

新卒看護職員の早期離職防止に関する一考察：看護学生の職場およびプリセプターに望むことの分析から

著者	澁谷 恵子, 三上 智子
雑誌名	紀要
巻	1
ページ	23-29
発行年	2007-03-31
URL	http://id.nii.ac.jp/1088/00000069/

〈論文〉

新卒看護職員の早期離職防止に関する一考察 —看護学生の職場およびプリセプターに望むことの分析から—

澁谷 恵子, 三上 智子¹⁾

Study on the prevention of newly graduate nursing personnel from resigning at an early stage

— with an analysis of nursing students' hopes regarding the workplace and preceptors —

Keiko SHIBUYA, Tomoko MIKAMI¹⁾

¹⁾ 札幌市立高等看護学院

Qualitative analysis was carried out to review data pertaining to the prevention of newly graduated nursing personnel from resigning at an early stage. In the course of this study, which used the method developed by Berelson (1957), we analyzed reports in which nursing students, via a process of anticipatory socialization, freely described their views on the workplace and their expectations regarding preceptors.

The results revealed that the students' desires for the workplace are comprised of core categories such as "good interpersonal relationships in the workplace," "enhancement of the educational system for new personnel," "demand for high quality nursing," and "availability of a role model for nurses." Thus, we found that nursing students expect a workplace that enables them to improve their expertise through the support of an enhanced educational system for new personnel, they desire the help of nursing role models, and they hope for an environment in which they can form good interpersonal relationships.

As for their hopes regarding their preceptors, they are comprised of core categories such as "instruction method", "moral support," and "training for new personnel/educational viewpoints," which shows that they view their preceptors more as supporters or advisors than as supervisors. In order to promote the steady employment of newly graduated nursing personnel, it is suggested that it is necessary to provide support both for socialization within the organization as well as socialization as nurses, and to extend moral support for new nurses in order to avert their leaving the job at an early stage.

本研究は、看護師への予期的社会化を通し得られた職場観やプリセプター像に望むものについての自由記述を Berelson, B. の手法を用いて分析し、新卒看護職員の早期離職予防に関する一考察を得ることを目的とした質的研究である。分析の結果、学生の望む職場観はコアカテゴリー《職場の人間関係が良い》《新人教育体制が充実している》《看護の質を求めている》《看護師ロールモデルが存在する》で構成され、人間関係の良い仲間の基で基看護師ロールモデルを参考にしながら、充実した新人教育体制のバックアップを受け専門能力を発達させていける職場を望んでいることがわかった。又、プリセプターに望むものはコアカテゴリー《指導方法》《精神的な支援》《新人教育・指導の視点》で構成され指導者の視点より援助者の視点を求めている。新卒看護職員の就業継続には組織内社会化と看護師への社会化の両方を支援することが必要であり、早期離職予防には精神的支援の必要が示唆された。

キーワード：新卒看護職員、早期離職、プリセプター

1. はじめに

1. 研究背景と目的

看護職（看護師、保健師、助産師、准看護師）の養成機関は平成 16 年度総数 1,718 校、うち看護師養成機関は 1,094 校で 1 学年の定員 53,464 名、大学数及びその定員数が増加し概ね看護職員の供給数は着実に伸びている。しかし、平成 17 年 12 月に厚生労働省が提出した「第六次看護職員需給見通しに関する検討会」報告書¹⁾によると平成 18 年から平成 22 年までの 5 年間の看護職員需給見通しは 140 万 6,400 人（常勤換算）で、今後約 11 万人の看護職員の確保が必要と報告された。一方、病院に就職した新人看護職員の 1 年

以内の早期離職率は、2004年病院における看護職員需給調査²⁾によると9.3%（看護師11人に1人が離職しこれは看護師学校養成所140校分に相当³⁾）、2004年新卒看護職員の早期離職実態調査⁴⁾によると8.8%である。両調査から、年間5万人輩出される新卒看護職員のうち約4,500人が離職⁵⁾している現実がある。看護職員の離職防止は各年齢層にかかわる広範囲な対策が必要であるが、新人看護職員の職場定着対策についても様々の立場から述べられている。平成16年3月厚生労働省からの「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⁶⁾においては新人看護職員の教育体制について、社団法人日本看護協会「新卒看護師の卒後臨床研修の制度化促進に関する検討会」においても卒後研修の必要性と制度化が検討された。新人看護職員の早期離職予防対策は関係機関等で活発に議論・検討がされているが、効果的対策に至っていないのが現状である。

2004年新卒看護職員の早期離職等の実態調査⁷⁾によると「配置部署の専門的な知識・技術が不足している」(76.9%)、「医療事故を起こさないか不安」(69.4%)「基本的な看護技術が身につけていない」(67.1%)「ヒヤリ・ハット(インシデント)レポートを書いた」(58.8%)と新卒看護職員自身も臨床実践能力の低さに悩み、臨床実践能力の低さが「自分の看護が患者のニーズにこたえているか自信がない」(55.3%)という自信喪失を引き起こしている実態が報告されている。実践力能力に対する自信喪失と現代若者の精神的未熟さや弱さが複合し、心身両面の健康上の問題が誘発され、その結果、職場不適応を呈し離職に至っていると考えられる。このような状況にある新卒看護職員の就業継続の支えは「同じ部署の同期の同僚と励ましあった」(70.2%)「患者・家族から感謝された」(59.1%)「家族や友人などの職場以外の人に励ましてもらった」(58.8%)⁸⁾と回答し、精神的な支えの重要さが示唆されている。

筆者も前職における卒業生の学校訪問時の面談や調査から、看護業務の高度化・複雑化が進展している厳しい看護現場で、新人看護師としての卒業生が、基礎教育では遭遇もしなかった多くの出来事に不安や緊張を持ちながら職務を遂行していること、自分の悩みを話せる職場風土や人間関係、先輩看護師の精神的サポートと適切な評価を望んでおり、これら望んでいる要因が離職を予防する一要因であることがわかった。筆者は、新人看護職員離職予防の取り組みは就業先の医療機関や行政・看護職能団体のみならず、新人看護職員を輩出する看護基礎教育機関においても取り組むべき課題であり、且つ責務と考えている。新卒看護職員の早期離職についての研究は就業先と学校側を対象になされたものが多く見られるが、新人看護師として巣立つ看護学生の意見を反映した質的研究は少ない。看護学を学ぶ課程は将来の職業人としての予期的な準備学習の過程であり、看護師となるための社会化を学習している時期でもあることから、学生の意見をデータに新卒看護職員の早期離職予防について研究することは意義があると考えられる。

以上の研究背景を踏まえ、本研究では将来新人看護職として巣立つ就職活動時期の看護学生の就職したい職場及びプリセプターに望むことの自由記述内容の分析から、新卒看護職員の早期離職予防に関する考察を得ることを目的としている。

II. 研究方法

1. 研究対象

データ収集場所は、北海道内にある看護師養成所3年課程専修学校3年生で、研究の趣旨説明を受けた36名中研究協力承諾が得られた学生36名を対象とした。

2. 調査方法

実施時期：2005年9月13日 講義時間を用いて実施（質問紙記述中教員は退室し、時間終了後に回収した）。質問内容は①どのような職場に就職したいですか②プリセプターにどのようなことを望みますかの2点について自由記述形式とした。

データの分析方法：データは、Berelson, B.の内容分析の方法に基づいて行った。この方法の選択理由は、本研究の目的が看護学生の望む職場やプリセプターに望むことを明らかにすることであるため、「表明されたコミュニケーション内容」を対象としているBerelson, B.の手法が妥当であると判断したからである。その段階は①質問ごとに自由記述内容を別々に分析する。②記述内容の文脈を整理し、各課題に関するデータを抽出する。③抽出されたデータを1文脈ごとに1記録単位とし、④意味内容の類似性に従い、《コアカテゴリー》【カテゴリー】[サブカテゴリー]をそれぞれ抽出した。分類は看護教員2名で討議して行い、データの一致率はスコットの計算式に基づき算出し検討した。

倫理的配慮：学習上何らかの不利益をこうむるのではないかと懸念することも予測されるため、成績評価には全く関係ない時期を選択し質問紙記述中教員は退室した。本研究への参加を拒否しても評価には全く関係がないこと、研究への参加を中断することにおいて不利益をこうむらないことを集団に口頭で説明した。また、本研究は社団法人日本看護協会が行う新卒看護職員の早期離職予防対策ワーキングへ看護学生の意見を反映した提言をする資料を得ること、新卒看護職員の早期離職予防対策に役立てることの目的以外の使用はしないこと、しかるべき学会等への発表や投稿を考えていること、秘密保持のため匿名で処理し厳重に保管・管理することも口頭で説明し了解を得た。

III. 研究結果

1. 研究対象の特性

対象の36名は、男性が1名、女性が35名であった。平均年齢は21.5歳【20歳-35歳】で、社会経験のある学生は3名であった。

2. 学生の望む職場観から得られた素材は104文脈で、職場観が記載されていた88記録単位をデータとして扱った。一致率は76%で信頼性は確保されていた。学生の望む職場観を分析した結果、6のコアカテゴリー、10のカテゴリー、22のサブカテゴリーが抽出された。学生の望む職場観は表1に示す。以下、コアカテゴリーを《 》、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを[]で示し、サブカテゴリー内に記録単位数を()で示す。

《職場の人間関係が良い》は【看護師間の人間関係のよい職場】[温かな人間関係の職場(7)] [穏やかな人間関係の職場(3)] [助け合う人間関係の職場(14)] [素直に思いを表現できる人間関係の職場(4)] と【看護師と他の医療職の人間関係が良い職場】[医師などの他職種とのコミュニケーションが良い職場(3)] [看護助手や看護学生を邪魔にしない職場(1)] で構成されていた。

《看護師ロールモデルが存在する》は【尊敬できる先輩看護師がいる職場】[尊敬できる先輩看護師がいる職場(3)] [看護に熱心な先輩がいる職場(1)] と【看護師長が信頼されている職場】は[看護師長が尊敬できる職場(1)] [看護師長とのスタッフの人間関係がよい職場(3)] で構成された。

《新人教育体制が充実している》は【新人看護師に対して温かい職場】[新人を温かく見守ってくれる職場(9)] と[新人を仲間として迎えてくれる温かい職場で(4)] 【新人教育・卒後教育の充実した職場】は[新人看護師の教育・研修に熱心な職場(4)] [卒後教育が整備され充実した職場(3)] で構成された。

《看護の質を求めている》は【患者を大切にしている職場】[患者さんとの交流が多い職場(1)] [患者さんのことを大切にしている職場(9)], 【看護実践の質を追求している職場】[エビデンスに基づいた看護実践がなされている職場(2)] [看護技術の基本を実施している職場(2)] [より良いケアの提供を考えている職場(6)] であった。

《勤務条件が良い》は【勤務条件の良い職場】[業務量に見合った手当ての職場(3)] [休暇が取れる看護師数が確保された職場(2)], 《病院の方針が質を求めている》は【医療の質を追求している病院】[質の高い医療を提供しようとする姿勢がある病院(2)] [評判の良い病院(1)] で構成されていた。

3. 看護学生の望むプリセプター像

学生の望むプリセプター像から得られた素材は124文脈で、望むプリセプター像が記載されていた114記録単位をデータとして扱った。一致率は78%で信頼性は確保されていた。学生の望むプリセプター像を分析した結果、4のコアカテゴリー、16のカテゴリーと29のサブカテゴリーが抽出された。学生の望むプリセプター像は表2に示す。以下、コアカテゴリーを《 》、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを[]で示し、サブカテゴリー内に記録単位数を()で示す。

《精神的な支援》は【安心できる存在】[優しく指導してくださる方(11)] [質問・相談しやすい雰囲気の方(12)] [自分を認めてくれる人(1)], 【精神的支えとしての存在】[精神的支えになってくださる方(6)] [悩みや不安を相談できる方(2)], 【温かく見守り指導して下さる存在】[温かい目で見守りよい方向に導いてくれる方(4)] [厳しさの中にも思いやりがある(1)] で構成された。《看護師ロールモデル性》は【信頼・尊敬できる先輩としての存在】[尊敬できる方(5)] [信頼関係が築ける方(2)] [患者さんに信頼されている看護師(2)] で構成された。

《新人教育・指導の視点》【新人と共に歩んでくれる存在】[一緒に頑張ろうとしてくださる方(6)] [新人

の状況(能力・自信のなさ)をわかろうとする方(4)],【新人の失敗を受け止めてくれる存在】は[新人の失敗時に保身をしない方(1)][失敗や出来ない状況を受け止めてくれる方(2)]【新人の状況に合わせた指導】[新人の成長段階に合わせた指導をしてくれる方(5)][新人の特徴に合わせた指導をしてくれる方(3)]【新人指導に熱意がある】[指導は厳しくとも新人育成の意思の強い方(4)][面倒がらずに教えてくれる方(2)]で構成された。

《指導方法》は【新人の両面特性を見て指導する】[良い部分と出来ない部分の両方を見て指導して下さる方(12)]【指導内容がわかりやすい】[出来てないところを明確に伝えてくれる(2)][具体的でわかりやすい指導をして下さる(9)]【指導内容に一貫性がある】[指導内容に一貫性がある(5)][客観的で感情的判断をしない方(3)]【強みを伸ばす指導】[新人の良いところを見つけ伸ばしてくれる指導(2)]【伝え方に配慮がある】[言い方・態度・場所を考えて指導してくれる(3)]【スタッフの意見も反映させた指導】[スタッフの意見も反映した指導が出来る(1)]【職場特有の決まりは明確に伝える】[職場の決まりを明確に教えてほしい(1)][職場内での生きる知恵を教えてほしい(1)],【自己の考えを押し付けない指導】[プリセプターの看護観や方法を押し付けない(2)]であった。

表1 看護学生の望む職場観

コアカテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー(単位数)
職場の人間関係が良い	看護師間の人間関係のよい職場	温かな人間関係の職場(7) 穏やかな人間関係の職場(3) 助け合う人間関係の職場(14) 素直に思いを表現できる人間関係の職場(4)
	看護師と他の医療職の人間関係が良い職場	医師などの他職種とのコミュニケーションが良い職場(3) 看護助手や学生を邪魔にしない職場(1)
看護師ロールモデルが存在する	尊敬できる先輩看護師がいる職場	尊敬できる先輩看護師がいる職場(3) 看護に熱心な先輩がいる職場(1)
	看護師長が信頼されている職場	看護師長が尊敬できる職場(1) 看護師長とスタッフの人間関係が良い職場(3)
新人教育体制が充実している	新人看護師に対して温かい職場	新人を温かく見守ってくれる職場(9) 新人を仲間として迎えてくれる温かい職場(4)
	新人教育・卒後教育の充実した職場	新人看護師の教育・研修に熱心な職場(4) 卒後教育が整備され充実した職場(3)
看護の質を求めている	患者を大切にしている職場	患者さんと交流が多い職場(1) 患者さんのことを大切にしている職場(9)
	看護実践の質を追及している職場	エビデンスに基づいた看護実践がなされている職場(2) 看護技術の基本を実施している職場(2) より良いケアの提供を考えている職場(6)
勤務条件が良い	勤務条件のよい職場	業務量に見合った手当てのできる職場(3) 休暇が取れる看護師数が確保された職場(2)
病院の方針が質を求めている	医療の質を追求している病院	質の高い医療を提供しようとする姿勢がある病院(2) 評判の良い病院(1)

新卒看護職員の早期離職防止に関する一考察
 一看護学生の職場およびプリセプターに望むことの分析から

表2 看護学生の望むプリセプター像

コアカテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー (単位数)
精神的な支援	安心できる存在	優しく指導して下さる方 (11) 質問・相談しやすい雰囲気の方 (12) 自分を認めてくれる人 (1)
	精神的支えとしての存在	精神的支えになって下さる方 (6) 悩みや不安を相談できる方 (2)
	温かく見守り指導してくれる存在	温かい目で見守り良い方向に指導してくれる方 (4) 厳しさの中にも思いやりがある方 (1)
看護師ロールモデル性	信頼・尊敬できる先輩としての存在	尊敬できる方 (5) 信頼関係が築ける方 (2) 患者さんに信頼されている看護師 (2)
新人教育・指導の視点	新人と共に歩んでくれる存在	一緒に頑張ろうとして下さる方 (6) 新人の状況 (能力・自信のなさ)をわかろうとする方 (4)
	新人の失敗を受け止めてくれる存在	新人の失敗時に保身をしない方 (1) 失敗や出来ない状況を受け止めてくれる方 (2)
	新人の状況に合わせた指導	新人の成長段階に合わせた指導をしてくれる方 (5) 新人の特徴に合わせた指導をしてくれる方 (3)
	新人指導に熱意がある	指導は厳しくとも新人育成の意思の強い方 (4) 面倒がらずに教えてくれる (2)
指導方法	新人の両面特性を見て指導する	良い部分と出来ない部分の両方を見て指導して下さる方 (12)
	指導内容がわかりやすい	出来ていないところを明確に伝えてくれる (2) 具体的にわかりやすい指導をして下さる (9)
	指導内容に一貫性がある	指導内容に一貫性がある (5) 客観的で感情的判断をしない方 (3)
	強みを伸ばす指導	新人の良いところを見つけ伸ばしてくれる指導 (2)
	伝え方に配慮がある	言い方・態度・場所を考えて指導してくれる (3)
	スタッフの意見も反映させた指導	スタッフの意見も反映した指導が出来る (1)
	職場特有の決まりは明確に伝える	職場の決まりを明確に教えてほしい (1) 職場内での生きる知恵を教えてほしい (1)
	自己の考えを押し付けけない指導	プリセプターの看護観や方法を押し付けけない (2)

IV. 考察

杉本は看護師養成教育と教員、医師、薬剤師といった他の職業人養成教育との最大の相違点は看護学実習の存在で、学習方略、時間の長さ、学習環境のいずれ他に類を見ない授業⁹⁾であると述べる。学生は他の職業人養成教育に類を見ない看護学実習という授業を通し、実習場に配属された新人看護師の指導や評価等を受けている場面に遭遇する機会が多い。学生の望む職場観やプリセプター像は、実習という授業を通し将来参入する職場環境に直接的に出会い、擬似的に看護師世界や新人看護師体験という看護師への予期的社会化を経たものであり、看護師職場の現実を反映しているといえる。

学生の望む職場観はコアカテゴリー《職場の人間関係が良い》32 記録単位 (36.4%) が最も多く、次いで《新人教育体制が充実している》《看護の質を求めている》《看護師ロールモデルが存在する》であった。学生は看護師間に助け合う関係・温かく穏やかな関係・素直に自己表現できる関係を良い人間関係と捉えていた。これらより、看護学生は心理的に安定できる人間関係の仲間の基で看護師ロールモデルを参考にしながら、充実した新人教育体制のバックアップを受け専門性を発揮できる能力を発達させていける職場を望んでいることがわかる。

学生から職業人へという役割移行期は、組織内社会化過程の時期である。就業する組織の価値や規範、知

識や技能・行動を取得する過程であり、この過程を促進するのがコミュニケーションといわれる。組織的社会化の過程を促進するコミュニケーションが効果的に機能するためには、新規に参入する職場の人間関係の是非の影響は大きい。勝原は看護職の仕事の特徴として①守秘が求められる仕事②限られた空間において仕事が開展されること③時間の流れに切れ間がないこと④仕事の長期的調整が自己決定できないという状況があり、これらが継続することにより必然的に仲間（集団）意識が強化され職場集団の凝集性や閉鎖性が高まる¹⁰⁾と述べるが、凝集性や閉鎖性の高い看護師社会に新しく参入する新人看護師にとっては、人間関係の是非の影響は一層強いことが推測される。福島（千々布よる、2006）は職場観察から、新人看護師がそれまで学んできた知識で対処できない事態に遭遇するとき取る行動は、気の合う先輩看護師と仲良くなって教を請うか、見よう見まねで試行錯誤を繰り返しナースステーションの暗黙知を獲得している¹¹⁾と述べ、看護師の臨床現場に暗黙知が働いていることを提示する。ナースステーションの暗黙知を獲得するための過程も組織内社会化のひとつの過程であり、学生が求める人間関係の良い職場は先輩看護師との関係が築き易く、暗黙知の獲得の容易な状況を作り出すことになり、組織内社会化を促進するうえで効果があると考えられる。

新人看護師は組織内社会化と同時に、看護専門職としての社会化も求められる。看護師としての社会化を支援するのが、新人教育体制やプリセプター、同僚先輩看護師である。学生が看護師としての社会化を支援する役割であるプリセプターに望むものは、コアカテゴリー《指導方法》41 記録単位（36.0%）が最も多く、次いで《精神的な支援》《新人教育・指導の視点》だった。先輩看護師であるプリセプターは基本的にプリセプティである新人とマンツーマンの関係で所属部署の知識・技術を指導する指導者の視点と職場での精神的支えとしての援助者の視点が求められる。新卒者の臨床実践能力成長や変化に影響を及ぼす要因に先輩からの保証¹²⁾や、新人看護師のリアリティショックの緩和にはプリセプターの精神的サポートの効果¹³⁾が報告されている。学生も《精神的な支援》《新人教育・指導の視点》を構成する64 記録単位（56.1%）は援助者の視点に関するもので構成され、指導者の視点より精神的な支援や新人の状況を把握し共に歩んでくれる（精神的サポート）という新人看護師のリアリティショックの緩和効果がある援助者の視点を求めている。指導者性に関しては出来ていない面だけでなく良い面の両方を見て指導してほしいと、看護師としての自己についての先輩からの保証を望み自己効力感を求めている。小野は看護師のキャリア形成にメンターの高い関与を認め、高い頻度の接触により精神的な交流を通して安心感を持たせ居心地の良い雰囲気作りをするという実践が入職したばかりの人には効果的で、新人看護師の定着対策の一つとして組織社会化を促進し、新人看護師の自己効力感を増すために大きな効果を持つメンターの活用には積極的に取り組む必要があるだろう¹⁴⁾と、援助者性の重要性を述べている。学生はプリセプターに精神的サポートや保証という指導者の視点より援助者の視点を望んでいるが、就業継続の支えとしては効果的な視点を望んでいるといえる。プリセプターとプリセプティはマンツーマン関係を基本としその関係が長期に渡るが、就業継続の支えは同期の同僚や家族や職場外の友人などが高く認知され、プリセプターの支援の認知は低く、精神的支えとしての役割が十分効果を発揮しているとはいえない。新卒看護職員のプリセプターとプリセプティ関係においてはペアリングが重要になるが、プリセプターの選出においては指導者性よりメンターに相似する援助者性を基準にするほうが、新卒看護職員の就業継続の支えに効果的と思われる。

V.まとめ

1. 看護学生は、看護師間に助け合う関係・温かく穏やかな関係・素直に自己表現できる関係を良い人間関係と捉えていた。
2. 人間関係の良い職場は、凝集性や閉鎖性の高い看護師社会への組織内社会化と看護師としての社会化に効果があると考えられる。
3. 看護学生は、プリセプターに指導者の視点より、精神的な支援や新人の状況を把握し共に歩んでくれる（精神的サポート）という援助者の視点を求めている。
4. 指導者性に関しては、出来ていない面だけでなく良い面の両方を見て指導してほしいと望み、自己効力感を求めている。
5. 看護学生がプリセプターに望む精神的支えとしての援助者の視点は、組織内社会化と看護師としての社会化を促進させ、新卒看護職員の就業継続の支えには効果的であると考えられる。

VI. 研究の限界と今後の課題

本研究の限界は、北海道内にある看護師養成所3年課程専修学校1校のデータであること、対象者が36名と少ないこと、データの分類が2名と少ないことである。今後は、対象やデータの分類者を増やすことや看護基礎教育課程の相違についても検討する必要がある。

引用文献

- 1) 厚生労働省：第六次看護職員需給見通しに関する検討会報告書，2006.11.21 閲覧，[http://www-bm.mhlw.go.jp/shingi/2005/12/s1226-5html/2006](http://www.bm.mhlw.go.jp/shingi/2005/12/s1226-5html/2006)
- 2) 社団法人日本看護協会：2004年病院における看護職員需給調査（速報），2006.11.21 閲覧，<http://www.nurse.or.jp/koho/h17/20050811.pdf>
- 3) 社団法人日本看護協会政策企画部：看護師の基礎教育はこれでいいのか？！，2006，11.16 閲覧，<http://www.nurse.or.jp/seisaku/opinion/2005/teian050915-2.pdf>
- 4) 社団法人日本看護協会中央ナースセンター事業部：『2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書』，(2)，社団法人日本看護協会（2006.3）
- 5) 前掲書4)
- 6) 日本看護協会出版会：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—新人看護職員の臨床研修の充実を目指して』，日本看護協会出版会（2005.10）
- 7) 社団法人日本看護協会：2004年「新卒看護職員の早期離職等の実態調査」結果（速報），2006.11.21 閲覧，<http://www.nurse.or.jp/koho/h16/press20050424.03.pdf>
- 8) 前掲書7)
- 9) 杉本みど里，舟島なをみ：『看護教育学』，(245)，医学書院（2004.3）
- 10) 勝原裕美子：看護師のためのキャリア論 第1回キャリアとは①看護師とキャリア，看護実践の科学，30(4)，(71)，(2005.4)
- 11) 千々布敏弥：教師の暗黙知の獲得戦略に関する考察—米国における優秀教員認定制度に注目して—，国立教育政策研究所紀要第134集，(114)，(2005.3)
- 12) 厚生労働省：看護教育における卒後研修のあり方に関する研究（主任研究者井部俊子，新卒者の卒後研修と臨床実践能力の実態），2005.7.18 閲覧，<http://mhlw-grants.niph.go.jp/niph/search/NIDD00.do>
- 13) 海老澤睦：プリセプター制度はその目的を達成しているか「リアリティショックの緩和」「役割モデルとして」「自己成長」の観点からの文献レビュー，看護管理，15(3)，(191)，(2005.2)
- 14) 小野公一：『キャリア発達におけるメンターの役割—看護師のキャリア発達を中心に』，(162)，白桃書房（2003.2）

参考文献

- 1) Bernard Berelson, B: CONTENT ANALYSIS, (1952), 稲葉三千男, 金圭煥, 内容分析, 『社会心理学講座第7巻』みすず書房, (1957.1)
- 2) 社団法人日本看護協会：2005年病院における看護職員実態調査（速報），2006.11.21 閲覧，<http://www.nurse.or.jp/koho/h18/20060705.pdf>
- 3) 澁谷恵子：看護教員が考える新人ナースの離職—卒業生が語る本音—，看護展望，30(10)，(49-53)，(2005.9)
- 4) 勝原裕美子：看護師のためのキャリア論第4回看護ワールドへの参入①リアリティ・ショック，看護実践の科学，30(8)，(60-64)，(2005.6)
- 5) 勝原裕美子：看護師のためのキャリア論第5回看護ワールドへの参入②2つの社会化—看護実践の科学，30(9)，(62-66)，(2005.8)
- 6) 永井則子：『プリセプターシップの理解と実践—新人ナースの教育法』，日本看護協会出版会，(1999.1)
- 7) 日本看護協会編：『平成17年度看護白書』，日本看護協会出版会，(2005.4)