

～「地域包括ケアの実現」を目指して～

等級および役割定義表（経営・管理・監督職キャリアコース 兼 介護職員等キャリアパス）

経営・管理・監督職キャリアコース				モデル (例)	役職手当 (目安※)		任用の要件	
階層	等級	職位	役割定義		(正社員)	(パート職員)		
経営職 Director	10	統括所長 部長 ほか	【事業部全体・部門統括】 (下記9級の内容に加えて) ●事業部全体の経営・運営を執行する。上長等を補佐する。各ブロック長や管理者等の意思決定を補佐する。 ●ブロック長や管理者等を指導・育成する。次期ブロック長や管理者候補を育成する。	7年	役員会等 で決定する		●評価が極めて優秀である ●役員会等の推薦及び面接 ●課題論文の提出	
	9	ブロック長 エリア長 ほか	【エリア統括】 ①事業部全体の売上・利益に貢献する。中長期的な事業計画の立案し、実行する。 ②部門全体の人財育成を実行する。各管理者および役職者等を指導・育成する。 ③部門全体の円滑なマネジメントや人事等を計画・実行する。離職率の低下を図る。 ④部門全体の会議や研修会の企画、現場での実践等を通じて、質の向上に努める。 ⑤部門全体の行政対応、書類の監督・指導を行う。 ⑥事業部理念を充分理解し、管轄内の全職員へ浸透させる。地域貢献を考え、地域活動を実行する。				●評価が常に優秀である ●役員会等の推薦及び面接 ●課題論文の提出	
管理職 Manager	8	所長 施設長 課長 ほか	【部署管理 (複数の場合あり)】 (下記7級の内容に加えて) ●部門全体の経営・運営を執行する。上長等を補佐する。他の管理者等の意思決定を補佐する。 ●管理者や役職者等を指導・育成する。次期管理者や役職者候補を育成する。	7年	100,000円 ～ 45,000円※		●評価が常に優秀である ●管理者会議等の推薦及び面接 ●課題論文の提出	
	7		【部署管理】 ①部門全体の売上・利益に貢献する。短中期的な事業計画を立案し、実行する。 ②部署の人財育成を実行し、次期管理者や役職者等を育成する。公正な人事考課を行う。 ③定期面談や役割分担等を実行し、チーム力の最大化、円滑なマネジメント、離職率の低下を図る。 ④リーダーシップを発揮し、質の向上、業務課題の改善を図る。 ⑤部署の行政対応、書類等を管理する。雇用管理を実施する。部署全体の時間管理 (時間外勤務) を監督する。 ⑥事業部理念を充分理解し、部署内の全職員へ浸透させる。地域貢献を考え、地域活動を実行する。	5年			●評価が優秀である ●管理者会議等の推薦及び面接 ●課題論文の提出	
監督職 Senior	6	主任	【監督者】 (下記5級の内容に加えて) ①部署の売上・利益を充分理解している。管理職の業務を代行できる。 ②研修会の実行、現場での実践、業務移譲等を通じて、次期役職者や職員等を育成する。 ③チーム力が最大化できるよう各個人の強みの発揮に努める。 ④リーダーシップを発揮し、質の向上を図る。業務課題の改善を提案、実行する。 ⑤部署の書類等を管理する。部署全体の時間管理 (時間外勤務含む) をコントロールする。 ⑥事業部理念を充分理解し、部下全員へ浸透させる。上長と協力し、地域活動を実行する。	5年	35,000円 ～10,000円※	10,000円 ～ 5,000円※	●評価が優秀である ●管理者会議等の推薦及び面接	
リーダー職 Leader	5	副主任 リーダー	【現場統率者】 (下記4級の内容に加えて) ●主任業務を代行できる。ほぼ全ての現場業務を自分で判断し指示が出来る。役職候補者を育成する。 ●業務課題の改善に対して、上長の指示のもと、リーダーシップを発揮し実行できる。	4年	20,000円 ～5,000円※	4,000円 ～ 2,000円※	●専門業務の有資格者等、または準ずる経験や技術がある ●評価が優秀である ●上長の推薦等	
	4	サブリーダー	【現場統率者】 ①部署の売上・利益を理解している。リーダー業務を代行し、リーダーシップが取れる。 ②部下を指導・育成する。適正な役割分担を提案し、実行できる。 ③各職員の状態を把握し、問題解決できる。円滑なマネジメントに貢献し、離職率の低下を図る。 ④リーダーシップを発揮し、質の向上を図る。業務課題の改善を提案する。 ⑤法を理解し、上長の指示のもと、書類管理できる。部下の時間管理 (時間外勤務含む) を実行する。 ⑥事業部理念を充分理解し、部下全員へ浸透させる。上長と協力し、地域活動を実行する。	4年	4,000円 ～ 2,000円※	2,000円 ～ 1,000円※	●専門業務の有資格者等、または準ずる経験や技術がある ●評価が優秀である ●上長の推薦等	
一般職	3	上級	【模範達人レベル】 (下記2級の内容に加えて) ●役職者が不在の場合、業務が円滑に実行されるようリーダーシップを発揮できる。 ●接遇の模範になれる。 ●業務課題の改善等を提案できる。上長の指示のもとで、実行ができる。	5年		昇給幅 20円 ～0円/時給	●専門業務の有資格者等、または準ずる経験や技術がある ●評価が常に優秀である ●上長の推薦等	
	2	中級	【熟練成熟レベル】 ①部署の売上・利益を理解している。 ②自身のスキルアップに努める。接遇等でチームを引っ張り、新入職員等の指導・育成を行う。 ③新入職員が定着できるよう努める。チームが円滑に動くよう、自ら考えて行動ができる。 ④積極的に、業務課題の改善を提案ができる。 ⑤法を理解し、適正な書類管理や記録ができる。時間外勤務を減らすよう努めている。 ⑥事業部理念を充分理解している。上長と協力し、地域活動に貢献する。	5年			昇給幅 10円 ～0円/時給	●評価が上位である ●経験または面接等を通じて、判断する
	1	初級	【自立一般レベル】 ●上司や先輩等の指示を受けながら、日常業務を遂行できる。上長への確かな「報連相」を実行する。 ●良い接遇、良い言葉づかいを実行する。自分の役割を理解し、円滑に業務を実行する。時間管理に努める。	3年			●経験または面接等を通じて、判断する	

※役職手当は、業務範囲やマネジメント量等に応じて変動する。

～「地域包括ケアの実現」を目指して～

2023年4月～

等級および役割定義表（専門職キャリアコース 兼 介護職員等キャリアパス）

医療法人 純正会 在宅ケア事業部

専門職キャリアコース			役割定義	モデル (例)	任用の要件
階層	等級	職位			
			※1～3級は、「経営・管理・監督職キャリアコース」に同じ。		
専門職	5	高度 専門職	【高度認定者】 （下記4級の内容に加えて） ●極めて高い知識・技術を駆使し、業績向上に貢献できる。 ●上長と共に、地域貢献、研究発表等を実行する。	7年	●専門業務の有資格者等、または準ずる経験や技術がある ●評価が優秀である ●上長の推薦等
	4	認定 専門職	【認定者】 ①学会等が認定する資格取得により、専門職として高い知識や技術を駆使して、運営改善に貢献できる。 ②後輩や同僚に対し、人材育成し、後輩が新たな資格を取得できるよう指導する。 ③各職員の状態を把握し、問題解決できる。円滑なマネジメントに貢献し、離職率の低下を図る。 ④質の向上を図る。業務課題の改善を提案する。 ⑤法を理解し、上長の指示のもと、書類管理できる。時間管理（時間外勤務含む）を実行する。 ⑥事業部理念を充分理解し、上長等と協力し、地域活動や各種勉強会等を実行する。	7年	●専門業務の有資格者等、または準ずる経験や技術がある ●評価が優秀である ●上長の推薦等
一般職	3	上級	【模範達人レベル】 （下記2級の内容に加えて） ●役職者が不在の場合、業務が円滑に実行されるようリーダーシップを発揮できる。 ●接遇の模範になれる。 ●業務課題の改善等を提案できる。上長の指示のもとで、実行ができる。	7年	●専門業務の有資格者等、または準ずる経験や技術がある ●評価が常に優秀である ●上長の推薦等
	2	中級	【熟練成熟レベル】 ①部署の売上・利益を理解している。 ②自身のスキルアップに努める。接遇等でチームを引っ張り、新入職員等の指導・育成を行う。 ③新入職員が定着できるよう努める。チームが円滑に動くよう、自ら考えて行動ができる。 ④積極的に、業務課題の改善を提案ができる。 ⑤法を理解し、適正な書類管理や記録ができる。時間外勤務を減らすよう努めている。 ⑥事業部理念を充分理解している。上長と協力し、地域活動に貢献する。	5年	●評価が上位である ●経験または面接等を通じて、判断する
	1	初級	【自立一般レベル】 ●上司や先輩等の指示を受けながら、日常業務を遂行できる。上長への確かな「報連相」を実行する。 ●良い接遇、良い言葉づかいを実行する。自分の役割を理解し、円滑に業務を実行する。時間管理に努める。	3年	●経験または面接等を通じて、判断する