



CL-Ⅲ

目標管理 Ⅲ

<成長支援>

浅香 えみ子

目標管理の目的

1. 組織と個人の目標を達成すること
2. 目標に向かう過程に関与して、組織と個人を成長させること

そのための方法が目標管理です。

レベルⅢ看護師に求められる目標管理

- 部署（病棟）と個人の目標をもとにした目標管理は
レベル新人～Ⅱで自立した実践まで可能になりました。
- 部署内役割に加え、委員会活動や様々な医療チームメンバーとしての
役割を担うようになり、複数の目標を抱えるようになります。
- 本格的に自分の将来／キャリアを考える時期になります。
- 複数の目標を同時に抱えるなかで成果を出し、
それぞれの目標達成に貢献していくことになります。
- 個人目標の幅も広がり、その統合も必要になってきます。
- 複雑化する目標管理を整理し、活用していきます。

キャリアと目標

10 退職する

9 仕事から引き始める

8 勢いを維持・回復・ピーク

7 キャリア半ばの危機・自己再評価

6 終身雇用権獲得・長く成員となれる

5 一人前と認められる

4 基礎訓練を受け、組織になじむ

3 仕事生活に入る

2 教育訓練を受ける

1 成長・空想の探索、準備段階

- 業務の習得、ステップアップの側面より大きな視点（人生のキャリア）で自己目標を考える。
- 一人前以降は、自らの意思によってキャリアの方向性は大きく変わる。
- ライフイベントも考慮する。

キャリアアンカーの種類

■ 専門・職能別

専門家として能力を発揮することに満足と喜びを感じるタイプ。ほかの仕事に移ると、自分の能力があまり生かされないため、満足度が低下します

■ 全般管理

専門能力の必要性は認めるものの、その専門性に特化するのではなく、企業経営に求められる全般的な能力の獲得を重視

■ 自律・独立

自分のやり方、自分のペースを守って仕事を進めることを大切と考える

■ 保障・安定

安全・確実で、将来の変化をおおむね予測できる仕事を望む。終身雇用を望む

■ 起業家的創造性

何か新しいこと（事業や作品など）を生み出すといった創造性の発揮を重視する

■ 奉仕・社会貢献

何らかの形で世の中を良くしたいという価値観を重視する

■ 純粋な挑戦

不可能と思えるような障害を乗り越えること、解決不能と思われてきた問題を解決することが目的

■ 生活様式

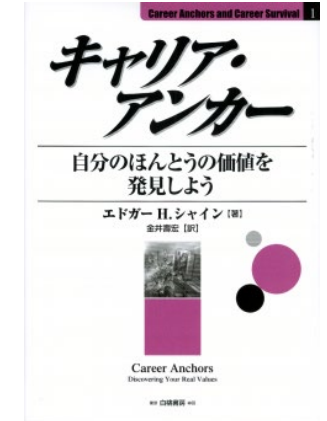
仕事と家庭生活、公的な仕事の時間と私的な個人の時間のどちらも大切にしたいと願い、両者の適切なバランスを重視する

自分が大事に思うこと
価値観
目指す方向を判断する際の
基準になってくる
これが保持されるときに満足感・
達成感・意欲が高まる



S-QUE研究会

Training Packages for
Career Anchors





キャリアアンカーを知る

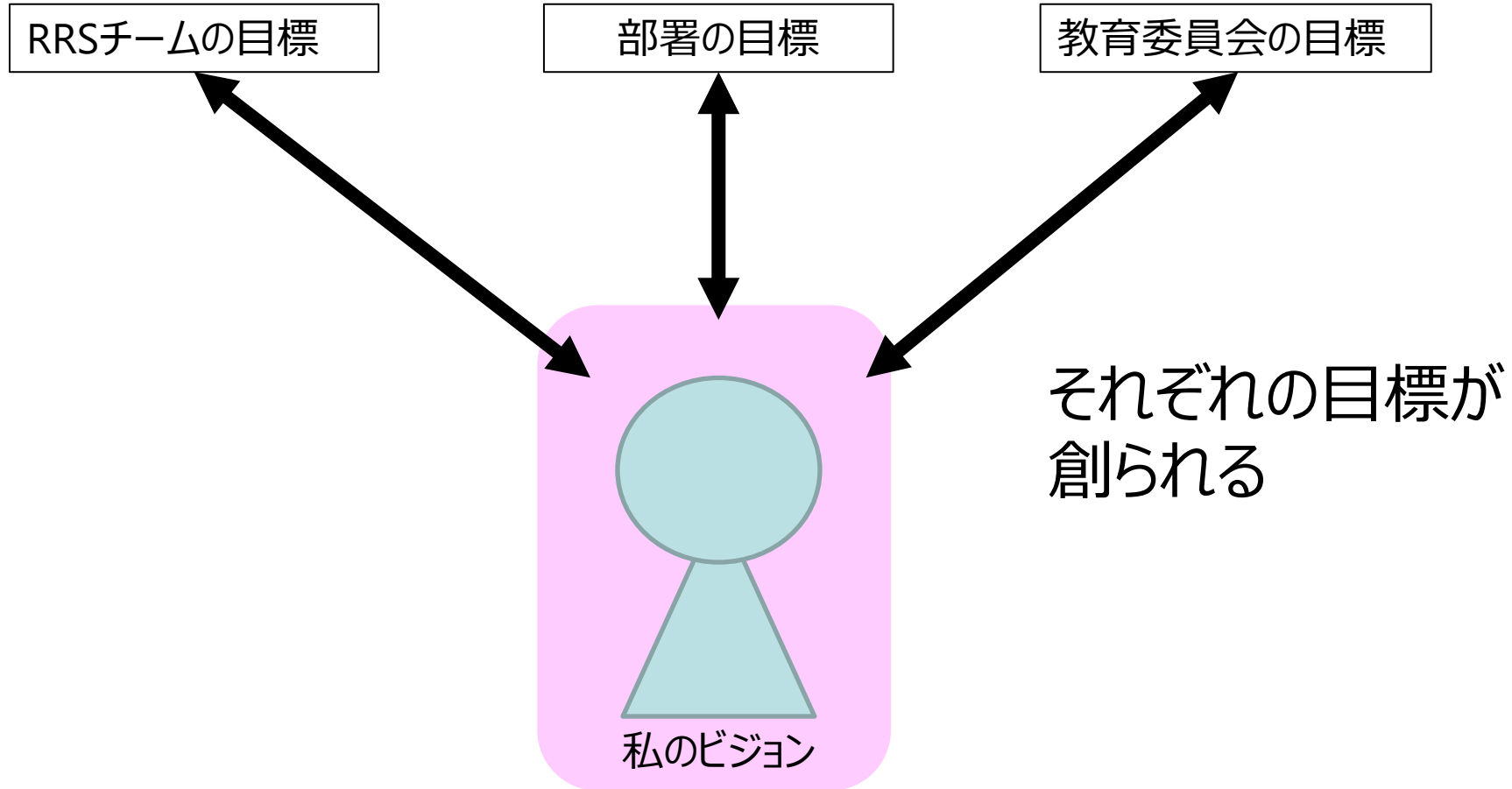
- 自分の才能、技能、有能な分野は何か。自分の強み、弱みは何か。
- 自分の主な動機、欲求、動因、人生の目標は何か。
- 何を望んでいるのか、または何を望まないのか。
- 自分の価値観、つまり自分がやっていることを判断する主な基準は何か。
- 自分の価値観と一致する組織や職務に就いているか。
- やっていることをどのくらい望ましいものと感じているのか。
- 自分の仕事やキャリアにどのくらい誇りを持っているのか、または恥ずかしいと感じているのか。

できること

やりたいこと

やるべきこと

目標管理の単位は個人



複数の目標への関わり

RRSチームの目標



部署の目標



教育委員会の目標



課題の抽出ー計画の内容をみると
同じ課題や方法が重複していることが多々あります。
その部分を俯瞰し、横断的に行動計画を修正することで、
効果的かつ効率的に成果を得ることができます。

他者との協同



他のメンバーも様々な活動をする中で、同じような課題を別の目標管理の中で扱っていることがあります。自らの情報を共有することができれば、協同することが可能になります。

まとめ

- 一人前として一通りのことができるようになったのちの自分の目標を見直すことが必要です。
- 自分のキャリアアンカーに基づくビジョンと目標がリンクすることで頑張れる目標設定ができます。
- 組織内役割が増えることで、複数の目標を抱えることになるが取り組みは他者と協同できる可能性があります。