

キャリアラダー

「組織人として成長していくための看護実践能力以外のキャリアの指標となるラダー」

レベル		I	II	III	IV	V-1	V-2	
目指す人材		助言を受けて円滑かつ確実に遂行できる	経験を活かした実践ができる。自らの気づきをもとに提案・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為、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 ア ー シ ッ プ ・ リ ー ダ ー シ ッ プ	目標管理 目標達成 意思力 影響力	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すすめられる。	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すすめられる。	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やメンバーの動機付けを行える。	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高い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 力	概念的思考力 自己管理 資源活用 目標管理 問題解決 戦略策定 業務改善	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果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・資源管理・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	生産性・分析力 決断力・変革力 企画力・先見性 評価	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直ぐに報告し指導の下マニュアルに沿った行動ができる。	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、早期対応をはじめられる。	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ができる。同僚や先輩からの助言や指導により自己成長を図れる。	メンバーの成長につな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 生きがい・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うまく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。自らの権利と義務を遂行できる規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作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作りに向け問題発見や、解決を支援できる。両立支援制度の推進を活用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。