

### 第33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6年2月26日（月）15：00～17：00

■会場：京都経済センター 4-B

■欠席委員：伊勢戸委員、石垣委員、八代委員、長谷川委員

■事務局：健康福祉部 東江副部長

地域福祉推進課 杉本課長、一色参事、井谷主幹、

松浦副主査、伊勢田副主査、角野主事

■オブザーバー：小林氏（株式会社エイデル研究所）

福岡氏、貝野氏（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 議事

(1) 認証審査について

(2) 認証制度の見直しについて

ア 検討経過、前回推進会議意見への対応

イ 認証基準について

ウ コンプライアンス違反の取扱について

エ 上位認証基準の見直しについて

##### 3 閉会

#### ■議事録

##### 2 議事

###### (1) 認証審査について

###### 新規認証審査関連

###### ○事務局

・新規認証申請法人（5法人）の審査内容を説明

・5法人の認証を提案

###### ○委員

審査の補足資料に記載の「改善点」について、各法人にフィードバックするだけでなく、次回の更新審査で改善状況を確認する等の仕組みはあるか。

###### ○事務局

各法人へのフィードバックで改善に有効な支援メニューの活用や事業への参加を促しているが、更新審査において基準を超える改善状況までは確認できていない。認証基準の見直しでは、各種取組のブラッシュアップの状況を確認することとしているため、対応を検討したい。

○事務局提案のとおり承認

### 認証更新審査関連

○事務局

- ・認証更新申請法人（27法人）の審査内容を説明
- ・認証更新辞退法人（8法人）の辞退理由を説明
- ・27法人の認証更新（有効期限5年）を提案

○委員

更新辞退の理由について、「取組負担」と「第三者評価未受診（受審）」が多いため、事業者に求める内容・水準として適切であるかを検討し、当該項目の必要性の発信や基準の緩和に取り組んではどうか。

○事務局提案のとおり承認

### 認証停止解除審査関連

○事務局

- ・認証停止解除申請法人（7法人）の審査内容を説明
- ・7法人の認証停止解除を提案

○事務局提案のとおり承認

## (2) 認証制度の見直しについて

### ア 検討経過、前回推進会議意見への対応・イ 認証基準について

○委員

認証基準の見直しは、法人・事業所の取組をより良いものに誘導し、それを見える化することで人材確保に繋げるサイクルを目指しているが、審査におけるチェックポイントが多岐に渡ることによって法人・事業所の負担が増えてしまうことを懸念する。目的を維持した上で今後もチェックポイントの精査を続けていただきたい。

○委員

認証基準と上位認証基準は一連のものと考えているが、なぜ見直し時期が違うのか。

○事務局

上位認証基準は、認証基準を高度化したものであるため、認証基準の見直しを踏まえて上位認証基準の見直しに着手するもの。

○委員

前回会議でも意見したが、認証基準「関係法令の遵守」は申請要件ではないか。まして分野Ⅲ「福祉事業の担い手としての責務と地域への貢献」に位置付けられていることが理解で

きない。

○事務局

重大な法令違反については、申請要件に定めて対応しているところ。認証基準においては法令遵守の全般的な状況を確認するとともに、業界に向けてコンプライアンスの重要性を発信しているもの。

○委員

生産性向上に係る基準が新設され、介護助手の採用云々が審査での取組例となっているが、人材を安い賃金で雇用することを取組として評価する意図が福祉に携わる者として理解できない。福祉施設において生産性向上は推進していくべきであるが、介護助手の雇用を生産性向上の取組例とすることに検討の余地を感じる。

○事務局

介護助手の採用・活用を業務の効率化や役割分担を含めた取組であると捉え、審査における取組例として資料に記載しているところ。

○委員

介護助手の導入を生産性向上とすることは、人を手段としかみない表現ではないか。生産性向上の取組に介護助手の採用を含めることに反対する。

○事務局

福祉業界における生産性向上は国が打ち出す2040年に向けた人材確保対策の一端である。背景として福祉サービスのニーズ増加と担い手の不足があり、専門職の人材確保だけでなく、担い手のすそ野を拡大や現場の負担軽減に取り組むものである。認証制度においても生産性向上という表現を用いるかは今後も検討していくが、業務の機能分化や効率化は福祉現場に必要なことだと認識している。

○委員

生産性向上は経営者側の考え方であるため、業務を効率化するという表現にしてはどうか。

○委員

福祉では多職種が役割分担して現場を支えているため、職の上下をイメージする「助手」という表現が馴染まないように思う。また、高齢分野以外ではあまり聞き慣れない言葉である。

○委員

介護助手は三重県の介護老人保健施設で先進的に導入が検証され、その取り組みで用いた職名を国が使用しているものである。

○委員

低賃金労働者を増やして効率化を図ることで生産性は上がるが、それが適切な方法であるかは別問題である。一般的な生産性向上は、効率化とコストカットの視点があるが、介護・福祉分野においてどこに主眼を置くか議論すべきである。複数の視点が混在するため行政が用いる表現としてはリスクがあるように思う。

#### ○委員

福祉現場における介護助手の採用は安い労働力によって安上がりにサービスを提供するものではない。人材確保が難しい状況の中、ライセンスを持った人にしかできない業務とそうでない業務を切り分け、ライセンスを持った人がより専門業務に集中できる環境を構築するものである。介護助手は施設の近隣住民に担っていただく等、人材のすそ野が広がったという話もあり、多様な人材が連携してより良い支援の提供を目指すものである。

なお、介護助手を採用し業務の機能分化や効率化を目指す取組も生産性向上の一部であるが、生産性向上というと一般的にはICTやロボット機器の導入がイメージされるように思う。

#### ○事務局

生産性向上は業務の効率化や負担軽減に資する取組であるため、そのニュアンスがより伝わる表現に改めることを検討していく。

#### ○委員

認証停止後の再申請に関する説明があったが、認証法人で虐待等があった場合、被害を受けた職員や利用者に対して認証したことの責任は誰が取るのか。制度の根幹に関わる問題ではないか。

#### ○委員

基準に達していない法人・事業所を認証してしまう仕組みがあり、そのことによって問題が発生したのであれば責任が問われると考える。一方で、認証後に発生した虐待事案については、制度に責任を問えないのではないか。

また、施設職員等の個人的な要因によって発生した虐待について、法人・事業所としてリスクマネジメントやその後の対応は問われることとなるが、虐待の内容に関わらず認証制度において認証停止等と取り扱われることは厳しい対応だとも感じる。

#### ○委員

認証制度について、いつまで行政が実施主体を担うのか検討すべきと考える。

#### ○委員

基準や制度構築の場面で業界等の積極的な参画が必要であると考えますが、認証制度のプラットフォームを担う意味や制度の訴求効果は大きく、引き続き府が実施主体となるべきと考えます。

### ウ コンプライアンス違反の取扱いについて

#### ○委員

福祉現場は多業種で構成し、それぞれの専門性を発揮することが求められるが、人材確保が難しい中、職員の育成が追いつかず虐待のリスクが高くなってしまふことがある。立場上、虐待に厳しくあるべきだが、法人の規模やサービス種別によって虐待のリスクが異なること、また、その内容も様々であることを考慮すると一度の虐待で認証停止等の対応が取られることに不条理さを感じる。会員施設からは認証停止が採用活動に大きな影響を与えているとの意見を聞くこともあるため、今後認証停止に係る対応の見直しも検討いただきたい。

○事務局提案のとおり承認

## エ 上位認証基準の見直しについて

○委員

給与の支給水準に係る項目について、配点指標「処遇改善にかかる加算や補助金について、すべて、最上位のものを取得している」は、それぞれの種別で設定される処遇改善加算等の項目のすべてを満たすことで加点となるのか。

○事務局

すべて満たした場合に加点することを想定している。なお、給与の支給水準に係る定量的評価項目であるが、不適格ラインは設定しないことを想定している。

○委員

処遇改善は職員の労働条件の向上を目的としたものであり、働きやすさや働きがいといった観点から認証制度においても重要な項目として取り扱ってはどうか。

○委員

各事業所において人材確保に苦労されているが、日頃学生と接する者としては人材定着も重要な課題だと認識している。

上位認証基準には職員アンケート等を実施して組織をアセスメントする項目があるため、部会にて推進会議委員がプレゼンテーションを評価する「独自の取組」については、アンケート等の分析報告やそれらに基づいた人材定着に係る具体的な取組も紹介いただきたい。

○委員

認証に対して上位認証はどういった位置付けか。何のために上位認証の制度があるのか。事業者向けに基準の意図を示していく必要があるのではないか。

○事務局

上位認証基準は認証基準に係る取組を高度化し、業界の模範となる取組を評価するもの。また、取組の評価に加えて定量的な評価も設定している。

○委員

基準達成が管理者側のアピールに留まらないよう内部通報の仕組みが整っているか等、働く職員の意見が法人運営に活かされる基準を取り入れていただきたい。

○事務局

認証制度は人材育成に係る取組を進めるための仕組みを客観的に評価するものである。仕組みが現場にどのように浸透しているか、また職員の方がどのように受け止めているかについては重要な視点であるため、基準において把握・評価する方法を今後も検討していきたい。

○委員

労働者にとって内容が伴っていない形式的な取組もあるため、内部通報できる仕組みは重

要である。各種取組の中身の評価は難しいが、職員の満足度は離職率に表れると考えるため、上位認証を業界のトップランナーに位置付けるのであれば、離職率の基準は厳しく設定してはどうか。

有給休暇取得率について、上位認証基準では全産業平均を大きく上回るよう取得率80%未満を不適格ラインに設定してはどうか。また、認証基準においても各種定量的評価を導入できるよう業界の理解を求めたい。

以上。