

第20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30年10月16日（火）10：00～12：00

■ 会場：京都ガーデンパレス「祇園」

■ 欠席委員：小山委員、安部委員

■ 事務局：京都府健康福祉部 山口高齢社会対策監
介護・地域福祉課 安部副課長、井谷主査、石田主事

■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) 宣言事業所の状況について

3 検討事項

(1) 認証申請事業所審査について

(2) 認証更新について

(3) 上位認証の審査について

(4) その他

4 閉会

■議事録

2 報告事項

(1) 宣言事業所の状況について

●事務局

常用労働者数が30人以下の小規模事業所について、宣言の段階での割合は小規模事業所が一番多いのに対し、認証を取っているのは常用労働者数31人～100人の事業所の割合が最も多い。小規模事業所が認証の段階まで進めていないのが現状である。

●規模というのは「法人」の職員数と考えていいのか、「事業所」の職員数なのか。

●事務局

法人全体の規模として記載している。

3 検討事項

(1) 認証申請事業所審査について

●事務局

認証申請事業所審査について説明。

- 社会福祉法人であるにも関わらず認証を受けてない法人とはどういう所なのか教えていただきたい。

- 事務局

これまではある程度の職員がいる規模の法人からの認証が多かった。職員が少ない所となってくると認証審査については書類審査もあるので、その書類作成などの作業が伴う。その辺りで人数が少ない所についてはなかなか取り組めてないのが現状かと思う。

- 人数が少ない所は前から課題になっていたかと思う。小規模の事業所でも立派な事業所は沢山ある。小規模事業所でも対応できるように簡略化された形で審査するという話が以前あったと思うが、やはりそういった点を検討する必要がある。事務的に煩雑なため、従業員数が少ない所は手が回らないのが実情という点は理解できるので、今後の検討課題かと思う。

(2) 認証更新について

- 事務局

認証更新について説明。

更新審査対象のうち、1法人のみ取組状況に不備が見られたため、認証期限は本来5年のところ3年とし、1年後に再度更新審査を行う。

- その1法人についても今回は一応認証するということか。

- 事務局

特に認証取り消し等は現時点では行わず、認証の扱いは継続とする。

(3) 上位認証の審査について

- 事務局

上位認証審査について説明。

- 特に上位認証に関しては、離職率や有給休暇の取得率が非常に重要だとこれまでも指摘しているが、有給取得率については40%未満が基準となっているが、法律改正により、来年度からは、有給休暇を10日以上持っている人は必ず5日間は使用者が有給休暇を取らせなければいけないということになる。つまり50%が最低基準だという解釈も出てくる中で、40%という水準で上位認証をするのかという問題がある。法律の最低限より低い所を上位認証の基準にすることで、「介護業界はそんなに酷い業界なのか」とい

うメッセージにつながるのではないか。今後基準の見直しが必要になってくるのではないか。

●事務局

検討する。

●時間外労働の取り扱いについての考え方について、京都府として長時間労働の職場を上位認証にしてもいいのかという点は重要だと思う。

●時間外勤務が生じる理由や実態を把握することが必要なのではないか。

●時間外勤務と離職率は関連性が高いと考えられる。退職した職員の業務を誰かがフォローしないといけないという理由で時間外勤務が増えている。

●離職率や時間外勤務の問題は福祉事業所における典型的な例だと思う。

●初年度の離職率というのは学生が注目するデータである。

●時間外勤務について、一般的に本当に高いと言えるのか。

●介護業界は残念ながら現状で賃金が低い。基本的に家族形成しようと思ったら共稼ぎしかない。それが前提の職場だということをまず理解していただきたい。本当は賃金も高ければいいが、なかなかそこまでは基準として出せない。そうするとやはりこういった時間外勤務や離職率などで評価するしかない。ただ、足切りの基準が甘すぎるのではないかという点は以前から指摘はしている。

●上位認証の条件についても見直す時期にきているのではないか。

●基準の一部を見て善し悪しを判断するのではなく、もっと全体的な視点で評価してもよいのではないか。

●事務局

労働時間を定量的評価の中に入れたのは昨年度から。この推進会議の議論の中で時間外労働も見た方が良いという意見を受け、29年度から審査している。

また、新卒1年以内の離職率については基準として20%で足切りを設けているが、母数が少ないので特に規模が小さい法人は、一人の退職であっても離職率としては高くなる

傾向がある。

●事務局

今回、直近で虐待事案などあったが、過去に推進会議の場で協議いただいたように、行政処分があった場合については即認証取り消しすることとしたい。

- いかに優秀な人材を獲得するかというのが本来の目的だったと理解している。利用者に対する虐待の他に、被介護者によるセクハラや被介護者の家族によるクレームへの対応などは職場環境という点から深刻な問題かと思っている。福祉職場で気持ちよく働きたいと高い志をもって来る人たちに対して、その職場改善をどうするかという事であれば、やはりこういった被介護者によるパワハラ、セクハラ、クレマーの問題についても取り組む必要がある。非常に重要なポイントなので今後協議していただきたい。

- 小規模事業所についてはやはり事務作業がハードルとなっている。専門の事務員すら確保できないという事情がある。その辺り、何らかの支援をお願いしたい。

●事務局

ご指摘の介護職員を守るという立場に関しては非常に重要な事だと思っている。業界の状況によって水準というのは変わっていくものなので、それについては来年度に向けて早急に検討し、また委員の皆様にご意見賜り新しい基準、制度などに上げていきたいと思っている。

- 利用者やご家族による職員へのいきすぎたクレームやセクハラは決して少なくないのが現状だと感じている。一般的に利用者は弱者というイメージが社会的にあって、取り上げにくい問題だというのはわかるが、限度の超えたセクハラやクレームなどへの対応は考えていく必要がある。働きやすい職場という意味では、様々な角度からこの認証制度について検討しなければならない。

福祉分野の実情というのはなかなか一般の方に理解いただけない点が沢山ある。どんどんオープンにして議論していくべきだと思っている。

- すでに認証されている事業所の検証という点も含めて見直しは必要な時期に入っているかと思う。外に見える形で検証基準も設けていくべきかと思っている。働いている方を守るという事や、人材を確保するという所も全てクリアでないと大学は学生を送り出しにくい。認証される時がピークではあってはいけないと思っているのでその辺りも検討いただければと思う。

●事務局

認証、上位認証の更新の基準については次回の推進会議の時に協議いただきたい。