

島根県立大学出雲キャンパス
紀要 第10巻, 1-10, 2015

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

三原かつ江・中谷 久恵*

概 要

本研究の目的は、定年退職した看護管理者が定年後もなお看護活動に携わる思いについて明らかにすることである。半構造化面接により、7人の対象者（年齢：58歳～60歳）のデータを分析した結果、4つのカテゴリー、13のサブカテゴリーが抽出された。定年についての考え方である【定年は自分探しの新たなスタート】、現在の自分を振り返り【ひた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】で構成されていた。そして、核となる思いは、【ひたむきにさせる看護の魅力】と、豊富な経験を活かしながら楽しむ【尽きることのない看護への情熱】と考えた。

キーワード：定年退職後、看護管理者、看護活動に携わる思い

I. 緒 言

団塊世代が60歳に到達し始めた2007年以降、大量の退職者が発生し深刻な人手不足をもたらすことが懸念され、いわゆる労働市場の「2007年問題」が注目された。しかし、斎藤(2012)は、2007年から2011年の5年間を振り返ってみると、定年年齢の引き上げ、勤務延長制度、再雇用制度を導入した企業が増えたことから、その影響は当初の想定よりは小さかったと述べている。社会の人口構成が自然に推移している時代は、職場においても「定年退職」は自然な世代交代として行われてきたが、「団塊」といわれる歪んだ人口構成により、「定年退職」が社会問題として俄にクローズアップされたわけである。定年の引き上げ、再雇用制度の導入により、定年

退職後も継続就業の意思のある人には受け入れられる環境が整備されつつある。

定年についての考え方の変遷を探ってみると、定年とは所属機関の制度によって定められた退職年齢であり、その年齢に到達したら自動的に退職となるものである。岡田(1975)は定年を「社会的な死」と述べており、55歳定年の頃の定年退職に対する一般的イメージは喪失感の漂う暗いものであった。その後、60歳定年が一般的になり、厚生労働白書(2003)では副題を「活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築」として、高齢者も職業生活を継続し、様々な社会活動へ主体的に参加し続けることによって、生涯現役をめざす新しい高齢者像を提示した。また、長寿化の進行については、個人にとって長い高齢期をいかに過ごすかという課題をもたらすとともに、社会の中での高齢者の割合や影響力を増大させている(厚生労働白書, 2003)と言及している。2014年の簡易生命表によれば、わが国の平均寿命は男80.50年、女86.83年、60歳の平均余命もそれぞれ23.36年、28.68年と延び続けている(厚生労働省)。従って、60歳で

* 広島大学大学院 医歯薬保健学研究院
地域・在宅看護開発学
・本研究は2009年度修了の修士論文を加筆・修正したものである。

退職した場合、その後の約20年間は職業人生における労働時間に匹敵するほど長い。そのため、定年後を充実して過ごすには、定年を自分のなかでどのように位置づけ、定年後の目標をいかに持つかが重要である。先行文献として、退職者の手記(岩波書店編集部, 2000; 岩波書店編集部2003), 事例集(加藤, 1997), (日経ビジネス, 2004), 自伝的文学作品(岡田, 1988; 堀, 1988; 小林, 1998; 竹内, 1999; 金井, 2000)などによれば、定年はゴールとしてだけでなく、充実したセカンドライフへのスタートラインであり、定年後を「余生」とは考えず、クオリティライフとして、自分の意思で生き方を構築することができるライフステージと受け止められつつあることが分かる。また、心理学、社会学の分野では、一般企業の定年退職者を対象とした生きがい調査(佐藤, 2001), 定年制についての総説(三井ら, 2006)などがあるが、その対象はほとんどが男性である。

看護職の定年退職者を対象とした先行研究は、2004年まではほとんど見当たらない。2005年からは中高年あるいは定年移行期にある看護職を対象にした退職準備行動、人材活用、就業に関する意向調査などの量的研究(西田ら, 2005; 関口, 2006; 西田ら, 2006; 小口ら, 2006; 豊嶋ら, 2007; 日本看護協会, 2006)が散見されるようになってきたが、調査対象を定年退職者に限定して、看護職の内面に焦点を当てた質的研究は報告されていない。現在は高齢者自身も健康で生涯現役をめざし、社会からも労働人口として期待される時代となった。西田ら(2006)は、看護職にとって定年退職後の生活は就労・非就労にかかわらずむしろアクティブになると述べている。看護現場の離職率が問題視されるなか、定年まで職業を継続し、退職後も何らかの形で看護活動に関わっている看護職を対象として、看護活動に携わる思いについての要因を明らかにすることは、後輩看護職に対して、現役時代の生き方や、職務継続についての考え方の示唆となる。

そこで、本研究では、定年退職後、何らかの看護活動に携わっている機会が多いと考えられる看護管理経験者を対象として、以下の目的、方法で調査を行った。

Ⅱ. 研究目的

本研究の目的は、定年退職した看護管理者が、定年後もなお看護活動に携わる思いについて明らかにすることである。

Ⅲ. 用語の定義

本研究では、以下のように用語を定義する。

1. 「看護活動」とは、有償・無償を問わず、看護職の資格を活かした社会的活動である。
2. 「看護管理者」とは、看護単位の管理責任者(「看護師長」の職名が一般的)以上とする。
3. 「定年」とは、労働者がある一定年齢に達すると自動的に雇用関係が終了する制度(鈴木, 2008)とする。

Ⅳ. 研究方法

1. 研究デザイン

本研究は、対象者の内面に焦点を当て、その思い・考えを明らかにするため、半構造化面接による質的記述的研究を行った。

2. 調査対象

研究対象者は、A県内の全病院のうち、一般病床を有する150床以上の全24病院における2007、2008年度に定年退職した看護管理者のうち、依頼時点で、何らかの看護活動に携わっている人、あるいは今後、携わる意思がある人とした。研究対象者の選出は、看護部門の長を通して退職者に依頼し、本人が協力可能と考える場合のみ、その旨を直接研究者に封書で回答してもらった。

3. 調査方法および調査内容

データ収集は半構造化面接法とし、研究対象者の希望により、対象者の所属施設あるいは大学の研究室で個別面接を行った。調査内容は、1)定年についての考え方、2)退職後に携わっている看護活動の関わり方の実態(今後、携わる意思がある場合も含む)、3)現在の活動に活かされている現役時代の経験とした。イ

インタビューガイドは目的に照らして独自に作成した。なお、プレインタビューとして、退職した看護管理者1人に協力を得て実施し、インタビューガイドが研究目的に合うデータを聴取できるものになっているかを確認した。インタビュー内容は、対象者の承諾を得て、ICレコーダーに録音し、語り手の表情や態度、研究者が感じたことなどはノートに記録した。また、インタビューの場所はプライバシーが保護され、外に会話の内容が漏れない所とした。

調査期間は、2009年9月～10月であった。

4. 分析方法

分析手順は、ICレコードから作成した逐語録を繰り返し読み、定年後もなお看護活動に携わる思いは何かを視点として、コード化し、意味内容の類似しているコードをグループに分け、カテゴリー化して抽象度を上げ、抽出したカテゴリー間の関係性を探索した。分析の過程では、厳密性を確保するために、解釈に偏りがなにかメンバーチェックを受け、合意を得た。

V. 倫理的配慮

研究協力について依頼した看護部門の長と調査対象者に対して、研究の趣旨、目的および方法を記載した研究協力依頼書に基づいて説明し、同意書にて承諾を得た。研究協力は自由意思であり、参加しなくても不利益のないこと、話したくないことは話さなくてよいこと、承諾した後も撤回できること、個人情報の保護と匿名性の保持、研究目的以外にデータを使用しないこと、データの厳重な保管と保存媒体の破壊、結果は公表することを文書と口頭で説明し同意を得た。

なお、本研究は調査時に所属した島根大学医学部看護研究倫理委員会で、2009年7月に承認を得た。

VI. 結果

2007～2008年度に、A県の150床以上、一般病棟を有する病院の看護管理者で、定年退職した人は全部で17人であったが、本研究の対象と

して該当する人は13人であった。看護部門の長を通じて内諾を得られた8人のうち、全対象者から同意が得られた。このうち1人は退職ではなく、定年を機に昇格という特別なケースであったため除外し、分析対象は7人とした。面接は1人1回、時間は平均90分であった。

1. 対象者の背景

分析対象者の概要は、表1に示すように、退職後2年目が1人、1年目は6人であった。7人が所属していた病院は、定年年齢は60歳であった。1人が58歳で早期の退職者であったが、本研究の定義に合致すると判断し、分析対象とした。看護師長以上の管理職経験年数は平均17年であった。

表1 対象者の背景

対象者	退職後	退職時年齢	定年時職位	管理職経験	現在の活動内容	雇用形態
A	1年目	60歳	次長	28.6年	看護師(ボランティア)	—
B	1年目	60歳	師長	9年	看護師(管理職)	常勤
C	1年目	60歳	師長	18年	看護教員	非常勤
D	1年目	60歳	師長	12年	看護教員	常勤
E	2年目	60歳	師長	24.5年	看護師(非管理職)	常勤
F	1年目	58歳	部長	10年	待機中	—
G	1年目	60歳	部長	17年	看護師(管理職)	常勤

2. 看護管理者が定年後も看護活動に携わる思い

7人の面接により、表2のとおり4つのカテゴリー、13のサブカテゴリーが抽出された。

定年についての考え方は、【定年は自分探し

表2 看護管理者が定年後も看護活動に携わる思いを構成するカテゴリー ()内は個数

カテゴリー (4)	サブカテゴリー (13)	コード (90)
1. 定年は自分探しの新たなスタート	1) 余力を残してけじめをつける人生の節目	16
	2) 自己解放と新たな自分探し	
	3) 第二の人生への覚悟と弾みづけ	
2. ひたむきにさせる看護の魅力	1) 理屈抜きに人が好き・看護が好き	38
	2) 人と関わる仕事の言葉に尽かせない醍醐味	
	3) 究極の生命の尊厳に向き合える仕事	
	4) ひたむきに自分で見出す看護のすばらしさ	
3. 役職を離れて獲得できた新しい役割の受容	1) 現役時代に乗り越えた苦悩・困難の対処経験	22
	2) 肩書きがなくなって初めて見えた自分	
	3) 職位に対する価値観の変化	
4. 尽きることのない看護への情熱	1) お世話になった地域と人への経験を活かした恩返し	14
	2) 駆り立てるのは達成できなかった看護への心残り	
	3) 職業人生の集大成	

の新たなスタート】、現在の自分を振り返り【ひた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】で構成されていた。

以下、抽出されたカテゴリーについて説明する。なお、記述上の表現として、カテゴリーを【 】、サブカテゴリーを〈 〉、コードとして抽出した主な語りを「 」, 語りの意味を明確にするための補足を()で表す。

1)【定年は自分探しの新たなスタート】

対象者の定年についての考え方は、その後の生き方を方向づけるものと考えられる。このカテゴリーは3つのサブカテゴリーから構成されていた(表3)。

「健康なうちに、職場にも、家にも、地域に対しても、余力を持って、きちっと区切りをつけたい。」と考え、上司からの継続要請に対しても「1回は区切りをつける。」と断った。そして、「(退職後の目標としていた地域における)ボランティア活動を行っている。」という語りや、仕事は継続するが、「(気持ちのうえで)第一の人生にけじめをつける。」との語りから、定年は〈余力を残してけじめをつける人生の節目〉を導いた。

次に、「自分に素直に生きたい。素直っていうのは自然にかもしれませんね。」「(自分の好きなことをして)新しい私を見つけよう。」という自分を解放し、自由に生きたい気持ちや、スタッフとして働くようになって、「(管理職と立場が逆転し)1年間はすごく意地を張ってるところがあった。」が、「人に対してもっと素直な自分でいいんだという気がして…(肩の力が)抜けた。」などの語りから、定年は、〈自己解放と新たな自分探し〉を引き出した。

さらに、部門の長という立場上、規定より少し早く退職した人は、「いつ何時、介護し、介護される立場になるかもしれない。夫婦2人きりなので、(元気なうちに、その後の活動の支えになる記念の)イベントをしておきたい。そうしたら、弾みがつけられる。」そして、「突然、永久の別れが来た時も、(記念の思い出が、その後の)自分の支えになると思う。」と語った。また、「第二の人生を生きるんだけど、迷惑をかけないように死ねればいいなあ。」という思いと

合わせ、〈第二の人生への覚悟と弾みづけ〉を抽出した。

表3 定年は自分探しの新たなスタート ()内は個数

サブカテゴリー(3)	コード(16)
余力を残してけじめをつける人生の節目	すべての面で健康という境目が定年 余力を残してきちっと区切りをつけた 職場、家、地域に対してもリタイアでは意味がない 定年は人生の節目 定年とは人生のけじめ 定年は人生の一つの区切りを終えたこと
自己解放と新たな自分探し	自分に素直に、自然に生きたい 第二の人生は自分の好きなことをしたい 第二の人生は新しい自分を見つけない 定年は新たなスタート 素直になれて、肩の力が抜けた 定年とはそれまでの目標の振り返り地点 定年とはもう一度スタートできる原点
第二の人生への覚悟と弾みづけ	第二の人生を支える思い出作り 記念の思い出を永久の別れが来た時の支えとする 迷惑をかけないで死ぬために、元気で生きたい

2)【ひたむきにさせる看護の魅力】

このカテゴリーは、仕事を辞めずに定年まで働き続け、これからも携わっていきたいと考える看護の魅力について語ったものである。以下の4つのサブカテゴリーから構成されていた(表4)。

「少々、体調が悪くても、仕事に出てきてしまえば、患者さんのいろんな情報が入るから、今日一日、頑張らなきゃいけないなと、すごいやりがいを感じる。」「(患者さんが)何かを訴えて来られたら、ただ普通に、素直に聞く。そういうことが、エネルギーに変わるんですよ。」「看護が好きというか、人が好きなんですよ。」「看護が好きというか、人が好きなんですよ。」「(職業人生を振り返り、)理屈ではなくって、人間が大好きで、人が愛せる、そういう気持ちを持ってここまで来れた。」という語りから、〈理屈抜きに人が好き・看護が好き〉を抽出した。「看護はその人、その人によって工夫しながらケアしていく、アートの部分が好き」や、「患者さんと関わった良い思い出に支えられて来たからこそ、臨床が続けられた。」という語りから、〈人と関わる仕事の言葉に尽くせない醍醐味〉を引き出した。さらに、急変した患者を「自分の技術で、蘇生することができた時、すごい生きがいを感じた。」という看護の価値についての語りや、「赤ちゃんの誕生は、生命を考えさせられ、スピリットを揺るがすから、どっぴりはまり込んだ。」という体験から、〈究極の生

命の尊厳に向き合える仕事>を導き出した。そして、「看護の良さは自分で見つけないと仕事を続けることは難しい。」「看護師で良かったと心から思えるように日々努力してほしい。」など、自分の体験をふまえて後輩に伝えたい思いから、<ひたむきに自分で見出す看護のすばらしさ>を抽出した。

表4 ひたむきにさせる看護の魅力 ()内は個数

サブカテゴリー (4)	コード(38)
理屈抜きに人が好き・看護が好き	やっぱり人が好き 看護が好きというか、人が好き 老年の魅力 人が好きだからここまでできた 理屈抜きに人が大好きで、愛せないこの仕事はできない 看護が好きなこと 仕事に生きがいを感じる人は「好きだから」と働く 患者の情報でやる気のスイッチが入り、エネルギーが出る 患者の訴えを素直に聞くことが即エネルギーに変わる
人と関わる仕事の言葉に尽くせない 醍醐味	一言では表現できない看護の醍醐味 誠意をもって患者に接すれば反応が返ってくる 行ったことには反応が返ってくる素晴らしいところがある 相手を思いやることのできる素直な心 いかに信頼を得られるように関わられるかというところ 信頼関係を築くことができ、相手も尊重できることが一番 看護はアート、工夫しながらケアしていくところが好き 積極的な関わりは自分も変え、相手も変わる 看護の関わりは自分自身をさらに活かす 患者との関わりが良い思い出に支えられ、臨床を続けた 活躍している教え子の姿を見ると真実に尽きる 教え子の姿を見て、やってきたことを誇りに思う 患者家族から感謝されるいい仕事をしてきた 職業を通して自分の生き方を考えさせられた 自分を振り返り、考えを深める術を身につけた
究極の生命の尊厳に向き合える仕事	初任の頃、人工呼吸器で回復できた患者の看護に感激 命を救うことができる自分の技術 赤ちゃんの誕生にはスピリットが揺るがされ命を考える
ひたむきに自分で見出す看護のすばらしさ	ひたむきに「看護が好き」と思えることに出会ってほしい 看護は生き甲斐がある仕事だから、続けていてほしい 看護の良さは自分で見つけないと職業の継続は難しい 看護の良さを見つけるのは自己学習しかない 看護のすばらしさは自分で見つけ出すもの 看護師で良かったと心から思えるように日々努力してほしい 仕事を続けていると、良かったと思える時期が絶対にある 看護職で良かったと思う何かひとつを支えにしてほしい 積み重ねが自分の財産として活かされる仕事 長年辞めずに勤めてきたということは、見えない魅力があると思う 先輩たちは「看護はいい仕事」と伝えていく必要がある

3)【役職を離れて獲得できた新しい役割の受容】

このカテゴリーは、定年を契機に再就職し、管理職の肩書がなくなった場合の対処経験が語られ、以下の3つのサブカテゴリーから構成されていた(表5)。

「本当に辞めたいと思ったことがあったが、決して人のせいではなくて、自分がだめだなど思っていて、(自分に向けて)転換させてきた自分が

良かったと思う。」「一歩(前へ)出るエネルギーを持つこと。」「へこんでたらマイナスのことしか見えない。」と、現役時代の一連の経験を語る人や、「悩んでいることは抱え込まないで、相談することだ。」という思いを<現役時代に乗り越えた苦悩・困難時の対処経験>とした。定年を機に再就職して、「(今まで)スタッフ業務もしていたので、仕事内容はそう変わらないと思っていた。」が、「一スタッフへとポジションが変わり、呼び方も『〇〇師長さん』から、『〇〇さん』に変化し、日に日にストレスがかかってきた。」という気持ちを語り、「師長の地位に乗っていた自分があった。」と改めて感じ、「(自分は)持ってないと思ってたけど、プライドはあったんだ。もし、その地位で退職してしまっていたら(自分も人も)見えなかった。」しかし、「できていなかった自分も、嫌な部分も、他の人も、見えないものがたくさん見えた。」という気づきの体験を、<肩書きがなくなって初めて見えた自分>とした。また、「ポジションが変わったことで、自分は退職したんだな。」と、自身に言い聞かせ、「身にしみこんだ管理者としての視点を払拭するため」に自分と闘い、「今の自分に課せられた使命を受け入れていった。」と語り、「気持ちを切り替え、受け入れるのに半年くらいかかった。」と述べ、「地位なんて、あって

表5 役職を離れて獲得できた新しい役割の受容 ()内は個数

サブカテゴリー (3)	コード (22)
現役時代に乗り越えた苦悩・困難の対処経験	辞めたいと思った時、決して人ではなく、自分を責めた 責任を自分に向けていることができて良かった へこんでたら、マイナスのことしか見えない 一歩出るエネルギーを持つこと 心に重荷を背負った時、自分の気持ちに正直になるといい
肩書きがなくなって初めて見えた自分	スタッフになったことで、呼称に対するストレスがかかってきた 地位に乗っていた自分があったと改めて感じた プライドは持ってないと思っていたが、あった 同じ業務を継続し、(自分の)集大成の結果がよし悪し全て見えた 管理者であった自分や人の気持ちが見え辛かった 失った時に痛みや様々なことがわかることを経験できた 定年で降格した時、初めて見えることがあると実感した
職位に対する価値観の変化	周囲からのいろいろな変化によって一スタッフと実感した 呼称によって退職したことを自分に言い聞かせる思いだった 呼称によって、相反する感情に戸惑った 地位など、あってないものと感じた 1年間は意地を張っているところがあった 管理職的な面を払拭するために、自分と闘った スタッフ業務を使命として受け入れていたが、重圧はあった 気持ちの切りかえに半年くらいかかった 管理の後継者への干渉を反省後、関わりは傍観的 後継者に自立を促す関わりが、今の自分の役割だと悟った

ないもの、乗っかってものを言っていたら、自分が見えなくなる、(むしろ)ないほうがいい。」と、<職位に対する価値観の変化>を体験し、新しい役割を受容するに至っていた。

4)【尽きることのない看護への情熱】

定年後もなお看護活動に携わる思いとして、このカテゴリーが導き出され、以下の3つのサブカテゴリーから構成されていた(表6)。

表6 尽きることのない看護への情熱 ()内は個数

サブカテゴリー(3)	コード(14)
お世話になった地域と人への経験を活かした恩返し	この地域で生まれ、育てていただいたから、現在の自分がある 長い間お世話になった地域への恩返しの気持ち 看護職を活かして、地域の人と一緒にやりたいという思いがある 地域が、今までやってきたことを活かすベースとしてあったらいい、それが原点だと思う 地元で、多くの看護師を育てたい 他の人のために、何かこう、やらなくちゃという思いがいつもある
駆り立てるのは達成できなかった看護への心残り	(自分の考える)老年のケアが、今まで十分できなくて、気持ちが充足されていない (やり残した)老年のケアをもうちょっとやってみようと思う 看護する方が慌たたくしていたという、自身の反省がある お年寄りの生活のペースに合わせて、ゆっくり向き合うケアがしたい 直接ケアすることが好きなので、一スタッフとして働きたい
職業人生の集大成	「教育に携わっていたんだから、集大成として最後にやり遂げたら！」という息子の一言が決め手 (自分が)満足するために与えられたことを一生懸命考え達成する、それが自己実現だと思う 自己実現は終わりのないような気がする

地域でボランティアを始めた人は、「長い間、お世話になった地域への恩返しの気持ち」から、「看護職を活かして、地域の人と一緒にやりたい。」という思いを述べ、母性看護・助産に関わっている人は、「地域が、今までやってきたことを活かすベースとしてあったらいい、それが原点じゃないかと思う。」と現在の職場を退職した後の目標を語った。「地元で多くの看護師を育てたい。」「他の人のために、何かこう、やらなくちゃという思いがいつもある。」と地域で貢献したいという気持ちを<お世話になった地域と人への経験を活かした恩返し>とした。また、「(自分の考える)老年のケアが、今まで十分できなくて、気持ちが充たされていない。」との心残りから、「お年寄りの生活のペースに合わせて、ゆっくり向き合うケアがしたい。」と、<駆り立てるのは達成できなかった看護への心残り>を語っていた。さらに「『教育に携わっていたんだから、集大成として、最後にやり遂げたら!』と言う息子の一言で決めた。」と看護教育に復帰した人は、「自己実現は終わりのないような気がする。」とも語り、自己実現に向かう<職業人生の集大成>を導いた。このカテゴリーは、自分の職業経験を何らかの形で活かし、地域や人への恩返しや、やり残しがないように最後に自分のために全うしたい気持ちとして、【尽きることのない看護への情熱】が強く語られていた。

Ⅶ. 考 察

定年についての考え方はその後の生き方を方向づけるものである。博報堂エルダービジネス推進室(2005)の「団塊世代～定年(引退)後のライフスタイル調査」によれば、定年(引退)にふさわしい言葉は、従来よく言われていた“第二の人生”(32.4%)を抜いて、“新たな出発”(45.5%)が第1位となり、2位“第二の人生”，3位“自由”，4位“悠々自適”，5位“自分の再発見”と続き、定年後も前向きに活力を持って過ごそうという意欲が現われていた。これは、本研究の<余力を残してはじめをつける人生の節目><自己解放と新たな自分探し><第二の人生への覚悟と弾みづけ>から導き出した【定年は自分探しの新たなスタート】という前向きな考え方と合致していた。

堺屋(2006)は、高齢期の仕事を考える三大要素として、第一は“収入”，第二は“好み：自分の好きなことをする”，第三は世間への“見栄”という三つの目標をあげ、全部を達成することはなかなか難しく、自分が満足するためにはどれをどれほど選ぶのかを考えて、人生のゴールを見つけることが大切という旨を述べている。本研究では、堺屋のいう“収入”と世間への“見栄”は抽出されず、本研究の対象者は、<理屈抜きに人が好き・看護が好き>で、自分が「好き」なことを生涯の仕事として選び、<人と関わる仕事の言葉に尽くせない醍醐味>や、<究極の生命の尊厳に向き合える仕事>、<ひたむきに自分で見出す看護の素晴らしさ>に満足して、定年後もなお、ひたむきに人生のゴールに向かっていると考えられる。そして、人生のゴールという自己実現の観点から、定年後は看護の経験を活かして、<お世話になった地域と人への経験を活かした恩返し>という強い思い

から地域に貢献する人、現役時代の看護に心残りが残り、一スタッフとなって直接ケアをしたい人、教育の現場に復帰して、＜職業人生の集大成＞をめざし、すでに意欲的に取り組みながらも、「自己実現は終わりがいいような気がする。」と語る人などの姿から、定年後もなお、看護に駆り立てるエネルギーの源泉は、【ひたむきにさせる看護の魅力】と【尽きることのない看護への情熱】と考える。一方で、定年を機に職位という社会的な価値づけを喪失し、非管理職として従事することは、心身ともに覚悟が必要なことと考えられるが、対象は「本当に辞めたいと思った時、決して人のせいせず、自分に向かった。」「へこんでたら、マイナスのイメージでマイナスのことしか見えない。」「心にいろんなことを背負った時は、自分の気持ちに正直にしていこうといい。」と＜現役時代に乗り越えた苦悩・困難への対処経験＞を活かしていた。また、「こういう立場(スタッフ)になって、初めて、管理者として自分がしてきたことと、人の気持ちもよく見え辛かった。」「いろいろなものを失った時に、その痛みやいろいろなことがわかると初めて経験できた。」と＜肩書きがなくなって初めて見えた自分＞に気づいていた。さらに、「身にしみ込んだ管理職的な面を払拭するために、自分との闘いがあった。」「地位なんてものは、本当はあってないものなんだなと感じた。」「(肩の力が)抜けますね。1年間はすごい意地張ってる自分みたいなところがあった。」「後継者に自立を促す関わりが、自分の役割だなあと思っている。」と自己洞察を深め、＜職位に対する価値観の変化＞によって【役職を離れて獲得できた新しい役割の受容】へのプロセスをたどり、人間としての成長を続ける柔軟さを備えていた。このような苦悩・困難を乗り越え、看護に駆り立てるエネルギーの源泉も、やはり、【ひたむきにさせる看護の魅力】と豊富な経験を活かしながら楽しむ【尽きることのない看護への情熱】が核となる思いと考える。

本研究の限界としては、対象がA県内の看護管理経験のある定年退職者のうち、何らかの看護活動に携わっている対象者7人から語られたデータ分析の結果であり、看護職のすべての特性を表しているとは言えない。類似の研究が乏

しく、管理職あるいは非管理職との対比ができず、今回の結果が一般化できるかどうかは判断できないが、今後への示唆となるものと考えられる。

謝 辞

本研究にご協力いただきました対象者の皆様、対象病院の看護部長(局長)様ならびにご指導いただきました所属研究室のみな様に心から感謝いたします。

文 献

- ぎょうせい(2003):平成15年厚生労働白書,4.
博報堂エルダービジネス推進室(2005):HOPE
レポートXIX「団塊世代～定年(引退)後の
ライフスタイル調査」.
堀佑四郎(1988):シルバー新人類の愉快的定年
みんなどうしてる?第二の人生学,徳間書
店,東京.
岩波書店編集部(2000):私の定年後,岩波書店,
東京.
岩波書店編集部(2003):定年後「もうひとつの
人生」への案内,第3版岩波書店,東京.
加藤仁(1997):定年後の「自立」事始め,文藝
春秋,東京.
金井誠之(2000):定年後こそ仕事!宝島社,
東京.
小林淳宏(1988):定年からが面白い,文藝春秋,
東京.
小口多美子(2006):看護職の定年退職に関す
るアンケート調査,第37回看護管理学会,
442-444.
厚生労働省(2014):日本人の平均余命平成26
年簡易生命表,2015-09-03,
[http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/
hw/life/life14/index.html](http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life14/index.html)
三井宏隆,篠田潤子(2006):定年制の社会心理
学 Social Psychology of Mandatory
Retirement,慶應義塾大学 社会学研究科
紀要第62号,1-8.
日経ビジネス,日経Masters共同編集(2004):
定年後を楽しく生きる100の知恵 暮ら
す,働く,学ぶ,遊ぶ一人生「自由自在」,

78.

- 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.
- 西田厚子他 (2005) : 中高年にある看護者の健康と退職準備行動, 36回看護管理学会, 406-408.
- 西田厚子他 (2006) : 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—, 滋賀県立大学人間看護学研究3, 71-84.
- 岡田誠三 (1975) : 定年後, 中央公論社, 東京.
- 岡田誠三 (1988) : 定年後以後, 中央公論社, 東京.
- 堺屋太一 (2006) : 団塊世代「次」の仕事, 講談社, 東京.
- 佐藤眞一 (2001) : 企業従事者の定年退職後の生きがい 集団面接による質的分析, 明治大学心理学紀要 (11) 33-46.
- 斎藤太郎 (2012) : 団塊世代の退職による労働市場への影響～「2012年問題」から考える超高齢社会における働き方, 2015-10-6, http://www.nli-research.co.jp/report/gerontology_journal/2011/gero11_020.html
- 関口恵子 (2006) : 中高年看護職者の人材活用—中高年看護職者の社会的活動・在宅支援活動の実態および意識調査より—, 東京厚生年金看護専門学校紀要8 (1), 1-20.
- 鈴木昌義 (2008) : 働く現場でのやさしい労働法講座, 看護部マネジメントNo.268 72.
- 竹内元一 (1999) : 定年満足, PHP 研究所, 東京.
- 豊嶋三枝子, 小口多美子 (2007) : 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, 第38回看護管理学会, 252-254.

The Engaging Mind for Nursing Activity of Nursing Managers after Reaching Mandatory Retirement Age

Katsue MIHARA and Hisae NAKATANI *

Abstract

The purpose of our study was to investigate the motivating mind of nursing managers who have been engaged in nursing activity even after retirement. Semi-structured interview was conducted on 7 nursing managers (age range: 58 to 60 years), and the answers were classified into 4 categories and 13 subcategories. Their mind was found to be consisted of beliefs including “the timing of retirement is a start of searching for the real self”, and their current ongoing motivations were perceived as “attractive nursing profession to lead voluntary devotion”, “acceptance of a new role gained after retirement”, and “everlasting passion to provide nursing activity”. Among them, “attractive nursing profession to lead voluntary devotion” and “everlasting passion to provide nursing activity” are considered to compose the core of their mind which provides joy in their occupation, enabling to make the most of their abundant nursing experiences.

Key Words and Phrases : after retirement, nursing manager,
mind to engage in nursing activity

* Institute of Biomedical & Health Sciences Hiroshima University

