

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 介護福祉士資格の取得を目指す外国人留学生マッチング支援体制構築事業 （地域医療介護総合確保基金メニュー）

（1）事業の背景

- 標記事業の実施に向けた検討を行うために、令和元年度に「福岡県外国人介護人材受入支援協議会」を設置した。
- 本協議会では、外国における留学生確保の課題や諸条件、留学生を介護福祉士養成施設や介護施設で受け入れる場合の課題、送り出し国とのコネクションや外国人材受け入れの実績等マッチング支援団体に求められる要件等について協議を行っている。
- 協議の結果を踏まえ、令和2年度から介護福祉士資格の取得を目指す外国人留学生マッチング支援体制構築事業を実施。なお、令和2年度から事業の報告については、「福岡県介護人材確保・定着促進協議会」において行っている。

（2）事業目的

高額な仲介手数料を要求する悪質ブローカーを排除することにより、各施設等は安心して留学生の確保を行うことができる。また、留学生においても借金を背負うことなく日本に留学することができるようになり、介護人材の確保・定着につながる。

（3）実績等

○令和2年度～令和4年度までの実績

令和2年度は企画提案公募にて委託先を選定（株式会社アウルメイトが受託）、ミャンマーを相手国として事業を開始したが、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、当初想定していた事業規模を縮小し、小規模なオンラインマッチングを行った結果、5名の留学生候補者のマッチングを行った。

しかしながら、相手国であるミャンマー国内の情勢悪化及び日本国内における新型コロナウイルス感染症への水際対策強化の影響により、当該留学生候補者5名の入国完了まで至らず、令和3年度及び令和4年度においては、当該5名の入国に至るまでの支援を引き続き行うこととした。

令和4年度においては、当該5名のうち4名が入国完了したものの、残り1名については行方不明となっており、入国完了には至らなかった。

相手国	養成施設に 直接入学	日本語学校（1年） →養成施設に入学	計
ミャンマー	0名	4名	4名

○令和5年度の実績

令和5年度は企画提案公募にて委託先を選定（株式会社アウルメイトが受託）、ミャンマーとインドネシアを相手国として事業を開始した。

留学生候補者と、留学生の受入先となる介護福祉士養成施設・奨学金貸与や住居確保等の支援を行う介護施設等とのマッチングにより、13名が4月から留学することとなった。

相手国	養成施設に 直接入学	日本語学校（1年） →養成施設に入学	計
ミャンマー	4名	8名	12名
インドネシア	－	1名	1名
計	4名	9名	13名

○令和6年度の進捗

令和6年度も引き続き令和5年度の委託先にて事業を開始。ミャンマー、インドネシア及び新たにネパールを相手国として事業を開始している。

（4）令和5年度の状況と課題

①留学生について

- ・令和5年度については、現地学生91名（ミャンマー76名、インドネシア15名）の応募があった。
- ・事前面接で日本語能力（JNPT_N4以上）などを確認し、留学希望学生を23名（ミャンマー19名、インドネシア4名）選別した。

②養成施設について

- ・福岡県内の養成施設8施設（北九州地区1施設、福岡地区5施設、筑後地区2施設）に対し、訪問及び電話にて本事業に対する協力依頼を行った。
- ・協力を得られたのは3施設のみ（北九州地区1施設、福岡地区2施設）であった。（令和6年度は6施設について協力を得られる予定。）

③受入施設について

- ・受入施設への周知方法としては、本事業のチラシをメール、郵送、FAXを活用し配布。（メール710件、郵送17件、FAX10件の合計737件）
- ・併せて、福岡県介護老人保健施設協会及び福岡県老人福祉施設協会へ本事業の周知を依頼。
- ・最終的に協力を得られた就職予定施設としては6施設のみとなった。

④経過措置による介護福祉士の登録について

- ・現時点において、令和7年度に事業を開始する場合、養成施設への入学が令和8年度となり、介護福祉士経過措置登録の手続きを行うことができない。（令和9年3月31日までに介護福祉士養成施設を卒業した者については、介護福祉士試験に合格しなくても（不合格又は受験しなかった者）、卒業年度の翌年度から5年間は介護福祉士となる資格を有する者とする経過措置が設けられている。）そのため、介護福祉士を目指す留学生の減少が懸念される。

(5) 検討事項

令和7年度の事業開始に向けた検討

- ①介護福祉士養成施設や受入施設における外国人留学生受入に関する課題について
- ②介護福祉士経過措置登録が廃止されることを前提とした、令和7年度におけるマッチング事業の要件見直しについて

第2 環境改善・人材育成部会における検討事項（案）

1 介護事業所におけるハラスメント対策推進事業 （地域医療介護総合確保基金メニュー）

（1）事業目的

在宅の介護現場における介護従事者の安全を確保し、介護サービスの円滑な提供体制の構築を図る。

（2）現状及び課題

令和5年3月に実施した「在宅の医療及び介護現場における利用者等からの暴力・ハラスメント実態調査」より次のような結果が得られた。

- ・利用者等からの暴力・ハラスメントを受けた経験がある従事者が約4割
 - ・包丁を突き付けられた等の生命の危機を感じる事例あり
 - ・管理者向けの調査回収率は17.2%と低く、問題意識が低いためと考えられる
 - ・暴力・ハラスメント対策を行う上での課題として、「対策を行うための時間的余裕がない」「具体的にどうしたらいいかわからない」などの意見が多く、対応に苦慮している実態あり
 - ・今後必要な対策として、「複数人での訪問」「相談しやすい環境をつくる」「基本方針やマニュアルを定める」などが多く挙げられた
 - ・その他の意見として、「サービスの適正利用に関する利用者等向けの周知や啓発が必要」「暴力・ハラスメント対応の事例を共有してほしい」などの意見あり
 - ・複数名訪問※について、「対応できる人員の不足」「本人・家族等の同意が得られない」という理由で複数人での訪問ができていない実態あり
- ※訪問看護・訪問介護において、利用者からの暴力行為等が認められる現場において、利用者や家族等が同意すれば、複数名訪問加算が可能

（3）令和6年度の施策

①暴力・ハラスメント対策マニュアル作成（令和6年11月頃を予定）

利用者等からの暴力・ハラスメントに対応する方法についてまとめた県独自のマニュアルを作成し、在宅医療機関・訪問介護事業所等へ周知する。（検討事項）

②在宅医療・介護従事者及び管理者向け研修（令和6年6月28日開始）

在宅医療・介護従事者及び管理者向けに暴力・ハラスメントに対応する知識やスキルを習得できる研修を実施する。

○研修会受講申込：825件（令和6年6月24日時点）

③専用相談窓口の設置（令和6年6月7日開始）

利用者等からの暴力・ハラスメントについて、相談できる環境を整備するため、在宅医療機関・訪問介護事業所等からの相談（法的相談を含む）を受ける専用相談窓口を設置する。

○専用相談窓口件数：15件（令和6年6月6日～令和6年6月27日）

④安全確保対策費用の補助（令和6年7月下旬開始予定）

訪問時に身の危険が生じた場合に、外部へSOSを発信するための安全確保対策費用を補助する。

⑤複数名訪問に対する支援（令和6年7月下旬開始予定）

利用者等の同意を得ることが困難であり、介護報酬の加算等が適用できない場合に、介護報酬の加算等相当額の一部を補助する支援を行う。

⑥利用者等への啓発（令和6年12月頃を予定）

在宅医療・介護サービスを利用する県民向けに、適正利用に係る啓発リーフレットを配布し、在宅医療・介護サービスを受ける上での心構え等を啓発する。

あわせて、医療・介護サービスに対する不満や過度な心身の負担を軽減するため、県民向けの相談窓口を周知する。

（4）検討事項

- ① 暴力・ハラスメント対策マニュアル（案）について
- ② 利用者等への啓発リーフレット（案）について

第3 両部会における共通検討事項（案）

1 福岡県働きやすい介護職場認証事業 （地域医療介護総合確保基金メニュー）

（1）事業目的

介護事業者の労働環境改善や人材育成の取組に認証を付与し、「見える化」を図ることで、求職者が事業者を選ぶ際に判断しやすくする。これにより、働きやすい職場環境の整備を促し、更なる介護人材の確保、離職防止・定着を図ることを目的として、労働環境、人材育成、処遇改善等の一定の水準を満たしている福岡県内の介護サービス事業所を認証する。

（2）現状

処遇改善加算については、令和6年度より、特定加算及びベースアップ等支援加算と一本化した新加算へと移行されている。

新加算Ⅰ～Ⅳに直ちに移行できない事業所への対応として、激変緩和措置である新加算Ⅴ（1～14）を令和7年3月までの間に限り設置している状況となっており、新加算Ⅴは、令和6年5月末日時点で、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算（現行3加算）のうちいずれかの加算を受けている事業所が取得可能（新加算Ⅰ～Ⅳのいずれかを取得している場合を除く。）である。

令和6年度の認証制度では、激変緩和措置である新加算Ⅴ（1～14）の暫定措置もあり、評価項目について大きな見直しとはならなかったため、移行前の処遇改善加算の加算区分や介護労働実態調査を参考に評価指標及び配点基準の見直しを行い、福岡県働きやすい介護職場認証制度実施要綱及び実施要領の一部改正を行った。

（3）検討事項

令和7年度以降について、激変緩和措置が廃止され、正式に新加算Ⅰ～Ⅳに移行することから、「1. 職員の処遇について」の「評価指標」及び「配点基準」を見直す必要がある。

現状における配点基準						
(旧)処遇改善加算	配点基準	配点				
		訪問	通所	居住	入居	その他
加算(Ⅰ)	キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ 及び 職場環境等要件を満たしている	80	80	80	80	80
加算(Ⅱ)	キャリアパス要件Ⅰ～Ⅱ 及び 職場環境等要件を満たしている	70	70	70	70	70
加算(Ⅲ)	キャリアパス要件Ⅰ又はⅡ 及び 職場環境等要件を満たしている	60	60	60	60	60
上記いずれの要件も満たしていない		0	0	0	0	0

(旧)特定処遇改善加算	(旧)ベースアップ等支援加算	
特定処遇改善加算(Ⅰ) ※キャリアパス要件Ⅴ	ベースアップ等支援加算	…新加算Ⅰ
特定処遇改善加算(Ⅱ) ※キャリアパス要件Ⅳ	ベースアップ等支援加算	…新加算Ⅱ
	ベースアップ等支援加算	…新加算Ⅲ
	ベースアップ等支援加算	…新加算Ⅳ

新加算へ移行 ↓ 「配点基準」の見直しが必要	
------------------------------	--

キャリアパス要件Ⅰ(任用要件・賃金体系)

介護職員について、職位、職責、職務内容等に
応じた任用等の要件を定め、それらに応じた賃
金体系を整備する。

※R5のキャリアパス要件と同じ

キャリアパス要件Ⅱ(研修の実施等)

介護職員の資質向上の目標や以下のいずれか
に関する具体的な計画を策定し、当該計画に
係る研修の実施又は研修の機会を確保する。

- a 研修機会の提供又は技術指導等の実施、
介護職員の能力評価
- b 資格取得のための支援(勤務シフトの調整、
休暇の付与、費用の援助等)

※R5のキャリアパス要件と同じ

キャリアパス要件Ⅲ(昇給の仕組み)

介護職員について以下のいずれかの仕組みを
整備する。

- a 経験に応じて昇給する仕組み
- b 資格等に応じて昇給する仕組み
- c 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する
仕組み

※R5のキャリアパス要件と同じ

キャリアパス要件Ⅳ(改善後の賃金額)

経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、
賃金改善後の賃金額が年額44.0万円以上で
あること。

※(旧)特定処遇改善加算(Ⅱ)の要件

キャリアパス要件Ⅴ(介護福祉士等の配置)

サービス類型ごとに一定割合以上の介護福祉
士等を配置していること。

※(旧)特定処遇改善加算(Ⅰ)の要件

働きやすい介護職場認証制度 採点基準及び配点表

基本項目	評価項目	評価指標	配点基準	配点							
				訪問	通所	居住	入所	その他			
1. 職員の処遇について	1. キャリアパスの設定及び職場環境改善にかかる取組	介護職員等処遇改善加算の算定要件であるキャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ及び職場環境等要件と同等の内容を満たしているか	キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ及び職場環境等要件を満たしている	80	80	80	80	80			
			キャリアパス要件Ⅰ～Ⅱ及び職場環境等要件を満たしている	70	70	70	70	70			
			キャリアパス要件Ⅰ又はⅡ及び職場環境等要件を満たしている	60	60	60	60	60			
			いずれの要件も満たしていない	0	0	0	0	0			
基本項目1 満点				80	80	80	80	80			
2. 労働条件について	1. 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(%)	80%以上	20	20	20	20	20			
			60%以上80%未満	16	16	16	16	16			
			40%以上60%未満	11	11	11	11	11			
			20%以上40%未満	7	7	7	7	7			
			20%未満	0	0	0	0	0			
	2. 有給休暇の平均取得日数	全職員の有給休暇取得日数/有給休暇付与対象の職員数(日)	20日以上	15	15	10	10	15			
			10日以上20日未満	12	12	8	8	12			
			5日以上10日未満	6	6	4	4	6			
			1日以上5日未満	3	3	2	2	3			
			1日未満	0	0	0	0	0			
	3. 時間外勤務の平均従事時間	全職員の時間外勤務時間/全職員の雇用日数(時間)	6時間未満	15	15	10	10	15			
			6時間以上7時間未満	12	12	8	8	12			
7時間以上8時間未満			6	6	4	4	6				
8時間以上9時間未満			3	3	2	2	3				
		9時間以上	0	0	0	0	0				
基本項目2 満点				50	50	40	40	50			
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)	15年以上	20	20	20	20	20			
			10年以上15年未満	16	16	16	16	16			
			7年以上10年未満	11	11	11	11	11			
			3年以上7年未満	7	7	7	7	7			
			3年未満	0	0	0	0	0			
	2. 離職率(過去3年間平均)	離職した職員数/全職員数(%)	12%未満	10	10	20	20	10			
			12%以上14%未満	8	8	16	16	8			
			14%以上16%未満	5	5	11	11	5			
			16%以上18%未満	3	3	7	7	3			
			18%以上	0	0	0	0	0			
	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(%)	90%以上	10	10	20	20	10			
			80%以上90%未満	8	8	16	16	8			
70%以上80%未満			5	5	11	11	5				
60%以上70%未満			3	3	7	7	3				
60%未満			0	0	0	0	0				
基本項目3 満点				40	40	60	60	40			
4. 人材育成・教育について	1. 事務所における教育・研修	全職員の研修参加延べ回数(事業所内)/全職員数(回)	2.0回以上	20	20	10	10	20			
			1.8回以上～2.0回未満	16	16	8	8	16			
			1.6回以上～1.8回未満	11	11	4	4	11			
			1.4回以上～1.6回未満	7	7	2	2	7			
			1.4回未満	0	0	0	0	0			
			2.0回以上	10	10	10	10	10			
		全職員の研修参加延べ回数(事業所外)/全職員数(回)	1.8回以上～2.0回未満	8	8	8	8	8			
			1.6回以上～1.8回未満	5	5	4	4	5			
			1.4回以上～1.6回未満	3	3	2	2	3			
			1.4回未満	0	0	0	0	0			
			基本項目4 満点				30	30	20	20	30
			満点				200	200	200	200	200