

東社協人セ 984 号
平成 30 年 2 月 15 日

社会福祉法人協議会 会員 様

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会
事務局長 小林 秀樹
(印章略)

平成 30 年度第 1 回「福祉人材確保ネットワーク事業」への参加のお願い

時下、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、福祉職場における人材確保がますます困難な中、東京都福祉人材センターでは、平成 30 年度第 1 回福祉人材確保ネットワーク事業を実施いたします。

つきましては、本事業への参加についてご検討いただきますようお願い申し上げます。

なお、本事業につきましては、下記「1. 平成 30 年度事業実施内容の変更点」の通り、本年度より一部の事業内容を変更しておりますので、ご注意ください。

※本事業では、平成 31 年 4 月採用及び 30 年 6 月 30 日以降採用分の求人を対象としています。

記

1. 平成 30 年度事業実施内容の変更点

<合同採用試験（小論文・適性検査）における変更点>

（1）合同採用試験（小論文・適性検査）は不実施とする

本事業の参加者増加（特に学生）を最優先事項とし、合同採用試験は実施いたしません。5 月 13 日（日）に合同就職説明会として開催し、参加者には面接等を希望する法人を選び、エントリーしてもらいます。合わせて、早期の職場見学の推奨や 6 月 1 日以降の選考活動などスケジュールを見直し、採用内定時期を 6 月中とします（従来は 8 月中旬）。

<人材交流制度についての変更点>

人材交流制度の活用が進むよう制度内容を下記の通り変更して実施します。

（1）本制度の対象者を採用 1 年目～5 年目に変更する

変更前：採用 3 年目以降の職員を対象とする ※対象者に年度による上限はなし

変更後：採用 1 年目以降～5 年目までの職員を対象とする。なお、平成 30 年度より対象者の年度に上限を設けることに伴い、入職 5 年目以上となる本制度で採用された職員は経過措置として、平成 30 年度及び平成 31 年度は人材交流制度の対象者として取り扱うこととする。

（2）本制度の利用申込み期間を 8 月下旬～2 月末に拡大

変更前：第 2 回合同採用試験に合わせた日程で 9 月・11 月など 1 カ月間を申込期間とする

変更後：8 月下旬～2 月末までを申込期間とする

（3）出向期間について原則 2 年間を撤廃し、柔軟な期間を設定可能とする

変更前：原則 2 年間を出向期間とする

変更後：出向期間については、本事業採用者・出向元・出向先の三者の話し合いによって決定することとする（最短 1 カ月から）

2. 事業趣旨・実施内容

別紙「平成30年度福祉人材確保ネットワーク事業 実施要綱」参照

別紙「福祉人材確保ネットワーク事業人材交流制度実施要綱」参照

3. スケジュール（予定）

期間：平成30年2月中旬～平成30年6月下旬

実施内容	日 程
① 参加法人の募集案内(本案内通知)	2月15日（木）
② 法人からの応募締め切り	3月12日（月）
③ 本会ホームページでの求人票の公開	4月6日（金）
④ エントリーシート（法人選考申込書）の提出期間 （本会が書類を受取り次第、選考希望法人宛に送付します）	4月6日（金）～5月20日（日）
⑤ 法人による合同就職説明会の開催 会場：ベルサール泉ガーデンギャラリー（六本木） Ⓣ当日は、ブース出展をいただきます。欠席することはできません。	5月13日（日） 13時30分～16時00分
⑥ 法人による面接等の選考実施	6月1日（金）～6月19日（火）
⑦ 法人選考結果を本会へ連絡	6月20日（水）まで
⑧ 本会から合格者へ法人選考結果を連絡	6月21日（木）
⑨ 合格者の意思を受けての調整	6月22日（金）～6月27日（水）
⑩ 法人から採用内定者（学生は内々定）への通知	6月30日（土）

4. 申込締切日

3月12日（月）までに同封の「平成30年度第1回福祉人材確保ネットワーク事業 参加申込書」をご提出ください。なお、参加申し込み多数の場合は、サービス種別等を勘案して参加法人の調整をさせていただく場合がありますのでご了承ください。

平成30年度福祉人材確保ネットワーク事業 実施要綱

1 事業の趣旨

都内の社会福祉施設等における人材確保を安定的にすすめるため、都内の社会福祉法人等の参加を得て、以下を目的とした法人間のネットワーク及び養成校との連携による福祉人材確保ネットワーク事業を実施する。

- (1) 福祉人材の掘り起こしを行う
- (2) 福祉人材の確保、育成、定着及び人材交流を促進する
- (3) 福祉の職場及び仕事について広く社会に広報する
- (4) 福祉職場の勤務条件及び運営内容の向上に資する
- (5) 魅力ある福祉職場づくりをすすめる

2 実施主体

社会福祉法人東京都社会福祉協議会 東京都福祉人材センター人材情報室

3 協力

社会福祉法人東京都社会福祉協議会 社会福祉法人協議会・各施設部会
公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会東京部会

4 運営

福祉人材確保ネットワーク事業運営委員会

5 ネットワークへの参加対象

都内で社会福祉事業・介護保険事業を実施し、参加条件を満たす社会福祉法人等

6 求人の対象

- (1) 福祉施設・事業所における求人を対象とする。
- (2) 求人対象は原則として正規職員（雇用期間の定めのない常勤職員）とする。また、正規職員と同じ勤務時間の非正規職員（有期雇用の職員）についても対象に含める。
- (3) すべての職種を対象とする。
- (4) 採用時期は、平成31年4月または、別途定める平成30年度中の期間による。

7 実施内容

(1) 合同就職説明会及び採用選考

年2回、下記の役割分担による合同就職説明会及び採用選考を実施する。なお、下記のほか、東社協と参加法人は相互に協力の上、この円滑な運営に努めることとする。

<東社協の役割>

- ①参加法人の募集
- ②養成校やマスコミ等を通じた求職者への事業広報
- ③合同就職説明会参加法人一覧・求人票一覧の作成
- ④東社協ホームページ上での求人票の公開
- ⑤エントリーシートの受付及び法人への連絡
- ⑥求職者への法人選考結果の連絡
- ⑦内定者に最終的な就職の意思を確認の上、その結果を法人へ連絡

＜参加法人の役割について＞

①東社協が定める所定の様式による求人票の提出

※法人は、選考に関する実施方法（平成 30 年度より書類選考も可）をあらかじめ求人票に明記すること

②合同就職説明会への参加（ブースの出展）

③法人選考の実施

④法人選考結果を求職者及び東社協に連絡

⑤就職の意思をもった内定者に通知の上、雇用契約を締結

（2）採用時研修

（1）による採用後、東社協による採用時研修を実施する。参加法人は採用者を本研修に参加させることとする。

（3）交流研修

本事業による採用後、3年が経過した者を対象に交流研修を実施する。参加法人は採用者を本研修に参加させることとする。

（4）人材交流制度

本事業による採用職員のキャリアアップ、モラルの向上及び都内の福祉領域全体としての職員の定着化（他領域への転出防止効果）を図ることを目的に、職員が本事業参加法人内で転籍や在籍出向の希望を出すことができる制度。参加法人は東社協が職員からの申し出を受けてこの調整を行う場合は協力すること。なお、人材交流制度の詳細は、別途定める「人材交流制度実施要綱」による。

本制度の対象は、入職5年目までの職員とする。なお、平成30年度より対象者の年度に上限を設けることに伴い、入職5年目以上となる対象職員は経過措置として、平成30年度及び平成31年度は対象者として取り扱うこととする。

8 個人情報の適切な管理

東社協と参加法人は、合同就職説明会の実施に際して収集した個人情報について、これを適切に管理、保護し、目的以外に使用したり第三者に提供してはならない。

9 本事業への参加条件と責務

- （1）都内の福祉施設・事業所が一致協力して勤務条件や運営内容の向上に取組み、東京の福祉職場を魅力あるものにしていくため、「勤務条件」と「運営内容」について参加条件を設定する。参加条件の詳細は、別紙1「福祉人材確保ネットワーク事業参加条件」による。
- （2）本事業による求人票は、（1）の条件を満たしたものでなければならない。なお、ネットワークに参加しつつ、法人独自で求人を行うことは可とする。
- （3）法人は年に2回実施する本事業へ申込書を提出し、東社協が受諾したことをもって、各回への参加となる。なお、採用者があった場合については、採用者は前記7（2）～（4）に定める採用時研修、交流研修、人材交流制度の対象となる。
- （4）人材交流制度の対象となる本事業採用者が在籍する参加法人は、その間「人材交流制度実施要綱」に基づき協力すること。
- （5）参加法人は本事業を通じて雇用した職員が退職した場合、速やかに東社協へ報告することとする。
- （6）合同就職説明会に参加決定した場合、必ず説明会当日にブースの出展をすること。参加決定後に辞退することは原則できない。

福祉人材確保ネットワーク事業人材交流制度実施要綱

平成 22 年 3 月 10 日制定

平成 23 年 9 月 1 日一部改正

平成 24 年 3 月 13 日一部改正

平成 30 年 1 月 26 日一部改正

1 制度の目的

(1) 各社会福祉法人の要員管理・人材育成の支援

他の法人・施設での経験を積むことで職員の育成を図る、及び経験のある職員を他の法人・施設から受け入れることによる職場の改善を図る。

- ・将来的には、交流する法人間で人事の提携関係を結ぶことや、人事・業務の提携やグループ化などによる法人の経営力の強化なども視野に入れる。

(2) 職員（ネットワーク採用者）キャリアアップの支援

職員が異なる施設で働くことにより様々な体験を重ねて成長し、より良い仕事ができるようになることを支援する。

- ・ネットワーク内転籍（以下、「転籍」という）と出向の二つのしくみをとおして、職員のキャリアアップを支援する。

(3) 東京の社会福祉の活性化

福祉人材確保ネットワーク事業の一環として、都内の社会福祉法人相互の人材の活用と育成を促進し、東京の社会福祉の活性化を図る。

- ・都内の社会福祉法人・施設のネットワークを一つの職場として捉え、職員が転籍や出向によりいろいろな法人・施設で経験を積むことで、都内の福祉職場全体として人材の活用と育成を図る。
- ・小規模法人の職員の転職希望の受け皿になり、職員が社会福祉分野の外に流出することを防ぐ。

2 定義

- 「参加法人」とは、ネットワーク採用者が現に在籍している法人及び当年度の人材確保ネットワーク事業に参加している法人をいう。
- 「ネットワーク採用者」とは、福祉人材確保ネットワーク事業を通じて採用され現に従事している者をいう。
- 「転籍」とは、現在の法人との雇用関係の終了と新たな法人との雇用関係の開始をいう。
- 「出向」とは、現在の法人との雇用関係を存続したまま、出向先の法人・施設の業務に従事することをいう。
- 「非正規職員」とは、正規職員(雇用契約に期間の定めのない職員)ではない職員をいう。有期契約職員と同義。

3 制度の基本的なしくみ

(1) 東社協は、ネットワーク採用者が在籍する法人に当該職員の在籍確認を行う。

(2) 福祉人材確保ネットワーク事業に参加する法人は、他の参加法人のネットワーク採用者（職員）

の転籍・出向を受入れることについての希望を東社協に連絡する。

- (3) 東社協は、上記の受入れ希望法人に求人票の作成を依頼し、東社協ホームページ上に求人票を掲載する。掲載後、ネットワーク採用者のいるすべての参加法人に連絡する。
- (4) あわせて、東社協は法人を通じてネットワーク採用者に、受入れ希望法人の求人票を東社協ホームページに掲載したことを通知し、エントリーシートを送付する。
- (5) ネットワーク採用者が、転籍・出向を希望する場合は、東社協にエントリーシートを提出する。
- (6) 東社協に出向希望のエントリーシートが提出された場合、東社協がネットワーク採用者の所属法人に出向の希望を伝え、所属法人はネットワーク採用者と話し合いを行う。
また、転籍希望のエントリーシートが提出された場合は、(8) の手続きにすすむ。
- (7) 出向希望のネットワーク採用者と所属法人との話し合いの結果を、所属法人が東社協に連絡する。
※話し合いが不調の場合（ネットワーク採用者は希望するが、所属法人は認めない場合）は次のとおりとする。
①東社協は、ネットワーク採用者にその希望について再確認し、(8) の手続きにすすむ。
②東社協は、所属法人にネットワーク採用者の出向による欠員の補充の希望を聞き、希望がある場合は受入れリストに追加して他の法人のネットワーク採用者から当該法人への出向の希望を募ることとする。(1) の手続きに戻ることになる。
- (8) 東社協は、ネットワーク採用者の希望を希望先の法人が受け入れるか否か（面接・話し合いを行なうか否か）を確認する。
- (9) 希望先の法人が、面接・話し合いを行なう意向を東社協に示した場合は、東社協は、転籍については、ネットワーク採用者と希望先の法人の間で面接・話し合いを行なうように双方に通知する。出向については、ネットワーク採用者と所属法人と希望先の法人の間で面接・話し合いを行なうように3者に通知する。
- (10) 上記に基づき、当事者間で、面接・話し合いを行なう。
- (11) 上記の話し合いの結果は、成立の場合も、不成立の場合も、転籍については希望先の法人が、出向については所属法人が、東社協に連絡する。転籍が成立した場合、東社協から所属法人にその旨を説明する。所属法人と職員とで転籍についての面接・話し合いを行う。
- (12) 上記をうけて東社協は調整の結果を当事者全てに通知し確認をする。
・・・以上により人材交流制度における調整は終了する。・・・
- (13) 転籍・出向を行なうことになった場合は、転籍における雇用契約の解除及び締結、出向における出向命令や出向協定などの手続きは、すべて当事者間で行なうこととする。
- (14) 以上のほか、東社協と参加法人は、相互に協力して人材交流制度の円滑な運営に努めることとする。

4 制度の運営

(1) 対象職員

- 入職後5年目までのネットワーク採用者（4月1日を開始時とする年度を単位とし、入職初年度を1年目とカウントする）

- ネットワーク採用者は、所属する参加法人が当年度の人材交流受入れ法人にならない場合においても、人材交流受入れ法人への転籍及び出向の希望を出すことができる。
- 「正規職員」だけでなく、「常勤と勤務時間が同じ非正規職員」のネットワーク採用者も対象とするが、転籍のみ可とし、出向は不可とする。

(2) 対象法人

- ネットワーク採用者が現に在籍している法人及び当年度の人材確保ネットワーク事業に参加している法人とする。
- 受入れ希望の調整は、A法人対B法人という1対1の関係ではなく、人材交流受入れ法人全体の中で調整する。

(3) 回数

- 希望を出すことのできる回数は制限しない。

(4) 出向の年数

- 出向期間については、ネットワーク採用者・出向元法人・出向先法人の三者の合意により決定する（最短1カ月から）。

(5) 転籍・出向の場合の給与・労働条件・社会保険等の考え方

○転籍について

転籍先の施設の制度による。実際の処遇については、転籍先の施設が東社協の受入れ希望調査に対して示した受入れ条件※及びその後の東社協からの連絡によるネットワーク採用者と転籍先施設との話し合いにより決定する。

(受入れ条件として考えられる事項)

採用時期・年齢要件・性別・経験・学歴・資格要件・職務・職層・勤務場所・人事異動・昇任・給料（昇給含む）・諸手当・定年・退職金・勤務時間・休日・休暇・共済制度・福利厚生・研修

○出向について

- ・出向先の施設・事業所が東社協の受入れ希望調査に対して示した受入れ条件※及びその後の出向元施設と出向先施設との話し合い（協定）により決定することとするが、原則的な取扱いは次の①～④のとおりとする。

(受入れ条件として考えられる事項)

出向期間・年齢要件・性別・経験・学歴・資格要件・職務・職層・勤務場所・勤務時間・休暇・福利厚生・研修

- ① 勤務時間、休日、休暇等は、出向先の施設の制度による。
- ② 給料、諸手当は、出向元の施設にいた場合の内容をそのまま継続して出向元の施設が支給することとする。但し、それに要する経費は、出向先の施設が負担することとする。
- ③ 諸手当の中で実績に基づいて支給する超過勤務手当、業務手当、通勤手当等及び出張旅費は、出向先の施設における実績に基づいて出向元の施設が支給することとする。但し、それに要する経費は、出向先の施設が負担することとする。
- ④ 社会保険等（労災保険を除く）、共済制度、退職積立は、出向元の施設にいた場合の内容をそのまま出向元施設で継続することとする。但し、それに要する経費は、出向先の施設が負担することとする。

- ・以上の事項については、職員を出向させる法人と出向を受け入れる法人との間で出向協定を締結することとする。

(出向協定に含む事項)

- ・出向の定義・出向職員への事前説明

- ・ 出向職員名・出向先における職務と職層
 - ・ 出向期間(短縮・延長も含む)
 - ・ 給料、諸手当、出張旅費、社会保険等、共済制度、退職積立の取扱い
 - ・ 健康診断、災害補償、病気等の長期にわたる休暇や勤務変更の取扱い
 - ・ 勤務状況報告、勤務評定、人事考課の取扱い
 - ・ 表彰、懲戒、退職、解雇の扱い
 - ・ 研修、福利厚生 of 取扱い
- ・ なお、職員を出向させる法人は、職員の出向制度に関する規則を定めることとする。
(出向制度に関する規則に含む事項)
- ・ 出向の定義・出向職員への事前説明・出向者の処遇・出向先
 - ・ 出向者の身分・出向期間・復帰時の取扱い・サービス・人事考課・休暇
 - ・ 表彰・懲戒・退職・解雇・給与・諸手当・退職金・社会保険等・福利厚生

平成 30 年度福祉人材確保ネットワーク事業参加条件

1 勤務条件や運営内容の向上を本事業の参加条件に設定する趣旨

本事業においては、東京都内で経営実績がある法人が参加するにあたって勤務条件や運営内容の向上について参加条件を設定させていただいています。これは、福祉職場の人材確保が困難になっている中で、都内の福祉施設等が一致協力して勤務条件や運営内容の向上に取組み、東京の福祉職場を魅力あるものにしていくことが求められていると考えられるからです。

また、本事業を通じて魅力ある職場づくりを目指していることを、福祉の仕事につくことを希望している方々に対して、強くアピールしていきたいと考えています。

2 平成 30 年度の参加条件について

昨年度と同様、「勤務条件」、「運営内容」について設定します。

3 「勤務条件」について

(1)給与制度、(2)退職金制度及び(3)その他の勤務条件について定めることとします。

(1) 給与制度について

福祉人材確保ネットワーク事業で採用する職員の給与が、東社協が平成 30 年 1 月に発行した『平成 30 年度版：民間社会福祉施設における新たな人事給与制度の策定に向けた考え方』の給与制度の標準的な例示に基づき、「平成 30 年度版東社協参考給料表」を適用した水準におおむね準拠していることとします。おおむね準拠とは、上記の水準の 90%以上を満たしていることとします。

具体的に就職後 1 年間、5 年目 1 年間の場合で例示すると、次のようになります。

二年制短大・専門学校卒業で介護職員・保育士として就職のケースでは、

- ・就職後 1 年間の年間総給与が、2, 917, 000 円
(×90% = 2, 625, 000 円)
- ・5 年目 1 年間の年間総給与が、3, 617, 000 円
(×90% = 3, 255, 000 円)

となります。

《注》上記額には地域手当(以前の調整手当)と賞与を含みます。他の手当(通勤手当、住宅手当、扶養手当、夜勤手当など)は含みません。

なお、東社協が 25 年 8 月から 11 月にかけて実施した調査では、介護職員のケースにおける都内の東社協参考給料表によらない施設の平均値は

- ・就職後 1 年間の年間総給与が、2, 863, 000 円
- ・5 年目 1 年間の年間総給与が、3, 321, 000 円

となっていますので、この水準も一つの目安になります。

おおむね準拠とは、上記の水準の 90%以上を満たしていることとします。

なお、勤務時間が正規職員と同じである非正規(有期契約)職員については、上記の水準の 70%以上であることとします。

(2) 退職金制度について

福祉人材確保ネットワーク事業で採用する職員の退職金が、次のいずれかの条件を満たしていることとします。

- ・福祉医療機構又は東社協従事者共済会のいずれかに加入していること。
- ・中退共のみに加入の場合は掛金月額 5,000 円以上に加入していること。
- ・独自の退職金制度の場合、及びその他の制度加入の場合は、前記の給付水準に達していること。

※前記の給付水準については次を参考にしてください。

		福祉医療機構 基礎額（ケース） 5年目 205,000 円 10年目 250,000 円	東社協従事者共済会 本俸例 5年目 233,800 円 10年目 279,000 円	中小企業退職共済 掛金月額 5,000 円
給付	加入期間 5年	535,050 円	590,400 円	304,100 円
	加入期間 10年	1,305,000 円	1,355,800 円	632,800 円

* 東社協従事者共済会の掛け金には本人負担分があります。

* 福祉医療機構の給付については、改正社会福祉施設職員等退職手当共済法に基づいています。

(3) その他の勤務条件について

労働基準法等の各種法令を遵守していること。

4 「運営内容」について

(1)東京都の福祉サービス第三者評価事業の受審等及び(2)コンプライアンスの重視について定めることとします。

(1) 東京都の福祉サービス第三者評価事業の受審等について

- ① 法人の各施設が、東京都の福祉サービス第三者評価事業や利用者に対する調査等を適切に実施していること（平成 29 年度において民間社会福祉施設サービス推進費補助及び特養経営支援事業補助の減額事由に該当していないこと）。
- ② 法人の各施設が、財務情報等の内容の公表を民間社会福祉施設サービス推進費補助及び特養経営支援事業補助の所定の様式により行っていること。
- ③ 法人の各施設が、指導検査の指摘等により民間社会福祉施設サービス推進費補助及び特養経営支援事業補助の交付停止を受けていないこと。
※民間社会福祉施設サービス推進費補助及び特養経営支援事業補助対象外施設については上記①～③の内容に準じて評価の受診等を実施していること。

(2) コンプライアンスの重視について

法人として苦情解決規程や情報公開規程を整備するなど法令遵守に取り組んでいること。