

| 等級基準 |     |     |             |   |  | マネージャー  |
|------|-----|-----|-------------|---|--|---|
| 職層   | 等級  | 職位  | モデル<br>在級年数 | 役割  | 求められる能力  | 管理業務  |
| 管理職層 | M-8 | 施設長 |             | <ul style="list-style-type: none"> <li>☒ 施設の基幹事業、中枢機能の統括責任者として意思決定を行い、施設全体の中長期的な成長性を主導する</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>☒ 施設の運営状況を客観的に捕らえ、組織運営の向上・改善に取り組む</li> <li>☒ 経営資源を把握し、地域内で法人が果たす役割・機能を意識している</li> <li>☒ 法人理念を具現化し、職員が当事者意識・参画意識を持てるよう働きかけている</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>☒ 部署の勤怠管理を行う</li> <li>☒ 部署を代表してリーダー会議又は運営会議へ参加する</li> <li>☒ 前例のない事象について、上下左右と連携し、滞りなく対応できる</li> </ul>                |
|      | M-7 | 部長  |             | <ul style="list-style-type: none"> <li>☒ 担当部の運営管理責任を担う</li> <li>☒ 担当部の業績管理責任を担う</li> <li>☒ 担当部の人材管理責任を担う</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>☒ 次の管理職の育成に関与している</li> <li>☒ 地域の専門機関と連携し、施設が提供するサービスの質を高めている</li> <li>☒ 組織内で意識や情報の齟齬がないよう、適切な説明・指示・意見交換・情報共有を行っている</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>☒ 施設内の利用状況を把握し、部署間で連携し、利用調整を行う</li> <li>☒ 所属部署内で必要な打ち合わせ、会議を主催する</li> <li>☒ 部下のメンタルヘルスの状態を把握し、適切なサポートができる</li> </ul> |
|      | M-6 | 課長  |             | <ul style="list-style-type: none"> <li>☒ 担当課の運営管理責任を担う</li> <li>☒ 担当課の業績管理責任を担う</li> <li>☒ 担当課の人材管理責任を担う</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>☒ 役職者の業務実施状況、部下への指導状況を把握している</li> <li>☒ 専門知識を有し、コンプライアンスの知識・意識が高く、業務に反映されている</li> <li>☒ 現場の意見を経営層に吸い上げるとともに、経営層の意見を現場に落とし込んでいる</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>☒ 所属部署内で必要な打ち合わせ、会議の主催を補佐する</li> <li>☒ 部下・下級職員のモチベーションを把握し、声掛け等により引き上げている</li> <li>☒ 必要に応じて、各委員会に参加する</li> </ul>     |