

令和6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6年7月12日（金） 午後1時30分から午後3時まで

2 場 所 オンライン開催（事務局：県庁本庁舎7階 71会議室）

3 出席者

【委員】（13名中12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
高橋 祐 策	秋田県認知症グループホーム連絡協議会 会長
兼子 賢 一	秋田県社会福祉法人経営者協議会 副会長
赤川 妹 子	秋田県ホームヘルパー協議会 副会長
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
丹 悟	秋田労働局職業安定部 職業安定課長
藤島 伸 也	秋田市福祉保健部 介護保険課長

※欠席委員

桐越 博 樹 秋田県民生児童委員協議会 副会長

【県（事務局）】

三浦 一 成	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
幸坂 圭 汰	長寿社会課 介護人材対策チーム 主事
安藤 光 廣	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
柏倉 留美子	平鹿地域振興局福祉環境部 調整・障害者班 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 三浦 一成

【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6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、事務局から一括して説明をお願いします。

(事務局から一括して説明)

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。

(質疑なし)

【2 審議事項】

- (1) 介護サービス事業所認証評価制度 上位認証評価制度について

石沢座長 「2 審議事項」の(1)介護サービス事業所認証評価制度 上位認証評価制度について、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。

藤井委員 定量的評価項目の離職率について、定年退職者は離職者に含まないということであるが、定年退職し再雇用される場合はどのような扱いになるか。

また、有給休暇取得率については、年次有給休暇以外に特別休暇もあると思うが、これは含まれるのか。

事務局 定年退職し、再雇用される場合や、そのまま退職される場合もあると思うが、どちらの場合であっても、今回の指標においては、退職者数にはカウントされない。

有給休暇取得率については、事業所によっては特別休暇を取得するた

め年次有給休暇の取得が進まないといった場合もあり、議論のあるところだと考えているが、提案しているのは、あくまでも年次有給休暇の取得状況のみを算定としているところである。

菅委員 認証基準の中に計画的な採用活動という項目があるが、当法人では10年以上介護関係の資格をもった方の新卒者採用はなく、これをできる法人がどれだけあるのか。

有給休暇の取得率60%以上となっているが、1人12日取得するとなると、40～50人の職員数だと延べ480日～600日必要となる。そうすると、2～3人程度を増員しなければ業務の対応ができないと思われるが、そうした場合の資金的な手当をどのように考えているのか。

また、目的として質の高い介護人材の確保育成となっているが、評価項目は事務的な内容が多く、介護をする、家族と対応するといった実務的な内容が少ないのではないのか。

事務局 計画的な採用については、各事業所において年間の退職される人数を想定し、必要な職員数を算定した上で、採用活動を行っていただくことを想定したものであり、新卒者を対象として計画的に採用するといったものではない。

年次有給休暇の取得率については、非常に厳しい基準だという御意見もあるかと考えている。事業所によっては、公休日数が多いため有給休暇を取得するのが難しいといった面もあるため、御意見も踏まえた上で、今後検討を進めていきたい。

介護の質の評価に関する内容が少ないという点については、この制度自体が職員が働きやすい職場環境づくりを進めることにより、介護の質も向上し、間接的な効果として良質な介護サービスの提供にもつながると考えている。

なお、今回の定量的指標については、加点項目として考えており全ての項目をマストとするものではない。上位認証であることから、ある程度高い水準で基準を設定しなければならないものと考えている。

菅委員 現在、人材を募集しても応募してくる方の半数以上が60代、70代の方になっており、これまで介護経験のない方もいる。現在は、こうした逼迫した状況の中で人員不足が生じていることを県としても理解していただきたい。

事務局 御意見を踏まえた上で、次回までに更に検討を進めていきたい。

小原委員 認証基準として、様々な項目が盛り込まれ、ハードルは上がるが、面白いのではないかと考えている。一点確認であるが、定量的な指標について、これを全てクリアしなければいけないのか、そうではないのか確

認をしたい。

事務局 定量的指標について、全てをマストとすることは考えていない。ただし、どれか一つはクリアしていただきたいといったことは可能性としてあるが、現状5つの項目を全てクリアしなければ上位認証とはならないとは考えていない。

定性的な評価については、全てクリアにするのか、最低限この項目は必須項目として指定していくのかは、今後詳細に設計をしていく中で詰めていかなければならない。

小原委員 定性的な評価については、県でも支援していただけるので、ある程度大丈夫かと思うが、定量的な指標については、例えばコロナのような状況変化が起きた場合、前提条件が大きく変化するので、そうした際にもオールクリアとなると厳しいと感じたところである。

また、様々な制度がある中で、離職率などの数値をそれぞれ出すことによって、事務負担が増加しては働きやすい職場環境づくりにはつながらないと考えるので、今後検討していく中で考慮していただきたい。

加えて、人材を採用するために、制度を作ったり、教育の仕組みを作ることが、職員の定着ややりがいにつながり、ひいてはサービスの質が向上していくという制度だと考えている。上位認証では、実施した結果がどうだったのか、その結果によって継続したり、うまくいっていなければ改善するというPDCAの視点は非常に重要である。

先ほど介護の質について話があったが、キャリアパスの項目に既に含まれている部分だと思う。上位認証であれば、そのねらい通りにできていなければ、キャリアパスの内容を改善するといった部分について肝になる部分かと思うので、もう少し詳しく記載した方がよいのではないかと考える。

事務局 御指摘のとおり働きやすい職場づくりとあって、事務負担が大きく増加することは本末転倒であり、そういった視点にも留意して今後検討していきたい。

また、どこまでマストにするのか、ハードルの高さをどのようにするのかといった点についても、引き続き検討を行い、次回の推進委員会で提案を行いたい。

渡部委員 認証事業所が、次はプラチナ認証とあって取り組んでもらえることが望ましいが、そのために新たな認証を取得することでの優遇措置は考えているのか、また県民や介護職を目指す人々に対してどのようにPRしていくのか。

事務局 県として、補助制度において、認証を取得されているところを優先す

るといったことは行っているが、補助制度を設けることについては限界がある。この制度で求められているのは、認証を取得することで、採用活動への効果や人材のブラッシュアップにつなげていただくのが一番の肝であることから、パブリシティについて今年度できることは実施し、来年度に向けて更なるPRができないか庁内で検討を行っていく。

藤田委員 上位認証評価制度の申請対象者について、2年6か月を経過したものとなっているが、改めて説明をお願いします。

事務局 通常の認証を受けた場合、認証期間が3年間であるが、期間満了の約3か月前までを更新申請期限として設定しており、更に申請期限から2～3月前から申請を受け付けていることから、2年6か月としたところであるが、要は最初の更新時期に通常の認証更新か上位認証にチャレンジするのかが選択していただくことになり、1回目の更新以降は、期間満了を待たずに上位認証にチャレンジすることも可能としたい。

藤田委員 定性的評価項目と定量的評価項目の総得点が一定の基準をクリアした場合に上位認証となっているが、一定の基準というのは現時点で、どのように設定されているのか。

事務局 現時点では総得点が何点になるといったようなところも決めておらず、今後詳細を検討し、次回11月の推進委員会では、項目ごとにどのように配点するのか、どのように加点措置をしていくのかも含めて提示していきたい。

藤田委員 小原委員からもPDCAについて話があったが、その視点は非常に重要だと考えている。検証している、改善しているといった文言になっているが、どのように評価改善したのか記録に残すことも必要だと思うので、検討していただきたい。

事務局 基準の記載方法等を含めて検討していきたい。

石沢委員 今回、定量的な評価について5項目提示されているが、項目そのものを追加したり変更したりすることは検討するのか。

事務局 本日、提案したものが全てとは考えていない。様々な御意見をいただいたので、それを踏まえて、これは難しいので別の評価項目にといったことを含めて検討していく。

石沢委員 先ほども話があったが、離職率何%といった基準値を、情勢によって柔軟に変えていく必要があると思うが、常に固定ではないということで

よいか。

事務局 先行している自治体等の状況を参考にしながら検討を進めていきたい。ここ数年は、離職率自体は減少傾向ではあるが、今後の状況変化も見極めながらということになるかと思う。

また、コロナ禍のような状態になった時に、有給休暇を取得することが困難になるといった場合も想定されるため、そうした場合には柔軟に対応していくことも考えていかなければならない。

藤井委員 定量的評価項目の中に、正職員の登用割合について盛り込むことも検討いただきたいと思う。

事務局 非正規から正規への登用率となると、元々正規職員が多い法人にとっては不利になると思われるので、法人全体の職員に占める正職員割合ということで検討させていただきたい。

兼子委員 介護人材が不足している中で、ハードルが高いというのは非常に厳しい面もあるが、こうした高いハードルに向かって取組を進めることで人材確保にもつながっていくという面があると思うので、前向きに取り組んでいければと考える。

石沢座長 今年度は上位認証評価制度を検討していくことになるが、その他にも認証事業所の交流会も予定されており、事業所同士の情報共有が次につながると思うので、是非実施していただきたい。

また、評価される側の視点として事務処理が増えるのは考慮する必要があり、そうした点も含めて検討していくので、引き続き御協力をお願いする。

閉 会