

潜在看護師の離職から復職に至る過程の解明

—潜在看護師の経験の二次分析—

植 田 満美子 (千葉大学)

舟 島 なをみ (清泉女学院大学)

中 山 登志子 (千葉大学)

本研究の目的は、潜在看護師の離職から復職に至る経験を解明した先行研究の二次分析を通して復職に至る過程を明らかにし、潜在看護師への復職支援に向けた示唆を得ることである。オリジナルデータは、1年以上の離職期間を経て復職した看護職者18名を対象に半構造化面接法により収集した。分析の結果、潜在看護師が復職に至る過程5タイプが明らかになった。研究の信用性は、研究者間の検討を通して確保した。

解明された5タイプとは、①復職吟味による看護職への帰還型、②看護職の価値再発見による看護職への帰還型、③看護職への急遽帰還型、④転職後悔による看護職への帰還型、⑤転職から復職への目標転換型である。

考察を通して、次の示唆を得た。第1に、潜在看護師の離職から復職に至る過程は、多方面の検討を要し容易に復職を決意できないタイプと即座に決意できるタイプに大別される。前者が復職を断念することがないように支援する必要がある。第2に、5タイプの復職決意後の過程の進行は類似している。就職先探索と決定への支援は、タイプを問わず有用である。第3に、復職決意以前から就労に向け準備する潜在看護師も存在する。復職の意向に関わらず、潜在看護師が必要なときに必要な資源を得ることのできる支援システムの構築が必要である。

KEY WORDS : inactive nurses, support for returning to nursing, secondary analysis

I. 緒 言

クライアントへの質を保証した医療、看護の提供に向けては、十分な人材確保が不可欠である¹⁾。我が国は、2025年以降、看護職の供給数が需要数を約20万人下回ると推計²⁾に基づき、看護職確保が将来に向けての重要な課題である。この課題に対する施策として、国は、看護職者の離職防止、定着促進とともに潜在看護師の復職支援の強化³⁾を提示している。また、諸外国も同様の課題を抱え、潜在看護師の復職を看護職確保の一策に位置付けている⁴⁾。しかし、2020年、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、世界各国が来るべき時を待たずして医療提供体制の維持に苦慮することとなった。我が国においては、新型コロナウイルス感染症への対応に伴い、看護職の想定外の離職や休職、感染症専門病棟の設置や病棟の再編成などを背景に、看護職確保はこれまで以上に緊急かつ重要な課題⁵⁾となった。このことは、看護職確保に向けた潜在看護師の復職支援が、

将来ではなく、今まさに必要とされていることを示す。

潜在看護師の離職理由には、結婚、妊娠、出産、リフレッシュなどのほか、他の職業への興味や看護職のやりがいの喪失などがある⁶⁾。これは、すべての潜在看護師を復職に導くことは不可能であり、復職支援は復職を目指す者を対象とし、その実現の一助となるよう機能する必要性を示す。潜在看護師の円滑な復職の実現に向けて、復職支援は復職を目指す過程の好機になされる必要がある。過程とは、変化の進行を構成する複数の現象の統合体⁷⁾であり、過程の解明は、統合体を構成する個々の現象と、統合体の構造の解明を意味する。これらは、潜在看護師の離職から復職に至る過程を解明することにより、過程を構成する現象および過程の構造のタイプが明らかになり、復職に向けた支援の好機や過程のタイプに応じた個別の支援を見出せる可能性を示唆する。

筆者らは、本研究に先立ち、潜在看護師の離職から復職に至る経験の総体を表す17概念を明らかにした⁸⁾。17概念は、潜在看護師が離職後に自由気ままな生活を送るなどの看護職としての職業継続から遠ざかる経験や、様々な準備を重ね復職を決意するなどの再び職業継続に

向かう経験を含む。これは、復職に至った潜在看護師の経験には、復職に向かう一定の変化の進行が存在する可能性を示唆する。二次分析とは、先行研究が用いた既存のデータを活用し、先行研究から見出された新たな課題を究明するための研究方法論⁹⁾である。筆者らの先行研究のデータは、離職理由や復職理由、離職期間、婚姻状況、復職した職場が多様となるよう対象を探索し収集した潜在看護師の離職期間の経験のすべてであり、飽和化も確認している。そのため、このデータを用いた二次分析は、潜在看護師の復職に至る過程を構成する現象のすべてとそれらの統合体である復職に至る過程を解明できる可能性が高い。

以上を背景とする本研究は、先行研究の二次分析を通して、潜在看護師の離職から復職に至る過程の解明を目指す。本研究の成果は、潜在看護師という支援の対象をその復職に至る過程という側面から理解するための資料となり、潜在看護師の個別の状況に応じた支援提供に貢献する。

II. 研究目的

潜在看護師の離職から復職に至る過程を明らかにし、潜在看護師への復職支援に向けた示唆を得る。

III. 用語の概念規定

1. **潜在看護師**：看護職の免許取得後、病院に1年以上就業したのち離職し、その後1年以上看護職に従事していない65歳未満の者である。本研究では、保健師、助産師、看護師を含む。
2. **離職**：就業していた職場を退職し、看護職としての職業継続を中断することである。
3. **復職**：1年以上の離職期間を経たのち看護職免許を必要とする職業に就き、1年以上職業継続していることである。
4. **潜在看護師の離職から復職に至る過程**：人間は、時間志向的な存在¹⁰⁾であることを前提とし、次のように規定する。潜在看護師の離職から復職に至る経時的な変化の進行を構成する複数の現象の統合体¹¹⁾である。

IV. 研究方法

本研究は、先行研究¹²⁾の逐語記録をデータとする二次分析である。オリジナルデータの研究対象者、データ収集法は次の通りである。

1. 研究対象者

1年以上の離職期間を経て復職した看護職者18名であった。また、全員が女性であった。年齢は、28歳から

46歳であり、平均36.2歳であった。離職前の臨床経験年数は、1年4か月から13年であり、平均6年3か月、離職期間は1年2か月から13年であり、平均5年2か月であった。離職理由は、「結婚、妊娠、出産」、「重責、多忙に伴う心身の疲労」、「看護職への熱意の喪失」、「転職」など、復職理由は、「境遇の変化」、「看護職への意欲の増大」、「収入確保の必要性」などであった。復職した職場は、病院11名、診療所2名、訪問看護事業所2名、介護老人保健施設1名、通所介護施設1名、大学1名であった。婚姻状況は、既婚15名、未婚3名であり、子どもをもつ者は14名であった。

2. データ収集法

対象者の探索には、ネットワークサンプリングを用いた。データ収集法には、半構造化面接法を用い、離職期間を「i. 離職直後」、「ii. 復職を決意するまで」、「iii. 復職を決意してから就職先が決定するまで」、「iv. 就職先が決定してから就業開始まで」の4期に分け各期の経験を聴取した（以後、この4区分は、「i. 離職期」、「ii. 復職決意期」、「iii. 就職先決定期」、「iv. 復職期」とする）。データ収集期間は、2015年2月から5月であった。

3. 分析方法

1) 分析方法の検討

分析方法を、次のように検討した。本研究に着手した2017年の過去10年間に発表された国内外の看護に関わる現象の「過程」を解明した研究を検索し、分析方法の詳述された研究59件を検討した。

その結果、「過程」の構造を明らかにした研究は、①グラウンデッド・セオリー・アプローチもしくは修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを適用し、導出したカテゴリや概念の関連を説明しながら過程の全体構造を表した研究¹³⁾と、②独自の質的帰納的分析により導出したカテゴリを時系列に配列し、過程の構造を表した研究¹⁴⁾に大別できた。本研究は、人間が時間志向的存在であるという前提に基づき「過程」を規定している。このことは、現象の進行に着目し分析する必然性を示す。そのため、②の分析方法を参考に次の2段階の分析を行った。

2) 第1段階：潜在看護師の離職から復職に至る過程を構成する現象を表すカテゴリの導出

本研究のデータは、逐語記録、すなわち記述データである。そこで、記述データから現に生じている現象を解明するために考案された看護教育学における内容分析¹⁵⁾を参考に、次のように分析した。まず、分析の視点を固定するために、研究のための問いと回答文を「潜在看護師は、どのような過程を経て復職に至るのか」、「潜在看

護師は、() という過程を経て復職に至る」と設定した。次に、対象者ごとの逐語記録のうち復職に至る経験の記述を回答文のカッコに当てはまる表現に置き換え、復職に至る現象を表す記録単位を形成した。そして、形成された記録単位を意味内容の類似性に従い分類、集約し、カテゴリネームをつけた。

3) 第2段階：潜在看護師の離職から復職に至る過程のタイプの解明

まず、対象者18名個々の過程の構造を明らかにするために、対象者ごとに第1段階で明らかになったカテゴリを、離職期間の4区分に整理しながら現象が生じた順に配列した。次に、対象者ごとのカテゴリの配列に着目し、その構造の類似性に従い分類し、過程のタイプとして命名した。

4. 研究の信用性

共同研究者間で分析の全過程を共有、検討し確保した。

5. 倫理的配慮

本研究は、先行研究¹⁶⁾の二次分析である。先行研究においては、次の倫理的配慮を行った。対象者への研究協力依頼の際、文書を用いて研究の概要を説明し同意を得た。その際、同意後も断る権利があることを伝えた。また、研究の全過程を通して、対象者の匿名性を確保すること、プラバシーを侵害しないことを約束しこれを遵守した。以上の倫理的配慮は、千葉大学大学院看護学研究科倫理審査委員会による承認を得た(承認番号26-59)。

本研究の研究対象は、先行研究の逐語記録である。質的研究の二次分析において、オリジナルデータ提供者への研究協力の再説明、再同意の必要性の判断は、個々の研究者に委ねられる¹⁷⁾。また、①オリジナルデータを収集した研究者が二次分析を遂行する、②データ提供者が同意したリサーチ・クエスチョンと二次分析のリサーチ・クエスチョンが合致している、という2要件を充足することにより再説明、再同意の必要はない¹⁸⁾。本研究は、2要件を充足しているため、再説明、再同意は行わないこととしたが、二次分析における配慮¹⁹⁾として次のことを遵守した。データは、機密性、匿名性を保障し、オリジナルデータに忠実に分析した。

V. 結 果

1. 第1段階：潜在看護師の離職から復職に至る過程を構成する現象を表すカテゴリ

18名の逐語記録から抽出された308記録単位を分析した結果、潜在看護師の離職から復職に至る過程を構成する現象を表す16カテゴリが明らかになった(表1)。

以下、16カテゴリを代表的な記録単位を用いて述べ

る。なお、【 】はカテゴリ、「 」は記録単位である。

【1. 自適生活準備】は、「看護職に代わり夢中になれるものを探した」、「海外生活に向け資金を作るためにアルバイトをした」などから形成され、潜在看護師が離職後に思い描いていた生活に向けて準備する現象を表す。

【2. 自適生活没頭】は、「出産し、育児を楽しんだ」、「8ヶ月間海外旅行した」などから形成され、潜在看護師が自由気ままな生活に没頭する現象を表す。

【3. 離職後悔】は、「看護職を続けている友人の話を聞くとうらやましいと思った」、「臨床経験が少ないことに劣等感を抱いた」などから形成され、潜在看護師が離職したことを悔やむ現象を表す。

【4. 転職準備】は、「転職に必要な資格を取るために大学に入学した」、「転職サイトに登録して語学を生かせる仕事を探した」などから形成され、潜在看護師が、転職の実現に向けて具体的に行動する現象を表す。

【5. 転職職務への精励】は、「希望する職業に転職できた」、「転職した仕事に励んだ」などから形成され、転職した潜在看護師がその職務遂行に邁進する現象を表す。

【6. 転職後悔】は、「希望する職業に転職したが、業務内容がおもしろくなく労働意欲が減退した」などから形成され、転職した潜在看護師がそれを悔やむ現象を表す。

【7. 看護職客観視】は、「妊娠、出産に関わった助産師のふるまいや技術を看護職の観点からみていた」などから形成され、潜在看護師が第三者として看護職について考察する現象を表す。

【8. 専門職要件喪失防止】は、「離職後も訪問看護の研修を受けた」、「看護に関する雑誌を書店で立ち読みした」などから形成され、潜在看護師が離職してもなお、看護職としての要件を備えていられるよう行動する現象を表す。

【9. 看護職の価値再発見】は、「好きなことをしているうちに看護が意義ある仕事であることに気づいた」などから形成され、潜在看護師が新たな生活の中で看護職の魅力や価値に改めて気づく現象を表す。

【10. 自適生活下での復職検討開始】は、「子どもが小学生になり復職を考え始めた」、「家計が逼迫したため復職を考え始めた」などから形成され、潜在看護師が境遇の変化などを契機に復職を考え始める現象を表す。

【11. 復職吟味】は、「復職できるか否かを検討するために看護職の求人情報を調べた」、「復職した場合の夏休みの過ごし方を夫と話し合った」などから形成され、潜在看護師が情報収集や家族への相談を通し復職を実現できるか否かを熟考する現象を表す。

【12. 就労条件設定】は、「子どもの生活を考慮しながら

ら働き方の条件を設定した」,「自分の臨床経験に見合う就職先を検討した」などから形成され,潜在看護師が望ましい働き方の条件を設定する現象を表す。

【13. 職場探索】は,「インターネットを使って就職先を探した」,「看護協会から紹介された病院を見学した」などから形成され,潜在看護師が,独力,もしくは支援を得ながら職場を探す現象を表す。

【14. 就職試験受験】は,「採用試験のために勉強した」,「採用試験に行った」,「応募したすべての病院から採用通知が来た」などから形成され,潜在看護師が就職試験に向けて準備し,受験し,結果を受理する現象を表す。

【15. 就職先決定】は,「病院見学の結果,職務を果たせると判断し就職先に決定した」,「合格通知がきた病院の中から一番行きたい病院に就職を決めた」などから形成され,潜在看護師が復職する場を決定する現象を表す。

【16. 就労準備】は,「老人看護や関連する制度について調べた」,「訪問看護に必要な物品を購入した」,「保育所入所準備をした」などから形成され,潜在看護師が,復職に向けて必要な知的,物的準備や私生活環境の整備を進める現象を表す。

2. カテゴリの信頼性

研究者3名による Scott, W.A. の式に基づくカテゴリ分類への一致率は, 78.1%, 83.6%, 96.2%であり, カテゴリが信頼性を確保していることを示した。

3. 第2段階：潜在看護師の離職から復職に至る過程のタイプ

対象者ごとに, 第1段階の分析により導出されたカテゴリを, 離職期間の4区分に整理しながら現象が生じた順に配列し, その構造の類似性に従い分類した。その結果, 潜在看護師の離職から復職に至る過程5タイプが明らかになった(表2)。

1) タイプ①：復職吟味による看護職への帰還型

対象者18名のうち11名の離職から復職に至る過程は, 【2. 自適生活没頭】【11. 復職吟味】を共通の現象とし, 自由気ままな生活を送っていた潜在看護師が復職の可否を慎重に検討し復職に至るタイプである。

看護師は, 離職直後, 趣味, 家事や育児など, 自身が思い描いていた自適な生活に没頭した。その後, 自適な生活を送りながら, 復職を考えはじめ, 短期間もしくは長期間, 復職の可能性を吟味し復職を決意した。それに続き, 個々の望ましい生活を実現できる就労条件を検討し設定していた。また, その条件を充足する職場を探し, 条件を充足する職場がないと悟ったとき, 条件を変更しながら就職試験や面接を受けていた。就職先決定後, 復職までの間は, 家事や育児の代行者を探したり,

職務に必要な物品を購入したり, 学習したりして就労の準備をしつつも, 家族サービスなどの自適生活も一時的に復活させていた。

2) タイプ②：看護職の価値再発見による看護職への帰還型

残る7名のうち2名の過程は, 【1. 自適生活準備】【2. 自適生活没頭】【9. 看護職の価値再発見】を共通の現象とし, 自由気ままな生活を送っていた潜在看護師が, 看護職の価値に改めて気づき復職に至るタイプである。

看護師は, 離職後に思い描いていた生活の実現に向けて準備し, 実現した生活を堪能した。しかし, そのような生活の中での人々や環境との相互行為を通して, 看護職の魅力や意義に気づき復職を決意した。決意後は, 自身が関心をもつ看護実践を期待できる職場を探索し, 就職先を決定していた。就職先決定後は, 通勤の利便性のよい場所に転居するなどの就労準備とともに, 復職後に後悔しないようにと数か月間に及ぶ旅行をするなど自適生活も送っていた。

3) タイプ③：看護職への急速帰還型

残る5名のうち1名の過程は, 【2. 自適生活没頭】【10. 自適生活下での復職検討開始】ののち, 直ちに【14. 就職試験受験】【15. 就職先決定】へと過程が進行しており, 急速に復職に至るタイプである。

看護師は, 自由気ままな生活を送っていたが, 復職しなければならない事態が生じ, やむなく復職を検討し始めた。復職に意欲的ではない自身に代わり家族が縁故を通じて用意した就職先の面接を受け, 職場を決定していた。就職先決定後は, 職務遂行に向けて学習し, 就労に備えていた。

4) タイプ④：転職後悔による看護職への帰還型

残る4名のうち3名の過程は, 【4. 転職準備】【6. 転職後悔】を共通の現象とし, 転職した潜在看護師が, それを後悔し復職に至るタイプである。

看護師は, 希望する職業に転職するための準備をし, 転職を実現するとともにその職務に励んだ。しかし, 職務にやりがいを感じられなくなったり, 上司からハラスメントを受けるなどの困難に直面したりし, 転職したことを後悔した。そして, 復職を決意し, 自身の臨床経験を鑑み就労条件を設定し, 就職先を探索し, 決定していた。就職先決定後は, 交替制勤務を考慮し転居したり, 託児体制を整えたりし, 就労に備えていた。

5) タイプ⑤：転職から復職への目標転換型

残る1名の過程は, 【4. 転職準備】を重ねたものの転職を実現できず, 最終的に復職に至っており, 転職から復職に目標転換したタイプである。

表1 潜在看護師の離職から復職に至る過程を構成する現象を表すカテゴリ

1. 自適生活準備	9. 看護職の価値再発見
2. 自適生活没頭	10. 自適生活下での復職検討開始
3. 離職後悔	11. 復職吟味
4. 転職準備	12. 就労条件設定
5. 転職職務への精励	13. 職場探索
6. 転職後悔	14. 就職試験受験
7. 看護職客観視	15. 就職先決定
8. 専門職要件喪失防止	16. 就労準備

表2 対象者ごとの過程の構造と潜在看護師の離職から復職に至る過程のタイプ

区分 対象者	i. 離職期	ii. 復職決意期	iii. 就職先決定期	iv. 復職期	過程のタイプ
A	1	2, 10, 11	12, 13, 14, 15	16	
B	1	2, 3, 10, 11	12, 13, 14, 15	2, 16	
C	1	2, 7, 10, 11,	12, 13, 14, 15	16	
D	1	2, 3, 9, 10, 11, 16	11, 12, 13, 14, 15, 16	16	
E	2	2, 10, 11	13, 14, 15	16	
F	2	2, 10, 11	12, 13, 14, 15	16	①復職吟味による看護職への帰還型
G	2	2, 8, 10, 11,	12, 13, 15	16	
H	2	2, 7, 8, 10, 11	12, 13, 14, 15	16	
I	2, 8	2, 10, 11	11, 12, 13, 14, 15, 16	16	
J	2, 11	2, 10, 11, 16	12, 13, 14, 15, 16	16	
K	2, 11	2, 3, 10, 11,	12, 13, 14, 15	16	
L	1	2, 9, 10, 12	13, 14, 15	2, 16	②看護職の価値再発見による看護職への帰還型
M	1	2, 9, 10, 12	13, 14, 15	16	
N	2	2, 10	14, 15	16	③看護職への急速帰還型
O	4	5, 6, 11	12, 13, 14, 15, 16	16	
P	4	5, 6, 11	12, 13, 14, 15	16	④転職後悔による看護職への帰還型
Q	4	2, 6, 10, 11	12, 13, 14, 15	16	
R	4	2, 4, 10, 11	12, 13, 15	2	⑤転職から復職への目標転換型

*数字は、過程を構成する現象を表すカテゴリの番号である

看護師は、大学、大学院に進学し転職のための資格取得を目指した。しかし、資格取得後も転職を実現できず、子育てに専念しながら希望する職業の求人情報を収集し続けていた。そのような中、知人から多様な働き方を導入している病院の紹介を受け、臨床経験や現在の生活状況と照らし合わせながら復職可能性を吟味するようになった。吟味の結果、復職に目標を転換し、望ましい生活を実現できる就労条件に合う就職先を探し、決定していた。就職先決定後は、復職後の余暇時間の減少を見据え、自適生活を堪能していた。

VI. 考 察

本研究は、潜在看護師の離職から復職に至る過程を構成する16現象を明らかにした。また、これら16現象を用いた潜在看護師の復職に至る過程の構造が、5タイプに分類できることを明らかにした。これまで、潜在看護師の復職後に焦点を当てその過程を明らかにし、復職後の支援を検討した研究^{20), 21)}は存在する。一方、本研究は、離職期間に焦点を当て潜在看護師が復職に至る過程を解明し、今まさに復職を目指す潜在看護師への支援に向けた示唆を得ることを試みている。また、復職に至る過程を、そこに生じた現象の時系列配列に基づく構造に焦点を当て解明している。これらは、本研究の独自性である。

潜在看護師の復職に至る過程5タイプは、個々に固有の現象、あるいは共通の現象から成り、これら現象の出現時期に着目することにより復職支援の好機を見出すことができる。そこで、復職支援に向けての示唆を得るために、過程5タイプの固有の現象および共通の現象に着目し考察する。

1. 復職決意に向けた支援

過程5タイプは、復職を決意するまでの期間に復職できるか否かを熟考する【11. 復職吟味】が存在するタイプ①④⑤と、【11】が存在しないタイプ②③の2群に大別できる。

吟味群3タイプのうち、タイプ①には、研究対象者18名中11名の構造が分類され、これはタイプ①が潜在看護師の復職に至る典型的な過程である可能性を示唆する。同時に、典型的な潜在看護師の復職実現に向けては【11】が不可欠である可能性を示す。職業活動を中断し再就職する際に、男性は困難に直面しない者が過半数を占める一方、女性は困難に直面する者が多くを占める²²⁾。また、結婚や育児を理由に離職した女性は、再就職に向けて、家事や育児の分担を再構築する、再就職が子や家族に及ぼす影響を考慮する、家庭の都合が職場にもたらす不利益を考慮するなど多方面の調整、検討、配慮を行う²³⁾。

タイプ①に属する対象者は、全員が子をもつ既婚女性であった。そのため、復職を即決できないことを反映し、復職決意に向けての調整、検討、配慮に相当する【11】が過程に存在した可能性とともに、タイプ①が育児中の潜在看護師特有の復職に至る過程である可能性を示唆する。

吟味群の残る2タイプ④と⑤は、転職を目指した潜在看護師の過程であり、【6. 転職後悔】もしくは【9. 看護職の価値再発見】が過程に存在する。社会人経験をもつ学生の看護職への転職動機には、前職で感じた否定的な感情の湧出や看護への興味・関心の芽生えなどがある²⁴⁾。【6】【9】は、これら動機と類似しており、【6】【9】が復職の契機となった可能性を示唆する。また、転職経験をもつ社会人は、これまでの経歴や職歴に準拠し選択することを職業選択であると認知する傾向がある²⁵⁾。このことは、転職に成功した潜在看護師も、何らかの契機によりその職を辞することを考えたときに、過去の看護職の職歴が次の職業選択の拠り所となりうることを示唆する。このときに、看護職を辞して転職に至った要因などを振り返り、復職後、職業継続するための要件を慎重に検討することが予測され、それが【11】として存在するものと推察される。さらに、タイプ①④⑤には、【11】が、離職期間の4区分の複数期間にわたり出現している対象者もあり、出現期間は最短で数日、最長で約5年間に及んでいた。

以上のように【11】が存在するタイプ①④⑤は、潜在看護師が復職を決意するために、個別の状況や復職の契機に応じて多様な側面から復職の可否を検討していること、およびこの検討期間も多様であることを示した。これらのことは、【11】が復職に至る過程の進行に影響を及ぼす可能性を示し、円滑な復職の実現に向けては、タイプ①④⑤の潜在看護師への支援の必要性を示唆する。【11】は、主に復職を決意する前に生じている現象であるため、復職を決意できる状況に到達するために検討や調整の必要な事項の提示や、復職意思はあるものの自身では打開できない状況下にある者の意思持続に向けた精神面への支援などが必要である。また、同じ境遇の潜在看護師で形成されたコミュニティは、復職の実現や復職後の職業継続に有効に機能する²⁶⁾。前述した必要な支援の提供に向けては、子育て中であることや転職経験をもつなどの共通する境遇をもち復職を実現した看護師による事例提供、およびこれら看護師の支援提供者としての起用なども有用である可能性が高い。

これに対し、タイプ②と③は、【11】の出現なく復職決意に至っている。意思決定とは、意識的な選択であり、この選択の前段階に不安が存在せず自信や確信が持

てる将来像を描けるかどうかが重要である²⁷⁾。このことは、復職の意思決定の前段階に前向きな現象が存在することが内発的動機となり復職過程の円滑な進行を導く可能性を示唆する。タイプ②の「ii. 復職決意期」に存在する【9】は、まさに前向きな現象に該当し、これが過程の進行を促進した可能性が高い。このことに加え、タイプ②に属する対象者は、いずれも未婚女性であった。【9】ののち【11】の出現なく復職という意思決定ができるのは、このような背景をもつ潜在看護師特有の過程である可能性が高い。一方、タイプ③は、過程の進行に影響を及ぼした可能性のある現象を特定できないが、過程を構成する現象が他の4タイプと比べ少ないという特徴をもつ。タイプ③に分類された対象者は1名であり、復職しなければならない事態が生じ、やむなく復職に至ったという背景をもつ。タイプ③が、このような背景をもつ者特有の過程であるのかを検証することは今後の課題である。

2. 就職先決定への支援

「iii. 就職先決定期」の過程の構造は、5タイプいずれも【12. 就労条件設定】【13. 職場探索】【14. 就職試験受験】【15. 就職先決定】という就職活動に関わる現象から構成される。筆者らの先行研究²⁸⁾は、潜在看護師が自身の希望する就労条件では復職を実現できないため、就職候補施設の提示する条件に妥協したり、自身の希望する条件に合った就職先を見つけることに難渋したりしていることを明らかにした。また、潜在看護師の経験を解明した米国の研究²⁹⁾は、潜在看護師が復職に際し、求人応募のための履歴書の書き方が分からない、就職を希望する施設に採用されないなどの困難に直面することを明らかにした。これらは、就職先決定に向けては困難が生じやすく、円滑な過程の進行に向けて、過程のタイプに関わらず就職先決定への支援の必要性を示唆する。潜在看護師が望む支援を解明した研究³⁰⁾は、潜在看護師の多くが、求職者に求める施設側の就労条件等の具体的な情報入手、就職先の検索方法など就職先決定に関わることへの支援を望んでいることを明らかにしており、このことを裏づける。

現在、我が国は地域包括ケアシステムの構築が推進されており、医療提供体制は、病院完結型から地域完結型へと移行している。これに伴い、地域で活動する看護職の大幅な拡充³¹⁾に重点が置かれている。このことは、在宅、介護施設、職域、学校などの暮らしの場における看護職の求人がこれまで以上に増加する可能性を示唆する。看護基礎教育課程を修了した者の最初の就業場所は、病院が最も多い³²⁾。そのため、暮らしの場における

看護職の求人が多数あったとしても、多くの潜在看護師はその職務が未知である可能性が高く、それゆえに応募を躊躇する可能性がある。看護職が求められる多様な場それぞれの職務内容の具体的な情報提供や、それらの職務遂行に必要な知識や技術の提供もまた就職先決定に向けて重要である。

3. 復職の意向にかかわらず支援を提供するシステム構築の必要性

【16. 就労準備】は、潜在看護師が、復職後の職務遂行に必要な知的、物的準備や私生活環境の整備を進める現象を表し、タイプ⑤を除く4タイプいずれにも存在した。また、4タイプいずれも「iv. 復職期」に【16】が出現するという共通性をもつが、タイプ①および④は、「ii. 復職決意期」や「iii. 就職先決定期」にも出現する。これらのことは、潜在看護師が就業開始直前を中心に看護職としての職業活動再開に向けた準備をするが、復職決意前から準備を重ね復職に至る者も存在することを示唆する。

復職支援研修に参加した潜在看護師の経験を解明した研究^{33), 34)}は、潜在看護師の受講理由や目的が、収入確保の必要性、子どもの成長、自己実現への欲求、看護実践に向けた知識や技術の確認への要望、復職に向けた情報収集などであることを明らかにした。これは、潜在看護師が復職準備として研修を活用していることを示すとともに、研修受講者には復職意思の明確な者もそうでない者も存在することを示しており、前述の示唆を支持する。また、潜在看護師は、研修を通して復職への自信をつける一方、不安が増大し復職に消極的になることや復職時期を見直すこともある³⁵⁾。これは、潜在看護師を対象とする研修が復職を促進する効果をもつ一方、復職に直結しないことも示す。また、潜在看護師の復職準備が直線的に進行しないことを示唆する。【16】が複数の区分に出現するタイプ①④は、潜在看護師が継続的、断続的に復職に向けて準備していることを示すとともに、復職の意思決定状況や就職先の決定状況に関わらず復職支援を求めている可能性を示唆する。復職の意向に関わらず、潜在看護師が必要となしに必要とする資源を提供できる支援システムの構築が必要である。

VII. 本研究の限界と今後の課題

本研究は、先行研究の二次分析である。先行研究のデータを最大限活用し、新たな知見を創出した。しかし、本研究の対象者は、全員が看護職の離職時の届け出が努力義務となった2014年以前に離職した者である。また、全員が女性である。そのため、2014年以降に離職し

た者や男性には、結果を適用できない可能性がある。これらの背景をもつ対象からデータ収集し、結果の置換性を確認することは、今後の課題である。

VIII. 結 論

1. 本研究は、潜在看護師の離職から復職に至る過程を構成する現象を表す16カテゴリを明らかにした。また、過程5タイプを明らかにした。
2. 潜在看護師の円滑な復職の実現に向けては、復職決意に向けた支援、就職先決定への支援、復職の意向にかかわらず支援を提供するシステムの構築が必要である。

IX. 謝 辞

本研究にご協力くださった看護職者の皆様に感謝申し上げます。また、本研究の一部を第30回日本看護教育学学会学術集会（2021年8月）に発表した。本研究における利益相反はない。

引用文献

- 1) American Nurses Association: ICN Workforce Forum Communiqué, <https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/update/news/pdf/22-forum-en.pdf>. (2021年2月7日閲覧)。
- 2) 厚生労働省：医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会中間とりまとめ, <https://www.mhlw.go.jp/content/10805000/000567572.pdf>(2021年2月7日閲覧)。
- 3) 厚生労働省：第33回社会保障審議会医療部会（2013年10月4日）資料2，5，2016。
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutou-katsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000025363.pdf. (2021年2月7日閲覧)
- 4) 次のような論文に述べられている。
 - ・ Stanley, B. B.: Nurses Returning to Practice After an Extended Career Break: A Narrative Study, *Nurses Returning to Practice* 2018. <https://shareok.org/bitstream/handle/11244/325075/StanleyBB2018.pdf>. (2021年2月7日閲覧)。
 - ・ Mahmoudi, M., Seyedfatemi, N., Nikbakht-nasrabadi, A., Mahmoudi, M.: Struggle Turning Back to Professional Nursing Practice in Iran: A Qualitative Study, *Iranian Journal of Nursing and Midwifery research*, 26(1), 75–80, 2021.
- 5) 日本看護協会：「看護職員の新型コロナウイルス感染症対応に関する実態調査」結果, https://www.nur-se.or.jp/nursing/practice/covid_19/press/pdf/press_conference1222/01.pdf. (2021年2月7日閲覧)
- 6) 日本看護協会：潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書，5–23，日本看護協会，2007。
- 7) 森宏一編：哲学辞典，「過程」の項，62，青木書店，1995。
- 8) 植田満美子，舟島なをみ，中山登志子：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)，23–36，2018。
- 9) Thorne, S.: Ethical and Representational Issues in Qualitative Analysis, *Qualitative health Research*, 8, 547–555, 1998.
- 10) King, I, M., 杉森みどり訳：キング看護理論，55，医学書院，1985。
- 11) 前掲書 7)。
- 12) 前掲書 8)。
- 13) 次のような文献がある。
 - ・ Auduly, A., Norbergh, KG., Asplund, K., Hornsten, A.: An Ongoing Process of Inner negotiation-A Grounded theory Study of Self-Management Among People Living with Chronic Illness, *Black-well Publishing Ltd*, 283–293, 2009.
 - ・ 菊池沙織，神田清子：難治性がん患者とともに歩む配偶者が新たな役割を形成するプロセス，*日本看護研究学会雑誌*，40(5)，759–770，2017.
- 14) 次のような文献がある。
 - ・ 松岡純子，玉木敦子：学齢期にある広汎性発達障害児およびその母親と看護師との訪問を通した関係構築過程，*甲南女子大学研究紀要*，8，43–51，2014.
 - ・ 山田淳子，佐藤由美：個別支援から事業化提案決定に至るまでの産業看護師の思考過程，*千葉看護学会会誌*，14(1)，8–16，2008.
- 15) 舟島なをみ：看護教育学研究 発見・創造・証明の過程 第3版，199–239，医学書院，2018。
- 16) 前掲書 8)。
- 17) Grinye, A.: The ethics of the secondary analysis and further use of qualitative data, *University of Surrey*, <https://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU56.pdf>. (2021年2月14日閲覧)
- 18) 前掲書 9)。
- 19) Yardley, S, J., Watts, K, M., Pearson, J., Recharadson, J, C.: Ethical Issues in the Reuse of Qualitative Data: Perspectives From Literature, Practice and Participants, *Qualitative health Research*, 24(1), 102–113, 2014.
- 20) 楠茜，深堀浩樹：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)，114–124，2014.
- 21) Mohammadi, N., Seyedfatemi, N., Nasrabade, A, N., Ma-hmoudi, M.: Exploring the process of turning back to professional nursing practice in Iran: A grounded theory, *Journal of Education and health promotion*, 9, 1–9, 2020.
- 22) 的場康子：子どものいる女性の再就職の実態と課題，*第一生命経済研究所ライフデザインレポート*，*第一生命経済研究所*，23–32，2014.
- 23) 奥津真里：主婦の再就職と働き方の選択，*日本労働研究雑誌*，586号，68–77，2009。
- 24) 天野道代，大見サキエ：社会人経験のある学生が看護師に転職する動機と学び続けている現在の思い，*岐阜聖徳学園大学看護学研究誌*，4，37–46，2019。
- 25) 鎌倉哲史：社会人のメタ職業選択観，*日本心理学会第83回大会発表論文集*，185，2019。
- 26) 高綾子，末長由理，宮本千津子：潜在看護師の復職およ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), 151–160, 2021.
- 27) 白石淳：意思決定要因の分析方法 日常生活構造との関連, 教育福祉研究, 12, 25–32, 2006.
- 28) 前掲書 8)。
- 29) Hobbs, D. Leigh: Inactive Registered Nurses Return to Practice: Barriers and Successes, PhD Thesis, George mason University, 2011.
- 30) 植田満美子, 中山登志子, 舟島なをみ：潜在看護師が望む復職支援—看護継続教育としての復職支援の検討—, 第40回日本看護科学学会学術集会講演集, 5–6, 2020.
- 31) 日本看護協会：2025年に向けた看護の挑戦 看護の将来ビジョン—いのち・暮らし・尊厳をまもり支える看護—, 18–19, <https://www.nurse.or.jp/home/about/vision/pdf/vision-4C.pdf>. (2021年7月7日閲覧)。
- 32) 日本看護協会出版会編：令和2年看護関係統計資料集, 120–121, 日本看護協会出版会, 2021.
- 33) Hammer, V.R., Craig, G.P.: The Experiences of Inactive Nurses Returned to Nursing After Completing a Refresher Course, Journal of Continuing Education in Nursing, 39(8), 358–367, 2008.
- 34) 桶河華代：潜在看護師が再就職支援講習会に参加して復帰するプロセス, 聖泉看護学研究, 第3巻別刷, 9–18, 2014.
- 35) 前掲書 34)。

SECONDARY ANALYSIS: THE PROCESS OF INACTIVE NURSES RETURNING TO THE PROFESSION

Mamiko Ueda^{*1}, Naomi Funashima^{*2}, Toshiko Nakayama^{*1}

^{*1}: Chiba University

^{*2}: Seisen Jogakuin College

KEY WORDS:

inactive nurses, support for returning to nursing, secondary analysis

The study aims to clarify the process of inactive nurses' resuming their profession by conducting a secondary analysis of a previous study on the experiences of inactive nurses. The goal is to obtain suggestions to support inactive nurses as they return to their workplace. Original data were collected through semi-structured interviews with 18 nurses who had returned to nursing after more than one year of separation. The analysis revealed five types of processes. The trustworthiness of the data analysis was established through an inter-researcher review.

The five types of processes identified were: (1) return to nursing through careful consideration, (2) return to nursing by discovering the value of the profession, (3) rapid return to nursing, (4) return to nursing due to regret of changing jobs, and (5) goal shifting from job change to return to nursing.

Based on the discussion, three suggestions could be made. First, inactive nurses returning to the workplace are of two types: ones who need to consider several personal aspects before deciding and others who can decide immediately. It is essential to support the former to ensure their return. Second, the progression of the process is similar for all types once the nurses decide to return. Support for job search is useful regardless of the type. Third, some inactive nurses prepare for work before they decide to return. We must build a support system to cater to requirements of the inactive nurses whenever they need them, regardless of their intention to return.