

株式会社リズナース (Re's nurse)

原芙美子

代表取締役



☎ 080-3008-5900

🌐 res.nurse.project@gmail.com

🏠 東京都北区赤羽2-48-5
エスパシオ201号

ビジョン

当社の理念は『看護師が笑顔で元気に働き続けられる環境を創る』です。情報共有と支え合い切磋琢磨できる、笑顔溢れるナースコミュニティの構築を目指します。

看護師として長年医療現場に携わり、潜在看護師の復職支援と現役看護師の定着支援を目的に株式会社リズナース (Re's nurse) を立ち上げた原芙美子代表。

復職を希望する看護師を対象に始めた看護技術研修は、この1年間で約80名が参加しました。実際には参加者の約8割が現役看護師であり、「働いていても看護技術を学び直したい」「苦手な手技を安心して練習したい」という新たなニーズも明らかになっています。現在は個人の復職支援・技術支援に加え、医療・介護施設における人材定着や育成、選択理論心理学を活用した職場コミュニケーション改善など、組織マネジメントにも活動を拡大しています。

本記事では原芙美子代表に、この1年間で見てきた看護師支援の課題と、リズナースが目指すこれからの支援について伺いました(2026年9月取材)。

看護師の復職支援・技術支援を1年間実施して見てきた現場の課題

潜在看護師の現場復帰を支援する「復職応援活動」を始めて、1年が経ったと伺いました。この1年間は、どのような取り組みを行ってきたのでしょうか？

この1年間は、復職を希望する看護師さんを対象に、看護技術を学び直せる少人数制の研修を毎月定期開催し、一人ひとりに丁寧に向き合ってきました。

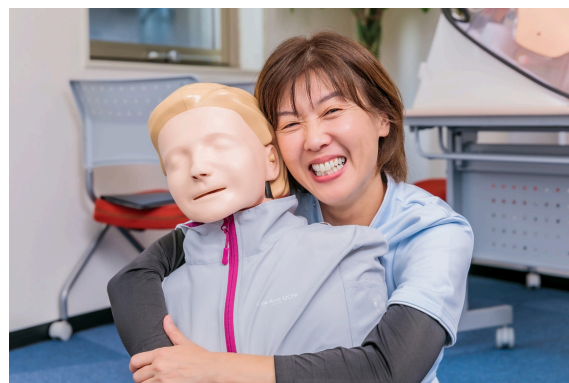
当初は参加しやすさを優先し、期限切れの資材を譲っていただくことで、無料やワンコイン等の低価格でスタートしましたが、参加者が増えるにつれて、練習用に使用する医療資材を購入しなければならなくなりました。

物価高騰の影響も重なったため、7月・8月の2か月間でお休みをいただき、内容や運営方法を見直して、現在は適正な価格で持続可能な形に変更しています。

この1年間で、どのくらいの看護師さんが研修を利用されたのでしょうか？

約80名の方にご利用いただきましたが、驚いたことに実際にはそのうち約8割が、すでに現場で働いている現役の看護師さんでした。

もともとは「空白があり復職する勇気が出ない」という潜在看護師さんを主な対象として始めた活動でしたが、実際に開催してみると、「現役で働いているけれど技術や知識に不安がある」「職場で十分に指導を受ける機会がない」と悩んでいる方が想像以上に多いことが分かりました。技術支援は復職者だけでなく、現場で働き続けている方にとっても切実で重要なのだと実感した1年でした。



リズナースでは施設向けのコンサルティング事業も行われているそうですが、どのようなサービスなのでしょう？

「看護師が安心して働き続けられる環境を整えたい」という思いから、施設向けのコンサルティングも展開しており、年間契約をいただいている特別養護老人ホームには毎月訪問し、現場の看護師から日々の悩みや人間関係、管理者には直接伝えにくい意見などを聞き取っています。

そして単に声を聞くだけでなく、「どうすれば改善できるか」という具体的な解決策を考えて施設上層部に提案しており、導入2年目となった現在では、現場スタッフからも「相談窓口」として信頼していただけるようになりました。

また、コンサルティングの効果を客観的に検証するため、あえて施設側に「満足度アンケート」の実施をお願いしています。

外部の私が直接評価を行うとスタッフが気を遣ってしまうため、施設側に客観的な指標で測定いただくことで、現場の温度感の変化や介入による効果を数値として可視化できるようにしています。



医療・介護施設からは、どのような悩みについて相談されることが多いのですか？

最も多いのは「人材の定着」であり、定着率が低い職場では、コミュニケーション不足や助け合いの欠如から業務上のミスや不満が増え、雰囲気が悪化するという悪循環に陥っています。その背景には人手不足による心身の余裕のなさ、経営側と現場の間にある「数字と実態のギャップ」があると考えています。



経営側は「利用者数に対する必要人員」という数字で配置を考えますが、実際の現場には数字に表れない「手のかかるケア」が数多く存在するため、経営側に現場の大変さが理解されないまま「人員は足りているはず」と判断されると、現場に強いフラストレーションが生まれ、離職につながってしまうのです。

そうした現場と経営側のギャップを埋めるために、どのような形で改善を進めていくのでしょうか？

まずは現場スタッフの方々に丁寧にお話を伺い、日々どのようなことに困っているのか、何が負担になっているのかを具体的に把握します。

その上で、「現場が大変だ」という声を経営側へ伝えるだけでなく、課題を整理した上で、具体的な改善策と一緒に提案します。

例えば、「時間帯によって業務量に偏り.....



続きはQRコードからアクセスしてください → → →

