

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）  
（総合）研究報告書

潜在看護職の復職に係る実態把握及び効果的な支援方策の検討のための研究

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

#### 研究要旨

需要に見合う看護職員確保には潜在看護職の復職推進が不可欠だが、潜在看護職は個人差があり、求人施設の特性も多様なことから、カスタマイズされた復職支援が必要である。本研究は潜在看護職に対する新たな復職支援プログラムのあり方を提案することを目的として以下を実施した。

1. 復職支援における潜在看護職および求人施設のニーズの把握（ニーズ調査）
2. 都道府県ナースセンター、職業紹介事業者等が実施している復職支援の先駆的な取り組みおよび好事例の情報収集（事例収集）
3. 全国のナースセンターで実施されている復職支援の実態把握（実態調査）
4. 復職支援プログラム開発ニーズの同定、及び、実現可能で効果的な復職支援実施方法の検討（パネル検討）

ニーズ調査では、看護職2,298人から有効回答を得た。4割が復職支援を受け、うち8割以上が役立ったと答えた。受講したいタイミングで研修がなかった、開催地が遠く受講できなかったという声もあった。オンライン教材利用者は少なかったが、利用者の7割は役立ったと答えた。インタビューには12人が参加した。再就職を意識し始めた段階から復職後まで各段階で復職支援が必要であること、個別にカスタマイズできるプログラムを求める一方で、看護職本人が内容を選択するのは困難であることがわかった。

病院、介護施設、訪問看護事業所、診療所等の管理者393人から有効回答を得た。復職する潜在看護職に必要な研修として共通していたのは「看護実践手技」「感染対策」「医療安全」で、病院では「電子カルテの操作方法」、介護施設や訪問看護事業所では「急変対応」「接遇」が挙げられた。インタビューには6人の看護管理者が参加した。知識のアップデートや働く心構え、人間関係スキルの涵養が必要なこと、小規模施設は教育資源が限られることが指摘された。

事例収集では6つの事業者を視察した。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キャリアデザイン支援、キャリア形成を主軸としたリカレントプログラム、看護職同士のネットワーク、SNSを活用した広報等が行われ、長期的キャリアを視野に入れ、心理面も含めて支援する必要性が示唆さ

れた。

実態調査では、2023年度の復職支援プログラムは108件（都道府県平均2.3件、最小0件、最大7件）であった。質問紙調査には38都道府県ナースセンターが回答した。プログラムの内容は施設のニーズと概ね合致していたが、待遇、看護倫理、電子カルテ操作は含まれなかった。4割がオンライン教材を利用していたが、視聴が進まないなどの課題が挙げられた。

パネル検討の結果、潜在看護職が復職検討時、復職準備期、復職後の各タイミングで学習できる復職支援プログラムの必要性が確認された。学習内容は、看護知識・技術に加えて、キャリアデザインや働く心構えの形成、他者と関係構築スキルなどの幅広いコンテンツからカスタマイズできることが望ましい。オンライン教材は学びたいタイミングで生活ペースに合わせて学習できるが、利用促進には個別性に依りて推奨コンテンツを提示する仕組みや達成度をフォローする仕組みが必要であり、学習の効果を高めるには、対面やオンライン会議による反転学習やコミュニケーションの場が必要である。受講者が少ない地域では他県と共同開催も検討することや、復職者を採用する施設も受け入れ体制を学ぶことが必要である。

本研究により、看護職・医療介護施設双方に復職支援のニーズがあり有効性が実感されていた一方で、支援が十分に利用されていない実態があった。潜在看護職の個別性に依りて内容がいつでもどこでも学ぶことを可能にする支援が求められるが、オンデマンド教材の提供のみでは学習効果が不十分となりやすいため、対面研修と効果的に組み合わせる必要がある。また、都道府県ナースセンターと医療介護施設が相互に連携し、施設横断的・継続的な支援を提供することが求められる。

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

希望する就業先や勤務形態、準備状況に個人差が大きく、求人施設の特性も多様であるため、ニーズに応じて幅広い内容からカスタマイズされた復職支援を受けられることが望ましい。しかし、復職支援をどのような対象に・いつ・どのような内容を・どのような方法で提供することが効果的かは明らかになっていない。

そこで、本研究では、潜在看護職に対する新たな復職支援プログラムのあり方を提案することを目的として、以下を実施する。

1. 復職支援における潜在看護職および求人施設のニーズの把握
2. 都道府県ナースセンター、職業紹介事業者等が実施している復職支援について、先駆的な取り組みおよび好事例の情報収集
3. 全国の都道府県ナースセンターで実施されている復職支援の実態把握
4. 復職支援プログラム開発ニーズの同定、

#### 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推進が不可欠である。潜在看護職が能力や希望に応じて多様な場で復職することは、看護職のキャリア継続という点でも意味がある。潜在看護職は経験・知識・スキル、離職期間、

及び、実現可能で効果的な復職支援実施方法の検討

## B. 研究方法

### 1. 復職支援における看護職及び求人施設のニーズの把握

#### 1) 看護職調査

3ヶ月以上の離職経験のある就業・非就業看護職を対象に、2023年1月中旬～2月初旬に無記名のオンライン調査を実施した。研究参加者は都道府県ナースセンターを介して募集した。個人属性、就業歴、離職理由、復職動機、受けたことのある復職支援の内容、復職支援を利用した理由／利用しなかった理由、有益と感じた支援／感じなかった支援、復職支援への要望等を尋ねた。

また、オンライン調査回答時にインタビュー調査への参加を承諾した者を対象に、2023年6月から7月にかけてオンラインインタビューを実施した。

オンライン調査の量的データは記述統計を算出し、自由記載は質的帰納的に分析した。インタビューは録音データから逐語録を作成し、質的帰納的に分析を行った。

#### 2) 施設管理者調査

医療介護施設で看護職の採用選考に携わる看護管理者等を対象に、2023年1月中旬～2月初旬に無記名のオンライン調査を実施した。研究参加者は都道府県ナースセンターを介して募集したほか、全国から無作為抽出した500施設に依頼文書を送付した。個人属性、施設特性、所属施設の看護師採用状況、復職支援に関するニーズ等を尋ねた。

また、オンライン調査回答時にインタビュー調査への参加を承諾した者を対象に、2023年6月から7月にかけてオンラインインタビューを実施した。インタビューガイドに沿って、自施設に就業した潜在看護職に求める能力、自施設で復職後の潜在看護職に求める能力、潜在看護職に対する支援の実情、復職支援として求める研修などを尋ねた。

オンライン調査の量的データは記述統計を算出し、自由記載は質的帰納的に分析した。インタビューは録音データから逐語録を作成し、質的帰納的に分析を行った。

#### 3) 倫理的配慮

看護職調査・施設管理者調査とも参加者に対して、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て説明し、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）。

### 2. 復職支援の先駆的な取り組み及び好事例の情報収集

#### 1) 情報収集

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。

#### 2) 分析

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。

#### 3) 倫理的配慮

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）。

### 3. 全国の都道府県ナースセンターで実施されている復職支援の実態把握

#### 1) 公開情報調査

各都道府県ナースセンターでは、それぞれ独自に潜在看護職の復職を促進するため、主に非就業者を対象とした復職や再就業にかかわる研修・支援事業を実施しているが、全国で実施されている復職支援プログラムの内容のまとまった情報はない。このため新たな復職支援研修プログラムを検討するうえで、現在実施されている復職支援プログラムについて実態を把握する必要があると考えた。

そこで、2023年度に各都道府県ナースセンターで実施した、または実施される予定のある復職に関する研修・支援事業を明らかにするため、2023年10月から11月にかけて、各都道府県ナースセンターのウェブサイトに公開されている情報の横断調査を実施した。対象となるプログラムを抽出し、収集したデータをもとに複数の研究者で質的内容分析を行い、「目的・概要」「プログラム開催形式」「対象者」をカテゴリー化して情報を整理した。

#### 2) 質問紙調査

全国の43都道府県のナースセンターを対象にオンラインまたは紙面での調査票を用いた横断研究を行った。調査では、(1)実施している主な復職支援プログラムについて、(2)eラーニングの利用状況、(3)今後取り入れたい研修内容などを尋ねた。量的データは記述統計を算出し、自由記載は質的に分析を行った。

### 3) 倫理的配慮

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2023283NI)。

## 4. 復職支援プログラム開発ニーズの同定、及び、実現可能で効果的な復職支援実施方法の検討

研究班で1~3の調査結果を総括し、論点を整理したうえで、2024年3月に2回、教育学専門家や人材開発担当者を含む計7人のパネリストにより、看護職・医療介護施設のニーズおよびナースセンターが提供している支援の実態を踏まえて、新たな復職支援プログラムの効果的で実現可能な実施方法を検討した。

## C. 研究結果

### 1. 復職支援における看護職及び求人施設のニーズの把握

#### 1) 看護職調査

復職支援を受けたことがある者は、回答者2,298人中、892人(38.8%)であった。受けたことのある復職支援内容は「個別相談(窓口・電話・メール等)」「実技演習」「対面の講義」の順に多く、いずれも80%以上の者が「役に立った」と回答した。対面支援により復職への不安が軽減され、復職が後押しされていることがうかがえた一方で、居住地や家庭の事情で対面支援が利用できない者の復職を支援するには、オンラインプログラムの充実や自由度の高い研修プログラムが必要であることが示唆された。

12名の看護職がインタビューに参加した。復職支援プログラムは再就職を意識し復職を検討する段階、実際に復職の準備する段階、復職後の段階、いずれの看護職にとっても必要であることがあきらかになった。そしてその段階により、必要とされる復職支援は異なり、個々のスキルや希望の就職先に応じてカスタマイズ可能な、自由度の高い研修プログラムの必要性が明らかになった。一方、看護職本人だけでは自身に必要な内容を取捨選択することが困難な状況

があることも明らかになった。

#### 2) 施設管理者調査

オンライン調査は393名より回答を得た。回答者の所属施設は、病院44.3%、介護施設16.3%、訪問看護事業所13.5%、診療所15.5%であった。既卒看護職および潜在看護職の新規採用者に占める割合は、大規模病院では小さく、小規模病院、介護施設、訪問看護事業所、診療所で大きい傾向にあった。潜在看護職の採用が多い小規模施設では教育資源が限られ、復職前から復職後も十分な教育を行うことに課題を感じていた。

潜在看護職に復職前に受けてほしい研修の内容としては、「看護実践手技」「感染対策」「医療安全」がいずれの施設種類でも特にニーズが高かった。また、病院では「電子カルテの操作方法」、介護施設や訪問看護事業所では「急変対応」「接遇」のニーズが高かった。

インタビューには6名が参加した。参加者の所属施設種類は病院(200-499床)1名、病院(20-199床)2名、訪問看護事業所2名、クリニック1名であった。参加者の職位は部門長相当3名、副部長相当1名、看護師長・課長相当2名であった。都道府県ナースセンターによる医療介護施設への施設横断的な研修提供やネットワークづくり支援のニーズ、潜在看護職の募集から採用後の定着に至るまでの支援のニーズがあることが明らかにされた。

#### 2. 復職支援の先駆的な取り組み及び好事例の情報収集

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。

#### 3. 全国の都道府県ナースセンターで実施されている復職支援の実態把握

## 1) 公開情報調査

2023年度に全国の都道府県ナースセンターで実施された復職支援に関するプログラムは108件で、都道府県ごとの平均復職プログラム数は2.3件(最小0件、最大7件)であった。プログラム期間は1時間から半日43件、1日15件、2~3日20件、4日以上15件、不明15件であった。開催形式は「会場型座学研修」「会場型実技研修」「実地型研修」「自己学習型研修」「オンライン研修」「複合型」「その他」に区別できた。

プログラムの趣旨は、主に離職中の看護職(潜在看護職)の再就業を支援することを目的とする「復職支援」、復職後の看護職が働き続けられるよう支援することを目的とするアフターフォロー研修などの「復職後の定着支援」、定年退職前後の年代の就業・非就業を問わない看護職を対象にセカンドキャリアやライフプランについての情報を提供することを目的とする「プラチナナース支援」、復職を考える看護職同士の交流会、座談会、相談支援を目的とする「交流・相談」、先述のいずれにもあてはまらない、もしくは複数に当てはまるプログラムを「その他」に区分することできた。

## 2) 質問紙調査

38の都道府県ナースセンターより回答が得られた(応諾率88.3%)。都道府県ナースセンターが実施している復職支援プログラムの対象の多くは復職準備中の者であったが、就業中・復職後の者からの受講希望も存在した。プログラムの学習内容は施設側のニーズと概ね合致していたが、待遇、看護倫理、電子カルテ操作など施設側のニーズが高くてもほとんど含まれていないものもあった。オンライン教材を利用しているナースセンターは4割あり、活用状況はナースセンターによって異なった。オンライン教材に関する課題としては、視聴が進まないこと、学習効果が評価しにくいこと、学習効果が不十分であることが挙げられた。

## 4. 復職支援プログラム開発ニーズの同定、及び、実現可能で効果的な復職支援実施方法の検討

研究班およびパネリスト討議の結果、潜在看護職が復職検討時、復職準備期、復職後の各タイミングで学習できる復職支援プログラムの必要性が確認された。

学習内容は、看護技術・知識に加えて、復職・就業継続に役立つ、キャリアデザインや働く心構えの形成、患者や他者と良好な関係を構

築するノンテクニカルスキルや待遇、最新の医療環境(安全、感染、電子カルテ、医療制度等)などの幅広いコンテンツが求められることがわかった。オンライン教材は学びたいタイミングで生活ペースに合わせて学習できる点で、潜在看護職のニーズに合うが、一人でたくさんのコンテンツから学習を進めることは困難であり、個別性に応じて推奨コンテンツを提示する仕組みや達成度をフォローする仕組みが必要だと確認された。また、学習の効果を高めるには、対面やオンライン会議による反転学習やコミュニケーションの場を取り入れる必要性も確認された。受講者が少ない地域で、このような対面やオンライン会議での双方向性研修を頻繁に開催するのは困難であり、オンラインでの開催については他県からの参加を認める仕組みが必要ではないかと指摘された。また、復職者を採用する施設が受け入れ体制を学ぶ研修も復職支援として必要だと確認された。

## D. 考察

本研究により、潜在看護職が復職検討時、復職準備期、復職後の各タイミングで学習できる復職支援プログラムの必要性が確認された。潜在看護職の多様性、施設側のニーズの多様性、学習するタイミングの多様性を考慮すると、学習できる内容は、看護知識・技術に加えて、キャリアデザインや働く心構えの形成、他者と関係構築スキルなどの幅広いコンテンツからカスタマイズできることが望ましい。オンライン教材は、学びたいタイミングで生活ペースに合わせて、幅広いコンテンツから学習できる点で潜在看護職のニーズに合致するが、一人で学習を進めるのは難しいことがわかった。利用促進には個別性に応じて推奨コンテンツを提示する仕組みや達成度をフォローする仕組みが必要であり、学習の効果を高めるには、対面やオンライン会議による反転学習やコミュニケーションの場が必要である。受講者が少ない地域では他県と共同開催も検討することや、復職者を採用する施設も受け入れ体制を学ぶことが必要である。本研究により、新たな復職支援プログラムとして、

### 1) 教材

本研究により、オンライン教材は、学びたいタイミングで生活ペースに合わせて、幅広いコンテンツから学習できる点で潜在看護職のニーズに合致することが確認された。潜在看護職の多様性、施設側のニーズの多様性、学習するタイミングの多様性を考慮すると、学習できる内

容は、看護知識・技術に加えて、キャリアデザインや働く心構えの形成、他者と関係構築スキルなどの幅広いコンテンツからカスタマイズできることが望ましい。

既存のオンライン教材では提供されていないがニーズの高いコンテンツも存在しており、特に、電子カルテの操作や医療福祉現場で求められる接遇、職場における人間関係構築スキルは、ニーズが高く、教材開発が求められる。

また、オンライン教材の利用権限を付与するだけでは、学習を開始できないことや、いくつかのコンテンツを学習したところで学習が止まってしまうことが、看護職や復職支援事業者から報告された。短い動画により、スマートフォンで気軽に学習できる教材の開発や、コンテンツの一覧性・検索性を高め、アクセスを簡便にすること、達成度・到達度がみえるようにすること、個別のゴール設定を可能にすることなどして、学習意欲を保つプラットフォームが求められる。

## 2) 個別的なコンテンツ構成

既存の学習システムでは、数多くのコンテンツから自身で学習する内容を取捨選択する必要があり、その結果、リストの上位数個のコンテンツを視聴したところで学習が止まる例が報告された。

看護職の経験やニーズ、復職先の施設の領域によって、優先度の高いコンテンツをバック化し推奨コンテンツとして提示することで、学習のハードルを下げることができ、また、復職や就業継続につながる学習になることが期待される。施設種類別のエンプロイアビリティ調査の結果等を活用して、看護職の個別のニーズに即した具体的なコンテンツセットを提示するシステムの開発が望まれる。

## 3) 効果的な学習支援方法

学習の効果性・効率性を最大化するには、オンライン教材を用いた反転学習、すなわち、教材を各自で視聴した後、対面あるいはオンライン会議での質疑応答・技術演習・グループワークを展開することが望ましい。今後に向けて、復職支援プログラムにおけるオンライン教材の効果的な活用方法に関するガイドラインの作成や、反転学習・アクティブラーニングを促進できる人材の育成が求められる。

## 4) 施設に対する支援

看護職、施設、復職支援事業者のいずれから、復職した看護職が就業継続するためには、復職後のフォローアップが必要だと指摘された。特に小規模な施設は教育資源が限られるた

め、都道府県ナースセンターによる継続的な支援を提供したり、地域で施設横断的に復職者が交流する場を提供するなど、復職後の支援の仕組みが求められる。

また、復職者を受け入れる施設に対して、受け入れ体制のつくり方など、情報提供や支援が望まれる。

## 5) 広報

調査に参加した看護職の中にも復職支援の存在を知らなかった者が多くおり、復職支援事業者も潜在看護職に復職支援の情報を届ける難しさが報告された。また、施設が潜在看護職に自施設の紹介や求人情報を届けることの難しさも指摘された。事例収集により、SNSを活用して効果的に復職支援や求人施設の情報を潜在看護職に届けているナースセンターがあることがわかった。都道府県ナースセンター間で成功事例を共有し蓄積することで、多くの地域で効果的に広報が展開されると期待される。

## E. 結論

看護職・医療介護施設双方に復職支援のニーズがあり有効性が実感されていた一方で、支援が十分に利用されていない実態があった。

潜在看護職の個別性に応じた内容をいつでもどこでも学ぶことを可能にする支援が求められるが、オンデマンド教材の提供のみでは学習効果が不十分となりやすいため、対面研修と効果的に組み合わせる必要がある。

都道府県ナースセンターと医療介護施設が相互に連携し、施設横断的・継続的な支援を提供することが求められる。

## 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