



# 『看護管理者の コンピテンシー・モデル』

評者・竹内 幸枝 日本赤十字社医療センター副院長兼看護部長

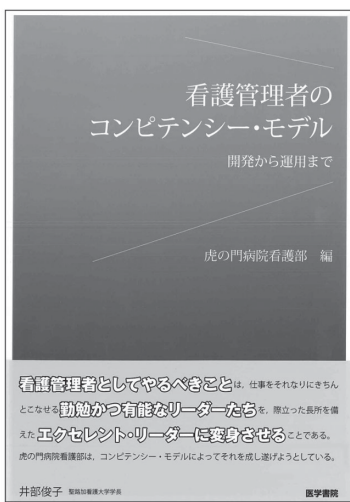
**病**院の全職員数に占める割合が多い看護職員の活動は、質の高い医療・看護サービスの提供、経営基盤の確保に大きな影響を及ぼす。職員がやりがいを感じ定着して病院の理念を実現していくために、看護部組織の柱となる看護管理者の存在は重要である。

日本赤十字社医療センターの主な診療機能の1つである周産母子・小児医療では、昨今の出産医療環境の変化により、分娩件数が年々増加し年間3000件以上に及び、助産師は看護職員数の約4分の1を占める。

そのようななかで、急性期医療を担う総合病院の役割を果た

すため、看護管理者は職種にかかわらず全体的視点で院内の情報を共有し、自部署の運営だけでなく病院運営に貢献する必要がある。そのため、看護管理者育成においては、看護師・助産師の区別はせず、院内の横断的な委員会活動や関連部署の異動を積極的に行なっている。同時に、看護管理に関心を持ち、研修の企画運営や業務改善等の看護部活動に参画し、リーダーシップや赤十字関連の研修を修了して一定の条件を満たした者には、院外の看護管理研修の機会を提供している。そして、所属部署における管理活動や管理者代行の経験を経たのち、組織状況に応じて昇任させている。さらに、積極的に管理者を育成するため、「主任マネジメントスクール」「フォローアップ研修」を企画・運営

## 全体的視点を強化する 看護管理者の学びのツール



虎の門病院看護部 編集

定価 3570 円(本体 3400 円+税 5%)

B5 判/医学書院/2013 年

し、3 年目を迎えている。

また、日本赤十字社看護部は、「赤十字施設の看護管理実践能力向上のためのキャリア開発ラダー」の導入を2010年度に開始した。看護管理実践能力は「赤十字」「管理過程」「意思決定」「質保証」「人材育成」「対人関係」「セルフマネジメント」の7領域で構成し、レベルⅠからⅣまで段階的な指標を示している。経験的に「対人関係」「セルフマネジメント」「意思決定」を看護管理者の資質として注目している。

以上のようにさまざまな管理者育成の取り組みを行なっているが、本書の意図もまさしく、

看護管理者に求められる、期待される能力の明文化であり、看護管理者個人の学びのための有効なツールであるのは間違いない。表現は異なるが目的とするところは同様であり、コンピテンシーのレベルそれぞれに示されている事例は理解しやすいものとなっており、おおいに共鳴するところである。コンピテンシー・モデルの開発は綿密な検討結果であり、これを利用するためには、まずは自施設の看護管理者像について共通認識をもつことであり、コンピテンシー・モデルの示している内容を理解していく場をもつところから始めればよいだろう。

■虎の門病院看護部では、本書へのご意見、ご感想、ご質問を下記 URL にて受け付けています。  
<http://www.toranomon-nurse.com/nurse/competency>