

## 研究ノート

## 新人看護師の職場適応

古市清美<sup>1)</sup>・鹿村真理子<sup>1)</sup>・小野章夫<sup>2)</sup>・宮崎祐幸<sup>3)</sup>

## Job Adjustment among New Graduate Nurses

Kiyomi FURUICHI<sup>1)</sup>, Mariko SHIKAMURA<sup>1)</sup>, Akio ONO<sup>2)</sup>, Toshiyuki MIYAZAKI<sup>3)</sup>

キーワード：新人、職場適応、就職後3ヶ月

## I. はじめに

看護学生の多くは卒業後、病院をはじめとする医療機関に就職し、看護師としての第一歩を踏み出す。しかし、新人看護師（以下「新人」とする）の中には、職場に適応できずに職場から離脱していくケースもある。若狭<sup>1)</sup>は「長期欠勤している看護婦、配置転換や退職というかたちでその職場を離れる看護婦など、職場に適応できないでさまざまな反応を呈している状況がある」という現実を指摘している。日本看護協会による「2004年 病院における看護職員需給状況調査」<sup>2)</sup>では、新人の離職率は9.3%であったことが報告された。このような離職へとつながっていく新人の職場不適応の実態は、看護学生にとって将来の大きな不安材料となる。そして、新人を送り出す看護学基礎教育に関わる立場においても、その状況を把握し回避するための対策を考えることは早急を要する課題である。

新人の職場適応に関する研究は従来からなされているが、その多くは質問紙による量的調査<sup>3~9)</sup>である。質的研究では、本田ら<sup>10)</sup>による就職後1年が経過した時点で振り返っている調査、水田<sup>11)</sup>による就職後6ヶ月に焦点を当てた調査、中原ら<sup>12)</sup>による就職後3ヶ月の新人看護婦の悩みに焦点を当てた調査がある。片山<sup>13)</sup>は、就職後3ヶ月～4ヶ月頃は問題が生じやすい危機的な時期であることを指摘している。また、竹尾ら<sup>14)</sup>は「ストレス状態は3ヶ月頃をピークに最も高く、その時期に辞めたいという願望もでてくる。6ヶ月を過ぎる時期には、経験を積むことにより、できるように

なった感覚を持ち、ストレス状態も軽減し、自己の期待も芽生える」と述べている。

そこで我々は、入職初期の職場適応を模索しているこの3ヶ月という時期に着目した。そして、その時期にある新人が直面したさまざまな体験やそのときの感情および対処方法を語ってもらい、その実際を把握した。その結果、職場適応に影響する要因についての示唆を得たので報告する。

## II. 用語の定義

新人：基礎看護学教育を終了後直ちに病院に就職し、3ヶ月を経過した看護師。

職場適応：職場の環境に合うような考え方や行動がとれるようになること。

## III. 研究目的

臨床現場での3ヶ月の体験の内容から、医療施設に就職した看護師の職場適応の実際を表し、新人看護職者の職務継続に影響する要因を明らかにする。

## IV. 研究方法

## 1. 調査対象者

平成16年3月にZ看護系短期大学を卒業し、県内の病院に就職した新人（以下「新人」という）の中から社会人経験者を除外した。

1) 群馬バース大学保健科学部看護学科 2) ほかか病院 3) 群馬大学医学部附属病院

対象者には、抽出条件として、厚生労働省より配布されている「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」(資料1)に回答してもらい、仕事の負担度がほぼ同条件にあることを確認した。

## 2. 調査時期

平成16年6月(短期大学卒業後3ヶ月目)

## 3. 方法

半構成的面接を行い、面接時間は約60分とした。現在までの臨床現場での体験で、「困ったこと」、「そのときの対処法」、「助けとなったこと」等を自由に語ってもらった。許可を得て録音し、逐語録を作成した。

## 4. 分析方法

質的帰納的方法。面接時の録音テープから、逐語録を作成する。逐語録を熟読し、新人の体験の中からひとまとまりの意味のある内容を抽出し、それぞれ一文の表題をつけコードとした。意味の類似性により分類整理し、カテゴリー化した。

## 5. 本研究の信頼性

本研究の信頼性は、逐語録のコード化およびデータの分析の全プロセスにおいて、共同研究者間の検討を繰り返し行うことにより確保した。

## 6. 倫理的配慮

研究に当たって研究対象者の所属する医療機関の管理者に文書にて研究依頼を行い、了承を得た。また、対象者には、①面接で語られた内容は本研究以外には使用しないこと。②データの共有は研究者間に限定すること。③個人が特定できないようにコンピュータ処理しプライバシーの保護を約束すること。④個人の秘密は厳守し、研究の途中で負担に感じられたときにはいつでも断れること。以上のことを、文書および口頭で説明し、同意を得た。

# V. 結 果

## 1. 対象者の特徴

研究に同意を得られ、かつ厚生労働省より配布されている「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」(資料1)に回答してもらい、仕事の負担度がほぼ同条件(図1)である4名(A、B、C、D)。全員女性であり、年齢

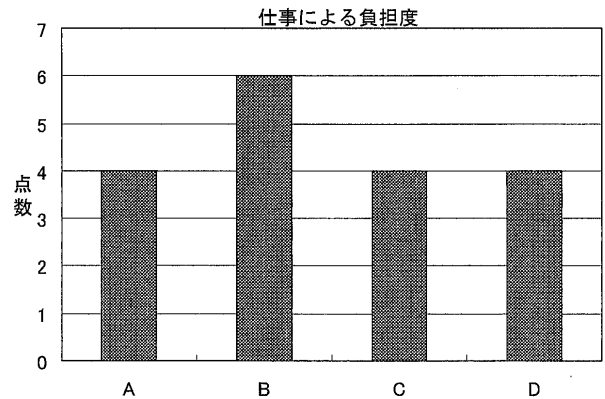


図1 回答の結果

は21歳であった。勤務施設は総合病院であり、社会人未経験者であった。

## 2. 職場適応に影響する構成要素

分析の結果、逐語録から得られた総コード数は138であった。分類整理しカテゴリー化し、3つのカテゴリー、11のサブカテゴリーが見出された(表1)。

表1に示すように、職場適応に影響する構成要素として【他者との関わり】・【ストレス】・【業務】の3カテゴリーで構成されていた。

以下に【 】カテゴリー、〈 〉サブカテゴリーとして示し、以下に説明する。

### 1) 【他者との関わり】

他者との関わりに関するサブカテゴリーは6つであった。〈上司、先輩、同僚との良好な関係〉では、「先輩がアドバイスしてくれる」「同僚と飲食をともにして打ち解ける」「先輩からの気遣い」といったコードから生成されており、他者への依存度の高さとその影響度が大きいことが示唆され、また、次のサブカテゴリーにおいても以上の点が関係していた。〈上司、先輩、同僚との不良な関係〉では、「先輩に助けってもらえない」「失敗を責められた」といったコードから生成されていた。〈上司、先輩、同僚との関係における自分自身の問題〉では、「依存心がある」「職場の人間関係を考えて行動する」といったコードから生成されており、自らの状況を問題であると認識し、行動を変容する姿勢がみられた。〈患者との良好な関係〉では、「患者から感謝されることで頑張れる」「患者がよい方向へ変化すると嬉しい」の2項目で成り立っており看護師としての従事満足感であった。〈患者との不良な関係〉では、「知識と技術がないと信頼されない」「患者の家族に叱られた」といったコードから生成されており、自己嫌

表1 職場適応に影響する構成要因

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
他者との関わり	上司、先輩、同僚との良好な関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・先輩がアドバイスしてくれる</li> <li>・同僚と飲食を共にして打ち解ける</li> <li>・先輩からの気遣い</li> <li>・どんなことでも聞ける先輩の存在</li> <li>・厳しい人から良い評価を得る</li> <li>・上司から信頼を得る</li> </ul>
	上司、先輩、同僚との不良な関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・先輩に助けてもらえない</li> <li>・失敗を責められた</li> <li>・疎まれてる</li> <li>・今更聞けない</li> <li>・新人同士が比較される</li> <li>・仲間の陰口を言い合う</li> <li>・経験で言ってる場合がある</li> </ul>
	上司、先輩、同僚との関係における自分自身の問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・依存心がある</li> <li>・職場の人間関係を考えて行動する</li> <li>・自分から先輩に近づく</li> <li>・安心できるまで指導してほしい</li> </ul>
	患者との良好な関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・患者から感謝されることで頑張れる</li> <li>・患者が良い方向へ変化すると嬉しい</li> </ul>
	患者との不良な関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・知識と技術がないと信頼されない</li> <li>・患者の家族に叱られた</li> <li>・患者に対する感情がいつも良いとは限らない</li> </ul>
	患者との関係における自分自身の問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・難しい患者との接し方が分らない</li> <li>・初めての死亡患者のことが気になる</li> <li>・患者を尊重して関わる</li> </ul>
ストレス	ストレスの原因	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勉強不足</li> <li>・配属先が気になる</li> <li>・地理的環境が田舎である</li> <li>・病院のことが頭から離れない</li> <li>・人員が少ない</li> <li>・体調不良でも仕事が休めない</li> <li>・看護師としての責任がある</li> <li>・急患・急変時に緊張する</li> </ul>
	ストレスの症状	<ul style="list-style-type: none"> <li>・良眠できない</li> <li>・やる気が起きない</li> <li>・体調を崩した</li> </ul>
	ストレスの対処法・解消法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休養する</li> <li>・院外で活動する</li> <li>・友人と遊ぶ</li> <li>・気分転換をする</li> </ul>
業務	業務の難しさ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・未熟なため自信が無い</li> <li>・未熟さによるミスがある</li> <li>・新人の指導計画がない</li> <li>・新人であることに甘えがある</li> <li>・失敗を繰り返してしまう</li> <li>・学生時代に学習する事の大切である</li> <li>・時間内に仕事が終わらない</li> </ul>
	業務に対する積極的考え	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必ず確認する</li> <li>・看護師として責任を持つ</li> <li>・配置換え後一からやるつもりで頑張る</li> <li>・報告書により自分を振り返る</li> <li>・先輩の技術を自分のものにする</li> </ul>

悪観や未熟な対応により消極的に思考する姿勢がみられた。〈患者との関係における自分自身の問題〉では、「難しい患者との接し方が分からない」「初めての死亡患者のことが気になる」「患者を尊重して関わる」の3項目で成り立っており患者—看護師の関係作りの必要性や対応の仕方等相互関係の中から、自己の問題としての学びの姿勢がみられた。

## 2) 【ストレス】

ストレスに関するサブカテゴリーは3つであった。〈ストレスの原因〉では、「勉強不足」「配属先が気になる」「地理的環境が田舎である」「病院のことが頭から離れない」といったコードから生成されており、自己に対する未熟さや環境、不安定な心理的状況等さまざまな状況からの心理的ストレスがみられた。また、上記内容の心理的負担から、〈ストレスの症状〉では、「良眠できない」「やる気が起きない」「体調を崩した」の3項目の症状がみられた。

〈ストレスの対処法・解消法〉では、「休養する」「院外で活動する」「友人と遊ぶ」といったコードから生成されており、自己の状況を理解し対処する行動姿勢がみられた。

## 3) 【業務】

業務に関するサブカテゴリーは2つであった。〈業務の難しさ〉では、「未熟なために自信が無い」「未熟さによるミスがある」「看護師として責任を持つ」といったコードから生成されており、看護師として自己の未熟さを具体的に認識する姿勢がみられた。〈業務に対する積極的考え〉では、「必ず確認する」「配置換え後、一からやるつもりで頑張る」「報告書により自分を振り返る」「先輩の技術を自分のものにする」といったコードから生成されており、自己の問題点を把握したうえで前向きな姿勢がみられた。

## VI. 考 察

### 1) 【他者との関わり】

就職して3ヶ月目の新人は、上司、先輩や同僚と人間関係を構築する途上であり、この関係の良否が職場に適應していく上での重要な要因であることが示唆された。この状態で否定的な感情を抱く先輩の存在は、さらに困難を増強させるものである。しかし、それらは本田ら<sup>10)</sup>が「思うように仕事ができない自分を自覚しなければならず、それを自覚する辛さを、指導する先輩看護師への否定的な感情に置き換えているために

生じているとも考えられる」と述べているように、必ずしも先輩が新人に対して否定的な態度で接しているわけではなく、新人の受け止め方が困難を感じる要因の一つであることが考えられた。アドバイスしてくれる先輩やなんでも聞ける先輩に対しては良好な感情を抱いていることから、新人を受け入れる側も考慮して接していく必要があると考えられた。新人が自分の未熟さを自覚し、前向きな態度で厳しい先輩に対しても積極的に関わることで先輩との良好な人間関係を築くことができ、その結果よりスムーズに職場適應ができると考えられた。

患者との関係では、患者から感謝されたことや、自らの看護ケアによって患者が良い方向へと変化するなどの体験から、仕事にやりがいを感じるようになり、看護職を継続していこうという気持ちにつながっていくことが考えられた。新人である北村<sup>15)</sup>が「患者さんからの感謝の言葉はやはりうれしい。ほっとすると同時に、この仕事に就いていることに対する誇りや充実感を感じられる」と述べているように、患者との良好な関係の構築が、仕事に対する前向きな気持ちをもたらすことが考えられた。しかし、その一方で当然のことながら、「知識と技術がないと信頼されない」「患者の家族に叱られた」などのネガティブな体験も持っている。

また、新人は「難しい患者との接し方が分からない」「患者を尊重して関わる」などについては、自分自身の問題として捉えている。これらから、新人は自己の未熟さを自覚しており、患者との人間関係を確立させようという姿勢を認めることができる。中野ら<sup>16)</sup>が「卒後1年間は、手技と同時に知識や判断が身につくような意図的サポートが必要である。」と述べているように、職場適應を促すためには適切なサポートが必要となる。

### 2) 【ストレス】

ストレスに関しては、「勉強不足」や「急患・急変時に緊張する」から、知識や技術の未熟さがストレスの大きな原因となっていることが考えられた。本田ら<sup>10)</sup>も「新人の自分の能力に対する捉え方、未熟であるという現実直面することは、周囲が思っている以上にストレスを感じている」と指摘している。

「人員が少ない」「体調不良でも仕事が休めない」から、勤務条件の厳しさもストレスの原因となっていることが考えられる。「病院のことが頭から離れない」「看護師としての責任感」からは、看護学生の時代とは異

なった職業人としての責任感の重さがストレスの原因となっていることが考えられた。

ストレスの対処法・解消法として、「休養する」「院外で遊ぶ」などから、適切なストレスの対処法・解消法を有するものもいた。

### 3)【業務】

3ヶ月目の新人が感じる業務の難しさは、「未熟なために自信がない」、「未熟さによるミスがある」など自分自身の未熟さから起因しているものが多かった。井部<sup>17)</sup>は「新卒者は、就職時の状況を『できない』『自信がない』『わからない』『すべてが怖い』と自らの実践能力を認識していることを述べている。厚生労働省による「看護基礎教育における技術養育のあり方に関する検討会」の報告書に、「患者の人権への配慮や、医療安全確保のための取り組みが強化される中で、看護師になるための学習途上にある学生が行う看護技術の範囲や機会が限定されてきている」<sup>18)</sup>とあるように、看護基礎教育における看護技術の経験不足がその背景にあることが考えられた。

また、「新人の指導計画がない」については、病院として新人教育がどのような状況におかれているのか不明だが、職場適応を促すためには適切な指導体制づくりは急務であると考えられる。

業務に対する積極的な考えについては、「必ず確認する」「看護師として責任を持つ」など前向きな考え方をもち、新人から一人の看護師として一歩前進しようとする姿勢もみられた。3ヶ月目は、プリセプターによるマンツーマンの指導から一人で業務ができるようになる移行期<sup>19)</sup>であり、新人は多くの困難を感じてはいるが、同時に仕事に対する責任感ややりがいも感じるようになってきている。看護師として適応していく上で大変重要な時期であることが考えられた。

## Ⅶ. 結 論

1. 3ヶ月目の新人の職場適応に影響する要因は、職場の上司や先輩との人間関係、ケアの対象者である患者との人間関係、業務に関することと、それらによって受けるストレスであった。
2. 3ヶ月目という時期は、個人差はあるものの新人が一人で業務ができるようになっていく移行期であるが、他方では知識や技術の未熟さを認識する時期でもある。

## Ⅷ. 研究の限界と今後の課題

本研究は、対象者が4名であり、今回語られた内容を一般化するには限界があった。しかし、本研究より、現在困難に直面している新人の職場適応に影響する構成要因について、ある一定の方向性を導き出すことはできたのではないかと考える。3ヶ月目の新人は、上司、先輩、同僚、患者との人間関係の構築や自己の知識や技術の未熟さに悩んでいる姿が浮かび上がってきた一方で、仕事に対する責任感ややりがいも感じるようになってきていることも分かった。この新人がやがて指導者として育っていくためにも、新人教育の充実もまた求められる。今後は、職場適応の経時的変化とともにその支援システムについても検討していきたいと考える。

### 謝辞

最後に、多忙な中本研究に協力くださいました対象者の方々に、深く感謝いたします。また、快く承諾していただいた所属機関の管理者の皆様にも深く感謝申し上げます。

## 文 献

- 1) 若狭紅子：危機的状況にいる新人看護婦—現状と求められる対応—、看護管理 1999：9(1)，6.
- 2) 日本看護協会：2004年 病院における看護職員需給状況調査
- 3) 神郡 博、田村文子：新卒看護婦の職場適応にみられる心理的ストレスに関する研究、富山医業大医誌 1996：9(1)，49-54.
- 4) 地崎真寿美、奥川直子、門脇文子 他：新採用者の精神衛生調査—看護学校卒業生と医療技術短大生の職場適応について—、第24回日本看護学会集録・看護管理 1993：9-12.
- 5) 池内佳子、中野智津子、黒田公子 他：新卒看護婦の自己評価からみた職場適応への縦断的研究（第1報）—日常生活援助と診療への協力技術に対する新卒看護婦および病院指導者の評価の推移からみた看護基礎教育の検討—看護展望 1998：23(4)，488-496.
- 6) 阿曾洋子、中野智津子、池内佳子 他：新卒看護婦の自己評価からみた職場適応への縦断的研究（第2報）—人間関係技術、指導・教育技術に対する新卒

- 看護婦および病院指導者の評価の推移からみた看護基礎教育の検討—看護展望 1998：23(5),601-611.
- 7) 森 恵子：就職後1ヶ月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 2001：11, 71-78.
- 8) 板垣昭代：新卒看護婦の職場適応に関する調査、日本看護学会誌 1995：4(1), 11-21.
- 9) 林 千冬、石井美恵、斉藤令恵 他：国立大学医学部付属病院における新卒看護(士)721名の意識と実態、看護展望 1999：9(1), 14-21.
- 10) 本田彰子、牛久保美津子：新卒1年目の臨床現場での体験—職場適応の実際と他者の存在—、千葉大学看護学部紀要 2004：26, 39-43.
- 11) 水田真由美：新卒看護婦の職場適応に関する研究—リアリティショックからの回復過程と回復を妨げる要因—日本看護科学学会誌 2004：23(4),41-50.
- 12) 中原佐苗、太田 節、片岡 妙 他：就職後3ヶ月目における新人の悩み、第32回日本看護学会集録看護教育 2001：71-73.
- 13) 片山富美代：新人ナースの職場適応とスタッフの援助、ナースデータ 1998：19(7), 99-104.
- 14) 竹尾恵子：平成16年度厚生科学研究「新人看護職員研修の推進に関する研究」2005.
- 15) 北村万里：ICU 新人ナースの6か月—新しい環境の中で何を感じたか— 看護展望 1999：9(1), 37.
- 16) 中野智津子、黒田公子、池内佳子 他：新卒看護婦の自己評価からみた職場適応への縦断的研究(第4報)—新卒看護婦に対する職場サポートの実態および労働意欲からみた現任教育の検討、看護展望 1998：23(7), 828.
- 17) 井部俊子：「卒後臨床研修の必修化」を考える、かんご 2000：52(5), 86.
- 18) 厚生労働省：「看護基礎教育における技術教育のあり方に関する検討会」報告書 2003年3月17日
- 19) 厚生労働省：労働者の疲労蓄積度チェックリスト <http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/tp0630-1.html>

資料 1

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

記入年月日 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_ 月 \_\_\_\_ 日

このチェックリストは、労働者の仕事による疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

1. 最近1か月間の自覚症状について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
4. ゆううつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
9. 工作中、強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
11. へとへとだ (運動後を除く)	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)

〈自覚症状の評価〉 各々の答えの ( ) 内の数字を全て加算してください。

合計  点

I	0～4点	II	5～10点	III	11～20点	IV	21点以上
---	------	----	-------	-----	--------	----	-------

2. 最近1か月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の時間外労働	<input type="checkbox"/> ない又は適当 (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い (3)
2. 不規則な勤務 (予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	—
3. 出張に伴う負担 (頻度・拘束時間・時差など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	—
4. 深夜勤務に伴う負担 (★1)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である (0)	<input type="checkbox"/> 不適切である (1)	—
6. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
7. 仕事についての身体的負担 (★2)	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)

★1：深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯 (午後10時～午前5時) の一部または全部を含む勤務を言います。

★2：肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担

〈勤務の状況の評価〉 各々の答えの ( ) 内の数字を全て加算してください。

合計  点

A	0点	B	1～2点	C	3～5点	D	6点以上
---	----	---	------	---	------	---	------

3. 総合判定

次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの仕事による負担度の点数（0～7）を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

		勤 務 の 状 況			
		A	B	C	D
自 覚 症 状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

※糖尿病や高血圧症等の疾病がある方の場合には判定が正しく行われぬ可能性があります。

→ あなたの仕事による負担度の点数は： 点（0～7）

判 定	点 数	仕事による負担度
	0 ～ 1	低いと考えられる
	2 ～ 3	やや高いと考えられる
	4 ～ 5	高いと考えられる
	6 ～ 7	非常に高いと考えられる