

# 現任教育に対する基本的考え方

2022年4月

看護部長 山田美佳

## I. 当院の使命

公立丹南病院は人口19万人を有する丹南地域の公的中核病院です。病院の機能と使命は二次救急医療機関、地域災害拠点病院、さらに、へき地医療支援の拠点病院として重要な役割を担っている。

## II. 地域医療振興協会が求める看護師像

いつでも、どこでも、限られた資源の中で、自ら考えて行動する看護師

### 1. 教育目標

- ① 地域医療振興協会の理念を理解し、地域の特性を視野に入れた看護実践ができる看護師を育てる
- ② 謙虚で思いやりのある人間性豊かな看護師を育てる
- ③ 倫理観に基づいた看護ができる看護師を育てる
- ④ チーム医療のキーパーソンとして、チームメンバーをリスペクトし、多職種と協働できる看護師を育てる
- ⑤ 常に向上心を持ち、柔軟な発想で専門職として考えることができる看護師を育てる

### 2. 期待する看護師像

看護師として自ら考えて患者家族にとって何が良いことなのかを考え行動できることが必要です。地域医療振興協会の介護看護部の教育目標である「いつでも、どこでも、限られた資源の中で、自ら考え行動する看護師」として自律できることが大切です。そのためにも常に新しい知識や技術を習得し、自らの言葉で他者に自己の考えを伝えることが出来るように行動してほしい。

### 3. ジェネラリストの育成の目的は

その時代や社会に応じた、最善の看護を常に提供するために、看護職としての知識・技術・態度を向上させ、根拠に基づく看護を実践する能力、スペシャリストを適切に活用する能力、多職種と協働する能力、患者を中心としたチームでのケアをマネジメントする能力等を段階的に育成することであり、病院、老健施設、診療所、急性期、回復期、在宅など、どのような場面や分野でも活躍できるジェネラリストにより、へき地や医療過疎地域を支援するためである。

## III. 丹南病院看護部が求める看護師像

丹南病院の看護師は、正しい倫理観とおもいやりを持ち自己の利益のみでは無く常に相手の立場に立ち考え、自ら考え行動のできる看護師

### 1. 継続教育について

2012年日本看護協会は「看護職が専門職として、それぞれの組織および看護職個々の立場で能力の維持・向上をし、その社会的責務を果たせる」よう「継続教育の基準」を示した。『看護における継続教育とは、看護の専門職として常に最善のケアを提供するために必要な知識、技術、態度の向上を促すための学習を支援する活動である。継続教育は、看護基礎教育での学習を基盤とし、体系的に計画された学習や個人が自律的に積み重ねる学習、研究活動を通じた学習などさまざまな形態をとる学習を支援するように計画されるものである。また、看護職のキャリア開発とは、個々の看護職が社会のニーズや各個人の能力および生活（ライフサイクル）に応じてキャリアをデザインし、自己の責任でその目標達成に必要な

な能力の向上に取り組むことである。また、一定の組織の中でキャリアを発達させようとする場合は、その組織の目標を踏まえたキャリアデザインとなり、組織はその取り組みを支援するものである。』(継続教育の基準 ver. 2 - 日本看護協会) とある。当院もこの基準を踏まえた教育体制を目指している。

## 2. キャリア開発ラダーの再構築

2016年5月に「看護師の臨床ラダー(日本看護協会版)(JNAラダー)が公表されました。高齢化に伴う人口動態や地方の医療機関を取り巻く環境の大きな変化をしっかりと捉え、看護実践ができる“人財”を育成するために、従来のラダーシステムを見直し、2020年度から地域医療振興協会共通臨床ラダーおよびマネジメントラダーを構築した。看護職が看護に誇りややりがいを感じて、生き生きとキャリアアップできるよう支援する。

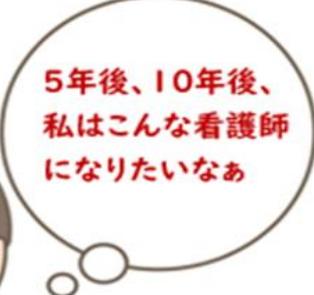
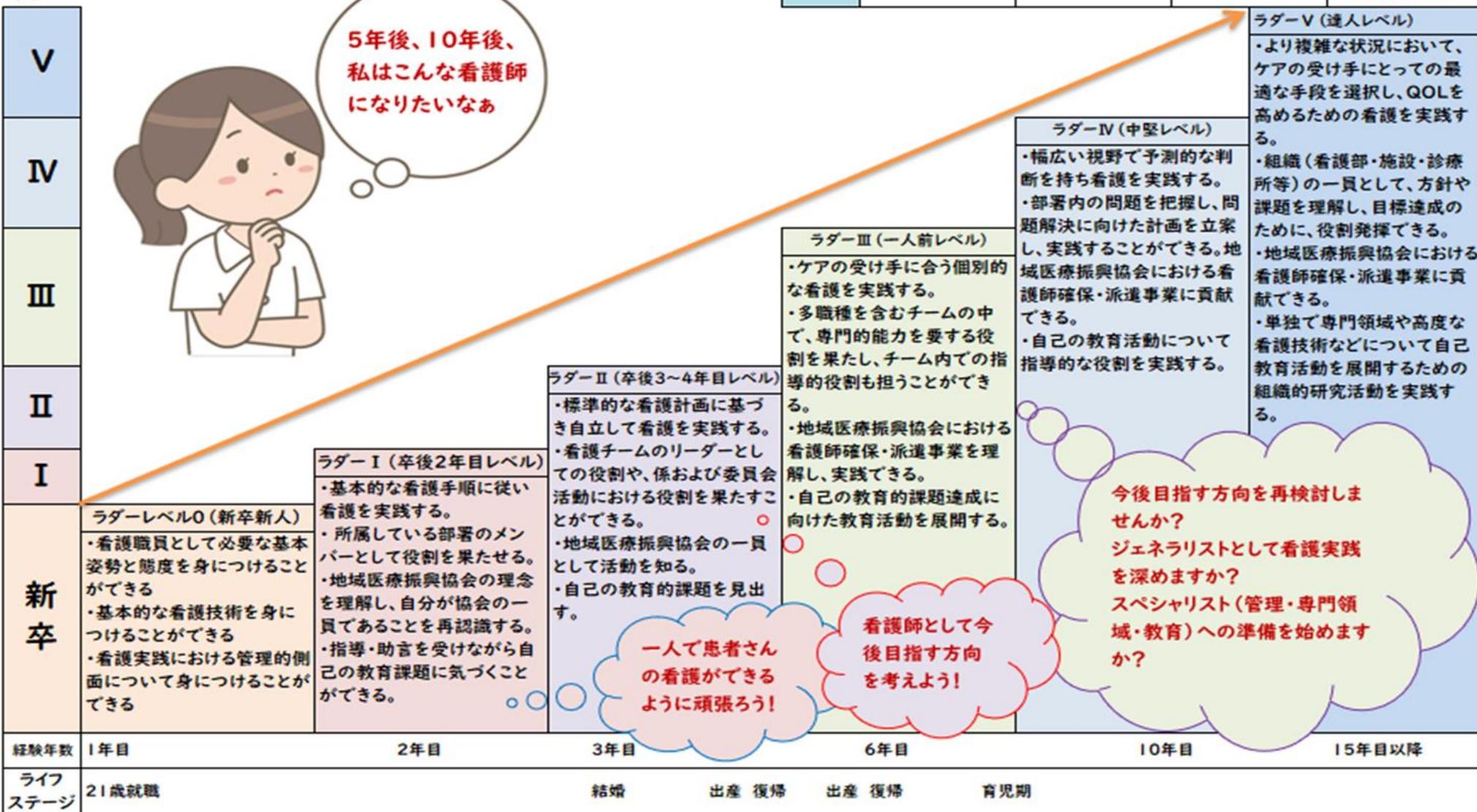
## 3. 新卒新人看護師教育

2021年4月より一つの部署では得ることのできない幅広い臨床実践能力を獲得することを目的にローテーション研修を3か月実施している。ローテーション研修終了後に配属部署を決定している。

# 公立丹南病院看護部のキャリアアップイメージ

目標を明確にして進もう！

ラダー



ラダー I (卒後2年目レベル)

- ・基本的な看護手順に従い看護を実践する。
- ・所属している部署のメンバーとして役割を果たせる。
- ・地域医療振興協会の理念を理解し、自分が協会の一員であることを再認識する。
- ・指導・助言を受けながら自己の教育課題に気づくことができる。

ラダー II (卒後3~4年目レベル)

- ・標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する。
- ・看護チームのリーダーとしての役割や、係および委員会活動における役割を果たすことができる。
- ・地域医療振興協会の一員として活動を知る。
- ・自己の教育的課題を見出す。

ラダー III (一人前レベル)

- ・ケアの受け手に合う個別的な看護を実践する。
- ・多職種を含むチームの中で、専門的能力を要する役割を果たし、チーム内での指導的役割も担うことができる。
- ・自己の教育的課題達成に向けた教育活動を展開する。

ラダー IV (中堅レベル)

- ・幅広い視野で予測的な判断を持ち看護を実践する。
- ・部署内の問題を把握し、問題解決に向けた計画を立案し、実践することができる。地域医療振興協会における看護師確保・派遣事業に貢献できる。
- ・自己の教育活動について指導的な役割を実践する。

ラダー V (達人レベル)

- ・より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択し、QOLを高めるための看護を実践する。
- ・組織（看護部・施設・診療所等）の一員として、方針や課題を理解し、目標達成のために、役割発揮できる。
- ・地域医療振興協会における看護師確保・派遣事業に貢献できる。
- ・単独で専門領域や高度な看護技術などについて自己教育活動を展開するための組織的研究活動を実践する。

一人で患者さんの看護ができるように頑張ろう！

看護師として今後目指す方向を考えよう！

今後目指す方向を再検討しませんか？  
ジェネラリストとして看護実践を深めますか？  
スペシャリスト(管理・専門領域・教育)への準備を始めますか？

マネジラメント	M1	M2	M3	M4
	主任看護師	看護師長	副部長	看護部長
	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	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

地域医療振興協会共通 看護師クリニカルラダー

2021年2月 看護介護委員会 クリニカルラダー作成部会

育てたい看護師： いつでも、どこでも、限られた資源の中で、自ら考え行動する看護師 Anytime anywhere, we can provide the best nursing care.

- 教育目標： ① 地域医療振興協会の理念を理解し、地域の特性を視野に入れた看護実践ができる看護師を育てる ④ チーム医療のキーパーソンとして、チームメンバーをリスペクトし、多職種と協働できる看護師を育てる
- ② 謙虚で思いやりのある人間性豊かな看護師を育てる ⑤ 常に向上心を持ち、柔軟な発想で専門職として考えることができる看護師を育てる
- ③ 倫理観に基づいた看護ができる看護師を育てる

		レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ	レベルⅤ
看護の核となる実践能力	レベル毎の定義	基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得ながら看護を実践する	標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する	ケアの受け手に合う個別的な看護を実践する	地域の特性を踏まえた幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践する	より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択し、QOLを高めるための看護を実践する
	ニーズをとらえる力	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 助言を得ながら患者（利用者）・家族に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる。</li> <li>□ 患者（利用者）・家族の状況から緊急度をとらえることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 自立して患者（利用者）・家族に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる。</li> <li>□ 得られた情報をもとに、患者（利用者）・家族の全体像としての課題をとらえることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 患者（利用者）・家族に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から個性を踏まえ必要な情報収集ができる。</li> <li>□ 得られた情報から優先度の高いニーズをとらえることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 予測的な状況判断のもと身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる。</li> <li>□ 意図的に収集した情報を統合し、ニーズをとらえることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 複雑な状況を把握し、患者・家族を取り巻く多様な状況やニーズの情報収集ができる。</li> <li>□ 患者（利用者）・家族や周囲の人々の価値観に応じた判断ができる。</li> </ul>
	ケアする力	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 助言を得ながら看護手順に沿った安全な看護ができる。</li> <li>□ 助言を得ながら、患者（利用者）・家族に基本的な援助ができる。</li> <li>□ 看護手順や各種マニュアルに沿って、基本的看護技術を用いて看護援助ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 患者（利用者）・家族の個性性を考慮しつつ標準的な看護計画に基づき安全なケアを実践できる。</li> <li>□ 患者（利用者）・家族に対してケアを実践する際に必要な情報を得ることができる。</li> <li>□ 患者（利用者）・家族の状況に応じた援助ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 患者（利用者）・家族の個性性に合わせて、適切なケアを実践できる。</li> <li>□ 患者（利用者）・家族の潜在的・潜在的ニーズを察知しケアの方法に工夫ができる。</li> <li>□ 患者（利用者）・家族の個性性をとらえ、安全な看護実践に反映ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 患者（利用者）・家族の顕在的・潜在的ニーズに応えるため、幅広い選択肢の中から適切なケアを実践できる。</li> <li>□ 幅広い視野で患者（利用者）・家族をとらえ、起こりうる課題や問題に対して予測的および予防的に安全な看護実践ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 患者（利用者）・家族の複雑なニーズに対応するためあらゆる知見（看護および看護以外の分野）を動員し、ケアを実践・評価・追求できる。</li> <li>□ 複雑な問題をアセスメントし、最適な看護を選択できる。</li> </ul>
	協働する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 助言を得ながら患者（利用者）・家族を看護していくために必要な情報が何かを考え、その情報を関係者と共有することができる。</li> <li>□ 助言を得ながら施設内のチームの一員としての役割を理解できる。</li> <li>□ 助言を得ながらケアに必要と判断した情報を関係者から収集することができる。</li> <li>□ 患者・家族を取り巻く関係者の多様な価値観を理解出来る。</li> <li>□ 連絡・報告・相談ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 看護の展開に必要な関係者を特定できる。</li> <li>□ 関係者と密にコミュニケーションを取ることができる。</li> <li>□ 患者（利用者）を取り巻く関係者の立場や役割の違いを理解した上で、それぞれ積極的に情報交換できる。</li> <li>□ 看護の方向性や関係者の状況を把握し、情報交換できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 患者（利用者）・家族の個別的なニーズに対応するために、その関係者と協力し合いながら多職種連携を進めていくことができる。</li> <li>□ 患者（利用者）・家族とケアについて意見交換できる。</li> <li>□ 積極的に多職種に働きかけ、協力を求めることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 患者（利用者）・家族がおかれている状況（場）を広くとらえ、結果を予測しながら多職種連携の必要性を見極め、主体的に多職種と協力し合うことができる。</li> <li>□ 多職種間の連携が機能するように調整できる。</li> <li>□ 多職種の活力を維持・向上させる関わりができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 複雑な状況（場）の中で見えにくくなっている患者（利用者）・家族のニーズに適切に対応するために、自立的な判断のもと経験者に積極的に働きかけることができる。</li> <li>□ 多職種連携が十分に機能するよう、その調整的役割を担うことができる。</li> <li>□ 関係者、多職種間の中心的役割を担うことができる。</li> <li>□ 目標に向かって多職種の活力を引き出すことができる。</li> </ul>
意思決定を支援する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 助言を得ながら患者（利用者）・家族や周囲の人々の思いや考え、希望を知ることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 患者（利用者）・家族や周囲の人々の思いや考え、希望を意図的に確認することができる。</li> <li>□ 確認した思いや考え、希望をケアに関連づけることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 患者（利用者）・家族や周囲の人々に意思決定に必要な情報を提供できる。</li> <li>□ 患者（利用者）・家族や周囲の人々の意向の違いが理解できる。</li> <li>□ 患者（利用者）・家族や周囲の人々の意向の違いを多職種に代弁できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 患者（利用者）・家族や周囲の人々の意思決定プロセスに看護職の立場で参加し、適切な看護ケアを実践できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 適切な資源を積極的に活用し、患者（利用者）・家族や周囲の人々の意思決定プロセスを支援できる。</li> <li>□ 法的および文化的配慮など多方面から患者（利用者）・家族や周囲の人々を擁護した意思決定プロセスを支援できる。</li> </ul>	
組織的役割遂行能力	レベル毎の定義	所属している部署のメンバーとして役割を果たせる。	看護チームのリーダーとしての役割や、係および委員会活動における役割を果たすことができる。	多職種を含むチームの中で、専門的能力を要する役割を果たし、チーム内での指導的役割も担うことができる。	部署内の問題を把握し、問題解決に向けた計画を立案し、実践することができる。	組織（看護部・施設・診療所等）の一員として、方針や課題を理解し、目標達成のために、役割発揮できる。
	役割行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 部署内の係の役割を果たせる。</li> <li>□ 日々の看護業務においてメンバーシップを発揮することができる。</li> <li>□ 助言を受けながら新卒新人の支援ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 部署の一員として目標達成に向けて役割を発揮することができる。</li> <li>□ 日々の看護業務における必要なリーダーシップについて、理解できる。</li> <li>□ レベルⅠ以下にある人などの育成に尽力できる。または学生指導やフォローができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 看護部・病院の委員会に部署の一員として参画し、主体的に活動し、部署内に還元できる。</li> <li>□ 日々の看護業務におけるリーダーシップを発揮することができる。</li> <li>□ レベルⅡ以下にある人などの育成に尽力できる。または学生指導やフォローができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 看護部・病院の委員会に部署の一員として参画し、主体的に部署内の問題解決に向けた行動ができる。</li> <li>□ 日々の看護業務において発生する問題に対して、リーダーシップを発揮して解決ができる。</li> <li>□ レベルⅢ以下にある人などの育成に尽力できる。または学生指導やフォローができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 看護部・病院の委員会に他部門の役割を理解して参画し、上司に相談しながら問題解決に向けて計画・実践できる。</li> <li>□ 主任の役割を理解し、代行業務など補佐的役割が主体的に果たせる。</li> <li>□ レベルⅣ以下にある人などの育成に尽力できる。または学生指導やフォローができる。</li> </ul>
協会全体	レベル毎の定義	地域医療振興協会の理念を理解し、自分が協会の一員であることを再認識する。	地域医療振興協会の一員として活動を知る。	地域医療振興協会における看護師確保・派遣事業を理解し、実践できる。	地域医療振興協会における看護師確保・派遣事業に貢献できる。	
	役割行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ JADECOM学術集會に参加する。</li> <li>□ MOSSを活用して、自施設以外の協会施設について情報収集する。</li> <li>□ 協会HPから、協会の理念や事業内容を理解する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ JADECOM学術集會に参加する。</li> <li>□ 協会本部が実施している3～4年目看護師研修に自ら参加する。</li> <li>□ 協会内で看護支援を必要としている施設について、主体的に情報収集する。</li> <li>□ 地域医療振興協会の一員として、協会全体の組織の役割を知る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ へき地医療体験研修に参加する。または、へき地医療体験研修を積極的に受け入れる。</li> <li>□ 本部研修に積極的に参画する（受け入れることも含む）。</li> <li>□ 支援が必要な施設の事情を理解し、支援に行き、レベルⅢに沿った役割を発揮する。</li> <li>□ 地域医療振興協会の一員として、協会全体に貢献できることは何か考える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 地域医療振興協会内での自施設の役割を理解する。</li> <li>□ 地域医療振興協会の一員として、幅広い視野で他施設の地域での役割を理解する。</li> <li>□ 支援が必要な施設の事情を理解した上で支援に行き、主体的、積極的にレベルⅣに沿った役割を発揮する。</li> <li>□ 他施設から支援を受ける場合に備え、支援者に対するのフォローアップ体制の充実に取り組む。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 地域医療振興協会内での自施設の課題発見をし、解決策を提案する</li> <li>□ 地域医療振興協会の一員として、他施設の地域での役割を理解し、自施設で活用する。</li> <li>□ 支援が必要な施設の事情を理解した上で支援に行き、主体的、積極的にレベルⅤに沿った役割を発揮する。</li> <li>□ 他施設のスタッフと専門的な技術・知識の交流を主体的に持つことができる。</li> </ul>
自己教育・研究	レベル毎の定義	指導・助言を受けながら自己の教育課題に気づくことができる。	自己の教育的課題を見出す。	自己の教育的課題達成に向けた教育活動を展開する。	自己の教育活動について指導的な役割を実践する。	単独で専門領域や高度な看護技術などについて自己教育活動を展開するための組織的研究活動を実践する。
	自己教育 研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 自己の課題を指導によって発見し、自主的な学習に取り組むことができる。</li> <li>□ 外部研修に自主的に参加できる。</li> <li>□ 自分の受け持ち患者へのケアを振り返り、何らかの場で発表し、助言を受けることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 自己の課題を明確化し、達成に向けた学習活動を展開することができる</li> <li>□ 外部研修に自主的に参加できる。</li> <li>□ 印象に残る看護実践をもとに、症例検討に取り組むことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 自己の能力開発に積極的に努め、自律して看護実践に活用できる。</li> <li>□ 外部研修に自主的に参加できる。</li> <li>□ レベルⅢ取得までの間に一回以上看護研究に積極的に取り組み、看護研究チームの一員として役割を発揮することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 自己の能力開発に積極的に努め、所属施設内で看護実践に活用できる。</li> <li>□ 外部研修に自主的に参加し、学びを部署に還元できる。</li> <li>□ 自己の研究テーマを持ち、研究としてまとめ、院内外に発表できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 自己の能力開発に積極的に努め、協会内で横断的な看護実践に活用できる。</li> <li>□ 外部研修に自主的に参加し、学びを看護部全体に成果をだすことができる。</li> <li>□ 看護実践の発展に貢献するために、組織的研究活動が実践できる。</li> </ul>

公立丹南病院看護管理者のマネジメントラダー 日本看護協会版

レベル・定義 能力・定義	I 自部署の看護管理者とともに看護管理を実践できる	II 自部署の看護管理を実践できる	III 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	IV 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
<b>組織管理能力</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>	<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>●看護部門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</li> </ul>	<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>●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</li> </ul>
<b>質管理能力</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●自部署の手順・基準などの見直しを提案することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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、看護の質を保証することができる</li> <li>●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</li> </ul>	<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>	<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>
<b>人材育成能力</b> 将来を見据えて看護人材を組織的に育成、支援する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自部署のスタッフを育成する体制を準備することができる</li> <li>●スタッフ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</li> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>	<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>●地域で必要とされる人材の育成に参画することができる</li> <li>●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</li> <li>●外部からの実習・研修の受入れに際し、教員などに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>	<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>
<b>危機管理能力</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●自部署における安全文化の醸成をはかることができる</li> <li>●自己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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>	<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</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、災害発生時に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>	<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</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>●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</li> <li>●地域全体のリスクを関係各所と共有し、危機管理の為の対策の立案・実施に参画することができる</li> </ul>
<b>政策立案能力</b> 看護の質向上のために制度・政策を活用及び立案する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●既存の医療制度・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、地域の看護の質の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>
<b>創造する能力</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●地域に共通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</li> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●地域のニーズを把握し、必要な看護サービスを多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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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多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>