【資料】

2年目看護師教育に関する文献検討

A Literature Review of Continuing Education Programs for Second Graduated Nurses

西 千秋

Chiaki Nishi

キーワード： 卒後2年目, 看護師, 教育

Key Words : second graduated, nurse, education

I. はじめに

近年, 療養形態が多様化し, 看護師に求められる知識や技術は膨大で看護ケアも高度で複雑となり, 観察力や判断力がこれまで以上に求められている。そのため, 看護の専門性, 独自性を目指し社会の変化やニーズに対応でき, さらに, 専門職として生涯を通して学習し自己啓発できる自律した看護師の育成が必要となっている。

厚生労働省は, 看護職員の資質・能力の向上のために, 「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」(2004)をまとめ, 「新人看護職員研修ガイドライン」「研修責任者・教育担当者育成のための研修ガイド」(2006)を策定し, 2010年から新人看護師研修を医療機関の努力義務とした。それに伴い, 各施設や教育機関において新人看護職員研修および実地指導者, 新人教育担当者, 新人看護師研修責任者の育成が行われている。

新人看護職員や新人教育担当者への支援が充実したことにより, 新卒看護師の離職率は, 2007年は9.2%であったが, 2011年以降は7%代と横ばいで経過している。一方, 卒後3年目看護師の離職率は12.8%と常勤看護職員の全体離職率11.0%よ

りも高くなっている(日本看護協会, 2008, 2012, 2016)。新人看護職員の離職率は改善傾向にあるが, 全体的にみて看護師の離職率は一概には改善しているとは言えない状況である。下田(2014)は, 離職の要因の一つとして, 教育との関連性を指摘しており, 新人看護職員だけでなく2年目以降の継続した教育体制の充実を図ることが必要であると述べている。

厚生労働省の示す「新人看護師が到達すべき臨床実践能力」では, 修得の到達期間を2年としている項目があり, 臨床実践能力は2年間かけて修得することが推進されている。しかし, 卒後2年目看護師(以下, 2年目看護師)への教育体制についての共通ガイドライン等はなく, 到達目標は各施設の判断に委ねられている。また, 2年目になると看護師として未熟であるにもかかわらず, 自律した行動をとれることが求められ, 負担感や不安を抱える看護師が多い(増本他, 2012)。

以上より, 2年目看護師が専門職としてのキャリア形成および職務継続ができるようにするためには, 組織的に継続した教育的支援が必要とされる。

本稿では, 2年目看護師への今後の教育的支援を

検討するために2年目看護師の現状および教育がどのように実施されているかを知ることが必要と考え、日本における2年目看護師の現状および教育について文献検討を行った。

II. 研究方法

1. 研究対象

文献検索エンジンは、日本における現状を把握するために『医学中央雑誌』WEB版、およびCiNiiを用いた。キーワードは「卒後2年目」「看護師」「教育」とした。新人看護職員研修が努力義務となった2010年4月から2017年3月までの7年間を検索期間とし、会議録を除いた。なお、解説/特集は教育内容や看護師の現状について取り扱っていることが多いため、検索対象とした。検索された47件のうち、タイトルおよびアブストラクトから新人(1年目)看護師教育に関する文献を除外し、2年目看護師の教育や現状についての20件の論文を対象文献とした。

2. 分析方法

研究動向を把握するために、研究論文の発表年別および発表者の所属別の文献数を調べた。次に、論文内容から2年目看護師への教育と2年目看護師の現状について書かれているものに分類した。2年目看護師への教育では、研究対象者、対象施設数、研究方法、教育の場、教育活動及び教育効果について、2年目看護師の現状では、研究対象者、対象施設数、研究方法、2年目の看護師の現状、2年目の看護師に必要な支援について読み取り、それぞれについて端的に記述した。

III. 結果

1. 研究の動向 (表1)

年度ごとの発表件数は、新人看護職員研修の開始直後の2010年は4件(20%)であった。2011年、2012年の研究報告はなく、2013年4件(20%)、新人看護職員研修開始から5年が経過した2014年は7件(35%)、2015年は4件(20%)、2017年は1件(5%)であった。

2. 研究者の所属機関 (表2)

表1 発表年度

年度	(n=20)		
	2年目看護師への教育(件)	2年目看護師の現状(件)	計(%)
2010年	2	2	4(20)
2011年	0	0	0(0)
2012年	0	0	0(0)
2013年	2	2	4(20)
2014年	5	2	7(35)
2015年	4	0	4(20)
2016年	0	0	0(0)
2017年	1	0	1(5)
計	14	6	20

表2 原著論文における筆頭者所属機関

所属機関	(n=20)		
	2年目看護師の教育(%)	2年目看護師の現状(%)	計(%)
病院	9(64.3)	5(83.3)	14(70)
大学	4(28.6)	1(16.7)	5(25)
専門学校	1(7.1)	0(0)	1(5)
計	14(100)	6(100)	20(100)

筆頭者の所属機関は、2年目看護師の教育に関する文献では、病院9件(64.3%)、大学4件(28.6%)、専門学校1件(7.1%)であった。2年目看護師の現状に関する文献では、病院5件(83.3%)、大学1件(16.7%)、専門学校0件であった。

3. 分析対象文献の概要

2年目看護師の教育に関する14文献と2年目看護師の現状についての6文献の概要を述べる。

1) 2年目看護師の現状について (表3)

(1) 研究方法

量的研究2件(33.3%)、量的と質的の混合研究4件(66.7%)であった。調査方法は、自記式質問紙調査が4件(66.7%)、自記式質問紙と尺度を用いたものが2件(33.3%)であった。分析方法は、単純集計、 χ^2 検定、多重比較、t検定が用いられていた。質的研究は、質的帰納的分析であった。対象施設は、1施設で行った調査が4件(66.7%)、複数

表3 2年目看護師の現状に関する文献

No.	著者	①対象者 ②対象施設数	①調査方法 ②分析方法	2年目看護師の現状	2年目看護師に 必要な支援
1	川野マキ, 他 (2014)	①病棟師長 174名 ②58	①自記式質問紙調 査 ②単純集計 χ^2 検定	<ul style="list-style-type: none"> 臨床実践能力は約2割が1年以内に経験・修得している 未修得の臨床実践能力の継続的な教育・評価の実施は約5割であった 新人看護師から2年目看護師への移行期の教育が不十分である 役割に応じた教育が十分でない状況で役割を担っている 	<ul style="list-style-type: none"> 習得できていない臨床実践能力を修得するための教育体制 2年目を支える組織体制 リーダー研修など役割に応じた研修・教育
2	村上由美子, 他 (2014)	①2年目看護師19名 2年目が所属する看護師長・副看護師長25名 ②1	①自記式質問紙調 査 ②単純集計 質的帰納的分析	<ul style="list-style-type: none"> 管理者は先を見通しあるべき姿、到達目標とにも高く設定しており2年目看護師との乖離があった 2年目看護師は長期的な目標をイメージできていない 	<ul style="list-style-type: none"> 管理者、組織が期待する到達目標を2年目看護師が理解できるよう正確に伝え、一致させることが必要である
3	福井早苗 (2013)	①2年目看護師72名 教育担当者15名 ②3	①自記式質問紙調 査 ②多重比較	<ul style="list-style-type: none"> プリセプターが終了すること、役割が拡大すること、看護技術に関する不安がある 2年目看護師への継続教育が不十分である 	<ul style="list-style-type: none"> 2年目看護師への継続教育が不十分であり各部署での複数の教育担当者が必要 部署での勉強会は知識・技術の習得への関心、意欲の向上に繋がる
4	瀧口祐子, 他 (2013)	①卒後2年目看護師27名 ②1	①自記式質問紙調 査 新人看護師職務 ストレス尺度 ②t検定 内容分析	<ul style="list-style-type: none"> 独り立ちからの不安、看護ケアに関連するストレスを受けている 急変時、不穏時の対応に困っている 	<ul style="list-style-type: none"> 統合された実践的知識を用いた教育的サポート
5	高橋ゆかり, 他 (2010)	①2年目看護師33名 ②1	①自記式質問紙調 査 ②単純集計 質的帰納的分析	<ul style="list-style-type: none"> 学習活動を起こす努力をしている 看護実践に直接結びつく具体的なサポートを求めている 2年目担当者や周囲の期待との間にギャップがある 	<ul style="list-style-type: none"> 主体性獲得に向けた到達目標および尊重的サポート
6	増本舞, 他 (2010)	①2年目看護師273名 ②1	①独自で作成した 質問紙 看護婦に自律性 測定尺度 ②Willcoxon・Kruskal-Wallis による分散分析 分割表による χ^2 検定	<ul style="list-style-type: none"> 自律形成途中にあり自信欠如を抱えている 不安を抱え安心感や相談相手・支援を求めている 	<ul style="list-style-type: none"> 2年目看護師の学習状況に合わせた集合教育 臨床に対応させた学習状況の確認

の施設を対象としたものが2件 (33.3%) であった。
(2) 2年目看護師の現状と必要な支援

福井 (2013), 瀧口他 (2013) は, 独り立ちすることや役割が拡大することおよび看護技術に関連し

た不安を抱えており, 2年目看護師への継続した教育が必要であると述べていた。

川野他 (2014) は, 厚生労働省が示す臨床実践能力が1年間で修得に至っているのは約2割であり,

新人看護師から2年目看護師への移行期に十分な教育を受けられていないことを明らかにしていた。

また、村上他 (2014) は、2年目看護師の実践やあるべき姿についての到達目標を、看護管理者の方が2年目看護師より高めに設定しているため差が生じており、集合教育および分散教育の内容についての整備の必要性を指摘していた。

2) 2年目看護師の教育について (表4)

(1) 研究方法

質的研究11件 (78.6%), 量的研究3件 (21.4%) であった。調査方法は、半構成的面接8件 (57.2%), 自記式質問紙調査2件 (14.3%), 尺度を用いた調査1件 (7.1%), 量的と質的の混合研究1件 (7.1%), その他2件 (14.3%) であった。分析方法は、質的研究では、内容分析2件 (14.2%), 質的帰納的分析8件 (57.1%), KJ法1件 (7.1%) であった。量的研究では、単純集計, 比較分析, 符号順位和検定, U検定が用いられていた。対象施設は、1施設で行った調査が9件 (64.3%), 複数の施設を対象としたものは4件 (28.6%), 不明1件 (7.1%) であった。

(2) 2年目看護師への教育の場および教育活動と教育効果

2年目看護師への教育の場としては、集合教育が6件 (42.9%), 分散教育が8件 (57.1%) であった。集合教育で用いられていた教育活動は、リフレクション3件 (50%), 屋根瓦式教育, シミュレーション教育, 看護過程の展開, 技術研修などが行われていた。2年目看護師は経験が浅いため臨床実践能力修得のための支援が必要である (山内, 2015; 丸山他, 2015; 清原他, 2014; 佐藤他, 2014)。また、急変時の対応については、総合的な判断や知識を基に予測される事態を考慮しながら適切に判断や行動ができるよう支援, 指導していく必要がある (清原, 2014) ことが明らかにされていた。分散教育では、コーチング, 肯定的な態度, 承認して関わる教育, 目標管理面接, 技術支援などが行われていた。

教育効果について、リフレクションは、自己の気づきや経験を意味づけるための思考プロセスの理解や実践した看護の学びの発展につながる (児玉他, 2017; 塚本, 2015) と述べられていた。そし

て、同期と安心して語り合うことができる場を設け経験した事例を共有する方法が用いられていた (土澤他, 2010)。屋根瓦式教育やシミュレーション教育は、自らの学ぶ力が強化され、自己の役割を自覚するきっかけとなり (岡村他, 2015), 肯定的な言動や承認として関わる教育的サポートが必要である (山内, 2015; 久保寺, 2014; 高野他, 2013) ことが述べられていた。

増本ら (2012), 高橋ら (2009) は、2年目看護師の特徴として、周囲の期待に応えるために学習の意欲をもっているが、看護技術を自立して実施できるまでには至っておらず、不安を抱え、支援を求めている状況であり、周囲が期待する2年目看護師としての姿とはギャップがあり、支援ニーズが高く新人看護師の時と同程度の密接な支援を希望していると述べていた。

IV. 考察

1. 2年目看護師教育に関する研究の動向

2年目看護師の現状や教育に関する研究については、2014年の研究発表が最も多く、新人看護職員研修が努力義務となり5年が経過し、各施設で実施された新人看護職員研修の評価や、求められる人材の育成につながっているかについて評価が行われたためと推察される。2016年現在、新人看護職員研修は86%の施設で計画・実施されている (日本看護協会, 2016) にもかかわらず、2年目看護師の現状や教育に関する研究は2015年以後減少しており、新人看護職員研修を評価する上でも2年目看護師の現状や教育について継続して調査していく必要性が示唆される。

論文における筆頭者の所属機関については病院が14件中9件 (64.3%) と最も多かった。調査対象施設は1施設で行っているのが14件中9件 (64.3%) であり、自施設内の調査が主であった。これは、2年目看護師の育成は各施設独自で行われているため、施設が期待する2年目看護師としての役割、臨床実践能力や知識の修得についての課題を報告しているためと推測される。

研究方法としては、質的研究が11件 (78.6%)

表4 2年目看護師への教育に関する文献

No.	著者	①対象者 ②対象施設数	①調査方法 ②分析方法	①教育の場 ②教育活動	教育効果
1	児玉みゆき, 他 (2017)	①2年目看護師 10名 ②1	①リフレクションジャーナルの記述, 半構造化面接 ②クリップエンドルフの内容分析	①集合教育 ②リフレクション	・気づきや経験を意味づける思考プロセスの理解ができる ・リフレクションを習慣化することでキャリア開発に繋がる
2	山内加奈 (2015)	①卒後2年目看護師 5名 ②不明	①半構成的面接法 ②質的記述的分析	①分散教育 ②・肯定的な言動 ・業務遂行における支援 ・看護技術上達のための支援 ・仕事の委任 ・課題の提示	・記述なし
3	塚本景子 (2015)	①卒後4年目以上の看護師 4名 ②3	①半構成的面接法 ②質的帰納的分析	①集合教育 ②実践した看護のリフレクション	・実践の意味づけができ看護の学びを促進できる
4	丸山訓子, 他 (2015)	①卒後2年目看護師 36名 ②1	①半構成的面接法 ②質的帰納的分析	①分散教育 ②・根拠を示し具体的説明 ・患者の安全を考えた技術のフォロー ・意欲的に働ける助言 ・一緒に考える姿勢 ・先輩看護師としてモデルを示す	・記述なし
5	岡村由紀子, 他 (2015)	①2年目看護師 69名 ②1	①学習カードの分析 ②質的帰納的分析	①集合教育 ②・屋根瓦式教育 ・シミュレーション教育	・自ら学ぶ力が強化される ・自己の役割を自覚するきっかけとなる
6	久保寺芳栄 (2014)	①卒後2年目看護師 4名 ②2	①半構成的面接法 ②質的帰納的分析	①分散教育 ②・学習機会を増やす教育的サポート ・承認して関わる教育的サポート	・記述なし
7	清原直美, 他 (2014)	①I群: H23年度卒後2年目看護師 27名 II群: H24年度卒後2年看護師 18名 ②1	①半構成的面接法 ②質的帰納的分析	①分散教育 ②・ハイリスク薬剤とクリティカルパスについての継続教育 ・「急変時の対応」の研修の実施	・記述なし
8	佐藤亜紀, 他 (2014)	①卒後2年目看護師 74名 ②1	①教育ニードアセスメントツール学習ニードアセスメントツール ②単純集計および比較分析	①集合教育 ②・看護過程を展開するための知識・技術 ・基本的な知識・技術・態度 ・対象理解の方法 ・急変時の対応	・記述なし
9	本田美佳, 他 (2014)	①2年目看護師 6名 ②1	①半構成的面接法 ②質的帰納的分析	①分散教育 ②・目標達成のためのサポート ・問題意識をもって業務が行える支援	・記述なし
10	松山典子, 他 (2014)	①2年目看護師 46名, 日本糖尿病療養指導士資格保有者 46名 ②6	①自記式質問紙調査 ②研修前後の比較分割表分析	①集合教育 ②「対象理解」のための研修	・「対象理解」のための研修は患者理解のきっかけに繋がる有効な手段
11	高野真由美, 他 (2013)	①社会人経験のある看護師 5名 ②1	①半構成的面接法 ②質的帰納的分析	①分散教育 ②・安心と承認が得られる心理的支援 ・専門職として自立のために必要な教育的支援	・記述なし
12	和田美保子, 他 (2013)	①看護師長 21名, 卒後2年目以上の看護師 516名 ②1	①独自で作成した質問紙佐藤らが作成した面接評価表の一部用いた質問紙調査 ②Wilcoxon符号順位検定、Mann-Whitney U検定で比較	①分散教育 ②目標管理面接	・「支援されている」という実感に繋がった ・面接に対する評価の向上に繋がる
13	舟坂美香 (2010)	①卒後2年目看護師 1名 ②1	①コーチング手法を用いた面接法 ②内容分析	①分散教育 ②コーチング手法	・自己評価し、目標設定を行うに至った ・看護に必要なことを自分で導き出すまでに至った
14	土澤り, 他 (2010)	①2年目看護師 40名 ②5	①研修での語りと自記式質問紙による調査 ②質的帰納的研究 (KJ法)	①集合教育 ②・安心して語り合える場を設け事例を振り返る ・分かり合える関係で語り合う	・記述なし

と最も多く、自施設の分散教育における2年目看護師の経験やこれまでに受けた教育を質的帰納的分析し、評価した内容のものであった。そのため、効果的な教育方法を検討するためには、所属する部署で行われている教育だけでなく組織における2年目看護師に対する現任教育や臨床実践能力について明らかにすることが必要と考える。

2. 2年目看護師の現状と教育的支援の課題

1) 2年目看護師の特性と支援体制について

日本医療機能評価機構 (2016)、東京医療安全推進事業評価委員会 (2006) による調査では、インシデントの当事者は2年目看護師が最も多く、転倒・転落に関するインシデントでは2年目看護師が7.9%と最も高かった。自分の技術や知識に対し自信がもてないことや、技術に対する不安をもっているという2年目看護師の現状との関連性が推察される。

厚生労働省 (2014) が示す臨床実践能力習得の到達目標は1年以上必要であるが、1年間で習得させているところは2割であるとの報告があった。インシデントやヒヤリハットの減少のためにも新人看護職員研修期間の妥当性について検討していく必要があると考える。

新人看護職員が少ない施設や小規模の病院等は、他の医療機関や研修、教育機関など外部組織の活用、複数の医療機関が共同で研修を行うことなどを推進している (新人看護職員研修ガイドライン改訂版, 2014)。現在、自施設で実施している施設は51.7%であり、外部を利用して実施している施設は42.1% (日本看護協会, 2016) といった現状にある。新人教育においても外部に依存しなければならぬ状況では、2年目に対する研修はさらに困難であることが推察される。そのため、2年目看護師に対する臨床実践能力を評価するための統一した指針や評価表に基づいた適正な支援体制の構築が必要と考える。

2) 分散教育における教育担当者の教育能力の促進

2年目看護師への教育の場としては分散教育で行われているものが多く、教育活動についてはさまざまであり、各部署で試行錯誤して教育している状況

がうかがえる。分散教育では主としてOJT (On-the-Job Training) が行われるため教育担当者の教育能力の影響が考えられるが、2年目看護師の教育担当者の教育能力に関する文献はなかった。今後、教育を担当する看護師の臨床実践能力や教育能力などについても明らかにしていく必要があると考える。

3) 2年目看護師のリフレクションを促す関わりの方法

2年目看護師に対する教育活動に関しては、リフレクションが用いられ有用性を報告していた。日本の看護界においてリフレクションは、Schön (1983) の理念が受け入れられ、2000年ごろから看護専門職の教育や実践に導入されるようになった (田村他, 2008) と言われている。

ベナー (2015) は、実践の2年目の時期に定期的に経験したことを先輩看護師と内省することを推奨しており、一人前レベルの初期に困難を感じている看護師への効果的な介入の機会が提供されると述べている。また、ジャスパー (2014) は、リフレクションは経験から学ぶことのできる一つの重要な方法であり、理論と実践を結びつけるために不可欠な方法であると述べている。また、経験は成人学習にとって最も豊かな学習資源であり、成人教育で中心となる方法は経験の分析である (ノールズ, 2013) と言われており、学習者自身の経験と状況は学習プロセスには必要不可欠である (メリアム他, 2005) ことが述べられている。

これらのことから、経験の浅い2年目看護師は、看護実践のなかでの気づきや経験について内省していくことができる機会を設けることが必要である。リフレクションを促す方法には、日記のように一人でできること、先輩看護師と勤務終了後に行う振り返りのような他者との1対1の関わり、チームカンファレンスのように複数人が一堂に会して行う方法がある (上田他, 2010)。各施設の現状や状況、看護師個々の特性から適切な方法を見いだしていくことが必要であり、そのためにも指導者の教育能力を高めるプログラムの開発が求められる。

4) 臨床実践能力の評価方法の検討

臨床実践能力の評価については、看護管理者と2

年目看護師との評価には乖離がある(村上, 2014)との報告があり, 看護管理者と2年目看護師の両者が到達目標を明確にし, 同じ視点で評価することが重要であると考えられる。自己評価について, 工藤ら(2015)は, 看護師としての発達につながる重要な活動で, 1・2年目の看護師が専門職として発達するためには不可欠であり, 2年目看護師は自己評価の方法や機会を求めていると述べている。そのため, 看護管理者と2年目看護師が客観的に臨床実践能力を評価するための統一した指針や評価表の開発が必要と考える。

V. 結論

2年目看護師への教育に関する20件の文献を2年目看護師への教育と現状について整理した結果, 以下のことが明らかとなった。

1. 研究方法は, 自施設を対象とした質的研究が多く, 質的帰納的分析が用いられていた。
2. 2年目看護師への教育の場は, 分散教育が多く, 教育活動としてリフレクション, 屋根瓦式教育, シミュレーション教育, コーチング手法が用いられていた。
3. 2年目看護師は, 臨床実践能力が未修得であり, 日々の看護実践に不安を抱えていた。
4. 施設における2年目看護師への教育や2年目看護師の教育担当者の教育能力に関する具体的な内容を示す研究はなかった。
5. 2年目看護師に対する臨床実践能力を評価するための統一した指針や評価表に基づいた適正な指導体制について検討していく必要がある。

文献

ベナー P, クリスティン・タナー C, チェスラ C (2009) / 早野 ZITO 真佐子 (2015) : ベナー看護実践における専門性 達人になるための思考と行動, 第1版, 医学書院, 東京, 115-118, 565.
福井早苗 (2013) : 卒後2年目看護師と教育担当者の継続教育についての認識, 高知女子大学看護学会誌, 38(2), 129-138.
舟坂美香 (2010) : コーチング手法を取り入れた卒後2年目

看護師への指導 毎月の個人面接で自己目標の立案を導入して, 岐阜県下呂温泉病院年報, 34, 53-56.
本田美佳, 柴垣香澄, 山田晴美, 他 (2014) : 卒後2年目看護師の思いから考える教育支援方法, 中国四国地区国立病院機構・国立療養所看護研究学会誌, 9, 189-192.
ジャスパー M (2003) / 中田康夫, 光成研一郎, 山崎麻由美 (2014) : ナースのための反省的実践 教育と臨床をむすぶ学びのコア (第1刷), ゆみる出版, 東京, 11.
川野マキ, 重永康子 (2014) : 卒後2年目看護師の育成の現状と課題 九州地方の一般病棟に勤務する看護部長を対象としたアンケート調査を通して, 日本看護学会論文集 : 看護管理, 44, 19-22.
清原直美, 阿比留美由岐, 高橋紀子, 他 (2014) : 卒後2年目看護師の継続研修において看護係長による支援がもたらす効果, 徳島赤十字病院医学雑誌, 19(1), 128-133.
ノールズ M (2013) / 堤 薫夫, 三輪健二 : 成人学習者とは何か 見過ごされてきた人たち, 鳳書房, 東京, 38.
厚生労働省 (2014) : 新人看護職員研修ガイドライン
久保寺芳枝 (2014) : 卒後2年目看護師の感じる役割期待と役割葛藤, 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター 看護教育研究集録, 39(3), 133-139.
児玉みゆき, 東サトエ (2017) : 2年目看護師の行うリフレクションがキャリア開発に与える意味と継続教育方法の検討, 南九州看護研究誌, 15(1), 11-20.
工藤真由美, 亀岡智美 (2015) : 臨床経験5年目未満の看護師の教育ニーズとそれに関係する特性 臨床経年別の分析を通して, 看護教育学研究, 24(1), 85-100.
松山典子, 松本千佳, 柳原由紀, 他 (2014) : 卒後2年目看護師に対する糖尿病患者さんへの「対象理解」研修の効果, 糖尿病ケア, 11(9), 895-904.
丸山訓子, 小出智子, 中野佳奈子, 他 (2015) : 卒後2年目看護師への先輩からの指導を考える 困った場面で受けた支援からの分析, 日本看護学会論文集 : 看護教育, 45, 218-221.
増本 舞, 濱梨恵子, 伊崎啓子, 他 (2010) : 卒後2年目看護師の自律性とその影響要因, 日本看護学会論文集 : 看護教育, 40, 15-17.
メリアム SB, カラフェラ RS (1999) / 立田慶裕, 三輪健二 (2009) : 成人期の学習 理論と実践, 鳳書房, 東京, 262-292.
村上由美子 (2014) : 卒後2年目看護職員と看護管理者が設定している到達目標の比較, 市立札幌病院医誌, 73(2), 215-222.

- 日本医療機能評価機構 (2016) : 医療事故情報収集・提供事業 <http://www.med-safe.jp/contents/info/> (閲覧日2017年10月1日)
- 日本看護協会 (2008) : 日本看護協会調査研究報告2007年病院看護実態調査, 29-34. <https://www.nurse.or.jp/home/publication/seisaku/series.html> (閲覧日2017年10月1日)
- 日本看護協会 (2012) : 日本看護協会調査研究報告2011年病院看護実態調査, 29-34 <https://www.nurse.or.jp/home/publication/seisaku/series.html> (閲覧日2017年10月1日)
- 日本看護協会 (2017) : 日本看護協会調査研究報告2016年病院看護実態調査, 25-28. <https://www.nurse.or.jp/home/publication/seisaku/series.html> (閲覧日2017年10月1日)
- 岡村由紀子, 宇美洋美, 早川ひと美, 他 (2015) : 卒後2年目看護師の教える経験からの学び 屋根瓦式教育・シミュレーション教育による基礎看護技術指導研修を通して, 日本看護教育学会, 24(3), 111-119.
- 佐藤亜紀 (2014) : 当院における卒後2年目看護師の教育ニード・学習ニードの実態 卒後2年目看護師の魅力的な院内教育プログラム構築を目指して, 市立札幌病院医誌, 73(2), 207-213.
- 下田真梨子 (2014) : 看護師の離職に関する文献検討, 高知看護学会誌, 8(1), 29-38.
- Schön DA (1986) : The Reflective Practitioner: How Professional Think in Action, Basic Books, New York, 59-69.
- ショーン DA (1986) / 佐藤 学 (2015) : 専門家の知恵, ゆみる出版, 東京, 101-121.
- 高橋ゆかり, 溝部佳代, 横畑千春, 他 (2010) : 卒後2年目看護師の主体性を育むための一方法 「2年目担当制」における学習活動および支援ニーズの事態調査から, 日本看護学会論文集:看護管理, 40, 171-173.
- 高野真由美, 福永ひとみ, 橘 達枝 (2013) : 社会人経験を有する卒後2年目看護師の就労継続に関連する要因, 川崎市立看護短期大学紀要, 18(1), 33-42.
- 瀧口祐子, 麻植真弓, 千郷ひとみ, 他 (2013) : 卒後2年目看護師の思いや支援ニーズの実態調査 係長としての教育的サポート, 徳島赤十字病院医学雑誌, 18(1), 88-92.
- 田村由美, 津田紀子 (2008) : リフレクションとは何か その基本概念と看護・看護研究における意義, 看護研究, 41(3), 171-181.
- 東京医療安全推進事業委員会 (2006) : 東京医療安全推進事業報告書, 37-41.
- 土澤るり, 石川美智子 (2010) : 看護師のキャリア発達の過程に関する一考察 卒後2年目のサポートのあり方に焦点を当てて, 日本看護学会論文集:看護教育, 40, 89-91.
- 塚本景子 (2015) : 卒後2年目看護師に関わる先輩看護師の教育に対する思い, 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター 看護教育研究集録, 40, 121-128.
- 上田修代, 宮崎美砂子 (2010) : 看護実践のリフレクションに関する国内文献の検討, 千葉看会誌, 16(1), 61-68.
- 山内加奈 (2015) : 卒後2年目看護師の仕事意欲に影響を与える要因 周囲からの関わりに焦点を当てて, 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター 看護教育研究集録, 40, 157-164.
- 和田美保子, 石川優子, 加下井玲子, 他 (2013) : 目標管理面接におけるマニュアル活用の効果 マニュアル活用前後のスタッフ・師長の面接評価, 日本看護学会論文集:看護管理, 43, 175-178.