

ルベ	レベル毎の目標	看護の核となる実践能力	組織的役割遂行能力	自己教育・研究能力			基本的資質・態度
				看護研究	自己啓発	キャリアアップ	
I	I. 看護の核となる実践能力 1. 助言を得てケアの受け手や状況(場)のニーズをとらえる 2. 助言を得ながら、安全な看護を実践する 3. 関係性と情報共有ができる 4. ケアの受け手や周囲の人々の意向を知る II. 組織的役割遂行能力 1. 社会人、組織人としての自覚を持ち行動する 2. 指導・助言を受けながら、組織の中でチームメンバーとしての役割を果たす III. 自己教育・研究能力 1. 指導・助言を受けながら、自己の教育的課題に基づき、専門職として継続教育の必要性が理解できる IV. 基本的資質・態度 1. 自己の固定観念に気づくことができる 2. 自己の責任がもてる 3. 他者の意見を尊重することができる 4. 自分の許容範囲を知ることができる 5. 同じ目標に向けて行動できるようにチームメンバーとして行動できる 6. 部署の目標達成に向けて先輩看護師と共に行動できる 7. 他部門と協働するための公正公平な行動がとれる 8. 看護実践場面を通し、言動や行動から人としての生き方が尊重できる 9. 多様な価値観を認め、表現できる 10. 五感を活用し物事を捉えられる 11. 自分と異なる感性を認めている 12. 創造的な発想を養うことができる	【新人看護師】 ・輸液ポンプ・シリンジポンプの取り扱い ・バイタルサイン/清潔ケア ・カテーテル管理 ・排泄ケア・吸引 ・ポジショニング(褥瘡予防・移動の介助) ・インスリンの知識と管理 ・静脈血栓症 ・高齢者看護Ⅰ(高齢者看護の基本) ・食事介助/経管栄養 ・急変予測(BLS) ・静脈注射の管理 ・看護過程 ・看護記録 【キャリアラダーⅠ】 ・カテーテル管理 ・高齢者看護Ⅰ(高齢者看護の基本) ・食事介助/経管栄養 ・急変予測(ALS) キャリアⅠ・Ⅱ 合同 ・看護過程Ⅰ ・フィジカルアセスメント	院内必須研修 ・ 医療安全研修 2回/年参加 輸血・新人・キャリアⅠ ・ 感染管理研修 2回/年参加 ・ 接遇研修 1回/年参加 ・ 倫理研修	看護研究に興味を持つ ↓ 研究を行う (看護大学との共同研究含む) ↓ 学術系会などにエントリー ↓ 【院外で発表】 ・日本看護協会 ・山梨看護協会 ・全国自治体病院 ・その他学会など	【研修】 ・日本看護協会主催 ・山梨看護協会主催 ・全国自治体病院主催 ・その他学会・研修会 【シリーズ研修】 ・ 認知症看護 ・ 緩和ケア ・ 糖尿病 ・ NST・褥瘡	【新人看護師】 ・新任職員研修 ・コミュニケーション ・パートナーシップナーシング(PNS) ・多量課題 ・グループケア ・人間関係の構築 ・看護の魅力	
	I. 看護の核となる実践能力 1. ケアの受け手や状況(場)の特性をふまえたニーズを自らとらえる 2. ケアの受け手や状況(場)に応じた看護を実践する 3. 看護の展開に必要な関係性を特定し、情報交換ができる 4. ケアの受け手や周囲の人々の以降を看護に活かすことができる II. 組織的役割遂行能力 1. 専門職人、組織人として行動する 2. 組織の中でチームメンバーとして役割を果たす III. 自己教育・研究能力 1. 自己の教育的課題を見だし、専門職として継続教育に取り組むことができる 2. 自己の固定観念に気づくことができる 3. 組織にもたらす影響を考え行動がとれる 4. 所属チームに責任がもてる 5. 他者の意見を尊重し、かつ意見を引き出す行動ができる 6. 指導・助言を受けながら、自己の教育的課題に基づき、専門職として継続教育の必要性が理解できる IV. 基本的資質・態度 1. 同じ目標に向けてチームメンバーとして行動できる 2. 部署の目標達成に向けて先輩看護師と共に行動できる 3. 他部門と協働するための公正公平な行動がとれる 4. 多様な価値観を認め、表現できる 5. 五感を活用し物事を捉えられる 6. 自分と異なる感性を認めている 7. 創造的な発想を養うことができる	【キャリアラダーⅡ】 ・フィジカルアセスメント ・カテーテル管理 ・看護過程Ⅱ ・高齢者看護Ⅱ ・急変予測(ALS) キャリアⅠ・Ⅱ 合同 ・食事介助/経管栄養	【キャリアラダーⅡ】 ・災害管理	【研修】 ・日本看護協会主催 ・山梨看護協会主催 ・全国自治体病院主催 ・その他学会・研修会 【キャリアラダーⅡ】 ・ケーススタディ	【研修】 ・日本看護協会主催 ・山梨看護協会主催 ・全国自治体病院主催 ・その他学会・研修会	【キャリアラダーⅡ】 ・パートナーシップナーシング(PNS)	
	I. 看護の核となる実践能力 1. ケアの受け手や状況(場)の特性をふまえたニーズをとらえる 2. ケアの受け手や状況(場)の特性をふまえた看護を実践する 3. ケアの受け手やその関係者・多職種と連携ができる 4. ケアの受け手や周囲の人々に意思決定に必要な情報提供や場の設定ができる II. 組織的役割遂行能力 1. 所属する部署でリーダーシップ役割を遂行する 2. 看護チーム全体の状況を受けて行動する 3. 基本的な看護実践の指導や助言を行う III. 自己教育・研究能力 1. 自己の教育的課題達成に向けて、専門職として継続教育に取り組む、指導的役割を実践する 2. 自己実践を通して、自己のキャリア開発をすることができる IV. 基本的資質・態度 1. 自己の固定観念に気づくことができる 2. 組織にもたらす影響を考え行動がとれる 3. 所属チームに責任がもてる 4. 他者の意見を尊重し、かつ意見を引き出しながら相互に影響を与えられる 5. 自分の許容範囲を知ることができる 6. 同じ目標に向けて行動できるようにチームメンバーを支援することができる 7. 部署の目標達成に向けてチームメンバー・上司とともに柔軟に行動できる 8. 看護実践場面を通し、言動や行動から人としての生き方が尊重できる 9. 多様な価値観を認め、表現できる 10. 所属するチームメンバーの多様な価値を受け入れ、チームの強みにできる 11. 五感を活用し、物事を多角的に捉えられる 12. 自分と異なる感性を認め、職場やスタッフの状況にあった策が取れる 13. 創造的な発想でチームに貢献できる	【キャリアラダーⅢ】 ・フィジカルアセスメント ・看護過程Ⅲ ・急変シナリオ(急変予測) ・高齢者看護Ⅲ	【キャリアラダーⅢ】 ・リーダー研修 ・災害管理	【講師等】 ・各種分野 【生涯学習】 ・大学院進学(修士・博士課程) 【キャリアラダーⅢ】 ・ケーススタディ	【研修】 ・専門看護師制度 ・認定看護師制度 ・医療安全関連 ・認知症関連 ・感染管理関連 ・特定行為研修制度 【資格取得】 ・専門看護師 ・認定看護師 ・特定行為取得者 ・その他 【シリーズ研修】 ・ 認知症看護 ・ 緩和ケア ・ 糖尿病 ・ NST・褥瘡	【キャリアラダーⅢ】 ・パートナーシップナーシング(PNS)	
	I. 看護の核となる実践能力 1. ケアの受け手や状況(場)の統合をし、ニーズをとらえる 2. 様々な技術を選択・応用し看護を実践する 3. ケアの受け手を取り巻く多職種の力を調整連携できる 4. ケアの受け手や周囲の人々に意思決定に伴うゆがみを共有でき、選択を尊重できる II. 組織的役割遂行能力 1. 所属する部署で、特殊なまたは専門的な能力を必要とされる役割または指導的役割を遂行する III. 自己教育・研究能力 1. 自己の教育的活動に積極的に取り組むと共に、専門職としてキャリア開発に努めることができる。 また、後輩の役割モデルとなることができる IV. 基本的資質・態度 1. 自己の固定観念に気づくことができる 2. 問題発生時、具体的な方策を考え、役割に応じた成果につなげられる 3. 所属チームに責任がもてる 4. 他者の意見を尊重し、かつ意見を引き出しながら相互に影響を与えられる 5. 自分の許容範囲を知ることができる 6. 同じ目標に向けて行動できるようにチームメンバーを支援することができる 7. 部署の目標達成に向けてチームメンバー・上司とともに柔軟に行動できる 8. 看護実践場面を通し、言動や行動から人としての生き方が尊重できる 9. 多様な価値観を認め、表現できる 10. 所属するチームメンバーの多様な価値を受け入れ、チームの強みにできる 11. 五感を活用し、物事を多角的に捉えられる 12. 自分と異なる感性を認め、職場やスタッフの状況にあった策が取れる 13. 創造的な発想でチームに貢献できる	【キャリアラダーⅣ】 ・フィジカルアセスメントⅣ キャリアⅣ・Ⅴ 合同 ・看護過程Ⅳ キャリアⅣ・Ⅴ 合同 ・高齢者看護Ⅳ キャリアⅣ・Ⅴ 合同	【キャリアラダーⅣ】 ・災害管理 キャリアⅣ・Ⅴ 合同	【キャリアラダーⅣ】 ・事例のまとめ	【研修】 ・専門看護師制度 ・認定看護師制度 ・特定行為取得者 ・その他 【シリーズ研修】 ・ 認知症看護 ・ 緩和ケア ・ 糖尿病 ・ NST・褥瘡	【キャリアラダーⅣ】 ・パートナーシップナーシング(PNS)	
	I. 看護の核となる実践能力 1. ケアの受け手や状況(場)の関連や意味をふまえたニーズをとらえる 2. 最新の知見を取り入れた創造的な看護を実践する 3. ケアの受け手の複雑なニーズに対応できるように、多職種の力を引き出し連携に活かす 4. 複雑な意思決定プロセスにおいて、多職種も含めた調整役割を担うことができる II. 組織的役割遂行能力 1. 所属する部署で、特殊なまたは専門的な能力を必要とされる役割または指導的役割を遂行する III. 自己教育・研究能力 1. 自己の教育的活動に積極的に取り組むと共に、専門職としてキャリア開発に努めることができる。 また、後輩の役割モデルとなることができる IV. 基本的資質・態度 1. 自己の固定観念に気づくことができる 2. 問題発生時、具体的な方策を考え、役割に応じた成果につなげられる 3. 所属チームに責任がもてる 4. 他者の意見を尊重し、かつ意見を引き出しながら相互に影響を与えられる 5. 自己の限界を認識し、メンバーの強みを活用できる 6. 自分の許容範囲を知ることができる 7. 同じ目標に向けて行動できるように部署メンバーを支援することができる 8. 部署の目標達成に向けて、相手が理解していることを確認しながら柔軟に行動できる 9. 組織の最適化を目指し、他部門と協働するために公平な行動がとれる 10. 看護実践場面を通し、言動や行動から人としての生き方が尊重できる 11. 多様な価値観を認め、表現できる 12. 所属するチームメンバーの多様な価値を受け入れ、チームの強みにできる 13. 人なりが行動や言動を通して、スタッフの動機付けにつながる 14. 五感をフルに活用し、物事を多角的に捉えられ、必要な方策がとれる 15. 自分と異なる感性を認め、部署の状況に合った方策が取れる 16. 創造的な発想でチームに貢献できる	【キャリアラダーⅤ】 ・フィジカルアセスメントⅤ キャリアⅤ・Ⅵ 合同 ・看護過程Ⅴ キャリアⅤ・Ⅵ 合同 ・高齢者看護Ⅴ キャリアⅤ・Ⅵ 合同	【キャリアラダーⅤ】 ・災害管理 キャリアⅤ・Ⅵ 合同	【キャリアラダーⅤ】 ・事例のまとめ	【研修】 ・専門看護師制度 ・認定看護師制度 ・特定行為取得者 ・その他 【シリーズ研修】 ・ 認知症看護 ・ 緩和ケア ・ 糖尿病 ・ NST・褥瘡	【キャリアラダーⅤ】 ・パートナーシップナーシング(PNS)	

管理Ⅰ 1. 看護実践の責任者として役割モデルとなる 2. 看護管理上の問題に対して、自ら課題を持ち主体的に問題解決できる 3. 看護部長の補佐として役割を果たし、職場の活性化が図れるよう環境作りができる	【新任副院長研修】	【看護管理制度】 ・ファースト研修 ・セカンド研修 ・サード研修 ・大学院(修士)	【管理Ⅰ】 ・パートナーシップナーシング(PNS)
管理Ⅱ 1. 組織目標を達成するための目標管理ができる 2. 看護局の理念に沿った看護が提供できる人材育成ができる 3. 働きやすい環境づくりと質の高い看護が行えるよう看護管理ができる	【新任院長研修】 【新任主任部長研修】		【管理Ⅱ・Ⅲ】 ・パートナーシップナーシング(PNS)
管理Ⅲ 1. 組織目標を達成するために目標管理ができる(管理Ⅱ目標1) 2. 看護局の理念に沿った看護が提供できる人材育成ができる(管理Ⅱ目標2) 3. 病院や看護局の方針に基づき看護局の運営を補佐することができる 4. 各担当部署の看護部長の支援ができる		【資格取得】 ・認定看護管理者	
看護補助者 ア. 医療制度の概要及び病院の機能と組織の理解ができる イ. 医療チーム及び看護チームの一員としての看護補助業務の理解ができる ウ. 看護補助業務を遂行するための基礎的な知識・技術が習得できる エ. 日常生活にかかわる業務について理解でき、知識・技術が習得できる オ. 守秘義務・個人情報の保護について理解し、実践できる カ. 看護補助業務における医療安全と感染防止などについて理解し、実践できる	医療制度の概要及び病院の機能と組織の理解 接遇、補助者チェックリスト、災害看護 診療に関わる業務、病棟内・患者周囲の環境整備、排泄・安全・安楽、高齢者への対応 清潔に関する業務、食事に関する業務、移送、認知症・せん妄患者への対応 高齢者への対応、認知症・せん妄患者への対応 守秘義務・個人情報の保護 感染管理、医療安全		