

第4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： 1月16日（水） 13：33～15：33
- 会場： 京都府公館 第5会議室
- 出席委員： 別添のとおり
- 内容：

検討事項

- ・最終案について御確認、御審議を賜りたい
- ・これをどう学生などに見せていくのか
- ・「シルバー認証（仮称）」としているが、この認証名について

「福祉人材育成認証制度（最終案）」については、評価項目及び認証基準も併せてご覧いただきたいが、第3回会議で示した評価項目、認証基準を修正したもの。下線部が前回からの修正を加えた部分。

一つ目、対象事業所に保育所を含めるかどうか。対象が膨大になるとか、一方では、保育園や児童養護施設でも中核人材を求めているのであれば、手挙げ方式なので、広く含めてはどうかという御意見をいただいていたもの。最終的には、中核人材の育成は福祉業界共通の課題ということで、対象としては含めていくということで確認がされたものと考え、「児童福祉サービス」という表現としたもの。これを今後浸透していくため、保育業界とも十分意見調整しながら進めて参りたい。

2つ目、（資料4）評価項目及び認証基準「1 新規採用者が安心できる育成体制」における「プリセプター制度の導入」については、設置のみならず、公表していくべきという意見、OJT 指導者研修についても研修の受け皿を整備すべき、OJT 研修とプリセプター制度の区別が十分できているか不安がある、という意見があったところ。これについては、「OJT 指導者に対する研修など」とし、プリセプター制度と一つにし、OJT 指導者又はプリセプターの設置、公表とした。いずれかをクリアしていれば認証基準を満たすという考え方で提案するもの。

「2 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成」の「④キャリアパスの導入」では、概ね10年程度を認証基準として示したところ、学生が知りたいのはもう少し長いスパンという意見をいただいたが、これについては、「公表内容」の「人材育成方針」に記載することとし、認証基準では最低基準とすることでどうかと思っているもの。

「④資格取得に対する支援」については、実績まで求めるのではなく、公表でも良いのではないかという意見や、過去の実績があれば良いのではないかという意見があったので、過去の実績があれば、認証基準を満たすことで良いと確認いただいたと思っているもの。

「⑥人材育成を目的とした評価の実施」の当初案は、「評価制度の導入」、認証基準では「キャリアパスと連動した評価制度の導入」という表現であったが、「評価制度の導入」をシルバー認証に入れるのはハードルが高いのではないか、もう少し慎重に考えるべきではないか、キャリアパスとの連動は実態として一致しないところが多いのではないか、という意見があった。一方、評価制度は必要だが、一律的な評価制度を想定してまとめることはしない方が良いという意見をいただいた。これについて、事務局で再度検討し、キャリアパスと連動することは問わずに、「人材育成を目的とした評価制度の実施」と緩やかな表現で提案したい。また、前回「給与表の導入」という表現をしていたが、あえて給与表をやめて、レンジ表を導入したという話もあり、「⑦給与体系又は給与表の導入」

という表現に改めることで、前回確認をいただいたと思っているもの。

「3 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり」では、取組例が適切ではないという意見があったので、削除や挿入をしたので、議論いただきたい。

また、「ワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」という。）」を「働きがいと働きやすさ」で整理した経緯もあるが、一方で、京都府では、WLB認証企業という取組を推進しており、その取組とどう連携させていくのか、シルバー認証企業とWLB認証企業がそれぞれ別の方向を向いて運用していくのもどうかという懸念もあったところ。意見を踏まえ、②、③の評価項目については、京都モデルWLB認証企業を受けている企業については、要件が充足されていると見なし、WLB企業との整合性を図っていくことで関係者と調整をしたもの。

「4 社会貢献とコンプライアンス」の「①第三者評価の受診」については、決意表明で良いのではないかという意見があったが、案としては、申請時は受診予定でも受け付け、現地確認時まで受診を義務付けることで緩和し、間口を広げたいと考えているもの。

法律違反の事業所に対する認証の考え方については、前回議論いただいたが、最終的には法律違反のところを認証しないことで、みなさんの確認がとれたと考えているもの。

具体的にどう公表するのかの意見については、（資料7）サイト構成案をご覧いただきたい。HPへの掲載イメージだが、トップページに学生が見る部分と事業所が見る部分を分け、項目は書いてあるとおり。シルバー認証事業所を公表してはどうかというもの。

前回会議で議論いただいた「公表内容」となる。「事業所情報」、人材育成方針とか特色ある研修制度を書く「人材育成・教育関係情報」、休暇制度や関心が高い離職率、あるいはその他PRポイントを書いた「働きやすさ情報」、地域や学校と関わりについての「社会貢献情報」、「採用情報」では、初任給や10年後のモデル賃金を書いていただく。10年後のキャリアパスより先については、この部分に任意記載で足していただくこと考えている。事務局としてのたたき台として示したものであり、委員から意見をいただきブラッシュアップしていきたい。

また、**学生が人材育成制度をどう捉えているか**、可能な範囲で、意見を聞いたのが（参考資料1）学生アンケート集計である。短い時間で調査をしたので、十分ではないが、一定の傾向が垣間見えるのではということで、ご紹介したい。

設問は2つ。一つ目は、どういった基本情報を知りたいのかという設問。二つ目は、どのような認証基準であれば活用していくというもの。サンプル61名、うち男性13名、女性48名。調査した学校名は下に記載しているが、サンプルとしては偏りがある。サンプル数については、更に追加調査していきたいが、現時点での結果。

知りたい情報としては、「法人の活動・仕事内容」、「初任給・年間賞与」、「法人の規模」、「法人の理念・育成方針」などに興味をもっている学生が多い、中でも、「離職率」も非常に関心を示している。一方で、「子育て支援の取組実績」については、男子学生に比して女子学生の関心が高いなど、一般的にそうであろうというものがこの調査の中でも垣間見ることができる。

設問2の認証基準に関する設問に対し、「新卒者研修」が最大関心事。2番から4番目は、育児介護の両立や仕事と生活の両立に関する取組がどの程度されているのかに関心を示す方が40%を超えている。これに対し、「上司面談の実施」や「上司評価の実施」については、面談は37%と高いが、評価は25%とそれほど高くない結果が出ている。学生にとって、上司と話しをすることは、怒られるのが常なので低くなっているのではという欠席委員からの感想であった。

3点目、**認証名**については、（資料3）認証制度の基本的な考え方をご覧いただきたい。シルバー認

証で話しを進めているが、「シルバー」という言葉は、高齢者のイメージが強く、対象施設が福祉施設全般という中で、高齢者のみをイメージさせるような名称でよいのか、今回の会議の中で意見を賜りたい。

- (資料1) 第3回推進会議での主な意見、(資料4) 評価項目及び認証基準において、認証基準の最終案、(資料7) サイト構成案において公表内容、名称について提案されたが、まず、認証基準の最終案について意見、質問をいただきたい。
- 保育所を含めることについては、基本的にはやっていかなければならないと思っているが、文言修正として、(資料2) 認証制度(最終案)の「対象事業所」を、京都市内は個人立の保育所もあるので、「児童福祉サービスを提供する事業所・施設」としてもらえればありがたい。「法人」は宗教法人(20~30)も入っているという理解でよいのか。また、事務局からは、認証制度を進めながら保育所にも浸透させていくとの説明であったが、(児童関係団体には、)公表前に説明いただき、現場関係者の意見を聞くというプロセスを踏んでいただきたいと思う。京都市内には700近い福祉関係事業所があるが、そのうち260が保育所なので、その意見は一定聞いて進めた方が、より浸透していくと考え、公表までに一度意見を聞いてほしい。私どもも協力していきたい。認証基準については、前回の議論を踏まえ、下げるところは下げ、守るべきところは守っていただいたと思っている。
- 文言は指摘のとおり修正していきたい。また、現場関係者の意見を踏まえた上で実施していくことは大切と思っており、公表までに調整していきたいと考えている。
- 前回、時間をかけて、評価項目と基準については沢山の意見をいただいた。それに基づいての修正なので、ほぼ意見を取り入れた印象があるので、質問がないのかと思うが、いかがか。もしあれば、その時にいただくということにし、次は(資料7) サイト構成案「公表内容」についての意見・質問をいただきたい。
- 学生用サイト案において、ゴールド認証が検討中となっているが、シルバー認証とゴールド認証事業所の違い、どのような差があるのかが具体的に分かった方がよい。学生に知らせることと、大学関係者や教育や就職支援している機関にも、きちっと情報提供する説明の機会を提供していく方がよい。
- 意見ということで、特に答えなくても良いか。
- 意見ということで良い。
- 見せ方が大事で、学生にぱっと目に止まるかどうか、第三者が、目に止めて見る仕掛けが必要とよく言われる。学生アンケートの結果と照らし合わせても项目的にこれで良いと思う。
- 「対象事業所」が、「事業所及び法人」となっているが、どちらでいくのか。人材育成となれば法人になるのだろうが、他業種の法人もあるが、統一するのか、選ぶことになるのか。採用情報にある初任給は何を指すのか。見せ方に関係するが、そんな簡単には示せない。この見せ方については苦労している。統一したものは出せないだろうが、むづかしい。
- 一般企業でも、求人票に(初任給を)どう書くかは、かなり幅を持たせている。嘘を書くわけではなく、学生に「良い」と思ってもらうため、各企業で当然工夫している。基本給いくら、手当いくらなどを指示するものでもない。また、10年後モデル賃金は、零細企業では、10年後に27、8万円というのはあるが、学生が様々な業界を視野にしている状況で、これを書くことがプラスに働くかどうかは難しい。賞与は10年後の保証ができる訳ではないが、初任給と同じで、柔軟な余地を前提とし、モデル例示した方がよい。

認証企業の公表項目はこれでよいが、職業選択する学生に飛びついてもらう訴求方法が必要。これまでの議論で、福祉事業所に行っても良いと思う人はなんらかの志を持っている方でないといけないと思うので、職業選択をしてもらうための、良さ、裏付け、魅力的なことなど。今の学生は、安心して働けるかどうかの基準も持っているので、キャリアアップも含めて、安心して働ける職場ですよ、世の中に役に立つ職場ですよ、ということとを並行して訴求できるような仕掛けが必要だろう。

● 対象事業所が法人か事業所かの整理についての意見。公表内容で初任給、モデル賃金の表現について意見

● 事業所と法人の考え方については、どこに人材育成、人事権があるか、例えば、法人全体で、事業所間の異動も含めて、全体的な人材育成方針があるなら、「法人」となる。ひとつの事業所の中で人事異動あるいはキャリアアップを完結させる方針のある事業所であれば、それは「事業所」となる。人事権がどこにあるかで整理をしていけば良いと考えている。

公表内容の「初任給」については、一律に出来ないが、一方、学生が他と比較をしたいという中で、あまり幅を持たせると曖昧になってくる。柔軟性を持たせると曖昧性が増し、ガチガチにすると、それも比較が出来ないという問題もあるので、意見をいただきたい。

● 「公表内容」については、情報はきっちり入っているが、学生に訴える力としては今ひとつ足りない。例えば、他の企業の求人サイトを見ても、トップの顔写真やメッセージ、実際に働いている先輩からの声や現場の写真も掲載されており、そこに行けばどうなるかがイメージしやすいことを意識して作ってある。ただ、京都府事業での事業所の公表ということと、行政負担で作るサイトということで、どこまでできるのか、トップや先輩からのメッセージを入れられる事業所と、小さい事業所との差がついてしまうので難しいと思う。

この制度は、学生をキャッチするためのものなので、このURLと書いてあるところからリンクし、詳細な情報が見られれば、それが良いが、HPを作れていない事業所のイメージが大きい。だからといって、行政施策でそれをしてしまうのもどうかと、考え方が難しいが、希望としては、せっかくここまでするのであれば、例え、差がついても、遅れているところは後で付いてきてもらえばという発想で、情報を重ねていけるように工夫された方が良くと思う。

● HPは個人でも簡単に作れ、サーバーも月 500 円も払えば十分なので、それが無いというのは、人を採る気がないのかと言いたくなる。昔と違って簡単になってきているので、シルバー認証しようというクラスでURLは持っているのではないかなと思う。そこにリンクを貼って、(自法人のHPに) 飛ぶということにすれば、それで済むのではないかな。今は個人でHPを持つ時代なのに、事業所で持っていないのはどうか、むしろ常識を疑う、採用する気がないのではないかなと思ってしまう。

● 各法人のHPにリンクすることは、京都府として問題ないか。

● 認証を進めるという意味では良いことだろう。それぞれに工夫していただいて作っていただければと思う。

● これは求人ページではなく、認証の公表ページであることについて力をいれて欲しい。認証制度って何だろうと学生がアクセスしたら、元気な事業所を京都府がお墨付きを付けているというページで、そこからその事業所HPの採用情報に飛んでいくのはおもしろいし、そうした方が効果的かなと思う。認証事業に対し、それがどうしたのと言われてしまわないよう、一般にすごいなと認めてもらう仕掛けが必要だと思う。

● 京都府が公表していく中で、これを見て介護職場に入ろうとする方に対し、条件は整っているが、法人理事長や施設長が、こういう理念を持って認証制度に参加している、それぞれある個性、自分

の法人はこういったところをがんばっているというメッセージ。客観的な情報だけでないメッセージがあっても良いのかと思ったが、他の委員はどう思われるか。

- 人材育成方針ではなく、企業理念。
- 公表イメージの中に、そういうものを追加し、示すようにするという事について他の委員の意見は。
- 写真が3枚入ることになっているので、出来るとは思うが、(働く)人の顔が出る人が人を採るときには必要となる。事業所を代表する人が語る、就職すれば接する人がいきいきと語ることで、(採用に結びつけようと、各企業も)イメージビデオを作ったりする。
- 一方で、認証制度をどう印象づけるかの工夫も必要との意見もある。
- 相互リンク。福祉事業所に就職しようとする人は、まずHPを見るので、そのHPには、「シルバー認証事業所」と入っていると思うが、それをクリックすると京都府の認証制度のHPに行くようにすると認知度が上がるのではないか。学生が行政のHPから入るかということとそうではなく、行きたいと関心がある事業所のHPを見る。そこからクリックして京都府の認証制度のHPに入り、こんな制度があると、学生の認知度が上がるので、リンクは大切ではないか。
- シルバー認証やがんばる宣言などの名称についても意見をいただきたい。
- 「シルバー」は、シルバーシートなどのイメージに繋がるので、プラチナ、ゴールド、ダイヤモンドなど。「がんばる」は、我を張るという意味に繋がるが、若い人にとって、「がんばる宣言」は違和感がないのではと思う。
- カードなどで、シルバー、ゴールド、プラチナなどがあるので、安っぽい印象。ホップ・ステップ・ジャンプの方がまだ良い。
- 意見は、後日、事務局に伝えてもらうことにしたい。次に「(2) がんばる宣言事業所の募集について」事務局から説明いただきたい。
- (資料5) 認証制度フロー図、(資料6) 宣言事業所の募集で、内容とスケジュールについて説明させていただく。

「がんばる宣言事業所の募集」では、「宣言できる事業所」として、若手人材の育成に取り組む事業所とし、表記は、他の資料と合わせたい。

「宣言有効期限」は、制度発足後に、速やかにご参加いただきたいという思いも込めて、まずは2年間という期間を設けて行きたい。

「宣言のメリット」については、支援制度として説明したHPでの公表、相談、組織診断、補助金などが受けられるなど。

申請書類はシンプルにして、できるだけ決意表明をしていただく、肝は、そこからどれだけ取り組んでもらえるかと思っているので、様式を添付しているが、がんばる宣言の基本的な情報を書いていただく程度の様式で宣言をしていただければと考えているもの。

(資料5) 認証制度フロー図では、今後のスケジュールも含めて委員に相談したい。当初のスケジュールでは、1月にも、がんばる宣言事業所を募集し事業を進め、新年度に認証までの取組をしていただくことでスケジュールをお示ししていたが、先ほどの意見にもあったように、制度を作っただけに福祉業界あるいは大学、それ以外の方にこの制度を周知していくかが、大変だと思っているのでと。

本日、最終案を承認いただいたので、年度内はそこに向け広報・周知するための準備期間に充てさせていただければと考えている。

従って、スケジュールがずれて、支援制度の予算もしっかり付いた上で、4月からがんばる宣言事業所の募集をし、5月に登録いただき、その後、夏場に向けて認証取得に向けた取組をいただいた上で、夏場以降認証申請、年内にはシルバー認証第1号というスケジュール感をもって提案したいと思っていたもの。

しかし、欠席委員から事前に提案があった。現在の制度設計では、がんばる宣言を前置することとしていたが、がんばる宣言後、行政から支援を受けて認証につなげる事業所もあるが、すでに、先進的に取り組んでいて、いきなり認証に結びつけていくことも可能な事業所があるのではないかという意見。具体的には、「がんばる宣言」がないコース、最短コース、いきなり認証申請に持って行くコース、トップランナー向けのコースというものを考えてはどうかという意見があった。

また大学関係者からは、年内にシルバー認証では、来春26年4月就職の学生には、実質、この制度が役に立たないので、せめて、第1号シルバー認証のスタートを夏または秋に持ってきて、できるだけ早く、学生に活用いただき、口コミでの制度振興を図ってはどうかという意見があったところ。

従って、現在の設計では、がんばる宣言を経るコースだけを考えていたが、いきなり認証申請に繋げていくような、つまり宣言をする事業所といきなり申請する事業所の2コースを新年度募集し、いきなり認証申請をする事業所については、支援措置は必要なく、早ければ夏、遅くとも秋には第1号の認証事業所に持って行けるかと思っているところ。このことも含めて、内容、スケジュールについて意見をいただきたい。

- 次に（資料6）宣言事業所の募集の様式について、事務局で説明いただきたい。
- （資料6）宣言事業所の募集の最終頁は記載例、別紙1は「がんばる宣言」に必要な情報として、事業所名所在地、種別を記載いただき、その他は、行政の支援に必要な情報を記載いただくものだが、できるだけ簡単にした様式としたもの。
- もう一つのコース、いきなりシルバー認証コースを検討するのであれば、このがんばる宣言書は省略できるということになるだろうか。新しい提案も含めて、（資料5）認証制度フロー図、6について、募集方法、夏か秋にシルバー認証を受けた事業所が出てくる、その方が現3回生の就職に結びつくということで早めにした方が強く発信できるのではあったが、それも含めて意見をいただきたい。
- 福祉人材を育成しようというのがひとつ。先に行っている事業所もあるかもしれないが、行政としてやるのであれば、宣言をして、きっちりと整理してやるべきと思う。その中で、宣言後、すぐに認証できる事業所があるのであれば、1か月後でも、認証を公表していくという方が良いのではないか。

福祉人材育成の取組をしましょう。こういった事業所が認証を取得していますという形で公表する方が、進んで行くのではないか。

- がんばる宣言は、全ての事業所が経由した方が良いのではないか、できているところは、シルバー認証に連続して行けるという意見。事務局はいかがか。
- 「がんばる宣言」を置いたのは、ひとつは機運醸成、ひとつはスタートラインを一にしていこうというもの。まずはスタートラインを一にした上で、その後の取組について、必要などころとそうでないところで、認証時期に差異を設けるということについては検討できると考える。
- がんばる宣言と認証申請が同時にできるようにしておけば不都合は生じないのではないか。
- がんばる宣言をする方が、スタイルが決まる。まず、がんばる宣言だけして進むところと、がんばる宣言と認証と同時に提出するところもあって良い。やはり、学生に早く知らせたい、次の採用に使えるものなら使いたい。事業所にとってもそうだし、学生にとっても就活には良い情報になる

のではないか。

- がんばる宣言書に、認証取得希望時期、例えばいつ頃、認証を希望するか、早く希望する事業所には、速やかに申請いただき、支援が必要な事業所には丁寧に支援していく。そういったことをこの宣言書に書かせていただく中で、学生にも早く活用いただけるよう事業所を誘導していきたい。
 - がんばる宣言した事業所は、全てシルバー認証に進むという前提でよいか。
 - 基本はそうだが、時期は色々あると思う。
 - がんばる宣言だけして、何もしないところもあるのか。
 - 2年間ですぐ申請するかどうかを意思表示していただく。
 - それであれば、櫛田委員がおっしゃったようにスピード感が出てくると、がんばる宣言を経由するという意見の両方満たすと言うことで良いのではないか。その上で、がんばる宣言書に意思表示できるよう項目を付け加えるということとなる。
 - (資料5) 認証制度フロー図に「②府外に法人本部又は本社がある府内事業所」とあるが、府内事業所が宣言や申請するのか、府外の本社が申請するのか、その辺りが曖昧と感じる。大阪府に本部があり、京都府内に複数の事業所がある場合などはどうなるのか。
 - 先ほどの人事権にもリンクしてくるが、想定としては、府外に法人本部があって、事業所は京都市内にあり、そこで人事権があり、人事異動が完結するようなところは、府内事業所だけを対象にこの制度に乗せるというイメージ。
 - 他府県の本部が一括して人事している場合は、対象外となるのか。
 - 制度設計上は、そう考えていた。
 - そういうものというのであれば了解する。
 - 認証の手続きはどのように考えているか。推進会議が審査するとあるが、制度を作るために会議をしてきたが、いよいよ認証するとなった時に、最終、京都府が認証する訳だが、認証を審査する会議は、誰が、どういった資料を確認していくのか、そういったことを決まり事として決めておくことが必要ではないか。
- また、認証後、情報が公表され、事業所のHPにリンクするのだが、そのHPにどのような情報が載っているのかが重要なので、そういうアドバイスとかにも踏み込んでいった方が良いと思う。というのは、(人材育成の) 内容が、HPで確認できるのが理想と思うからで、手間はかかるが、事業所が職員の声や雇用者の考え方も含めた情報を満たされているところまで持って行くと、制度の趣旨が活かされる。そういうアドバイスを積極的にすることも必要だろう。
- 各事業所がつくるHPをどう作っていくということか。
 - (学生が、認証制度のサイトで見ると、) 研修制度が体系的にあるが、いったいどういうものなのかというものを(各事業所のHPを) 見に行けば、(研修内容が) 説明されていること。
 - コンサルテーション的なところまで踏み込むということか。
 - どこがやるか分からないが、結果として、各事業所のHPで情報が出されるまでなされていかないと、目的を達成しようとするところまで必要なのではないか。それをどうやるかが課題。
 - (資料5) 認証制度フロー図に4つの支援を書いているが、ご意見にあった広報などは、「①専門家派遣」で、会計、人事などの専門家がいますが、ひとつにこういった事業所情報をアピールするための専門家もこの中で見ていけば良いのかもしれない。どういった専門家を派遣すればよいのか、意見を踏まえ制度設計していきたい。
 - 一つ目は「推進会議における審査」に対して、認証のプロセスや規定についての質問。二つ目は、

認証事業所が、事業所HPにも認証を受けたことの表示と認証を受けた内容の説明があること、それを京都府が事業所HPガイドライン的なものを出すというような、御意見。

- 1つ目の推進会議における審査方法については、細かくは思い至っていない。

ただ、フロー図に書いてあるとおり、最後の認証は京都府知事が認証する、推進会議については、認証申請があった事業所について適宜、意見を賜って、それを踏まえて京都府が認証すると考えているものだが、この場で、どのような審査をするかは次回推進会議でお示ししたいと考えている。また、認証にあたっては、事業所に赴き、現地審査をするが、京都府職員が行うのか、委託して行うかを含めて検討中だが、予算の整理がつく次回会議で示し、意見を賜りたい。

- 審査する方が何名いて、その方全員が的とすれば良いのか、合議でするのか、一人がはねたら駄目なのか、そういったことをルール化しておいた方が、混乱もないだろう。

- パーフェクトに間違いを犯さないことは難しいのかもしれないが、介護福祉産業に人材が来てもらうためのツールとしてつくる制度なので、できるだけ沢山の事業所に宣言、認証をとってもらいたい。その匙加減をこの推進会議で議論してきた。WLBや次世代育成を行政が認証するというのは、万が一間違っても、ごめんなさいで済むというイメージがあるが、この福祉人材育成認証は、それが許されないの、厳しく対応しなければならない。ましてや、京都府が認証し、それに対するメリットを明確にしているのであれば、認証してはいけないところが認証されるということが、絶対ないようになる制度であって欲しい。できるかどうかは分からないが、認証の選考過程を早く決めてイメージできるかが肝心

- 「がんばる宣言」という名称について、障害の立場から言うと、「がんばらない」という言い方をし、「がんばろう」というのは禁句。人材育成にがんばるのと意味が違うが、障害系施設の感覚からいうと抵抗がある。他にアイデアがあるわけではないが。

- 気になっていたところなので、再検討したい。

- 次の「3 推進方策」に入りたいので、事務局から説明願いたい。

- 推進方策については、(資料5) 認証制度フロー図をご覧いただきたい。支援制度として、専門家派遣、組織診断、人材育成・定着に対する助成や就職フェアなどの人材確保機会を提供していくという支援方策を考えているもの。先ほどの「広報へのアドバイス」などの意見を伺えれば幸い。認証を受けた事業所への支援として、次回会議で提案させてもらうが、「認証マークの使用」、ここまでやるのかという議論もあると思うが「優先的広報」、あるいは、助成や人材確保機会の提供についても差別化を図っていく、認証を受ける事業所とそうでない事業所との差異を設けていくことも一つと考えている。

現在、実行委員会方式で京都府が補助金を交付して就職フェア開催し、出展事業所から3万円の出展料をもらっているが、例えば認証事業所については、出展料を2万円に値引きするとか、目に見える形での支援していくことも、思い切った方法としてあるかと考えているもの。

- 推進方策について議論いただきたいが、認証制度をどう広報したり、社会的認知を得たり、認証事業所を差別化するような方策も含めて、認証を受けてもらえるインセンティブをどう働かせるかなどについて意見を聞きたい。こういう制度ができれば、事業者団体が、団体挙げてなども考えた方が良くと思うが、福祉系事業者団体の会長に推進方策についての意見やしたいことを発言いただきたい。

- (学生に) 知ってもらうことと、がんばる宣言をして認証を受けた事業所が名実ともにそうなったということを確認していただく。まず知ってもらう仕掛けをどうするかだが、京都新聞に無料で

載せるということもあるし、就職フェアではないイベント的な何か。

- 認証制度ができたということを周知するイベントはどうかという意見。
- 個人的には専門家の派遣、組織診断などは、専門家にアドバイスしてもらえると意味では、相当なインセンティブが働くと考えているので、しっかりした対応ができれば、かなりの事業所が前向きに捉えていくと思う。「助成」は、新しい取組をして、その一部を助成してもらえると意味では、これもハードルが高くなければ、かなり有効でないかと思う。
- 府老協、市老協からは、会員施設に周知すること、具体的なプロセスを知っていただき、出来る限り参加いただくため、フェアみたいなものをするとかの意見。
- 第三者評価でも、コンサル機能があるところに、きちんとフォローして、アドバイスいただくことに重きを置いているので、認証の前の段階の支援を充実させていくことが必要。
- 学生の就職を支援している立場からは、シルバー認証されたら、安心して勧められる事業所はこういう所だと、勧めることになると思う。福祉分野の専門家ではない職員が支援する際の、分かりやすい識別になるだろう。それだけで学生が就職を決めるかどうかは別だが、単純な方式になっていくだろう。逆に職業観や志しをきちんと確認しつつ、ひとつの材料として、こういう情報を（学生が）取捨選択できる学生になっていくようアドバイスするという意味でも、学生に接する教職員が、（この認証制度を）きっちりと理解すること、どれだけ丁寧にやっておくかということも重要なこと。もちろん、一般的に、この制度が出来たということを広報したり、大学関係者に（周知の）場を持つことは、大学コンソーシアムとしては、いくらでも協力できるが、丁寧にすることに意味があると思う。
- 大学関係委員からは、推進方策について何か意見があったか。
- 行政の支援については、こんなものという意見であった。もっと積極的に自身の立場からどういう形でこの制度を後押しできるという意見をいただいた。社会福祉学科の学生に直にパンフレットなどを配付しPRする。積極的に大学として、関係教員への周知や就職ガイダンスでの積極的活用するという意見を聞いているところ。
- 新卒学生の就職ということ。福祉系学部卒業者の2割程度しか福祉業界に就職しないということだったので、残り8割ということになるが、学生はみんな、一般企業の華やか業種のところからスタートするので、全く社会的に無駄なエネルギーと浪費がある。残り8割とプラス、専門分野関係の中だけで、こぢんまりとまとまることがあるので、花火を打ち上げるつもりで、学部関係なしで、「よく見なさい、こんな良い働き口があるよ」というアピールの仕方が欲しい。新聞報道等でも福祉人材は共通課題になってきているので、枠をはみ出したところへのPRを充実させたいと思う。学生ひとりひとりにどれだけきめ細やかにできるかが大事なところだろう。
- 京都市では、事業者に対して、それぞれの課が説明会を開催している。5、6月に監査指導課が事業者を集めて説明会をする。それ以外の受け手側でも出して側でもないところへの宣伝も先ほど向井仲委員からあったように打ち上げる様な形で、考えられたらと思う。
- 労働局としても、福祉人材は一番の課題と捉えている。議論して、良い制度にしていただき、打ち上げていただければ良いと考える。また、人材育成・定着に係る助成制度は、労働局でも助成制度を持っているが、どのようなものか。
- 参考（資料3）認証制度の基本的な考え方をご覧いただきたい。「介護・福祉人材育成等システム導入促進事業費補助金」として、平成24年度新設の府独自の助成制度。25年度以降は、人材育成認証の補助金制度に姿を変えていくというイメージ。今年度は、認証制度がまだ出来ていない

ので、がんばる宣言への誘導策として活用していきたいと考えて、一つは、「人材育成・定着システム導入支援事業」で、職員の人材育成・定着計画を策定し、具体的な取組をしている事業所が対象。対象事業はコンサルティング、評価者研修など事業所向けのメニューを設けているもの。二つ目は、「キャリアアップ支援事業」として、事業者団体や職能団体が、同様の研修を事業所に向けて実施する人材育成に資する研修をしていただいたい場合、1/2補助するもの。25年度以降は、がんばる宣言や認証を取得した事業所に国の基金を活用しながら、こういった補助金で支援していきたいと考えているもの。

- 新聞に載せればどうにかなるというものではないが、事業所向けと学生向けアピールを分けて考えることが大前提。人材確保が究極の目的である以上、京都の福祉系大学にPRすることも大事だが、京都以外の大学に行っている学生もいるので、例えば東京の大学の京都出身者、他府県出身者に京都の福祉で働いてみたいと思わせるような仕掛けの一つになれば、よりパイが広がる。アプローチ先は、京都、京阪神の大学中心で良いが、対象を広く捉えて戦略を考えた方が良いでしょう。その際、(学生が)じゃあやってみようということで、HPで検索したところ、がんばる宣言やシルバー認証(事業所)が少ないということになると、看板だけに終わってしまう。せめて、がんばる宣言事業所が沢山あるというところまで早く持って行くことが必要。そのためにも、これをしないと人材確保から取り残されるというメリットをアピールできる場を作ること。自治体や業界からまず制度を知ってもらって、手を挙げないと損と思ってもらう雰囲気を作る努力をして欲しい。
- 認証事業所が沢山あるという前提だが、京都ジョブパークや北部サテライトがあり、学生以外の若者も来るので、こういった認証事業所を写真入りで、今年度こんな方針で人材育成しますよと認証した事業所はここですと、学生、若者だけでなく、年配の方の目に止まること、広げてもらうことも広報のひとつ。
- 学生の就職行動から分析すると、学生は、最初、ナビを使って調べるので、そこにどう食い込むかとか、福祉系学生がどういく就職活動をしているかを押さえた上で、そういう学生が目にするのが重要。(認証制度HPと事業所HPの)相互リンクが良いと思う理由は、(学生は、)応募しようとする事業所のHPには必ずアクセスする。そこにリンクが貼ってあれば、リンクをクリックするはずなので、そうすると、ターゲットに対する認知度が上がる。京都府内福祉事業所の有力事業所には、早めに手を挙げてもらって、早めに認証を取得してもらおう。そういう事業所からリンクして見てもらうことが、お金をかけずに、効率的な宣伝ができるのではないかと。少なくとも有力な事業所に、認知度を高めたいので協力して欲しいと言う。府が事業所に補助金を出す、全てするというのではなく、この事業が業界にとって大切だと思えば、当然、業界を良くするため、事業所には協力してもらえらるだろう。有力事業所が集まっているサイトには学生もアクセスするので、(その他事業所も)リンクの中に入った方が良いということになっていくだろう。良い事業所から入ってもらって、そこにアクセスする学生が多いと、入れてもらえないと学生に振り向いてもらえず、自然に広がっていくので、良いのではないかと。
- この業界に来てもらえるための起爆剤になればよいという意見。あと5分となったので、「3 その他」について事務局から説明をお願いしたい。
- 参考資料2のWLBパンフレットをご覧いただきたい。趣旨は、年度内にPR策を検討していきたいと考えているところなので、こういったパンフレットやポスターを作成しPRしていくことも考えているので参考として付けているもの。

参考(資料3)認証制度の基本的な考え方は、推進会議の機能として、「制度活用を促進する補助金

の採択について、意見をいただく」ということも会議の目的のひとつとしてお願いして入るところ。
24年度補助金についても、がんばる宣言、認証事業所へ誘導するという趣旨から、本会議で意見を賜りたいもの。

未定稿であるが、現在の申請状況を添付しているが、11月にワムネット、関係団体、保健所等を通じて募集し、年末に締め切ったもの。人材育成・定着システム導入支援事業は26件、5,437千円の申請。キャリアアップ支援事業は3件、3,687千円、合計9,124千円、30件近くの申請があったもの。予算は1200万円なので、予算枠は十分あるが、それぞれの申請内容が、今後の人材育成・定着に資するものであるかどうか審議いただきたい。提案だが、ひとつひとつを説明し議論いただくことは時間がかかるので、本会議設置要綱第4条で部会を設置することができるという規定があるので、補助金の採択に係る意見を伺う部会を設置して、結果を推進会議に報告させていただくことで対応させていただきたいという提案。

●（事務局からの）御提案について、みなさんよろしいでしょうか。

なお、推進方策について、いろいろ御意見いただいたが、各団体に持ち帰って、団体内で議論を深めて、次回の会議に反映いただきたいので、よろしくお願ひしたい。また、がんばる宣言とシルバ一認証の名称をぜひ事務局に御意見いただきたい。次回日程について、事務局から報告いただきたい。