

令和6年度

北九州市高齢者支援と介護の質の向上推進会議

介護保険に関する会議

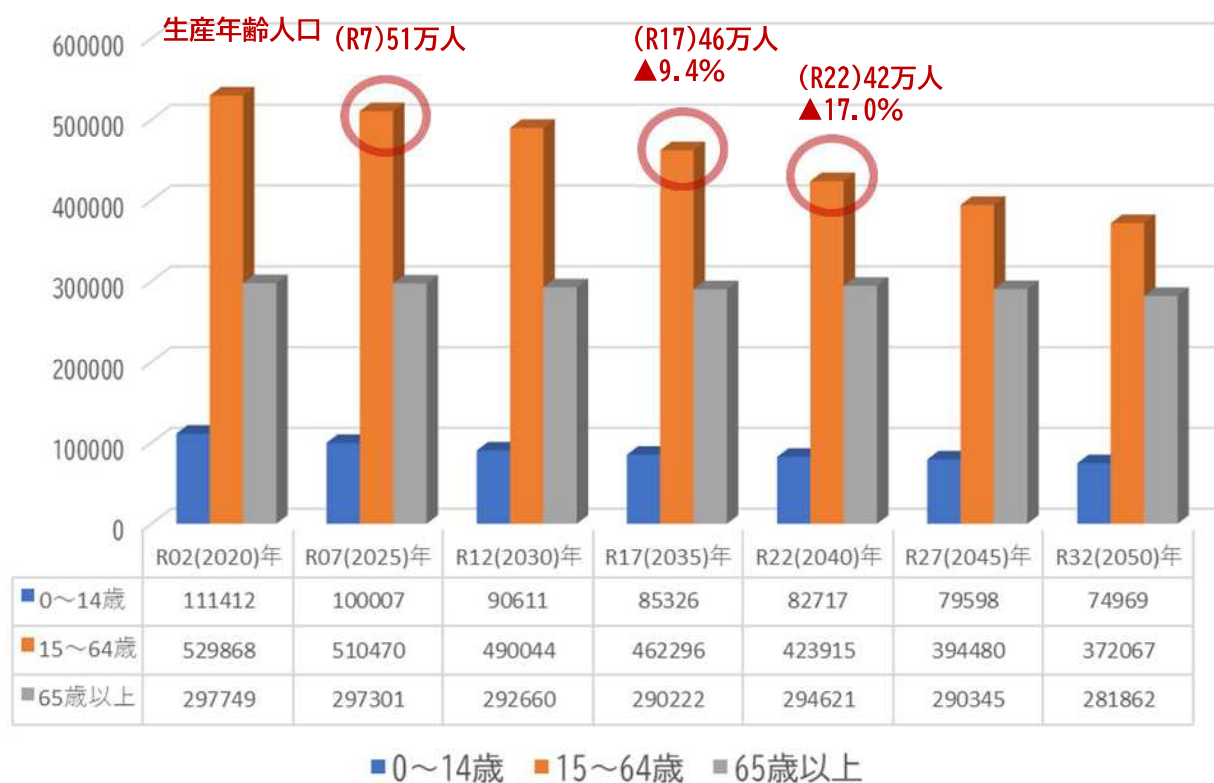
3 議題

(3) 北九州市における介護人材の
見通しについて

北九州市の推計人口（社人研ベース）

生産年齢人口はR17(2035)年までに▲9.4%
R22(2040)年までに▲17.0%の見通し

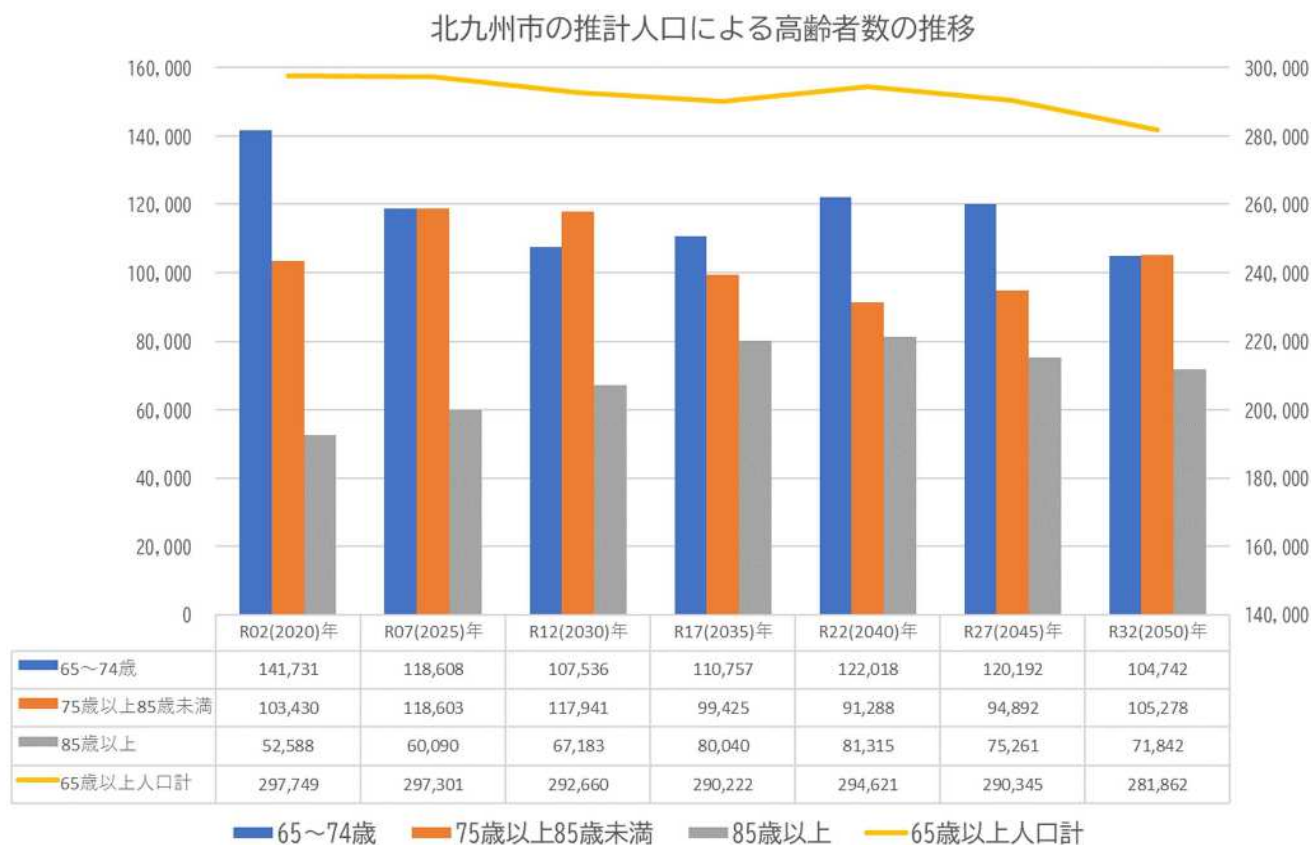
北九州市の推計人口



出典：R05. 12. 22公表 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」から作成

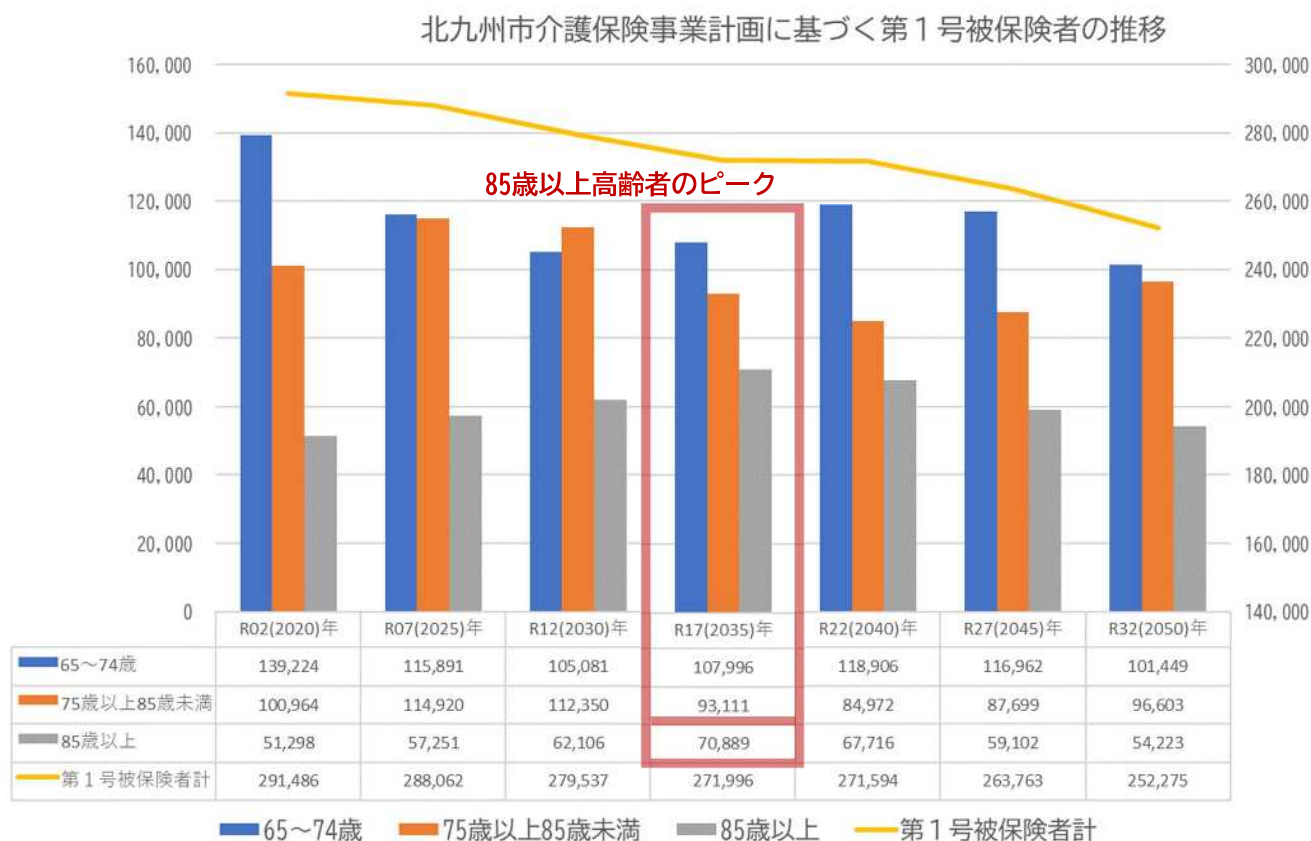
1

北九州市の将来推計人口による高齢者数の推移（社人研ベース）



出典：R05. 12. 22公表 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」から作成

2

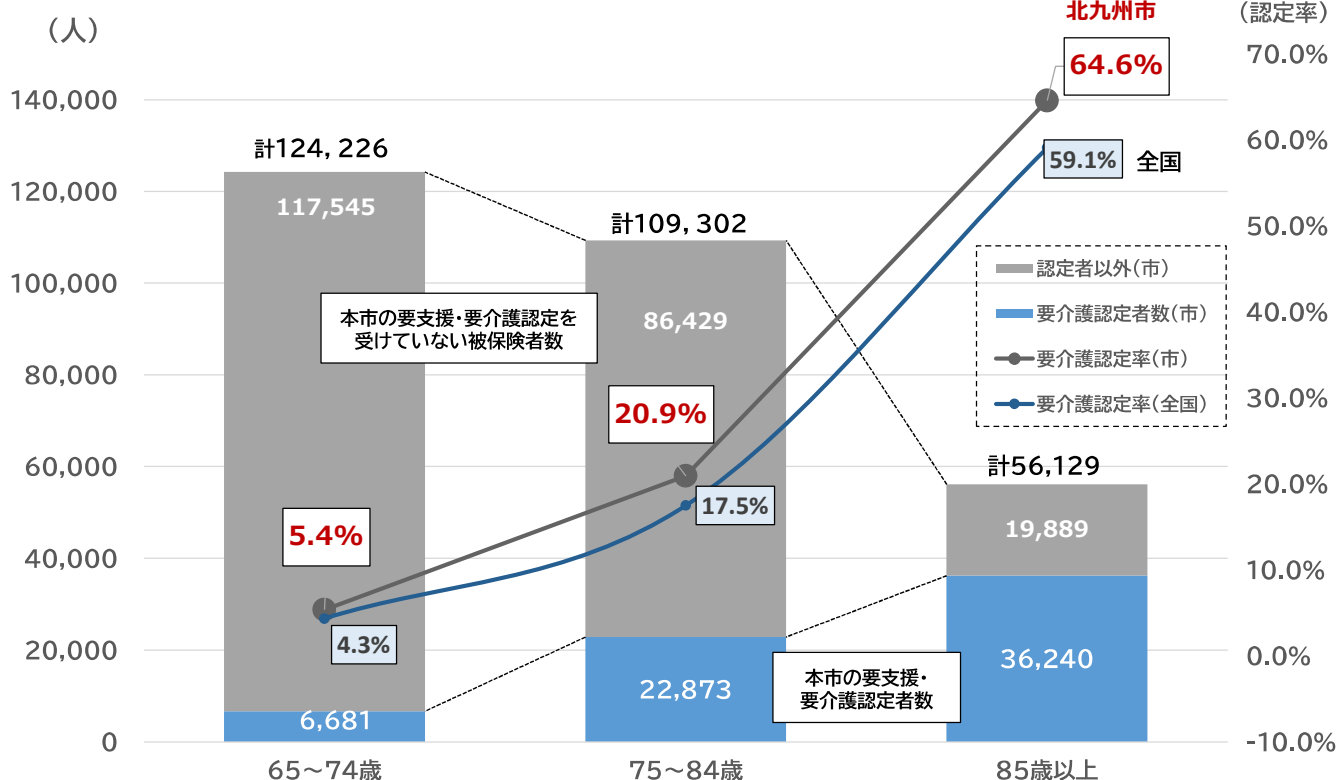


3

北九州市の要介護認定率（第1号被保険者、R6.3.31時点）

北九州市における要介護認定率は、全国に比べやや高い

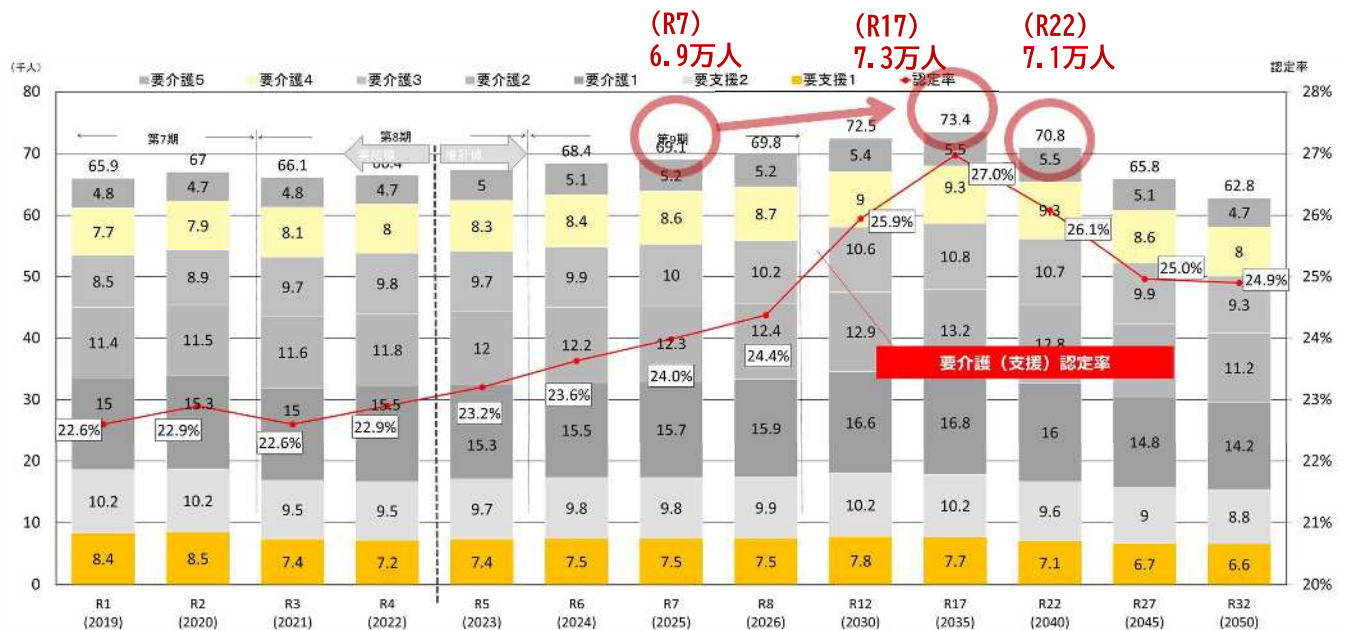
人口構成等の違いによるものと思われるが、詳細な分析は進んでいない



北九州市の要介護認定者数推計

北九州市における要介護認定者数は2035（R17）年頃ピークを迎え、73,370人に達する見込み

北九州市ではR7(2025)年からR17(2035)年までに要介護認定者が約6%増加、
R22(2040)年時点でカウントすると約2.5%増加となる



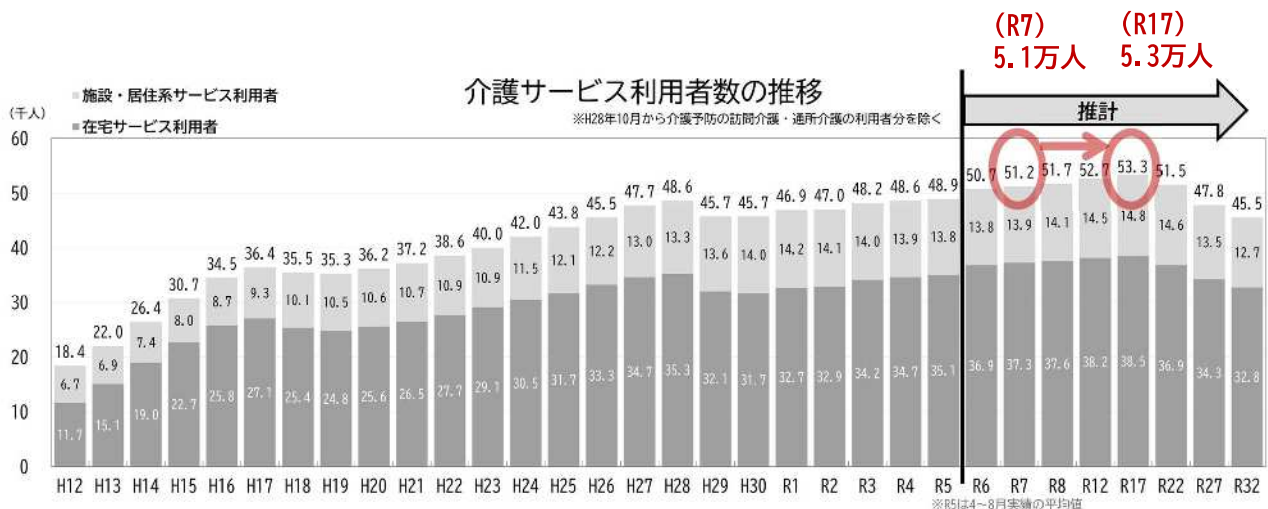
出典：「北九州市しあわせ長寿プラン（北九州市老人福祉計画、北九州市介護保険事業計画）」による介護保険課独自推計

5

北九州市の介護サービス利用者数

北九州市における介護サービス利用者数も、要介護認定者数と同様に2035（R17）年頃ピークを迎える見通し

北九州市ではR7(2025)年からR17(2035)年までに約4%増加



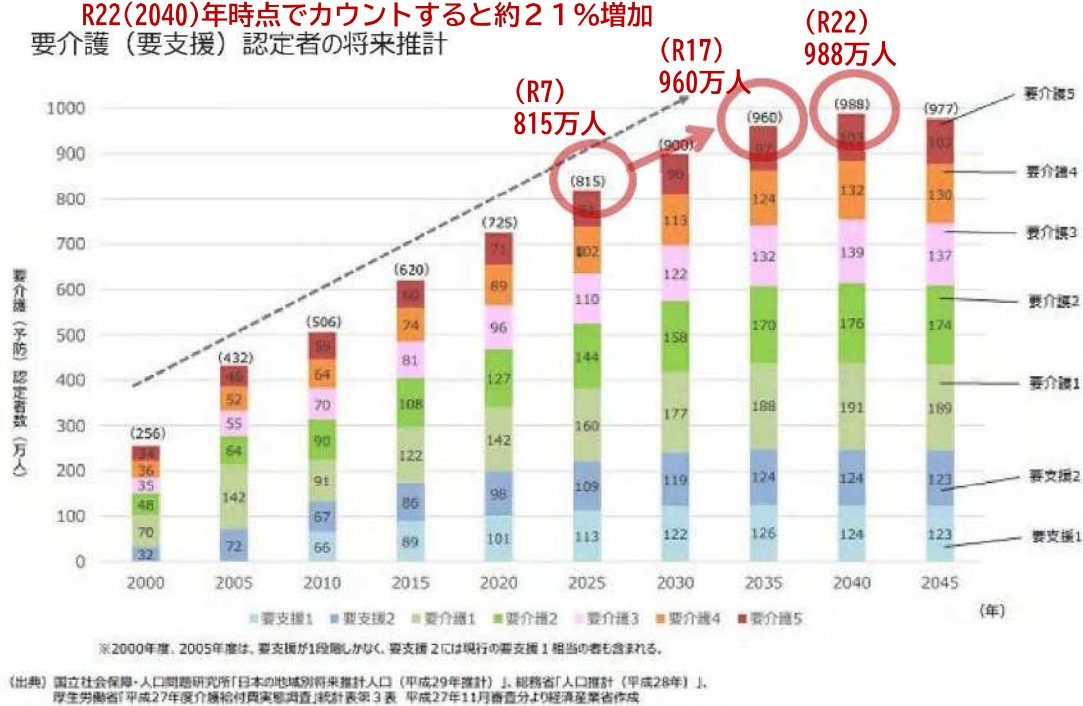
出典：「北九州市しあわせ長寿プラン（北九州市老人福祉計画、北九州市介護保険事業計画）」による介護保険課独自推計

6

(参考) 全国の要介護認定者数推計

要介護認定者数は2040年頃ピークをむかえ、988万人に達すると推計されている。

介護保険課注：全国ではR7(2025)年からR17(2035)年までに要介護認定者が約18%増加、
R22(2040)年時点でカウントすると約21%増加
要介護（要支援）認定者の将来推計



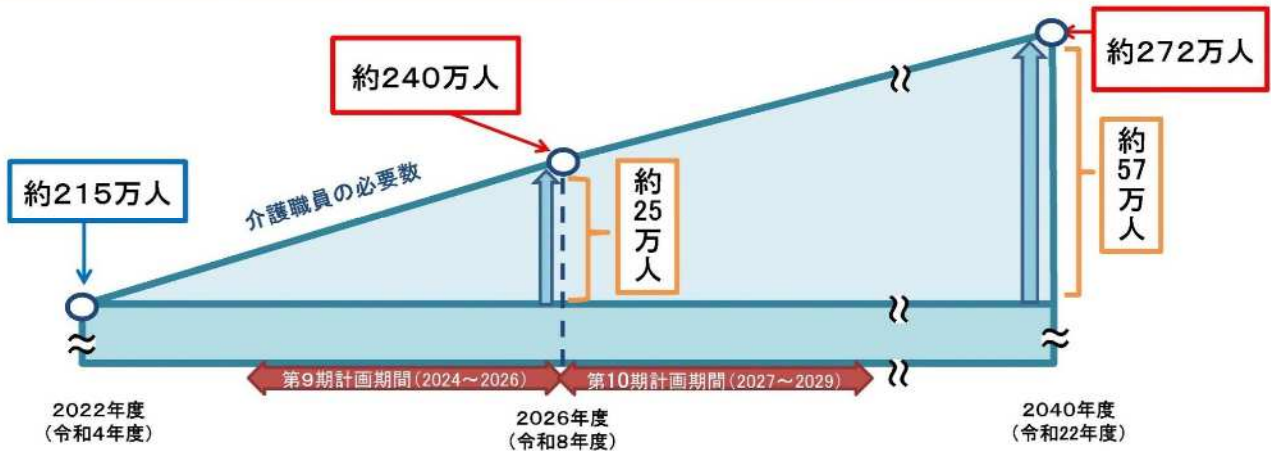
出典：経済産業省「将来の介護需給に対する高齢者ケアシステムに関する研究会」（平成30年3月）

出典：20230331_経産省「介護分野及び福祉機器産業の将来像とロードマップ策定等に関する調査」（株）日本総研、（株）メディヴァ

7

第9期介護保険事業計画(R6-8年度)に基づく介護職員の必要数（R6.7.12 厚生労働省公表）

- 第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
 - ・ 2026年度には約240万人（+約25万人（6.3万人/年））
 - ・ 2040年度には約272万人（+約57万人（3.2万人/年））となった。
- ※（）内は2022年度（約215万人）比
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



別紙5 「都道府県別」 を当課独自集計	R4年度	R8年度		R22年度	
	介護職員数	介護職員必要数	現状推移見込み	介護職員必要数	現状推移見込み
全国計	2,154,498人	2,402,433人	2,180,120人	2,722,313人	2,106,023人
		現状推移見込みとの差▲222,313人 充足率90.7%		現状推移見込みとの差▲616,290人 充足率77.4%	

出典：R06.07.12公表 厚生労働省「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」

8

	R4年度	R8年度		R22年度	
	介護職員数	介護職員必要数	現状推移見込み	介護職員必要数	現状推移見込み
福岡県	86,049人	94,458人	87,009人	110,072人	90,343人
		現状推移見込みとの差▲7,449人 充足率92.1%		現状推移見込みとの差▲19,729人 充足率82.1%	

出典：R06.07.12公表 厚生労働省「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」別紙5 都道府県別

※令和4年度の数値は厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

※令和4年度の数値、必要数、現状推移を見込んだ介護職員数の値は、介護予防・日常生活支援総合事業のうち
従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員を含む

【独自推計】

	R4年度	R8年度		R22年度	
	介護職員数	介護職員必要数	現状推移見込み	介護職員必要数	現状推移見込み
北九州市	17,397人	19,097人	17,591人	22,254人	18,265人
		現状推移見込みとの差▲1,506人 充足率92.1%		現状推移見込みとの差▲3,989人 充足率82.1%	

推計方法：令和4年度「介護サービス施設・事業所調査」による福岡県の介護職員数 及び 同調査による事業所数
(都道府県のほか政令市・中核市を含む)に基づき介護保険課において独自推計

9

第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数 東京都、広島県、福井県

	R4年度	R8年度		R22年度	
	介護職員数	介護職員必要数	現状推移見込み	介護職員必要数	現状推移見込み
東京都	181,690人	212,525人	184,367人	258,191人	184,718人
		現状推移見込みとの差▲28,158人 充足率86.8%		現状推移見込みとの差▲73,473人 充足率71.5%	

■広島県は令和8年度時点で最も充足率が高い

	R4年度	R8年度		R22年度	
	介護職員数	介護職員必要数	現状推移見込み	介護職員必要数	現状推移見込み
広島県	53,239人	53,732人	53,480人	62,428人	52,389人
		現状推移見込みとの差▲252人 充足率99.5%		現状推移見込みとの差▲10,039人 充足率83.9%	

■福井県は令和22年度時点で最も充足率が高い

	R4年度	R8年度		R22年度	
	介護職員数	介護職員必要数	現状推移見込み	介護職員必要数	現状推移見込み
福井県	13,693人	12,349人	12,158人	12,802人	12,874人
		現状推移見込みとの差▲191人 充足率98.5%		現状推移見込みとの差72人 充足率100.6%	

10

（単位：万人）

	2022年度 （令和4年度）	2026年度 （令和8年度）	2040年度 （令和22年度）
実人員数	215	240	272
常勤換算従事者数	163	182	206

注1）2022年度（令和4年度）の値は、厚生労働省「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。

注2）常勤換算従事者数は、①常勤の専従職員数と、②他施設（事業所）や他職種間で兼務している常勤者及び非常勤者について、その職務に従事した1週間の勤務延時間数（残業を除く）を当該施設（事業所）の常勤の従事者が勤務すべき1週間の勤務時間で除した数とを合計したもの。

常勤換算従事者数の1.32倍
の人員で事業実施していると理解できる

出典：R06.07.12公表 厚生労働省「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」 別紙3

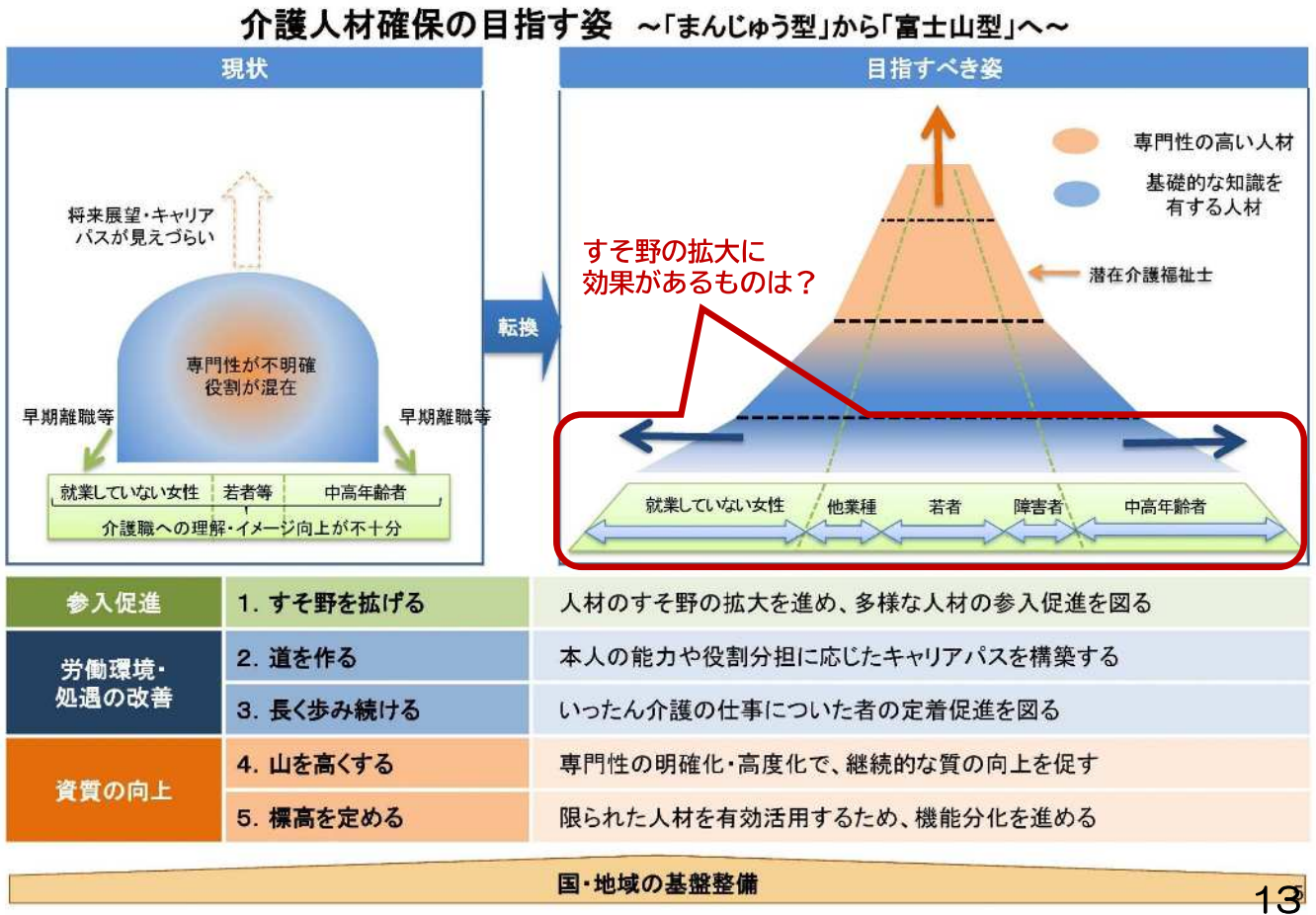
11

国が示す介護人材確保対策（主な取組）

①介護職員の 処遇改善	○ 介護人材の確保のため、これまでに累次の処遇改善を実施。介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の創設・拡充に加え、介護職員の収入を2%程度（月額平均6,000円相当）引き上げるための措置を、2024年2月から5月まで実施。 ○ 令和6年度報酬改定では、以下の改正を実施。 ・ 介護職員の処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、3種類の加算を一本化。 ・ 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう、加算率を引き上げ。
②多様な人材の 確保・育成	○ 介護福祉士修学資金貸付、実務者研修受講資金貸付、介護・障害福祉分野就職支援金貸付、再就職準備金貸付による支援 ○ 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一体的に支援 ○ 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進 ○ キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援 ○ 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施
③離職防止 定着促進 生産性向上	○ 介護ロボット・ICT等テクノロジーの導入・活用への推進 ○ 令和6年度介護報酬改定による生産性向上に係る取組の推進（介護報酬上の評価の新設等） ○ 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援 ○ 生産性向上ガイドラインの普及、生産性向上の取組に関する相談を総合的・横断的に取り扱うワンストップ相談窓口の設置 ○ 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進 ○ オンライン研修の導入支援、週休3日制、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施
④介護職の 魅力向上	○ 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進 ○ 民間事業者によるイベント、テレビ、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施
⑤外国人材の 受入れ環境整備	○ 介護福祉士を目指す留学生等の支援（介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等） ○ 介護福祉士国家試験に向けた学習支援（多言語の学習教材の周知、国家試験対策講座の開催） ○ 海外12カ国、日本国内で特定技能「介護技能評価試験」等の実施 ○ 海外向けオンラインセミナー等を通じた日本の介護についてのPR ○ 働きやすい職場環境の構築支援（国家資格の取得支援やメンタルヘルスのケアのための経費助成、eラーニングシステム等の支援ツールの導入費用の助成、介護の日本語学習支援、巡回訪問等）

出典：R06.07.12公表 厚生労働省「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」 別紙4

12

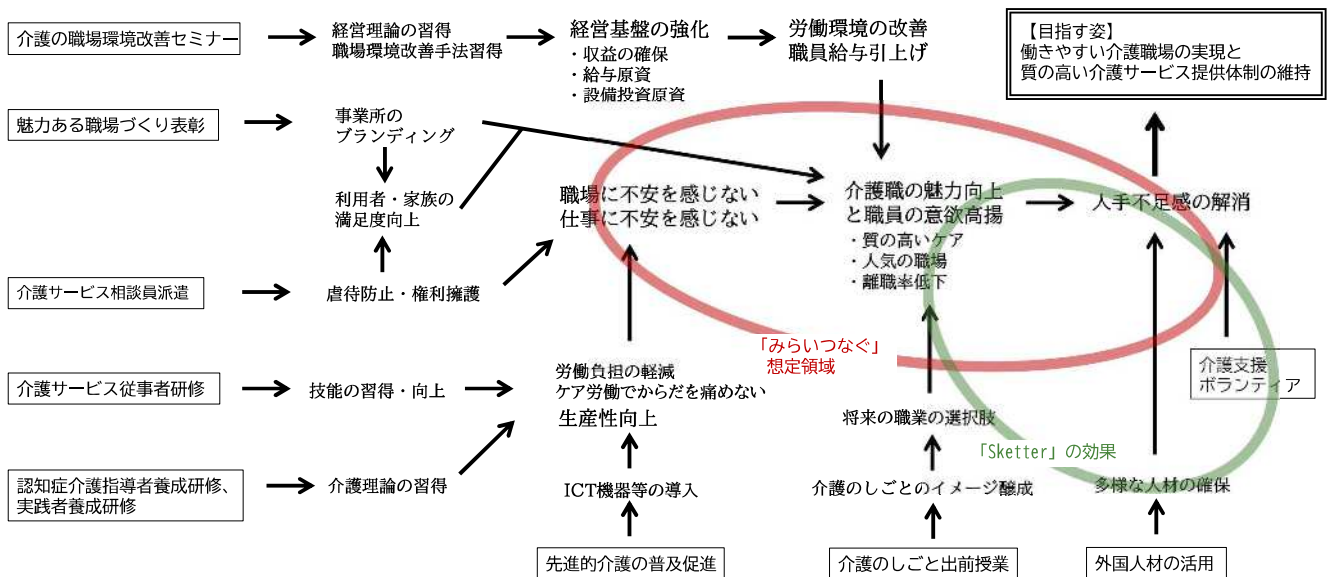


北九州市における介護人材確保の取り組み

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
介護職員の 処遇改善	・ 処遇改善加算等取得支援 ※介護の職場環境改善セミナーを通じた支援	・ 処遇改善加算等取得支援	・ 処遇改善加算等取得支援 ・ 加算未取得事業所の支援
多様な人材の 確保・育成	・ 介護支援ボランティア ※ボランティアポイントを活用した 就労的活動の促進	・ 介護支援ボランティア	・ 介護支援ボランティア ・ 「Skettr」の活用
離職防止 定着促進 生産性向上	・ 先進的介護の普及促進 ・ 介護の職場環境改善セミナー ・ 介護サービス従事者研修 ・ 認知症介護指導者養成、 実践者養成	・ 先進的介護の普及促進 ・ 介護の職場環境改善セミナー ・ 介護サービス従事者研修 ・ 認知症介護指導者養成、 実践者養成	・ 先進的介護の普及促進 ・ 介護の職場環境改善セミナー ・ 介護サービス従事者研修 ・ 認知症介護指導者養成、 実践者養成
介護職の 魅力向上	・ 介護のしごと出前授業 ・ ハローワークでセミナー開催 ・ 魅力ある職場づくり表彰	・ 介護のしごと出前授業 ・ ハローワークでセミナー開催 ・ 魅力ある職場づくり表彰 ・ 「みらいつなぐ」 介護のしごと魅力発信	・ 介護のしごと出前授業 ・ ハローワークでセミナー開催 ・ 「みらいつなぐ」 介護のしごと魅力発信
外国人材の 受入れ環境整備	・ 外国人介護人材育成支援 ※介護技術向上や地域生活への支援		・ (新)外国人介護人材育成支援 ※介護の質の証明、在留資格確保

「『みらいつなぐ』介護のしごとと魅力発信事業」開始（R5.10～）

「Skettr」活用に向けた連携協定（R6.10～）



15

「みらいつなぐ」介護のしごとと魅力発信事業【令和5年度新規】

課題・目的

これまでの介護人材の確保・定着に向けた取組を検証し、より効果的な支援策等を検討するとともに、介護のしごとに対する**ネガティブイメージ**（キツイ仕事・安い給料・高い離職率等）を**払拭**し、介護職に対する認知度の向上やイメージアップに向けた情報を発信することで、**介護人材のすそ野を拡大**し、多様な人材の参入促進につなげることを目指す。

取り組み①

介護人材確保・定着に向けたワークショップの開催

介護事業者と行政が一体となって、今後の介護人材不足の解消に向けた取組を検討するワークショップを開催します。



取り組み②

介護人材確保・定着に向けたロードマップの策定

ワークショップで議論した結果を踏まえた北九州市独自の介護人材確保・定着に向けたロードマップ（（仮称）介護人材確保総合戦略）を策定します。



取り組み③

介護のしごとと魅力発信

- ①介護職に対する認知度の向上やイメージアップに向けた情報をWebページを構築、また、SNS等を活用して発信します。
- ②北九州ゆめみらいワーク（職業体験や社会人との交流などを通じて、若者の職業観の醸成や地元企業への理解促進、将来の地元就職につなげることを目指すイベント）出展し、将来の担い手として期待される中高生に介護職の魅力をアピールします。

16

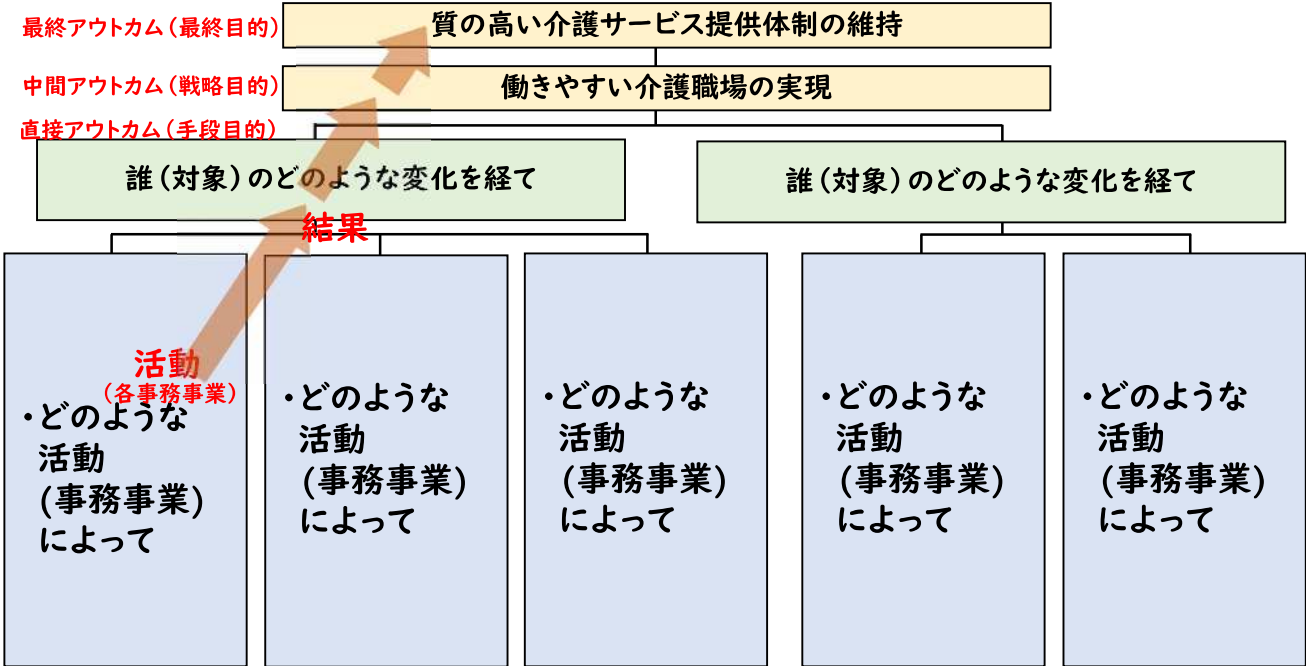
	令和5年度							ポイント
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	
魅力ある介護の職場づくり表彰	募集			一次選考	二次選考			職員の育成や処遇・職場環境の改善等に向けた介護事業所の取組みを募集し、有効な取り組みを行う事業所・法人を表彰する
北九州ゆめみらいワーク出展			出展準備		ゆめみらいワーク出展 12月7,8日			将来の介護の担い手（中高生）に将来の職業として選択されるきっかけとなるよう介護職に対する認知度・イメージアップを図る
介護人材確保・定着ワークショップ			参加者募集		ウェルとばた 12月22日			介護関係職能団体・学校・行政の関係者が介護人材不足の課題やその解決に向けた取組みなどについて議論する。
						パネルディスカッション 1月26日		【魅力ある介護の職場づくり表彰式典】ワークショップで議論された内容をパネルディスカッションで発表
介護人材確保・定着ロードマップ策定						ロードマップ作成着手	ロードマップ策定	ワークショップでの議論を踏まえて令和6年度以降の介護人材確保・定着策の工程表を策定する。
介護の魅力向上ホームページ作成						ホームページ作成	ホームページ開設	介護職に対する認知度の向上やイメージアップに向けたWebサイトを開設する。
						市長インタビュー		ホームページ掲載のコンテンツとして、市長インタビューを掲載

※各種研修事業は省略

17

ロジックモデルを作成し、介護人材確保・定着に向けたロードマップの策定を図る

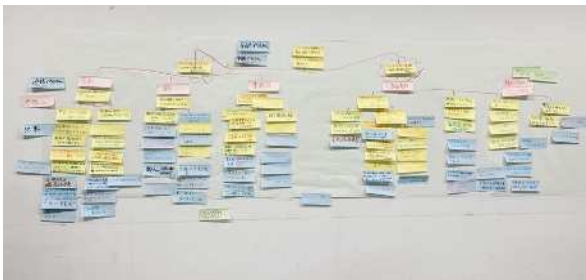
介護人材確保・定着に向けたロジックモデル（当初完成イメージ）



18



ワークショップの様子



ファシリテーター 新藤氏（日本社会福祉事業大学）のほか、参加者12名

特養理事長、老健主任職、特養理事、ケアマネ職能団体理事、高齢者福祉事業協会（老施協等）会長、老人保健施設協会事務局長、小規模多機能型居宅介護連絡会会長、県高齢者グループホーム協議会会長、市社会福祉協議会会長、ハローワーク事務官、介護福祉士養成高校教諭、介護福祉士養成施設学科長

行政職5名（産業経済局、教育委員会、保健福祉局）

計18名で開催

19

介護人材不足が解消に向けたロジックモデル（原案）

盛り上がるワークショップ ➡ アウトカムが複層化し、「活動」が見えにくく
➡ ワークショップ終了後、改めて内容を整理することに

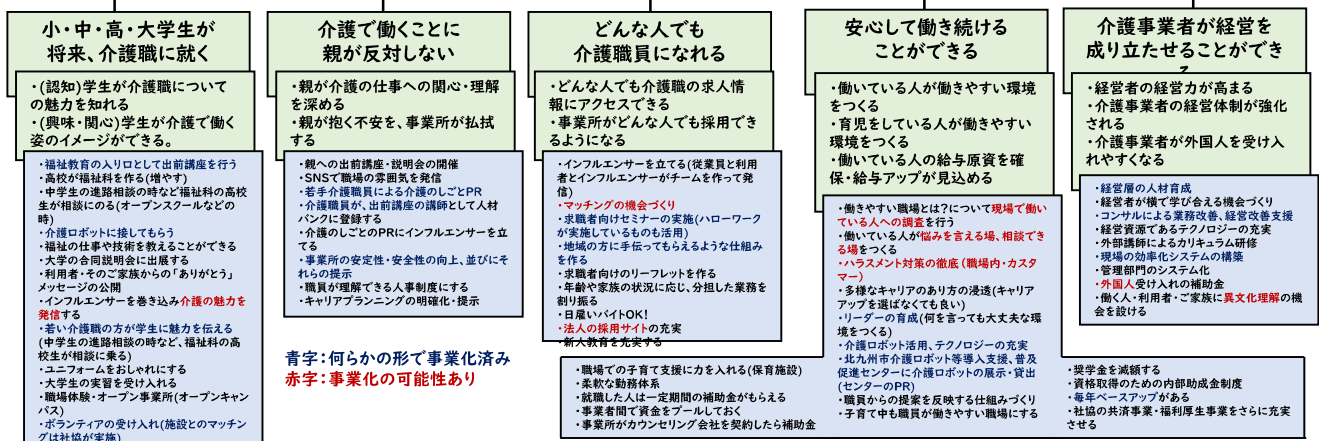
最終アウトカム（最終目的） 北九州市内の利用者が質の高い介護サービスが受けられる

中間アウトカム（戦略目的） 北九州市の介護人材不足が解消される

直接アウトカム（手段目的）

【人材確保】北九州市民を含む多くの人が北九州での介護の仕事を選ぶようになる

【人材定着】北九州市内で働く介護従事者が辞めずに働き続けるようになる



青字：何らかの形で事業化済み

赤字：事業化の可能性あり

20

”温かく支え合う「安らぐまち」の実現～誰もがつながるアットホームなまち～”

●最終アウトカム 利用者への質の高い介護サービス提供体制の確保

最終アウトカム
(最終目的)

●中間アウトカム 介護人材不足の解消

中間アウトカム
(戦略目的)



【人材確保】

介護の世界に人が集まるようになる

【人材活躍】

介護の世界で活躍する人が増える

直接アウトカム
(手段目的)

①次世代の担い手である学生へのアプローチ

小・中・高・大学生が将来の職業の選択において、
介護職が選ばれる状況を目指す

②介護事業者の採用力の向上

自社の魅力を求職者に届け、
計画的に採用できる事業者を増やす

③無資格・未経験者への手厚いサポート

無資格・未経験でも安心して介護職に挑戦でき、
多様な働き方ができる企業を増やす

①働きやすい職場環境づくりの支援

1人ひとりの思いや状況に合わせて、
「いろんな働き方を選べる」職場環境の実現

②組織を超えた若手ネットワークの構築

未来を担う若手人材が組織を超えてつながり、自分の思いを
共有できたり、学び・支え合える関係づくり

③”稼げる”環境づくりの支援

資格取得のサポートなどを通し、介護職がプロフェッショナル
としてスキルを高め、評価される職場を増やす

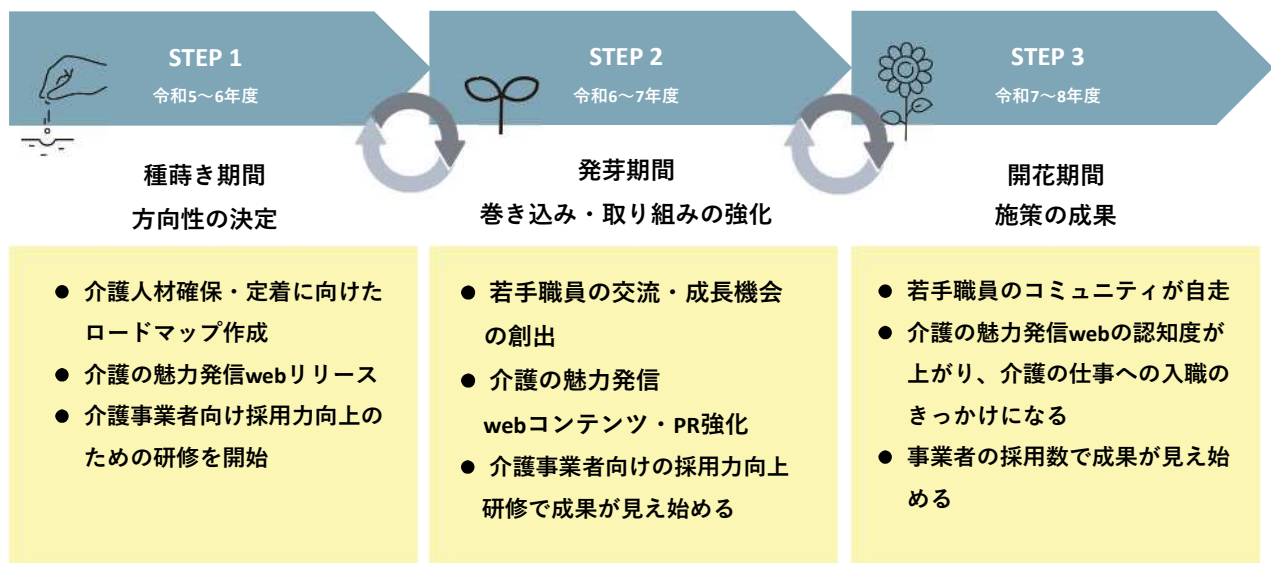
事業者ごとに課題が異なるため、現場職員と対話を重ねて、最適な対応策を検討していく

北九州介護人材確保・定着に向けたロードマップ vol.1

21

ロジックモデルを基に、「介護人材確保・定着に向けたロードマップ vol.1」を策定

- 最終アウトカム 利用者への質の高い介護サービス提供体制の確保
- 中間アウトカム 介護人材不足の解消



- ・ 事業者の採用数・介護職の働きやすさに関するアンケート調査で現状把握
- ・ 介護人材確保・定着に向けてのワークショップ開催



ロードマップの図にある本のマークは、毎年事業実施後の振り返りや、アンケート調査の結果、ワークショップ等での関係者の皆さまのご意見を踏まえ、アップデートしながら事業遂行していくという意思を表現しています。

※本ページには、新たに重点的に取り組む項目を記載しています。上記記載内容以外に既存事業もアップデートしながら進めて参ります。

22

日本の介護の
今と未来

自分に合う
未来を見つける

未来への
想い

お知らせ

お問い合わせ
一覧

コンセプト

「みらいつなぐ」

みらいへの想い

キーワード

「みらいへの想い」



市長 武内 和久

介護職は、未来をつくる職業だ。課題“解決”先進都市を目指す北九州市のビジョンとは？

取り組み

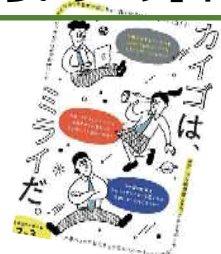
- ・ Webサイト作成、運用（R6機能拡張予定）
- ・ 「ワークショップ」開催
- ・ 「ゆめみらいワーク」出展

目次

1. 課題先進都市から課題“解決”先進都市へ
2. 介護職にベクトルを合わせた施策を
3. 北九州市の介護の仕組みを、「そと」に広げていく
4. 未来の介護を一緒につくろう

課題先進都市から課題“解決”先進都市へ

<https://city-kitakyushu-kaigo.jp/>



23

令和6年10月1日 始動！

未来の介護 大作戦

第3弾

高齢期の安心を支える

「介護シェアリング都市」
の実現へ

「介護シェアリング都市」へのAction!

① 地域ぐるみの人材確保

スタートアップ
企業との連携
10月1日連携協定
「スケッター」活用

若手介護人材の
コミュニティ形成
11月23日(土)
「介護みらい会議」

*人材の
すそ野拡大
*介護への
共感づくり

② 外国人介護人材の育成支援

高度な介護人材への育成
～介護福祉士資格の取得支援～
9月6日開講⇒1月の国家試験を目指す

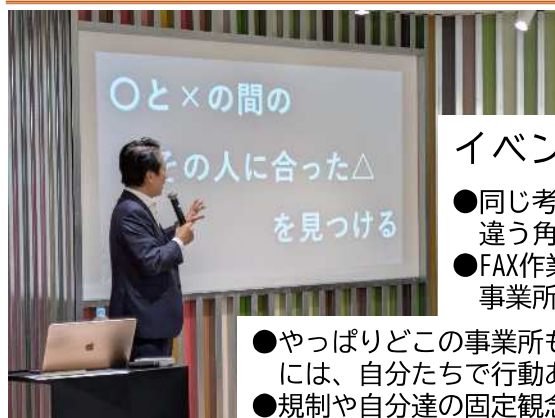
*外国人
介護人材の
育成と定着

多様な介護人材の確保

高齢期の「安らぐまち」の実現

25

令和6年11月23日 「介護みらい会議」開催



30名が参加

イベント全体を通しての学びや気づき（抜粋）

- 同じ考えを持っている人がこんなにも多くいることを知れたし、違う角度からのいい案などを聞けて勉強になりました。
- FAX作業、人手不足など様々な問題がある中、私にはない改善案が聞け、事業所で取り組んでいきたい。

- やっぱりどこの事業所も抱える問題は同じで、これを、改善解決していくには、自分たちで行動あるのみかと考えさせられた時間でした。
- 規制や自分達の固定観念を取り除く事で介護業界には多くの可能性がある。
- ICT化やテクノロジーを活用しながら働き安さと安全を両立し、「作業」ではなく人が人と向き合う「介護」の時間をうむ取り組みに感動。

- すぐ変えられることではないかもしれませんが、未来に期待できる内容でした。
- 自身が業務の中で大変だと思っていた作業を周りも同じように考えており、それについてどう対策するのかの話合いが出来ていい研修であった。
- 医療、福祉、介護の架け橋でありたいと思いながら日々働いてきたが、一層その想いが強まり、次世代にバトンを渡す前に、問題解決に行政と一丸となって取り組みたい。
- それぞれの方から北九州の介護に対する熱意を感じられ、この業界に自分が知らない大きなポテンシャルが秘められていることを実感しました。



繋がる「場」の形成や、「意欲の盛り上げ」に寄与

26

有償ボランティアマッチング「スケッター」提供企業と連携

27

2024年10月 1日 福岡TNC
「介護人材確保へ・・・北九州市
スタートアップ企業と連携協定」



出典：福岡TNCホームページ（10/1報道）

2024年10月 2日 NHK北九州
「介護人材と施設のマッチングで
北九州市がIT企業と連携協定」



出典：毎日新聞（10/2報道）

2024年10月 2日 毎日新聞
「介護支える仕組み構築へ」
「施設と住民つなぎ人材確保」

2024年10月 3日 読売新聞
「介護人材 確保へ協定」

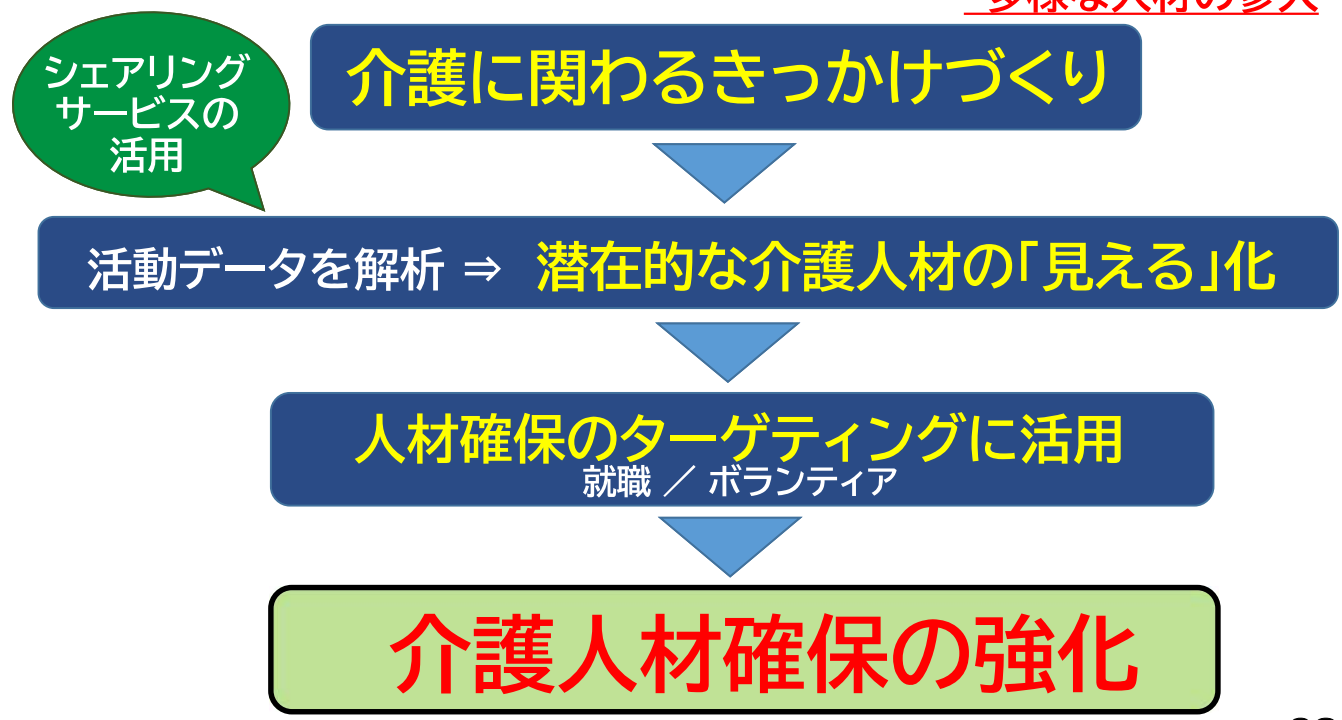
2024年10月11日 西日本新聞
「ボランティアと介護現場つなぐ」



2024年10月30日 日本経済新聞
「介護人材確保へ『大作戦』」

「スケッター」連携により期待すること

- ・関係人口の増加
- ・多様な人材の参入



28

「スケッター」の基本的なしくみ



・登録無料

音楽レク、体操レク、傾聴、配膳下膳、お皿洗い
ドライヤー、お茶だし、事務などの周辺業務

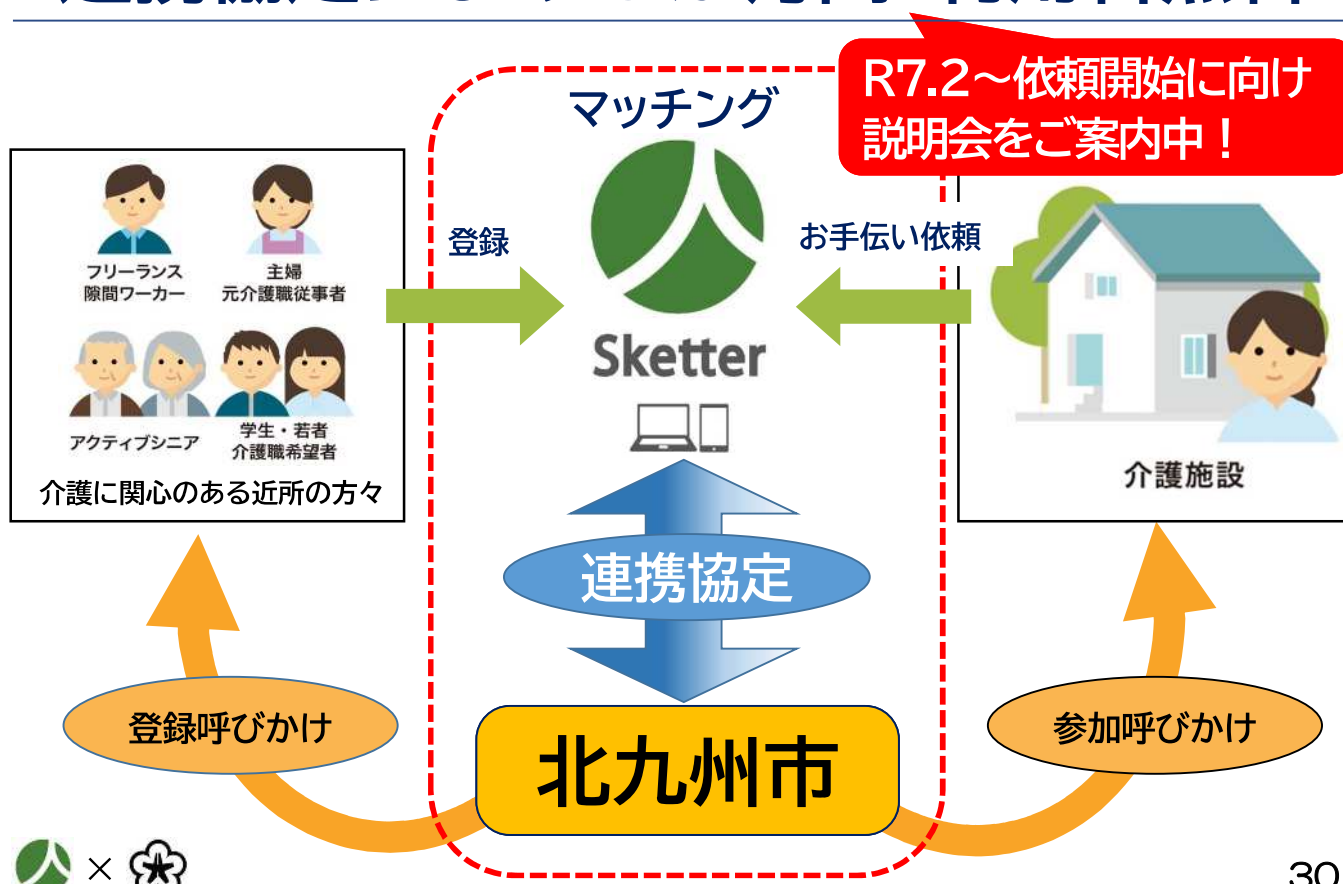
・月額利用料が必要

・お手伝い依頼は有償で



29

連携協定により6か月間 利用料無料



30