

令和6年度第2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11月18日（月） 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 73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
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
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

土 室 修	日本赤十字秋田短期大学 教授
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
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) 令和6年度介護職員の働きやすい職場環境づくり表彰について

石沢座長 「1 報告事項」について(1)から(2)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。

菅委員 離職率について、算出方法が過去3年分としている理由は何か。離職率が5%だと100人の事業所で1年間に5人辞める程度の数字となる。介護事業所は流動性が高く、この数値をクリアできる事業所はあるのか。また、外国人の方の多くは、3年で辞めることになるが、どのように考えてこの数値としたのかについて教えていただきたい。

事務局 離職率の3年間の理由については、複数の事業所を運営し従業員数が多い場合と、事業所が1つで30人程度の場合では、かなり状況が異なると考えている。従業員数が少ない場合には1人辞めるだけでも離職率に与える影響が大きくなるため、単年度で見ると2～3人辞めたので、離職率が高くなるケースもあることから、3年間とすることで、ある程度

平準化されると考えている。

離職者について、有期雇用の期間満了は対象として含めないことから、技能実習などで働く外国人の方は有期雇用となるため対象外になるものと考えている。

離職率の5%というのはハードルが高いと考えているが、加点措置の最高点を取る場合には、相当厳しい基準をクリアした場合を想定しているためこのような基準とした。

なお、今年度、国の表彰制度に推薦するのに当たっては、離職率について聞き取りを行っており、5%が決して無理ではないことからこの基準としたものである。

菅委員 秋田県内で5%未満の事業所があったということか。

事務局 そのとおり。

小原委員 離職者数に定年退職者は含まれるのか。

事務局 定年退職者については、含まないものと考えている。定年後の再雇用については、有期で雇用される場合が多いと考えており、再雇用後の期間満了についても、退職者には含まないと考えている。

一方、懲戒解雇以外で事業主都合の離職者がいる場合は、上位認証とはしない方針である。

藤井委員 定量的数値基準について、法人全体で考えるのか、個々の施設で考えるのか。また、女性の管理職について、時間外手当対象者ではあるが、手当を支給している場合は管理職に含むのか。

事務局 認証評価制度については、基本的に法人単位となっており、それぞれの項目について法人全体での値と考えている。

2点目の女性の管理職の定義について、介護事業所の場合、管理職は施設長や事務長などに限られている場合が多いと考えている。国のえるばし認定の際には、手当を受給している者も管理職に含めていると聞いている。

手当受給者を含める場合にも、どこまでを対象に含めるのか、例えばサブリーダーにも手当を払っている場合など、事業所によって階層が異なることから、検討が必要と考えている。

石沢座長 事務局の方で、再度検討するような形になるのか。

事務局 もう少し、ここについては検討が必要と考えており、各事業所の実態を確認させていただきたい。

施設長の6割以上は女性という事業所もある一方で、施設長や事務長は男性の方が多いというところもあると認識している。県としては、女性活躍を推進する上でも、評価させていただきたいと考えている。

小原委員 以前であれば、20人位のユニットに1人リーダーや係長を置いていたが、責任が大きくなることで役職になりたがらないといったケースもあり、サブリーダーを増やし1人が指導する職員を5人程度にすることで、小まめに話が聞けたり、細かい案件が法人の上の方まで上がってきたりするようになってきた。

いわゆる管理監督者が、管理職の概念ではあるが、当法人では大体200人弱ぐらい在籍し、介護以外の事業も運営しているが、いわゆる管理職は6%程度である。

部長や課長に責任を持たせて給料も多くしていくやり方をしていたが、それはそれとしながらも、少し細かく責任を持ってもらうとか分散していくようなキャリアパスを作っており、そういう部分も含めた方がこの指標でいくのであればよいと考える。

高橋委員 グループホームは小規模の事業者が多く、管理職は管理者主体になっている。また、経営者が高齢化しているという問題もあり、なかなか難しいと考える。

菅委員 民間の企業では、女性がリーダーであろうが、男性がリーダーであろうが、関係なく利益を上げなければいけない。民間企業である以上は、まず収入を上げる人が優先になってくる。

人材が不足している中で経営し、職員に給料を払わなければいけないので、経営が逼迫している。なおかつ割合を上げるとか上げないとか、そんなことを考えられる状況の介護施設はあるのか。

必要があれば女性であっても優秀な人材であれば、そこに据えて収益を上げてもらうということは、当然やらなければいけないが、社会福祉法人と、医療法人や民間というのは、実際の経営となってきた場合、土壌が違うということを考えたほうがよいのではないかと考える。

事務局 女性管理職の登用というのは官民間問わず進めていくということが必要と考えており、今回は上位認証であることから、一定の基準を満たしたところを認証させていただきたいというのが基本的な考えである。

石沢座長 上位認証では、他の項目でもかなりハードルは高めにしているという部分もあり、そのあたりで検討いただくということでどうか。

兼子委員 管理職の割合について、職員数の40%が管理職というのは想像がつかない。

事務局 管理職の割合が全体の職員の 4 割ということではなく、管理職員の総数に対して女性の占める割合を設定している。

藤田委員 先ほど、石沢座長も話していたが、上位認証ということでハードルを高めに設定するというのも理解できるので、私は特に違和感はないと考える。

ただし、現場レベルでお気づきになる部分があると思うので、現場の方々の意見を最優先としていただきたい。

赤川委員 自分の事業所のことしかよく分からないが、7 事業所あり、半数まではいっていないが 4 割程度は女性で、昨年あたりから女性支所長もおり、若い人が頑張っている。

有給の取得等は、取れる人もいるが、上に立つ人が取りにくい状況かと思う。

現場の方はきちんと取っているが、責任のある方はなかなか取れない状況であり、上に立つ人が取得しないと働きにくい職場になると考えている。

渡部委員 管理職の位置付けについて、各法人事業所で様々な名称を使っていると思うので、もう少しわかりやすくしてもらえればいいと思う。

高橋委員 グループホームの具体的な数字を申し上げていなかったが、3 ユニットで従業員が 31 名いるが、管理職は各ユニットに 1 人ずつということで 3 名と、施設長も女性でこれも管理職ということで 4 名、31 名中 4 名が管理職となっている。

菅委員 先ほどの有休消化の話では、一般の職員の方は取りやすく、上の人は取りにくいとのことだが、労働基準法が厳しくなり、有給休暇を何日取得しなければいけないとか、残業は 30 時間以下とか、休みを取らなければいけないとか、様々な基準が非常に厳しく、仕事がどんどん増えているものの、介護報酬は上がっていないという状況になっている。

そのしわ寄せが、上の方にきており、従業員に除雪はさせられず、土日や朝と夜は私がやるといった状況である。

役員の方にしわ寄せがきているというのは、介護業界だけでなく、今の人材不足の中でおきている。

これは行政側の規則の作り方にかなり問題があると感じている。

石沢座長 実際は中間管理職的なところに一番しわ寄せがいつているのではないかと思われる。介護では特に人材不足もあり余計厳しいと思うが、事務局で工夫する余地というのはあるのか。

事務局 様々な規制が厳しく、一方で現場は大変だというお話だと思うが、そうした点については、県としても国と意見交換する機会に伝えていきたい。

小原委員 定性的評価の加点基準について、こうした取組を行っていくことで働きやすくなるのが、これからの時代は必要だと考えている。

一点だけ、この中に採用から1年以内の離職者がいないという項目が入っているが、加点基準ではあるが定量的な要素が少し入っており、離職率の話と重なっていると感じる。

これ自体は、良いことだと思うが、項目としてはここで良いのか検討いただきたい。

事務局 定性的な評価に加点項目をいくつか設定しているが、多くの場合はアウトプットの指標という形になっている。

キャリアパスや人材育成のための研修等を通じた結果がどうなのかといったときに、アウトカム的な要素も入れたらどうかということで、1年以内の離職者がいないという項目を検討した。

現時点で提案している中では、この部分だけがアウトカム的な指標になっているが、もう少し検討したい。

小原委員 ここも10項目のうちの1つを満たすということなので、そういう要素も入れたという県の考えであれば異論はない。

丹委員 私の方からは、そもそも認証制度の方に要件としてあるかもしれないが、定性的評価項目の中で職場環境の整備というのがあるが、介護現場では高齢化も進んでおり、秋田労働局主催の協議会で、労働災害発生防止対策の取組を行っている事業所から発表いただいた際に、いわゆる腰痛予防対策、ノーリフトケアの取組について事例発表があった。

こうした部分も基準の加点項目に入れてもいいのではないかと考えている。

事務局 今回の上位認証制度の定性的評価項目として、ICT等の活用による業務改善の取組を加えている。

ICT等の活用であり必ずしも介護ロボットやICTばかりではなく、様々な業務改善の取組として、例えば5S活動といったことも考えられるが、ノーリフトケアを推進するため、介護ロボットを導入する場合も対象となる。

県事業の中でも理学療法士の派遣を実施しており、各事業所の腰痛予防対策等についても評価していきたい。

藤島委員 定量的評価の資格の保有率について、加点対象が70%以上ということ

で、こちらの数値については、サービス提供体制強化加算の基準が介護福祉士 70%以上からということになっており、それと合わせてもこの基準の設定については適正と考えている。

同じく定性的評価項目で、人材のキャリアアップ育成支援の分野の中の資格取得支援の実施の加点基準について、資格取得に向けて経済的・時間的な支援をいずれも実施しているということだが、各自治体で、資格取得に向けて経済的な支援を実施しているところがあるかと思うが、この加点基準というのはそうした制度を利用していても対象になるのか、それとは別に、その事業所又は法人で独自に財政支援をしなければいけないのか確認したい。

事務局 資格取得支援の経済的支援の部分について、行政で行っている支援がある場合も含むのかということであるが、県の認証評価制度を運用する中においては、特に行政からの支援が含まれているか、いないかというのは確認していない。

あくまでも事業所の取組として、資格取得経費に対する補助や、テキストを購入する場合に対して補助を行っている場合を対象としており、今回も支援に対して市町村等からの補助が含まれている場合、対象としないといったことは考えていない。

菅委員 コロナ禍が始まってから、集団感染が何回も、津波のようにやってきているが、実際の現場の話を言わせてもらおうと、まずは入所を止め、入居者の治療に当たらなければならない、なおかつ、職員も罹患し現場から離れてしまう。

このような状況の中で、2019 年には介護老人保健施設は 20%ぐらいが赤字経営だったが、2022 年では 42%が赤字となった。

恐らく、現時点では半分以上の施設が赤字経営に陥っていると思うが、当法人の場合は何とか赤字にはしていない。赤字にしていないというよりも、減価償却費がどんどん落ちてきているので赤字にならない。

問題としては、借入金の返済は 20 年、30 年単位でやってきているので、報酬を上げてもらわなければいけないという部分と、できるのであれば秋田県の保証協会付で借り換え特例みたいなことをやってもらわないと縮小・廃止・譲渡や倒産も増えると考えている。

事務局 現在、国の方で経済対策を議論しており、その中では介護施設も含めた燃料費、人件費、食材費の高騰といったところにも着目した議論が行われており、県としても、活用できる場合には速やかに対応したいと考えている。

この点については、各事業所に状況調査を行うので、そうしたものをデータとして活用し、支援ができないか考えていきたい。

石沢座長 上位認証制度についてというより関連性のところで確認したいが、今回のこの上位認証制度の点数化の評価値の項目について、法人単位で評価されるという説明だったが、一方で先ほど大臣表彰を受ける場合は、事業所単位となっている。

直接は関係ないのかもしれないが、例えば上位認証評価されている場合が、法人単位であった時に、個々の事業所の評価が分からなくなるものなのか、全部をトータルして平均となるのか、全く関係なしで評価されるものなのか確認したい。

事務局 今年度推薦するのに当たり、あくまでも県の認証評価制度を基に自薦又は他薦いただき、法人単位で離職率等の数値について聞き取りを行っている。

その上で今回推薦した2事業者に対して、どこの事業所を国に推薦するのか決めていただいたところである。

国の表彰制度については、事業所単位と決められており、それに従うこととなるが、認証評価制度としては他県でも法人単位で行われているところが大半である。

石沢座長 これまでの委員のご意見の中で、例えば、女性管理職の割合のところ、どのように評価するのか事業所の労働環境や規模により異なるということで、各委員も悩まれているところである。

恐らく事務局の方でも検討されていると思うが、単に数値だけではなく、ある程度内情の聞き取りも含めて、どういう方を管理職として想定しているのか、どういう方がチームリーダーをされているのか、どういう仕事ぶりなのか分かるような、丁寧な聞き取りができれば良いのではないか。評価する際に、点数化プラス確認というようなことを加えれば、内実に沿った形での評価ができると思うが可能か。

事務局 実際審査の場面においては、事業所の実態を確認してといった形になると考える。

これから審査基準を決めるための議論をしていく中において、単純に主任までといった括りにするのではなく、実態を踏まえた形で最終的には判断することも考えられる。

菅委員 去年も話したことであるが、認証制度は、介護人材の確保・定着を促進するということで行っており、これは介護事業者にとってありがたいことだということで申し上げたが、この中で、レベルアップボトムアップという使い方が間違っており、今後ハンドブックを作成する中で、直してくださいと話したが、そちらはどうなっているか。

事務局 昨年も委員会の中で、お話をいただいたと思うがハンドブックについ

ては、毎年作成しているものではないので、ご意見を踏まえ、次に改訂する際に誤解を与えないような表現とするよう検討したい。

高橋委員 青森県の認証制度の実態について、どういう状況なのか教えていただきたい。私も東北６県の代表会議に出席しているが、認証制度を導入しているのは青森県と秋田県だけで、あとの４県からはどういう効果があるのか冷ややかな目で見られており、青森県の状況をお聞かせいただきたい。

事務局 東北各県の認証評価制度の運用状況については、青森県だけではなく、宮城県と山形県でも運用されており、福島県と岩手県では、今のところ運用はされていない。

青森県や他県の状況について、事業所の支援を行っている委託事業者からは、本県の方が取組としては進んでいると聞いている。

石沢座長 今回上位認証評価制度において、点数化の案が示されたが、今日の議論を踏まえた上で、特に女性の管理職の扱いについて悩ましいところがあるが、改めて検討いただき、より良い制度となるように進めていただきたい。

閉 会