

看護管理者のための

# S-QUE マネジメントラダー別研修

看護マネジメントラダーの内容を学習できる標準プログラムは、日本看護協会の認定看護管理者研修プログラムがあるものの、受け入れ数の制限などにより、受講できる看護管理者数は限られており、多くの看護管理者は個々の自己教育に依存している場合が極めて多いです。そのため、S-QUE では看護管理実践能力の各習熟段階に相応した知識と技術を自施設内で系統的に学習できるeラーニングによる学習プログラムを開発いたしました。

1. 看護管理者のためのマネジメントラダー別研修
2. 8つの能力と4つのレベル
3. わかりやすい受講状況・臨場感のある講義動画
4. レベルをチャートでわかりやすく可視化

教材まるごと  
ご用意！



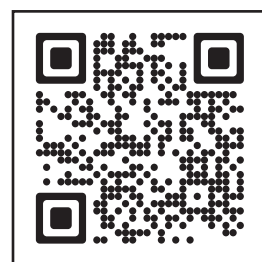
# お申込み受付中!

S-QUE マネジメントラダー別研修  
のお申込みはこちら 

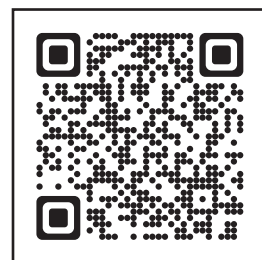


ご不明点などございましたら、ご訪問  
や Zoom でご説明いたします。

**説明会のお申込みはこちら** 



ご検討中の方は、まずは **2 週間の無料お試し**をお申込みください。 



# 1

## 看護管理者のためのマネジメントラダー別研修

「S-QUE マネジメントラダー別研修」は、看護管理者のためのマネジメントラダーに基づいたeラーニング研修プログラムです。

### 系統的に学習できるeラーニングを導入しませんか？

ラダーのレベルに相応した  
学習プログラムを作成しました。

| レベルⅠ | レベルⅡ | レベルⅢ | レベルⅣ |
|------|------|------|------|
| 講義 A | 講義 B | 講義 C | 講義 D |

S-QUE マネジメントラダー別研修

ラダーが変わっても全く同じ講義・・・

| ラダーⅠ | ラダーⅡ | ラダーⅢ | ラダーⅣ |
|------|------|------|------|
| 講義 A | 講義 A | 講義 A | 講義 A |
|      |      | 講義 B |      |
|      |      | 講義 C | 講義 C |
| 講義 D | 講義 D |      |      |

他社のeラーニング

公益財団法人日本医療機能評価機構の「看護部門の教育・研修」の調査項目でも、クリニカルラダー等を用いた能力評価が求められています。

#### 面接調査 ④（看護部門の教育・研修）

【内容】看護部門の業務、看護師の教育・研修について、以下の内容を確認します。

##### ○病院運営における看護部門の役割

##### ○計画的・効果的な人材育成

- ・ クリニカルラダー等を用いた能力評価と業務範囲の設定
- ・ 初期教育、継続教育や自己研鑽支援等の能力開発の体制と実施状況
- ・ 人員配置、ジョブローテーション
- ・ 学生等の実習の実施状況

##### ○病棟運営基準、勤務表作成基準、勤務体制、看護体制、看護基準、看護手順の整備と実施状況

# 2

## 8つの能力と4つのレベル

看護管理を実践するために必要な能力は多岐に渡ります。また、その能力を高める学習は広範囲に及ぶため、その中でも主たる能力を200のeラーニングによる動画コンテンツとして作成いたしました。これらの能力を8つの大項目に分け、それを中項目、小項目とカテゴリー化しました。それに対応する学習コンテンツを系統的に整理し、レベルⅠからⅣすべてのレベルに必要な「共通項目」とレベルⅠからⅣへと「段階別」に学習できるeラーニングプログラムを開発いたしました。

## 8つの能力 //

### 円滑な人間関係を構築する能力

関係する個人、集団に限らずあらゆる人々と円滑な人間関係を営み、構築する能力

### 働きやすい職場をつくる能力

看護要員が心身ともに健康、かつ安全に働きパフォーマンスを最大限に発揮する職場をつくる能力

### 学びを支援する能力

看護の質を保证するために必要な知識・技能・思考力・判断力・行動力・表現力などを主体的に研鑽する「自己教育者」としての発達を支援する能力

### 人的資源の育成と活用する能力

看護要員が有する顕在・潜在能力を最大限に引き出すため、プロセスに沿った戦略を立て、それらを効果的に活用する能力

### 安全管理能力

看護の対象者と看護職員の安全性を確保し、事故や危険を最小限にするために必要な能力

### 経営・経済管理能力

看護管理を効果的、かつ効率的に運営するために経営と経済の側面から戦略的に実行する能力

### 組織管理・運営能力

組織が効果的に機能し、事業目標を達成するための様々な活動を円滑に遂行する能力

### イノベーションとデザイン能力

看護サービス向上のための新しいアイデアやソリューション（問題などの解決策）を生み出し、それを実行する能力

## 4つのレベル //

| 4つのマネジメントラダーで段階的に学習 |     |                                                                                         | (例)                    |
|---------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| マネジメントラダーレベル        | I   | 臨床看護実践と看護管理の一部を兼務することが多い看護師<br>自部署の看護管理者とともに看護管理を実践できる看護職                               | 看護主任の候補者<br>看護主任在職者など  |
|                     | II  | 担当セクター（看護部門、担当看護単位など）の看護管理を仕事とする看護師<br>部署の看護管理を実践できる看護職                                 | 看護師長候補者<br>看護師長在職者など   |
|                     | III | 看護部長を補佐する看護師<br>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看護職                                          | 副看護部長候補者<br>副看護部長在職者など |
|                     | IV  | 副病院長の職位を兼務する場合もある看護部門のトップである看護師<br>医療機関（特に病院施設）全体の管理・運営に参画するとともに地域まで視野を広げた看護管理を実践できる看護職 | 看護部長候補者<br>看護部長在職者など   |

# 3

## わかりやすい受講状況・臨場感のある講義動画

「S-QUE マネジメントラダー別研修」は、1 講義 20 ～ 30 分程度になっており、空いた時間に視聴でき、視聴後は受講一覧から受講ステータスが表示され、受講状況がわかりやすい仕様となっております。

未受講

受講済

受講中

受講一覧から未受講、受講済、受講中などの受講ステータスを確認することができます

円滑な人間関係を構築する能力

受講済みの講義  
30/43

学習目標 看護管理者に必要な他者から信頼を得る姿勢と行動について理解できる

未受講



【L-III】ファシリテーション

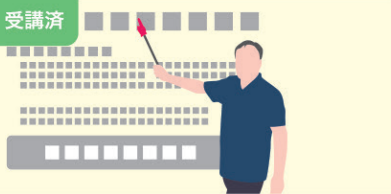
円滑な人間関係を構築する能力

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

〇〇〇〇

閲覧数:68

受講済



【L-III】スタッフのストレスマネジメント支援

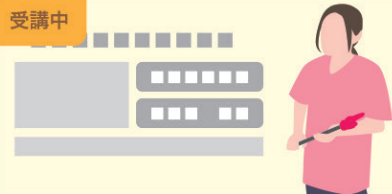
円滑な人間関係を構築する能力

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

〇〇〇〇

閲覧数:78

受講中



【L-IV】組織における安全を配慮した労働衛生管理の構築

円滑な人間関係を構築する能力

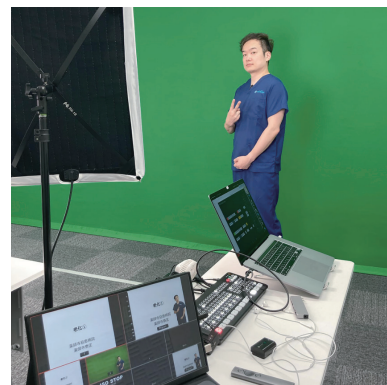
\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

〇〇〇〇

閲覧数:145

こだわりのクロマキー撮影で臨場感ある高品質な動画を提供します。

- 1 講義約 20 分～ 30 分で約 200 もの講義
- 没入感、臨場感を大事にした講義作りを心がけています



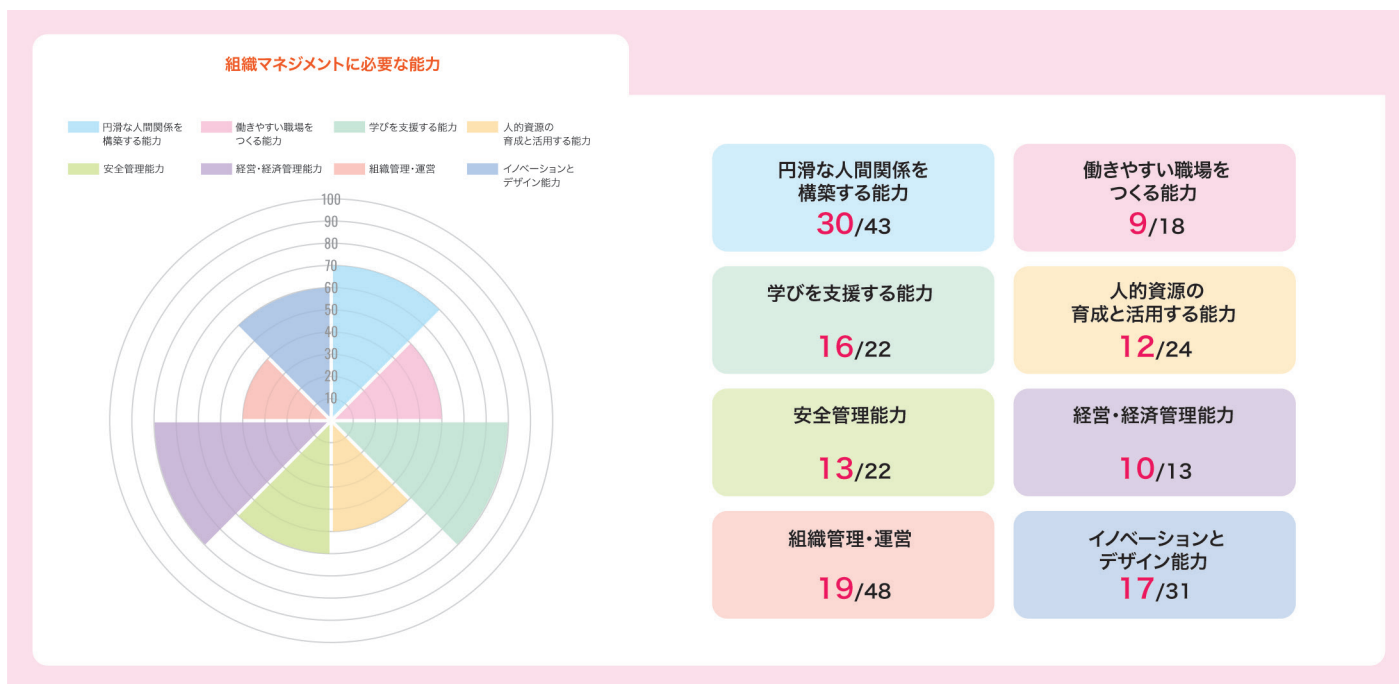
# 4

## レベルをチャートでわかりやすく可視化

「S-QUE マネジメントラダー別研修」は、視聴後はマイページに受講状況がレーダーチャートで可視化され、管理ページでは、受講履歴が蓄積・保管できます。

### 【受講ページ マイページサンプル画面】

看護実践能力習熟段階に基づいたレーダーチャートで自身の受講状況を把握できます。



### 【管理ページ 受講履歴サンプル画面】

受講ステータス、視聴時間、受講完了日などが蓄積・保管できます。

| 受講者名   | 部署名 | 役職名   | 講義<br>ステータス | 視聴合計時間  | 受講完了日      | 最終受講日      | レポート<br>ステータス | アンケート<br>ステータス | 受講済み<br>にする | 受講ログ編集 |
|--------|-----|-------|-------------|---------|------------|------------|---------------|----------------|-------------|--------|
| 〇〇 〇〇  | A病棟 | 看護主任  | 受講中         | 〇〇時間〇〇分 | -          | -          | -             | -              | 受講済み<br>にする | 編集     |
| 〇〇 〇〇  | A病棟 | 看護師長  | 受講済み        | 〇〇時間〇〇分 | 2024/**/** | 2024/**/** | -             | 提出済み           |             | 編集     |
| 〇〇 〇〇  | B病棟 | 副看護師長 | 受講中         | 〇〇時間〇〇分 | -          | -          | -             | -              | 受講済み<br>にする | 編集     |
| 〇〇 〇〇〇 | B病棟 | 看護師長  | 受講済み        | 〇〇時間〇〇分 | 2024/**/** | 2024/**/** | -             | 未提出            |             | 編集     |
| 〇〇〇 〇〇 | B病棟 | 看護部長  | 受講済み        | 〇〇時間〇〇分 | 2024/**/** | 2024/**/** | -             | 提出済み           |             | 編集     |
| 〇〇 〇〇  | C病棟 | 看護主任  | 未受講         | 〇〇時間〇〇分 | -          | -          | -             | -              | 受講済み<br>にする | 編集     |
| 〇〇 〇〇〇 | D病棟 | 看護師長  | 未受講         | 〇〇時間〇〇分 | -          | -          | -             | -              | 受講済み<br>にする | 編集     |



根拠に基づいた看護実践の技を、看護のことばで伝えています。

S-QUE の学習プログラムは、5 名の看護のエキスパートの手によって企画・制作しています。

## ダイジェスト動画

QR コードからダイジェスト版動画をご視聴いただけます。

S-QUE 研究会

### 生涯を通して働き続けられる環境づくり

日本看護協会：看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン，2013.

- ・長時間勤務を避ける
- ・連続勤務の制限（夜勤の連続も含む）
- ・夜勤の回数（時間）の制限
- ・仮眠の確保
- ・夜勤後の休息の確保

負担の軽減、健康の維持（リスクの軽減）

勤務編成は、それに関わるすべての看護職とその家族の生活に多大な影響を与える。  
地域性や各施設の特性、職員のニーズなどを確認しながら、すすめる。

労務管理  
マネジメントラダー II

公立陶生病院 看護第三部長  
集中ケア認定看護師  
濱本 実也 氏



S-QUE 研究会

### メンティーへのアプローチ

- 自己の目的と達成目標を明確にする
- メンターへの敬意とマナーを意識させる
- 過度の依存にならない関係を作る
- メンターと短時間の顔合わせの機会を作る

コーチングとメンタリング  
マネジメントラダー II

東京都立往原病院 看護部 看護部長  
勝 博史 氏



S-QUE 研究会

### 信用と信頼

| 特徴    | 信用                           | 信頼                |
|-------|------------------------------|-------------------|
| 基づくもの | 実績、業績、履歴、評価                  | 感情、経験、直感、期待、確信    |
| 性質    | 評価的、客観的<br>（定量化しやすい）         | 感情的、主観的           |
| 判断基準  | 具体的な基準や証拠に基づき<br>他者、第三者からの評価 | 個人的な関係や感情に基づく     |
| 関係の期間 | 長期的な関係が重視される                 | 短期的な関係でも築かれることがある |
| 例     | 信用できる実績、<br>クレジットカードの審査など... | 友人関係、チーム内の信頼関係    |

信用の積み重ねに基づく信頼

他者から信頼を得る姿勢と行動  
マネジメントラダー共通

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  
道又 元裕 氏



## 受講料

登録 ID 数  
無制限

新人看護職員研修 or クリニカルラダー別研修  
と併用の場合

S-QUE 新人看護職員研修  
or  
S-QUE クリニカルラダー別研修  
のご利用料金  
(区分によって料金の変動あり)



S-QUE マネジメントラダー別研修  
15,000 円 / 月 (税抜)

### 単体でお申し込みの場合

S-QUE マネジメントラダー別研修 (単体)

料金 35,000 円 / 月 (税抜)

- ・ 1 年毎の年間契約となります。契約に変更がない場合は自動更新されます。
- ・ 支払方法は一括、月々から選べます。



**お申込み受付中**  
お申込みはこちら

## 2 週間の無料お試受付中！



**2週間の無料お試し**  
お申込みはこちら



**無料相談**  
お申込みはこちら

ご不明な点などございましたら、**無料相談** でお気軽にご相談ください。  
ご訪問 や Zoom でご説明いたします。

# 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<br>卒後臨床研修・キャリア形成支援センター<br>看護キャリア支援室 室長／教授 |
| 浅香 えみ子 | 東京科学大学病院（旧 東京医科歯科大学病院）<br>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                                |
| 上澤 弘美  | 総合病院 土浦協同病院<br>急性・重症患者看護専門看護師                          |
| 宇都宮 明美 | 関西医科大学 看護学部<br>クリティカルケア看護学領域教授<br>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                                      |
| 加藤 雅江  | 杏林大学 保健学部健康福祉学科 教授                                     |
| 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  | 近畿大学医学部・病院運営本部<br>看護学部設置準備室                            |
| 竹之内 俊  | 高中法律事務所 弁護士                                            |
| 立野 淳子  | 日本赤十字九州国際看護大学 准教授<br>急性・重症患者看護専門看護師                    |

|       |                                                                     |
|-------|---------------------------------------------------------------------|
| 露木 菜緒 | ヴェクソンインターナショナル株式会社<br>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<br>急性・重症患者看護専門看護師<br>クリティカルケア認定看護師               |
| 濱本 実也 | 公立陶生病院 看護第三部長<br>集中ケア認定看護師                                          |
| 福家 寛樹 | 公立陶生病院 看護師長                                                         |
| 藤野 泰平 | 株式会社デザインケア<br>みんなのかかりつけ訪問看護ステーション<br>代表取締役                          |
| 藤野 智子 | 聖マリアンナ医科大学病院 看護部 看護師長<br>急性・重症患者看護専門看護師<br>集中ケア認定看護師<br>MBA（経営情報修士） |
| 三上 剛人 | 吉田学園医療歯科専門学校副校長<br>シミュレーションセンター長                                    |
| 箕浦 洋子 | 関西看護医療大学<br>看護学部 看護科 小児看護学 特任教授                                     |
| 道又 元裕 | 元・杏林大学医学部付属病院 看護部長<br>ヴェクソンインターナショナル株式会社                            |
| 米倉 修司 | 社会医療法人 きつこう会 多根総合病院<br>副看護部長 集中ケア認定看護師                              |

※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）

| 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                   |
|-----------------------------|------------------|-------|-----|-------------------------|
|                             |                  |       | 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 |
|                             |                  |       | 例   | 看護主任の候補者：看護主任在職者など      |
| 大項目                         | 中項目              | 講師名   | No. |                         |
| 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   | 道又元裕  | 1   |                         |
|                             | 多職種連携による医療の提供    | 道又元裕  | 2   |                         |
|                             |                  | 立野淳子  | 3   | I：多職種連携における役割           |
|                             | コミュニケーション        | 立野淳子  | 4   | 共通：コミュニ                 |
|                             |                  |       | 5   | I：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 | 道又元裕  | 6   |                         |
|                             |                  | 上澤弘美  | 7   | I：リーダーシップ               |
|                             |                  |       | 8   | I：フォロアーシップ              |
|                             | コーチングとメンタリング     | 道又元裕  | 9   |                         |
|                             |                  | 勝博史   | 10  | I：コーチングとメンタリング          |
|                             | ファシリテーション        | 立野淳子  | 11  |                         |
|                             |                  |       | 12  | I：ファシリテーション             |
|                             | ストレスマネジメント       | 立野淳子  | 13  |                         |
|                             |                  |       | 14  | I：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       | 浅香えみ子 | 15  |                         |
|                             |                  |       | 16  | I：アンガーマネジメント            |
|                             | レジリエンスの強化        | 道又元裕  | 17  |                         |
|                             |                  |       | 18  |                         |
|                             | コンフリクトマネジメント     | 道又元裕  | 19  |                         |
|                             |                  | 立野淳子  | 20  | I：コンフリクトマネジメント          |
|                             | リフレクション          | 宇都宮明美 | 21  |                         |
|                             |                  |       | 22  | I：リフレクション               |
| 働きやすい職場をつくる能力<br>（働き方改革と支援） | 労働と法律            | 竹之内俊  | 23  |                         |
|                             |                  | 道又元裕  | 24  |                         |
|                             | 労務管理             | 濱本美也  | 25  | I：労務管理                  |
|                             | 安全と労働衛生管理        | 道又元裕  | 26  |                         |
|                             |                  |       | 27  |                         |
|                             | ワークライフバランス       | 米倉修司  | 28  |                         |
|                             |                  |       | 29  |                         |
|                             | ワークエンゲージメント      | 道又元裕  | 30  |                         |
|                             |                  | 立野淳子  | 31  | I：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 | 浅香えみ子 | 32  |                         |
|                             |                  |       | 33  | I：ハラスメント防止策と発生時の対応策     |

| レベルⅡ                 | レベルⅢ                        | レベルⅣ                                    |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------------------|
| 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地域まで視野を広げた看護管理を実践できる |
| 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                       |
| 小項目                  |                             |                                         |
| 共通：他者から信頼を得る姿勢と行動    |                             |                                         |
| 共通：多職種連携による医療の提供 ① ② |                             |                                         |
| Ⅱ：多職種連携における役割        |                             |                                         |
| ケーション                |                             |                                         |
| Ⅱ：コミュニケーション          |                             |                                         |
| 共通：リーダーシップとフォロアーシップ  |                             |                                         |
| Ⅱ：リーダーシップ            | Ⅲ：リーダーシップ                   | Ⅳ：リーダーシップ                               |
| Ⅱ：フォロアーシップ           | Ⅲ：フォロアーシップ                  |                                         |
| 共通：コーチングとメンタリング ① ②  |                             |                                         |
| 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              |                                         |
| 共通：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                 |                                         |
| 共通：ストレスマネジメント        |                             |                                         |
| 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         |                                         |
| 共通：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：アンガーマネジメント                            |
| 共通：レジリエンス            |                             |                                         |
| Ⅱ：レジリエンスのスキル         |                             |                                         |
| 共通：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                          |
| 共通：リフレクション           |                             |                                         |
| Ⅱ：リフレクション            | Ⅲ：リフレクション                   |                                         |
| 共通：労働と法律             |                             |                                         |
| 共通：看護職に関連した労働関係法規    |                             |                                         |
| Ⅱ：労務管理               | Ⅲ：労務管理                      |                                         |
| 共通：安全と労働衛生管理         |                             |                                         |
|                      | 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                |
| 共通：ワークライフバランス        |                             |                                         |
| 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                          |
| 共通：ワークエンゲージメント       |                             |                                         |
| 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                     |
| 共通：ハラスメント            |                             |                                         |
| 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                      |

# 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）

| 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                   |
|---------------------------|---------------------------------------|-------|-----|-------------------------|
|                           |                                       |       | 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 |
|                           |                                       |       | 例   | 看護主任の候補者：看護主任在職者など      |
| 大項目                       | 中項目                                   | 講師名   | No. |                         |
| 学びを支援する能力                 | ラーニングマネジメント                           | 道又元裕  | 34  |                         |
|                           |                                       |       | 35  | I：ラーニングマネジメント ① ② ③     |
|                           | リスクリング                                | 道又元裕  | 36  |                         |
|                           |                                       |       | 37  |                         |
|                           | クリニカルラダー促進の支援と評価<br>（生涯学習支援とクリニカルラダー） | 宇都宮明美 | 38  |                         |
|                           |                                       |       | 39  | I：クリニカルラダー評価と学習支援       |
|                           | 研究プロセスの支援                             | 櫻本秀明  | 40  |                         |
|                           |                                       |       | 41  | I：研究プロセスの支援             |
|                           | キャリア開発支援                              | 西村祐枝  | 42  |                         |
|                           |                                       |       | 43  | I：キャリア開発支援              |
| 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                         | 道又元裕  | 44  |                         |
|                           |                                       | 秋山智弥  | 45  |                         |
|                           |                                       |       | 46  | I：人的資源の育成と効果的活用         |
|                           |                                       |       | 47  |                         |
|                           | 看護補助者の業務管理                            | 箕浦洋子  | 48  |                         |
|                           |                                       |       | 49  | I：看護補助者の活用と業務支援の基本      |
|                           | 人事考課                                  | 道又元裕  | 50  |                         |
|                           |                                       |       | 51  |                         |
|                           | タスクシフト・タスクシェア                         | 道又元裕  | 52  |                         |
|                           |                                       | 福家寛樹  | 53  | I：タスクシフト・タスクシェアの推進      |
|                           |                                       | 濱本美也  |     |                         |
|                           | 効果的インタビュー（面接、面談）                      | 西村祐枝  | 54  |                         |
|                           |                                       |       | 55  | I：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                       | 荒井有美  | 56  |                         |
|                           |                                       |       | 57  | I：リスクマネジメント             |
|                           | リスクテイキング<br>（リスクを受容した意思決定）            | 道又元裕  | 58  |                         |
|                           |                                       |       | 59  | I：リスクテイキング              |
|                           | クライシスマネジメント                           | 浅香えみ子 | 60  |                         |
|                           |                                       |       | 61  |                         |

※ 内容は変更になる場合があります。

| レベルⅡ                   | レベルⅢ                        | レベルⅣ                                    |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------|
| 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地域まで視野を広げた看護管理を実践できる |
| 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                       |
| 小項目                    |                             |                                         |
| 共通：ラーニングマネジメント ① ②     |                             |                                         |
| 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                           |
| 共通：リスクリング              |                             |                                         |
| Ⅱ：リスクリングを促進する方略        | Ⅲ：リスクリングを促進する方略             |                                         |
| 共通：クリニカルラダー評価と学習支援     |                             |                                         |
| Ⅱ：クリニカルラダー評価と学習支援      |                             |                                         |
| 共通：研究プロセス              |                             |                                         |
| Ⅱ：研究プロセスの支援            | Ⅲ：研究プロセスの支援                 |                                         |
| 共通：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                              |
| 共通：人的資源管理              |                             |                                         |
| 共通：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                         |
|                        | Ⅲ：人的資源の獲得戦略の提案              | Ⅳ：人的資源の獲得戦略                             |
| 共通：看護補助者               |                             |                                         |
| 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：看護補助者の獲得・活用戦略                         |
| 共通：人事考課システム            |                             |                                         |
|                        |                             | Ⅳ：人事考課システムの構築                           |
| 共通：タスクシフト・タスクシェア       |                             |                                         |
| 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                   |
| 共通：インタビュー              |                             |                                         |
| 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                             |
| 共通：リスク&セーフティマネジメント     |                             |                                         |
| 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                             |
| 共通：リスクテイキング            |                             |                                         |
| Ⅱ：リスクテイキング             |                             | Ⅳ：リスクテイキング                              |
| 共通：クライシスマネジメント         |                             |                                         |
| Ⅱ：クライシスマネジメント          |                             | Ⅳ：クライシスマネジメント                           |

# 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）

| 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                   |
|---------------------------|----------------------------|-------|-----|-------------------------|
|                           |                            |       | 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 |
|                           |                            |       | 例   | 看護主任の候補者：看護主任在職者など      |
| 大項目                       | 中項目                        | 講師名   | No. |                         |
| 安全管理能力                    | エシックスマネジメント<br>（倫理と意思決定支援） | 立野淳子  | 62  |                         |
|                           |                            |       | 63  |                         |
|                           | クレーム対応                     | 浅香えみ子 | 64  | 共通：クレーム                 |
|                           |                            |       | 65  | I：クレーム対応                |
| 経営・経済管理能力                 | 医療・福祉制度                    | 加藤雅江  | 66  |                         |
|                           |                            |       | 67  |                         |
|                           | 保険医療制度と診療報酬                | 道又元裕  | 68  |                         |
|                           |                            | 濱本美也  | 69  | I：診療報酬と看護管理             |
|                           | 病院経営・経済管理                  | 道又元裕  | 70  |                         |
|                           |                            |       | 71  | I：病院経営・経済管理             |
| 組織管理・運営能力                 | 交渉と調整                      | 浅香えみ子 | 72  |                         |
|                           |                            |       | 73  | I：交渉と調整                 |
|                           | 業務基準（職務規定）                 | 道又元裕  | 74  |                         |
|                           |                            |       | 75  |                         |
|                           | 組織管理・運営                    | 道又元裕  | 76  |                         |
|                           |                            |       | 77  |                         |
|                           | クリニカルガバナンス                 | 道又元裕  | 78  |                         |
|                           | アカウンタビリティ                  | 道又元裕  | 79  |                         |
|                           | ステークホルダーのニーズへの対応           | 道又元裕  | 80  |                         |
|                           | 看護部理念の創生                   | 道又元裕  | 81  |                         |
|                           | 仕事のプロセス改善と質管理              | 道又元裕  | 82  |                         |
|                           |                            | 濱本美也  | 83  | I：仕事のプロセス改善と質管理         |
|                           | 看護記録の質の保証                  | 道又元裕  | 84  |                         |
|                           | 情報管理                       | 道又元裕  | 85  |                         |
|                           |                            |       | 86  |                         |
|                           |                            | 藤野智子  | 87  |                         |
|                           |                            |       | 88  |                         |

※ 内容は変更になる場合があります。

| レベルⅡ                | レベルⅢ                        | レベルⅣ                                    |
|---------------------|-----------------------------|-----------------------------------------|
| 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地域まで視野を広げた看護管理を実践できる |
| 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                       |
| 小項目                 |                             |                                         |
| 共通：エシックスマネジメント      |                             |                                         |
| Ⅱ：エシックスマネジメント       |                             | Ⅳ：エシックスマネジメント                           |
| ム対応                 |                             |                                         |
| Ⅱ：クレーム対応            |                             |                                         |
| 共通：医療・福祉制度          |                             |                                         |
| Ⅱ：医療・福祉制度           |                             |                                         |
| 共通：保険医療制度と診療報酬 ① ②  |                             |                                         |
| 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                             |
| 共通：病院経営・経済管理        |                             |                                         |
| Ⅱ：病院経営・経済管理         | Ⅲ：病院経営・経済管理                 | Ⅳ：病院経営・経済管理                             |
| 共通：交渉と調整            |                             |                                         |
| Ⅱ：交渉と調整             | Ⅲ：交渉と調整                     | Ⅳ：交渉と調整                                 |
| 共通：業務基準と職務規定        |                             |                                         |
|                     |                             | Ⅳ：副病院長の業務基準と職務規定                        |
| 共通：組織管理・運営 ① ②      |                             |                                         |
| Ⅱ：組織管理・運営           | Ⅲ：組織管理・運営                   | Ⅳ：組織管理・運営                               |
|                     |                             | Ⅳ：クリニカルガバナンス                            |
|                     |                             | Ⅳ：アカウンタビリティ                             |
|                     |                             | Ⅳ：ステークホルダーのニーズへの対応                      |
|                     |                             | Ⅳ：看護部理念の創生                              |
| 共通：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                         |
| 共通：看護記録の質の保証        |                             |                                         |
| 共通：情報管理             |                             |                                         |
| 共通：個人情報の管理          |                             |                                         |
| 共通：デジタルトランスフォーメーション |                             |                                         |
|                     |                             | Ⅳ：デジタルトランスフォーメーションの構築                   |

# 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）

| 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                   |  |
|---------------------------|------------------|------|-----|-------------------------|--|
|                           |                  |      | 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 |  |
|                           |                  |      | 例   | 看護主任の候補者：看護主任在職者など      |  |
| 大項目                       | 中項目              | 講師名  | No. |                         |  |
| 組織管理・運営能力                 | プロジェクト管理         | 道又元裕 | 89  |                         |  |
|                           |                  | 濱本美也 | 90  | I：プロジェクト管理              |  |
|                           | 事業計画策定           | 道又元裕 | 91  |                         |  |
|                           |                  | 木下佳子 | 92  | I：事業計画作成の基本的知識          |  |
|                           | 外部政策情報等の活用       | 川添高志 | 93  |                         |  |
|                           |                  |      | 94  |                         |  |
|                           | 地域医療連携の推進        | 藤野泰平 | 95  |                         |  |
|                           |                  |      | 96  |                         |  |
|                           | 論理的思考（ロジカルシンキング） | 道又元裕 | 97  |                         |  |
|                           |                  |      | 98  |                         |  |
|                           |                  |      | 99  |                         |  |
|                           |                  |      | 100 | 共通：クリティカル               |  |
|                           |                  |      | 101 | I：クリティカルシンキング           |  |
|                           |                  |      | 102 | 共通：問題解                  |  |
|                           |                  |      | 103 | I：問題解決思考                |  |
|                           |                  |      | 104 |                         |  |
|                           |                  |      | 105 | I：インテグレーティブシンキング        |  |
|                           | 組織分析と戦略          | 道又元裕 | 106 |                         |  |
|                           |                  |      | 107 | I：組織分析と評価               |  |
| イノベーションとデザイン能力            | 指標分析             | 濱本美也 | 108 | I：指標分析と見える化             |  |
|                           | リテラシー            | 道又元裕 | 109 |                         |  |
|                           |                  | 露木菜緒 | 110 | I：文書作成                  |  |
|                           |                  | 道又元裕 |     |                         |  |
|                           |                  | 道又元裕 | 111 |                         |  |
|                           |                  | 露木菜緒 | 112 |                         |  |
|                           |                  | 三上剛人 | 113 |                         |  |
|                           |                  |      | 114 |                         |  |
|                           | 政策提言             | 道又元裕 | 115 |                         |  |
|                           | ブランディング          | 道又元裕 | 116 |                         |  |
|                           |                  |      | 117 |                         |  |

※ 内容は変更になる場合があります。

| レベルⅡ                       | レベルⅢ                        | レベルⅣ                                    |
|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------|
| 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地域まで視野を広げた看護管理を実践できる |
| 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                       |
| 小項目                        |                             |                                         |
| 共通：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                              |
| 共通：事業計画                    |                             |                                         |
| 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                      |                                         |
|                            | Ⅲ：外部政策情報等の理解                | Ⅳ：外部政策情報等の活用                            |
| 共通：地域医療連携                  |                             |                                         |
| Ⅱ：地域医療連携                   |                             | Ⅳ：地域医療連携                                |
| 共通：ロジカルシンキング               |                             |                                         |
| 共通：概念化と抽象化 ① ②             |                             |                                         |
| 共通：帰納的思考と演繹的思考             |                             |                                         |
| シンキング                      |                             |                                         |
| Ⅱ：クリティカルシンキング              |                             |                                         |
| 決思考                        |                             |                                         |
| Ⅱ：問題解決思考                   |                             |                                         |
| 共通：インテグレーティブシンキング          |                             |                                         |
| Ⅱ：インテグレーティブシンキング           | Ⅲ：インテグレーティブシンキング            | Ⅳ：インテグレーティブシンキング                        |
| 共通：組織分析と評価 ① ②             |                             |                                         |
| Ⅱ：組織分析と評価                  | Ⅲ：組織分析と評価                   | Ⅳ：組織分析と評価                               |
| Ⅱ：指標分析と見える化                | Ⅲ：指標分析と見える化                 |                                         |
| 共通：文書作成                    |                             |                                         |
| Ⅱ：文書作成                     | Ⅲ：文書作成                      |                                         |
|                            |                             | Ⅳ：依頼・謝罪文書の書き方                           |
| 共通：推薦文の書き方                 |                             |                                         |
| 共通：プレゼンテーションソフトを用いた資料作成の基本 |                             |                                         |
| 共通：プレゼンテーションスキル            |                             |                                         |
| 共通：プレゼンテーション資料の作成          |                             |                                         |
|                            |                             | Ⅳ：政策提言                                  |
|                            | 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                         |
|                            |                             | Ⅳ：マグネットホスピタルの構築                         |

## S-QUEマネジメントラダー別研修の機能

「S-QUE マネジメントラダー別研修」は、受講状況の確認やレポート管理など、便利な機能がたくさんあります。操作も簡単ですので、安心してご利用ください。

**受講ページ**    マイページサンプル

マイページ

マネジメントラダー

講義一覧

学習履歴

メッセージ

個人設定

現在のラダー:

ラダーレベルIII

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

変更する

システムからのお知らせ:

未提出レポート

44

未提出アンケート

7

メッセージ

2

2024.06.14

eラーニングの使い方マニュアルはこちら

2024.04.09

配信中のプログラムとシラバスはこちら

一覧へ

受講中の講義

【L-III】コンフリクトマネジメント

【L-III】研究プロセスの支援

【L-III】看護記録の質の保証

組織マネジメントに必要な能力

円滑な人間関係を構築する能力

30/43

働きやすい職場をつくる能力

9/18

学びを支援する能力

16/22

人的資源の育成と活用する能力

12/24

安全管理能力

13/22

経営・経済管理能力

10/13

組織管理・運営

19/48

イノベーションとデザイン能力

17/31

円滑な人間関係を構築する能力

受講済みの講義

30/43

学習目標

看護管理者に必要な他者から信頼を得る姿勢と行動について理解できる

一覧へ

未受講

【L-III】ファシリテーション

円滑な人間関係を構築する能力

\*\*\*\*\*

〇〇 〇〇

閲覧数:68

受講済

【L-III】スタッフのストレスマネジメント支援

円滑な人間関係を構築する能力

\*\*\*\*\*

〇〇 〇〇

閲覧数:78

受講中

【L-III】コンフリクトマネジメント

円滑な人間関係を構築する能力

\*\*\*\*\*

〇〇 〇〇

閲覧数:102

マネジメントラダーのレベル別に  
登録可能

レポート課題やアンケートを管理者に提出したり、メッセージのやり取りができます。

看護実践能力習熟段階に基づいた  
レーダーチャートで自身の受講状  
況を把握できます。

受講する講義は病院で自由に選  
択・設定が可能です。

## 受講ページ

### [L-II]業務計画の作成と評価

ラダーレベル2

組織管理・運営

\*\*\*\*\*  
〇〇 〇〇氏

受講中

テキストをダウンロードする

レポート(未提出)

アンケート(未提出)

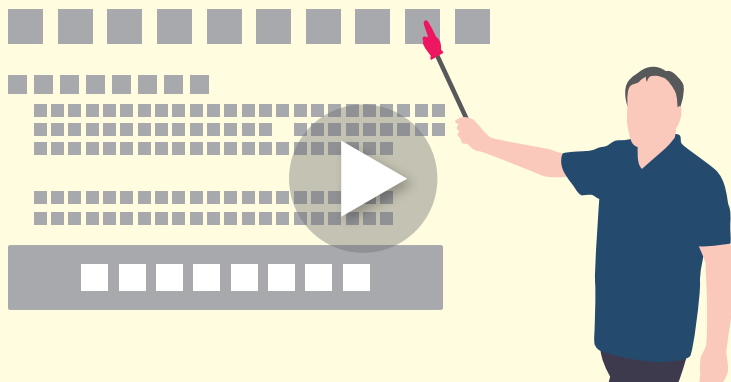
あなたの累計視聴時間 00:15:53

\*約60秒ごとに計測されます。正常に計測されない場合は、ページを再読み込みするか別のブラウザでお試しください。

[テキストをダウンロードする]の中に資料が格納されています。

- 講義シラバス
- 講義資料など

必要な講義資料はすべて印刷可能！



### 講師に質問

<フォームからの質問に関するお願い>

この度はマネジメントラダー別研修をご利用いただき、誠にありがとうございます。  
受講後のメール質問で『質問』と『相談』の違いを明確にするためのご案内です。  
『質問』は講義内容に関連する知識や情報を得る目的で、『相談』は個別問題や悩みに対する意見やアドバイスを求めるものです。  
私たちはできる限り皆様の相談にも対応したいと考えておりましたが、現状では多数の相談が寄せられており対応が困難な状況です。  
今後のお問い合わせでは、『質問』が主な目的となるようお願いいたします。

※質問には、すぐにお答えできない場合があります。  
※メールアドレスの入力が正しくない場合や、携帯などのメールアドレスの場合、返信できない場合がございます。ご注意ください。

講義名

[L-II]業務計画の作成と評価

施設名

〇〇〇〇総合病院

部署名

A病棟

メールアドレス 必須 127文字以内

電話番号 100文字以内

お問合せ内容 必須 500文字以内

確認する

## 質問

講義に関する質問が可能！回答は受講者へ直接フィードバックします。



ご不明点などございましたら、  
ご訪問や Zoom でご説明いたします。  
**無料相談のお申込みはこちら**

## 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



### ～担当制ではなく、チームで対応～

- 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。
- きめ細かいサポートで、安心してお使いいただけます。

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)

**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

エスキュー

Q 検索

**S-QUE研究会**  
Training Packages for Nursing Departments

