

図 25 「技術的側面」到達目標の項目別到達状況：到達の目安が「I」の項目

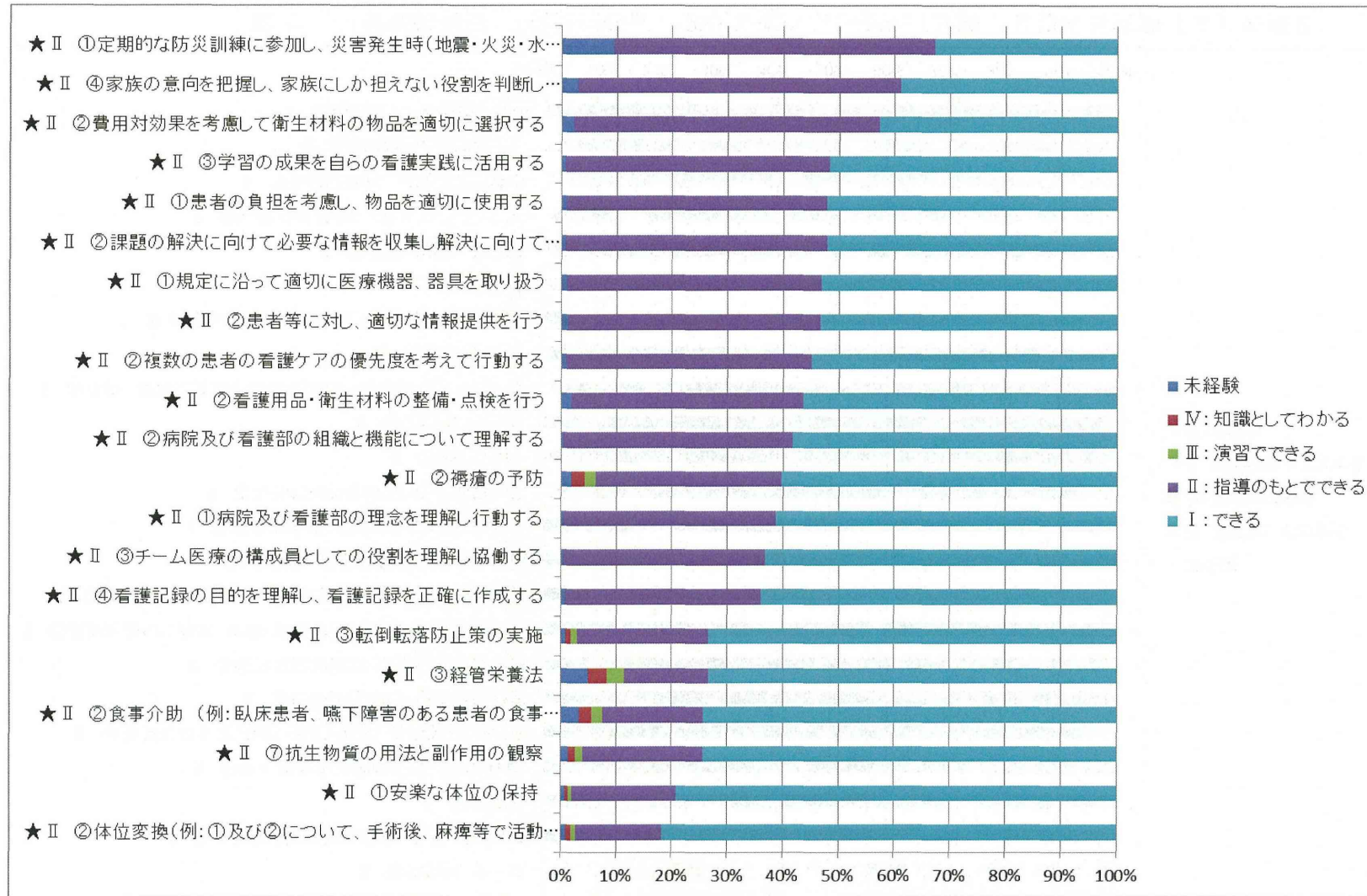


図 26 「看護職員として必要な基本姿勢と態度」「管理」「技術的側面」到達目標の項目別到達状況：目標の目安が「★ II」の項目

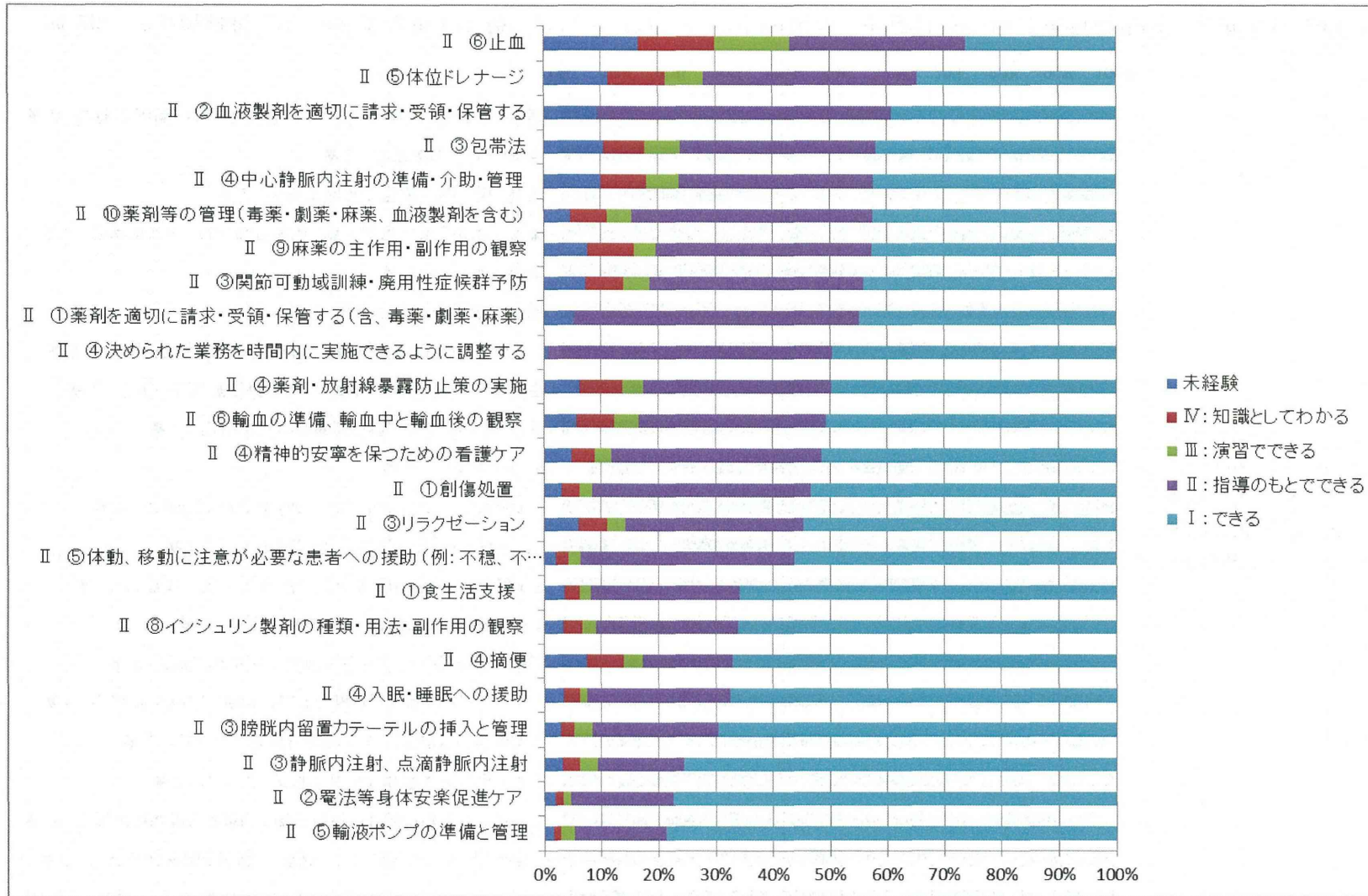


図 27 「管理的側面」「技術的側面」到達目標の項目別到達状況：目標の目安が「II」の項目

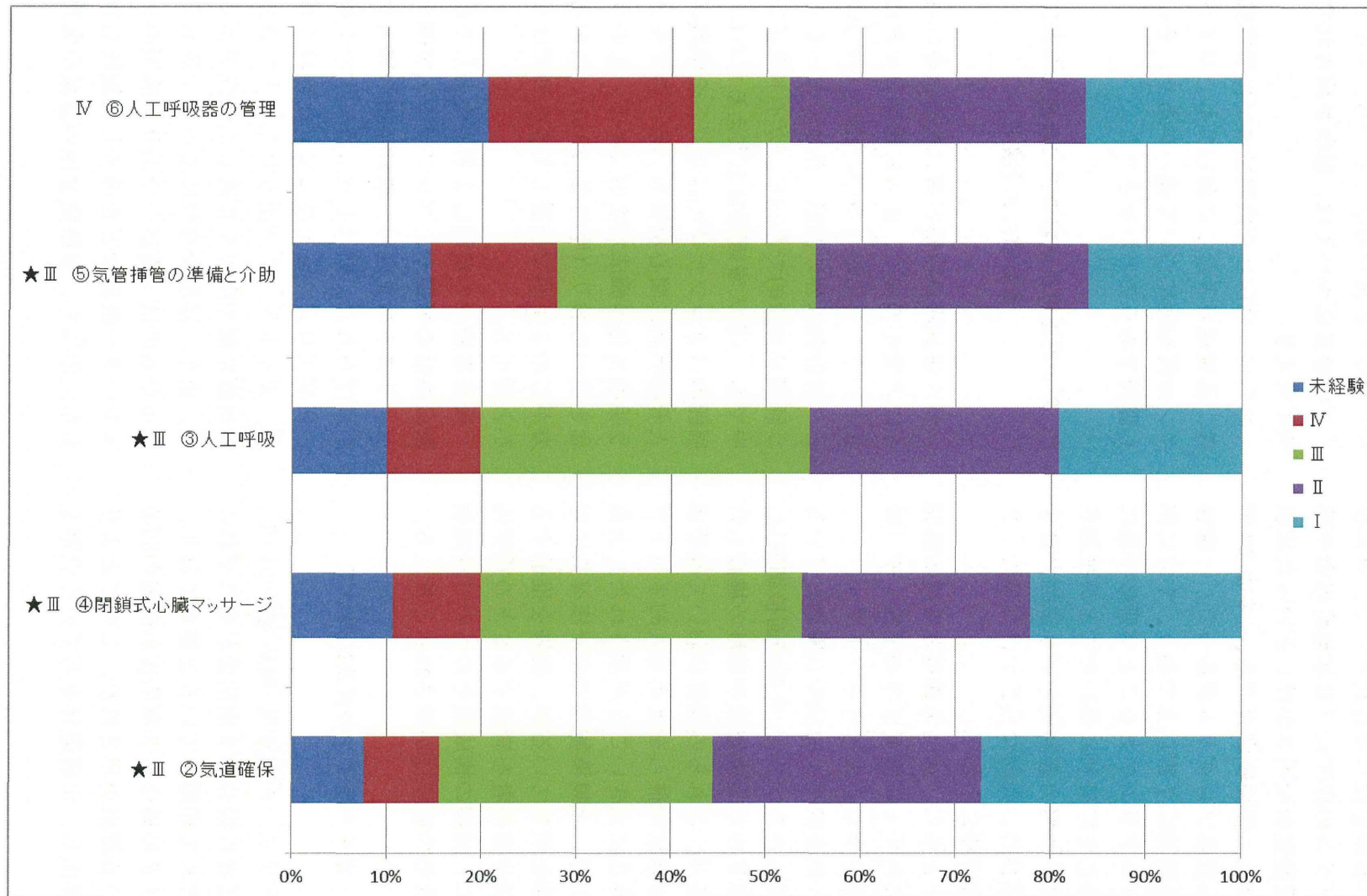


図 28 「技術的側面」到達目標の項目別到達状況：到達の目安が「★III&IV」の項目

V. 考察

A. 新人看護職員研修への参画を促した背景

面接調査の結果より、新人看護職員研修事業への参画を促した背景として、「新人教育プログラムの存在」、「日本看護協会や都道府県看護協会の働きかけ」といった状況が示された。質問紙調査でも、「平成 22 年以前から研修プログラムがあった」と回答している施設は 7 割以上であり、すでに何らかのプログラムがあることが研修事業に参画することに有利に働いたことが推測される。さらに努力義務化という法的な動きと看護協会等の外的な働きかけが後押しをしたことが考えられる。

それとともに、「補助金獲得と看護実践能力向上に対する研修責任者の意欲」や「研修責任者を支える人材やネットワーク」といった人的資源や人的環境が影響していることが明らかとなった。今回の面接調査は、100 床以下の小規模施設や単科の施設も含んでいるが、これらの施設においては研修責任者の意欲や彼らを支える人的ネットワークが非常に大きいことが示された。上泉（2009）が、小規模施設での研修導入に対する課題を示しているが、研修を推進する上で、研修責任者を育成することの重要性とともに、組織の構成員そのものの意識改革や教育等の重要性が示されたと考える。

B. ガイドラインの普及について

ガイドラインの周知度・理解度について、研修責任者の場合は 9 割前後がそれぞれの役割も含めて理解していると答えており、教育担当者の場合も 8 割前後が同様の回答をしている結果が示された。このことより研修を統括し、企画運営をしていく役割を

果たしている者へのガイドラインの周知は進んでいると考える。

一方で、実地指導者についてはガイドラインを読んだことがあると答えた者が 5 割程度であり、新人看護職の場合は 3 割に達していない状況であることから、ガイドラインの普及については、課題が残されていると考える。

さらに、病院と有床診療所では研修責任者、教育担当者などにおいても、ガイドラインの周知度について違いがあり、その点も課題であることが示された。

C. 新人看護職員研修の努力義務化および事業参画による変化

新人看護職員研修が努力義務化されることでの変化の中で、新人看護職員を育成するということに対する「看護職全体の意識」と「看護部以外の意識」がよくなったという評価が特徴的であった。ガイドラインの中でも、「新人看護職員を支えるためには、周囲のスタッフだけではなく、全職員が新人看護職員に関心を持ち、皆で育てる」という組織文化の醸成が重要である」という理念を述べており（厚労省、2011）、この考え方がこの 3 年間で浸透してきたのではないかと考える。

研修事業への参画による変化としては、組織体制の再編や、プログラム・技術チェックリストの見直し、研修手帳の導入などが挙げられた。前述したようにすでに独自の研修プログラムを持っていた施設は多いが、ガイドラインが出されたことで自施設の研修体制や内容を見直した状況が示された。また、補助金交付によって、最もよくなったものは「備品」であり、高額のシミュレーター機器などを導入した施設も存在した。他にも、看護職全体の意識や看護部

以外の意識がよくなったということが明らかとなり、補助金が人的環境にも何らかの影響を与えたことが示された。

D. 研修責任者、教育担当者、実地指導者の 困難や課題

研修責任者の半数以上が、組織における人材育成と労働環境の整備に対して課題や困難に感じているという傾向があった。一方、新人看護職員の負担や疲労に考慮することや、新人看護職員研修ガイドラインを活用して組織における研修体制を構築することに対しては、課題や困難が少ないという傾向が明らかになった。上泉（2009）によれば、研修開始以前の研修責任者が感じていた課題・困難は、研修プログラムそのものに関するものが最も多かったが、ガイドラインが示されたことで、その点については解消されつつあるのではないかと考える。

教育担当者は、人員に余裕のない中で、勤務時間を超過しながら教育担当者としての役割を果たす現状や、新人看護師や実地指導者の心身への負担が大きくなっている現状に対して、課題や困難を感じている傾向があった。一方、研修時間の確保に対しては、課題や困難が少ない傾向があった。2009年の調査と比較すると、研修時間の確保が最も多い回答だったので（上泉, 2009）、努力義務化がよい方向に影響していると考えられる。

実地指導者は、人員に余裕のない中で、新人看護職員が、部署で求められる臨床実践能力のレベルに到達していない現状に対して、課題や困難を感じている傾向があった。また、勤務時間を超過しながら実地指導者としての役割を果たしている現状や、新人看護職員の心身への負担が大きくなって

いる現状に対しても、課題や困難を感じていた。一方、新人看護職員との人間関係や、他のスタッフからのサポートに対しては、課題や困難が少ない傾向があった。実地指導者の心身への負担が大きくなっていることについては、教育担当者も課題として回答しており、共通している傾向であった。

E. 新人看護職員研修を実施する上での課題

面接調査の結果を中心に、1) 施設特性によるガイドラインの到達目標の活用の困難、2) 組織体制上の課題、3) 指導者育成への課題が明らかになった。これらの課題について具体的に論じていく。

1) 施設特性によるガイドライン活用の困難

この課題については、平成26年2月に出された「新人看護職員研修ガイドラインの見直しに関する検討会」で議論されており、到達目標設定の際に考慮する項目等が具体的な例として示されていることで、対応可能であると考えられる。また、個々の新人看護職員に見合った到達度評価を行うことへの困難さが示されたが、これに関する課題については、指導者層が個々の新人看護職員に合わせた指導・評価の重要性を理解し、かつ具体的な指導・評価の力をつけることが必要である。

2) 組織体制上の課題

組織において教育を浸透させていきたいが、教育担当者が配置転換等でその役割を十分果たせない状況になることの課題や小規模施設においては複数の役割を兼ねもちすることの課題が出された。これについては、教育担当者の役割の限定や任期等を熟考が必要である。

また、組織のスタッフ構成により、ガイドラインに沿った指導体制を構築する困難さがある事例も語られた。その場合には、自施設のスタッフ層で可能な体制を構築できるような管理者の力量が必要であることと、スタッフ層への周知が必須である。

3) 指導者育成への課題

指導者の育成については、指導するスタッフが十分に育成されていない、指導者層に対する教育プログラムを自施設で十分に構築できていない、経験の豊かなスタッフに新人研修の考え方の理解を促すことが難しいなどの課題が出された。指導者の育成は必須であることから、ガイドラインに沿った育成をしていくためにも今以上に指導者育成に力を注ぐことが求められる。

F. ガイドラインに対する評価

ガイドラインに対しては、到達目標が明記されたことで新人看護職員研修の実施や評価がしやすくなったと評価していた。また、質の担保が図れるという点での安心感があるというような意見が出されていた。一方で、経験できない技術項目もあり、項目の見直しについての課題が示された。この点については、質問紙調査でも実施頻度が少ないにもかかわらず、1年以内の到達をめざす項目が示された。これらの項目に対しては教育方略等の視点から、また施設により実施困難である等の状況も推察されるため、到達が期待される時期の観点等から、到達目標およびガイドラインを見直す必要性が示唆された。

その他、到達目標の妥当性について、評価が高くない項目が明らかになった。例えば、管理的側面の内容の到達状況で課題が明らかになった。これらは新人看護職員の

必要な業務として、日常的には表面化してこない内容であり、意識的にこれらを学習する機会を設ける必要が示唆された。

また、看護職員として必要な基本姿勢と態度では、何をもって到達したかの判断が難しいという要因もあり、評価が難しいという意見が出された。表現の工夫などが必要であると考えられる。

VI. 結論

本研究では、①新人看護職員研修事業を行っている医療機関等への面接調査により、新人看護職員研修に関する課題を明らかにする、②病院、有床診療所、介護老人保健施設の教育責任者、教育担当者、実施指導者、新人看護職員への質問紙調査により、主に研修体制、研修に対する意識、各役割における教育ニーズ、研修の成果等を明らかにすることを目的とした。

面接調査は 21 施設に協力依頼をし、研修責任者もしくは施設の新人看護職員の研修について語ることが出来る者として 26 名、新人看護職員 8 名からデータが得られた。研修責任者に対する面接調査からは、「ガイドライン公表後の変化」「ガイドライン活用に対する意見」「補助金事業交付申請への促進要因」「補助金交付を受けたことによる変化」「指導者育成に関する実状と課題」「制度に関する課題や必要な支援」に関して、新人看護職員研修開始後の施設における実態が具体的な語りから明らかになった。また研修の受け手としての新人看護職員の視点からは「受けている研修の実態」「研修に対する思い」などが具体的な体験として語りから明らかになった。

質問紙調査は無記名自記式質問紙による郵送調査とし、病院 1,800 施設、有床診療所 200 施設を標本数とし、そこに勤務する①研修責任者もしくは看護部門の長(以下、研修責任者)、②教育担当者、③実地指導者、④新人看護職員を対象とした。

質問紙調査の回収数(回収率)は、①研修責任者 700 件(35.0%)、②教育担当者 725 件(26.6%)、③実地指導者 670 件(24.5%)、④新人看護職員 625 件(22.9%)であった。ガイドラインの周知度・理解度について、研修責任者は、ガイドラインを知っている、

読んだことがある割合が 90%以上であった。教育担当者もほぼ同様の傾向があった。一方、実地指導者は、ガイドラインを知っている割合は 72.9%であったが、読んだことがある割合は 53.5%であった。さらに、新人看護職員は、ガイドラインを知っている割合が 55.3%であり、読んだことがある割合は 25.9%であった。

新人看護職員研修の努力義務化による影響として、よくなったと回答している者が多かったのは「新人看護職員を育成することに関する看護職全体の意識」の 74.9%、「備品」が 53.0%、「新人看護職員を育成することに関する看護部以外の意識」が 50.8%であった。

ガイドラインで提示されている到達の目安に関しては、到達の目安の妥当性に関する評価、実施頻度と到達度の状況、看護基礎教育での学習の視点から集計をした。その結果、ガイドラインで設定されている到達の目安が「妥当でない」と回答した教育担当者の割合が 10%以上の項目は病院全体では 12 項目が該当した。

現場での実施頻度と到達状況を実地指導者の視点から評価した結果において、実施頻度が「全くない」「ほとんどない」割合の合計が 10%以上の項目であり、目標の目安に達している者の合計割合が 50%に満たない項目は、病院全体では 8 項目であった。

ガイドラインの各項目において「★：1 年以内に経験し修得を目指す項目」は 25 項目である。そのうち、基礎教育における学習状況を新人看護職員の評価から明らかにした結果において、到達の目安が「I：できる」かつそのうち「実習で実施した」割合が 80%以上の項目は、技術的側面の 4 項目のみであった。

以上の調査から、新人看護職員研修の努力義務化により、よくなったと評価してい

る者が多い一方で、ガイドラインの周知については、課題が残されていることが明らかになった。今後も研修成果を活かして研修の更なる普及に向けての対策について検討していきたいと考えている。

謝 辞

ご多忙の中、本研究の趣旨を理解し快く協力していただいた対象者の皆様、また情報提供をいただいた皆様に心から感謝申し上げます。本当にありがとうございました。

Ⅶ. 健康危険情報

該当なし

Ⅷ. 研究発表

1. 学会発表

- ① 新人看護職員研修制度開始後の評価に関する研究・第1報－（口演）：第17回日本看護管理学会学術集会（筆頭発表者：佐々木幾美）
- ② 新人看護職員研修制度開始後の評価に関する研究・第2報－（口演）：第17回日本看護管理学会学術集会（筆頭発表者：西田朋子）
- ③ 新人看護職員研修制度の効果的な運用に向けての課題を考える～制度開始後の評価に関する研究から～（インフォメーションエクステンヂ）：第17回日本看護管理学会学術集会
- ④ 新人看護職員研修制度開始後の評価に関する研究－第3報－補助金交付施設の研修責任者への面接調査から（示説）：第33回日本看護科学学会学術集会（筆頭発表者：藤尾麻衣子）
- ⑤ 新人看護職員研修制度開始後の評価に関する研究－第4報－補助金交付施設の研修受講者への面接調査から（示説）：第33回日本看護科学学会学術集会（筆頭発表者：前田律子）
- ⑥ 新人看護職員研修制度開始後の評価に関する研究・第5報－（示説）：第18回日本看護管理学会学術集会（筆頭発表者：西田朋子）＜発表予定＞
- ⑦ 2007年から2013年までの「新人看護職員研修」に関する文献研究（示説）：第18回日本看護管理学会学術集会（筆頭発表者：藤尾麻衣子）＜発表予定＞

2. 商業誌への掲載

- ① 「新人看護職員研修制度」開始後の研修の実態と実施上の課題①質問紙調査の結果から：看護管理 24（6）（佐々木幾美・西田朋子）＜掲載予定＞
- ② 「新人看護職員研修制度」開始後の研修の実態と実施上の課題①質問紙調査の結果から：看護管理 24（6）（西田朋子・佐々木幾美）＜掲載予定＞

Ⅸ. 知的財産権の出願・登録状況

なし

文 献

- 別府千恵・猪又克子 (2010) . 新人看護職員研修プログラムの構築法. *看護*, 62(7), 28-33.
- 長谷川洋子・藤井誠 (2011) . 「新人看護職員研修に関する検討会報告書」および「ガイドライン-保健師編」について. *保健師ジャーナル*, 67(6), 524-530.
- 畑尾正彦 (2008) . 医師の臨床研修制度から学ぶべきもの. 医師臨床研修制度に関する情報提供. *看護部長通信*, 6(3), 0012-0020.
- 平瀬美恵子 (2010) . 「新人看護職員研修の努力義務化」に沿った院内教育・指導体制の構築. *ナースマネジャー*, 12(8), 38-42.
- 井部俊子 (2011) . 「新人看護職員研修ガイドライン」の評価と今後の展望. *病院*, 70(4), 260-264.
- 石垣靖子 (2010a) . 看護関連検討会の議論・報告書を読み解く新人看護職員研修に関する検討会. *日本看護管理学会誌*, 14(1), 30-35.
- 石垣靖子 (2010b) . ガイドラインを読み解く. *看護*, 62(7), 17-20.
- 上泉和子 (2010) . 基礎教育と臨床現場をつなぐガイドライン. *看護*, 62(7), 88-91.
- 上泉和子 (2010) . 新人看護職員研修のあり方に関する研究. *2009(平成21)年度厚生労働科学研究補助金 (特別研究) 報告書*.
- 金本真知子・清間みゆき・仁田照子 (2010) . ガイドラインを活用した研修の構築 西伯病院. *看護*, 62(7), 65-68.
- 木下千鶴・増永啓子・砥石和子他 (2011) . ガイドラインとの比較から見る新卒看護師教育システム(ANSS)の評価. *看護展望*, 36(5), 10-16.
- 北口久子 (2010) . 新人看護職員研修プログラムを一から構築 瀬戸内市立瀬戸内市民病院. *看護*, 62(7), 60-64.
- 北村清美 (2010) . 教育担当者の各部署配置で新人・プリセプターの支援体制を強化 野島病院. *看護*, 62(7), 83-86.
- 北村聖 (2010) . これからの新人看護職員研修 医師の臨床研修から見えてきたもの. *看護*, 62(7), 92-95.
- 洪愛子 (2010) . 新人看護職員研修に関する日本看護協会の取り組み. *看護*, 62(7), 21-26.
- 厚生労働省 (2010) . 新人看護職員研修ガイドライン 2009年12月. *看護*, 62(7), 98-117.
- 厚生労働省 (2011) . *新人看護職員研修ガイドライン*.
- 熊田市子・上山悦代・岩崎敦子他 (2010) . 新人看護職員研修努力義務化に向けた取り組み看護の専門職として一人前になるための支援. *看護管理*, 20(10), 908-914.
- 熊谷雅美 (2010) . ガイドラインを読み解き新人看護職員臨床研修制度に活用 済生会横浜市東部病院. *看護*, 62(7), 36-46.
- 丸山妙子・島山悦子・山岸千恵子 (2011) . 基礎教育から臨床へ導く新人看護職員研修 新人と組織が共に育つ教育. *看護展望*, 37(1), 24-31.
- 三上裕子・大井恵・斉藤有美 (2010) . 新人看護職員チェックリストを用いた新人看護職員教育の現状と課題 新人看護職員チェックリストの三側面からの評価. *日本看護学会論文集: 看護管理*, 40号, 282-284.
- 三浦百合子 (2010) . 有床診療所における新人看護職員研修の構築 小松整形外科

- 科医院. 看護, 62(7), 69-75.
- 向田良子・木村直子・島田百合子他 (2010). ゼロから始める新人看護職員研修体系の組み立て. 看護人材教育, 7(3), 77-84.
- 永井則子 (2010). 疲れているプリセプターの皆さんへ 発想を転換してみましよう. ナーシング・トゥデイ, 25(14), 23-26.
- 永井則子 (2011). ポジショニングマップとガントチャートの活用 新人看護職員研修の教育担当者主催の会議の目的の分類と計画立案に活かす. 看護, 63(9), 100-105.
- 中藤好美 (2011). 看護師全員参加の指導・支援体制づくり新人と先輩が「育み、育まれる」関係. 看護, 63(11), 47-52.
- 中川れい子 (2011). 組織で育てる新人看護職員研修の実際と評価. 看護展望, 36(5), 25-32.
- 根本良介 (2010). おもしろ看護泌尿器科学(第 64 回) 新人看護職員研修ガイドライン. 泌尿器ケア, 15(5), 549-552.
- 日本看護協会(2005). 新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書.
- 日本看護協会 (2009). ニュースリリース 2008 年病院における看護職員需給状況等調査結果速報.
- 日本看護協会 (2012). ニュースリリース 「2011 年病院看護実態調査」結果速報.
- 西原真由美・田村睦子・中尾ひろみ他 (2010). ガイドライン活用による新人教育の見直し日本赤十字社和歌山医療センター. 看護, 62(7), 56-59.
- 野村陽子 (2010). 厚生労働省の取り組みとガイドラインの意義. 看護, 62(7), 12-16.
- 能川ケイ・亀谷文子・迫田貴子他 (2012). 新人看護職員研修ガイドラインに沿った新人看護師教育の実際と評価, 看護実践の科学, 37(2), 66-75.
- 小原かおる (2011). チームで支える新人看護師サポート体制 一人ひとりの成長のペースに合わせた指導. 看護, 63(11), 53-57.
- 奥原ます子 (2011). 臨床と基礎教育の連携が求められる背景 新人看護職員研修の理解と合同シンポジウムの開催. 看護展望, 37(1), 6-10.
- 小野恵美子・中山サツキ (2011). 医療機関合同での新人看護職員研修の試み. 看護, 63(11), 42-46.
- 大串正樹・北浦暁子 (2010). 王様の耳はパンの耳 この国の看護のゆくえ 新人看護職員研修の義務化への道程 ソフトローとしての努力義務規定に効力はあるのか. 看護管理, 20(10), 940-941.
- 大松真弓・沖奉子・深川直美 (2008). 新卒看護師の臨床実践能力評価の縦断的調査. 日本看護学会論文集 看護管理, 38 号, 324-326.
- 大島敏子 (2011). 臨床と基礎教育の連携が求められる背景 新人看護職員研修制度誕生までの経緯. 看護展望, 37(1), 4-6.
- 大山三雪・鈴木千加子・加藤美樹 (2010). 中小病院での新人看護職員研修制度化への取り組み. ナースマネージャー, 12(8), 31-37.
- 小澤三枝子・水野正之・佐藤エキ子他 (2007). 新人看護職員研修の推進に関する研究. 国立看護大学校研究紀要, 6(1), 3-9.
- 力石陽子 (2010). 教育担当者研修の実例 日本赤十字社医療センター. 看護,

- 62(7), 76-82.
- 齊藤淳子 (2010) . 今こそ考えたい手術看護の現状と課題 手術看護に関するトピックス法改正に伴う新しい「新人看護職員研修」. *オペナーシング*, 25(4), 434-436.
- 坂本すが・井手尾千代美他 (2010) . 新人看護職員研修制度元年を振り返って何が変わった?何が足りない?. *ナーシング・トゥデイ*, 25(14), 12-17.
- 坂本すが (2010) . 新たな時代の新人看護職員研修に向けて 研修を成功に導くポイント. *看護*, 62(7), 6-10.
- 下村千里・安田ひとみ・渡邊葉月他 (2010) . 新人看護職員研修に多重課題・時間切迫シミュレーションを導入して. *日本病院会雑誌*, 57(3), 307-311.
- 塩手元子 (2011) . 教育ニード・学習ニードから評価する新人看護職員研修. *看護展望*, 36(5), 17-24.
- 庄野泰乃 (2010) . 新人看護職員研修の仕組みとガイドラインの活用の実例 徳島赤十字病院. *看護*, 62(7), 47-55.
- 末永由理 (2011) . 新人看護職員研修の評価の視点. *看護展望*, 36(5), 4-9.
- 末永由理 (2011) . 外部リソースを活用して新人看護職員研修を組み立てるためのポイント. *看護展望*, 36(4), 340-345.
- 杉田塩・島田陽子 (2010) . 「新人看護職員研修ガイドライン」努力義務化を踏まえ早期活用を 新人看護職員研修ガイドラインの概要. *看護*, 62(3), 68-70.
- 高橋恵美・小野博子・細井恩他 (2007) . 新人看護職員の技術習得の現状と課題 臨床実践能力の構造を基にした新人看護職員チェックリストを活用して. *日本看護学会論文集: 看護管理*, 37号, 252-254.
- 高屋尚子 (2011) . 聖路加国際病院の新人看護職員研修ティーチングナースシステム集合研修と各部署を有機的につなげるリソース. *看護管理*, 21(5), 360-365.
- 滝島紀子 (2010) . 新人看護職員研修ガイドラインを受けて新人研修を行うさいの考慮点を考える. *看護人材教育*, 7(1), 1-69.
- 谷口理恵 (2010) . 育み育まれる環境で共に育つ!教育体制づくりとオリジナルの新人研修. *看護人材教育*, 7(3), 86-96.
- 谷口孝江・千葉鐘子・山口千尋 (2010) . 離職率 0%を実現させた新人臨床研修制度の導入と成果. *看護人材教育*, 7(3), 60-76.
- 谷脇文子 (2008) . 新人看護職員の卒後臨床研修制度のあり方 主な取り組みの経緯を通して、「育てる」と「育つ」を考える. *看護部長通信*, 6(3), 21-26.
- 塚田ゆみ子 (2011) . 長野県における新人看護職員研修事業の実施状況. *看護展望*, 37(1), 11-15.
- ウイリアムソン彰子 (2011) . プリセプター制を活用した新人看護職員教育 新人看護職員研修努力義務化初年度を振り返る. *看護管理*, 21(6), 490-493.
- 若林榮子・宮地裕子 (2009) . 新人看護職員研修へのeラーニングの活用. *看護*, 61(14), 80-89.
- 脇暁子・国本景子・石神昌枝 (2011) . 小規模病院における新人看護職員研修地域合同研修の取り組み. *看護展望*, 36(4), 346-351.
- 山田喜久子 (2008) . 新人看護師臨床研修制度を導入して現状と今後の課題. *看護部長通信*, 6(3), 27-33.
- 山内桂子 (2010) . 新人教育とリスクマネ

ジメント 新人が起こしやすい事故とそれを支える組織づくり. ナーシング・トゥデイ, 25(14), 23-26.

柳谷良子・高橋玲子・真々田美穂他 (2011). グループ全体で取り組む新人看護職員研修. 看護展望, 36(4), 352-358.

安酸史子・北川明・山住康恵 (2011). 看護系 14 大学が連携するケアリング・アイランド九州沖縄構想. 看護展望, 36(4), 359-364.

【資料編】

資料編 1 : 「新人看護職員研修」に関する年代別文献リスト一覧 (2007 年～2013 年)

資料編 2 : 質問紙

- 研修責任者用
- 教育担当者用
- 実地指導者用
- 新人看護職員用

資料編 3 : 質問紙結果—対象者別集計一覧

- 研修責任者
- 教育担当者
- 実地指導者
- 新人看護職員

資料編 4 : 質問紙結果

- 到達目標の妥当性
- 実施頻度と到達度
- 基礎教育での学習
- 妥当でない理由 自由記載

【資料編 1】

「新人看護職員研修」に関する年代別文献リスト一覧（2007年～2013年）

年別件数	NO.	論文題目	著者	出典	論文種類
2013年 40件	1	新人看護職員研修におけるBLS・AED講習の方法変更後の学習者の変化	山下佳之恵・山本範子・兼実三保・曾根清美	福山医学 21号 41-48 (2013)	研究報告
	2	各職種の現場でのスタッフ教育 看護師	宮下 美子	臨床透析 29巻 12号 1723-1729(2013)	実践報告
	3	透析医療に関する教育制度 看護師 透析療法指導看護師	下山節子	臨床透析 29巻 12号 1685-1692(2013)	解説
	4	麻酔看護研修の効果	高敷 倫子・加賀 勇多・堀口 剛・安部 恭子	日本手術医学会誌 34巻 3号 259-261(2013)	研究報告
	5	マーケティングの考え方を活用した看護師確保	工藤潤	ナースマネジャー 15巻 9号 63-66(2013)	解説
	6	チームづくりのお悩み相談 vol.5 新人看護師の提案や意見を受け止めようとしない先輩看護師がいます	永井則子	ナーシング・トゥデイ 28巻 6号 68-69(2013)	解説
	7	チームの成長とコンフリクトマネジメント	永井則子	看護 65巻 13号 090-093(2013)	解説
	8	新人看護師技術教育に院内主任を登用しての効果	星広子・亀井 恵子・及川 まゆみ	全国自治体病院協議会雑誌 52巻 6号 827-831(2013)	実践報告
	9	実地指導者へのリフレクションの進め方 (Part2)	永井 則子	看護 65巻 12号 090-093(2013)	解説
	10	実地指導者へのリフレクションの進め方 (Part1)	永井 則子	看護 65巻 11号 088-091(2013)	解説
	11	スタッフが質の高い看護ケアを意識できる質評価表の作成・活用 新人看護職員研修ガイドラインを基にしたケア評価表で質評価"	藤澤 和子・内山 詞恵・下谷 由紀子	ナースマネジャー 15巻 6号 19-25(2013)	実践報告
	12	職場全体で新人を育てるために大切なこと	永井 則子	看護 65巻 10号 096-099(2013)	解説
	13	屋根瓦方式の教育体制を基盤とした新人看護職員研修の取り組み 部署配置型研修とローテーション型研修を実施して	江尻 昌子・滝口 美枝子	Nursing BUSINESS2013 夏季増刊 152-157(2013)	実践報告
	14	組織で育てる新人看護職員研修の実際と評価 屋根瓦方式の教育体制を導入して	林 千鶴子・中村 昌恵	師長主任業務実践 18巻 383号 5-11(2013)	実践報告
	15	ともに育ち合う新人看護職員研修 中小規模	谷口 有紀子・仮谷 沙智・川下 真紀・	看護主任業務 22巻 5号 116-126(2013)	実践報告

年別件数	NO.	論文題目	著者	出典	論文種類
		病院の取り組み報告	岡 美和・山岡 鈴代・大藪 定子		
	16	新人看護職員研修「看護を語る」の満足度と効果 リフレクションに基づいた研修における質問紙調査の分析	高谷 衣美・遠藤 淑美・小川 貞子・国本 京美・土田 京子・廣田 安希子	日本看護学会論文集: 看護管理 43 号 331-334(2013)	研究報告
	17	A 県新人看護職員研修事業のアドバイザー派遣の実践と評価	西郷 純子・加藤 栄子・根生 とき子・萩原 裕子・藤田 智恵子・塚越 聖子・福田 富江・斉藤 和香子・牧野 協子	日本看護学会論文集: 看護管理 43 号 287-290(2013)	研究報告
	18	新人看護職員研修における看護倫理教育の現状と課題 中部地区 5 県のアンケート調査より	伊藤 千晴・太田 勝正	日本看護倫理学会誌 5 巻 1 号 51-57(2013)	研究報告
	19	新人助産師合同研修受講後 1 年の助産技術習得状況	黒木 留美子・小野 由季子・福岡 公香・都築 三幸・出石 敬子	愛知県立総合看護専門学校紀要 9 巻 66-75(2013)	研究報告
	20	これからの新人看護職員研修を語る	中原 淳・熊谷 雅美・猪又 克子	看護 65 巻 4 号 130-135(2013)	解説
	21	大学から発信するシャトル研修で卒業後の継続的フォローアップ 札幌市立大学	中村 恵子	看護 65 巻 4 号 119-122(2013)	実践報告
	22	専門職連携を学ぶ地域基盤型 IPE 埼玉県立大学・埼玉協同病院	大塚 眞理子・小野寺 由美子	看護 65 巻 4 号 112-118(2013)	実践報告
	23	“フィッシュ!哲学”を取り入れた新人看護師教育 横須賀共済病院	野口 和子	看護 65 巻 4 号 106-111(2013)	実践報告
	24	ナラティブ研修“看護を語る会”で看護経験の“内省”を促す 浅香山病院	高谷 衣美	看護 65 巻 4 号 100-105(2013)	実践報告
	25	“短歌づくり”による半年の振り返り 三井記念病院	金子 八重子	看護 65 巻 4 号 093-099(2013)	実践報告
	26	新人の“思考力”を鍛える検温シミュレーション 東京医科大学病院	野木 雅代	看護 65 巻 4 号 088-092(2013)	実践報告
	27	夜間巡視シミュレーション研修 琉球大学医学部附属病院	下地 生恵・津嘉山 光代・當山 国江・板橋 綾香・阿部 幸恵	看護 65 巻 4 号 082-087(2013)	実践報告
	28	「阿伎留ビーンズ教育プログラム」と「ジョブコーチ」制度 公立阿伎留医療センター	橋本 千代・岩田 江利子	看護 65 巻 4 号 074-081(2013)	実践報告

年別件数	NO.	論文題目	著者	出典	論文種類
	29	新たに整備した新人教育体制とその成果 鳥取大学医学部附属病院	中村 真由美・福谷 洋子・大草 智子	看護 65 巻 4 号 068-073(2013)	実践報告
	30	新人育成で教育担当者の成長を促すプログラムを工夫 住友病院	八木 夏紀・福岡 富子	看護 65 巻 4 号 061-067(2013)	実践報告
	31	教育担当者育成モデルプログラムの自己評価票の開発と試行	鈴木 康美	看護 65 巻 4 号 054-060(2013)	実践報告
	32	努力義務化後の研修・支援体制整備を行って神奈川県立こども医療センター	脇島 千晶・秦 裕美	看護 65 巻 4 号 048-053(2013)	実践報告
	33	メンタルサポートにも力を入れた精神科専門病院での新人研修 東京都立松沢病院	黒田 美喜子・郷 由里子・高橋 寛光	看護 65 巻 4 号 042-047(2013)	実践報告
	34	社会保険病院グループでの体制化とその成果 社団法人全国社会保険協会連合会看護部	望月 律子	看護 65 巻 4 号 036-041(2013)	実践報告
	35	基礎教育側から見た新人研修 臨床へつなげる上での課題	任 和子	看護 65 巻 4 号 024-029(2013)	解説
	36	指導者育成の現状と課題 教育側の体制をどう整えるか(神戸 REED プラン)	松浦 正子	看護 65 巻 4 号 019-023(2013)	解説
	37	努力義務化と新人看護職員研修事業の実施状況について	小林 仁美	看護 (0022-8362)65 巻 4 号 Page014-018(2013.03)	解説
	38	新人看護職員研修制度のさらなる普及と評価に向けて	佐々木 幾美	看護 (0022-8362)65 巻 4 号 Page010-012(2013.03)	解説
	39	努力義務化から 3 年、そしてこれから	石垣 靖子	看護 65 巻 4 号 008-009(2013)	解説
	40	努力義務化から 3 年を経て求められること	洪 愛子	看護 65 巻 4 号 006-007(2013)	解説
2012 年 15 件	41	新人看護職員研修における看護技術の「教えられ方」の現状と課題	西尾 亜理砂・大津 廣子	愛知県立大学看護学部紀要 18 巻 31-38(2012)	研究報告
	42	新人看護職員研修ガイドラインに沿った院内教育システムの構築	林 周児・棧 裕子	香川労災病院雑誌 18 号 59-69(2012)	研究報告
	43	心臓カテーテル検査室における新人看護師教育の現状	河合 美奈子・五十嵐 美代子・安部 志穂・佐藤 智子・柏倉 希・喜連 剛・星野 涼子・野田 みさ子	三友堂病院医学雑誌 13 巻 1 号 21-26(2012)	実践報告

年別件数	NO.	論文題目	著者	出典	論文種類
	44	新人看護職員研修における教育担当者研修の評価と今後の展望	宮門 郁代・石谷 操	日赤医学 63 巻 2 号 373-381(2012)	実践報告
	45	新人助産師卒後研修における実践評価と課題 滋賀県助産師キャリアアップ研修新人助産師より	古川 洋子・岡山 久代・中野 育子・ 寺田 光枝・中西 京子・高橋 里亥・ 村上 節	滋賀母性衛生学会誌 12 巻 1 号 21-27(2012)	研究報告
	46	卒後臨床研修評価からみた新人看護師の現状と今後の課題	千葉 美穂・本間 明美	Best Nurse23 巻 9 号 72-70(2012)	研究報告
	47	役割の異なる実地指導者の複数配置できめ細やかな支援体制を実現	高野 佳子	看護 64 巻 11 号 073-077(2012)	実践報告
	48	ジョブ・コーチ、サポーターを配置した新人看護師教育体制	田中 昌子	看護 64 巻 11 号 Page068-072(2012.08)	実践報告
	49	看護マネジメントの実践力を高める (第 2 章) 看護職のキャリア開発を支援する 新人看護職員研修制度	下山 節子	Nursing BUSINESS2012 夏季増刊 068-072(2012)	解説
	50	新人看護職員研修ガイドラインの概要	木下 千鶴	Birth1 巻 2 号 23-30(2012)	解説
	51	新人看護職員研修における教育担当者の課題と支援の検	右近 清子・山本 雅子・織田 浩子	日本看護学会論文集: 看護管理 42 号 111-114(2012)	研究報告
	52	新卒看護師臨床研修プログラムの評価 研修生の年間到達目標に沿って	坂東 桂子・大木 道治・田中 晴美・ 岩瀬 明美・船場 広美・今井 真由美	日本看護学会論文集: 看護管理 42 号 72-75(2012)	研究報告
	53	大学病院で特殊性の高い部署に勤務する新人看護師のローテーション研修の評価と課題	浅井 明美・渡邊 めぐみ・坂田 愛美・ 吉田 愛・中山 サツキ・小野 恵美子	日本看護学会論文集: 看護管理 42 号 61-64(2012)	研究報告
	54	新人看護職員研修における集団認知行動療法導入の効果	東 則子・佐藤 裕子・鎌倉 恵美子・ 村山 亜妃穂・大矢 瑞穂	日本看護学会論文集: 看護管理 42 号 57-60(2012)	研究報告
	55	新人看護職員研修改善のための TOOTAS ナース導入とその評価	坂野 純子・青山 佳代・田中 純子・ 安達 慈由子	多根総合病院医学雑誌 1 巻 1 号 29-32(2012)	研究報告
2011 年 30 件	56	新人看護職員研修(集合教育)と看護師養成所の卒業前教育の実態 中国四国ブロックの施設及び看護師養成所の連携を考える	三島 真由美・藪田 素子・片岡 睦子・ 玉川 緑・大柳 薫・秋本 洋子	中国四国地区国立病院附属看護学校紀要 7 巻 125-135(2011)	研究報告