

職務階層と求められる機能のイメージ

	職務階層	職務階層の目安と役職名称例	求められる機能
第5段階	トップマネジメント リーダー ※1 シニアマネジャー (上級管理者)	施設レベルの運営統括責任者 〔役職名称例〕 施設長等	<ul style="list-style-type: none"> 運営統括責任者として、自組織の目標を設定し、計画を立てて遂行する。 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組織運営環境を整える。 人材育成、組織改革、法令遵守の徹底などを通じて、自組織を改善・向上させる。 自らの公益性を理解し、他機関や行政に働きかけ、連携・協働を通じて地域の福祉向上に貢献する。 所属する法人全体の経営の安定と改善に寄与する。
第4段階	マネジメントリーダー マネジャー (管理者)	組織内で介護や保育といった直接援助(ケア)、相談援助、事務等の業務執行単位で職責を有する「マネジメントリーダー」「マネジャー」クラスの層 〔役職名称例〕 施設長(小規模)、課長、部門管理者	<ul style="list-style-type: none"> 業務執行責任者として、状況を適切に判断し、部門の業務を円滑に遂行する。 職員の育成と労務管理を通じて組織の強化を図る。 提供するサービスの質の維持・向上に努める。 経営環境を理解し、上位者の業務を代行する。 他部門や地域の関係機関と連携・協働する。 教育研修プログラムを開発・実施・評価する。
第3段階	チームリーダー リーダー (職員Ⅲ)	実務を進める単位(チームやユニット、グループ、クラス等)において「チームリーダー」「リーダー」として、指導的立場を担う職員層 〔役職名称例〕 主任、係長等	<ul style="list-style-type: none"> チームリーダーとして、メンバー間の信頼関係を築く。 チームの目標を立て、問題解決に取り組む。 当該分野の高度かつ適切な技術を身につけ、同僚・後輩に対してのモデルとしての役割を担う。 地域資源を活用して業務に取り組む。 教育指導者(スーパーバイザー)として、指導・育成等の役割を果たす。 研究活動や発表などを通じて知識・技術等の向上を図る。
第2段階	メンバーⅡ スタッフⅡ (職員Ⅱ)	担当業務の独力遂行が可能なレベルの職員層 新任以外で部下を持たない職員 (社会福祉事業に従事した年数概ね3～8年程度) 〔役職名称例〕 職員(一般) ※2	<ul style="list-style-type: none"> 組織の中で自分の役割を理解し、担当業務を遂行する。 職場の課題を発見し、チームの一員として課題の解決に努める。 地域資源の活用方法を理解する。 後輩を育てるという視点を持って、助言・指導を行う。 業務の遂行に必要な専門的知識・技術等の向上を図る。 職業人としての自分の将来像を設定し、具体化する。
第1段階	メンバーⅠ スタッフⅠ (職員Ⅰ)	社会福祉事業に従事した年数3年未満の職員 〔役職名称例〕 職員(新任)	<ul style="list-style-type: none"> 指導・教育を受けつつ、担当業務を安全・的確に行う。 組織・職場の理念と目標を理解する。 担当業務に必要な制度や法令等を理解する。 組織内の人間関係を良好にする。 福祉の仕事を理解し、自己目標の設定に努める。 仕事から生じるストレスを理解し、対処方法を身につける。 福祉・介護サービス従事者としてのルール・マナーを順守する。

※1 この場合のトップマネジメントとは、法人を単位とした経営管理についてではなく、施設・事業所を単位とした運営統括に係るものに限定される。

※2 職員(一般)には、第1段階(新任職員期間)を終えて独り立ちした段階から、監督的立場ではないが個々のサービス提供場面などにおいてスタッフリーダーとしての役割を果たす段階までが含まれている。

全国社会福祉協議会『キャリアパス対応生涯研修課程開発・推進委員会報告書』(平成23年3月)参照