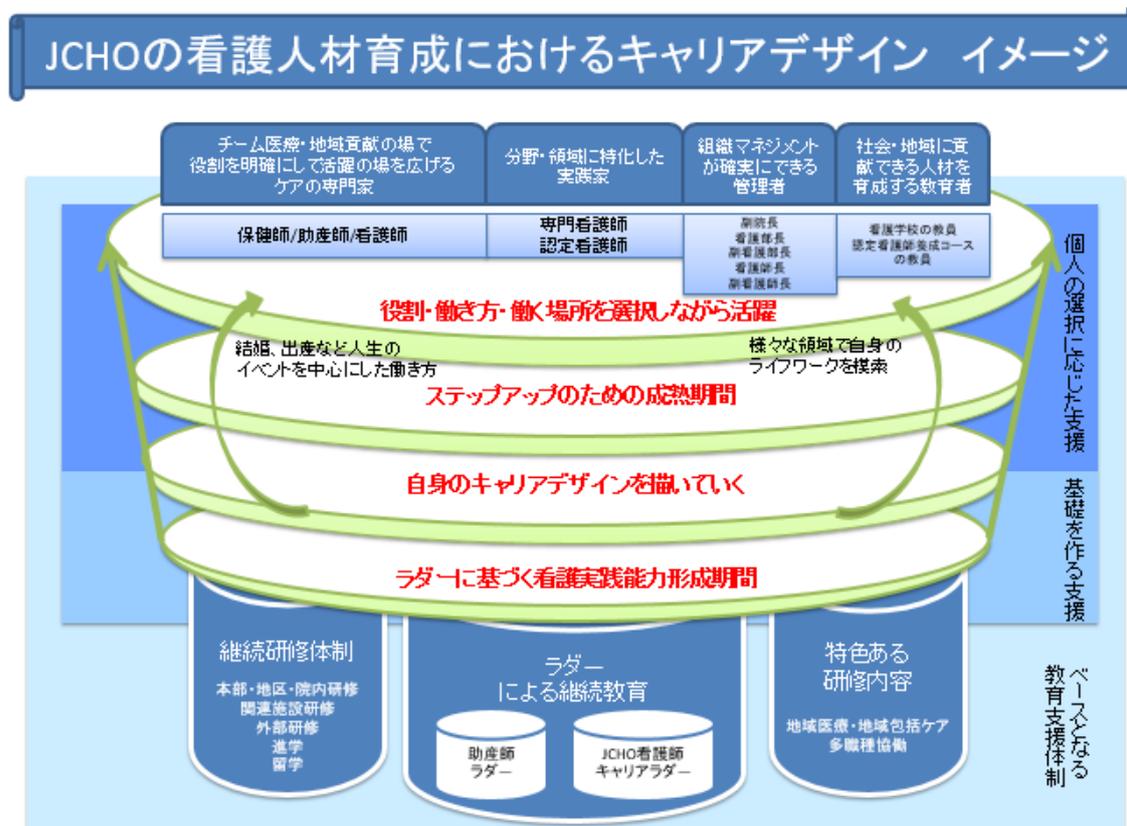


③JCHOのキャリア開発



◆JCHO 看護師キャリアラダー

JCHO では、多様な機能をもつ公的病院グループである JCHO で勤務する看護職の能力開発と、個人の目指すキャリア発達を支援するツールとして、JCHO 看護師キャリアラダーを活用しています。

JCHO の看護職に求める能力を、組織的役割遂行能力、自己教育・研究能力、看護実践能力で示しました。JCHO が習得を目指す看護実践能力は、「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」で示された 4 つの力を標準指標とし、あらゆる場所で働く看護師の継続的なキャリア発達支援を可能にします。

活用の目的

- 1) 看護職自身の成長のステップの目標
- 2) 成長をサポートする組織の責任の明確化及び教育の検討材料
- 3) 組織が個々の看護職の成長を承認するツール
- 4) JCHO 内外の施設及び部署間を異動する際の看護職の能力に合わせた目標設定と教育計画立案

- 組織的役割遂行能力
- 看護実践能力
- 自己教育・研究能力



※研修の内容は病院ごとに異なります。

◆JCHO 看護管理者マネジメントラダー

JCHO では、副看護師長から看護部長までの看護管理者のキャリア発達を支援する体制を確立し、有能な看護管理者の育成に取り組むため、看護管理者が備えるべき標準的な能力を段階別の指標として示すマネジメントラダーを活用しています。

看護管理者のマネジメントラダーの活用は、看護管理実践能力の質を保証し、組織における看護サービス提供の質の向上に寄与するとともに、昇任及び施設間を超えた異動の際の、人的資源活用における共通の参考資料となります。

JCHOの看護管理者に必要な8つのコア能力

JCHOコア能力	定義
組織管理能力	<ul style="list-style-type: none"> 組織の方針に基づき、担当部署の目標を明確にし、戦略を立てて達成する能力 組織を統括して管理・運営する能力
ケアの質評価・改善能力	<ul style="list-style-type: none"> 保健医療福祉組織におけるケアの質を継続的に評価し改善する能力
キャリア開発・人材育成能力	<ul style="list-style-type: none"> 看護職員等のキャリアニーズの把握とキャリア発達を支援し、組織の発展のためのキャリアを開発する能力
安全管理能力	<ul style="list-style-type: none"> 災害等を含む危機的状況に対し、即時に対応するとともに影響を最小限に抑えるため、組織的な安全管理体制を整備し対応する能力 事故や問題の予防・再発防止に効果的に取り組む能力
経営参画能力	<ul style="list-style-type: none"> 社会の動向を把握した上で、新たな看護を創造し展開するために、組織の経営状況を把握し、健全経営に貢献する能力
連携・協働能力	<ul style="list-style-type: none"> 対象者の尊厳を尊重した包括的・継続的な医療・介護・福祉の提供体制を整え、対象者の生活の質（QOL）の維持・向上を図るため、組織内外の多職種と連携・協働する力
倫理的意思決定能力	<ul style="list-style-type: none"> 社会的価値基準、看護者の倫理綱領を踏まえて、組織における倫理的意思決定ができる能力
政策立案能力	<ul style="list-style-type: none"> 看護の質向上のために制度・政策を活用及び立案する能力

◆専門看護師・認定看護師

JCHO では約20名の専門看護師と約400名の認定看護師が活躍しています。資格取得については、研修の受講期間を勤務として取り扱い、給与が支払われる制度があり、あなたのやる気を後押しします。

