

定年退職後の人材（セカンドキャリア看護職）活用に関する実態調査 結果報告

I 調査概要

1. 調査の目的

県内の病院、診療所、福祉施設、訪問看護ステーション、看護師等養成所における看護職のセカンドキャリア活用についての実態をまとめ、好事例について情報提供を行う。

2. 実態調査方法

1) 対象（対象施設数 1119 施設）

- (1) 県内の病院（137）、特別養護老人ホーム（94）、介護老人保健施設（45）
訪問看護ステーション（123）、の看護部門責任者
- (2) 県内の有床診療所（148）、無床診療所（552）の事務長
- (3) 県内の看護師等養成学校（20）の学校長

2) 方法

- (1) 施設の看護部門責任者及び事務長に、自己記入式の質問紙調査を行う。
- (2) 調査の趣旨を記載した調査協力の依頼文書と調査概要、調査票、返信用封筒一式を担当宛に郵送する。
- (3) 調査票は、返信用封筒により回収する。

3) 調査期間

令和元年 10 月 18 日（金）～11 月 11 日（月）

II 調査結果

回答状況

今回の調査では、病院の回答率が最も高く（54.7%）全体では 36.6%の回答が得られた。

表1 回答状況

	対象数	回答数	回答率 (%)
病院	137	75	54.7
有床診療所	148	43	29.1
無床診療所	552	160	29.0
介護老人保健施設	45	18	40.0
特別養護老人ホーム	94	34	36.2
訪問看護ステーション	123	69	56.1
看護師等養成所	20	11	55.0
全体	1119	410	36.6

1. 回答施設の属性について

回答施設は、無床診療所が全体の約4割であった(図1)。また、所在地別では「宮崎市・東諸県郡」からの回答が187施設(45%)であった(図3)。

表2 施設種別 (n=410) 単位: 件

病院	75
500床以上(再掲)	2
200床~499床(再掲)	23
100床~199床(再掲)	21
99床以下(再掲)	29
診療所(有床)	43
診療所(無床)	160
介護老人保健施設	18
特別養護老人ホーム	34
訪問看護ステーション	69
看護師等養成所	11

図1 回答施設の種別

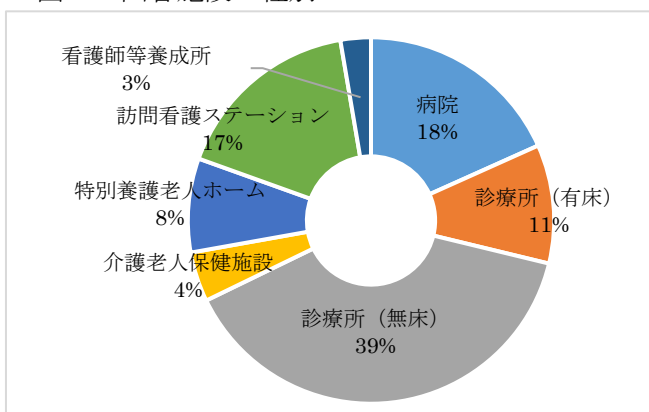


図2 回答があった「病院」の病床規模別機能 (n=75)

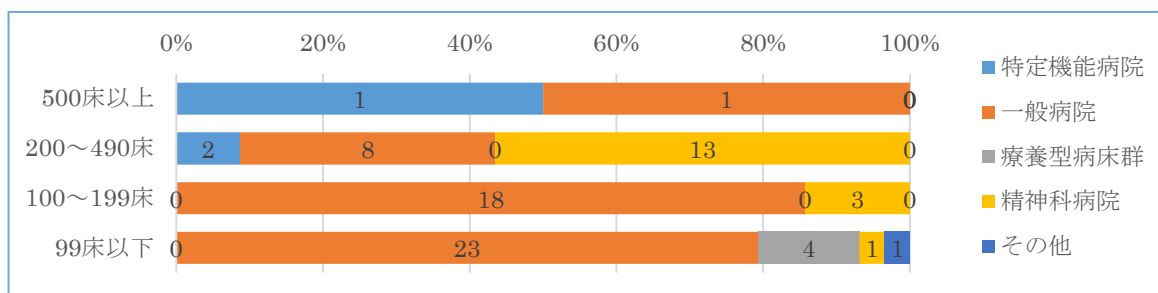
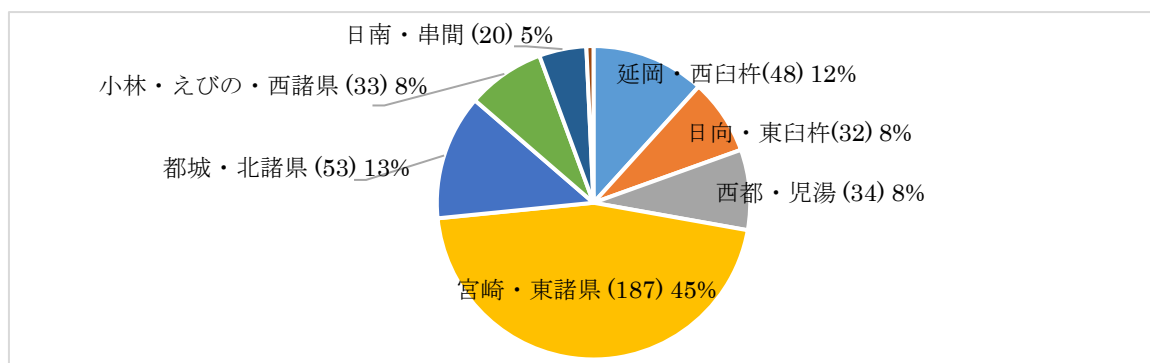


図3 回答施設の所在地 (n=410) () 内は回答数



2. 看護職の定年制度について

定年制度を導入しているのは364施設(89%)、導入していないのは45施設(11%)であった。制度を導入している施設のうち、一律定年制が347施設(95.3%)、選択定年制は16施設(4.4%)であった。病院では、全施設が定年制度を導入していた(図4、表3)。

また、定年設定年齢について、一律定年制では「60歳定年」が264施設（76%）「65歳定年」は67施設（19%）であった。選択定年制では、設定年齢の上限が「65歳」と12施設（75%）が回答した（図5、6）。

一律定年制：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。
 選択定年制：定年をいつに設定するのか、定年のタイミングを労使で事前に話し合ってから決定する制度

図4 定年制度の導入状況（n=410）

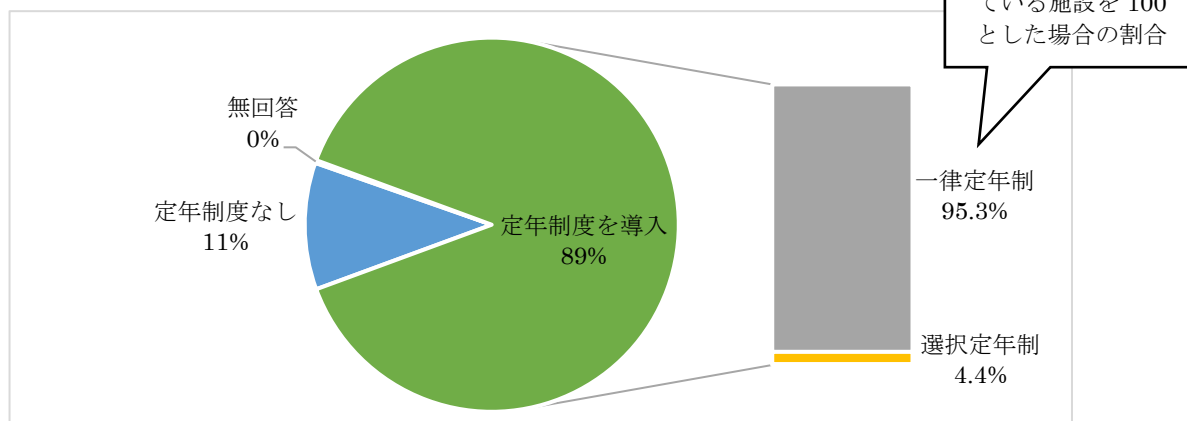


表3 施設ごとの定年制度導入状況（n=410）

単位：件

	定年制度の定めあり（導入率=(a)/(A)）				定年制度なし	無回答	回答数（A）
	(a)	一律定年	選択定年	無回答			
病院	75 (100%)						75
500床以上（再掲）	2	2					2
200～499床（再掲）	23	22	1				23
100～199床（再掲）	21	21					21
99床以下（再掲）	29	28	1				29
有床診療所	41 (95%)	36	4	1	2		43
無床診療所	131 (82%)	126	5		29		160
介護老人保健施設	17 (94%)	17			1		18
特別養護老人ホーム	33 (97%)	33				1	34
訪問看護ステーション	57 (83%)	53	4		12		69
看護師等養成所	10 (91%)	9	1		1		11
全体	364/410 (89%)	347/364 (95.3%)	16/364 (4.4%)	1	45/410 (11%)	1	410

図5 一律定年制度導入施設（n=347）の定年年齢の分布

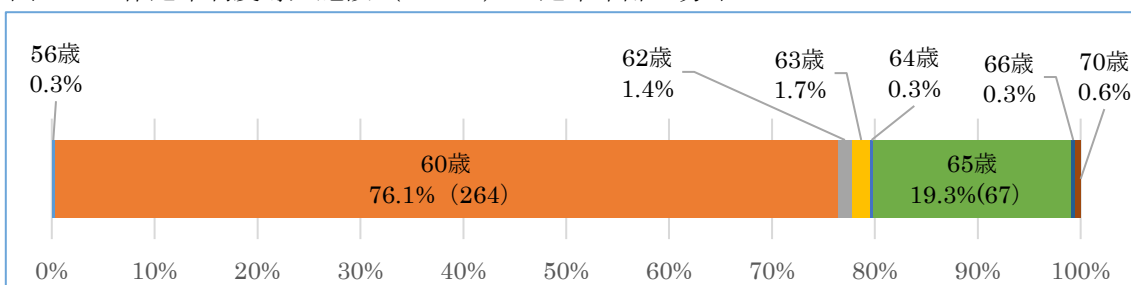
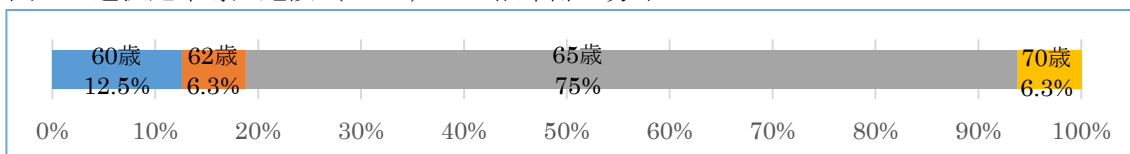


図6 選択定年導入施設 (n=16) の上限年齢の分布



3. 看護職の定年到達者の勤務延長、再雇用制度について

定年到達者の再雇用制度について「制度がある」と回答した施設は 349 施設 (85.1%) であった。その中で勤務延長制度を導入しているのは 71 施設 (17%)、再雇用制度を導入しているのは 228 施設 (56%) であった。両方導入のない(「制度がない」) 21 施設 (5%) については、今後も導入の予定はないとの回答であった (図7、表4)。

勤務延長制度：定年年齢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
 再雇用制度：定年年齢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

図7 制度の導入状況 (n=410)

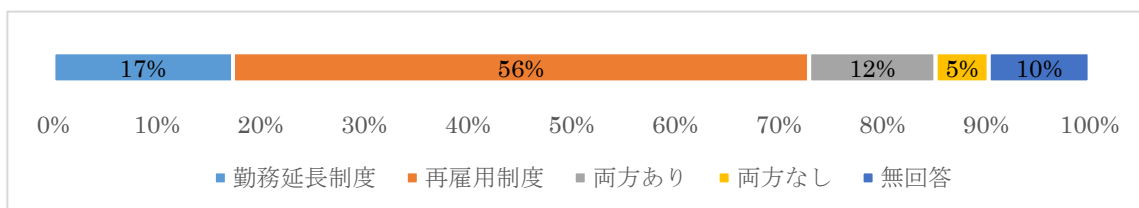


表4 施設別制度の導入状況と制度を設けていない施設の今後の予定 (n=410) 単位：件

	勤務延長	再雇用	両方あり	両方なし				無回答	回答数	
				今後の導入予定						
				延長	再雇	両方	なし			
病院	9	54	10	1			1	1	75	
500床以上(再掲)		2							2	
200~499床(再掲)	4	17	2						23	
100~199床(再掲)		19	1					1	21	
99床以下(再掲)	5	16	7	1			1		29	
有床診療所	13	21	4	4			4	1	43	
無床診療所	28	77	14	14		1	3	10	160	
介護老人保健施設	3	11	3	1				1	18	
特別養護老人ホーム	6	20	8						34	
訪問看護ステーション	11	37	10	1			1	10	69	
看護師等養成所	1	8	1					1	11	
合計	71 (17%)	228 (56%)	50 (12%)	21 (5%)	0	1	4	16	40 (10%)	410
	制度あり 349 (85.1%)			制度なし 21 (5%)						

4. 定年退職後の看護職の雇用について

自施設退職者の雇用を希望すると回答した施設は 380 施設 (98%)、他施設退職者の雇用を希望する施設は、217 施設 (53%) であった。病院、無床クリニックでは、他施設退職者となると雇用の希望が約 5 割減となった (図 8、表 5)。

図 8 自・他施設別定年退職後の看護職の雇用希望状況 (n=410)

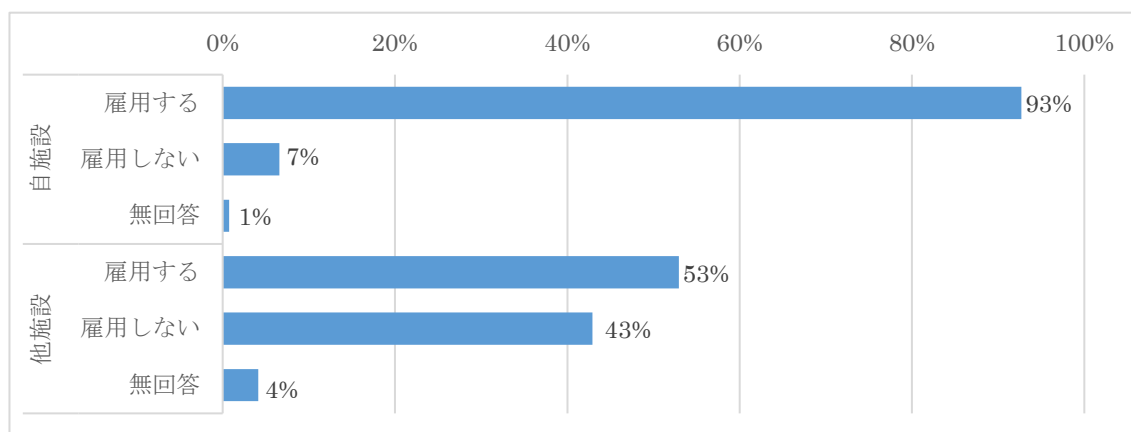


表 5 自・他施設定年退職者の施設ごとの雇用希望状況 (n=410)

単位：件

	自施設退職者			他施設退職者			回答数 (A)		
	雇用する(a)	雇用しない	無回答	雇用する(b)	雇用しない	無回答			
病院	74	99%	1	37	49% ↓	36	2	75	
500 床以上 (再掲)	2	100%		1	50%	1		2	
200~499 床 (再掲)	22	96%	1	9	39%	14		23	
100~199 床 (再掲)	21	100%		12	57%	8		21	
99 床以下 (再掲)	29	100%		15	52%	13		29	
有床診療所	39	91%	4	27	63%	16		43	
無床診療所	143	89%	14	3	41% ↓	84	11	160	
介護老人保健施設	18	100%		15	83%	3		18	
特別養護老人ホーム	32	94%	2	29	85%	3	2	34	
訪問看護ステーション	64	93%	5	36	52%	31	2	69	
看護師等養成所	10	91%	1	8	73%	3		11	
全体	380/410	93%	27	3	217/410	53%	176	17	410

自施設退職者と他施設退職者の「再雇用希望」についての差は、全体では 93%→53% と他施設退職者は -40 ポイントとなっている。施設別にみると、「病院」では -50 ポイント、「無床診療所」では -48 ポイントとなっている。

5. 雇用したい年齢の上限 (n=410)

雇用したい年齢の上限は、「65 歳まで」が 162 施設 (39%) と最も多く、次いで「70 歳まで」が 101 施設 (25%) であった。施設別にみても各施設「65 歳まで」との回答が最も多かった (図 9、10)。

図9 雇用したい年齢の上限の割合

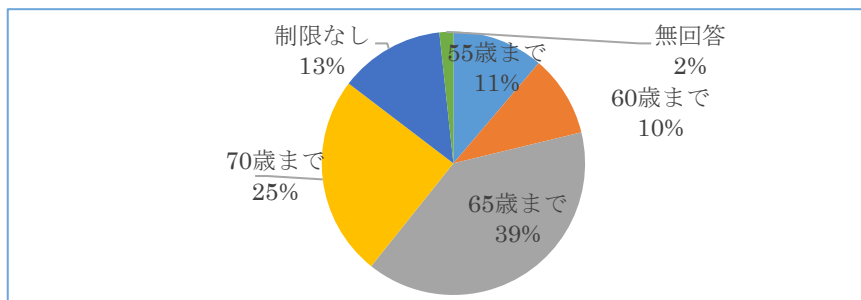
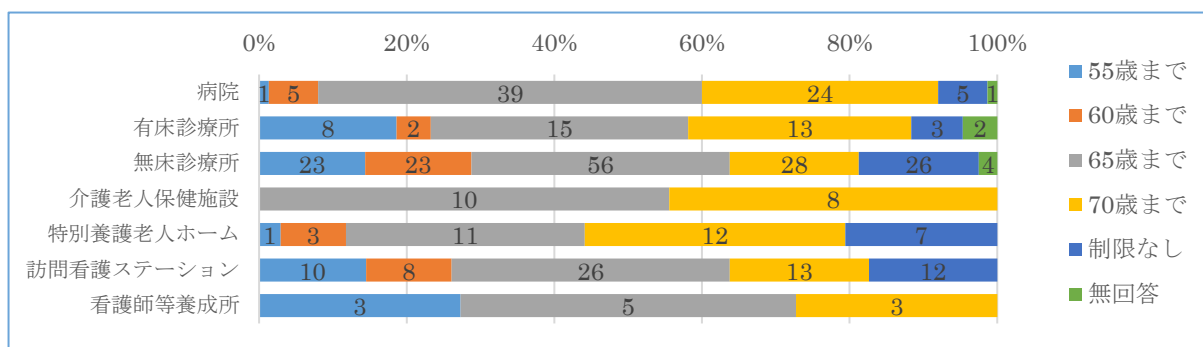


図10 施設別の雇用したい年齢の上限の割合



6. 定年退職後の看護職の雇用を「希望する」施設 (n=383) について

※) 定年退職後の看護職を「雇用しない (自・他施設ともに)」と回答した 25 施設と無回答の 2 施設を除いた 383 件を分析対象とし以下に示す。

雇用したい資格について調査した結果、「看護師」が最も多く 372 施設 (97%) であった (図 11)。雇用したい人材 (職位やキャリア等) については、「スタッフ」との回答が最も多かった (図 12)。また、雇用したい分野については「教育担当」としての役割を期待する回答が最も多く (図 13)、雇用したい勤務形態については、「日勤のみのフルタイム勤務」が最も多かった (図 14)。

給与については、月給 15~25 万円、日給 5,000 円~10,000 円、時給 1,000 円~1,500 円、年俸 300 万円~500 万円が最も多かった (図 15)。

採用時に重視する点では、「健康である」「協調性がある」「業務に関する経験がある (即戦力)」が上位を占めた (図 16)。

図11 資格ごとの雇用希望の割合 (n=383)

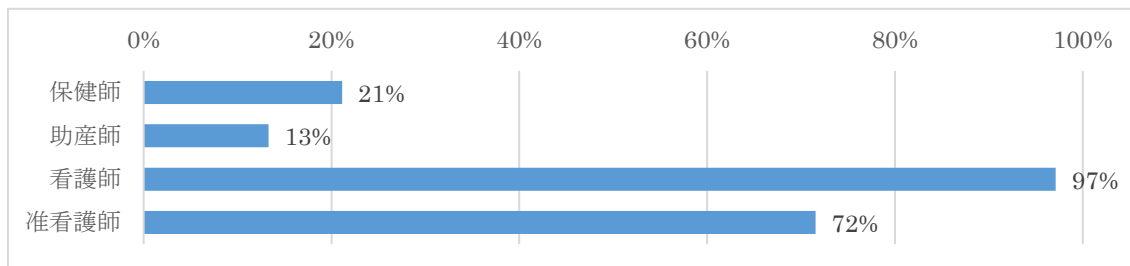


表6 雇用希望の資格別、施設別の状況

	保健師(a)		助産師(b)		看護師(c)		准看護師(d)		回答数(A)
		% (a)/(A)		% (b)/(A)		% (c)/(A)		% (d)/(A)	
病院	19	26%	9	12%	74	100%	50	68%	74
500床以上(再掲)	0		2	100%	2	100%	0		2
200~490床(再掲)	5	23%	5	23%	22	100%	15	68%	22
100~199床(再掲)	6	29%	1	5%	21	100%	16	76%	21
99床以下(再掲)	8	28%	1	3%	29	100%	19	66%	29
有床診療所	1	3%	8	21%	38	97%	34	87%	39
無床診療所	11	8%	6	4%	136	94%	119	83%	144
介護老人保健施設	6	33%	1	6%	17	94%	14	78%	18
特別養護老人ホーム	7	21%	0		33	100%	31	94%	33
訪問看護ステーション	29	45%	18	28%	64	98%	25	38%	65
看護師等養成所	8	80%	9	90%	10	100%	1	10%	10
合計	81/383	21%	51/383	13%	372/383	97%	274/383	72%	383

図1-2 雇用したい人材(複数回答) % (件数/383)

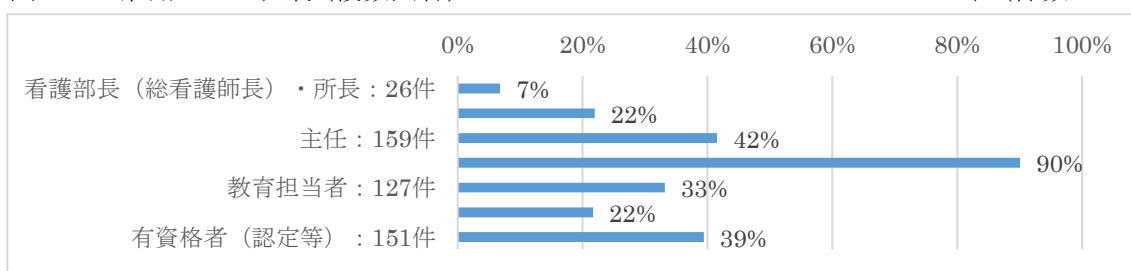


図1-3 雇用したい分野(複数回答) % (件数/383)

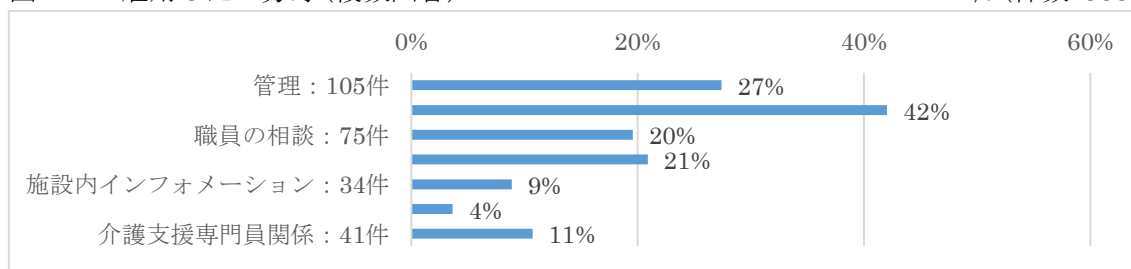


図1-4 雇用したい勤務形態(複数回答) % (件数/383)

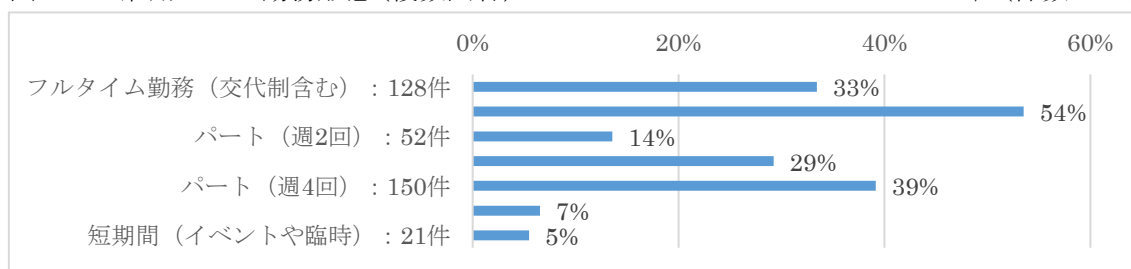


図 1 5 給与について

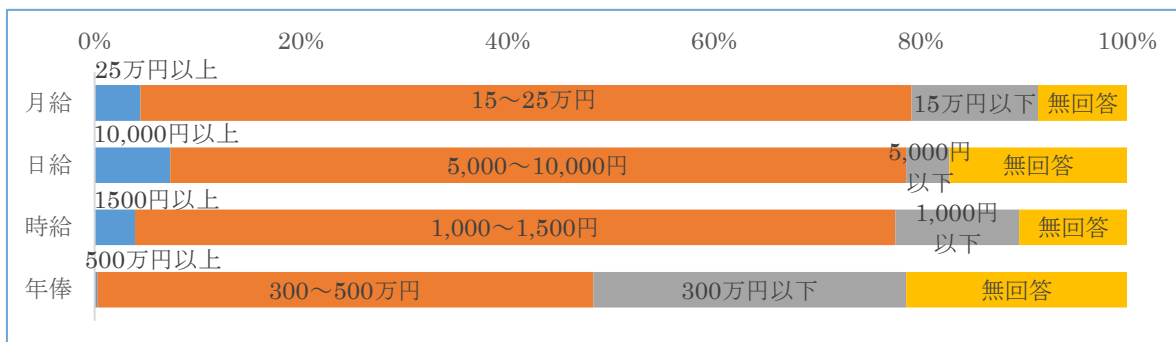
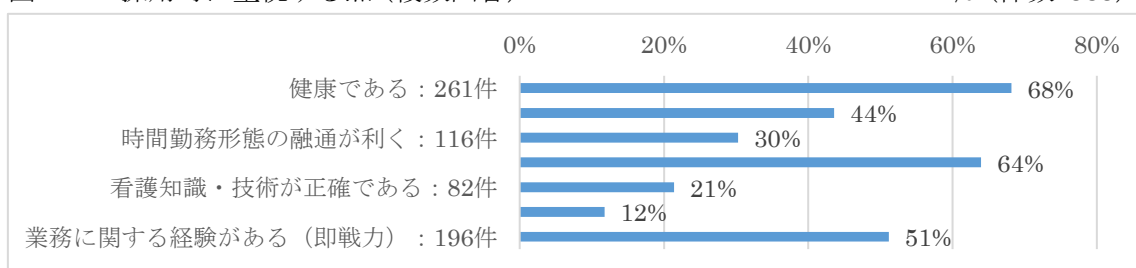


図 1 6 採用時に重視する点 (複数回答) % (件数/ 383)



7. 再雇用 (セカンドキャリア) の取り組みの好事例 (一部抜粋)

病院

【管理経験者、有資格者の雇用】

- ・ 管理職の再雇用は今までのキャリアではなく、スタッフとして業務してもらうので両方やりにくいのではと思っていたが、看護部長が定年後に外来スタッフとして勤務してもらったことで、引き継いだ看護部長は管理業務を身近で聞けるので良かった。
- ・ 医療安全担当経験のある看護師長をメディエーターとして再雇用した。

【雇用の工夫】

- ・ 日勤勤務を半日とし、夜勤は月に 4~5 回の勤務とした (本人希望の柔軟な対応)。
- ・ 60 才で一旦定年となり、5 年間は嘱託勤務となるが、本人が希望すれば 65 才から働けるまでパート勤務として継続雇用する。
- ・ 夕方からの食事介助をメインに 2 時間ほど勤務できる看護師の採用ができた。定年後も看護職と関りを持ちたいという希望で週 4 日出勤とした。患者とのコミュニケーションもよく、また経験も豊かで適切なアドバイスはスタッフも喜んでいる。

【効果】

- ・ 69 才まで医師の秘書業務に就いた看護師がいた。医師の特徴をつかみ他スタッフとの調整役を担っていた。
- ・ 外来勤務のベテランナースを 60 才の定年後に 65 才延長雇用を行った。年下の師長の良き相談役となり、周りを引っ張ってくれている。土日を中心に勤務してくれるので

子育て中のスタッフが助かっている。

- ・ 65 才まで健康で夜勤ができ、委員会に出会って意見が言えるスタッフがいた。

有床診療所

- ・ 以前は当直をはずしていたが、本人の希望があり退職前と同様の勤務にした。
- ・ 若い師長のもとに再雇用（他の病院を定年退職）された方がおだやかで、スタッフと患者様との上手な橋渡し（コミュニケーション）ができ、ムードメーカーとなっていた（とても控えめで皆さんを見守る様子だった）。
- ・ 定年退職後、フルタイム勤務を希望しない 2 人がパート勤務している。「お小遣い稼ぎ位でちょうど良い」と希望に沿った勤務形態でとてもうまくいっている。当院の事を良く分かっている定年退職者だからこそ再雇用しやすく、されやすいと思う。

無床診療所

【雇用の工夫】

- ・ 退職者本人が希望する場合再雇用している。ただし 70 才を限度としている（若いスタッフの採用も必要で職員の人数にも限度があるため）。
- ・ 経験豊かなスタッフに今後も続けて働いて欲しかったから、就業規則を今年 8 月に“再雇用あり”にした。
- ・ 定年後も昇給あり、ボーナスも昇給に合わせてアップしている。

【効果】

- ・ 師長経験者の再雇用は医院運営がスムーズになり交代の混乱を避けられた。
- ・ 再雇用の実績が周囲スタッフにも評価され、定年を迎える際「再雇用を希望する」と意見が言いやすくなったと思う。「長く働き続けられる」というスタッフ各自への意識づけに大きく影響している。
- ・ オープン時より（30 年以上）勤務する 3 名を再雇用した。65 才までは元気だったがやはり何かしらの症状が出てきた。最近、PC が苦手な 1 名がまわりに気を使い 67 才で辞めた（若い人は嫌う傾向があり困る）。PC は本人の性格であきらめている人もいるが、何でも聞いて教えてもらう意志があれば年齢ではなく覚えられる。電子カルテを覚えて元気な 68 才の方がいる。
- ・ 定年退職の看護師が年配の患者さんの話し相手として親しまれていたため、パートで再雇用した。看護師の勤務日を楽しみに来てくれる患者さんがいる。気がめいている時、その看護師とおしゃべりで元気をもらえるようだ。

【その他】

- ・ 20 年以上ブランクのある看護師（採用時 40 代後半）を午前中勤務のパート職員として採用した。ナースセンターの研修を利用したことでスムーズに仕事が始められた。
- ・ 現在 80 才、66 歳の方が働いている。

施設
<ul style="list-style-type: none"> 主任経験者が定年を迎え、新しく主任に着任した職員の相談役としての役割をもっていただき、数年勤務した。 グループホームがある為、経験を活かしつつ体力に合わせた働き方が選べる。 現在、69才の職員が週3日程度勤務。健康で責任感があり業務に関する経験があり（即戦力になる）で大変助かっている。 現在、67才の看護師がやりがいを持ってバリバリ働いている。体さえ大丈夫であれば年齢は関係ないと思う。

訪問看護ステーション
<ul style="list-style-type: none"> 同じ法人の中での継続した雇用となっているので、後輩の良き相談者であり、皆のオアシス的存在となって業務に取り組んでくれている。 病院勤務時代（主任看護師）に看護協会のSTEP1を受講して当施設にて実習経験あり、退職後（家族の介護ある為パート勤務希望）訪問看護業務、自宅近くに出張所開設に至る。

看護師等養成所
<ul style="list-style-type: none"> 看護学校教務主任定年退職後に他施設勤務し一旦リタイアした方を、実習指導者（パート）として同校に再雇用し数年は臨床に出て頂いた。その後は学内演習で技術チェックや資料印刷など手伝ってもらっている。現在76才だが来年も継続雇用する予定。 実習受け入れ施設の師長やスタッフだった方が定年退職したら看護学校実習指導者として迎え入れ大変助かっている。臨床ナースのセカンドキャリアとしてこの形を定着させたい。

8. 定年退職後の人材活用についての意見

病院

【意見】

- 現在の職員の平均年齢が40才を超えており、今後の課題として検討が必要である
- 定年後の再雇用者に期待は高まっているが、人材不足が問題となっている病棟での勤務を希望する方は少ない。定数内での再雇用者は夜勤を希望されないため他のスタッフの夜勤の負担が増えている現状がある（同様の内容が複数）。
- 定年後の再雇用が当たり前になっていて勤務時間や内容、夜勤など現場と再雇用者のマッチングが難しい。再雇用者を優遇しすぎているのかもしれない。
- 積極的に活用していきたいが、経営トップの理解を得ることが難しいとも感じる。
- 雇用形態の違いは個人の態度次第ではチームワークを悪くしてしまうリスクを抱えている。職員教育の重要性を感じる。

- ・ 年齢が高い方は、指導の方法が見て覚えるのが当たり前、聞いてこないと教えないという様な傾向を強く感じる。また、記憶力の低下などの不安があるので現場の管理者の細やかな采配が必要だと思う。セカンドキャリアについて組織の中で考え、話ができる雰囲気作りも大切だと思う。
- ・ 今後の定年退職後の人材に対し、どのようにキャリアをとらえ活かしていくのかについては看護管理者の重要な役割であるにとらえている。

【要望】

- ・ 現場でキャリアを活かせるような体制があるといいと思う（ナースバンクのセカンドキャリア版など）。
- ・ 希望に沿った時間帯で働くことも可能なので活用、促進をお願いしたい。
- ・ 退職後に雇用する制度はあるが、少ない現状。うまく活用できている施設等の現状をお聞きしたい。

診療所

【意見】

- ・ 定年退職を迎えられたご本人が、どのような気持ち（考え）を持って再就職（雇用）されるのかで、回りに残された後輩たちとの調和にも影響を与えると思う。
- ・ 教育もいらずそのまま即戦力になる事は大変重要です。ただ、勤務延長となると給与が高いので難しいのが現状。再雇用のパートであれば雇用する側もされる側もwinwin になりやすい。もっと雇用が厳しくなった折には勤務延長を考えなければならぬと思う。雇用リスクが低い定年退職者こそ今後の人材活用には大変重要であると思う。
- ・ 採用経験がない。一般に医療関係は人材派遣会社のくいものにされている。勝手に派遣会社のサイトに登録されている。公的機関の存在意義が薄れている。
- ・ 長年働かれていた場所の理念・方針が心にあるようで、新しい事へのチャレンジが難しく即戦力にはならない。「前のところは」「今までのやり方は」等、キャリアがある方ほど言われることが多く、他スタッフからの苦情が多い現状もある。
- ・ 小さなクリニックですが、内容が多く患者数も多いので安易に採用しても現場の動きが把握できず、逆に足手まといになるケースもある。若い人でも慣れるのに1ヵ月かかるので活用するとしたら当院経験者のみが良いと思う
- ・ 経験者としては認めるが、特権を受けられると勘違いされる事がある。他職員と同等扱いもしくは待遇は軽減される事を認識してほしい。
- ・ 小さな診療所。スタッフは准看さん2名、60才と65才。患者さん達とゆっくり話をしながらの業務。会話を大切にできるのも経験があるからこそ。地域医療、かかりつけ医として、住民の方の健康を守るために経験豊かなスタッフさんは大切な存在。

- ・ 人物次第で健康な限り、本人が希望する年齢まで働くことができればいいと考えるが、少数スタッフで業務を行っている場合、若い世代のスタッフ育成、そしてバトタッチをしていく上でいつまでも雇用していく事は難しい。高齢者施設等、人手不足の分野で活躍できるといいのではないか。
- ・ 在職中にキャリアと共に人間性や協調性などが育っている方なら年齢関係なく大歓迎。
- ・ 診療所の場合、医師が高年齢であれば定年後の雇用も労使間どちらも上手くいく。ただし、病院および医師が若い場合は医療器材の使用法やシステムに定年後のスタッフが付いていけない場合が多く、相談業務等に力を発揮して頂くことになる。この場合は医療経営が厳しい現在、即戦力・実務優秀者に限った採用を優先せざるを得ない状況を理解していただきたい。

【要望】

- ・ NS の募集の時にどこに出せばよいか教えて頂きたい。

施設

【意見】

- ・ これからは 70 才近くまで働かざるを得ないのなら、高齢な人が安心して働くことが出来る環境にも留意しないといけないと思う。
- ・ 高齢者福祉施設でこそ、セカンドキャリアの方の経験と知識が役立つと考えているが、施設管理者（経営者）の考えがそのようにはなっていないのが現状で非常に残念な気がする。
- ・ 確かに機能が低下する部分もあるが、経験と時間的な融通がきく働き方が出来ることは雇用者からするとありがたい存在である。処遇の面でもう少しなんとかできないかと思う。
- ・ 慢性的に看護スタッフの不足する介護施設においてはオーバーエイジの雇用は喫緊かつ深刻な問題です。経験豊富なオーバーエイジ職は医療的ケアの比重が高まる介護現場には貴重な人材として期待される。
- ・ 病院勤務後のオーバーエイジの職員は介護現場の看護業務の煩雑さに抵抗があるのか、定着がなかなかできずにいる。

【要望】

- ・ いままで培ってきた技術と経験を即戦力として雇用したい。また、そのスキルを若い人に伝えることもやっていただきたい。

訪問看護ステーション

【意見】

- ・ 体が動いて知識、技術があれば実践者として働いてほしい。

- ・ できたら訪問看護の経験がある方が良い。
- ・ 定年退職された方の雇用は、体力的に心配な部分もあり検討している。
- ・ 定年した事でそれまでモチベーションが高かった方がやる気が失せている感じがある。
- ・ 体力面での不安があるが、面接等の短時間では把握することが難しい。定年後でも元気で充分働けるような方でも、再雇用する際には年齢で判断してしまうことがどうしてもあるように思う。エントリーシート等で健康面や運動能力面（運転技術・視力等）をアピールできるようにすると良いか。雇用者側の年齢の壁がどうしても崩れずに、良い方なのに断念することもあるのでトップの意識変容も必要なのかもしれない。
- ・ 訪問では車の運転能力、計画書作成が出来ること、パソコンにおける記録入力のスピードが必要。

【要望】

- ・ 新人スタッフと同行し教育的な役割を果たしていただきたい。

看護師等養成所

【意見】

- ・ 実習指導者や新人ナースの教育者が不足している。ナースのセカンドキャリアとして適任であると考える。
- ・ 看護学校の教育者として実績のある方は院内教育や研究指導者として適任である。
- ・ 地域的に看護教員経験者の人材が乏しいため、定年退職後の看護の力を発揮していただいている。今後も期待している。

まとめ

定年制度を設けている施設は 89%で、一律定年制を導入している施設のうち 76%が「60歳定年」を定め、「65歳定年」を導入している施設は 19%であった。厚生労働省が実施する『就労条件総合調査』¹⁾によると、定年年齢を「60歳」と定める企業は 79%、「65歳」と定める企業は 16.4%となっており、本調査においても同様の傾向を示している。しかし、『就労条件総合調査』の定年年齢階級別企業の割合における医療・福祉領域では「60歳定年」71%、「65歳定年」23.9%と、本県と比較すると定年延長がやや進んでいることがわかる。高年齢者雇用安定法²⁾が改正され、2021年の4月から、企業は「70歳までの働く機会の確保」が努力義務になる。また、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることが義務付けられている。本県では、この制度の措置として継続雇用制度を導入している施設が 85.1%であることが明らかになった。そのうち勤務延長制度が 17%、再雇用制度が 56%であった。「勤務延長となると給与が高いため難しいのが現状」という意

見もあった。

法改正等も背景にあり、定年延長や定年退職後の看護職の雇用の場はますます拡大していくことが考えられる。しかし本調査では、自施設退職者ならば 9 割が再雇用を機会があるが、他施設退職者となるとそれが半減することがわかった。「他施設の看護職であっても、人物次第で健康な限り、本人が希望する年齢まで働くことができればいい」とする意見がある一方、「長年働かされていた場所の理念・方針が心にある方は、新しい事へのチャレンジが難しく即戦力にはならない」との意見も聞かれた。個人差の大きい年代だけに雇用に慎重になっていることが推察される。今後は、他施設退職者の再雇用が、検討課題となってくると考える。

定年退職後の看護職を希望したいと回答した施設では、「看護師」を雇用したいと回答した施設が 9 割であった。保健師や助産師となると就業場所も限られてくる結果となっている。雇用したい人材については、「スタッフ」が最も多く、現場で活躍できる人材を求めていることがわかった。業務内容を見ると「教育担当」としての役割を期待する回答が最も多く、豊富な知識と経験を活用したいことが伺えた。採用時に重視する点では、「健康である」「協調性がある」「業務に関する経験がある（即戦力）」が上位を占めており、働き方については、勤務時間など比較的柔軟に対応している様子が伺えた。しかし、「勤務時間や内容、夜勤など現場と再雇用者のマッチングが難しい」「他のスタッフの夜勤の負担が増えている現状があるなど」看護管理者の苦労も見えてきた。定年退職後の人材に対し、どのようにキャリアをとらえ活かしていくのか、雇用体制を整備していくことも課題となっている。

今回の調査では雇用側の現状と課題が見えてきた。雇用体制等に不安や課題を抱えている医療機関や施設に対しては、働きやすい職場環境づくりに関する研修等の参加の機会を提供しながら情報提供に努め、定年退職後の看護職（セカンドキャリア看護職）にも情報が届くよう整理し、他施設退職者であっても再就職の機会が得られるよう、取り組んでいきたい。

今後、ますます看護職の需要が高まる中で、定年退職後の看護職は貴重な人材となるものと考えている。ナースセンターでは、マッチング機能を強化し、これからも定着・確保に向けた取り組みに努めていきたい。

参考資料

- 1) 厚生労働省：平成 29 年度 就労条件総合調査の結果
- 2) 厚生労働省：雇用保険法等の一部を改正する法律(令和 2 年法律第 14 号)改正高年齢者雇用安定法概要