

### 第3回 京都府福祉人材育成認証事業推進会議 開催概要 要旨

- 開催日： 11月26日（月）10：04～12：04
- 会場： 京都平安ホテル 3階羽衣
- 出席者： 別添のとおり
- 欠席者： 本城委員、山口委員
- 内容：

#### 1 報告事項

- ・ 第2回会議の開催結果について、事務局から報告。

#### (主な意見)

- 児童福祉サービスについては、ターゲットが保育士となること、京都市内については、プール制で同じ給与表を使っているの、労働条件等は明示されていること、対象が膨大になるということもあって、保育士と介護・障害サービスに関わっている人は、資格も含めて違うので、分けて整理してもらった方が確保しやすいと現場から聞いているので、含めるのはいかがかという思い。保育所も保育士の数も追いつかない状態にあるので、していかなければならないが、ターゲットが違うことも含めて、この制度に乗るのかどうか、現場を預かる者として慎重にお願いしたいという意見がある。京都市はそういう思い。
- リーダー層や質の高い人材をターゲットにすることが議論の主。児童福祉は保育士だけでなく、社会福祉士が、相談員、指導員として入っていく。保育士については、個人としては入れれば良いと考えている。大学側からすると児童福祉、老人福祉、障害者福祉のどこに行くかは全て対等。児童福祉が外されると、学生は、この制度は老人と障害だけで、児童をカバーしていないと思うだろう。数は少ないが、種別としては何十もあるので、そこをフォローしないというのはどうか。保育士を実際どうするのかは、理念枠組みの問題ではなく、テクニカルな問題。
- 児童養護施設を省くつもりはない。養護施設については、社会福祉士や介護経験を持った方も入っている。養護施設は大学からも来ているが、保育所は馴染みづらいというのが正直なところ。その他の児童福祉サービスについては、入れた方が良いと私自身は思う。
- 第1回第2回会議を踏まえて、大きく2つのニーズがあると考えている。一つは事業所からのニーズ。これについては、関係団体から保育士の早急な人材確保のニーズは低いように感じている。一方で、この制度の趣旨が、学生、中核人材を担っていくことなので、学生の方からすると児童養護施設のみならず、保育士に対する関心も強い。その2つのニーズを考えながら、今回、対象事業所として、児童養護施設を中心に保育所も拒まないという形で整理したもの。
- 自法人で児童養護施設を設置しているが特に問題はないので、ぜひ加えてもらいたい。保育園も馴染みにくいところもあるかもしれないが、京都市以外の保育園では、まさに中核人材を求めている。手上げ制なので、ぜひ加えていただきたい。

## 2 検討事項

認証取得基準及び確認方法について

### (主な意見)

#### 《新規採用者が安心できる育成体制》

- 制度はあるが職員に周知しなくて良いという段階があるのか。基本的には職員育成に関わることは、設置と公表はリンクするのではないか。また、いくつかの項目で実績を求めるのは賛成だが、これからがんばりたい事業所に申請段階で実績を求めるのか。再認証する時に全て実績を問うのは良いが、最初申し込む時は、できるだけ垣根を低くするのが戦略。今からがんばりたいところの実績をどう理解するのか。あと、OJT研修の実施を必須事項とするのであれば、内部でOJT研修できない事業所もあり、外部研修には定員もあるので、受け皿も用意しなければならない。
- 1点目、認証基準の区分については、事業所の責任で導入するのか、職員と共有するために公表するのかは意見があるので、議論いただきたい。  
2点目、今から考えていこうとする事業所にとってのハードルについて、意見を伺い事務局で案を作っているところだが、福祉業界の実態として高いのか低いのかについてはご意見をいただきたい。事務局の考え方は、介護職員処遇改善加算が人材育成、キャリアパスを求めるという制度設計であり、加算を利用している事業所が約90%という実態から、必ずしも、ハードルは高くないのではないかと推測したもの。  
3点目、OJT研修の受皿は大事と考えている。前回提案した推進方策にも関わってくるが、自前で出来ない事業所に対する支援を行政として講じていきたいと考えている。
- 認証基準は全て必須と書かれているが、前回会議では点数制だったが、どう考えれば良いのか。
- 前は、点数制をベースにしたレーダーチャートと提案していたが、分かりにくい、シンプルにという意見があり、この項目を満たすか満たさないかという形に整理したもの。
- 小規模事業所が気になるところだが、新規採用職員の育成は当たり前だが、プリセプターについては、そこまで出来ているかどうかというところ。
- その点について意見をいただきたいが、「評価制度の導入」については、小規模事業所の概念を入れている。これまでの意見の中で、評価制度といっても顔の見える事業所と多くの職員がいる事業所は、それぞれやり方が違うだろうという話しがあった中で、小規模事業所（常用雇用5名以下）は対象から外そうと考えているところ。その中で、プリセプター制度についても、当初、小規模事業所を除くという案もあったところだが、実態を伺いながら、最終固めていきたいと思っているところ。

#### 《若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成》

- キャリアパス制度の導入については、介護職員処遇改善加算の条件であり、9割の事業所が申請されているということが説明された。
- キャリアパスの中身は知らない。大学生から見ると、必ずしも22歳から32歳までに興味がある訳ではない。中核人材という話しならば、学生が知りたいのは、もう少し長いものではないか、また、女性が多いので、結婚した場合のことなど、具体的なサポートに関心があるのではない

いか。「未来」というのであれば、何か実現する方法があればと思う。

- 公表内容に「人材育成方針」を挙げている。キャリアパスは、人生の節目でどうなっていくかが学生の関心かと考える一方で、認証基準としてハードルが高いのではという考え。学生が人生設計のための足りない情報は、「人材育成方針」に、書き込んでいただければと考えているもの。
- 理解したが、公表内容に、例示で誘導してほしい。「将来のこと、長期的なことなど」と例示すれば、書いていないと学生は選ばないことになるだろう。
- 公表内容については、具体的にどういうことを書いてもらうかをモデル提起していかなければならないと考えている。
- 「給与表の導入」については、賃金制度など、1年経てばこうなるという制度も入るという理解でよいか。
- 賃金制度を前提したものと考えている。
- 「資格取得に対する支援」については、実績（対象者）がない年もあるので、「実績」まで求める必要はなく、「公表」で良いのではないか。
- 対象者がいないという場合もあるので、異議がなければ「公表」としたい。
- 過去の実績で良ければ「実績」を問うことも可能。その辺りの含みを持たせながら検討課題としてはどうか。
- 「評価制度の導入」については、賃金とのリンクが一般企業では当たり前だが、一般企業でも様々な考え方があり、企業によって違う。そういう中で、評価制度の導入と給与表の導入はリンクすると思うが、どう理解すればよいのか。また、京都府でクリアしている項目があがっているのか。
- 京都府が導入しているかどうかについては、試行、本格実施は職位によって違うが、あるというのが答え。

この「キャリアパス」については、介護職員処遇改善加算制度の「キャリアパス要件」で、職位、職責に応じた任用要件、それにリンクした賃金制度が求められているので、基本的には、その考え方を引っぱってきたもの。外に、「キャリアパス」を説明する場合は、説明を付記していかなければならないと考える。

- 介護職員処遇改善加算は、事務局が説明したように、「キャリアパス要件」が整っているところにしかお金が渡らない仕組み。

「キャリアパス要件」は、組織内での役割を持つこと、例えば、準監督職、監督職、管理職、経営職などの役割がはっきり提示されていて、任用要件ははっきりしている、役職に応じた給与がはっきりしているというようなイメージ。

任用要件が公表されることによって、自分は何を努力すればキャリアパスに乗れるかが明文化され、職員が分かりやすいことを条件にしている。ただ、「キャリアパス」が準監督職、監督職、管理職と、組織内で昇進していくという1本の道筋だけではなく、例えば、サービス管理者としてのコース、研修の専門職としてのコースなどを用意する。その中には相談員も含まれる。更に認定介護福祉士として熟練していくコースもある。その任用要件をはっきりしていくイメージだったと記憶している。それを各事業所の9割が申請しているとのことで、準用するという事。

- 監督職や管理職、経営職までのイメージは賛成できるが、それなら10年以上のキャリアパスが必要になると思うが。
- 「キャリアパス制度の導入」の基準である「概ね10年目までのキャリアパスの作成」は、が

んばった人はこうなるという道筋を示しているものなので、(10年目まででも)矛盾しないと考えるが。

- 10年以上のキャリアパスを9割の事業所が示しているのではないか。
- 実際の運用を聞かせていただきたいのが正直なところ。概ね10年としているのは、20年30年スパンとしたとき、事業所にとって一気にハードルが高くなるのではないかと考えたもの。また、9割が処遇改善加算を取り、キャリアパス要件が求められていることは事務局で分かるが、「キャリアパス要件」があるということをご自己申告すれば、現物を提出しなくて良いので、現場実態が分からない。現場の実態をお聞かせいただき、ハードルが高いのかどうか考えていきたい。
- 福祉現場でも評価制度の導入は盛んに言われてはいるが、一番低いシルバー認証に入れるのはいかがなものか。福祉現場において、何を「がんばった」というかの評価基準は議論があるところ。自身の法人で人事考課を導入しているが、透明性を確保し、誰もが納得できる評価制度になっているかという点と難しい。必須・実績となるとハードルは高いと思う。検討を始めた社会福祉法人は沢山知っているが、実際に踏み出したところはそう多くないと思う。

また、自身の法人では「給与表」というものはない。がんばった人は何年でこのくらいになるということは分かるようになっているが給与表ではない。給与表をあえて削除したことが評価されないとなるといかがなものか。

あと、「人材育成計画の策定」に、各専門職の年次ごと(1年3年5年)の獲得スキルをある程度明記されてはどうかと思う。

- 意見については踏まえていきたいが、給与表をあえて削除した理由、経過は。
- 介護保険制度になり、コンサルも入れて、給与体系を見直し、給与レンジを作った。(給与は)各レンジの中で上がっていく。天になったら、次のレンジに移らないと給与は上がらない。レンジは一般職、専門職、指導職、管理職をつくった。
- 給与表でなく、給与体系であればいけるのか。
- 給与体系ならいける。(レンジ表は職員に)渡してあるので、自分で分かる。
- 給与体系、給与体系に準じるものという表現なら馴染む。評価基準についてどうか、福祉業界の委員に聞きたい。
- 「評価制度の導入」については、個人的には、シルバー認証の段階では慎重にしてはと思う。特に「キャリアパスとの連動」とあるが、自身の法人でも評価制度は導入しているが、自己評価であり絶対評価なので、評価はしているが連動させていない。キャリアパスについては別の評価をしており、厳密には、ここで言う「評価制度」と「キャリアパス」は連動させていない。実態を見れば、ゴールド・プラチナではどう扱うかは別にして、シルバー段階であれば慎重に扱ってもらいたい。
- 「キャリアパス」では「任用要件」という表現があるが、この任用要件と評価要件の違いは。
- キャリアパスに任用要件と書いてあるが、実際は、要件に充て填るから職員を充てるということになっていない。本人を面談し、こちらの思いや本人の決意を聞いて、どういうつもりでがんばろうとしているのかを確認して、キャリアパスをやっている。
- 目標水準を掲げているとあるが、評価制度とキャリアパスの要件とはパラレル(並行)か。
- できれば整合性がとれた方が良いが、実態としては、一致しないところが多いと考える。
- 数値化しきれない部分があるが、一流企業でも数値化できておらず、福祉業界だけではない。面接など、数値化ではない言語化の基準があるのではないか。

- 個人的には、「特徴ある人材育成制度」を各法人が持っている可能性があるのですが、その評価をきちっとした方が良いでしょう。役所が作った基準を出来ている、出来ていないか評価されるだけではなく、自前の考え方、理念があるはずなので、特徴ある人材育成の仕方などを評価して、それを他の事業所にも明示化していくような、そんな取組を作った方が、良いと思う。5つ目の評価項目にするのか、公表内容できちっと評価するのかはあるが、そういう仕組み作ってもらって、(事業所が)主体的にがんばれる仕組みを考えた方が良いでしょう。
- 「評価制度の導入」については、大切なことは理解してやろうとしているが、まだキャリアパスと連動した評価制度にまで達していない、「キャリアパスと連動した評価制度」の実績を認証基準にすると業界団体としてコミットしにくいということ。市老協もほぼ同様だが、障害はいかがか。
- 私どもの実態で言うと、人事考課を導入しようとしたが、結局導入できなかった。なぜできなかったかと言うと、マニュアル化できる部分とできない部分があり、介護はマニュアル化しやすいが、「気づき」などをどう評価するかでつまづいてしまう。役職手当や給与表の見直しで、年数で上がっていく制度から、がんばれば上がる制度を見える化しながら、勤務年数でしか評価できていないが、それ以外の部分、役職給など、トータル的にキャリアパスによる人材育成を考えているもの。
- 現在出来ていないところが、評価制度までと思うとハードルが高いが、評価制度は必要であり、職員も自分がどのように評価されているのか聞きたいと思う。自分で気がつかないことを指摘され、改善し、上を目指すこと、第三者から自分を評価してもらうことは必要なことなので、ぜひ入れて欲しい。シルバー認証で問題が大きければ次の段階で良いのかもしれない。
- 「キャリアパスと連動した」という文言を削除するだけでも良いのではないかと。
- 引き続き検討したい。
- 「給与表」をこの区分で括ることは良いが、キャリアパス・人材育成と評価・給与は少し距離がある。特に評価制度は、民間でも企業によってみな違う。企業は会社の利益という目的意識がはっきりしていて、それに対する貢献度を評価基準とし評価するので分かりやすいが、福祉関係事業所は、目的が多岐に渡ることを考えると、評価の基準は慎重に捉えなければならない。民間企業でも評価方法は非常に悩んでおり、一つの部署の職員を課長が評価し、それを部長が評価し、事業所全体は部長が調整するというかたちで、評価項目を客観的に作ればと考えている企業が多いが、決して客観性を持たないし、必ずしも満足度は高くない。

また、評価項目を固めるより、職員を複数の管理職で相互評価し、部長なりに上げていくことの方が、評価項目以外のことを見ることができ、職員の納得性があったりするなどの考えもあり、分からないと民間も思っている。

ただ、他の委員の意見にもあるように、評価制度は必要なので、シルバー認証の対象にするべきだが、事業所ごとに多岐に渡る考え方があるので、一律的な評価制度を想定して埋めることはしない方が良いでしょう。

#### 《働きがいと働きやすさが両立する職場づくり》

- 京都府が認証するので、(京都府 WLB 推進と) どう関連するのか。京都府は全て WLB を推進しましょうという形なので、これが一人歩きするのかが気になる。  
制度があるが対象者がいないというので良いと思う。気になるのは、出産後復帰に関する取組

事例の「事業所内託児所」は重たい。ステップが上がった時の基準と考えるので削除した方がよい。

制度が事業所にあり、対象者があるのか無いのかで良いと思う。

- **WLB** 推進に関しては、京都府 **WLB** 認証に沿って整理をしていきたい。実績がある場合は、公表内容「働きやすい職場づくりに関する取組の実績」に記載し、PRしてもらえればと考えている。

今後、シルバーの上の段階で、具体実績を求めていくことかと考えている。

託児所については、意見を踏まえて検討したい。

- 事業所内託児所はハードルが高いので、入れると認証取得が大変になる。
- 事例としても不適切ということか。
- 法が全てあるが、法に基づいた制度があればクリアと理解している。ただし、(法は、) 常用雇用何人以上の事業所に課しているの、その何人以上のみとして欲しい。制度として設けることは必要だが、法的に課せられない事業所に基準をクリアさせるかどうかは議論の余地があるのではないか。

※「育児・介護休業法」については、H24年7月から100人以下の事業所にも全面適用

- かなり練られていると思う。確認方法を見ると休暇取得率や取組の利用状況とあるが、公表すれば、利用状況ゼロでも良いとなっているが、それにも関わらず(実績を)聞いてどうするのかと思うがいかがか。次の段階のための参考資料とするという意味合いがあるのか。
- 聞いた上で実績があれば提示していく。公表内容ともリンクするもの。対象者がいない、小規模事業所もあるのでこの表現としているもの。
- 制度上担保されているが、それを超えて求めることについてはどうか。
- 例えば健康管理に関する取組について言えば、夜勤のガイドラインは既にある。労基法の関係になるが、我々のところではクリアしなければならないものだが、10人くらいの所はそうはならないですね、というもの。
- 次世代育成計画(次世代育成支援対策推進法)は、法律が変わって101人以上が法定(義務)となった。小規模事業所でどこまでがんばっていただくのだが、今回は、若い中核人材がターゲットなので、少なくとも出産等で「働き続けることができない」という環境は避けなければならないので、何とかお願いできないかという意味で書かせていただいたもの。一定規模のところと中小の所とでは、法的に仕掛けが違うが。
- **WLB** を「働きがいと働きやすさの両立」という言葉に変えて、この4点を評価項目としていくもの。事業所内託児所を除けば、一般的に企業に求められている範囲内のことなので結構だと思ふ。

比較的中堅企業以上では、働きやすさを犠牲にしても働きがいで働く社員と、働きやすさを求める社員向けなど、時間的にも内容的にも多様な働き方をする人に働いてもらおうという意味で**WLB**が両方ある。後者の方は、どちらかという、ダイバーシティマネジメント(多様性に基づくマネジメント)、分業で、全ての社員が受諾するのではなく、一定の働き方の中で一定の評価及び一定の所得をもって双方納得するという(マネジメント)もの。この両方が一度にずっと進んでいたの、**WLB**がややこしくなっていたと思う。

しかし、福祉人材をいかに取り込むかという前提なら、福祉業界に入れば、一般の中小企業よりは非常に働きがいのある環境(を目指す)というのは当然。学生も、大手企業に行きたがり、

中小企業を嫌うのは、大手企業なら、時間管理も正確で余分な労働を強いられない制度があるだろうと考えている。中小はそれがないというのが現実。福祉業界は、後者の方に見られがちなので、そういう意味でも民間企業がごっちゃにして進めていることをより分けた上でこの制度を導入すべき。一番必要なことなのだが、ここが一番難しいということを感じて取りかかるべき。

- 取組例は、例示であって、全ての取組例をクリアしなくてもよいということか。休暇取得・労働時間縮減のための取組では、ノー残業デーだけで基準を満たすのか。それぞれの施設によって取組は違って良いということか。
- はい。
- ノー残業デーは削除したが良い。例示には誕生日休暇などを入れて欲しい。

### 《社会貢献とコンプライアンス》

- 項目の「関係法令の遵守」には、介護保険法や老人福祉法だけでなく、労基も含まれることか。
- もちろん含まれる。
- 全て調べるのか。労働基準監督署みたいなことを出来るのかというのは疑問がある。サービス残業がないのかなどチェックするなど、関係法令の遵守は労働条件なので、そこまで現地確認するのが重要なポイント。
- 法令違反があるかどうかは、所管行政庁への意見照会という形になると考えている。
- 関係法令は全てか。
- 全てと考えている。
- 児童養護施設では、当然、労基法が守れる職場にしないといけないが、現実、どの程度まで遵守されているかも勘案することも検討が必要ではないか。
- だから遵守の誓約書だと思うが。
- 法律守っていないことは良くない。行政機関が、法律違反のところを認証することは、政治的にも大きな問題になる。労基法は当然守っているということ。そうでないと認証してはいけない。
- 第三者評価が実績になっているが、受診が進んでいるかどうかがあるので、シルバー段階では、決意表明でいけるようにするなど検討してほしい。

### 《公表内容について》

- 「平均勤務年数」を入れてはどうか。「毎年辞めているところはもうひとつだ」など。昔は年齢（職員の平均年齢）で見れば良かったが、今は中途採用もあるので年齢では分からない。22歳で現場に入って、そのリーダーになりたい学生にとっては、そういうのが欲しい情報と思う。
- おっしゃるとおりで、一つの要件としてあるかと思うが、一方で介護労働安定センター調査では、平均4.4年という数字も出ているので、ハードルがどの辺にあるのかご意見をいただきたいと思っていたもの。
- 新しい事業所の平均は短いので、一番良いのは勤務年数より離職率だと思う。でもそれは、福祉業界が嫌がるかもしれない。就職する立場だと、辞める人が多いところは良くないところというのは当たり前。離職率が低いところが良いというのは決定的な数字。なので、事業所が本気で中核人材を採ろうと思うなら、（離職率を）書くべきと思う。ただ、業界全体としてどうなのかは、よく分からない。
- 正職とパートなど、多様な人材があるので公表の仕方が難しいが、離職率は一つの基準になる

ので、分母をどこにするのか。

- 大学からすると正職となる。
- 人材育成方針の見せ方について、例示があればありがたい。一生懸命している事業所には気付きになり、今後取り組むところには啓発にもなる。
- 特色ある人材育成のやり方は結構あると思う。地域ごとの施設が集まって人材育成の場を持つなど、府北部地域でしている。ユニークで総合的な取組について、評価対象とするのか公表で済みますのかはあるが、そういった取組を積極的に公表しながら、色々な支援が得られると書いてあるので、専門家からも意見を聞き、独自の研修制度の取組をしながら、基本的なこともしっかりしていくような形になれば良い。
- 公表内容に離職率は入れた方が良い。あえて伏せる必要はない。
- 「第三者評価の受診」については、組織運営とサービスの質の向上を目指すという目的で、第三者評価制度が17年度にでき、既に延べ1400件評価しているという実績もあるので、実績又は何月頃受診予定ということを必須としてほしい。人材育成と施設ケア向上とは両輪と考えているので、ぜひお願いしたい。



### 第3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	京都大学大学院 経済学研究科 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	
	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	
	本城 江理	佛教大学 進路就職課長	欠席
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 (京都府老人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	西村 英二	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	
	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	
	能勢 重人	副課長	
	谷内 穂高	主査	
	瀧本 尚子	主事	