

AOI国際病院マネジメントラダー

JNA マネジメント ラダー	レベル別到達目標 能力・定義	看護主任	看護部長・副看護部長	副看護部長	看護部長
		I	II	III	IV
		自部署の看護管理者とともに看護管理を実践できる	自部署における発展的な看護管理を実践できる	社会・看護の動向を捉え、病院・看護部の運営方針に基づいて自律的に看護管理を実践できる	社会・看護の動向を捉え、病院の運営方針に基づいた看護管理を実践し、病院運営に貢献できる
政 危 組 策 機 織 立 管 管 案 理 理 能 能 能 力 カ カ カ	組織的役割遂行能力 組織の方針を実現するために現状分析を行い、将来ビジョンを具現化して役割遂行する力	①組織の目標や優先する価値を理解し、職位に求められる役割を果たすことができる ②看護部目標に則り、看護師長とともに自部署の目標・計画立案および管理プロセスの実践に参画できる ③看護師長とともに、病院理念・目標および看護部理念・目標を自部署に浸透させることができる ④看護師長とともに自部署の職員の目標管理を支援することができる ⑤看護師長とともに経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報・時間）を活用できる ⑥看護師長とともに、医療安全管理・感染管理・個人情報管理・災害などの危機管理において、リーダーシップを発揮できる ⑦事故の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、部署内の業務改善ができる ⑧患者と職員の安全を確保するため、看護師長とともに災害時の対応策を具体化し実践することができる ⑨患者・家族とのトラブルが予測される場合、もしくはトラブルが発生した場合、看護師長と情報を共有し迅速に対応できる ⑩良好なチーム医療推進のために、他部門と円滑な連携につながる関係構築ができる ⑪看護の質向上のために、自部署に合った体制や取り組みを検討することができる ⑫地域や社会のニーズを把握し、自病院の役割を認識できる	①組織の目標や優先する価値を理解し、職位に求められる役割を果たすことができる ②看護部目標に則り、部署の現状を分析し、自部署の目標・計画の立案および管理プロセスを実践できる ③病院理念・目標および看護部理念・目標を理解し、病院運営方針や部署目標を職員に浸透させることができる ④経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報・時間）を管理し、成果を可視化して病院運営に参画できる ⑤自部署の職員の目標管理を実践し、キャリア開発を支援できる ⑥あらゆる状況において、部署内外の関係者と調整・交渉を円滑に行うことができる ⑦職員が自部署における医療安全管理・感染管理・個人情報管理・災害などの危機管理を適切に対応できるよう、体制の整備とともに指導を徹底することができる ⑧事故の未然防止や再発防止のためリスク分析を行い、対応策の具体化・徹底を指導することができる ⑨患者と職員の安全を確保するため、災害時の対応策を具体化し実践できる ⑩患者・家族とのトラブルが予測される場合、もしくはトラブルが発生した場合、迅速な対応と職員への指導ができる ⑪看護の質向上のために、自部署に合った体制や取り組みを実践することができる ⑫地域や社会のニーズを把握し、他の医療機関や地域社会と連携・協働できる	①組織の目標や優先する価値を理解し、職位に求められる役割を果たすことができる ②社会・看護の動向を捉え、看護部門の方針策定に参画し、看護部全体に浸透させることができる ③経営的視点を持ち、各部署の経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報、時間）の整備を支援し、看護部門の資源整備と運営に積極的に参画することができる ④あらゆる状況において、組織内外の関係者と調整・交渉を円滑に行うことができる ⑤良好なチーム医療推進のために、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活用・構築することができる ⑥看護部門における業務上の危険因子への対策や健康づくりの仕組みを構築し、職員が健康かつ安全に働けるよう職場環境を整備することができる ⑦看護部門における医療安全管理・感染管理・個人情報管理・災害など、危機管理のための体制整備に参画することができる ⑧看護部門に関連する事故や問題に対して、リスク分析を行い、予防および再発防止のための対応策を支援・実施することができる ⑨看護の質向上のために、各部署に合わせた体制や取り組みを提案し支援することができる ⑩看護体制の充実や維持のために必要な情報を収集し、新たな制度や政策を活用することができる	①組織の目標や優先する価値を理解し、職位に求められる役割を果たすことができる ②社会・看護の動向を捉え、自病院の課題を明確にし、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 ③経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報、時間）を管理し、運営することできる ④あらゆる状況において、組織内外の関係者と調整・交渉を円滑に行うことができる ⑤良好なチーム医療推進のために、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活用・構築することができる ⑥病院経営陣の一員として、病院全体の業務上の危険因子の把握に努め、対策の提言及び職員の健康づくりの支援に参画することができる ⑦自病院における医療安全管理・感染管理・個人情報管理・災害など、危機管理のための体制整備に参画し、重大事案発生時に協働して取り組むことができる ⑧看護部門に関連する事故や問題に対して、リスク分析を行い、予防及び再発防止のための対応策を組織的に支援していくことができる ⑨看護の質向上のために、制度や政策を活用して看護体制を整備することができる ⑩職能団体等を活用して、医療・看護の動向を把握し、自病院における体制整備につなげることができる
		①患者の満足度を考慮し、安全で公平かつ効率的な看護ケアを提供することができる ②自部署の看護実践について評価し、改善のために必要な問題提起ができる ③資源を活用し、多職種と協働して看護サービスを提供・評価できる ④看護実践の評価をもとに、自部署の手順・基準の見直しを提案し主導できる ⑤自部署の倫理的課題を捉え、検討する機会につながる働きかけができる ⑥習慣にとらわれず、新たな看護提供方法を提案することができる	①自部署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・改善ができる ②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 ③資源を活用し、多職種と協働して看護サービスを継続的に提供・評価・改善できる ④職員個々の看護実践能力を考慮した勤務体制を取り、看護の質を保證することができる ⑤自部署の倫理的課題を捉え、積極的に検討する職場風土を構築することができる ⑥習慣にとらわれず、新たな看護提供方法を創造し実践できる	①看護実践についてのデータを収集・活用し、継続的に評価・改善していくことができる ②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 ③あらゆる資源を活用し、各病床機能に合わせた看護サービスを提言することができる ④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 ⑤看護部門において倫理的課題を日常的に検討できるよう、組織文化を醸成していくことができる ⑥各部署の課題や事象を俯瞰し、解決のための方策を支援することができる	①自病院及び看護部門についてのデータを活用して、継続的に評価するシステムを構築することができる ②地域における自病院の役割を理解し、看護の質を保證するための方策を組織に提言し、展開していくことができる ③自病院において倫理的課題を日常的に検討できるよう、組織文化を醸成していくことができる ④多様な働き方を推進し、病床機能に合わせた看護提供体制を構築することができる
		①患者の満足度を考慮し、安全で公平かつ効率的な看護ケアを提供することができる ②自部署の看護実践について評価し、改善のために必要な問題提起ができる ③資源を活用し、多職種と協働して看護サービスを提供・評価できる ④看護実践の評価をもとに、自部署の手順・基準の見直しを提案し主導できる ⑤自部署の倫理的課題を捉え、検討する機会につながる働きかけができる ⑥習慣にとらわれず、新たな看護提供方法を提案することができる	①自部署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・改善ができる ②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 ③資源を活用し、多職種と協働して看護サービスを継続的に提供・評価・改善できる ④職員個々の看護実践能力を考慮した勤務体制を取り、看護の質を保證することができる ⑤自部署の倫理的課題を捉え、積極的に検討する職場風土を構築することができる ⑥習慣にとらわれず、新たな看護提供方法を創造し実践できる	①看護実践についてのデータを収集・活用し、継続的に評価・改善していくことができる ②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 ③あらゆる資源を活用し、各病床機能に合わせた看護サービスを提言することができる ④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 ⑤看護部門において倫理的課題を日常的に検討できるよう、組織文化を醸成していくことができる ⑥各部署の課題や事象を俯瞰し、解決のための方策を支援することができる	①自病院及び看護部門についてのデータを活用して、継続的に評価するシステムを構築することができる ②地域における自病院の役割を理解し、看護の質を保證するための方策を組織に提言し、展開していくことができる ③自病院において倫理的課題を日常的に検討できるよう、組織文化を醸成していくことができる ④多様な働き方を推進し、病床機能に合わせた看護提供体制を構築することができる
		①就業規則を理解し、人事・労務管理や健康管理の面で自部署の職場環境を評価できる ②労務管理の側面から自部署の問題に気づき、改善に向けた提案ができる ③職務上の地位や権限などから、自分の言動が他人に与える影響を理解して行動できる ④職員のやりがいや離職防止を考える上での課題に気づき、看護師長に提案や問題提起ができる ⑤暴力・ハラスメントに対する意識を高め、看護師長とともに適切な対応ができる	①就業規則を遵守し、人事・労務管理、勤務管理・健康管理を実施できる ②自部署の入院基本料および加算算定情報を把握し、適正な人員配置・維持のために職場環境を整備・維持することができる ③労務管理の側面における自部署の問題を分析し改善できる ④職務上の地位・権限などから、自分の言動が他人に与える影響を理解した上で、安定的な労働環境を整備・維持できる ⑤暴力・ハラスメントに対して、再発予防および改善に向けて行動し、職員の精神的サポートを行うことができる ⑥職員のやりがいや離職防止を考える上での自部署の課題を分析し、快適な職場環境を構築することができる	①適正な人員確保のために、看護部門で取得している入院基本料及び加算算定情報を把握し、積極的に採用活動に参画することができる ②職員の能力を把握し、看護部全体のバランスを考えた人員配置を検討・提言することができる ③職員のやりがい高め、離職防止に向けた活動を実践・支援することができる ④暴力・ハラスメントに対し、再発予防及び改善のための関わりができる ⑤各部署における職員の勤怠管理状況を把握し、労働環境の改善に努めることができる ⑥職員の安全と健康を基盤とし、快適な職場環境の構築を推進することができる	①適正な人員確保のために、看護部門で取得している入院基本料及び加算算定情報を把握し、データに基づいて適切な採用計画を構築することができる ②看護部全体のバランスを考え、適材適所への人員配置について柔軟に対応していくことができる ③人材確保と定着化を図るために、職員のワークエンゲイジメントを高めていくことができる ④暴力・ハラスメントに対し、看護管理者として再発予防及び改善のための関わりができる ⑤職員の勤怠管理状況を把握し、適正な労働環境を構築することができる ⑥職員の安全と健康を基盤都市、快適な職場環境作りを推進することができる
		①セルフコントロールができ、良好な人間関係構築のために必要なコミュニケーションスキルを発揮できる ②自部署内外を問わず、相手の立場を理解し尊重した対応ができる ③自部署の職員の変化に気づき、寄り添った関わりができる ④人的課題に対し、常に公平に物事をとらえ、課題解決に向けた関わりができる ⑤接遇に対して、職員の模範となる行動を取ることができる	①セルフコントロールができ、自部署内外を問わず、良好な人間関係構築のために必要なコミュニケーションスキルを発揮できる ②相手の意図・価値観を理解して尊重した対応ができ、他部門との円滑な連携・調整を図ることができる ③主任と協同し、職員の変化やチームワークに影響する問題に早期に介入し、寄り添った関わりや継続的な支援を行うことができる ④物事を論理的思考で捉え、相手にわかりやすく伝えることができる ⑤接遇に対して、職員の模範となる行動を取ることができる	①セルフコントロールができ、状況に合わせたコミュニケーションスキルを発揮することができる ②相手の意図・価値観を理解し、看護部門内外の職員と建設的な交渉ができる ③物事を論理的思考で捉え、相手にわかりやすく伝えることができる ④接遇に対して、職員の模範となる行動を取ることができる	①セルフコントロールができ、病院内外において、品位を意識したコミュニケーションがとれる ②相手の意図・価値観を理解し、病院内外の方と建設的な交渉ができる ③物事を論理的思考で捉え、相手にわかりやすく伝えることができる ④接遇に対して、職員の模範となる行動を取ることができる
人 材 育 成 能 力	人材育成能力 医療・看護の動向を踏まえ人材を育成・支援していく力	①自部署の職員の能力を把握し、部署目標や個人目標に沿って指導ができる ②教育担当者と連携を取り、自部署の教育体制の見直し・改善ができる ③職員個々の能力・課題を把握し、社会性や人間性における成長を支援できる ④実習指導者とともに臨地実習の調整や指導を行い、効果的な実習になるよう支援できる	①職員の能力を引き出し、個々のキャリア開発を支援することができる ②主任に対し、管理者としての成長を支援することができる ③職員個々の課題を多面から捉え、経験に相応しい人間的成長を支援することができる ④医療・看護の動向を理解し、看護部の育成方針に沿った人材育成に参画できる ⑤外部からの実習・研修の受け入れに協力し、効果的な学習を提供することができる	①看護部門の職員を育成する体制を整備することができる ②師長・主任に対し、管理者としての成長を支援することができる ③医療・看護の動向や変化を把握し、院内における育成方針に参画することができる ④外部からの実習・研修の受け入れに際し、看護部門における指導体制を構築することができる	①看護部門の人材育成に関する方針を策定することができる ②管理者としての成長を支援するために、外部の管理者研修を活用し計画的に育成していくことができる ③医療・看護の動向や変化を把握し、必要な教育ツールの整備・導入について組織に働きかけることができる ④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