

令和5年度 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

概要

55歳以上の保健師、助産師、看護師、准看護師（以下、「高齢看護師等」という。）の資格を持つ職員の**就業継続や再就業支援を効果的に推進**するため、就業場所等の働き方、職場の支援の実態を明らかにするとともに、高齢看護師等の就業継続及び再就職支援に関する好事例を収集し、今後の確保対策検討のための資料とすることを目的として実施。

- ・施設担当者への調査： 有効回答数755施設（内訳：医療機関10.9%、介護サービス施設事業所64.6%、学校・養成所24.2%）
- ・看護師等（55歳以上）への調査： 有効回答数2210件（内訳：医療機関30.3%、介護サービス施設事業所35.3%、学校・養成所33.8%、その他0.5%）

働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境整備を図る高齢者雇用安定法が改正（令和3年4月1日施行）

節目①：55歳

節目②：60歳

節目③：65歳

70歳以降

65歳までの雇用確保措置

- ①65歳までの定年引上げ ②定年制の廃止
- ③65歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
- ※事業主は①～③いずれかの措置を講じなければならない。

70歳までの就業機会の確保（努力義務）

- ①70歳までの定年引上げ ②定年制の廃止 ③70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入 ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70歳まで継続的に、事業主が自ら実施、または、事業主が委託・出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入
- ※事業主は①～⑤のいずれかの措置を講ずるよう努めなければならない。

高齢になっても看護関係資格を活かして働き続けられる環境の整備を事業主に働きかける

節目①への支援目標

- ・高齢になっても働き続けられるよう早い段階から支援を始める

節目②への支援目標

- ・労働条件や働き方が変わるタイミングで離職させない
- ・モチベーションが下がらないよう支援する

節目③への支援目標

- ・努力義務の推進で、65歳以上でも安心して働き続けられる職場を増やす

実態と課題

- 施設調査では、7割弱が看護師等が不足していると回答。
- 看護師等就業数は40代をピークに50代前半から減少し始め、55歳以上は全体の21.8%。
- ⇒ 生産年齢人口の減少を踏まえ、高齢看護師等の就業をより一層促進することが必要。

- 施設調査では、9割弱が定年制を採用。うち、半数が60歳定年制である。看護師等調査では、現在の職場における就業年齢意向は平均65.3歳。
- 看護師等調査では、定年前（n=1520）の継続雇用制度希望者は4割にとどまり、「希望しない」2割、「わからない」4割と、6割は定年後をイメージできない。なお、継続雇用制度に関して6割以上が説明を受けていない。
- 看護師等調査では、継続雇用制度下で継続就業者（n=390）の7割が定年前と同じ仕事、6割が責任は同じと回答。また、7割が月額賃金が減少と回答。
- ⇒ 定年後のキャリアをイメージできていない者が多いことから、定年前の早い時期に対象者にアプローチする必要がある。

- 看護師等調査では、看護師等が最終的に引退するだろうと考える年齢は、「70歳以上」が約4割、「65歳以上70歳未満」が約4割で、平均67歳。
- 看護師等調査では、職場の「介護など家庭の事情や本人の健康上の問題を考慮した働き方を認めている」「希望する働き方ができるよう配慮している」「慣れている仕事に継続して配置される」等の取組が評価されている。
- 施設調査では、「65歳以降も希望者全員が働くことができる」と回答した施設は約3割。「65歳以降は希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる」と回答した施設は約6割。65歳以降の就業機会を確保するための課題として多かった回答は、「管理職であった者の扱いが難しい」、「モチベーションが低い高齢看護師等がいた場合、若年層・壮年層への悪影響の懸念」等。
- ⇒ 法の後押しもあり、定年で仕事を辞めるといった意識は変化したが、65歳以降も働き続けられる職場は不足している。また、高齢看護師等の意識改革や、モチベーションを保つための取組が必要。

現場の声

- 57歳で、大学院修士課程を修了。また、認定看護管理者資格を取得。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んでいる。（看護職 57歳）
- 50代で大卒資格を取得。62歳で大学院へ。現在、大学准教員と看護師パート職員のダブルワーク。70歳まで働きたい。（看護職 65歳）

- 年に一度、看護部で働き方の希望を把握。ライフイベントが転職や離職の機会になりやすい。当法人では様々な職場があり、希望に合わせ働き続けることができると提案している。（施設担当者）
- 60歳を超えてから認知症ケア専門士や終末期ケア専門士の資格にチャレンジして取得。（看護職 66歳）
- 個人的には、年齢を働かない理由とすることに疑問を感じている。歳だから楽をしたいだけでなく、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。（看護職 64歳）

- 年2回の施設長との面談を通じて、希望する部署や処遇改善などに関する意見を聴くことで、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。（施設担当者）
- 65歳を越えてなお仕事には新しい発見があり楽しい。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。70歳まで働きたい。（看護職 65歳）

必要な取組

- 高齢になってもやりがいをもって働き続けられるよう、55歳よりも前から、一人一人に合ったキャリア支援が必要。
- 高齢になっても看護師等としてのスキルを発揮できるよう、早い段階から生涯学習の意識づけや、ICT等のスキル習得のための研修支援を行うことが必要。

- 継続雇用制度について、早めに対象者に周知を行うとともに、定年後のキャリアについて考えられるよう、説明会や個別相談などを行うことが必要。
- 継続雇用制度下における処遇について、組織としての考えを丁寧に説明するとともに、実際に果たしている責任や役割に応じた処遇や評価制度について検討することも必要。

- 今後、一層の人材不足が見込まれることから、65歳以上の希望者が皆、就業できるよう、職場において、70歳までの就業確保措置を講じる等、環境整備等に積極的に取り組むことが必要。
- 管理職であった者が、チーム医療のスタッフの一員であるという意識を持てるよう、啓発活動を実施することや、高齢看護師等のモチベーションを保つための定期的な面談の実施等が必要。