



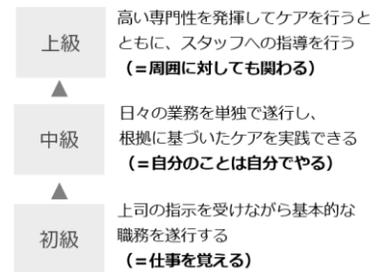
ならチャレンジレター 令和3年度 第4号

奈良県では、福祉・介護人材の確保を目的として、平成28年12月から「奈良県福祉・介護事業所認証制度」の運用を開始しました。職員の人材育成や処遇向上等につながる基準をクリアした福祉・介護事業所を知事認証し、公表する制度です。学生や求職者の方が、知りたい情報を随時閲覧でき、福祉・介護の仕事を選択でき、安心して就職できる事業所を広く紹介してまいります。

小規模事業所のキャリアパス整備・運用のポイント

キャリアパスの果たすべき役割とは？

処遇改善加算の取得をきっかけに整備されることが多い「キャリアパス」。“career”は「職務」を“path”は「道」を意味し、働く人が職務（仕事）を通じて将来にわたりどのように成長し、収入を高めたり、仕事のやりがいを創り出したりするかの**道筋を示す役割**があります。キャリアパスを整備することによって、若手職員や求職者に法人の魅力をより強くアピールすることができます。



- STEP 6 地域と連携して事業運営
- STEP 5 部門方針の実現
- STEP 4 職員をまとめるリーダー
- STEP 3 法人理念を現場で実践！
- STEP 2 経験を積み1人前の職員へ
- STEP 1 ○○会としてのキャリアがスタート



わかりやすい言葉で示すことがポイントです。

職員が将来のキャリアをイメージできることが、キャリアパスを構築する上で重要となります。つまましては、難しい表現や言葉を用いるのではなく、一言でシンプルに示すことができ、かつ重要なキーワードを盛り込むことが重要です。小冊子化していつでも目につくところに置いておくことも有効です。法人の想いや方針に沿った使い方をしていくことが望ましいです。

さまざまな方法で活用することができます。

キャリアパスの完成後、職員に十分に周知しながら、積極的に活用しましょう。たとえば、

- ・定期面談で職員のキャリアに関する意向を聞く際
- ・人材育成計画・研修計画を作成する際
- ・期待する役割を組織の中に浸透させる際
- ・求職者に将来のイメージを抱いてもらう際

など、さまざまな方法で活用することができます。

階層	期待役割	必要資格	経験(年)
5 管理者	事業管理者として、職員が活き活きと働ける職場環境を整備し、事業所全体で質の高い介護サービスが提供できる体制整備を行う	社会福祉士 介護支援専門員	-
4 サービス提供責任者	質の高い介護サービスが提供されるよう、関係機関と連携した上で訪問介護計画を作成するとともに、職員の人材育成を行う	介護福祉士	7~10年
3 常勤介護職員	サービス提供責任者のサポート役として、介護サービスに関する調整、連携、助言を行う	実務者研修	5~7年
2 訪問介護員(中級)	利用者宅への訪問時、様々な場面に対応でき、質の高いサービスを提供することができる	実務者研修	3~4年
1 訪問介護員(初級)	定められた業務の範囲内で、利用者宅へ訪問し、サービスを提供することができる	初任者研修	1~2年

「奈良県福祉・介護事業所認証制度」をきっかけに、キャリアパスを含めた組織の仕組みづくりが可能です。認証制度の詳細は、ホームページ「福祉・介護の仕事魅力情報なら」をご確認ください。

＜チャレンジ事業所支援の流れ＞ **専門家によるサポート**を受けることができます。



 チャレンジ宣言	 県ホームページ掲載	 無料初期診断・相談	 認証取得に向け準備	 認証取得
<p>小規模事業所向け認証制度チャレンジ事業所に申請します。(別紙申出書によりお申出下さい)</p>	<p>奈良県のホームページに認証にチャレンジしている事業所である旨を掲載します。</p>	<p>専門家(県からの委託)がご訪問し、認証取得に向けた無料相談に対応します。</p>	<p>認証取得に向けた体制整備、制度の周知発信などに取り組んでいただきます。</p>	<p>認証基準をクリアすることで、認証事業所となり、改めて県HPに掲載いたします。</p>