



日本經濟產業省  
政策統括調整官、厚生  
勞動省醫政局統括調整官  
暨內閣官房健康醫療戰略室  
次長

江崎禎英

### 超高齡社會因應對策

# 激發健康促進的樂活動力

隨著高齡化社會的來臨，現代人對於健康促進議題日益重視，健康產業發展日益蓬勃。工研院舉辦「2019健康促進產業國際論壇」，邀請日本經濟省商務服務小組副局長江崎禎英來台，分享日本如何運用政策激發創新服務，為超高齡社會找出樂活解方。

口述／經濟產業省政策統括調整官（兼）厚生勞動省醫政局統括調整官（兼）內閣官房健康・醫療戰略室次長 江崎禎英  
整理／杜韻如

**根** 據日本早稻田大學的研究顯示，在社區鄰里間特別活躍或是擔任義工的年長者，罹患失智症的機率會比其他人的降低20%，可見保持和社會的連結，有助於維持年長者們的身心健

康。尤其許多高齡人士忽略退休後的規劃，從忙碌的工作一下子變得無所事事，頓時失去生活重心；如果再加上獨居，缺乏和人群的互動，就很容易產生憂鬱、失智的問題。目前日本政府與許



老年人口不斷增加，若每個人都能及早做好健康促進、緩老化與疾病預防，就能減輕照護人力與醫療資源的消耗。

多大企業合作，鼓勵50歲以上國民繼續學習各種技能，提前為退休生涯做好準備，有計畫性地邁向人生下一個階段。

退休後還保有健康的身體和自由活動力時，不少人會希望能夠回到職場工作，一方面是為了維繫與社會的關係，更重要的是，自身的經驗和專才能夠繼續有所發揮，對社會作出貢獻，藉此可獲得受人尊敬重視的價值感。尤其在日本，與人社交互動時都習慣禮貌性的交換名片，如果名片上的頭銜是某家知名企業的高階職位，等同身分與地位的象徵，但這對於沒有名片的退休人士來說，就會成為在社會上難以和他人互動的一大障礙。

若是要創造一個歡迎退休人士重返職場的友善工作環境，工作內容、時間的靈活性、職稱和

薪資都必須重新調整設計。例如受聘為知識和經驗指導的顧問，或是時間較短、較有彈性的勞動量低的工作。但是這樣的作法會讓現行針對勞工福利所制定的最低工資保障條例規範，成為雇主在聘僱退休人士時的一大限制，因此修改相關法規制度，建立起一套退休人士重返職場的完善機制，是政府單位的必修功課。

此外，社區、學校中也可創造出許多適合高齡者的服務型態，例如由退休後的專業人士擔任課後輔導教師，向學生傳授自身專業技能或經驗，如教英文、教人際互動禮儀等等；社區的婆婆媽媽們也能夠到學校食堂，為學生準備營養餐點，透過年長者和孩子們的良性互動，有助於拉近不同世代的距離，造就一個活到老、貢獻到老的永續社會。

### 找出人們追求健康的積極動力

老年人口不斷增加，最直接的影響就是加重醫療與照護負擔，若每個人都能及早做好健康促進、緩老化與疾病預防，就能減輕照護人力與醫療資源的消耗。

新興資通訊（ICT）科技雖已廣泛運用於健康照護，例如利用人工智慧（AI）數據監測系統，可自動監看病人活動量、各式必要生理指數等，尤其在人力最為吃緊的夜間照護時段，可以分擔





目前日本政府與許多大企業合作，鼓勵50歲以上國民繼續學習各種技能，提前為退休生涯做好準備，有計畫性地邁向人生下一個階段。

不少照護工作；加上許多健康檢測數據或是健康管理服務，都開始採用物聯網（IoT）、大數據（Big Data）等技術，但我認為這些都只是幫助人們了解、提醒自身的健康情況，還稱不上是完整的健康促進方案，關鍵在於如何讓每個人都願意保持良好的生活、飲食習慣，才能真正達到維持健康的目的，而這需要有強大的誘因和動力。

在此特別分享一個我在醫院聽到的案例，有一位體重超過100公斤的糖尿病患，為了更有效控制病情，醫生嘗試過很多方式來幫助他瘦身，可惜效果不彰。直到他聽說前女友將會出席3個月後舉辦的同學會，他就在這短短的時間內，成功減下15公斤。由此可見，有了目標和動力，才能促使人們願意為了追求健康而努力。

研究指出，人因外在刺激而興奮、心跳加速，同時也會分泌出對腦部健康有益的荷爾蒙，有預防失智症的作用，為此，我們將心理激勵結合保險，做創新的嘗試。一般的保險都是等到被保人生命結束後，他的家人才會獲得保險給付，對於被保人來說，購買保險的目的只是為了身後

給家人一個保障，現在我們轉換一下思維，如果保險公司提供的是生前給付服務，也就是說購買保險，可以幫人們實現生命中最想完成的願望，例如在有生之年可以和暗戀對象再次見面，彌補當初沒有向他告白的遺憾；或是重遊結婚蜜月的幸福地，再感受一次浪漫的悸動；也可以是獲得在健身中心優先挑選帥哥健身員陪你一起做運動的機會……這些有趣、吸引人的健康促進方案，相信即使是身體虛弱的人，也會為了要達成心願而不想繼續臥床。目前已有壽險公司聽取我們的建議，正擬定推出相關的保險服務。

### 健康職場 成就白色企業形象

運動有益身心大家都知道，但如果只憑自己的意志力，能持之以恆的人，其實少之又少。若是健康促進能夠結合多元創新的商業模式，甚至形成一股社會風潮，就更容易吸引民眾從事健康的生活型態。

疾病預防與健康促進不限於醫院、照護中心實施，社區、居家，甚至職場也是我們認為適合推動健康管理的重要場域。職場推動健

” 健康照護不應只著眼於技術、科技面的突破，  
回歸人性最根本的渴望，激起自我改變的慾望才是終極之道。”

康促進，企業往往最擔心造成公司成本增加，但經實際施行後發現，這樣的做法不僅有助於業績提升，還對公司的形象大大加分。主要原因在於關心員工健康的白色企業，有利於吸引優秀人才的加入；同時鼓勵員工戒菸、提倡健康的飲食和生活觀念、嚴格控管加班制度，讓員工變得更健康，自然就有良好的生產力，形成一個正向循環。

日本經過多年來的推動，現已有許多知名企業，都受惠於重視員工的健康管理，成功扭轉企業形象，也吸引更多企業紛紛跟進：像是TOYOTA的企業標語就直接訴諸：「進入

TOYOTA，就會擁有健康的身體。」另一家知名公司則是嚴格督促員工做定期健檢，否則主管會因督導不周而被扣紅利獎金，因此該公司員工健檢率每年都達到100%。

綜觀上述，我認為健康照護不應只著眼於技術、科技面的突破，回歸人性最根本的渴望，激起自我改變的慾望才是終極之道。當社會上的每一個人，都懂得照顧好自己的健康，需要被照顧的人便會大幅減少，相信醫院、照顧機構和照護人力不足的問題，自然也能獲得緩解，即便身處超高齡社會，人們也能擁有健康和諧的美好人生。■



當健康促進能夠結合多元創新的商業模式，甚至形成一股社會風潮，就更容易吸引民眾從事健康的生活型態。