

# 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。

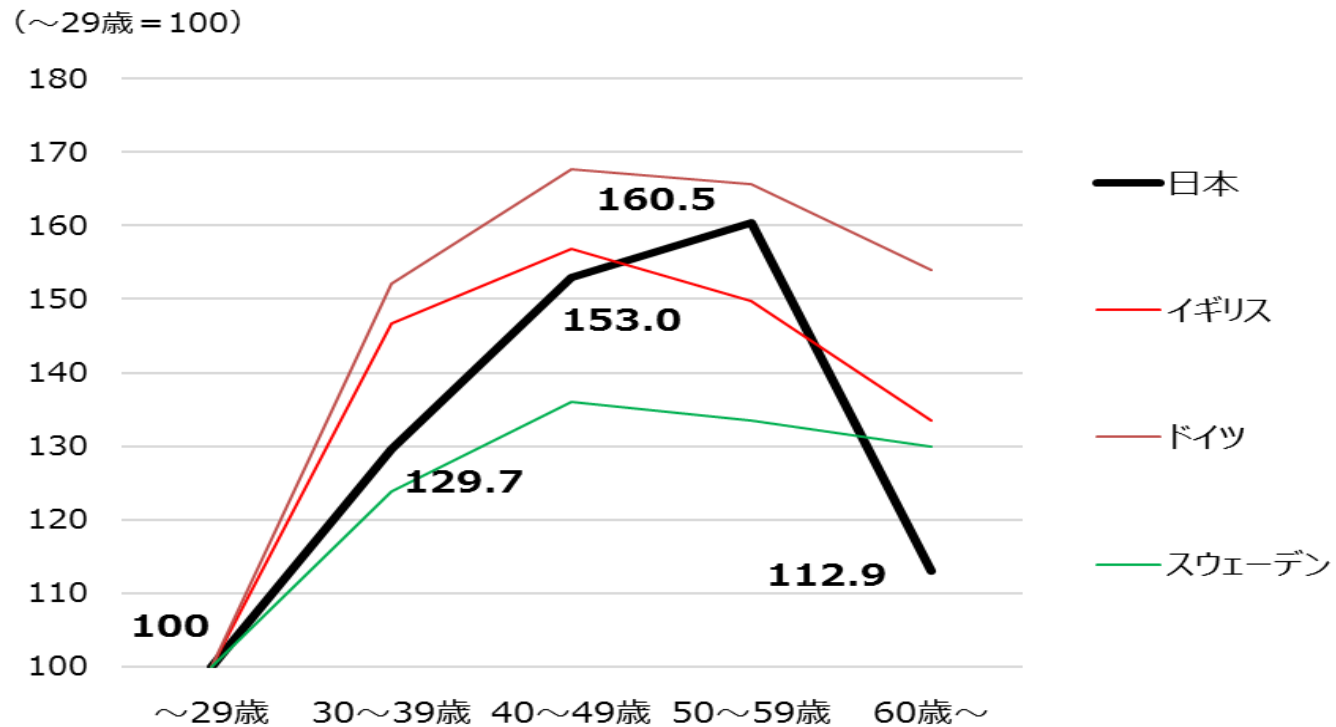
## 3. ナッジの活用による気づきの機会の付与

- 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

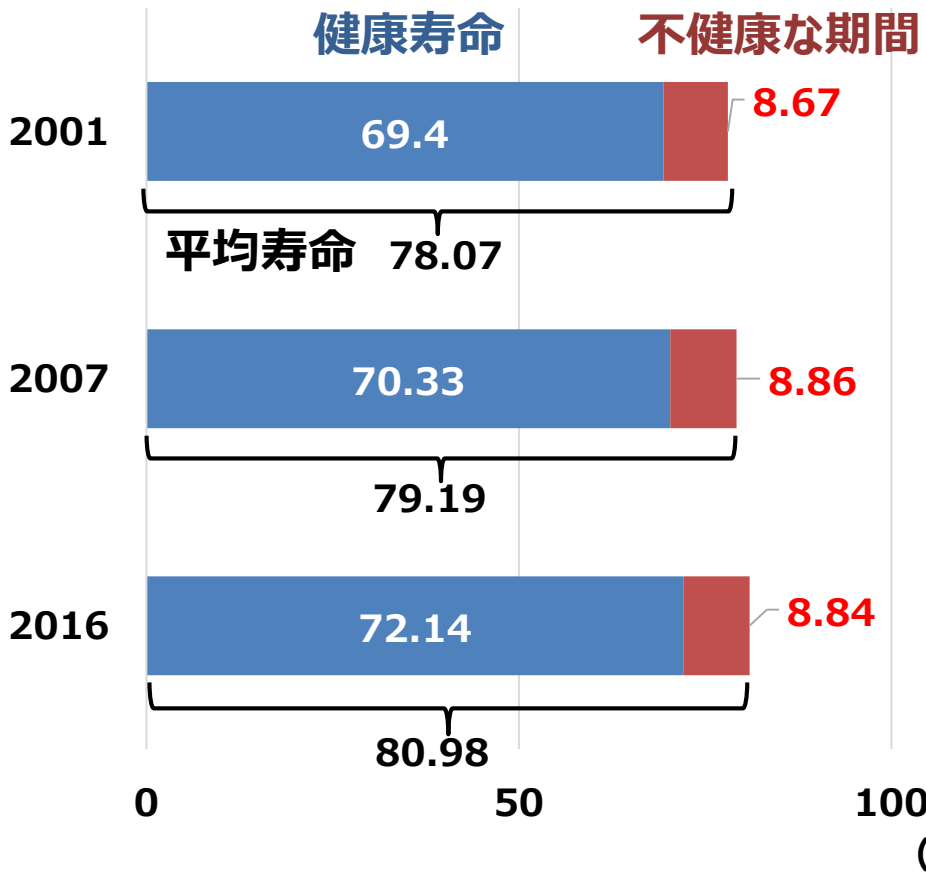


(注) 企業規模10人以上で、民営事業所の産業計（公務、防衛、義務的社会保障を除く非農林漁業計）を対象。2014年。  
(出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」より作成。

# 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

