

第23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：令和元年10月15日（火）10：00～12：00
- 会場：京都ガーデンパレス「鞍馬」
- 欠席委員：久本委員、小山委員、森実委員、樋口委員、西窪委員
- 事務局：京都府健康福祉部 浅山副部長
地域福祉推進課 神田課長、永井担当課長、
安部主幹、西村主任、伊勢田主事
- オブザーバー：小林氏（株式会社エイデル研究所）
池田氏、石岡氏（株式会社パソナ）

■内容

1 開会

定刻により、事務局が開会とともに、欠席委員等を報告

2 報告事項

(1) きょうと福祉人材育成認証制度の状況について

3 検討事項

- (1) 新規認証審査について
- (2) 認証更新審査について
- (3) 新規上位認証審査について
- (4) 上位認証更新審査について
- (5) その他

4 閉会

■議事録

2 報告事項

(1) きょうと福祉人材育成認証制度の状況について

●事務局

事務局から説明を実施

- ・宣言法人・事業所、認証法人・事業所及び上位認証法人の内訳
- ・宣言法人・事業所について（年度別宣言数、宣言更新状況、宣言失効理由）
- ・認証法人・事業所について（年度別認証取得数、認証更新状況、認証失効理由）
- ・上位認証法人について（年度別上位認証取得数）
- ・大学等連携状況（事業実施回数、広報発信数）
- ・その他（宣言・認証別離職率、他都道府県の取組み状況）

●ラインナップ（支援メニュー）を豊富に揃えて制度を進めていることは、重要。大学教員やキャリアセンターを訪問しているが、手応えはどうか。

●事務局

最近の学生は、「ブラックかどうか」や「本当に大丈夫ですか」というようなことをキャリアセンターに質問に来ることが多いようだ。その判断材料として認証を受けた法人はすごく勧めやすいという意見をもらっている。

問題なのがキャリアセンターを利用する学生が少なくなっているという状況。

そのため、内定を報告しない学生が多く、学生に電話で確認しているが、なかなか実態が掴めないようだ。その部分では、サポートセンター事務局からキャリアセンターに認証制度に係る情報を伝えた後、メール配信やポータルサイトへの掲載などで、学内に掲示してもらっているが、大学生にどう伝わっているのか、どう捉えているかということが、今後の課題になると感じている。

●キャリアセンターに訪問する学生は、景気が回復してくると内定を獲得しやすくなる状況もあり、訪問や相談に来る回数が減る傾向。認証制度を通じて、きちんとした組織運営や人材育成の方針を持って取り組む法人・事業所がたくさんあることは、学生、社会福祉系大学にとって一番大切なこと。その中で学生が、適切にそれを見て判断していくようになれば、本当に良いことだと思う。

3 検討事項

(1) 新規認証審査について

●事務局

事務局から説明を実施

- ・新規認証に係る申請法人の概要について（法人種別、サービス種別）
- ・審査内容の説明（基準の達成状況、特徴）

●今回の10事業所の内、株式会社が5法人。他府県に本社がある法人も含まれている。

他府県に本社がある場合、どうしても会社の本社に認証制度を理解してもらう必要がある。人事異動等による担当の変更や会社の方針転換の度に認証制度への考え方が変わると困る。その辺りの確認をどのようにされているのか。

●事務局

本社が京都府内にない法人・事業所については、審査する段階で本社の方にもできる限り同席いただくよう依頼している。

また、認証制度の担当者だけでなく、各部署の責任者にもできる限り出席を依頼するこ

とで認証の更新に向けた取り組みを進めている。

(2) 認証更新審査について

●事務局

事務局から説明を実施

- ・ 認証更新に係る申請法人の概要について（法人種別、サービス種別）
- ・ 審査内容の説明（基準の達成状況、特徴）
- ・ 基準未達成法人の取り扱いを説明

●更新の時あるいは新規も含め、施設内虐待などの報告があった場合は、どのような対応になるか。

●事務局

虐待等で関係法令に抵触する場合は、認証を取り消す対応となることがある。

●この認証制度というのは、プロセスや構造的なものを認証基準としている。アウトカムの部分で特別なことがあった場合の取り扱いをルールとして明文化しているか。

●事務局

行政処分があった施設や法人の対応については、過去に議論がされており、一定の基準を作っている。本件については、その基準に沿って部内で検討する。

●虐待事例等があれば、法的な手続きが取られる以上は、取消しが妥当だと思う。取り消した後は、再宣言からの手続きということで良いと思う。

(3) 新規上位認証審査について

●事務局

事務局から説明を実施

- ・ 新規上位認証に係る申請法人の概要について（法人種別、サービス種別）
- ・ 審査内容の説明（基準の達成状況）
- ・ 基準未達成法人の取り扱いを説明

●事務局

新規の上位認証審査として2法人から申請があり、A法人については、上位認証基準に対して55点ということで見送り、B法人は、基準をクリア。A法人については、実態として、一人ひとりの職員に対する育成の仕組みはあるが、明文化がされていない。

今回、上位認証の審査を受けたことにより、法人の現状を認識し、改善ポイントをしっかりと把握されたと思うので、次年度以降の再チャレンジを期待している。

●若者が未来を託せるキャリアパスの人材育成に係る部分について、『内定者の入職前の「準備」のための機会の提供』や「新規採用職員に対するキャリアの初期段階にふさわしい育成と定着支援」という項目は、いずれも“年度初めにまとめて採用するという習慣がないため”ということがB評価（＝低評価）の理由になっている。一般企業でも通年採用が広まってきている中、年度初めにまとめて採用していないことが、評価を下げる理由になるというのは少し違うのではないか。

個別対応であっても年度計画に基づき、採用する段階できちんとしたキャリアパスに沿った人材育成をする仕組みがあるということであれば、それはそれとして評価しても良いのではないか。

●事務局

A法人に関しては、地域性もあり、新規採用職員で新卒は少なく、実際新規入職者を年度初めにまとめて採用するという概念があまりないが、それが原因で評価点を下げている訳ではない。一定の計画はあるが、きちんとした年度計画がなく明文化されていないことが評価点を下げる主な理由となっている。育成のあり方については、法人として個別対応できめ細かなものが実態としてあるが、明文化されていないため、年度で見直すというようなPDCAの概念がないことも理由となっている。そういった体制を来年度に向けて整えてもらうということを予定している。本制度では、実態があり、かつ制度化されていることも求めているため、B評価（＝低評価）となる。

●事務局の説明で「審査コメント欄」の「年度初めにまとめて採用するという習慣がないため」という記載は、評価点を下げている理由ではなく、そうした状況が生まれた背景の説明ということだと理解した。誤解のないよう「審査コメント欄」には、「年度計画をきちんと立てられていない」や「明文化されていない」という理由の部分を明記した方がいいと思う。

(4) 上位認証更新審査について

●事務局

事務局から説明を実施

- ・上位認証更新に係る申請法人の概要について（法人種別、サービス種別）
- ・審査内容の説明（基準の達成状況）
- ・基準未達成法人の取り扱いを説明

●C法人は、定量的評価を満たしていないので、来年度再度審査ということか。

●事務局

すべての定量的評価項目を確認するわけではなく、今回基準を満たしていない項目のみ、来年度（2020年度）に基準の確認を行い、取組みの確認ができた場合は、次回の更新は3年後となる。

●更新後の上位認証期間が、3年、または、5年ということであれば、C法人は3年、その他の法人がここで承認されれば5年となる。C法人は、2018年度の「新卒入職者の1年以内離職率」が基準を満たしていない。この項目は、過去3か年度の実績が20%未満であれば基準を満たしているということだが、2018年度に記載の数値は、2018年度から見た過去3箇年度の実績という理解でよいか。

●事務局

2018年度の新卒入職者の入職後1年以内の離職率は、2015年度、2016年度、2017年度の新卒入職者に対する1年以内の離職者の割合である。C法人の場合、2018年度のこの数値が20%未満であり、基準をクリアしていないため、“上位認証期間の3年間の取組みのうち、一部の年度で「継続的に上位認証を満たす状況」が確認できなかった項目がある場合”にあたるため、上位認証の更新は認めるが、2020年度に該当項目のみ確認を行い、取組みの確認ができた場合は次回の更新は3年後となる。

（5）その他について

●事務局

本日、欠席された委員から以下のとおり意見をもらっている。

- ・認証基準の情報共有にはICTの活用を原則としてはどうか
- ・宣言の更新回数に上限を設けてはどうか

この2点についても議論いただきたい。

●ICTについては、比較的大きい法人や中規模の法人であればICTという認識がかなり広がっている。ただ小規模法人のことを考慮すると原則として今すぐ変更して良いのか。将来的には、ICTの原則が出てくると思うが、今すぐとなると小規模法人やこれから認証を広げていこうとしている保育分野や児童分野については、大変ではないか。いずれは必要だろうと思うが、慎重に判断すべき。

●生産性を高めるということを考えるとICTを原則とするということが間近に来ているのではないかと思う。どのように基準に組み込むかしっかり研究し、早い段階で事業所に情

報提供することが必要。

●宣言の更新回数については、上限を設けない方が良いのではないか。宣言をしているということは、法人のトップがなんらかの形で離職の環境改善をしようという意思を持っているということ。人手不足や労務管理面の未成熟等で、認証までは至らないという状況が続いている場合もあり、事務局からそういった法人に認証を強く促してもらうということが必要。打ち切ってしまうと、制度から離れていく恐れがあり、宣言を続けていることにも意味があると考えている。

●宣言にも色々な状況がある。宣言された事業所へのアドバイスや指導というのはどこまでされているのか。宣言後、2回3回と宣言更新を続けているのであれば、その間にどこが手をつけられていないのか、どうすればよいのかというアドバイスや何らかのフォローをする取り組みを行うことが先決。

●事務局

宣言を取得するとそのメリットとして活用できる支援メニューがある。この支援メニューについては、制度のオリエンテーションを行う研修や認証取得に向けたコンサルティング、個別相談、現地相談等を実施している。「宣言に留まるのではなく認証へ」という支援メニューを組んでおり、宣言していただいていることでアプローチできるという面もある。

●そのようにサポートされている中で、例えば宣言で留まっているという事業所はどれぐらいあるのか。状況によっては、もっときめ細かいフォローが必要。それでも宣言で留まるということであればその時点でやはり見直しをきちんとして、上限を設ける等の対応について議論すべき。現段階においては、努力されているということの評価して、上限を設定するのは少し早い気がする。

●事務局

現在の状況については、認証を取得している266法人の内1回の更新も迎えずに認証を取得している割合は73%。3年未満で認証を取得する事業所も合わせると92%。ほとんどの事業所が早期に宣言から認証を取得している。一方で、今宣言をしている464法人については、2回以上更新をしているのは17%、81事業所。こういった事業所がなかなか宣言から認証に移ることのできない要因は、小規模の事業所が認証取得の基準を満たす事ができないという現状があるのではないかと考えている。

●宣言に留まる法人のメリットについては、就職フェアに宣言でも出展できるということがあるかと思う。認証事業所が増えているので、宣言だけでは出展を認めないという方向

にしても良いと思っている。事務局から説明があったとおり、宣言に留まっている事業所の多くが中小法人。その辺りの配慮をどのようにしていくかということについても検討していただけたらと思う。