



～働き続けるための～ ひろしまナース♥キャリアラダー



「ワークライフバランスを保ちながら、組織人として成長していくための、看護技術以外のキャリアの指標となるラダー」

| レベル | | I | | | II | III | IV | |
|------------------------|----------------------------|--|---|--|--|--|--|---|
| 階層 | | 一般層 | | | 監督者層 | 管理者層 | | |
| 目指す人材 | | 助言を受けて、円滑かつ着実に遂行ができる。 | 経験を活かした実践ができる。自らの気づきを基に、提案実行できる。 | 高い専門性を有し、チームの目標を意識し、達成できるよう行動できる。 | チームリーダーとして、メンバーを指導し、グループ・係を目標達成に導ける。 | 管理者として、組織ミッションを実現するため、自らビジョンを描き、達成に導くよう支援できる。 | 看護部門を統括し、看護部門の代表として発言し、病院経営に参画できる。 | |
| 組織 感覚 | フォロー シップ リーダー シップ | メンバーとしての役割を理解し、目標に向けて周囲と協力して仕事を進められる。 | 目標に向けて自主的に後輩をフォローし、周囲と協力して仕事を進められる。 | チームの目標に対する自分なりの方針を伝え、メンバーから意見を集め、チーム全体が積極的に業務に取り組めるようメンバーを支援できる。 | チームの目標に対する方針を打ち出し、実現に向けて環境整備(有形無形の仕事のやりやすさ)やメンバーの動機づけを行える。 | 病院の目標に対する組織の方針を打ち出し、メンバーから高い信頼を得ながら効果的に組織を動かせる。 | メンバーや組織内外の関連部門から高い信頼を受け、誰もがその方針やビジョンに動機づけられている。リーダーとしてのモデルになれる。 | |
| | マネジ メントカ | 病院の理念、規則、マニュアルに沿った行動ができ、原価意識をもって時間や資材を効率的に活用し管理できる。 | 病院の理念、規則、マニュアルに沿った行動を率先垂範でき、高い原価意識で時間や資材をより効率的に活用し管理できるよう周囲と協働している。 | チームの適正な労務管理、資材管理が実行できているか常に確認し、必要に応じて指導助言できる。 | チームの適正な労務管理、資材管理、患者管理をメンバーに働きかけ、メンバーの士気や生産性を向上させ、法令順守と生産性の高い職場環境を作れる。 | 組織全体の適正な労務管理、資材管理、患者管理、財務管理に向けて常に見直しを行い、効率的な管理のためのチーム運営を支援できる。 | 専門家や関連部門と連携しながら、効率的な資源活用を実現するシステムを構築し、安定的な病院経営に向けて尽力できる。 | |
| | リスク管理 | 状況の変化を察知できる。災害やトラブルなどの緊急時に、すぐにマニュアルに沿った行動がとれる。 | 状況の変化を察知し理解できる。災害やトラブルなどの緊急時に関するマニュアルや規程を熟知し、状況に応じた言動ができる。 | 近い将来に担当チームの仕事を取り巻く状況に起こる変化を予測し、メンバーとリスクについて情報を共有し、対策を検討し、早期対応を始められる。 | 担当業務の変化を予測し、予見したリスクに対し、組織として早期対応をするべきことを自ら率先して手を打ち始められる。 | 組織を取り巻く長期的な環境変化を予測し、予見したリスクに対し、組織的な早期対応の方策を考え、率先して実行できる。 | 病院全体の長期的な環境変化を予測し、リスクに強い組織づくりを促進できる。 | |
| 人材育成 | | 自己啓発 自己成長 他者の指導育成 システム設計 計画性 評価 | 現場での日々の実践を通して学び、同僚や先輩からの助言や指導により、自己成長を図れる。 | 同僚や後輩の成長に繋がるよう指導できる。同僚や先輩からの助言や指導により、自己成長を図れる。 | メンバーの成長に繋がるよう個別に分かりやすく助言、指導できる。 | 最新の専門知識や技術を主体的に習得している。メンバーの成長のために経験させるべき場面を意図的に作り出せる。 | 最新の専門知識や技術にとどまらず、広く業務遂行に関する知識を主体的に習得している。生涯教育の視点に立ち、メンバーが個々に身につけるべき能力を特定し、長期的計画的にメンバーを育成できる。 | 最新の専門知識や技術にとどまらず、広く業務遂行に関する知識を主体的に習得している。医療の進歩、社会の変化、患者のニーズ等に対応する人事育成システムを構築し、メンバーの育成や底上げに着手できる。看護部門の成長に寄与している。 |
| 両立 (ワークライフ バランス) | | 仕事と生活の調和 ライフプラン 協力連携 生き甲斐、働き甲斐、 多様性の理解 権利と義務 両立支援制度の仕組みの構築・運用・活用 | 両立に関する権利と義務を理解し、両立支援制度を適切に活用しながら、周囲の理解と協力を得て、仕事と生活の調和を図るよう行動できる。 | 両立に関する権利と義務を理解し、両立支援制度を適切に活用しながら、仕事と生活の調和を図ることができる。 | 両立支援制度を適切に活用し、仕事と生活の調和を図り、働き甲斐のある職業生活を送ることができる。自ら権利と義務を遂行する模範となり、後輩に助言指導できる。 | チームメンバーの多様性を理解し、働き甲斐のある組織づくりに向け、積極的に関係者と調整を図ることができる。両立支援制度の周知や活用を積極的に推進できる。ロールモデルになれる。 | 働き甲斐のある組織づくりに向け、問題発見や解決を支援できる。両立支援制度の活用を推進し、評価し、改善できる。ロールモデルになれる。 | 病院全体の長期的な環境の変化を予測し、多様性に応じた両立を可能とする両立支援のシステムを構築し、働き甲斐のある組織運営を実現できる。ロールモデルになれる。 |
| 研修項目 | | キャリアデザイン、メンタルヘルス(セルフケア)、ホウレンソウ、マナー接遇、フォロワーシップ、ワークライフバランス、プレゼンテーション、職業倫理、患者管理、労務管理、資材管理 | メンタルヘルス(ラインケア) ファシリテーション・コーチング コンサルテーション リーダーシップ | アサーション、目標管理、企画力、問題発見解決力、プロセスマネジメント タイムマネジメント アンガーマネジメント | アサーション、目標管理、企画力、問題発見解決力、プロセスマネジメント タイムマネジメント アンガーマネジメント | 戦略策定 財務管理 意思決定マネジメント | 病院経営 リスクマネジメント 交渉得術 | |