

看護師 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	高い専門性を有し部署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 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。	部署の目標に対しメンバーが積極的に業務に取り組みよう支援できる。	部署の目標に対する方針の実現に向けて環境整備やメンバーの動機付けを行える。	病院の目標から部署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	コスト意識について知ることができる。	コスト意識を持ち、無駄な消費がないよう業務を遂行できる。	実践している医療・看護サービスの提供を診療報酬の観点で考えることができる	当該専門領域の医療・看護サービスについて、診療報酬の観点で提案できる。	部署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支援ができる。	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	安全管理・感染管理・防災管理の各マニュアルに沿って助言を受け実践できる。	安全管理・感染管理・防災管理の各マニュアルに沿って確実に実践できる	安全管理・感染管理・防災管理上の問題状況をチェックし、解決策を提案できる	安全で質の高い看護を提供するために部署の問題を明確にして、問題解決に取り組むことができる	安全で質の高い看護を提供するために、看護部の問題を明確にし、業務改善に取り組むことができる	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、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ながら仕事と生活の調和を図ることができる。	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。	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チームメンバーに助言できる。	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	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。