

<原 著> 第47回 日本赤十字社医学会総会 優秀演題

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

伊勢赤十字病院 研修センター¹⁾

宮門 郁代¹⁾ 石谷 操¹⁾

An evaluation and the survey of the seminars for the teaching
staff in charge of the training for the new members of nursing division

Ikuyo MIYAKADO¹⁾ and Misao ISHITANI¹⁾

¹⁾ Training center, Red Cross Hospital, Ise, Japan

Key words: 新人看護職員研修、教育担当者研修、研修の公開

はじめに

2009年7月の保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正により2010年4月1日から新人看護職員の臨床研修等が努力義務となり、各施設では「新人看護職員研修ガイドライン（厚生労働省）」（以下、ガイドライン）を参考に、多様な臨床研修が実施されている。

新人看護職員研修の意義は看護基礎教育では学ぶことのできない看護実践の基礎を主に職場内教育で修得することを目指しており、そのためには質の高い看護実践と新人看護職員に対する適切な指導を展開できる指導者育成と組織体制の整備が不可欠になってくる。ガイドラインでは、「研修責任者」「教育担当者」「実地指導者」の役割が明記されており、「教育担当者」は、看護部門の新人看護職員の教育方針に基づき、各部署で実施される研修の企画・運営を中心となっており、実地指導者への助言及び指導、また新人看護職員への指導・評価を行う者とされている。

伊勢赤十字病院（以下、当院）では2008年度から厚生労働省のモデル事業である「新人看護師臨床実践能力向上推進事業」に参画し、新人看護職員研修とともに教育担当者研修を行ってきた。教育担当者研修は地域の医療機関にも公

開・参加を得ている。2010年度にはガイドラインの趣旨及び内容を確認し一部修正、現在に至っている。

今回、教育担当者研修の今後の方向性を検討するために、3年間継続して実施してきた教育担当者研修について、1)研修終了後のアンケート、2)地域参加病院へのアンケートから評価を行ったので報告する。

1. 教育担当者研修の概要

1) 研修プログラム

当院では、「教育担当者の役割の理解及び支援のための基礎力の修得」を目的に、総時間数77時間、全12回の研修プログラムを実施している（表1）。研修プログラムは、①教育担当者に必要な基礎的知識の提供、②新人看護職員研修プログラム作成等の演習、シンポジウムの導入、③最終的に自部署における新人看護職員研修の課題の明確化ができるようにしている。

2) 研修受講者の概要

2008～2010年度までの3年間の研修受講者は67名（院内受講者52名、院外受講者（地域参加病院）7施設15名）である（表2）。院内受講者は看護職員継続教育支援として実施しているキャリア開発ラダーシステムのレベルⅢ（部署のリーダー的役割が遂行できる者）認定者もしくはそれに準じる者が参加をしている。院外

表1 教育担当者研修プログラム

回	時期	時間	テーマ	研修内容	講師
1	4月	8h	医療安全方法論Ⅰ ※新人研修の活用	1. 医療事故防止の視点 2. 各論（注射・ポンプ・内服薬） 3. 新人の認知行動特性と間違い	外部講師
2	5月	7h	新人看護職員研修の理解	1. 教育担当者研修プログラム概要 2. 病院に就業する新人看護職員の現状と課題 3. 看護基礎教育の変遷と新人看護職員が受けたカリキュラムの内容 4. 新人看護職員の卒後臨床研修	内部講師
			伊勢赤十字病院の 新人看護職員研修	1. 伊勢赤十字病院の新人看護職員研修プログラムの概要 2. 教育管理体制 3. 新人看護職員教育とキャリア開発ラダー	内部講師
			新人看護職員指導者の考え方	1. 新人看護職員をサポートする組織風土づくり 2. 伊勢赤十字病院新人看護職員指導者の考え方 3. 新人看護職員指導者の要件 4. 指導者の役割と責務 5. プリセプターシップの概念 6. 伊勢赤十字病院のプリセプターシッププログラムの概要 7. 伊勢赤十字病院のプリセプターシップを構成する人々と役割	内部講師
3	5月	4h	看護学教育論 成人を対象とした教育の考え方	1. 看護学教育と生涯学習 2. 成人のための学習 3. 看護教育方法 4. 教育的関わりを支援する方法 5. リフレクションと教育評価	外部講師
4	6月	6h	看護の概念化 *職員研修の活用	1. 看護現場学の概要 2. 現場における看護の概念化の意味するところ	外部講師
5	6月	7h	臨床現場の教育の考え方	1. 看護現場での学びの意味	内部講師
			医療安全教育	1. 新人看護職員のインシデント・アクシデントレポートの特徴	内部講師
6	6月	7h	看護教育小委員会の役割と機能	1. 看護教育小委員会の役割と機能 2. 各部署の教育計画 3. 看護技術の考え方と指導の視点 4. 新人看護職員研修の評価 5. 各部署における教育担当者の役割と実際 6. 看護教育小委員会への参加・協議の見学	内部講師
7	8月	7h	論理的思考Ⅴ ファシリテーション *職員研修の活用	1. ファシリテーションの基本スキル 2. 合意形成のための考え方 3. 合意形成におけるファシリテーションの実践	外部講師
8	8月	7h	演習①	新人看護職員研修プログラムの作成（育成像の明確化・学習者観）	内部講師
9	9月	7h	演習②	新人看護職員研修プログラムの作成（教育目標・教育方法）	内部講師
10	9月	7h	演習③	新人看護職員研修プログラムの作成（教育計画・評価・発表）	内部講師
11	10月	7h	実地指導者の育成支援 演習④	1. 実地指導者が経験しやすい新人看護職員指導上の問題・困難 2. 新人看護職員と実地指導者への精神的支援・フィードバックの仕方 3. 新人看護職員研修の課題と対策（シンポジウム） 4. 教育担当者としてのチームづくり	内部講師
12	11月	3h	まとめ 演習⑤	1. ディスカッション（研修生・指導者） 「新人看護職員研修における教育担当者の役割」 2. レポート（課題）⇒後日提出 「教育担当者としての抱負と自己の課題」	内部講師

表2 研修受講者の概要

年度	合計	内 訳							
		院内	院 外						
			A 病院	B 病院	C 病院	D 病院	E 病院	F 病院	G 病院
2008年度	21	15	1	1	1	1		2	
2009年度	21	18	1	1				1	
2010年度	25	19		1		1	1	1	2
合 計	67	52	2	3	1	2	1	4	2

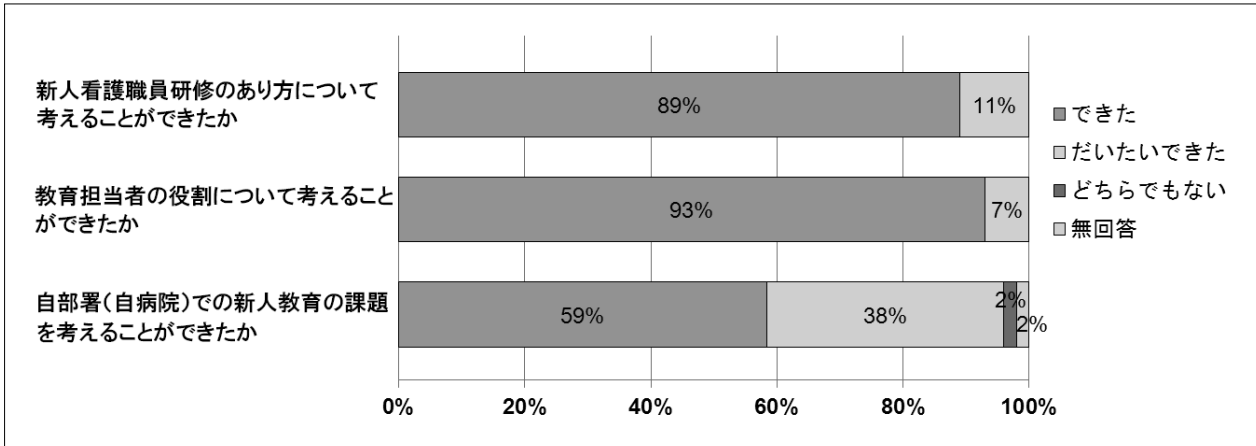


図1 研修の最終アンケート(1)

受講者は2008～2010年度まで7施設15名の参加があった。3年間、継続的に受講している施設は2施設である。院外受講者は看護師長、看護副師長（または係長）、実地指導者経験者が参加をしている。

2. 教育担当者研修の評価

教育担当者研修の評価として、1) 研修の最終アンケート、2) 地域参加病院へのアンケートを行った。

1) 研修の最終アンケート

(1) 対象者

2008～2010年度 研修受講者 67名

(2) 調査方法

研修プログラムの講義・演習がほぼ終了した研修の際にアンケートを配付、以下の5項目について、「できた」「だいたいできた」「どちらでもない」「あまりできなかった」「できなかった」の5段階で回答を求めた。

【アンケート内容】

①新人看護職員研修のあり方について考える

ことができたか

②教育担当者の役割について考えることができたか

③自部署（自病院）での新人教育の課題について考えることができたか

④研修プログラムの満足度

⑤研修講師についての満足度

⑥研修方法（講義・演習等）の満足度

④～⑥については回答の理由の記述を求めた。

(3) 倫理的配慮

アンケート用紙には、アンケートの目的を記載、個人が特定されないよう配慮し、提出をもって同意を得たものとした。

(4) 回収率

2008～2010年度 平均回収率 99%

(5) 結果

図1に示すように、①新人看護職員研修のあり方について考えることができたか、②教育担当者の役割について考えることができたか、については約90%が「できた」と回答している。

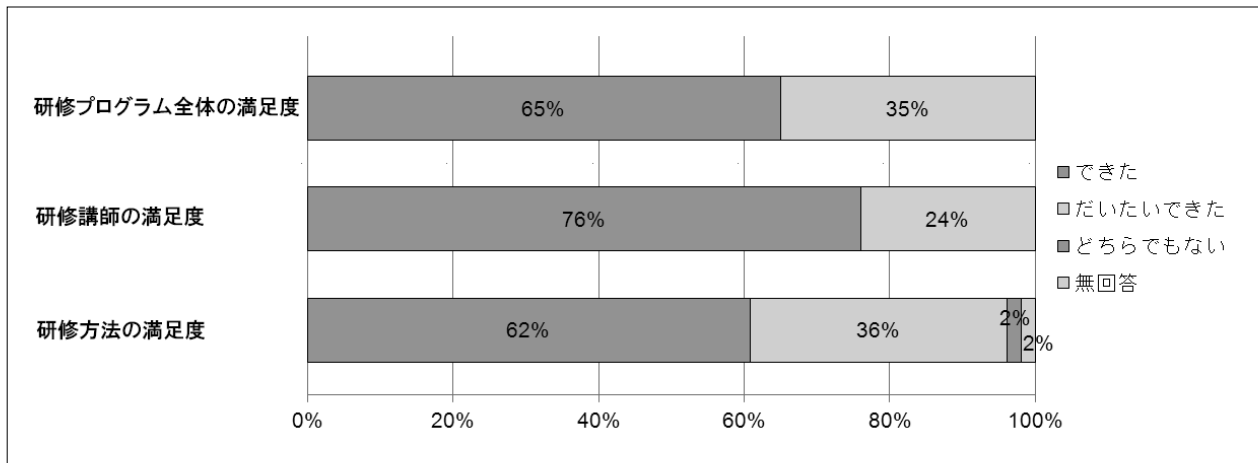


図2 研修の最終アンケート(2)

また、③自部署（自病院）での新人教育の課題について考えることができたかについては、「できた」59%、「だいたいできた」38%、「どちらでもない」2%であった。

研修の満足度については、図2に示すように④研修プログラム全体の満足度は「できた」65%、「だいたいできた」35%、⑤研修講師の満足度については「できた」76%、「だいたいできた」24%であった。⑥研修方法の満足度については「できた」62%、「だいたいできた」36%、「どちらでもない」2%であった。

自由記述には、この研修を通じて「新人を育てることの大変さを身にしみて感じた」「新人教育に関わるスタッフの大変さ」など現実と実際の教育の難しさを実感する内容、「改めて教育・評価について考える機会になった」「新人看護師の教育について考える機会となった」など研修内容の学びの他に、深く新人教育について考える機会となっていた。また、「プログラム作成のプロセスを理解することで、自分が何を今後していけばよいかを考える機会となった」「研修を受ける新人側、研修を受け入れる側の両面から考えてプログラムを作成することの難しさを知った」「プログラム作成は難しかったが、新人研修の意味を考える機会となりよかった」という演習に対する意見も見られた。さらにグループワーク等での話し合いや作業を通じて「他者の考えや思いに触れ、よい刺激と

なった」「考える視点が広がった」「同じ課題をもった仲間ができたようで心強かった」「他の人の意見を参考に自分の考えをまとめることができた」などの意見が見られた。

一方、「プログラム作成の演習と実際に臨床で新人にかかわることとのつながりが実感しにくい」「演習時の日程の間隔が開いてしまうと思いたすのに時間がかかるので、間隔を短くしてほしい」「具体的な新人への関わり方の研修内容を入れてほしい」などプログラム改善に対する意見があった。

2) 地域参加病院へのアンケート

(1) 対象者

- ①2008年度から2010年度までの研修修了者15名
- ②2008年度から2010年度までの研修修了者の直属の上司15名

(2) 調査内容

- ア. 【研修修了者の現在の役割】 研修修了者
- イ. 【役割遂行上からみた研修の効果】 研修修了者
- ウ. 【研修修了者の行動の変化】 直属の上司
- エ. 【今後の研修への派遣の意向】 直属の上司
- オ. 【研修公開の意義】 研修修了者・直属の上司

上記のアについては〔研修責任者、教育担当

者、実地指導者、その他]からの選択、イ～オの項目については、5段階での回答を求め、その理由の記述を求めた。

(3) 調査方法

対象者別に作成した質問紙を各病院の看護管理者宛に郵送し、看護管理者が対象者①と対象者②に配付した。回答は対象者個人が返信用封筒で返送した。

(4) 倫理的配慮

アンケート実施にあたっては、看護教育運営委員会にて承認を得、対象者には文書にて調査目的、個人情報保護、調査結果の公表について説明し協力を得た。

(5) アンケート回収率

- ①研修修了者：10名 (67%)
- ②直属の上司：11名 (73%)

(6) 結果

ア. 【研修修了者の現在の役割】

研修責任者や教育担当者として活動している者は7名であった(表3)。

表3 院外受講者の役割

研修責任者	2名
教育担当者	5名
教育委員(スタッフ指導)	1名
その他	2名

イ. 【役割遂行上からみた研修の効果】：研修修了者

表4に示すように、「役割遂行上から本研修は役に立っていますか」の問いに、「大変役立っている」3名、「役に立っている」5名、「どちらでもない」1名、「役に立っていない」1名であった。自由記述(表5)からも新人研修の企画、新人看護職員やプリセプターの支援、スタッフへの周知等にも活かすことができているという回答が得られた。「役に立っていない」と回答した理由は、「現在新人を担当していない。今の部署に新人は来ない。」であった。

ウ. 【研修修了者の行動の変化】：直属の上司

直属の上司11名のうち8名は研修修了者に「行動の変化がある」としており、具体的には役割に対する積極的な取り組みが見られたり、新人看護師等への関わり方の変化が見られたと回答していた。また、3名がまだ取り組んだばかりで評価ができないため、「どちらともいえない」と回答していた(表6、表7)。

エ. 【今後の研修への派遣の意向】：直属の上司
「ぜひ派遣したい」3名、「派遣したい」6名、「どちらともいえない」2名であった。「どちらともいえない」理由としては「自施設や看護協会だけの研修だけでは、受けさせて頂いた丁寧

表4 役割遂行上からみた研修の効果

役割遂行上から本研修は役に立っていますか	大変役立っている	役立っている	どちらともいえない	役に立っていない	全く役に立っていない
	3	5	1	1	0

表5 「大変役立っている」「役に立っている」と回答した理由

- ・新人教育についてすべてが盛り込まれた研修だったと思う。教育内容のひとつひとつを振り返りながら活用している
- ・新人看護師の特徴を改めて学ぶことができ、理解でき、それを踏まえた上で新人研修を企画している
- ・プリセプターの役割を担う人達をフォローする上で、研修で得たことを活用し助言したりすることができる
- ・新人看護師の臨床研修努力義務化、集合研修の考え方等、職員に伝える時等役立った
- ・新人看護師の状況が理解でき、関係づくりに役立っている
- ・指導者研修の運営と指導

表6 研修修了者の行動の変化（直属の上司）

研修修了者の行動の変化はありますか	ある	どちらとも いえない	ない
	8	3	0

表7 「行動の変化がある」と回答した理由（直属の上司）

<ul style="list-style-type: none"> ・教育担当者としての自覚を持ち行動している ・積極的に新人看護師と交流を持っている ・研修で学んだ知識を活用し教育会議で発言し新人看護師の教育に努力している ・主体的に研修企画に取り組んでいる ・配属部署においてスタッフ教育に取り組んでいる ・研修で得た知識を根拠にして、適切なアドバイスをしている ・新人看護師への教育的な関わりがよりできるようになった

表8 今後の研修への派遣の意向（直属の上司）

今後も本研修に派遣したいと 思いますか	ぜひ派遣したい	派遣したい	どちらとも いえない	派遣したくない	絶対 派遣したくない
	3	6	2	0	0

表9 「ぜひ派遣したい」「派遣したい」と回答した理由（直属の上司）

<ul style="list-style-type: none"> ・派遣したいが、人員不足により定期的に参加できない。自院では企画できない。看護協会では遠すぎる。 ・研修体制が充実している施設で学ぶことで、地域の看護の質の向上につながると考える。 ・スタッフと新人の成長につながったと考えたため。 ・内容が充実しており、効果的な研修であると思う。 ・当院での企画はできない。 ・研修参加により行動変容が見られ院内教育担当者として、成長していると思われるため。 ・県内での同一内容の研修が少なく、（もちろん当院、当地区では全くなく）貴重な機会であると思うので。
--

表10 研修の公開について（研修修了者）

今後も継続的に研修を公開して 実施すべきだと思いますか	ぜひとも実施 すべきである	実施 すべきである	どちらとも いえない	実施する 必要はない	実施する必要は 全くない
	6	3	1	0	0

表11 「ぜひとも実施すべき」「実施すべき」と回答した理由（研修修了者）

<ul style="list-style-type: none"> ・新人の教育はその後の育成にも関わってくる重要な部分であるから、新人教育に対する知識を持った人が必要である。 ・新人研修の企画・運営には毎年悩むことが多く、他院の現状を知ることが、とても大切であると考えます。また、色々な施設の方と意見交換できる良い機会でした。 ・限られた教育だと思う。当院で計画することは難しいところがある。他院の方との交流が続けられると、もっと良かったと思う。 ・新人教育に対する考え方、（担当者は特に）積極的に学ぶべきだと思うから。他施設の方の考え方を聞いたり、方法を教えてもらうことで、今後の教育・企画（目的も）の幅が広がると思います。 ・様々な施設で新人が育成されている中、1人でも多くの「新人教育の実際」を知り得る者が協力し合い、地域の看護職を守っていきたいと考えるから。 ・他施設での教育への取り組みや情報等が得られ、貴重な学びとなりました。当院でも参考にさせて頂き、大変役立っていると思っています。 ・新人看護師の抱える問題が理解でき、教育についても学べ、新人の指導にとっても前向きになれるから。 ・当院では研修担当者向けの研修は行われていない為、研修を担当していく上で、考え方など大変参考になった。 ・教育カリキュラムが整っている病院であり、教育自体がしっかりとされているので、とても参考になりました。自分の考えを改める事もできたし（他の方々）意見交換もでき、勉強になりました。
--

表 12 研修の公開について（直属の上司）

今後も継続的に研修を公開して実施すべきだと思いますか	ぜひとも実施すべきである	実施すべきである	どちらともいえない	実施する必要はない	実施する必要は全くない	無回答
	3	4	1	1	0	1

表 13 「ぜひ派遣したい」「派遣したい」と回答した理由（直属の上司）

<ul style="list-style-type: none"> ・研修体制が充実している施設で学ぶことで地域の看護の向上に繋がる。 ・自院では企画できない。 ・内容が充実していて効果的な研修を企画している。 ・派遣の効果としてスタッフと新人看護師の成長に繋がっている。 ・看護協会は距離的に遠方である。

できめ細やかな内容を受講する事は困難。」と回答していた（表8、表9）。

オ. 【研修の公開について】

①研修修了者

研修公開に対して、修了者9名が「ぜひとも実施すべき（6名）」「実施すべき（3名）」と回答しており、教育内容や他施設の受講者との交流を肯定的に捉え、地域的な視点での取り組みを評価していた。1名は「どちらともいえない」と回答していた。（表10、表11）

②直属の上司

研修公開に対して、直属の上司は「ぜひ実施すべき」3名、「実施すべき」4名、「どちらともいえない」1名、「実施する必要はない」1名であった。「ぜひ実施すべき」「実施すべき」と回答した者は、研修内容の充実をあげ、研修修了者の活動の評価からも派遣の意義があると回答していた。また、「実施する必要はない」と回答した1名は「看護協会で行うべき」という理由を挙げていた（表12、表13）。

3. 考 察

ガイドラインでは教育担当者研修の到達目標を、① 新人看護職員の職場への適応状況を把握し、新人看護職員研修が効果的に行われるよう、実地指導者と新人看護職員への指導及び精神的支援ができる、② 施設の新人看護職員研修計画に沿って、部署管理者とともに部署における新人看護職員研修計画の立案と実施・評価ができる、③ 新人看護職員同士、実地指導者

同士の意見交換や情報共有の場を設定し、新人看護職員の実地指導者との関係調整と支援ができるとしている。

当院の教育担当者研修の最も特徴的なところは、総時間数77時間のうち、演習・シンポジウム等の時間は31時間であり、全体の時間数の約4割を占めていることである。演習では、新人看護職員研修プログラムの作成、新人看護職員と実地指導者の精神的支援・フィードバックの仕方、教育担当者の役割についてのディスカッション等を行っている。新人看護職員研修プログラムの作成では、仮想病院での看護部の理念や育成像に基づき、新人の育成像・学習者観を明確にするとともに、新人看護職員研修の教育目標・教育方法・評価方法を考えるというプロセスをとる。受講者のアンケートからは、「プログラム作成のプロセスを理解することで、自分が何を今後していけばよいかを考える機会となった」「研修を受ける新人側、研修を受け入れる側の両面から考えてプログラムを作成することの難しさを知った」というように、この演習を通じて新人側の状況やさまざまな病院の条件等を考慮しプログラムを作成する必要性を理解できたと考える。また、「プログラム作成は難しかったが、新人研修の意味を考える機会となりよかった」との意見があった。これは作成のプロセスが、方法論を学ぶだけではなく新人看護職員研修の意味を再確認することにもつながっていったのだと考えられる。新人看護職員研修は組織的な取り組みであって、組織の理念

や人材育成方針のもとに教育計画が立てられ、それをもとに部署での教育につなげている。ガイドラインでは、「教育担当者は施設の新人看護職員研修計画に沿って、部署管理者とともに部署における新人看護職員研修計画の立案と実施・評価ができる」とされているが、この演習を通じて全体的なしくみを理解することで、それを部署の教育にどうつなげていくかを実感できたと考えられる。

また、シンポジウムではそれぞれの立場（師長・係長・教育担当者・新人看護師・2年目看護師）から新人看護職員研修について発言してもらっている。新人看護職員研修にはスタッフ全員で取り組んでいかなければならないが、「新人を育てることの大変さを身にしみて感じた」「新人教育に関わるスタッフの大変さを感じられた」という意見があったように、それぞれの立場の方々の思いに触れることで、各々の立場や状況の理解が深められたと考えられる。このことは、教育担当者としての役割を考える上で非常に重要であり、ガイドラインの到達目標である「実地指導者と新人看護職員への指導及び精神的支援」や「新人看護職員の実地指導者との関係調整と支援」へつながることと期待できる。

受講生はこれまでに職場内においてスタッフや指導者として新人に関わった経験がある。グループでの演習では、他者の意見を聞き、自己の意見を述べるのが求められる。「他者の考えや思いに触れ、よい刺激となった」「考える視点が広がった」「他の人の意見を参考に自分の考えをまとめることができた」という意見がみられたように、自己の経験や思いを言語化することは、自分の中で改めて考えを整理することにもなり、また、他者の経験や思いを聞くことは視野の広がりにつながる。互いの経験や思いを共有できる演習等の時間は、講義で得た知識を新人看護職員の理解や新人研修についての理解を深めさらに発展させ、「同じ課題をもった仲間ができたようで心強かった」という意見があるように、本研修を通して「教育担当者」の仲間づくりにもなったといえる。

その他の意見として「プログラム作成演習と

実際新人にかかわることが実感しにくい」「演習の間隔を短くしてほしい」などもあったので、今後部署の教育へのつなぎ方を研修内容に入れることや演習の時期なども検討していきたい。

地域参加病院のアンケートでは、院外受講者10名のうち8名は、研修責任者や教育担当者、教育委員（スタッフ指導）の役割をとっていた。「研修で得た知識を活用することができている」との回答から、本研修の内容は役割を遂行していく上で有用なものであると評価できる。また、直属の上司からも、「研修で得た知識を根拠にして、適切なアドバイスをしている」「新人看護師への教育的な関わりがよりできるようになった」など研修修了者の行動の変化がみられると回答があり、本研修が役割を果たす上で、新人看護職員研修に必要な基礎的な知識を習得し、関係性をよりよいものにするための他者の理解を深め、さらに指導のスキルアップにつながる一助になっていると考えられる。

研修への派遣については、9名の直属の上司が派遣したい意向を示している。その理由として述べられているように、自施設では開催できないことや三重県の地理的な条件によって看護協会よりも当院の方が活用しやすいということ、研修修了者の評価と合わせて研修内容の充実も評価していただいていることがうかがえた。「今後も継続的に本研修を公開して実施すべきか」という問いに対しても8名の直属の上司が「実施すべきである」と考えており、研修修了者の「色々な施設の方と意見交換できる良い機会でした」「当院で計画することは難しいところがある」などの意見から、本研修の公開は意義があると考えられる。

今回、病院規模や新人の教育体制も異なる施設からの研修参加であった。しかし、新人教育にかかる悩みや課題は共有できるものであり、本研修を通して他施設との情報交換から視野を広げ、自身の教育観や看護観を再確認し、自施設の取り組みを改めて振り返る機会にもなっていることが伺えた。このように他施設の受講生がいることで得られる学びがあることも研修の公開は意義があると考えられる。

しかし、「新人研修の企画・運営には毎年悩むことが多く、他院の現状を知ることは、とても大切である」との意見があるようにその役割を担った後もさまざまな悩みは生じる。「他院の方との交流が続けられると、もっと良かったと思う」という意見からも、今後はこのネットワークを活かし、悩みを話し合ったり、互いの情報交換の場をつくるような継続的なフォローアップ研修も検討していく必要がある。

新人看護職員研修の対象は全ての新人看護職員であり、新人看護職員を支えるために皆で育てる組織文化の醸成は一施設内に留まらず、地域全体で考えていくことが求められている。当院の研修公開については地域の指導者育成の一端を担う重要な役割があると考えられる。

結 語

2008年度から2010年度までの教育担当者研修の評価は以下の通りである。

1. 当院の教育担当者研修は基本的な知識をおさえながら、教育担当者として新人教育を考え、演習によってその理解が深められている内容である。但し、演習の組み方・内容については再考の余地がある。
2. 当院の研修を公開することは、地域全体の指導者育成の一助となっており、教育担当者研修の評価や地域のニーズからも継続の意義がある。
3. 研修修了者が教育担当者としての役割を遂行していく上で今後も情報交換の場を提供し、再考できるフォローアップ研修が必要である。

おわりに

3年間の教育担当者研修を通して、受講者の教育に対する考え方の深まりや変化、また、研修修了者の教育担当者としての役割遂行状況から、新人看護職員研修において指導者育成が非常に重要であると実感している。

三重県においては社団法人三重県看護協会が平成23年度より新人看護職員研修事業の一環として「教育担当者研修」を開始したが、三重県

の地理的条件からも、当院が果たす役割は大きく、今後も「地域とともに学ぶ場」の提供をし、地域の看護職の育成に努力していきたい。

参 考 文 献

- 1) 日本看護協会出版会編：厚生労働省「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会」報告書—新人看護職員研修の充実を目指して—, 日本看護協会出版会, 第1版, 2005.
- 2) 厚生労働省：新人看護職員研修ガイドライン, 平成21年12月.
- 3) 厚生労働省：新人看護職員研修に関する検討会報告書, 平成23年2月.
- 4) 社団法人日本看護協会：新人看護職員臨床研修における研修責任者・教育担当者育成のための研修ガイド, 平成21年12月
- 5) 三重県・社団法人三重県看護協会：平成23年度三重県新人看護職員研修体制構築事業報告書, 平成24年3月.