

笹川保健財団 研究助成

助成番号：2025-08（必ずご記入下さい）

2026年 3月 25日

公益財団法人 笹川保健財団

会長 喜多悦子 殿

2025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

60歳以上の就業看護職の職務満足に関する質的研究：インタビューを通じた要因分析

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

《横書きで、次の項目に従い作成し、原則、図表を含め 8,000 字程度にまとめてください》

1. 研究の目的

本研究では、定年を機に再就職先で働く 60 歳以上の看護職を対象に、職務満足度の要因を明らかにすることを目的とした。筆者らの行った量的調査の結果もふまえ、職務満足度の評価に至るプロセスについて、退職前からの職域・家族におけるキャリアヒストリーを視野に入れて解明することとした。

現職に至るプロセスからも満足度の要因を特定することで、定年を機に再就職した後も心身元気に働き続けるための方策および対象自身ができる準備も提示できる点で意義があると考えられる。

2. 研究の内容・実施経過

1)対象：定年を機に病院または介護老人保健施設（老健）または介護老人福祉施設（特養）に再就職し、勤務する 60 歳以上の看護職

2)調査方法：機縁法にて病院 12 名、介護施設 9 名（老健 8 名、特養 1 名）計 21 名に対し、インタビュー調査を実施。半構造化面接法によりインタビューガイド（表 1）を用いて行った。基本属性の情報については別シートを用意し、同意書とともに事前に記入いただきインタビューを開始した。

3)分析方法：本研究では、定年後の職務満足度の形成プロセスを明らかにすることを目的とし、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（Modified Grounded Theory Approach : M-GTA）を志向して分析を進めた。まず、逐語録を精読し、意味のまとまりごとにフレーズを抽出した。次に、内容の類似性に基づいて概念の生成を試み、各フレーズに対して仮概念名を付与した。さらに、概念間の関連性を検討し、類似する概念を統合することでカテゴリ化を行い、定年後の職務満足度を認識するプロセスを整理した。本報告では、21 名全体の分析には至っていないため、1 事例について概念の整理およびカテゴリ化を行い、その関係性をもとに職務満足度の形成プロセスを図式化した。なお、今後は全対象者を対象とした継続比較分析を行い、M-GTA に基づく概念生成および理論構築を進める予定である。

3. 研究の成果

本報告では、対象者概要を整理した上で、1 事例（Z）の詳細分析を通じて、定年後の職務満足度の認識プロセスを検討した結果を示す。

(1) 対象者概要

対象者は、病院勤務者 12 名、介護施設勤務者 9 名であり、いずれも長年の臨床経験を有する看護職であった。多くの対象者が管理職経験を有しており、定年前には組織内で患者ケア以外の役割（部署の運営やスタッフの労務管理、教育など）と責任を担っていた。

看護職を志した動機としては、「手に職をつけるため」「家計状況を踏まえた選択」など、必ずしも強い職業的志向性に基づくものではないケースも複数みられた。一方で、長期にわたり同一組織に勤務し、管理職としての経験を積んできた対象者も多く、キャリアの中で専門性や役割意識が形成されていることが示唆された。

定年退職後の再就職の動機は、「社会とのつながりの維持」「やりがい」「経済的理由」など複合的であった。再就職先として、今回は病院勤務を継続する者と、介護施設（老健・特養）へ移行する者を対象とした。共通してみられた特徴として、①定年前の仕事中心の生活、②定年前の仕事経験が再就職後の仕事観に影響、③生活および健康と仕事のバランスを考慮した働き方の希望が挙げられた。管理職経験者においては、再就職

後に管理的役割から解放され、患者との直接的な関わりに価値を見出す者がいる一方、管理職経験を活かした仕事にやりがいを見出す語りも多くみられた。

(2) 1 事例の詳細分析 (対象 Z)

①分析テーマ

定年後の職務満足度を認識するプロセス

②分析結果

対象者は定年前のキャリア経験を基盤としながら、再就職後の経験を通じて職務満足を再構成していくプロセスが明らかとなった。本プロセスは、以下の 3 つの段階から構成された(図 1)。

I. 過去の経験層 (再就職に至る葛藤再評価の契機)

対象者は長年同一の大学病院に勤務し、主任・師長として管理的役割を担っていた。その中で、病棟の立て直しや人材育成に関わるなどの達成感を経験する一方で、《管理職経験に伴う限界認識》が形成されており、管理職としての責任の重さや自身の適性に対する葛藤が語られていた。

また、「臨床的な技術を積みたかった」という振り返りに示されるように、《患者と関わる看護が好きという思い》が基盤として存在しており、管理業務中心の役割との間に乖離が生じていた。

さらに、複数部署での立て直し経験を通じて、職場環境や人間関係によって仕事の困難さが大きく変化することを実感しており、これらの経験は《病院から離れる葛藤と覚悟》へとつながり、再就職に向けた意思形成に影響していた。

II. 再評価層 (自己の心地よさへの気づき再評価)

再就職後、対象者は管理的役割から離れた環境で働く中で、自身の価値観を再評価していた。具体的には、《患者と関わる看護が好きという思い》に基づき、ケアに直接関わる働き方への志向が明確化していた。

また、《看護技術への自信喪失》が認識されていたこともあり、急性期医療から距離を置きつつ、《自分にできる範囲で働くこと》への安心感が語られていた。

さらに、《前職の労働条件との比較》を通じて、勤務日数や働き方の柔軟性が評価され、《お金より健康と満足感》という価値観の転換がみられた。この過程では、前職場との違いに戸惑いながらも、《介護施設での仕事の仕方への不満》や《医療を必要とする患者の多さ》といった不満足要因を認識しつつ、それらを受容しながら現在の環境に適応していく様子が確認された。

III. 結果層 (職務満足の再構成)

これらの過程を経て、対象者は「無理のない働き方」や「自分らしい看護の実践」を基盤とした職務満足を再構成していた。この《職務満足の再構成》は、単に現在の職場環境に対する評価ではなく、定年前のキャリアにおける経験や葛藤を踏まえた価値観の再評価を通じて形成されたものであった。

すなわち、過去の《管理職経験に伴う限界認識》や《患者と関わる看護が好きという思い》が、再就職後の働き方の選択基準として位置付けられ、《前職の労働条件との比較》や《お金より健康と満足感》といった現在の評価軸と結びつくことで、差し引きとしての満足が成立していることが示唆された。

本事例の分析から、定年後の職務満足は現在の職場環境のみによって規定されるのではなく、定年前のキャリア経験とその再評価プロセスを経て形成される動的な構造であることが示唆された。

(3)考察

本研究の結果から、定年後の職務満足は、単に現在の職場環境や労働条件によって決定されるものではなく、定年前のキャリア経験とその再評価プロセスを通じて形成されることが明らかとなった。特に、《管理職経験に

伴う限界認識)や《患者と関わる看護が好きという思い》といった過去の経験が、現在の働き方の選択基準として位置付けられている点が重要と考えられた。

本結果は、ハーズバーグの二要因理論に沿って検討すると、衛生要因である労働条件は、単なる不満足回避ではなく、《前職の労働条件との比較》や《お金より健康と満足感》のように、個人のライフステージや価値観の変化の中で再解釈され、満足の形成にも寄与していた。

また、動機づけ要因についても、《患者と関わる看護が好きという思い》や《臨床での忘れられない思い出》のように、長期的なキャリアの中で形成された内的価値が、定年後の職務満足を支える要因として機能していた。

本研究の特徴は、これらの要因が静的に存在するのではなく、キャリアの移行過程において再評価され、再構成されるプロセスとして捉えられた点にある。特に、不満足要因が存在しながらも、それが受容・調整されることで、全体としての職務満足が維持されるという「差し引きの構造」が明らかとなった。

本研究は一事例の分析であり、結果の一般化には限界がある。今後は複数事例の比較分析を通じて、本プロセスの共通性および多様性を検討する必要がある。

4. 今後の課題

本研究では、21名のインタビューを実施したが、本報告では1事例の詳細分析の紹介にとどまる。今後は、全対象者のデータを用いた比較分析を行い、職務満足の形成プロセスの共通性および多様性を明らかにする必要がある。

分析手法としては、M-GTAを用いて概念生成およびカテゴリー化を進め、プロセスモデルの構築を目指す。

また、対象者の就業先（病院・介護施設）による違いや、管理職経験の有無、キャリアの連続性などが職務満足に与える影響についても検討する必要があると考える。

5. 研究成果等の公表予定（学会、雑誌）

日本看護管理学会、日本医療マネジメント学会を検討中

表 1 インタビューガイド

1. 看護職としてのキャリアの歩み

看護職としてのキャリアをどのようにスタートされましたか？（いつ・どこで・なぜ看護職になったのか）

これまでどのような職場で働いてこられましたか？（病院・クリニック・介護施設など）

看護職としての転職や重要な出来事はありましたか？（異動・昇進・退職・ブランクなど）

2. 定年前の仕事の満足度と変遷

定年退職前の職場（最後の勤務先）ではどのような業務をされていたか？

その職場での仕事に関する満足度はどうでしたか？満足していた点や不満だった点を教えてください。

これまでのキャリアの中で、ご自身にとって最もやりがいを感じたのはどんな時ですか？

定年退職後の再就職を考えたきっかけ・動機は何でしたか？（経済的理由・やりがい・社会貢献など）

3. 再就職後の職務満足度との比較

定年退職後に現在の職場に再就職するまでの経緯を教えてください。

定年退職前と比べて、現在の仕事に対する満足度はどのように変化しましたか？
（仕事全体の満足度、看護職としての満足度）

再就職後に予想していた働き方と実際の働き方に違いはありましたか？

4. 長期的なキャリア観と今後の就業継続予定

今後、看護職としてどのような働き方を続けていきたいですか？（いつまで働くのか・どのような役割を担いたいのか）

これから高齢看護職の働き方について、どのような支援があればよいと思いますか？

表 2 対象者概要

| | ID | 定年後 勤務先 | 年齢 | Ns経験 年数 | 現職場 勤続 | 性別 | 経験施 設数 | 現在の職 務満足度 | 雇用形態 | 労働時間 | 部署 | 役職 | 役職経験 | 地域 |
|----|----|------------|----|------------|-----------|----|-----------|--------------|---------|-----------|-------------------|-------|------|-----|
| 1 | a | 老健 | 66 | 44 | 6.8 | 女 | 2 | 3/5 | 非正規 | 週3×8h | 看護 | 無 | 有 | 神奈川 |
| 2 | b | 老健 | 73 | 50 | 10 | 女 | 4 | 4/5 | 正規 | フルタイム | 看護 | 有 | 有 | 神奈川 |
| 3 | c | 老健 | 72 | 50 | 6 | 女 | 4 | 5/5 | 正規（当時） | フルタイム | | 有（当時） | 有 | 宮城 |
| 4 | A | 病院 | 61 | 27 | 14 | 女 | 7 | 5/5 | 正規 | フルタイム | 地域連携部 | 無 | 有 | 埼玉 |
| 5 | d | 老健 | 68 | 35 | 1.9 | 女 | 6 | 3/5 | 正規 | フルタイム | 看護科 | 有 | 有 | 岩手 |
| 6 | e | 老健 | 65 | 44 | 1 | 女 | 5 | 3/5 | 非正規（当時） | 週1×7.5h | 看護部 | 無 | 有 | 神奈川 |
| 7 | f | 老健 | 68 | 40 | 8 | 女 | 5 | 3/5 | 非正規 | 週2.5、月80h | 認知課 | 無 | 有 | 埼玉 |
| 8 | B | 病院 | 68 | 44 | 3(44) | 女 | 5 | 3/5 | 非正規 | 週5 | 手術室 | 無 | 有 | 東京 |
| 9 | C | 病院 | 67 | 44 | 2(30) | 女 | 4 | 4/5 | 非正規 | 週5×7h | 看護部 | 無 | 有 | 東京 |
| 10 | D | 病院 | 61 | 40 | 37 | 女 | 2 | 4/5 | 再任用 | 週5 | 看護部（病棟） | 有 | 無 | 神奈川 |
| 11 | E | 病院 | 62 | 40 | 20 | 女 | 2(1) | 4/5 | 正規 | フルタイム | 病棟 | 有（師長） | 有 | 東京 |
| 12 | F | 病院 | 64 | 43 | 43 | 女 | 1 | 4/5 | 正規 | フルタイム | 医療連携部 | 無 | | 山口 |
| 13 | G | 病院 | 72 | 36 | 37 | 女 | 3 | 5/5 | 非正規 | 週4×6 | 看護部内科外来 | 無 | 有 | 長野 |
| 14 | H | 病院 | 66 | 31 | 41 | 女 | 3 | 3/5 | 非正規 | 週5 | 市の地域医療・介護連携推進センター | 有 | 有 | 長野 |
| 15 | I | 病院 | 63 | 41 | 24 | 女 | 2 | 4/5 | 非正規 | 週5×8h | 健診センター | 無 | 有 | 長野 |
| 16 | g | 老健 | 67 | 44 | 6 | 女 | 4 | 4/5 | 嘱託社員 | フルタイム | 入所 | 無 | | 山口 |
| 17 | J | 病院 | 63 | 39 | 37 | 女 | 2 | 3/5 | 非正規 | 週3×8h | 看護部 | 無 | 無 | 長野 |
| 18 | h | 老健 | 76 | 52 | 0.8 | 女 | 6以上 | 4/5 | 非正規 | 週5 | 入所 | 有 | 有 | 北海道 |
| 19 | i | 特養 | 65 | 43 | 5 | 女 | 2 | 4/5 | 正規 | フルタイム | 事務 | | 有 | 北海道 |
| 20 | K | 病院 | 70 | 37 | 37 | 男 | 2 | 4/5 | 非正規 | 週3 | 外来 | 無 | 有 | 大阪 |
| 21 | L | 病院 | 64 | | | 男 | 4 | 4/5 | 正規 | フルタイム | 看護部 | 無 | 無 | 神奈川 |

図 1 定年後の職務満足形成プロセス

