

2. 職務階層と到達目標

	役職名称 (例示)	到達目標
第5段階	施設長 (部長)	
第4段階	施設長 部門管理者 (課長)	<ul style="list-style-type: none"> サービスの質の向上を目指した人材育成を行うため、各職員の課題に応じて計画的に研修を受けさせ、また、助言・指導を行うことができる。 個別支援におけるスーパービジョンの必要性を理解し、事業所内にスーパービジョン体制を構築することができる。
第3段階	リーダー (係長) (主任)	<ul style="list-style-type: none"> 〈個別支援〉 <ul style="list-style-type: none"> 障害の枠にとらわれず、地域生活の実現・継続に向けた支援を行うことができる。 〈地域支援〉 <ul style="list-style-type: none"> 既存の社会資源の活用に加え、それだけでは満たさないニーズに対して社会資源開発に取り組むことができる。 〈人材育成〉 <ul style="list-style-type: none"> 事業所内でスーパービジョンを行える。 事例検討等で中心的役割を果たせる。
第2段階	実践者 (職員：一般 ⁱ)	<ul style="list-style-type: none"> 〈個別支援〉 <ul style="list-style-type: none"> 障害者本人のニーズを適切にアセスメントし、そのニーズに合った支援が展開できる。 〈地域支援〉 <ul style="list-style-type: none"> 個々のニーズを地域の課題として整理できる。 支援ネットワークを形成できる。 既存の資源では満たされないニーズに対して、具体的な援助策を考える事ができる。 〈人材育成〉 <ul style="list-style-type: none"> 自分自身の価値観を自覚する事ができる。 自分の研修計画を元に、計画的にスキルアップを図ることができる。
第1段階	初任者 (職員：新任)	<ul style="list-style-type: none"> 〈個別支援〉 <ul style="list-style-type: none"> ケアマネジメントの基本的な考え方や支援手法を理解する。 障害者本人のニーズに近づくためのプロセスを理解する。 〈地域支援〉 <ul style="list-style-type: none"> 個別支援で把握した課題が地域課題につながることを意識する。 地域内の他の事業所を理解する。 〈人材育成〉 <ul style="list-style-type: none"> 自身の実践を振り返る事の意義を理解する。 自身の研修計画を作成できるようになる。

ⁱ 職員（一般）には、第一段階(新任職員期間)を終えて独り立ちした段階から、監督の立場ではないが、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。