

ニッポン一億総活躍プラン(抄)

平成28年6月2日
閣議決定

1. 成長と分配の好循環メカニズムの提示

(1) 経済社会の現状

(アベノミクスの成果)

3年間のアベノミクス(大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略)は、大きな成果を生み出した。

国民総所得は40兆円近く増加し、国の税収は15兆円増えた。

日本企業の収益は、史上最高の水準に達している。その企業収益は、着実に雇用や賃金に回っている。就業者数は100万人以上増え、政権交代前は、ほとんど行われなかったベースアップが、3年連続、多くの企業で実現する見込みとなっている。失業者は60万人程度減り、失業率は3.2%と18年ぶりの低水準で推移し、有効求人倍率は24年ぶりの高水準である。

物価は反転し、2年連続で上昇している。GDPデフレーターは9四半期連続でプラスが続き、GDPギャップはマイナスであるが縮小傾向にある。

(世界経済の課題)

他方、世界経済の下方リスクと脆弱^{ぜいじゃく}性が高まっている。多くの専門家は、今年、更なる景気悪化と、世界的な需要の低迷を見込んでいる。国際通貨基金は、本年4月、平成28年(2016年)の世界経済の見通しを、本年1月時点の3.4%から3.2%に引き下げた。中国では内需主導の持続的な成長モデルへの転換が進む中、過剰設備や不良債権の問題が指摘されるなど、景気が緩やかに減速している。投資が弱い伸びとなっており、粗鋼や石炭等では過剰な生産能力を数年かけて削減すると言われてしている。また、昨今の原油価格の下落は、資源国をはじめ新興国の経済に、大きな打撃を与えている。非道なテロや難民への対応も、世界経済に大きな影響を及ぼす課題である。さらに、内外の金融市場は、年明け以降、不安定な動きを示す局面も見られた。こうした中で、世界経済は低迷期にあり、若者等の高失業が続き、格差は拡大し、景気後退や停滞の可能性があると有識者の指摘もある。

世界は今、持続的な成長への道を模索している。相互依存が高まった世界にあって、こうしたリスクに、G7が協調して立ち向かうことが重要である。G7がリードして、世界経済の持続的かつ力強い成長への道筋を示す必要がある。世界経済について、通常の景気循環を超えて、危機に陥るリスクを回避し、世界経済を再活性化させるため、金融政策、機動的な財政政策、構造改革をそれぞれの国の事情を反映しつつ、バランスよく協力を進めていくことが重要であ

る。世界が直面する様々な課題とリスクを共有し、力を合わせて立ち向かわなければならない。世界経済が抱えているリスクが顕在化し危機に陥る、その前に、私たちは「行動」を起こさなければならない。その大きな一歩を踏み出すため、G7 伊勢志摩経済イニシアティブを打ち出した。欧州で生産年齢人口が減少し、米国でも生産年齢人口の伸び率が低下するなど、様々な面で世界が日本と同様の問題に直面するようになっているとの有識者の指摘もある。我が国がリーダーシップを発揮することが、世界経済、日本経済双方にとって極めて重要な課題となっている。

日本経済はデフレ脱却が見えてきており、実質賃金は昨年下半期からプラスに転じたが、個人消費や設備投資といった民需に力強さを欠いた状況となっている。こうした中で、国内では本年4月、平成28年（2016年）熊本地震において極めて甚大な被害が発生した。国際的には「人口が減少する日本に未来はないのではないか」との重要な指摘がある。少子高齢化の下での持続的成長は、多くの先進国・新興国に共通する世界に先駆けた課題であり、これを克服する日本型のメカニズムを世界経済の未来に挑戦する新たなモデルとして、世界に発信していく。

（成長の隘路^{あいろ}である少子高齢化）

我が国の経済成長の隘路^{あいろ}の根本には、少子高齢化という構造的な問題がある。この30年ほどの間、出生率は大幅に低下（昭和59年（1984年）の1.81から平成17年（2005年）の1.26までに低下し、その後も1.3～1.4程度で推移）し、高齢化率は着実に上昇した（昭和59年（1984年）の9.9%から平成26年（2014年）の26.0%）。日本の総人口は、平成20年（2008年）を境に減少局面に入った。いったん、人口が減少し始めると、減少スピードは今後加速度的に高まっていき、2020年代初めは毎年60万人程度の減少であるが、それが2040年代頃には毎年100万人程度の減少スピードにまで加速し、このままでは約100年後（2100年）には5,000万人を切ることが推計されている。こうした少子高齢化の進行が、労働供給の減少のみならず、将来の経済規模の縮小や生活水準の低下を招き、経済の持続可能性を危うくするという認識が、将来に対する不安・悲観へとつながっている。日本が、少子高齢化に死にもの狂いで取り組んでいかない限り、日本への持続的な投資は期待できない。これが、アベノミクス第1ステージで得られた結論であった。

他方、日本には多くのポテンシャルを秘めている女性や、元気で意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っている高齢者などがたくさんおられる。こうした潜在力とアベノミクスの果実を^い活かし、今こそ、少子高齢化という日本の構造的問題に、内閣一丸となって真正面から立ち向かう必要がある。

(2) 今後の取組の基本的考え方

(一億総活躍社会の意義)

アベノミクスの第2ステージは、この少子高齢化の問題に真正面から立ち向かう。日本経済に更なる好循環を形成するため、旧三本の矢の経済政策を一層強化するとともに、広い意味での経済政策として、子育て支援や社会保障の基盤を強化し、それが経済を強くするという新たな経済社会システム創りに挑戦する。少子高齢化の流れに歯止めをかけ、誰もが生きがいを感じられる社会を創る。人生は十人十色であり、価値観は人それぞれである。一億総活躍社会は、女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会である。

これは単なる社会政策ではなく、究極の成長戦略である。全ての人が包摂^{ほうせつ}される社会が実現できれば、安心感が醸成され、将来の見通しが確かになり、消費の底上げ、投資の拡大にもつながる。また、多様な個人の能力の発揮による労働参加率向上やイノベーションの創出が図られることを通じて、経済成長が加速することが期待される（包摂^{ほうせつ}と多様性による持続的成長と分配の好循環）。

半世紀前、初めて、日本の人口が一億人を超えた。高度成長の真ただ中であつた。頑張った人が報われる、今日より明日はもっと豊かになる。その実感があつた時代である。一億総中流という言葉が流行した時代であり、人口一億人は、日本の豊かさの象徴的な数字である。

半世紀後の未来でも、人口一億人を維持する。ただ人口一億人を維持すればよいというわけではない。力強く日本の経済が成長していくとともに、その成長という手段を使って、国民みんながそれぞれの人生を豊かにしていくことを目指していく。一人ひとり、それぞれの人生を大切に考える方が、一億総活躍であり、国家による押しつけといった、すべてを画一的な価値観にはめ込むような発想とはむしろ対極にある考え方である。誰もがもう一歩前に踏み出すことのできる一億総活躍社会を創り上げることは、今を生きる私たちの、次世代に対する責任である。

日本の未来を創るのは、他の誰でもない。私たち自身である。少子高齢化の克服を諦めてしまったら、私たちの子や孫の世代に輝かしい日本を引き渡すことはできない。責任放棄である。最初から設計図があるような簡単な課題ではない。しかし、必ず克服できると信じて、これまでの発想にとらわれることなく、あらゆる政策手段を尽くしていく。就職の際に既卒者が冷遇される「壁」、再チャレンジを阻む「壁」、子育てや介護との両立という「壁」、定年退職・年齢の「壁」、男女の役割分担の「壁」、やりたいと思うことがあっても、様々な「壁」が立ちはだかる現実がある。こうした「壁」を一つ一

つ取り除く。日本を成長できる国へと変えていくため、ニッポン一億総活躍プランで定めたロードマップを一步一步、着実に前進させていく。

（新たな三本の矢）

誰もが活躍できる一億総活躍社会を創っていくため、「戦後最大の名目 GDP600 兆円」、「希望出生率 1.8」、「介護離職ゼロ」という強い大きな目標を掲げ、この3つの的に向かって新しい三本の矢を放つ。

新たな第一の矢は、「希望を生み出す強い経済」である。イノベーションと働き方改革による生産性の向上と労働力の確保により、サプライサイドを強化するとともに、経済の好循環を回し続け、潜在的な需要を掘り起こして内需を拡大していく。地方に眠る可能性を更に開花させる。既存の規制・制度の改革を断行する。あらゆる政策を総動員していくことにより、「戦後最大の名目 GDP600 兆円」の実現を目指す。

新たな第二の矢は、「夢をつむぐ子育て支援」である。一億総活躍の最も根源的な課題は、人口減少問題に立ち向かうこと。一人でも多くの若者たちの、結婚や出産の希望を叶える。これが「希望出生率 1.8」の目標であり、あくまで一人ひとりの希望であって、結婚したくない人、産みたくない人にまで、国が推奨しようというわけではない。安心して子供を産み育てることができる社会を創る。日本の未来、それは子供たちである。子供たちの誰もが、頑張れば大きな夢をつむいでいくことができる社会を創り上げる。

新たな第三の矢は、「安心につながる社会保障」である。介護離職者は年間 10 万人を超えている。離職を機に、高齢者と現役世代が共倒れする現実がある。東京オリンピック・パラリンピック競技大会が開催される平成 32 年（2020 年）には、いわゆる団塊の世代が 70 歳を超える。日本の大黒柱、団塊ジュニア世代が大量離職すれば、経済社会は成り立たない。介護をしながら仕事を続けることができる、「介護離職ゼロ」という明確な目標を掲げ、現役世代の「安心」を確保する社会保障制度へと改革を進めていく。

（成長と分配の好循環の形成）

強い経済、「成長」の果実なくして、「分配」を続けることはできない。成長か分配か、どちらを重視するのかという長年の論争に終止符を打ち、「成長と分配の好循環」を創り上げる。これは、日本が他の先進国に先駆けて示す新たな「日本型モデル」と呼ぶべきメカニズムである。

アベノミクスの成果を活用し、子育てや社会保障の基盤を強化する。新たな第二・第三の矢により、子育てや介護をしながら仕事を続けることができるようにすることで労働参加を拡大し、潜在成長率の底上げを図る。賃上げを通じた消費や民間投資を更に拡大し、成長戦略を進化させ、多様な方々の

参加による多様性がイノベーションを通じた生産性向上を促し、さらに経済を強くする。新たな第二・第三の矢があって、新たな第一の矢が成り立つ。他方で、子育て支援を行うにも、社会保障を充実するにも、強い経済が必要である。新たな第一の矢による成長の果実なくして、新たな第二の矢と第三の矢は放つことができない。つまり、新・三本の矢は、三つすべてがそろっていないと意味がない。まさに三本あわせて究極の成長戦略となるものである。

そして、こうした成長と分配の好循環を形作っていくためには、新・三本の矢に加えて、これら三本の矢を貫く横断的課題である働き方改革と生産性向上という重要課題に取り組んでいくことが必要である。

(3) 成長と分配の好循環のメカニズム

「成長と分配の好循環」のメカニズムとその効果をできる限り定量的に示すことを目的として、労働供給の増加と賃金上昇を通じた政策効果の試算を行った。結果は以下のとおりである（次図参照）。

今回、評価の対象とした政策は、次の5項目である。

①子育て支援の充実

ここには、保育の受け皿確保、保育士確保に向けた待遇改善も含めた総合的取組の推進が含まれる。

②介護支援の充実

ここには、介護の受け皿確保、介護人材確保に向けた待遇改善も含めた総合的取組の推進が含まれる。

③高齢者雇用の促進

ここには、働く希望を持つ高齢者の雇用促進が含まれる。

④非正規雇用労働者の待遇改善

ここには、不本意非正規雇用労働者の正社員への転換及び同一労働同一賃金に向けた非正規雇用労働者の賃金改善が含まれる。

⑤最低賃金の引上げ

ここには、最低賃金の年率3%上昇による雇用者全体の賃金底上げが含まれる。

上記①から③の政策によって、それらの政策がなかった場合に比べて、労働者数は、平成32年度（2020年度）には約117万人、平成37年度（2025年度）には約204万人増加することが見込まれる。そうした労働者の増加により、賃金総額は、平成32年度（2020年度）に約3.3兆円、平成37年度（2025年度）に約5.8兆円増加すると見込まれる。

また、上記④及び⑤の政策によって、それらの政策がなかった場合に比べて、時間あたり賃金が上昇し、賃金総額は、平成32年度（2020年度）には

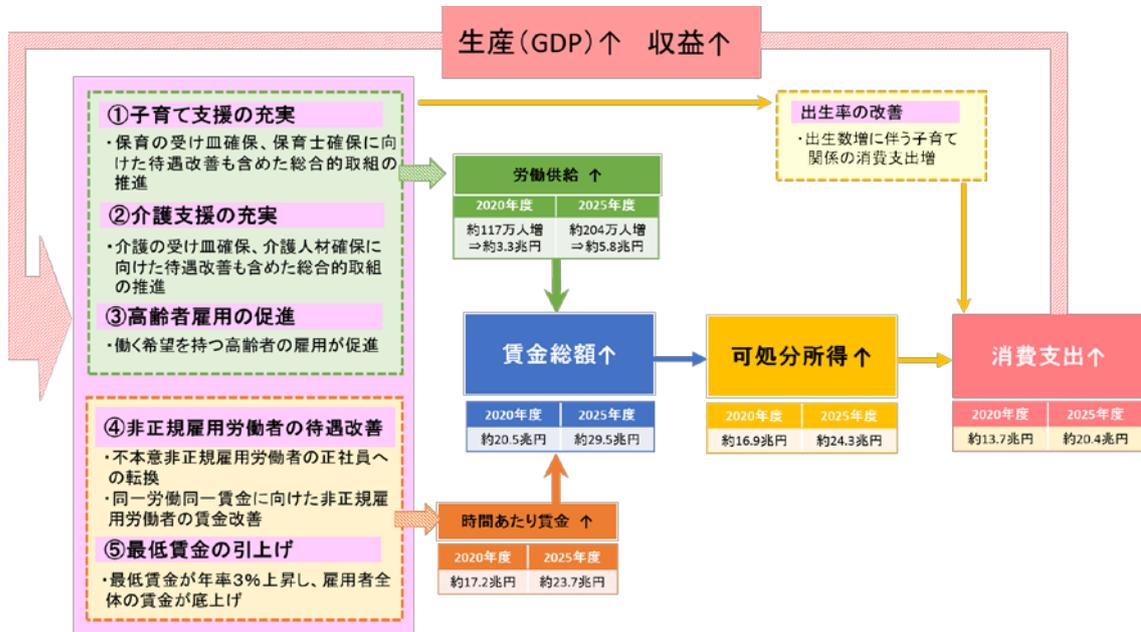
約 17.2 兆円、平成 37 年度（2025 年度）には約 23.7 兆円増加することが見込まれる。

以上の①から⑤までの政策効果として、賃金総額全体は、平成 32 年度（2020 年度）に約 20.5 兆円、平成 37 年度（2025 年度）に約 29.5 兆円増加することが見込まれる。

こうした賃金総額全体の増加が、可処分所得を平成 32 年度（2020 年度）に約 16.9 兆円、平成 37 年度（2025 年度）に約 24.3 兆円押し上げ、それにより、消費支出は、平成 32 年度（2020 年度）に約 13.7 兆円、平成 37 年度（2025 年度）に約 20.4 兆円増加することが見込まれる。

これらの政策効果は賃金・所得・消費に直接的に及ぼす効果を試算したものであり、それらが生産の増加、収益の改善を通じて、更なる労働供給の増加と賃金の上昇を後押しすることが期待される。また、労働供給の増加による様々な人材の参加を通じて、社会に多様性が生まれ、イノベーションを通じた生産性の更なる向上をもたらす。さらに、潜在的にある子育て・介護・健康・教育関連サービスなどの分野の消費者ニーズが顕在化するとともに、投資リターンの向上を通じた積極的な設備投資が期待される。

図 一億総活躍社会の実現に向けた成長と分配の好循環モデル
－賃金・所得・消費の循環を中心とした試算－



- 1) 上記は、労働供給の増加と賃金上昇を通じた直接的な政策効果について、仮定を置いて試算したものであり、GDP600 兆円への道筋の全体像を示すものではない。
- 2) 効果額は政策が行われない場合との差分のみを示したものであり、人口動態による労働供給の減少効果や一般物価の上昇による効果は含まない。また、潜在需要の顕在化効果や投資リターンの向上、それに伴う設備投資増加の効果、産業間の労働移動の影響などについては、試算の対象としていない。なお、試算の内容は不確実性を伴うため、相当な幅を持って理解される必要がある。
- 3) 規模感の目安として、例えば 2014 年度時点において、労働力人口をみると約 6,600 万人、賃金総額をみると約 240 兆円、試算の対象としている雇用者の可処分所得及び消費支出はそれぞれ約 200 兆円及び約 140 兆円である。

(4) 本プランの実行

(必要な政策資源の確保と機動的な政策運営)

一億総活躍社会の実現に向けては、長期的かつ継続的な取組が必要である。そのため、「経済・財政再生計画」の枠組みの下、安定した恒久財源を確保しつつ、施策の充実を検討していくことが重要である。

日本にとって最も重要な課題をロードマップにおいて示し、真に効果的な施策に重点化して推進する。ここに盛り込まれた施策のうち、特に急を要するものについては、速やかに実施していくなど、機動的な政策運営を行うことが求められる。

また、一億総活躍社会を実現するためには、政府による環境整備の取組だけでは限界があり、多様な生活課題について住民参画の下に広く地域の中で受け止める共助の取組を進めることが期待される。

さらに、民間の各主体が、経済社会の担い手として新たな行動に踏み出すことが不可欠である。多様で柔軟な働き方改革をはじめとして、国民一人ひとりの経済活動・社会生活に強い影響力がある企業には、積極的な取組が期待される。

(フォローアップと施策の見直し)

また、本ニッポン一億総活躍プランで決定したロードマップの進捗状況については、継続的に実施状況を調査し、施策の見直しを図る。この際、必要に応じて、フォローアップ会合を開催し、検討を行う。

2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向

最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。

(同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善)

女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である。

我が国の非正規雇用労働者については、例えば、女性では、結婚・子育てなどもあり、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している人が多いことが労働力調査から確認できるほか、パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、我が国では4割低くなっている。

再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇

用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。

同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。労働契約法¹、パートタイム労働法²、労働者派遣法³の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する。できない理由はいくらでも挙げることができる。大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに意識を集中する。非正規という言葉無くす決意で臨む。

プロセスとしては、ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。

これらにより、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。

最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

また、GDPの7割を占めるサービス産業の賃金を改善していくためには、生産性向上が不可欠である。サービスの質を見える化し、トラック運送、旅館、卸・小売業などの分野で、業種の特性に沿った指針を策定し、法的枠組みに基づく税制や金融による支援を集中的に行うことにより、サービス業が適正な価格を課することができる取引慣行を確立する。一人親方や中小零細事業主が安心して就業できる環境の整備を進める。

（長時間労働の是正）

長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因となっている。戦後の高度経済成長期以来浸透してきた「睡眠時間が少ないことを自慢し、超多忙なことが生産的だ」といった価値観が、この3年間で変わり始めている。長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なラ

¹ 労働契約法（平成19年12月5日法律第128号）

² 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年6月18日法律第76号）

³ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年7月5日法律第88号）

イフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要である。

週 49 時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では 1 割であるが、我が国では 2 割となっている。このため、法規制の執行を強化する。長時間労働の背景として、親事業者の下請代金法⁴・独占禁止法⁵違反が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度を構築し、下請などの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。さらに、労働基準法⁶については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる、いわゆる 36（サブロク）協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する。時間外労働時間について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。あわせて、テレワークを推進するとともに、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法⁷、次世代育成支援対策推進法⁸等の見直しを進める。

（高齢者の就労促進）

日本には、アクティブシニアとも言われるように、元気で就労の意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っている高齢者がたくさんおられる。他方、高齢者の 7 割近くが、65 歳を超えても働きたいと願っているのに対して、実際に働いている人は 2 割にとどまっている。生涯現役社会を実現するため、雇用継続の延長や定年引上げに向けた環境を整えるとともに、働きたいと願う高齢者の希望を叶えるための就職支援を充実する必要がある。人口が減少する中で我が国の成長力を確保していくためにも、高齢者の就業率を高めていくことが重要である。

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくためには、そのための環境を整えていく必要がある。企業の自発的な動きが広がるよう、65 歳以降の継続雇用延長や 65 歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う。また、継続雇用延長や定年延長を実現するための優良事例の横展開、高齢者雇用を支える改正雇用保険法⁹の施行、企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチング支援の強化などを進める。

⁴ 下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年 6 月 1 日法律第 120 号）

⁵ 私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和 22 年 4 月 14 日法律第 54 号）

⁶ 労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）

⁷ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号）

⁸ 次世代育成支援対策推進法（平成 15 年 7 月 16 日法律第 120 号）

⁹ 雇用保険法（昭和 49 年 12 月 28 日法律第 116 号）

3. 「希望出生率 1.8」に向けた取組の方向

(1) 子育て・介護の環境整備

昨年末の「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」¹⁰では、保育、介護の受け皿整備の促進を決定した。子育てや介護をしながら仕事を続けることができる社会をつくるため、保育や介護の受け皿整備を一層加速する。さらに、本プランでは、求められる保育・介護サービスを提供するための人材の確保に向けて、安定財源を確保しつつ、保育士や介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性向上を通じた労働負担の軽減、さらには安心・快適に働ける環境の整備を推進するなどの総合的対策を示す。高い使命感と希望を持って、保育士や介護職の道を選んだ人たちを応援する。また、保育士や介護職の方たちがキャリアアップできるよう、再編・統合等を通じた大規模化・連携の強化などの環境整備を図る。

(保育人材確保のための総合的な対策)

安倍内閣は、女性の活躍に政権を挙げて取り組んできている。平成 25 年(2013 年) 4 月に待機児童解消加速化プランを打ち出し、この 3 年間で 30 万人分の保育の受け皿を整備し、多くの共働き世帯の子育てを支援してきた。

これに加えて、「希望出生率 1.8」の実現に向けて、昨年末の緊急対策で、平成 29 年度末(2017 年度末)までの保育の受け皿整備量を 40 万人分から 50 万人分に上積みした。平成 28 年度(2016 年度) 予算では、保育サービスは質・量ともにさらに拡大した。本年 4 月からは企業主導型の新たな保育事業が始まり、事業所内保育所の新設が図られる。また即効性の高い既存事業所内保育所の空き定員の活用を図る。これらにより、5 万人の受入れを進める。小規模の保育所の整備や空き教室などの地域のインフラの活用による受け皿の拡大も促進する。

保育士の処遇¹¹については、平成 27 年度(2015 年度)において人事院勧告に従った 2%に加え、消費税財源を活用した 3%相当、平成 27 年度補正予算では 1.9%相当の処遇改善を行った。さらに、新たに「経済財政運営と改革の基本方針 2015」¹²等に記載されている更なる「質の向上」の一環としての 2%相当の処遇改善を行うとともに、予算措置が執行面で適切に賃金に反映されるようにしつつ、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、現在 4 万円程度¹³ある全産業の女性労

¹⁰ 平成 27 年 11 月 26 日一億総活躍国民会議決定

¹¹ 子ども・子育て支援新制度の下での認定こども園及び幼稚園等の職員に係るものを含む。

¹² 平成 27 年 6 月 30 日閣議決定

¹³ 賃金は平成 27 年 6 月分、賞与・期末手当等特別給与額は平成 26 年の 1 年間についての数値(平成 27 年賃金構造基本統計調査)。具体的には、全産業の女性労働者の賃金動向や、保育士の賃金動向(平成 27 年度及び 28 年度予算措置分の反映を含む。)を踏まえ、平成 29 年度(2017 年度) 予算編成過程で検討。

働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善を行う。児童養護施設等においても、その業務に相応の処遇改善を行う。なお、全産業の男女労働者間の賃金差については、女性活躍推進法や同一労働同一賃金に向けた取組を進めていく中で、今後、全体として、縮めていく。保育士についても、必要に応じて、更なる処遇改善を行う。

多様な保育士の確保・育成に向けて、保育士を目指す学生に返済を免除する月5万円の修学資金貸付制度を拡充し、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の20万円の再就職準備金貸付制度を創設した。また、保育所が保育補助者を雇用して保育士の負担を軽減する場合には、約295万円の返還免除付きの貸付を行う事業を創設した。このような施策については、更なる充実を図る。チーム保育を推進する保育所には手厚く運営費を交付して、保育士の負担軽減やキャリアに応じた賃金改善を後押しする。さらに、ICT等を活用した生産性向上による労働負担軽減、保育士の勤務環境の改善などに取り組む。

大都市圏を中心になお多くの待機者がおり、緊急的に対応すべき措置として、待機児童が集中している関連自治体などと連携して対応策を取りまとめたところであり、速やかに実行していく。

このように、保育の受け皿整備に加えて、保育士の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として9万人の保育人材の確保に総合的に取り組み、待機児童解消の実現を目指す。

(放課後児童クラブ・放課後子供教室の整備及び一体実施)

共働き家庭等のいわゆる小1の壁を打破するとともに次代を担う人材を育成するため、平成31年度末(2019年度末)までに放課後児童クラブ30万人の追加的な受け皿整備を進め、全小学校区に当たる約2万か所で放課後児童クラブと放課後子供教室を連携して事業実施し、その半分に当たる約1万か所で一体として事業実施する。さらに、放課後児童クラブについて、経験等に応じた職員の処遇改善や業務負担軽減対策を進めるとともに、追加的な受け皿整備を平成30年度末(2018年度末)に前倒して実現するための方策を検討する。なお、処遇改善に当たっては、予算措置が執行面で適切に賃金に反映されるようにする。

(2) すべての子供が希望する教育を受けられる環境の整備

すべての子供が夢に向かって頑張ることができる社会をつくらなければならない。未来を担う子供たちへの投資を拡大し、格差が固定化せず、誰にもチャンスがある一億総活躍社会を創っていく。

（ひとり親家庭や多子世帯等への支援）

平成 28 年度（2016 年度）予算に盛り込まれている、幼児教育の無償化拡大によって所得の低い世帯では第二子は半額、第三子以降は無償とする。ひとり親家庭への支援については、児童扶養手当の機能を充実し、第二子は 36 年ぶり、第三子以降は 22 年ぶりに加算額を最大で倍増した。さらに、放課後児童クラブ等が終わった後の地方自治体による子供の居場所づくりを支援する。この際、子供の生活習慣の習得・学習支援、食事の提供等を行う。児童養護施設や里親の下で育った子供の進学支援のため、毎月家賃相当額に加え生活費を貸し付け、就業継続等の条件により返還を免除する制度を本年度から創設したところ、今後も必要な対応を検討していく。また、いわゆる団塊ジュニア世代の人口構造上の重要性も踏まえつつ、多子世帯への支援を推進する。

児童虐待の問題に社会全体で対応し、児童の最善の利益が優先して考慮されるよう、児童相談所の専門性強化等による発生時の迅速・的確な対応に加え、予防から児童の自立支援（家庭養護の推進等）に至るまでの総合的な対策を進める。これを踏まえ、児童保護手続における裁判所の関与の在り方や、特別養子縁組制度の利用促進の在り方について検討し、必要な措置を講ずる。

（課題を抱えた子供たちへの学びの機会の提供）

特別な配慮を必要とする児童生徒のための学校指導体制の確保、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置など教育相談機能の強化に取り組む。

いじめや発達障害など様々な事情で不登校となっている子供が、自信を持って学んでいけるよう、フリースクール等の学校外で学ぶ子供への支援を行い、夜間中学の設置促進等を図る。

経済的な理由や家庭の事情により学習が遅れがちな子供を支援するため、大学生や元教員等の地域住民の協力及び ICT の活用等による原則無料の学習支援を行う地域未来塾を、平成 31 年度（2019 年度）までに全中学校区の約半分に当たる 5000 か所に拡充し、高校生への支援も実施する。

（奨学金制度の拡充）

現在の奨学金制度は、家庭の経済事情、本人の能力などに応じて様々な支援措置が講じられているが、依然として無利子奨学金を受けられない学生がいる、あるいは、社会に出た後の返還負担に不安を覚え奨学金を受けることを躊躇する学生がいることが指摘されている。このため、家庭の経済事情に関係なく、希望すれば誰もが大学や専修学校等に進学できるよう、安定財源を確保しつつ、以下のように奨学金制度の拡充を図る。

無利子奨学金については、残存適格者を解消するとともに、低所得世帯の子供に係る成績基準を大幅に緩和することにより、必要とするすべての子供たちが受給できるようにする。

有利子奨学金については、固定金利方式・金利見直し方式ともに現在の低金利の恩恵がしっかりと行き渡るようにする。特に、金利見直し方式を選択した場合、現在の金利水準に照らせばほぼ無利子となるような仕組みを検討する。

給付型奨学金については、世代内の公平性や財源などの課題を踏まえ創設に向けて検討を進め、本当に厳しい状況にある子供たちへの給付型支援の拡充を図る。

奨学金の返還については、卒業後の年収が 300 万円以下の場合には 10 年間の返還猶予が適用され、更に、申込時の家計支持者の世帯年収が 300 万円以下で卒業後の本人の年収が 300 万円以下の場合には無期限返還猶予が適用される。こうした制度の周知徹底を図るとともに、社会に出た後の所得に応じて返還額を変化させる新たな所得連動返還型奨学金制度を平成 29 年度（2017 年度）の進学者から速やかに導入することで、大幅な負担軽減を図る。

（3）女性活躍

女性の活躍は、一億総活躍の中核である。ポテンシャルを秘めている女性が我が国には数多くおり、一人ひとりの女性が自らの希望に応じて活躍できる社会づくりを加速することが重要である。

子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業への働きかけを行う。また、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を図るとともに、マザーズハローワーク事業について、拠点数の拡充及びニーズを踏まえた機能強化を図る。さらに、本年 4 月から全面施行された女性活躍推進法に基づき、企業における女性活躍のための行動計画の策定・情報公表などを推進する。総合評価落札方式等による国の調達において、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランスを加点項目に設定する。

多様な正社員、テレワークの普及など女性が働きやすい環境整備、いわゆるセクハラ・マタハラ防止に向けた取組等を推進する。また、男性の家事・育児・介護等への主体的参画を促進する。ひとり親が就職に有利な看護師等の資格を取得できるよう、貸付・給付金事業を推進する。さらに、住民基本台帳法施行令¹⁴等の改正を行い、マイナンバーカードに旧姓の併記を可能とする。

女性リーダー育成モデルプログラムの全国への普及を行うとともに、女性

¹⁴ 住民基本台帳法施行令（昭和 42 年 9 月 11 日政令第 292 号）

が継続就業でき、リーダー層に登用される人材として成長できるよう、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の先進的な取組を推進する。また、女性起業家に対する支援を強化する。

(4) 結婚支援の充実

少子高齢化が深刻化する中、若者の希望する結婚が、それぞれ希望する年齢で叶えられるような環境を整備する。このため、結婚の段階における支援を充実する。

また、若者世帯・子育て世帯が、必要な質や広さを備えた住宅に低廉な家賃で入居が容易になるよう、空き家や民間賃貸住宅を活用した新たな仕組みを構築する。

(5) 若者・子育て世帯への支援

子育て中の保護者の約4割が悩みや不安を抱えており、妊娠期から子育て期にわたる切れ目ない支援を実施する子育て世代包括支援センターについて、児童福祉法¹⁵等改正により市町村での設置の努力義務等を法定化し、平成32年度末（2020年度末）までの全国展開を目指す。

結婚年齢等の上昇と医療技術の進歩に伴い、不妊に悩む方が増加しており、不妊専門相談センターを平成31年度（2019年度）までに全都道府県・指定都市・中核市に配置して相談機能を強化し、不妊治療支援の充実を継続するとともに、不妊治療をしながら働いている方の実態調査を行い、必要な支援を検討する。

地域において分娩を扱う施設の確保など、小児・周産期医療体制の充実を図る。子どもの医療制度の在り方等に関する検討会での取りまとめを踏まえ、国民健康保険の減額調整措置について見直しを含め検討し、年末までに結論を得る。

(6) 子育てを家族で支える三世代同居・近居しやすい環境づくり

子育て中の親の孤立感や負担感が大きいことが、妊娠、出産、子育ての制約になっていることがある。大家族で、世代間で支え合うライフスタイルを選択肢として広げるため、三世代同居・近居をしやすい環境づくりを推進する。三世代同居に対応した優良な住宅の整備やリフォームを支援するとともに、子育て世帯とそれを支援する親族世帯との近居を支援する。

(7) 社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者等の活躍支援

社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者（発達障害者など）

¹⁵ 児童福祉法（昭和22年12月12日法律第164号）

等に対して、個々人の特性に応じて将来の目指すべき姿を描きながら、医療、福祉、教育、進路選択、中退からの再チャレンジ、就労などについて、専門機関が連携して伴走型の支援に取り組む。若年無業者等についても、ハローワーク、地域若者サポートステーション、自治体、NPO等の関係機関が連携して、就労・自立に向けた支援に取り組む。さらに、性的指向、性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進める。

4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

(1) 介護の環境整備

(介護人材確保のための総合的な対策)

「介護離職ゼロ」の実現に向けて、昨年末の緊急対策において、介護の受け皿を38万人分以上から50万人分以上へ拡大することなどを盛り込んだ。

介護人材の処遇については、競合他産業との賃金差がなくなるよう、平成29年度(2017年度)からキャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。この際、介護保険制度の下で対応することを基本に、予算編成過程で検討する。なお、障害福祉人材の処遇についても、介護人材と同様の考え方に立って予算編成過程で検討する。

多様な介護人材の確保・育成に向けて、介護福祉士を目指す学生に返済を免除する月5万円の修学資金貸付制度や、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の20万円の再就職準備金貸付制度の更なる充実、高齢人材の活用等を図る。また、介護ロボットの活用促進やICT等を活用した生産性向上の推進、行政が求める帳票等の文書量の半減などに取り組む。さらに、改正介護休業制度の着実な実施や、介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化を行うなど、仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を促進する。

このように、介護の受け皿整備に加え、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として25万人の介護人材の確保に総合的に取り組む。

なお、経済連携協定(EPA)に基づく専門的介護人材の活用を着実に進めるとともに、出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案の成立後、これらの仕組みに基づく外国人材の受入れについて、それぞれの制度趣旨に沿って積極的に進めていく。また、経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材受入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める。

(2) 健康寿命の延伸と介護負担の軽減

健康寿命が延伸すれば、介護する負担を減らすことができ、高齢者本人も健康に暮らすことができるようになる。このため、健康寿命の延伸は一億総活躍社会の実現にとっても重要であり、自治体や医療保険者、雇用する事業主等が、意識づけを含め、個人が努力しやすい環境を整える。また、老後になってからの予防・健康増進の取組だけでなく、現役時代からの取組も重要であり必要な対応を行う。

(3) 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援

一億総活躍社会を実現するためには、障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて最大限活躍できる環境を整備することが必要である。このため、就職支援及び職場定着支援、治療と職業生活の両立支援、障害者の身体面・精神面にもプラスの効果がある農福連携の推進、ICTの活用、就労のための支援、慢性疼痛^{とうつう}対策等に取り組むとともに、グループホームや就労支援事業等を推進する。

また、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会を契機に、ユニバーサルデザインの社会づくり（心のバリアフリー、街づくり）を推進するとともに、障害者のスポーツ、文化芸術活動の振興を図る。

障害のある子供も、障害のない子供と可能な限り共に学べるようにし、自立や社会参加を果たせるように環境を整備する。特に、小中学校における通級指導を推進するとともに、高等学校においても通級指導を平成30年度（2018年度）から新たに制度化し、小中高等学校あわせて指導内容や指導体制等の環境整備を進める。

(4) 地域共生社会の実現

子供・高齢者・障害者など全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる「地域共生社会」を実現する。このため、支え手側と受け手側に分かれるのではなく、地域のあらゆる住民が役割を持ち、支え合いながら、自分らしく活躍できる地域コミュニティを育成し、福祉などの地域の公的サービスと協働して助け合いながら暮らすことのできる仕組みを構築する。また、寄附文化を醸成し、NPOとの連携や民間資金の活用を図る。

5. 「戦後最大の名目 GDP600兆円」に向けた取組の方向

強い経済なくして、明日への「希望」を生み出すことはできない。アベノミクス第1ステージでは、農業、医療、エネルギーといった分野における岩

盤規制改革、法人税改革、コーポレートガバナンスの強化、TPP（環太平洋パートナーシップ協定）の署名に大胆かつスピード感をもって取り組み、ビジネス環境を抜本的に変革してきた。いわゆる「六重苦」も解消されつつあり、企業は過去最高の収益を上げている。世界に目を向ければ、「第4次産業革命」が世界を席卷しており、各国は「待ったなし」の対応が迫られている。デフレから完全に脱却し、力強い成長軌道に乗せることができるかは、このタイミングを捕らえ、未来に向けた投資や、更なる賃上げ・可処分所得の増加を実現し、消費を拡大できるかにかかっている。新たな産業やサービスの創出を通じて社会的課題を解決し、グローバル市場で付加価値を獲得できるのか、日本は歴史的な分岐点に立っている。今こそ、「本格的な成長志向の戦略」を描き、官民一体となって、戦後最大の経済、名目 GDP600 兆円という目標に向かって、積極果敢に挑戦すべき時である。

（1）第4次産業革命

インターネットを介して全てのモノが繋がり、収集・蓄積されたビッグデータを人工知能が解析することで、人間だけでは思いつきもしなかった新しい価値、商品、サービスが生まれる。未知の領域に力強く踏み出し、世界に先駆けて第4次産業革命を実現するため、産学官の叡智^{えいち}を結集し、製造現場など我が国の強みを活かした戦略を官民で共有する。

ビジネスの世界の新潮流である IoT¹⁶・ビッグデータ・人工知能とロボットや情報端末等も活用し、自動走行や製造現場等での産業応用化を促していく。また、サイバーセキュリティに十分配慮しつつ、企業や組織の垣根を超えたデータ利活用を推進する。第4次産業革命を我が国全体に普及させる鍵は、中堅・中小企業である。中堅・中小企業のニーズに寄り添い、現場目線で IT やロボットの導入が進められるよう支援する。

（2）世界最先端の健康立国へ

健康・予防サービスは、高齢化の進展を背景に、需要の増大が見込まれる。また、若者も含め、個人の意識が高まるとともに、ニーズが多様化しており、今後の成長余力が大きい分野と考えられる。従来からの医療、介護サービスについても、IoT 等の活用により、その質を飛躍的に高めることができる。

健康・予防に向けた様々なサービスが提供できるよう、公的保険外サービスの活用を促進し、新たな市場を創出する。また、企業・保険者が有するレセプト・健診・健康データの集約・分析・活用や、医療機関等が有する治療や検査データの活用基盤の構築を通じて、公費負担医療を含む医療・介護費の適正化を図りつつ、テラーメイドでの医療・健康サービスを実現する。

¹⁶ Internet of Things

介護の現場においては、ロボットやセンサーの活用を通じて介護の質や生産性を向上させ、それにより現場の負担を軽減する。

(3) 環境・エネルギー制約の克服と投資拡大

資源に乏しい日本にとって、環境・エネルギー制約の克服は、経済の好循環を実現するための前提ともいえる。徹底した省エネルギーの推進、再生可能エネルギーの最大限の導入等により、我が国のエネルギー需給構造を転換することは、日本の競争力を強化するのみならず、ライフスタイルの変革をも促す。

世界共通の課題である環境・エネルギー制約を、我が国の最先端技術で解決するとともに、経済成長に向けた投資を拡大していく。これまで製造業が中心であった省エネルギー投資の推進を、流通・サービス業や中小企業にまで拡大する。再生可能エネルギーについては、最大限の導入と国民負担を両立させ、燃料電池自動車の本格的普及を起爆剤として水素社会を実現する。また、IoT等を活用して、需要家自らが積極的にエネルギーマネジメントに取り組む動きを一層活発なものにするため、節電量（ネガワット）取引市場を新たに創設する。資源価格の低迷下でも、安定的に資源開発投資を行い、持続的な経済成長につなげていく。

(4) スポーツの成長産業化

スポーツには、人を夢中にさせる魅力がある。老若男女問わず、自ら体を動かして楽しむだけでなく、アスリートの競技に多くの人々が熱狂する。健康、観光、ファッション、文化芸術のみならず、IT等との融合による新たな市場の創出、経済価値を生むポテンシャルが大きいといえる。

スタジアム・アリーナ改革、スポーツを核とした街づくりや、スポーツ産業の活性化による収益の拡大と、その収益をスポーツへ再投資することによる、アスリートの強化を含めたスポーツ環境の充実といった自律的好循環モデルの確立等を目指す。

(5) 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた見える化プロジェクト

平成32年（2020年）には、東京オリンピック・パラリンピック競技大会が開催される。我が国は世界中から注目を集め、多くの外国人が訪日する。平成32年（2020年）をゴールと見立て、改革・イノベーションの成果をショーケース化して世界に発信するとともに、平成32年（2020年）以降に向けたレガシー（遺産）として後世代への承継を図る。具体的には、自動走行、分散型エネルギー、先端ロボットの活用を実現し、我が国の強みである技術

力を世界に示していく。

(6) 既存住宅流通・リフォーム市場の活性化

住宅の購入は、一生の中で最も高い買い物であるにもかかわらず、月日の経過とともに資産価値が低下してしまう場合が多い。住宅市場の活性化のみならず、老後不安の解消による消費の底上げを図るため、住宅が資産として評価される既存住宅流通・リフォーム市場を形成・活性化する。

(7) サービス産業の生産性向上

サービス産業は我が国の GDP の約 7 割を占め、地域の雇用と経済も支えている。中堅・中小企業も多いサービス産業の生産性の向上無くして、国民一人一人が経済成長と地域社会の活力を実感はできない。トラック、旅館、卸・小売業等 7 分野等の生産性をデータ・IT の利活用や中小企業支援機関等の支援によって向上させる。

(8) 中堅・中小企業・小規模事業者の革新

中堅・中小企業・小規模事業者の活性化・生産性向上なしに、地域経済の活性化はない。地域の中核企業となる中堅企業等の世界市場への挑戦を後押しするとともに、中小企業等経営強化法¹⁷に基づく事業分野別指針を活用して経営力の強化を図りつつ、中小企業支援機関等とも協力しながら、IT 利活用や省力化のための投資の促進など、中小企業・小規模事業者の実態を踏まえた生産性の向上を支援する。また、事業所管官庁・中小企業庁・公正取引委員会等は、連携して下請事業者の取引条件の改善に取り組むとともに、中小企業・小規模事業者の「稼ぐ力」の確立に向けた金融機能の強化と事業再生・事業承継の円滑化等にも取り組んでいく。

(9) 攻めの農林水産業の展開と輸出力の強化

地域で頑張る農業者の所得を増やし、若者が将来に夢や希望を持てる強くて豊かな農業を実現しなければならない。TPP によって切り拓かれる 8 億人の市場は、日本の美味しく、安全な農産物を待っている。農地の集約を進め、生産資材のコスト低減や IT 技術の活用により、中山間地域を含めた地域の収益力・生産基盤の強化を図り、我が国の農業の競争力を高める。「総合的な TPP 関連政策大綱」¹⁸等に基づく施策を着実に実施するとともに、積極的に海外市場に挑戦しようとする農業者に対しては、販路開拓を支援し、輸出を促進する。

¹⁷ 中小企業等経営強化法（平成 11 年 3 月 31 日法律第 18 号）

¹⁸ 平成 27 年 11 月 25 日 TPP 総合対策本部決定

(10) 観光先進国の実現

「明日の日本を支える観光ビジョン」¹⁹等に基づき、訪日外国人旅行者数を平成 32 年（2020 年）4,000 万人・平成 42 年（2030 年）6,000 万人、訪日外国人旅行消費額を平成 32 年（2020 年）8 兆円・平成 42 年（2030 年）15 兆円とすること等の目標の達成に向かって、政府一丸、官民を挙げて、観光先進国の実現に向けた取組を総合的・戦略的に実施する。これにより、裾野が広い観光を「一億総活躍の場」とすることが可能である。

具体的には、観光資源の魅力を極め、地方創生の礎にするため、魅力ある公的施設の開放、国立公園や農山漁村など景観の優れた観光資源や文化資源の保全・活用等を行う。

また、観光産業を革新し、国際競争力を高め、我が国の基幹産業にするため、観光関係の規制・制度の見直し、観光経営人材等の育成、世界水準の DMO²⁰の形成・育成、欧米豪や富裕層等へのプロモーションの強化、ビザの戦略的緩和等を実施する。

さらに、企業における労使一体での年次有給休暇の取得向上や休暇取得の分散化等の休暇改革の推進、最先端技術を活用した出入国審査等の促進、通信・交通利用環境の向上、各地の観光地や交通機関におけるユニバーサルデザイン化の推進等により、すべての旅行者がストレスなく快適に観光を満喫できる環境の整備を進める。

(11) 地方創生

地方は少子高齢化や過疎化の最前線であり、地方創生は、一億総活躍社会を実現する上で最も緊急度の高い取組の一つである。地域において育まれた^{たい}伝統・文化、人と人とのつながり、日本人の心の豊かさといった財産を活かしながら進めていくことが重要である。

「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015 改訂版）」²¹及び「まち・ひと・しごと創生基本方針 2016」²²に基づき、ローカルアベノミクスの推進、潜在的希望者の地方移住・定着の実現、地域の実情に応じた働き方改革、連携中枢都市圏の形成等を通じ、東京一極集中の是正、若い世代の就労・結婚・子育ての希望実現、地域特性に即した課題解決を進め、人口減少と地域経済の縮小を克服する。

¹⁹ 平成 28 年 3 月 30 日明日の日本を支える観光ビジョン構想会議決定

²⁰ Destination Management/Marketing Organization:観光地域づくり推進法人

²¹ 平成 27 年 12 月 24 日閣議決定

²² 平成 28 年 6 月 2 日閣議決定

(12) 国土強靱化、ストック効果の高い社会資本整備

社会資本整備については、社会資本整備重点計画²³等に基づき、既存施設の最大限の活用を図りつつ、成長力を強化する分野に重点化し、ストック効果が最大限発揮されるよう、長寿命化の観点及び中長期的な建設業の担い手の確保の観点も踏まえ、戦略的な取組を安定的・持続的に進める。

国土強靱化については、PDCAを徹底しつつ、「国土強靱化アクションプラン2016」²⁴に定められた取組を着実に進める。特に、地域計画の策定・実施を促進するとともに、民間の主体的取組を促進する。大規模地震や多様な自然災害に対し、防災・減災の取組を推進する。

持続可能な都市構造を実現する観点から、都市のコンパクト化の取組を促進するとともに、その多様な効用を明らかにしつつ、公共施設の集約・統廃合等や未利用資産の有効活用を推進する。

「PPP/PFI推進アクションプラン」²⁵で定められた事業規模目標達成のため、重点分野におけるコンセッション事業を推進するとともに、PPP/PFIを優先的に検討する枠組みの実効ある運用や地域プラットフォームの形成を推進する。

(13) 消費・投資喚起策

戦後最大となる名目GDP600兆円を確実に実現するためには、底堅い消費を実現するとともに、民間投資を促進する必要がある。

賃金の継続的な引上げ、下請等中小企業の取引条件の改善、社会保険料の増加の抑制等を通じて、賃金・可処分所得の引上げを実現する。単なる需要の先食いではなく、国内の需給ギャップを解消する消費の底上げや、従来の消費行動・購買行動に変革をもたらし、新たな消費の創出に繋がる消費マインドの喚起を官民連携して実施する。

また、現下の低金利環境を^い活かし必要な投資を進める道筋を検討する。

(14) 生産性革命を実現する規制・制度改革

人口減少下における供給制約を克服するためには、生産性を抜本的に向上させるしかない。このため、生産性革命を実現する規制・制度改革の在り方を見直し、コーポレートガバナンスの強化など未来投資を促す制度改革に果敢に取り組む。

²³ 平成27年9月18日閣議決定

²⁴ 平成28年5月24日国土強靱化推進本部決定

²⁵ 平成28年5月18日民間資金等活用事業推進会議決定

(新たな規制・制度改革メカニズムの導入)

第4次産業革命は、技術革新の予見が難しい上に、スピードが求められる。先が読めない時代だからこそ、官民で産業革新の将来像を共有し、中期目標からバックキャストしてロードマップを描き、必要となる規制・制度改革を実施していく。また、事業者目線で事業コストを徹底的に削減し、生産性を向上させるため、規制改革、行政手続の簡素化、IT化を一体的に進める。

(国家戦略特区の活用)

「国家戦略特区」については、平成29年度末(2017年度末)までの2年間を「集中改革強化期間」として、残された「岩盤規制」の改革や、事業実現のための「窓口」機能の強化を行い、必要であれば、新たな区域を指定していく。

(未来投資に向けた制度改革)

コーポレートガバナンスの強化は、改革リストのトップアジェンダである。コーポレートガバナンス・コードの適用、独立社外取締役を選任する企業の増加、機関投資家のスチュワードシップ・コードの受入れなど、旧来型の内向きの経営マインドの一掃に取り組んできた。形式だけではなく、実効的にガバナンスを機能させなければ、企業が「攻めの経営」に転じていくことは難しい。企業の情報開示の実効性・効率性を国際水準に照らしても高いものにするなど、更なる改革に着手し、企業と投資家の建設的な対話を促進する。

公的サービス・資産の民間開放は、民間の創意工夫を^い活かした質の高いサービスの効率的な提供につながり、新たな民間投資を生み出す起爆剤ともなり得る構造改革である。そのため、公共施設等運営権方式を含むPPP/PFI等を大胆に推進していく。

(15) イノベーション創出・チャレンジ精神に^{あふ}溢れる人材の創出

中長期的な経済成長を支えるのは、イノベーションと人材である。データを巡る熾烈な競争が繰り広げられつつある第4次産業革命においては、斬新なビジネスモデルの登場により付加価値の源泉が瞬時に移り変わるなど、陳腐化も早い。斬新なアイデアや技術を武器にした思い切った挑戦による急激な成長も可能であり、まさに、「イノベーションの時代」である。第4次産業革命を勝ち抜くもう一つの鍵が人材であり、データの利活用に日常から接し、新たな付加価値を生み出していくことが求められる。

(イノベーション、ベンチャー創出力の強化)

世界に先駆けて第4次産業革命を実現できるかは、オープンイノベーショ

ンを実践し、企業の内外のリソースを効率的かつ柔軟に活用できるかにかかっている。産学連携の体制を強化し、企業から大学・研究開発法人への投資を、今後10年間で3倍に増やすことを目指す。また、国内外からトップ人材や投資を呼び込む産学官の戦略研究拠点を、来年度中に少なくとも5か所創出する。人工知能は第4次産業革命における勝敗の鍵を握っていることから、産学官の叡智^{えいち}を集め、縦割りを排した「人工知能技術戦略会議」を本年4月に設置した。研究開発目標と産業化のロードマップを、本年度中に策定する。機動的な意思決定の下、迅速かつ大胆な挑戦ができるベンチャー企業は、オープンイノベーションの相手先として極めて有望である。地域のベンチャーと世界市場をつなげるため、民間主導の中核組織を本年度中に創設し、各省の施策を一体的に動員する。

（多面的アプローチによる人材の育成・確保）

人工知能等の活用によって、仕事の内容や働き方は劇的に変化していくと考えられるが、データを活用して付加価値を生み出すのは「人材」である。第4次産業革命を支える人材の確保・育成に向けて、初等中等教育におけるプログラミング教育の必修化をはじめとするITを活用した教育の全国展開、高等教育における大学院・大学での数理教育の強化、特定国立研究開発法人等における世界レベルの研究者を糾合した研究と人材育成の一体的推進などに着手する。あわせて、獲得競争が激しい高度外国人材を我が国に惹きつけるため、世界最速級の「日本版高度外国人材グリーンカード」を導入し、高度外国人材への永住権付与を迅速化する。

（16）海外の成長市場の取り込み

本年2月に署名されたTPPは、世界のGDPの約4割を占めるアジア・太平洋の巨大市場の成長を取り込む大きなチャンスをもたらす。これを契機とし、我が国中堅・中小企業を含む海外展開を加速化する。また、対内直接投資の一層の拡大や経済連携交渉、投資協定・租税条約の締結・改正を推進する。あわせて、リスクマネー供給拡大に資する関係機関の体制・機能を強化し、インフラシステム輸出の拡大やクールジャパンの推進にも取り組んでいく。

6. 10年先の未来を見据えたロードマップ

「戦後最大の名目GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」という3つの大きな目標の達成に向けて、具体的にどのような施策をいつ実行するのかを、それぞれの項目ごとに具体的に期限を区切って定め、評価を行って見直しつつ、施策を進めていくことが重要である。

(目標に応じた対応策の提示)

このため、第一に、「戦後最大の名目 GDP600 兆円」、「希望出生率 1.8」、「介護離職ゼロ」という3つの目標それぞれについて、①国民生活における課題、②検討すべき方向性、③対応策からなる「樹形図(ツリー図)」を作成し、政策を整理して示した。

「戦後最大の名目 GDP600 兆円」については、その実現に向けた課題を、「成長戦略の加速等」及び「個人消費の喚起」に分解して整理した。成長戦略の加速等については、「人口減少局面における成長力の強化」に向けた「生産性革命に向けた取組の加速」及び「新たな有望成長市場の創出・拡大」、「拡大する海外経済の活用」に向けた「TPP 等に対応した海外の成長市場との連携強化」、並びに「人口減少と地域経済縮小の克服」に向けた「地方創生、中小企業・小規模事業者支援」及び「防災・国土強靱化、成長力を強化する公的投資への重点化」に取り組む必要がある。消費の喚起については、「賃金・可処分所得の引上げ等」、「潜在的な消費需要の実現」及び「ストックを活用した消費・投資喚起」に取り組む必要がある。これらに対する 22 項目の対応策により、名目 GDP600 兆円の実現を目指す。

「希望出生率 1.8」については、その実現に向けた国民生活における課題を、「結婚」、「妊娠・出産・子育て」及び「ひとり親家庭」に分解して整理した。結婚については、将来、生涯未婚率が約 2 割に上昇することが推計される中で、若者の約 9 割が持つ「結婚したいという希望を実現」できるよう、「若者の雇用安定化・所得向上」及び「出会いの場の提供」に向けた対応策が必要である。妊娠・出産・子育てについては、夫婦完結出生数が将来約 1.7 人に減少すると推計される中で、平均約 2 人という「希望どおりの人数の出産・子育てを実現」できるよう、「保育・育児不安の改善」、「待機児童の解消」及び「仕事と育児が両立できる環境整備」に向けた対応策が必要である。あわせて、ひとり親家庭については、現状では子供の高校卒業後の進学率が全世帯平均約 7 割に比して約 4 割と低い中、「生活環境の改善・子供の学習意欲向上」に向けて、「教育費負担感の軽減、相談体制の充実」及び「ひとり親家庭の所得の向上」に向け対応策が必要である。これらに対する 12 項目の対応策により、希望出生率 1.8 の実現を目指す。

「介護離職ゼロ」については、その実現に向けた国民生活における課題を、「介護サービスの提供側」、「介護に取り組む家族」及び「高齢者等」に分解して整理した。介護サービスの提供側については、現状、離職の理由として約 2 割の方が介護の受け皿を利用できないことを挙げており、「希望する介護サービスの利用」ができるよう、「介護基盤の供給」及び「介護人材の確保・育成」に向けた対応策が必要である。介護に取り組む家族については、介護離職者の

約5割強の方が、離職前の介護制度等に関する理解不足を挙げるなど、具体的な不安を感じており、「介護に不安なく取り組む」ことができるよう、「家族を支える環境づくり」が必要である。また、約6割の介護離職者の方が介護と仕事の両立が困難だったとしており、「介護と仕事を両立」できるよう、「介護休業・介護休暇の利用率向上」、「長時間労働の是正」及び「柔軟な就労形態の利用率向上」に向けた対応策が必要である。高齢者等については、「健康を長い間維持するなどして安心して生活できる」よう、「高齢者に対するフレイル（虚弱）予防・対策」、「障害や難病のある方等が自立し、社会参加しやすい環境づくり」及び「地域課題の解決力強化と医療・福祉人材の活用」に向けた対応策が必要である。これらに対する9項目の対応策により、介護離職ゼロの実現を目指す。

（時間軸と指標を持った対応策の提示）

第二に、合計で43項目からなる対応策について、項目ごとに、①国民生活における課題、②今後の対応の方向性、③具体的な施策を記載する。④ロードマップの年次は、「戦後最大の名目GDP600兆円」に向けた施策については平成28年度（2016年度）から平成33年度（2021年度）の6年間、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」に向けた施策については平成28年度（2016年度）から平成37年度（2025年度）の10年間とし、各年度において施策をどのように展開していくかを可能な限り指標を掲げつつ示した。

（他の政府計画との連携）

本ロードマップを効果的に実施していくため、「経済・財政再生計画」の枠組みの下、日本再興戦略その他の政府計画と連携して取り組んでいく。

介護離職 ゼロの実現

安心につながる社会保障

介護サービスの提供側

介護に取り組む家族

高齢者等

国民生活における課題

希望する介護サービスを利用したい
※現状：
・40-50代の介護離職理由「施設に入所できず負担が増えた」「在宅介護サービスを利用できず負担が増えた」

介護に不安なく取り組みたい
※現状：
・要介護認定者608万人

介護と仕事を両立したい
※現状：
・40-50代の介護離職理由「仕事と介護の両立が難しい職場」

健康を長い間維持するなど、安心して生活したい
※現状：
・平均寿命 男性 80.21歳 女性 86.61歳
・健康寿命 男性 71.19歳 女性 74.21歳
・65歳以上人口 26.7%
・75歳以上人口 12.9%

検討すべき方向性

介護基盤の供給
・在宅介護352万人
・居住系サービス38万人
・介護施設95万人

介護人材の確保・育成
・介護分野の有効求人倍率2.73倍

家族を支える環境づくり
・40-50代の介護離職理由「自分の心身健康が悪化」

介護休業・介護休暇の利用率向上
・介護休業の定めがある事業所 67%
・介護休暇の定めがある事業所 62%

長時間労働の是正、柔軟な就業形態の利用率向上
・フルタイムに対するパートタイムの賃金水準 56.6%
・週労働時間49時間以上 21.3%
・65歳以上の就業率 20.8%

高齢者に対するフレイル(虚弱)予防・対策
・メタボ人口 1400万人
・40-74歳健康診断受診率 66.2%
・要介護認定率 17.8%

障害や難病のある方等が自立し、社会参加しやすい環境づくり

地域課題の解決力強化と医療・福祉人材の活用

対応策

① 高齢者の利用ニーズに対応した介護サービス基盤の確保

② 求められる介護サービスを提供するための多様な人材の確保、生産性の向上

③ 介護する家族の不安や悩みに答える相談機能の強化・支援体制の充実

④ 介護に取り組む家族が介護休業・介護休暇を取得しやすい職場環境の整備

⑤ 働き方改革の推進
(※「希望出生率1.8の実現」⑧と共通)

⑥ 元気で豊かな老後を送れる健康寿命の延伸に向けた取組

⑦ 高齢者への多様な就業機会の確保

⑧ 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援

⑨ 地域共生社会の実現

介護離職
ゼロの実現

希望する介護サービスの利用（介護基盤の供給）

①

高齢者の利用ニーズに対応した介護サービス基盤の確保

【国民生活における課題】

重度の要介護者数の増加。
 ・要介護3以上の者は2000年～2015年の間に2.2倍に。213万人（2015年度）→421万人（2060年）となる見通し

要介護の度合い等に応じて、希望する介護サービスを利用したい。

- ・ 介護離職者は年間約10万人（2012年就業構造基本調査）。介護離職の理由として、「介護サービスの利用ができなかった」とを挙げている方が約15%（推計）
- ・ 要介護3以上の特養自宅待機者が約15万人（2013年度厚労省老健局調べ）

介護と仕事を両立しにくい。

- ・ 家族の介護・看護を理由とした離職・転職者：10.1万人（2011年10月～2012年9月）

【今後の対応の方向性】

- ・ 介護サービスが利用できずやむを得ず離職する者をなくすとともに、特別養護老人ホームに入所が必要であるにもかかわらず自宅で待機している高齢者を解消することを旨とし、介護ニーズに合った機動的な介護サービス基盤を整備し、地域包括ケアを推進する。
- 【具体的な施策】
- （自立支援）
- （自立支援の自立支援・介護予防に取組む先進的な自治体の取組の全国展開）
- （高齢者の見える化システムを活用して、地域分析を進め、市町村ごとのPDCAサイクルを強化する。また、取組状況に応じた市町村や都道府県へのインセンティブ付け等について検討し、次期介護保険制度改正において必要な措置を講じる。）
- （自立支援と介護の重度化防止の推進）
- （自立支援と介護の重度化防止を推進するため、介護記録のICT化を通じた業務の分析・標準化を進める。これにより、適切なケアマネジメント手法の普及を図るとともに、要介護度の維持・改善の効果を上げた事業所への介護報酬等の対応も含め、適切な評価の在り方について検討する。）
- （介護基盤整備の着実な推進）
- （緊急対策に基づき、現行の介護保険事業計画等における約38万人分以上（2015年度から2020年度までの増加分）の整備加速化に加え、在宅・施設サービス及びサビサービス付き高齢者向け住宅の整備量を約12万人分前倒し・上乗せすることで2020年代初頭までに約50万人分を整備する。）
- （国有地における介護施設等に対する定期借地権による貸付（2016年1月から2020年度末までに一定の地域において契約締結するもの）の活用を促進する。）
- （介護する家族の就労継続を効果的に支援する介護サービスの在り方等について、介護離職に関する地域の実情を踏まえつつ自治体が積極的に調査できるよう支援し、第7期以降の介護保険事業計画に反映させる。）
- （互いに支え合う社会づくり）
- ・ 介護保険被保険者に係る住所地利権等の仕組みについて、本人等の意向を踏まえたものにしつつ、更なる拡充・活用を図り、地域と都市部の支え合いを強化する。
- ・ 居住支援協議会による紹介・斡旋等により、空き家等を活用した安心で低廉な家賃の民間賃貸住宅の供給を推進する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
施策	第6期介護保険事業計画	第6期介護保険事業計画	第6期介護保険事業計画	第7期介護保険事業計画	第7期介護保険事業計画	第8期介護保険事業計画	第8期介護保険事業計画	第8期介護保険事業計画	第9期介護保険事業計画	第9期介護保険事業計画	第9期介護保険事業計画	第9期介護保険事業計画	
在宅・施設サービスの整備	緊急対策に基づき、整備量の前倒し・上乗せ	緊急対策に基づき、整備量の前倒し・上乗せ	緊急対策に基づき、整備量の前倒し・上乗せ	引き続き、介護ニーズの的確な把握、介護基盤整備の着実な推進	2020年代初頭までに 介護施設・サービスを 利用できる理由とする介護離職をなくす								
介護離職の観点も含めた介護サービスの把握方法等に関する調査	調査研究事業の実施	調査研究事業の実施	調査研究事業の実施	調査手法の改善及び自治体による第7期に向けた調査	調査手法の改善及び自治体による第8期に向けた調査の実施	調査手法の改善及び自治体による第9期に向けた調査の実施	2020年代初頭までに 介護基盤の整備 拡大量：50万人分以上						
適切なケアマネジメント手法の策定	標準化に向けたケアマネジメントの取組	標準化に向けたケアマネジメントの取組	標準化に向けたケアマネジメントの取組	適切なケアマネジメント手法の策定	2020年代初頭までに 介護基盤の整備 拡大量：50万人分以上 （サビサービス付き高齢者向け住宅約2万人分を含む）								
高齢者の自立支援や介護予防に取組む細い保険者等の好事例の全国展開	地域包括ケア「見える化」システムの設計、開発、運用	地域包括ケア「見える化」システムの設計、開発、運用	地域包括ケア「見える化」システムの設計、開発、運用	PDCAサイクルの強化、国や都道府県による市町村への展開の支援、取組状況に応じた保険者及び都道府県へのインセンティブ付け等について関係協議会において検討、必要に応じて制度改正	要介護3以上の特養自宅待機者を解消する（現在約15万人）								
国有地の利用推進、介護基盤整備の強化	介護施設整備に係る国有地の活用	介護施設整備に係る国有地の活用	介護施設整備に係る国有地の活用	介護施設整備に係る国有地の活用	介護施設整備に係る国有地の活用	介護施設整備に係る国有地の活用	介護施設整備に係る国有地の活用	介護施設整備に係る国有地の活用	介護施設整備に係る国有地の活用	介護施設整備に係る国有地の活用	介護施設整備に係る国有地の活用	介護施設整備に係る国有地の活用	介護施設整備に係る国有地の活用
	介護施設整備について、現場の意見を踏まえつつ、必要な措置を実施	介護施設整備について、現場の意見を踏まえつつ、必要な措置を実施	介護施設整備について、現場の意見を踏まえつつ、必要な措置を実施	介護施設整備について、現場の意見を踏まえつつ、必要な措置を実施	介護施設整備について、現場の意見を踏まえつつ、必要な措置を実施	介護施設整備について、現場の意見を踏まえつつ、必要な措置を実施	介護施設整備について、現場の意見を踏まえつつ、必要な措置を実施	介護施設整備について、現場の意見を踏まえつつ、必要な措置を実施	介護施設整備について、現場の意見を踏まえつつ、必要な措置を実施	介護施設整備について、現場の意見を踏まえつつ、必要な措置を実施	介護施設整備について、現場の意見を踏まえつつ、必要な措置を実施	介護施設整備について、現場の意見を踏まえつつ、必要な措置を実施	介護施設整備について、現場の意見を踏まえつつ、必要な措置を実施

② 求められる介護サービスの向上（その1）

【国民生活における課題】

求められる介護サービスの提供するための人材が不足している。

- ・ 介護分野の有効求人倍率：2.73倍
- ・ 全産業の有効求人倍率：1.21倍
(2016年3月、原数値)

人材確保が困難な理由の一つとして、介護人材の賃金比其他の村人サービス産業と比較し賃金が低いことが考えられる。また、勤続年数も短くなっている。

- ・ 介護職員：賃金262.3千円（賞与込み）、勤続年数6.1年
- ・ 村人サービス産業：賃金273.6千円（賞与込み）、勤続年数7.9年

介護職員は、離職率が高い傾向がある。

- ・ 介護職員：離職率16.5%（2014年度）
- ・ 全産業：離職率15.5%（2014年度）

【今後の対応の方向性】

求められる介護サービスを提供するための人材の確保（2020年代初頭までに+25万人。以降も必要に応じて確保）に向けて、安定財源を確保しつつ、介護人材の処遇改善、多様な人材の活用と人材育成、生産性向上を通じた労働負担の軽減、さらには安心・快適に働ける環境の整備を推進するなど総合的に取り組む。

【具体的な施策】

（介護人材の処遇改善）

- ・ 介護人材の処遇については、競合他産業との賃金差がなくなると、2017年度からキャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。この際、介護保険制度の下で対応することを基本に、予算編成過程で検討する。

- ・ 障害福祉人材の処遇についても、介護人材と同様の考え方に立って予算編成過程で検討する。

（多様な人材の確保）

- ・ 介護福祉士を目指す学生・生徒が、一定期間就労した場合に返還を免除する修学資金貸付制度や、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合に再就職準備金貸付制度を充実する。大都市、被災地等の人材確保が特に困難な地域で、新たに開設する介護施設等については、人材確保が施設整備の妨げとならないよう、再就職準備金貸付制度の活用を図る。

- ・ 介護周辺業務や軽易な介護業務に関して、シルバー人材センターや市町村のボランティアポイント制度等を通じた高齢人材の活用や、中間的就労として従事する人材の活用を進める。

- ・ 介護の仕事の魅力・意義に対する理解を深めるため、特に若いうちから介護を知ることが重要であることから、学生、保護者、地域社会への情報発信、働きかけの強化や、インターンシップ（就業体験）等の単位認定の促進を図る。

- ・ ハローワーク福祉人材コーナーを拡充するとともに、関係機関との連携強化を図るなど、介護分野における就職支援の取組を強化する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
介護人材の処遇改善	月額平均1.2万円相当の処遇改善加算の拡充を実施	返学免除付修学資金貸付制度を拡充、再就職準備金貸付制度を創設	競合他産業との賃金差がなくなると、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	2020年代初頭までに 介護施設・サービスを 利用できないことと 理由とする介護離職を なくす								
	返学免除付修学資金貸付制度を拡充、再就職準備金貸付制度を創設	返学免除付修学資金貸付制度を拡充、再就職準備金貸付制度を創設	競合他産業との賃金差がなくなると、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善	2020年代初頭までに 介護人材の 数：2317万人 (2014年度 176.5万人) 介護人材と競 合他産業との 賃金差：解消 職員一人当た りの利用者数 の増（例： 特養・老健 2：1（2014 年度） 行政が求める 備置等を含め る 文書量：半減 人								
多様な人材の確保と人材育成	シルバー人材センターや市町村のボランティアポイント制度等を通じた高齢人材の活用	要介護3以上の特養自 宅待機者を 解消する (現在約15万 人)											
	学生、保護者、地域社会への情報発信、働きかけの強化 インターンシップ（就業体験）等の単位認定の促進	要介護3以上の特養自 宅待機者を 解消する (現在約15万 人)											
	ハローワークにおける介護分野の就職支援の取組を推進	要介護3以上の特養自 宅待機者を 解消する (現在約15万 人)											

介護離職
ゼロの実現

希望する介護サービスの利用（介護人材の確保・育成）

② 求められる介護サービスを提供するための多様な人材の確保、生産性の向上（その2）

【国民生活における課題】

求められる介護サービスを提供するための人材が不足している。

- ・ 介護分野の有効求人倍率：2.73倍
- ・ 全産業の有効求人倍率：1.21倍
(2016年3月、原数値)

人材確保が困難な理由の一つとして、介護人材の賃金が他の対人サービス産業と比較し賃金が低いことが考えられる。また勤続年数も短くなっている。

- ・ 介護職員：賃金262.3千円（賞与込み）、勤続年数6.1年
- ・ 対人サービス産業：賃金273.6千円（賞与込み）、勤続年数7.9年

介護職員は、離職率が高い傾向がある。

- ・ 介護職員：離職率16.5%（2014年度）
- ・ 全産業：離職率15.5%（2014年度）

【具体的な施策】

- ・ 事業所の業務マネジメント体制強化の観点から、介護事業所における賃金テーブルの設定に向けた取組を推進するとともに、介護事業所に対して人材育成計画や職務分担表、業務効率化計画の策定を推進する。
- ・ 介護サービスの業務を、必要とされる専門性を踏まえて類型化し、それに応じて、介護福祉士等の専門職とそれ以外の者との業務分担を推進する。あわせて、介護人材の中核的な役割を担う介護福祉士について、専門性の高度化による賃金の向上の在り方についても、検討を進める。
- ・ 介護職員が職場に定着し、安心して働き続けられるよう、雇用管理改善のための支援の強化を図る。
- ・ 経済連携協定（EPA）に基づく専門的介護人材の活用を着実に進めるとともに、現在、継続審議の取扱いである出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案の成立後、これらの仕組みに基づく外国人材の受入れについて、それぞれその制度趣旨に沿って積極的に進めていく。また、経済・社会基礎の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材受入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める。

- ・ 介護サービスや介護保険事務処理について、介護ロボット・ICT等の次世代型介護技術（※）の活用により、介護サービスの生産性の向上を進める。それにより、介護の質を低下させずに、効率的なサービス提供に資する基準の確立や、効率的・効果的な職員配置を推進する。

※ 次世代型介護技術：介護ロボット、ICT、AI、センサー、インカム、IoT、ノーリフティング等

- ・ 見守り支援機器等の介護ロボットの導入促進や介護現場のニーズを踏まえた介護ロボットの開発支援を加速化する。
- ・ 次世代型介護技術による業務の効率化や介護負担の軽減について実証研究を実施し、これを踏まえて、次世代型介護技術を用いた介護に適合する新たな基準の在り方を検討する。
- ・ 複数の施設の保有、総務・経理・人事などの複数の部門の集約化など事業所のグループ化を推進する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
多様な人材の確保と人材育成	介護サービスにおける賃金テーブルの設定に向けた取組を推進、介護事業所に対して人材育成計画や職務分担表、業務効率化計画の策定を推進	2020年代初頭までに 介護人材の人数：231万人 (2014年度) 176.5万人 (2014年度)											
	EPAに基づき専門的介護人材の活用 新たに創設される在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用	EPAに基づき専門的介護人材の活用 新たに創設される在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用											
生産性向上	介護ロボットの導入促進・開発支援の加速化 ICT活用による業務負担軽減のガイドライン策定 介護ロボットによる業務の効率化等の実証研究の検討	2020年代初頭までに 介護人材の人数：231万人 (2014年度) 176.5万人 (2014年度)											
経営力向上の推進	第三者評価や介護相談員等を積極的に受け入れるインセンティブの検討 経営力向上に資する規制緩和等を検討	2020年代初頭までに 介護人材の人数：231万人 (2014年度) 176.5万人 (2014年度)											
事業所のグループ化推進	事業所のグループ化を推進	2020年代初頭までに 介護人材の人数：231万人 (2014年度) 176.5万人 (2014年度)											

③

介護する家族の不安や悩みに答える相談機能の強化・支援体制の充実

【国民生活における課題】

要介護者数が増加。

・要介護（要支援）認定者：608万人（2015年4月）（介護保険事業報告）。この15年間で約2.8倍

・2012年の認知症者数462万人、2025年の認知症者数は約700万人（65歳以上人口の約20%）という推計あり
（平成26年度厚生労働科学研究費補助金特別研究事業 日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究）

介護する家族は健康が悪化し離職。

・介護離職理由：自分の心身の健康状態が悪化 男性：25.3% 女性：32.8%
（2012年度厚生労働省委託調査、複数回答）

サービスや制度に関する情報が不足。

・介護している人が手助・介護について相談した人（離職者）
家族・親族：54.7%、いない：17.1%
（2012年度厚生労働省委託調査、複数回答）

【今後の対応の方向性】

家族が介護を必要とする状況になったときに、職場や地域包括支援センター等、様々な場所で介護の情報を入手し、相談できる体制を構築する。また、認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）（2015年1月）の実現などにより、認知症の介護を行う家族等への支援を行う。

【具体的な施策】

- ・ 介護に関する総合的な相談の機関として、2006年に地域包括支援センターが制度化。2015年度現在、全国で4,685か所設置されているが、家族が介護を必要とするようになったときの身近な相談先であることを広く周知しつつ、同センターの土・日・祝日の開所を促進する。また、ハローワーク等との連携により、介護離職の防止に向けた取組みを強化する。
- ・ 2016年度より、ケアマネジャーの研修カリキュラムに家族に対する支援を追加する。
- ・ 2005年から、認知症の特色や対応の仕方を学ぶことができる認知症サポーター養成講座が開始され、これまでに累計750万人が受講しているが、市町村や企業による開催を更に推進する。あわせて、修了者の把握と活用、地域・職域の先進的な事例の展開、サポーター同士の発表・討議の機会の提供などの取組を進める。
- ・ 認知症の人が集まる場や認知症カフェなど、認知症の人やその家族が集う取組を2020年度までに全市町村に普及させ、こうした活動の情報をも市町村や地域包括支援センターから住民に発信する。
- ・ 認知症の人の見守り模擬訓練など、認知症高齢者等による事故等を未然に防ぐ取組を進めるとともに、民間保険等の活用を含め、事故等が起こった場合の備えについて検討する。
- ・ 成年後見制度の利用の促進に関する法律に基づき、認知症、知的障害その他の精神上的の障害があることにより財産管理・日常生活に支障がある方を、その自己決定権を尊重しながら社会で支える成年後見制度の利用を促進する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
地域包括支援センター強化	センターの周知、関係機関との連携強化 ※認知症地域支援推進員	開所日増、関係機関との連携強化 ※認知症地域支援推進員	2018年度全ての市町村に配置	センターの活用状況を見ながら見直し、措置	認知症サポーターの人数 →2017年度末 800万人								
認知症サポーターの養成	認知症サポーターの養成と更なる取組の推進 ※2017年度末までに800万人目標	認知症サポーターの養成と更なる取組の推進 ※2017年度末までに800万人目標	認知症サポーターの活用状況を見ながら見直し、措置	認知症初期集中支援チーム →2018年度 全ての市町村に設置									
認知症初期集中支援チーム設置	適切な治療やケアにつなげ自立生活をサポート ※2018年度に全ての市町村に設置	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	認知症初期集中支援チーム →2018年度 全ての市町村に設置
家族支援の普及	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	認知症初期集中支援チーム →2018年度 全ての市町村に設置
成年後見制度の利用促進	基本計画の策定	基本計画の策定	基本計画の策定	基本計画の策定	基本計画の策定	基本計画の策定	基本計画の策定	基本計画の策定	基本計画の策定	基本計画の策定	基本計画の策定	基本計画の策定	基本計画の策定

【国民生活における課題】

介護休業の利用率は低い。

介護をしている雇用者（239万9千人）について、介護休業等制度の利用ありの者は15.7%

（2012年就業構造基本調査）

介護休業制度の規定が十分に整備されていない。

就業規則等に介護休業の定めがある事業所（5人以上）は66.7%

就業規則等に介護休暇の定めがある事業所（5人以上）は62.2%

（2014年度雇用均等基本調査）

【今後の対応の方向性】

介護休業制度の拡充を図るための制度的な措置を講ずるとともに、誰もが介護休業の取得をためらうことのない社会を目指し、介護休業制度の周知や各企業への働きかけ、介護と仕事の両立が可能な働き方の普及を推進する。

【具体的な施策】

- ・緊急対策に基づき、介護休業給付の給付率の引上げ〔賃金の40%→67%〕や介護休業の分割取得を可能とすること等を内容とする、雇用保険法等の一部を改正する法律について、着実な施行を図る。また、施行後5年を経過した場合に、施行状況について検討を行い、所要の措置を行う。
- ・介護に直面した労働者への休業からの復帰支援など、仕事と介護の両立に資する雇用環境の整備を行った事業主に対する支援を強化するとともに、事業主へのコンサルティングを提供する。
- ・介護保険の被保険者となる労働者（40歳に達した労働者）に対する介護休業制度や介護保険サービス等の周知・啓発を実施する。
- ・介護と仕事の両立が可能となるよう、モデル就業規則の整備等により、多様な正社員の普及を図る。
- ・公務員において、介護と両立して活躍できる職場環境整備を推進する。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
介護休業制度の改正	法案審議	施行準備	着実な施行（周知等） ※介護休業給付の給付率の引上げ： 2016年8月1日施行 介護休業の分割取得： 2017年1月1日施行										2026年度以降
介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化													2020年代初頭までに 介護離職をなくす
													2020年代初頭までに 介護離職をなくす

⑤ 働き方改革の推進（その1）

（※「希望出生率1.8の実現」⑧再掲）

【国民生活における課題】

＜非正規雇用＞

非正規雇用は、増加傾向が続いている。

・1984年604万人⇒2005年1634万人⇒2015年1980万人

例えば女性では、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している方が多いなど、子育てや介護をしながら、多様な働き方を選択したい方が多い。

- ・不意非正規の割合（2014年平均）
男女計 25-34歳28.4%、35-44歳18.7%、
45-54歳18.3%、55-64歳16.9%
うち女性 25-34歳21.2%、35-44歳12.9%、
45-54歳13.2%、55-64歳11.4%

欧州各国に比して、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が大きい。

- ・フルタイムに対するパートタイムの賃金水準：
日56.6% 米30.3% 英71.4% 独79.3% 仏89.1% 伊70.8% 蘭78.8% 丁70.0% 典83.1%

【今後の対応の方向性】

働き方改革を、この3年間の最大のチャレンジと位置付け、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高年齢者就労促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。

【具体的な施策】

（非正規雇用労働者の待遇改善）

- ・女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げ、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金を実現するため、
①労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の法的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか又は不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定し、普及啓発を行う。
- ②ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考しつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。
- ・最低賃金については、年率3%程度を目標として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
施策	同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善	ガイドラインの策定・運用 制度の検討、法案提出	ガイドラインの運用 新制度の施行	「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標の達成状況等を踏まえた取組の更なる強化 平成24年改正労働契約法の附則に基づく検討	フルタイムに対するパートタイムの賃金割合： 2014年56.6% ⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す 不意非正規雇用労働者の割合： 2014年18.1% ⇒2020年10%以下								
		キャリアアップ助成金の活用促進、非正規雇用労働者の能力開発機会の充実、業界団体等に対する待遇改善の要請、無期転換ルールの周知等による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進											

⑤ 働き方改革の推進（その2）

（※「希望出生率1.8の実現」⑧再掲）

【国民生活における課題】

＜長時間労働＞

長時間労働者の割合が欧米各国に比して多く、仕事と家庭の両立が困難。

・週労働時間49時間以上の労働者の割合：

日 21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1%

＜高齢者就業＞

高齢者の7割近い方が65歳を超えても働きたいという希望を持っているが、高齢者雇用の仕組みが不十分。

・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%

・65歳以上の就業率：21.7%（2015年）

（2013年：米17.7% 英9.5% 仏2.2% 独5.4%、伊3.4%）

【具体的な施策】

（長時間労働の是正）

・ 総労働時間を抑制するため、まず、法規制の執行を早急に強化する。具体的には、

① 時間外労働を労使で合意する、いわゆる36協定の36協定において、健康確保に望ましくない長い労働時間（月80時間超）を設定した事業者などに対して指導を強化するなど、長時間労働は正に向けた更なる取組を行う。

② 関係省庁が連携して下請などの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。例えば、

・ 長時間労働の背景に下請法や独占禁止法（物流特殊指定）の違反が疑われる場合に、その取締りを通じて長時間労働を是正する仕組みを、厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会が構築する。

・ IT業界・トラック業界において、発注者や荷主と事業者の協働により、「急な仕様変更」、「長い待ち時間」など、取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めるとともに、医療分野における勤務環境改善に取り組む。

③ 長時間労働は正や勤務間インターバルの自発的導入を促進するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言・指導、こうした制度を積極的に導入しようとする企業に対する新たな支援策を展開する。

・ 労働基準法については、いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について再検討。

・ テレワークを推進するとともに、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援推進法等の見直しを進める。

（高齢者就業の促進）

・ 将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、2016年度から2020年度の5年間を集中取組期間と位置づけ、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業への支援を拡充するとともに、継続雇用延長・定年引上げを実現するためのマニュアルを策定し、企業等へ働きかけを。

・ 2020年度に高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討する。

【国民生活における課題】

＜長時間労働＞

長時間労働者の割合が欧米各国に比して多く、仕事と家庭の両立が困難。

・週労働時間49時間以上の労働者の割合：

日 21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1%

＜高齢者就業＞

高齢者の7割近い方が65歳を超えても働きたいという希望を持っているが、高齢者雇用の仕組みが不十分。

・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%

・65歳以上の就業率：21.7%（2015年）

（2013年：米17.7% 英9.5% 仏2.2% 独5.4%、伊3.4%）

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
総労働時間抑制等の長時間労働是正	月100時間超の時間外労働を把握した事業者などに対する指導強化	36協定において月80時間超の時間外労働を設定した事業者などに対して指導強化 関係省庁が連携して下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築、運用 労働基準法について、36協定における時間外労働規制の在り方について再検討											週労働時間49時間以上の労働者割合：2014年21.3%⇒欧州諸国に遜えない水準を目指す
高齢者就業促進（「介護離職ゼロの実現」⑧に詳細別掲）		65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業への支援、実現マニュアルの策定・働きかけ 「働き方改革」を効果的に進めるための厚生労働省内の組織の在り方を検討する											65歳以上の就業率：21.7%⇒希望する高齢者が就業可能とする

⑥

元気で豊かな老後を送れる健康寿命の延伸に向けた取組（その1）

【国民生活における課題】

現役時代からの予防・健康づくりの取組や、高齢者のフレイル（虚弱）状態へのケアがこれまでも必ずしも十分ではなく、健康寿命と平均寿命に乖離が大きい。

- 健康寿命 男性71.19歳、女性74.21歳（2013年）
- メタボ人口 1,400万人（2008年度）
- 健診受診率（40～74歳、特定健診含む） 66.2%（2013年）
- 要介護認定率 17.8%（2013年度）

【今後の対応の方向性】

健康寿命の延伸は、個人の努力を基本としつつ、自治体や医療保険者、雇用する事業主等が、意識付けを含め、個人が努力しやすい環境を整える。また、老後になってからの予防・健康増進の取組だけでなく、現役時代からの取組も重要であり必要な対応を行う。

【具体的な施策】

- 自治体や企業、保険者における先進的な取組を横展開するため、健康なまち・職場づくり宣言2020（2015年7月10日日本健康会議）の2020年度末までの達成に向け、政府としても協力する。
- かかりつけ医等と連携した糖尿病性腎症の重症化予防について、日本医師会、日本糖尿病対策推進会議、厚生労働省によるプログラム（2016年4月20日）を活用しながら進める。
- データヘルスについて、好事例を横展開するとともに、2016年度より、各保険者における生活習慣病予防や重症化予防、加入者への健康情報の提供などの取組状況を毎年度把握し、専用のホームページを設け常時開示する。
- 2018年度より拡充される保険者の予防・健康づくりに関するインセンティブについて、評価される事項を2016年度中に明らかにし、保険者が前倒しで取り組むことができるようにする。
- 個人の予防・健康増進活動を促すための保険者や自治体による健康ポイントの付与等について、商店街・企業との連携や、ICTの活用など創意工夫された例を参考に横展開する。また、健康づくりを開始・実践する個人の意欲を喚起し、共に支え合いながら健康長寿の取組を推進する人材の育成について、モデル事業を実施し、2018年度以降の全国展開を図る。
- 健康経営銘柄の選定等により健康経営の考え方を広げていく。また、医療保険者、企業、医療関係者が連携して、個人の同意のもと、レセプトデータ・健診データ・健康関連データを活用して、個人への健康アドバイスを行う仕組みをモデル的に開始し、成果を見ながら広げていく。
- 健康寿命の延伸につながる生活習慣等の在り方や疾病の地域差について調査研究を進める。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
自治体・企業・保険者の先進的取組の横展開	「健康なまち・職場づくり宣言2020」の達成に向けた取組												・生涯を通じた予防により、平均寿命を上回る健康寿命の延伸加速を実現し、2025年までに健康寿命を2歳以上延伸（2010年） 男性70.42歳 女性73.62歳（2013年） 男性71.19歳 女性74.21歳 ・2020年までにメタボ人口（特定保健指導の対象者をいう）を2008年度比25%減（2008年度）1400万人 ・2020年までに健診受診率（40～74歳）を80%（特定健診含む）（2013年）66.2%
データヘルス（レセプト等を活用した保健事業）の推進	健康経営銘柄の選定や中小企業における健康経営の推進等												・民間事業者の更なる活用 中小企業も含めた企業による健康経営の取組との更なる連携
	好事例の全国展開 かかりつけ医等と連携した健康増進、重症化予防を含めた疾病予防、重複・頻回受診対策、後発医薬品の使用促進等に係る好事例を強力に全国に横展開する												
	市町村国保等において順次データヘルス計画の作成・公表												
	データヘルス計画の更なる推進												

⑥

元気で豊かな老後を送れる健康寿命の延伸に向けた取組（その2）

【国民生活における課題】

現役時代からの予防・健康づくりの取組や、高齢者のフレイル（虚弱）状態へのケアがこれまでも十分ではなく、健康寿命と平均寿命に乖離が大きい。

- ・健康寿命 男性71.19歳、女性74.21歳（2013年）
- ・メタボ人口 1,400万人（2008年度）
- ・健診受診率（40～74歳、特定健診含む） 66.2%（2013年）
- ・要介護認定率 17.8%（2013年度）

【具体的な施策】

- ・高齢者のフレイル（虚弱）段階での進行防止（フレイル対策）のため、地域における介護予防の取組を推進するとともに、専門職による栄養、口腔、服薬などの支援を実施する（2016年度より）。また、フレイルの前段階（プレフレイル）からの予防対策として、虚弱な高齢者でも容易に参加できる、身近な場での住民主体による運動活動や会食その他の多様な社会参加の機会を拡大する。あわせて、後期高齢者医療における保健事業の在り方を検討し、事業の効果検証を行った上でガイドラインを作成し、2018年度からフレイル対策の全国展開を図る。
- ・新しい運動・スポーツの開発・普及等や職域における身近な運動を推奨することで、取り組みやすい健康増進活動を普及するとともに、介護予防のプログラムなどで高齢者の自立への動機付けを高めることのできる、運動・スポーツを取り入れた介護予防プログラムの充実に取り組み。あわせて、老化メカニズムの解明等を進める。
- ・自らの介護予防活動に取り組む高齢者へのインセンティブを付与する仕組みを設ける等、高齢者の介護予防活動を更に推進する。
- ・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会及びラグビーワールドカップ2019に向け、競技会場及び公共の場における受動喫煙防止対策を強化するとともに、高齢者が外出し活躍しやすいユニバーサルデザインの社会づくりを推進する。
- ・配食を利用する高齢者等が適切な栄養管理を行えるよう、事業者向けのガイドラインを作成し、2017年度からそれに即した配食の普及を図る。
- ・生涯活躍のまちについて、事業の具体化のためのマニュアル等を作成するほか自治体における取組を支援し、地域の特色を活かした展開を図る。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
フレイル対策		・モデル事業の実施 ・効果的な事業の検証・検討 ・ガイドラインの策定		全国展開（効果の検証等を行い、必要に応じてガイドライン等を見直し、全国展開）									・生涯を潤した予防により、平均寿命を上回る健康寿命の延伸加速を実現し、2025年までに健康寿命を2歳以上延伸 (2010年) 男性70.42歳 女性73.62歳 (2013年) 男性71.19歳 女性74.21歳 ・2020年までにメタボ人口（特定保健増進の対象者という）を2008年度比25%減 (2008年度) 1,400万人
市町村の効果的な介護予防等の取組の横展開		「介護予防活動普及展開事業」の着実な推進 ガイドライン案の作成・研修会配布・研修会	・ガイドライン案等の改訂・全国配布 ・モデル都道府県における成功事例の創出	必要に応じ、繰り返し好事例を取捨選択し、ガイドラインや研修カリキュラムを見直し、全国展開									・2020年までに健康診受診率（40～74歳）を80%（特定健診含む） (2013年) 66.2%
生涯活躍のまちの推進	・地域再生法改正法による制度化 ・事業の具体化に向けたマニュアルの作成等		「生涯活躍のまち」構想に関する取組の普及・横展開 地方公共団体による計画作成と事業の展開										

安心した生活（高齢者に対するフレイル（虚弱）予防・対策）
⑦ 高齢者への多様な就労機会の確保

※「希望出生率1.8の実現」⑧（「介護離職ゼロの実現」⑤）から
高齢者就労に係る部分を別掲

【国民生活における課題】

高齢者の7割近い方が65歳を超えても働きたいという希望を持っているが、高齢者雇用の仕組みが不十分。

- ・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%（2013年）
- ・65歳以上も希望者全員が働ける企業割合：72.5%（2015年）
中小企業 74.8%（※従業員31-300人）
大企業 52.7%（※従業員301人以上）
- ・定年廃止又は定年65歳以上の企業割合：18.1%（2015年）
中小企業 19.4%
大企業 7.9%
- ・65歳以上の就業率：21.7%（2015年）
（2013年：米17.7% 英9.5% 仏2.2% 独5.4%、伊3.4%）

【今後の対応の方向性】

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げを行う企業等の奨励、雇用保険の適用など高齢者雇用を支える法制度の整備、企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチング支援の強化により、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図る。

【具体的な施策】

- ・65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げに係る支援を拡充する。
- ・2016年度～2020年度を、企業等による65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げ促進の集中支援期間と位置付け、継続雇用延長・定年引上げの実施企業における賃金制度・能力評価制度等の雇用管理の在り方の検討を行う、継続雇用延長・定年引上げのためのマニュアルを本年度中に策定し、2017年度から企業等に継続雇用延長・定年引上げを働きかける。
- ・改正雇用保険法を施行し、65歳以上の新規雇用高齢者を雇用保険の適用対象とする。
- ・改正高齢者雇用安定法を施行し、シルバークンセンタースタッフの業務範囲の拡張、地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会を確保するための協議会の設置を促進する。あわせて、高齢者に必要な能力を習得させるための技能講習や、生涯現役支援窓口における再就職支援の強化に加え、公益財団法人産業雇用安定センターによる高齢者のマッチング機能強化とともに、自治体や地域の関係者、企業OB等の団体が主導して行う生涯現役社会に向けた取組を拡大する。また、テレワークなどICTの活用により高齢者の就労機会が主導して行う生涯現役社会に向けた取組を拡大する。また、テレワークなどICTの活用により高齢者の就労機会が主導して行う生涯現役社会に向けた取組を拡大する。
- ・2020年度に高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討する。
- ・高齢期における多様な就業と引退への移行に弾力的に対応できるように、在職老齢年金も含めた年金受給の在り方について、年金財政に与える影響にも留意しつつ、検討を進める。
- ・公務員においても、高齢職員的能力や経験をより一層活用していくことが重要であり、公務の運営状況や民間の状況などを踏まえ、必要な措置を検討する。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
継続雇用延長・定年引上げの支援策						継続雇用延長・定年引上げ促進の集中支援期間							
高齢者雇用を支える法制度整備	継続雇用延長・定年引上げマニュアルの策定	継続雇用延長・定年引上げマニュアルの活用した企業への働きかけ	継続雇用延長・定年引上げ促進の集中支援期間										
高齢者の就業支援	雇用保険法改正法案審議 高齢者雇用安定法改正法案審議	65歳以上の新規雇用高齢者を雇用保険の適用対象とする	65歳以上の新規雇用高齢者を雇用保険の適用対象とする	高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討	65歳以上の就業率：21.7% →希望する高齢者が就業可能とする								

（参考）高齢者雇用の確保と厚生年金支給年齢
61歳まで
62歳までの定年延長又は継続雇用
63歳までの定年延長又は継続雇用
64歳までの定年延長又は継続雇用
65歳までの定年延長又は継続雇用
66歳までの定年延長又は継続雇用
67歳までの定年延長又は継続雇用
68歳までの定年延長又は継続雇用
69歳までの定年延長又は継続雇用
70歳までの定年延長又は継続雇用
71歳までの定年延長又は継続雇用
72歳までの定年延長又は継続雇用
73歳までの定年延長又は継続雇用
74歳までの定年延長又は継続雇用
75歳までの定年延長又は継続雇用
76歳までの定年延長又は継続雇用
77歳までの定年延長又は継続雇用
78歳までの定年延長又は継続雇用
79歳までの定年延長又は継続雇用
80歳までの定年延長又は継続雇用
81歳までの定年延長又は継続雇用
82歳までの定年延長又は継続雇用
83歳までの定年延長又は継続雇用
84歳までの定年延長又は継続雇用
85歳までの定年延長又は継続雇用
86歳までの定年延長又は継続雇用
87歳までの定年延長又は継続雇用
88歳までの定年延長又は継続雇用
89歳までの定年延長又は継続雇用
90歳までの定年延長又は継続雇用
91歳までの定年延長又は継続雇用
92歳までの定年延長又は継続雇用
93歳までの定年延長又は継続雇用
94歳までの定年延長又は継続雇用
95歳までの定年延長又は継続雇用
96歳までの定年延長又は継続雇用
97歳までの定年延長又は継続雇用
98歳までの定年延長又は継続雇用
99歳までの定年延長又は継続雇用
100歳までの定年延長又は継続雇用

安心した生活（障害者、難病患者、がん患者等が自立し、社会参加しやすい環境づくり）
⑧ 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援（その1）

【国民生活における課題】

障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて活躍できる環境を整備する必要がある。

- ・企業等での雇用者数：
41万7千人
(50人以上規模における実人員。
2015年6月1日現在)
- ・民間企業における実雇用率：
1.88%
(2015年6月1日現在)
- ・就労移行支援又は就労継続支援の利用から一般就労へ移行する障害者の割合：4.7%
※就労移行支援からの移行率は25.8%
(2014年度現在)

【今後の対応の方向性】

障害者、難病患者、がん患者等も、それぞれの希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて最大限活躍できる社会を目指し、就労支援及び職場定着支援、治療と職業生活の両立支援等を進め、社会参加や自立を促進していく。あわせて、こうした支援を担う専門人材の養成を進める。

【具体的な施策】

- ・法定雇用率の見直し（2018年度、2023年度）を行うとともに、精神障害者等の職場定着の支援のため、障害者就業・生活支援センターによる支援の強化や精神科医療機関とハローワークとの連携強化、ジョブコーチの養成・研修の推進、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくり等に取り組む。また、障害特性を踏まえた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる中小企業をはじめとする事業主への支援の充実や、テレワークによる在宅雇用の推進などICTを活用した雇用支援等を進める。
- ・障害者総合支援法において、就業に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を行うサービスを新設（就労定着支援）し、就労定着の充実を図る。
- ・就労移行支援や就労継続支援について、一般就労に向けた支援や工賃等を踏まえた評価（報酬改定）を実施する等、障害者や難病患者の工賃・賃金向上や一般就労への移行の促進を図る。
- ・精神障害者等の職業訓練を支援するため、職業訓練校に精神保健福祉士を配置してそのサポートを受けながら職業訓練を受講できるようにするなど受入体制を強化する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
施策	障害者の就労支援等の推進	新たな法定雇用率の検討	障害者基本計画の見直し	新たな法定雇用率（経過措置期間）	障害者の実雇用率 2.0%（2020年）を達成								
		障害者基本計画に沿った取組の推進	障害者基本計画の見直し	障害者総合支援法の改正や報酬改定（3年ごと）を通じ、一般就労への移行や就労定着を促進するとともに、地域生活を支援するための取組を推進									
		各都道府県で農福連携を推進	オリパラとあわせてマルシェ開催	農福連携の更なる推進									

安心した生活（障害者、難病患者、がん患者等が自立し、社会参加しやすい環境づくり）
⑧ 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援（その2）

【国民生活における課題】

障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて活躍できる環境を整備する必要がある。

- ・企業等での雇用者数：41万7千人（50人以上規模における実人員。2015年6月1日現在）
- ・民間企業における実雇用率：1.88%（2015年6月1日現在）
- ・就労移行支援又は就労継続支援の利用から一般就労へ移行する障害者の割合：4.7% ※ 就労移行支援からの移行率は25.8%（2014年度現在）

【具体的な施策】

- ・農業分野での障害者の就労を支援し、障害者にとつての職域や収入拡大を図るとともに、農業にとつての担い手不足解消につながる農福連携を推進する等、障害者や難病患者が地域の担い手として活躍する取組を推進する。
- ・障害者や難病患者が安心して生活できる環境を整備するため、グループホームや就労支援事業所等のサービス基盤の整備を推進する。
- ・精神障害者が地域で自立して活躍できるよう、居住の場の確保を含め、保健医療福祉の一体的な取組を強化することにより、入院から地域生活への移行を推進する。
- ・アルコール・薬物等による依存症について、依存症者が地域において必要な治療・回復プログラムや相談支援を受けられる環境の整備を推進する。
- ・受刑者等に対する教育・職業訓練の充実とこれを支える矯正施設の環境整備、刑務所等出所後の受け皿となる保護観察所、更生保護施設の充実や障害福祉サービス等の活用を通じて、刑務所出所者等に対する生活の支援や就労・自立の促進を図る。
- ・難病患者やがん患者等の希望や治療状況、疾病の特性等を踏まえた就労支援を実施するため、がん診療連携拠点病院、難病相談支援センター、産業保健総合支援センター、ハローワーク等が連携を強化する。
- ・難病患者やがん患者等が治療と職業生活を両立できる環境を整備するため、両立支援ガイドラインなどを作成・周知するとともに、難病患者やがん患者等の両立支援に取り組む企業に対する研修等の支援を行う。また、難病患者の雇用管理に資するマニュアルを改訂し、これを活用することや、企業において実際に行われている雇用管理上の配慮事例などを全国から収集し、ホームページを通じて周知することなどにより、難病患者の雇用に ついて企業等への支援を推進する。
- ・ハローワークの専門相談員が、がん診療連携拠点病院と連携して実施するがん患者等に対する就労支援について、治療と両立できる求人確保等を推進するとともに、拠点数の拡充を図る。
- ・慢性疼痛の調査・研究を充実する等、慢性疼痛対策に取り組む。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
施策													
難病患者の就労支援等	<p>両立支援ガイドライン・障害者基本計画の見直し 都道府県において難病医療の中心となる医療機関を整備</p> <p>雇用管理マニュアルの作成及び改訂・雇用事例の収集・周知・活用による企業における取組の促進 ガイドライン・マニュアルを活用して、難病医療の中心となる医療機関、難病相談支援センター、ハローワーク及び産業保健総合支援センターの連携により、難病患者の就労を促進し、治療との両立支援を強化</p>												
がん患者の就労支援等	<p>がん対策加速化プラン等に基づく支援の実施（①就労継続を重視した、がん診療連携拠点病院での相談支援、②ハローワークと拠点病院が連携した就職支援の全国展開、③事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインの作成・周知及び活用、④仕事と治療を無理なく両立できるよう、支持療法（治療に伴う副作用等に対する予防とケア）の開発・普及）</p> <p>第3期がん対策推進基本計画（2017年6月に策定予定）を踏まえ、就労支援を含めたがん対策を総合的かつ計画的に推進</p>												
	<p>障害者の実雇用率 2.0%（2020年）を達成 就労移行支援サービスの利用者数：2017年度末までに2012年度実績の2倍以上 高専で通級指導が望まれる者の実視割合：100%（2020年度）</p>												

⑧

障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援（その3）

【国民生活における課題】

障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて活躍できる環境を整備する必要がある。

障害のある子供も、障害のない子供と可能な限り共に学べるようにし、自立や社会参加を果たせるようにしたい。

- ・通級指導を受けている児童生徒数はこの10年間で2.3倍に増加し、2015年5月現在約90,000人。高等学校には通級制度はない
- ・通級指導について、小中学校の校長等、コーディネーター、通級担当、学級担任の9割以上が効果があると回答（2013年）

【具体的な施策】

- ・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会を契機に、ユニバーサルデザインの社会づくり（心のバリアフリー、街づくり）を推進する。文化プログラム（beyond 2020プログラム）の一環として、障害者の文化芸術活動を推進すること等を通じ、障害者の自立・社会参加のための支援や障害者に対する理解を促進する。
- ・特別な支援を要する子供が社会で自立し活躍する力を育むために必要な教育を受けられるようにICTの活用を含めた環境整備を進める。
- ・小中学校における通級指導を推進するとともに、高等学校においても通級指導を平成30年度から新たに制度化し、小中高等学校合わせて指導内容や指導体制等の環境整備を進める。
- ・特別支援学校教員の特別支援学校教諭免許状保有率については、現在約7割にとどまっていることから、2020年度までにおおむね100%に引き上げる。
- ・2020年東京オリンピック競技大会を契機に、特別支援学校等において、障害者が身近で安心・安全にスポーツができる拠点づくりを推進するとともに、多様性が認められる社会づくりの一環として、パラリンピック教育を推進する。
- ・障害者差別解消法に基づき、障害者差別解消支援地域協議会の設置促進等を進める。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
東京大会を契機とした、心のバリアフリー、ユニバーサルデザインの街づくりの推進	ユニバーサルデザイン2020関係府省等連絡会議において、「ユニバーサルデザイン2020」を取りまとめ	「ユニバーサルデザイン2020」の実行（取りまとめと並行して実行開始）											
障害者の文化芸術活動の振興等	2020年東京オリンピック・文化プログラム（beyond）障害者の文化芸術活動の	2020年東京オリンピック・文化プログラム（beyond）障害者の文化芸術活動の	2020年東京オリンピック・文化プログラム（beyond）障害者の文化芸術活動の	2020年東京オリンピック・文化プログラム（beyond）障害者の文化芸術活動の	2020年東京オリンピック・文化プログラム（beyond）障害者の文化芸術活動の	2020年東京オリンピック・文化プログラム（beyond）障害者の文化芸術活動の	2020年東京オリンピック・文化プログラム（beyond）障害者の文化芸術活動の	2020年東京オリンピック・文化プログラム（beyond）障害者の文化芸術活動の	2020年東京オリンピック・文化プログラム（beyond）障害者の文化芸術活動の	2020年東京オリンピック・文化プログラム（beyond）障害者の文化芸術活動の	2020年東京オリンピック・文化プログラム（beyond）障害者の文化芸術活動の	2020年東京オリンピック・文化プログラム（beyond）障害者の文化芸術活動の	障害者の実雇用率 2.0%（2020年）を達成 障害福祉サービスの利用者の一般就労への移行者数：2017年度末までに2012年度実績の2倍以上 高校で通級指導が望まれる者の実割合：100%（2020年度）
特別支援教育	省令改正（2016年度）学習指導要領改訂、指導内容の普及等	省令改正（2016年度）学習指導要領改訂、指導内容の普及等	省令改正（2016年度）学習指導要領改訂、指導内容の普及等	省令改正（2016年度）学習指導要領改訂、指導内容の普及等	省令改正（2016年度）学習指導要領改訂、指導内容の普及等	省令改正（2016年度）学習指導要領改訂、指導内容の普及等	省令改正（2016年度）学習指導要領改訂、指導内容の普及等	省令改正（2016年度）学習指導要領改訂、指導内容の普及等	省令改正（2016年度）学習指導要領改訂、指導内容の普及等	省令改正（2016年度）学習指導要領改訂、指導内容の普及等	省令改正（2016年度）学習指導要領改訂、指導内容の普及等	省令改正（2016年度）学習指導要領改訂、指導内容の普及等	省令改正（2016年度）学習指導要領改訂、指導内容の普及等
特別支援教育	特別支援学校教員の特別支援引上げ（2014年度：73%→	特別支援学校教員の特別支援引上げ（2014年度：73%→	特別支援学校教員の特別支援引上げ（2014年度：73%→	特別支援学校教員の特別支援引上げ（2014年度：73%→	特別支援学校教員の特別支援引上げ（2014年度：73%→	特別支援学校教員の特別支援引上げ（2014年度：73%→	特別支援学校教員の特別支援引上げ（2014年度：73%→	特別支援学校教員の特別支援引上げ（2014年度：73%→	特別支援学校教員の特別支援引上げ（2014年度：73%→	特別支援学校教員の特別支援引上げ（2014年度：73%→	特別支援学校教員の特別支援引上げ（2014年度：73%→	特別支援学校教員の特別支援引上げ（2014年度：73%→	特別支援学校教員の特別支援引上げ（2014年度：73%→
障害者の差別解消	障害者差別解消法の	障害者差別解消法の	障害者差別解消法の	障害者差別解消法の	障害者差別解消法の	障害者差別解消法の	障害者差別解消法の	障害者差別解消法の	障害者差別解消法の	障害者差別解消法の	障害者差別解消法の	障害者差別解消法の	障害者差別解消法の

⑨

地域共生社会の実現

【国民生活における課題】

高齢、障害、児童等の対象者ごとに充実させてきた福祉サービスについて、複合化するニーズへの対応を強化することが必要。

医療・福祉人材の確保に向けて、新たな資格者の養成のみならず、潜在有資格者の人材活用が必要。また、これにより、他の高付加価値産業における人材確保を同時に達成することが必要。

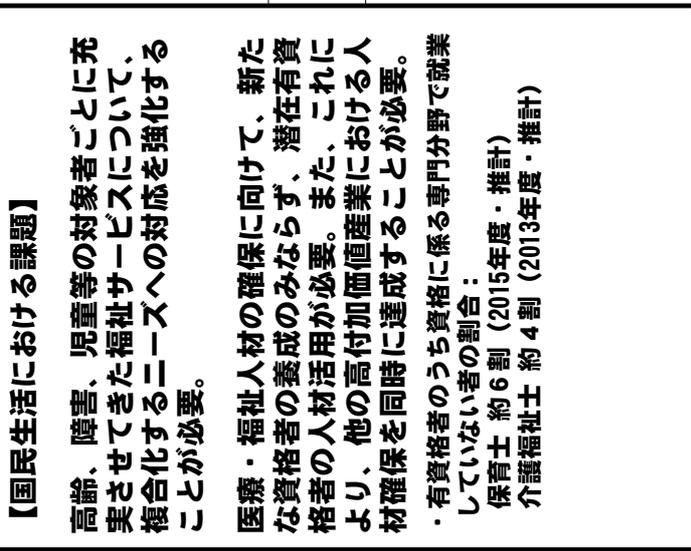
- ・有資格者のうち資格に係る専門分野で就業していない者の割合：
保育士 約6割（2015年度・推計）
介護福祉士 約4割（2013年度・推計）

【今後の対応の方向性】

支え手側と受け手側が常に固定しているのではなく、皆が役割を持ち、支え合いながら、自分らしく活躍できる地域社会の実現を目指す。あわせて、寄附文化を醸成し、NPOとの連携や民間資金の活用を図る。また、支援の対象者ごとに縦割りとなっている福祉サービスの相互利用等を進めるとともに、一人の人材が複数の専門資格を取得しやすいうにする。

【具体的な施策】

- ・地域包括支援センター、社会福祉協議会、地域に根ざした活動を行うNPOなどが中心となって、小中学校区等の住民に身近な圏域で、住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくりを支援し、2020年～2025年を目途に全国展開を図る。その際、社会福祉法人の地域における公益的な活動との連携も図る。
- ・多様な活躍、就労の場づくりを推進するため、公共的な地域活動やソーシャルビジネスなどの環境整備を進める。
- ・共助の活動への多様な担い手の参画と活動の活発化のために、寄附文化の醸成に向けた取組を推進する。
- ・高齢者、障害者、児童等の福祉サービスについて、設置基準、人員配置基準の見直しや報酬体系の見直しを検討し、高齢者、障害者、児童等が相互に又は一体的に利用しやすくなるようにする。
- ・育児、介護、障害、貧困、さらには育児と介護に同時に直面する家庭など、世帯全体の複合化・複雑化した課題を受け止める、市町村における総合的な相談支援体制作りを進め、2020年～2025年を目途に全国展開を図る。
- ・医療、介護、福祉の専門資格について、複数資格に共通の基礎課程を設け、一人の人材が複数の資格を取得しやすいうにする。
- ・医療、福祉の業務独占資格の業務範囲について、現場で効率的、効果的なサービス提供が進むよう、見直しを行う。



年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
地域課題の解決力強化／福祉サービスの一体的提供／総合的な相談支援体制づくり	<p>福祉サービスの一体的な提供について可能な取組のガイドラインを策定</p> <p>相談支援体制づくりと地域課題の解決力強化について、モデル事業等を数年間実施する中で制度化を検討</p>	<p>設備・人員基準や報酬体系の見直しを検討</p>	<p>検討結果を踏まえた対応を実施</p>										
	<p>医療、介護、福祉の専門資格における共通の基礎課程の検討</p> <p>業務独占資格の見直し</p>	<p>各資格の履修内容に関する研究</p> <p>介護福祉士と准看護師相互の単位の認定について検討</p> <p>福祉系国家資格を有する者に対する関係科目の併修一部免除について検討</p>	<p>新たな共通の基礎課程の具体案について検討・結論</p> <p>資格所持による履修期間短縮について、資格ごとに検討・結論</p> <p>可能な資格から履修期間短縮を実施</p> <p>単位認定拡大について、資格ごとに検討・結論</p> <p>可能な資格から単位認定を実施</p>	<p>新たな共通の基礎課程が一部資格にとどまる場合には、資格の範囲の拡大について継続検討・順次実施</p> <p>可能な資格から履修期間短縮を実施</p> <p>※共通の基礎課程創設後も、既取得者に適用</p>									<p>2020年～2025年を目途に：地域課題の解決力を強化する体制 全国展開 総合的な相談支援体制 全国展開</p> <p>2021年度：新たな共通の基礎課程の実施</p>
地域	各地域における体制の確立・充実												
業務	業務独占資格の業務範囲の見直しを継続的に検討・実施												