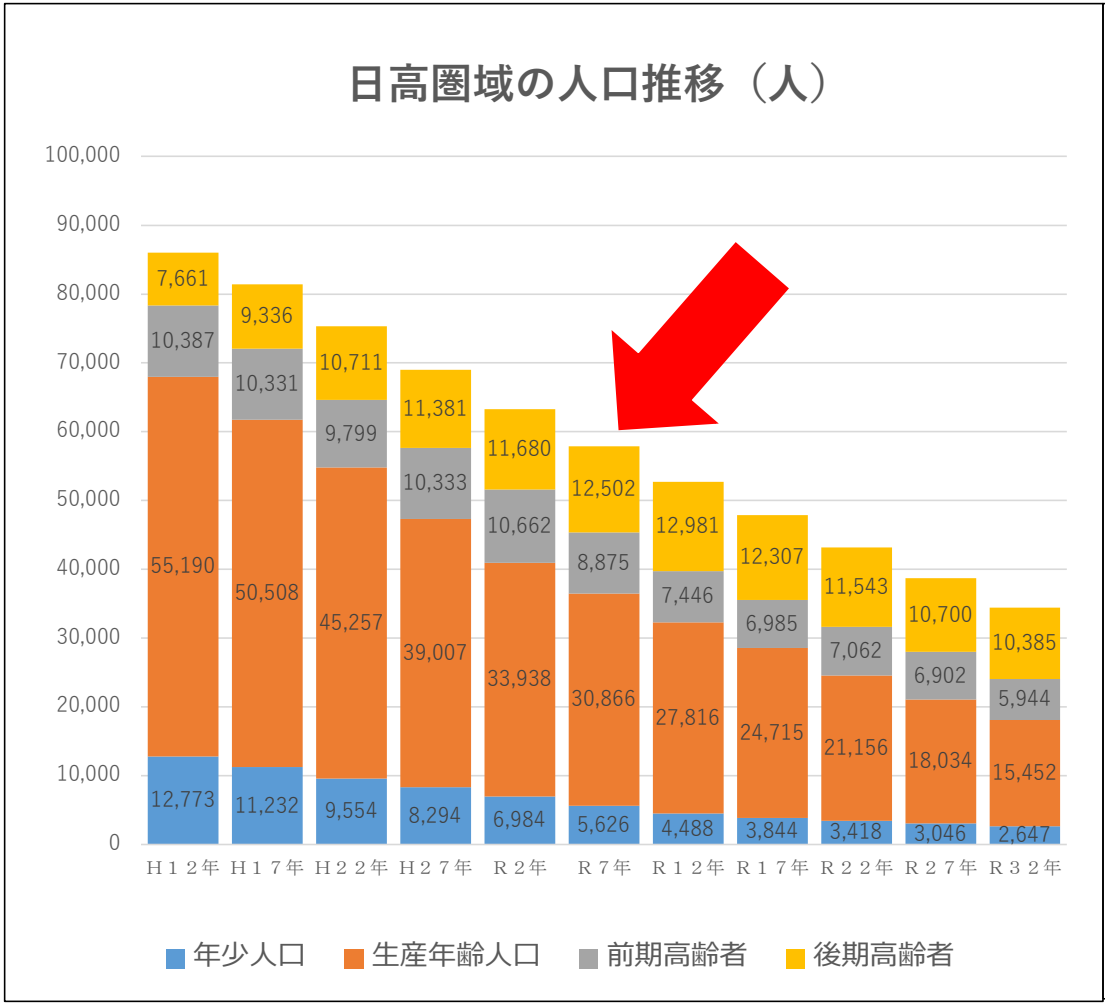
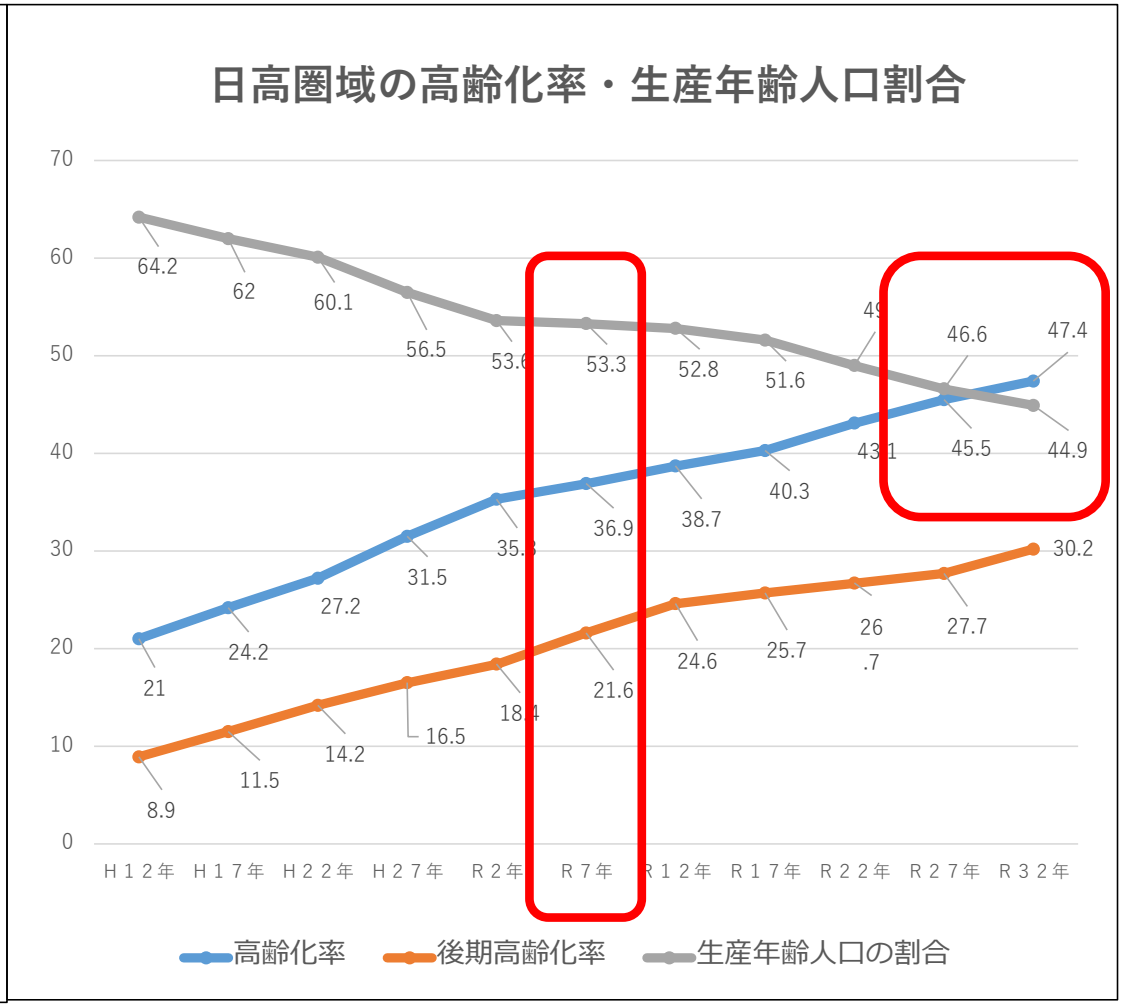
資料1

日高管内における在宅医療の継続に向けた現状と課題

日高保健福祉圏域連携推進会議　在宅医療専門部会　事務局
（日高振興局保健環境部　保健行政室・静内地域保健室）

日高管内の人口推移





平成12年～令和2年： 国勢調査　/　令和７年以降：国立社会保障・人口問題研究所の日本の地域別将来推計人口（令和５年（2023年）推計）

今までの検討結果～管内における在宅医療の継続に向けた現状

人材不足

○生産年齢人口の減少に伴う働き手の不足
・有資格者の不足
・地域包括支援センターへの３職種の配置困難

○職員の早期離職
・主力人材の高齢化によるベテランと若年層の二極化
・専門性の蓄積が進まず、後継者の確保が課題
・利用者との信頼関係の構築が課題

○事業所の偏在
・長距離移動に時間を要する
・公共交通機関が限られ、移動が困難

○在宅医療・介護間の情報共有の不足
・医師が参加した多職種間での情報共有意見交換の不足
・ＩＣＴシステムの導入や運用を担当できる人材の不足
・ＦＡＸや紙媒体の利用による情報の即時性、正確性の低さ

在宅医療と介護連携における４場面への影響

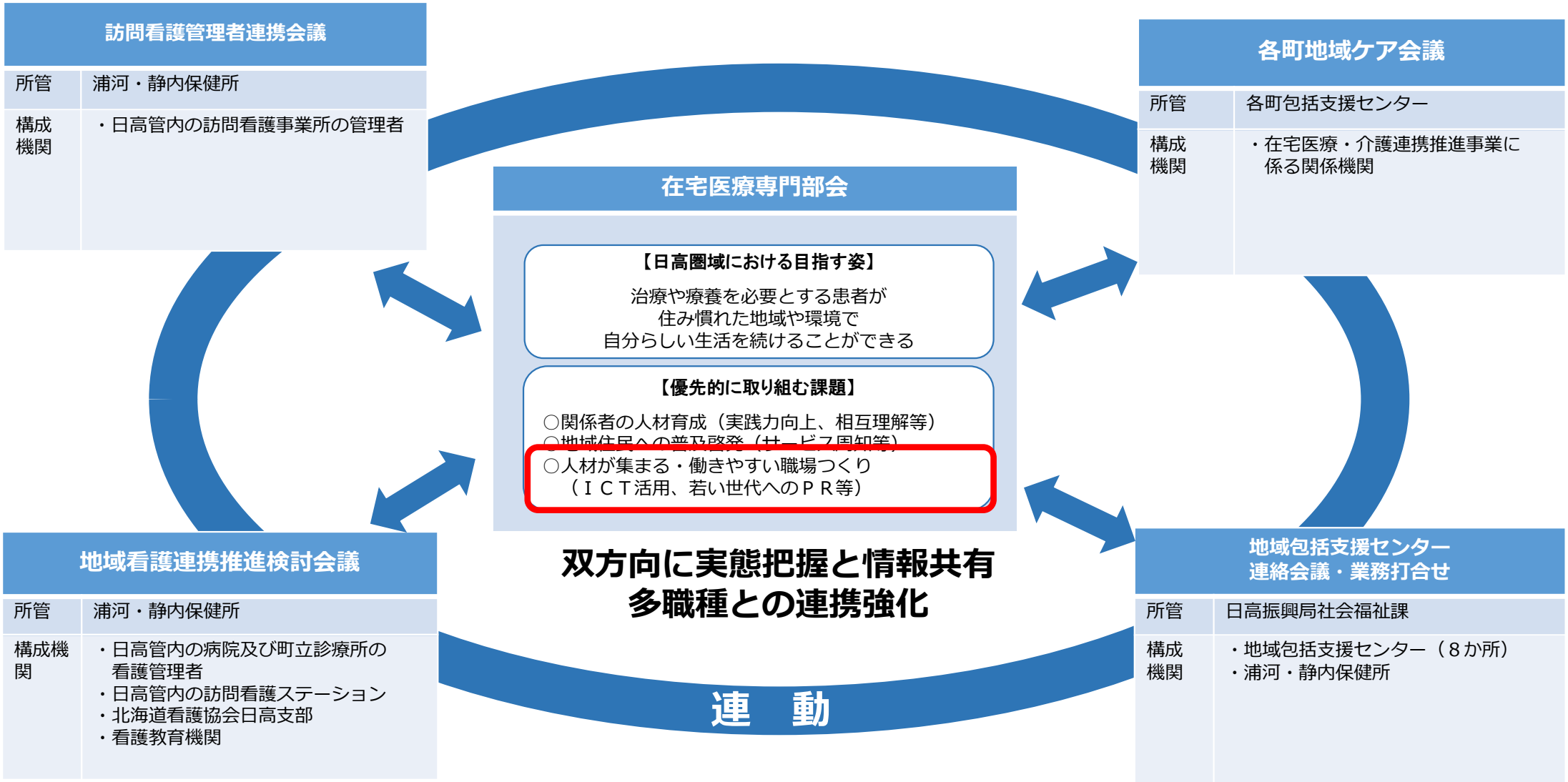
退院支援・日常の療養支援・急変時の対応・看取り

共通	・１事業所の負担増、事業縮小化 ・管理者も現場業務を担いマネジメントに影響 ・経営面（採用・研修コストの増大、サービス提供の不安定さ 職員への負担増加等）
退院支援	・ケアマネジャー決定まで時間を要する ・個々の希望に対するマッチングの難しさ
日常の療養支援	・サービスが限られる、利用回数の制限、時間外対応が困難、条件付き利用 ・ヘルパー不足で待機者増 ・デイサービスの送迎ができない ・通院支援が受けられない（日中帯・夜間） ・家族の介護負担増
急変時の対応	・夜勤帯に他医療機関へ搬送する際、同乗する職員の調整が困難 ・搬送後、入院にならなかった患者や家族の帰路の方法がない ・地域によっては時間外の搬送は管外となる
看取り	・訪問診療を拡充できない ・地域によっては訪問診療、訪問看護、時間外対応サービスがない

【情報源】
・令和４～７年度在宅医療専門部会
・令和５～７年度地域包括支援センター連絡会議
　令和５～７年度地域包括支援センター業務打合せ
・令和５～７年度訪問看護管理者交流検討会議、地域看護連携推進検討会議

人材確保・定着は管内共通の課題

日高保健医療福祉圏域連携推進会議　在宅医療専門部会



働きやすい職場づくり・職場の魅力発信へ

同一テーマのもと、学びと実践を共有する機会を継続

話題提供・ファシリテーター：

（株）テルメイク/（社）地域包括ケア研究所　代表取締役　大曽根　衛　氏

	１年目：令和６年度	２年目：令和７年度	３年目：令和８年度
テーマ	働きたい・働きやすい職場づくり		
サブテーマ	人材不足のとらえどこ＆現場実践例	人材不足の「とらえどこ」・この先１０年を乗り越える「押さえどこ」	伝えたい人に伝わる、魅力発信の「変えどころ」

物の捉え方で
見え方が変わる

ピンチは見直すチャンス

トライアンドエラーを
積み重ねる

前提を疑う

目の前にあることだけに
反応しない

小さな一歩から、
失敗を前提に

自分の使命を思い出す！

日高発！実践レポート

１年目：令和６年度	２年目：令和７年度	３年目：令和８年度
ＩＣＴ活用による入所者の 安全管理と職員の負担軽減 介護老人保健施設　浦河緑苑 理学療法士　近藤　洋　氏 ＊見守りカメラ導入までの経過・効果、継続的な評価	ＩＣＴを活用した「心も体も輝くデイサービス」の魅力発信 ワイズ・パーク富川/(株)TakaraDeporte 代表取締役　髙羅　正成　氏 ＊ＳＮＳを活用した職場の魅力発信、チャレンジすることでの効果	地方の小規模センター病院における 看護部ブランディングの効果 総合病院浦河赤十字病院 看護部長　加藤　強　氏
高校生のインターンシップから考える 人材確保・人材育成 日高町立門別国民健康保険病院 看護師長　松本　幸代　氏 ＊点ではなく線として捉える、顔の見える地域だからこそできる関係づくり	町ぐるみの挑戦 ～地域と連携した介護の魅力発信～ 平取町　副町長　佐藤　和三氏 平取町地域包括支援センター 係長　荒木　孝裕　氏 ＊できることをやっていく、焦点化した取組	外国人も安心して暮らせる 地域を目指して 新ひだか町健康推進課こども家庭センター 保健師　竹内　彩加　氏 保健師　髙岡　望里　氏
地域一体で取り組む 人材確保、定着対策 新ひだか町在宅医療・介護連携推進委員会事務局（新ひだか町立静内病院地域連携室） 社会福祉士　高慶　悟　氏 ＊４つの専門部会を設置し、様々な取組を実施		

グループワーク日高でトライ！

	１年目：令和６年度	２年目：令和７年度	３年目：令和８年度
テーマ	「明日からできる」を探るセッション ＊トライの種（印象に残ったこと、ヒントになったこと等） 「自分にとって」「組織にとって」「地域にとって」に分けて話し合う		「変えどころ」セッション

取組を共有し、職場・管内の魅力発信へ

参加者の声（抜粋）

・ＳＮＳの活用（インスタアカウントを作る等）
・ＩＣＴ活用（機会化、多職種と連携）
・言葉の習慣を変える
・発想の転換
・安全な失敗を見守る
・もっと顔が見える関係を作りたい
・職種を超えた連携を進めたい
・仕事の楽しさを周りに伝えたい
・住民と一緒に試行錯誤をしたい

この他にも多くの声が寄せられました

本研修会に参加後に新たに取り組んだこと

・看護学生のフィールドワークの受け入れ
・Instagramでの発信
・北海道事業「働きやすい介護の現場認証制度」の認証マークを名刺に印字
・新たにＩＣＴ機器を導入し、職員の負担軽減
・福祉機器展に参加し、現場で使えそうな機器をデモ予定
・管内町と連携した保健師学生のインターンシップ受け入れ
・多職種との情報共有や連携

本研修会で大切にしてきたこと

＊捉え方の転換
・「人集め」から発想を転換し、魅力ある職場を作る
・「課題」から「魅力」に焦点を当て直す
・「試行錯誤を続ける」「業務改善」等、捉え方を変える機会にする

＊学びの継続・繋がる機会
共通テーマのもとで考え、対話を重ねる
職場の魅力を考える

＊実践の広がり
日高管内における事業所の工夫や強みを学び、自所属の取組に生かす

今後も人材確保・定着は継続的な課題

それぞれの職場の魅力を再発見し、発信へ
～３年間の積み重ねを、今後の魅力発信に繋げる～