

# 武蔵野赤十字病院

## 人事考課評価表（コンピテンシー編）

武蔵野赤十字病院小児科・臨床研修部長 日下隼人

武蔵野赤十字病院長 三宅祥三

### I 態度

医療者は、どんな時にも患者を一人の人間として、その尊厳を尊重しその人格に最大限の敬意を払うこと、そして、その姿勢に基づいて患者中心・患者第一に考え行動することが求められる。〔態度〕の項目の前半は、そのような姿勢の表れとして求められる行動を評価するものである。

#### 《社会性・接遇》

##### 【あいさつ】

- 0 自分からは挨拶をせず、挨拶されても返さないことが多い。
- 1 自分からは挨拶をしないことがしばしばであるが、挨拶されればたいてい返している。
- 2 自分から先に挨拶をすることが多く、挨拶されればたいてい返している。
- 3 いつも、自分の方から、笑顔で、ていねいに挨拶をする。
  - 「ていねいに」＝「おはようございます」と言われて「おはよう」「やあ」のような対応は不可。
  - おじぎをされて、おじぎを返さないのは不可。
  - 「ありがとうございます」に「どうも」は不可
  - 「お疲れさま」に「さようなら」は可

##### 【身だしなみ】

- 0 いつもだらしない、あるいは不適切である。
- 1 だらしない、あるいは不適切なことが少なくない。
- 2 みだしなみはたいていきちんと整えている。
- 3 いつも、清潔感があり、場に応じたきちんとしたみだしなみを整えている。
  - 「だらしない」の内容
  - 白衣・・・汚れている、ボタンを掛けない
  - 化粧・・・常識的な範囲以上の華美さ、けばけばしい口紅・アイシャドー
  - 爪・・・汚い、伸びている、マニキュアをしている
  - 頭髮・・・ぼさぼさ、著しい着色
  - ひげ・・・汚いひげ、伸びている鼻毛
  - 香水・・・著しく香りの強いもの
  - 装身具・・・けばけばしいもの、結婚・婚約指輪以外の指輪
  - 服装（白衣の下の着衣）色彩・・・原色のもの、不快感を与えるイラスト

##### 【言葉遣い】（対象・・・患者、組織メンバー、他職種、業者など）

- 0 言葉遣いは粗雑なことが多く、患者や他職種の人間にはたいてい敬語も使わない。
- 1 言葉遣いは粗雑な時でもていねいな時もあり、適切な敬語を使うこともある。
- 2 言葉遣いは誰に対しても不快感を与えない程度にていねいで、場に応じた適切な敬語を使うことが多い。
- 3 言葉遣いは常に誰に対してもていねいできちんとしており、いつも場に応じた適切な敬語を使う。

##### 【約束の履行】

- 0 約束したことは、まず守られない。
- 1 約束したことを守ることもある。
- 2 約束したことはたいてい守る。
- 3 約束したことは必ず守る。

##### 【時間厳守】（所定の＝業務上の）

- 0 所定の、または約束した時間は、まず守られない。
- 1 所定の、または約束した時間を守ることもある。
- 2 所定の、または約束した時間はたいてい守る。
- 3 所定の、または約束した時間は必ず守り、必要に応じて少し早めに到着・待機する。

## 《共感・感性》

## 【共感的な聞き方】

- 0 自分が一方的に話すのみで、相手の話に耳を貸そうとしないことが多い。
- 1 相手の話を聞こうと努力しているが、遮ったり聞き流してしまうことがある。
- 2 相手の話をいつも真摯に聞き、話を遮ったり聞き流すことなく、同時に、共感的な言葉を添える。

## 【共感的な行動】

- 0 困っている人に対して、まず行動を起こさない。
- 1 困っている人を見たら、相手を気遣う言葉をかけたり、手を貸したりすることもある。
- 2 困っている人を見たら、たいてい、相手を気遣う言葉をかけたり、手を貸したりする。
- 3 困っている人を見たら、自ら相手を気遣う言葉をかけたり手を貸したりするだけでなく、病院として適切な援助ができるように職員に働きかける。

## 《患者の尊重》

## 【患者の優先】（優先内容明示・・・約束日時や場所の決定、その他）

- 0 たいてい、患者の都合や状況より自分の都合を優先している。
- 1 自分の都合を調整して、患者の都合や状況を優先することもある。
- 2 自分の都合を調整して、患者の都合や状況を優先することが多い。
- 3 常に患者の状況に配慮してその都合を優先するように努め、困難な場合には適切な説明を行い、謝意を表す。

## 【患者プライバシーへの配慮】

- 0 患者のプライバシーについての配慮が全く欠けている。
- 1 患者のプライバシーについての配慮が足りないことも少なくない。
- 2 患者のプライバシーについて配慮されていることが多い。
- 3 常に患者のプライバシーに配慮している。

## プライバシーへの配慮の内容（例）

患者の個人情報を聴取する場合や、一般的に人が羞恥心を抱いたり余り他人に話したくない個人的事情について聴取したり話す場合、次のようなことに配慮する。

- ・聴取する場合、その情報が診療上必要なものであることについて、理由を明示する。
- ・そのうえで、聴取することについて相手の意向を確認し、同意を取る。
- ・見学者などが診療に立ち会う場合には、必ず了承を取る。
- ・他の人に聞かれる場所（院内外を問わず）では、プライバシーにかかわることを聴取したり、話したりしない。

## 【患者情報の守秘】

- 0 患者情報の守秘に関して、不用意なことがある。
- 1 患者情報の守秘に関して、たいてい注意深い言動をとる。
- 2 患者情報の守秘に関して周到で、常に細心の注意を払う。

## 【患者環境への配慮】

- 0 患者の療養環境に関心がない。
- 1 求められれば患者の療養環境の改善について検討、行動する。
- 2 患者の療養環境の改善について、つねに意を払い、日々必要な行動をとる。
- 3 患者の療養環境の改善について必要な病院システムの改善を提言する。  
療養環境＝病棟・外来など、患者が居るところのさまざまな環境すべてを含む。

## 《性格》

## 【謙虚さ】

- 0 上司や特に仲の良い人以外には、たいてい尊大な態度を取っている。
- 1 謙虚な態度をとることもあるが、つい尊大な態度になっていることもある。
- 2 職員・患者を問わず誰に対しても、おおむね謙虚で誠実な態度をとる。
- 3 職員・患者を問わず誰に対しても、常に謙虚で誠実な態度で接している。

## 【感情コントロール】

- 0 自分の感情がコントロールできず、その時々感情に任せた発言や行動をとることが多い。
- 1 感情のために冷静さを失い、感情的な発言や行動をとることが時にある。
- 2 感情に任せた発言や行動を行うことはまれである。
- 3 いつも冷静に自分の役割に基づく言動をし、円滑な人間関係を作るような対応をしている。

## 【判断（業務の優先順位や重要度について）】

- 0 判断すべきときにいつまでもできず、適当な人に相談することもしない。
- 1 自分であるいは必要に応じて他の人に相談して判断するが、判断の時期や内容が不適切なことが多い。
- 2 自分であるいは必要に応じて他の人に相談して判断し、判断の時期や内容はおおむね適切である。
- 3 一人でも的確な判断を行い、あわせて、必要な調整や相談に遺漏がない。

## 《同僚・職員との協調性》

## 【同僚・職員との協調性 1】

- 0 いつも自己主張ばかりを行い、他の人との協調を意に介さない。
- 1 自己の主張に固執することもあるが、他の人の立場や考えを認めようとする姿勢もある。
- 2 他の人の立場や考えを認め、円滑な人間関係を保つように配慮しながら自分の考えを主張する。

## 【同僚・職員との協調性 2】

- 0 求められても、他の人の仕事に協力しようとししない。
- 1 指示・命令されれば、他の人の仕事に協力する。
- 2 求められれば、他の人の仕事に協力する。
- 3 求められなくとも、おせっかいにならない範囲で、進んで他の人の仕事に協力する。

## 《責任感》

- 0 しばしば、他人に仕事をおしつれたり、仕事をしてきちんとしたものでなく信頼がおけない。
- 1 時に、仕事がかちんと行われていないことや、結果について責任を持たないことがある。
- 2 仕事は、期日を越えたりすることはなく、最後まできちんとやり直し、その結果について必ず責任を持つ。

## 《規律性》

## 【報告・連絡・相談】

- 0 必要な報告や連絡をせずに、勝手に独自の判断で行動してしまう。
- 1 重要だと自分が考えることについては報告や連絡・相談をするが、その判断が誤っていたり、遅れたり漏れたりすることがある。
- 2 たいい必要な報告や連絡・相談は適切な時に行っており、内容もほぼ過不足ない。
- 3 必要な報告や連絡・相談は、判断を誤ることなく速やかに行われ、内容も過不足なく、対応策も合わせて提言する。

## 【公私の区別】（職場での人間関係・患者との人間関係について）

- 0 公私の区別が全くついておらず、他の職員や患者と私的な関係のような接し方をして、周囲の人に不快感を与える。
- 1 時に、公私の区別をつけられず、他の職員や患者と私的な関係のような接し方をして、周囲の人に不快感を与える。
- 2 他の職員や患者と私的な関係のような接し方をして周囲の人に不快感を与えることはない。

## 【公私の区別】（もの）

- 0 公私の区別がついておらず、病院のものを私物のように使う。
- 1 公私のけじめはついていないが、ついうっかりして病院のものを私物のように使うことがないわけではない。
- 2 公私のけじめはしっかりしており、病院のものを私物として使うことは全くない。

## 《積極性》

- 0 なにごとも消極的で、指示されたことでも積極的に取り組んだことがない。
- 1 指示されたことには、取り組む姿勢がある。
- 2 自分の仕事に必要なことや、意味を説明されて納得したことには積極的に取り組んでいる。
- 3 仕事に対する姿勢が前向きで、指示されなくても積極的に仕事の改善や拡大に取り組み、率先して実行する。

## 《向上心・自己啓発》

- 0 向上する機会を避けるようにしている。
- 1 自分の仕事の向上を心がけ、機会を提供されれば参加する。
- 2 自分の仕事の向上をいつも心がけ、院内外にさまざまな自己啓発の場を自ら検索し、職場の迷惑にならない範囲でできるだけ参加する。
- 3 自らが学習したことを、多くの人による吟味を受けようとし、また、成果を多くの人と共有する。

## 《倫理性・使命感》

## 【使命感】

- 0 患者のために働こうとする使命感が感じられない。
- 1 患者のために働くことが医療者としての自分の使命であることを理解してはいるが、実践は不十分である。
- 2 患者のために働くことを自分の使命として実践し、生きがいとよろこびを感じている。
- 3 患者のためだけではなく、医療の向上のために働くことを自分の使命として実践し、生きがいとよろこびを感じている。

## 【社会的正義】

- 0 自らの業務に関して、社会的正義や公正さより自己の関心や利益を優先する。
- 1 自らの業務に関して、社会的正義や公正さについて配慮するが不十分である。
- 2 常に社会的正義や公正さを尊重して、自らの業務にあたる。
- 3 社会的正義や公正さを推進すべく自らの業務を検証し、自ら実践する。

## 【組織人としての自覚1】

- 0 自分の言動が病院全体に及ぼす影響について、全く無関心である。
- 1 自分の言動が病院全体に及ぼす影響が大きいと考える場合には、注意を払う。
- 2 自分のどのような言動も、病院全体に影響を及ぼすものとして常に注意を払っている。
- 3 自分のどのような言動も、病院のみならず赤十字全体に影響を及ぼすものとして常に注意を払っている。

## 【組織人としての自覚2】

- 0 病院の役割や患者からの信頼について無関心で、信頼を失わせる言動が見られる。
- 1 病院の役割や患者からの信頼について意を払うが、不適切な言動が見られる。
- 2 自分の言動に病院への信頼がかかっているという自覚を持って、患者第一に行動している。

## 【組織人としての自覚3】

- 0 所属部署・病院の中で自分の果たすべき役割について、全く無関心である。
- 1 所属部署・病院の中で自分の果たすべき役割を自覚して行動している。
- 2 自分の部署が病院にどのように貢献できるかを認識し、その貢献度を増すように組織メンバーと共に行動する。
- 3 今日の医療界の中で当院の果たすべき役割と意義を理解し、その実現のために自らがなにをすべきかを認識し、組織メンバーと共に行動する。

## 【赤十字の使命についての理解】

- 0 赤十字の使命について全く理解していない。
- 1 赤十字の使命について少しは知っているが、特に行動するわけではない。
- 2 赤十字の使命について知っており、その使命に沿った業務への協力を心がけている。
- 3 赤十字の使命を熟知し、その達成のための業務に積極的に従事する。

赤十字の使命＝赤十字の7原則

災害救護・海外救護

## 【病院の基本理念】

武蔵野赤十字病院の基本理念・患者の権利宣言（「患者のみなさまへ」）について

- 0 よく知らない。
- 1 内容については知っているが、理解が不十分である。
- 2 内容をよく理解している。
- 3 内容をよく理解し、理念の実現のために率先して積極的に行動し、指導する。

## II 基本的技能

### 《インフォームド・コンセント》

#### 【情報提供】

- 0 患者への情報提供はきわめて不十分・一方的で、相手の理解を顧慮しない。
- 1 患者への適切な情報を提供することに努めるが、説明の内容・相手の理解の把握や状態の配慮などが不十分なことがある。
- 2 患者への情報提供は、分かりやすい言葉で、相手の理解と納得を確認しながらいねいに行う。
- 3 患者への情報提供は分かりやすいだけでなく、相手の精神状態などに配慮し、必要ならば十分な時間をかけることを厭わない。

#### 【患者の意向の尊重】（インフォームド・コンセント：主に医師・看護婦）

- 0 提供した情報や呈示した方針について、患者の理解を顧慮せず、その意向や同意には意を払わない。
- 1 提供した情報や呈示した方針について、患者の同意を得ることが不十分である。
- 2 提供した情報や呈示した方針について、患者の同意が必要なものに関してはたいてい同意を得ている。
- 3 患者には方針の選択肢の呈示やセカンドオピニオンの説明を行うなどして、できるだけ患者が自らに関することを選択できるように援助する。

### 《コミュニケーション力》

#### 【他人の話を聴く】（面接技法・コミュニケーションの技術）

- 0 面接技法については全く配慮していない。
- 1 面接技法を意識するが、対応が不十分である。
- 2 面接技法の知識を持ち、ある程度対応できている。
- 3 面接技法の知識を踏まえて、それを適切に応用し、常に適切な対応をしている。

聴くことに関する面接技法のポイント

- ①傾聴（相手の話を遮らない。十分話してもらう。言い残したことがないかの確認。）
- ②「開かれた質問」（「・・・について、なんでも話してください」）  
閉じられた質問＝yes, no で答える質問  
中立的質問＝氏名、生年月日のような問い
- ③相手が話やすいように、相槌・促し、要約などを適切に交える。
- ④相手が話やすいように、その場の雰囲気配慮する。
- ⑤共感的態度（「そうですね」「つらかったんですね」のような言葉や態度）
- ⑥非言語的要素（括弧内は好ましくないもの）
  - ・視線（相手に合わせない、見つめすぎる）
  - ・相手に集中する動作（ボールペンで遊ぶ・時計を見る・よそ見する）
  - ・相手との位置（近すぎる、遠すぎる）
  - ・自分の姿勢（だらし無い姿勢・患者の方に体を向けない）
  - ・表情（暗すぎる・明るすぎる・不快感をあらわすもの）
  - ・自分の声調（いらいらさせる声調・早口・勝手な笑い）

#### 【異なる意見を聞く】

- 0 自分の意見と異なる意見について、聞く耳をもたない。
- 1 自分の意見と異なる意見についても、耳を傾ける。
- 2 自分の意見と異なる意見や助言を聞くと、意見の違うところを見極め、冷静な話し合いによって内容を擦り合わせる。
- 3 自分の意見と異なる意見や助言を自ら進んで他人に求め、得られたものはどのようなものでも真摯に検討する。

#### 【自分の考えを伝える】

- 0 自分の考えを伝える努力をしないか、一方的に話して終わりにしてしまう。
- 1 自分の考えを話すか、相手の理解について確認しないまま終わることも少なくない。
- 2 相手の表情や言葉・質問で理解の程度を確認しながら、自分の考えを説明する。
- 3 自分の考えを伝える際には、わかりやすい言葉で、繰り返し相手の理解度や考えの違いを確認し、相手が理解・納得できるまで根気よく説明する。

#### 【論理性・整合性】

- 0 発言や文章に論理性・整合性が認められない。
- 1 発言や文章に論理性・整合性はあるが、独りよがりであったり自説に固執することがある。
- 2 発言や文章には柔軟な論理性が認められ、論理の整合性も我田引水などではなく他人を納得させる。

### Ⅲ 管理（管理職対象）

#### 《情報活用》

- 0 情報収集・分析・活用のすべて、あるいはいずれかが不適切である。
- 1 自分の仕事に直接関連する情報を収集し、その分析は妥当で、その部署として全員で共有して適切に活用し、業務の改善を図る。
- 2 医療全般に関する情報を収集し、その分析は妥当で、その部署として全員で共有して適切に活用し、業務の改善を図る。
- 3 医療に限らず広く情報を収集し、その分析は妥当で、その部署として全員で共有して適切に活用し、業務の改善を図る。

#### 《指導力》

##### 【人材育成1】

- 0 組織メンバー自らの学習に任せることが多く、思いついたことを指導することはあるが、相手の能力や状態には配慮しない。
- 1 組織メンバーを指導する際には、つねにその能力や状態に配慮している。
- 2 組織メンバーの性格・能力や業務状況をつねに把握し、その長所を伸ばし不適切なものを矯正するように、相手が受け入れられる指導を行う。
- 3 相手の性格・能力や業務状況を判断して、その個人に適合した長期的な教育計画を踏まえて、向上意欲や勤労意欲を促す指導を行う。

##### 【人材育成2】

- 0 組織メンバーからの申し出があっても、研修などの機会を保障しない。
- 1 組織メンバーからの申し出があれば、研修などの機会を承認する。
- 2 組織メンバーとしての成長に必要と考えられる研修などの機会を積極的に組織メンバーに勧める。
- 3 医療人としての成長に必要と考えられる研修などの機会を、積極的に組織メンバーに勧める。

##### 【人材育成3】

- 0 組織メンバーに対して、しばしば懲罰的態度（非難・詰問・いやみ・いやがらせなど）で接する。
- 1 組織メンバーに対して、できるだけ教育的・支持的態度（称賛・激励など）で接する。
- 2 組織メンバーの意向や見解・希望を十分に聞き、その状況に応じた教育的・支持的態度で接する。
- 3 組織メンバーに対する長期的教育計画について、メンバーの意向を尊重しながら十分に話し合い、その個性を尊重する教育的・支持的態度で接する。

#### 《公平》（注：公平 fair≠均等 equal）

- 0 患者や組織メンバーに対して、公平に接していない。
- 1 自らの部署で、患者や組織メンバーに対していつも公平に接している。
- 2 自らの部署で、患者や組織メンバーに対していつも公平に接しており、組織メンバーにも公平な態度を指導する。
- 3 自らの部署に止まらず、どこかの部署の患者や組織メンバーに対しても、いつも公平に接するように心がけており、組織メンバーにも公平な態度を指導する。

#### 《管理責任》

- 0 組織メンバーの仕事について指導せず、問題が生じても責任を組織メンバーに押し付ける。
- 1 組織メンバーの能力に応じた適切な仕事を与えるよう努め、仕事に問題が生じた場合には、たいてい責任者として必要な事後対応を果たす。
- 2 組織メンバーに与える仕事は、つねにその能力に応じた適切なものであり、かつ、仕事に問題が生じた場合には、必ず責任者として必要な事後対応を果たす。

#### 《創造性》

- 0 日々の業務に、何も工夫しないか、工夫してもたいてい的外れである。
- 1 日々の業務の在り方を根本的に検討する姿勢を持ち、独創的な工夫により業務改善を図る。
- 2 病院の在り方を根本的に検討する姿勢を持ち、組織メンバーと共に、独創的な工夫により病院の業務改善・病院ビジョンの深化を図る。
- 3 医療の在り方を根本的に検討する姿勢を持ち、組織メンバーと共に、独創的な工夫により医療の業務改善・医療ビジョンの深化を図る。

#### 《革新力》

- 0 新しい考えや方法・変化を見て見ぬふりをして旧来の方法に固執、むしろその問題点をあげて拒否する。
- 1 自分の関わる範囲での問題点について、変化を予め予測し、新しい考えや方法による改善策を提案・実行する。
- 2 自分の関わる範囲での問題点を、病院全体の課題として、変化を予め予測し、文献や他の病院の実例、他人の意見などを踏まえて、新しい考えや方法による改善を提案・組織メンバーと共に実行する。
- 3 自分の関わる範囲での問題点を、望ましい医療へ向けた社会的な改善策とつなげて検討し、新しい考えや方法による改善を提

案・組織メンバーと共に実行する。

#### 《状況判断》

- 0 状況に対しての分析・判断はたいていの外れである。
- 1 状況に対して、定型的な分析・判断はまずまず行う。
- 2 状況に対しての分析・判断、これから起きる事態への予測が的確で、それへの対応についての優先度や重要度の判断をする。
- 3 病院全体の問題として、あわせてより広い社会的視点に立って、独自の優れた視点から、的確な状況の判断や対応・今後への予測を行う。

#### 《問題解決》

- 0 問題を見つけようとせず、問題点を指摘されても内容が理解できず、問題の解決を他人に押しつける。
- 1 業務が円滑に遂行されていない場合、その問題点を見つけだし、解決を図る。
- 2 業務が円滑なところにも何か改善に役立つ問題があると考えて、問題点を組織メンバーと共に探求する。
- 3 問題点を自らの部署だけの問題としてとらえず、病院全体の運営や日本の医療のあるべき姿を展望して整理・検討し、組織メンバーを促して組織的にその解決を図る。

#### 《意思決定》

- 0 重要な意思決定が必要な場合であってもその判断ができない、あるいは判断できても決定を回避する。
- 1 重要な意思決定が必要なことが分かり、決定を回避することはない。
- 2 重要な意思決定は行うが、必要な過程を踏まないことがある。
- 3 重要な意思決定の必要性の判断が適切で、遺漏無く必要な過程を踏む。

重要な意思決定に必要な過程

- ・複数案の設定
- ・関係する各部署の意見の聴取・検討
- ・各案の当面のリスクと効果・中長期のリスクと効果の検討、最小リスク・最大効果案の選択
- ・決定者としての自己責任

#### 《交渉・折衝》

- 0 交渉・折衝を回避することが多い。
- 1 交渉・折衝を回避することはないが、その場限りであったり、不十分なことがある。
- 2 交渉・折衝に際して、自己の意見をていねいに相手が理解できるように主張するとともに、相手の主張に十分耳を傾け、意見の違いを明確にして、双方が納得できる合意点を見いだすべく努める。
- 3 交渉・折衝に際して、その解決が病院のシステムの円滑な運営に反映されるように調整する。

#### 《業務に関する葛藤の調整》（医療者間・患者－医療者間）

- 0 調整を回避することが多い。
- 1 調整を回避することはないが、その場限りであったり、不十分なことがある。
- 2 調整に際して、両者の主張に十分耳を傾け、問題点の所在を明確にして、双方が納得できる合意点を見いだすべく努める。
- 3 いさかみや感情的な行き違いを解消するだけでなく、その原因となる業務上の問題点・職員の問題点の解決について当事者と共に検討し、改善を図る。

#### 《企画・計画》

- 0 新しい企画や計画を立てるようなことは余りせず、立ててもたいてい見当外れである。
- 1 職場の現状を踏まえて、自分なりに企画や計画を立て、提案する。
- 2 多くの人からアイデアや文献・資料を参考にして企画や計画を立て、必要な検討事項に配慮して提案する。
- 3 企画の立案については、必要な検討事項について万全の対応をとる。

必要な検討事項

- ・企画・計画の妥当性
- ・重要度・優先順位
- ・手段や方法の妥当性・安全性
- ・リスクと、それへの対応
- ・困難性の高い部分の予測、対処方法としての代案の用意
- ・物的・人的資源
- ・実現可能性
- ・他部署や外部環境との整合性
- ・実現までのタイムスケジュール・シミュレーション

## 《組織力》

- 0 メンバーを組織しないか、しても、メンバーの能力や個性を把握していないために機能しないものを作る。
- 1 メンバーを組織するには、メンバーの能力や個性を把握し、それぞれがその持ち味を発揮できるように適切な役割分担を設定し、機能的な組織を作る。
- 2 メンバーを組織するには、メンバーの能力や個性をメンバーの共通認識とし、協力的な関係を組織するために組織メンバーに生じ得る不満や作業の障害に対応するルールを設定する。
- 3 組織の活動について、現場で見て適切に評価し、随時フィードバック・指導・業務の調整を行う。

## 《危機管理》

## 【危機予防】

- 0 院内で発生し得る事故の予防について、関心がない。
- 1 院内で発生し得る事故の予防について、マニュアルや受けた指導を踏まえて、組織メンバーを指導する。
- 2 院内で発生し得る事故の原因となるもの自ら点検し、その予防について、自ら気づいたことを実践し、周囲にも喚起を促し、部署としての組織的対策を講じる。
- 3 院内で発生し得る事故の原因となるものの予防を、病院の全体のシステム改善策として、組織的解決策について提言する。

## 【危機対応】

- 0 事故発生時の対応・処理は、マニュアルに添わず、不適切な対応しかできない。
- 1 事故発生時には、管理者として、患者への対応に配慮しつつ、患者の安全第一に、速やかにかつ的確に、マニュアルに従った手順を踏む。
- 2 事故発生時には、管理者として、患者の安全第一に、マニュアルに従った手順をきちんと踏むだけでなく、マニュアルに記載されていなくても必要な対応、必要な人的・物的配置、必要な処置を漏れなく指示する。

## 《経営的視点・戦略性・病院管理》

## 【原価意識】

- 0 原価意識を持っていない。
- 1 医療行為に伴う経費について実情を把握する。
- 2 医療費の無駄が生じないような方策を組織メンバーに指導する。
- 3 組織メンバーと協議して、経費節減のための方策を立てて実行するとともに、病院システムとして取り組むべき方策を提言する。

## 【医療連携】

- 0 地域医療機関との連携について無関心である。
- 1 地域医療機関との連携について努力しているが、対応・報告・接遇などが不十分である。
- 2 地域医療機関との連携について十分配慮し、対応・報告・接遇とも遺漏なく、また交流の機会に積極的に参加する。
- 3 地域医療機関との連携に積極的に努め、交流の機会を拡充やシステム作りに携わる。

## 【病院管理】

- 0 病院管理についてほとんど関心がなく、教えられても学ぼうとしない。
- 1 病院管理について、みずから興味をもって積極的に勉強する。
- 2 病院管理について組織メンバーを指導し、当院の病院管理上改善が必要と思われる点について述べる。
- 3 病院管理について組織メンバーを指導し、当院の病院管理上必要と思われる業務や環境の改善策を提言する。

## 【医療制度・医療経済】

- 0 医療制度・医療経済についてほとんど関心がなく、教えられても学ぼうとしない。
- 1 医療制度・医療経済の動向について、みずから興味をもって勉強し、医療経済政策の問題点を整理して述べる。
- 2 医療制度・医療経済の動向や病院収支について、組織メンバーと学習し、メンバーを指導する。
- 3 医療制度・医療経済や病院収支の問題点を指摘し、改善策を提言する。