

社会福祉法人いずみ 職員に求める人材像 (正規職員キャリアパス)

| 職位 | 等級 | 役職 | 経験年数 (目安) | 求められる能力 | 業務内容 | 研修 | 人 権 研 修 (虐待・身体拘束等に関するもの含む) |
|-----|------------------|-----------------|--------------|--|--|---|--|
| 経営職 | A 6 ・ 5 | 事務局長 | | <ul style="list-style-type: none"> 法人全体の政策立案及び実行 経営目標に沿って長期的な視野から業務運営と戦略企画開発を組織的に行う | <ul style="list-style-type: none"> 経営戦略の策定方針の明示と浸透 各事業所の計画及び予算の進捗管理 管理職員の育成 地域、他法人との連携 | 経営戦略策定研修 経営管理研修等 | |
| | | | | | | | |
| 管理職 | A 4 ・ 3 | 施設長 ・ 管理者 | 5年 | <ul style="list-style-type: none"> 事業所の統括責任者として、サービス及び経営状況をモニタリングし、事業所運営を調整し、改善向上させることができる。 チーム力を向上させることができる。 | <ul style="list-style-type: none"> 利用者支援の統括 職員の指導、育成 事業所の経営状況を把握し、施設長、管理者を補佐 事業所の予算及び事業計画作成 法人の経営状況を理解する | 指導職研修 経営管理研修 人材育成研修 リスクマネージメント研修 | |
| 上級 | 3 ・ 2 | ・管理者代行 ・主任 | 5年 | <ul style="list-style-type: none"> 自身の仕事を分析でき又、自ら改善できる 利用者支援のリーダーとして、後輩等に的確な指示及び育成を行う。 業務を一人でこなすのではなく、チームをまとめることができ、チームを動かすことができる。 上司をサポートする | <ul style="list-style-type: none"> 上司を補佐し、職員の指導、育成の基本を身につける 事業所の経営状況を理解する 利用者支援の質の向上や業務の改善力、問題解決力を高める 専門性を向上させる | チームリーダー研修 | |
| 中級 | 2 | ・マネージャー ・サビ管 | 5年 | <ul style="list-style-type: none"> 担当する業務を指示なしで一人前の内容を行うことができる 自己啓発に取り組み、自身の課題を解決することができる チームのフォローをする。 後輩の相談にのり、上司に報告、連絡、相談する。 | <ul style="list-style-type: none"> 実践的な介護技術、知識を習得する 状況判断能力を高める 専門性を高める 業務の改善を積極的に提案する | 中堅職員研修 | |
| | | 一般職 | 3年 | | | | |
| 初級 | 1 | 一般職 | 2年 | <ul style="list-style-type: none"> 関係法令等を理解し、指導・教育を受けながら、基本的業務を安全に行うことができる 社会人としてのルールマナーを理解し実践できる 報告、連絡、相談することができる。 | <ul style="list-style-type: none"> 基本的介護技術及び知識を習得する 社会人、組織人としての自覚を養う 基本的な制度、サービスを理解する 利用者支援の実践力を向上させる 専門性の基礎作りをする | 初任者研修 | |