

令和5年度第3回埼玉県高齢者支援計画推進会議 会議録

日時：令和6年2月15日（木）

質疑応答

発言者	発言要旨
清水委員	<p>第9期埼玉県高齢者支援計画（案）について</p> <p>計画案の中で、第4節の介護保険施設等の整備について、目標値が定められたというお話がありましたが、これはもう確定なのでしょうか。</p>
高齢者福祉課	<p>第4章のサービス見込量につきましてはまだ数字が動くこととなりますが、特別養護老人ホームなどの介護保険施設の定員総数につきましては、確定した案とさせていただきます。</p>
清水委員	<p>現状はやはり施設数が人材確保にかなり直結してくるものですから、我々病院協会としても大分懸念をしているところです。今、介護施設等から医療機関へ入院してくるケースが全国で66万件あります。そのうち約75%にあたる方々が、急性期一般病棟への入院という形になってます。こういった疾患で入院して来られるかと言うと、誤嚥性肺炎や尿路感染症、それからうっ血性心不全、この辺が全体の搬送される方々の4分の1ぐらいが入院されてきます。その中で、御承知の通り、急性期一般病棟というのは介護職員がいません。看護職がADLの低下している患者さんや元々介護施設に入居されているような高齢の方々が入院されてくるわけですから、介護の必要性の高い方が入院してくる場合に、そういった一般病棟にも、介護の活用を進めていった方がいいのではないかという議論が今、中医協では議論が進んでいたところです。</p> <p>ですので、そういったところにも今後は介護人材が必要とされていく中、県として介護施設だけを整備していくという考え方でいいのかどうかという</p>

<p>高齢者福祉課</p>	<p>ことがちょっと疑問に思いました。</p> <p>御意見を頂戴しましてありがとうございます。お話の通り、施設整備を進めるというところでは当然人材の確保も必要になって参ります。そのところの見あいをしっかりやっていかなければいけないというのはその通りです。一方で、まだまだ介護施設のニーズは大きいものがあります。待機者も一定数いますし、市町村の整備希望もまだ強いものがありますので、私どもとしてはそういったところを勘案しながら今回の整備量を決めさせていただきました。人員の確保については、別の仕組みとしてしっかり取り組んでいきたいと考えています。</p>
<p>清水委員</p>	<p>事情はよくわかりました。医療の分野であれば地域医療構想とか、圏域ごとに議論をされている中、介護の分野に関しては、全県レベルというような計画ということでよろしいでしょうか。</p>
<p>高齢者福祉課</p>	<p>介護の計画につきましても基本的には圏域ごとの整備量ということで整理していますので、地域医療構想と同じ考え方になります。</p>
<p>議長</p>	<p>第4章のところも、圏域別に数値も整理されておりますので、後程御覧いただければと存じます。</p>
<p>清水委員</p>	<p>必要数はわかるのですが、実際に需要と供給のバランスという部分も気になっていまして、箱はあるけど介護職員が採用できずに稼働が上げられないとか、ベッドは開けられないという地域も出てきているということも聞いていますが、その辺りは埼玉県としてはどうなのでしょう。</p>

<p>高齢者福祉課</p>	<p>実際に施設を整備して人が確保できなくてオープンができないという状況には至っていないと承知しています。一方で、今までの施設の中で空床がある施設は一定数あります。空床がある施設につきましては要因が様々で、委員お話しの通り、人が足りなくて空床になってるという部分もあります。こういったところにつきましては、私どもの人材確保の取組などを御案内したり、あるいは、外国人の受け入れなども進めているところですので、そういった制度の周知をするなど、私どもも精一杯できるだけの努力をして、施設の御支援をさせていただいてる状況です。</p>
<p>議長</p>	<p>1つこちらからお知らせですが、本文案65ページ第3節「認知症施策の総合的な推進」の認知症施策推進計画に該当する部分については県の計画ということになりますが、国の計画との関連が認知症基本法に定められています。この辺りの取り扱いについて地域包括ケア課からお知らせいただけますでしょうか。</p>
<p>地域包括ケア課</p>	<p>第3節は認知症施策の総合的な推進ということで、1月に施行されました認知症基本法に基づく県の計画という形で定めるものです。こちらの計画については、法律第12条で、都道府県の計画は国の計画を基本とするという形で定められています。ただ、現時点で国の計画については検討中ということで、情報によりますと秋ごろ定められるのではないかという話を聞いています。県の計画は、基本法に基づいて、そちらの内容を網羅したような形で定めているところですが、もし新たに国の定める計画で、ここに定められていないようなことが出てきた場合には、県の認知症施策推進会議に諮らせていただいた上で、報告をさせていただければと思っています。</p>
<p>議長</p>	<p>今お話がありましたように、国の基本計画案も検討をこれから進めていく</p>

引田委員	<p>ようですので、よく勘案いたしまして、必要な事項についてはまた皆様方にお諮りしながら、県の計画の方も進めて参りたいと思っています。</p> <p>計画案の80ページ、介護人材のイメージアップについて、イメージアップという言葉がとても違和感があります。というのは、まだまだ介護現場の働き方というものが、質的にあまり良い状態ではないというものを、イメージアップした宣伝をすることによって人材を集めるということには無理があるのではないかとこの言葉を見るたびに思います。現場はまだまだ、お年寄りの一人ひとりの個人情報の保護や尊厳を守るという意識がまだ研ぎ澄まされているレベルではありません。高齢者の尊厳とか、あるいは個人情報保護の意識が感じられない現場があります。また、それは職員に対してもそうなんです。前回もお話ししましたが、腰痛で使えなくなるまで働いてくれればいいというような、使い捨てのような意識が管理者側にある限り、何人もが辞め、就職者よりも離職者が増えても当然だと私は思います。お年寄り一人ひとりを大切にしなければならないように、従業者一人ひとりをやはり本当に大切にしていって、辛い仕事はさせない、辛い大変な仕事の代わりにどうやれば辛くない仕事ができるだろうかという、お年寄りに対しても、従業者に対しても、本当に一人ひとりを大切にする福祉の気持ちというのが現場にない限り、それを覆い隠したイメージアップを図っても無理ではないかなと思っています。その辺りをこの働きやすい環境のところで詳しくやっていただきたいと思います。</p> <p>それから、81ページの146番の介護人材の育成のところですが、現在どのような形で専門学校で教えているかわかりませんが、まだまだデジタルとか、ICT化に対応できる知識を持った若手が入ってきていません。一般企業に比べても、その部分に苦手意識を持つ人が多いように思います。その辺りの教育もしていただきたいと思います。</p>
------	---

<p>高齢者福祉課</p>	<p>それから次に、85ページの介護人材の革新に係る支援の生産性向上に係る支援体制整備ですが、この「生産性向上」は使わないでくださいと前回申し上げたのですが、国全体がこういう流れになっておりますので、しょうがないのかなと思いますけれども、せめて介護の部分に関しては、生産性向上ではなく、一人ひとりを大切にする職場環境の改善という形で扱っていただきたいです。義務の部分に関しては、生産性向上や効率性をアップするでもいいと思います。ただ、例えばケアプラン連携システムや介護ロボットなどいろいろありますけれども、身近なメールを使う段階でどういう形で個人情報を送ることができるかという環境整備の条件やその利便性をどのように運用するかによって、安全に個人情報を保護してデジタル化していけるかというような基本的な部分への指導がまだまだ介護現場では必要ではないかと思っています。事務所から事務所へ安全にデジタルを使って送れる環境整備に関してもっと具体的な指導をしていただきたいと思っています。</p> <p>それから、私は民生委員をしておりまして、自分自身の経験からですが、最近、お一人暮らし高齢者の姿が見えないということで、近所中で心配して下さって、消防署、警察、役場、地域包括なども来て探してくれました。その方は無事に見つかったのですが、その経験をした上で、この計画を読み直しますと、一人暮らしの安否確認というのが非常に危ういものと思いました。はっきり言って、民生委員にかなり頼っている部分があります。ただ、民生委員はご存じの通り、原則無償のボランティアで、見守りのレベルにも違いがあります。ですから、もっと抜本的な一人暮らしの方への見守り体制づくりというものが必要だなあと考えております。マイナンバーを活用するという視点も必要なのではと考えております。</p> <p>御意見ありがとうございます。1つ目のイメージアップの部分ですが、きついなど介護の仕事で言われたりしますが、そういったところのイメージア</p>
---------------	---

	<p>アップということでは決してなくて、今、介護の現場で進んでいる様々な取組や優良な施設で取り組まれているものがありますので、そういった先進的な事例も含めてイメージアップということで、周知していくものです。待遇についても配慮されて週休3日制を導入されていたり、工夫されている施設はいらっしゃいますので、そういった先進事例をできるだけ広く周知させていただくことによって、今これだけ介護業界あるいは施設で取組が進んでいるといったところのイメージアップを図っていきたいと考えているところです。</p> <p>2点目の訓練の部分ですが、委員お話しの通り、ICTやデジタルについての教育も必要だと思しますので、そういう訓練の部分についても御案内していただけるようにしていきたいと考えています。</p> <p>それから生産性向上についてですが、こちらにつきましても委員と目指すところは一緒かなと思っています。生産性を向上するということは業務の効率化や職員の負担軽減に重きを置いていますので、実際に職員の負担が軽減された部分を、マンツーマンで人と人の関わりというところで積極的に関与していただくという業務負担の軽減だと考えていますので、そういった意味では、委員のお考えと私どもの考えには齟齬がないと考えています。</p> <p>委員も仰っていましたが、82ページのところで働きやすい職場環境の整備で、職員の立場を守るといった意味でも取組の方を県全体としていろいろな関係機関等と協力しながら進めていきたいという内容になってるかと思いますので、御理解よろしくお願いいたします。</p> <p>それから最後の一人暮らしの高齢者の見守り体制づくりについて、地域包括ケア課からお願いします。</p>
地域包括	<p>独居高齢者が非常に増えているという中で見守りが非常に大事だというお</p>

ケア課	<p>話をいただきました。まさしくその通りだと思います。特に、今委員からもお話のあった通り、地域の中では民生委員の方々に非常に重いお仕事をさせていただいてるのかなと思っています。県の方でも、民生委員の方も含めてですが、例えば福祉の関係者ですとか、あるいは電気・ガス・新聞などのサービスを提供している方々と一緒に「要援護高齢者等支援ネットワーク」というネットワークを組み、見守り体制を整備しています。これが全てではないですが、地域の方々が温かい目で見守ることが非常に大事だと思いますので、そのような取組を一段と推進できればと考えています。</p>
議長	<p>初めに高齢者の尊厳を守るといった取組についての御発言をいただいたかと思えます。こちらは認知症の入所者の方についての対応の仕方について学ぶということで、地域包括ケア課の方で3月に研修を行います。いわゆるケア技法の1つであるユマニチュードというのがありますが、そちらについて学んでいただくような機会ということで、オンラインでの研修を予定しております。施設の方にも何らかの形で御案内をしたいと思えます。一般の方も御参加できるような形で今考えてるようですので、そういったものについても御利用いただきながら、全体として良い環境づくりに努めていければと思っております。</p>
引田委員	<p>私がお願いしたいのは、前回も申し上げましたが、認知症の方に関しては非常に限定的にそのような検討がよくなされてると思えますが、そうではなく一般の高齢者の施設入所者に対してのことです。施設に入所したい方はそのほとんどが自身の希望で入ってらっしゃるわけではないです。やはり色々な事情があって、そういった不自由な集団生活をなさっているわけです。私はケアマネでもありますので、ケアマネとして研修は受けておりますが、思い返してみると、施設ケアマネの研修というものを受けたことがございませ</p>

ん。居宅のケアマネはいつも意向を聞くというのが大前提なんですね、ケアプランを立てるときも、御本人や御家族の意向を聞く、そしてケアプランを立てて、毎月モニタリングをして、状態を把握して、やり直していくというのが、居宅のケアマネです。それと同じことが施設ケアマネにされているのか、私はそれを確認はしておりませんが、そういった部分をもっときちんとしていただく必要があると思います。入所していらっしゃる方の一人ひとりの意向を確認して、きちんとしたケアプランを立てていただきたいというのが私の希望です。

また、デジタル化については、本当に先進事例を出していただくということが一番有効ではないかと思えます。今回も計画案の中に幾つか先進事例が掲載されていましたが、より多くの先進事例で私たちは学んでいくのではないかなと思っていますので、褒めるべきところは全部褒めて紹介して皆さんに学んでいただけるように何とかならないかなと思っています。

それから先ほどお一人暮らしの見守りの話が出ましたが、ちょうど私が経験した方は、国民年金を体が悪いために早くいただき始めたため、月額4万5000円くらいで暮らしていらっしゃる方です。幸い自分の家を持ってらっしゃいますが、ガスも止め、電話もなく、もちろん新聞もなく、牛乳配達もなく、そういう関係者がほとんど入ってこない中で、近所の方だけが「窓が空いているかな、どうかな」と見守っているような状態です。業者のチームワークではなくて、もっと根源的な安心感を生み出していかなければならないのではないかと私は思っております。

議長

いただいた御意見の方を参考にさせていただきながら、今後、推進させていただきたいと思えます。

宮崎委員

最近、埼玉県から御提供いただいたもので看護師の人員のことについて気

<p>医療人材 課</p>	<p>になったことがありますして、老健施設の看護師が埼玉県内でかなり減っているという現状があります。地域性もあると思いますが施設への違いもありますので、そういったことを計画に練っていただけると、私どもとしては助かるなというのがありますので、御検討いただければと思っております。</p> <p>看護職員に関しましては隔年で調査をさせていただいております。医療衛生行政報告例の公表がございまして、その結果は分析中でございますが、老健や介護施設の看護職員が減っているというところが実態として見えてきています。老健協会様などを通じまして、調査をさせていただいてるところですが、令和4年度調査では、これまでと少し方法が違いまして、原則オンラインでの届出というところで調査をしています。そういった調査の仕方がこれまでと違っていたということも影響があるのかなというところで、分析をしていく上では必要と考えています。看護職員は、福祉だけでなく全体として埼玉県的人数が減ってきていますので、引続き確保に努めていくところですが、調査結果を丁寧に分析して、今後の対策を検討して参りたいと考えています。</p>
<p>宮崎委員</p>	<p>ありがとうございます。実感として、この前も理事会の方でお話ししましたが、実際に施設間でも看護師の数が数年で減ってきてるというのは皆さん実感されているので、それがオンラインに替わったからというのはちょっと乱暴かなと思います。申し訳ないですが、実際に施設間での違いは出てきたり、訪問看護師が増えて一部の地域で増えたりとか、そういったことも違いがあると思いますので、そういったことも配慮して人材確保を検討していただきたいと思います。どうやっても生産人口は増えていきません、この事実は変わりがないことだと思っております。それに対してICTの導入や、生産性向上というのはなかなかというお話がありましたが、現場としては、そ</p>

	<p>れによってスタッフが、実際に余裕のある介護ができるようになってきていると思っております。ですので、やはり効率化を進めるということはすごく重要なのと、介護現場はそういったことを考えることがすごく苦手なので、それをうまく県の方でも補助しながら効率化することで、クオリティの高い介護を提供できるような形でフォローしていただければと思っております。今後も人材は必要ですので、組み合わせて、是非御検討いただければと思います。</p>
<p>医療人材課</p>	<p>ありがとうございます。地域の実情というところに関しまして丁寧に分析していきたいと思っております。</p>
<p>小山委員</p>	<p>私は、地域包括に勤めていまして、前回の会議でもそうですが、介護人材が足りないということですとずっと言われているかと思っております。私どもの地域だけではなくと思っておりますが、先日も医療介護連携の会議に参加しまして、ケアマネが足りないというのがすごく私ども地域の問題になっております。もちろん介護職員や看護職員が全体的に足りないことはありますが、ケアマネが足りなくて退院ができないとか、ケアマネがいなくて自己作成のケアプランに入っていくとか、そういったことが実情として出てきております。</p> <p>ICTの導入も事業所によって差がありまして、そこが今すごく大きな課題になっているというのが実情です。今回84ページの中に「ケアマネのレベルアップ研修をします」ということが書かれてはいるのですが、レベルアップ研修も大事とは思いますが、資格維持の大変さを何とかできるかと思っております。資格を維持するために研修がかなりあり、そこが負担になっているのと、金額が高いというのがすごく感じているところであります。ケアマネになるより、施設で介護職員をやった方がいいという声もかなり聞きますので、そういった資格を取るための困難さや資格維持の困難さ</p>

<p>高齢者福祉課</p>	<p>のあたりを少しでも改善できるといいのかなと感じたところでございます。</p> <p>御意見いただきましてありがとうございます。ケアマネの不足ということでお話をいただきました。そういう声があるということは私どもも重々承知しておりまして、それに向けた支援としてどういったことができるのかということを考えていかななくてはならないという状況だということも認識しているところす。今、ケアプランのデータ連携などICTで業務効率化を進めるというような話もあります。ICTの部分につきましては、今年度私どももかなり努力をしまして、来年度予算は少し大きい金額で計上することで今提案をしているところですので、そういったものが議会の方でお認めいただけるということであれば、ICTを活用していただくことで業務負担の軽減を図っていただければありがたいなと考えているところです。</p> <p>また、実際にケアマネジャーの方のお話を伺う中で、確かに不足をしているという声と合わせて、件数を十分に持っていない方もいらっしゃるということもお話として頂戴しているところです。そういった方につきましては、研修等でノウハウの向上に努めていただくということも必要だと思いますので、そういった部分の支援もしっかりとさせていただきたいと考えています。</p> <p>それから、更新等が大変だということで、研修への参加の負担も当然ありますし、受講料の負担ということもあろうかと思えます。今、オンラインでできるだけ研修を展開したり、受講料についても、大きな額ではありませんが軽減の補助をしていますので、そういった仕組みを活用していただいて、できるだけ負担にならないようにということ考えていきたいと思えます。</p>
<p>小山委員</p>	<p>ありがとうございます。ICTについては私たちも本当に追いついていかなければならないと思うところであるので、そこは事業所としての努力が必</p>

	<p>要と思います。</p> <p>ケアマネの資格維持についてですが、もちろん研修に今まで通いの研修だったところが、コロナによってWeb形式になりまして、私も資格維持のために、仕事が終わった後自宅で夜な夜な更新の研修を受けたり、レポートを作るといったように時間外もいいところで、そういったところが、私は元職が公務員なので、まだできる場所ですけれども、これが一般の居宅ケアマネさんなどが、土日は研修だったり更新のためのレポートを作成するのは、かなり負担が多いです。これは県レベルの話ではないということはよくわかっているのですが、ケアマネがいないことには施設に繋げることも介護をしていくこともできませんので、県として声を上げていただけると大変嬉しいです。</p>
<p>高齢者福祉課</p>	<p>御意見ありがとうございます。国に要望していくことが大事だと思いますので、それはしっかり取組をさせていただきたいと考えています。</p>
<p>入江委員</p>	<p>私も現場のケアマネですので、今の委員さんのお声はすごく身に迫ってくるのですが、ケアマネの実務研修に合格して、実務研修が終わった方でも、ケアマネとして就職する方が本当に少ないです。受験をしたのに、現場に行かないということは何だろうというところで、色々な団体がアンケートを取った結果等も拝見していると、やっぱり業務量とか精神的な負担が非常に重いということも言われております。これについては、専門職の連携を促進していただいているので、自分が困ったときに、事業所内だけではなく、医療介護連携で医師に聞ける、理学療法士に聞けるというような連携がさらに促進されていけば、支えになるのかなという気はしています。そういった連携促進をうたっているのも、是非力を入れて継続していただきたいなと思っています。</p>

<p>地域包括 ケア課</p>	<p>それから、介護人材の確保と、介護離職にも関わってきますが、ケアラー支援でちょっと漏れやすいのが、介護職に就いているビジネスケアラーの存在に対する意識のところと思っています。私もケアマネジャーですが、ケアマネしながら、ケアラーであるという方が、他の業種もそうだと思いますけど、現場がわかっているだけに介護休暇や介護休業はできないので、自分が辞めて新しく雇用してもらった方がいいのではというようなことをすぐ考えるという意見も聞きました。そういったことを含め、安心して休める環境というのも、介護離職防止で意識の普及啓発していただいているとは思いますが、介護業界の職員に知識普及がまだ浸透していないのかなというところがございます。この辺は、介護離職防止とビジネスケアラーの対応というところに本当に力を入れていっていただく必要があるので、この計画を推進していただきたいと思っています。</p> <p>人材確保のところですが、先ほど申し上げたように、孤独にならない介護職、ケアマネジャーというところで、専門職との連携が取れるベースみたいなところですが、医療介護連携の拠点センターもそうですけれども、そういったところがもうちょっと情報発信をしていただけるような普及啓発をしていただけるといいかなと考えております。</p> <p>ケアラー支援の関係で、ビジネスケアラーについては、次年度から力を入れて本県でも取り組んでいくという形で考えています。まだまだ仕事と介護の両立ということでの認識が、もちろん雇用主側もそうですし、あるいは働いている方やケアマネの方々でも、両方の認識が深まっていく、正しく理解していくことが大事だと思っています。県の方でも、次年度は、動画を作成するなど様々な啓発に力を入れて取り組んでいく予定ですので、すぐにということとはなかなか難しいかもしれませんが、力を入れて徐々に浸透していければと思っています。</p>
---------------------	--

議長	<p>ケアラー支援については、事業者や企業を含めて周知を進めて参ります。</p>
各務委員	<p>先程、老健協会の方から看護職が減っているというような御発言があったと思いますが、施設がたくさんできていますので、看護職が移動しているというのが事実ではないかなと思います。以前は5年くらい勤めていた施設も、1～2年単位で人が動いているというのは、病院もしかりですけれど、恐らく施設はもっと早いスピードで動いているのかなというのを実感しています。そこで、今、看護協会では、病院はもちろん、施設で働く方たちに、その施設で働くことに魅力を持って働き続けていただきたいというところがありますので、研修によって自分たちの施設の魅力、自分たちの役割について、自分たちで学んでいけるよう発信しております。これは病院もしかりですが、訪問看護をやってみようではなくて、訪問看護の魅力や、老人ホーム等での看護の魅力というものを何とか発信したいと全国で取り組んでいるところです。そうすると自分たちの仕事への生きがいを感じていただければ、辞めずに、そこに勤めていただいて、魅力がある職場なら人が来るだろうという発想を描いております。忙しいから研修をしないではなく、忙しいからこそ、研修をするという発想に施設の方からも誘導していただきたいと思っております。研修をすることが全てではないですが、少し立ち戻ることができると思っています。</p>
議長	<p>今の委員からの御発言の関係で、高木委員から施設のお立場から何かお気づきの点等あればお知らせいただけますでしょうか。</p>
高木委員	<p>我々、特養が主に母体の会ですが、県からも、看護師の雇用について御心配いただいて打ち合わせをさせていただいたのが先月だったと思うのです</p>

	<p>が、ここ最近で著しく看護師の雇用が難しいというのは特養ではあまり見受けられないです。本来であれば、老健や有料老人ホームも含めてそういった傾向があれば特養の方が真っ先にそういった痛手を受けることはあると思いますが、県内の特養の中ではそういった声はあまりないです。反対に、病院の急性期を終えた年配の看護師さんが働きに来るので、定年を過ぎてもばりばり働いてもらっているというイメージが結構大きいです。介護職は居宅のケアマネさんも含めてかなり厳しくなってる現状ですが、看護師さんは安定していると思います。ハローワークなどそこまで多くはないですけど募集すると来るような現状がありますので、特養とまた老健との違いで例えば夜勤があるとか、待遇がそんな大きな変わりはないと思いますがその辺のちょっと原因を少し知ることが大事なかなと思っています。その辺の協力はもちろん、老施協もきちんとさせていただきますので、御協力の依頼をいただければと思います。</p>
議長	<p>各委員さんから情報をいただきましたので、医療人材課の方で取りまとめられて、提供できるものがございましたら、またこの会議でも結構ですので、教えていただければと思います。</p>
高野委員	<p>先程、介護職のPRという話がありましたが、埼玉県のPR隊のYouTube動画の座談会や介護の魅力を伝えるところを見ました。いかんせんあまり再生数がないことと、動画を見る人は、その段階で介護自体に興味がある人たちが、検索して見るような感じだと思いますので、介護職への就職に興味がない人たちにPRするためには、何らかしらの訴求力があるような、例えば芸能人やインフルエンサー的な再生数を稼げるような人たちに協力いただくことによって、例えば小さい子供が何となくそれを見てれば、すぐにはその効果が出ないと思いますが、将来的にはもしかしたら関わってくれるかもしれ</p>

	<p>ないですし、そもそも興味ない人たちというのは、例えば親が認知症等になると結構自分ごととして考えますけど、そういう人達に出会わない人たちは、若いうちって本当に認知症の人のことってそんなに気にしないと思います。ですので、そういう方々に違ったアプローチで何か伝える手段があれば、すぐにではないですけど、将来的にそれが効力を示してくるのではないかと思います。</p>
<p>高齢者福祉課</p>	<p>介護の魅力PR隊についての御提案ということで参考にさせていただきたいと思います。介護の魅力PR隊については、もちろん動画だけではなくて、実際に現場の介護職員が学校等を訪問して、若い方たちに実際の話をしてPRしていますが、特に、高校だとクラス単位だったりしますが、例えば中学校とかだと1学年全員に話をしてくださいといった話が多いです。全然介護に興味ない人にも話を聞いていただける取組があったのですが、コロナの影響で、今まで中学校等に呼んでもらっていたところが全部お断りになってしまいました。コロナも5類になりましたので、また中学校等も復活させたいとは思っていますが、一度止めてしまうと復活させるのがなかなか難しいので、そういった取組も進めながら、また中学校等にも行けるようにプッシュしていければいいのかなと思っています。</p> <p>それから、今、外部の専門家の方に色々なアドバイスをいただける官民連携アドバイザーを県で設置しておりまして、イメージアップの取組が単にその動画を見るだけではなく、動画を見た上で、何かアクションを取ってもらえるようなことができないかということについてアドバイスをいただいている最中ですので、そういった意見も参考にしながら、単に動画を見て終わりではなくて、その次に繋がるような取組にできればと考えています。</p>
<p>高野委員</p>	<p>学校等に行ったり、そういった活動はしているとは思ったのですが、動画</p>

清水委員	<p>に関してちょっと思ったところです。確かに、コロナで現状難しい面もありますし、結構長い間PR隊が活動しているような感じでしたので、時代の流れもありますけど、そういったことは引続き手段を変えながら、継続してやってもらえると、爆発的には増えないとしても現状維持できたり、そういった効果があると思うので、本当に頑張っていたきたいなと思います。</p> <p>最後に少しお礼をかねてお話させていただければと思います。前回の会議の際に、今の現職の介護職の方々にアンケートを取っていただけたらいいなというお話をさせていただいたところ、早速アンケートを実施いただいたようでして、うちの方にも回ってきました。このスピード感を持って動いていただいたことにまず感謝をお伝えさせていただきたいと思います。うちの職員も介護職全員回答するようにということでやっております。</p> <p>このアンケートの内容を見させていただいたのですが、すごくいい内容で、かなり突っ込んだ内容というか、深い内容になっていて、集計が出てくのがすごく楽しみだなとすごく思ってます。</p> <p>先程、看護協会の先生がお話されていたように、自施設の強みとか、しっかりと内部でアピールしていく、どういう看護・介護をやっていくところなのか、そういったところがわからないままだ人が欲しいと言ってもなかなか入らないです。このアンケートの結果を基に、そこに対して人員での強み、自施設での強み等をあぶり出した上で、欲しい人材とのマッチングをかけていく、自施設の訴求ポイントはどこなのか、要は、ペルソナをしっかり立てていない中でただ欲しいと言ってもなかなか伝わらないし、あれもこれも言ってもやっぱり人って心が動かないです。今やっぱり専門性とか、ここに特化したものとか、そういった訴求ポイントを、エッジを聞かせれば効かせるほどやっぱり心に刺さるので、僕らの採用求人はそういったことを意識してやっています。10年くらいやっていますが、何とか功を奏してきまして、</p>
------	--

<p>高齢者福祉課</p>	<p>やっぱり自医院の強みと、相手が求めるものがマッチしたときに我々が欲しい人材が集まってきています。ただ、賃金を上げればいいという問題でもなくて、その賃金を上げて賃金で入ってくる人ってやっぱり賃金で辞めていくんですよね。基本給が1000円でも高かったら簡単に移っていきます。そこじゃないなっていうのすごくあるんですよね。そういった意味でもこのアンケートはすごく役に立つと思っています。</p> <p>さらに、このPR隊の方々も、アンケートの結果を踏まえて、今この時期に介護をやってる人たちの魅力とかやりがい何なのかがわかった上でPRをしていただけると、よりエッジが効いてくるのではないかなと思いますし、だからこそ、これから社会に出ていく、まさに高校生とか、そういった進路に悩んでいる、今自分はこれから社会に出るけれど何がやりたくてどんな社会の中の役割があるんだろうかみたいな悩める青少年というか、若い方々にそういった話を聞かせていただけるような機会を作っていただくと、埼玉県介護職を目指す若い人たちも増えてくるんじゃないかなと感じました。</p> <p>長くなりましたけど、お礼が一言言いたくてですね。本当にありがとうございます。</p> <p>アンケートの集計結果を踏まえて、また次の施策の展開をしていきたいと考えています。本当に御協力ありがとうございます。</p> <p>やはり動画等を作っても、介護の方のお話を伺うと、実際にその介護されている方、ケアされている方との繋がりの中で、「やっぱりあなたでよかった」と言われると、非常にありがたい、うれしいというお言葉もよく伺います。オンリーワンの存在になるというところが1つやりがいになっているところも、介護職の方がよく仰ることですので、そういったところをしっかりと魅力として発信できるようにしていきたいと考えています。</p>
---------------	--

引田委員	<p>85ページの生産性向上に係る支援体制整備のところですが、取組番号177で、これは新規だったと思いますが、介護現場の生産性向上に係る方針等を協議する場を設置しますと書いてあるだけで、具体的なイメージが湧かないので、どのようなものを頭に置いていらっしゃるのか伺いたいと思います。</p>
高齢者福祉課	<p>国の方でも生産性向上センターのようなものを設置して、各事業所の皆さんをアシストするというようなことを考えていると伺っています。まだ具体的には、これから予算の御審議をいただいてというところもございますので、なかなか踏み込んだ形で書けないというところもありますが、実際にこういった場を設置して、有識者の方にも入っていただきつつ、介護現場の中で有益となるような指針を示せればというようなことも考えています。基本的なイメージとしては、そういった生産性向上センターのような形でそれぞれの施設のアドバイスをさせていただくような場を作っていきたいと考えているところです。</p>
引田委員	<p>まだ何もはっきりしないということもわかりますが、どんな施設や事業所もトップの人の意識というのが非常に大きいという思いがします。現場で働く人がこういうふうにしたいと思っても、トップの広い理解と視野と先見性がなければなかなか現場に下りていけないので、何とか施設長とかそのレベルからしっかり理解していただけるような体制を取っていただきたいと本当に思っています。よろしくお願いいたします。</p>
議長	<p>それでは、こちらの計画案につきましては、今後県議会の方に報告をいたしまして、知事の決裁を経て、計画として確定するといった流れでござい</p>

	<p>す。本日、皆様方から御意見をいただきましたが、こちらの御意見等への対応につきましては、私と事務局の方に御一任いただければと思いますが、いかがでしょうか。</p>
出席委員	<p>(意義なし)</p>
議長	<p>ありがとうございます。では、こちらの方で対応させていただければと思います。皆様方本当に活発な御討議どうもありがとうございました。</p>