

産業構造審議会  
2050経済社会構造部会(第2回)  
に寄せる私見

土居 丈朗

(慶應義塾大学経済学部)

<http://web.econ.keio.ac.jp/staff/tdoi/>

# 健康寿命の延伸に向けた 予防・健康インセンティブの強化について

- 介護保険において、軽度変更をするインセンティブが弱い。したがって、介護保険制度においてその軽度変更をするインセンティブを高められるように改革すべきである。
- 区分変更するにしても、サービス内容や支給限度額の都合上、利用者や介護事業者に重度変更をするインセンティブはある。しかし、重度化予防等により利用者の身体状態が改善したにも関わらず、軽度変更しなくてもサービス内容や支給限度額に支障はないため、軽度変更をするインセンティブが弱い。
- 軽度変更をする利用者が少ないこともあり、どんなケアが重度化予防に有効だったか、エビデンスが十分に得られていない。重度化予防に有効なケアやケアプランに関するエビデンスが得られるよう、レセプトデータなどを用いて分析を積極化すべきである。

# 生涯現役社会に向けた雇用制度改革 と年金改革について(1)

- 第1回会合で要望した、女性高齢者の就業率と世代別の希望就労年齢についての資料提供に感謝申し上げます。
- 女性高齢者が、男性より就業率が低いのは、その世代の若年期の就業率が低かったことも影響しているが、ボランティア活動などで何らかの活動に従事してはいるが「就業」していない扱いになっていることも影響しているかもしれない。
- 今後、高齢者の雇用統計の取り方を工夫する必要がある。つまり、「生涯現役」とは、就業するだけでなく、ボランティア活動など就業と代替的な活動に従事することでも実現できるから、雇用統計で、就業しているか否かだけでなく、就業と代替的な活動に従事していることも把握できるようにする必要がある。

# 生涯現役社会に向けた雇用制度改革 と年金改革について(2)

- 世代別の希望就労年齢について、20代、30代で65歳以上まで働きたいと思う人が少なくなっているが、それを踏まえた対応策が求められる。
- 20代、30代の平均余命は伸びており、早期に引退しても引退後の生活が長期になることから、就業期間を長くすることを念頭に置いた人生設計が不可避となる。そのことを、20代、30代の若年層に、注意喚起し人生設計に関する情報を提供する必要がある。
- リカレント教育に、大学がもっと積極的に関与すべきである。大学教員の評価は、学術的研究と若年者への教育が中心となっており、中高年者への教育が対象となっていないことから、大学教員の役割や評価の見直しも連動して行う必要がある。