

青森県立つくしが丘病院 マネジメントラダー

対象者（活動範囲）	レベルⅠ（主任看護師） （主任・主幹専門員）	レベルⅡ（副看護師長）	レベルⅢ（看護師長）
<b>レベル毎の定義</b>	○ 自部署の看護管理者とともに看護管理を実践できる	○ 自部署の看護管理を実践できる	○ 自部署の看護管理を実践できる
組織管理能力： 組織の方針を実現するために資源を活用し、看護組織をつくる力	レベル毎の目標 ■ 自部署の目標をもとに統一化された看護サービスが提供できるようスタッフ指導ができる	■ 看護部の目標をスタッフに浸透させ、部署の目標設定に参画できる	■ 看護部の目標をスタッフに浸透させ、部署の目標を設定し、目標達成のための体制を整備することができる
	行動目標 □ 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 □ 経営的な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	□ 看護部門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ことを働きかけができる □ 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ができる	□ 看護部門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ことを働きかけができる □ 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ができる
質管理能力： 患者の生命と生活、尊厳を尊重し、看護の質を組織として保証する力	レベル毎の目標 ■ 自部署の看護実践の改善に向けてスタッフを指導することができる	■ 患者が満足できるように、効率的で公平かつ安全な看護ケアが提供できているか評価し改善策を提示できる	■ 自部署や委員会の運営ができる ■ 自部署の看護提供システムを評価し、改善できる
	行動目標 □ 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指導することができる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・基準などの見直しを提供することができる	□ 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、看護の質を確保することができる ■ 自部署のケアの質保証のためにスペシャリストの活用ができる	□ 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、看護の質を確保することができる □ 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
能力 人材育成：将来を見据えて看護人材を組織的に育成・支援する力	レベル毎の目標 ■ 看護実践に対する助言ができる	■ 人材育成のための助言ができる	■ 人的資源の活用ができる
	行動目標 □ 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 □ スタッフの看護実践能力を把握し、個々の目標達成に合わせた支援・動機づ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ともに調整することができる	□ 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・研修の受入れのための自部署での指導体制を構築することができる	□ 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・研修の受入れのための自部署での指導体制を構築することができる
危機管理能力： 予測されるリスクを回避し、安全を確保するとともに、危機的状況に陥った際に影響を最小限に抑える力	レベル毎の目標 ■ 事故や問題が発生した時に、支援を受けながら対応できる	■ 事故や問題が発生した時に、対応策を判断しマネジメントすることができる	■ 自部署における安全文化の醸成をはかることができる
	行動目標 □ 未然防止や再発防止の視点を持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	□ 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究明を行い、再発防止策を立案し、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	□ 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究明を行い、再発防止策を立案し、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
政策立案能力： 看護の質向上のために制度・政策を活用及び立案する力	レベル毎の目標 ■ 看護の質向上に向けた制度・政策を活用できる	■ 看護の質向上に向けた制度・政策を活用及びスタッフに指導することができる	■ 自部署の看護の質向上に向けて制度・政策を活用、立案することができる
	行動目標 □ 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	□ 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 □ 医療の動向を踏まえ、制度改正などへの対応を事前に準備することができる	□ 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 □ 医療の動向を踏まえ、制度改正などへの対応を事前に準備することができる
創造する能力： 幅広い視野から組織の方向性を見出し、これまでにない新たなものを創り出そうと挑戦する力	レベル毎の目標 ■ 自部署の組織改革に向けて積極的に行動することができる	■ 自部署の組織改革に向けて主体的に行動することができる	■ 自部署を客観的に評価し、組織改革に向けて創造的にこころうすることができる
	行動目標 □ 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	□ 新たな看護サービスの提供方式・方法に創造し、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 □ 地域に胸痛の保健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、自部署及び地域の看護ニーズの変化を予測して対応することができる	□ 新たな看護サービスの提供方式・方法に創造し、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 □ 地域に胸痛の保健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、自部署及び地域の看護ニーズの変化を予測して対応することができる

# 青森県立つくしが丘病院 マネジメントラダー

対象者（活動範囲）		レベルⅣ（看護部次長）	レベルⅤ（看護部部長）
レベル毎の定義		○ 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	○ 病院全体の管理・運営に参画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
能力	組織管理能力：組織の方針を実現するために資源を活用し、看護組織をつくる力	レベル毎の目標	■ 社会・看護の動向を踏まえ、自病院の運営方針に基づいて自律的に看護管理を実践できる
		行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 看護部門の方針の策定に参画し、看護部門全体に浸透させることができる</li> <li>□ 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</li> <li>□ 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</li> <li>□ 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</li> <li>□ 看護部門における業務上の危険要因への対策や健康づくりのための仕組みを構築し、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</li> <li>□ 各部署が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ができる</li> </ul>
	質管理能力：患者の生命と生活、尊厳を尊重し、看護の質を組織として保証する力	レベル毎の目標	■ 看護の動向をとらえ、看護提供システムを継続的かつ長期的に評価し改善できる
		行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 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</li> <li>□ 各部署が看護実践を継続的に評価・改善できるよう支援することができる</li> <li>□ 適切な人的資源を確保し、看護の質を保証することができる</li> </ul>
	人材育成：将来を見据えて看護人材を組織的に育成・支援する力	レベル毎の目標	■ 人材育成のための体制を整備することができる
		行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 看護部門のスタッフを育成する体制を整備することができる</li> <li>□ 地域で必要とされている人材の育成に参画することができる</li> <li>□ 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、看護部門における指導体制を構築することができる</li> </ul>
	危機管理能力：予測されるリスクを回避し、安全を確保するとともに、危機的状況に陥った際に影響を最小限に抑える力	レベル毎の目標	■ 看護部門及び自病院において安全の確保、対応策について他部門と協働しながら組織を動かすことができる
		行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 看護部門に関する事故や問題に対して、リスクを分析し、予防及び再発防止のための対応策をたて、実践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</li> <li>□ 看護部門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</li> <li>□ 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</li> <li>□ 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、災害発生時の限られた資源で遂行できるよう看護部門の対応策を立案し、災害発生に備えることができる</li> </ul>
	政策立案能力：看護の質向上のために制度・政策を活用及び立案する力	レベル毎の目標	■ 看護部門において既存する制度・政策を活用するよう支援することができる
		行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 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</li> <li>□ 看護の質向上のために、有効な制度改正、制度の提案を行うことができる</li> </ul>
	創造する能力：幅広い視野から組織の方向性を見出し、これまでにない新たなものを創り出そうと挑戦する力	レベル毎の目標	■ 医療・看護の動向や地域の状況を踏まえ、創造的に行動し体制整備を支援することができる
		行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 医療・看護の動向や地域の状況を踏まえ、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</li> <li>□ 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</li> </ul>
		■ 社会・看護の動向を踏まえ、自病院の運営方針に基づいて客観的・長期的展望に立って看護管理を実践できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 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</li> <li>□ 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</li> <li>□ 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</li> <li>□ 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</li> <li>□ 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</li> <li>□ 看護部門全体で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ができる</li> </ul>
		■ 看護・地域の動向をとらえ、看護提供システムを構築できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 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</li> <li>□ 地域全体で継続的に看護の質を保証するための方策の立案・実施に参画することができる</li> </ul>
		■ 人的資源の体制を整備し、育成方針の策定・支援を行うことができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 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</li> <li>□ 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</li> <li>□ 外部からの実習・研修を受入れるための自病院の体制を整備することができる</li> </ul>
		■ 自病院及び地域全体のリスクを共有し、危機管理ができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 看護部門に関連する事故や問題に対して、リスクを分析し、予防及び再発防止のための対応策を立て、実践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</li> <li>□ 自病院における危機管理のための体制整備に参画し、重大事案が発生した際には、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</li> <li>□ 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策の立案・実施に参画することができる</li> <li>□ 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、災害発生時の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、災害発生時に備えることができる</li> </ul>
		■ 自病院において既存する制度・政策を活用し、看護の質向上に向けた看護管理ができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 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</li> <li>□ 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</li> <li>□ 制度改正・制度の提案に向け、必要な関係者に働きかけることができる</li> </ul>
		■ 医療・看護の動向や地域の状況を踏まえ、創造的かつ主導的に行動することができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 医療・看護の動向や地域の状況を踏まえ、新たな看護サービスの提供方式・方法を想像し、主導することができる</li> <li>□ 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ことができる</li> </ul>