

第3回検討会 03/12/24

資料1 参考資料

日本赤十字社医療センターの概要と教育計画

日本赤十字社医療センター

看護師 齋藤水誉

病院の基本理念・基本方針・受診者の権利と責任

病院の基本理念

赤十字精神 『人道・博愛』 の実践



『人道・博愛』の赤十字精神を行動の原点として
治療のみならず
健康づくりから
より健やかな生涯生活の維持まで
トータルでの支援サービスを提供します

病院の基本方針

- (1) 保健・医療・福祉ネットワークを基盤にした地域医療連携の推進に努めます
- (2) 高度な先進医療施設を目指します
- (3) 24時間365日対応できる救急医療の充実に努めます
- (4) 心のかよった、まごころ医療、まごころ看護サービスを提供します
- (5) 災禍に苦しむ人々への救護・救援体制を確保します
- (6) 教育研修施設として、医療人の生涯育成に寄与します

受診者の権利と責任

受診される皆さまの権利の尊重

日赤医療センターは、受診される皆さまに次のような権利を尊重した医療を提供します

- 1 最善にして公正な医療を受ける権利
- 2 個人の尊厳が守られる権利
- 3 個人のプライバシーが保障される権利
- 4 診療に必要な医療上の情報、説明を受ける権利
- 5 自らの意思に基づき医療行為を選択する権利

受診される皆さまに守っていただく事項

- 1 ご自身の健康状態、診療中に生じた変化、その他健康に関する詳細な情報を医師や看護師等にお知らせください
- 2 治療や検査などの医療行為については、自ら理解し、納得したうえで医師や看護師等の指示に従ってお受けください
- 3 病院内では、他人の迷惑にならないように静粛を保ち、他の受診者には思いやりのある態度で接してください
- 4 医療費の支払い請求を受けたときは、速やかに対応してください
- 5 その他病院内の秩序を守るために、診療に関する当センターの規則に従ってください

日本赤十字社医療センター概要

平成15年4月1日現在

I 沿革

(日本赤十字社中央病院)	
1886年(明治19年)11月	博愛社病院開設(麹町区飯田町)
1887年(" 20年) 5月	日本赤十字社病院と改称
1890年(" 23年) 4月	救護看護婦生徒養成開始
1891年(" 24年) 5月	現在地(渋谷区広尾)に病院新築移転
1941年(昭和16年) 1月	日本赤十字社中央病院と改称
(日本赤十字社産院)	
1922年(大正11年) 5月	日本赤十字社産院を開設、附属産婆養成所併設
1948年(昭和23年) 4月	産婆養成所を日本赤十字社助産婦学校と改称
" " 7月	附属乳児院を併設
(日本赤十字社医療センター)	
1972年(昭和47年)11月	日本赤十字社産院と日本赤十字社中央病院を統合、 日本赤十字社医療センターとなる。
1975年(" 50年) 9月	新病院新築落成

II 診療内容

病床数	一般 913床 結核 50床 計 963床
診療科目	内科、神経内科、呼吸器科、循環器科、消化器科、外科、心臓血管外科、呼吸器外科、小児外科、整形外科、脳神経外科、精神科、小児科、産科、婦人科、皮膚科、泌尿器科、眼科、耳鼻咽喉科、緩和ケア科、放射線科、麻酔科、集中治療科、リハビリテーション科
その他	救急部、人工透析、未熟児室(NICU)、MFICU、ICU、CCU、PCU、輸血室、内視鏡室、検査部、病理部、臨床工学室、健康管理センター(成人保健、小児保健、母子保健)、総合医療相談室、国際医療救援部

取扱患者数(平成14年4月～同15年3月)

外来患者延数	456,411人	1日平均	1,870.5人
	(内 32.9% 神内 3.3% 精 4.6% 児 8.4% 外 10.1% 児外 1.1% 整 7.0% 脳 3.4% 眼 5.9% 耳 4.6% 皮 5.0% 泌 2.4% 産 5.9% 婦 4.7% 放 0.6% 麻 0.2%)		
	(再掲、救急患者数 25,234人 1日平均 69.1人 救急車 7,006台)		
主婦検診	927人	小児保健	15,440人
一日ドック	2,932人	事業所検診	3,232人
	身体検査	4,017人	カウンセリング 1,026件

入院患者延数	267,144人	1日平均	731.9人
	(内 36.7% 神内 3.7% 児 11.6% 外 14.6% 児外 1.7% 整 5.5% 脳 5.8% 眼 1.6% 耳 0.9% 皮 0.7% 泌 1.4% 産 12.6% 婦 3.1%)		
分娩数	1,945件	1日平均	5.3件
人間ドック	1,875人(別掲)	未熟児	20,075人(再掲)

職員数	医師 166人	含専修医16人	看護職 674人(除助手)
<small>附属乳児院、助産婦学校を含む</small>		研修医31人	医療技師 112人
平成15年4月1日現在	薬剤師 36人		計 1,214人
	その他 226人		(他 臨時・パート、非常勤 97人)

IV その他

附属施設

- 1) 乳児院(収容定員70名)
- 2) 日本赤十字社助産師学校(定員40名 修業1年)(学校長は、日赤医療センター院長兼務)

同一構内施設

- 1) 日本赤十字看護大学 定員 200名(修業4年)(学校法人 日本赤十字学園)
併設看護大学院修士課程2年(各定員15名)、博士課程3年(各定員5名)
- 2) 日本赤十字社幹部看護師研修センター
- 3) 東京都赤十字血液センター

看護部の理念及び目標

理 念

私たちは、その人が健康に生きる力を引き出すことを支援し、看護の独自性を追究し、創造性の高い看護を提供します。

<用語の定義>

健 康

単に「病気ではない」というのみでなく、身体的・精神的・社会的に均衡を保ちその人に適した生活を送っている状態。

生きる力

その時点で、その人が持つ健康を維持・促進する力を示す。

看護の独自性

その人との相互作用によって、その人の生活の質を高めていくこと。

創造性の高い看護

既存の体系にとらわれず、時代の変化に柔軟に対応し、新しい発想を持って取り組んでいくこと。

方 針

- 1 赤十字の理念に基づいた看護を提供します。
- 2 他部門と協働し、安全で快適な病院環境を提供します。
- 3 チーム医療において、その人の生活に主眼を置いたコーディネーターの役割を発揮します。
- 4 看護者としての人間性を高め、自己の能力を開発します。
- 5 看護の可能性を追究し、変革にチャレンジします。

図1. 看護職員職種構成

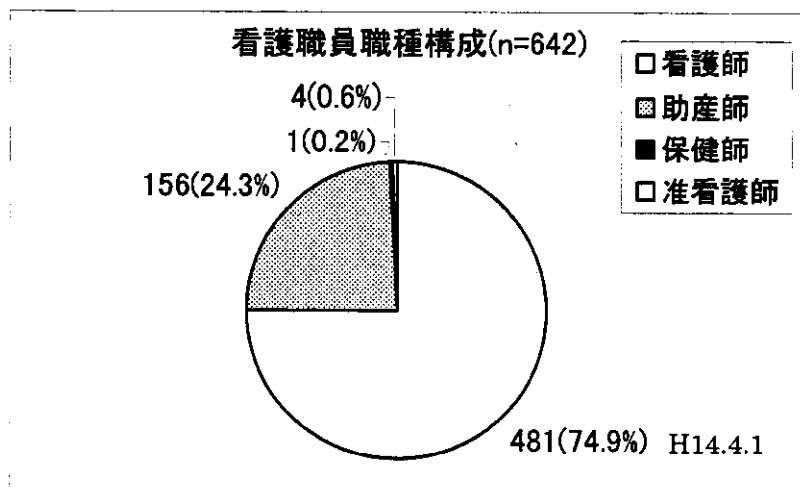


図2. 平成14年度新採用者の職種構成

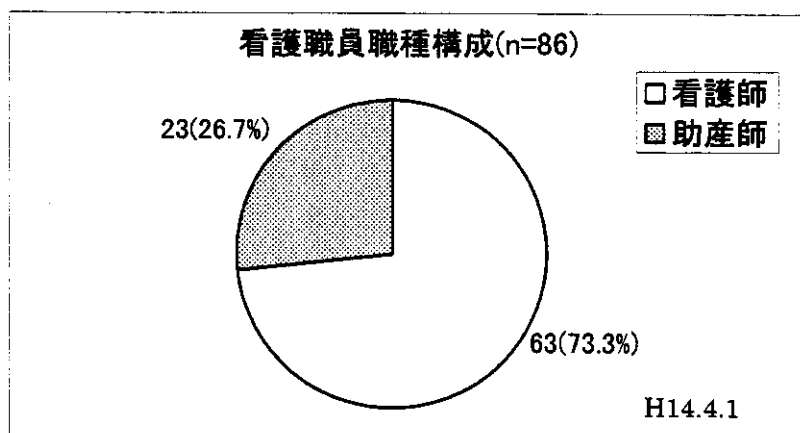


図3. 平成14年度新採用者の新卒・既卒者割合

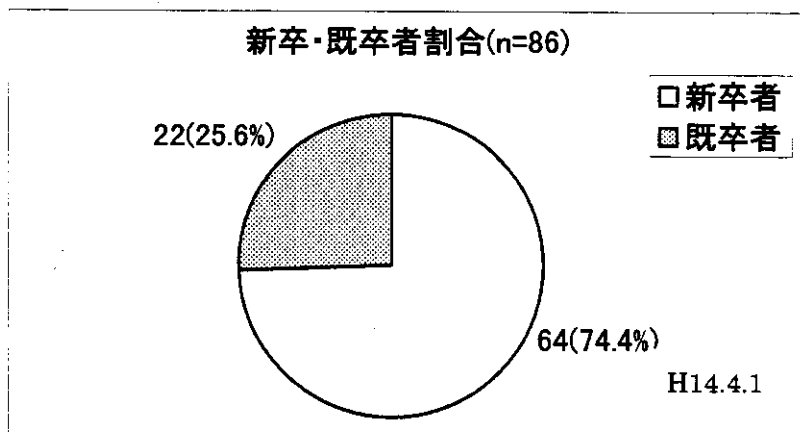


図4. 平成14年度新採用者の看護基礎教育課程

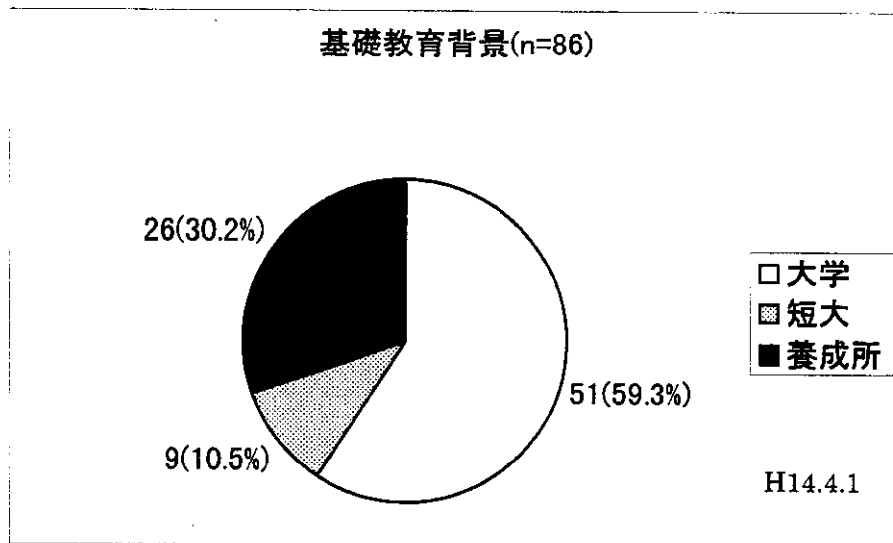


図5. 全看護職員の看護基礎教育課程

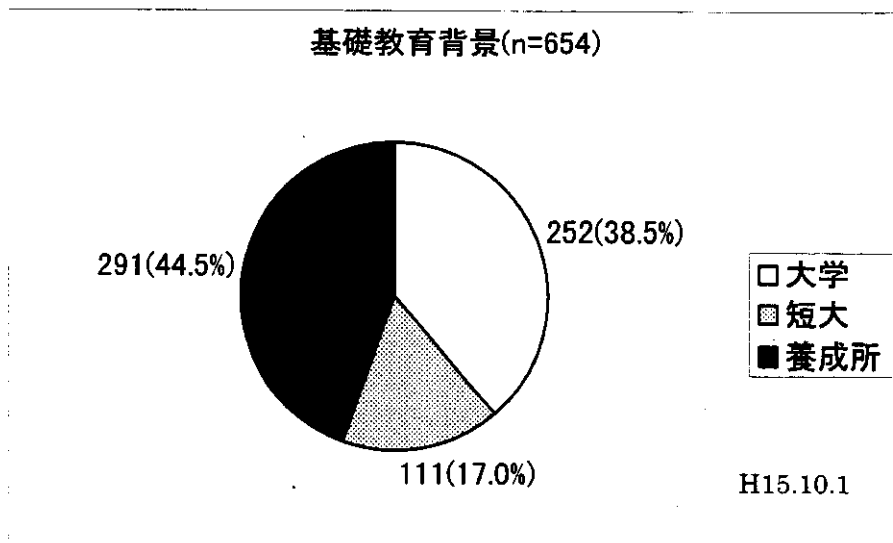


表1. 看護職員離職者数と離職率（年次推移）

年度	全看護師実数 (%)
平成10年度	98 (14.9)
平成11年度	83 (13.0)
平成12年度	94 (14.2)
平成13年度	86 (13.3)
平成14年度	84 (12.9)

看護部の教育について

I 教育の目的

看護部の理念を実現するために、看護補助者を含めた看護職員の能力開発を支援し、優れた人材を育成する。

II 教育の目標（日本赤十字社医療センターにおける期待される看護職像）

1. 看護専門職として、看護の実践力、教育力、研究力、管理力を自ら高めていくことができる
2. 赤十字の職員として、人々の尊厳を守るために行動できる
3. 組織の一員として、病院経営に参画できる

III 教育方針

1. 看護職員が立てたキャリアアップ計画を大切にす
2. 患者中心の視点で、自律的に思考・判断・行動できるプライマリーナースとしての態度を養う
3. 学習方法としてOJT（On the Job Training：職場内教育）を重視する
4. 優れた臨床実践モデルとなるリーダーの育成を推進する
5. あらゆる能力レベルや専門領域に応じた学習の機会を提供する

IV 院内教育の構成

1. OJT…A
2. Off-JT（Off the Job Training：職場外教育）
 - 1) 看護部が年間計画に基づいて主催する院内研修プログラム…B
 - 2) 各職場が主催する院内研修プログラム…C
 - 3) 看護職有志が主催する院内研修プログラム…D
3. その他

V 院内教育の企画と運営

院内教育のうち、上記A・Cについては、「キャリア開発ラダー」および「プライマリーナース育成のための教育計画」に基づいて、各看護単位が企画・実施する。

また、上記Dについては、看護職のニーズに基づいて適当なりソースナースが自発的に企画し、実施・評価する。

院内教育の全体は、看護部（教育企画室）がその統合をする。すなわち、看護部の年度目標に基づき院内研修プログラム（上記B）の大枠を決定し、研修プロジェクトチームの募集・調整等を行う。また、「教育に関する懇談会」を主催し、各職場における院内教育の実施状況および問題・課題等の査定を行って院内教育全体を評価し、次年度以降の教育の方向性を修正する。

研修プロジェクトチームは、看護師長・係長・スタッフナースを問わず、自発的に申し出た者がメンバーとなる。

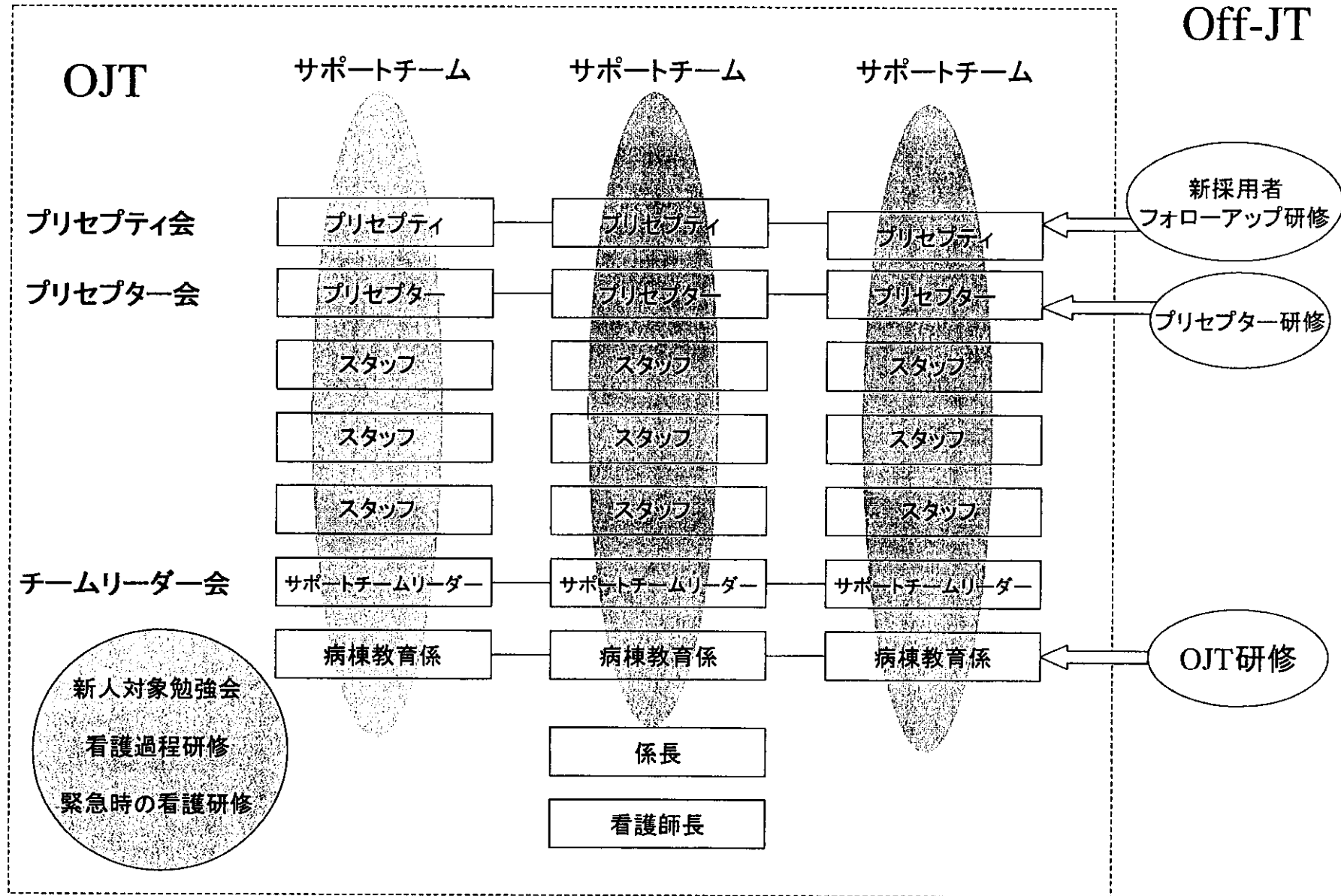
VI 看護職員の能力評価について

「キャリア開発ラダー」および「プライマリーナース育成のための教育計画」を評価の指標とする。

VII 院内における学習資源

1. 各専門領域におけるリソースナース（認定看護師など）
2. 各専門領域に関連した医師、その他のコメディカル
3. 日本赤十字社医療センター図書室
4. 日本赤十字看護大学図書館（閲覧のみ）
5. 看護研修室（ベッド、看護用具、ビデオ設備等が常備）
6. 各種ビデオ教材
7. パーソナルコンピュータ（Windows 98' /98' Me/2000, 一太郎10, Word, Excel, Power Point）
8. 各種プレゼンテーション機材（OHP, スライドプロジェクタ, 液晶プロジェクタ, デジタルカメラ）

新人のサポートシステムとOff-JT研修



平成 15 年度 院内集合研修計画

領域	研修名	対象	時期	時間数	ねらい	対象レベル(参考)※	担当者	備考
	新採用者研修	平成 15 年 4 月新採用の看護職 約 90 名	6 月上旬	1 日間 (2 日程)	1) 新卒業看護職の職場適応をたすける 2) 新しい職場環境における有経験新採用看護職 の個々の能力発揮をたすける 3) サービス提供者としての自覚を養う	レベル 0	教育企画室	☆
			11 月	2 時間 (2 日程)				一部☆
看護実践	看護のための フィジカルヘルプ	臨床経験 3 年目以上の看護職	6 月～11 月	1 単位 1.5 時間 (単位制) 10 回	看護職の臨床看護判断能力を高める	レベル I 以上	関連病棟 (部署) が単元を担当	☆
	看護と倫理	すべての看護職	10 月～11 月	4 時間×3 回 (シリーズ)	看護ケアに関連する倫理的感性を磨く	レベル II 以上	看護師長プロジェクトチーム	☆
看護教育 (OJT)	プリセプター研修	平成 16 年度のプリセプター予定者 60 名	2 月	4 時間	プリセプターの指導能力を高め、職場の指導体制 を整える	レベル I 以上	研修プロジェクトチーム	☆
	プリセプター研修 フォローアップ	平成 15 年度のプリセプター 60 名	7 月	4 時間				☆
	研修「後輩指導」	職場の教育担当者(予定者を除く)	10 月	8 時間	OJT を理解し、後輩を成長のプロセスで捉える ことができる	レベル II 以上	教育企画室	☆
	リーダーシップ研修▲	職場のリーダーとなる看護職約 30 名	9 月～平成 17 年 1 月	計 34 時間 2～4 時間×9 回 (シリーズ)	職場のリーダーを育成する	レベル II 以上	係長・看護師長プロジェクトチーム	☆ 一部☆
	リーダーシップ研修 フォローアップ	平成 14 年度リーダーシップ研修受 講者 19 名	12 月	4 時間				教育企画室
	研修担当者研修	研修プロジェクトチーム	5 月～7 月	2 時間×5 回 (シリーズ)	効果的な院内教育を実践するための指導者を育 成する	レベル II 以上	教育企画室	☆
看護管理	看護と経営	すべての看護職	7 月	1.5 時間×3	看護管理および病院経営に対する関心を高める	レベル I 以上	研修プロジェクトチーム	☆
	医療経済と看護	すべての看護職	10 月	1.5 時間×2		レベル II 以上	係長・看護師長プロジェクトチーム	
救護員 コース	赤十字救護員 基礎研修 I Δ	臨床経験 2 年目の看護職	11 月	7 時間	赤十字救護員の基礎をつくる	レベル I～II	研修プロジェクトチーム	☆ @
	赤十字救護員 基礎研修 II Δ	1) 臨床経験 3 年以上の看護職 2) 初めて救護員になる看護職	9 月～10 月	14 時間	赤十字救護員を育成する	レベル II～III	研修プロジェクトチーム 社会課	☆ @
	赤十字の今▲Δ	すべての看護職	10 月	2 時間	赤十字運動の理解を深め、その実践者としての意 識を高める		社会課 教育企画室	☆
	赤十字の基本原則と 国際人道法セミナーΔ	すべての看護職	5 月～6 月	2 時間×2	国際人道法の普及に寄与する		教育企画室	☆ @
看護 補助者	看護補助者研修	看護助手・クラーク約 100 名	10 月	2 時間 (2 日程)	看護チームの一員として意欲的・創造的な能力発 揮をたすける		研修プロジェクトチーム	☆
看護研究	看護研究発表会	すべての看護職	7 月・1 月	各 4 時間	臨床における看護研究を推進する		看護研究推進グループ	☆

☆ 勤務時間内に実施する研修、★勤務時間外に実施する研修、@全課程終了後認定証を授与する研修 ※ キャリア開発ラダーによる

▲リーダーシップ研修受講者は、「赤十字の今」「医療経済と看護」の受講を必須とする

▲Δ赤十字救護員認定のためには、「赤十字の今」および「赤十字の基本原則と国際人道法セミナー」受講を必須とする

その他オリエンテーション

看護教育 (学生指導)	臨床指導者向けエンテ ンシ	対象：今年度初めての臨床指導 者となる者	時期： 6 月中旬	時間数： 2 時間	ねらい：職場の臨床指導者の役割を確認し、実 習指導に臨む準備をする	対象レベル(参考) レベル II～III	担当者：臨床指導リーダーズ	備考：☆
----------------	------------------	-------------------------	--------------	--------------	--------------------------------------	-------------------------	---------------	------

平成14年度 院内集合研修計画

領域	研修名	対象	時期	時間数	ねらい	対象レベル(参考) ※	担当者	備考
	新採用者研修	平成13年4月新採用の看護職 約80名	6月中旬	2日間(2日程) (宿泊研修)	1)新卒業看護職の職場適応をたすける 2)新しい職場環境における有経験新採用看護職の 個々の能力発揮をたすける	レベル0	看護管理室	☆
看護実践	看護のための フィジカルアセスメント	臨床経験3年目以上の看護職 約30名	9月~11月	1.5時間×9回 (13.5時間)	看護職の臨床看護判断能力を高める	レベルⅡ以上	関連病棟(部署)が単元を担当	★ @
看護教育 (OJT)	リーダーシップ研修▲	職場のリーダーとして期待される看護職 約30名	9月~1月	計30時間 (2~4h×10回)	職場のリーダーを育成する	レベルⅢ以上	看護管理室	★一部☆ @
	OJT研修	職場の教育担当者	1月	8時間	職場の教育環境を整える	レベルⅢ以上	教育企画室	
	フリップ研修	平成15年度のフリップ研修60名	2月	4時間	新卒業者指導担当者の指導能力を高め、次年度に おける職場の指導体制を整える	レベルⅡ	研修プロジェクトチーム	
フリップ研修 フォローアップ	平成14年度のフリップ研修60名	7月	4時間					
看護教育 (学生指導)	臨床指導研修	今年度はじめて臨床指導者になるもの	6月 12月	0.5日 0.5日	職場の臨床指導能力を高める	レベルⅡ~Ⅲ	臨床指導リーダー	☆
	臨床指導者 認定コース	1)臨床経験5年目以上の看護職 2)臨床指導の認定を受けようとする者	隔年開催 (今年度閉講)	35時間	臨床指導の質を高める	レベルⅢ以上	看護管理室 日赤看護大学教員代表	★ @
看護管理	入門 看護と経営	すべての看護職	7月	1.5時間×3	看護管理および病院経営に対する関心を高める	レベルⅡ以上	研修プロジェクトチーム	★
	婦長・係長研修	婦長・係長・係長代行	11月	8時間(2日程)	中間・初級管理者としての能力を高め、病院経営 に積極的に参画する		看護管理室	★
救護員 コース	赤十字救護員 基礎研修Ⅰ△	臨床経験2年目以上の看護職	11~12月	6時間	赤十字救護員の基礎をつくる	レベルⅠ~Ⅱ		
	赤十字救護員 基礎研修Ⅱ△	1)臨床経験4年目以上の看護職 2)初めて救護員になる看護職	9月	14時間	赤十字救護員を育成する	レベルⅡ~Ⅲ	研修プロジェクトチーム 社会課	☆ @
	赤十字救護員 研修フォローアップ△	平成13年度赤十字救護員研修基礎 研修の修了者	7月	4時間				
	赤十字の今▲△	すべての看護職	11月	2時間	赤十字運動の理解を深め、「21世紀に向けた総 合戦略」の実践者としての意識を高める		社会課 教育企画室	★
	赤十字の基本原則と国 際人道法セミナー△	すべての看護職	12月	2時間×2	国際人道法の普及に寄与する		教育企画室	★ @
看護 補助者 コース	看護補助者研修 (初級)	平成13,14年度新採用の看護助手・ クラーク	今年度保留	計14時間	看護チームの一員として必要な知識・技能を身に つける		看護管理室	☆
	看護補助者研修	看護助手・クラーク約100名	11月	2時間(2日程)	看護チームの一員として意欲的・創造的な能力発 揮をたすける		看護管理室	☆
看護研究	看護研究発表会	すべての看護職	7月・1月	各3時間	臨床における看護研究を推進する		看護研究推進グループ	★

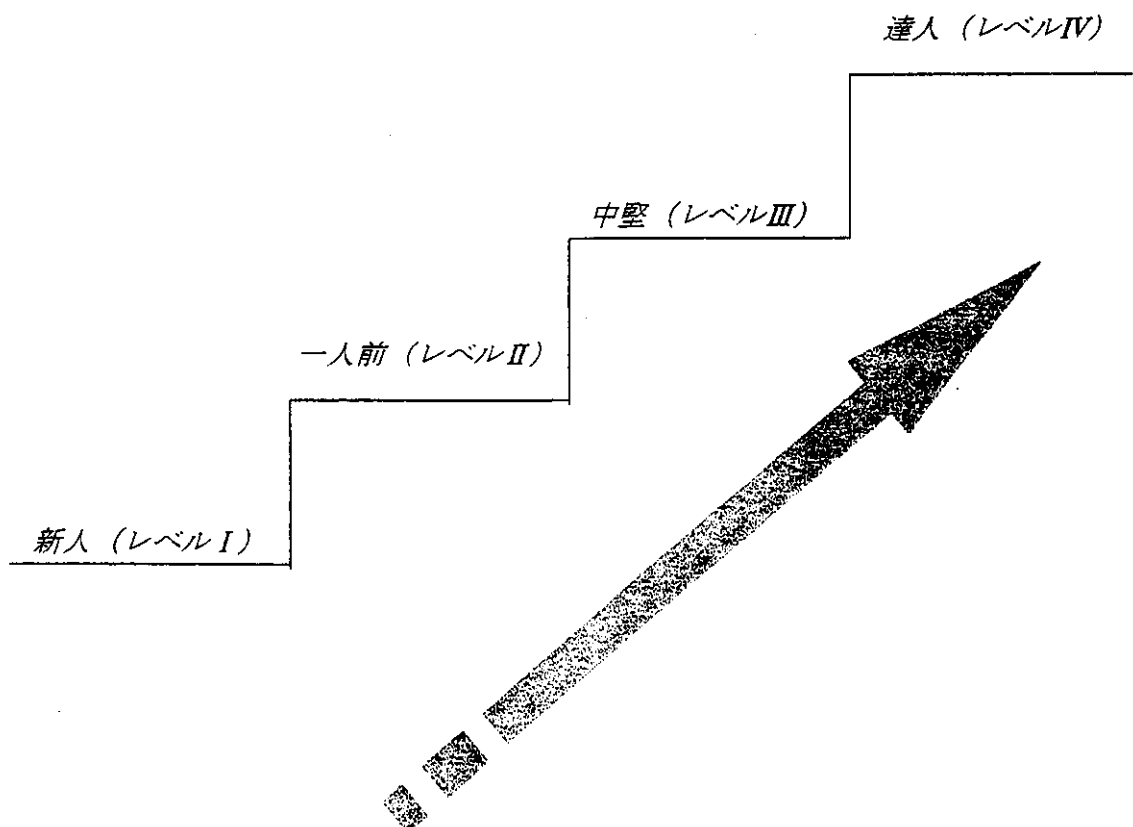
☆ 勤務時間内に実施する研修、★勤務時間外に実施する研修、@全課程終了後認定証を授与する研修 ※ キャリア開発ラダーによる

▲リーダー研修受講者は、「赤十字の今」「看護と経営」の受講を必須とする

▲△赤十字救護員認定のためには、「赤十字の今」および「赤十字の基本原則と国際人道法セミナー」受講を必須とする

キャリア開発ラダーとは？

- 臨床実践能力の評価は、「ベナー看護論」に基づいて設定しています。ベナーは、臨床看護師の実践能力の獲得についての研究を行い、その過程には、「初心者」「新人」「一人前」「中堅」「達人」の5つの段階があるとしています。ここで、「初心者」は看護学生に該当することから、それ以外の4つの段階をそれぞれ「レベルⅠ」から「レベルⅣ」まで設定しています。
- また、キャリア開発ラダーでは、上記の「臨床実践能力」だけでなく「管理」「教育」「研究」についての指標も提示しています。これは、臨床実践の延長線上にはこれらの分野が必然的に位置づけられ、当センターの看護職にはこれらの領域を視野にいれた活動が期待されるからです。
- キャリア開発ラダーは、看護職がそれぞれの「看護」、「キャリア」を振り返り、自分なりの目標をもつことを目的に作成されています。審査は、同僚評価を中心にしています。レベルⅠ及びⅡは各職場内での審査、レベルⅢ及びⅣの審査にはキャリア開発ラダー認定委員会のメンバーも加わります。審査・認定は随時行われます。日頃の看護ケア、それぞれの活動をお互いに認め合う機会を大切にし、自分の目標に向かって進みたいですね。



キャリア開発ラダーを導入する意義

これまで、当センターでは教育検討委員会などを通して看護職員の継続教育について検討してきました。また、いくつかの調査から、多くの看護職員が臨床実践でのキャリアアップについての意識が高いことが明らかになりました。

看護職者としてのキャリア開発の方向は様々です。また、看護職員が各自の計画に基づいてキャリアアップしている現状を考えると、看護職員がそれぞれの目的に向かってすすむことのできるエンカレッジシステムを確立することが必要です。

今回作成したキャリア開発ラダーでは、看護実践、管理、教育、研究の領域から評価を行い、それぞれのレベルに応じたキャリア開発の指標を明示しています。レベルの評価には同僚評価を取り入れています。これは、日々の看護ケアやそれぞれの目標への取組みに対して、上司のみならず同僚からの評価を得ることで、より多面的なフィードバックを得る機会になるといわれています。

キャリア開発ラダーは、看護職員の処遇とは直接結びついていませんが、研修、卒後教育への参加の指標とすることにより、看護職員個々の生涯教育を支えるエンカレッジ（励まし、勇気づけ）システムとしてのキャリア開発ラダーが有効に機能するものと思われま

同僚評価について

同僚評価は多面的な評価とフィードバックが同時に本人に出来るという利点があり、本人のモチベーションを高めるためのシステムとしても有効な方法と考えられています。

同僚評価にあたっては下記の事項をふまえて実施していくようにします。

同僚評価の心得

- できるだけ到達可能な目標を明示する。
- きめ細かく正確な評価を返す。
- 注意すべきことは注意するが、うまくできたことを認めそれを伝えることを心がける。その看護師のケアで対象者が喜んでいた時にはそのことを伝えるなど、肯定的な評価を与えることを忘れないようにする（ポジティブフィードバック）。

同僚とは

ここでいう同僚とは、直属の看護師長、係長以外のスタッフナースをさします。よって「同じ経歴年数」の者のみを指すものではありません。

キャリア開発ラダーと評価様式

1. 各レベルに準じ審査書類を準備する				
レベル	レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ
認定申請書【様式7-1】・同僚評価申し込み用紙【様式7-2】・資質についての評価表【様式10】 キャリア開発ラダー評価表【様式14】				
実践	実践に関する事例紹介レポート【様式8】			
管理	申請条件として、看護・検査・管理に関する共通チェックリストと専門領域チェックリストを位置づけ★（全項目A以上）	管理に関するチェックリスト 【様式12】	病棟内の業務改善に関するレポート 【様式13】	病棟管理に関するレポート 【様式13】
【個人研修ファイル 様式6】				
教育	教育に関するチェックリスト 【様式9】	学生指導・後輩看護職の指導に関するレポート 【様式11】		後輩看護職の教育に関する相談レポート 【様式11】
【個人研修ファイル 様式6】				
研究	院内看護研究発表会への参加、または、学会・研究会参加 【様式7-1】【個人研修ファイル様式4・5】			
		研究テーマ並びに研究計画書作成の情報収集・相談	看護研究発表・実践報告の投稿	研究指導・推進の実績上記に加え 【個人研修ファイル 様式6】
自己研鑽	研修・勉強会参加の記録【個人研修ファイル様式2・3】			
----- 【様式10】				
2. 所属看護師長に申請する			2. 認定委員会に申請する	
3. 同僚評価者の決定				
4. 評価日の決定（審査書類のコピーを同僚評価会参加者に事前配付）				
5. 同僚評価会				
6. キャリア開発ラダー認定委員会による認定				
7. キャリア開発ラダー認定委員長である看護部長より認定証の交付				

★レベルⅠの管理の評価は、『看護・検査・管理に関する共通チェックリスト(申請レベルⅠ)』と各職場の『専門領域チェックリスト(レベルⅠ)』の双方を持って行う。

	レベルI	レベルII	レベルIII	レベルIV
看護実践	知識 <ul style="list-style-type: none"> <理論的知識> <ul style="list-style-type: none"> ● 日常のケアに必要な基礎的知識 (V.S.検査値などの正常値、解剖生理一般論など) を活用できる <実践的知識> <ul style="list-style-type: none"> ● 助言を受けながら、日常の体験の中から気づき、学ぶとする 	知識 <ul style="list-style-type: none"> <理論的知識> <ul style="list-style-type: none"> ● 専門領域における知識を深め、活用できる <実践的知識> <ul style="list-style-type: none"> ● 過去の体験を応用できる ● 対象の個性性を考慮できる ● 経験によって視点が広がる 	知識 <ul style="list-style-type: none"> <理論的知識> <ul style="list-style-type: none"> ● 身体的、精神的、社会的知識を総合して活用できる ● 状況に応じて知識を活用・応用できる <実践的知識> <ul style="list-style-type: none"> ● 一連の流れの中で、対象に現在起こっていることを瞬時に把握できる ● 経験を吸収・再構築し、積極的に適用しようとする 	知識 <ul style="list-style-type: none"> ● さまざまな知識を動員して状況を総合的に見ることが出来る ● 知識を総合的に使い、さらに新しい知識として発展させることができる
	判断 <ul style="list-style-type: none"> ● ガイドラインやマニュアルに基づいて対応できる ● 指導を受けながら優先度を決定できる ● 時間をかければ自力で判断することもできる 	判断 <ul style="list-style-type: none"> ● 状況を多面的・分析的に把握できる ● 自力で優先度を決定できる ● 予測不可能な場面 (患者の急変など) にも可能な範囲で対応し判断できる ● 対象を多面的・分析的に理解できる 	判断 <ul style="list-style-type: none"> ● 状況や対象を全体的・包括的に捉え、変化を予測できる ● 独自の意思決定の基準を持っている ● 個性性を重視した柔軟な対応ができる ● 状況にかかわる自分の心の動きを察知することができる 	判断 <ul style="list-style-type: none"> ● 状況の全体を瞬時に直観的に捉えることができる ● 判断と行為が同時に進行する ● 起こりうる問題領域に絞って、注意を集中することができる ● あらゆる側面から対象を捉えた上での行為を導くことができる ● 枠にとられず、卓越した自己裁量を活用する
	行為 <ul style="list-style-type: none"> ● ガイドラインやマニュアルに沿った行為ができる ● 指導を受けながら新しいことを身につけようとする ● 対象のニーズに目を向けようとする ● 時間をかければ適切な行動をとることができる 	行為 <ul style="list-style-type: none"> ● 対象の反応によりニーズを把握し、それに応えようとする ● 融通性やスピードには欠けるが、多くの偶発的な出来事に対処できる 	行為 <ul style="list-style-type: none"> ● 対象の顕在的・潜在的ニーズを把握し、それに合わせて工夫する ● 偶発的な出来事に対して速やかに対応できる 	行為 <ul style="list-style-type: none"> ● 直観的に行為を選択する ● 状況や対象に合わせて行為を工夫し創造する ● 偶発的な出来事に対して速やかに対応しつつ、派生する問題を予測して行動できる
	行為の結果 <ul style="list-style-type: none"> ● 誠意ある行為によって、対象者が満足することがある ● 指導を受ければ、問題解決することがある ● 行為することで小さな満足を得ることがある 	行為の結果 <ul style="list-style-type: none"> ● 対象のニーズをおおむね充足することができる ● 時に失敗することはあるが、問題解決できる ● 行為を通して満足を得ることができる 	行為の結果 <ul style="list-style-type: none"> ● 対象の複雑なニーズを充足することができる ● 臨機応変に問題解決ができる (失敗の前に修正できる) ● 不満足感を次のステップとして前向きに処理できる 	行為の結果 <ul style="list-style-type: none"> ● 当然の帰結として、ごく自然な満足感がある ● 対象の気づいていないニーズを明らかにし、充足することができる
管理	職場 <ul style="list-style-type: none"> ● 職場の概要について知っている ● チームメンバーとしての役割を発揮できる ● 病院の理念を知っている ● 自己の健康管理に気をを使う 	職場 <ul style="list-style-type: none"> ● 職場の環境や物品に気を配り、問題を提示できる ● 係の活動を通して、職場の活性化の一端を担う ● 日常の業務が円滑にすすむようリーダーシップを発揮できる ● 赤十字運動に基づいた病院経営に関心を持つ ● 自己の健康管理法を身につける 	職場 <ul style="list-style-type: none"> ● 職場の目標達成に向けて活動を推進する ● 職場のリーダーとしてリーダーシップを発揮できる ● 赤十字の使命を理解した上で、病院経営に積極的に参画する 	職場 <ul style="list-style-type: none"> ● 病院の理念、看護部の方針を理解しながら、看護管理上の問題の発見と解決に取り組むことができる ● 職場の目標設定に関わり、達成に向けて具体策を推進し評価できる ● スタッフ個々のキャリア開発に対して助言できる
	倫理 <ul style="list-style-type: none"> ● 「看護部の倫理規定」について知っている 	倫理 <ul style="list-style-type: none"> ● 医療/看護の倫理と現実の間のジレンマを経験し、対処に努めることができる 	倫理 <ul style="list-style-type: none"> ● 医療/看護の倫理と現実とのジレンマを客観的に考察し、対処に努めるとともに、後輩に対して助言できる 	倫理 <ul style="list-style-type: none"> ● 生命倫理と現実とのジレンマに遭遇している患者/家族の精神的苦痛を受け止め、意思決定を助けることができ、医療チーム内の調整ができる
	チーム医療 <ul style="list-style-type: none"> ● 報告・連絡・相談を実行する ● 関連各部門・他職種との連携を意識する 	チーム医療 <ul style="list-style-type: none"> ● 関連各部門・他職種の職務を理解し、情報を交換できる 	チーム医療 <ul style="list-style-type: none"> ● 関連各部門・他職種と交渉/調整できる 	チーム医療 <ul style="list-style-type: none"> ● 関連各部門との連携を強化し、協働して改革ができる
	接遇 <ul style="list-style-type: none"> ● 接遇の重要性を意識し、実践しようとする 	接遇 <ul style="list-style-type: none"> ● 接遇の本質を理解して対象に接することができる 	接遇 <ul style="list-style-type: none"> ● 職場全体の接遇の向上を推進する 	
	安全 <ul style="list-style-type: none"> ● 事故防止対策・感染対策・災害対策について7Mに沿って行動する 	安全 <ul style="list-style-type: none"> ● 事故防止対策・感染対策・災害対策について、問題を提起できる 	安全 <ul style="list-style-type: none"> ● 職場内の安全対策に関して、積極的に提案できる 	安全 <ul style="list-style-type: none"> ● リスク・マネジメントに関して深く理解し、医療紛争の本質も理解した上で、安全対策や事故処理に積極的に取り組むことができる
	病院経営 <ul style="list-style-type: none"> ● 時間と物品の使い方に関心をもつ 	病院経営 <ul style="list-style-type: none"> ● 時間や物品のコストを把握し、効率良く使うよう努める ● 診療報酬体系に関心に向け、自分たちの仕事に結び付けて考えることができる 	病院経営 <ul style="list-style-type: none"> ● 医療経済の動きに関心を持ち、病院の経営方針に協力する 	病院経営 <ul style="list-style-type: none"> ● 医療経済を理解しながら積極的に職場・看護部・病院の改革に参画する
	教育 <ul style="list-style-type: none"> ● 自己啓発のための教育環境を知っている ● 職場の教育プログラムに沿って学習する ● 看護部の教育の理念・システムを知っている ● 看護学生の実習目的・目標を知っている 	教育 <ul style="list-style-type: none"> ● 自己啓発のための教育環境を活用し、学びを伝達しようとする ● 学生や後輩の指導に関心を持ち、参画する ● 自己のキャリア開発を意識しながら積極的に、継続的に院内外の教育活動に参加する ● 援助を受けながら、職場内の勉強会の企画・運営に参画する 	教育 <ul style="list-style-type: none"> ● 学生や後輩の指導者として中心的役割を遂行する ● 自己の専門領域に関する開発プログラムを自分から探して積極的に参加し、その結果を同僚や後輩に効果的に伝達する ● 職場内の教育活動のリーダーシップをとる 	教育 <ul style="list-style-type: none"> ● 指導者を指導する ● 教育に関するコグニションをする ● 自己の専門領域に関する教育プログラムを計画・実施し、評価した結果をもとに変革する ● 看護部全体の教育活動を支援し、推進する
研究 <ul style="list-style-type: none"> ● 院内看護研究発表会、院外の学会・研究会に参加する 	研究 <ul style="list-style-type: none"> ● 日々の業務の中から研究のテーマを見出し、計画書作成のための情報収集・相談をする ● 看護研究を熱心 	研究 <ul style="list-style-type: none"> ● 協力して看護研究に取り組み、発表する ● 研究の結果を臨床に応用しようとする ● 実践の報告などを投稿する 	研究 <ul style="list-style-type: none"> ● 看護研究を中心的に進め、院内外に発表し広めようとする ● 看護研究活動を推進し、助言できる ● 専門領域の最新の看護研究を批判し、有用な結果を積極的に臨床に応用する 	