

# 入職2年目看護師のローテーション研修の検討

かがわりハビリテーション病院 看護・療育部 東病棟  
看護師 入谷 亮子、秋友 ミカ、西村 かをる

キーワード：ローテーション研修、入職2年目看護師研修、研修評価

## 要 旨

新人看護職員研修ガイドラインの中に研修体制の工夫としてローテーション研修が位置づけられている。ローテーション研修を取り入れている病院の多くは、入職1年目に実施されており、研修の有用性（実践能力の向上や職場適応）が明らかにされている。当病院においては入職2年目看護師に研修を実施している。今回、入職2年目の看護師を対象にインタビューガイドに基づいて半構成的面接を行い、効果と研修の課題を明らかにした。

結果、研修を受け【患者に応じた関わり方への学び】、【特殊性や特徴的疾患の学び】、【看護の気づき】があり他部署との比較ができ【研修の有効性】を感じていた。そして、有意義な研修にするためには【課題を考慮した時期の設定】、【適切な研修期間の設定】が求められており、研修目的に対して、【指導者と研修参加者間の研修目的の捉え方の相違】あり、【研修に関する要望や意見】が明らかになった。

### 1. はじめに

新人看護職員研修は、2010年に努力義務化され、厚生労働省によって作成された新人看護職員研修ガイドライン（以後ガイドラインと略す）に研修体制におけるそれぞれの役割や研修内容が明示されている。ガイドラインの中には、研修体制の工夫としてローテーション研修（以下研修と略す）が位置づけられ、一つの部署では得ることのできない幅広い臨床実践能力を獲得するために有効<sup>1)</sup>と記されている。また、先行研究<sup>2)~4)</sup>において、研修の有用性（実践能力の向上や職場適応）が明らかにされている反面、指導体制の整備や研修の工夫が必要であることが示唆されている。それらより、研修は看護実践の質の向上、職場適応だけを目的にするのではなく、新人を病院や看護部全体で育てることができるよう指導体制や研修内容を考慮したものにならない。

当病院における新人看護師の教育は、新人年間研修、OJT、e-ラーニングを実施している。当病院における研修の目的は①他部署の雰囲気や特殊性を知り自部署の長所・短所に気づき自部署の業務に活かすことができる②キャリア開発について考える機会になる③組織全体を知る機会を得ることで、部署

間の連携・協働を推進し看護を円滑に提供できる、の3点を掲げている。そのために研修時期は、自部署の業務を理解できている入職2年目に設定した。そこで、入職2年目看護師の教育は事例発表課題、現任年間研修、OJT、e-ラーニングに加え2015年から研修を導入している。研修についての先行研究は前述した通りであるが、入職2年目に研修を実施した報告やその研修の参加者の学びや思いを明らかにした研究はみあたらない。そこで入職2年目の研修参加者にとってどのような学びや思いに繋がったかを明らかにすることで、今後の研修への示唆を得ることができると考えた。

### 用語の定義

当病院の新人看護師とは、入職1年目に経験のある看護師も含まれる。

### 研修の概要

- (1) 対象：入職2年目の看護師8名。  
(経験看護師を含む)
- (2) 研修時期：入職2年目の下半期。
- (3) 研修場所：回復期病棟、障害者病棟、こども支援施設、療養介護施設、成人支援施設、手術室。
- (4) 研修期間：回復期病棟、障害者病棟、こども支援施設、療養介護施設は1日、手術室、成人支

援施設は半日。

## 2. 研究方法

(1) 研究デザイン：質的帰納的研究

(2) 研究期間：2016年7月～2017年1月

(3) 調査方法：研究参加者にインタビューガイドに基づき、半構成的面接を行った。研修参加者に承諾を得て、研修評価に対する内容を聴取し録音した。すべての研修後、教育委員が参加者に1回インタビューを行った。

(4) 分析方法：録音したインタビュー内容に基づき、逐語録を作成し、研修評価について語られている部分を抽出した。抽出した文章を1つの意味内容で区切り、内容を1データとした。1データ毎に要約、コード化し、サブカテゴリー、カテゴリー化した。

(5) 倫理的配慮：研究参加者に研究の目的、方法、研究参加を断っても不利益はないこと、個人が特定されるおそれはないこと、研究で得られたデータは本研究以外には使用しないこと、結果を公表する予定であることを書面を用いて説明し同意を得た。

## 3. 結果

研究参加者8名から得られたデータは、総データ210、コード43、サブカテゴリー23、カテゴリー10に分類された。1.研修の時期・期間 2.研修で得られたもの 3.研修の内容のサブカテゴリー、カテゴリーは表で示す(表1～3)

以下カテゴリーを【 】、サブカテゴリーを<>、語りの部分を「 」で示す。

(1) 研修時期・研修期間について(表1)

研修時期、期間のデータは77、サブカテゴリーは6カテゴリーは【自部署に慣れた状態での研修参加の満足感】、【課題を考慮した時期設定】、【経験者と新卒者の研修時期の相違】、【適切な研修期間設定】の4つで構成された。

研究参加者は、「自部署に慣れていない時に他部署へ行くのは不安や焦りがある」と<自部署に慣れていない状態でのローテーション研修への不安や焦

りの可能性>を抱いていた。「自分の病棟の事が見え始めてから他の病棟に行けたので違いを比較する事が出来た」と語り、【自部署に慣れた状態での研修参加の満足感】を得ていた。「2年目で自分の業務に押されることがなくて良かった」と自分の業務遂行状況を加味し、「自分の部署に慣れた2年目は適切だった」と語り<自部署に慣れた時期のローテーション研修の有効性>が導き出された。その反面、「早い時期なら事例と重ならず落ち着いてできる」との意見もあった。そこで<入職2年目の教育見直しの必要性>や【課題を考慮した時期設定】が挙げられた。経験者は研修時期として「特色がある病院なのでもう少し早くても良い」「経験者は1年目でもいい」と早めの時期を希望している。また他の語りとして「離職予防や異動時に情報がある方がいい」と<離職防止や経験年数を考慮した時期設定の必要性>を語った。研修期間については、「手術室・成人支援施設は適切」とあった。病棟に関しては、「期間はよかった」に対して「患者層が似ている同じような病棟間は1日で良い」という意見もあり【適切な研修期間の設定】が挙げられた。

(2) 研修で得られたもの(表2)

研修で得られたもののデータは72、サブカテゴリーは13、カテゴリーは【患者に応じた関わり方の学び】、【特殊性や特徴的疾患の学び】、【看護の気づき】、【研修の有効性】の4つで構成された。

研修参加者は、患者との関わりから、「触れ合えることのない小児の看護や会話ができない患者様への看護など恐怖心が先にきて戸惑いもあった」が、「患者層が違うので働きかけや関わり方を教えてもらっただけで違う」と語り<患者との関わり方の戸惑いや学び>から【患者に応じた関わり方の学び】を得ていた。その他にも、「疾患の違いから患者の対応の違いがわかった」、「病棟の特殊性がわかった」、「移乗の方法の違い」等が語られ、<自部署との違いと新たな看護師の役割の認識>や<他部署の特徴的な疾患の理解>ができ【特殊性や特徴的疾患の学び】になっていた。自部署での1年間の経験により「患者に合ったケア」や「振り返りができた」、「他職種との連携がわかった」等が語られた。これらの語り

から<看護の気づきや学びの場>、また<リハビリテーション看護の再認識>に繋がり【看護の気づき】となって【研修の有効性】が挙げられた。

### (3) 研修の内容について (表 3)

研修の内容の、データは 61、サブカテゴリー 4 カテゴリーは【研修に関する要望や意見】、【指導者と研修参加者間の研修目的の捉え方相違】の 2 つで構成された。

研修参加者からは、「プログラムを立て具体的にどう関わるかがあればいい」、「患者様に触れる機会がほしかった」、「入浴介助が多かった」と語られ<内容に関する要望や意見>があった。また研修参加者は「後で話せる意見交換の機会があればよかった」と語り<意見交換や交流の場の提供の必要性>を感じていた。さらに、研修体制に対して「研修の目的がそれている」、「担当者によって内容が変わる」等の不満が聞かれ【指導者と研修参加者間の研修目的の捉え方の相違】が挙げられた。

## 4. 考察

### (1) 研修時期と研修期間について

当病院では研修の目的により、自部署を知ってから入職 2 年目の時期を設定した。これによって、【自部署に慣れた状態での研修参加の満足感】が得られている。しかし 2 年目の教育計画を見てみると、課題のまとめの時期と重なっており【課題を考慮した時期設定】ができていなかった。また、経験者は、病棟に慣れる時期が早く、早い研修時期の設定を希望していることがわかり、【経験者と新卒者の研修時期の相違】が明らかになった。そして、「1 年目に辞める人もいるので、1 年目の終わりぐらいにして病棟を移るのであれば続けられる可能性もある」と語り、離職や職場適応についても考える機会となったと言える。重松らは研修によって病棟の特性・自分の特性を知った上で配属先を選択できることは、新人が不適応を起こすリスクを減少させ、早期離職を防止することにつながる<sup>5)</sup>と述べており、今後、配属先や部署異動に関しても配慮していく必要がある。これらを踏まえて研修時期は、自部署に慣れた時期であり【課題を考慮した時期設定】とした<2 年目

の教育計画の見直しの必要性>があると言える。当病院の研修効果としては、自部署で 1 年間の経験を経てから研修を受けることで部署間の比較ができ、病院全体の組織がわかった事が大きな修得ではないだろうか。そしてその学びから自己の適性を振り返り、部署異動時の参考になると考える。さらには、部署間での連絡がし易くなったことや研修での学びを自部署での看護に活かせる動機づけに繋がったと考えられる。期間については、成人支援施設、手術室では期間は適切との語りが多くあり、この 2 部署については現状のままよいと思われる。しかし、3 病棟での研修については「患者層が似ている病棟については 1 日でよい」との語りからも研修の内容のすり合わせを行い【適切な研修期間の設定】を考えていく必要がある。グレックらはローテーション研修の成果を上げるために、研修の順番、期間、場所、研修生の配置に対する工夫が必要である。<sup>4)</sup>と報告している。入職 2 年目のどの時期に設定するかは、【課題を考慮した時期設定】や【経験者と新卒者の研修時期に対する意識の相違】を埋めるような計画立案の必要がある。また、各部署の業務の調整を行い研修の設定することが必要不可欠である。このことから、研修には各部署に応じた研修に対する工夫を重ねながら、時期・期間・内容を計画していく必要があると言える。

### (2) 研修で得られたもの

研修によって得られたものは、研修部署で患者と関わることで、その部署の【特殊性や特徴的疾患の学び】が見られた。各部署の特殊性や業務の流れを知ること、【看護の気づき】があり、その中でもリハビリテーション看護として個別性の重要性を再認識したことや他職種との連携、業務の効率化などが挙げられている。八木沼は研修のメリットとして、①看護の特徴を知り、自分の看護の方向性を見出す機会となる②先輩看護師とコミュニケーションを取ることができる③継続看護を理解できる。<sup>6)</sup>としていいる。これは、本研究で明らかになった【患者に応じた関わり方への学び】、【特殊性や特徴的疾患の学び】、【看護の気づき】を裏付けるものと考え、研修の有用性が明らかになった。

### (3) 研修の内容について

研修の体制は、【研修に関する要望や意見】を聞き改善していく必要があることが明らかになった。研修目的を把握し【指導者と研修参加者間の研修目的の捉え方の相違】が生じないように、研修の目的や研修参加者の欲求に応じた指導の基盤を整える必要がある。それにより指導者と参加者との目的の共有化が図れ、有意義な研修となり、入職1年目から2年目に継続した教育ができると言える。河嶋は研修の最大の成果は病院全体で新卒看護職を育てる意識が高まることである。<sup>7)</sup>と述べているように、当病院の研修においても病院全体で支え・支え合えるように関わることにより2年目看護師の継続教育に反映できると考える。

### 5. 結論

入職2年目の看護師は研修を受けて、研修時期は【自部署に慣れた状態での研修参加の満足感】を得ていた。しかし【経験者と新卒者の研修時期の相違】があった。内容に対しては【患者に応じた関わり方への学び】、【特殊性や特徴的疾患の学び】、【看護の気づき】があり他部署との比較ができ【研修の有効性】を感じていた。そして、有意義な研修にするためには【課題を考慮した時期の設定】、【適切な研修期間の設定】が求められる。また、研修目的に対して、【指導者と研修参加者間の研修目的の捉え方の相違】あり、【研修に関する要望や意見】が明らかになった。

### 6. 研究の限界

今回の研究は、当病院に入職した2年目の看護師を対象に行った研究であるため、研究結果の適用範囲に限界がある。また、研究対象者が8名と少なく、1施設に限られていたため、理論的飽和に至ることができなかった。今後は研究参加者を増やして結果を集積していく必要があると考える。

### 【出典先】

平成29年度かがわ総合リハビリテーションセンター  
研究年報

### 【引用文献】

- 1) 厚生労働省：新人看護職員研修ガイドライン「改訂版」, P.5, 2017年8月閲覧
- 2) 八木久美子：新人看護師の職場適応への支援方法としてのローテーション研修のあり方を考える, 榎原総合病院学術雑誌, 8(1), P. 11-14, 2013.
- 3) 水口京子・佐藤朋子・木村ひろみ：新人看護職員の臨床研修におけるローテーション研修の効果, 国立看護大学校研究紀要, 11(1), P. 20-27, 2012.
- 4) グレグ美鈴・林千冬・重松豊美, 他：新卒看護師の卒後ローテーション研修の現状と課題, 神戸市看護大学紀要, 15, P. 1-9, 2011.
- 5) 重松豊美・グレグ美鈴・河野政子, 他：なぜ新人看護師ローテーション研修なのか, 看護展望, 32(11), P. 36, 2007
- 6) 八木沼正子：当院が実践する卓越した新人サポート体制について, 看護展望, 40(3), P34-36, 2015.
- 7) 河嶋知子, 伊藤恵子：新卒看護職員の定着を意識した「ローテーション研修」, 看護展望, 33, (3), P66-70. 2008.

表1 研修の時期と期間

| カテゴリー                 | サブカテゴリー                           |
|-----------------------|-----------------------------------|
| 自部署に慣れた状態での研修参加の満足感   | 自部署に慣れた時期のローテーション研修の有効性           |
| 課題を考慮した時期の設定          | 入職2年目の教育計画の見直しの必要                 |
| 経験者と新卒者の研修時期に対する意識の相違 | 研修時期の検討<br>離職予防や経験年数を考慮した時期設定の必要性 |
| 適切な研修期間の設定            | 適切な期間の設定<br>研修期間の妥当性              |

表2 研修で得られたもの

|                |                      |
|----------------|----------------------|
| 患者に応じた関わり方への学び | 患者との関わり方の戸惑いや学び      |
| 特殊性や特徴的疾患の学び   | 自部署との違いと新たな看護師の役割認識  |
|                | 他部署の特徴的疾患の理解         |
|                | 疾患の違いによる部署ごとの看護内容の相違 |
| 看護の気づき         | 気づきや、学びの場            |
|                | 他部署とのコミュニケーションの取りやすさ |
|                | 各部署の特殊性の理解           |
|                | リハビリテーション看護の再認識      |
|                | 病棟の業務                |
|                | 自部署の業務に活かせる内容        |
|                | 業務の効率化、優先順位          |
| 研修の有効性         | 学習意欲の向上              |
|                | ローテーション研修の有意義な体験     |

表3 研修の内容

|                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| 指導者と研修参加者間の研修の目的の捉え方の相違 | 研修体制や内容、目的に対する意見    |
| 研修に関する要望や意見             | 内容に関する要望、意見         |
|                         | 意見交換や交流の場の提供の必要性    |
|                         | ローテーション研修の準備に対する安心感 |