

# 認定看護管理者教育課程カリキュラム

認定看護管理者とは「日本看護協会認定看護管理者認定審査に合格し、管理者として優れた資質を持ち、創造的に組織を発展させることができる能力を有すると認められた者」をいいます。その役割は「多様なヘルスケアニーズを持つ個人、家族及び地域住民に対して、質の高い組織的看護サービスを提供することにより保健医療福祉に貢献する」ことです。

認定看護管理者教育は、日本看護協会に認定された教育機関において、ファーストレベル・セカンドレベル・サードレベル、それぞれの「カリキュラム基準」に沿って行われています。

## 1 実践教育センターにおける「認定看護管理者教育課程」の特徴

(1) 実践教育センターは、「看護管理者に備えてほしい力」を以下のように考え、ファーストレベル・セカンドレベル・サードレベルを段階的に教育できるようにしています。

＜保健医療福祉サービスの創造に向けビジョンを実現できる看護管理者に備えてほしい力＞

- (1) 看護師でなければできないこと、看護師だけでは最良に行えないことを見極め概念化し発信できる力
- (2) 人格の尊厳や人権を尊重する倫理観を行動と一致させられる力

(2) 各レベルの「看護管理者に備えてほしい力」を以下のように考え、学科進度や講師選定に工夫を凝らし、カリキュラムに特徴を持たせています。

レベル	備えてほしい基盤となる力	カリキュラムの特徴
ファーストレベル	倫理観を土台としく大切にしたい看護の信念>に戻る力	・看護実践の場で生じている問題を持ち寄る
	自分にビジョンを描き表現できる力	・学生間で共有して課題を見つける
	対話により小集団を動かせる力	・現実的な対応策を立案し発表する
セカンドレベル	現場を正しくみる力	部署責任者として
	ビジョンを概念化し発信できる力	・評価指標を用いる
	連携・協働、推進力により中集団を動かせる力	・対象や対象を取り巻く関連施設から情報を得る ・自部署の分析を行う ・管理実践計画の立案・実践ができる
サードレベル	ぶれない看護管理観と組織管理観により組織的意思決定できる力	トップマネージャーとして
	未来を見据えたビジョンを表明し大集団を動かせる力	・自らのビジョンを実現することを目的に、政策提言・ビジョンの策定・改善計画立案のいずれかを主体的に選択し成果を報告する

(3) 本大学の理念である「ヒューマンサービス論」はセンター独自の必修科目とし、各レベルに「ヒューマンサービスの理念に基づく」備えたい力を単元に設定しています。

(4) センター独自科目に「現象の概念化」を設け、研究的思考と問題解決力を段階的に向上できるよう、ファーストレベルは必修科目、セカンド・サードレベルは選択科目に設定しています。

(5) 講義だけでなく、グループワークや発表により学びを深めることができるプログラムです。

(6) 演習では、一人ひとりの学びが深まるよう、少人数グループによる丁寧な指導を行います。

(7) ファースト・セカンドレベルでは、他教育課程との共同講義科目を設定しており、多職種で学

べる環境を提供しています。

## 2 授業期間、日程など

- (1) 実践教育センターは1時間=45分、日本看護協会は1時間=60分です。対応する科目時間は、「認定看護管理者カリキュラム基準」と同等の時間です。
- (2) 週末の開講のため、学んだことを即実践に活かすことができる時間割です。
- (3) ファーストレベルは、4月の入学式後、10月からの開講になります。開講期間内に1ヶ月程度、所属における問題を整理し課題を明確にするための期間を設けています。前半の学習を踏まえ、現場で実践しながら課題を明確にし、学習を統合できるようにしていきます。
- (4) セカンドレベルは、4月の入学式後、5月からの開講になります。開講期間を3月までとしていますが、講義は10月で終了し、開講期間内に実践報告まで行うプログラムとしています。
- (5) サードレベルは、4月の入学式後、6月からの開講になります。ゆとりをもって学習に取り組めるよう開講期間を3月までとしていますが、講義は11月で終了し、開講期間内に実践報告まで行うプログラムとしています。

### <認定看護管理者教育課程の修了>

本課程の修了判定は、次のように行います。

#### 1 科目修了判定

認定看護管理者教育課程の修了に当たっては、科目修了判定を実施する。

#### 2 科目修了判定の受審資格

科目修了判定を受けることができる者は、科目修了判定の対象となる認定看護管理者カリキュラム基準に定める全教科目について、各科目履修すべき時間数の4/5以上の出席が必要である。

#### 3 科目修了判定の判定方法および評価基準

- (1) 科目修了判定は、各科目の試験により行う。
- (2) 判定基準は、科目ごと100点を満点とし、得点をA=80点以上、B=79~70点、C=69~60点、D=59点以下の4段階で評価し、C以上を合格とする。

#### 4 修了判定

- (1) 科目修了判定（受審者）については、「認定看護管理者教育運営委員会」の審議を経て、認定看護管理者ファーストレベル教育、セカンドレベル教育またはサードレベル教育の修了を決定する。
- (2) 修了を認められた者に修了証書を授与する。

# サードレベル

## <カリキュラム>

### 【教育目的】

多様なヘルスケアニーズをもつ個人、家族、地域住民及び社会に対して、質の高い組織的看護サービスを提供するために必要な知識・技術・態度を習得する。

### 【到達目標】

- 1 保健医療福祉の政策動向を理解し、それらが看護管理に与える影響を考えることができる。
- 2 社会が求めるヘルスケアサービスを提供するために、看護現場の現状を分析し、データ化して提示することができる。
- 3 経営管理の視点に立ったマネジメントが展開できる。

### 【教育内容】

(多少変更することがあります。)

分野	科目名 (必修・選択の別)	時間	内容	ねらい
基礎	ヒューマンサービス論Ⅲ (必修) ※	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒューマンサービスの理念</li> <li>・看護管理者の臨床 ～ビジョンの概念化～</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒューマンサービスの理念に基づいたサービスのあり方を探求し組織管理に活かせる。</li> <li>・看護者がトップマネージャーであることの意義を再考し、変革に向けビジョンを概念化できる。</li> </ul>
専門	ヘルスケアシステム論Ⅲ (必修)	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会保障の将来ビジョン</li> <li>・グローバルな視点から見た保健医療福祉 WHOの活動、国連SDGs等</li> <li>・看護制度の変遷と政策</li> <li>・看護政策に関する審議会・検討会</li> <li>・制度変化に伴う看護管理への影響と対応</li> <li>・看護戦略とパワーの活用</li> <li>・職能団体による政策への影響力</li> <li>・ヘルスケアサービスのマーケティング</li> <li>・社会的企業（ソーシャルエンタープライズ）</li> <li>・NGO、NPOのヘルスケアサービス</li> <li>・地域連携を基盤としたヘルスケアサービス</li> <li>・在宅におけるヘルスケアサービス</li> <li>・ヘルスケアサービスのシステム構築</li> <li>・看護事業の開発と起業</li> <li>・テクノロジーの活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会が求めるヘルスケアサービスを踏まえた組織の機能や役割を分析し、新たなヘルスケアサービスの創造に取り組める。</li> <li>・保健医療福祉の政策動向が看護管理上に与える影響を考え、職能団体や県行政等と協働しながら解決する必要性が理解できる。</li> </ul>
	組織管理論Ⅲ (必修)	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織のデザイン</li> <li>・組織間ネットワークのデザイン</li> <li>・地域連携ネットワークのデザイン</li> <li>・ダイバーシティ</li> <li>・組織運営に必要な能力</li> <li>・経営者に求められる役割と必要な能力</li> <li>・組織戦略とパワーの活用</li> <li>・経営者としての成長と熟練</li> <li>・組織における倫理的課題</li> <li>・倫理的課題に対する組織的対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会が求めるヘルスケアサービスを実現できる看護の組織化が考えられる。</li> <li>・組織運営に必要な管理者としての能力やパワーの活用ができる。</li> <li>・組織における倫理的課題解決を学び看護管理者としての組織的対応を考えられる。</li> </ul>

※センターが独自に設定している科目

分野	科目名 (必修・選択の別)	時間	内容	ねらい
専 門	人材管理Ⅲ (必修)	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金制度</li> <li>人事考課</li> <li>能力評価のためのシステムの構築</li> <li>労働関係法規の最新の動向</li> <li>建設的な労使関係の構築</li> <li>人材フローのマネジメント</li> <li>ハラスメントの組織的対応</li> <li>看護管理者の能力開発、活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働きやすい職場づくりを目指した組織的対策が考えられる。</li> <li>社会が求めるヘルスケアサービスを見据えた人材フローシステムの構築を考えられる。</li> <li>組織の使命を実現できる次世代の看護管理者像を描き育成計画が立案できる。</li> </ul>
	資源管理Ⅲ (必修)	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療経営の特徴と課題</li> <li>医療施設、介護福祉施設、訪問看護ステーション等の経営の特徴と課題</li> <li>戦略策定</li> <li>財務会計</li> <li>管理会計</li> <li>資金管理</li> <li>関連法規の遵守</li> <li>地域における情報共有・活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営者あるいはその一員として経済的な視点に立った管理実践ができる。</li> <li>経営資源の効果的活用に向けた対応策を具体化できる。</li> </ul>
	質管理Ⅲ (必修)	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>ガバナンスとアカウンタビリティ</li> <li>医療・看護の質とデータ活用</li> <li>第三者評価</li> <li>安全文化の醸成</li> <li>医療事故防止のための組織的対策</li> <li>危機管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>質保証に向けた組織の管理体制が考えられる。</li> <li>社会が求めるヘルスケアサービスを質管理の視点で分析し組織変革に活かす。</li> <li>将来起こりうる危機に備えた組織的対策が考えられる。</li> </ul>
	統合演習Ⅲ (必修)	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>学習内容を踏まえ、受講者自身が演習内容を企画し実施する。</li> </ul> <p>例1：自組織について分析し、組織の改善計画を立案する。または、トップとして組織を分析し改善計画を立案する。</p> <p>例2：保健医療福祉組織や看護の現状について、保健医療福祉に関する統計データを分析し、保健医療福祉サービス提供体制の改革ビジョンを策定する。</p> <p>例3：保健医療福祉に関する政策提言を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>経営の実際を学ぶための実習を受講者自身が企画し実施するシャドウイング等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会が求めるヘルスケアニーズを分析し、サービスの実現に向けた変革への取り組みができる。</li> <li>経営管理の視点に立ったマネジメントが展開できる。</li> <li>看護管理者の資質や要件を学び自らの管理行動に活かせる。</li> </ul>
	現象の概念化Ⅲ (選択) ※	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織を動かす企画書作成とプレゼンテーション</li> <li>管理者の交渉術</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>論理的思考力や概念化する力を高め、変革に向けた経営戦略に繋げられる。</li> <li>交渉力やプレゼンテーションを活用し、集団を動かす力を高める。</li> </ul>
設定時間 合計 270 (必修：250 / 選択：20 )				