

看護部看護職員キャリアアップ評価基準

平成 25 年 4 月 1 日一部改訂

	レベル I	レベル II	レベル III	レベル IV	レベル V
経験年数	新人／3年未満	3年以上～5年	5年以上～10年未満	10年以上	管理職業務
段階内容	自立に向け指導を必要とするレベル。 看護基礎能力研修	自己学習の課題に気付き学習活動できるレベル。 専門分野研修	役割モデルとなりリーダーの役割を果たせるレベル。 エキスパート／認定・専門	組織的に広範囲な役割を果たす事ができるレベル。 管理研修／役割研修	看護部管理・施設運営に参画し役割を果たすレベル。 管理研修
実践能力	看護職としての基本姿勢と態度、社会化基礎力がある。 看護者倫理綱領、法的理解、ガイドライン等が理解できる。 指導や教育のもとで看護手順どおりの実践ができる。	実践の場面で看護手順に準じた看護が単独で提供できる。 看護過程の展開のために必要な情報収集・分析と健康問題の判断ができる。 後輩の看護実践の助言ができる。	看護実践の場面で多職種と協働した看護が提供できる。 看護実践の役割モデルとなり後輩の指導ができる。 後輩・看護学生に対して、指導・助言ができる。 倫理的問題について解決方向に向けた行動がとれる。	理論的かつ総合的知識を統合した看護実践ができる。 倫理的・看護実践知識を応用し効果的な看護ができる。 目標達成に向け、課題を明確にした管理的視点での行動がとれる。	看護部全体の能力開発、人材育成支援を行い、看護・介護の質向上に向け取り組める。 看護部方針、年間目標を立案し各部署の行動計画の進捗状況について評価する。 看護部職員定着化と活性化された職場環境が提供されているか評価できる。
管理能力	チームメンバーの役割の自覚が持て、相談・報告ができる。 組織の委員会活動がわかる。	チームメンバーシップが発揮でき、リーダーへの相談・報告ができる。 委員会活動の役割機能を理解し、活動内容に応じた行動がとれる。	リーダーシップが発揮でき、メンバー相談・報告内容に対応できる。 委員会委員として役割を果たし課題について積極的に活動できる。	医療・福祉チーム内での多職種連携、部署間連携ができるように調整できる。 メンバー能力を把握したチーム内役割分担ができる。 委員会活動内容を把握し、活動課題について検討できる。	組織の潜在的問題について予見判断をした指示・指導を行うことができる。
教育・研究	部署・院内研修会に主体的に参加できる。 自己目標・役割を意識した研修参加が主体的にできる。	先輩として後輩育成の関わりが持てる（プリセプター）。 研究メンバーの役割を果たすことができる。	施設内研修企画に参画する。 後輩指導の助言者としての役割を果たせる。 主研究者として研究課題に取り組み成果が発表できる。	倫理的感受性が高められるよう教育的役割が果たせる。 育成状況に応じた適切な人材に教育機会を与える。 研究に取り組み指導できる。	人材育成に係る課題について積極的に取り組み、職員目標管理、評価面接により課題を明確化し部署管理者にフィードバックできる。