

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

報告書

令和6年3月

株式会社 日本能率協会総合研究所

目次

I. 事業の概要	1
1. 目的	2
2. 事業の概要	2
3. 調査概要	3
(1) Web アンケート調査	3
(2) インタビュー調査	3
II. Web アンケート調査結果	5
II-1. 施設・事業所調査	5
1. 調査結果の概要	6
(1) 回答者の属性	6
(2) 高年齢者雇用確保措置への対応状況	6
(3) 定年制採用施設・事業所の高年齢者雇用確保措置への取組	6
(4) 55 歳以上の看護師等が働きやすい職場とするための職場環境整備状況	7
(5) 55 歳以上看護師等の中途採用状況	7
(6) 65 歳以上看護師等の雇用状況と雇用するための取組・課題	7
(7) 各種支援制度の認知・利用状況（問 20）	8
2. 調査結果	9
(1) 回答者属性	9
(2) 定年制について	13
(3) 再雇用制度について	16
(4) 勤務延長制度について	19
(5) 55 歳以上の看護師等が働きやすい職場環境整備状況	21
(6) 65 歳以上の雇用について	23
(7) 各種支援制度の認知・利用状況	28
II. Web アンケート調査結果	29
II-2. 看護師等調査	29
1. 調査結果の概要	30
(1) 回答者の属性	30
(2) 労働条件等	30
(3) 定年前・定年時の状況 ※問 27 は回答者 4 名のため割愛	31
(4) 現在の職場就労満足度と継続就労意向	32
(5) 65 歳以降も働き続けるために	33
2. 調査結果	34
(1) 回答者属性	34
(2) 転職回数と直近の転職時の状況	37
(3) 現在の職場について	39
(4) 正規雇用者の労働条件等	43
(5) 非正規雇用者の労働条件等	44

(6) 勤務状況等	46
(7) 定年経験の有無と定年を意識して考えたり、取り組んだこと	54
(8) 定年年齢前の雇用継続制度の説明の有無と希望	55
(9) 定年経験者の定年時の状況と継続雇用制度活用状況	56
(10) 定年時離職者の再就職の状況	61
(11) 高齢になっても働き続けるために	62
IV. 考察	65
1. 高年齢者の雇用状況	66
(1) 高年齢者雇用確保措置の推進	66
(2) 高年齢者雇用確保措置への対応状況（国の統計との比較）	66
2. 施設・事業所調査に見る高年齢者雇用の状況	68
3. 看護師調査に見る働き続けるための支援について	69
(1) 離職させない仕組みづくり	69
(2) 働き続けたいという思いに応える	70
4. 高年齢看護師が就業継続や再就業するための支援策の整理	72
参考資料：調査票	73

I . 事業の概要

1. 目的

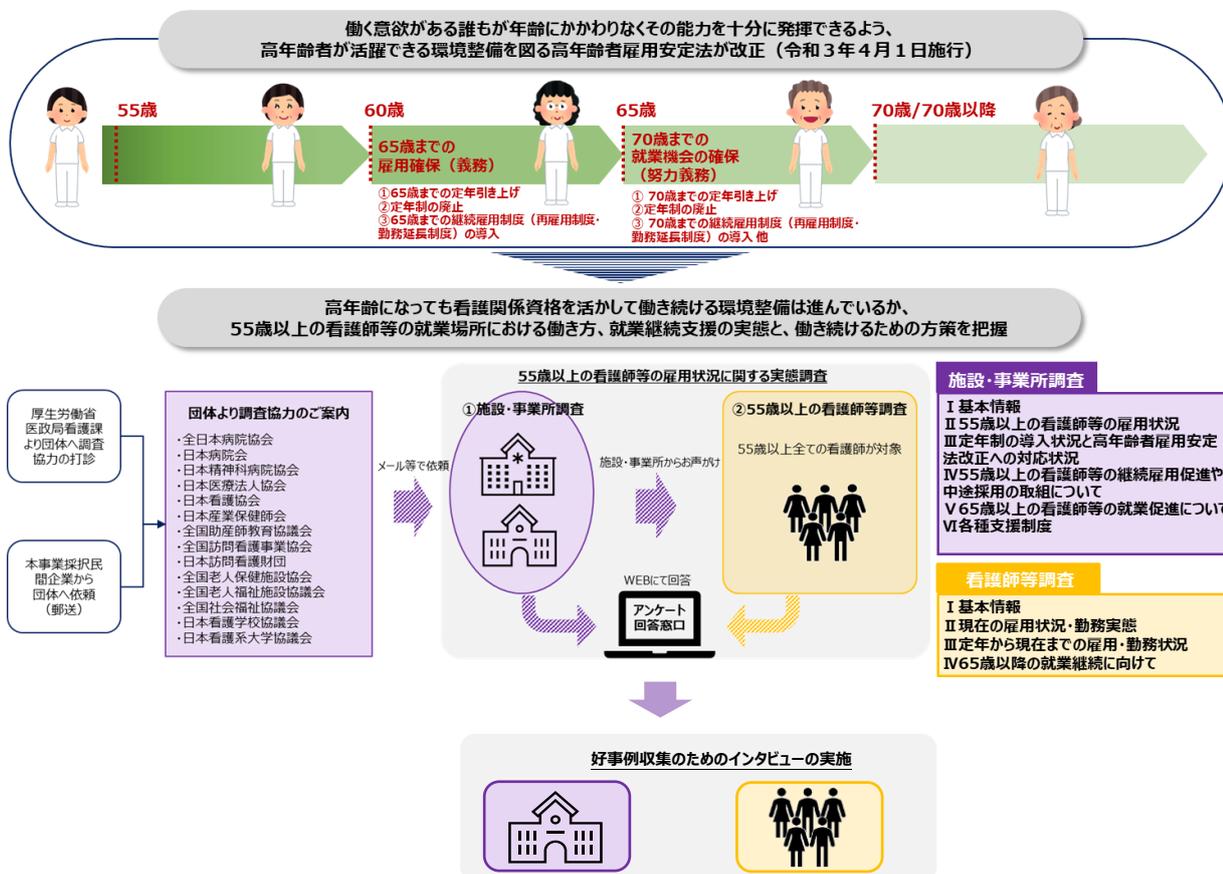
今後現役世代の減少に伴い、看護職の新規養成数や就業数も減少することが予想される。この状況を踏まえて、55歳以上である保健師・助産師・看護師・准看護師（以下、高年齢看護師）の就業継続や再就業を推進することが、看護職員確保策として重要である。しかしながら、高年齢看護師の雇用の実態として主な就業場所、雇用者数、雇用形態や就業時間、配属部署や主な業務内容等、また、高年齢看護師を雇用する医療機関等による効果的な支援、高齢者に有効な職業斡旋等の実態については明らかとなっていない。

そこで本事業では、高年齢看護師の就業継続や再就業を効果的に推進するため、主に看護業務を行う高年齢看護師の就業場所等の働き方、及び高年齢看護師に対する支援の実態を明らかにするとともに、病院等における高年齢看護師の確保及び就業継続に関する好事例を収集して、集計結果をまとめた資料及び好事例集を作成し、今後の確保策検討のための一助とすることを目的とする。

2. 事業の概要

本事業では以下の内容を実施した。

- (1) 55歳以上の看護師等の雇用状況に関する実態調査（以下、「WEB アンケート調査」という）
 - (2) 好事例収集のためのインタビューの実施（以下、「インタビュー調査」という）
- ※インタビュー調査については、別冊の事例集参照のこと。



3. 調査概要

(1) Web アンケート調査

①施設・事業所調査

調査対象	看護師等を雇用する施設・事業所
調査対象抽出方法	看護師等を雇用する施設・事業所団体並びに職能団体等を通じ、施設・事業所に依頼。依頼を行った施設・事業所団体及び職能団体等は以下のとおり。 一般社団法人日本病院会 一般社団法人日本医療法人協会 公益社団法人全日本病院協会 公益社団法人日本精神科病院協会 公益社団法人日本看護協会 一般社団法人日本産業保健師会 公益社団法人全国助産師教育協議会 一般社団法人全国訪問看護事業協会 公益財団法人日本訪問看護財団 公益社団法人全国老人保健施設協会 公益社団法人全国老人福祉施設協議会 高齢者住まい事業者団体連合会 一般社団法人日本看護学校協議会
調査方法	施設・事業所団体並びに職能団体等を通じ依頼し、Web で回答 (Web 調査)
調査対象者	人事管理者
調査期間	令和5年9月15日0:00から10月16日17:00まで (当初の実査期間9月15日～10月10日から、回答期間を延長した)
有効回収数	755票 (完全回答でないものも含む)
その他	9月5日協力団体へメールにて調査事前依頼 9月13日協力団体へメールにて調査本依頼 9月29日団体から施設・事業所に向けて調査協力の声掛けを依頼 (1回目) 10月5日団体から施設・事業所に向けて調査協力の声掛けを依頼 (2回目)

②看護師調査

調査対象	看護師等を雇用する施設・事業所に勤務する看護師等
調査方法	施設・事業所団体並びに職能団体等を通じ依頼し、Web で回答 (Web 調査) FAX 依頼・WEB 回答
調査対象者	55歳以上の看護師等
調査期間	令和5年9月15日0:00から10月16日17:00まで (当初の実査期間9月15日～10月10日から、回答期間を延長した)
有効回収数	2,210票 (完全回答でないものも含む)
督促の有無	協力団体を通じて調査協力の声掛け

(2) インタビュー調査 ※インタビュー調査については、別冊の事例集参照のこと。

調査対象	①施設・事業所の人事管理者 ②55歳以上の看護師等
抽出方法	①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、または看護師等が職場に満足している施設・事業所 ②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
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. Web アンケート調査結果

Ⅱ－１. 施設・事業所調査

● 図表掲載方法について

- ・回答は各質問の回答者数（n）を基数とした百分率（％）で示している。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合がある。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合がある。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがある。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法のことである。

1. 調査結果の概要

(1) 回答者の属性

- ・ 種別を4区分^{※1}で見ると、「介護サービス施設・事業所」が64.6%と最も高く、次いで「学校養成所」が24.2%、「医療機関」が10.9%の順である。(問2-1)
- ・ 看護師等の過不足状況は、「やや不足している」が44.8%と最も高く、次いで「不足している」が21.3%、「やや不足している」と「不足している」を合わせた“不足している”は66.1%である。(問4)

※1 種別を「医療機関」「介護サービス施設事業所」「学校養成所」「その他」の4つに大別。なお、「その他」は「社会福祉施設(介護サービス施設・事業所は除く)」「地方公共団体」の合計である。

(2) 高年齢者雇用確保措置への対応状況

- ・ 「定年制廃止」は6.9%、「定年制採用」は87.7%、「その他」が5.4%で、9割近くが定年制を採用している。(問5-1)
- ・ 定年制を採用している施設・事業所(n=662)の定年年齢は、「60歳」が52.0%、「65歳」が36.1%で、平均62.5歳である。(問5-2)
- ・ 高年齢者雇用確保措置を「継続雇用制度の導入」により実施している割合^{※2}は61.2%である。(問5-1)

※2 (「65歳未満の定年制(一律)を採用し、定年後は継続雇用制度に移行」+「65歳未満の定年制(選択)を採用し、定年後は継続雇用制度に移行」)-問6-1または問8-1いずれも上限が65歳未満)/755×100 (問5-1)

(3) 定年制採用施設・事業所の高年齢者雇用確保措置への取組

- ・ 定年制採用の施設・事業所(n=662)で、定年後の雇用に関する「個別面談等の機会を設けている」86.6%となっている。(問5-4)
- ・ 個別面談を設けている場合(n=573)、「労働条件(勤務条件、賃金、評価制度等)を説明するため」88.5%、「本人の仕事の希望を聞くため」82.0%と高く、次いで「従業員との意思疎通のため」68.6%、「期待する役割を明確に伝えるため」56.4%の順で、制度の説明だけでなく、双方の考えについてすり合わせを行っている。(問5-4)

①再雇用制度導入状況 (n=535)

- ・ おおよその年収は、356.0万円～494.2万円である。(問7-1)
- ・ 賃金決定時の参考情報は、「60歳到達時の賃金水準」が52.5%と最も高い。次いで「個人の知識・技能・技術」34.8%、「再雇用制度に該当する看護師等の年齢の市場賃金・相場」24.3%、「他施設・事業所の状況」23.6%と割合が高く、これらを勘案して賃金を決定している。(問7-2)
- ・ 再雇用制度の説明会は導入している半数が実施しており、労働条件と報酬(「再雇用契約の有無」「雇用形態(正規・非正規等)」「雇用契約期間」「労働時間、労働日数」「賃金水準」)について説明している。(問7-3)
- ・ 定年年齢前の職員に対する能力開発(研修)については、8割弱が実施していない。実施している場合は、「知識・技能・技術」だけでなく、再雇用における基本的な心構えや職場で求められるマナー、コミュニケーション方法等雇用契約が変わる=役割が変わることに応じて求められる考え方や態度を変える必要性の気づきとなるような能力開発(研修)を行っている。(問7-4)
- ・ 配置する際には、「本人の希望」を聞くだけでなく、「慣れている仕事に継続して配置すること」など、高齢化に対する何らかの配慮を大半が行っている。(問7-5)

②勤務延長制度導入状況 (n=238)

- ・ おおよその年収は、358.1万円～520.4万円で再雇用制度の年収と大きな差はみられない。(問9-2)
- ・ 適用者に対する条件については、8割以上が「特に条件はない」としている。(問9-1)

(4) 55歳以上の看護師等が働きやすい職場とするための職場環境整備状況

①実際に取り組んでいる(問12)

- ・ 「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」68.6%
- ・ 「労働時間や労働日数など本人が希望する働き方ができるよう配慮している」65.7%
- ・ 「慣れている仕事に継続して配置している」64.9%

②実施の有無にかかわらず効果があると考える取組(問12)

- ・ 「労働時間や労働日数など本人が希望する働き方ができるよう配慮している」59.2%
- ・ 「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」58.0%
- ・ 「慣れている仕事に継続して配置している」41.7%
- ・ 「肉体的に負担の少ない仕事に配置している」37.0%

(5) 55歳以上看護師等の中途採用状況

- ・ 55～60歳未満の過去10年間の中途採用経験は49.1%、60～65歳未満は38.5%、65歳以上では18.8%と、年齢が上がるに連れ減少し、また65歳以上で中途採用の経験は大きく減少している。(問13)
- ・ 2022年に中途採用した施設・事業所に中途採用拡大に向けて課題を尋ねたところ、施設・事業所としては役割と責任の明確化をはじめ、検討すべき点はあるものの、むしろ中途採用者自身の健康状態やモチベーションの維持・向上がなされていることが、中途採用のポイントとなっている。(問14)

(6) 65歳以上看護師等の雇用状況と雇用するための取組・課題

①65歳以上看護師等の雇用状況

- ・ 「65歳以降は働くことができない」13.8%で、**86.2%は働くことができる環境が整備されている**。(問15)
- ・ 働くことができる場合、**「65歳以降も希望者全員が働くことができる」28.9%、「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」57.4%と一定程度基準を設けているところが多い**。(問15)
- ・ 65歳以降雇用の基準(n=433)は、健康、モチベーション、勤務態度、労働条件、職務内容、必要な知識・技能・技術、現職への継続就労をあげている。(問16)

②65歳以降の就業機会を確保するための課題(問19)

- ・ 「65歳以降は働くことができない」「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」とした施設・事業所は(n=537)、65歳以降の就業機会を確保するために、80.3%が何らかの課題を持っている。
- ・ 課題(n=431)は以下のとおり。
- ・ 「管理職であった者の扱いが難しい」35.3%
- ・ 「高年齢看護師のモチベーション低下による若年層・壮年層への悪影響の懸念」27.1%
- ・ 「高年齢看護師の担当する仕事を施設・事業所内で確保するのが難しい」26.5%
- ・ 「若年層・壮年層の就労希望者の採用ができず、年齢構成がいびつになる」24.8%
- ・ 「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」24.1%

- ・「人件費負担が増える」23.7%
- ・「高年齢看護師を活用するノウハウの蓄積がない」21.6%

③高年齢者就業確保措置の取組と課題（問 17-2）

- ・高年齢者就業確保措置を「実施済（定年制廃止含まず）」「実施予定」が必要と考える理由（n=268）は以下のとおり。
- ・「今まで身につけた知識・技能・技術を活用したいため」69.4%
- ・「意欲と能力があれば、年齢は関係がないため」67.2%
- ・「看護師等の人材確保が困難なため」65.7%
- ・高年齢者就業確保措置を「実施済（定年制廃止含まず）」または「実施予定」で、高年齢者就業確保措置のために取り組んでいることは（n=179）、「継続雇用者の処遇改善」が 54.2%である。
- ・一方、努力義務への対応を予定しない（n=264）理由は以下のとおり。
- ・「高年齢者は能力などに個人差が大きく、労働条件や処遇などの個別対応がしきれないため」「特に雇用が困難な理由はないが、看護師等の世代交代をしたいため」24.2%
- ・「病気や労災事故のリスクが高くなるため」「特に雇用が困難な理由はないが、一般的に仕事の引退時期と考えているため」20.8%

（7）各種支援制度の認知・利用状況（問 20）

- ・6つの支援制度について認知状況と利用状況を把握したところ、以下に大別される。
- A) 認知度が6つの支援の制度の平均（32.9%）より高く、利用率（7.9%）も平均より高い
 - ・「高年齢雇用継続給付」（認知度 51.8%、利用率^{※3} 22.3%）
 - ・「特定求職者雇用開発助成金」（認知度 40.1%、利用率 14.7%）
- B) 認知度は平均より高いが、利用率は低い
 - ・「65歳超雇用推進助成金」（認知度 35.9%、利用率 5.0%）
- C) 認知度も利用率も平均以下
 - ・「高齢・障害・求職者支援機構の高年齢者雇用アドバイザーによる相談・助言」（認知度 28.7%、利用率 3.4%）
 - ・「高年齢者雇用優良企業の表彰」（認知度 24%、利用率 0.9%）
 - ・「労働移動支援助成金」（認知度 16.7%、利用率 0.8%）

※3 利用率＝「利用した」/755×100

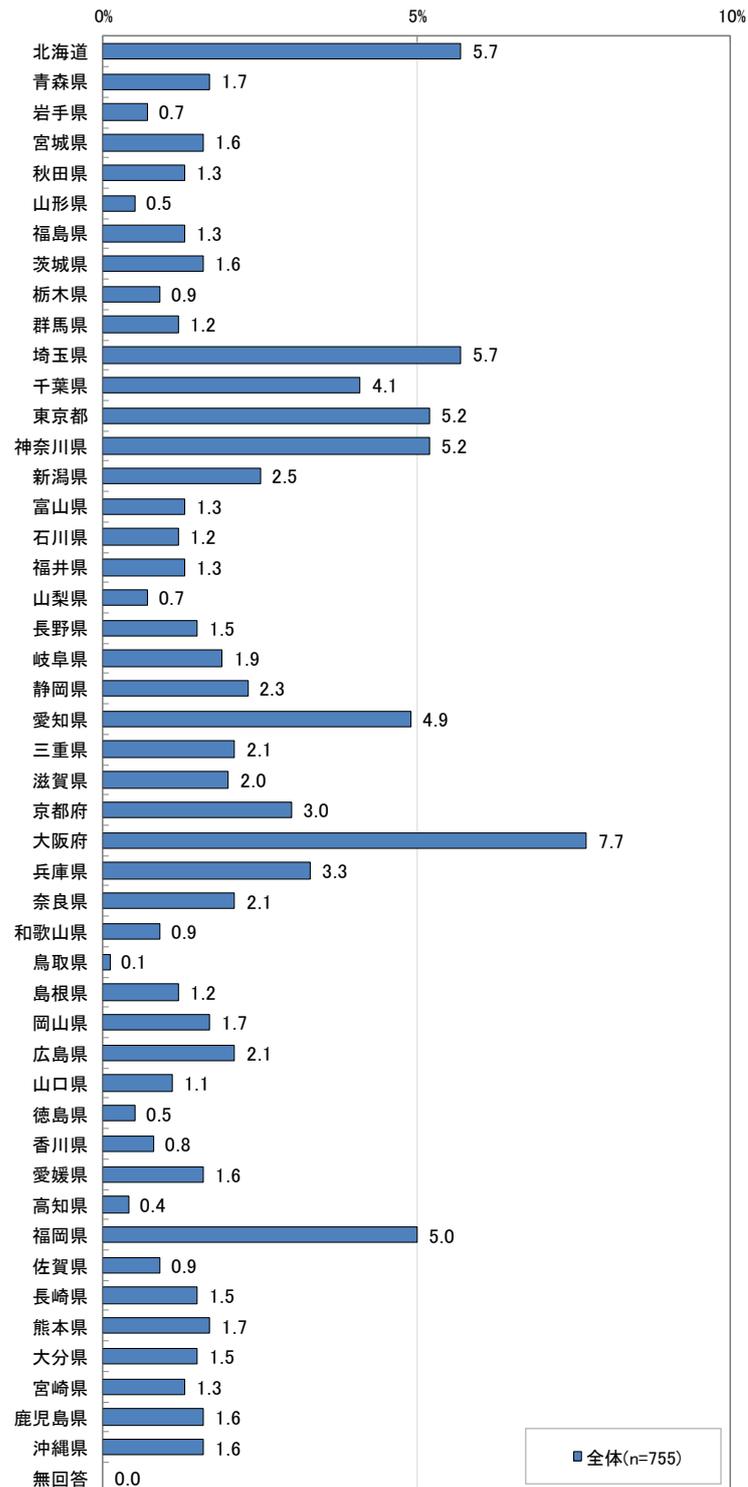
2. 調査結果

(1) 回答者属性

①所在地

問1 貴施設・事業所の所在地(単一選択) (n=755)

回答した施設・事業所の所在地は以下のとおり。



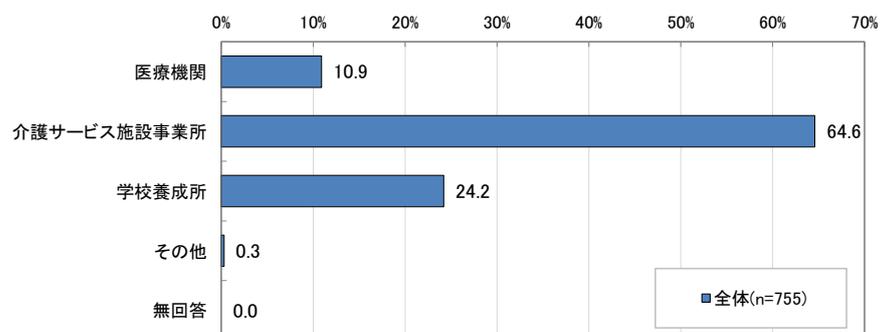
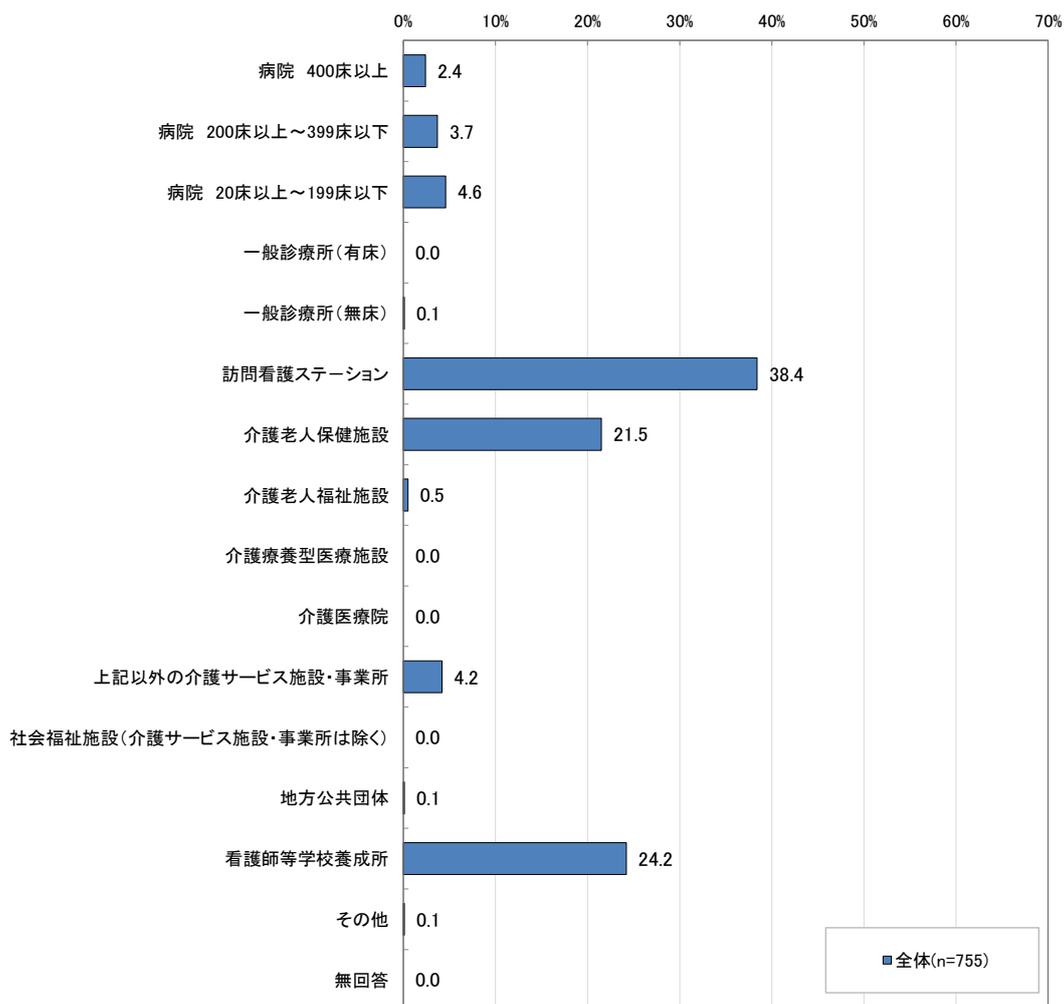
②種別

問 2-1 種別(単一選択) (n=755)

全体では、「訪問看護ステーション」が 38.4%と最も高く、次いで「看護師等学校養成所」24.2%、「介護老人保健施設」21.5%、「病院 20床以上～199床以下」4.6%、「上記以外の介護サービス施設・事業所」4.2%の順である。

種別を「医療機関」「介護サービス施設事業所」「学校養成所」「その他※」の4つに大別すると(以下、「種別4区分別」という。),「介護サービス施設事業所」が 64.6%と最も高く、「学校養成所」が 24.2%、「医療機関」が 10.9%である。

※種別4区分の「その他」とは「社会福祉施設(介護サービス施設・事業所は除く)」「地方公共団体」の合計である。

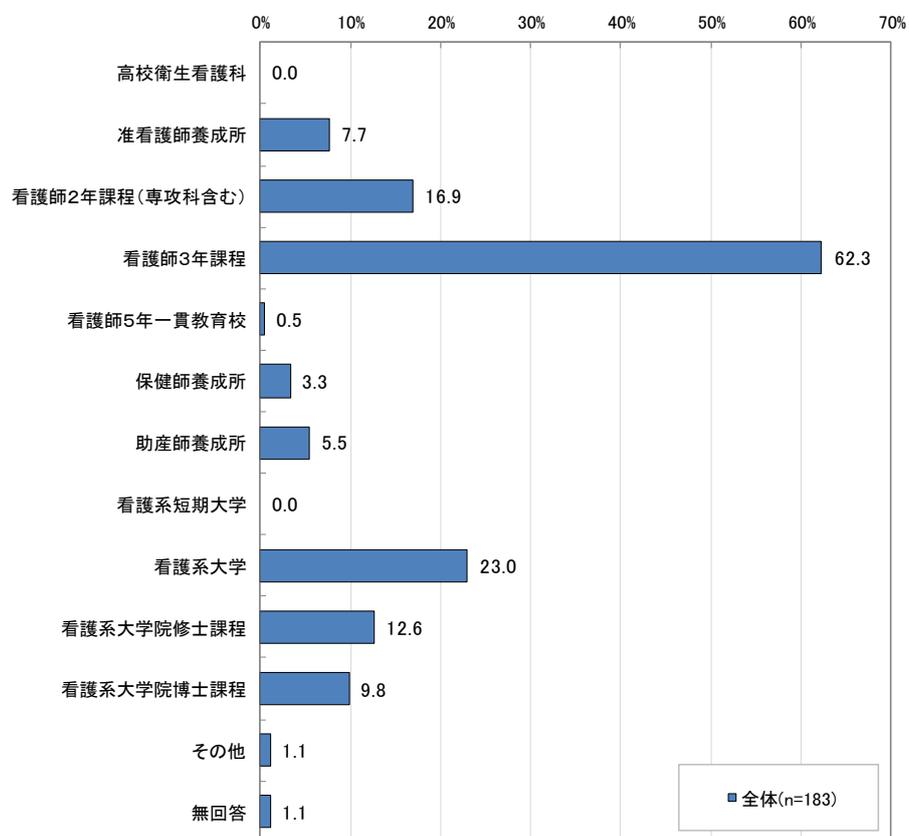


●看護師等学校養成所のみ

問2-2 看護師等学校養成所の種類(複数選択) (n=183)

【回答者条件】問2-1で『14.看護師等学校養成所』を選択

看護師等学校養成所の場合(n=183)は、「看護師3年課程」が62.3%と最も高く、次いで「看護系大学」23.0%、「看護師2年課程(専攻科含む)」16.9%、「看護系大学院修士課程」12.6%の順である。



③看護師等の人数（正規・非正規職員別）

問3 貴施設・事業所の55歳以上の看護師等の人数/正規職員 (n=753)

看護師等資格を持つ正規職員に対し、「55～60歳未満/正規職員」は13.0%、「60歳以上/正規職員」は8.0%を占め、「65歳以上/正規職員」は2.0%を占めている。

看護師等資格を持つ非正規職員に対し、「55～60歳未満/非正規職員」は11.4%、「60歳以上/非正規職員」は35.4%を占め、「65歳以上/非正規職員」は17.4%を占めている。

<看護師等正規職員数>

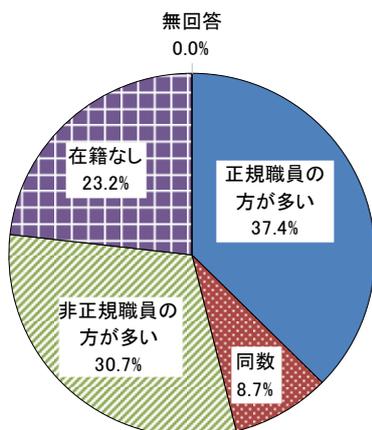
	調査数	平均	うち数の割合	中央値	最小値	最大値
看護師等/正規職員	753	24.4	100.0%	8.0	0	940
うち、55～60歳未満/正規職員	753	3.2	13.0%	2.0	0	52
うち、60～65歳未満/正規職員	753	1.5	6.0%	1.0	0	20
うち、65～70歳未満/正規職員	753	0.4	1.5%	0.0	0	9
うち、70歳以上/正規職員	753	0.1	0.5%	0.0	0	5
(再掲)うち、55歳以上/正規職員	753	5.1	21.1%			
(再掲)うち、60歳以上/正規職員	753	2.0	8.0%			
(再掲)うち、65歳以上/正規職員	753	0.5	2.0%			

<看護師等非正規職員数>

	調査数	平均	うち数の割合	中央値	最小値	最大値
看護師等/非正規職員	753	5.0	100.0%	2.0	0	116
うち、55～60歳未満/非正規職員	753	0.6	11.4%	0.0	0	16
うち、60～65歳未満/非正規職員	753	0.9	18.0%	0.0	0	31
うち、65～70歳未満/非正規職員	753	0.6	11.8%	0.0	0	11
うち、70歳以上/非正規職員	753	0.3	5.6%	0.0	0	9
(再掲)うち、55歳以上/非正規職員	753	2.3	46.8%			
(再掲)うち、60歳以上/非正規職員	753	1.8	35.4%			
(再掲)うち、65歳以上/非正規職員	753	0.9	17.4%			

60歳以上の看護職員の有無と60歳以上の看護職員がいる場合、正規・非正規職員のどちらが多いかを見ると、「正規職員の方が多い」が37.4%と最も高く、次いで「非正規職員の方が多い」30.7%、「(60歳以上の)在籍なし」23.2%の順である。

種別4区分別でみると、医療機関と介護サービス施設・事業所は「正規職員の方が多い」「非正規職員の方が多い」がほぼ同様であるが、学校養成所は「正規職員の方が多い」の割合が高い。



全体(n=755)

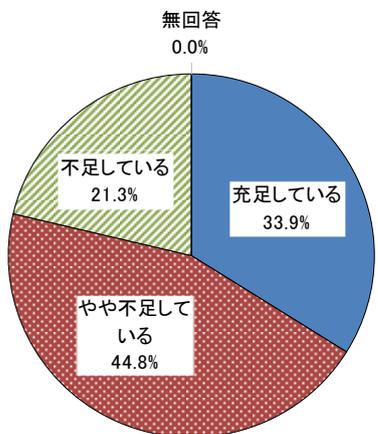
<種別4区分別就業状況>

	調査数	正規職員の方が多い	同数	非正規職員の方が多い	どちらも0人
全体	755	37.4	8.7	30.7	23.2
医療機関	82	46.3	7.3	42.7	3.7
介護サービス施設事業所	488	28.7	9.0	32.4	29.9
学校養成所	183	56.3	8.7	21.3	13.7

⑤看護師等の過不足状況

問 4 貴施設・事業所の看護師等の過不足状況(単一選択) (n=755)

全体では、「やや不足している」が 44.8%と最も高く、「不足している」21.3%と「やや不足している」合わせた“不足している”は 66.1%を占めている。なお、種別 4 区分別で見ても「充足している」を“不足している”が上回り、特に医療機関の割合が高くなっている。



全体(n=755)

<種別 4 区分別過不足状況>

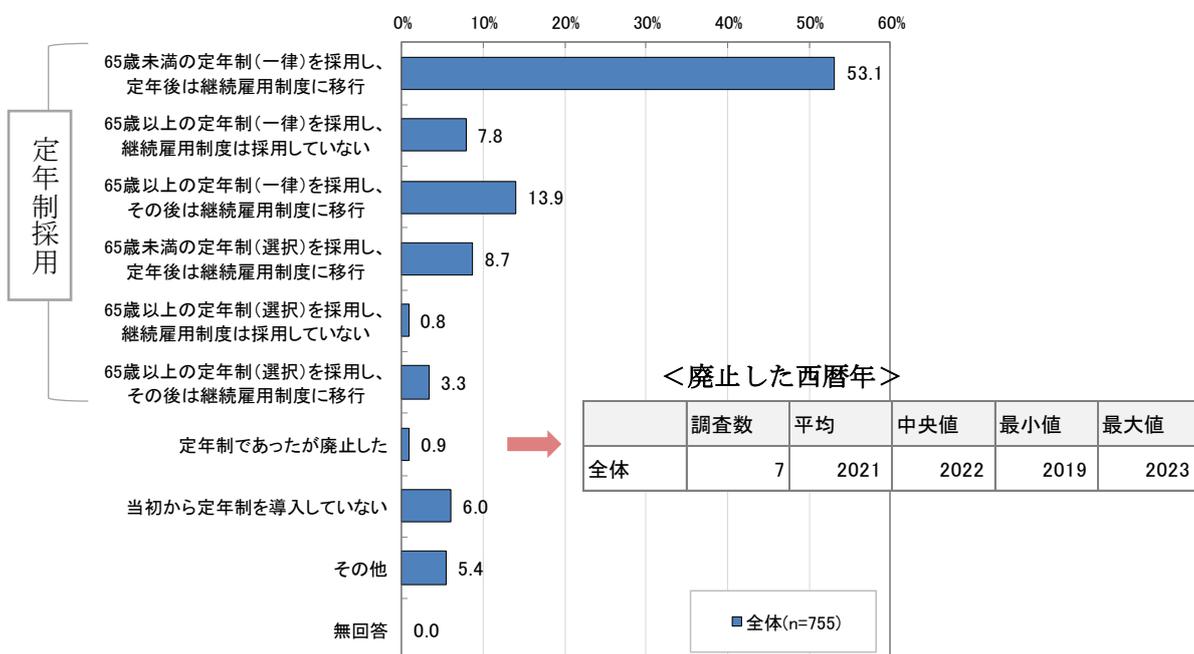
	調査数	充足している	やや不足している	不足している
全体	755	33.9	44.8	21.3
医療機関	82	18.3	50	31.7
介護サービス施設事業所	488	33.6	45.9	20.5
学校養成所	183	41.5	39.9	18.6

(2) 定年制について

①定年制導入状況

問 5-1 貴施設・事業所では定年制を導入していますか。(単一選択)(n=755)

全体では、「65歳未満の定年制(一律)を採用し、定年後は継続雇用制度に移行」が 53.1%と最も高い。次いで「65歳以上の定年制(一律)を採用し、その後は継続雇用制度に移行」13.9%、「65歳未満の定年制(選択)を採用し、定年後は継続雇用制度に移行」8.7%、「65歳以上の定年制(一律)を採用し、継続雇用制度は採用していない」7.8%の順である。“定年制(一律)を採用”は 74.8%、“定年制(選択)を採用”は 12.8%で、87.7%が定年制を採用している。なお、「当初から定年制を導入していない」「定年制であったが廃止した」を合わせた“定年制を採用していない”は 6.9%である。

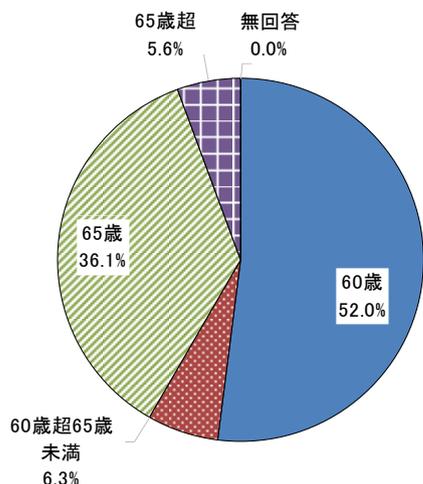


②定年年齢（選択制の場合は上限年齢）

問 5-2 定年制の定年年齢(選択制の場合は上限年齢)を教えてください。(n=662)

【回答者条件】問 5-1 で『1.65 歳未満の定年制(一律)を採用し、定年後は継続雇用制度に移行』～『6.65 歳以上の定年制(選択)を採用し、その後は継続雇用制度に移行』のいずれかを選択

定年制採用の施設・事業所の定年年齢(n=662)は、「平均」62.5歳で、「中央値」が60.0歳、「最小値」が60.0歳、「最大値」が80.0歳である。分布では、「60歳」が52.0%と最も高く、次いで「65歳」36.1%、「60歳超65歳未満」6.3%、「65歳超」5.6%で、「65歳」と「65歳超」を合わせた”65歳以上”は41.7%である。



<定年年齢>

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	662	62.5	60	60	80

③定年後の雇用に関する個別面談等の実施と目的

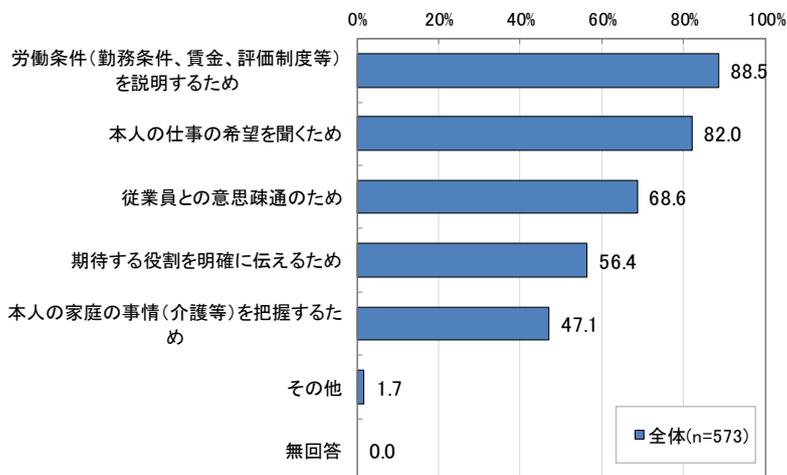
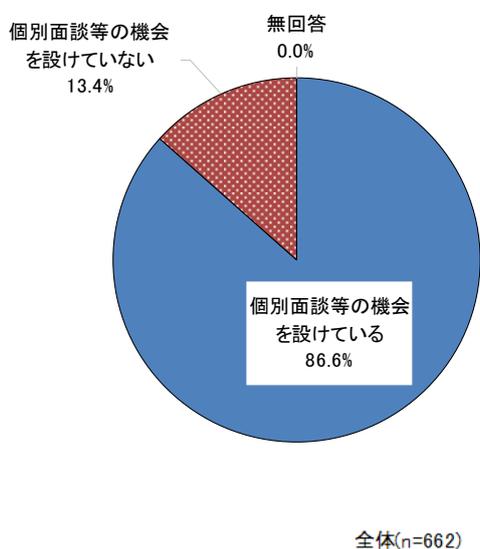
問 5-3 定年後の雇用について、従業員に対し、個別面談等の機会を設けていますか。(n=662)

問 5-4 従業員に対する個別面談等は、どのような目的で実施していますか。(複数選択) (n=573)

【回答者条件】問 5-3 で『1.個別面談等の機会を設けている』を選択

定年制採用の施設・事業所では、「個別面談等の機会を設けている」が86.6%、「個別面談等の機会を設けていない」が13.4%である。

定年制採用の施設・事業所で個別面談等の機会を設けている場合(n=573)は、「労働条件(勤務条件、賃金、評価制度等)を説明するため」が88.5%、「本人の仕事の希望を聞くため」が82.0%と高く、次いで「従業員との意思疎通のため」が68.6%、「期待する役割を明確に伝えるため」が56.4%、「本人の家庭の事情(介護等)を把握するため」が47.1%である。

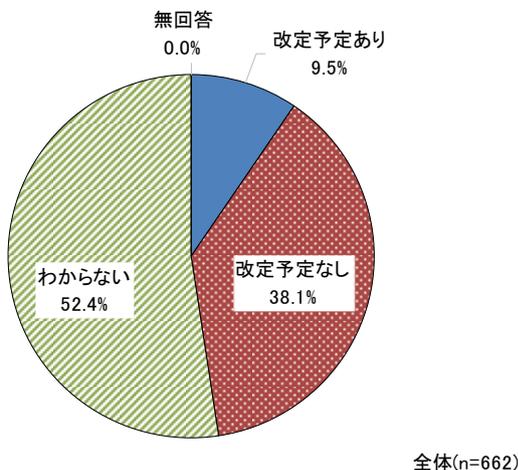


④今後 3 年以内の定年年齢改定予定

問 5-5 今後 3 年以内に定年年齢を改定する予定はありますか。(単一選択) (n=662)

【回答者条件】問 5-1 で『1.65 歳未満の定年制(一律)を採用し、定年後は継続雇用制度に移行』～『6.65 歳以上の定年制(選択)を採用し、その後は継続雇用制度に移行』のいずれかを選択

定年制採用の施設・事業所の今後 3 年以内の定年年齢改定予定は、「わからない」が 52.4%と最も高く、次いで「改定予定なし」が 38.1%、「改定予定あり」が 9.5%である。

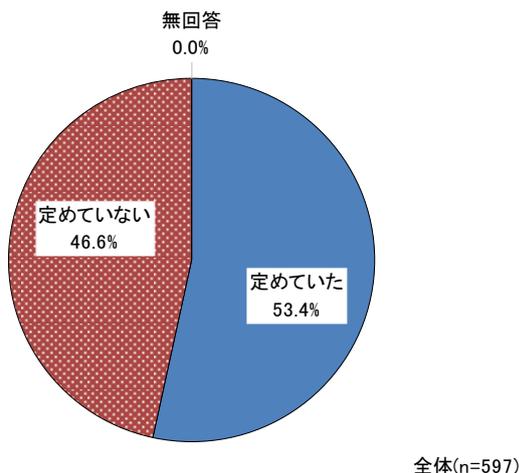


⑤平成 25 年 3 月 31 日までに労使協定による継続雇用制度適用者の基準を定めの有無

問 10 貴施設・事業所では平成 25 年 3 月 31 日までに労使協定により継続雇用制度適用者の基準を定めていましたか。(単一選択)(n=597)

【回答者条件】問 5-1 で『1.65 歳未満の定年制(一律)を採用し、定年後は継続雇用制度に移行』、『3.65 歳以上の定年制(一律)を採用し、その後は継制度に移行』、『4.65 歳未満の定年制(選択)を採用し、定年後は継続雇用制度に移行』、『6.65 歳以上の定年制(選択)を採用し、その後は継続雇用制度に移行』のいずれかを選択

全体では、「定めていた」が 53.4%、「定めていない」が 46.6%である。



(3) 再雇用制度について

①再雇用制度の導入状況

問 6 再雇用制度の導入状況を教えてください。(n=597)

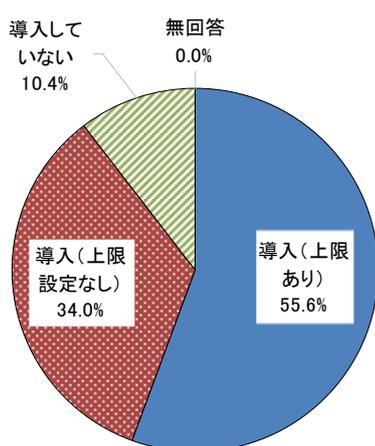
問 5-1 で『1.65 歳未満の定年制(一律)を採用し、定年後は継続雇用制度に移行』、『3.65 歳以上の定年制(一律)を採用し、その後は継続雇用制度に移行』、『4.65 歳未満の定年制(選択)を採用し、定年後は継続雇用制度に移行』、『6.65 歳以上の定年制(選択)を採用し、その後は継続雇用制度に移行』のいずれかを選択

再雇用制度の導入は、「導入(上限あり)」が 55.6%、「導入(上限設定なし)」が 34.0%である。「導入(上限あり)」と「導入(上限設定なし)」を合わせた“導入している”が 89.6%、「導入していない」は 10.4%である(左円グラフ)。

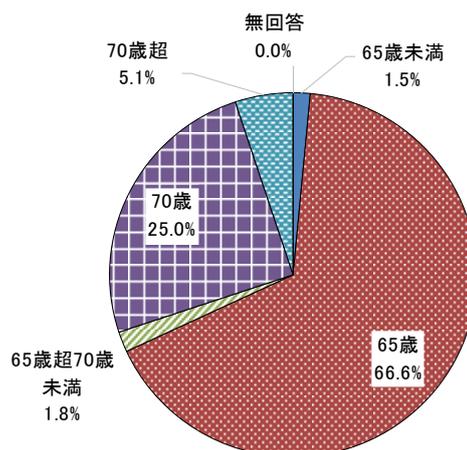
「導入(上限あり)」の場合、「平均」66.8 歳で、「中央値」が 65 歳、「最小値」が 60 歳、「最大値」が 99 歳である。「65 歳」が 66.6%と最も高く、次いで「70 歳」が 25.0%で、両方で 9 割以上を占める(右円グラフ)。

<再雇用制度の上限年齢>

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	332	66.8	65	60	99



全体(n=597)



全体(n=332)

②再雇用適用者のおおよその年収

問 7-1 再雇用適用者のおおよその年収(最も低い年収(万円) (n=370)/最も高い年収(万円) (n=286))

【回答者条件】問 6 で『1.導入(上限あり)』『2.導入(上限設定なし)』のいずれかを選択

最も低い年収(再雇用適用者が一人しかいない場合含む) (n=370)は、「平均」356.0 万円で、「中央値」が 350 万円、「最小値」が 50 万円、「最大値」が 830 万円である。

一方、最も高い年収については(n=286)、「平均」494.2 万円で、「中央値」が 492 万円、「最小値」が 120 万円、「最大値」が 1,200 万円である。

<最も低い年収(万円)>

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	370	356.0	350	50	830

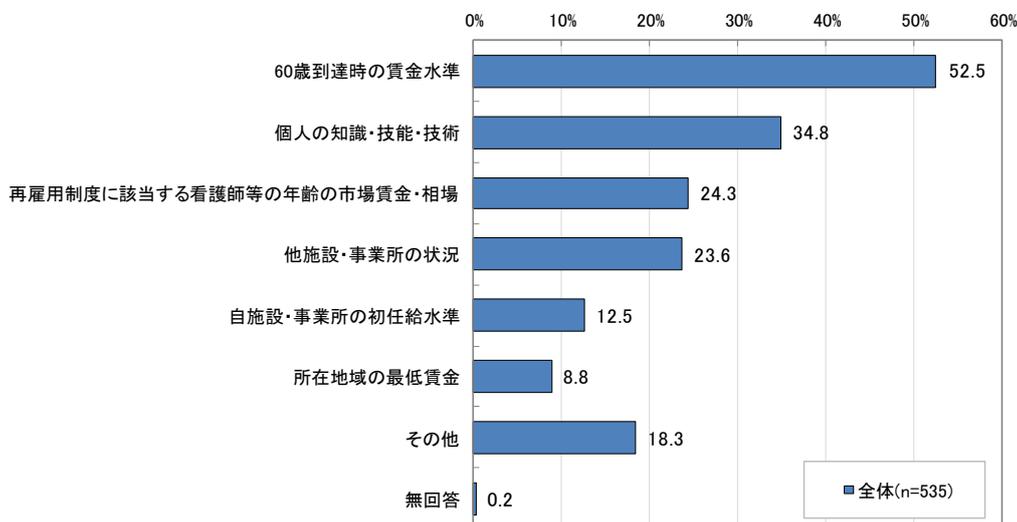
<最も高い年収(万円)>

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	286	494.2	492	120	1200

③再雇用制度の賃金決定時の参考情報

問 7-2 再雇用制度の賃金を検討する際、何を参考に決めましたか。(複数選択) (n=535)

再雇用制度を導入している場合(n=535)は、賃金決定時の参考としている情報は、「60歳到達時の賃金水準」が52.5%と最も高い。次いで「個人の知識・技能・技術」が34.8%、「再雇用制度に該当する看護師等の年齢の市場賃金・相場」が24.3%、「他施設・事業所の状況」が23.6%の順である。

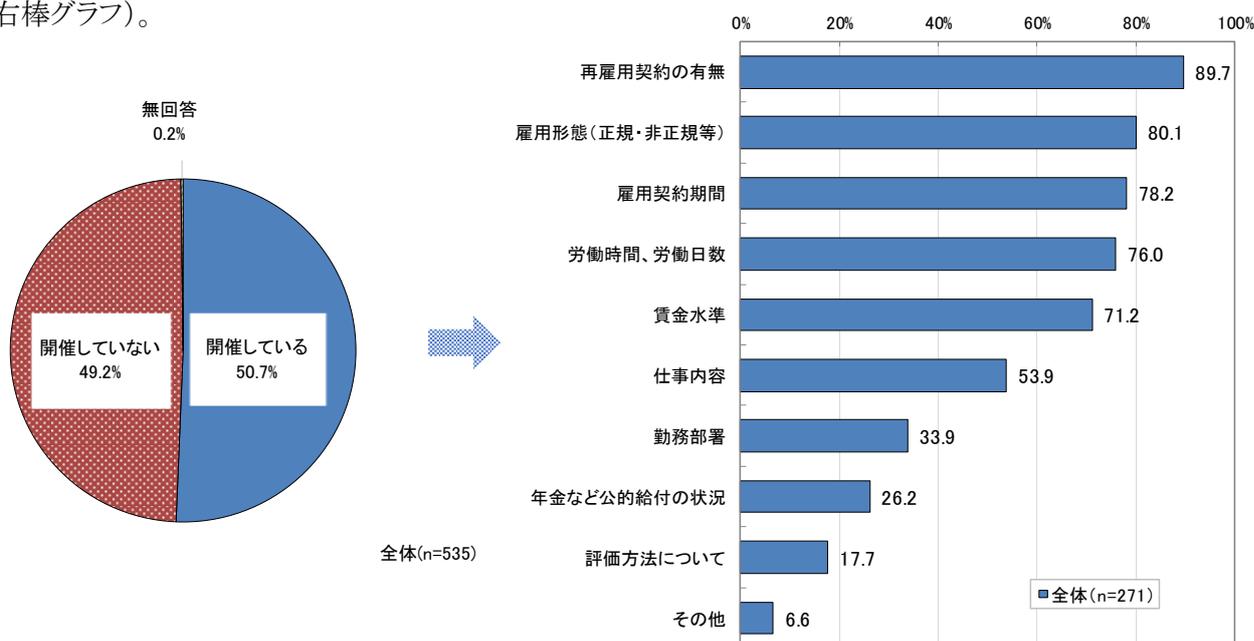


④定年年齢前の職員に対する再雇用制度説明会の開催について

問 7-3 定年年齢前の職員に対し、再雇用制度の説明会を開催していますか。説明会を開催している場合に、どのような内容を説明しているか教えてください。(複数選択) (n=535)

再雇用制度を導入している場合(n=535)は、再雇用制度の説明会を50.7%が開催しているものの、49.2%は説明会を開催していない(左円グラフ)。

開催している場合(n=271)の説明内容は、「再雇用契約の有無」が89.7%、「雇用形態(正規・非正規等)」が80.1%、「雇用契約期間」が78.2%、「労働時間、労働日数」が76.0%、「賃金水準」が71.2%と高い(右棒グラフ)。

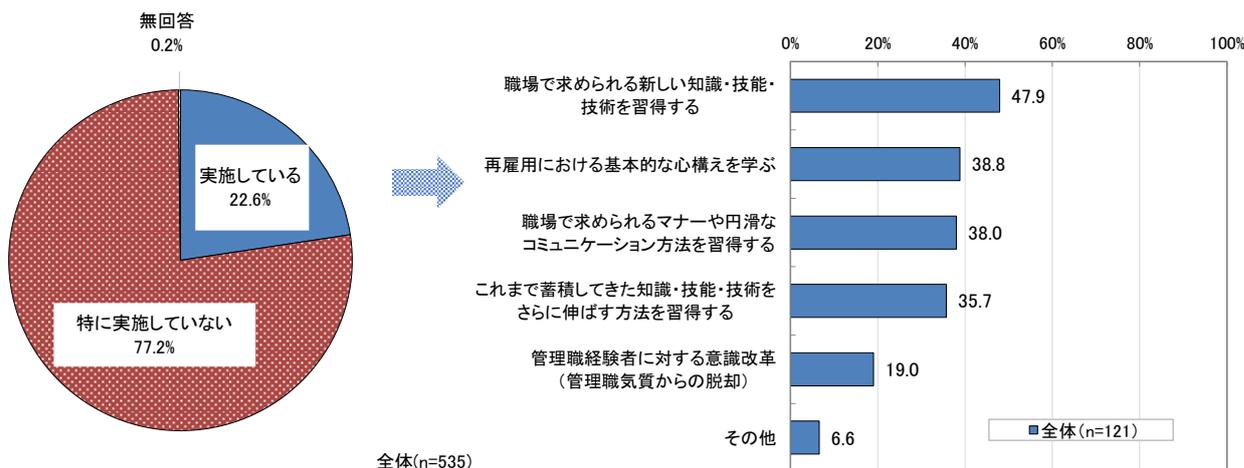


⑤定年年齢前の職員に対する能力開発（研修）実施状況

問 7-4 定年年齢前の職員に対し、定年後の雇用を円滑に進めるため、能力開発（研修）を実施していますか。（複数選択）
 (n=535)

再雇用制度を導入している場合 (n=535) は、定年年齢前の職員に対する能力開発（研修）実施状況については、「特に実施していない」が 77.2%と高く、「実施している」は 22.6%である（左円グラフ）。

実施している場合 (n=121)、能力開発（研修）の内容は、「職場で求められる新しい知識・技能・技術を習得する」が 47.9%と最も高い。次いで「再雇用における基本的な心構えを学ぶ」が 38.8%、「職場で求められるマナーや円滑なコミュニケーション方法を習得する」が 38.0%、「これまで蓄積してきた知識・技能・技術をさらに伸ばす方法を習得する」が 35.7%である（右棒グラフ）。

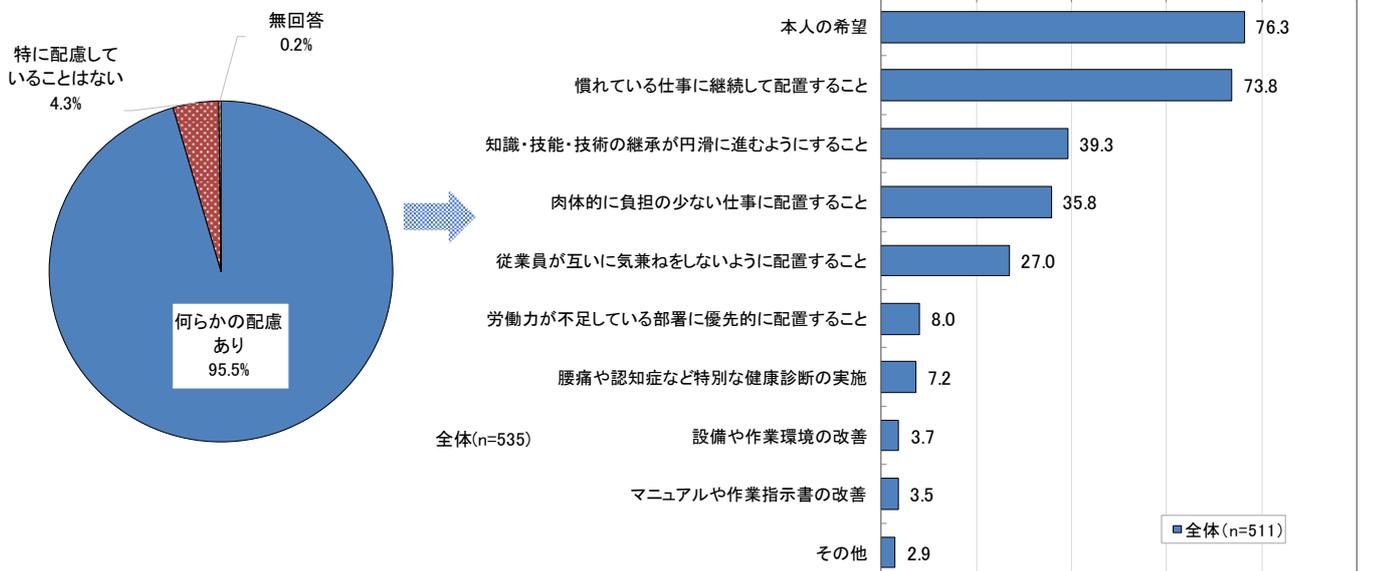


⑥再雇用制度適用者を配置する際の配慮

問 7-5 再雇用制度適用者を配置する際は、どのような点に配慮していますか。（複数選択） (n=535)

再雇用制度を導入している場合 (n=535) では、再雇用制度適用者を配置する際に、「何らかの配慮をしている」が 95.5%、「特に配慮していることはない」は 4.3%である。

配慮している点としては (n=511)、「本人の希望」が 76.3%、「慣れている仕事に継続して配置すること」が 73.8%が高い。次いで「知識・技能・技術の継承が円滑に進むようにすること」が 39.3%、「肉体的に負担の少ない仕事に配置すること」が 35.8%、「従業員が互いに気兼ねをしないように配置すること」が 27.0%の順である。



(4) 勤務延長制度について

① 勤務延長制度の導入状況

問 8 勤務延長制度の導入状況を教えてください。(n=597)

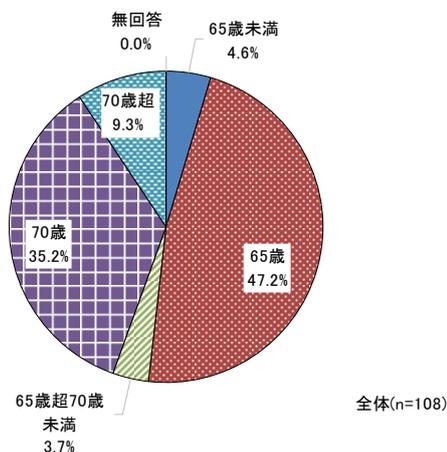
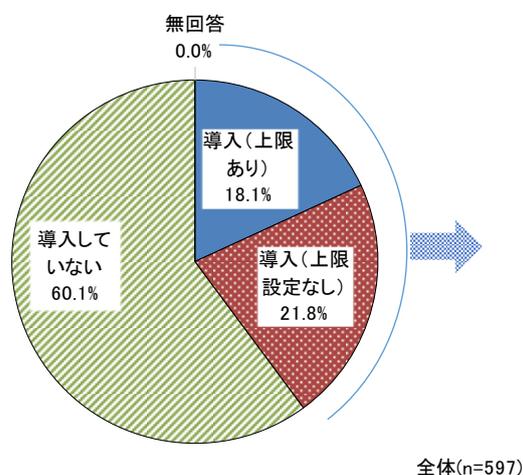
【回答者条件】問 5-1 で『1.65 歳未満の定年制(一律)を採用し、定年後は継続雇用制度に移行』、『3.65 歳以上の定年制(一律)を採用し、その後は継制度に移行』、『4.65 歳未満の定年制(選択)を採用し、定年後は継続雇用制度に移行』、『6.65 歳以上の定年制(選択)を採用し、その後は継続雇用制度に移行』のいずれかを選択

勤務延長制度の導入状況は、「導入(上限あり)」が 18.1%、「導入(上限設定なし)」が 21.8%、「導入していない」は 60.1%である。「導入(上限あり)」と「導入(上限設定なし)」合わせた“導入している”は 39.9%である。

「導入(上限あり)」の場合、「平均」が 67.6 歳、「中央値」が 65.0 歳、「最小値」が 60.0 歳、「最大値」が 75.0 歳で、「65 歳」が 47.2%、「70 歳」が 35.2%で、両方で 8 割以上を占めている。

< 勤務延長制度の上限年齢 >

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	108	67.6	65.0	60.0	75.0

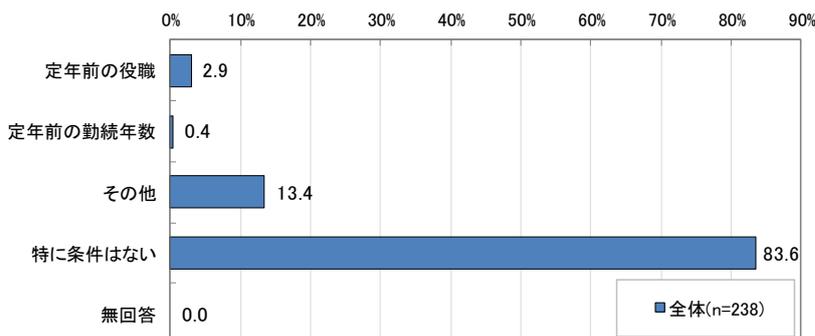


② 勤務延長制度の適用者の条件

問 9-1 勤務延長制度に適用者の条件はありますか。(複数選択) (n=238)

【回答者条件】問 8 で『1.導入(上限あり)』『2.導入(上限設定なし)』のいずれかを選択

勤務延長制度を導入している場合 (n=238) は、適用者条件は、「特に条件はない」が 83.6%と高い。



③勤務延長適用者のおおよその年収

問 9-2 勤務延長適用者のおおよその年収(最も低い年収(万円) (n=132)/最も高い年収(万円) (n=100))

【回答者条件】問 8 で『1.導入(上限あり)』『2.導入(上限設定なし)』のいずれかを選択

最も低い年収(勤務延長適用者が一人しかいない場合含む) (n=132)は、「平均」358.1 万円、「中央値」が 350 万円、「最小値」が 65 万円、「最大値」が 800 万円である。

最も高い年収(勤務延長適用者が 2 名以上いる場合の高い年収)は(n=100)、「平均」が 520.4 万円、「中央値」が 500 万円、「最小値」が 120 万円、「最大値」が 1,200 万円で、再雇用制度のおおよその年収に大きな差は見られない。

<最も低い年収 (万円)>

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	132	358.1	350	65	800

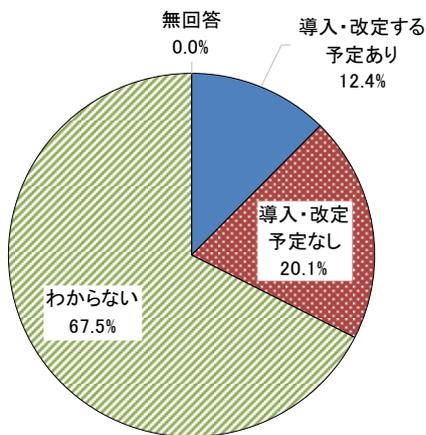
<最も高い年収 (万円)>

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	100	520.4	500	120	1200

④今後 3 年以内に継続雇用制度を導入・改定する予定

問 11 今後 3 年以内に継続雇用制度を導入・改定する予定はありますか。(n=597) 【回答条件】問 10 と同様

全体では、「わからない」が 67.5%、「導入・改定予定なし」が 20.1%、「導入・改定予定あり」が 12.4%である。



全体(n=597)

(5) 55歳以上の看護師等が働きやすい職場環境整備状況

① 55歳以上の看護師等が働きやすい職場とするための職場環境整備状況

問 12 貴施設・事業所では、55歳以上の看護師等が働きやすい職場とするために、どのような職場環境整備を行っていますか。(5つまで選択) (n=755)

A) 実際に取り組んでいる

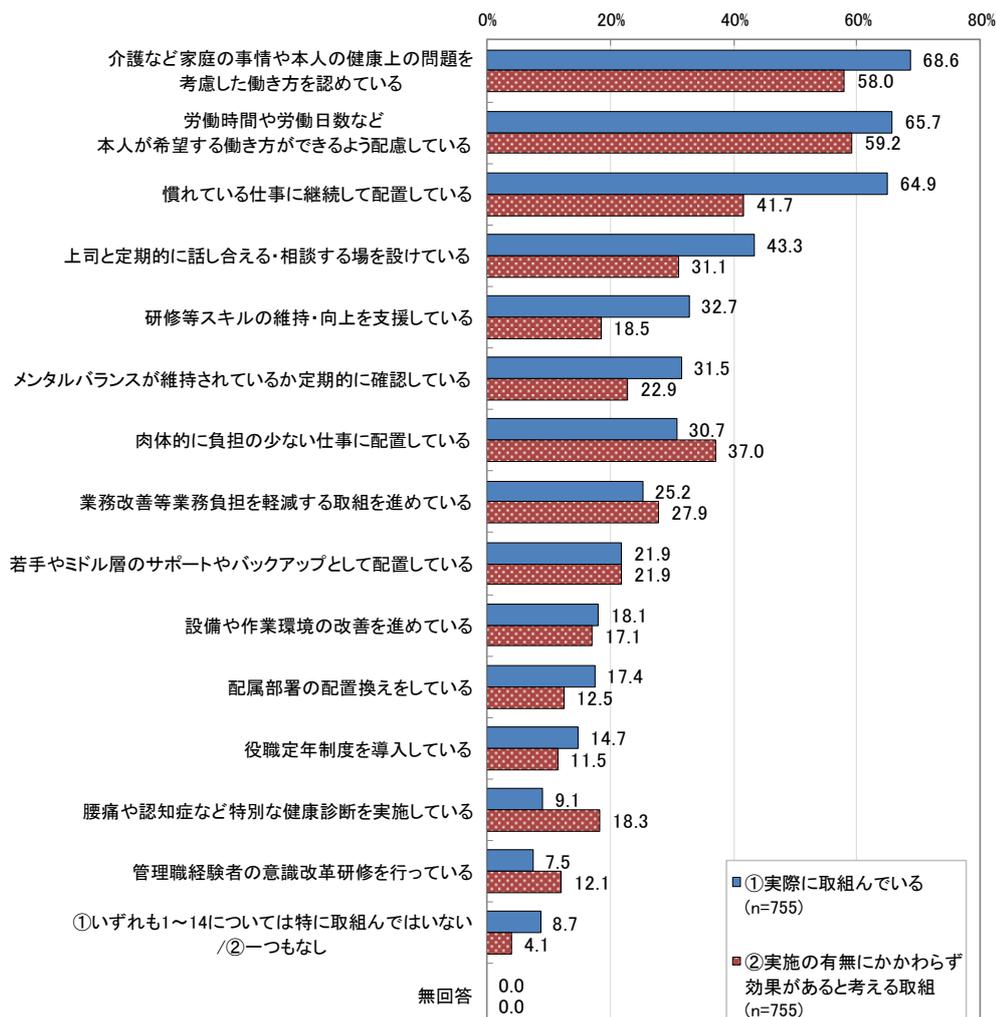
「介護など家庭の事情や本人の健康上の問題を考慮した働き方を認めている」が 68.6%、「労働時間や労働日数など本人が希望する働き方ができるよう配慮している」が 65.7%、「慣れている仕事に継続して配置している」が 64.9%のと割合が高い。次いで、「上司と定期的に話し合える・相談する場を設けている」43.3%、「研修等スキルの維持・向上を支援している」32.7%、「メンタルバランスが維持されているか定期的に確認している」31.5%、「肉体的に負担の少ない仕事に配置している」30.7%の順である。

なお、「いずれも1～14については特に取組んではない」が 8.7%見られた。

B) 実施の有無にかかわらず効果があると考える取組

「労働時間や労働日数など本人が希望する働き方ができるよう配慮している」が 59.2%、「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」が 58.0%と高く、次いで「慣れている仕事に継続して配置している」41.7%、「肉体的に負担の少ない仕事に配置している」37.0%、「上司と定期的に話し合える・相談する場を設けている」31.1%の順である。

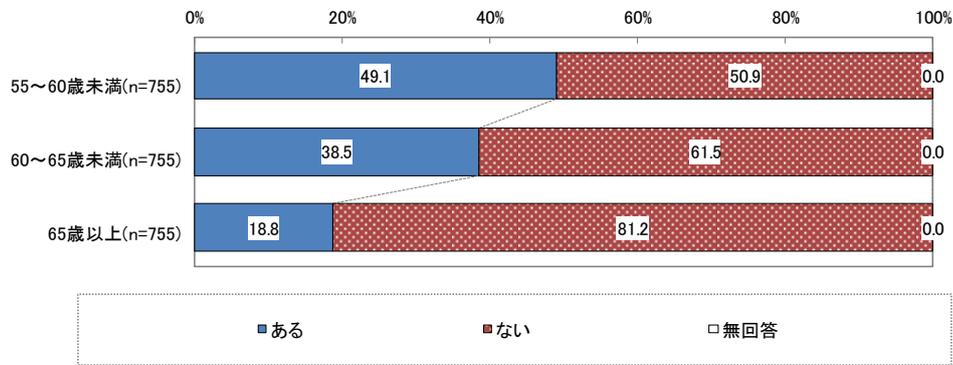
なお「一つもなし」が 4.1%見られた。



②過去 10 年間（2013～2022 年度）の 55 歳以上看護師等の中途採用状況と 2022 年度の採用人数

問 13 過去 10 年間(2013～2022 年度)に、55 歳以上の看護師等を中途採用したことがありますか。また、2022 年度の各年齢層別に採用人数を教えてください。(n=755)

55～60 歳未満は「ある」が 49.1%、「ない」が 50.9%と半々であるが、年齢が上がるに連れ中途採用経験は減少し、65 歳以上では「ある」が 18.8%、「ない」が 81.2%である。



<2022 年度の中途採用状況>

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
55～60歳未満	371	1.6	1.0	0	57
60～65歳未満	291	1.3	1.0	0	15
65歳以上	142	1.1	1.0	0	12

③55 歳以上の中途採用拡大のための課題

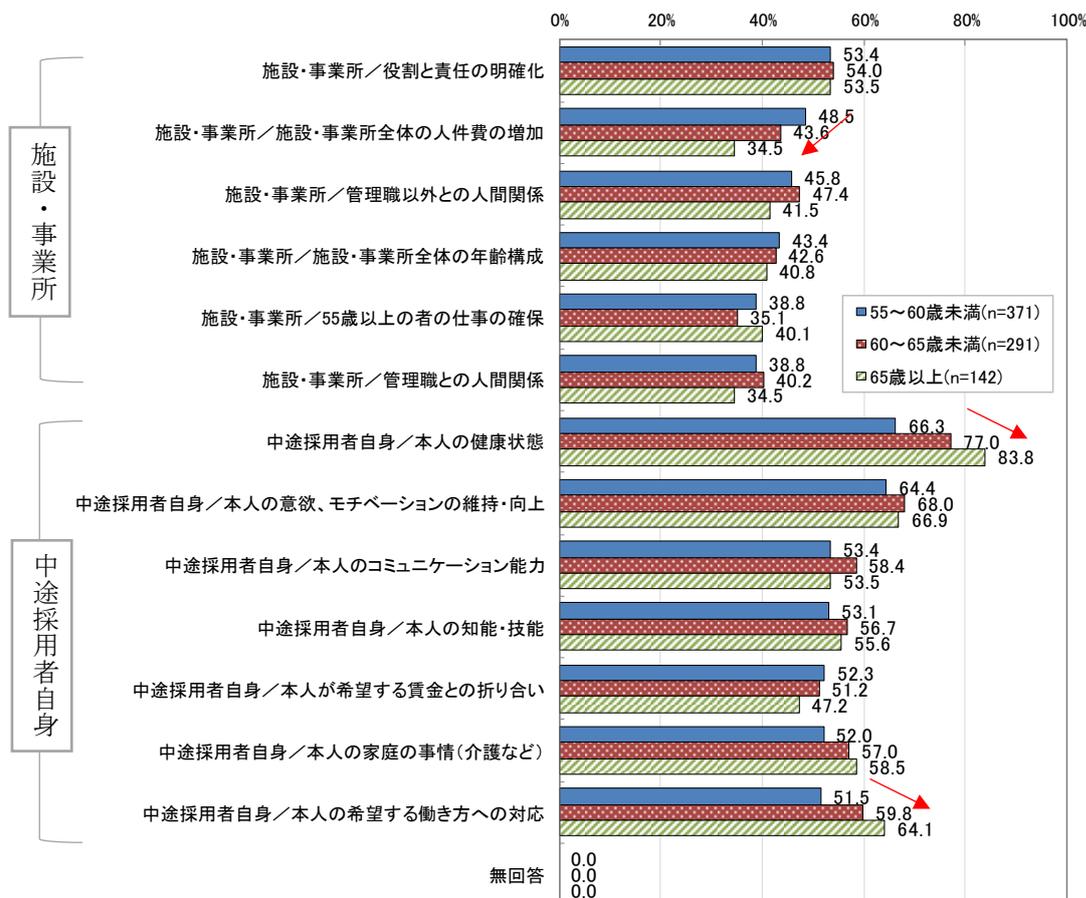
問 14 55 歳以上の中途採用を拡大するには、どのようなことを考慮する必要があると考えますか。(複数選択) (n=371)

A) 施設・事業所について

「施設・事業所／役割と責任の明確化」の割合が高く、中途採用者の年齢に関わらず 5 割を超えている。「施設・事業所／施設・事業所全体の人件費の増加」は、60 歳未満の中途採用者の割合は高いが、年齢が上がるに連れ割合は低くなる。そのほかの施設・事業所の 4 つの項目については、40%前後の割合で、また年代別の傾向はみられない。

B) 中途採用者自身について

「中途採用者自身／本人の健康状態」は、年齢が上がるに連れ割合は高くなり、65 歳以上では 8 割を超えている。そのほか 60%を超えているのは、65 歳以上の「中途採用者自身／本人の意欲、モチベーションの維持・向上」、「中途採用者自身／本人の希望する働き方への対応」である。



(6) 65歳以上の雇用について

① 65歳以降の雇用可否と雇用する場合の基準

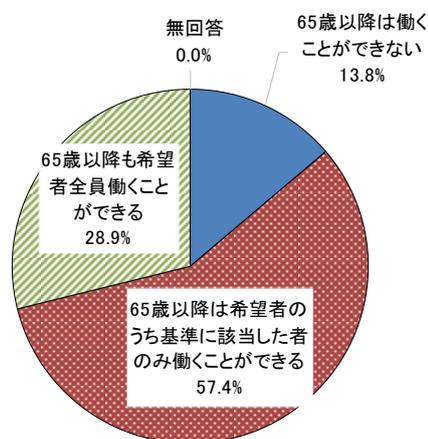
問 15 貴施設・事業所では 65 歳以降も働き続けることはできますか。(単一選択)(n=755)

問 16 その基準はどのようなものですか。(複数選択) (n=433)

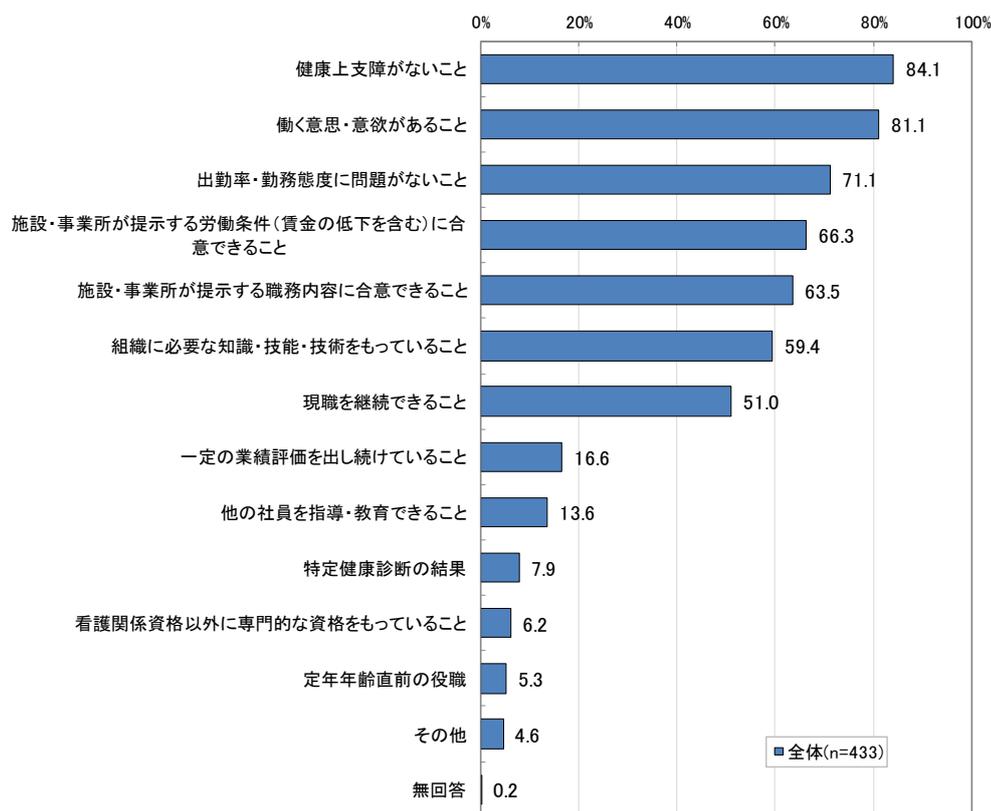
【回答者条件】問 15 で『2.65 歳以降は希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる』を選択

全体では、「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」が 57.4%と最も高く、次いで「65 歳以降も希望者全員働くことができる」が 28.9%、「65 歳以降は働くことができない」が 13.8%の順である。

「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」場合 (n=433) の基準は、「健康上支障がないこと」が 84.1%、「働く意思・意欲があること」が 81.1%と高く、次いで「出勤率・勤務態度に問題がないこと」71.1%、「施設・事業所が提示する労働条件(賃金の低下を含む)に合意できること」66.3%、「施設・事業所が提示する職務内容に合意できること」63.5%、「組織に必要な知識・技能・技術をもっていること」59.4%、「現職を継続できること」51.0%の順である。



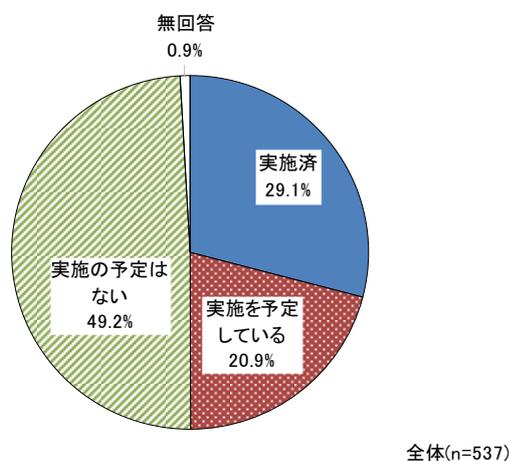
全体(n=755)



②65～70 歳の高年齢看護師の就業確保措置の実施または予定の有無

問 17-1 貴施設・事業所では、65～70 歳の高年齢看護師の就業確保措置の実施または予定がありますか。(単一選択)
(n=537)
【回答者条件】問 15 で『1.65 歳以降は働くことができない』『2.65 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』のいずれかを選択

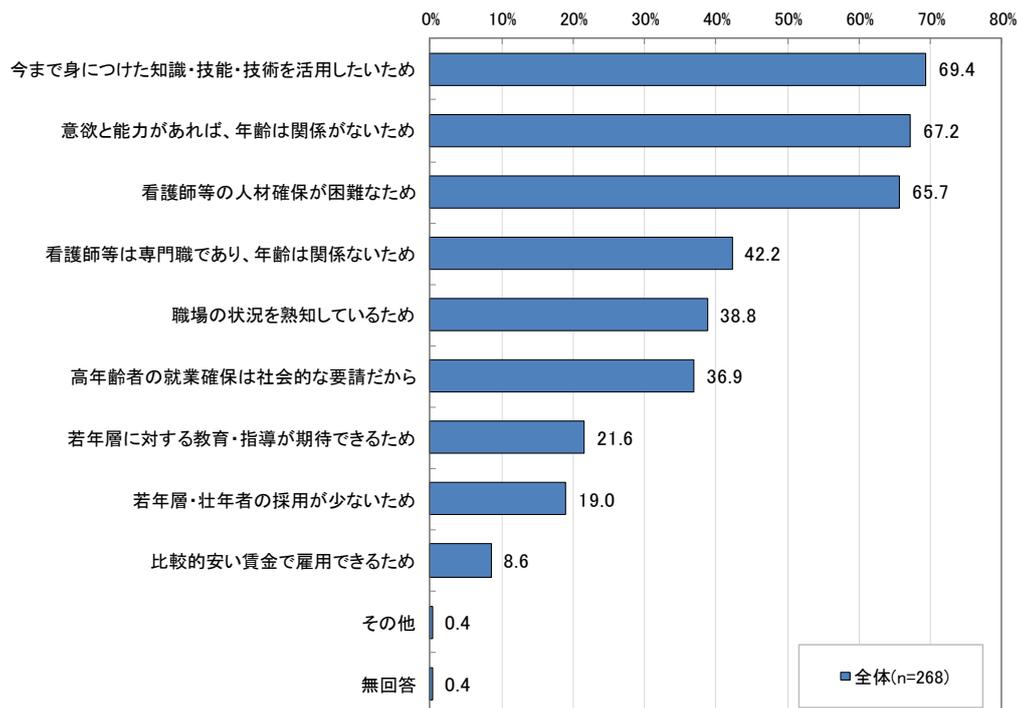
現在、『65 歳以降は働くことができない』『65 歳以降は希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる』とした施設・事業所の (n=537)、高年齢看護師の就業確保措置(努力義務)の実施または予定状況については、「実施済」が 29.1%、「実施を予定している」が 20.9%である。半数は実施済みまたは実施を予定しているものの、半数は「実施の予定はない」としている。



③65～70 歳において就業確保措置が必要と考える理由

問 17-2 65～70 歳において就業確保措置が必要と考える理由は何ですか。(複数選択) (n=268)
 【回答者条件】問 17-1 で『1.実施済』『2.実施を予定している』のいずれかを選択

高年齢看護師の就業確保措置(努力義務)の実施済または実施を予定していると回答した施設・事業所が(n=268)、65～70 歳において就業確保措置が必要と考える理由は、「今まで身につけた知識・技能・技術を活用したいため」が 69.4%、「意欲と能力があれば、年齢は関係がないため」が 67.2%、「看護師等の人材確保が困難なため」が 65.7%と高く、次いで「看護師等は専門職であり、年齢は関係ないため」42.2%、「職場の状況を熟知しているため」38.8%、「高年齢者の就業確保は社会的な要請だから」36.9%の順である。

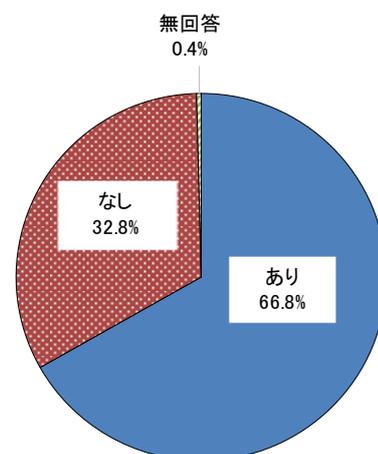


④65～70 歳の高年齢看護師の就業確保措置の実施のための取組（予定）状況

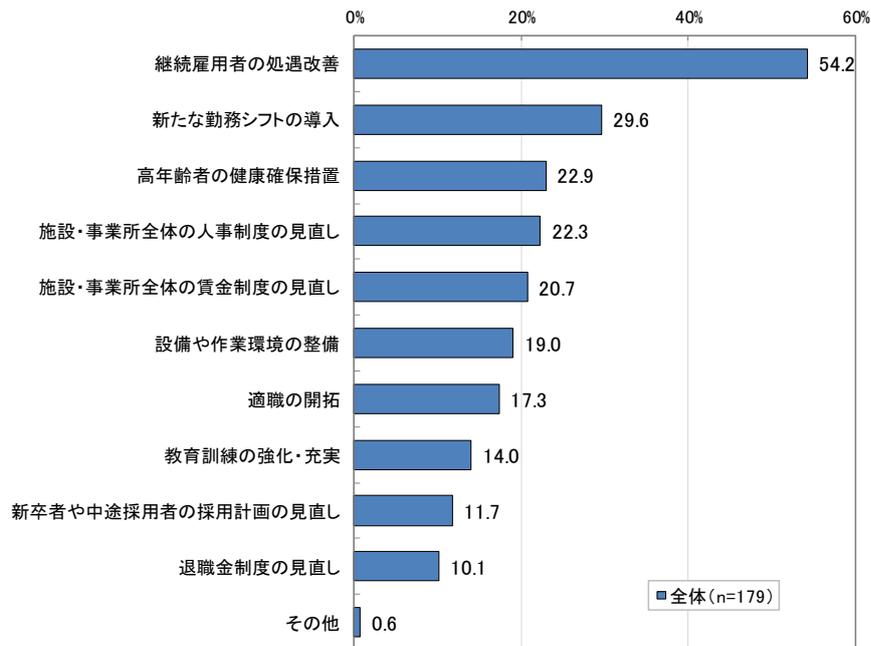
問 17-3 65～70 歳の高年齢看護師の就業確保措置の実施または予定のために、貴施設・事業所で、すでに実施または予定している取組を教えてください。(複数選択) (n=268)

高年齢看護師の就業確保措置(努力義務)の実施済または実施を予定していると回答した施設・事業所の(n=268)取組(予定)の有無は、「あり」が 66.8%、「なし」が 32.8%である。

「あり」の場合(n=179)の取組(予定)は、「継続雇用者の処遇改善」が 54.2%と最も高く、次いで「新たな勤務シフトの導入」29.6%、「高年齢者の健康確保措置」22.9%、「施設・事業所全体の人事制度の見直し」22.3%、「施設・事業所全体の賃金制度の見直し」20.7%の順である。



全体(n=268)



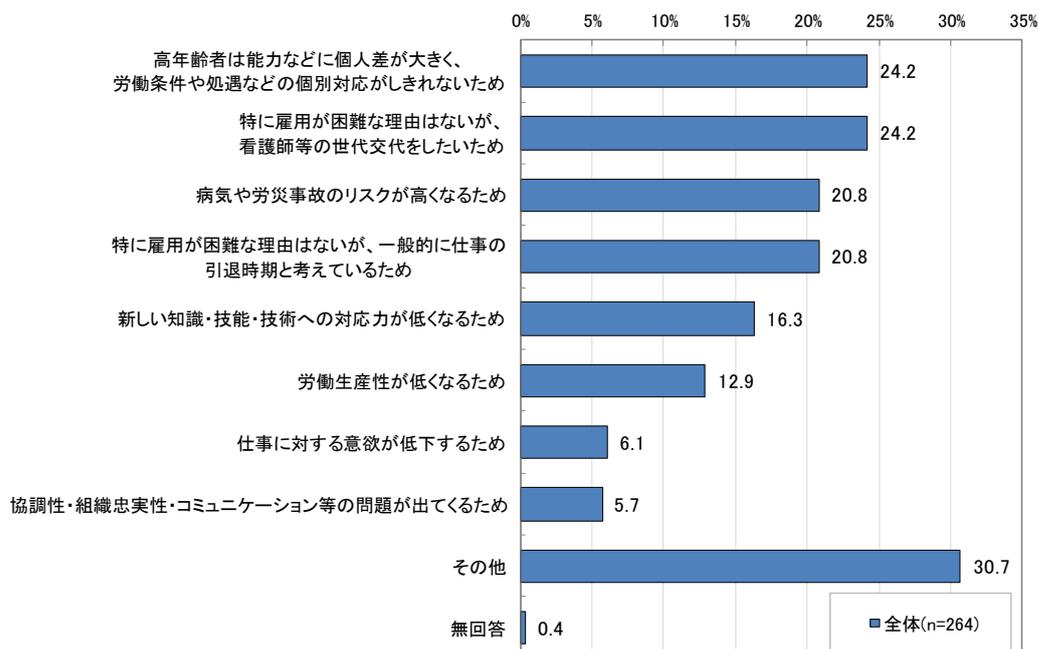
⑤努力義務への対応を予定しない理由

問 18 努力義務への対応を予定しない理由を教えてください。(複数選択) (n=264)

【回答者条件】問 17-1 で「3.実施の予定はない」を選択

努力義務への対応を予定しない(n=264)理由は、「高年齢者は能力などに個人差が大きく、労働条件や処遇などの個別対応がしきれないため」「特に雇用が困難な理由はないが、看護師等の世代交代をしたいため」が 24.2%と高く、次いで「病気や労災事故のリスクが高くなるため」「特に雇用が困難な理由はないが、一般的に仕事の引退時期と考えているため」が共に 20.8%、「新しい知識・技能・技術への対応力が低くなるため」が 16.3%、「労働生産性が低くなるため」が 12.9%の順である。

なお、「その他」が 30.7%見られた。



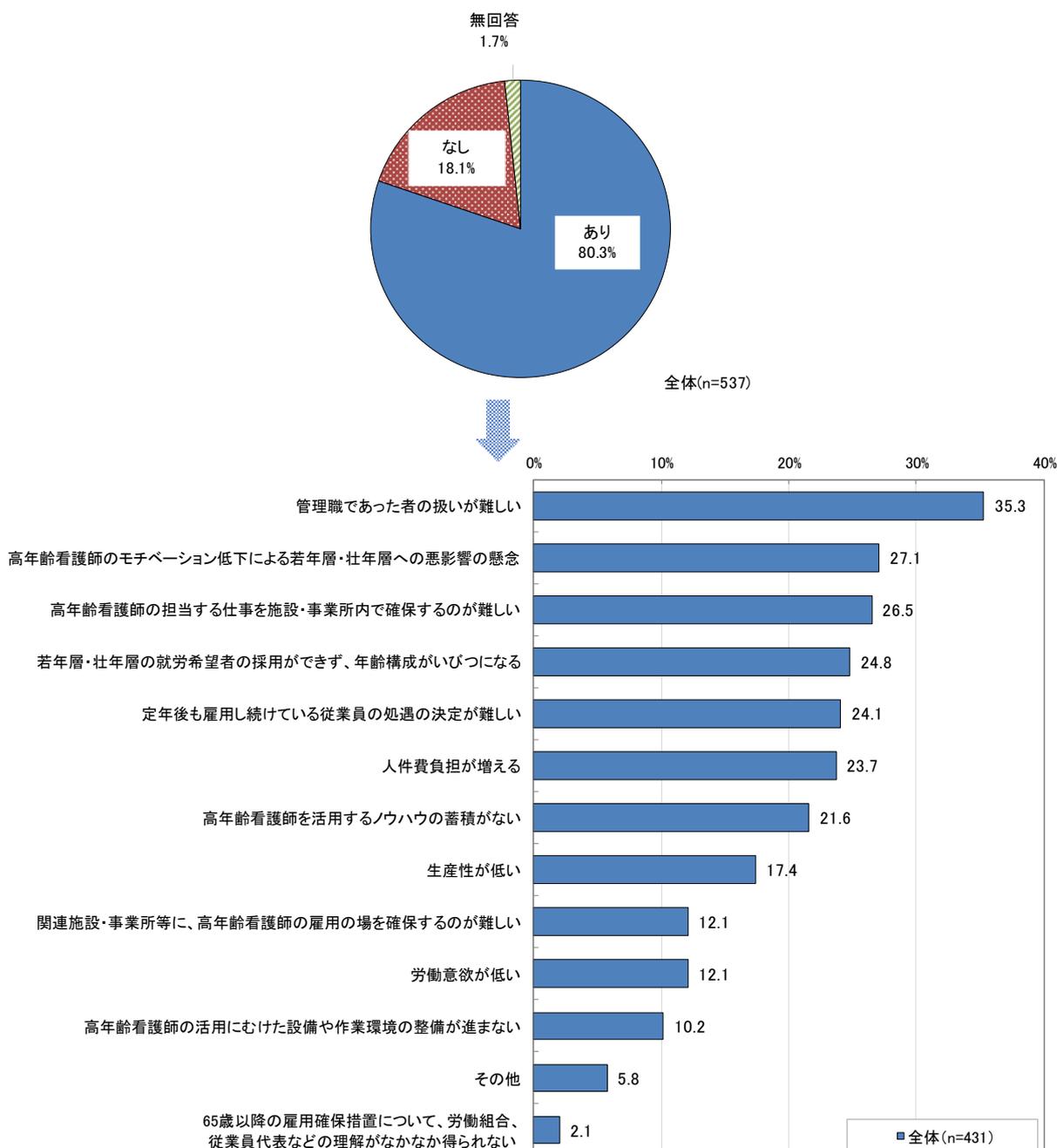
⑥65歳以降の就業機会を確保するための課題

問 19 65歳以降の就業機会を確保するための課題を教えてください。(複数選択) (n=537)

【回答者条件】問 15 で『1.65歳以降は働くことができない』『2.65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』のいずれかを選択

現在、『65歳以降は働くことができない』『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』とした施設・事業所の(n=537)、65歳以降の就業機会を確保するための課題は、「あり」が80.3%、「なし」が18.1%である。

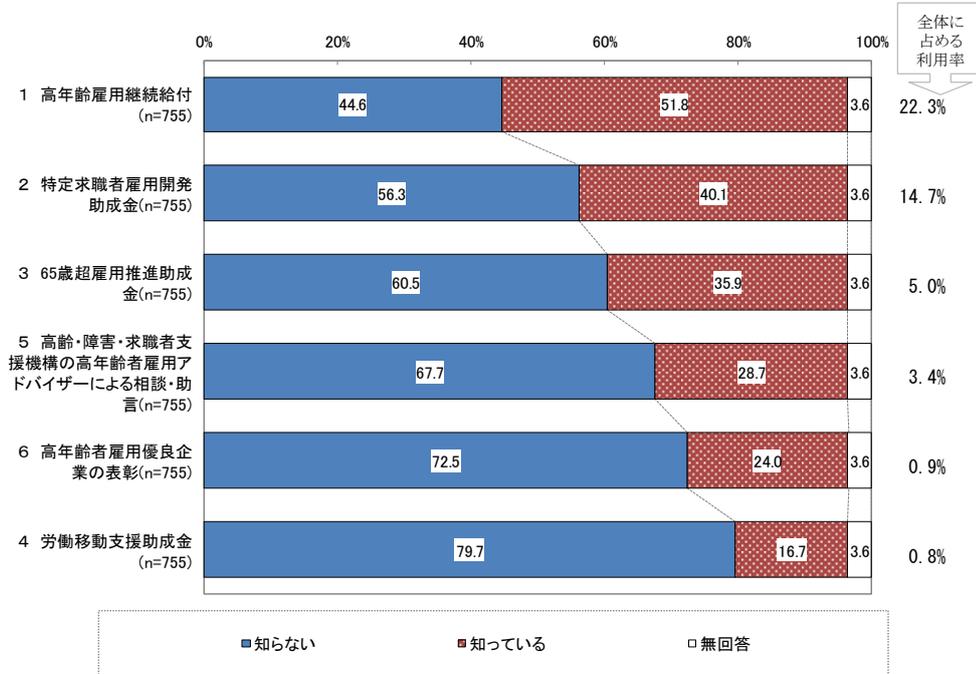
課題がある場合(n=431)では、「管理職であった者の扱いが難しい」が35.3%が最も高く、次いで「高年齢看護師のモチベーション低下による若年層・壮年層への悪影響の懸念」が27.1%、「高年齢看護師の担当する仕事を施設・事業所内で確保するのが難しい」が26.5%、「若年層・壮年層の就労希望者の採用ができず、年齢構成がいびつになる」が24.8%、「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」が24.1%、「人件費負担が増える」が23.7%、「高年齢看護師を活用するノウハウの蓄積がない」が21.6%の順である。



(7) 各種支援制度の認知・利用状況

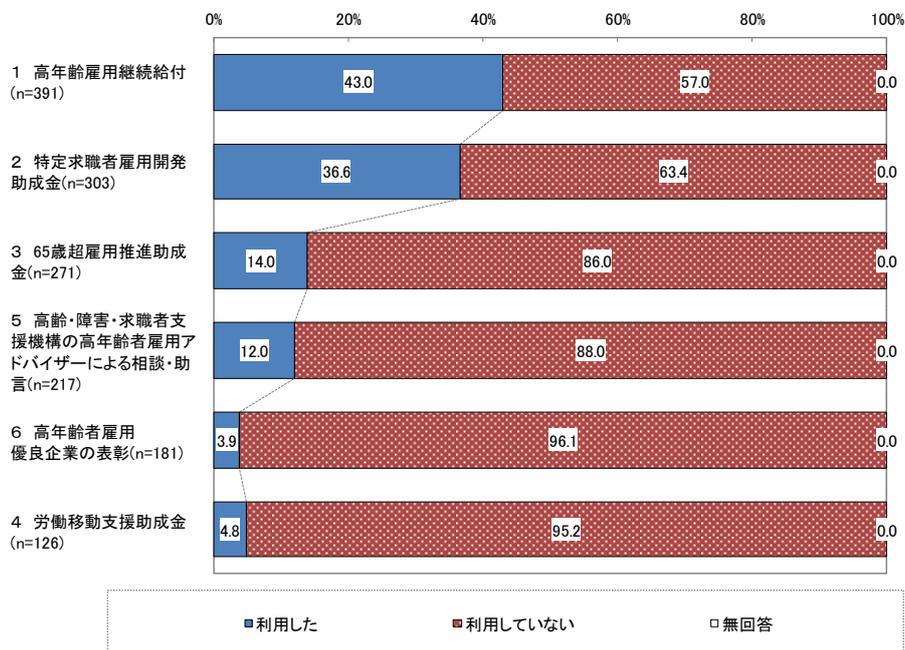
問 20 「高年齢雇用継続給付」「特定求職者雇用開発助成金」「高年齢雇用安定助成金」などの各種支援制度について①認知状況、②利用状況をご記入ください。(n=755)

「1 高年齢雇用継続給付」の認知度が高く、半数が認知している。そのほかの認知度は4割程度またはそれ以下で、最も認知度が低かった支援制度は「4 労働移動支援助成金」の16.7%となっている。



認知度に占める利用状況は、認知度が高い支援制度が利用されており、「1 高年齢雇用継続給付」(n=391)は、「利用した」が43.0%が最も高く、次いで「2 特定求職者雇用開発助成金」(n=303)は「利用した」が36.6%の順である。

認知度が低かった「6 高年齢者雇用優良企業の表彰」(n=181)、「4 労働移動支援助成金」(n=126)の「利用した」はいずれも5%を下回っている。



Ⅱ. Web アンケート調査結果

Ⅱ－2. 看護師等調査

● 図表掲載方法について

- ・回答は各質問の回答者数（n）を基数とした百分率（%）で示している。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合がある。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合がある。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがある。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法のことである。

1. 調査結果の概要

(1) 回答者の属性

- ・年齢は「(55歳以上)60歳未満」56.9%、「65歳未満」30.2%、「65歳以上」12.9%で、平均 59.8 歳。(問 1)
- ・性別は女性が 95.7%。(問 2)
- ・婚姻状況は「有配偶(法律婚)」64.0%、「離婚・死別」が 17.6%、「未婚」が 14.9%。(問 3)
- ・同居家族数(回答者除く)は平均 1.7 人。(問 4-1)
- ・同居家族に介護が必要な割合(n=1,783)は 14.0%。そのうち(n=250)、回答者が主な介護者である割合は 60.8%。問 4-3、問 4-4)
- ・世帯の生計をまかなう主な収入源が回答者の収入となっている割合は 65.1%。(問 5-1)
- ・看護関係資格は、「看護師」90.7%、「准看護師」18.6%。(問 6-1)
- ・保有している専門資格は「特になし」が 74.4%。(問 6-2)
- ・転職経験者は 83.8%(2,210 人中 1,853 人)で、平均 2.7 回。転職方法は、「縁故」23.1%、「法人や職場からの紹介」17.1%、「ハローワーク・ハローワークインターネットサービス」16.4%。転職経験者の 8 割が、3 か月以内に転職先が決定している。転職の際、面接した施設・事業所数は「1 か所」が 77.1%と最も高い。(問 7)
- ・現在の職場は、種別を「医療機関」「介護サービス施設事業所」「学校養成所」「その他」に大別すると、「介護サービス施設事業所」35.3%、「学校養成所」33.8%、「医療機関」30.3%。(問 9-1)
- ・病院勤務者の配属部署は(n=666)、「病棟」が 43.4%と最も高く、次いで「外来」22.4%の順である。年齢別では、65歳未満は「病棟」、65歳以上は「外来」勤務の割合が高い。(問 9-2)

(2) 労働条件等

- ・職種は、「看護師」60.5%、「教員」26.7%、「准看護師」8.4%。(問 10)
- ・職位は、「一般職」42.9%、「看護師長相当」10.1%、「教授」7.6%、「主任相当」6.4%。(問 11)
- ・雇用形態は、「正規雇用(フルタイム)」76.5%、「正規雇用以外(パート、契約社員、嘱託等)」21.4%、「正規雇用(短時間勤務)」2.0%。(問 12)
- ・2023 年(令和 5)8 月の主な勤務形態は、「日勤のみ」79.9%、「日勤・夜勤両方」19.9%、「夜勤専従」0.3%。夜勤を行っている人の 8 月の夜勤平均回数は 4.5 回で、1 回あたりの勤務時間は 13.1 時間。(問 15-1)
- ・2023 年(令和 5)8 月の賃金等収入は「30 万円以上～40 万円未満」が 29.4%と最も高く、次いで「25 万円以上～30 万円未満」17.0%である。(問 16-1)
- ・2022 年の年間賞与(税込み)は、「75 万円以上～100 万円未満」16.4%、「50 万円以上～75 万円未満」15.1%、「100 万円以上～150 万円未満」14.7%、「25 万円以上～50 万円未満」14.3%の順である。なお、「賞与の支給はなかった」が 15.4%みられた。

① 正規雇用者 (n=1, 733)

- ・正規雇用者の 1 週間の週所定労働時間は平均 38 時間 57 分。(問 13-1)
- ・正規雇用者の職場は、94.8%が定年制を導入しており、定年年齢は平均 62.0 歳。(問 13-2)
- ・正規雇用者で定年制がある職場(n=1645)の継続雇用制度導入状況は、「再雇用制度」56.6%(うち 45.8%が上限あり)、「勤務延長制度」17.1%(うち 13.3%が上限あり)、「継続雇用制度を導入していない」6.6%、「わからない」22.7%。再雇用制度の上限年齢(n=753)は平均 66.2 歳、勤務延長制度の上限年齢(n=219)は 66.9 歳。(問 13-3)

②非正規雇用者 (n=474)

- ・非正規雇用者の就業形態は、「フルタイム正社員に比べ1日あたりの労働時間が短い」「フルタイム正社員に比べ1週間あたりの勤務日数が少ない」がともに 53.2%。(問 14-1)
- ・非正規職員の正規雇用希望の有無は、「希望しない」73.0%。(問 14-2)
- ・正規雇用を希望しない理由は(n=346)、「体力的にきついで」57.5%、次いで「給与よりも自分の生活や自由時間を重視しているので」35.3%、「働く日数や時間を選べるので」34.4%、「休みが取りやすいので」30.3%。(問 14-3)
- ・非正規職員の兼業割合は 9.7%で、職場の数(n=46)は当職場を含め平均 2.3 か所。(問 14-4)

(3) 定年前・定年時の状況

※問 27 は回答者 4 名のため割愛

- ・「定年年齢前である」68.8%、「現在勤務している職場で、定年を経験した」16.2%、「他の職場に勤務していた際に、定年を経験した」9.0%、「定年年齢を超えているが、定年を経験しないまま、現在に至る」6.0%。(問 21-1)

①定年年齢前 (n=1,520) (問 21-2)

- ・継続雇用制度(再雇用・勤務延長)の説明の有無は、「なかった」64.8%、「あった」23.9%、「覚えていない」11.3%。
- ・継続雇用希望の有無は、「分からない」39.4%、「継続雇用制度(再雇用・勤務延長)は希望しない」22.2%、「再雇用制度を希望したい」20.1%、「勤務延長制度を希望したい」18.3%。4 割が定年年齢後について考えを決めていない状況であり、2 割が現在の職場から離れる可能性が高い。(問 21-3)

②定年経験者 (n=557)

- ・定年時、9 割が退職金(一時金)が支給(見込み含む)されている。退職金額は、「1000 万円以上」30.9%と最も高い。次いで「～100 万円未満」「100 万円以上～200 万円未満」10.4%、「200 万円以上～300 万円未満」9.5%で、支給額は人により差がある。(問 22)
- ・定年をきっかけとした離職については、「離職は考えなかった」57.8%、「離職は考えたが、仕事をつづけた」32.7%、「一度離職した」9.5%。(問 23-1)

<定年後離職者>

- ・定年後離職者(n=53)の失業保険受給状況は、「受給しなかった」56.6%、「受給した」43.4%。再就職した理由は「看護関係資格や看護職のスキルを活かしたかったから」「知人等に依頼されたから」41.5%、「働くことが好きだから」39.6%、「社会とつながっていたかったから」32.1%。(問 23-2)

<定年後継続就業者>

- ・定年後継続就業者(n=504)の、継続雇用制度導入状況は「再雇用制度があった」85.1%、「勤務延長制度があった」12.1%。(問 24-1)
- ・再雇用制度があった継続就業者(n=429)の再雇用制度希望状況は、「希望し、継続雇用された」82.8%、「希望しなかった」16.3%、「希望したが、条件が合わず、継続雇用されなかった」0.9%。(問 24-2)
- ・勤務延長制度があった継続就業者(n=61)の勤務延長制度の希望状況は、「希望し、継続雇用された」83.6%、「希望しなかった」16.4%、「希望したが、条件が合わず、継続雇用されなかった」はいなかった。(問 24-3)
- ・継続雇用制度による継続就業者(n=390)の仕事内容は、「定年前とまったく同じ仕事」68.7%、「定年前と一部異なる仕事」21.3%、「定年前と概ね異なる仕事」10.0%で、責任の変化については、「責任に

変わりはない」59.2%、「責任が軽くなった」35.1%、「責任が重くなった」5.6%。(問 25-1、25-2)

- ・定年経験者(n=390)の定年前と現在の月額賃金の変化は、「月額賃金額は減少した」73.2%、「月額賃金額はあまり変化していない」23.9%、「月額賃金額は増加した」1.5%。(問 26-1)
- ・定年後に賃金が減少することについて(n=281)、職場からの説明は、「特に説明はなかった」22.1%。7割は何らかの説明があり、内容は「雇用確保(高年齢者雇用安定法)のため継続雇用するので、前と同じ賃金は支払えない」37%。(問 26-2)
- ・賃金額減少による仕事に対するモチベーション(やる気)の変化は、「やや下がった」36.3%、「下がった」19.9%、「かなり下がった」16.4%で、7割は少なからずモチベーションが下がったと回答。(問 26-3)
- ・下がったことに対して、「仕事の内容がほとんど変わっていないのに、賃金が下がりすぎだ」46.3%、「仕事の責任や負担がほとんど変わっていないのに、賃金が下がりすぎだ」39.5%、「職場への貢献度が下がったわけではないのに、賃金が下がりすぎだ」38.1%で、下がりすぎと感じている割合が高い。(問 26-4)

(4) 現在の職場就労満足度と継続就労意向

①現在の職場環境について

- ・項目別に満足度「満足している」「どちらかという満足している」の合算)は以下のとおり()の数字は65歳以上(n=284)。どの項目も「65歳以上」の満足度が高い。(問 17-1)
総合的な就労に対する満足度 48.7% (61.6%)
 - 仕事内容:60.5% (71.8%)
 - 役割・職位:59.5% (71.1%)
 - 職場環境:50.8% (61.6%)
 - ワークライフバランス:40.0% (61.6%)
 - 給与:39.0% (52.5%)
- ・55歳以上でも働きやすい職場環境整備の状況は以下のとおり()の数字は65歳以上(n=284)。特に、「65歳以上」の割合が高い「労働時間や労働日数など本人が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している」については、「65歳以上」が働き続けるために必要な配慮と言える。(問 17-2)
 - 「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」44.8% (44%)
 - 「労働時間や労働日数など本人が希望する働き方ができるよう配慮している」43.2% (61.6%)
 - 「研修等スキルの維持・向上を支援している」34.3% (33.1%)
 - 「慣れている仕事に継続して配置している」31.4% (43%)
 - 「上司と定期的に話し合える・相談する場を設けている」29.3% (24.3%)

②就労意向について

- ・現職場の継続勤務意向は、「今後も現在の職場で働きたい」73.3%、「仕事を辞めたい」13.5%、「他の職場に転職したい」13.2%。(問 18-1)
- ・継続勤務意向者(n=1620)の、就業意向年齢は「平均」65.3歳で、今の職場で65歳までは働きたいと考えている。就業意向年齢は、年齢が上がるほど高くなり、「65歳以上」の就業意向年齢は71.5歳である。(問 18-1)
- ・仕事を辞めたい(n=299)理由は以下のとおり()の数字は65歳以上(n=52)。(問 18-2)
 - 「もう十分に働いたので、引退して好きなことをしたい」57.9% (71.2%)
 - 「体力的にきついで」55.2% (36.5%)

・転職したい理由は(n=291) (問 18-3)

- 「時間外労働時間が多いため」「休暇がとれない・とりづらいため」32.6%
- 「賃金が安いから」32.0%
- 「責任の重さ・医療事故への不安があるから」24.4%
- 「役割に納得がいかないから」22.0%
- 「やりたい仕事ができないから」21.3%
- 「通勤に時間がかかるので」20.3%

(5) 65歳以降も働き続けるために

- ・最終的に仕事を辞める年齢は、「65歳以上」が81.8%と高く、平均67.0歳である。年齢が上がるほど最終的に仕事を辞める年齢も高くなり、「65歳以上」は平均71.8歳まで働くとしている。(問19)
- ・一方、65歳未満(n=668)の13.5%が、最終的に65歳未満で仕事を辞めるとしている。(問19)

①働き続けられる職場環境について (問20)

- ・働き続けるために、最も重視していることは以下のとおり()の数字は65歳以上(n=284)。
 - 「自分のスキルにあった仕事内容である」56.0%(63%)
 - 「職場の雰囲気や人間関係がよい」49.5%(44%)
 - 「労働条件が希望にあう(労働時間・労働日数)」43.7%(44.4%)
 - 「賃金に納得できる」38.8%(30.6%)
 - 「休みがとりやすい」31.0%(26.1%)

②65歳以降も就業するために必要な(役立つ)こと (問29)

- ・65歳以降も就業するために必要な(役立つ)ことは以下のとおり()の数字は65歳以上(n=284)。
 - 「健康・体力を保つ工夫をすること(健康診断や生活習慣改善など)」76.8%(73.2%)
 - 「協調性、周囲とのコミュニケーションが取れること」62.0%(66.9%)
 - 「仕事の専門知識・技能があること」58.1%(71.1%)
 - 「仕事に取り組む真摯な態度」46.1%(54.6%)
 - 「いつまでも現役で活躍するという意欲」39.6%(52.1%)

③ご自身の体力などの低下による、仕事上の不都合の有無 (問30)

- ・「体力などの衰えはあるが、仕事をする上では特に不都合はない」44.8%、「やや不都合を感じている」33.5%、「そうした体力などの問題はまだまだあまり感じたことない」12.4%。
- ・一方、「体力や記憶力などが原因で、仕事上、少し失敗したことがある」6.4%、「かなり不都合があり、仕事を辞めることも考え始めている」2.7%と、1 割弱は何らかの不都合を抱えており、仕事を辞めるか悩んでいる。

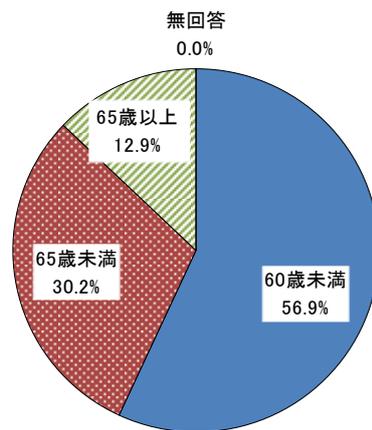
2. 調査結果

(1) 回答者属性

①年齢

問 1 年齢(単一選択) (n=2,210)

全体では、「(55歳以上)60歳未満」が56.9%と最も高い。次いで「65歳未満」が30.2%、「65歳以上」が12.9%で、平均59.8歳の順である。



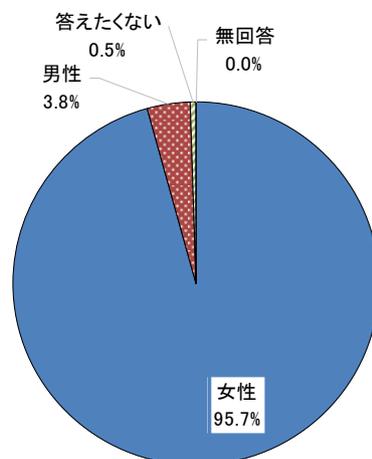
全体(n=2,210)

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	2210	59.8	59.0	55	87

②性別

問 2 性別 (単一選択)(n=2,210)

全体では、「女性」が95.7%、「男性」が3.8%で、「答えたくない」が0.5%である。

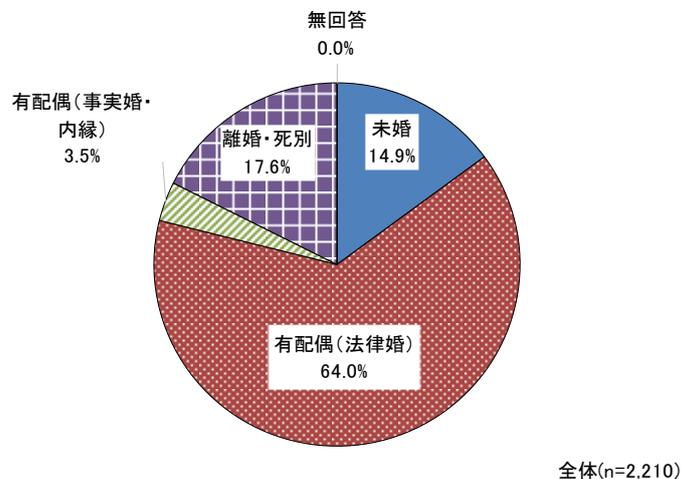


全体(n=2,210)

③婚姻状況

問 3 婚姻状況 (単一選択)(n=2,210)

全体では、「有配偶(法律婚)」が 64.0%と最も高い。次いで「離婚・死別」が 17.6%、「未婚」が 14.9%、「有配偶(事実婚・内縁)」が 3.5%の順である。



④同居している家族の人数と家族

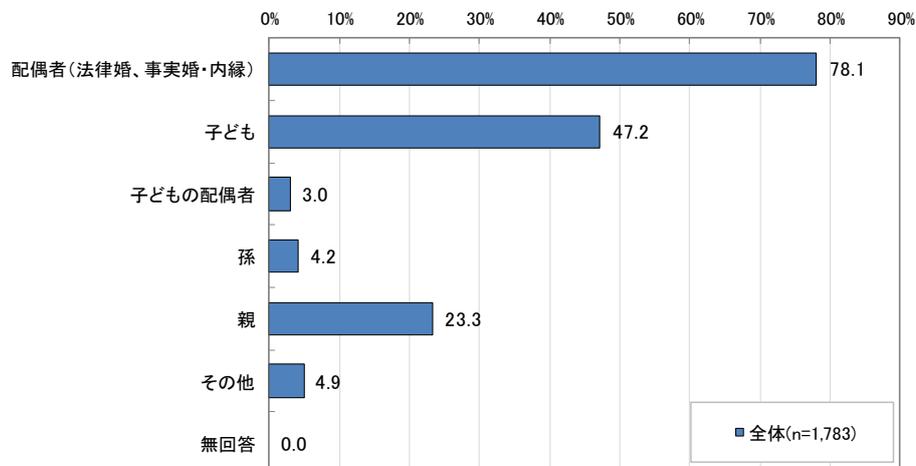
問 4-1 同居している家族の人数 (n=2,210)

問 4-2 同居している家族(複数選択) (n=1783) 【回答者条件】問4-1で『1.』に[1]以上と回答

全体では、「平均」1.7人、「中央値」が1.0人、「最小値」が0.0人、「最大値」が9.0人である。

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	2210	1.7	1.0	0.0	9.0

同居している家族がいる場合(n=1783)は、「配偶者(法律婚、事実婚・内縁)」が 78.1%と最も高く、次いで「子ども」が 47.2%、「親」が 23.3%の順である。

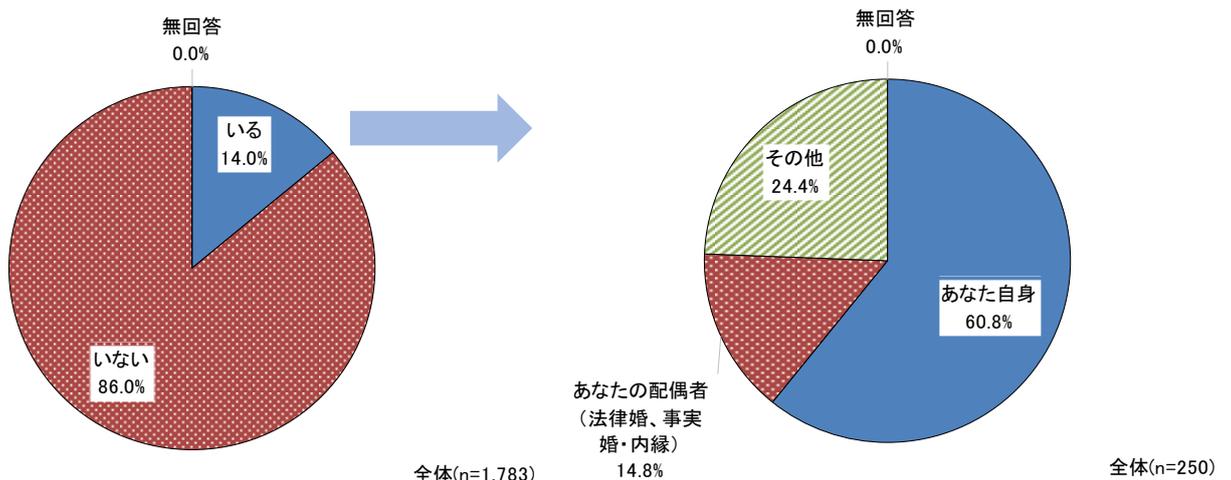


⑤同居している家族の介護の有無と主な介護者

問 4-3 同居している家族の介護について伺います。介護が必要な家族はいますか。(単一選択) (n=1783)
 問 4-4 介護が必要な同居家族の、主な介護者を教えてください。(単一選択) (n=250) 【回答者条件】問4-3で『1.いる』を選択

同居している家族がいる場合 (n=1783) は、家族に被介護者が「いない」が 86.0%、「いる」が 14.0%である(左円グラフ)。

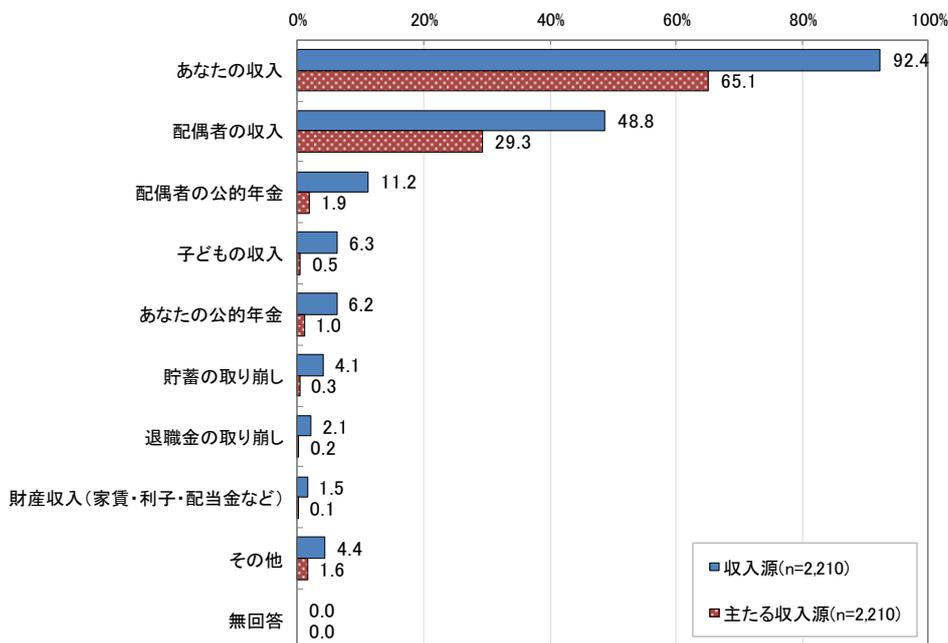
介護が必要な同居家族がいる場合 (n=250)、主な介護者は「あなた自身」が 60.8%と最も高い。次いで、「あなたの配偶者(法律婚、事実婚・内縁)」14.8%の順である。なお、「その他」が 24.4%みられた(右円グラフ)。



⑥あなたの世帯の生計をまかなう収入源

問 5-1 あなたの世帯の生計をまかなう収入源は次のうちどれですか。(複数選択) (n=2,210)
 問 5-2 問 5-1 で選択した番号のうち、主たる収入源を1つだけ教えてください。(単一選択) (n=2,210)

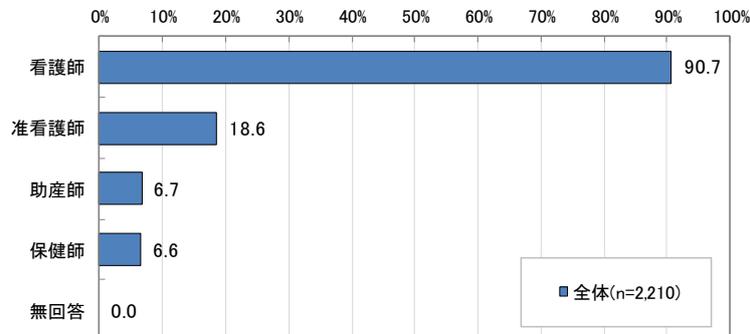
全体では、「あなたの収入」が 92.4%と最も高く、次いで「配偶者の収入」が 48.8%の順である。
 主たる収入源については、「あなたの収入」が 65.1%と最も高く、次いで「配偶者の収入」が 29.3%、「あなた収入」と「配偶者の収入」を合わせ 94.4%を占める。



⑦保有している看護関係資格

問 6-1 保有している看護関係資格を教えてください。(複数選択) (n=2,210)

全体では、「看護師」が 90.7%と最も高い。く、次いで、「准看護師」が 18.6%、「助産師」が 6.7%、「保健師」が 6.6%である。

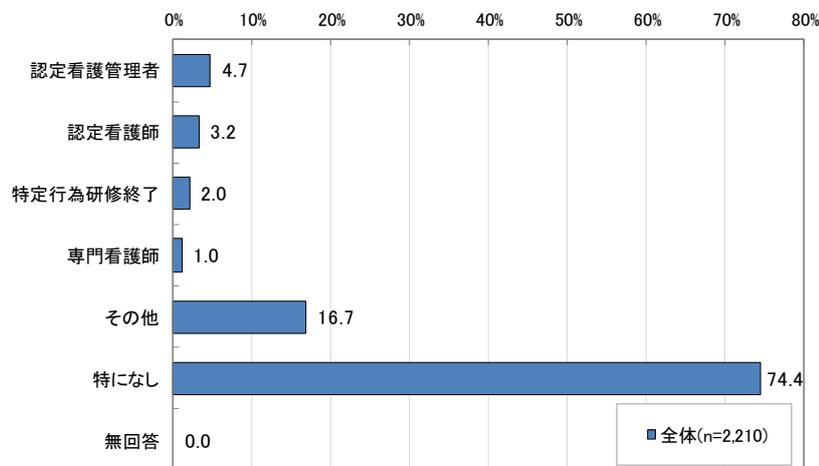


⑧保有している専門資格等

問 6-2 保有している専門資格等を教えてください。(複数選択) (n=2,210)

全体では、「特になし」が 74.4%である。4分の1程度が専門資格等を保有しており、「認定看護管理者」が 4.7%、「認定看護師」が 3.2%、「特定行為研修終了」が 2.0%、「専門看護師」が 1.0%である。

なお、「その他」が 16.7%見られた。



(2) 転職回数と直近の転職時の状況

①今の職場に勤務するまでの看護関係資格が必要な職場転職回数

問 7-1 あなたは今の職場に勤務するまで、看護関係資格が必要な職場を何回転職していますか。(n=2,210)

全体では、「平均」が 2.7 回で、転職経験者は 83.8%(2,210 人中 1,853 人)である。

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	2210	2.7	2	0	17

②今の職場に転職した状況（方法・期間・建設した施設事業所数）

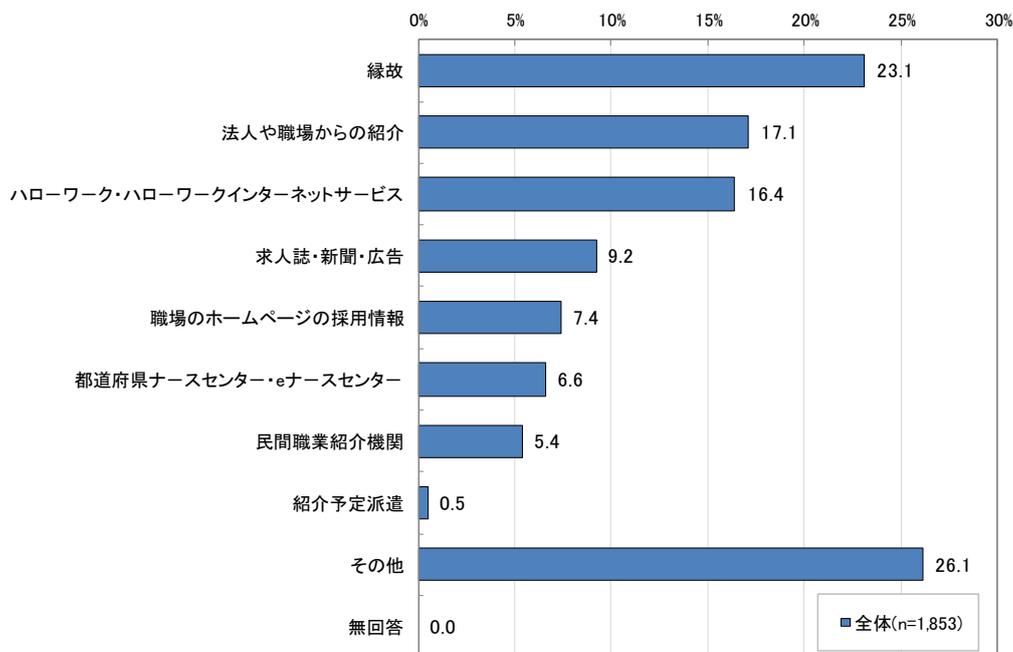
問 7-2 今の職場に転職した状況について伺います。どのような方法で転職しましたか。（複数選択）（n=1853）

【回答者条件】問7-1で『1.』に[1]以上を入力

問 7-3 転職活動を始めてから、今の職場に転職が決まるまで、どのくらいかかりましたか。（単一選択）（n=1853）

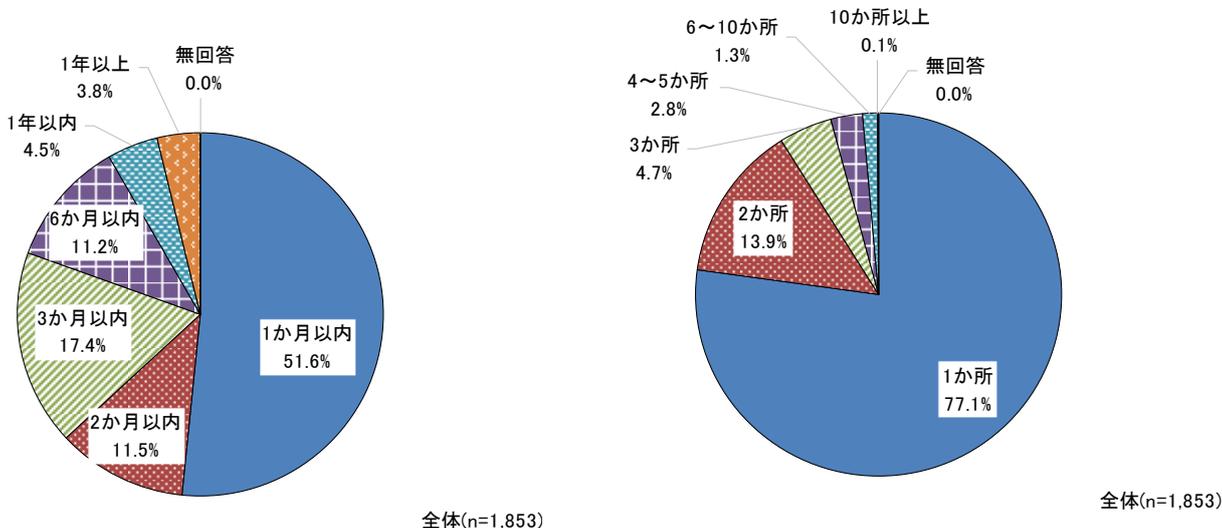
問 7-4 面接した施設・事業所数は何か所くらいですか。（単一選択）（n=1853）

今の職場に転職した方法（n=1853）は、「縁故」が 23.1%と高く、次いで「法人や職場からの紹介」が 17.1%、「ハローワーク・ハローワークインターネットサービス」16.4%の順である。なお、「その他」が 26.1%見られた。



今の職場に転職した際（n=1853）では、職場が決まるまでの期間（左円グラフ）は、「1 か月以内」が 51.6%と最も高く、次いで「3 か月以内」が 17.4%、「2 か月以内」が 11.5%、「6 か月以内」が 11.2%の順で、8割が 3 か月以内に転職先が決まっている。

転職活動の際、面接した施設・事業所数（右円グラフ）では、「1 か所」が 77.1%と最も高い。次いで「2 か所」が 13.9%で、1～2 か所で 9 割を占める。

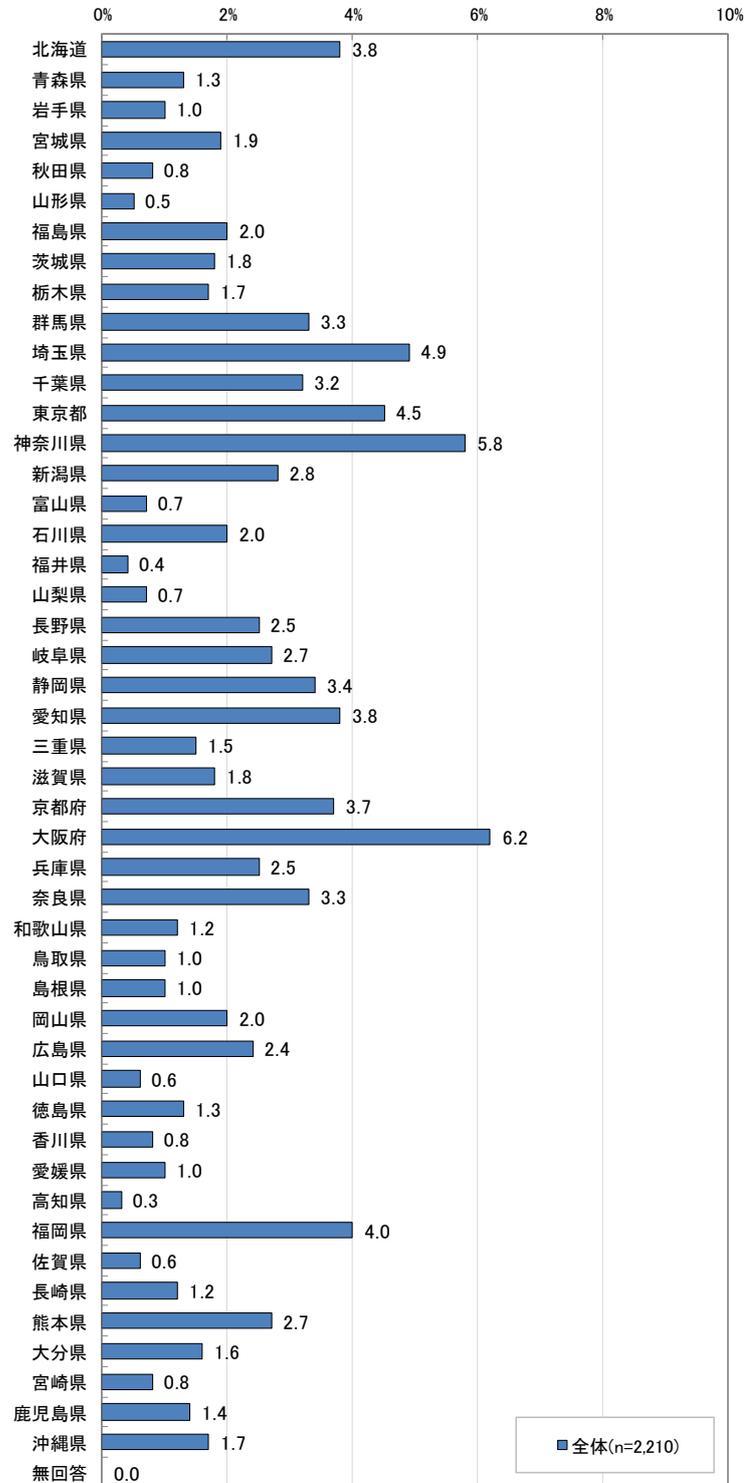


(3) 現在の職場について

①職場の所在地

問 8 あなたが勤務している職場の所在地を教えてください。(単一選択)(n=2,210)

職場の所在地は以下のとおりである。



②職場の種別

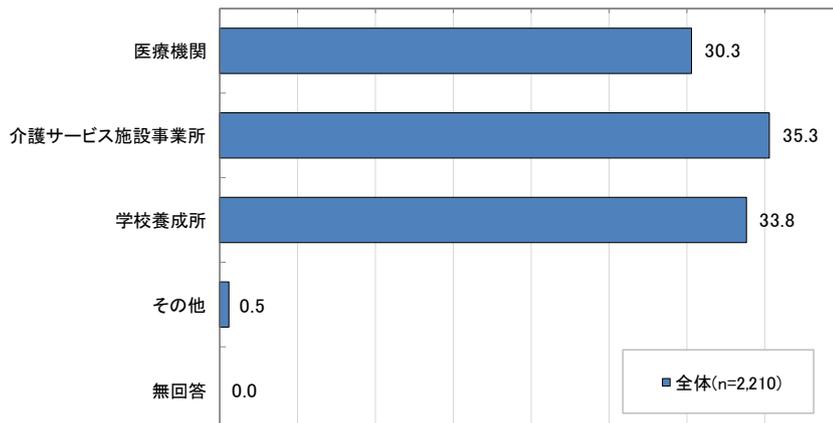
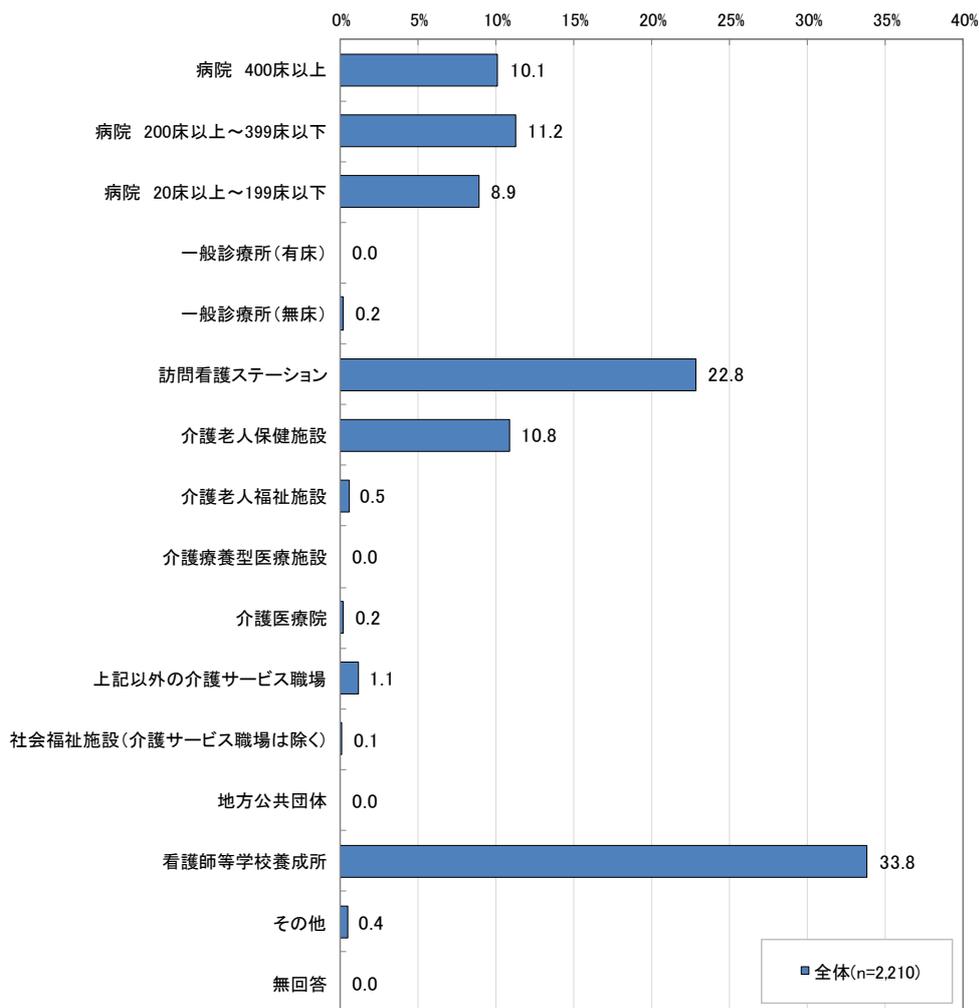
問 9-1 あなたが勤務している職場の種別を教えてください。(単一選択) (n=2,210)

【回答者条件】問 9-1 で『1.病院 400 床以上』～『4.一般診療所(有床)』のいずれかを選択

全体では、「看護師等学校養成所」が 33.8%と最も高く、次いで「訪問看護ステーション」22.8%、「病院 200 床以上～399 床以下」が 11.2%、「介護老人保健施設」が 10.8%、「病院 400 床以上」が 10.1%、「病院 20 床以上～199 床以下」が 8.9%の順である。

種別を「医療機関」「介護サービス施設事業所」「学校養成所」「その他」に大別すると(以下、「種別4区分」という。),「介護サービス施設事業所」が 35.3%、「学校養成所」が 33.8%、「医療機関」30.3%である。

※種別4区分の「その他」とは「社会福祉施設(介護サービス施設・事業所は除く)」「地方公共団体」の合計である。



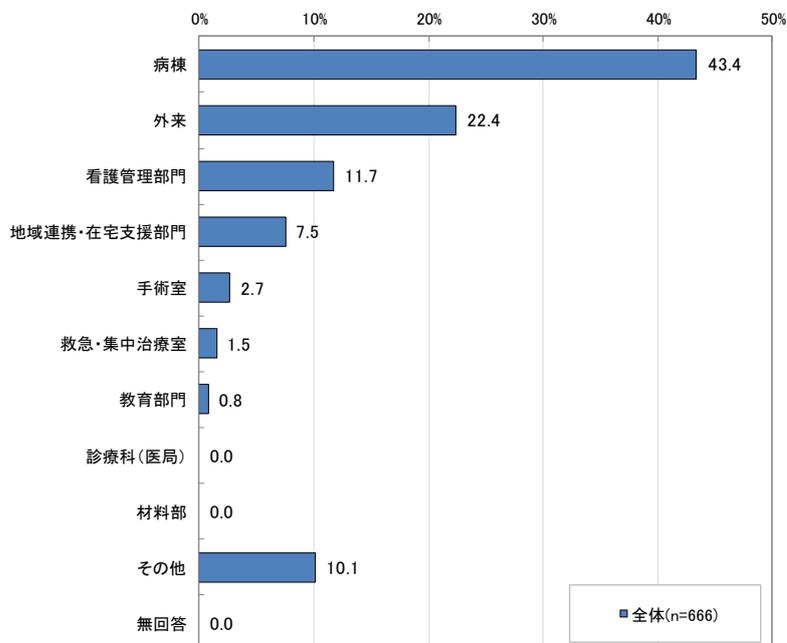
●有床医療機関勤務者のみ

問 9-2 現在の配属部署を教えてください。(単一選択) (n=666)

【回答者条件】問 9-1 で『1.病院 400 床以上』～『4.一般診療所(有床)』いずれかを選択

病院勤務者※の現在の配属部署 (n=666) は、「病棟」が 43.4%と最も高い。次いで、「外来」が 22.4%、「看護管理部門」が 11.7%、「地域連携・在宅支援部門」が 7.5%の順である。65 歳未満は「病棟」、65 歳以上は「外来」勤務の割合が高い。

※「一般診療所(有床)」の回答者がいなかったため、病院勤務者と表記



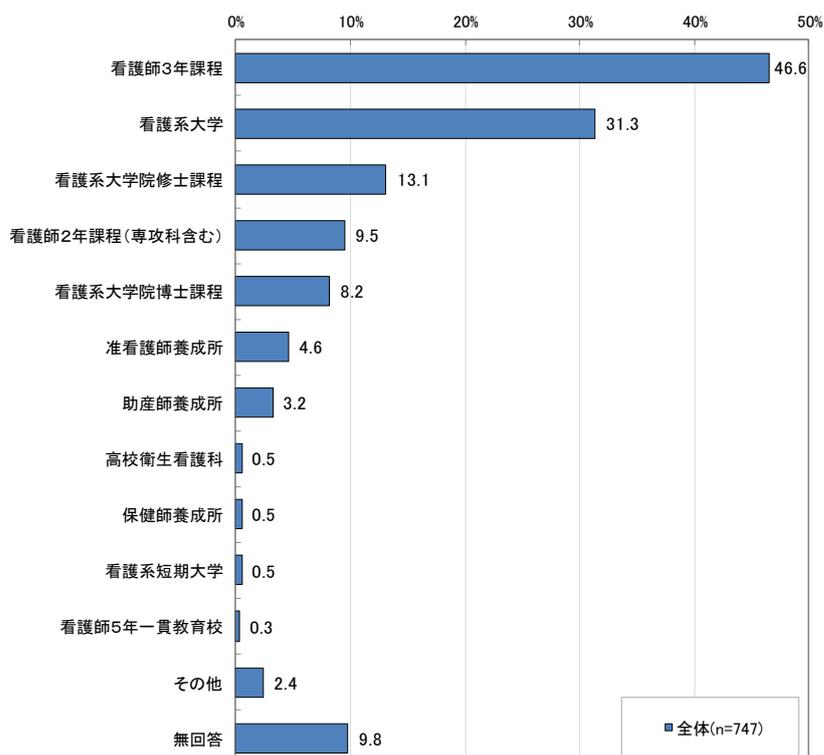
	60歳未満 n=406	65歳未満 n=190	65歳以上 n=70
病棟	46.1	42.6	30
外来	19.5	23.7	35.7
看護管理部門	11.3	13.7	8.6
地域連携・在宅支援部門	5.9	10.5	8.6
手術室	3	1.6	4.3
救急・集中治療室	2	0.5	1.4
教育部門	1	0.5	-
診療科(医局)	-	-	-
材料部	-	-	-
その他	11.3	6.8	11.4

●看護師等学校養成所勤務者のみ

問 9-3 看護師等学校養成所の種類を教えてください。(複数選択) (n=747)

【回答者条件】問 9-1 で『14.看護師等学校養成所』を選択

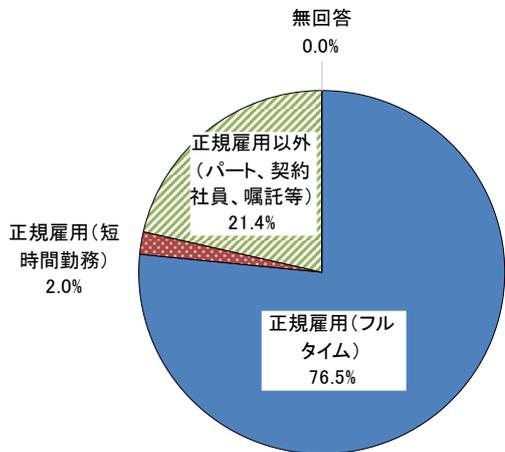
看護師等学校養成所勤務の (n=747) 勤務先は、「看護師3年課程」が 46.6%と最も高く、次いで「看護系大学」が 31.3%と高い。以下、「看護系大学院修士課程」が 13.1%、「看護師2年課程(専攻科含む)」が 9.5%、「看護系大学院博士課程」が 8.2%の順である。



⑤現在の雇用形態

問 12 あなたの、現在の雇用形態を教えてください。(単一選択)(n=2,210)

全体では、「正規雇用(フルタイム)」が 76.5%と最も高い。次いで「正規雇用以外(パート、契約社員、嘱託等)」が 21.4%、「正規雇用(短時間勤務)」が 2.0%である。



全体(n=2,210)

<年代別種別雇用形態>

		調査数	正規雇用(フルタイム)	正規雇用(短時間勤務)	正規雇用以外(パート、契約社員、嘱託等)
全体		2210	76.5	2	21.4
年代別	60歳未満	1258	91.6	0.9	7.6
	65歳未満	668	63.9	2.4	33.7
	65歳以上	284	39.4	6.3	54.2
種別4区分 (その他除く)	医療機関	670	73.4	1.6	24.9
	介護サービス施設事業所	781	69.9	2.3	27.8
	学校養成所	747	86.5	2.1	11.4

(4) 正規雇用者の労働条件等

①正規雇用者の1週間の週所定労働時間

問 13-1 1週間の週所定労働時間(時間) (n=1733)

【回答者条件】 問 12 で『1.正規雇用(フルタイム)』～『2.正規雇用(短時間勤務)』いずれかを選択

正規雇用者(n=1733)の1週間の週所定労働時間は、「平均」が 38 時間 57 分、「中央値」が 40 時間、「最小値」が 9 時間、「最大値」が 44 時間である。

<正規雇用者の1週間の週所定労働時間>

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	1733	38時間 57分	40時間	9時間	44時間

②職場の定年制について

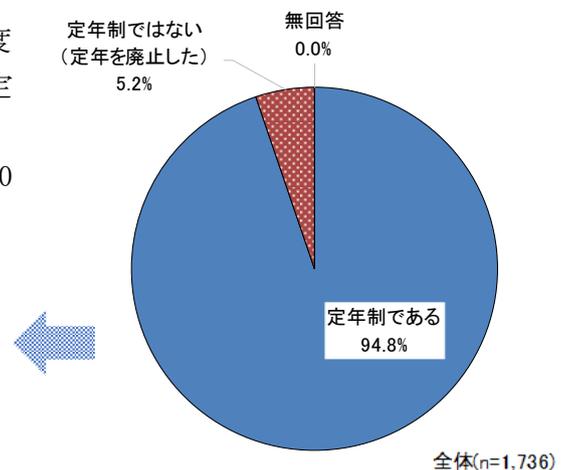
問 13-2 あなたが現在働いている職場は定年制ですか。(単一選択)(n=1736)

正規雇用者(n=1736)の現在働いている職場の定年制度は、「定年制である」が 94.8%と最も高く、「定年制ではない(定年を廃止した)」が 5.2%である。

定年の年齢(n=1643)は、「平均」62.0 歳で「中央値」が 60.0 歳、「最小値」が 60.0 歳、「最大値」が 85.0 歳である。

<職場の定年年齢>

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	1643	62.0	60	60	85



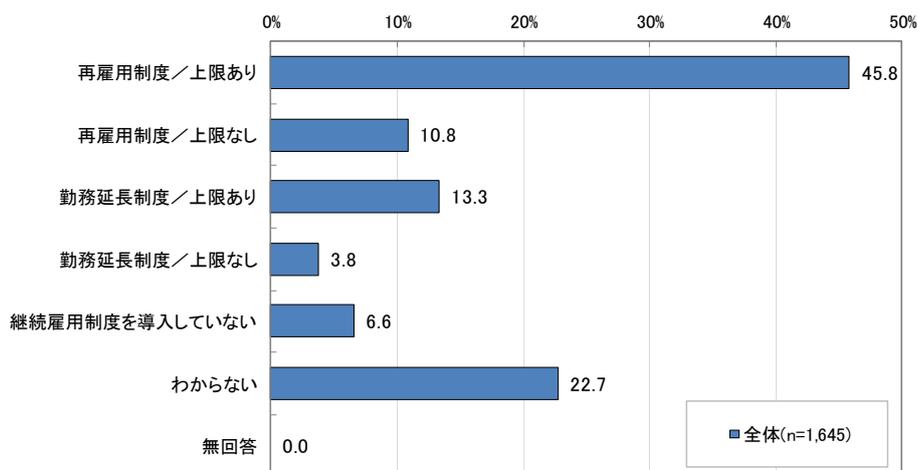
全体(n=1,736)

③職場の継続雇用制度について

問 13-3 あなたが現在働いている職場の継続雇用制度と制度対象年齢の上限を教えてください。(複数選択) (n=1645)
 【回答者条件】問 13-2 で『1.定年制である』を選択

正規雇用者で定年制がある職場(n=1645)の継続雇用制度の状況は、「再雇用制度／上限あり」が45.8%と最も高い。次いで「勤務延長制度／上限あり」が13.3%、「再雇用制度／上限なし」が10.8%、「勤務延長制度／上限なし」が3.8%で、「継続雇用制度を導入していない」が6.6%である。なお、「わからない」が22.7%見られた。

再雇用制度の上限年齢 (n=753)は、「平均」が66.2歳で、「中央値」が65歳、「最小値」が60歳、「最大値」が80歳である。一方、勤務延長制度の上限年齢 (n=219)は、「平均」66.9歳で、「中央値」が65歳、「最小値」が60歳、「最大値」が90歳である。



<再雇用制度の上限年齢>

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	753	66.2	65	60	80

<勤務延長制度の上限年齢>

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	219	66.9	65	60	90

(5) 非正規雇用者の労働条件等

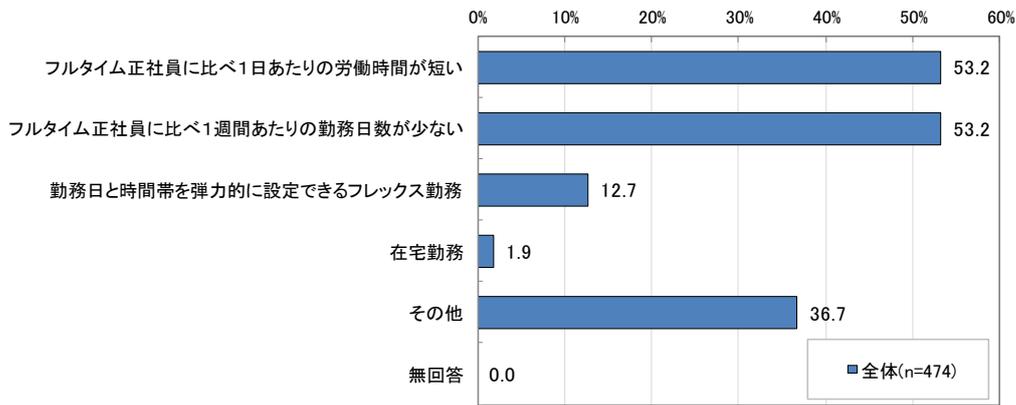
①非正規職員の就業形態

問 14-1 あなたの職場での就業形態を教えてください。(複数選択) (n=474)
 【回答者条件】問 12 で『3.正規雇用以外(パート、契約社員、嘱託等)』を選択

正規職員以外(n=474)の就業形態は、「フルタイム正社員に比べ1日あたりの労働時間が短い」「フルタイム正社員に比べ1週間あたりの勤務日数が少ない」がともに53.2%と高い。次いで、「勤務日と時間帯を弾力的に設定できるフレックス勤務」が12.7%で、「在宅勤務」は1.9%と少ない。なお、「その他」が36.7%見られた。

「フルタイム正社員に比べ1日あたりの労働時間が短い」場合、1日の労働時間 (n=252)は、「平均」6.5時間で、「中央値」が7時間、「最小値」が1時間、「最大値」が17時間である。

一方、「フルタイム正社員に比べ1週間あたりの勤務日数が少ない」場合、1週間の労働日数 (n=252)は、「平均」3.9日で、「中央値」が4日、「最小値」が1日、「最大値」が6日である。



<1日平均時間>

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	252	6.5	7	1	17

<1週間平均日数>

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	252	3.9	4	1	6

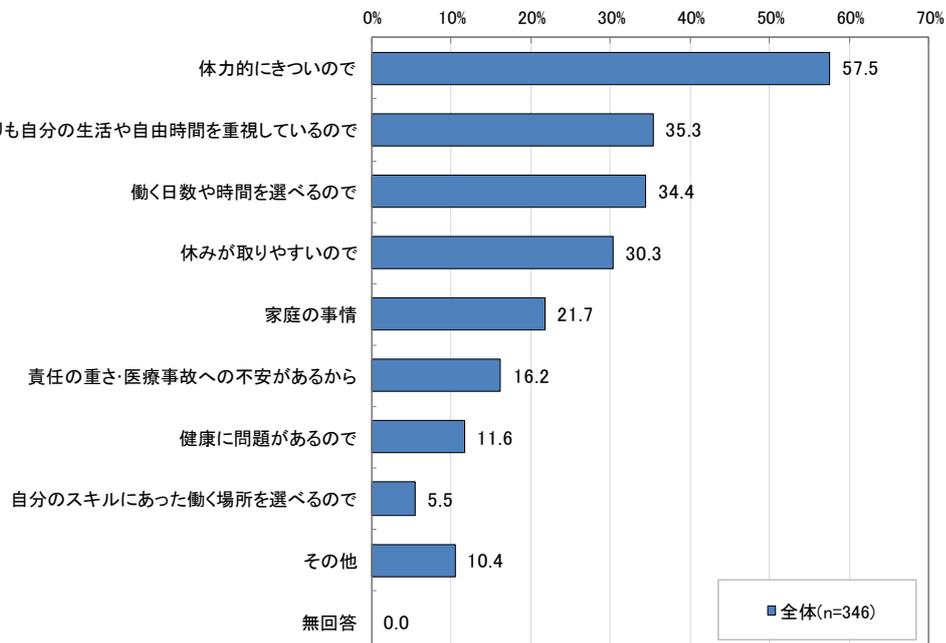
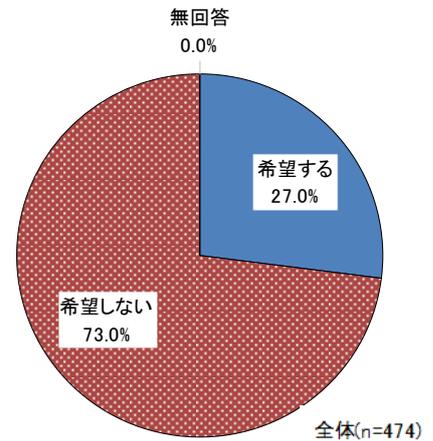
②非正規職員の正規雇用希望の有無とその理由

問 14-2 あなたは、選べるのであれば正規雇用を希望しますか。(n=474)

問 14-3 正規雇用を希望しない理由を教えてください。(複数選択) (n=346)【回答者条件】問 14-2 で『2.希望しない』を選択

非正規職員の正規雇用希望の有無(n=474)では、「希望しない」が73.0%と高く、「希望する」が27.0%である。

非正規職員が正規職員を希望しない理由(n=346)は、「体力的にきついので」が57.5%と最も高い。次いで「給与よりも自分の生活や自由時間を重視しているので」35.3%、「働く日数や時間を選べるので」34.4%、「休みが取りやすいので」30.3%の順である。

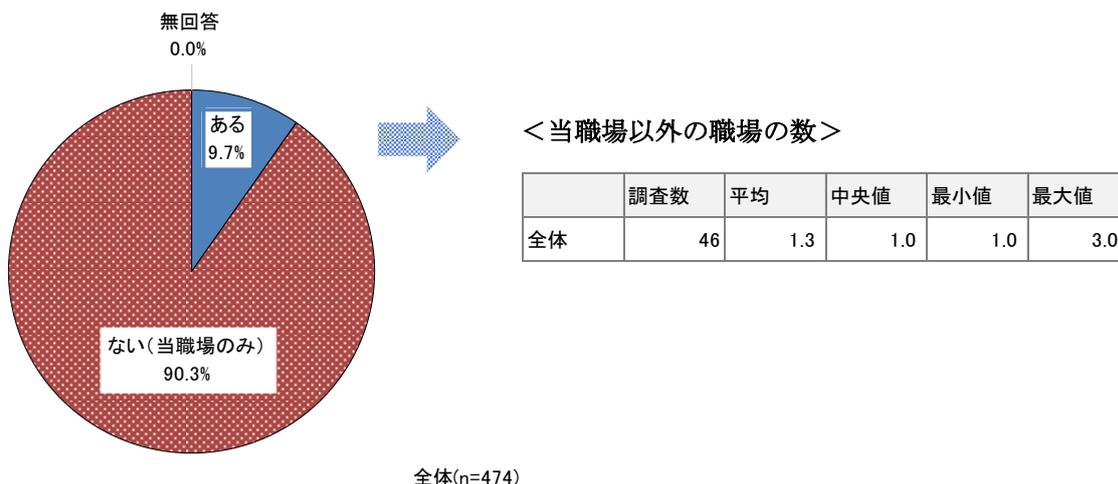


③非正規社員の収入源

問 14-4 あなたが収入を得ている職場は他にありますか。(単一選択) (n=474)
 【回答者条件】問 12 で『3.正規雇用以外(パート、契約社員、嘱託等)』を選択

非正規職員の収入源 (n=474) は、アンケートの回答を依頼された職場以外に職場が「ない(当職場のみ)」が 90.3%、「ある」が 9.7%である。

「ある」場合 (n=46)、当職場以外の職場の数は「平均」1.3 箇所、「中央値」が 1 箇所、「最小値」が 1 箇所、「最大値」が 3 箇所である。



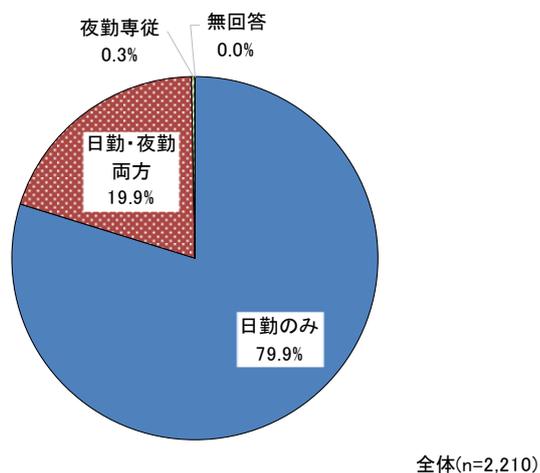
(6) 勤務状況等

①2023 年 (令和 5) 8 月の主な勤務形態

問 15-1 あなたの 2023 年(令和 5)8 月の主な勤務形態を教えてください。(単一選択) (n=2,210)

全体では、「日勤のみ」が 79.9%と最も高い。次いで「日勤・夜勤両方」が 19.9%、「夜勤専従」が 0.3%である。「日勤のみ」は年齢が上がるに連れ割合が高くなり、「日勤・夜勤両方」の割合が低くなる。種別 4 区分別では、医療機関に比べ介護サービス施設・事業所は「日勤のみ」の割合が高く、「日勤・夜勤両方」の割合は低い。雇用形態別では、正規雇用には比べ非正規雇用は「日勤のみ」の割合が高く、「日勤・夜勤両方」の割合は低い。

夜勤をしている職員の 8 月の夜勤回数 (n=445) は、「平均」4.5 回で、1 回あたりの勤務時間 (n=430) は、「平均」13.1 時間である。



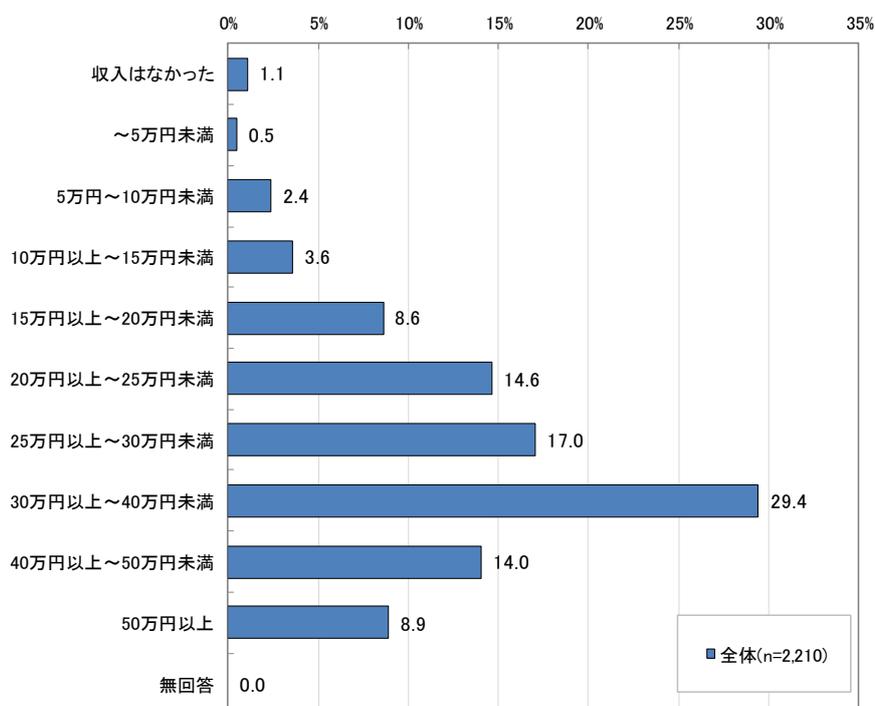
<年代別種別4区分別雇用形態別 2023年（令和5）8月の勤務形態>

		調査数	日勤のみ	日勤・夜勤両方	夜勤専従	調査数	夜勤平均回数	調査数	夜勤1回あたりの勤務時間
全体		2210	79.9	19.9	0.3	445	4.5	430	13.1
年代別	60歳未満	1258	74.9	24.6	0.5	316	4.6	306	13.1
	65歳未満	668	84.3	15.7	-	105	4.3	100	13.0
	65歳以上	284	91.5	8.5	-	24	4.0	24	12.3
種別4区分 (その他除く)	医療機関	670	59.9	39.4	0.7	269	4.7	264	13.3
	介護サービス施設事業所	781	78.5	21.4	0.1	168	4.1	159	12.7
	学校養成所	747	98.9	1.1	-	8	4.3	7	10.0
雇用形態別	正規雇用(フルタイム)	1691	77.4	22.4	0.2	383	4.6	370	13.3
	正規雇用(短時間勤務)	45	93.3	4.4	2.2	3	4.3	3	8.3
	正規雇用以外	474	87.6	12.2	0.2	59	3.8	57	11.9

②2023年（令和5）8月の賃金等収入

問 16-1 2023年(令和5)8月の賃金等収入はいくらでしたか。(単一選択) (n=2,210)

全体では、「30万円以上～40万円未満」が29.4%と最も高い。次いで「25万円以上～30万円未満」が17.0%、「20万円以上～25万円未満」が14.6%、「40万円以上～50万円未満」が14.0%、で、「20万円以上50万円未満」が全体の4分の3を占める。



<年代別種別4区分別 2023年（令和5）8月の賃金等収入>

		調査数	収入はなかった	～20万円未満	20万円以上～30万円未満	30万円以上～40万円未満	40万円以上	平均概算※ (万円)
全体		2210	1.1	15.1	31.6	29.4	22.9	31
年代別	60歳未満	1258	0.9	6.8	32.4	37	23.1	33
	65歳未満	668	1.5	21.9	32.8	20.7	23.2	30
	65歳以上	284	1.1	35.9	25.4	16.2	21.5	27
種別4区分 (その他除く)	医療機関	670	1.8	17.6	36	28.7	16	29
	介護サービス施設事業所	781	1.2	21.6	37.9	26	13.3	28
	学校養成所	747	0.4	5.9	21	33.9	38.8	37
雇用形態別	正規雇用(フルタイム)	1691	0.9	3.3	31.3	35.9	28.7	35
	正規雇用(短時間勤務)	45	2.2	46.7	40	-	11.1	22
	正規雇用以外	474	1.7	54.2	31.9	8.9	3.4	20

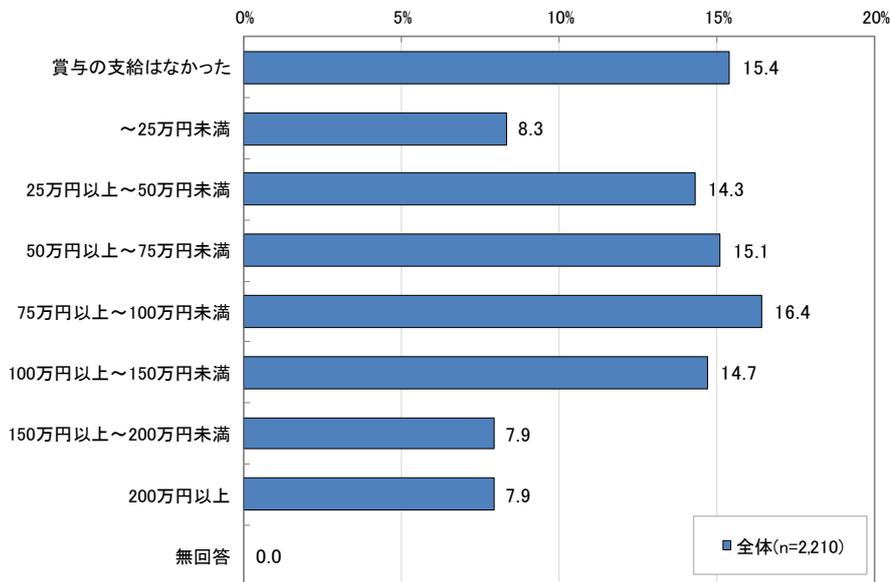
※平均概算の算出方法：「20万円未満」など下限と上限がある場合は中間値をとり10万円として、「40万円以上」等下限もしくは上限のいずれかが不明の場合は明示した数字、40万円として概算を算出。以下、平均概算の算出方法は同様。

③2022 年の年間の賞与（税込み）

問 16-2 2022 年の年間の賞与(税込み)はいくらでしたか。(単一選択) (n=2,210)

全体では、「75 万円以上～100 万円未満」16.4%、「50 万円以上～75 万円未満」15.1%、「100 万円以上～150 万円未満」14.7%、「25 万円以上～50 万円未満」14.3%の順である。

なお、「賞与の支給はなかった」が 15.4%見られた。



<年代別種別4区分別 2023 年（令和 5）8 月の賃金等収入>

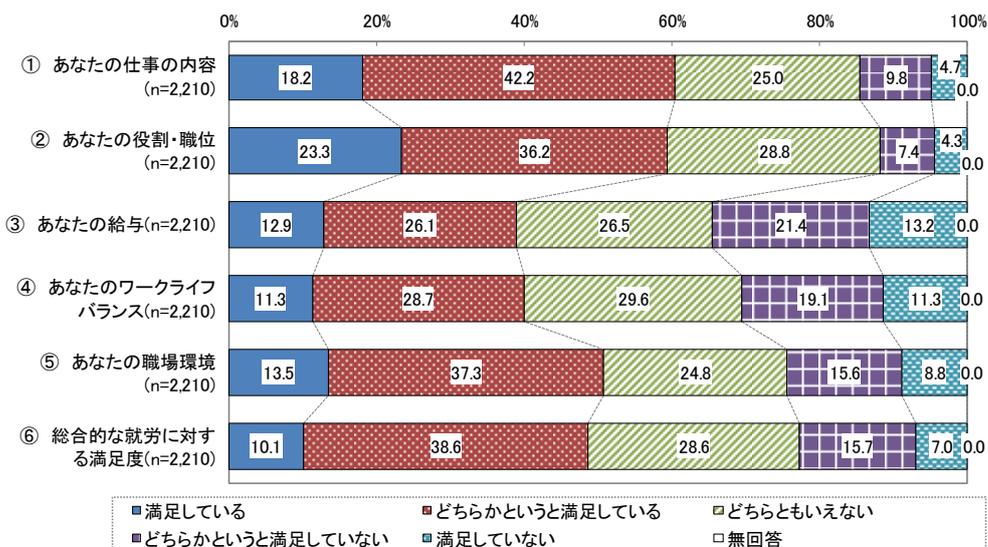
	調査数	賞与の支給はなかった	～50万円未満	50万円以上～100万円未満	100万円以上～200万円未満	200万円以上	平均概算※ (万円)	
全体	2210	15.4	22.6	31.5	22.6	7.9	79	
年代別	60歳未満	1258	7.2	18.8	39.2	28.7	6	89
	65歳未満	668	21	27.2	25.6	16.8	9.4	71
	65歳以上	284	38.4	28.2	11.3	9.5	12.7	56
種別4区分 (その他除く)	医療機関	670	14	23.6	37.2	21.6	3.6	74
	介護サービス施設事業所	781	19	33.8	31.6	11.9	3.7	57
	学校養成所	747	13	10.3	26.1	34.8	15.8	106

④現在の職場での就労満足度

問 17-1 あなたは、現在の職場での就労に対し、どのように感じていますか。(それぞれ1つ選択) (n=2,210)

項目別に“満足”の割合(「満足している」「どちらかという満足している」の合算で、以下「満足度」と言う。)を見ると、①仕事内容は 60.5%、②役割・職位は 59.5%と満足度が高い。次いで、⑤職場環境が 50.8%、④ワークライフバランスが 40.0%、③給与が 39.0%の順である。満足度の低い、③給与や④ワークライフバランスは、“満足していない”割合(「満足していない」「どちらかという満足していない」の合算)が、3割以上と高くなっている。⑥総合的な就労に対する満足度は、48.7%である。

年代別でみると、どの項目も「65歳以上」の満足度が高い。



① あなたの仕事の内容

	調査数	満足している	どちらともいえない	満足していない
全体	2210	60.5	25	14.5
年代別				
60歳未満	1258	57.1	26.8	16.1
65歳未満	668	62	24.1	13.9
65歳以上	284	71.8	19.4	8.8

② あなたの役割・職位

	調査数	満足している	どちらともいえない	満足していない
全体	2210	59.5	28.8	11.7
年代別				
60歳未満	1258	55.2	31.9	12.9
65歳未満	668	62.4	26.5	11.1
65歳以上	284	71.1	20.8	8.1

③ あなたの給与

	調査数	満足している	どちらともいえない	満足していない
全体	2210	39	26.5	34.5
年代別				
60歳未満	1258	35.9	28.5	35.6
65歳未満	668	39.2	23.8	37
65歳以上	284	52.5	23.6	23.9

④ あなたのワークライフバランス

	調査数	満足している	どちらともいえない	満足していない
全体	2210	40	29.6	30.4
年代別				
60歳未満	1258	36	29.6	34.4
65歳未満	668	38.3	32.5	29.2
65歳以上	284	61.6	22.9	15.5

⑤ あなたの職場環境

	調査数	満足している	どちらともいえない	満足していない
全体	2210	50.8	24.8	24.4
年代別				
60歳未満	1258	47.3	26.2	26.5
65歳未満	668	52.7	22.5	24.9
65歳以上	284	61.6	24.3	14.1

⑥ 総合的な就労に対する満足度

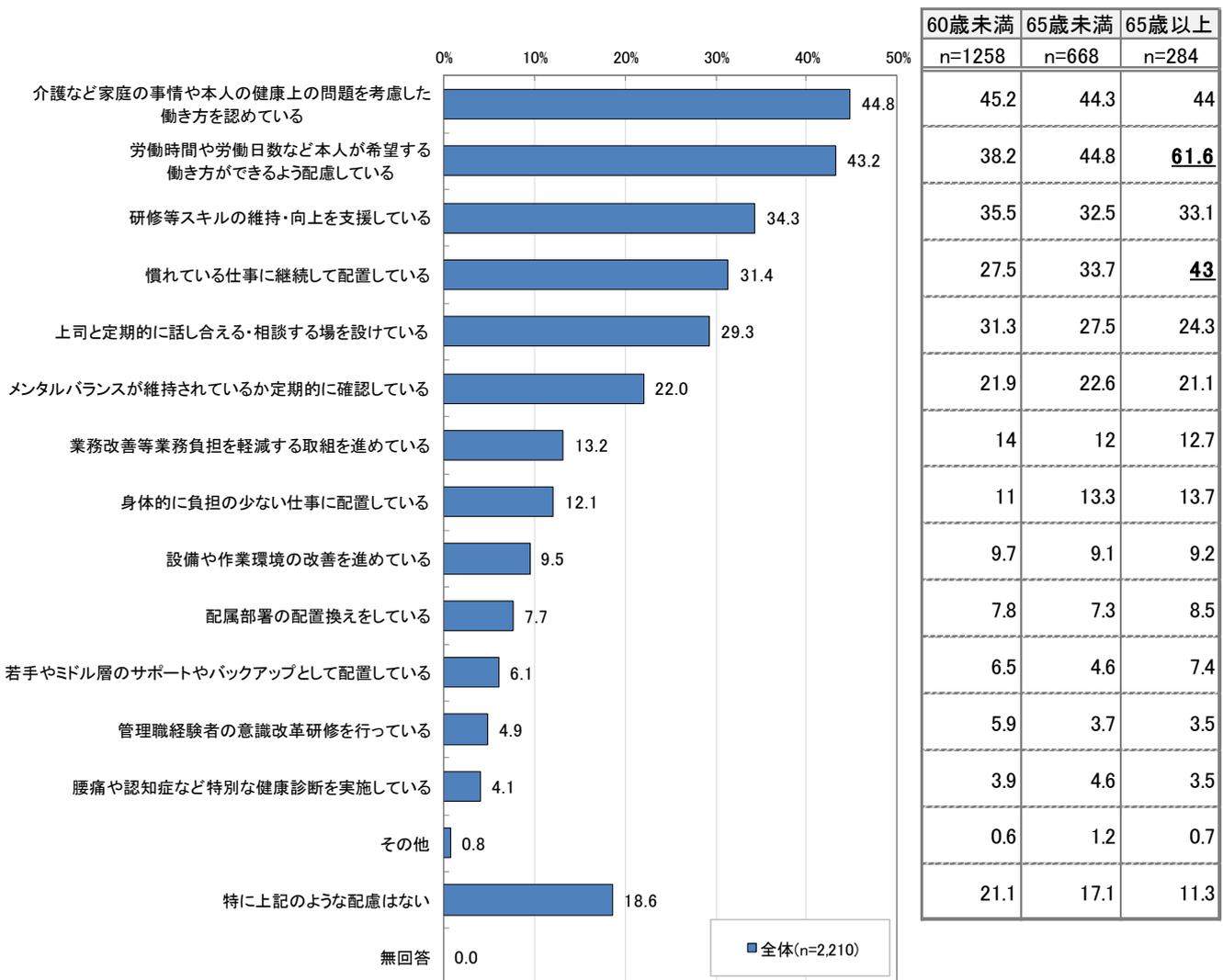
	調査数	満足している	どちらともいえない	満足していない
全体	2210	48.7	28.6	22.7
年代別				
60歳未満	1258	45.1	29.7	25.3
65歳未満	668	50	28	22
65歳以上	284	61.6	25.7	12.7

⑤55 歳以上でも働きやすい職場環境整備の状況

問 17-2 あなたの職場では、55 歳以上でも働きやすいよう、どのような職場環境整備を行っていますか。(複数選択)
(n=2,210)

全体では、「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」が 44.8%、「労働時間や労働日数など本人が希望する働き方ができるよう配慮している」が 43.2%と高く、次いで「研修等スキルの維持・向上を支援している」34.3%、「慣れている仕事に継続して配置している」31.4%、「上司と定期的に話し合える・相談する場を設けている」29.3%の順である。なお、「特に上記のような配慮はない」が 18.6%見られた。

満足度が高かった「65 歳以上」の職場環境整備状況をみると、「労働時間や労働日数など本人が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している」割合が高い。



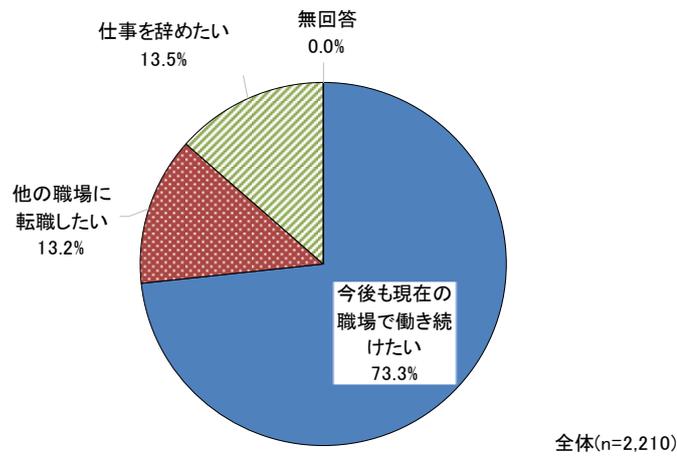
⑥現在勤務している職場の継続勤務意向

問 18-1 あなたは現在勤務している職場で今後も働きたいと思いますか。(単一選択) (n=2,210)

全体では、「今後も現在の職場で働きたい」が 73.3%と最も高く、「仕事を辞めたい」が 13.5%、「他の職場に転職したい」が 13.2%である。

年代別でみると、年代が上がっても、「今後も働きたい」割合に変化は見られない。また、年齢が上がっても、8割以上が労働意欲(「今後も現在の職場で働きたい」と「他の職場に転職したい」の合算)を維持している。

「今後も現在の職場で働きたい」と回答した現職場における継続勤務意向者(n=1620)の、就業意向年齢は、「平均」65.3歳で、年齢が上がるほど就業意向年齢が高くなる。



<年代別種別4区分別継続勤務意向と働きたい平均年齢>

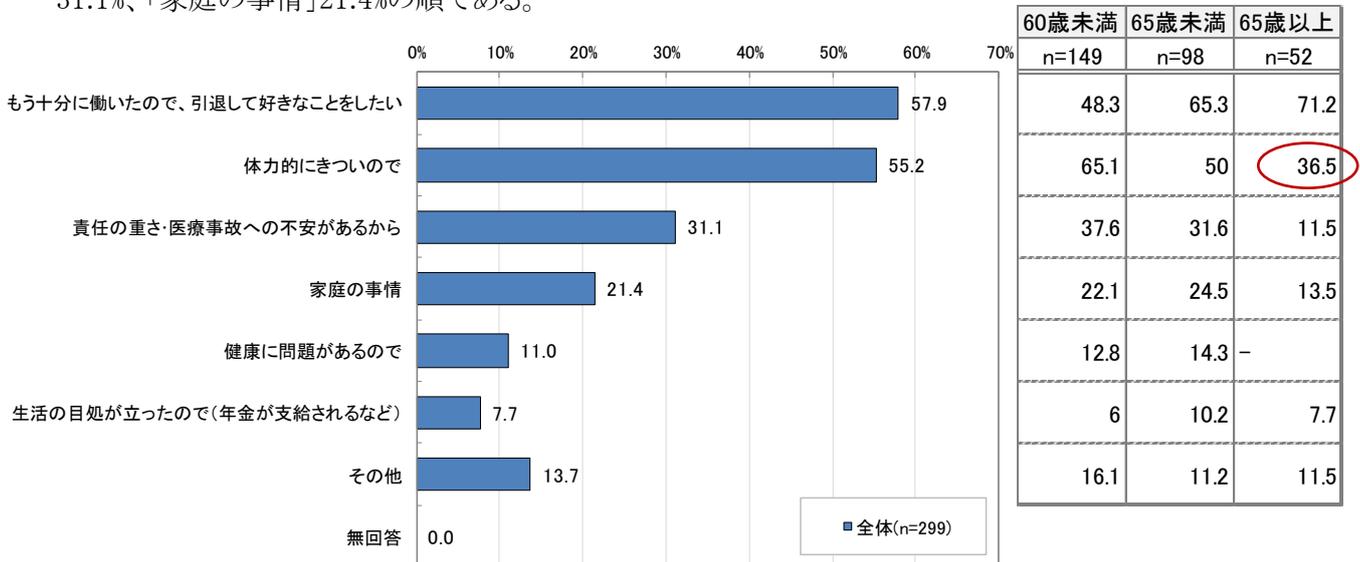
		調査数	今後も現在の職場で働きたい (a)	他の職場に転職したい (b)	仕事を辞めたい	労働意欲 (a+b)	調査数	aの働きたい平均年齢(歳)
全体		2210	73.3	13.2	13.5	86.5	1620	65.3
年代別	60歳未満	1258	72.7	15.5	11.8	88.2	914	63.5
	65歳未満	668	74	11.4	14.7	85.3	494	66.1
	65歳以上	284	74.6	7	18.3	81.7	212	71.5
種別4区分 (その他除く)	医療機関	670	73.4	11.6	14.9	85.1	492	65.0
	介護サービス施設事業所	781	80.7	9.3	10	90.0	630	65.5
	学校養成所	747	65.5	18.6	15.9	84.1	489	65.5

⑦仕事を辞めたい理由

問 18-2 仕事を辞めたい理由を教えてください。(複数選択) (n=299)

【回答者条件】問 18-1 で『3.仕事を辞めたい』を選択

「仕事を辞めたい」と回答した人(n=299)の理由は、「もう十分に働いたので、引退して好きなことをしたい」が57.9%、「体力的にきついので」が55.2%と高く、次いで「責任の重さ・医療事故への不安があるから」31.1%、「家庭の事情」21.4%の順である。

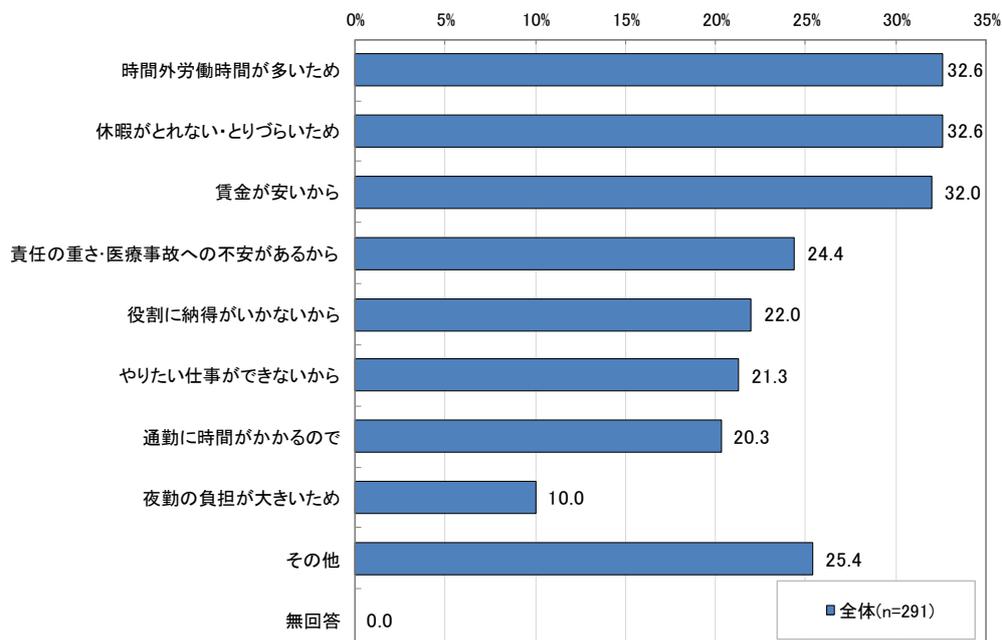


⑧転職したい理由

問 18-3 転職したい理由を教えてください。(複数選択) (n=291)

【回答者条件】問 18-1 で『2.他の職場に転職したい』いずれかを選択

「他の職場に転職したい」と回答した転職意向者(n=291)の転職理由は、「時間外労働時間が多いため」「休暇がとれない・とりづらいため」がともに32.6%、「賃金が安いから」が32.0%と高く、次いで「責任の重さ・医療事故への不安があるから」24.4%、「役割に納得がいけないから」22.0%、「やりたい仕事ができないから」21.3%、「通勤に時間がかかるので」20.3%の順である。

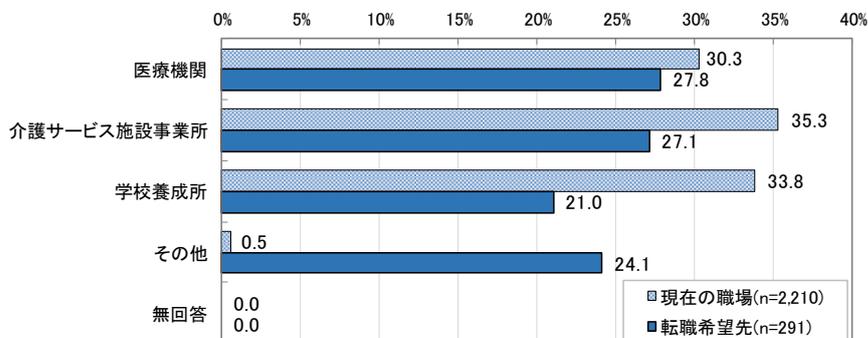
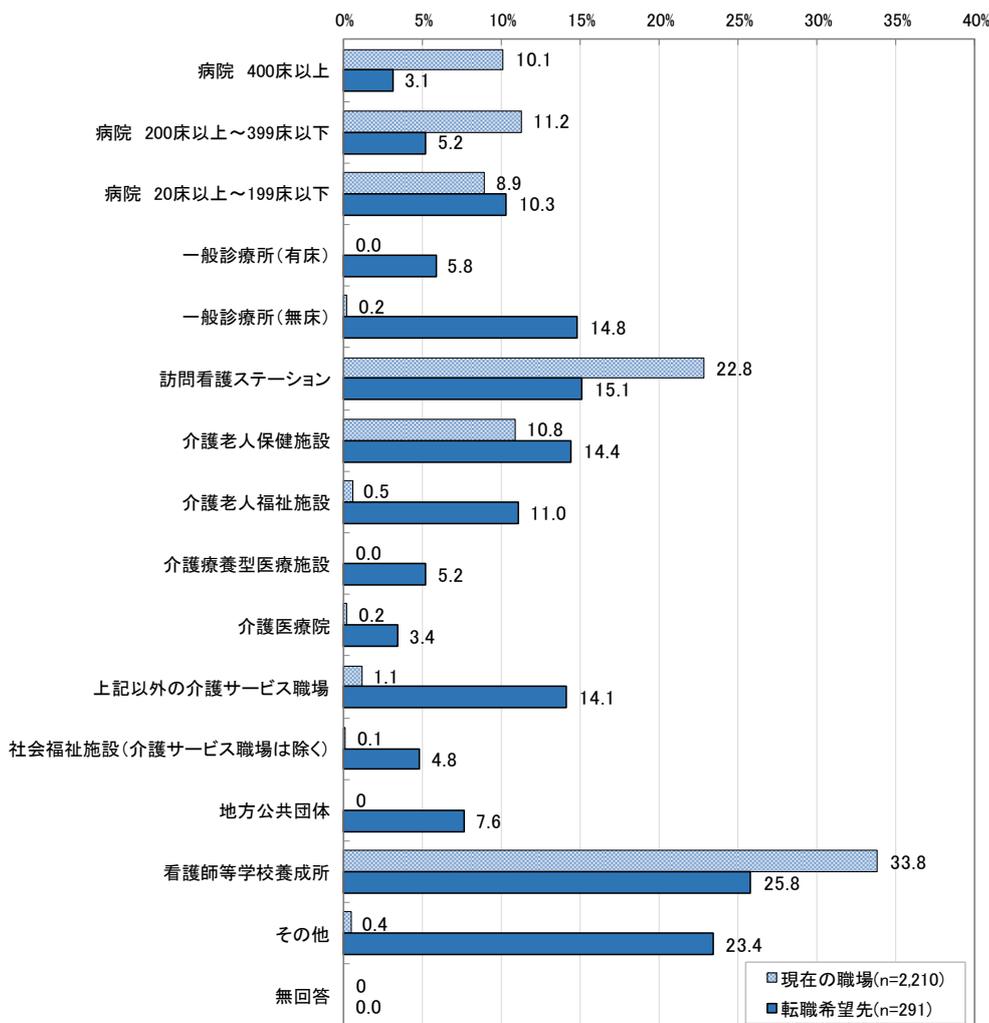


⑨ 転職先として考えている職場

問 18-4 転職先として考えている職場があれば教えてください。(複数選択) (n=291)

転職先として考えている職場は、「看護師等学校養成所」が 25.8%と高く、次いで「訪問看護ステーション」15.1%、「一般診療所(無床)」14.8%、「介護老人保健施設」14.4%、「上記以外の介護サービス職場」14.1%、「介護老人福祉施設」の順である。

種別 4 区分別では、「医療機関」が 27.8%、「介護サービス施設事業所」が 27.1%、「学校養成所」が 21.0%である。なお、「その他」が 24.1%見られた。



(7) 定年経験の有無と定年を意識して考えたり、取り組んだこと

① 看護師等として定年した経験

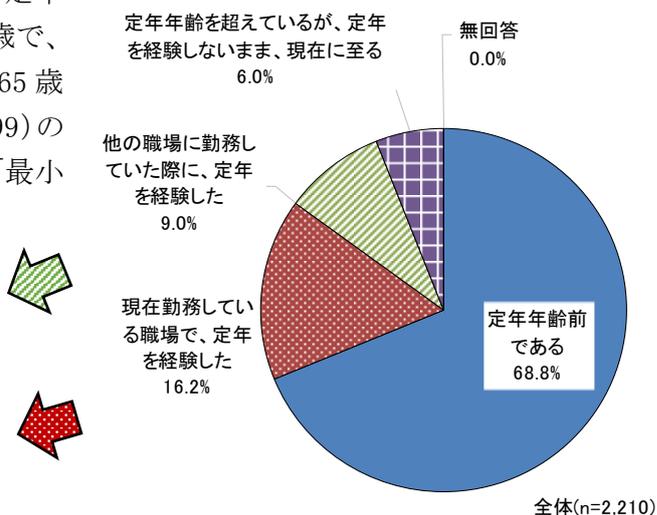
問 21-1 あなたはこれまでに看護師等として定年年齢に達し、定年した経験がありますか。(単一選択) (n=2,210)

全体では、「定年年齢前である」が 68.8%と最も高く、「現在勤務している職場で、定年を経験した」が 16.2%、「他の職場に勤務していた際に、定年を経験した」が 9.0%、「定年年齢を超えているが、定年を経験しないまま、現在に至る」が 6.0%である。

定年を経験した人の定年年齢は、現在の職場で定年を経験した人(n=173)の定年年齢は、「平均」60.6歳で、「中央値」が60歳、「最小値」が60歳、「最大値」が65歳である。一方、他の職場で定年を経験した人(n=199)の定年年齢は、「平均」60.7歳で、「中央値」が60歳、「最小値」が54歳、「最大値」が70歳である。

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
他の職場で経験	199	60.7	60	54	70

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
現職場で経験	173	60.6	60	60	65



● 定年年齢前または定年経験者 (n=2,077)

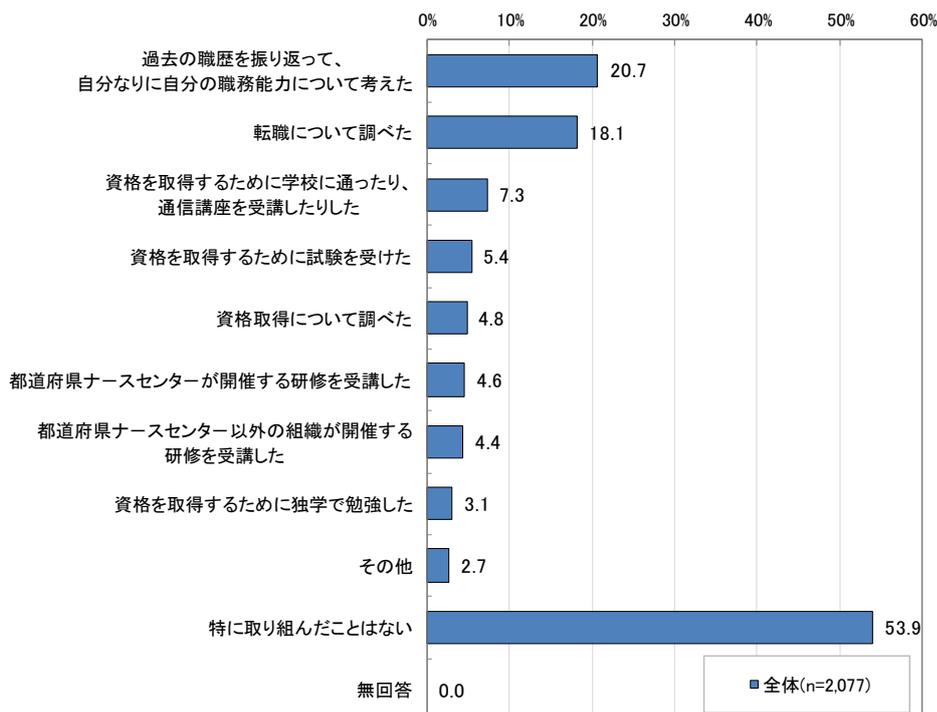
⑤ 定年を意識して考えたり、取り組んだこと

問 28 定年を意識してご自分の職業能力について考えたり、職業能力のために何かに取り組んだりしたことはありますか。(複数選択) (n=2077)

【回答者条件】問 21-1 で『1.定年年齢前である』～『3.他の職場に勤務していた際に、定年を経験した』を選択

全体では(n=2077)、「特に取り組んだことはない」が 53.9%と高い。

何らかに取り組んでいる場合、「過去の職歴を振り返って、自分なりに自分の職務能力について考えた」が 20.7%と最も高く、次いで「転職について調べた」18.1%の割合が高い。

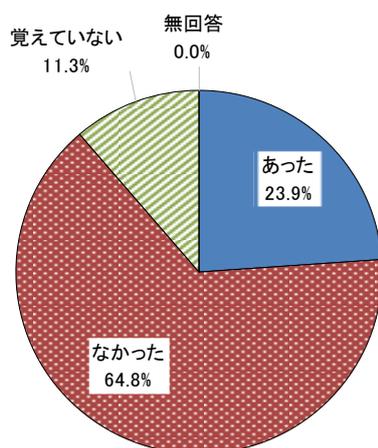


(8) 定年年齢前の雇用継続制度の説明の有無と希望

① 継続雇用制度（再雇用・勤務延長）の説明の有無

問 21-2 今までに現在の職場から継続雇用制度(再雇用・勤務延長)について、説明はありましたか。(n=1520)
【回答者条件】問 21-1 で『1.定年年齢前である』を選択

定年年齢前(n=1520)に、継続雇用制度(再雇用・勤務延長)の説明の有無を尋ねたところ、「なかった」が64.8%と最も高く、「あった」が23.9%、「覚えていない」が11.3%である。

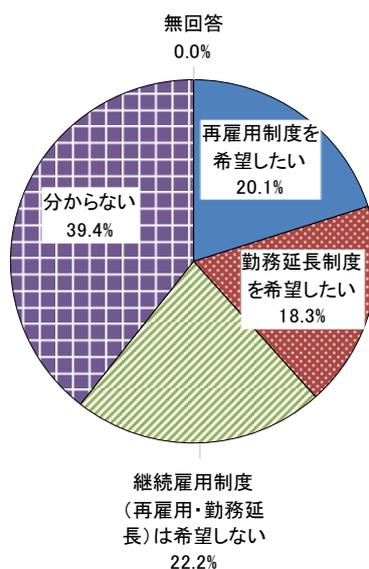


全体(n=1,520)

③ 継続雇用希望の有無

問 21-3 あなたは、定年時に継続雇用を希望しますか。(単一選択) (n=1520)

定年年齢前(n=1520)に、継続雇用希望の有無を尋ねたところ、「分からない」が39.4%と最も高く、「継続雇用制度(再雇用・勤務延長)は希望しない」が22.2%、「再雇用制度を希望したい」が20.1%、「勤務延長制度を希望したい」が18.3%である。



全体(n=1,520)

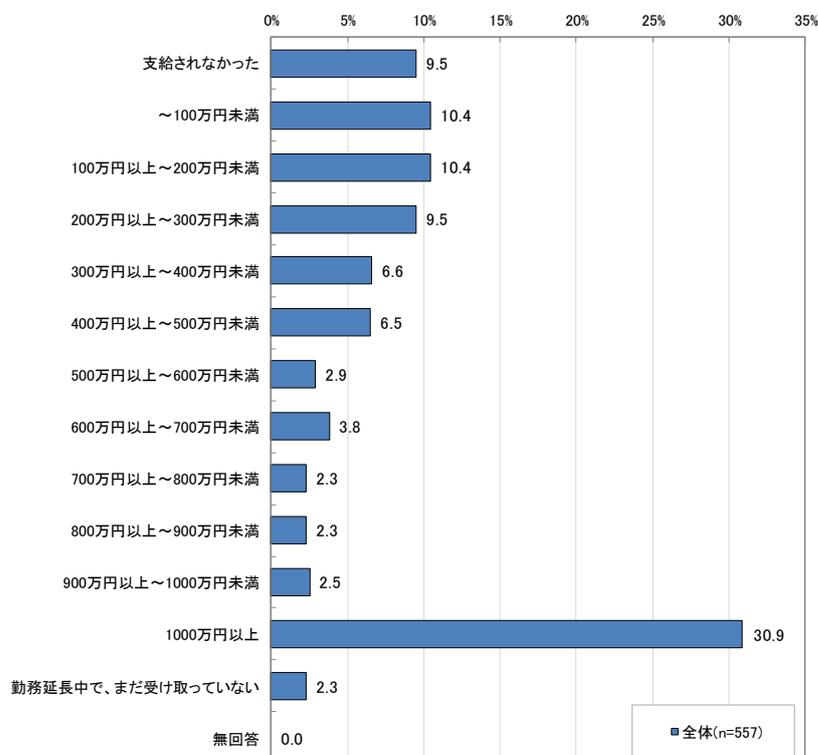
(9) 定年経験者の定年時の状況と継続雇用制度活用状況

① 定年時の退職金（一時金）支給の有無と支給金額

問 22 定年時に、退職金（一時金）は支給されましたか。支給された場合、金額はどのくらいでしたか。（単一選択）（n=557）
 【回答者条件】問 21-1 で『2.現在勤務している職場で、定年を経験した』～『3.他の職場に勤務していた際に、定年を経験した』のいずれかを選択

定年経験者（n=557）に、定年時の退職金（一時金）支給の有無と支給金額を尋ねたところ、およそ 9 割が退職金を受け取っている。

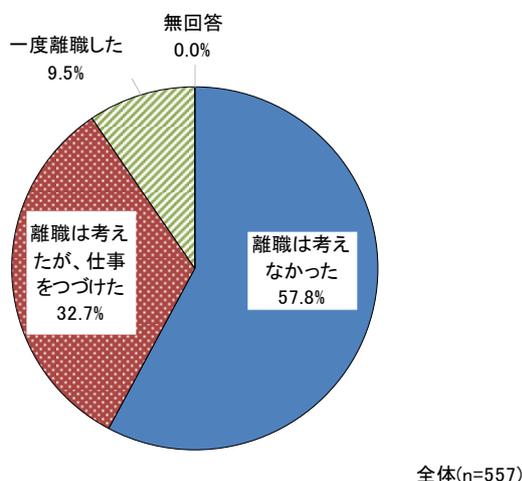
退職金額は、「1000 万円以上」が 30.9%と最も高く、次いで「～100 万円未満」「100 万円以上～200 万円未満」がともに 10.4%、「200 万円以上～300 万円未満」が 9.5%で、支給額は人により差が見られる。



② 定年時の離職検討の有無

問 23-1 あなたは定年をきっかけに、離職を考えましたか。（単一選択）（n=557）
 【回答者条件】問 21-1 で『2.現在勤務している職場で、定年を経験した』～『3.他の職場に勤務していた際に、定年を経験した』いずれかを選択

定年経験者（n=557）に、定年をきっかけに離職の検討の有無を尋ねたところ、「離職は考えなかった」が 57.8%と最も高く、「離職は考えたが、仕事をつづけた」が 32.7%、「一度離職した」が 9.5%である。



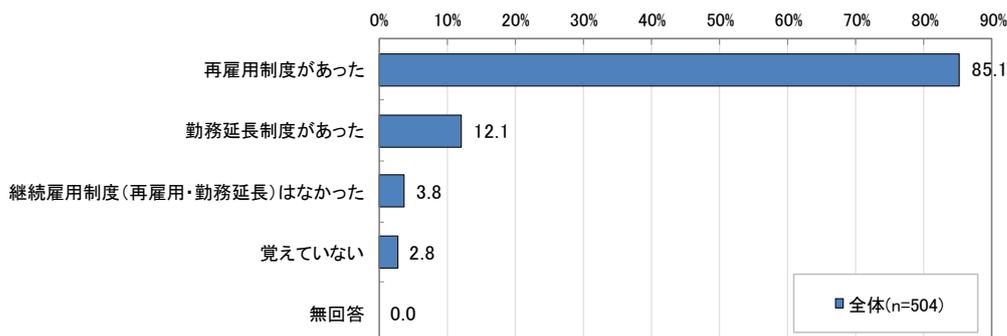
●定年経験者で継続就業者が回答(n=504)

③定年時、継続雇用制度（再雇用・勤務延長）の有無

問 24-1 定年時、その職場には継続雇用制度(再雇用・勤務延長)はありましたか。(複数選択) (n=504)
 【回答者条件】問 23-1 で『1.離職は考えなかった』～『2.離職は考えたが、仕事をつづけた』いずれかを選択

定年経験者で仕事を継続した人に(n=504)、当時の継続雇用制度について尋ねたところ、「再雇用制度があった」が 85.1%と最も高い。一方、「勤務延長制度があった」は 12.1%と再雇用制度に比べ勤務延長制度を導入していた施設事業所は少ない。

なお、「継続雇用制度(再雇用・勤務延長)はなかった」は 3.8%である。



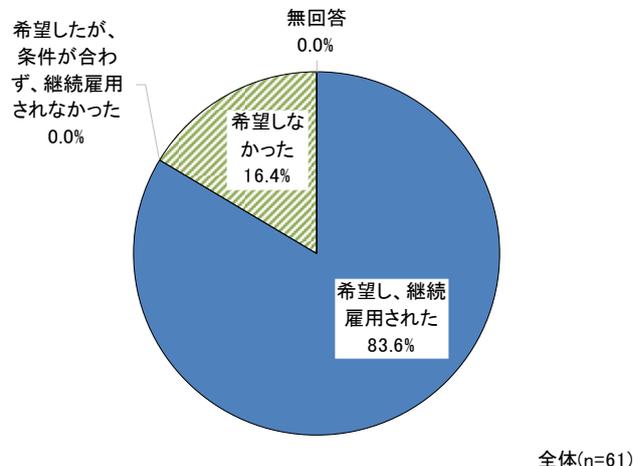
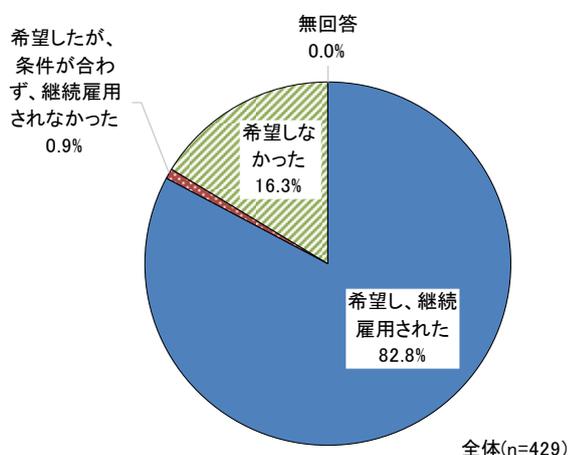
●定年経験者で再雇用制度があった継続就業者が回答(n=429)

④定年時、再雇用制度希望の有無

問 24-2 定年後の再雇用制度を希望しましたか。(単一選択) (n=429)
 【回答者条件】問 24-1 で『1.再雇用制度があった』を選択
 問 24-3 定年後の勤務延長制度を希望しましたか。(単一選択) (n=61)
 【回答者条件】問 24-1 で『2.勤務延長制度があった』を選択

定年経験者で再雇用制度があった継続就業者の(n=429)再雇用制度の希望状況は(左円グラフ)、「希望し、継続雇用された」が 82.8%と最も高く、「希望しなかった」が 16.3%、「希望したが、条件が合わず、継続雇用されなかった」が 0.9%である。

定年経験者で勤務延長制度があった継続就業者の(n=61)勤務延長制度の希望状況は(右円グラフ)、「希望し、継続雇用された」が 83.6%と最も高く、「希望しなかった」が 16.4%、「希望したが、条件が合わず、継続雇用されなかった」は見られなかった。



⑤継続雇用に至らなかった条件や継続雇用を希望しなかった理由

問 27 継続雇用に至らなかった条件や継続雇用を希望しなかった理由を教えてください。(複数選択) (n=4)
 【回答者条件】問 24-2 で『2.希望したが、条件が合わず、継続雇用されなかった』または、問 24-3 で『2.希望したが、条件が合わず、継続雇用されなかった』いずれかを選択

条件が合わず継続雇用制度を利用しなかった人は 4 人と少なかった。

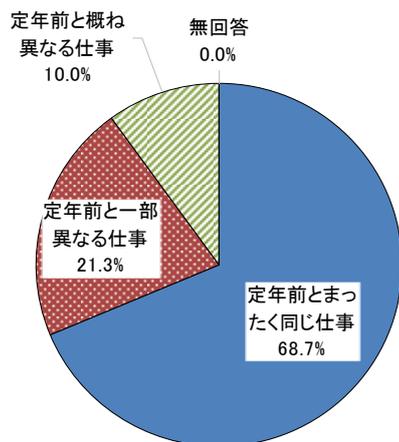
理由としては、「労働条件(労働時間・労働日数)が合わなかったから」が 2 人、「自分のやりたい仕事ができなくなるから」「余剰人員扱いされたから」「他の職場に転職したかったから」「その他」が各 1 人である。

●定年経験者で、継続雇用制度による継続就業者が回答(n=390)

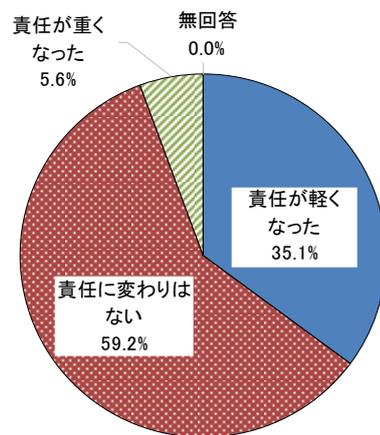
⑥継続雇用制度における、仕事の内容の変化と責任の変化

問 25-1 継続雇用制度における、仕事の内容は変わりましたか。(単一選択) (n=390)
 【回答者条件】問 24-2 で『1.希望し、継続雇用された』または、問 24-3 で『1.希望し、継続雇用された』を選択
 問 25-2 継続雇用制度における、責任は変わりましたか。(単一選択) (n=390)

定年経験者で、継続雇用制度による継続就業者 (n=390) の仕事内容(左円グラフ)は、「定年前とまったく同じ仕事」が 68.7%と最も高く、「定年前と一部異なる仕事」が 21.3%、「定年前と概ね異なる仕事」が 10.0%である。一方、責任の変化(右円グラフ)は、「責任に変わりはない」が 59.2%と最も高く、「責任が軽くなった」が 35.1%、「責任が重くなった」が 5.6%である。



全体(n=390)



全体(n=390)

⑦ 継続雇用制度移行者の月額賃金の変化

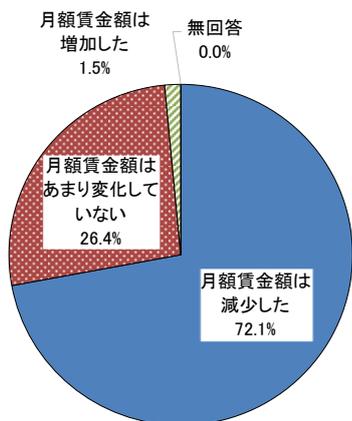
問 26-1 定年前(退職前)の月額賃金と比べて、現在の月額賃金はどのように変化しましたか。(単一選択) (n=390)

【回答者条件】問 21-1 で『2.現在勤務している職場で、定年を経験した』～『3.他の職場に勤務していた際に、定年を経験した』いずれかを選択

問 26-1-1 減少金額 (n=281)

継続雇用制度移行者 (n=390) の定年前と現在の月額賃金の変化は、「月額賃金額は減少した」が 72.1%と最も高く、「月額賃金額はあまり変化していない」が 26.4%、「月額賃金額は増加した」が 1.5%である。

月額賃金減少者 (n=281) の減少額は、「平均」11.6 万円、「中央値」が 10 万円、「最小値」が 1 万円、「最大値」が 90 万円である。一方、増加した人も僅かながら見られ (n=6)、増加額は「平均」6 万円、「中央値」が 5 万円、「最小値」が 3 万円、「最大値」が 10 万円である。



全体(n=390)

< 減少金額 (単位: 万円) >

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
減少	281	11.6	10	1	90

< 増加金額 (単位: 万円) >

	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
増加	6	6	5	3	10

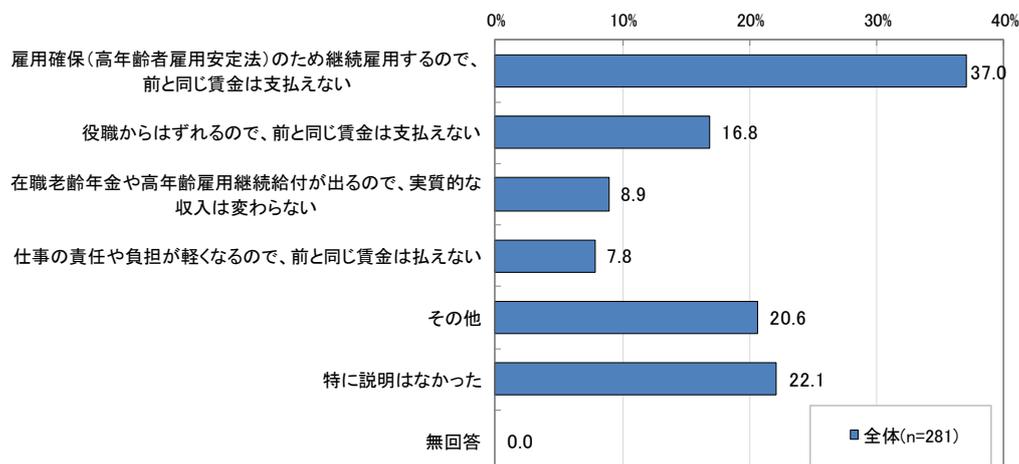
⑧ 定年後の賃金減少に関する職場からの説明の有無

問 26-2 定年後、賃金さが下がることについて、職場から事前にどのような説明がありましたか。(複数選択) (n=281)

【回答者条件】問 26-1 で『1.月額賃金額は減少した』を選択

定年後に賃金が減少することについて (n=281)、職場からの説明は、「特に説明はなかった」が 22.1%見られた。

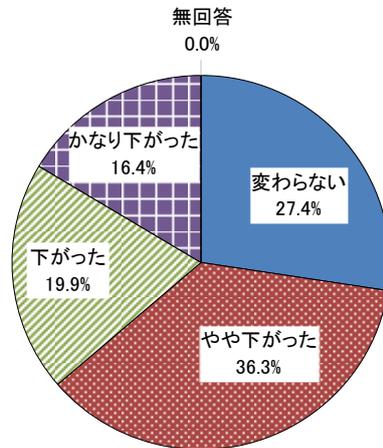
8 割弱は何らかの説明があり、その内容としては「雇用確保(高年齢者雇用安定法)のため継続雇用するので、前と同じ賃金は支払えない」が 37%と最も高く、「役職からはずれるので、前と同じ賃金は支払えない」が 16.7%、「在職老齢年金や高年齢雇用継続給付が出るので、実質的な収入は変わらない」が 8.9%、「仕事の責任や負担が軽くなるので、前と同じ賃金は払えない」が 7.8%である。



⑨賃金額減少による仕事に対するモチベーション（やる気）の変化

問 26-3 賃金額が減少したことで、仕事に対するモチベーション(やる気)に変化はありましたか。(単一選択) (n=281)

全体では、「変わらない」が 27.4%、「やや下がった」が 36.3%、「下がった」が 19.9%、「かなり下がった」が 16.4%で、7割は少なからずモチベーションが下がったと回答している。

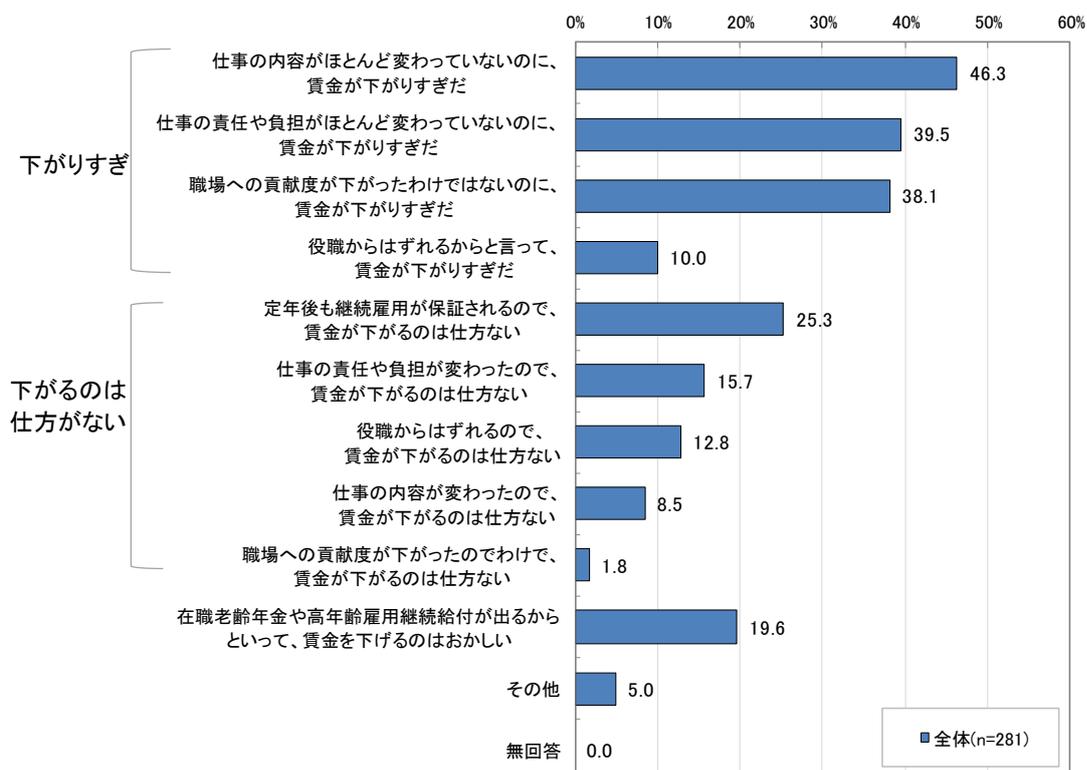


全体(n=281)

⑩賃金が下がったことに対する考え

問 26-4 賃金が下がったことについて、あなたはどのように思いましたか。(複数選択) (n=281)

全体では、「仕事の内容がほとんど変わっていないのに、賃金が下がりすぎだ」が 46.3%、次いで「仕事の責任や負担がほとんど変わっていないのに、賃金が下がりすぎだ」が 39.5%、「職場への貢献度が下がったわけではないのに、賃金が下がりすぎだ」が 38.1%で、下がりすぎと感じている割合が高い。



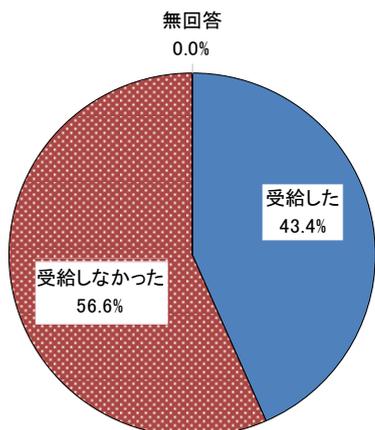
(10) 定年時離職者の再就職の状況

①定年離職後の失業保険受給の有無

問 23-2 あなたは定年で離職した後、失業保険を受給しましたか。(単一選択) (n=53)

【回答者条件】問 23-1 で『3.一度離職した』を選択

定年時に一度離職した人(n=53)の失業保険受給状況は、「受給しなかった」が 56.6%、「受給した」が 43.4%と概ね半々で、失業保険受給者の受給日数は(n=23)、「平均」87.9 日で、「中央値」が 80 日、「最小値」が 20 日、「最大値」が 180 日である。



<失業保険受給日数>

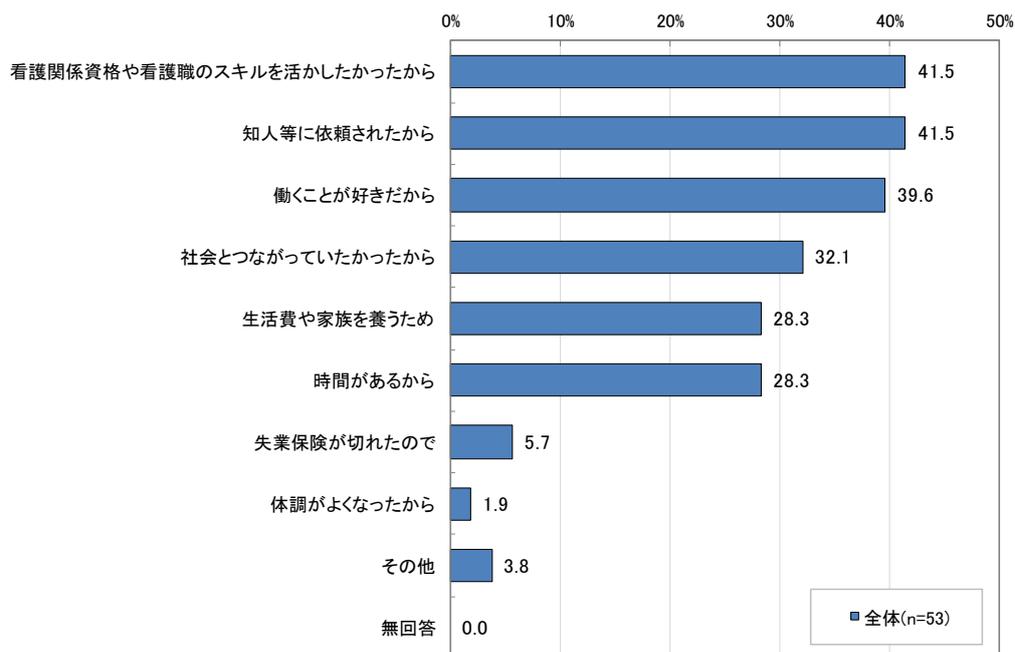
	調査数	平均	中央値	最小値	最大値
全体	23	87.9	80	20	180

全体(n=53)

②再就職した理由

問 23-3 あなたが、再就職した理由を教えてください。(3つまで選択) (n=53)

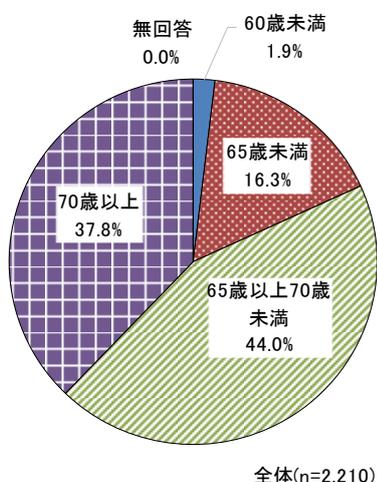
定年時に一度離職した人(n=53)が再就職した理由は、「看護関係資格や看護職のスキルを活かしたかったから」「知人等に依頼されたから」がともに 41.5%、「働くことが好きだから」が 39.6%、「社会とつながっていたかったから」が 32.1%、「生活費や家族を養うため」「時間があるから」がともに 28.3%である。



(11) 高齢になっても働き続けるために

①最終的に仕事を辞める年齢

問 19 あなたが、最終的に仕事を辞めようとする、おおよその年齢を教えてください。(n=2,210)



全体では、「65歳以上」まで働くとする割合が81.8%と高く、うち37.8%は「75歳以上」まで働くとしている。平均リタイア年齢は67.0歳で、「65歳以上」は平均リタイア年齢が71.8歳と就労意欲が高い。

その一方で、現在60歳未満の約4分の1が、最終的に65歳以前に仕事を辞めるとしている。

<年代別種別4区分別最終的に仕事を辞める年齢>

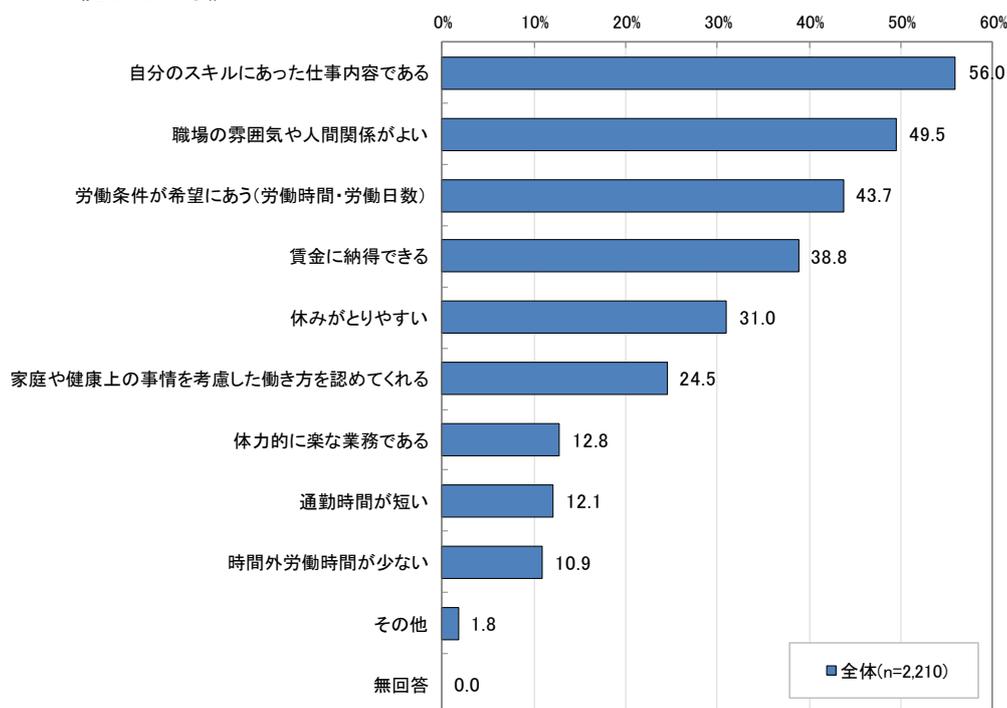
	調査数	60歳未満	65歳未満	70歳未満	75歳以上	平均(歳)
全体	2210	1.9	16.3	44	37.8	67.0
年代別						
60歳未満	1258	3.4	21.5	44.7	30.4	65.9
65歳未満	668	-	13.5	54.2	32.2	67.0
65歳以上	284	-	-	17.8	82.2	71.8
種別4区分 (その他除く)						
医療機関	670	2.5	18.7	46.7	32.1	66.4
介護サービス施設事業所	781	1.8	16.8	44.3	37.1	66.9
学校養成所	747	1.6	13.8	41.6	43.0	67.5

②働き続けるために、最も重視していること

問 20 あなたが働き続けるために、最も重視していることを教えてください。(3つまで選択) (n=2,210)

全体では、「自分のスキルにあった仕事内容である」が56.0%と高く、次いで「職場の雰囲気や人間関係がよい」49.5%、「労働条件が希望にあう(労働時間・労働日数)」43.7%、「賃金に納得できる」38.8%、「休みがとりやすい」31.0%の順である。

年代別で見ると、「65歳以上」は、65歳未満に比べ、「自分のスキルにあった仕事内容である」ことを重視している。

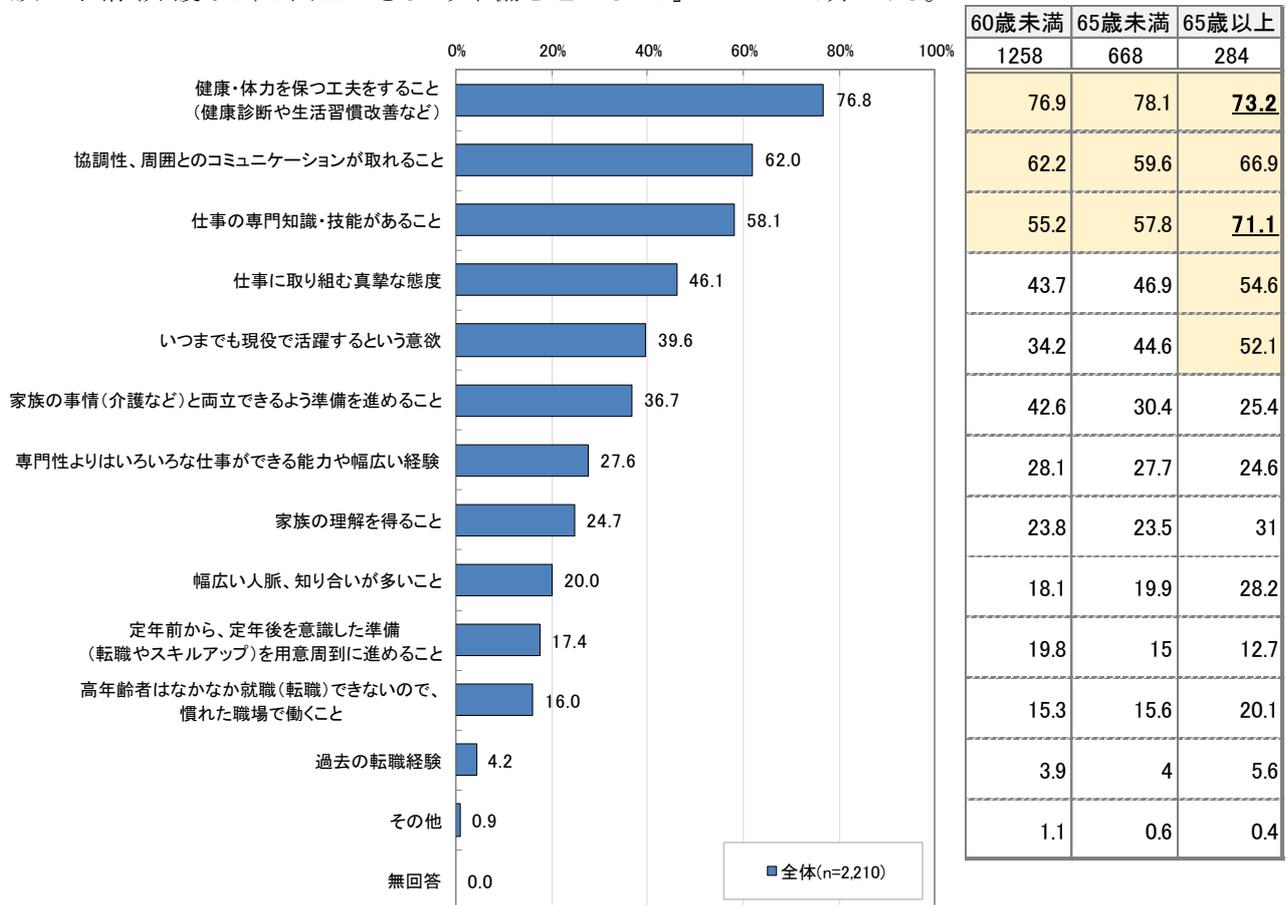


	60歳未満 n=1258	65歳未満 n=668	65歳以上 n=284
自分のスキルにあった仕事内容である	54.5	55.7	63
職場の雰囲気や人間関係がよい	50.5	49.9	44
労働条件が希望にあう(労働時間・労働日数)	42.8	45.1	44.4
賃金に納得できる	42.4	35.5	30.6
休みがとりやすい	32	31.3	26.1
家庭や健康上の事情を考慮した働き方を認めてくれる	27.3	22.5	16.9
体力的に楽な業務である	12	15	10.9
通勤時間が短い	10.5	12.7	18
時間外労働時間が少ない	11.1	10.8	9.9
その他	1.6	1.6	3.2

③65歳以降も就業するために必要な（役立つ）こと

問 29 65歳以降も就業するには、どのようなことが必要だ(役立つ)と思いますか。(複数選択) (n=2,210)

全体では、「健康・体力を保つ工夫をすること(健康診断や生活習慣改善など)」が 76.8%と最も高い。次いで、「協調性、周囲とのコミュニケーションが取れること」が 62.0%、「仕事の専門知識・技能があること」が 58.1%、「仕事に取り組む真摯な態度」が 46.1%、「いつまでも現役で活躍するという意欲」が 39.6%、「家族の事情(介護など)と両立できるよう準備を進めること」が 36.7%の順である。

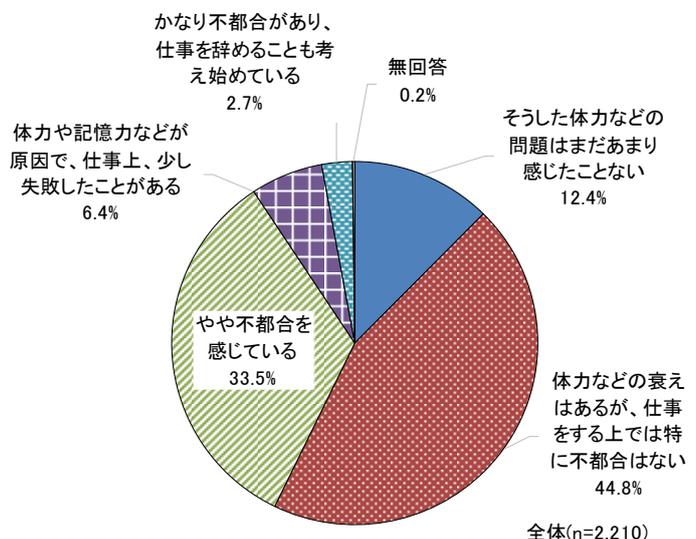


④ご自身の体力などの低下による、仕事上の不都合の有無

問 30 ご自身の体力など(体力、視力や記憶力など)の低下で、仕事上、不都合を感じていますか。(単一選択) (n=2,210)

全体では、「体力などの衰えはあるが、仕事をする上では特に不都合はない」が 44.8%と最も高く、次いで、「やや不都合を感じている」が 33.5%、「そうした体力などの問題はまだまだあまり感じたことない」が 12.4%である。

一方、「体力や記憶力などが原因で、仕事上、少し失敗したことがある」が 6.4%、「かなり不都合があり、仕事を辞めることも考え始めている」が 2.7%で、1 割弱は何らかの不都合を抱えており、仕事を辞めるか悩んでいる。



Ⅲ. 考察

1. 高年齢者の雇用状況

(1) 高年齢者雇用確保措置の推進

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)の一部が改正され、令和3年4月1日から施行されている。

65歳定年制度を採用している企業は、年々増加し、また66歳以上の定年や定年を廃止する企業が漸増しており、高年齢になっても働く環境は少しずつ整備されてきている。

定年の状況の推移 (単位：%)

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
65歳定年企業	15.3	16.1	17.2	18.4	20.1	21.2
66-69歳定年企業	0.7	0.8	0.9	1.0	1.0	1.0
70歳以上定年	1.1	1.2	1.3	1.5	1.7	1.9
定年廃止	2.6	2.6	2.7	2.7	3.1	3.1

※常用労働者31人以上企業の集計

出所 独立行政法人労働政策研究・研修機構 https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2023/03/koureisha_01.html

(2) 高年齢者雇用確保措置への対応状況 (国の統計との比較)

①雇用確保措置の実施状況と実施の内訳

令和5年「高年齢者雇用状況等報告」を見ると、我が国の雇用確保措置の実施状況 規模別また規模別産業別(従業員数21人以上の医療、福祉)は以下のとおりで、雇用確保措置に概ね対応できている。統計と本調査の結果を比較すると、「①実施済み」の比率が統計に比べ低い。

<雇用確保措置の実施状況>

	統計 ^{※1}		本事業
	規模別 ^{※2} 従業員21人以上	規模別産業別 医療、福祉 ^{※3} 従業員21人以上	
サンプル数	n=235,875	不明	n=755
①実施済み	99.9%	99.9%	89.9%
②未実施	0.1%	0.1%	4.1%
③その他	—	—	6.0%

※1 出所 令和5年「高年齢者雇用状況等報告」(厚生労働省)

※2 別表(1月19日訂正溶け込み版)-表1

※3 別表(1月19日訂正溶け込み版)-表2

②雇用確保措置内容の内訳

国の統計の措置内容の内訳は以下のとおりで、統計と本調査の結果を比較すると本調査は定年制廃止の比率が高く、継続雇用制度の導入で高齢者雇用確保措置を実施している割合が低い。

<雇用確保措置内容の内訳>

	統計 ^{※1}		本事業
	規模別 ^{※4} 従業員 21 人以上		
サンプル数	n = 235,620		n = 679
①定年制の廃止	3.9%		7.7%
②定年の引上げ ^{※5}	26.9%		28.7%
③継続雇用制度の導入 ^{※6}	69.2%		63.6%
合計 (①+②+③)	100.0%		100.0%

※4 別表 (1月19日訂正溶け込み版) -表 3-1

※5 「②定年の引上げ」は、65歳以上の定年の年齢を設けている企業

※6 「③継続雇用制度の導入」は、定年年齢は65歳未満だが継続雇用制度の上限年齢を65歳以上としている企業

③高齢者就業確保措置の実施状況

国の統計の70歳までの就業確保措置の実施状況を規模別や規模別産業別(従業員数21人以上の医療、福祉)でみると以下のとおりで、統計と本調査の結果を比較すると、規模別では同様の水準であるが、規模別産業別(従業員数21人以上の医療、福祉)では実施している比率が低い。

<70歳までの就業確保措置の実施状況>

	統計 ^{※1}		本事業
	規模別 ^{※8} 従業員 21 人以上	規模別産業別 医療、福祉 ^{※9} 従業員 21 人以上	
サンプル数	n = 235,875	不明	n = 755
70歳までの就業確保措置実施済み	27.9%	35.2%	27.5% ^{※10}
65歳以降雇用可			86.2%
65歳以降希望者全員可			28.9%
65歳以降基準該当者可			57.4%

※8 別表 (1月19日訂正溶け込み版) -表 4-1

※9 別表 (1月19日訂正溶け込み版) -表 4-2

※10 問 5-1 定年制廃止 + 問 17-1 65~70歳の高齢看護士の就業確保措置 実施済



- 高齢者雇用確保措置の推進により、高齢になっても働き続けられる環境が整備されている。
- 医療、福祉の分野は、人手不足もあり、70歳までの就業確保措置実施済みの割合が高い。

2. 施設・事業所調査に見る高齢者雇用の状況

人材確保・定着のために働きやすい職場環境の整備に取り組んでいる

- 看護師等の過不足状況については、6割以上の施設・事業所が人材不足と感じている。
- 高齢看護師等が働きやすい職場とするために、健康面や家庭の事情など個人の問題への配慮、柔軟な働き方への配慮や慣れている仕事に就くことにより継続して働くことができるよう配慮するなど個人に寄り添った対応をしている。

65歳までの雇用確保措置への対応

- 9割近い施設・事業所で定年制を採用しており、60歳定年制を採用している施設事業所が半数を占める。なお、継続雇用制度については、再雇用制度を採用しているところが多い。
- 定年制を採用している施設・事業所の9割弱が、定年年齢前に個別面談を設けている。なお、同時期に実施した看護師等調査では「あった」と回答した割合は2割と少ないことに留意が必要である。
- 定年年齢前の能力開発(研修)を実施している施設・事業所は2割と少なく、また内容もキャリア支援というよりも雇用契約が変わる生じることで、立場や役割が変わることへの心構えといった内容である。

65～70歳の高齢看護師の就業確保措置への対応(努力義務)

- 65～70歳の高齢看護師の就業確保措置については、施設・事業所の3割が希望者全員が働くことができるとしているものの、6割は基準に該当した者のみとしており、様々な基準で選別している。
- 努力義務への対応を予定しない施設・事業所は全体の3割を占めており、その理由としては、個別対応しきれない、看護師等の世代交代をしたい、病気や労災事故のリスクなどを挙げている。
- 課題としては、管理者であった者の扱いの難しさ、仕事の確保の難しさ、若年層・壮年層への悪影響などを挙げている。



- 人材確保・定着のために働きやすい環境整備に取り組んでいる（なお、55歳以上看護師等だけを意識したものではない）。
- 高齢者雇用確保措置により65歳まで継続雇用される環境は整ってはいるが、定年後の看護師等を戦力として積極的に活用するため取組は進んでいない。
- また、努力義務への対応はそれなりに進んではいないが、多くは「基準」を設けており、全員が雇用されるわけではない。
- 定年後も継続して働く場合、施設・事業所は定年後の看護師に何を期待して継続雇用を行うのか、65歳以降も継続就業を希望すれば働けるとすれば、どのような基準で審査されるのか等継続就業を希望する看護師に向けて、早期に情報提供や説明を行うことが必要と考えられる。

3. 看護師調査に見る働き続けるための支援について

(1) 離職させない仕組みづくりに向けて

ターニングポイント: 転職時

- 8割以上が転職を経験しており、平均で2.7回転職している。転職する際は、1か所の面接で、3か月以内に転職先が決まっている。
- 転職をする際は、自身のキャリアを考えるタイミングであると考えられ、若い時から自分自身のキャリアについていろいろな視点で検討できるような支援が必要と考えられる。

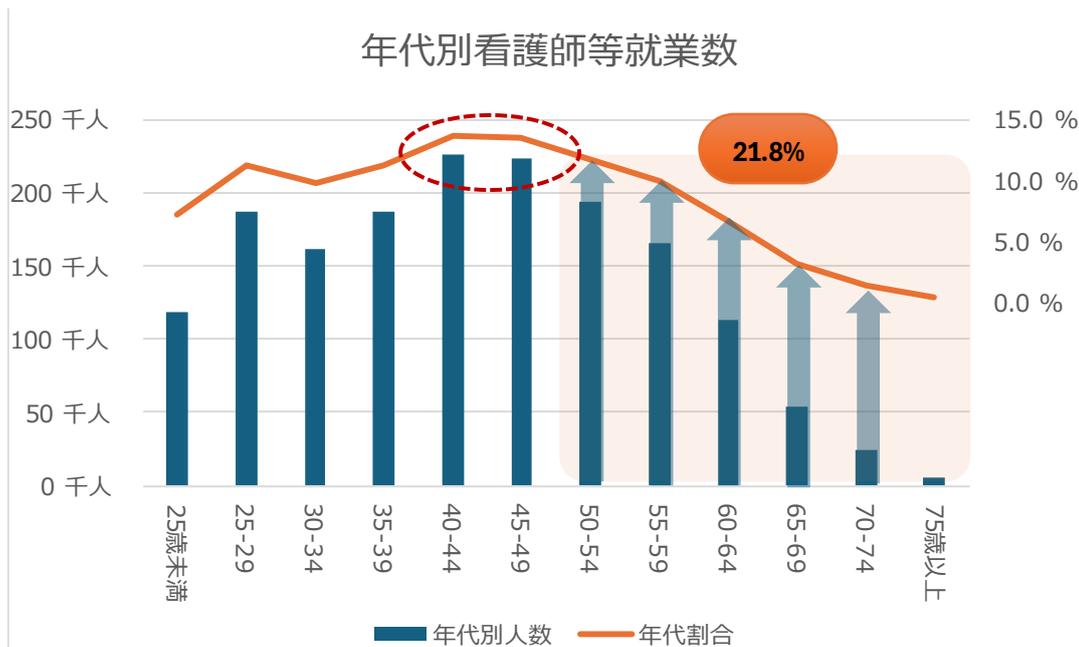
ターニングポイント: 定年時

- 定年年齢前に、定年後の働き方の希望を聞いたところ、4割は継続勤務を希望しているが、2割が「継続雇用制度(再雇用・勤務延長)は希望しない」、4割が「分からない」と回答している。現段階での継続雇用制度の説明があったと回答した人は4分の1にとどまっており、早い段階から制度についての説明を行って、定年をきっかけとして離職が第一選択とならないよう、自身のキャリアについての考え方や専門職である看護師には様々な選択肢があること等十分な情報提供やアドバイスを受けられる仕組みが必要と考えられる。
- なお、定年時、一旦は離職したものの、再就職した人が1割程度見られた。今回の調査では、定年時に離職した人の状況までは把握できていないが、定年をきっかけにそのまま離職するケースも当然考えられる。できるだけ、離職せずに働き続けながら、自身のキャリアについて考えることができるよう支援することが必要と考えられる。

ターニングポイント: 継続雇用制度時

- 継続雇用制度による継続就業者の仕事内容について、7割が定年前とまったく同じ仕事と回答しており、また6割が責任に変わりはないと回答している一方、月額賃金については7割が減少したと回答している。
- 同一労働同一賃金が示されている中、定年前の説明の際には、高齢者雇用との枠組みの違いを十分説明することが必要である。制度だから、高齢だからという理由で、同じ仕事、同じ責任を課せられながら、ある日を境に処遇が大きく変わることに對し、納得できない人も少なからず見られ、そのことが仕事に対するモチベーションの低下の原因となっている。
- モチベーションが下がったことによる言動の変化は、働き盛りの同僚に對し、少なからず影響を与えることも懸念される。職場は、納得できるよう丁寧な説明を行うとともに、場合によっては処遇の再検討も必要になると考えられる。

<高齢看護師が働き続けるためのパイプライン>



資料 「令和2年衛生行政報告例」厚生労働省

就業している求職者の退職したい理由

	50~54歳 (n=6,235)	55~59歳 (n=5,049)	60歳以上 (n=5,136)
1位	看護職の他の職場への興味 12.9%	親族の健康・介護 10.7%	定年 31.3%
2位	結婚 9.2%	看護職の他の職場への興味 8.6%	親族の健康・介護 7.8%
3位	親族の健康・介護 8.8%	転居 8.2%	自分の健康 (主に身体的理由) 5.6%
4位	自分の健康 (主に身体的理由) 8.7%	結婚 8.2%	結婚 5.0%
5位	子育て 8.3%	自分の健康 (主に身体的理由) 7.9%	転居 4.8%

資料 「2022年度ナースセンター登録データに基づく看護職の求職・求人・就職に関する分析結果」公益社団法人日本看護協会

- 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るため、対策は40代のうちに、50歳以降のキャリア支援を行う等対策を立てることが必要である。
- なお、就業したい求職者の退職したい理由は、年代区分で異なっており、雇用環境の変化と合わせ、対策を検討することが求められる。

(2) 働きたいという思いに応えるために

事実: 今後も現在の職場で 65 歳までは働きたいと考えている

- 現職場の継続勤務意向は高く、7 割以上が働きたいと考えている。就業意向の年齢は平均 65.3 歳で、65 歳以上になると、就業意向はさらに上がり、71.5 歳となる。
- 65 歳以上の看護師の雇用確保に向けては、65 歳を超えても現職場で働くことができる環境が整っていることが重要である。環境を変えることなく、慣れた職場で、できる仕事を続けることが就業継続のポイントとなる。職場は、そのことを念頭に、高齢看護師の働き方について、柔軟に対応できるようにすることが求められる。

事実: 最終的に 67 歳までは働きたいと考えている

- 最終的に仕事を辞める年齢は、「65 歳以上」が 8 割と高く、平均 67.0 歳である。なお、年齢が上がるほど最終的に仕事を辞める年齢も高くなり、「65 歳以上」の平均 71.8 歳である。
- 老化による体の衰えは避けては通れず、そのためには働きたれたところで働き続けられることが重要となる。65 歳以上になると、賃金よりも、自分に合った仕事であるかどうか、職場の雰囲気や人間関係が良いかどうか重視されるようになる。
- 60 歳定年制を採用し、65 歳まで継続雇用制度で勤務し、その後も働き続けるためには、定年時に離職させず、65 歳まで働き続けられるというイメージを持つよう働きかけることが重要である。そのためには、65 歳以降の働き方プランを早期に提示し、早い段階でイメージを持ちつつ、そのプラン実現に向けて、後押しする支援も必要と考えられる。

事実: 体力的な衰えが実感するようになると、離職を考えるようになる

- 老化による体力的な不安から離職を考えるようになることから、高年齢看護師については、健康不安をできるだけ早期に取り除けるような、健康相談等に力を入れることが必要である。相談を踏まえ、今までのキャリアを生かせる、より働きやすい職場を提案することができれば、不安は軽減されて、離職が少し先へと延びることになる。高年齢になっても働き続けられるには、寄り添った支援・アドバイスがより重要になると考えられる。

事実: 65 歳以上の職場に対する満足度が高い

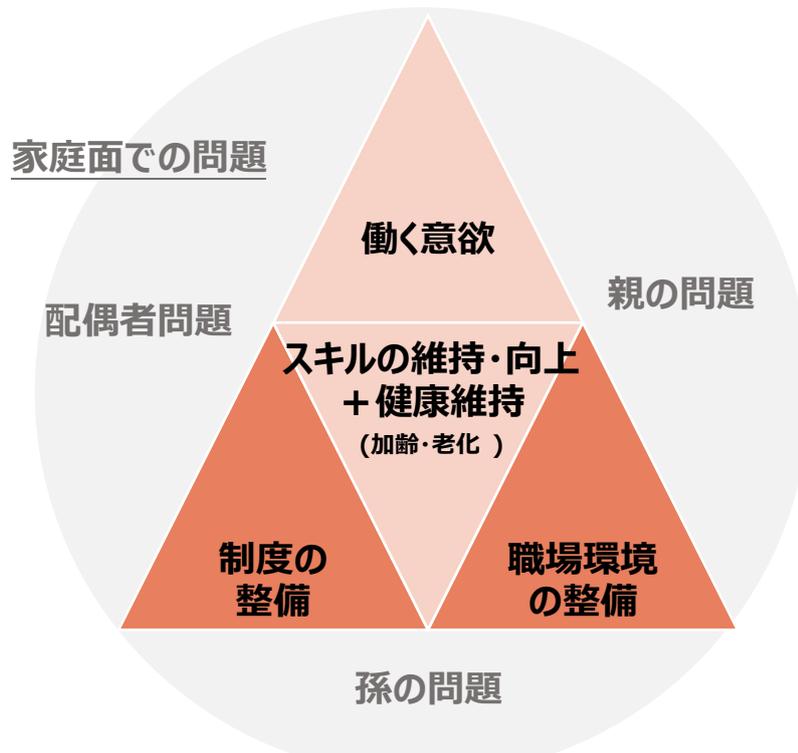
- 職場環境については、総合的満足度も仕事の内容、役割・職位、職場環境、ワークライフバランス、給与について、65 歳未満に比べ 65 歳以上の満足度が高い。具体的には、「本人が希望する働き方ができるよう配慮している」「慣れている仕事に継続して配置している」などで 65 歳未満に比べポイントが高くなっている。
- 年齢が上がるに連れ、ワークの比重を上手に減らしていけることで、給与に対しても納得ができていると考えられることから、満足度の高い人から働き方について話を聞く機会などを設けることも効果があると考えられる。
- 65 歳以上であっても、ワークライフバランスをうまくとりながら、職場に満足しながら働く姿は、後に続く若い同僚のロールモデルとなって、働き続けることを選択しやすくすると考えられる。継続雇用制度なりの働き方があることを周知することが必要である。



- 高齢者雇用確保措置もあり、65 歳までは現在の職場で働き続けたいと 7 割以上が考えており、最終的にリタイアする年齢は平均 67 歳であることを踏まえると、「（専門職として）働き続けたい」という意欲に応える仕組みを整えることが求められる。
- 65 歳以上の職場に対する満足度が高くなっているが、65 歳を超えても働きやすい職場は、今後も働き続けたいという意欲を引き出しているとも考えられる。

4. 高齢看護師が就業継続や再就業するための支援策の整理

看護師が高年齢となっても働き続けるための支援策を整理すると以下のとおりである。



政策支援	職場環境の整備
働き続ける機運の醸成（事例提供）	働き続ける機運の醸成（ロールモデル）
70 歳までの就業確保措置の推進（処遇等の考え方等を示す）	継続雇用・継続勤務の基準の明確化
50 歳以降を対象としたキャリア支援担当者の育成支援（キャリアチェンジ、ダブルライセンス等も含む） 公的機関による相談会、研修等を支援	50 歳以降を対象とした個人別キャリア支援 ・キャリア支援担当者の配置 ・50 歳からのキャリアプラン作成支援 ・リスキリング支援（テクニカルスキル、ソーシャルスキル、IT スキル等）
医療勤務環境改善センターによる高齢看護師雇用施設・事業所への各種規程等整備の支援	福利厚生の充実（55 歳以降の健診の充実、介護や孫関連、自己啓発関連でサポート） 柔軟な働き方支援 ・50 歳以降の柔軟な働き方の各種規程の整備（短時間勤務、副業・兼業等）
地域内連携の推進 ^{※1} （ナースセンター、ハローワーク等）	法人内・グループ内の異動、転籍、出向等の整備 中途採用に関する規程の整備 公的人材紹介先との連携推進

※1 医療法人グループや社会福祉法人グループの場合、高齢看護師への提案がしやすいが、単独型や小規模は施設・事業所では難しいことから、独立した法人同士で協力関係を築くよう促すことも含む

參考資料：調查票

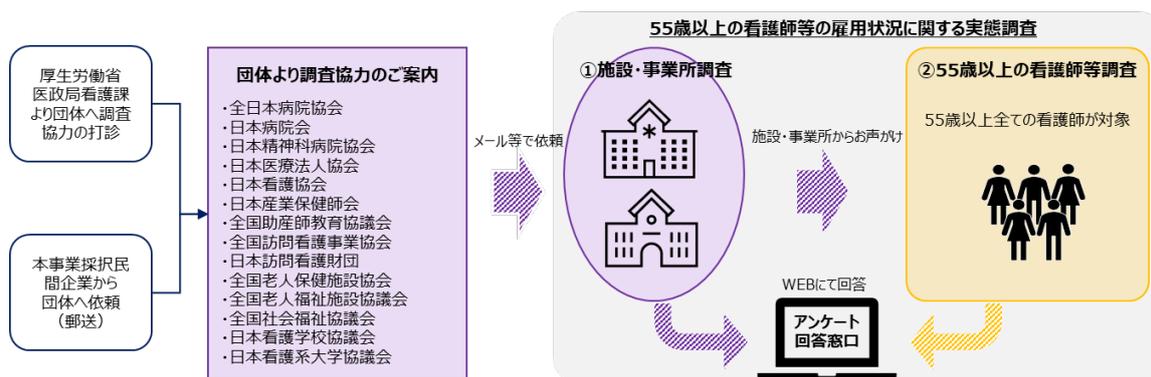
厚生労働省 医政局看護課

「55 歳以上の看護師等の就業促進に係る好事例収集事業」

55 歳以上の看護師等の雇用状況に関する実態調査

施設・事業所調査

※調査の実施方法は以下の通りです。



※調査は WEB にて実施させていただきます。そのため、お送りしております本調査票とは見え方が異なります。

※本調査には、一時保存機能がついておりません。大変お手数ではございますが、アンケート回答窓口にて PDF をご用意しておりますので、事前に内容をご確認いただき、回答をお願いいたします。

I 基本情報

問 1 貴施設・事業所の所在地を教えてください。(1つ選択)
所在地 () 都道府県 **【プルダウン】**

問 2 貴施設・事業所について伺います。

問 2-1 種別を教えてください。(1つ選択)

- 1 病院 400 床以上
- 2 病院 200 床以上～399 床以下
- 3 病院 20 床以上～199 床以下
- 4 一般診療所 (有床)
- 5 一般診療所 (無床)
- 6 訪問看護ステーション
- 7 介護老人保健施設
- 8 介護老人福祉施設
- 9 介護療養型医療施設
- 10 介護医療院
- 11 上記以外の介護サービス施設・事業所
- 12 社会福祉施設 (介護サービス施設・事業所は除く)
- 13 地方公共団体 →問 3 へ
- 14 看護師等学校養成所 →問 2-2 へ
- 15 その他 () →問 3 へ

問 2-2 看護師等学校養成所の種類を教えてください。(複数選択可)

- 1 高校衛生看護科
- 2 准看護師養成所
- 3 看護師 2 年課程 (専攻科含む)
- 4 看護師 3 年課程
- 5 看護師 5 年一貫教育校
- 6 保健師養成所
- 7 助産師養成所
- 8 看護系短期大学
- 9 看護系大学
- 10 看護系大学院修士課程
- 11 看護系大学院博士課程
- 12 その他 ()

II 55 歳以上の看護師等の雇用状況

問 3 貴施設・事業所の看護師等の人数と、そのうち 55 歳以上年齢層別看護師等の人数を正規 (短時間勤務含む)・非正規職員 (パート・契約社員・嘱託等。派遣社員は含まず) 別に教えてください。該当がない場合には「0 (ゼロ)」と記入してください。(2023 年 9 月 1 日現在)

	正規職員	非正規職員
看護師等	人	人
うち、55～60 歳未満	人	人
うち、60～65 歳未満	人	人
うち、65～70 歳未満	人	人
うち、70 歳以上	人	人

問 4 貴施設・事業所の看護師等の過不足状況を教えてください。(1つ選択)

- 1 充足している
- 2 やや不足している
- 3 不足している

Ⅲ 定年制の導入状況と高年齢者雇用安定法改正への対応状況

問 5 貴施設・事業所の定年制について伺います。

問 5-1 貴施設・事業所では定年制を導入していますか。(1 つ選択)

※選択定年制とは、定年年齢を本人の都合で選択できる制度をいう。

- 1 65 歳未満の定年制（一律）を採用し、定年後は継続雇用制度に移行
- 2 65 歳以上の定年制（一律）を採用し、継続雇用制度は採用していない
- 3 65 歳以上の定年制（一律）を採用し、その後は継続雇用制度に移行
- 4 65 歳未満の定年制（選択）を採用し、定年後は継続雇用制度に移行
- 5 65 歳以上の定年制（選択）を採用し、継続雇用制度は採用していない
- 6 65 歳以上の定年制（選択）を採用し、その後は継続雇用制度に移行
- 7 定年制であったが廃止した ⇒西暦（ ）年に廃止した →問 12 へ
- 8 当初から定年制を導入していない →問 12 へ
- 9 その他（ ） →問 12 へ

問 5-2 定年制の定年年齢（選択制の場合は上限年齢）を教えてください。問 5-1 で「定年制（選択）」を選択した場合は選択できる定年の上限年齢を教えてください。

（ ）歳

問 5-3 定年後の雇用について、従業員に対し、個別面談等の機会を設けていますか。(1 つ選択)

- 1 個別面談等の機会を設けている
- 2 個別面談等の機会を設けていない →問 5-5 へ

問 5-4 従業員に対する個別面談等は、どのような目的で実施していますか。(複数選択可)

- 1 労働条件（勤務条件、賃金、評価制度等）を説明するため
- 2 期待する役割を明確に伝えるため
- 3 従業員との意思疎通のため
- 4 本人の仕事の希望を聞くため
- 5 本人の家庭の事情（介護等）を把握するため
- 6 その他（ ）

問 5-5 **今後 3 年以内**に定年年齢を改定する予定はありますか。(1 つ選択)

- 1 改定予定あり
- 2 改定予定なし
- 3 わからない

→問 5-1 で 2 または 5 と回答している場合は、問 12 へ

<継続雇用制度を採用している施設・事業所が回答（問 5-1 で 1,3,4,6 と回答）>

問 6 再雇用制度の導入状況を教えてください。

- 1 導入（上限あり） ⇒上限（ ）歳
- 2 導入（上限設定なし）
- 3 導入していない →問 8 へ

問 7 再雇用制度を導入している施設・事業所に伺います。

問 7-1 再雇用適用者のおおよその年収[※]を教えてください。なお、1 人しかいない場合には、①のみ回答してください。(数字を入力)

※年収には、貴施設・事業所が支給する賃金・賞与のほか、貴施設・事業所から支給される企業年金、公的給付（在職老齢年金・高年齢雇用継続給付）も含む

- ①最も低い年収 約（ ）万円 ②最も高い年収 約（ ）万円

問 7-2 **再雇用制度の賃金を検討する際**、何を参考に決めましたか。(複数選択可)

- 1 他施設・事業所の状況
- 2 再雇用制度に該当する看護師等の年齢の市場賃金・相場
- 3 60 歳到達時の賃金水準
- 4 自施設・事業所の初任給水準
- 5 所在地域の最低賃金
- 6 個人の知識・技能・技術
- 7 その他（ ）

問 7-3 定年年齢前の職員に対し、再雇用制度の説明会を開催していますか。説明会を開催している場合に、どのような内容を説明しているか教えてください。(複数選択可)

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1 再雇用契約の有無 | 7 仕事内容 |
| 2 雇用契約期間 | 8 年金など公的給付の状況 |
| 3 雇用形態(正規・非正規等) | 9 評価方法について |
| 4 賃金水準 | 10 その他() |
| 5 労働時間、労働日数 | 11 特に説明会は開催していない |
| 6 勤務部署 | |

問 7-4 定年年齢前の職員に対し、定年後の雇用を円滑に進めるため、能力開発(研修)を実施していますか。能力開発(研修)を実施している場合に、どのような目的で実施しているか教えてください。(複数選択可)

- 1 再雇用における基本的な心構えを学ぶ
- 2 これまで蓄積してきた知識・技能・技術をさらに伸ばす方法を習得する
- 3 職場で求められる新しい知識・技能・技術を習得する
- 4 職場で求められるマナーや円滑なコミュニケーション方法を習得する
- 5 管理職経験者に対する意識改革(管理職気質からの脱却)
- 6 その他()
- 7 特に実施していない

問 7-5 再雇用制度適用者を配置する際は、どのような点に配慮していますか。(複数選択可)

- 1 本人の希望
- 2 慣れている仕事に継続して配置すること
- 3 肉体的に負担の少ない仕事に配置すること
- 4 設備や作業環境の改善
- 5 マニュアルや作業指示書の改善
- 6 労働力が不足している部署に優先的に配置すること
- 7 知識・技能・技術の継承が円滑に進むようにすること
- 8 従業員が互いに気兼ねをしないように配置すること
- 9 腰痛や認知症など特別な健康診断の実施
- 10 その他()
- 11 特に配慮していることはない

問 8 勤務延長制度の導入状況を教えてください。

- 1 導入(上限あり) ⇒ 上限()歳
- 2 導入(上限設定なし)
- 3 導入していない → 問 10 へ

問 9 勤務延長制度を導入している施設・事業所に伺います。

問 9-1 勤務延長制度に適用者の条件はありますか。(複数選択可)

- 1 定年前の役職 ⇒ ()以上
- 2 定年前の勤続年数 ⇒ ()年以上
- 3 その他()
- 4 特に条件はない

問 9-2 勤務延長適用者のおおよその年収^{*}を教えてください。なお、1人しかいない場合には、①のみ回答してください。

^{*}年収には、貴施設・事業所が支給する賃金・賞与のほか、貴施設・事業所から支給される企業年金、公的給付(在職老齢年金・高齢雇用継続給付)も含む

- ①最も低い年収 約()万円
- ②最も高い年収 約()万円

問 13 過去 10 年間（2013～2022 年度）に、55 歳以上の看護師等を中途採用したことがありますか。また、2022 年度の各年齢層別に採用人数を教えてください。採用がない場合には、「0（ゼロ）」と入力してください。

	2013～2022 年度の 中途採用実績の有無 (正規・非正規問わず)	2022 年度中途採用 人数 (正規・非正規問わず)
55～60 歳未満	1 ある 2 ない	人
60～65 歳未満	1 ある 2 ない	人
65 歳以上	1 ある 2 ない	人

<中途採用実績のある施設・事業所が回答>

問 14 55 歳以上の中途採用を拡大するには、どのようなことを考慮する必要があると考えますか。（各年齢層で複数選択可）

	中途採用時の年齢→	55～60 歳 未満	60～65 歳 未満	65 歳以上
施設・事業所	55 歳以上の者の仕事の確保	1	1	1
	施設・事業所全体の年齢構成	2	2	2
	施設・事業所全体の人件費の増加	3	3	3
	管理職との人間関係	4	4	4
	管理職以外との人間関係	5	5	5
	役割と責任の明確化	6	6	6
中途採用者自身	本人の意欲、モチベーションの維持・向上	7	7	7
	本人の健康状態	8	8	8
	本人の家庭の事情（介護など）	9	9	9
	本人が希望する賃金との折り合い	10	10	10
	本人の希望する働き方への対応	11	11	11
	本人の知能・技能	12	12	12
	本人のコミュニケーション能力	13	13	13

V65 歳以上の看護師等の就業促進について

問 15 貴施設・事業所では 65 歳以降も働き続けることはできますか。（1 つ選択）

- 1 65 歳以降は働くことができない →問 17 へ
- 2 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
- 3 65 歳以降も希望者全員働くことができる →問 20 へ

問 16 その基準はどのようなものですか。（複数選択可）

- 1 働く意思・意欲があること
- 2 出勤率・勤務態度に問題がないこと
- 3 健康上支障がないこと
- 4 現職を継続できること
- 5 施設・事業所が提示する職務内容に合意できること
- 6 施設・事業所が提示する労働条件（賃金の低下を含む）に合意できること
- 7 組織に必要な知識・技能・技術をもっていること
- 8 看護関係資格以外に専門的な資格をもっていること
- 9 他の社員を指導・教育できること
- 10 一定の業績評価を出し続けていること
- 11 定年年齢直前の役職
- 12 特定健康診断の結果
- 13 その他（ ）

問 17 現在、65 歳から 70 歳までの就業機会を確保するため、高年齢者雇用安定法により、高年齢者就業確保措置として、以下に挙げるいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されています（令和 3 年 4 月 1 日施行）。

～70 歳までの就業機会の確保（努力義務）～

- ①70 歳までの定年引き上げ
- 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 歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.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

問 17-1 貴施設・事業所では、65～70 歳の高年齢看護師の就業確保措置の実施または予定がありますか。（1 つ選択）

- 1 実施済
- 2 実施を予定している
- 3 実施の予定はない →問 18 へ

問 17-2 65～70 歳において就業確保措置が必要と考える理由は何ですか。（複数選択可）

- 1 高年齢者の就業確保は社会的な要請だから
- 2 看護師等は専門職であり、年齢は関係ないため
- 3 意欲と能力があれば、年齢は関係がないため
- 4 今まで身につけた知識・技能・技術を活用したいため
- 5 職場の状況を熟知しているため
- 6 看護師等の人材確保が困難なため
- 7 比較的安い賃金で雇用できるため
- 8 若年層に対する教育・指導が期待できるため
- 7 若年層・壮年者の採用が少ないため
- 8 その他（ ）

問 17-3 65～70 歳の高年齢看護師の就業確保措置の実施または予定のために、貴施設・事業所で、すでに実施または予定している取組を教えてください。（複数選択可）

- 1 継続雇用者の処遇改善
- 2 設備や作業環境の整備
- 3 適職の開拓
- 4 教育訓練の強化・充実
- 5 新たな勤務シフトの導入
- 6 高年齢者の健康確保措置
- 7 施設・事業所全体の人事制度の見直し
- 8 施設・事業所全体の賃金制度の見直し
- 9 新卒者や中途採用者の採用計画の見直し
- 10 退職金制度の見直し
- 11 その他（ ）
- 12 特にない

→回答後は問 19 へ

<問 17-1 で「3 実施の予定はない」と回答した施設・事業所が回答>

問 18 努力義務への対応を予定しない理由を教えてください。(複数選択可)

- 1 労働生産性が低くなるため
- 2 新しい知識・技能・技術への対応力が低くなるため
- 3 仕事に対する意欲が低下するため
- 4 協調性・組織忠実性・コミュニケーション等の問題が出てくるため
- 5 病気や労災事故のリスクが高くなるため
- 6 高齢者は能力などに個人差が大きく、労働条件や処遇などの個別対応がしきれないため
- 7 特に雇用が困難な理由はないが、看護師等の世代交代をしたいため
- 8 特に雇用が困難な理由はないが、一般的に仕事の引退時期と考えているため
- 9 その他 ()

問 19 65 歳以降の就業機会を確保するための課題を教えてください。(複数選択可)

- 1 高齢看護師の担当する仕事を施設・事業所内で確保するのが難しい
- 2 関連施設・事業所等に、高齢看護師の雇用の場を確保するのが難しい
- 3 高齢看護師の活用に向けた設備や作業環境の整備が進まない
- 4 高齢看護師を活用するノウハウの蓄積がない
- 5 管理職であった者の扱いが難しい
- 6 定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい
- 7 65 歳以降の雇用確保措置について、労働組合、従業員代表などの理解がなかなか得られない
- 8 高齢看護師のモチベーション低下による若年層・壮年層への悪影響の懸念
- 9 若年層・壮年層の就労希望者の採用ができず、年齢構成がいびつになる
- 10 人件費負担が増える
- 11 労働意欲が低い
- 12 生産性が低い
- 13 その他 ()
- 14 特に課題はない

VI 各種支援制度

問 20 高齢者雇用に関する国（独立行政法人を含む）の各種支援制度についてお聞きします。「高齢者雇用継続給付」「特定求職者雇用開発助成金」「高齢者雇用安定助成金」などの各種支援制度について①認知状況、②利用状況をご記入ください。

	①認知状況			②利用状況	
	知らない	知っている		利用した	利用していない
1 高齢者雇用継続給付	1	2	→	1	2
2 特定求職者雇用開発助成金	1	2	→	1	2
3 65 歳超雇用推進助成金	1	2	→	1	2
4 労働移動支援助成金	1	2	→	1	2
5 高齢・障害・求職者支援機構の高齢者雇用アドバイザーによる相談・助言	1	2	→	1	2
6 高齢者雇用優良企業の表彰	1	2	→	1	2

※厚生労働省等の高齢者等の雇用の促進に際して、以下の各種制度があります。

- * 高齢雇用継続給付とは、60 歳到達時等の時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60 歳以上65 歳未満の者に支給される給付のこと。
- * 特定求職者雇用開発助成金とは、高齢者や障害者等の就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する助成制度。
- * 65 歳超雇用推進助成金とは、高齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置等を実施する事業主に対して助成する制度（高齢・障害・求職者雇用支援機構）。
- * 労働移動支援助成金とは、事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者や高齢者等に対する再就職支援を職業紹介事業者への委託等により行う事業主に対する助成制度。
- * 高齢者雇用アドバイザーによる相談・助言とは、高齢者雇用アドバイザーが高齢者の雇用に関する事項について、具体的かつ実際の相談、助言を行うこと（高齢・障害・求職者雇用支援機構）。
- * 高齢者雇用優良企業の表彰とは、高齢者の雇用について先進的かつ積極的に取り組んでいる企業等に対し、厚生労働大臣等が表彰を行う事業のこと。

問 21 今後、高齢者看護師をより一層活用するにあたって、国からどんな支援や助成措置が必要ですか。具体的にご記入ください。

Ⅶインタビューご協力のお願い

55 歳以上の看護職が、定年後も働き続けるため、どのような環境整備が必要か、記載いただいた内容についてインタビューをさせていただきたいと考えています。

インタビュー所要時間は 1 時間程度、Zoom 等を使いリモートにて実施させていただきます（アプリ等のダウンロードは不要）。インタビューの内容については、内容をご確認いただいた上で厚生労働省の報告書に掲載、また今後の資料として活用させていただきます。

【問い合わせ先】

〒105-0011 東京都港区芝公園 3-1-22 日本能率協会ビル 5F
 株式会社日本能率協会総合研究所 福祉・医療・労働政策研究部 本件担当：川村、政岡
 電話.0120-304-603 または 03-3578-7677（平日 10-17 時のみ）

問 22 貴施設・事業所の意向を教えてください。

- 1 日にちが合えばインタビューを受けてもよい
- 2 インタビューは辞退する →終了

問 23 ご連絡先をお知らせください。なお、お預かりした個人情報は、本件以外には使用いたしません。

お名前（ふりがな）	
ご所属機関・お役職	
連絡が取れる職場のお電話番号	
メールアドレス	

ご協力ありがとうございました。

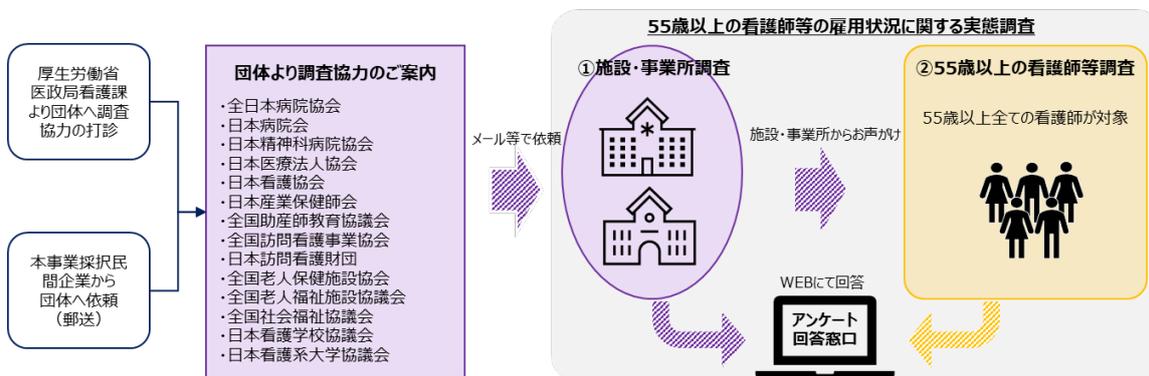
厚生労働省 医政局看護課

「55 歳以上の看護師等の就業促進に係る好事例収集事業」

55 歳以上の看護師等の雇用状況に関する実態調査

55 歳以上の看護師等調査票

※調査の実施方法は以下の通りです。



※調査は WEB にて実施させていただきます。そのため、お送りしております本調査票とは見え方が異なります。

※本調査には、一時保存機能がついておりません。大変お手数ではございますが、アンケート回答窓口にて PDF をご用意しておりますので、事前に内容をご確認いただき、回答をお願いいたします。

問 7 あなたの転職経験について伺います。

問 7-1 あなたは今の職場に勤務するまで、**看護関係資格が必要な職場を何回転職していますか。**看護関係資格を必要としない職場は転職回数には含まれません。なお、転職をしていない場合は「0 (ゼロ)」と入力してください。(数字を入力)

() 回

→0 の場合は問 8 へ

問 7-2 **今の職場に転職した状況**について伺います。どのような方法で転職しましたか。(複数選択可)

- 1 ハローワーク・ハローワークインターネットサービス
- 2 都道府県ナースセンター・e ナースセンター
- 3 民間職業紹介機関
- 4 求人誌・新聞・広告
- 5 職場のホームページの採用情報
- 6 法人や職場からの紹介
- 7 縁故
- 8 紹介予定派遣※
- 9 その他 ()

※紹介予定派遣：派遣元が、直接雇用を前提に派遣先及び派遣労働者と取り決めをしたうえで派遣すること。

問 7-3 転職活動を始めてから、今の職場に転職が決まるまで、どのくらいかかりましたか。(1 つ選択)

- | | | |
|----------|----------|---------|
| 1 1 か月以内 | 3 3 か月以内 | 5 1 年以内 |
| 2 2 か月以内 | 4 6 か月以内 | 6 1 年以上 |

問 7-4 面接した施設・事業所数は何か所くらいですか。(1 つ選択)

- | | | |
|--------|----------|-----------|
| 1 1 か所 | 3 3 か所 | 5 6~10 か所 |
| 2 2 か所 | 4 4~5 か所 | 6 10 か所以上 |

II 現在の雇用状況・勤務実態

問 8 あなたが勤務している職場の所在地を教えてください。(1 つ選択)

所在地 () 都道府県 **【プルダウン】**

問 9 あなたが勤務している職場の種別について伺います。

問 9-1 種別を教えてください。複数の職場に勤務している場合は、調査協力のあった職場について回答してください。(1 つ選択)

- 1 病院 400 床以上
- 2 病院 200 床以上~399 床以下
- 3 病院 20 床以上~199 床以下
- 4 一般診療所 (有床)
- 5 一般診療所 (無床)
- 6 訪問看護ステーション
- 7 介護老人保健施設
- 8 介護老人福祉施設
- 9 介護療養型医療施設
- 10 介護医療院
- 11 上記以外の介護サービス職場
- 12 社会福祉施設 (介護サービス職場は除く)
- 13 地方公共団体
- 14 看護師等学校養成所
- 15 その他 ()

問 9-2 へ

問 10 へ

→問 9-3 へ

→問 10 へ

問 9-2 現在の配属部署を教えてください。(1 つ選択)

- | | |
|------------|---------------|
| 1 病棟 | 6 看護管理部門 |
| 2 外来 | 7 教育部門 |
| 3 診療科 (医局) | 8 材料部 |
| 4 救急・集中治療室 | 9 地域連携・在宅支援部門 |
| 5 手術室 | 10 その他 () |

→回答後は問 10 へ

問 9-3 看護師等学校養成所の種類を教えてください。(複数選択可)

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1 高校衛生看護科 | 7 助産師養成所 |
| 2 准看護師養成所 | 8 看護系短期大学 |
| 3 看護師 2 年課程 (専攻科含む) | 9 看護系大学 |
| 4 看護師 3 年課程 | 10 看護系大学院修士課程 |
| 5 看護師 5 年一貫教育校 | 11 看護系大学院博士課程 |
| 6 保健師養成所 | 12 その他 () |

問 10 現在の業務での主な職種を教えてください。(1 つ選択)

- | | | |
|-------|--------|-----------|
| 1 保健師 | 3 看護師 | 5 教員 |
| 2 助産師 | 4 准看護師 | 6 その他 () |

問 11 現在の職位を教えてください。(複数選択可)

- | | |
|-----------|------------------|
| 1 一般職 | 9 副院長、副施設長、副事業所長 |
| 2 リーダー | 10 院長、施設長、事業所長 |
| 3 副主任相当 | 11 助教 |
| 4 主任相当 | 12 講師 |
| 5 副看護師長相当 | 13 准教授 |
| 6 看護師長相当 | 14 教授 |
| 7 副看護部長相当 | 15 その他 () |
| 8 看護部長相当 | |

問 12 あなたの、現在の雇用形態を教えてください。(1 つ選択)

- | | |
|-------------------------|---------|
| 1 正規雇用 (フルタイム) | →問 13 へ |
| 2 正規雇用 (短時間勤務) | →問 13 へ |
| 3 正規雇用以外 (パート、契約社員、嘱託等) | →問 14 へ |

<正規雇用が回答>

問 13 あなたが現在働いている職場の労働条件等について伺います。

問 13-1 就業規則等に定められた看護師等 (あなた) の 1 週間の所定労働時間数 (変形労働時間制の場合は、単位期間における週当たりの平均労働時間数) は何時間ですか。(数字を入力)

1 週間の週所定労働時間 () 時間 () 分

問 13-2 あなたが現在働いている職場は定年制[※]ですか。(1 つ選択)

※定年制とは、労働者が一定の年齢に達したことを退職の理由とする制度

- | |
|-----------------------------|
| 1 定年制である ⇒ () 歳定年 |
| 2 定年制ではない (定年を廃止した) →問 15 へ |

問 13-3 あなたが現在働いている職場の継続雇用制度と制度対象年齢の上限を教えてください。(複数選択可)

- | |
|--|
| 1 再雇用制度 (定年到達者を一旦退職させ、再び雇用する制度) ⇒ 上限 () 歳まで |
| 2 勤務延長制度 (定年到達者を退職させることなく、引き続き雇用する制度) ⇒ 上限 () 歳まで |
| 3 継続雇用制度を導入していない |
| 4 わからない |

→回答後問 15 へ

<正規雇用以外が回答>

問 14 あなたの就業状況について伺います。

問 14-1 あなたの職場での就業形態を教えてください。(複数選択可)

- 1 フルタイム正社員に比べ 1 日あたりの労働時間が短い ⇒ 1 日平均 () 時間
- 2 フルタイム正社員に比べ 1 週間あたりの勤務日数が少ない ⇒ 1 週間平均 () 日
- 3 勤務日と時間帯を弾力的に設定できるフレックス勤務
- 4 在宅勤務
- 5 その他 ()

問 14-2 あなたは、選べるのであれば正規雇用を希望しますか。(1 つ選択)

- 1 希望する →問 14-4 へ
- 2 希望しない

問 14-3 正規雇用を希望しない理由を教えてください。(複数選択可)

- 1 働く日数や時間を選べるので
- 2 休みが取りやすいので
- 3 給与よりも自分の生活や自由時間を重視している
- 4 自分のスキルにあった働く場所を選べるので
- 5 体力的にきついので
- 6 健康に問題があるので
- 7 家庭の事情
- 8 責任の重さ・医療事故への不安があるから
- 9 その他 ()

問 14-4 あなたが収入を得ている職場は他にありますか。(1 つ選択)

- 1 ある ⇒当職場以外 () 箇所
- 2 ない(当職場のみ)

<全員回答>

問 15 2023 年(令和 5)8 月の勤務形態について伺います。

問 15-1 あなたの 2023 年(令和 5)8 月の主な勤務形態を教えてください。複数の職場で就労している場合には、総合して教えてください。(1 つ選択)

- 1 日勤のみ →問 16 へ
- 2 日勤・夜勤両方
- 3 夜勤専従

問 15-2 あなたの 2023 年(令和 5)8 月の夜勤回数と 1 回あたりの勤務時間(休憩時間含む)を教えてください。複数の職場で就労している場合には、総合して教えてください。なお、8 月に夜勤をしていない場合は「0(ゼロ)」と回答してください。(数字を入力)

8 月の夜勤回数 () 回・1 回あたりの勤務時間 約 () 時間

問 16 あなたの収入について伺います。

問 16-1 2023 年(令和 5)8 月の賃金等収入はいくらでしたか。複数の職場で就労している場合には合計金額を教えてください。(1 つ選択)

※税込み金額。各種手当を含む。但し、通勤手当など現物給付、賞与等は含まない。

※自営業の場合は売上高から諸経費を差し引き、月割にならして算出してください。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1 収入はなかった | 6 20 万円以上～25 万円未満 |
| 2 ～5 万円未満 | 7 25 万円以上～30 万円未満 |
| 3 5 万円～10 万円未満 | 8 30 万円以上～40 万円未満 |
| 4 10 万円以上～15 万円未満 | 9 40 万円以上～50 万円未満 |
| 5 15 万円以上～20 万円未満 | 10 50 万円以上 |

55 歳以上の看護師等の就業促進に係る好事例収集事業

問 16-2 2022 年の年間の賞与（税込み）はいくらでしたか。（1 つ選択）

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1 賞与の支給はなかった | 5 75 万円以上～100 万円未満 |
| 2 ～25 万円未満 | 6 100 万円以上～150 万円未満 |
| 3 25 万円以上～50 万円未満 | 7 150 万円以上～200 万円未満 |
| 4 50 万円以上～75 万円未満 | 8 200 万円以上 |

問 17 現在の仕事や職場環境について伺います。

問 17-1 あなたは、現在の職場での就労に対し、どのように感じていますか。（それぞれ 1 つ選択）

	満足している	満足している どちらかというと	どちらともいえない	どちらかというと 満足していない	満足していない
① あなたの仕事の内容	1	2	3	4	5
② あなたの役割・職位	1	2	3	4	5
③ あなたの給与	1	2	3	4	5
④ あなたのワークライフバランス	1	2	3	4	5
⑤ あなたの職場環境	1	2	3	4	5
⑥ 総合的な就労に対する満足度	1	2	3	4	5

問 17-2 あなたの職場では、55 歳以上でも働きやすいよう、どのような職場環境整備を行っていますか。（複数選択可）

- 1 労働時間や労働日数など本人が希望する働き方ができるよう配慮している
- 2 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
- 3 慣れている仕事に継続して配置している
- 4 配属部署の配置換えをしている
- 5 身体的に負担の少ない仕事に配置している
- 6 若手やミドル層のサポートやバックアップとして配置している
- 7 メンタルバランスが維持されているか定期的に確認している
- 8 腰痛や認知症など特別な健康診断を実施している
- 9 業務改善等業務負担を軽減する取組を進めている
- 10 設備や作業環境の改善を進めている
- 11 研修等スキルの維持・向上を支援している
- 12 上司と定期的に話し合える・相談する場を設けている
- 13 管理職経験者の意識改革研修を行っている
- 14 その他（ ）
- 15 特に上記のような配慮はない

<全員が回答>

問 18 今後の就業について伺います。

問 18-1 あなたは現在勤務している職場で今後も働きたいと思えますか。（1 つ選択）

- 1 今後も現在の職場で働き続けたい ⇒ () 歳頃まで →問 19 へ
- 2 他の職場に転職したい →問 18-3 へ
- 3 仕事を辞めたい →問 18-2 へ

問 18-2 **仕事を辞めたい理由**を教えてください。(複数選択可)

- 1 もう十分に働いたので、引退して好きなことをしたい
- 2 生活の目処が立ったので(年金が支給されるなど)
- 3 体力的にきついで
- 4 健康に問題があるので
- 5 家庭の事情
- 6 責任の重さ・医療事故への不安があるから
- 7 その他()

→回答後問 19 へ

問 18-3 **転職したい理由**を教えてください。(複数選択可)

- 1 やりたい仕事ができないから
- 2 役割に納得がいけないから
- 3 賃金が安いから
- 4 時間外労働時間が多いため
- 5 休暇がとれない・とりづらいため
- 6 夜勤の負担が大きい
- 7 責任の重さ・医療事故への不安があるから
- 8 通勤に時間がかかるので
- 9 その他()

問 18-4 転職先として考えている職場があれば教えてください。(複数選択可)

- 1 病院 400 床以上
- 2 病院 200 床以上～399 床以下
- 3 病院 20 床以上～199 床以下
- 4 一般診療所(有床)
- 5 一般診療所(無床)
- 6 訪問看護ステーション
- 7 介護老人保健施設
- 8 介護老人福祉施設
- 9 介護療養型医療施設
- 10 介護医療院
- 11 上記以外の介護サービス職場
- 12 社会福祉施設(介護サービス職場は除く)
- 13 地方公共団体
- 14 看護師等学校養成所
- 15 その他()

問 19 あなたが、**最終的に**仕事を辞めるだろうと考える、おおよその年齢を教えてください。
() 歳頃仕事を辞める予定

問 20 あなたが働き続けるために、最も重視していることを教えてください。(3 つまで選択)

- 1 自分のスキルにあった仕事内容である
- 2 賃金に納得できる
- 3 労働条件が希望にあう(労働時間・労働日数)
- 4 休みがとりやすい
- 5 時間外労働時間が少ない
- 6 体力的に楽な業務である
- 7 職場の雰囲気や人間関係がよい
- 8 家庭や健康上の事情を考慮した働き方を認めてくれる
- 9 通勤時間が短い
- 10 その他()

Ⅲ 定年前から現在までの雇用・勤務状況

問 21 定年について伺います。

問 21-1 あなたはこれまでに看護師等として定年年齢に達し、定年[※]した経験がありますか。(1 つ選択)

※定年とは、労働者が一定の年齢に達したことを退職の理由とする制度

- 1 定年年齢前である
- 2 現在勤務している職場で、定年を経験した →問 22 へ
- 3 他の職場に勤務していた際に、定年を経験した⇒() 歳定年 →問 22 へ
- 4 定年年齢を超えているが、定年を経験しないまま、現在に至る →問 29 へ

<勤務延長制度があった場合に回答>

問 24-3 あなたは定年後、勤務延長制度を希望しましたか。(1 つ選択)

- 1 希望し、継続雇用された →問 25 へ
- 2 希望したが、条件が合わず、継続雇用されなかった →問 26 へ
- 3 希望しなかった →問 26 へ

<問 24-2 または問 24-3 「1.希望し、継続雇用された」場合に回答>

問 25 継続雇用制度における、仕事の内容や責任の変化について伺います。

問 25-1 仕事の内容は変わりましたか。(1 つ選択)

- 1 定年前とまったく同じ仕事
- 2 定年前と一部異なる仕事
- 3 定年前と概ね異なる仕事

問 25-2 責任は変わりましたか。(1 つ選択)

- 1 責任が軽くなった
- 2 責任に変わりはない
- 3 責任が重くなった

問 26 定年後の賃金[※]について伺います。問 26-1 定年前（退職前）の月額賃金と比べて、現在の月額賃金はどのように変化しましたか。月の賃金の変化を（1 つ選択）

※税込み金額。各種手当を含む。但し、通勤手当など現物給付、賞与等は含まない。

※自営業の場合は売上高から諸経費を差し引き、月平均を算出してください

- 1 月額賃金額は減少した →おおよそ () 万円減少した
- 2 月額賃金額はあまり変化していない →問 28 へ
- 3 月額賃金額は増加した →おおよそ () 万円増加した →問 28 へ

問 26-2 定年後、賃金がかかることについて、職場から事前にどのような説明がありましたか。(複数選択可)

- 1 在職老齢年金や高年齢雇用継続給付が出るので、実質的な収入は変わらない
- 2 仕事の責任や負担が軽くなるので、前と同じ賃金は払えない
- 3 役職からはずれるので、前と同じ賃金は支払えない
- 4 雇用確保（高年齢者雇用安定法）のため継続雇用するので、前と同じ賃金は支払えない
- 5 その他
- 6 特に説明はなかった

問 26-3 賃金額が減少したことで、仕事に対するモチベーション（やる気）に変化はありましたか。(1 つ選択)

- 1 変わらない
- 2 やや下がった
- 3 下がった
- 4 かなり下がった

問 26-4 賃金下がったことについて、あなたはどう思いましたか。(複数選択可)

- 1 在職老齢年金や高年齢雇用継続給付が出るからといって、賃金を下げるのはおかしい
- 2 仕事の内容がほとんど変わっていないのに、賃金下がりがすぎだ
- 3 仕事の責任や負担がほとんど変わっていないのに、賃金下がりがすぎだ
- 4 役職からはずれるからと言って、賃金下がりがすぎだ
- 5 職場への貢献度が下がったわけではないのに、賃金下がりがすぎだ
- 6 仕事の内容が変わったので、賃金下がるのは仕方ない
- 7 仕事の責任や負担が変わったので、賃金下がるのは仕方ない
- 8 役職からはずれるので、賃金下がるのは仕方ない
- 9 職場への貢献度が下がったのでわけで、賃金下がるのは仕方ない
- 10 定年後も継続雇用が保証されるので、賃金下がるのは仕方ない
- 11 その他 ()

→回答後問 28 へ

<問 24-2 または問 24-3 「2.希望したが、条件が合わず、継続雇用されなかった」「3.希望しなかった」が回答>

問 27 継続雇用に至らなかった条件や継続雇用を希望しなかった理由を教えてください。(複数選択可)

- 1 自分のやりたい仕事ができなくなるから
- 2 役割に納得がいかなかったから
- 3 賃金が安くなるから
- 4 労働条件(労働時間・労働日数)が合わなかったから
- 5 職場の雰囲気や人間関係がよくなかったから
- 6 余剰人員扱いされたから
- 7 他の職場に転職したかったから
- 8 継続雇用制度の基準に合致しないと思い、希望を申し出しなかったから
- 9 その他()

<定年年齢前及び定年経験者が回答>

問 28 あなた自身が定年に向けて取り組んでいる/取り組んだ準備(知識や技能の向上)について伺います。定年を意識してご自分の職業能力について考えたり、職業能力のために何かに取り組んだりしたことはありますか。(複数選択可)

- 1 資格取得について調べた →資格名()
- 2 資格を取得するために独学で勉強した →資格名()
- 3 資格を取得するために試験を受けた →資格名()
- 4 資格を取得するために学校に通ったり、通信講座を受講したりした
- 5 都道府県ナースセンターが開催する研修を受講した
- 6 都道府県ナースセンター以外の組織が開催する研修を受講した
- 7 過去の職歴を振り返って、自分なりに自分の職務能力について考えた
- 8 転職について調べた
- 9 その他()
- 10 特に取り組んだことはない

IV 65 歳以降の就業に向けて

問 29 65 歳以降も就業するには、どのようなことが必要だ(役立つ)と思いますか。(複数選択可)

- 1 仕事の専門知識・技能があること
- 2 専門性よりはいろいろな仕事ができる能力や幅広い経験
- 3 協調性、周囲とのコミュニケーションが取れること
- 4 仕事に取り組む真摯な態度
- 5 いつまでも現役で活躍するという意欲
- 6 健康・体力を保つ工夫をすること(健康診断や生活習慣改善など)
- 7 幅広い人脈、知り合いが多いこと
- 8 過去の転職経験
- 9 定年前から、定年後を意識した準備(転職やスキルアップ)を用意周到に進めること
- 10 高年齢者はなかなか就職(転職)できないので、慣れた職場で働くこと
- 11 家族の理解を得ること
- 12 家族の事情(介護など)と両立できるよう準備を進めること
- 13 その他()

問 30 ご自身の体力など（体力、視力や記憶力など）の低下で、仕事上、不都合を感じていますか。（1つ選択）

- 1 そうした体力などの問題はまだまだあまり感じたことない
- 2 体力などの衰えはあるが、仕事をする上では特に不都合はない
- 3 やや不都合を感じている
- 4 体力や記憶力などが原因で、仕事上、少し失敗したことがある
- 5 かなり不都合があり、仕事を辞めることも考え始めている

問 31 今後、55 歳以上の看護師等がより一層活用するにあたって、どのような支援が必要だと思いますか。具体的にご記入ください。

--

V インタビューご協力をお願い

55 歳以上でも働き続けることができるヒントを具体的にお聞きするために、インタビューをさせていただきたいと考えております。インタビュー所要時間は1時間程度、Zoom 等を使いリモートにて実施させていただきます（アプリ等のダウンロードは不要）。インタビューにご協力いただき、その内容について、厚生労働省の報告書に掲載、また今後の資料として活用することにご承認いただける場合、ささやかではございますが謝礼をお渡し致します。

【問い合わせ先】

〒105-0011 東京都港区芝公園 3-1-22 日本能率協会ビル 5F
 株式会社日本能率協会総合研究所 福祉・医療・労働政策研究部 本件担当：川村、政岡
 電話.0120-304-603 または 03-3578-7677（平日 10-17 時のみ）

問 32 あなたの意向を教えてください。

- 1 日にちが合えばインタビューを受けてもよい
- 2 インタビューは辞退する →終了

問 33 ご連絡先をお知らせください。なお、お預かりした個人情報は、本件以外には使用いたしません。

お名前（ふりがな）	
ご所属機関	
連絡が取れる職場のお電話番号	
メールアドレス	

ご協力ありがとうございました。