

短 報

## 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

### Retired Working Nurse's Stress, Difficulties, and Requests in Elderly-people Institution

小口 多美子<sup>1)</sup> 豊嶋 三枝子<sup>2)</sup> 須佐 公子<sup>1)</sup>  
Tamiko Oguchi Mieko Toyosima Kimiko Susa

1) 獨協医科大学看護学部

2) 山形県立保健医療大学保健医療学部看護学科

1) Dokkyo Medical University School of Nursing

2) Department of Nursing, Yamagata Prefectural University of Health Sciences

**要 旨** 本研究の目的は、定年退職後に、特別養護老人ホーム（以下特養と略す）と介護老人保健施設（以下老健と略す）に就労している看護職者の就業時のストレスや困難、雇用者への要望を明らかにし、定年をした看護職者を高齢者施設で雇用・増員するための提言の資料とすることである。無作為抽出により特養300、老健200か所に質問紙を郵送し回答者から郵送で返送してもらい集計をした。老健から58名（回収率14.5%）、特養から42名（回収率14.0%）の回答を得、全員有効回答であった。自由記載の回答を記録単位としカテゴリ化した。

仕事上のストレスや困難なことはカテゴリ化した結果、「勤務条件」、「職員との人間関係」、「看護師が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」、「利用者や家族との関係」、「制度への意見」を抽出した。雇用者に対する要望は、8つのカテゴリを抽出し、「報酬の検討」、「看護師の仕事内容の理解と人員確保」、「雇用条件の検討」、「労働環境の整備」、「人格・人権への配慮」、「勤務の継続延長の願い」、「職員間の軋轢の是正」、「行政への要望」であった。高齢者施設では今後雇用の促進・増員するためには、看護師の仕事の理解と、勤務条件の改善、医師の不在時の救急への対応の検討、人格への配慮等の検討の必要性が示唆された。

キーワード：看護職、定年退職、高齢者施設、ストレス、要望

Keywords : Nurses, Retirement, Elderly-people institution, stress, request

### I. はじめに

少子・高齢化、団塊の世代の定年退職等の情勢を受け、政府は平成16年に「高齢者の雇用の安定等に関する法律」を改正し、定年年齢の引き上げや継続雇用制度の導入による雇用機会の確保、中高年齢者の再就職援助強化等の処置を講じている<sup>1)</sup>。看護界に於いても看護職者の人員確保が喫緊の課題であるが、少子化により若手看護職の増

大は期待できず、培ったキャリアを活かせる定年退職後看護職者の人材活用は重要な課題である。上記のことを踏まえ、我々は、定年退職後看護職者の人材活用システムの考案を最終目的として、平成20年より種々の調査をした<sup>2)</sup>。

平成20年度には、特別養護老人ホーム（以下特養と略す）と介護老人保健施設（以下老健と略す）の各施設長を対象にし、雇用状況を明らかにした

3) 4). その結果、定年退職後の看護職者を雇用していたのは合計 211 施設中 85 施設 (40.3%) であり、61 歳～65 歳の人が多く、非正規雇用が多いこと、定年退職前と同条件の報酬施設が多いこと、時給は 1200～1400 円が多く、夜勤は 2 割の施設がある等の結果が得られた。また、雇用しているメリットは、豊かな経験が活用できる、利用者と話が合う、即戦力となる等豊かな経験と培った技術・知識を活用していることがうかがえた。しかし一方で雇用しているデメリットとして、体力・記憶力・健康への不安等加齢変化に伴うものも挙げられた。

平成 21 年度は、定年退職をした後、既に高齢者施設に於いて就労している看護職者の実態調査にうつした。これらの実態調査の結果は一部発表している<sup>5) 6)</sup>。

今回は、定年退職後に高齢者施設に就労している看護職者の、就業時におけるストレスや困難、雇用者に対する要望について明らかにする。現在就労している看護職者がどのような気持ちで働いているのかを明らかにした調査は見当たらない事から、この調査結果は定年退職後看護職者が働く時の参考となるとともに、施設の雇用者が雇用条件を整えるための参考になる点で意義があると考えられる。

## II. 研究目的

定年退職後に特別養護老人ホームと介護老人保健施設に就労している看護職者の就業時におけるストレスや困難、雇用者に対する要望について明らかにし、施設の管理者が雇用条件を整えるための提言の資料とする。

## III. 研究方法

1. 調査対象：WAMNET に登録されている施設より、都道府県毎に系統的無作為に抽出した、老健 200 施設に就業する定年退職後看護職者 400 名、および特養 300 施設に就業する定年退職後看護職者 300 名とした。

2. 調査期間：平成 21 年 10 月～11 月

3. 調査方法：老健には質問紙を 2 部、特養には 1 部同封し、施設長宛てに質問紙を郵送し、対象者に配布していただき、回答者から直接研究者に郵送してもらった。

4. 質問内容：対象者属性（性別、年齢、雇用形態）、仕事上のストレスや困難なこと、雇用者への要望は自由記載とした。

5. 分析：属性は、統計ソフト SPSS17.0J for Windows による単純集計を行った。

次に、自由記載の回答を、1 内容を含む記述を 1 記録単位とし、個々の記録単位を意味内容の類似性に基づき分類・命名しカテゴリ化した。カテゴリの命名は、看護学研究者 3 名で一致するまで検討した。

6. 用語の定義：定年とは、規則により自動的に雇用関係が終了することであり、その年齢は雇用機関により異なる、とした。そのため、本研究では年齢を設定していない。

## IV. 倫理的配慮

施設長・対象者への依頼文に研究目的、プライバシーの保護、回答の自由性、無記名、データの統計的処理について明記した。また、回答者の郵送をもって研究参加の同意を得たものとした。なお、本研究は獨協医科大学生命倫理審査委員会の承諾を得て行った。

## V. 結果

回答を得たのは、老健 58 名 (回収率 14.5%)、特養 42 名 (回収率 14.0%) であり、すべて有効回答であった。分析するには十分な数ではないが、就労している看護職の傾向を知ることができると考え、回答者を分析対象とした。

### 1. 対象者の属性

性別は、特養の男性が 1 名の他 99 名が女性であった。年齢は老健では 59 歳 1 名 (1.7%)、60～69 歳が 49 名 (84.5%) と最も多く、70 歳以上は 8 名 (13.8%) であり、平均年齢 65.4 歳、SD ± 4.47 であった。特養は 58～59 歳が 5 名 (12.2%)、60～69 歳が 34 名 (81.0%) と最も多く、70 歳以上が 2 名 (4.8%) であり、平均年齢 63.8 歳、SD ± 4.30 であった。雇用形態は、老健では正規雇用が 31 名 (53.4%) と多く、特養では非正規雇用が 26 名 (61.7%) と多かった。

### 2. 仕事上のストレスや困難なこと

特養・老健を合計して分析をした。合計 103

記録単位が得られ、5カテゴリと、10サブカテゴリを抽出した。以下、カテゴリは〈 〉、サブカテゴリは《 》で示す(表1)。

1つ目のカテゴリは〈勤務条件〉であり、《仕事量の多さ・職員不足による多忙》30記録単位と、《夜間待機の苦痛》3記録単位、《報酬への不満》3記録単位の3つのサブカテゴリが抽出された。内容は、多忙や処置が多く午前中だけで体力が持たない(老健)、夜勤者1人が30人を見ていて事故も多く負担(特養)が大きい、昇給が無いなどがあった。2つ目は〈職員との人間関係〉であり、《介護職者との連携・協働の困難さ》11記録単位、《職員間の軋轢》11記録単位、《役割遂行と仕事内容のジレンマ》7記録単位、《学習・教育の機会が少なく質の向上・維持の困難さ》7記録単位、《職員の仕事に取り組む姿勢への不満》4記録単位の5サブカテゴリが抽出された。内容は、老健では、介護・看護とも定着しにくく、連携をとる困難さや、業務がマニュアル通りにされず混乱が多い、拘束問題や業務改善について経営者などの理解が得られない等であった。特養では、介護者が役職にあり看護師の意見を聞かないや、看護職が役職から外されているがあった。3つ目は〈看護師が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〉であり、17記録単位であった。両施設とも、医師の回診が少ないため、看護師が医療的判断をしなければならないことへの不安が多かった。

4つ目は〈利用者や家族との関係〉であり、《利用者のケアの拒否》1記録単位、《家族との関係性の難しさ》7記録単位の2つのサブカテゴリが抽出された。内容は、認知症の人にケアが受け入れてもらえない、小さな傷でも家族は許してくれない等があった。5つ目の〈制度への意見〉は、2記録単位あり、老健では制度上行える検査や治療に制限がある等であった。

### 3. 雇用者に対する要望

合計64記録単位が得られ、8つのカテゴリを抽出した(表2)。1つ目は〈報酬の検討〉18記録単位であり、特養では自宅待機時の手当てや、オンコール時の手当てを上げる要望が多かった。2つ目は〈看護師の仕事内容の理解と人員確保

>16記録単位であり、老健では重症者に対する看護師数が少ない、草取りや掃除をしなければならない、(特養では)相談員が送迎や入浴介助をするなどであった。3つ目は〈雇用条件の検討〉6記録単位あり、就業規則が示されない、突然の解雇通告がある等であった。4つ目は〈労働環境の整備〉6記録単位あり、休憩室や水場の整備などの働く環境と、保育施設・男女別の更衣室の確保等働きやすい環境の希望であった。5つ目は〈勤務の継続延長の願い〉で5記録単位であり、働いてありがたいや、体の続く限り働きたい等であった。6つ目は〈人格・人権への配慮〉4記録単位であり、職員をあいづと呼ばないでほしい、人間として扱ってほしい等であった。7つ目は〈職員間の軋轢の是正〉4記録単位であり、人数が多い時は無責任になる、パートも場合により遅くまで仕事をするなどであった。8つ目は〈行政への要望〉3記録単位であり、定数の引き上げ、研修の要望等であった。

## VI. 考察

既に発表している定年退職後に高齢者施設で就労している看護職者のデータでは、職場に満足している人は老健・特養とも回答者の8割であった<sup>5) 6)</sup>。しかし、その状況の中でもストレスの要因や、雇用者への要望の具体的な意見が明らかになった。

まず、老健、特養とも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。その要因のひとつは、入所者の重症度に対する配置基準が決まっているため、重症者が多いと一人の職員の負担が増し仕事量が増えることが考えられる。また、日本看護協会の調査<sup>7)</sup>によると、特養ではオンコールの体制が約6割あり、夜間は自宅待機であった。本調査結果でも自宅待機の苦痛があり、高齢の看護師には厳しい勤務条件といえる。さらに、看護職には診療の補助業務を期待されているが、医療への依存度の高い利用者が多いことに反して、医師が常動していないため急変時の対応と、医療面の判断に不安を持っていた。これら、医師不在の状況での医療判断や戸惑いや不安が、

ストレスに結びついていると考えられる。したがって、高齢者施設における急変時を含めた医療体制の整備を検討する必要性を示唆された。

次にストレスに職員間の連携・軋轢があった。施設では生活相談員、介護職員、栄養士、介護支援専門員、機能訓練指導員など多くの職種と連携をとり協働で行うことが多い。そのため、定年後に就職した看護職者は、看護経験は積んでいても施設での経験は浅く慣れていないことや、職種における業務分担が不明瞭な点等があり、連携が難しいと考えられる。これに対しては、看護職者も他職種と連絡や話し合いを持ち、職種の特徴を理解する努力が必要であると考えられる。

最後に、雇用者への要望の中に倫理的配慮や、雇用条件の要検討が挙げられた。突然の解雇に対する脅威もあり、雇用者の権威主義的な態度が伺われ改善が必要と考えられる。

以上のことから、高齢者施設に就労する看護職者は、少人数のなか、医療判断を求められ責任が重く、他職種との連携の難しさの中で孤軍奮闘している姿が伺える。看護職員の雇用・増員は、2009年に行った高齢者施設施設長の調査において現在定年退職をした看護職者を採用していない125の施設でも、将来的に採用の意思のある施設は約91%であった。このように、雇用の意向はあっても採用が困難であり、働く環境・条件の改善が行われない場合、今後もマンパワーの充足は難しいと考えられる。退職後に施設で就労を希望する看護職者は多いことを考えると<sup>8)</sup>、高齢者施設での看護職者の人材確保が困難な中、就労している看護職者の意見を十分検討し、雇用を促進できるような雇用者への検討事項が示唆された。

## VII. 結論

定年退職後に高齢者施設に就労する看護職者のうち、老健58名(回収率14.8%)、特養42名(回収率14.0%)の回答を得た。両施設では60歳~69歳の女性が多かった。老健では正規雇用が31名(53.4%)と多く、特養では非正規雇用が26名(61.7%)と多かった。

次に自由記載の文章を分析した結果、定年退職後に高齢者施設で就労している看護職は、高齢変化の不安を抱えつつも、少ない人員の中、

重い責任を感じながら、責務を遂行している姿がうかがえた。

そして、高齢者施設で今後雇用の促進・増員するためには、看護師の仕事の理解と、雇用条件の改善、報酬の検討、医師の不在時の救急への対応の検討、人格への配慮等の検討の必要性が示唆された。

本研究の限界として、分析するには十分な回答数とは言えない点である。今後は、十分な数の確保をし、信頼性を高め、多くの看護職者の意見をまとめることが必要であろう。

本研究は平成20年度文部科学省研究費補助金基盤(C:20592511)の助成を受けて行った。

## 引用文献

- 1) 厚生労働省：第6次看護職需給見通しに関する検討会報告書，2005。
- 2) 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－，第40回日本看護学会論文集—看護管理－，p84-86，2010。
- 3) 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，第40回日本看護学会論文集－老年看護－，p114-116，2010。
- 4) 須佐公子・豊嶋三枝子・小口多美子：定年退職後看護職者の活用の現状 高齢者施設と訪問看護ステーションの雇用状況調査から，コミュニティケア12巻3号，p68-71，2010。
- 5) 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，第41回日本看護学会論文集－老年看護－，p125-128，2011。
- 6) 須佐公子・豊嶋三枝子・小口多美子：定年退職後看護職者の再就業の実態調査—特別養護老人ホームにおける就業実態から－，第41回日本看護学会抄録集—看護管理－，p303，2010。
- 7) 2004年介護保険事業所における看護実態調査，日本看護協会調査研究報告，No.74.2005。
- 8) 日本看護協会：ニュースリリース，p7，2007327 <http://www.nurse.or.jp/>(2009年4月10日)

表1 仕事上のストレスや困難なこと（自由記載）

n=100

カテゴリ	サブカテゴリ	内 容	記録単位 (割合%)
勤務条件	仕事量の多さ・職員不足による多忙	入所者数101名に対し(搬送1/2強)日曜の日勤看護師2名、介護師3名、夜勤看護師1名介護師2名、と厳しい実態である。	30 (30.0)
		益々高齢者の年齢が上がり、夜間Ns 一人、100人近くの以上の対応には常に不安がある。	
		夜勤者1人が30人ほどみており、転倒なども事故も多く、看護師にも大きな負担になっている	
		施設長、看護課長、介護課長の連携がない→働きやすい環境にならない→スタッフはやめていく	
	夜間の自宅待機の苦痛	夜間待機を公休日の朝まで行う時があり不満である 夜間の自宅待機での苦痛がある	3 (3.0)
報酬への不満	祭日、休日の勤務に手当がない、手当がほしい	3 (3.0)	
	昇給がない		
職員との人間関係	介護職との連携・協働の困難さ	多職種間のコミュニケーションが不十分	11 (11.0)
		介護施設における職種の違いによる、あるいは、男と女の考え方の違いにより、人間関係に軋轢のようなものを感じることもある	
		看護の責任者(役職者)が居ないため、介護の方が両方の責任をもっているため、介護の意見のみが強く出ている。	
	職員間の軋轢	職員の中にモンスターがいて人間関係を引っ掻き回す。 多方面より人材が集まっているため(3~4個所以上の職場を歩んできている)、又看護職という職業柄個性が非常に強く気難しい人が多い。 年だからという目で見られたくないという意識が強く、必死で動くため疲労がストレスになってしまう時がある。	11 (11.0)
		役割遂行と仕事内容のジレンマ	
	学習・教育の機会が少なく、質の向上につながらない	看護部長が独裁者で看護、介護、リハなど全て支配し、自分の意に反する人に冷たく当たり、職員が定着せず不足。 介護福祉士やヘルパー中心であり、看護職が役職からはずされている	7 (6.8)
		職員の仕事への取り組む姿勢への不満	
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	リスクの高い利用者(胃瘻増設者など)の受け入れ態勢が不十分 看とりの時にも来ない。看護師の負担がある。 医師の回診が週2回なので、緊急時の対応が看護師自身の判断で素早くしなければならぬので不安になることがある	17 (17.0)	
利用者や家族との関係	利用者のケアの拒否	認知症の対応で、入浴拒否や排泄拒否があり、どんな工夫をしても受け入れてもらえない時。	1 (1.0)
	家族との関係性の難しさ	小さな傷でも、家族は嫌な顔をされて許してくれていない時がある。 いろいろな家族がいて対応を個々に判断しなければならない	7 (7.0)
制度への意見	全国老人保健施設協会教育を企画する部署では、協会の理事(資格は医師)が任務についている。多職種が協働でサービスを提供しているので医師だけでなく、他の職種、特に看護部長をその中にいれ、現場に即したプログラムを作してほしい。 介護保険のみで医療保険が使えない老健に於いては、検査、点滴、内服等制限があり、コスト面でも困難を伴う。	2 (2.0)	

表2 雇用者に対する要望(自由記載)

n=100

カテゴリ	内 容	記録数 (割合%)
報酬の検討	年俸制でボーナスがない。	18 (18.0)
	退職金・超過勤務手当が無い。	
	皆勤手当では20日働いた人が対象で、常勤10000円、パートで5000円と差がある	
	自己理由で勤務変更をすると20日以上働いても皆勤手当は無い。	
	土日、祝日、盆、正月、関係なく仕事をしている割に給料が安い	
	全職員に定期昇給が全く無い。	
	オンコールの手当が1回1000円なので、もう少しあげてほしい	
看護師の仕事内容の理解と人員確保	責任が重く、重労働の割には給料が安すぎる	16 (16.0)
	一般ごみ、草取り、周りの木々の手入れ、枯葉の掃除等を職員がやる。	
	施設経営者が看護職をあまり理解していない(指定基準を満たすためだけに看護師の数をそろえている)	
	退職する看護職・介護職が多いが、その対処法を考えていないと思う	
	利用者の家族の苦情などしっかり受け取り対応しているのに、その意見に耳を傾けることが少ない	
	胃屢・鼻腔から経管栄養者が約10人、気管切開2人、他に重症者もいる	
	老健や特養は人が集まらないため、地域の病院などの退職者に対し、再就職のための施設見学会や募集要項を作成し渡す	
相談員が利用者を送迎したり入浴介助をしていると業務がしにくい		
雇用条件の検討	就業規則など設置されず、職員に教えてくれない。	6 (6.0)
	看護部長、主任クラスは正看護師であり、1度は一般病院に勤務したことのある人を当てるべきだと思う	
	個人経営の老健施設のためか、雇用解雇が突然言われる。	
労働環境の整備	働きやすい環境(設備、水場の整備)	6 (6.0)
	節電・節水など無駄をなくすことは理解できるが、施設(居室内、食堂や廊下も)の蛍光灯が消され暗闇で過ごされている。	
	保育施設を無料で貸してほしい。若い介護職が多いこと、未婚の職員が多く継続勤務をしてもらうためには必要。	
	男女の休憩室・更衣室がほしい	
人格・人権への配慮	人間として扱ってほしい。	4 (4.0)
	職員を「あの女、あいつ」等と呼んでほしくない。	
勤務の継続延長願い	現在年齢的にも生き生きと1日1日責任を持ち安全、安楽と気楽に健康維持のため若い方々ともお付き合いできて本当に幸せ。1日でも長く勤務したい	5 (5.0)
	60歳を過ぎても元気なので働きたい。	
	体が続く限り働きたい	
職員間の軋轢の是正	比較的職員数が多い施設であるが、スタッフの人数が多いということは悪い意味で「誰かがやるだろう」「私がやったことではない」など無責任につながるようである。	4 (4.0)
	パートでも場合によっては遅くまで責任を持って仕事をする。	
行政への要望	福祉関係の経営者、施設長に対して利益のみでなく、福祉とは何かなど根本的な研修を義務つけてほしい。	3 (3.0)
	雇用者より行政に対して老健施設のナース、介護士の配置基準を引き上げてほしいことを強く要望します	