

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、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) 新たな高齢社会対策大綱の策定に向けた検討

少子高齢化の更なる進行、健康寿命や平均寿

命の延伸、高齢者の単身世帯の増加といった、経済社会情勢の変化等を踏まえ、令和6年2月に開催した高齢社会対策会議において、令和6年夏頃を目途に、新たな大綱の案の作成を行うこと等を決定した。また、これを踏まえ、新たな大綱の案の作成に資するため、令和6年2月から、有識者により構成される「高齢社会対策大綱の策定のための検討会」を開催しており、今後の高齢社会対策の推進に当たっての基本姿勢や、重点的に取り組むべき施策等について議論を行った。

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5年度においては23兆6,455億円となっている。これを各分野別に見ると、就業・所得分野13兆5,285億円、健康・福祉分野10兆757億円、学習・社会参加分野184億円、生活環境分野38億円、研究開発・国際社会への貢献等分野72億円、全ての世代の活躍推進分野119億円となっている（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
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
5	135,285	100,757	184	38	72	119	236,455

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み、若者も高齢者も、女性も男性も、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。本実行計画に基づき、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。