

# AMCoR

Asahikawa Medical University Repository <http://amcor.asahikawa-med.ac.jp/>

卒業研究抄録集(看護学科)(2020.12)令和2年度:

,

# 新人看護師における職業性のストレスと必要な支援の変化に関する文献検討～縦断研究を対象として

辻美月 村中愛  
(指導：神成陽子)

## 緒言

看護師は業務上、ストレスの多い職業である。特に新人看護師はリアリティショックに陥る危険性があり<sup>1)</sup>、職場に適応していく過程において、時間経過と共に変化していくストレス内容とそれに対する支援内容について明らかにすることは重要である。そこで本研究では、縦断研究を対象として、ストレスの内容と必要とされる支援内容のそれぞれの変化について明らかにすることを目的とする。

## 用語の定義

ストレス：看護師が職務上感じるストレスのこと。

新人看護師：看護基礎教育課程終了後に他の医療機関での就業経験がない看護師で、新規に病院に就職した看護師。

## 方法

### 1. 研究対象

医中誌 web 版を使用しキーワード「新人看護師」and「ストレス」では 138 件、「新人看護師」and「職業性ストレス」では 102 件ヒットとした(2020-8 現在)。それらの抄録を読み、新人看護師のストレスと支援について述べている文献を厳選してダウンロードし 23 件の本文を精読し、縦断研究であり 2005 年以降に発行された 10 件を研究対象とした。

### 2. 分析方法

分析はグレッグら<sup>2)</sup>の方法を参考にした。対象文献を熟読し、著者が新人看護師のストレス内容・変化や新人看護師に必要な支援内容・変化について捉えている中心的な記述をコード化し、内容の類似性に従いサブカテゴリ化、さらにサブカテゴリごとに抽象化しカテゴリ化する。分析の過程は研究者間で確認しながら行い、確実性・信用性確保に努める。

### 3. 倫理的配慮

本研究は先行研究に基づく研究であり、引用・参照した文献の出典を明示する。

## 結果

10 件の文献から、ストレス内容について 43 コード、18 サブカテゴリ、10 カテゴリを抽出した。そのうち、ストレスの変化については 14 コード、8 サブカテゴリ、4 カテゴリであった(表 1)。支援内容について 32 コード、14 サブカテゴリ、7 カテゴリを抽出した。そのうち、支援内容の変化については 7 コード、3 サブカテゴリ、2 カテゴリであった(表 2)。以下、カテゴリを【】、サブ

カテゴリを<>、コードを[]で示す。

表 1 新人看護師のストレスの変化

カテゴリ	サブカテゴリ(コード数)
経過とともに高くなるストレス	経過とともに高くなるストレスは 重症者の看護ケアの機会が増えることで実践能力を超えた人命にかかわる仕事を行うこと(2) 業務の広がりとともに患者や他職種とのやり取りが増えることによる対人関係(1) イライラ感(1) 物理的環境としての職場環境(1)
経過とともに低くなるストレス	経過とともに低くなるストレスは 仕事の心身の負担感(1)
持続するストレス	持続するストレスは 疲労や対人場面での緊張感、過敏さ(3) 仕事の複雑さによる圧迫感・時間配分できないこと(2)
経過とともに高くなるストレス	経過とともに高くなるストレスは 重症者の看護ケアの機会が増えることで実践能力を超えた人命にかかわる仕事を行うこと(2) 業務の広がりとともに患者や他職種とのやり取りが増えることによる対人関係(1) イライラ感(1) 物理的環境としての職場環境(1)
経過とともに低くなるストレス	経過とともに低くなるストレスは 仕事の心身の負担感(1)
変化の過程が異なるストレス	変化の過程が異なるストレスは イライラ感は経過の中で上昇し続け、活気の低下・抑うつ感は変化する(3)

表 2 新人看護師への支援内容の変化

カテゴリ	サブカテゴリ(コード数)
段階を踏んだ継続的な支援	段階を踏んだ継続的な技術トレーニングやサポート(2) コミュニケーションに関して継続的な評価や段階を踏んだ研修を行うこと(2)
時期・場面に応じた支援	ストレスを理解し時期・場面に応じた対応をすること(3)

## 考察

結果で示した時間経過とともに変化していくストレス内容と支援内容の変化について、以下に考察していく。

### 1. 新人看護師のストレス内容とその変化

【経過とともに高くなるストレス】のカテゴリは<重症者の看護ケアの機会が増えることで実践能力を超えた人命にかかわる仕事を行うこと><業務の広がりとともに患者や他職種とのやり取りが増えることによる対人関係>などのサブカテゴリから形成された。片桐ら<sup>3)</sup>は高度な実践とのギャップや業務量の増大・変化に自分の専門的知識と実践能力レベルが追いついていかないなど、新人看護師の時間経過によって困難さが変化することを述べている。新人看護師のストレスの変化の特徴として、入職後業務内容が拡大することが、ストレスが高まる要因であると考えられる。

【経過とともに低くなるストレス】のカテゴリは<仕事の心身の負担感>のサブカテゴリから形成された。このカテゴリは徐々に看護業務に慣れていくことで、効率的に業務を行うことが可能となり、量的負担感や不安感が軽減する変化を示している。その一方、業務内容の拡大により知識・実践能力の不足を自覚することで高くなるストレスがあることが新人看護師のストレス変化の特徴であることが示唆された。

【持続するストレス】のカテゴリは「疲労や対人場面での緊張感、過敏さ×仕事の複雑さによる圧迫感・時間配分できないこと」のサブカテゴリ、「仕事を終えたときに疲れ切っている」「疲れてぐったりすることがよくある」は変わらず高値]などのコードから形成された。山住ら<sup>4)</sup>は「疲労感」の高い方が不安感は強く、さらに疲労感が高まると看護師離職願望も高まることが明らかになったと述べている。疲労や対人場面といったストレスは日々の看護業務において継続して生じるものであることから、持続するストレスとなり、それは離職につながり得る要因であると考えられる。

【変化の過程が異なるストレス】のカテゴリは「イライラ感を経過の中で上昇し続け、活気の低下・抑うつ感に変化すること」のサブカテゴリから形成された。これはカテゴリを抽出した対象文献<sup>7)</sup>において、同じ経過時間の中でイライラ感・活気の低下・抑うつ感が一度はストレスとして有意となったものの、イライラ感のみ上昇し続け活気の低下と抑うつ感とは低下し、その後活気の低下のみまた優位に上昇したという結果から、ストレス内容によって異なる経時的変化を辿ることが示されている。

以上より、新人看護師の時間経過によるストレス内容の変化には増加・減少・持続があり、ストレスの内容ごとに変化の過程は異なることが示唆された。

## 2. 新人看護師への支援内容とその変化

【段階を踏んだ継続的な支援】のカテゴリは「段階を踏んだ継続的な技術トレーニングやサポート」×「コミュニケーションに関して継続的な評価や段階を踏んだ研修を行うこと」のサブカテゴリ、「時間をかけて的確に行動できるように指導」などのコードから形成された。南ら<sup>5)</sup>は、「看護技術は、何度も経験をして技術も向上し自信もついていく。現在の新人の育ってきた環境などの特徴を踏まえ、精神的にもフォローしつつ、自信を失わないよう、ほめるところはほめたりしながら経験を積ませていく必要がある」としている。このカテゴリは新人看護師の看護技術習得や前述した【経過とともに高くなるストレス】に対して継続的な支援が必要不可欠であることを示していると考えられる。

【時期・場面に応じた支援】のカテゴリは「ストレスを理解し時期・場面に応じた対応をすること」のサブカテゴリ、「時期に応じた具体的な対応・対策」[ストレスの変化に着目した支援]などのコードから形成された。前述したように本研究ではストレス内容ごとに変化の過程は異なり、時間経過とともに変化するストレスについてのカテゴリを抽出した。内野ら<sup>6)</sup>は、新人看護師は入職後リアリティショックを乗り越え職場定着に至るものであり、入職後の時間経過と仕事内容の変化に合わせた支援を行うことで離職防止につな

がるとしている。また五十嵐<sup>7)</sup>は新人看護師の職業性ストレスに対し、負担感が高いほど他者への相談や情動の発散が必要であると述べている。新人看護師の業務内容は時間経過とともに変化していき、ストレス内容は変化し必要な支援もまた変化していくと考えられる。このカテゴリは時期・場面に応じて新人看護師の置かれる状況により異なるストレスに対して、ストレスの内容や変化に合わせた多様な支援の必要性を示している。

以上より、新人看護師のストレスの特徴に合わせた支援を行うことは、ストレスを軽減し、職場適応や離職防止に寄与すると考えられる。

## 結論

新人看護師のストレス内容は入職後の時間経過とともに変化していくものでありストレス内容ごとに変化の過程は異なる。その変化に合わせ段階を踏んだ継続的な支援、時期・場面に応じた支援が必要である。

## 引用・参考文献

- 1) 糸嶺一郎(2013): 新卒看護師のリアリティショックに関する研究の動向と課題, 茨城県立医療大学紀要, 18:1-13
- 2) グレック美鈴, 麻原きよみ, 横山美江編(2016): よくわかる質的研究の進め方・まとめ方 看護研究のエキスパートをめぐって, 第2版, 64-84, 医歯薬出版.
- 3) 片桐麻希, 坂江千寿子(2016): 新卒看護師の離職理由と就業継続に必要な支援内容に関する文献検討, 佐久大学看護研究雑誌, 8(1): 49-59.
- 4) 山住康恵, 北川明, 安酸史子(2017): 就職後6ヶ月目の新人看護師の離職願望に影響する要因に関する研究, 共立女子大学看護学雑誌, 4:9-17.
- 5) 南亜子, 秋庭梢, 菅野昌子他(2010): 就職1ヶ月と6ヶ月後に新人看護師が感じる職務上の困難と要望する支援, 旭川厚生病院医誌, 20(2): 117-121.
- 6) 内野恵子, 島田涼子(2015): 本邦における新人看護師の離職についての文献研究, 心身健康科学, 11(1): 18-23
- 7) 五十嵐敦(2018): 新人看護師の職業移行時におけるメンタルヘルスに関する研究～職業性ストレスと離職願望の有無および関連要因～, 福島大学総合教育研究センター紀要, 25:73-80

## 対象文献

- (1) 藤村朗子, 本谷久美子, 関根いずみ他(2009): 時期別にみた新人看護師のストレス調査-入職7ヶ月と1年後に焦点を当てて-, 看護管理, 4(4): 303-305.
- (2) 五艘香, 小瀧浩, 小宮進他(2013): 新人看護師の職場適応を心理状態から考える-経時的アンケート調査から-, 日本農村医学会誌, 62(1): 15-20.
- (3) 金子奈穂子, 江幡優子(2007): 新人看護師のストレス要因別負荷量と精神健康度-3ヶ月目と1年目を比較して-, 東京医科大学病院看護研究集録, (27): 51-54.
- (4) 小林知津子, 中村美知子(2009): 新卒看護師の職場ストレスと対処行動-就職後6か月間の変化-, 山梨大学看護学雑誌, 7(2): 13-20.
- (5) 眞鍋えみ子, 小松光代, 岡山寧子(2014): 新人看護師における就業3年までの職務ストレスとストレス反応に関する研究-看護学士課程卒業後の縦断調査による分析-, 日本看護研究学会雑誌, 37(1): 123-131.
- (6) 水谷恵里, 三堀紗代, 中井茉莉(2014): 新人看護師の職場適応過程の調査～メンタルサポート面談の取り組みを通して～, 日赤医学, 65(2): 397-403.
- (7) 森良信, 三原太, 音成佐代子(2011): 新規採用看護師のメンタルヘルスの経時的変化についての検討, 医療, 65(4): 204-211.
- (8) 並川聖子(2013): 新卒看護師の入職後直面する困難に関する研究-入職1ヶ月後と1年後に焦点を当てて-, 保健福祉学部紀要, (5): 25-31.
- (9) 大重育美(2015): 新人看護師の職業性ストレス尺度とコミュニケーションスキルの1年間の時期的変化とその関連, 日本医療マネジメント学会雑誌, 16(2): 92-98.
- (10) 渡邊智之, 笹川智子, 小池真規子(2018): 新規採用看護師の職業性ストレスの経時的変化に関する研究-新卒者と既卒者の比較-, 目白大学健康科学研究, 11: 69-75.