

令和5年度 厚生労働省 看護職員確保対策特別事業

# 55歳以上の看護師等の就業促進に係る 好事例収集事業

## 事 例 集

令和6年3月

株式会社 日本能率協会総合研究所





# 目次

<b>I . 事業の概要</b> .....	<b>3</b>
1 . 目的.....	4
2 . インタビューの概要.....	4
<b>II . 施設・事業所 インタビュー</b> .....	<b>5</b>
【事例 01】公益財団法人脳血管研究所 美原記念病院（法人本部）.....	6
【事例 02】公益財団法人仙台市医療センター 仙台オープン記念病院病院.....	8
【事例 03】社会福祉法人大野和光園（法人本部）.....	10
【事例 04】介護老人保健施設.....	12
【事例 05】一般社団法人長崎市医師会看護専門学校.....	14
<b>III . 55 歳以上看護師 インタビュー</b> .....	<b>17</b>
キャリアモデル 01.....	18
キャリアモデル 02.....	20
キャリアモデル 03.....	22
キャリアモデル 04.....	24
キャリアモデル 05.....	26
キャリアモデル 06.....	28
キャリアモデル 07.....	30
キャリアモデル 08.....	32
キャリアモデル 09.....	34
キャリアモデル 10.....	36
キャリアモデル 11.....	38
キャリアモデル 12.....	40
キャリアモデル 13.....	42
キャリアモデル 14.....	44



# I. 事業の概要

## 1. 目的

今後、現役世代の減少に伴い、看護職の新規養成数や就業数が減少することが予想されています。この状況を踏まえて、「55歳以上である保健師・助産師・看護師・准看護師」（以下、「55歳以上の看護師等」という。）の就業継続や再就業を推進することが、看護職員確保策として重要です。

しかしながら、55歳以上の看護師等の雇用の実態や高年齢になっても働き続けていただくための効果的な支援について、明らかになっておりません。

そこで本事業では、55歳以上の看護師等の就業継続や再就業を効果的に推進するために、医療機関、介護サービス提供施設・事業所並びに看護師等学校・養成所における55歳以上の看護師等の確保及び就業継続に関する好事例を収集し、確保対策検討のための一助とすることを目的に実施しています。



## 2. インタビューの概要

### (1) 施設・事業所インタビュー

調査対象	55歳以上の看護師等を雇用している施設・事業所の人事管理者
抽出方法	55歳以上の看護師等が就業しやすいよう勤務環境の整備に取り組んでおり、Webアンケート調査でインタビューを受けてもよいと回答した施設事業所、または55歳以上の看護師等に対するWebアンケート調査で55歳以上の看護師等の職場満足度が高い施設・事業所
調査方法	インタビュー（リモート）
調査期間	令和5年11月10日～12月1日

### (2) 55歳以上の看護師等インタビュー

調査対象	55歳以上の看護師等
抽出方法	現職場に対する満足度が高く、65歳以上まで働きたいと回答し、WEBアンケート調査でインタビューを受けてもよいと回答した55歳以上の看護師等
調査方法	インタビュー（リモート）
調査期間	令和5年11月10日～12月1日

## Ⅱ． 施設・事業所 インタビュー

事例番号	種別等	施設・事業所名
01	医療機関や介護サービス施設・事業所を運営する公益財団法人	公益財団法人脳血管研究所 美原記念病院 (法人本部)
02	病院（200～399床以下）	公益財団法人仙台市医療センター 仙台オープン記念病院
03	介護サービス施設・事業所を運営する社会福祉法人	社会福祉法人大野和光園（法人本部）
04	介護老人保健施設	(匿名希望)
05	看護師等学校・養成所	一般社団法人長崎市医師会看護専門学校

## 事例 01 公益財団法人脳血管研究所 美原記念病院（法人本部）

種別	病院（20～199床以下） 一般病棟、障害者施設等一般病棟、回復期リハビリテーション病棟、地域包括ケア病床
所在地	群馬県
法人全体の 看護師数 2023年12月現在	正規148人、非正規22人（離職率10%前後） 再雇用制度（嘱託社員）3人 65歳以上（嘱託社員）3人 ※再雇用制度を70歳まで延長できる うち70歳以上1人（70歳以上は嘱託社員からパートになる）
就業規則	・60歳定年 ・65歳まで再雇用制度（但し、65歳以降も再雇用の機会を確保）
その他	法人では看護師の配置が必要な複数施設を運営しており、看護師の人事については法人本部が統括している。 病院、介護老人保健施設、訪問看護事業所、等

### 1. 55歳以上の高齢看護師雇用に対する基本的な考え方

高度急性期や急性期の大規模病院では、夜勤や救急等で高齢の看護師は体力的に辛いと思うが、回復期等比較的落ち着いた環境で仕事ができる病棟もあり、幅広い年齢の看護師が活躍できる病院である。

年に一度、看護部で働き方の希望を把握し、結婚、出産、介護等のライフイベントを考慮した上で異動を検討している。どうしてもライフイベントが転職や離職の機会になりやすいが、他法人で働くことができるのであれば、当法人でも様々な職場があり、希望に合わせ働き続けることができるのではないかと提案している。これは特に高齢の看護師に限ったことではなく、年齢に関係なく対応している。

### 2. 高年齢者雇用安定法改正への対応状況

60歳定年後、65歳までは再雇用制度となる。再雇用制度になるとボーナスは出ないし、給料も定年時の7～9割ほどの水準となる。

定年後に向けた個別面談は55歳に1度実施する。再雇用制度の説明や今後のライフプランの立て方等について説明している。その後は60歳前に、希望を確認している。定年後は嘱託社員になるため、働く時間の要望等その人の実情に合った働き方ができるようにしている。夜勤はしたくないという人はいるが、時間を短くしたいという人は少ない。

### 3. 55歳以上の看護師等が働きやすい職場とするため取組

医療的知識があるため、相談対応に配置すれば患者や家族が安心して相談できると考え、外来相談に配置したり、師長経験者等それなりのキャリアがある人であれば、グループ法人の施設長になった人もいる。

国家資格のある専門職のため、部下が成長し、役職を降りなければならなくなった場合に、モチベーションを下げずに残る人もいれば、それをきっかけに辞める人もいる。一方、基本は60歳定年時に役職を離れるのが通常であるが、例外もあって、定年で再雇用にはなるものの、役職はそのままという場合もある。

### 4. 65歳以上看護師の雇用促進について

当法人では、継続雇用制度が終了した後も働くことができる（再雇用制度の延長で70歳まで）。現在、65歳以上は3人おり、うち1人は70歳以上（70歳以上はパートに切り替わる）で、介



護老人保健施設で、フルタイムで働いている。もちろん、本人だけの希望で働けるわけではなく、上司等の評価を加味して雇用するかどうかを決めている。

今後、生産人口が減少する中で、65歳の定年制度を検討する必要に迫られると思うが、70歳までの再雇用制度の義務化は、当法人では新陳代謝を考えると取り組みづらいと思う。本人にやる気があって、健康にも問題がないのであれば働いていただいていると思うが、一律となると経営面で難しい面も出てくる。病院は機能によって看護師の配置基準が決められており、その中で高齢看護師が多くなるのは、適切な医療サービスを提供する上で、バランス的に問題が出てくるのではないかと思う。例えば、ITリテラシーが高く、最新医療技術の動向を学んだ若手が多い医療機関と、そうでない高齢看護師が多い医療機関で医療サービスの提供に差が出るのは問題である。

一方、看護師も65歳までは働きたいと考える人は多いが、65歳以上で働きたい人は、体力的な面で希望は少ないのではないかと。年齢とともに体力的にきつくなるため、離職する2-3年前から、本人からそろそろきつくなってきたという話が出てくるようになる。また、65歳を過ぎると親の介護の問題も出てくる。こういう業界で働いてきたので、できるだけ家で親の介護をしたい人は多い。

## 5. 必要な支援

### ① ITリテラシーの向上

問題となるのがITリテラシー。年齢が高くても、体力的に問題がなければ誰でも働き続けられるかという点、日常業務がすべてPC等電子化され、さらに医療DXが推進されている中で、対応できない人もいる。オンライン診療をするときに、オンラインミーティングの準備ができるか、マイナンバーカードを扱えるか等、体力が落ちてても、ITリテラシーが高ければカバーできる。ITリテラシーを向上されるための勉強会の開催等があるとよいのではないかと。

### ② 最新医療技術の知識の習得

最新の医療技術を学んできた若手と、40年以上前の当時の最新技術を学んだ65歳以上の高齢看護師ではスキルが異なっているにもかかわらず、国家資格が有効だからと同レベルのスキルであるとは考えにくい。OJTに頼るだけでなく、継続的に最新医療技術を学び続けることも必要である。

### ③ 高齢看護師のパフォーマンスにあった賃金制度の考え方

どの医療機関も手探りで賃金を設定している。高齢看護師の発揮できるパフォーマンスにあった賃金制度の考え方について何等か示されるとよい。

### ④ 看護師紹介所を使わずに看護師を確保できる仕組み

お互いミスマッチがないよう確認する時間を設けたうえで、採用できるとよい。看護師紹介所を使わなければ、例え、高齢看護師であっても中途採用がしやすくなる。

## 事例 02 公益財団法人仙台市医療センター 仙台オープン記念病院病院

種別	病院（200～399床以下）
所在地	宮城県
病院の 看護師数 <small>2023年12月現在</small>	386名 正規370人 非正規16名（離職率10%前後） 再雇用制度4人 プラチナナース 65歳以上1人 うち70歳以上0
就業規則	・62歳定年（今後63歳、更に徐々に65歳まで引き上げる予定） ・65歳まで本人の希望があれば再雇用制度あり
その他	公益財団法人 介護老人保健施設、診療所、居宅支援センター、等あり

### 1. 55歳以上の高齢看護師雇用に対する考え方

スタッフが55歳を過ぎるころ、まずは身体に支障を来し、併せて能力の減退を感じてくることを耳にしている。加齢による身体や能力の減退は避けられない事である。しかし、これらは、ご本人ばかりでなく、共に働くスタッフの負担増となっていることも否めない。急性期の病院として患者の病状は刻々と変わり、対応しなければならずリスク管理に大きく影響を及ぼすことだと懸念している。

当院では、定年後、65歳まで希望があれば働けるしくみになっており、プラチナナース（呼称）として働いている。筆者が2020年に看護部長に就任後、「プラチナナースの基準」を作成し、業務内容や責任の範囲を提示した。第一線で働くことから退き、フリー的な業務とし、また夜勤は免除した。業務内容として、採血室、入退院支援室の入院前の説明、健診課対応、緩和ケア病棟でのケア対応等である。プラチナナースと言えども看護師のライセンスを持っている限り、看護師としての誇りを持ちながら働いていただけるよう業務内容も配慮しているつもりだ。

今後、組織として65歳まで定年を延長していく方針のようだが、筆者は、その時は「役職定年」があると良いと提案している。看護管理者もまた、加齢とともに身体的能力だけでなく「頭脳労働」や「感情労働」に対して能力低下を来すと考える。他ならない私も還暦を間もなく迎えるが、能力低下を感じることもしばしばである。

かつて、当院では、定年を超えても65歳まで看護管理者の地位で務めあげられた経緯がある。おそらく次世代に安心して任せられなかったという理由があったと推測する。しかし、私自身は定年になったら退任したい。例え65歳まで働かせていただくにしても「役職定年」は必要だ。なぜなら次世代の看護管理者を育成するためである。また理由はもう一つある。医療情勢が激動の時代に変化していくと共に柔軟に組織として変遷していかなければならないが、長年の経験と勘や成功事例を元に拘るなどの「老害」になりかねない、ということである。「役職定年」制度を構築し、早々に退任を視野に入れて次世代を育成しておくことが肝要となる。

### 2. 高年齢者雇用安定法改正への対応状況

当院は62歳に定年後、希望があれば65歳まで働けることは前述に示した通りである。その際の給料は約62%となっている。

今後、国が定める方針として、当院でも定年を65歳まで引き上げる方針となっており、法人で対応を検討中である。早急に65歳まで引き上げることは財政難にもつながることから、段階を踏みながら慎重に進めているところである。

### 3. 55歳以上の看護師等が働きやすい職場とするため取り組み

現場で働く看護師にとって2交替制夜勤の16時間勤務が厳しくなっている。身体的な衰えはもちろんだが、加齢に伴い能力の低下も避けられない実情があり、他の夜勤スタッフの負担もあると耳にする。そこで、「夜勤免除」を申請するしくみを作り、身体的問題は診断書で承認するが、能力的な問題に関しては部署の師長や副師長と相談して決定している。日勤においても、若いスタッフとペアで動くなど工夫をしている現場もある。これらは、リスク管理の方策の一つでもある。

#### 4. 65歳以上看護師の雇用促進について

現在は62歳定年後、65歳までは希望すれば働ける。しかし、イレギュラーな事例がある。コロナ禍によるものである。コロナ対応病棟体制を強いられ、必要な人員を集結させた。そのため、他が不測の事態になったため、65歳で雇用期間が過ぎても残存して働いていただき67歳まで雇用した。業務内容は定年後の仕事とあまり変化をさせなかったが、機能的には問題がなかった。このスタッフからは、67歳まで働いた後、更に働き続けたいという申し出があった。需要があると考え、組織に要望を出してみたが、残念ながら就業規程がないという理由で承認されなかった。現在はボランティアとして来ていただいている。

今後は、働き手としての雇用形態を検討いただき、仕組みを作っていきたいと考えている。少子高齢化が進み、働き手人口減少の中、日本看護協会では65歳を過ぎても働き続けることを提唱している。65歳以上の看護師雇用については、正規雇用でなくてもよく、短時間の勤務でも構わないし、フレックスタイムで隙間を埋める時間帯に働いていただける仕組みにしたい。例えば朝の忙しくなる時間帯で患者の見守りとか、排液処理とか、採血業務とかやっていたけることは沢山あり、夜勤者の負担軽減になる。

先日、病院のOB会があった。70歳前後の方々がほどこかしらで働いており、生き生きしていた。高齢看護師も働き続けられることが立証され、嬉しくなった。

看護師の働く場所は急性期の場合だけでなく、高齢者施設や地域などがある。当法人には「高齢者健康福祉施設」があるが定年制はなく、当院定年後や65歳を過ぎた後の働く場所としても検討している。

定年後でも働き続けることは、少子高齢化対策は勿論、健康寿命延伸にもつながる。更には、看護のライセンスを活かし、誇りをもって働き続けることは生き生きと自分らしく生きていくことにもつながると考える。65歳以上でも働き続けられる職場環境を整えていける組織づくりが課題である。

最後になるが、高齢看護師の雇用は組織にとってもメリットがある。若者がゆとり世代からX・Y・Z世代と言われる気質に対し、自分の若いころを重ねる。いつの時代でも若者は「今どきの若い者は」「新人類」などと言われる時代であったが、その頃はドンと構えているおばちゃん看護師がいて、温かく叱ってくれた。何より患者や家族への接し方をロールモデルとして学んだものだ。私は今でも、65歳を過ぎても働いている高齢看護師の看護の場面から学びを得ている。

## 事例 03 社会福祉法人大野和光園（法人本部）

種 別	介護老人福祉施設等
所在地	福井県
法人全体の 看護師数 2023年12月現在	24人（正規・非正規含む） 再雇用制度（嘱託社員）2人 ※再雇用制度の上限は70歳
就業規則	・63歳定年（65歳を想定し、段階的に引き上げており現在は63歳） ・70歳までの再雇用制度
その他	社会福祉法人 介護老人福祉施設、養護老人ホーム、訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、通所介護、短期入所生活介護、特定施設入所者生活介護、居宅介護支援、等

### 1. 55歳以上の高齢看護師雇用に対する基本的な考え方

看護師のみならず、どのような職種の方においても、働けるだけ働いてほしいと考えている。当法人では、役職定年後や定年後の再雇用であっても、今までの職場から異動はなく、慣れた職場で継続して働くことができる。また、訪問看護や介護施設等複数の施設があるため、ライフスタイルの変化等に応じて、希望があれば異動等も含め対応できる。それにより、できるだけ長く、当法人内で働いてもらいたいと考えている。働き方については、ご本人ときちんと話をしたうえで決めていくので、働き方を考え、転職を考える方には、是非、当法人に話を聞きに来ていただきたい。

### 2. 高年齢者雇用安定法改正への対応状況

65歳定年に移行すべく現在段階的に定年年齢を引きあげているところである。現在の定年は63歳で、2年毎に1歳引き上げているため、2027年には65歳定年となり、それ以後は、70歳までの再雇用制度となる。定年後の給与は、定年時の賃金をベースに検討している。

定年前に、定年後の再雇用制度について雇用形態や年金等の公的給付等について説明をするとともに、再雇用における基本的な心構えを学ぶ研修を行っている。再雇用にあたっては、本人の希望を確認したうえで配属を決めるが、基本的には慣れている現職に留まることが多い。施設としても、知識や技能の継承を円滑に進めるためにも、継続して業務していただけることを歓迎している。

定年後の再雇用については、特定の曜日に休みが欲しい、夜の電話当番は厳しい、孫の保育園の送り迎えをしたい等の生活の希望を踏まえると優先度も変わってくるが、基本的に本人の希望に沿って対応している。再雇用であっても、働き方により月給だけでなく賞与も支給している。

### 3. 55歳以上の看護師等が働きやすい職場とするため取組

55歳以上だからということではなく、どんな年齢、職種でも、働きやすい職場となるよう取り組んでいる。施設やスタッフの考え方として、利用者は現状を維持して自分らしく生きてほしい、という思いがある。もちろんスタッフに対しても自分らしく、という考えでいる。

その意味で、年齢問わず受けていただく研修の機会も作っている。サブスクで複数のテーマのオンライン研修が届き、職員全員が受講し、受講の可否が評価にも反映される。再雇用の方は必須ではないが、何か1つのテーマは受講してほしいと伝えている。それ以外の研修受講にも積極的に支援し、知識や技術が年齢とは関係なく学べる体系を作っている。

役職定年は現在60歳である。役職定年後は、一スタッフとなるが、定年を迎えて辞めるスタッ



フはほぼいない。慣れ親しんだ職場で働き続けることへの安心感があるのかもしれない。特に看護師は、職場内において、他の職種のスタッフへの指導的立場にいるため、生きがいを感じているのではないかと。管理職がマネジメントだけをしている施設ではなく、マネジメントと臨床現場の両方を担当しているので、役職定年後であってもブランクを感じることなく仕事ができている。一部、施設長等ある程度の役職者は、特任という形で管理職手当がついたり、経営会議にも出席している。

現役時代は評価制度があるが、定年後の再雇用には評価を行っていない。ただし、年に2回、施設長との定期面談があり、体力的なこと、やってみたい職種や異動したい部署等今の職務に関すること、そしてハラスメントや不安、改善要望等法人に関する意見も聞いている。そのような面談を通じて、改善できるところは改善し、お互いに働きやすい職場を目指している。

#### **4. 65歳以上看護師の雇用促進について**

法人としては、希望を聞いているが、基本的には部署を変えず、フルタイムでの継続勤務の希望が多い。例えば、施設からデイサービスに異動してほしい、という要望が施設側からある場合には、きちんと会話をしながら設定をしている。それは、やはり気持ちよく長く働いてもらいたい、という意識からである。

年齢の高い方は経験値も高いため、アドバイスをしてくれたり、見立てもよかったり、感染症が入った際の対応等にもアンテナが高かったりと貢献度が高い。

現在67歳の方が2名おり、共に1日8時間のフルタイムで週4日勤務である。1人は総合病院での看護師長経験もあり、周りの看護師やスタッフも安心して仕事できると頼られている。年齢ではなく個人差だと思っているので、働いてもらえるのであれば年齢は関係ない。

業務内容として注意していることは、訪問看護やデイサービス等における車の運転である。やはりニュース等をみても事故が多いので、その辺りは施設として考えている。

現在60歳以上の中途採用等はないが、施設としては働けるのであれば来ていただきたい、という気持ちである。年齢に関係なく、自分らしく、働けるだけ働き続けるモデルに是非なっただきたいと思っている。

#### **5. 必要な支援は人材確保対策**

施設が希望する人材が足りていないところもあり、人材確保が課題である。地方であることから、都市部と比較すると給与面では劣ることは認識している。募集をかけてもなかなか集まらず、結局、知り合いや知り合いの紹介ということが多い。現在、職員の紹介制度や入職金のような制度も検討しているが、効果的な人材募集はどのようなものが教えてほしい。また、長く働くことができる環境や制度づくりに取り組んでいるが、どうアピールすることが効果的かわからずにいるので、人材確保対策についてアドバイスを受けられるとよい。

## 事例 04 介護老人保健施設

種 別	介護老人保健施設
所在地	高知県
施設全体の 看護師数 <small>2023年12月現在</small>	11人（正規のみ） 再雇用制度3人（うち65歳以上1人）
就業規則	<ul style="list-style-type: none"> <li>・60歳定年</li> <li>・65歳まで再雇用制度（嘱託社員）</li> <li>・65歳以降はパート職員として雇用（上限なし）</li> </ul>
その他	医療法人 病院、介護医療院、訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、通所介護、通所リハビリテーション、短期入所療養介護、認知症対応型通所介護、認知症対応型 共同生活介護、居宅介護支援事業所等

### 1. 55歳以上の高齢看護師雇用に対する基本的な考え方

基本的に継続して働いていただきたい、というのが施設側のスタンスであり、仕事のできるのであれば、55歳以上の方を中途採用することもある。採用にあたっては、体力的な部分等も確認したうえでではあるが、年齢だけを判断基準にはしない。現在、当施設には70歳以上の看護師は勤務していないが、系列の事業所の最高齢は73歳である。趣味が多い方で週3日の勤務であるが、趣味を充実させながら勤務を続けている。

定年を迎える職員に対して法人の規程を説明しているが、55歳前後になると、その後のキャリアを考えるために、人事部にもし今辞めた場合の退職金と定年までいた場合の退職金を確認しに来る方もいる。例えば体力や体調面の不安から退職を考える人に対しては、違う働き方や場所を提案することも行っている。高齢の看護師に限ったことではないが、職員は年2回の目標面談を直属上司と行うとともに、施設長が個別にスタッフから話を聞く等して、各々のキャリアに対する意向を確認している。

### 2. 高年齢者雇用安定法改正への対応状況

60歳定年で、65歳までは再雇用制度となり、再雇用制度の年齢制限は設けていない。

定年を迎える職員に対しては、面談を通じて再雇用制度の法人規程について説明している。再雇用制度になると、基本給は1割減、ボーナスは2割減となり、さらに基本給は1年ごとに1割減となる。昨日までと同じ仕事をしているにも関わらず給与が1割下がるということに対し、心情的に受け入れにくいところがあるようだ。そこで規程にある「正しい能力や需要等により、上長が相談のうえで認めるときにはこの限りではない」という条文を活用し、夜勤も働き方も変えずにバリバリ働きたい場合は、給与の1割カットは行わず、夜勤等条件が変わる場合には、再雇用制度の規程を順守するとしている。過去の人事考課等を参考にしつつ、面接等を通じて話し合いで決めている。その意味でマネジメントの役割は大きく、日ごろから一人一人の働き方や仕事の内容、貢献度等をしっかり見ておく必要がある。決まったことについては書類を作成して取り交わしている。

65歳以降に関しては、基本的にパート職員となるが、65歳以降について年齢制限を設けていない。毎年、面談を通じて、体力的な部分や、条件を確認しながら更新している。

### 3. 55歳以上の看護師等が働きやすい職場とするため取組

55歳以上の看護師だから、ということではなく、誰もが働きやすい職場を目指して、ライフイ

ベントを鑑みた働き方の制度作り、体力等の事情による配置転換、面接の実施等を行っている。それ以外に「施設の保健室」という名で施設長の部屋のドアを基本的にオープンにして、ドアが空いているときはいつでも誰でも話に来て良い場としている。直属の上司に対しては言いにくい、話しにくい内容も、業務がかぶらないつながりだからこそ話しやすいこともあるようで、業務に関することやキャリアの不安等を先輩として話を聞けるようにしている。

#### 4. 65歳以上看護師の雇用促進について

当法人では、再雇用制度が終わる65歳以上もパート職員として継続的に働くことができ、その後の年齢制限はない。毎年の面接では、体力面や仕事内容、人間関係を確認しているが、人間関係は特に重要である。

看護職ではないが、60代後半の方を先日、パート職員として採用したばかり。その際、体力的な部分については、3階まで階段で上り下りすることがある等を伝え、体力的な面の把握を行った。いずれにせよ、年齢だけを基準にすることはなく、その方にあった仕事内容や働き方等を提案し、条件の摺合せをしている。

年齢に限らずに、職員の募集にあたりチラシの作成等を行い、身近な方からの紹介もいただけるようにしている。「短い時間でも大丈夫です」や「こんな仕事・働き方もできます」「話し合いで働き方も柔軟に考えます」等の具体的なメッセージもいれて、自分もできると思ってもらえるものにしている。

医療機関でなく、施設系だからこそ働けるということもある。どのような仕事を切り分けておけば、高齢の看護師でも負担なく仕事ができるかを考えることが我々の仕事である。

#### 5. 必要な支援

##### ①身体的負担低減策と看護師理解

看護師は身体的にも精神的にも負担が大きい。その負担に対する支援は必要であると考え。と同時に、介護ロボットを導入しても、結局、自分でやってしまう職員も多い。今は自力でやったほうが早いかもしれないが、組織全体としての業務改善となること、身体に蓄積される負担が軽減されること等を伝えてもなかなか浸透しない点に課題を感じている。

##### ②看護師全体の給与規程

国主導で介護分野への給与規程の見直しが行われたことにより、看護師が介護職に比べて給与が低いという現象がでている。看護師としてではなく、介護の現場で働く動きがみられるようになると、看護師として残らないことになりかねないと感じている。

## 事例 05 一般社団法人長崎市医師会看護専門学校

種別	看護専門学校 学生総数 410 名 3 年課程看護学科（全日制）/ 2 年課程看護学科（定時制）/ 准看護科
所在地	長崎県
法人全体の 教員数 <small>2023 年 12 月現在</small>	正規 24 人、非正規 6 人 教員の年齢構成比：50 歳以上が 76%を占める（うち 55 歳以上が 44%） 再雇用制度 2 人 65 歳以上 1 人、うち 70 歳以上 1 人
就業規則	・ 60 歳定年 ・ 65 歳まで再雇用制度

### 1. 55 歳以上の教員等を雇用するうえでの現状

55 歳や 60 歳の方を雇用せざるを得ない学校の現場は、近隣施設でも多いと思う。高齢の教員が多く、また人材が確保できずに経営困難に陥り、閉校するケースもある。

病院でも看護師の新規採用が困難になっている中で、看護師を育てる側の看護教員不足にまでは目が向かず、忘れられがちである。看護師確保が課題という話はよく聞かれるが、その看護師を確保するには、看護師を育てる教職員の確保と少子化の中での学生数の確保にも目を向ける必要がある。

### 2. 現場の状況を踏まえ、雇用環境の整備が必要

50 歳以上の教員が 8 割程度を占める中で、医師会立の当校は、医師会の服務規定に基づくため、60 歳定年、65 歳までの再雇用の選択しかできない。定年時、再雇用制度を選択してもらえなければ、教員が不足することは明らかである。看護師は、医療的知識があるため、病院では入院や外来の相談対応に配置できたり、師長経験者等それなりにキャリアがあれば、グループ法人の管理者になる人も見られるが、教員はその後のキャリアが見えず、教職を離れる懸念がある。そのため、高齢になった教員の体力や気力を踏まえながら、それに見合った業務量やサポート体制をいかに整備していくか医師会に問題提起し、教員の定着に向けて、医師会と話し合いを重ねながら取り組んでいるところである。

目標面接の際に、再雇用制度でも継続して働いてもらえるか、職員が掲げる目標はどのように組織に貢献するか、そして教員自身がどのようなスキルを持って学んでいきたいか等話を聞くようにしている。あわせて、継続して働くためのモチベーションや体力を見極めることも必要である。さらに、この年代になると、家族の背景も厳しくなっていくため、それらを踏まえながら、ワークライフバランスを一緒になって考えていく必要がある。教員に寄り添って働き方を提案しなければ、働き続けることはますます難しくなっていく。

### 3. 多様で柔軟な働き方に対応した取組

大学で教員をしていた 74 歳（採用時 72 歳）の方の採用にあたり、医師会は年齢について難色を示したものの、初めて 70 歳過ぎの方を臨時職員として採用することができた。1 年が経ち、その方の仕事量、仕事の状況等が評価され、現在は嘱託職員として勤務している。当校しか知らなかった教員は、学生との関わり方や他の教育機関における豊富な経験等に刺激を受け、非常に大きな学びとなっている。

また、当校では 2 年前から短時間勤務を導入している。例えば学内に残ったの間接業務や授業



を担ってもらったり、技術試験に関わってもらおう等、早期に復職できる仕組みを整備している。最近では、臨床は離れたくない、スキルも維持したい、しかし教育や実習指導にも携わってみたいといったニーズもあり、当校ならではの多様で柔軟な働き方を提案できると考えている。

#### 4. 50歳以上の教員が働きやすい職場とするための取組

個別面談等を通して、働く環境や働く上での思い等メンタルバランスを定期的に確認したうえで以下のような取組は効果があると感じている。

- (1) パートナー制：年齢差のある教員の質を担保しながら、お互いの負担を軽減。また短時間勤務者を配置し前述のような間接業務を担ってもらっている。
- (2) 研修等：如何に50歳を乗り切って、どのように仕事に向っていくかを目的に、メンタルスクールカウンセラーやモチベーションの持ち方等をテーマに年2回研修を実施している。2～3か月後のフィードバック、振り返り研修では、自分にはない発想での気持ちの切り換え、仕事の大変さ、つらさを皆の前で言えたことで気持ちが楽になった等、教員がキャリアを積み重ねていくうえでの迷いや悩みを解消するノウハウ、コツ等を習得する場となっている。
- (3) 管理職の意識改革：教育機関の現場では、本人の自主性、主体性、判断力、行動力等一人ひとりを尊重するあまり、放任的になり、組織全体として取り組む必要があるときに、立ち行かなくなることが課題であった。管理者である科長、科長補佐に対して時間をかけ、丁寧に話し合いやミニレクチャーのような形で場を設けて、自分の置かれている状況において、何が求められて、何をすべきかを教員同士の関わりの中で自覚を持てるよう意識改革に取り組んだ。
- (4) 役職定年制度：マネジメントを志向する人には、その道筋は見えている一方、科長職という重責から少し外れたい人もおり、様々なキャリアの道筋を見せることが必要と考えている。

今後に向けては、例えば役職定年後は科長をサポートする顧問的な仕事についたり、一専任教員や実践の中で活躍したい人は、これまでのキャリアを発揮し活躍できる職種に転換してもらおう制度を整備する等キャリアモデルの整備に取り組んでいきたい。因みに来年度は次長職(副部長職)を導入、多角的、客観的に課題、問題点を捉えて解決してもらおうと同時に、現在の科長職では業務が多過ぎて対応しきれない教員の相談、特に個別の相談窓口業務を担う等の役職をイメージしている。

#### 5. 65歳以上でも働き続けるために

体力、気力も年々変化があるため、一緒に話し合っただけでやっていくことが必要であるとともに、臨床の現場とは異なり、教員と学生の閉鎖的な人間関係の中にあるため、刺激と活力を与えることが必要である。

2年前の面談では、60歳で辞めたいという人が多かったが、今は60歳で辞めたいという人はいなくなった。高いスキルを持ち、他の人のお手本、規範となるロールモデルの存在は、他の教員のキャリアプランに対し大きな影響を与えるとともに、組織を活性化させるうえでも重要であると考えている。



## Ⅲ. 55歳以上看護師 インタビュー

事例番号	所属機関種別	職種	年齢	性別	雇用形態	備考
01	医療機関	看護師	57歳	女性	正規	定年前
02	訪問看護事業所	看護師	57歳	女性	非正規パートタイム	-
03	看護師等学校・養成所	教員	58歳	女性	正規	定年前
04	医療機関	看護師	59歳	女性	正規	定年前
05	医療機関	看護師	59歳	女性	正規	定年前
06	訪問看護事業所	看護師	59歳	女性	非正規パートタイム	-
07	訪問看護事業所	看護師	59歳	男性	正規	定年前
08	看護師等学校・養成所	教員	59歳	女性	正規	定年前
09	訪問看護事業所	看護師	60歳	女性	非正規フルタイム	定年後再雇用制度
10	医療機関	看護師	63歳	男性	正規	定年前
11	医療機関	准看護師	64歳	女性	非正規フルタイム 非正規パートタイム	定年未経験
12	看護師等学校・養成所	教員	64歳	女性	非正規パートタイム	定年前
13	医療機関	看護師	65歳	女性	非正規フルタイム	定年後再雇用制度
14	医療機関	看護師	66歳	女性	非正規フルタイム	定年後再雇用制度

## キャリアモデル 01

2023年3月57歳で大学院修士課程を修了。また、認定看護管理者試験資格を取得  
医療安全、マネジメントの仕事にやりがいを感じ、全力で業務に取り組む日々

年齢等	57歳・既婚・子ども（3人）・親と同居
保有資格等	看護師（21歳）、修士号（57歳）
職歴等	資格取得後、現病院に就職し、現在に至る
定年後の予定	60歳定年であるが、これから2年ごとに定年が1年延長されるため、62歳の年度末に定年を迎える。その後再雇用制度（上限なし）に移行する。65歳まで再雇用で働き続けたい。

### ●略歴

学校卒業後、病院に就職し、現在まで勤務している。38歳で主任、42歳で看護師長補佐、1年後に看護師長となり9年勤務後、看護副部長兼医療安全管理室長になり現在に至っている。

30歳を過ぎて、3人の子育てをして病院に復帰した際、現役の同期がリーダー研修に参加したり、また当時プリセプター制度も始まってそれぞれ活躍していた。何とか「追いつきたい」と思い、リーダー研修にも手を挙げて参加し、5歳以上年下のスタッフと一緒に学んだ。

32歳頃、病棟から外来に異動することとなった。看護師は夜勤をするものと思っていたため、異動に不満を感じ、外来への異動理由を尋ねたところ、外来看護を充実させたいということであった。個人的に納得はできなかったものの、外来勤務となることを家族に伝えたところ、「夜勤なし、土日休みなんてすばらしい！」と思いがけず賛同され、そういうものかと外来で働き始めた。指導者養成研修へも参加をしたいと周りに話をしていたところ、上司から声がかかり参加することができた。

外来だけ特別扱いされていた運営面や対応面等の課題がたくさん見つかったが、と同時に外来看護の大切さを実感した。外来看護を通じて、患者の不安や気持ちに寄り添う大切さを知ることができ、カウンセリングへの興味が湧き、看護大学の科目履修生として、心理学やカウンセリングの教室に通ったり、ヘルスケアカウンセリングの研修にも参加した。

42歳で看護師長補佐に就任し、その際、認定看護管理者のファーストレベルを受講した。この研修を通じ、「看護管理を学びたい」と思うようになった。同研修では、課題が与えられて現場に戻り、スタッフと一緒に課題について検討し、自分はまた研修に戻るが、研修から帰ってくると、検討した課題の対策をスタッフが既に実行し、改善されているということがあった。自分だけが頑張らなくても、スタッフが自律的に動く、「これが管理なんだな。面白いな。」と思えた。仕組みづくりをするとスタッフも自律的に頑張る、変わるんだ、ということに気がついた。

43歳で看護師長となり、その5年後に認定看護管理者のセカンドレベルを受講した。サードレベルについては、県内での研修が開講されなかったこともあり、2020年から3年間、長期履修制度を活用して、働きながら大学院で看護管理学を学び、2023年3月に修士課程を修了することができ、ようやく認定看護管理者の資格試験取得の資格を得たところである。修士課程はコロナ禍でもあり、オンライン講義も多く、また職場の理解や協力もあったため、働きながら卒業することができた。

現在は、看護副部長と同時に医療安全管理室長として、病院全体の医療安全管理の仕組みづくりに取り組んでいるところで、仕事の内容に対しては満足している。

### ● 62 歳年度末で定年を迎えるが、まだ現実感はない

現在、定年は 60 歳であるが、これから 2 年ごとに定年が 1 年延長され、9 年後には 65 歳定年となる予定である。自分は 62 歳の年度末で定年となるが、定年後は、再雇用制度があり、年齢の制限なく働くことができる。役職定年は 60 歳。再雇用制度については、一般的な説明はあったがまだ自分事として捉えられておらず、実感も湧いていない。再雇用制度に移行した方は、現役時代とは別の職場に異動し、勤務している。

今は病院内の医療安全の仕組みづくりをして、体制も整えたいという思いがあり、日々やりがいをもって業務に取り組んでいる。現在自分の中では、定年までは勤め、その後は 65 歳くらいまで再雇用とは思っているが、まだ現実感を持って考えられていないのが現状である。

### ● 今はやりがいのある仕事に全力で取り組む

現在、医療安全管理の仕組みづくりや体制づくりがまだまだ足りていないし、病院内での理解・浸透が図られていないと感じている。医療安全をもっと充実させたいという思いが強く、課題、やらなくてはならないことがたくさんある。65 歳までの間にしっかり仕組みづくり・体制づくりをして、次世代に引き継ぎたいという思いで、全力で取り組んでいるところである。

また、看護師の待遇改善や教育についても関心を持っている。出産・育児をしながら働き続けることについては、病院・施設側の対応も整っており、周囲の理解もある。しかし、例えば事務管理職との給与や待遇の違い、目標管理はあるものの待遇に反映されていないこと、専門職として、あるいはジェネラリストとしての評価が体系化されていない等、未整備の部分も多い。さらに、管理者が定年を迎えるため、中間管理者となる前の中堅看護師の教育も必要である。修士課程のテーマとして中堅看護師の教育研修について学んでおり、現役中に仕組みづくりに取り組みたいと考えている。

### ● 働き続ける不安はあるが、基準は給与よりも「働きやすさ」と「やりたい仕事かどうか」

働き続けるには、介護や孫等家族の事情がどうなっているのか、体力は続くのか等により変わってくる。65 歳まで働こうと今は思っているが、その時の状況次第で考えざるを得ない。

働ける状況であった場合、65 歳以上でも働き続けるには、給与よりも働きやすさややりたい仕事ができるかによると思う。現職の医療安全や看護師の待遇改善、修士時代のテーマである看護管理における中堅看護師の教育、以前学んでいたカウンセリング等、仕事を通じて様々な興味を持って取り組んできたし、まだまだやりたいことがある。このように、興味ややりたいという気持ちがあれば、年齢に関係なく、「取り組みたい」（仕事をしたい）という気持ちは継続すると思う。

看護師には、様々な経験と専門性がある。興味・関心のあるテーマや強みがあれば、自分なりのキャリアを見つけることができるのだろう。



## キャリアモデル 02

訪問看護はやりがいを感じさせてくれる、自分にとって最高の仕事  
現在、臨床聴士の資格を目指し、勉強中

年齢等	57歳・既婚・子どもあり（2人）
保有資格等	看護師（21歳）介護支援専門員（36歳）
職歴等	国立がんセンター（21歳）→総合病院に転職（26歳）→訪問看護事業所に転職（パート職員・30歳）→医師会運営の訪問看護事業所に転職（パート職員・42歳）→都内の訪問看護事業所に転職（パート職員・53歳）
現在の処遇等	パート職員（週4日勤務・時給制）

### ●略歴

資格取得後、国立がんセンターに勤務。その後、結婚し、転居したため転職。転居先の総合病院で、フルタイム職員として2人目を出産するまで勤務した。

その後、子育て中の10年間は、病院付属の訪問看護事業所で、パートとして週3日勤務をした。そこはパートには24時間対応をさせないところだったため、パートでも24時間対応をさせてくれる医師会が運営している訪問看護事業所に転職し、週4日勤務をした。4年前、夫の転勤により都内に転居し、現在の訪問看護事業所に転職。パートで週4日勤務をしている。

### ●パート勤務を選んでいる理由

夫が働いていることがとても大きい。それ以外として、制約の大小、時間の拘束、休みの取得等から見ても、正規職員よりパート職員の方が制約は緩い。子育て中は子どもの小中高のPTA役員を引き受けていたので、時間にゆとりが欲しいと思った。

子育てに重点を置きながらも、専門職としての資格を活かした働き方も重視したいので、その意味からもパートを選んでいる。

### ●これまでの働き方について

国立がんセンターで働いていた当時は、長期入院が当たり前の時代で、患者の中には、一時帰宅を繰り返す方もいた。患者に付き添って自宅を訪問することもあり、そこで見せる患者の姿が、病院のそれとはあまりにも違うことに驚き、ホーム（自宅）で見せる姿が本人そのままの姿なのだと思うようになり、いつかは、在宅医療・訪問看護の世界で働きたいという思いを持った。

出産後も子どもを保育園に預け病院で仕事を続けたが、2人目を生んだ頃に、病気や障害を抱えながら生きる方の退院後が強く気になり、自分も一人の人間として子育てをしながら、また人との関わりを大切にしながら、自宅で生活する患者さんを見る仕事をしたいと思い、パート勤務希望で訪問看護事業所に転職した。

訪問看護の仕事をはじめた当初は週1～2時間の勤務で、10年かけて徐々に週3日勤務にまで増やしていった。なお、この間に仕事だけでなくボランティアなどの活動も並行して行っている。

訪問看護は、パートであっても24時間対応できるところと、できない事業所がある。基本、緊急時は電話で対応し、電話で対応できないと判断したときは訪問するというシステム。最初の職場は、パート職員は24時間対応をしないので、例え自分が担当している患者であっても、勤務時間外であれば他の職員にお願いせざるを得ない心苦しさや、担当する患者は自分が看たいというジレンマをかかえていた。医師会が運営する事業所は、パート職員でも24時間電話対応をさせて

もらえたので、自分には合っていると思った。

現在の職場は、パート職員には24時間対応をさせておらず、また年齢的なことも考えて、希望もしていない。週4日パート勤務をし、1日はボランティア活動(特別支援学校での読み聞かせなど)に充てたいと思っている。

### ●資格取得中

長年の看取りの経験から、人の死を分かったように話す自分に気付き、「喪失を体験する」とは、つらさに寄り添うとはどういうことなのか改めて考えるようになった。現在、上智大学グリーンケア研究所に通い、学びを深めている。またそこでは臨床傾聴士の資格が取得できる。

### ●不安はあるが75歳までは働き続けていきたい

60歳近くになると無理はできないと感じる。今の勤務地は、自転車で訪問をしているが事故を起こさないか等の不安を感じるようになってきた。また、訪問先では一人で判断することになるが、今後、勘が鈍るのではないかという不安もある。60歳以上の労災で、転倒が多いと聞かすが、その心配もある。

ジャレド・ダイヤモンド(米国)という学者が「世界の文明が発達したのは、メス(女性)が閉経以降も生きるからだ」という話をしているが、そのことを実感している。おばあさんの存在が、まるく収めてきたこともたくさんあるように思う。自分は若い人たちとは同じように働けなくなるけれど、これまで培ってきた知識や経験は活かしていけると思うし、臨床傾聴士の資格も活かしながら、直接看護師として身体ケアばかりでなく、人として役に立つことはあると考えている。

後期高齢者が75歳からなのでそこまでは働きたいし、実際は死ぬまで働きたいと思っている。体が続く限り、訪問看護の仕事が続けたいと思っている。仕事をするという事は、社会的に生かされている実感が得られ、一番いいのではないかと思う。経済面だけでなく自分が生きていると実感させてくれるのは仕事だと思う。

これまで、ボランティアをしたり、趣味の編み物をしたり、ママ友とのお茶を楽しんだりしてはきたが、訪問看護のやりがい以上のものは見当たらなかった。やりがいを感じられる最高の仕事であり、これからも続けていこうと思っている。管理者には60歳以降もパート勤務で継続したい意思是伝えている。

### ●これからの人たちへのメッセージ

みんなが働かないと支えられない時代。少子高齢化社会を乗り切るには働ける人は働く。みんな働いて、みんな豊かになりましょう！

## キャリアモデル 03

40代でキャリアを考え、病院に勤務しながら通信大学で学び、夜勤専従として働きながら修士課程を修了。さらに、大学に転職して博士課程を54歳で修了。

楽しく学び、楽しく働くことを目指す

年齢等	58歳・既婚・シングルマザー・子どもあり（3人）
保有資格等	看護師（21歳）、学士号（39歳）、修士号（44歳）、博士号（54歳）
職歴等	大学病院就職（21歳）・退職（42歳）→[大学院修士課程]・夜勤専従看護師→大学病院再就職（44歳）・[大学院博士課程]→大学へ転職（48歳）・[大学院博士課程]→大学教員（53歳）・准教授（58歳）となり現在に至る
定年後の予定	65歳定年。その後、再雇用制度（上限70歳） 定年後は再雇用を活用して70歳まで働きたい。

### ●略歴

医療短大を卒業後、大学病院に入職、38歳で看護師長となり42歳まで勤務した。看護師長として、スタッフの教育やマネジメントをしながら忙しい日々を送る中で、「今後の自分のキャリアはどうなるんだろう」と考えるようになった。スタッフを教育しても辞めてしまう人が出る、そうするとまた採用して教育する。そのサイクルを続けていて、これを後30年も続けるのか、と思ったときに疑問を感じた。当時、医師と一緒に「看護師がやりがいを持って自立的に活動できる場をつくりたい」と、訪問看護の立ち上げを検討しているタイミングで会ったこともあり、必要な知識を得るために通信大学で福祉経営を学ぶ。その際、産業心理学と出会い、人を育てる管理職の関わり方やモチベーションマネジメント等に大変興味を感じ、学んだことを大学病院で早速実践してみたところ、病棟の雰囲気が変わっていった。それを目の当たりにし、管理についてもっと学びたいという想いが強くなり、42歳で一度大学病院を退職し、看護の大学院に通うことにした。

子ども3人を育てるシングルマザーであり、生活をしなくてはならない。そこで、夜勤専従の看護師として働きながら、2年間大学院に通い修士課程を修了した。その後、博士課程への進学を決めていたが、勤務していた大学病院から「教育担当として大学院で学んだことを現場で実践してほしい。」と声がかかり、「博士課程に通うのであれば、それができる部門に配属する」との話を受け、44歳で大学病院に戻り、働きながら博士課程で学び続けた。病院では、看護師長に対する教育プログラムやスタッフ全体の研修体系の構築等に携わることができ、学んだことを現場で活かすことができ有意義であったものの、病院勤務と博士課程の研究の両立は厳しかった。病院勤務が忙しいという理由というよりも、博士課程というレベルの高い研究において、周りにわからないことを聞いたり、アドバイスを受ける環境が整っていなかったことが大きい。4年ほど両立しながら研究を続けたものの、どうしても研究が前に進まず、そのタイミングで、大学から声をかけていただき、51歳で大学病院を退職し、現大学に転職した。

准教授として大学に勤務したことで、分析の仕方等アドバイスがもらえる環境になり、54歳で無事、大学院博士課程を修了することができた。なお、53歳の時に現職となる大学教員としての職も得て、現在、教員5年目である。

### ●40代で定年後のキャリアを考えたことで、キャリアの選択肢が広がった。

大学病院で看護師長をしていた40代前半で、自分のキャリアについて考えた。認定看護師や専門看護師として専門性を高める道もあったが、自分は逆にその専門性には縛られたくないと思った。現場での課題感、そして大学で経営や管理について学ぶなかで、キャリア開発やマネジメント、



人材教育というテーマを見つけることができた。定年後も長く働いていくと考えたとき、大学院の博士課程修了というキャリアプランが見えてきた。

実は、最近、「臨床に戻らないか」と声がかかり、最終的に大学に残ることを選んだが、患者や看護師、看護師長等と話をしていると本当に楽しく、臨床はいいなと思えたり、職場にはアカデミックの視点、新しい風を取り入れたいというニーズもあり、大いに魅力を感じた。早めにキャリアを考え、学んできたことが、このようにキャリアの選択肢を広げていると感じている。

### ● 70歳まで現職を続け、その後も社会とのかかわりを持ちながらできる限り仕事を続けたい。

教育現場はやりがいがあるし、職場には「やってみようよ!」という風土があり、やりたいことを自ら提案し、実践できる等、新しいことにチャレンジできる環境が整っている。自分は仕事が好きで、学校側から「早く帰ってください」等と言われるが、自分の中ではまだまだ学びたい、研究したいという気持ちが強い。海外交流にも興味があり、去年は英検準1級を取得した。

65歳定年、70歳までの再雇用制度で、65歳以降は1年ごとの契約更新となり、昇給はないと聞いている。自分は再雇用制度を活用して70歳まで働きたいと考えている。

看護師にはたくさんのロールモデルがある。自分は年齢を重ねても「楽しくイキイキ」働きたい。看護師でなくても、例えばファーストフードでも70歳、80歳の方が生き生きと働いている。学校や病院での講師等社会との接点を持ちながら楽しく働きたいと思っている。

### ● 働き続けるために、看護だけでなくスキルも考えよう

65歳以降も看護師として働き続けるためには、健康や体力、協調性等社会的スキル、予め自分のキャリアを想定して準備を進める等様々な要素が求められる。今までの経験上、看護の仕事のみならず、ビジネスとして基本となるエクセルやワード等のパソコンスキル、社会を知る・情報を得ること、本を読む癖を身につけておくなどよいのではないかなと思う。例えば、年齢を重ね体力が落ちてくる中で、パソコンができると、報告書の作成やデータ集計等臨床だけでなく周辺業務も依頼されるようになる。看護師として臨床から、上手く業務チェンジができるように準備を進めておくことで転職時の強みにもつながるのではないかなと思う。

リスキニングと言われているが、専門性を高めるための学びを続けたい場合は続けられればよいし、体力面への不安等で働き方を変えることを想定するのであれば、そのための準備をしておくことが必要だろう。

## キャリアモデル 04

再雇用制度で 1 年継続勤務した後、今の職場を離れ、新たなキャリアにチャレンジ  
収入にはこだわらず、その時々で自分がやりたい仕事を選択して、死ぬまで働き続ける

年齢等	59 歳・既婚・子どもあり（1 人）
保有資格等	看護師（23 歳）、救急救命士（30 歳）、呼吸療法士（32 歳）、 修士号（52 歳）、認定看護管理者（52 歳）、
職歴等	大学附属病院（27 歳）→総合病院に転職（27 歳）・退職（29 歳）→[子育て専念]→ 総合病院に再就職（32 歳）→看護教育機関に異動（48 歳）→総合病院へ異動（52 歳） し現在に至る
定年後の予定	60 歳定年後は再雇用制度（上限 65 歳）で、1 年間継続勤務を予定。その後は、看護教育機関での勤務を希望。

### ●略歴

短大（栄養科）を卒業するも、看護師を志し、職場体験を兼ね 1 年間看護助手として病院に勤務し、その後、看護学校に入学し、看護師資格を取得した。最初の勤務先は、大学付属病院で、一般病棟に 3 年半勤務した後、結婚を機に退職し、転居。現在の勤務先に転職した。

その後、出産。子どもは 3 歳になるまでは自分の手で育てたいと、退職を選択。専業主婦としての 3 年間、子育てに専念する傍ら、救急救命士、呼吸療法士の資格を取得した。

子育て終了後、同じ職場に再就職。子育て中に取得した資格が救急関係だったこともあり、救急外来へ配属となる。元々救急が好きだったこと、退職前の仲間が勤務していたこともあり、休職のブランクをあまり感じることはなく、比較的スムーズに復帰できたと思っている。復帰後の勤務形態は常勤を選択し、日勤 8 時間、夜勤 16 時間の 2 交代制シフトに入り、月 3 回夜勤を行った。その後、救急外来で 13 年間の勤務を経て、放射線看護科の立ち上げ責任者として看護師長となる。

丁度そのタイミングでグループの看護教育機関の専任教員の打診を受け、20 数年携わってきた臨床を離れることを選択。新しい目線・視点で看護を見つめなおす良い機会になると捉え、受諾したもの、人を教育するとなると、自分なりに改めてインプットする必要があると感じていた。また、臨床から離れたことで拘束時間・残業時間も無くなったため、夜の時間を活用して、都内の大学院に入学。2 年間の学び直しを行った。大学院修了と同時に、認定看護管理者を取得した。

その後、特定行為研修の担当者として、52 歳のときに再び病院に戻ることになり、研修のシラバス、日程、講師依頼、受講者募集、すべての研修の組み立てから運営まで調整業務全般を専任で行った。

### ● 60 歳の定年を控えた現在の心境

職場の定年は 60 歳。現在 59 歳であるが、定年を迎えるにあたり、再雇用制度（上限 65 歳）に関する具体的な説明はまだ受けていない。退職月の半年前あたりに事務部長と看護部長と面談することになっている。新年度に受け持つ看護師特定行為研修の修了を待たずに退職を迎えるため、このままでは中途半端なところで辞めることとなる。自分の性分から受講者が無事修了終了するのを見届けたいという思いが強く、1 年だけ再雇用制度で勤務を継続する予定である。

当院を辞めた後も、働く場所が変わるだけで仕事は続けていく。長く教育部門に携わってきた経緯から、教育方面から声をかけていただいております。当分は教育関係に勤務する予定である。さらにその先は、近くのクリニックや介護施設、グループホームなどで働ければよいと思っている。今の職場に対して、未練はなく、やり切ったという充実感しかない。子育ても終わり、夫も働い

ており、この先は誰かのために働かなければいけないということもない。自分のためだけに働くとするば、収入がぐっと下がったとしても、自分がやりたいことをやっていきたいと考えている。

### ● 55 歳からのキャリア形成に向けて

これまで、昇給・昇格に関する部長面談が年に 1 回あったが、今後のキャリアについての話は一度も出なかった。50 歳や 55 歳などの節目節目に、「今後のキャリアプランをどう考えていくか」「この先どう過ごしていくか」などのキャリア面談があればいいのではないかと感じている。

### ●この先長く勤めるうえで職場の環境で大切にしていること

基本的に、これまでも自分が働きやすいように、職場の環境を変えてきた。無理に人を動かすとかではなく、どうしたら自分が働きやすくなるのか、どうやったらみんなと楽しくやっていけるのか常に考えて仕事に取り組んできた。

最近、娘から、「私が小さいとき、お母さんは仕事に行きたくないとか、仕事が辛いとか、嫌だとは一度も言ったことがなかった」と言われた。だから娘は、仕事とはどれだけ楽しいものだろうと、ずっと思っていたようで、その娘も今は楽しく仕事をしている。自分は、基本的に仕事はつまらないものとは思っていない。もちろん、組織や人間関係等自分ではどうにもならないことはたくさんあるが、気の持ちようで嫌だと思わないようにしてきたし、そのためか仕事でストレスを感じたことはない。

### ●これから先も年齢に捉われずに自己実現をしていくには…

心も身体も健康でいること。健康であれば、いくらでも働ける。少しずつでも、細くてもいいから続けていくことが大事。朝起きて、家の支度をして、電車で出かけて、戻ってきて、また家のことをして、明日の準備をして寝るといった規則正しい生活が自分自身のリズムを作っており、そのリズムが崩れると元に戻せない年齢にきている。だからこそ、そうならないように、休みの日もいつもと同じような生活リズムで過ごし、時にはご褒美で旅行に出かけたりしながら、仕事を続けていくことが大事だと思っている。休みの日に家でぼーっとしている自分が一番嫌いで、80 歳でもなく 85 歳でもなく、実は死ぬまで働きたいと思っている。

自分は救命救急を長くやってきているので、いろいろな方の死を見てきた。ホスピスという選択肢もあるが、ホスピスなら緩和ケアの認定看護師がいる。だから最後の 10 年は葬儀会社で働きたいと思っている。目を背けてしまうようなご遺体でも自分なら受け止められる。自分のこれまでの経験を活かすとすれば、「死化粧」や「エンゼルケア」のような仕事だと思っている。これまでの自分の経験・キャリアを全て活かせる仕事であり、55 歳を過ぎ、この先を考えたときに、故人の尊厳を守ること、遺族の心を癒すことができる最後のお見送りの仕事を自分の仕事仕舞いにしようと考えている。

## キャリアモデル 05

慣れ親しんだ職場で、柔軟な働き方ができるのであれば、例え賃金が下がったとしても、働き続けることができる

年齢等	59歳・既婚・子どもなし
保有資格等	看護師（21歳）、呼吸療法認定士（40歳）、認知症ケア専門士（54歳）、CAPD教育指導看護師（53歳）
職歴等	大学附属病院（21歳）→公的医療機関（23歳）に転職し、現在に至る
定年後の予定	一般職60歳定年（部長職以上65歳までの雇用延長） 再雇用制度（上限65歳） 現在の雇用の上限は67歳 定年後も再雇用制度で働き続ける

### ●略歴

父親の病気の関係で地元に戻り。大学附属病院に1年半ほど勤務し、その後、病床数400床以上の公的医療機関（急性期・地域医療支援病院）に転職。以後、現在に至るまで看護師として40年以上勤務。現在は主任看護師職として病棟勤務に従事。

### ●職場環境

週所定労働時間は35時間と短い。夜勤は月4回で、1回あたり13時間勤務（休憩時間含む）の2交代制。公的医療機関のため、待遇面では恵まれていると感じている。

基本給は業界の平均並みでも、賞与がそれなりに出るため、多くの看護師が高いモチベーションを維持しながら頑張っている。長期休暇については、役職や年齢的な順番はあるものの、ある程度、希望を聞いてもらえる環境である。

公的医療機関は何事においても情報や対策が早い。コロナ禍においても、活動方針がいち早く示され、組織一丸となって取り組んできた。職員を守るためのマスクの支給枚数や消毒液など物品の割り当てもきちんと確保されており、病院創設に至る歴史の重さを改めて感じるとともに、職場に対する満足度にもつながっている。

教育制度は、外部研修や各種学会への参加など年間計画が立てられており、スキルを上げるためのサポートが整備されている。役割上、呼吸療法認定士、せん妄対策として認知症ケア専門士、CAPD教育指導看護師の資格を取得し、院内のワーキンググループや委員会において対応マニュアル作りや周知活動を行うなど役割を担いながら業務にあたっている。

定年は一般職が60歳、部長職以上は定年延長で65歳。自身は主任担当で一般職扱いのため60歳定年、その後は再雇用制度となる。再雇用制度は年俸制で、報酬は定年前の半分程度になると先輩から聞いている。賞与がなくなるため、働くモチベーションが薄れてしまうのではないかなと思う一方、生活できるレベルの収入があればいいとも思う。

### ●定年を控えて働くことへの不安、現在の心境

職場から定年後の継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の説明はまだない。定年する半年ほど前になると聞いているが、この先、少子高齢化による人手不足等もあり、また看護師は専門性が高い職種であるため、職場も残ってもらいたいと考えていると感じている。先輩からは10月に説明会があったと聞いているが、現状、ほとんどの先輩が再雇用制度を希望し、継続雇用されている。



自分を含め、この年齢になると、新しい環境へ踏み出す勇気はなく、提示される条件はさておき、仕事や仲間を含め慣れ親しんだ職場環境で働きたいという気持ちの方が強い。もちろん、他の職場を経験してみたい気持ちもある。実際、訪問看護に関心を持ちつつも、人の家に入ることに抵抗があるため、転職するのであれば急性期病院以外の病院と考えている。

55歳ごろから退職後のことを意識し始め、切実に考え始めたのは58歳になってから。時間外労働が多く、責任の重さ、医療事故への不安もある。定年すれば主任担当故の時間外労働からは解放される。夜勤については、今のところ体力的な辛さを感じておらず、夜勤があることで平日の日中に通院や公共機関、銀行等の用事を済ませられるので、ひとまず定年までは夜勤を継続して、体力的に問題がなければ、定年後も夜勤を続けてもよいと考えている。

### ● 65歳以上の働き方で必要なこと

1日中家にいると、結局、何もやらないで終わるが、時間が限られていると逆にやるタイプ。夫と2人で顔を突き合わせているよりも、お互いに好きなことをやり、今日の出来事を話す方が脳の活性化にもよいと考えている。

65歳以降の就業には、仕事の専門知識・技能、専門性以上にいろいろな仕事ができる能力や幅広い知識、協調性・周囲とのコミュニケーション力や健康・体力を保つ工夫等も必要である。

再雇用で、1年目は週5日勤務から始めたとしても、徐々に週4日にしたり、また毎日日勤も辛いので早出8:00～16:30、遅出13:30～21:30のシフト勤務や、月1回程度の夜勤等働き方にバリエーションが付けられた方がよい。柔軟な働き方ができるのであれば、賃金が下がったとしても、働き続けることができると思う。

### ● これから先も年齢に捉われずに自己実現をしていくには…

日々、身体的にはきつくなり、患者のことを考えてしまい眠れなくなることもある。とはいえ、これまでも、家のこと、子育てのこと、親の介護のことと悩みながらも、その都度ギアチェンジをしながら働き続けてきた。「よし！」という気持ちの切り換えができると、不思議とヤル気が湧いてくる。

若い頃は、「2～3年目くらいで辞めて専業主婦に」と思ったこともあった。気持ちにも波があつて、周囲からも「辞める辞める詐欺」とも言われたが、仕事を辞めたら一体自分に何が残るのだろうかとも思う。また、少子高齢化で子供が少ない今、いつの頃からか後輩に対しては、「自分の後に続いてほしい」「うちの病院を辞めざるを得なくなったとしても、看護師だけは辞めてほしくない」と言い続けてきた。そのことで、自分自身に対しても叱咤激励し、頑張ってもらえたというところもある。

看護師は職種柄、どうしても頑張ってしまうがちである。昔と違い、55歳以降の人生は、自分が想像している以上に長いかもしれない。頑張る、頑張りが過ぎてギリギリになってから相談するのではなく、早めに相談できる環境を整えたり、また一度立ち止まって自分のライフプランを考え直す機会と、そのキャリアプランを後押しするような支援があるとよいと思う。

## キャリアモデル 06

### 民間企業に就職するも、看護の世界に転職

#### 親の看取りを経験し、病院の看護師長のポストから訪問看護の世界へ

年齢等	59歳・既婚・男性・子どもあり（4人）
保有資格等	准看護師（23歳）、看護師（25歳）
職歴等	救命救急センター（25歳）→循環器専門病院（29歳）→同病院の訪問看護部門（みなし指定）（54歳）に異動→訪問看護ステーションの指定を受け、現在に至る
定年後の予定	60歳定。その後、雇用延長制度（上限65歳）に。 雇用延長制度で残るか、退職し、転職するかはこの1年かけて考えるが、いずれにせよ、訪問看護を続けていく

#### ●略歴

高校卒業後、地元企業に就職。3年間勤めた後退職し、准看護学校に入学。その間、日中は精神科の病院で働く。看護師を目指すようになったきっかけは、母親が看護助手、姉が准看護師として働いていたことで看護が身近であったことと、姉の卒業した准看護学校に男性がいたことを耳にしたことで興味を持つようになった。その後、短期大学の看護学科へ社会人選抜で入学し、25歳の時に看護師免許を取得した。

卒業後、都市部の救命救急センターへ就職。ICUに配属され、4年間勤務した。その後、地元の循環器専門病院へ転職。長く勤めているうちに、看護師長となったが、自分は管理職向きではないと思いながら仕事をしていたところ、母親をがんで亡くした。その数年後に父親もがんで亡くしたが、父親の最後の2か月は自宅で看取ることができた。長い間ICUで勤務をしてきて、高齢な方でも手術をしたり、残念ながら治療の甲斐もなく寝たきりになったり、亡くなったりなどいろいろなパターンを見ているうちに、自分の仕事に疑問を持ち始め、また親の最期を看取った経験から在宅医療への関心が高くなっていった。在宅医療に携わるなら早い方がよいと考え、今から5年前に看護師長の職を辞し、在宅医療・訪問看護の世界に飛び込んだ。

家族構成は、妻（前職病院看護師長・認定看護師）、長男（会社員）、次男（放射線技師）、三男（理学療法士）、長女（大学生・看護学科）の6人家族。

#### ●訪問看護に進んだ理由

訪問看護へ移る前から、少しずつ準備をしてきた。看護協会主催の訪問看護師養成講座（eラーニング）を受講した。その講座には、訪問看護ステーションでの4日間の実習があったが、この4日間の訪問看護実習で訪問看護に夢中になった。面白いと思った。病院にいる患者と違い、利用者の心は元気だと感じられた。病院は治療をする場所で、入院すればルールに則って生活をしなければいけないところ。在宅で、絶妙なバランスの上で生活ができていた人が、例えば、レスパイト入院後に家に帰れなくなるくらいまでADLが落ちてしまうなどリスクの高い人になってしまふ例を見てきた。病院の中で仕事をしていると気が付かないが、訪問看護という角度を変えてみて、家で生活することの大事さを痛感した。

#### ●現在の職場環境について

今年9月、病院が行っているみなし訪問看護から訪問看護ステーションの指定となった。病院が居宅介護支援事業を立ち上げた際、訪問看護部門も立ち上げ、それ以来、みなしのまま続けてきていた。本来であれば、訪問看護ステーションとして許可を得た方が報酬も高く、利益も出る。

この春に異動してきた新しい管理者が、経営幹部に意欲的に働きかけて、ようやくステーションとしての指定を受けることとなった。

### ● 60 歳定年後の働き方について

私は5年以上前から今後の働き方について考えてきたつもりである。妻も同業者で認定看護師という立場から、いろいろな方たちとネットワークがあり、妻との会話の中からも、働き方・働く場所について様々な情報を得ることができる。今後も訪問看護の仕事が続けていくと決めてはいるが、現在の職場で継続して勤務するか、他のステーションに転職するかまではまだ決めていない。定年までの残り1年間で、ゆっくり決めていこうと思っている。

今の職場は勝手も分かるし仲間もいる。今の環境の方が働きやすいのは分かっているが、その一方で他の訪問看護ステーションも見てみたいという思いがある。管理者からは「残ってくださいよね?」と言われている。自分には、世話をする子どもや親がいないため、勤務を調整する上で便利な存在だとは思っている。人が少なく、ぎりぎりのところで回しているのも、自分が辞めてしまうと、現場が回らなくなるということも分かっている。

いずれにせよ、看護師の仕事が好きで、今後も続けていきたいと思っている。この先70歳まで働くことになるかもしれないが、案外、老老看護も楽しそうだなと思っている。

### ● 男性看護師として

若い頃は男性ということで、疎外感を感じることはあった。都市部での4年間でかなり鍛えられたと思う。看護の世界は、女性が多い職場であることに今後も変わりはないので、男だからと気を張らずに、男女関係なくみんなと一緒に食事や会話も、職場環境に溶け込んでいく努力が必要だと思う。

### ● これからも働き続けるために必要なこと

フィジカル面では、何よりも自分が健康であることが必要になる。そのため、“健康じじい”を目指しているところ。結婚した頃からジョギングを始めて、5～10 km程度走っていた。48歳の時に、赴任してきた医師がフルマラソンにチャレンジした話を聞いているうちに感化されて、自分もやってみようと、年に1回は大会に参加するようになった。今は、月間80 kmを目標に、土日に10 kmずつ走っている。

メンタル面では、プライドを持たないようにしている。看護師の仕事にプライドは必要ない。師長を早期に辞めたこともあり、キャリアの先頭を走っているわけではなく、背中に背負うものはない。自分に不要なものは手放しているのも、働き方も自分の気持ちに素直に、柔軟に選択できる。

仕事は、片意地を張らず、一生懸命頑張るというよりも、むしろ楽しくやるものだと思う。そうでなければ長く働き続けることはできないと思う。

## キャリアモデル 07

働けるうちは何歳まででも働きたいし、自分にできることで社会に貢献したい

看護師のスキルを活かして働くか、全く関係のない職種でボランティア活動を行うかなど模索中

年齢等	59歳・既婚・子どもあり（3人）
保有資格等	看護師（21歳）
職歴等	大学病院就職（21歳）・退職（26歳）→[結婚・出産等]→パート職員として訪問看護事業所就職（31歳）→夫の転勤で北海道へ。離職期間を経て、訪問看護事業所に就職（40歳）→最初の訪問看護事業所に再就職し（45歳）、現在に至る
現在の処遇等	パート職員（週4日勤務・時給制）

### ●略歴

大学病院の透析室で5年間勤務。結婚、出産、夫の海外勤務等でインターバルの期間が5年。帰国後、現在（東京）の勤務先となる訪問看護事業所にて5年間勤務した。夫の転勤に伴い北海道で10年間暮らしたが、後半の5年間は地元の病院付きの訪問看護事業所（がんの看護ケア）で働く。その後、東京に戻り、現在の訪問看護事業所で働き、今年で13年になる。子供が小さいときは、採用に難色を示した訪問看護事業所もあったが、それ以降、苦労したことはない。

最初の病院勤務をする中で、徐々に看護を中心に働ける形を希望するようになり、患者との距離感が近いところ、もっと密に接するところを模索していたところに、訪問看護と出会った。

### ●パート職を選んでいる理由

正規職員になると、輪番で電話当番をしなければならず、そのためパートタイムを選択して働いてきた。自分が子育てをしていたころは、若い職員が輪番制で働いていたが、その世代が今は子育て世代となっている。自分は、下の子が高校を卒業したこともあり、これまでの恩返しという気持ちから、パート職員ではあるが、去年の9月から月に2回程度輪番当番を引き受けることにした。58歳から輪番当番を始めたので大変だと思うこともあるが、体験をしてみて、事業所全体の状況が見渡せるようになって感じた。当事業所の特徴として、担当患者制を取っている。輪番当番をやることで、患者に主体的に関われるようになり、それにより、今、当事業所で大変な患者は誰かということが把握できるようになった。輪番対応は様々で、精神の方は傾聴し落ち着かせるような対応をしたり、「点滴が外れた、便が漏れた」などの相談には応急対応方法を説明しながら実際の訪問もある。自分だけでは判断が難しい場合には、担当看護師の指示をあおげる職場環境になっていることはありがたい。

この輪番当番は、自分が今までできなかったことの中の一つで、大きなチャレンジだと思い取り組んでみたが、やってみると、役割の重要性に気付かされ、責任感を持って取り組んでいる。

### ●訪問看護を選ぶ理由

看護としての分野は、今のままの訪問看護でいいと思っている。自分は学歴や特定の資格を持っていないし、自分の強みはただただ長くこの仕事を続けてきているということなので、今から他の分野は考えていない。長くいると事業所の形も変わってきており、それに対応しながら満遍なく仕事ができるようになってきたと思う。例えば、小児の分野はこれまでは他の専門の事業所が行っていたが、最近は自分の事業所でも受けるようになってきた。難病の方も増えてきている。見る患者さんの幅が広がったと思う。



これまでチームの一人として働いてきたので、その施設に看護師が一人しかいないという環境（老健、特養等）は怖い気がする。自分の職場には、看護小規模多機能型居住介護（看多機）もあり、時々手伝うこともあるが、自分にはきついと思うことがある。訪問看護は、訪問中は一人の患者を看っていくが、看多機はいろいろな方を同時に看なければならず、そのことに慣れていないのかもしれない。

現在、夫が転職したこともあり、自分の収入も生活には必要なもので、今の仕事をしばらくは続けていく予定である。

### ●仕事を続ける上での不安

自分より重い患者を抱えたり、子どもであっても大きくなっていくので、安全に抱っこできるのかという不安はある。ただし、だからと言って転職は考えてはいないし、自分の負担を軽くしてもらってまで（仕事の調整をしてもらってまで）働こうとも思わない。

訪問看護は移動手段が自転車や場所によっては車になる。安全運転に気を付け、大雨や雪等で道路状況が悪いときは電車で移動するようにしている。

### ●これからの働き方・仕事の仕方について

訪問看護の仕事と並行して、実家の親の面倒を時々見ている。永遠には続かない親との時間も大事にしたいと思っている。

同世代の看護師の中にはリスキリングに取り組んで、専門看護師や認定看護師などの資格を取っている方もいるが、自分としては今から資格を取っても今の仕事に活かすには遅いと思う。それより今は、興味のあること学んでみたいと思う。来年あたりから、この先のことを考えて、オンラインでいろいろな講座を受けてみようと思っている。自分は社会制度の知識が乏しいと感じているので、ソーシャルワーカーのようなコーディネートについてきちんと学んでみたい、難民・移民の方たちのように医療保険を持っていない方の手助けをする機関について知りたいといった希望を持っている。

お金のためだけに働くというわけではないので、離職後は看護師のスキルを活かして、例えば、難民・移民の方の手助けをすとか、または全く関係のない職種でボランティア活動を行うとか、自分にできることをしたいと思っている。

### ●これからも働き続けるために

今後、働き続けるためにも、体力が重要なので体を鍛えることは必要。週2回くらいは走っており、ハーフマラソンくらいは出場し続けたいと思う。2ヶ月に1回くらいの低山登山も目標。

今後、自分のやりたいことに近づいていけるよう、社会に貢献できるよう、健康に注意して、仕事を続けていこうと思っている。働けるうちは何歳まででも働きたいし、社会に貢献したいと思っている。

## キャリアモデル 08

病院から看護学校へ派遣され、教員生活を送る中、40歳で学士号を、45歳で修士号を取得  
教員定年後は、ワークライフバランスを考えつつ、看護師としてのキャリアを歩み続ける

年齢等	59歳・既婚・子ども(3人)・実母と同居
保有資格等	看護師(21歳)、学士号(40歳)、修士号(45歳)
職歴等	公立病院(21歳)→看護学校(出向・35歳)(→[教員養成講習会]→[通信大学]→[大学院修士課程])→公立病院(復職・44歳)→公立看護専門学校へ転職(46歳)し、現在に至る
定年後の予定	60歳役職定年・61歳定年。その後再雇用制度(上限65歳) 定年後は、病院には残らず、興味のある地域・在宅、訪問看護での就業を考えている

### ●略歴

看護の専門学校を卒業後、10年ほど地方の400-500床程度の公立の基幹病院に勤務し、その間32歳までに3人の子どもを出産した。その後、35歳の時に、病院から看護学校へ派遣されることが決まり、同病院に籍を置きながら8年間看護学校に勤務した。

看護学校に移り1年が過ぎたころ、今までの現場経験だけで教員をし続けることに限界を感じ、2年目に、当時、社会保険庁が行っていた教員養成講習会に自ら手を挙げて申し込み、1年間しっかりと学ぶことができた。同講習会は地元での受講が通常だが、その時期は県での講習会が開かれず、他県の講習会を受講した。子どもが上は中学校に入学、一番下が小学校に入学と手がかかる時期だったため、家族には反対されたものの、「学びたい」「学校で教えることへの限界」という想いを強く感じていたため、通いを条件に講習会を受講することに。しかし、やはり通いきれず、夫と、まだ現役で働いていた実母の力を借り、月曜日の朝に移動し、水曜日に一度地元に戻り、木曜日に再度移動し金曜日に帰る、という生活を続け、無事修了することができた。

その後、講習会の講師に「学び続けるために大学に通ってみては？」と言われたことをきっかけに、看護学校に戻り、教員として働きながら、通信の大学を卒業。そして職場で大学院に通っている先輩から「大学院に通ってみては？」と言われたことをきっかけに、「働きながらでもやれるのだ。やってみよう」という想いで、看護学校勤務の最後の2年間と、1年間は病院に戻り、臨床の課題をこなしつつ大学院に通い、修士課程を修了することができた。大学院は、看護学ではなく、自分のやりたい分野を専攻した。

8年間のブランクを経て病院に主任として復職した際、「医療安全」が各病院で取り入れられる時期であったことから、慣れることに苦労した。病院から看護学校に派遣されたこともあり、同病院で継続して勤務する予定だったところ、病院に戻り2年ほどで経営が悪化し始めた。当時、40代半ばくらいの頃で、今後の自分のキャリアについて真剣に考え、模索する中で、現職となる公立の看護専門学校から声をかけていただき、試験を受け転職した。それから10数年、現在は教務長として勤務している。

### ●職場環境

現職には、やりがいを感じている。学校内において「このようなことに取り組みたい」「こういうことをやってみよう」ということについて、積極的に提案し、他の教員が賛同すれば、自らスケジュール調整や関係者との交渉を行いながら、実現することができる。

定年がみえてくる中で、仕事からどのようにフェードアウトしていくのか、ということが常に頭の片隅にありつつ、今は「今できることをやりつくそう」という思いでいる。職場の人間関係

にも恵まれており、現在は気持ちよく働くことができている。

### ●興味ある新しい分野にも挑戦して、ワークライフバランスを保ちながら働いていきたい

職場は60歳で役職定年、61歳で定年、65歳まで再雇用で働くことができるが、定年後は現在の職場を離れたいと考えている。職場では若い教員が育っており、業務は引継いだほうが良いと考えている。今後については、もともと専門は精神科であったが、現在はそれにプラスして地域・在宅にも興味を持っており、勉強しているところである。臨床としての経験はないものの、学校で実習等を行っており、学校の立場でみてきた地域・在宅や訪問看護の現状がどのようなものであるか、実際に飛び込んでやってみたい気持ちが芽生えている。

学校の教員として、ある程度カリキュラム等の規定に沿ってやってきた部分もあるが、今後は自分のやりたいことをやっていきたい。体力的な部分においても、自分の興味ややる気の面においても、60代のうちであれば余裕でできそうだと思っている。さらに、70代になっても72-3歳くらいまでは働くことをイメージしている。地域・在宅以外にも災害に関することにも興味がある。災害ボランティア経験はあるが、もっと現場に即してやってみたいという思いもある。

自立しつつも、もう少し緩い働き方もあるのではないかと考えている。仕事だけでなく、旅行等も含め、ワークライフバランスもとりながら、仕事を続けたい。

### ●65歳以降も働き続けるために

今まで病院、看護学校と働いてきたが、今になって「守られたところでやってきたのだな」と感じるようになった。今後は、自分自身で、身体も時間もお金もコントロールしてやっていく必要があるなど、意識が変わってきた。今までの恵まれた環境とは違う環境で働くことを想定し、運動も始めたし、サプリメントも飲み始めた。

長く働き続けるには、自分自身の健康やキャリア等自立的事であることはもちろんのこと、「親が元気であること、介護される人にならないでいてくれること」がある。今は実母と同居しており元気でいてくれるが、ここに介護が入ってくると、仕事もプライベートも自立だけでは成り立たなくなる。親の健康は自分自身でどうにかなるものではないが、今はなるべく夫婦で、時に親とも旅行する等しつつ、いずれ介護をすることも想定している。

看護師としてキャリアを考える中で、「今度どうやって働いていくのか」「そもそも働くのか」とぼんやり考えている方には、自分の感覚や考えを優先して、立ち止まって考える時間を大切にしてもらいたいと思う。一度休んでも、また社会と結びつきたいと思えば、その時にちゃんと一歩を踏み出すと、意識できていればよい。働き続けると無理に決めつけず、自分の気持ちや感覚を大切にしてほしい。

## キャリアモデル 09

准看護師からスタートし、看護師の資格を取得。人生経験を積む中で訪問看護にやりがいを見出した。訪問看護事業所の所長として、スタッフの働き方や心に寄り添っていきたい

年齢等	60歳・既婚・シングルマザー・子どもあり（3人）
保有資格等	准看護師（●歳）、アロマセラピスト（民間資格・●歳）、看護師（●歳） ISD 個性心理学（民間資格・●歳）
職歴等 （定年後を中心に）	国立病院（●歳）→近隣の病院に転職（●歳）・退職（52歳）→「ナースのアロマセラピー」 サロン開業（52歳）→訪問看護兼業（パート・●歳）→サロン閉鎖・訪問看護専業（正 規職員・●歳）で現在に至る。現職は68歳までと決めている。
現在の処遇等	所長（●歳）となり、その後60歳で定年し、役職は所長のまま再雇用制度（上限65歳） に移行。定年後は、昇給はしないものの、給与等は定年時のままである。

### ●略歴

准看護師の学校を卒業後、療養型で40 - 50床の病棟が複数ある国立病院に入職し、25年間勤務。その後、近隣の別病院に転勤し、トータルで35年間勤務した。

病院で働いているときに、子ども3人を育てるシングルマザーとなり、「今後も准看護師として継続して勤務していこう」と思っていた。終末期の病棟で勤務する中で、アロマセラピーに出会い、療養している患者さんに少しでも楽しみを持ってもらいたいという思いからアロマセラピーの資格を取得。アロマセラピーの効用を病院に伝えながら患者に実施していきたいと考えていたが、大きな病院ということもあり、なかなか実施にこぎつけることができなかった。そこで「看護師になればもっと広げられることもあるかもしれない」と考え、2年間の通信教育で看護師の資格を取得。資格取得後、病院からも許可を経て、自分の周りに声をかけ希望者に対して施術を行うことができるようになった。

しかしながら、自分の関わる範囲内だけでしかアロマセラピーを広げることができないというジレンマを感じはじめ、またちょうどそのころに管理職試験に受かり、転勤の可能性が出てきた。自分自身の体調がよくないこともあり、アロマセラピーをもっとやりたいと思い、52歳で病院を退職し、「ナースのアロマセラピー」としてサロンを開業した。

看護師の先輩から、「訪問看護を手伝ってほしい」というオファーを受け、サロンの定休日をメインに週1 - 2日程度、訪問看護を行うことにした。サロンを開業して2年後、実母が体調を崩し、遠方に通いながらの介護が始まり、サロンを休まざるを得ない状況が増えた。その一方で、実母の介護を通じ、「やはり看護師の仕事はいいな」と、改めて認識することができたとともに、初めて家族の立場での看取りを経験した。訪問看護における看護側・家族側の気持ちや状況を知ることができ、訪問看護にやりがいを感じるようになった。

ちょうどそのころ、訪問看護の会社から、「人手不足もあるし常勤で勤めてほしい」というオファーがあり、訪問看護の事業所に常勤として入職した。兼業は禁止ということで、サロンはその際、閉店した。

現在は訪問看護事業所の所長として、看護師を含めたスタッフ8名のマネジメント、事業所の運営、また自らもプレイヤーとして、訪問看護の現場で活動している。

### ●現在の職場について

現職は規定上60歳定年となっており、60歳になった時に退職金を受け取った。1年ごとに契約を更新する再雇用制度ではあるが、現役時代と役職も仕事内容も変わらず、給与や賞与も同様に出る。違いはといえば、今後は昇給することはないということ。定年時、事前に今後についての話はほとんどなく、「60歳で定年なので退職金が出ます。でも、その後もよろしく。」という程度だった。



人手不足もあるので、70歳を過ぎても働くことができる環境にはある。再雇用制度は65歳までで、その後はパートとして働くことになるのではないかと考えている。実際、70歳くらいの方がパートとして働いている。

### ●今の仕事は68歳まで。以降は、自分のために時間を使いたい。

今は訪問看護事業所の所長として、現場にも出ながらマネジメントを行っている。24時間対応で、休日出勤や何かあった場合には夜間の対応など、業務量的にもワークライフバランス的にも大変な部分はあるものの、旅立ちを手伝ったり、本人やご家族の気持ちを安らかにしてもらうこと等訪問看護にやりがいを感じている。「医師による遠隔での死亡診断をサポートする看護師を対象とした研修会」（法医学研修会）も修了した。看護ケアとして希望されれば、利用者にアロマセラピーも行っている。むくみのある方やがんの末期の方などには喜ばれている。

看取りの仕事ができること、事業所のマネジメントにおいてもある程度の権限も与えられており、まだこの仕事で頑張りたいという思いがある。人手不足は深刻だが、マネジメント職はマネジメント業務に集中できるように体制を整え、そのためのスタッフも育てていきたい。

なお、現職は家のローンが終わる68歳までと決めている。その後は、自分のために時間を使いたい。シングルマザーとして、仕事も子育ても頑張ってきた。自分の体調を崩しながらも、やりがいを持って仕事に取り組むことができた。だからこそ、68歳で仕事は辞めて好きなことをしたい。旅行に行ったり、好きなものを食べたりなど、いろいろと楽しみたい。70歳までの2年間に、パートはするかもしれないが、自分の自由な時間を優先したい。自分の好きなことのなかには、もちろんアロマセラピーも入っている。

患者さんや同僚の相談に載ることも多いことからISD個性心理学の資格もとった。看護師の仕事は、体力的にも精神的にもとても大変で、そのケアも必要だと思っている。今まで、周りの方々に引っ張っていただき、押し上げてもらってきた。68歳以降は自分のやりたいことを通じて、恩返しをしていきたい。

### ●長く働き続けるには、心の面で支え合うことが大切

今の若い世代は、核家族化で兄弟姉妹も少なく、新しく命が生まれること、人が亡くなることなどに接する機会が少ないまま看護師になる。そんな人が命に関わる仕事をしていたら、辛い気持ちを持つのは当たり前。昔よりあらゆるものが揃った状態で生活しているため、仕事において壁にぶつかったり、悩んだりした際に、どうしたらよいかわからない人が多いと感じている。看護師としてやる気をもって飛び込んでくれた人が、一度の壁や悩みで看護の現場から離れてしまうことは勿体ないと思う。そういう気持ちをカウンセリングし、サポートしていくことに興味をもっている。私自身もシングルマザーとして仕事と子育てに邁進してきた。自分の心が辛くなっていることはわかっていたが、何とか止まらずに進んできた。

更年期障害が出ているが、やはり長年の蓄積された心のひずみの影響も出ており、治療をしながら生活をしている。年齢があがるに連れ、体力的にも精神的にも厳しくなる部分も多い。その働き方に対して、配慮ある職場環境づくりが必要である。

### ●後に続く看護師へのアドバイス

看護師は専門職として、長く働き続ける方のロールモデルはたくさんあり、専門職だからこそお互いの変なさをわかる人が周りにいると思う。お互いにアドバイスをしあったり、心の面でも支え合いながら、看護師という仕事にやりがいを持って働き続けてほしいと思う。

## キャリアモデル 10

精神科病院の管理職にやりがいを感じ、単身赴任を選択してでもやりがい優先で仕事をしてきた  
定年後は、自分のキャリアと家族のサポートの両面でバランスをとって働きたい

年齢等	63歳・男性・既婚・子どもあり（2人）・三世帯同居
保有資格等	看護師（21歳）
職歴等	国立病院（21歳）→単身赴任で民間精神科病院に転職（52歳）・早期退職を選択し地元に戻る（57歳）
定年後の予定	65歳定年。勤務延長が可能であれば現職を継続し、勤務延長ができないのであれば退職し、自宅の近くの職場で看護師として週に数回程度働きながら、孫の面倒を見る。

### ●略歴

看護専門学校卒業後、国立病院に入職。34歳で管理職（看護師長）となって以降7回転勤した後、52歳で民間の精神科病院に転職した。国立病院は転勤も多く、様々な地域・病院で実績を積むことができた。現場のみならず、管理職としてのマネジメント教育も充実しており、労務管理からスタッフとの面談など様々なことを学び、経験を積むことができた。また、転勤を重ねたことで、新しい職場になじむためのコミュニケーション力や組織把握力を養うこともできた。

しかしながら、元々、精神科で実績を積みたいとの希望を持っており、管理職として転勤を重ねるなかで、希望の精神科から離れていくことにギャップを感じるようになった。元上司に相談し、その紹介で、精神科病院に看護部長として転職した。地元を離れ、57歳まで勤務。妻は国立病院に勤務しており、転勤も多く、お互いに単身赴任をしながら働いていた。希望通りの職場で、管理職としてやりがいを持って仕事に取り組んでいたが、妻と協力して孫の面倒をみることとなり、妻のキャリアを優先し、自分が57歳で早期退職をして、地元に戻ることに決めた。

自宅から通うことができる精神科の管理職を探していたところ、エージェントの紹介で看護部長として再就職することができた。現職では、スタッフの労務管理やマニュアル作り、職場環境づくりを含め、やりたい仕事を行うことができている。

### ●現在の職場環境と定年制度について

現職は精神科の看護部長というポジションで満足している。周りのスタッフにも恵まれ、アドバイスを求められたりするなど頼られる関係性が築かれており、また院長含め病院側からも自分は求められていると感じることができ、非常にやりがいがある。

現職の定年は65歳で、その後は、非常勤として70歳以上まで働けられる環境にある。私の先代、先々代の看護部長も看護スタッフとして現在も働き続けている。65歳以降の働き方について、病院からはまだ話がない。現病院に勤務した当初、1年間は看護部長補佐として引継ぎを行いながら、業務を学んだことを考えると、病院側がどのような後任や人事を考えているのかも含めて、早めに確認した方がよいと感じている。

### ●勤務延長ができるのであれば継続して勤務したいが、条件が変わるのであれば転職し、家族のサポートに時間を使いたい

定年まで、あと2年。管理職の仕事は現職までと思っている。現職で、今まで通り65歳で定年となるのか、管理職として勤務延長となるのかはまだわからない。病院との話し合いで決まると思う。自分としては、管理職にやりがいを感じており、周りのスタッフ等との関係性も良好で、

現在、任されている仕事に対してもまだまだ取り組みたいと思っているので、勤務延長が可能であれば残りたい。但し、同じ条件で勤務できないのであれば、転職する予定である。

現在の条件であれば、自分が孫を見ることができなくても、サービスを利用することでやってこられたが、条件が変わるのであれば、自分の手で孫の面倒を見る必要が出てくる。現在は通勤に1時間以上かかっているため、自宅の近くの職場で看護師として週に数回働きながら、孫の面倒をしっかり見たいと考えている。

### ● 55歳以上のキャリアのマッチングや相談支援を

57歳で現職に転職した際、「自宅から通える場所で、精神科の管理職」という条件で探し始めたが、今まで経験を積んできた地域と異なることもあり、知り合いもほとんどおらず、自分が希望する求人情報を得ることができなかった。自ら近郊の病院に働きかけてもなしのつぶてで、結局エージェントを利用し、現職と出会うことができた。

55歳以上になると、看護師長や看護部長など管理職経験者が臨床に戻るとなれば、ブランクもあり、年齢的にも体力面で不安が出てくる。また、管理職の転職の場合、求人情報はエージェント頼み。希望する求人に出会えたとしても、結局は知り合いや恩師などの紹介が優先される。希望する科があり、ポストは管理職、また家庭の事情もある等条件が細くなるほど、自分が期待する求人情報に行きつくのが難しくなる。私のように地元を離れた地域では、なおさらどのように情報を集めたらよいかもわからない。希望する就職・転職情報に繋がる難しさを認識して、キャリアを考える必要があると思うし、今後看護師が長くキャリアを積むためには、そのような細かいマッチングや相談支援があってもよいと思う。

そのようなサービスや情報がオープンになることで、所謂給与などの待遇条件だけでなく、職場の雰囲気や働き方への理解など、病院側のアピールにもなり、人材のマッチングが高まるのではないかと期待する。

### ● 55歳以上も働き続けるために

管理職として、国立病院ではマネジメントに関する研修機会をたくさん得ることができた。またその経験も積ませてもらった。管理職は、看護の現場だけでなく、労務やスタッフ管理なども必要となってくる。マネジメントについて学び、経験を積めたことは、自分にとっても自信となっている。

研鑽は高齢になっても続けるべきと思う。管理職でなくても、勉強を怠らないということとは必要である。看護学校で講師をしているが、そこでも「看護を業務としないで、専門職と捉えて、学ぶことを続けよう」「笑顔で仕事をしていこう」と伝えている。命に関わる専門職であるが故に、学び続けることが必要であることを、今後も伝えていきたい。

## キャリアモデル 11

### 38歳で准看護師の資格を取得

現在は地元と都内の職場とのダブルワーク。年齢に関係なく、自分らしい働き方で働きたい

年齢等	64歳・独身
保有資格等	准看護師（38歳）
職歴等 （定年後を中心に）	精神科病院（●歳～現在）、介護老人保健施設（●歳～現在） ※そのほか、単発で派遣社員も行う
現在の処遇等	精神科病院：賞与常勤パート職員、介護老人保健施設：非常勤パート職員

#### ●略歴

東京で民間企業に勤務した後、手に職をつけたいと38歳で准看護師の資格を取得。資格取得後、地元に戻り、2年ほど公立病院に勤務した後、療養型の病院に転職。40代中盤まで勤務した後、派遣会社に登録して、中長期や短期、単発などを含めて、様々な病院や施設で20年以上働いてきた。

現在、勤務している精神科病院は、もともとは派遣先であったが、「常勤にならないか」と声をかけていただき、常勤のパート職員として勤務することになった。その傍ら、月に3回ほど夜勤専従の非常勤パート職員として都内の介護老人保健施設で働いている。さらにそれ以外でも、時間があえば、単発で派遣の仕事を入れることもある。

派遣社員（アルバイトやパートの含む）としての働き方は、様々な病院や介護施設などを経験でき、自分のスケジュールに合わせて仕事ができるメリットがある一方、デメリットとしては継続して雇用されないという不安定さがある。最近は、専業主婦であった方も働き始める方が増え、派遣の仕事に空きが少なくなってきた。さらに、看護の仕事というよりも介護に近い仕事で派遣先に入ることも多くなってきた。初めは仕事内容に対し驚きを隠せなかったが、看護師よりも報酬が高い場合もあり、むしろ仕事をいただけていることに納得し、それぞれの職場で求められる業務を行っている。

#### ●現在の職場について

常勤のパート職員は雇用が安定している点で安心感がある一方、パート職員には賞与がなく、65歳定年時に退職金も出ない。また、地元故の人間関係、患者やその関係者が近くに住んでいることで少し窮屈に感じることもあり、このまま勤務することに迷いを感じることもある。しかしながら、病院側と働き方や雇用形態で合意できれば、65歳以降も働き続けることができる。このことは、自分にとって、とても大きい。

兼務している都内の介護老人保健施設は、月3回6日の勤務で、都度、東京に通っている。夜勤は慣れており、移動は苦ではなく、逆に地元から出てリフレッシュできる機会となっている。地元と都内のダブルワークの働き方には満足しており、今後も続けたいと考えている。

派遣の仕事に長らく従事してきたが、特にコロナ禍後から、看護と介護の仕事の垣根がなくなっている職場がみられる中で、看護の仕事をきちんとできる現在の職場には感謝している。

#### ●働くモチベーションは好奇心と自立性

もちろん生活やお金のために働くということもあるが、新しい情報を積極的に取り込みたいという気持ちが強い。好奇心が旺盛で、新しいことをもっと知りたい、取り入れたいと考え、変化



に対して抵抗感や怖さよりも、むしろチャレンジしたいと思うタイプ。実際、東京では、何か新しいスキルをつかめるのではないかと思いながら仕事をしつつ、今の働き方を楽しんでいる。様々な職場でいろいろな人とつながって、新しい情報を得てきた。いろんな職場があるので、それなりに大変なこともあるが、人とのつながりや情報が自分自身には必要であり、それにより自立的選択ができると考えている。

様々な職場で働いた経験から、働きやすい職場環境とするには、職番の人間関係や管理職のマネジメントが大切だと感じている。

### ●働くことに年齢は関係なし。健康を第一に、働けるだけ働きたい。

個人的には、年齢を働かない理由とすることには疑問を感じている。自分としては、歳だから楽をして働きたいということはなく、むしろ責任感を持って、仕事にしっかりと取り組んでいきたい。

現在の2つの職場は、65歳以上でも働き続けられる環境が整っており、実際、70歳以上の方も勤務している。今後、年齢を重ねる中で、新しい仕事を探すことは難しくなると思うが、希望すれば70歳以上でも働きなれた環境で、働き続けられる状況に感謝している。

働き続けるために最も大切なことは、健康であることだと思う。加齢により身体的な衰えや病気はどうしても出てくるものなので、常に体調を意識する必要がある。その中でも、仕事柄、また親の介護の経験上、認知症には注意が必要と思っている。認知症の初期段階で、本人は少なからず自覚があるようなので、日々の状態をきちんと意識しながら、できうる限り、仕事を通じて社会とつながっていたいと思う。

### ●長く働き続けるために必要なこと

世の中に取り残されないよう、家に籠るのではなく、どこかで社会とのつながりを持ち続けることが大切である。仕事を続けることは、もちろんお金が必要ということもあるが、働いて得たお金で、単に自分の生活を豊かにするだけでなく、それを社会に還元している流れを担っているという気持ちが大切である。

今後も働き続けるために、病院や施設に対する要望としては、フレキシブルな労働時間管理である。一律に、早番・遅番で時間を区切るのではなく、大変な時間に人材を増やし、短時間勤務だけでなく、時間を少しずつスライドさせるなど、フレキシブルな労働時間管理で、多様な働き方に対応できた方が良いのではないか。高齢の人材のみならず、人々のライフスタイルが多様化する中で、希望に合った働き方ができれば、働く人にも余裕が出てきて、患者にも丁寧に対応できるようになると思う。また、働くことで、社会的に必要とされている意識ももてる。

社会とつながるという意味では、現在、2つのボランティア活動を行っている。仕事と利害関係のないところで自分が求められ、また自分自身が意義を感じられる場所となっている。今後、仕事とボランティア活動とをバランスさせながら社会とつながり、自分のできることは何かをしっかりと考えていきたい。

## キャリアモデル 12

50代で大卒資格を取得し、62歳で大学院へ

65歳の今、大学（准教員）と看護師（パート職員）のダブルワーカー

年齢等	65歳・既婚・子どもなし
保有資格等	看護師（21歳）、学士号（53歳）、修士号（61歳）、介護支援専門員（42歳）、社会福祉主事任用資格（53歳）、特定行為研修修了（62歳）
職歴等 （定年後を中心に）	社会福祉事業団の医療機関を早期退職（56歳）→介護老人福祉施設に転職（56歳）→別の介護老人福祉施設に転職（62歳）→大学に転職（63歳）→大学に勤務しながら、介護老人福祉施設に再就職し（64歳）、現在に至る
現在の処遇等	大学：准教員（時給）、介護老人福祉施設：パート職員（時給）

### ●略歴

地方の短大で看護師の資格を取得し、最初に勤務した東京の大学病院で、20代を過ごした。その後、都内の総合病院を経て、縁あって静岡の社会福祉事業団の運営する総合病院に転職した。事業団の中で、介護老人保健施設開設に加わり、15年程勤務した。その後、急性期病院とリハビリテーション病院における退院支援、相談業務や地域連携部門で勤務したことで、社会福祉の知識やマネジメント力がないとダメだと思い、53歳の時（2011年）に働きながら4年制大学（通信）を卒業し、社会福祉学士取得。

リハビリテーション病院に勤務している時、母の介護のため56歳（2014年）で早期定年を選択した。ところが、退職日を迎える前に母が亡くなり、子どもがいないこともあり、これから先はお互いに好きなことをしようと夫婦で話をして、自分は仕事を続けることにした。退職前のグループ法人の老人福祉施設（特養A）に再就職をしたので、知り合いも沢山おり、仕事はやりやすかった。

そこで看取りを経験し、看護師になったときから人生の最後に寄り添いたいと考えており、その課題をまとめてみようとして58歳の時（2016年）に勤務しながら大学院に行くことにした。修士課程を終えたとき（2019年）、大学院時代の友人に声をかけられ、他の特養Bに再就職。10か月ほどそこで働いていたところ、大学から老年看護領域の教員募集の話があり、特養を退職して、大学の専任教員として1年余り勤めた。その後、退職後に勤務した特養Aから職員がいなくて助けてほしいと声を掛けられ、現在は、パートとして週4日勤務しながら、大学に准教員として勤務している。

振り返ってみると、職場に対して不満がなかったかと言えば嘘になるが、不満が原因で転職したのではなく、むしろ次へのステップが与えられて、やってみようと挑戦し続けてきた。

大学では実習を担当しているが、実習先の調整だけでなく、学生一人一人に対し丁寧に対応しなければならず、業務はハードでオーバーワーク状態である。大学から、もう少し継続してほしいと言われたが、カリキュラムが新しくなることもあり、2023年度末で辞めることにしている。

### ●職場環境

一度退職したにも関わらず、みんなが温かく受け入れてくれた。早期退職後の報酬が低く、びっくりしたが、それ以外の点は自分に合っている。自治体の介護保険認定審査会にも参加しているが、勤務調整も快く対応してくれる。居心地がよいので勤務できていると思う。今後は、趣味も楽しみたいと思っており、今の働き方がちょうどいいと感じている。

### ●働くことへの不安やはげみ

一年ごとに体のあちこちが弱くなってきているという実感はある。一生懸命、ジムに通ったり、サプリメントを飲んだりしても、やはりどこか調子が悪くなってくる。年を取るということは、こういうものだと思う。

40代や50代の方々と一緒に働いていると、ダメだなと思うことは多々あるが、その一方で、勤務先の介護施設では、自分よりも年上の方が正規職員として働いており、夜勤にも入っている。正直、年齢的に大丈夫だろうかと思うこともあるが、一方ですごいなとも思う。そういう姿を見ると、まだ自分も頑張れると思う。

また、近くに住んでいる80代の方が、毎朝、食事の介助をして、皿洗いと片付けをしている。生涯現役で、仕事が自分の生活のリズムになっていると聞いた。自分も、年齢を重ねても、そのように社会と関わりを持ち続けたいと思っている。

### ●リタイアは70歳。リタイアまでの働き方

現在の職場は、パート採用となると報酬はかなり低くなるので、60歳の再雇用から65歳でパートに変わるタイミングが、進退を考えるタイミングとなる。なお、正規職員は選択の余地はないが、パートの場合はオンコールや早番・遅番を選択できるようになり、選択内容によって報酬が変わる。

自分は同じ特養に、パートとして再就職した。その際、以前、正規職員として働いていたことは全く考慮されず、最低の時間給からスタートすると言われ驚いたものの、いろんなことを加味して考えて、再就職を決めた。勤務条件は自分なりに選択できるので、あとは提示された報酬に妥協できるかどうかになる。

一時期働いた特養Bの定年は77歳。実際、今の年齢でも探せば正規職員として採用される可能性がある募集もある。ただ、今の働き方がベストと思っている。これからは年金も入る。繰り上げも繰り下げもせずに受け取る予定で、生活費を維持するために働かなければいけないわけではなく、お小遣い程度に収入が得られればいいと考える。若い時と違い、欲しいものがあるわけでもなく、これからは断捨離をしていくだけ。毎月毎月食べていければいいし、たまに温泉などに行ければよいと思っている。職場は、むしろ顔見知りがいって、安心して働けることを優先した。

### ●65歳以降も働き続けるために必要なこと

看護職は正規職員として働く場合、どうしても夜勤や休日出勤が伴う。夜勤や休日出勤が難しい場合やその働き方から離れたいという思いがあるのであれば、自分なりのスキル、例えばリエゾンナースなど専門的なスキルを身につけておいたほうが良い。40代、50代から準備をしても遅くはない。自分自身、地域連携や特別な分野で仕事できたのは、4年制大学を卒業したことが大きかったと感じている。

どこかに転職をしながらやっていく場合であっても、このまま残りたいという場合であっても、例えば特定行為ができたり、ナース・プラクティショナーを目指すなど、自分なりにスキルを身につけておくと他と差別化ができる。医療機関のみならず生活の場も含めて活躍の場が、一層広がると感じている。

## キャリアモデル 13

65歳を越えた今も、看護の仕事は新しい発見があり楽しい

働き続けることの意味を伝えられるモデルになれるよう、70歳を目標に働き続ける

年齢等	65歳・独身
保有資格等	看護師（21歳）
職歴等 （定年後を中心に）	大学病院定年（60歳）→再雇用制度に移行。同時に訪問看護事業部長となる（60歳） →訪問看護事業部長職を退き、参事となり（63歳）、現在に至る ※再雇用制度の上限は65歳であるが、現在も継続中
現在の処遇等	再雇用制度（フルタイム勤務）

### ●略歴

看護学校を卒業後、学校付属の病院に2年間勤務し、母親の病気を機に地元へ戻る。その1年後、大学病院へ就職。病院内ではいろいろな部署での勤務を経験したのち、今から十数年前に院の看護部長として転勤。

60歳で定年を迎え、再雇用制度を利用して継続勤務。同じ時期に病院が訪問看護事業部を立ち上げることとなり、訪問看護事業の管理者となる。63歳で部長職を退き、参事という一般職と管理者の中間に立ってサポートするポジションに就く。現在もフルタイムで働いている。

再雇用制度は65歳までだが、今後も継続して働きたいと意思表示をしたところ、職場の計らいで、再雇用制度にて1年ごとの更新となった。現在も参事というポジションのまま勤務している。

### ●職場環境

職場の就労に対しては満足している。その理由としては、自分自身がどうしても働きたいという思いが強く、また同じ職場であれば、働き続けやすい。仕事の内容は1日4～5件の訪問看護や学生への実習指導、管理者の相談役などで、職場の人間関係が良好でとても働きやすい。若い職員との交流もあり、また訪問看護という新しい世界での経験もあり、発見・緊張・驚き・感動がある。1日7時間30分の労働時間は長いとは思わないし、不満もない。ミーティングや勉強会等での時間外労働も、まったく苦にならない。

高齢でも働き続けるには、職場を変えずに、慣れ親しんだ環境で働くことが一番ではないか。もし、職場を変えるとすれば、その職場のシステムに対応しなければならず、また仕事のやり方や新しい仕事内容を覚えたりしなければならず、年齢的にとても大変だと思う。

### ●働くことのモチベーション

社会とつながっていたいという思いが強いので、自分自身に対する挑戦だと思いながら、日々を過ごしている。労働することや役割を果たすことで満足感を得られるし、社会とのつながりの一つと思っている。

働くことに関しては、独身ということもあるが、自分の存在意義は看護師として働くことだと思い、働き続けてきた。定年という看板を突き付けられたときに、とにかく働きたいという思いが強く、働くことしか考えられなかった。看護師の働き方は多種多様である。中でも、特に訪問看護はどんどん拡大しており、利用者はご高齢の方が多く、利用者の気持ちに寄り添えるのも自分たちのような年代の看護師ではないかと思う。その意味で、病院を定年した看護師にとって、訪問看護の仕事はよい働き場であり、病院とは違った看護感を育てられる、自己



成長できる職場であると感じている。

但し、今後、仕事を続けることに不安はある。1つは、訪問看護の仕事に必要な車の運転。年齢とともに不安を感じるようになっていく。自動運転車が普及し、安全に運転できるようになるといい。もう1つは、技術面。訪問看護の利用者は多岐にわたり、また訪問看護師としてのスキルは当然求められる。自分自身は管理職が長かったため、実践において数多くの学びなおしが必要であるが、視力等の衰えが障害となっている。

現在、認知症、フレイル、介護施設における定期的な健康管理等医療依存度が比較的高くない利用者を担当しており、高齢であっても看護師として仕事をし続けることを可能にしている。なお、高齢化や重度化が進む介護の現場において医療連携は必須であり、シニア看護師のニーズは大きいと感じている。

### ●今の職場は70歳でリタイア

定年後はプレーヤーに徹することを信条として働いている。自分の実績など過去にしがみつ়くことなく、分からないことは若い人たちにも素直に聞き、頼っていいこうと思っている。新しい発見などもあり楽しい。

現在の職場が自分を必要としない時が来れば、それを自分で察知し判断すると思う。周りの先輩方からも体力的にも気力の面でもきつくなるのが、70歳前後という話を聞いているし、実際にその頃に辞める人も多い。まずは70歳を目標に働き続けようと思っている。そして、仕事を辞めた後の人生についても、考えていく必要があると思っている。

### ●70歳以降も働き続けるために必要なこと

70歳からは自分ができることを見極めて働く場所を選択していくしかない。そうなると、流石に今の職場はきつくなるだろう。70歳で退職するか、転職するか岐路に立つと思う。その時に雇ってもらえる場所があれば働くかもしれない。そのためにも、歩く、食事はしっかり摂るなどして健康でいることが何よりも大事。長くきちんと働くことと健康は、切っても切り離せない関係である。後は、同じような立場の仲間と、愚痴を言い合うことが大事だと思う。

自分は再雇用制度を利用して働き続けているが、仲間は定年で辞めた人が多い。とりあえず一旦辞めたい、リセットして、それから再スタートを切りたいと思っていることだと思う。ただし、しばらくして再就職を考えると、給与など処遇の面で悩んでいる仲間は多い。給与がこんなに低いのかと知り、モチベーションが下がるようだ。だから自分は、定年後も辞めずに働き続けることの意味を、これからの人に伝えていけるよう、モデルとなるような働き方ができたらと思う。

看護師としてのスキルについては、看護のリカレント教育としての研修会がいろいろと開催されているので、そのような機会を利用すればよい。医療は日々進化しており、それについていかなければ仕事にならないという心理的環境に身を置くことは、自分にはとても良い刺激となっている。



## キャリアモデル 14

スタートは准看護師。看護師と精神保健福祉士のダブルライセンスを取得

60歳を越えて認知症ケア専門士や終末期ケア専門士の資格にもチャレンジして取得

年齢等	66歳・既婚（1年前に死別）・子どもあり（3人）
保有資格等	准看護師（18歳）、精神保健福祉士（45歳）、看護師（49歳）、認知症ケア専門士（60歳）、終末期ケア専門士（63歳）
職歴等 （定年後を中心に）	定年退職（65歳）→再雇用制度（フルタイム職員） ※再雇用制度の上限は75歳であったが、人手不足があり、現在は健康状態や家庭の事情に合わせて75歳以上でもパート勤務が可能になった
現在の処遇等	定年前に比べて、給与は変わらないが、賞与がなくなる（実際はわずかだが出ている）

### ●略歴

この仕事を選んだきっかけは、中学の進路指導で担任の先生から、准看護師の資格が取れる衛生看護科のある高校を勧められたこと。

高校卒業後、病床数100床ほどの整形中心の一般病院に就職。最初に整形外科に配属され、手術場の手洗い、包帯やギブスを巻くなどいろいろ経験ができて凄く楽しかった。その後、結婚し、自宅から近い精神科病棟のある病院に転職し15年間勤務した。

どうしても看護師の資格を取得したかったため、勉強ができる環境にある病院に転職を決意。転職先で、念願であった看護師資格を取得した。さらに、ソーシャルワーカーの仕事に関心があったため、併せて精神保健福祉士にもチャレンジして、資格を取得した。丁度そのころ、町内の病院でソーシャルワーカーを募集しており、看護師資格を持っていたこと、知人の紹介もあって採用となった。その後、二次救急のある救急基幹病院に転職し、10年間勤務。ソーシャルワーカーの資格もあり、外来看護の手伝いと病棟と、ハードな日々を送った。

ふと気が付いてみると60歳が近づいており、今後を見据え、じっくりと腰を落ち着けて看護業務に従事したいと考え、以前、勤務していた精神科病棟のある病院に59歳で再就職した。元々何か不満があって辞めたわけではなく、看護師資格取得のための勉強がしたくて辞めたこともあり、また当時、一緒に働いていた仲間もまだたくさん残っていて、直ぐに職場に馴染むことができた。

主に徘徊や寝たきりの重症化した認知症患者のいる認知症病棟配属で、夜勤の間、仮眠を取ることも難しく、肉体的にもハードな勤務が続いていたが、病院の服薬や身体拘束等を極力避けた入院治療方針により患者やご家族にとって良い環境で入院生活を送っていただけることが出来る職場であったことは、看護師として大変励みになり、やりがいを感じ、モチベーションを維持することができたと感じている。

元来、好奇心・探求心が旺盛で、何事にも諦めずに行動し続けられる性格で、60歳で認知症ケア専門士、63歳で終末期ケア専門士の資格を取得した。

昨年65歳で定年退職し、今は再雇用制度でフルタイム職員として勤務している。

### ●職場環境

定年で役職を降りなければならないという決まりはなく、能力次第。みんなから不平不満が出るということもない。再雇用制度は75歳までではあるが、75歳以降もパート職員としてそのまま雇用されている。看護師の場合、65歳であれば再就職先はあると思うが、75歳になっても働きたい場合、自分の体が動く限り雇用してもらえる今の職場は安心できる。

自分自身、再雇用といっても働き方が大きく変わったわけではない。フルタイムで月に4回ほ

ど2交代制夜勤がある。通常、雇用延長という給料が下がると聞かすが、給料は下がらない。ボーナスは全額カットと言われていたが、正規職員と金額は異なるものの夏と冬にボーナスは出ている。

いくつかの病院を経験して、現在勤務している病院の良さは、みんな和気あいあいと仕事をしているところ。職場の平均年齢は高く、半分近くが60代以上だが、友達はできやすいし、話も合う。上下関係はなく、フランクにいろいろな話ができるのがよいと思っている。

### ●働くことへの不安やはげみ

認知症の義理の母親は視覚障害1級で、6～7年前からグループホームにお世話になっており、自分自身は子育ても終わっていることから、仕事に専念できる環境にある。仕事で溜まったストレスは、自宅に小さいながらも庭があるので、ガーデニングや家庭菜園を楽しんだり、昔の友達とランチに行ったりするなど夜勤明けの日中の時間をうまく活用している。精神的にも肉体的にもうまくバランスが取れており、仕事が続けられるのも、今のこの職場が何となく合っているからだと思っている。

自分自身の働くモチベーションは、人の役に立てる、喜んでもらえることが一番であり、嬉しいと思える。経験豊富な方々の話を聞くことは、教科書にはない正に生きた知識、情報であり、それがソーシャルワーカーの仕事をしてきた自分の財産だと思っている。若いころは何かと辛いこともあるが、目標を持ってやってきたこと、資格を取ったことは、これからも働き続けるうえで大きな支えになると思う。

### ●リタイアは身体が続く限り。リタイアまでの働き方

自分のリタイアの時期は身体が続く限りと考えている。元気で働いている自分の姿をイメージし続けたい。最後は体力次第ということはあるが、病院側の職場環境整備だけでなく、定年制度・継続雇用制度等の制度設計が大切だと思っている。

65歳から年金（基礎年金と厚生年金）をもらっている。看護師の夜勤を含めた手取り額がそれなりにあるので、年金は先延ばしにしてもよかったが、もしものことを考え受給することにした。それにより、楽しみを持ちながら、ゆとりをもった生活を送ることができている。

### ●65歳以降も働き続けるために必要なこと

職場で仲間をたくさん作ると、そこから世間が広がっていく。このことが、自分にとっては働き続けるうえで1番大切なことであり、必要なことである。結果として、働き続けるモチベーションとなっている。

80歳を超えても看護師として働いている方を見てきた。患者のおやつの準備や入浴後の髪をドライヤーで乾かしたり、半日程度の仕事であったが、定期的に働き、報酬も出ている。また、自分自身、現在、老人ホームの宿直員としても勤務しているが、宿直員には70歳、75歳の方もおり、自分より歳上で頑張っている方がいると励みになり、目標になる。自分も、若い人たちの目標になれるよう頑張りたい。

令和5年度 厚生労働省 看護職員確保対策特別事業  
**55歳以上の看護師等の就業促進に係る好事例収集事業**  
**事例集**

---

令和6年3月

株式会社 日本能率協会総合研究所

〒105-0011 東京都港区芝公園三丁目1番地22号  
TEL 03(3578)7500 FAX 03(3432)1837

---