

J Aグループにおけるキャリアパスに関する取組みについて

全国農業協同組合中央会
高齢者対策室長 山本 敏幸

1. 現状の取組み概要

○ J Aグループにおいては、J A毎に正職員に対するキャリアパスについては、下記の基準項目により明確化している。

また、正職員以外の常勤・非常勤職員については、①採用時の業務職種②学歴による区分（介護関連学校卒業者は号俸加算）③職種等の経験等を勘案し、数等級前後の職能給を設定し、職種別コースによる所定内給与の諸手当（役付、業績、業務、資格、家族、通勤、調整手当等）で対応しているものの、職能基準・研修体系については、J A個々により整備状況のバラツキも見受けられる。

【正職員の基準項目例】

等級	在級年数	人事制度 役職名称	職能名称	人事考課基準	能力開発基準		その他
					資格	研修	キャリア設計・ 面談

- ・等級は、9～10等級（最下等級の職能は職員～1等級は参事役、役員は別）
- ・在級年数は、最低必要年数（3等級まで）と自動昇格年数（7等級まで）設定
- ・人事考課基準は、人事考課実施要領に基づく考課結果の直近2年間の昇格点数とかつ等級別職能資格基準に定める職能要件を満たしたもの。

○正職員以外の常勤・非常勤職員には、常勤福祉職員や正職員登用の試験制度あり。

○研修体系の整備促進指導

【J A段階での取組み指導例】

種別	研修目的	研修会名	対象者
基本教育	○ J A職員としての行動 ○ 介護保険制度の理解と業務遂行		全スタッフ
専門研修	○ サービスの質の向上 ○ プロセス分析と発表 ○ 介護知識・技術習得 ○ 新規取組みに向けた対応		全スタッフ又は 個別受講指示
階層別研修	○ 階層別知識・技術の習得		新入職員 選抜職員 リーダー 管理者

種別	研修目的	研修会名	対象者
職種別研修	<input type="checkbox"/> 介護支援専門員の専門性向上 (必須・選択) <input type="checkbox"/> 訪問介護 <input type="checkbox"/> 通所介護 <input type="checkbox"/> 福祉用具 <input type="checkbox"/> 事業運営検証		個別受講指示 選抜 管理者

【県段階・全国段階の取組み例】

- 事例検討発表会
- 介護福祉士受験対応研修会
- 県下事業担当部署部課長会議・管理者等の階層別研修会
- 新任管理者研修会
- 地区別管理者研修会
- 新規事業研究セミナー 等
- J A 高齢者福祉ネットワークの組織化、事業推進部会の開催 等

2. 制度導入に当たっての課題と問題点

○基本的な課題と特徴

- ① J A 管内を営業エリアとする。(大規模合併 J A から小規模 J A まで多彩)
- ② 都市部 J A での事業取組みは構成する組合員の関係から脆弱であり、中心的な営業エリアは郡部や中山間地となり、サービス提供範囲と利用者数実態からすると非効率的な運営(移動距離・時間とサービス提供との兼合い)とならざるを得ない状況も多々発生。
- ③ ほとんどの J A は小規模事業者であり、居宅サービス主体の総事業所数(予防を除くと 3~4 事業所中心)からいっても正職員以外の定期的な異動については困難な状況。

○当面する問題点

- ・全事業者にキャリアパス構築を交付金事業の要件にした戸惑いの解消がどこまでできるか。一部 J A からは、介護事業者の一定の事業所数又は従事者総数等により、極小規模事業者への要件の一部緩和要望もあがってきている。
- ・当方からの次期改定に向けた体制強化に向けた取組み促進とも重なり、事業収支改善の観点から、J A では今後の事業継続を不安視する意見も散見される。