

笹川保健財団 研究助成

助成番号：2023-09

2024年 3月 6日

公益財団法人 笹川保健財団

会長 喜多悦子 殿

2023年度笹川保健財団研究助成  
研究報告書

標記について、下記の通り研究報告書を添付し提出いたします。

記

研究課題

看護職のセカンドキャリアの選択と職務満足度に関連する要因の検討ー病院再雇用と介護施設転職を例に

所属機関・職名 東京医療保健大学大学院医療保健学研究科・助教

氏名 本谷 園子

## 1. 研究の目的

本研究では、看護職の定年前後期に病院を退職した看護師の中で、病院への再雇用および介護施設（介護老人保健施設、以下老健）に転職した看護師を対象に、再雇用・転職後の就業状況と就業満足度および両者の関連、職業生活上の課題を明らかにすることを目的とする。

## 2. 研究の内容・実施経過

### 研究の内容：

次の2つの研究—1) 定年前後の看護職の就業に関する国内先行文献のレビュー（海外は2019年までのレビューがあったため国内に絞った）、2) ①定年退職後病院に再雇用された看護職、②定年前後に老健に転職した看護職の2者を対象とした量的アンケート調査を行った。

### 実施経過：

第1研究については2023年4月～6月にかけて文献の収集、選定を行い、総説論文としてまとめた。3回の査読を受け再検討を行い、2023年12月末まで修整調整を重ね完成した。

第2研究については、第1研究に時間を要したこと、第1研究を受けて調査対象や対象数、調査項目を見直し再検討したことにより、調査時期が計画より遅れている。2024年1月に所属機関である東京医療保健大学の倫理審査委員会に審査を申請、2月19日に承認を受け（承認番号：教023-23A）、2月末に調査票を発送したところである。3月末の回収を設定している。

## 3. 研究の成果

### 第1研究：定年前後の看護職の就業に関する国内先行文献のレビュー

#### 1) 目的

定年前後の看護職の就業に関する国内先行研究について、研究目的と主な結果を整理し、今後の研究課題を見出すことを目的に文献検索・レビューを行った。

#### 2) 方法

医中誌 Web、CiNii、Google Scholar の検索システムを用い、2023年6月14日に検索を行った。発表年は制限せず、キーワードは「高齢看護師」、「看護職」、「定年」、「定年退職後」、「セカンドキャリア」、「就業」を組み合わせパターンを変え検索した。日本の状況に関する英語論文を探すため EBSCOhost の CINAHL を用いて、“older nurses” “retired nurses” “second career nurses” “senior nurses” についてそれぞれ And “Japan” で検索した。26 文献を選定・検討した。

#### 3) 結果

(1)研究目的の分類：対象 26 文献の研究目的は、次の5つに分類された。

- A) 定年前看護職の定年後の就業意向を明らかにする（12 文献）
- B) 定年後看護職の再就業状況や就業への思いを明らかにする（8 文献）
- C) 雇用側の定年前後看護職に対する雇用方針や雇用効果を明らかにする（9 文献）
- D) 再就業サポートシステムの効果や課題を明らかにする（3 文献）
- E) 定年前後看護職の能力や特徴を明らかにする（2 文献）

以下、それぞれ目的 A）、目的 B）、目的 C）、目的 D）、目的 E）と表記する。なお、複数の目的

を含む文献があるため合計数は対象文献数と一致しない。

## **(2)それぞれの研究目的に対する主な結果**

### **目的 A) の結果：定年前看護職の定年後の就業意向**

定年前看護職の定年後の就業意向（就業継続意思、就業継続の理由、働き方の希望）のうち、就業継続意思は7文献で確認された。このうち「すでに決まっている」「できれば働きたい」など積極的な継続意向の有る者は33.7～57.6%、「希望する条件が整えば」「少し休んだ後」「考え中」など積極的ではないにしろ継続意向の有る者は18.6～41.5%、「働きたくない」など継続意思の無い者は15.7～52.8%であった。

次に定年後の就業継続の理由は5文献で確認された。年金受給までの経済的基盤、生活に困るからなどの「経済的な理由」、看護の仕事が好きなどの「就業への意欲」、まだまだ働けるや健康維持など「体力的な余裕」の3つは複数の文献で上位に挙がっていた。

希望する働き方は4文献で確認された。希望する雇用形態は「非常勤」が多く、その9割が週3日・週4日を希望していた。勤務シフトは「日勤のみ」を希望する者が最も多く、希望する給与は月額15～20万円、25万円以上、希望する職場は「現在の職場」が4～5割で最も多かった。希望する業務内容は、「外来スタッフ業務」、「外来看護」が最も多く、「今までの看護実務経験を活かした業務内容を希望」する割合が有意に高かった。

2文献で就業継続の関連要因が量的調査に基づき統計的に分析されていた。小野<sup>4)</sup>は、仕事意欲および生きがい感と定年後の就業継続意向との関連を分析し、40歳代、50歳代ともに現職継続意向者（看護師として働きたい）は他職種就業意向者（看護師以外の職業で働きたい）よりも、現在の仕事に向ける意欲、将来的な仕事に向ける意欲が有意に高かったことを示した。一方、40歳代は退職意向者が現職継続意向者より生きがい感が有意に高かった。石井<sup>6)</sup>は、セカンドキャリア希望群と希望しない群を比較したところ、55歳以上、診療所勤務、パートタイム雇用、健康状態良好、就業状況に満足、高齢者施設スタッフ経験者にセカンドキャリア希望者が有意に多いことを示した。

### **目的 B) に対する結果：定年後看護職の就業状況や就業への思い**

小口<sup>13)</sup>の文献では一般病院を定年退職後老健で働く看護職を対象とし、うち正規雇用が53.4%かつ1年契約が60.3%と多く、日勤が81.1%だが、65歳以上で夜勤に入る者もいた。再就業の理由は健康維持や社会貢献、看護が好きなどで、経済的理由を上回った。三原<sup>11)</sup>の文献でも、定年後に看護活動に携わる思いとして【尽きることにない看護への情熱】などが示された。

露繁<sup>3)</sup>は、定年退職後再び就業に至るプロセスと揺れる思いについてI病院での再雇用、II病院以外での再就職のタイプ別に分析した。I群では【看護職へのアイデンティティ】の確立が、定年退職後の〈再雇用制度の利用〉を選択する動機となり、定年後の【就業継続の意欲】につながったとする一方で、II群は「定年後職位が変わる等の〈定年制度に伴う変化〉で生じる人間関係の軋轢が、再雇用制度を利用しないという【退職の決意】へ導いた」が、定年退職後家事等をして過ごし、社会からの孤立や年金だけの生活が〈不安の発生〉を引き起こし、その解消のため〈休みと労働のバランス〉が取れる職場を探し〈再就職のアクション〉を起こしたと説明した。

小口<sup>12)</sup>は定年後老健で働く看護師の就業時のストレスや困難として、【勤務条件】、【職員との人間関係】、【看護師による利用者の医療的判断・実施をしなければならないことへの看護師自身の不安】などを挙げ、これらが看護師の仕事内容の理解と人員確保など雇用者に対する要望につながっていることを示した。

関口<sup>23)</sup>、堀井<sup>25)</sup>は、定年後に就業を含む社会的活動への関わりや意欲に注目しており、定年後看護職が高い就労意欲をもち、就労とその他の地域社会活動を両立させながら生きがいをもって退職後の人生を過ごしていることが語られていた。

#### **目的C)の結果：雇用側の定年前後看護職に対する雇用方針と雇用効果**

雇用方針について、山崎<sup>10)</sup>では定年後看護職の他に雇用側の看護管理者も調査対象とし、看護管理者が回答した再雇用者に対する雇用したい勤務形態、雇用時の給与は、病院、老健、訪看ともに「非常勤・週4日」、「非常勤・週3日」、「常勤」の順に多く、給与は「月給15～25万円」、「時給1,500～1,800円」が多いことを報告した（回答割合は記載なし）。小口<sup>18)</sup>では55.7%の病院が定年後看護職（94.1%は継続雇用）を雇用し、非正規職員は67.6%で、報酬は「時給1,200～1,500円」が多く、1病院あたりの雇用者数は1名または2名が約6割で最も多かったことなどが明らかにされた。須佐<sup>16)</sup>では老健・特養で定年後看護職を雇用する割合は約4割、非正規雇用が特養75.7%、老健64.6%と多く、現在雇用していないが将来的に雇用意思がある施設は91.2%であった。

雇用効果に関して、病院の看護部長による定年後看護職の雇用のメリットとして小口<sup>19)</sup>は、「豊かな経験の活用」、「人材確保に有効」等、デメリットとして「業務内容の制限」、「体力や健康上の不安」等を挙げた。一方、介護施設での高齢・定年後看護職の雇用ニーズは高く<sup>7) 15) 16)</sup>、定年時の相談体制がある<sup>15)</sup>、身体的精神的な業務および労働時間を考慮する<sup>7)</sup>など、施設なりの受入れ体制が整えられていた。雇用しない理由は「該当者がいない」「再雇用システムがない」<sup>15)</sup>などであった。また雇用側は、看護職の人員不足や後輩看護職の負担軽減だけでなく、看護の質向上や看護実践の伝承など、豊かな経験による効果も感じていることが示された<sup>7)</sup>。

#### **目的D)の結果：再就業サポートシステムの現状と課題**

豊嶋<sup>14)</sup>は、看護職に無料職業紹介等を行う都道府県ナースセンターを対象に定年後看護職の登録状況等を調査したが、依頼した17センターのうち7センターは定年後看護職の登録がない等で協力が得られず、対象の10センターにおいても2010年当時の登録数は1センターで3～34名であった。登録システムの問題点としてインターネット登録が基本だが、「定年後看護職は機械に弱く、来所での相談を望むが、ナースセンターのマンパワー不足で十分なサポートが困難」等が挙げられた。堀井<sup>25)</sup>の行ったB市の人材活用システムを利用する雇用主および登録者である定年後看護職のインタビュー調査では、人材不足の解消と経験豊富な看護職を雇用できるメリットが語られ、双方にとって人材活用システムの必要性を認識していることが示された。一方、西田<sup>24)</sup>では、定年後看護職は公的な人材活用システムを活用せず、個人的なネットワークで再就職していたことが報告された。

#### **目的E)の結果：定年前後看護職の能力や特徴**

定年前後の高齢看護職に特徴的な能力について、寺尾<sup>9)</sup>は量的に、堀井<sup>25)</sup>は質的に明らかにし、前者では定年前群は中堅群より高い職業経験の質を有し、「問題解決」力は中堅群と同程度だが、定年前群は問題解決の際に様々な解決方法を検討することなどが示された。後者の文献では退職看護者（定年退職後再就職した看護職）の備える能力としてBennerの7領域の「援助役割」、「指導手ほどの役割」、「診断機能とモニタリング機能」などが雇用主により高く評価されていた。

表1 対象文献の概要

| 筆頭著者<br>(発行年)       | 目的<br>分類  | 目的(明らかにすること)  | デザイン | 対象                           | 対象の<br>年齢                 | 回答数 <sup>1)</sup>    | 施設<br>(地域)                                  | 主な結果   |
|---------------------|-----------|---|------|------------------------------|---------------------------|----------------------|---|--|
| 1<br>新宮<br>(2023)   | A         | WLBからみた定年退職後に想定する<br>仕事の位置づけと関連要因                     | 量的   | 定年前<br>看護職                   | 50歳代                      | 451                  | 病院<br>(山形県)                                 | 定年後の仕事の位置づけは、現在の仕事配点の約半分に減らすこと<br>を想定し、定年後も看護の仕事を考えている者が多かった   |
| 2<br>西村<br>(2022)   | A         | 看護師長のセカンドキャリアに関する<br>意識                               | 量的   | 定年前<br>看護職<br>長              | 40～64歳                    | 255                  | 病院<br>(千葉県)                                 | 定年後も「働き続けたい」が43.2%で「現在の職場」で「スタッフ」として<br>「非常勤」で働くことを希望していた  |
| 3<br>露繁<br>(2021)   | B         | 定年退職後看護職の労働実態と就<br>労に影響する要因                           | 質的   | 定年後<br>看護職                   | 平均62.1<br>歳               | 8                    | 記載なし  | 就労への影響要因は【看護職へのアイデンティティ】。I群は(再雇用<br>制度の利用)の選択動機となりII群も退職後の(再就職のアクション)<br>につながった  |
| 4<br>小野<br>(2019)   | A         | 就業継続意向と「仕事意欲」「生きが<br>い感」の関連                           | 量的   | 定年前<br>看護職                   | ①40歳代<br>②50歳代<br>の2群     | 636                  | 病院<br>(北海道)                                 | 仕事意欲:40歳代は現職継続意向者が他の2群より高く、50歳代以上<br>は現職継続意向者が他職種就業意向者より有意に高かった。生きが<br>い感:40歳代は退職意向者が現職継続意向者より有意に高かった  |
| 5<br>川城<br>(2019)   | A         | セカンドキャリアにおける要望と看護<br>実務経験とセカンドキャリアで希望<br>する業務との関連     | 量的   | 定年前<br>看護職                   | 40～60歳<br>未満              | 1562                 | 病院、診療所、<br>老健・特養、訪<br>看 <sup>2)</sup> (千葉県) | 7割が今までの経験や適性を活かした業務を希望し、定年後の希望業<br>務は定年前に同じ経験があることが関連していた  |
| 6<br>石井<br>(2018)   | A         | セカンドキャリアの意向と関連要因                                      | 量的   | 定年前<br>看護職                   | 40～60歳<br>未満              | 1562                 | 病院、診療所、<br>老健・特養、訪<br>看(千葉県)                | セカンドキャリア希望群は、55歳以上、からだところの健康状態が良<br>好、経済的に困っていないと答えた者に多かった   |
| 7<br>川城<br>(2018)   | C         | セカンドキャリア看護職の雇用の実<br>態や雇用者ニーズ                          | 量的   | 雇用側                          | —                         | 149                  | 老健・特養、訪<br>看(千葉県)                           | セカンドキャリアナーズの雇用施設は68.7%でその雇用は人員不足解<br>消だけでなく看護の質向上等にも貢献していた。雇用側は同じ施設で<br>の看護経験に加えその施設の特性に合わせた看護経験を求めている   |
| 8<br>寺尾<br>(2017a)  | E         | 職業経験の質と問題解決の調査に<br>基づく定年前看護職の特徴                       | 量的   | 定年前<br>看護職                   | ①30～40<br>歳②55～<br>60歳の2群 | 計630<br>①401<br>②229 | 病院<br>(A県下)                                 | 定年前群は中堅群より高い職業経験の質を有した。問題解決は中堅<br>群と同程度であったが、定年前群は問題解決の際に様々な解決方法<br>を検討すること、問題の本質を捉えることが優れていた  |
| 9<br>寺尾<br>(2017b)  | A         | 定年退職後の職業継続意思の現状<br>と退職後の再就業における課題                     | 量的   | 定年前<br>看護職                   | ①30～40<br>歳②55～<br>60歳の2群 | 計630<br>①401<br>②229 | 病院<br>(A県下)                                 | 約4割が定年後の職業継続意思を示し現職勤務を希望。継続理由は<br>「まだまだ働けると思う」が多く身体的能力の低下は感じるが「精神的<br>能力の低下は認められなかった   |
| 10<br>山崎<br>(2016)  | A         | 定年退職後のセカンドキャリア活用<br>に関する実態と意識                         | 量的   | 定年前<br>看護職/雇<br>用側           | 55～65歳                    | 661                  | 病院、老健、<br>訪問<br>(A県)                        | 定年前看護職の約4割が再就業を希望。看護管理者は、自施設の退<br>職者を人材確保の観点で雇用したいが、他施設退職者の雇用には慎<br>重で給与は看護職の希望より看護管理者の方がやや低い傾向だった<br>【定年は自分探しのスタート】【ひたむきにさせる看護の魅力】【役職を<br>離れて獲得できた新しい役割の受容】【「できるだけこのない看護への情<br>熱」を抽出された |
| 11<br>三原<br>(2015)  | B         | 定年後も看護活動に携わる思い  | 質的   | 定年後<br>看護管<br>理者             | 58～60歳                    | 7                    | 元病院   | 老健、特養とも、ストレスや困難として、人員不足による多忙、人間<br>関係の難しさ、看護師の仕事の理解への要望、報酬の低さ等が多い意見<br>であった  |
| 12<br>小口<br>(2011)  | B         | 定年退職後、特養・老健に就労した<br>者の就業時のストレスや困難、雇用<br>者への要望         | 質的   | 定年後<br>看護職                   | 平均老健<br>65.4歳、特<br>養63.8歳 | 100                  | 老健・特養<br>(全国)                               | 他施設の退職者が63.8%、正規雇用が53.8%と多く、かつ雇用条件は1<br>年契約が60.3%と多かった   |
| 13<br>小口<br>(2010)  | B         | 一般病院を定年退職後、老健に就<br>業した者の勤務実態                          | 量的   | 定年後<br>看護職                   | 60～80歳                    | 58                   | 老健<br>(全国)                                  | 過去1年の定年後看護職者登録人数は各センター3～34名、60～65歳<br>が多かった。病院やクリニックよりも介護施設からの求人が多く、イン<br>ターネット登録が主だが「来所での相談」の希望者が多かった   |
| 14<br>豊嶋<br>(2010)  | D         | 定年後看護職者の登録状況、再就<br>業サポートシステムの現状や再就業<br>サポート上の困難など     | 量的   | ナーズセ<br>ンター職<br>員            | —                         | 10                   | 都道府県ナ<br>ースセンター                             | 約60%の施設で定年退職時の相談体制があり、再雇用理由は、主に<br>「欠員補充」「職場の受入れ体制がある」、雇用しない理由は「該当者<br>がいない」「再雇用システムがない」などであった   |
| 15<br>前田<br>(2009)  | C         | 老健・特養の定年退職後職員の雇<br>用状況に関する実態                          | 量的   | 雇用側                          | —                         | 211                  | 老健・特養<br>(A県)                               | 定年退職後看護職を雇用中の施設は約4割で1施設あたり1～2人が最<br>も多く、非正規は特養75.7%、老健64.6%、現在雇用無でも将来的に雇用<br>意思有が90%超。主な理由は人材確保の困難性であった  |
| 16<br>須佐<br>(2009a) | C         | 高齢者施設の定年退職後看護職の<br>雇用状況                               | 量的   | 雇用側                          | —                         | 221                  | 老健・特養<br>(全国)                               | 定年退職後看護職を雇用している施設は12.5%で低く、現在は雇用し<br>ていないが将来的に雇用意思有の施設は60%超であった  |
| 17<br>須佐<br>(2009b) | C         | 訪問看護ステーションにおける雇用<br>状況を明らかにする                         | 量的   | 雇用側                          | —                         | 120                  | 訪問<br>(全国)                                  | 定年退職後看護職者を雇用しているのは34病院。雇用人数は1名が13<br>病院、2名が7病院、最も多くて10名(1病院)。雇用していない27病院のう<br>ち将来的に雇用意思有は20病院であった  |
| 18<br>小口<br>(2009a) | C         | 定年退職後看護職者の雇用状況  | 量的   | 雇用側                          | —                         | 61                   | 病院<br>(全国)                                  | メリット:患者・家族・若いスタッフの信頼を得、熟練した技術を發揮、即<br>戦力。デメリット:加齢に伴う身体的精神的問題、本人の希望と雇用条<br>件のくい違い、それらに伴う意欲のない働き方などが示された   |
| 19<br>小口<br>(2009b) | C         | 定年退職後看護職者雇用のメリット<br>とデメリット                            | 質的   | 雇用側                          | —                         | 61                   | 病院<br>(全国)                                  | 再就業意思のある者は47.2%で、再就業希望理由は、経済的基盤とい<br>きが多いが多かった。非正規雇用、日勤のみ、月給15～25万円、外来看<br>護や健診補助などの業務の希望が多かった   |
| 20<br>豊嶋<br>(2009)  | A         | 病院で働く看護師の定年退職後の<br>再就業意思や希望する働き方など                    | 量的   | 定年前<br>看護職                   | 50歳以上                     | 1002                 | 病院<br>(全国)                                  | 継続意思が有る群は定年退職に対して否定的な思いをもち、継続意思<br>が無い群は肯定的な思いをもっていることが明らかになった   |
| 21<br>豊嶋<br>(2007)  | A         | 看護職の定年退職に対する思いと<br>定年退職後の看護職継続意思との<br>関連              | 量的   | 定年前<br>看護職                   | 50歳以上                     | 409                  | 病院<br>(関東中心)                                | 定年後も看護職を継続する意思のある人は38%で、継続したい理由は<br>「やめると生活に困る」「まだまだ働ける」「経済的に豊かな生活のた<br>め」が多かった  |
| 22<br>小口<br>(2006)  | A         | 定年退職後の職業継続意思、退職<br>後にしたい生活、老後の生活設計セ<br>ミナー受講の有無など     | 量的   | 定年前<br>看護職                   | 50歳以上                     | 409                  | 病院<br>(関東中心)                                | 11名中8名が社会的活動を行っていた。再就業の要因は、健康で自由<br>な働く環境や意欲、社会との関係をもっといたいという思い、再就業へ<br>の強い勧め、誘われる人脈であった   |
| 23<br>関口<br>(2006)  | B         | 社会的活動(再就業やボランティア活<br>動)、在宅支援活動の実態および意識                | 質的   | 定年後<br>看護職                   | 63～73歳                    | 11                   | 病院、学校(東<br>京都、長野県、<br>千葉県)                  | 退職者の健康状態、老化学識尺度は勤務者より有意に良好であった<br>。退職者、勤務者ともに高い再就業意欲を示し、退職者は公的人材<br>活用システムではなく、個人的ネットワークで再就職していた   |
| 24<br>西田<br>(2006)  | A<br>(BD) | 退職移行期にある看護者について<br>の社会参加状況と、基本的属性、健<br>康状態、老化学識等との関連  | 量的   | ①定年前<br>看護職②<br>退職経験<br>有看護職 | ①50～59<br>歳②50～<br>69歳の2群 | ①687<br>②240         | 病院、自治体<br>(滋賀県)                             | 雇用主は人材不足の解消と経験と知識の豊富な看護者を確保出来る<br>メリットがあり、退職看護者は高い就労意欲をもっており、共に人材活<br>用システムの必要性を認識していた   |
| 25<br>堀井<br>(2006)  | D         | B市における退職看護職者の人材活<br>用システムの有効性および雇用主<br>の定年後再就職者に対する評価 | 質的   | ①定年後<br>看護職②<br>雇用側          | ①65歳以<br>上②—              | ①看護<br>職5、②<br>6     | デーサービス<br>センター等<br>(B市)                     | 定年退職経験者の64%が職務経験を活用した社会的活動(再就業を<br>含む)を行っており、在宅療養支援活動への意欲も84%と高かったが、<br>在宅支援への不安から、既に実施している割合は5%と少なかった   |
| 26<br>関口<br>(2005)  | B         | 中高年看護職の社会的活動(再就<br>職やボランティア等)・在宅療養支<br>援活動の実態および意識    | 量的   | ①定年前<br>看護職②<br>退職経験<br>有看護職 | 平均58.7<br>歳、最高<br>80歳     | 計385<br>①128<br>②257 | 病院・訪問・<br>福祉施設(関<br>東中心他)                   |  |

#### 4) 今後の研究課題

1. 今回の対象文献では、対象とした地域・施設および対象者が限定的であったため、今後、全国のあらゆる場で雇用ニーズの高まる高齢看護職が定年後も安心して就業継続できるよう、より多くの定年後看護職に対象を広げ、就業継続に関連する要因を明らかにすることが研究課題になると考えられた。
2. 定年後看護職の就業継続意思の関連要因は探索的に選定されていたため、今後は高齢者の就業に関係する理論に基づき関連要因を明らかにすることが研究課題になると考えられた。

### 第2研究：定年前後期に病院を退職した看護職の再雇用・転職後の就業状況と職務満足度に関する研究—病院での再雇用者と介護老人保健施設への転職者を例に—

第一研究のふまえ、対象地域を広げ、病院および介護施設（介護老人保健施設：老健）で就業を継続している定年退職前後の看護職を対象とする全国調査を計画した。

#### 1) 目的

定年前後看護職の定年前後期に病院を退職した看護師の中で、病院への再雇用および介護施設（介護老人保健施設、以下老健）に転職した看護師を対象に、再雇用・転職後の就業状況と就業満足度および両者の関連、職業生活上の課題を明らかにすることを目的とする。

#### 2) 方法

##### (1) 研究デザイン

web 調査法を用いた無記名自記式質問紙調査による量的横断的研究

調査名：「定年前後の看護職の再雇用・転職後の就業状況と職務満足度に関する調査」

##### (2) 対象

対象 1：病院で定年退職後、同じ病院に再雇用された看護職（再雇用から半年以上経過した者）

対象 2：定年前後に病院を退職後、老健に転職した看護職

##### (3) 調査内容

- ①基本属性：年齢、学歴・資格、婚姻・子の有無、看護職としての経験年数など
- ②施設属性：都道府県、病床規模・病院種別(病院のみ)、定年制度の有無、定年年齢
- ③労働条件：雇用形態、処遇（給与）
- ④職場環境：人間関係、学習・研修機会、仕事の意味合い（仕事の自己コントロール感）
- ⑤心身の状態：疲労度、ストレス状況、健康度自己評価
- ⑥社会的ネットワーク：職場外の人間関係、社会的活動、外出頻度
- ⑦目的変数：職務満足度(厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査」現在の職場での満足度 12 項目)、記述
- ⑧定年後進路の選択に関する情報（対象者のみ）：転職理由／転職しない理由、直近の転職年齢、転職経路、定年後就業に関する準備、今後の就業方針

##### (4) 調査期間

2024 年 3 月 1 日～31 日

#### 3) 結果

現在、回答の回収中である。

#### **4. 今後の課題**

第 2 研究のアンケート調査の結果について集計し分析することが当面の課題である。

#### **5. 研究の成果等の公表予定（学会、雑誌）**

第 1 研究の成果については、既に東京医療保健大学の紀要 18 巻に投稿・受理され、掲載待ちである。

第 2 研究のアンケート調査の結果については、8 月の日本看護管理学会にて発表を行い、その後、日本看護管理学会誌への投稿を予定している。なお、研究責任者は現在、桜美林大学大学院の博士後期課程に在学中であり、今回の貴財団の助成による研究成果を博士論文の一部として公表したいと考えている。

以上、この度は貴財団の助成により、総説論文をまとめたうえで、このような大規模な調査を実施する機会をいただき、心より感謝申し上げます。計画の遅れにより量的調査の結果報告まで至らなかったことは大変申し訳なく猛省しております。今後も研究を継続し結果をとりまとめ報告会等でご報告させていただきたいと思っております。