

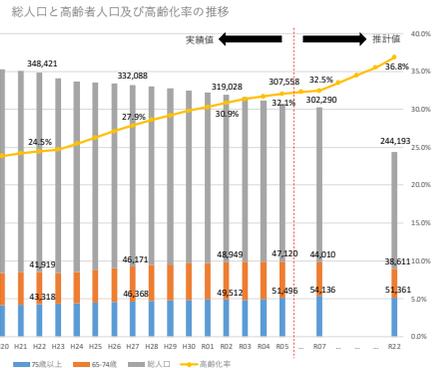
高齢者の暮らしを支える 人材育成に向けて

なんとかすっぺ いわきの介護研究会2023 とは

将来のいわき市高齢者保健福祉戦略の中核を担う人材育成を目的として、いわき市介護保険課内に設置した官民連携の研究会

1 高齢化の現状と将来展望

- ① 総人口は減少幅が加速している
- ② 高齢者人口は、ピークアウトしたものの、ほぼ横ばい
- ③ 社会の高齢化はピークが見えない
- ④ 後期高齢者は2030年まで増加が予想される



2 客観的指標を基にした若手職員による意見交換

データ分析を通して、様々な課題を抽出、その解決に向けたアイデアを方策として整理することで、介護業界が抱える課題に向き合った

【平成12年度からの流れを分析（トレンド編）】

- ① 総人口は15%減少、65歳以上高齢者は40%増加、75歳以上高齢者は70%増加
- ② 要介護等認定者は2.9倍、介護費用（総額）は3.2倍
- ③ 要介護等認定者の85%は、75歳以上の後期高齢者

【今（令和4年）いわき市を分析（現状編）】

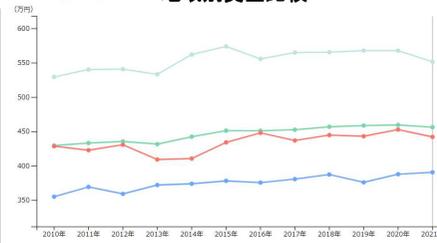
- ① 各圏域とも要介護2が多いが、勿来・田人地区は要支援1・2の割合が高い
 - ② 要介護等認定者は、1人当たり3つの病気を抱えている
 - ③ 介護分野に限らず、すべての分野で人材が不足している
 - ④ 職種間の賃金格差に加えて、地域間の賃金格差がある
- 喫緊の課題

有効求人数・有効求職者数

職種	求人数 A	求職者数 B	求人倍率 C=A/B
介護関係職種	41,775	12,969	3.2
一般事務員	23,703	68,378	0.3
土木の職種	21,350	6,161	3.5
その他の保安職業	19,302	2,703	7.1
建築・土木技術者	15,224	2,282	6.7



地域別賃金比較



東京都:552万円
全国平均:457万円
茨城県:442万円
福島県:391万円

3 データから見える介護職の特徴

➤ 介護職は残業がほぼ無い！！

産 業	総実労働時間			所定内労働時間			所定外労働時間		
	令和元年	令和2年	令和3年	令和元年	令和2年	令和3年	令和元年	令和2年	令和3年
調 査 産 業 総 合	2,049	2,050	2,020	1,961	1,971	1,976	137.4	124.4	115.3
鉱 業、採石業	2,270	2,248	2,229	2,052	2,080	2,080	302.0	270.0	233.0
建 設	2,109	2,106	2,089	2,010	2,020	1,996	144.3	145.3	148.9
製 造	2,064	2,044	2,002	1,955	1,954	1,951	167.5	132.0	132.9
電気・ガス・水道業	1,883	1,930	1,867	1,848	1,902	1,850	122.6	124.0	118.8
通 信・放送業	1,936	1,963	1,907	1,865	1,902	1,907	123.2	169.3	119.8
運 輸	2,215	2,112	2,137	1,976	2,005	2,025	267.0	268.2	204.0
卸売業、小売業	2,049	2,075	2,021	1,944	1,976	1,983	141.3	125.0	102.6
金融業、保険業	1,889	2,006	1,932	1,872	1,936	1,941	101.3	92.9	78.4
不動産業、物品賃貸業	2,108	1,968	2,215	2,000	2,000	2,033	156.5	140.0	234.3
学術研究、専門・技術サービス業	1,973	2,015	1,950	1,888	1,912	1,927	170.5	186.4	93.8
宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業	2,196	2,085	2,198	2,062	2,004	2,139	128.9	101.3	131.7
教育、学習支援業	2,045	2,162	2,049	1,981	2,044	2,028	122.9	157.2	88.4
医療・福祉	1,957	2,039	1,898	1,956	1,986	1,912	72.6	84.5	60.2
サービス業	1,952	2,026	1,977	1,965	1,978	1,983	47.2	44.9	42.9
サービス業	2,032	2,007	1,967	1,953	1,964	1,958	101.8	94.3	73.1

職業特性として、ユーザーに対する納期が無いことが影響していると推測される。

4 課題の集約・整理

A：人の確保・育成・活用

- 介護分野を取り巻くマイナスイメージの解消
- 他産業との人材獲得競争において、不利な状態が続いている
- 関係機関・団体が一丸となって様々な取組みが必要

B：健康と生きがいづくり

- 高齢者の日常生活機能を維持・改善していく方策の強化が必要
- 地域と高齢者をマッチングをする仕組みの構築
- 高齢者の移動を支援する仕組みの早期構築

C：介護産業の可能性

- 生産年齢人口の急激な減少が大きな課題
- 限られた人員で効率的なサービス供給の体制の確立
- 介護分野を産業として評価し、多角的な視点で新たな取組みを進めていくこと

D：情報発信の必要性

- 行政と事業者それぞれの主体が担うべき役割の周知と施策の方向性を確認できる仕組み
- ターゲットを絞り必要な情報を、わかりやすく発信すること



A 人の確保・育成・活用		C 介護産業の可能性	
【方策】 <ul style="list-style-type: none"> ● 地域に開かれた介護事業所 ● 職員育成プログラム ● 公正な評価と賃金制度の構築 ● 辞めたくない、辞めにくい職場環境の構築 ● 情報発信 ● 多様な働き方 	【アイデア】 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 職場体験、インターンの充実 ➢ カフェでの交流会 ➢ 学生と介護職員、高齢者の交流の場の創出 ➢ 介護事業所による出前講座の充実 ➢ リーダー育成 ➢ スキルUP、キャリア形成できる環境整備 ➢ 職員の心身ケアの重要性 ➢ 事業所間での人材補填 ➢ 職員間のコミュニケーション、意思疎通 ➢ 奨学金返済支援制度創設 ➢ SNS部を発足させ運営する ➢ 副業先として人材受入 ➢ 有償ボランティアや介護補助員の活用 ➢ 高齢者の人材バンク 	【方策】 <ul style="list-style-type: none"> ● 新しい技術の積極的な活用 ● 主要産業としてのアピール ● 多様な働き方の推進 ● 加算などの事務手続きに関する研修会の開催 ● 関係機関・団体の連携 	【アイデア】 <ul style="list-style-type: none"> ➢ ICTによる負担軽減の土壌となる ➢ 国による処遇改善が進行中 ➢ 産業として将来、大きな需要がある ➢ 高齢化が進めば、介護人材の価値が更に上昇する ➢ 介護職員の副業を認める ➢ ケアマネの相談窓口（負担軽減策） ➢ 加算などの事務負担軽減策 ➢ 事業所を超えた横の繋がり

【取組みの方向性】介護職員の社会的評価の向上

B 健康と生きがいづくり		D 情報発信が必要	
【方策】 <ul style="list-style-type: none"> ● 高齢者の活躍の場の創出 ● 健康維持・増進の意識醸成 ● デマンド交通、ライドシェア等の検討 ● ICT活用、介護DX推進 	【アイデア】 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 農福連携の取組みを高齢者に拡大 ➢ 高齢者の知識や経験を地域資源として活用 ➢ 有償ボランティアや介護補助員の活用 ➢ 「つどい」「シルリハ」への参加 ➢ 健康維持のインセンティブ ➢ ケアマネ訪問時に簡単な介護予防の取組み ➢ レクチャー ➢ 高齢者の移動手段の確保 ➢ 老人日常に介護ロボット追加 	【方策】 <ul style="list-style-type: none"> ● 市の情報発信改革 ● FMいわきの活用 ● SNSを活用した情報発信 ● 新たな資金の獲得手段 ● 事業所と行政機関の連携（交流の場の設置） 	【アイデア】 <ul style="list-style-type: none"> ➢ もっと分かりやすいパンフ作成（サービス内容や費用等、生活実態に即したもの） ➢ 情報発信元の統一 ➢ 日々の介護職員ネタの番組 ➢ 大学サークルアカウントのフォロー ➢ ふるさと納税で財源確保 ➢ クラウドファンディングの活用 ➢ 高齢者と家族に向けた定期的な相談会の開催（ケアマネ相談の前段階） ➢ 介護事業所と市の連携強化（市役所からの連絡は構えてしまう）

6 方策の実施に向けて

