社会福祉法人長和福祉会　キャリアパス構成表

職位	職責	求められる能力	対応役職	職務内容	任用の要件		給与
					任用に必要な資格	必要経験年数	
経営職	経営幹部であり、最終的な経営責任を負う	□戦略的な経営計画・立案・推進 □組織運営管理 □経営層のサポート危機管理能力 □プロジェクト管理能力	施設長	□施設の経営資源把握と調整戦略の策定 □方針の明示・浸透 □施設事業計画の進捗・管理 □管理職育成 □係数管理（経営指標に基づく判断）	社会福祉施設長研修修了者 社会福祉士　など	１０年以上	給与規程に準ずる
管理職	部門の運営管理を行う	□事業計画策定への提言能力 □危機管理能力 □部下の育成能力 □プロジェクト管理能力 □統率力 □職場の維持管理・人間関係まで含めた総合的な労働管理において適切な判断・対応ができる	副施設長 管理者	□部門の管理・調整 □部門の経営指標把握 □管理職育成・指導 □業務内容検証・改善 □地域・他組織との連携 □係数管理	社会福祉士 介護支援専門員 介護福祉士 社会福祉主事 看護師　　など	１０年以上	給与規程に準ずる
監督職	チームやユニットを管理・運営する。	□チームのリーダーとして、メンバー間の信頼関係を築く □チームの目標を立て、課題解決に取り組む □他部門や地域の関係機関と連携・協働する	主任 フロアリーダー ユニットリーダー	□チームの管理・調整 □チームの経営指標把握 □部下の育成・指導 □リスクマネジメント □緊急対応 □欠員時のサポート □地域・他部門との連携	社会福祉士 介護支援専門員 介護福祉士 社会福祉主事 看護師　　など	５年～１０年	給与規程に準ずる

上級	難解な業務をこなしている	□業務に関する経験を元に、複雑な判断を要する業務を遂行できる □上位者の業務を補佐・支援する □当該分野の高度かつ適切な技術を身に付け同僚・後輩に対してモデルとなる □教育指導者として指導・育成等の役割を果たす	一般	（中級業務に加えて） □勤怠に関する業務サービス □品質管理 □家族対応 □地域・他部署・他職種との連携	介護福祉士 介護福祉士実務者研修修了 認知症介護実践者研修修了者　など	５年～１０年	給与規程に準ずる
中級	通常業務に加え、後輩の指導をしている	□実務に関する比較的高度な知識及び高度な経験と元に、応用的判断を要する業務を遂行できる。 □問題解決法を身に付け、業務の改善や問題解決を実践できる □後輩に自己の経験を活かし指導できる	一般	（初級業務に加えて） □サービスの業務改善 □後輩指導 □防火防災業務	介護福祉士 介護福祉士実務者研修修了 介護職員初任者研修修了 認知症介護基礎研修修了者　　など	３年～５年	給与規程に準ずる
初級	介護の通常業務をしている	□社会人・組織人・介護職員として基本的スタンスを確立する □通常業務に精通し、日常の定型業務を独立して遂行できる	一般	□基本介護・健康管理 □日常活動の報告・連絡・観察・記録 □委員会・外部研修参加	介護福祉士実務者研修修了 介護職員初任者研修修了 認知症介護基礎研修修了者　　など	１年～３年	給与規程に準ずる

社会福祉法人長和福祉会　人材育成計画（研修体系）

形態 ＼ 階層		経営・管理職	監督職	上級・中級職員	初級・新任職員
OFF-JT	職場内	施設内研修	施設内研修	施設内研修	オリエンテーション 新任職員研修 施設内研修 特別研修
		特別研修	特別研修	特別研修	
		職員指導を通じての自己学習	職員指導を通じての自己学習	職員指導を通じての自己学習	
	職場外				
		外部機関研修	外部機関研修	外部機関研修	外部機関研修
OJT	スーパービジョン		経営・管理職員による日常指導・育成	フロアリーダー等による日常指導・育成	現任職員・ユニットリーダーによる日常指導・育成
		職員指導を通じての自己学習	職員指導を通じての自己学習	職員指導を通じての自己学習	
		目標設定→自己評価	目標設定→自己評価	目標設定→自己評価	目標設定→自己評価
SDS	職場内				
			各委員会活動・学習会（ユニット会議内も含む）		
	職場外	各種研修等への参加助成制度			
		職務関連資格取得助成制度			