

第11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：3月5日（木）10：00～12：00
- 会場：京都ガーデンパレス「祇園」
- 出席委員：別添のとおり
- 欠席委員：山内委員、徳永委員、本城委員、川村委員、櫛田委員、矢野委員、廣岡委員、久保委員、山口委員
- 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、藤田副課長、後藤主事

■ 内容：

1 開会

定刻により、事務局が開会とともに、欠席委員を報告

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

平成27年2月末日現在で、宣言事業所は385件となっているところ。

これまでの認証は、第一次が29件、第二次が30件、第3次が31件。今回の認証申請も順調に40強の事業者が認証を申請していただいている。

(2) 認証制度に係る大学等に対する取組について

キャリアセンター職員、教員にアプローチすることで、大学において就職ガイダンスや出前講座といった学生へ認証制度を周知する機会を作っている。

26年度の実績としては、キャリアセンターとの協働で実施する学内就職ガイダンスは、福祉系学部のない大学では、今年度10回程度、福祉系学部のある大学では、京都府福祉人材・研修センターと協働して10回程度実施しているところ。教員と協働して実施する出前講座は5回実施した。また、学生に福祉職場就職フェア等で学生に直接アプローチできた人数は440人となっている。

また、認証を取得した事業所への効果として、福祉職場就職フェアにおける平均ブース訪問数と平均採用者数を分析してみたところ。分析している中では、平均ブース訪問数は認証事業所がそうでない事業所の1.2倍、平均採用者数が2.2倍などと、一定の効果が計れるところ。今後もこうした効果測定・検証をしていきたい。

● この制度を学生に知ってもらう努力としているとのことだが、直接インパクトがあるのは「紹介側」。大学の教授や就職部が大切だと思う。そういった意味で、就職部や教員へのアプローチについては良いと思う。一方、直接の学生への周知というのは何をしているのか。

(事務局) 制度はもちろん、併せて認証事業所について周知しているところ。

● 制度単独では、インパクトが弱い。学生を惹き付けようと思ったら、認証施設をパンフレットで紹介するだけでなく、実際の、施設職員の話聞いてもらう場や、福祉人材センターや、ハローワークで職業紹介をしている機関の説明というような一連のパッケージとして学生に周知して欲しい。

また、福祉職場就職フェアでの学生への直接アプローチについては、府が設置する「認証制度」のブースにおいて行うだけではなく、各認証事業所の事業所ブースにおいても、認証制度を説明することにもなるような仕掛けを作りたい。

実績の数値については、就職フェアのブース訪問数と採用内定数の間にある採用試験の受験者数を知りたい。例えば、施設の協力が得られないかもしれないが、職員採用試験の場で受験者にアンケートを配って「認証事業所を知っていますか？」のように制度の影響を測定するようなことが出来たら良いという感想。

● 質問だが、宣言事業所が385という数字があったが、この認証制度が始まってまもなく2年になるが、宣言の有効期限の2年が経過してもまだ認証申請をしていないという事業所があるのかどうか教えて欲しい。

宣言を安易な動機付けで行っている事業所もあると聞いたことがあり、認証取得への取組が進んでいないこともあるのではないかなと思うがどうか。

(事務局) 認証制度の初年度の25年度に宣言をして、まだ認証申請していない事業所が100強あるところ。これらの事業所は、今年度中に認証申請をしなければ、宣言の期間2年間を過ぎることとなる。

府としては、研修やコンサルティングでの支援を案内しているところだが、実際のところ、なかなか取組が進まない事業所もあるところ。

● 宣言をして、支援を受け、認証に繋がるというのが、本来の目的だと思うが、一言で「宣言」といっても、認証申請に向けて努力している事業所がある一方、宣言をしても支援を受ける場にアクセスしてこないような事業所もあると思うが、それぞれが数字上、どれくらいなのか分かるか。

(事務局) 25年度に宣言した事業所の内、100強の事業所がまだ認証申請していないが、その中の半数程度がなんらかの形で、府の支援(研修やコンサルティング)を受け、取組を進めている。残り半分については、コンサル会社の方から電話等で支援のご案内をし続けているところ。

なお、宣言は2年で期限が来るので、更新の条件として必ず研修を受けるような仕組みを作るべく、今調整している。2年間の間に認証申請に向けての取組をしていなかった事業所も、宣言を更新するためには、必ず研修を受けていただくこととなる。

● 福祉現場にいらっしゃる委員にお尋ねしたいが、例えば相談会に1回参加してそのあと宣言の更新をして、4～6年、宣言を継続させる状況も大切にするべきか、2年間取り組まないところは、宣言を無かったことにするという考え方もあるが、施設側に立って、戦略的に考えるとどちらが良いと思われるか。

● 個人的な意見だが、認証のハードルはそんなに高くないので、その気になれば認証取得はできると思う。数カ所の課題があっても集中的にその課題に取り組めば認証取得ができると思うので、宣言にとどまっている所は、やる気の問題ではないかと思う。しっかりと支援体制もあるので、ダラダラしているよりは、どこかで真剣に取り組むことが良いと思う。

● 宣言事業所であることを大切にしたいというのが、この制度を創設していた時の事務局の考えであったと思う。認証までいかない事業所を大切に、予算をかけていきたいというユニークな考えであったと思う。言い換えれば、認証になることへのアドバンテージがないと、宣言だけで止まってしまうこと事になりかねないので、ステップを進めていくためのメリットをしっかりと打ち出すことが必要。認証とらないと損する、のような動きが必要になってくるのではないかと思う。

● 認証すると2年間期限があるとのことだが、宣言するにあたって、認証までの課題、基準を満たしていない点をそれぞれの法人が把握しているかどうか、その課題に対して、2年間の間にどれくらいの時間をかけてクリアできるのか、というロードマップを作っているか、又はそういった支援をしているかどうかの一つのポイントだと思う。宣言をしたことで、自分の法人の課題がこのようにクリアされる、ということをしかりと周知することで、認証申請が進むのではないかと感じる。

(事務局) 宣言を大切にしたいというのは、まずは福祉の事業所の皆様にやる気を出していただきたいということ。その後の具体的な課題の解決については、もう少し時間を意識しながら取組を進めていただけるように、工夫をしていきたい。

● 宣言(一つ星)だけでもメリットがあるということだが、認証取得に向けてどんな取組が必要なのかをもう少し分かりやすくすることが必要だという意見があったので、事務局には検討をお願いしたい。

3 検討事項

(1) 第4次認証事業所審査について

第4次認証に向けての審査の状況と認証保留を検討している内容について説明。

昨年10月の第3次認証で保留としていた法人について、基準を満たしていることが確認された件については、今回の第4次で認証する案としているところ。

- 給与規定の整備不足で保留となっている件があり、大切なことなのでしっかりと確認して欲しいと思うが、「給与規程が明文化している」ことが基準とあり、それはとても重要なことだが、明文化さえされていれば、降給であったり、10年間給与が上がらないというような制度でも、認証を取得できるのか。例えば、制度として、16万円が基本で、毎年評価をして、頑張った人は上げる、そうでなければ上がらないという制度でも良いのか。

(事務局) 給与の基準については、「給与制度を明文化しているか」「その制度は職員にとって不利益がないか」という観点で確認している。

そういった意味では、特に遅刻が多いといった場合や、勤務態度が悪いという職員が昇給しないという場合などは認めるが、通常勤務している職員が昇給できないという制度については、基準を満たさないものとしている。

ただ、経営状況が特に悪くて、どうしても職員の昇給ができないといった場合については、一律に認証できないこととはせず、認証推進会議等で協議をさせていただきたい。

- 経営状況が特に悪くて昇給できないのか理解できるが、そういった事業所が認証に値するかというのはまた別の問題として出てくると思うが、どうか。

(事務局) 認証の基準としては、「過去5年間昇給をしているか」を確認しているが、過去5年間、全員が必ず昇給していなければ認証しない、という基準にはしていない。現状は、経営状況等が特に悪くて昇給できていないという案件はないが、もしそういった状況が出てきたら、推進会議で相談させていただきたいと考えている。

- 給与の基準について、明文化されていればよいのか、内容は問わないのかという質問については、一定の合理的理由で昇給しない人がいるということはあるが、基本的には職員に不利益がないような制度であるかをチェックしているということというのが事務局の説明。

私達としても、キャリアをしっかりと評価して昇給していける制度を期待しているので、そのあたりはしっかりと確認させていただいているということ。

● 介護労働安定センターが実施している介護労働者の実態調査の中で、辞めた方の理由で多いのが、「腰痛」と「賃金」だが、労働の内容に賃金が伴っていないと感じる人が多い。個人の職業能力について評価を受け、納得のいく説明があつて、昇給するという制度が労働者の不満を和らげる非常に重要なポイントだと思うので、今の方針で、引き続きしっかりと確認していただきたい。

● 賃金はとても重要で、制度だけでなく、絶対額がとても重要。例えば、定期昇給があつても1年に500円しか上がらなければ、10年で5,000円しか上がらないことになる。形式要件と実際要件というのは、区別しなければならないが、実際はそれが難しいので、今のような方法になっているのだと思う。

(事務局) 給与制度をしっかりと明文化して、全職員に周知しているかという点で確認をさせていただいているが、給与の額については、基準に入れるのは難しく、そこまでできていないが、1つの課題とは思っているところ。

● 制度をしっかりと周知していることを基準としているのは、学生が、その制度を知った時に行きたいと思うかどうかということだと思う。福祉はお金だけでは就職先を選ばない。

企業が学生にとって、安心感を提供できるか、ということだと思う。

● 関連して、認証する案の事業所の審査資料の中で、「基本給の範囲と昇給額の範囲を規定している」と書いてあるが、「給与体系」という基準でどこまで求めるのかというのは、1つの考えどころだと思う。

● 今の法人は「基本給の範囲と昇給額の範囲を規定している」ということだが、「初任給は15万円、基本給は15万円～30万円、昇給は2,000円までの範囲で行う」という3点が規定されていればOKということか。

(事務局) 今ご指摘のあった法人の給与制度について説明すると、給与の範囲というのは、役職ごとの基本給の範囲が決まっている。例えば、一般職の初給だと150,000円～180,000円、中級だと160,000円～190,000円、上級、管理職・・・というように、役職毎に決めている。

また、昇給に関しては、例えば下限1,000円上限8,000円というように決まっていて、その中で査定ルールがあり、実際の昇給額が決まるという制度になっている。

● ということは、基準として、ただ単に「初任給、基本給の範囲、昇給の範囲」を単に定めているだけでは認証基準に達しないということか。「給与制度がある」と言えるのは、何が最低条件なのか。

(事務局) そのようなだけでは、基準は満たさない。

「給与制度がある」ということは、学生にとって、またその職場に入る人にとって、将来が描けるかどうかという観点で確認している。毎年通常に勤務をしている職員が着実に昇給できる仕組みになっているか、職責が上がることで一定給料が上がるかどうか、またこういうことが明文化され、なおかつ職員全員に周知されている、ということを確認している。

● そういった基準であるということが分かるように、どういった観点で確認して、どういう制度が保障されているのかということを学生に説明できる解説書のようなものがあたら良い。

● 働きやすさとやりがいの両立という事でいうと、労働時間の問題がかなり重要。福祉の職場は交替制勤務が多いと思うが、この管理がどうなっているか、例えば人手不足で長時間働かされているという可能性が十分にあり得るが、そういったところをどうチェックしているか、いわゆるブラック企業と言われるところは固定残業制である場合が多いが、そういったことがあるのか無いのか、そのあたりを教えていただきたい。

(事務局) 労働時間の短縮の取り組みをしているかという観点で審査をしているので、審査の中で、事業所の平均時間外数をお尋ねすることもあるが、固定残業制であるかどうかといった点については、確認はしていない。

● 今、制度がすでに動いている状況なので、急に変えることはできないと思うが、例えばリフレッシュ休暇があって、それは職員が活用している実績はあるけれど、実は時間外労働がとて多いなどは十分にあり得ることだと思う。労働時間と残業時間がどれくらいあるかということのチェックが今後の課題としては必要であり、上位認証の場合には必ず入れる必要があると思う。

● 労働時間の関係については、二つ星の認証の段階から、少なくとも就業規則でどう労働時間が決められているか、またしっかり三六協定が締結されているかということを含めて確認をしていただきたいということは、前回の推進会議でもお話していたところ。すでに認証されている事業所についても、追加で確認をしていくことが必要と思う。固定残業代の件については、実は昨年京都ハローワークの求人情報にもそういった標記が

あるということで指摘をうけた件があり、固定分を越えた残業代については、当然追加して払う必要があり、そうしなければ基準法違反となるので、そういったことしっかりと確認してすることが重要だと思う。

(事務局) 今、ご指摘いただいた部分については、今の認証制度の運用に関わることで、別途調整させていただく。

(2) 上位認証について

前回の1月の推進会議でいただいた意見とその対応を資料4にまとめた。

評価方法については、必ず満たさなければならない必須基準を決めた上で、プラス加点を行うことや、数値の下限等の基準を求める基準・公表を求める基準、など、様々な指標を組み合わせて総合評価していける仕組みを検討している。

また、基準の数値を出す際の小規模事業所への対応として、単純に率だけを求めるのではなく、分母分子の数を確認することで、小規模がための異常値を排除できるようにしていくなどの工夫をしたい。

また、労働災害の発生率や発生防止の取組を評価するために「度数率」、「強度率」といった数値を労働局と相談の上、検討していきたい。

「魅力ある」というキーワードを活かせるように、基準に取り入れるとともに、各法人が取り組んでいる特色ある取組を若者に発信できる仕組みにしていく。

基準項目(案)として、二つ星の認証の分野を元に、上位認証の考え方、それぞれ確認すべき項目案を記載しているところ。

また、具体的な数値基準については、認証事業所にアンケート等でご協力いただいて、実際の状況をつかみながら決めていきたい。

● 評価の項目は資料にあるが、評価の基準がないように思う。評価の軸が知りたい。

例えば、研修参加者数というのは、より多くの職員に研修の機会が与えられているかを参加者数で確認する、というような概念だと思うが、その数字をどう評価するのか。

(事務局) 今後、審査基準を作成していく中で、事業所の方の意見や、研修・コンサルティングをしていただいている会社の方の意見を頂戴しながら、一定の評価基準というのを今後作成していくところ。

● つまり、今は基準の前提になる項目についての議論をして、これが固まったら、それを基準としてどのように使うかを決めていくということか。そういった基準を決める時にも、推進会議で今後議論させていただけるということか。

- 本日の資料は、基準の項目のみが示してある部分もあるので、それらの指標については、今後審査基準を作っていく部分もあるということによいか。

(事務局) そのとおり。

- もう1点、ずっと事務局に言い続けていることだが、「新卒者の入職後資格取得率」というものがあるが、これだと全員の資格者を採用したらスコアが0になるということか。であれば、無資格者を採用した事業所が得になる、ということでおかしいのではないか。福祉職場の中核人材を確保していく話と、いろんな所から人材確保するという話が分けて考えられていない。

「新規学卒者中の無資格率」というのが、新しい指標にあるがこれも同じ。入職してからどこまで変わったかという指標は、最初に低いほうが高く出せるもの。高い人を採用したら、上げることができない。

この制度の対象が中核人材であるなら、資格を持っている人が安心して働きたいと思える職場をアピールできるものにすべき。

新規採用者の中の有資格者率がこんなに高いのだということこそが、本当に福祉学科の学生にインパクトを与えたかったら、すべきこと。

事務局の考えとして、無資格の人も一般大学の人も、福祉職場に入ってきて欲しいという思いがあるようなので、せめて「入学時の無資格者率」や「3年以内の資格取得率」ではなくて、「法人内の有資格者率」で図るべきではないかと思う。最初から資格を持って入った人であろうが、入職後とった人であろうが、資格を持っている人がこんなにたくさんいる職場だ、ということの評価するということは理解できる。

せめて「数値等の満たすべき基準」の中にある「新卒採用後の資格取得率」を「情報を公表する基準」に変えていただきたい。無資格者を採用した方が損するという基準は、福祉系学校関係者としては、納得できない。

もう1点、大変な職場かどうかというのが、正規職員と非常勤職員の率などでも計れると思う。悪い派遣業者と連携している所だと、1, 2ヶ月で変わる派遣職員に頼らざるを得ない、そういった人が沢山働いている職場は、正規職員はストレスが大きい。

非常勤が多いから駄目だというわけではないので、指標として書きにくいかと思うが、学生にとって判断する材料の中として、正規と非常勤の割合のような指標があっても良いのではないか。

- 先ほどの、正規職員比率が高いほど安心した職場というのは、学生から見たら間違いなくそうだと思う。しかし、一方で、例えば最低基準をギリギリ満たしている施設と、より多くの職員を配置している施設があった場合、ケアの質としては職員が多いほど良いが、同じ介護報酬で運営している以上、職員の数を増やそうとする（ケアの質を上げようとす

る)と非正規が多くなってしまおうという悪循環がある。

派遣についても、最低基準も満たせないほどの厳しい事業所というのが、以前なら特殊な事業所だったが、今となってはどこもそういった状況になっているので、実情と併せて事業所側の意見を聞きながら、どのように基準に書き込んでいくのかを慎重に考えて欲しい。

● 数字で評価する部分が多いと思うが、数字だけの議論になってしまうと、最終目標を例えば、10%程度にするという設定にした場合に、最終10%に持って行くために、それ以外の事業所を落とすための基準になってしまわないよう、慎重にしてほしい。

数字だけの評価は、金太郎飴のような施設を沢山作り出すことになってしまう。もちろん数字は大切だが、「特色」という部分を重点的に判断いただきたいと思う。

もう1点、国において社会福祉法人の在り方について、一定整理がされているが、その中で義務化されている部分、例えば財務諸表等の公表については、上位認証に入れる必要がないのではないか。

(事務局) 前回、10%にするのか、30%にするのかという議論をいただいた。現状、事務局としては、1つの目標は考えるべきだけれど、一律に10%ありき、という上位認証の議論にはしないと考えている。

今後、指標を決めるにあたり、認証事業所にアンケート調査等をお願いして、数値の点については、全体の状況をつかみながら、基準を決めていきたい。

また、認証制度の対象は、社会福祉法人以外の法人格のものも含まれるので、共通の指標として、社会福祉法人に義務づけられるものも入れているところ。

● 宣言事業所のうち 社会福祉法人の比率はどれぐらいか。

(事務局) 全体の3分の2程度が社会福祉法人となっている。

● 二つ星の認証を取得した後に、何をどうクリアしたら上位認証を取得できるのかという基準を示さないと手が挙げにくいと思うが、そういったことを公にした上で、上位認証に手を挙げてもらうという仕組みにするということか。

また、上位認証の考え方としては、二つ星の認証の基準の中身を確認していかなければならないと思う。基本的には、二つ星の認証を受けた事業所が、1年2年立って、実質どのような人材育成の取組をしたのかという確認のための指標だと思っている。

例として、「離職率」が例えば「5%以下」であれば、そういった事業所が上位認証に値する、もちろん他にも基準はあるかもしれないが、主となるのは、そういったところではないかと思う。どれだけユニークな取組をしていたとしても、離職率が高いのであれば、その事業所は上位認証の評価の対象にはならないと個人的には思う。

(事務局) 改めてこの基準項目については、今回いただいた意見を再度整理した上で、事業所の皆様の意見を聞かせていただいて、基準の設定をしていきたいと考えている。また、学生がどういったことを知りたいかといったことを考える中で、満たすべき基準と数値して公表すべき基準に分けていきたい。

- 前からの議論だが、上位認証の基準を上から10%等の相対評価にすると、上位認証事業所が落ちてこないとなつた上位認証事業所ができない、ということになってしまうので、一定の基準を満たしたら上位認証になるという絶対評価の仕組みの方が良いと思う。

- 事務局も上から何%という考え方はしていないと思うが、他になにかあるか。

(事務局) 基準を設定するにあたり、どの当たりの数値を求めるという目安で上位10%程度と想定されるという数値を参考にすることもありますが、上位10%のみを認証することではなく、そこに向かうための継続的な法人の努力を評価できる仕組みにしていきたい。

- 10%程度というのは、この制度を実行する側の努力目標。認証制度を始める時も、5割は宣言に参加させたいと思っている、というような政策目標があった。政策的な目標と基準値を作成する目標は違う。

極端に言うと、最終的には100%の施設が上位認証にたどり着くべき。ただ、短期的にはせめて1割の人には立候補して欲しいという行政の政策的な目標があるだけの話ではないか。基準づくりにおいて%が箍となる考え方はやめて欲しい。

厳しいトップリーダーなのか、目指す事のできる程度なのか、という対立軸があった中で、前回の会議の中では、必ずしもトップリーダーにこだわらないという意見がある程度でている印象だった。

(事務局) 10%にするとか30%とか40%にするとか、ここで決まった訳ではなくて、上位認証をスタートさせるにあたっての一定の基準として考えているところ。

- 基準ではなくて目標ではないのか。

(事務局) 目標として、一定のパーセンテージを想定するが、それをずっと維持していくのではなく、より多くの事業所がそこにたどり着くことで、全体の底上げをしていく。そして最終的には、全てのところが上位に移行していただく、ということを目指していくという意味では、委員と同じ思いだと考えている。

- 労働時間の所について、有給休暇取得率も良いが、元々の所定内労働時間が何時間か、ということも重要。所定内労働時間が、法律ギリギリに最長である可能性は十分ありえるし、もし所定内労働時間が短ければ、労働者にとっては良いので、そういったことも検討して欲しい。

- 学生は、休日日数が1年で何日あるかということには、とても興味を持つと思う。

- 休日日数については、どのくらいだったら良いのか、という基準は微妙なので、出たものを見ながら判断するという形だろうが、そういった指標が必要ではないか。

(事務局) 年間の休日日数は、二つ星の認証においても、認証後の公表事項として、ウェブサイトで公表させていただいているところ。

- 今後の上位認証構築に向けてのスケジュールについてだが、今回も、各委員からいろいろな意見が出ているが、次に議論するタイミングは、6月になるのか。

(事務局) 次は6月を予定しているが、早めにご議論していただけるように準備していきたい。10月の上位認証公表までに、6月の後9月にご議論していただく予定としている。

- 状況によっては、6月、9月に限らず、回数を増やすことも視野に入れていただき、議論できる機会があっても良いと思う。初回の宣言更新はいつ出てくるのか。

(事務局) 宣言から2年間で期限になっているので、平成27年5月に宣言が切れる事業所が始めて出てくることになっている。

- その宣言の更新についても相談をして欲しかったところ。本来であれば、なぜ2年間で認証取得まで進んでいないかということの総括の報告があるべき。

(事務局) 宣言の更新で問題になるのは、認証取得に向けた取組をせずに2年経過したということなので、その法人のやる気を出すような研修を検討していきたい。

- いずれにしても再宣言をさせない、という結論にはならないものと思うので、できるだけ認証に向けて進んでいただける制度をなるべく整理していただきたい。

第11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	京都大学公共政策大学院 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 編集局長	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	徳永 寿老	大学コンソーシアム京都 専務理事・事務局長	欠席
	本城 江理	佛教大学 進路就職課長	欠席
経営者団体代表	川村 雅己	京都経営者協会 渉外部 担当部長	欠席
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	欠席
	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	欠席
	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	欠席
行政代表	笹 正光	京都労働局 職業安定部長	
	久保 敦	京都市 福祉健康局 保健福祉部長	欠席
	山口 寛士	京都府 健康福祉部長	欠席

<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	
	藤田 育	副課長	
	後藤 順子	主事	