

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  
簡易版 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)	
ドメイン	CDP1(簡易版)		自己評価	他者評価
	分類	項目		
組織管理能力	理念	事業所の理念・目標を明確化し、日常的に振り返り共有する機会をもつ		
	職業倫理	専門職の倫理綱領に基づき、利用者にとって効果的・効率的な看護の方針を提示する		
	管理者の権限役割	平時の指揮命令系統の明確化とともに管理者が判断すべき内容・権限をスタッフに指導している		
		管理権限や関係法令を周知徹底し、個人情報・財産保護を含む適正な管理体制を整備する		
	スタッフ満足度	スタッフと定期的に面談し、公平な業務分担と勤怠・就業規則に基づく管理体制を整備する		
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		スタッフに教育的視点で関わり、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、課題を踏まえた支援する		
		接遇について継続的にスタッフに指導する		
		ラダーを活用し、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		
		スタッフが利用者の望む生き方・暮らし方を理解できるとともに、利用者の満足度を把握している		
		緊急訪問の依頼時には、ニーズを満たせるように調整する		
		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		
		事業所内のスペシャリストを活用したり、新しい知識をスタッフ全体が共有できる場をつくる		
経営管理能力	利用者獲得	計画的営業戦略を策定し、関係機関と連携して利用者獲得を推進し、サービス品質を強みとする組織文化を醸成する		
	目標共有	利用者数・在宅看取り件数等の具体的数値目標を設定し、月次の収支状況を把握・共有する		
	経営的視点	研修予算を確保し、損益分岐点と訪問看護報酬を把握したうえで、補助金・助成金の情報収集と対策を行う		
地域連携能力		地域の同職種・多職種とのつながりをもつ		
		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・介護報酬などの制度改正を把握するとともに、既存の制度を活用する		
		既存データに基づき地区特性を把握し、日本の医療・福祉政策の動向を踏まえた分析を行う		
		行政や関係機関と顔の見える関係作りを行う		
危機管理能力		安全に訪問できるように、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・問題発生時には優先度を判断して対応し、報告・原因分析と再発防止策を検討する		
		スタッフの身を守るために必要と判断した場合、複数人での訪問や計画解除等、必要な対策を講じる		
		災害に備え、事業所および周辺事業所と連携するためのBCPを策定し、スタッフに周知する		
		クレームおよびハラスメントへの対応体制を整備し、困難事例に適切に対処する		
		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		
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、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り、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 簡易版 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)	
ドメイン	CDP2 (簡易版)		自己評価	他者評価
	分類	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	専門職の倫理綱領と効果的・効率的な看護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	スタッフの満足度向上に向けた改善策を検討し、必要に応じて就業規則を検討する		
	事業所づくり	事業所が所在する地域でどのような役割期待を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		
		コーチング・ファシリテーションの技術を活用する		
		スタッフのキャリアビジョンに向けて能力や可能性を発揮する機会をつくる		
		次期管理者に適した人材に着目する		
		地域のスペシャリストや教員を教育に活用する		
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	売上予測を踏まえて適切な人員配置を行い、社会保障・福祉制度を理解し活用する		
	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・多職種とネットワークを構築し、課題解決に取り組む		
		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		
		地区特性を分析し、行政と課題を共有する		
		慣習にとらわれず制度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できる		
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		自身を客観視し、強みとストレスの影響に気づき、対処・コントロールする方策を持つ		
研究能力		スタッフの研究活動を支援し、研究知見を事業所の管理・運営に活用する		
		実践報告や事例検討を積極的に行っている		

## 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 簡易版 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)	
ドメイン	CDP3 (簡易版)		自己評価	他者評価
	分類	項目		
組織管理能力	理念	事業所の理念・ミッション・ビジョン・バリューを明確に示し、スタッフの理解を促進している		
	職業倫理	専門職の倫理綱領と看護方針を常に意識できる仕組みを整備する		
	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		
		利用者の満足度の課題について、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り、知識・分析力を身に付けるために自己研鑽している		
		数年先の売上予測を行い、必要時には資金調達を実行する		
		他事業所と差別化ができるように、自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		
	地域の貢献	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、事業所内外の専門職や多職種を巻き込み、地域全体で課題解決に取り組む		
		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		データに基づき地区特性と課題を分析し、論理的に戦略を立案する		
		課題解決に向けて地域住民・関係者・行政と連携し、円滑なコミュニケーションを図り、協働する		
		新たなケアサービスや訪問看護の価値を創出し、実装および政策提案につなげる		
危機管理能力		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		
自己統制能力		自身のストレスコントロールを行う		
研究能力		研究者とともに研究成果を学会発表する		