

精神保健福祉士のキャリアラダー

資質向上の目安 (新卒者を想定して作成)→	ステップ1 1~2年	ステップ2 3~5年	ステップ3 6年~10年	ステップ4	ステップ5 11年以上
求められる力量	・社会人、組織人、専門職としての基本的な姿勢の習得 ・基本的な知識や技能の理解 ・助言を受けて日常業務が遂行できる	・社会人、組織人、専門職としての姿勢の確立 ・専門職としての知識や技術を用いて、日常業務を自立して行うことができる ・新任期職員に対して、助言・指導することができるとともに、実習指導も行うことができる	・応用的判断を要する業務を遂行できる ・業務責任者として、とりまとめ、チームでの問題解決ができる ・計画に従った人材育成、後進指導 ・複雑な問題の解決や組織的対応の必要性を意識できる	・複雑な問題の解決や組織的対応ができる ・業務を通じた人材育成や人材活用ができる	・高度で複雑な問題解決、組織的対応ができる
1.仕事と暮らしの調和	自分の生活との調和を図る		自分のライフイベント（結婚、出産、育児、育休/共働き、本人・家族の健康など）との調和を図る		生活と仕事の調和が図れる体制を作る
(1)健康状態の自己管理	a.職場で仕事に専念できる心身の自己管理ができる b.慣れない環境下におけるストレス回避方法もつことができる	a.業務の質や量に合わせた心身の自己管理ができる b.所属部署内の人や自身の健康に気遣いができる	a.自身や家族などの健康管理のマネジメントができる b.所属部署内の人への健康管理に協力ができる	a.自身や家族などの健康管理のマネジメントができる b.ライフイベントに応じて、職場と家庭の環境を整えることができる c.家族や所属部署内の人に配慮した働き方を工夫することができる	a.管理職（者）としてのストレスに適切に対応できる b.所属部署内や世代によって生じやすい疾患のリスクマネジメントができる
(2)仕事と家庭のバランス	a.職場と自宅で気持ちや時間の切り替えができる b.職場と家庭における役割を理解できる	a.状況に応じて他者に依頼したり、協力を求めるなど、職場や家庭で臨機応変に対処できる b.仕事と私生活が互いに支障を及ぼさないよう行動できる	a.ライフイベントに応じて、職場と家庭の環境を整えることができる b.家族や所属部署内の人に配慮した働き方を工夫することができる	a.ライフイベントに応じて、職場と家庭の環境を整えることができる b.家族や所属部署内の人に配慮した働き方を工夫することができる	a.後輩や部下のワークライフバランスに配慮できる b.社会貢献を認識した働き方や休み方ができる
2.社会人・組織人としての力	初任者（前期）	初任者（後期）	チームリーダー/業務責任者		管理職（者）
(1)基本姿勢やマナー	a.社会人としての挨拶や言葉遣いができる b.法令遵守や社会的規範を理解することができる c.公私混同することのない業務が行える	a.適切なコミュニケーションをとることができる b.常に相手に配慮した行動をとることができる	a.社会人として規範を示し、後進を指導することができる b.他者の協力が得られるよう説明ができる	a.問題解決に向けて、積極的な行動をとることができる b.組織内で協力体制を基盤とした対応をとることができる	a.所属機関の代表としての振る舞いができる b.社会貢献を視野に入れた活動を行うことができる
(2)組織人としての役割遂行	a.報告・連絡・相談や所属機関の就業規則を遵守できる b.指導下で業務内容や役割を理解し、業務が行える c.専門職として学び続ける必要性を理解することができる	a.一通りの業務を自立して遂行し、説明できる b.職場外で行われる会議等に、組織の一人として出席できる c.多職種と連携した業務展開ができる	a.業務をとりまとめ、必要な報告や相談、業務展開ができる b.職場外でも期待される経験年数に応じた役割を担うことができる	a.組織の役割や目標を踏まえた業務遂行ができる b.後進育成に配慮した人材活用ができる c.事業の運営管理に必要な経営力（事業、人事、財政等の管理）を理解することができる	a.所属機関の代表として、業務や役割を担うことができる b.組織の将来性や世代交代を意識した組織づくりができる c.経営の一部を担当し、業務にあたることできる
3.専門職・実践者としての力	指導下での業務遂行	自立した業務遂行	リーダーシップを発揮した業務遂行	体制づくりを志向した業務遂行	
(1)専門的支援関係形成力 (個人、小集団、地域等)	助言を受けながら、 a.クライアントと基本的な信頼関係を形成し、専門的支援関係を意識して関わる b.クライアントとなる個人、小集団、地域社会、基本的な信頼関係を築き、専門的支援関係を意識して関わる c.クライアントの意向や自己決定を尊重できる	a.クライアントと基本的な信頼関係を築き、専門的支援関係を意識して関わる b.クライアントの尊厳を守り意向や自己決定を尊重できる c.クライアントとなる個人や小集団、地域社会、基本的な信頼関係を築き、専門的支援関係を意識して関わる d.助言を受けながら、クライアントとの関係を振り返り、修正できる	a.クライアントとの信頼関係の構築と共に、自己決定を支える専門的支援関係を築くことができる b.クライアントと支援者の協働により、意思表示や自己決定を支援することができる c.ソーシャルワーカーとしてのロールモデルを示し、後進に助言、指導できる d.チーム等によりクライアントとの関係を振り返り、修正できる	a.関係形成が難しいクライアントに対して、高度な関係形成の技能を用いて、信頼関係、専門的支援関係を築くことができる b.自己決定に困難性を伴うクライアントについても、クライアントと支援者との協働により、意思表示や自己決定を支援することができる c.チームリーダーや業務責任者として、関係形成についての助言、指導ができる	a.より高度な関係形成の手法を用いて、信頼関係、専門的支援関係を築くことができる b.クライアントとの関係構築について、組織として質の向上を図る仕組みを作ることができる c.チームリーダーや業務責任者として、関係形成についての助言、指導ができる
(2)アセスメント力	助言を受けながら、 a.クライアントの抱える問題やニーズを把握し、心身状態や環境要因など、全体的な視点からアセスメントできる b.クライアントや家族関係者から必要な情報を収集できる c.問題解決に必要な課題を明らかにし、整理できる d.クライアントとなる個人や小集団、地域社会をアセスメントできる	a.クライアントの抱える問題やニーズを把握し、全体的な視点からアセスメントできる b.必要な情報を、クライアントや関係者から収集できる c.問題解決に必要な課題の中で、優先順位や中心となる課題を明らかにできる d.定型の手順に従って、クライアントとなる個人、小集団、地域社会のアセスメントを自立して、又はチームの一員として実施できる e.評価面や調査法等を活用できる	a.クライアントのニーズを的確に捉え、心身状態や生活状況、環境要因など、全体的な視点からアセスメントできる b.様々な問題の評価法に精通し、やや困難な問題を抱えたクライアントに対して、適切な問題の整理ができる c.チームの力を生かして、多面的理解につなげることができる d.クライアントや家族、支援関係者から、必要な情報収集ができる	a.複雑な家庭環境、重層化した問題など、多くの困難な問題を抱えたクライアントに対して、適切な課題の整理ができる b.アセスメントについて、チーム構成員からの相談に応じ、評価会議などを通して、チーム全体の技能の向上につなげることができる	a.虐待や病状の急変や、自己決定が困難な状態にあるなど緊急性や困難性の高いクライアントについても、他の専門家からのコンサルテーションを活用するなどして、組織としての的確な評価ができる b.効果的なアセスメントが行える体制を整備できる
(3)支援・介入・調整力	助言を受けながら、 a.問題解決やニーズの充足に必要な支援計画を作成し、サービスの提供や支援ができる b.必要な社会資源の情報を収集し、活用できる c.サービス利用に伴う生活や対人関係、社会との調整ができる d.モニタリング、エビュレーションができる e.複雑な問題については、相談して対応できる	a.クライアントの持つ力や意向を踏まえて支援計画を作成し、定型化したサービス提供や支援ができる b.問題解決やサービス提供に必要な調整ができる c.必要な社会資源の情報を収集し、活用できる d.クライアントとなる個人や小集団、地域社会の状況に応じ、それぞれのエンパワメントにつながる支援計画（地域活動計画）を作成し、提供できる	a.十分にクライアントの持つ力や意向を踏まえて、支援計画を作成できる b.所属機関の対応に留まらず、広い視野で支援、介入ができる c.様々な支援の手法や活動、社会資源に精通し、個別の状況を踏まえて活用できる d.ケアマネジメントなどを活用し、チームの力を生かして、適切な支援につなげることができる e.モニタリング、エビュレーションを効果的にを行い、支援やサービスの向上につなげることができる	a.複雑な問題を抱えたクライアントに対し、分野横断的、包括的な視点から適切な支援計画の作成や、幅広い支援、介入、調整ができる b.問題解決やニーズの充足に向けて、所属機関の対応に留まらず、組織としての対応機能の向上を図ることができる c.様々な支援手法や活動、社会資源に精通し、職員や質員の向上のための仕組みを作ることができる	a.より高度で、幅広い視野で支援、介入、調整ができる b.業務を事業として統括できる c.業務上の危機管理を適切に行うことができる d.様々な支援手法や活動、社会資源に精通し、職員や質員の向上のための仕組みを作ることができる
(4)連携・協働 チーム形成力	助言を受けながら、 a.問題解決に必要な家族や支援者、関係機関等との連絡、調整ができる b.チームアプローチや定型化されたケアマネジメントに加わり、必要な役割を果たすことができる	a.問題解決に必要な家族や支援者、関係機関等との連絡、調整を自立して実施できる b.定型化されたチームアプローチやケアマネジメントの手順に従って、ネットワークを組み、役割を果たすことができる c.助言を受けながら、関係者と連携して、支援ネットワークを作成できる	a.チーム、支援者、関係機関と連携、協力して業務を遂行できる b.必要に応じて支援チームを主導、マネジメントできる c.連携について、後進の助言、指導ができる	a.複合的な問題など、連携上の困難がある場合にも、支援者や関係機関と連絡、調整し、連携体制を築くことができる b.必要に応じて支援チームをマネジメントするとともに、組織としての連携体制につなげることができる c.従事者のスキルアップにつなげることができる	a.必要な支援者や関係機関と連携が取れるよう、組織としての調整や体制整備ができる b.必要に応じて支援チームをマネジメントするとともに、組織として連携体制を築くことができる c.従事者のスキルアップを図る仕組みを作ることができる
(5)コミュニティへのアプローチ・ソーシャルアクションの力	a.所属している組織のある地域に関心をもつことができる b.助言を受けながら、組織的、政策的な側面から問題を理解し、日常業務の手順に従って必要な上申、苦情申立て、審査請求などができる	a.組織、制度・政策的な側面から問題を理解し、日常業務の手順に従って上申、審査請求などができる b.助言を受けながら、業務方法や組織、制度上の問題について改善提案や情報発信ができる c.地域住民へのエンパワメントを意識したアプローチができる	a.制度・政策的な側面から問題を捉え、行政の各種協議会や審査会を通して改善を提案したり、現状について共通理解が得られるように、根拠や背景を示すことができる b.現状について、関係者や広く市民に情報を発信できる	a.組織、制度・政策的な側面から問題を捉え、チーム力を生かして、組織や行政機関に改善を提案することができる b.やや複雑な問題に対して、社会調査や地域組織化、情報発信など、様々な手法を用いて、働きかけることができる	a.組織、制度・政策的な側面から問題を捉え、地域社会や組織、行政機関に働きかけ、改善を図ることができる b.複雑な問題も、様々な方法を適切に用いて、改善を図ることができる c.組織や機関として、改善を図る仕組みを作ることができる
4.自己研鑽	教わる、学習する姿勢の修得	機関内の人材や機会の活用	多機関・多職種の人材や機会の活用		多領域の人材や機会の活用
専門性を養うために学び続ける力	a.自分の課題に気づき、先駆に聞いたり、自ら調べたりすることができる b.職場から勧められた研修等に積極的に参加することができる	a.自身の課題に取り組み、自発的に職場の先輩から教わったり、職場内外の研修等に参加することができる b.実践に関する情報（機関誌等）を読み、学びを深めることができる	a.多機関や多職種から得る情報や助言を活用していくことができる b.実践を振り返り、自己研鑽の方法を体系的に考えていくことができる c.実践を理論的に考えていくための学習機会を作ることができる d.クライアントや家族等から学ぶ姿勢をとり続けることができる		a.社会のあらゆる分野にアンテナを高く張り、最新の知識や情報を積極的に取り入れることができる b.自らのキャリアデザインを明確化することができる
5.専門職教育・研究	育っていく力の修得	実践の言語化・伝達/実習指導	実践の見える化、理論化/後進育成	実践・研究成果の共有・蓄積/後進育成	社会的向上への働きかけ/後進育成体制の構築
(1)ソーシャルワーカーを育てる力	a.実習指導に関与することができる b.助言を受けながら、仲間とともに力を身につける必要性を理解することができる	a.実習指導を行うことができる b.後輩の相談に応じ、ともに考えていくことができる c.スーパービジョンを受けることができる	a.実習指導を自立して行うことができる b.後輩指導を一定の枠組みで行うことができる c.アスーパービジョンに取組むことができる	a.職場内外で研修企画運営することができる b.後輩に継続したスーパービジョンを取り組むことができる c.職能団体等の活動に参画することができる d.機関内の後進育成の体制づくりに関与することができる	a.職場内外で研修実施体制等を構築することができる b.スーパーバイザーを養成することができる c.職能団体等の活動で中心的な関与をしていくことができる d.機関内の後進育成の体制づくりに関与することができる
(2)研究、実践成果を示す力	a.実践報告、事例検討を機関内で行うことができる	a.実践報告、事例検討を機関外で行うことができる	a.研究、実践の成果をまとめ、全国大会等で発表することができる b.研究者等と共同研究に参画し、発信することができる	a.研究や実践の成果を論文にまとめることができる	a.自らのテーマに応じた研究に継続的に取り組むことができる b.後輩の実践報告や研究に助言を行うことができる c.研修や研究を継続していく体制を組織内外で作ることができる
6.ソーシャルワーカー意識	ソーシャルワーカーとしての一歩	立脚点の確認	専門性の再認識・役割葛藤の理解	倫理的ジレンマとの対峙	アイデンティティの保持
ソーシャルワーカーアイデンティティ・モチベーションを維持する力	a.個人の尊厳を始め、権利擁護、共生社会の実現など、ソーシャルワーカーの価値、倫理に基づく態度・姿勢を理解することができる b.ソーシャルワーカーの社会的責務や役割を理解することができる	a.ソーシャルワーカーとしての価値、倫理に基づく態度・姿勢を踏まえて、日常の実践を行うことができる b.実践が専門性に裏打ちされているかについて振り返ることができる c.機関内のソーシャルワーカーとなりがちを作ることができる	a.ソーシャルな視点や葛藤を認識した実践に挑戦することができる b.実践が専門性に裏打ちされていることを確認することができる c.実践に対する批判的な視点を身につけることができる d.機関内の役割と専門職の役割との矛盾や葛藤に向き合うことができる	a.自己覚知を続け、あらゆる倫理的ジレンマと向き合い、その葛藤状況に働きかけることができる	a.ソーシャルワーカーアイデンティティを保持し続ける体制を構築することができる b.ソーシャルワーカーの社会的役割と責任を常に意識して実践を行い続けることができる

注：この「精神保健福祉士のキャリアラダー」の著作権は、公益社団法人日本精神保健福祉士協会にあります。

(2020年6月20日 公益社団法人日本精神保健福祉士協会理事承認)

管理者

スペシャリスト

ジェネラリスト

教育・研究者