途採用の現状と課題

# 将来人口の予測

- 2050年に日本の人口は約1億人まで減少する見込み。
- 今後、生産年齢人口比率の減少が加速。

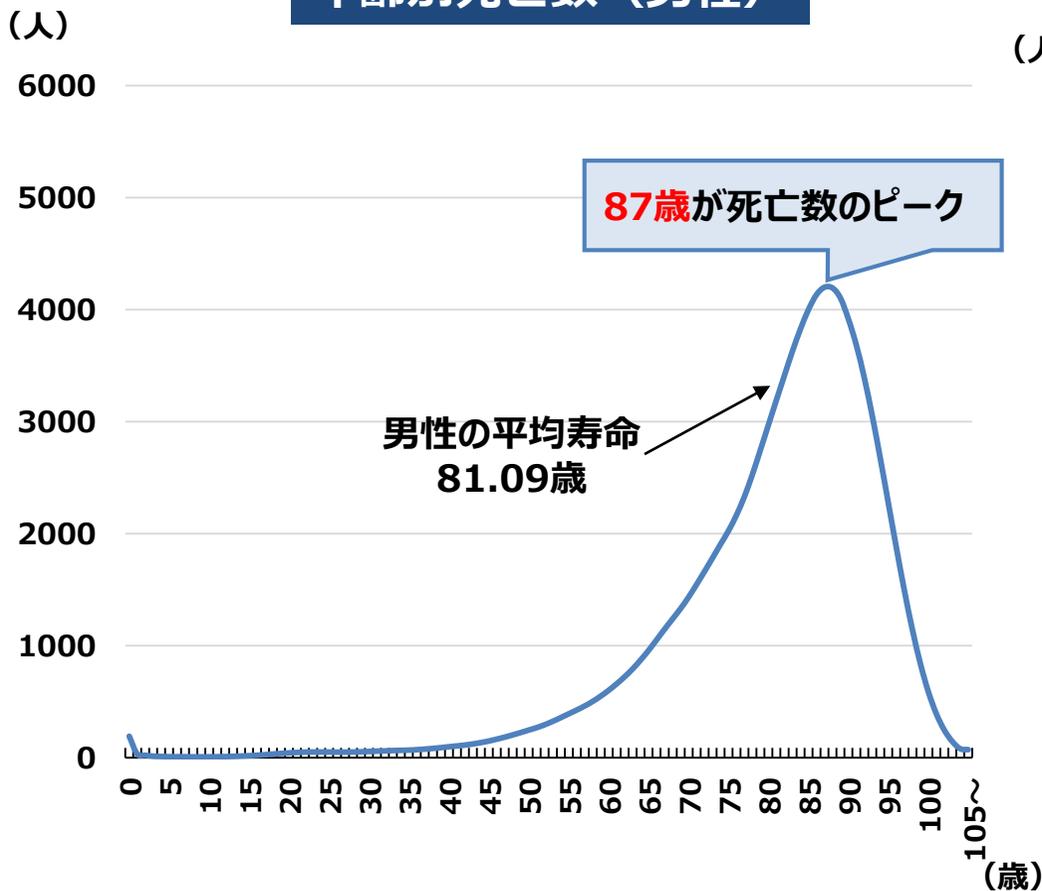


(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」、総務省「人口推計（平成28年）」より作成

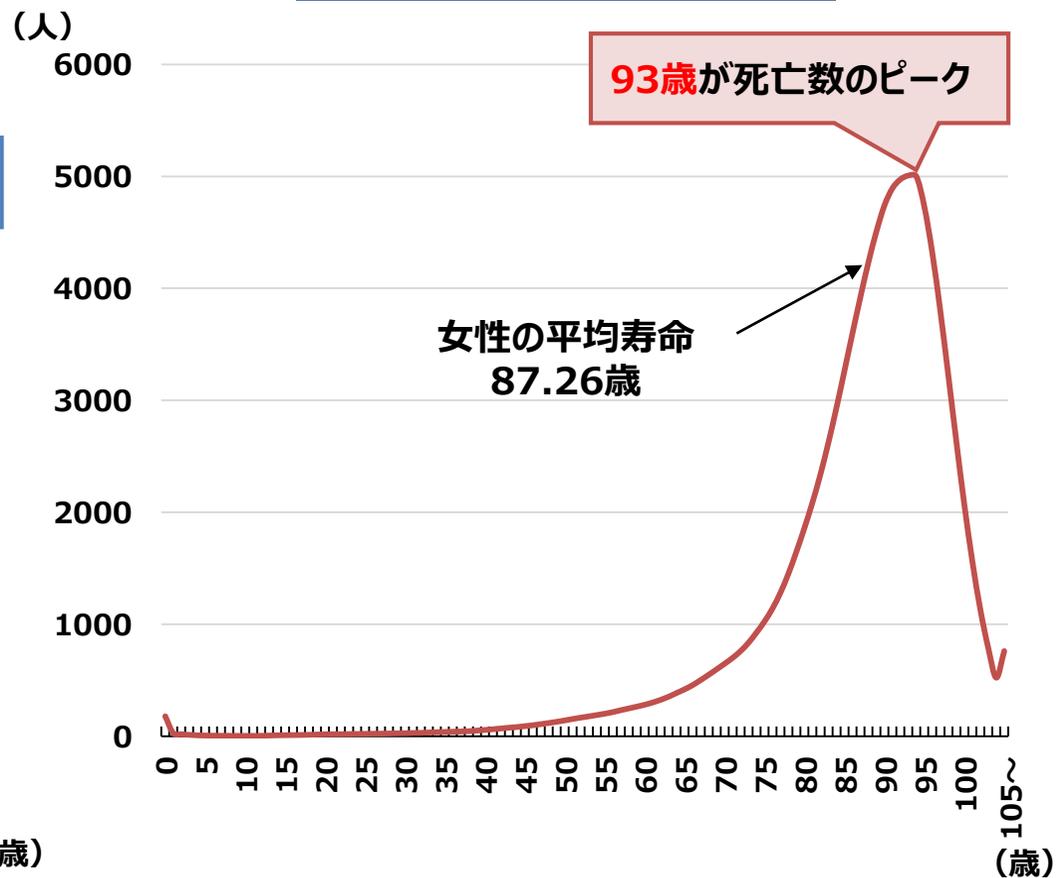
# 男女別の寿命

○ 男女とも死亡年齢の最頻値は平均寿命よりも高い年齢になっており、寿命は長くなっている。

## 年齢別死亡数（男性）



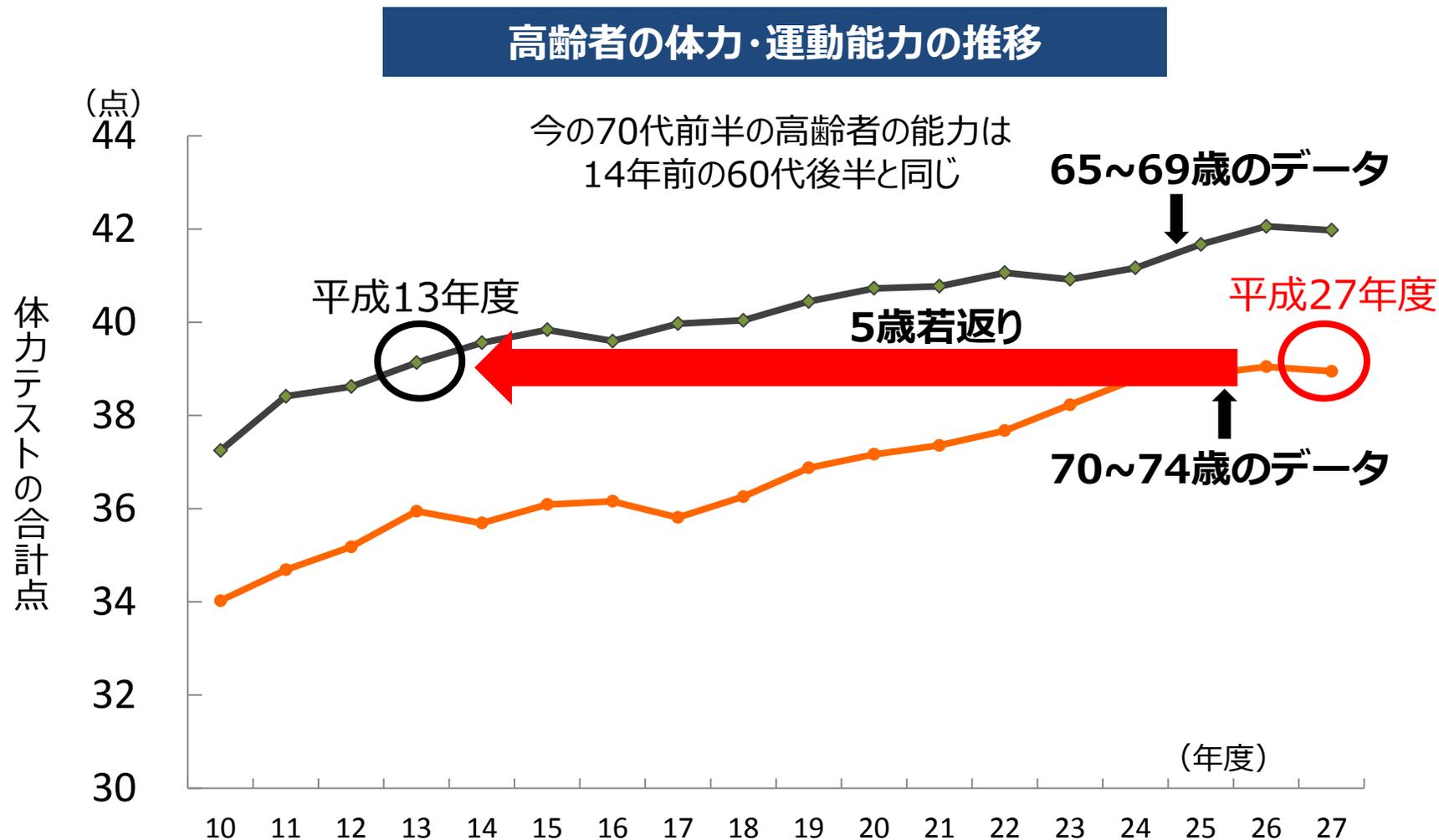
## 年齢別死亡数（女性）



(出所) 厚生労働省「平成29年簡易生命表の概況」より作成。10万人の出生児が簡易生命表の死亡率に基づき死亡していくとした場合の数字であり、実際の死亡者数ではないことに留意。

# 高齢者の体力・運動能力の推移①

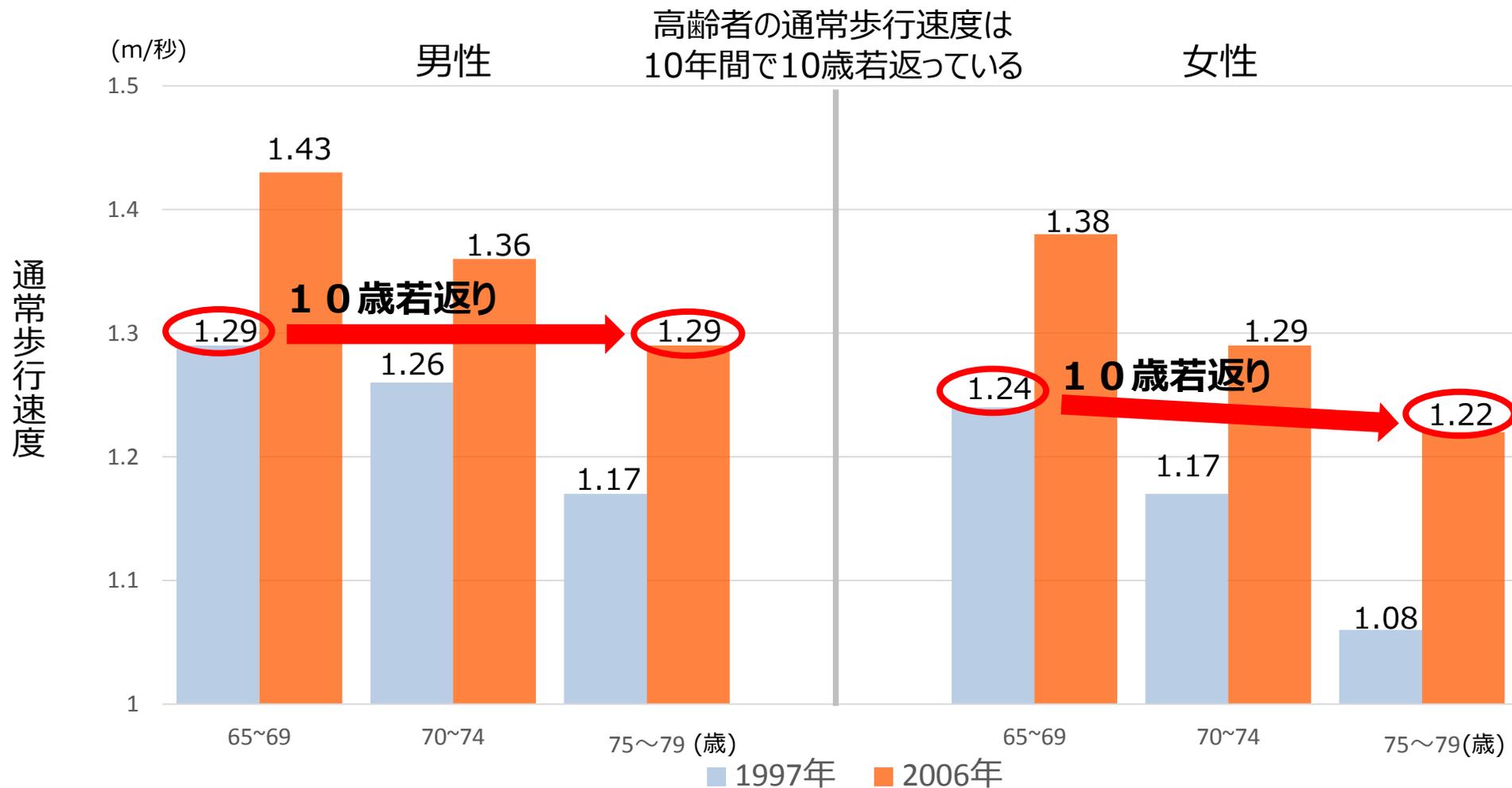
○ 高齢者の体力・運動能力はこの10年強で約5歳若返っている。



# 高齢者の体力・運動能力の推移②

○ 歩行速度については、2006年までの10年で10歳若返ったとのデータがある。

## 高齢者の通常歩行速度の変化

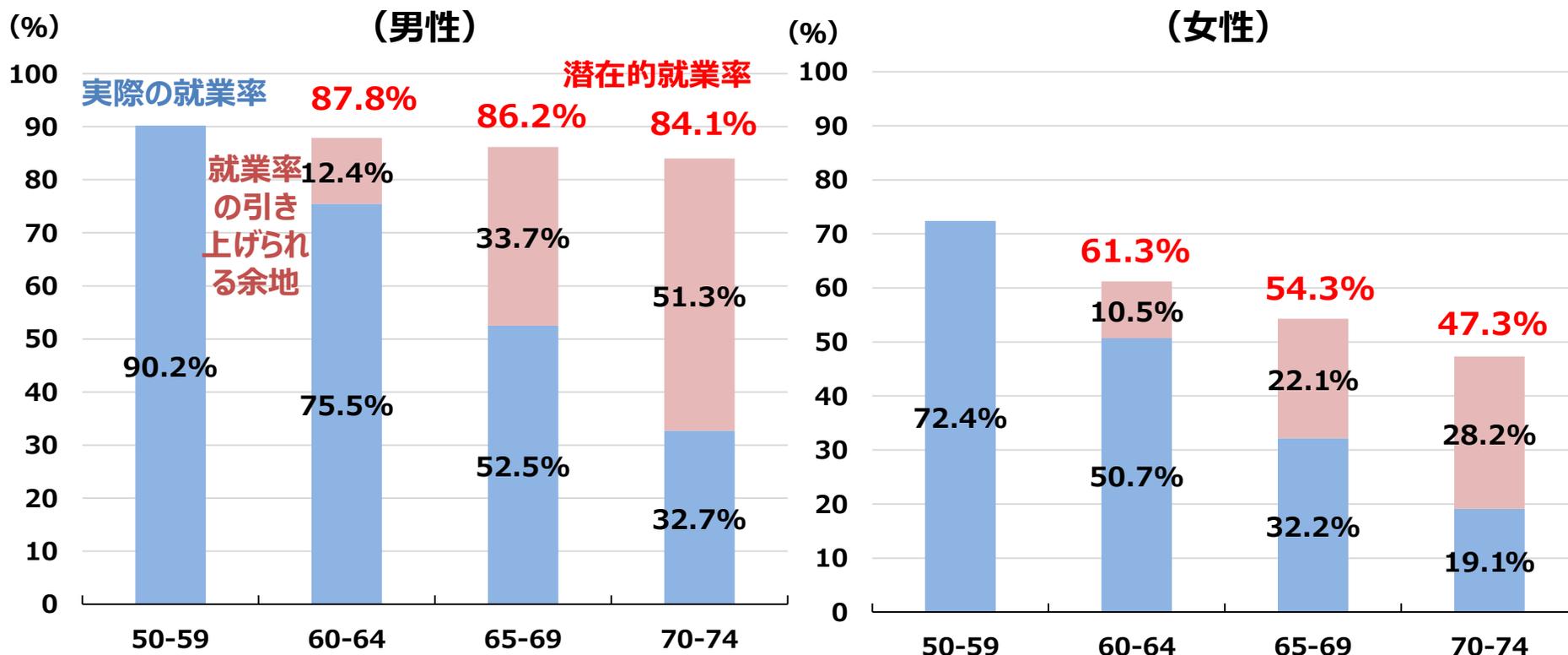


(出所) 日本老年学会・日本老年医学会「高齢者に関する定義検討ワーキンググループ 報告書」より作成。

# 健康状態のみから見た高齢者就労の可能性

- 健康状態だけで見ると、高齢者の就業率は、現在より大幅に高い水準になる余地があるとの分析がある。  
(実際は、雇用制度や年金制度等によって影響を受けることに留意)

## 潜在的な高齢者就労の可能性

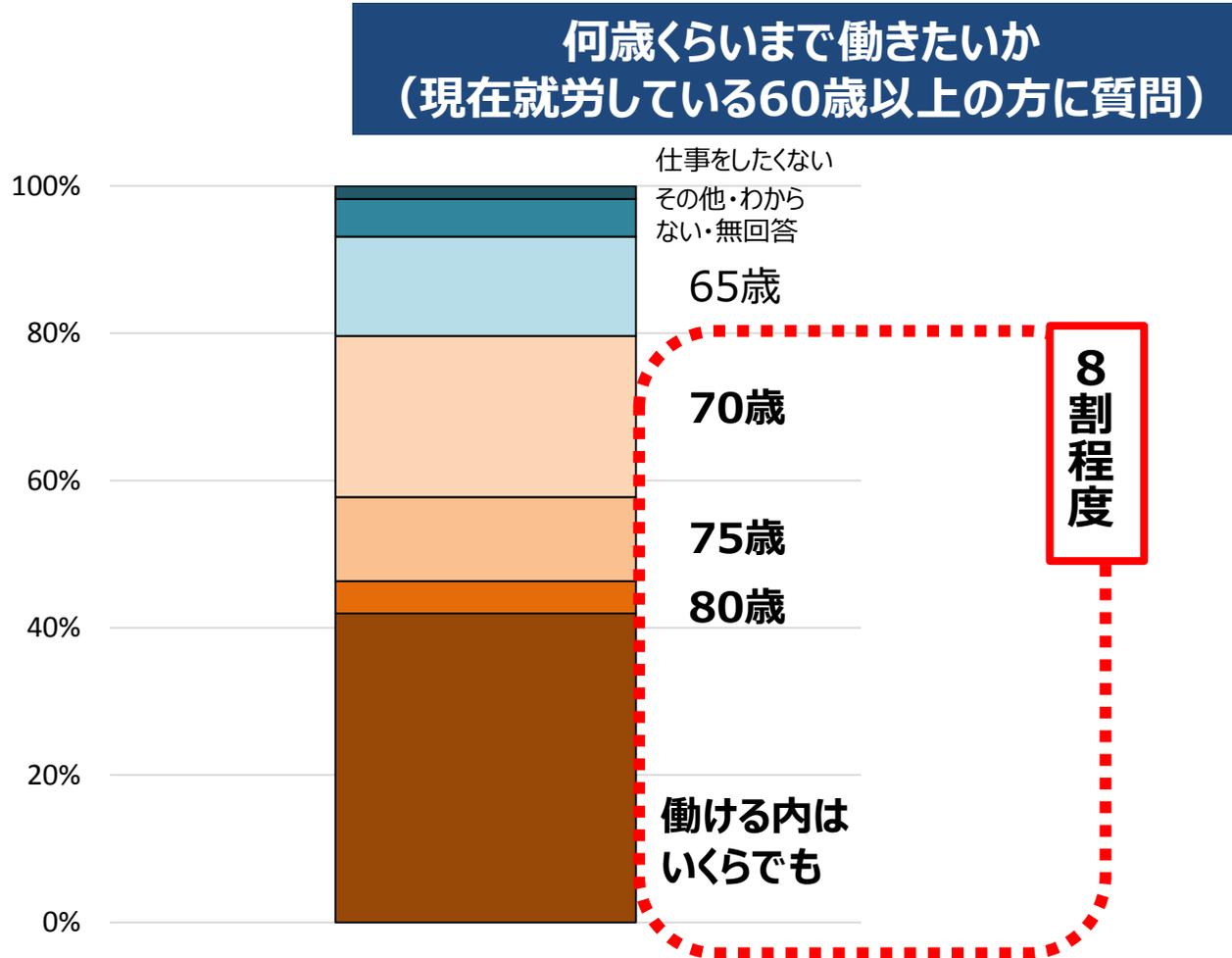


(※) Culter et al. methodを基礎に計算した値。50代の個票データを基に、主観的健康状態や疾病診断、機能障害、心理的苦痛、通院中、喫煙、平均余命が「無職確率」に及ぼす影響を推計。60-74歳の男女に係る各指標を基に、潜在的就業率を計算したもの。

(出所) 小塩「Health capacity to work and its long-term trend among the Japanese elderly」(2018)を基に作成

# 高齢者の就労希望

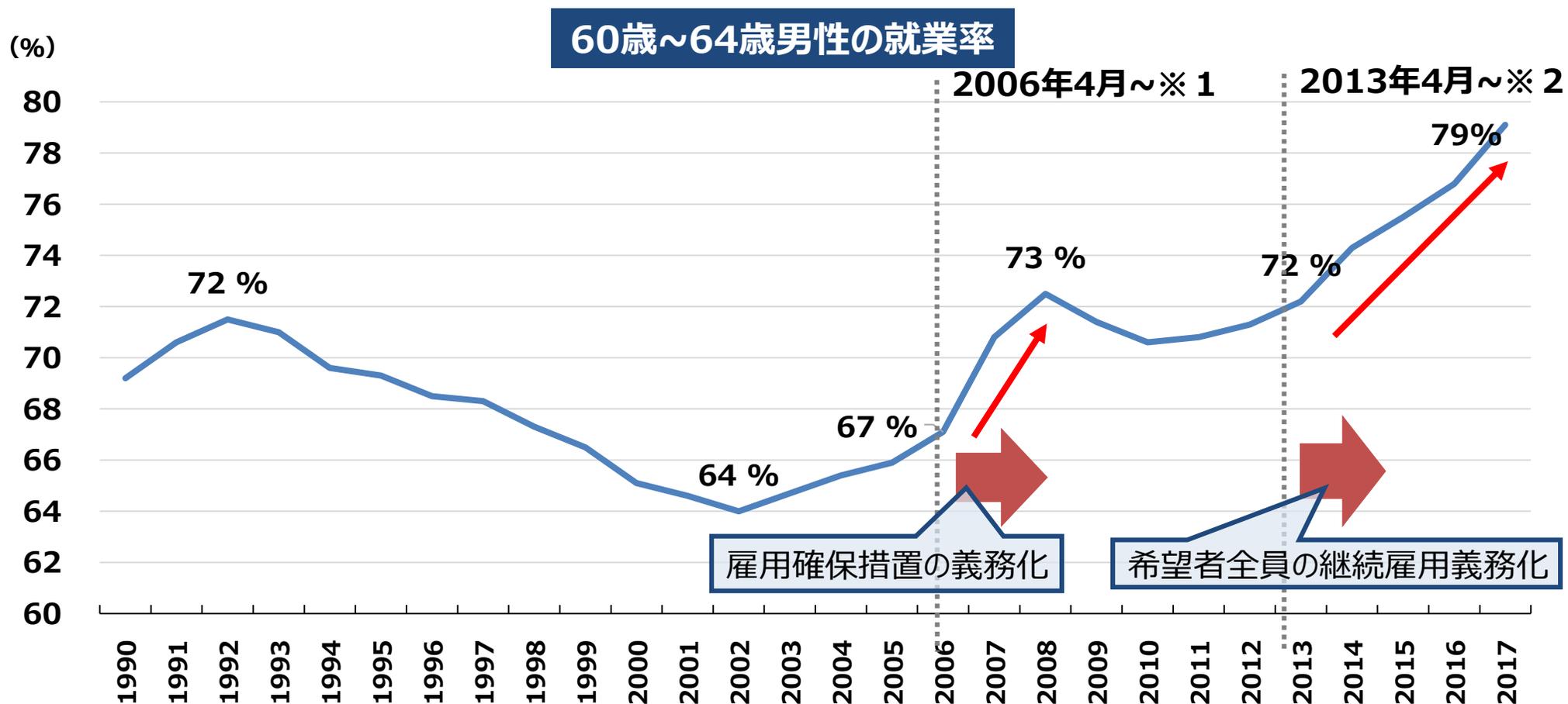
○ 60歳以上の方に問うたところ、70歳以降まで働くことを希望している高齢者は8割にのぼる。



(出所) 内閣府「平成26年 高齢者の日常生活に関する意識調査」より作成。

# 法改正による60代前半の就業率の変遷

○ 2006年・2013年の高年齢者雇用安定法の改正を受けて、近年、60代前半の就業率が上昇。



(※1) 2006年4月段階では、労使協定で定めた基準を満たさない者は継続雇用しないことが認められていた。

(※2) 2013年4月以降は、高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所の指導を繰り返し受けたにもかかわらず、何ら具体的な取り組みを行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名を公表する措置を導入。

(※3) 2013年4月以後も、2025年3月までの12年間、既に継続雇用対象者を限定する基準を設けている事業主について、一部引き続き同基準を利用できる経過措置あり。

(出所) 総務省「労働力調査」より作成。

# 現在の高年齢者雇用制度

## ○ 60歳未満の定年禁止 (高年齢者雇用安定法 8条)

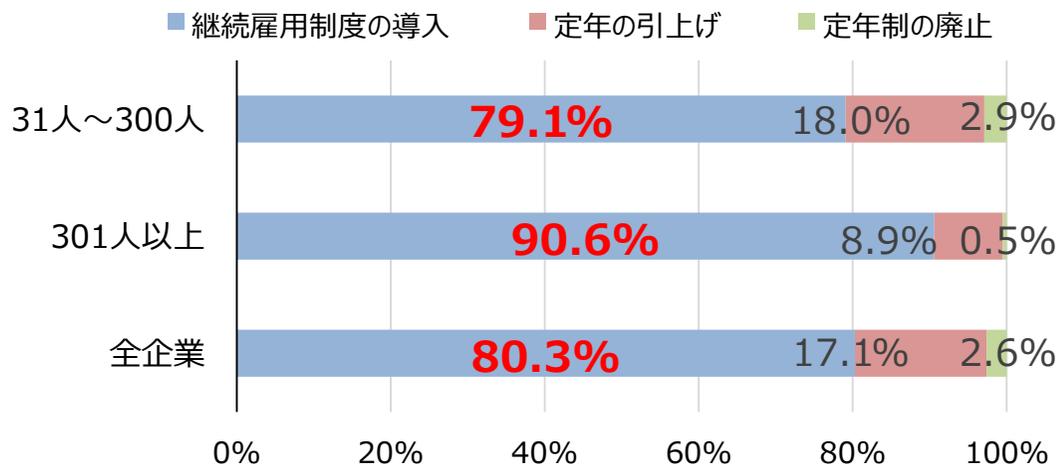
事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

## ○ 65歳までの雇用確保措置 (高年齢者雇用安定法 9条)

以下のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じなければならない。

- ① 65歳まで定年年齢を引き上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)を導入
- ③ 定年制を廃止

### 企業の雇用確保措置の内訳

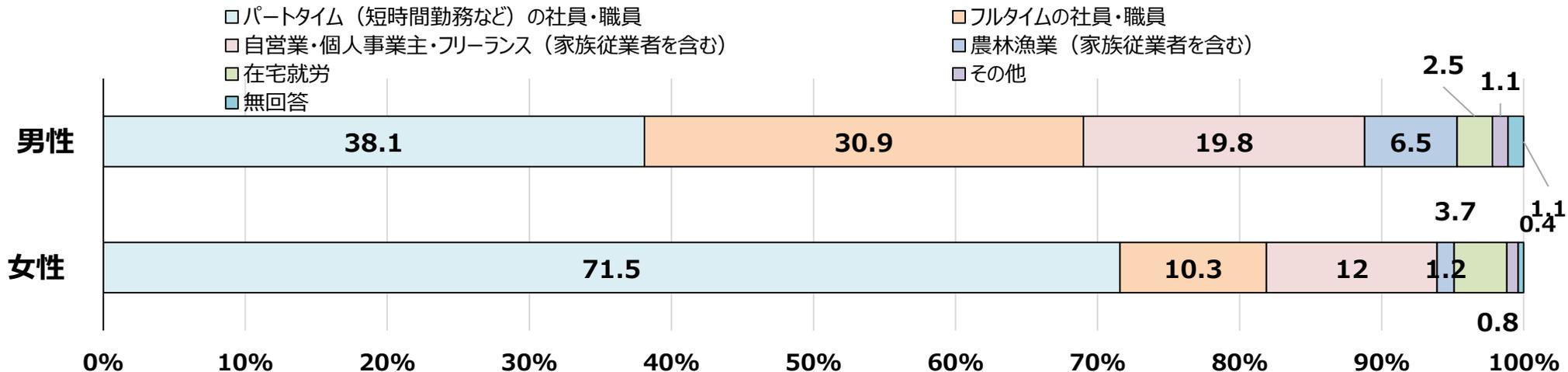


(出所) 厚生労働省「高齢者の雇用状況(2017年)」より作成

# 高齢者の就労意向

- 高齢者の希望する就労形態は、男性でも4割弱はパートタイムを希望しており、女性は7割がパートタイムを希望。多様なニーズが存在。
- 60～64歳は、就業率と就労の意向がほぼ一致しているが、65歳以上は意向があっても就労できていない人がいる。

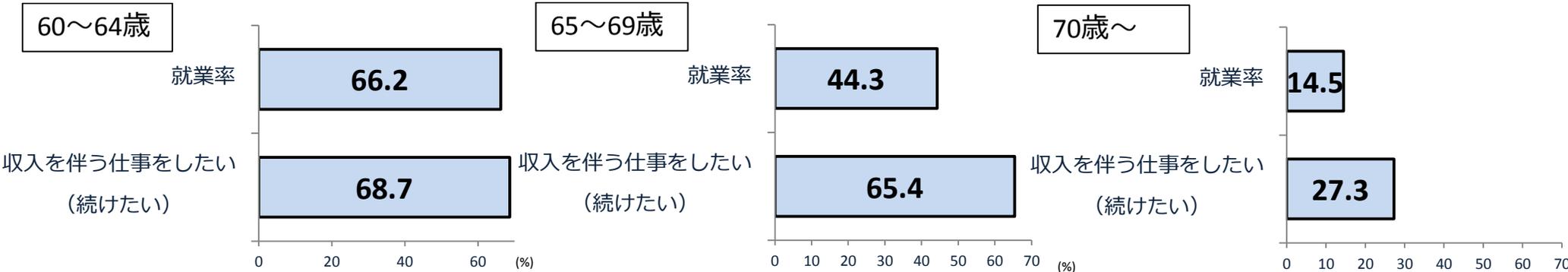
## 高齢者（60～64歳）希望する就労形態



（出所）内閣府「平成25年度高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」（2013年）より作成。

男性（N=278）、女性（N=242）「あなたは、60歳以降も収入を伴う仕事をする場合、どのような形態での就労を希望しますか。」に対する回答

## 【60歳以降の就業率と就労の意向】



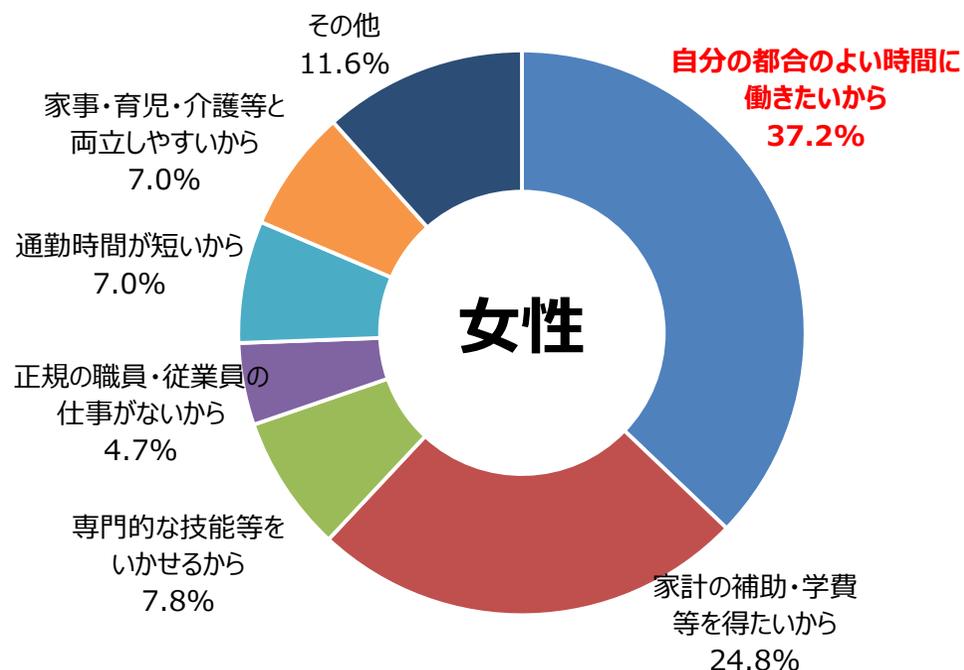
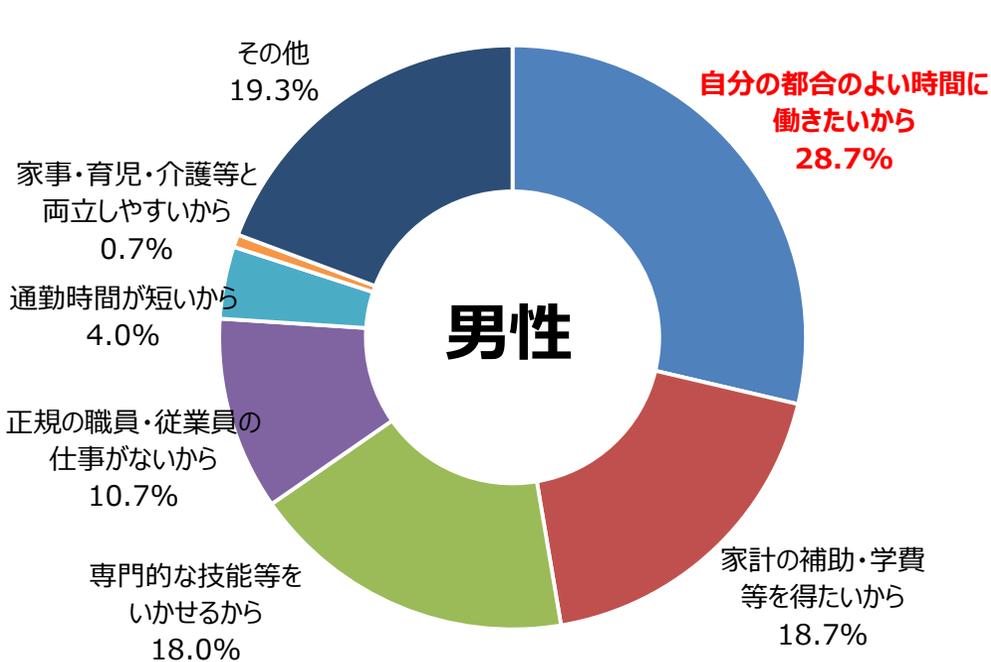
資料出所：総務省「労働力調査」（2017）、内閣府「第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」（2015）

（注1）60歳以上の男女（施設入所者は除く。）を対象とした調査（n=1,105）。収入を伴う仕事をしたい（続けたい）割合は男女計の数値。

# 高齢者が希望する就労形態

○ 65歳以上労働者の多くは、「自分の都合の良い時間に働きたいから」という理由で非正規を選択。

## 非正規の職員・従業員の高齢雇用者が現在の雇用形態について理由

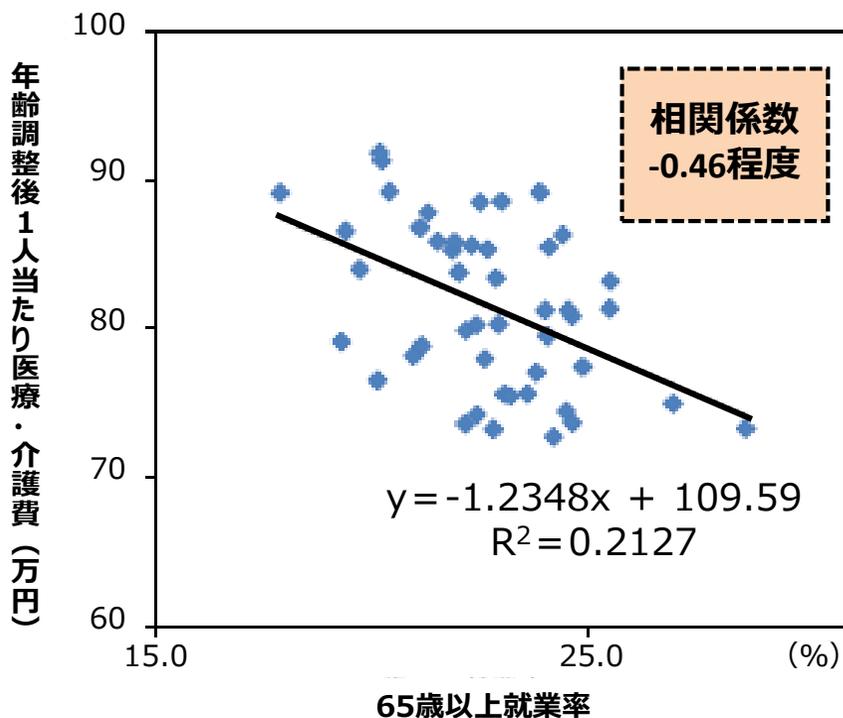


(出所) 総務省「統計からみた我が国の高齢者(65歳以上)」(2017年)より作成。

# 高齢者就労の健康予防・維持への寄与

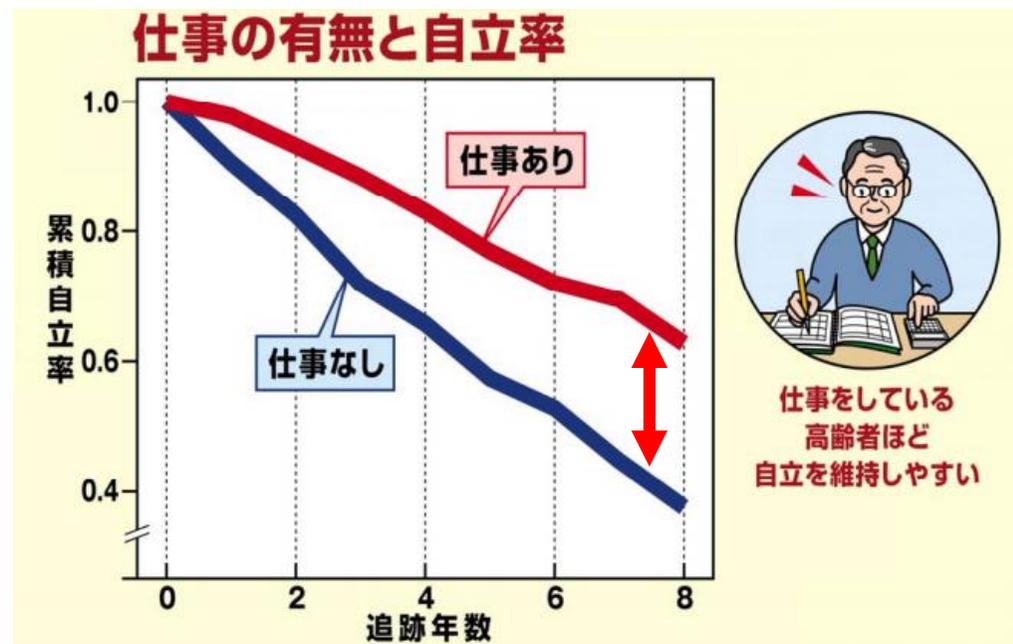
○ 高齢者就労は、健康予防・維持に寄与するとのデータがある。

65歳以上就業率が高い都道府県は  
1人当たり医療・介護費は低い傾向



(出所) 平成30年5月21日経済財政諮問会議 加藤臨時委員提出資料

就労は、将来の日常活動度への  
障害リスクを減少



(注1) ADL (Activities of Daily Living、日常活動度) : 食事・更衣・移動・排泄・整容・入浴など生活を営む上で不可欠な基本的行動

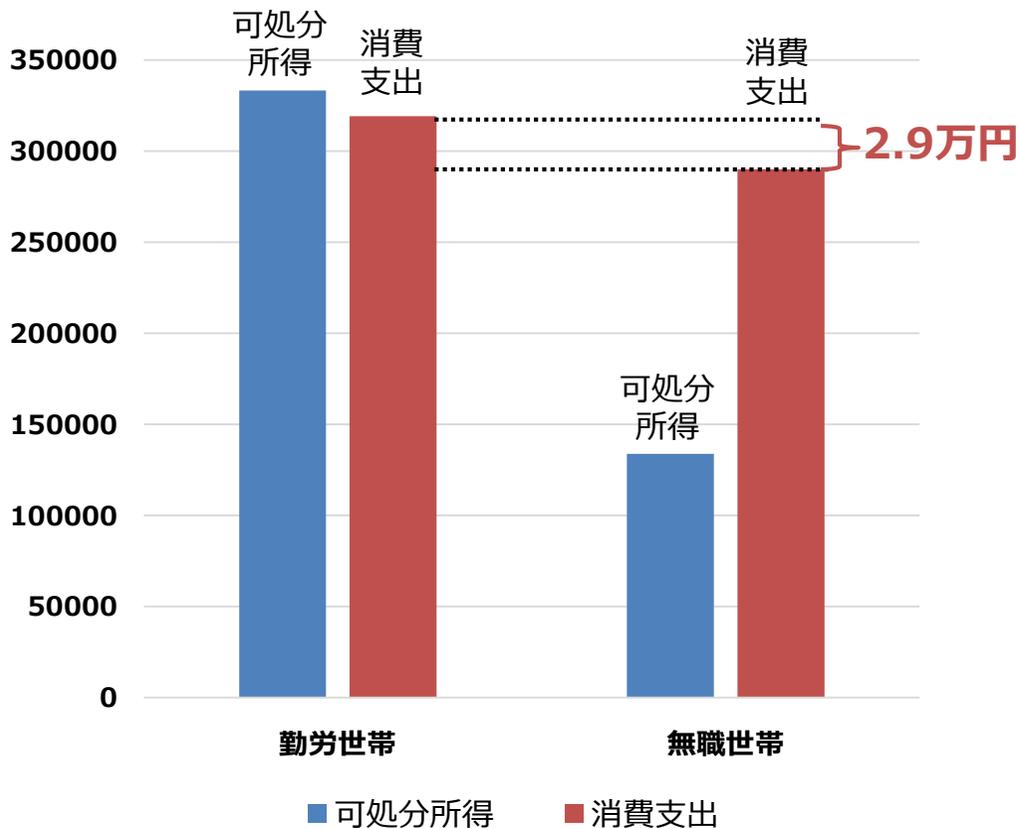
(注2) 累積自立率とは、日常活動度が低下せず自立した生活を継続して営むことができる者の累積の割合

(出所) 第3回次期国民健康づくり運動プラン策定専門委員会 (平成24年1月) 資料1

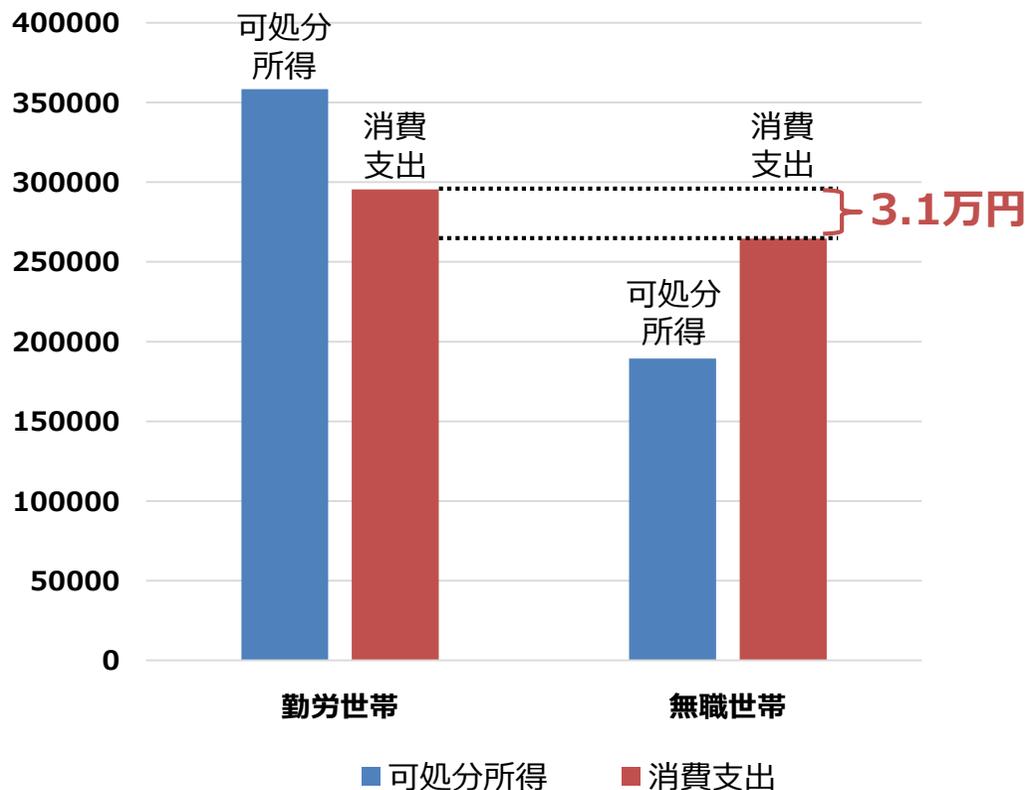
# 高齢者就労の経済への影響

○ 就労している高齢者ほど、所得・消費が多く、経済活性化にも寄与。

60歳~64歳の世帯における可処分所得・消費支出  
(1世帯当たり、月額)



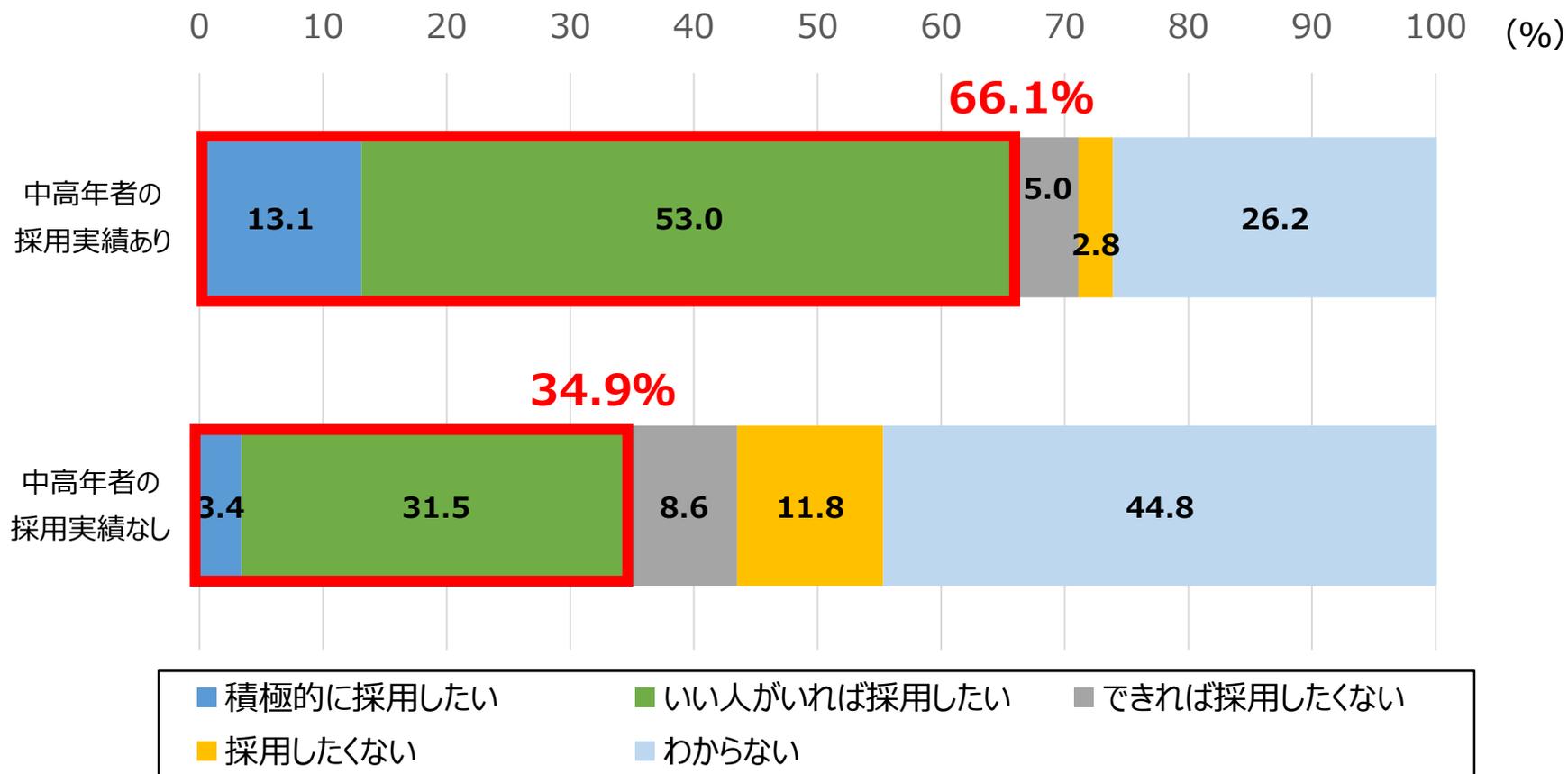
65歳~69歳の世帯における可処分所得・消費支出  
(1世帯当たり、月額)



# 一度でも中高年者を採用した企業は中高年者を積極採用

- 一度でも中高年者を採用したことのある企業の中高年者に対する採用意向は高い（66%）が、採用経験がない企業では採用意向が低い（35%）。

## 中高年者の中途採用意向



(注) 「採用実績あり」とは、過去3年以内に40～55歳を中途採用した企業。

(出所) 人材サービス産業協議会「中高年ホワイトカラーの中途採用実態調査（2013年）」より作成。

# 企業規模別の新卒・中途採用比率

- 従業員規模が大きいほど新卒採用比率が高く、5,000人以上の企業では新卒採用比率が高く、中途採用比率は低い。

## 新卒・中途採用の比率（2017年度）

		社数	新卒採用比率 (2018年卒)	中途採用比率 (2017年度)	1社あたり 新卒採用人数 (人)	1社あたり 中途採用人数 (人)
全体		4,055	34.7%	65.3%	0.78	1.47
規模別	5~299人	2,084	23.3%	76.7%	0.38	1.25
	300~999人	1,071	58.5%	41.5%	12.50	8.86
	1,000~4,999人	710	59.6%	40.4%	35.71	24.20
	5,000人以上	190	62.6%	37.4%	127.89	76.31

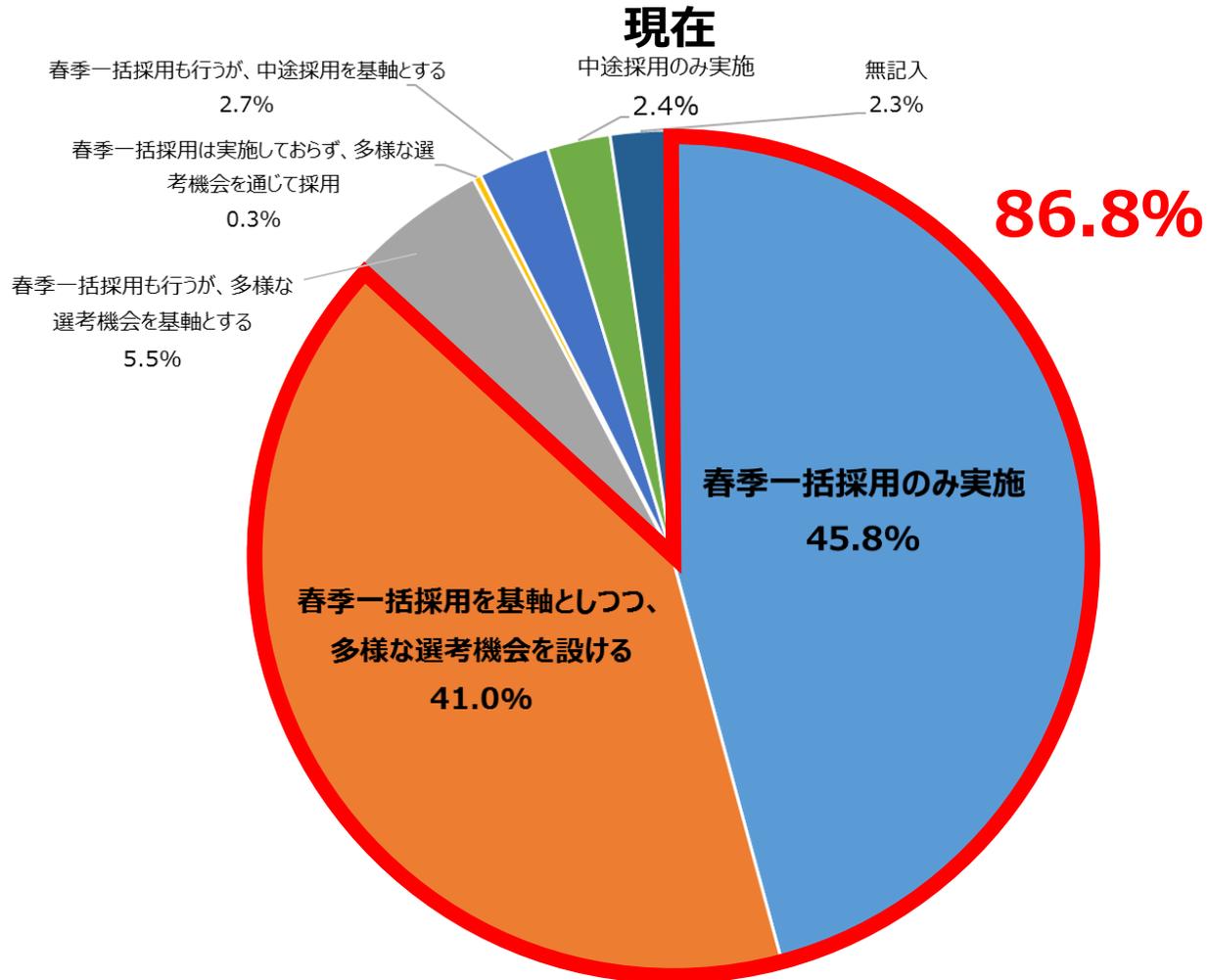
(出所) リクルートワークス研究所「中途採用実態調査（2017年度実績）」より作成。調査対象は従業員5人以上の民間企業。

(注) 集計は、新卒採用・中途採用を実施した企業、実施しなかった企業を含んでおり、一社当たりの人数は採用を実施していない企業を含んだ社数で平均を算出。また、従業員規模によって、ウェイトバックした値を掲載。

# 多くの大企業は新卒一括採用を基軸としている

○ 経団連加盟企業の86.8%は、春期一括採用を基軸とした採用を実施。

## 新卒採用の基本的な考え方（経団連加盟企業、2016年）



86.8%

春季一括採用のみ実施  
45.8%

春季一括採用を基軸としつつ、  
多様な選考機会を設ける  
41.0%

春季一括採用も行つが、中途採用を基軸とする  
2.7%

春季一括採用は実施しておらず、多様な選考機会を通じて採用  
0.3%

春季一括採用も行つが、多様な選考機会を基軸とする  
5.5%

中途採用のみ実施  
2.4%

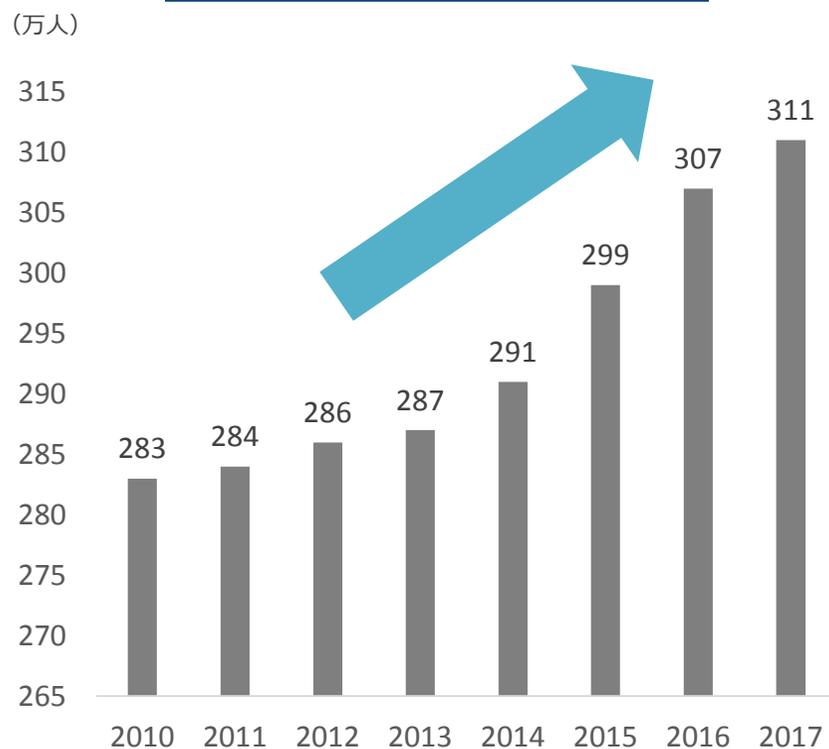
無記入  
2.3%

※調査時期は2016年7月～8月、調査対象は経団連会員企業1,339社、回答社数は709社（回答率：52.9%）。「多様な選考機会」は、夏季・秋季採用や通年採用を想定。

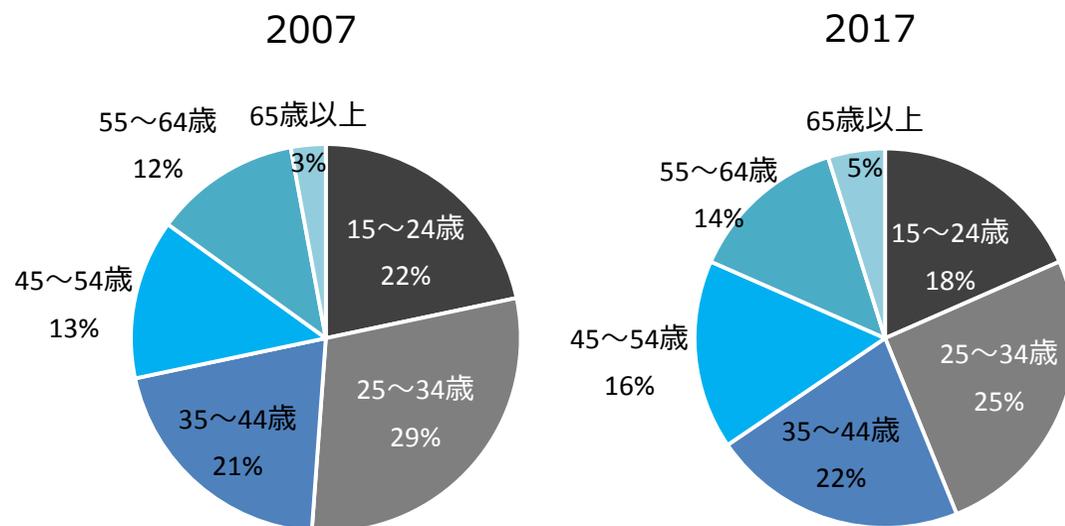
# 転職市場の拡大

○ 近年、転職者数は増加。年齢階級別では、40歳代半ばまでは多いが、高年齢層は少ない。

## 転職者数の推移



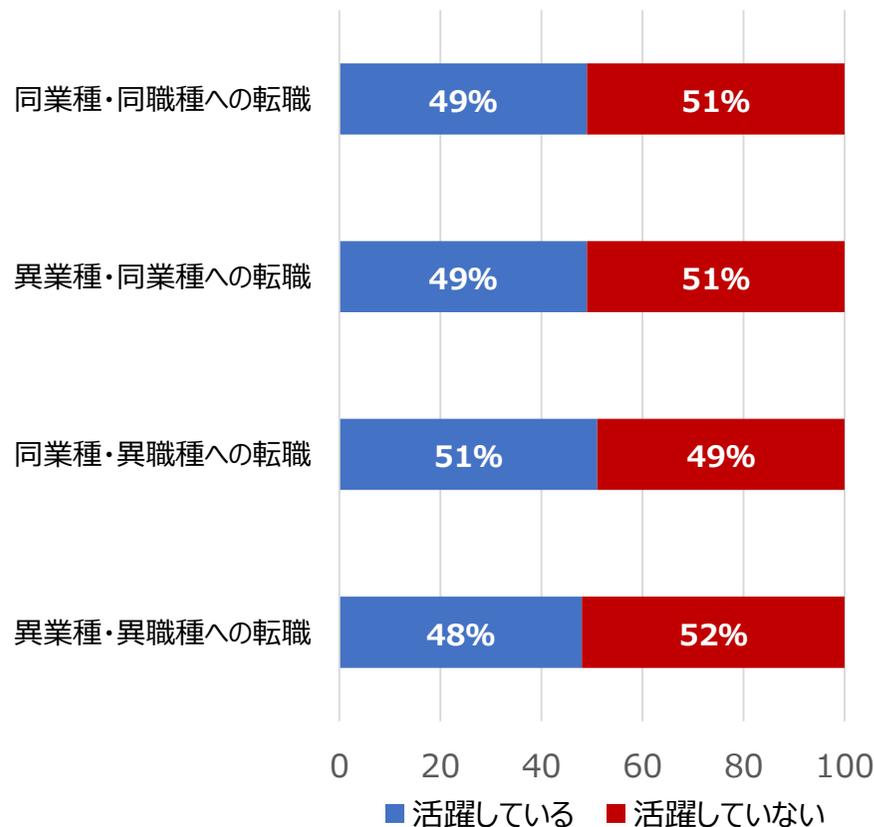
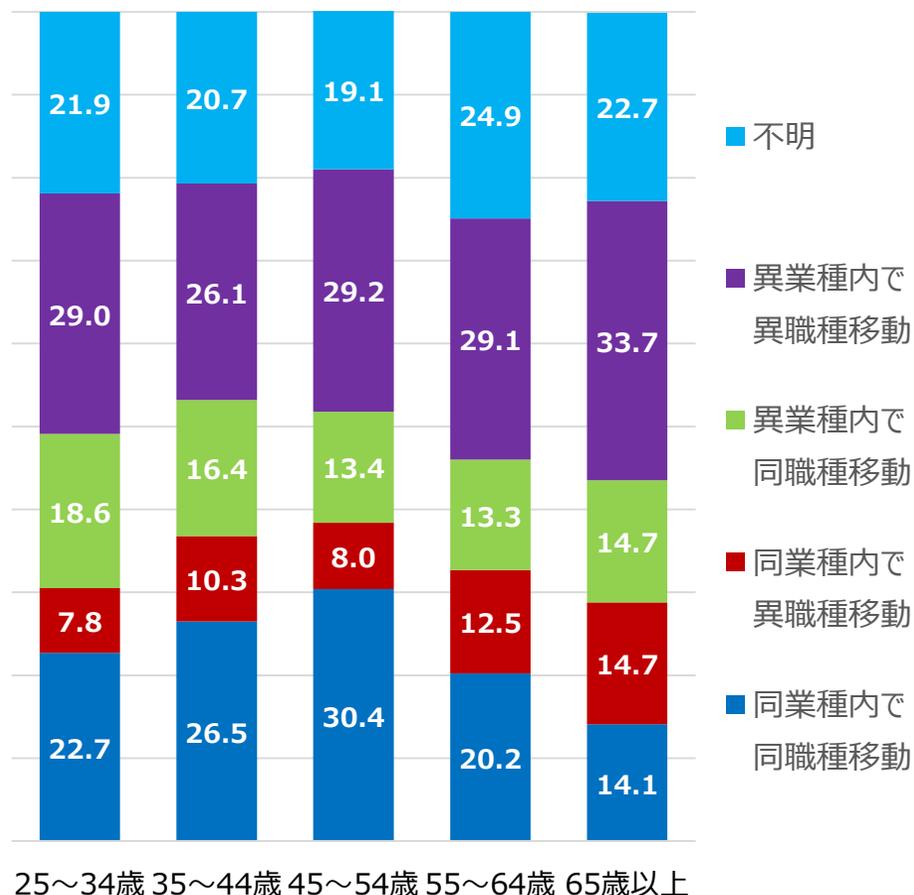
## 転職者に占める年齢階級別転職者比率の推移



(出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。

# 転職後の活躍状況について

○ 転職の実態を見ると、異業種・異職種への転職も多い。転職後の活躍の状況についても、異業種・異職種への転職が一概に低いとは言えない。



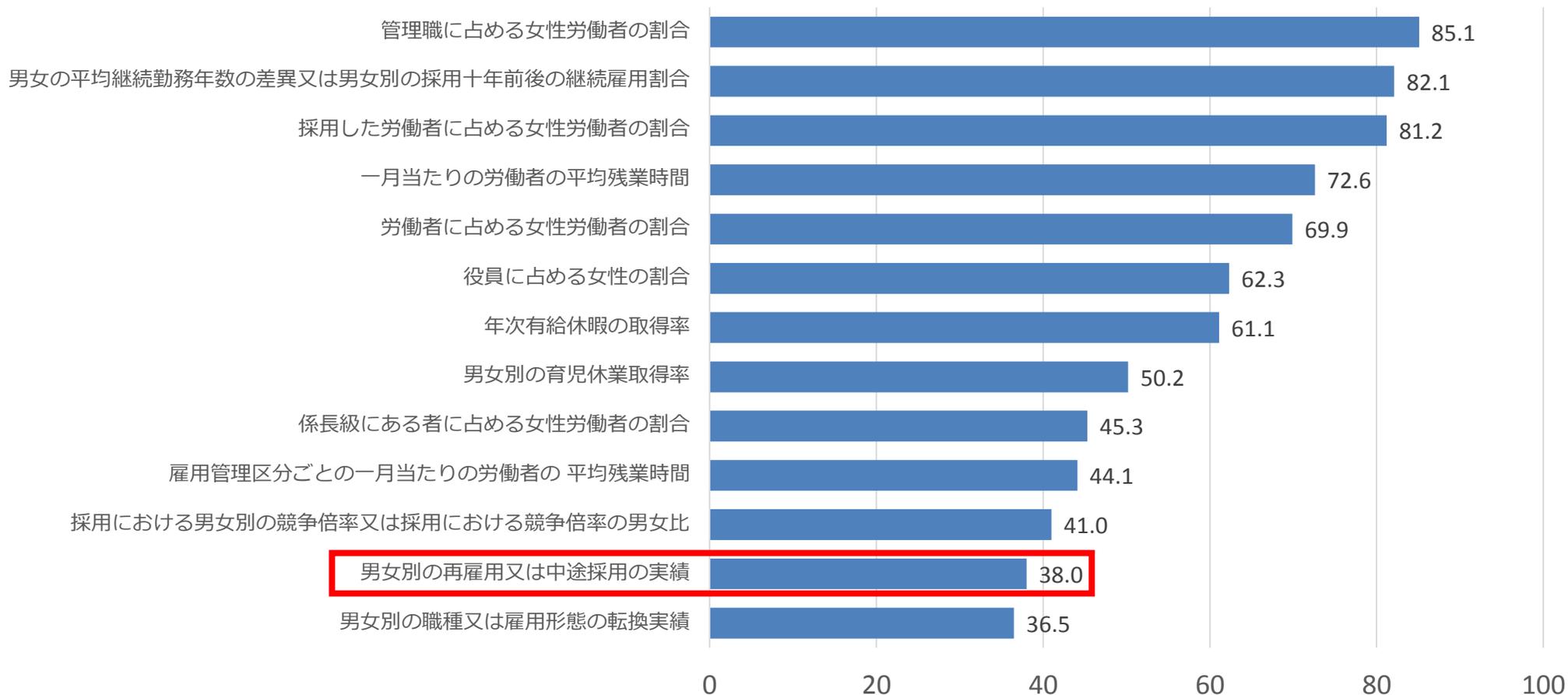
出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」 ※男性のみ

出所：人材サービス産業協議会,2013,「中高年ホワイトカラーの中途採用実態調査」  
 ※過去3年以内に40歳～55歳の人を中途採用した企業で、採否の決定に関与し、入社後の活躍度合いを把握できている人1502名の結果

# 大企業の中途採用等の情報公開

- 女性活躍推進法では、企業に対して「男女別の再雇用又は中途採用の実績」を選択的開示項目として求めているが、大企業でも開示しているのは約4割にとどまっている。

## 女性活躍推進法に基づく開示状況（従業員5,001名以上の企業）



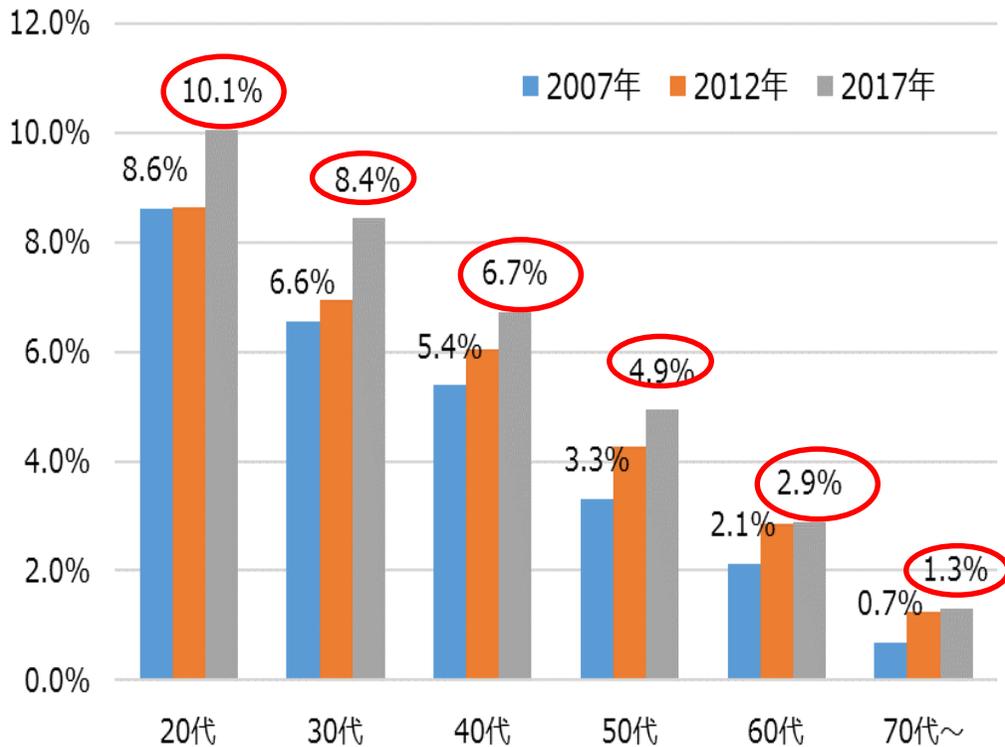
(注) 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」上で、「行動計画の公表」と「情報の公表」の両方を行う企業規模5,001名以上の事業主のうち、当該項目を (%) 情報公表する事業主の割合を示す。

(出所) 内閣府「男女共同参画白書（平成29年版）」から引用。

# 従業員の働き方の希望と企業の受入れ体制

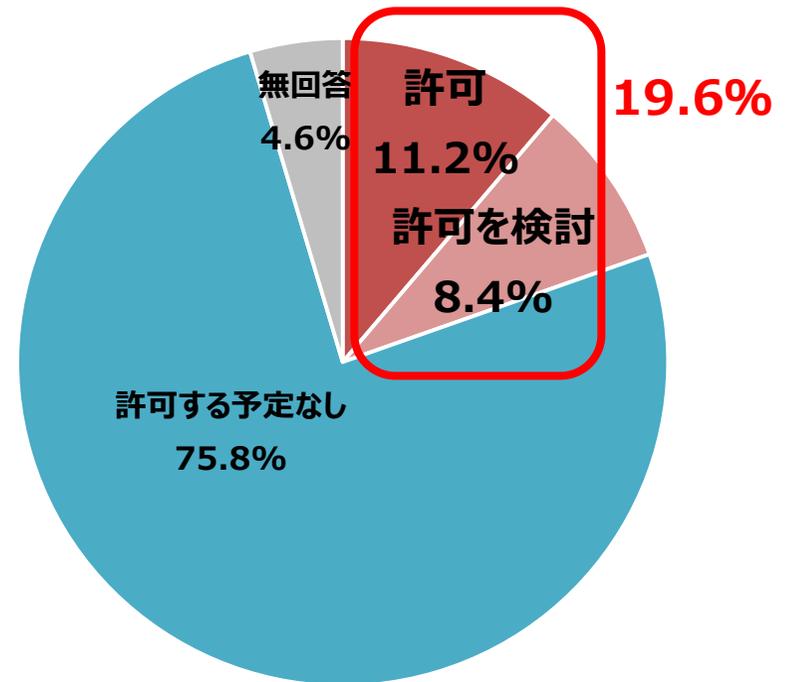
- 兼業・副業などの「多様な働き方」を望む個人が増えている。
- 他方、副業の解禁に積極的な企業は2割程度にとどまる。

年代別の副業希望者割合  
(追加就業希望者数/有業者)



(出所) 厚生労働省「就業構造基本調査2007年・2012年・2017年」より作成。

従業員の副業・兼業に関する意向  
(企業調査、2018年2月~3月)



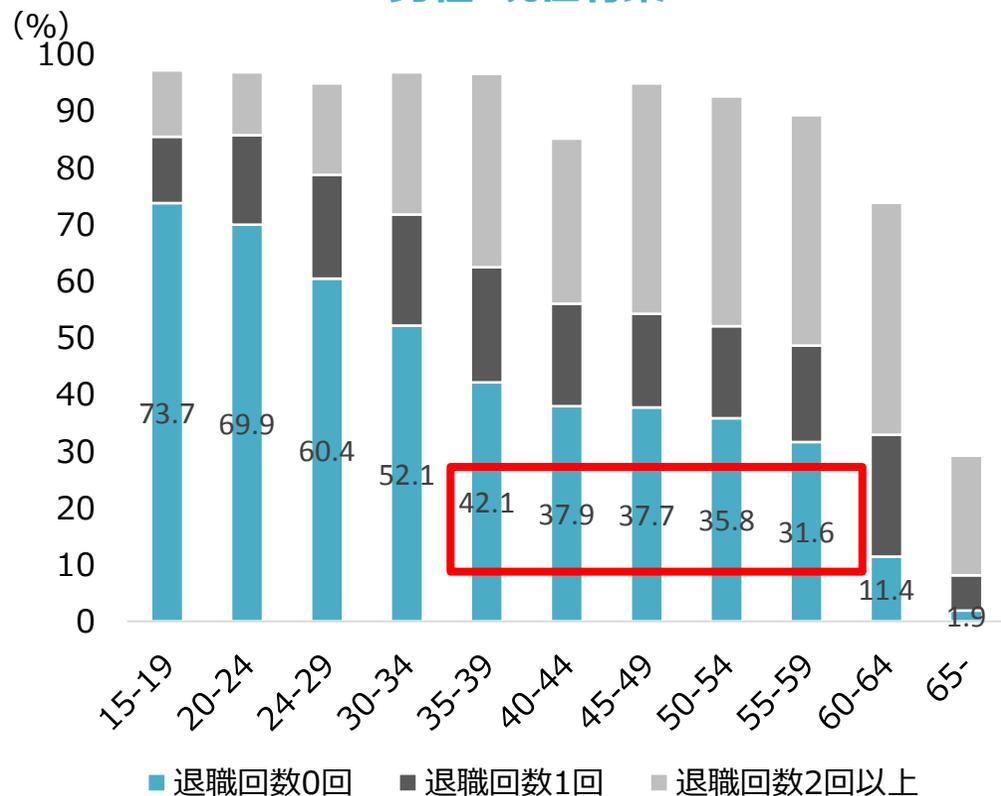
(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査(企業調査・労働者調査)」(2018年)より作成。

# 終身雇用制の実態

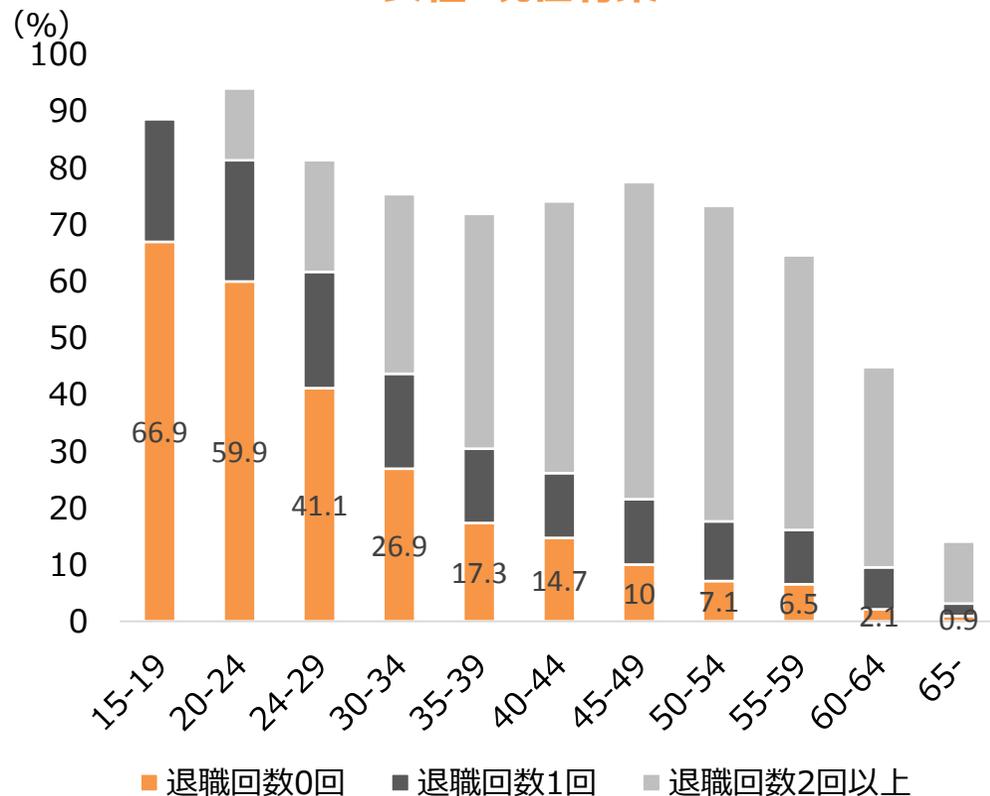
○ 正規雇用でも、一度も退職せず「終身雇用」パスを歩んでいる男性（退職回数0回）は、30代後半で42%、40代で38%、50代前半で36%にとどまる。

## 年齢階級別の転職割合（2017年）

### 男性・現在有業



### 女性・現在有業



(出所) 人生100年時代構想会議「人づくり革命基本構想 参考資料」。

元データは、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」個票データ。

# 「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

(高齢者の就労促進)

高齢者の就業促進のポイントは、年齢に関わりなく公正な職務能力評価により働き続けられる「エイジレス社会」の実現であり、これが、若者のやる気、そして企業全体の活力の増進にもつながる。

高齢者の7割近くが、65歳を超えても働きたいと願っているが、実際に働いている人は2割にとどまっている。労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためにも、意欲ある高齢者がエイジレスに働くための多様な就業機会を提供していく必要がある。

65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく。2020年度までを集中取組期間と位置づけ、助成措置を強化するとともに、新たに策定した継続雇用延長や定年延長の手法を紹介するマニュアルや好事例集を通じて、企業への働きかけ、相談・援助を行っていく。集中取組期間の終了時点で、継続雇用年齢等の引上げに係る制度の在り方を再検討する。

## 「経済財政運営と改革の基本方針2018 ～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」

(平成30年6月15日閣議決定)

### 「人づくり革命 基本構想」(平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ) (同内容)

#### ② 高齢者雇用の促進

(65歳以上の継続雇用年齢の引上げに向けた環境整備)

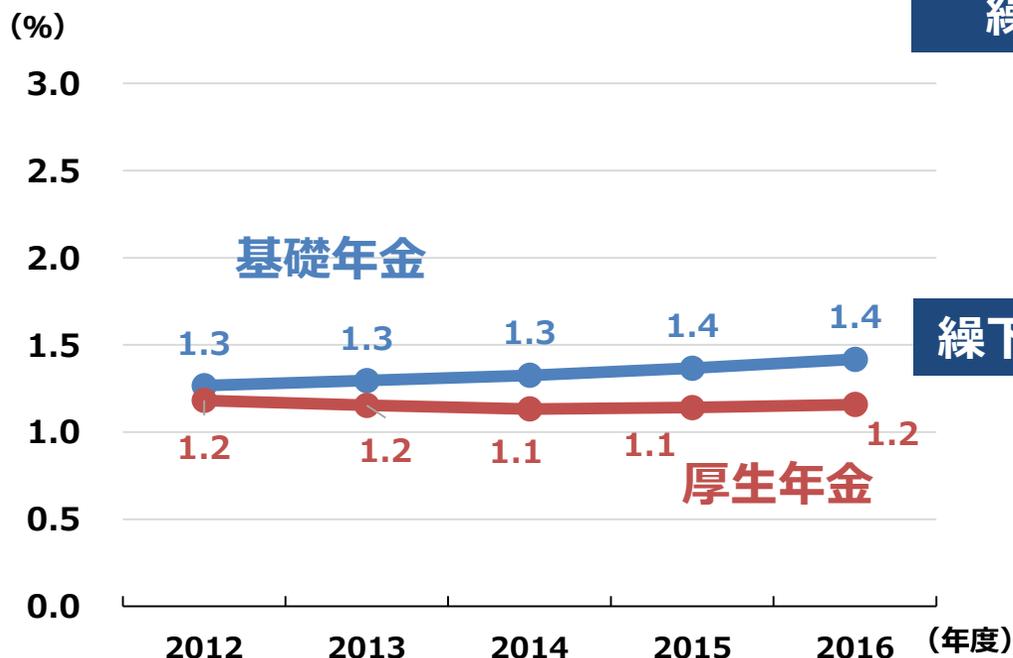
意欲ある高齢者に働く場を準備することは、働きたいと考える高齢者の希望をかなえるためにも、人口減少の中で潜在成長力を引き上げるためにも、官民挙げて取り組まなければならない国家的課題である。実際、高齢者の身体年齢は若くなっており知的能力も高く、65歳以上を一律に「高齢者」と見るのは、もはや現実的ではない。年齢による画一的な考え方を見直し、全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジフリー社会を目指す。

こうした認識に基づき、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進める。その際、高齢者は健康面や意欲、能力などの面で個人差が存在するという高齢者雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築する。このため、高齢者に係る賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対し、その整備費用を補助する。

# 年金の繰下げ受給の周知

- 繰下げ受給率は概ね1%程度。
- 繰下げ受給による年金増額メリットについて、十分な周知を行うことが課題。

## 繰下げ受給の推移



(出所) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」から作成  
(留意点)

1. 年度末時点での受給者全体における繰下げ受給の割合。基礎年金は基礎年金のみの受給者、厚生年金は報酬比例部分の受給者の数字
2. 新規裁定者数を用いた場合には人口構成の変化による影響を受けやすいことから、実態を表す数値として、受給者全体に占める割合を用いたもの。

## 繰下げ受給制度を知っているか (50-74男女)

知っている	64.5%
知らない	35.0%
回答拒否	0.5%

## 繰下げ受給を近い将来利用したいか (60-64男女)

利用したい	7.2%
利用したくない	75.7%
わからない	16.3%
回答拒否	0.5%

繰下げ実績  
と乖離

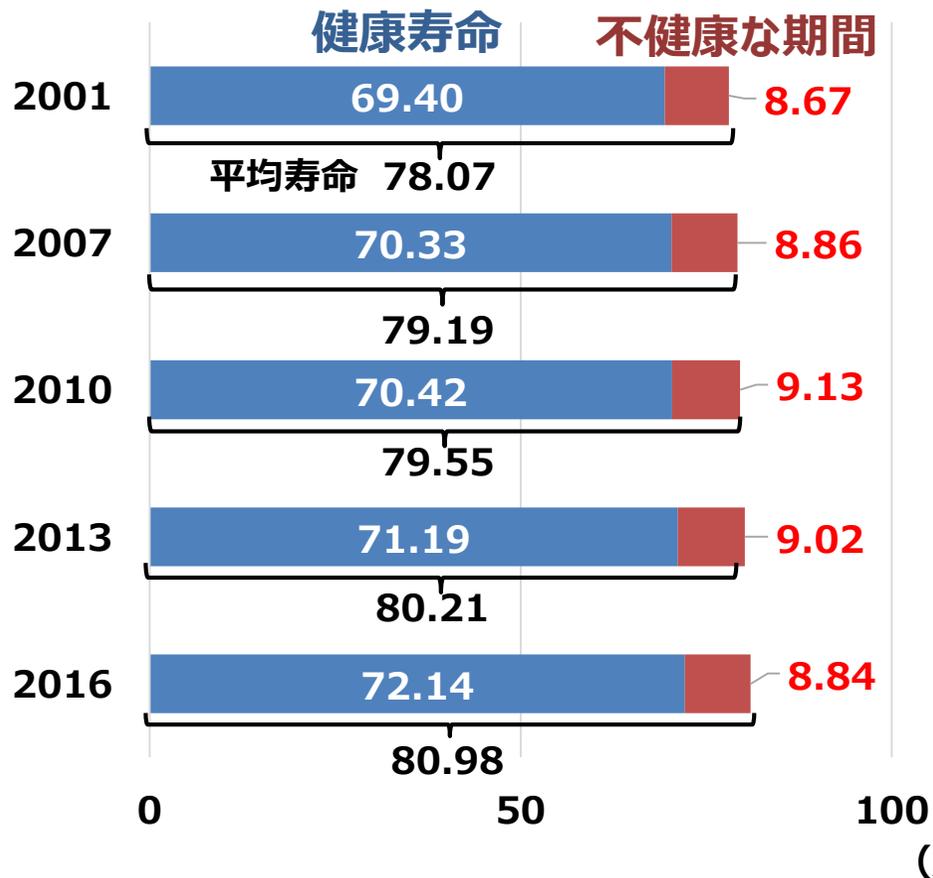
(出所) 清水谷・小塩「日本人はいつどんな理由で公的年金を受給し始めるのか：JSTARによる検証」(2012) Table4に引用しているJSTAR 1st waveを基に作成。

## 2. 疾病・介護予防の現状と課題

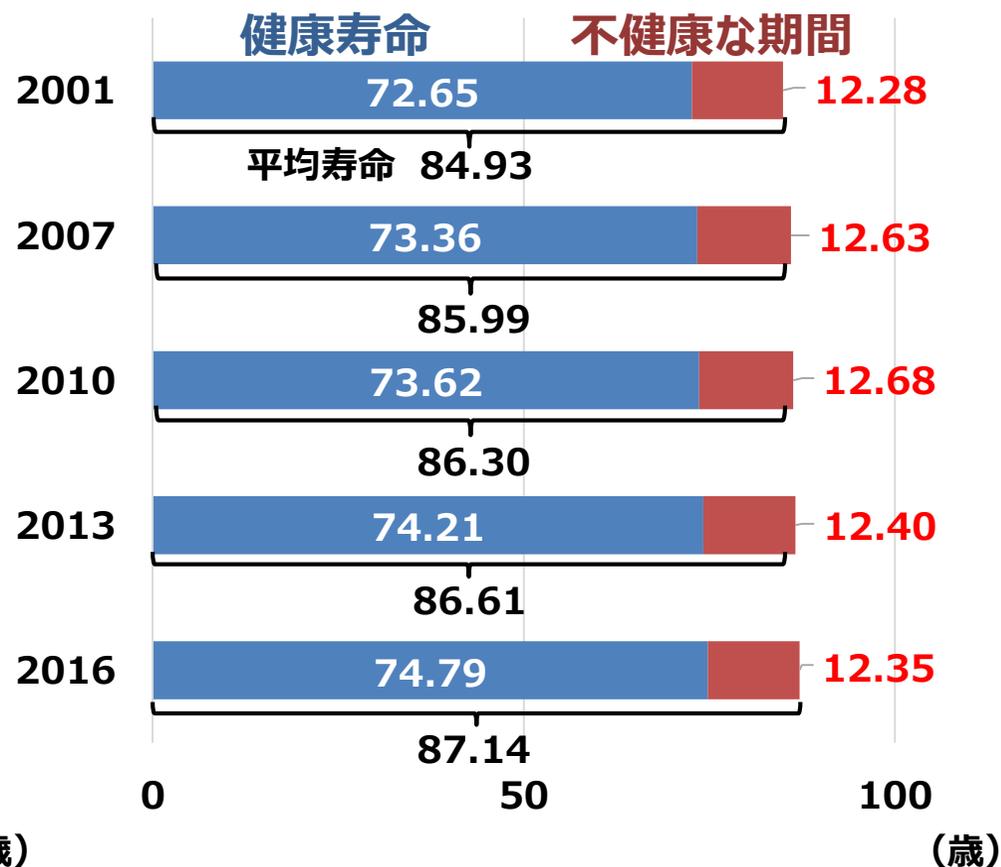
# 平均寿命・健康寿命の推移

○ 平均寿命の延伸に伴い健康寿命も延伸。他方、「不健康な期間」は横ばいで推移している。

## 男性



## 女性



(出所) 平均寿命：2001,2007,2013,2016は厚生労働省「簡易生命表」、2010は厚生労働省「完全生命表」

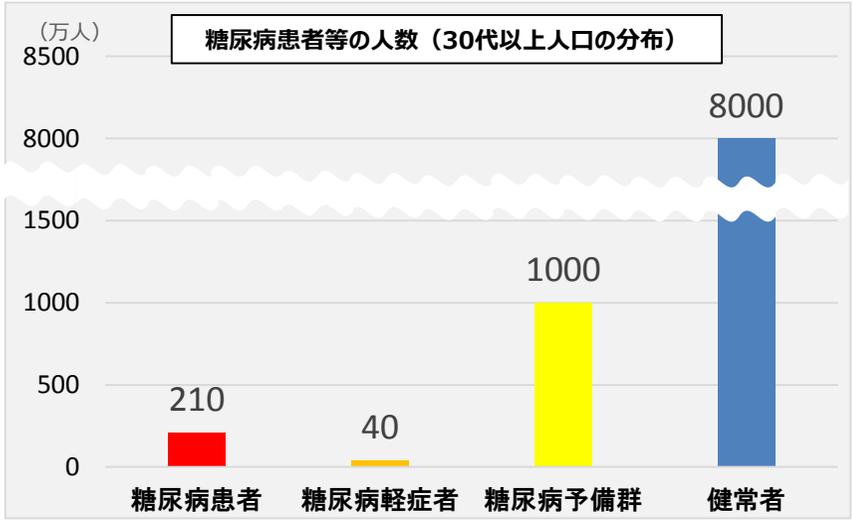
健康寿命：厚生労働科学研究費補助金「健康寿命及び地域格差の要因分析と健康増進対策の効果検証に関する研究」

MC(用語) 健康寿命：「日常生活に制限のない期間の平均」、不健康な期間：「平均寿命と健康寿命の差」

# 糖尿病患者、認知症の人、フレイル高齢者の数

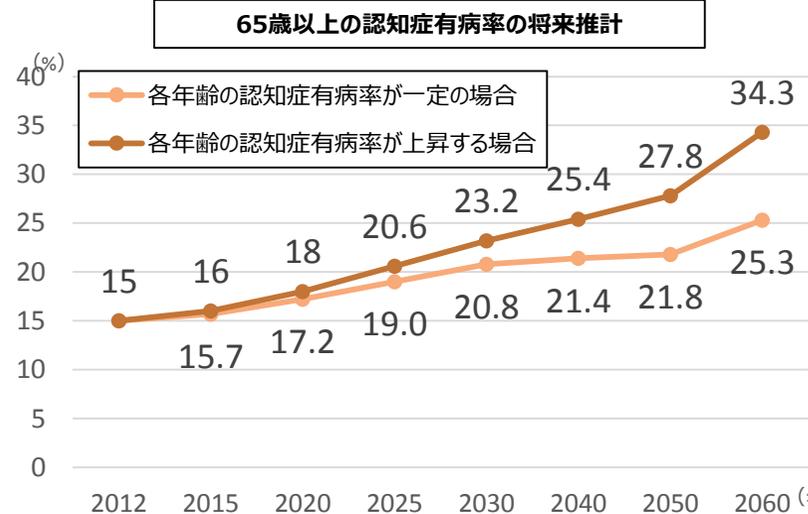
- 治療には至っていないものの、糖尿病予備群が1,000万人以上存在。
- 認知症については、2025年には65歳以上の約5人に1人が認知症となると推計。
- フレイル高齢者の割合は、地域在住高齢者の10%前後と推計。

## 糖尿病



(注) 人数は概数。  
 (資料) 経済産業省委託事業「平成24年度医療・介護等関連分野における規制改革・産業創出調査研究事業 調査研究報告書」より作成

## 認知症



(資料) 平成26年度厚生労働科学研究費補助金特別研究事業「日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究」による速報値より作成

## フレイル

- わが国の調査におけるフレイル高齢者の割合は、地域在住高齢者の10%前後と推計される。
- フレイル高齢者の割合は加齢とともに増加し、男性に比較して女性に多い。
- 慢性疾患で外来通院中の高齢者や施設入所者におけるフレイルの割合は、地域在住高齢者における割合よりも高いと考えられる。

(出典：日本老年医学会／国立長寿医療研究センター「フレイル診療ガイド2018年版」より作成)

# 糖尿病の重症化予防対策の例（呉市モデル）

○ 呉市は、腎症（人工透析の直前）の症状がある患者に対し、医師会と連携して、専門的な訓練を受けた看護師等がきめ細かに介入し、新たに人工透析になる患者を4割程度減らしている。

## 糖尿病性腎症等重症化予防プログラム

- 民間事業者や地域医師会等と連携し、レセプトデータ等の分析から保健指導対象者を抽出。
- 専門的な訓練を受けた看護師による個別支援（訪問と電話で誘導）を通じて、人工透析移行者の減少に貢献。

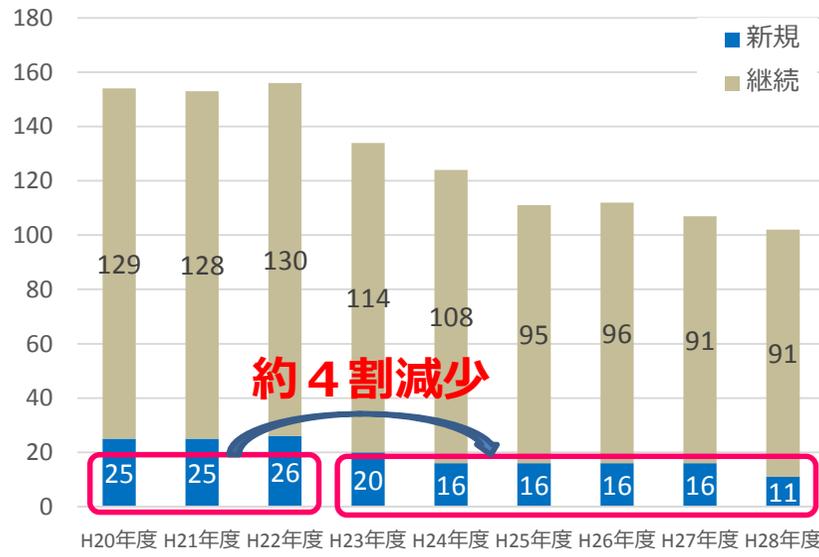
**【プログラム参加者】**

- ・平成22年度 50名
- ・平成23～28年度 約70名/年度

**【参加者合計】**

- ・平成22～28年度 451名

## 呉市国保 人工透析者数（年次推移）



**【参考】H2 4レセプトデータに基づく医療費**

糖尿病 → インスリン治療 → 人工透析

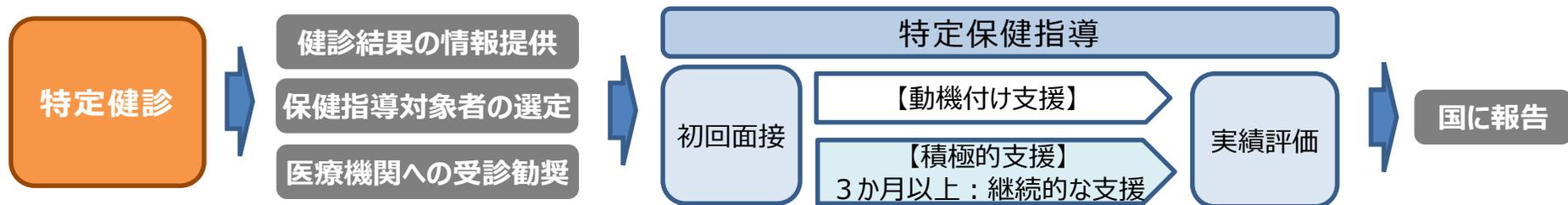
約3.4万円/年      約60万円/年      約600万円/年

※人工透析は2か月以上継続して実施している者で集計

(出所) 重症化予防（国保・後期広域）ワーキンググループとりまとめ「糖尿病性腎症重症化予防の更なる展開に向けて」、呉市保険年金課「呉市国民健康保険保健事業の取り組み（平成29年10月）」を基に作成

# 特定健康診査・特定保健指導の概要

- 特定健診は、40歳から74歳までを対象に実施。メタボリックシンドロームに着目。
- 健診結果に基づき、特定保健指導の対象者を抽出。対象者自らが健康状態を自覚し、生活習慣改善の必要性を理解し、改善を実施するよう、専門職が個別に介入する。



- <特定健診の検査項目>**
- ・質問票（服薬歴、喫煙歴 等）  
→「**かんで食えるときの状態**」を追加（2018年度～）
  - ・身体計測（身長、体重、BMI、腹囲）、血圧測定
  - ・血液検査（脂質検査、血糖検査、肝機能検査）
  - ・尿検査（尿糖、尿蛋白）
  - ・詳細健診（医師が必要と認める場合に実施）  
心電図検査、眼底検査、貧血検査  
→「**血清クレアチニン検査**」\*を追加（2018年度～）

**<特定保健指導の選定基準>** （※）服薬中の者は、特定保健指導の対象としない。

腹囲	追加リスク			④喫煙歴	対象	
	①血糖	②脂質	③血圧		40-64歳	65-74歳
≥85cm(男性) ≥90cm(女性)	2つ以上該当			あり	積極的支援	動機付け支援
	1つ該当			なし		
上記以外で BMI≥25	3つ該当			あり	積極的支援	動機付け支援
	2つ該当			なし		
	1つ該当			あり		

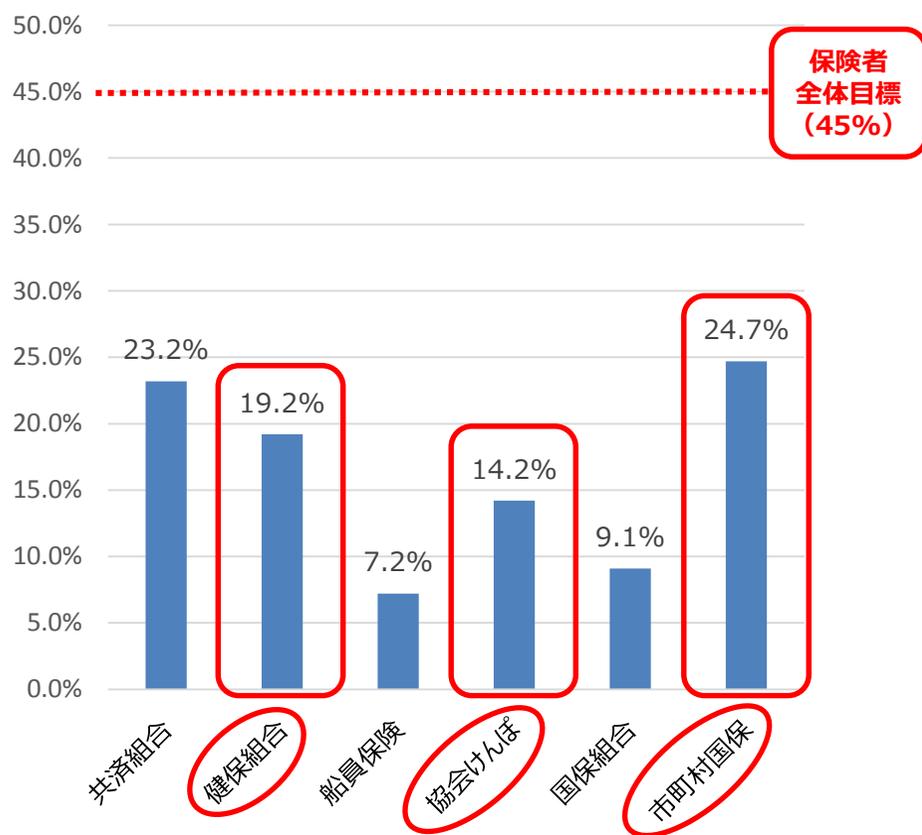
※「血清クレアチニン検査」：血清クレアチニン値を測定し、腎機能を評価

（資料）平成29年10月27日未来投資会議 構造改革徹底推進会合「健康・医療・介護」会合（第1回） 資料3より編集

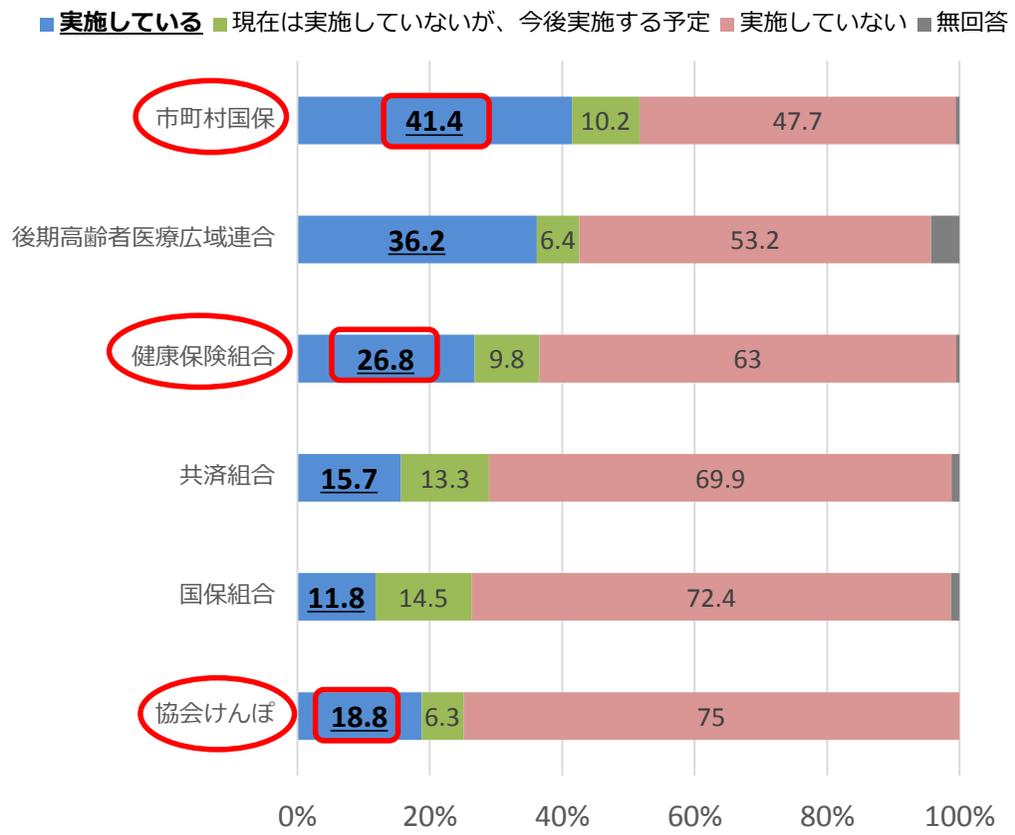
# 保険者による個人に対するアプローチ

- 保険者の個人に対する特定保健指導の実施率は低い。
- 健康保険組合や市町村国保等による個人に対するインセンティブ（ヘルスケアポイント等）の実施率は低い。

## 特定保健指導実施率（2016年度実績）



## 個人へのインセンティブ事業の実施状況

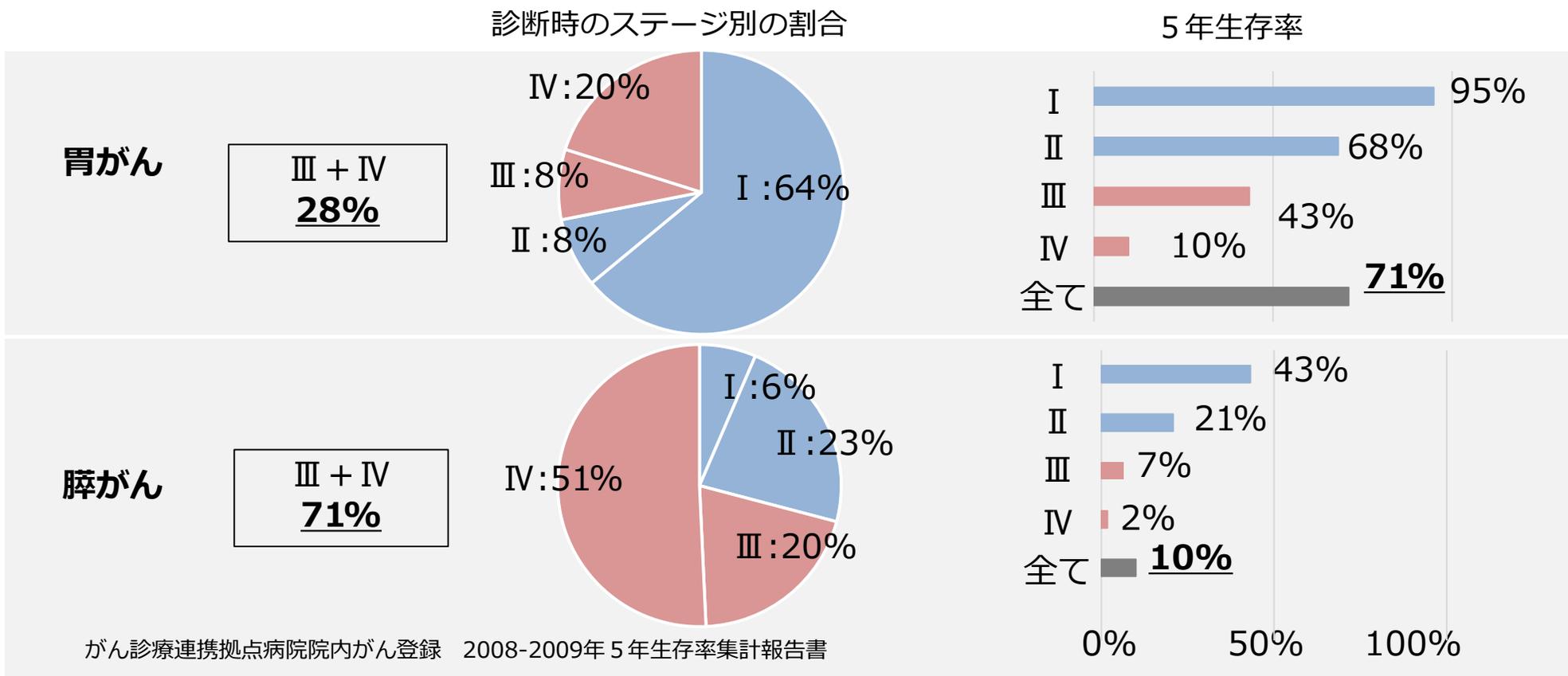


(出所) 厚労省「2016年度 特定健康診査・特定保健指導の実施状況」、H29年度保険者データヘルス全数調査

# がんの早期発見に向けた研究開発の取組

- 膵がんなどの難治がんは、胃がんなどに比べて、早期発見が困難なことが生存率に影響する要因の一つ。
- このため、リキッドバイオプシー（血液等の体液サンプルに含まれているがん細胞やがん細胞由来のDNA等を使って診断する技術）等の早期発見に向けた研究開発が重要。

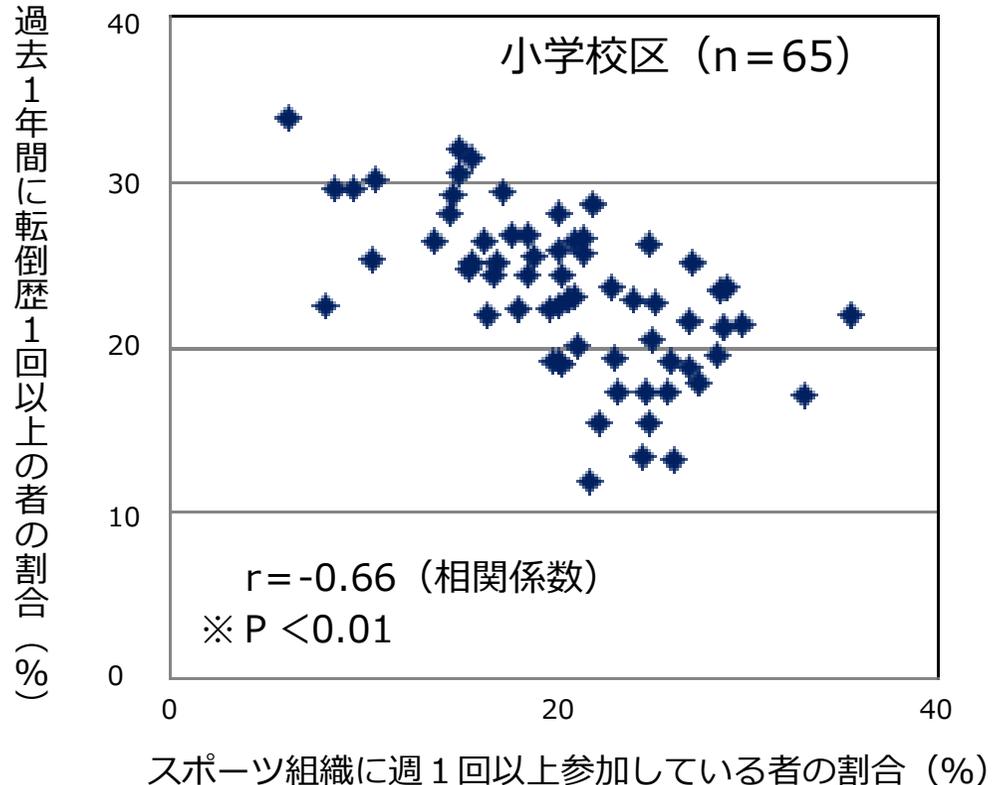
## 【がんのステージ別割合及び5年生存率】



# 社会参加と介護予防効果の関係

○ スポーツ組織への参加割合が高い地域は、転倒したことがある前期高齢者が少ない傾向がある。

65-74歳の者に限定



(注) 図表については、厚生労働科学研究班（研究代表者：近藤克則氏）からの提供（調査時期は2010年8月）  
(※) 6 保険者（9 自治体）の要介護認定を受けていない人に郵送調査に回答した29072人（回収率62.4%）のうち、精査を行った上で、前期高齢者の16713人に分析対象を限定。

- 学生の就職・採用活動日程（いわゆる「就活ルール」）については、今般の経団連の「指針」に関する方針決定等を受け、**学生が抱える不安を解消し、学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができる**ようにすることが重要。
- このため、**2020年度に卒業予定の学生**（現在の大学2年生）については、**現行ルール（広報活動3月、採用選考活動6月）を維持する方針**で、**できるだけ早期に結論を得るべき**であり、次回会議（10月29日）においてとりまとめ予定。
- **2021年度以降に卒業予定の学生**の取り扱いは、諸情勢を踏まえた上で、**毎年度検討**（これまでもルールは毎年度決定）。ただし、**当面は学生の不安や混乱を生じさせぬよう配慮**すべき。

### 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議

第1回：平成30年10月15日

第2回（予定）：10月29日

議長	内閣官房副長官補	古谷 一之
構成員	内閣官房内閣審議官	多田 明弘
	内閣官房内閣審議官	中村 博治
	文部科学省高等教育局長	義本 博司
	厚生労働省人材開発統括官	吉本 明子
	経済産業省経済産業政策局長	新原 浩朗
オブザーバー	日本経済団体連合会事務総長	久保田 政一
	就職問題懇談会座長（埼玉大学長）	山口 宏樹

### <これまでの就職・採用活動日程のルール>

①経団連が「指針」を策定し、②大学側（就職問題懇談会）が「申合せ」を行い、③関係省庁（内閣官房、文科省、厚労省、経産省）が連名で経済団体等に対して遵守等を要請、というプロセスで策定されてきた。  
※直近では、2019年度に卒業予定の学生（現在の3年生）のルールを決定。

卒業時期	広報活動 (卒業前年度)	選考活動 (卒業年度)
2014年度（2015年3月）	12月	4月
2015年度（2016年3月）	3月	8月
2016年度（2017年3月）	3月	6月
2017年度（2018年3月）		
2018年度（2019年3月）現4年生 2019年度（2020年3月）現3年生		
2020年度（2021年3月）現2年生	未定	

世界では「中途採用」が当たり前 **「中途採用」⇒「キャリア採用」**に表現を変えるべき。

※日本における「中途」（採用・入社）という言葉に対するネガティブなイメージを払しょく

## なぜキャリア採用が必要か（＝目的）

生産性の向上・イノベーションの創出 ⇒ ①日本の競争力の向上 ②労働力不足解消

第4次産業革命による社会構造の変化：  
＝エコシステムが生み出すイノベーションが  
「価値」を創造する世界へ

多様な文化、多様な人材同士によるグッドク  
ラッシュ（良きぶつかり合い）が必要

⇒人材のサーキュレーション（＝循環）がカギ

■キャリア採用自体を目的化せず、本来の目的を踏まえた戦略とする必要あり。

## 日本における岩盤 ～現状の日本型雇用慣行～

### 世界のエコシステム

- ・ミッションベースで結集（多種多様な人材）
- ・プロジェクトベース（メンバー構成最適化）
- ・明確なジョブ・ディスクリプション
- ・スピード感
- ・成果（アウトプット）重視

等

### 日本

- ・新卒一括採用～年功序列（大卒・日本人・男性）
- ・組織ベース（メンバー構成が硬直化）
- ・あいまいなジョブ（“総合職”）
- ・合議重視
- ・時間（インプット）重視

等

## 「人材のサーキュレーション」の場の構築

キャリア採用をトリガーとし、①企業間／官民の出向相互受け入れ拡大②兼業・副業の推進が必要

## 資料5

2018.10.22

## 未来投資会議 提出資料

労働政策研究・研修機構 理事長 樋口 美雄

- 本日の議題である「70歳までの就業機会確保」及び「中途採用促進」については、人生100年時代構想会議において本年6月にとりまとめた「人づくり改革基本構想」の中でも、
- ・ 65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた環境整備
  - ・ 中途採用に積極的な上場企業を集めた協議会を設置し、中途採用を拡大といった方向性が示されてきた重要課題である。

こうした課題について、政労使間の社会的対話を通じ、その具体的な対応のロードマップを固めていくことは急務と考える。

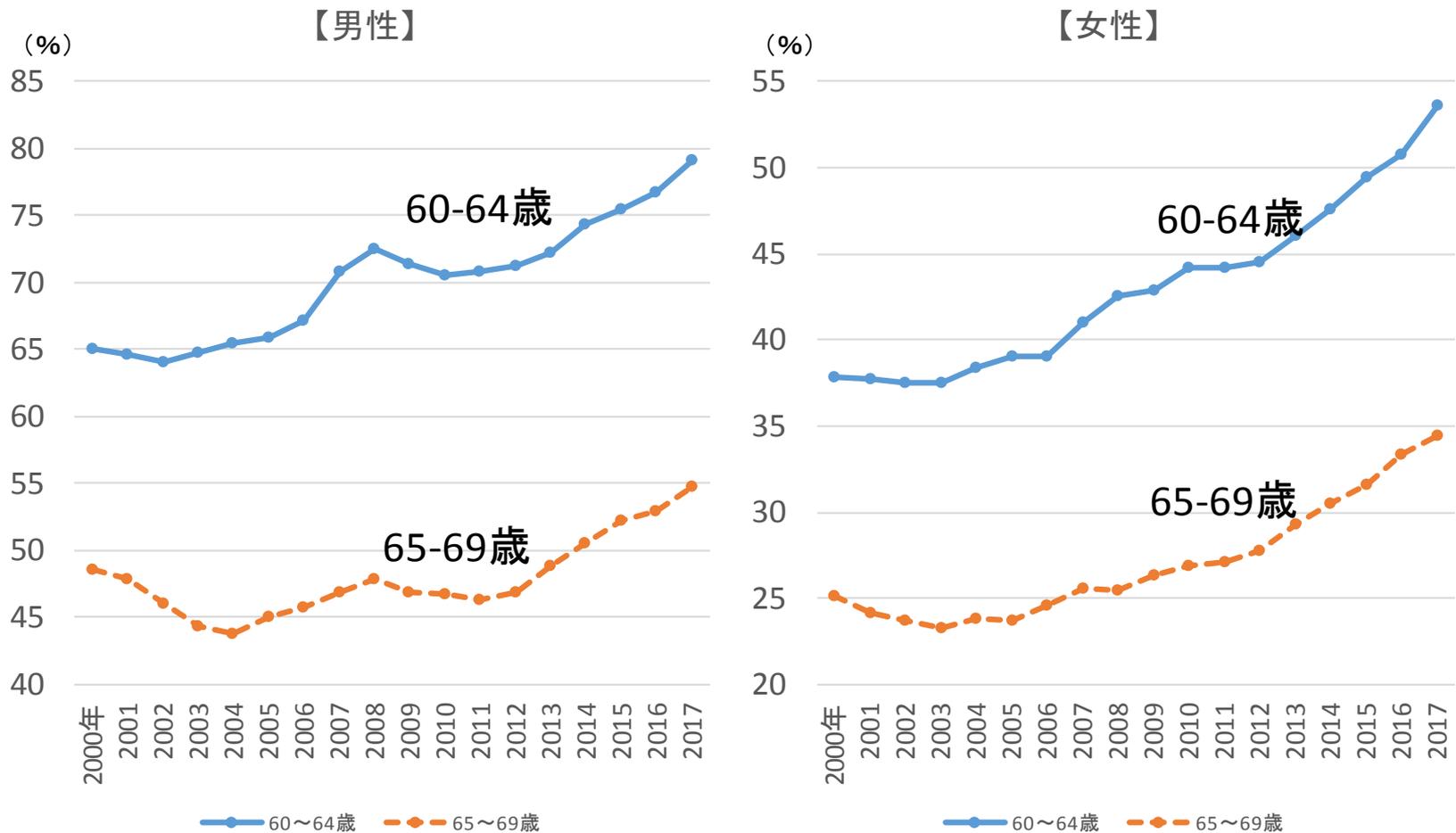
- まず、「70歳までの就業機会確保」については、健康寿命の延伸と高齢者のニーズの多様化にしっかり対応していくことが重要である。

寿命の延伸に伴い、経済的な理由から働くことを希望する高齢者が増加するとともに、例えば短時間勤務や起業のほか、地域でのボランティア的な就労など様々な働き方に対するニーズも高まっている。こうした働く側のニーズの変化に対応する視点を持って、今後の具体的政策を検討していく必要がある。

労使の代表にも、個々の高齢者がしっかりとした生活設計が出来るよう、その希望に応じて働ける制度づくりに向けた議論をお願いしたい。

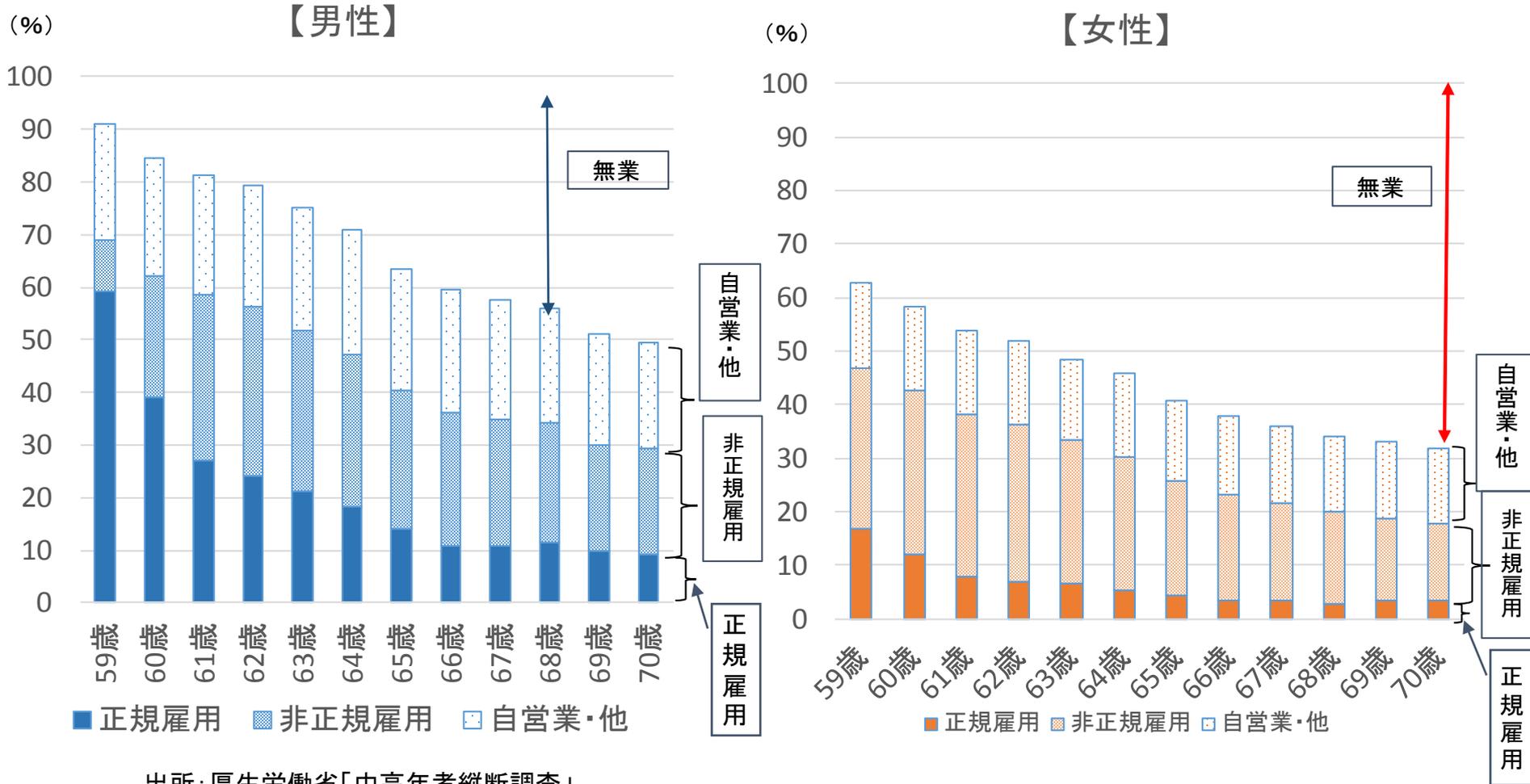
- 中途採用の促進に向けては、機運の醸成や情報交換が重要であり、そうした観点から、中途採用に積極的な上場企業を集めた協議会の設置を急ぎ、就職氷河期世代も含め、転職・再就職者の採用機会を広げる方策を進めていただきたい。

# 図1 高年齢者の就業率の推移(%)



出所:総務省統計局「労働力調査」

# 図2 高年齢者の雇用形態別就業率(各歳)

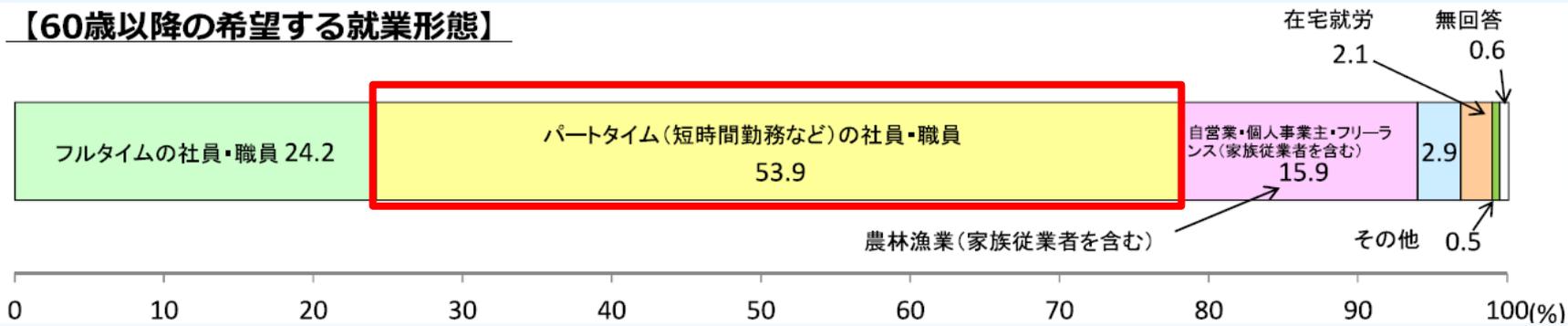


出所: 厚生労働省「中高年齢者縦断調査」

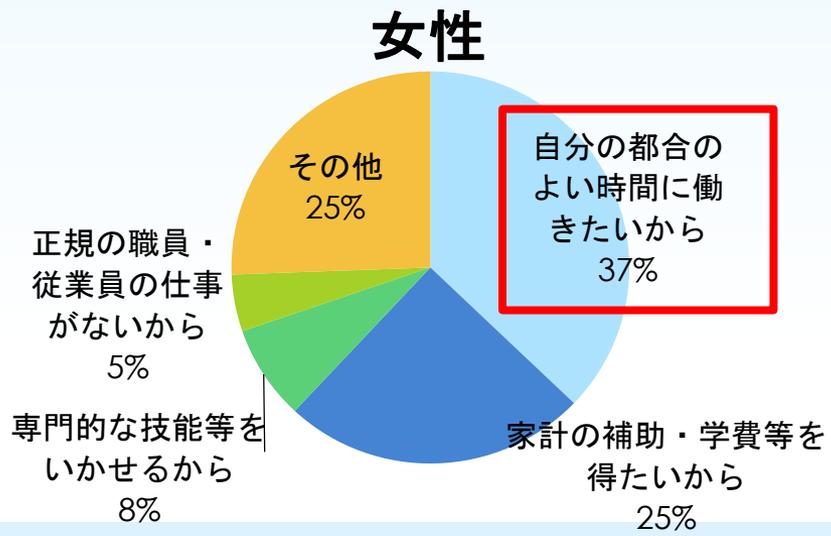
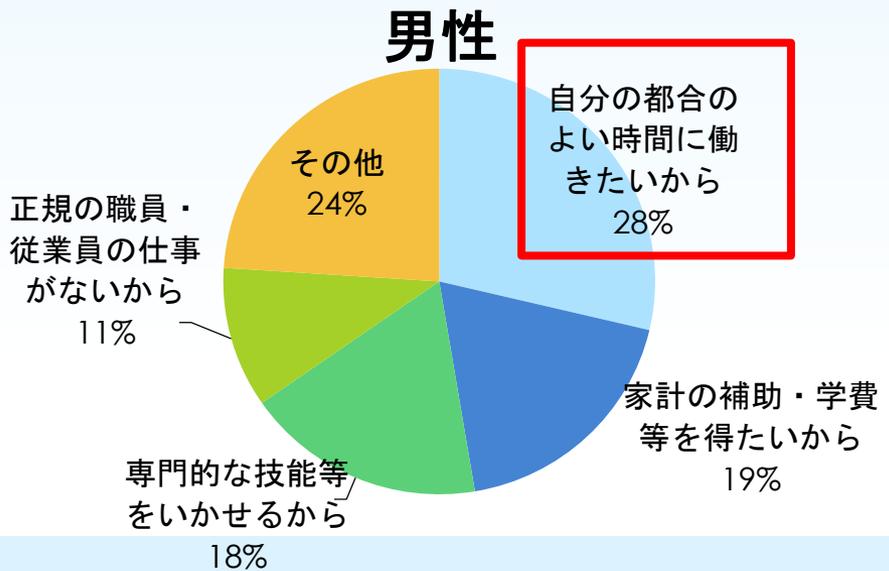
注: 2005年10月末に50~59歳であった全国の男女(2005年~2016年)

○意欲・能力のある高齢者が、年齢にかかわらず活躍できる社会をつくることが重要。  
 ○高齢者には、意欲・能力・健康面で個人差があり、働き方のニーズも多様。  
 高齢者の多様性をうまく活かした、幅広い活躍の場を用意することが必要。

【60歳以降の希望する就業形態】



出典：内閣府「高年齢期に向けた備えに関する意識調査」(2013年)



出典：総務省「統計からみた我が国の高齢者(65歳以上)」より作成

# 新卒採用のあり方—企業・大学に求められる改革

- 急速な技術革新やグローバル化の中で、従来より高度で多様な人材が求められる。
- 企業は、求める人材やキャリア形成の考え方を明確に発信することが必要。
- 大学は、時代の変化に対応して、文理横断で質の高い教育を提供することが重要。

## 【大学の教育改革の課題】

### ➤ 文系・理系の枠を越えた基礎的素養の教育

主体的・論理的に考える力、読解力、発信力、リベラルアーツ、情報科学・数学等の基礎的知識 等

### ➤ 大学教育の質保証

成績・卒業要件などのディプロマ・ポリシーを厳格化し、学生が大学でしっかり学ぶ環境を整備

### ➤ 学修成果の見える化

学修ポートフォリオ等により、学生が大学で何を身に付け、何が身についていないかを見える化

### ➤ グローバル化への対応

留学生受入れ拡大、英語によるカリキュラム実施、ダブルディグリー・ジョイントディグリーによる海外大学との教育連携の推進 等

### ➤ 情報開示の拡充

教育成果や大学教育の質に関する情報、学生の進路、満足度等の情報開示を拡充

### ➤ リカレント教育の拡充

社会人にとって魅力的で、受講しやすいプログラムの開発促進

2018.10.22  
第20回未来投資会議

## 第20回会議における論点に関する連合の考え方

---

日本労働組合総連合会(連合)

会長 神津 里季生

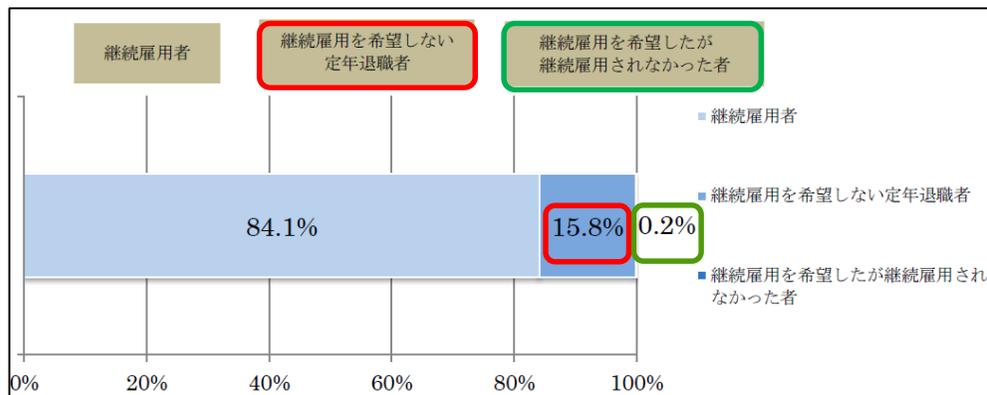
# 高齢者雇用のあり方について①

- 意欲ある高齢者が年齢に関わりなく働き続ける社会の実現は歓迎。
- そのためには、作業環境の改善や賃金・労働条件の確保をはじめ、高年齢者が安心して働くことのできる職場づくりが必要。

## 高齢者の働き方・暮らし方のニーズの尊重

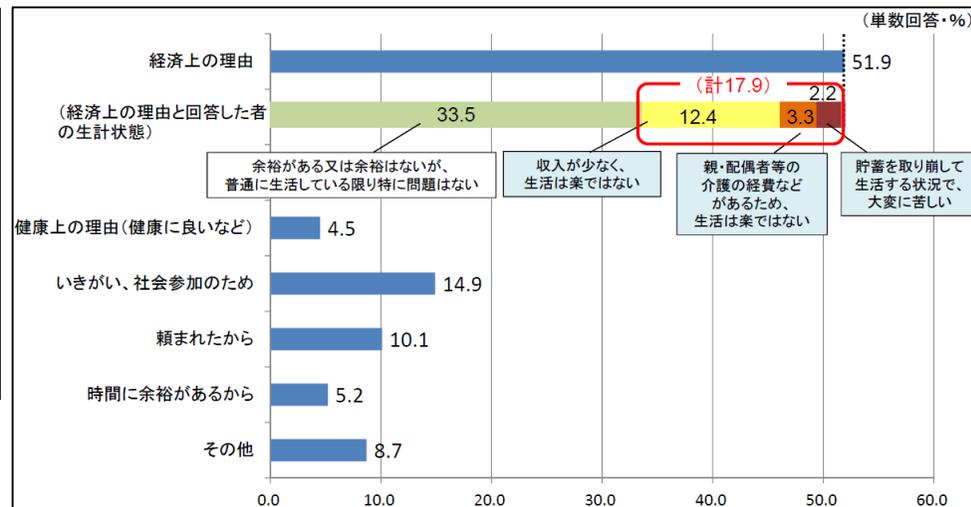
- 65歳以上70歳未満における就業理由では、「**経済上の理由**」が半数を占め、さらに「生活は楽ではない」又は「大変に苦しい」という者も2割程度存在している。
- さらに、就労を希望する高齢者でも、自身の健康や家族の介護などの理由から就労できない者も一定数存在。
- 65歳までの継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者などに対するセーフティーネットも必要。
- また、年金については支給開始年齢の引上げは行わず、繰下げ受給の仕組みの活用などについて検討すべき。

参考1: 60歳定年における定年到達者の動向



出所: 平成29年「高齢者の雇用状況」集計結果(厚生労働省)

参考2: 高齢者の就業理由



出所: 平成26年度 独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」。  
図は、65歳以上70歳未満の男女の回答(単数回答)をパーセンテージで表したもの。

## 高齢者雇用のあり方について②

### 職場環境の改善

- 高齢者は、体力や健康面で個人差が大きく、高負荷の作業や転倒リスクなども高まる。労働災害防止の観点から、職場におけるきめ細かな作業環境の改善やメンタルヘルス対策などの安全衛生対策の充実が必要。
- 安全と健康確保のための配慮事項の整理、勤務条件や健康管理などのソフト面での対応も必要。
- AIやロボットなどのテクノロジーを活用した職場環境整備も重要であるが、初期投資が導入障壁になることも想定されるため、助成金の拡充などの国の支援も必要。

### 労働条件の改善

- 定年後に継続雇用され、業務内容に変化がないにも関わらず賃金が減少するケースが多いことから、同一労働同一賃金原則を踏まえたさらなる均等・均衡待遇の取り組みが必要。

参考：定年後に継続雇用された者の業務内容の変化と賃金の増減

	総数(千人)	賃金額は減少した	賃金額はあまり変化していない	賃金額は増加した	無回答
(業務の内容は)変わっていない	1,193	77.2%	21.2%	0.9%	0.8%

出所：仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第40回：平成29年2月21日）仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議資料より抜粋

## 中途採用について①

○景気低迷により就職が困難だった世代の者や介護離職者などが長期間安定的に就労できるよう幅広い年齢層における中途採用促進が必要

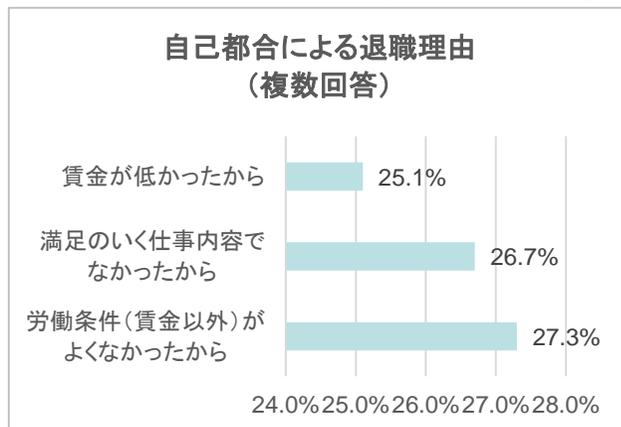
- 就職氷河期世代、子育て離職女性、介護離職者などが、中途採用により長期間安定的に就労するため、マッチング施策の強化、転職・再就職に特化した職業訓練の推進、受入企業における労働条件の整備が必要
- 中小企業では新卒採用できない状態が慢性化(後継者難や求人難による人手不足倒産も発生)

○我が国は、主要先進国と比べて、いったん失業すると、転職・再就職が困難。

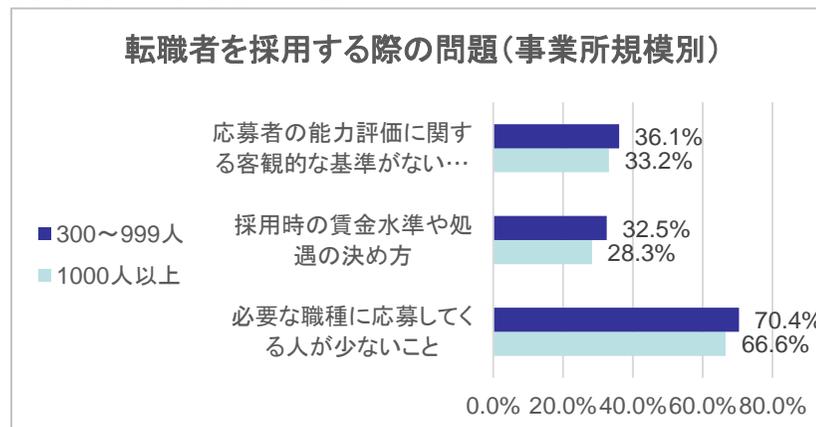
○就職氷河期で特に非正規で働く者を、積極的に正社員化できるよう、新たに雇い入れる企業に対する助成やハローワークによる重点的な支援を実施。日本では欧米諸国と比べ、非正規から正社員として就職するのが困難。

○格差を固定化させない教育・職業訓練の実施

○非正規雇用の労働者や中小企業の労働者においては教育訓練機会が十分でない場合もあり、格差を固定化させないためにも、OJT、OFF-JTを含めた教育・職業訓練機会の充実が必要



出所:厚生労働省「平成27年転職者実態調査の概況」より作成

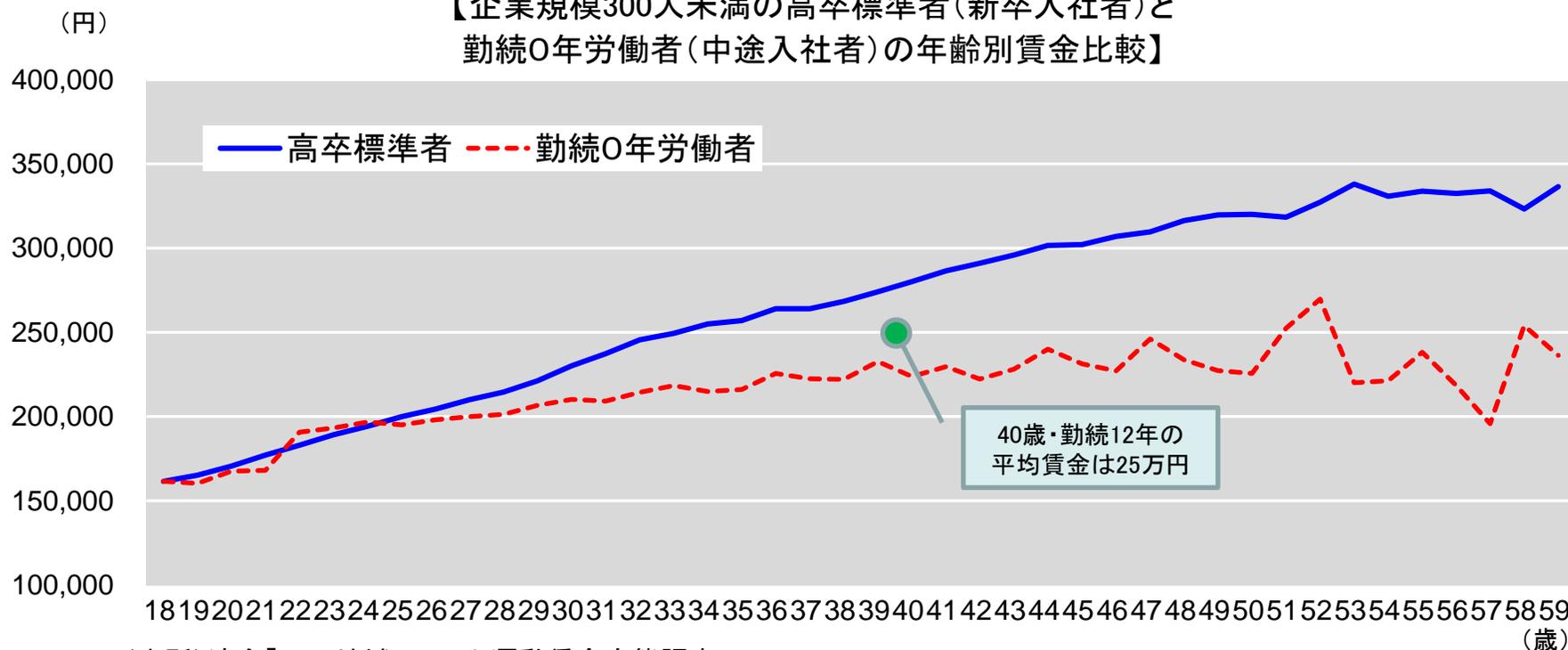


出所:厚生労働省「平成27年転職者実態調査の概況」より作成

## 中途採用について②

- 中途入社者の入社時賃金は高卒標準労働者(新卒入社者)と比較すると低位にあり、年齢上昇とともに、その差は拡大する。
- また、高卒40歳・勤続22年と40歳・勤続12年の賃金を比較するとその差は3万円。中途入社者は、12年勤務しても新卒入社者に追いつけない。

【企業規模300人未満の高卒標準者(新卒入社者)と勤続0年労働者(中途入社者)の年齢別賃金比較】



(出所)連合「2017地域ミニマム運動賃金実態調査」

連合「地域ミニマム調査」は、地方連合会に加盟する300人未満企業の個人別賃金データを収集し、賃金実態を分析する調査。2017調査では、2506組合、約47万人のデータを分析。