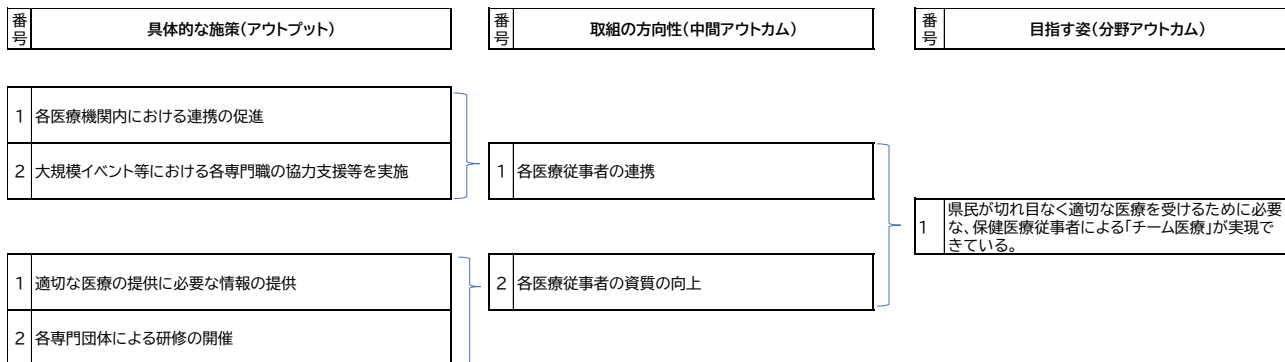


1 《ロジックモデル》



2

10 介護サービス従事者

目指す姿

- 誰もが介護が必要になっても、できる限り住み慣れた地域で日常生活を送ることができるよう、介護サービス提供体制の実現に必要な介護職員が確保されている

取組の方向性

- (1) 介護サービス事業の需要に応じた人材が採用できている
- (2) 専門職としての知識と技能を持った人材が育成できている
- (3) 働きやすい環境づくりにより、人材が定着できている

現状と課題

今後需給推計を踏まえて修正予定

(1) 介護人材を取り巻く状況

- 65歳以上人口は令和27年(2045年)まで一貫して増加する一方で、15歳から64歳の現役世代人口は、令和2年(2020年)の842,373人から令和22年(2040年)には713,325人に減少する見込みです。
- 2040年に向けて生産年齢人口が急減し、高齢者の占める割合が増加していくことが見込まれ、介護ニーズの急増と多様化に対応する必要がある一方、人口減少社会の到来で介護人材の確保がますます困難になると予測されます。
- 本県における介護職員にかかる需給推計では、令和8年度(2026年度)は、約●万人の需要に対して供給が約●万人となり、約●人の不足が生じる見込みです。
- このような状況の中にあっても、県民が人生の最終段階を迎えるときまで自分らしい生活が続けられるよう、介護サービスの適切な提供体制の整備に向けて、多様な人材の確保・育成、介護のしごとの魅力向上、職員の処遇改善、離職防止・定着促進、生産性の向上など、様々な方向から対策を実施することが必要です。

(2) 介護人材の不足

- 令和4年度(2022年度)の滋賀県内の有効求人倍率を見ると、全産業平均が1.03倍であるのに対し、介護関係では3.06倍と深刻な状況は変わっていません。(出典：職業別常用(有効)求人倍率・求人・求職状況(滋賀労働局))
- 事業所においては、訪問介護員(84.7%)、介護職員(訪問介護員を除く)(71.9%)、看護職員(47.2%)、介護支援専門員(43.2%)、の順に不足感があると回答しています。(出典：令和4年度介護労働実態調査(介護労働安定センター))
- 県内の介護福祉士養成施設*の定員は70名(2校)であり、介護職を目指す学生の減少により、平成28年度(2016年度)の100名から30名(30%)の減少となっています。

(3) 介護の仕事の魅力発信

- 介護の仕事は、利用者一人ひとりの自立やその家族の生活にとって必要不可欠な職務であるとともに、社会そのものを支える職務であることなど、やりがいを感じられ、誇りの持てる仕

1 事です。しかし、「体力的にきつい」「賃金が低い」などといったマイナスイメージがあると指
2 摘されており、人材参入の阻害要因となっていると考えられます。

- 3 ○ 一般的な介護職の仕事をはじめとして、介護支援専門員・生活相談員等の仕事の魅力をアピ
4 ールし、業界全体のイメージアップにより人材の参入を促進する必要があります。
- 5 ○ さらに、学生や若者が滋賀県で働きたいと感じるように、滋賀県で介護の仕事に就く魅力を
6 発信する必要があります。

7 8 (4) 多様な人材の参入促進

- 9 ○ 今後の生産年齢人口の減少や高齢者の増加などを踏まえ、介護人材のすそ野拡大を進め、多
10 様な人材が介護に参入するよう促す必要があります。 法改正を踏まえて修正予定
- 11 ○ 国では、外国人介護人材の受入れに向け、平成 29 年(2017 年)に在留資格「介護」の創設と
12 外国人技能実習制度への介護職種への追加が行われ、平成 31 年(2019 年)4 月に在留資格「特定
13 技能」も創設されました。
- 14 ○ 介護職員の確保策の柱の一つとして、外国人介護人材の受入れを積極的に推進していく必要
15 があります。
- 16 ○ 元気高齢者・子育てが一段落した女性などの介護未経験者、定住外国人や障害のある人が、
17 介護を学ぶ機会を増やしていく必要があります。
- 18 ○ 本県に在住する介護福祉士*の登録者数は、令和 5 年(2023 年)3 月末現在 20,127 人で、県
19 内の介護事業所に従事する介護福祉士数は令和 3 年 10 月現在で 9,620 人 となっており、潜在
20 介護福祉士の復職促進を図る必要があります。(介護福祉士登録者数・・・出典：社会福祉振興・
21 試験センター、県内で従事する介護福祉士数・・・出典：令和 3 年度介護サービス施設・事業
22 所調査(厚生労働省))

23 24 (5) サービスの質の確保

- 25 ○ 令和 4 年度介護労働実態調査によると、介護サービスを運営する上での問題点として、45.8%
26 の事業所が「良質な人材の確保が難しい」と回答しています。
- 27 ○ 無資格・未経験者の参入促進を図る一方、利用者側の視点に立ったサービスの質を確保する
28 ため、認知症への対応や医療的ケア、自立支援など、専門職としての知識と技能の向上を図る
29 必要があります。
- 30 ○ 外国人介護人材については、言葉の障壁や文化の違いに配慮しつつ、知識と技術の向上を図る
31 ことが重要です。
- 32 ○ また、介護ニーズの多様化や高度化、地域包括ケアシステムの推進により、介護職にはより
33 高い専門性と多職種連携やチーム介護を推進することが求められています。
- 34 ○ 介護職の社会的評価を高めるためにも、介護職のロールモデルとなるチームリーダーを養成
35 していく必要があります。

36 37 (6) 介護支援専門員の資質の向上

- 38 ○ 地域包括ケアシステムを支える要の専門職として、高い専門性をもってより多くの主体と連
39 携したケアマネジメントを実践し、多様な役割を担うことが期待されます。

1 (7) 介護職員等の定着

- 2 ○ 介護職員の離職率は、離職者を勤続年数の内訳で見た場合、1年間に離職した者のうち「入
- 3 職後3年未満の者」が5割を上回っています。
- 4 ○ 新人職員の定着を図るためには、入職前の就業体験などにより雇用のミスマッチを防ぐとと
- 5 もに、入職後のきめ細かな指導や支援など、事業所内の育成が重要です。
- 6 ○ また、離職理由を見ると、「結婚・出産・妊娠・育児」「職場の人間関係」「法人・事業所の理
- 7 念・運営のあり方への不満」「将来の見込みが立たない」といった理由が上位を占めています。
- 8 ○ ワーク・ライフ・バランスの推進のための職場環境整備や労働環境の改善を行い、職員の能
- 9 力を適正に評価し処遇に反映させるなど、やりがいを持って働くことができる職場づくりを進
- 10 むる必要があります。

12 (8) 介護現場の生産性向上*（業務改善等）

- 13 ○ これまでマッチング支援などの総合的な人材確保策に取り組んできましたが、並行して、介
- 14 護現場において、介護ロボット・ICTの導入や、抱え上げない介護の実践、介護職員が行うべ
- 15 き業務の切り分け、事務処理等の職員負担軽減を行い、介護職員が専門性を生かしながら働き
- 16 続けられる環境作りを早急に進めていく必要があります。
- 17 ○ 介護分野は人の手による仕事の部分が多いものの、情報共有や事務作業をICTで効率化した
- 18 り、介護ロボットの活用により介護従事者の負担を軽減したりすることが可能であると期待さ
- 19 れています。また、介護職員が携わる業務の切り分けや工程分析を行い、専門職とそれ以外の
- 20 人材(介護助手)が行う業務の明確化による負担の分散を進めていくことも重要です。
- 21 ○ 令和5年(2023年)2月に実施した調査では、業務改善に現在取り組んでいる事業所は74.2%
- 22 にのぼる一方で、その内の53.0%の事業所は、「業務改善は進んではいるものの、課題や困り
- 23 ごと等がある」または「思ったように進んでいない・行き詰っている」と回答しています。
- 24 ○ 今後は事業所が抱える業務課題の抽出やその解決に向けたプロセスを整理し、事業所自らが
- 25 業務改善に取り組み続けられるような支援を実施していく必要があります。

27 (9) 感染症に備えた人材の育成・確保

- 28 ○ コロナ禍を経て、今後も感染症予防に関する知識や技術を習得した人材を育成・確保してい
- 29 く必要があります。
- 30 ○ 対面で行っている研修について、オンラインやオンデマンド配信で開催できるようにする必
- 31 要があります。

33 **具体的な施策**

34 (1) 介護サービス事業の需要に応じた人材が採用できている

35 ア 魅力発信の推進

- 36 ○ 介護職員は、専門的な知識や技術を駆使し、利用者の人生を充実させることのできる創造的
- 37 でやりがいのある仕事であるという魅力を、地域、高校・大学等における対話型交流会の開催、
- 38 マスメディアやSNSなどを活用した啓発、介護関係のイベントの開催などを通じて発信し、
- 39 イメージアップを図ります。
- 40 ○ 学生や若者が滋賀県で働きたいと感じるように、県内の事業所で働く魅力を発信します。

1 ○ キャリア教育の一環として教育委員会で実施する「中学生チャレンジウィーク」などを通じ
2 て、市町と連携し、事業者団体の協力を得ながら、児童・生徒に対して介護体験の機会を設け
3 るなど、介護に対し早くから理解と関心を高める取組を推進します。

4 ○ 小・中学生を含む若年層に向けたイメージアップの取組を、事業者・市町と連携して推進し
5 ます。

6 イ 介護人材の参入促進

7 ○ 介護福祉士養成施設や養成学校の入学者に対する修学資金の貸付により、介護を学ぶ学生を
8 支援します。

9 ○ 退職シニア等介護未経験者に対する入門的研修、定住外国人や障害のある人に対する介護職
10 員初任者研修などの実施により、介護人材のすそ野を広げます。

11 ○ 国際介護・福祉人材センター*において、特定技能*・留学制度による外国人介護人材のマ
12 ッチング支援や受け入れ事業所に向けた研修を行います。

13 ○ 事業所による経済連携協定(EPA) *・留学・技能実習・特定技能 を通じた外国人介護人材の
14 受入れを支援します。

15 ○ 介護福祉士や初任者研修修了者など、潜在有資格者などの登録と再就職に向けた支援に取り
16 組みます。

17 ○ 採用力向上に資するセミナーを行い、事業所の人材確保に向けた支援に取り組みます。

18 ○ 合同就職説明会や対話型交流会の実施により、求職者と事業者が出会える場を作ります。

19 ○ 事業者と連携した職場見学や就業体験の機会を提供することにより、介護職への関心や認識
20 を高めることで、新たに介護職になる方を増やすとともに、雇用のミスマッチを防ぎます。

21 ○ 介護・福祉人材センター*の一層の機能強化とハローワークや市町など関係機関との一層の
22 連携強化を図り、きめ細かな職業紹介を行います。

23 (2) 専門職としての知識と技能を持った人材が育成できている

24 ア 介護分野における滋賀の福祉人の育成

25 ○ 我が国の社会福祉の成熟に寄与した本県の先人の活動や実践の中で培われてきた理念や価値
26 観を学び、介護職としての誇りを有する滋賀の福祉人を育成します。

27 ○ 「滋賀の福祉人」育成研修において、倫理観や対象者理解、権利擁護など、介護に携わる職
28 員がキャリアに応じて習得すべき知識、スキル、モラルの3つの能力を育成します。

29 ○ 滋賀の介護職のロールモデルとなるチームリーダーを養成することで、介護職の質の向上を
30 図るとともに、新人職員の参入と定着を促進します。

31 ○ 介護職員実務者研修などの受講を支援します。

32 ○ 事業者団体が実施する介護従事者の知識や、技術等の向上のための取組を支援します。

33 ○ より質の高い人材を、より早い段階から養成するため、介護福祉士養成施設の取組を支援し
34 ます。

35 ○ 人権について正しい理解と認識を深め、人権尊重の視野に立った質の高いサービスが提供で
36 きるよう利用者の人権擁護などに関する啓発・研修の推進を図ります。

37 イ 多様なニーズに対応できる介護職員の育成

38 ○ 喀痰吸引などの医療的ケアができる介護職員を養成します。

39 ○ 多職種と連携しつつ、適切なサービスマネジメントができる介護職員を育成します。また、
40

1 介護職員の地域の多職種連携ネットワークへの参画や、研修への協力を通じて地域の介護の質
2 の向上支援などを図ります。

3 **ウ 介護支援専門員の養成と資質の向上**

- 4 ○ 高齢者の状態とニーズを踏まえ、医療をはじめ他分野の専門職と連携しながら、自立支援に
5 資する質の高いケアマネジメントを実現できる介護支援専門員を養成します。
- 6 ○ 地域包括ケアシステムの構築に向けて、地域課題の把握から社会資源の開発などの地域づく
7 りや、介護支援専門員の育成を的確に担える質の高い主任介護支援専門員*を養成します。
- 8 ○ 介護支援専門員の養成にあたっては、職能団体や関係団体と連携して取組を進めます。
- 9 ○ 介護支援専門員法定研修のオンライン研修環境の整備、研修開催地の検討を進め、研修受講
10 の負担軽減に取り組みます。
- 11 ○ 高齢障害者のニーズに応じた適切なサービスが提供されるよう、障害者自立支援協議会や地
12 域ケア会議などを通じて、介護支援専門員と相談支援専門員との連携促進を図ります。

13 **エ 外国人介護人材の育成**

- 14 ○ 外国人介護人材同士の交流を促進するため、交流会など育成・定着事業を実施します。
- 15 ○ 外国人介護人材を専門職として育成する研修を行い、これらの育成の取組を滋賀の評価に繋
16 げることで、送り出し国から選ばれる滋賀を目指します。

17 **オ 研修の体系化**

- 18 ○ 県、事業者団体、職能団体が実施する各種研修について、介護職員等がキャリア形成やスキ
19 ルアップのために計画的、効果的に受講できるよう、各研修の特徴等を踏まえた体系的な整理
20 を検討します。

22 **(3) 働きやすい環境づくりにより、人材が定着できている**

23 **ア 新任、現任職員への定着支援**

- 24 ○ 合同入職式の開催や新人職員向けのフォローアップ研修や交流会の開催により、新人職員間
25 のネットワークづくりやモチベーションの維持向上を支援することで、新人職員の定着を促進
26 します。
- 27 ○ 新人職員の育成役に中堅職員を配置する「メンター制度」の導入を推進します。
- 28 ○ 現任職員からの幅広い相談に対応する窓口を設置し、介護職員個々の職業生活とキャリア形
29 成に向けた支援を行います。

30 **イ 介護現場の生産性向上(業務改善等)**

- 31 ○ 関係機関で構成する「介護現場革新会議」において、地域の課題を議論し、解決に向けた対
32 応方針を策定します。
- 33 ○ 「介護現場サポートデスク(仮称)」(以下「サポートデスク」という)を令和6年度に設置す
34 るため、検討・準備を進めます。
- 35 ○ サポートデスクでは、相談窓口の設置を行い、生産性向上に関する研修会・介護ロボット等
36 の展示会を実施するなど、介護事業者に対しワンストップ型の支援を行います。
- 37 ○ 抱え上げない介護や、介護ロボット・ICTなどの業務の負担軽減や効率化に資するものや、
38 介護を受ける側にとっても安全で安心なものについて、事業所への導入を進めるとともに、そ
39 の効果や課題を情報提供することにより普及を促進します。
- 40 ○ 業務の工程分析と業務方法書の作成を支援することで、専門職とそれ以外の人材(介護助手)

1 が行う職務を明確化し、介護助手の活用により、業務の切り分けが図られるよう支援します。

2 ○ 介護事業所の各種申請や報告などに際し、提出を求める文書の削減や電子化に努めます。

3 ○ 県内中小企業者等が行う、介護現場の業務改善に資する新たな製品やサービスの研究開発等
4 を支援します。

5 **ウ 労働環境の改善**

6 ○ ワーク・ライフ・バランスの実現、研修受講への支援、育児・介護休暇、子どもの看護休暇、
7 時間単位での休暇制度の導入など働きやすい労働環境の整備に積極的に取り組んでいる事業者を
8 登録する制度を設け、登録事業者の取組を広く公表することで、事業者による働きやすい環境整
9 備を促進します。

10 ○ 利用者やその家族からのハラスメントや暴力行為に対し、介護従事者の対策マニュアルの普及
11 や研修等の実施、ハラスメント防止のための利用者等への啓発などにより、職員の定着を支援し
12 ます。

13 ○ 適正な事業所運営や介護サービスの安定的な提供を目指し、適切な指導監督を引き続き実施し
14 ます。

15 ○ 管理者研修や事業所指導の機会を通じて、事業者自らが職員を育成していく意識の向上を図り
16 ます。

17 ○ 勤続年数に応じたキャリア形成と処遇の改善を行うキャリア段位制度*については、今後の国
18 の動向や関係者の意見も踏まえながら、対応を検討します。

19 ○ 職員の処遇改善加算等の取得を支援するとともに、社会保険労務士等の専門家による労務管理
20 に関する助言を行い、介護職員等の処遇改善が図られるよう促進します。

21 22 **(4) 介護人材確保・育成・定着施策の一体的実施に向けた環境整備**

23 ○ 介護職員の確保・育成・定着支援の中核である介護・福祉人材センターと社会福祉研修セン
24 ター*が、就職前から育成、定着支援まで連携して効果的な取組ができるよう支援します。

25 ○ 地域の実情に応じた介護人材の確保・育成等に向けた取組が推進されるよう、市町や地域の
26 複数事業者が協働して行う取組を支援します。

27 28 **(5) 介護人材確保等施策の実施体制**

29 ○ 関係機関で構成する「滋賀県介護職員人材育成・確保対策連絡協議会」において、課題解決
30 に向けた方策を検討し、県域全体で人材確保・育成・定着に資する取組を推進します。

31 ○ また、必要に応じて、同協議会内に個別課題ごとの部会を設置し、具体的な対応方策の検討
32 を進めます。

33 34 **(6) 感染症に備えた職員の育成・確保**

35 ○ 介護従事者が感染症予防に関する知識や技術を身に付けられるよう、感染管理認定看護師等
36 による研修を実施するとともに、介護従事者のメンタルヘルスケアに係る相談窓口の周知など
37 に努めます。

38 ○ グループワークなど対面で行っている研修について、オンラインでも効果的に行えるよう検
39 討を進めます。

40

1 《数値目標》

目標項目	現状値	目標値 (R11)	備考
目指す姿 (分野アウトカム)			
介護職員数 R22(2040年) 29,900人	20,104人 (R3)		
介護福祉士数 R22(2040年) 13,700人	9,620人 (R3)		
取組の方向性 (中間アウトカム)	今後需給推計を踏まえて修正予定		
採用率 (訪問介護員・介護職員計)	17.3% (R4)		
離職率 (訪問介護員・介護職員計)	17.3% (R4)	15.0% (R10)	
具体的な施策 (アウトプット)			
国際介護・福祉人材センターによるマッチング支援数	34人 (R4)		
介護・福祉人材センターによるマッチング支援数	204人 (R4)		
(滋賀の福祉人・チームリーダー育成) 研修受講者数	161人 (R4)		
(外国人介護専門職育成) 研修受講数	15人 (R4)		
しが介護職員定着等推進事業者登録事業者数	41事業者 (R4)		

2

3 介護職員数:出典「介護サービス施設・事業所調査(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)」(厚生労働省) ※調査の回収率で割戻して本県の推計値として算出。

4

5 介護福祉士数:出典「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省) ※調査の回収率で割戻して本県の推計値として算出。

6

7 採用率および離職率(訪問介護員・介護職員計):出典「介護労働実態調査」(介護労働安定センター) ※R4 現状値は県内

8

9 66事業所における状況

10

11

1 《ロジックモデル》

番号	具体的な施策(アウトプット)
----	----------------

1	若年層をターゲットにした介護の仕事の魅力発信の推進
2	介護福祉士養成施設や養成学校の入学者に対する修学資金の貸付
3	元気高齢者・子育てが一段落した女性などの介護未経験者に対する入門的研修の実施
4	定住外国人や障害のある人に対する初任者研修の実施
5	滋賀県国際介護・福祉人材センターによる外国人介護人材の受け入れ支援
	指標 マッチング支援数
6	滋賀県介護・福祉人材センターによる介護サービス事業所とのマッチング支援
	指標 マッチング支援数

1	介護職のキャリアに応じて習得すべき知識・スキル・モラルを持った滋賀の福祉人の育成
指標	研修修了者数
2	喀痰吸引などの多様なニーズに対応できる介護職員の育成
3	自立支援に資する質の高いケアマネジメントを実現できる介護支援専門員の養成
4	研修などによる外国人介護人材の育成
	指標 研修修了数

1	新任・現任職員へ研修や相談窓口の設置など定着支援
2	ワンストップ窓口の設置など介護現場の生産性向上(業務改善等)の支援
3	事業者による働きやすい環境整備の促進
	指標 しが介護職員定着等推進事業者登録事業者数
4	ハラスメント対策の支援と防止の啓発

番号	取組の方向性(中間アウトカム)
----	-----------------

1	介護サービス事業の需要に応じた人材が採用できている
指標	採用率

2	専門職としての知識と技能を持った人材が育成できている
---	----------------------------

3	働きやすい環境づくりにより、人材が定着できている
指標	離職率

番号	目指す姿(分野アウトカム)
----	---------------

1	誰もが介護が必要になっても、できる限り住み慣れた地域で日常生活を送ることができるよう、介護サービス提供体制の実現に必要な介護職員が確保されている。
指標	介護職員数 介護福祉士数

2

1 第7章 外来医療に関する機能提供体制の確保

2

3 ※ 別途、令和6年（2024年）3月に「滋賀県外来医療計画」を策定（予定）。

1 **第4部 計画の推進**

2 **第1章 推進体制および評価**

3

4 **1 推進体制と役割**

5 本計画は医療福祉に関して広範囲にわたる計画であるため、県民をはじめ、関係する全ての機
6 関がその役割を認識し、相互に連携を図りつつ主体的な行動をとるとともに、有効なチェック機
7 能のもとに必要な見直しが行える体制を整備し、計画の着実な推進を目指します。

8

9 **(1) 県民**

- 10 ○ 県民の一人ひとりが、自らの健康に責任をもって、主体的かつ積極的に健康づくりや疾病
11 予防・介護予防への取組に関わることが必要です。
- 12 ○ 安全・安心な医療福祉を受けるためには、限られた貴重な医療福祉資源を有効に活用し、
13 主体的かつ積極的に医療に参加することが大切です。身近なところがかかりつけ医をもち、
14 相談しながら症状に応じた医療機関を受診するなど、地域・住民が守り育てる医療福祉の実
15 現が求められています。
- 16 ○ 医療福祉に関するボランティアやサポーター活動をはじめ、県民や企業などの民間主導で
17 活動されている団体・NPOなどの役割も重要です。このような活動や各種団体と、医療福
18 祉関係者、行政等が一体となって取組を進めていくことが必要です。

19

20 **(2) 医療機関等**

- 21 ○ 医療機関は、計画に記載する医療提供体制等における自らの位置づけや役割を認識し、求
22 められる医療機能の充実・強化に努めることにより、計画の推進に協力するものとします。
- 23 ○ また、地域医療構想や地域医療構想調整会議での調整・協議に基づき、質の高い医療を効
24 率的に提供するため、医療提供体制における自らの位置づけや役割を認識し、求められる医
25 療機能の充実・強化に向けた取組を行うことが期待されます。
- 26 ○ 病院と病院、病院と診療所間の一層の連携を図り、また薬局や訪問看護ステーション、介
27 護サービス施設・事業所なども含め、多機関・多職種が連携することにより医療と福祉が一
28 体となった地域住民への質の高い提供が求められています。

29

30 **(3) 医療福祉関係団体**

- 31 ○ 医師会、歯科医師会、薬剤師会、看護協会等の医療福祉関係団体は、計画の内容を十分に
32 理解し、会員への周知および計画の趣旨に沿った会の運営を図ることにより、市町や保健所、
33 県などと協力して、計画の推進にあたることを求められます。
- 34 ○ 特に、地域において多職種連携が円滑に進められるよう、研修の実施や情報共有などの組
35 織的・体系的な取組が期待されます。

36

37 **(4) 保険者**

- 38 ○ 保険者は、特定健康診査、特定保健指導の円滑な実施や健診・医療・介護データ等の分析・
39 活用による効率的で効果的な保健医療事業を実施することにより、県民の健康増進・疾病予

1 防・介護予防への貢献が期待されます。

2 県は、平成 30 年度から市町とともに国民健康保険の保険者となり、市町が引き続き実施す
3 る保健事業等を支援するとともに、保険者間の連携に中心的な役割を担っていきます。

4 5 (5) 市町

6 ○ 市町は、住民に最も身近な事業実施主体として、健康づくりの推進や疾病予防、初期救急
7 への対応、介護サービスなど、地域の実情に応じた医療福祉にかかる施策を企画・実施して
8 いくことが求められます。

9 ○ また、地域包括支援センター*を中心に関係機関が連携して、保健・医療・福祉が一体と
10 なって地域住民の日常生活を支える医療福祉体制が構築できるよう、保健所とともにその調
11 整機能が期待されます。

12 ○ 中核市である大津市では、保健所機能を十分に活用しながら総合的な医療福祉施策を推進
13 することが求められます。

14 15 (6) 県

16 ○ 県は、市町、医療機関、保険者等関係機関への計画の周知を行うとともに、関係機関がそ
17 れぞれの役割に沿って計画を遂行するための調整・支援、計画の進行管理を行います。

18 ○ また、県民に対し、計画の周知を含め医療福祉に関する情報提供を積極的に行うとともに、
19 県民や各種団体と連携・協力しながら計画の推進に努めます。

20 ○ 保健所は、圏域の医療福祉資源の状況や健康課題、医療福祉の提供の実態を踏まえ、市町、
21 医療機関、関係団体等との総合的な調整を図り、計画に基づく施策を進めます。

22 23 2 進行管理と評価

24 (1) 計画の進行管理

25 県は、市町・関係団体等からの情報収集、医療機関等への調査などを実施することにより、
26 事業の進捗状況を把握し、計画の進行管理を行います。

27 28 (2) 計画の評価

29 県は、疾病や事業など分野ごとに設定した数値目標の達成状況を基準として、各年度の取組
30 について滋賀県医療審議会へ報告し、意見を聴くこと等により評価を行います。

31 評価に際しては、ロジックモデルを活用し、施策および事業の結果（アウトプット）のみな
32 らず、各施策が計画における「目指す姿」の実現に向けてどのような影響を与えたか、また効
33 果を発揮しているかという観点を踏まえた上で、その後の施策の改善につなげます。

34 また、評価結果に基づき、必要があると認められる場合は、施策や数値目標の見直しを検討
35 します。

36 37 (3) 進捗状況・評価の公表

38 県は、計画の進捗状況や評価について、県のホームページ等の広報媒体を活用し、広く県民
39 や医療福祉関係者に情報提供を行います。