

看護管理 第32巻 総目次

2022年(1～12月号)

表示は、著者名：題名、号数、掲載ページ。

特集

1月号

対話と信頼 課題を共有し、変化に強い組織をつくる

岡村奈緒美：対話型の組織づくりーコロナ禍で再確認した「語り合うことの価値」. 1, 12-16.

齊藤圭子, 清水將統, 谷口陽子：コロナ禍における看護係長・主任会のオンラインによる組織改善活動. 1, 18-23.

浦山美輪：KADAI 共有ミーティングーデータに基づく管理的課題を共有するための看護管理室と中間管理者による対話. 1, 24-27.

多田香代子：看護師長による「看護管理を語る会」一次世代の管理者育成と看護師長自身の成長を目指して. 1, 28-32.

2月号

続・中堅看護師のリーダーシップ 求められる役割を明らかにする尺度と教育プログラム

村田由香：【総論】中堅ジェネラリスト看護師のリーダーシップに関連する影響要因ー中堅看護師のリーダーシップ尺度を用いた調査研究から. 2, 104-112.

吹田奈津子, 井上有美, 大山愛, 山田恭子, 柳本久美子, 中村奈津紀：【実践報告】日本赤十字社和歌山医療センターの取り組みー自己の目指すリーダーシップを見だし、現場で実践するための支援ーリフレクションを基盤にした研修計画の再構築. 2, 113-118.

酒井美奈子：【実践報告】中電病院の取り組みー中堅看護師(4～6年目)のリーダーシップと看護師長が求めるリーダーシップー中堅看護師が輝けば職場が活性化する！リーダーシップ研修における学びの評価. 2, 119-124.

長谷川聡子：【実践報告】広島市立広島市民病院の取り組みー中堅看護師のリーダーシップを育む教育実践. 2, 125-128.

村田由香, 船倉直美, 武田順子, 西村久枝：【座談会】リーダーシップ開発プログラム「中堅看護師のリフレクション研修」ー自らの強みに気づき、セルフ・リーダーシップを開発する. 2, 130-137.

村田由香：ポストコロナ時代の看護教育を学ぼうー臨床指導者研修会. 2, 139-141.

3月号

特定行為研修修了者の活動を支える マネジメントと仕組みづくり

酒井郁子, 佐伯昌俊, 西宮岳：特定行為研修修了者活用のためのビジョン構築と看護管理者の役割ー急性期病院における活動モデルの検討から. 3, 184-190.

酒井郁子, 佐伯昌俊, 西宮岳：特定行為研修修了者の活用と支援に関するQ & Aー看護管理者からの疑問や困り事に答えて. 3, 191-195.

宮下恵里, 坂本美賀子：【実践報告】済生会熊本病院の取り組みー看護の専門性の発揮につながる特定看護師の活用推進とケアの質向上を目指して. 3, 196-204.

鈴木美智子, 十文字美代子：【実践報告】横浜市立大学附属市民総合医療センターの取り組みー特定行為チームを設置し活動支援を加速ー急性期病院における育成と活用のための組織づくり. 3, 205-209.

角田直枝：【実践報告】茨城県立中央病院の取り組みー組織として特定行為研修の活用を進める方針を可視化ー認定看護師を中心とした育成・配置・活用の戦略. 3, 210-216.

酒井郁子, 伊藤彰一, 箭内博子, 大島拓, 新井加代子, 竹内純子：【座談会】特定行為研修修了者の活躍を支える構想・育成・配置・活用と看護管理者の役割ー千葉大学医学部附属病院における組織的支援. 3, 218-226.

4月号

看護ケアの質評価と改善 看護実践の質を可視化するしくみと組織での活用

坂下玲子, 中西永子：「看護ケアの質評価・改善システム」が創出する質改善運動ーシステムの特徴と、分析から見えてくる「構造」「過程」「アウトカム」の関連. 4, 276-282.

内布敦子：看護の質を構成する6つの領域の意味するものー看護の優れた技術の本質を問う過程評価項目. 4, 283-286.

上泉和子, 内布敦子, 坂下玲子, 鄭佳紅, 村上眞須美：【座談会】看護ケアの質評価と改善ー「看護ケアの質評価・改善システム」の評価のしくみと、現場の改善への活かし方. 4, 288-295.

村上眞須美, 上泉和子：改善を目指した組織体制と人材育成ー調査結果から見えてきた質改善推進者の役割と組織体制. 4, 297-301.

鄭佳紅：評価から改善につなげる方策ー質改善のストラテ

ジー（戦略）. 4, 302-305.

質評価と改善のこれから

上泉和子：将来に向けた機構の活動と議論. 4, 306-307.

真鍋雅史：看護の質と医療経済—なぜ今、看護の質の経済評価が求められているのか. 4, 307-309.

新居学：AI活用による看護の質評価—看護師の回答内容（言葉）から質を判定するAIは作れるのか？. 4, 309-311.

【コラム】日本看護質評価改善機構の看護ケアの質評価を受けた経験から

築場理利子：十和田市立中央病院の取り組み. 4, 287.

但馬りか：宮崎県立宮崎病院の取り組み. 4, 296.

5月号

2022年度診療報酬改定のポイント

長英一郎：【解説】2022年度診療報酬改定—地域における各施設のポジショニングの明確化を迫る. 5, 360-371.

識者が読む 2022年度診療報酬改定

秋山智弥：2022年度診療報酬改定の3つの柱. 5, 372-375.

林田賢史：「重症度、医療・看護必要度」の変更から見えるもの—業務負担軽減と看護の質・アウトカムの客観的評価に向けて. 5, 376-377.

宇都宮宏子：地域包括ケア推進における外来の機能分化と看護管理者の役割. 5, 378-379.

6月号

データ分析に基づく「看護サービスの質改善」課題解決ができる組織文化の醸成

森脇睦子：データ分析に基づく質改善を実践する組織文化の醸成—本特集のねらい. 6, 442-445.

長田恵子：データ分析に基づく「看護サービスの質評価」を組織文化に—トップマネジャーの立場から. 6, 446-451.

澁澤盛子：データ分析に基づく課題解決が可能な組織をつくるために—スタッフの分析力をいかに育むか. 6, 452-457.

森脇睦子：「データに基づく質改善」を実践できる体制構築の鍵を探る—スタッフナースの気づき. 6, 458-461.

実践報告 データ分析を質改善に活かす

森脇睦子：【実践報告の導入】データ分析から質改善活動に至る一連の流れ—日常の看護活動から湧き出る疑問を数字で表現しよう. 6, 462-464.

佐藤有希、前田侑希：データ分析を質改善に活かす①—東京医療センターで働く18歳以下の子どもがいる女性看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトと関連要因の検討. 6, 465-471.

木原理美、文字山佳穂、小冷千里：データ分析を質改善に活かす②—個室病棟と4人床の転倒・転落の発生傾向および発生要因の違い—過去1年分のヒヤリ・ハット報告書による比較. 6, 472-476.

中村友美、佐藤貴文、高山晃英：データ分析を質改善に活かす③—看護師の薬剤に関連したダブルチェック方法に関する認識調査. 6, 477-482.

林田賢史、長田恵子、澁澤盛子、森脇睦子：【座談会】データ分析に基づく看護の質改善文化の醸成—研究活動を通じた気づきを現場の実践につなげるために. 6, 484-491.

7月号

OJT再考 ウィズコロナ時代に効果を発揮するスタッフ育成の方策

西田朋子：これからの時代に求められるスタッフ育成におけるOJTとは・1—人材育成方略としてのOJT—昨今の動向とウィズ／アフターコロナを見据えた展望. 7, 540-545.

西田朋子：これからの時代に求められるスタッフ育成におけるOJTとは・2—OJTを活用した人材育成に必要な基盤理論とスキル. 7, 546-553.

江口恭世、渡邊則子、濱田正美：【実践報告】九州大学病院の取り組み—eラーニング、集合研修、OJTを連動させた新人看護職員研修の実践. 7, 554-559.

村木久子：【実践報告】大森赤十字病院の取り組み—継続的な学びを支援する教育体制の構築—コロナ禍におけるOJTの実践. 7, 560-566.

高井亜希、眞野恵子：【実践報告】藤田医科大学病院の取り組み—OJTと集合教育の相乗効果を高めるOJT支援シート、TBL、専門スキルの活用. 7, 568-574.

岡田理沙、内田蘭子：医療機関でも参考になる訪問看護ステーションでのスタッフ育成・OJTの工夫. 7, 576-579.

紙屋千絵：OJTを担う実地指導者が自らの指導実践をリフレクションする機会とその意義. 7, 580-584.

8月号

パワーと影響力 なぜ、人は動かされるのか

高岡明日香：パワーと影響力・1—「脱線する」リーダーに共通する10の「弱点」. 8, 634-636.

高岡明日香：パワーと影響力・2—人が動かされるパワーを生み出す3つの源泉と影響力行使に重要な変数. 8, 638-643.

高岡明日香：パワーと影響力・3—なぜ、人は動かされるのか—影響力を最大化するための6つの「武器」. 8, 644-648.

高岡明日香：パワーと影響力・4—上司をマネージし、部下はマネージし過ぎない【ボス・マネジメント編】. 8, 650-653.

高岡明日香：パワーと影響力・5—上司をマネージし、部下はマネージし過ぎない【部下マネジメント編】. 8, 654-657.

9月号

看護職の処遇改善 経済学視点と看護職員等処遇改善事業の経験から

角田由佳：医療・看護経済学の視点から見た看護職の処遇改善—なぜ看護師の技能は賃金で評価されにくいのか。9, 728-732.

福井トシ子：【インタビュー】看護職員等処遇改善事業の経緯とその意味—日本看護協会の取り組みを踏まえて。9, 734-739.

【資料】看護職員等処遇改善事業補助金の概要と申請状況。9, 740-741.

【インタビュー】看護職員等処遇改善事業を利用した施設の立場から

渡邊輝子、高杉知史：医療界全体の処遇改善を考えるきっかけに—済生会横浜市東部病院の経験。9, 742-744.

小松香世美：専門職としての役割や働きに見合った処遇を可能に一ひだか病院の経験。9, 745-747.

10月号

ホット・シート 他者の多様な視点から、真に取り組むべき課題を見いだす方法

内藤（寺本）美欧：【開催レポート】「戦略的思考」を学ぶワークショップ—他者の視点を借りて「正しい問題」を解け！。10, 802-811.

コラム ホット・シートを体験して

浅香えみ子：【質問者としての経験を振り返る】自ら気づき、本質に立ち戻るための方法論。10, 812-813.

海野航平：【ホット・シッターとしての経験を振り返る】「自分の頭の中が強制的にかき回され、拡張されるような感覚」を体験。10, 814.

小谷野華：【質問者としての経験を振り返る】「無意識の枠の中での思考」と「他者の視点を借りることのパワフルさ」に気づく体験。10, 815-816.

保田江美、中原淳、内藤（寺本）美欧：【座談会】ホット・シート活用論—戦略的マネジメントを目指して。10, 818-824.

11月号

真に求められる地域包括ケア病棟とは 2022年度診療報酬改定を踏まえて

水野慎大、針生彩子、宇都宮宏子：【インタビュー】「おうちにかえろう。病院」の理念と実践—「家に帰りたいのに、帰れない」という社会課題の解決に、チームで挑戦する。11, 878-889.

佐野映子、原知子：【実践報告】ベルピアノ病院の取り組み—地域包括ケアシステムの中で循環する連携を着実に実践し、地域のコーディネーターになる。11, 890-895.

川口恵子、堀尾素子、西村美穂：【実践報告】豊郷病院の取り組み—「認知症対応型地域包括ケア病棟」の実践—住み慣

れたなじみの場所で暮らし続けるための包括的支援。11, 896-900.

田淵典子：【実践報告】HITO 病院の取り組み—真に機能する多職種連携の中で入院時から退院後の生活を見据えた支援を実践する。11, 902-906.

吉浪典子、松田ルリ子、奥田あゆみ：【実践報告】JCHO 横浜保土ケ谷中央病院の取り組み—【インタビュー】自分らしく生活者としての日常を取り戻していくプロセスを支援する看護。11, 908-912.

宇都宮宏子：患者の在宅療養支援の要となる地域包括ケア病棟と外来看護。11, 914-915.

12月号

渡す側のタスク・シフト／シェア 看護補助者との業務分担・協働推進のために

秋山智弥：看護補助者との業務分担・協働推進における基本的な考え方。12, 970-975.

佐伯昌俊：看護職と看護補助者双方が看護補助者の役割を理解すること—看護職と看護補助者の協働推進の鍵を握る。12, 976-981.

岩屋美英：【実践報告】上尾中央総合病院の取り組み—看護補助者教育を通じた働きやすい組織風土づくり—看護補助者がチームの一員として活躍するために。12, 982-988.

山崎律子：【実践報告】浜松市リハビリテーション病院の取り組み—看護補助者との協働を推進するための業務改善—生活援助に関わる体制をつくる。12, 990-995.

特別記事

今村百合子、内藤仁美：マネジメントラダーと連動させた教育プログラムによる看護管理者の育成—山梨県立北病院、山梨県立あけぼの医療福祉センターの取り組み。1, 34-42.

坂本すが、宇田川元一、池田真理：【クロストーク】組織において新たな意味を紡ぐ、豊かな「対話」とは。3, 230-237.

宇都由美子：ポストコロナを見据えた病院経営の改善。5, 382-386.

田倉智之：医療の価値と価格—看護管理者に押さえてほしい医療経済学。7, 586-591.

後藤友美、叶谷由佳：厚生労働省「新型コロナウイルス感染症対応のための看護管理者支援事業」—Nursing Management Assistance Team：NuMAT。8, 660-669.

高綾子：東京女子医科大学3医療施設の看護師長研修—コロナ禍における看護師長の役割変化から新たな変革を進めるための対話の技法「2 on 2」を学ぶ。9, 750-754.

中村浩浩：看護師が身に付けておきたいモラルレジリエンス—道徳的苦悩をしなやかに乗り越えるために。10, 828-832.

野田洋子：宝塚市立病院におけるLGBTs対応—病院管理・看護管理上の課題として考える。11, 918-923.

高橋久美：日本看護協会による看護職と看護補助者の安全な協働を推進する研修—看護管理者・看護職・看護補助者に求められる役割、業務範囲や責任を学ぶために。12, 998-1002.

実践報告

古谷清枝, 小塚道子, 石宮周子, 友田容子, 新納利恵子, 沖田充司, 村上正和：地方過疎地域における院外チーム医療活動展開の試み—矢掛包括的ケアサポートチーム(Y-CAST)の取り組み。1, 46-50.

高橋賢史, 芥屋めぐみ, 石橋裕美子：新人看護師同士の力を信じ、気づきを引き出すリフレクション研修—出雲市民病院の「リフレクションカフェ」。5, 388-391.

中谷安寿, 鍋谷佳子, 仲島圭将, 村田泰三, 平尾幸美, 岩崎朋之：電子カルテデータを看護管理や看護実践に活かす—情報担当看護師の活動紹介。8, 680-685.

加藤久美子, 佐野智美, 板垣由香, 木村純子, 石塚真美：中規模病院におけるコロナ禍の新人看護師のリアリティショック軽減策—シャドウイングを主体とした卒後フォローアップ研修による現場への橋渡し。8, 686-691.

河西美枝：臨床工学技士へのタスクシェア／シフトに向けた人材育成の取り組み—コルプの経験学習モデルを活用して。9, 758-763.

TOPICS

栗原美穂：がん看護のパラダイムシフト—社会の変化を的確に捉えながら、直面するさまざまな問題について解決策を探る。8, 672-677.

【インタビュー】厚生労働省の看護関係事業の今後について—習田由美子医政局看護課長に聞く。12, 1004-1009

NA レポート

第52回日本看護学会学術集会開催—「看護の力で健康な社会を！」をメインテーマに。1, 56.

日本看護管理学会が「新型コロナウイルス感染症対応から学ぶ看護マネジメント研修(第2回)」を開催—感染者の受け入れ時、クラスター発生時に重要な看護管理実践。2, 158.

岡山慶子：「看護師さんに感謝を届ける」Tシャツプロジェクト—卓球男子日本代表選手のサイン入りTシャツを150施設に贈呈。2, 160.

日本看護管理学会が「新型コロナウイルス感染症対応から学ぶ看護マネジメント研修(第3回)」を開催—現在、そして将来の新興感染症に備える看護管理。3, 256.

いつものユニフォームに安心を添えるダスキンユニフォームサービス「衛生管理サービス」—「おそうじのダスキン」から「衛生環境を整えるダスキン」への進化を目指して。5, 392-395.

第26回日本看護管理学会学術集会開催に向けて—学術集会

長・宇都由美子氏に聞く！。7, 592-593.

巻頭シリーズ

Share & Dialogue 今こそ対話を

- (1) 中野民夫：対話と信頼—創造的な対話とは。1, 1-6.
- (2) 松尾睦：部下の強みを引き出す指導法—経験学習の観点から。2, 93-98.
- (3) 宇田川元一：組織の背後の厄介な課題に迫る「対話」とは—行き詰まりから一歩抜け出すための方法論。3, 173-178.
- (4) 高田朝子, 川崎つま子：これからのキャリア支援—スタッフを育て、よいチームワークを実現するために。4, 265-270.
- (5) 岸本早苗：セルフ・コンパッション—リーダーが自分を思いやることで組織が豊かになる。5, 349-354.
- (6) 田倉智之：医療の価値からみた2022年度診療報酬改定—改定にみる将来へのメッセージとは。6, 433-437.
- (7) 長英一郎, 宇都宮宏子：2022年度診療報酬改定と地域包括ケアのゆくえ—病院看護管理者は、地域全体の看護・ケアをどうマネジメントすればよいのか。7, 529-534.
- (8) 坂本すが：ひらがなことばで、語り合おう—あなたの“りそう”はなんですか。8, 623-628.
- (9) 岩間恵子：米国の急性期病院における看護師教育・リーダーシップ開発。9, 717-723.
- (10) 村田由香：中堅看護師のリーダーシップを育む教育プログラム。10, 791-796.
- (11) 坂下玲子, 鄭佳紅：患者アウトカムにつながる質改善—取り組みたいこと・工夫していること。11, 867-872.
- (12) 嶋田至, 広瀬義浩：ファシリテーター型リーダーシップを使ったチームづくり。12, 959-964.

連載

おとなが読む絵本

ケアする人、ケアされる人のために

柳田邦男

- (185) つながるころ、つながるいのちの物語。1, 86-87.
- (186) ともだちという“こころの故郷”。2, 162-163.
- (187) 雪の森のなかの赤いてぶくろの旅。4, 334-335.
- (188) 夕日のやすらぎの赤よ、夜明けの息をのむ極彩色よ。5, 422-423.
- (189) ことばはこんなに豊かなものだったのに。6, 520-521.
- (190) 今こそ、人間のこころの美しい面を見つめなおしたい。7, 612-613.
- (191) 子どもの空想世界こそ森と人間の深い関係を語る。8, 706-707.
- (192) 森と生き物たちの共棲の物語。9, 778-779.
- (193) 作曲家の苦悩、あふれ出た名曲。10, 854-855.
- (194) 作曲家の苦悩、あふれ出た名曲(つづき)。12, 1032-

グローバル時代の医療英会話 Lesson

外来や病棟で出会う外国人をサポートするために

ウィリアムソン彰子

(12) SDGs (持続可能な開発目標). 1, 72-75.

ワークブック形式で学ぶ！

ファシリテーションのための

企画とプログラムデザイン

森雅浩

(12) プログラムの組み立てと調整①. 1, 78-80.

(13) プログラムの組み立てと調整②. 2, 156-157.

(14) プログラムの組み立てと調整③. 3, 254-255.

(15) プログラムの組み立てと調整④. 4, 332-333.

(16) アクティビティの具体化. 5, 418-419.

(17) アクティビティの具体化②. 6, 516-518.

(18) アクティビティの具体化③. 7, 608-609.

(19) アクティビティの具体化④. 8, 702-703.

(20) 参加型の場の事前検証. 9, 772-773.

(21) 進行表の作成. 10, 850-851.

(22) まとめ①言葉遣いで思考をつくり変える. 11, 942-943.

(23) Q&A セッション—よりよい「参加型の場」の企画とプログラムデザインのために. 12, 1028-1029.

読んでおきたいビジネス書

間杉俊彦

(10)『部下が自ら成長し、チームが回り出す 1on1 戦術』—100 社に導入してわかったマネジャーのための「対話の技術」. 1, 60-62.

(11)『フィードバック入門 耳の痛いことを伝えて部下と職場を立て直す技術』. 2, 150-151.

(12)『働くひとのためのキャリア・デザイン』. 3, 242-244.

(13)『カウンセリング心理学入門』. 4, 318-320.

(14)『恐れのない組織 「心理的安全性」が学習・イノベーション・成長をもたらす』. 5, 404-406.

(15)『越境学習入門 組織を強くする冒険人材の育て方』. 6, 500-502.

(16)『LISTEN 知性豊かで創造力がある人になれる』. 7, 600-602.

(17)『問いかけの作法 チームの魅力と才能を引き出す技術』. 8, 698-700.

(18)『他者と働く「わかりあえなさ」から始める組織論』. 10, 840-842.

(19)『上司と部下は、なぜすれちがうのか 本音を伝え／引き出す仕組みと方法』. 11, 932-934.

(20)『モチベーションの心理学 「やる気」と「意欲」のメカニズム』. 12, 1018-1020.

次世代を担う看護管理者の育成

看護管理者研修から見える未来

(5) 井上里恵, 岡本悦子: 愛知医科大学病院 看護管理者のための相互成長システム「MGS」—共に学び合い成長する組織を目指して. 1, 64-70.

(6) 渡邊仁美: 鳥取大学医学部附属病院 組織文化を創造する次世代のミドルマネジャーの育成—アウトカムマネジメントによる看護部経営質評価会議の運営転換. 3, 246-250.

(7) 田中淳子, 小川知子: 横浜市立大学附属病院／横浜市立大学附属市民総合医療センター コンピテンシー・モデルを活用した看護管理者研修—マネジメントラダーを基盤として. 4, 322-327.

(8) 渡辺美加子, 渡辺美和: 神奈川リハビリテーション病院 シェドウイングを活用した次世代の看護管理者を育成する 2 つの研修. 5, 408-413.

(9) 若林世恵: 富山大学附属病院 副看護師長の成長につながるコンピテンシー学習会. 6, 504-510.

(10) 宮下美子, 片村幸代: HOSPY グループ腎透析事業部看護部 人間力・人間関係力を育む次世代リーダー育成研修. 10, 844-848.

(11) 北神洋子, 長谷部好信: IMS (イムス) グループ 医療法人における経営的視点を持つ看護管理者の育成. 11, 936-940.

(12) 中嶋恵子: 米沢市立病院 キャリアラダー評価に看護リフレクションを活用した看護管理者の育成. 12, 1022-1026.

ニガテ意識払拭！ ナースのための数字の読み方

森脇睦子, 林田賢史, 梯正之

(7) 中間テスト. 1, 76-77.

(8) 代表値を理解しよう！. 2, 154-155.

(9) 箱ひげ図を使いこなそう！. 3, 252-253.

(10) クロス集計を理解しよう！. 4, 328-330.

(11) 時系列データを分析してみよう！. 5, 414-416.

(12) 分析対象の集団の考え方を理解しよう！. 6, 512-514.

(13) さあ、これからが分析のはじまりです！. 7, 604-607.

これからの臨床現場を支えるために

COVID-19 を経験した米国の看護現場から

岩間恵子

(1) コロナ禍の医療現場から今後の臨床看護教育、リーダーシップ、看護師の働き方を考える. 1, 52-55.

(2) 院内看護教育—ナースエドゥケーターの働き. 2, 144-148.

(3) 院内看護教育—ナースエドゥケーターの働き・2. 3, 238-241.

(4) ナースエドゥケーターが支える新人看護師教育. 4, 314-317.

- (5) 新人看護師のコンピテンシーを高める. 5, 398-402.
- (6) 病院全体で新人看護師の成長を支える. 6, 494-498.
- (7) 新人・ベテラン看護師に共通した継続教育. 7, 596-599.
- (8) 新人からベテラン看護師までに共通した臨床継続教育とその取り組み. 8, 694-697.
- (9) 新人看護師の成長を支えるプリセプター. 9, 766-769.
- (10) コロナ禍におけるプリセプターへの教育. 10, 834-838.
- (11) 経験豊富なプリセプターから学んだ新人看護師教育への効果的なアプローチ. 11, 926-930.
- (12) 高い質の看護ケアと看護実践の専門性を示すマグネット認証 (Magnet Recognition[®])—よい看護を提供する環境をみんなで築く. 12, 1012-1016.

書評

- 桐山啓一郎：精神科仕事術—この科で働くことを決めた人が、やったほうがいいこと、やらないほうがいいこと. 1, 44.
- 陣田泰子：看護現場で「教える」人のための本—教える側と教わる側のミスマッチを防ぐために. 1, 58.
- 仲野徹：ぼくとがんの7年. 4, 336.
- 大崎千恵子：ロールプレイでやってみよう！—患者さんの安心・安全のためのコミュニケーション演習ガイド [Web動画付]. 4, 338.
- 高橋京子：イラスト看護診断. 5, 420.
- 木村瑞恵：知っておきたい変更点—NANDA-I 看護診断—定義と分類 2021-2023. 9, 776.
- 石垣靖子：医療・ケア従事者のための哲学・倫理学・死生学. 11, 946.
- 浅香えみ子：外来・病棟・地域をつなぐケア移行実践ガイド. 11, 948.