

歳以上を一律に「高齢者」と見る一般的な傾向が現実的なものでなくなりつつあることを踏まえ、70歳やそれ以降でも個々人の意欲・能力に応じた力を発揮できる社会環境づくりを推進するとの基本方針に立って、以下の点に留意することとしている。

- ① 内閣府、厚生労働省その他の地方公共団体を含む関係行政機関の間に緊密な連携・協力を図るとともに、施策相互間の十分な調整を図ること。
- ② 本大綱を実効性のあるものとするため、各分野において「数値目標」及び「参照指標」を示すこと。また、政策評価、情報公開等の推進により、効率的かつ国民に信頼される施策を推進すること。
- ③ 「数値目標」とは、高齢社会対策として分野別の各施策を計画的かつ効果的に進めていくに当たっての目標として示すものであること。短期的な中間目標として示すものについては、その時点の達成状況を踏まえ、一層の進捗を図ること。「参照指標」とは、我が国の高齢社会の状況や政策の進捗を把握し、課題の抽出、政策への反映により、状況の改善、展開を図るためのものであること。
- ④ エビデンスに基づく政策形成の推進を図ること。このため、高齢化の状況及び高齢社会対策に係る情報の収集・分析・評価を行

うとともに、これらの情報を国民に提供するために必要な体制の整備を図ること。

- ⑤ 高齢社会対策の推進について広く国民の意見の反映に努めるとともに、国民の理解と協力を得るため、効果的な広報、啓発及び教育を実施すること。

なお、本大綱については、政府の高齢社会対策の中長期的な指針としての性格に鑑み、経済社会情勢の変化等を踏まえておおむね5年を目途に必要があると認めるときに、見直しを行うこととしている。

#### 4 高齢社会対策関係予算

高齢社会対策は、就業・所得、健康・福祉、学習・社会参加、生活環境、研究開発・国際社会への貢献等、全ての世代の活躍推進という広範な施策にわたり、着実な進展を見せている。一般会計予算における関係予算を見ると、令和4年度においては22兆9,749億円となっている。これを各分野別に見ると、就業・所得分野13兆2,242億円、健康・福祉分野9兆7,053億円、学習・社会参加分野200億円、生活環境分野33億円、研究開発・国際社会への貢献等分野71億円、全ての世代の活躍推進分野150億円となっている（表2-1-1及び巻末「高齢社会対策関係予算分野別総括表」参照）。

表2-1-1 高齢社会対策関係予算（一般会計）

(単位：億円)

	就業・所得	健康・福祉	学習・社会参加	生活環境	研究開発・国際社会への貢献等	全ての世代の活躍推進	計
平成30年度	121,372	88,954	175	49	30	114	210,693
令和元年度	125,187	91,626	173	213	16	115	217,328
2	129,916	94,454	176	37	22	110	224,715
3	131,746	94,722	180	34	79	150	226,912
4	132,242	97,053	200	33	71	150	229,749

資料：内閣府

(注1) 高齢社会対策関係予算には、本表に掲げる一般会計のほか、特別会計等がある。

(注2) 本表の予算額は、高齢社会対策関係予算として特掲できるもののみを合計した額である。

(注3) 本表の予算額は、当初予算の数字である。

## 5 総合的な推進のための取組

### (1) 一億総活躍社会の実現に向けて

平成27年10月7日に発足した第3次安倍改造内閣は、少子高齢化という構造的な課題に取り組む、女性も男性も、若者もお年寄りも、障害や難病のある方も、更には一度失敗した方も、皆が包摂され活躍できる社会「一億総活躍社会」の実現に向けて取り組むこととし、「新・三本の矢」として、第一の矢「希望を生み出す強い経済」を「戦後最大の名目GDP600兆円」の実現という的に、第二の矢「夢をつむぐ子育て支援」を「希望出生率1.8」の実現という的に、第三の矢「安心につながる社会保障」を「介護離職ゼロ」の実現という的に放つこととした。

この「一億総活躍社会」を実現するため「ニッポン一億総活躍プラン」を策定し、介護離職ゼロの実現に向けた介護職員の処遇改善等を進めている。

### (2) 働き方改革の実現に向けて

働き方改革は、若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある方も、一度失敗を経験した方も、誰もが活躍できる「一億総活躍社会」

の実現に向けた最大のチャレンジであり、働く人の視点に立ち、働く方一人一人の意思や能力、置かれた事情に応じた多様な働き方の選択を可能とするための改革である。

平成29年3月、内閣総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」において、「働き方改革実行計画」が取りまとめられた。本実行計画には、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現等による非正規雇用の処遇改善のほか、65歳以上の年齢までの定年延長や66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入を行う企業への助成措置、継続雇用延長や定年延長の手法を紹介するマニュアルや好事例集を通じた企業への働きかけ、相談・援助を行うことにより、取組を推進した。また、事業主に対する70歳までの就業機会確保の努力義務化等について定めた「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号、以下「高齢者雇用安定法」という。）の改正を令和3年4月に施行した。

引き続き、「働き方改革実行計画」における高齢者の就業促進についても、10年先を見据えたロードマップに沿って、着実に施策を進めていく。