

平成 21 年 12 月 11 日

社会福祉協議会における介護保険事業従事職員のキャリアパスについて

全国社会福祉協議会・地域福祉推進委員会

1. 社協職員の状況（平成 21 年 4 月 1 日現在）

- 全市区町村社協数 1,912 社協
（市社協（指定都市除く）788、指定都市の区社協 130、町社協 802、村社協 192）
- 介護保険事業従事職員総数 67,453 名（総職員数に占める割合 39.9%）
 - ・ 正規職員 17,221 名（25.5%）
 - ・ 非正規職員 常勤職員（有期雇用職員） 13,500 名（20.0%）
非常勤職員（パート、臨時等） 36,732 名（54.5%）
50,232 名（74.5%）

（参考）総職員数 126,038 名

- ★ 非正規職員については、社協によって雇用形態や処遇内容が異なっている。また、その呼び方もさまざまであるため、本ペーパーでは仮に次のような職員をイメージして整理する。

- ・ 非正規職員のうち常勤職員：一定年数の契約期間により雇用される職員（契約更新あり）。本人が異動や夜勤・休日出勤を希望せず、正規職員にはならない者。処遇的には正規職員とあまり違いはない。
- ・ 非正規職員のうち非常勤職員：多くは登録型の訪問介護員を想定。直行直帰型の就労形態も多い。時給による賃金支払。

2. 実施事業について（2006 年活動実態調査／回答数：1,646 社協）

- 訪問介護事業 1,221 社協（74.2%）
- 通所介護事業 903 社協（54.9%）
- 訪問入浴介護事業 526 社協（32.0%）
- 介護老人福祉施設 48 社協（2.9%）

3. 特徴

- ・ 非正規職員が多く、なかでもパート職員、臨時雇用職員等の非常勤職員が多数を占めている。社協によっては、正規職員数名に対して、非正規職員が数十名におよ

んでいるところもある。

- ・ 実施している介護保険事業は、訪問介護事業並びに通所介護事業が中心である。
- ・ 市区町村社協の事業範囲が広いため、介護保険事業の他にも多様な事業部門（法人運営、地域福祉部門、日常生活自立支援事業をはじめとする権利擁護の取り組み等）と担当の職員が在籍している。
- ・ 上記に関連して、複数の給与体系を運用している社協が多い。
- ・ 職員処遇について、行政から強い関与を受けている社協が少なからず存在する。

4. キャリアパスについて（概況）

介護保険事業を実施している市区町村社協関係者からの聞き取りにより、ある程度共通していると考えられる主な事項を整理すると次のとおり。なお、全体的な課題としては、各社協における取り組みが、当該職員に暗黙知となっている部分が多く、職員の育成や上位職への登用基準等についてしっかりと明文化していくことが急務。

（基本的な事項）

- 介護保険事業所の職位としては、「（一般）職員」「主任・リーダー」「係長」「課長」をとっている社協が多いと考えられるが、規模によっては「（一般）職員」「主任」の2つの職位となっている社協もある。そのような社協からは、キャリアパスの構築が難しいという声も聞かれる。
- 通常、「（一般）職員」の層に在籍する職員が多い。この層における人材育成の視点が大切であり、その取り組みが職員の定着率を左右するとの認識。
- 正規職員の場合、これまでは公務員に準拠した俸給体系のもとで年功による格付けが行われることが一般的であったが、徐々に独自の人事制度を取り入れる社協が増加している。
- 職員採用にあたっては、正規・非正規を問わず有資格者（社会福祉士、介護福祉士など）であることを要件とする社協が増加。

（人材育成）

- 全体として、人事評価の仕組みを導入する社協が増えている。期初における目標設定と期中、期末のヒアリング、評価・振り返りといった取り組みが多くみられ、非正規常勤職員にも行われている。必ずしも賃金に反映することとはしていない社協もあるが、段階的に賃金に反映させていく方向。
- なお、上記を賃金に反映する例としては、正規職員について評価によって定期昇給の幅を変える、勤勉手当を変動させる、など。
- 正規・非正規を問わず、資格取得が奨励されている。主任や係長等への登用や非

正規職員から正規職員への採用にあたっては資格取得を要件としている社協も多い。なお、資格取得にあたっては費用の一部負担による支援を講じるとともに、資格取得者には資格手当の支給も行われている。

- 正職員については、介護保険事業以外の部・所への人事異動を行い、社協事業全体の理解が図られるようにしている。
- 非正規非常勤職員については、主として研修機会の確保や資格取得の奨励による人材育成を実施。職員自身の就労目的によって意欲に差が大きい。

(上位職等への登用)

- 管理職層への登用は「空き」があることが前提。管理職への道筋を示すことはできても、なかなか空きが生じない状況がある。
- (一般)職員から主任、チームリーダー層への登用は、経験年数、職場研修の受講実績、会が求める資格取得を満たしたうえで、「会が定める条件に合致する者」を試験(面接)により選考。「条件」については、指導的な職員として、チームワークをリードできる者、他者からの信頼が厚い者となるが、明文化して職員に示しているものではない。
- 非正規常勤職員からも積極的に主任等に登用している。
- 管理職になるためには、主任等の業務を一定年数経験するとともに、社協内の各部・所を一定程度異動していることが必要。その上で、筆記試験や役員面接を経て登用する。
- 非正規常勤職員から正規職員への登用は、毎年度、計画的に実施している。勤続年数や資格要件を満たす希望者について、試験を行い合格者を正規職員に登用。

5. 地域福祉推進委員会における取り組み

本会地域福祉推進委員会では、特別委員会を設置して全国の社協におけるキャリアパス構築に向けて、社協組織の特徴や現在の取組状況等を踏まえた「市区町村社協におけるキャリアパスの取り組み指針」(仮称)を年度内にとりまとめ、普及を図ることとしている。

6. 富山県氷見市社協の取り組み

(職員の状況)

事務局長1名 部長2名 施設長4名

事業管理者8名(うち、1名は常勤パート)

常勤パート18名、非常勤パート33名 登録(訪問介護)61名

(キャリアアップの仕組みについて) (別紙参照)

7. キャリアパスの要件について

- ・ 国が示す要件は、法人の特性に応じて柔軟な運用が可能となるよう、ある程度緩やかなものであることが望ましい。
- ・ また、職員数の多寡や雇用形態の違いによって適用が困難とならないよう配慮いただきたい。
- ・ 事務手続はできる限り簡便にさせていただきたく、都道府県にもその旨を指導していただきたい。
- ・ 交付金期間終了後における対応（継続）可能性を念頭においていただきたい。

氷見市社協介護系職員のキャリアアップシステム

雇用形態	資格要件			年齢制限	昇格要件					昇格試験
	ヘルパ-2級	介護福祉士	介護福祉士並びに 介護支援専門員		本人の希望	職務の姿勢	研修意欲	資格取得意欲	統括責任能力	
登録	↓	↓	↓	無	○					無
非常勤パート					○					
常勤パート					○	○				
準職員				55歳未満	○	○	○			有
正規職員				50歳未満	○	○	○	○		

介護職員処遇改善交付金の対応

職種	基本賃金	増額	基本賃金 21年10月以降	雇用形態	職種	改善内容	実施時期
訪問介護員	1,100円	50円	1,150円	登録	正規職員	特別昇給1号	平成21年4月
介護福祉士	1,100円	50円	1,150円	臨時職員(非常勤・常勤・一部準職員)	準職員	賞与年1.5月を2.25月に改正(21年4月実施)	
パート職員	1,000円	70円	1,070円			介護福祉士手当 3,000円/月 新設	平成21年10月

賃金の試算(40時間/週勤務の場合)

雇用形態	年間支給額(千円)	前職歴換算	職種	資格	社協経験年数
登録	2,392	無	訪問・通所を含む介護員	ヘルパ-2級	
パート職員	2,504			介護福祉士	
	2,691				
準職員	3,700	無	事業管理者	准看護師	9年(準職員期間4年)
	2,888		サービス提供責任者	介護福祉士	4年(準職員期間3年)
	2,672		生活相談員	介護福祉士	4年(準職員期間0年)
正規職員	4,705	21年	サービス部長	看護師	1年(正規職員期間0年)
	4,548		事業管理者 介護支援専門員	介護福祉士 介護支援専門員	9年(正規職員期間7年)
	3,984		事業管理者 介護支援専門員	介護福祉士 介護支援専門員	6年(正規職員期間3年)

課題

- ①法人全体の職種の均衡
 - ②組織内の人事異動への対応
 - ③新規採用者の前職歴換算
 - ④人事考課の客観的指標