

**令和５年度第１回秋田県介護サービス事業所認証評価制度推進委員会  
議 事 録**

**１ 日 時** 令和５年９月１日（金） 午前１０時から午前１１時３０分まで

**２ 場 所** オンライン開催（事務局：秋田地方総合庁舎 ７階 ７１会議室）

**３ 出席者**

【委 員】（１３名中１１名出席）※敬称略

|         |                          |
|---------|--------------------------|
| 藤 井 周 二 | 秋田県老人福祉施設協議会 副会長         |
| 菅 卓 司   | 秋田県介護老人保健施設連絡協議会 理事      |
| 丸 岡 一 直 | 秋田県社会福祉法人経営者協議会 副会長      |
| 大庭 志和子  | 秋田県ホームヘルパー協議会            |
| 小 原 秀 和 | 特定非営利活動法人秋田県介護支援専門員協会 会長 |
| 渡 部 幸 雄 | 一般社団法人秋田県介護福祉士会 会長       |
| 土 室 修   | 日本赤十字秋田短期大学 教授           |
| 石 沢 真 貴 | 秋田大学教育文化学部 地域文化学科 教授     |
| 藤 田 智 恵 | 秋田大学大学院医学系研究科 助教         |
| 桐 越 博 樹 | 秋田県民生児童委員協議会 副会長         |
| 西 村 吉 隆 | 秋田労働局職業安定部 職業安定課長        |

※欠席委員

|         |                       |
|---------|-----------------------|
| 高 橋 祐 策 | 秋田県認知症グループホーム連絡協議会 会長 |
| 齊藤 恵美子  | 秋田市福祉保健部 介護保険課長       |

【県（事務局）】

|         |                           |
|---------|---------------------------|
| 伊 藤 幸 喜 | 長寿社会課 課長                  |
| 半 田 亨   | 長寿社会課 介護人材対策チーム チームリーダー   |
| 松 倉 和 美 | 長寿社会課 介護人材対策チーム 副主幹       |
| 久米 康太郎  | 長寿社会課 介護人材対策チーム 主事        |
| 佐々木 修   | 長寿社会課 介護人材対策チーム 介護人材確保推進員 |
| 大 町 知 恵 | 長寿社会課 介護人材対策チーム 介護人材確保推進員 |

## 4 審議内容

### 開 会

挨拶 健康福祉部長寿社会課 課長 伊藤 幸喜

#### 【1 報告事項】

- (1) 参加宣言及び認証状況について
- (2) 各種支援実施状況及び予定について
- (3) 令和5年度認証申請及び更新申請計画について

石沢座長 「1 報告事項」について(1)から(3)まで、事務局より一括して説明をお願いします。

(事務局より一括して説明)

石沢座長 事務局から説明があったが、報告事項について御意見、御質問があれば発言をお願いします。

小原委員 イメージ戦略ミーティングを新たな取組として行っていると説明があったが、非常に意味がある思っている。

これからの介護事業所を担っていく若い人たちにフォーカスを当て、そういった意見を取り入れていくというのが秋田県にとって大事なことであり、すばらしい取組だと思っている。

所属法人でも2名が参加させてもらっているが、介護現場で働いていることにフォーカスをあててもらうことで、やりがいとかモチベーションになったということを本人たちから伺ったので参考意見として御紹介する。

石沢座長 非常に肯定的な御意見、実際の現場で職員のやりがいやモチベーションになるということで安心した。事務局から、この件について何かあるか。

事務局 イメージ戦略ミーティングについては、今年度から始めたものであるが、実際に働いている若い方々の声が聞こえてきている。県としても、実際に楽しく働いているといった声を、来年度以降にどのような形で反映させていくか今後検討していきたい。

#### 【2 審議事項】

- (1) 介護職員の働きやすい職場環境づくり表彰への推薦について

石沢座長 「２ 審議事項」の（１）介護職員の働きやすい職場環境づくり表彰への推薦について、事務局から説明をお願いします。

（事務局より説明）

石沢座長 御意見、御質問があれば発言をお願いします。

藤井委員 事務局から説明があったが、提案のとおりでよろしいと思う。

石沢座長 私の方から確認だが、推薦方法について自薦も含めて２件以上になった場合にどのように選定されるのか。くるみ等の認定を受けている以外に重視することはあるのか。

事務局 事務局としては、最終的に最大２事業者まで国に推薦したいと考えており、仮に２事業者を上回った場合にどういった形で決めていくかは検討していかなければならない。

本認証評価制度の初期の頃に認証を受けた場合、既に２回目の更新を迎えている事業所もあるので、そういったところから優先的にといったことは考えられる。

石沢座長 どういったところが評価が高いなどのポイント制にして、委員会に諮るということもありえるのか。

事務局 現状の認証制度でも、ポイント制という運用は行っていないので、今回の推薦に当たって、ポイント制で行うというのは現状は難しいが、今後、上位認証制度を導入することになった場合は、ポイント化することもありえると考えている。

石沢座長 具体的には、事務局で今後検討するということで承知した。

それでは、特に反対ということではなかったので、事務局で検討を進めていただければと思う。

（２）秋田県介護サービス事業所認証評価制度に係る上位認証評価制度導入の検討について

石沢座長 次に、（２）上位認証評価制度導入の検討について、事務局から説明をお願いします。

（事務局から説明）

石沢座長 御意見、御質問があれば発言をお願いします。

藤田委員 私自身はこれに反対意見ではないが、上位認証を受けているところと、一般的な認証を受けるところの差別化を行うことのメリットはどういったことがあるのか教えていただきたい。

事務局 上位認証制度を運用している府県にも話を聞いているが、最初は一段階で運用し、その後に上位認証制度を設けている。介護業界のトップレベルということで、特に、取組が顕著である事業所を認証することで、そこを他の事業所が目指していくことが見込まれると考えている。

現在の制度の運用については、必ずしも難易度の高い取組を求めているとは思っておらず、従事者の方々が働きやすいであろうという基本的な項目をクリアすれば認証しており、他県においても同様であると考えている。

今の介護業界全体が、必ずしも良いイメージを持たれていないという中で、業界のトップランナーとしてPRしていくことで全体の底上げにつながっていくのではないかと考えている。

藤田委員 導入する際に気をつけなければいけないのは、上位を目指すというのは大切なことではあるが、何が何でも上位を目指すしなければいけないものではないというように、制度をPRしていくことも一つ大事な視点かなと思う。

石沢委員 差別化を目指すという点で、プレッシャーになってもいけないのではないかという御意見だった。

事務局 仮に上位認証制度を導入した場合に、何が何でも上位認証ということになると、こちらの思いとも異なるので制度設計する際に注意していきたい。

土室委員 上位認証評価制度は、他の県でも実施しているということなので、比較した時に他県で認証を受けたところと遜色がないような制度設計をしていただきたい。

石沢座長 他県との比較といった視点で、事務局で何か検討していることはあるのか。また、他県の真似をする必要はないと思うが、特に秋田県で特徴的な点などはあるのか。

事務局 他県と全く同じということは考えていないし、統一するのは無理である。秋田県の特徴的な点とはいうことであるが、具体的な検討を行っている段階ではないので、今後検討を進めていきたい。

渡部委員 職能団体という立場から、上位認証評価制度については、アンケート結果が出てからということになると思うが、是非進めていただきたい。

また、上位認証評価制度が、事業所にとって励みになるようなものであって欲しい。

藤井委員 まだ具体的なところは決まっていないということであるが、今よりも基準項目が増えるということはあるのか。

事務局 他県で導入している例だと、離職率や給与水準といった処遇に関して県内の平均値を上回るとか、職員の育成についても顕著な取組を行っているといった点を基準として設けている。本県で現在運用しているのは4分野15項目であるが、いくつか項目が増えるものとする。

認証評価制度については、認証を取ることが目的と受け止められているように感じられるが、従事者の方々が働きやすい職場だと感じていただき、その結果、職場に定着する、新たに介護業界に就職していただくというのが目的であることから、必ず認証を取得してもらうということではない。この点については、事業所に説明する際にも改めて周知してまいりたい。

菅委員 自分の施設の職員にも話をしているが、実地指導や情報公開、BCPの作成、インボイス、会計報告の変更など事務処理が増える中で、認証を受けるために更に事務負担が増えるのは無理と言われている。

縦割行政の中で難しいとは思いますが、様々な事務処理の中で重なる部分も多いと思っており、共通して使えるものは併用できるようにしてもらえれば、負担軽減になるのではないかと。

賞与を支払う際に、報道されるような金額と比較されると、介護報酬の中から支払うことになるので半分もいかないのではないかと、それ以上支払っては潰れてしまうのではないかと考えている。そうした中で、認証評価制度に向かうのは現状では難しいのが当事業所の現状である。

石沢座長 関心は持ちつつも宣言にも至らない事業所も多いと思っている。様々な事務処理の時期をずらすといったことも調整可能な部分があるのではないかとと思うが、そういったことは難しいのか。

事務局 御指摘の部分については、確かに理解できるし、縦割りと言ってしまうとそれまでであるが、それぞれの業務で必要な時期もあるので、なかなか調整というのは難しい。

求められている資料が、それぞれ全く違うものでもないと思われるので、汎用的に利用できるような工夫をすることで効率化を図っていただきたいと考えている。

丸岡委員 上位認証ということに関しては特に異論はないが、上位でも通常の認証でも意識していただきたい点について申し上げる。

私の法人でも課題としていることだが、介護業界になかなか人が来ないということで、環境整備を行い、求人側のニーズで条件を整備したので来てくださいというのが大半だと思う。介護の仕事をしたと思った時に自分が将来を描けるかといった視点がないのではないか。

働く人が10年、20年と働き続け、自分の人生を充実したいという時に、そこにこたえてあげたいと考えている。制度全体の中で、こうした視点も取り入れていただきたい。

事務局 働く方側からの視点というのも重要だと考えており、若手職員とのミーティングの中では、先ほどの菅委員の発言にあったボーナス時期になると辞めたくなるといった発言をしている方もいた。

例えば京都府では、上位認証を受ける際に、必ず職員からのアンケートを取ることを義務づけ、それに対して事業者がアクションを行い、PDCAサイクルを回すといったことを要件としているが、そうした手段も有効かとは思っている。いずれにしても、上位認証制度を導入するとすれば、御意見を反映できるような形で検討していきたい。

丸岡委員 承知したが、新しい制度を導入する際などには、こことここは重要視していきたいといったことを明確にしていただけると分かりやすいと思うので、よろしくお願いします。

小原委員 皆様の意見を聞いて参考となった。上位認証については、制度を導入した時からそういう視点があって、いよいよその時期に来たということで、良いことだと思っている。

様々な意見が出てくるのは当然であるが、事務局から話があったように、認証評価制度は認証を取ることが目的ではなく、この業界で働きたい、せっかく入ったんだからよい環境で働きたい、将来のキャリアが身に付くという事業所の基準を示したもので、取り組んだところにはきちんと返ってくるものだと思っている。

こうした取組は、介護業界に限らずどんな業界でもやっていることで、秋田県では介護業界で認証評価制度として運用しているだけなので、今度は上位認証ということになっているのだと思う。

介護業界はイメージを変えていかないといけないし、若い職員は情報発信が必要だと言っているので、そういったことを私たちはやっていかなければいけない。

他の業界よりもよい環境を作っていないと、若い人がくるはずもない。介護業界が人気になっていく、そうした風に県が予算をつけていることに対して、我々事業所は乗っていかなければいけない。

他県で三つ星といった表現をしているところもあるが、ミシュランガイドに載っているような店に行ったことがある方もいると思うが、三つ星だからおいしいのかといえばそうではなく、一つ星でもおいしいところもたくさんある。三つ星をとったからよい訳ではなく、ダメになる場合だってある。

認証にしても一定の基準をクリアしたというだけで、そこからどう運用していくのかが肝になると考えている。

石沢座長 上位認証評価については、おおむね理解いただいているということでよろしいかと思う。それに向けてのアンケートの実施ということで異議なかったので、事務局でアンケート項目を検討してもらいながら、実施していただければと思う。

### （３）未来を支える人材投資・確保対策本部について

石沢座長 次に、（３）の未来を支える人材投資・確保対策本部について、事務局の方から説明をお願いします。

（事務局から説明）

石沢座長 御意見があれば発言をお願いします。

菅委員 認証評価制度のハンドブックについて、この制度の目的は、人材の確保定着を促進する介護事業者のレベルアップ、ボトムアップを行うというように書いてあるが、レベルアップ、ボトムアップというのは、この介護職とか会社に対して使う言葉ではないのではないか。

介護業界は、底辺産業といわれることもあり、ボトムアップというと底辺から上がれと言われているように感じる。

また、レベルアップというのは、個人の英会話がレベルアップするとか、スポーツがレベルアップするとかといった使い方が普通で、事業者を使う言葉ではないと思う。

多様な人材をとということについて、今まで私の関連施設では、フィリピン、インドネシア、ネパール、ベトナム、ミャンマー、中国という６か国から外国人を受入れている。国によっては、受入が難しくなっているところもある。ベトナムは、国自体が人材を使いたいということで、外に出る人材がいなくなっている。また、円安によって今まで１５万円くらいの収入だったものが１０万円くらいにしかならず、仕送りもできなくなっている。

フィリピンについても円が安くなっており同様である。

こうした中で、外国人は実地指導で答えることはできない。難しいこ

とを話すことはできないので、規制緩和が必要である。

人材の効果的配置についてであるが、日本というのは、トヨタ自動車のように原材料を輸入し加工して組み立て販売するということで、原材料と販売価格の差額で収入を得る国である。

この生産技術であったり、開発能力、新たな発明であって技術革新というのが、日本には求められている。

そうした中で、秋田は生産地であって、東京で消費してもらうということ。秋田の売り方としては、生産者に対してサポートするということが重要である。

事務局 介護業界が底辺にあるとは全く思っていない。ボトムアップ、レベルアップという言葉は、普段の業務でも使われている言葉で、よい仕事をしましょうという意味で使われている。

認証をとっていない事業所では、事業所の中での決め事ができておらず、経営者の腹づもりで給料や役職が決まってしまうような場合もある。そうしたところを従業員が安心して働いてもらえるような事業所にすることでレベルアップとしている。

ボトムアップというのは、介護業界が底辺にあるのでそれを上げるということではなく、底上げをするという意味であることを御理解いただきたい。

外国人については、昨今の円安によって給料が目減りするといったことはあるかと思う。これは県でどうにかできるものではないが、県として人材難の中で、介護人材をどのように確保していけるかといったことで考え、外国人の方に来ていただけるような施策を検討していきたい。

菅委員 外国人については、今月からミャンマーから6人入国している。軍事政権下で、日本に来て働き資格を取っていただくということ、介護技術を覚えてミャンマーに帰っていただくことで仕事に就ける、国の役に立ってもらえればよいと考えている。

円安に関しては、個々の県が何かできるものではなく、日本の施策の問題である。

ボトムアップ、レベルアップについては通常の定義として申し上げただけなので、県としてこういう考え方で使っているというのを補足してもらった方がよいのではと思う。

渡部委員 各部局が連携して本部を立ち上げていただいたことはありがたい。心配なこととしては、働きやすい職場づくりである。介護職の現場としては、賃金水準の引き上げと書いているが、介護職は処遇改善が進んできているとはいえ、まだまだ賃金水準が低くなっており、対策本部の中で新たな施策が打ち出されることを期待している。

事業者は、介護報酬の中から事業経営と賃金を支払うという構造の中



で、県がどのように賃金水準の向上に関与していくのか、具体的な施策が打ち出されることを期待する。

石沢座長 介護報酬は以前から大きな問題であるが、国の審議会なりで改訂されるものであるが、秋田県から働きかけるといったことは可能なのか。

事務局 介護報酬の改定については、秋田県だけでなく全国知事会など団体がまとまって要望しているほか、政権与党である自民党からも要望している。

決まった報酬の中で賃金を上げるための根本的な解決方法として、要望をしているところである。

一方で、財務省は社会保障費を抑制するといった視点であることから、せめぎ合いを行っているところであると承知している。

公定価格ということに関しては、介護に限らず、医療、障害についても同様であり、注視しているところである。

介護については、都市部と格差があるということであるが、介護報酬の単価差以上に開きがあるとも言われており、様々な事情はあると思うが、加算を取れるものは取っていただき最大限人件費に反映していただきたいと考えている。

土室委員 全国的な傾向からいえば養成校も減少してきているが、一方で増えている部分もある。

原因は学生数が減っているということにつけるが、劇的に増えている訳でも、減っている訳でもなく、一定数のニーズはあって、それ以上には伸びていないということだと思う。

一般人の方で他の職業から新たに介護に就いたり、スキルアップで国家資格を取るといった方は少なくなっているという印象をもっている。様々な施策は講じているものの、こうした現状になっていると認識している。

小原委員 リスキリングは大事だと考えている。介護職が介護だけやっていればよい時代ではなくなっている。D Xや生成A I、C h a t G P Tなど使った人であれば分かるのだが、ケアプランなどはある程度はすぐにできてしまう。何がよいかというと、これまで3年かかっていたスキルが、6か月でスキルを身に付ける等の時間短縮になる。

人材がいないので、生産性を向上していかなければいけないということを、介護職や現場の方々が理解していなければいけない。

最近では、リスキリングはA IやD X活用のところを重点にしてくれているから、介護職員や介護事業所としてのリテラシーを上げていくことは重要なことである。

更にそうしたことを発信していくといっても、それぞれの事業所でや

っていくのは、専属の職員がいるわけではないので難しい。介護報酬の中に、そうした事務職員の分は明確には加味されていない。

私も審議会では委員をやっていた経験があるので分かるが、厚生労働省も頑張ってくれているが、現在の報酬体系が画期的に変わることはありえない。

だとすれば、今 10 人でやっていたことを、9 人でできるようになって、空いた 1 人分で他のことをやっていくしか手立てはないと考える。

多様な人材は肝だと思っている。60 歳以上の人材をプラチナスタッフとして活躍してもらっている。

60 歳以上になると定年になり高スキル人材の給料が大きくカットされている、しかし役割的にはそれほど変わっていない、そんなおかしなことがあるのか。

そういった方を所属法人では積極的に採用している。

年齢で給料を決めるような時代ではない。秋田県はこんなに高齢化率が高いのだから、ボリューム層に良い人材がたくさんいる。働きたい人は働ける、そういう環境を作っていくことが必要である。

外国人について、今度インドに行ってくるが、14 億人の人口があるのでボリュームのあるところで勝負していかなければと思っている。

一方で、技能実習で入ってきて 3 ～ 5 年経って介護福祉士を取得した方が都市部に流出している。

地方で育てて都市部に送り込んでいるということが、実際に起こってきており、本当に秋田に定住してくれるのか疑問である。

外国人の若い子たちは SNS でつながっていて、みんな東京や大阪など都会に行きたいと思っている。

3 ～ 5 年間技能実習で雇用し、その後の出口戦略をきちんとやっていかなければいけない、そこを悩んでいる。

秋田県という土地柄を考えた時に、東京との競争力はないので、そういった視点を踏まえて施策を考えて欲しい。

遊ぶ場所も大切、秋田でウィンタースポーツにはまってくればいいがそういう訳にもいかない、人を考えた時に、仕事のことだけではなく、仕事以外の時間の過ごし方も視野に入れながら考えていかないといけない。

事務局

非常に多岐にわたる御意見があった。人材が不足してくると、一人一人がやることを増やしていかなければ仕事が回らない、しかし実際に直接介護をする部分を効率化することはなかなか難しいので、事務的な部分を効率化しないと回っていかないというのは小原委員が発言されたとおりである。

県としても、ICT や介護ロボット、介護ソフトに対する補助事業を用意しているものの、全額補助ではないので、一定程度の自己負担していただく必要があるが、それが用意できない事業所、また介護ソフトな

どが苦手という事業所がある。

しかし、苦手と言っていると本当に仕事が回らなくなるので、そこは意識を変えていただき、先ほどC h a t G P Tの話もあったが、事業所の皆様には是非そうした便利なものを積極的に取り入れていく方向に進んでいただきたい。

外国人の話についても、せっかく人材を育てても都会に流出してしまうのは、秋田県の優秀な学生が都会の大学に行って、そこで就職して秋田に帰ってこないというのと構図は正に一緒だと感じている。

そこを何とか秋田にいてもらおうというのは非常に大事な視点であるが、これをどうやるかというのはなかなか難しい問題。

これは以前からテーマになっているが、これだという解決策がなかなか見い出せずにいるという状況であり、難しいことではあるが、様々な意見をいただきながら検討してまいりたい。

石沢座長 常にそういうことをされていると思うので、継続的にやっていく必要があると思う。

丸岡委員 事務局の話にもあったとおり、介護報酬について知事会を通じて要望をしてきているが最後は難しいなといったことで終わるといった話があったが、5年も10年も同じ話を続けて成果が出ないということであれば、次の方向に向かっていくといったことをしていただければありがたい。

石沢座長 皆さんから様々な御意見をいただき、私自身も考えさせられるところがあった。

福祉というテーマではあったが、福祉だけを見ていてはいけないという時代に入ってきたといえる。D Xや、グローバルな人材が今どう動いているのかなど、事業者が幅広い視野をもって経営をしていけるよう、対策本部が検討を行っていただきたい。

閉 会