

[資料]

COVID-19ワクチン接種業務経験後に再就職した 潜在看護師の復職行動に至る要因の検討

伊 山 聡 子^{1)*} 片 山 恵²⁾ 野 寄 亜矢子²⁾
原 田 さとみ³⁾ 清 水 佐知子²⁾

An Examination of Factors Leading to Return-to-Work Behavior Among Inactive Nurses
Re-employed After Work Experience with COVID-19 Vaccination

Satoko IYAMA, Megumi KATAYAMA, Ayako NOYORI
Satomi HARADA, Sachiko SIMIZU

和文抄録

COVID-19ワクチン接種業務への従事経験から再就職に至った潜在看護師の復職行動に関連する要因を明らかにすることを目的に全国の自治体が運営する集団接種会場にて、ワクチン接種業務経験が一度でもある看護師694人へ無記名自記式質問紙調査を実施した。回答を得た潜在看護師97人（回収率35.0%）のうち、業務経験後に再就職した29人（29.9%）の業務に対する「達成感」・「満足感」と「動機づけ」および「自己効力感」から仮説モデルを作成しパス解析にて検討した。その結果、達成感は満足感を介して自己効力感に影響し（ $\beta = 0.56$ ）、さらに直接、自己効力感へ負の影響を示した（ $\beta = -0.68$ ）。また、動機づけは直接、自己効力感のみに影響していた（ $\beta = 0.69$ ）。これらことから、ワクチン接種業務経験後に再就職した潜在看護師は、業務に対する達成感から満足感を経て自己効力感を高め復職行動を起こした可能性が示唆された。

キーワード：潜在看護師，再就職，COVID-19ワクチン，動機づけ，自己効力感

I 緒 言

新型コロナウイルス感染症（以下、COVID-19とする）によるパンデミックに伴い¹⁾，2021年2月より，各自治体においてCOVID-19ワクチン予防接種が実施された²⁾。開始直後に問題となったワクチン接種者：「打ち手」不足に対し³⁾，国や自治体，日本看護協会の呼びかけによって，13,898人の潜在看護師がワクチン接種業務に復職するとともに⁴⁾，全国の医療従事者や自治体職員，自衛隊員などの協力によりパンデミックの災害渦を乗り越えた。このよ

うに，地域住民への迅速かつ効率的な保健医療サービスの提供には，専門教育を受けたライセンス保有者である看護職の力が必要であり，COVID-19パンデミックの経験によって潜在看護師が顕在化し，看護師不足を解決する糸口が見いだされようとしている⁵⁾。

潜在看護師の復職に関する先行研究には，離職から再就職に至る過程を明らかにした研究があり，離職後に自由な時間を持つ経験や自己の問い直しを経ることで看護職を価値づけし，契機を獲得しながら再就職に至ることが示唆されている⁶⁾。また，座学

所属

¹⁾ 熊本保健科学大学 保健科学部 看護学科

²⁾ 武庫川女子大学 看護学部 看護学科

³⁾ 伊丹市役所

責任著者：伊山聡子 iyama@kumamoto-hsu.ac.jp

や演習、eラーニングによるリカレントスクール参加後に再就職した研究では、潜在看護師への有効的な復職支援として、看護実践能力の向上につながる教育と学習環境の整備が報告されている⁷⁾。看護師は、看護実践能力の獲得および看護師として成長するために自ら継続した学習を行う必要がある。学習継続の要因には動機づけが影響しており⁸⁾、Kellerの「動機づけとパフォーマンスのマクロモデル」では、目的達成に向けた努力量に影響をもつ学習意欲が学習者の知識やスキルと組み合わせ、パフォーマンスに影響を与える様子が示されている⁹⁾。また、このモデルでは、動機づけ・学習・パフォーマンス・態度に影響する心理特性の「自信」を制御する概念の一つにBanduraの「自己効力感」が明示され¹⁰⁾、成功した達成経験が積極的な自己効力感をつくりあげると述べている⁹⁾。以上のことを踏まえれば、COVID-19ワクチン接種業務に従事した潜在看護師は、パンデミックという緊急事態が復職への障壁を乗り越える一つの契機となり、ワクチン接種業務を通じた看護実践経験から看護師としての遂行能力の実感や看護職を価値づけし、新たな施設へ再就職する意欲につながったと予測できる。そして、その過程に動機づけや自己効力感が影響した可能性があることから、再就職に至る要因の検討に「動機づけとパフォーマンスのマクロモデル」や「自己効力理論」を使用できると考える。

そこで本研究では、COVID-19ワクチン接種業務の従事経験をきっかけに再就職に至った潜在看護師の復職行動に関連する要因として、動機づけと自己効力感の関係性を明らかにすることを目的とした。

Ⅱ 方法

1. 用語の操作的定義

1) 潜在看護師

退職後からCOVID-19ワクチン接種業務までに1ヶ月以上経過している看護師および看護職として勤務経験がない看護師免許保有者とする。

2) 再就職

潜在看護師がCOVID-19ワクチン接種業務の従事経験を経て、他施設に就職することとする。

3) 動機づけ

潜在看護師がCOVID-19ワクチン接種業務上の問題を乗り越え、職場の人々に支えられながら看護師

としての自己変化の自覚と成長経験を通し、看護実践能力を身につけ再就職に対して意欲的に取り組むきっかけになるものとする¹¹⁾。

4) 自己効力感

潜在看護師がCOVID-19ワクチン接種業務経験を通して、看護実践に対し適応的に処理できるという効力を認知していることとする¹²⁾。

2. 研究の枠組み

本研究の概念枠組みは、Kellerの「動機づけとパフォーマンスのマクロモデル」およびBanduraの「自己効力理論」に基づくものである(図1)。マクロモデルを基盤としたARCSモデルは、看護実践能力を育成させるシミュレーション教育や教材開発の効果・検証の評価に用いられている^{13) 14)}。Kellerは、期待通りの達成感の結果として満足感が得られ動機づけ、そして、自信につながることを示している⁹⁾。Banduraは、「自分にはそれができる」という効力の認知を固く信じて疑わない心は、考え方・感じ方・動機づけ・行為に影響を与え人の動機と達成に著しく寄与するとし、自己効力感が最も高まる要因に「遂行行動の達成」をあげている¹⁰⁾。また、看護職を対象にした自ら学ぶ意欲に関する先行研究では、仕事への喜びや看護実践への自信が充実感という学びの原動力を生み出すとされ¹⁵⁾、職務態度の形成に大きな機能を果たすワーク・モチベーションの影響要因に自己効力が検討できると示唆している¹⁶⁾。これらのことから、本研究では、「潜在看護師のワクチン接種業務に対する達成感が満足感へつながり、再就職に対し意欲的に取り組むきっかけとなる動機づけに影響し、自己効力感を通して復職行動を起こす」という仮説を立てた。

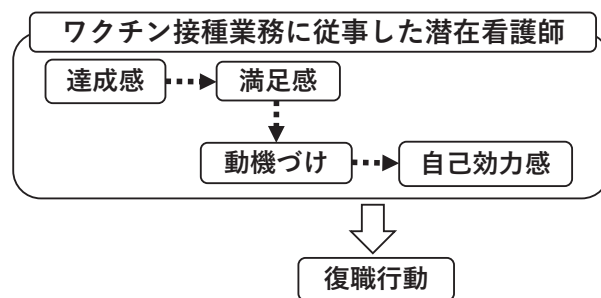


図1. 本研究の概念枠組み

3. 調査対象

厚生労働省が開設する COVID-19ワクチン総合案内サイト「コロナワクチンナビ」¹⁷⁾ から全国の自治体を7ブロック（北海道・東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州・沖縄）に分け、集団接種会場を運営する自治体を各ブロックから乱数表を用いて無作為に抽出した。対象者は、研究協力の承諾が得られた自治体でワクチン接種の業務経験が一度でもある看護師とした。

4. データ収集の手順

層化抽出した自治体の COVID-19ワクチン接種担当部署へ調査を依頼し、調査協力の承諾が得られた施設の責任者に研究対象者用の研究説明書、調査票、返信用封筒一式を郵送した。研究対象者への配布は施設を通して依頼し、調査票は、研究対象者が個別に返信用封筒に入れ郵送することで回収した。調査期間は、2022年8月から12月であった。

5. 調査内容

1) 対象者の基本属性

年齢、保有する全ての看護職免許と看護師免許取得後年数、これまでに経験した勤務施設と各施設での勤務年数、管理職経験の有無と経験年数を基本属性の項目として設定した。

2) COVID-19ワクチン接種業務に関する項目

ワクチン接種業務に従事する以前の看護職としての勤務状況（実務経験の有無、離職期間）、ワクチン接種業務に対する満足感と達成感について「全く感じなかった」（1点）から「とても感じた」（4点）の4件法で回答を求めた。

3) 再就職に関する項目

ワクチン接種業務経験後に再就職した回答者には、再就職した施設、ワクチン接種業務が再就職のきっかけになったかについて「はい」と「いいえ」で回答を求めた。

4) 看護師の成長動機づけ尺度（Growth Motivation Scale for Nurses：以下 GMSN）

「動機づけ」は、Arata et al. が作成した GMSN を作成者に承諾を得て使用した¹¹⁾。この尺度は、「臨床上の問題を乗り越え、職場の人々に支えられながら看護師としての自己の変化を自覚し、成長し続ける経験を通して専門性の高い看護実践能力を身につけること」と定義されている。選択肢は、「全くあ

てはまらない」（1点）から「非常にあてはまる」（5点）の5件法であり、得点が高いほど成長に向かう動機づけの認識を評価できる。GMSN の Cronbach's α 係数は、0.92であり、信頼性・妥当性ともに確保されている。

ワクチン接種業務の従事経験後に再就職していない潜在看護師が GMSN に回答した場合、過去の臨床経験時を想定するといった時間軸の偏りが生じる可能性があるため、再就職していない潜在看護師には GMSN に回答を求めなかった。

5) 特性的自己効力感尺度（Generalized Self-Efficacy Scale：以下 GSES）

「自己効力感」は、Sherer, et al.¹⁸⁾ が作成した GSES を成田らが翻訳した特性的自己効力感尺度を用いた¹²⁾。この尺度は特定の状況だけでなく、未経験の新しい状況においても適応的に処理できるという期待に影響を与える自己効力感が測定できる。Cronbach's α 係数は、0.88で性別や年齢にかかわらず高い信頼性があり、妥当性も検証されている。得点範囲は23～115点であり、得点が高いほど自己効力感が高いとされる。

6. 分析方法

潜在看護師の基本属性については基本統計量を算出した。ワクチン接種の業務経験後に再就職した潜在看護師のワクチン接種業務に対する「達成感」・「満足感」と「動機づけ」および「自己効力感」の観測変数から仮説モデルを作成し、パス解析によって適合度を検討した。モデルの評価は χ^2 値に加え、Engel, et al. が示す Recommendations for Model Evaluation（モデル評価のための推奨事項）を参考に、 $p > 0.05$, $\chi^2 / df \leq 3$, CFI ≥ 0.95 , NFI および GFI ≥ 0.90 , AGFI ≥ 0.85 , RMSEA ≤ 0.08 とした¹⁹⁾。

統計解析には、IBM SPSS ver.29, Amos ver.29 を使用した。

7. 倫理的配慮

本研究は、武庫川女子大学研究倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号 No.22-80）。

調査においては、COVID-19ワクチン集団接種会場を運営する自治体の責任者へ研究概要、研究方法、自治体および対象者への倫理的配慮、研究結果の公表などについて文書で説明し、調査協力の承諾を得

た。調査票は、個人が特定されないように無記名とした。対象者に対しては、調査協力の任意性、協力できない場合でも不利益を被ることはないこと、調査協力への同意は、調査票内に研究協力への同意が確認できる一文とチェック欄を記載し、研究協力者のチェックおよび調査票の回答・投函をもって研究協力への同意を得られたものとする、回収データの厳重な管理および研究結果の公表などについて文書で説明した。

Ⅲ 結果

調査を依頼した全国の自治体55施設のうち、東北、関東、近畿、中国、四国、九州、沖縄の12施設(21.8%)から研究協力の承諾が得られた。694人に配布し277人(回収率39.9%)の回答を得たが、回収した回答には、現役看護師166人(回答率59.9%)と潜在看護師97人(回答率35.0%)、ワクチン接種業務に従事する直前で離職した看護師14人(回答率5.1%)が混在していた。本研究では、潜在看護師97人のうち、ワクチン接種の業務経験後に再就職した29人(29.9%)を分析の対象とした。

1. 対象者の属性

ワクチン接種業務の従事経験後に再就職した潜在看護師で最も多かった年齢は、50歳台11人(37.9%)、次いで40歳台8人(25.6%)であった。保有する全ての看護職免許については、看護師29人(100%)、保健師7人(24.1%)、助産師5人(17.2%)、准看護師3人(10.3%)、その他2人(6.9%)であり、その他の免許には、WOCN(創傷ケア看護師)や介護支援専門員があった。

看護師免許取得後年数は、28人(96.6%)が免許取得から10年以上経過していた。経験年数は、10年以上20年未満が10人(34.5%)と最も多く、経験年数10年未満は5人(17.2%)であった。経験施設は、病院28人(96.6%)が最も多く、次いで、その他9人(31.0%)であった。その他の施設には、保健センターや健診センター、児童施設や児童相談所などの保健福祉関係をはじめ、市役所や小学校などの公的機関、企業や青年海外協力隊などがあった。管理職経験者は5人(17.2%)であった(表1)。

表1. 対象者の属性

		n = 29
項目		
年齢	20歳台	1(3.4)
	30歳台	5(17.2)
	40歳台	8(25.6)
	50歳台	11(37.9)
	60歳台	2(6.9)
	65歳以上	2(6.9)
保有する全ての看護職免許	看護師	29(100)
	保健師	7(24.1)
	助産師	5(17.2)
	准看護師	3(10.3)
	その他	2(6.9)
看護師免許取得後年数	1年以上10年未満	1(3.4)
	10年以上20年未満	9(31.0)
	20年以上30年未満	7(24.1)
	30年以上40年未満	8(25.6)
	40年以上	4(13.8)
経験年数	看護職としての実務経験なし	0
	1年以上10年未満	5(17.2)
	10年以上20年未満	10(34.5)
	20年以上30年未満	7(24.1)
	30年以上40年未満	5(17.2)
	40年以上	2(6.9)
経験施設	病院	28(96.6)
	診療所・クリニック	7(24.1)
	介護施設	2(6.9)
	訪問看護	6(20.7)
	デイサービス	8(25.6)
	健診センター	4(13.8)
	保健所	5(17.2)
	専門学校	2(6.9)
	看護大学	6(20.7)
	その他	9(31.0)
管理職経験年数	1年以上10年未満	2(6.9)
	10年以上20年未満	3(10.3)
	20年以上30年未満	0

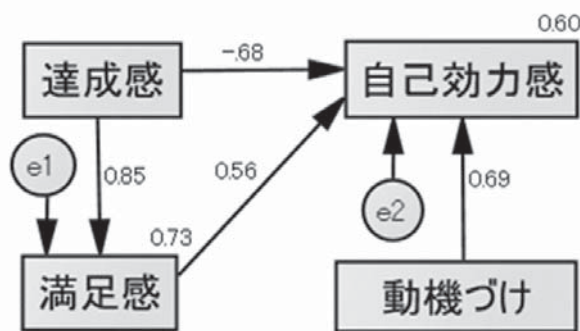
2. ワクチン接種業務経験後に再就職した潜在看護師

1) 復職行動に関する要因の関係

ワクチン接種業務に対する「達成感」・「満足感」の中央値(得点範囲)は、共に3点(1-4)であった。「動機づけ」の総得点の平均値(±標準偏

差)は91.6点(±12.6)であり、「自己効力感」は80.7点(±10.8)であった。

パス解析を行った結果、「達成感」は「満足感」を介して「自己効力感」に影響し($\beta = 0.56$),また、直接、「自己効力感」へ負の影響を示した($\beta = -0.68$)。そして、「動機づけ」は「自己効力感」のみに影響していた($\beta = 0.69$) (図2)。モデル適合度は、 $\chi^2 = 1.700$, $p = 0.427$, $\chi^2 / df = 0.850$, CFI = 1.000, NFI = 0.972, GFI = 0.971, AGFI = 0.857, RMSEA = 0.000であった。



$\chi^2 = 1.700$, $p = .427$, $\chi^2 / df = .850$, CFI = 1.000, NFI = .972, GFI = .971, AGFI = .857, RMSEA = .000

図2. ワクチン接種業務に対する達成感・満足感、動機づけと自己効力感の関係

2) 潜在看護師の復職行動

ワクチン接種業務の従事経験が再就職のきっかけになったと回答した潜在看護師は21人(72.4%)であった。再就職後、28人(96.6%)が就業継続し、離職者は1人(3.5%)であったが離職直後に別の施設へ再就職していた。再就職した施設で最も多かったのは、診療所7人(24.1%)であり、次いで、その他(保健センターや小学校など)6人(20.7%), 訪問看護ステーション5人(17.2%), デイサービス4人(13.8%)であった。

Ⅳ 考察

1. 再就職に至った潜在看護師

ワクチン接種業務の従事経験後に再就職した潜在看護師は、40歳から50歳台の実務経験10年以上が多く、保健福祉や公的機関、海外・企業など幅広い施設経験があった。また、WOCN(創傷ケア看護師)

や介護支援専門員のライセンス保持者や管理職経験者もいたことから、看護職として豊富な経験値および専門能力を持っていたことが明らかになった。Benner²⁰⁾は、中堅レベルの看護師指標に、類似した科での臨床経験3～5年をあげ、経験に基づいた全体像を把握する能力を持つと述べている。本研究の対象者の8割は、10年以上の実務経験があったことから中堅レベル以上の看護師であったと推測するが、臨床経験年数と看護実践の質は必ずしも正比例しないことや²¹⁾、臨床経験5年以上の看護師には卓越した看護実践者からそうではない者まで存在するため²²⁾、実務経験年数や経験施設だけでは臨床能力レベルを推し量れない。これらのことから、潜在看護師への復職支援を検討する場合、潜在看護師が保有するライセンスや離職後のブランク期間、実務経験などの多様な背景および看護実践能力の評価を明確にしたうえで教育プログラムを構築することが望ましいと考える。

2. 潜在看護師の復職行動に至る要因の関係

1) ワクチン接種業務に対する「達成感」・「満足感」と「自己効力感」の関係

パス解析の結果、仮説とは異なり「達成感」と「満足感」は「動機づけ」に影響しないことが示された。しかし、21人(72.4%)の潜在看護師は、ワクチン接種業務経験が再就職のきっかけになったと回答したことから、「動機づけ」を介さずとも、ワクチン接種業務に対する「達成感」によって「満足感」が得られ「自己効力感」につながり復職行動を起こした可能性が考えられる。自己効力感が最も高まる要因には、「遂行行動の達成」があり、成功体験は効力感に強固な信念をつくりあげることから¹⁰⁾、潜在看護師は、パンデミックという緊急事態のなか、社会貢献でもあるワクチン接種業務の遂行によって達成感の実感に加え、看護師としての役割を果たせたことで満足感を得て、自己効力感につながったのではないかと考える。また、自己効力感は、行動への遂行能力に対する確信の程度であり、効力の認知によって自身の行動を予測できる¹⁰⁾。これらのことから、ワクチン接種業務の従事経験によって看護師としての遂行能力を確信した潜在看護師は、再就職後の自身の効力を予測したうえで復職行動を起こし、再就職に至ったと推測する。

パス解析にてワクチン接種業務に対する「達成

感」から直接、「自己効力感」に負の影響が示された。Kellerは、期待通りの成果が得られなかった場合は、ネガティブなフィードバックを受ける可能性を示し、失敗経験や失敗への恐怖・困惑は自己効力感を下げること、そして、タスクが簡単に感じた場合は自己効力感が発達しない可能性について述べている⁹⁾。潜在看護師は、離職後のブランクに対する不安だけでなく、パンデミックに伴い自治体の臨時的な職場環境であったこと、COVID-19ワクチンがこれまでに取り扱ったことのない貴重な薬剤であったことから、失敗への恐怖・困惑を抱き自己効力感が低下した可能性がある。また、ワクチン接種業務は、決まった順序で繰り返すルーティンワークであったことから、潜在看護師は、業務を繰り返し実践するなかで容易さを感じ、自己効力感が発達しなかった可能性も考えられる。

2) 「動機づけ」と「自己効力感」の関係

パス解析の結果、「動機づけ」が直接、「自己効力感」のみに影響していた。GMSNの仮説構造モデルとなっている「臨床看護師が成長に向かう動機づけの構造」には、看護師は、自身の感情を含めた認知と行動を相互に結びつけ、深めることで自律性と協調性を育み、らせん状に成長し続けることが示唆されている²³⁾。ワクチン接種業務経験後に再就職した潜在看護師は、離職後のブランクに対する不安やパンデミックという緊急事態を認知し、ワクチン接種業務の遂行といった行動を起こしたと推察する。そして、看護実践経験を通し、看護職に対する価値づけや仕事のやりがいを実感しながら看護師としての遂行能力の確信を認知し、さらに、「看護師としてまだやれる・できる」という自己効力感への認知につながったと考える。この認知は、新たな施設へ再就職するといった行動を起こす契機となり、この過程における認知と行動を相互に結びつけながら新たなステージへの成長につながったと推測する。

再就職後の潜在看護師は、日々の心情の変化を受け止め、納得しながら職場環境に慣れていく時間が必要のため²⁴⁾、潜在看護師一人ひとりの特徴を踏まえた継続的な復職支援は重要となる。再就職に至った潜在看護師の就業継続には、労働環境の整備や^{25) - 27)}、円滑な人間関係を保持する職場風土の構築が求められるが²⁶⁾、個人や一施設の努力だけでは限界もある。2040年の超高齢多死社会や²⁸⁾、今後、起こりうる災害時においても専門職である看護師の

存在は欠かせないことから、COVID-19パンデミック経験を活かした国の施策や関連組織の連携による支援とともに、潜在看護師の看護実践能力の獲得や看護師として成長する意欲を支え続ける取り組みを行うことが望ましい。

V 結語

COVID-19ワクチン接種業務の従事経験をきっかけに再就職に至った潜在看護師の復職行動について、動機づけと自己効力感の関係性を検討した結果、以下のことが明らかになった。

1. 再就職した潜在看護師のワクチン接種業務に対する「達成感」は「満足感」を介して「自己効力感」に影響し、また、直接「自己効力感」へ負の影響を示した。そして、「動機づけ」は「自己効力感」のみに影響していた。
2. ワクチン接種の業務経験後に再就職した潜在看護師は、ワクチン接種業務に対する「達成感」から「満足感」を経て「自己効力感」を高め復職行動を起こした可能性が示唆された。

本研究は、COVID-19パンデミックのなか各自治体においてワクチン接種業務に従事した潜在看護師のみへの調査票配布が困難であり、研究フィールドの確保に課題があった。そのため、業務経験後に再就職した潜在看護師のサンプルが小さく、モデル適合度検定の検出力に影響を与えた可能性があり一般化には限界がある。

謝辞

本調査にご協力いただきました自治体および看護師の皆様にご心より感謝申し上げます。なお、本研究は、公益信託中西睦子看護学先端的研究基金より助成を受け実施した。

利益相反

本研究における利益相反は存在しない。

【文 献】

- 1) Domenico C, Maurizio V. WHO Declares COVID-19 a Pandemic. *Acta Biomed*, 91 (1) : 157-160, 2020.
- 2) 厚生労働省. 新型コロナワクチンに関する医療機関向け通知・事務連絡等：新型コロナウイルス感染症に係る予防接種の実施に関する手引き. 2022.
<https://www.mhlw.go.jp/content/000971813.pdf> (2024年6月13日：検索)
- 3) 厚生労働省. 新型コロナワクチン接種に係る人材確保の現状について. 2021a.
<https://www.mhlw.go.jp/content/10802000/000788078.pdf> (2024年6月13日：検索)
- 4) 厚生労働省. 第4回 第8次医療計画等に関する検討会, コロナ禍における看護職員確保の現状と課題. 2021b.
<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000911302.pdf> (2024年6月13日：検索)
- 5) 週刊医学界新聞. コロナ禍を潜在看護師復職のチャンスに変える interview 高橋 弘枝氏 (大阪府看護協会会長) に聞く. 1-2, 医学書院, 2021.
- 6) 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.
- 7) 安田照美. 潜在看護師の復帰を支える2か月間の研修：関医・看護師リカレントスクール. *看護展望*, 246 (4) :19-24, 2021.
- 8) 伊藤崇達. 自己調整学習の成立過程 - 学習方略と動機づけの役割 -.16-17, 北大路書房, 2014.
- 9) Keller JM. / 鈴木克明. 学習意欲をデザインする -ARCS モデルによるインストラクショナルデザイン -.6-7, 154, 北大路書房, 2010.
- 10) Bandura A. / 本明 寛, 野口京子. 激動社会の中の自己効力, 2-6, 金子書房, 1997.
- 11) Arata Y, Nakao H, Kakuma T. Verification of Reliability and Validity of the Development of Growth Motivation Scale for Nurses. *Kyushu University Institutional Repository*, 112 (1) : 23-40, 2021.
- 12) 成田健一, 下仲順子, 中里克治, 他. 特性的自己効力感尺度の検討－生涯発達の利用の可能性を探る－. *教育心理学研究*, 43 : 306-314, 1995.
- 13) 浅野浩子, 中込さと子, 柊中智恵子, 他. ARCS モデルを用いた周産期遺伝看護教育プログラムの評価. *日本遺伝看護学会誌*, 19 (2) : 54-65, 2021.
- 14) 木村奈緒美, 益田美津美, 中垣明美. 看護基礎教育における患者急変対応シミュレーション教材の開発とその効果. *日本看護科学会誌*, 41 : 79-87, 2021.
- 15) 野寄亜矢子, 清水佐知子. 看護師の自ら学ぶ意欲の評定尺度の作成, 武庫川女子大学看護学ジャーナル, 4 : 25-34, 2019.
- 16) 西村夏代, 出井涼介, 山本智恵子, 他. 看護師におけるワーク・モチベーションと職務態度の関連性. *社会医学研究*, Vol.35 (1) : 45-54, 2018.
- 17) 厚生労働省. COVID-19ワクチン総合案内サイト：コロナワクチンナビ .2021c.
<https://v-sys.mhlw.go.jp/> (2024年3月31日：検索)
- 18) Sherer M, Maddux JE, Mercandante B, et al. The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51: 663-671, 1982.
- 19) Engel KS, Moosbrugger H, Müller H. Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2) : 23-74, 2003.
- 20) Benner P. / 井部俊子. 技能習得に関するドレファスモデルの看護への適用 ベナー看護論新訳版：初心者から達人へ, 医学書院, 2005.
- 21) 鈴木美和, 亀岡智美, 舟島なをみ. 看護職者の「職業経験の質」と「看護の質」との関連. *看護教育学研究*, 12 (2) : 10-11, 2003.
- 22) 亀岡智美, 舟島なをみ. 看護実践の卓越性に関係する特性の探索－臨床経験5年以上の看護師に焦点を当てて－. *国立看護大学校研究紀要*, 14 (1) : 1-10, 2015.
- 23) 新 裕紀子, 中尾久子, 濱田裕子. 臨床看護師

- が成長に向かう動機づけの構造. 日本看護科学会誌, 39 : 29-37, 2019.
- 24) 榎 茜, 深堀浩樹. 潜在看護師が復職後に復職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.
- 25) 樺澤一之, 山口浩美. 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 (6) : 559-546, 2017.
- 26) 小林美亜, 五十嵐中, 池田俊也. 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) 「新たな看護職員の働き方等に対応した看護職員需給推計への影響要因とエビデンスの検証についての研究」分担研究報告書 (令和2年度). 2020.
- 27) 神戸 美輪子. 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. 看護展望, 46 (4) : 10-18, 2021.
- 28) 三浦久幸. 日本の見取りはどこへ向かうのか. 明日の臨床, 1 (31) : 1-12, 2019.
- (令和6年10月17日受理)