

# 令和4年度第3回 福岡県介護人材確保・定着促進協議会 議事要旨

## 1 会議の開催日時及び場所

- (1) 開催日時：令和5年2月1日 14時00分～15時17分
- (2) 場 所：パピヨン24ガスホール第12会議室

## 2 出席委員（敬称略）

三根 浩一郎、平山 正明、石本 将宏（原野 聖士代理）、瀬戸 裕司、  
宮田 真由美、江口 賀子、松本 直人、中園 りえ子、中村 嘉孝、  
勝野 耕太郎、越智 孝、鬼崎 信好、倉重 良一、梅田 孝之、  
水本 淳史、馬渡 寛子（宮崎 凡恵指導主事代理）、  
中嶋 健一（岩村 慶悟指導主事代理）、  
坪根 千恵子（白谷 丈晴地域福祉係長代理）、豊坂 学

## 3 議事概要

### (1) 会長の互選について

委員の互選により、久留米大学教授鬼崎信好委員を会長として選出。

### (2) 部会における検討事項に係る報告について

①介護助手等普及推進に係る事業及びノーリフティングケア普及促進事業  
の実施について

以下の資料に基づき事務局より説明。各委員の意見は以下のとおり。

・資料1「部会における検討事項に係る報告について」

(委員)

既存事業で十分に対応できているからと満足するのではなく、地域医療介護総合確保基金の新メニューを活用してさらに予算獲得を目指してはどうか。

(事務局)

既存事業も介護助手を対象とした新メニューも同じ地域医療介護総合確保基金で実施するため、既存事業内容で新規予算の獲得は難しい。今後事業の拡大等で必要があれば検討する。

(委員)

他県では介護助手を雇用した施設に対し、給料の一部を地域医療介護総合確保基金で補助しているところがある。予算に限りがあると思うが、民間活用として一部でも対応していただければ、より取組が広がるのではないか。

(事務局)

現在福岡県でチームケア実践力向上事業を行っており、モデル施設（※）に対し、多様な働き方に関するコンサルタントが入る等している。モデル施設として選定された施設に対しては、人件費を補助している。

（※）4地区から選定し、同地区の他事業所に横展開をするために先行事例となるための施設

(委員)

ぜひその取組を広めてほしい。

(委員)

ノーリフティングケアの地域連絡会はどのようにして開催通知をしているか。

(事務局)

電子メールや文書等で全事業所に通知をしている。

(委員)

どのような活動をしているか。

(事務局)

モデル施設による実践報告、ノーリフティングケアの実践等伝播講習を行っている。

(委員)

地域連絡協議会は閉鎖的になってはならない。各地域で確実にネットワークができるようにしてほしい。

(委員)

ノーリフティングケアは現場で非常に必要な取組であると言われている。この普及活動は進められていると聞いているが、委託先の活動範囲が狭いように感じる。もっと活動範囲を広げるために、理学療法士会等の職能団体が参入したほうが良いのではないかと思う。

(委員)

せっかく質の高い研修を行われているので、様々な媒体で活動を広報した方がいいと考える。当団体でも積極的に案内をしていきたい。

## ②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

以下の資料に基づき事務局より説明。各委員の意見は以下のとおり。

- ・資料1「部会における検討事項に係る報告について」
- ・資料2「実施要綱（案）」
- ・資料3「採点基準・配点表（案）」
- ・資料4「認証に係る最低基準（案）」
- ・資料5「職員アンケート項目・配点（案）」

(委員)

新しい試みのため、うまくいって県民の信頼を受けるような仕組みにしていかなければならない。他県の取組状況はどうか。

(事務局)

今年度各都道府県にアンケート調査を行い、実施状況は、47 都道府県のうち、実施済み 30 都道府県、実施していないのは 17 県だった。

(委員)

事業の委託先を公募するとのことだが、対象はどのようなところを想定しているか。

(事務局)

基本的には申し上げられないが、他県の例では介護労働安定センターや民

間の事業者、県社会福祉協議会、公益財団等が委託先となっている。

(委員)

事業内容によっては専門性が必要になってくると思うが、委託先の選定についてはぜひ公平となるようにしていただきたい。

(委員)

情報公開制度や外部評価、第三者評価と内容は異なるが、手続きばかりが増えていく印象がある。厳しい環境にある事業所の評価が下がり、ますます人が集まらなくなるような悪循環が想定されるが、救済措置はあるのか。

(事務局)

極力事務量を減らすように尽力するつもりである。また、認証に至らなかった事業所、認証を取れないから申請をしないとといった事業所に対しては、介護労働安定センターが本来の業務として中小事業所のフォローアップを行っているので、連携していきたいと考えている。

(委員)

費用についてはどうするのか。

(事務局)

申請費用は無料とする。

(委員)

認証は積極的に実績を上げているところを評価し認証していくものなので、頑張っているが認証に達しない事業所へのフォローについては検討の余地はある。また福岡県内の事業所数が多いことも多いため、評価に係る事務手続きがいかにスムーズに進むかという点は大きな課題であると思う。

(委員)

外部評価等がうまくいかない理由は、書類があまりにも多く煩雑であることが挙げられる。同じ轍を踏まないよう、やるのであればいかに利便性が高いかが重要と考える。また、同じくらい大事なのはフォローアップの考え方であり、評価を受けたあと、問題がある際は訪問してアドバイスをするという形にする。文句を言われに来たと思われのではなく、わざわざ手弁当でアドバイスをしに来てくれたと感謝されれば利用者は増える。「受けるに役に立つ」と思われることが重要。委託先の選定は非常に重要であるため、何らかの選定委員会を立ち上げて選定するという手続きは必ず踏んでいただきたい。

(委員)

この事業を行うことで人材の確保ができるとは思えない。やらざるを得ないと思うが、一度実施してみて、効果がなければ将来的に勇気をもって事業の削減をすることも提案したい。

(委員)

「介護の仕事に就きたい」という人に事業所を紹介する際、情報公開制度や外部評価等はあまり活用されていないように思う。認証評価制度を可能な限り多くの事業所に取ってもらえると、その事業所への就職を勧めることができる点には可能性を感じている。せつかく確保した人材が環境の悪い事業所に就職し、潰れていくことを回避できる点にこの認証の価値がある。可能な限り多くの事業所に認証を取ってもらう形なので、高い評価とい

うよりも「この事業所なら大丈夫ですよ」といった印象になると思うが、ある意味紹介しやすい。どこを選んでいいか分からない求職者には有用だと考える。「就職したはいいが、すぐに辞めたい」といった相談が後を絶たないため、就職先を選択する際のひとつの目安となるのではないか。介護人材が喉から手が出るほど欲しいといった事業所にも、ひとつのやり方として勧められる制度であると思う。この制度の実施に賛成したい。

(委員)

人材を確保するためのひとつのツールとして考えるということだと思う。

(委員)

個人的には非常に有用と感じている。未経験者にとっては、「最低限この要件をクリアしている」といった認証があれば選びやすいし、職業紹介の立場からすると「お墨付き」をもらっていることになるので勧めやすい。認証を得ていることをPRすると求人効果は高いと考える。

(委員)

認証評価事業は準備が非常に大事である。事業所とのトラブルもたくさん想定される。必要に応じて立ち入り調査をするといえど、性善説に立った制度であるので、いかに客観的に評価できるか、質を確保することが重要と考える。

多くの事業所が認証マークを取らなければならないと認識してもらうことで、質は必然と上がっていくのではないかと考える。

(委員)

更新性をきちんと確保すべきと考える。細かいところは今後しっかり詰めていただきたい。

※事業を本格的に進めていく方針で承認。

### (3) その他

(委員)

介護人材の定着と促進をどのように行っていくか、養成・離職防止・スキルアップを1つ1つ福岡県がどのようにやってくか、コロナ前と同様にしっかり議論して進めていただきたい。