

横浜市訪問看護師【管理者】キャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表 R8年3月版

詳細版 CDP1段階

評価基準：各CDPの評価項目ごとに、自己評価に1～5の5段階でチェックする。
状況に応じて、他者評価として他事業所の管理者等やスーパーバイザーに
チェックしてもらえるとよい。横浜在宅看護協議会に相談も可能。

評価の目安

- 1 『できない』
- 2 『指示がないと行動できない』
- 3 『相談すれば行動できる』
- 4 『多少の助言は必要であるが行動できる』
- 5 『できる』

CDP1の管理者像：先導できるリーダー		回(月日)		回(月日)		
ドメイン	分類	CDP1 (詳細版) 項目	自己 評価	他者 評価	自己 評価	他者 評価
組織管理能力	職業倫理	専門職の倫理綱領を提示する				
		利用者にとって効果的・効率的な看護を提供する方針を共通認識として提示する				
	管理者の 権限役割	管理者が判断すべき内容・権限をスタッフに指導する				
		関係法令を理解し、スタッフが順守できるよう指導する 個人情報や財産保護のための管理を行う				
スタッフ 満足度	定期的にスタッフと面談し、スタッフの満足度を把握する					
	スタッフが効率よく働くことができるようシフトを調整する スタッフに公平に業務を分担する スタッフの適正な勤怠管理を行う 就業規則に沿った管理運営を行う					
	事業所づくり	スタッフの心理的安全性と心身の健康を守る職場づくりに向けて、スタッフと話し合う				
人材育成能力		教育的視点でスタッフに関わる				
		スタッフの能力に応じた責任・役割を付与する				
		スタッフ各自の目標、力量、課題を踏まえて支援する				
		接遇について継続的にスタッフに指導する				
		リーダーを活用し、スタッフが自ら気づく機会をつくる				
看護ケアの質管理能力		看護手順マニュアルを作成または入手する				
		利用者の望む生き方・暮らし方を、関わるスタッフが共通理解できる機会をつくる				
		利用者の満足度を数値化して把握する				
		緊急訪問の依頼時には、ニーズを満たせるよう調整する				
		スタッフが作成した訪問看護計画・報告書を把握し、必要時助言する				
		定期的なカンファレンスを行い、新しい知識をスタッフ全体で共有できる場をつくる 事業所内のスペシャリストを活用する				
経営管理能力	利用者獲得	計画的に利用者を獲得できるよう営業活動を行う				
		地域の医師・ケアマネジャー・病院の地域連携室などと連携を取り、新規利用者を獲得する 日々のサービス提供自体が営業活動であることをスタッフが理解できるようにする				
	目標共有	事業所の目標に、利用者数や在宅看取り件数などの具体的数値を入れている				
		毎月の収入と支出を把握し、スタッフと共有する				
	経営的視点	スタッフのニーズに応じた研修が受けられるよう予算を計上する				
		損益分岐点を把握し、対策を講じる 訪問看護報酬について把握する 補助金・助成金について情報収集する				
地域連携能力		地域における同職種のつながりをもつ				
		地域における多職種のつながりをもつ				
		職能団体（日本看護協会・横浜在宅看護協議会・事業者団体など）へ加入する				
政策立案能力		診療報酬・介護報酬改定などの制度改正を把握する				
		既存のデータをもとに、地区の特性を把握する				
		行政や関係機関と顔の見える関係作りを行う				
		日本の医療・福祉政策の動向を把握する				
危機管理能力		安全に移動できるよう、訪問内容や時間、天候の変化に応じて臨機応変に訪問スケジュールを見直す				
		事故や問題発生時、重大性や影響を踏まえて優先度と対応を判断しマネジメントする				
		発生した事故や問題の原因を究明し、再発防止策をスタッフとともに考える				
		スタッフの身を守るために必要と判断した場合、複数人での訪問や契約解除等、必要な対策を講じる				
		インシデントレポートを作成し、スタッフで共有する				
		災害に備え、事業所のBCPを策定し周知する				
		クレーム対応のマニュアルを整備し、スタッフ間で共有する				
		スタッフが対応困難なクレームに対応する				
		ハラスメントについて理解し、スタッフと話し合ったり共有する場を設ける				
		スタッフが相談できるハラスメント窓口を整備し、対策を講じる				
		拘束・虐待についてスタッフが理解し、適切に対応する 感染管理を行う 保険加入などの保障対策をしている				
自己統制能力		自身の訪問看護管理者としての姿を客観視する				
		自己のストレスとその影響に気づくことができる				
		スタッフが困りごとや相談ごとを話しやすい雰囲気醸成する				
		相談ができ、助言をしてくれる人がいる				
研究能力		研究する意義がわかる				
		研究論文から得た知見を実践に結び付ける				

本キャリアラダーは、『横浜市訪問看護師人材育成プログラム キャリアラダー冊子』とあわせてご活用ください

横浜市訪問看護師【管理者】キャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表 R8年3月版 詳細版 CDP2段階

評価基準：各CDPの評価項目ごとに、自己評価に1～5の5段階でチェックする。
状況に応じて、他者評価として他事業所の管理者等やスーパーバイザーに
チェックしてもらえるとよい。横浜在宅看護協議会に相談も可能。

評価の目安

- 1 『できない』
- 2 『指示がないと行動できない』
- 3 『相談すれば行動できる』
- 4 『多少の助言は必要であるが行動できる』
- 5 『できる』

		CDP2の管理者像：雇用されている管理者		回(月日)		回(月日)	
ドメイン	分類	CDP2 (詳細版)		自己評価	他者評価	自己評価	他者評価
		項目					
組織管理能力	理念	スタッフが事業所の理念の価値を認め、共感していることを把握している					
	職業倫理	専門職の倫理綱領をスタッフに浸透させている					
		利用者にとって効果的・効率的な看護を提供する方針をスタッフに浸透させている					
	管理者の権限役割	管理者が判断すべき内容・権限をスタッフが理解していることを把握している					
	スタッフ満足度	スタッフの満足度について改善策を検討する 必要に応じ就業規則を変更・調整する					
事業所づくり	魅力ある事業所づくりに向けてスタッフと具体的な取組を行う						
	事業所が所在する地域でどのような役割を期待されているのか察知する						
人材育成能力	定期的にスタッフの能力の評価を行っている						
	教育的な関わりとして、コーチング・ファシリテーションの技術を活用する						
	スタッフの能力や可能性を見出し、それらを発揮する機会をつくる						
	個々のスタッフが描くキャリアビジョンに到達するために支援する						
	スタッフが提供する看護サービスを言語化できるようにしている						
	次期管理者に適した人材に着目する						
看護ケアの質管理能力	看護手順マニュアルの活用・修正を行う						
	定期的にミーティングの機会をもち、看護ケアの振り返りをしている						
	利用者の満足度をスタッフと共有し、改善策を話し合う						
経営管理能力	目標共有	日々のサービス提供自体が営業活動であることをスタッフに浸透させている					
	経営的視点	今月の売上の予測を立てる					
		予算に合った常勤・非常勤の採用バランスをとる					
		既存の社会保障・社会福祉制度の知識を有し、活用する					
地域貢献	地域連携を通して地域に貢献する						
地域連携能力	地域における同業種と課題を共有し、課題解決に向けて連携した取組を行う						
	地域における多職種とネットワークを構築し、協働する						
	職能団体（日本看護協会・横浜在宅看護協議会・事業者団体など）の意義をスタッフへ伝え、加入を動機づける						
政策立案能力	診療報酬・介護報酬改定などの制度改正の背景を把握・理解する						
	地区の特性を分析する						
	行政と課題を共有する						
	職能団体に所属し、活動に取り組む						
	慣習にとらわれず、政策の動向や地域の状況などを踏まえ、新たな訪問看護サービスを提案する						
危機管理能力	災害に備え、シミュレーションを通してスタッフにBCPを浸透させている						
	災害に備え、周辺事業所と連携するためのBCPを策定している						
自己統制能力	自身の訪問看護管理者としての姿を客観視し、ストレスに気づく						
	自己のストレスとその影響に気づき、自己コントロールする方策を持つ						
	相談し合える仲間がいる						
研究能力	スタッフの研究を意図的にサポートする						
	実践報告や事例検討を積極的に行っている						
	研究論文から得た知見を事業所管理・運営に活かしている						

本キャリアラダーは、『横浜市訪問看護師人材育成プログラム キャリアラダー冊子』とあわせてご活用ください

横浜市訪問看護師【管理者】キャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表 R8年3月版 詳細版 CDP3段階

評価基準：各CDPの評価項目ごとに、自己評価に1～5の5段階でチェックする。
状況に応じて、他者評価として他事業所の管理者等やスーパーバイザーに
チェックしてもらえるとよい。横浜在宅看護協議会に相談も可能。

- 評価の目安
- 1 『できない』
 - 2 『指示がないと行動できない』
 - 3 『相談すれば行動できる』
 - 4 『多少の助言は必要であるが行動できる』
 - 5 『できる』

CDP3の管理者像：自ら事業所を起業し、管理運営をしている管理者		回(月日)		回(月日)	
ドメイン	分類	CDP3 (詳細版)		自己評価	他者評価
		項目		自己評価	他者評価
組織管理能力	理念	事業所の理念・ビジョン・ミッション・バリューを明確に示している スタッフが事業所の理念・ビジョン・ミッション・バリューを理解できるように働きかけている			
	職業倫理	専門職の倫理綱領をスタッフが常に意識できるよう、検討の場を設ける 利用者にとって効果的・効率的な看護を提供する方針を、スタッフが常に意識できるようシステムを構築する			
	管理者の権限役割	スタッフの強みに着目して権限委譲することにより、チーム構築を促進するよう関わる			
	スタッフ満足度	スタッフの満足度に関する課題について、改善する			
	事業所づくり	スタッフの適性を見極め、事業所として効果的・生産的に仕事ができるようにしている			
人材育成能力		スタッフの勤務成績を査定する			
		次期管理者に適した人材を育成する			
		地域全体のケアの質向上に向けて、他事業所とともにスペシャリストや教員を巻き込み、教育に活用している			
看護ケアの質管理能力		定期的にミーティングの機会をもち、看護ケアの振り返りを行い、今後に活かす			
		利用者の満足度に関する課題について、改善する			
経営管理能力	経営的視点	人的(ヒト)・物的(モノ)・経済的(カネ)資源の運用計画を立案する			
		財務・労務・法務について相談できる専門職とつながる			
		財務に関する知識・分析力を身に付けられるように自己研鑽している			
		数年先の売り上げ予測を立てる			
		必要時に資金を調達する			
		他事業所と差別化ができるように、事業所独自の付加価値を高め、それを対外的にアピールしている			
		経営理念の達成にふさわしいスタッフを採用できるように採用基準を設定する			
		社会保障・社会福祉制度の動向を把握している			
		先の経営を見据え、診療報酬・介護報酬改定などの制度改正の情報収集を行い、対策をたてる			
	地域貢献	地域で期待される役割を遂行する			
地域連携能力		地域のケアの質向上に向けて事業所内外のスペシャリスト活用を推進する			
		課題解決に向けて地域の多職種を巻き込む			
		課題解決に向けて地域全体にアプローチする			
		職能団体(日本看護協会・横浜在宅看護協議会・事業者団体など)を活用する			
政策立案能力		データ分析を行い、論理的に地区の傾向を把握し、今後の戦略を立てる			
		課題解決に向けて地域住民や関係者へ円滑なコミュニケーション、プレゼンテーションを行う			
		課題解決に向けて行政と連携し、協働する			
		慣習にとらわれず新たなケアサービスを提案し、実施可能な業種に向けて提案する			
		訪問看護の新たな価値をつくる			
危機管理能力	新たなケアサービスの必要性を踏まえ、政策提案を行う				
自己統制能力	災害に備え、業種を超えて連携するためのBCPを策定している				
研究能力		自身のストレスコントロールを行う			
		地域の教員を活用し、研究に参画する			
		研究者とともに研究成果を学会発表する			

公立大学法人横浜市立大学医学部看護学科、一般社団法人横浜在宅看護協議会、横浜市医療局が作成