

## 第10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27日（火）13：30～15：10
- 会場：京都ガーデンパレス「鞍馬」
- 出席委員：別添のとおり
- 内容：

### 1 開会

定刻により、事務局が開会とともに、委員の交代と欠席委員を報告。

### 2 報告事項

(1) 第9回福祉人材育成認証事業推進会議での議論事項に関する経過及び対応について  
前回会議で議論いただいたコンプライアンス、特に労働法規の関係と給与に関する基準について、会議後に座長と相談し、作業部会を開催し、その作業部会で一定のまとめを行ったので報告させていただく。

法令遵守の対応については、新規認証時、更新時に加えて、認証中にも1年に1回確認をすることとする。関係行政機関への照会・情報提供とともに、事業所からの自己申告も併せて行うことで、抜けが無いように確認していきたい。

また、別紙の職場環境チェックシートを新たに作成し、認証申請時・更新時に、事業所自らがチェックできる仕組みとしている。

給与に関する基準については、新たに3つの条件の確認を行うものとする。

- A. 昇給について職員に対して説明責任を果たしているか。
- B. 実績として昇給しているか。
- C. 昇給の基準・ルールが職員にとって不利益なものでないか。

● 認証の取り消しについて、法人の中には1法人1事業所の施設もあり、1法人複数事業所を持つ法人もあるところ。そのうちの1つの事業所だけが法違反や不適切なことを行っている場合も、法人が認証を受けている限りは法人全体が取消になるということか。そうであるなら、大規模法人や、重度の入所者へのサービスを提供している事業者が高いリスクを負うことになってしまうと思うがどうか。

(事務局) 今現在認証については、法人単位と事業所単位と2種類あるが、事業所単位で認証をしているところについては事業所単位で、法人単位で認証しているところについては法人単位で取消についても考えているところ。

● 確認方法について、以前から提案しているインターネット情報での確認が入っていないのがおかしい。インターネット情報は所詮噂だとは思いますが、そういった情報がネット上

に出てくるということは、何かあるのではないかというスタンスでチェックすることは必要だと考える。

自己申告では、申告をしない事業者もあると思うので、労働者からの情報をチェックする責任が京都府にはあると思う。

(事務局) インターネット情報については、今までの認証事業所と認証申請事業所については京都府で確認しているところだが、現実、そこで出てくる情報をどのように扱ったら良いかという部分が難しく、資料には入れていないところ。

- それが問題だと思う。京都府として「チェックしている」ということを外へメッセージとして出すことが重要であり、そうでなければ、何もしていないのと同じこと。

- インターネット情報は、行政機関への照会とは性質が異なるので、「参考情報」として記載するのはどうか。

- 京都府が認証する以上、チェック機能を果たす責任がある。書類上での○×だけでは、ブラック企業を排除できない。行政がちゃんとチェックしているということをしっかりと書くことが抑止効果になる。

(事務局) インターネット上の情報をどのような形で公にするのかというところに迷いがあり、今回記載していないところ。参考情報として記載するというご意見もいただいたところなので、検討していきたい。

- 検討ではなく、是非やっていただきたい。

- インターネット情報というのは、例えば不払い残業があるとかそういった情報だと思うが、そういった情報を得て確認するのが労働局だと思う。労働局がそういった情報が事実か確認をして、事実であれば処分するということはないのか。

- 労働局は人員の問題もあるので、インターネット情報では調査に入らないと思う。

- 労働局が動いて処分となった分については、裏を取る必要がない。ただ、インターネット上の情報の場合は、裏をとる必要があるけれど、その上でそういった情報を参考にする必要がある、ということだと思う。

- 京都府にはその裏をとるという法的な根拠がないと思うので、抑止力のためにそうい

うチェックしているということを公にすることか。

● 認証制度に責任を持つ以上は、ひとまずチェックするのは京都府の責任。チェックしていないということになると、その事業所に大学生が入ったのに酷い職場だった場合、「認証だから信じたのに裏切られた」ということがあり得てしまうことを危惧している。そういうことが起こらない認証制度でなければならない。

● その辺のチェックは当然するものだと考える。認証制度の信用がなくなってしまう。

● インターネットで悪い情報があれば、それについて確認しておくのは必要だと思う。または職員が何か認証に関わって疑義があるときに申し出られるような機関・窓口を設けておくということも大切だと思う。

● インターネット情報のチェックについては、委員の皆様もおおむね肯定的な意見かと思しますので、事務局で整理していただくようお願いする。

● 労働法規違反事例の自己申告については、年に1回ではなく、何かあったときには申告していただくようにしてはどうか。

(事務局) 行政機関及び認証事業所に照会をするタイミングを年1回にしているところだが、自己申告については、ご指摘のとおり随時自主的に行うように検討していきたい。

● 労働関係法令について、しっかりと事業主の方にどのような法令があるかを認識していただくために、法令名を明記して事業主に示してはどうか。

● 今、要望事項がいくつかできましたので、事務局としては検討いただき、反映すべき点は反映していただくようお願いする。

### 3 検討事項

#### (1) 上位認証について

スケジュールとしては、今年度から来年度の半分くらいを使って上位認証を確定していく。27年度の10月には基準を確定して受付を開始するというような予定でいるところ。

上位認証基準の設定については、「人材育成の先駆的な取組で実績を出している事業所を評価することにより、福祉業界のイメージ刷新を図る」ということを主眼において、厳しめ(10%程度)に設定するか、「福祉業界のボトムアップと学生の就職先の選択肢を増やすこと」に主眼を置いて、一定数の事業所(30~40%程度)を認証する基準にするか、

再度検討したいところ。

具体的な基準の検討については、

- ①過去の取組に関しての実績の評価
- ②職員が安心して働くための仕組みの評価
- ③職員への満足度アンケートによる評価

を考えている。詳細は資料3をご覧ください。

こちらが決める項目だけでなく、法人独自の取組なども評価するような仕組みにしていきたい。

● 基準の設定については、最終的には行政で決めていただきたいと思うが、私は30%~40%の方が良いと思う。10%では、多くの施設にとって狙えるものにならないのではないかと。例えば、行政としての上位認証は30%程度が取得できるものとして、さらに上の10%については、アドバンスとして業界団体が独自で認証するというアイデアもありではないか。また、福祉業界を学生に魅力を感じて就職してもらおうという目的を鑑みると、10%では少し厳しいような気もする。

次に「安心して働くための」という記述があるが、「安心」と同時に「魅力のある」という言葉もキーワードにして欲しい。「安心して働ける」ことがベースで、アドバンスとして「魅力がある」というコンセプトも良いと感じた。資料の中では、そこがおそらく「特色」というキーワードで整理されていると思うのだが、「特色」といいながら必須項目にしていることに難しさを感じる。特色という言葉の定義によるが、さらに自慢したいこと、という意味で特色というキーワードが使われるべきと思う。資料の中の「特色」という言葉は、「具体例を説明して欲しい」という意味と混在しているように思う。

「キャリアパスの職員への説明」という項目については、1次認証の中の「キャリアパスの公表」があるから不要ではと思うがどうか。

人材育成計画のところでは、上位認証では、例えば大学院留学などの普通の研修とは違うアドバンスレベルの事を具体例で記載し例示をするのが良いのではないかと。そうしたら事業所は、「特色」の項目を書きやすいと思う。

ワークライフバランスの点では、色々な評価事項の数値を評価するのだと思うが、例えば「出産職員の復帰数」、「事業所内保育園の設置」などは該当のない事業所もあると思う。該当者がいない場合に0点になって損をするということのないようにして欲しい。

また、大学関係者としては、地域や学校との交流ということにとっても興味があるので、事業所が地域や学校を受け入れていることを確認する項目、例えば、社会福祉士や介護福祉士の実習受入や就職に繋がるインターンシップの実施などを入れて欲しい。

最後に1つ質問でもあり意見でもあるが、新しい指標の中の「新規学卒者採用数の中の無資格者率」があるが、無資格者が多いほど偉い施設だという判断の根拠を教えて欲しい。

(事務局) キャリアパスの説明については、会議での周知以上の、キャリアパスの理解を深める取組をしていない事業所もあるようなところなので、項目として検討したところ。最後の無資格者率のところについては、幅広く採用をした上で人材を育てる仕組みを評価したいと考えている。

● つまり無資格者率が多い方が良いということは、多様性のある採用の評価なのだと理解するが、「多様性を無資格者率の多さで言われたら困る」というのが福祉現場の思い。それならば、無資格者率ではなく、入職後の資格取得支援で判断すべき問題。無資格者をたくさん採用していることで、多様な人材を採用していると評価する指標は納得できない。

● 労働局としては、先ほどのインターネット情報には対応しきれていない。投書や電話なども多いので、ある程度具体性のある情報に基づいて動いているので、そういう情報全てに対応できていない部分はあると思う。

安全衛生関係についてだが、健康診断をしてない職場や腰痛により退職を余儀なくされている方が結構多い。若くして仕事に入って、30歳くらいで腰痛を起し、労災で長期に休業されて、復帰をあきらめる例もあるときいているので、健康管理の観点を上位認証に組み込んでいただきたいと思っている。

例えば、基準の「3 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり」の中の健康管理において、健康診断の実施率などがあると良い。

加えて、労働災害がどれくらい発生しているかということや、発生しない仕組みを具体的に取り組んでいるかということも取り入れていただきたい。

労働条件についてだが、就業規則と三六協定があれば、その中で確認することができるので、それらの写しの提出を自己申告時に求めているかがか。

● これまでの議論に異論はない。「特色ある取組」を求める項目については、具体例を示すと良いと思う。

細かいところでいうと、労働災害の「再発防止」ではなく「発生防止」ではないか。

あとは、10%か30~40%かという議論については、私としては「上位認証」としてはハードルを高く、せいぜい現状10%くらいしかないのではないかと思うくらいにした上で、このラインに他の事業所が上がってこられるように支援をすることで、結果的に30%、40%の事業所が取得するというのは良いことだと思う。最初から30%~40%で設定すると、結果的に70%~80%になり、上位認証の意味があまりないということになりかねない。

● 実績評価のところ、数値だけで評価することへの懸念がある。例えば、小規模の事業所で2人採用して1人退職すると採用者の離職率が50%になってしまう。そういった

ところは総合的に評価する仕組みにして欲しい。

また、上位認証の単位を事業所も認めるか法人だけにするかということについて、はっきりとした方が良い。

10%か30%~40%かということについては、前回までは10%かと思っていたが、この制度がごく一部の特別な法人を育成する制度ではなく、業界全体の意識改革とか組織改革を目指すための制度であるならば、ハードルが高すぎて誰もチャレンジしないようなレベルにするのは制度が成り立たないのではないかと思っている。1次認証を取得した事業所が次の目標としてチャレンジできるレベルが良いのではないか。

上位10%に入る事業所は、自主的に達成できる力を持っていると思う。むしろもう少し下のレベルをターゲットにして、そこの背中を押すことでそのレベルに押し上げるシステムが良い。例えば、現在の認証法人の50%くらいがチャレンジをしてそのうち半分、3分の2くらいが達成できる、案の2くらいを目途に設定するのが制度の趣旨に合うのではないか。

また、10%にすると、対外的なマスコミや大学、保護者が持つ印象も、10%だけが良い法人で、あとはダメな業界だというイメージをすり込むことにもなるし、学生の就職の選択肢を狭める可能性もある。業界全体の意識改革、組織改革が1次認証で終わってしまうことも懸念される。

● 離職率についての数値で表すのはどうかという意見ですか？

● 率も一定必要だが、それだけで○か×を判断しないで、それに至った理由も総合的に判断するという考え方が良い。当然データは必要だと思っている。

● 10%か30~40%という議題だが、資料の基準が10%を意識しているのか、30~40%を意識しているのかが分からない。あとは、基準の中に勤続年数とか時間外勤務時間数とか数値を出すところがあるが、これは、公表すべしということなのか、数値基準があって、クリアすべしということなのかの整理が必要。そのあたりの項目や数値で10%にするか30~40%で調整されるのかと思うが、そもそも学生が安心感を持って福祉業界に入るための制度ということを考えれば、数値ありきではなく、学生が安心できるレベルがどこにあるかということを中心に考えるべき。

(事務局) 到達のイメージとして参考の想定数値として10%なり30%という数値を示しているのであって、必ずしも評価項目1つ1つと10%という数値を結びつけているわけではない。ただ、これだけ沢山の項目になると、達成するのがなかなか大変なのかなという考えもあり、10%という提案をさせていただいたところ。

● 私としては、この制度が社会福祉法人のレベルアップを図るとというのが目的だと思っているので、1次認証はハードルを低く設定して、上位認証は厳しめにするのが良いと思う。上位認証に挑戦しないなんて福祉業界では自殺行為だと、達成できるかは別にしても、それぞれの事業所が上位認証を目指していろいろと取り組むのだという所を目指さなければならぬと考えている。

上位認証は、ネガティブに出来ていないところ探しよりも、出来ている所をしっかりと認めて支えていくという視点で望んで行きたい。

もう1点、「事業所」という言葉に関して、施設という意味もあるので、上位認証が法人単位であるなら誤解がないような表現にして欲しい。

厚生労働省の「くるみん」のような、手上げ制の他の認証について、そういった情報を常時提供し続けていただきたい。最低限守らなければならない、外せないところは1次認証の項目になっているので、上位認証は、こんなこと、あんなこともあるというようにいろいろ教えていただくことで、よし取り組もうというような事業所が増えていき、総体として良い形になるのではないかと考えている。

● 上位認証として数値を打ち出すのは、良いことだと思う。一次認証は、17項目全て○のところがあるというところなので、上位認証は、絶対評価は難しいと思うので、加点方式で、総合点で一定の点を超えているところに評価をするような形で良いと思う。法人の強み、弱みがあると思うので、総合評価ができる仕組み、評価結果が見える形にさせていただけたらどうかと考えている。

● 上位認証の評価の中心は、「離職率」と「職員の満足度」になると思う。他の指標に大変魅力的な内容や優秀な数字があったとしても、離職率が高いとか、職員の満足度が高くないということであれば、上位認証をするのは難しいと思う。

離職率、職員満足度が外せない指標としてあり、それに加えて一次認証で基本ラインがクリアされているので、それ以上の充実した内容が当然できているという事で持って上位認証していくのが良いと思う。

10%か30~40%かという点については、結果として30%、40%になることは当然あり得るので、最初から10%しか認証しないというやり方では良くないのではと思う。

● 今の意見に同意で、提案している評価指標に差がないのであれば、10%を通すか30%を通すかという話になってしまうので、無駄。最初10%で始まって、究極で言えば、100年後には100%が上位認証を持っている形になれば良いと思う。

ただ、行政としては、定量的な目標として、10%なり30%なりという数値をおいているのだと思うが、10%、30%という指標で評価するのではなく、この制度を入れたことで、現場がどれくらい得しているのかということをしつかりと指標を見せていただき

たい。「認証をとったところは、採用申込者が増えている」という成果があるとき、このシステムに行政がお金を出して、各施設がそれに参加する価値があるという根拠になるのだと思う。

上位10%にすることでこのシステムの価値を高めようとしているのだと思うが、実際の価値は、認証された法人が実際に得をしているというエビデンスを出すことだと思う。もし今現在そういった結果がないのであれば、「まだ増えるところまではいっていない」という事実を把握のうえ、こういった場で報告して欲しい。

認証制度の目標は、ブランドを作るのではなく、制度によって優秀な人材が福祉職場に就職し、認証を取得した法人が良い意味で得をしていただくことだと思う。

● 10%と30~40%のところで、30~40%のところに「学生の就職先の選択肢を増やすこと」と書いてあるが、これは、福祉業界を選んでもらうという意味か、福祉業界にたくさんある法人の中から学生が選べる選択肢を増やすかどちらの意味か。

(事務局) 前者を想定しているが、両方の意味を含んでいる部分もある。

● 業界全体の人材育成、労務管理、雇用管理を含めてきちんと取り組むということで、魅力ある職場を作り、若者に選んでもらうということであれば、人材育成と併せてそれに基づく適切な処遇について評価できる取組をしている事業所を評価するという目的を持つのが良いと思う。

ゆくゆくは福祉業界全体が、しっかりと人材育成を行い、それを適切に評価する仕組みを持つことで、賃金が不安で退職する人や腰痛で働けなくなる人が減っていくという具合的な成果が現れるように取り組んでいただきたい。労働局としてそのような事に関して協力させていただきたいと考えている。

職員の研修や評価について、企業側としてそういった方々をきちんと人材育成をしているか、それを評価しているかということに関しての労務管理のノウハウという視点が若干抜けているように思う。

福祉の職場の雇用管理の改善に関する推進員という制度があり、法律に基づく介護雇用管理改善計画というものがあり、その中で国の目標として「雇用管理責任者」を選任し、講習を受けた責任者を置く福祉の職場を全国の職場の半分以上にするという事に取り組んでいるので、例えば上位認証の基準の中に雇用管理責任者を選任した上で、労務管理や能力に関する適切な評価システムがあるかということを上位認証のチェック項目の一つとしていただきたい。

最後に質問だが、若手管理職の数や管理職の女性比率といった項目があるが、この管理職の定義はどのように考えているのか。

(事務局) 現在、はっきりした定義を持っている訳ではない。今後整理していきたい。

- 資料の中にある人権の尊重というのは、上位認証で求めるようなものではない。また、社会貢献というのも1つの指標になると思うので、「地域のニーズを吸い上げる仕組み」だけではなく、もう少し地域貢献が分かるような表現に改める方が良い。
- 労働災害の発生の状況についての指標だが、発生件数は事業場規模によって異なるのでとらえにくい。そこで、労働局では度数率、強度率という指標を用いて比較しているので、そういった指標を使っていただくと良いと思う。
- 資料の「職員への法令遵守の徹底」という項目があるが、これも1次認証に入れるべき内容だと思う。
- 1次認証と上位認証の棲み分け、基準の整理について、いろいろとご意見やご指摘があったところなので、事務局での整理をしていただきたい。大きな基準の考え方から細かなところまで様々なご指摘をいただいたところ。
- 職員へのアンケートについて、非常に難しい気がしている。どのように実施するのかというのが考えどころ。上位認証を取るためのアンケートと法人から言われた時に従業員がどのような態度をとるか。働き続けようとしている人にとって本心を書けるかは微妙だと思う。客観的な回答がとれるアイデアを考えていただければと思う。

(事務局) アンケートの件ですが、現在関連、類似の調査を参考に検討中なので、次回以降に状況について提示させていただき、ご意見を伺いたいと思っている。

- 介護人材確保については、あまりに深刻な状況ということで、この間国においても検討会を実施しているところ。本日「特色ある取組」について色々なご意見や、事業所の規模によってできること・できないこと、離職率といった数字だけが一人歩きしないようにといった各種多様なご意見をいただいたので、事務局で整理して、次回の会議の時に検討結果として提示するようにしていただきたい。

## 第10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	
	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	
行政代表	笹 正光	京都労働局 職業安定部長	
	久保 敦	京都市 福祉健康局 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	
	後藤 順子	主事	