

## 《キャリアパス要件説明資料》

社会福祉法人 串本福祉会

### <要件Ⅰ>

- ① 職員の職位、職責または職務内容等に応じた任用等の要件を定めている。
- ② 職位、職責または職務内容等に応じた賃金体系について定めている。
- ③ 就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての介護職員に周知している。

(具体的な取り組み)

キャリアパス表や給与規程において①、②を定め、人事考課規程に基づいて毎年、有期契約職員、正規契約職員ともに6月、11月に人事考課を実施している。また、給与規程やキャリアパス冊子の中で根拠を示し、責任者会議や事業所・フロア会議等で全ての介護職員に周知している。

### <要件Ⅱ>

- ① 職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら具体的な研修計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の計画を確保していること。
- ② すべての介護職員に周知していること。

(具体的な取り組み)

教育研修部において、事業計画として年間研修計画を作成し、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、定期的な自己評価と上司からの評価を行う。

また、外部研修への希望や、資格取得支援の要望に応えるため、勤務シフト等の調整や、研修費用等の全額負担、そして資格取得の費用における職員貸付金制度(無利子)を創設し、取得後には毎月手当の支給や時給の上乗せ等を実施している。

すべての介護職員への周知方法は<要件Ⅰ>と同じである。

### <要件Ⅲ>

- ① 経験に応じて昇給する仕組み  
※「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。
- ② 資格等に応じて昇給する仕組み  
※「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。
- ③ 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み  
※「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。
- ④ 就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての介護職員に周知している。

(具体的な取り組み)

現在実施しているキャリアパスの仕組みは、<要件Ⅲ>すべてを満たしている。①に関しては、昇進要件である。②に関しては、介護福祉士手当や時給のアップで対応している。③に関しては、人事考課規程を設け、定期昇給に反映させている。

すべての介護職員への周知方法は<要件Ⅰ>と同じである。