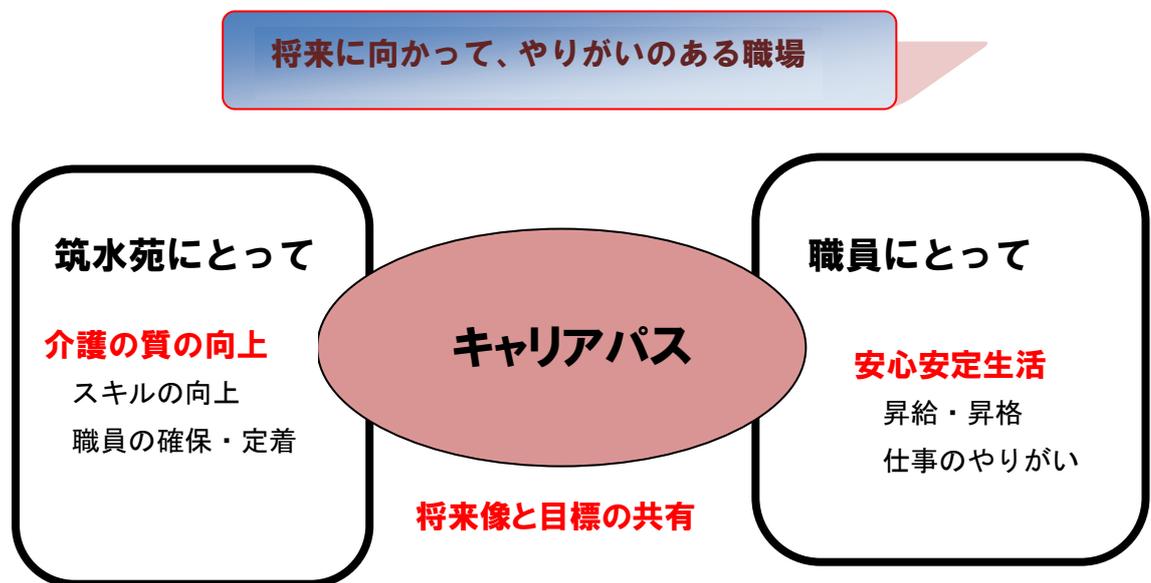


# 筑水苑キャリアパスガイドライン

## 1. キャリアパスとは

- 筑水キャリアパスは、職員一人一人が「やる気と誇り」をもって働くことができる職場づくりのために作成されました。
- 経営理念である『安心・安全・快適』、行動指針『敏速・丁寧・正確・親切・笑顔』のもと、組織が求める人材像や教育の方針が示されています。
- キャリアパスは、将来の「道標」のことです。現在の自分の経験やスキルと、3年先、5年先の将来像とを照らし合わせて、自らの目標を設定することができます。
- 自ら描いた将来の目標を実現するために、職員自身が何に取り組めばよいか、組織はどんな支援ができるかを示しています。
- 個人の目標をたてて取り組み、その取り組みが職員自身とともに、部門の上司や管理者とも共有されます。



## 2. キャリアパスの体系について

筑水苑では、全国社会福祉施設協議会が掲げる職員としてのあるべき基本指針（キャリアパス遂行のための知識・技術・価値観）を参考に、筑水会の行動指針にもとづき、職員としてのあるべき基本指針を以下のように定めています。

### 職員としてのあるべき基本指針

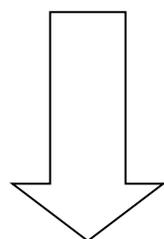
- ① 筑水会職員として自覚と責任ある行動ができる。
- ② 入居者様の人権を守り、自己決定と自立に向けた支援ができる。
- ③ 入居者様やご家族の背景を理解し、人間関係を築くことができる。
- ④ 理念と行動指針に基づき、チームの一員として適切な行動ができる。
- ⑤ 生涯にわたって、主体的な自己学習の継続ができる。

## 3. キャリアパスの構成

### (1) 経験年数および職位のイメージ

①各ステップにおける経験年数と職位

ステップ 1	概ね 6 カ月	初任者
ステップ 2	概ね 1 年～2 年	現任者
ステップ 3	概ね 3 年～5 年	現任者
ステップ 4	概ね 5 年目以上	現任者
ステップ 5	概ね 7 年目以上	ジェネラリスト



スペシャリスト

認知症ケア 看取りケア 医療依存度の高いケア

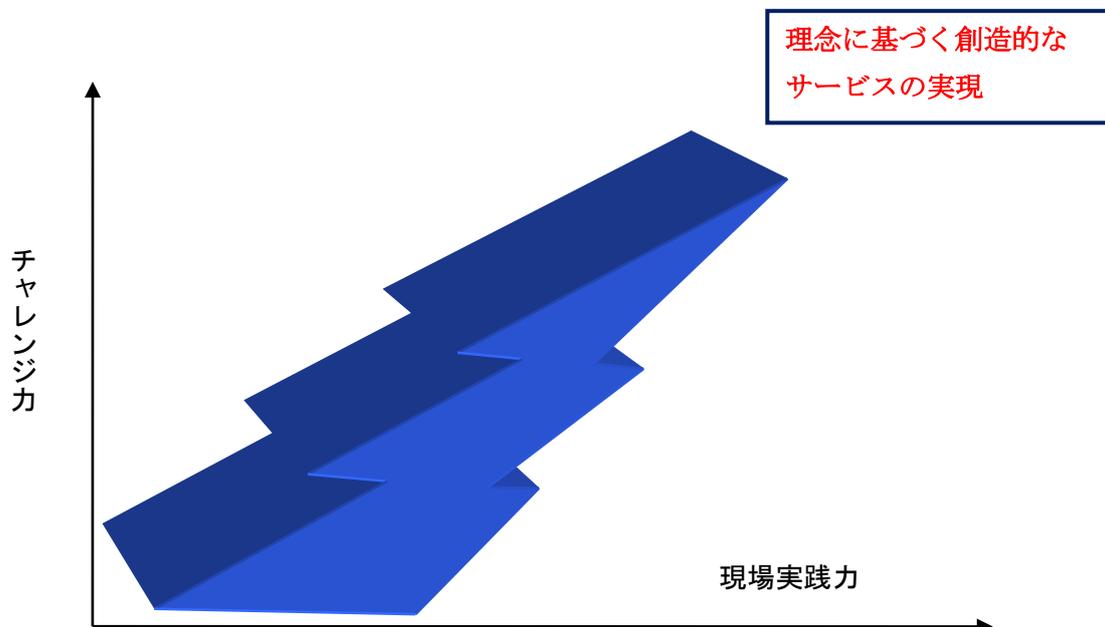
管理者

指導者

ステップ 5	概ね 7 年目～10 年目	リーダー・副主任
ステップ 6	概ね 10 年目以上	主任
ステップ 7	概ね 15 年目以上	課長

## (2) スキルのイメージ

スキルに関する目標・評価の構成要素を「チャレンジ力」「現場実践力」に分類し、各々のスキルをステップアップすることで組織の期待に応えます。



**チャレンジ力とは** : 筑水苑の経営理念、行動指針を理解し、職業人として業務を前向きに遂行するために必要な能力をいいます。

ステップ 1～2	上司から指示された基本的な業務について、期待される業務量と質を自覚し、 <b>良好な人間関係を築き</b> 遂行することができる。
ステップ 3	上司から指示された日常的な業務について、 <b>責任をもって</b> 期待される業務量と質を遂行することができる。
ステップ 4	上司から指示された比較的複雑な業務について、期待される業務量と質を確保し利用者の <b>人権を守り</b> 遂行することができる。
ステップ 5	複雑な業務に対して、部下の能力を引き出しながら上司を補佐して、期待される業務量と質を確保し <b>チームの一員として主体的に</b> 遂行することができる。
ステップ 6	<b>部下（下級者）の指導</b> を適切に行い、 <b>チームの力を結集</b> して複雑な業務に対して期待される業務量と質を確保できる。

ステップ 7	<b>部門の方針等</b> をよく理解し、問題点の本質を把握し自己およびメンバーの力で業務を達成できるよう <b>指導</b> し、職場の業績とともに <b>職員の意欲向上</b> に貢献できる。
--------	--

**現場実践力とは** : 介護技術や福祉・介護の知識や利用者への支援を理解したうえで、入居者の人権を尊重したアプローチができる力です。  
実践力は、知識・技術・技能・倫理で構成されています。

ステップ 1～2	<b>日勤帯の基本的な介護業務</b> を行うのに必要とする知識、技術・技能、倫理を有しており、 <b>安全な職務遂行</b> ができる。 ・日常業務においては <b>服務規律の遵守</b> している。(規律性) ・自分に与えられた仕事に対して <b>意欲的に取り組んでいる</b> 。(責任性)
ステップ 3	<b>夜勤を含む24時間の生活介護</b> を行うのに必要な <b>2ユニット</b> 入居に関する知識、技術・技能、倫理を有しており、 <b>安全、安心、快適な職務遂行</b> ができる。 ・介護の質や量の拡大に努めることができる。(積極性) ・組織の一員として他のメンバーと協力して仕事に当たる。(協調性)
ステップ 4	<b>比較的複雑な介護上の課題</b> に対応するために必要な知識、技術・技能、倫理を有しており、 <b>2ユニット</b> を単位とする介護現場の職務遂行ができる。 ・介護の質や量の拡大に努めることができる。(積極性) ・組織の一員として他のメンバーと協力して仕事に当たる。(協調性)
ステップ 5	<b>同時に発生する複雑な介護上の課題</b> に対して、これまでの経験や知識を活用して、 <b>優先順位</b> を考えながら業務に取り組み、他ユニットと <b>協働して柔軟</b> に対応できる。 ・状況を的確に把握し、業務の改善と発展を目指す。(理解力・創意工夫) ・伝達事項を正確に早く相手に伝え誠意をもって対応できる。(表現力) ・自分の業務以外にも他の職員をサポートすることができる。(協働)

ステップ 6～7	施設の方針にもとづき、業務を遂行するために必要な知識、技術・技能を自己研鑽し、部下の目標を理解し毎日の業務が職員・組織の成長につながるよう働きかける。 <b>倫理的な問題</b> に関して、日常業務の中で学習の機会を提供し、 <b>職員の主体的な自己学習を継続</b> させる。
-------------	--

#### 4. 研修内容

期待される役割を担うための研修内容を示します。

ステップ 1	新規採用者研修（本部研修） ・接遇 ・安全 ・感染 ・基本的介護技術
ステップ 2	介護技術に関する発展的研修 ・急変場面の対応 ・認知症とは ・医学的知識研修
ステップ 3	リーダーシップに関する研修 ・リーダーシップとは
ステップ 4	ユニットマネジメントに関する研修 ・業務改善の仕方 ・現場での学び方、教え方
ステップ 5	経営・業務改善研修 ・チームマネジメント ・目標管理を成長にいかす方法
ステップ 6	経営・倫理に関する研修 ・学びあう職場をつくる ・目標管理を成長に生かす方法
ステップ 7	専門分野の研修並びに業務の質に関する研修 ・認知症のケア ・カンファレンスの質を高める