

福祉・介護サービス従事者のキャリアパス・モデル(長野県版キャリアパス・モデル)(平成27年度改訂)

小規模事業所	職務階層	対応役職 (例示)	組織性 (全ての職種に共通する能力)		段階の特 徴	キャリアパス対応 生涯研修課程	専門性 ^{※1} (必要とされる資格(■)及び職種ごとに求められる能力向上のための研修(○)等)						必要経 験年数 (目安)	給与		賞与		
			職務内容 (職種共通)	求められる能力・役割 (職務階層定義)			介護職員	相談員 支援員	保育士 児童指導員	看護師	介護支援専 門員	栄養士 調理員	事務員	給料 月収(円) (介護職員目 安)	各種手当			
第5段階	トップマネジメントリーダー シニアマネジャー (上級管理者)	代表者 施設長(1) (部長)	①組織の理念・方針の明示・浸透	①運営統括責任者として、組織の理念・方針を明示し、地域社会に理解・浸透させるための取組を行う。	整備・決定レベル	ステップV ◆管理者課程「人材育成編」								298,000～ 399,400			○扶養手当 ○通勤手当 ○住居手当 ○資格手当 ○時間外勤務手当 ○宿直・日直手当 ○夜間・準夜・深夜勤務手当 ○介護職員処遇改善手当 ○その他手当	
			②組織の理念・方針に基づいた経営の改善	②組織の理念を達成するための人事・財務・労務の方針を決め、経営を改善する。														
			③組織の活性化に向けた職場環境の整備	③必要な権限委譲を行い、部下の自主性を尊重して自律的な職場環境を整え、適切な職員配置を行う。														
			④人材育成体制及び人事評価制度の構築	④組織のキャリアパスを職員に周知し、それに基づく人材育成体制及び人事評価制度を構築する。														
			⑤地域の社会資源との連携体制の構築	⑤行政、地域との連携体制を整備し、地域間連携の基礎を構築することにより、地域福祉の推進、向上に貢献する。														
第3段階	マネジメントリーダー マネジャー (管理者)	施設長(2) 小規模事業 管理者 部門管理者 (課長)	①組織の理念・方針に沿ったサービスの管理・調整	①組織、職場の理念、運営方針、目標に沿ったサービスの提供と管理を行う。	提案・改善レベル	ステップIV ◆管理者課程 ◆新任管理者課程「マネジメント編」 ◆キャリアマネージャー養成課程								238,000～ 359,500		○扶養手当 ○通勤手当 ○住居手当 ○資格手当 ○時間外勤務手当 ○宿直・日直手当 ○夜間・準夜・深夜勤務手当 ○介護職員処遇改善手当 ○その他手当	モデル 給与規程 第26条	
			②組織の理念・方針を達成するための改善策の提案	②組織の理念・方針を達成するため、人事・財務・労務の現状を分析し、改善策を提案する。														
			③組織の活性化に向けた職場環境の調整	③職員の意思を把握し、業務内容を検証することにより、上位者に対し働きやすい職場環境に向けた助言・提案を行う。														
			④キャリアパスの構築、人材育成及び人事評価制度の運用	④キャリアパスを構築し、それに基づく職場研修及び人事評価制度を運用する。														
			⑤地域の社会資源との連携の推進	⑤地域のニーズを理解し、他部門・他職種・他団体との協力・連携を図り、地域貢献、交流事業の基盤整備を行う。														
第3段階	チームリーダー リーダー (職員III)	(係長)	①組織の理念・方針に沿ったチームの管理・調整	①組織の理念・方針に沿って、チームリーダーとして職員と信頼関係を築き、管理・調整をする。	指導・助言レベル	ステップIII ◆リーダー課程 ◆OJTリーダー養成課程	■キャリア段位制度(レベル4～) ○介護福祉士ファーストステップ研修 ○実習指導者研修	■介護福祉士 ○看護専門研修	■看護師 ○看護専門研修	■主任介護支援専門員研修	■管理栄養士 ○栄養専門研修 ○調理員専門研修	○社会福祉法人会計研修	8年以上	217,000～ 281,000		モデル 給与規程 第26条		
			②チームの目標設定と課題解決	②チームの業務を振り返り、目標を設定し、部下と共に課題解決を行う。														
			③チームにおける人間関係の調整	③リーダーとしてメンバーと信頼関係を構築し、チーム内の人間関係を調整し、目標に向かってチームが機能するように指導する。														
			④チームリーダーとしての助言・指導	④リーダーとして同僚や後輩の成長を促す指導を行い、職場のモデルとしての役割を担う。														
			⑤地域の社会資源との連携・調整	⑤地域の社会資源の育成等を含め、利用者中心の支援ができるよう、地域の社会資源との連携・調整を行う。														
第2段階	メンバーII スタッフII (職員II)	職員 (一般)	①組織の理念・方針の理解	①組織の理念・方針に基づき自立して担当業務を行う。	理解・自立レベル	ステップII ◆中堅職員課程 ◆中堅職員課程(小規模施設)	■介護福祉士 ■キャリア段位制度(レベル2～3) ○介護職員専門研修	■介護福祉士 ○看護専門研修	■看護師 ○看護専門研修	○介護支援専門員専門研修	■准看護師 ■社会福祉士 ■精神保健福祉士 ■社会福祉主事 ○相談援助専門研修	○介護支援専門員専門研修	■栄養士 ■調理師 ○栄養専門研修 ○調理員専門研修	○社会福祉法人会計研修	3年以上	180,000～ 233,700		モデル 給与規程 第26条
			②担当業務における問題点の明確化	②担当業務における課題を発見し、課題の解決に努める。														
			③チームにおける人間関係の構築	③チームにおける自分の役割を理解し、人間関係を構築する。														
			④専門知識・技術の活用	④研修に積極的に参加し、知識・技術を業務に活かす。														
			⑤地域の社会資源の理解	⑤地域との交流・協力を通じ、地域資源の活用方法を理解する。														
第1段階	メンバーI スタッフI (職員I)	職員 (新任)	①組織の理念・方針の把握	①組織の理念・方針及び目標を把握する。	把握・知覚レベル	ステップI ◆新任職員課程 ◆新任職員課程(保育所等)	■キャリア段位制度(レベル1～2) ○ヘルパー2級 ○介護職員初任者研修 ○新任介護職員研修	○ヘルパー2級 ○介護職員初任者研修 ○新任介護職員研修	○保育士基礎研修	■准看護師 ○看護基礎研修	○介護支援専門員実務従事者基礎研修 ○相談援助基礎研修	○栄養基礎研修 ○調理員基礎研修	○社会福祉法人会計研修	3年末満	145,900～ 203,300		モデル 給与規程 第26条	
			②担当業務の振り返り	②日常業務を振り返る習慣を身につけ、課題を見つけるための視点を獲得する。														
			③チームの一員としての自覚	③職場のルールを守り、上司からの指示を受け、報告・連絡・相談ができる。														
			④専門知識・技術の獲得	④業務遂行に必要な研修に参加し、専門知識・技術が獲得できるよう努力する。														
			⑤各職種の理解と連携	⑤組織内の他職種の業務や、組織の中でどのような連携が行われているのか把握する。														

本モデルは平成23年度に暫定版を示し、平成27年度に一部改訂しました。給料(月収)、各種手当及び賞与は、主に介護職員を想定し、附属の「モデル給与規程・給与表」と連動しています。

※1 「専門性(必要とされる資格及び職種ごとに求められる能力向上のための研修等)」は、第1段階はその段階で必要な資格・スキル、第2段階以降はその段階へ上がるのに必要な資格・スキルと想定されるものを表示しています。

【参考資料】『福祉・介護サービス従事者の職務階層ごとに求められる機能と研修体系』(社福)全国社会福祉協議会・2010.3、『介護保険事業を経営する社会福祉法人における職員のキャリアパスの構築に向けて』全国社会福祉施設経営者協議会・2010.3