

## 【研究ノート】

## 潜在看護師の復職支援に関する研究 ～潜在看護師支援に関する文献から検討する日本の課題～

竹内久美子、小溝早紀

### Research on Support for Return to Work for Inactive nurses ～ Issues of Supporting Inactive nurses to Return to Work in Japan ～

TAKEUCHI Kumiko, KOMIZO Saki

#### 要旨

日本と海外における潜在看護師の復職支援に関する研究の動向を明らかにし、日本における潜在看護師の復職支援の一助とすることを目的として、文献研究を行った。CINALを用いてすべての文献を対象に、inactive nurse(s)、return to work、をキーワードとして文献を抽出した。医学中央雑誌においても発表されているすべての文献（原著論文）について「潜在看護師」「復職支援」をキーワードとしている文献を抽出し、分析対象文献31件のレビューを行った。研究内容は、潜在看護師を対象とした調査研究と、復職を促進することを目的とした取り組みに大別された。潜在看護師を対象とした調査研究は14件であり、そのうち「復職に必要な要因の分析」10件、「復職までのプロセス」3件、「潜在看護師の看護技術に関する調査」1件が含まれていた。復職を促進することを目的とした取り組みは17件であり、そのうち「復職支援プログラムの実践」16件、「復職後における支援の検討」1件が含まれていた。病院が主体となり復職支援する取り組みは、海外・日本ともに一定の成果をあげていた。大学をはじめとする看護教育機関や公立の機関が主体となり、潜在看護師の学び直し（以下リフレッシャー）プログラムを実践している場合は、特定のスキルの習得ではなく、広く看護教育を学び直すプログラムが構築、実践されていた。復職先の病院が主体となり、リフレッシャープログラムを実践している場合は、病院の特徴をふまえた特定のスキルを獲得することを目的にプログラムが構築されていた。さらに米国では、大学・病院が協働し主に知識と技術を分担したプログラム開発も行われており、特に公立の施設と協働し、長期的に潜在看護師を支援するしくみも創られていた。日本でも、大学・病院・公立施設で協働し、多様な内容・場を提供できる新たな潜在看護師リフレッシャープログラムのしくみづくりが必要である。

キーワード：潜在看護師 復職 学び直しプログラム

Inactive nurses return to work refresher-program

## I. 緒言

厚生労働省の推計によると、団塊の世代すべての人が75歳を迎える2025年には、200万人の看護職が必要とされる。そのため、看護職確保に向け、看護職の定着と離職防止、潜在看護師の復職支援の強化を施策として提示している（厚生労働省，2021）。看護職の養成には、3年ないし4年の看護基礎教育期間が必要であるため、潜在看護師の活用に期待が寄せられている。

潜在看護師とは、保健師助産師看護師法第5条の規定により免許を取得し、過去に看護職として就業した経験を持ち、その後1年以上看護職に従事していない65歳未満の看護職である（植田ら，2018）。日本の潜在看護師数を「看護関係統計資料集」「看護師学校養成所入学状況および卒業生就業状況調査」および「衛生行政報告例」を用いて看護師免許保持者から看護職就業者数を差し引くことで潜在看護師数を推計する（中田ら，2008）と、2004年末は約64万人であったのに対し、2014年は約71万人と急増している。2014年6月には「看護師等の人材確保の促進に関する法律」が一部改正され、看護職の離職時における届け出が努力義務化され、潜在看護師の把握と活用が求められている。しかし同様の算出方法によると2020年には80万人に達しており、潜在看護師の再就職支援は十分とはいえず、潜在看護師の復職支援により潜在看護師の減少がのぞまれている。

資格や登録方法が異なるため、画一的に比較することはできないものの、看護師の離職率は米国で24%、30%との報告（Marcum, 1994, 2004）もある。日本の2019年看護師離職率11.5%と比較すると米国のほうが深刻な状態であり、さまざまな試みがなされている。日本における、潜在看護師を対象とした再就職支援プログラムは、就職予定の病院で実施されていることが多い傾向にあり、就職先決定前に受講できないことが課題である（田中，2007）。そのため、日本のみならず海外における潜在看護師を対象とした研究を概観することは、日本の潜在看護師支援に有益な示唆となると考えられる。日本の潜在看護師研究の動向を踏まえ、海外で行われている効果的な潜在看護師復職支援について検討し、日本の潜在看護師支援に活用することが求められている。

本研究では、潜在看護師の復職支援の具体的方法を見出す研究につなげるため、潜在看護師を対象とした復職支援に関する国内外の研究動向を把握するとともに、効果的な復職支援の方法について検討することを目的とした。

## II. 方法

文献検索エンジンCINALを用いて、キーワードとして「inactive nurse(s)」and 「return to work」を設定し検索された62件のうち、解説や記事、看護師を対象としていない論文を除く文献は16件であった。医学中央雑誌上で、キーワードとして「潜在看護師」設定し検索された20件のうち、看護師を対象としていない5件を除く15件を抽出した。これらの文献31件を分析対象として、研究内容を概観するとともに、研究内容について分析した。分析検索過程を図1に示した。

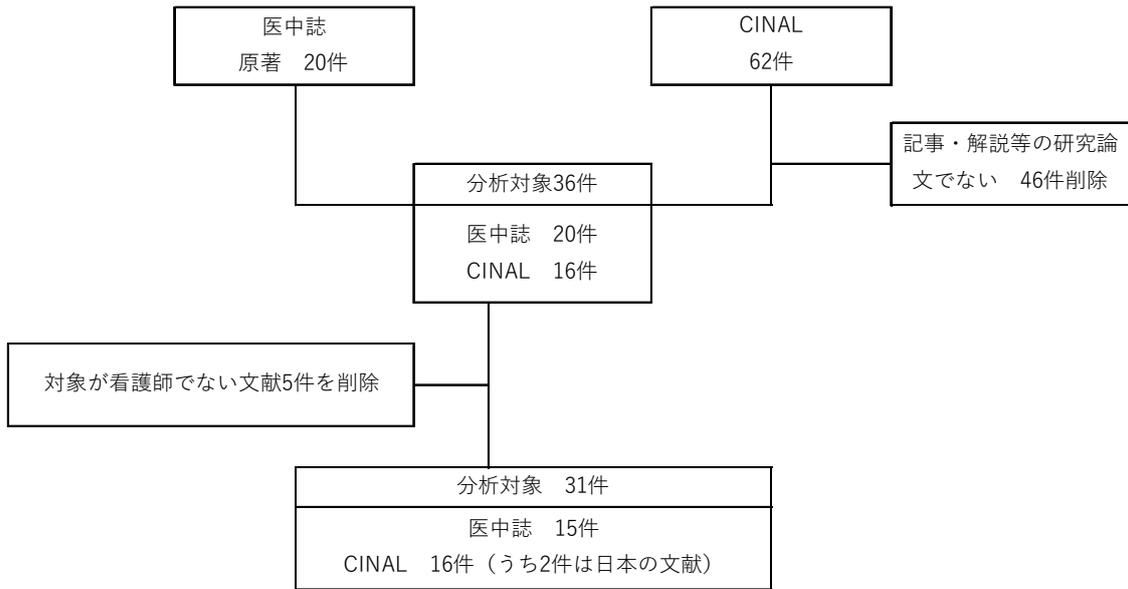


図1 文献検索過程

### Ⅲ. 結果

#### 1. 研究内容

分析対象文献31件のうちCINALで抽出した2件は、日本の潜在看護師を対象とした研究であったため、日本の潜在看護師に関する研究が17件、海外の潜在看護師に関する研究が14件であった。海外の内訳は、米国13件、台湾1件であった。

研究内容は、潜在看護師を対象とした調査研究と、復職を促進することを目的とした取り組みに大別された。潜在看護師を対象とした調査研究は14件であり、そのうち「復職に必要な要因の分析」10件、「復職までのプロセス」3件、「潜在看護師の看護技術に関する調査」1件が含まれていた。復職を促進することを目的とした取り組みは17件であり、そのうち「復職支援プログラムの実践」16件、「復職後における支援の検討」1件が含まれていた（表1）。

表1 潜在看護師を対象とした研究内容

	潜在看護師を対象とした調査研究				潜在看護師を対象とした取り組み			合計
	復職に必要な要因分析	復職までのプロセス	潜在看護師の技術に関する調査	小計	復職支援プログラムの実践	復職後の支援方法	小計	
日本	7	3	1	11	5	1	6	17
海外	3	0	0	3	11	0	11	14

#### 2. 潜在看護師を対象とした調査内容

潜在看護師を対象とした調査研究は、日本で11件、海外で3件実施されており、復職そのものの支援ではなく、復職するために必要な要因やスキル等について調査していた。縦断的な調査はみられず、すべて横断的な調査であった。潜在看護師を対象とした調査研究のうち、もっとも多かったのは復職に必要な要因を分析するための調査であり、日本では7件、海外で3件行われていた。

樺澤ら(2017)は、インターネット調査を行った結果、復職できない理由として「結婚、妊娠、育児」が44.3%を占めており、ライフイベントが看護師の潜在化に影響することを明らかにした。子育て中の潜在看護師を対象とした調査(石井ら, 2015)では、再就業の時期は末子の小学校入学かそれより早い時期等、子どもの年齢により復職の時期や雇用形態を検討している傾向にあった。杉江ら(2019)においても、潜在看護師においては、雇用・勤務形態の工夫や調整が早期再就職を促進することを指摘していた。高ら(2021)は、子育て中の潜在看護師には、同様の悩みや課題を抱えているコミュニティでの情報収集や動機づけが効果的であり、具体的な情報や工夫を得ることで変化を生み出すことを指摘していた。またさらに潜在化を促進する内容として「ブランク・知識への不安」が存在することを示唆していた。潜在看護師の看護技術に対する自己評価(神戸ら, 2014, 2020)では、就業看護師と比較して低く、潜在期間が長い者のほうが短い者より低い傾向にあり、復職促進には何らかの技術的な支援による自信の回復が必要であることを指摘していた。さらに日本と韓国の潜在看護師の調査(巴山, 2012)は、日韓問わず共通して【職場環境】に関する病院内の環境整備が、潜在看護師の復職後の職務満足に影響することを実証的に明らかにしていた。

海外における復職に関する要因の分析では、台湾における調査が1件、米国での調査が2件公表されていた。台湾の潜在看護師328名の調査では、潜在看護師は平均10.29年の臨床経験があり、54%が病院への復職の意思があることが明らかとなっており(Yu, Hsing-Yi et al., 2016)、潜在看護師それぞれに合った病院の紹介が課題とされていた。Williams KA et.al(2006)は、潜在看護師428名に離職理由を調査した結果、子育てと勤務時間の調整の困難さ27.6%であり、さらに13.5%の潜在看護師が、勤務体制が短時間またはフレキシブルな雇用形態での復職を検討していることが明らかとなった。Langan JC et. al.(2007)では、仕事へのモチベーションの低下が離職を促進しており、復職には、フレキシブルな働き方や非常勤雇用、家族の生活への配慮、看護管理者の理解と支援が影響することを指摘していた。

日本では、復職に関連する要因の検討以外に、潜在看護師の復職までのプロセスについて調査している研究が3件行われていた。いずれも復職後に半構造化面接を実施し、質的に離職から再就職に至る経験を記述していた。植田ら(2018)は、潜在看護師は「現実と折り合いをつけながら継続的な準備」を必要とすることを指摘しており、潜在看護師の抱えている現実との調整の重要性を示唆していた。さらに榊ら(2014)は、復職した看護師は、環境の変化の実感や家庭と仕事の間での葛藤などのブランクを経た復職に伴う動揺に直面することを明らかにしており、定着支援の必要性を指摘している。その他、潜在看護師の看護技術についても調査されており、潜在看護師は就業看護師と比較して、144項目中123項目の看護技術において自己評価が低く、看護技術に自信のない現状が明らかとなった(神戸ら, 2020)。

### 3. 復職支援の取り組み

潜在看護師を対象とした具体的な取り組みの報告は17件であり、海外の潜在看護師を対象とした文献が12件、日本の潜在看護師を対象とした文献が5件あった(表2)。

復職を目的として実施されている取り組みでは、なんらかのプログラムを開発し実施・評価していた。海外の文献11件では、教育機関単独は6件(54.5%)、2種類以上の機関が協働で実施しているプログラムが3件(27.3%)、看護協会を含む公立機関1件(9.1%)、病院1件(9.1%)であった。何らかの形で教育機関が関与しているプログラムは7件(63.6%)であった。

日本の文献5件では、病院が主体で実施されたプログラムが3件(60%)、教育機関が実施しているプログラムが1件(20%)で、県看護協会と教育機関が協働で実施していたプログラムが1件(20%)であった。

表2 潜在看護師を対象とした取り組みを報告している文献

文献 番号	著者(発表年)	タイトル	プログラムの設置母体
1	Harris BS他 (1989)	Self-study reentry program for inactive nurases.	州看護協会と病院
2	Macdonald K他 (1989)	Home study refresher courses for RN snf LPNs.	州看護協会と病院
3	Welty MJ他 (1989)	Socialization of inactive Non-employed nurses returning to the professional nursing role.	病院と教育機関
4	Ferris L (1992)	A 10-years follow-up study:nurse refresher program.	教育機関
5	Purnell L (1992)	A university-based, self-supporting Registered Nurse Refresher Course.	教育機関
6	Cater KF (1992)	A studey of nurses who completed a hospital-based reentry program.	病院
7	Maxwell BB (1994)	A unique Re-Entry Program for Inactive Registered Nurses	教育機関
8	Bellack JP (1995)	Characteristics and Outcomes of a Statewide Nurse Refresher Project	公共施設
9	McLean T 他 (2004)	Reduce the nursing shortage : help inactive nurses return to work.	教育機関
10	Roberts VW他 (2005)	Outcoms-based reseach:evaluating the effectiveness of an online nurse refresher course.	教育機関
11	Hammer VR他 (2008)	The experience of inactive nurses returned to nursing after completing a refresher course,	教育機関
12	壹岐さより他 (2007)	潜在看護師の就労支援に向けた教育プログラムの検討 看護技術力の向上に焦点をあてて	県看護協会と教育機関
13	Tanaka Sachiko他 (2008)	Career redevelopment programmes for inactive nurses in Japan.	病院
14	武田純爾他 (2009)	潜在看護師再チャレンジ講座のアンケート調査	教育機関
15	橋幸子他 (2010)	看護師学び直しプログラム病棟実習の学習効果 潜在看護師と就業看護師の比較	病院
16	西原伸美 (2012)	潜在看護師の職場復帰支援講座を通じた採用の効果と課題	病院

Harris BS et. al (1989) は、186病院の看護管理者と看護師を対象に調査し、多くの病院で数年間離職している潜在看護師自身が、復職時にはリフレッシュプログラムの実施が必要であると考えていることを明らかにした。さらに潜在看護師が復職するためには、何らかの再教育を看護管理者も求めていることを指摘していた。Macdonald et. al (1989) は、州看護協会による自宅で実施できるプログラムを5年間実施し、潜在看護師は復職に関するニーズの個別性が高いことに着目したうえで、潜在看護師の個別性に合わせて実施できる自由なプログラムの必要性を述べている。Welty MJ et. al (1989) は、潜在看護師に対して、知識と技術のみではなく復職に十分な社会化のプロセスに焦点をあてたプログラムを実施し、受講者の47%がプログラム終了後も学び続けることに興味を示していることを明らかにしていた。同時に社会化を支えるプログラムの受講が、知識と技術のみではなく学び続ける動機づけとなることも指摘していた。Ferris et. al (1992) は、1980年～1985年の5年間に潜在看護師を対象として大学が中心となってプログラムを実施し、プログラム参加後に復職した看護師を調査した結果、半数以上が急性期ケアを必要とする病院に入職しており、復職には急性期ケアの知識と技術を習得することの重要性を指摘している。さらにPurnell (1992) は、州に広く潜在看護師を公募し大学教員が中心となり、学び直しの内容を検討し実施したプログラムを実施した。異なる教育背景の看護師を画一的に学ばせる難しさを指摘したうえで、復職するためには成人教育を基盤に、臨床に近い形式で技術を教授することの必要性を示唆している。この研究でも、急性期ケアを必要とする病院へ半数以上が入職しており、急性期ケア技術の獲得、こ

れまでの急性期ケアの経験が重要であることが指摘された。Cater KF (1992) は、病院が主体で実施する復職支援プログラムを受講した後に病院へ復職した潜在看護師を調査し、プログラムで得た経験は、復職後に必要な具体的な経験につながっており復職後活かされると指摘している。Maxwell BB (1994) では、2つの教育機関が協働して、潜在看護師が個々に自分の臨床における知識や技術を強化するとともに広げる、独自のプログラムを実施していた。潜在看護師が独立して学習するとともに、教育機関の教員が支援をするしくみを構築していた。しかしこのプログラムは、登録看護師のみではなく准看護師にも対応していたため、対象者の選定が課題となっていた。Bellack JP (1995) によるサウスカロライナ州ヘルスエディケーションコンソーシアムにおける研究では、100時間以上の長期間のプログラムであり、看護の学び直しとして看護過程、看護技術、看護師としての態度等も含まれていた。参加看護師の満足度も高く、終了後70%以上の再就職を達成していた。McLean T et. al (2004) は、テネシー州立大学を中心として、潜在看護師が主体的に参加するプログラムを実施し、参加後のアンケートから復職には個々のニーズに合わせたプログラムが復職に有効であることを指摘している。Robert et. al (2005) は、8週間のオンラインによるリフレッシュプログラムを実施した。オンラインコースは、4時間の従来の授業が含まれており、その他主に知識の教授を中心とした多様な自己学習を支え動機付けを維持する大切さが示されていた。

Hammer VR et. al (2008) は、大学で実施していた5年間のリフレッシュプログラムを終了して復職している9名にインタビューを実施し、復職の理由、プログラムを知ったきっかけ、支援、障害、職場に求めるもの、復職後6か月での出来事、潜在中の活動、将来の目標について調査していた。復職支援には、子育て中や子どもが10歳を超える等の、生活の変化に合わせて働き方が変化していくこと、復職したメンターの存在が重要であることを指摘していた。

日本における潜在看護師支援の取り組みに関する文献は、5件であった。そのうち病院が主体となっているプログラムは3件、看護専門学校が実施しているプログラムが1件、県看護協会と大学が協働で実施しているプログラムが1件であった。病院が主体となって実施していたプログラムでは、その病院に就職することを前提にして、特定の病院で必要とされている看護実践に関する知識・技術の習得が主要な内容となっていた(西原ら2012, 橘ら2010)。看護専門学校が主催しているプログラム(武田ら2009)は、医師会後援のもと文部科学省の委託事業として行われており、講義と技術演習が2日間実施されていた。詳細な就職先は開示されていなかったものの、約6か月後の就職率は89.1%であった。県看護協会と大学で協働したプログラムを実施した壹岐ら(2009)は、病棟における学び直しプログラムを行い、潜在看護師は看護技術に対する不安が強く、看護実践能力の向上が復職支援につながると指摘していた。

#### IV. 考察

日本では、潜在化を促進する要因として、「結婚・出産・育児」が明らかとなっていた(樺澤ら, 2017 石井ら, 2015)。海外でも、子育てにより雇用形態を検討するなど(Williams, 2006)、看護師の勤務継続には、ライフイベントが関与することが実証されており、同様の傾向にあることがわかる。さらに末子の年齢が復職に影響するとの指摘(石井ら, 2015)があることから、再び生活状況が変化した時期に支援することが必要である。潜在看護師の特徴として、看護技術に対する自己評価が低く、臨床現場への復帰に不安を抱いていることも指摘(神戸ら, 2020)されており、復職の促進には看護技術の獲得と自信の回復の支援が必要であることがわかる。Welty MJ et. al (1989) は、潜在看護師のプログラムには、知識と技術の獲得だけを主眼にするのではなく、働き続ける動機づけとして、社会化の要素を取り入れることが重要であると述べている。さらに復職後の支援の重要性も指摘されており、復職前に支援し復職を

目標とするのではなく、復職後の職業継続も視野に入れる必要がある。潜在看護師を対象としたプログラムには、知識と技術を獲得し、専門職として動機づけられ、自分のキャリアを継続できるようなくみが必要である。

海外では、復職先の病院だけではなく、潜在看護師を対象とした復職支援として、大学をはじめとする看護教育機関や公的機関（エデュケーションセンター等）で、学び直しプログラムを実践していた。大学をはじめとする看護教育機関や公立の機関が主体となり、潜在看護師のリフレッシュプログラムを実践している場合は、特定のスキルの習得ではなく、広く看護教育を学び直すプログラムが構築、実践されていた。復職先の病院が主体となり、リフレッシュプログラムを実践している場合は、病院の特徴をふまえた特定のスキルを獲得することを目的にプログラムが構築されていた。さらに米国では、大学・病院が協働し主に知識と技術を分担したプログラム開発も行われており、特に公立の施設と協働し、長期的に潜在看護師を支援するしくみも創られていた（Bellack, 1995）。ノースカロライナ州ヘルスエデュケーションセンターでは、その後大学および病院と協働し、ノースカロライナAHEDプログラムとして現在も継続している。プログラム実施後に縦断的調査も実施されていた。プログラムの評価指標に就業継続が設定されており、2年後も60%以上の看護師が勤務を継続していると報告もされている（Alden KR. et. al, 1997）。一方でMorrison et. al（2005）は、大学と病院のプログラムを比較し、両方のプログラムともに再就職またその意欲に関して一定の成果をあげているものの、コストが病院のほうが高く、カリキュラムの内容が異なるためアウトカムの比較が難しいことを指摘している。病院における特定のスキルを獲得するプログラム、教育機関等における広い知識と技術を獲得し、学び直しを実施するプログラムの両者が、それぞれの目的に応じて必要である。日本でも設置主体の特徴を活かして協働するプログラムの実践を検討していく必要があり、継続的で長期的な視野での、公的な機関と協働する潜在看護師支援のしくみ作りが求められている。日本および海外の潜在看護師を対象とした復職支援プログラムは、満足度も高く、復職さらにはその後の職業継続にも一定の成果をあげていた。しかし、共通の評価指標が少なく、プログラム終了直後の復職の有無で評価する傾向にあった。長期的な視点で勤務継続を評価するシステムが構築されておらず、プログラムの成果指標を熟慮し、今後縦断的な視野で評価していくためのしくみづくりも課題である。

潜在看護師のニーズが多様であることも指摘されており（Macdonald et. al, 1989）、潜在看護師の経験や年齢等を含む個別性をふまえてプログラムの内容や期間を選択するなど、多様なニーズに応える工夫を検討する必要がある。また潜在看護師減少の取り組みは、潜在看護師の復職支援のみではなく、潜在化予防の観点からの双方の取り組みが必要であることが示唆された。特に潜在看護師の長期化を予防することは、潜在看護師の減少につながると考えられる。潜在看護師期間が長い程再就職前に潜在看護師を対象としたなんらかの研修を希望する割合が高いことが指摘されており（厚生労働省）、潜在看護師の長期化は再就職の不安等に影響することが指摘されている。しかし一方で、多くの先行研究で潜在化の期間と再就職に関連がないことが明らかとなっている（Alden et. al 1997；Cater 1992, Gottlieb 2002）。つまり、潜在看護師の長期化は、再就職の不安に関連するものの再就職自体には影響はないことがわかる。ライフイベント等により潜在化した看護師が、再就職を考えた際に、容易に参加できれば不安なく早期に再就職することが可能である。そのためにも、大学・病院・公立施設で協働し、多様な内容・場を提供できる新たな潜在看護師リフレッシュプログラムのしくみづくりが必要である。

## V. 結論

本研究において潜在看護師における復職支援に関する32件の研究の分析から以下の点が明らかとなった。

1. 「ライフイベント」が潜在看護師の生じる誘因の一つとなっており、生活状況に変化が生じる岐路での支援が必要である。
2. 潜在看護師の復職支援には、臨床での看護実践に自信が低い状態であるため、知識と技術の獲得、さらに職業を継続できる動機づけが必要であるとともに定着支援も検討していく必要がある。
3. 潜在看護師の復職支援の取り組みは、病院、教育機関、公的な機関における復職のための知識・技術の学びを提供するプログラムが構成・実施されていた。
4. 復職支援のプログラムは、大きく病院で実施される特定のスキルを修得する内容と教育機関等で実施される学び直しのプログラムに大別されていた。大学・病院・公立施設で協働し、多様な内容・場を提供できる新たな潜在看護師リフレッシュプログラムのしくみづくりが必要である。

## 研究の限界

本研究では、論文検索方法として、医中誌WebおよびCINALを使用し論文の抽出を行った。しかし、本研究では論文データベースを限定したことで、抽出されなかった潜在看護師に関する論文が存在する。また原著論文以外の研究所における報告書や学術書についてはレビューの対象としなかった。このため本研究は、今回分析対象とした31件の文献のみの研究内容だけを示したものであり、対象となった学術誌以外に一般化することはできない。しかし、医療、看護における主要な学術誌を選択しており、潜在看護師を対象とした研究の動向は一定の水準で捉えられていると考える。

## おわりに

わが国において潜在看護師の活用の必要性が指摘されており、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い2020年以降に医療職の量的確保の面からも注目されている。潜在看護師の個別性の高いニーズに応えるためには、教育機関、行政、病院等が協働した多様な支援と、潜在看護師が選択できる多様な雇用形態の工夫が必要である。

なお本研究は、日本看護学会第52回学術集会(竹内, 2021)において一部を報告した。学会で貴重な意見を下さいました先生方に深く感謝申し上げます。

## 文献

- Alden KR., Carrozza MA.(1997) The North Carolina AHEC Self-Paced RN Refresher Program: an evaluation of the first two years. *Journal of continuing education in Nursing.* 28(1). P14-19.
- Bellack JP.(1995) Characteristics and outcomes of a statewide nurse refresher project. *Journal of continuing education in Nursing.* 26(2). P60-66.
- Cater KF.(1992) A study of nurses who completed a hospital-based reentry program. *Journal of Nursing Staff Development.* 8. P18-21.
- Ferris L., Brown LB.(1992) A 10-year follow-up study: nurse refresher program. *Journal of continuing education in Nursing.* 23(5). P220-223.
- Gottlieb JAK.(2002) Design and implementing an RN refresher course for the acute care hospital: development of nurse's critical thinking skills. *Journal of Nursing Staff Development.* 18(2). P86-91.
- Hammer VR., Craig GP.(2008) The experiences of inactive nurses returned to nursing after completing a refresher course. *Journal of Continuing Education in Nursing.* 39(8). P358-367.
- Harris BS., Neshieim WW.(1989) Self-study reentry for inactive nurses. *Journal of Continuing Education in Nursing.* 20(6). P268-271.

- ・ 壹岐さより, 栗原保子, 内之倉成美, 鳥原由美子, 大力槿子 (2007) 潜在看護師の就労支援に向けた教育プログラムの検討 看護技術力の向上に焦点をあてて. 日本看護学会論文集 看護総合. 38. P460-462.
- ・ 石井邦子, 河村紀子, 佐藤まゆみ (2015) 千葉県に居住する子育て中の潜在看護師における再就業に関する意向. 千葉県立保健医療大学紀要. 6(1). P3-10.
- ・ 高綾子, 末永由理, 宮本千津子 (2021) 潜在看護師の復職及び就業継続における子育てに関するコミュニティの関与. 日本看護管理学会誌. 25(1). P151-160.
- ・ 樺澤一之, 山口浩美 (2017) 潜在看護師復職支援プログラム構築のための要因分析. 看護展望. 42. P55-60.
- ・ 神戸美輪子, 細田泰子 (2014) 潜在看護師の復職に向けた研修のあり方. 畿央大学紀要. 11(2). P9-15.
- ・ 神戸美輪子, 細田泰子 (2020) 潜在看護師の看護技術に対する自己評価 潜在看護師ならびに潜在した経験を持つ就業看護師に着目して. インターナショナルNursing Care Research. 19(3). P61-69.
- ・ 厚生労働省, 看護職員確保対策.  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000095525.html> 2021年4月24日
- ・ Langan JC., Tadych RA., Kao C.(2007) Exploring incentives for RNs to return to practice: a partial solution to the nursing shortage. Journal of Professional Nursing. 23(1). P13-20.
- ・ Macdonald K., Freise W.(1989) Home study refresher courses for RNs and LPNs. Journal of Continuing Education in Nursing. 20(6). P272-276.
- ・ Marcum EH.(1994) From theory to practice a career ladder that works. Journal of Nursing Staff Development. 10(4). P1202-1206.
- ・ Marcum EH., West RD.(2004) Structured Orientation for New Graduates. Journal of Nursing Staff Development. 20(3). P118-124.
- ・ Maxwell BB.(1994)A unique Re-entry program for inactive Registered Nurses. Nurse Educator. 19(3). P10-12.
- ・ McLean T., Anema M.(2004) Reduce the nursing shortage: help inactive nurses return to work. Journal of Continuing Education in Nursing. 35(5). P211-215.
- ・ Morrison RS., Stone GL., Willson M.(2005) RN refresher courses: hospital-based versus university-based. Journal of Nursing Staff Development. 21(4). P177-183.
- ・ 中田善文, 宮崎悟 (2008) 日本における潜在看護師数の推定とその世代・年齢文武の特徴. 社会保険旬報. 2354号. P29-378.
- ・ 西原伸美, 鍵谷栄代, 森口直子 (2012) 潜在看護師の職場復帰支援講座を通じた採用の効果と課題. 愛仁会医学研究誌. 43. P163-166.
- ・ Purnell L.(1992) A University-based, self-supporting Registered Nurse Refresher Course. Journal of Nursing Staff Development. 8(6). P262-265.
- ・ Roberts VW., Brannan JD., White A.(2005) Outcomes-based research: evaluating the effectiveness of an online nurse refresher course. Journal of continuing education in Nursing. 36(5). P200-235.
- ・ 榊茜, 深堀浩樹 (2014) 潜在看護師が復職後に復職をした自分になじむまでの過程. 日本看護管理学会誌. 18(2). P114-124.
- ・ 杉江美樹, 葉袋淳子, 成順月 (2019) 雇用形態別にみた潜在看護師の早期再就業に関する要因. インターナショナルNursing Care Research. 18(4). P51-60.
- ・ 橘幸子, 清水由加里, 上野栄一 (2010) 看護師学び直しプログラムの学習効果. 日本看護学会論文集 看護管理. 40. P93-36.
- ・ 武田純爾, 樋上忍, 山片重法, 重信堯, 野上浩實, 中山亮之, 高橋徳, 豊田紘生, 村上叡(2009) 潜在看護師再チャレンジ講座のアンケート調査. 大阪医学. 42(2). P38-43.
- ・ 田中幸子 (2007) 潜在看護師の復職を. Nursing BUSINESS. 1(8). P728-735.
- ・ Tanaka S., Serizawa T., Sakaguchi C.(2008) Career redevelopment programmers for inactive nurses in Japan. Journal of Clinical Nursing. 17(24). P3296-3305.
- ・ 巴山玉蓮, Byeon Young-Soon, 北瓜明子, 佐々木かほる(2012) 復職した元潜在看護師の職務満足感に関連する要因の構造分析 日韓の比較を通して. 社会医学研究. 30(1). P23-35.
- ・ 植田満美子, 舟島なをみ, 中山登志子 (2018) 潜在看護師の離職から再就職に至る経験. 看護教育学研究. 27(1). P23-36.
- ・ Welty MJ., Gooden D.(1989) Socialization of inactive non-employed nurses returning to the professional nursing role. Journal of Nursing Staff Development. 5(4). P192-194.
- ・ Williams KA., Stotts RC., Jacob SR., Stegbauer CC., Roussel L., Carter D.(2006) Inactive nurses: a source for alleviating the nursing shortage. 36(4). P205-210.
- ・ Yu, Hsing-Yi., Tang, Fu-In., Chen, I-Ju., Yin, Teresa JC., Chen, Chu-Chieh., Yu, Shu.(2016) Inactive nurses in Taiwan: human capital, intention to return to hospital nursing, and incentives for returning. 24(3). P347-356.

竹内久美子 (和洋女子大学 看護学部 看護学科 教授)

小溝 早紀 (和洋女子大学 看護学部 看護学科 助手)

(2022年11月15日受理)