

第16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：平成28年10月4日（火）14：00～17：00
- 会場：御所西 平安ホテル「嵯峨」
- 出席委員：別添のとおり
- 欠席委員：山内委員、櫛田委員、久保委員
- 事務局：京都府健康福祉部 余田高齢社会対策監
介護・地域福祉課 田村課長、永井介護・障害事業者担当課長
藤田副課長、村上副主査

■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 報告及び検討事項

宣言事業所及び認証事業所の状況について

3 確認事項

第7次認証申請事業所審査について

認証更新について

上位認証について

4 その他

5 閉会

■議事内容

2 報告事項

(1) 宣言事業所及び認証事業所の状況について

きょうと福祉人材育成認証制度の宣言事業所の方は、8月31日現在567事業所となっております。認証事業所につきましては199事業所になってございます。今回、認証を申請された事業所は合計23件でございます。宣言をされたが2年後の更新されていない事業所については、廃業等された所もございますけど、それ以外のところは、なかなか認証申請までの準備等が至っていない。こちらについては引き続き、更新の手続きを行って行くということで協議を進めているところです。

3 検討事項

(1) 第7次認証申請事業所審査について

今回23件の審査をお願いします。今回、申請いただいたところでは、特に留意事項等は

ないと考えており、認証案としては、認証していただいて差し支えないという事にして
おります。

(2) 認証更新について

認証更新の状況についてですが、平成25年10月にこの制度が始まり、最初の認証事業所が認証後3年が経ち、期限が切れるということで、更新の申請もしくは上位認証の申請を働きかけさせて頂いたところがございます。今回、認証の更新申請をいただきました事業所に、改めまして審査等をさせて頂いたところがございます。結果としましては、確認させて頂いたところ、全て更新ができるという状況です。こちらについては引き続き認証事業所としていただいたらどうかと思います。

- 上位認証には、最初に意欲的なところが出してくると考えられる。その後は効果、メリットを見つけなければ、申請の意欲が落ちてくるということが、一般的に考えられます。その点について、どう考えておられて、どういう手を打っていくのかを教えてください。

(事務局) 今回、上位認証については、説明会ではかなりご関心を持っていただいています。そこについては、先程申しましたように上位認証を取られたところのすばらしさや魅力発信、そういったところを含めてやっていかないと、次の申請は少なくなる可能性があると思っております。私どもとしましては、上位認証事業所さんのPRでございまして、制度のPRをさらに考えていきたいと思っております。

- なにかを切り落とすという競争ではなく、良い意味での競争をしてもらおうと、そしてその競争をした所が、得をする仕組みを作ろうという事だったと思うんですけど、大学の学生諸君が福祉に行きたいな、そしてこういう認証された法人に行きたいなあ、と思ってもらえるそういう仕組みなのだろうと思っております。客観的な、「売り上げ」みたいな形での評価する方法がないから、ターゲットがこれぐらいとか、いろいろ教えてもらえたら、もっとこんな所にアプローチしたらいいのではないかというふうなアドバイスをいただけたらと思います。
- 質問なんですけど、社会貢献とコンプライアンスの件について、これまでの基準では福祉の目的とした事業であれば、具体的な事業の内容というより、実績を評価されていたと思うんですけども、社会福祉法が改正されて、4月から地域における広域的な取組が社会福祉法人の責務として規定されています。その責務としての取組の要件については、国からの通知によって、ひとつの考え方が示されており、その中では、例えば地域の障害者や高齢者と住民の交流では、地域福祉の向上を目的とした活動は該当するけど

も、施設の入所者や通所者と地域の住民との交流活動は該当しないとか、子育て家庭へのスペースの提供は該当するけども、単なる一般住民に対してのグラウンド等の施設を開放は広域事業に該当しません、という考え方が示されました。あくまで、努力義務なのかもしれないですが、その責務の関係とこの社会貢献のコンプライアンスの関係については、これは社会福祉法人に対しての責務であって営利法人やNPO法人には該当しない。認証制度そのものの公平性という事では社会福祉法人だけに、この責務が該当するのは、公平性に欠けると思われる。そもそも、その責務が課せられた背景というのが、公的な資金が導入されて、社会貢献を、本来の目的とされている法人としての責務としての法改正の趣旨を考えれば、それはそれで、社会福祉法人に対して、見るべきじゃないかという考え方もあるが、どういうふうな整理を、認証制度の関係でされるのか。

(事務局) 社会貢献のコンプライアンスについて、認証制度に基準を設けております。この審査については、今回については、今まで通りです。今回、社会福祉法の改正がありまして、その点について、私ども内容を考えていかなければならないと思いますが、ご指摘のありましたように、認証制度は社会福祉法人だけではなくて、幅広く審査させていただいておりますので、基準のあり方について、議論、検討していくのが今後の課題と思います。

- 大学の受入状況が、全く別の会社なのに同じ。これはどうなのか。連合体で一緒になって行い、個別の組織の業績になっていると読んだら良いのか。これはコンプライアンス上問題があると思う。連合体でやっているのであれば、連合体でやっているとして記述していただかないと、あたかも個別の組織がやっているかのように読めてしまう。

(事務局) 会社としては、独立して営業されている所でございますが、大学との調整はグループ会社でやっておられる。それぞれ個別に調整するのではなく、結果、同じ所を受け入れています。

- 認証の単位がグループではないのか。

(事務局) 認証制度では、法人単位もしくは事業所単位という事にしておりまして、グループというのは法人がさらに上に大きなグループを作っています。法人は別です。

- グループで共通、と書いてあると良いと思う。現実の社会にあると思うが、実際は同じ法人だが、別に作るというのはよくある話なので、そういう点をどう考えるかは、コンプライアンスを含めて、結構大きな問題。

- 記録の書式や研修のあり方、育成体制はシステムだから同じ。住所は違うが。発想としてそのグループが合同のシステムであって、評価対象がシステムに対して評価をするなら、場合によっては、グループが評価単位となるのかもしれない。バラバラにさせるのではなく、その辺は見方をまた変えて頂くのも必要じゃないか。
- 府として方針をはっきりさせて、その上で認めるというのが当然いいと思います。グループ一括にしてまとめてもいいと思う。ある事業所ごとにやってるのでも構わないが、あたかも、別々の組織のように、我々が理解してたら、ぜんぜん違ふと。実はひとつのグループ組織だと言われると、それだと書いてもらわないとわからない。
- 取得の為の手段になってはいけないという所があったと思いますが、まさに先生がおっしゃった実態をちゃんと調査をすることが必要だ思います。

(事務局) 確かにシステムとして、同じような所がありますので、その表記の方法を考えさせていただければと思っております。現地を調査するなかで判断していきたい、今でもそういう事でやっていますので、引き続きやっていきます。

(3) 上位認証について

上位認証の申請の状況について説明。

一 個別の申請内容について議論

- 小規模のところは厳しいなという感想です。
- 有給休暇の取得率であります。公休数と有給休暇の取得率はかなり関連ができる。そこをどうするのか、というのは今回言えませんが、またご検討いただけたらと思います。
- やっぱり結局、経営規模が小さいと離職1人の影響力が大きい、という点を評価するのか、しないのかという問題だと思う。一定の規模より小さい法人をについては外すとか。逆に、1年後一気に退職が0になるというメリットもある。
- 小さな法人は、例えば結婚して新しい居住環境になっても、引き続き通える職場があるのか、男性の仕事の都合で働けない所に住居を構えるということもある。ただ単に結婚して辞める、それを悪い職場だと言い切ってしまうと、正しく見てないという事にな

りますので、その辺は定量的評価について、その理由を別途提出していただき、納得できる説明ができない場合は、上位認証しないものとする書いてます。だからやっぱり法人から納得できる説明を、この場にしてもらって、委員さんが納得できれば良いと思う。

- 小規模と大規模で基準変えるというのはどうか。小規模対象の上位認証と、大規模・中規模以上の上位認証基準をするという事はありうると思う。小さいなりに、ちゃんとキラリと光っている。

ただその辞める理由に関しては、結婚理由が正当な理由で良いとすると、つまり結婚までの腰掛けで良い職場を我々は推薦する、というメッセージになりますので話が違う。やはり大学新卒で働き続けられるということがメイン。

- 小規模法人に対して、個別配慮という意味ではなく、正當に配慮されるべきルールが作れたら、小規模法人の思いをどう反映していくか、というのは是非考えてほしい。一般企業でも、みんな大企業に行きたがる。これも本音。

- 元は、認証自体が多すぎる。就職フェアに行って、緑の椅子、認証受けたというところが、昔は1つ、2つだったが、今は全部ある。選ぶ時に『どこ行くの?』となったときに、みんな認証であれば、選べない。上位認証は極力少なくし、できるだけ厳しくするというのが意見です。

- 素直な感覚で、上位認証というものはこれだけ少ないのか、と思います。

第三者評価についても、色々厳しすぎる。全施設受けなくてはならないというところ。

そうすると、大きい法人にとっては初めからダメという感じになってきたり。情報の公開にしても、理想としては公開なんですけど、医療系のところは難しいのが現状なんです。

上位認証のイメージとして、あんまりと少ないと京都府の施設こんなレベルなのか、という部分が一人歩きするんじゃないかという危惧がありますし、是非とも小規模の事業所については、今回は無理だと思うんですけど、小規模の所も上位認証にいけるんだというふうな仕組み作りは、やはり必要だと思います。そうでないと、やはり大きめの施設で、人事に力を入れていたりとか、担当者がいて、人事部署作っている所はいけるんですけど、そうでないところはなかなか難しい。次回以降については、内容に精査が必要であると思っています。

- 少ないから、今回は審査基準を甘くするのではなく、目指すべき姿として基準を設ける事。また、今回落ちたところにきちんとフィードバックし、来年につなげる事が大切。

- 業界の人達にとって、上位認証が雲の上の存在、自分たちが頑張っても無理、と認識してしまったらどうなのかと思う。頑張ったら手の届くような所に目標設定して、『あそこが頑張ったから』もらえたんだったら、うちも頑張って取ろうという、目的をもっていけるような所に持っていかないといけない。最初から、別格なんで無理となってしまうことが心配。
- 基準については、十分精査した方がいいと思う。プロジェクトみたいな中で、課題となるところなど、小規模の点も含めて、場を是非作っていただきたい。
- 点数差が大きいという気がします。最低が1、最高が15。この開きは大きすぎると思う。ここは中身によっては、もう少し点差を考える必要がある。小規模であれば加点の仕方を変えるというのは一つの方法。
- 次回からの申請に、円滑に、多くの所が上位認証を目指す仕組みにする為に、小規模の問題も含めて、ご議論する場を、委員会でするのか、作業班を作るのかを事務局で検討をお願いします。

第16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	桂 良彦	大学コンソーシアム京都 専務理事・事務局長	
	本城 江理	佛教大学 進路就職課長	
経営者団体代表	川村 雅己	京都経営者協会 渉外部 参与	
福祉関係団体代表	荻野 修一	京都府老人福祉施設協議会 会長 京都府社会福祉法人経営者協議会 副会長	櫛田委員代理
	山岸 孝啓	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 副会長	
	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	笠原 勝	京都労働局 雇用環境改善・均等推進監理官	
	久保 敦	京都市 保健福祉部長	欠席
	松村 淳子	京都府 健康福祉部長	

<オブザーバー>

(株)エイデル研究所	小林 雄二郎	経営支援部 部長	
	櫻井 園子	経営支援部 次長	

<事務局>

京都府健康福祉部	余田 正典	高齢社会対策監	
京都府健康福祉部 介護・地域福祉課	田村 智	課長	
	永井 紀子	介護・障害事業者担当課長	
	藤田 育	副課長	
	村上 陽一	副主査	