

〈総説〉

定年退職前後の看護職の就業に関する文献検討 —目的の分類および主な結果と今後の研究課題—

Literature Review on the Occupational Engagement of Pre- or Post-Retirement Nurses
—Objective, classification, main findings and future research agenda—

本谷園子¹ 岡戸順一² 坂本すが¹

1 東京医療保健大学大学院 医療保健学研究科

2 埼玉工業大学 工学部

Sonoko MOTOTANI¹, Junichi OKADO², Suga SAKAMOTO¹

1 Postgraduate School of Healthcare, Postgraduate School, Tokyo Healthcare University

2 Faculty of Engineering, Saitama Institute of Technology

要 旨：目的：定年前後の看護職の就業に関する国内文献を検討し、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とした。

方法：2023年6月14日に検索し、26文献を選定・検討した。

結果：研究目的は5つに分類され、A) 定年前看護職の定年後の就業意向、B) 定年後看護職の再就業状況や就業への思い、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、D) 再就業サポートシステムの効果や課題、E) 定年前後看護職の能力や特徴が明らかにされた。今回の対象文献は地域限定で病院を対象とする調査が多く、2010年より後は定年後の就業看護職を対象とした量的研究は乏しかった。定年後の就業継続意思の関連要因は探索的に選択されていた。

結論：今後は対象地域・施設を広げ、あらゆる場で働く定年後看護職を対象に、定年後の就業継続に関連する要因を、高齢者の就業に関係する理論に基づき選定・分析することが研究課題になると考えられた。

Abstract : Objectives : The aim of this study was to review the domestic literature on the occupational engagement of pre- or post-retirement nurses, clarify the findings, and identify issues that require further research.

Methods : A search was conducted on June 14, 2023, and 26 references were selected and reviewed.

Results : The study objectives of the literature were categorized into five distinctive purposes : A) To identify pre-retired nurses' post-retirement employment intentions; B) To identify post-retired nurses' re-employment situations and thoughts about employment; C) To clarify employment policies and effects on the pre/post-retired nurses; D) To evaluate the effectiveness and challenges of re-employment support systems; E) To evaluate the competencies and characteristics of pre/post-retired nurses. Many of the surveys were region-specific and hospital-based, and the quantitative studies on the post-retirement employed nursing professionals were limited after 2010. Factors related to post-retirement employment intentions were selected in an exploratory manner.

Conclusion : From the study, it was suggested that the future research should include an expansion of the target regions and facilities with a focus on the post-retirement nursing professionals working in all settings. Selecting and

analyzing factors related to continued employment after retirement based on the employment-related theories for the elderly should also be a crucial area of future research.

キーワード：定年退職後看護職、就業意向、雇用方針、文献検討

Keywords：post-retirement nurses, work intentions, employment policies, literature review

I. 緒言

総務省¹⁾によると、65歳以上の高齢就業者数は18年連続で増加し、2021年では909万人、就業者総数に占める割合も13.5%と過去最高となった。令和4年度版高齢社会白書²⁾では、収入のある仕事をしている60歳以上の者の約4割が「働けるうちはいつまでも」と回答し、「70歳くらいまでもしくはそれ以上」と合わせると、約9割が高齢期も高い就業意欲をもっていた。一方で労働力人口減による高齢労働力への期待や年金制度改革などを背景に、2021年4月から、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）が改正され70歳までの雇用確保が努力義務化されるなど、高齢者の雇用促進策が継続的に推進されている。

医療職の高齢化も進行している。厚生労働省衛生行政報告例³⁾によると60歳以上の就業看護職員は、2020年現在196,265人で2000年の5.4倍、全体に占める割合は11.8%に上る。小林⁴⁾は2018年時点で、60～64歳の看護職免許保持者（看護師または准看護師の免許を持つ者）のうち49.7%、65～70歳の42.6%が就業中との推計値を報告した。日本看護協会の調査⁵⁾では、50代会員の58.9%が定年後も「看護職として働きたい」と回答していた。同協会は、このように定年退職前後に就業する看護職を「プラチナナース」と呼称しその就業継続を推進している⁶⁾。雇用者側である医療機関等にとっても、人材確保策の1つとして高齢看護職の雇用・活用のあり方が課題になっている。

さらに近年、地域包括ケアシステムが推進される中、病院だけでなく地域の多様な場で看護職へのニーズが高まっている。こうしたニーズに応え定年退職後（以下、定年後）も働き続けられる環境を整えるための課題を明確にすることは、就業意欲のある高齢看護職たちのwell-beingにつながるだけでなく、看護専門職という社会資源を持続・安定的に供給する意味で意義が大きいと考える。

米英などの先進国では1990年代から看護職の高齢化が課題となっており、雇用政策に資する研究が報告されている⁷⁾⁸⁾。また、Kaewpan⁹⁾により、看護師の定年後の就業に関する総説論文も報告されている。同文献では、2000～2018年における米国やオーストラリア、シンガポール、南アフリカ共和国、タイの状況を含む英語文献を対象に、定年後の就労意向と採用戦略の両方に影響を与える要因や、定年後に看護師として働くことの利点と障壁などが示されたが、日本の文献は含まれていなかった。わが国で雇用ニーズが増加する高齢看護職が定年後も安心して就業継続できる環境整備に向け必要な研究課題を明確にする必要がある。そこで本稿では、日本における定年を意識する定年退職前の看護職および定年退職後の看護職（以下、定年前後の看護職）の就業に関する研究がいつ頃からのような目的で行われ何が明らかにされたかを整理するため、既存文献の検討を行った。

II. 目的

日本の定年前後の看護職の就業に関する国内の既存文献の目的および主な結果を整理し、今後の研究課題を見出すことを目的とした。

III. 方法

1. 文献の検索・選定方法

文献の選定は、スクーピングレビューのためのPRISMAフローチャート¹⁰⁾に従って実施した。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。重複文献を除き、共同研究者と共にタイトル、抄録および全文から①調査対象が日本国内であること、②定年前後の看護職の就業に関するもの（老後生活や身体機能に関するものは除く）、③原著（会議録、解説は除く）を選択基準とし、合致しない文献を除き、今回の対象文献を選定した（図1）。

2. 文献レビューの視点

対象文献の概要を把握するため発行年、目的、研究デザイン、研究対象、主な結果を抽出し一覧表にまとめた。目的別にどのような方法で研究が蓄積されてきたかを経年でみるために、目的・発行年代別の量的・質的研究の分布を確認した。

3. 用語の定義

- (1) 定年前後の看護職：定年を意識する定年退職前の看護職および定年退職後の看護職。
- (2) 定年後の就業意向：定年退職後の就業に對しどうするつもりかという考えで、本論文では定年前看護職がもつ定年後の就業継続意思や就業継続の理由、働き方の希望を含むものとする。

IV. 結果

447文献が検索された。重複する59文献を除いた388文献を対象に、選定基準に合わない362文献を除外し、26文献^{11)～36)}を抽出した。表1に対象文献の概要、表2に目的別の量的・質的研究と発行年代の分布を示した。

1. 文献数の推移

今回の対象文献では2005年の1文献が最も古く、

2006～2010年に13文献、2011年～2015年に2文献、2016年～2020年に7文献、2021年以後3文献であった。

2. 文献の概要

(1) 研究目的

研究目的は、次の5つ—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)に分類された。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) 目的別の研究デザインと文献数

量的調査(以下、量的)、質的調査(以下、質的)の種類別分布をみると、目的A)はすべて量的で12文献、目的B)の8文献は量的3文献、質的5文献、目的C)の9文献は量的8文献、質的1文献、目的D)の3文献は量的1文献、質的2文献、目的E)は量的1文献、質的1文献であった(表2)。

(3) 目的別の研究対象(年齢等属性、施設、地域)

対象の年齢について、目的A)で定年前看護職のみを対象とする場合は30～65歳であった。定年前看護職は年齢層別に中堅群(30・40歳代など)と定年に近い定年前群(50歳代など)の2群に分けられ、2文献¹⁴⁾¹⁹⁾で前者と後者の比較分析が行われた。西田³⁴⁾、関口³⁶⁾の文献では50歳以上の定年前と定年後の看護職を対象とし、退職経験の有無で比較が行われた。対象施設は、12文献で病院を含み、うち4文献^{15)～17)}で介護老人保健施設(以下、老健)や介護老人福

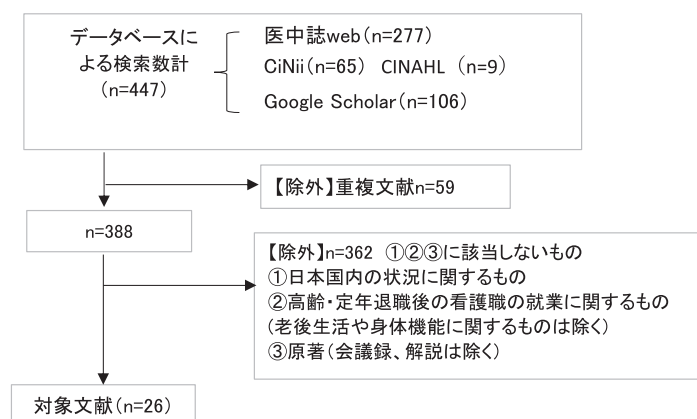


図1 文献選定の流れ

表1 対象文献の概要

	文献 番号	筆頭著者 (発行年)	目的 分類	目的(明らかにすること)	デザ イン	対象	対象の 年齢	回答数 ^{*1}	施設 (地域)	主な結果
1	11)	新宮 (2023)	A	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	量的	定年前 看護職	50歳代	451	病院 (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を 想定し、定年後も看護の仕事进行している者が多かった
2	12)	西村 (2022)	A	看護師長のセカンドキャリアに関する 意識	量的	定年前 看護部長	40～64歳	255	病院 (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「非 常勤」で働くことを希望していた
3	13)	露紫 (2021)	B	定年退職後看護職の労働実態と就労 に影響する要因	質的	定年後 看護職	平均62.1 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」につ ながった
4	14)	小野 (2019)	A	就業継続意向と「仕事意欲」「生きが い感」の関連	量的	定年前 看護職	①40歳代 ②50歳代 の2群	636	病院 (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	15)	川城 (2019)	A	セカンドキャリアにおける要望と看護 実務経験とセカンドキャリアで希望する 業務との関連	量的	定年前 看護職	40～60歳 未満	1562	病院、診療所、 老健・特養、訪 看 ^② (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、定年後の希望業務 は定年前に同じ経験があることが関連していた
6	16)	石井 (2018)	A	セカンドキャリアの意向と関連要因	量的	定年前 看護職	40～60歳 未満	1562	病院、診療所、 老健・特養、訪 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 好、経済的に困っていないと答えた者に多かった
7	17)	川城 (2018)	C	セカンドキャリア看護職の雇用の実態 と雇用者ニーズ	量的	雇用側	—	149	老健・特養・訪 看(千葉県)	セカンドキャリアナースの雇用施設は68.7%で、その雇用は人員不足解消 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	18)	寺尾 (2017a)	E	職業経験の質と問題解決の調査に基 づく定年前看護職の特徴	量的	定年前 看護師	①30～40歳 ②55～60歳 の2群	計630 ①401 ②229	病院 (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	19)	寺尾 (2017b)	A	定年退職後の職業継続意思の現状と 退職後の再就業における課題	量的	定年前 看護師	①30～40歳 ②55～60歳 の2群	計630 ①401 ②229	病院 (A県下)	約4割が定年後の職業継続意思を示し現職場勤務を希望。継続理由は 「まだまだ働けると思う」が多く身体的能力の低下は感じているが精神的能力 の低下は認められなかった
10	20)	山崎 (2016)	A	定年退職後のセカンドキャリア活用に 関する実態と意識	量的	定年後看 護職/雇 用側	55～65歳	661	病院、老健、 訪問 (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、自施設の退職 者を人材確保の視点で雇用したいが、他施設退職者の雇用には慎重で 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
11	21)	三原 (2015)	B	定年後も看護活動に携わる思い	質的	定年後看 護管理者	58～60歳	7	元病院	【定年は自分探しのスタート】【ひとむきにさせる看護の魅力】【役職を離 れて獲得できた新しい役割の受容】【尽きることのない看護への情熱】を 抽出された
12	22)	小口 (2011)	B	定年退職後、特養・老健に就労した者 の就業時のストレスや困難、雇用者 への要望	質的	定年後 看護職	平均)老健 65.4歳、特 養63.8歳	100	老健・特養 (全国)	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で あった
13	23)	小口 (2010)	B	一般病院を定年退職後、老健に就業 した者の勤務実態	量的	定年後 看護職	60～80歳	58	老健 (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年 契約が60.3%と多かった
14	24)	豊嶋 (2010)	D	定年後看護職者の登録状況、再就業 サポートシステムの現状や再就業サ ポート上の困難など	量的	ナースセ ンター職 員	—	10	都道府県ナ ースセンタ ー	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
15	25)	前田 (2009)	C	老健・特養の定年退職後職員の雇用 状況に関する実態	量的	雇用側	—	211	老健・特養 (A県)	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「欠 員補充」「職場の受け入れ体制がある」、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」などであった
16	26)	須佐 (2009a)	C	高齢者施設の定年退職後看護職の 雇用状況	量的	雇用側	—	221	老健・特養 (全国)	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意 思有が90%超、主な理由は人材確保の困難性であった
17	27)	須佐 (2009b)	C	訪問看護ステーションにおける雇用状 況を明らかにする	量的	雇用側	—	120	訪問 (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、現在は雇用して いないが将来的に雇用意思有の施設は60%超であった
18	28)	小口 (2009a)	C	定年退職後看護職者の雇用状況	量的	雇用側	—	61	病院 (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 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病院のうち 将来的に雇用意思有は20病院であった
19	29)	小口 (2009b)	C	定年退職後看護職者雇用のメリットと デメリット	質的	雇用側	—	61	病院 (全国)	メリット:患者・家族・若いスタッフの信頼を得、熟練した技術を発揮。即戦 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
20	30)	豊嶋 (2009)	A	病院で働く看護職者の定年退職後の再 就業意思や希望する働き方など	量的	定年前 看護職	50歳以上	1002	病院 (全国)	再就業意思のある者は47.2%で、再就業希望理由は、経済的基盤といき がいが多かった。非正規雇用、日勤のみ、月給15～25万円、外来看護や 健診補助などの業務の希望が多かった
21	31)	豊嶋 (2007)	A	定年退職後の看護職継続意思の有無 と看護職の定年退職に対する思いと の関連	量的	定年前 看護職	50歳以上	409	病院 (関東中心)	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 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
22	32)	小口 (2006)	A	定年退職後の職業継続意思、退職後 にしたい生活、老後の生活設計セミ ナー受講の有無など	量的	定年前 看護職	50歳以上	409	病院 (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 「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め」 が多かった
23	33)	関口 (2006)	B	社会的活動(再就業やボランティア活 動)在宅支援活動の実態および意識	質的	定年後 看護職	63～73歳	11	病院、学校(東 京都、長野県、 千葉県)	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、再就業への強 い動機、誘われる人脈であった
24	34)	西田 (2006) (BD)	A	退職移行期にある看護者についての 社会参加意識と、基本的属性、健康 状態、老老意識等との関連	量的	①定年前 看護職② 退職経験 有看護職	①50～59歳 ②50～69歳 の2群	①687② 240	病院、自治体 (滋賀県)	退職者の健康状態、老老意識尺度は勤務者より有意に良好であった。 退職者、勤務者ともに高い再就労意欲を示し、退職者は公的な人材活用シ ステムではなく、個人的ネットワークで再就職していた
25	35)	堀井 (2006)	D	B市における退職看護職者の人材活 用システムの有効性および雇用主の 定年後再就職者に対する評価	質的	①定年後 看護職② 雇用側	①65歳以 上②一	①看護 職5、② 6	サービス センター等 (B市)	雇用主は人材不足の解消と知識の豊富な看護者を確保出来るメリ ットがあり、退職看護者は高い就労意識をもって、共に人材活用シ ステムの必要性を認識していた
26	36)	関口 (2005)	B	中高年看護職の社会的活動(再就職 やボランティア等)在宅療養支援活 動の実態および意識	量的	①定年前 看護職② 退職経験 有看護職	平均58.7 歳、最高 80歳	計385① 128 ②257	①病院・訪問・福 祉施設(関東中 心、他)	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、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

* 1 量的研究は有効回答数

* 2 表中で介護老人保健施設は老健、介護老人福祉施設は特養、訪問看護ステーションは訪問と表記

祉施設(以下、特養)などの介護施設、1文献³⁴⁾で自治体が含まれていた。対象地域をみると、全国調査は1文献³⁰⁾(病院150施設を無作為抽出)、その他は関東中心3文献^{31) 32) 36)}、一都道府県内8文献^{11) 12) 14) 16) 19) 34) 36)}であった。目的B)については、対象の定年後看護職の年齢は58～80歳であった。対象施設は病院だけでなく介護施設や訪問看護ステーショ

ン(以下、訪問)等も含まれていた。2010年の小口²³⁾の文献後は、定年後看護職を対象にした量的調査はなかった。目的C)の対象は定年後看護職の雇用側(看護管理者や施設管理者)で、対象施設は病院、介護施設で、4文献^{26) 29)}は全国調査(病院150施設^{28) 29)}、訪問、特養・老健各300施設^{26) 27)}から無作為抽出)であった。目的D)の対象は都道府県ナースセ

表2 目的別の量的・質的研究と発行年代の分布

	目的(文献数)		A(12)	B(8)	C(9)	D(3)	E(2)
	対象	定年前看護職		定年後看護職	定年前後看護職 の雇用側	再就業サポート システムの担当者	定年前後看護職 ／雇用側
		中堅＋高齢	高齢				
量的 研究	2005年以前		関口 ³⁶⁾ *	関口 ³⁶⁾			
	2006～2010年		西田 ³⁴⁾ *小口 ³²⁾ 豊嶋 ³¹⁾ 豊嶋 ³⁰⁾	西田 ³⁴⁾ *小口 ²³⁾	小口 ²⁹⁾ 小口 ²⁸⁾ 須佐 ²⁷⁾ 須佐 ²⁶⁾ 前田 ²⁵⁾ 豊嶋 ²⁴⁾	豊嶋 ²⁴⁾	
	2011～2015年						
	2016～2020	寺尾 ¹⁹⁾ 石井 ¹⁶⁾ 川城 ¹⁵⁾ 小野 ¹⁴⁾	山崎 ²⁰⁾		山崎 ²⁰⁾ * 川城 ¹⁷⁾		寺尾 ¹⁸⁾
	2021年以降		西村 ¹²⁾ 新宮 ¹¹⁾				
質的 研究	2006～2010年			堀井 ³⁵⁾ *関口 ³³⁾	堀井 ³⁵⁾ *	堀井 ³⁵⁾ 西田 ³⁴⁾ *	堀井 ³⁵⁾ *
	2011～2015年			小口 ²²⁾ 三原 ²¹⁾			
	2016～2020年						
	2021年以降			露繁 ¹³⁾			

*再掲。無印以外に他の目的も含まれる場合は再掲した

ンターや某市の退職看護職の人材活用システムを活用する雇用主であった。目的E)で、寺井¹⁸⁾は目的A)と同様、定年前群と中堅群を比較し、堀井³⁵⁾の文献では雇用主が回答者となって定年後看護職の能力等を評価していた。

3. 目的別の主な結果

(1) 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¹²⁾ 14) 16) 19) 20) 30) 34) 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。就業継続意向は年齢層によって差があり、西村¹²⁾の分析では40歳代に比べ50歳以上の看護師長が、寺尾¹⁹⁾の分析では30～40歳代の中堅群に比べ55歳以上の定年前群が、定年後の勤務継続意向が有意に高かった。小野¹⁴⁾の分析では定年後も看護職を続けたいとする現職意向者は、40歳代（34.5%）より50歳代（39.3%）の方が有意に高かった。

次に定年後の就業継続の理由は5文献¹⁶⁾ 19) 30) 32) 34) で確認された。選択肢や回答方法は異なるが、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。

定年後の働き方の希望は4文献¹⁵⁾ 19) 20) 30) で確認された。希望する雇用形態は「非常勤」が多く、寺

尾¹⁹⁾の文献で定年前群の51.4%、山崎²⁰⁾の文献では44.6%が希望しその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¹⁹⁾ 30)、希望する給与は月額15～20万円¹⁹⁾ 30)、25万円以上²⁰⁾、希望する職場は「現在の職場」が4～5割で最も多かった¹⁹⁾ 30)。希望する業務内容は、複数回答だが「外来スタッフ業務」¹⁵⁾、「外来看護」³⁰⁾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」¹⁵⁾する割合が有意に高かった。

2文献¹⁴⁾ 16)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¹⁴⁾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¹⁶⁾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。

(2) 目的B)の結果：定年後看護職の就業状況や就業への思い

小口²³⁾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²¹⁾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¹³⁾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²²⁾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³³⁾、堀井³⁵⁾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。

(3) 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²⁰⁾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²⁸⁾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²⁶⁾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²⁹⁾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^{17) 25) 26)}、定年時の相談体制がある²⁵⁾、身体的精神的な業務および労働時間を考慮する¹⁷⁾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」²⁵⁾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¹⁷⁾。

(4) 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²⁴⁾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³⁵⁾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³⁴⁾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。

(5) 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¹⁹⁾は量的に、堀井³⁵⁾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」力で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。

V. 考察

1. 文献の推移と対象（地域・施設及び対象者）の範囲

本研究の対象文献の発行年は、2005年が最も古かった。小野¹⁴⁾は「看護師の定年後雇用に関する調査は、高齢者等の雇用の安定等に関する法律が改正された2004年以降散見される」と述べておりこの見解と合致する。次に2008～2010年にかけ豊嶋らによる定年前後の看護職を対象とした全国調査が行われ、結果に基

づく文献が2011年にかけ複数報告された^{22) ~ 24) 26) ~ 30)}。ただし対象施設数から見ると、病院、訪看、老健、特養ともに100施設程度で、大規模な全国調査とはいえない可能性がある。

その後、高齢者雇用安定法は2012年に改正、直近では2020年に改正されたが、その影響による文献数の増加は確認できなかった。2015年以降は、2020年を除き毎年1つ以上の対象文献が抽出された。対象地域は、北海道⁴⁾ や千葉県^{12) 15) ~ 17)}、山形県¹⁾ など特定地域で、主に定年前看護職を対象者として調査が実施されており、前出の豊嶋らの行った2008 ~ 2010年の調査以降現在まで全国調査は行われていない。また、小口²³⁾ の2010年の文献より後は、定年退職前後の看護職の雇用側を対象とする文献¹⁷⁾ はあるものの、定年退職前後の看護職を対象とした量的調査は見当たらなかった。これには2010年代前半は定年後看護職を雇用する病院、また特養・老健でもその雇用人数は1 ~ 2人程度であった^{26) 28)} ことが関係すると考えられる。近年では2019年の病院看護実態調査で1病院あたりの60歳以上看護職の平均雇用者数は3.6人が確認され、川城¹⁷⁾ の2015年時点の調査では1施設あたり老健4.7人、特養2.9人であった。病院および病院以外の施設でも就業する定年前後の看護職が増えている可能性が高く、今後は全国のあらゆる場で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、就業継続に寄与する要因を明らかにする必要があると考える。

2. 目的別の主な結果と今後の研究課題

目的A) の文献から定年前の就業継続意向について定年前看護職の3 ~ 6割が定年後の就業継続を積極的に希望することがわかった。やや幅があるのは、就業継続意思の有無の2択であるか、「条件付」や「考え中」など他の選択肢があるかが影響したと考えられる。2017年の看護職員実態調査⁵⁾ では50歳代の58.9% が定年後も「看護職として働き続けたい」と回答しており、この結果とも合致する。その反面、半数以上が継続意思なしとした調査もあり、その理由も注視する必要があると考える。

目的A) の文献で明らかにされた定年後の働き方の希望と目的C) の文献でわかった実際の勤務・雇用条件は、雇用形態や時給など大きな乖離はなかった。それには、働く側と雇用側のニーズの一致が関係していると考ええる。すなわち、働く側のニーズである無理なく働きたいという希望は、労働時間や週勤務回数、身体的負担が少ない非常勤での雇用で満たされており、他方、雇用側のニーズも、即戦力となる者を非常勤の

形態雇用することで定年前より低い給与で採用できるように満たされると考える。しかし給与に関しては「同じ仕事をしながら雇用・賃金体系が大きく変わる現在の再雇用（再任用）制度は、50歳代、60歳代の中・高齢者の士気、そして生産性を相当程度下げている」という指摘もある³⁷⁾。全国病院経営管理学会会員病院の調査³⁸⁾ では、定年後再雇用者が配慮を希望する点として業務軽減の次に給与の改定が多かった。定年後の就業継続理由として経済的理由は複数の調査で上位に挙がっており、定年後の就業継続あるいは離職にいかに関与を及ぼすのかについても、今後の研究課題の1つになると考えられる。

目的D) の文献からは定年後看護職の公的な再雇用システムがごく一部の地域限定³⁵⁾ であったり活用されていない可能性²⁴⁾ が明らかにされた。現在では、2015年からの離職時等の届出の努力義務化により届出サイト（とどけるん）に登録する看護職も増え、60歳以上看護職の再就職においても一定の成果が報告されている⁵⁾。一方で定年後看護職は公的な人材活用システムではなく個人的なネットワークで再就職していた³⁴⁾ という報告もあり、全国的な再雇用システムのよりよい運用に向けて、個人的なネットワークの中身や有用性について検証することも研究課題となりえると考ええる。

目的B) の文献において、数は少ないが、定年後看護職の再就業状況や就業に対する思いが質的に分析され、定年後就業継続の理由、再就業に至るプロセスや揺れる思い、不満やストレスなどが明らかにされたが、定年前看護職を対象とした質的研究は見当たらなかった。一般には共に働く仲間、特に若手との人間関係が高齢就業者の働く意欲に関係するという報告³⁹⁾ もあるため、定年後看護職が就業することを定年前看護職がどのように捉えどのように協働しているのかについても定年後の就業継続に関連する要因として研究課題になりえると考ええる。目的E) の文献においては、高齢・定年後看護職のもつ能力^{18) 35)} や組織への貢献¹⁷⁾ が一部明らかにされたが文献が少なく、雇用のメリットや配置を考える上でさらなる研究蓄積が必要と考える。

3. 就業継続意思の関連要因の検討

定年後の就業継続意思に関連する要因はいくつかの文献で探索的に選定され、関連が統計的に分析されたが、小野¹⁴⁾ の「現在の仕事意欲」や「生きがい感」との関連をみた文献以外では、対象の年齢層など基本属性との関連を明らかにしたものであった。Kaewpan⁹⁾ は、より軽く柔軟な労働条件、支援的な職場環境、経済的なインセンティブ、正式な再雇用政

策が、定年後も看護師として働く意向および採用戦略の関連要因であると指摘している。また、Beatrice⁴⁰⁾は、高齢者の適応プロセスを説明する選択的最適化モデル(SOC; Selection Optimization Compensation)理論⁴⁰⁾や高齢期の社会関係の特徴を説明する社会情動的選択理論(SSC; Socioemotional Selectivity Theory)⁴¹⁾に基づく多くの既存文献から、中高齢看護職の就業継続、すなわち労働市場で活躍し続けられるかどうかを予測する重要な要因として、職務満足度のほか、健康度、組織コミットメントなどを従属変数とし、これらを維持・向上する独立変数(労働条件、労使関係、仕事内容、雇用条件など)との関連が分析された。以上、海外における高齢看護職や高齢就業者の就業継続に関連する要因分析のモデルを参考に、日本においても高齢看護職の就業継続の要因分析が必要と考える。

4. 本研究の限界

看護職の高齢化は世界的な課題であり、今後は2019年のレビュー論文⁹⁾以降の海外文献や看護職以外の高齢者、特に女性の定年後就業に関する文献についても検討する必要がある。

VI. 結論

1. 定年退職前後の看護職の就業に関する国内文献は2005年から2023年までに26文献抽出された。
2. 対象文献ではA) 定年前看護職の定年後の就業意向、B) 定年後看護職の再就業状況や就業への思い、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、D) 再就業サポートシステムの効果や課題、E) 定年前後看護職の能力や特徴が明らかにされた。
3. 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を対象を広げ、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。
4. 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係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。

謝辞

本論文に老年学の見地からご指導・ご助言いただいた桜美林大学の杉澤秀博教授に心から感謝する。

引用文献

- 1) 総務省. 統計からみた我が国の高齢者―「敬老の日」にちなんで―. 2022.
- 2) 内閣府. 令和4年版高齢社会白書. 2022.
- 3) 厚生労働省. 令和2年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況. 2022.
- 4) 小林美亜,五十嵐中,池田俊也. 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. 令和2年度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)分担研究報告書,2020.
- 5) 日本看護協会. 看護職員実態調査. 2017.
- 6) 日本看護協会. プラチナナース活躍促進サポートBOOK. 2022.
- 7) Buchan J. The 'greying' of the United Kingdom nursing workforce: implications for employment policy and practice. J Adv Nurs. 1999;30 (4) :818-826.
- 8) Buerhaus PJ, Staiger DO, Auerbach DI. Implications of an aging registered nurse workforce. JAMA. 2000;283 (22) :2948-2954.
- 9) Kaewpan W, Peltzer K. Nurses' intention to work after retirement, work ability and perceptions after retirement: a scoping review. Pan Afr Med J. 2019;33:217.
- 10) 友利幸之,澤田辰徳,大野勘太,高橋香代子,沖田勇帆. スコーピングレビューのための報告ガイドライン 日本語版: PRISMA-ScR. 日本臨床作業療法研究. 2020;7:70-76.
- 11) 新宮裕子,沼澤さとみ,寺島美紀子,菅原京子. 50歳代看護職のワーク・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. 山形保健医療研究. 2023;26(1):41-52
- 12) 西村宣子,富樫恵美子. 一般病院に勤務する看護師長のセカンドキャリアに関する意識調査. 千葉県立保健医療大学紀要. 2022;13(1):21-38.
- 13) 露繁巧江, 田中マキ子. セカンドキャリアナースの就労への影響要因の検討. 日本看護学会論文集:ヘルスプロモーション・精神看護・在宅看護. 2021;51:136-139.
- 14) 小野郁美,三木明子,吉田麻美. 中高年看護師における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. 日本産業看護学会誌. 2019;6(1):16-23.
- 15) 川城由紀子, 石井邦子, 鳥田美紀代, 大滝千智, 川村紀子. 看護職のセカンドキャリアに向けた要望とキャリア形成支援の検討. 千葉県立保健医療大学紀要.

- 2019;10(1):27-34.
- 16) 石井邦子, 川城由紀子, 大滝千智, 川村紀子, 鳥田美紀代. 看護職のセカンドキャリアに向けた要望とキャリア形成支援の検討. 千葉県立保健医療大学紀要. 2018;9(1):2-10.
- 17) 川城由紀子, 石井邦子, 鳥田美紀代, 竹内久美子, 大滝千智, 川村紀子. 介護保険施設及び訪問看護ステーションにおけるセカンドキャリア看護職雇用の実態と雇用者側のニーズ. 千葉県保健医療大学紀要. 2018;9(1):11-16.
- 18) 寺尾奈歩子, 乗松貞子, 中村慶子. 定年退職前看護職の職業経験の質と問題解決に関する研究. 日本看護管理学会誌. 2017;21(1):30-9.
- 19) 寺尾奈歩子, 乗松貞子, 中村慶子. 看護師の定年退職後の職業継続に関する研究. 日本医療マネジメント学会雑誌. 2017;18(2):90-4.
- 20) 山崎あゆ子, 本田みき子, 鈴木淳子, 青鹿由紀. セカンドキャリア活用に関する看護管理者及び定年退職を控えた看護職への意識調査. 日本看護学会論文集:看護管理. 2016;46:88-91.
- 21) 三原かつ江, 中谷久恵. 定年退職した看護管理者がその後も看護活動に携わる思い. 島根県立大学出雲キャンパス紀要. 2015;10:1-9.
- 22) 小口多美子, 豊嶋三枝子, 須佐公子. 定年退職後に, 高齢者施設に勤務している看護職者のストレスや困難・雇用者への要望. 獨協医科大学看護学部紀要. 2011;5(1):49-54.
- 23) 小口多美子, 豊嶋三枝子, 須佐公子. 定年退職後看護職者の介護老人保健施設における就業状況調査. 日本看護学会論文集:老年看護. 2010;41:125-8.
- 24) 豊嶋三枝子, 小口多美子, 須佐公子. ナースセンターにおける定年退職後看護職者の登録状況と再就業サポートシステムの現状. 日本看護学会論文集:看護管理. 2010;41:121-124.
- 25) 前田睦子, 村上裕子, 山口いずみ他. A県における定年退職看護職員の再雇用に関する実態調査. 介護老人保健施設, 特別養護老人ホームにおける雇用実態から. 日本看護学会論文集:看護管理. 2009;40:15-17.
- 26) 須佐公子, 豊嶋三枝子, 小口多美子. 高齢者施設における定年退職後看護職者の雇用状況調査. 日本看護学会論文集:老年看護. 2009;40:121-124.
- 27) 須佐公子, 豊嶋三枝子, 小口多美子. 定年退職後看護職者の雇用状況調査(第3報)訪問看護ステーションにおける雇用状況. 日本看護学会論文集:看護総合. 2009;40:443-5.
- 28) 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1報)病院における雇用状況. 日本看護学会論文集:看護総合. 2010;40:446-448.
- 29) 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2報)病院における定年退職後看護職者雇用のメリットとデメリット. 日本看護学会論文集:看護総合. 2019;40:449-451.
- 30) 豊嶋三枝子, 須佐公子, 小口多美子. 看護職員の定年退職後の就業意識. 再就業意思と希望する働き方. 日本看護学会論文集:看護管理. 2009;40:84-86.
- 31) 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. 日本看護学会論文集:看護管理. 2007;38:252-254.
- 32) 小口多美子, 豊嶋三枝子, 須佐公子. 看護職の定年退職に関するアンケート調査状況調査. 日本看護学会論文集:老年看護. 2007;37:442-444.
- 33) 関口恵子. 定年退職後看護師の社会的活動の実態および意識. 東京厚生年金看護専門学校紀要. 2006;7(1):1-6.
- 34) 西田厚子, 堀井とよみ, 筒井裕子他. 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. 人間看護学研究. 2006;3:71-84.
- 35) 堀井とよみ, 西田厚子, 西島治子. x退職看護者再雇用システムの有効性の検討. 人間看護学研究. 2006;3:111-124.
- 36) 関口恵子. 中高年看護職者の社会的活動・在宅療養支援活動の実態および意識. 日本看護学会論文集:地域看護. 2005;36:105-107.
- 37) 岩田克彦. 70歳までの本格的雇用就業をめざした雇用政策, 年金政策. 日本年金学会誌. 2014; 33:52-58.
- 38) 佐久間あゆみ. 看護師におけるセカンドキャリアの活用～チーム医療の活性化のために～. 看護のチカラ. 2015;440:46-49.
- 39) 福島さやか. 高齢者の就労に対する意欲分析. 日本労働研究雑誌. 2017;558:19-31.
- 40) Beatrice I.J.M, Inge Houkes, Anja Van den Broeck, Katarzyna C, "I Just Can't Take It Anymore": How Specific Work Characteristics Impact Younger Versus Older Nurses' Health, Satisfaction, and Commitment. Front Psychol. 2020;11:762.
- 41) 杉澤秀博, 長田久雄, 渡辺修一郎他. 老年学を学ぶ 高齢社会の学際的研究. 於; 桜美林大学大学院老年学学位プログラム監修. 東京: 桜美林大学出版会2021. ; 160-161, 199-200.