

1. 調査目的

少子高齢社会と共に労働力人口や生産年齢人口の減少がクローズアップされている。長崎県は生産年齢層の流出率が高く、老年人口も全国平均を上回り看護の需要は益々高まり看護職不足への対応が急がれる。このような状況の中、看護職の平均年齢は上昇している。看護職が定年後も働き続けられる環境を整えることが必要であり、プラチナナースが活躍できる労働環境の整備をすることで、労働力の確保、潜在力の活用に繋がると考えた。日本看護協会においても就業継続が可能な働き方に関連する基本的な5要因とその対応策10項目を提案し推進している。そこで、プラチナ世代看護職員（以下プラチナ世代と略す）の勤務継続支援に関する実態を把握し、活躍し易く・雇用し易い環境を整えるための課題を明らかにすることを目的に実態調査を行った。

2. 用語の定義

プラチナナース：定年後に勤務継続中の看護職員

プラチナ世代看護職員：定年前5年以内の看護職員

3. 調査概要

- 1) 長崎県内の看護協会に属する100床以上の病院(81施設)の勤務者
- 2) 期間：令和2年9月4日～令和3年10月4日
- 3) 対象：看護の代表者(看護部長、所長) 一般職員定年前5年以内
- 4) 回収率：看護の代表者 81名中回答49名 回収率：60.4%
一般職員 405名中回答201名 回収率：49.6%

4. 結果

- 1) 「定年制度」「勤務延長制度・再雇用制度」の有無は、職位や救急体制による差は殆どなく、全病院に定年制度が定められており、定年後も勤務継続できる制度があることが分かった。勤務延長制度より再雇用制度がやや多く、両方の制度が有る病院も2割弱あった。プラチナ世代の制度認知度は、9割以上であった。
- 2) プラチナ世代の勤務継続意思は、継続意思ありが半数以上、離職を決めている2割弱、分からない3割であった。一方、管理者側の7割がプラチナナースの雇用を希望しており、特に自施設退職者を望んでいる。
- 3) プラチナ世代の勤務継続意思を勤務場所別で比較すると、病棟勤務者の約6割に継続意思があり、外来やその他で勤務中の人に比べて多かった。一方、離職希望は、病棟・外来共に2割前後、それ以外の部署での離職希望はなく、「分からない(迷っている)」が8割程度と多い。
- 4) プラチナ世代の54.7%が、定年後は現在と同じ業務に従事したいと希望していることが分かった。現勤務場所別に、定年後に現在と同じ業務を希望する人の割合を見ると、外来72.7%、訪問・在宅・通所系66.7%、病棟58.3%であった。
- 5) 定年後の業務負担軽減内容では、プラチナ世代の希望順が「短日勤務」「短時間勤務」「夜勤免除」「夜勤回数減」に対し、実際は「夜勤免除」「夜勤回数減」「短時間勤務」「短日勤務」の順で実施されていた。項目は同じであるが、順位にズレがある。

5. 労働環境委員からの提案

- 1) 夜勤負担：負担軽減の必要性は理解されている。夜勤免除、夜勤回数減等について話し合いが必要。
- 2) 暴力・ハラスメント：上司の接遇教育・指導の要望がある。管理者側は職場全体として暴力・ハラスメントに関する研修計画が必要。
- 3) 仕事のコントロール感：プラチナ世代は退職後も同じ部署での勤務を希望しており、今までの経験を生かし、仕事に充実感を持たせるように役割の整備・明確化等の職場環境を整えることが必要。
- 4) 評価と処遇：プラチナ世代は、働く時間帯より働く日数・時間数の軽減を考えている。多様な働き方及び定年後の公平な評価・処遇の再構築が必要。
- 5) 管理者側とプラチナナースが話し合いを行い、相互に理解・譲歩し雇用条件を決める。

6. 今後の取り組み

今回の実態調査と日本看護協会の「就業継続が可能な働き方に関連する基本的な5要因とその対応策10項目」を考慮し、全ての看護職が定年後も仕事にやりがいと喜びを持って働き続けられる労働環境づくりを推進できるように活動を行っていききたい。

- 実態調査結果の詳細は長崎県看護協会ホームページ「健康で安全な職場を目指す情報室」に掲載。

労働環境委員会

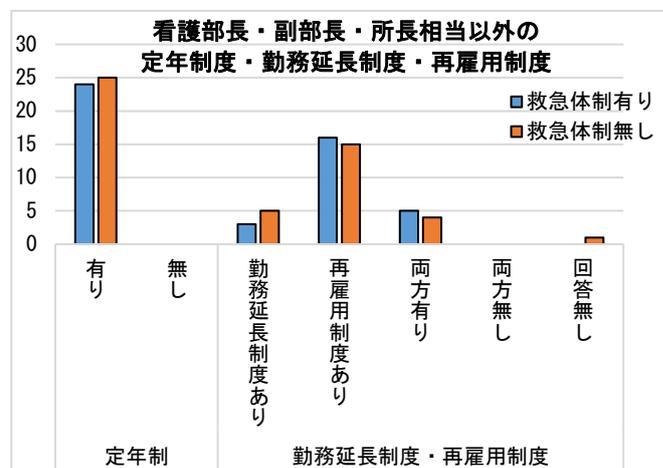
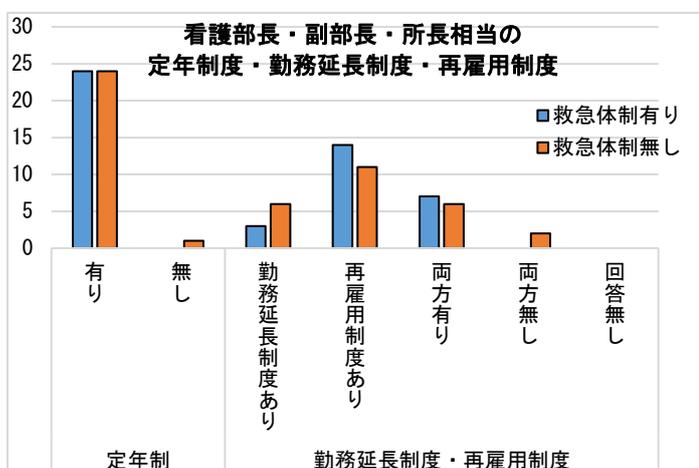
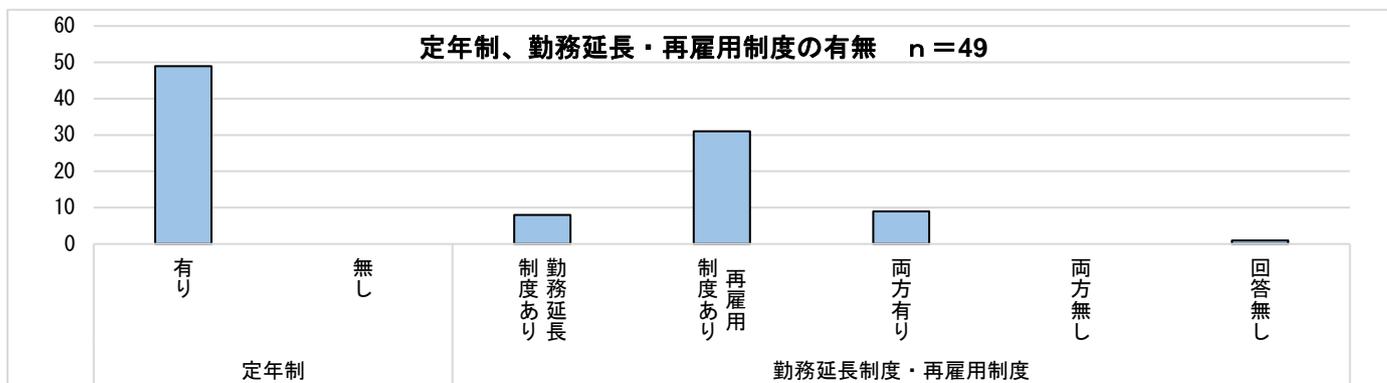
プラチナ世代看護職の勤務継続支援に関する実態調査

《調査期間》 令和2年9月4日～令和3年10月4日

《用語の定義》 プラチナナース; 定年後の看護職員

プラチナ世代; 定年前5年以内の看護職員

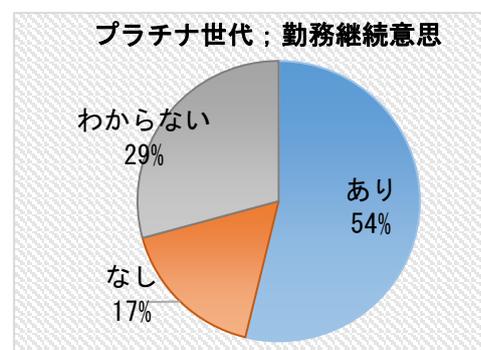
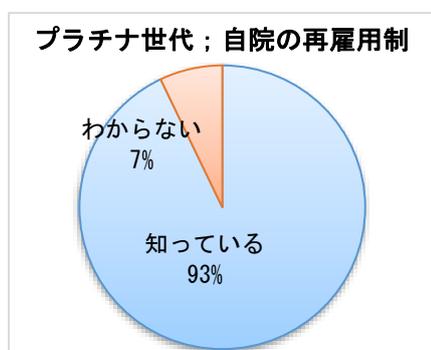
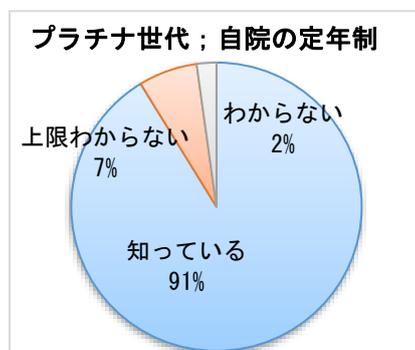
《定年後の勤務継続制度》



【結果】①

- ・ 定年制度、勤務延長制度、再雇用制度の有無に、職位や救急体制での差は殆どない。
- ・ 全病院に定年制度があり、定年後も勤務延長制度や再雇用制度がある。勤務延長制度と再雇用制度を比較すると再雇用制度がやや多く、両方の制度が有る病院も18%程度あり。

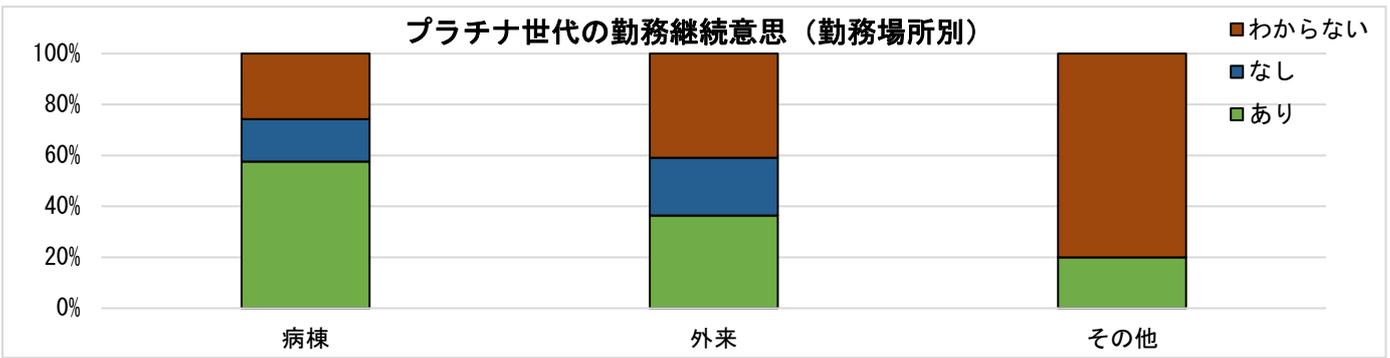
《制度の認知度と勤務継続意思》



【結果】②

- ・ プラチナ世代の9割以上の方が自院の定年制度や再雇用制度について知っている。
- ・ プラチナ世代の5割が仕事を続ける意思があり、続けないと決めている人は2割弱。残りの3割が「分からない」と回答している。

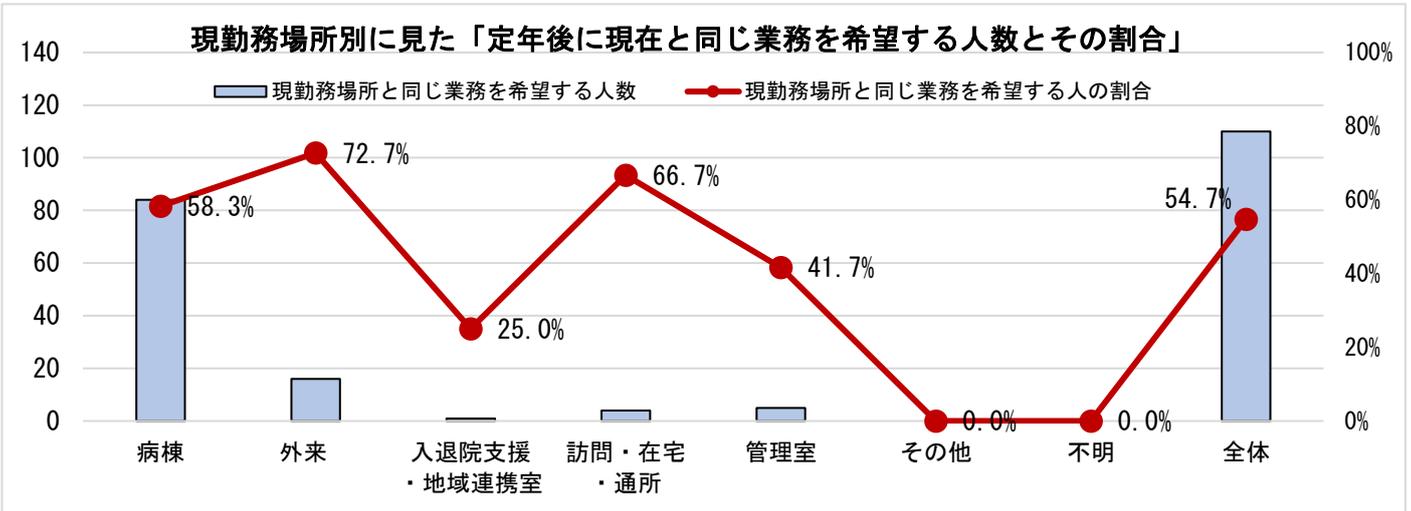
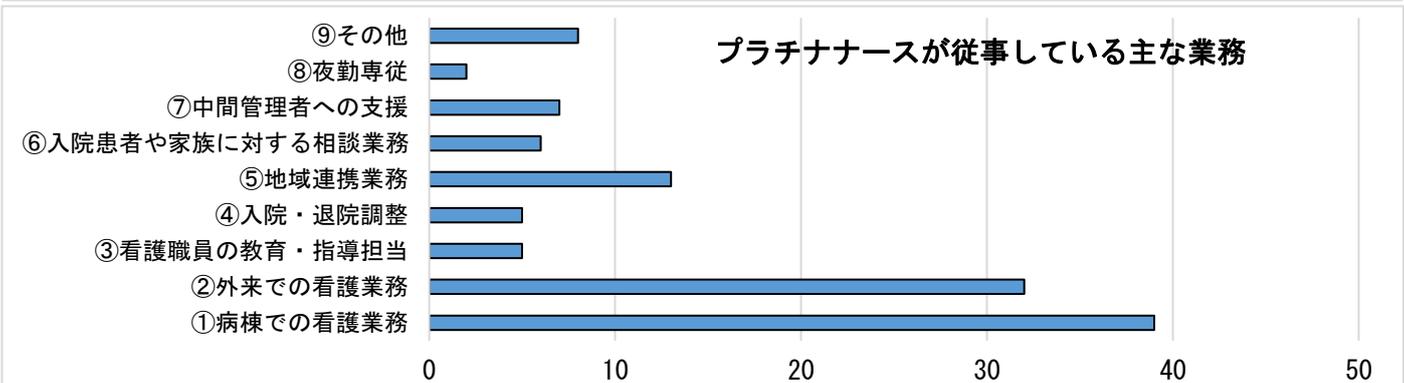
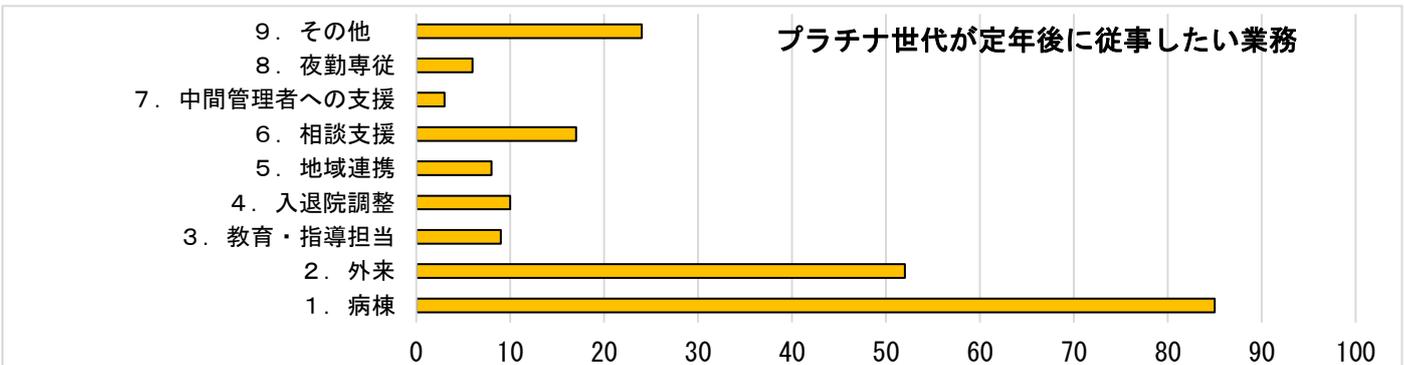
《現勤務場所と勤務継続意思》



【結果】③

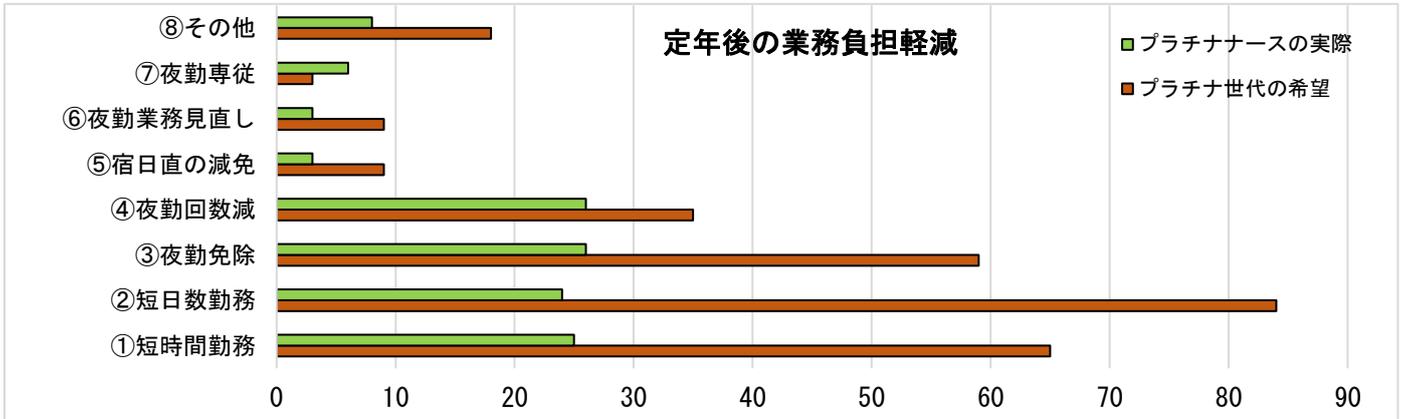
- ・現在の勤務場所別に勤務継続意思を比べると、病棟勤務のプラチナ世代の約6割に勤務継続意思があり、割合としては最も多かった。勤務継続意思は、外来4割弱、その他2割の順であった。
- ・病棟・外来共に勤務継続のない人は2割前後で、病棟・外来以外の人は「働かない」と決めている人はなく、分からない=迷っている人が8割程度と多かった。

《定年後の業務;希望と実際》



【結果】④

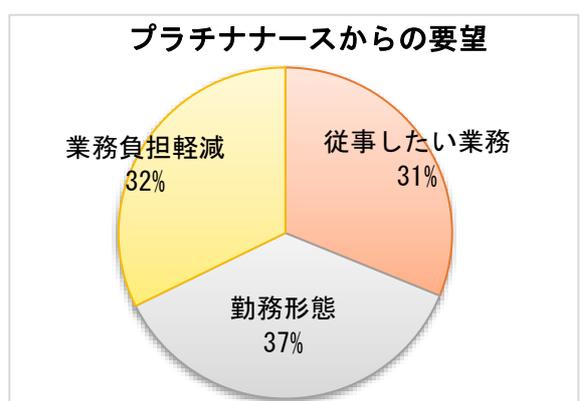
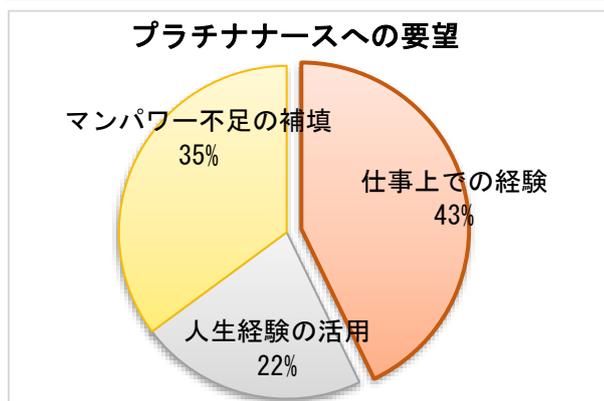
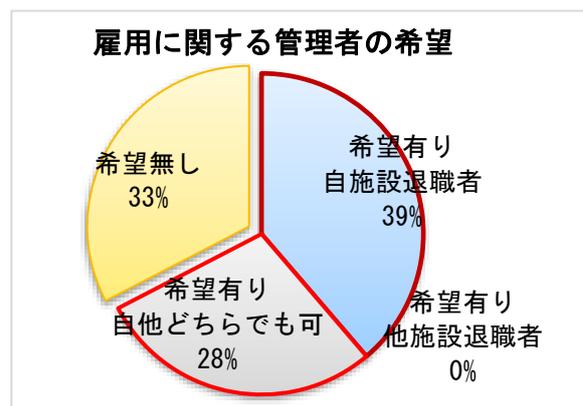
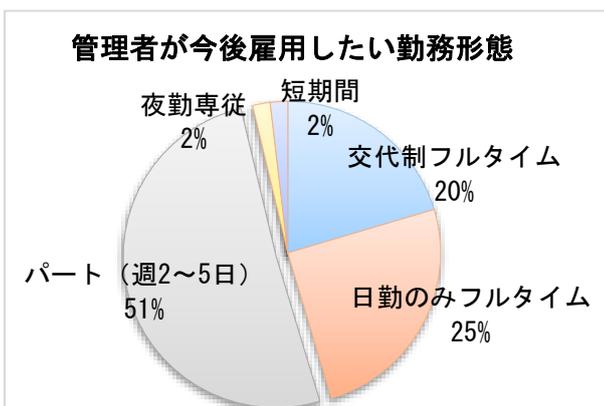
- ・「定年後に従事したい業務」を見ると、半数以上（54.7%）の人が現在と同じ業務を希望している。
- ・現勤務場所別に、定年後、現在と同じ業務を希望する人の割合を見ると、外来 72.7%、訪問・在宅・通所系 66.7%、病棟 58.3%であった。



【結果】⑤

- ・プラチナ世代が希望する定年後の負担軽減は、「短日勤務」「短時間勤務」「夜勤免除」「夜勤回数減」の順であった。
- ・管理者の回答から、実施されているプラチナナースに対する負担軽減内容は、「夜勤免除」「夜勤回数減」「短時間勤務」「短日勤務」の順であった。
- ・プラチナ世代の希望と、実施されている定年後の負担軽減内容は上位4項目は同じであり、優先順位が若干違っていた。
- ・管理者はプラチナナースの夜勤負担軽減を第一にしているが、プラチナ世代は夜勤よりも勤務する日数や時間数の減少を希望している。
- ・管理者側の7割は、プラチナナースの雇用を希望しており、自施設退職者が勤務して欲しいと答えた人が多かった。

≪その他≫



【結果】⑥

- ・管理者のプラチナナースへの要望は、「仕事上での経験」43%、「マンパワー不足の補填」35%、「人生経験の活用」22%で、仕事上での経験を活かすことへの期待が最も大きい。
- ・プラチナナースからの要望は、「勤務形態」37%、「業務負担軽減」32%、「従事したい業務」31%であった。

《記述によるプラチナ世代からの意見》

＜定年後の業務以外の要望＞

- 夜勤回数を減らしてほしい。(5回/月)委員会の話し合いなど夜勤明けで夕方から参加するのは55歳過ぎてからは体力的にかなりきつい。
- 委員会の免除、リーダーの免除。
- 今までの経験が活かせる部署で働きたい。新しい部署で再スタートは他スタッフに迷惑がかかる。役職からの再雇用はスタッフになったときに他スタッフが気を使わない部署だとありがたい。(例えば患者相談窓口など)
- 60歳を過ぎると能力が下がる。だからダメだという認識が病院自体にあるように思う。つまり雇う気がないので情報がはっきりしない。病院経営者への働きかけを望む。
- 時給のアップ、退職後は臨時となり大幅に給料の格差あり。
- パワハラを感じる上司が多い。上司への接遇指導・教育。

＜定年後、自施設の制度を利用し勤務継続をしない理由＞

- 健康上の理由。
- 長期の休みが欲しいから。
- 定年で一旦リセットしたい。今まで休まず働いてきたので、家の事や自分のために時間を使いたい。
- 違う職種を経験したい。

＜その他＞

- 上司によるスタッフ対応の違い。
- 勤務時間が長い。内容がハード。親の介護がある。
- 給与が減り正規職員と同じ勤務時間はきつい。