

第31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5年7月12日（水） 13：30～15：30

■会場：京都経済センター 4—D

■欠席委員：越智委員、土淵委員

■事務局：健康福祉部 東江副部長

地域福祉推進課 杉本課長、一色参事、井谷主幹

松浦副主査、伊勢田副主査、角野主事

■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 検討事項

(1) 制度見直しに係る前回会議までの振り返りについて

(2) 認証基準及び運営方法について

(3) その他

3 閉会

■議事録

2 検討事項

(1) 制度見直しに係る前回会議までの振り返りについて

○事務局

- ・前回会議での事務局提案事項を説明
- ・前回会議の委員意見を説明

○意見・質問なし

(2) 認証基準及び運営方法について

○事務局

- ・京都府の介護・福祉人材の確保・育成について説明
- ・認証制度の課題及び見直しに係る方向性について説明
- ・見直しの概要について説明（申請要件、認証基準及び審査方法）

○委員

事務局案に同意する。

認証基準の評価項目に業務の標準化やテクノロジーの活用を追加することについて、それらをまとめて「生産性向上」と表現することに違和感がある。

認証基準によって業界の方向付けを行い、法人の人材育成体制が整い、離職率が低くなっていることは、個々の法人の努力もあるが認証制度の成果であると考えている。一方で採用において認証制度によるブランディングが有効に機能しているとは言い難く、認証取得前後の状況を比較したデータで検証する等が必要ではないか。また、今後は福祉に興味のない人も含

めて福祉職場に参入促進できるような効果的な制度周知に取り組んでいただきたい。

上位認証申請において、認証取得後2か年度以上の実績要件を廃止することに同意する。現状では宣言、認証、上位認証を段階的に宣言・取得していくこととなっているが、法人の取組状況に合わせて、宣言や認証の段階を省略する対応を認めてはどうか。

○事務局

現状では認証申請の時期及び審査の期間を設定し、かつ、審査結果を推進会議で諮る運用であるため、宣言法人として認証申請してから認証取得までに時間を要することとなっている。近年の傾向として、宣言中に支援メニューを活用して認証申請するケースが大半であるため、宣言、認証とステップを踏む運用としているところ。

○委員

事務局の見直し案に賛成する。特に定量的な基準項目を導入したことを評価する。

「生産性」という言葉について、介護・福祉業界に馴染むかという課題はあるが、政府が多用しているため、使わざるを得ないのではないか。

宣言、認証、上位認証のステップアップについては、原則段階を経ての運用とし、飛び級できるようなケースが出てきた時に例外を認める運用はどうか。

政策効果に関しては、景気変動等によって数字が動くため検証が難しい部分もあるが、認証・上位認証の取得前後で比較するとよいのではないか。

○委員

生産性向上に係る評価項目について、DX化やケアプランのデータ連携が推進されているため、認証制度に盛り込み、業界として取り組んでいくことに賛成する。

介護事業を運営する認証・上位認証法人から制度への参画だけでは人材確保に効果的ではない旨の話を聞いた。当該法人は職員のモチベーションアップに繋がるため更新を続けているが、事務手続きが負担であるとの意見も挙げられていたので改善に取り組んでいただきたい。

介護・福祉業界ではコロナ禍のクラスター対応等により時間外労働時間が増加している。数値の公表にあたっては、求職者に数値を説明できるよう備考欄を設けるなどの配慮をお願いしたい。

○委員

自法人では上位認証を取得したことで求人への応募が増えたと実感しているが、分野別の傾向として、障害・児童関連事業と比べ介護事業に係る人材確保は苦戦しているところ。

介護・福祉業界において生産性という表現が適切かどうかは様々な意見があると思うが、ICTの活用をはじめとする業務の見直しについては業界全体で取り組んでいく必要があると考える。

○委員

認証基準の見直し案について、プロセス重視から実績重視の基準へ移行することであるが、評価のチェックポイントにおいて削除された「会議」や「周知」の項目は、「仕組み」

の項目で確認するのか。それとも評価項目「職員への周知」で網羅的に確認するのか。キャリアパスなどは職員自身が認識し、キャリア形成することが重要であるため、「会議」や「周知」の項目は、職員のモチベーション維持にも繋がる重要なプロセスだと考える。

○事務局

評価のチェックポイントにおける「仕組み」は法人内で制度として運用している内容を確認するものである。見直し案では、各評価項目に係る仕組みの構築や取組内容についての協議結果の確認を省略し、新設した項目「職員への周知」にて法人内における周知の仕組みを一括して確認することを想定している。

○委員

上位認証申請において、「認証取得後2か年度以上の実績要件」を廃止する提案があったが、本見直しにより虐待の認定等によって認証停止となった法人が早期に上位認証申請可能となることから、求職者の職場選択において懸念とならないか。

○事務局

認証停止の解除については、認証基準に係る取組の継続と虐待の再発防止に係る取組を確認し、推進会議で諮問して決定することとしているところ。認証停止の解除となる法人は、認証停止中も認証基準に係る取組を継続しているため、上位認証申請において改めて認証法人としての実績年数を求める必要はないと考えている。

○委員

一般的な規模の法人にとって、認証の維持や上位認証に係る取組は負担が大きい。業界内では上位認証の取得の有無ではなく、どれだけ先駆的な仕事をしているか、どのようなチャレンジをしているかを評価している。上位認証法人はバランス良く取り組んでいると思うが、必ずしも業界内の評価とは一致していない。

○委員

認証制度には法人内で人材育成が上手くいったという意見と取組が負担であるという意見がある。見直しの目的そのものを整理されてはどうか。

○委員

認証を取得するだけで採用が容易になるというものではない。常に人材確保・定着に向けて取組を継続するプロセスが大切であり、認証制度は一つのツールと捉える必要がある。

○委員

これまで福祉職場は労働環境に関する評価に課題があり、認証制度の創設にあたっては環境条件を一般社会にアピールすることを趣旨としていたところ。認証制度が目指すものは、一定の要件を業界全体で整えていくことであり、認証の取得のみで人材確保・定着が上手くいくというものではないと考える。

○委員

見直しのポイントにプロセス重視から実績重視の基準への移行が提案されているが、プロセスについても重視すべきではないかと考える。

○事務局

きょうと福祉人材育成認証制度に係る事業の見直しについて、求職者が求める情報の発信、求職者向け体験メニューの充実、事業者支援メニューの再編及びオンラインシステムの導入を提案

○事務局提案のとおり承認

(3) その他

○事務局

- ・ 認証制度の見直しのスケジュールを説明
- ・ 次回会議（10月実施予定）までに必要に応じて業界団体宛て意見聴取を行う旨説明

○委員

介護事業に係る人材確保は障害・児童関連事業に比べ厳しい状況であるため、認証の取得だけでなく法人での何らかの努力が必要であると感じた。

基準の見直し案において、評価のチェックポイントから「会議」と「周知」を省き、「周知」に関しては網羅的に確認する項目を新設する提案があり、多くの委員が賛同したと認識している。一方で一部の委員からはプロセスが重要であるとの意見もあり、働く職員のモチベーション維持を含めその意見に異論はないが、結果との関係性をどのように扱うか。

○事務局

これまで認証制度では、組織としての取組実態を重視し、会議における協議や決定について会議録等の提示を求めてきたところ。審査業務を担う立場としては、法人運営が多様化する中、組織決定の確認を会議録に求めることができないケースもあることや法人の負担軽減を目的に組織決定された取組の実態を確認する見直し案を提案したところであり、取組の実態を重視する考え方は変わらないものとする。

○委員

宣言及び認証・上位認証の申請に係る実績年数等の要件については、再度事務局で整理いただきたい。

上位認証の取得が業界内の評価と相違することについて、認証制度は一般社会に対する職場環境のイメージアップや求職者に向けて育成体制が整っていることをアピールする仕組みであるため、業界内での評価と並行して必要な制度だと考える。

○委員

有給休暇を消化しないことをステータスとするような職場もある。新たな人材を受け入れていくためには、現場の職員の意識から改善していかなければならない。

○委員

多くの法人が認証制度に参画し、人材育成に取り組んでいることをしっかりと周知いただきたい。これまでの大学等への周知も評価するが、これからは福祉に興味がない学生を業界に取り込んでいけるようなブランディングも必要ではないか。

○委員

認証取得は法人の規模に関わらず最低限必要なことだと考えるが、上位認証の取得を最終目標とした場合、障害分野は小・中規模の法人が大半であるため、到達は容易ではない。障害分野においては、支援の質にこだわりを持って就職する方が多く、業界内の評価も同様であるため、制度内のステップを多様化する等、小・中規模の法人でもどこか一点でも秀でている取組があれば評価されるような仕組みも検討いただきたい。

○委員

認証制度は介護・福祉職場で働く人の働く質を高めるものであるため、有給休暇の取得率や時間外労働時間等の数値をもって働きやすい職場であることの内実を作っていたきたい。業界において介護の質が評価されることは理解するが、認証制度は働く人の立場で安心して働ける環境をどう作っていくかが重要ではないか。

○委員

京都府社会福祉協議会では事業者向けの研修も実施しているところ。事業者向けの支援メニューの再編にあたっては、認証制度単独に関する事業だけでなく、京都府で取り組む施策や事業と一体的に検討するべきである。

○委員

参画法人の事務負担の軽減として、事務局からオンラインシステムを導入する提案があったが、オンライン手続きが苦手な法人も多い業界であるため、サポート体制を含めて検討いただきたい。

○委員

参画法人が800を超え、事務局の負担も大きいと考える。更新手続き等は法人の自主点検を尊重する等、抜本的な見直しも必要ではないか。

以上