

部会における検討事項について

第1 参入促進部会における検討事項（案）

1 介護助手等普及推進事業（地域医療介護総合確保基金メニュー【新規】）

（1）事業目的

介護分野への参入のハードルを下げ、更なる介護人材を確保・支援する観点から、介護職の業務の機能分化を図り、掃除、配膳、見守り等の周辺業務を担う人材を、介護事業所とマッチングする仕組みを構築する。

（2）基金事業メニューの概要

都道府県福祉人材センターに「介護助手等普及推進員」を配置、あるいは介護助手等普及推進に係る業務を外部に委託して、介護助手等普及推進に係る周知活動を行い、介護助手等希望者の掘り起こしを行うとともに、介護事業所への介護助手等の導入の働きかけを行うことにより、都道府県福祉人材センターの各地域における活動を強化するために必要な経費に対して助成する。

（3）本県の現状

全県を対象として、以下の①～②の事業を実施し、就職希望者と介護事業所のマッチングや、介護事業所において多様な担い手による多様な働き方を可能にするための取組を行う施設の支援を行っているところである。

① 介護人材養成・就職支援事業

- 就職支援専門員及び人材開拓員による就職支援（オンラインでの実施も含む）
 - ・就職希望者への相談対応、採用面談への同行、職場体験の実施
 - ・求人事業所への採用活動アドバイス
 - ・就職後の労使双方へのフォローアップ、巡回相談
 - ・介護施設・事業所に対する離職した介護福祉士の届出制度の周知
 - ・生涯現役チャレンジセンター、ひとり親サポートセンター、市町村、ハローワーク等が主催する就職相談会（以下「就職相談会」という。）に関する情報収集
 - ・情報収集した就職相談会の企画内容等について、主催者に提案
 - ・就職相談会において、参加者に対し介護職員の仕事について説明。介護職員の仕事に興味・関心をもってもらうよう働きかけ（月2回程度）
 - ・生涯現役チャレンジセンター等と連携し、生涯現役チャレンジセンター登録等のうち介護分野の話聞いても良いと言った方に対し個別に就職に向けてアプローチ
 - ・開拓したこれらの者に対して、就職に有利な「介護に関する入門的研修」の受講案内、求人施設とのマッチング、採用面接への同行、職場体験を実施
- 介護未経験者向け研修・職業紹介の一体的実施
 - ・福岡県介護に関する入門的研修（以下「入門的研修」という。）の実施
 - ・入門的研修を受講した就職希望者と求人施設・事業所（職場体験先施設・事業所を優先）をマッチング

- ・職場体験先施設・事業所への就職に至らない入門的研修の受講者に対して、希望に合った求人施設・事業所を紹介

② 福岡県介護職チームケア実践力向上推進事業

県内4地区から選定したモデル施設に対し、介護職場における身体的介護などの専門職が担っている付帯業務の切り分け、切り出しと、その業務の効率化に関するコンサルティングを行い、介護事業所において、介護助手等の多様な担い手による多様な働き方を可能にするための取り組みを支援するとともに、モデルケースとして取り組みの成果を報告する場を設けることで、介護現場における多様な働き方の導入について全県下に周知し、横展開を図るもの。

○ 施設へのコンサルタント業務内容

- ・地域の特性を踏まえ、介護助手や季節限定労働者等、多様な人材を呼び込むとともに、OJT等により育成する取組みに関すること
- ・清掃、配膳、見守り等の身体介護以外の周辺業務や、身体介護等専門性の高い業務の切り分けなど業務分担の整理を行い、適切な人材をその能力に応じた業務に配置する等、介護職員のキャリア、専門性に応じたサービス提供体制のもとでの、多様な人材によるチームケアの実践に関すること 等

(4) 実施方針(案)

(3)のとおり、本県では介護助手として働くということを入門的研修の研修内容に入れているほか、介護助手も含めた介護分野への就職希望者と介護事業所のマッチングを行っている。また、介護助手を含む多様な担い手による多様な働き方の導入について介護事業所へ働きかけを行う事業を既に実施しており、改めて、介護助手に特化した新たな普及推進員を設置し、働きかけを行う必要性は低いものと思われる。

第2 環境改善・人材育成部会における検討事項(案)

1 ノーリフティングケア普及促進事業(地域医療介護総合確保基金メニュー)

(1) 事業の概要

ノーリフティングケアとは、介護される側・する側双方において安全で安心な、抱え上げない、持ち上げない、引きずらないケアのことで、福祉用具を使うことが目的ではなく、双方の健康的な生活を保障できるケアを実践することを目的としており、持ち上げ・抱え上げ・引きずりなどのケアを廃止し、継続的な中腰姿勢(=不良姿勢)で行われる作業などの職員の身体に負担のかかる作業すべてにおいて見直しを図るものである。

(2) 現状

本県では、令和2年度から以下の事業を実施することでノーリフティングケアの普及を促進してきた。

① ノーリフティングケアフォーラム

ノーリフティングケアを介護サービス事業所や管理者に広く周知するため、ノーリフティングケアの正しい認識、導入目的や期待される効果、管理者として取り組

むべき職場環境改善等の研修や、パネルディスカッション、ノーリフティングケアの体験会、福祉機器の紹介等を行う。

② モデル施設を対象としたマネジメント研修

公募によりモデル施設を選定し、ノーリフティングケアの円滑な導入のため、職員の状態把握（健康管理）、対象者の状態把握（アセスメント）、業務リスク調査や福祉用具購入等の作業環境整備、職員への教育体制整備といったマネジメント体制を整えるための研修を実施し、成功事例を創出する。

③ 取組結果報告会の開催

ノーリフティングケアに取り組んだ結果として、腰痛発生件数の減少、利用者に対するケアの質の向上等の効果を発信する。

④ モデル施設を対象とした指導者養成研修

ノーリフティングケアの普及のため、より高度な技術やマネジメントについての研修を実施し、リーダーとなる施設を創出する。

⑤ モデル施設を中心とした地域連絡会の活動に対する支援（R3～）

モデル施設が主体となり、ノーリフティングケアについての情報共有・発信等を行う地域連絡協議会を立ち上げ、その活動を支援する。

地域連絡協議会は、ノーリフティングケアの普及促進に向け、各地域で情報共有・発信等の役割を担うものであるため、参加を希望する介護サービス事業所や介護福祉士養成施設の参加も認められる。

(3) 今後の方針（案）

これまでの取り組みで、各地域に地域連絡会が立ち上がり、各地域におけるノーリフティングケアの横展開の基盤ができたと考えられるため、令和5年度以降は各地域の自主的な活動への支援に重きを置いて事業を展開する。

① 地域連絡会の活動支援

地域連絡会実施にあたってのコンサルティング 等

② 令和4年度新規モデル施設の活動支援

指導者養成研修の実施 等

第3 両部会における共通検討事項（案）

1 人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度について（地域医療介護総合確保基金メニュー）

(1) これまでの検討内容

職員の人材育成や就労環境等の改善につながる介護事業者の取組について、都道府県が基準に基づく評価を行い、一定の水準を満たした介護事業所に対して認証を付与する制度。この制度の実施について、令和2年度及び令和3年度の本協議会において検討を行った。

① 認証制度自体の是非について

実施自体は否定せず。認証ロゴマークを作り、人材育成等に取り組んでいる事業所が一目で分かるようにすれば、事業所側も新規職員を採用しやすくなる上、学生も就

職先として選びやすくなる等、双方にメリットが考えられることから、最終的には、全事業所が取得を目指し、介護職志望者が「認証取得事業所で働きたい」と思えるような制度を目指すべきである。

② 認証制度の運用について

実施スパンについては、書類を提出する事業所と評価をする事務局双方の負担とならないよう、3年に1回程度とした方が良い。

また、あくまで認証の有効期間として取得後3年間とすることで、3年待たずに再評価を受けることや、評価を受けるのみで認証取得しないことも可能とする等、柔軟な運用が望ましい。

加えて、評価結果を事業所にフィードバックし、事業所の問題点が明確になった場合に、県が実施する他の事業につなげる仕組みづくりが求められる。介護労働安定センター等の他の機関との連携も必要。

さらに制度設計のみならず、効果的な周知・広報、定着方法についても検討が必要。

③ 評価項目の設定について

具体的な項目案を作成しながら、段階的に検討を加え、より長期的に議論していく必要があり、現時点では、以下の観点を踏まえ、項目案を設定することが必要。

- 現行の処遇改善加算の要件と重なるような項目であれば、事業所の負担軽減のため、当該加算届出時のデータを利用すること。
- 小規模な事業所でも認証取得ができるよう、処遇改善加算の要件にあるようなキャリアパス等に特化しすぎないこと。
- 加算を取得していなくとも、職員の賃金・処遇とも十分である事業所もあるため、処遇改善加算の有無のみでは判断できないこと。
- 一定程度の質を担保しつつも、審査や手続きが簡易で済む評価項目を設定する必要があること。
- 職員数、職種別の構成、経験年数、研修の有無・回数等、既存の公表データから活用できるものはすること。
- 研修について、事業所内外を問わず教育・研修の機会が設けられているか、実際に教育・研修を受けることができたかを併せて確認すること。
- 他人への貢献度や職員の満足度など、職員の主観で判断するような項目があってもよいが、設問内容を具体的かつ詳細に設定する等の工夫や、公表に当たって事業所の同意を得る等、慎重な運用が求められること。
- 家庭でのトラブルといった職場外のストレス要因が入らないような工夫も必要なこと。
- 回答の集計に当たって、職員の回答内容が事業所に見えないことがないよう、IT技術を活用する等の工夫も必要となること。
- それぞれの項目について、全て満たさないと評価が得られないとするのではなく、項目毎に点数化して認証可否を判断し、その際、職員数が少ない小規模事業所や開設後間もない事業所等の特定事業所が不利にならないよう、経験年数は年数に応じて段階的に採点する、職員の主観による満足度は配点を低くする等の調整が必要なこと。

- 事業所全体やサービス種別毎等の平均点を出し、その上で認証の合格点を設定する等のやり方も考えられること。

(2) 今年度の検討内容

- ① 評価項目の具体的な採点基準・配点について
 - 別紙1「介護サービス事業所認証制度 採点基準(案)」のとおり
 -
- ② 具体的な実施や運用の方法について
 - 別紙2「福岡県介護サービス事業所認証評価実施要綱(案)」のとおり
 - 認証評価対象事業所は、指定を受けてから3年が経過している事業所とする
 - 認証取得後3年間を有効期間とする
 - 認証の更新は認証を受けた翌年から申請できることとする
 - 評価結果を受けて、認証取得するか否かは事業者の任意とする
 - 認証(評価)を受けた事業所については、県が実施する他の介護人材確保定着事業において紹介を行う 等
- ③ 制度の周知・広報のあり方について
 - プロポーザル形式で委託先を公募する際に、制度の周知・広報の方法に関しても提案を受ける予定。現段階では以下の実施を予定している。
 - ・ 県ホームページ及び県広報誌への掲載
 - ・ 介護福祉士養成施設、福祉系高校等への通知
 - ・ 記者クラブへの投げ込み 等

①評価項目

基本項目	評価項目	評価指標	
1. 介護職員の処遇について	1. 介護職員処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを取得している	有 無 ※ 無の場合でも、取得要件に合致していることが書面で確認できれば可となる	
	2. 有給休暇の取得率	全職員の有給休暇取得日数／全職員の有給休暇付与日数（％）	
	2. 有給休暇の平均取得日数	全職員の有給休暇取得日数／全職員数（日数）	
2. 労働条件について	3. 時間外勤務の平均従事時間	全職員の時間外勤務時間／全職員数（時間）	
	3. 職員の勤続について	1. 平均勤続年数	全職員の勤続年数合計／全職員数（年）
	2. 離職率（過去3年間平均）	離職した職員数／全職員数（％）	
3. 職員の勤続について	3. 長期勤続職員の割合（3年）	勤続3年以上の職員数／全職員数（％）	
	4. 人材育成・教育について	1. 事業所内における教育・研修	参加延べ人数／全職員数（人）
		2. 事業所外における教育・研修	参加延べ人数／全職員数（人）
参考項目	評価項目	評価指標	
1. 職員の仕事の満足度について	1. 仕事の内容・やりがい	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足	
	2. キャリアアップの機会	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足	
	3. 賃金	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足	
	4. 労働時間・休日等の労働条件	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足	
	5. 勤務体制	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足	
	6. 人事評価・処遇のあり方	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足	
	7. 職場の環境	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足	
	8. 職場の人間関係、コミュニケーション	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足	
	9. 雇用の安定性	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足	
	10. 福利厚生	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足	
	11. 教育訓練・能力開発のあり方	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足	
	12. 職業生活全体	満足・やや満足・普通・やや不満足・不満足	

- 基本項目は必須。参考項目は任意とし、認証可否の基準としない。
- 基本項目1「介護職員の処遇について」は、加算の届出があれば書類不要。
- 基本項目2～4については、介護サービス情報公表システムや事業所独自のホームページ等により、既に公表されている評価項目については書類不要。
- 参考項目については、事業所職員に対するアンケート調査（郵送 or インターネット回答）とし、回答率（例えば50%以上）及び事業所の希望に基づき、総得点数を認証事業所の公表とあわせて記載する。