



CL-IV

目標管理 IV

<成長支援>

浅香 えみ子

目標管理の目的

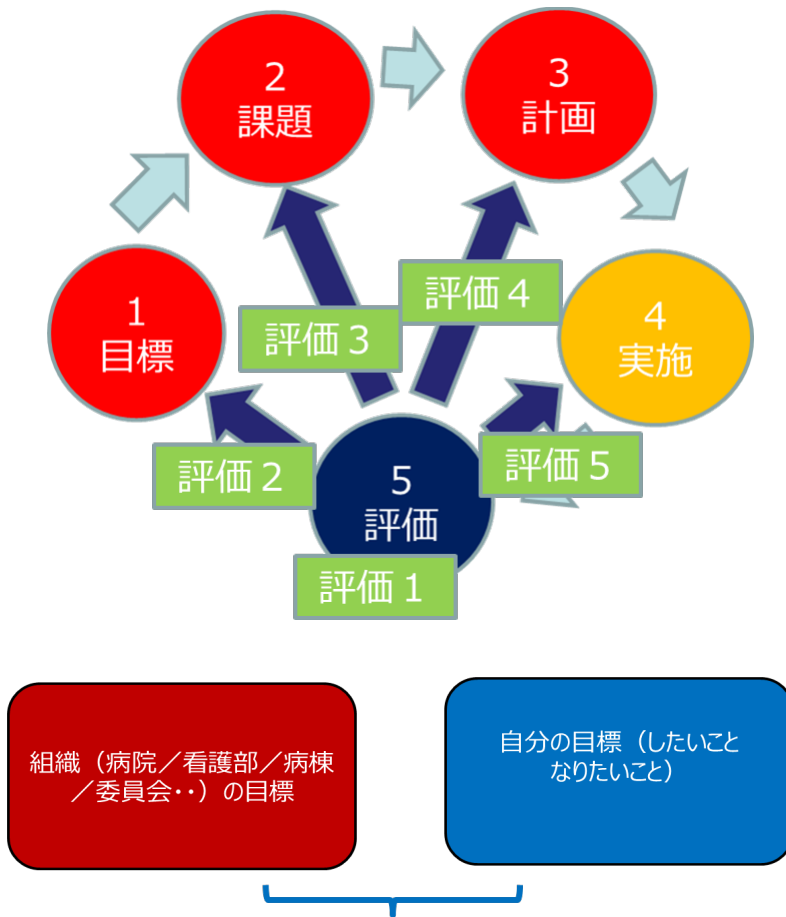
1. 組織と個人の目標を達成すること
2. 目標に向かう過程に関与して、組織と個人を成長させること

そのための方法が目標管理です。

レベルIV看護師に求められる目標管理

- 多様な役割を担うと同時に、他者の目標管理を支援する役割も担うようになります。
- 情報量が多くなる一方で、その内容を上司や他者と共有する必要がでてきます。
- そこで目標管理の過程、思考過程を可視化していきます。
このスキルを転用することで、他者への支援を容易にすることができます。
- 他者の支援に際して、目標管理面接に用いられるコミュニケーションのポイントを
押さえておくと効果的です。

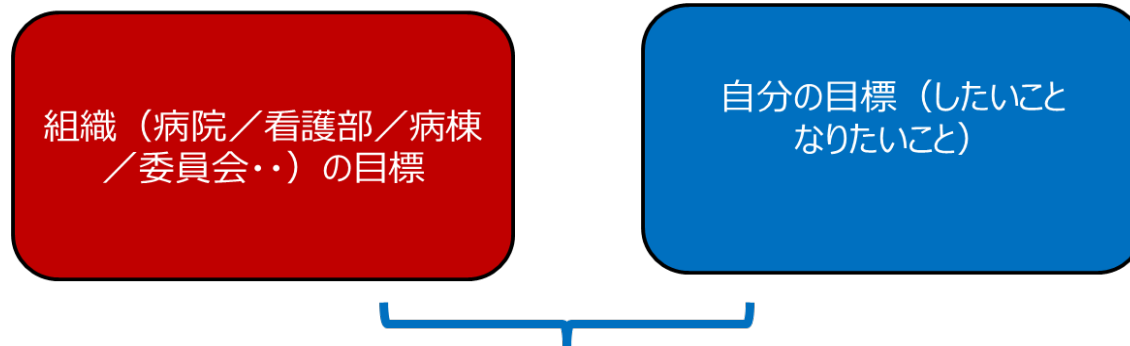
目標管理のサイクルを支援する



- 過程の 1 ～ 3 は一連の流れで行います。
- 組織目標と個人（自分）の目標とのすり合わせを他者が納得できる情報整理をします。
- 目標に必要な課題の位置づけをGap分析 の手法をもとに可視化します。
- 手段を課題に整合性を示して計画します。
- 過程 5 の評価を5つのポイントから、目標管理の次のサイクルにつなげます。
ここで、面談に有効なコミュニケーションスキルを活用します。

目標設定の支援

- 目標が組織と個人（あなた）の目標の両者から設定させるということの意味を伝えます。
- 方法は組織（部署）目標の具体的な行動・役割の中から個人（あなた）ができることを選択する方法を伝えます。（特に新人）自分の目標が明確になっている場合は両者を書き出し、できることを抽出します。



目標設定の支援

- ストレッチ目標の存在を提案します。
その際には、リスクやサポート体制、計画の具体的立案を伝えます。
- 5W2Hを参考に目標を記述する支援をします。
何を / いつまでに / どのように / どの程度 / どこで
に限定してもOKです。
- 設定目標に対する納得感、満足感、期待感、不安感等の印象を把握します。これ以降の過程における支援に反映させます。

いつ (いつまでに)	来年の8月までに
どこで	現部署で
誰が	私は
何を	手指衛生実施率を
なぜ	感染防止のために
どのように	個別の声掛けによって
どのくらい	100%にする

課題設定の支援

- 目標に対する不足する内容を抽出します。
- 常に目標を意識しつつ、課題を考えることにポイントを置きます。
(方法論が目的にならないようにすることがポイントです)
記述した目標を手元に置きながら進めましょう。

何を / いつまでに / どのように / どの程度 / どこで

来年の8月までに	8月までにおこなうには？
現部署で	この部署全部をカバーするためには？
私は	これらの実施をするために必要な知識・技術は？
手指衛生実施率を	実施率測定方法は？
感染防止のために	
個別の声掛けによって	個別に声をかけるためには？
100%にする	100%を確認するためには？

方法の立案を支援する

- 課題に整合性のある方法を選択します。
- 抽出した課題を手元に置きながら方法を計画します。
- 方法の難易度を実施者の能力から査定して選択します。
より高度なものがあればストレッチさせることも検討します。
- 可視化できる行動で立案します。
(NGワードを使わないように注意します)

NGワード

理解する
取り組む
知る
分かる
取り組む

保証する
把握する
管理する
協力する
共有する

十分に
迅速に
丁寧に
看護師らしく
満足な

8月までにおこなうには？	2か月ごとの評価をする
この部署全部をカバーするためには？	名簿で実施チェックする
これらの実施をするために必要な知識・技術は？	説明方法・測定方法の指導を受ける
実施率測定方法は？	直接観察法を使う
個別に声をかけるためには？	協力を依頼する
100%を確認するためには？	直接観察法の前後比較

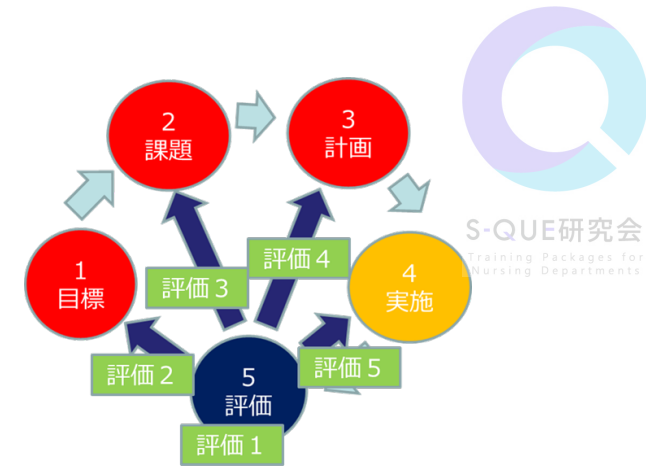
実施を支援する

- 計画が実施されているかの確認をします。
- 計画後は早めに声をかけることで、実施率が高まります。
- 初回実施後のフィードバックは早めに行うことで
修正が必要な状況の放置を回避できます。
- OJTを活用するために、計画を指導者と共有することも
検討します。
- 評価指標を横に置きながら実施を支援します。

評価指標	評価結果	残された課題
病棟での	できた できない	できなかったこと
輸血投与の手技	できた できない	できなかったこと
指導をうけながら	できた できない	できなかったこと
マニュアル通りに15分以内に	できた できない	できなかったこと

評価を支援する

- 評価指標に沿って実践を評価した結果をもとに達成を評価します。
- 未達成部分を改善に向けて原因の確認を進めます。
- 原因が分かれば、それを改善する方法を計画します。
- 実践して、目標達成に向かえそうな（できそうな）感覚、できている感覚の確認をします。
- 自信がない、不安が大きい場合はその原因を明らかにします。
- 失敗が不安、方法が分からない、上手くできない、タイミングが計れない……。目標・課題の調整／方法の変更など
評価結果をもとに、できていること、できないことを明確にし漠然とした不安感を解消します。



支援の手段：コミュニケーション

- 「目標管理」の仕組みの説明には可視化された資料があるといい
目に見えた方が、イメージしやすい
- 自分の目標（したいこと・なりたい姿）や実践結果／評価を
安心して話せる状況
支援者との信頼関係
情報保護（他者と共有した方がいいと思う場合には許可を確認する）
指導・アドバイスの前に十分なヒアリング
コーチングスキルの活用が有効
- 評価の明確化
目標管理が形骸化する理由は曖昧な評価／評価の未実施
評価とフィードバックが目標管理の成果を高める

複雑な役割における目標管理

自身の目標管理過程を整理する上で便利なツール SWOT & Gap

■ 目標／課題／計画

SWOT分析が有効です。

組織目標達成に対する「強み」「弱み」「機会」「脅威」

自分の目標達成に対する「強み」「弱み」「機会」「脅威」

この2つを眺めると、組織の中で自分を活かし、

成長するポイントが見えてきます。

ポイントが見つければ、それを実現するために必要なものを

抽出するのに**Gap分析**が有効です。

Gapの埋められる程度を確認し

Gapを埋めるために「自分が行動する」、「システム介入」に分け計画します。

まとめ

- 各レベルの目標管理で学んだ方法を他者の支援として活用します。
- 目標設定から評価に至るまで、
 整合性（一貫性）を保つことが重要です。
- このことが、目標管理（目標を使って成長すること）の
 方法を学ばせることになるからです。
- その関わりには、安心してコミュニケーションできる関係性・場は必要です。
- 複雑な役割の中で目標管理をするうえで
 その思考整理と共有化にSWOT分析／Gap分析は有効です。