

第24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：令和2年2月4日（火） 13：30～15：30
- 会場：京都平安ホテル「白河」
- 欠席委員：森実委員、石垣委員、廣岡委員、野田委員、西窪委員
- 事務局：京都府健康福祉部 浅山副部長
地域福祉推進課 神田課長、永井担当課長、
安部主幹、西村主任、伊勢田主事
- オブザーバー：小林氏（株式会社エイデル研究所）
池田氏、石岡氏（株式会社パソナ）

■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) きょうと福祉人材育成認証制度の状況について

3 検討事項

(1) 新規認証審査について

(2) 認証更新審査について

(3) その他

4 閉会

■議事録

2 報告事項

(1) きょうと福祉人材育成認証制度の状況について

●事務局

事務局から説明を実施

- ・宣言・認証・上位認証法人の内訳について（京都府内の介護・福祉事業所の認証制度への参画割合）
- ・宣言法人について（年度別宣言数、事業所数・職員数、更新状況、宣言失効理由）
- ・認証法人について（年度別認証取得数、認証更新状況、認証取消し報告）
- ・上位認証法人について（年度別上位認証取得数）
- ・大学等連携状況（事業実施回数、広報発信数）

●委員

職員数の少ない法人と児童分野の法人の認証取得が少ないと説明があった。

取組みとして、地域共生社会実現サポート事業補助金の応募要件に「宣言法人であること」を追加し、宣言法人数を増やしたことは短期的戦術として理解できる。また、委託業者2社が連携し、宣言及び認証更新時の支援を強化したことでそれぞれの失効数が改善したようだが、次の戦略として宣言から認証、また、上位認証の取得に向けた取り組みをどのように考えているか。宣言や認証を失効した法人にヒアリングした内容も参考になるはず。

●事務局

地域共生社会実現サポート事業補助金の応募要件により児童分野の宣言法人は増えたが、2年後の宣言更新が課題と考えている。児童分野については、各法人が運営する事業所数は少ないが、各事業所の職員数は20人から50人程度おり、認証取得に取り組む土台はあると考えている。制度周知を強化し、宣言の更新や認証の取得に取り組んでいきたい。

また、認証基準の理解促進に向け、セルフチェックシートを児童分野向けに改訂していく予定である。

●事務局

本制度には、福祉業界をイメージアップして人材確保に繋げていく目的がある。宣言を失効した法人からメリットを感じないという意見も挙がっているため、認証取得によって人材確保に繋がったという成功事例を広報し、併せて求職者や大学へのアピールとしたい。

●委員

取組みに係る枠組みは理解できたが、中身を検討してほしい。施設側への魅力発信や制度周知が足りないという説明があったが、それだけで認証取得が進むのか。人材確保を目的とするのであれば、やはりメリットは優秀な人材が入職することではないか。今までも就職フェアで各法人への来場者数を比較し、認証制度のメリットをアピールしているが決定的な魅力となっていない。保育分野の規模、職員数の理論は構わないが、この理論では制度参加の決定的ファクターは職員規模だということになる。高齢分野や障害分野で小規模な法人の認証取得を支援する長期的な戦略を検討してほしい。

●委員

新聞に障害分野の事業所の倒産件数が掲載されていた。倒産した事業所の中には、職員数が5人以下の小規模な事業所も多く、経営の困難さを理解する必要を感じている。障害分野で認証制度に参画していない未宣言法人のサービス種別の割合はどうか。

●事務局

障害者総合支援法に規定するサービスの指定、許可を受ける法人を障害分野としてカウ

ントしている。認証制度に参画していない未宣言法人のサービス種別ごとの割合は、把握できていない。

●委員

職員数が少ない法人に対する取り組みに課題が残っているので、事務局で検討いただきたい。

3 検討事項

(1) 新規認証審査について

●事務局

事務局から説明を実施

- ・新規認証に係る申請法人の概要について（法人種別、サービス種別）
- ・審査内容の説明（基準の達成状況、特徴）
- ・全認証申請法人の認証を提案

意見なし。

(2) 認証更新審査について

●事務局

事務局から説明を実施

- ・認証更新に係る申請法人の概要について（法人種別、サービス種別）
- ・審査内容の説明（基準の達成状況、特徴）
- ・基準未達成であった2法人の取り扱いを説明

●委員

認証基準の一部を満たさない法人は、次年度に再審査を行うという説明であった。再審査までの期間も認証法人として取り扱うのか。

●事務局

認証法人として取り扱う。

●委員

通常は、有効期限を5年として認証更新を認めている。次年度に再審査するということは、別のカテゴリーでの認証更新になるのか。再審査することは公表されるのか。

●事務局

次年度に再審査する条件を付けて認証更新を認めている。再審査に係る公表は行っていない。

●委員

学生や関係者側からは、認証法人という部分しか確認できない。事務的には条件付という整理をしているが、対外的には何らかの方法で公表すべきか。

●委員

意見が分かれると思う。現状では再審査による認証更新を繰り返しても、対外的には認証法人と扱われる。苦勞して認証更新を行った法人から異論が出るのではないか。「認証更新を認めない」、「ペナルティーを与える」という意見ではないが、公平性や説明性を議論する必要があるのではないか。

●委員

学生側に立って議論することが基本であるとする。本来は学生に魅力ある職場を公表する制度である。学生側からは、条件付きの公表を望むのではないか。

条件付き認証更新であった経歴は残すべきである。次回の認証更新で再度条件付きとなる場合は、ペナルティーも必要ではないか。この件については、事務的に整理いただきたい。

●委員

学生側に立つ視点は同感であるが、各事業所が人材確保で困っている中、一生懸命審査に臨む姿勢も理解できる。5年更新ではなく3年更新にして差を付けているので、現状の取り扱いでよいのではないか。ただし、条件付きが続くようであれば、しっかりと取り組むようアナウンスする必要があると考える。

●委員

認証基準を一部満たしていない法人が二つあるが、その内容は少し異なるように思う。認証更新が近づき基準を満たしていない項目に取り組み改善が図られた法人と、現在も基準を満たしていない法人である。再審査時には、支援メニューのコンサルティングによってすべての基準を満たすと思われるが、同じ取り扱いでよいのか。

●事務局

今回のケースで基準を満たしていない項目については、審査時の書類の不備であり、後日、人材育成計画に係る協議の事実は確認できている。今後は、京都府とコンサルティングを担う株式会社エイデルで基準達成に向けたフォローを行いたい。

●委員

2019年度に「人材育成計画の作成」の基準を満たしていない法人も「職員への周知」については、基準を満たしている。人材育成計画を協議した会議は行っているが、単純に記録がないというだけか。資料の未提出ということであれば軽微とも思う。

●委員

この制度は民主的な手法を重要視しており、仕組みを作っているだけでなく協議や職員への周知まで求めている。制度の拘りどころと解釈すれば、学生等にアピールできる部分である。福祉・介護現場の職員にとっては、「これはみんなで決める内容」、「組織運営の必要条件」という共通理解になると思う。

●事務局

事務局として、今回のケースを軽微であるとは認識していない。人材育成計画は組織としてきちんと議論したうえで作成していくべきだと考えている。

●委員

認証制度は、基準達成に係るプロセスだけでなく、きちんと書類を残していくことも求めている。それは学生だけでなく、働いている方にとっても、現場を理解していくことに繋がる。きちんと記録を残す習慣がない法人については、認証に値しないと考える。コンサルティングによる支援で基準を満たす形を作ったとしても、自分たちで記録を残していく意識を持っていただくことが大切だと思う。

●委員

組織内の決定プロセスには、トップダウンとボトムアップがある。職員数が少ない法人ほどボトムアップを採用して、共通認識によりエビデンスを残すことで良い職場、組織になる。

また、職員数が少ない法人は認証取得が難しいという説明があったが、私は小さいほど、しっかり取り組み行動すれば、職人集団になっていくと考える。

(3) その他について

①認証基準に係るセルフチェックシート（詳細版）の改訂について

●事務局

事務局から説明を実施

- ・児童分野に対応した文言を追加

●委員

「資格取得に対する支援」の項目において、対象資格例に公認心理師及び認定社会福祉士を追加してはどうか。

●委員

障害者支援専門員を追加してはどうか。

●委員

主任介護支援専門員を追加してはどうか。

●委員

社会福祉主事を社会福祉主事任用資格と正しく記載してはどうか。

●委員

社会福祉主事任用資格を取得していない人にとっては、大学等で学び直す必要もあるため、対象資格例として掲載することに問題はないと考える。

②認証制度における「質の担保」について

●事務局

- ・制度の趣旨及び現行の枠組み(認証基準「社会貢献とコンプライアンス」)の説明
- ・京都府における虐待案件について
- ・介護の質の担保策について(虐待認定案件の確認の追加)

●委員

事務局から、認証法人を対象に虐待認定案件の確認を行うと説明があったが、宣言法人は対象外か。

●事務局

宣言は、京都府から付与するものではなく各法人が申請するものであるため、宣言を取り下げてくださいこととなる。

●委員

虐待等の問題が発生した法人については、この制度ではなく行政処分を行い、併せて宣言を取り下げてもらおうということか。

●事務局

認証審査において、コンプライアンスの確認を行っている。コンプライアンスに問題のある法人が認証を取得することはない。

●委員

問題があるにも関わらず宣言法人で在り続けることも考えられる。宣言法人に補助金等のメリットを与える一方で、宣言は取り消すものではなく辞退いただくものという仕組みに疑問を感じる。メリットを与えるのは認証法人以上であるべきではないか。

●事務局

現状では、宣言直後に認証基準を満たす法人は少ない。補助金等のメリットについては、ある一定の時期から宣言法人を対象としないことも必要だと考えている。メリットの仕組みによって、宣言法人から認証法人へと進むステップをコントロールしていきたい。

●委員

例えば、ブラック企業が宣言している場合、辞退しないことも十分あり得る。京都府がブラック企業の宣言を認めることになり、バッシングにも繋がりがかねない。したがって、宣言法人も取消しの対象にすべきである。取り消した後、3年間は宣言を認めない等、対応も検討いただきたい。

●事務局

宣言も認証を見据えた行為であるため、宣言に条件を付ける方法はどうか。運用上の取り扱いも今後検討させていただく。

●事務局

宣言の位置づけを確認する必要がある。自主的に宣言しているのであれば、取り消しという行為にはならない。原点に立ち返って検討したい。

●委員

原点を変えるべきではないか。制度開始当初においては、宣言は制度を広げる仕組みであった。コンプライアンスを違反する法人は認めないという仕組みを作っていくべき。

●委員

宣言は制度の仕組み上で行う行為であり、事務局として関知しているので、取消しできないというロジックは成り立たない。

●事務局

仕組みを再確認させていただいたうえで、今の意見を参考に検討させていただきたい。

●委員

現在、新規認証申請及び認証更新のタイミングで実施している「法令順守状況の確認」に加えて、全ての認証法人を対象に毎年一回、「虐待認定案件」の有無を確認するということがあった。例えば、新聞報道が行われるような虐待があった場合も年1回の審査のタイミングで審査するのか。

●事務局

前年度の内容を年度初回の推進会議に諮ることを考えている。

●事務局

虐待の程度により、ケースバイケースで対応させていただきたい。例えば、死亡事案が発生した場合は、各委員に持ち回りで確認し認証から外していくことも検討していく。

●委員

過去に京都府内で死亡事件に繋がった虐待もあった。そういった事件も踏まえて仕組みを検討いただきたい。

●委員

虐待案件では、利用者が犠牲になり、人権侵害が起こっている。虐待に対して、無関心になることなく、認証制度の判断を府民の皆さんに示すことが大切ではないか。

●委員

事務局の説明では、平成30年度の虐待認定件数は、高齢分野で37件、障害分野で18件であった。事業者団体として本当に申し訳ないと思う。これらの数字からも事業者の質が問われている。認証制度においても厳しく対応する必要があると思う。

●委員

こういうことが生じるという事と資質の高い人材を育成認証していくというは大いに関係があると思うので、この制度の意義というのが強くなっていると感じる。

介護・福祉現場の支援に係る質の担保策については、新たな仕組みを作ることで一致した。詳細については、先ほどの意見や質問を踏まえて、事務局で検討いただきたい。

●委員

以前に虐待が疑われ認証更新審査を保留とした法人について、事務局から虐待は認めら

れなかった旨の説明があった。本件については、虐待ではなく事故だったとしても、結果の重要性から内容を精査し、認証更新の是非を判断すべきではないか。

●委員

事件や事故の内容の深刻さ、社会的影響を事務局で再検討いただきたい。

●事務局

本件については、再度、資料を揃えて推進会議で諮らせていただきたい。

③上位認証基準（定量的評価基準）の見直しについて

【手引き抜粋】

〔2〕 正規職員の有給休暇取得率等、労働時間に関する評価（申請年度の前年度実績）

◎有給休暇取得率

- ・（実績に応じた加点） 休日日数
- ・（実績に応じた加点） 時間外労働時間

●事務局

有給休暇取得率の不適格ライン 50%基準の運用状況（報告）

- ・ 第22回推進会議（H31.3.19）において、「当面、不適格ラインを50%にする」と決定。
- ・ 本基準は申請年度の前年度実績で評価するため、経過措置として2019年度の申請については旧基準40%で運用。2020年度の審査から新基準50%で運用を開始する。

制度趣旨（制度設計とその変遷）の確認

- ・ 継続して検討を続けている「時間外労働時間」の評価基準の設定について、具体的数値の設定を議論するにあたり、改めて制度趣旨を確認・共有。

<制度趣旨>

有給休暇取得率の項目に、休日日数及び時間外労働時間について実績に応じた加点を行うという評価項目になっており、広く労働時間という観点から捉えることで、公休数の多寡や労働時間に関する特徴的な制度（※）をもつ法人についても、実態を適切にとらえて評価できる評価基準になっている。

（※）労働時間に関する特徴的な制度の例

特別休暇の充実 / 週休3日制 / 時間単位年次有給休暇の導入

時間外労働時間の評価基準の具体的数値の設定（事務局案の提示）

- ・ これまで時間外労働時間についても、不適格ラインをどこに設定するかを議論していたが、“この1点においてのみ上位認証基準から外れる”という不適格ラインとして

具体的数値を設定するのは、慎重を要する。

- ・そこで今回、現状の加点項目に加え、減点項目として評価基準の数値を示す方法を事務局案として提示する。不適格ラインではなく減点項目として具体的数値を示す方法であれば、より積極的な数値を示せる。

また、こちらの方が、広く労働時間という観点から実態を適切に捉え評価するという、制度趣旨にも合っている。

<評価基準設定方法の比較>

(不適格ライン) 上位認証法人として認証すべきではない実態がある法人を排除できる。

(減点・加点項目) 上位認証法人としてのあるべき姿を、より積極的な数値で示すことができる。

また、各法人の様々な制度を、広く労働時間として捉え適切に評価できる。

●委員

これまでから、上位認証制度の評価基準は、京都の上位認証法人のあり方を示すという観点から、時間外労働時間についても、より積極的な数値を示すべきだと主張してきたところである。ただ、不適格ラインとして、上位認証法人としての模範（あり方）を示すことを急ぎすぎず、まずは減点項目でより積極的な数値を示してはどうかという事務局案については、賛成。メッセージ性があり、分かりやすいと思う。

●委員

各法人が労働時間に関する様々な制度をもち、高齢・障害・児童と分野によっても状況が異なる中、公平性を担保するにはどのような基準にすべきか、という観点からも慎重に議論することが必要だと思う。現場では職員の労働時間をどのように管理しているのか、という現状も把握していただいた上で、そもそも達成不可能な評価基準になっていないかどうかという点も、慎重に確認する必要があると思う。

●委員

労働時間に関する評価項目については、職員のやる気との問題、福祉サービスの質の担保との関係、小規模法人への配慮など、難しい論点がある。評価基準により、業界の発展を妨げることになってしまえば本末転倒。

福祉業界の底上げを狙った「認証制度」の趣旨を考えた時、労働時間をどのように捉えるのか、という点についてもしっかりと議論した上で、仮に減点項目により具体的数値を設定するという場合でも、具体的数値の決定にあたっては、きちんと具体例を示した上で、リアリティをもって検討することが必要である。

●事務局

各委員の意見を踏まえ、時間外労働時間の評価基準の設定にあたっては、まずは減点項

目により、上位認証法人のあり方という観点から積極的数値を設定するという方向で、具体的数値の設定を検討していくこととしたい。

具体的数値の検討にあたっては、各法人の実態（分野別の現状等）を踏まえて、具体的事例に基づき慎重に議論していくこととする。