

委員名	意見	回答
倉田委員	<p>7期計画の成果の未達成の項目について、コロナの影響によるものについては一時的なものとして理解し、アフターコロナにむけてのその整備を期待したいと思います。</p> <p>また、イメージ・認知度不足によるものについては慢性的に指摘できるものかと思えますので継続した取り組みとともに同じ取り組みだけではなく、新たな工夫なども必要になろうかと思えます。</p>	<p>7期計画にてコロナの影響により未達成となった項目については、その影響を踏まえ、以下のような取組を行ってまいります。</p> <p>③住民主体の通いの場について：感染症対策を取ったうえでの開催の方法の周知や生活に役立つ情報が提供できる場となるよう専門職の派遣等により工夫を促進。</p> <p>⑩認知症カフェについて：感染症対策を取りながら実施されている事例を紹介。なお、未設置の市町においては新型コロナウイルスの影響が落ち着き次第設置する予定と聞いております。</p> <p>⑪高齢者虐待に関する研修受講者数：感染症が拡大する局面であっても、介護従事者向けの高齢者虐待防止研修へ参加出来るよう、オンライン研修を採り入れてまいります。</p> <p>また、イメージ・認知度不足によるものについては、施策を改善し、以下のような取組を行ってまいります。</p> <p>⑤在宅生活を支えるサービスの事業所数：県内でのさらなるサービス普及に向けて、今年度はサービス実施又は実施予定事業所へはアドバイザーのオンライン派遣を、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所へはオンライン研修を実施し、普及のためのパンフレットも配布予定。普及につながる施策となるようアンケート等も実施することとしております。今後も引き続き、より効果的な施策の実施に努めてまいります。</p> <p>⑭人材不足を感じている事業所の割合：さかの介護の魅力を発信するWEBサイト「さがケア」にて学生・求職者といった若い世代向けへ介護にたずさわる方のリアルな声を発信してまいります。また、好評だった小中学生向けの仕事体験イベント「キッザケアサアガ」を更に改善し実施いたします。</p>
倉田委員	<p>本県だけにあてはまるものではなく、全国的に共通した問題でもあるので容易ではないですが、人材不足の問題などについてはサービスの確保という生命線にかかわるものであるだけに重要だといえます。外国人人材の確保などもその一つの方法であり、既に取り組まれています。外国人を単に人材確保するというだけでとらえてしまうと継続したものとはならない、地域共生社会の視点から外国人の生活の確保を並行することが必要であり、施設・事業者による運営管理的な視点だけではなく、地域や行政などとともに連携した支援のなかで外国人の人たちの介護人材の定着化を図る必要性があるかと思えます。8期計画の状況についても特に人材確保については力を入れていく目標と認識しています。</p>	<p>ご指摘の通り、外国人介護人材の定着支援については参入の促進とともに重要な視点と認識しているところですが、</p> <p>今年度は、介護人材の参入促進策として外国人留学生への奨学金や日本語学習支援、介護事業所と留学生とのマッチング事業を行ってまいりましたが、R4年度は介護事業所を対象に、受入支援策として外国人人材受入セミナーを新規事業としてあわせて実施することとしております。</p> <p>今後とも外国人介護人材の参入、定着促進の両面から受入支援について引き続き取り組んでまいります。</p>
大谷委員	<p>①介護の日について</p> <p>佐賀県においての介護の日については、県民への啓発が不十分と思えます。単発的に何かイベント（関心がある人だけが集まる）でなく、県民ひとり一人が介護についての理解を深めていかなければならない「理解を深めないかぎり、人材育成・人材不足」解決には繋がらない。せめて11月11日（介護の日）県民が介護について真剣に考える日にする必要があると感じます。</p>	<p>介護に関心のない人にも介護について考えてもらうきっかけが必要と考えており、そのために介護の日のイベントを11月に実施しており、今後とも、県民に介護について考えていただく取り組みとともに、介護の日についての県民への啓発にも取り組んでまいります。</p>
大谷委員	<p>②介護人材あいプロジェクトは、良い取り組みだと思います。高校生介護技術コンテストは、県で別の枠組みで行う事が望ましいと考えます。</p> <p>*介護の日、介護人材プロジェクト、介護技術コンテスト区別して実施する必要性を感じます。</p>	<p>介護人材あいプロジェクトについては、介護の日、介護技術コンテストとは別の枠組みとなりますが、若い世代の方向けに介護に関心を持っていただく観点から引き続き取組を実施してまいります。</p>
大谷委員	<p>③潜在的介護福祉士の調査については、現段階では介護福祉士取得者の正確な人数の把握は難しい。国としては、マイナンバーにひもづけて資格管理をする方向性で進んでいるが、最初は医療職始める予定で進んでいると聞いています。まず「施設において定年制を考え直し60歳～65歳まで能力がある人については、70歳まで働いていただく、夜勤だけの業務・午前中、午後だけの業務、週数回の業務」等今まで以上、施設における働き方改革の実施と県による支援が必要だと思います。</p>	<p>介護労働安定センターが実施する介護職場環境改善セミナーへの補助や、働きやすい職場への職場環境改善のため先進機器を導入する施設・事業所に補助といった職場環境の改善の取組を行っているところですが、</p> <p>今後とも、施設での働き方改革の実施につながるよう県として支援を実施してまいります。</p>
大谷委員	<p>④看護の日においては、多岐にわたり看護業務に献身し顕著な功績があった方に「看護事業功労知事感謝状」贈呈しています。介護の日においても同じように「介護福祉事業功労知事感謝状」を設けるべきではないでしょうか介護職や介護に貢献している人を称える事によって佐賀県が介護福祉の分野に力をいれていることを示し、今後とも誇りをもって業務に遂行して頂く為にも必要だと考えます。その委員会を設置することを希望致します。</p>	<p>表彰については、就業年数や顕著な功績などについて、客観的事実に基づき行われるもので、看護職員については、市町及び各看護関係団体からの推薦となっております。</p> <p>また、福祉の分野では佐賀県社会福祉事業功労者知事表彰という取組を同様に行っているところですが、今年度、介護福祉の分野の方も推薦を受け、3月に知事表彰がおこなわれたところです。</p> <p>今後とも介護福祉の分野にたずさわる方が、誇りをもって働き続けて頂けるよう引き続き取り組んでまいります。</p>

委員名	意見	回答
岡本委員	<p>目標値の数字だけで「達成」ということではなく、それぞれの事業の内容や質等についても確認していく必要があるのではないかと思います。 (どのような内容で達成できたか等)</p>	<p>目標値については、本計画の成果を評価し、取組内容を改善していくための指標として定めさせていただきます。ご指摘のとおり評価にあたってはその事業の内容や質も伴う必要があると考えており、今回委員会資料P5～P7の分析・備考等の欄に各取組の内容等を記載することで整理いたしました。ご参考のほどよろしく申し上げます。 また、今後の取組にあたっては引き続きその取組内容そのもの改善を随時図ることで、推進に努めてまいります。</p>
片淵委員	<p>・自立支援・介護予防における住民主体の通いの場における体操指導や健康チェックについては、新型コロナウイルス感染症が色濃く影響していますが、地域によっては参加人数や環境設定、連絡体制など工夫し、コロナ禍でも安定した事業を展開しているところもあり、なかには老人クラブの再結成につながった事例が県内にもあると聞きます。このような好事例を横展開し、県内市町村と共有・連携していけるような取り組みや継続実施できる支援が必要かと思えます。</p>	<p>コロナ禍であっても効果的な取り組みをしている事例を積極的に収集し、県地域包括ケア推進会議や保険者機能強化推進交付金等の市町ヒアリングの際等に事例紹介をするとともに、アドバイザーの派遣等により効果的な取り組みが県内に広がり、継続実施ができるよう支援していきます。</p>
片淵委員	<p>・健康づくり推進に関して、要介護となる原因疾患として循環器病が上位を占め、県民の生命や健康に重大な影響を及ぼしています。佐賀県循環器病対策推進協議会が立ち上げられ、「佐賀県循環器病対策推進計画（案）」が作成されましたが、保健事業と介護予防の一体的実施の観点から、フレイルチェックやKDBデータ等を活用するなど対象者を明確にし、本計画と連携した対策で、疾病の早期発見や早期受診につながるような取り組みが必要ではないかと思えます。</p>	<p>現在作成中の「佐賀県循環器病対策推進計画」は、さがゴールドプラン21他、関係する他の計画と連携しながら計画を推進していくこととしており、疾病の早期発見、早期受診を含めた循環器病対策について総合的に取り組む予定です。 また、高齢者の保健事業と介護予防の一体的実施事業において、県は、後期高齢者医療広域連合、国民健康保険団体連合会と連携しながら、健康課題の俯瞰的把握、好事例の横展開、三師会への協力依頼等を行い、市町を支援しています。市町は、それぞれの課題や状況に応じてフレイルチェックの実施やKDBデータ等を活用し、支援が必要な対象者を抽出し、保健指導、健診の受診勧奨、医療機関の受診勧奨等を行っているところです。 本事業における循環器系に関連する取組として、令和3年度現在、14市町が「重症化予防（その他の生活習慣病）」で、糖尿病患者、高血圧者、脳血管疾患、心不全患者の対象者に対して、個別保健指導を行っています。 今後とも、本推進計画では、関係機関等と連携し、高齢者を含め広く県民へ循環器病に関する正しい知識の普及啓発を行うこととしています。</p>
片淵委員	<p>・第8期計画の重点課題である、「医療・介護人材の確保」については、「抱え上げない介護、ノーリフトケア」の内容を盛り込んだリハビリテーション介護技術研修会を多職種向けに定例開催しており、また県の委託事業である「抱え上げない介護普及推進事業」も重要な施策と考えます。今後も専門職の立場から普及啓発と人材育成に努めていきたいので、参加募集など引き続きご支援をいただければと思います。</p>	<p>抱え上げない介護については、介護職員の身体的負担の軽減や利用者のADLの維持・回復等に繋がっており、介護現場の需要である利用者の重度化防止と供給である介護職員の職業病による離職の抑制に繋がるもので、今後とも普及啓発を図っていく必要があると考えております。今後も参加募集の周知など、協力して行ってまいります。</p>
小池委員	<p>Ⅱ－2 認知症サポーターは年々増え、11万人近くになり、キャラバンメイトやオレンジコーディネーターを養成し、チームオレンジを組織しようとしているが、具体的な活動提案ができていないので、活躍していただけていないのはもったいない。例えば、中学校校区内に1つの認知症カフェの設置目標や、8年のカフェ歴がある家族の会のノウハウの活用など、コロナが下火になってきたら、地域に目に見える形での実現をはかりたい。</p>	<p>認知症サポーターの方々には、今後、地域において認知症の人をチームで支援するチームオレンジでの活躍を期待しています。このため、現在、各市町のチームオレンジ設置に向けオレンジコーディネーター向け研修を実施し、多くの地域にチームオレンジを作っていくことで、認知症サポーターの活躍の場を広げていきます。 また、各地の認知症カフェにおいても認知症サポーターの方に活躍いただきたいと考えており、認知症カフェの活動内容を紹介したハンドブックを配布して周知を図るとともに、認知症の人と家族の会の協力も得ながら、認知症カフェの立ち上げなどの支援を行ってまいります。</p>
小池委員	<p>Ⅲ－1 有料老人ホームの生活の満足度は、どのように導き出しているのか。まだまだ、地域で生活できるのではないと思われる要介護1や2の方が入所されている。在宅サービスや地域の介護力が充足していない分の受け皿となっている。</p>	<p>満足度は、県内の有料老人ホーム約300施設を対象に入居者600名に対しアンケート調査を実施し、回答があった373名のうち、アンケート項目中「生活満足度」について、「満足している」「どちらかと言えば満足している」と回答された数を集計したものです。 今後とも、入所者が安心してサービスが受けられるよう有料老人ホームに対する指導を実施するとともに、在宅生活を支えるサービスの普及促進を図り、地域の介護力の充足に努めてまいります。</p>
小池委員	<p>Ⅲ－2 (6) 高齢者の交通事故防止対策についての、免許の更新や免許の返納、地域での高齢者の足の確保などについての具体的な対策が必要。</p>	<p>免許の更新は道路交通法に従って実施いただくこととなりますが、免許を返納しやすい環境づくりとして、基山町・江北町・太良町・玄海町が役場での運転免許自主返納手続を行っているほか、返納者には返納後の各種割引措置等の案内を実施しております。 地域での高齢者の足の確保については、市町がコミュニティバス等の地域交通の導入や見直しを行う際には、県が市町と一緒に地域に入り、住民アンケート、バスへの乗込調査、自治会や老人クラブへのヒアリング等により地域の声を聴き、どのような地域交通が求められているのかというニーズをしっかりと把握し、運行内容を見直すなど地域ともに地域にあった移動手段の確保に取り組んでおります。 また、高齢者が集うサロンへの訪問や路線マップの作成など、地域交通の普及啓発や利用促進にも取り組んでいるところです。 今後とも市町と連携し、現場の声を大切にしながら、地域にあった地域交通の確保・改善や利用促進等に取り組んでまいります。</p>
小池委員	<p>Ⅳ－1 医療機関の看取り率の低下を目標にしているが、在宅の看取り率と施設での看取り率が出せないのか。</p>	<p>さがゴールドプラン21及び佐賀県医療計画の「医療機関看取り率」は、死亡数のうち、医療機関で亡くなった方の割合としています。在宅、施設についても死亡数は把握できますが、そのうち実際に看取りまで行われた件数は把握できないことから、算出は困難です。</p>

委員名	意見	回答
小池委員	<p>V-2 介護人材の確保について、小中学生の仕事体験や福祉系高校生の実習費補助や外国人人材受け入れ支援などがあげられているが、現介護職員の継続率にも目を向けてほしい。他業種への転職もあるが、同職種での他事業所への転職も多い。入所施設では、夜勤専従職員の確保は、争奪戦の様相を呈している。賃金だけでなく、休日数や労働時間や福利厚生などの労働条件の改善が必要。介護の質も、働き甲斐（仕事への誇り）として、離職を防ぐ大きな要素である。有料老人ホーム・通所介護・訪問介護の業種としての研修会が少ない。</p>	<p>労働環境改善を支援するための取組として、介護労働安定センターが実施する「介護職場環境改善セミナー」への補助や、働きやすい職場への職場環境改善のため先進機器を導入する施設・事業所への補助を通じて、施設での働き方改革への支援を実施しております。</p> <p>また、高齢者福祉に従事する職員向けに開催される「介護職員キャリア研修（佐賀県介護福祉士会）」への補助や、虐待防止研修、訪問介護サービスの質の向上を図るための研修、感染症対策やWEBによる食事の質の向上に関する研修（来年度はBCPの策定に向けた研修を実施）等様々な介護の質の向上につながる取組を実施しております。</p> <p>コロナ禍により集合研修が実施できていないものもございますが、引き続き介護サービスの質の確保・向上に向け、充実した研修となるよう取り組んでまいります。</p>
藤佐委員	<p>委員会PPT資料の5ページ「目標値の達成状況について」</p> <p>⑤在宅生活を支えるサービスの事業所数の項目の分析・備考欄</p> <p>「介護支援専門員や利用者がサービス内容を知らなかったり、既存事業所の運営がうまくいっていない状況がある。」の標記についてです。</p> <p>この項目は、在宅生活を支えるサービスの事業所数が未達成であることを評価しての項目であり、分析・備考欄に上記の表記があると、未達成の要因がケアマネや利用者が内容を知らなかったことにあるように理解されるので修正をお願いします。</p> <p>ちなみに、ケアマネはサービス内容については研修等を通じて理解していると思います。</p>	<p>県内の介護支援専門員におかれては、利用者の自立した日常生活に向けて、適切なケアプランの検討・作成をしていただいていると認識しております。</p> <p>一方で、サービスの普及促進については、国の調査研究（令和2年度老人保健事業推進費等補助金「定期巡回・随時対応型訪問介護看護の普及促進に関する調査」）において、介護支援専門員へのサービスの周知・利用意向促進が十分ではないことが挙げられているところです。</p> <p>今回の目標の達成状況分析については、一概に介護支援専門員のサービスに関する知識が不足しているという意味ではなく、介護支援専門員へのサービスに関する情報提供が十分ではないという趣旨で記載をさせていただきました。</p> <p>なお、今年度はサービス実施又は実施予定事業所へはアドバイザーのオンライン派遣を、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所へはオンライン研修を、普及のためのパンフレットも配布を実施しました。普及につながる施策となるようアンケート等も実施することとしております。今後も引き続き、より効果的な施策の実施に努めてまいります。</p>
南里委員	<p>○第7期計画については、新型コロナの影響を受けた、4項目はありましたが、8項目で目標達成できたことは良かったと思います。</p> <p>○第8期計画において、第7期計画の⑤在宅生活を支えるサービスの事業所数、⑭人材不足を感じている事業所の割合はイメージ・認知度不足という分析のもと改善に取り組まれていると感じました。</p> <p>第8期計画⑩在宅生活を支えるサービス事業所数が向上しているので現在の取り組みを続けてほしいと思います。</p> <p>資料P14では、「医療・介護人材の確保」を特に力を入れるべき項目とし、介護の仕事の認知度向上を図ったり、労働環境の改善に取り組んだりしているので、人材確保の成果が現れることを期待しています。</p>	<p>第8期計画については、第7期計画の結果を踏まえ、今後も引き続き取り組んでまいります。</p> <p>特に第7期計画でイメージ・認知度不足という形になりました2項目については成果につながるよう今後施策の改善等を進めてまいります。</p>
原委員	<p>参集の促進として取り組まれている「介護の仕事体験事業」は、コロナ禍で施設ボランティア等の機会が減っている児童生徒にとって介護に関わることができる貴重な機会となっている。特にコロナ禍が懸念されるうちは、施設を訪問した交流会などは行えない。本取り組みは、人材確保にとって重要な取り組みになっているのではないか。</p>	<p>県内の介護職員の皆様に御協力いただき、介護を身近に感じるきっかけづくりになったと認識しています。引き続き、検討・改善しながら実施してまいります。</p>
原委員	<p>令和2年度末に行った介護福祉士養成校6校（西九州大、西九州短大、佐賀女子短大、嬉野高、神埼清明高、北陵高）の担当者会で、口頭での報告のため正式な集計ではないが、県内の介護施設に介護福祉士として就職した日本人学生は6校合計で21名であった。養成校新卒就業者の実態把握も今後必要ではないかと思われる。</p>	<p>介護福祉士養成施設である西九州大、西九州短大、佐賀女子短大についても、福祉系高校と同様に各大学・短大あてにアンケートを依頼し、就職か進学か、県内か県外か及び就職先の種別等について伺い、実態の把握を同様に行っているところです。</p> <p>今後も継続してアンケートを実施し、双方の集計を行うことで、県内の介護事業所への就職状況の把握・分析を行い施策の改善に努めてまいります。</p>
樋渡委員	<p>IV-1 医療・介護人材の確保について</p> <p>5人以上のスタッフがいる訪問看護ステーションの数が増えてきたことは望ましく、規模拡大による充実強化のための諸経費や備品の補助などの支援策は重要と考える。</p> <p>人材確保も民間の人材バンクを利用するとかなりの経費がかかり、せっかく入職した人材が早期に止めていくなどの例もあった。</p> <p>質の向上のためのスタッフ教育も充実が望まれる。潜在看護師や助産師への再就業支援も充実させていきたい。</p>	<p>訪問看護ステーションの規模拡大については、真に規模拡大を行おうとする事業者適切に支援を行えるように工夫しながら、引き続き進めてまいります。</p> <p>また、高齢者福祉に従事する職員向けに開催される「介護職員キャリア研修（佐賀県介護福祉士会）」や、「虐待防止研修」といった取組により訪問看護のスタッフ教育にも取り組んでおり、今後とも訪問看護ステーションの支援に取り組んでまいります。</p>

委員名	意見	回答
松永委員	<p>(人材不足を感じている事業所の割合に関して)</p> <p>県内において、介護分野での人材不足が深刻化している。特に、離職者のあとの補充ができない事業所が増加している。</p> <p>県では、第7期計画における「人材不足を感じている事業所の割合の毎年度減少」が未達成の理由は、「イメージ・認知度向上の取組不足」とし、施策の改善等を実施し第8期計画に活かすとしている。</p> <p>上記理由の改善のために、第8期計画においては「第7章 地域包括ケアシステムを支える体制の充実・強化」→「2 医療・介護人材の確保」→「(2) 参入の促進」の施策を展開することとされている。</p> <p>本施策の中には長期的な課題解決に向けての取り組みが多く、こうした取り組みは「人材の安定的な確保」に向けて欠かせないものではあるが、短期的な課題解決には寄与しないものもあると思われる。</p> <p>第8期計画においては、2023年度の「人材不足を感じている事業所の割合」を28% (2020年度：46.8%) とされており、この実現のためには、上記施策に加え「離職防止・定着促進」の取り組みをより強化する必要があると考える。</p>	<p>離職防止・定着促進の取組については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護労働安定センターが実施する「介護職場環境改善セミナー」への補助 ・働きやすい職場への職場環境改善のため先進機器を導入する事業所への補助 ・介護職員の処遇改善のため「介護職員処遇改善加算」取得促進事業の実施 ・介護従事者が子育てをしながら働き続けることができる環境整備のため、施設内保育施設を運営する事業所に対する運営費補助 ・介護従事者が働きやすい環境を整備するため、職員用の宿舍を整備する事業者に対する施設整備にかかる補助 <p>等を通じて働き方改革への支援を行っているところです。</p> <p>今後とも、継続的に離職防止・定着促進に取り組む事業所を支援してまいります。</p>
門司委員	<p>特に意見はありませんが、取組状況が未判明の②、⑫、⑰の3項目につきましては、取り組みなし(未実施??)の状態なのでしょうか? 未判明の理由の記載も必要かと思えます。</p>	<p>②本年度の調査において4.0ということが判明いたしましたので修正いたします。</p> <p>なお、2項目については以下の理由により未判明となっております。</p> <p>⑫3年に一度のゴールドプラン策定時に実施している実態調査の結果から引用となります。</p> <p>⑰人材不足を感じている事業所の割合については、令和3年度は調査を実施しておりません。3年に一度のゴールドプラン策定時に県内全事業所への調査により把握する予定としています。</p>
山津委員	<p>(人材不足を感じている事業所の割合に関して)</p> <p>近年、介護分野での人手不足が深刻化してきており、特に「訪問介護員」の不足が顕著である。現状において「訪問介護員」の多くが中高年以上の年代であり、今後年齢の高齢化によって辞めていく人が多くなると、ますます人手不足になると予想される。一方で、国は「地域包括ケアシステム」を掲げ、できるだけ住み慣れた地域で長く暮らすことを推進し、在宅で訪問介護を受ける高齢者の増加に対して、ヘルパーなどの数が追いついていない状況が続いており、何らかの方策が必要と考える。</p> <p>また、将来の安定的な介護サービスの供給のためには、国内の人材育成のみでは賄いきれず、外国人人材の確保に向けた取組みが急務である。本県でもが外国人人材の確保に向けた取組みの強化及び斡旋業者の透明性の確保が必要であると考える。</p>	<p>介護の人材確保については、「参入の促進」「労働環境の改善」「処遇の改善」「資質の向上」の4つの観点から取組を実施することで訪問介護員の人材確保にも努めてまいります。</p> <p>訪問介護の質の向上については、介護職員初任者研修受講料の補助や介護職員キャリア研修実施に対する補助はもちろん、サービス提供責任者研修事業(補助事業)により訪問介護に必要な知識・技術の向上や専門的な相談員の派遣について、引き続き取り組むこととしております。</p> <p>また、外国人人材の確保については、留学生へ奨学金を給付等する事業所への補助金や、養成施設が行う留学生とのマッチング費用の補助などに加え、令和4年度は介護事業所を対象に、外国人人材受入セミナーを実施することとしております。引き続き、外国人人材の円滑な受入及び定着への支援を進めてまいります。</p>
副島委員	<p>いつもお世話になっております。</p> <p>資料拝見いたしました。</p> <p>特別に意見はありませんが、未達成や未判明の項目について内容にもあるように、着実に取り組んでいただければと思います。</p> <p>特に人材不足は深刻な状況にあるかと思えます。</p> <p>実際に働く方々の意見を聞き取り、改善できる取り組みが出来れば良いなと感じております。</p> <p>今後ともどうぞよろしく願いいたします。</p>	<p>本年度は、介護の魅力発信事業において、県内で働く方々とともに、介護の人材確保に向けた取組を考えるワークショップを開催し、意見を踏まえた事業展開を検討してまいりました。</p> <p>今後とも様々な機会をとらえ、介護の現場で働く方々の声を聴き、施策の改善に取り組んでまいります。</p>