

## 第14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28年3月10日（木）10：00～12：00
- 会場：京都ガーデンパレス「鞍馬」
- 出席委員：別添のとおり
- 欠席委員：山内委員、徳永委員、本城委員、川村委員、宮本委員、久保委員
- 事務局：余田高齢社会対策監、田村課長、田中担当課長、藤田副課長、村上副主査、後藤主任
- 内容：

### 1 開会

定刻により、事務局が開会とともに、欠席委員等を報告

### 2 報告事項

- (1) 宣言事業所及び認証事業所の状況について
- (2) 認証制度に係る大学等に対する取組について

### 3 検討事項

- (1) 第6次認証申請事業所審査について
- (2) 上位認証について
- (3) 組織活性化プログラムについて

## ■ 議事内容

### 2 報告事項

- (1) 宣言事業所及び認証事業所の状況について

現段階では、認証事業所は161件（法人数は155）、宣言事業所は480件（認証含む）となっている。宣言期間の2年間を超えて宣言が失効している事業所は27件。こちらには、事務局等より宣言を更新していただくよう働きかけているところだが、多忙等の理由で一旦失効してしまっている状況。

- この宣言失効の事業所というのは、事務局から更新のアプローチはしているが、更新手続きを断ったところということか。

（事務局） そのとおり。全ての更新対象の事業所について、更新月の3ヶ月前より、必要な手続きについて、しっかりとメールと電話で個別に案内をしているところ。

- 仕方の無い面はあると思うが、失効事業所が増えていくと、この制度が役にたっていないということになってしまうので、失効事業所が増えないようにして欲しい。なぜ更新の手続きをしないのかという理由をしっかりとリサーチして、何かこちらで対応ができるような改善があれば取り組んでいただきたいと思います。

- 府内で宣言も全くしていない事業所はどれくらいあるのか。

(事務局) 事業所団体に入っている法人についてはかなり宣言いただいている状況。それ以外の事業者団体未所属事業所を中心に、500法人ほどが宣言していない状況だと把握している。

## (2) 認証制度に係る大学等に対する取組について

認証制度については、若者、学生を中心に周知を進めている。まず、大学を通じたアプローチとして、大学キャリアセンター職員への制度の説明のために40校訪問し、学内就職ガイダンスや出前講座、また府が実施している福祉の就活支援事業やインターンシップの説明会等で、丁寧の説明・周知をしているところ。実施実績としては、福祉系学部を持っていない大学での実施実績は11回74名、福祉学部を持つ大学での実施実績として11回371名、出前講座として10回388名の参加をいただいている。

この他、直接学生へのアプローチとして、就職フェア等を中心に周知活動を行っている。その就職フェアのブース訪問者や採用者数から見る学生への影響として、表のとおり、認証事業所と宣言事業所比較すると、認証事業所の方に学生が集まり、採用が進んでいることが分かる資料をつけている。

- 福祉就職フェアについて質問だが、今年の3月も実施されたのか。また、3月のフェアと5月のフェアのそれぞれのターゲット学生というか、就活スケジュールのトレンドを分かれば教えて欲しい。

- 今年度は先日3月1日に3回生の就活解禁の日を実施して、400名強の参加をいただいている。昨年度より、3月は次年度の4回生を対象に行っている。

平成27年5月に実施したフェアは、学生の参加者としては、平成28年4月採用の4回生をターゲットとしている。

- トрендとしては、1年後の求人のボリュームが大きくなっているということであれば、それは良いと思う。福祉業界も1年先の求人が当たり前になっていて、大学に来る求人も9割くらいは1年後の求人になっている。5年前だったら、7~8割は、来月来て欲しいというような求人であった。

福祉現場も一般企業に合わせて努力して1年後の求人にしているのだと思う。そうしないと、新卒採用ができないような状況になっている中、京都府の社協がそれに対応した動きをしていることは良いこと。

### 3 検討事項

#### (1) 第6次認証申請事業所審査について

まず、前回の認証申請で保留となっていた法人について、それぞれその後の取組が確認できたので、今回の会議で認証としたいと考えている。具体的には、第三者評価が未受診だった法人と、人材育成を目的とした評価が未実施だった法人があったが、それぞれ実績を確認している。

加えて今回、新たに申請された法人の審査も行う中で、いくつか検討いただきたい事項がある。1つ目が、過去5年間の昇給実績を確認したところ、H23年度、H24年度の2カ年分昇給実績のない法人があった。理由としては、新規事業のための財源確保のためであり、その時点で職員には説明を行っていることは確認しているので、事務局としては、認証するという方向で提案したい。

2つ目が、採用後、一定年数後の昇給のルールを制定していない法人があった。新規開設後数年という事業所であり、該当する職員がいないためという理由であった。認証制度の目的である「長く安心して働ける職場」の実現のためには、しっかりと将来の給与を想定できることが必要であり、この法人については、保留としたいと考えている。

3つ目は、昇給のルールがなく、昇給実績を事後に職員に公表しているという法人があった。この法人については、上記と同じ理由で保留とする方向で考えている。

● 委員から特段意見がないようなので、事務局の提案どおりに進めるという結論で良い。

#### (2) 上位認証について (前半)

前回の会議において、基準項目の評価 (S、A、B、C) をどのように把握するのかということや、数値目標に関する配点等について形式的な項目と定量的な項目の比準の差があるという意見をいただいたところなので、事務局で再検討をして提案させていただいている。

■ 申請対象については、

- ① 申請の単位は法人単位で、事業所単位は不可。現在の認証では、いくつか事業所単位の認証があるが、その場合、法人内の京都府内の福祉介護サービスを行う全ての事業所が認証を取得していれば、法人単位で上位認証申請が可能。
- ② 認証から2年経過した法人が申請可能としているので、事業所単位の場合、一番最初に認証された事業所が2年を経過していれば、申請が可能。平成25年度に認証された事業所は59件あるので、平成28年度については、その59件が上位認証申請の対象となってくる。
- ③ 第三者評価の受診については、認証対象となる法人内の全ての事業所が第三者評価を計画的に過去3年以内に受診していることを原則必須。ただ、直近に開設された事業所については、受診が間に合わないこともあるので、計画的な今後の受診スケジュールを提示することを条件と考えている。

- ④ 組織活性化プログラムについて、詳細は後ほど説明するが、このプログラムの活用も必須としている。
- ⑤ 社会福祉法人では公表必須となっている財務諸表について、民間企業も含めて公表していくことを必須としたい。

■評価項目については、

- ① 形式的指標 5分野 13項目を設け、現地審査を行って100点満点
- ② 定量的指標については、離職率・有給休暇取得率・第三者評価評価受診・資格取得率・活性化プログラム実施と結果への対応の確認で90点満点
- ③ 形式的指標や定量的指標では伝えにくい法人の魅力について、プレゼンテーションによる評価で10点満点

■具体的な内容について、

形式的指標の中で、必須項目を85点設定。さらに加点を44点配点して、加点の上限を15点として、合計100点としている。

S評価は、必須項目を全て達成していて、さらに加点部分があること

A評価は、必須項目は全て達成しているが、加点項目はないこと

B評価は、必須項目を1項目以上満たさないが、その分野での合計点数は加点を含みプラスであること

C評価は、必須項目を1項目以上満たさず、その分野での合計点数は加点を含み0以下であること

としており、C評価がある場合は、上位認証の対象外としたいと考えている。

合格点は以下のとおりを考えている。

- ① 100点中75点以上
- ② 評価項目のそれぞれの分野が全てB以上かついずれかの分野でSがあること

● 「必須項目」という言葉があるが、必須ではない項目があるように思えるが、言葉がおかしいのではないか。

(事務局) 「必須項目」と記載しているのは、基本的にその法人が上位認証目指す場合であれば基準としてできていて欲しい項目なので、「基準項目」という方が適切かもしれない。

● それは変えていただいた方が良いのではないかと思う。

加えて、「十分に説明している」や「積極的に発信している」というような主観的な概念のある項目があるが、それをしっかりと評価できるのか。現場のリアリティとして、これで問題がなければそれで良いと思う。

また、今の1つ1つの項目が各法人のトップがしっかりと意味が分かるような、書ける内

容になっているのかは確認しているか。

(事務局) 「十分」、「積極的」といった言葉については、公表用資料の中に、具体的に「このような事ができていたら」という具体的な基準例を示しているところ。

例えば、「福祉職場のイメージアップと人材確保」の中の、「大学や高校と大学と連携し、福祉職場についての情報を発信している」という部分に関しては、「毎年、小中高から就業体験の機会を提供しており、利用者とともに学校訪問をして福祉の仕事について話をしている」などの内容を現地で確認して、一定の判断材料にしようと思っている。

● その点は了解。ただ、「分かりやすい資料を作成し、給与や勤務条件について十分に説明している」は必要か。最終的には、現場の委員から異論がなければ良いが、十分な了解はとれているのか。

(事務局) 本日ご参加の委員の皆様には以前に説明をさせていただいている。丁寧に1つ1つ答えていただけるかまでは確認していただいているが、異論は頂戴していない。この場でも委員から意見をいただければと思う。

● 委員から意見のあった件について、現場の方からご意見があったら是非いただきたい。

● 給与や勤務条件については、適切な労働契約を書面で結んで、双方が了解していれば問題ないことだと思う。ただ、労働者以外にPRする際に、適切な現場の実態をきちんと説明することができていれば良いと思う。

質問の1点目だが、労働環境の状況の中で、30代正社員女性の離職率を公表するとの記載があるが、出産・育児世代の女性の状況を公表して欲しいという趣旨なのではないかと想像するが、こういった性別一方のみの調査は男女差の差別につながる恐れが懸念される。公表させるにあたっては、その趣旨をしっかりと説明し、事業所の理解を得る必要があると思う。

2点目に、「くるみん認定（一般事業主行動計画の取得の有無）」とあるが、くるみん認定の前提として一般事業主行動計画の策定があり、その上で事業所の取組に応じて、くるみん認定がされるという制度になっているので、「くるみん認定の取得の有無」だけで十分だと思う。

3点目に、職場における腰痛予防等については労働局や監督署に提出を義務付けているものではないので、労働局に問い合わせても把握はできない。チェックリストを事業主が自らチェックしていただいて職場もリスクの把握と改善をしていただくという主旨のもので、事務局に資料をお渡しするので、それを活用いただきたいと思う。

4点目に、ワークライフバランスの中に、「休暇取得・労働時間縮減のための取組の実施」

という項目があるが、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づく雇用管理改善計画が策定されていて、その中に介護職場の中の雇用管理改善推進員の設置があり、その推進員が設置されている事業所の率を高めるのが国の目標として定められている。上位認証の基準項目の中の「人事担当部門」「社労士」に加えて、できれば「雇用管理改善推進員を専任していること」を入れていただきたい。

5点目に、離職率の関係であれば、正社員及び新卒入職者、また有給取得率の関係であれば正規職員が集計の対象となっているが、パート労働法の主旨からすると正社員と非正社員といった雇用形態の違いによって処遇の差をもうけることは禁じられているので、この離職率と有給休暇取得率の取り方に関しては、正社員に限定しないような形の方が望ましいのではないかと。

(事務局)

30歳代女性の離職率の考え方については、この業界が介護も保育も含めて女性が非常に多い職場であり、また仕事を辞める理由が、結婚、出産、育児が上位にきている中で、30代の女性がどれだけ何の理由にしても、どれくらい辞めているのかということを確認したいという主旨で確認しようと考えている。

● 男女両方の離職率を確認するようにしたい。女性だけ結婚でやめる、という理由にはないので、ご指摘のとおり、男女両方の離職率をとることに修正させていただく。

(事務局) 2番目のくるみん認定に関しては、くるみん認定の取得取得という形にさせていただきます。腰痛予防の指針についても、報告義務がないということであれば、現地調査の中で、やっているかやっていないか、報告してるかしてないかというような事を公表していくようにしていきたい。

雇用管理改善推進員については、公表要件とするよりは、評価項目の所に入れた方が良いというお考えだと思うが、雇用管理改善推進員の設置の有無によりプラスマイナスの評価をした方が良いというご意見か。

● たとえば「休暇取得・労働時間縮減のための取組の実施」の「体制」のところ、「人事担当部門がある、または顧問社労士がいる」とあるが、そこに「もしくは雇用管理改善推進員を専任している」というようなチェック項目をしていただければと思う。規定の仕方はお任せする。

(事務局) 離職率の取り方については、政策誘導的に新卒の方は、正規職員になっていただきたいということもあり、正規職員と記載している。常勤職員とすると非正規の方も入ってきますので、上位認証をとられる事業所に関しましては正規職員がどれだけ定着さ

れているかというところを、しっかりと評価したいと考えている。

● 京都府は、正社員の増加、正社員転換を増やすという政策を進められていると思うが、正社員に限定した調査をすると、正社員化する努力が事業所にあるのかどうかということが読み取れなくなってしまうかと思うので、ご検討いただきたい。

(事務局) その点については、検討していきたい。

● この項目を見ていると、なかなか小規模にはハードルが高いような気はしてしまう。指針としてはとても有り難いが、具体的にどういうモデルを目指すのかということを示していただけると有り難い。

質問については、第三者評価の受診について、認証対象となる全ての事業所の3年以内の受診というのがあるが、例えば障害の相談支援事業所などまでこの第三者評価の対象とするのか、そのあたりを教えて欲しい。

(事務局) 京都府としてもただ今検討中。ご指摘のことは、重々認識はしているので、もう少し検討していきたい。

● 先ほど「十分に」や「積極的」という主観的な要素はどうかという意見があったが、そういう言葉があってこそ、「何をもって十分か」を考えることで面白い結果が出てくると思っている。あるかないかだけでなく、議論の種を植えるようなことが良いと思う。

● 上位認証の基準として、是非加えていただきたいことがある。大きな事業所であれば、従業員代表と協議ができる場があるということを入れていただきたい。例えば、勤務条件や労災等の安全保障の部分について、現場の方々の声から改善を求められる場があると良い。必須項目が無理であれば、加点項目でも良いので、折り込んでいただきたい。

● 資料の全てを確認した訳ではないが、資料の中に、「過半数組合のない事業所において、給与規定改定時の職員代表からの意見聴取は、より多くの職員の総意を反映できる職員を選んで行っている。」とあるが、職員代表を選ぶのは使用者でなく、労働者のはず。この文章は、違法行為を基準にしているのか。

組合を作っている事業所は少ないと思う。その中で、過半数代表の選任がいい加減に行われているのが日本の現状。上位認証なので、法律を守っていることが必要。選挙や職場集会などで過半数代表を選んでいることは必須。法律をしっかりと守っているということは、加点項目ではなく、基本項目に入れるべきだと思う。

「十分な」という言葉を使うことについては、事業者にデータや文書で出させるのは負担になるので、現地確認において確認するのであれば良いと思う。

(事務局) 基本的に法律違反していないということを前提に考えている。基準の内容については、再度点検していく。

● 組織活性化プログラムについて、職員にしっかりと説明をして実施しようとする時間のかかるものである、「実施している」ではなく、「着手している」や「準備している」というところにまで広げてはどうか。

また、特に採用募集者に対して、モデル給与とか賃金体系をわかりやすく説明をすることは、まずは学生を対象にした上位認証だと思うので、今の学生は自発的にあまり質問をしてこない傾向があるので、丁寧な説明資料をしっかりと準備をして納得して入ってもらうということは重要かと思うので、「十分な説明」というのは必要だと思う。

(事務局) 組織活性化プログラムについては、後ほど説明するが、職員アンケートの設問数もプレ調査よりは減らしているところであり、そのアンケート結果を元に改善検討をしていただきたいところなので、取り組むだけではなく、アンケートの回収率や、職員の満足度が低くないことを確認したいと思っているので、「実施」までを条件としたいと考えている。

## (2) 上位認証について (後半)

定量的評価部分については以下のとおり。

- ①離職率については、認証事業所の平均を調査したところ、正規職員は8.2%であったので、それを中位におき、それより離職率が低くなるほど点数を高くするという評価をしている。新卒入職者の離職率についても認証事業所に関しては11.6%を中位にしている。
- ②有給休暇取得率については、認証事業者の平均が57.4%であったので、中位をここに置き、それより有給休暇の取得率が良いほど得点を高くしている
- ③第三者評価については、認証制度の類似項目と利用者満足項目については全てAであるということを基準にして、全てAであれば15点、Bがあれば減点、Cがあれば、上位認証を認めない。
- ④資格の取得率については、介護と障害、児童と分けてそれぞれの状況を考慮して評価基準を設定している。介護・障害については、正規職員の中で資格を持っている人がどれだけいるかということを基準としている。保育、児童養護施設については、資格取得率による評価は行わず、数値を公表する。
- ⑤ 組織活性化プログラムについては、プレ調査では回収率が78.5%であったので、回

収率70%以下であれば、減点、また中位を下回るスコアであれば減点という評価としている。

合格点としては、総合的に8割の72点を取っていること。ただ、それぞれの評価項目であまりに悪い数値があった場合は、ヒアリングを行い、特別な事情が認められない場合は、上位認証は認めない。

● 定量的評価について合格点は8割ということなので、例えば離職率は8%でもいいし、有給休暇取得率60%で良いということになるが、正社員の有給休暇率60%というものが、福祉業界における上位認証企業だという事を、京都府が認めるということなのか。つまり、60%で、素晴らしいという事を京都府が認めるということになるが、本当にそれで良いのか、ということを経年申し上げているところ。

そうか、福祉業界は60%で良いのか、という理解に繋がってしまい、そのメッセージは非常に大きく、危ないと思う。100%や95%以上、最低でも80%が合格点だと思う。

● 例えば、80%以上と書いているものを95%以上にして、60%と書いているものを80%以上として、50%と書いているものを60%以上にする、というような提案はどうか。

● それがギリギリのところ。京都府の上位認証、つまり京都府の福祉業界のトップ企業は、有給休暇もこれぐらいで良いという基準の数値になることをしっかりと考えて欲しい。これが公になった時に、京都府は困らないのか。

● 現場の実態も分かる中で、先生のご意見はよく分かるが、その取得率を上げていく努力をずっとしていかなければならないと思っている。先生の、60%は低すぎるし、その事が公に出て行く事により、福祉業界の人材確保がさらに厳しい状況になるというご意見はよく分かる。

ただ、ご意見の60%を80%にするという案は、少し一足飛びに行きすぎかと思ったりする。60%を70%にする、80%を90%にするくらいかと思う。また、他の業種についても、有給休暇取得率はどれくらいで、平均値はどれくらいなのかという情報もいただきたい。

余談だが、フランスの福祉施設へ視察に行った際に、「有給取得率は？」と質問をしたら、変な顔をされて、「有給休暇は、100%取得しないといけないのでは」と言われた時に、初めてそうだと思ったことがあった。

● 外国の場合は、労働時間短縮や有給休暇を増やすことは賃上げにカウントされる。つまり、有給休暇は賃金と同じ。日本人で、ボーナスいらぬ、給与いらぬなんて人はい

ない。外国では有給休暇が同じ感覚。100%取得が標準。それが本来の姿だと私は思っている。私は、基準80%がギリギリ妥協で、これ以上上げるのは、行政的にもリスクが大きいと思う。

実際には、定量的基準の合格点は、90点中の72点なのだから、他の基準でリカバリーできる。上位認証されたけど、有給休暇取得率がネックだな、と問題意識を喚起させることが重要。有給休暇取得率の配点がわずかに15点である中、その基準まで低くするのはどうかと思う。

(事務局) 総合的に判断して、ここだけで上位認証から落ちるということではないので、もっと高めていく方向で再度検討していきたい。先生のおっしゃるように、事業者の問題意識を高めていきたい。

● 児童施設について、高齢でも障害でも目標数値をいれて定量評価しようとしているので、保育所以外の児童施設に対しても何かそういった数値を考えられないか。  
また、資料には児童養護施設だけ記載があるが、児童養護施設以外にも児童指導員と保育士からなる児童関係の施設は他にもあるので、そこについても記載が必要だと思う。  
加えて、活性化プログラムについて質問だがこの結果スコアの悪い悪いは評価の対象にはならないということで良いのか。

(事務局)

一定の回収率が無かった場合や、回答が中位以下であれば、減点はある。

● スコアが低いことが評価に関わってくると、回答者にストレスをかけることになるので、評価から外すべき。職員アンケートをしっかりと実施していること、実際に弱点を見つけて、自分らで対応策考える事を評価する、逆に言えばこのスコアの低い低いは無関係な、ということが徹底されていることが重要だと思う。

● 委員がおっしゃるように、しっかりと調査を実施して、その内容を振り返って改善に向けて活用するという事を評価するのが基本的なところ。  
ただ、点数の高低ではなく、足切りのようなイメージで、さすがに上位認証事業所の職員が、平均の意識として「そうとは思わない」が多い状況は問題があるのではないかと  
ことで、中位を1つの基準としているところ。ちなみに、プレ調査においては、30法人中1法人だけその中位を下回る結果がでていたところ。

● 意識調査というものは、主観的なものなので、何かあったらすぐに上がったり下がったりするもの。中位越えるのは当たり前だということは、逆に言えば、回答を要請する法

人側も当然中位以上の回答してくれるだろうねという期待が発生してしまう。

(事務局)

中位を下回ると原点するという事は、公表しない予定なので、法人側が職員に圧力をかけることはできない。

● それは、さらに良くない。もう一つ確認したかったのが、公表用の資料に全ての採点が記載してあるかということ。知らないうちに減点されるのは良くない。

(事務局)

これまでの推進会議の中で委員さんから、職員の満足度も評価にいれるべきという意見を頂戴しているので、このような基準にしているところだが、再度検討していきたい。

● 資格取得のところだが、介護事業所は介護支援専門員を結構とりやすいが、障害事業所ではそういった項目がない。就労支援などでそういった資格があれば良いがない中で、どう加味するのかなと考えていた。障害事業所の資格についても、少し幅広く検討いただければと思う。

● 組織活性化プログラムの話を聞いていても思ったが、労働組合があるかないかは重要だと思った。労働組合があるかないかで加点、ない場合は従業員代表があることを基本項目として欲しい。

● いろいろ幅広いご意見をいただいた。全体の中でどう位置づけるかなど、今のご意見含めて検討して欲しい。

### (3) 組織活性化プログラムについて

組織活性化プログラムとは、無記名の職員アンケートを用いて職員の職場や仕事に対する思いを把握し、それをそれぞれの法人で活用していただき、組織活性化につなげるもので、平成27年度1年間をかけて構築してきた。

職員アンケートの回答終わったら、分析結果を見ることができる。分析結果は、自法人と京都府の業界平均との比較、法人の中の属性での比較、2回目以降は、前回・前々回との比較がシステムの中でわかるようになっている。属性別は、所属別、事業所別、職種別、階層別、年齢別、勤続年数別、雇用形態別で比較が可能。

分析結果をもちいて、法人でどのような改善をしていくかを検討を行う。その後、アンケート結果と、活性化のための取組内容を職員に公表し、実際に活性化に取り組むところまでを一連のプログラムと考えている。

まず今年の10月から12月にプレ調査をして、府内外42法人から5,000人を超えるデータを得て、プレ調査項目を再検討し、本調査項目の再構築をした。統計の専門家の意見を聞きながら、因子分析や相関分析をして、42の設問を31の設問に絞った。

相関分析や回答出現率等で、良く似た傾向の設問がいくつかあったので、そういう所を総合的に考え、必要な項目を最小限の負担でお答えいただけるように、設問項目数を減らしたところ。

勤続3年未満は職員のアンケートについては、福祉業界は、3年未満の離職が多いという事で、引き続き、プレ調査の5項目を2項目に減らしてアンケートをとることとしている。全体で31問が全員回答する設問で、それにプラスして2問が勤続年数3年未満の方に答えていただく形となっている。

また、プレ調査ではストレスの自覚症状についての設問もあったが、これについては、プレ調査でストレスの自覚症状が強く出る所は、職場に関する満足度が低いという一定の結果が出ているので、本調査からはストレスの自覚症状の項目は削除した。

今後の予定としては、今月の下旬に組織活性化プログラムの活用セミナーを行うこととしており、申し込みが70法人ほどあるところ。4月早々から本格実施ができるように考えている。

● 内容は良いと思うが、スケジュール的に準備が間に合うかどうか気がなる。十分に職員に周知する時間をとれるのか。

● 現場の方が良いなら良いが、10人程度の現場だと、だれがどう答えたか分かってしまうと思うが。

● 10人以上ないと分析結果を出さない。かつクロス分析はしないので、だれがどう答えたかは、絶対に分からない形になっている。

● 小さい法人では、個別の属性データはでないということか。

(事務局)

小規模法人の場合、全体データしか出ない場合もあり得る。

● 「はい」と答えるのが当然の設問の中で、「いいえ」と答えるのはストレスがかかる。かつ、経営者が良いスコアを出させたいと思うと、より職員が「いいえ」と答えづらくなる。そうしてしまうと、組織活性化プログラム自体を否定することにならないか。

● 職員アンケートのスコアと評価は切り離すべきだと思っている。スコアと上位認証へ

の評価とは関係ないと言い切って、組織の活性化にのみに使うことが良いと思う。

● 本日は、いくつか意見の分かれるようなご意見があったので、事務局の方で再度検討いただき、またその結果について検討する場を設けたいと思うので、よろしく願いしたい。

# 第14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	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 専務理事・事務局長	欠席
	本城 江理	佛教大学 進路就職課長	欠席
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	欠席
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	

## <オブザーバー>

(株)エイデル研究所	小林 雄二郎	経営支援部 部長	
	櫻井 園子	経営支援部 次長	

## <事務局>

京都府健康福祉部	余田 正典	高齢社会対策監	
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	
	堀田 由紀子	主任	