

# 8 キャリアラダーの見方 ポイント

**理念：**  
職種ごとの理念を示してあります。  
社会福祉職は、保健師は何する人なの？  
・・・と聞かれたら、こういう役割を果たす。  
福祉保健の専門職です！と周囲の人にも分かってもらえます。  
もちろん、専門職自身が自覚を持ち、行動や言語で示すことも忘れずに。

**目標：**  
職種別に分野ごとの目標をあげています。  
毎日の業務を「何のために」「何を指して」  
やっていくのか、意識の向けどころです！  
時々立ち戻って意識してみましょう。

**ステップ3まで  
獲得した姿：**  
複数個所異動し、  
専門能力の柱を  
意識し能力開発に  
努めた結果、  
ステップ3まで  
達すると  
こういうレベルが  
できるようになる！  
という目標像です。  
  
(目指せ専門職の★)

**レベルの見方  
とらえ方**  
柱の項目によって、  
自分のレベルが  
バラバラで  
線でつなぐと  
ジグザグになる・・・  
  
それは自分の強みと  
弱みを確認できたこと。  
  
徐々に平均的に  
右側へ移れるよう  
目標を工夫して  
立てて取組んで  
みましょう。

**セルフ・  
チームマネジメント**  
経験年数に応じた  
組織の中の役割を  
取っていくことも、  
福祉保健専門職には  
重要な力です。

理念	個人の尊厳の保持と自立支援を図り、とした相談援助活動を通して、市民の福祉の向上に取り組む		
目標	■ 自立した生活の充實 ■ 個人の権利・ニーズの構築 ■ 地域ネットワークの構築	● 地域における高齢者等の生活全体をとり、幅広い制度利用と自立した生活に向けた支援を行うこととする ● 困難や問題を抱える高齢者等の生活支援に、長期的な視点から、地域での生活支援ネットワークを構築することとする ● 地域住民や活動団体、福祉施設等との良好な関係を築き、地域（区）を基盤としたネットワークを構築することとする	
ステップ3までの能力目標として 社会福祉職の目標	★ 職人（実践者）としての能力目標 ★ 職人（実践者）としての能力目標 ★ 職人（実践者）としての能力目標		
職種の柱	ステップ1 初任者	ステップ2 3~4年目	ステップ3 10~12年目
1. 相談援助	■ 相談の基本的な流れを把握し、担当する ■ 相談の基本的な流れを把握し、担当する	■ 相談の基本的な流れを把握し、担当する ■ 相談の基本的な流れを把握し、担当する	■ 相談の基本的な流れを把握し、担当する ■ 相談の基本的な流れを把握し、担当する
2. 生活支援	■ 生活支援の基本的な流れを把握し、担当する ■ 生活支援の基本的な流れを把握し、担当する	■ 生活支援の基本的な流れを把握し、担当する ■ 生活支援の基本的な流れを把握し、担当する	■ 生活支援の基本的な流れを把握し、担当する ■ 生活支援の基本的な流れを把握し、担当する
3. 地域連携	■ 地域連携の基本的な流れを把握し、担当する ■ 地域連携の基本的な流れを把握し、担当する	■ 地域連携の基本的な流れを把握し、担当する ■ 地域連携の基本的な流れを把握し、担当する	■ 地域連携の基本的な流れを把握し、担当する ■ 地域連携の基本的な流れを把握し、担当する
4. 自己開発	■ 自己開発の基本的な流れを把握し、担当する ■ 自己開発の基本的な流れを把握し、担当する	■ 自己開発の基本的な流れを把握し、担当する ■ 自己開発の基本的な流れを把握し、担当する	■ 自己開発の基本的な流れを把握し、担当する ■ 自己開発の基本的な流れを把握し、担当する
（各ステップの具体的な内容と目標は、表の各セルに記載されています。）			

**各ステップ：**  
1 ⇒ 初任者  
2 ⇒ 3~4年目  
1箇所目で大体  
業務が一通り独りでできるレベル  
3 ⇒ 10~12年目  
複数個所異動し  
一人前の中堅になるレベル

**目標は全部の柱！？**  
全部の柱の内容を毎年目標にするのは難しい・・・  
力の点検は全部の柱で確認し、  
目標として立てるのは  
いくつかの柱に絞って立てましょう。  
年々目標を変えて  
未経験の項目や苦手克服など、  
各自に合った目標⇒実践で  
段階的に力をつけていくイメージ。

**具体的事業：**  
各分野の具体的業務を  
求められる力の柱に対応して  
整理してあります。  
この事業にはこんなことを  
意識して取組もう！  
・・・という感じで♪

# キャリアラダーの中核となる専門能力の説明【保健師分野】

能力		
ケースマネジメント(★1)	個人・家族	対象者を含めた家族の生活と健康を、多角的な視点で捉え、 <u>健康課題をアセスメント</u> することが出来る能力です。健康課題を踏まえ、支援計画を立案・実践・評価する力が 必要です。 また、 <u>一時点だけでなく、時間経過のなかでの対象者の変化をアセスメントする力</u> も 求められます。
	グループ(★2)	同じ課題・目的を共有し、共に活動する人々の集まりを支援する能力です。 グループの持つ力を評価し、効果的なグループ活動が行えるよう支援する力が 求められます。 また、 <u>顕在的・潜在的な健康課題を明らかにし、当事者や関係者の組織化</u> (グループ化)を支援する力も求められます。
健康な地域づくりのためのマネジメント(★3)	地域住民との協働・ネットワーク	地域の健康課題の解決に向け、 <u>住民や関係者と協働して、必要なネットワークを</u> <u>立ち上げる</u> ことが出来る能力です。新たなものをつくるだけでなく、既存の ネットワーク等を活用しつつ、それらをうまく連動させる視点が重要です。
	地域管理	地域特性や社会資源等の情報を把握し、 <u>顕在的・潜在的な地域の健康課題を</u> <u>アセスメントし、望ましい地域づくりの方向性</u> に向け、支援計画を立案・実施・ 評価することが出来る能力です。 分析結果を地域関係者にフィードバックしながら、地域に働きかけていく力も 求められます。
	事業の評価	地域のアセスメントをとおして把握した健康課題を解決するために、 <u>必要な事業</u> (施策)を企画・立案・評価することの出来る能力です。 区政運営方針等、施策の方向性との整合性を確認しながら企画することが出来る 能力が求められます。
	健康危機管理	平常時
セルフ・チームマネジメント(★4)	発生時	自己の心身の健康管理を行うと共に、 <u>生涯に渡って専門職として自己研鑽する視点</u> が 必要です。 また、研修等による知識習得だけでなく、 <u>実践を踏まえた研究等の取組</u> が求められます。
	自己管理	保健活動の意義を理解し、後輩や同僚への助言を行い、 <u>相互に育ち合う環境づくり</u> を行う 能力が求められます。新採用職員であっても、 <u>チームの一員として自分の役割を理解し、</u> <u>周囲に働きかける</u> という視点が重要です。
	メンバースhip・リーダーシップ	

- ★1 ケースマネジメント：個人・家族・グループの健康課題を捉え、解決・改善に向け支援すること
- ★2 グループ：同じ課題及び目的を共有し、共に活動する人々の集まり（サポートグループ、セルフヘルプグループなど）
- ★3 健康な地域づくりのためのマネジメント：地域全体の健康のためのセイフティネットを張ること（地域全体のしくみづくり）
- ★4 セルフ・チームマネジメント：専門能力を確立・獲得するための姿勢・行動（専門職としての姿勢・行動）

# キャリアラダー使用イメージ

場面	時期	職員	責任職・指導者
◆ 自己申告書	5月	<p>① 自己点検</p> <p>② 自己申告書の作成</p> <p>③ 面談</p> <p>専門能力がどれくらいついているかな？キャリアラダーを使って点検してみよう！</p> <p>ここの部分が、まだ力がついていないかなあ…今年は、ここの力がつくように目標を立ててみよう。</p> <p>ここの部分の力がついていないので、今年の目標は、〇〇にしてみました。</p> <p>どうして、ここの力がついていないと思うのかな？詳しく教えてくれる？</p> <p>私</p> <p>係長</p>	<p>□ 現在の育ちを確認し、今年度の目標を双方で設定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>身につけている能力の状態を職員の自己点検結果に基づき確認する。</li> <li>今年度の目標を双方で確認・設定する。</li> </ul>
	11月～12月	<p>① 振り返り</p> <p>② 次年度の目標設定</p> <p>③ 面談</p> <p>5月と比べて、どれくらい力がついたかな？キャリアラダーで振り返ってみよう。</p> <p>今年、相談者が持っている力を引き出すような関わりができるようになったなあ…</p> <p>来年は、地域への関わりの部分の力をつけたいなあ。</p> <p>今年、相談者への関わりが…</p> <p>その力がついたんだね。どんなところを意識しながら相談を受けていたのかな？来年は…</p> <p>私</p> <p>係長</p>	<p>□ 1年間の育ちを双方で確認</p> <p>□ 次年度の目標につなげる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「分野別ラダー」を用い、職員からの振り返りの説明を受け、詳細な場面や判断した背景を双方でやりとりする。</li> <li>次年度の業務への姿勢や目標を双方で確認。</li> </ul>
◆ 業務分担	3月～4月	<p>① 自己点検</p> <p>② 相談</p> <p>③ 担当業務決定</p> <p>キャリアラダーのこの部分が、いまいち苦手。もう少し、力をつけたいなあ…</p> <p>う～ん。どの業務を担当したら、力がつくかなあ？</p> <p>〇〇の業務を担当すると、力がつくと思うよ。</p> <p>先輩</p> <p>よ～し！！来年は、〇〇の業務を担当して、頑張るぞ。</p>	<p>□ 能力獲得のための業務分担</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>これまでに身につけた能力、身につけられなかった能力を双方で確認。</li> <li>身につけられなかった能力を獲得するために、どのような業務を担当するとよいか助言する。</li> </ul>
	◆ 研修（自己研鑽）	通年	<p>① 受講申込み</p> <p>② 研修受講</p> <p>③ 研修報告</p> <p>研修案内が来た！！この研修を受けたら、自分の苦手な部分（キャリアラダーのこの部分）の知識（技術）がつきそうだから、受講してみよう。</p> <p>へー。そういうことだったんだ…</p> <p>この前受けた研修で、〇〇を学んで、こんなことを感じました。</p> <p>〇〇って、そういうことなんだ。</p> <p>同僚</p>