

職業能力評価基準(施設介護業)レベル区分の考え【一般職】

※介護福祉士とそれ以外の資格で等級表が異なる

Lv	等級	一般職の段階と定義	必要資格・研修	社内階級呼称	届出職種
Lv4	4等級	<スーパーバイザー> ケアスタッフの教育・指導専門職として、ケアのスーパーバイズによるスキル指導やOJT、研修講師、カウンセリング等を行う	介護支援専門員 or 社会福祉士 介護福祉士 (認知症介護実践者研修)	主任	
Lv3	3等級	<上級スタッフ> 幅広い実務知識と経験を有し、難易度が極めて高いケースにも的確に対応する。 他者の模範となり、新人や後輩を指導する緊急時の対応を適切に行う	問わず	主任	3～9年
Lv2	2等級	<中級スタッフ> 基礎的な実務知識、技能を個別ケースに応用し、状況に即して的確な介護サービスを実施する	問わず		3～9年
Lv1	1等級	<初級スタッフ> 基礎的な実務知識、技能を有し、基本的な介護サービスを決められた手順で実施する	問わず		1～5年
Lv	勤務条件・具体的にすべき業務内容		備考		
Lv4	直接介護業務以外の特殊業務の役割を担う(委員会や会議の主催等) ケアマネジメントに基づいたケアの実践と指導ができる OJTだけでなく全体への研修講師もできる		有資格者で他業務にも就けるが介護職員を希望する方、もしくは資格取得したが特別職に空き枠がなく介護職員としての勤務を求めざるをえない方への配慮として、資格手当の支給を検討(特別職及び管理職中級と同じ位の待遇となるよう調整)		
Lv3	新規採用職員へOJT可能(エビデンスに基づく対応) 他者の業務状況や対応を見て注意・指導ができる 全シフトの勤務が可能 10人以上の夜勤を一人でできる(※緊急時対応)		自事業所の業務指導のOJTではなく、一般的な介護知識に基づいた指導ができる		
Lv2	シフト勤務可能(①②④などの人員基準を満たす勤務シフト) 一人時間帯任せられる(夜勤業務が可能) 勤務可能シフトに制限がある 夜勤対象人数10人以上の経験有(採用時の判断基準)		非常勤勤務者は原則この枠となるが、状況によっては昇給検討 介護福祉士資格取得者で未経験者を2等級からとするか、1等級から開始し、差額を資格手当で調整するか要検討(介福2等級と介護員1等級の差額約12,300円)		
Lv1	新人介護職員 及び シフト勤務ができない職員(1日8時間未満) 経験が短く一人時間帯を任せることが難しい 勤務可能シフトが一つのみ 夜勤対象人数9人以下経験のみの方(採用時の判断基準)		常勤者は原則1年以内の等級となる 日勤パートについては原則この枠となるが、状況によっては昇給検討		

※社会福祉士の介護職勤務については、資格手当での調整が必要であるとする

※面接時の確認事項・判断材料

- ① 経験年数ではなく、事業・業務内容を重視
今までは業界経験年数と雇用形態を確認して経験としてきた。
しかし、事業内容のことなる場合に年数だけでは客観的に判断できない。
夜勤経験の有無や対象人数、勤務していたシフト時間を確認して業務能力を判断する。
経験内容を上記1～3等級に当てはめて等級を判断。

- ② 自らの経験を事業形態と業務内容を交えて説明できるかどうか
事業形態の特徴、対象人数(事業所全体と自分の持ち場)について説明できるかどうか
今から勤務しようとする事業所の特徴が理解できているかどうか
上記二点の内容把握によって等級判断材料とする
(事業形態や対象人数がわかっていなければLv1)
①②のプレゼンテーション内容により説明・指導能力を判断
(説明がわかりにくい人＝指導能力が備わっていると判断しづらいのでLv2)

- ③ 就労希望条件によって等級判断
シフト勤務(人員基準のシフト)をできるかどうか判断材料の一つ
夜勤は過去の経験(対象人数)によって手当をかえる