

第13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27年10月6日（火）15：00～17：00
- 会場：京都ガーデンパレス「祇園」
- 出席委員：別添のとおり
- 欠席委員：本城委員、川村委員、廣岡委員、久保委員
- 事務局：余田高齢社会対策監、田村課長、田中担当課長、藤田副課長、後藤主任、番主任
- 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

宣言・認証事業所の状況について

3 検討事項

- (1) 第5次認証申請事業所審査について
- (2) 上位認証（案）について
- (3) 組織活性化プログラムについて
- (4) 認証の更新の考え方について

■ 議事内容

2 報告事項

(1) 宣言・認証事業所の状況について

- ・ 9月25日時点で、認証事業所が138件、宣言事業所が426件となっているところ。宣言の2年間の期限が切れた事業所については、58件のうち、更新手続き等を済ませた事業所が40件、手続きをせず失効している法人が18件となっている。

- 資料の見方についての質問だが、「認証済」と「認証申請」の両方の記載がある法人があるが、どういうことか。

（事務局） 認証制度は例外として、「事業所単位」での宣言・認証を認めているが、そういった法人についての記載となる。

法人の中の一部の事業所で認証されていて、残りの事業所が認証申請されている状況。今回の認証申請の事業所では、2件そのような法人があるところ。

- 資料をもう少し分かりやすくしてほしい。
- 今まででも認証の単位ということで、何度か話が出ていると思うが、今回、新たな事業

所が認証申請されているということは、基本的には、事業所単位の認証だと認識してよいのか

例えば、京都府外に法人本部があり、府内に施設が有る場合は対象となるのかならないのか、法人単位であれば、そういう場合は府外の本部で調査を行わなければならないが、どうなっているのか。

● 基本的には法人単位を原則として、法人本部が他府県にあり事業所が京都府内にある場合に限り事業所単位で認めるという整理だったと記憶しているがそうか。

(事務局) 認証制度は、基本的には法人単位だが、例外として事業所単位も認めているところ。委員のご指摘の他府県に本部があり京都府内に事業所がある場合については、認証制度の対象であり、法人単位の宣言・認証とした上で、認証制度の対象事業所としては、その法人の中の府内の事業所のみとしているところ。

事業所単位というのは、本部が京都府内・府外にあるかどうかとは関係なく、同一法人の中に、人事・給与制度などが異なる場合に、それぞれの事業所が別々に宣言や認証申請、認証とすることを認めているところ。

● いくつかの法人がまとまってグループとしている場合は、グループでの認証となるのか

(事務局) グループという認証の単位はない。それぞれのグループの中における一つの法人を認証の単位としている。

● そのあたり、規定が明文化されていると良い。

3 検討事項

(1) 第5次認証申請事業所の審査について

- ・ 認証申請のあった事業所に対して、提出書類や現地での確認をしたところ、課題となるものがいくつか発生している。
- ・ 給与関係の規定について、昇給のルールについて職員に対して周知できていないという事例があった。審査後、法人から職員に周知を行ったことを確認したので、今回の認証で認める方向で事務局としては考えている。
- ・ その他、人材育成を目的とした評価を正職員に対して実施していない事業所や、第三者評価が未受診の事業所があったので、これらは保留とし、満たしていなかった基準を満たした時点で、再度審査を行うこととしたいと考えている。

- 「保留」として事業所については、次の推進会議で改めて審査するというのか。

(事務局) その通り。次回の推進会議の際に、資料を添付して皆様に審査いただくこととする。

- 昇給の件については、これまでは内規に基づいて昇給されていたが、その内規が周知されていなかった。今回、その内規を対象者に通知したということで良いのか。

(事務局) その通り。

- 今回保留としている事業所の中で、正規職員の「人材育成を目的とした評価」をしていないということがあるようだが、この事業所は、今後は正社員についても評価を行うということを約束しているのか。

(事務局) 事業所の方に確認をしており、11月末までには全ての正規職員に評価を行う予定と確認しているところ。

- 今回、保留とした件については、次回の推進会議の際に再度審査をさせていただく。

(2) 上位認証(案)について

- ・上位認証の案として、前回の推進会議に引き続き、資料のとおり提案させていただく。認証を取得された法人が認証の取り組みについてPDCAを行う中での次のステージとしての上位認証を取得するもの、また認証法人のこれまでの取組の評価、成果の確認を行っていくものとして考えているので、「基準による評価」「実績による評価」「プレゼンテーションによる評価」等を組み合わせていきたい。

その中で、基準については、減点や加点といった評価方法も含めて検討するというご意見もあったので、配点等も再度整理している。

- ・上位認証の対象は法人単位で、認証から2年を経過していること、単位については、認証時に事業所単位であった場合については、法人内の全ての事業所が認証を取得しており、かつそのうちの1つでも認証後2年を経過している事業所があれば、上位認証の申請が可能という案としている。
- ・基準の考え方としては、認証よりも高度化するというので、「連携」「内容」「体制」「PDCA」の4つの視点で整理。

評価カテゴリーは認証時のカテゴリーを一部再構成し、「1. 福祉職場のイメージアップと人材確保」「2. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成 I (キャリアパスの

枠組みと人材育成)」「3. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成 II (評価と処遇)」「4. 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり」「5. 社会貢献とコンプライアンス」という案としている。

- ・ カテゴリーごとに基準項目を設け、S・A・B・Cで加点・減点を行っていく。
定量的評価の導入として、「離職率」「有給休暇取得率」「第三者評価」「職員満足度調査」という4項目を設定。
- ・ 公表項目については、資格関連（職員の資格取得者の割合/入職時の資格保持率/入職後の10年間の資格取得状況）や、給与（新卒者の初任給、5年後、10年後、20年後のモデル給与及び実在職員給与の平均値）、休暇・労働環境の状況（正規職員年間時間外勤務時間/年間休日/出産側隠の職場復帰率/くるみん認定「一般事業主行動計画」取得の有無/腰痛健康診断受診率）で設定している。
- ・ また、新たに「プレゼンテーションによる審査」を設定し、認証基準や数値基準では伝えられない法人の魅力をトップからプレゼンテーションをしていただく機会を作りたい。
- ・ 今後のスケジュールについては、今回の議論後、早いうちに上位認証基準の概要を公表した上で、平成28年3月頃に上位認証の詳細基準の決定、募集開始を始め、平成28年5月末に上位認証申請の締切とし、10月頃に初回の上位認証事業所の決定ということを検討している。

● いくつか質問と意見があるが、

①評価カテゴリーの再編成ということだが、上位認証の評価カテゴリーを再編成するのであれば、上位でない認証についても再編成する検討が必要だと思う。

②基準の中に「福祉職場についての正しい情報を発信している」という基準があるが、「正しい」ではなく、「積極的に」などの表現でないと「正しい」の採点をするのは困難だと思う。

③「S・A・B・C」をどうやって決めるのか、経験値でやっていくしかないのかとは思いますが、今のところどのように考えているのか

④数値目標と公表項目の連動をお願いしたい。今の公表項目の3項目（資格、給与、休暇・労働環境）の中核部分を数値基準とすることを検討して欲しい。

特に資格関連については、本日の資料で、認証事業所の正職員は、介護福祉士・社会福祉士・精神保健福祉士・保育士の4資格で6割7割以上という実績が出ているので、数点の配点でも良いので入れることができるのではないかと思う。

数値目標から外し、公表項目とすると、重要度が落ちたように受け取られてしまうので、数値目標の中には是非入れて欲しい。

(事務局)

- ①評価カテゴリーの再編成について、認証まで見直すということは考えていない。
- ②「情報を積極的に発信している」のような書きぶりにしたい。
- ③詳細な基準は、次回の会議時に提示する予定としているが、イメージとしては、基準をしっかりと満たしているのが「A」、特筆すべきレベルであるなら「S」、少しできていない部分があるなら「B」、全くできていない場合を「C」としたいと考えている。
- ④できるだけ入職される方に職場のイメージを持って頂きたいと思い、資格関連について公表項目として設定しているところ。ただ、数値基準とすると、例えば事業所によっては新規オープンして若手が多く、これから資格取得を目指しているという状況もある中で、不平等になる場合も生じると考え、「公表」として整理している。

● 上位認証なのだから、そういった急成長の新米の会社は取れなくて良いと思う。そこへの配慮はいらないと思う。

今出ているデータで今の認証事業所の平均をとると、そういった資格が6割持っているというデータがあるのだから、そのような配慮しなければならない事業所は数が少ないと思うし、一定数あったとしても、上位認証の可否に決定的に影響する配点にしない方法もある。

逆に、職員の資格取得に力を入れているところが評価されるとアピールするためには、公表項目でなく、数値基準というスタンスにして欲しい。

(事務局) 公表か数値目標にするかについては、色々な意見を踏まえて再検討していきたい。

● 今の意見に関連した事でも、関係のないことでも良いので、どんどん意見をいただきたい。

● 上位認証は、絶対水準で判断すべきで、これから努力することを評価にいれるべきではないと思う。既に優秀であるということが重要。例えば、有資格者に関しても既に何%いるということが重要。PDCAという話もあったが、あれは改善であるので、上位認証をとるためには、PDCAを回してください、というのは良いが、上位認証の審査にあたっては、すでにPDCAが回って、しっかりとしている所を認証することが原則であるべき。絶対水準がポイントだということを強調したような上位認証基準にしていただきたいと思っている。

数値基準については、私も資格関連の項目は当然いれるべきだと思う。給与についても、初任給は法人間でそれほど変わらないのでほとんど意味がないと思うので、5年後、10

年後、20年後の実在者賃金を、資格によって異なったりするので点数化するのは難しい面もあると思うが、大学生が働き続けるためには、キャリアアップすると給料も上がるように仕組みがあることが重要であり、そういったことを数値評価すべきだと考える。また、数値基準の配点の比率が低すぎる。認証は、手続き、システムや制度があるかを確認して認証したが、上位認証は、実際の運用を確実に確認することが重要。実際にそこは働きやすい環境なのか、ということをしかりと確認する必要がある。そう考えると、上位認証基準（案）の中で、制度審査の項目が重すぎて、数値目標が低すぎるというのが率直な感想。今のままだと、大規模の法人が有利な制度になってしまうのではないかと危惧する。

レベルの「S・A・B・C」については、このレベル基準がどのように配点に反映されるのかがいまいち分からないが、例えば『Aが1点』だとすると、『Sは1、2点』、『Bは0.8点』、『Cは0点』のようにしていただくと分かりやすい。

（事務局） 資格については、数値基準にしていけるのか検討していきたい。PDCAについては、回ってなければ、C評価となる。C評価となればその部分の点数が0点ということなので、「これからやっていく」ではなく、「現状やっているか」を確認する仕組みとしている。

数値評価の割合が低いというご意見を頂いたが、数値だけだとどうしてもその年々の状況によって大きく変動することも想定されるので、制度があつてしっかりと回っていて、その満足度で離職率が低くなるということを想定し、認証基準をしっかりと確認した上で、それに併せて、職員の満足度や離職率という数値基準を求めるという基準にしていきたいと考えている。

「S・A・B・C」については、制度がある「S・A・B」場合は、1点、ない場合（C）は0点、その上で、同一カテゴリ内でSの割合が一定あれば、「加点」、Bの割合が一定あれば「減点」ということを検討している。

- 「B」でも1点だと、満点になる事業所が多数になってしまうのではないか。
- 例えば腰痛健康診断という公表項目があるが、職員の中で、対象者がどれだけいるものなのか、なども一緒に上表して欲しい。認証制度の中には、高齢も障害も児童もあるので、事業所の種別によっては、対象者がとても少ないこともあると思う。こういった項目が介護・高齢のイメージで作られているようにとらえてしまう。あとは、小規模の事業所が最終的にどのような点数になるのかというのが見えてこない。例えば離職率について言えば、3人入職して1人離職すれば30%ということになってしまう。このあたりへの配慮はどうなっているのか。資格について、1人の職員で複数資格を持つ者が結構いるが、アンケートにおいてはどの

ようにされているのか、ということをお願いしたい。

(事務局) 腰痛の件については、労働局からの希望もあり、当初は、介護職場をイメージしていたことは事実。ただ、労働者の健康を守るためのそういった取組を公表していくことは意味があると考え、公表項目としているところ。

小規模事業所への数値基準については、規模が小さいからこそその異常値が出ることは想定しているので、そういった場合は、事情をヒアリングさせていただき、納得できる理由がある場合は、それを含めて評価していく予定。

資格についての標記の方法については、全職員中、介護福祉士が何人、社会福祉士が何人、複数資格を持っている人が何人ということが分かるような標記を検討したい。

● 腰痛予防の関係で、公表要件で腰痛健康診断受診率という項目を入れていただいているが、これは、あくまでも事業所の中でどれだけ労働者が受診したかという率で良いのか。高度な腰痛防止をしているかどうかは、別の指標になると思う。

前回の会議で健康安全課長が発言したように、職場における腰痛予防対策指針で腰痛防止対策チェックリストというものがあり、そのリスクを判断した上でそこへの対処をすることが積極的な腰痛防止策。受診率のみを盛り込むのではなく、強度率、度数率の数値を具体的に鑑みた基準にしていきたい。

P D C Aについて、認証は「点」で評価、上位認証は「線」で評価という資料があったと思うが、P D C Aで「点」というものがあるのが疑問。

今、認証を取得している事業所のP D C Aの管理というのをどのような形でされているのか、どういう視点で評価や改善をしているのかというものを見せていただきたい。

(事務局) パンフレットに認証から上位認証へのステップとして「P D C Aによる高度な取組」と書いているが、認証の基準には、「P D C A」という観点が入っておらず、当年度の取組について問うているので、「線」と記載している。上位認証の基準の中で新たにP D C Aを基準に組み込んでいこうという考え方となっている。

● 今認証を受けている法人は、P D C Aサイクルで人材育成についての改善に取り組んでいると思うが、その効果があって、それを上位認証にするというステップを評価することによって良いのか。

(事務局) 資料の中では、上位認証の後に「P D C A によるより自立的な取り組み」という形で記載しているが、P D C Aの使い方について、検討させていただきたい。

● P D C Aというのは、やり続けることに意味があるわけではない。働きやすい環境で、

しっかりとしたサービス提供ができるようにすることが目的のはず。

良いものをさらに良くする努力や取組は良いことではあるが、評価するものとは違う。上位認証は、しっかりとした水準があって、しっかりとした職場になっていて、安心して働けるということが重要。PDCAを回すことに気をとられ、時間をとられブラック企業になるという可能性は十分にあるというリスクを認識する必要がある。

なので、「PDCAを回していることが上位認証」というのはおかしいと思う。

- この点について、事務局をサポートされているエイデル研究所さんはいかがか。

(エイデル研究所) 今回の認証事業所については、PDCAを回していることを期待はしているものの認証審査の際にPDCAが回っているかは確認していない。なので、「点」で確認という説明をしている。

上位認証については、もちろん現に良い事業所だということは必要だが、作った制度を作りっぱなしにしないで、実際に職員が働きがいを感じているのだろうか、働きやすい仕組みになっているのだろうか、という視点で検証することも必要だと思っている。その検証を受けて制度を見直そうとするか、今の制度で問題なく職員が満足して働いているから、来年度もそのままやっという現状維持という結論もあるが、今の制度が、働いている職員に合うものになっているか、期待した効果を出しているのかということを経年確認して検証しているかという視点を上位認証の中に入れてるのが今の案となっている。

- プレゼンテーションの審査についてだが、上位認証が、数値目標や、書類上の様々な評価ということはもちろん大切だが、それだけではなく、それプラスで法人の魅力やサービス向上に向けた取組であるとか、模範になる取組を総合的に評価する仕組みが必要だと思う。

そういう意味では、プレゼンテーション審査が役立つと思うが、上手く話す人が有利だったりして公平性・客観性のある評価審査基準が必要だと思う。そのあたりをしっかりとさせていただくような信頼性が担保される制度・仕組みを考えていただきたい。

「S・A・B・C」のレベルの評価は大切だと思っている。単にやっているだけではなく、どのレベルまでどの位やっているかの評価は大切だと思う。これから基準を作られるとのことだが、法人が納得できるような公正性と納得性が担保できるような認証基準を作っていただきたい。

- 「入所施設を持つ法人については、現地施設の確認を行う」と記載があるが、何をもち確認するか、入所施設というように限定しているのは何か目的があるのかを教えてください。

合格点のイメージの記載があるが、この点のイメージについて公表するものなのか、とい

うことも教えていただきたい。

(事務局) 長時間のケアをしていただいている入所施設については、特に丁寧に確認をさせていただくのが必要かと考えて記載しているところだが、この点についてもご意見頂ければと思う。

合格点のイメージについては、今の認証事業所をイメージしながら作ってみてはいるが、実例を見ながら今後検討していくことが必要と考えており、今は参考として数値を入れているところであり、今の段階で合格点イメージを公表するのは難しいと思っている。

● 資格については、公表でなく数値目標にいれるべきではないかと思う。福祉職場の底上げをする、給与水準も上げていくということには、資格も連動していくべき。資格については、児童施設では保育士の資格が必須になっているが一方、高齢施設では介護福祉士に対する加算はあるものの、必ずしも介護福祉士の資格を持っていなくてもOKであり、これは矛盾だと思う。福祉の現場で働く人にとっても、この資格が必要であるということを示していく必要がある。

プレゼンテーションの審査はとても面白いと思う。客観的な基準が必要という意見もあるが、組織のトップとしてはそういった事も含めて一定できるようになるべきと思うので、今後に繋がる面白い審査だと思う。

● 基準の配点についてだが、客観性を担保するという意味では、数値目標をもう少し厚めにして欲しい。レベルの「S・A・B・C」の話が出ているようにそういった事にも主観が入るものになるのだと思う。その場合、どのように全体の客観性を担保するのかという問題になるので、数値目標的な所を上手く取り入れて欲しい。

数値目標について言えば、この制度の目的は人材確保であり、しかも若い学生が安心して働き続けられるということをアピールすることになるので、入職したは良いけれど酷いところだった、だと信用性がなくなってしまうということになりかねない。若い学生は、大企業指向のように、安定性を重視する傾向があり、そうなる財務状況とかの資料が入ってきて良いかと思う。そういった指標が福祉業界の実態に合うかどうかは分からないので、ご検討いただきたい。

● 「S・A・B・C」について、例えば、何%以上「S」だったら上位認証になる、というような分かりやすい考え方が良いのかなど思ったりするが、今ご提案いただいているような点数を積み重ねるという考え方とどちらが良いのかを整理する必要がある。

数値目標についても、離職率や有給休暇取得率というのが出ているが、働いている職員の満足度という指標は非常に重要だと思うので、そういう項目は点数を上げて良いと思う。プレゼンテーションについての様々なご意見があったが、私は、点数に反映するのはどう

かと、プレゼンテーションが上手くできたら点数が上がるというよりも、ヒアリングで疑問点を解消したり、上位認証した際に、どこが優れているかというコメントを出すための情報を確認するような質問などのやりとりが出来るような、数値だけでは分からない所を解明するためのやりとりが出来るような物にするのが良いと思う。

● 資格関係の部分で、今回の府の調査は、複数資格を持っている人については、延べ人数で聞いているようだが、複数資格を持っている方は主たる資格という考え方があるのか、ということをお願いしたい。

保育士と社会福祉士の資格を持っていて保育園に就職された方は、主たる資格は保育士。そういう主たる資格に限定して、有資格者の数を事業所に問うことは可能かということも福祉現場の委員さんに教えていただきたい。

併せて、医療系の専門職についても尋ねたらどうかと思う。福祉系資格と医療系資格を分けて公表してはどうかと思う。それと併せて、給料については、福祉職としての給与体系でないと、医療職をいれると上がってしまうので、そこは明確に福祉職で区切って公表していくべきと考える。

● 児童福祉施設は保育士の資格が必要。保育士と社会福祉士の両方を持っている場合に、今回のアンケートでどのように答えたのかというのはちょっと分からない。

● 例えば高齢の施設で、社会福祉士と介護福祉士を持っている人を採用する場合に、「この人を介護福祉士として採用しました」という位置付けになっているのか、そうではなく、両方持っているから採用した、ということになっているのか。

● 両方持っているから採用しているということはあるが、今、この職に就けているのは、どちらかを持っているからだ、というように答えることはできる。この人は何者かと質問したら、「主に介護福祉士として働いて貰っている」と答えることはできると思う。

● 先ほどお話もあったように、資格の業務独占になっていないという制度的な課題がある。高齢は、訪問介護以外なら、無資格でも働くことが出来る。職員配置基準においても、資格の基準なしに運用しているので、京都府のこの制度がこういった国の制度にインパクトを持って発言できるようなものになると良い。

最後に、福祉現場の委員に質問だが、数値目標の割合が低すぎるという意見について、どう思われるか意見をいただきたい。

- 今くらいの基準割合くらいだと思う。
- どちらもありだと思う。これは上位認証なので厳しくするのも一つだと思うが、認証制度そのものが人材育成・確保の観点のものだが、個人的には、これが福祉施設のミシュランのように錯覚されないかと思ったりもしている。福祉人材は本当に必要だが、現場の質も重要。そこを錯覚してしまいそうだが、この認証制度はあくまで人材確保についての認証というように自分自身を納得させているところ。
- 上位認証というイメージからすると、個人的には、数値目標はもっと厳しくても良いのかなとも思う。しかし、小規模の事業所が努力していることなど、全体を考えるとこれくらいでも良いのかと思う。
- 「S・A・B・C」の件やプレゼンテーションの件など、少し議論は残るが、時間の関係もあるので、今後事務局でそれを受け止めて協議いただき、次回の会議までに整理して、必要に応じて個別のご意見に対しては、個別の調整をお願いします。

(3) 組織活性化プログラムの構築について

- ・各事業所において職員の満足度や職場に対する意識を調査し、その結果を活用して職場の活性化・定着に繋がる取組を行うプログラムを構築している。前回の推進会議でご報告したところ、委員の皆様から基本的には賛成するが、匿名性の問題と、項目数が多くアンケートに答える職員の負担が大きいというご意見をいただいたところ。
 - ・匿名性については、個々の職員が答えたデータが直接調査会社に送られ、法人には分析後のデータのみをフィードバックするという仕組みにしているので、職員個人の回答が、法人に伝わることは絶対ない制度設計としている。
 - ・職員の負担についても、アンケート項目についても、53問程度で10分～15分で回答できるようにしている。また、スマートフォンにも対応させることで、より職員の方が答えやすい方法を選べるようにしている。
 - ・今後、無作為に抽出した事業所の皆様にお世話になりプレ調査をさせていただき、その結果で最終的なプログラムの構築をしていく。
- 「組織活性化プログラム」というのは、つまりは、まずは職員アンケートということか。

(事務局) その通り。職員が職場に対して抱えている意識や満足度をアンケートにより法人が知ることで組織の活性化に繋げるというプログラムを構築している。

- 今年度はプレ調査だけということか。それとも実際に本番の調査が始まるということか。

(事務局) 今年度は、プレ調査を実施したいと考えている。そのプレ調査を受けて、再度改善したものを最終的に本調査として実施していきたい。
また、この調査の中の総合満足度の値を上位認証の基準として活用できるか、なども検討を進めていきたいと考えている。

- 上位認証の資料の中に「職員満足度」という項目があるが、これについても、今後のプレ調査を踏まえてご提案いただくということか。

(事務局) その通り。

(4) 認証の更新の考え方について

- ・ 認証を取得した事業所の認証期間は3年間となっているところだが、第1回の認証事業所が平成25年10月の認証なので、来年度の10月に認証期間が切れることとなる。そのため、更新の手続きを定める必要があり、その案を今回提示させていただいている。
- ・ 認証期間の3年間、継続的に認証基準を満たす状況が続いている事を基本としている。細かくは、例えば認証期間の3年間に継続して認証基準を満たしている場合は、次回の認証更新までの期間を5年間にすることや、認証期間中一部の年度の取組が確認できなかった場合は、更新は認めた上で、更新の次年度に再度確認を行い認証期間も3年とすることなどを検討している。認証期間中のどの年度も取組が確認できなかった場合は、認証の更新は認めず、ペナルティとしてその後一年間の認証申請ができないものとすることを検討。
- ・ また、審査方法についても継続的な取組については、特定部分のみの審査にするなどを検討している。

- この件については、特に異議がないということによろしいか。

本日ご議論いただいた上位認証の件については、3月中旬までに再度、本会議を開催して最終決定としていく予定。また、3月には、第6次認証の審査の議題にした内容もご協議いただくことになるので、引き続きよろしくお願ひしたい。

第13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	
	山岸 孝啓	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	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 福祉健康局 保健福祉部長	欠席
	松村 淳子	京都府 健康福祉部長	

<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	
	田中 美奈子	介護・障害事業者担当課長	
	藤田 育	副課長	
	後藤 順子	主任	
	番 由紀子	主任	