

第10次京都府高齢者健康福祉計画(中間案)に対する府民意見募集の結果

- 1 意見募集期間 令和5年12月19日～令和6年1月9日
 2 意見提出者数 3個人・1団体 計4件
 3 御意見(御提案)の要旨と京都府の考え方

整理番号	項目	ご意見(ご提案)の要旨	京都府の考え方
1	p44 第3章 第9次計画の取組状況 2 成果指標の進捗状況 第6章 認知症施策の推進 京都認知症総合センター・ケアセンター整備数	京都認知症総合センター・ケアセンター整備数について目標の各圏域に対して2箇所のみ整備となっている。評価内容には「希望する法人が無かった」とあるが、次期計画における対応方法について知りたい。認知症患者医療センターの協力が重要になると考えるが、そういった期間への働きかけは行なっていくことも検討されるのか?	京都認知症総合センター・ケアセンター整備については、改定後の計画で目標とするのは実質的に難しく、指標として掲載しない方向で考えております。次期計画においては、整備済の認知症総合センターの取組支援を中心としてネットワークづくりをするとともに、取組事例の他地域への展開を図っていきたくと考えております。
2	p147 第10章 介護予防・健康づくりの充実と高齢になっても生きがいを持って活躍できる地域づくり 1 介護予防・自立支援の推進 (5) 高齢者の保健事業と介護予防の一体的な推進	147ページの【今後の取組】の1行目 後期高齢者広域連合→後期高齢者医療広域連合	標記に誤りがありましたので、ご指摘のとおり修正します。
3	第11章 高齢者の安心・安全な日常生活を支える取組の推進 (3) 高齢者の安心・安全な生活を支える取組の推進 ⑦感染症対策の推進	<p> 昨今、インフルエンザもコロナも感染が増大していると聞きますが、もし感染したとき、ましてや家族が少ないとなれば介護と医療が連携されたシステムが必要ではないかと思いました。計画案第11章⑦感染症対策の推進では、施設等での予防策が記載されていますが家族が感染したときについての内容がありませんでした。 </p> <p> 京都では、このような取り組みがされている等のことがありましたらご教示頂きたいと思ひますし、5類に移行したとはいえ、まだまだ感染の脅威はあなどれないと思ひますので何かしら検討して頂ければと思ひます。 </p> <p> ※常時介護を要する親(平日昼間のみデイサービスを利用)と2人暮らししている家族介護者が、新型コロナウイルス感染症に感染し、親はデイサービスの利用ができなくなった。 市町村やケアマネージャーにも相談したが、親を預かってもらえるところも見つからず、親を感染させてしまうこととなってしまった。 インフルエンザなど他の感染症も含め、こうした場合に感染を予防するための対策や、医療と介護が連携したシステムが必要と考える。 </p>	<p> 京都府では、完全非公開のネットワーク上で、患者情報を共有できる、医療・介護の従事者向けの医療・介護連携システム「京あんしんネット」がありますので、そちらの活用を推進していきます。 </p> <p> また、新型コロナが5類に移行する前の段階で、家族介護者が感染され、その方から介護を受けておられる方が濃厚接触者になられた場合、厚生労働省が示す枠組みでは訪問介護の利用を検討することとされています。 </p> <p> しかしながら、現実的には、普段訪問介護を利用されていない方が濃厚接触者又は陽性者となられた段階で、新たに利用できる訪問介護事業所を探すのは困難な場合も多いかと考えます。 </p> <p> 今後とも、京都府として、感染拡大時等に、本人・家族に寄り添ったケアプランが作成されるよう、必要な研修等を行ってまいります。 </p>
4	第12章 地域包括ケアを支える人材の確保・育成・定着 1 介護・福祉人材	介護職員への利用者からのハラスメント対策を実施してください。一部とはいえ、暴言、暴力などが発生する職場で、なんの手も打たれない、または対応が難しい状況では、安心して仕事できません。利用者の意識の醸成、啓発から、場合によっては弁護士等の相談ができる仕組みづくりなど、なんらかの取り組みが必要であると考えます。	<p> ご指摘のとおり、介護現場における利用者からのハラスメント(カスタマーハラスメント)の防止を図ることは、人材の確保・定着の上でも重要と考えており、集団指導等において、厚生労働省が作成した「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」や「介護現場におけるハラスメント事例集」を周知することとしております。 </p> <p> 加えて、定期的に事業所を訪問して行う運営指導においても、従業者のカスタマーハラスメント被害防止のため、①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、②被害者への配慮のための取組(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)及び③被害防止のための取組(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)など、事業者が雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取り組みを周知・助言してまいります。 </p>