講師一覧（敬称略・五十音順）

秋山 智弥	名古屋大学医学部付属病院 卒後臨床研修・キャリア形成支援センター 看護キャリア支援室 室長／教授
淺香 えみ子	東京医科歯科大学病院 副病院長／看護部長
荒井 有美	北里大学病院 医療安全推進室 副室長 / 看護師長
宇都宮 明美	関西医科大学 看護学部 クリティカルケア看護学領域教授 急性・重症患者看護専門看護師
勝 博史	東京都立荏原病院 看護部 看護部長
川添 高志	ケアプロ株式会社 代表取締役
木下 佳子	日本鋼管病院 副院長兼看護部長
櫻本 秀明	日本赤十字九州国際看護大学 クリティカルケア・災害看護 教授
清水 孝宏	一般社団法人 CCRI 理事 ヴェクソンインターナショナル株式会社 クリティカルケア認定看護師
立野 淳子	小倉記念病院 クオリティマネジメント課 課長 急性・重症患者看護専門看護師
露木 菜緒	一般社団法人 CCRI 理事 ヴェクソンインターナショナル株式会社 集中ケア認定看護師

西村 祐枝	岡山市立市民病院 看護部 副看護部長 急性・重症患者看護専門看護師 クリティカルケア認定看護師
濱本 実也	公立陶生病院 集中治療室 看護師長 集中ケア認定看護師
藤野 泰平	株式会社デザインケア みんなのかかりつけ訪問看護ステーション 代表取締役
藤野 智子	代聖マリアンナ医科大学病院 看護部 看護師長 急性・重症患者看護専門看護師 集中ケア認定看護師 MBA（経営情報修士）
箕浦 洋子	関西看護医療大学 看護学部 看護科 小児看護学 教授
道又 元裕	一般社団法人 CCRI 代表理事 元・杏林大学医学部付属病院 看護部長 ヴェクソンインターナショナル株式会社

※講師の所属・肩書は撮影時点のものです。

マネジメントラダー別研修プログラム

各コンテンツ講義時間：20 ～ 30 分（クロマキー方式）

※ 内容は変更になる場合があります。

マネジメントラダーレベル（看護協会のレベルを表現）			レベル Ⅰ	レベル Ⅱ	レベル Ⅲ	レベル Ⅳ
		対象者	自部署の看護管理者とともに看護管理を実践できる	自部署の看護管理を実践できる	トップマネジメントを担う一員として看護管理を実践できる	病院全体の管理・運営に参画するとともに域まで視野を広げた看護管理を実践できる
		例	看護主任の候補者 : 看護主任在職者など	看護師長候補者 : 看護師長在職者など	副看護部長候補者 : 副看護部長在職者など	看護部長候補者 : 看護部長在職者など
大項目	中項目	No.	小項目			
円滑な人間関係を構築する能力	他者から信頼を得る姿勢と行動	1	共通：他者から信頼を得る姿勢と行動			
	多職種連携による医療の提供	2	共通：多職種連携による医療（概要）			
		3	Ⅰ : 多職種連携における役割	Ⅱ : 多職種連携における役割		
	コミュニケーション	4	共通：コミュニ　ケーション（概要）			
		5	Ⅰ : コミュニケーション	Ⅱ : コミュニケーション		
	リーダーシップとフォロアーシップ	6	共通：リーダーシップとフォロアーシップ（概要）			
		7	Ⅰ : リーダーシップ	Ⅱ : リーダーシップ	Ⅲ : リーダーシップ	Ⅳ: リーダーシップ
		8	Ⅰ : フォロアーシップ	Ⅱ : フォロアーシップ	L- Ⅲ : フォロアーシップ	
	コーチングとメンタリング	9	共通：コーチングとメンタリング（概要）			
		10	Ⅰ : コーチングとメンタリング	Ⅱ : コーチングとメンタリング	Ⅲ : コーチングとメンタリング	
	ファシリテーション	11	共通：ファシリテーション（概要）			
		12	Ⅰ : ファシリテーション	Ⅱ : ファシリテーション	Ⅲ : ファシリテーション	
	ストレスマネジメント	13	共通：ストレスマネジメント（概要）			
		14	Ⅰ : スタッフのストレスマネジメント支援	Ⅱ : スタッフのストレスマネジメント支援	Ⅲ : スタッフのストレスマネジメント支援	
	アンガーマネジメント	15	共通：アンガーマネジメント（概要）			
		16	Ⅰ : アンガーマネジメント	Ⅱ : アンガーマネジメント	Ⅲ : アンガーマネジメント	Ⅳ: 不要な怒りの発生しない組織文化の醸成
	レジリエンスの強化	17	共通：レジリエンス（概要）			
		18		Ⅱ : レジリエンスのスキル		
	コンフリクトマネジメント	19	共通：コンフリクトマネジメント（概要）			
		20	Ⅰ : コンフリクトマネジメント	Ⅱ : コンフリクトマネジメント	Ⅲ : コンフリクトマネジメント	Ⅳ: コンフリクトマネジメント
	リフレクション	21	共通：リフレクション（概要）			
		22	Ⅰ : リフレクション	Ⅱ : リフレクション	Ⅲ : リフレクション	
働きやすい職場をつくる能力（働き方改革と支援）	労働と法律	23	共通：看護師と労働関係法規（概要）			
	労務管理	24	Ⅰ : 労務管理	Ⅱ : 労務管理	Ⅲ : 労務管理	
	安全と労働衛生管理	25	共通：安全と労働衛生管理（概要）			
		26			Ⅲ : 組織における安全を配慮した労働衛生管理の実践	Ⅳ: 組織における安全を配慮した労働衛生管理の構築
	ワークライフバランス	27	共通：ワークライフバランス（概要）			
		28		Ⅱ : ワークライフバランス支援		Ⅳ: ワークライフバランス支援
	ワークエンゲージメント	29	共通：ワークエンゲージメント（概要）			
		30	Ⅰ : ワークエンゲージメントを高める支援	Ⅱ : ワークエンゲージメントを高める支援	Ⅲ : ワークエンゲージメントを高める支援	Ⅳ: ワークエンゲージメントを高める支援
	ハラスメントのない 組織文化の醸成	31	共通：ハラスメント（概要）			
		32	Ⅰ : ハラスメント防止策と発生時の対応策	Ⅱ : ハラスメント防止策と発生時の対応策	Ⅲ : ハラスメント防止策と発生時の対応策	Ⅳ: ハラスメントのない組織文化の醸成
学びを支援する能力	ラーニングマネジメント	33	共通：ラーニングマネジメント（概要）			
		34	Ⅰ : ラーニングマネジメント	Ⅱ : ラーニングマネジメント	Ⅲ : ラーニングマネジメント	Ⅳ: ラーニングマネジメント
	リスキリング	35	共通：リスキリング（概要）			
		36		Ⅱ : リスキリングを促進する方略	Ⅲ : リスキリングを促進する方略	
	クリニカルラダー促進の支援と評価	37	共通：看護実践能力評価と学習支援（概要）			
		38	Ⅰ :CL 能力評価と学習支援	Ⅱ :CL・ML・SL 能力評価と学習支援	Ⅲ :ML・SL 能力評価と学習支援	Ⅳ:ML・SL 能力評価と学習支援
	研究プロセスの支援	39	共通：研究プロセス（概要）			
		40	Ⅰ : 研究プロセスの支援	Ⅱ : 研究プロセスの支援	Ⅲ : 研究プロセスの支援	
	キャリア開発支援	41	共通：キャリア開発支援			
		42	Ⅰ : キャリア開発支援	Ⅱ : キャリア開発支援	Ⅲ : キャリア開発支援	Ⅳ: キャリア開発支援

マネジメントラダー別研修プログラム

各コンテンツ講義時間：20 ～ 30 分（クロマキー方式）

※ 内容は変更になる場合があります。

マネジメントラダーレベル（看護協会のレベルを表現）			レベル Ⅰ	レベル Ⅱ	レベル Ⅲ	レベル Ⅳ
		対象者	自部署の看護管理者とともに看護管理を実践できる	自部署の看護管理を実践できる	トップマネジメントを担う一員として看護管理を実践できる	病院全体の管理・運営に参画するとともに域まで視野を広げた看護管理を実践できる
		例	看護主任の候補者 : 看護主任在職者など	看護師長候補者 : 看護師長在職者など	副看護部長候補者 : 副看護部長在職者など	看護部長候補者 : 看護部長在職者など
大項目	中項目	No.	小項目			
人的資源の育成と活用する能力	人的資源の育成と 効果的活用	43	共通：人的資源の育成と効果的活用（概要）			
		44	Ⅰ : 人的資源の育成と効果的活用	Ⅱ : 人的資源の育成と効果的活用	Ⅲ : 人的資源の育成と効果的活用	Ⅳ: 人的資源の育成と効果的活用
		45			Ⅲ : 人的資源の獲得戦略の提案	Ⅳ: 人的資源の獲得戦略
	看護補助者の業務管理	46	共通：看護補助者概要			
		47	Ⅰ : 看護補助者の活用と業務支援の基本	Ⅱ : 看護補助者の業務拡大と育成	Ⅲ : 看護補助者の有効活用と適正配分	Ⅳ: 看護補助者の活用戦略と獲得
	人事考課	48	共通：人事考課システム概要			
		49				Ⅳ: 人事考課システムの構築
	タスクシフト・タスクシェア	50	共通：タスクシフト・タスクシェアの概要			
		51	Ⅰ : 看護主任が行うタスクシフト・タスクシェアの推進	Ⅱ : タスクシフト・タスクシェアの具体策の提案	Ⅲ : タスクシフト・タスクシェアの調整	Ⅳ: タスクシフト・タスクシェアの方略の策定
	効果的インタビュー（面接、面談）	52	共通：インタビュー（概要）			
		53	Ⅰ : インタビュースキル	Ⅱ : インタビュースキル	Ⅲ : インタビュースキル	Ⅳ: インタビュースキル
安全管理能力	リスク＆セーフティマネジメント	54	共通：リスク＆セーフティマネジメント（概要）			
		55	Ⅰ : リスクマネジメント	Ⅱ : リスクマネジメント	Ⅲ : リスクマネジメント	Ⅳ: リスクマネジメント
		56	Ⅰ : セーフティマネジメント	Ⅱ : セーフティマネジメント	Ⅲ : セーフティマネジメント	Ⅳ: セーフティマネジメント
	リスクテイキング（リスクを受容した意思決定）	57	共通：リスクテイキング（概要）			
		58	Ⅰ : リスクテイキング（リスクを受容した意思決定）	Ⅱ : リスクテイキング（リスクを受容した意思決定）		Ⅳ: リスクテイキング（リスクを受容した意思決定）
	クライシスマネジメント	59	共通：クライシスマネジメント（概要）			
		60		Ⅱ : クライシスマネジメント		Ⅳ: クライシスマネジメント
	エシックスマネジメント（倫理と意思決定支援）	61	共通：エシックスマネジメント（概要）			
		62		Ⅱ : エシックスマネジメント		Ⅳ: エシックスマネジメント
	クレーム対応	63	共通：クレーム対応（概要）			
		64	Ⅰ : クレーム対応	Ⅱ : クレーム対応		
経営・経済管理能力	医療・福祉制度	65	共通：医療・福祉制度（概要）			
		66		Ⅱ : 医療・福祉制度		
	保険医療と診療報酬	67	共通：保険医療と診療報酬（概要）			
		68	Ⅰ : 診療報酬と看護管理	Ⅱ : 診療報酬と看護管理	Ⅲ : 診療報酬と看護管理	Ⅳ: 診療報酬と看護管理
	病院経営・経済管理	69	共通：病院経営・経済管理（概要）			
		70	Ⅰ : 病院経営・経済管理（物品管理中心に）	Ⅱ : 病院経営・経済管理（ベッドコントロール、人件費、人員配置）	Ⅲ : 病院経営・経済管理	Ⅳ: 病院経営・経済管理
		71				Ⅳ: 看護職が病院経営に寄与する戦略
組織管理・運営	交渉と調整	72	共通：交渉と調整（概要）			
		73	Ⅰ : 交渉と調整	Ⅱ : 交渉と調整	Ⅲ : 交渉と調整	Ⅳ: 交渉と調整
	業務基準（職務規定）	74	共通：業務基準（職務規定）（概要）			
		75	Ⅰ : 業務基準	Ⅱ : 業務基準	Ⅱ : 業務基準	Ⅳ: 業務基準
		76				Ⅳ: 副病院長の業務基準
	組織管理・運営	77	共通：組織管理・運営（概要）			
		78		Ⅱ : 組織管理・運営	Ⅲ : 組織管理・運営	Ⅳ: 組織管理・運営
	クリニカルガバナンス	79				Ⅳ: クリニカルガバナンス
	アカウンタビリティ	80				Ⅳ: アカウンタビリティ
	ステークホルダーのニーズへの対応	81				Ⅳ: ステークホルダーのニーズへの対応
	看護部理念の創生	82				Ⅳ: 看護部理念の創生
	仕事のプロセス改善と質管理	83	共通：仕事のプロセス改善と質管理（概要）			
		84	Ⅰ : 仕事のプロセス改善と質管理	Ⅱ : 仕事のプロセス改善と質管理	Ⅲ : 仕事のプロセス改善と質管理	Ⅳ: 仕事のプロセス改善と質管理

マネジメントラダー別研修プログラム

各コンテンツ講義時間：20 ～ 30 分（クロマキー方式）

※ 内容は変更になる場合があります。

マネジメントラダーレベル（看護協会のレベルを表現）			レベル Ⅰ	レベル Ⅱ	レベル Ⅲ	レベル Ⅳ
		対象者	自部署の看護管理者とともに看護管理を実践できる	自部署の看護管理を実践できる	トップマネジメントを担う一員として看護管理を実践できる	病院全体の管理・運営に参画するとともに域まで視野を広げた看護管理を実践できる
		例	看護主任の候補者 : 看護主任在職者など	看護師長候補者 : 看護師長在職者など	副看護部長候補者 : 副看護部長在職者など	看護部長候補者 : 看護部長在職者など
大項目	中項目	No.	小項目			
組織管理・運営	看護記録の質の保証	85	Ⅰ : 看護記録の質の保証	Ⅱ : 看護記録の質の保証	Ⅲ : 看護記録の質の保証	Ⅳ: 看護記録の質の保証のための戦略
	情報管理	86	共通：情報管理（概要）			
		87	共通：個人情報の管理			
		88	共通：デジタルトランスフォーメーション（概要）			
		89				Ⅳ: デジタルトランスフォーメーションの構築
	プロジェクト管理	90	共通：プロジェクト管理（概要）			
		91	Ⅰ : プロジェクト管理	Ⅱ : プロジェクト管理	Ⅲ : プロジェクト管理	Ⅳ: プロジェクト管理
	事業計画策定	92	共通：事業計画（概要）			
		93	Ⅰ : 事業計画作成の基本的知識	Ⅱ : 事業計画の作成と評価	Ⅲ : 事業計画の作成と評価	Ⅳ: 事業計画の作成と評価
	外部政策情報等の活用	94			外部政策情報 (概要)	
		95			Ⅲ : 外部政策情報等の理解	Ⅳ: 外部政策情報等の活用
	地域医療連携の推進	96	共通：地域医療連携（概要）			
		97		Ⅱ : 地域医療連携		Ⅳ: 地域医療連携
イノベーションとデザイン能力	論理的思考（ロジカルシンキング）	98	共通：概念化と抽象化（概要）			
		99	共通：帰納的思考と演繹的思考			
		100	Ⅰ : 批判的思考（クリティカルシンキング）	Ⅱ : 批判的思考（クリティカルシンキング）		
		101	Ⅰ : 問題解決思考	Ⅱ : 問題解決思考		
		102	Ⅰ : インテグレーティブ（矛盾と対立）シンキング	Ⅱ : インテグレーティブ（矛盾と対立）シンキング	Ⅲ : インテグレーティブ（矛盾と対立）シンキング	Ⅳ: インテグレーティブ（矛盾と対立）シンキング
	組織分析と戦略	103	共通：組織分析と評価（概要）			
		104	Ⅰ : 組織分析と評価	Ⅱ : 組織分析と評価	Ⅲ : 組織分析と評価	Ⅳ: 組織分析に基づく戦略
	指標分析	105	Ⅰ : 指標分析と見える化（チーム）	Ⅱ : 指標分析と見える化	Ⅲ : 指標分析と見える化	
	リテラシー	106	共通：コンテクスト（文脈的）文書作成（概要）			
		107	Ⅰ : 文書作成（議事録含む）	Ⅱ : 文書作成	Ⅲ : 文書作成	Ⅳ: 文書作成（依頼・謝罪文含む）
		108		Ⅱ : 推薦文の書き方		Ⅳ: 推薦文の書き方
		109	共通：プレゼンテーション（情報伝達）スキル (概要)			
		110	共通：プレゼンテーション資料の作成			
	政策提言	111				Ⅳ: 政策提言
	ブランディング	112			Ⅲ : ブランディングを高める方略の提案	Ⅳ: ブランディングを高める方略
		113				Ⅳ: マグネットホスピタルの構築

看護の専門家混合チームが e ラーニングを充実サポート

きめ細かいサポートで、安心してお使いいただけます。

● 活用方法を専門家の視点からお伝えします。● ID 登録やお問い合わせに迅速に対応します。

● ご説明は、訪問・オンラインで柔軟に対応します。

お問い合わせ

ヴェクソンインターナショナル株式会社（S-QUE研究会事業部） エスキュー 検索

フリーダイヤル **0120-128-774** (受付:平日10:00－17:00)

〒101-0054 東京都千代田区神田錦町 3-15 NTF 竹橋ビル 8 階 MAIL:support@s-que.net

S-QUE研究会 Training Packages for Nursing Departments