

第12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27年7月15日（水）15：00～17：00
- 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：徳永委員、宮本委員、久保委員
- 事務局：介護・地域福祉課 田村課長、田中担当課長、藤田副課長、後藤主任、番主任
- 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) きょうと福祉人材育成認証制度の進捗状況について

①事業所への支援状況について

- ・平成27年7月1日現在の宣言・認証の状況

宣言が411件、うち認証が138件という状況

平成25年度から認証制度がスタートしたので、今年度から2年間の宣言期間が経過する法人が発生している。本来は、宣言2年間の間にできるだけ認証に向けて取り組んでいただくよう支援をしているが、2年間で認証までたどり着けなかった法人については、宣言更新制度を設け、一定のセミナーに出て、今後の計画を提出していただければ、2年間再度の宣言期間とすることができることとしている。

これまでの間、失効の対象は40件ほどであり、うち11件の宣言が切れているところ。11件の内訳としては、半分程度は、前向きに再度の宣言を検討していると聞いている。

- ・認証取得に係る支援メニューについて

資料のとおり、集合では課題別のコンサルティングや階層別研修、個別では相談会や事業所を訪問してのコンサルティングで支援している。

活用状況としては、例えば平成26年度に認証を取得した74件については、そのうち90%が支援メニューを何らか活用された上で、認証を取得されている。

支援メニューの活用促進についても、コンサル会社を中心に、個別に電話等で事業所にアプローチをしていただいている。

- ・認証を取得したことによる効果

昨年2月に宣言・認証事業所へのアンケートを実施。認証取得後1年以上経過した事業所と、それ以外の事業所の採用計画に対する充足率を確認したところ、前者の方が16.2ポイント高い結果となっている。

また、認証取得後の具体的な効果としてもアンケートを行ったところ、「認証事業所限

定の人材確保事業に参加できるようになった」「事業所における人事・労務に関する諸制度が一層整った」というのが、最も多い意見。「職員の育成・定着に対する意識、モチベーションが上がった」、「事業所における学生をうけ入れる意識が高まり、体制が整った」という意見も昨年度の認証事業者を中心に多く聞かれたところ。

②学生・求職者への普及状況について

・大学、短大、ハローワーク、ジョブパーク、福祉人材・研修センターなど色々な機関に協力いただき、ガイダンスやセミナーを行ったり、インターンシップなどの事業説明の際にも、必ず認証制度について周知を行っている。

学生への周知活動の結果として、昨年度3月の就職フェアでのブース訪問数や採用支援エントリー数、採用者数を認証事業所と宣言事業所で比較してみたところ、ブース訪問者数で1.3倍、採用者数だと6.0倍、認証事業所の方が多くなっている。

また、就職フェアで学生にアンケートをとるなど、様々なところで事業効果の測定をしていきたいと思っているところ。

- 宣言期間の2年間が切れた事業所が、宣言更新ができるということだが、さらに2年後に再更新ができるのかを教えて欲しい。

また、宣言期限切れが11件あるとのことだが、これらの事業所について、なぜ切れている状況なのか、また切れた事業所の今後の目途や状況について教えて欲しい。

(事務局) 宣言更新をしたところについては、できるかぎり早く次の認証のステップに進んで欲しいと考えているところ。制度としては、さらに2年後に再度の宣言更新を認めるかどうかは、今後検討する。

宣言期限切れの11件については、再度のアプローチはしているが、一部にはメリットが感じられない等で明確に宣言更新をしないと言っている事業所もあるが、他には、更新の意志はあるが多忙のため手続きが進まないところや、更新するかどうか決めかねている事業所もあると聞いている。

- 府として、取り組まない事業所に対して、今後どうしていくかのスタンスが必要。宣言期間切れについて、何度も再更新を可能にして、なかなか認証申請をしない事業所に働きかけ続けるよりも、支援をしていく、働きかけていく対象とする事業所と、しない事業所に分けても良いと思う。

この点については、今後検討をしていただきたいが、制度の一定の品質を保持するためにも「メリットがない」という事業所については、積極的な働きかけをしないということも考えても良いと思う。

また、今回の資料にある「認証の効果と感じていること」というのは、とても大切なエビデンス。制度が始まり3年目となり、いよいよエビデンスを出す段階に来ていると思う。

今回、その努力はとても良いと思う。

例えば「就職フェア時のブース訪問の問い合わせなど、コンタクトする学生の数が増えた」の20%程度というのが、良いのか悪いのか評価をするのは難しいが、もし良い評価をするなら有り難い効果があったということだし、低いと見るなら、大学にしっかりとアピールしきれていないということなので、改善の方法を考えなければならないということになる。このようなエビデンスをどんどんためていって、この制度に意味があるという根拠として欲しい。

行政の事業として評価をしていくことが大切。ただ、行政の事業なので、効果測定は必ずしも厳しくしなくても良く、そこが企業と違う良さだと思う。将来にむけて、効率が悪くても将来に向けて努力するのだ、ということは評価する。

ただ、一方、認証制度が継続していき、全国のモデルになっていくというときに、コストパフォーマンスの視点も必要になってくる。効果が出ていないものは問答無用ですぐに中止しろということではなく、どこのお金を削って、どこにお金を入れるのか、という次年度に向けての事業評価をして欲しい。その評価結果を来年以降教えていただければ有り難い。

● 事業者の取組状況について、非常に良くまとめていただき、事業の効果が分かって良いと思う。ただ取組状況について、あくまで事業者側の視点が中心になっているように思うので、可能であれば、介護労働者のアンケートをとっていただき、認証を受けている事業所で働いている労働者がどう思っているのかを計測して欲しい。

また、宣言切れの11件については、「メリットが感じられない」とあるが、もしかしたら、経営者が人材育成、定着促進、労働者を雇用する事業主としての意識という部分が不足している可能性もあると思う。そういった事業所で就業している労働者は悪い就労環境で働いているという懸念もあるので、そういった事業所には、介護保険事業から退出していただく、淘汰するというようなことを一定考える必要もあると思う。

● 認証制度の質の維持は大切だと思う。宣言の更新だけではなく、認証された事業所が経年劣化していないかという確認が必要。一旦認証されればそれで質が保障されるということではないので、その辺りはどうなっているのか。

● 認証の有効期限は何年か？更新時は、初回の認証と同じ事をするのか。

● (事務局) 有効期限は3年で、現在のところ、初回の認証と同じような確認をしようと考えている。

また、認証期間の3年間の間にも、認証事業所のコンプライアンス状況の確認を今年度か

ら始めたところ。後ほど説明させていただく。

(2) 組織活性化プログラムについて

・これまでの推進会議においても、事業所で働く職員の満足度についても把握するべきだという意見があったが、そのような事を踏まえて、職員の意識を調査し、それを組織の活性化に繋げるようなシステムの構築を検討しているところ。

府として事業所が無料で活用いただき、職場の満足度や職場の定着につながることを目的としている。内容としては、仕事・労働環境・人間関係等などについてのアンケートをウェブで行い、これを数値化して組織の強みや弱みを顕在化し、組織活性化に活かすものにしていきたい。

上位認証にも絡めて考えていて、組織活性化プログラムの活用を認証の要件の1つにすることや、一定割合以上の回収率を求めたりなどと方法を検討していきたい。10月くらいにプレ調査を実施して、来年度以降から実際にシステム施行をしていきたいと考え、検討を進めている。

● こういう試みについては、賛成。ただ、いくつか意見がある。

まず、ウェブだと、圧倒的に回答率が下がる。これは、大学の授業評価においても、紙ベースで行っていた時代と、今、ウェブで行っているのとでは、回収率がかなり落ちている。次に、60問というのは設問数が多い。ただ、今後プレ調査をするということなので、その結果としてシンクロしている問題を削っていくなどの対応でも良いかと思う。

もう一つは、これが、研究的なデータの蓄積としては、とても意味があるのは分かる。ただ、職員へのフィードバック、コミュニケーションに使えるのかどうかという話になると、一定の回収率や、匿名性の担保が必要になる。このときに、何百人も職員のいる大法人であれば良いが、20人くらいの施設で、2~3人しか回答しない場合、「上司は役割を十分に果たしている」などという問題に正直に答えられる訳がない。そのようなことを考えた時に、法人と職員とのコミュニケーションに本当に使えるのかは疑問。

上位認証と組み合わせることは賛成、でも「平均値以下であれば上位認証に認められない」となると、施設長としては、良い答えを出すように職員に圧力をかけざるをえない。そのような正直に答えられない状況での結果になるという可能性が不安。

● (エイデル研究所) ウェブについてだが、まず今年度行うプレ調査については、マークシート様式での紙調査も実施し、ウェブと並行して実施することで、ウェブの回収率を検証しようと思っている。

質問項目が多いというご意見を頂戴したところについては、認証制度の基準に沿うような質問項目を追加し、中分類1つにつき、5問で組み立てているところだが、その辺りを少し減らせないか検証をしていきたい。

小規模の事業所についてだが、今後府外の調査もしながら、小規模は小規模なりの職員の意識の良さ、強みが出てくるのではないかと思っているので、規模関係なく活用いただけるような調査になるように検討を重ねていきたいと思っている。

● アンケートというものは、割と我々は好きで色々なところで行われている。上位認証に使うかどうかということ職員にインプットするかしないかというので、結果は異なってくると思う。トップなり管理者がどのように持っていかという事は、意識する必要がある。まずはプレ調査をする、ということなので、その結果を見ながら検討を進めて欲しい。

例えば、厚生労働省のストレスチェックをウェブでやると、最後に自分の傾向が出てきてとても面白い。同じように職員本人にもメリットがあることが分かるシステムになると、より職員も回答するのではないかと思う。

● 全国経営協は、「組織風土診断」というものをウェブでできるようにしている。とても面白いものだが、取り組もうとするとそれなりに腰を据えてやらないと簡単にはできない。簡単にできるものつもりで構築したが、実際にすると、少し時間がかかったりする。しかし結果は会社側が思っていることと、労働者側が感じていることの差が鮮明に出てきたり、その逆がわかったり、とても面白い。

組織を風とおしの良いものにするとか、何でも言える雰囲気の良いものにするとか、そういった点では大変有効なもの。ツールとして、使い勝手の良いものになるかどうか重要。是非取り組んでいただいて、良いものにしていただきたい。

(事務局) 匿名性の課題であるとか、調査項目数について、現在の案からさらに改善を加える形で進めて行きたい。

● このような事を実施する意義という意味では、委員の皆さんは賛成で、ただ、実施にあたり、いろいろな留意事項をおっしゃっていただいているところ。他にも意見があるか。

● ウェブ調査は回収率が低いというのは定説だと思う。対応策についてだが、パソコンだけでなく、スマホで回答できるようにするのが重要。

また、いつでもやって良いという状況だときっと誰もやらないので、法人の方に一定の時間10分間か15分間、そのための時間を勤務時間中にとるということで、一定の回収率を上げられるのではないか。

● **連合**としてもアンケートはたくさんやっているが、この内容では、ほとんど回収できないと思う。個人が特定できるアンケートはなかなか回答してくれない。

経営側と回答する職員の間には労働組合を介して、少しオブラートに包んで回答するような事があるが、ここまで細かい事をきくアンケートだと、多分回答がでないと思う。

3 検討事項

(1) 上位認証の設定案について

・認証2つ星を取得した法人がその後、認証時の取り組みについてPDCAを続ける中で次に目指すべきステージの指標として上位認証3つ星を設定し、福祉業界全体のモチベーションを高め、若者がさらに福祉業界に参入しようとする気になる仕組みを確立していきたい。

基準としては、次の4種類で検討中。①実績に関する基準、②公表することを求める基準、③職員が安心して働くための仕組みに関する基準、④事業者の特色ある取組
審査方法については、事前審査として、府職員に加え福祉人材センターや労働局、他の機関と協働して審査チームを設置したい。その後、推進会議委員による審査委員会で上位認証申請法人の特色のある取組をプレゼンしていただき、それを評価する形にしたい。

決定した上位認証事業所については、この取組が京都府全体に広がるように表彰セレモニーや法人の優良事例紹介冊子などの作成等を検討している。

・具体的な基準については、職員及び外部への公表をする基準のうち、「一定の満たすべき基準」を設定するものと設定しないもの、また審査時に取組事例を確認するものに分けて、資料に掲載している。

「一定の満たすべき基準」を設定するものについては、任意のアンケートで、おおよその福祉職場の状況を確認しているところ。その値や、国等の調査による値を併せて検討して、一定の基準を定めていきたい。

● 資料の中の、「平成18年度以降採用職員の国家資格取得率（正規職員）」については、かっこで括弧があるがその意味と18年度という数字の根拠を教えてください。

(事務局) かっこについては、掲載しているデータは介護福祉士の取得状況だが、介護以外の障害や児童の事業所については、他の国家資格で指標が示せるものがあれば、こういった指標を全体に当てはめるものとして考えたいと思っているが、その辺りが課題なので、資料ではかっこで括弧している。18年度というのは、過去10年というところの設定。

● つまり、このかっこは、指標が見つからない場合は、削除する場合もあるということか。

(事務局) そのとおり。事業所の種別によって指標を変える必要があると考えている。

- まず過去10年ということだが、10年間の取得率に意味があるのか。所有率なのか、入職後にとったもののみを取得率と呼ぶのかが曖昧。

また、介護の事業所がボリュームとしては多いが、障害や児童も対象にして、介護人材だけでなく福祉人材というのが、この制度の圧倒的な魅力。資格で言えば、保育所は保育士資格保持者が90%以上になると思うし、種別によってここは状況が異なるので、難しい。種別によって細分化する必要があるのか、ないのかというのは検討いただかないといけない。他の基準も含め、レベルを下げず、けれど空論ではないように設定していただけると嬉しい。

有給取得率については、ブラックでない職場でも、そんなに有給休暇を取れていない場合もある。参考の指標としては良いが、一定の基準を定めることとして有給休暇の上位認証基準を2%下回った場合、それで上位認証を認めないということにして良いものなのかは疑問。

- 有給休暇取得率について、40%という提案があるが私としては認めがたい。最低でも80%以上。

この数値は、上位認証の基準であり、福祉職場のモデルとなるもの。京都府が上位の基準として40%をモデルとしてという数値を設定したいというなら、私は反対する。

福祉の職場はシフト制で人が相手の仕事であるから大変。施設であれば、土日なく働かなければならない、そういった中では、労働時間は決定的に重要。有給休暇を80%取れるところでなければ、上位認証として認めてはいけないと思う。

それから、残業時間もポイント。1人あたりの残業時間の上限を定めて、それを超えたところは認めないという、しっかりとしたメッセージを行政として打ち出す必要がある。個人的には、認証でもそれは必要だと思うが、上位認証であれば、必要不可欠の要件であり、参考条件とすることには反対する。

- 資料に書いてある年休取得率というのはどこが調査しているものか。計算等はどう指定して、それを明確に伝えているか。

(事務局) 京都府が独自に認証事業所にアンケート調査を行ったもの。有給休暇の取得率の計算方法は、前年度からの繰越を含めないということとしている。その定義はアンケート照会の際にご連絡している。

- 事業所から回答があった数値は、最終はどのようにチェックしているのか。つまり、こういった自己申告の数値が誤りであることが分かった場合は、どう対応するのか。

● 取り消しにして欲しい。

● 有給休暇の取得率が80%以上というのは、個人的には疑問が残るが、こういった数値の計算方法については、例えば審査基準になって、それを満たしている場合でも、審査の後に計算方法が違ふとか、管理職を入れているとか、非正規はどうするのだ、とかそのような事になった時、どのように判断するのかは検討が必要。

● 国家資格というのは、何を持って国家資格とするのか。例えば、危険物取扱も国家資格。次に、用語の使い方、「取得率」だが、障害の方でも専門職員配置加算があるので、あえてこの上位認証で確認しなければいけない内容なのかどうかは疑問。

もう一つ、数字についてはマジックがあり、知的障害の事業所などでは、すごく小規模なところがある。そういう所では、1人でもやめると離職率が大きく上がる。その辺りは、規模により事情が違ふと思う。

有給休暇取得率が80%というのは、理想としては良く分かる。福祉の現場がそういったことをもっと取り組んでいかねばならないことも分かる。だが、経営としてそれをできるようにしているか、その辺りを京都府として見越した上で、やっていただきたい。

そのような事ができる福祉職場になっていかないといけない。ただ、それをこの認証制度だけをやるのではなく、様々な施策を含めて進めていただきたいと要望しておく。

● 資格について、保育園だと配置基準10人なら全員保育士の資格が必要。児童養護施設、乳児院についても同じ。

一方、特別養護老人ホームなどの介護系は、全員が介護福祉士を持っていない訳でない。でも、それはそれで社会の中で意味を持っていて、例えば中卒でも介護の仕事を頑張れば、仕事をしながら資格を取ることもできるという良い面もあるので、数値だけで縛るのが良いとは思わない。

資格と言ったときには、やはり危険物取扱ではなく、福祉の専門的なサービスを提供するのに必要なものであると思う。ただ、国家資格だけでなく、心理系だと臨床心理士のような専門職の学会が認めている資格もあるので、こういった資格も入れていただきたい。

有給休暇については、**矢野委員**の意見のように、京都府も覚悟をして欲しい。**久本先生**が以前おっしゃった「私の学生は福祉には就職させません」という言葉をしっかりと私達は心において改善していくという姿勢を貫かないといけない。

また、社会福祉法が改正にしっかり対応しているかということが、関係法令の遵守というところであえて文言化することが必要ではないか。

● 上位認証が、だいたい今の認証からどれくらいの位置付けにあるかという話が前回で

たと思うが、それを共有したい。

かなり優秀なところだけを選ぶのか、頑張ればみんな登っていける、というレベルを目指すのか。例えば、「事業所内保育所」などは、大きな法人しかできないレベルの高い基準であるが、上位認証がどれくらいのレベルを想定するものなのかが決まると、イメージしやすくなる。

● 認証については、あまりハードルを上げずに誰もが頑張れるレベルにしましょう、ということだったが、上位認証はその上に行くということなので、誰が見ても納得できる職場が上位になるということであるし、数値基準があるので、その絶対条件をどこにおくのか。

基準は、加点方式をとっていただきたい。ゆずれない絶対条件はあるし、何か問題が起きているようなところは駄目だとは思いますが、特色のある事業所はたくさんあるので、絶対評価のところと、その他のところで加点して、一定の点数に達したから上位認証になった、ということが、分かる形にしていきたい。

● (労働局) 労働災害の発生状況について入れていただきたいということをお願いしていたところ。

資料においては、労働災害は、発生率としての度数率及び強度率で考えるとあるが、労働局としては、本来、上位認証となる事業所は3年間で全く労働災害を発生させていないという条件を考えたいところ。しかし、実際には、労働災害は認証事業所においても一定発生している。

統計としては、全産業の度数率の平均は1.66。医療福祉業の度数率は1.46であり、製造業で1.06なので、製造業より医療福祉施設の方が労働災害の発生率が高い。というような状況もある中で発生件数だけでなかなか捕らえるのは難しいということで、もうひとつの指標としてチェックリストを提示している。

腰痛が発生している社会福祉施設が多いという事で、腰痛に対する取組を行っている事業所を評価して欲しい。「職場における腰痛予防対策指針」というのは、リスクアセスメントをしているかという1つの指標。介護作業所の腰痛予防対策チェックリストというものがあり、重量負荷であるとか、作業頻度、作業環境等でどのようなものに負荷がかかるかということを判定した上でリスクを判断して、そのリスクについて対応してくださいというもの。

つまり、これ自体で評価するのではなく、事業所の中でリスク評価を行った上で、どういう取組をしているのか、ということをもひとつ指標に入れていただいたらどうかという提案。どちらにせよ、労働局として「上位認証の基準をこうする」という物ではない、あくまでも上位認証をどのような方向で持っていくかというものだと思っている。

ストレスチェックについては、従業員50人以上の職場では、今年の12月から義務化され

る。これは、個人の同意がないと事業者に情報が行かないシステムを取っているが、それとは別に組織分析をして、全国平均と比べて、その組織がどれくらいストレスについて問題があるかどうかは別にして多少改善の余地があるかどうかについて、そういった取組をするということも参考にさせていただきたい。

● 上位認証の項目が増えそうなので、減らす方向で考えると、「事業所内保育所」というのは、少し特殊なので外して良いのでは。小規模の事業所では無理だと思うし、規模の大きな法人であっても、それ以外の対応は十分可能だと思う。

それから、平均勤続年数と平均年齢というのも不要では。離職率をチェックすれば足りる。急成長しているところは、大量に採用しているので、年齢は若いし、勤続年数は短くなるが、そこが駄目かと言われると、そうではない。

● 有給休暇取得率と残業時間は異なる話だと思う。残業が短いことを基準として求めるのはとても良く分かる。でもそれと有給休暇の取得が、つまり全職員が与えられている20日のうちの8割、つまり16日以上とっていなければいけない、というのは全く違う話だと思う。

● 私は、時間外勤務時間と有給休暇取得率の両方が大事だと思う。残業はもちろんだが、有給休暇も、例えば非正規の方でもしっかりとれるはずだが、とらせていない会社もあると思う。

なので、有給休暇取得率を算出するときの一部の人だけで集計をするなど数字をごまかすことは十分あり得るので、そのチェックも重要。3年分は必要なく、1年分で良いと思う。直近1年間のデータをしっかりと取るのが重要。繰り越し制度は労働者にとって有利な事業所なので、それも含めて計算した方が良いと思う。

● 上位認証のイメージとして、今の認証はちょっと頑張ればできる、だけど上位認証は相当頑張らないとできない、それには賛成しているが、それはパーフェクトでなければならぬのか、例えば条件付きの上位認証で星の色が変わっているというようにして、ポジティブアシストのような感じも検討して欲しい。

● 同感。

● (事務局) 今回いただいたご意見を整理し、検討し、9月にもう一度会議を設定させていただく予定。また、それまでに個別にご相談に伺うこともあると思うが、よろしくお願ひしたい。

- 事務局にとっても悩ましいご意見もあったと思う。整理していただいて、反映できることは反映していただいて、議論の分かれるものについては、個別に先生方の意見をまた聞いたりしていただきたい。小規模の問題は気になるし、非常に悩ましい。

(2) 認証事業所における法令遵守状況の確認等について

- ・ 認証期間中もコンプライアンス状況を確認するため、本年5月に認証事業所に通知をしたところ。行政の監査や労働基準監督書の勧告についての状況、改善状況、労働災害について、自己申告と関係行政機関への確認を行うこととしている。
また、その他、ウェブ上での情報の収集も行うこととし、それを事業者に通知している。
 - ・ コンプライアンス違反が明らかになった認証事業者への対応も検討させていただきたい。介護保険法の場合として例を資料として提案している。
- 法令の違反については、たしかに違反であるという事実が正確に立証されることが大事。冤罪のようなことになると、制度全体の問題になるので、その確認はしっかりとして欲しい。
 - 上位認証に戻るが、先ほど上位認証レベルのイメージというような話があったが、この点について、久本委員と小山委員にご意見をいただきたい。
 - 事務局から厳しめの1割といった提案があったが、私としてはもう少し甘めの3割くらいのイメージだと思っている。星の色を変えるというのは別にして、100点満点方式にするのか、全ての基準を満たしているわけではないけど、不足している度合い、例えば有給休暇の取得率80%が基準の場合79%でも自動的にアウトなのか、それはマイナス5点と考えるとトータルで判断するのかなというような基準の議論が必要だと思う。

- 私はある意味、最終的には100%の事業所に上位認証がとれるというのが一番良いと考えている。しかし、そのためにレベルを下げることではなく、高いハードルに皆さんに上がっていただきたいという思い。

有給休暇の取得率については、府として「上位」の基準を出すなら、「80%」という数字だと思う。ただ、実際は難しいところもあり、非常に優れたところであっても実現できないことがあるのではないかという話は、もちろんその通り。

基準項目ごとに、クリアしているかどうか、どの程度クリアしているかどうかを確認するとき、1項目クリアしていないからといって、全部駄目という話には恐らくならないと思う。ただ、クリアしていない、ということをはっきり自覚しておいていただきたい。

1つでも基準を満たさないと認証しないというような硬直的なシステムではなく、全体を見て、特別優れている点を加点するなどして、いくつかの点では基準を完全にクリアしてはいないけれど、トータルでそれを超えるようなものがあれば、そういう観点から上位認証をするということは反対ではない。

例えば、有給休暇取得率75%なら、上位認証はあり得ないのかというのと、そうではなく、その部分は「未達成」として減点とはするが、最終的にはこの会議の場でトータルでみて、京都府が自信を持って推奨できるという判断をして認めれば良いと思っている。そういった話と、基準を下げるというのは、話が違うと思っている。

●（事務局） 審査基準の中に、利用者の保護の観点、ケアの質という観点が今の認証の基準には入っていないが、上位認証ではそのあたりも基準にいれたい。案として、第三者評価の中の「質の向上に係る取組」という項目の評価を準用し、すべて「A」であることを条件にするのはどうかと考えているが、ここについてご意見をいただきたい。

● そこを満たさないと、まさに特色のあるサービス事業所にはならないのではと思うので、上位認証の条件としては、「A」が良いと思う。

● サービスの質という観点は、今ある指標の中ではなかなかそれを判断できないので、第三者評価の中のAを条件にするということは必要だと思う。

あとは、財務諸表の公表という条件があるが、多くの所が公開してきているので、あえて基準にしなくても良いのではないかな。

● 財務諸表については、社会福祉法人以外も認証制度の対象になるので、というやりとりが以前あったところ。第三者評価については、現場からも意義はないということで、事務局よろしいか。

● この制度の検討の時から申し上げているが、福祉施設の勝ち組、負け組ができてしまう。もちろん、最低ラインではなく、もっと上のラインを目指すというのは分かるが、その辺りがずっと気になっている。

● 有給休暇や時間外勤務の話があったが、上位認証をとった事業所については、福祉職場としての人材確保のモデルになっていただきたいと考えている。例えば、有給休暇の取得率が非常に高いという視点だけではなく、どのようにして残業を減らしたのか、有給休暇をとれるようにしたのか、という部分にもっと光をあてて欲しい。

働き方改革とか長時間労働の削減という観点から、非正規の社員を正社員化することで、正社員の方の残業の負担が分散させるという取組を行う会社もある。そういった魅力で人

が集まり結果的に上位認証がとれたという流れが分かる形にしていきたい。

正社員を増やすことは、事業所、事業主にとっては、おそらくまずは負担と感じられると思うが、その負担がまわりまわって、地域の福祉、経済のために循環していくのだということ強く進めていく根拠として PR していくべきだと思う。

● 福祉現場の生産性向上、いかに効率的に仕事をするか、人海戦術で生産性が低いというイメージがあるが、仕事のやり方・工夫によっては、効率的・楽に仕事をする方法があるはずで、優良な事業所さんはそういうことを一生懸命にやっているはず。

そういうノウハウを府が吸収して、広げることで、生産性を向上させて介護する人も楽になるし、介護される人も快適だというやり方、そういったグッドプラクティスのような知識・情報が共有されるような仕組み作りを府で考えていただきたい。

● 乳児院や児童擁護施設というような社会養護を必要とする子ども達に対応している施設では構造的に労働基準法が守りにくい部分がある。これから育っていく、次代を担う子どもの立場にたてば、現在の構造そのものが法的に憲法違反だと思う。そこを放置したままではいけない。子どもが健全に自立できる制度にしていかなければならないので、そこを置き去りに議論してはいけない。

● 現場での制度上の課題が、上位認証として話されている基準とどうしても葛藤するというご意見がある。認証制度も、そういうところを乗り越えていくという大変な課題がある。

しかし、それだけ全国から注目を浴びているところ。

また、現場の委員から色々なご意見をいただいたが、勝ち組負け組を作らざるをえない部分もあるので、今後も、業界団体には頑張っていたいただきたい。

● **松村委員**（事務局） 本日の皆様のご意見は、私自身も大変勉強になった。先駆的にやっている取組の中で、制度として作り上げていくための課題が多いと思っている。

本日の議論を聞いていると、次の10月に取組を進めるというのは、非常に難しいとも思う。というのは、この会議の場に、高齢、障害の分野の委員の方々には出てきていただいているが、障害児、児童分野の方の現場の声を把握していないので、そのあたりを踏まえて、次回の9月には、今より進めた形で、一定の提案をさせていただけるように進めさせていきたい。

第12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	
	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	
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	
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	
	山岸 孝啓	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	欠席
府民代表	廣岡 和晃	連合京都 事務局長	
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
	松村 淳子	京都府 健康福祉部長	

<事務局>

京都府健康福祉部 介護・地域福祉課	田村 智	課長	
	田中 美奈子	介護・障害事業者担当課長	
	藤田 育	副課長	
	後藤 順子	主任	
	番 由紀子	主任	