

看護管理職のセカンドキャリアの現状と課題と対応策

氏 名 平澤 和子

指導教員 高橋 秀直

要旨

少子高齢化により看護人材確保が課題となる中、定年退職後も看護管理者が経験を活かして就業継続できる環境整備は重要である。しかし、同一組織への再雇用であっても、雇用形態・役割・裁量・配置が変化するため、看護管理者が事前に抱いていた期待と現実の不一致が生じ、戸惑いや負担につながる可能性がある。

本研究は、定年退職後に同一組織へ再雇用された元看護師長が、退職前に形成した期待・不安などの思いと、再雇用後の経験の意味づけを通じて、就業継続または離職に至る過程を明らかにし、支援の方向性を検討することを目的とした。質的記述的研究として、X病院（急性期病院）で再雇用された元看護師長6名に半構造化面接を行い、逐語録を分析した。

インタビューの結果、退職前の期待は、制度説明や情報が限定的な状況下で、長期勤務経験や「分かってもらえているはず」といった暗黙の前提に基づいて形成されていた。再雇用後に配置・業務・扱われ方が想定と異なる場合、強い心理的衝撃（リアリティショック）が生じやすいことが明らかになった。とくに、加齢に伴う身体的変化や臨床ブランクが業務負担や自己効力感と結びつき、ショックを増幅させていた。再雇用期に生じるリアリティショックの本質的な問題は、①尊重・活用・配慮に関する心理的契約（本人が抱く期待）のすり合わせ不足、②「経験者」とみなされることでの導入支援・相談機会の不足で、ギャップの可視化と調整有無が、就業継続と離職の分岐に影響していた。

以上より、再雇用前には、役割・裁量・業務負荷・異動可能性といった就業条件を具体的に提示し、個人と組織の役割期待を言語化してすり合わせ、心理的契約の更新を行うことが重要である。再雇用後は定期面談や相談機会を設けてギャップを早期に把握し、職務調整や再配置などの再設計につなげる支援が求められる。加えて個人も、セカンドキャリアとしての希望と制約、更新すべき技能を整理し、主体的に相談・学び直しの機会へ接続する必要がある。