

## 第7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：9月12日（木）10：00～12：00

■ 会場：京都府公館 第5会議室

■ 出席委員：別添のとおり

■ 内容：

（報告事項）

### 2（1）宣言事業所及び認証事業所

8月末の状況として、宣言法人数が152。宣言法人内の事業所数は1038。

種別内訳は、高齢が約750、障害が約200。

法人形態の内訳は、社会福祉法人が103、株式会社が20、医療法人が16、その他一般、公益、有限会社等となっているところ。

●目標の数値を教えて欲しい。京都府内の高齢・障害・児童の事業所が社会福祉法人に限らず沢山あると思うが、長期的にみて、どれくらいの事業所に認証制度に参加して欲しいと思っているのか。また、今後の参加法人を増やしていく方法は？

（事務局）まずはターゲットとして、社会福祉法人の方々にご参加いただきたい。現在、京都府内に、国の所管も含めて433の社会福祉法人があり、これを3カ年で、少なくとも宣言をしていただいて認証制度のシステムの中に入ってきていただくという目標のもとで進めている。

一方で事業所単位では京都府内の約6500事業所のうちの、まずは半分くらいに3カ年の間に宣言していただくことを目標としている。

今後の推進策としては、参画事業所にとって、メリットが目に見えることが必要になってくる。学生へのPRを推進していくと共に、それをまた外に、事業所に向けてPRをしていきたい。

それから、個々の事業所のレベルアップにおいては、引き続き様々なカウンセリングや相談事業、このあたりを更に充実させながら参画促進をしていきたい。

●二次申請のところで法人単位でない事業所単位での申請があるようだが。

（事務局）採用システムや人事システムが法人のなかで一つであれば、法人単位での申請、認証となる。例えば、高齢や障害事業所については、施設間の人事異動があるが、保育所との間には人事異動が基本的にはないといった法人がある。こういった場合は、法人内の一部の事業所での申請としているところ。

### （2）認証マークの決定について

前回の推進会議の「京都府」を明記した方が良いという意見もふまえて、マークが決定。マーク作成者は、10月の1回目の認証式の際に表彰をする。

### （3）支援メニューについて

支援のⅠは、研修とコンサルティング、支援Ⅱは、京都府からの助成金、支援Ⅲは、様々な事業への参画となっている。

#### 支援Ⅰ：研修・コンサルティング

① 民間会社（委託先）の実施する集合コンサルティング、研修、個別相談、個別コンサルティング、事業所内研修、組織診断：無料

② 府社協の主催研修の中の資格取得の研修（ケアマネの受験対策、社会福祉士）、職場の難問解決セミナー等：受講料あり（ただし、助成金の対象）

## 支援Ⅱ：助成金

- ① 事業所実施研修等への助成
- ② 第三者評価受診への助成

## 支援Ⅲ：事業への優先参加

合同就職説明会に宣言・認証事業所の優先的参加を進めていく。

福祉職場就職フェアにおいても、認証事業所の優先的出展をお願いしている。

●民間会社の支援に、人材育成のための研修があるが、府社協でも同様のものを行っているのではないか。また、府社協実施の支援メニューは受講料が必要とのことだが、そうであれば、宣言へのメリットにならないのでは。

加えて、事業者団体の委員方への質問だが、助成金というのは、事業所にとってどれくらいインセンティブになるのか？現場の感覚を経営者の方にお聞きしたい。

また、支援Ⅲの大学等への周知の具体策を知りたい。

（事務局）府社協の事業との重複については、今年度については、府社協の研修計画が最初にあつて、その後から府の認証制度の支援メニューとして、民間会社に委託している研修等を追加で付け足していったため、時期や定員について、認証制度の支援メニューとして整理できていない部分もあった。

来年度の支援メニューの構築にあたっては最初から人材研修センターの研修と、他で行う主な研修、そのあたりを摺り合わせながら構築をしていかななくてはと課題として受けて止めているところ。

府社協の研修については、府の委託の部分と独自に実施している部分がある。今回、支援メニューとして掲載しているのは、独自で行っているもので、そちらについて、助成金の対象としていく予定。

また、大学等への周知の部分については、ポータルサイト、大学生向けのパンフレットをつくっている。こういったツールが出来上がった時点で、福祉系の大学を中心にして就職課などや、先生方にもご協力をお願いしていきたい。

●府社協や人材研修センターにおいても、認証制度に適合する研修を案内するときは、適合研修ということを明示して各施設に案内している。

府社協としては、京都府から委託を受けてセンターが実施している研修については、支援メニューのひとつと認識している。なので、支援メニュー一覧には入れていただきたい。京都府委託の研修は、受講料といっても、実費の資料代程度である。今回は民間に委託ということになっているが、今後は社協としても、認証制度を普及・発展させていくということで、積極的に役割を果たしていきたいと思っている。

もう1点、申込方法についてだが、研修の実施主体が複数あった場合でも、研修自体のスケジュール管理や案内を一括管理するほうが、事業所側にとって分かりやすいのではないか。

●民間委託もあり、府社協もありという現状で良いと思う。この推進会議のメンバーである府社協が事業の利害関係者になる、ということが良いものかどうか危惧している。

府社協を支援メニューから削除した方が良いということではなく、ある意味、今の形でいいと思っている。民間会社の委託は、予算ありきで、予算が無くなれば実施できなくなる。しかし、府社協の研修は、それに比べて長期的に継続できるもの。並列させておいたほうがいい。有料といっても、資料代程度ということであるし、有料や無料と違いがあった方が、ある意味では説明しやすいのではないか。

●あるべき姿としては、実施主体が民間会社と府社協、という考え方ではなく、新任者研修という研修があって、その研修を民間会社もやっている、府社協もやっているという形だと思う。今後のビジョンとしては、ひとつの会社に維持させ続けるというよりは、府がメニューを決定して、それを様々な主体が行う、という形が良いのでは。

府の関与の仕方として、ガイドラインだけ示して、その内容を行う研修については、「認証制度適合」と認めて、一括して補助金を出すとといった方法もありではないか。

●府社協の研修については、独自に研修を行っているのではなく、国が各都道府県に福祉人材を育成するための機関を設置して、都道府県が主体的に事業をやりなさいという前提があるもの。民間と同じ土俵で手を挙げて競争しながらやっているのとは少し違う。ただ、内容的には競い合いながらレベルアップをはかっていくことは、当然良いことだと思う。

●府社協として、国の責任でやっているから、このままで良いのだというスタンスは、ある意味大船に乗って安心しているように見える。少し危機感を持つべきでは。

●認証制度は、府が意欲的に動いていて、府社協に丸投げすることなく自立的にやっている。これについては、全面的に評価する。今後、そういった調整も含めて府社協が引き受けるのはどうかという議論については、良い意味で府のほうが「独立してやる」と言うのを期待する。

例えば、京都市社会福祉協議会の検索システムにおいては、“初任者研修”や“ケースワーカー”といったキーワード検索で、様々な民間会社が実施しているもの、職能団体が実施しているものも、すべての研修がピックアップされ、そこで申込めるシステムになっている。そういった場で競争にさらされ、研修費用や研修期間等の差が比較され、選ばれる時代だと思う。

ただ、北部をどうするのかという議論がある。そこは別途の判断として、北部は特別に別途委託するなどの方法は考えられる。

●労務管理とワーク・ライフ・バランスという項目があるようだが、一つの研修材料として、京都で働く人の実態についてピックアップして欲しい。福祉関係で働く人も相談したいことがあると思う。

また、支援Ⅲの大学との関わり方についてだが、大学生が福祉に対してどんな意識を持っているのか。福祉の事業所の方が大学で講義をするといった形で1年生から福祉とはこういう事業をやっているのだという実際の生の講義が人材育成に必要だと思う。

●事業者団体の委員への質問があった。助成金のインセンティブについて、いかがか？

●人を育てる、自分の事業所でスタッフを育てるということに自腹を切って積極的に行っていると所とそうでない所があるが、いずれにしても助成金が出ることに関してはインセンティブがあると思う。

また、自分のところのスタッフを育てるのは、その事業体の責任ということをもっと意識する必要があると思う。何かしてもらおうという意識が強い。そういう意味での耕しということで、インセンティブになってほしいという気持ち大きい。

●障害施設には、小規模の所が多いという現状がある。コストや労務管理、ワーク・ライフバランスなど、小規模では取り組みにくい部分が実はあつたりする。大法人やスケールメリットの部分があるが、そういうことばかりでは、差別されていると感じる人が出てくるのではないだろうか。こ

のメニューは魅力的だが、小規模の所で研修にも出せない所を底上げしていかなければいけない。

また、人材育成で、どうしても大規模のスケールメリットがある事業所の人材育成と小規模の人材育成では違うので、大規模の高齢系に若手人材が偏ってしまうのではと危惧している。

●支援メニューについては、周知が充分でない法人もある。助成金は、手続き的に簡単であれば問題ないが、面倒な手続きが必要であれば、労力やお金との相談でインセンティブとして意味があるか、ないかということになってくる。

### 3 検討事項

(1) 第一次認証審査事業所の審査について

第1回の認証審査：7月9日～8月19日

審査結果：

「1 新規採用者が安心できる育成体制」：

いずれの対象施設においても計画表等整備されており、特に問題はなかった。

「3 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり」：

いずれも様々な取組みをしていただいております、特に問題はなかった。

「4 社会貢献とコンプライアンス」：

これについてはそれぞれの事業所への指導の内容等、特段問題なく、労働局のほうにも事前に確認依頼をしていく中で、特に問題となる法人はなかった。

「2 若者が未来を託せる人材育成とキャリアパス」：

給与体系、又は給与表の導入」の項目については議論が必要

認証申請法人のうち、2法人について、いずれも初任給については規定があるが、給料表や定期昇給については確たるものが確認できないものがあった。

ヒアリングをするなかで、昇給については毎年 労使交渉のなかで決定していくとのこと。実態として労使交渉の中で毎年、昇給しているという事実が確認できるなら、認証しても良いという考え方もあると思うが、意見の分かれるところかと思うため、ご意見を賜ったうえで、継続案件とする道も考慮いただきながらご議論いただきたい。

●制度として定期昇給の規定はあるのか

(事務局) 今回の法人については、毎年1回行うとの規定がある。

●年に1回定期昇給を行う規定がなければおかしいが、給与体系、給与表は、実際にどのように審査時に確認したのか？給料表があるなら、その場に出せるはずではないか。

(事務局) 今回の法人については、給与表は作成していないとのことであった。

●要するに、定期昇給するという規定はあるが、給与表はないということか。

(事務局) その通り。昇給額については、毎年、交渉で決定している。

●私としては、過去5年で、昇給を確実にしているのであれば、ある意味で会社の自由度ということから考えても、問題ないと思う。逆に言うと、定期昇給、給与表等の制度はあっても、実際に運用していない、就業規則に書いてあるが誰も知らない場合の方が問題がある。今回の法人については、過去5年なら5年にそういうことをちゃんとやっけていて、実施しているなら私は構わない。

●民間企業で規模によっては本当にいろんなケースがあるので一概には言いにくいですが、福祉の業界においては、若手にとってのネックのひとつに給料が安いという問題がある。やはりここはやむをえないという気持ちがある反面、これをOKとしたら、そもそもどう学生さんを迎えていくのかという根拠が極端に薄くなる気がする。働く人に提示できるような給与表は、つくっておくべきではないか。

●給与体系を提示するのに一定の組織があって、作ろうと思えば、それなりの職務形態と評価制度の基準をあわせてもたないと、金額が出てこないということになるので、一貫としてつくりたくないという企業であれば、どうなのか。

●形式要件で確認すると、形式だけはあるが実態がないという企業が認証される可能性がある恐れがある。実態の担保もしていただきたい。過去5年間の実績を見て、定期的に昇給しているのであれば、良いと思う。

今回のような場合は、過去5年間の実績を教えてもらうのが良いと思う。定期昇給の実績があるかどうかで判断すべき。福祉の業界というのは、いろんな企業体がある。すべてにこういった一律的な人事制度を押しつけるというのは無理があるのではないかと思う。

●給与体系がどういうふうにあるのかということは、学生にとっては一番重要な部分で、そこにまったく答えが出せていないということで、大きな問題だ。久本先生の言われた実績値でやるべきでは？

●福祉業界というのは、いろいろな単価が決まっているので、優秀だからって給料がどんどん増えるというわけにはいかない。そういう意味では、実績を見るというのは規定より厳しいはず。作成するのは楽で、実践するのは大変。もともとこの給与規程の部分の認証基準は、形式要件だったので、さらに厳しい実績要件を満たしているという条件で、認めて良いのではないか。逆に言えば、実績もやっていないのであれば、京都府として認証できないのでは？ ずっと働き続けようと思う学生にとって、賃金は一番大きい。そこを曖昧にして京都府が推すというのは、やはりかなり厳しいところがある。

●今回の認証事業所件数を広げていくなかで、この問題はクリアするのは一番難しいと思う。やりますだけでは済まない項目なので。なので、どこまで厳しくするのがいいのか。曖昧にしておく、学生さんのほうから真っ先に問い合わせがくるかもしれないので。

●2つの意見が出ている。1つ目は、やはりこの業界は給与が安いということがあった。こういったことから、やはり根拠を、形式を示すと同時に職務規程とか評価とかそういうものも合わせて、ちゃんと示すべきではないかというご意見です。

それから、2つ目は、それが無い場合に、実績を見たらどうかという意見があった。

形式がなくても実績があればいいということなのか、形式と実績が両方ちゃんとしていないとダメなのか。事務局は、この意見についていかがですか。

(事務局)事務局内でも意見が分かれている。形式要件での審査では確認できない部分をどのように確認していくかというなかで、この2つの団体については、結果ではあるが、確実に定期昇給していると確認を取った。

●組合と労使交渉をやっているということなら、それなりのことをやっているのではないかという

気がする。組合がなく、経営者が一方的にかたちだけつくって、実は従業員は全く知らないというようなパターンが充分ありうる。そういうところに、学生に大丈夫と言っていいのか、認証を与えていいのか。そちらを懸念する。

●その通りだと思うが、労働組合があるところとないところとある。労使交渉をしているなら、それで良いと思う。組合と定期昇給の議論をした時の報告等を会社側から出してもらって、確認をしていくのも可能。時によってはマイナスの時もあるし、ゼロの時も、それは状況によっては仕方ない。3年で見ると5年で見るとあると思うが労使交渉の確認書があると思うので、それを一度提出をして判断すべきだと思う。

●審査資料の中の、別の法人の内容だが、「評価が連動した昇給制度」というのは、どういうものか。誰でも確実に毎年上がるということではなく、ルールがあって、昇給する人としらない人というのが出るというきちんとされたものという理解でいいのか。

労使交渉の場合は、両方が交渉しながらひとつの到達点で給与を定めるということがあるが、この場合は使用者側の一方的な判断になりかねない。

(事務局) 成績連動型の場合、例えば成績でABCがあると。Aについては5000円ずつ、Bについては3000円ずつ、Cについては1000円ずつ。それぞれ、職員等のヒアリング等を通じて成績を決め、それを本人に対しても伝えていく。それに基づいて毎年1年の給与を決めていくという体系化された形で出されている。

●原則は形式要件でちゃんとするということだが、今回の2社のように、労使交渉でという場合は実績があればOKだが、委員意見があったように、労使交渉の場合は確認書などの確認をしてほしいというのが今日の大体のご意見ですが、よろしいでしょうか。

(オブザーバー) ご指摘いただいた通りだと思うが、一方で、今回認証させていただくと、認証事業所の公表ということで、10年後のモデル賃金なども学生に公表することとなる。

今回、認めるか認められないかは実績等にもよるが、それを他の法人と並べた時に、先々の学生向けの情報提供をどう表すのかについて、事務局のほうでもう少し悩みたい。実態の把握と、法人団体とのやりとりと、先々の公表のイメージについて総合的に検討して次回に保留させていただきたい。次回は二次が1月か2月になるので、それまでに検討する。

## (2) 上位認証の考え方について

3つの方向性を事務局案として提示。

① 認証の3年後に、認証更新を受ける際に上位認証を与える考え方。

無事故・無違反の場合、ゴールドに切り替わっていく自動車免許の考え方に近い。

② 今までの認証基準により難しい要件を負荷していくという考え方。

新しい要件の例としては「1 新規採用者が安心できる育成体制」では、実績をしっかりと公表していくことを付加する。「2 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成」では、人材育成計画とキャリアパスを連動させる。または、受験資格の講座などを開設し、尚かつ実績が上がっていることを要件とする。「3 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり」の部分については、出産後復帰実績等、実績の中身を問う。「4 社会貢献とコンプライアンス」では、例えば、法人内の全ての事業所が第三者評価を受診しているというような要件。

また、新たな基準としての「府の認証制度の取得」では、「京都モデル」のワーク・ライフ・バランス認証を合わせて取得することや、京都府障害者雇用推進企業（京都はあとふる企業）認

証取得を求めていく。「国制度の実績」の部分では、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の取組実績等も求めていく。

③ 上記①と②を組み合わせた案

●賃金と労働時間という、一番基本的な実績についての記述が無い。この条件がないと、能力は高まっているのに、給与は10年前と同じという状況を認めてしまうことになる。

●案の3というのは、案の1や案の2と何が違うのか？ 案の1は、2回目の申請は自動的に上位になるということ、案の2は基準より高い基準があるということですね。すると、案の3の組み合わせとは？

●案の3は、最初から上位認証はなくて、最初は認証を受けて、3年後、初めて上位認証を申請できるものということか。

●案の1は、ここにいる委員は考えていなかったと思う。何らかの上位の基準を作成して、それをすぐに申請できるものとするか、認証のステップを踏んだ後にとれる物とするかの選択だと思う。個人的には、認証のステップを飛ばしての上位認証（案の2）もありだと思う。レベルの高い所が今後、わざわざ3年待たなくてはいけないのか・・・

●事務局、案の2は3年待たずとも随時申請できるということでもいいですね？

（事務局）そうです。案の2については、3年待たずに1年でも2年でも、条件を満たせば上位認証になる。案の3は、待機期間として3年待ったうえで判断していく。

●案の1は、特に付加的な基準をクリアしていなくとも安全運転、無事故無違反であればということ。案の2は、上位の基準を満たした時点で、随時申請できる。案の3は、上位の基準を満たした上で、認証取得から3年待たなければ3つ星にはならない。

●案の1というのは、みんなの期待を裏切る。案の1の考え方を残すのであれば、3つ星に変わるのではなく、単に何度でも更新したら信用するから次回の申請は3年後とか5年後でいいといった更新手続き上の優遇はありだと思うが、運転免許で言えば1種から2種に変わるような、高いレベルに上がったとは言えないのではないかな。

●案の1が出てくるのに驚きを隠せない。案の2の基準を、どのあたりに設定するのが議論だと思う。宣言している事業所の半分や6割がとれるものなのか、もっと厳しい基準にするのか。

●案の1で言えば、最初の認証というのは初心者マークという感じか？ 初心者マークだから3年だが、その後だったら5年か4年に1回でも良いという話は充分 検討に値する議論かと思う。我々も、案の2が基本的だと思っていた。案の2か案の3かと言われると、3年後（案の3）でもいいかなと思う。認証制度がどういうふうに動くかがまだ少し見えていない。上手くいくかも分からないのに、すぐ上位というのは急ぎすぎではないかと思う。2年間ぐらい実際を見て、3年目だったら上位認証というのを準備しておいて、それがどういう成果を生んだのかを見てから作った方がよい。現時点では、今の認証の効果がまだよく分からないので。

●上位認証はこれから考えていけばいいと思うが、どれくらいの規模を想定するのか。最初のレベ

ルの認証を達成していく状況にも関わってくる。また、形式要件と実態の要件についてだが、形式的にできていても実際が悪ければ社会的に問題になり、認証の意義が問われることになるので、むしろ実態の確認の仕方を問うほうがいいのでは。

●元々の理念として「ホップ・ステップ・ジャンプ」ということなので、今回、第一次の認証を与えるのであれば、その認証事業所の次の目標として、上位認証を早く決めた方が良くと思う。モチベーションを高めるためには、更なるインセンティブ、上位認証に行くには更なるラインがあるのだというものが無いと駄目だと思う。誰でも次のステップにいけるのではなく、上位認証のハードルはある程度高くすべき。

●案の1のように、機械的に更新するだけで上位になれるというのはどうかと思う。上位になるには、上位の基準があって、それを満たしてなれるのが一般的。

私が認証制度のなかで期待していることは、実質的に給与が上がること。しっかりやっている所は、ちゃんとした処遇ができていくのだということを認証していただきたい。収入がしっかりアップするという構造が変わっていかない限り、形式は変わったが実際は変わっていないということになる。それを京都府が認証しているということになると、やっぱり福祉は安くていいのだという逆の認識を学生たちに持たせてしまうことになりかねない。そこはとても大事なポイント。

●たしかに給料と労働時間の問題というのは、現場経営者としても、現場としても悩みの種。だが、実践すれば収入が上がるという仕組みではない。その部分を置いて人材育成、という違和感はずっとある。

働きやすさも含めて、人材育成のなかで案の2が必要だと思う。そこに実績という、維持するというのもとても大事だと思う。システムができて、守られなければ意味がない。

第三者評価をきちっと見るという。もちろんこれは人材育成と違う部分もあるだろうが、僕は第三者評価というのは効果があると思う。第三者評価の改善ができていくかどうかを見ていくとか。すごく難しい部分があるとは思いますが。

●上位認証だからといって、給料が何万以下は駄目だといったことは行政として踏み込めないだろう。ただ、キャリアパスのようにある意味曖昧なものでもあれば、処遇が悪くても駄目だとは言っていないのが今の認証のレベルだと思う。

それに対して、上位認証では、実態をもっと見えるようにしていこうという段階だと思う。一方で、規模や業界によって違いがあるだろう。だからこそ、高い給料を出せない所は他で魅力を出し、それらが、それぞれ提示されることで学生が選ぶ。給料は安いけれど研修が充実しているとか、労働時間のシステムが魅力的だということで、こっちに行きたいという話になるかもしれない。給料が見えることも大事だが、それだけでなく他の努力が見えるような、〇×形式ではない、オリジナルな工夫といった魅力の評価していける基準はどうか。

上位認証なので実態に踏みこむが、それは小規模等の事業所が切り捨てられるのではなく、努力していると部分が見せられるような、学生にとっても選択肢が増えるような仕組みが良い。

●基準の中身を考える前に、上位認証の目指すレベルのコンセンサスが欲しい。宣言事業所の中の1割を目指すのか、5割を目指すのか、あるいはみんなが仲良く手を繋いでワンランクアップしましょうといったことなのか、多分、委員の中でもいろいろな意見があると思う。

印象では、行政側は努力した分だけステップを上げていてもらいたいという、制度本来はそういうものだと思っている印象。一方、我々の感覚では、そういうやりかたでは全体はレベルアップしない。物事が変わる時というのは、突出して評価の良い事業所が先頭をきり、それについていけ

ない事業所は残念ながら落ちていくと。そういう力学が働くくらいにしないと、この認証制度をやる意味はなくなると思う。福祉事業として、法人として最低これぐらいのレベルでやってほしいという、かなり次元の高いレベルを描き、そこに到達する企業は少ないとは思いますが、それを目指してこそその上位認証。それをやるにあたって弊害もあるかもしれないが。全体の水準を引き上げるために、という考えかたはやめたほうがいいのではないか。

●整理すると、提示された案の1、案の2、案の3というのに対しては、みなさんほぼ意見一致ということで、案の1はないだろうと。案の3の場合はやはり、2、3年置いてから上位認証に踏み込んでいったほうが良いのではないかというご意見があった。

次に、上位認証の内容や基準の中身について。また、行政がやるということで、できるだけ多くの所で、横並びで腕を組んで上がっていくということが想定できるが、やはり本当にこの業界のイメージを上げたいのであれば、逆に魅力のある福祉事業を行っている所を明確にし、そこについていけない所が出てきてもやむをえないのではないかというくらいの気概でやってはどうかというご意見があった。委員のほうからは、この上位認証基準のイメージコンセンサスについてもう少し議論してはどうかという意見も出ていた。更新の時期については、特に無事故無違反の所は3年更新を5年更新にするという仕組みは検討してもいいだろう。また、一定の高い基準を満たせば随時上位認証への申請ができる仕組みは案の2だったが、制度が発足してから1年後というのは短いので、3年置いたほうがいいのではということだった。ただ、上位認証の中身について具体的なご意見がいくつか出た。また、上位認証基準のレベルイメージについて、事務局の考え方を確認したい。

(事務局) この制度は進化する制度。宣言事業所から認証に到る部分については、必要最小限のレベルまで引っ張り上げていきたいと思いますというので提案させてもらった。上位認証については、いろんな考え方があると思う。他の事業所、学生から見た事業所、魅力ある事業所を選定するという意味では向井仲委員が仰っていたように、より高いレベルを目指そうとしている事業所を認証していくという考え方を事務局としては持っている。

●認証事業所のうちどれくらいが上位認証を受けるという構想があるのか。

(事務局) 個人的には認証事業所のうちの10%くらいかと。

●離職率についてだが、その事業所に勤務し始めてから、どれくらい辞めていくのか。留まり、働き続けている人がどのくらいいるのか。個人の事情があるだろうから、辞める人はいるだろうが、その率が著しく高いとどうなのかと思う。離職率というのはマイナスイメージなので提示しにくいだろうが、学生の立場からすると重要な指標。離職率が高い企業は募集も多い。そういうのは望ましくない。離職率の標準や平均を示したうえでどう考えるかは重要な指標。

●事務局のイメージの1割はきつすぎる気がする。少なくとも、現認証については、福祉法人の100%、事業所の50%というのは相当高い目標を設定していると思う。最低そこまでやってもらい、あとは相当努力して、厳しめの評価をするのは賛成。しかし、努力や競争が見えるようにというのは、裏返すと、特定の指標にならないというのが大事だ。実際、学生も給料だけでいくわけではない。研修制度やサポート、離職率の低さも見る。単一な基準にならず、総合評価のような形にして欲しい。また、現認証の基準では、法人内の職員への公開としている基準を、一般に公開するような基準もありだと思う。それに加えて、上位認証独自の基準も作っていくと良いと思う。

●賃金と労働時間、離職率の指標は必要だと思う。ただ、今、学生も福祉の世界に入る動機は千差

万別。一概に正規が○で非正規が×とも言えない状況でもある。

(オブサーバー) 正規雇用や非正規雇用等については、今後の議論のなかで少しずつ固めていきたい。

●安心して働いていけるというのは大事なことだと思う。この制度自体が信頼できるような、これを見て正しく判断できるような、担保としてどう提供していくのかというのは大きな課題だ。3年ごとに更新するという話があったが、認証後に、ブラック企業であることが判明したり、申請内容に誤りがあった等が起きた場合の対応は考えているのか？

(事務局) 途中で不祥事等が発覚した場合、あるいは後から分かった場合は、即刻 認証を取り消すこととしている。

(事務局) 今後のスケジュールということで、今日ご審議いただいた第一次の認証事業所については、10月の中旬に第1回の認証式を知事からの認証証を交付させていただく予定。

また、10月末までの認証事業所の申請を現在行っていて、次回、12月から1月にかけて改めて訪問審査をする。その審査評価を踏まえて2月頃に次回の推進会議を開催する予定。その際に、上位認証の考え方につきましても、再度、事務局で整理して提案させていただく。

## 第7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 論説副委員長	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	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	
	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	代理： 向井担当課長
	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	
	藤田 育	副課長	
	後藤 順子	主事	