

AMG リハビリテーション部 キャリアパス運用規程

第 2.0 版

2021 年 7 月 9 日

上尾中央医科グループ

リハビリテーション部

改定履歴

発行日 改定日	改 定 版 番 号	変 更 内 容	作 成	承 認
2017/09/04	1.0	初版作成	高橋一樹	奥村博文
2021/07/09	2.0	認定スペシャリスト制度への移行に伴う変更	高橋一樹	奥村博文

本文書は、非営利目的である場合に限り、引用・再配布・送信を認めます。
ただし、営利目的の場合は、事前に文書で申請し承認を受けなければなりません。
いずれの場合も、当グループが著作権を放棄することはありません。

目次

内容

1. キャリアパス概要	1
1.1. AMG キャリア支援ポリシー	1
1.1.1. AMG キャリア支援ポリシー	1
1.1.2. キャリアパス運用規程の目的	1
1.2. キャリアパスとは	1
1.2.1. キャリアパスとは	1
1.2.2. AMG リハビリテーション部におけるキャリアパスとは	1
1.2.3. クラス3修了者とは	1
1.3. キャリアデザインの必要性について	2
1.3.1. キャリアとは	2
1.3.2. キャリアデザインの必要性	2
2. AMG リハビリテーション部ラダー修了後の流れ	3
2.1. AMG リハビリテーション部ラダー在籍中	3
2.2. キャリアパスの選択	3
2.3. クラス3修了者/ML選択者/認定スペシャリストの目標管理	4
2.4. 昇級について	4
3. キャリアパスの転換について	4
3.1. キャリアパス転換の方向	4
3.1.1. キャリアデザインの見直し	4
3.1.2. キャリアパスの転換の方向	4
3.1.3. マネジメントラダー在籍者の認定スペシャリスト認定について	6
4. 関連規程および帳票類	6
4.1. キャリア支援委員会発行	6
4.2. 育成委員会発行	6
4.2.1. AMG リハビリテーション部ラダー	6
4.2.2. マネジメントラダー	6
4.2.3. 認定スペシャリスト制度	6

1. キャリアパス概要

1.1. AMG キャリア支援ポリシー

1.1.1. AMG キャリア支援ポリシー

AMG リハビリテーション部は 2017 年に下記の通りキャリア支援ポリシーを制定している。
本規程もキャリア支援ポリシーに基づいて構築している。

AMG リハビリテーション部キャリア支援ポリシー

AMG リハビリテーション部は、地域と組織に愛を抱き、やりがいや夢をもって働き続けられるスタッフを育成する。

その為に、スタッフ一人一人が自身の Can・Will・Must を自覚し、自律的・主体的に自身のキャリアを考えられる力を育成する。

キャリア支援委員会 2017

1.1.2. キャリアパス運用規程の目的

本規程は、AMG リハビリテーション部ラダーの全施設での運用開始、マネジメントラダーおよび認定スペシャリスト制度の導入を受けて、AMG セラピスト一人一人のやりがいと組織が地域における Mission を果たすことを目的に制定する。

1.2. キャリアパスとは

1.2.1. キャリアパスとは

人財が最終的に目指すべきゴールまでの道筋のモデル、仕事における専門性を極める領域に達するまでの基本的なパターンのこと。

(人材マネジメント用語集より抜粋 出典 (株)アクティブアンドカンパニー)

1.2.2. AMG リハビリテーション部におけるキャリアパスとは

AMG リハビリテーション部においては、入職後にまず目指す【期待するセラピスト像】までを段階的に示した『AMG リハビリテーション部ラダー』、その後に【期待するマネジメント人財像】を目指す『マネジメントラダー』、クラス 3 以上が一定の条件下で認定され、【期待するスペシャリスト像】を目指す『認定スペシャリスト制度』を構築した。

また、AMG セラピストの多様な働き方を組織として認め、マネジメント人財や認定スペシャリスト以外の働きがいを目指すクラス『クラス 3 修了者』を設定している。

これらを全体像としてキャリアパスと称する。

1.2.3. クラス 3 修了者とは

クラス 3 修了者とは、『AMG リハビリテーション部ラダーを修了したものの、マネジメントラダーや認定スペシャリスト制度へ進まない者』とする。

多様な働き方、意向に合わせて当該組織における役割を設定し、目標管理を行っていく。

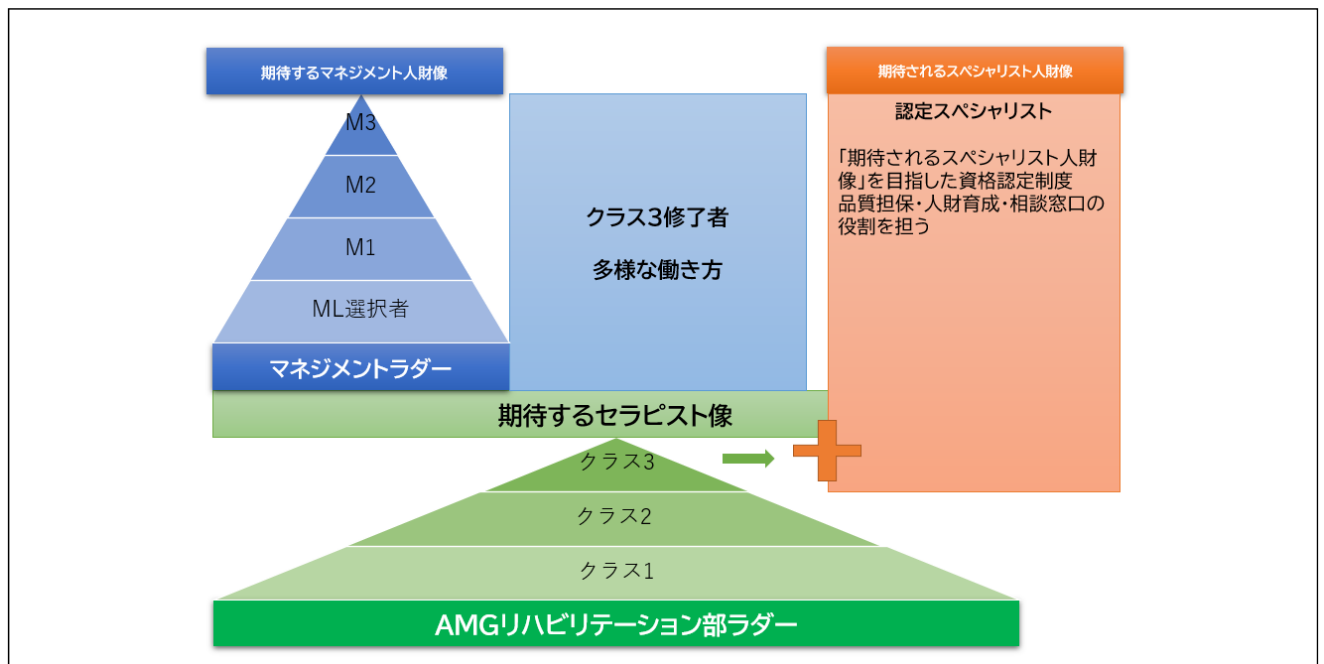


図1 AMG リハビリテーション部キャリアパス全体像 2021 年度版

1.3. キャリアデザインの必要性について

1.3.1. キャリアとは

厚生労働省の定義

『一般に経歴、経験、発展さらには、関連した職務の連鎖等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念』

文部科学省の定義

『個々人が生涯にわたって遂行するさまざまな立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係づけや価値づけの累積』

1.3.2. キャリアデザインの必要性

自身の Must（すべきこと）・Can（できること）・Will（したいこと）を理解し、なりたい自分像（キャリアビジョン）に向かって行動計画を立案・実践していくキャリアデザインを行っていく中で、キャリアパスのマネジメントラダー・クラス3修了者・認定スペシャリストのいずれを選択するのか、どこまでを目指すのか等を自己決定することが必要である。

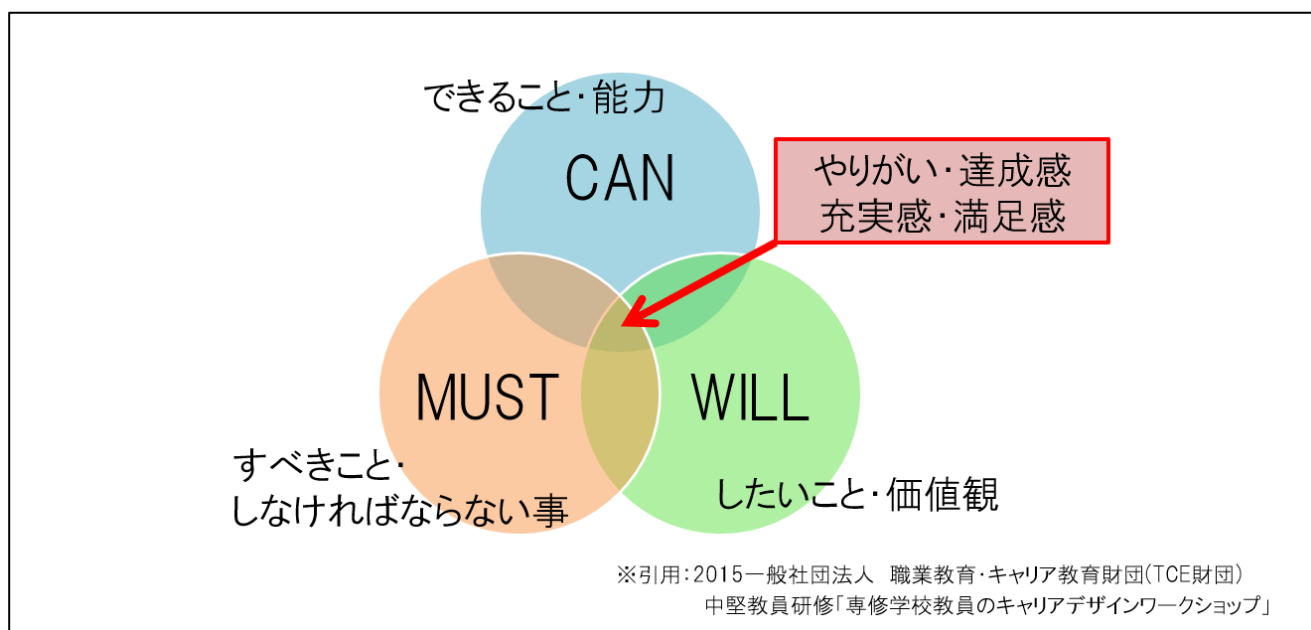


図 2 組織の中でのキャリアデザイン(キャリア開発)の考え方

2. AMG リハビリテーション部ラダー修了後の流れ

2.1. AMG リハビリテーション部ラダー在籍中

各施設における運用手順に基づいてクラス 3 までを修了する。

AMG リハビリテーション部ラダー在籍中において、キャリア発達*を促す観点から臨床実践のみならず、上位者の適切な支援の下に実習生や後輩指導、管理・運営、育成・研究等の様々な経験をする事が望ましい。

*キャリア発達

社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程

(中央教育審議会答申 『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について』)

2.2. キャリアパスの選択

AMG リハビリテーション部ラダーを修了した者に関しては、クラス 3 修了者・マネジメントラダーのいずれかを選択する。さらにクラス 3 以上で一定の条件を満たす者が認定される認定スペシャリストとして活躍することも選択肢となる。

クラス 3 修了者には、当該時期においてマネジメントラダーを選択することや認定スペシャリストを目指す選択をしかねる者を含む。

2.3. クラス 3 修了者/ML 選択者/認定スペシャリストの目標管理

AMG リハビリテーション部ラダーを修了した者を『クラス 3 修了者』、そのうちマネジメントラダーを選択した者は『ML 選択者』、認定スペシャリストに認定された者は『認定スペシャリスト』と呼称する。

上記の者は組織内での役割や現状の能力、働く意向を鑑みて目標管理を行っていく。

2.4. 昇級について

昇級とは、各種ラダーにおいてクラスが上がることを言う。

AMG リハビリテーション部ラダーにおいては、当該ラダーを修了することによりセラピストとして行う職務を全うできる能力が担保される性質上、クラス 3 まで昇級し、ラダーを修了することとする。クラス 3 で認定スペシャリストに認定された者も例外なく、クラス 3 修了まで能力開発を続けることとする。

マネジメントラダーに関しては、自律的・主体的に考えたキャリアデザインを尊重し、昇級しない選択もあり得る。

ただし、組織管理上の必要性も考慮し、決定のすべてを本人に委ねるものではない。また、昇級しない選択をした場合に関しては、部下が当該職員の上位に就くことも容認したものである。

3. キャリアパスの転換について

3.1. キャリアパス転換の方向

3.1.1. キャリアデザインの見直し

キャリアは、時間的持続性・継続性をもった概念であり、人生における様々な転機を迎えることにより、役割や大切な人との関係性、日常生活、自分自身に対する見方が変化し、その影響を受ける。

それに伴って、定期的ないし節目での見直しが重要となる。

3.1.2. キャリアパスの転換の方向

キャリアデザインの見直しにより、選択したキャリアパスにおいても転換が必要となる可能性がある。

一方で特にマネジメントラダーにおいては職位との連動もあり、その職責より簡単に転換ができないことも事実である。

上記を鑑みて、本規程に可能となるキャリアパスの転換の方向と転換後のクラスについて規程する。なお、認定スペシャリストについては、認定スペシャリスト運用マニュアルで規定する条件を満たせなくなった場合は失効する。

表 1 キャリアパス転換の方向と方法

キャリアパス転換の方向	方法
クラス 3 修了者から ML 選択者	所属長に申請し、面談の上、決定
ML 選択者からクラス 3 修了者	所属長に申請し、面談の上、決定
ML からクラス 3 修了者	原則、認めない。やむを得ない場合は下記の通りの手順にて進めること ①所属長に申請し、面談 ②所属長からリハ部長へ連絡 ③リハ部長との面談の上、決定
認定スペシャリストからクラス 3/クラス 3 修了者/ML 選択者/ML	認定スペシャリスト運用マニュアルに規程する通り、以下のいずれかに該当する場合は失効する。 ➤ 申請条件となっている資格の未更新などによる失効 ➤ 認定スペシャリスト活動計画報告書の未提出 ➤ 所属長、部長が配置意義を満たせていないと判断した場合 ➤ 本人による申し出

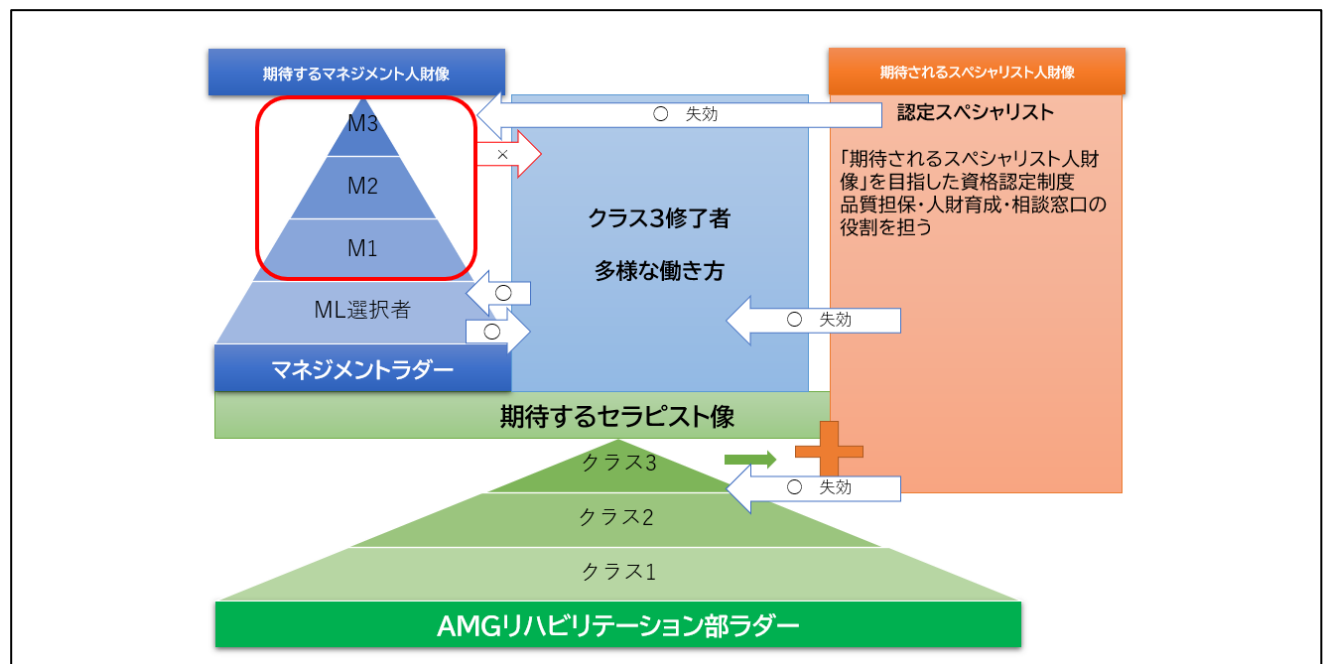


図 3 キャリアパス転換の方向

3.1.3. マネジメントラダー在籍者の認定スペシャリスト認定について

理学療法士・作業療法士・言語聴覚士という資格を有する AMG セラピストにおいてはマネジメントラダー在籍者が認定スペシャリストとしての活動を希望する場合がある。

マネジメントラダーで定められている役割を果たすことと認定スペシャリストとして専門性を発揮することは相応に時間がかかることである。

双方を同時に、かつ十分に役割・機能を発揮することは難易度が高いが、所属長との面談などで必要性や実現性を協議した上で申請することを可能とする。

4. 関連規程および帳票類

下記の関連規程および帳票類は AMG 協議会リハビリテーション部ホームページ内、職員専用ページにて閲覧、ダウンロードが可能である。

4.1. キャリア支援委員会発行

- キャリア支援ガイドライン Ver.1.1
- キャリアデザインに関わるシート [資料 1]
- キャリアプラン作成補助シート [資料 2-1]
- キャリアプラン作成補助シート(記入例) [資料 2-2]
- キャリア支援に係る自社評価シート[資料 3]
- 参考資料「キャリア支援のポイント」
- 参考資料「キャリア支援 Q&A」

4.2. 育成委員会発行

4.2.1. AMG リハビリテーション部ラダー

- ラダー概説 Ver.2.0
- クラス別要求レベル一覧及び能力開発一覧

4.2.2. マネジメントラダー

- マネジメントラダー運用マニュアル Ver.1.1
- マネジメントラダー Q&A
- マネジメントラダー(M2)推薦書
- マネジメントラダー推薦書(記入例)

4.2.3. 認定スペシャリスト制度

- スペシャリストラダー運用マニュアル Ver.2.0
- 認定スペシャリスト申請書
- 認定スペシャリスト推薦書
- 認定スペシャリスト面談票
- 認定スペシャリスト活動計画報告書
- 認定スペシャリスト認定資格