

## 第2回 京都府福祉人材育成認証事業推進会議 要旨

- 開催日： 10月15日（月）10：00～12：00
- 会場： 京都府公館第5会議室
- 出席者： 別添のとおり
- 内容：

### （検討事項）

- 1 認証の指標について
- 2 推進方策について

### （主な意見）

- 離職率の状況は産業計に比べて、常用労働者については、高くなっている。離職率は、産業計、介護職員とも、低下傾向にある。介護働安定センター「23年度介護労働実態調査」結果によると、離職率は22年度17.8%から23年度16.1%に低下、介護職員の入職率は、18年度以降では最低の数値。京都では、福祉関連分野のフルタイムの求人倍率は、21から23年度（4月）では、1.36倍、1.63倍、1.78倍と毎年上がってきている状況での入職率の低下が非常に気になる。

介護職員の賃金については、常用労働者で、勤続年数、平均年齢等の違いがあり単純比較はできないが、産業計や医療分野の職種に比べて相当に低い状況。産業計に比べて平均賃金は、100万以上も差がある。また、勤続年数が他の職種に比べて半分以下の年数になっている。
- 福祉施設の介護職員の賃金は、どの業種と同じレベルになるべきかというのがあるのか。全産業の中で、同じ賃金構造で、ここが妥当かというのがあれば教えてほしい。
- 介護働安定センターの調査の母数は、半分は株式会社立の福祉施設での数字。株式会社立の離職率は高いのでトータルも高くなる。もう少し詳しく、きちっと踏まえた上で議論しないと、正しく判断できない。
- この統計では、就労して欲しいというには、まだかなり課題が多いというのが分かる。確認できることは事務局でご確認いただきたい。
- 社会福祉法人立のところと、それ以外のところを分けて数字を表現しないと、大きな誤解がそこに生まれ、なぜ低いのかという分析も弱くなる。全社協の福祉人材センターが出した数字も併せて提示いただきたい。
- 改めて、事務局で精査し事前に資料を補足したい。
- 前回会議では大きく5点ほど論点があったと理解している。1つ目は人材育成認証制度の目的、2つ目は制度のターゲット、3つ目は対象事業所、4つ目は6千人確保施策と福祉人材育成認証制度との関係だが、6千人については、それ以外の色々な施策で総合的に取り組むことにより6千人を確保していく、今回の認証制度については、その中の一つの手法と理解いただきたい。5つ目は評価指標についてが、大きな論点であったが、そういった議論を踏まえて、事務局で整理した認証制度案を説明したい。
- 事務局が、前回の整理と今日の議論のスタートラインを示したもので、この資料を基に方向性を議論していくことになる。
- 基本は、このままで結構だが、ひとつは、「若年者」という言葉は、未熟な人というイメージがあるので、学生に見せるにはイメージが悪い。

もうひとつは、対象事業所が、介護保険及び障害者福祉サービス事業所となるのは理解できるが、学生は、児童施設や障害者施設にも行きたいと考えている。児童施設が積極的に参加してくれるかは分からないが、広く「福祉」を対象とし、呼びかけて欲しい。実際、児童施設では、高い専門性を求められているので、質が必要なのは同じ。

また、レーダーチャートは、実務的な課題があるので、例えば、「レーダーチャートなどわかりやすく公表する」というぐらいが現実的。

- 各評価項目については、第1段階である「シルバー認証」について、4つの項目で整理をした。
  - ①「新規採用者が安心できる育成体制」として、新たに福祉業界に参入する方にどういった育成体制を組むのか。
  - ②「若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成」として、福祉業界に就職した人が、どういったキャリアパスや育成を受けて、この業界に定着をしていくのか。
  - ③「働きがいと働きやすさが両立する職場づくり」として、主には、定着、働きやすさという観点の指標を整理。
  - ④「社会貢献とコンプライアンス」を図っていくという視点から評価項目を考えているところ。

必須項目を必ずクリアしていただくことが、第1段階かと考えているところ。

- キャリアパスについては、導入することが必須か。
- そのように考えている。
- この制度にまずは入ってきてもらうこと、これなら入ってみようかというレベルのものを初期段階にしたいと府は考えている。私は賛成だが、各評価項目の要件はやや難しいと考える。具体的にすることがはっきりしていれば良いが、キャリアパス制度の導入は、広範囲に受け止められる。

また、ワーク・ライフ・バランス推進会議についても、具体的取組ができているかどうかなら分かりやすいが、中身を伴う会議を持つことは、かなりレベルが高い。具体的にこれやりなさいという項目の方が良い。抽象的なものは、第2ステップ以降にしてはどうか。

- キャリアパス制度については、介護保険制度では、平成21年度から介護職員処遇改善交付金の交付要件として必要とされ、8割程度の事業所が処遇改善交付金を受けているので、基本的に3年の経過はあるもの。
- 若年者、小規模法人どちらの立場に立っても指標はシンプルな方が良いが、施設は、民間、高齢、障害、小規模などがあり、給与表も整備されていない法人もある。指標を見て、自分たちには無理と決めつけられてしまうと、一部の法人だけにお墨付きを与える制度になる。業界全体のレベルアップを図ることが本来の趣旨であるなら、取り組む過程が重要なので、全ての法人ががんばってみよう、出来ているところは、更に上を目指してみようと、背中を押すような指標、内容、基準にし、最初のステップは、もう少しハードルを低くしてほしい。

また、小規模施設が自前で取り組むのに無理な指標もあるので、それぞれの取組をバックアップできる支援策をお願いしたい。

- 各評価項目は必要なものだと思うが、いろんなレベルの施設があるので、いきなりは難しい。
- 必須項目は、あるかないか、たとえば情報の公表制度のイメージか。それとも内容までに踏み込んでチェックするのか。
- シルバー認証については、ハードルを低くして、業界全体に入ってきてもらえるように工夫することで、まずは最低限の仕組みを作る。それだけでは駄目な部分、実際の内容が問われるという意見もあったので、例えば育成計画を作成するのは、まさに仕組みの部分。更に計画に基づいて実際、研修をしているかしてないか、項目によっては、単に仕組みを作るだけでなく、実施して

いるかどうかのところまで必須項目に入れている部分もある。

- 施設の規模とか、種別の違いがあるので、それぞれの違いに応じた項目があっても良いのかなと考える。必要な項目ばかりと思うので、当然、整備はしなければならないが、違いにも着目した制度であっても良い。
- 処遇改善交付金については、24年度の介護報酬改定で、報酬財源に組み込み加算制度となったが、当初から、少し配慮しており、大変高いレベルを1、その次2、3と少しずつハードルを低くし、小さな事業所もできるように仕組みを工夫してあるが、そのようなイメージと考えれば良いのか。
- 全ての施設が、ちょっとがんばってみようと思ひ出せる、そこが大事かと思う。最初から無理と諦めると駄目なのでそこを配慮してほしい。
- 支援メニューを用意し、中身によって、うちもがんばってみよう、例えば補助金とか、専門家にアドバイスいただけるとか、それで、やってみようかということになれば良い。
- 沢山の方に認証を受けてもらうのが趣旨なので、目的に、はっきり記載してはどうか。これまでの議論の中で、差別化を図るのか、全体を底上げするのかがわかりにくかったので。

また、人事評価は少人数の事業所では、ほとんど実施されていないので、事業規模・人員別に評価項目を取り扱うことが現実的。

「がんばる宣言」について、うちの職員からの意見で、通常、認証申請の資料を作るのは経営者側だが、新しい仕組みを受入るのは、職員側なので、がんばる宣言の時に「職員の同意」を条件に入れてはどうか。同意して取り組んでいることを、職員にアピールできるような仕組みになれば良いと思う。

- 人事評価制度は小さな事業所は難しいということと、がんばる宣言で職員の声を聞くことを条件にしてはどうかということ。
- 「事業所が参加しやすいよう」には、賛成だが、結局これは、受ける社会や学生が認証を見て、受けたいシステムを作ることも、もう一方の軸かと思ふ。施設が参加したがることと、学生が福祉施設を受けたがる仕組みを確立しなければならない。

例えば、学生側の軸では、会議の開催ではなく、制度が導入されるかどうか大事。入りたくなる根拠という、大学なら、入試制度とか偏差値とかが公開されていないと受けない。学生にとっては、採用者の人物像、採用ルート、試験の内容かなど。大学で言えば、こんな良い大学で、こんな良い授業で、学力だけではない入試制度があるなどをオープンにしている。各施設が自然とやっていることを言語化する必要があるのではないか。

また、社会貢献とコンプライアンスでは、この制度を応援する大学としては、学生が、それを見て安心し、将来を期待するというキーワードで考えると、コンプライアンスよりも、社会貢献を充実する方に価値がある。地域や学校との交流となっているが、実習やインターンシップ、ボランティアの受入は地域や社会に開かれているという証拠でもあるので、必須かどうかは別にして、もう少し強調してはどうか。大学は、実習などの縁があるから推薦もするし、学生も行くことで良い発信をする。大項目としては、地域や学校との交流で問題ないが、もう少し磨いても良いのではないか。

- 大学が勧めたいと思ふことが目的と理解しているが、キャリアパスでは、ヘルパー2級からしなさい、一部がリーダーになるという考え方だと思ふが、労働条件を考えた場合に、大学が本当に勧められるのかということ。やはり有給休暇は100%取れることは魅力的。

「サービス残業、絶対やりません宣言」など、劣悪な事業者を排除し、この業界でやってもら

っては困ると言うことが大切。そうでないと、認証ができて、これで大学が勧めるということにはならないし、これで、学生が入りたいと思うかは実行性があまりないというのが正直なところ。ただ、人材育成に限定して言うと、これは非常にロジカルなもの。

- データに給与や休暇を出していく。また、キャリアパスがヘルパー2級からスタートでは先が見えず、スタートラインも学生にとって勧めにくいということ。人材育成については、これで良いこと。労働条件で何か加えた方が良いというご意見。
- 労働条件がない人材育成は、ボランティアであれば良いが、これでご飯を食べようという人には魅力がないと思う。
- 働く立場から言うとその通り。若者が魅力ある職に就くときには、この項目は、全ての業界に必要なと思うので、福祉も、事業所の大小は別として必要だということを、できればこういう場で一致していただきたい。

また、労働条件として、やはり若者には、休みたいというのがあるので、そういう環境もここに入れてほしい。基準点を全て満たせばという認証とあるが、事業所がこういうことが必要だという方向性を明確に出せば、それをきっちり出していくという形でも良い。基準点をどこら辺りに置くかということが必要と思う。

- 府は、働きがい、若者が成長していける人材育成が提供されればというところに重きを置いている。賃金については情報として扱うとのことだが、賃金と労働条件の両方を情報とするのはまずい。賃金は情報でもよいが、労働条件は入れなければならない。

ワーク・ライフ・バランスについては、そのままの言葉で受け止められ、一般企業でも入口でストップされるので、できれば、この言葉は使いたくない。働いている人が自分たちの職場や働き方について意見交換などする場としてワーク・ライフ・バランス会議を捉えれば、あっても良い。違う具体事例を加えれば、あえてこの言葉を使わなくても良いのではないか。入口で入ってこられないというところで、ワーク・ライフ・バランスは鬼門になってきている。

人事評価制度については、当たり前で、なければおかしいのだが、この人事評価制度がキャリアパスと連動し、勤続年数、職務・職種に応じて人事制度を包括的に作ってくださいという意味だと思うが、中小企業はともかく零細企業は持っていない。これが労使紛争でトラブルの元になる。

若い人が、賃金・待遇・評価について不満に思うのは、すべからず透明性の問題。自分たちがどう評価されているのか、なぜ、あの人が上に上がる、給料が上がるのか、その透明感を担保する制度としては必須なので、ワーク・ライフ・バランス制度も人事評価制度も外せない。ただ、その言葉のイメージは慎重に取扱う方が良く思う。

改めて全部見ても、いらぬ項目はないが、項目がこれだけ並んでいるとまずいので、もう少しシンプルにして、事務局に再提案いただければと思う。

- 給料が難しいのであれば、労働条件ということになるが、法令遵守、コンプライアンスをちゃんとやると宣言してもらうことが大切。つまり、不払い残業はしないという宣言に丸をつけることが、縛りになり、オープンにしているので出来ない。賃金が出なくてもちょっと我慢してみたいなことは、よくあるケースなので、そういったことを宣言する。

有給休暇が100%取れるのは当たり前だが、当たり前でない状況があるので、必ず取れるようにしますとか、法律違反しません、健康診断もちゃんと受診させますなど。そういったことをはっきりしてもらうことにより、ここは、給料は高くないかもしれないがまともな企業だと学生は思う。そういうところで働きたいと思う。ブラックなところを排除し、具体的なことをやった

方が学生は安心するだろう。守られるかどうかはあるが、経営者に宣言してもらうことは非常に重要ではないかと思う。具体性がないものでは、おそらく学生は惹きつけられないし、信用しない。形だけでどうせ守ってないのではないかと思うだろう。

- 給与については、営業努力をすれば上げられるものではないというのが実情。であれば、給与・労働条件を評価項目でなく、情報として提供することが落ち着くところ。それを正直に出すこと、若者にとって必要な情報をしっかり項目として立てて提供することが重要。

また、学生を福祉業界に入れることが目的であれば、学生にどうアピールしていくかということになるが、いかにして公表するかについて工夫してほしい。今の学生はHPを見て採用応募を出す。京都の福祉施設はほとんど中小なので、HPもないところが多い。アピールできる入口を整備することが大事。府のHPに掲載することも大事だが、各施設に学生がアクセスでき、必要な情報が見られる仕掛けを取り入れれば人材確保にリンクしてくるのではないか。

- 評価項目に「関係法令の遵守又は指導内容の改善」とあるが、「指導内容」は何を指すのか。
- 実地指導等で改善を受けた内容が是正されているかどうか。
- 項目について、全部削除できないと思うが、やろうと思うインセンティブをつける項目や次の段階に回す項目もあるだろう。社会貢献の交流については、第一段階が交流で、第二段階が連携など。

法令遵守は満たした上での項目という認識でいくと、取捨選択はしっかりして、事業所が「よしやろう」と思える内容にすることが大事。

会議に関して、「他会議との併用可」があるが、ワーク・ライフ・バランス会議には、「他会議との併用可」がないのはなぜか。

- 特にこだわりはない。「他会議との併用可」とあるのは、他の名称であっても、中身を議論するのであれば、「他会議との併用可」という表現にしているもの。
- 「働きやすさ」という表現が迷うところ。仕事はきびしいものなので、やりがいを達成するために良い環境をつくるというのは分かるが、若い人にこびへつらっている感じもする。でも、やはり働きやすい環境づくりを意識しなければいけないのかと迷っている。
- 人材育成方針が策定されていることではなく、公開されていることが重要。この必須項目のうち、いくつかの項目ではそれが必要。認証取得には、制度の有無ではなく、その中身が分かるようにすることだろう。

また、評価項目の基準をどのレベルにするのが最終的な分かれ目になってくる。学生からすると、その職場をどのように自分の人生に位置づけるのかがあるので、条件が悪くてしんどくても、キャリアパスとして、これが身につくのであれば、続けられることもある。施設や企業が、労働条件や給与以外で、どのような人材育成をするか、制度を持っているのかを詳細に公開していくことが前提となる。

- 質問だが、この評価項目で若者が来るのか。これをして、取り合いをするだけにならないか。我々の職場は、24時間365日動く施設だが、そこに職員が来るだろうか、来ないという現実がある。そういう職場であるということを踏まえ、コンプライアンスは当たり前だが、どう考えていくのかということを知りたい。
- 難しい質問が出たが、後に置かしていただきたい。
- 冒頭で賃金の問題が出ていたが、経営母体として色々あるにしても、大企業と比べても意味がないので、中小企業として、福祉がどのあたりにランクされ、どこを目標にしなければいけないのかを整理しなければいけないが、福祉を産業分野のどこと比較して、どこのレベルにしなければ

ばというのは、難しいのではないか。

- 求人も多く、スポットが当たる業種だが、働く立場からすると、待遇面は本当のところどうなのかと。私たちも、福祉はどこの業種に入れるのかというデータは、決まったものがない状況。
- 公定価格でサービスメニューも公が決め、パイの中で専門職の給与が出る。医療のレセプトの場合は、看護師や医師の給与を前提にレセプト（診療報酬）の計算がされているので、医療が一番似ている。

私見だが、「介護」という言葉の概念が幅広すぎて、ベットの整え、話し相手から看護を超えるような領域まである。だから、介護福祉士を看護師並みの専門職として位置づけ、介護報酬を診療報酬並みの賃金を前提にした報酬体系にしてほしいというのが現場からの要望になるのではないか。

- 医療を目指すのだと思う。ターゲットである新卒者が今後目指していくべきものを想定している。現場から入り、将来的に施設の運営等に関わっていくまでのスパンでのキャリアパスを持って行きたい。
- 良い事業所がシルバー認証を取り、それを見た学生や求職者が、ここに行きたいと思えるようにするのが目的。頭に浮かばないのは、認証を取った時の見せ方。福祉関係は見せ方が下手だと思うので、そこを上手に見せるには、どういう技があるかなと考えたい。
- いろんな意見については、事務局で整理いただくとして、シルバー認証を受けた事業所をどうアピールするのかという推進方策に入りたい。

せっかくのシルバー認証をどうアピールするか、認証制度をほとんどの人が知らないということでは有効性は少ないので、この制度をどのように、一般に広く示していくかということにご意見をいただきたい。シルバー認証基準に課題が有る限り、広がらないよという意見もあるかもしれないが、それも含めてご意見をいただきたい。

- HP、マスコミ、大学とかになるが、大学教員から見て、現場が（対象に）カスタマイズしていない。大学への求人が高卒可やホームヘルパー2級になっているが、そうすると学生は受けない。学生は、働きがい求めているから、この認証制度もそれを目標にしようとしているのに、求人票は職安に出しているものと同じ。誰でも入れるという「働きやすさ」、「低さ」をアピールされると、今回のターゲットである新卒、有資格者は反応しない。少し大変だと言った方が、学生も自分が求められていてうれしく感じるもの。将来のリーダー層を作っていきたいという話であれば、項目にそういう側面もあったら良いだろう。

一方、労働問題が出ているのも確かで、当学で言うと、働きがい推せると思っているが、学生がためらう理由は、現場の「大変さ」である。がんばっている職員の姿を見て、尊敬するが、自分には無理だと思ってしまうところがある。

一方で、労働条件は関係ないというのは嘘で、働きがいがあり、休暇制度の充実、相談制度などの働きやすさが担保としてあるようなことが、上手に項目にもあり、発信していけると、有資格者が受けたいと思うだろう。

福祉学科を出ていても、介護からというのが多い中で、相談員採用のコースや介護から入って将来リーダーになってもらいたいというコースもあれば、学生が選べる。そのことを介護施設がアピールできるようなことを、この制度を通してできれば良いと思う。

- 大卒で社会福祉士を持っている学生が、高卒で経験も資格もない人と同じスタートでは抵抗感があるだろう。介護では、学歴に関わらず、介護職からスタートは圧倒的に多いので、その後のコースの見せ方がキャリアパスでの表現だと思う。認証制度でしっかり見せることができれば、

良い方向性が示せるのでは。

- 求人票では、介護職員を「介護職員（幹部候補生）」、「介護職員（相談員への登用あり）」と表記したり、基本給を1万円上げているところもある。介護もしてもらうけど、分けるという細かい努力をしている事業所もあるので、それを例示して教えるような項目も良いのではないか。
- HP等での公表については、中小企業でも様々な団体が議論しているが、中小では人、時間がないということで、京都市がHPで中小企業を案内したり、京都ジョブパークが企業パネルを作ったりしているので、そのベースに載せることも必要。ただ、福祉は専門性があるので、福祉のポイント・指標を、専門的な担当を置いて、HPに載せることが必要。

また、中小対策で議論しているが、施設長が将来展望などについて講演する機会を大学が設けることも必要。

- 認証機関が京都府となっているが、受理・審査、専門家の派遣、組織診断などは、直営なのか、別の組織を作って審査するのか。
- 認証機関については、京都府が構えてするという意味で、京都府としているもの。いずれにしても、京都府がグリップして推進していくが、これから検討していくもの。
- 業界、若者の両方に入っていただくという意味では、シルバー認証のハードルはできるだけ低くし、進化する仕組みを作りたい。でないと、2025年には団塊世代が後期高齢者となり、今の体制では支援できないので、人材を作ることを施設にも考えてもらう最初の取りかかりと考える。

仮に、項目をチェックするだけでシルバー認証となると、差別化されないので、学生や外からは分からない。これが最低基準となるが、当然、各施設に特色があるので、積極的に取組を進めているとか、こんな地域貢献をしているとか、こういう働きやすさを追求しているということがミソになる。

専門家の派遣などで一緒になって作り上げていくが、自施設の良さを分かっていない施設も沢山あると思うので、強みをブラッシュアップし、金太郎飴の様な認証制度ではなく、基本を上げてもらい、特色を出していただく。それによって学生が、ここにチャレンジしてみたいというような仕組みを作っていきたい。

そのベースがこの指標だが、厳しいという意見があり、もう一回検討はするが、我々は決して高いレベルではないと考えていたが、言われてみれば、人事評価制度は、小さいところはないかもしれないので、区別しなければならぬとか、ワーク・ライフ・バランスも言葉が一人歩きするという意味では、少し中身も含めて検討しなければならない。

決して、これが出来たら終わりではなく、これがベースになって、施設の特色をお互い作っていくのかというところを京都府としてやっていきたい。ただし、京都府だけでは出来ないので、皆さん方、もちろん京都市にも一緒にやっていただかなければならない。一緒になって包括ケアの実現に向けて、人材を作っていきたい。引き続き建設的なご意見をいただきたい。

## 第2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 論説副委員長	
	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	徳永 寿老	大学コンソーシアム京都 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	向井仲 和美	京都経営者協会 特別顧問	
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 (京都府老人福祉施設協議会会長)	
	羽賀 進	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	
府民代表	西村 英二	連合京都 事務局長	
行政代表	安達 隆文	京都労働局 職業安定部長	
	久保 敦	京都市 保健福祉部長	
	山口 寛士	京都府 健康福祉部長	

オブザーバー	岩永 美好	京都府 健康福祉部高齢社会対策監	
--------	-------	------------------	--

<事務局>

京都府健康福祉部 介護・地域福祉課	河島 幸一	課長	
	能勢 重人	副課長	
	谷内 穂高	主査	
	瀧本 尚子	主事	