

岐阜県内における定年を迎える・迎えた看護師の活用に関する調査

報告書

令和4・5年度
公益社団法人 岐阜県看護協会
看護政策委員会



目次

I. 調査概要	1
1. 調査目的	1
2. 方法	1
1) 調査対象	1
2) 実施方法	1
3) 調査期間	1
4) 主な調査内容	1
5) 倫理的配慮	2
II. 調査結果	2
1. 回収状況	2
2. 集計方法	2
3. 結果	2
1)看護職員代表者回答	3
2)定年を迎える看護師回答	13
3)定年後就業している看護師回答	18
III. 考察	25
IV. まとめ	26
V. 調査の限界	26
VI. 調査用紙	27

令和4年度 看護政策委員

大山 孝子 中津川市民病院
金子 貢代 下呂温泉病院
近藤 清典 可児とうのう病院
栗田 直美 新生病院
中川 千草 羽島市民病院

令和5年度 看護政策委員

近藤 清典 可児とうのう病院
栗田 直美 新生病院
中川 千草 羽島市民病院
岩崎 美幸 飛騨市民病院
塚原 稔世 みんなのかかりつけ訪問看護ステーション鶴沼

I. 調査概要

1. 調査目的

岐阜県内の医療施設における定年退職前後の看護師の労働の実態と活用に関する調査を実施し、看護職が健康で長く働き続けるための推進活動等に役立てる。

2. 方法

1) 調査対象

岐阜県内病院 58 施設の看護職代表、今年度定年を迎える看護師、定年後に従業している看護師を対象とした。

2) 実施方法

(1) 予め、各施設の看護職代表者に今年度定年を迎える看護師人数と定年後に就業している看護師人数を 11 月に各施設の管理者に FAX 調査した。(表1)

表1 対象とした施設数(病院)

今年度定年を迎える看護師数と定年後就業している看護師数

圏域	病院数	今年度定年を迎える 看護師数(平均人数)	定年後に就業している看 護師数(平均人数)
岐阜	19	37 (1.9 人)	114 (6.0 人)
西濃	10	27 (2.7 人)	67 (6.7 人)
中濃	12	20 (1.6 人)	93 (7.7 人)
東濃	10	30 (3.0 人)	90 (9.0 人)
飛騨	7	23 (3.2 人)	59 (8.4 人)
合計	58	137 (2.3 人)	423 (7.3 人)

(2) 事前に調査した施設の看護職代表者、今年度定年を迎える看護師、定年後に就業している看護師に自記式調査票を郵送にて配布・回収した。

3) 調査期間

令和 4 年 11 月 30 日～令和 4 年 12 月 16 日

4) 主な調査内容

- (1) 所属する施設の設置主体・病床数
- (2) 勤務延長制度について
- (3) 定年後の働き方について
- (4) 定年後働き続けるための活用について
- (5) 定年後就業者している看護師の希望や考え
- (6) 雇用継続における改善事項や支援についてである。

5) 倫理的配慮

倫理的配慮については、施設及び回答個人が特定されないように配慮すること、調査への協力可否については、回答者の自由意思を尊重し、調査票返信をもって調査同意が得られたものとするなどについて、文章を用いて説明し実施した。

II. 調査結果

1. 回収状況

調査回収状況(表2)の通りであった。

表2 調査回収状況

	配布数	回答数	回収率	有効回答	有効回答率
A.看護職代表者	58	47	81.0%	47	81.0%
B.定年を迎える看護職	137	115	83.9%	115	83.9%
C.定年後就業している看護職	423	369	87.2%	369	87.2%

2. 集計方法

- 1) ア.看護職代表者、イ.定年を迎える看護職、ウ.定年後就業している看護職ごとに集計した。
- 2) 記述回答を①労務管理、②体力面、③メンタル面、④業務面(技術・指導・教育)、⑤賃金(社会情勢)、⑥その他に整理し分類した。
- 3) C.定年後就業をしている看護職の調査内容の7. 雇用継続で改善してほしいことについては、多数の意見があり、内容を検討し、分類して示した。

3. 結果

以下に、ア.看護職代表者、イ.定年を迎える看護職、ウ.定年後就業している看護職ごとに集計結果及び考察を示す。

なお、記述回答の分類において、③メンタル面についての意見は、他の項目が影響していると考えられるため、単独での分類は行わなかった。最終的 분류は①労務管理、②体力面、③業務面(技術・指導・教育)、④賃金(社会情勢)、⑤その他とした。また、設置主体ごとの差はみられなかった。

定年を迎える、迎えた看護師の活用に関する調査

【調査対象：看護職代表者】 回収率 81%

1. 設置主体

医療法人が最も多く 23 施設 (49%)、次いで、国縣市町村 10 施設 (21%)、厚生連・独立行政法人・学校法人・公立大学法人が 5 施設 (11%) であった (図 1)。

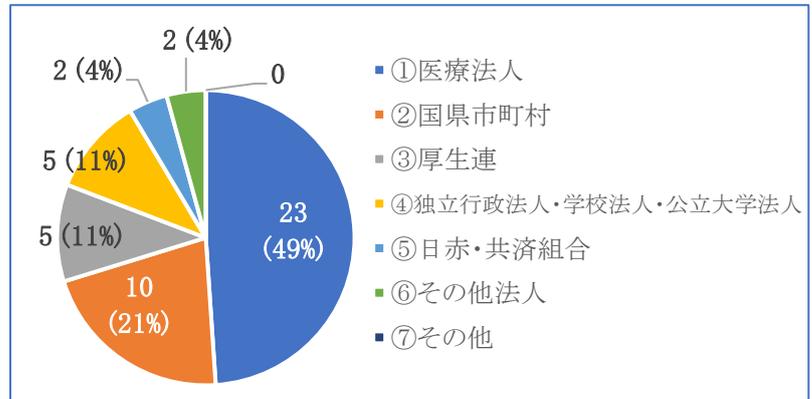


図 1. 施設の設置主体 (n 47)

2. 稼働病床数

200 床未満が 25 施設 (53%) で最も多く、次いで、200~500 床未満が 17 施設 (36%) であった (図 2)。

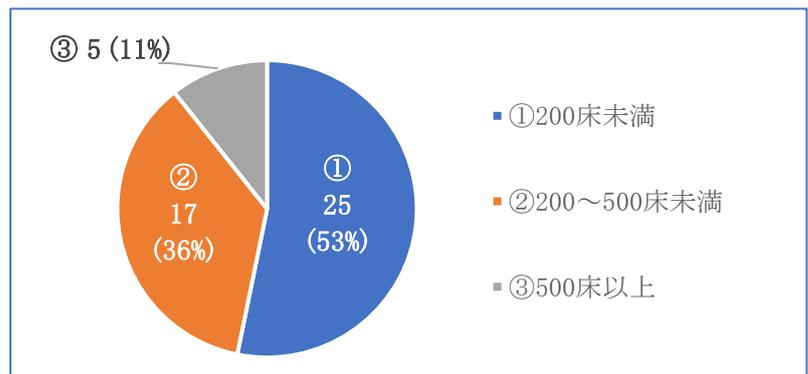


図 2. 施設の稼働病床数 (n 47)

3. 正規雇用看護職員の定年制について

有 47 施設 (100%) であった (図 3)。

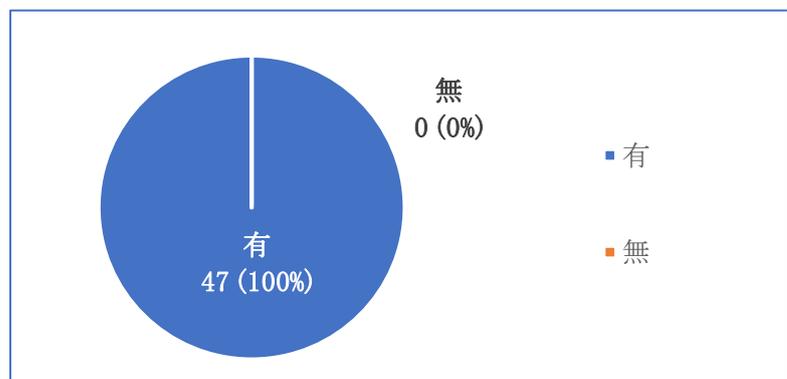


図 3. 正規雇用看護職員の定年制の有無 (n 47)

1) 定年年齢について

60歳定年が最も多く41施設(87%)、次いで、62歳・65歳で3施設(6%)であった(図4)。

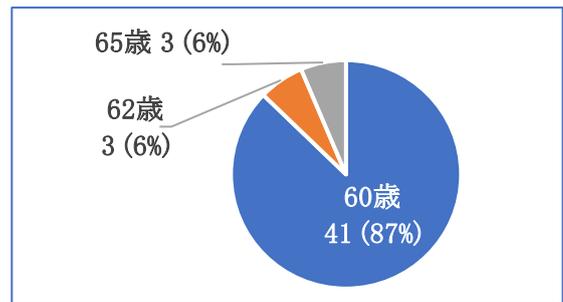


図4.定年年齢 (n 47)

2) 定年到達者に対する継続雇用制度について

(1) 勤務延長制度

無39施設(83%)、有8施設(17%)であった(図5)。また、勤務延長年齢は、65歳・無制限が13%、未記入(75%)で最も多かった(表1)。

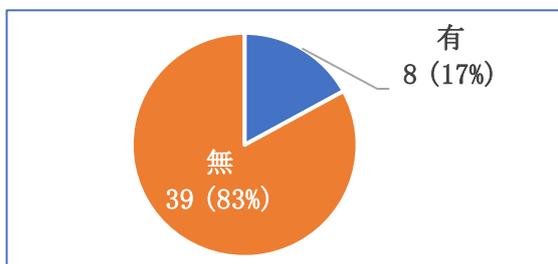


図5.勤務延長制度の有無

表1. 勤務延長年齢

65歳	13%
無制限	13%
未記入	75%

(2) 勤務延長制度の上限年齢

有4施設(50%)、次いで、無3施設(37%)であった(図6)。また、勤務延長の上限年齢は、65歳(75%)で最も多く、次いで、63歳・70歳(25%)であった(表2)。

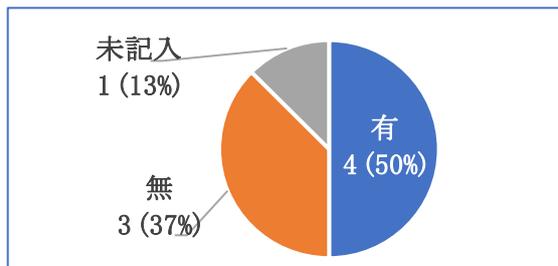


図6.勤務延長制度の有無

表2. 勤務延長の上限年齢

63歳	25%
65歳	75%
70歳	25%

(3) 再雇用制度

有43施設(92%)、無3施設(6%)であった(図7)。また、再雇用制度が有の場合の年齢は、60歳(23%)で最も多く、次いで、65歳(16%)であった(表3)。

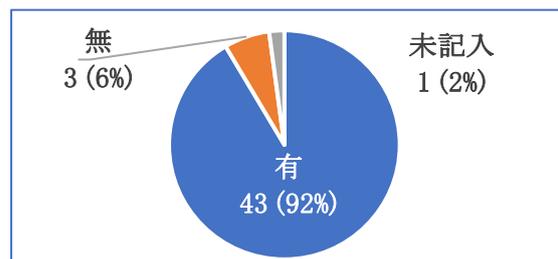


図7.再雇用制度の有無

表3. 再雇用制度の有りの場合の年齢

60歳	23%	無制限	2%
62歳	2%	未記入	51%
63歳	5%		
65歳	16%		

(4) 再雇用制度の上限年齢

有 28 施設 (70%)、無 12 施設 (30%) であった (図 8)。また、再雇用制度の上限年齢は、65 歳 (79%) で最も多かった (表 4)。

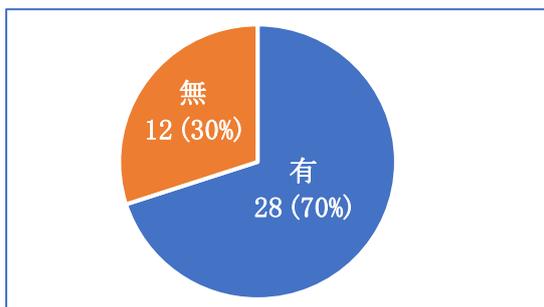


図 8. 再雇用制度の有無

表 4. 再雇用制度の上限年齢

60歳	4%
63歳	4%
65歳	79%
70歳	7%
未記入	7%

3) 雇用形態について

(1) 勤務延長制度の場合

正規雇用が 7 施設 (87%)、非正規雇用が 1 施設 (13%) であった (図 9)。

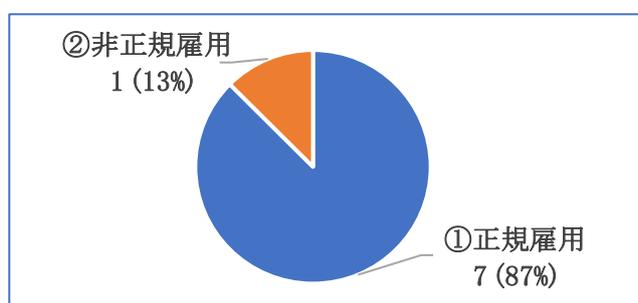


図 9. 勤務延長雇用状況

(2) 再雇用制度の場合

正規雇用が 25 施設 (54%)、非正規雇用が 21 施設 (46%) であった (図 10)。

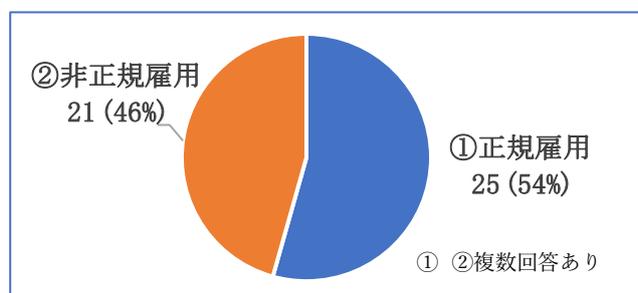


図 10. 再雇用制度の雇用形態

4) 給与について

(1) 勤務延長制度の場合の給与変化

変更なしが 5 施設 (62%)、次いで、変更あり (減給) が 2 施設 (25%)、変更あり (時給) が 1 施設 (13%) であった (図 11)。また、給与減給の割合は、3%減給が 50%であった (表 5)。

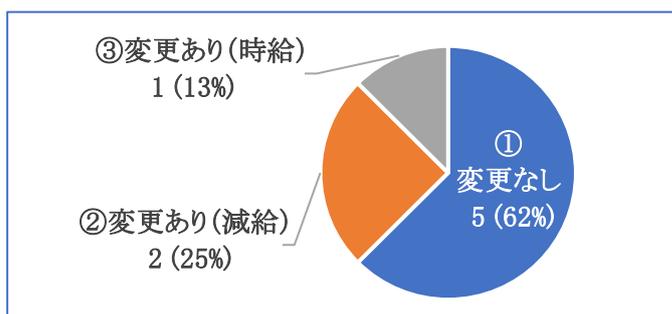


図 11. 勤務延長制度の給与変化

表 5.勤務延長制度の割合

3%減	50%
未記入	50%

(2) 再雇用制度の場合の給与変化

変更あり（減給）が37施設（86%）で最も多く、次いで、変更あり（時給）4施設（9%）、変更なしが2施設（5%）であった（図12）。また、給与減額の割合は、未記入が35%、次いで、30%減給が19%、40%減給と初任給が8%であった（表6）。

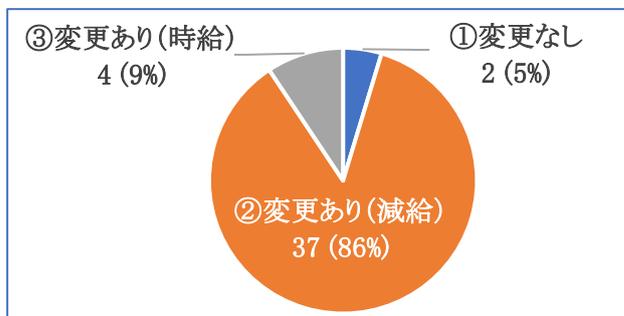


図12. 再雇用制度の給与変化

表6. 給与減給の割合

10%減	3%	50%減	3%	30~40%減	3%
20%減	8%	60%減	5%	50~60%減	3%
30%減	19%	0~20%減	3%	初任給	8%
40%減	8%	20~30%減	3%	未記入	35%

5) 継続雇用制度の利用状況について

- (1) 雇用延長制度を利用している看護職員
いる5施設（62%）、いない3施設（38%）
であった（図13）。

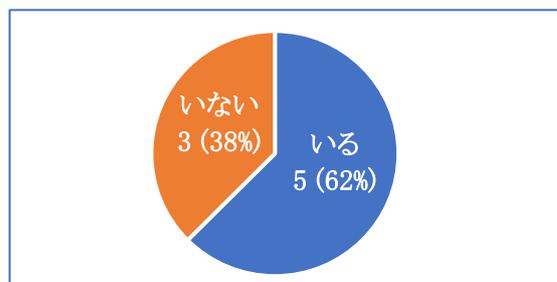


図13. 雇用延長制度の利用状況

- (2) 再雇用制度を利用している看護職員
いる41施設（95%）、いない2施設（5%）
であった（図14）。

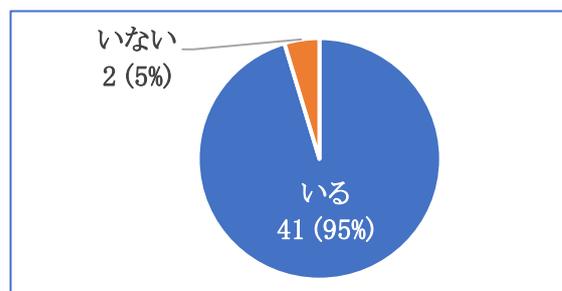


図14. 再雇用制度の利用状況

4. 60歳以上の看護師の求人募集について

- 1) 60歳以上の看護師の求人募集
有11施設（23%）、無36施設（77%）であった
（図15）。

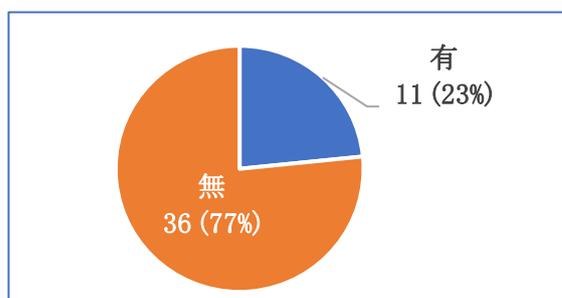


図15. 60歳以上の看護師求人募集の有無

2) 雇用形態

非正規雇用 6 施設 (50%)、正規雇用 4 施設 (33%) であった (図 16)。

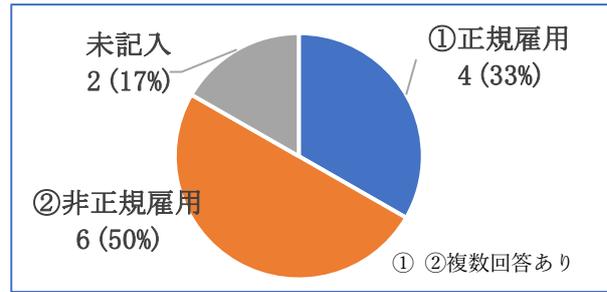


図 16. 雇用形態

5. 定年を迎えた (60 歳以上) 看護師の活用について

1) 定年を迎えた看護師への要望

雇用形態と人材育成が 12 件 (23.5%) で最も多く、次いで、体力面が 8 件 (15.7%)、経験値が 4 件 (7.8%)、モチベーションが 2 件 (3.9%) であった (表 7. 図 17)。

表 7. 定年を迎えた看護師への要望 (n=51)

カテゴリー	内容	件数	%
雇用形態	慣れた業務の遂行、フルタイム勤務、土日休日出勤、早出・遅出	12	23.5%
人材育成	教育的関わり・後輩指導、スタッフの相談	12	23.5%
体力面	体力気力が続く限り、イキイキと働き続けてほしい、夜勤継続	8	15.7%
経験値	経験を活かす	4	7.8%
モチベーション	本人のモチベーション維持	2	3.9%
その他	その他	13	25.5%

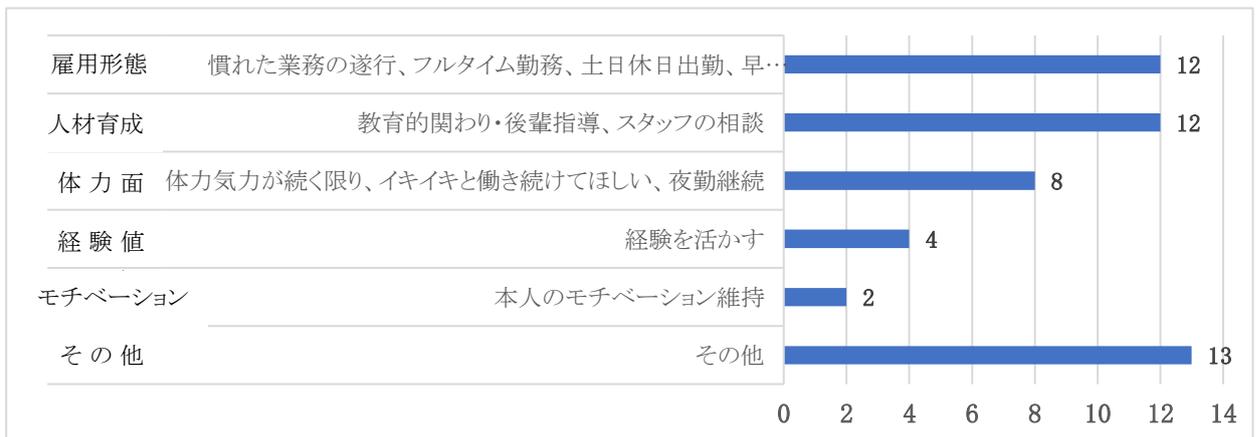


図 17. 定年を迎えた看護師への要望 (n=51)

定年を迎えた看護師への要望 (一部抜粋)

- ・現場の実践者としてスキルを活用してほしい教育的な関わり・後輩育成を希望(退院支援) 10
- ・今まで通り就業してほしい。慣れた業務の遂行。フルタイム勤務。土日休日出勤。8
- ・体力気力が続く限り、急に業務内容や業務量を変えず、チームの一員として、イキイキと働き続けてほしい 5
- ・柔軟な働く時間を希望する。早出、遅出をお願いしたい 4

・経験を活かして活躍してほしい 4	・可能であれば夜勤を継続してほしい 3
・本人のモチベーションが続くかぎり長く働いてほしい 2	
・若いスタッフの相談、指導役になってほしい 2	
・希望があれば受け入れる 1	・夜勤はせずとも、真摯で謙虚 1
・定年後だから、仕事を制限するなどの言動はさけてもらいたい。1	
・働くのであれば、担った役割をしてほしい 1	・体調管理に留意してもらいたい 1
・夜勤は、選択制 1	・人の話に耳を傾け他者の理解ができる人 1
・権利の主張ばかりでなく、義務も果たしてほしい 1	・コロナワクチン業務などを行ってもらう 1
・スタッフとうまくやっていける方 1	・心身ともに健康であること 1
・看護業務がある程度できることが、定年後も活用したいと思える条件となる。看護業務ができるもしくは何か強みがあることが望みである 1	

2) 定年看護師を雇用するメリットについて

即戦力が19件(34.5%)で最も多く、次いで、経験値が16件(29.1%)、コミュニケーション能力、経営が3件(5.5%)、技術面、人員不足、対応能力が2件(3.6%)であった(表8. 図18)。

表8. 定年看護師を雇用するメリット (n=55)

カテゴリー	内容	件数	%
即戦力	即戦力になる、現場が理解できている	19	34.5%
経験値	経験を活かした看護が出来る	16	29.1%
コミュニケーション能力	コミュニケーション能力が高いため、スムーズに事が運ぶ	3	5.5%
経営	人件比率が下げられる	3	5.5%
技術面	技術に関して、指導的立場である	2	3.6%
人員不足	スタッフ不足としては助かる	2	3.6%
対応能力	患者家族の対応が良く、信頼度も高い	2	3.6%
その他	その他	8	14.5%



図18. 定年看護師を雇用するメリット (n=55)

定年看護師を雇用するメリット（一部抜粋）

- ・即戦力になる・現場体質が理解できている 19
- ・経験を活かした看護が出来る 16
- ・コミュニケーション能力が高いので退院支援・調整などでスムーズに事が運ぶ 3
- ・非常勤になり、人件費率は下げられる 3
- ・技術に関しては、指導的立場にいる 2
- ・継続して(切り目なく)勤務いただくことは、スタッフ不足の現状では大変助かる 2
- ・看護経験もだが、何よりも人生経験を積んできているので患者家族の対応が良く、信頼度も高い 2
- ・自由が利く働き方 1
- ・フルタイム勤務、休日(土日)出勤 1
- ・看護師の経験値によって違いがある 1
- ・子育てが一段落している 1
- ・人脈が期待できる 1
- ・現場の職員の相談役になってくれる 1
- ・病棟内雰囲気や和む 1

3) 定年を迎えた看護師を雇用するデメリットについて

体力面が 14 件 (31.1%) で最も多く、次いで、業務面が 5 件 (11.1%)、人間関係が 4 件 (8.9%)、経験値が 3 件 (6.7%)、職位、配置、やる気、給与、健康面、雇用が 2 件 (4.4%) であった (表 9. 図 19)

表 9. 定年を迎えた看護師を雇用するデメリット (n=45)

カテゴリー	内 容	件数	%
体力面	体力面での問題(足、腰が痛い、視力)物忘れなど	14	31.1%
業務面	新しい改革をしにくい	5	11.1%
人間関係	若い看護師に気をつかわせる	4	8.9%
経験値	経験知で話をする	3	6.7%
職位	以前の職位が抜けきれない	2	4.4%
配置	役職があつて継続して働く場合、部署配置に気を遣う	2	4.4%
やる気	減給により、出来ることも無理して行わない	2	4.4%
健康面	病気を持っている	2	4.4%
給与	時給が高い	2	4.4%
雇用	退職してほしいが雇用しなければならない	2	4.4%
その他	その他	7	15.6%

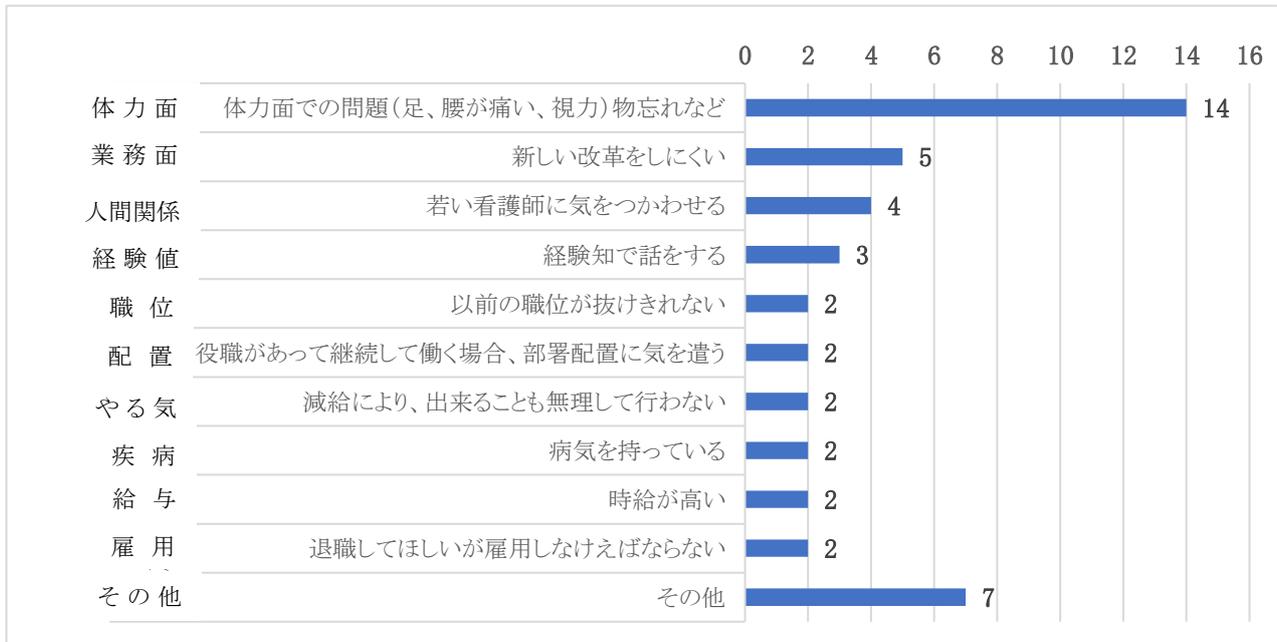


図 19. 定年を迎えた看護師を雇用するデメリット (n45)

定年を迎えた看護師を雇用するデメリット (一部抜粋)

- ・体力面での問題(足、腰が痛い、視力)物忘れ、テキパキと行動ができない。 14
- ・新しい改革をしにくい 5
- ・若い看護師に気をつかわせる 4
- ・経験値で話をする 2
- ・以前の職位が抜けきれない 2
- ・役職があつて継続して働く場合、部署配置に気を遣う 2
- ・給与が半分になってしまうことが大きいので、出来ることも無理して行わなくなる人が多い 2
- ・病気を持っている人が多い 2
- ・時給が高い 2
- ・中には退職してほしい看護師もいるが、雇用しなければならない 2
- ・能力が急激に低下する看護師がいる(個人差が大きい) 1
- ・夜勤の免除で、スタッフの負担増や雇用人数の増加となる 1
- ・一般スタッフが同じ業務内容を期待してしまう 1
- ・人によりますが、自己主張が強い 1
- ・身体能力面への配慮は必要であるが、それ以上にメリットの方が大きい 1
- ・処遇、待遇に関する意見に対応できない 1
- ・定年を迎えたから、給与が少ないから、重労働の仕事はしないと勝手に自ら判断し他のスタッフに迷惑をかける 1

4) 定年を迎えた看護師の活用について（複数回答有）

人数や勤務希望・得意分野等を現状分析しているが 17 件（37%）で最も多く、次いで、希望や経験が活かされるようにしているが 15 件（33%）、役割・能力に応じた処遇としているが 9 件（20%）であった（表 10. 図 20）。

表 10. 定年を迎えた看護師の活用について

内 容	件数	%
① 人数や勤務希望・得意分野等を現状分析している	17	37
② 活用方針・活用戦略を持っている	2	4
③ 役割・能力に応じた処遇としている	9	20
④ 希望や経験が活かされるようにしている	15	33
⑤ 加齢、健康状態に応じた業務内容としている	1	2
⑥ 能力開発に努めるように働きかけている	0	0
⑦ 活用の大切さを他の看護職員に伝えている	1	2
⑧ 自施設の継続雇用ではなく、地域への人材輩出を勧めている	0	0
⑨ その他	1	2

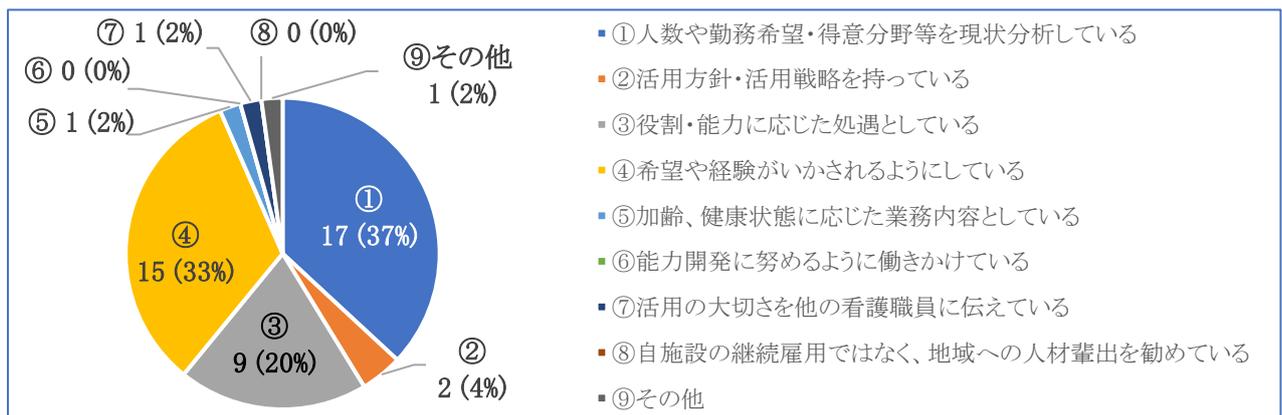


図 20. 定年を迎えた看護師の活用について

6. 定年を迎えた看護師の活用について、現在、管理者側が困っていること

- ・管理者の活用が難しい(定年後は職位がなくなるので) 6
- ・年金が減額されるため、労働時間を減らしていること。夜勤などを行うと収入が増えるため年金が減額となるため夜勤をやめる 5
- ・多くの定年を迎えた看護師雇用を継続してもらいたい事。管理者側と定年を迎えた看護師の思いが必ずしも一致しない事がある 5
- ・モチベーションを下げずにどの部署で活躍することができるのか、配置場所に悩む 5
- ・徐々に能力が低下していき、若いスタッフと同じようには仕事ができない為、不満を言われる 3
- ・人員不足のため夜勤を少しでも実施してもらいたいが、月 1 回だけの勤務であっても実施してもらえない。やる気があまりない人の場合、マイナス発言によってまわりに悪影響を与えてしまうことがある 2
- ・人件費の問題 2
 - ・若い看護師とのトラブルが多い 1
- ・定年後アルバイトとして雇用しているが 70 歳を過ぎても労働意欲があり感謝しているが、若いスタッフからはミスが目立つのでいつまで雇用するか決めなくてはならない 1

- ・定年後の就労者が増えると、個人の希望を叶えるには、限界がある 1
- ・経験してきた環境で様々な看護観がある。同じ看護を統一して提供することの難しさ 1

7. 定年を迎えた看護師の活用方法で成功している事例や、新たに考えていること

1) 定年を迎えた看護師の活用方法で成功している事例

- ・師長から一般看護師に役割は変わり、給料も減ったが、元々の興味ある地域連携室に配属し、知識と経験を活かし、入院前から退院まで担当病棟を決めて責任もって関わってもらっている 3
- ・今働いているところで継続している方は続けて長く働いている。定年だからと部署を変えると新たに覚えることができ、働きにくいのではないかと思う 2
- ・定年前から本人の意向を聞いておき、要望(勤務先、勤務体制等)の確認をとっている 2
- ・スタッフになりきって同じように勤務している人は所属の一員として溶け込み、それにより周りも助言など受け入れやすい 1
- ・人材教育を強化するための配置 1
- ・経験を生かし、訪問看護に従事してもらっている 1
- ・退職を希望され、他の仕事につくと言われたため、時短で働く事をすすめ、戦力になってくれている 1
- ・認定看護師の有資格者の自身の分野での活動、それぞれの看護師の希望に応じた時間で活動している。働いている人も生き生き働いて下さり、周囲もとても頼りにしている。働く人の希望に合わせ、患者さんと接する事が好きなど働く場所、時間を相談しながら働いてもらっている 1
- ・在職中に、福祉サービスの資格を取得する。50歳後半より、体力温存、健康維持を勧め定年後、又は定年延長後の労働形態について決めておく 1
- ・外来日直は実施してもらえると正職員の平日公休を入れなくて良いため助かる。人員に余裕があれば認知症患者への対応などなれた看護…人間力を活かしてユマニチュードなどできると良いが…定年後、週3日であっても忙しい日は曜日を変えてもらえたり融通を利かせ対応して下さる人は本当にありがたい 1

2) 新たに考えていること

- ・定年後もなるべくなら同じ職場で人間関係にも慣れた所で活躍していただきたい。その為には積極的に雇用する様経営者側も給料面でも考慮し、元気であれば年齢に関わらず働いていけるよう環境を整えるべきだと考えます。看護師不足を理解できていない。定年位の人を1人雇うより若い人を2人雇った方が良いなど平気で言われる。定年60才以上の方がいることがどれ程良いことか分かっていない 1
- ・継続雇用者の処遇改善を要求していく。プラチナナース活用方針、戦略を作成する 1
- ・介護保険に引っかけられないような方で退院された方が地域で暮らし続けられるよう定期的に連絡し、在宅療養期間を延ばすようなケアトランジショナルケア(看護外来の延長みたいな) 1
- ・夜勤をやっている人はそのまま継続して働くことが多く、働くことができるまで働く意識がある。家族の背景によっては子供、孫、親の介護をしなければいけない人もおり、働く環境を調整することが難しく、退職してしまう場合もあり残念である。多様な働き方でどちらもやりがいにつながると良い 1
- ・病院側に定年制度60歳を段階的に上げていただくことの提案をする。定年65歳の病院に転職する職員が増えている 1
- ・相談業務・院内の調整業務など院内全体知識を活用する。業務に従事できないかと考えている 1
- ・勤務場所を変更して仕事をさせていただく 1

定年を迎える、迎えた看護師の活用に関する調査

【調査対象：定年を迎える看護師】 回収率 84%

1. 設置主体

医療法人が 36 施設 (31%) で最も多く、次いで、国縣市町村 33 施設 (29%) 独立行政法人・学校法人・公立大学法人 25 施設 (22%) であった (図 1)。

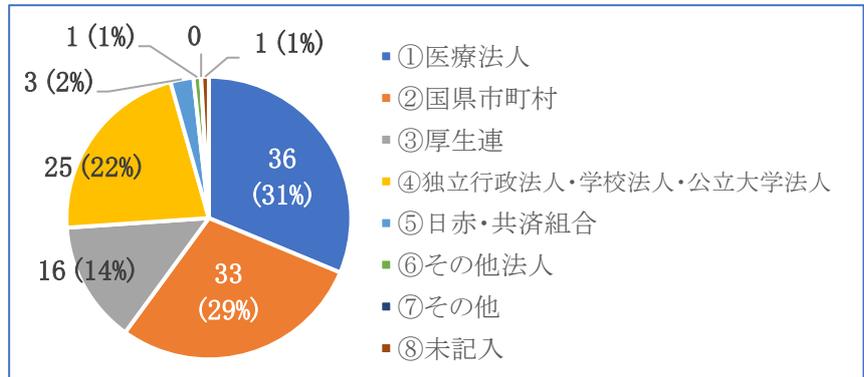


図 1. 施設の設置主体 (n=115)

2. 稼働病床数

200 床～500 床未満が 49 施設 (43%) で最も多く、次いで、200 床未満が 37 施設 (32%)、500 床以上が 27 施設 (23%) であった (図 2)。

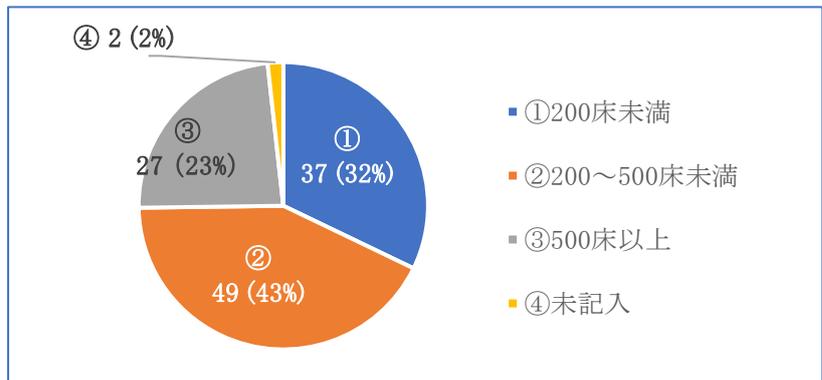


図 2. 施設の稼働病床数 (n=115)

3. 現在の職位

有 64 件 (56%)、無 47 件 (41%) であった (図 3)。

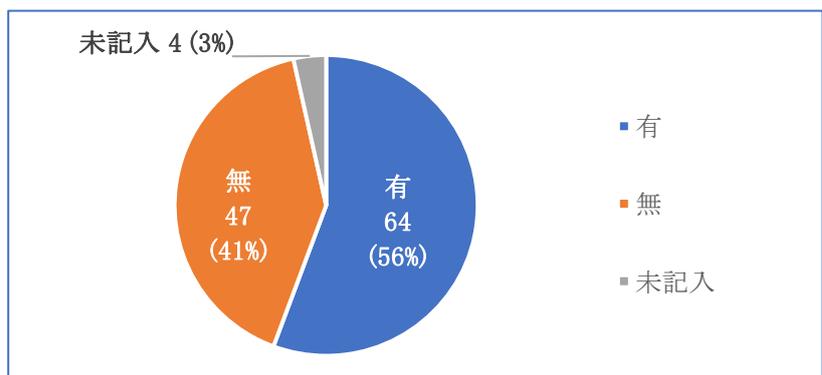


図 3. 現在の職位 (n=115)

4. 定年後の就業

1) 就業希望

はい 69 件 (60%) で最も多く、次いで、条件が合えば就業するが 32 件 (28%) であった (図 4)。

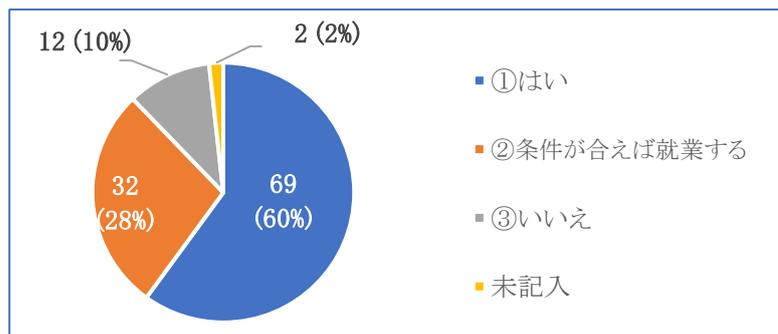


図 4. 就業希望 (n=115)

2) 就業の希望施設 (複数回答可)

自施設 74 件 (64%) で最も多く、次いで、他施設 19 件 (16%) であった (図 5)。

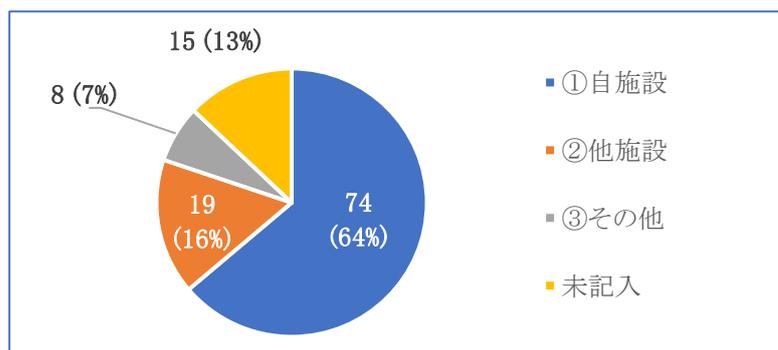


図 5. 就業希望施設 (n=116)

3) 希望する継続雇用形態

再雇用制度 54 件 (47%) で最も多く、次いで、勤務延長制度 25 件 (22%)、非正規雇用 11 件 (9%) であった (図 6)。

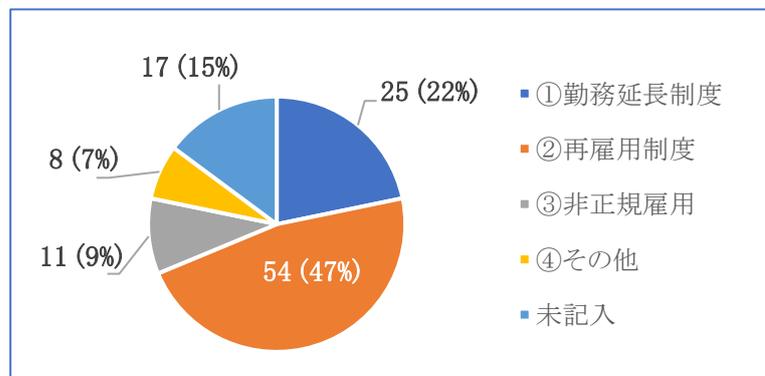


図 6. 希望する継続形態 (n=115)

4) 勤務延長制度・再雇用制度希望者の夜勤

無 58 件 (67%)、有 28 件 (33%) であった (図 7)。

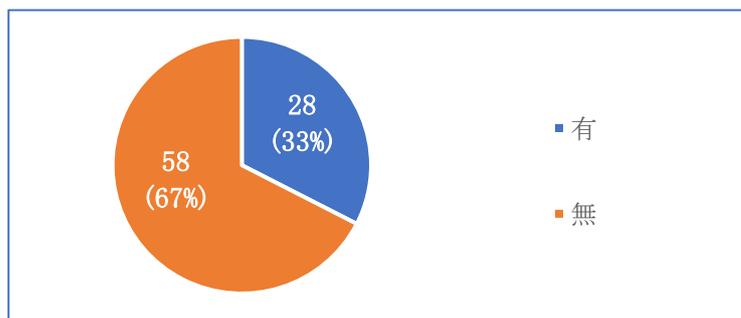


図 7. 勤務延長・再雇用制度希望者の夜勤有無 (n=86)

5) 希望する勤務時間

一日 8 時間勤務が 65%で最も多く、次いで、4 時間勤務が 6%、6 時間・7.5 時間勤務が 4%であった。
また、週 5 日勤務が 58%で最も多く、次いで、週 4 日勤務が 20%、週 3~4 日勤務・週 4~5 日勤務が 7%であった (表 1)。

表 1. 希望する勤務時間

1 日				1 週間	
4時間	6%	4~5時間	3%	3日	4%
5時間	1%	4~6時間	1%	4日	20%
6時間	5%	4~8時間	1%	5日	58%
7時間	4%	5~6時間	1%	5.5日	1%
7.5時間	5%	6~8時間	1%	2~3日	2%
7.75時間	2%	7~8時間	3%	3~4日	7%
8時間	65%			4~5日	7%

5. 定年後就業する仕事内容

今の仕事内容を継続したい 42 件 (41%) であった、次いで、今の仕事内容は継続したいが夜勤は免除してほしい 31 件 (30%)、配置換えしてほしい 12 件 (12%) であった (図 8)。

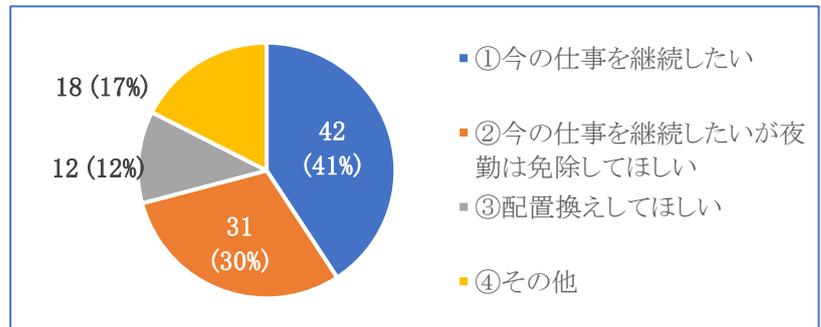


図 8. 定年後就業する仕事内容 (n=103)

6. 定年後就業での自身が活かせること

現在の仕事を継続する 71 件 (68%)、次いで、清潔ケアなどの特定の看護ケア 13 件 (13%)、学生や新人指導者 3 件 (3%) であった (図 9)。

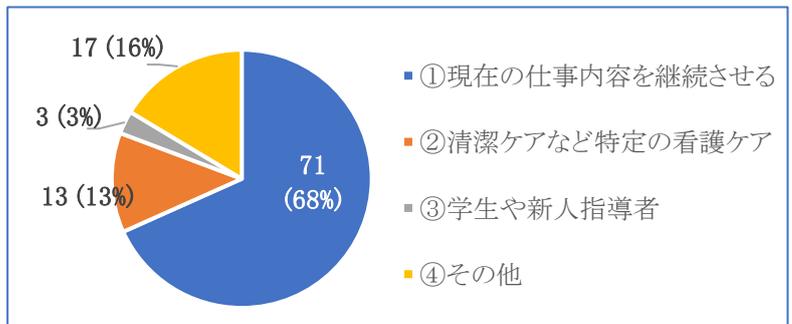


図 9. 定年後自身の活かせること (n=104)

7. 定年後就業希望しない方は、どのような状況ならば働くことができるか (複数回答可)

夜勤免除 19 件 (49%) で最も多く、次いで、短時間勤務 9 件 (23%)、必要時休暇が取得できる 6 件 (15%)、給与面の配慮・体力に配慮してほしい 2 件 (5%) であった (図 10)。

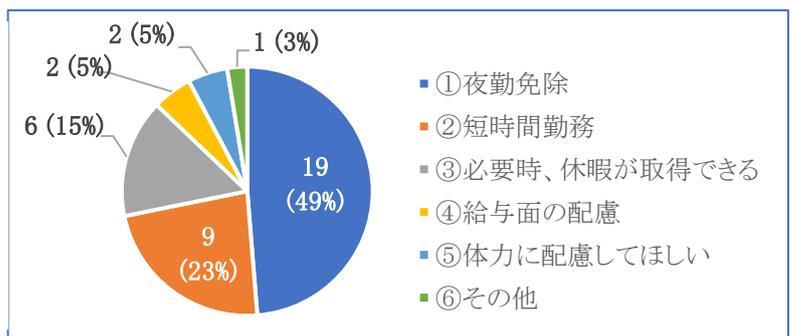


図 10. 定年後就業する仕事内容 (n=39)

8. 定年を迎えるにあたり、どのような支援が必要と考えるか（自由記載）

「①雇用形態」就業内容、雇用条件が19件（26.4%）で最も多く、次いで、「②情報提供」定年後の福利厚生や雇用状況及び「③体力面」夜勤免除、年齢（体力・集中力・記憶力等）に適した職場が13件（18.1%）、「④賃金面」年金受給までの収入面、給与の減額、時間給が11件（15.3%）、「⑤業務内容」仕事内容、仕事量、希望する職場への配置が10件（13.9%）、「⑥キャリア」キャリアを生かした業務が3件（4.2%）であった（表2、図11）。

表2. 定年後の支援内容（n=72）（複数回答）

カテゴリー	内 容	件数	%
① 雇用形態	就業内容、雇用条件など	19	26.4
② 情報提供	定年後の福利厚生、雇用状況	13	18.1
③ 体力面	夜勤免除、年齢(体力・集中力・記憶力等)に適した職場	13	18.1
④ 賃金面	年金受給までの収入面、給与の減額、時間給	11	15.3
⑤ 業務内容	仕事内容、仕事量、希望する職場への配置	10	13.9
⑥ キャリア	キャリアを生かした業務	3	4.2
⑦ その他	他施設からの受け入れ状況、施設側からアプローチしてほしい	5	4.2

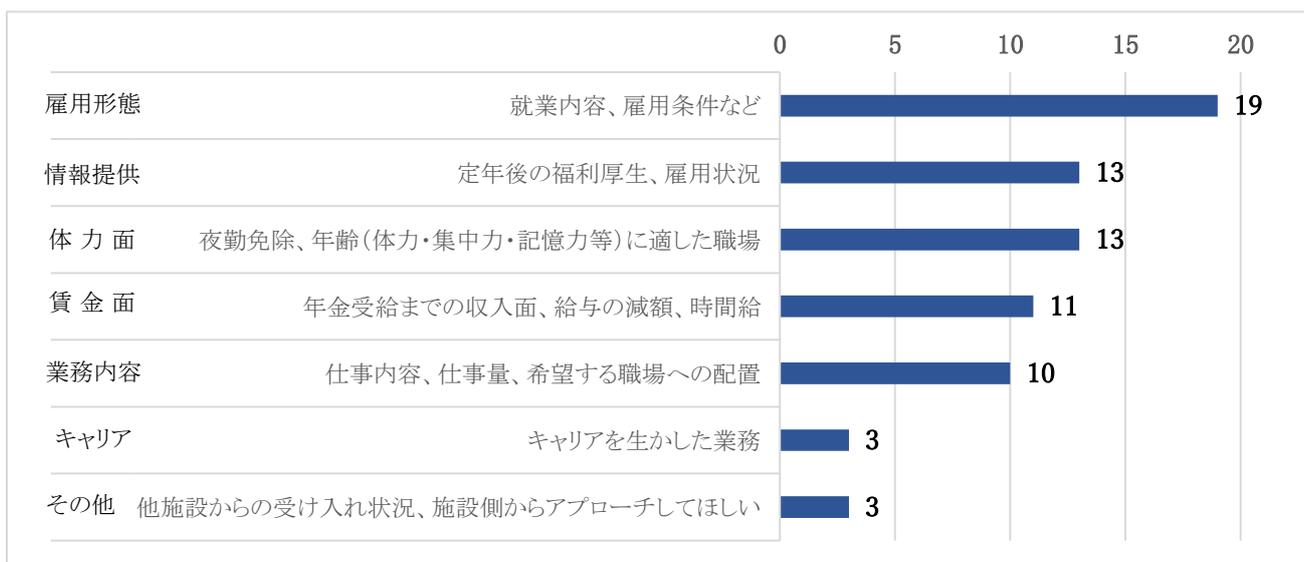


図11. 定年後の支援内容（n=72）（複数回答）

定年後の支援内容（一部抜粋）

- ・ 就業内容、雇用形態、条件などの説明
- ・ 定年後の準備とか失業保険の手続きの仕方、利用できる制度の説明、有休がしっかりとれる 21
- ・ 働き方のプラン・キャリアを生かした役割 4
- ・ 環境変化に対応するには難しいのでなれた環境があると良いと思う。
- ・ なるべく収入が減らないような助成等、定年の延長・給与の減額を無しにしてほしい、年金支払年までの経済的支援 10
- ・ 体力と能力に個人差があるため若い人と同じように働くことができません。やはり体力や対応力への配慮は必要と考えます。夜勤免除 8

- ・勤務場所は同じでも内容と仕事量の考慮は必要、定年前と同じ仕事量換算と責任範囲はやめてほしい 1
- ・自分が希望する職場で働かしてほしい 2
- ・年金が65歳からなのでその間の収入の支援（時給や給料のアップ）、減額なしにいてほしい 2
- ・定年後働く人、働かない人と区別して説明して 1
- ・3年前より病気になるが業務で自己の役割を十分果たす事が出来ない状況でしたが、みなさんに支えていただいたおかげで定年迄働くことが出来ました 1
- ・マッチングできるといいと思います。プラチナナースとしてどのような能力がある人が必要か、募集はどれくらいあるのか情報提供 1
- ・勉強会の希望参加 1
- ・親の介護緒への支援 1
- ・他施設との連携があり定年後でもスムーズに多施設のうけいれ情報があること 1
- ・特にありません 1

定年を迎える、迎えた看護師の活用に関する調査

【調査対象：定年後就業している看護師】 回収率 87%

1. 設置主体

医療法人 140 施設 (38%) で最も多く、次いで、国縣市町村 86 施設 (23%)、独立行政法人・学校法人・公立大学法人 69 施設 (19%)、厚生連 39 施設 (10%) であった (図 1)。

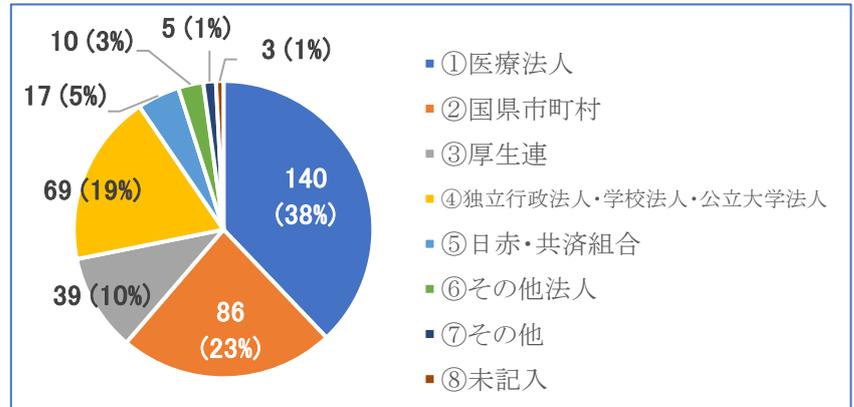


図 1. 施設の設置主体 (n=369)

2. 稼働病床数

200 床～500 床未満 153 施設 (41%) で最も多く、次いで、200 床未満 124 施設 (34%)、500 床以上 83 施設 (23%) であった (図 2)。

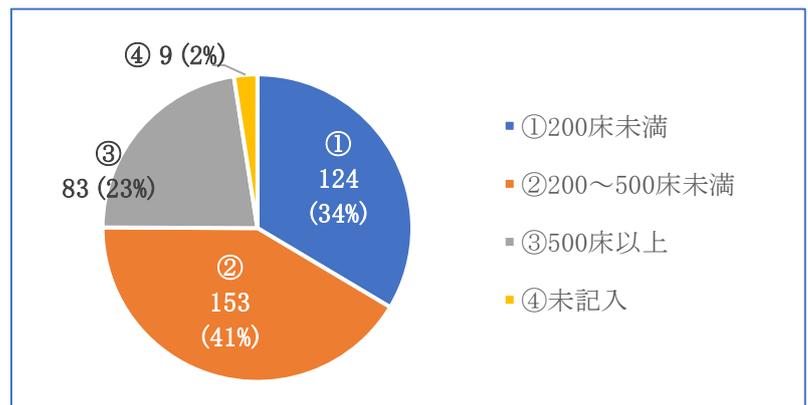


図 2. 施設の稼働病床数 (n=369)

3. 現在の職位

無 305 件 (83%)、有 56 件 (15%) であった (図 3)。

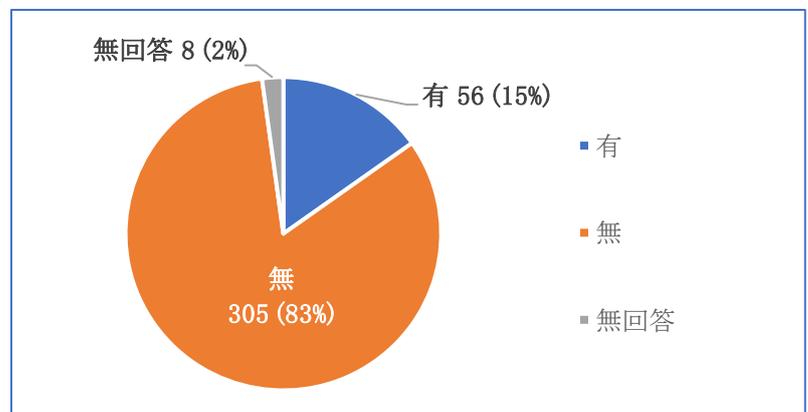


図 3. 現在の職位 (n=369)

4. 雇用を継続された理由

社会経済・生活の質 162 件 (37%) で最も多く、次いで、モチベーション 120 件 (27%)、継続制度が 77 件 (17%)、慣れた職場環境と職場思い 58 件 (13%)、キャリア 22 件 (5%) であつた (図 4)。

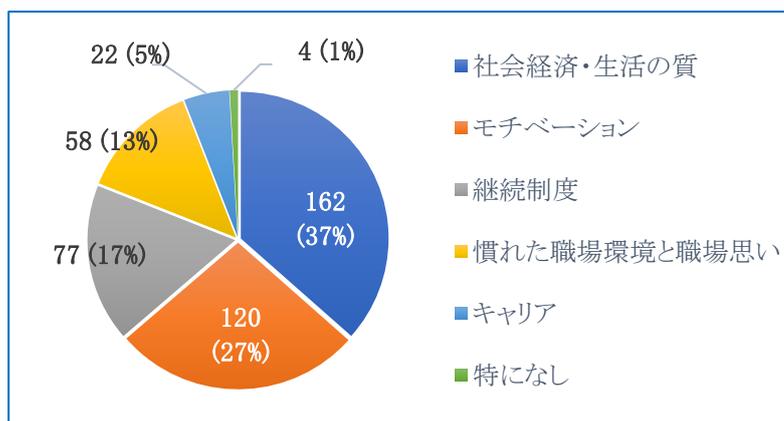


図 4. 継続理由 (n 443)

雇用を継続された理由 (自由記載・複数回答) (表 1)

- ①「社会経済・生活の質」の内訳は、年金受給年齢に達していないため・年金得るまでの収入を得るため 65 件 (14.7%) と最も多く、次いで、経済的な理由・将来の不安 33 件 (7.4%)、生活の質維持、向上のため 30 件 (6.8%)、健康のため (認知症予防も含む) 21 件 (4.7%)、社会とつながっていたい 13 件 (2.9%) であつた。
- ②「モチベーション」の内訳は、まだ働けると思ったから 46 件 (10.4%) と最も多く、次いで、働きたいと思ったから 27 件 (6.1%)、看護にやりがいがある・生きがい・携わりたい 23 件 (5.2%)、看護が好きだから・余裕がある (時間的、体力的) 9 件 (2.0%)、人の役に立てること事に協力したい 6 件 (1.4%) であつた。
- ③「慣れた職場環境と職場思い」の内訳は、慣れた職場環境と人間関係 34 件 (7.7%)、職場の人員不足 24 件 (5.4%) であつた。
- ④「継続制度」の内訳は、定年後も常勤で働ける等制度があつたため 53 件 (12.0%) と最も多く、次いで、依頼があつたから 21 件 (4.7%)、再就職先を探す時間がない 2 件 (0.5%)、手続きなどが面倒 1 件 (0.2%) であつた。
- ⑤「キャリア」の内訳は、経験を活かすために・後継者がいない・今の仕事をやり遂げたい 10 件 (2.3%)、在職中の職位でできなかったことをしたい 2 件 (0.5%) であつた。

表 1. 継続理由の詳細

カテゴリー	内 容	件数	%
社会経済・生活の質	年金受給年齢に達していないため・年金得るまでの収入を得るため	65	14.7%
	経済的な理由・将来の不安	33	7.4%
	生活の質維持、向上のため	30	6.8%
	健康のため (認知症予防も含む)	21	4.7%
	社会とつながっていたい	13	2.9%
モチベーション	まだ働けると思ったから	46	10.4%
	働きたいと思ったから	27	6.1%
	看護にやりがいがある・生きがい・携わりたい	23	5.2%
	人の役に立てること事に協力したい	6	1.4%
	看護が好きだから	9	2.0%
	余裕がある (時間的、体力的)	9	2.0%

慣れた職場環境と職場思い	慣れた職場環境と人間関係	34	7.7%
	職場の人員不足	24	5.4%
継続制度	定年後も常勤で働ける等制度があったため	53	12.0%
	依頼があったから	21	4.7%
	再就職先を探す時間がない	2	0.5%
	手続きなどが面倒	1	0.2%
キャリア	経験を活かすために	10	2.3%
	後継者がいない・今の仕事をやり遂げたい	10	2.3%
	在職中の職位でできなかったことをしたい	2	0.5%
特になし		4	0.9%

5. 何歳まで働きたいか

60～65歳 179件 (49%) で最も多く、次いで、60～70歳 133件 (36%) であった (図4)。

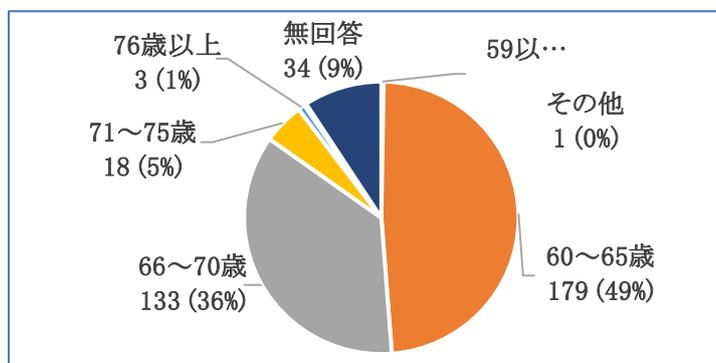


図4. 就業年齢 (n=443)

6. 自分が希望した部署で働いているか

はい 318件 (86%)、次いで、いいえ 42件 (11%) であった (図5)。

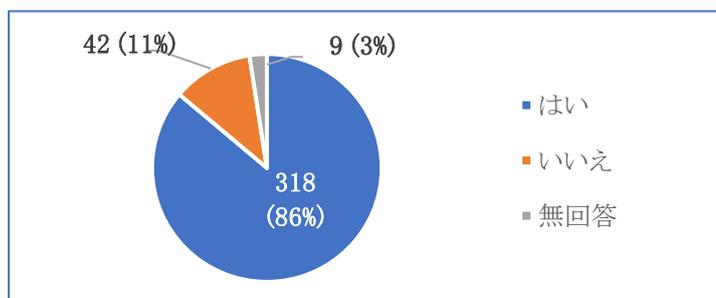


図5. 自分が希望した部署での就業 (n=369)

7. 雇用継続で改善してほしいこと

1) 定年制度について

65歳まで 86件 (50%) で最も多く、次いで、もう少し年齢を (定年を迎える) あげては 46件 (27%)、今の状況でよい 31件 (18%)、70歳まで 5件 (3%)、65歳から 4件 (2%) であった (図6)。

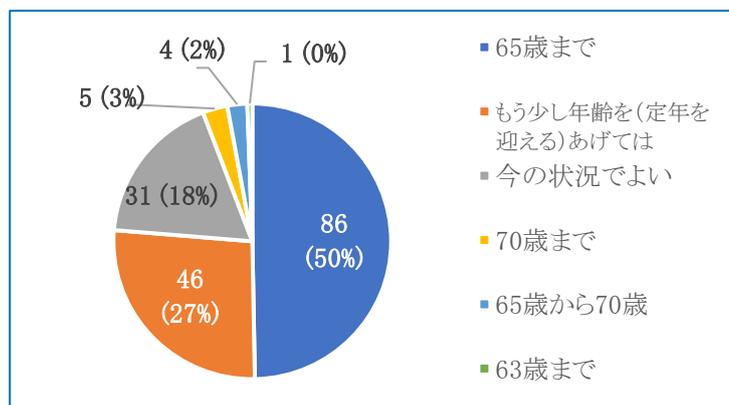


図6. 定年希望年齢 (n=173)

2) 賃金について

給与に対する不満 216 件 (53%) で最も多く、次いで、業務に対する不満 86 件 (21%)、賞与に対する不満 39 件 (10%)、待遇・制度に対する不満 26 件 (6%) であった (図 7、表 2)。

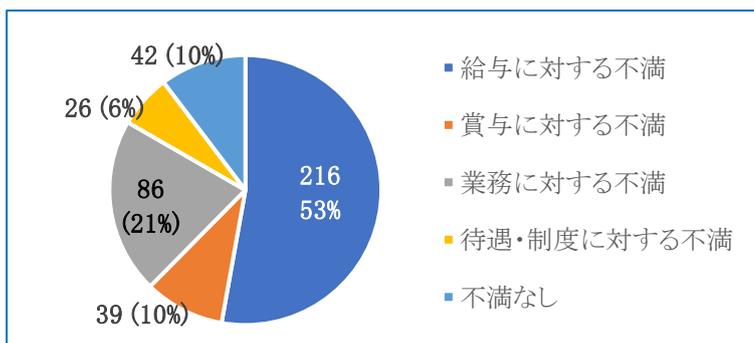


図 7.賃金についての意見 (n=409)

賃金についての意見 (自由記載、複数回答)

- ① 「給与に対する不満」の内訳は、給与が下がった 136 件 (63%) で最も多く、次いで、給与を上げてほしい (昇給がない) 59 件 (27.3%)、働き方に応じた給与体制 19 件 (8.8%)、給与格差 2 件 (0.9%) であった。
 - ② 「待遇・制度に対する不満」の内訳は、待遇に不満 20 件 (51.3%) で最も多く、次いで、制度の統一 4 件 (15.4%)、時間外の支給 2 件 (7.7%) であった。
 - ③ 「不満なし (仕方ない)」の内訳は、良い 18 件 (42.9%) で最も多く、次いで、仕方ない 12 件 (28.6%)、特に (不満) なし 12 件 (28.6%) であった。
- 全回答 409 件中、「不満」に感じている内容の回答 367 件 (89.7%) であった。

表 2. 賃金に関する意見

カテゴリー	内容	件数	%
給与に対する不満	給与が下がった	136	63%
	給与を上げてほしい(昇給がない)	59	27.3%
	働き方に応じて給与体制	19	8.8%
	給与格差	2	9%
賞与に対する不満		39	9.5%
業務に対する不満		86	21%
待遇・制度に対する不満	待遇に不満	20	51.3%
	制度の統一	4	15.4%
	時間外の支給	2	7.7%
不満なし	良い	18	42.9%
	仕方がない	12	28.6%
	特になし	12	28.6%

3) 業務内容について

体力面 117 件 (46%) と最も多く、次いで、業務内容 74 件 (29%)、配置部署 32 件 (12%)、賃金 23 件 (9%)、雇用 10 件 (4%)、精神的葛藤 1 件 (0.4%) であった (図 8)。

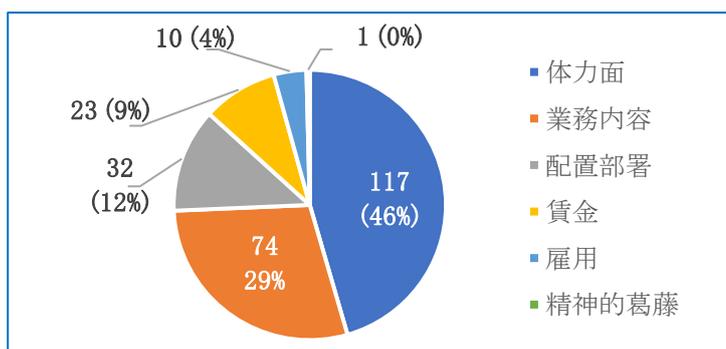


図 8. 業務内容 (n=257)

業務内容の意見 (自由記載、複数回答)

- ① 「業務内容」の内訳は、意見なし 23 件 (8.9%) と最も多く、次いで、責任の軽減・免除 19 件 (7.4%)、やりがい 14 件 (5.4%)、部署の配置が配慮されている 6 件 (2.3%)、業務量が配慮されている 4 件 (1.6%)、満足している・勤務時間が配慮されている 3 件 (1.2%)、業務量を調整している・スタッフに支えられている 1 件 (0.4%) であった。
- ② 「体力面」の内訳は、業務内容の考慮 74 件 (28.8%) と最も多く、次いで、業務量が多い 35 件 (13.6%)、夜勤の免除 8 件 (3.1%) であった。
- ③ 「配置部署」の内訳は、キャリアの考慮 7 件 (2.7%)、配置部署の考慮 25 件 (9.7%) であった。
- ④ 「雇用」の内訳は、夜勤免除 9 件 (3.5%)、再雇用の判断 1 件 (0.4%) であった。
- ⑤ 「賃金」の内訳は、給与と業務量のバランス 23 件 (8.9%) であった。
- ⑥ 「精神的葛藤」の内訳は、働き方の受容 1 件 (0.4%) であった。

表 3. 業務内容に関する意見 (n=257)

カテゴリー	内 容	件数	%
業務内容	意見なし	23	8.9%
	責任の軽減・免除	19	7.4%
	やりがい	14	5.4%
	部署の配置が配慮されている	6	2.3%
	業務量が配慮されている	4	1.6%
	満足している	3	1.2%
	勤務時間が配慮されている	3	1.2%
	業務量を調整している	1	0.4%
	スタッフに支えられている	1	0.4%
体力面	業務内容の考慮	74	28.8%
	業務量が多い	35	13.6%
	夜勤の免除	8	3.1%
配置部署	キャリアの考慮	7	2.7%
	配置部署の考慮	25	9.7%

雇用	夜勤免除	9	3.5%
	再雇用の判断	1	0.4%
賃金	給与と業務量のバランス	23	8.9%
精神的葛藤	働き方の受容	1	0.4%

4) その他 (自由記載、複数回答)

職場環境 31 件 (32%) と最も多く、次いで、賃金 16 件 (17%)、福利厚生 15 件 (15%)、定年後の対応変化 10 件 (10%)、キャリア考慮 8 件 (8%)、支援体制希望 6 件 (6%)、年齢による変化 6 件 (6%)、ポジティブ思考 5 件 (5%) であった (図 9)。

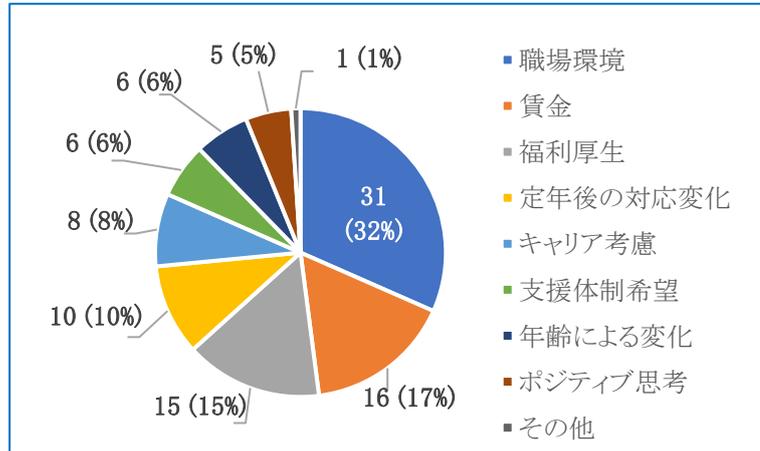


図 9. その他の意見 (n=98)

その他の意見 (自由記載、複数回答)

表 4. その他に関する意見 (n=98)

カテゴリー	内 容	件数	%
職場環境	定年後勤務継続のルール化(労働条件の認識の統一化)	7	7.1%
	希望の職場に上司は強くかかわって欲しい	6	6.1%
	希望をさいてもらっている(働きやすい)	5	5.1%
	働きやすい環境整備	4	4.1%
	現役世代と同じ働き方を期待されると辛い	4	4.1%
	雇用継続業務量の見直し	3	3.1%
	定年退職とならないように業務改善が必要(燃えつき症候群とならないように)	1	1.0%
	健康維持のために働き方形態を変えて働くことが増す	1	1.0%
賃金	賃金	13	13.3%
	賃金減額は年齢相応	1	1.0%
	スペシャリストへの報酬	1	1.0%
	協会や連盟への出費がきつい	1	1.0%
福利厚生	福利厚生の充実(休暇・介護・病気・有給・住居手当・人間ドック助成)	15	15.3%
定年後の対応変化	看護部の情報がなく疎外感・孤立感がある	2	2.0%
	人間関係が難しい	2	2.0%
	いつも縁の下の力持ち	1	1.0%
	管理してきた人と特別な要求をされる	1	1.0%
	業務改善への意見を聞いてもらえない(寂しい)	1	1.0%

	上司の劳いが全くない	1	1.0%
	慣れない環境(仕事)への不安	1	1.0%
	病院都合で遣い過ぎ	1	1.0%
キャリア 考慮	能力ある60歳以上(キャリア考慮)を残して欲しい	4	4.1%
	定年まで現場にいたから継続出来ている	3	3.1%
	協会のビジョンに沿った実践者を雇うと良い	1	1.0%
支援体制 希望	研修への参加支援	2	2.0%
	新しい部署での指導をしてほしい	1	1.0%
	業務外のノルマが多い	1	1.0%
	セカンドキャリアへの案内を希望する	1	1.0%
	協会が働き方キャンペーンをしてほしい	1	1.0%
年齢による 変化	モチベーションを保つのが辛い	2	2.0%
	健康・体力への不安がある	2	2.0%
	年齢的に業務のスピード低下あり	1	1.0%
	頑張ろうと思えることが全くない	1	1.0%
ポジティブ 思考	働ける喜びがある	2	2.0%
	仕事がないからと割り切っている	1	1.0%
	応援体制(慣れない環境)で勉強になる	1	1.0%
その他	組織として感染対策が弱い	1	1.0%

III. 考察

我が国は、少子超高齢化の急速な進行に伴い、総人口の減少、生産年齢人口（労働人口）の減少に直面している。国は「高年齢者雇用安定法」により、事業主に対して65歳までの雇用の確保を義務付け、70歳までを努力義務（2021年4月から）とする等、高齢者が働き続けられる環境整備を進めている。さらに、定年年齢の引き上げや定年年齢の廃止など、高齢者の人材活用に向けた取り組みも加速している。その中で、55歳以上の就業者の数は、年々増えており、2020年末には約36万人と最近20年間でおよそ3倍になっている。特に、60歳以上の増加は目覚ましいものがあり、就業者全体に占める比率も11.8%となった¹⁾。そのため、岐阜県看護協会「看護政策委員会」では、看護職が健康で長く働き続けるための推進活動等に役立てることを目的に実態調査を実施した。

今回の調査では、60歳定年は41施設で全体の87%であり、その中で、定年到達者に対する勤務延長制度無が39施設83%を占めることから、65歳までの継続雇用制度の拡充までには至っておらず、また、設置主体ごとに雇用形態等に差があることが分かった。まずは、政策として65歳までの雇用に拡充することを目標とし、65歳までの雇用に関する賃金や労働環境・雇用形態等の環境を調査対象者ごとに考察した。

1. 看護代表者

看護代表者の定年を迎えた看護師への要望は、業務が遂行できることや休日出勤、早出・遅出など雇用形態に関する事。また、後輩指導やスタッフの相談など人材育成に関する事が12施設23.5%、夜勤継続など体力面に関する事が8施設15.7%であった。また、定年看護師を雇用するメリットは、即戦力になる、現場が理解できている19施設34.5%、経験を生かした看護ができる16施設29.1%であった。このことから、看護代表者は自施設の課題を補ってもらうことを優先に考えているといえる。定年を迎えた看護師を雇用するデメリットとしては、体力面、新しいことを改革しにくいなどがあることから、定年後も能力を活かして力を発揮し続けるためには、身体状況や仕事の内容や進め方、職場環境を調整する必要がある。

2. 定年を迎える看護師

日本看護協会が会員を対象に実施した調査¹⁾では、50代の回答者の9割が定年後も働き続ける意向があった。今回の調査でも、定年後就業を希望するが60%、条件が合えば就業するが28%で約9割が定年後も働き続ける就業希望者が多いことが分かった。また、希望する勤務時間は、8時間勤務が65%、週5日が58%でフルに就業する意向であった。定年後就業する仕事内容は、現在の仕事の継続が41%に対し、夜勤免除が30%であり、慣れた職場環境に加え体力面での配慮を希望している。また、定年を迎えるにあたり就業前情報として、就業内容や雇用条件などの雇用形態が26.4%、定年後の福利厚生など、夜勤免除や年齢に応じた職場などの体力面が18.1%。さらには要望として、給与の増額、年金受給までの収入面などの賃金面が15.3%、仕事量や内容、定年後の職場配置などの業務内容が13.9%であった。これらを受けて、定年前の早期の段階で、定年後就業する雇用条件や賃金、個々のライフステージに合わせたキャリアビジョンについて相談できる体制の構築が必要であると考えられる。

3. 定年後就業している看護師

定年後働き続けている理由は、経済的・生活の質の担保として、年金受給年齢に達するまでの収入が37%で最も多く、モチベーションが27%、慣れた職場環境と職場の思いが13%、キャリアが5%であった。これらは、人生100年時代に突入しようとする現在を踏まえ、年金受給以後の老後資金、生活設計や働くことで「やりがい」「社会貢献」との繋がりを重要視していると考えられる。一方、定年後も就業を継続している看護職

の賃金については、契約内容により給与の減額が63%で最も多く、施設によっては昇給もなく、賞与の支給がない、または減額されている事に不満があった。しかし、業務内容の考慮に関しては、体力面が46%、業務内容が29%、配置部署が12%で考慮されていると実感している。これらは、定年後の給与の減額には不満はあるが、給与に見合った働き方への考慮をすることで軽減されると考える。以上のことから、定年後も就業を継続する看護師にはそれぞれ継続する理由があり、その理由（働き方）にあった選択肢が提示できる制度の確立とその勤務継続の形態（内容）に見合った給与体制の整備も同時に必要であると考えます。

IV. まとめ

今後、看護師の人材不足は更に加速することが予測されており、定年後の看護師は貴重な人材になる。その人材の確保には、制度の整備が必要であり、定年後の就業を希望する看護師の働くニーズに合わせた制度・体制を整備することが喫緊の課題として政策提言する。

V. 調査の限界

定年後の就業場所は、病院・診療所だけでなく、介護保険施設、居宅サービス事業所など様々に広がっている。今回の調査では、岐阜県内58施設の病院を対象に調査を行った。しかし、岐阜県内の訪問看護ステーション305施設をはじめ介護保険施設等合計805施設（2022年、岐阜県庁ホームページ）には調査を行っていない。そのため、調査を行っていない施設等に対し、今回調査した病院看護師の結果が果たして結びつくかは、一概には言えない。

【引用文献】

- 1) プラチナナース活躍促進サポートブック 公益社団法人 日本看護協会版 2022.3.25 p4~p22

VI 調査用紙

【看護部長用】

該当するところに○をしてください。また、質問によっては記載をお願いします。

1. 貴施設の設置主体を選択してください
①医療法人 ②国縣市町村 ③厚生連 ④独立行政法人・学校法人・公立大学法人
⑤日赤・共済組合 ⑥その他法人 ⑦その他
2. 貴施設の稼働病床数を選択してください
①200床未満 ②200～500床未満 ③500床以上
3. 貴施設は正規雇用看護職員の定年制がありますか
①有 ②無 (②を選択された場合は裏面4へお進みください)
 - 1) 定年年齢は何歳ですか (歳)
 - 2) 定年到達者に対する継続雇用制度について
※勤務延長制度(定年延長)とは、退職の扱いをせずそのまま在職していること
※再雇用とは、一旦退職して再度雇用を行うこと
 - (1) 勤務延長制度はありますか
①有 (歳) ②無 (②を選択された場合は(3)へお進みください)
 - (2) 勤務延長制度に上限年齢はありますか
①有 (歳) ②無
 - (3) 再雇用制度はありますか
①有 (歳) ②無 (②を選択された場合は3)へお進みください)
 - (4) 再雇用制度に上限年齢はありますか
①有 (歳) ②無
- 3) 雇用形態について伺います
 - (1) 勤務延長制度の場合
①正規雇用 ②非正規雇用
 - (2) 再雇用制度の場合
①正規雇用 ②非正規雇用
- 4) 給与について伺います
 - (1) 勤務延長制度の場合、給与に変化はありますか
①変更なし ②変更あり (%減) ③変更あり (時給)
 - (2) 再雇用制度の場合、給与に変化はありますか
①変更なし ②変更あり (%減) ③変更あり (時給)
- 5) 継続雇用制度の利用状況について伺います
 - (1) 勤務延長制度を利用している看護職員はいますか
①いる ②いない
 - (2) 再雇用制度を利用している看護職員はいますか
①いる ②いない

4. 60歳以上の看護師の求人募集について伺います
- 1) 60歳以上の看護師の求人募集はありますか
①有 ②無 (②を選択された方は5へお進みください)
 - 2) 雇用形態は何ですか
①正規雇用 ②非正規雇用
5. 定年を迎えた(60歳以上)看護師の活用に向けた意見をお願いします
- 1) 定年を迎えた看護師への要望をご記入ください
 - 2) 定年を迎えた看護師を雇用するメリットについてご記入ください
 - 3) 定年を迎えた看護師を雇用するデメリットについてご記入ください
 - 4) 定年を迎えた看護師の活用事例について該当することを○をつけてください
(複数回答可)
 - ① 人数や勤務希望・得意分野等を現状分析している
 - ② 活用方針・活用戦略を持っている
 - ③ 役割・能力に応じた処遇としている
 - ④ 希望や経験が生かされるようにしている
 - ⑤ 加齢、健康状態に応じた業務内容としている
 - ⑥ 能力開発に努めるように働きかけている
 - ⑦ 活用の大切さを他の看護職員に伝えている
 - ⑧ 自施設の継続雇用ではなく、地域への人材輩出を勧めている
 - ⑨ その他(
6. 定年を迎えた看護師の活用について、現在、管理者側が困っていることがあればご記入ください
7. 定年を迎えた看護師の活用方法で成功している事例や、新たに考えていることを教えて下さい。

ご協力ありがとうございました

【定年を迎える看護師用】

該当するところに○をしてください。また、質問によっては記載をお願いします。

1. 貴施設の設置主体を選択してください
①医療法人 ②国県市町村 ③厚生連 ④独立行政法人・学校法人・公立大学法人
⑤日赤・共済組合 ⑥その他法人 ⑦その他
2. 貴施設の稼働病床数を選択してください
①200床未満 ②200～500床未満 ③500床以上
3. 現在職位はありますか。ある場合は、その職位をご記入ください
なし あり ()
4. 定年後の就業について
 - 1) 就業を希望していますか
①はい ②条件が合えば就業する ③いいえ (③を選ばれた方は3)にお進みください)
 - 2) 就業の希望施設はどこですか
①自施設 ②他施設 ③その他 ()
 - 3) 就業を希望される場合、下記の継続雇用形態のうち、どの形態を選択しますか
※勤務延長制度(定年延長)とは、退職の扱いをせずそのまま在職していること
※再雇用とは、一旦退職して再度雇用をされること
① 勤務延長制度 ②再雇用制度
③ 非正規雇用 ④その他 ()
 - 4) 勤務延長制度・再雇用制度を選択された方の夜勤の有無について
①有 ②無
 - 5) 希望する勤務時間について、ご記入ください
1日に () 時間
1週に () 日
5. 定年後就業で希望する仕事内容について希望・考え等をご記入ください
 - ①今の仕事を継続したい
 - ②今の仕事を継続したいが夜勤は免除してほしい
 - ③配置換えしてほしい
 - ④その他 ()
6. 定年後就業で自身を活かせることはどのようなこと (部署・仕事内容など) と考えますか、ご記入ください
 - ①現在の仕事内容を継続させる
 - ②清潔ケアなど特定の看護ケア
 - ③学生や新人指導者
 - ④その他 ()

7. 定年後就業を希望しない方は、どのような状況であれば働くことができますか、ご記入ください
(複数選択可)

①夜勤免除

②短時間勤務

③必要時、休暇が取得できる

④給与面の配慮

⑤体力に配慮してほしい

⑥その他 ()

8. 定年を迎えるにあたり、どのような支援が必要と考えますか。具体的にご記入ください

ご協力ありがとうございました

【定年後就業をしている看護師用】

該当するところに○をしてください。また、質問によっては記載をお願いします。

1. 貴施設の設置主体を選択してください
①医療法人 ②国縣市町村 ③厚生連 ④独立行政法人・学校法人・公立大学法人
⑤日赤・共済組合 ⑥その他法人 ⑦その他
2. 貴施設の稼働病床数を選択してください
①200床未満 ②200～500床未満 ③500床以上
3. 現在職位はありますか。ある場合は、その職位をご記入ください
なし あり ()
4. 雇用継続をされた理由をご記入ください
5. 何歳まで働きたいと考えていますか、ご記入ください
(歳)
6. 自分が希望した部署で働いていますか、選んで○をつけ、ご記入ください
はい いいえ (現在の部署: 希望部署:)
7. 雇用継続で改善して欲しいことは何ですか 以下の項目ごとにご記入ください
 - 1) 定年制度について
 - 2) 賃金について
 - 3) 業務内容について
 - 4) その他

ご協力ありがとうございました