

JA北海道厚生連 看護教育理念	1. JA北海道厚生連看護理念にもとづき、信頼される誠実な看護が提供できる人材を育成する 2. 個々のキャリア開発を支援し、組織ニーズにあった教育環境を提供する
--------------------	---

目的： 看護管理者に必要な能力を知り、自身の看護管理能力を客観的に評価することで課題を明確にする
組織から求められる役割と個人のキャリアニーズを一致させ、計画的かつ段階的な育成のための管理行動の指標とし、看護管理能力の向上につなげる

レベル	I	II	III	IV
レベル定義	自部署の看護管理者とともに看護管理を実践できる。 下位職に対する指導・育成を行いながら担当業務全般に関し、状況に応じた判断業務を遂行する。	自部署の看護管理を実践できる。 下位職に対する指導・監督を行いながら上位職の統括的な指示のもとに自らの判断で業務を推進する。熟練した実務知識と技術を活用した業務を遂行する。	トップマネジメントを担う一員として上位職を補佐し、担当組織の運営および看護管理を実践できる。 看護部の運営に必要な基本的知識・技能を有し、下位職に対する指示・指導を行いながら成果を実現する。	病院の運営方針・計画に参画し上位職を補佐するとともに、地域まで視野を広げた看護管理を実践できる。 看護部運営に必要な知識・技能を有し、下位職に対する指示・指導を行いながら成果を実現する。

【組織管理能力】 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	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。	看護部門の方針を理解したうえで、自部署の方針を策定にし、自部署全体に浸透させることができる。	看護部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。	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、管理職の一員として改善策を提案することができる。
	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。	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。	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。	人的資源、物的資源、経済的資源、情報資源を整備し、運営に参画することができる。
	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。	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。	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。	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。
	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。	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。	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。	管理職の一員として病院全体の業務上の危険要因への対策を提案するとともに、自病院スタッフの健康作りの支援に参画することができる。
	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。	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ができる。	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ができる。	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ができる。
	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	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	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。	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。
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	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。	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。	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。	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。
	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。	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。	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	
		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。		

レベル	I	II	III	IV
【人財育成能力】	自部署のスタッフを育成する体制を整備することができる	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。	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。	自病院のスタッフを育成する体制の整備に参画することができる。
将来を見据えて看護人材を組織的に育成、支援する力	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・動機づけをすることができる	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。	地域で必要とされる人財の育成に参画することができる	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および育成の支援を行うことができる
	外部からの実習・研修の受け入れに際し、学習環境を教員などと共に調整することができる	外部からの実習・研修を受け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	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	
			外部からの実習・研修の受け入れに際し、教員などと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。	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
【危機管理能力】	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。	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。	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為の対応策を立て、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。	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為の対応策を立て、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。
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	自己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。	自部署における安全文化の醸成をはかることができる。	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。	自病院における危機管理の為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。
	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。	事故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。	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。	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体制整備に参画し、災害発生に備えることができる。
		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。	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。	地域全体のリスクを関係各所と共有し、危機管理のための対策の立案・実施に参画することができる。
【政策立案能力】	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。	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。	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。	既存の制度・政策を活用し、自病院および地域の課題解決に向けた取り組みができる。
看護の質向上のために制度・政策を活用および立案する力	既存の医療制度・政策について課題意識をもつことができる。	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。	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。	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。
				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。

レベル	I	II	III	IV
【創造する能力】	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	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	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	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、提案することができる
幅広い視野から組織の方向性を見出し、これまでになかったものを創り出そうと挑戦する力		地域に共通の保険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	地域のニーズを把握し、必要な看護サービスを他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	地域のニーズを把握し、必要な看護サービスを他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
		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、自部署およ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		
本部研修	中堅職員研修	業務管理研修 労務管理研修 人事評価研修	管理職研修	管理職研修
推奨研修	臨地実習指導者講習会 ファーストレベル	ファーストレベル セカンドレベル	セカンドレベル サードレベル	サードレベル
対象（目安）	看護係長	看護科長	看護管理科長	看護副部長
令和5年度 日本看護協会 マネジメントリーダー 対応研修	研修番号139（配信：4/17～2/13） 地域及び自組織の課題のアセスメントと解決に向けた調整力の育成			
	研修番号140（配信：7/3～1/15） 労務管理入門～働きやすい職場環境づくりの基礎知識～			
	研修番号141（配信：4/17～2/13） ヘルシーワークプレイスを目指して！～看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドラインの活用～			
	研修番号142（配信：4/17～2/13） 自部署や地域における看護ニーズの変化を予測した看護管理の実践			
	研修番号143（配信：未定） 看護職の多様な働き方とやりがいを支える評価・処遇			
				研修番号144（配信：4/17～2/13） 地域包括ケアシステムの推進に向けた専門性の高い看護師等の活用の仕組みの構築
	研修番号208（開催日：6/14） 主任のための組織管理入門～自部署の問題を組織管理の視点で考える～			
	研修番号209（開催日：7/5） 不妊治療と仕事の両立を支援する看護管理者の役割			
				研修番号210（開催日：9/27） 看護師長のレジリエンス強化～環境変化への即応力と柔軟性～
	研修番号211（開催日：7/12） 研修での学びと実践をつなぐ指導者のための研修			