

専門職（保健師）の総合的な育成能力 < 共通キャリアラダー >

理念

健康と生命を守る視点で病気のケアから発生予防まで取り組み、健康な地域社会の実現と市民の健康・福祉の向上に取り組む

目標

- 健康な地域社会づくり ……住民・団体・関係機関・事業者等との協働による様々な地域福祉保健の活動を進め、誰もがいつまでも安心して暮らせる地域づくりに取り組む
- (健康を視点とした)セーフティネット ……経済状態や労働環境等による変化を捉え健康格差を把握し、市民の健康に関する安心・安全の保障(セーフティネット)に取り組む
- 健康危機管理 ……大都市の強み・弱みを踏まえ、災害や感染症等の健康危機に迅速に対応するとともに、再発や二次被害発生の予防に取り組む

ステップ3までの能力を獲得した保健師の姿

- 公衆衛生の視点からケースマネジメントと地域マネジメントの相互のつながりを常に意識し、統合的に実践活動を展開することができる
- 所属する分野の視点のみならず、他分野の地域情報や地域課題を統合し、(潜在化しがちな課題も含め)地域全体の健康課題を多角的にみることができる
- 福祉保健センターにとどまらず、区政全体の中での健康に関連する課題を常に認識し、関係部署と連携しながら予防活動から支援までを展開することができる
- 課題に応じ事業や制度・新たな資源創生に取り組み、安定的・継続的な予防策・対応策を展開することができる

能力	ステップ1		ステップ2		ステップ3		
	目標	姿勢・行動の例示	目標	姿勢・行動の例示	目標	姿勢・行動の例示	
ケースマネジメント(★1)	個人・家族	□当事者の生活と健康を多角的に捉えて健康課題をアセスメントし、支援する ①個人・家族の状況を、心身面、社会生活面など多角的に捉えてアセスメントし、健康課題(※要注釈)を把握し、目標を立てて支援できる ②個人だけでなく家族全体を援助する視点に立ち、当事者の立場で生活を理解できる	□健康課題に対する支援を計画・立案、実施し、当事者自らが健康課題に取り組めるよう支援する ①潜在的な健康課題も明らかにし、当事者自らがその解決・改善に向けて取り組めるよう支援できる ②支援の経過に応じて、関係機関と連携して、再アセスメントと計画の見直しができる ③個人・家族の複雑な問題を整理し、緊急性の判断等、事案に応じた対応ができる	□当事者の課題解決力をさらに高めるよう支援する □健康課題をもちながら、それを認識していない・表出しない・表出できない人々を見出し、支援する ①当事者や関係者が自己決定し解決する力を高められるよう支援できる ②健康課題の解決に向け、関係機関と協働で支援を行うようマネジメントできる ③健康課題を持ちながら、潜在する市民を把握し、支援できる	□グループ(★2)	①既存グループの特徴や活動内容を把握し、解決にむけた支援計画の立案・実施ができる ②支援を通じて健康課題を見出し、支援の必要性や取組の優先度が理解できる ③健康課題によっては、新たなグループ化・組織化が必要であることがわかる	①グループが活動を地域のサポートが得られ地域に根付き、効果を上げるように支援できる ②同じ課題を持つ人の把握や参加への働きかけに、グループが力をもてるよう支援できる ③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(グループ化)や主体的な活動展開の支援ができる
	地域住民との協働	□地域の関係者・機関等を把握し、その役割とネットワークの意義を理解する ①地域の団体や関係機関などを把握し、役割を理解できる ②地域のネットワークを把握し、目的や役割を理解できる	□地域の関係者・機関と協働でネットワーク維持・発展ができるよう支援する ①既存ネットワークが効果を上げられるよう、住民と協働し、ネットワークの運営・活動支援に取り組むことができる ②担当分野以外の地域ネットワークの状況も把握し、連携してネットワークを上げられる ③新たな地域の健康課題解決に向け、住民や関係者と協働し、新規ネットワーク立ち上げの必要性等を検討することができる	□ネットワークの効果的活用・機能充実に支援する ①健康課題解決に既存のネットワークや地域資源をつなぎ、必要な連携ができるよう支援できる ②既存の資源では解決できない課題が解決できるよう、必要に応じネットワークの新規立ち上げの支援ができる ③潜在的課題の発見や新たな課題解決に住民・関係機関と協働で取り組むことができる			
健康な地域づくりのためのマネジメント(★3)	地域管理	□地域の特性及び社会資源等(行政サービス含む)の情報を把握し、地域の健康課題に気付く ①担当地域や区域の社会資源やサービスの充足状況等多角的に情報を収集、整理して地域の概況を把握できる ②把握した地域情報を分析し、健康課題を見出せる	□地域のサービスの提供水準が判断でき、今後の充足・強化の方向性がわかる ①質も含めた地域内のサービス提供水準・充足状況を、さまざまな情報収集を経て把握できる ②地域の健康課題の解決に向けた、サービス充足の方向性、地域活動や人間関係も含めた充実の方向性がわかる	□顕在的・潜在的な地域の健康課題を見出し、支援計画を立案・実施・評価する □望ましい地域づくりの方向性の提案ができる ①潜在的なものも含め地域の健康課題を見出し、支援計画を企画、地域住民等と解決に向けた検討ができる ②地域・区域のサービスの提供水準の格差や質について分析でき、充足の方向性が提案できる ③地域内の活動の発展やサービスの充足について、向かうべき方向性を住民や関係者と共有できる			
	事業の企画立案	□事業の背景や根拠を把握し、地域における事業の目的を理解する ①担当する事業の根拠を把握し、事業の企画・立案・実施・評価の一連の流れを理解できる ②担当事業の目的(意義)と評価の視点を理解できる ③個・集団・地域の健康課題と事業の意義(目的)をつなげて理解できる	□施策化の必要性がわかり、地域に必要な社会資源や施策について助言のもと企画する ①事業や施策の相互の関連について理解でき、事業の進行管理と予算執行ができる ②助言のもと根拠に基づき企画立案(予算案を作成)し、必要な評価指標も明確にできる	□実践活動の評価をとおして必要な施策を企画し、実現に向けて調整を行う ①地区分析や事業評価等を通し、自ら、新たな事業・施策の企画・立案や業務改善ができる ②事業の継続や改善、新たな施策化の必要性を地域や関係部署・機関にむけて根拠に基づき説明でき、実現にむけて調整できる			
	健康危機管理	□マニュアルの内容を理解し、発生への備え及び予防的な活動に取り組める □発生時は周囲からの指導を受けながら対応する ①マニュアルが理解できる ②健康危機への予防策を理解し、必要な準備ができる ③健康危機の発生が、担当業務に及ぼす影響が理解できる ④危機発生時に連携すべき関係機関等が理解できる	□発生時の備え及び予防的な活動に取り組める □発生に際し、的確な判断及び迅速な対応をする ①感染症等の情報を他課・関係機関に情報提供し、共有できる ②健康危機の発生が担当業務に及ぼす影響を検討し、必要な対策(予防教育活動など)を講じられる ①危機発生時に、迅速・適切な当事者支援、拡大防止等に対応できる ②発生要因を分析し、二次的な健康被害を予測し、主体的に予防活動を計画・実践できる	□予防的な活動から発生時の判断及び対応を行う □発生後の対応策を予測し、必要な施策を提案する ①マニュアル等の作成・改善や必要物品等の準備ができる ②発生時に起こりうるさまざまな状況や影響を予測し、具体的な対応や取組みをイメージして研修を企画・実施するなど、技術の向上に向けた取り組みができる ①発生時に迅速・適切な対応を行い、健康回復に向けた支援(PTSD対応・生活環境の復興等も含む)を行う ②二次的な健康被害を予測し、予防に向けての対策を関係機関・団体と共有し、連携できる ③対応経過をまとめ、今後の活動へ提言ができる			
セルフ・チームマネジメント(★4)	自己管理	□自身の業務を振り返り、スキルアップに取り組む ①上司等の助言のもと、自分自身の健康管理ができる ②助言の下、活動振り返りやまとめ作成ができ、スキルアップに向けた研修に積極的に参加し、業務に活かせる ③(上記)保健師の理念が理解でき、行政保健師としての行動がとれる	□自ら必要な知識、技術等を認識し、その獲得に努める □研究の成果を実践に活かす ①自分自身の健康管理やストレスマネジメントができる ②活動成果をまとめ、主体的・計画的に知識・技術の習得や学習に取り組み、実践に活かせる ③(上記)保健師の理念を理解し、実践に活かすことができる	□活動の成果を体系的にまとめ、職場のスキルアップに取り組む ①自分だけでなく、後輩や同僚の健康管理にも配慮できる ②社会情勢と地域の健康課題に応じた保健師活動の研究・開発ができ、研究発表会・学会等で発表できる ③(上記)保健師の理念を理解し、自己の職業倫理観を形成できる			
	メンバーシップ	□チームにおける自身の役割を理解し、チームの一員として活動する ①積極的に報告、連絡、相談を行うことができる ②チームの一員としての自らの役割を理解し、活動できる	□多様な保健活動を理解し、後輩へ助言する(トレーナーとしての役割) ①実践場面で、後輩に保健活動の技術や視点についてアドバイスできる ②チームの中での役割を認識し、お互いに研鑽を積むよう働きかけられることができる	□保健活動の意義を理解し、後輩や同僚へ助言する(トレーナーとしての役割) □育ち合える職場づくりへの協力 ①後輩が保健活動を振り返るよう指導(スーパーバイズ)ができる ②福祉保健センター内の同職種、他職種の連携調整のリーダーシップがとれる			

★1 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(個別または特定の対象への支援) ★2 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 地域全体の健康のためのセーフティネットを張ること(地域全体のしくみづくり) ★4 専門能力を確立・獲得するための姿勢・行動のこと(専門職としての姿勢・行動)

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」「何を目指して」
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★)

各ステップ：
1 ⇒ 初任者
2 ⇒ 3~4年目
1箇所で大体
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

**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7・
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、しだ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	職員一人ひとりの成長、市民の生活の向上、地域社会の発展に貢献し、市民の生活の向上に貢献する		
キャリアラダー	ステップ1	ステップ2	ステップ3
初任者	3~4年目	5~9年目	10~12年目
1箇所で大体業務が一通り独りでできるレベル	複数個所異動し一人前の中堅になるレベル	複数個所異動し一人前の中堅になるレベル	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：
各分野の具体的な業務を
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 (カセ)	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(カセ)	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。
	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、住民や関係者と協働して、 <u>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。
健康な地域づくりのためのマネジメント (コウ)	事業の企画立案 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 発生時	災害やさまざまな健康危機等の発生に備え、専門職として必要な知識を得ると同時に、 発生時を予測しながら予防的な対策を検討する力が求められます。 災害等の発生が、対象者の健康・生活にどのように影響するかを予測的に考え、 日常業務とつなげて平常時からの対策を考える力が重要です。
	セルフ・チームマネジメント (セル)	自己管理
	メンバースhip リレーシヨ	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。

- ★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>この部分が、まだ力がついていないかなあ…今年、この力がつくように目標を立ててみよう。</p> <p>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"> 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。 今年度の目標を双方で確認・設定する。
	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、地域への関わり部分の力をつけたいなあ。</p> <p>今年、相談者への関わり力がついたと思いますが、地域への関わりが…</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"> 「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。 次年度の業務への姿勢や目標を双方で確認。
◆ 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>よ～し！！来年は、〇〇の業務を担当して、頑張るぞ。</p> <p>先輩</p>	<p>□ 能力獲得のための業務分担</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。
	◆ 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>	<p>□ 職員に能力開発につながる研修の受講を勧める</p> <ul style="list-style-type: none"> 自己申告書の確認時に、研修の受講について勧める。 職員が能力を獲得するために適した研修の周知があった時、職員に声をかける。