

## 第5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12日（火）10：01～12：02
- 会場：京都府公館 第5会議室
- 出席委員：別添のとおり
- 内容：

### (検討事項)

#### 保育系団体への事前説明について

学童連盟、日本保育協会、保育園連盟に説明。そうじて良い反応。単にPRするだけではだめなので、きめこまかくPRしてほしい。人材確保育成について喫緊の課題ととらえ対応していきたいとのご意見であった。

(資料2) 宣言事業所の募集、様式に認証申請の希望時期の欄を追記した。

(資料3) 認証事業所の募集、認証の審査申請は、様式にあるよう、自己評価をした上で申請していただくもの。

パンフレットの始めに、趣旨を記載、本制度に期待することを2名の写真とコメントでキャリアセンターと若い方を並べてこの制度への期待感を表現したい。活用のススメでは、関係団体からの活用のススメ、認証制度のスキーム。上位認証について今後議論することとし、3段階で整理したもの。その下に認証事業所のメリット、宣言事業所への支援メニューを記載。中面には、認証までのフロー、宣言と認証の手順を記載。下に評価項目認証基準を表記。学生アンケートの知りたい情報を参考に記載し、見える化するための公表イメージを記載。最後の頁は、FAQで、対象事業所や認証手順、認証基準について説明している。事務局案を皆さんのご意見もいただき、ブラッシュアップしたい。

### (主な意見)

- 事務局から説明のあったことについて、何か質問があればよろしくお願いします。
- 様式第2号（認証申請書）について、自己評価表はどう付けるか。○×なのか5段階なのか記載例があった方が親切。また、新規採用者への研修は全職員に知らせる必要があるのか。
- ×と考えていたが、検討したい。新規採用者への研修は全職員に周知することまで求めたい。
- 研修の内容の復命まで求めるのか。
- 第3者評価の評価項目は細かいので、新規採用者研修はどの程度かという基準は示しておいた方が良いのではないか。
- この項目と同じく、指針などで細目がある。一人でも○なのか。自己評価者は具体的な基準があるかで悩むので、自己評価者用のマニュアルなどを作成し、府のメッセージをした方がよいだろう。
- 審査方法でも説明するが、評価者用のチェックリストを作成する予定。自己評価表に

はそこで

- 自己評価する程度に捉えれば良い。
- 様式第1号（がんばる宣言書）だが、あえて若手職員と明記する必要があるのか。中途も採用している。
- ターゲットを若手としているので、若手と記載しているもの。外すと中途採用などターゲットが不明確になると考えているもの。
- この業界は、中途が多く、間口が広い業界だが、ここは若手で進めてきたもの。その他なければ次に行きたい。
- 名称について、「がんばる」という言葉に違和感がある委員もあったもの。この制度が外部の方にわかりやすい名称とすべしと考えている。がんばる宣言は、「人材育成宣言事業所」と、言葉から内容が分るものとし、認証は「きょうと福祉人材育成認証事業所」とし、愛称とし、チャレンジ宣言、育み認証としたので、ご意見をいただきたい。
- 事務局の案について、ご意見をいただきたい。
- 上位認証についてはどうなるのか。
- 上位認証の内容は今後検討したい。
- 上位認証名はセットで考えなくても良いのか。イメージで愛称となっているが、味気ないが基礎、上級など、学生にとってはわかりやすいのではないか。
- 上位認証が用意されているのでセットで考えた方が良さだろうという点、1級2級の方がわかりやすさだろうというご意見。
- 2級は使いにくい。認証は認証とし、上位は上位とした方がよいのではないか。認証基準を満たした方が認証。それ以上は上位とする。
- 上位に誘導するなら2級、1級の方が良いが、社会福祉士制度など認定制度もある。
- 2級だと出来ていない逆のイメージになってしまう。チャレンジだと辞めることもできるので、後戻りできないというイメージであればキックオフ宣言など。上位も名称を決めた方がよいと思う。
- 事務局でご検討いただいてもよいのではないか。
- 愛称の使い方を整理した方が良さだろう。愛称を一人歩きさせて使うのかなど。正式名称で区別しなければいけない。「育み」は中途半端な印象。
- 受け手（若い人）の感覚でどうなのかが分らない。若い人に分ってもらえる名称。優劣をつけるための認証ではないことは強調したい。がんばっているという印象を持ってもらえる名称。
- 上を目指すための名称とするのか、認証を評価するのか。宣言する事業所、認証を受ける事業所など、一つ一つを評価するもの。ただ、ホップステップジャンプという制度でもある。
- 宣言はキックオフの様なイメージ。認証はスタンダード認証、上位はスーパー認証など。文章は読まないのので、愛称の代わりにチャレンジで★、認証で★★など、ビジュ

アル化した方がわかりやすい。

- 愛称は普通使う名称となるので、「育み認証」では分らないだろう。ビジュアルと愛称を整理し、わかりやすくしなければならない。育みは学生が通常つかう言葉ではないだろう。
- 意見は出そろったので、時間があれば名称について議論したい。  
次の審査方法について意見をいただきたい。
- 京都府が専門業者に委託し審査をする。審査にあたっては、京都府職員、人材育成と指導監督するセクションの2名、専門受託者、3名のチームを編成する。認証後においても、実態が違うという苦情等に対応する制度を設置したい。場合によっては認証を取りやすくするようなフォローアップ。認証する事業所がなんらかの支援を受けた場合を想定したもの。宣言をして支援を受けずに申請する場合は、①は割愛される。審査内容と推進会議の意見を踏まえて、知事が認証を行う。審査手順は、申請書類の確認、コンサルティング内容や達成状況の確認、ヒアリング等で審査をしたいと考えているもの。
- 事務局の説明についてご質問。
- 職員が回らなければならないので、50も100も希望があったときにどうするのか。
- 審査日数は半日と考えている。3チームと考えているので、1日6カ所、1月に100カ所。宣言は100カ所、申請は半分の50カ所と考えている。1か月の期間があれば集中して審査ができる。取組改善が必要な事業所は除いているが。
- 認証審査チームだが、仕事は、審査専門か。事業所への普及活動はどうなるのか。
- 9600万円の予算を計上している。事業所/大学に普及するPRチーム、審査チームがあり、別ラインで考えている。
- 専門的業者は委託で、毎年変わることはあるのか。
- 毎年プロポーザルとなる。審査チェックリストや視点は専門業者と相談し、マニュアル作成し、審査する。業者が変わってもそのマニュアルを使う。
- 認証基準自己評価表は大切になるので、何をもって○なのかが明確になると自己評価が付けやすく、確認もしやすい。
- 第三者評価をブラッシュアップすればできる。事業所もなれてきているのではないか。
- 第三者評価の受診が必須なので、足らずの項目の評価と考えている。
- 社会貢献の地域交流で、年1回のイベントで○となるのか。判断基準は議論しなければいけないと思う。
- 制度設計上は1回と考えている。
- 受託者が宣言事業所の達成状況を報告するとなる。業者が確認するのであれば自己評価が多少ぶれても良いのではないか。
- 審査する受託者と事業所支援する受託者は別と考えている。
- がんばる宣言をしてから審査、認証までは取り組んでいる期間は行政が単独でするの

か。

- 認証取得するという前提で宣言してもらおう。その後、コンサルを入れて支援する。支援がなければ、認証手順は②から始まる。
- 資料としては、宣言から始まらないと分かりやすい。
- 認証手順に宣言を小見出しにして明記すればわかりやすい。宣言段階、申請段階とすればわかりやすい。
- 様式第2号（認証申請書）の自己評価だが、受託者の役割が大きいので、リンクしていればスムーズにいくだろう。
- わかりやすい手順やパンフレットにわかりやすく記載してもらおうなど、初めての試みなのでご意見をいただき、進めていただきたい。次は推進方策について議論いただきたい。
- （資料6）学生・府民への活用促進計画をご覧ください。僭越ながら事務局案として提出させてもらうもの。

主体ごとに事業所への活用促進、学生・府民への活用促進としている。指導監督権限が京都市にあるので、情報を提供いただきたい。次の頁には、学生/府民向けの推進計画。5月下旬を目途に第1次締め切りを行い、応募状況や認証マークについて審議いただく。8月には審査結果への意見、9月には認証を行い。2陣は2発目の認証をしていく。中段には広報手段、下段には広報ツールを記載している。

- 事務局の説明に意見があるか。
- （資料6）学生・府民への活用促進計画に福祉人材センターの独立した位置づけはないのか。マスコミはアドバイスのみだが、大学も「求人事業所への周知」となっているので、マスコミにも周知と書いても良いのではないか。
- 人材センターは京都府の両輪となっているので、主体側に含まれあえて含めていないもの。学生・府民への活用促進計画は、それぞれの主体ごとの「自らの取組」のたたき台としているもの。
- オーソライズするには、総会などで意思統一しなければならないので、行政がお願いするのが良いのではないのか。人材センターは独立した機関として使っていくべきなので、対象として可視化しておくべき。人材センターは評価されるべき存在でありまいとなるので、ゼロでも責任がなくなる。人材センターにもがんばってもらえるのではないか。
- 府社協が京都府から指定を受けている。確保育成定着にかかる様々な取組を行っている。府社協としては、この制度推進のため、独立させた方が職員のモチベーションも上がる。人材センターが実施している事業（研修等）も含まれているのであれば、説明をお願いしたい。我々としては協力していきたい。
- 京都府事業として委託している部分と補助金の部分があるので、調整していきたい。
- 目的は、若い人に知ってもらうこと。合同就職説明会において、一定平等であり、そ

れ以上は事業所の相違工夫となる。学生にわかりやすく事業者側が安心できる愛称。看板に★をいれるなど、主催側としては悩ましい。出展いただく方を平等とするのか、★3つ付けると効果はでるだろうが、趣旨からいくと押し押しなので。

- 主体は京都府なので、その他団体は、協力なので主体ではなく、別にした方がよいのでは。
- 名称にも関わる話。
- 認証マークができて若い人に周知される。就職説明会で認証マークがでるとないのでは違って来るが、どの事業所にも取ってもらえるのであればそれはオーケー。
- 団体周知はオーケー
- 京都府に来てもらって説明してもらおうこととなる
- ミシュランは外からマークをもらうのか。これは第三者評価に近い。認証に関わるのは複雑な思い。
- 看板に認証がつくことが想定されるが、差別化しないのが目的だが、学生にとっては★があるとインパクトがある。
- 事業所としては必要と考えると、団体代表の立場。みんなが三つ★がとれるかといえは違うので、差別化される。
- 一般業界に判断基準・指標（規模）がいくつもあり、学生がその指標により就活するが、福祉はその指標がない状況、そのため、うけることすらためらっている現状。行政は主体になっているのは、指標を定めているので、学生にとっては判断基準のひとつが出来た。事業所が別に指標でいくことは構わない。このことで困られる施設は認証を取られるだろう。
- 京都府事業だが、業界として主体的に取り組まなければならない。
- 一般企業は指標が多くあるが、福祉業界の全ての事業所ではないが情報が少なく指標が立てにくい。長く働きたいという学生が増えるなか、入職後の人材育成にも力を入れる事業所であれば、学生も安心して働ける職場としてイメージ出来るだろうし、大学としても安心して送り出すことが出来る。京都府が先頭にたって、人材を受け入れる事業所と送り出す大学等が一丸となって福祉人材を育てる試みが、全国の先駆けとなり福祉業界が活性化すればと思う。
- 労働局としても、運営方針案に位置づけ、マッチングのため活用させていく。
- 京都市として、集団指導で周知していく。人材確保に関して保育所も含めて大変なので、人材確保勉強会でも広めて底上げを図りたい。法令違反についての情報は提供したい。審査への人的協力も現地確認ができればよいが事業所監査で忙殺されているが、現地に足を運ぶことで実態がつかめると考えているので検討したい。
- 意見があれば1週間をめでに意見をいただきたい。名称も印刷に影響するので、事務局と座長と相談し、結果について各委員にお知らせしたい。
- 委員であり行政側だが、5回開催したが、全国にない制度で、道無き道に歩き、よう

やく光がみえてきたところ。25年度については、健康福祉部として盛りだくさんの予算がついた。包括的な人材をどう作って行くのか、可視化社会をどう作って行くのか。私どもが考えていく中で勉強させていただいた。戦略的な周知に努めて参りたい。この事業をながく育てていただきたい。制度をつくり区切りをつけ、次回は6月としたい。