



2040年を展望し、 誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現に向けて

平成30年10月22日（月）

厚生労働大臣

根本 匠

2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現

- 団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年を見通すと、現役世代(担い手)の減少が最大の課題。一方、近年、高齢者の「若返り」が見られ、就業率が上昇するなど高齢者像が大きく変化。
- 国民誰もがより長く元気に活躍できるよう、全世代型社会保障の構築に向けて、厚生労働省に「**2040年を展望した社会保障・働き方改革本部**」（本部長：厚生労働大臣）を立ち上げ、引き続き、給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保を進めるとともに、以下の取組を推進。
 - ① **雇用・年金制度改革等**
 - ② **健康寿命延伸プラン**
 - ③ **医療・福祉サービス改革プラン**

多様な就労・社会参加

【雇用・年金制度改革】

- 更なる高齢者雇用機会の拡大に向けた環境整備
- 就職氷河期世代の就職支援・職業的自立促進の強化
- 中途採用の拡大
- 年金受給開始年齢の柔軟化、被用者保険の適用拡大、私的年金（iDeCo（イデコ）等）の拡充

※あわせて、地域共生・地域の支え合い等を推進

健康寿命の延伸

【健康寿命延伸プラン】

※来夏を目途に策定

- 2040年の健康寿命延伸に向けた目標と2025年までの工程表
- ①健康無関心層へのアプローチの強化、②地域・保険者間の格差の解消により、以下の3分野を中心に、取組を推進
 - ・次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成等
 - ・疾病予防・重症化予防
 - ・介護予防・フレイル対策、認知症予防

医療・福祉サービス改革

【医療・福祉サービス改革プラン】

※来夏を目途に策定

- 2040年の生産性向上に向けた目標と2025年までの工程表
- 以下の4つのアプローチにより、取組を推進
 - ・ロボット・AI・ICT等の実用化推進、データヘルス改革
 - ・タスクシフティングを担う人材の育成、シニア人材の活用推進
 - ・組織マネジメント改革
 - ・経営の大規模化・協働化

主な取組

- 未来投資会議において示された方向性に基づき、P4からP6までの取組を推進する。
主な取組は、以下のとおり。

多様な就労・社会参加

- **働く意欲がある高齢者**が、その能力を十分発揮し、働く人の個々の事情に応じて活躍できるよう、**多様な雇用・就業機会**を充実
 - ・ 70歳までの雇用確保を図る上で、複数のメニューを用意し、労使の話し合いの上で個人の選択が効く仕組みを検討
 - ・ 成果を重視する評価・報酬体系の構築に向けた環境整備
 - ・ 企業のみならず様々な地域の主体による雇用・就業機会を開拓
- **就職氷河期世代**の一人ひとりが抱える課題に応じた**寄り添い型の就職・キャリア形成支援**の強化
特に、長期にわたる無業者への職業的自立に向けた相談支援と生活支援をワンストップで行う体制の整備
- **中途採用**に前向きな大企業からなる協議会を開催し、好事例の共有等により**社会全体の機運を醸成**
- 一人ひとりの**多様な働き方に柔軟に対応した年金制度**への見直し、私的年金（※）の拡充の検討

※ 確定給付企業年金（DB）、企業型確定拠出年金（企業型DC）、個人型確定拠出年金（iDeCo（イデコ））

健康寿命の延伸

- 生活習慣病の発症・重症化予防のため、**医療機関と保険者・民間事業者（スポーツクラブ等）等が連携し、医学的管理と運動・栄養等のプログラムを一体的に提供し**、住民の行動変容を促す仕組みの構築
- 身近な場所で高齢者が定期的に集い、**身体を動かす場等の大幅な拡充、介護予防事業と高齢者の保健事業（フレイル対策）との一体実施**の推進（インセンティブ措置の強化）
- **認知症予防**を加えた認知症施策の推進（身体を動かす場等の拡充、予防に資するエビデンスの研究等）
- 野菜摂取量増加に向けた取組等の横展開、民間主導の健康な食事・食環境（スマート・ミール）の認証制度等の普及支援など、**自然に健康になれる環境づくり**の推進

医療・福祉サービス改革

- 2040年に向けた**ロボット・AI等の現場活用に向けた実用化構想の検討**
- **データヘルス改革**に関し、2020年度までの事業の着実な実施と**2020年の後の絵姿**（全国的な保健医療情報ネットワーク等）、工程表の策定
- 介護・看護・保育等の分野において、**介護助手等としてシニア層を活かす方策**の検討
- 介護施設における業務フローの分析・仕分けを基に、**①介護助手、②介護ロボット（センサーを含む）、③ICTの活用等を組み合わせた業務効率化**のモデル事業を今年度中に開始。効果を検証の上、全国に普及

2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現に向けた取組

- ・ 多様な就労と社会参加を実現するために（雇用・年金制度改革）
- ・ 健康寿命の更なる延伸に向けて（健康寿命延伸プラン）
- ・ 労働力制約が強まる中での医療・福祉サービスの確保に向けて（医療・福祉サービス改革プラン）

多様な就労と社会参加を実現するために（雇用・年金制度改革）

- 高齢化の一層の進展、現役世代人口の急減に対応し、より多くの人々が意欲や能力に応じた就労・社会参加を通じて社会の担い手としてより長く活躍できるよう、「働き方改革」を通じて取り組んできた「一人ひとりの意思や能力、個々の事情に応じた**多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会**」の実現に向けた環境整備をさらに推進する。
 - ・ 増加する高齢者について、就業希望は様々であることを十分踏まえつつ、働く意欲がある高齢者がその能力を十分発揮できるよう、65歳を超える高齢者の雇用・就業機会を確保する
 - ・ 現在40歳代後半に到達した就職氷河期世代が安定した就労に至らないまま2040年前後に高齢期を迎えることがないように、一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援や職業的自立の促進を強化する
 - ・ 高齢者、女性、不安定就労者などを含めた様々な立場の人が、本人の意欲・能力を最大限に発揮できるよう、労働者の主体的なキャリア形成や再チャレンジが可能な社会としていくため、中途採用の拡大を図る
- あわせて、高齢者が自身の人生設計に応じて**年金の受給開始年齢を柔軟に選択できる仕組み**や、多様な働き方を踏まえた**被用者保険の適用拡大**を検討。さらに、より豊かな老後生活を送ることができるよう、**私的年金の拡充**について検討する。

高齢者雇用・就業機会の確保

- 企業による、働く人の個々の事情に応じた多様な雇用・就業機会の確保
- 能力や成果による評価・報酬体系の構築等の環境整備
- 地域の主体による高齢者の雇用・就業機会の開拓 等

中途採用の拡大

- 転職・再就職者の受入促進のための指針の周知
- 中途採用拡大を行う企業に対する助成
- 中途採用に前向きな大企業からなる協議会を開催し、好事例の共有等により社会全体の機運を醸成 等

就職氷河期世代の就職支援 ・ 職業的自立促進の強化

- 一人ひとりが抱える課題に応じた寄り添い型の就職・キャリア形成支援の強化
- 特に、長期にわたる無業者に対する、職業的自立に向けた相談支援と生活支援をワンストップで行う体制の整備 等

年金受給開始年齢の柔軟化、被用者保険 の適用拡大、私的年金の拡充

- 繰下げの上限年齢の見直し
- 短時間労働者に対する適用要件の見直し
- 私的年金の加入年齢等の見直し 等

健康寿命の更なる延伸に向けて（健康寿命延伸プラン）

- 「次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成等」、「疾病予防・重症化予防」、「介護予防・フレイル対策、認知症予防」の3分野を中心に、**インセンティブの強化、ナッジの活用**などにより、**①健康無関心層へのアプローチを強化しつつ、②地域・保険者間の格差の解消を図ることによって、個人・集団の健康格差を解消し、健康寿命の更なる延伸を図る。**

次世代を含めた すべての人の 健やかな生活 習慣形成等

- 子育て世代包括支援センターの質と量の充実等による「健やか親子21」に基づいた次世代の健やかな生活習慣形成の推進及び関連研究の実施
- 成育サイクルに着目した疾病予防・治療方法等に関する研究の推進
- 乳幼児期・学童期の健康情報を一元的に確認できる仕組みの構築
- 野菜摂取量増加に向けた取組等の横展開、民間主導の健康な食事・食環境（スマート・ミール）の認証制度等の普及支援など、自然に健康になれる環境づくりの推進
- 予防・健康づくりに関係する地域の関係者が一体となって、「健康日本21」も踏まえた健康的な食事・運動や社会参加の推進に取り組むため、スマートライフ・プロジェクト、日本健康会議等の連携を強化

等

疾病予防・ 重症化予防

- 保険者に対するインセンティブ措置の強化、先進・優良事例の横展開等による疾病予防・重症化予防の推進
- 医療機関と保険者・民間事業者等が連携した医学的管理と運動・栄養等のプログラムを一体的に提供
- 個人の予防・健康づくりに関する行動変容につなげる取組の強化（ナッジ、ヘルスケアポイント、ウェアラブル機器等）
- がんの早期発見に向けた精度の高い検査方法等の研究・開発等
- 歯科健診や保健指導の充実を図り、歯科医療機関への受診を促すなど、全身の健康にもつながる歯周病等の歯科疾患対策の強化

等

介護予防・ フレイル対策 認知症予防

- 保険者に対するインセンティブ措置の強化等により、
 - ① 身近な場所で高齢者が定期的に集い、身体を動かす場等の大幅な拡充
 - ② あわせて、介護予防事業と高齢者の保健事業（フレイル対策）との市町村を中心とした一体実施を推進
- 効果検証の上、介護報酬上のインセンティブ措置の強化（デイサービス事業者）
- 認知症予防を加えた認知症施策の推進（身体を動かす場等の拡充、予防に資するエビデンスの研究等）

等

労働力制約が強まる中での医療・福祉サービスの確保に向けて (医療・福祉サービス改革プラン)

- 2025年以降、現役世代（担い手）の減少が一層進むことが見込まれる中で、「ロボット・AI・ICT等の実用化推進、データヘルス改革」、「タスクシフティングを担う人材の育成、シニア人材の活用推進」、「組織マネジメント改革」、「経営の大規模化・協働化」の4つの改革を通じて、生産性の向上を図ることにより、必要かつ適切な医療・福祉サービスが確実に提供される現場を実現する。

ロボット、AI、ICT等の実用化推進、 データヘルス改革

- 2040年に向けたロボット・AI等の実用化構想の検討
- データヘルス改革に関し、2020年度までの事業の着実な実施とそれ以降の絵姿（医療情報の標準化、全国的な保健医療情報ネットワーク等）・工程表の策定
- 介護施設における業務フローの分析・仕分けを基に、
①介護助手、②介護ロボット（センサーを含む）、
③ICTの活用等を組み合わせた業務効率化のモデル事業を今年度中に開始。効果を検証の上、全国に普及
- オンラインでの服薬指導を含めた医療の充実 等

組織マネジメント改革

- 医療機関の経営管理や労務管理を担う人材の育成
- 福祉分野における、業務フローの分析を踏まえた、業務の負担軽減と効率化に向けたガイドライン（生産性向上ガイドライン）の作成・普及・改善
- 現場の効率化に向けた工夫を促す報酬制度への見直し（実績評価の導入など）
- 文書量削減に向けた取組、事業者の報酬改定対応コストの削減の検討 等

タスクシフティングを担う人材の育成、 シニア人材の活用推進

- 業務分担の見直し等による、①効率的・機能的なチーム医療を促進するための人材育成、②介護施設における専門職と介護助手等の業務分担の推進
- 介護・看護・保育等の分野において、介護助手等としてシニア層を活かす方策、医療分野における専門職を支える人材育成等の在り方の検討 等

経営の大規模化・協働化

- 医療法人、社会福祉法人それぞれの経営統合、運営共同化、多角化方策の検討
- 医療法人と社会福祉法人の連携方策の検討 等

參考資料

高齢者の雇用・就業機会確保

■ 65歳を超えて働ける環境整備が必要

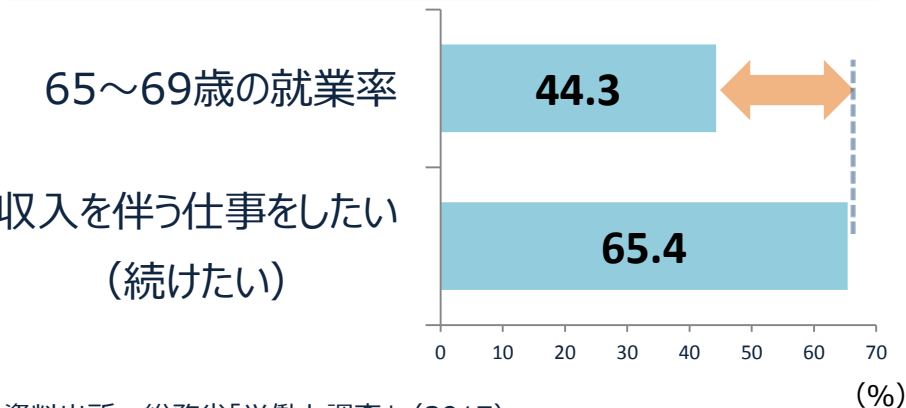
66歳以上までの雇用確保措置が講じられている企業 (66歳以上までの希望者全員の雇用確保措置が講じられている企業)	18.8% (9.7%)
--	-----------------

資料出所：厚生労働省「高年齢者の雇用状況」（2017）特別集計

	導入済	検討中	予定なし
60歳代前半層を対象とした評価制度	26.3%	27.7%	37.4%

資料出所：JILPT「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（2016）

■ 高齢者の就業ニーズが叶っていない



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）
※ 収入を伴う仕事をしたい（続けたい）割合は65～69歳の数値

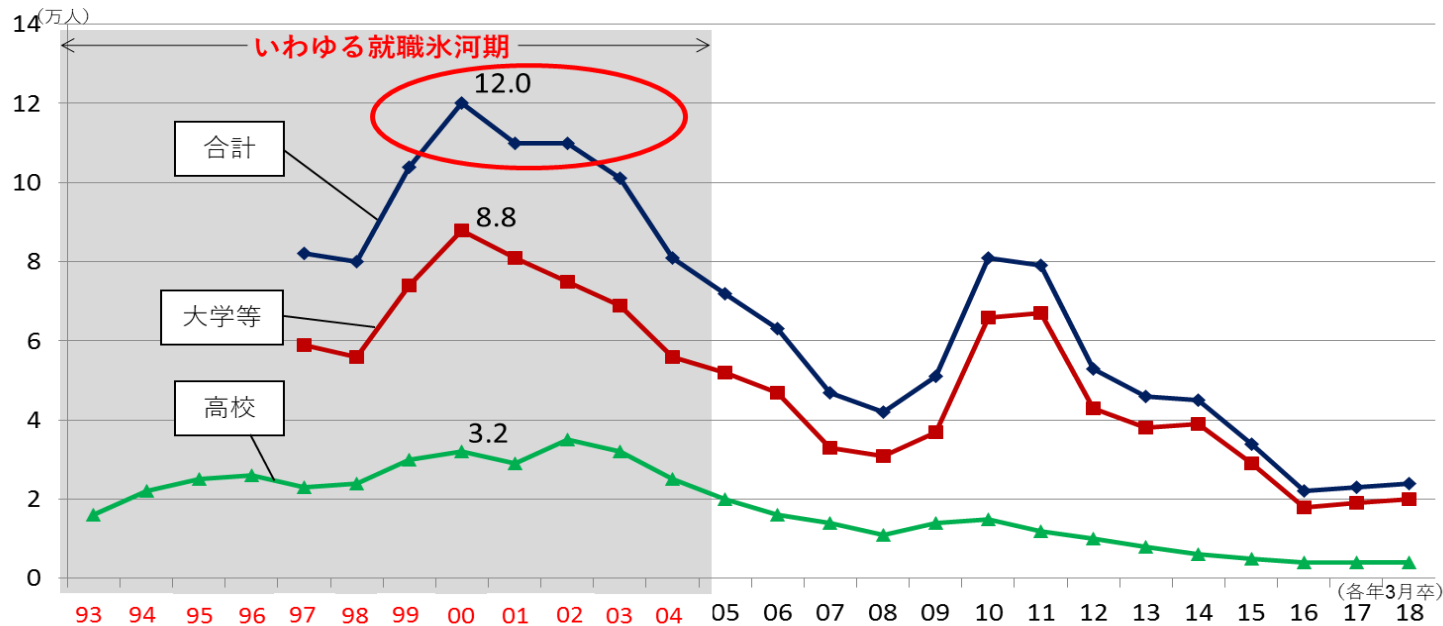
■ 高齢者の就業ニーズは多様化

高年齢者（65歳～69歳）の就業理由（単数回答）	
経済上の理由	51.9%
生きがい、社会参加のため	14.9%
頼まれたから	10.1%
時間に余裕があるから	5.2%
健康上の理由（健康に良いなど）	4.5%
その他	8.7%

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」（2015）

就職氷河期の就職・キャリア形成支援の強化

■ 就職氷河期における学卒未就職者の状況



■ 現時点の就職氷河期世代の就業実態 >不安定就労者：53万人 >無業者：41万人（いずれもH29時点35～44歳で把握）

フリーター等数の推移(年齢別)

	H14	H19	H24	H29
15～24歳	117	89	77	64
25～34歳	91	92	103	88
35～44歳	25	38	51	53

増加

無業者数の推移(年齢別)

	H14	H19	H24	H29
15～24歳	29	25	25	21
25～34歳	35	36	36	32
35～44歳	28	34	44	41

高止り

【資料出所】

(上部)厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」、文部科学省「高等学校卒業(予定)者の就職(内定)状況に関する調査」

※数値は就職希望者のうち、就職先が決定していない者(大学等については4月1日時点、高校については3月末時点)

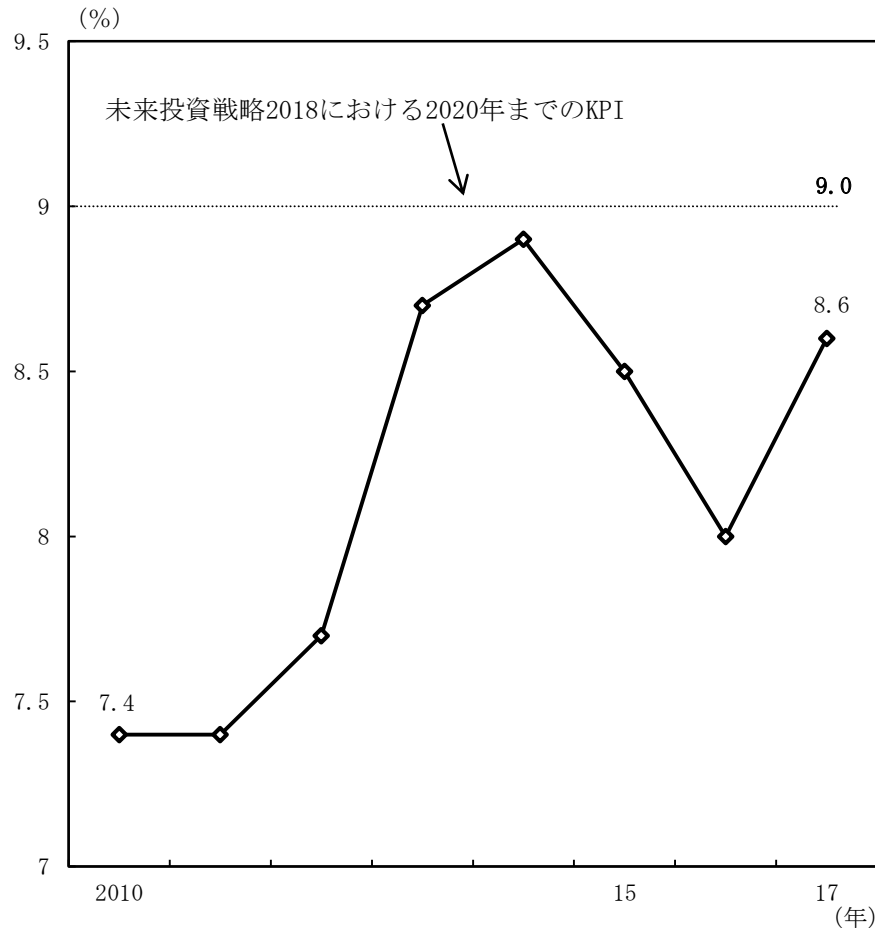
※大学等の未就職卒業生数については、文部科学省「学校基本調査」から推計した卒業予定者数に「大学等卒業者の就職状況調査」結果(就職希望率、就職率)を乗じて推計した数値

(下部)総務省「労働力調査」

中途採用の拡大

■ 転職入職率の政府目標達成は道半ば

転職入職率(フルタイム)

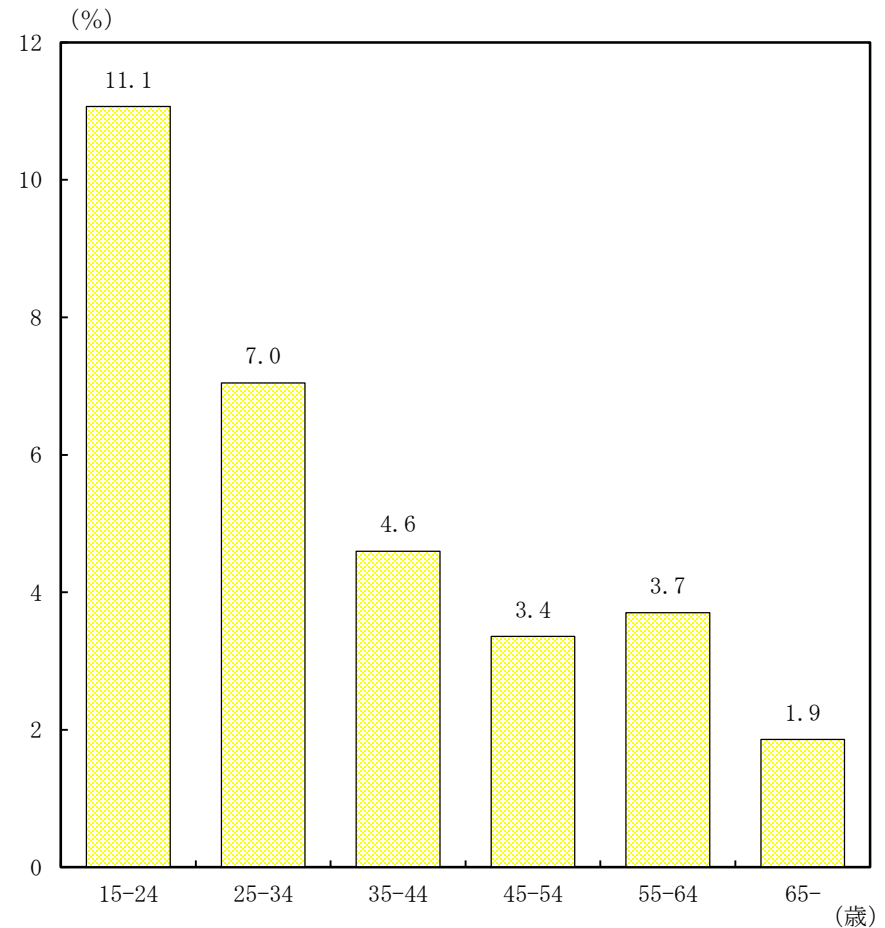


資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

備考：転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者をさす。
転職入職者とは、入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者をさす。

■ 年齢が上がるにつれて転職者割合は減少

(就業者に占める)転職者割合



資料出所：総務省「労働力調査」

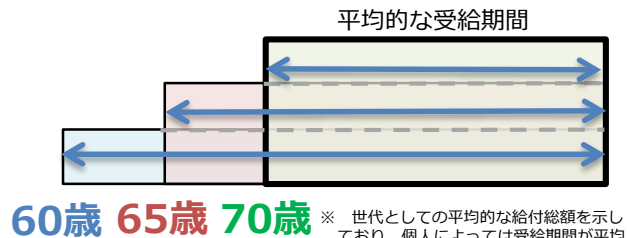
備考：就業者及び転職者は、自営業主・家族従業者やパートタイム等も含む。
転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者をさす。

年金受給開始年齢の柔軟化、被用者保険の適用拡大、私的年金の拡充

■公的年金の繰上げ受給と繰下げ受給

- 公的年金の受給開始時期は、個人が60歳から70歳の間で自由に選べる仕組み。
- 繰上げ(65歳より早い)は減額、繰下げ(65歳より遅い)は増額。

繰上げ・繰下げ受給のイメージ



全受給権者に占める繰上げ・繰下げの割合 (平成28年度末)

	国民年金	厚生年金
繰上げ受給	34.1%	0.2%
繰下げ受給	1.4%	1.2%

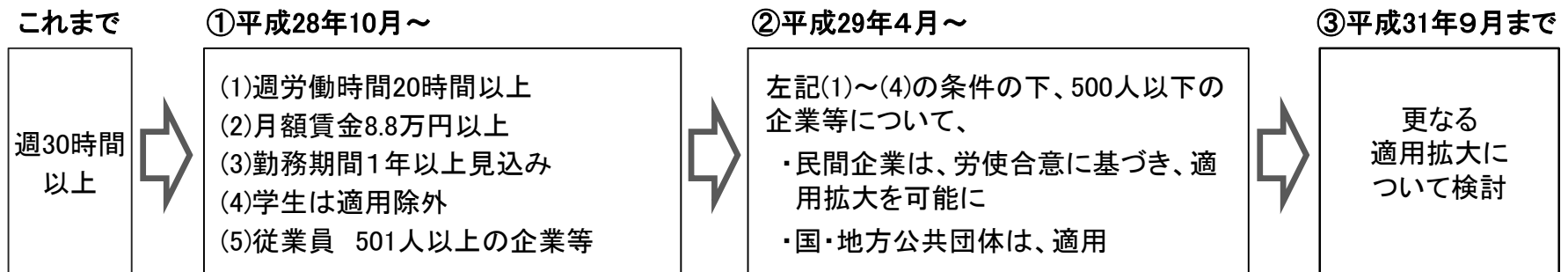
(注) 国民年金について、基礎のみ・旧国年(5年年金を除く)の受給権者を対象としている。

(注) 厚生年金について、特別支給の老齢厚生年金の受給権者を含めていない。

繰上げ・繰下げによる増額率

	1ヶ月あたり	最大5年間分
繰上げ受給	0.5%減額	30%減額 (60歳受給開始)
繰下げ受給	0.7%増額	42%増額 (70歳受給開始)

■短時間労働者への被用者保険の適用拡大の現状



■私的年金の加入可能年齢

【確定給付企業年金(DB)】(69歳まで加入可能)

あらかじめ加入者が将来受け取る年金給付の算定方法が決まっている制度。資産は企業が運用。掛金は、事業主拠出が原則。規約に定めた場合には加入者負担も可。

【確定拠出年金(企業型DC)】(59歳まで加入可能(注))

あらかじめ事業主が拠出する掛金の額が決まっている制度。資産は加入者個人が運用。掛金は、事業主拠出が原則。規約に定めた場合には加入者拠出も可。

【iDeCo(イデコ)／確定拠出年金(個人型DC)】(59歳まで加入可能)

加入者自らが掛金を拠出する確定拠出年金。中小事業主に限り、個人型DCに加入する従業員に追加して事業主拠出も可。

誰もがより長く元気に活躍できる社会を目指して ～健康寿命の更なる延伸～

- 誰もがより長く元気に活躍できる社会を目指して、「①健康無関心層も含めた予防・健康づくりの推進」、「②地域・保険者間の格差の解消」の2つのアプローチによって、「次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成等」、「疾病予防・重症化予防」、「介護予防・フレイル対策、認知症予防」の重点3分野に取り組み、健康寿命の更なる延伸を図る。
- その際、「新たな手法」や「基盤整備」の強化により、政策の実効性を高めていく。
 - 新たな手法 → 健康な食事や運動ができる環境整備や、居場所づくりや社会参加による役割の付与等を通じた「自然に健康になる社会」の構築、行動経済学等の理論やインセンティブの活用による「行動変容を促す仕掛け」など
 - 基盤整備 → 幅広い関係者が一体となって取り組む体制の構築・強化やデータヘルス、研究開発の促進 など

①健康無関心層も含めた予防・健康づくりの推進

②地域・保険者間の格差の解消

新たな手法

自然に健康になれる環境づくり

健康な食事や運動ができる環境整備

居場所づくりや社会参加の推進による役割の付与

行動変容を促す仕掛け

行動経済学等の理論（ナッジ理論等）の活用

インセンティブの活用

重点3分野

次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成等

疾病予防・重症化予防

介護予防・フレイル対策、認知症予防

基盤整備

データヘルス

医療・介護関係者
保険者

地域住民やボランティア

自治体・保健所

幅広い関係者が一体となって
取り組む体制の構築・強化

関係省庁・団体

その他

企業・経済団体
運動や飲食等の団体・関係者

研究開発

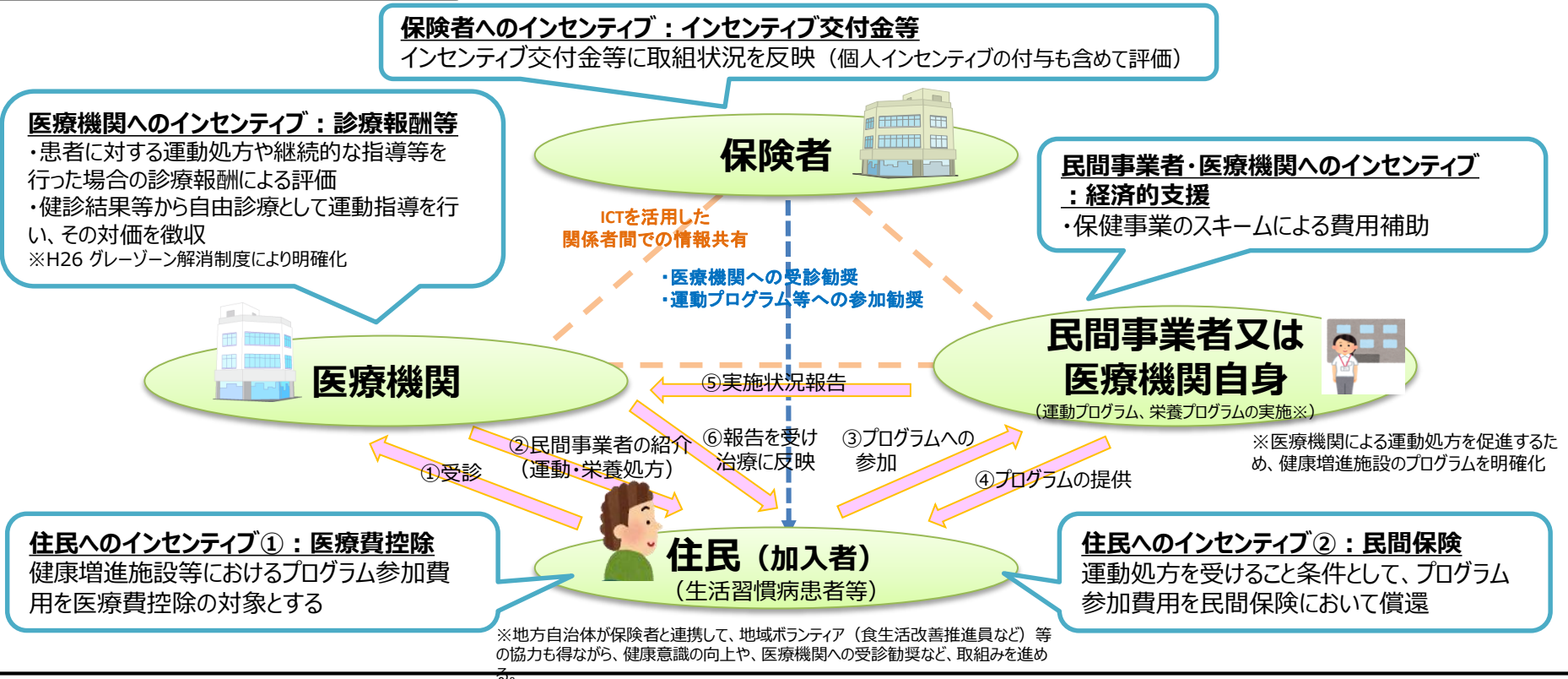
医療機関と保険者・民間事業者等の連携による予防事業の展開

- 生活習慣病の発症や重症化のリスクのある者に対しては、医療のほか、適切な運動・栄養等のプログラムを組み合わせ提供することが、重症化の予防につながる。
- 医療機関と保険者・民間事業者等の連携により、対象者を的確に把握し、インセンティブ措置を最大限に活用して、実効性のある取組みを進める。
- 今後、医療機関の受診にとどまっている患者等を運動・栄養等のプログラムにつなげ、費用面を含めた効果を実証し、全国展開。

(各主体のメリット)

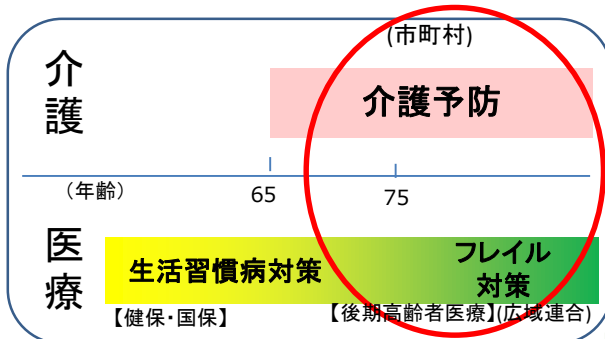
- ・患者：運動・栄養プログラムを低廉な価格で受けることができ、治療効果アップが期待できる。
- ・医療機関：治療効果アップが期待できるほか、事業範囲を運動・栄養指導サービスに拡大できる。
- ・民間事業者：これまでリスクのために敬遠しがちであった患者を対象にサービスを提供できる。

政策スキーム (粗いイメージ)

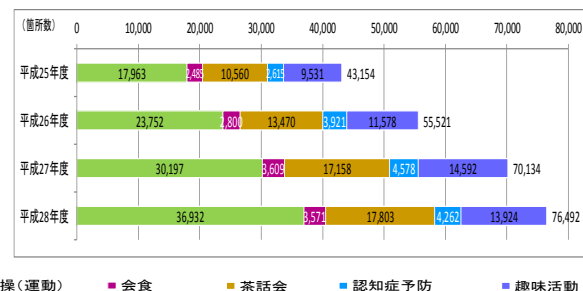


予防・健康づくりの推進（医療保険・介護保険における予防・健康づくりの一体的実施）

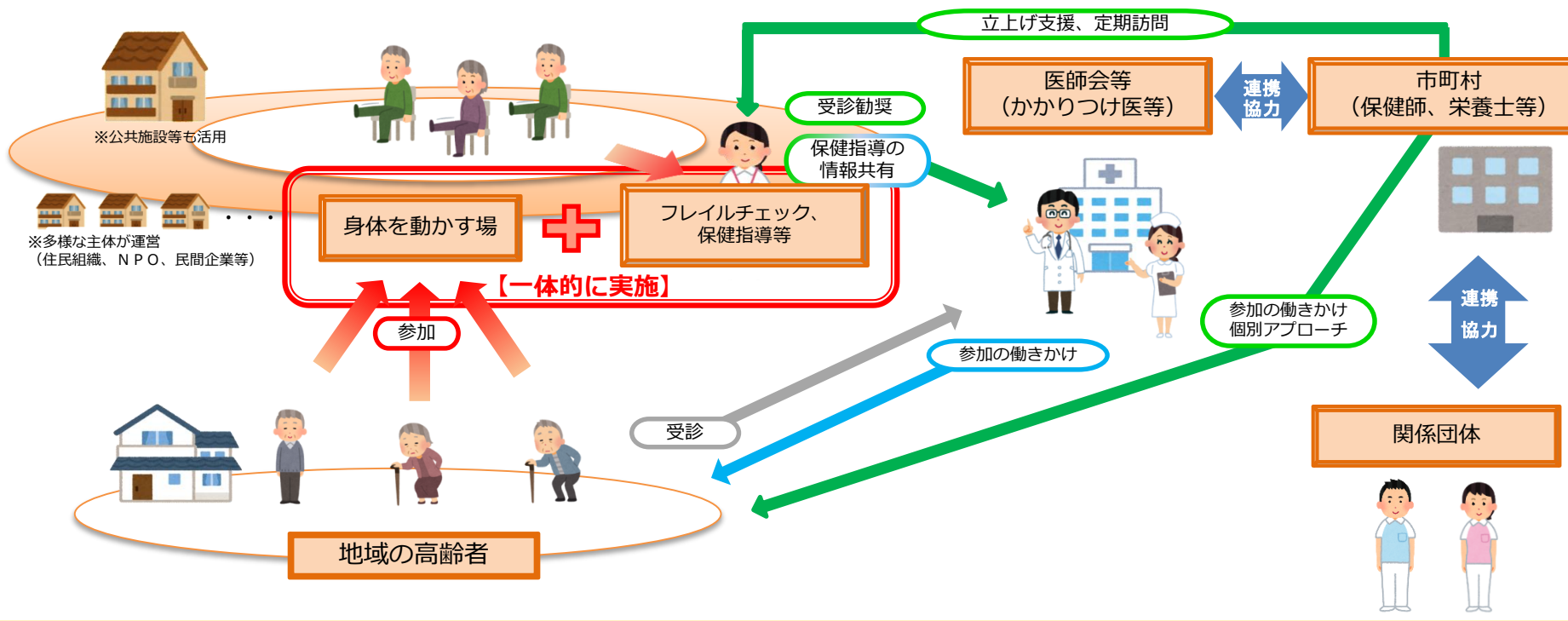
- 高齢者の身体を動かす場（通いの場）を中心とした介護予防（フレイル対策(運動、口腔、栄養等)を含む）と生活習慣病等の疾病予防・重症化予防の一体的実施。
- 通いの場の拡大、高齢者に対して生きがい・役割を付与するための運営支援、かかりつけの医療機関等との連携。



※身体を動かす場等の箇所数



地域ぐるみで介護・フレイル予防を一体的に実施 ⇒ 健康寿命の延伸



「健康な食事」



リーフレット



シンボルマーク

- 健康寿命の延伸のためには、国民が、信頼できる情報のもとで、栄養バランスのとれた食事を日常的にとることが可能な環境を整備していくことが重要。
- 食を通じた社会環境の整備に向けて、平成27年9月に厚生労働省より、「**健康な食事**」に関する通知を地方自治体及び関係団体宛に発出。

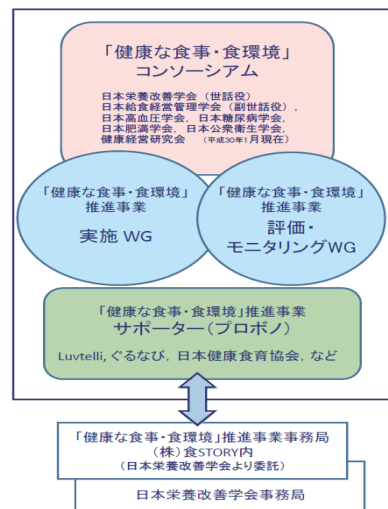
(通知の内容)

- 健康な食事の普及について、
 - 健康な食事の考え方を整理したリーフレットを作成。
 - 栄養バランスの確保のため、主食・主菜・副菜を組み合わせた食事の推奨を図るためにシンボルマークを作成。
- 生活習慣病予防や健康増進の観点から、事業者等による栄養バランスのとれた食事の提供のために、主食・主菜・副菜ごとの目安を提示。

Smart Meal
スマートミール

健康な食事・食環境
(スマート・ミール) 認証制度

- 日本栄養改善学会が中心となり、生活習慣病関連の学会※1や関連企業等の協力の下、民間主体で認証制度を、本年4月に創設※2。
- ※1 現在、10学協会で構成。
- ※2 本年9月に第一回認証を行い、外食：25事業者（395店舗）、中食：11事業者（16,736店舗）、給食：34事業所（34店舗）を認定。
- 今後、更なる普及に向けて厚生労働省としても支援。



自治体における野菜摂取量増加に向けた取組例

- 厚生労働省が主催する「スマート・ライフ・プロジェクト」の一環として、健康寿命延伸に資する優れた取組を表彰している。
- 平成29年11月の第6回アワード（「健康寿命をのばそう！アワード」）において、「厚生労働省健康局長 優良賞」の自治体部門として、野菜摂取量増加に取り組む足立区を選出。
- 今後、厚生労働省として、このような優れた取組・活動の周知・横展開を進める。

住んでいるだけで自ずと健康に！「あだちベジタベライフ～そうだ、野菜を食べよう～」 （東京都足立区）

【糖尿病対策に重点を絞り、区民の生活の質の向上と健康寿命の延伸を目指す】

- ・ 区民の野菜摂取量が国の目標より100 g 以上少ないというデータに注目。
- ・ 特に区の調査で推定野菜摂取量が少ない世代として判明した20代、30代の男性は外食や中食が多い。
- ・ 区内の飲食店に協力を求め、ラーメンや焼肉を注文しても自ずと食前ミニサラダが出てくるような「ベジファーストメニュー」や、一食で野菜が120 g 以上摂れる「野菜たっぷりメニュー」などが提供される「あだちベジタベライフ協力店」を置いた。



ロゴマーク



チラシ

三重県の介護老人保健施設における「介護助手」導入の取組

(資料出所) 三重県資料を基に作成

目的



- 地域の元気な高齢者を「**介護助手**」として育成し、介護職場への就職を支援



- 介護人材の「**すそ野の拡大**」「**人手不足の解消**」「**介護職の“専門職化”**」

成果・実績 (平成29年度)

～現場の声～

(ベッドメイキング、食事の配膳 など)



(介護職員・施設)

- ・これまで以上に業務に集中出来る。
- ・時間的余裕ができる。
- ・利用者の満足度が上がった。

(介護助手)

- ・70歳と云えど、まだまだやれる自信がついた。
- ・人生に張り合いが出来た。
- ・役に立っているなと感じられ、やりがいを持てた。
- ・働きに来ることで元気をもらった。

波及効果

- **他種施設への広がり**

H29年度からは
特別養護老人ホームでも事業展開

- **全国的な広がり**

25都道府県で実施

(※ H30.4月現在 (公) 全国老人保健施設協会調査)

生涯現役社会に向けた雇用制度改革と 予防・健康インセンティブの強化 (政策提言)

平成30年10月22日

経済産業大臣

世耕弘成

生涯現役社会に向けた雇用制度改革に関する提言

- 人生100年時代を迎えるに当たって、高齢者の活躍の場を整備することが必要。
- 65～70歳の就労については、多様な選択肢を許容することができる仕組みを検討すべき。

1. 70歳までの就業機会の確保

- 70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制度についても、ただちに義務化を求めるのではなく、ステップバイステップとし、各社労使に計画策定を求める等といった、一定のルールの下で各社の自由度も残る制度とすべき。
- 年齢によらない活躍を促すため、職務の明確化とそれに基づく公正な評価・報酬制度の導入拡大を図るべき。

2. 新卒一括採用見直しと中途採用の促進

- 大企業の中途採用は2割弱に留まる。改善するためには、個々の大企業に対して、中途採用比率の情報開示を求めるべき。
- 厚生労働大臣と経済産業大臣の共催で行う「中途採用協議会」に総理大臣の出席を求め、雇用慣行変革の運動を展開すべき。
- 併せて、40歳でのセカンドキャリア構築支援と兼業・副業の環境整備も進めるべき。

3. 生涯現役時代に対応した年金制度

- 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。他方、年金受給開始年齢を自分で選択できる範囲は拡大すべき。
- 繰下げ受給の自己の選択による年金充実メリットを見える化すべき。
- 私的年金の加入期間の延長を検討すべき。

疾病・介護予防の促進に関する提言

- 人生100年時代を見据え、寿命と健康寿命の差を縮めていくことが重要。
- 保険者・事業者・個人へのインセンティブ措置を強化し、行動変容につなげるべき。

1. 生活習慣病予防のインセンティブ付与

- 保険者が、予防・健康事業に取り組むインセンティブを強化すべき。
 - ①糖尿病腎症の重症化リスク者に、医師・民間事業者と連携して保健師等が濃密に介入するなどの取組を横展開。
 - ②ウェアラブル端末など最新技術を活用した個人の健康リスクの見える化などの取組を横展開。
 - ③ヘルスケアポイント等の個人へのインセンティブ付与の拡大。

2. 介護予防のインセンティブ付与

- 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または改善度合いに応じた介護報酬の加算によるインセンティブ措置を強化すべき。
- ①民間事業者等と連携した運動や交流の場づくり、②介護助手や保育補助など高齢者の社会参加の機会拡大、③軽度の認知症の方に対する重症化予防を推進すべき。
- 「認知症の人にやさしい」新製品・サービスを生み出すよう産業界へ働きかけるべき。

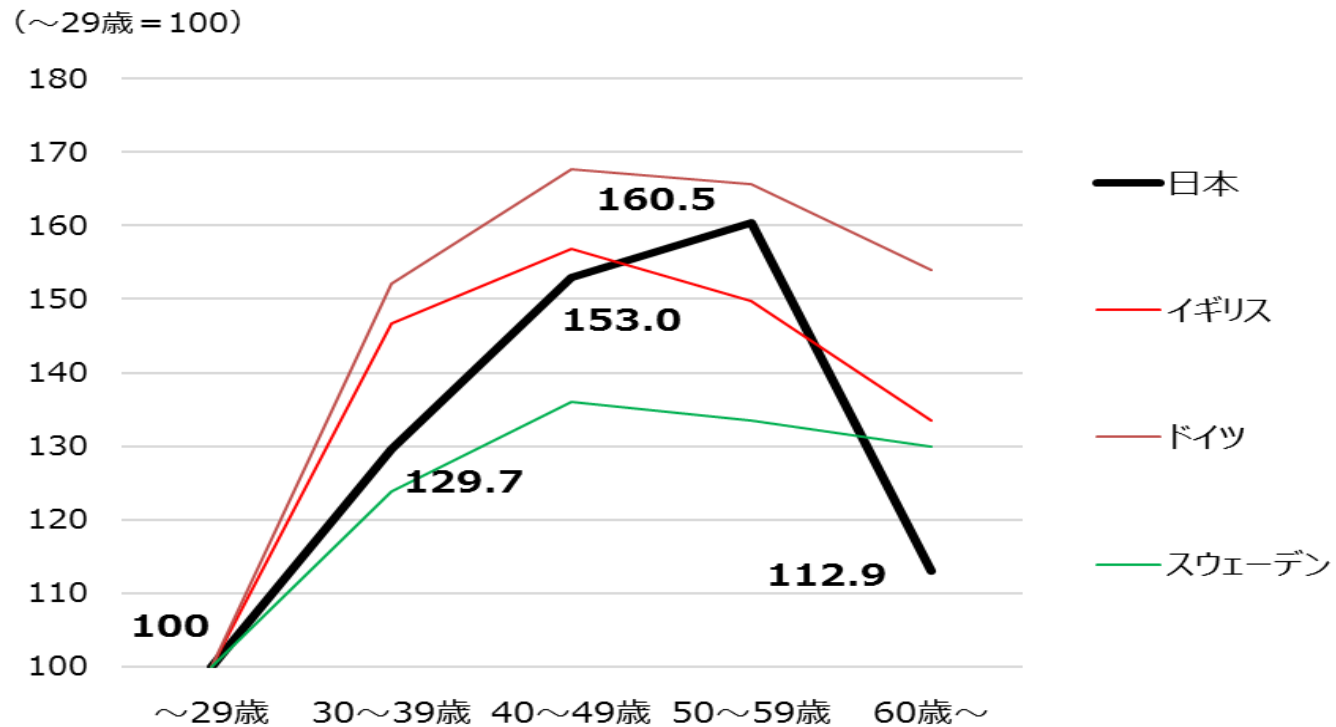
3. ナッジの活用による気づきの機会の付与

- ナッジ理論を活用し、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）等を用いた個人の早期の行動変容を促進すべき。
- 健康スコアリングレポートにおいて、保険者ごとの生活習慣病リスク保有者の改善率を見える化すべき。

生涯現役社会実現に向けて生産性や成果に応じた評価・報酬体系が重要

- 年齢階級別の賃金水準をみると、諸外国では生産性の高い30～40歳代がピーク。
- 一方、日本では50歳代が最も高くなっており、年齢によらない働き方の推進には、生産性や成果に応じた評価・報酬体系が重要。

賃金カーブの国際比較

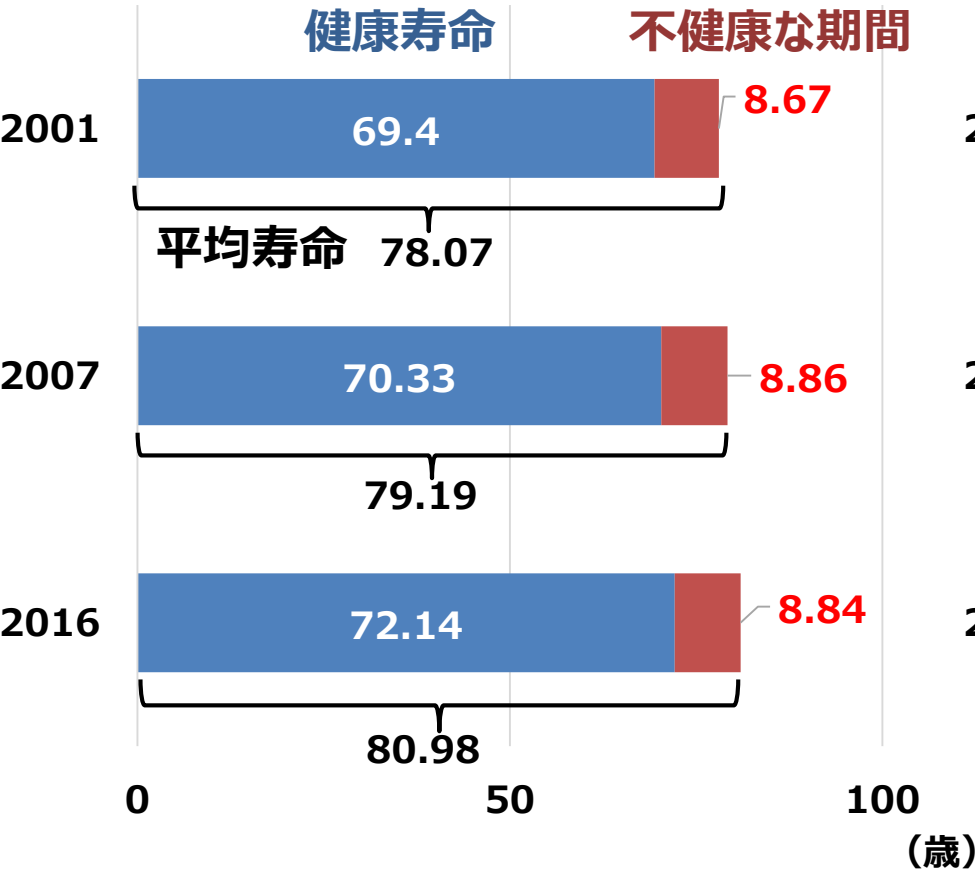


(注) 企業規模10人以上で、民営事業所の産業計（公務、防衛、義務的社会保障を除く非農林漁業計）を対象。2014年。
(出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」より作成。

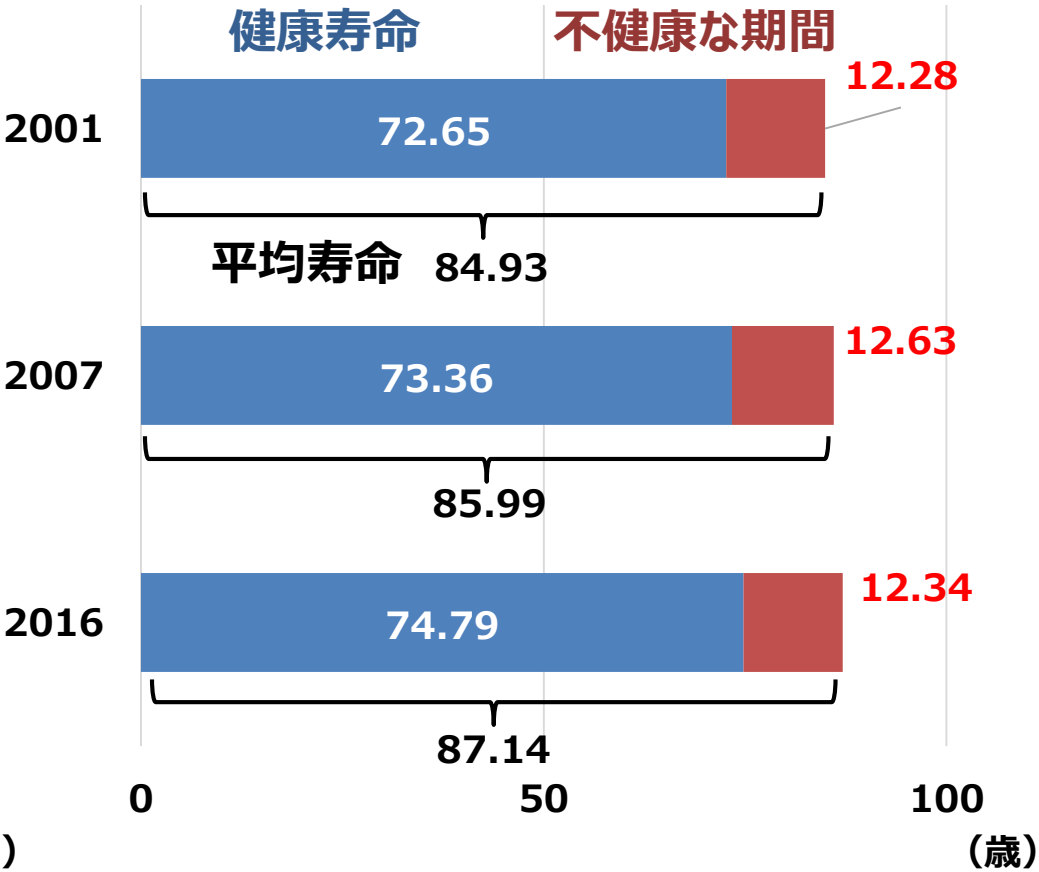
寿命と健康寿命の差を縮めていくことが重要

● 「不健康な期間」は横ばい。健康寿命の延伸に向けて、疾病・介護予防が重要。

男 性



女 性



(出所) 厚生労働省「健康寿命のページ」。健康寿命：「日常生活に制限のない期間」、不健康な期間：「日常生活に制限のある期間」
MC-73