

新卒看護師の離職防止に向けた支援の検討

—就職3か月の悩みと6か月の困ったことの分析—

Support Concerning Resignation Prevention by Newly Licensed Nurses

—Analysis of The Worry on third and The Difficulty 6th month—

山田 美幸^{*1}・前田ひとみ^{*2}・津田 紀子^{*3}・串間 秀子^{*4}

Miyuki Yamada^{*1}・Hitomi Maeda^{*2}・Noriko Tsuda^{*3}・Hideko Kushima^{*4}

キーワード：新卒看護師，離職防止，職務上の悩み，職務の継続，支援
newly licensed nurses, resignation prevention, official problem,
continuation of duty, support

I. 緒言

厚生労働省が発表した『平成18年保健・衛生行政業務報告』¹⁾によると看護師の就業者数は年々増加しているが，前回の調査と比較して20歳代の看護師就業者数は減少している。2004年に実施された日本看護協会の『新卒看護職の早期離職等実態調査』²⁾によると入職後早期（1年以内）の離職者が増加していると回答した病院は18.7%のぼり，入職後早期（1年以内）の離職率は9.3%となっている。

新卒看護師の職場定着を困難にしている要因は，「基礎教育終了時点の能力と看護現場で求められる能力とのギャップ」が一番多く²⁾，新卒看護師は慣れない環境の中で，基礎教育と臨床の現場の違いからリアリティショックを感じている。また，リアリティショックの要因は「職場の人間関係」や「看護実践能力」，「身体的な要因」があり，このようなリアリティショックやストレスを受けた新卒看護職者は，悩みながらも問題に対処したり，ストレスを発散させたり自分なりの対処行動³⁾を

とっているが，離職願望があるものほどこれらの要因が強い⁴⁾と報告されている。

そこで本研究は，離職に関係する新卒看護師の職務上の悩みや困ったこと，仕事の継続理由を明らかにし，新卒看護職者への支援のあり方を検討することを目的とした。

II. 研究方法

1. 対象

平成17年6月に開催された2県の看護協会主催の新入会員研修会の参加者732名（就職後3か月，1回目調査）とその中で継続調査への協力の同意が得られた93名（就職後6か月，2回目調査）を対象とした。

2. 方法

- 1) 調査期間：平成17年6月と平成17年9月
- 2) 調査方法：自己記入式質問紙郵送調査
- 3) データ収集方法：就職後3か月調査は2県の看護協会に依頼し，新人看護師研修受付時に研究

※1 宮崎大学医学部看護学科 基礎看護学講座
School of Nursing, Faculty of Medicine, University of Miyazaki

※2 熊本大学医学部保健学科
Department of Adult Nursing, School of Health Science, Kumamoto University

※3 元宮崎大学医学部看護学科 基礎看護学講座
Formerly, School of Nursing, Faculty of Medicine, University of Miyazaki

※4 宮崎県看護協会
Miyazaki Nursing Association

の趣旨と研究計画についての説明書と質問票、同意書を配布してもらい、郵送によって回収した。就職後6か月調査は、1年間の研究協力の同意が得られた93名の自宅に質問票を郵送し、郵送にて回答を得た。

4) 調査内容：新卒看護師は、「精神的要因」や「看護実践能力」についてリアリティショックを感じ、リアリティショックは離職願望と関係している⁴⁾。また、リアリティショックは、就職後3～4か月頃までは問題を生じやすい時期であり、就職後6～10か月で徐々に回復に向かうと推測されている⁵⁾。そのため、この時期の新卒看護師の悩みなどを具体的に知ることで、よりよい支援ができるように就職後3か月調査は悩みの有無と内容を質問した。悩みの内容は自由記述にて回答を求めた。さらに、就職後6か月調査では、困ったことや仕事を辞めたいと思った理由、継続理由を自由記述によって回答を得た。

5) 分析方法：自由記述によって得られたデータを繰り返し読み、記述されている悩みや困ったことについて、その内容を示すデータを引き出し、コード化を行った。次に、コードをそれぞれ比較し、同様の内容を示すコードを分類してまとめ、カテゴリー化しサブカテゴリーとして名称を付けた。さらに、それらの中で類似したものをカテゴリー化し、カテゴリーの名称を付けた。カテゴリーの信頼性、妥当性を確保するために、研究者間で同一のカテゴリーが抽出されるまで繰り返し検討を行った。

3. 倫理的配慮

研究の趣旨や参加の自由意思、拒否権、プライバシーの保護、参加における利益と不利益、1年間の調査を計画していることを書面で説明をし、各自で質問票と同意書を郵送してもらった。質問票は無記名とし、個人が特定されないように配慮した。

Ⅲ. 結果

1. 就職後3か月（1回目）調査

回収数(率)は335名(45.8%)であり、対象の

平均年齢は23.2±3.5歳、性別は女性304名(90.7%)、男性31名(9.3%)であった。回収できた335名内122名(36.4%)から仕事上の悩みの有無について回答があった。仕事上の悩みについては自由記述の回答があった103名(84.4%)を分析の対象とした。

1) 仕事上の悩み

悩みを分析した結果、コード総数は206であり、これから【力量不足】【仕事の過負荷】【人間関係の困難】【理想と現実のギャップ】【キャリアアップの不安】【安全の不安】【職場風土の不適】【他

表1 就職後3か月の悩み

		コード総数：206	
カテゴリー	サブカテゴリー	コード数	
力量不足 (73)	技術や知識が未熟	19	
	仕事ができない・覚えられない	14	
	仕事が進まない・うまくいかない	9	
	未熟さからの適性の疑問	5	
	判断ができない	4	
	観察やケアが抜ける	4	
	患者を把握できない	3	
	能率が悪いため残業時間が増加	3	
	仕事の継続に対する不安	2	
	優先順位がわからない	2	
	急変時・急患の対応	2	
	仕事についていけない	2	
	患者の質問に答えられない	2	
	専門用語がわからない	1	
	疲れる、体力がない	1	
	仕事の過負荷 (36)	業務・時間外の勉強・会議	11
		自分の力以上の仕事・勉強	10
時間がない、余裕がない		7	
責任が重い		4	
人間関係の 困難 (24)	仕事量が多い	4	
	人間関係が良くない	20	
	医師への報告が難しい	2	
理想と現実の ギャップ (20)	プリセプターとの関係が良くない	2	
	患者に十分に関われない	8	
	予想と異なり仕事に慣れない	7	
	自分がなにをしたいのかわからない	2	
キャリアアップ の不安 (18)	理想と現実のギャップ	2	
	自分が嫌になる	1	
安全への 不安 (16)	今後の成長に関する不安	17	
	友人に遅れをとっている	1	
	事故やミスを起こさないか不安	13	
	患者からの感染に対する不安	1	
職場風土の 不適 (11)	知らない検査や薬に対する不安	1	
	確認不足に対する先輩の指摘	1	
	先輩に聞きづらい	4	
	思ったことが言えない	4	
	仕事のミスを責められる雰囲気	1	
他者への 気かね(8)	雰囲気になじめない	1	
	勤務の希望が出せない	1	
	迷惑をかけてしまう	8	

者への気がね】の8つのカテゴリーが抽出された。各カテゴリーに見られた悩みの内容は、【力量不足】では「技術や知識が未熟」「仕事ができない」といった内容が挙げられた。【仕事の過負荷】では「時間外の勉強や会議」「自分の力以上の仕事や勉強」が、【人間関係の困難】では「人間関係」「医師への報告が難しい」といった内容が多く挙げられた(表1)。

2. 就職後6か月(2回目)調査

回収(率)は31名(33.3%)であり、対象者の平均年齢は23.0±1.7歳、性別は女性27名(87.1%)男性4名(12.9%)であった。看護教育課程は、4年制大学15名(48.4%)、3年課程専門学校7名(22.6%)、2年課程専門学校5名(16.1%)であった。31名ともに自由記述の回答があったため、全員を分析対象とした。

1) 就職して困ったこと

就職後6か月に「困ったことがあった」と回答した人は30名(96.1%)であった。困った内容をカテゴリー化した結果、【注射】【採血】【用語】【疾患】【急変時の対応】【業務の流れ】【観察】【アセスメント】の8つのカテゴリーが抽出された。その内容は、【注射】は「高齢者への注射・点滴」「経験がないことをしなければならぬ」といった項目があげられた。【採血】は「高齢者・血管の出ない人の採血」、【用語】は「専門用語や略語がわからない」、【疾患】、【急変時の対応】はともに「何をすればいいかわからない」、【業務の流れ】は「時間がかかる」「経験のないことをしなくてはいけない」【情報収集】は「正常と異常がわからない」、【アセスメント】は「過去と現在の症状」「全体のアセスメントができない」といった内容があった(表2)。

2) 仕事をやめたい理由と継続理由

仕事をやめたいと思った人は25名(80.6%)であった。その理由をカテゴリーに分類した結果、【力量不足】【人間関係の困難】【理想と現実のギャップ】【心身不良】【仕事の過負荷】といった5つのカテゴリーが抽出された。【力量不足】では「自信がなくなった」「自分に向いてないと思った」

表2 就職後6か月の困ったこと

コード総数: 73			
カテゴリー	サブカテゴリー	コード数	
看護技術 (20)	注射 (8)	皮下注射・筋肉内注射ができない	2
		高齢者への注射・点滴ができない	2
		末梢ラインのトラブルに対処できない	2
		経験がないことをしなければならぬ	2
	採血 (12)	高齢者・血管が出ない人の採血ができない	6
		真空管採血ができない	2
		緊張して手が震える	2
		実習・演習で実際にしたことがない	2
用語 (17)	専門用語・略語がわからない	15	
	専門用語が調べられない、載っていない	2	
疾患 (11)	何をすればいいかわからない	4	
	学生の時に詳しく習っていない	3	
	勉強・レポートの内容が多い	2	
	観察項目がわからない	2	
急変時の対応 (11)	何をすればいいかわからない	8	
	疾患が多く、学習が追いつかない	3	
業務の流れ (10)	時間がかかる	6	
	経験のないことをしなくてはならない	4	
看護過程 (4)	情報収集 (2)	異常と正常がわからない	2
		過去と現在の症状のアセスメントができない	1
	アセスメント (2)	全体のアセスメントができない	1

といった内容があり、【人間関係の困難】では「人間関係」全般を理由としてあげている一方で、「先輩に怒られた」という具体的な理由もあげられていた。【理想と現実のギャップ】では、「理想と現実が違っていた」「患者とじっくり関われない」といった内容であった。【心身不良】では「体調がすぐれない」「精神的にきつい」といった内容があり、【仕事の過負荷】では、「責任が重い」「自由な時間がない」といった内容があった(表3)。

やめたいと思いつつも仕事を継続している理由は、「患者との関わりが楽しい」「人間関係がよい」というポジティブな意見があった。一方では、「やめると逃げているように感じる」「やめる勇気がない」というネガティブな理由も見られた(表4)。

表3 就職後6か月の仕事をやめたい理由

コード総数：34		
カテゴリー	サブカテゴリー	コード数
力量不足 (10)	自分に向いていないと思った	2
	患者に文句を言われた	2
	仕事が遅い	2
	力不足と思ったから	1
	自信がなくなった	1
	残業が多い	1
人間関係の困難 (7)	日々の業務に追われた	1
	人間関係	3
	先輩に怒られた	2
理想と現実のギャップ (6)	陰口を言われるような気がした	1
	合わない人がいる	1
	理想と現実が違っていた	2
心身不良 (6)	職場に慣れないため	2
	自分がやりたい仕事ではないから	1
	患者とじっくりかかわれない	1
仕事の負荷 (5)	体調が優れない	2
	体がきつい	2
	眠れない	1
	精神的にきつい	1
	責任が重い	4
	自由な時間がない	1

表4 就職後6か月の仕事を継続する理由

コード総数：35		
カテゴリー	サブカテゴリー	コード数
ポジティブ (16)	患者との関わりが楽しい	4
	人間関係がよい	4
	職場に慣れてきた	3
	仕事が楽しいと思うことがある	2
	信頼を得られるようになった	1
	努力なしに途中でやめたくない	1
ネガティブ (19)	自分が好きな仕事だから	1
	やめると逃げているように感じる	3
	やめてもどうしたらいいかわからない・やりたいことがない	3
	生活があるから	3
	親に申し訳ない	2
	他に移っても変わらないと思った	2
	やるべき勇気がない	1
	他の人に迷惑がかかる	1
	先輩に申し訳ない	1
	期待をうらぎれないから	1
やめても何の技術も身につけていないため	1	
そのまま時間が過ぎている	1	

IV. 考察

1. 就職後3か月の特徴

就職後3か月の仕事上の悩みとして、【力量不足】【仕事の過負荷】【人間関係の困難】【理想と

現実のギャップ】【キャリアアップの不安】【安全の不安】【職場風土の不適】【他者への気がね】の8つのカテゴリーが抽出された。

その中で【力量不足】【仕事の過負荷】【理想と現実のギャップ】に関するものが多く見られた。新卒看護師は、行ったことのないケアや患者のニーズならびに全体像の把握ができないといった看護実践能力不足にリアリティショックを感じている⁴⁾とされている。また、中原⁶⁾らの調査によると、就職後3か月の時点で新人看護師は、「仕事の量と質の不均衡」といった業務の量に押されて、看護の質を保てないといった悩みがあった。新卒看護師は基礎教育課程から看護の現場に入り、初めて見る患者や初めて行うケアも多い。そのため、仕事が思ったようにできないことによって、自分の力不足や能力以上の仕事が課せられているように感じている可能性がある。さらに、学生の時は1人の患者にじっくりと関わることができていたが、実際に現場に入り複数の患者を受け持つことによって、十分に患者に関わるができなくなり、これが理想とのギャップを感じる一因となっていると考える。

昨今では、医療事故のニュースの報道が増え、医療安全に対する意識が高まっている。【安全の不安】というカテゴリーが抽出されたことは、新卒看護師は知識や技術が未熟な状態でさまざまな患者に関わらなければならないことから、事故を起こすのではないかとといった不安を抱くことが多いためではないかと考える。

就職後3か月では【キャリアアップの不安】に関する悩みも見られた。新卒看護師は自分の力不足を感じる中で次々と求められる能力や技術に到達できず、今後のキャリアアップといった自分の成長に不安を抱いていると考えられる。

今回の調査では、【仕事の過負荷】の中で看護の直接的な業務だけではなく、勤務時間以外に仕事や学習を求められるといった悩みが多く見られた。新卒看護師は、未熟な技術や知識を補うために日々学習しなければならない。そのため各病院・施設でも離職を防止するために新卒看護師に対して、知識や技術を習得するための教育プログラム

が実施されている。しかし、その一方で、新卒看護師にとっては、心身の健康を保つために有効である休息や気分転換がはかれないといった状況をきたしていることが示された。就職3か月時は、6か月や1年に比べて精神健康度が一番悪い時期であり、不眠の症状を訴える者もいる⁷⁾。そのため、新卒看護師が休息を取れるよう、時間外の会議や研修のあり方を検討していく必要があると考える。

2. 就職後6か月の特徴

新卒看護師は、この時期も仕事をやめたいと考えるような自分の力不足を感じていた。その内容は、「困ったこと」のカテゴリーでまとめられた【注射】や【採血】、【急変時の対応】や【用語】など「皮下注射・筋肉注射ができない」、急変時に「何をすればいいかわからない」といった基礎教育の中では十分に学習することができず、実際に現場に入ってから経験したり、学んだりする内容であった。特に用語については「専門用語・略語がわからない」、「専門用語が調べられない、載っていない」といった現状が見られた。これは先輩看護師や医師の間では専門用語や略語が頻繁に飛び交う状況や、同じ略語でも病棟によって意味が異なることが予想され、新卒看護師にとってはその言葉の意味が分からずに戸惑うことも少なくない⁸⁾と考える。井部ら⁸⁾の調査においても、就職時の新卒看護師は、点滴が分からない、注射ができない、患者把握もうまくできないといったように看護行為ができないことを認識していた。さらに、その原因を基礎教育で、時間管理や優先順位の決定、専門用語などうまく仕事をこなす術を学んでこなかったからであると解釈していた。今回の調査は就職後6か月であったが、同様に実践能力に関する内容や要因が見られたと考える。

就職後6か月には担当する患者の数が増え、重症度の高い患者を担当するようになる。そのため、処置や急変時の対応といった実践能力に関わるケアにストレスを感じやすい状態であると考えられる。新卒看護師のストレスの内容は、患者に関するストレスよりは看護技術に関するものがより強

く、看護技術の習得が職場適応の鍵を握る⁹⁾といわれるように、実践能力が伴わないことによって新卒看護師はストレスを感じ、職場適応が困難となることが推測される。

仕事をやめたい理由の中には「体調が優れない」、「眠れない」といった【心身不良】を示す内容があった。看護業務にはケアだけでなく、ケアに伴う書類など事務的な手続きを理解し、処理しなければならないような業務もある。そのため、新卒看護師は事務手続きなどの間接的なケアのために時間を取られ、患者のケアが時間通りにできないことによって時間外の労働を行う可能性がある。また、夜間勤務が始まり生活パターンが変化するこの時期に時間管理ができないことによって、新卒看護師は心身の調整ができなくなることが推測できる。これは、新卒看護師に体の疲労を蓄積させるだけではなく、心の疲労も蓄積させることになり、離職につながるものと考えられる。

仕事を継続している理由には、ポジティブな理由とネガティブな理由があった。「患者との関わりが楽しい」といった喜びや楽しい体験は、次の看護への意欲となり、自己効力感を高め、仕事の継続へつながる。しかし、「やめると逃げているように感じる」「やめる勇気がない」というネガティブな理由は、悩みを抱えたまま仕事を継続させることになり、新卒看護師自身の心身の健康にも影響を与えることが考えられる。

3. 就職後3か月と6か月の特徴

就職後3か月の「悩み」と6か月の「仕事をやめたい理由」に共通する内容は、【力量不足】や【理想と現実のギャップ】【仕事の過負荷】【人間関係の困難】に関するものであった。医療現場の中で求められる実践能力と本人の実践能力のギャップから、パワーレス状態に陥り離職する新卒看護師も少なくない¹⁰⁾。本研究でも、新卒看護師は自分の能力が未熟であることや理想と現実のギャップを感じており、それは、就職3か月から6か月へと続いていることがわかった。

辞めたい理由で就職初期から持続しているものは「人間関係」である¹¹⁾と言われ、勤務希望年数

と人間関係は人間関係が良い人は勤務希望年数が高いといった正の相関があり¹²⁾、人間関係は職場定着の重要な要因となっている可能性がある。

新卒看護師には、就職して半年経過した時期であっても、仕事の過剰な負担がかかっている。それによって、ストレスや体調の変化を来し、通常であれば、休息によって回復するような状況も、休日の研修などによって自由な時間が確保できず、体調を崩すといった状況になっていることが示された。

4. 新卒看護職の支援への示唆

新卒看護師は、仕事をやめたいと思った時に気分転換や相談、問題解決に向けた積極的な行動をとって対処を行っていた¹³⁾。また、現場では、新卒看護師の離職防止の対策として、実践能力を高めるための教育計画^{14),15)}や新卒看護師への援助の方法^{16),17)}について検討されてきた。しかし、今回の結果では、新卒看護師は技術や知識が未熟であるために、時間外にまで労働が及ぶことが多く、さらに実践能力を高める教育計画が時間外の研修になっていることや時間外に会議が行われるために、十分な休息をとる時間やゆとりがないといった状況が示された。そのため、時間管理をするための先輩看護師のサポートが必要であると考えられる。また、研修は勤務時間内に行うといったように、その研修のあり方を検討していくことが課題であることが必要である。

また、新卒看護師が「困ったこと」や「仕事をやめたい理由」である【理想と現実のギャップ】の内容は就職後3か月、6か月共に、責任といった負荷がかかることが悩みとなっていた。日常のケアを行うことが精一杯の新卒看護師にとっては、安全に対する視点まで目が向かないことも考えられる。ヒヤリハット報告は医療事故の意識づけに有効であるが、新卒看護師にとってはいつ自分が事故をおこすか分からないといった不安を抱くことになり、精神的な負担をかけることになる。そのため、多くのことは一緒にできない新人看護師が、医療事故を起こさないような一つのことに集中できる環境づくりが必要であると考えられる。特に、

注射の準備など患者に及ぼす影響が大きい処置やケアの準備は、スクリーンを用いて空間を確保することや準備中であることを表示して、声をかけないといったような配慮が望まれる。

さらに、今回の調査において新卒看護師の仕事を継続する理由は、ポジティブな理由とネガティブな理由が見られた。仕事を継続する新卒看護師は、同期の同僚と励ましあったことや患者・家族に感謝されたことが支えとなっている²⁾。また、「仕事のやりがい、楽しさ」は職業の継続上で重要な要因である⁴⁾といわれ、新卒看護師の仕事に対する予想とのギャップに対処していくためには、仲間や仕事に伴う喜び、時期別の対処方法が重要である¹³⁾。そのため、仕事に慣れるまで担当する患者の人数を少なくし、新卒看護師が看護のやりがいや楽しさを感じる事が出来るように、ゆとりを持って患者に関われるようにすることや同じ看護をする先輩や同僚といった仲間が支援することが必要であると考えられる。

最後に、新卒看護師は基礎教育から臨床に入り、就職して6か月经過する間に多くの悩みを抱え、様々な困難にぶつかり、パワーレスになっていることが示された。現在、新人看護師の離職防止策は、新人が持っている能力を引き出す視点への変換が求められている⁷⁾。そのため、研修だけではなく、同期の仲間と自由に悩みや喜びを語り合ったり、リフレッシュできる機会を設け、本来持っている能力を自分自身の力で取り戻して、自らをコントロールして行けるような支援を行うことも必要性であると考えられる。

V. 結語

1. 就職後3か月に悩みを持つ新卒看護師は8割以上におよび、その内容は【力量不足】【仕事の過負荷】【人間関係の困難】【理想と現実のギャップ】【キャリアアップの不安】【安全の不安】【職場風土の不適】【他者への気がね】に関するものであった。

2. 就職後6か月に新卒看護師が困っていることは、基礎教育の中では十分に学習することができなかった【注射】や【採血】、【急変時の対応】や

【用語】であった。

3. 就職後6か月に仕事をやめたいと思った新卒看護師は8割以上にのぼり、その理由は【力量不足】【人間関係】【理想と現実のギャップ】【心身不良】【仕事の過負荷】であった。

4. 仕事を継続している理由は、「患者との関わりが楽しい」といったポジティブな理由だけではなく、「やめる勇気がない」といったネガティブな理由もあった。

以上のことから、新卒看護師に時間や責任といった負担がかからないような支援、看護のやりがいや楽しさを感じることが出来るような支援、自分の力を取り戻していけるような支援をする必要があることが示唆された。

本研究の限界は、就職後3か月と就職6か月で同じ質問を行っていないため、比較することに限界があったことである。また、自由記載の部分については、感じていても十分に表現されていない可能性がある。さらに、就職後6か月時の調査において対象者数が減少したため、時期に合わせたより効果的な離職予防の支援を導くためには、縦断的な調査を行うことが求められる。今後は質問内容などの検討を重ね、長期にわたる縦断的な調査に対し、対象者のモチベーションをどう維持するかということを工夫していく必要がある。

謝辞

本研究に際し、御協力くださいました新卒看護師の皆様にご心よりお礼を申し上げます。

なお、本研究は平成17年度科学研究費補助金(基盤研究(B) 課題番号17390571)によって行ったものであり、本研究の一部は第32回日本看護学会学会学術集会にて発表した。

文献

- 1) 厚生労働省：平成18年度保健・衛生行政業務報告，<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/06/kekka1.html>
- 2) 日本看護協会，2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策ワーキンググループ：2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書，2006
- 3) 榎原かおり，牧野有里子，宮島いづみ他：新人看護師のストレス要因とコーピングについて－1・2年目看護師による面接調査，第34回日本看護学会学術論文集－看護管理－，142-144，2003.
- 4) 平賀愛美，布施淳子：就職後3か月時の新卒看護師のリアリティショックの構成因子とその関連要因の検討，日本看護研究学会雑誌，30(1)，97-107，2007
- 5) 水田真由美：新卒看護師の職場適応に関する研究－リアリティショックと回復に影響する要因－，日本看護研究学会雑誌，27(1)，91-99，2004
- 6) 中原佐苗，太田節，片岡妙他：就職後3か月目における新人看護婦の悩み，第32回日本看護学会論文集－看護教育－，71-73，2001
- 7) 水田真由美，上坂良子，辻幸代他：新卒看護師の精神健康度と離職願望，和歌山県立医科大学看護短期大学部紀要，7，21-27，2004
- 8) 井部俊子，飯田裕子，今井恵他：看護教育における卒後臨床研修のあり方に関する研究－新卒者の卒後臨床研修と臨床実践能力の実態－，厚生科学研究報告書，(医療技術評価総合研究)，12-24，1999
- 9) 神郡博，田村文子：新卒看護婦に見られるストレスに関する研究，群馬大学医療技術短期大学紀要，11，75-81，1990
- 10) 前田ひとみ，影山隆之，津田紀子他：新人看護師の離職を防止するエンパワーメントプログラムの開発，看護展望，32(8)，38-43，2007
- 11) 藤原千恵子，本田育美，星和美他：新人看護婦の職務ストレスに関する研究－職務ストレス尺度の開発と影響要因の分析－，日本看護研究学会雑誌，24(1)，77-88，2001
- 12) 太田にわ，難波純：大学病院に就職した看護婦の職場上の困難についての追跡調査，看護展望，24(13)，86-92，1999
- 13) 久保江里，前田ひとみ，山田美幸他：新卒看護師の仕事に対する予想とのギャップと対処の実態－就職3か月後と6か月後の縦断的調査か

- らー, 南九州看護研究誌, 5(1), 45-52, 2007.
- 14) 山口悦子, 門口亜希子: 新卒者のための教育計画ーエキスパートナース育成に向けての工夫ー, 看護展望, 27(4), 29-38, 2002
- 15) 岡光幸代: 新人ナースのリアリティショック対策ー卒前・卒後研修の効果ー, 看護展望, 30(10), 32-39, 2005
- 16) 酒井慶子: 自信を喪失し, 退職を申し出た新人ナースへのコーチングー「辞めないでほしい」という思いをどう伝えるかー, 看護展望, 30(10), 46-48, 2005
- 17) 若狭紅子: 危機的状況にいる新人看護婦ー現状と求められる対応ー, 看護管理, 9(1), 6-13, 1999