

# 50歳代看護職者のワーク・ライフ・バランスからみた 定年退職後に想定する仕事の位置づけと関連要因

新 宮 裕 子 ・ 沼 澤 さ と み ・ 寺 島 美 紀 子 ・ 菅 原 京 子

## 50 歳代看護職者のワーク・ライフ・バランスからみた 定年退職後に想定する仕事の位置づけと関連要因

新 宮 裕 子<sup>1)</sup>・沼 澤 さとみ<sup>2)</sup>・寺 島 美紀子<sup>3)</sup>・菅 原 京 子<sup>2)</sup>

### Positioning of Post-retirement Work Considered by Nurses in Their 50s : Work–life Balance Perspective

Yuko Shingu<sup>1)</sup>, Satomi Numazawa<sup>2)</sup>, Mikiko Terashima<sup>3)</sup>, Kyoko Sugawara<sup>2)</sup>

#### Abstract

**Purpose** : This study was undertaken to clarify, from a work–life balance perspective, the positioning of work after mandatory retirement that nursing professionals in their 50s expect and the factors related to why they emphasize work.

**Method** : We conducted a questionnaire survey of all 842 nursing professionals in their 50s working at 48 hospitals in Yamagata Prefecture.

**Results** : The collected responses were 584 (71.7% response rate), of which 451 were valid responses (77.2% valid rate). The mean value of the current positioning of work in work-life balance was 5.46 ( $\pm 1.46$ ) points out of 10, whereas that of the expected positioning after mandatory retirement was 2.98 ( $\pm 1.54$ ) points. Participants who expected to emphasize work after mandatory retirement more than the median value accounted for two-thirds of the total. Results of multiple logistic regression analysis revealed that related factors in the group of participants who expected to emphasize work after mandatory retirement were seven items, including “Not seeing a sense of release in mandatory retirement,” “Being satisfied with mental health,” and “Working at a psychiatric hospital.”

**Conclusions** : Nursing professionals in their 50s imagined reduction of their work by half after mandatory retirement compared to the present. They did not regard mandatory retirement as a release from work and assigned importance to specialties. Results suggest that support must be provided based on these findings.

**Key words** : nursing professionals in their 50s, after mandatory retirement, positioning of work, emphasize work, work-life balance

---

1) 山形県立保健医療大学 客員研究員  
〒990-2212 山形市上柳 260  
Visiting Researcher, Department of Nursing,  
Yamagata Prefectural University of Health Sciences  
260 Kamiyanagi, Yamagata-Shi, Yamagata, 990-2212, Japan

3) 元 山形県立保健医療大学 保健医療学部看護学科  
〒990-2212 山形市上柳 260  
Ex-Department of Nursing,  
Yamagata Prefectural University of Health Sciences  
260 Kamiyanagi, Yamagata-Shi, Yamagata, 990-2212, Japan

2) 山形県立保健医療大学 保健医療学部看護学科  
〒990-2212 山形市上柳 260  
Department of Nursing,  
Yamagata Prefectural University of Health Sciences  
260 Kamiyanagi, Yamagata-Shi, Yamagata, 990-2212, Japan

(受付日 2022. 11. 8, 受理日 2023. 1. 31)

## I. 緒 言

わが国は、人生 100 年時代を見据え、持続可能な社会の実現に向け様々な改革に取り組んでいる。2007 年に、経済財政、少子化対策、男女共同参画など、さらに仕事と生活の調和に関する会議における議論を踏まえ「内閣府・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」<sup>1)</sup>と「厚生労働省・仕事と生活の調和推進のための行動指針」<sup>2)</sup>が策定された。2013 年には、高齢者の安定した雇用を確保するために、高齢者雇用安定法が改正<sup>3)</sup>され、仕事と生活の調和を図りながら 60 歳以上でも働き続けられる環境が整えられてきている。

看護業界においては、医療の高度化や人員不足なども相まって仕事と生活の調和がとりづらい状況が報告<sup>4)</sup>されている。日本看護協会はワーク・ライフ・バランス（以下 WLB）に関して、看護職者自らが希望する仕事を選択し、働き続けられるように、WLB を推進するための取り組みを行っている<sup>5)</sup>が、その取り組みに反して、長時間労働が是正されない実態が報告されている<sup>6)</sup>。その中で、WLB に関する研究は、2008 年頃から見られるようになった<sup>7)</sup>。しかし、そのほとんどは 20 歳代から子育て期や中高年期に焦点をあてており、定年退職前後に関する研究はほとんど見当たらない。

また、高齢者の雇用状況が変化する中、定年退職後の看護職者においては、定年退職後の就業を希望する者が約 4 割を超えている<sup>8)</sup>。しかし、定年退職前の看護職者を対象にした定年退職後の就業意識<sup>9)</sup>や定年退職後の職業継続に関する<sup>10)</sup>研究は散見されるようになったが、WLB の視点から検討した研究はほとんど見当たらない。

そこで、本研究は、病院に勤務する定年退職を控えた 50 歳代看護職者の WLB からみた定年退職後に想定する仕事の位置づけと関連要因を明らかにし、看護職者が定年退職後も WLB を取りながら仕事を継続していくための示唆を得ることを目的とした。

## II. 方 法

### 1. 研究デザイン

因子探索研究とした。

### 2. 研究対象

研究対象は、山形県内の全病院（69 病院）のうち協力の得られた 48 病院に勤務する 50 歳代看護職者とした。先行研究<sup>9)</sup>を参考に、高齢者雇用安定法や年金制度改正などにより定年退職後の環境が大きく変化したため定年前 10 年間を対象年齢とした。

### 3. 用語の操作的定義

#### 1) WLB

「仕事と生活の調和憲章」の仕事上の責任を果たす一方で、子育てや介護の時間、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間が持てる健康で豊かな生活<sup>1)</sup>を参考に、仕事・家庭・余暇および地域社会活動とする。仕事については、定年退職後の部分は看護以外も含む。余暇・地域社会活動とは、地域活動・娯楽・自己啓発を指す。

#### 2) 高齢者

高齢者雇用安定法<sup>11)</sup>の労働省令で定める年齢は、55 歳以上とされている（昭和 46 年 9 月 8 日）。本研究では、定年退職後の 60 歳以上を高齢者とする。

#### 3) 定年退職後

年金受給年齢を考慮し定年退職後 5 年間とし、定年退職後の 60 歳から 64 歳までとした。

#### 4. 調査期間

調査は、2017 年 8 月 1 日～9 月 30 日に行った。

#### 5. データ収集方法

調査方法は、無記名自記式質問紙調査とした。山形県内 69 病院の看護管理者へ研究の依頼文、調査対象者へ配布する書類一式、研究協力の諾否の用紙を送付し協力を依頼した。承諾の得られた 48 病院の研究担当者あてに質問紙配布依頼文と配布数確認用紙、調査対象者への質問紙一式（研究協力依頼文、質問紙、返信用封筒）を送付し配布を依頼した。回収は、個別に郵送とした。

#### 6. 調査内容

調査項目は、先行研究や「人生移行期の発達心理学」<sup>15)</sup>を参考に研究者が独自に考えた現在の WLB と定年退職後に想定する WLB、基本属性、職場環境、満足感、人生キャリア成熟尺度、定年に対する捉え方、定年退職後の不安感、定年退職後に想定する就業希望である。

現在と定年退職後に想定する WLB は、自分が捉えている仕事、家庭、余暇・地域社会活動の 3

つの項目について合計10となるように整数での記入を求めた。小数点以下を記入したものについては、そのままの数字で扱った。

基本属性は、年齢、性別、配偶者の有無、家族介護の有無、健康状態、最終学歴、看護職資格取得、追加資格(保健師・助産師含む)の有無、看護職の転職経験の有無、看護職経験年数、雇用形態、職位、定年退職後の生き方働き方の情報の有無の13項目を質問した。

職場環境は、設置主体、一般病院か精神科病院か、病床数、定年退職年齢、再雇用制度の有無、定年退職後について相談できる場所や人の有無の5項目を質問した。

満足感は、職場、看護の仕事、身体的な健康、精神的な健康、家庭、余暇や地域活動、人間関係の7項目について、「満足」、「まあまあ満足」、「あまり満足でない」、「満足でない」の4件法で質問した。

人生キャリア成熟尺度は、坂柳の成人キャリア成熟尺度<sup>12)</sup>を使用した。成人(勤労者)が自己のこれからの人生や生き方、職業生活、余暇生活について、どの程度成熟した考え方を持っているかを測定・評価する尺度である。今回は、人生キャリア成熟尺度の3つの側面の関心性9項目、自律性9項目、計画性9項目の計27項目を調査し、5段階評定を用いて、それぞれ合計配点を求めた。合計点数が高いほど成熟した考えを持っている。なお、尺度の使用については、尺度開発者の承諾を得た。

定年退職の捉え方は先行研究<sup>9)</sup>や「人生移行期の発達心理学」<sup>15)</sup>を参考に肯定的な捉え方3項目と否定的な捉え方3項目として期待感、解放感、喪失感、充実感、不満感、拒否感の6項目、定年退職後の不安感移行期にみられる身体的・生理的な変化、家族プロセスにおける変化、経済的変化を含む職業における変化<sup>15)</sup>を参考にして健康、経済面、家庭の3項目について、「ある」、「まあまあある」、「あまりない」、「ない」の4件法で質問した。

定年退職後に想定する就業希望(複数回答)は、「看護職のフルタイム就業」、「看護職のパートタイム就業」、「看護の起業」、「看護職以外の就業」、「就業したくない」の5項目から選択してもらった。

## 7. 分析方法

調査した項目について単純集計を行った。

仕事の重みに関する群分けは、「現在」と「定年退職後の想定」のそれぞれの仕事配点の中央値を主たる基準として二群に分けた。その理由は以下3点である。①現職である現在と退職後では仕事の状況は異なると考えられる。②そのため、仕事の重みについては現在と定年退職後の想定それぞれで設定する必要がある。③仕事の重みに関する先行研究はなくカットオフ値は定まっていないため、主たる基準として中央値で分けることが妥当と考えられる。現在の仕事配点の中央値以上を「仕事に重みあり」群、それ以外を「仕事に重みなし」群とし、定年退職後に想定する仕事配点の中央値以上を「仕事に重みをおく」群、それ以外を「仕事に重みをおかない」群とした。定年退職後に想定する「仕事に重みをおく/おかない」を本研究での従属変数とした。

仕事の位置づけに関連する項目として、年齢、看護職経験年数、看護職資格取得、雇用形態、定年退職後の就業希望以外を二群に分けた。追加資格については、保健師・助産師も含め、未記入はなしに含めた。職位については、スタッフ・主任・副看護師長相当と看護師長・副看護部長・看護部長の二群に分けた。設置主体については、公的と民間に分けた。満足感については、上記7項目とも「満足」、「まあまあ満足」を「満足」群、「あまり満足でない」、「満足でない」を「満足でない」群とした。定年退職の捉え方6項目、定年退職後の不安感3項目については、「ある」、「まあまあある」を「ある」群、「あまりない」、「ない」を「ない」群とした。これらの項目を独立変数とし、カイ二乗検定で有意差をみた。

人生キャリア成熟尺度は、関心性・自律性・計画性それぞれが45点満点の合計を算出し、マンホイットニーのU検定を行った。

定年に対する捉え方の6項目に関しては、スピアマンの順位相関係数とカイ二乗検定で検討した。

関連要因の分析には、有意差のあった項目、人生キャリア成熟尺度得点と定年退職後不安感3項目を加えて多重ロジスティック回帰分析を行った。

統計ソフトは、記述統計とカイ二乗、マンホイットニーのU検定はIBM SPSS Statistics22を用い、多重ロジスティック回帰分析はSPSS 24を用い、

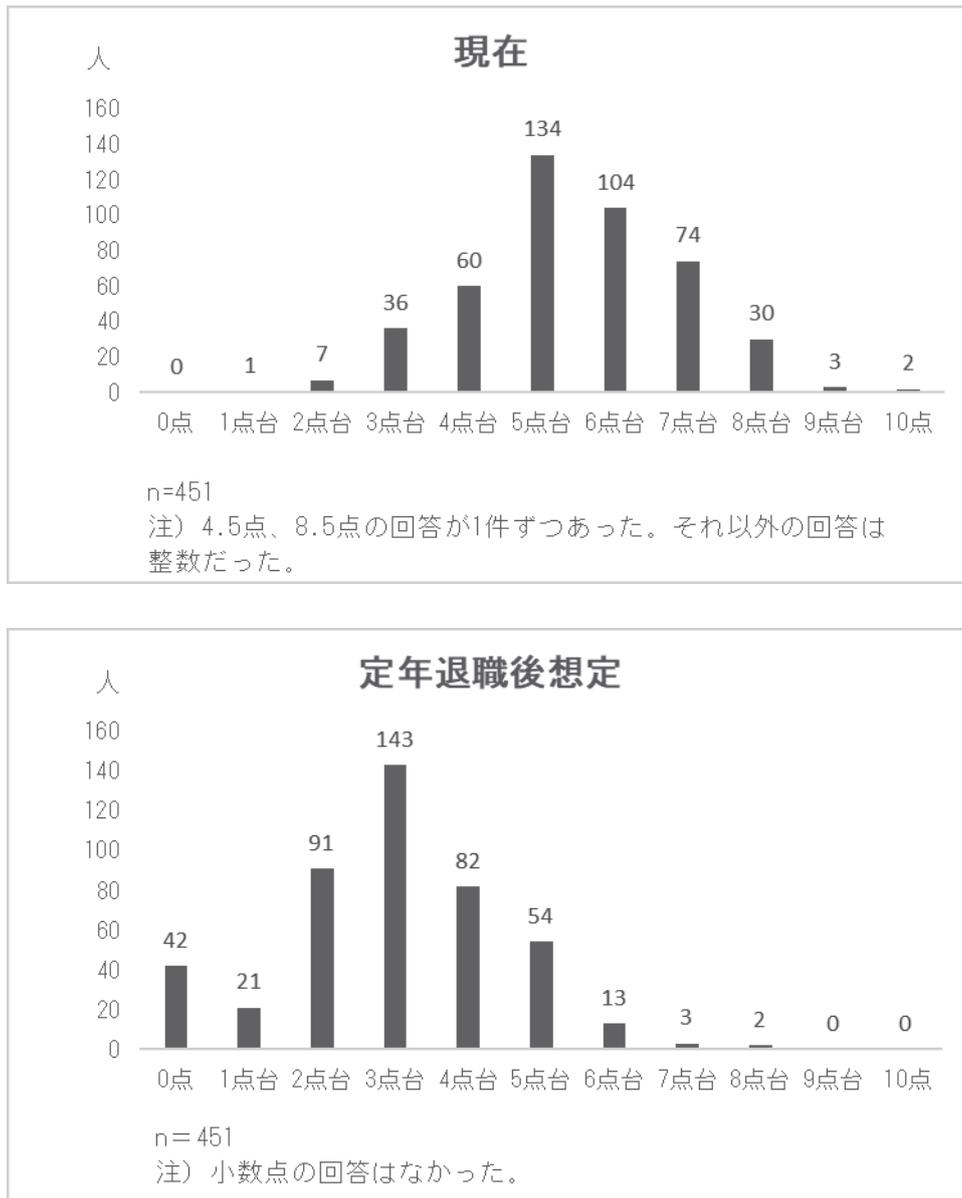


図 1

有意水準は 5%とした。

### 8. 倫理的配慮

対象者には、調査の趣旨、自由意思の尊重、同意と撤回の自由、個人情報の保護、協力しなくても不利益を被ることはないこと、以上を依頼文書に記載し、研究者あてに直接返送してもらい回収をもって同意とした。本研究は、筆者所属する山形県立保健医療大学の倫理委員会の承認を得て実施した。(承認番号 1705-05)

## III. 結 果

### 1. 対象者の概要

質問紙配布数は 842 部、回答数は 584 人（回収

率 71.7%）であった。有効回答は、定年退職年齢を 60 歳と回答し、一部を除き欠損値がない回答を対象とした。有効回答数は 451 人（有効回答率 77.2%）であった。

1) 現在と定年退職後に想定する WLB（表 1）、仕事配点（図 1）

現在の WLB は 10 点満点で、仕事  $5.46 \pm 1.46$ 、家庭  $3.17 \pm 1.15$ 、余暇・地域活動  $1.37 \pm 0.91$  と仕事配点が高かった。定年退職後に想定する WLB は 10 点満点で、仕事  $2.98 \pm 1.54$ 、家庭  $4.32 \pm 1.43$ 、余暇・地域活動  $2.71 \pm 1.26$  と家庭配点が高かった。

仕事配点の人数を現在と定年退職後に想定するで比較すると、現在よりも定年退職後に想定する

表1 現在と定年退職後に想定するワーク・ライフ・バランス

		n=451				仕事に重みおく 仕事に重みおかない				
		Mean	SD	Median	Min	Max	n	%	n	%
ワーク・ ライフ・ バランス	現在の仕事	5.46	1.46	5.46	1.0	10.0	213	47.2	238	52.8
	現在の家庭	3.17	1.15	3.18	.0	8.0				
	現在の余暇・地域活動	1.37	0.91	1.29	.0	5.0				
	定年後の仕事	2.98	1.54	3.01	.0	8.0	297	65.9	154	34.1
	定年後の家庭	4.32	1.43	4.25	1.0	10.0				
	定年後の余暇・地域活動	2.71	1.26	2.59	.0	8.0				

仕事配点は下方に移行していた。定年退職後に想定する仕事配点を0点と記載した者も42人(9.3%)いた。

現在と定年退職後に想定する仕事の重みの検討の前提となる、「仕事に重みあり群」については、以下のように計算された。現在については、仕事配点の中央値が5.46点であったため、それより大きい整数である6点以上を「仕事に重みあり」群としたところ、「仕事に重みあり」群は213人(47.2%)であった。定年退職後に想定するについては、仕事配点の中央値は3.01であった。それよりも大きい整数は4点となるが、平均値が2.98点であったことを勘案し、3点以上を「仕事に重みをおく」群とした。結果、「仕事に重みをおく」群は、297人(65.9%)であった。

## 2) 背景

個人属性を表1に示す。平均年齢は55.0(±2.65)歳、50歳代前半は202人(44.8%)で50歳後半は249人(55.2%)であった。性別は女性が9割以上であった。看護師等資格取得は、保健師3人、助産師19人、看護師395人、准看護師144人であった。保健師・助産師を含めた追加資格ありは、111人(24.6%)であった。経験年数は32.3年(±4.87)、転職経験ありは5割を超えていた。職位は、スタッフ・主任・副看護師長相当が313人(69.4%)、定年退職後の情報取得は「得ている」が303人(67.2%)であった。

職場環境・満足感・人生キャリア成熟尺度・定年の捉え方・定年後の不安感・定年後の就業希望を表2～表5に示す。職場環境は、公的病院が251人(55.7%)、精神科病院が114人(25.3%)、200床以上の病院236人(52.3%)、再雇用制度ありが420人(93.1%)、定年退職後について相談できる場所や人ありが90人(20.0%)であった。再雇用制度ありが9割以上であるが、相談できる場所や人は2割しかなかった。

満足感7項目のうち、6項目は「満足感あり」が多かった。「職場満足感あり」は255人(56.5%)、「看護満足感あり」は300人(66.5%)、「身体的健康満足感あり」は238人(52.8%)、「精神的健康満足感あり」は240人(53.2%)、「家庭満足感あり」は338人(74.9%)、「人間関係満足感あり」は326人(72.3%)であった。

人生キャリア成熟尺度得点は、45点満点中の3つの側面の平均値は、「関心性」30.75点(±6.24)、「自律性」33.61点(±4.74)、「計画性」27.65点(±5.45)であった。自己のキャリアへの将来展望、計画的であるかを測定する「計画性」が低かった。

定年退職の捉え方は、「拒否感ない」392人(86.9%)、「不満感ない」385人(85.4%)、「喪失感ない」356人(78.9%)、「解放感ある」290人(64.3%)、「充実感ある」284人(63.0%)、「期待感ない」282人(62.5%)であった。

定年退職後の不安感は、「健康不安感」は361人(80.0%)、「経済面不安感」は391人(86.7%)、「家庭不安感」は272人(60.3%)で3項目とも不安感「ある」が「ない」より多かった。

定年退職後に想定する就業希望は、看護を希望する者が363人(80.5%)であった。看護以外の就業は80人(17.7%)、就業したくないは52人(11.5%)であった。看護就業希望の働き方としては、フルタイムは140人(38.6%)、パートタイムは214人(59.0%)、看護起業は9人(2.5%)でパートタイムを希望する者が多かった。

## 3) 定年退職後に想定する「仕事に重みをおく」群と「仕事に重みをおかない」群との比較

定年退職後に想定する「仕事に重みをおく」群の方が「仕事に重みをおかない」群に比べて、基本属性では、「50歳代後半」、「転職経験あり」、「看護師長相当以上」、「定年退職後の生き方働き方の情報を得ている」が有意に高かった。

職場環境では、「民間病院」、「精神科病院」、「再

表 2 属性

	n	Mean or % (SD)	定年退職後想定の仕事に重みをおく		定年退職後想定の仕事に重みをおかない		p
			n=297	%	n=154	%	
年齢		55.0 (2.7)					
看護職経験年数		32.3 (4.9)					
最終学歴	430	95.3					
	17	3.8					
	2	0.4					
	2	0.4					
看護師資格	3	0.5					
(複数回答)	19	3.4					
	395	70.4					
	144	25.7					
年齢前後半別							.001
	202	44.8	116	39.1	86	55.8	
	249	55.2	181	60.9	68	44.2	
性別							.175
	34	7.5	26	8.8	8	5.2	
	417	92.5	271	91.2	146	94.8	
配偶者							.340
	373	82.7	242	81.5	131	85.1	
	78	17.3	55	18.5	23	14.9	
家族看護							.473
	212	47	136	45.8	76	49.4	
	239	53	161	54.2	78	50.6	
健康状態							.207
	203	45	140	47.1	63	40.9	
	248	55	157	52.9	91	59.1	
追加資格							.982
	111	24.6	73	24.6	38	24.7	
	340	75.4	224	75.4	116	75.3	
転職経験							.007
	233	51.7	167	56.2	66	42.9	
	218	48.3	130	43.8	88	57.1	
雇用形態							.240
	439	97.3	291	98.0	148	96.1	
	12	2.7	6	2.0	6	3.9	
職位							
	164	36.4					
	149	33					
	99	22					
	20	4.4					
	19	4.2					
職位2分け							.080
	313	69.4	198	66.7	115	74.7	
	138	30.6	99	33.3	39	25.3	
定年後情報取得							.004
	303	67.2	186	62.6	117	76.0	
	148	32.8	111	37.4	37	24.0	

※  $\chi^2$  検定, マンホイットニーU 検定

表 3 人生キャリア成熟尺度

	全体	定年退職後想定の仕事に重みをおく		定年退職後想定の仕事に重みをおかない		p
		n=451	n=297	n=154		
	Mean (SD)	Mean (SD)	Mean (SD)	Mean (SD)		
人生キャリア成熟尺度	30.8 (6.2)	31.0 (6.2)	30.3 (6.4)	.215		
関心性	33.6 (4.7)	33.7 (4.6)	33.5 (5.0)	.675		
自律性	27.7 (5.5)	27.7 (5.3)	27.5 (5.7)	.779		
計画性						

※  $\chi^2$  検定, マンホイットニーU 検定

雇用制度あり」、「定年退職後について相談できる場所や人あり」が有意に高かった。

満足感では、「看護満足感あり」、「身体的健康満足感あり」、「精神的健康満足感あり」で高かった。

人生キャリア成熟尺度得点は有意な差はみられなかった。

定年に対する捉え方では、「仕事に重みをおく」

群の方が、「定年退職の捉え方に解放感なし」、「定年退職の捉え方に喪失感あり」、「定年退職の捉え方に不満感あり」で高かった (P<0.05) (表 2～表 5)。

## 2. 定年退職後に想定する「仕事に重みをおく」に関連する要因

多重ロジスティック回帰分析の結果、定年退職

表4 職場環境・満足感・定年退職の捉え方・定年退職後の不安感における定年退職後に想定する仕事の重みとの関連

		全体		定年退職後想定の仕事に重みをおく		定年退職後想定の仕事に重みをおかない		P	
		n=451	%	n=297	%	n=154	%		
		n	%	n	%	n	%		
職場環境	病院設置主体							.002	
		公的	251	55.7	150	50.5	101	65.6	
		民間	200	44.3	147	49.5	53	34.4	
	病院							.041	
		一般	337	74.7	213	71.7	124	80.5	
		精神科	114	25.3	84	28.3	30	19.5	
	病床数								
		200床以上	236	52.3	151	50.8	85	55.2	
		200床未満	215	47.7	146	49.2	69	44.8	
	再雇用制度								.004
	あり	420	93.1	284	95.6	136	88.3		
	なし	31	6.9	13	4.4	18	11.7		
定年退職後 についての 相談場所・人								.030	
	あり	90	20.0	68	22.9	22	14.3		
	なし	361	80.0	229	77.1	132	85.7		
満足感	職場							.106	
		満足	255	56.5	176	59.3	79	51.3	
		満足でない	196	43.5	121	40.7	75	48.7	
	看護							.047	
		満足	300	66.5	207	69.7	93	60.4	
		満足でない	151	33.5	90	30.3	61	39.6	
	身体的健康							.008	
		満足	238	52.8	170	57.2	68	44.2	
		満足でない	213	47.2	127	42.8	86	55.8	
	精神的健康							.003	
		満足	240	53.2	173	58.2	67	43.5	
		満足でない	211	46.8	124	41.8	87	56.5	
	家庭							.893	
		満足	338	74.9	222	74.7	116	75.3	
		満足でない	113	25.1	75	25.3	38	24.7	
	余暇・地域活動							.224	
		満足	220	48.8	151	50.8	69	44.8	
		満足でない	231	51.2	146	49.2	85	55.2	
	人間関係							.462	
		満足	326	72.3	218	73.4	108	70.1	
	満足でない	125	27.7	79	26.6	46	29.9		
定年退職の 捉え方	期待感							.499	
		ある	169	37.5	108	36.4	61	39.6	
		ない	282	62.5	189	63.6	93	60.4	
	解放感							.000	
		ある	290	64.3	161	54.2	129	83.8	
		ない	161	35.7	136	45.8	25	16.2	
	喪失感							.022	
		ある	95	21.1	72	24.2	23	14.9	
		ない	356	78.9	225	75.8	131	85.1	
	充実感							.685	
	ある	284	63.0	189	63.6	95	61.7		
	ない	167	37.0	108	36.4	59	38.3		
不満感							.001		
	ある	66	14.6	55	18.5	11	7.1		
	ない	385	85.4	242	81.5	143	92.9		
拒否感							.070		
	ある	59	13.1	45	15.2	14	9.1		
	ない	392	86.9	252	84.8	140	90.9		
定年退職後 不安感	健康							.417	
		ある	361	80.0	241	81.1	120	77.9	
		ない	90	20.0	56	18.9	34	22.1	
	経済面							.887	
		ある	391	86.7	257	86.5	134	87.0	
		ない	60	13.3	40	13.5	20	13.0	
家庭							.431		
	ある	272	60.3	183	61.6	89	57.8		
	ない	179	39.7	114	38.4	65	42.2		

※  $\chi^2$ 検定, マンホイットニーU検定

後に想定する「仕事に重みをおく」に関連する要因は、「定年退職の捉え方に解放感がない」(オッズ比(以下、OR)=4.569、95%信頼区間(以下、95%CI)[2.717-7.686]、P<0.001)、「精神的健康が満足である」(OR=2.212、95%CI[1.409-3.471]、P=0.001)、「定年退職後の生き方働き方の情報を得ている」(OR=2.023、95%CI[1.235-3.312]、

P=0.005)、「定年退職の捉え方に喪失感がある」(OR=1.896、95%CI[1.062-3.384]、P=0.031)、「精神科病院である」(OR=1.820、95%CI[1.066-3.107]、P=0.028)、「転職経験がある」(OR=1.770、95%CI[1.133-2.764]、P=0.012)、「50歳代後半である」(OR=1.695、95%CI[1.088-2.639]、P=0.020)、「現在の仕事の重みあり配点」(OR=1.472、95%CI

表 5 定年退職後の就業希望

		n=451	%
定年退職後の就業希望	看護フルタイム	140	28.3
	看護パートタイム	214	43.2
	看護起業	9	1.8
	看護以外	80	16.2
	就業したくない	52	10.5

表 6 定年退職後想定の仕事の重みに関連する要因

n = 451	オッズ比	95%信頼区間		P値
		下限	上限	
定年退職の捉え方に解放感がない	4.569	2.717	7.686	.000
精神的健康が満足である	2.212	1.409	3.471	.001
定年退職後の生き方や働き方の情報を得ている	2.023	1.235	3.312	.005
定年退職の捉え方に喪失感がある	1.896	1.062	3.384	.031
精神科病院である	1.820	1.066	3.107	.028
転職経験がある	1.770	1.133	2.764	.012
50歳代後半である	1.695	1.088	2.639	.020
現在の仕事の重みあり配点	1.472	1.259	1.721	.000

多重ロジスティック回帰分析

(従属変数：定年後仕事に重みをおこうとしていないを「0」しているを「1」とした)

変数増加法；尤度比で以下の項目を投入

- ・年齢：50歳代前半「0」50歳代後半「1」
- ・転職経験：ない「0」ある「1」
- ・看護満足：満足でない「0」満足「1」
- ・身体的健康：満足でない「0」満足「1」
- ・精神的健康：満足でない「0」満足「1」
- ・定年退職後の生き方や働き方の情報：得ていない「0」得ている「1」
- ・勤務病院設置主体：公立「0」民間「1」
- ・勤務病院種類：一般「0」精神科「1」
- ・勤務病院の職位：スタッフ・主任・副看護師長相当「0」看護師長相当以上「1」
- ・勤務病院再雇用制度：なし「0」あり「1」
- ・勤務病院の定年後の相談場所・人：なし「0」あり「1」
- ・定年退職に対する解放感：ある「0」ない「1」
- ・定年退職に対する喪失感：ない「0」ある「1」
- ・定年退職に対する不満感：ない「0」ある「1」
- ・定年退職後の経済面の不安感：ない「0」ある「1」
- ・定年退職後の健康の不安感：ない「0」ある「1」
- ・定年退職後の家庭の不安感：ない「0」ある「1」
- ・人生キャリア成熟尺度の関心性、自立性、計画性得点
- ・現在の仕事の重みあり配点

[1.259-1.721]、 $P < 0.001$ ) が抽出された (表 3)。

#### IV. 考 察

##### 1. WLB からみた定年退職後に想定する仕事の位置づけ

わが国は、人生 100 年時代を見据え、高齢者雇用安定法の改正や年金制度改革により定年退職後の環境が大きく変化している。今回は、その大きな変化の中で定年退職前の 10 年間にあたる 50 歳代の病院看護職者を対象にした。本研究対象者

の WLB は、現在は仕事配点、家庭配点、余暇・地域活動配点の順であること、定年退職後に想定するでは家庭配点、仕事配点、余暇・地域活動配点の順であることが確認された。また、仕事配点については、現在より定年退職後の仕事配点を約半分に想定していることが分かった。

一方、定年退職後に想定する仕事配点が余暇・地域活動配点よりも高いことから、仕事に一定の価値を置いていると考えられた。看護の現場では、長時間労働が是正されない実態が報告されている<sup>6)</sup>中で、本研究の看護職者は 8 割が定年退職後

に看護の仕事を想定していた。定年退職後の仕事の位置づけは現在の約半分を想定し、働き方はパートタイム想定が半数を超えていた。職業継続につながる看護師の職業的魅力として、経済的基盤としての強い経済力、職の得やすさ、多様な勤務形態や、患者に起こる毎日の変化、職務における自己裁量の広さ、看護の奥深さなどの仕事そのものの面白さが報告されている<sup>13)</sup>。このことから、定年退職後も仕事を継続していくには、仕事量が調整できる多様な働き方や看護の魅力が感じられる職場環境が重要であると考えられる。

## 2. 定年退職後に想定する「仕事に重みをおく」に関連する要因

本研究の看護職者の定年退職の捉え方は、「解放感がある」が64.3%、「喪失感がない」が78.9%と高かった。しかし、定年退職後に想定する仕事に重みをおく看護職者は、定年退職の捉え方が「解放感がない」、「喪失感がある」であった。この結果は、先行研究の50歳代看護職者が定年退職後に看護職継続意志のある者は定年退職後に対して否定的な思いを持っている<sup>9)</sup>ことと同じような傾向がみられた。定年退職の捉え方に「解放感がない」看護職者は、定年退職後の仕事の継続によって、患者との相互作用による緊張感が継続する<sup>14)</sup>ことや新たな職場や領域への適応・技術の習得等によるストレスが発生することを想定していると考えられる。また、定年退職の捉え方に「喪失感がある」看護職者は、多くの喪失体験を伴う人生の移行期<sup>15)</sup>にあり、職業と結びついた職位や地位、経済的基盤などの他に人間関係や社会的責任から得られた信用や日常が変化し、それが喪失感につながると想定していると推察される。

続いて、「精神的健康が満足である」が関連要因として挙げられた。定年退職前の看護師が中堅看護師より身体的能力の低下は感じているが精神的能力の低下は認めなかったことが報告<sup>10)</sup>されている。身体的能力を補う精神的な健康が定年退職後の就業に重要であるということが推測された。

また、「現在の仕事の重み配点が高い」ことが関連要因のひとつであった。定年退職後に再就労した者は、依然として就業中心の生活を送ることが多く、労働時間が短縮しても地域や家庭に生活の比重はそれほど傾かない<sup>14)</sup>ことが報告されている。現在仕事に重みをおいている看護職者は、定

年退職後も仕事に重みをおくことを想定しているといえると考えられる。

次に、一般的に定年退職後に働く理由としては、経済的な理由が挙げられている<sup>10,16)</sup>。本研究でも、定年退職後の経済面に対する不安は、9割弱であった。2013年から高齢者雇用制度と年金制度が一体で進められ、段階的に厚生年金の受給年齢が引き上げられている<sup>17)</sup>ため、再雇用制度を活用する看護職者が増えており<sup>18)</sup>。定年退職後も働くことが当たり前になっている。本研究の「50歳代後半」の看護職者は、この段階的年金支給引き上げの年代である。定年退職後に仕事に重みをおこうとするには、「定年退職後の生き方や働き方の情報を得ている」ことが必要であると考えられる。しかし、勤務病院の定年退職後の相談場所や相談できる人があるかについては、2割にとどまっており情報の得やすさや相談のしやすさに支援の必要性が考えられた。

また、看護の職場は、結婚・出産・育児などによって転職している<sup>5,8)</sup>ことが多く、本研究の看護職者は、半数以上が転職を経験していた。転職経験は、転職を実現するための行動を起こす敷居を低くしている<sup>21)</sup>と考えられている。「転職経験がある」看護職者は、定年退職後の仕事の継続へ踏みだしやすいと考えられる。

最後に、関連要因として「精神科病院である」が挙げられた。精神保健の分野では、平成25年に精神保健福祉法が改正<sup>19)</sup>され、平成26年より地域への退院支援が積極的に行われるようになった。具体的な退院支援が看護師の姿勢に影響を与えている<sup>20)</sup>のではないかと考える。また、精神科病院に勤務する看護職者は、一般病院のような数年ごとの領域別の配置替えによる新たな知識・技術の習得等が少なく、精神科看護の技術を深めやすく、現在の技術が定年退職後も活かされやすいと考える。

第204回国会では、国家公務員の定年を60歳から段階的に引き上げ2031年度に65歳にする改正国家公務員法が成立<sup>22)</sup>した。60歳定年延長が促進されようとしている今、60歳以上の就業を希望する看護職者のWLBのとれた働き方を考えていくことは、これまで以上に重要であると考えられる。

### 3. 50 歳代看護職者への支援の示唆

本研究の 50 歳代の看護職者は、WLB において現在より定年退職後の仕事配点を約半分に想定していた。それは、社会状況の変化や厳しい職場環境に対応する必要性を感じ、状況に合わせた働き方を考えていることが推察された。雇用者側は、看護職者に合わせ WLB の取れた多様な働き方を提供し、定年退職前から相談できる環境の整備が必要であることが示唆された。

## V. 結 論

1. 50 歳代看護職者の定年退職後の仕事の位置づけは、現在の仕事配点の約半分に想定していた。
2. 50 歳代看護職者の定年退職後の仕事の重みに関連する要因は、精神的に健康な一方で、定年退職の捉え方としては解放感がないことや喪失感があることが挙げられた。また、定年退職後も看護の仕事に想定している者が多く、今まで培った看護の専門性を発揮できる環境が重要である。定年退職後の仕事の継続へは、看護職者に合わせた柔軟な働き方の提供と定年退職前からの細やかな支援が必要である。

本研究は平成 29 年度の新宮裕子による山形県立保健医療大学大学院保健医療学研究科修士論文を加筆・修正したものである。本研究にご協力いただきました研究参加者の皆様に心より感謝申し上げます。

## 文 献

- 1) 内閣府 (2007). 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章. <http://www.cao.go.jp/wlb/government/pdf/charter.pdf> (2022.11.7 アクセス)
- 2) 厚生労働省 (2007). 仕事と生活の調和推進のための行動指針. <https://www.Mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/sigoto-seikatu/pdf/indicator.pdf> (2022.11.7 アクセス)
- 3) 厚生労働省 (2012). 高年齢者等職業安定対策基本方針. [https://mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tpo0903-559.pdf](https://mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tpo0903-559.pdf) (2022.11.7 アクセス)

- 4) 中井正美, 織田侑里子, 高橋侑子, 田淵優奈, 木村真子, 森岡郁晴. 病院に勤務する看護師のワークライフバランスと精神的健康度の関連. 日健教会誌. 2011; 19: 302-311.
- 5) 日本看護協会. 平成 22~27 年度「看護職のワーク・ライフ・バランス (WLB) インデックス調査」データ分析報告書. <https://www.nurse.or.jp/wlb/wlbindex/doc/Bunsekihokoku.pdf> (2022.11.7 アクセス)
- 6) 日本看護協会編. 看護白書 令和元年版. 東京. 日本看護協会出版会; 2019
- 7) 本島茉那美, 鏡俊子, 富樫千秋. わが国の臨床看護師におけるワーク・ライフ・バランスに関する文献検討. 千葉科大紀. 2016; 9: 153-160.
- 8) 日本看護協会 (2006). 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. [https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/sm01/SM010801\\_S1801.html](https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/sm01/SM010801_S1801.html) (2022.11.7 アクセス)
- 9) 豊嶋三枝子, 小口多美子. 看護職の定年退職に対する思いと定年退職後の看護職継続意思との関連. 日看会論集 看護管理. 2007; 38: 252-254.
- 10) 寺尾奈歩子, 中村慶子. 看護師の定年退職後の職業継続に関する研究. 医療マネジメント会誌. 2017; 18: 90-94.
- 11) 労働省 (1971). 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則. [https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=75051000&dataType=0&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=75051000&dataType=0&pageNo=1) (2022. 12.11 アクセス)
- 12) 坂柳恒夫. 成人キャリア成熟尺度の信頼性と妥当性の検討. 愛知教大研報告. 1999; 48: 115-122.
- 13) 柴田佳純, 大村優華, 山上優紀, 北田裕香, 辻本朋美, 飯田恵, 井上智子. 社会人経験のある看護師の語りからみえた職業継続につながる看護師の職業的魅力. 日看科会誌. 2020; 40: 332-339.
- 14) 西田厚子, 堀井とよみ, 筒井裕子, 藤井淑子, 太田久佐子, 柴崎さと子, 西島治子, 平英美. 退職移行期にある看護者の健康と社会活動に関する実証研究—退職看護者の人材活用システムの課題—. 人間看研. 2006; 3: 71-84.
- 15) 山本多喜司/Wapner,S. 編著. 人生移行の発

- 達心理学. 京都北大路書房; 2005.
- 16) 豊嶋三枝子, 須佐公子, 小口多美子. 看護職者の定年退職後の就業意識—再就業意思と希望する働き方—. 日看会論集 看護管理. 2009; 40: 84-86.
- 17) 厚生労働省年金局 (2014): 第 25 回社会保障審議会年金部会資料, [https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutantou/0000059805.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000059805.pdf) (2022.11.7 アクセス)
- 18) 小口多美子, 豊嶋三枝子, 須佐公子. 定年退職後看護職者の雇用状況調査 第一報 一病院における雇用状況—. 日看会論集 看護総合. 2009; 40: 446-448.
- 19) 厚生労働省 (2014): 長期入院精神障害者の地域移行に向けた具体的方策の今後の方向性, [https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushouga\\_ihokenfukushibu-Kikakuka/0000051135.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushouga_ihokenfukushibu-Kikakuka/0000051135.pdf) (2022.11.7 アクセス)
- 20) 林竜之介, 見正樹人. 地域移行機能強化病棟への移行にともなう看護者の退院支援に関する意識の変化. 日看会論集 精看. 2018; 48: 51-54.
- 21) 小野寺剛. 転職経験および転職理由と転職希望意識との関連について. 21 世紀社会デザイン研究. 2012; 11: 21-32.
- 22) 参議院 議案情報 (2021): 国会職員法及び国家公務員退職手当法の一部を改正する法律案, <https://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/gian/204/meisai/m204090204024.htm> (2022.11.7 アクセス)

## 要 旨

**目的:** 50 歳代の看護職者の定年退職後に想定する仕事の位置づけと仕事に重みをおく関連要因を明らかにする。

**方法:** 山形県内の 48 病院に勤務する 50 歳代の看護職者全員 (842 人) を対象に、質問紙調査を行った。定年退職後に想定する仕事の位置づけと仕事に重みをおく関連要因を多重ロジスティック回帰分析にて検討した。

**結果:** 回答数は 584 人 (回収率 71.7%)、有効回答数は 451 人 (有効回答率 77.2%) であった。仕事の位置づけの平均値は、現在 5.46 (± 1.46) 点、定年後 2.98 (± 1.54) 点であった。定年退職後に仕事の位置づけが中央値以上である者 (仕事に重みをおく群) は 297 人 (65.9%) であった。仕事に重みをおく関連要因は、8 項目であった。

**結論:** 50 歳代看護職者は定年退職後、現在よりも仕事を半分に減らす想定をしていた。定年退職を解放と捉えていないことや、専門性を重視していることを踏まえた支援が必要であることが示唆された。

**キーワード:** 50 歳代看護職者 定年退職後 仕事の位置づけ 仕事の重み  
ワーク・ライフ・バランス