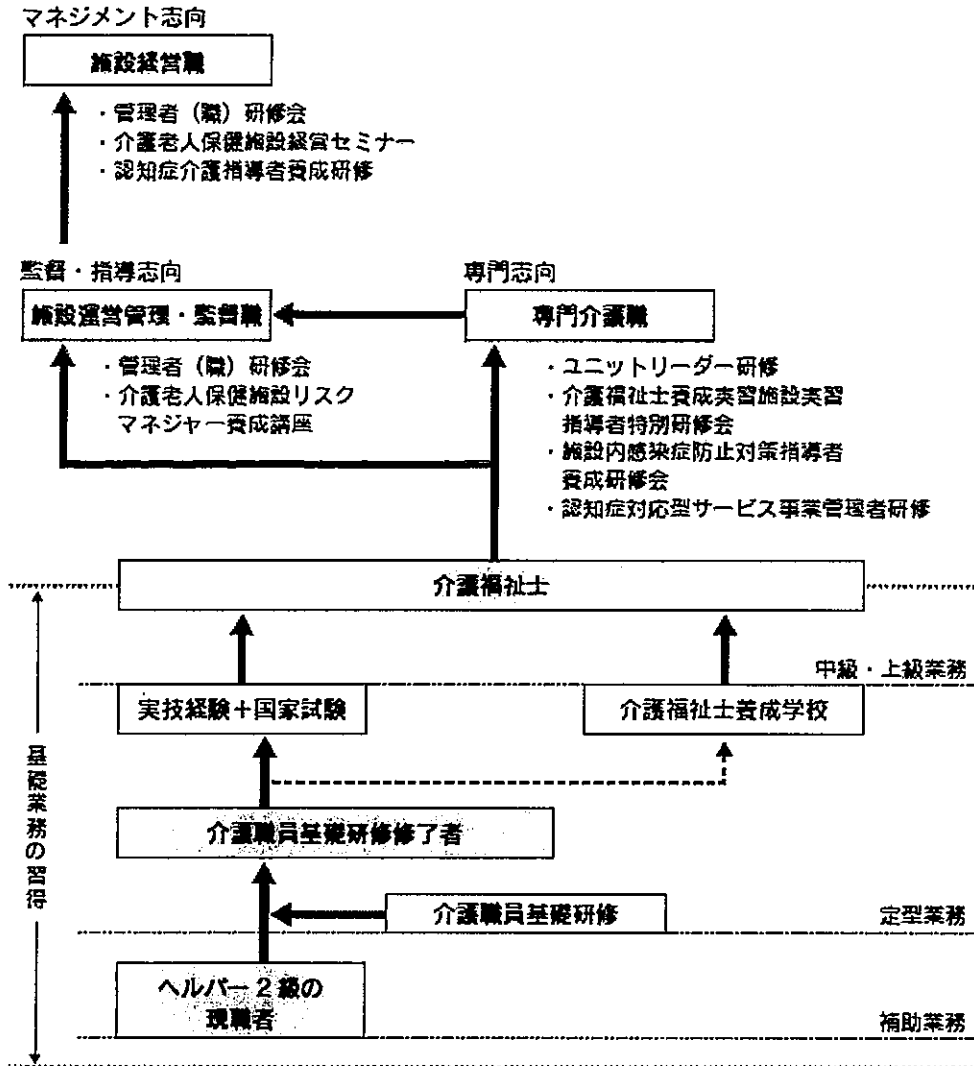


医療法人大和正信会

介護職員キャリアアップ研修等計画

平成27年7月1日施行

大和正信会キャリアアップシステム
 ≪イメージ図≫



大和正信会キャリアアップ計画

1. キャリアアップシステムの基本方針

キャリアアップシステムを構築するにあたり、介護保険制度の基本的なしくみや介護老人保健施設しょうぶ苑の理念・役割、あるいは地域の実情を踏まえて、どのようなサービス提供をめざすのかについて認識を共有するとともに、そのために求められる人材を育成していくことが重要と考えている。

主な項目としては、次の4点から構成する。

- ① 介護老人保健施設の理念
- ② 施設の基本方針
- ③ 人材育成の基本方針
- ④ 人材育成の目標

① 介護老人保健施設しょうぶ苑の理念

介護老人保健施設しょうぶ苑は、利用者の人権尊重を第一に考え、安全に生活しながら、家庭復帰を目指すとともに、自立した生活が営めるよう総合的に支援します。

また、家庭や地域と協力し、円満な在宅生活が継続できるように努めます。

② 施設の基本方針

介護老人保健施設しょうぶ苑では、お年寄りが住み慣れた地域社会、家族生活に復帰することを目標とし、人間性を尊重しながら施設と在宅のサービス計画を立案し、きめ細やかに看護・介護を提供していくことを運営の基本としている。

1. 「治す医療から快い療養生活へ」といった老人ケアの基本を踏まえた日常生活サービスを保障する。
2. 明るく楽しく、ふだんの家庭生活に近い雰囲気づくりを心がける。
3. 利用者個々の病状・障害に応じた適切なケア計画を作成する。
4. 生活リハビリを中心としたQOLの向上を図る。
5. 継続して在宅生活が可能となるように、家庭内介護者を支援するために、通所リハビリ（デイケア）、短期入所（ショートステイ）などの居宅介護支援事業を実施する。
6. 地域における老人医療・福祉の中核機関としての機能を整備する。
7. 家庭復帰をめざす施設として、家族のきずな、家庭との結びつきをできる限り大切にして、お年寄りのご家族のきずながより深まるようなサポー

トを提供する。

8. 技術、サービス向上のための職員研修を積極的に実施する。

③人材育成の基本方針

介護老人保健施設しょうぶ苑にとっては人材こそが最高の財産である。その人材を集め、育成することが利用者サービスに直結していく。

人間は、一人ひとりが人格をもったかけがえない個人として存在し、家族やコミュニティ、さらには自然とのかかわりを持ち、成長発達しながら生活を営んでいる。

介護老人保健施設しょうぶ苑では、人間についての認識を基盤として、高い倫理観を根底にもち、多様性を認め合える寛容の精神、深い洞察力、鋭い感性を備え「ひと」としての尊厳を大切にしたヒューマンサービスを実践できる人材を育成する。

また、医療・保健・福祉の各領域にかかわる幅広い知識と技術を身につけて、専門領域に関する倫理と実践力を基盤に関連する領域の人々と連携し、トータルなサービスのできる人材を育成する。

さらに、医療・保健・福祉技術の進歩に対応できるしっかりとした基礎教育を身につけるとともに新たな知識を活用し、応用し、施設の発展はもとより地域にも貢献し得る高い資質をもつ人材を育成する。

④人材育成の目標

1. かけがえない存在である「ひと」を深く理解するとともに、豊かな人間関係を築く力を培う。
2. 人々のニーズやコミュニティが抱えるさまざまな問題を広い分野で考察、分析し職員との協働により解決する力を培う。
3. 人々にとって最適な介護サービスを提供するため、常に高い倫理観や人権意識を基盤とした実践力を培う。
4. 医療・保健・福祉に関する幅広い知識や技術を理解するとともに、連携して協働できる力を培う。
5. 専門領域における基礎的知識や技術を十分理解するとともに主体的に学ぶ姿勢を培う。
6. 幅広い視野に立ちコミュニティを基盤として社会に貢献する力を培う。

医療法人 大和正信会 キャリアパスモデル

職位	能力基準		資格免許	役職	職務内容	基本給等級表	人材育成制度		経験年数	
	能力	施設経営					外部研修	施設内研修		
経営職	施設経営	<ul style="list-style-type: none"> 戦略的な経営計画の企画・立案 組織運営管理 組織目標の設定 経営層のサポート 危機管理能力 チームワークの統括管理 	<ul style="list-style-type: none"> 医師 理事長・施設長を補佐するに相当する資格・経験 (統括部長) 	施設長 (管理者)	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の医学管理 施設の経営資源把握と調整戦略の策定 方針の明示・浸透 施設計画の進歩管理 管理職育成 計数管理 (経営指標に基づき判断) 	6等級	<ul style="list-style-type: none"> 管理者(職)研修会 経営セミナー 戦略策定研修会 経営指標管理研修会 	<ul style="list-style-type: none"> 自己啓発 	7年	
	管理職	<ul style="list-style-type: none"> 事業計画策定への提言 危機管理能力 部下の育成能力 プロジェクト管理能力 労務管理能力 地域・他組織との連携能力 指導力 労務管理の基礎知識 リスクマネジメント能力 緊急対応能力 問題・課題解決能力 地域・他組織との連携能力 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用管理責任者 主任看護師 感染防止対策責任者 主任介護専門員 介護支援専門員 介護福祉士 社会福祉士 理学療法士 作業療法士 看護師 管理栄養士 	<ul style="list-style-type: none"> 統括部長 事務長 看護師長 介護長 課長 	<ul style="list-style-type: none"> 部署の管理・統制 部署の経営指標把握 監督職育成 業務内容の検証と改善 地域・他組織との連携 計数管理 チームの管理・調整 チーム経営指標の把握 部下の指導・育成 リスクマネジメント 苦情処理 地域・他組織との連携 (中級業務に加えて) 勤怠に関する業務 サービス品質管理 家族対応 地域・他機関、他職種との連携・協業 	5等級	<ul style="list-style-type: none"> 業務管理、改善研修会 リスクマネジメント研修会 地域連携研修会 サービスピット研修会 	<ul style="list-style-type: none"> 業務管理、改善研修会 リスクマネジメント研修会 地域連携研修会 サービスピット研修会 	7年	
監督職	上級	<ul style="list-style-type: none"> 複雑な判断を要する業務の遂行能力 部下の指導能力 問題・課題解決能力 良好な家族対応能力 グループ統率能力 		主任 副主任		3等級		<ul style="list-style-type: none"> 介護職員基礎研修会 介護老人保健施設職員研修会 感染症対策研修会 認知症介護実践研修会 リハビリテーション研修会 	5年	
	中級	<ul style="list-style-type: none"> 応用的判断を有する業務遂行能力 軽易な問題・課題解決能力 部下の指導能力 後輩指導能力 防火、防災業務能力 	<ul style="list-style-type: none"> 准看護師 介護福祉士 社会福祉士 実務者研修終了 	総合職		2等級		<ul style="list-style-type: none"> 介護職員基礎研修会 介護老人保健施設職員研修会 感染症対策研修会 認知症介護実践研修会 リハビリテーション研修会 	4年	
業務職	初級	<ul style="list-style-type: none"> 基本介護能力 日常生活援助 報告、観察、記録ができる。 個別援助の実施 下級者にアドバイスができる。 担当業務や法令が理解できる。 良好な人間関係を作れる。 基本介護の補助 日常生活援助 行事等の補佐 会議、委員会参加 報告、観察、記録 	<ul style="list-style-type: none"> 初任者研修終了 ヘルパー1級 ヘルパー2級 	一般職		1等級			<ul style="list-style-type: none"> 基本介護の補助 健康管理の補助 日常生活援助 行事等の補佐 会議、委員会参加 報告、観察、記録 	3年
	補助業務			パート						3年