

2)管理ラダー レベル毎の目標

	I(主任)	II(副部長)	III(部長)	IV(副部長以上)
	<p>自部署の看護管理者とともに看護管理を実践できる</p>	<p>自部署の看護管理を実践できる</p>	<p>トップマネジメントを担う一員として看護管理を実践できる</p>	<p>病院全体の管理・運営に参加するとともに地域まで視野を広げた看護管理を実践できる</p>
組織管理能力	<ul style="list-style-type: none"> ●自部署の方針の策定に参画し、自部署全体に浸透させることができる ●経営的視点をもって自部署の人的資源、物的資源、経済的資源、情報資源を把握することができる ●個々のスタッフの立場や意見を理解し、反応を予測しながら調整・交渉することができる ●自部署の作業環境において、業務上の危険要因を把握し、予防と対策を提案することができる ●自部署のスタッフが倫理的感受性を高められるよう支援することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●看護局の方針を理解した上で、自部署の方針を策定し、自部署全体に浸透させることができる ●経営の視点をもって自部署の人的資源、物的資源、経済的資源、情報資源を評価し、整備することができる ●必要な根拠を客観的に示しながら他部署・他部門と調整・交渉することができる ●自病院が地域の医療資源のひとつであると理解し、施設外の関係者と連携することができる ●自部署における業務上の危険要因への予防と対策を行い、スタッフが自分自身の健康を大切にするための働きかけができる ●スタッフが自部署の倫理的課題を日常的に議論できるような組織文化をつくること 	<ul style="list-style-type: none"> ●看護局の方針の策定に参画し、看護局全体に浸透させることができる ●経営の視点をもって各部署の人的資源、物的資源、経済的資源、情報資源の整備を支援し、看護部門の資源整備と運営に参画することができる ●あらゆる状況において、組織内外の関係者と調整・交渉することができる ●自病院内及び地域におけるネットワークを意図的かつ計画的に構築することができる ●看護局における業務上の危険要因への対策や健康づくりの仕組みを構築し、スタッフが健康で安全に働けるよう環境を整備することができる ●看護局において倫理的課題を日常的に議論できるような組織文化をつくること 	<ul style="list-style-type: none"> ●自病院の管理・運営に関するミッションに照らして課題を明確にし、病院経営陣の一員として改善策を考え、行動することができる ●人的資源、物的資源、経済的資源、情報資源を整備し、運営することができる ●あらゆる状況において、組織内外の関係者と調整・交渉することができる ●自病院内及び地域におけるネットワークを意図的かつ計画的に構築することができる ●病院経営陣の一員として病院全体の業務上の危険要因への対策を講じるとともに、自病院のすべてのスタッフの健康づくりの支援に参画することができる ●自病院において倫理的課題を日常的に議論できるような組織文化をつくること
質管理能力	<ul style="list-style-type: none"> ●看護に関するデータの中から自部署の看護実践の改善に必要なデータを選別することができる ●自部署の看護実践の改善に向けてスタッフを主導することができる ●自部署の手順・基準などについて見直し、提案や整備をすることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●自部署の看護実践についてデータを活用して可視化し、評価・改善することができる ●自部署の手順・基準などを整備し、標準化・効率化を推進することができる ●個々のスタッフの看護実践能力を考慮した勤務体制をとり、看護の質を保證することができる ●自部署のケアの質保証のためにスペシャリストの活動を推進することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●自病院の看護実践についてデータを活用して可視化し、継続的に評価するシステムを構築することができる ●各部署が看護実践を継続的に評価・改善できるように支援することができる ●適切な人的資源を確保し、看護の質を保證することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●自病院の看護実践についてデータを活用して可視化し、継続的に評価するシステムを構築することができる ●地域全体で継続的に看護の質を保證するための方策の立案・実施に参画することができる
人材育成能力	<ul style="list-style-type: none"> ●自部署のスタッフを育成する体制を整備することができる ●自部署の看護実践能力を把握し、個々の目標達成にあわせた支援・動機付けをすることができる ●外部からの実習・研修の受入れに際し、学習環境を教員などと調整することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●個々のスタッフのキャリア志向を把握し、計画的な指導・助言によりキャリア発達を支援することができる ●個々のスタッフの能力や可能性を見出し、機会や権限を与え、成長を支援することができる ●外部からの実習・研修を受入れるための自部署での指導体制を構築することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●看護局のスタッフを育成する体制を整備することができる ●地域で必要とされる人材の育成に参画することができる ●看護管理者に対して、管理者としての成長を支援することができる ●外部からの実習・研修の受入れに際し、教員などと課題や方針を共有し、看護局における指導体制を構築することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●自病院の人材育成に関する方針を策定することができる ●地域の看護人材の育成に関する課題を明確にし、その課題を踏まえた育成の方策の立案及び育成の支援を行うことができる ●外部からの実習・研修を受け入れるための自病院の体制を整備することができる
危機管理能力	<ul style="list-style-type: none"> ●未然防止や再発防止の視点をもって業務プロセスを見直し、部署内の改善を徹底することができる ●事故や問題が発生した際、支援を受けながら経過に即した対応策を考え、スタッフが院内の対応策に則り行動するよう指揮することができる ●災害時に行動できるように、自部署の患者とスタッフの安全を確保するための対応策を立案し、災害発生に備えることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●自部署に関連する事故や問題のリスクを分析し、予防策を講じることができる ●自部署における安全文化の醸成をはかることができる ●事故や問題が発生した際、自部署の対応策を判断しマネジメントすることができる ●自部署で発生した事故や問題の原因を明らかにし、再発防止を立案し、継続的にモニタリングすることができる ●災害時に行動できるように、自部署の患者とスタッフの安全を確保するための対応策の立案とスタッフへの教育を行い、災害発生に備えることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●看護局に関連する事故や問題に対して、リスクを分析し、予防および再発防止のための対応策を立て、実施に向けて各部署への支援・実施状況の評価をすることができる ●看護局に関連する事故や問題が発生した際、重大性や影響を踏まえて対応するとともに、当該部署が機能するために支援することができる ●自病院における危機管理のための体制整備に参画することができる ●災害時に行動できるように、地域における自病院の役割を把握し、災害発生時に限られた資源で遂行できるよう看護局の対応策を立案し、災害発生に備えることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●看護局に関連する事故や問題に対して、リスクを分析し、予防および再発防止のための対応策を立て、実施に向けて各部署への支援・実施状況の評価をすることができる ●自病院における危機管理のための体制整備に参画し、重大事故が発生した際には、危機管理の責任者とともに組織としての対応方針の決定に参画することができる ●災害時に行動できるように、地域における自病院の役割を把握し、災害発生時に限られた資源で遂行できるよう自病院の対応策を立案し、災害発生に備えることができる ●地域全体のリスクを関係各所と共有し、危機管理のための対応策の立案・実施に参画することができる
政策立案能力	<ul style="list-style-type: none"> ●既存の医療制度・政策に関する動向を情報収集することができる ●既存の医療制度・政策について課題意識を持つことができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●自部署の看護の質向上に既存の制度・政策を活用することができる ●社会・医療の動向を踏まえ、制度改革などへの対応を事前に準備することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●看護の質向上に向けて、各部署が既存の制度・政策を活用できるよう支援することができる ●看護の質向上のために有効な制度改革・制度の提案を行うことができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●既存の制度・政策を活用し、自病院及び地域の課題解決を図ることができる ●職能団体や行政機関などと協働し、地域の看護の質向上に向けた事業化を進めることができる ●制度改革・制度の提案に向け、必要な関係者に働きかけをすることができる
創造する能力	<ul style="list-style-type: none"> ●慣習にとらわれず、新たな看護サービスの提供方式・方法を提案することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●新たな看護サービスの提供方式・方法を創造し、スタッフとともに実現に向けた行動をとることができる ●地域に共通の保険医療福祉サービスの課題を想定し、課題解決に向け調整することができる ●医療・看護の動向や地域の状況などに関する情報を活用し、自部署および地域の看護のニーズの変化を予測して対応することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●医療・看護の動向や地域の状況などを踏まえ、新たな看護サービスの提供方式・方法を創造することができる ●地域のニーズを把握し、必要な看護サービスを他施設の看護管理者と協働して整備するための方策を提案することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●医療・看護の動向や地域の状況などを踏まえ、新たな看護サービスの提供方式・方法を主導することができる ●地域のニーズを把握し、必要なサービスを他施設の看護管理者と協働して整備することができる
人間関係調整能力	<ul style="list-style-type: none"> ●相手を尊重し、傾聴の姿勢を持って接することができる ●自分自身のストレスについて調整できる 	<ul style="list-style-type: none"> ●相手の価値観を理解して交渉することができる ●自分自身を客観視し、ストレスマネジメントができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●看護局内・局外を超えて建設的な交渉ができる ●自己及びスタッフのストレスマネジメントができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●成果を出せるように建設的な交渉ができる ●自己及びスタッフのストレスマネジメントができる