

令和 4 年 7 月 1 日現在

機関番号：34438

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2021

課題番号：18K17475

研究課題名（和文）潜在看護師が臨床現場で行っている経験学習の状況と潜在看護師を受け入れる組織風土

研究課題名（英文）Experiential learning by inactive nurses in clinical practice and organizational culture that accepts inactive nurses

研究代表者

神戸 美輪子（Kanbe, Miwako）

関西医療大学・保健看護学部・教授

研究者番号：70300316

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,900,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、潜在看護師が臨床現場で行っている経験学習の状況と潜在看護師を受け入れる組織風土を明らかにすることである。その結果をもとに、潜在看護師の復職促進、定着率を高めるための支援対策を取りまとめる研究を計画していた。しかし、自身の研究時間確保に問題が生じたことと、新型コロナウイルス感染症の影響で疲弊、混乱する研究施設に研究協力を依頼すること自体が困難であった。そのため、本研究の当初計画通りの新たな研究を進めることができなかった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

急激な少子高齢化が進む中、看護職員確保は喫緊かつ重大なわが国の課題である。潜在看護師はその数の多さから再就業が大いに期待され、復職支援対策も強化されているが、臨床現場からは経験者を迎え入れることの難しさも指摘されている。

潜在看護師の復職後の定着を成功させるためには、潜在看護師と潜在看護師を迎え入れる組織、双方の成功要因をとらえる必要がある。本研究では、潜在看護師自身が新たな臨床現場で行っている経験学習の状況と潜在看護師を受け入れる組織風土を明らかにすることで、潜在看護師の復職後の定着を促進するための組織的な取り組みについて、考察することができると考えた。

研究成果の概要（英文）：The study aimed to determine the experiential learning that inactive nurses engage in at their clinical sites and the organizational climate that accepts inactive nurses. Based on these results, a study was planned to compile supportive measures to facilitate the return of inactive nurses to the workplace and improve retention rates. However, I was unable to devote time to my own research, and it was also difficult to request research cooperation from the research facility itself, which was exhausted and disoriented by the effects of the COVID 19 infection.

研究分野：看護学

キーワード：潜在看護師 経験学習 組織風土

1. 研究開始当初の背景

急速な少子高齢化が進む中、2013年に成立した社会保障と税の一体改革に関連し、住み慣れた地域で必要な医療・介護を受け続けられるよう、病院や在宅医療・介護の体制を整備することが急務となっている。団塊の世代が後期高齢者に達する2025年に必要な看護職員は約200万人との試算がなされ、このままでは3万人～13万人の不足が生じると推測されている。

看護師確保の課題は日本だけでなく、高齢化が進む多くの国が抱える世界的な事象で、国際看護師協会も問題を指摘しており(ICN, 2006)、各国の社会的背景に合わせて多様な看護師確保の対策が進められている。

わが国での看護職員確保対策は、喫緊かつ重大な課題として捉えられており、具体的には養成促進、定着促進、再就業支援の3つを柱とした取り組みが進められている。しかしながら現状については、養成促進は、看護系大学数は急増しているものの、少子化の進展により新卒看護師の今後大幅な増加を期待することは難しい。定着促進に関しては、多様な勤務形態を準備するなど、ワーク・ライフ・バランス推進事業が進められたものの、常勤看護職員の離職率は10.9%(2015年度)でここ数年横ばい状態であることから、これによる効果は期待薄である。対策の3つ目に挙げられる再就業支援に関しては、潜在看護師数が推計71万人にまで膨れ上がっていることから、潜在看護師の復職を支援することで将来の看護職員の不足を補うことが最も期待される対策である。潜在看護師の復職支援を強化していくために、2015年の法改正によって看護師等免許保持者の届出制度が創設され、各都道府県看護協会や地方自治体において潜在看護師の復職研修が実施されるなど再就業支援対策が進められている。しかし、こうした潜在看護師が実際に復職を果たしても、現場に馴染めないなど困難な状況も見受けられる(杉崎ら, 2012)。申請者が行った潜在看護師の受け入れに関する研究(神戸ら, 2012)でも、潜在看護師は即戦力として期待されている反面、復職先の組織に順応しづらく、結果的に離職せざるをえない厳しい状況も存在することが明らかとなった。潜在看護師の復職後の定着を促進することは今後の看護職員確保には極めて重要なファクターであるが、そのためには受け入れる側の組織としての問題点や改善課題を浮き彫りにし、復職看護師がどのようにして新たな組織の中で順応して行くのかを解析することが重要な研究課題として挙げられる。団塊の世代が後期高齢者に達する2025年に向けて、看護職員確保は喫緊かつ重大なわが国の課題である。潜在看護師はその数の多さから再就業が大いに期待され、復職支援対策も強化されているが、臨床現場からは経験者を迎え入れることの難しさも指摘されている。

潜在看護師の復職後の定着を成功させるためには、潜在看護師自身が新たな臨床現場で、潜在している間に追加修正された知識や技術を獲得するラーニングとともに、過去の経験にとらわれないよう意識的に学習知識を捨て去るアンラーニングが必要である。また、組織も潜在看護師を我慢して迎え入れるのではなく、多様性を受け入れるダイバーシティに変革していく必要がある。

2. 研究の目的

本研究の問いは、「組織はどのような風土をもち、潜在看護師を迎え入れているのか、復職看護師は新たな組織でどのように馴染んでいくのか」であり、これらを解明し適切な対策を立てることで、潜在看護師の復職促進とともに定着率を高めることを目指している。

本研究の目的は、以下の3点である。

- (1) 看護管理者ならびに各看護単位の管理者・スタッフの潜在看護師を受け入れる組織風土を明らかにする。
- (2) 潜在看護師ならびに新しい組織に馴染んだ経験のある看護師の経験学習の状況を明らかにする。
- (3) 復職を支援するための組織のあり方と定着を促進するための具体的な支援対策を取りまとめる。

3. 研究の方法

研究計画当初は、以下の3つの調査を予定していた。

【調査1】

目的：看護管理者の潜在看護師を受け入れる組織風土・ダイバーシティを明らかにする。

対象：全国から抽出した施設の看護管理者1名、1,000施設程度。

方法：各施設の看護管理者1名に対する調査を郵送で依頼し、承諾の得られた対象者に対して無記名質問紙郵送調査を行う。また【調査2】の研究対象者の協力を依頼する。

内容：潜在看護師の受け入れ状況、管理者としての受け入れに対する態度、臨床現場の実際(人的環境・労働環境・教育環境など)を考慮した場合の受け入れに対する態度、受け入れにあたっての問題点、潜在看護師を受け入れ後の定着率ならびに定着に成功/失敗している要因についてなど。

【調査2】

目的：各看護単位の潜在看護師を受け入れる組織風土・ダイバーシティを明らかにする。

部署異動や施設異動経験を有する「新しい組織に馴染んだ経験のある者」の経験学習

の状況を明らかにする。

対象：協力の得られた施設の全看護職員。

方法：潜在経験の有無にかかわらず、組織成員としてとらえた無記名質問紙郵送調査を行う。

内容：潜在看護師に対する受け入れ状況・受け入れに対する態度、経験から学習する習慣の診断尺度など経験学習に関する測定尺度、看護チームにおける革新的風土、病棟の組織風土尺度など組織風土に関する測定尺度を用いた質問紙。

【調査3】

目的：潜在経験看護師の復職に際する経験学習の状況を、復職看護師側・受け入れ側の双方から明らかにする。

対象：病院管理者に研究の目的や方法について説明し、協力を得られた施設の潜在看護師・受け入れた看護単位の管理者・受け入れたスタッフ。

方法：対象者各1名（各10名程度）に対して20～30分程度の半構成的面接調査を行う。

内容：新しい組織に馴染むためにどのようなラーニング・アンラーニングをしたか、組織の受け入れから潜在看護師が馴染むまでの受け入れ側の過程など。

4. 研究成果

1) 文献検討

国内の原著論文を「組織の文化／組織風土」「看護」「教育」のキーワードを用いて検索し、研究テーマと関連のない文献を除外した39件の論文を読み、文献を整理した。また、経験学習に関連する書籍を講読し、成人学習に関する理論等について整理を行った。さらに、看護職で組織を変えた経験のある知人に対して、どのように組織に馴染んでいったのか、組織に馴染むためのキーパーソンはどのような人か、どのような組織風土であれば馴染めていけるのか、ラーニングとアンラーニングをどのように促進していったのかをインフォーマルに聞き、研究に向けての示唆を得た。

中原(2018)は、「大人の学び」の原理原則を、快適空間(confort zone)、成長空間(stretch zone)、緊張空間(panic zone)の領域であらわし、適度な背伸びの仕事を任せ、能力が伸ばされる成長空間(stretch zone)に身を置くことの重要性を示している。その成長空間はどのように形成されているのか、新たな環境の中で潜在看護師がどのように馴染んでいくのか、各看護単位での組織風土にも目を向けることの必要性が示唆された。

2) 調査

組織風土に関する尺度を用いて調査票を作成する予定で尺度開発者に使用の許諾も得られたが、COVID-19の影響で、臨床現場に研究依頼を行うことはさらなる負担をかけてしまうために調査に進めなかった。また私自身の要因としても、担当領域で教員の欠員が生じたために業務量が増えてしまったこと、COVID-19の影響でzoomによる講義内容に変更したり、臨地実習時間の確保のために調整したりするために多くの時間が割かれたこと、自身の同居家族の介護・看護のために研究遂行する時間を捻出することが難しくなった。以上のような理由によって新たな調査を行うことができず、これまでに行ってきた潜在看護師をテーマとした未発表の研究成果をまとめるにとどまった。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計3件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 神戸美輪子	4. 巻 46(4)
2. 論文標題 潜在看護師の復職を阻む要因を理解する	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 看護展望	6. 最初と最後の頁 10 14
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 神戸美輪子	4. 巻 46(4)
2. 論文標題 潜在看護師の職場復帰を可能にする教育支援と受け入れ態勢の整備について	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 看護展望	6. 最初と最後の頁 15 18
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 神戸美輪子, 細田泰子	4. 巻 29(3)
2. 論文標題 看護実践上の困難感と継続への自信の変化 - 復職直後と現在の違い -	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本医学看護学教育学	6. 最初と最後の頁 22 29
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件/うち国際学会 1件）

1. 発表者名 Miwako Kanbe, Yasuko Hosoda
2. 発表標題 Hiring and reinstatement training of inactive registered nurses from the nursing managers' viewpoint
3. 学会等名 ICN Congress 2019（シンガポール）（国際学会）
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------