

平成 30 年 6 月 12 日現在

機関番号：34428

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2017

課題番号：25463384

研究課題名(和文)子育て世代の潜在看護師に対する復職準備教育の開発と検証

研究課題名(英文) Development and validation of a return-to-work training program for nurses inactive during their child-rearing years

研究代表者

神戸 美輪子 (Kanbe, Miwako)

摂南大学・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) 2,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、年単位のブランクを要する子育て世代の看護師に対する復職準備教育を検討することであり、迎え入れる側の看護管理・教育担当者と、復職する看護師側の双方にインタビュー調査と質問紙調査を行った。看護管理・教育担当者は、復職後の看護師には即戦力を求め、臨床で学ぶ姿勢やスタッフと良好な関係を築くことなど、態度面も重視していた。看護師の復職準備期間には復職のための情報を得ることや、家族の協力体制を整えることが挙げられ、復職に向けた知識や技術を獲得するラーニングよりも、過去の経験にとらわれないように意識的に既知の知識や習慣を捨て去るアンラーニングや学ぶ姿勢が復職後に必要であることが示唆された。

研究成果の概要(英文)：The objective of this study was to examine return-to-work training for nurses who had gaps in the duration of their work history because of taking leave during their child rearing years. We conducted interviews and questionnaire surveys with both, nurses returning to work, and the nurse managers and nurse educators who receive them. The nurse managers and nurse educators looked for returning nurses who were ready to “hit the ground running,” but also stressed the importance of attitude. Suggestions for the return-to-work preparation period included obtaining information about returning to work and setting up family support systems. The findings suggested that, after returning to work, rather than “learning,” that is, acquiring knowledge and skills aimed at returning to the workplace, the skill of “unlearning,” which is the deliberate shedding of previously acquired knowledge and habits so as to not be fettered by past experiences as well as one’s attitude to learn are essential.

研究分野：基礎看護学

キーワード：潜在看護師 復職準備 子育て世代 育児休業

1. 研究開始当初の背景

高齢社会や医療の高度化を背景に看護職員の確保が急務の課題になっている。

看護職員の確保は海外でも同様で問題となっているが、看護師免許に更新制のない日本と看護師免許の更新制がある海外とは制度的に大きく異なっている。海外では離職理由、離職率の高低、マグネットホスピタルの研究が主で、定着促進が看護職員確保対策の中心となっている。一方、我が国では、第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書に、養成促進、定着促進、再就業促進の3つの柱が看護職員確保対策として挙げられていて、定着促進だけに終始するものではない¹⁾。

だが、1つめの柱である養成促進は、少子化による養成校の減少など、長期的な見通しが立ちにくいことが既に指摘されていて、看護職員確保対策として現実的ではない。従って、年間15万人を超す看護師の退職や、看護職員の4割強、約55万人いるといわれる潜在看護師の復職支援をどうするかという、定着促進と再就業促進の2つが今後も看護職員確保の大きな柱になるといえる。

定着促進については、ワーク・ライフ・バランス推進事業を推進すべく多様な勤務形態を導入する施設が増え、その成果も発表されてはいる。しかし、平成24年度時点で32都府県225施設が取り組みを行っているに過ぎず、子どもの急な発熱などで休まざるを得ない看護師が職場に定着することは心理的に難しい面もあることが報告されており²⁾、十分に熟成される機運はまだ乏しい状況にある。そのような中、潜在看護師の再就業促進については、対象者数としても充分にある上、子育てを中心とした潜在にはライフステージの変化が必ず起こるために、期待がかけられるものである。

2. 研究の目的

本研究の目的は、臨床実践現場の教育担当者が考える潜在看護師復職後の教育上の課題、子育てのために離職した看護師が、数年後の再就業までに何をすればよいのか、復職準備教育の具体的内容や方法について明らかにすることである。

3. 研究の方法

(1)教育担当者へのインタビュー調査

臨床実践現場で潜在看護師の復職時に実際の看護単位で関わる教育担当者を対象に、数年単位のブランクがある看護師がどのような過程を経て復職していくのか、またその過程のどの時点でどのような課題があるのか、復職後の看護業務に入る状況、復職前に優先される継続教育の内容などについて半構成的インタビューを行い、内容分析を行う。

(2)全国の看護管理者または教育担当者1名に対する無記名質問紙郵送調査

潜在看護師の入職状況、研修状況、配属時に配慮している事項があるのか、潜在看護師が復職後臨床に馴染むための必要なことはどのようなことなのか等、管理者や教育担当者は潜在看護師の復職をどのように考えているか、育児休業明けの復職者や配属変更後の看護師と比較して調査し分析を行う。

(3)1年以上のブランク後に復職した看護師で現在も就業中の看護師に対する無記名質問紙調査

復職についての現状、潜在期間中に看護師自身が努力すべき課題、復職後の研修の状況等について調査分析を行い、1年以上潜在した看護師の復職に向けた課題について明らかにする。

(4)1年以上のブランク後に復職した看護師で、スムーズな復職ができたと感じている看護師に対するインタビュー調査

1年以上のブランクのある看護師が、復職にどのように取り組んだのかインタビューから明らかにし、子育て世代の復職準備教育に役立てる。

4. 研究成果

(1)教育担当者へのインタビュー調査

4名の対象者からデータを収集し、意味のある項目を重要アイテムとして質的に内容を分析した。

インタビューの中で語られた潜在看護師は、いずれも【子育てを終えて数年のブランク】の後に復職した看護師であり、中には10年以上のブランクがある者もいた。

看護部の受け入れ状況では、【即戦力を求めている】ので【新人看護師のようにはいかない】が主任をプリセプター役として【相談しやすいよう】にあてたり、潜在看護師が【話す機会を設ける】など【看護部の教育体制を整えて迎えようとする】状況が語られた。

しかし、潜在看護師は【看護基礎教育】や【潜在前の臨床経験】など【個人の背景がさまざまに異なる】ことや、本人が復職後の【仕事をどのようにとらえているか】という感覚の違いから【スタッフと馴染めない】などの状況もある。

いずれ復職を考えているならば、看護学生向けの雑誌を読むなど【潜在期間中の学習】や、看護協会などで【基本的な技術を得てから復職する】などの【復職に向けた準備】も必要であり、復職後は【年齢や経験に関係なく声を掛け合う】ことができることが重要である、と認識されていた。

(2)全国の看護管理者または教育担当者1名に対する無記名質問紙郵送調査

全国の病院1,000施設を病床数で層化抽出し、看護部で潜在看護師の復職教育に関わる看護管理者または看護部教育担当者1名に対して質問紙を自作し無記名郵送調査を行う

た。回収数は214(21.4%)であった。

育児休業明けの看護師(以下、育休明けとする)・他施設からブランクの後復職した看護師(以下、潜在看護師とする)とも「本人の希望」を配慮している施設は約8割あったが、育休明けでは次いで「夜勤免除(71.6%)」「勤務時間(60.1%)」であるのに対し、潜在看護師は「業務内容(48.8%)」「人間関係(45.1%)」であり、「夜勤免除」については23.8%と低い割合で、即戦力としての人材を求めていることが伺われた。

さらに、経験のある診療科に復職した潜在看護師を、自施設ローテーション看護師と比較すると、「医療事故」「感染防止」「病態理解」「看護技術」「連絡報告」「接遇」など全ての項目で、潜在看護師の方が大変であると回答する率が高く、潜在看護師の復職教育の必要性が示唆された。

スムーズに復職を進めるための要素について、育休明けでは、「施設のサポート体制(87.9%)」「自身のサポート準備(87.8%)」であるのに対し、潜在看護師では「臨床で学ぶ姿勢(97.0%)」「臨床の雰囲気(92.8%)」「復職者の人柄(93.5%)」と、異なる要素が挙げられていた。潜在看護師は、新たな臨床の環境で、自ら学び順応していくことが求められていた。

(3)1年以上のブランク後に復職した看護師で現在も就業中の看護師に対する無記名質問紙調査

協力の得られた87施設、441名が対象であり、有効回答は184名(41.7%)であった。

全員女性で、平均年齢34.7±5.0歳、復職前の臨床経験は平均108.6±60.0ヶ月であった。ブランクは平均28.9±34.3ヶ月、ブランクの理由は出産・育児が173名(94.0%)で最も多かった。

看護技術項目で、復職直後に「かなり大変」「大変」と答えた割合が高い項目は、「特徴的な処置の介助」64.2%、「特徴的な疾患・病態」56.9%、「医療事故防止」54.1%、「基本的な疾患・病態」51.6%で、現在では「特徴的な疾患・病態」33.7%、「特徴的な処置の介助」32.7%、「基本的な疾患・病態」26.2%、「医療事故防止」25.5%であった。

復職からの期間で対象者を区切り、復職後1年未満者(n=121)、復職後半年未満者(n=81)、復職後3ヶ月未満者(n=60)、復職後2ヶ月未満者(n=37)で各々の復職直後と現在の困難感を比較した結果、復職後2ヶ月未満者の「特徴的な疾患・病態」を除く各々の復職期間において看護実践のすべての項目で有意差が認められ、潜在看護師は復職直後から早期に臨床になじんでいるといえた。

また潜在看護師が復職直後に困難に感じていることは、疾患・病態の理解や特徴的な処置の介助だけではなく、「医療事故防止」は経験があっても比較的困難感が高く、患者の安全を守る真摯な思いを抱いて復職

に臨んでいることが推測された。また、「報告・連絡・相談」という基本的な技術への戸惑いを感じる者が復職直後に4割以上いたが、いつでも相談できるような体制をつくって復職看護師を迎えることは、安全で良質な看護を提供するために必要な支援であると考える。

潜在看護師の復職後の職場定着と質の高い安全な看護を提供するためにも、フォローアップ研修や交流会など積極的に企画していく必要がある。

(4)1年以上のブランク後に復職した看護師で、スムーズな復職ができたと感じている看護師に対するインタビュー調査

5名の対象者からデータを収集し、意味のある項目を重要アイテムとして質的に内容を分析した。

復職に成功した要因としては【自分の経験】や【社会的条件】から【復職のための情報を得る】こと、【その施設をイメージ】しながら【自分に合うかを予測】し、看護職の友人から情報を得て、【家族の協力体制を整える】という準備を挙げていた。また、復職後は何かを学ぶというより【過去の経験にとらわれない】【意識的に機知の知識や技術を捨て去る】アンラーニングが何かを学ぶというラーニングより重要であり、【組織になじむ】ことが促進できると語られた。

引用文献

1)厚生労働省(2010):第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000z68f-img/2r985200000z6c1.pdf>

2)金崎ゆかり,川崎登志子,岩田博英(2012):看護師のワーク・ライフ・バランスの実態調査-幼児・学童を持つ看護師が働きやすい職場環境をめざして-,第42回日本看護学会論文集 看護管理,p.175-178.

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

{学会発表}(計4件)

1)Miwako Kanbe,Yasuko Hosoda(2016): Job Satisfaction, Confidence and Continuance Intention of Reinstated Nurses: Self-Preparations and Consideration of Facilities for Reinstated Nurses, 第4回日中韓看護学会,148.

2)神戸美輪子,細田泰子(2016):潜在看護師に対する看護管理者の復職配慮と認識-育児休業明け看護師との比較から-,第36回日本看護科学学会学術集会,322.

3)神戸美輪子,細田泰子(2017):潜在看護師が復職後に感じる看護実践上の困難感の変化,第48回日本看護学会抄録集(看護教育),270.

4) 神戸美輪子, 細田泰子 (2017): 復職した
看護師が施設に望む教育支援体制と復職研
修, 日本看護研究学会第 43 回学術集会, 166.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

神戸 美輪子 (KANBE Miwako)

摂南大学・看護学部・教授

研究者番号: 70300316

(2) 研究分担者

細田 泰子 (HOSODA Ysuko)

大阪府立大学・看護学研究科・教授

研究者番号: 00259194