

どうなる社会保障～人口減少社会における人材確保～

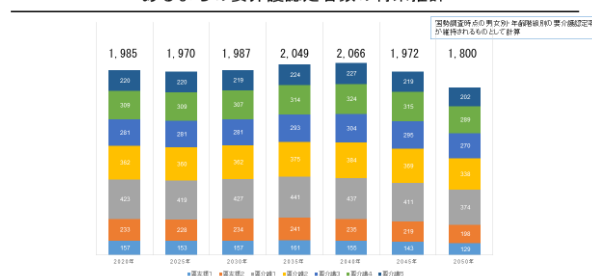
話題提供

生產年

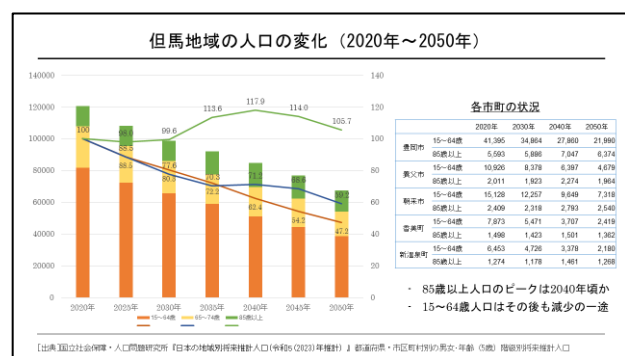
減りゆく但馬の人口と懸念される人材不足

その一方、要介護認定者数はほとんど減らない。減る市町でも1割減少程度にとどまる。

あるまちの要介護認定者数の将来推計

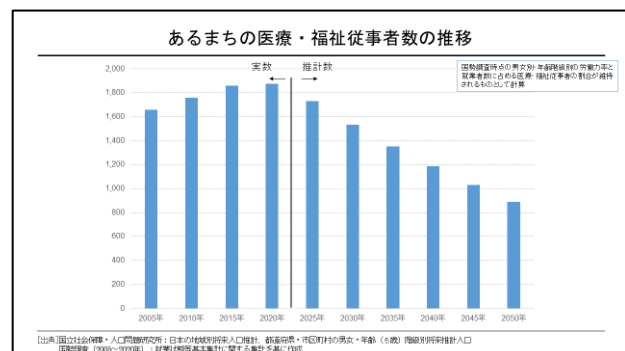
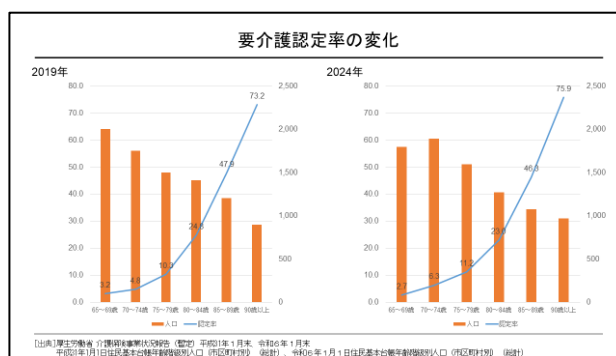


〔出典〕国立社会政策・人口問題研究所：日本の地域別将来人口推計、都道府県・市区町村の男女・年齢（5歳）別推計人口
（厚生労働省）：介護認定事業状況報告（暫定）令和2年10月を基に作成



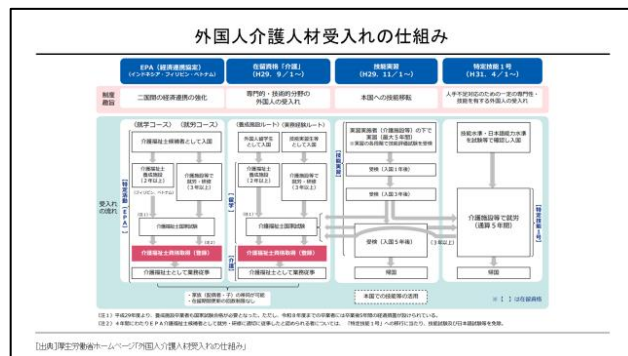
ある市町の医療福祉従事者数推計をみると、従事者数がすごく減ることもわかっている。

要介護認定率も経年的に下がっている訳ではない。2040 年に向け、認定率を下げる取組も重要となってくる。



外国人介護人材の受け入れも行っているが、受入制度によっては一定期間後、帰国する人材もいる。そのため、介護人材が必ずしも定着する訳ではない。

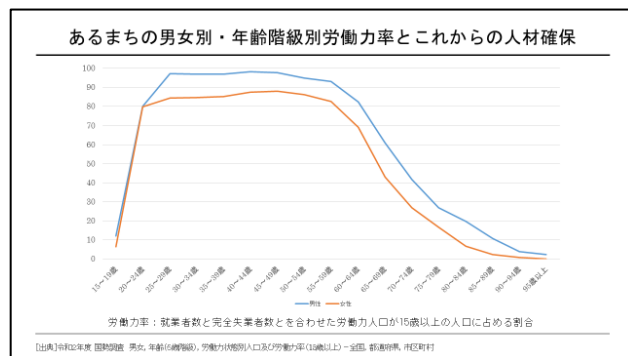
毎年、外国人介護人材が供給できる仕組みができれば良いが、現場での教育体制を整える負担もある。そのため、外国人人材だけに頼る怖さもあるのではないかな。



新たな働き手の開拓

年代別の労働力率（働いている人の割合）を見ると、60代から退職して、仕事をしていない人の割合が増える。60代はまだまだ元気な人が多い。その年代の人に介護現場の周辺業務などに協力してもらう体制を作る必要も示唆される。

可能性としては長期休暇の学生も戦力になるかもしれない。今までの新卒・正規雇用を行うだけではなく、元気高齢者や学生を含めた多様な人材の導入や短時間勤務、業務分担など、多様な働き方を導入しなければ介護現場のマンパワーを確保できないはず。



今回のシンポジストには、ひょうごケア・アシスタント、多様な人材をリクルートして利用者へのケアに反映している取り組み、求職者目線で介護の業界をどう見ているのか話してもらおう。