

簡易版 CDP1段階

<p>【評価基準】 「できない」・・・1 「指示や確認がないと行動できない」・・・2 「促しがあれば行動できる」・・・3 「多少の促しは必要であるが行動できる」・・・4 「できる」・・・5 未経験項目には○を付ける</p>
--

CDP 1の管理者像：先導できるリーダー		回(月 日)	
CDP1 (簡易版)		自己	育成者
ドメイン		評価	評価
組織管理能力	<p>事業所の理念や目標を明確に示し、スタッフが共感できるように働きかけている 平常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 スタッフが公平な業務分担のもと効率よく働くことができるようシフト調整ができる 定期的にスタッフと面談し、スタッフの思い、力量、課題を把握し、魅力ある事業所づくりができる スタッフが関係法令や就業規則を順守できるように管理運営している 個人情報や財産保護のための管理ができる</p>		
人材育成能力	<p>スタッフに教育的視点でかわり能力に応じた責任・役割を与えている スタッフ各自の目標を踏まえた支援ができる スタッフ自ら気づき、自立を促すことができる 接遇について継続的にスタッフに指導できる ラダーを活用した人材育成ができる</p>		
看護ケアの質管理能力	<p>看護手順マニュアルを作成できる 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できる スタッフが作成した訪問看護計画・報告書を把握し、必要な助言ができる 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こと</p>		
経営管理能力	<p>売上げの予測を立て、地域連携室などと連携を取り計画的に利用者が獲得できる 地域連携を通して、地域貢献ができる 毎月の収支をスタッフと共有するとともに、サービス提供自体が営業活動であるとスタッフが理解できるようにしている スタッフのニーズに応じた研修が受けられるように予算を計上できる</p>		
地域連携能力	<p>地域の同職種・多職種との関係を構築できる 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）への加入の意義を知る</p>		
政策立案能力	<p>診療・介護報酬などの制度改革を把握するとともに、既存の制度を活用することができる 既存のデータをもとに、地区診断に必要な情報・データを入手できる 行政や関係機関と顔の見える関係作りができる</p>		
危機管理能力	<p>安全に移動できるように、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ことができる 事故や問題発生時、優先度と対応を判断しマネジメントすることができる 事故や問題のインシデントレポートを作成し、原因究明と再発防止策をスタッフとともに考え共有できる スタッフの身を護るために必要と判断した場合、複数人で訪問できるように調整できる 災害に備え事業所のBCPおよび周辺事業所と連携するためのBCPを策定とし、スタッフにBCPを周知している クレーム対応のマニュアルを整備でき、スタッフが対応困難なクレームに対応できるようにしている 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やスタッフが相談できるハラスメント窓口を整備できる 拘束・虐待についてスタッフが理解し、適切に対応できるようにする 感染管理ができる 保険加入などの保障対策をしている</p>		
自己統制能力	<p>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できる 相談ができ、助言をしてくれる人がいる</p>		
研究能力	<p>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ことができる</p>		

<p>【評価基準】 「できない」・・・1 「指示や確認がないと行動できない」・・・2 「促しがあれば行動できる」・・・3 「多少の促しは必要であるが行動できる」・・・4 「できる」・・・5 未経験項目には○を付ける</p>
--

CDP2の管理者像：雇用されている管理者		回(月 日)	
CDP2 (簡易版)		自己評価	他者評価
ドメイン			
組織管理能力	スタッフが事業所の理念の価値を認め、これに共感できるように働きかけている スタッフの満足度向上とともに魅力ある事業所づくりに向けて具体的な改善や取組ができる 必要に応じ就業規則の変更や調整ができる 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 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できる		
人材育成能力	コーチング・ファシリテーションの技術を活用できる 定期的にスタッフの能力の評価を行っている スタッフのキャリアビジョンに向けて能力や可能性を見出し、能力を発揮する機会を与えることができる 次期管理者に適した人材に着目できる 地域のスペシャリストや教員を教育に活用できる スタッフが日々のサービス提供自体が営業活動であることを理解し、提供する看護サービスを言語化できるようにしている		
看護ケアの質管理能力	定期的にミーティングをひらき、看護ケアの振り返りをし、看護手順マニュアルの活用や修正ができる 利用者の満足度をスタッフと共有し、改善策を話し合うことができる		
経営管理能力	既存の社会保障・社会福祉制度の知識を有し、活用することができる 事業所の目標の中に、利用者数や在宅看取り件数などの具体的な数値を入れりとともに、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		
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、課題解決に向け協働できる		
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 データを分析し、地区診断でき、行政と課題共有ができる 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	スタッフの身を護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ことができる 災害に備え、スタッフにBCPを浸透させている		
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、自己のストレングスや自己のストレスによる影響に気づき、自己コントロールする方策を持つことができる 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できる 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		

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

簡易版 CDP3段階

<p>【評価基準】 「できない」・・・1 「指示や確認がないと行動できない」・・・2 「促しがあれば行動できる」・・・3 「多少の促しは必要であるが行動できる」・・・4 「できる」・・・5 未経験項目には○を付ける</p>
--

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)	
CDP3 (簡易版)		自己評価	他者評価
ドメイン			
組織管理能力	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、全員がそこに向かえるように調整している スタッフの適性と強みに着目して権限委譲することにより、効果的・生産的なチーム構築を促進できる スタッフの満足度の課題について、改善する		
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できる 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し、今後活かすことができる 利用者の満足度の課題について、改善できる		
経営管理能力	人的（ヒト）・物的（モノ）・経済的（カネ）資源の運用計画を立案できる 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 損益分岐点を把握するとともに、数年先の売り上げ予測を立てることができる 訪問看護報酬の請求業務を熟知している 補助金・助成金について熟知し、必要時に資金の調達ができる 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 地域で期待される役割を遂行できる 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できる 先の経営を見据え、社会保障・社会福祉制度の動向を把握し、対策をたてている		
地域連携能力	地域のケアの質向上や課題解決に向けて、事業所内外のスペシャリストや多職種を巻き込みながら地域全体にアプローチできる		
政策立案能力	課題解決の戦略を考え、課題解決に向けて地域の人を巻き込むプレゼンテーションができる 課題解決に向けて利害関係者や行政と良好なコミュニケーションをとりながら連携し、協働できる データ分析を行い、論理的に地区診断ができる 慣習にとらわれず新たなケアサービスを提案し、実施可能な業種に提案できる 新たなケアサービスの必要性から訪問看護の新たな価値をつくり、政策提案ができる		
危機管理能力	スタッフの身を護るために必要と判断した場合、複数人で訪問できるように調整できる		
自己統制能力	自身のストレスコントロールができる		
研究能力	地域の教員を活用し、研究に参画し、研究者とともに成果を学会発表できる		