

令和5年度厚生労働科学研究費補助金（地域医療基盤開発推進研究事業）
分担研究報告書

3. 潜在看護職の復職支援における先進的事例・好事例の収集

研究代表者	武村 雪絵	東京大学医学部附属病院 看護部	看護部長
研究分担者	市川 奈央子	杏林大学保健学部 看護学科看護学専攻	講師
	○ 磯部 環	東京大学大学院医学系研究科 看護管理学分野	助教
研究協力者	高橋 好江	東京大学大学院医学系研究科	特任研究員
	橋本 美穂	日本看護協会	事業局長
	三浦 昌子	愛知県看護協会	会長
	佐藤 浩子	東京都ナースプラザ	所長

研究要旨

潜在看護職に対する復職支援における成果や課題の示唆を得ることを目的に、復職支援に関して先進的・効果的な取り組みを実施している事業者および施設を対象に、視察調査およびインタビュー調査を実施した。

調査では、事業の概要や復職支援を提供する上での留意点、認識している課題などを把握するために、施設の見学、復職支援に関する資料の閲覧、事業関係者とのディスカッションやインタビュー、オンラインでのインタビュー等を対象事業者の事業内容に応じて実施した。分析では収集した事例から見えてきた復職支援の成果と課題を事業者ごとにまとめた。その後、各事例が復職支援上効果的に機能した要因、復職支援上の課題を考察した。調査実施にあたり東京大学大学院 医学系研究科・医学部倫理委員会の承認を得た（審査番号 2022205NI）。

6つの事業者（都道府県ナースセンター3、公立大学、NPO法人、一般社団法人各1）を対象に視察を実施し、ハローワークとの連携強化、キャリアコンサルタントによる実践的できめ細やかなキャリアデザインのサポート、SNSを活用した広報、キャリア形成を主軸としたリカレントプログラム、看護職のつながりを生むネットワーク事業等について事例の分析を行った。

復職支援が効果的に機能するためには、潜在看護職の精神面も含めたサポート、長期的なキャリアをイメージしたサポート

を提供することが求められることが明らかにされた。また、そのような支援を提供するための資源の確保、情報共有の仕組み、プログラムの評価方法の開発といった課題が存在することが示唆された。

A. 研究目的

看護職員需要に見合う供給の確保には潜在看護職の復職支援が不可欠である。

潜在看護職は多様な経験や能力を有しており、ライフステージや希望する就業条件なども多岐に渡る。効果的な復職支援を実施するためには、多様な能力やニーズを持った潜在看護職と、潜在看護職を受け入れる医療介護施設との能力面・条件面におけるマッチングを促進するための支援を検討することが非常に重要となる。本研究課題では、先行研究として、復職支援における看護職のニーズ、および医療介護施設のニーズを明らかにした。

本研究では、潜在看護職に対する効果的な復職支援を検討するために、潜在看護職に対する先進的な取り組みや、効果的な支援を提供していると考えられる好事例を収集し、復職支援における成果や課題の示唆を得ることを目的とした。

B. 研究方法

現地視察およびインタビュー調査

1. 対象

視察先は、復職支援に関して先進的・効果的な取り組みを実施している事業者および施設を対象とした。インタビュー調査では、視察先の管理者および事業担当者を対象とした。

2. 方法

視察の対象とする事業者は、インターネット検索、文献検索、スノーボールサンプリン

グによって選定した。視察先候補となった事業者にはEメール等で連絡し、研究参加の同意が得られた事業者を対象とした。

視察は研究者1~3名で実施し、事業内容に応じて、施設の見学、復職支援に関する資料の閲覧、事業関係者とのディスカッションやインタビュー、オンラインでのインタビュー等を実施した。対象者の同意が得られた場合に限り、施設の写真撮影、資料の収集・複写を実施した。インタビューは視察先の希望に応じて個別またはグループで実施した。インタビュー調査では、インタビューガイド（資料1

）に沿って、復職支援利用者の状況、実施している支援（対象・時期・内容・方法）、支援実施の際の留意点、実施した支援のうち、うまくいった事例／いかなかった事例、支援上の課題などを、対象者の事業内容に応じて尋ねた。また、看護職および医療介護施設を対象に実施した先行研究のインターネット調査の結果を資料として提示し、調査結果が復職支援の現場で得られている感覚と一致しているか否かを確認した。インタビューの音声は参加者の同意を得た上で録音した。

3. 期間

調査は2023年3月から7月にかけて実施した。

4. 分析

視察によって収集した事例および事例に関するインタビューによって明らかにされた復

職支援の成果と課題を事業者ごとにまとめた。その後、各事例が復職支援上効果的に機能した要因、復職支援上の課題を考察した。

5. 倫理的配慮

対象事業者の責任者および事業担当者、インタビュー参加者に対して、調査への参加は参加者の自由意志に委ねられていること、参加しなくても不利益が生じないことを書面に説明し、文書で研究参加の同意を得た。

調査の実施にあたり東京大学大学院医学系研究科・医学部倫理委員会の承認を得た（審査番号 2022205NI）。

C. 研究結果

1. 視察先事業者の概要

6つの事業者を対象に視察を実施した。集めた事例の概要を表5に示す。視察先事業者の内訳は、都道府県ナースセンター3（山形県、福井県、愛知県）、公立大学（京都府）、NPO法人（神奈川県）、一般社団法人（京都府）が各1であった。

2. 都道府県ナースセンター（山形県、福井県、愛知県）

3つの都道府県ナースセンターの事業内容は集合研究（講義・演習）、実地型研修（病院、訪問看護事業所）などの各種研究事業、就業に向けた個別相談と共通していたが、それらの事業の提供方法に独自の工夫がみられた。

山形県ではSNSを活用した広報活動に大きな特徴がみられた。SNSを通じて看護職向けに求人施設の情報を文字や画像・動画を用いて情報発信を行っていた。また、ナースセンターで開催される研修の予約・キャンセル、個別の相談対応もSNSのチャット機能を利用して実施していた。

福井県では求人情報を共有するなど、ハローワークとの連携強化に力を入れていた。

愛知県ではキャリアコンサルタントによる就職準備講座や施設紹介の開催を充実させていた。就職準備講座では履歴書の書き方など、就職に向けた具体的な支援を提供していた。

一方で、事業担当者が感じている支援上の課題として、県内で研修を開催できる場所が限られているため、研修会場までの移動が参加者にとって負担となっている声があること、他の都道府県ナースセンターとの連携が進んでおらず、県外で就業した看護職がUターンする際にタイムリーな支援を提供することができないこと、研修受講者のアンケートなどのデータを収集しているものの有効活用できていないなどの課題が挙げられた。

3. NPO法人看護職キャリアサポート

NPO法人看護職キャリアサポートでは、独自に、あるいは自治体と協働しながら個別の看護職に寄り添った支援を提供していた。潜在看護職向けのキャリアデザイン研修やキャリアカウンセリングの開催、組織向けの支援として働きやすい職場環境の整備や復看護職の適応支援、市民協働事業として、病院見学ツアーや合同就職説明会の開催を実施していた。支援の際には、看護職の個別のニーズに応じたカウンセリング、研修を通じて看護職が自己実現を目指せるようにするための方向づけに留意していた。

認識している課題としては、臨床能力の点では、潜在看護職が持っている電子カルテを扱うことへの抵抗感が復職先施設の選択肢を狭めてしまうケースが多く見受けられることが挙げられた。また、復職支援においては看護技術を教授することだけではなく、潜在看護職が前向きな気持ちで復職に踏み出せるよう精神的なサポートを提供することの重要性が述べられた。復職希望者や復職

を考えている求職者が学習やネットワーキングを行うコミュニティ形成の必要性が指摘された。

4. 京都府立医科大学 看護実践キャリア開発センター

京都府立医科大学 看護実践キャリア開発センターでは、「With コロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育」という潜在看護職およびスキルアップを目指す看護師・保健師を対象とした5ヶ月間のリカレント教育プログラムを提供している。プログラムはオンラインと対面授業を組み合わせたハイブリッド形式で開催されており、看護技術のみならず、キャリア形成を主軸とした「本質的な復職支援」を目指したプログラムを提供している。また、受講者との面談など、受講者が目標達成するためのきめ細かい丁寧なフォローも同時に提供していた。

課題としては、支援を提供するマンパワーが不足しており、受講のニーズはありながらも受講定員を増やせないこと、長期間にわたるプログラムは受講のハードルが高いため、コンパクトな内容もニーズがあることなどが挙げられた。

5. 一般社団法人 京都私立病院協会

一般社団法人 京都私立病院協会では「看護職応援プロジェクト・キャリアサポートつながりネット」という事業を展開していた。これは京都府看護人材確保支援事業の受託事業として看護職のためのネットワーキング支援を提供しており、登録者数は約1,600人にのぼる。具体的な事業内容として、看護職向けの無料セミナーと交流会の毎月の開催、看護専門学校との協力を得ての看護技術講習会、病院見学などを実施している。看護職の長期的なキャリアを見据え、登録は潜在看護職に限らず、在職中でも今後の転職を見据えた登録、復職後の登録継続も可能とされており、

就業状態を問わず看護職間の交流が可能となっていた。また、現役の看護管理者がセミナー講師を務める機会が多いため、受講者が復職に関する不安や疑問を打ち明けたり、復職に向けた具体的な意見交換を行ったりする場としても効果的に機能していた。

課題としては、コロナ禍をきっかけにセミナーの動画配信を開始し、遠方からの受講者が増加したものの、受講者の様子を細やかに把握するためにはやはり対面開催の機会も重要であることが指摘された。

D. 考察

本研究では復職支援に関する先進事例・好事例がもたらした成果および課題を明らかにした。それらによって、復職支援が効果的に機能するための鍵となるいくつかのポイントの示唆が得られた。

1つ目は、知識・技術面だけでなく、潜在看護職の精神面も支える細やかな支援を提供することである。本研究で収集した事例では、看護技術を身につける機会を提供するだけでなく、受講者に対するきめ細かいフォローや受講者同士のつながりを生む場の提供など、精神面を支えるサポートも提供していた。復職に関する不安を打ち明けたり疑問を解決したりすること、受講者同士で情報交換や思いを共有する場があることによって、復職や学習に対するモチベーションが高まり、効果的な支援につながることを期待される。

一方、研修会場まで足を運ぶことが難しい受講者にとってプログラムのオンライン開催は利便性が高い一方で、支援側が受講者の様子を細やかに把握することが難しかったり、本人が学習へのモチベーションを維持しにくいといった課題も明らかにされた。そのため、対面開催とオンライン開催を組み合わせたプログラムとするなど、利便性を高めながらも受講者の様子を

細やかに把握し、受講者同士での交流を生むような工夫が求められる。

2つ目は、長期的な視野でキャリアをサポートするための支援を提供することである。本研究で収集した事例では、キャリアコンサルタントや復職支援相談員によるキャリアカウンセリングや、看護職のキャリア形成を目的とした支援が実施されていた。復職支援を、復職直前に実施する短期的なスキル習得の機会とみなすのではなく、看護職のキャリアのあらゆる段階で受けることのできる、キャリアを見直し、自己実現のために必要なスキルを身につける機会と捉えられることが望ましい。

これらの成果が明らかになった一方で、支援を提供する側のマンパワーの不足、都道府県ナースセンター間での情報交換の機会の不足、プログラムの評価に必要なデータや分析スキルの不足といった課題も明らかにされた。

今後は、本研究の結果を踏まえ、都道府県ナースセンターで提供されている支援の実態を調査し、復職支援を提供する上での課題を明らかにする必要がある。

E. 結論

本研究では、復職支援における先進事例・好事例の収集および、それらに携わっている事業者へのインタビューを実施し、これらの事例における成果と課題を整理した。

復職支援が効果的に機能するためには、潜在看護職の精神面も含めたサポート、長期的なキャリアをイメージしたサポートを提供することが求められることが明らかにされた。また、そのような支援を提供するための資源の確保、情報共有の仕組み、プログラムの評価方法の開発といった課題が存在することが示唆された。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

表 5 先駆的事例の概要

事業者	都道府県ナースセンター (山形県、福井県、愛知県)	NPO 法人 看護職キャリアサポート	京都府立医科大学 看護実践キャリア開発センター	一般社団法人 京都私立病院協会
事業	復職支援事業全般	横須賀市看護師確保対策 ほかに	With コロナ新時代の 潜在保健師・看護師リカレント教育	看護職応援プロジェクト・ キャリアサポートつながりネット
概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 集合研修（講義・演習）、実地型研修（病院、訪問看護事業所）などの各種研修事業 ● 就業に向けた個別相談 ● ハローワークとの連携強化、求人情報の共有（福井） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 潜在看護職へのキャリアデザイン研修、キャリアカウンセリング ● 働きやすい職場環境の整備や適応支援などの組織支援 ● 市民協働事業として、病院見学ツアーや合同就職説明会の開催 	<ul style="list-style-type: none"> ● 潜在看護師及びスキルアップを目指す看護師・保健師を対象とした、定員 15 名、5 ヶ月間のリカレント教育プログラム ● 感染対策知識や技術の習得、オンラインと対面授業を組み合わせた 	<ul style="list-style-type: none"> ● 京都府看護人材確保支援事業として受託している、看護職のためのネットワーク支援事業（登録者数約 1,600 人） ● 毎月開催の無料セミナーと交流会の他、看護学校を借りてのスキル講習会、病院見学を実施
特長	<ul style="list-style-type: none"> ● キャリアコンサルタントによる就職準備講座や施設紹介の開催（愛知） ● LINE を通じた情報提供、研修の予約・キャンセルが可能（山形） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 看護職の個別のニーズに合わせたキャリアカウンセリング ● 研修を通じて、看護職が自己実現を目指せるよう支援 ● 潜在看護職は電子カルテに対する不安が強い 	<ul style="list-style-type: none"> ● ハイブリッド形式で実施。 ● 技術習得だけでなく、キャリア形成を主軸とした「本質的な復職支援」を目指したプログラム構成 	<ul style="list-style-type: none"> ● 在職しながら今後の転職を見据えた登録や、復職後の登録継続が可能で、休職・在職を問わない看護職間の交流が可能 ● セミナー講師の病院看護管理者（看護部長など）に、復職に関する不安や疑問を聴いてもらったり、意見交換したりする場としても機能
課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修会場が遠く、参加者の移動時間が負担となっている ● ナースセンターのサービスや研修について、看護職の認知が不十分 ● 都道府県をまたぐ連携が進んでいない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 技術研修だけでなく、精神的なサポートも必要 ● 復職希望者や休職者のためのコミュニティが不足している 	<ul style="list-style-type: none"> ● 受講者へのきめ細かい丁寧なフォロー ● マンパワー的に定員を増やせない ● 70 時間のプログラムは参加ハードルが高いため、「学び直し」向けによ 	<ul style="list-style-type: none"> ● コロナ禍をきっかけにセミナーの動画配信を開始し、遠方の参加者が増加したが、細かな実態をつかむためには対面開催との併用がよい

- 研修受講後アンケートなどのデータを有効活用したいが、方法がわからない

りコンパクトな内容にすることが望ましい

インタビューガイド

新たな復職支援プログラムの開発ニーズを同定し、実現可能な実施方法を検討するため、以下の2つを目的とする。【1】復職支援における潜在看護職及び求人施設のニーズを把握する（以下、ニーズ把握）【2】全国の都道府県ナースセンターや民間の職業紹介事業者等が実施している先駆的取り組み・好事例を収集する（以下、事例収集）。

選択基準

【1】ニーズ把握 (a) 看護職：都道府県ナースセンター、民間の職業紹介事業者等の支援を受けて復職した看護職のうち、現在就業中の者及び現在就業していない者 (b) 求人施設：都道府県ナースセンター、民間の職業紹介事業者等の紹介を受けて、潜在看護職の復職を受け入れている医療介護施設の看護管理者及び人事担当者

【2】事例収集：都道府県ナースセンター、民間の職業紹介事業者、他業種で就業支援を行っている事業者のうち、就業支援に関して先進的な取り組みや効果的な実践を行っている施設の管理者及び担当者

I. 対象：看護職

（都道府県ナースセンター、民間の職業紹介事業者等の支援を受けて復職した看護職のうち、現在就業中の者及び現在就業していない者）

1. 現在までの看護師としてのご経歴を教えてください。
2. 都道府県ナースセンター、民間の職業紹介事業者等（以下、ナースセンター等）の支援は、いつ・どのように受けられましたか？
3. 支援を受けようと考えた理由・動機を教えてください。
4. 支援を受けて、役立ったと感じているのはどのような点ですか。
 - 復職に役立った点
 - 就業継続に役立った点
5. もっと必要だったと感じる支援はありますか。
 - 復職について
 - 就業継続について
6. （就業していない者）復職後、離職をした理由を教えてください。
7. （就業していない者）その理由は復職前に想定していましたか。
8. （就業していない者）復職前に受けていたら離職に至らなかったかもしれないと感じる支援はありますか。

II. 対象：求人施設管理者（求人施設：都道府県ナースセンター、民間の職業紹介事業者等の紹介を受けて、潜在看護職の復職を受け入れている医療介護施設の看護管理者及び人事担当者）

9. 施設での、潜在看護職の復職の受け入れ状況を教えてください。（人数、どこから、どのような層、など）
10. 復職してきた看護師はどのような支援を受けてきていますか。（もし把握していれば）
11. 復職してきた看護師の受け入れにあたって、施設で実施している支援はありますか。

12. 復職看護師の受け入れで困っていることはありますか。
13. 復職看護師のうち、就業継続できる人・できない人の違いについて感じていることはありますか。
14. 復職看護師に備えておいてほしいことは何ですか。
 - 実践能力
 - 心理面
 - 社会面 など

III. 対象：先駆的事例・好事例実施施設 担当者（都道府県ナースセンター、民間の職業紹介事業者、他業種で就業支援を行っている事業者のうち、就業支援に関して先進的な取り組みや効果的な実践を行っている施設の管理者及び担当者）

1. ナースセンターでの復職支援の利用状況を教えてください。
 - 看護職（人数、どこから、どのような層、利用のきっかけ など）
 - 求人施設（施設数、施設種類、状況、利用のきっかけ など）
 - マッチングの状況
2. ナースセンターでの復職支援としてどのような事業を実施していますか。
 - 実施内容
 - 支援体制を作ったきっかけ
 - 誰が内容を決めているか
 - いつ
 - 誰に
 - 何を
 - どのように：実施方法、広報の仕方、工夫していること
 - 支援の活用状況：応募の数、参加者の反応、支援の手応え など
 - 例えば、他の都道府県のナースセンターでは実技研修の人气が高く、希望者全員が参加できない（キャンセルも多い）という状況があるが、どうか。
3. 復職支援を行う上で課題だと感じていることはありますか。
 - 支援を実施する側（ナースセンター）としての課題
 - 看護師側の課題
 - 施設側の課題
4. 復職支援研修の内容に関する施設側のニーズについて（Web 調査の結果を提示）。結果を見て、実際に復職支援を行なっている立場としてどのように感じますか。（現場の肌感覚との共通点・相違点、結果の解釈や要因となりそうなこと）
 - 「看護実践手技」「感染対策」「医療安全」はあらゆる施設種類でニーズが高かった。
 - 「接遇」のニーズも高かった。

- 規模の大きい病院では「電子カルテの操作方法」のニーズもあった。
 - 規模の小さい施設では「接遇」「急変対応」「コミュニケーション」のニーズも高い。
 - 選択肢以外でニーズのありそうな研修はあるか。
5. 復職がスムーズにできる看護師・できない看護師の違いについて感じていることはありますか。
 6. 復職支援に関して、都道府県を越えたつながりや情報共有の仕組みはありますか。
 7. 今後の視察先として、先進的な取り組みや復職支援に力を入れている施設などをご存知でしたら教えて