

第17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29年3月14日（火）10：00～12：00
- 会場：ホテルルビノ京都堀川「朱雀」
- 欠席委員：本城委員、久保委員
- 事務局：京都府健康福祉部 余田高齢社会対策監
介護・地域福祉課 田村課長、永井介護・障害事業者担当課長
藤田副課長、村上副主査

■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
宣言事業書及び認証事業所の状況について
- 3 検討事項
 - (1) 第8次認証申請事業所審査について
 - (2) 認証更新について
 - (3) 上位認証 第2回募集について
- 4 その他
- 5 閉会

議事内容

2 報告事項

宣言事業書及び認証事業所の状況について

●事務局

宣言、認証、認証更新、上位認証の件数について報告。

- 2点質問します。1つは2年間で宣言更新を行わなかったところを、どう分析しているのか。もう1つは、宣言を継続するというのは、何回できるのかという点。

●事務局

宣言したが、残念ながら認証申請いらず、更新もされなかった事業所は、訪問介護のみの小規模な事業所などが多い。その対策の一つとして、現在も行っている小規模事業所向けの体制整備にかかるセミナーを、今年度、事業所の比較的閑散時期の土曜日に実施する形で2回、ホリデー集合コンサルティングとして実施した。アンケート結果など

見ても、土曜日にやっていただいてよかったという声もいただいている。
また、更新の回数については、今の所、何回までと規定はしていない。

- 意見として、宣言で10回繰り返すのは、やはりおかしい気がするので、その議論は必要ではないか。つまり宣言という、やる気はあるけど、条件を整えていない状況を、10回更新できるのはおかしい。名簿に載るのは、おかしいのではないのかという感想を持ちます。もうひとつは、更新しないことの分析や対策は理解したが、定量的に、具体的なデータを報告してほしい。

- 事務局

若干補足するが、宣言の更新には一定支援を受けていただいているが、データとしては、認証された事業所の離職率は減っており、宣言して一定の支援を受けたところは、離職率がわずかだが減っている。ただ、更新回数の上限は持たないといけないかもしれない。

- 議論は終わらせたいと思ったが、補足があったので。わずかの改善を評価しているという点はわかる。悪いところでも、努力しているところは評価したいということは悪くはないが、この話と合わせて論じるべきではないと思う。

- 今の話は、府は業界を見ていて、学生は見えていない。つまり、宣言していることが、学生に対してはほとんど意味がないという事。この制度は、学生にとってどうなのかという点を、客観的な基準で示して、良い所にどんどん就職してもらいたいという事だと私は思ったのだが、もしそうでないとしたら、大きな問題がある。先程、言われましたけど、宣言は3回位がだいたい常識的なラインだと私は思う。3回更新しても、認証にならないような、労働基準の悪い事業所は、潰れてもやむを得ない。優良な事業所に大きくなって頂いた方が、業界にとってもいいと思うし、学生にとっても幸せだと思う。

- 事務局

今回、宣言更新を行なわなかった事業所は、定性的には小規模体制の所が多い。次回に向けてきっちりと分析をしたい。また、認証に向けて努力していただくことと、それに対しての支援の取組を引き続き進めたいと思っている。

3 検討事項

(1) 第8次認証申請事業所審査について

- 事務局

新規認証事業所の現地審査の状況等を説明。

- 保留については、どのように今後扱われるのか。また、複数の事業所を持つ法人についての取り扱いを教えてください。

- 事務局

保留となった場合の取り扱いは、保留となった項目について改善をしていただき、その次の推進会議で、前回保留案件という形でご報告させていただいて、もう一度ご議論させていただくという予定をしている。また、複数の事業所を持つ法人について、これまでから認証制度については、法人単位あるいは事業所単位という取り扱い行っている。

- 法人単位で見ると、社会貢献とコンプライアンスなど言えば、例えば、夏祭りを事業所1カ所でもしているとか、離乳食メニューレシピの提供を保育園で1回したとか、他の老人ホームではなにもしていない場合も、法人として社会貢献したという解釈になるのだろうか。勿論、10カ所中、10カ所ともしていただけないのか、ということはあると思うが、地域の違うところにあった場合に、他の違う地域では全然やっていないというときは微妙な感じがする。

- 事務局

全部現場を見る訳ではないが 全体の事業所の地域貢献の状況は確認させていただいている。コンプライアンスについても全事業所について確認している。

- 今後は、例えば10カ所ある中の1カ所のみが社会貢献しているだけでは、法人として社会貢献しているとは言わないとか、そういう取り扱いがあった方がよい。

- 有給休暇を管理しているという事業所で、有給休暇取得率が何パーセントなのかということが、全く書かれてない。つまり、その管理というのは、有給休暇取得率が低くて良かったというふうな可能性がある。例えば60%なんだけども、少なくとも80%を目指すとか、そういう記載があると非常にわかりやすい。有給取得率に関しては、一覧表を作って数字を添付しておいていただきたい。

(2) 認証更新について

- 事務局

認証更新申請の確認の状況等を説明。

● 1年分しか記録がないという事については、議論をしておきたい。数字が悪い時は、記録がないという話になってしまう。記録を失くされた事情は分からないが、法人としてはある意味あってはいけない事だろうと思う。過去の資料を何とか復元する努力をするべきだと思う。20年前に何をやったかというのは無理だが、2年前3年前の事であれば可能だと思うので、復元した物を一定の説明と合わせてしていただきたい。資料が無くなる可能性はあるので、それに対しての保存するシステムとかが報告され、そういった対策も含めて認証更新になると思う。

● 紙媒体が無くなっているのかもしれないが、パソコンのファイルやメールなどは残っていないのか。パソコンが壊れたとか、そういうことか。

● もっと調べると、介護職の方とかがもらっているものが残っていると思う。このままでは何もしていないという感じになるので、施設の名誉のためにも、追跡調査をしてほしい。

● 事務局

今後、追跡調査して確認させていただくこととしたい。

● これは、組織の体をなしていない。データがないのは、許さない位の姿勢で、警告を発しておく必要があると思う。

● 28年度に改善されたとしても、嚴重注意をしないといけない。また同じ事が起きてはいけない。例えば、研修を良いものにしていくためには、一つ一つ積み上げていく。そのためにはデータが必要だが、その意味を経営者や管理者が理解しているか疑う。経営者として組織として、職員を守る、それから何よりも利用者を守るというその視点から言うと不安が多い。

● 事務局

認証更新は1年間とし、もう1回書類を確認して、また報告させていただきたいと思う。

(3) 上位認証 第2回募集について

● 事務局

上位認証基準の見直し等について説明。

● 15点満点で8点は、真ん中という事だと思うが、離職率20～24%というのが、真

ん中だということか。

●事務局

ここで網掛けになっている所は、理由がない場合は、上位認証にはならないと考えており、点数としては真ん中だが、ここは上位認証とならないと考えている。

- 有給休暇取得率を消してしまうことには反対。上位認証であれば、有給休暇80%以上は常識だと思う。有給休暇プラス特別休暇はよい。休暇の数も、実は交代制勤務などで、シフト1回が長くて、休暇数が多いということが、本当に労働条件が良いのかという話がある。実労働時間の方が実は問題。正社員の平均実労働時間をカウントして、それが少ない方がよいということが、実は一番正しいやり方だと思う。

●事務局

時間外労働については、月45時間、年間360時間の基準がある。

- 基準は最低限。最低限基準を満たさないところは認証を取り消すべきだと思う。例えば、労働基準監督署が入って、不都合があったような事業所は取り消す、あるいは警告すべき。この業界を安心して働く業界にするには、そういう事が必要不可欠。

●事務局

認証法人については、年間の平均残業時間60時間、1ヶ月5時間程度である。

- そういうデータを示してほしい。有給休暇も勤続年数が短い人は日数も少ないので、平均は20にならない。その平均で取得率を出したらよく、必ず20を分母にする必要はない。
- 有給休暇取得率については、外すべきではない。有給休暇取得率は低いが、年間休日数が多いという場合は、加点することでよいのではないか。
- 他の項目も含めていかがだろうか。
- プレゼンについても特徴的な取組ということが本来なので、これで良いと思う。休暇については、加点方式でリフレッシュ休暇とかも入れて、休みやすい点を評価することが良い。
- プレゼンテーションによる評価について、社会福祉関係のイメージが悪くなっている。

そこをどう現場が改善していくのか、それは大きなテーマだと思うが、プレゼンテーションするという事が苦手。そこをどう鍛えるのかということだと思う。

- 今の点については、ホームページなど、発信力だと思う。ホームページやパンフレットなど、発信についてどんな努力をしているのかということを加点したらよいと思う。
- 離職率に関して、離職の理由は様々だと思う。例えば、夫が遠方に転勤し、これに付いていくこととなり、辞めざるを得ないというケースは、家庭の事情を考慮しない夫の会社の問題だと思うが、そういった個々の事情を配慮してほしい。特に小規模の事業所では5人採用して1人そうならば、配点が低くなる。
- 離職率については、定量的に見ていこうとすれば、職場が合わなくても、御主人の都合でも全て「自己都合」となる。小規模の配慮については、別の枠組みですべきものと思う。
- この網掛けに該当すると、原則は足きりというラインだが、事情によっては足きりにはしない。ただ、配点については、事務局どうか。
- 事務局
小規模の事業所で、そのような配点になっている場合は考慮の余地はあるのではないか。
- 辞職については、ほとんどは自己都合。すべてに辞めた理由や夫の転勤の証明などを確認すると、ものすごく煩雑で、そんなことはできないだろう。この数字はそのままの方がすっきりしていてよいのではないか。
- 小規模の場合、逆にプラスにも出やすい。ある年で1人辞めて20%なる場合、その次の年は0%になる。ここで4点とかになっても、他の項目で点数を取って合計点でクリアするようなことだと思う。
- 3年平均であり、1年のみではないので、やむをえないと思う。
- ボリュームでは「介護」が大きいですが、保育所や障害関係も参加してくださっているので、介護人材だけではなく、福祉人材を我々は確保していこうとしているんだということを意識してほしい。
- 一部課題が残ったが、本日はここまでとしたい。

第17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	京都大学大学院経済学研究科 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 論説委員長	
	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	桂 良彦	大学コンソーシアム京都 専務理事・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	川村 雅己	京都経営者協会 渉外部 参与	
福祉関係団体代表	櫛田 匠	京都府社会福祉法人経営者協議会 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 副会長	
	宮本 隆司	京都府社会福祉協議会 常務理事	
府民代表	廣岡 和晃	連合京都 事務局長	
行政代表	笠原 勝	京都労働局 雇用環境改善・均等推進監理官	
	久保 敦	京都市 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	
	永井 紀子	介護・障害事業者担当課長	
	藤田 育	副課長	
	村上 陽一	副主査	