

## 第27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3年10月28日（木）10：00～12：00

■会場：京都ガーデンパレス「鞍馬」

■欠席委員：榊田委員

■事務局：健康福祉部 柴田副部長

地域福祉推進課 神田課長、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（株式会社エイデル研究所）

北山氏、福岡氏（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

（2）虐待事案の取扱いについて（施行後の意見等）

#### 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）認証基準について

・利用者や家族等によるハラスメントの状況について

（6）上位認証審査の方法について

#### 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

- ・認証制度参画法人数を説明
- ・宣言法人の年度別宣言数、分野割合、更新状況及び宣言失効理由を説明
- ・認証法人の年度別認証数、分野割合及び認証更新状況を説明
- ・上位認証法人の年度別上位認証数、分野割合、上位認証更新状況を説明
- ・大学等連携事業の取り組み状況を説明

##### ○委員

新規宣言数が低調な状況について、府内の事業所に対して認証制度の周知が進んだことが理由に挙がっていた。今後の展開として、更に参画数を増やしていくのか、それ

とも量的に達したとして参画事業所の質を上げていくのか等、状況分析から総括に繋げていただきたい。

なお、小規模な法人の参画が課題となっている現状をどうするのか。新卒人材を確保していく制度の趣旨からすると致し方ない部分もあるが、認証を受けていないことが悪い印象を与えてしまうこともある。基準を下げる提案ではないが、現状を理解したうえで次の対応を検討いただきたい。

また、大学等連携事業において、今後効果測定に焦点を当てていく方針に同意する。認証制度は参画する法人のブランディングであり、大学等へのアプローチが学生にどのように伝わっているかの効果測定もお願いしたい。

#### ○委員

認証制度は福祉サービスの質の向上にも繋がっている。障害分野は小規模な法人が多いので、業界全体の底上げのためにも小規模な法人を宣言から認証に進める取組みを検討していただきたい。

#### ○事務局

小規模な法人の認証取得が進まないことについて課題感を持っている。学生を採用していない法人にとっては、学生を採用する仕組みである制度のメリットが伝わりにくい部分もあるが、現職のスキルアップや中途採用にも活用できる仕組みであるため、参加するメリットを伝える中で地道に数を増やしていきたい。

また、長期的な課題としては制度そのものを検討していく必要があると考えているので、委員の皆様からも方針等について意見をいただきたい。

#### ○委員

平成28年度に上位認証が創設され、これまでに12法人が取得している。近年ではコロナ禍の影響もあり、取得が進んでいない状況であるが、制度創設当時はもう少し多くの法人で上位認証が取得されると想定していたところ。

上位認証の取得において、多くの法人でハードルとなる項目は人事考課システムの構築で、一定以上の職員規模や人事体制の整備がなければ導入が難しいと考える。人事考課システムの導入に対する賛否もあるが、上位認証法人を増やしていくためには小規模な法人でも導入できる支援が必要ではないか。

また、現在の上位認証法人は全て社会福祉法人である。社会福祉法人が上位認証を目指す背景には公益性等も考慮された結果かと思うが、社会福祉法人以外の法人も上位認証を取得していくことは学生や一般の方から介護・福祉業界を見た時に信頼性の向上に繋がるのではないか。

#### ○委員

人事考課システムは職場の人間関係の不和に繋がることもある。認証制度は働きやすく過ごしやすい職場について検討するものであるため、人事考課システムを上位認

証の項目から削除することを検討してはどうか。

## (2) 虐待事案の取扱いについて（施行後の意見等）

### ○事務局

- ・虐待事案の取扱いに係る施行内容を説明
- ・事業者からの意見を共有

### ○委員

虐待は福祉業界のイメージを大きく損なっている。国の報告でも虐待件数は減少していない。重度の行動障害のある方の支援は、職員個人の資質だけでなく、職員配置等の支援体制に起因するものもある。令和元年度の障害分野における虐待通報件数34件の内虐待認定件数は5件であることから、虐待認定されるケースは悪質であると言わざるを得ないので、認証制度における虐待事案の取扱いを緩めることはできないと考える。3年や5年以内に虐待を繰り返すような場合は、取消しでもよいのではないか。また、上位認証法人と認証法人が同じ取扱いよいか等検討していく必要があるのではないか。

## 3 検討事項

### (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

#### ○委員

今回の審査において、基準の未達がないことは理解するが、申請法人に係る補足資料の内容が良い点のみの記載であるため、今後は申請法人が認証取得後も取り組みを継続する上で力を入れる部分はどこなのか等を記載いただき、フィードバックしていくことも大切ではないか。

### (2) 認証更新審査について

#### ○事務局

- ・審査内容を説明（基準の達成状況、特徴）
- ・認証更新申請のあった30法人の認証更新を提案

意見なし。

### (3) 新規上位認証審査について

#### ○事務局

- ・新規上位認証申請法人（3法人）の概要を説明
- ・審査内容の説明（基準の達成状況、特徴）
- ・3法人の上位認証を提案し承認された。
- ・3法人のうち1法人について、定量的指標による評価項目「全正規職員の有給休暇取得率等、労働時間に関する評価」の項目で、「有給休暇取得率としては50%に達していない」が、休日日数としてみると他法人と比較しても群を抜いていることをお示しした上で、意見交換。

#### ○委員

今回のケースは、5日の夏季休暇の取得率は100%であり、年間の休日日数も133日間と、他法人と比較しても群を抜いていること等について総合的に考えると、「有給休暇取得率が50%に達していない」という、この1点をもって、上位認証未到達とすることはできないのではないかと。

#### ○委員

実際の現場では、休暇を取るのなかなか難しいという実態もあって、職員が働きやすい職場環境の整備に向けて、がんばっているわれわれの仲間の取組について、上位認証基準の定量的指標による評価項目という一律で外形的な数値のみの判断により、上位認証未到達とするのは、心理的抵抗があるところでもあるが、これまでの審査との公平性は担保したい。

#### ○委員

公平性の担保についてだが、今回のケースに関しては、状況を総合的に考慮したときに、職員の働きやすさの観点からみると、“そんなにひどくない、むしろ、すごく働きやすい職場である”という状況がうかがえる。したがって、例えば、“意見付き”や“条件付き”として上位認証とするというのが、現実的ではないかと思う。

#### ○委員

状況を総合的に考慮した上で、今回のケースを上位認証とするという判断をしても、上位認証基準のラインはあくまで「有給休暇取得率 50%以上」であるため、“それを目指した取組がなされているかどうかの確認を毎年行う”ことも、条件に盛り込むこと重要だと思う。

#### ○委員

われわれ推進会議としては、「働く職員さんたちが、休みたいときに休める状況があるか」ということは重要ではあるが、“そういうベクトルでしっかりとやろうとしていること”を継続して確認するという『条件付き』で上位認証として認証することで進めていけたらと思う。

○事務局

ご意見をうけて、『条件付き』での上位認証とし、上位認証通知の別紙に以下の条件を明記することとする。

＜上位認証に係る条件について＞

上位認証について、審査の結果、一部の項目について、年度ごとに実績及び改善に向けた取組状況を確認することを条件に、上位認証とする。なお、該当項目について以下のとおり確認する。

【該当項目】上位認証の評価項目「定量的指標による評価項目」

〔2〕正規職員の有給休暇取得率等、労働時間に関する評価

【確認内容】

① 確認を行う年度の前年度1年間を通して勤務した正規職員について  
前年度の有給休暇取得率、休日日数、時間外労働時間

② 有給休暇取得向上に向けた取組

上記①②について報告いただき、令和3年度から令和5年度の取組状況について  
毎年度、確認する。

(4) 上位認証更新審査について

○事務局

- ・ 審査内容の説明（基準の達成状況、特徴）
- ・ 上位認証更新申請のあった4法人の上位認証更新（5年更新）を提案

意見なし。

(5) 認証基準について

- ・ 利用者や家族等によるハラスメントの状況について

○事務局

- ・ 利用者や家族等によるハラスメントに係る制度等を説明
- ・ 介護現場におけるハラスメントの現状について説明

○委員

利用者や家族等からのハラスメント対策を基準に追加することは、労働者の保護という点で世界や日本の潮流であるため同意する。ただし、コンビニエンスストア等の客と店員の関係と日常的に支援関係にある福祉分野における利用者と労働者の関係は、必ずしも同じではないと考える。職員にいつでも相談できる環境を整備することは必要であるが、利用者が意見を言いにくくなる可能性があることも考慮して検討を進めていただきたい。

○委員

カスタマーハラスメント（以下「カスハラ」という。）はパワーハラスメントと違う性質の議論が必要であるが、認証制度の趣旨はよい職場を作ることであるため、基準に追加することに同意する。取組内容は、対策方針の作成、研修の実施の他、利用者とはラスメント防止の協定を結ぶ等が考えられる。特に利用者との協定は施設側として虐

待しない、利用者側も利用のルールを守るといってお互いに心理的な抑止に繋がる。また、協定を作成していれば、施設と利用者が揉めた時も対応が円滑となる。カスハラに係る取組みを基準に取り入れることで働きやすい職場作りを進めていただきたい。

#### ○委員

利用者やその家族だけでなく、職場内におけるあらゆるハラスメントに対応すべきではないか。

また、利用者側の意見になるが、施設側からサービスの契約を解除されたケースもある。利用者の障害や援助関係の特性を考慮して、ハラスメントの定義を検討する必要があるのではないか。

#### ○委員

障害分野における労働災害の内、著しい行動障害のある方の支援中に起きた事案は約半数である。労働災害という言葉の使用に是非はあるが、こうした実態も福祉業界に人を呼び込めない一因となっている。

### (6) 上位認証審査の方法について

#### ○事務局

- ・上位認証更新審査の手続きの1つとして、認証推進会議の一部の委員とともに、上位認証法人の取組状況の確認を行うも「部会」について、令和3年9月に実施した「部会」において、「部会」の“あり方・確認の対象・位置づけ”について、複数の委員から意見があった旨報告。資料により概要を説明した上で、意見交換。
- ・なお、「プレゼンテーションにより法人の取組状況の確認をするにあたっては、定量的指標による評価項目の実績値を把握した上で行うべき」との意見を受けて、定量的指標による評価項目の実績値については、次年度から部会委員の手元の実績一覧を配付することとする旨説明。

#### ○委員

プレゼン審査を行う部会委員の人数が多すぎると思う。部会委員をしぼった上で、年度ごとに担当となった部会委員が責任をもって取組状況の確認をする方がよいと思う。

#### ○委員

法人の取組にかかる質疑応答について、新規5分、更新20分とされているが、新規の法人の方こそ詳しく確認したい。

#### ○委員

法人のプレゼンテーションの内容について、部会委員によるコンサルテーションや承認の場とするような部会の位置づけとした方がよいのではないか。

○事務局

部会のあり方については、今回いただいた意見も踏まえ、次年度に向けて検討していくこととしたい。

以上。