

新人看護師研修に関する研究の現状 －研修の努力義務化以降に発表された研究に焦点を当てて－

園山真由美

国立国際医療研究センター病院：〒162-8655 東京都新宿区戸山1-21-1
sonoyamam@adm.ncn.ac.jp

Trends of Research on Clinical Training for New Graduate Nurses Focusing on Their Publications between 2011 and 2013

Mayumi Sonoyama

National Center for Global Health and Medicine : 1-21-1 Toyama, Shinjuku-ku, Tokyo, 〒162-8655, Japan

【Keywords】 新人看護師 new graduate nurses, 新人看護師研修 clinical training for new graduate nurses, 看護教育学における先行研究分析 analysis of previous research on nursing education

I. はじめに

現在、医療の高度化などに伴い看護師は、臨床において高い看護実践能力を求められている。また、病院等に就職した看護師の看護実践能力向上に対しては、2010年から病院等による新人看護師研修が努力義務化され、看護実践能力獲得に向けた取り組みが進展した。そして、この取り組みに向けて厚生労働省は、「新人看護職員研修ガイドライン（以下、ガイドラインとする）」とその改訂版（厚生労働省、2011、2014）を公表した。

一方、各医療機関は、「ガイドライン」を活用し、新人看護師に対する効果的な支援に向け、工夫を凝らして（脇島ら、2013）支援体制の充実を図っている。また、新人看護師研修は、学術集会のシンポジウム（洪ら、2011; 田中ら、2011; 佐藤ら、2013）や専門誌の特集（佐藤ら、2009; 坂本、2010; 熊谷、2014）に頻繁に取り上げられており、その注目度は、高い状況にある。

新人看護師研修の実態と実施上の課題に関する先行研究（佐々木ら、2014）は、研修責任者、教育担当者、実地指導者らが、研修体制整備やプログラム構築に関する困難をそれほど強く感じていないものの、人員に余裕がない中で効果的な指導などに関して、困難を感じていることを明らかにした。このことは、「ガイドライン」が示されているとはいえ、研修責任者らが研修の実施に困難を来しており、その具体的な解決策を必要としている可能性を示す。また、多数ある新人看護師研修に関する研究の中には、教

育担当者が役割を遂行していくうえで情報交換の場を必要としている（宮門ら、2011）など、その解決策も存在していた。しかし、研修の努力義務化以降に発表された研究が、どのような知識を産出し、課題解決に貢献しているのか、系統的に分析した研究は存在しなかった。

そこで、本研究においては、研修の努力義務化以降に発表された新人看護師研修に関する研究を網羅的に収集し、系統的に分析することを試みる。その結果は、新人看護師研修に関する研究の現状を明らかにすると共に、今後取り組むべき研究課題の焦点化に活用可能な資料となる。

II. 研究目的

新人看護師研修に関する研究の現状を明らかにし、その結果を基に、新人看護師研修の充実に向け、取り組むべき研究課題を検討する。

III. 用語の定義

1. **新人看護師**：新人看護師とは、看護基礎教育課程を修了し、国家試験に合格して免許を取得した看護師であり、医療機関に就職した後1年未満の者である。

2. **新人看護師研修**：新人看護師研修とは、新人看護師を対象に医療機関内・外で実施される研修であり、医療機関内で実施される研修には、集合教育・分散教育の両形態を含む。また、院内教育プログラムの一環である新人看護

師教育プログラムに含まれる個々の研修である。

3. 新人看護師研修に関する研究：新人看護師研修に関する研究とは、新人看護師研修や教育プログラムの内容・方法に焦点を当てた研究であり、研修や教育プログラムを受けた新人看護師、研修に関わる看護職者などを対象に実施された研究である。

IV. 研究方法

研究方法論には「看護教育学における先行研究分析」(舟島, 2010)を適用した。

1. 分析対象とする研究の検索・選定

研究対象は、医中誌 Web を用いて、期間を 2011 年から 2013 年、キーワードを「新人看護師研修」、「新人看護職員研修」、論文の種類を「原著論文」、「会議録」に設定し、検索した。期間を 2011 年からに設定した理由は、新人看護師研修の努力義務化開始が 2010 年からであり、その年に実施した新人看護師研修に関する研究は、翌年である 2011 年の学会集会などで発表される可能性が高いと考えたためである。検索の結果、キーワードが「新人看護師研修」の論文 86 件、「新人看護職員研修」の論文 109 件が検索できた。これら 195 件のうち、52 件は重複していた。また、1) 研究でないもの 24 件、2) シンポジウムの抄録 16 件、3) 新人看護師研修に関して考察にのみ記述がある研究など 15 件、4) 新人看護師以外の看護師、保健師、助産師、准看護師を対象とした研究 9 件は除外した。さらに、同じ研究の原著論文と会議録が存在した 4 件は、原著論文のみを対象とした。その結果、2011 年から 2013 年までに発表された新人看護師研修に関する研究 75 件が抽出でき、これらを分析対象とした。

2. データ化

1) データ化に向けた分析フォームへの記述

データ化には、「先行研究分析のための分析フォーム」(舟島, 2010)を本研究の目的達成に向けて検討し、以下の 18 をデータ化の項目として設定した。18 項目とは、「1. 掲載誌名」、「2. 発表年」、「3. 巻、号、頁」、「4. 論文の種類」、「5. 研究者の所属」、「6. 研究目的」、「7-1. 研修目的・目標」、「7-2. 研修の内容」、「8-1. 研究デザイン 1 (実験研究、準実験研究、非実験研究)」、「8-2. 研究デザイン 2 (非実験研究のうち調査研究、フィールド研究など)」、「9. 研究対象」、「10. 研究対象者数」、「11. 研究対象施設数」、「12. データ収集方法」、「13. 測定用具 (データ収集方法が質問紙法と生理学的測定法の場合)」、「14. 研究の種類」、「15. 分析方法」、「16. 研究結果」、「17. 研究内容の要約」、「18. 対象領域 (看護職者が所属する施設の教育、看護継続教育機関の教育、看護職者個々の自己学

習とその支援)」である。このうちの「17. 研究内容の要約」とは、研究の目的、方法、成果を短縮表示し「研究内容コード」としたものである。なお、一つの研究に複数の研究内容を含む場合は、複数のコードを作成した。

2) データの信用性確保

データの信用性を確保するために、次の 2 つの手続きを経た。第 1 は、データ化に際し、看護学研究の基本的知識を復習した。第 2 は、分析対象とする複数の先行研究と記述を終了した分析フォームの照合を看護学研究者に依頼し、信用性の高いデータとなっているか否かの確認を受けた。

3. 分析方法

1) 量的方法による分析

18 項目のうち「2」、「4」、「5」、「8-1」、「8-2」、「9」、「11」、「12」、「13」、「14」、「15」、「18」に関しては、記述統計値を算出した。

2) 質的方法による分析

「17. 研究内容の要約」である「研究内容コード」は、Berelson, B の内容分析 (Berelson, 1952) を用いて分析した。具体的な手順は以下のとおりである。第 1 に、研究内容コード一覧表を作成し、コードが研究の目的、方法、成果を含んでいるか、それぞれの抽象度が一定かを確認した。第 2 に、「研究内容コード」を意味内容の類似性に従い分類し、その分類を忠実に反映したカテゴリーネームをつけた。第 3 に、カテゴリーに分類された記録単位数を算出した。第 4 に、結果の信頼性を確認した。

結果の信頼性を確認するために、次のような手続きを経た。まず、全研究内容コードの 20% に該当する数のコードを抽出した。次に、看護学研究者 2 名に、「研究内容コード」のカテゴリーへの分類を依頼した。さらに、Scott, W.A. の式 (Scott, 1955) に基づき、カテゴリーへの分類の一致率を算出し、カテゴリーを検討した。

V. 結果

1. 量的方法による分析結果

1) 研究者の所属、研究対象、研究対象施設数

新人看護師研修に関する研究 75 件を実施した研究者の所属は、大学が 13 件 (17.3%)、専門学校が 1 件 (1.3%)、医療機関が 38 件 (50.7%)、大学・医療機関共同が 16 件 (21.3%)、その他が 7 件 (9.3%) であった。また、研究対象は、新人看護師が 41 件 (54.7%)、指導看護師が 10 件 (13.3%)、看護管理者が 8 件 (10.7%)、新人看護師と指導看護師が 4 件 (5.3%)、過去に受講した看護師が 2 件 (2.7%)、病棟看護師が 2 件 (2.7%)、その他が 8 件 (10.7%) であった。さらに、研究対象施設数は、1 施設のみが 54

件 (72.0%), 複数の施設が 21 件 (28.0%) であった。

2) 研究デザイン, データ収集方法, 測定用具

新人看護師研修に関する研究 75 件の研究デザインは, 準実験研究が 2 件 (2.7%), 非実験研究が 73 件 (97.3%) であった。非実験研究 73 件の内訳は, 評価研究が 52 件 (71.2%), 調査研究が 19 件 (26.0%), フィールド研究が 1 件 (1.4%), ニードアセスメント研究が 1 件 (1.4%) であった。また, データ収集方法は, 質問紙法が 64 件 (85.3%), 面接法が 5 件 (6.7%), その他が 6 件 (8.0%) であった。質問紙法 64 件の測定用具は, 既存の質問紙が 3 件 (4.7%), 独自の質問紙が 60 件 (93.8%), 既存の質問紙と独自の質問紙併用が 1 件 (1.6%) であった (表 1)。

2. 新人看護師研修に関する研究の内容

分析対象とした 75 件の研究から 90 研究内容コードが抽

出され, 分析の結果, 新人看護師研修に関する研究内容を表す 18 カテゴリーが形成された (表 2)。なお, 2 名の看護学研究者によるカテゴリーへの分類の一致率は, 75.3% と 93.8% であった。舟島 (2010, p.122) は, 70% 以上の一致率を示した場合には, カテゴリーが信頼性を確保していると判断できる, と述べている。このことは, 本研究が明らかにした 18 カテゴリーが信頼性を確保していることを示す。以下, これら 18 カテゴリーをコード数の多いものから順に結果を述べる。また, 【 】 内は, 各カテゴリーを, () 内は, 各カテゴリーを形成したコード数とそれが全コード数に占める割合を表す。

1) 【1. 新人看護師研修の効果】 (15 コード: 16.7%)

このカテゴリーは, 実施した研修を評価するために様々な視点から研修が新人看護師にもたらす効果を明らかにし

表 1 論文の発表年, 種類, 研究者の所属など

項目	件 (%)
発表年 (n=75)	
2011 年	18 (24.0%)
2012 年	26 (34.7%)
2013 年	31 (41.3%)
論文の種類 (n=75)	
原著論文	5 (6.7%)
会議録	70 (93.3%)
研究者の所属 (n=75)	
大学	13 (17.3%)
専門学校	1 (1.3%)
医療機関	38 (50.7%)
大学・医療機関共同	16 (21.3%)
その他	7 (9.3%)
研究デザイン 1 (n=75)	
準実験研究	2 (2.7%)
非実験研究	73 (97.3%)
研究デザイン 2 (n=73)	
評価研究	52 (71.2%)
調査研究	19 (26.0%)
フィールド研究	1 (1.4%)
ニードアセスメント	1 (1.4%)
研究対象 (n=75)	
新人看護師	41 (54.7%)
指導看護師	10 (13.3%)
看護管理者	8 (10.7%)
新人看護師と指導看護師	4 (5.3%)
過去に受講した看護師	2 (2.7%)
病棟看護師	2 (2.7%)
その他	8 (10.7%)

項目	件 (%)
研究対象施設数 (n=75)	
1 施設のみ	54 (72.0%)
複数の施設	21 (28.0%)
データ収集方法 (n=75)	
質問紙法	64 (85.3%)
面接法	5 (6.7%)
その他	6 (8.0%)
測定用具 (n=64)	
既存の質問紙	3 (4.7%)
独自の質問紙	60 (93.8%)
既存の質問紙と独自の質問紙併用	1 (1.6%)
研究の種類 (n=75)	
質的研究	14 (18.7%)
量的研究	27 (36.0%)
量質併用研究	34 (45.3%)
分析方法	
質的研究と量質併用研究 (n=48)	
内容分析など既存のもの	6 (12.5%)
独自のもの	42 (87.5%)
量的研究と量質併用研究 (n=61)	
記述統計	42 (68.9%)
推測統計	19 (31.1%)
対象領域 (n=75)	
所属する施設の教育	67 (89.3%)
看護継続教育機関の教育	2 (2.7%)
自己学習	6 (8.0%)

た研究から形成された。このカテゴリーは、6種類の内容からなり、それは、[新人看護師の知覚からみた研修の効果]、[研修直後とその後の新人看護師の知覚からみた研修の効果]、[新人看護師と研修担当者・過去に受講した看護師の知覚からみた研修の効果]、[研修前後の新人看護師の看護技術習得状況の比較からみた研修の効果]、[研修経験・未経験新人看護師の看護技術習得状況の比較からみた研修の効果]、[研修前後の新人看護師のストレス反応と自尊感情の変化からみた研修の効果]であった。

2) 【2. 研修を受講した看護師の目標達成度・満足度・研修に対する評価】(13コード：14.4%)

このカテゴリーは、実施した研修を評価するために、受講看護師の研修目標の達成度・満足度・研修に対する評価を明らかにした研究から形成された。このカテゴリーは、4種類の内容からなり、それは、[研修を受講した看護師の目標達成度]、[研修直後と3ヶ月後における研修を受講した新人看護師の目標達成度]、[研修を受講した看護師の目標達成度と研修に対する評価]、[研修を受講した看護師の目標達成度・満足度]であった。

3) 【3. 新人看護師研修の現状と課題】(10コード：11.1%)

このカテゴリーは、努力義務化開始後の新人看護師研修の現状を様々な立場や視点から明らかにした研究から形成された。このカテゴリーは、3種類の内容からなり、それは、[研修を受講した看護師・実地指導者・教育担当者・

看護管理者からみた新人看護師研修の現状]、[新人看護師研修において実施している看護技術・看護倫理教育の現状]、[看護管理者が知覚する新人看護師研修の現状と課題]であった。

4) 【4. 新人看護師の研修受講を通じた学習内容・学習効果】(7コード：7.8%)

このカテゴリーは、実施した研修を評価するために研修を受講した新人看護師の学習内容・学習効果を明らかにした研究から形成された。このカテゴリーは、3種類の内容からなり、それは、[研修の受講を通じた新人看護師の学習内容]、[研修の受講を通じた新人看護師の学習効果]、[研修の受講を通じた新人看護師の経験・問題解決思考の経時的変化]であった。

5) 【5. 新人看護師研修導入の効果】(5コード：5.6%)

このカテゴリーは、新たに導入した研修を評価するために様々な視点から研修導入の効果を明らかにした研究から形成された。このカテゴリーは、2種類の内容からなり、それは、[研修導入前後の新人看護師の看護技術習得状況・知覚からみた研修導入の効果]、[褥瘡発生率・針刺し事故件数・新人看護師の離職者数の比較からみた研修導入の効果]であった。

6) 【6. 教育プログラムを受けた新人看護師の目標達成度・満足度】(5コード：5.6%)

このカテゴリーは、実施した教育プログラムを評価するためにプログラムを受けた新人看護師のガイドラインに示

表2 新人看護師研修に関する研究内容を表す18カテゴリー

カテゴリー	コード数	(%)
1. 新人看護師研修の効果	15	(16.7)
2. 研修を受講した看護師の目標達成度・満足度・研修に対する評価	13	(14.4)
3. 新人看護師研修の現状と課題	10	(11.1)
4. 新人看護師の研修受講を通じた学習内容・学習効果	7	(7.8)
5. 新人看護師研修導入の効果	5	(5.6)
6. 教育プログラムを受けた新人看護師の目標達成度・満足度	5	(5.6)
7. 教育プログラム・研修計画立案に向けた新人看護師の現状把握	5	(5.6)
8. 研修が新人看護師に及ぼす影響	4	(4.4)
9. 新人看護師教育プログラム再構築の効果	4	(4.4)
10. 新人看護師研修担当者の担当を通じた学習内容と担当に対する評価	4	(4.4)
11. 病棟看護師の新人看護師教育プログラムに対する評価	3	(3.3)
12. 教育担当者研修を受講した看護師の目標達成度と実地指導者研修の現状	3	(3.3)
13. 新人看護師研修制度の現状と離職率との関連	3	(3.3)
14. 研修を受講した新人看護師の知識・技術習得に対する自己評価と指導看護師による他者評価の比較	3	(3.3)
15. 教育担当者・実地指導者が直面する課題と周囲に期待する支援	2	(2.2)
16. 教育担当者に必要な指導能力と実際の指導内容	2	(2.2)
17. 教育担当者・実地指導者のガイドラインに示された求められる能力に対する自己評価	1	(1.1)
18. 新人看護師研修により育成できる看護実践能力の内容	1	(1.1)
全コード数	90	(100.0)

された到達目標に対する達成度・満足度などを明らかにした研究から形成された。このカテゴリーは、2種類の内容からなり、それは、[教育プログラムを受けた新人看護師のガイドラインに示された到達目標に対する達成度]、[教育プログラムを受けた新人看護師の目標達成度・満足度・プログラムに対する評価]であった。

7) 【7. 教育プログラム・研修計画立案に向けた新人看護師の現状把握】(5コード：5.6%)

このカテゴリーは、研修計画を立案するために新人看護師や研修の現状を明らかにした研究から形成された。このカテゴリーは、3種類の内容からなり、それは、[eラーニングの有効活用に向けた新人看護師のeラーニングに関する現状]、[教育プログラム立案に向けた新人看護師の教育ニーズ・学習ニーズの解明]、[学習支援システムの新人看護師研修適用に対する看護管理者の知覚]であった。

8) 【8. 研修が新人看護師に及ぼす影響】(4コード：4.4%)

このカテゴリーは、実施した研修を評価するために様々な視点から研修が新人看護師に及ぼす影響を明らかにした研究から形成された。このカテゴリーは、3種類の内容からなり、それは、[急変対応研修が新人看護師の看護技術に対する自信に及ぼす影響]、[ローテーション研修が新人看護師の精神的健康状態・自己実現に及ぼす影響]、[多職種コミュニケーション研修が新人看護師の他職種への親近感に及ぼす影響]であった。

9) 【9. 新人看護師教育プログラム再構築の効果】(4コード：4.4%)

このカテゴリーは、再構築した教育プログラムを評価するために様々な視点からプログラム再構築の効果を明らかにした研究から形成された。このカテゴリーは、2種類の内容からなり、それは、[教育プログラム再構築前後の新人看護師の技術習得状況・看護実践能力・ストレス対処行動の比較からみたプログラム再構築の効果]、[教育プログラム再構築に対する新人看護師・指導看護師による評価と離職者数の変化からみたプログラム再構築の効果]であった。

10) 【10. 新人看護師研修担当者の担当を通じた学習内容と担当に対する評価】(4コード：4.4%)

このカテゴリーは、研修担当者の現状を把握するために研修を担当した看護師の学習内容などを明らかにした研究から形成された。このカテゴリーは、2種類の内容からなり、それは、[新人看護師研修の担当経験を通じた学習内容]、[新人看護師研修の担当経験に対する評価・知覚]であった。

11) 【11. 病棟看護師の新人看護師教育プログラムに対する評価】(3コード：3.3%)

このカテゴリーは、実施した教育プログラムを評価する

ために病棟看護師の立場から明らかにした研究から形成された。

12) 【12. 教育担当者研修を受講した看護師の目標達成度と実地指導者研修の現状】(3コード：3.3%)

このカテゴリーは、教育担当者研修の効果や実地指導者研修の現状を把握するために、研修を受講した看護師の目標達成度や研修の内容を明らかにした研究から形成された。このカテゴリーは、2種類の内容からなり、それは、[教育担当者研修を受講した看護師の目標達成度と受講生・上司による研修に対する評価]、[実地指導者の実地指導者研修受講の有無と研修内容]であった。

13) 【13. 新人看護師研修制度の現状と離職率との関連】(3コード：3.3%)

このカテゴリーは、努力義務化開始後の新人看護師研修制度の現状と共に、現状と離職率との関連を明らかにした研究から形成された。

14) 【14. 研修を受講した新人看護師の知識・技術習得に対する自己評価と指導看護師による他者評価の比較】(3コード：3.3%)

このカテゴリーは、実施した研修を評価するために研修を受講した新人看護師の自己評価と指導看護師による他者評価を比較した研究から形成された。

15) 【15. 教育担当者・実地指導者が直面する課題と周囲に期待する支援】(2コード：2.2%)

このカテゴリーは、教育担当者・実地指導者に対する支援の方向性を見出すために教育担当者や実地指導者が直面する課題と周囲に期待する支援を明らかにした研究から形成された。

16) 【16. 教育担当者に必要な指導能力と実際の指導内容】(2コード：2.2%)

このカテゴリーは、教育担当者の育成に向けて教育担当者が知覚する教育担当者に必要な指導能力と実地指導者に対する実際の指導内容を明らかにした研究から形成された。

17) 【17. 教育担当者・実地指導者のガイドラインに示された求められる能力に対する自己評価】(1コード：1.1%)

このカテゴリーは、教育担当者・実地指導者の役割遂行を促すために教育担当者・実地指導者の求められる能力に対する自己評価の結果を明らかにした研究から形成された。

18) 【18. 新人看護師研修により育成できる看護実践能力の内容】(1コード：1.1%)

このカテゴリーは、教育プログラムを立案するために研修により育成できる看護実践能力を明らかにした研究から形成された。

VI. 考察

1. 研究者の所属、研究対象、研究対象施設数からみた研究の現状と課題

新人看護師研修に関する研究 75 件を実施した研究者の所属は、医療機関が 38 件 (50.7%) と半数以上を占め、続いて医療機関・大学協同が 16 件 (21.3%) と多かった。また、研究対象は、新人看護師が 41 件 (54.7%)、新人看護師と指導看護師が 4 件 (5.3%)、その他 8 件の中にも新人看護師が含まれており、新人看護師を対象とした研究が 60% 以上を占めた。さらに、研究対象施設数は、1 施設のみが 54 件 (72.0%) と多数を占めた。これらは、医療機関に所属する看護職者が自施設の新人看護師のみを対象にした研究を中心に取り組んでいることを示す。対象施設が 1 施設のみであったことは、データの偏りという点において、結果の一般化可能性 (Polit, et al., 2004) に限界がある。一方、新人看護師研修において教授者としての立場を担う研修担当者や実地指導者を対象とした研究は、新人看護師を対象とした研究に比べて少なかった。効果的な教育活動に向けては、教育の対象である新人看護師の学習活動に限らず、教授者の教授活動も解明される必要がある。

2. 研究デザイン、データ収集方法、測定用具からみた研究の現状と課題

新人看護師研修に関する研究 75 件の研究デザインは、準実験研究が 2 件 (2.7%)、非実験研究が 73 件 (97.3%) であった。また、非実験研究のうち、評価研究が 52 件 (71.2%)、調査研究が 19 件 (26.0%) であり、両者で約 97% を占めた。評価研究とは、意思決定者が特定のプログラム、実践、手順、政策などの有効性を査定するために実施する研究 (Polit, et al., 2004, p.236) である。また、調査研究は、ある母集団の特性、行動、態度、および意図を調べるために、その母集団の人々に一連の質問に回答を依頼することでデータを収集する研究 (Polit, et al., 2004, p.241) である。これらは、研修や教育プログラムの計画立案担当者が、新人看護師や研修の現状を把握するための調査研究、研修や教育プログラムの有効性を査定し、修正・改善するための評価研究を多数実施していることを示す。

新人看護師研修に関する研究 75 件のデータ収集方法は、質問紙法が 64 件 (85.3%) と圧倒的多数を占め、その測定用具は、独自の質問紙を用いている研究が 60 件と圧倒的に多かった。評価研究や調査研究の実施には、信頼性・妥当性の確保された測定用具が必要である。独自の質問紙を用いた研究が多かったことは、信頼性・妥当性の確保された測定用具が少ない可能性を示す。新人看護師研修に活

用可能な測定用具を探索した結果、病院に勤務する看護師の教育ニード (三浦ら, 2005)・学習ニード (三浦ら, 2006)、院内教育担当者の教育ニード (服部ら, 2015)・学習ニード (松田ら, 2015) を測定するアセスメントツールが開発されていることを確認した。また、プリセプターの役割遂行状況を測定するスケール (吉富ら, 2009) も開発されていた。今後、このような信頼性・妥当性の確保された測定用具を用いた研究を実施し、その結果を教育プログラム構築や研修の提供に生かしていく必要がある。

3. 研究内容からみた研究の現状と課題

本研究の結果は、新人看護師研修に関する研究の内容が 18 カテゴリーに分類できることを明らかにした。

まず第 1 に、18 カテゴリーのうち【1. 新人看護師研修の効果】、【2. 研修を受講した看護師の目標達成度・満足度・研修に対する評価】、【4. 新人看護師の研修受講を通じた学習内容・学習効果】、【5. 新人看護師研修導入の効果】、【6. 教育プログラムを受けた新人看護師の目標達成度・満足度】、【8. 研修が新人看護師に及ぼす影響】、【9. 新人看護師教育プログラム再構築の効果】、【11. 病棟看護師の新人看護師教育プログラムに対する評価】、【14. 研修を受講した新人看護師の知識・技術習得に対する自己評価と指導看護師による他者評価の比較】に着目した。これらは、実施した研修、新たに導入した研修、教育プログラムの評価に焦点を当てていた。また、カテゴリー【2】の中には、[研修を受講した看護師の目標達成度] という内容が存在した。授業すなわち研修は、教育目標の達成に向けて展開される (安彦ら, 2002) ため、研修目標が達成できたか否かを評価する必要がある。この内容は、研修の目的・目標に即して研修を評価した研究が実施されていることを示す。一方、カテゴリー【5】の中には、[褥瘡発生率・針刺し事故件数・新人看護師の離職者数の比較からみた研修導入の効果] という内容も存在した。この内容は、新人看護師に対しローテーション研修を導入した結果、離職者が減少したことなどを明らかにしており (坂野ら, 2012)、研修の目的・目標とは異なる視点から研修を評価した研究が実施されていることを示す。このことは、新人看護師研修が看護実践能力の向上だけでなく、離職防止という目的をもって導入された背景が要因として推察される。また、新人看護師研修を授業の目的・目標とは異なる視点から評価した研究が実施されていたことは、看護継続教育の特徴ともいえる。

第 2 に、【10. 新人看護師研修担当者の担当を通じた学習内容と担当に対する評価】、【12. 教育担当者研修を受講した看護師の目標達成度と実地指導者研修の現状】、【15. 教育担当者・実地指導者が直面する課題と周囲に期待する支援】、【16. 教育担当者に必要な指導能力と実際の指導内容】、

【17. 教育担当者・実地指導者のガイドラインに示された求められる能力に対する自己評価】に着目した。これらは、新人看護師研修において教授者としての立場を担う研修の担当者や教育担当者・実地指導者に焦点を当てていた。カテゴリー【15】には、教育担当者が新人看護師を支える体制の整備不足や自分自身の実践能力に課題を感じていることを明らかにした研究（右近ら、2012）が存在した。その一方、カテゴリー【10】には、研修担当者が担当を通して学習したり、新人看護師に対する理解を深めていることを明らかにした研究（星ら、2013）も存在した。このことは、教育担当者や研修担当者が、担当に対して困難を感じるものの、その役割を担うことを通して肯定的な経験をしていることを示す。

また、カテゴリー【16】には、教育担当者の知覚を通して教育担当者に必要な能力を明らかにした研究と教育担当者の行動の観察を通して実際の指導内容を明らかにした研究が存在した。このことは、教育担当者に必要な能力などが主観的データと客観的データの分析により解明されていることを示す。また、「ガイドライン」は、新人看護師を支援する教育担当者、実地指導者に求められる能力を示している（厚生労働省、2014）。今後、これら先行研究の結果と「ガイドライン」の内容を統合し、新たな知見を得ることも課題である。

第3に、【3. 新人看護師研修の現状と課題】、【7. 教育プログラム・研修計画立案に向けた新人看護師の現状把握】、【13. 新人看護師研修制度の現状と離職率との関連】に着目した。これらは、新人看護師研修の現状に焦点を当てていた。これらのカテゴリーの中には、[研修を受講した看護師・実地指導者・教育担当者・看護管理者からみた新人看護師研修の現状]という内容が存在し、A 県の中規模病院のうち93%が研修の組織を整備し、研修を実施していることを明らかにした研究（清水ら、2012）が含まれた。また、日本看護協会が実施した調査（日本看護協会、2014）は、新人看護師を採用した94.6%の病院が自施設にて研修を実施していることを明らかにしている。これらは、病院規模の大小に関わらず、圧倒的多数の病院が研修体制を整備し、研修を実施していることを示す。一方、この内容の中には、研修を受講した新人看護師のほとんどが「ガイドライン」の存在を知らなかったことを明らかにした研究（前田ら、2013）も含まれた。また、新人看護師研修の実態と実施上の課題を明らかにした研究（佐々木ら、2014）も新人看護師の4割以上が「ガイドライン」の存在を知らなかったことを明らかにしていた。これらは、新人看護師が「ガイドライン」の存在を知る機会を得ていない可能性を示す。「ガイドライン」は、看護職員として必要な到達目標を示している（厚生労働省、2014）。この到達目標は、看護職員として目指すべき望ましい姿を表しており、日々

の看護実践の指針ともなる。そのため、今後新人看護師に対して到達目標を伝える機会を作る必要がある。

最後に、【18. 新人看護師研修により育成できる看護実践能力の内容】に着目した。このカテゴリーは、新人看護師研修として企画できる内容に焦点を当てており、1件の研究のみで形成された。舟島（2007, p.39）は、魅力的な教育プログラム提供のためには、対象者の現状を「診断」し、プログラムを「立案」「実施」「評価」するサイクルを循環させる必要がある、と述べている。これらは、カテゴリー【18】が教育プログラム提供のための「立案」段階の研究に該当し、教育プログラム立案に関する研究がほとんど行われていないことを示す。また、「ガイドライン」は、看護職員として必要な態度的側面4項目、技術的側面14項目、管理的側面7項目を示している（厚生労働省、2014）。これらの項目は、研修の教育内容として活用可能である。しかし、それらをどの時期にどのような順序で積み重ねていけば良いのかといった、教育プログラムを立案するための知識は明示されていない。杉森ら（2014, p.95）は、カリキュラムを編成し、授業を設計するためには、教育目的・目標を設定し、教育内容を選定・組織化することが重要である、と述べている。これらは、教育内容を選定・組織化することが、適切な教育プログラムの作成と研修の提供には不可欠であることを示す。そのため今後、新人看護師教育プログラム立案のための研究に着手する必要がある。

VII. 結論

本研究を通し、以下の2点の結論を得た。

1. 新人看護師研修に関する研究は、医療機関に所属する看護職者が自施設の新人看護師のみを対象に実施している研究が多く、研究結果の一般化可能性に限界をもっていた。また、研究デザインは、評価研究や調査研究が多く、独自の質問紙を用いた研究が多かった。

2. 本研究は、新人看護師研修に関する研究の内容を表す18カテゴリーを明らかにした。考察の結果は、教育プログラム立案に関する研究がほとんど行われていないことを示した。そのため今後、新人看護師教育プログラム立案に関する研究を推進していく必要がある。

なお、本研究の一部は、日本看護学教育学会第25回学術集会（2015年8月）にて発表した。

■文献（*は分析対象文献）

- *安倍藤子, 金愛子, 高橋静子, 菅原よしえ (2011). 急性期病院の新人看護師研修体制構築に関する検討看護技術習得のため短期間ローテーション研修を取り入れた効果と課題. 石巻赤十字病院誌, 14, 9-16.

- 安彦忠彦, 新井郁男, 飯長喜一郎, 井口磯夫, 木原孝博, 児島邦宏, 他 (2002). 新版現代学校教育大事典. p. 298, ぎょうせい, 東京.
- * 安藤佐記子, 松永ちづ子 (2011). 岡山県新人看護職員研修モデル事業の実施報告 県北 12 施設を受け入れて. 津山中央病院医学雑誌, 25 (1), 95-102.
- * 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 (2012). 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. 日本看護学会論文集 看護管理, 42, 61-64.
- Berelson, B. (1952) / 稲葉三千男, 金圭煥監訳 (1957). 内容分析. みすず書房, 東京.
- * 千葉美穂, 本間明美 (2012). 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. Best Nurse, 23(9), 72-70.
- * 藤野ユリ子, 吉川由香里, 山崎雅代, 山口千夏, 白井ひろ子, 松本裕子, 他 (2012). 新人看護職員研修における e ラーニング事前課題の有効性の検討. 第 22 回日本看護学教育学会学術集会講演集, 236.
- * 藤尾麻衣子, 前田律子, 西田朋子, 洪愛子, 熊谷雅美, 渋谷美香, 他 (2013). 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. 第 33 回日本看護科学学会学術集会講演集, 369.
- 舟島なをみ (2007). 院内教育プログラムの立案・実施・評価「日本型看護職者キャリア・ディベロップメント支援システム」の活用. pp. 1-45, 医学書院, 東京.
- 舟島なをみ (2010). 看護教育学研究 - 発見・創造・証明の過程第 2 版. pp. 93-146, 医学書院, 東京.
- * 芳賀ゆか (2013). 魅力ある新人看護師研修を目指して. 交通医学, 67(1-2), 50.
- * 萩原綾子, 秦裕美, 加藤清美, 市六輝美, 森内みね子 (2012). 小児専門病院における新人看護職員研修の効果 「目標到達度」「研修の満足度」「仕事を継続できたきっかけ」について. こども医療センター医学誌, 41 (3), 145-146.
- * 橋添礼子, 伊吹はまよ, 植田真由美, 石塚和子 (2012). 各所属セクションにおいて実施した新人看護師への多重課題・時間切迫シミュレーション研修の効果. 日本看護学会論文集 看護管理, 42, 76-78.
- 服部美香, 舟島なをみ (2015). 「教育ニードアセスメントツール - 院内教育担当者用 -」の開発. 看護教育学研究, 24 (1), 101-113.
- * 早瀬良, 保科英子, 國平茂子, 矢野香苗, 近藤麻理, 深井喜代子 (2013). 採用時研修におけるチームコミュニケーション演習が組織アイデンティティに及ぼす効果. 第 33 回日本看護科学学会学術集会講演集, 684.
- * 林周児, 棧裕子 (2012). 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. 香川労災病院雑誌, 18, 59-69.
- * 平賀愛美, 布施淳子 (2011). 新人看護職員研修努力義務化後のプリセプター研修の実態. 第 31 回日本看護科学学会学術集会講演集, 351.
- * 平良木由美子, 増田真由美, 小関薫, 秋山裕美, 中村幸枝, 小山田成美, 他 (2013). 急変時における定型的アプローチの導入 院内新人教育研修での新しい取り組み. 日本救急医学会関東地方会雑誌, 34 (2), 422-424.
- * 平尾明美 (2013). オントロジーを用いた救急看護教育を支援する教材の開発. 日本救急看護学会雑誌, 15 (3), 276.
- * 星広子, 亀井恵子, 及川まゆみ (2013). 新人看護師技術教育に院内主任を登用しての効果. 全国自治体病院協議会雑誌, 52 (6), 827-831.
- * 池田優子, 岡本世津子, 西川千代乃, 中川美行 (2013). 入職後 3 ヶ月目の新人看護師研修の効果の検討 自尊心感情及びストレス反応の変化. 高崎健康福祉大学紀要, 12, 55-64.
- * 稲村匡介, 金井郁実, 赤石幸子, 杉村みどり (2011). ICU における新人教育について考える 新人看護師研修制度からみえてきたもの. 群馬県救急医療懇談会誌, 7, 74-77.
- * 伊藤千晴, 太田勝正 (2013). 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. 日本看護倫理学会誌, 5 (1), 51-57.
- * 伊津美孝子, 真嶋由貴恵, 前川泰子, 眞田聡, 黒田順子, 田中典子 (2011). 就職内定時から e ラーニングを活用した新人看護師研修方法の効果と課題. 第 12 回日本医療情報学会看護学術大会論文集, 74-75.
- * 上村眞壽美, 今村由紀子, 池田純子 (2012). 新人看護職員研修体制における指導者の到達度評価. 日赤医学, 64 (1), 265.
- * 片山理恵 (2013). 新人看護職員研修制度で実施指導者がマネージメントできるための教育担当者の支援. 第 26 回日本看護研究学会近畿・北陸地方会学術集会プログラム・抄録集, 32.
- * 木戸倫子, 宮地由紀子 (2012). 新人看護師の看護判断能力に働きかけるフィジカルアセスメント研修の実践報告. 第 10 回国立病院看護研究学会学術集会集録集, 96.
- * 木村ひろみ, 野中千春, 水口京子, 岡村翠, 小川弘美, 竹内佐和子, 他 (2012). 新人看護師を対象としたローテーション研修の効果 過去 3 年間の看護技術の未習得者割合を比較して. 第 10 回国立病院看護研究学会学術集会集録集, 51.

- * 清原恵美, 山崎律子, 山田弘美, 坂田五月 (2013). シミュレーション研修「逝去時対応」における学習支援の検討. 第12回日本看護技術学会学術集会講演抄録集, 100.
- * 小林千恵子, 寺村幸子 (2011). 新人看護職員研修実施を見据えた訪問看護ステーション研修の取り組み. 地域医療第50回特集号, 1419-1421.
- * 小松順子, 中村美央, 佐藤聖子, 佐藤成美, 齋藤千鶴子, 桜田則子, 他 (2012). OSCEを導入した新人看護師研修プログラムは, 早期学習効果のみならず部門全体の教育の連鎖をもたらす. 第44回日本医学教育学会予稿集, 169.
- 洪愛子, 北村聖, 竹内千恵子, 藤田枝美子 (2011). シンポジウムⅡ「新人看護職員臨床研修制度を経験して」. 日本看護学教育学会第21回学術集会講演集, 68-71.
- 厚生労働省 (2011). 新人看護職員研修ガイドライン, 2015年8月13日アクセス, <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/dl/s1225-24a.pdf>
- 厚生労働省 (2014). 新人看護職員研修ガイドライン[改訂版], 2015年8月13日アクセス, http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf
- * 高谷智子, 猪瀬明美, 宮本留美子 (2013). 新人看護研修「お助け塾」の効果について. 日本農村医学会雑誌, 62(3), 268.
- * 小山直子, 山田弘美, 清原恵美, 山崎律子, 坂田五月 (2013). 新人看護師が多重課題シミュレーション研修で体験した学び. 第12回日本看護技術学会学術集会講演抄録集, 124.
- 熊谷雅美 (2014). 特集「新人看護職員研修の質向上に向けて」インタビュー「新人看護職員研修の質向上に向けて」. 看護管理, 24 (6), 516-520.
- * 黒河瑞江, 竹内麻純 (2011). 新人看護師研修プログラムの実際と評価と課題 A がん専門病院の B 病棟の取り組み. 日本がん看護学会誌, 25 (Suppl), 149.
- * 前田律子, 藤尾麻衣子, 西田朋子, 洪愛子, 熊谷雅美, 洪谷美香, 他 (2013). 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. 第33回日本看護科学学会学術集会講演集, 369.
- * 丸山為美, 榎本孝子, 荷合嶋静香, 新妻昌代 (2013). DVD 視覚教材を用いた看護技術研修の有用性の検証 静脈注射・静脈血採血の実技演習を通して. 共済医報, 62 (Suppl), 164.
- * 増田由美子, 三枝典子, 福田富江, 鈴木まゆみ (2012). 新人看護師研修「多重課題」の研修プランと評価 前年度の課題を活かして. 日赤医学, 64 (1), 118.
- * 松田奈美, 今井智香江, 内藤圭子, 長濱優子, 今枝加与 (2011). 新たな新人看護職員研修への取り組み. 日本農村医学会雑誌, 60 (3), 441.
- 松田安弘, 舟島なをみ, 中山登志子 (2015). 「学習ニードアセスメントツール-教育担当者用-」の開発. 第25回日本看護学教育学会学術集会講演集, 190.
- * 松本美和, 井上真巳 (2011). 新人看護師研修におけるポジショニング研修の評価. 日本褥瘡学会誌, 13 (3), 408.
- * 松浦千里 (2013). ローテーション研修における新人看護師の自己実現に及ぼす影響要因 新人と指導者の関係から. 八千代病院紀要, 33, 63-65.
- * 三上知世, 内田宏美, 木村真司, 池田一貴 (2013). 新卒看護師の精神的健康状態と職場の支援との関連. 島根大学医学部紀要, 36, 67-71.
- * 三島真由美, 藪田素子, 片岡陸子, 玉川緑, 大柳薫, 秋本洋子 (2011). 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. 中国四国地区国立病院附属看護学校紀要, 7, 125-135.
- 三浦弘恵, 舟島なをみ (2005). 教育ニードアセスメントツール-臨床看護師用-の開発. 千葉看護学会誌, 11 (1), 25-30.
- 三浦弘恵, 舟島なをみ (2006). 学習ニードアセスメントツール-臨床看護師用-の開発. 看護教育学研究, 15 (1), 7-19.
- * 宮門郁代, 石谷操 (2011). 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. 日赤医学, 63 (1), 140.
- * 村田好生 (2013). 新人看護師の気管挿管 (準備と介助) 研修前後の意識調査. 日本救急看護学会雑誌, 15 (3), 257.
- * 長尾佳代 (2012). 新人看護師研修に多重課題研修を導入した教育効果. 日赤医学, 64 (1), 118.
- * 中山洋子, 横田素美 (2012). 看護基礎教育から継続教育における看護実践能力の育成内容. 福島県立医科大学看護学部紀要, 4, 1-11.
- 日本看護協会 (2014). 「2013年病院における看護職員需給状況調査」速報, 2015年11月8日アクセス, http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20140318170909_f.pdf
- * 西尾亜理砂, 大津廣子 (2012). 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. 愛知県立大学看護学部紀要, 18, 31-38.
- * 野田奈津子, 宮本千津子, 末永由理, 安藤瑞穂, 坂本すが (2012). 新人看護職員研修を担う教育担当者に必要とされる力. 第32回日本看護科学学会学術集会講演集, 525.
- * 野村由里子, 松岡里美, 森岡久尚 (2012). 三重県におけ

- る新人看護職員研修体制の状況とその効果. 第58回東海公衆衛生学会学術大会抄録集, 77.
- *小田紗晶子, 瀧澤美智子, 井関一代, 竹下多美, 大原まゆみ (2011). 新人看護職員研修ガイドラインに準じた『ローテート研修』導入による効果 看護技術修得を目標としたプログラム作成と3ヵ月における技術習得結果. 交通医学, 65 (1-2), 25.
- *岡村紀子 (2013). 新人看護師研修への患者急変対応コース導入と今後の課題. 日本救急看護学会雑誌, 15 (3), 256.
- *大石美奈子, 中村さつき, 石川友美, 河人賜帆, 後藤佳代子, 斎藤ちはる, 他 (2013). 地域連携によるシミュレーション教育を用いた新人看護師研修会の効果と課題. 日本看護学会論文集 看護管理, 43, 283-286.
- *大田博, 石川陽子, 習田明裕, 志自岐康子 (2013). 新人看護職員研修「医療機関受入研修事業」参加と離職傾向・看護技術習得自信度の関係. 第33回日本看護科学学会学術集会講演集, 653.
- *大田博, 習田明裕, 石川陽子, 志自岐康子 (2013). 新人看護職員研修事業「医療機関受入研修事業」開始初年度において提供された研修. 第33回日本看護科学学会学術集会講演集, 652.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2004). *Nursing research: Principles and methods* (7th ed.). Lippincott W&W: Philadelphia.
- *三枝典子, 田村教江, 福田富江, 前田陽子 (2011). 新人看護師研修制度における「多重課題」研修の評価. 日赤医学, 63 (1), 195.
- 坂本すが (2010). 総特集「新人看護職員研修の手引き」新たな時代の新人看護師研修に向けて. 看護, 62 (7), 6-10.
- *坂野純子, 青山佳代, 田中純子, 安達慈由子 (2012). 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. 多根総合病院医学雑誌, 1 (1), 29-32.
- *坂田五月 (2011). 「書く」「語る」「聴く」を取り入れた新人看護師研修の検討. 第31回日本看護科学学会学術集会講演集, 495.
- *笹田友恵, 岡田純子 (2013). 新人看護職員臨床研修における教育担当者が実地指導者に対して行っている支援の内容. 第33回日本看護科学学会学術集会講演集, 652.
- 佐々木幾美, 西田朋子 (2014). 「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. 看護管理, 24 (6), 521-526.
- 佐藤エキ子, 竹股喜代子 (2009). 特集「新人看護師研修と教育担当者研修」対談「新人看護師研修に関わる教育担当者の適性と役割」. 看護, 61 (5), 40-43.
- 佐藤紀子, 河原宣子, 別府千恵, 武部恵子 (2013). シンポジウムⅡ「大学卒業時の学士力を活かす新人看護師研修を考える」. 第3回日本看護評価学会学術集会講演抄録集, 24-27.
- Scott, W. A. (1955). Reliability of Content Analysis; The Case of Nominal Scale Coding. *Public Opinion Quarterly*, 19, 321-325.
- *関口拓矢, 町田真弓 (2013). ICUにおける新人看護職員研修の研修体制改善の取り組みと今後の課題. 日本救急看護学会雑誌, 15 (3), 256.
- *関井愛紀子 (2011). A県における新人看護職員研修と新人離職状況から勤務継続に求められる教育体制の検討. 第31回日本看護科学学会学術集会講演集, 350.
- *清水典子, 鈴木玲子 (2012). 中規模病院の新人看護職員研修に関する研究. 第22回日本看護学教育学会学術集会講演集, 235.
- *塩水絹子, 尾原多津子, 黒崎信子, 永田ちえみ, 園川朝子, 山口美香, 他 (2012). 教育ニード・学習ニードの診断結果より示唆された新人看護職員研修のあり方. 日本職業・災害医学会会誌, 60, 279.
- 杉森みど里, 舟島なをみ (2014). 看護教育学第5版増補版. p.95, 医学書院, 東京.
- *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 (2013). 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. 日本看護学会論文集 看護管理, 43, 331-334.
- 田中彰子, 藤井徹也, 石井敦子, 山本くるみ, 中村恵子, 富田三恵子 (2011). シンポジウム「新人看護職員研修制度努力義務化に期待するもの」. 日本看護医療学会雑誌, 13 (2), 73-80.
- *田中且子, 浦川由紀子, 穴沢小百合 (2011). 新人看護師研修「多重課題」新人看護師の学びを今後の臨床指導に活かすために. 第65回国立病院総合医学会講演抄録集, 633.
- *鄭佳紅, 上泉和子, 佐藤真由美, 村上眞須美 (2011). 新人看護職員研修のあり方に関する研究 看護単位における研修の実態. 日本ヒューマンケア学会誌, 4 (2), 47.
- *寺崎順子, 山中美代子, 森川純子, 大関京子, 佐山静江 (2012). 新人看護師研修制度における口腔ケアの指導を口腔ケアリンクナースが実践して得られた今後の課題. 日本口腔ケア学会雑誌, 6 (1), 120.
- *豊福佳代, 藤野ユリ子, 吉川由香里, 山崎雅代, 山口千夏, 白井ひろ子, 他 (2013). 大学病院における新人看護職員の電子通信機器所有状況と操作状況 eラーニングの有効活用に向けて. 第14回日本医療情報学会看護学術大会論文集, 47-48.

- * 豊増佳子 (2012). 自らの実践の追経験と協調的リフレクションによる新人看護師研修の提案と評価 看護における割り込み業務対処に焦点を当てて. 日本看護学教育学会誌, 22 (1), 69-82.
- * 柘植美幸, 奥村志保子, 杉浦浩子 (2012). 集団面接から把握した新人看護師の問題解決思考の変化. 日本看護学会論文集 看護管理, 42, 42-45.
- * 植松紗代, 小松光代, 和泉美枝, 神澤暁子, 西村布佐子, 大澤智美, 他 (2012). 臨床能力とストレス対処行動からみた新人看護職員研修再編の効果. 日本看護研究学会雑誌, 35 (3), 291.
- * 右近清子, 山本雅子, 織田浩子 (2012). 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討. 日本看護学会論文集 看護管理, 42, 111-114.
- * 浦川由紀子, 田中且子, 穴沢小百合 (2011). 新人看護師研修「多重課題」研修計画立案者の心理的变化. 第65回国立病院総合医学会講演抄録集, 634.
- * 内山文子, 中村美央, 柳生ますみ, 阿部緑, 成田琢磨, 山田祐一郎 (2012). 日本糖尿病療養指導士による新人看護師研修への取り組み 針刺し事故低減の効果. 糖尿病, 55 (4), 284.
- * 若曾根明子, 市川真弓 (2013). 新人ローテーション研修における手術室のイメージと研修内容の評価 新人看護職員研修を導入して. 日本手術看護学会誌, 9 (2), 170.
- 脇島千晶, 秦裕美 (2013). 努力義務化後の研修・支援体制整備を行って. 看護, 65 (4), 48-53.
- * 山崎律子, 清原恵美, 坂田五月, 篠崎恵美子 (2012). 新人看護職員研修における学習支援システムの利用可能性に関する研究. 第22回日本看護学教育学会学術集会講演集, 295.
- * 横濱元子, 山之内明子, 豊島康仁 (2013). 配属前の重症病棟新人看護師研修の効果. 日本集中治療医学会雑誌, 20 (Suppl), 494.
- * 横山真由美, 小島和恵 (2013). 新人看護師安全研修における転倒事故体験のシミュレーションの効果. 神奈川県総合リハビリテーションセンター紀要, 38, 41-45.
- * 吉田順子, 浦野奈奈 (2013). 新人看護師に対する急変対応動画を使用した学習効果の検討 急変現場がイメージできる. 日本救急看護学会雑誌, 15 (3), 257.
- * 吉川由香里, 藤野ユリ子, 白井ひろ子, 豊福佳代, 大村由紀美, 山崎雅代, 他 (2013). 新人看護職員におけるeラーニング教材の学習効果 動画閲覧型とシナリオシミュレーション型を比較して. 第33回日本看護科学学会学術集会講演集, 265.
- * 吉岡典子, 梶原身和子, 貫日志保, 赤木美恵 (2013). 2年目看護師の成長への取り組み 新人技術研修でインストラクターをする試みから. 中国四国地区国立病院機構・国立療養所看護研究学会誌, 8, 152-155.
- 吉富美佐江, 舟島なをみ (2009). プリセプター役割自己評価尺度の開発. 日本看護学教育学会誌, 18 (3), 1-10.

【要旨】 本研究の目的は、新人看護師研修に関する研究の現状を明らかにし、新人看護師研修の充実に向け、取り組むべき研究課題を検討することである。研究方法論には看護教育学における先行研究分析を適用した。医中誌 web を用いて、2011年から2013年までの文献を検索し、75件を研究対象とした。分析の結果、新人看護師研修に関する研究は、評価研究や調査研究が多く、独自の質問紙を用いた研究が多かった。また、新人看護師研修に関する研究内容を表す18カテゴリーが形成された。それは、【新人看護師研修の効果】、【研修を受講した看護師の目標達成度・満足度・研修に対する評価】、【教育担当者・実地指導者が直面する課題と周囲に期待する支援】、【新人看護師研修により育成できる看護実践能力の内容】等であった。今後、教育プログラム立案に関する研究を推進していく必要性が示唆された。

受付日 2015年9月1日 採用決定日 2015年11月27日