
研究報告 新人看護職員研修ガイドライン活用の実態

Use of Guidelines in Training for New Nursing Staff

末永由理 安藤瑞穂 嶋澤奈津子 宮本千津子

Yuri SUENAGA, Mizuho ANDO, Natsuko SHIMAZAWA, Chizuko MIYAMOTO



東京医療保健大学
TOKYO HEALTHCARE UNIVERSITY

新人看護職員研修ガイドライン活用の実態

Use of Guidelines in Training for New Nursing Staff

末永由理 安藤瑞穂 嶋澤奈津子 宮本千津子

東京医療保健大学 医療保健学部 看護学科

Yuri SUENAGA, Mizuho ANDO, Natsuko SHIMAZAWA, Chizuko MIYAMOTO

Division of Nursing, Faculty of Healthcare, Tokyo Healthcare University

要 旨：2009年12月に厚生労働省が公表した「新人看護職員研修ガイドライン」活用の実態を明らかにし、新人看護職員研修を実施する上での課題を検討する目的で、研修責任者に対し質問紙調査を行った。対象施設では、ガイドラインを基準にしながら、新人に対する研修の内容や方法、指導体制、指導者を対象とした研修等を追加、修正し、各施設での研修の見直しにガイドラインを活用していた。また、新人看護職員研修の実施にあたり希望する支援として、精神的支援を行う人材の確保、指導者を対象とした研修の実施等を求めている。調査結果から、ガイドラインを活用しながら各施設の現状に応じた持続可能で効率的な仕組みを探索している一方で、小規模施設では新人看護師に対する研修を優先せざるを得ない状況にあることが推測された。また、今後の課題として、新人看護職員の職場適応を促進する支援や指導者の育成体制の整備、グッドプラクティスの共有等が考えられた。

キーワード：新人看護職員研修ガイドライン、新人看護職員研修、実態

Keywords：Guidelines for New graduate nurse residency program, New graduate nurse residency program, actual state

はじめに

少子高齢社会では、国民の医療ニーズが高まる一方で医療サービス提供者の確保が困難となり、看護師の質向上と量の確保は今後益々重要となる課題である。現在、新規に看護基礎教育機関を卒業する約5万人のうち、約95%が看護師国家試験に合格し、その90%が看護師として就業しており¹⁾、新たに労働市場に参入してくる新人看護師の定着と能力向上を図ることは看護師の質と量を確保する上で不可避である。新人看護師に関しては、臨床現場で必要とされる臨床実践能力と看護基礎教育で修得する看護実践能力との乖離や就職後のリアリティ・ショックによる早期離職といった問題が生じている²⁾。これに対し、臨床現場と看護基礎教育機関のギャップを埋め、看護実践能力の向上と離職防止を図るために、臨床現場における新人看護職員研修が2010年度より努力義務化された。

多くの医療施設では努力義務化以前から新人看護職

員に対する研修を実施していたが、これは各施設が必要に迫られ独自に行っていたものであり、施設の規模や機能によって研修の体制や方法、実施率は異なっていた³⁾。筆者らが教育担当者を対象に行った調査においても、教育担当者の選定基準や活動状況は施設によって異なっており、様々な状況の中で教育担当者がその役割を果たそうと試行錯誤していることが明らかとなった⁴⁾。

こうした状況に対し、研修の質を担保するために、厚生労働省は努力義務化に先立ち、2009年12月に「新人看護職員研修ガイドライン」を公表した⁵⁾。「新人看護職員研修ガイドライン」は新人看護職員が看護実践の基礎的な能力を獲得できるように、医療機関の規模や機能に関わらず研修の実施が可能となる体制の整備を目指して作成されたものであり、新人看護職員研修を普及させる対策の一つである。「新人看護職員研修ガイドライン」は先駆的な取り組み例⁶⁾を参照しながら作成されたが、基本方針に「新人看護職員研修は、

常に見直され発展していくものである」と述べられており⁵⁾、「新人看護職員研修ガイドライン」には改善の余地があると言える。そこで、「新人看護職員研修ガイドライン」公表後の新人看護職員研修の実態を明らかにすることで、その改善やより効果的な新人看護職員研修の実施に貢献できると考え、本調査を行った。

目 的

2009年に厚生労働省が公表した「新人看護職員研修ガイドライン」活用の実態を明らかにし、新人看護職員研修を実施する上での課題を検討する。

方 法

1. 研究対象者

中部地方の2県で2011年度下半期に開催された新人看護職員研修に関する研修への参加者64名。研修は職能団体および看護系出版社の主催で、各施設における新人看護職員研修に関する体制作りに向けた「新人看護職員研修ガイドライン」の理解を目的とし、研修責任者を対象として実施された。

2. データ収集期間

2011年11月～2012年1月

3. データ収集方法

研修終了後に、「新人看護職員研修ガイドライン」の記載内容を元に研究者4名で作成した調査票を配布し、回収した。調査内容は対象者の属性（現在研修責任者の任にあるか否か、看護師としての臨床経験年数、研修責任者としての経験年数、所属施設での役職）および対象者が所属する施設の概要（病床数、新人看護師数）、「新人看護職員研修ガイドライン」記載内容（研修の体制、内容、方法、評価、実地指導者及び教育担当者の育成）におけるガイドライン公表後の変更の有無（4つの選択肢からの選択式）、所属する施設での研修見直しにおける「新人看護職員研修ガイドライン使用」の有無（2つの選択肢からの選択式）とその内容（自由記述）、新人看護職員研修の実施にあたり希望する支援（自由記述）である。

4. 分析方法

回収した調査票から、対象者の概要およびガイドライン記載内容における「新人看護職員研修ガイドライン」導入による変更の有無について各調査項目を単純集計した。自由記述回答のうち、ガイドライン公表後

の追加および変更については、その理由に関する回答と合わせてガイドライン記載内容ごとに整理した。また、新人看護職員研修の実施にあたり希望する支援については、記載内容の類似性によって、分類、整理した。なお、看護管理学を専門とする4名の研究者で分類の妥当性を検討した。

5. 倫理的配慮

対象者が参加した研修の主催者に対し、調査に関する説明の機会を得ることについて書面を用いて依頼した。対象者には、研修終了後に、研究の趣旨および研究への協力は対象者の意思に基づくものであること、個人情報の保護、調査票への回答をもって同意を得る形式であること等について文書と口頭で説明した。また、調査票の回収に際し、個別の封筒を準備し、調査票を封入した上で回収箱に投函することを依頼した。さらに、回収方法について回収箱への投函もしくは郵送での返送から選択できるようにし、研修会場での回答を強制しないよう配慮した。なお、本調査は研究者が所属する組織の研究倫理に関する委員会の承認を得て実施した。

結 果

1. 対象の概要

調査票を配布した64名のうち、25名から回答があった（回収率39.0%）。このうち、現在、研修責任者の任にない2名を除いた23名を分析対象とした（表1）。対

表1 対象の概要

n=23

看護職としての臨床経験年数		平均 28.6 年（範囲 16～35 年）	
研修責任者としての経験年数		平均 1.7 年（範囲 0.5～5 年）	
組織での役職		n	%
副看護部長		7	30.4
教育に関する組織の責任者		13	56.5
その他		3	13.1
所属施設の病床数		n	%
≥ 19		0	0
20～99		2	8.7
100～199		8	34.9
200～299		7	30.4
300～399		1	4.3
400～499		3	13.0
500≤		2	8.7
新人看護師採用数		n	%
≥ 9		14	61.0
10～19		5	21.7
20～29		2	8.7
30～39		1	4.3
40～49		0	0
50≤		1	4.3

象の研修責任者経験年数は平均1.7年（範囲0.5～5年）で、所属する施設の規模は0～19床が0名（0%）、20～99床が2名（9%）、100～199床が8名（35%）、200～299床が7名（30%）、300～399床が1名（4%）、400～499床が3名（13%）、500床以上が2名（9%）であった。また、新人看護職員研修の対象となる新人看護師の採用人数は平均12.7名（範囲0～65名）で、14名（60.9%）が9名以下であった。

2. 「新人看護職員研修ガイドライン」の活用状況の実態

研修の体制や内容、方法、評価、実地指導者および教育担当者の育成に関して、「新人看護職員研修ガイドライン」が公表されたことで「導入・改善された」「以前からある・行っていたから変わらない」「以前もない・行っていないが、変わらない」「わからない」の4つの選択肢で尋ねた（図1）。「導入・改善された」と対象者の半数以上が回答していた項目は、自施設に合わせた育成計画の立案15名（65.2%）、研修目標に合わせた研修方法の選択14名（60.9%）、教育担当者の役割の明確化13名（56.5%）、新人の職場適応の把握と精神的支援12名（52.2%）、「技術的側面」に関する研修内容12名（52.2%）、新人研修に関するスタッフの理解12名（52.2%）、新人看護職員を見守る幾重ものサポート体制（屋根瓦式）の整備12名（52.2%）、教育担当者の育成12名（52.2%）、教育担当者の支援体制12名（52.2%）、実地指導者の育成12名（52.2%）、実地指導者の役割の明確化12名（52.2%）、到達目標に照らした評価基準に基づく評価の実施12名（52.2%）、皆で育てる組織文化の醸成12名（52.2%）、実地指導者の支援体制12名（52.2%）、新人が自信を持って能力を獲得できるようなフィードバックの実施12名（52.2%）、基礎教育では学習困難な課題に取り組む研修の実施12名（52.2%）、「管理的側面」に関する研修内容12名（52.2%）、「看護職員として必要な基本姿勢と態度」に関する研修内容12名（52.2%）であった。

ト体制（屋根瓦式）の整備12名（52.2%）であった。

無回答の1名を除く22名が自施設の新人研修の見直しに「新人看護職員研修ガイドライン」を使用しており、このうち、見直しによる研修の追加や修正を行っていたのはそれぞれ16名（72.7%）だった。具体的には、指導マニュアルの作成、夜勤前研修の導入、看護技術に関する集合研修の追加、新人支援室の設置、ポートフォリオを用いたフィードバック、看護場面に関するレポート作成、役割の明文化、教育担当者研修の実施、メンバーおよび管理者、教育担当者用評価表の追加、等が行われ、指導体制の変更、プリセプターシップから屋根瓦式への変更、プリセプターシップからエルダー制への変更、研修内容や方法、時間の見直し、フォローアップ研修の回数、評価項目や評価用紙の見直し、実地指導者の役割に関する具体的な表記といった修正が行われていた（表2、3）。

一方、「新人看護職員研修ガイドライン」が公表される以前から「ある・行っていたから変わらない」項目のうち多かったものは、「看護職員として必要な基本姿勢と態度」に関する研修内容14名（60.9%）、「管理的側面」に関する研修内容12名（52.2%）、等であった。また、公表以前からも「ない・行っていないが、変わらない」項目は少なかったが、このうち、新人の職場適応の把握と精神的支援、教育担当者の育成、教育担当

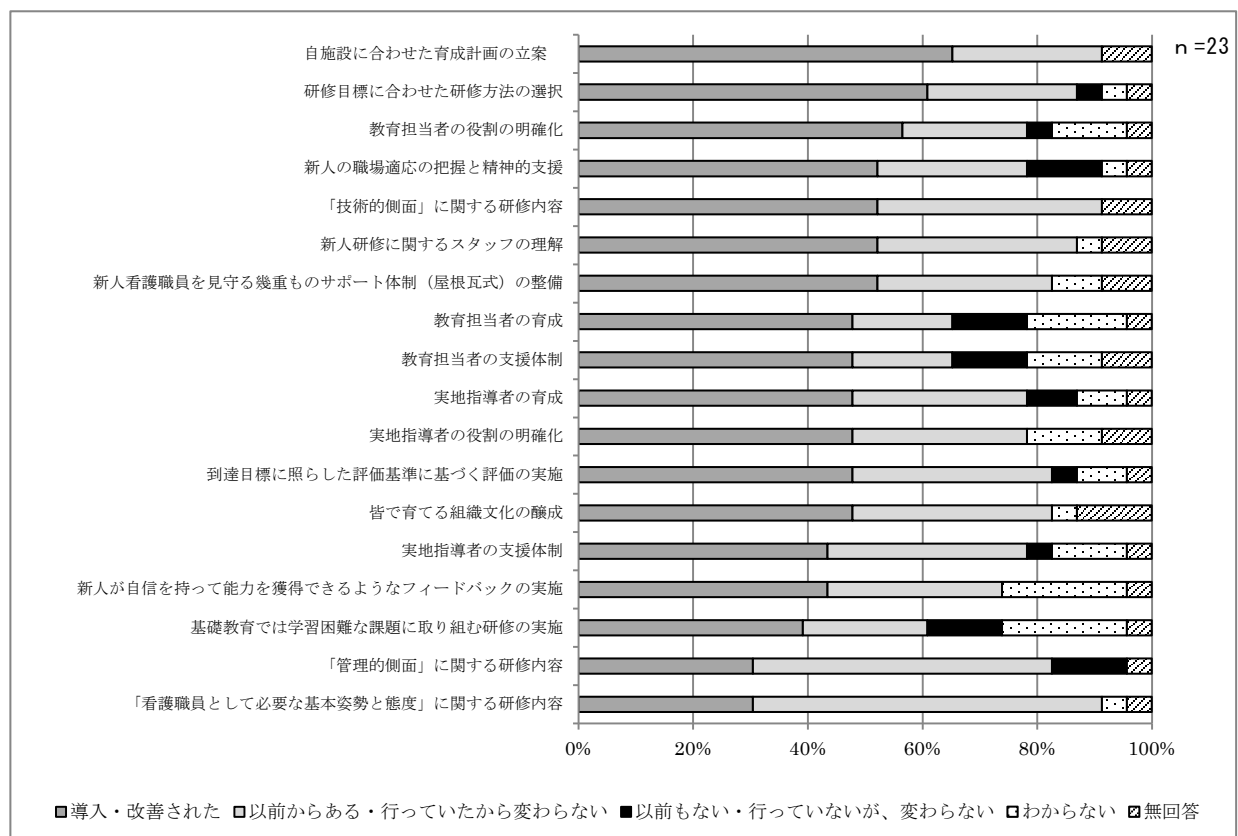


図1 ガイドラインに記載された新人看護職員研修体制・プログラム企画・運営方法におけるガイドライン導入後の変化

表2 ガイドライン導入に伴い、それまでの研修に追加したこととその理由

n=16

() は回答者数、表記のないものは回答者数が1名

追加したこと		追加した理由
皆で育てる組織文化の醸成	指導マニュアルの作成	看護技術を支える要素をスタッフに理解してもらうため
	ポートフォリオの導入	皆で育てる組織の意識の向上
自施設に合わせた研修方法の選択	他施設プログラムへの参加	専門病院で急性期医療に関する知識が乏しかったため
「基本的姿勢と態度」「管理的側面」に関する研修内容	夜勤前研修の追加	夜勤開始に向け、基本姿勢と態度、管理的側面について、きちんとおさえておくため
研修目標に合わせた研修方法の選択	看護技術に関する集合研修の追加(2)	新人看護師数の増加、技術指導のばらつきをなくす
	看護技術研修発表会の開催	OJTとOffJTとを結びつけ
	シミュレーション研修	
	ローテーション研修(2)	基礎看護技術習得・リアリティショック軽減・看護観育成
	関連部署一日研修	幅広い視点の獲得・治療内容の理解
	実地指導者との合同リフレクション	新人の看護観の育成
新人の職場適応の把握と精神的支援	新人支援室の設置	部署外から支援できるようにするため
	定期的な面接	メンタルヘルス不調者の早期発見
	心理療法士によるカウンセリング	メンタルヘルス不調者がいたため
新人が自信を持って能力を獲得できるようなフィードバックの実施	ポートフォリオを用いたフィードバック	メンタルヘルス不調者がいたため
	技術チェックに関する個別ファイルの作成	それまでのチェック表が活用されていなかったため
到達目標に照らした評価基準に基づく評価の実施	看護場面にに関するレポート作成	看護観の育成および成長の把握
	技術チェックリストを参考に自施設のものを作成	集合研修後、各部署での技術研修が明確でなかったため
役割の明確化	役割の明文化	プリセプターの負担軽減
	組織体制の明確化	
指導者の育成	教育担当者研修の実施	指導者育成のための研修は行っていなかったため
	ローテーション研修	指導者の指導力の向上・指導者の看護観育成
	実地指導者との合同リフレクション	指導者の指導力の向上・指導者の看護観育成
	看護を語る会の開催	指導者の指導力の向上・指導者の看護観育成
	指導者へのフォローアップ研修	
指導者の支援体制	メンバーおよび管理者、教育担当者用評価表の追加	チームで支援するため
	教育委員を教育担当者にする	OJTとOffJTとの連携を図るため

者の支援体制、基礎教育では学習困難な課題に取り組む研修の実施、「管理的側面」に関する研修内容については、3名(13.0%)が「ない・行っていないが変わらない」と回答していた。

からのアドバイス(2名)、新人研修担当者の専任制度の構築(1名)、他職種からの支援(1名)、他施設での取り組み例の提示(1名)があった(表4)。

考 察

3. 研修責任者が考える研修実施に必要な支援

研修責任者が研修を実施する上であればよいと思う支援に関する自由記述には、技術練習が可能な共同利用施設・貸し出し物品の整備(5名)、新人の精神的支援を行う人材の確保(4名)、指導者を対象とした研修の実施(4名)、自施設の新人が他施設の新人と交流する機会の提供(2名)、新人研修を実施する上での外部

1. 新人看護職員研修における「新人看護職員研修ガイドライン」活用の実態

本調査の回答者の17名(73.9%)は300床未満の施設に所属しており、14名(60.9%)の施設では新人看護師採用人数が一桁であったことと合わせて考えると、本調査の回答は新人看護師がそれほど多くないた

表3 ガイドライン導入に伴い、それまでの研修を修正したこととその理由

n=16

() は回答者数、表記のないものは回答者数が1名

	修正したこと	修正した理由
みんなで育てる組織文化の醸成	指導体制	スタッフ全員で育てる風土を作るため
	プリセプターの任期短縮と役割の変更	組織全体で育成する風土のさらなる強化
	新人研修の実施状況を教育委員会だけでなく各部署でも報告	新人の状況を部署全体で共有するため
新人看護職員を見守る幾重ものサポート体制(屋根瓦式)の整備	プリセプターシップから屋根瓦式に変更	皆で育てる意識づけ
	研修責任者の専任化	教育制度の充実化を図る
自施設に合わせた育成計画の立案	プリセプターシップからエルダー制に変更(2)	マンパワー不足によりマンツーマンでの指導が困難なため
研修内容、方法	研修内容、方法、時間	
	新人教育全般	新人看護師の入職が決まったため
新人の職場適応の把握と精神的支援	フォローアップ研修の回数	新人にとって元気になる機会であると効果を実感ため
到達目標に照らした評価基準に基づく評価の実施	評価項目や評価用紙の見直し(4)	達成時期、指導内容に見通しが必要と判断したため
	技術項目の到達目標の見直し	それまでは技術の目的、方法の理解を確認できないチェックリストだったため
実地指導者の役割の明確化	実地指導者の役割を具体的に表記	「支援」だけでは機能しなかったため
その他	文章の表現を例をあげて表す	

表4 新人研修の実施にあたり必要と考える支援

n=18

あればよいと思う支援	具体的な記載内容
技術練習が可能な 共同利用施設・貸し出し物品の 整備	シミュレーターの利用や指導講師（認定看護師等の）があれば良い
	シミュレーターの貸し出し、ビデオの貸し出し-購入してもすぐ新しいものが出てくる
	規模が小さい施設では、シミュレーションを行うにしても器材等の設備を整えることは困難。施設間での貸し出し、また看護協会（県毎に）シミュレーション設備の整った環境を作り、使用できるようにしてほしい。
	県の看護協会に実習室があり、いつでも注射の練習、その他いろいろな練習ができるようになっていれば良い。
	外部に技術指導センター等があり、共有で研修できる仕組があると現場のナースの負担が減ると考える。
新人に対する精神的を行う人材の確保	新人職員の精神的支援
	精神的支援
	メンタルサポートに関する組織外からの支援
指導者を対象とした研修の実施	新人看護職員への精神的な支援のできる専門家の配置
	指導者に対する研修の場も増えたと良い。
	指導者研修をもっと広めてほしいと思います。
	今回のような新人教育に関わる指導者の研修が定期的にあれば良いと思う。
他施設の新人と交流する機会	教育分野の専門家の研修を受けるシステムがあればよい
	対象者が少ないので、他の新人（他病院の）と語り合える場があれば良い。
	現在も協会等の研修であるが、他施設の新人看護職員同士が交流できる場があると良いと思う。
新人研修を実施する上でのアドバイス	出前講座で新人教育の項目の指導をしてほしい
	アドバイスして頂く
新人研修担当者の専任制度の構築	新人看護職員を短期でいいので、専門に教える看護師。
他職種からの支援	他職種との連携 互いの職種の理解を深めるため
他施設での取り組み例の提示	他施設の取り組みなど、参考にできる研修

めに、これまで十分な新人看護職員研修を実施できていなかった小・中規模施設の現状を反映していると言える。このような施設では「新人看護職員研修ガイドライン」公表により新人看護職員研修プログラムの企画や運営方法が導入、改善されており、持続可能で目的が効率的に達成できる仕組みが探索されていた。「新人看護職員研修ガイドライン」は新人看護職員研修の整備を推進したと言え、公的機関がガイドラインを示すことによって、特に研修に十分な人手をかけることが難しい小・中規模施設において研修体制の構築が促進されることが期待できる。所属する施設規模に関わらず、回答者23名のうち22名（95.7%）の施設では新人研修の見直しに「新人看護職員研修ガイドライン」が使用されていたことから考えると、すでに研修体制を整えている大規模施設にとっても本ガイドラインは自施設の研修体制を見直し、さらなる改善を図っていくための基準として活用できるという意義がある。

「新人看護職員研修ガイドライン」では新人看護師が修得を目指す臨床実践能力の構造について、基本的態度、技術的側面、管理的側面の3つの要素が示されている。このうち、基本的態度や管理的側面の研修については、半数以上の回答者が「新人看護職員研修ガイドライン」公表以前から「ある・行っていたから変わらない」と回答しており、多くの施設では「新人看護職員研修ガイドライン」に準拠した方法や内容でこれらの教育が行われていると言える。一方、技術的側面については基本的態度や管理的側面と比較すると、ガイドライン公表後「導入・改善された」と回答した者が多かったが、これは「新人看護職員研修ガイドライン」において、到達目標やその設定手順、技術指導の例など、技術的側面の指導に関する具体的な情報が提示されたことが影響していると思われる。新人看護師にとって看護技術の習得不足は仕事をつづける上での悩みの上位であり⁷⁾、新人看護師の学習ニーズに呼応する形で内容や方法が改善されていると言える。

「新人看護職員研修ガイドライン」は医療機関の機能や規模にかかわらず、新人看護職員を迎えるすべての医療機関で研修を実施することができる体制の整備を目指して作成されたものであるが⁵⁾、本調査対象の施設においては新人看護職員研修の整備・改善に活用されている実態が明らかとなった。

2. 新人看護職員研修の整備・改善における課題

1) 新人看護職員の精神的支援と職場適応の促進

「新人看護職員研修ガイドライン」の公表後、それまでの研修に追加した内容として、新人支援室の設置や、定期的な面接といった「新人の職場適応の把握と精神

的支援」があり、追加した理由として部署外からの支援の必要性やメンタルヘルス不調の早期発見があがっていた。日本看護協会が2011年に行った病院看護実態調査では、3198病院中2380病院が前年度にメンタルヘルス不調の診断書を有して1ヶ月以上の長期病気休暇を取得した常勤看護職員がいると回答しており、年代別の内訳では20代が46.7%を占めていた⁸⁾。また、新人看護師を対象とした調査では、入職1か月後に高い抑うつ状態を示し、その後下降するものの、14ヶ月後においても約半数が高い抑うつ状態にあった⁹⁾。若手看護師のメンタル不調に対し、精神的支援を行い、職場適応を促進することが新人看護職員研修において早急に対応すべき重要な課題と言える。対象施設ではガイドラインを活用しながら、精神的支援に関する研修内容を追加、修正していたものの、新人研修の実施にあたり必要と考える支援として新人に対する精神的支援を行う人材の確保があがっており、現状の支援では十分でないと評価していることが推測される。新人看護職員の精神的支援として、相談窓口の設置⁹⁾や臨床心理士による定期的な面接¹⁰⁾の他に、新人研修プログラムの中に集団認知行動療法を取り入れている施設もあり¹¹⁾、こうした方策の効果を評価し、共有することが必要である。

2) 指導者研修の充実化

新人看護職員が臨床実践能力を修得していくには支援する指導者の育成が不可欠である。「新人看護職員研修ガイドライン」では新人を指導する直接的な役割として、新人看護職員に対して臨床実践に関する実地指導・評価を行う実地指導者と各部署での新人研修の運営を中心となって行い、新人看護職員への指導・評価だけでなく、実地指導者への助言や指導を行う教育担当者を置いている。教育担当者の育成や支援体制については、「新人看護職員研修ガイドライン」公表後も変わらないと3名が回答していた。本調査の回答者のうち、14名（60.9%）が所属する組織では、新人看護師採用数が9名以下であったことから、必要とされる教育担当者の数も少ないと思われる。また、近年は新人看護職員の背景が多様化しており、こうした現状の中で小規模施設では指導者を対象とした研修よりも、新人看護職員を対象とした研修の整備を優先せざるを得ない状況にあることが推測される。こうした施設では新人看護職員研修体制を構築した後は、指導者の育成体制を整備していくことが課題である。回答者からも研修を実施するにあたり必要と考える支援として、指導者を対象とした研修の実施が挙がっていた。小規模施設では必要な指導者の数は多くないため、少人数を対象に各施設で研修を実施するのは効率的でない。職

能団体が実施する研修を活用する等、費用対効果を考えた対応を検討していくことが必要だろう。

3) 新人看護職員研修に関する連携と情報共有

研修責任者が研修の実施に必要と考える支援の中には共同利用施設・貸し出し物品の整備や新人研修を実施する上でのアドバイス等があった。これらのうち、自施設で対応できるものについては、他職種と協働するといった努力も必要である。例えば、医療シミュレーターを購入する際に他部門に使用希望を尋ね、連名で購入希望を出すことで、管理部門に対し器材の必要性を示した施設がある¹²⁾。また、一つの施設内では対応困難なものや効率的でないものについては外部組織を活用していくことが現実的だろう。近隣施設との合同研修¹³⁾や看護基礎教育機関の活用¹⁴⁾がその例として挙げられる。

他施設での取り組み例の提示を求める声もあった。看護基礎教育機関の多様化に加え、異業種経験を持つ新人看護師が増えている。多様な背景を持つ人材を育成・活用するためには、多様な教育・マネジメントスキルが必要とされるが、一施設での取り組みには限界がある。施設を越えて、人材育成・人材活用におけるグッドプラクティスを共有できるような仕組み作りも必要であろう。

結 論

本調査対象者が所属する施設では「新人看護職員研修ガイドライン」を基準にしながら、各施設の現状に応じて新人に対する研修の内容や方法、指導体制、指導者を対象とした研修等を追加、修正し、持続可能で目的が効率的に達成できる仕組みを探索していた。その際、臨床実践能力の獲得に加え、新人看護職員の職場適応を促進する支援の必要性が明らかとなった。また、新人看護職員の採用が少ない小規模施設では、新人看護師に対する研修を優先せざるを得ない状況にあることが推測された。今後、新人看護職員に対する精神的支援に関する方略の効果の評価やグッドプラクティスを共有する仕組み作りおよび指導者の育成体制の整備等を推進していくことによって、新人看護職員研修をより効果的に実施していくことが出来るだろう。

引用文献

- 1) 日本看護協会出版会編集. 平成24年看護関係統計資料集. 東京：日本看護協会出版会 2013；120-121.
- 2) 厚生労働省. 新人看護職員研修に関する検討会報告書 2011；1.
- 3) 上泉和子. 新人看護職員研修のあり方に関する研究. 2009年厚生労働科学研究補助金報告書 2010；20.
- 4) 嶋澤奈津子, 宮本千津子, 末永由理, 安藤瑞穂, 坂本すが. 新人看護職員研修を担う教育担当者の活動と活動を困難にする要素. 東京医療保健大学紀要 2013；8：21-29.
- 5) 厚生労働省. 新人看護職員研修ガイドライン. 2011.
- 6) 中山洋子. 看護基礎教育の充実および看護職員卒後研修の制度化に向けた研究. 厚生労働科学研究費補助金平成21年度研究報告書（その3）2010；211-231.
- 7) 神立洋子, 上野雅英, 池田優子. 公的病院における新卒看護師の職業性ストレスと離職展望との関連性. 日本看護学会論文集（看護管理）2010；41：294-297.
- 8) 日本看護協会. 2011年病院看護実態調査. 日本看護協会調査研究報告 2012；85：11.
- 9) 五艘香, 小瀬浩, 小宮進, 高畑武司. 新人看護師の職場適応を心理状態から考える一経時的アンケート調査から一. 日本農村医学会雑誌 2013；62：15-20.
- 10) 岩佐美奈子. 臨床心理士による新卒看護師支援の試み. 千里金蘭大学紀要 2011；8：144-155.
- 11) 東則子, 佐藤裕子, 鎌倉恵美子, 村山亜妃穂, 大矢瑞穂. 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. 日本看護学会論文集（看護管理）2012；42：57-60.
- 12) 宮本千津子, 末永由理, 坂本すが. 新人看護職員研修ナビゲート. 東京：日本看護協会出版会 2013；178-179.
- 13) 脇咲子, 国本景子, 石神昌枝. 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 2011；36：346-351.
- 14) 安酸史子, 北川明, 山住康恵. 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 2011；36：359-364.