

# 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部 のとりまとめ等について

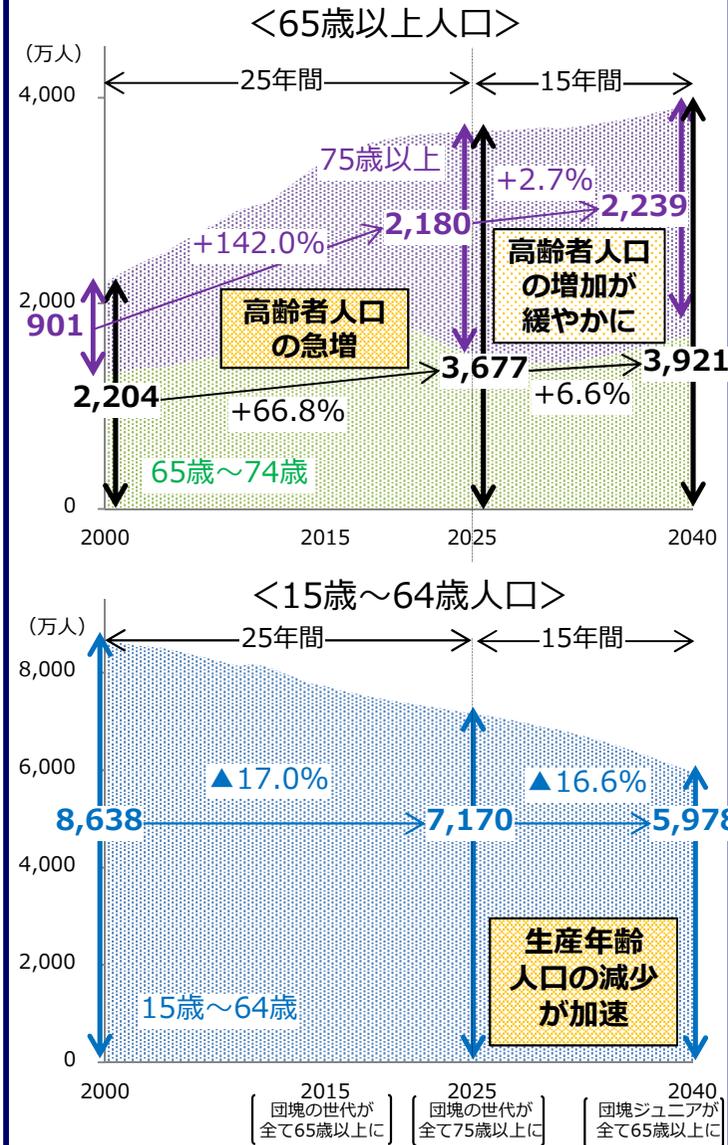
# 2040年頃を展望した社会保障改革の新たな局面と課題

人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化。

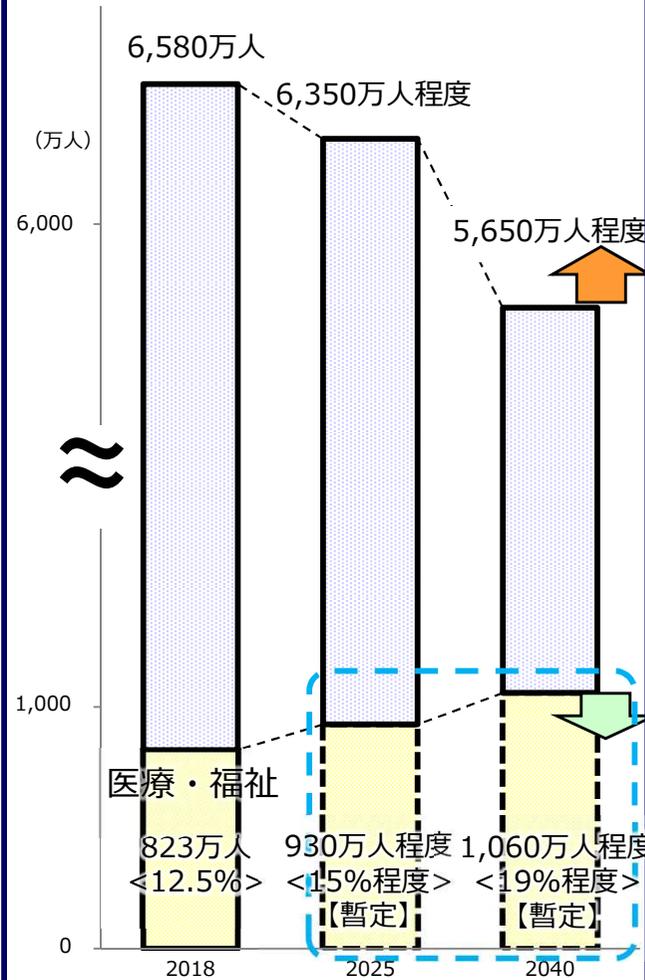


2025年以降の現役世代の人口の急減という新たな局面における課題への対応が必要。

## 《2040年までの人口構造の変化》



## 《就業者数の推移》



- これまで進めてきた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も図りつつ、
- 以下の新たな局面に対応した政策課題を踏まえて、総合的に改革を推進。

### 《新たな局面に対応した政策課題》

**1. 現役世代の人口が急減する中での社会の活力維持向上**

- ⇒多様な就労・社会参加の促進
- ⇒健康寿命の延伸

**2. 労働力の制約が強まる中での医療・介護サービスの確保**

- ⇒テクノロジーの活用等による医療・福祉サービスの改革

# 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

- 2040年を展望すると、高齢者の人口の伸びは落ち着き、現役世代（担い手）が急減する。  
→「総就業者数の増加」とともに、「より少ない人手でも回る医療・福祉の現場を実現」することが必要。
- 今後、国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、以下の取組を進める。  
①多様な就労・社会参加の環境整備、②健康寿命の延伸、③医療・福祉サービスの改革による生産性の向上  
④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
- また、社会保障の枠内で考えるだけでなく、農業、金融、住宅、健康な食事、創薬にもウイングを拡げ、関連する政策領域との連携の中で新たな展開を図っていく。

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を目指す。

## 《現役世代の人口の急減という新たな局面に対応した政策課題》

### 多様な就労・社会参加

#### 【雇用・年金制度改革等】

- 70歳までの就業機会の確保
- 就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援  
(厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン)
- 中途採用の拡大、副業・兼業の促進
- 地域共生・地域の支え合い
- 人生100年時代に向けた年金制度改革

### 健康寿命の延伸

#### 【健康寿命延伸プラン】

- ⇒2040年までに、健康寿命を男女ともに3年以上延伸し、**75歳以上**に
- 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年時点で、単位時間当たりのサービス提供を**5%（医師は7%）以上改善**
- 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

## 《引き続き取り組む政策課題》

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

# 多様な就労・社会参加

- 現役世代人口の急減など人口減少が進む一方、高齢者の「若返り」が見られる中、より多くの人々が意欲や能力に応じ社会の担い手としてより長く活躍できるよう、
  - ①「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**」
  - ②「**地域に生きる一人一人が尊重され、多様な就労・社会参加の機会を得ながら、「縦割り」や「支え手」「受け手」という関係を超えて、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともにつくりついでいく**地域共生社会****」の実現に向けた環境整備を進める。
- あわせて、エイジフリー社会への変化を踏まえて、**人生100年時代に向けた年金制度改革**に取り組む。

≪政策課題毎の主な取組≫

## 70歳までの就業機会の確保

- ◆ 様々な就業や社会参加の形態も含め、70歳までの就業機会を確保する制度の創設
- ◆ 高齢者の活躍を促進する環境整備（労働市場の整備、企業、労働者、地域の取組への支援）

## 就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援

- ◆ 地域ごとの支援のためのプラットフォームの形成・活用
- ◆ 就職氷河期世代、一人ひとりにつながる積極的な広報
- ◆ 対象者（不安定な就労状態にある方、長期にわたり無業の状態にある方、社会参加に向けて支援を必要とする方）の個別の状況に応じたきめ細やかな各種事業の展開

## 副業・兼業の促進

- ◆ ガイドライン等による、原則として労働者は副業・兼業を行うことが可能である旨の周知
- ◆ 健康確保の充実と労働時間管理の在り方について検討
- ◆ 労災保険給付の在り方、雇用保険及び社会保険上の取扱いの在り方について引き続き検討

## 中途採用の拡大

- ◆ 個々の大企業における中途採用比率の情報公開
- ◆ 「中途採用・経験者採用協議会」の知見を活用した企業への働きかけ強化
- ◆ ハローワークにおける求職者の状況に応じたマッチング支援の充実
- ◆ 職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）の2020年中の運用開始
- ◆ 中途採用等支援助成金の見直し

## 地域共生・地域の支え合い

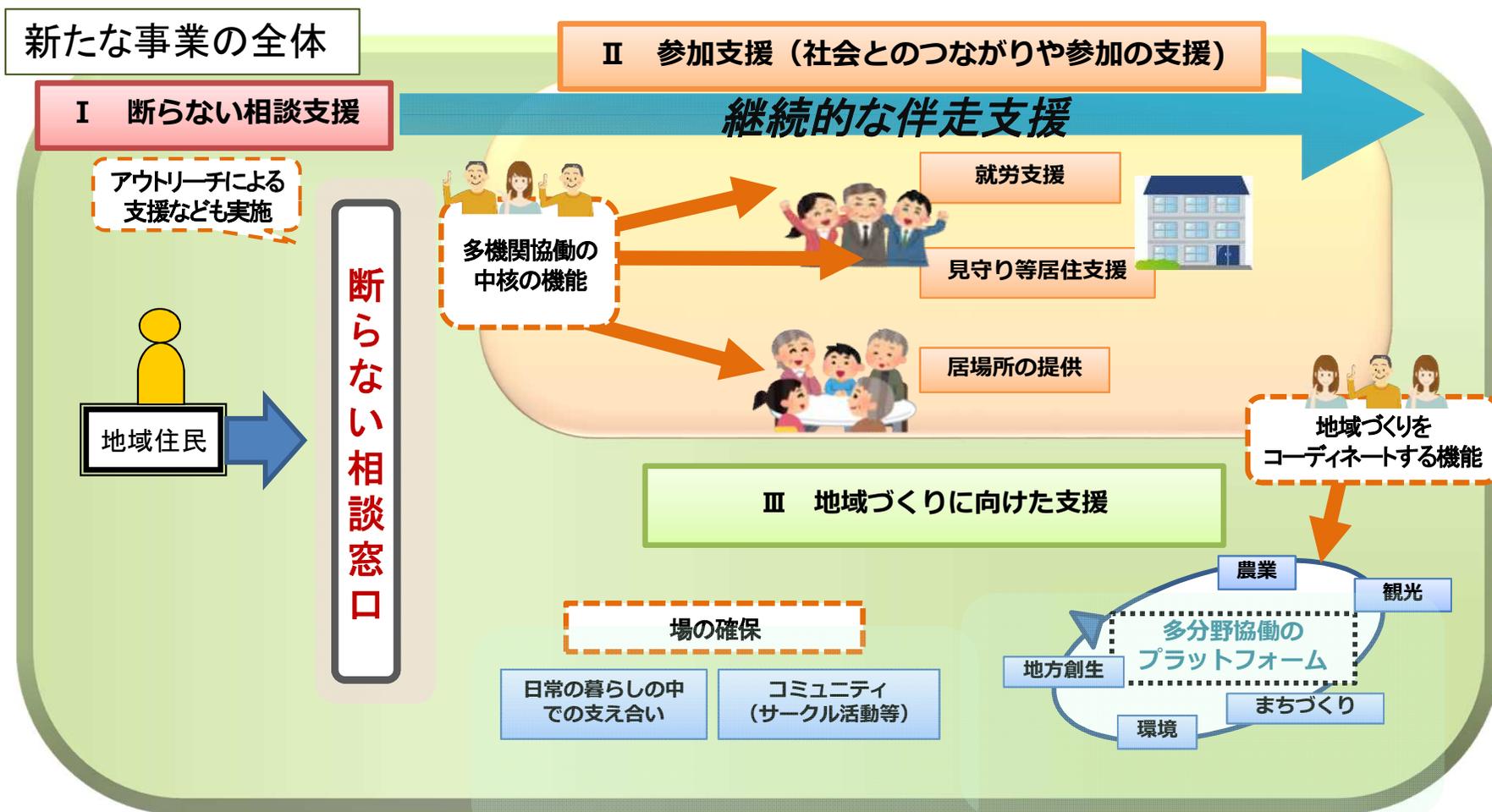
- ◆ 世帯の複合的なニーズやライフステージの変化に柔軟に対応できるよう、新たな制度の創設を含め、包括的な支援体制の構築に向けた方策を検討
- ◆ 地域住民をはじめ多様な主体がつながり、活動する地域共生の取組の促進
- ◆ 高齢者も障害者も利用できるサービスの推進

## 人生100年時代に向けた年金制度改革

- ◆ 多様な就労を年金制度に取り込む被用者保険の適用拡大
- ◆ 就労期の長期化による年金水準の充実  
（就労・制度加入と年金受給の時期や組合せの選択肢の拡大、就労に中立的かつ公平性にも留意した在职老齢年金制度等の見直し、私的年金の加入可能年齢等の見直し）

# 地域共生社会の実現に向けた包括的支援体制の構築について

- 市町村において、地域住民の複合・複雑化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制を構築するため、以下の3つを一体的に実施する事業を創設
  - I 本人・世帯の属性にかかわらず受け止める、断らない相談支援（介護、障害、子ども、生活困窮者の相談支援に係る事業を一体的に実施）
  - II 就労支援、居住支援などを提供することで社会とのつながりを回復する、参加支援
  - III 地域社会からの孤立を防ぐとともに、地域における多世代の交流や多様な活躍の場を確保する、地域づくりに向けた支援



# 健康寿命の定義（指標）や延伸の効果について

- 国民誰もが、より長く、元気に活躍できるような基盤の1つとして健康寿命の延伸が重要である。  
そのため、健康寿命の定義（指標）と延伸の目標等について、有識者研究会において検討を行い、一定の結論を得た。
- また、健康寿命の延伸が医療費、介護費、経済等に与える効果については有識者による議論を整理した。

## 健康寿命の定義・目標

### 健康寿命の定義

- 3年に1度の国民生活基礎調査において調査している、  
「**日常生活に制限のない期間の平均**」を引き続き「健康寿命」とする

### 目標

- 2016年を起点として、2040年までに健康寿命を男女ともに3年以上延伸し、**75歳以上**とする。
  - ※ 2016年の健康寿命（男性：72.14歳 女性：74.79歳）
  - ※ 2040年までの具体的な目標（男性：75.14歳以上 女性：77.79歳以上）

### 目標を達成するための取組

- **補完的指標**
  - ・ 健康増進施策を進めるにあたっては、要介護度を活用した「日常生活動作が自立している期間の平均」を補完的に利用する。
  - ※ なお、小規模な自治体等ではサンプル数の観点から、数字の信頼性等に留意が必要。研究会報告書の中で、見方・使い方をまとめた上で、Q & A集を付記して、適切な利活用を促していく。
- **健康寿命に影響をもたらす要因分析**
  - ・ 健康寿命について、身体的要因、精神的要因、社会的要因がどの程度影響するのか、平成31年度以降研究を行う。

### 目標達成の効果

- **平均寿命と健康寿命の差の短縮**
  - ・ 2040年に目標が達成されれば、**平均寿命と健康寿命の差の短縮**も図られる。

## 健康寿命延伸の効果

### 【有識者（経済学や公衆衛生学等）研究班の議論の整理】

### ポイント

- 予防・健康づくりなどの取組は、個々人のQOLの向上という極めて大きな価値をもたらすものであり、今後も積極的に推進すべき。
- 全体としてみると、健康寿命の延伸は、社会・経済全体にとって、望ましい、目指すべき方向。
  - ※ 現時点で効果の定量的な評価を行うことは容易でなく、当面、データに基づく検証を重ねることが重要。また、医療や介護を必要とする場合でも社会の環境を整えるなかでその生活の質が高まっていくことの大切さ等に留意が必要。

### 各論

- **医療費**への影響については、短期的な増加抑制の可能性が指摘される一方で、生涯の医療費については、「あまり変わらない又は増加する」とする考え方と「仮に健康寿命の伸びが寿命の伸びを上回れば抑制され得る」との考え方が示された。
- **介護費**への影響については、社会的アプローチの有効性を示す研究が報告され、医療と介護の性質の違い等もあり、医療費に比べると、より効果が期待できるのではないかと。
- **地域社会・経済等**への影響については、生きがいの向上など個人にとってのプラスの効果、高齢者の社会参加等の促進によるGDPを増やす効果や税・社会保険料への良い影響などがあるのではないかと。
- ただし、（優良事例の）横展開の進め方、関連する環境整備（雇用環境を整えるなど）が重要であることなどに留意が必要。

# 健康寿命の更なる延伸（健康寿命延伸プラン）

## ● 今夏に向けて、「健康寿命延伸プラン」を策定。

→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年以上 女性：77.79年以上）

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に向け、「自然に健康になれる環境づくり」や「行動変容を促す仕掛け」など「新たな手法」も活用し、以下3分野を中心に取組を推進。

### 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

（施策例）

- ◆ 栄養サミット2020（各国首脳級）を契機とした官民の様々な主体と連携した食環境づくり

#### 先進的な取組例

Smart Meal  
スマートミール



#### スマートミール認証制度

大手コンビニなど、2万弱の店舗が認証。（日本栄養改善学会など）

あだちベジタベライフ  
飲食店での野菜メニュー  
の提供（足立区）



II

### 疾病予防・重症化予防

（施策例）

- ◆ 保険者インセンティブの強化(配点基準のメリハリ強化、成果指標の導入・拡大の検討)
- ◆ 特定健診とがん検診の同時実施や効果的な受診勧奨などナッジの活用例の横展開

#### ターゲット別に異なるメッセージ例

近年、日本人女性の11人に1人が乳がんにかかると言われていました。乳がんは女性の一生のうちで1冊かかりやすいがんです。

乳がんは早期発見で95%以上が治癒します。正しい知識を持って、専門の先生と一緒に診断例に

がんが怖くて検診が不安な層へのメッセージ

がんに関心な層への100%メッセージ

乳がんは40-50代女性のがん検診受診率ナンバーワンです。日本では、年間約1万人以上の女性が乳がんによって亡くなっています。

自己診断では見つからないケースがたくさんあります。早期発見のためにはマンモグラフィによる検診を定期的に受けることが大切です。

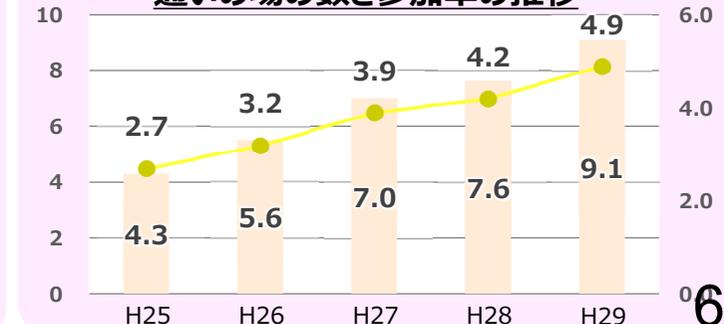
III

### 介護予防・フレイル対策、 認知症予防

（施策例）

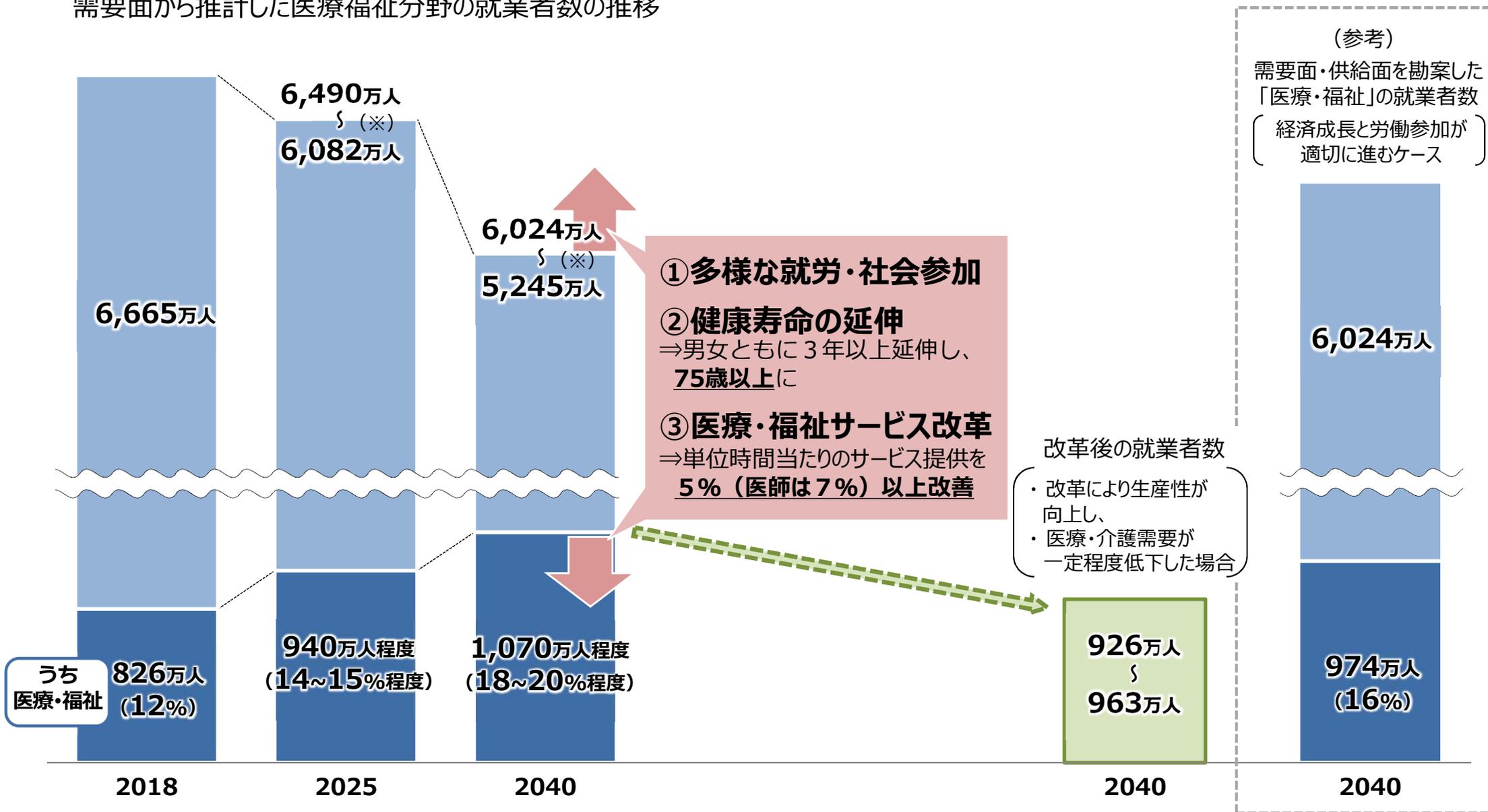
- ◆ 「通いの場」等の更なる拡充に向け、保険者へのインセンティブ措置の強化
- ◆ 介護報酬上のインセンティブ措置の強化
- ◆ 「共生」・「予防」を柱とした認知症施策の推進

#### （万箇所） 通いの場の数と参加率の推移 参加率(%)



# 2040年に向けたマンパワーのシミュレーション（平成30年5月21日）の改定

需要面から推計した医療福祉分野の就業者数の推移



※総就業者数は独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」（2019年3月）による。  
 総就業者数のうち、下の数値は経済成長と労働参加が進まないケース、上の数値は進むケースを記載。

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

- 今夏に向けて、「医療・福祉サービス改革プラン」を策定。  
→2040年時点において、医療・福祉分野の単位時間当たりのサービス提供(※)について 5%（医師については7%）以上の改善を目指す
- 以下4つの改革を通じて、医療・福祉サービス改革による生産性の向上を図る。

※（各分野の）利用者数÷従事者の総労働時間で算出される指標。（テクノロジーの活用や業務の適切な分担により、医療・福祉の現場全体で必要なサービスがより効率的に提供されると改善。）

I	<b>ロボット・AI・ICT等、データヘルス改革</b>	II	<b>タスクシフティング、シニア人材の活用推進</b>	III	<b>組織マネジメント改革</b>	IV	<b>経営の大規模化・協働化</b>
---	------------------------------	----	-----------------------------	-----	-------------------	----	--------------------

## I の例 人と先端技術が共生し、一人ひとりの生き方を共に支える次世代ケアの実現 (未来イノベーションWG：経済産業省と連携)

<b>2040年の理想的な姿</b>	<b>3つのアプローチ</b>
人と技術が共生し、その人なりの価値を届けることができる	医療・介護インフラのスマート化（担い手不足の解消）
誰もが幸せの実現に向けて、自分に合った生き方を選択できる	個人の主体化を支える（心身機能の維持・拡張等）
誰もがどんな状態であっても、「これでいい」と自然に思える	共に支える新たな関係の形成（テクノロジーによるインクルージョン）

**3つのアプローチを支える基盤**

- 官（政府部門）のインテリジェンス機能強化
- 有望な技術領域の特定、官のリソースの重点配分（ムーンショット型研究開発等）
- 先端技術の社会実装の加速誘導策

⋮

日本は、海外から多くの投資・人が集まるイノベーションハブに



「例」 OriHime-D オリイ研究所  
外出困難な人のテレワークを可能に

(今後の施策例) ▶「未来社会を見据えた研究開発」  
▶「地域を定めた実証実験」

## I～IIIの例 介護現場の革新

- 本年5月以降、以下の取組を行うパイロット事業を実施し、効果検証後、全国に普及。
- ①業務フローの分析・仕分け、②元気高齢者の活躍、③ロボット・センサー・ICTの活用、④介護業界のイメージ改善と人材確保・定着促進

**①業務仕分け**

入所者のケア

間接業務

介護専門職が担うべき業務に重点化

ベッドメイキング、食事の配膳、ケア記録の入力等

質の向上

**②元気高齢者**

地域に新たな活躍の場の創出

・就労  
・有償ボランティア

**③ロボット・センサー・ICT**

夜勤業務・記録入力の効率化等

業界イメージ刷新