

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 ②組織の理念・方針に 基づいた経営の改善 ③組織の活性化に向け た職場環境の整備 ④人材育成体制及び人 事評価制度の構築 ⑤地域の社会資源との 連携体制の構築	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。 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。	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		
第4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 ②組織の理念・方針を達 成するための改善策の 提案 ③組織の活性化に向け た職場環境の調整 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 ⑤地域の社会資源との 連携の推進	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。 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。	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
第3段階	チームリー ダー リーダー (職員Ⅲ)	(係長) 主任	①組織の理念・方針に 沿ったチームの管理・調 整 ②チームの目標設定と 課題解決 ③チームにおける人間 関係の調整 ④チームリーダーとし ての助言・指導 ⑤地域の社会資源との 連携・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。 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。	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 ■社会福祉 士 ■精神保健 福祉士 ○共通基盤 研修 ○実習指導 者研修	○保育士専 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
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 ②担当業務における問 題点の明確化 ③チームにおける人間 関係の構築 ④専門知識・技術の活 用 ⑤地域の社会資源の理 解	①組織の理念・方針に基づき自立して担当業務を行う。 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チームにおける自分の役割を理解し、人間関係を構築する。 ④研修に積極的に参加し、知識・技術を業務に活かす。 ⑤地域との交流・協力を通じ、地域資源の活用方法を理解する。	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 ■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	○保育士専 門研修	■准看護師 ■看護師 ○看護専門 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		
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 ②担当業務の振り返り ③チームの一員としての 自覚 ④専門知識・技術の獲 得 ⑤各職種の理解と連携	①組織の理念、方針及び目標を把握する。 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。	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 ○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 ○相談援助 基礎研修	○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	○栄養基礎 研修 ○調理員基 礎研修	○社会福祉 法人会計研 修	3年未 満	145,900～ 203,300		

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、『介護保険事業を営む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