

## 第22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：平成31年3月19日（火）10：00～12：00

■会場：ルビノ京都堀川「ひえいの間」

■欠席委員：桂委員、山岸委員、廣岡委員、野田委員、安部委員

■事務局：京都府健康福祉部 山口高齢社会対策監

介護・地域福祉課 神田課長、安部副課長、井谷主査、石田主事

### ■内容

#### 1 開会

定刻により、事務局が開会とともに、欠席委員等を報告

#### 2 報告事項

(1) 認証制度の大学周知状況について

#### 3 検討事項

(1) 上位認証基準の見直しについて

(2) 今後の認証制度の方向について

#### 4 その他

#### 5 閉会

### ■議事録

#### 1 報告事項

(1) 認証制度の大学周知状況について

### ●事務局

認証制度の大学周知状況について説明

- ・福祉職場インターンシップ説明会や出前講座等を大学で開催する際に認証制度について説明している
- ・大学へのはたらきかけとしては主に近畿圏内の大学を対象としており、今年度は各大学への訪問回数を合わせると110回
- ・学生に直接説明する機会としては年間で約30回設定することができた
- ・2019年3月3日に開催した就職フェアでの来場者アンケートにおいて就職先の選考基準について尋ねた。「成長できる環境」、「福利厚生充実」、「人間関係の良さ」という選択肢に回答が集中した。

- こちらの制度の説明のための機会を大学に設定してもらうのは難しい。大学がすでに組んでいるプログラムの中で、例えば30分だけなど一部分で説明機会をもらうのが現実的だ。今年度、これだけ説明の機会がもたらえたのはその点を意識して取り組んでいたか

らだと思う。大学側の要望に柔軟に応えられるように準備し、今後も説明の機会を増やしてもらいたい。

就職フェアでのアンケートについてだが、「成長できる環境」という項目が抽象的なので、もっと細分化して設定してもよかったかもしれない。その方が福祉事業所にとっても参考になる。いずれにせよ、このようなデータは今後充実させてもらいたい。

- アンケートについては質問項目や質問方法など修正すべき点はあるかと思うが、このようなアンケートを取ることは非常に重要。他に同じようなアンケートをしているのであれば比較してみたい。
- 「福利厚生が充実」とまとめてしまっているが、休暇の取得状況や給与水準などこの項目についてもより細分化すべきかもしれない。
- 学生がどのような基準で選んでいるのかという事を知りたい。今回の質問項目は少し働いてみないとわからない事が多い印象。就職フェアなどで対応している職員に大きく左右されてしまう。まず学生に現場で働いてもらうためにはどのようなことが必要なのか知りたい。分野別に見たデータなども見てみたい。
- 福祉職場は女性が多く働いているが、「女性の活躍」という項目に票が集まらなかったのはなぜなのか気になる。
- 休日日数や離職率などは認証基準にも関係してくる内容だと思うので、認証基準ともリンクさせるべき。

### 3 検討事項

#### (1) 上位認証基準の見直しについて

- 事務局

前回の推進会議において保留事項となっていた上位認証基準における有給休暇取得率及び時間外労働時間の不適格ラインについて提案する。

- ・ 有休休暇取得率の不適格ラインについては50%としたい
- ・ 時間外労働時間の不適格ラインについては継続して検討していきたい。今回の意見を参考に次回会議以降に結論を示したい

- 有給休暇取得率の不適合ラインが50%というのはあまりにも低いというのが率直な印象。上位認証だということを考慮して75%のような高いラインをつくるべきだというのが私の考え。すぐには無理だと思うので、中長期的にはそのような観点を持っていてもいいのではないかと。

あまりに低い基準だと業界のマイナスイメージ定着に繋がりがかねない。猶予期間を設けた上で、ある程度高い基準を示すべきではないか。

- 有給休暇取得率について、現場としては様々な制度等が交錯していることもあり、事務作業が非常に多く、煩雑である。この辺りを工夫しないと解決できないとは思いますが、ある程度高い水準でも対応できないことはないかと思う。時間外勤務についても同様に事業所としては取り組みやすい部分ではある。

- 確認になるが、現在の基準において時間外勤務については評価対象にないのか。

#### ●事務局

時間外勤務については加点のみの項目になっている。具体的には10時間未満の場合は1点追加、5時間未満は5点追加、0時間だと10点という加点になっている。

- 時間外勤務の削減という点は取り組みやすいのではないかと。他の産業でも時間外労働削減の動きは進んでいる。

児童はおそらく福祉業界の中でも時間外勤務が長いと思うので児童の、特に入所系施設についてはあまり同列に考えるべきではないと思うが、その他の分野では改善しやすい項目ではないか。

学生は福祉業界に対して時間外勤務が多いというイメージを持っている。すでに時間外勤務がほとんどない法人もあるし、そのような実態をアピールすれば良いイメージに変わっていくのではないかと。

有給休暇取得率についても引き続き検討は必要。中長期的な視点でも構わないので、上位認証基準を通じて京都府の方針を示すべき。

- 時間外勤務の削減は取り組みやすいという意見があるが現場としてはそう簡単な話ではない。働く側からすれば、8時間労働などの決まりがあるが、利用者からすれば「そんなもの関係ない」というのが正直なところ。ただし、頭ごなしに否定するのではなく、「働き方改革」が示す方針に挑戦することは必要だと感じている。

現場で熱心に働く職員のモチベーションなども考えると難しい問題。熱心な職員はやはり利用者やそのご家族からも評価が高い。そのような職員に対して、有無を言わず早く帰るよう促しても、自分の仕事を否定されたという印象を受けるのではないかと。そう

いった点も考慮しながらではあるが、挑戦すべき問題だと思う。

- 時間外勤務などについて施設側が運営状況等を公表しているところもあるが、そのようなデータは確認したのか。
- 事務局  
探した中では見当たらなかったのが改めてアンケートで確認したという状況。
- 「やる気のある職員の時間外勤務が多くなるというモデルから脱すべき」という議論についてはそれが燃え尽きに繋がってないのか、またキャリアアップにしっかり繋がっているのかが問題ではないか。
- 障害の分野で一番危機感を感じているのは重度障害者の生活支援。そのような分野でどれだけ人が確保出来るかということが問題。以前から入所施設は不人気ではあったが、最近はその顕著になっている。
- 上位認証の不適格ラインが50%という点は基準として低すぎる印象ではあるが、現場のことも考慮するとすぐに対応するのは難しいとも思う。  
時間外労働について、熱心な職員ほど時間外が多いというのは福祉に限らずどの業界でもあること。職員のやる気と勤務時間について天秤にかけるのは難しいところではあるが、もう一度考え直す良い機会なのではないか。
- 有給休暇の取得率については私は60%以上にすべきだと思っている。京都府の認証制度は国や他の自治体がモデルにしている。「働き方改革」の元年ということも考えると大きく前へ踏み出すことも必要。それにより事業所の意識も変わっていく。すぐにとは言わないが将来的にはそこまで上げることも見越して検討していただきたい。
- 熱心な職員が時間外労働も多くなるという意見については一般企業でも同様の問題が起きている。しかし、そのような考え方を改めないと「働き方改革」にはついていけないのだと思う。気持ちは察するが、そこは割り切るべきではないか。対人の仕事なので時間内に終わらないケースもあると思うがそこは勤務制度などの仕組みを工夫して対応すべき。そのような意味で時間外労働の不適格ラインというのはなるべく高い基準を設定することが重要ではないか。
- 福祉の仕事の対象は「命」なので仕事の質はしっかり保たれるべき。表向きの数字だけが先行していくことには不安を憶えるが、それでも業界としては挑戦していく課題かと

思う。

- 大規模な事業所は比較的対応しやすいと思うが、小規模法人の中にはかなり難しいところもあると思う。全体で考えていかないと業界の底上げには繋がらない。

- 事務局

時間外労働について本日の意見を踏まえ、もう一度データを調べながら検討してまいりたい。

有給休暇については来年度は50%と提示し、それと合わせて将来的にはより高い基準にすることを周知していくのはどうか。

- 将来的な目標についても出来れば本日決めたい。いつまでにどの程度まで引き上げるのか。目安でも構わないので明確なものを早い段階から示すべき。短い期間で低い基準を設定するなら、長い期間で高い基準を設定した方がインパクトはある。私はとりあえず来年度に示す基準として50%は低いので60%が妥当だと思う。そして将来的な基準としては5年後には75%程度に設定するのが良いと思う。

- 私はその意見に賛成。

- 賛成か反対か現時点では回答出来ない。75%と言う数字に設定する根拠が現状では乏しい。ただ、概ね5年で高い基準に引き上げるという考え方については賛成。

- 職員配置基準や介護の質の問題についての議論がこの業界でも始まろうとしている。先進的な事業所はいいとして、まだ戸惑っている事業所も多いのではないかと。その状況下でどのような基準を設定するか判断するのは難しい。概ね5年かけるという点は良いが将来的に75%まで上げるというのは今日の会議で決定するのは難しい。

- 来年度の目標についても現時点では50%でよいのではないかと。

- 私も同じ意見。

<今後の方針>

来年度は50%でスタートするが、概ね5年で高い基準に引き上げるということは周知していく。どこまで引き上げるかは継続して検討する。

時間外労働については継続検討し、概ね1年以内には結論を出す。

## (2) 今後の認証制度の方向性について

### ●事務局

平成25年度の制度創設以降、宣言・認証事業者数は順調に増加。約半数の都道府県で認証制度が導入され、平成30年度末には厚生労働省から認証制度を普及するガイドラインが発出される予定で事業者・行政の中では一定浸透している。

課題としては大きく二つあり、一つ目が「求職者（特に学生）への周知」、二つ目が「宣言事業所が認証のステップに進めない」こと。

今後は「認証制度の学生等への効果的普及」、「福祉業界全体の底上げ」を両輪として進めてまいりたい。

### ●事務局の意見のとおりで、今後の課題は学生への周知、社会への普及だと感じている。就職先を考える中で学生や大学教職員の中では一部上場などの評価基準がある。認証制度がそこに加わっていきけるか。

また、宣言事業所への支援を緩めても良いのではないか。創設当初は制度普及のためにもとにかく宣言を増やすという方針だった。しかし、現在は一定数認証事業所もある。現状を考えると、宣言事業所が認証に進めるよう支援をするよりは、認証を取ることのメリットをより強化していくことの方が重要ではないかと考えている。

### ●事務局

対象が社会福祉法人だけにはなるが、法人に対しての補助金を今年度見直した。来年度からは一部の補助金の交付要件に認証の有無を含める予定。少しずつではあるが、変えていこうとはしている状況。

### ●話題が逸れてしまうが、この4月から外国人人材の制度が新たにスタートする。その辺りの影響についてはどの様に見ているか。

### ●事務局

外国人人材の受入れと認証制度をどう絡めていくかという点はまだ議論できていない。前提として、外国人人材に関する知見をほとんど持っていない。そのため、この春からまずは外国人の受入に関して、どのようにしていくか、何ができるかを議論していく予定。

### ●今後、「働きやすさ」を発信していくとのことだが、具体的に「働きやすさ」とはどういうことなのか。

●事務局

認証基準にある、時間外勤務削減や有給休暇取得に向けた取組を想定している。

●今までの話では有給休暇の取得率などは高い数値とは言えない。現状ではむしろ「働きにくさ」をアピールすることになってしまうのでは。例えば、「パワハラやセクハラに対して事業所がバックアップ体制をしっかりと取っているから働きやすい」というと分かるが、そのような具体的な話がない。

●他の業界はその点、しっかりアピールできることを用意している。「働きやすさ」の新たな評価軸を提示していきたい。

●「働きやすさ」についての具体的な事例をもっと多く見せていくべき。

●各委員の意見を参考に、認証制度をより効果的に普及できるよう取り組んでほしい。