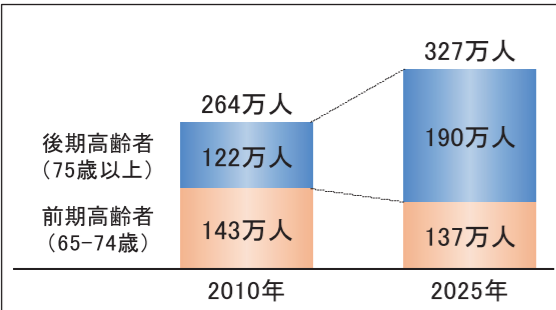


現状と課題

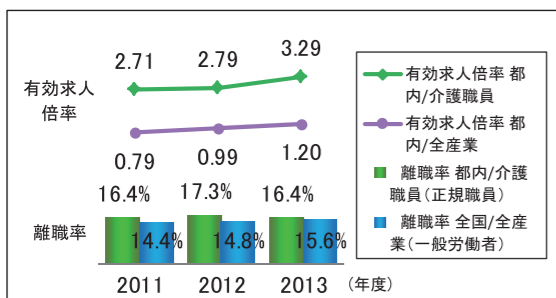
- 高齢者人口の増加
  - ・ 2010年の約264万人から、2025年には約327万人へ増加（推計）

＜高齢者人口推計＞



- 認知症高齢者の増加
  - ・ 2013年の約38万人から、2025年には約60万人へ増加（推計）
- 介護人材の不足
  - ・ 介護人材の有効求人倍率、離職率は、他業界と比較して高く、慢性的に人材が不足

＜有効求人倍率・離職率＞



（資料）「職業安定業務統計」（厚生労働省）、「介護労働実態調査結果」（公益財団法人介護労働安定センター）、「雇用動向調査」（厚生労働省）より作成

- 高齢者人口の増加を見据え、介護サービスについて、基盤整備や人材確保に向けた取組の推進が必要

高齢者が、できる限り住み慣れた地域で日常生活を継続できるよう、適切な医療・介護・予防・生活支援・すまいが一体的に提供される地域包括ケアシステムを構築

主な政策展開

高齢者が安心して暮らせる地域社会の実現

- ◆ 地域での生活を支える地域包括ケアシステムの構築
  - 要介護高齢者の増加を見据え、多様なニーズに対応する施設の確保、地域密着型サービス等の介護サービス基盤の整備、地域包括支援センター等の機能強化を推進
  - 病院、診療所や訪問看護ステーションの連携強化を進めることにより、地域で生活する高齢者等の療養生活を向上
- ◆ 高齢者の施設やすまいの整備
  - 特別養護老人ホーム等について、整備費の負担軽減、整備率の低い地域に対する重点的支援、地価の高い東京の特性を考慮した用地確保策の拡充等により、整備を促進
  - サービス付き高齢者向け住宅等
    - ・ 医療・介護と連携したサービス付き高齢者向け住宅の整備を促進
    - ・ 地域住民へ貢献できるよう地域密着型サービス事業所との連携等による供給拡大や一般住宅を併設した住宅の整備も推進

【政策目標】（2025年度末）

- ・ 特別養護老人ホームの整備 定員 6万人分
- ・ 介護老人保健施設の整備 定員3万人分
- ・ 認知症高齢者グループホームの整備 定員2万人分
- ・ サービス付き高齢者向け住宅等の整備 2万8千戸

サービス担い手の確保

- ◆ 介護人材の確保・育成・定着
  - 合同就職説明会や相談支援により、人材の確保や早期離職の防止に向けた介護事業者の取組を支援
  - 職場体験、トライアル雇用、紹介予定派遣制度の活用等により、介護人材を安定的に確保
  - 「人材バンクシステム（仮称）」を新たに構築し、求職者や離職者等への効果的・積極的な働き掛けを実施
  - 「介護キャリア段位制度」を活用し、職責に応じた処遇を実現するキャリアパスの導入に取り組む事業者を支援
- ◆ 訪問看護師の確保・育成・定着
  - 教育ステーションにおいて同行訪問等を実施し、小規模な訪問看護ステーションの人材を育成
  - 訪問看護ステーションにおける研修受講時及び産休等取得時の代替職員の確保を支援

認知症対策の推進

- ◆ 早期発見・診断・対応を可能とする取組の推進
  - 認知症の早期発見・診断・対応に向けて、区市町村に認知症支援コーディネーターを配置
  - 認知症の疑いのある受診困難者に対しては、認知症疾患医療センターに設置するアウトリーチチームによる訪問・診断を実施
- ◆ 専門医療等の提供
  - 認知症疾患医療センターを島しょ地域を除く全区市町村に設置
  - 認知症支援推進センターを設置し、医療従事者等に対する研修や島しょ地域への訪問研修等を実施し、地域の認知症対応力を向上

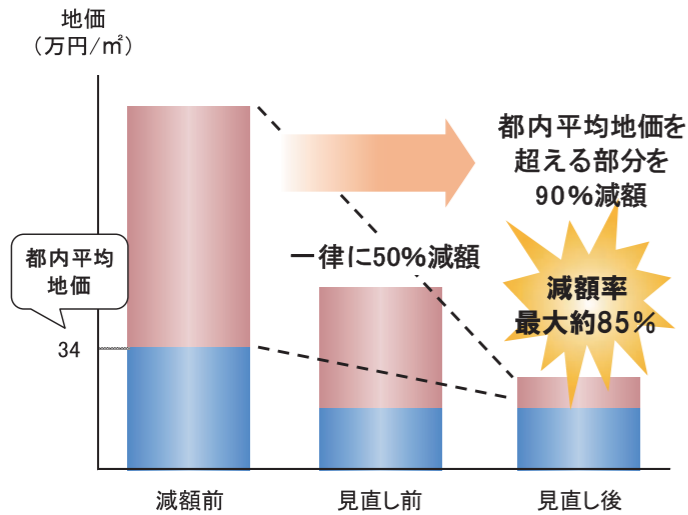
# 保育サービスの拡充・高齢者の施設やすまいの整備に向けた、用地の確保及び人材の確保・育成・定着に向けた取組

都営住宅等 都営住宅等の建替えに伴う創出用地を福祉インフラ整備の候補地として提供

## 主な政策展開

### 公有地を活用した事業者負担の軽減

- 福祉インフラ整備のための公有地貸付にあたり、賃借料の減額率の拡大により、事業者負担を軽減



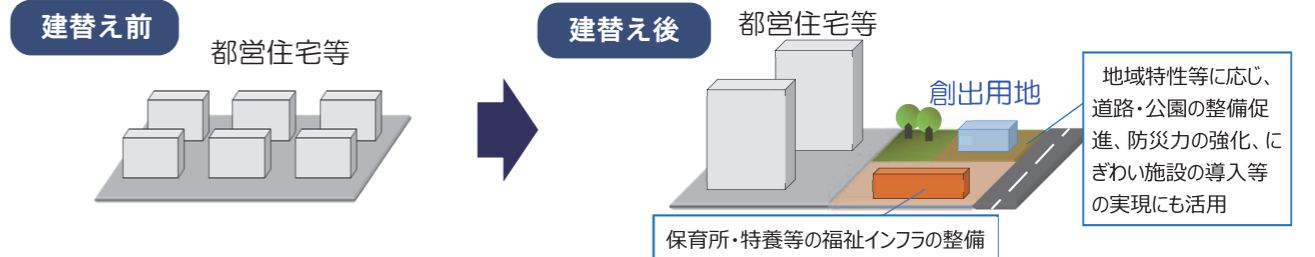
### 公営企業用地の活用

- 福祉インフラ整備用地として、当面の未利用公有地を貸し付け（都営地下鉄の高架下を活用した保育施設の設置：イメージ）



### 都営住宅等の建替えに伴う創出用地を福祉インフラ整備の候補地として提供

- 都営住宅等の建替えに伴い創出される用地を福祉インフラ整備の候補地として提供（2024年度末までに福祉インフラ整備全体で30ha超）



### 都市開発諸制度の見直し

- 子育て支援施設：一定規模以上の都市開発において、子育て支援施設の整備に関する地元区市との協議を義務付けるとともに、割増容積率の拡充等を実施
- 高齢者福祉施設：高齢者福祉施設を設置する場合の割増容積率の拡充を実施

### 国有地・民有地の活用支援

- 国有地等の借地を活用する際の事業者負担を軽減

## 人材の確保・育成・定着に向けた新たな取組

## 主な政策展開

### キャリアパス導入支援

- 保育事業者や介護事業者における、職責に応じた処遇を実現するキャリアパスの導入を促進し、保育士や介護人材の確保・育成・定着を支援

### 人材情報の効果的活用（新たな人材バンクの構築）

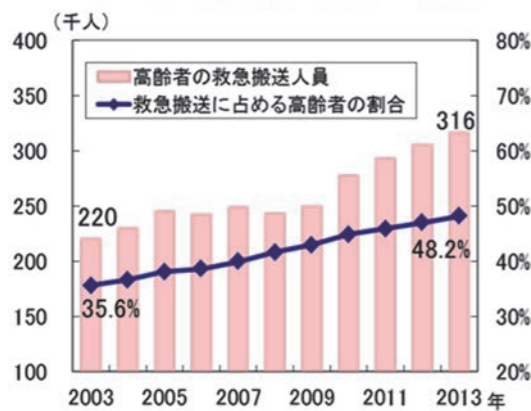
- 保育士、介護福祉士、社会福祉士等の福祉人材に関する情報を一元的に管理する「人材バンクシステム（仮称）」を新たに構築（システム運用開始：2017年度）
- 求職者や離職者等に対して、求人情報を効果的・積極的に発信する等の働き掛けを実施

現状と課題

○ 高齢化の進行に伴い、在宅医療ニーズや高齢者の救急患者が増加

- ・長期療養が必要となった場合、在宅療養を希望する人が4割を超えるが、そのうち約6割が実現は難しいと思うと回答
- ・高齢者の救急搬送人員及び全体の救急搬送に占める高齢者の割合は、ともに増加傾向

〈高齢者の救急搬送人員の推移〉



(資料)「東京消防庁統計書」  
(各年10月東京消防庁)より作成

- 地域で安心して暮らせる在宅療養体制の整備が必要
- 迅速・適切な救急医療提供体制の構築が必要
- 生活習慣病は都内における死亡者の死因の5割以上となっており、対策の充実が必要
- 国際化の進展とともに、これまで国内での発生がない感染症の発生リスクが高くなっており、対策の強化が必要

- ◇ 誰もが質の高い医療を受けられる体制や、地域包括ケアの視点に立った在宅療養環境を整備
- ◇ 生涯にわたり健やかで心豊かに暮らせる社会を実現

主な政策展開

超高齢社会に対応した医療提供体制の整備

- ◆ 医療機関の機能分化・連携を推進
  - 2015年度に策定する「東京都地域医療構想」において、2025年の医療需要を踏まえた医療提供体制を明示し、東京の実情に応じた医療機関の機能分化・連携を推進
- ◆ 在宅療養環境の整備
  - 区市町村において、医療と介護の連携を強化し、都内全域で在宅療養支援体制を充実
  - ICTの活用等により、在宅療養患者に関わる多職種を連携して患者や家族を支援する基盤整備を推進
  - 医療機関の在宅療養支援機能の充実を図り、入院患者が安心して在宅療養生活に移行できる体制の整備を促進

- ◆ 医療人材の確保・育成
  - 勤務環境の改善を推進し、医師の離職防止を強化
  - 離職時の届出制度の活用等により、看護職員の復職を支援
  - 東京医師アカデミーにおいて総合診療専門医を育成し、高齢合併症患者等に適切に対応

【政策目標】(2025年度末)  
・地域の在宅療養支援体制の充実 全区市町村

医療水準向上に向けた取組の推進

- ◆ 多摩・島しょ地域における医療の充実
  - 多摩メディカル・キャンパスにおいて、各施設の相互連携体制を強化
  - 島しょの看護職員の確保と定着を支援
- ◆ 診療データを活用した研究等の推進
  - 都立・公社病院の診療データを集約したデータバンクを構築し、研究等に活用

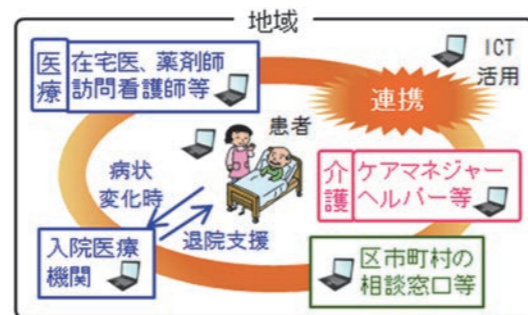
【政策目標】(2024年度)  
・診療データの蓄積・研究活用基盤の構築 全都立・公社14病院

救急・災害時の医療救護体制の強化

- ◆ 高齢化に対応した救急医療提供体制構築
  - 医療機関における救急搬送の受け入れ促進など、二次救急医療体制を充実・強化
  - 処置範囲拡大救急救命士の養成や、応急手当の普及により、効果的な救命活動を推進
  - 東京ERにおいて、重症患者や合併症患者に対応し、救急医療提供体制を強化
- ◆ 災害時の医療連携体制の強化
  - 訓練により災害拠点病院等の役割に基づく連携等を強化し、医療連携体制を確立

【政策目標】(2017年度末)  
・処置範囲拡大救急救命士 全救急隊に配置  
・災害拠点病院のBCP策定率 100%

〈在宅療養支援体制のイメージ〉



生活習慣病対策の推進

- ◆ 生活習慣の改善やがんなどの生活習慣病への対策の充実
  - 生活習慣病の予防等に向けて、適切な量と動・運動等について普及啓発を行い、都民の健康づくりを推進
  - がん検診受診キャンペーンの実施等により、検診の受診を促進
  - がん診療連携拠点病院における集学的治療等の実施や、地域の医療連携体制の整備などにより、質の高いがん医療を提供

感染症対策の推進

- ◆ 感染症対策の強化
  - 新型インフルエンザの発生に備え、地域の保健医療体制の整備、医療資器材等の備蓄、対処方法等の普及啓発などを推進
  - 蚊の発生抑止の取組等により、蚊媒介感染症のまん延を防止
  - エボラ出血熱について、関係機関との緊密な連携、二次感染防止のための装備充実等により、万全の対策を実施

現状と課題

若者

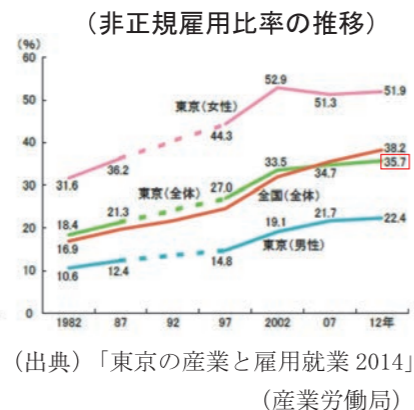
- 未就職学卒者や非正規で働く若者は依然として多く、正社員として働く機会を得られないまま年齢を重ねることも多い
- 就職しても3年以内に離職してしまう若者は、高校卒で約4割、大学卒で約3割に上る

非正規雇用者

- 都内の非正規雇用者の割合(注1)は、35.7%(216万人)を占めており、増加傾向にある

・非正規雇用者のうち12.8%(27.5万)が不本意非正規(注2)であり、不本意非正規のうち、求職活動中の者は、非正規雇用者全体のうち、7.7%(16.7万人)となっている

・正規雇用は年齢を重ねるにしたがって賃金が上昇する傾向がある一方、非正規雇用はほぼ横ばいであることや、教育訓練を受ける機会が乏しいなど、処遇面での格差が生じている



高齢者

- 経済的な理由だけでなく、健康や社会貢献・地域との繋がり等の多様な理由で就業を希望する人もおり、キャリアや能力・希望に合った多様な働き方で活躍できる社会の実現が求められる

ワーク・ライフ・バランス

- 長時間労働や家事、子育ての担い手の偏り、介護需要の増加などに対応した、仕事と家庭の両立ができる社会環境の整備が必要である

(注1) 非正規雇用者の割合：雇用者全体(役員除く)に占める非正規の職員・従業員の割合  
 (注2) 不本意非正規：就業構造基本調査における非正規雇用労働者の中で「ほかの仕事に変わりたい」、「この仕事のほかに別の仕事をしたい」と回答した者のうち、「正規の職員・従業員」を希望した者

若者(うち20~34歳)の有業率の上昇…2022年81%(2012年78.2%)

求職活動を行う不本意非正規を半減…2022年83,000人(2012年167,100人)

高齢者(うち60~69歳)の有業率の上昇…2022年56%(2012年53.4%)

仕事と子育て、介護等を両立できる環境の実現

主な政策展開

若者のキャリア形成と正規雇用化を促進

- ◆ 教育機関と連携した就業意識醸成や職業理解促進
  - 高校生向け啓発講座や中小企業と連携したインターンシップ、大学生と企業との交流会を実施し、若者の就業意識醸成や中小企業理解を促進
- ◆ 求人・求職ニーズのミスマッチ解消
  - セミナーと企業内での実践的な職場実習を組み合わせたプログラムにより、正社員としての就業を支援
  - 様々な業種・職種を体験させるとともに、社会人としての基礎的な能力を身につける「ジョブセレクト科(仮称)」を新設し、適性に合った業種・職種の職業選択を支援(城東職業能力開発センター)
- ◆ 専門的な知識やスキル等の習得を支援
  - 産業技術大学院大学において、複線型人材育成ルートをややスキルを習得した高度専門技術者を育成

【政策目標】  
 ・都の支援による就職者 5万4千人(2024年度)

男女ともにワーク・ライフ・バランスを充実

- ◆ 仕事と家庭(子育て、介護等)・地域生活の両立を支援
  - シンポジウム等を通じた意識啓発の促進
  - 企業に対する社内制度の整備支援や融資制度を展開

【政策目標】  
 ・就学前の児童をもつ父親の家事・育児時間の増加 3時間/日(2024年度)

非正規雇用者への支援を展開

- ◆ 正規雇用転換等を促進
  - 30~40代を対象に、個人の職務経験やスキル等に応じた3つの支援事業を展開し、正規雇用化を促進
  - 一定の労務管理体制が整備されている中小企業等に対し、若者の採用を奨励する都独自の助成金を創設し、正規雇用化を後押し
  - 非正規雇用者の正規雇用化に取り組む事業主の支援のため、国の補助事業と連携した都独自の助成金を創設

【政策目標】  
 ・都の非正規対策による正規雇用化 1万5千人(2017年度)

高齢者の多様な働き方を推進

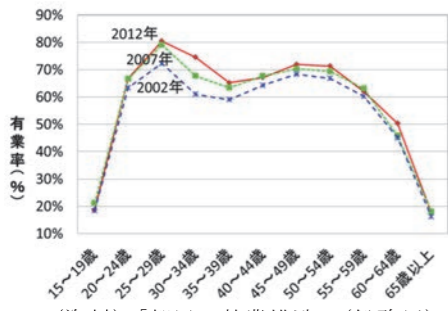
- ◆ 働く意欲のある高齢者の就業支援
  - 65歳以上の求職者を対象に、中小企業への職場体験を中心とした就業支援を実施
  - 企業等において高齢者が中心となって働く就業モデルを支援し、積極的な普及啓発を行うことで、高齢者の職域と就業機会の拡大を推進
  - 生活支援サービス分野で高齢者の就業をマッチングするなど、シルバー人材センターの機能拡充を図り、身近な地域での高齢者の就業を支援

【政策目標】  
 ・都の支援による就職者 2万4千人(2024年度)

現状と課題

- 少子・高齢化により労働力人口が減少する中、社会の活力の維持・向上を図るためには、これまで生かしきれていなかった女性の活躍を推進していく必要がある

〈年齢別 女性有業率の推移〉



(資料)「都民の就業構造」(総務局)より作成

- ・近年、女性の有業率は増加傾向にある
- ・しかし、結婚・出産期にあたる年代で有業率は一旦低下し、子育てが落ち着いた時期に再び上昇するM字カーブを描いており、働くことを希望する女性を支援するための更なる取組が求められている

- ◇ 職場環境の整備やライフステージ、キャリアに合った就業を進め、女性が幅広く能力を発揮できる社会を実現
- ◇ M字カーブの解消を目指し、女性の就業を積極的に促進  
女性(うち25~44歳)の有業率の上昇… 2022年75%(2012年71.3%)

主な政策展開

女性の職域拡大や管理職登用の推進

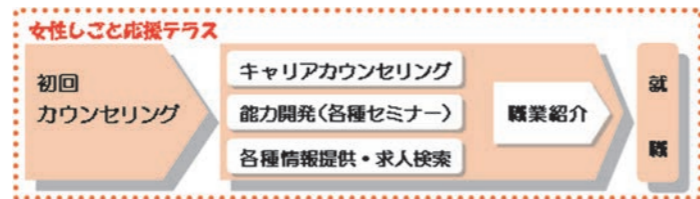
◆ 女性の活躍推進の気運醸成

- 女性の活躍に関する企業・団体等の産業、医療、教育、地域等の各分野における優れた取組を知事賞として表彰
- 東京都商工会議所連合会等と連携し、シンポジウムの開催などを通じて女性管理職の登用を促進
- 中小企業等における、女性の職域拡大や昇給・昇格基準の見直し、管理職登用の促進等の取組を支援し、実施状況や成果を広く発信
- 中小企業等が行うモバイルワーク環境の整備促進に加え、更衣室・トイレ、企業内託児ルームなどの設置を支援し、女性の働きやすい職場環境を整備

女性の再就職を支援

◆ 「女性しごと応援テラス」での就業支援

- 家庭と両立しながら再び働きたいと考えている女性等を対象に、就業相談から職業紹介までのワンストップサービスを提供
- 利用者同士の情報交換や交流を促進するため交流サイトを開設



〈女性しごと応援テラス〉



◆ 再就職支援プログラム・セミナーの実施

- 就職に必要なスキルの習得と職場体験等を組み合わせた支援プログラムを提供
- 再就職に向けた心構え、ノウハウ、保育制度の活用術などについて学ぶセミナーを実施

【政策目標】・都の支援による就職者 1万5千人 (2024年度)

家事援助等の生活支援サービスの充実

◆ 就業の促進

- 出産等で一度離職し、その後再就職を希望する女性に対し、職業訓練を展開するほか、専業主婦等を対象に説明会や個別相談会を実施し、潜在的な労働力の掘り起しを推進
- シルバー人材センターにおける福祉・家事援助分野の就業会員の拡大等により、生活支援サービスの担い手を確保

◆ 新規参入の促進

- 生活支援サービス分野などでの起業を目指す女性に対し、セミナーや資金・経営面からのサポートを提供

◆ 利用環境の充実

- 仕事と家庭の両立支援策として、生活支援サービス導入を図るモデル企業に奨励金支給や利用料助成を実施

〈生活支援サービス分野のイメージ〉



女性起業家を応援

◆ 女性による起業・創業を支援

- 交流会の開催を通じ、女性の起業家、起業を目指す人のための人的ネットワーク形成を支援
- 地域金融機関を通じた低金利・無担保の融資や創業アドバイザーによる経営サポートを通じて、女性の起業を促進