

目次

prologue : 看護主任とは	7
• 看護主任の仕事	8
• OJTを上手に使いスタッフと職場環境を変化させる	9
• 看護主任は傾聴態度を身につける	10
I 看護主任について考えてみよう	12
1. “主任” は看護師人生の節目	12
2. 病棟で看護師長の次に頼れる, それが看護主任	14
3. さまざまな看護主任像	15
II 看護主任って, そもそも何をする人?	18
1. なぜ看護主任が必要?	18
2. 看護主任の立場とその役割は?	20
3. 病院経営の実際を知ろう	21
4. 病棟の収益・業績を知ろう	22
5. 他職種の役割を知り,客観的に仕事の仕方を知る	23
6. 病院・訪問看護ステーション・診療所など 職場組織としての目標を理解する	24
III 看護部の組織を知ろう	26
1. 看護部の理念と方針, 年間計画って?	26
2. 看護部の委員会って?	27
3. 看護主任昇格時の立場とその考え方	31
IV 看護師長の補佐として病棟管理・運営を行う	34
1. 看護師長のバックアップをいかにするか	34

2. 個々のスタッフの個性を知る～直感力を磨く ……………	35
3. 看護主任としての役割と行動の実際 ……………	37
V 看護実践者としてのロールモデルになる ……………	40
1. スタッフへの教育にあたる ……………	40
2. スタッフへのロールモデルの示し方 ……………	42
VI 看護主任としてのリーダーシップ ……………	44
1. 病棟のスタッフとの関係～病棟を一つの集団と考える …	44
2. 病棟の「見えている決まりごと」と 「見えない決まりごと」……………	46
3. 看護主任としてのリーダーシップとは ……………	47
4. リーダーのタイプ ……………	49
5. 感情・雰囲気を読む力 ……………	49
6. 叱り方・褒め方・注意の仕方のタイミング ……………	54
7. 看護師長と密接な計画・方法の検討 ……………	55
VII 病棟スタッフの面談・評価 ……………	56
1. 面談・評価を行うには、委員会の役割を与える ……………	56
2. スタッフの役割確定後に定期的な面談 ……………	58
3. 受け持ち患者の電子カルテからの評価・監査 ……………	63
4. 面談のあり方：スタッフの個人面談の場面 ……………	64
5. 看護師長との密接な面談計画・方法の検討 ……………	66
VIII 新任看護主任～1年目の学び方 ……………	68
IX 中堅看護師離職の要因と採用面接時の注意 ……………	74
1. 早期離職を引き起こす新卒看護師の要因 ……………	74
2. 入職前と入職後のギャップ ……………	75

3. 中途採用（経験者採用）で感じる入職時のギャップ …78

X 看護主任としてのキャリアプラン …………… 84

1. 看護主任としての自己研鑽に努め、能力の向上に励む…84

2. 日本看護協会の資格認定制度 ……………86

3. 特定行為研修制度 ……………88

XI スタッフの個別性の理解と指導方法 …………… 92

1. 発達障害的傾向のある新人看護師は増えている？ ……92

2. 発達障害的傾向のある人への対応 ……………94

3. 発達障害的傾向のある人と働くときのポイント ……97

4. 障害者採用 ……………99

5. インシデントがなくなるスタッフへの対応 ……99

6. 新卒でうつ状態で欠勤が続くスタッフへの対応 …… 100

XII さまざまなクレーム・トラブル対処のありかた……………102

1. 職場のセクシュアルハラスメント対応 …………… 104

2. さまざまなクレーム・トラブルの対処のしかた …… 106

3. 職場のパワーハラスメント …………… 107

4. ジェンダーハラスメント …………… 108

5. アカデミックハラスメント …………… 109

巻末付録……………110

看護記録監査表（形式の監査） …………… 110

看護記録監査表（質の監査） …………… 111

特定行為の概要…………… 114

索引……………119