

第30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5年2月27日（月）14：00～16：00

■会場：ホテルルビノ京都堀川「平安」

■欠席委員：小山委員、森実委員、石垣委員、土淵委員

■事務局：健康福祉部 柴田副部長

地域福祉推進課 一色参事、井谷課長補佐、
西村副主査、伊勢田主任、赤澤主事

■オブザーバー：小林氏、櫻井氏（株式会社エイデル研究所）
北山氏（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）きょうと福祉人材育成認証制度の見直しについて

ア これまでの到達と課題について

イ 見直しの方向性について

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

・参画法人・事業所におけるコンプライアンス違反の状況について説明

○委員

虐待事案を起こした法人は社会的責任を重く受けとめる必要がある。虐待事案による認証停止について、法人名を非公開としている是非を議論してはどうか。

○事務局

虐待の所管課においても法人名は非公開としているところ。本件については、当該課と情報共有し、対応を検討させていただきたい。

○委員

虐待事案は、新聞やテレビ等の報道により社会の関心が高いため、法人名を公表しないのであればその理由を明確にすべきと考える。

○委員

認証制度では法人の良い取組だけを評価しているが、問題点についても明確にすべきではないか。

○委員

公表にあたっては事案の精査が必要である。公表されるべき事案もあると思うが、虐待は業界のイメージに深刻な影響を及ぼすため慎重に議論したい。

○委員

虐待には様々な要因があるため、公表するのであれば一律ではなく内容の確認が必要ではないか。

3 協議事項

(1) 新規認証審査について

○事務局

- ・新規認証申請法人（5法人）の概要を説明
- ・審査内容の説明（基準の達成状況、特徴）
- ・5法人の認証を提案

○事務局提案のとおり承認

(2) 認証更新審査について

○事務局

- ・対象法人（41法人）の審査内容を説明（基準の達成状況）
- ・認証更新を辞退した11法人の辞退理由を説明
- ・40法人の5年更新、1法人の3年更新（一部基準に未達有り）を提案

○事務局提案のとおり承認

(3) きょうと福祉人材育成認証制度の見直しについて

ア これまでの到達と課題について

イ 見直しの方向性について

○事務局

- ・前回推進会議での委員意見を振り返り
- ・京都府介護・福祉人材総合確保事業及び他都道府県の認証制度について情報提供
- ・今後の認証制度運営の基本的考え方を提案

(概要)

- ①京都府が定めた認証基準をもとに京都府が認証することで信頼性を確保
- ②若者を明確にターゲットとした認証基準と事業展開
- ③法人における人材育成・定着の取組の実態を中心に評価する認証基準
- ④宣言から認証、認証から上位認証へのステップアップを研修やコンサルティングにより府が支援する仕組み
- ⑤認証制度を活かした学生や求職者向けの事業の展開

・見直しの方向性について事務局案を提示

(概要)

- ①求職者が必要とする情報を基準化する
- ②基準・審査を簡素化する

○委員

近年、様々な分野でデジタル化が進んでいるが、AI や IT の活用より事務局の審査事務の負担軽減を検討してはどうか。

認証基準に取り組んでも人材確保に効果がないという意見がある一方で、取組を人材確保に繋げている法人もある。効果の捉え方は法人によって異なると思うが、丁寧な効果検証が必要ではないか。

○委員

認証更新の辞退が増加しているため、辞退理由の分析は引き続きお願いしたい。

虐待事案は同一法人で繰り返し起きる傾向にある。制度への参画要件として、過去3年程度の虐待の有無も考慮する仕組みを取り入れてはどうか。

○委員

認証更新について、辞退理由に多く挙げられている事業者側の事務負担の軽減も検討してはどうか。

定量的評価について、時間外労働や有給休暇取得率の導入が検討されているが、人材が定着している事業所であるかどうか求職者の関心が高い項目であるため、離職率も含めてはどうか。

○委員

若者の就職意識については、安定や社会貢献、成長できる環境かどうかにか重きを置く傾向にあり、新卒では依然として大手志向が強い。一方で近年では社会に出てからキャリアチェンジする若者も多く、国も労働移動等を念頭に置いてリカレント教育やリスクリングに取り組んでいるため、認証制度のターゲットである若者の幅を広げて中核人材の確保を目指すことに賛成する。

○委員

認証制度を知らないまま就職活動を始めてしまう学生が多いのが現状である。一方、上位認証法人に就職した学生を中心に、「(周囲と比べ)働く環境に恵まれている」という報告を聞くことも多い。

学生側に認証制度の活用方法を発信すると共に、事業所側に学生の視点を伝えることで基準への取組が人材確保に繋がることを周知できるのではないか。

小規模な事業所でも大学の教育に積極的に協力し、様々なプログラムを提供いただいている。学生時代に福祉の魅力を実感でき、そこで働くイメージを得られることは、業界の人材の確保・定着にとっても重要であるため、学生の教育を法人としてサポートする取組についても評価する仕組みを検討いただきたい。

○委員

基準への定量的評価の導入と審査の簡素化は積極的に取り組んでいただきたい。

定量的評価の導入については、国のユースエール認定では有給休暇取得率を70%以上が条件とされている。現行の上位認証基準では50%以下を不適合ラインと設定しているが、この基準がそもそも適切なのか再考すべきではないか。

○事務局

キャリアチェンジや転職によってスキルアップしていく傾向が高まる中、また福祉業界には小規模な法人が多い中、離職率を評価指数として適用することが妥当かどうか。また、数値基準について、定量的評価として導入するか、定量的指数として公表事項とするかご意見をいただきたい。

○委員

労働状況の変化により、若者の間でキャリアアップを目的とした転職が積極的に行われているのであれば、離職率を数字だけで評価できないのではないか。

定量的評価の導入が現場を苦しめることにならないよう、取り組む意義や手法も併せて示し、現場が良い方向に向かう機会としていただきたい。

○委員

近年、日本においても終身雇用が崩れてきており、より若者をキャリア志向に向かわせている。転職を繰り返す人もいるが、本当に仕事が楽しく、正しく評価されているのであれば転職はしないため、離職率が高い事業所は良い評価とならない。

もともと、定量的評価に離職率を導入する場合、中小規模の事業所において1名の離職が大きく数字に影響を与えることは望ましくないため、評価の方法は慎重に考えるべきである。

○委員

サービスの質の向上には職員の定着が重要な要素である。離職率は法人の運営のあり方を示す一つの指標になるのではないか。

○委員

有給休暇取得率に対する職員の意識は高く、現場によっては人手不足で取得が難しい状況もあると思うが、取得率が低いと職員の満足度に直結する。また、時間外労働が多い職場は、組織として働き方の議論が行われていない証拠である。定量的評価を導入するならば、取り組む意義を事業所に伝えた上で導入する必要があるのではないか。

上位認証審査におけるプレゼンテーションのあり方については、申請法人側が推進会議委員からのフィードバックをどのように捉えているのかを確認し、必要性を判断してはどうか。

○委員

大小様々な事業規模がある中、定量的評価を画一的に導入することに疑問が残る。時間外労働の時間数、有給休暇・育児休業の取得状況は事業所の規模が小さい程、厳しい数字が出られると思われるため、公表によって比較することが望ましいか議論が必要ではないか。

○委員

上位認証審査の加点項目は不要だと考える。他方で申請法人によるプレゼンテーションは書類だけでは読み取れない特徴や取組を確認し、直接質疑出来るという点において大変有意義であるため、プレゼンテーションに配点し、法人の取組を評価してはどうか。

○委員

若者の話を聞いていると、職場選定にあたっては給与や休暇等の勤務条件、福利厚生はもちろんのこと、むしろ自身の成長や自己実現が図れるかを組織に求める傾向にある。そのような点については、客観的な評価が難しい部分ではあるが、審査項目に取り入れてはどうか。

○委員

認証制度のコンセプトに人材定着が位置づけられているため、離職率を評価することや公表事項として取り入れることに同意する。ただし、数値の影響が出やすい小規模な法人への配慮や離職者の勤続年数を考慮した仕組みを取り入れてはどうか。

また、若者は職業選択において、「大学等で学んだことを生かせる職場であるか」、「自身のキャリアアップに繋がるか」を重視する傾向にあるため、定量的な評価だけでなく、上位認証では法人独自の取組を積極的に評価すると共に、この取組が業界で広がっていくのであれば、認証審査でも取り入れてはどうか。

○事務局

委員からの意見を踏まえ、制度の簡素化を含めた見直し案を次回に提案する。

以上。