資　料

新卒看護師の職場ストレスと対処行動
ー就職後６ヶ月間の変化ー

Stress and Coping Behaviors in Newly Graduated Nurses
– Changes at the 6th Month after Employment –

小林知津子[1)]，中村美知子[2)]
KOBAYASHI Chizuko, NAKAMURA Michiko

要　旨

新卒看護師の就職後半年間の職場ストレスと対処行動を明らかにすることを目的に，A 病院に採用された新卒看護師 37 名を対象に，職場ストレスは「職場ストレッサー尺度・ストレス反応尺度」，対処行動は，「職場用コーピング尺度」を使用し，就職後１ヶ月，３ヶ月，６ヶ月に調査した。その結果，新卒看護師のストレッサーは，『過度の圧迫感』の「どこにいても仕事のことが頭から離れない」や『能力の欠如感』の「職場での時間を自分で適切に配分できない」など，６ヶ月間を通し高く，ストレス反応は，『疲労』の「仕事を終えたとき疲れきっている」，『対人場面での緊張感』の「見知らぬ場所にいくと非常に落ち着きがなくなる」で高く，いずれも３ヶ月時に上昇する傾向があった。対処行動は，『積極的行動・認知』の「問題が何であるかについて考えた」や「友人・家族・職場の人に相談した」，『症状対処』の「睡眠や休息をとった」などが高く，『消極的行動・認知』では，唯一「この状況をがまんした」が高い特徴があった。

キーワード　新卒看護師，職場ストレス，対処行動
Key Words　Newly Graduated Nurse, Stress, Coping

Ⅰ．はじめに

看護師は一般的にストレスの多い職種といわれ，職場の主要なストレッサーとしては仕事量の多さ，医師とのジレンマ，サポート体制の不備などが指摘されている[1)2)]。なかでも新卒看護師は，「2004 年新卒看護職員の早期離職等の実態調査」[3)]によると，2003 年度に採用された新卒者の採用年度内離職率は平均 8.8% と報告された。新卒看護職員の定着を困難としている要因として，「基礎教育終了時点の能力と，看護現場で求められている能力のギャップ」が 76.2% と最も多く，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」[4)]においては，医療技術の進歩や，患者の高齢化，重症化，平均在院日数の短縮化等により，看護の役割は，複雑多様化し，その業務密度も高まっている。その上，臨床現場の多重課題の優先度を考えながら時間内に業務を終えるなどの能力を基礎教育の中で身に付けるのは極めて困難であり，新人看護職員の研修の対策を指摘している。このため就職したばかりの新卒看護師の職場適応に至るストレスは多い。

リアリティショックとは数年間の専門教育と訓練を受け，卒後の実社会で実践準備ができたにも関わらず，実際に職場に出たとき，まだ準備ができていないと感じる新卒専門者の現象や特定のショック反応である[5)]。新卒看護師は経験したことのない病気や治療法に遭遇し，職場の人間関係に戸惑い，多くのストレスを抱えていると報告されている[6)-8)]。

実際の臨床現場では新卒看護師を迎える準備として，就職前の技術トレーニングや，新卒看護師に関わる看護師のための研修会などが行なわれている。就職後はプリセプター制度を導入するなど取り組みはされているものの，新卒看護師のストレスを理解し関われているかは明確ではない。また，新卒業生を迎えるにあたり配属部署の希望を聴取する施設が多いが，希望部署の配慮が新卒者の職場適応に有効であるかは明らかでない。そのため，新卒看護師の職場ストレス，対処行動を明らかにすること，さらに配属希望による適応も

受理日：2009 年 01 月 14 日
1）山梨大学医学部附属病院
University of Yamanashi Hospital
2）山梨大学大学院医学工学総合研究部（臨床看護学講座）
Interdisciplinary Graduate School of Medicine and Engineering (Clinical Nursing), University of Yamanashi

含めて分析し，新卒看護師の早期職場適応に役立てる意義は大きいと考える。

Ⅱ．目的

新卒看護師の職場ストレスと対処行動について調査を行い，就職後6ヶ月までの変化を明らかにし，新卒看護師が早期に職場適応できるための管理者や指導者の役割を示唆する。

Ⅲ．用語の操作的定義

新卒看護師：2007年3月，看護基礎教育終了後，A病院へ新採用された看護師。

職場ストレス：ストレッサーとして，過度の圧迫感，役割の不明瞭性，能力の欠如感，過度の負担感で構成される。ストレス反応として，怒り，循環器系の不調，対人場面での緊張感，疲労，過敏，抑うつで構成される（島津他，小杉）[9]。

対処行動：積極的行動・認知（外的環境に働きかけてストレッサーをなくすか，少なくする行動的対処），消極的行動・認知（ストレッサーはそのままであるがその受け止め方を変える認知的対処），症状対処（ストレス反応の結果生じてしまった心身の不調感の改善を目的とする症状対処ないしは気晴らしの対処）で構成される（庄司・庄司）[10]。

Ⅳ．方法

1. 調査期間　2007年5月～10月

2. 対象

A病院に2007年3月卒業，同年4月に新採用として就職した新卒看護師のうち，研究承諾の得られた37名を対象とする。卒後社会人経験や，臨床経験があるものは除く。

3. 測定用具とデータ収集方法

1）**基本的属性：**年齢，性別，看護の最終教育課程，病棟配属部署の希望の有無。

2）**職場ストレス：**職場ストレスを測定する調査票には，職場ストレッサー尺度・ストレス反応尺度（島津他，小杉）[9]を使用する。ストレッサー尺度は4つの下位尺度『過度の圧迫感，役割の不明瞭性，能力の欠如感，過度の負担感』で28項目，ストレス反応尺度は6つの下位尺度『怒り，循環器系の不調，対人場面での緊張感，疲労，過敏，抑うつ』で37項目から成る。各項目「よくあてはまる～まったくあてはまらない」の5件法で測定した。

3）**対処行動：**職場用コーピング尺度（庄司・庄司）[10]を使用する。3つの下位尺度『積極的行動・認知』で11項目，『消極的行動・認知』9項目，『症状対処』11項目の30項目から成る。各項目「かなり用いた～用いなかった」の4件法で測定した。

4）**測定用具の信頼性の検討：**職場ストレッサー・ストレス反応尺度の全下位尺度のα係数は0.638～0.909である。職場コーピング尺度の下位尺度のα係数が0.861～0.91と信頼性は確保されている。尺度の使用にあたっては，著作者に使用目的・方法を説明し，使用許可を得ている。

5）以上の質問紙調査を，就職後1ヶ月，3ヶ月，6ヶ月に行なう。

6）施設の看護部長に本研究の主旨を伝え，同意を得たあと，対象者に直接，研究主旨を伝え，同意を得られた者に，3回分の調査票を配布し，調査用紙の回収は2週間の留め置き法とし，調査者が直接回収した。以下1ヶ月をⅠ期，3ヶ月をⅡ期，6ヶ月をⅢ期で示す。

4. 分析方法

1）ストレッサー・ストレス反応

ストレッサー・ストレス反応の下位尺度および項目ごとの平均値と標準偏差を算出し，1ヶ月，3ヶ月，6ヶ月の差を比較した。また，病棟配属希望別に群わけし，1ヶ月，3ヶ月，6ヶ月の差を比較した。検定には一元配置分散分析後，多重比較にはTukeyを用いた。

2）対処行動

対処行動の下位尺度および項目ごとの平均値と標準偏差を算出し，1ヶ月，3ヶ月，6ヶ月の差を比較した。また，病棟配属希望別に群わけし，1ヶ月，3ヶ月，6ヶ月の差を比較した。検定には一元配置分散分析後，多重比較にはTukeyを用いた。

統計処理ソフトには統計解析ソフトSPSS for WINDOWS ver.11.0Jを使用した。

5. 倫理的配慮

研究の対象者には，研究の趣旨と内容，方法，結果の取り扱い，匿名性の保持，中断の保証について，口頭，文章で説明し，同意が得られた者について署名を得た。本研究は山梨大学倫理委員会の承認を得た。

Ⅴ．結果

A病院に2007年4月に新採用とし就職した看護師42名に対し，就職後1ヶ月，3ヶ月，6ヶ月に調査を行なった。回収率は1ヶ月41名（97.6%），3ヶ月40名（95.2%），

表１　ストレッサー・ストレス反応　Ⅰ期～Ⅲ期の変化

（n=37）

	項目（項目数）	Ⅰ期[1)] Mean ± SD	Ⅱ期[1)] Mean ± SD	Ⅲ期[1)] Mean ± SD	有意差[2)]
ストレッサー	過度の圧迫感　(6)	2.9 ± 0.5	3.1 ± 0.5	2.9 ± 0.5	n.s.
	役割の不明瞭性　(6)	2.6 ± 0.6	2.8 ± 0.5	2.7 ± 0.5	n.s.
	能力の欠如感　(9)	2.9 ± 0.4	2.9 ± 0.5	2.8 ± 0.4	n.s.
	過度の負担感　(7)	2.7 ± 0.5	2.9 ± 0.5	2.9 ± 0.5	n.s.
ストレス反応	怒り　(6)	2.7 ± 0.7	2.9 ± 0.8	2.9 ± 0.9	n.s.
	循環器系の不調　(5)	2.4 ± 0.9	2.4 ± 1.1	2.6 ± 1.0	n.s.
	対人場面での緊張感　(7)	3.2 ± 0.5	3.3 ± 0.7	3.2 ± 0.5	n.s.
	疲労　(5)	3.8 ± 0.8	4.0 ± 0.6	3.8 ± 0.7	n.s.
	過敏　(4)	3.4 ± 0.7	3.5 ± 0.7	3.4 ± 0.6	n.s.
	抑うつ　(10)	3.0 ± 0.8	3.1 ± 0.7	3.1 ± 0.7	n.s.

対処行動　　Ⅰ期～Ⅲ期の変化　（n=37）

	項目（項目数）	Ⅰ期[1)] Mean ± SD	Ⅱ期[1)] Mean ± SD	Ⅲ期[1)] Mean ± SD	有意差[2)]
対処行動	積極的行動・認知(11)	2.7 ± 0.4	2.7 ± 0.4	2.7 ± 0.5	n.s.
	消極的行動・認知(9)	1.9 ± 0.4	2.1 ± 0.6	2.1 ± 0.5	n.s.
	症状対処(11)	2.4 ± 0.4	2.5 ± 0.5	2.5 ± 0.5	n.s.

注)[1)] Ⅰ期：就職後１ヶ月　Ⅱ期：就職後３ヶ月　Ⅲ期：就職後６ヶ月
注)[2)] Ⅰ期・Ⅱ期・Ⅲ期の差の検定は一元配置分散分析後多重比較には Tukey を使用

6ヶ月 39 名(92.9%)で，1ヶ月から6ヶ月までの有効回答率は 37 名(88.1%)であった。

1.　対象者の特徴

対象はＡ病院新卒看護師 37 名を対象とし，性別は，女性 35 名(94.6%)，男性２名(5.4%)であった。配属希望部署別では，第１希望 13 名(35.1%)，第２希望９名(24.3%)，第３希望他 15 名(40.5%)，平均年齢は 22.1 ± 2.2 歳であった。

2.　ストレッサー・ストレス反応の下位尺度の変化（Ⅰ期～Ⅲ期）

ストレッサー・ストレス反応の下位尺度の変化を表１に示す。ストレッサーの『過度の圧迫感』のⅡ期で若干の上昇変化があったが，その他の項目はⅡ期，Ⅲ期においての変化はなく，有意な差もなかった。ストレス反応のⅠ期では，『疲労』『過敏』『対人場面での緊張感』『抑うつ』の順で高く，『循環器系の不調』は低かった。Ⅰ期からⅢ期までの特徴的な変化はなく，有意な差はなかった。

3.　対処行動の下位尺度の変化（Ⅰ期～Ⅲ期）

対処行動の下位尺度の変化を表１に示す。対処行動のⅠ期では，『積極的行動･認知』が６ヶ月間を通し高く，Ⅰ期からⅢ期を通し変化はなく，『消極的行動・認知』は低い傾向があり，Ⅱ期にⅢ期においてやや上昇傾向にあった。症状対処はⅠ期からⅢ期を通し変化はなく有意な差は認めなかった。

4.　職場ストレスの項目別変化（Ⅰ期～Ⅲ期）

職場ストレスのⅠ期からⅢ期までの項目別変化を，表２に示す。ストレッサー・ストレス反応の下位尺度のうち質問項目の特徴のあったものを抜粋したものであり，Ⅰ期からⅢ期の変化を示す。ストレッサーにおいて，高値を示したものは，「どこにいても仕事のことが頭から離れない」，「今の仕事はとても難しく複雑だ」，「職場での時間を自分で適切に配分できない」などで，６ヶ月間を通し高かった。一方低いものは，「今の仕事は退屈である」であり６ヶ月間の変化はみられなかった。「どこにいても仕事のことが頭から離れない」のⅡ期が最も高く，Ⅰ期とⅢ期との間に有意な差を認めた。ストレス反応において，高値を示したものは，「見知らぬ場所にいくと非常に落ち着きがなくなる」，「仕事を終えたとき疲れきっている」，「批判されると非常に気になる」などでⅠ期からⅢ期を通し高かった。一方，低いものは，「指示されると腹が立つ」などであった。いずれも有意差は認めなかった。

5.　対処行動の項目別変化（Ⅰ期～Ⅲ期）

対処行動におけるⅠ期からⅢ期までの項目別変化を表２に示す。対処行動において，下位尺度のうち特徴のあった質問項目を抜粋した。高値なものは，「問題が

表２　職場ストレスと対処行動の項目別変化（Ⅰ期～Ⅲ期）　抜粋

（n=37）

	職場ストレス	Ⅰ期[1)] Mean ± SD	Ⅱ期[1)] Mean ± SD	Ⅲ期[1)] Mean ± SD	有意差[2)]
〈ストレッサー〉	『過度の圧迫感』				
	どこにいても仕事のことが頭から離れない	3.7 ± 1.1	4.5 ± 0.6	3.6 ± 1.0	*1*2
	有給休暇がとれない	3.2 ± 0.8	3.7 ± 1.0	3.6 ± 1.1	
	今の仕事はとても難しく複雑だ	3.9 ± 1.0	3.8 ± 1.0	3.7 ± 0.9	
	『役割の不明瞭性』				
	今の仕事は退屈である	1.8 ± 0.9	2.0 ± 0.9	1.9 ± 0.9	
	複数の上司の指示にくい違いが多い	3.3 ± 0.8	3.5 ± 0.8	3.4 ± 0.8	
	『能力の欠如感』				
	職場での時間を自分で適切に配分できない	3.8 ± 0.9	3.8 ± 1.0	3.5 ± 1.0	
	『過度の負担感』				
	数多くの仕事をこなさなければならない	3.8 ± 1.0	3.9 ± 0.9	4.0 ± 0.9	
〈ストレス反応〉	『怒り』				
	指示されると腹が立つ	2.1 ± 0.9	2.4 ± 0.9	2.5 ± 0.8	
	ちょっとしたことで感情を害し易い	3.6 ± 0.9	3.5 ± 1.0	3.3 ± 0.9	
	『対人場面での緊張感』				
	見知らぬ場所にいくと非常に落ち着きがなくなる	3.6 ± 0.9	3.6 ± 1.0	3.5 ± 0.9	
	『疲労』				
	いつも緊張している	4.0 ± 1.0	3.9 ± 1.0	3.7 ± 1.0	
	仕事を終えたとき疲れきっている	4.2 ± 1.1	4.4 ± 0.7	4.2 ± 1.0	
	仕事を少ししただけで疲れる	3.2 ± 1.1	3.5 ± 0.9	3.5 ± 1.1	
	疲れてぐったりすることがよくある	4.2 ± 0.9	4.4 ± 0.6	4.3 ± 0.5	
	朝起きたときから疲れきっている	3.5 ± 1.0	3.9 ± 1.1	3.7 ± 0.8	
	『過敏』				
	批判されると非常に気になる	4.3 ± 0.8	4.4 ± 0.5	4.2 ± 0.7	
	『抑鬱』				
	ゆううつな気分である	3.7 ± 1.0	3.7 ± 1.0	3.6 ± 1.1	
	今までの生き方は間違っていたと思う	2.1 ± 0.9	2.4 ± 0.9	2.5 ± 1.0	

	対処行動	Ⅰ期[1)] Mean ± SD	Ⅱ期[1)] Mean ± SD	Ⅲ期[1)] Mean ± SD	有意差[2)]
積極的 行動・認知	問題が何であるかについて考えた	3.1 ± 0.7	3.2 ± 0.6	3.1 ± 0.7	
	この状況でできる限り問題解決のための行動をとった	3.2 ± 0.6	2.8 ± 0.7	3.0 ± 0.7	*1
	この問題と直接関係のない友人･家族などに相談した	3.0 ± 1.1	2.9 ± 1.1	2.8 ± 1.0	
	問題解決のための計画を作った	1.6 ± 0.9	1.8 ± 0.9	2.0 ± 0.9	
消極的 行動・認知	この問題とは別のことに没頭した	1.7 ± 0.7	1.8 ± 0.8	2.0 ± 0.8	
	問題となった状況をさけるようにした	1.9 ± 0.7	2.0 ± 0.9	2.0 ± 0.9	
	この状況をがまんした	2.8 ± 0.8	3.1 ± 0.8	2.8 ± 0.9	
	この問題の責任は自分以外にあると考えた	1.6 ± 0.8	1.7 ± 0.8	1.8 ± 0.9	
症状対処	睡眠をとった	3.1 ± 0.8	3.0 ± 0.7	3.1 ± 0.7	
	休息をとった	3.1 ± 1.0	2.9 ± 1.1	3.1 ± 0.7	
	酒を飲んだ	1.7 ± 1.0	1.7 ± 1.1	1.8 ± 1.0	
	親しい人（友人・家族など）と時間を過ごした	3.2 ± 0.8	3.1 ± 1.0	2.9 ± 0.9	

注）[1)] Ⅰ期：就職後１ヶ月・Ⅱ期：就職後３ヶ月・Ⅲ期：就職後６ヶ月
注）[2)] Ⅰ期・Ⅱ期・Ⅲ期の差の検定には一元配置分散分析後多重比較 Tukey を使用
＊p <.05　*1　Ⅰ期とⅡ期　*2　Ⅱ期とⅢ期

何であるかについて考えた」，「睡眠をとった」であり，Ⅰ期からⅢ期を通し高かった。一方，低かったものは，「問題解決のための計画を作った」，「この問題とは別のことに没頭した」，「この問題の責任は自分以外にあると考えた」などであり，Ⅰ期からⅢ期を通し低かった。「この状況をがまんした」ではⅡ期だけ上昇を示した。「この状況でできる限り問題解決のための行動をとった」では，Ⅱ期が低くⅠ期との間に有意な差を認めた。

6.　職場ストレスの配属希望部署別の比較

職場ストレスにおける第１希望群，第２希望群，第３希望とその他の群における比較を表３に示す。各期の

表３　職場ストレスと対処行動　配属希望部署別の比較（Ⅰ期～Ⅲ期）　抜粋

ストレッサー・ストレス反応	第１希望群（n = 13）Mean ± SD	第２希望群（n = 9）Mean ± SD	第３希望他群（n = 15）Mean ± SD	有意差 1)
『過度の圧迫感』				
今の仕事はとても難しく複雑だ（Ⅲ期）	4.3 ± 0.6	3.3 ± 0.8	3.3 ± 0.9	*1*2
『役割の不明瞭性』				
複数の上司の指示にくい違いが多い（Ⅱ期）	4.0 ± 0.6	3.6 ± 0.7	3.1 ± 0.9	*2
『過度の負担感』				
仕事でよい結果を出すよう期待されている（Ⅱ期）	3.0 ± 0.6	2.3 ± 0.7	2.5 ± 0.8	*1
『抑うつ』				
今までの生き方は間違っていたと思う（Ⅲ期）	3.0 ± 1.1	2.4 ± 0.7	2.1 ± 0.8	*2

対処行動	第１希望群（n = 13）Mean ± SD	第２希望群（n = 9）Mean ± SD	第３希望他群（n = 15）Mean ± SD	有意差 1)
『積極的行動・認知』				
問題が何であるかについて考えた（Ⅱ期）	2.9 ± 0.9	3.4 ± 0.5	2.2 ± 0.9	*3
〃　（Ⅲ期）	2.9 ± 0.9	3.4 ± 0.5	2.2 ± 0.9	*3
この状況でできる限り問題解決のための行動をとった（Ⅱ期）	3.0 ± 0.5	3.3 ± 0.5	2.3 ± 1.0	*3
〃　（Ⅲ期）	3.0 ± 0.6	3.3 ± 0.5	2.3 ± 1.0	*3
この問題と直接関係のない友人･家族などに相談した（Ⅱ期）	3.0 ± 1.0	2.6 ± 1.0	1.9 ± 0.8	*2
〃　（Ⅲ期）	3.0 ± 1.0	2.7 ± 1.0	1.9 ± 0.8	*2
問題の原因や自分の行動ややり方を考えた（Ⅱ期）	2.9 ± 0.6	3.1 ± 0.8	2.1 ± 1.0	*2*3
〃　（Ⅲ期）	2.9 ± 0.6	3.1 ± 0.8	2.1 ± 1.0	*2*3
この状況をひとつの試練と考えた（Ⅱ期）	2.2 ± 0.7	3.0 ± 0.7	1.8 ± 1.1	*3
〃　（Ⅲ期）	2.2 ± 0.7	3.0 ± 0.7	1.8 ± 1.1	*3
問題解決のための計画を作った（Ⅰ期）	1.3 ± 0.8	2.2 ± 0.8	1.5 ± 0.8	*1

注）1) 第１希望群・第２希望群・第３希望他群の差の検定には一元配置分散分析後多重比較 Tukey を使用
＊p <.05　*1　第１希望群と第２希望群　*2　第１希望群と第３希望他群　*3　第２希望群と第３希望他群

ストレッサー・ストレス反応の特徴のあったものを抜粋した。第１希望群がストレッサー，ストレス反応とも高い傾向があった。なかでも，「今の仕事はとても難しく複雑だ」が高く，第２第３希望群と間に有意な差があった。「複数の上司の指示にくい違いが多い」でも高く，第３希望他群の間に有意な差があった。「仕事でよい結果を出すよう期待されている」でも高く，第２希望群との間に有意な差があった。

7.　対処行動の配属希望部署別の比較

対処行動における第１希望群，第２希望群，第３希望とその他の群の比較を表３に示す。対処行動の特徴があったものを抜粋した。対処行動の『積極的行動・認知』において，「問題が何であるかについて考えた」，「この状況でできる限り問題解決のための行動をとった」であり，第２希望群が高く，第３希望他群との間に有意な差があった。「この問題と直接関係のない友人・家族などに相談した」では第１希望群が高く，第３希望他群との間に有意な差があった。「問題の原因や自分の行動ややり方を考えた」では第２希望群，第１希望群の順で高く，それぞれ第３希望他群との間に有意な差があった。『消極的行動・認知』『症状対処』においては特徴的なものはなかった。

Ⅵ．考察

1.　新卒看護師のストレッサーについて

本調査で，新卒看護師のストレッサーは「今の仕事は

とても難しく複雑だ」や「職場内での自分の時間を適切に配分できない」「私の仕事は一人で行なうには多すぎる」など，就職後6ヶ月間を通し高値を示した。ストレスになっていることは仕事に対する力量不足や，知識や看護技術の未熟さ，業務過多であり[7)8)11)]，数多くのストレスを抱えていることが特徴である。新人看護師のストレス調査[12)]においても，就職後1ヶ月の新卒看護師と一般職の新卒者とを比較したところ，ストレス状況は「仕事の量・コントロール」で全国平均を超えており，中村らの調査[13)]では，新人，主任，看護師，看護師長の順でストレスが高いことを報告している。これらの結果からも，新卒看護師は看護職のなかでもストレスが高く，就職後6ヶ月間を通しストレッサーが高い特徴がある。特に，3ヶ月時に上昇した「どこにいても仕事のことが頭から離れない」では，古市らの新人看護師の3ヶ月時の調査[14)]でも，「病院のことが頭から離れない」と同様の結果を示した。その要因として，新卒看護師は，基本的な看護技術の習得が十分できない状況で就職していること，就職後も看護技術の7割弱を一人で実施できないにもかかわらず，半数以上が夜勤をはじめている[6)]。しかし，看護技術が熟達すると他のストレスへ変化するため，看護技術に関する苦痛の軽減は重要な鍵となる。臨床現場でも新卒看護師を対象とした技術トレーニングは行なわれているものの，短期間であり，体験するまでの内容が多く，実際は臨床現場で経験を積みながら習得しているのが現状である。新しい病棟，人々，業務の導入は徐々にすること，精神的安楽のレベルに到達した時点で，はじめて知識は吸収される[5)]ということからも，トレーニング時期や内容は徐々に行う配慮が必要となる。新卒看護師の指導を担当する管理者や指導者は，新卒看護師のストレス対処を熟知して，時間をかけて的確に行動できるように指導にあたることが重要である。

2.　新卒看護師のストレス反応について

新卒看護師のストレス反応は，特に「仕事を終えたとき疲れきっている」，「疲れてぐったりすることがよくある」が6ヶ月間を通し，どの時期においても高値を示している。新卒看護師は労働ストレスが高く，就職後1ヶ月に体調不良を約30%が訴えており，平均2.4時間の超過勤務があり，慣れない環境や厳しい業務の中で，疲労を強く感じている[6)8)]。新卒看護師のストレス要因は，不十分な休息，不規則な勤務体制が言われており[15)]，新卒看護師の疲労が強いことが特徴であった。また，「見知らぬ場所や，見知らぬ人にあうと落ち着かない」などが高値を示したが，患者との関係やスタッフとの人間関係がうまくいかない，人間関係に緊張している[13)14)16)]，また人間関係がうまくいかないと，リアリティショックに大きく影響する報告[7)]もあり，新しい職場環境におかれ，緊張も強いなか，人間関係を構築していくことのストレスは強いことが言える。

本調査において，新卒看護師のストレッサー・ストレス反応は，就職後3ヶ月に上昇する傾向があった。就職後3ヶ月の精神健康調査は悪く，特に「不安と不眠」の症状が強く，就職後リアリティショックに陥っていると思われる者は3ヶ月時65.2%であったと言われ[7)]，新卒看護師のストレス状態は3ヶ月が高くなることが変化の特徴である。

新卒看護師はさまざまなストレスを抱えながら仕事を体得する。看護技術を習得するといったプロセスの中には，職場での人間関係は切り離せないことであり，調査結果や過去の報告[7)15)16)]からも人間関係がうまくいかないことは，新卒看護師にとって，多大なストレスとなるという報告が多いことからも，新卒看護師のその時，その場のストレスを理解し，対応していくことが必要である。さらに，怖い上司，先輩の存在や傷つく言葉，新卒看護師の自信のなさも加わり，言えない環境，聞けない環境をつくりだすような悪循環の人間関係は，離職願望へもつながるため[16)]，新卒看護師の考えや気持ちを早期から十分受け入れていく必要がある。新卒看護師が言葉を発する，心を開くことのできる環境を整えることも重要な課題である。

3.　新卒看護師の対処行動について

新卒看護師の対処行動は，「問題が何であるかについて考えた」，「この問題と直接関係のない友人・家族などに相談した」，「親しい人（友人・家族など）と時間を過ごした」，「睡眠，休息をとった」などの対処行動を多くとっていた。他の報告によると，就職後3ヶ月調査において，職場を辞めたいと思った時やストレス対処方法の工夫として，リフレッシュなど気分転換，問題解決のための相談（家族・友人・同僚），休息をとる[17)]，といった同様の結果であった。新卒看護師は，リフレッシュや休息，相談や問題解決で前向きに対処していたが，「この状況をがまんした」の消極的な対処行動も認めた。1ヶ月から6ヶ月を通し特徴的な変化はなかった。藤原ら[18)]は，新卒看護師のストレス認知の変化はあるものの，対処行動に関しては1年間変化がなく，ストレスに対する対処は，短期間での個人内変化が起こりにくいといわれ，6ヶ月間では対処行動の変化は表面化しない可能性がある。しかし，「この状況をがまんした」，「問題となった状況をさけるようにした」などの，回避的な対処行動を継続すると，離職に至る可能性が高いことも報告されている[19)]ことから，対処行動によっては，離職の前兆となるため，病棟管理者や指導者は新卒看護師のストレス対処方法の特徴を理解しておくことが必要と考える。

4.　配属部署希望別の職場ストレスについて

配属希望別の結果においては，第１希望群の６ヶ月時では「今の仕事はとても難しく複雑だ」が他群より高値を示した。配属希望通りに配置されても，新卒看護師のストレスに差はない調査結果[10]もある。本調査の結果のように，希望した職場や仕事につき６ヶ月経過した頃，現実の仕事の複雑さや困難さを認識し始めることを管理者や指導者は理解して，指導を行っていく必要がある。

5.　配属部署希望別の対処行動について

配属希望別の対処行動では，第２希望群が「問題が何であるかについて考えた」や「この状況でできる限り問題解決のための行動をとった」など，前向きな対処行動をとっている傾向があった。今回の結果から，第１希望に配属された者が必ずしも前向きな対処行動をとっているわけではないことから，入職時の職場選択の理由が明確であるか，事前に希望調査を行う意義や方法を再検討する必要があると考える。

Ⅶ．結論

1. 新卒看護師のストレッサーの特徴は，『過度の圧迫感』の「どこにいても仕事のことが頭から離れない」，「数多くの仕事をこなさなければならない」や『能力の欠如感』の「職場での時間を自分で適切に配分できない」など全ての項目において高値を示し，６ヶ月間を通し高く，特に３ヶ月時に上昇する傾向があった。
2. 新卒看護師のストレス反応の特徴は，『疲労』の「仕事を終えたとき疲れきっている」，「いつも緊張している」が非常に高く，『対人場面での緊張感』の「見知らぬ場所にいくと非常に落ち着きがなくなる」などが高く，『循環器系の不調』を除いて，３ヶ月時に上昇する傾向であった。
3. 新卒看護師の対処行動として多かったのは，『積極的行動・認知』の「問題が何であるかについて考えた」，「この問題と直接関係のない友人・家族などに相談した」，『症状対処』の「睡眠や休息をとった」などであり，『消極的行動・認知』では，唯一「この状況をがまんした」が高い特徴があった。対処行動の６ヶ月間の変化はほとんどなかった。ストレスの対処行動として「問題をさける」「がまんする」といった消極的な対処行動の継続は離職の前兆として注意をはらう必要がある。
4. 新卒看護師の配属希望別のストレッサーは，たとえ第１希望に配属されたとしてもストレッサーが少ないわけではない。対処行動においては，第２希望群が前向きな対処行動をとっている傾向があったため，入職時の職場選択の理由が明確であるか，事前に希望調査を行う意義や方法を再検討する必要がある。

Ⅷ．研究の限界と今後の課題

本研究の限界は，調査対象が１施設に限られるため，一般化は困難であり，今後は対象施設を増やしていく必要がある。また，職場ストレスの尺度として，ストレッサー尺度，ストレス反応尺度は一般就労者を対象に作製されたものであるため，新卒看護師には回答しにくい内容もあったことより，今後は新卒看護師に限定した問いを使用する必要がある。

本調査は男性が２名であり，新卒看護師として性別を考慮せず行ったが，男性看護師が多くなる場合には性差の視点も考慮する必要があろう。

謝辞

本研究の調査にご協力いただきました病院の看護部長をはじめ看護師長の皆様，研究協力に貴重な時間をさいていただきました，新卒看護師の皆様方に，心より感謝いたします。

文献

1) 原谷隆史（1995）看護婦のストレス．ストレス科学，12（4）：160 － 164.
2) 中島朱美（2005）医療・福祉従事者の職場ストレスとコーピング－対人援助を業とする職域間・職種間比較－．介護福祉学，第12（1）：63 － 73.
3) 社団法人日本看護協会（2004）新卒看護職員の早期離職等の実態調査．
4) 厚生労働省（2004）新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する報告書．
5) 前田マスヨ（1995）アメリカンアカデミー編，マグネットホスピタル【魅力ある病院づくりと看護管理】．資料編．メヂカルフレンド社，東京，129.141
6) 吉田典子，川口貞親，他（2004）新採用看護師における労働ストレスの経年変化とその関連要因．久留米大学健康・スポーツ科学センター紀要，11（1）：59 － 63.
7) 水田真由美，上坂良子，他（2004）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短期大学紀要，7：21 － 27.
8) 森恵子（2001）就職後１ヶ月後の新人看護婦の抱えるストレスの実態調査．岡山大学医学部保健学科紀要，11：71 － 76.
9) 島津明人，小杉正太郎（2001）職場ストレッサー尺度・ストレス反応尺度．心理測定尺度集Ⅱ（吉田富二雄編）．サイエンス社，東京，311 － 318.

10) 庄司正文，庄司一子 (2001) 職場用コーピング尺度 . 心理測定尺度集Ⅱ (吉田富二雄編). サイエンス社，東京，319 − 323.
11) 豊増功次，原田悟史，他 (2004) 医療従事者に対するストレス調査と個人面接の有用性について . 久留米大学健康・スポーツ科学センター研究紀要，12(1)：47 − 53.
12) 小竹友子，福田直子，他 (2003) 新人看護師のストレス調査 . 日本看護学会論文集 看護管理，34：45 − 49.
13) 中村令子，村田千代，他 (2006) 新卒看護師の職場適応に向けた支援に関する研究 . 職場ストレスの職位別傾向に関する実態調査 . 弘前学院大学看護紀要，1：41 − 50.
14) 古市清美，鹿村眞理子，他 (2006) 新人看護師の職場適応 . 群馬パース大学紀要，3：31 − 36.
15) 榊原かおり，牧野有里子，他 (2003) 新卒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 . 日本看護学会論文集 看護管理，34：142 − 144.
16) 石井京子，星和美，他 (2003) 中堅看護師の職務ストレス認知がうつ傾向に及ぼす要因分析に関する研究 . 新人看護師と比較して . 日本看護研究学会雑誌，26(4)：21 − 29.
17) 久保江里，前田ひとみ，他 (2007) 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 . 就職後 3 ヶ月後と 6 ヶ月後の縦断的調査から . 南九州看護研究誌，5(1)：45 − 52.
18) 藤原千恵子，本田育美，他 (2001) 新人看護婦の職務ストレス認知に関する縦断研究 . 同一対象の就職後の時系列変化 . 日本看護研究学会誌，24(3)：383.
19) 山本加代子，橘　朱美，他 (2003) 新規採用看護師の就職後のストレス対処パターンとその影響要因 . 日本看護研究学会誌，26(3)：175.