



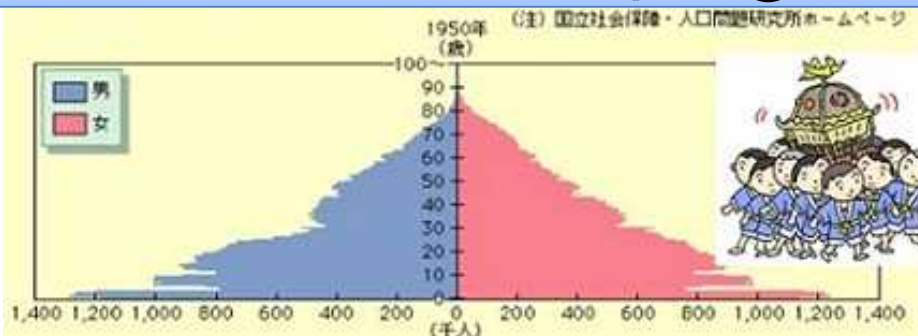
健康づくり施策の動向について

厚生労働省 健康局 健康課長

かみのた まさひろ
神ノ田 昌博

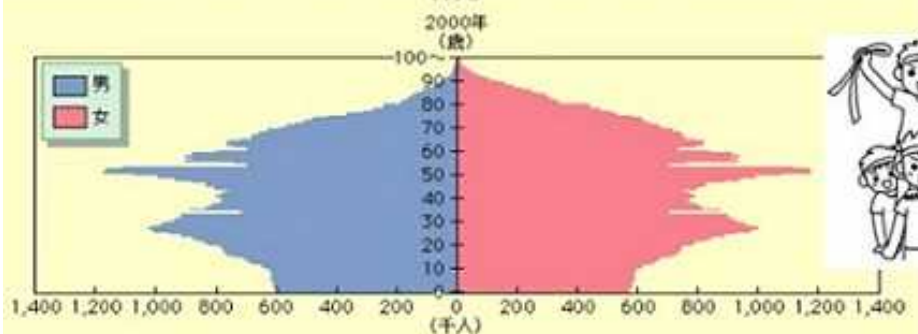
日本の人口の推移①

1950年



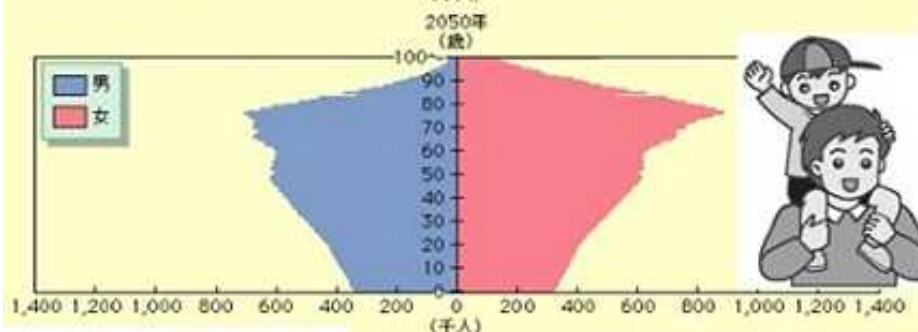
おみこし
労働者11人で、高
齢者一人を支えた

2000年



騎馬戦
労働者2~3人
で高齢者一人
を支える

2050年



肩車
労働者一人が高齢者
一人を支える

2025年問題

「第1次ベビーブーム（1947～49年）」で生まれた「団塊の世代」が、75歳以上となる。

2040年問題

「第2次ベビーブーム（1971～74年）」で生まれた「団塊ジュニア世代」が、65歳以上となる。人口減少と高齢者人口のピークで行政の運営が一番厳しくなる年といわれている。

働き方改革実行計画（平成29年3月28日決定）

- 働く人の視点に立った働き方改革の意義
- 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- 賃金引き上げと労働生産性向上
- 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正
- 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
- 病気の治療と仕事の両立
- 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
- 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
- 誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- 11. 高齢者の就業促進**
- 外国人材の受入れ
- 10年先の未来を見据えたロードマップ

・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。

・**健康づくりやフレイル対策を進めつつ**、シルバー人材センターやボランティアなど、高齢者のニーズに応じた多様な就労機会を提供する。

人づくり革命 基本構想

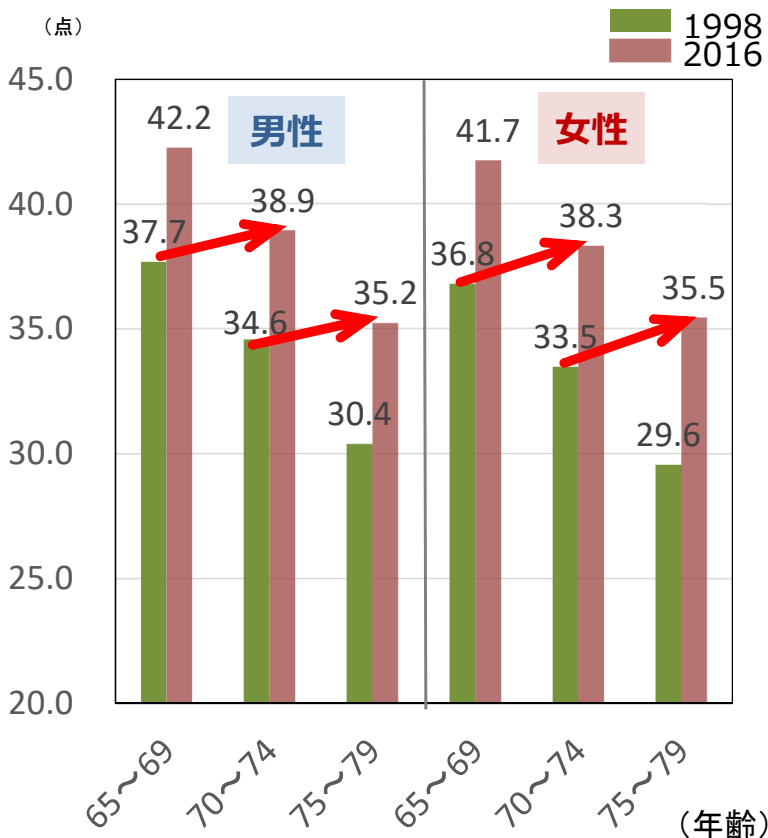
(平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ)

- (目次)
- 第1章 基本構想の考え方
 - 第2章 幼児教育の無償化
 - 第3章 高等教育の無償化
 - 第4章 大学改革
 - 第5章 リカレント教育
 - 第6章 高齢者雇用の促進

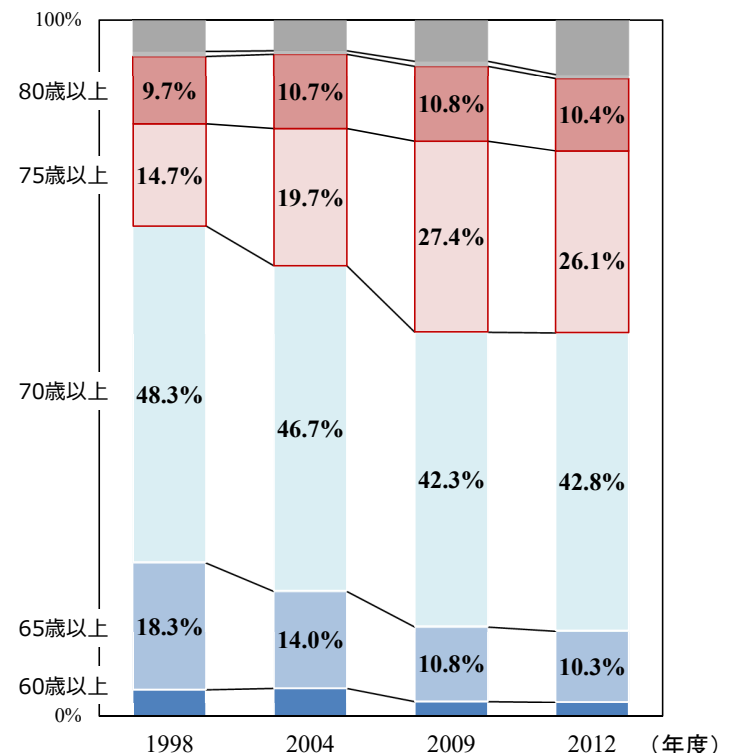
実際、**高齢者の身体年齢は若くなっており**知的能力も高く、65歳以上を一律に「高齢者」と見るのは、もはや現実的ではない。**年齢による画一的な考え方を見直し**、全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できる**エイジフリー社会**を目指す。

高齢者の身体面の変化

新体カテストの合計点の年次推移



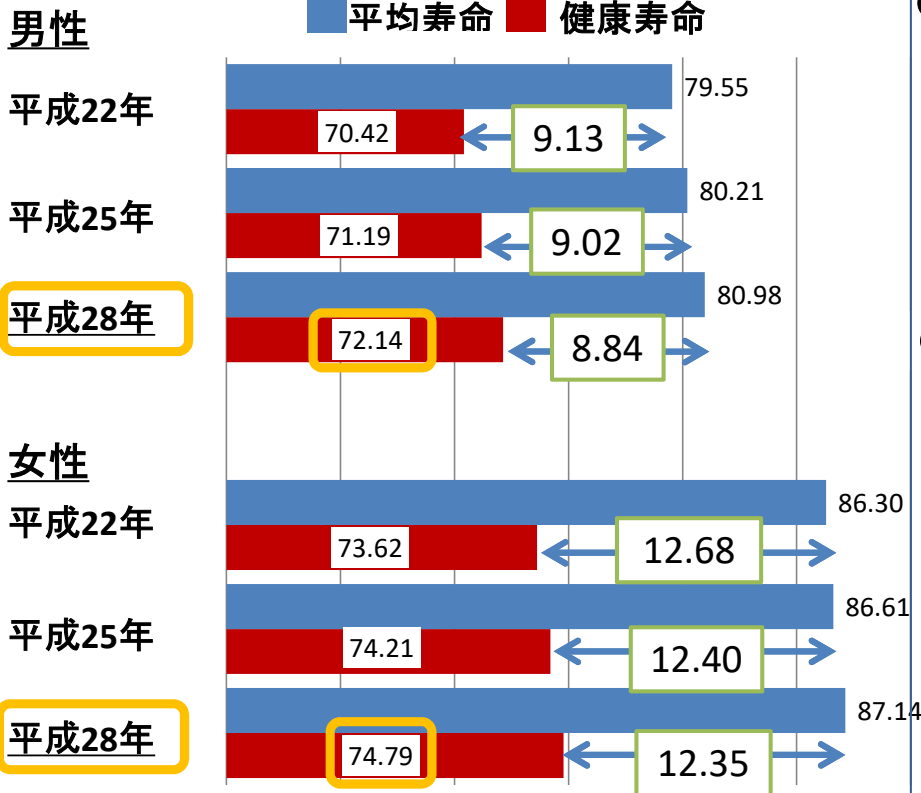
「高齢者とは何歳以上か」との質問への回答



(資料出所) 文部科学省「平成28年度体力・運動能力調査」

(資料出所)
● ~2009年度：全国60歳以上の男女へのアンケート調査（「高齢者の日常生活に関する意識調査結果」より）
● 2012年度：昭和22年~24年生まれの全国の男女へのアンケート調査（「団塊の世代の意識に関する調査結果」より）

健康寿命と平均寿命の推移

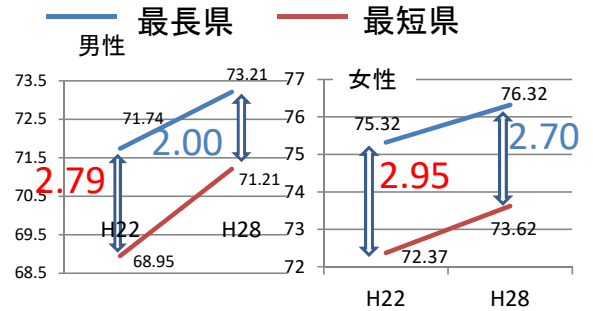


○平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加

H22からの増加分	男性	女性
健康寿命	+1.72	+1.17
平均寿命	+1.43	+0.84

○都道府県格差※の縮小

※日常生活に制限のない期間の平均の都道府県格差



健康寿命は全体として延伸しており、格差も縮小している。

75歳まで活躍できる社会を
実現できれば・・・

肩車型 ⇒ 騎馬戦型

- 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(H30.10.22)。

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】

- 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】

- 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

健康寿命延伸プラン(2019年5月19日取りまとめ)

→2040年までに健康寿命を男女ともに3年以上延伸し(2016年比)、75歳以上とすることを旨とする。

2040年の具体的な目標(男性：75.14歳以上 女性：77.79歳以上)

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

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

居場所づくりや
社会参加

行動変容を促す仕掛け

行動経済学の
活用

インセンティブ

I 次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成等

II 疾病予防・重症化予防

III 介護予防・フレイル対策、認知症予防

行動経済学(ナッジ理論)の活用



私たちは何かのやり方を変えるよう「ナググ（しつこく文句を言う）」されたときよりも、「ナッジ（肘で軽く突く）」されたときの方がずっと良い結果をもたらす。

リチャード・セイラー教授（2017年ノーベル経済学賞 受賞）

ナッジ理論の成功例

- ・空港の男性用小便器にハエのシールを張り付けることにより、年間の清掃費を8割(約1億円)削減。
- ・確定拠出型年金制度(401K)の加入設定を工夫することで、加入率が49%から86%に上昇。

I

次世代を含めたすべての人の
健やかな生活習慣形成等

ナッジ理論を活用した自然に健康になれる環境づくり

○**健康無関心層**に対して、本人が楽しく無理なく健康な行動をとれるような環境・仕掛けづくりを推進。

【健康寿命延伸に資する優れた取組の表彰事例】

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）

- ・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120g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



(参考) ナッジ理論：実践行動経済学

- ・**選択肢をうまく設計・配置**することによって、人の背中を押すように、人々に**適切な選択をさせる**ことやその手法を指す。

地域・職域連携の基本的理念



地域保健

- <対象> 乳幼児、思春期、働き盛り世代、高齢者
- <根拠法令> 地域保健法、健康増進法、老人保健法、母子保健法
- <目的> 生涯を通じてより健康的な生活を目指した健康管理・保健サービスを提供する。

職域保健

- <対象> 労働者
- <根拠法令> 労働基準法、労働安全衛生法
- <目的> 労働者の安全と健康の確保のための方策の実践を事業者、労働者に課している。

医療保険制度

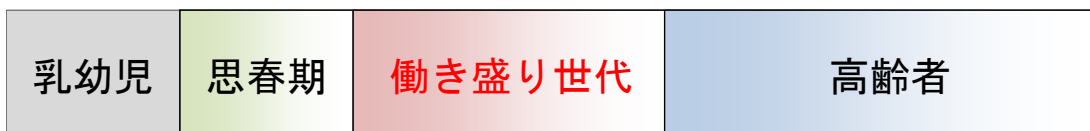
- <対象> 就業者(社会保険)、地域住民や自営業(国民健康保険制度)
- <根拠法令> 健康保険法等
- <目的> 国民が安心して医療を受けるための制度

※必ずしもそれぞれの目的が一致しているわけではない。
しかし、提供している保健サービスには共通したものがある。

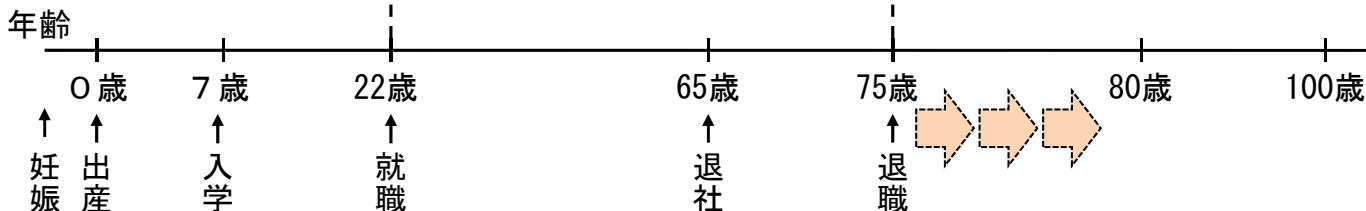
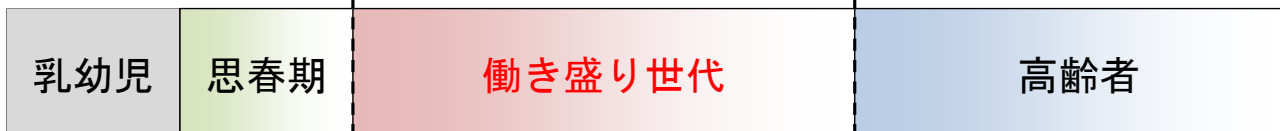
地域・職域連携推進事業ガイドライン改訂版より出典

人生100年時代の「働き盛り世代」

【現在】



【人生100年時代】



中小規模事業場の状況

	事業場数	労働者数
50人以上	約16万事業場 (2.9%)	約2,310万人 (40.2%)
49人以下	約536万事業場 (97.1%)	約3,433万人 (59.8%)
合計	約554万事業場 (100.0%)	約5,743万人 (100.0%)

出典：平成26年経済センサス－基礎調査(確報)
※必要な事項の数値が得られた事業場のみを対象として集計

⇒ 約6割の労働者は、産業医が選任されていない
中小規模の事業場で勤務

「健康経営」とは

「健康経営」とは、「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても、大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することを意味する。

健康経営に係る顕彰制度

健康経営銘柄2019 (24社 → 26社 → 37社)

健康経営優良法人2019

【大規模法人部門】 (235社 → 541社 → 820社)

【中小規模法人部門】 (318社 → 775社 → 2,503社)

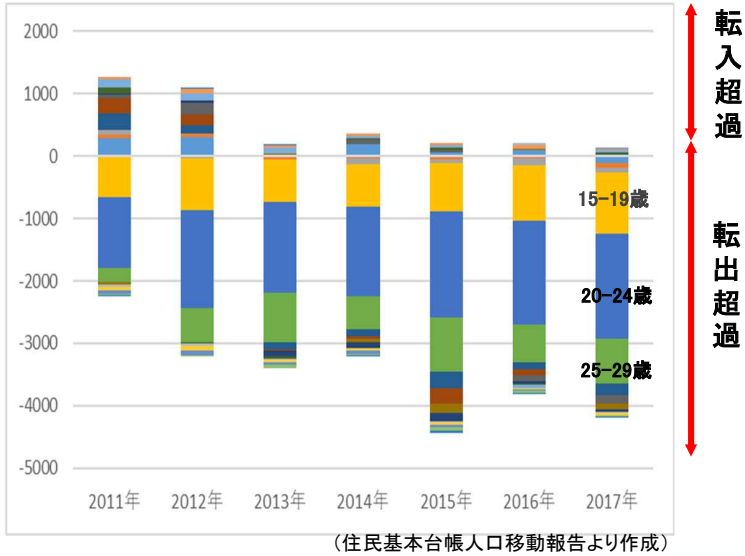
⇒ 産業保健活動は、経営上の「コスト」ではなく、戦略的な「投資」

地方創生のキーファクターとしての健康づくり

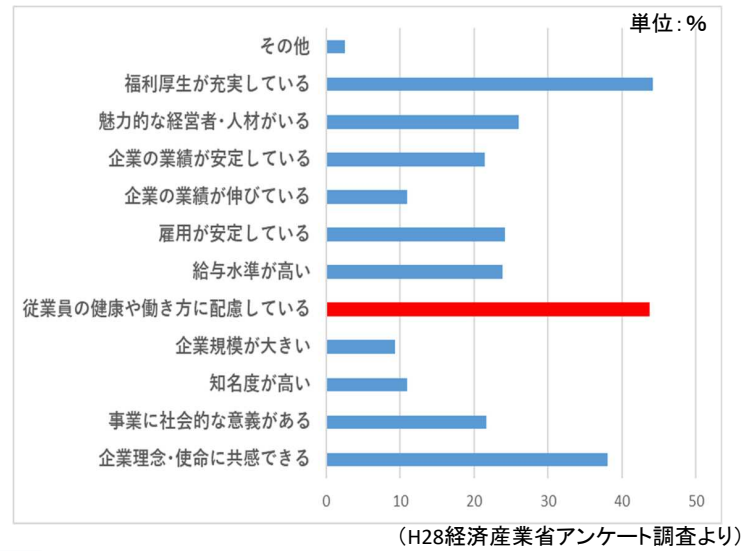
20代の若者が就職の際に三重県から出ていくことが社会減の大きな要因

就活生が**企業を選ぶ際に重視**するのは企業が**従業員の健康や働き方への配慮**を行っているかどうか

転入・転出超過数の推移(年齢階級別)



大学生が就職で重視する条件



企業等で**健康づくり(健康経営)**を進めることが**若者に選ばれる三重**につながる

御清聴ありがとうございました。