

## 第8回 京都府福祉人材育成認証事業推進会議 開催概要

■ 開催日：3月10日（月）10：00～12：00

■ 会場：京都ガーデンパレス「祇園」

■ 出席委員：別添のとおり

■ 内容：

### 1 報告事項

#### (1) 宣言事業所及び認証事業所の状況について

2月28日現在で、宣言事業所233事業所、認証事業所、認証申請事業所を併せては約60となっている。事業所単位で見ると、約1500事業所が宣言を頂いている。

事業所単体別で見ると、高齢系が最も宣言している割合が高く、続いて障害系、児童系の順となっている。また、事業所単位では、宣言している38%の事業所が認証又は認証申請をしている状況

大学・学生等への取組については、キャリアセンターと連携したガイダンスで13校235名の学生に、授業内での出前講座で3校191名の学生に認証制度を含めた福祉業界の魅力発信をしている。

また、福祉職場就職フェアでも認証制度周知ブースを設けたり、kyoto294.net という専用サイトで認証事業所の情報を公表しているところ。

● とても良い調子で頑張っているので、宣言した事業所が後も認証申請し、メリットと感じられるように頑張って頂きたい。

大学側では、福祉人材の認知度が低いという印象も受けるので、認証制度を活用するツールとして、ハローワークと福祉人材により有効に機能していただきたい。

● 本学でも、学内合同説明会の中でブースや福祉ガイダンスの中でも学生に周知して頂いている。学生にとっては、就職先を選ぶ際の、1つの指標と認識されてきているようだ。各大学でもそういった動きが見えてきているのではないかと思う。

● 福祉人材センターとして、大学や学生、事業所に対して、今後も色々な業務のなかでこの制度の周知を計っていききたい。

1点質問だが、この制度について、保育所側からどういう反応が返ってきたか、教えていただきたい。

(事務局) この推進会議で、当初は高齢・障害を中心に、その中に児童を入れていこうという話になる中、事前に保育関係の団体とは調整をさせて頂いて、この制度についての一定の理解をして頂いたうえで、制度を開始したところ。

保育所は、保育士が中心の職場であり、傾向として事務的なことをする職員が十分でないこともあり、環境整備、育成のシステムに参加することに多少負担感があるとは聞いている。

● ハローワークとの連携について、フェアや説明会では連携させて頂き、窓口でも認証制度のパンフレット等を配布している。

私どもの福祉人材確保は常に重要な問題だと意識し、特に烏丸御池の新卒応援ハローワークで、出張講座など色々な取り組みをしている。これからも周知に協力していきたい。

## (2) 支援メニューの活用状況について

認証制度を事業所で積極的に活用いただくための支援として、補助金とコンサルティング・研修の2本柱で進めてきた。

1つめの補助金の活用状況は、25年度で25法人に活用いただいた。その25法人のなかで、法人認証申請までされたのは18法人となっている。また、キャリアアップの支援事業の部分について、介護福祉の資格取得支援講座と、社会福祉士の養成指導者支援講座という2団体の事業で活用があった。合わせて660万弱の補助金の活用状況となった。

補助金事業について、予算額に対して活用額が少なかったが、これは、補助金の支援制度の周知が十分に行き届いていなかったという意見が事業所からあるので、こういった課題も踏まえて、再年度につきましても、年度当初から事業所向けへの説明をしっかりとやっていきたい。

次に、コンサルティング事業の実績については、全体で、北部南部で274回程の研修、コンサルティングを実施して、約350法人、745人程が参加されている。このコンサルティング事業については、認証までの間のフォローアップの手順をしっかりと、きめ細かくアドバイスをしてもらって、役に立ったというような声を活用した事業所から聞いているところ。

● コンサルティング事業の活用状況の話だが、人材育成の研修は、府社協でも実施している。予算が違うといった事情はあるのかもしれないが、府社協の研修と認証制度のコンサルティング事業を分けることが効率的かどうかは検証してほしい。

資料から見ると、コンサルティング事業の研修が南部で23回276人だと、1回10人程にしかなくてない。基本的な方向としては府社協が同様なことをやっているならば、良い意味で競争させたら良いと思う。

(事務局) それについては、大きな課題と認識している。実は福祉人材センターと共に、来年度事業の実施に向けて協議しているところ。去年は認証制度を創設した年であり、コンサルティング事業も年度の途中から始まったので、福祉人材センターの研修との調整ができていなかった。

現在それぞれが取り組む研修の内容とスケジュールについて調整の上、来年度はこの制度をご活用いただく事業所さんの方に、宣言事業所が受けていただける研修制度として、二つの団体がこういうスケジュールでこういう内容でやっている、ということ、年度当初でできるだけ早い時期に、研修メニューとしてお示しができるように、現在協議を進めているところ。

● 宣言・認証申請の状況については、非常にご努力頂いていることと思う。

問題は、大学・学生側の認知についてではないか。まだ制度を創設してから、短期間なので、結論はでていないが、学生に対する認知について、このまま2、3年で広がるとは限らない。今後、そういったことを周知するための新たな仕組みを作っていく必要があると思う。

雇用環境一般をいうと、多少良くなっているといっても、就職については、大企業は買い手市場、中

小は売り手市場という状況が続くそう。今後、どういふことをすれば良いのか、学生を呼び込めるのかという方法が必要。

もう一つ、宣言・認証ともに数は増えているが、まだまだ事業所はあるので、今後、どのように進めていくかも課題だと思う。数が増えていくことは、その分、「広く浅く」になってしまう。一方、支援メニューと補助金について、メリハリのついた効果的な使い方をする必要もある。学生が福祉の事業者または業界を見て初めて優劣競争が働くところがある。広く浅くというよりは絞り込み、学生が魅力を感じ、長く勤めたい、良い仕事人生になると思える事例を具体的に作っていくことが必要。

(事務局) ご指摘の通り。一つは、学生への認知度について、非常に難しいと思うのは、事業所側の顔はほぼ変わらないが、学生側は毎年対象が変わる。大学へのアプローチもそうだが、毎年毎年、就職対象の学生へのアプローチをどのようにしていくのか、というのが一つ大きな課題。そのため、来年度からは、学生に対して認証制度をどのように発信していくのかを施設事業所の若手を中心にプロジェクトを組んで、新たに取り組んでいきたいと考えている。

また、補助金のメリハリについては、一定「広く浅く」という部分と、ある程度頑張る事業所を更に伸ばしていく取り組みも必要かなと考えている。この後来年度予算について説明するが、その中でもその考えで実施していることがあるので、その際に説明する。

● 大学への周知について、対象学生は毎年変わっていくが、職員・教員は変わらない。その部分への対策を強化して頂きたい。たとえば、報告の中に、大学キャリアセンター67校に制度説明を行ったと書いてあるが、その結果どんなレスポンスだったのかも知りたい。この京都府福祉人材育成認証事業推進会議に大学教授だけでなく、就職課の課長をメンバーにしていることは素晴らしいと思う。なので、更にそこへの周知を進めて、その大学が、福祉を希望する学生に対してこのパンフレットを必ず見せてくれるような状態にする、といった心意気で大学への周知を進めて欲しい。

● 京都府の大きな政策の中で福祉人材の確保を進めていくべきではないか。

ジョブパークの中で、どの産業が優先されるかと言うことは難しいが、敢えて福祉業界の人材にマークを入れ、何故福祉人材がこんなに大きく載っているのかと思わせるように仕掛けていかないと、中々意識が広がらないと思う。ジョブパークなど、同じ京都府の中でもっと連携していった方がよい。

● ジョブパークは福祉人材だけをしているわけではないので、中々その辺の具合は難しいのではと思う。

この制度は、大学生の就職活動の時に、惹きつけるものはなにかという話がベースにあると思うが、一番重要なのは学生のネットの情報だと思う。企業を選ぶとき、ブラック企業はいけないなど、ネットでの評判は凄く大切で、そういった情報で学生は動く。認証されているのに実はブラックだという話になると、制度の評判自体が落ちる。学生がネット上でどういう情報を書くのか、情報分析をする必要がある。そこで変な情報が入ってきたら確認し、学生が信じられる制度にしておくことが一番大切。そういった情報収集活動を是非やって欲しい。

研修メニューで、福祉人材センターと府のコンサルティング事業受託会社で重複しているという話が

あったが、それぞれの研修の内容がどう違うのか。メリットやデメリット、内容や評価を比較することで、違う観点から研修できる可能性がある。それぞれが良いところを学んで良いメニューをできるように内容比較、評判比較のようなものをしていただいて、福祉人材センターか府のコンサルティング事業受託会社のどちらが良いか、判断をすることが必要だと思う。

(事務局) ジョブパークとの連携という話については、ご承知の通り、ジョブパークの中には、福祉人材カフェという福祉人材のPRをするコーナーがある。ジョブパーク全体の中で、福祉人材だけを突出して進めていくことは中々難しいが、そこは工夫しながら連携しながらPRに努めていきたいと思っている。

それから、ネットの情報収集についてのご意見についてだが、実は、やっぱりネット情報が大事、口コミの部分が大事だというのは我々も感じているところ。これから学生がこの制度を活用して、それに対する評判をできるだけ早く情報をキャッチして、場合によってはここに認証を付与していいのかと、というところを早い段階で情報収集できるように考えていきたい。

研修の部分については、福祉人材センターと京都府のコンサルティング事業委託会社の双方がもっている研修の中身もはっきり明示して、事業所の方に選択していただけるような形でそこは工夫に努めていきたいと思っている。

● 全体的にこの事業が前向きに進んでいることに大変嬉しく思っている。様々な場所で京都府がこの事業を頑張っていると聞いているし、厚労省からも素晴らしいと伺っているところ。そういう点では大変嬉しく思っているし、上位認証についても是非頑張ってもらいたいと思っている。

しかし、この議論の一番初めに、そんな給料が安い職場にうちの学生を送れない、と言われたように、処遇の部分をどう改善していくのかは課題。雰囲気良さだけでなく、実態として改善されていくことを目指したい。

● 保育所の宣言率が低く、障害の団体では、50%が宣言ということだが、これは、事務的な負担感があるということと、介護と比べて、障害では、募集人員が少なく、採用に意外と困ってないところもある。そういうところは、宣言に結びつかないのではないかな。

また、福祉の中でも、入所系と訪問系、地域支援系で採用に差がでてしまっている印象もある。同じ福祉の中でも、高齢・障害・児童の種別や、規模の大小、施設形態の違いなどいろいろあるが、福祉の中で差がでないようにしてほしい。

● 認証制度がうまく機能し、活用することによって一人でも二人でも人材確保できればありがたいと思う。実際の人材確保は、認証制度だけでは中々難しいと思いつつも、少しでも人材確保につながればという思いで、認証制度に参加している事業所も多いのではないかな。

認証制度の活用を色んな活動を通じて課題がみえてくる可能性があるのではないかなと思う。様々な角度から様々な課題が見えてきたら、それも一緒に検討していけたらいいと思っている。

● 一通り皆さんからご意見をいただいたが、特にネット関係、情報の影響についてや、認証制度の支

援メニュー・研修内容の精査、そのあたりは印象的な意見だった。

## 2 検討事項

### (1) 第二次認証申請事業所審査について

今回新規に申請されたものと、前回第一次認証申請の中で保留としていた事業所について、審査をお願いしたい。前回保留としたものについては、給与の昇級制度が就業規則等の規定で定められておらず、毎年労使の交渉のなかで、昇級が決まっていく場合であった。そのような事業所についても、過去5年間の昇給実績について確認した上で、再度審査対象に入れているところ。

個別の案件については、資料をご覧いただきたい。

一部、認証基準を満たしていない認証申請法人があったところ。その対応もご議論いただきたい。

● 認証基準を複数満たしていない事業所についてだが、「採択」、「不採択」、「継続」と3種類ある中で、不採択にはしないのか？

(事務局) 引き続き認証に向けて、継続的にご努力いただくという意味で、取扱としては、継続審査としたいと考えている。

● 認証基準に少しだけ満たなくて、もう少しで採択されるだろうという場合には「不採択」ということなら分かる。認証申請が通るだろうという時期の目処が立っているときに、不採択ではなく継続にする、などのルールがないと、極端に言うとおール×でも、継続審査となってしまう。

● 不採択の場合は、全部再申請し直すのではなく、×のところだけ補正して再提出するということか？

● それは継続審査の場合はそれで良いと思う。不採択の場合は、準備が整ったら改めて全てを提出しなおす方が良いのでは。最後は政策的な判断にはなると思う。

(事務局) 京都府としては継続審査中という言葉が事業所の方に使っていただくつもりは全く無いが、今回、認証基準を満たしていない部分が多い事業所について、前回と同様に継続審査とするのは、内容的に違いがあるのは確かだと思う。

「不採択」という形にするとしても、不採択の事業所を積極的に公表することはないと思うが、今いただいた意見を踏まえて整理していきたい。

### (2) 上位認証について

前回の会議でのご意見を踏まえ、改めてたたき台を事務局案として提示させていただいた。

まず、制度設計としては、相当頑張らないと認証されないレベルの基準として、団体数的には、宣言事業所全体の5%から10%程度を考えている。

認証取得後2年経過してからの取得、また有効期間は3年間。

具体的な評価項目については、次の7つ

- ① 制度・システムがP D C Aサイクルで回転していること
- ② 制度・システムの透明性が確保されていること
- ③ 法人の公開性が担保されていること
- ④ コンプライアンス（法令遵守）の体制が確立していること
- ⑤ 利用者サービス提供体制が優れていること
- ⑥ 地域貢献性等が高いこと
- ⑦ 他の模範・先例となるべき取組が見られること

● 「①制度・システムがP D C Aサイクルで回転していること」についてだが、「進化性」というのは、良いようだが、毎年研修メニューや内容を工夫できるものなのかとは疑問に思った。

また、今の認証基準は、全ての基準をクリアして初めて認証となるシステムだが、上位になったとき、全部満たさないといけない方式だと機械的になるので、オプション方式にして、各事業所の工夫で差が出るというのがあってもいいと思う。

例えば、「①制度・システムがP D C Aサイクルで回転していること」の中で事務局より、半年間の試用期間を経て採用している、といった基準例の話があったが、福祉系の学生側からしたら、資格を持っていることが配慮されるのかが判断基準になる。選択肢の中で、福祉の資格を取っている人を歓迎するシステムが、福祉系の学生にとって魅力的になる。学歴を問わず、運転免許だけを求める求人と比べ、給料表が学歴ごとにわかれ、それに応じた給与になっていたり、「社会福祉士試験受験資格」を条件とすることで、しっかりした人材を求めているというメッセージになる。

そういったことを義務とする基準は無理だと思うので、オプション的な基準の作り方があっても良いと思う。例えば、「給料が高い」や「こんな高いレベルの人を求めている」などは魅力になる。

（事務局）上位認証については、委員の皆様方からいろいろな議論をだしていただきたい。

● 上位認証の基準は、研修に関しては、抽象的に書かざるを得ないと思う。形式要件で毎年変えなければならないと言われると疲れるだけ。例としては、「職員研修が充実していること」と抽象的な基準のみを決めておいて、どのように充実しているかは、具体的な個別の案件で確認するのが良い。充実していれば、毎年変える必要はないし、時代的に遅れているような内容の場合は、充実していないと判断することになる。

また、雇用形態については、有期雇用（契約社員）を認めるかどうかという議論になる。1つの考え方としては、法的な資格を持たない人は契約社員でいいという考え方もある。プロフェッショナルは正規雇用で、それ以外は有期雇用で良いという考え方も成り立ちうる。

それが悪いかどうかは大きな問題だが、行政としてそれが悪いということであれば、無資格の人が不利益になるのが、上位認証で推薦するところとしては認めがたいということであれば、有期雇用の契約社員は何年に限ることとする必要がある。

● 「③法人の透明性が担保されていること」については、「社会福祉法人のありかた検討会」で問われているような内容。法人にとっていろいろな意見があると思うが、少なくとも、社会や施設、法人が課

題とされていることが、模範となるレベルでしっかりと取り組まれていることを評価することは必要だと思う。その意味で、例えば、定款や役員名簿や報酬規定など、どこまで出すのかは、今後検討していく内容になっていくと考える。

また、透明性の確保と共に、経営の健全性も重要な視点になると思う。例えば、健全性を目的とした経営改善に取り組んでいるかなども基準となると思う。法人の内部留保の問題に関しては、例えば一定の目的の下に計画的に留保されているのか、目的が曖昧のまま単に料金が毎年増額されていくのかどうか。さらに、例えば、債務が課題になっている場合、課題に対して健全化の道筋がしっかりと確保されているのか、経営方針が明確にされているのかといった視点も基準として考え得ると思う。

● 「②制度・システムの透明性が確保されていること」と「③法人の公開性が担保されていること」は、同じだと思う。それから、今どこまで、というのがあったが、平成26年度から義務化になるので、その範囲を基準とできると思う。

また、一番気になるのは給料体系の充実についてであり、頑張った人は給与がそれなりに補償されているということ表現していかなければいけない。

また、京都府が取り組んでいる、介護機器のような科学的技術をどう導入していくか、どんな風に取り組んでいるか、というのも新しい視点として面白いと思う。

そういった点に、法人の個性、理念に基づいた選択が見えてきて、選択する側からすれば選択情報の重要なものになる。

また、スキルの高いスタッフが資格を持って仕事をしているということも公表することで、私も続くと思えることもあるのでは。

(事務局) 上位認証に関連して、労働局からの労働災害の状況についてお話をいただく。

● 労働災害について説明させていただく。第1次認証事業所の平成24年1月～平成25年12月の労働災害発生状況について、チェックした。これによると、第1次認証を受けた29法人のうち、16法人で労働災害が発生。多くところだと1法人で33件もある。こういった労働災害の発生は、ただちに法令違反ということではないが、当局としては安全衛生教育上の問題があるのではないかと考えている。認証制度の信頼性という意味からも、問題があるのではないかと。

以上を踏まえて、労働局の提案として、認証の基準に宣言後から認証までの期間の労働災害発生状況を加えて頂きたい。その上で、認証期間3年の間、認証の取り消し基準に入れていただきたい。

上位認証の基準についても、離職率を含めて、労災発生状況を認証基準に入れていただければと思う。

● 今の1法人33件というのは、どれくらいの期間のことか？

● 2年間の合計。

● 法人には大小あるので、件数ではなく率で考えた方がよいのではないかと。

● 委員の皆さんも異議はないようなので、何らかの方法で、労働災害を基準に入れるということを検討していただきたい

● この制度の目的は、ここにいる委員の皆さんの中でも異なると思うが、私にとっては、大学生がここへ就職したいと思う施設を目立たせる為の仕組みのような視点で考えている。そういう意味で、この上位認証のたたき台に書いてあることも、もちろん必要だが、学生は、自分にとって関係する部分に関心を持つもの。

今回のたたき台は、今の認証の17基準との対応は必ずしもしておらず、既存の17基準の中の「第三者評価の受診」、「地域や学校との交流」、「関係法令の遵守」が中心になっている。それ以外の、新規採用職員の育成体制やキャリアパス、ワークライフバランスについては、必ずしもグレードアップを求めているように見えるが、それで良いのか。

例えば、有資格者の人が多い施設だというのが一つの魅力になるし、研修会により多くの職員が参加しているということも、魅力になるかもしれない。今の認証だと「〇〇の制度がある」というチェックで済んでいるのを、場合によっては定量的にチェックを入れることが必要。その代わりに、定量的チェックについては、当然様々な背景が必要になってくるので、全てを満たすことを条件とするのではなく、項目の例示や選択にしたら良いと思う。この案にある内容は、大切なことだとは思いますが、学生にとって魅力になるか、選ぶ基準になるかということ、少し違うものかもしれない。もう少し、既にある17の認証基準を工夫することも含めて考えてもらえたら、学生が選ぶ魅力になるのではないかと。

● 介護保険に関していうと、介護福祉士の比率が居宅サービスと施設で全然違う。施設はかなり重度であり、デイサービスの場合には、だいたい午前9時前後から午後6時前後までのサービス。夕方、早朝、夜間は家に帰れるので、ワークライフバランスが非常に働きやすい。また、ある程度職員が集団でいるので、未熟な職員もOJTで学びやすい。昼間だけのサービスで済む方は、傾向として軽度の方であって、介護福祉士の比率にかなり差がある。

そういった事情の区分無しに、単純に資格や働きやすさ、研修などではなく、これから365日型のサービスが在宅でも、小規模多機能でも、24時間の訪問介護とか出てくるので、難しいとは思いますが、事業の様態の部分、要素を少し検討されたらどうか。

#### 4. 今後の予定及び予算について

来年度の予算について、京都式地域包括ケア推進費、総合的地域包括ケア人材確保育成費ということで、6億6千万あまりを予算案として出している。25年度予算が5億6200万程度だったので、約1億円程度上積みになっているところ。

次に、来年度の認証制度のスケジュールについては、26年度中は、7月末、11月末、3月末に締め切りを考えている。そのうち、26年度に認証するためには、11月末の締め切りまでに認証申請していただくことが必要。

審査について、これまでとの違いは、今年度、審査は集中的にやっていたが、今後は随時審査をしていくような形にしていきたいと考えている。これまでは、推進会議の場で認証法人事業所を決定していたが、随時審査である程度まとまったところで、認証式は別としても、認証するようしていきたい。



## 第8回京都府福祉人材育成認証事業推進会議 出席者名簿

(敬称略)

区分	委員名		備考
	氏名	所属・役職	
学識経験者	久本 憲夫	京都大学公共政策大学院 教授 (京都府雇用創出・就業支援計画推進会議参与)	
	小山 隆	同志社大学 社会学部 教授 (京都府介護・福祉サービス人材確保プラン検討会参与)	
	山内 康敬	京都新聞社 論説副委員長	欠席
	山田 尋志	NPO法人介護人材キャリア開発機構 理事長 (厚生労働省今後の介護人材養成の在り方に関する検討会委員)	座長
大学代表	徳永 寿老	大学コンソーシアム京都 事務局長	欠席
	本城 江理	佛教大学 進路就職課長	
経営者団体代表	向井仲 和美	京都経営者協会 特別顧問	
福祉関係団体代表	櫛田 匠	京都府社会福祉施設協議会 会長	
	羽賀 進	京都市老人福祉施設協議会 会長	
	矢野 隆弘	京都知的障害者福祉施設協議会 会長	
	宮本 隆司	京都府社会福祉協議会 常務理事	
府民代表	廣岡 和晃	連合京都 事務局長	
行政代表	安達 隆文	京都労働局 職業安定部長	
	久保 敦	京都市 保健福祉部長	欠席
	山口 寛士	京都府 健康福祉部長	欠席

オブザーバー	岩永 美好	京都府 健康福祉部高齢社会対策監	
--------	-------	------------------	--

<事務局>

京都府健康福祉部 介護・地域福祉課	河島 幸一	課長	
	藤田 育	副課長	
	後藤 順子	主事	