

## 第9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：10月8日（水）13：30～15：30

■ 会場：京都ガーデンパレス「祇園」

■ 出席委員：別添のとおり

■ 内容：

### 報告事項

#### (1) 宣言事業所及び認証事業所の状況について

9月30日現在で、宣言事業所340事業所、認証事業所、認証申請事業所を併せると約90となっている。詳細は資料のとおり。

宣言事業所は、今年度に入ってから100を越えるペースで増えている。認証も今年度で90件を目指して、各事業者に取り組んでいただいているところ。

● 宣言事業所が順調に増えているのはとても良いことと思うが、宣言をしたもののそれ以降の認証取得に向けての取組をしていない事業所も出てきているのではと思う。そのあたりを教えていただきたい。

(事務局) 宣言から認証取得まで、一定の時間がかかる場合もあるが、多くの事業所では、支援を活用しながら認証に向けて取り組んでいただいているところ。また後ほど、宣言した事業所の認証取得に向けての支援メニューの活用状況を説明させていただく。

● まだ、こういうことを検討する段階ではないかもしれないが、今後は、宣言だけをしてその後の認証申請を取り組まない事業所については、支援を続けるのか、支援をやめるのか、考えていかなければならないと思う。

(事務局) 宣言は2年間という期間があり、その後は更新が必要となるが、更新の時期に、認証制度の意義や、若者に向けてのアプローチ状況を伝える研修のようなものを行うことも検討しているところ。

#### (2) 支援メニューの活用状況について

支援メニューは大きく分けて3種類あり、宣言した事業所に一元的にお知らせしている。

1つ目は京都府事業としてのコンサルティング事業として、集合のコンサルティング、研修から、個別のコンサルティング、研修まで、宣言事業所の希望、状況に応じて行っている。

2つ目は第三者評価の受診であったり、法人独自の研修に対して、上限40万円で事業費の半額を使っていただけの京都府の補助金

3つ目は、京都府福祉人材・研修センターが実施している社会福祉研修

これら3つを宣言事業所に一括してお知らせし、なおかつフローチャートのように、それぞれの事業所の状況に応じて支援メニューを使っていたるように説明をしているところ。

また、上記3つとは別に、昨年度中に認証された事業所を対象に「処遇改善・スキルアップ事業」を行い、認証事業所が職員定着・人材確保への取組を行う中に活用していただいている。

● まず1つ目のコンサルティングについては、今回の認証制度のために作られたオリジナルのもので、全く意義はない。費用対効果があるかという中身の評価は必要になってくると思う。

2つ目、3つ目の補助金、研修については、すでにあるスキームにある意味「乗っかって」いるものだと思うが、こういった場合、油断をすると、本来の目的と関係なく税金が使われる恐れがあるので、それを常に気をつけて欲しい。そういう意味でも、それぞれの支援が、目標に対して正しい使い方をされているかを確認して欲しい。

(事務局) コンサルティング事業については、今回の認証制度の17の評価項目に合わせて整備したものだ。

補助金についても、認証制度に活用していただきやすい形に整備しなおしている。特に、認証項目の1つである第三者評価の受診に対して補助金を使っていただけの仕組みにしているところ。

京都府福祉人材・研修センターの研修については、従来あるものに上乗せ、ということではなく、認証制度に関係のある研修等についてを、事業所の皆さんにわかりやすいように「認証制度の支援メニュー」として周知している。

● 京都府福祉人材・研修センター主催の支援メニューについては、認証制度のお金は入っていないということか

(事務局) 広い意味で言えば、これまでから京都府からの委託で行っているが、認証制度の予算で新たに上乗せはしていない。研修の年間スケジュールを、京都府のコンサルティング事業と一緒にお知らせすることで、事業所の皆さんにとって、人材育成の機会を得られるようにしているところ

● 例えば離職率を下げるという目的の「処遇改善・スキルアップ事業」はとても素晴らしい。ただ、その目的に対して、この事業が正しいのかは検証が必要。また、認証制度の趣旨は、リーダーになっていく人材にとって魅力ある施設になって欲しいという目的であったはず。この目的に照らし合わせて、いらない部分に乗っかっていないか、常に気を遣って欲しい。

また、こういった報告をする時は、制度の趣旨に添った使い方をしていることをわかりやすく報告していただきたい。

(事務局) 効果については、今後十分に検証していきたいと考えている。

● ここ数年、厚生労働省（本省）で、介護保険事業を所管する老健局と介護人材を所管する社会・援護局と、職業安定局、職業能力開発局と、必要に応じて労働基準局が介護人材の確保対策という一体的なプロジェクトとして政策を進めているところ。

その中で、老健局、社会・援護局に関する部分では、連携ができていのように感じるが、いわゆる職業訓練とか、処遇改善、雇用管理の改善や労務管理・労務関係法令といったものとの連携が若干弱

いように感じる。

この認証制度の目的が、学生を初めとする若者が福祉職場に就職することであるということを考えると、労働行政の面と県の雇用対策、就労支援といった部分との連携を深めた上で取り組んでいって欲しい。

(事務局) 京都府でも福祉部局と商工労働観光部（雇用対策を行っている部局）との連携はさらに密に行っていく。

また、交付金等、国の制度もいろいろと活用させていただいているところ。労働基準局の事業で活用できるものがあれば、是非教えていただきたい。

● 以前から申し上げているように、離職率や実在者賃金を基準に入れるべき。労働条件が良くないのに、良い従業員を雇いたいというのは経営者側のわがままであり、大学としては、そういった就職先は薦められない。

形式的要件だけだと、計画など、書類を確認していただくだけの審査になってしまう。そういう意味では、労働法違反などによる取り消し要件を明確に作っていく必要が必ずあると思う

また、若者にとっては、インターネット情報が非常に重要になる。間違った情報もたくさんあるが、どこそこの社会福祉法人はブラック企業だ、といった情報は必ずあるはず。是非そういった情報をチェックしていただきたいと以前の会議で発言しているので、その対応を伺いたい

(事務局) 後ほどご議論いただく上位認証の部分で、離職率について考えていきたいと思っている。

労働法違反状況については、認証申請のあった全ての法人・事業所について労働局の協力をいただいて点検させていただいているところ。

● 上位認証でなく、認証の基準で離職率を入れて欲しいと思っている。

事業所ではなく、学生の立場にたって「良い事業所とは何か？」と考えるべき。良いところを府が保証することで、ブラックな社会福祉法人はつぶれていく、ということが重要だと思っている。

認証においても、取り消し要件等を明確に出しておくべき。

(事務局) 検討していきたい

● 「検討していきたい」ではなく、実際に労働者のために「良い職場の社会福祉法人です」とはっきりいえる法人を認証して、良い人が集まるような制度にしていく必要がある。

「予算を使い切ること」ではなく、労働条件の良い職場を府が支援するという原点に帰って欲しい。

福祉は、業界として、労働条件などについて、甘いのではないかと感じることもある。労働者の働きがい搾取しているような面もあるとも聞く。一方、まじめにちゃんとしている社会福祉法人が評価され、良い人材が集まり、ブラックな社会福祉法人はつぶれるという政策を進めていくべき

● 雇用管理について基準を設けるべき、上位認証に至る前の段階で取り消し要件を検討する必要がある

あるという意見があったが、事務局いかがか

(事務局)

勤務環境の改善を進めていくことは良い介護に繋がることでもあるので、取り消し要件について、議論していきたい

また更新についても、認証を受けてから3年間何をしていたかをきっちりと確認をしていきたい

● 確かに、高齢者施設で働いている卒業生から「うちはブラック企業だ」という声を聞くことはある。大人にとってはインターネット情報なんてとるに足りないものと思っけていても、学生にとっては実は教授の話よりも重要な情報源だったりする。

ブラックという言葉の使い方が正しいのかは分からないが、現に働いている者達が他の法人と比べて夜勤が多いというような理由で「ブラック企業」と感じてやめるというようなことも起こっているということは認識すべきと考える。

● 就職は人生の一大事。例えば、自分の子供が就職する時、その企業がしっかりした企業かどうか気になると思う。そういう時に親の立場で子に対して、「認証を受けているから良い会社なんだ」といえるかどうかが大切。そういうような認証制度にしなければならない。

是非そういう意味で、インターネット情報のチェックをやってみて欲しい。認証する以上、行政がもっと評価能力をつけなければならない。

文書が揃っていれば良いというものではなく、実態がどうなのか、本当に熱心に人材育成や研修をしていて、できる中で労働条件を整えている事業所を分別できる制度にして欲しい。

(事務局) 認証制度は成長する制度なので、次回に向けていろいろご意見をいただきながら議論をしていきたいと思っている。

ただ、どこがブラックであるかというのは難しい基準だと思う。職員が自分の処遇について感じていることを持ってブラックであるとは言い切ることはできないので、労働基準監督の基準をもって判断基準としていきたい。

● インターネットで「ブラック企業 京都府」で検索すれば、引っかかる法人があると思う。そこについて、法人に問い合わせる等の対応が必要。ネット情報が正しくないのであれば、その情報をはっきりと示すことが大切。

認証制度は、メンテナンスに時間とお金をかける覚悟が必要。認証後のチェックをしっかりすることでこそ、制度の信頼が高まるのではないかと思う。

経営者サイドの立場でなく、労働者の立場で、しっかりと制度運用をして欲しい。

● 求職者が認証制度を信頼して応募してくるということは、大変責任の重い制度であり、制度としての信頼度を担保する仕組みが必要という意見が出た。

また、認証制度のもう一つの視点としては、ケア、利用者や家族の視点もあると思う。画一的なケ

アを行っている施設では職員が定着する場合があるなど、利用者にとって良い環境とはいえないという難しい問題もある。どちらも両立するというバランスが難しい。

● この委員会が始まった時、委員の1人から「自分の学生は福祉施設にやらない」と言われたことは、ある意味、事業者に対する励ましの言葉とうけとっている。職員処遇の改善の取組を進めていくことは、この制度に携わるものとしての責任と考えている。現状として、矛盾する実態があるが、それに対して智恵を絞って改善していきたい。

● 事務局は委員の意見をしっかりと受け止めて対応してほしい

### 3 検討事項

#### (1) 第3次認証申請事業所審査について

2-⑦の給料の公表の部分と、コンプライアンスの関係でいくつかご議論いただきたい点がある。詳細は資料をご参照願いたい

● 一部の法人で、労働基準監督署から是正勧告書を出されているということだが、その後は是正報告書を提出されているからといって即認証として良いものか。例えば、少なくとも3年間は認証しないというような対応も検討が必要。

● 私も、是正報告書の提出の後、一定程度の確認期間が必要と考える。

また、初任給の各付けとその後の昇給に関する規定は必要なもの。自分の働きに見合う給料をもらっているか、しっかりと評価されているかという納得感がないと離職に繋がるものでもあると思う

● 昇給については、過去に議論したように、規程上に明記されていなくても、労使の協議で決めている場合には認めたことはあった。今回のように、労使協議もなく、昇給のルールの規定もなく、ただ実績として過去に昇給しているというだけで認めてはいけないと思う

#### (事務局)

過去の2回の認証時も、今回も同様のフォーマットで労働局に労働法違反について確認しているところ。今回の第3回の照会で初めて「違反あり」と回答をいただいているが、労働局に是正勧告の中でも重い軽いがあるものかどうか、教えていただきたい。

● 労働安全を担当しているが、定期的に全ての事業場に調査に行くわけではない。調査に入る事業所というのは、例えば、労働災害が起こったことを契機にしたり、何か情報があった際に調査に入ることもある。

是正勧告の内容については、個々の内容により重さが違うものではあるので、一律に重い軽いを決めるのは現実的に難しい。

● 私は重いと思う。摘発されるのは氷山の一角。ほとんどの法人は、労働基準監督署が入ることもないことを考えると、内部告発等で調査が入り、さらには是正勧告書の交付があるということは、相当悪質だと考えた方が良く。そのようなブラックな職場を認証してはいけない。

● 労働行政全体として、現場を確認して、不適切な部分に関して、違反ではない程度のことに對しては口頭で注意をする。何度か注意をした後に、さらにもっと悪質な事があった時に初めて、書面で是正するよう指摘をするもの。書面の交付があったということは、相当程度の処分だと考えている。なので、是正勧告書の交付があった事業所は、今回の認証からは外すべきであり、3年間の猶予期間の間に再度確認し、良好な状態が保たれていたらなら、改めて認証する形が良いと思う。

● 私も皆さんの意見に賛成。学生にとって、京都府からの認証を受けたという事実は大変大きなこと。

通常学生が就職しようとする場合、どういう企業なのか、賃金体系はどうかをリサーチして、納得して応募するものだと思うが、認証制度は、京都府が「安心」とお墨付きを与えているわけなので、給与については、一定のルール化が必要と思う。

また、是正勧告書については、法人監査のように、何年かに1回必ず調査があるわけではないので、公平性が担保されていないことになるかもしれない、たまたま調査に入られて細かく見られて勧告を受けるというアンラッキーなことかもしれないけれど、少なくとも、是正勧告をうけたという事実は事実なので、3年間なのか、1年間なのか、内容によつての検討が必要だと思うが、認証しない期間を設けてはどうか

(事務局) 是正勧告書の交付があった法人の取り扱いについては、再度、労働局とご相談させていただきたい。

継続審査ということも含めて検討する。

● 継続ではなく、落とすべき。また、認証されている法人の認証後の状況についても確認すべき。認証については、認証後も責任を持ち続けなければならない。

● 是正勧告の実務的な取り扱いについては、この会議後に個別の委員に意見を聞いて決定しても良いと思うが、この議論の中で、施設で実際にはこんなこともある、というようなことがあったら、議論の中で言いにくいとは思いますが、現場だからこそそのリアルな話も聞きたい。

また、整合性の問題として、今すでに認証されている法人が、今後は正勧告書を交付された場合に、どのような対応をするかということも考えていかなければならない。

● 認証制度を維持するためのなかなか厳しい意見が出ているところだが、施設側の意見はどうか

● これまでのこの会議とは議論の風向きが変わっているように思い、少し発言しにくい部分もあったが、当初は制度にできるだけたくさんの法人に参加していただくことを目的にして、1次認証のハ

ハードルをそんなに高くしないようにしてきたつもり。

私としては、より多くの事業所にこの制度に参加していただくことで、意欲的に意識的に人材育成に取り組む、最終的には良いケアができるように繋がったら良いと思っている。

そういう意味では、一定の厳しさも当然必要だが、一方には制度に参加しやすい状況をつくることも必要だと思う。

● できるだけ多くの事業所にこの制度を活用してもらうために、最初の認証のハードルは低くするという取組だったと思う。その代わり、上位認証については、ハードルの高いことを求めていくということと考えていた。

ただ、上位認証までいかななくても、認証を受けている間の更新制度や取り消し事項については、しっかり議論をしていかなければならないと思う。

事業者としては、人材確保に困り、自分で自分の首を絞めている部分がある。その一つが労働条件であることはしっかりと認め、それをどのように解決していくのかを考えるのが、我々の課題だと思っているので、本件については、継続審査としていただくのが良いと思う。

● 本会議の最初のトーンとしては、多くの事業者に参加してもらって、働きやすい環境を作っていくというものだったが、労働法規と給与、この2点に関しては、継続して審査なのか、却下なのか、意見が割れているところ

また、労働基準監督署の是正勧告書についても、先ほど軽重があるというような発言もあったり、労働基準監督署の調査も内部告発で入ることもあれば、定期的に入ることもあると思うので、事務局と労働局で協議していく必要がある。また、すでに認証を受けている事業所についても、その後に是正勧告を受けた場合の対応を決めておくことが必要という意見がでていますが、事務局いかがか。

(事務局) 労働法の違反の関係は、当然、是正勧告を受けたところは当然認証はできないと考えているが、その後、改善が確認された後、どれくらいしてから認証とするか、それを検討していきたい。

● 離職率、賃金については、しっかり確認するべきだと当初から申し上げているところ。

みなさんのお子さんが就職する場面を考えた時に本当に進められる就職先かどうか、という観点で考えて欲しい。ボランティアでも良い、給料なんてどうでも良いという人もいて、それはそれで素晴らしい精神だと思うが、でも、家族を養わなければならない人もいる。そういう人が就職先として考えられるかを重要視していただきたい。

● 労働局への照会については、1次、2次と同じということで良いか

(事務局) 労働局の担当者がどうかは分からないが、第1次、第2次と同じ内容で労働局に照会をしている。

3回目の照会だが、過去2回は労働局から該当なしと返ってきている。

- 事務局案では、是正勧告書の交付があった場合でも認証するという方針だったのか

(事務局) 是正勧告後、改善が確認されている場合には、認証したいと考えている

- 給料は労働者の基本になるものであるし、コンプライアンスも基本の基本と思っている。

今回の件については、継続審査にするか、却下にするか、またどれくらいの期間を認証までにおくか、座長と事務局でしっかりと決めていただけたらと思う

- 委員のご意見は、是正勧告があった場合は、1年なり3年は認証するべきでないという意見が強いが、本日はいったん保留にして、対応については、座長と事務局に一任いただくということによろしいか。次回には必ず報告をさせていただく。

- 例えば、是正勧告後1年間は認証がとれないということが決定したら、明示的ルールとして公表して行ってください。

## (2) 上位認証について

上記認証のたたき台として、資料を提示している。

取得後2年間は、認証時の取組についてPDCAを行い、その中で次に目指すべきステージとして上位認証を提示していきたい。

過去の取組を評価し、成果を確認した上で、上位認証を行うという形で考えている。今のスケジュール案だと、27年度の3月に第1次の上位認証事業所が誕生することとしている。

上位認証申請時点の取組を評価するだけでなくそれぞれの特色ある取組を総合的に評価することを考えている。また、職員の満足度調査も導入していくことも検討している。

認証基準については、新規採用職員の離職率やキャリアパス階層別研修の実施状況、モデル給与や平均勤続年数といった指標を検討している。また、経営の方針として、無資格者の正規雇用や、若手、女性の管理職への登用なども盛り込むことを検討中。

また、審査体制についても、現在の認証審査は京都府職員で行っているが、上位については、専門的な方も入っていただく形になることを含めて検討中。

- 上位認証については、今回と12月～1月の会議で決定していくということか。

(事務局) 案では、その予定となっている。

- 上位認証については、いろいろと議論をしたいところ。今回の資料は、複数の骨格に関する提示であり、たたき台とはいえない。スケジュールを半年遅らすか、各委員にヒアリングに回る等を行って欲しい。

また、数値化はリスクもある。例えば、離職率について、単に値が小さいことを重要視すると、トラブルを抱えている人材をやめさせられないというような弊害も生まれかねない。それをどうしたら



良いかということも議論していきたい。

また、介護人材だけでなく、児童や相談員についても忘れず加えて欲しい。

離職率は何%以下というような、一律のチェックリストに加えて、特色ある取組のようなプラスの部分をもどのように評価していくかも検討が必要

学生は、就職してすぐだけでなく、10年後を知りたい。例えば、ある施設が海外研修に行けるといったら、興味を示す学生は多かった。そんな目玉だけでは駄目だが、上位認証は、それぞれの施設のユニークなところを並べて、そこから学生が選べるようなものになって欲しい。

● 上位認証は、ゆっくり作っていったら良い。次回たたき台を出したら良いのではないか。京都府の上位認証はたいしたものだ、といわれるようなものにしていきたい。

ここに来て、ようやく離職率が出てきたという印象。離職率については、無期雇用、有期雇用で分けて聞かないといけない。

給与については、モデルよりも実在者賃金を聞いて欲しい。35歳、45歳の実在者賃金などは参考になる数字。

何%がありきではなく、優れている、模範になる「上位認証にふさわしい基準」とは何かという議論が必要。

● 京都府福祉人材・研修センターとして、上位認証について福祉業界の意見を聞いているところ。その中では、「この程度のものなのか」と言われないように、厳しめの基準にするべきという意見は多い。ただ、そうはいっても振り向いたら誰もついてきていなかったということも困るので、その当たりの加減を検討する必要があると思う。

その上で、認証した後も、さらに高めていくための支援が必要という意見が業界から出ている。

また、離職率については、法人規模が小さく、3年間に2人採用して1人やめると新採離職率が50%になってしまうといったこともあるので、数値だけでなく、主要な離職要因への対策等も見るようにして欲しい。

● 本日はこの当たりにおいて、上位認証の進め方については、慎重に進めていくよう検討していく

賃金、コンプライアンスについては、どれくらいの基準にして明示していくのかという議論が残っているので、関係委員に相談をして決めていきたい。

## 第9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	京都大学公共政策大学院 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 編集局長	
	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 専務理事・事務局長	欠席
	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 担当部長	欠席
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	
	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	欠席
	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	欠席
行政代表	笹 正光	京都労働局 職業安定部長	
	久保 敦	京都市 保健福祉部長	欠席
	山口 寛士	京都府 健康福祉部長	欠席

### <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	
	福井 敏行	副課長	
	藤田 育	副課長	
	後藤 順子	主事	