

令和5年度 茨城県看護協会 看護労働改善事業委員会
「定年前看護師および再雇用者看護師の勤務継続に関する実態調査」結果報告

少子高齢化の進展に伴い就労人口の減少するなか、医療・介護需要が増加しており、慢性的な看護師不足が問題となっている。そのため、人材確保、看護の質の維持向上の観点からも定年退職後の再雇用者の活用推進が求められている。看護師の定年退職後の職業継続に関する研究（日本看護協会,2007）（寺尾,2017）では、定年前看護師の約4割が定年後における就業継続意思を示しており、特に現在の職場で継続したいと考えていることが明らかになっている。また、定年退職前の約8割は、就業継続のための条件が整備されれば、定年退職後における就業継続の可能性を持っていることが示唆されている（寺尾,2017）。一方で、再雇用者の就業環境に関するニーズ等の情報は多くない。

今回、定年前看護師および再雇用者の就業環境や看護管理者の再雇用者の活用に関するニーズの実態調査を実施したので報告する。

<調査概要>

調査対象：茨城県内病院に勤務する看護管理者（責任者）173人および病院に勤務する55歳以上の看護師等1693人

調査期間：令和6年1月30日（火）～令和6年2月16日（金）

調査方法：Google フォームを活用したWeb アンケート調査（無記名）

<調査結果>

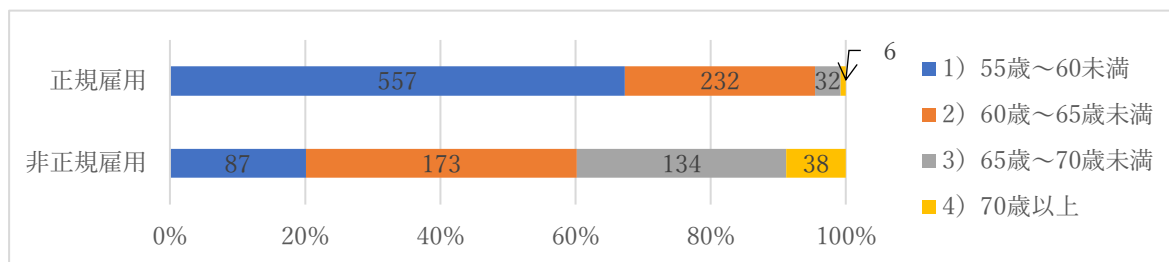
●看護管理者

回収率：看護管理者81人/173人（46.8%）

1. 病床数について（n=81）

- 1) 「病院400床以上」16%（13人）、
- 2) 「病院200床～399床未満」21%（17人）、
- 3) 「病院20床以上～199床未満」63%（51人）

2. 55歳以上の看護職（保・助・看・准看）の雇用状況について（n=76、無回答5人）



3. 看護職の充足状況について（n=81）

- 1) 「充足している」13.6%（11人）、
- 2) 「やや充足している」40.7%（33人）、
- 3) 「不足している」45.7%（37人）

4. 定年制度について（n=81）

- 1) 「定年制を導入している」96.3%（78人）、
- 2) 「定年制を導入していない」3.7%（3人）

5. 定年制度年齢について (n=76、無回答5人)

※一律定年制度：勤務する労働者が一定の年齢に達することで退職する制度

- 1) 「一律定年制 60 歳」 64.5% (49 人)、
- 2) 「一律定年制 61 歳～64 歳」 22.4% (17 人)、
- 3) 「一律定年制 65 歳以上」 13.1% (10 人)

6. 定年到達者の勤務延長、再雇用制度について (n=78、無回答3人)

※再雇用制度：定年に達した職員を一旦退職させ、雇用形態を変えて再び雇用する制度

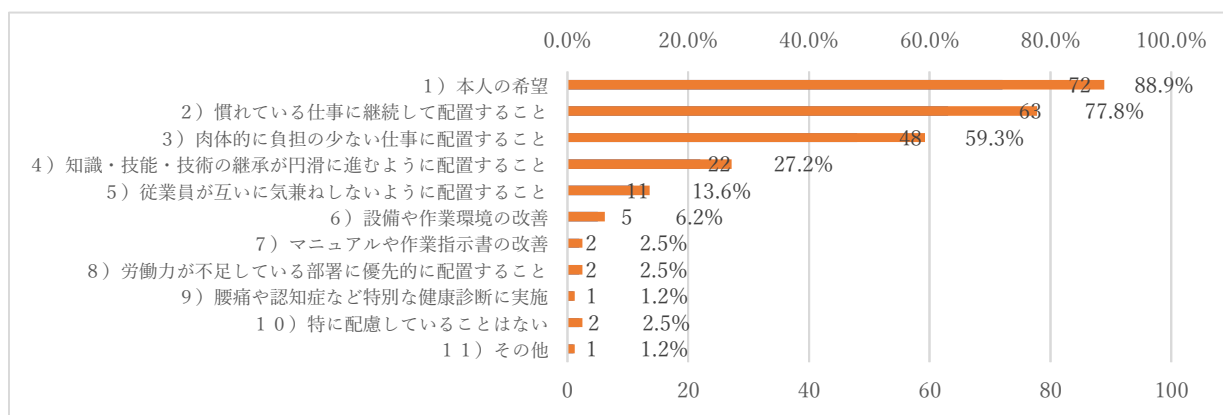
勤務延長制度：定年に達した職員を一旦退職させることなく、引き続き雇用する制度

- 1) 「定年到達者の再雇用制度がある」 85.9% (67 人)、
- 2) 「勤務延長制度がある」 11.5% (9 人)、
- 3) 「定年到達者の再雇用制度がない」 2.6% (2 人)

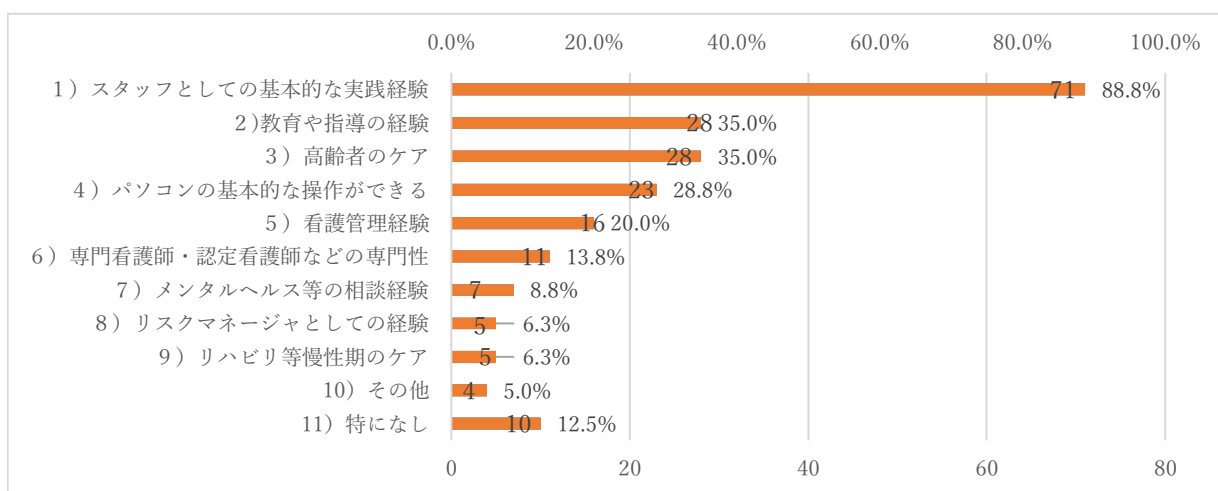
7. 定年後に雇用する際の「雇用形態に」について (複数回答) (n=77、無回答4人)

- 1) 「正規雇用 (フルタイム)」 6.5% (5 人)、
- 2) 「正規雇用 (短時間勤務)」 58.4% (45 人)、
- 3) 「非正規雇用」 53.2% (41 人)、
- 4) 「その他」 6.5% (5 人)

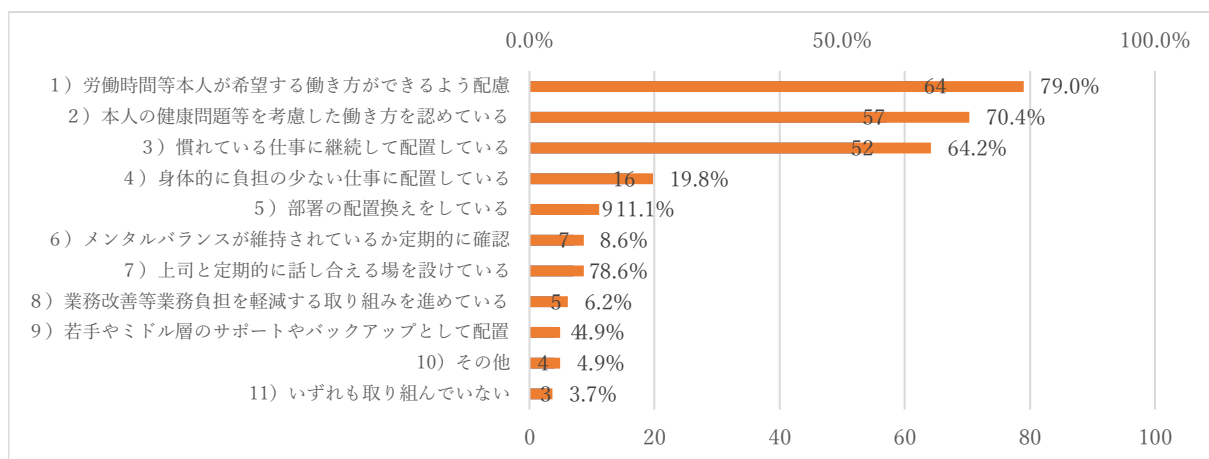
8. 勤務延長、再雇用制度適用者の配置についての配慮について (複数回答) (n=81)



9. 定年退職後の看護師等を雇用する際に求める経験や能力について (複数回答) (n=81)



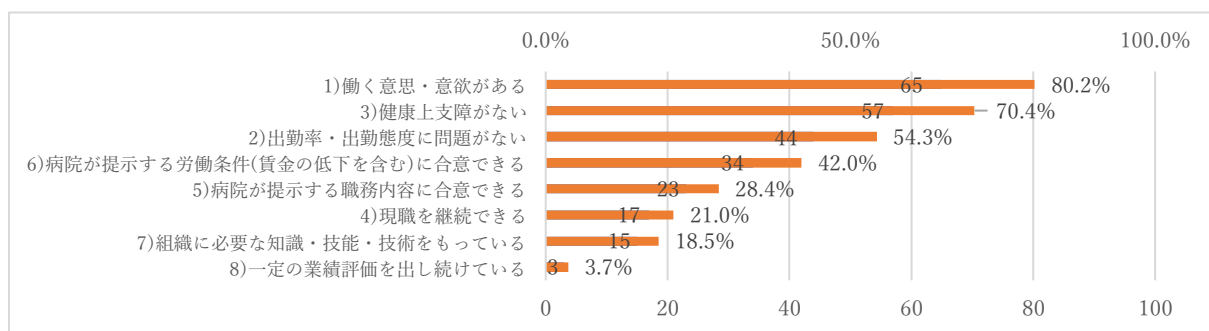
10. 継続雇用促進や中途採用者の働きやすい職場にするための職場環境整備への取り組みについて（複数回答）（n=81）



11. 65歳以上の看護師等の就業促進について（n=80、無回答1人）

- 1) 「65歳以降は希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる」48.1%（39人）、2) 「65歳以上も希望者は全員働くことができる」39.5%（32人）、3) 「65歳以上は働くことができない」11.1%（9人）

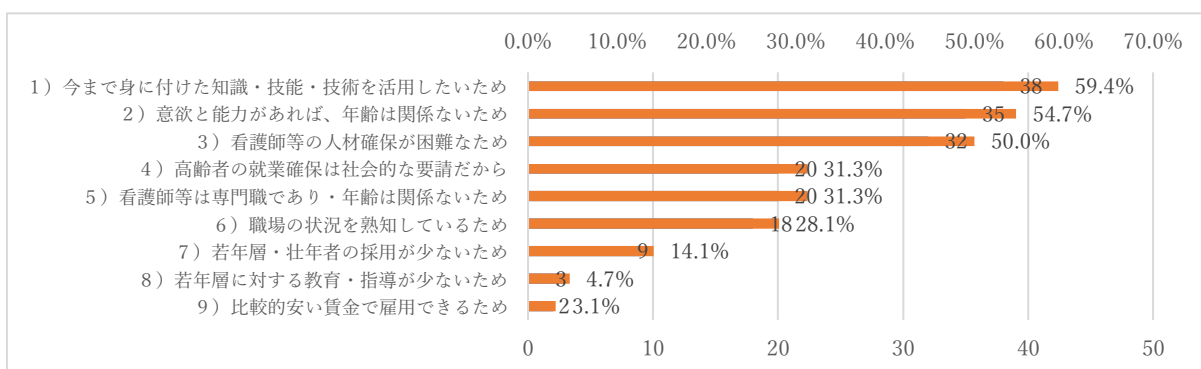
12. 65歳以上の雇用基準について（複数回答上位3つ）（n=72、無回答9人）



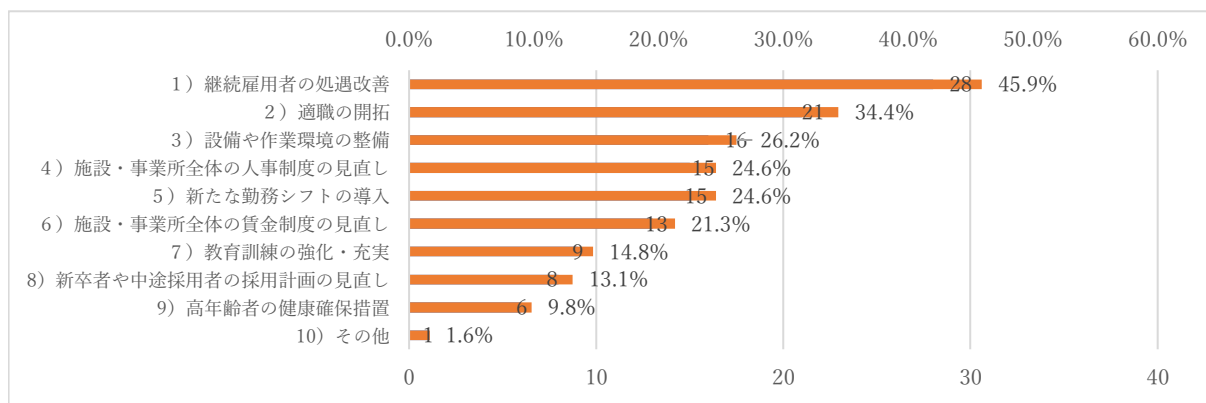
13. 65歳から70歳の高齢看護師の就業確保措置の実施について（n=78、無回答3人）

- 1) 「実施済」42.3%（33人）、2) 「実施を予定している」29.5%（23人）、3) 「実施の予定はない」28.2%（22人）

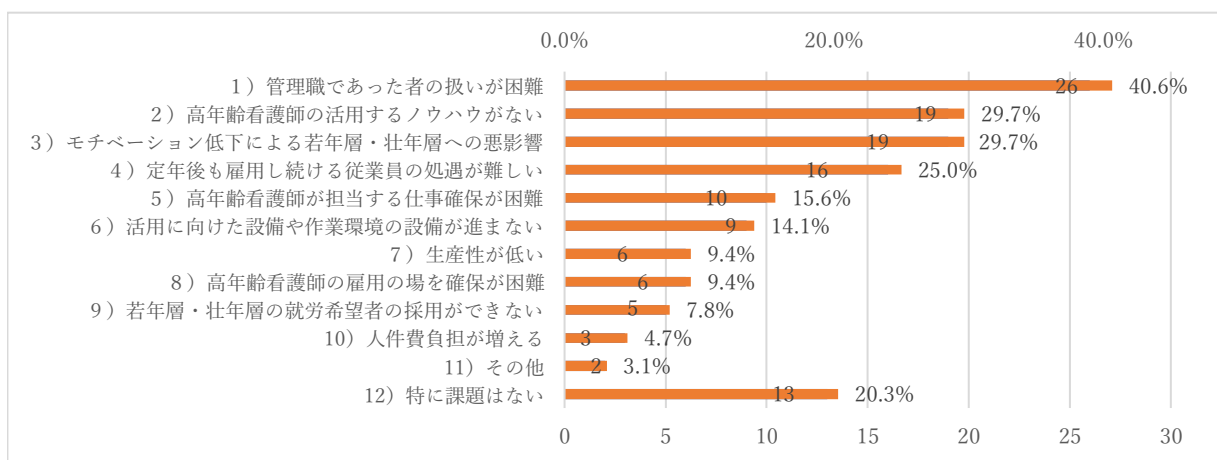
14. 65歳から70歳において就業確保措置が必要と考える理由について（複数回答）（n=64、無回答17人）



15. 65歳以上の看護師の就業確保措置のための取り組みについて(複数回答)(n=61、無回答20人)



16. 65歳以降の就業機会を確保するための課題(複数回答)(n=64、無回答17人)



●55歳以上の看護職等

回収率:447人/1693人(就業看護師の年齢階級別就業場所状況;R4 茨城県保健医療部)(26.4%)

1. 年齢について (n=444、無回答3人)

- 1) 「55歳～60歳未満」54.5% (242人)、2) 「60歳～65歳」31.1% (138人)、3) 「65歳～70歳」12.4% (55人)、4) 「70歳以上」2% (9人)

2-1. 看護関係資格について (n=444、無回答3人)

- 1) 看護師82.4% (366人)、2) 保健師0.2% (1人)、3) 助産師2.5% (11人)、4) 准看護師14.9% (66人)

2-2. 専門資格について (n=447)

- 1) 認定看護管理者7.6% (34人)、2) 専門看護師1.6% (7人)、3) 認定看護師2.9% (13人)、4) 特定行為修了者2.5% (11人)、5) その他17.6% (79人)、6) なし67.8% (303人)

3. 勤務している病院の病床数について (n=442、無回答5人)

- 1) 病院400床以上29.6% (131人)、2) 病院200床以上から399床39.8% (176人)、3) 病院20床から199床以下30.5% (135人)

4. 現在の職位について (n=445、無回答2人)

1)「師長職以上」18% (80人)、2)「副師長(主任)相当」9.7% (43人)、3)「副主任相当」2.7% (12人)、4)「一般スタッフ」69.6% (310人)

5. 定年の年齢について (n=434、無回答13人)

1)「60歳」62.7% (272人)、2)「61歳~64歳」21.2% (92人)、3)「65歳」14.7% (64人)、4)「その他」1.4% (6人)

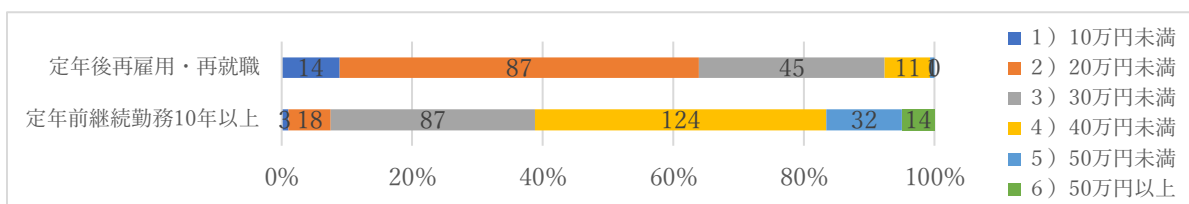
6. 現在の職場での勤務状況について (n=431、無回答16人)

1)「定年前であり10年以上継続勤務している」63.1% (272人)、2)「定年後再雇用」35.0% (151人)、3)「定年後再雇用(別施設からの転職)」1.9% (8人)

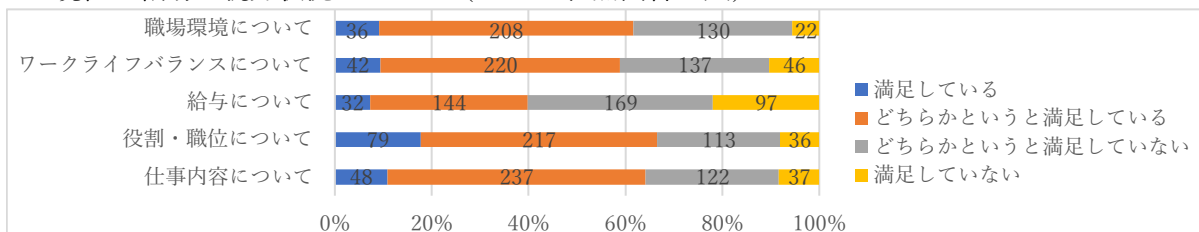
7. 現在の雇用形態について (n=431、無回答16人)

1)「正規雇用(フルタイム)」68.9% (297人)、2)「正規雇用(短時間勤務)」4.6% (20人)、3)「正規雇用以外(パート、契約社員、嘱託等)」26.5% (114人)

8. 現在の収入について (n=444、無回答3人)

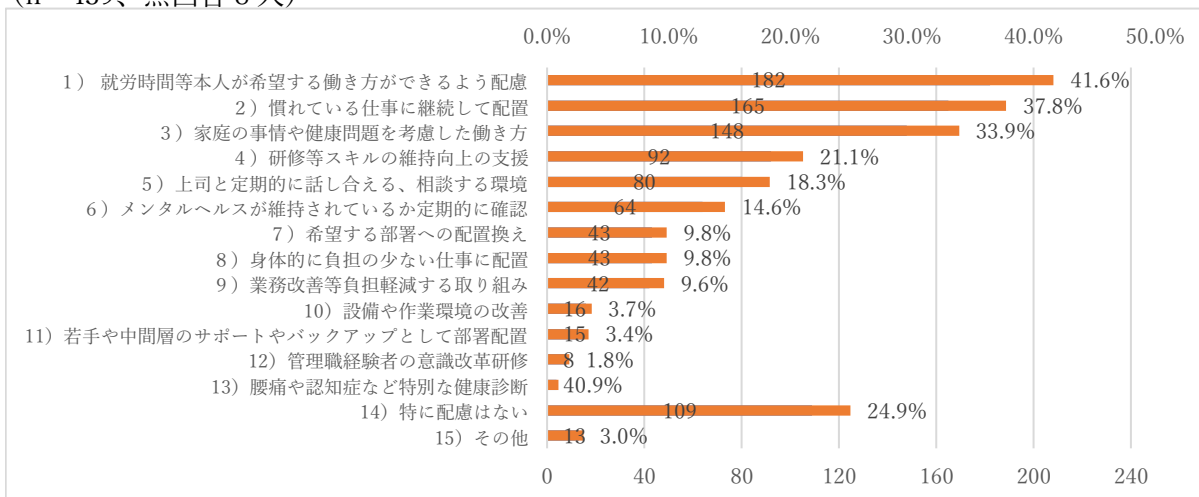


9. 現在の職場の就労状況について (n=445、無回答3人)



10. 働きやすいようどのように職場環境整備が行われているかについて (複数回答)

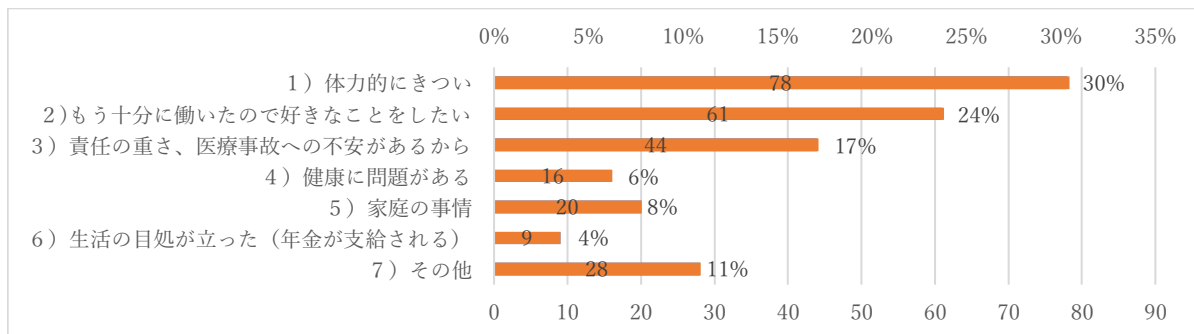
(n=439、無回答8人)



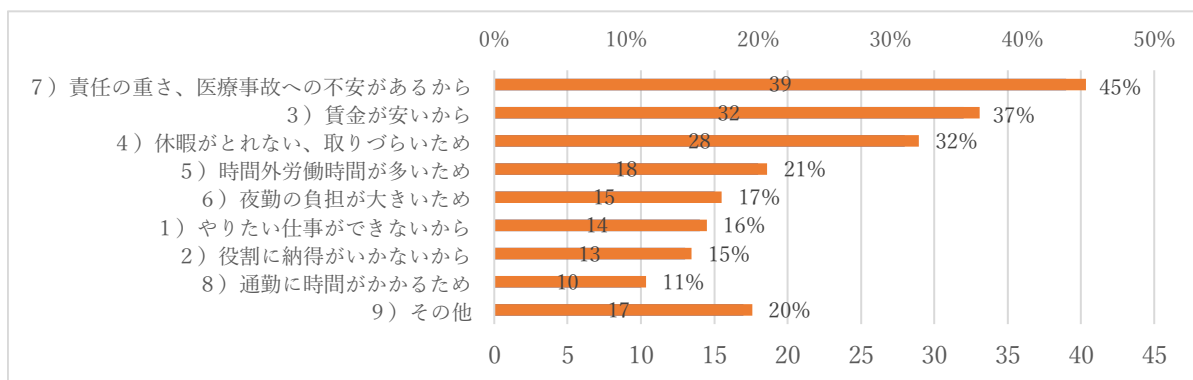
11-1. 現在勤務している職場での今後の勤務継続について (n=438、無回答9人)

- 1) 「今後も現在の職場で働きたい」66% (289人)、2) 「他の職場に転職したい」14.2% (62人)、3) 仕事(看護職を辞めたい)19.8% (87人)

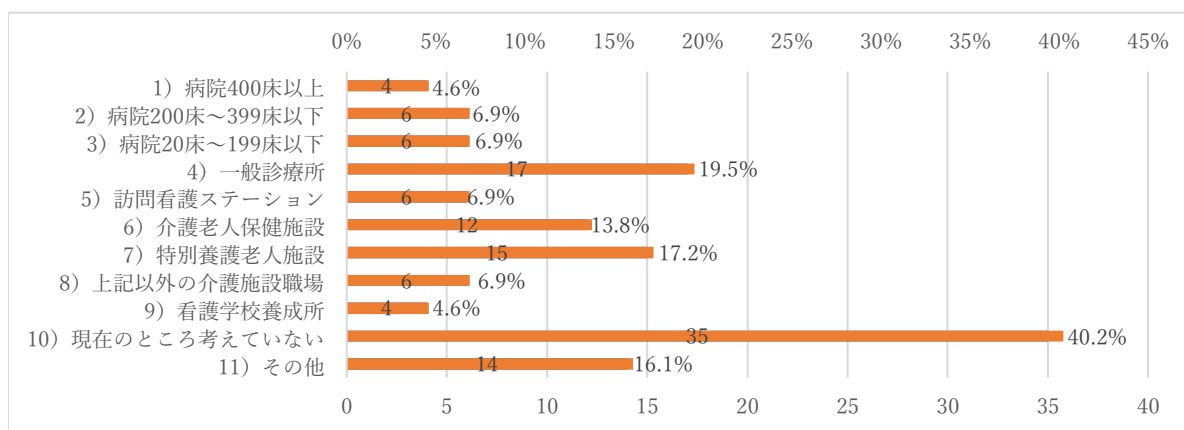
11-2. 仕事を辞めたい理由について(複数回答)(11-1で3)と回答したもの:n=87



11-3. 転職したい理由について(複数回答)(11-1で2)と回答したもの:n=62



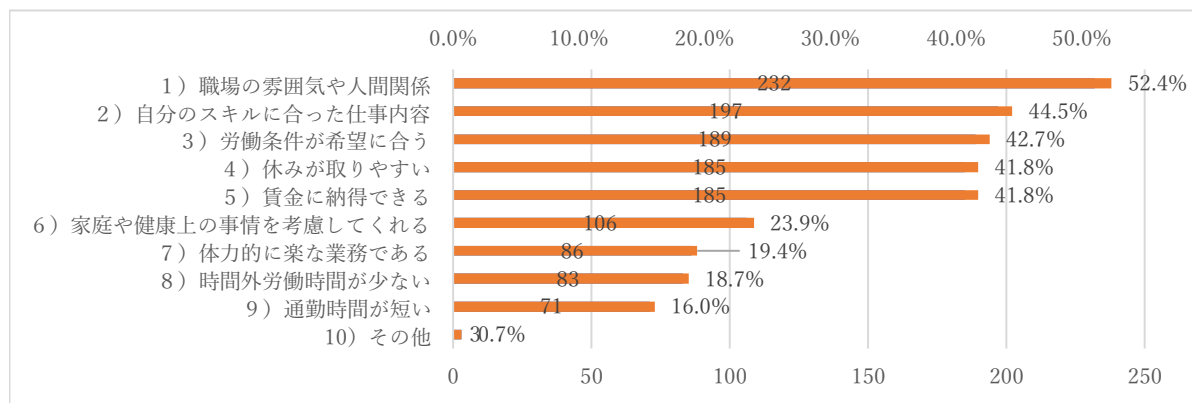
11-4. 転職希望先について(複数回答)(11-1で2)と回答したもの:n=62



12. 看護職として働きたい年齢について (n=441、無回答6人)

- 1) 「60歳以上」11.1% (49人)、2) 「61歳~65歳未満」45.4% (200人)、3) 「65歳~70歳未満」34.2% (151人)、4) 「70歳~75歳未満」7.7% (34人)、5) 「75歳以上」1.6% (7人)

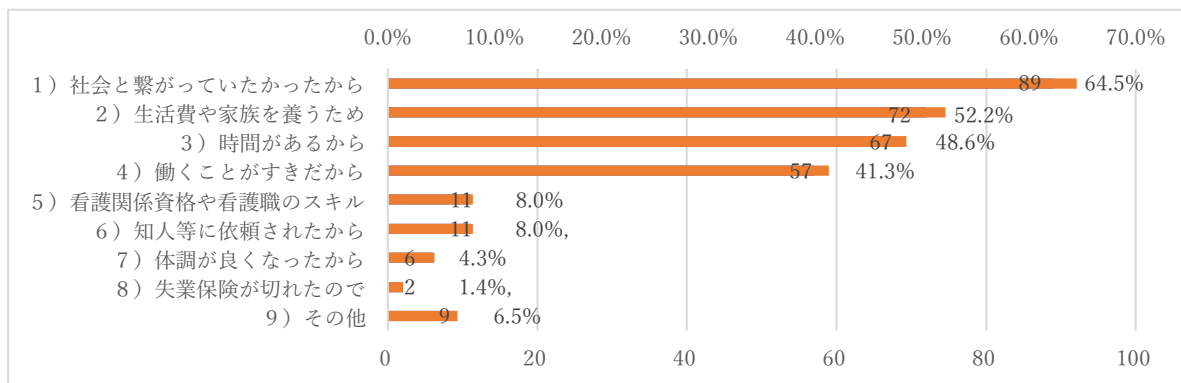
13. 働き続けるために最も重視していることについて（複数回答）（n=443、無回答4人）



14. 定年時の継続雇用について（定年前看護師 278 人、n=270、無回答 8 人）

- 1) 「再雇用制度を希望したい」13.3% (36 人)、2) 「勤務延長制度を利用したい」38.5% (104 人)、3) 「継続雇用制度は希望しない」16.7% (45 人)、4) 「分からない」31.5% (85 人)

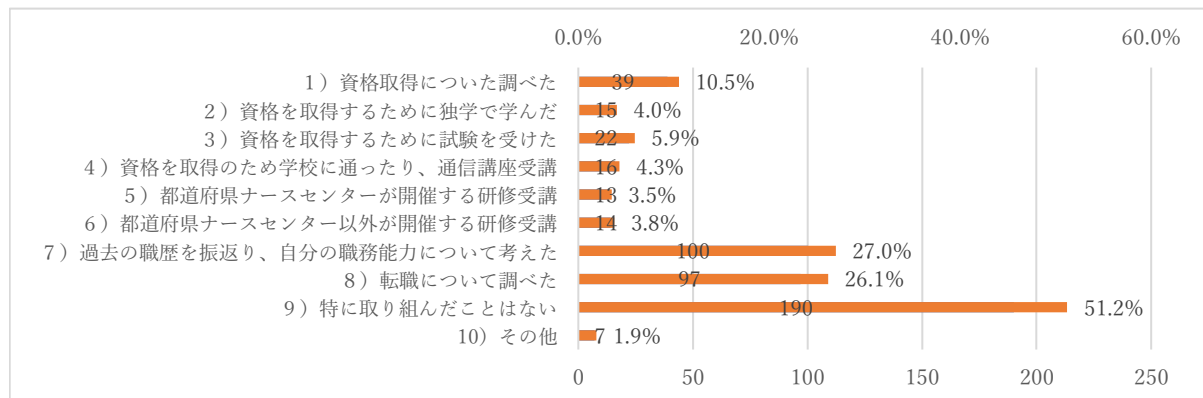
15. 再就職した理由について（再就職および再雇用者 157 人、n=138、無回答 19 人）複数回答



16. 継続雇用での仕事内容の変化について（再就職および再雇用者 157 人、n=155、無回答 2 人）

- 1) 「定年前と全く同じ仕事」62% (96 人) 2) 「定年前と一部異なる仕事」29% (45 人)、3) 「定年前と異なる仕事」9% (14 人)

17. 定年を意識し職業能力向上のために取り組んだことについて（複数回答）（n=371）



18. 65歳以上でも就業するためにどのようなことが必要と考えるかについて(自由記載)(n=292)

延べ394件の回答から<健康管理>、<職場環境・人間関係>、<研修・自己研鑽への意欲>、<ワークライフバランス>、<経験とスキル>、<賃金>6つのカテゴリーが抽出された。

<健康管理(179件)>

- ・健康と身体能力、五感が衰えていないこと
- ・健康でやる気があること
- ・自ら健康維持増進する方法を実践する事
- ・記憶力や体力、判断力等衰えてくるので適材適所を考えて配置してほしい
- ・認知テストや脳ドックを職場が負担して受けさせ、就労能力を客観的に評価してくれること
- ・若い時より注意力が劣るので事故に対する危機感をもっと意識しながら勤務する等

<職場環境・人間関係(87件)>

- ・希望の部署で負担がないような就業
- ・体力に見合った勤務体系や勤務場所の選択ができること
- ・現場は人手不足なので適材適所をしてほしい
- ・若いスタッフとのコミュニケーション
- ・周囲のスタッフの協力
- ・高齢でも尊重される職場風土等

<研修・自己研鑽への意欲(39件)>

- ・研修に参加し新たな看護を習得する
- ・スキルアップ、パソコン等を勉強し情報を得る
- ・若いスタッフと同じように夜勤はできないので、組織に貢献する資格や能力を身につける
- ・資格取得者を活用することのメリットをもっと理解するべき
- ・自分自身も能力維持に必要な研修をある程度受けていると証明する行動等

<ワークライフバランス(32件)>

- ・柔軟な勤務体系
- ・自身に合った勤務時間や内容
- ・趣味と生きがい等

<経験とスキル(30件)>

- ・経験を生かし若いスタッフの相談相手となる
- ・経験者として後輩の育成に役立つと思う
- ・自分自身は今までの経験を生かしスタッフ間の調整をする等

<賃金(27件)>

- ・現在とあまり変わらない賃金
- ・賃金制度見直し
- ・労働環境が選べて賃金が著しく下がらない等

<まとめ>

本調査結果から県内病院施設の看護師の充足状況について、約半数の施設で「不足している」と回答しており、看護師の雇用のニーズが依然高いことが示されている。

看護職の定年後再雇用による勤務継続について「今後も現在の職場で働きたい」66%、「65

歳以上まで働きたい」45.3%の看護職が回答しており、寺尾ら¹⁾の研究結果の4割より多くの看護職が就業継続の意思を示していることが明らかになった。このことは、人材確保、看護の質の維持向上の観点からも定年後の再雇用者の活用推進の必要性和意義が裏付けられる。

再雇用者に対する配置への配慮として、「本人の希望」「慣れている仕事に継続して配置」「肉体的に負担の少ない仕事に配置」「知識・技能・技術の継承が円滑に進むよう配置」等であった。また、働きやすい職場環境整備の取り組み等については、「労働時間や労働日数等本人の希望する働き方」「介護などの家庭の事情や本人の健康上の問題を考慮」「慣れている仕事に継続して配置」であり、上位3項目について管理者、看護職とも同様の内容であったが、割合については、30%強の乖離が認められていたことから看護職が職場環境を配慮されているという認識として低い傾向にあることが示唆された。また、再雇用者に求める経験や能力として、「スタッフとしての基本的な実践経験」「教育や指導の経験」「高齢者のケア」「パソコンの基本的な操作」等であり、臨床実践能力や教育指導、電子カルテへの対応能力が重要な要素であると言える。一方で、55歳以上の看護職等が働き続けるために重要視していることに関して、「職場の雰囲気や人間関係がよい」「自分のスキルにあった仕事内容」「労働条件が希望に合う」「休みがとりやすい」「賃金に納得できる」等の職場環境によるものが挙げられた。

65歳以降の就業機会を確保するための課題について、「管理職であった者の扱いが難しい」「65歳以降の看護師の活用するノウハウの蓄積が少ない」「モチベーション低下による若年層、壮年層への悪影響」等が挙げられており、65歳以降の看護職に関するモチベーション維持・向上、および管理職活用の蓄積等が課題であると言える。一方で、病院における看護職員需給状況調査によると、管理職については、小規模病院ほど定年後看護師の看護管理者としての配置割合が高くなる(日本看護協会, 2015)とされており、他の医療施設で看護管理者として再雇用されることで、管理職の経験を活かした活躍が期待できる。また、看護職として65歳以降でも就業するために必要とされることに関しては、「健康管理」「職場環境・人間関係」「自己研鑽への意欲」「ワークライフバランス」「経験とスキル」「賃金」の6つのカテゴリーが抽出されており、これらの内容を踏まえ個々の経験や能力、ニーズおよび柔軟な働き方を考慮したさらなる職場環境整備が必要であると考えられる。

<文献>

- 1) 寺尾奈歩子ほか、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、Vol.18,No2,P90-94,2017
- 2) 日本看護協会医療政策部編：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,2007
- 3) 日本看護協会医療政策部編：日本看護協会調査研究報告、No89,P110,2015