

令和8年度 職位・職責・任用要件・賃金手立て 一覧表(正規職員)

職位	職責（役割）	求められる能力	職務内容	任用要件	賃金・手当等
理事長	法人の経営管理、経営的最終責任を負う	障害・高齢者福祉への深い理解、組織運営・戦略策定能力、強力なリーダーシップ	法人の経営資源把握と調整戦略策定、運営計画の進捗管理、管理職育成、理事会の招集	当法人勤続20年以上、又は福祉事業での施設長等経験20年以上かつ理事会の推薦	報酬規定なし
リープ長	法人全体の運営管理を統括する	高度な経営・戦略マネジメント能力、交渉能力、社会情勢への広い視野	各事業所の経営資源把握と調整戦略の策定、運営計画の進捗管理、管理職育成	当法人勤続20年以上、又は障害福祉事業20年以上の経験者等で理事長の推薦	基本給420,000円（6号級1号俸）、管理職手当あり。
部長	担当部門の運営管理、職員の指導育成を行う	専門知識と現場理解、運営管理能力、高い倫理観と責任感	リープ長の補佐（不在時代理）、部下の指導育成、労働環境・安全衛生・勤怠の管理、リスクマネジメント	当法人勤続15年以上、又は障害福祉事業20年以上の経験者等で理事長の推薦	基本給344,400円（5号級101号俸）、管理職手当あり。
施設長	事業所内の運営管理、サービスの向上を図る	業務執行責任、組織強化（育成）能力、多職種連携能力	部長の補佐（不在時代理）、部門の管理調整、リスクマネジメント、地域・他職種との連携、部下育成、勤怠調整	当法人勤続15年以上、又は障害福祉事業20年以上の経験者等で理事長の推薦	基本給327,600円（5号級1号俸）、管理職手当あり。
課長職	施設長の代行を主な役割とする	施設長に準ずる	施設長に準ずる	当法人勤続15年以上、又は障害福祉事業15年以上の経験者等で理事長の推薦	経験年数に応じる、課長手当あり。

係長	チーム体制の管理、高度な業務遂行と指導	リーダーとしての指導・助言能力、チームの目標設定・課題解決力	チームの管理調整、部下指導育成、リスクマネジメント、個別支援計画（サビ管業務）や年間計画の策定、利用契約	当法人勤続 10 年以上、又は福祉・介護事業 10 年以上の経験者、若しくは部長の推薦	基本給 270,480 円（4 号級 1 号俸）、係長手当有、処遇改善手当あり。
リーダー	現場のまとめ、係長の補佐、円滑な運営	メンバーへの指導・助言、係長と協力した課題解決、高度な実務技術	（初級・中堅職務に加え）チーム調整、リスク管理、体験利用者受付、避難訓練の計画実行、保護者・関係機関との連絡調整	当法人勤続 8 年以上、又は福祉・介護事業 8 年以上の経験者、若しくは部長の推薦	基本給は経験年数に応じる。リーダー手当を毎月支給。処遇改善手当あり。
支援員（中堅）	通常業務に加え、専門的支援と他職員への助言	役割の理解、専門的知識・技術の向上、下級者への助言能力	（初級職務に加え）職場・関係機関との連絡調整、サービスの業務改善、他職員への助言	当法人勤続 5 年以上、又は障害福祉・介護事業 5 年以上の経験者等	基本給は経験及び勤務実績等を理事会で検討し理事長が決める。処遇改善手当あり。
支援員（初級）	組織の一員として、通常の支援業務を確実に行う	指導を受けつつ担当業務を的確に行う、制度の理解	上位者の協力を得ながらの基本支援、記録・報告、会議・研修への参加、環境整備（清掃等）	当法人勤続 5 年未満のもの	入社時の初任給は学歴・経験による。処遇改善手当あり。

※退職金は、正規職員になり 1 年以上経過した場合は、福利厚生の一環として国の退職金制度『中小企業退職金共済制度（中退共）』に加入します。但し、積立後 1 年未満の場合は、掛け捨てとなり、退職金は支給されません。

令和 8 年度 非常勤職員（パート社員）

- 基本給は、時給 1145 円以上とし、経験年数及び勤務時間数により支給
- 処遇改善手当は、経験年数及び勤務時間数により支給。但し、月の勤務日数が 10 日以下の場合は支給しない。
- 退職金の積み立て制度はありません。
- 正規職員への登用制度あり。

令和8年度 研修計画

研修名	講師	実施回数	目的	効果	対象者	今後の予定
救命講習	袖ヶ浦市 消防本部 (ウエルカムリープ)	年間2回	食事中の誤嚥やてんかん発作などで意識がない、心肺停止などの緊急時に救急車を待つ間にできることを学ぶ	応急処置や心肺蘇生法を実施・継続することで、緊急時に慌てず適切に実施できる。	利用者／職員	毎年実施することで、緊急時に慌てない体制を構築する。 今年度は年2回実施
腰痛予防体操	境野講師 (ウエルカムリープ)	毎週1回	利用者と職員が共に無理なく取り組める体操を習得する。 利用者：身体機能の維持・向上 職員：介助負担の軽減 双方が安全に過ごせる身体作りを目的とする	利用者と職員が一緒に身体を動かすことでリフレッシュを図りながら、利用者は関節の可動域の拡大や筋力低下の防止、職員は腰痛を予防が期待できる。また、共通の活動を通じて相互のコミュニケーションが深まり、より安全な介助・生活環境につながる	利用者／職員	利用者との合同実施を定着させ、楽しみながら身体機能を維持する習慣を作る。また、地域交流活動の促進として地域住民の参加の機会を検討する。
歩行介助講習	介護福祉士(平野・勝田・武岡・田中他)	年間2回	利用者の身体状況(麻痺の有無や筋力維持など)に応じた安全で適切な歩行介助の基本技術と見守りポイントを学ぶ。また、介助	職員が正しい介助技術を身に着けることで、利用者の転倒リスクを低減し、安全な移動環境を担保できる。また、適切な支え方によっ	共同生活・サポート・ウエルカムリープ職員／仲間だ会役員(希望者)	利用者の自立支援を強化、また、個別の身体状況に合わせた介護技術を標準化し、

			者が利用者の動きを妨げず、転倒を未然に防ぐための位置取りや支え方を習得する	て利用者が自身の力で歩く意欲（自立支援）を促進し、ADL（日常動作）の維持・向上につなげる		転倒事故ゼロを目指すと共に、福祉用具の活用を含めた総合的な移動支援を検討する
入浴支援講習	介護福祉士（平野・勝田・武岡・田中他）	年間2回	入浴中の事故（転倒・溺水・急変）を未然に防ぐための技術と知識を習得する また、利用者の羞恥心に配慮し、「尊厳を守る介助」を再認識し、生活保持以上の「満足感」を提供することを目的とする ●主な内容 ① バイタルチェック ② 安全な移乗技術 ③ 皮膚観察のポイント ④ 急変時の対応シュミレーションなど	職員間の介助手順の統一により、利用者に安心感を与えることができる 早期の皮膚異常の発見により、医療連携や重症化予防がスムーズになる ヒートショック等のリスクを最小限に抑え、安全な入浴環境を維持できる	共同生活・サポート・ウエルカムリープ職員	事故ゼロの継続と共に、入浴剤活用などの「楽しむ入浴」の導入やICTを活用した体調管理記録の連動を目指す
食事提供支援講習	勝田係長 中村真係長	年間1回	嚥下障害、咀嚼困難な利用者が安全に食事を取るために必要な介助方法を学ぶ	食事提供の時間を安全に担保することができる	共同生活・サポート・ウエルカムリープ職員	老化等による身体機能の変化に合わせて、毎年見直しと実施を継

						続する
口腔ケア講習	勝田係長 若林看護師	年間2回	誤嚥性肺炎の予防と残存 歯・義歯の適切な管理	肺炎による入院のリスクを 減らせるだけでなく、「口か ら食べる喜び」を長く維持 することにつながる	利用者／職員	今後は歯科衛生 士との連携を深 め、食前・食後の ケアをルーチン 化する
リスクマネージ メント（事故防 止・ヒヤリハッ ト）講習	高橋係長 中村係長 平野係長 一尾係長 高橋リー ダー	年間1回	現場に潜む事故の芽（ヒヤ リハット）を早期に発見 し、対策を立てる習慣を身 につける	職員一人ひとりの予測能力 が高まり、事業所全体の安 全性が飛躍的に向上する	職員	職員が「自分の報 告で職場が安全 になった」という 実感がもてるよ うに継続する
災害について	袖ヶ浦市 出前講座	年間1回	袖ヶ浦市の防災対策、地域 やグループホームででき る防災対策、袖ヶ浦市総合 ハザードマップ等の活用 の仕方を袖ヶ浦市の職員 の方より学ぶ	地域特性に即した実践的な 防災力を高める効果が期待 できる。①地域特性に基づ くリアルな防災知識が得ら れる。②ハザードマップの 効果的な活用③地域やグル ープホームで今すぐできる 備えが明確になる。	職員	市職員による防 災講座を、単なる 学習機会で終わ らせず、災害時の 連携体制の構築 へつながるよう 継続する。