

令和 3 年 6 月 28 日現在

機関番号：32809

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2018～2020

課題番号：17K17421

研究課題名（和文）看護職の加齢に伴う業務遂行困難性を乗り越える工夫を活かしたマネジメントの探索

研究課題名（英文）Management taking advantage of ingenuities aged nurses employ to overcome age-related difficulties in executing their duties

研究代表者

嶋澤 奈津子（Shimazawa, Natsuko）

東京医療保健大学・医療保健学部・助教

研究者番号：70434438

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,000,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、病院に就労する年齢を重ねた看護職のキャリア継続に着目し、年齢を重ねた看護師が加齢によって困難となる業務遂行に対して行っている工夫を明らかにすることを目的とした。病院に所属する45歳以上の看護師および看護管理者にインタビュー調査を実施し、質的に分析した。これにより、年齢を重ねた看護師が意図的に行っている工夫が明らかになった。また、当該看護師への個別的な支援、全ての看護師に対して適応可能で年齢を重ねた看護師にとっても有用な支援等の必要性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

我が国は少子高齢社会となり、社会を支える人材確保がますます困難となることが予測される。看護職においても同様であり、人材確保の一つの方法として、年齢を重ねても健康に職業を継続できるようなマネジメントの在り方を検討する必要性は高い。本研究では、看護職者の加齢によって困難になる業務遂行に関して、自身で乗り越え工夫していることや年齢を重ねた経験の中で強みに変えていることが明らかになり、これまで看護職者自身が個人の自助努力で行っていた工夫を組織マネジメントに反映するための示唆を得られたことは、キャリア継続支援として意義がある。

研究成果の概要（英文）：This study focused on continuous career of aged nurses working at hospitals to identify ingenious ideas they apply in executing duties which increasingly become difficult as they age. I conducted an interview survey on hospital nurses aged 45 or above and nursing managers and then qualitatively analyzed the result. The findings showcase ingenious methods aged nurses deliberately employ in executing tasks. The result further suggested the necessity of customized support to each of these nurses and general support applicable to nurses of all ages but also beneficial to aged nurses.

研究分野：看護管理学、看護教育学

キーワード：看護師の高年齢化 加齢 マネジメント キャリア継続

1. 研究開始当初の背景

超高齢社会の中、雇用者の定年延長や再雇用促進など新たな労働のあり方が探索されている。このことは一方で高齢の労働者が増加していることも意味し、年齢の高い労働者が健康に労働を継続していけるような労務管理のあり方が模索されている。看護職においても他職種と同様に労働者の高年齢化が進んでいると言える。実際、看護師の年代別就労状況でみると、2000年は25～29歳の者が全体の5分の1を占めていた¹⁾が、2014年では35～39歳の者が最も多く²⁾、今後も中高年の看護職が増加していくことが推察される。

我が国の看護師を対象とした先行研究では、労働能力に関する調査において、年齢が高くなるに伴い疾病への罹患率と欠勤率が上昇し、特に労働能力の身体的側面に関する自己評価が低くなる³⁾ことが明らかになっている。また、年齢の高い看護師は、仕事の困難さや働き甲斐の欠如から仕事への意欲低下やバーンアウトの兆候も示されている⁴⁾。

そこで、実際に看護師が看護業務を遂行するにあたり加齢によりどのような困難を感じているのか調査した⁵⁾。その結果、患者移動など重いものの移動や小さな文字を読み取ること、歩き回る体力、相手の言葉を聞き取ることに困難を感じている者が多く、さらに当然できると思われる重圧やスタッフへの負い目を困難に感じながら、やりがいの低下、見えてきた将来に対する不安を感じていることが明らかとなった。身体機能の低下のみならず、加齢による影響はキャリアを継続させるうえで大きな影響を与えていることが分かった。身体機能の低下のみならず、加齢による影響はキャリアを継続させるうえで大きな影響を与えていることが分かり、年齢を重ねた看護職の職業継続という視点において加齢による影響は重要な課題であると言える。中高年看護師が職業を継続するためには、看護への愛着等が就業継続に影響していることなど先行文献⁶⁾⁷⁾はあるものの、長く働き続けるための個人レベルで実践されている具体的工夫・強みに変えていることについては明らかにされてこなかった。年を重ねても長く働き続けるための工夫・強みというポジティブな側面から捉え明らかにすることで年を重ねた看護職がキャリアを継続できる環境を構築・推進するためのマネジメント上の課題および支援の可能性を探索できると考えた。

2. 研究の目的

病院で勤務する年齢を重ねた看護師が加齢による影響を受けながらもキャリアを継続するための工夫、折り合いのつけ方等に関する認識を明らかにすることを目的とした。

用語の操作的定義

年齢を重ねた看護師：45歳以上の看護師とする。高年齢者等の雇用の安定等に関する法律では、高年齢者の年齢を55歳以上、中高年齢者の年齢を45歳以上と規定しており、本研究においてもその年齢を参考に定義した。

3. 研究の方法

研究デザインは、半構成化面接法による質的記述的研究法である。調査対象は、機縁法にて選定した関東県内にある病院に所属する45歳以上であり、管理者を除く看護師とした。本研究においては、専門的職務の違いから助産師、保健師を除き、看護師のみを対象とした。質問内容は、年齢・看護師経験年数・老化が影響し困難に感じる業務の内容・これをどのような工夫で乗り越えているか、折り合いのつけ方・支援とその効果等である。分析方法は、得られたデータを逐語録にし、質的帰納的に分析した。

4. 研究成果

対象となった19名の看護師の平均年齢は51.9歳（45～71歳）、看護師経験年数の平均は27.1年（9～50年）、就業形態は正規雇用のフルタイムが16名・パートタイム労働者が3名、交代制勤務者11名・日勤のみの勤務者8名であった。

年齢を重ねた看護師は、年齢を重ねるにつれ困難と感じるようになった業務について老眼による影響として小さな文字や目盛りの読み取り、記憶力の低下による人物名や薬剤名が思い出せない、筋力の低下による患者の移動・移送、体力低下による長時間労働等が難しいと感じており、加齢による様々な業務遂行困難を自覚していた。これらに対し、当該看護師は、自分の能力を適切に自己評価しており、予めチームで共有することで困難なケアが生じた際には一人でやりきろうとせず他のメンバーの力を借りることでチームとして成果が出せるようスタッフの力を活用して乗り越えていた。また、全ての対象者が疲れやすさや回復の遅さを加齢の影響として挙げており、これに対して個々で異なる回復の在り方について自身でその方法を確立し、次の勤務までに備えるといった工夫がなされていた。この回復が次の勤務までに間に合わない場合は、勤務の状況について管理者へ変更を希望するといった働き方を選択することで乗り越えていた。その一方、当該看護師は、これまで培った臨床判断能力や自負できる看護技術を確立しており、コミュニケーション能力、マネジメント能力といった年齢を重ね、看護師としての経験を積み重

ねてきたからこそ獲得できた強みも自覚していた。これら強みを活かし、チームの活性化やチームとしての成果へと貢献することで、加齢による業務遂行困難を填補するといった自分を活かした働き方をしていた。

次に、個人の自助努力で行われているその工夫を組織全体としてのマネジメントに反映させるための示唆を得る目的で、当初計画していなかった病院の看護部における人材育成方針決定に関与する看護管理者（看護部長または副看護部長）へのインタビューを追データとして収集する計画を立案した。対象となった看護管理者は6名（6施設）、対象の組織概要として病床数100床台～1000床以上、平均在院日数14.4日（11～18日）、組織に所属する看護職平均年齢は約38歳（33～41歳）であった。インタビュー内容は、年齢を重ねた看護師の活用方針および当該看護師への期待、加齢による影響を考慮した就業継続のための支援方法等であり、これらを質的に分析した。その結果、組織として、当該看護師のこれまでの経験を肯定的に評価し、事情を個別に捉えこれに呼応するとともに、年齢を重ねているからこそ担える役割の発揮を期待しており、先を見据えた働き方ができるような当該看護師への個別的な支援がなされていた。また同時に、対象は全ての看護師に対して実施しているキャリアニーズを把握しながら強みを活かせるよう配置したり、研修制度を充実化させることが、年齢を重ねた看護師にとっても有用であると捉えており、全ての看護師に対して適応可能で年齢を重ねた看護師にとっても有用な支援がなされていた。また、年齢を重ねた看護師を支援する意図で、直接的な支援ではなく環境を整え円滑に物事を進められるような支援として、制度を利用しやすい組織風土づくり、看護部と各部署が同じ方針で活動できるような根回し等がなされていた。一方、人材活用に関する労務管理の仕組みが十分に構築されていないこと、これらの基盤となる人材の育成を課題としており、これらの整備が求められていた。

これらの結果より、病院に就労する看護師が年齢を重ねても看護職としてキャリアを継続できるような個別な支援を事例として積み重ね、個を活かした人材活用、組織の人材活用方針への整備、新たな労務管理の仕組みの構築、人材育成の必要性が示唆された。

【引用文献】

- 1) 日本看護協会出版会編集：平成20年看護関係統計資料集：日本看護協会出版会，2009，p16
- 2) 日本看護協会出版会編集：平成27年看護関係統計資料集：日本看護協会出版会，2016，p16
- 3) Chizuko Miyamoto, Natsuko Noda (Shimazawa), Yuri Suenaga, Mizuho Ando: Work ability and Perceptions of Organizational Policy and Justice of Nurses in Japan: The International Conference on Psychosocial Factors at Work, 2009.12.1. Bangkok
- 4) 中村美保：中年看護師の職業性ストレスに関する関連要因の分析 職業性ストレス・職務満足度・バーンアウト・年代との関連，看護・保健科学研究誌7（1），2006，83-92
- 5) 嶋澤奈津子，宮本千津子，末永由理，安藤瑞穂，中山純果：看護師の高年齢化に伴う身体機能の低下と業務遂行困難性に関する認識：第18回日本看護管理学会年学術集会，2014.8.29
- 6) 加藤栄子，尾崎フサ子：中高年看護師の職務満足継続意志と職務満足に関連する要因の検討：日本看護科学学会誌31（3）2011，12-20
- 7) 山崎恵子，内田宏美，長田京子，小野田舞：中高年看護師の職業継続のプロセスとその思い：日本看護管理学会誌16（1）2012，34-44

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 嶋澤奈津子、末永由理、宮本千津子
2. 発表標題 年齢を重ねた看護師が加齢の影響を受けながらもキャリア継続するための看護管理者の支援
3. 学会等名 第24回日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------