

山口県における  
セカンドキャリア世代の看護職の  
活躍推進に関する調査報告

令和7年2月

公益社団法人山口県看護協会  
山口県ナースセンター

# セカンドキャリア活躍推進に関する現状調査について

## 1. 要旨

日本看護協会では、令和5年に改訂された「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」に基づき、看護師等の多面的な確保策を講じることにより、高度な知識と技術を有する看護師等を確保し、国民の保健医療の向上に資することを目的として、資質向上や処遇改善、働く勤務環境整備などの取り組みを行っている。そのような中で、少子超高齢化の進展が加速し、2040年には現役世代の看護職が急減する見込みであり、看護職の確保定着が喫緊の課題となっている。

2022年厚生労働省衛生行政報告例においては、山口県の看護職員就業者数25,059人のうち60歳以上の看護職員就業者は15.0%である。しかし、60歳以上の年齢別採用状況は2.9%（山口県における看護の現状令和6年3月より）と求人が少なく活躍する場が少ないと考えられる。

そこで、山口県看護協会山口県ナースセンターでは、セカンドキャリア世代がこれまで培ってきた知識と経験を活かし、新たなキャリア人生を充実させ働き続けられる職場の確保と人材の確保を図るため、セカンドキャリア活躍推進事業を進めていくこととした。

まず、セカンドキャリア世代が自身のキャリアを活かし、体力・健康状態・経済的ニーズに応じた働き方を選択できる場所があるのか。また、セカンドキャリア世代を雇用する施設等が働き方や勤務環境等について体制整備が進められているかなど、セカンドキャリア世代の看護職に焦点を当て実態調査を行った。山口県における医療・介護等の施設看護管理者のセカンドキャリア世代看護職の雇用についての現状およびセカンドキャリア世代で働く看護職の現状を把握した。

その結果、山口県内で55歳以上の看護職が推計6,558人で、全国平均の22.9%を上回っている。看護職の平均年齢および就業場所においては、老人保健施設の平均年齢が61.5歳と高い傾向にあり、老人保健施設や介護医療院では75歳、76歳の現役看護職員が活躍している。就業意向についても87.6%が今後も働きたいという結果であった。

看護管理者が採用したい人材・分野については、夜勤のできるフルタイムの病棟業務や即戦力になる訪問看護のできるスタッフであったが、セカンドキャリア世代は日勤業務や日数制限の勤務形態を希望する人が多く、就業についての意向に乖離があった。

また、看護管理者が採用したい人材・分野については、即戦力になる夜勤のできる病棟業務や訪問看護のできるスタッフであった。セカンドキャリア世代が今後働きたい分野は、訪問看護・病棟業務・外来・地域連携・管理・患者からの相談・教育など夜勤を除いた日勤業務や日数制限の勤務形態を希望する人が約75%であり、看護管理者とセカンドキャリア世代の就業についての考えに乖離があった。

2040年問題の人材確保を推進していくためには、意識改革・組織づくり・研修の3本柱で看護職の確保推進を行っていく必要があり、ナースセンターは、病院で働く看護師等が訪問看護等に従事するなど、働き続けられる支援を行っていく必要がある。また、定年準備としてセカンドキャリア世代が多様な働き方できるように、生活設計や働き方に対する研修や、就業環境を整えている施設を発信するなど、セカンドキャリア世代と協働ができる環境整備や風土などの組織づくりができるような支援を行っていくことや、就業場所の開拓など、情報提供と発信がさらに求められるという課題が明らかになった。

# 調査概要

## 1. 背景

少子超高齢化の進展が加速し、2040年には現役世代の看護職が急減する見込みであり、看護職の確保定着が喫緊の課題となっている中で、山口県の看護職員就業者数 25,059 人のうち 60 歳以上の看護職員就業者は 15.0%である。しかし、60 歳以上の年齢別採用状況は 2.9%（山口県における看護の現状令和 6 年 3 月より）と求人が少なく活躍する場が少ないと考えられる。

そこで、看護職のキャリア人生を充実させ働き続けられる職場の確保と人材の確保を図るために、セカンドキャリア活躍推進事業を進めていくこととした。この事業を推進するにあたり、医療・介護等の施設看護管理者にセカンドキャリア世代看護職の雇用とセカンドキャリア世代で働く看護職の現状を把握するための実態調査を実施することとした。

## 2. 目的

山口県内の病院・施設等の雇用側と、セカンドキャリア世代の看護職の労働実態・働き方を把握することで、健康で安全に働き続けるための課題解決に向けた取り組みに繋げることができる。

## 3. 対象

山口県内の病院等医療施設・訪問看護ステーション（以後訪問看護 ST）・介護老人保健施設（以後老人保健施設）・介護医療院等の看護管理者 403 人

セカンドキャリア世代（55 歳以上）で働く看護職 1220 人

### ※ 対象の根拠

2022 年厚労省衛生行政報告例の看護職員就業場所について、セカンドキャリア世代の就業場所として増加しているのは、介護老人保健施設・特別養護老人ホーム・その他の介護事業所である。減少しているのは病院であり、変化がないのは、有床・無床の診療所および訪問看護ステーションであったことにより対象を選定した。

### ※ 配布数の根拠

（病院等医療施設 各 5 人、訪問看護 ST・老人保健施設・介護医療院他 各 2 人）

各施設の看護職就業人数を鑑み回答者数を決定した。

### ※ セカンドキャリア世代（55 歳以上の看護職）とした根拠

日本看護協会の「プラチナナース活躍推進サポート BOOK」において、厚労省衛生行政報告例をもとに、55 歳以上の就業者数をプラチナナースとして示しており、日本看護協会は、プラチナナースの定義を、「定年退職前後の就業している看護職員」としているため、今回の調査を 55 歳以上とした。

## 4. 調査方法

自記式質問紙（郵送で配布し、返信用封筒で回収）

## 5. 調査実施期間

令和6年9月2日（月）～令和6年9月27日（金）

## 6. 回収状況

看護管理者用調査：病院等医療施設・訪問看護 ST・老人保健施設・介護医療院等の看護管理者 403 人

セカンドキャリア世代調査：対象施設の病院へは各 5 人、訪問看護 ST・老人保健施設・介護医療院他へは各 2 人とし、55 歳以上の看護職員 1220 人（看護管理者に選定してもらい配布し回収）

### 1) 看護管理者：190 人（有効回収率 47.1%） 図 1

病院：63.0%、訪問看護 ST：43.0%、老人保健施設：22.2%、介護医療院他：50%

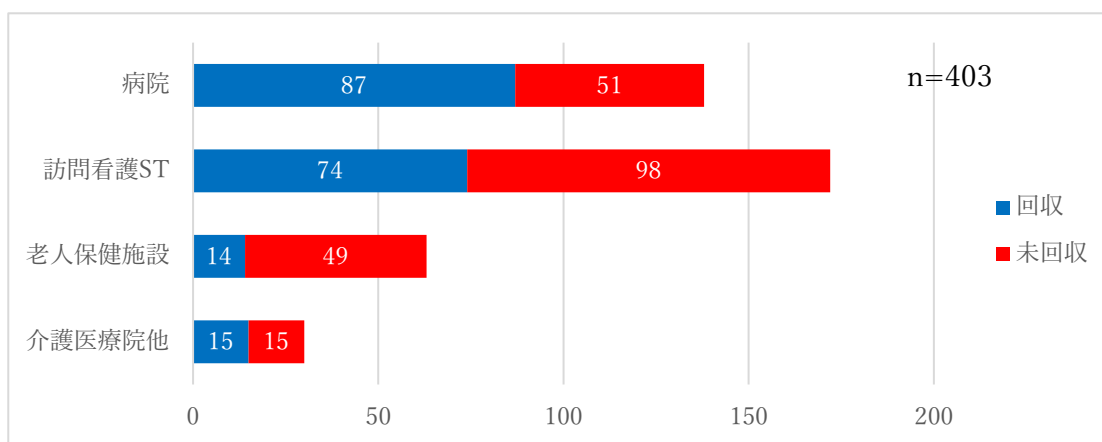


図 1 回収率（看護管理者）

### 2) セカンドキャリア世代：564 人（有効回収率 46.2%） 図 2

病院：59.6%、訪問看護 ST:28.8%、老人保健施設：24.6%、介護医療院他：38.3%

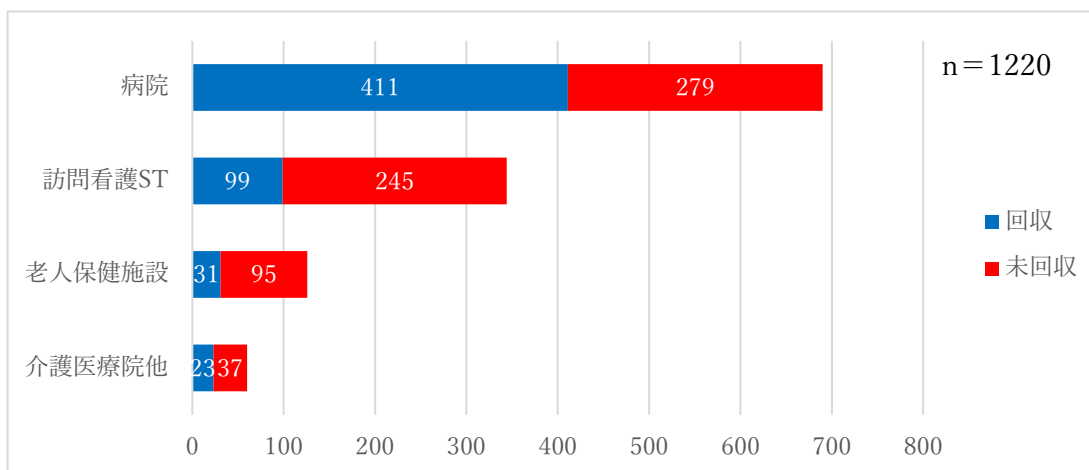


図 2 セカンドキャリア世代回収率

## 7. 調査結果

回答 190 施設の内訳

### 1) 属性

#### (1) 病床区分 (複数回答) 表 1

区分	回答数
一般	48
療養	36
精神	19
老人保健施設	7
介護医療院	19
訪問看護 ST *病床なし	77
その他 回復期、地域包括ケア、ケアミックス、障害者緩和ケア、特別 養護老人ホーム、健診センター、有料老人ホーム	13

#### (2) 許可病床数 18,673 床

- ① 病院：754 床～22 床 平均：191 床
- ② 老人保健施設：100 床～40 床 平均：70 床
- ③ 介護医療院他：146 床～19 床 平均：64 床

#### (3) 看護職員数 13,415 人 図 3

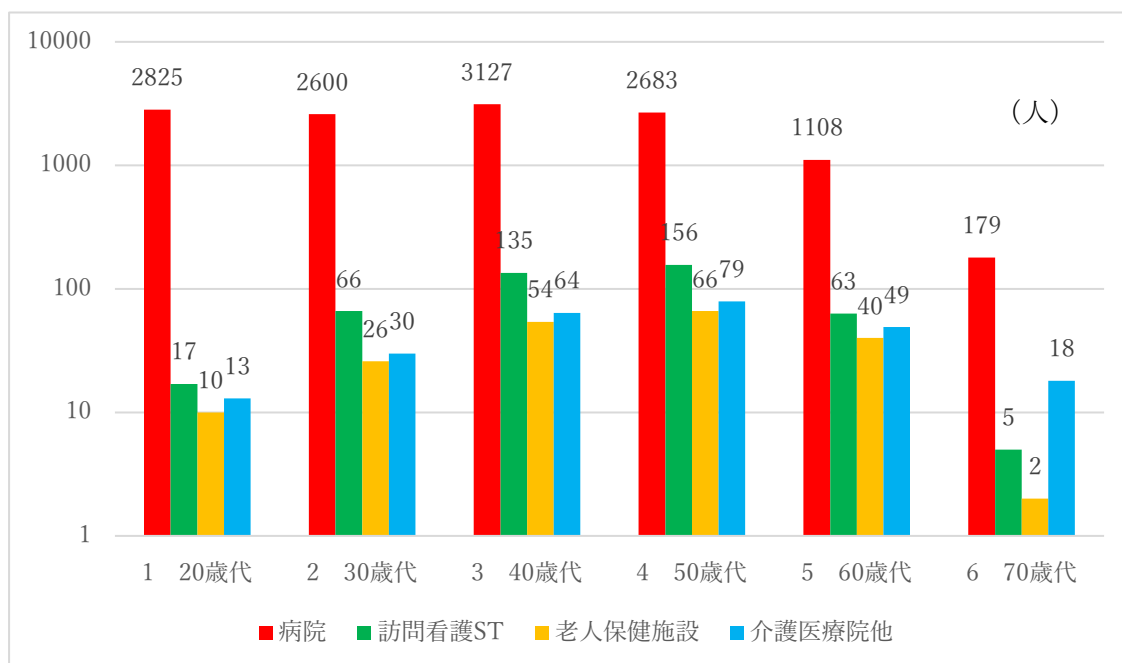


図 3 看護職員年代別・就業別内訳

年代別にみると、令和6年3月に発表された「山口県における看護の現状」と同様40歳代の就業者が多く、3,380人（25.2%）であった。60歳代以上の看護職は1,464人（10.9%）であり、「山口県における看護の現状」の職業別年齢別構成の60歳以上が3,769人（15.0%）と比べ、やや下回っている。

(4) 平均就業年数 全施設平均：10.8年

- ① 病院：12.1年
- ② 訪問看護ST：7.9年
- ③ 老人保健施設：9.9年
- ④ 介護医療院他：15.5年

(5) 看護配置基準（複数回答）

190施設を機能別に区分し、配置基準を集計した。

① 病院：103施設

施設基準	施設数
7:1	21
10:1	23
13:1	39
15:1	24
20:1	34

② 訪問看護ST：77施設

施設基準	施設数
常勤換算2.5人以上	11
利用者50人に対して看護職5人	1
利用者50人に対して看護職8人	1
利用者80人に対して看護職9人	1
利用者112人に対して看護職6人	1
無回答	62

③ 老人保健施設：17施設

施設基準	施設数
入所者3人に対して看護職1人	4
入所者6～7人に対して看護職1人	3
入所者13人に対して看護職1人	1
入所者33人に対して看護職1人	1
無回答	8

④ 介護医療院他：19 施設

施設基準	施設数
入所者 6 人に対して看護職 1 人	6
入所者 4 人に対して看護職 1 人	1
入所者 12 人に対して看護職 1 人	1
入所者 54 人に対して看護職 3 人	1
無回答	10

(6) 勤務形態（複数回答） 表 2

2 交代勤務が、病院および老人保健施設と介護医療院他の合計で 102 施設あり、全 190 施設の 53.7%、3 交代勤務は、病院の 34 施設を含む 36 施設で、18.9%であった。  
 日勤が、訪問看護 ST の 71 施設を含む 115 施設で 60.5%であった。  
 非常勤は、病院の 55 施設を含む 84 施設で 44.2%であった。  
 当直制の施設は、病院：15 施設訪問看護 ST：2 施設で、8.9%であった。

表 2 看護職員の勤務形態

n=190

	2交代	3交代	日勤	非常勤	当直	その他	合計
病院	75	34	31	55	15	7	217
訪問看護S	2	2	71	18	2	1	96
老人保健施設	13	0	7	8	0	1	29
介護医療院	12	0	6	3	0	0	21
合計	102	36	115	84	17	9	363

(7) セカンドキャリア世代の看護職員数 表 3

正規は、55 歳以上の常勤で無期限雇用の就業者とし、非正規は自施設で定年後継続雇用等の就業者で正規雇用以外の 1 年更新の有期雇用を含む非正規雇用または継続雇用とした。

再就業は、55 歳以上で新規採用したセカンドキャリア世代の就業者とした。

55 歳以上の正規職員は 2030 人で、非正規雇用は 876 人であり、看護職員数 13,415 人に対して 21.6%を占めていた。55 歳以上の再就業者数をみると 183 人で 1.36%であった。

「山口県における看護の現状」（令和 4 年 12 月現在）の職種別年齢構成において、50=59 歳 6,085 人（24.3%）、60 歳以上 3,769 人（15.0%）であった。年齢別採用状況の 50～59 歳 95 人（7.5%）、60 歳以上 36 人（2.9%）となっており、看護職員就業者数 25,059 人に対して 0.5%となり、再就業者数は高い結果となった。

表3 セカンドキャリア世代の看護職員数

n=190

	看護職			看護補助者		
	正規	非正規	再就業	正規	非正規	再就業
全体	2030	876	183	467	519	125
病院	1812	765	158	413	489	115
訪問看護ST	103	54	17	0	1	0
老人保健施設	48	24	2	5	6	3
介護医療院他	67	33	6	49	23	7

## 2) 看護管理者のセカンドキャリア世代の人材について

看護管理者に対して、セカンドキャリア世代の採用したい人材・分野および、採用時に重視する点、就業促進・確保定着のための取り組みについて、病院 87 施設、訪問看護 ST74 施設、老人保健 14 施設、介護医療院他 15 施設の計 190 施設の看護管理者の意見を聞いた結果を以下に示す。

## (1) 採用したい人材（複数回答） 表4

採用したい人材は全 190 施設中、スタッフが最も多く 139 施設（73.2%）であった。次いで、認定等の有資格者が 86 施設（45.3%）、教育担当者が 70 施設（36.8%）の順であった。その他、看護管理者・主任・リーダーについても、それぞれ 57 施設（30%）であった。

施設別にみると、スタッフについては、病院 67 施設/87 施設（77%）、訪問看護 ST 51 施設/74 施設（68.9%）、老人保健施設 9 施設/14 施設（64.3%）、介護医療院 12 施設/15 施設（80%）であった。

認定等の有資格者については、病院 46 施設（52.9%）、訪問看護 ST 32 施設（43.2%）、老人保健施設 3 施設（21.4%）、介護医療院 5 施設（33.3%）であった。

表4 セカンドキャリア世代で採用したい人材

n=190

	看護管理者	主任・リーダー	教育担当者	有資格者	スタッフ	その他
全体	57	57	70	86	139	4
病院	33	21	41	46	67	1
訪問看護ST	14	22	20	32	51	1
老人保健施設	5	9	6	3	9	2
介護医療院他	5	5	3	5	12	0

## (2) 採用したい分野（複数回答） 表5

全 190 施設中訪問看護が 89 施設（46.8%）、病棟業務が 74 施設（38.9%）の順で多い結果であった。



施設別でみると、病院（87 施設中）は、病棟業務 60 施設（69%）、看護補助者 55 施設（63.2%）、教育 38 施設（43.7%）、患者からの相談対応 36 施設（41.4%）の順であった。

訪問看護 ST（74 施設中）では、訪問看護 69 施設（93.2%）、管理 14 施設（18.9%）であった。老人保健施設（14 施設中）は、老人保健福祉分野実務 7 施設（50%）、教育患者からの相談対応ともに 5 施設（35.7%）であった。

介護医療院（15 施設中）の病棟業務 10 施設（66.6%）老人保健福祉分野実務 6 施設（40%）であった。

表 5 セカンドキャリア世代で採用したい分野 n=190

	管理	患者からの 相談対応	病棟勤務	外来	地域連携	老人保健福祉 分野実務	教育	訪問看護	助産	看護補助者	その他
全体	56	52	74	34	48	23	53	89	5	63	2
病院	33	36	60	32	35	7	38	19	4	55	0
訪問看護ST	14	6	1	2	8	3	4	69	1	3	0
老人保健施設	5	6	3	0	3	7	6	0	0	1	2
介護医療院他	4	4	10	0	2	6	5	1	0	4	0

(3) 採用時に重視する点（複数回答） 表 6

採用時に重視する点として、全体（190 施設）では、協調性・人間関係が 93.2%であった。次いで健康・体力 81.6%、看護技術・知識 62.1%であった。

施設別にみると、病院（87 施設）では協調性・人間関係、健康・体力、業務経験の順で、訪問看護 ST（74 施設）では協調性・人間関係、健康・体力、看護技術・知識の順で、老人保健施設（14 施設）では協調性・人間関係、健康・体力、看護技術・知識の順で、介護医療院他（15 施設）では健康・体力、協調性・人間関係、看護技術・知識および業務経験の順で高い結果となった。

表 6 セカンドキャリア世代で採用時に重視する点 n=190

	健康 体力	勤務時間 形態に 融通が利く	看護技術 知識	業務経験	協調性 人間関係	その他
全体	155	98	118	108	177	3
病院	77	46	48	52	82	1
訪問看護ST	53	37	51	39	70	1
老人保健施設	11	8	9	7	12	1
介護医療院他	14	7	10	10	13	0

(4) 就業促進・確保定着に向けた取り組み 図4

看護管理者が、セカンドキャリア世代の就業促進・確保定着に向けた取り組みについて、積極的に取り組んでいるから取り組んでいないまでを5段階評価で自己評価をした結果を、全看護管理者の平均で算出し、それぞれの施設の管理者の平均についても算出した。

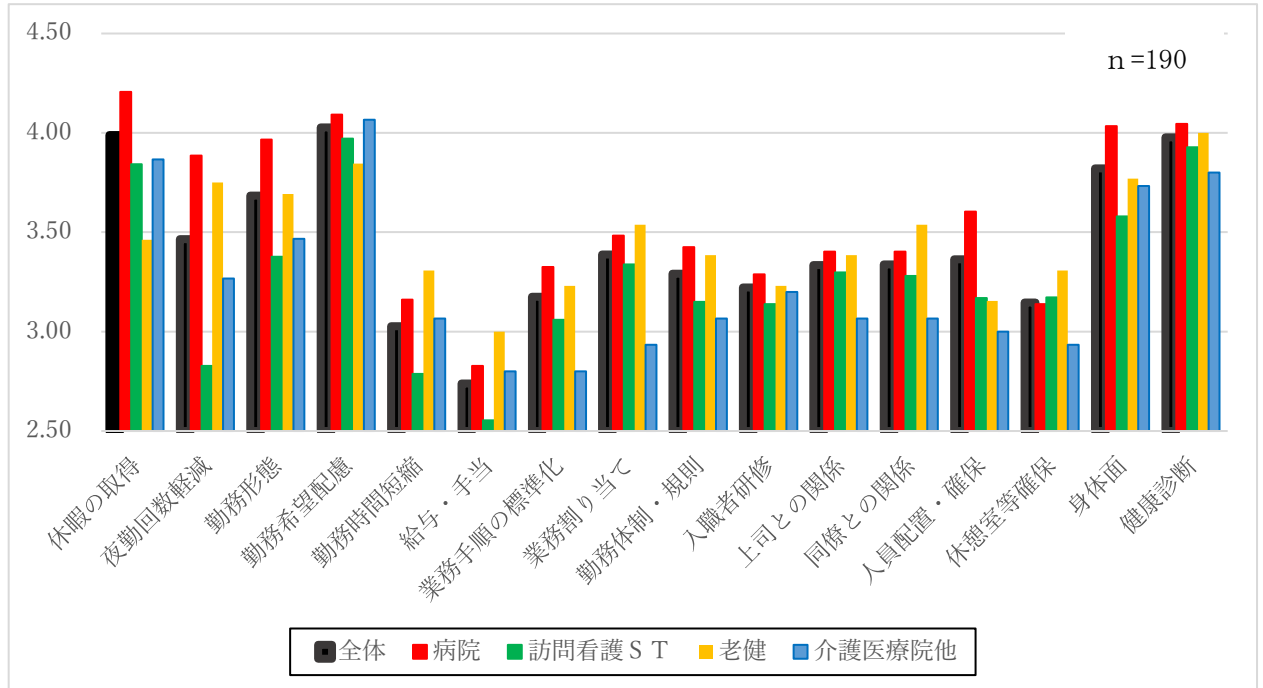


図4 セカンドキャリア世代の就業促進・確保定着のための取り組み

取り組みが高得点であった項目は、勤務希望の配慮：4.03・休暇の取得：3.99・健康診断：3.98であった。低い得点で会った項目は、給与・手当：2.74、勤務時間の短縮：3.03、休憩室等の確保：3.15であった。

病院は、全体の平均に比べ高い傾向にあり、訪問看護STおよび介護医療院は低い傾向であった。

また、取り組みの平均点をみると、最も高かったのが病院の休暇の取得4.2で、最も低い平均点は、訪問看護STの給与・手当で2.55であり、セカンドキャリア世代の働くうえで重要と思う項目に比べ相対的に平均点が低い結果であった。

(5) 高齢者等の雇用の安定に関する法律で65歳までの高齢者雇用確保措置で、セカンドキャリア世代（55歳以上）の再就業の人材確保を考えているかについて

- ① 考えている：159施設（83.7%）
- ② 考えていない：31施設（16.3%）

(5) の②考えていないと回答した理由について、病院の看護管理者の意見は、

- 体力的な問題
  - 自院での雇用継続者が多いため
  - 55歳以上を理由に応募を断わり不合格とすることはないが、特別に55歳以上を採用したいとは考えていない
  - 人件費が高いため
  - すでに55歳以上の再就業希望再就職は常に行っている
  - これから取り組みたい
  - 現在年齢が高い職員が多いため
  - 急性期のため再就業は困難
  - グループで定年が決められている
  - 法人内での移動判断になるため
  - 今は人が足りている
- という回答があった。

訪問看護 ST 他の看護管理者の意見は、

- 車での移動や身体介護などで身体への負担が大きい（体力的な問題）
- 小さいステーションであり、今いるスタッフが65歳
- 応募があれば考える
- 長期で育成を考えているため
- 継続雇用ならいいが、再就業は（ハードであり）無理が生じる
- 実践経験がない方で、長期ブランクのある方がいきなり訪問看護に対応可能なのかという回答があった。

(6) その他セカンドキャリア世代の就業促進・確保定着の取り組みについて

取り組んでいる内容は、

- 時間外業務はしない
- 体力体調・家庭の事情により夜勤回数・勤務希望・勤務内容・時間の配慮
- 希望する部署（適材適所）への配置。希望する勤務形態。シフト調整
- 有給休暇の取得を優先する
- 面接・面談（定年後希望すれば65歳まで再雇用）
- 給与面として、60歳定年退職後基本給は変えない、または1割減額
- 教育面として、55歳までに役職や外部への研修を勧めている
- 新入職員へのオリエンテーション（仕事に慣れるまでは担当スタッフをつける）
- メンタルヘルス、ストレスマネジメント、コミュニケーション充実、働きやすい職場づくり
- ハローワークの登録、ホームページの告知
- 75歳定年または定年延長検討中
- 職員からの紹介制度
- 今までの訪問看護の経験や継続的な看護経験があるのならば検討

- 法人内の経験者への再就業の声がけなど
  - 病院経営が決めるのでそれに従う
- という回答があった。

(7)「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」に関して、人材確保のための取り組みについて 図5

- ① 取り組みを行っている：103 施設
- ② 取組を行っていない：78 施設
- ③ 無回答：9 施設

全施設において、最も取り組まれていた内容が有給休暇取得率向上で38.9%であった。次いで、業務の効率化が31.5%、研修による質向上が28.9%であった。

取り組み内容が多い項目を施設別にみると、有給休暇取得率向上については、病院が52施設、訪問看護STが14施設、老人保健施設が2施設、介護医療院他が6施設であった。業務の効率化については、病院が46施設、訪問看護STが15施設、老人保健施設が2施設、介護医療院他が3施設であった。研修による質向上については、病院が32施設、訪問看護STが12施設、老人保健施設が3施設、介護医療院他が8施設であった。

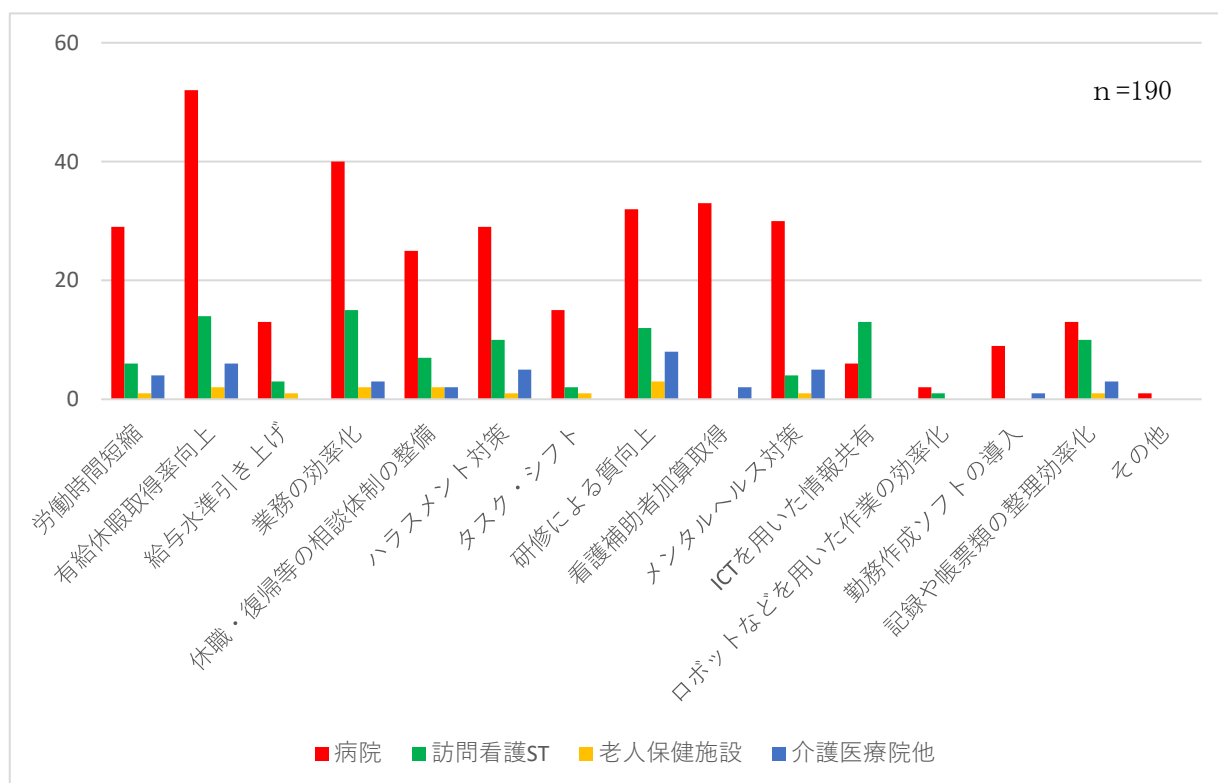


図5 看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針に関しての取り組み (施設別)

(8) 人材確保に対する意見について

各施設の意見を自由記載で聞いた結果、37施設の看護管理者からの意見を6つのカテゴリーに分類し以下に示す。(現状の意見を掲載)

① 人材確保の方法について (20人)

- ・今後人材が減っていく中60代で戦力にならないと現場の人材が確保しにくい現状の中で、高齢化対策をどのように対応していくか。
- ・看護職の地域偏在化により、地方の人材確保は困難な状況。
- ・中途採用による人材確保。
- ・夜勤従事者の確保。
- ・有料職業紹介会社からの紹介となり、経費がかかる。
- ・育休後時短勤務となり時短終了後はパート希望または常勤でも夜勤免除希望者が多く、夜勤のできる者の夜勤回数が増加している状況。
- ・夜勤のできなくなったセカンドキャリア世代の働き方について知りたい。
- ・今年度より、外国人(インドネシア)看護補助者を受け入れるようにした。
- ・なかなか適正な人材がいらないのに、人材紹介会社からの紹介が多くて困っている。
- ・看護は紹介会社を利用した入職者の人格や仕事に対して、何を考えているかわからないことが多くっており、面接で見極められない。
- ・それぞれに家庭の事情があるため折り合いが難しく、夜勤業務や休日出勤ができないスタッフが多いと、できるスタッフに負担が増え、看護職員の人材確保が難しい。
- ・当院は定年が62歳なので、55歳がセカンドキャリア世代という概念はないのが現状であり、定年まで働く者のうちの多くが再雇用を希望しており、年々62歳以上の就業者が増えている。若年層の獲得が難しい分、セカンドキャリアの人(62~70歳)達に大変助けられている。65歳以上の方は「勤務時間の短縮」をしているが、55歳以上65歳までの人はフルタイムで働いている。55歳以上の人を改めて採用ではなく院内の人を継続雇用・任用替えて雇用している。
- ・精神科では平均年齢も高い状況にある。今年度、新卒や若い年齢層のスタッフにも恵まれたが、精神的に不安定だったり、男女問題であったり、問題は尽きない。それでも働き続けてもらいたい、早く仕事に慣れてもらいたいと大変気も使う。セカンドキャリアの方は、色々な面で安定して、こちらも安心して声かけれるように思う。
- ・働き続けていただきたいが、どのようにしたらよいのか考えあぐねている。(数年先に60歳になる看護師がたくさんいるため)全ての求職者から最近尋ねられることは、”ライフワーク”を大切にしたいとの内容がとても多い。定時帰宅、休日の数など重視されている。休日も年間120日以上に変更し効果を感じている。

② 看護補助者の確保 (3人)

- ・看護補助者の高齢化や人員不足により「みなし看護師」として業務を割り当てることがあり看護配置に苦慮することがある。

③ 業務改善、働きやすい職場づくり (16人)

- ・魅力ある職場づくり DX 導入も検討したい。
- ・ナースエイド外国人の雇用。AI や DX の活用。
- ・時間外労働の縮減。
- ・管理者の時間外業務の短縮。
- ・空調関係等のリニューアルをお願いしている。職員の休憩する部屋など広くしたい。
- ・Bed や輸液ポンプ、カート類の導入は積極的に行っている。
- ・施設の閉鎖以前、人材確保を務めたが思うように確保できず、スタッフの労働環境改善が難しかった。
- ・業務負担の軽減のために ICT 化やロボットの導入。
- ・高齢者の介護で看護師が行う看護業務が十分に行えない現状がある。
- ・現在の就職者が長く働けるよう新たな部署作成等も考えている。
- ・医療の高度化、療養の場や患者家族の多様化に対しプラチナナース以外の看護師も疲弊が強い AI や ICT をうまく取り入れ業務のタスクシフト・シェアができる事柄がどれだけあるのか知りたい。
- ・楽しい職場って何？

④ コミュニケーション (2人)

- ・医師をはじめ施設全体で円滑な関係性づくり、または自由に話し合える方法、関係性の構築はどのような対策があるかと思う。

⑤ 教育・育成 (4人)

- ・看護師のインターンシップ制などで、適材適所の施設を経験し県内で活用する仕組みづくり
- ・再雇用の方のかかわり方について  
セカンドキャリアの方から給料も前ほどないしどうせ再雇用だしなどという言葉聞き、仕事に対して真摯でない方をよく見る。確かにそうだが、影響力があり他のスタッフも嫌な感じを受けている。
- ・転職を繰り返す人材に対する教育
- ・次世代の後継者の育成について  
訪問看護ステーションは少人数での事業所が多いため、実務・労働力としての人材が必要。管理者はさまざまな管理業務と現場での看護、他機関との調整などの業務と兼務するため、早いうちからの教育が必要。

⑥ 処遇改善 (2人)

- ・介護施設における「介護職員等処遇改善加算」が実施されたが、医療施設には処遇改善加算がないために、病院の介護職員が集まらずに介護施設に流れてしまう。同じグループ内で給料の差が生じているのが問題と考える。

- ・労働人口が減っていく中で、55歳以上の人材も大切である。ただし、体力的な面では夜勤や入浴介助等も含め、若い頃のようににはできない。見守りセンサーや計測のできる機器など使用すれば業務の負担が減るものもあるが、予算の関係でまだ人の手でやるしかない現状である。国の補助などが入れば、まだ導入しやすいと考えている。

### 3) セカンドキャリア世代について

山口県内の医療・訪問看護 ST・老人保健施設・介護医療院等の 190 施設に所属するセカンドキャリア世代（55 歳以上）で働く看護職 1220 人に対して、564 人から回答を得た結果を以下に示す。

#### (1) 所属

表 7 セカンドキャリア世代の所属

n = 564

	一般病棟	療養病棟	精神病棟	回復期病棟	手術室	ICU	救急	外来	護老人保健施設	訪問看護ST	その他
全体	92	101	70	18	7	1	2	56	31	99	87
病院	92	100	70	18	7	1	2	56	0	0	63
訪問看護ST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	99	0
老健	0	0	0	0	0	0	0	0	31	0	0
介護医療院他	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	24

※その他の内訳：看護部、教育、診療支援部門、入退院支援センター、患者サポートセンター、医療安全、感染対策室、管理、地域連携室、院内デイケア、デイケア、精神デイケア、精神訪問看護、院内訪問支援室、透析室、地域包括ケア病棟、認知症病棟、重心障害施設、障害病棟、周産期センター、有料老人ホーム、特別養護老人ホーム、介護医療院

#### (2) 年齢

回答者の年齢は 76 歳～44 歳で、平均年齢は 59.2 歳であった。施設別にみると、病院：75 歳～45 歳 平均 59.1 歳、訪問看護 ST：70 歳～44 歳 平均 58.6 歳、老人保健施設：76 歳～55 歳 平均 61 歳、介護医療院他：75 歳～55 歳 平均 61.5 歳であった。

#### (3) 職能 図 6

職能についてみると、看護師が 469 人と最も多く 83.2%であった。次いで、准看護師 683 人で 14.7%であった。

保健師 5 人で 0.9%、助産師は 7 人で 1.2%のセカンドキャリア世代の就業があった。

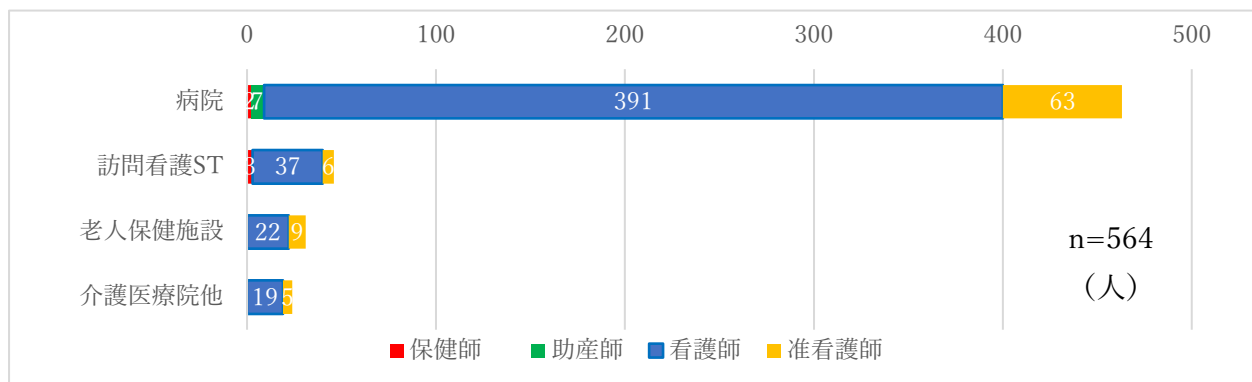


図 6 職能別セカンドキャリア世代看護職員数

#### (4) 職位（複数回答） 図 7

各施設スタッフの割合が多く全体の 64.7%で、次いで師長・課長の 20.6%であった。スタッフの割合についてみると、病院 60.2%、訪問看護 S T 79.8%であった。



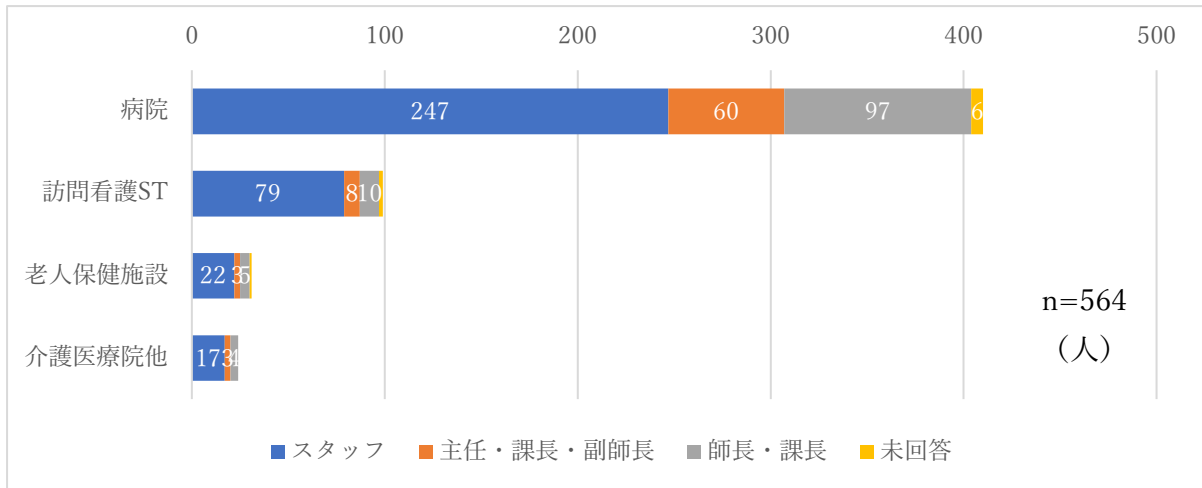


図7 職位別セカンドキャリア世代看護職員数

(5) 経験年数 図8

看護経験年数を見ると、平均通算経験年数が34.3年であった。

今回調査対象のセカンドキャリア世代は、現施設での平均経験年数16.6年であり、現部署の平均経験年数についても6.9年であった。

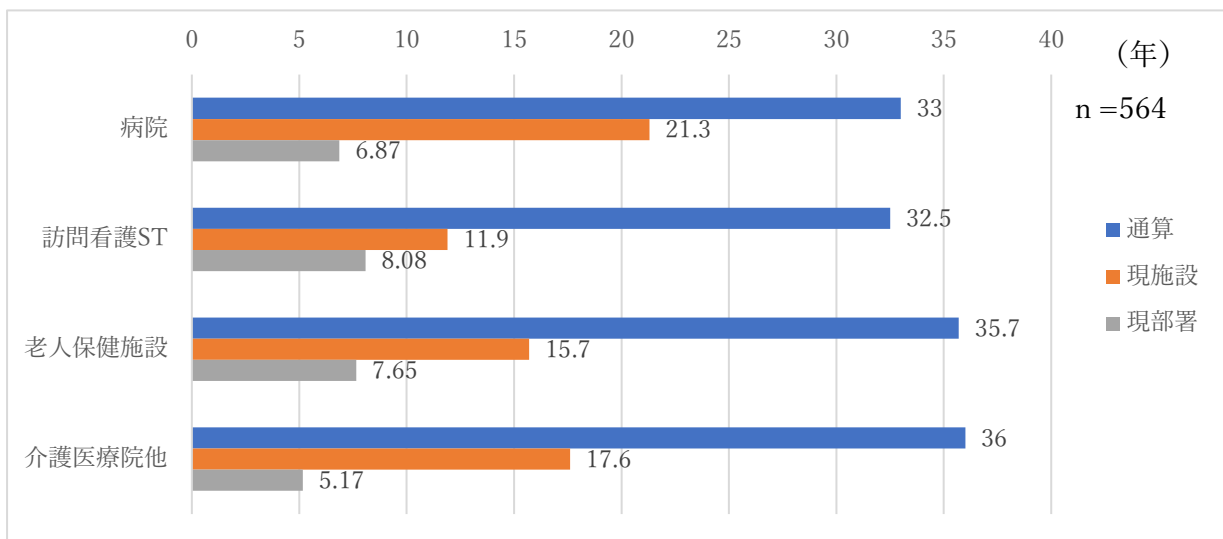


図8 看護経験年数

(6) 勤務形態 (複数回答) 図9

全体 (564人) の中で、2交代・3交代・当直制をしている割合は、312人で55.3%であった。

施設別に2交代・3交代・当直性の就業者割合でみると、病院が63%、訪問看護STが7%、老人保健施設が54.8%、介護医療院他が66.7%であった。

日勤については、病院が30.5%、訪問看護STが75.8%、老人保健施設が32.2%、介護医療院他が29.2%であった。

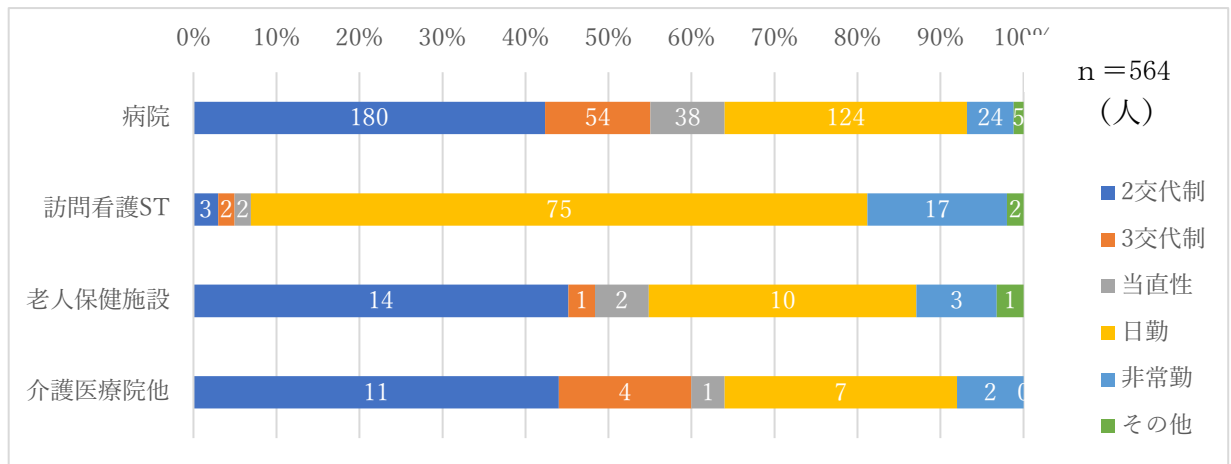


図9 勤務形態

(7) 今後の就業についての意向について (複数回答) 表8、図10

看護職として働きたいが、全体の55.1%で、看護職に関わらず興味のある仕事がしたいが、29.1%、看護以外の仕事に従事したいが3.4%で、今後も働く意向がある人が全体の87.6%であった。仕事をしないについては、全体の1.8%であった。

表8 今後の就業意向

n=564 (人)

	看護職として働きたい	看護職に関わらず興味のある仕事がしたい	看護職以外の仕事に従事したい	仕事をしない	わからない
病院	227	120	15	8	54
訪問看護ST	50	36	3	1	11
老健	17	4	1	0	9
介護医療院他	17	4	0	1	2

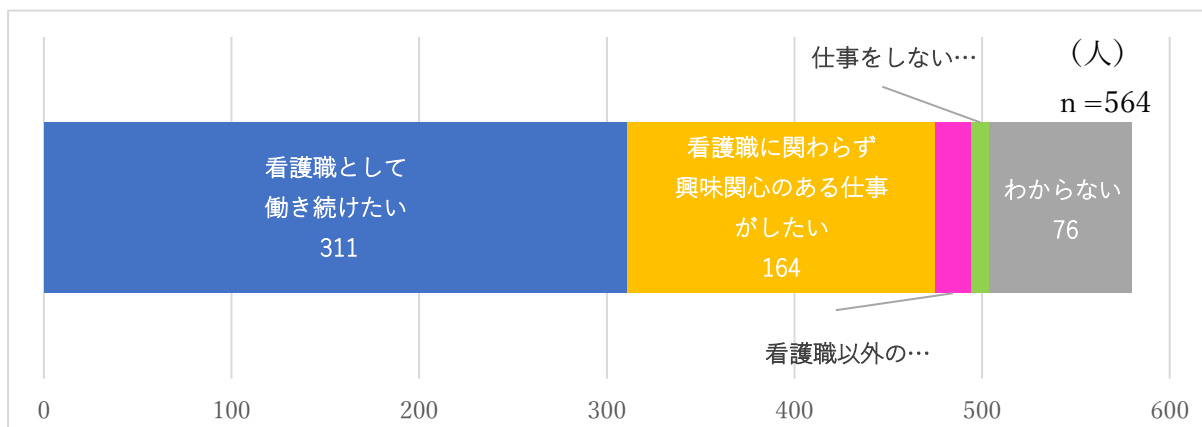


図10 今後の就業意向

(8) セカンドキャリアで働きたい分野について (複数回答) 表9

働きたい分野について、病棟実務が183人、外来87人、訪問看護85人の順で希望が多かった。

表9 セカンドキャリアで働きたい分野

n = 564

	管理	患者からの 相談対応	病棟実務	外来	地域連携	老人保健福 祉分野実務	教育	訪問看護	助産	看護補助者	その他
病院	14	49	159	79	24	40	5	25	4	13	52
訪問看護ST	1	10	3	7	7	9	0	55	0	2	14
老健	0	1	5	1	1	15	0	4	0	0	3
介護医療院他	0	0	16	0	0	3	0	1	0	0	4
全体	15	60	183	87	32	67	5	85	4	15	73

※その他の内訳：これまでの経験が生かせるところ、新しい分野、現在のままで

医療安全、介護医療院、機器洗浄滅菌等、健診、作業療法系、施設、障害福祉、条件による  
ストレスなく働けるところ、送迎等、ツアーナース、特定行為の指導者、どこでも  
入退院支援センター、非医療系、夜勤専従、デイサービス、一般社員、農業、病児保育  
在宅分野、入所者の健康管理、看護以外

(9) セカンドキャリアで働きたい勤務形態について（複数回答） 表10

勤務形態については、パート（日数制限・時短）の希望が240人、フルタイム（日勤のみ）が  
184人、フルタイム（夜勤可）が136人であった。

表10 セカンドキャリアで働きたい勤務形態

n = 564

	フルタイム (夜勤可)	フルタイム (日勤のみ)	パート (日数制限・時短)	その他
病院	118	118	171	10
訪問看護ST	3	46	50	3
老健	7	14	10	0
介護医療院他	8	6	9	1
全体	136	184	240	14

(10) セカンドキャリアで働くうえで重要と思う項目について 図11

現在、セカンドキャリア世代として就業している人に、働くうえで重要と考える項目を重要から  
重要ではないまでを5段階評価してもらい、その平均を全体および施設別で算出した。

セカンドキャリア世代が考える働くうえで重要と考える項目のうち、高い平均点であった項目  
は、休暇の取得 4.54、身体面 4.29、勤務希望の配慮 4.25 の順で高い結果であった。

低い平均点は、勤務時間短縮 3.64、入職者研修 3.65、休憩室等の確保 3.70 であった。

しかし、いずれにおいても平均 3.0 以上のポイントであり、看護管理者のセカンドキャリア世代の就業促進・確保定着に向けた取り組みに比べると、相対的に高い結果となった。

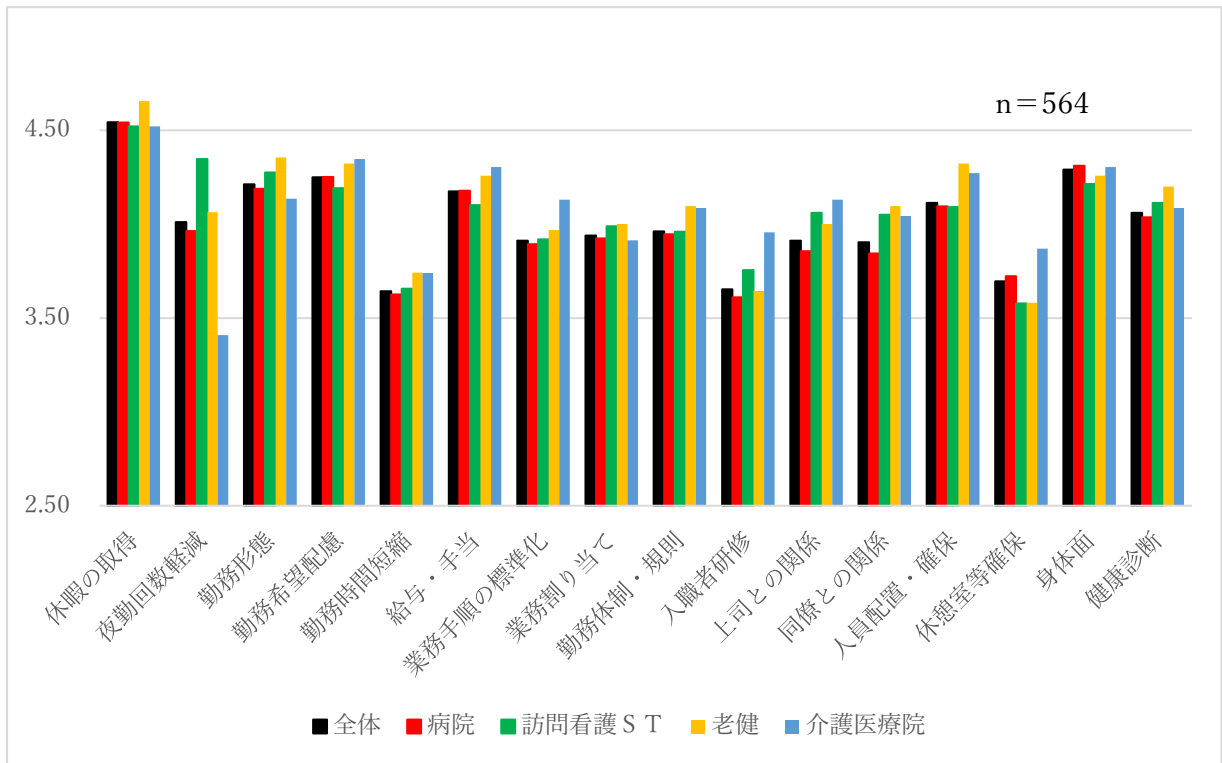


図 11 セカンドキャリアで働くうえで重要と思う項目

(11) 退職後の収入減について（複数回答） 図 12

セカンドキャリア世代の退職後の収入源について、2017年に日本看護協会が行った「看護職員実態調査」では、公的年金 88.9%、貯金の切り崩し 48.5%、就労による収入 44.3%であったが、今回の調査では、公的年金 58.5%、仕事の収入 24.3%、貯蓄の切り崩し 15.6%であった。

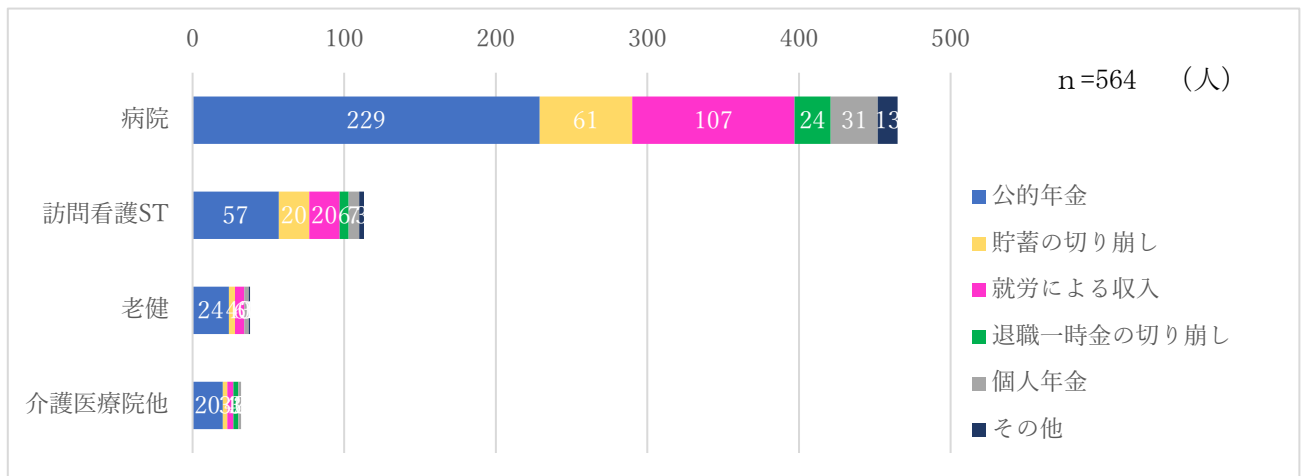


図 12 退職後の収入源

## 8. 分析

- 1) 看護管理者全体のセカンドキャリア世代の就業促進・確保定着のための取り組みの平均値と、セカンドキャリア世代全体の働くうえで重要と思う項目の平均値を比較について 図 13

セカンドキャリア世代が重要と思う項目の平均値が、看護管理者の取り組み度合いに比べてすべて高い結果であった。

看護管理者の取り組み度合いが高い項目は、勤務希望配慮、休暇の取得健康診断の順であった。セカンドキャリア世代の重要と思う項目は、休暇の取得、身体面、勤務希望配慮の順であった。

一方、低い項目をみると、看護管理者は、給与・手当、勤務時間短縮、業務手順の標準化で、セカンドキャリア世代は、勤務時間短縮、入職者研修、休憩室等の確保であった。

また、両者の差を比較すると、健康診断は、0.08と僅差であり、次いで勤務希望の配慮であった。しかし、いちばん格差があったのは、賃金・手当で、1.44であった。次に、人員配置・確保の0.75、業務手順の標準化の0.74の順であった。(ポイント)

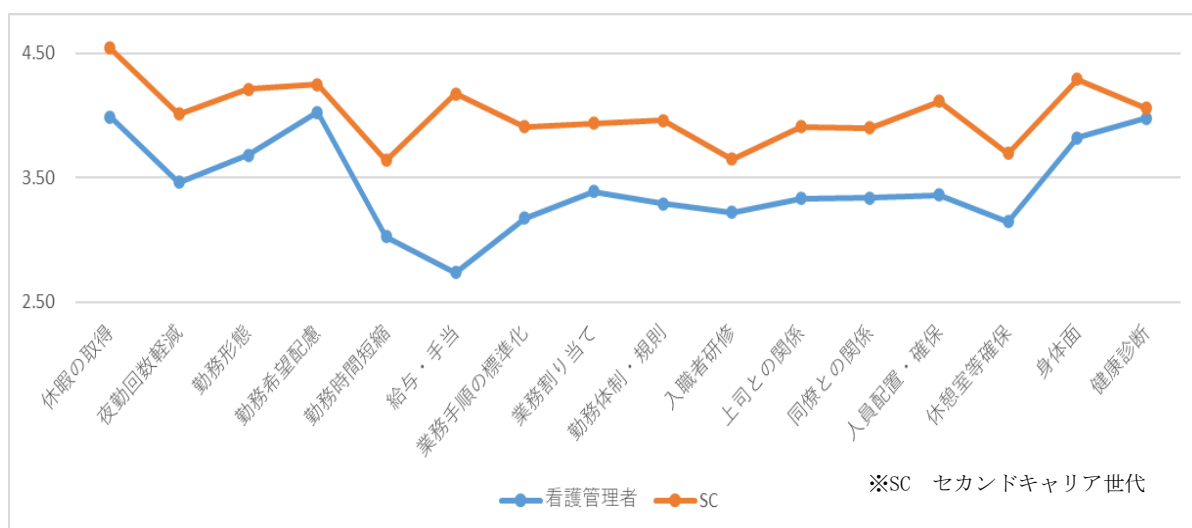


図 13 看護管理者の取り組みとセカンドキャリア世代の重要と考える項目の比較

- 2) 施設ごとに、看護管理者のセカンドキャリア世代の就業促進・確保定着のための取り組みの平均点と、セカンドキャリア世代の働くうえで重要と思う項目の平均値について 図 14

### (1) 病院 図 14

看護管理者の全平均値とセカンドキャリア世代の全平均値の差は0.42で、セカンドキャリア世代が重要と思っている項目の、休暇の取得、夜勤回数の軽減、勤務形態、勤務希望の配慮、身体面、健康診断については、看護管理者の取り組み度も高い結果であった。その中でも健康診断では、看護管理者4.05、セカンドキャリア世代4.04で、看護管理者の取り組みの平均点がわずかに上回っていた。

しかし、給与・手当については、セカンドキャリア世代の重要度は4.18であり、看護管理者の取り組みの平均2.83と1.35の格差が見られた。

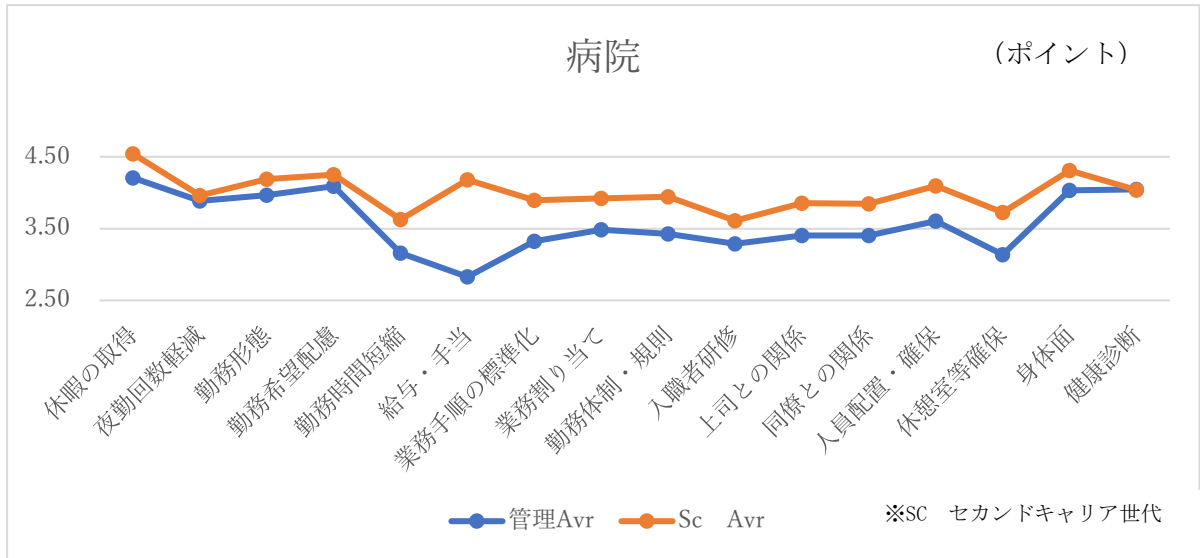


図 14 看護管理者のセカンドキャリア世代の就業促進・確保定着のための取り組みとセカンドキャリア世代の働くうえで重要と思う項目の比較 (病院)

(2) 訪問看護 ST 図 15

看護管理者の全平均値とセカンドキャリア世代の全平均値の差は 0.77 で 4 つのカテゴリーのうち介護医療院に次いで格差が見られた。

セカンドキャリア世代が重要と思っている項目の、勤務希望の配慮 4.19、健康診断 4.11 の 2 項目については、看護管理者も勤務希望の配慮 3.97、健康診断 3.93 と、積極的に取り組んでいる結果あった。

しかし、給与・手当については、セカンドキャリア世代の重要度平均値 4.10、看護管理者の取り組みの平均値 2.55 で 1.55 の格差が見られ 4 つのカテゴリーの中で最も大きい格差であった。

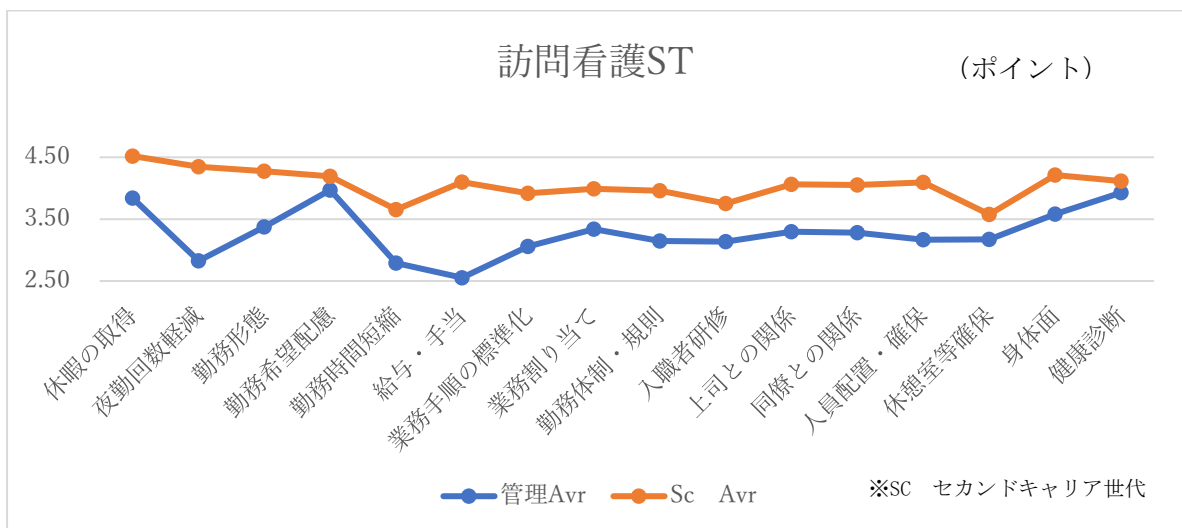


図 15 看護管理者のセカンドキャリア世代の就業促進・確保定着のための取り組みとセカンドキャリア世代の働くうえで重要と思う項目の比較 (訪問看護 ST)

(3) 老人保健施設 図 16

看護管理者の全平均点とセカンドキャリア世代の全平均値の差は 0.63 であった。

しかし、セカンドキャリア世代が重要と思っている項目の、休暇の取得 4.66、給与・手当 4.26、人員配置・確保 4.32 に対し看護管理者看護管理者の取り組みの平均値は、休暇の取得 3.46、給与・手当 3.00、人員配置・確保 3.15 と、格差が 1 以上ある項目が 3 項目であった。

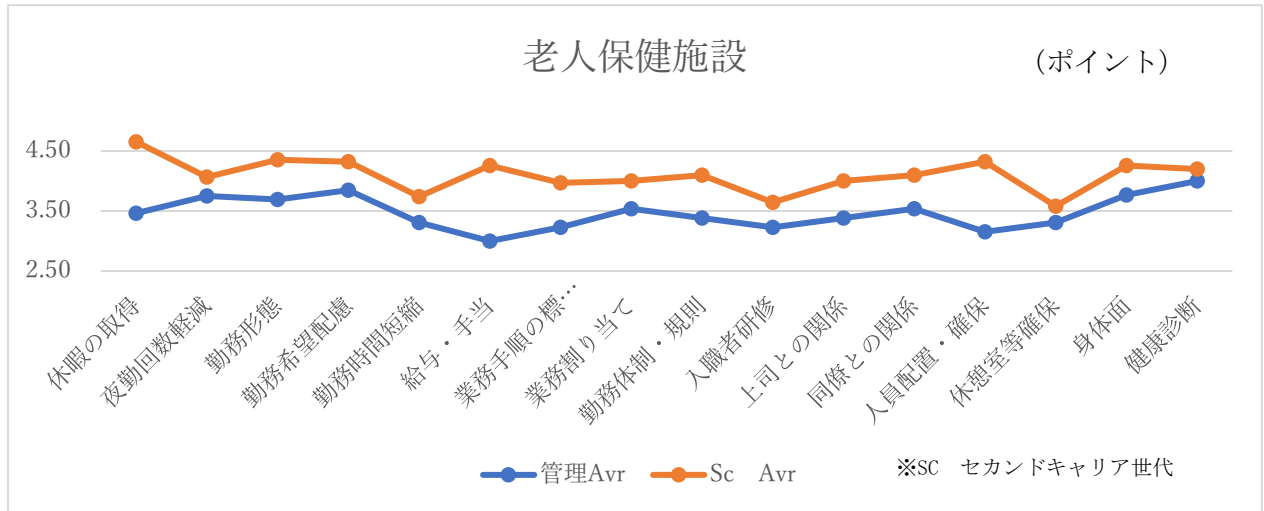


図 16 看護管理者のセカンドキャリア世代の就業促進・確保定着のための取り組みと、セカンドキャリア世代の働くうえで重要と思う項目の比較 (老人保健施設)

(4) 介護医療院他 図 17

看護管理者の全平均値とセカンドキャリア世代の全平均値の差は 0.82 で、4つのカテゴリの中で最も格差があった。また、看護管理者の取り組みの平均が 3.26 と相対的に低い傾向が見られた。特に、給与・手当の項目については、セカンドキャリア世代 4.30 に対し看護管理者 2.80 で、1.50 の格差があった。1 以上ある項目についても、給与・手当の他に、業務手順の標準化、勤務体制・規則、上司との関係、人員配置・確保の項目であった。

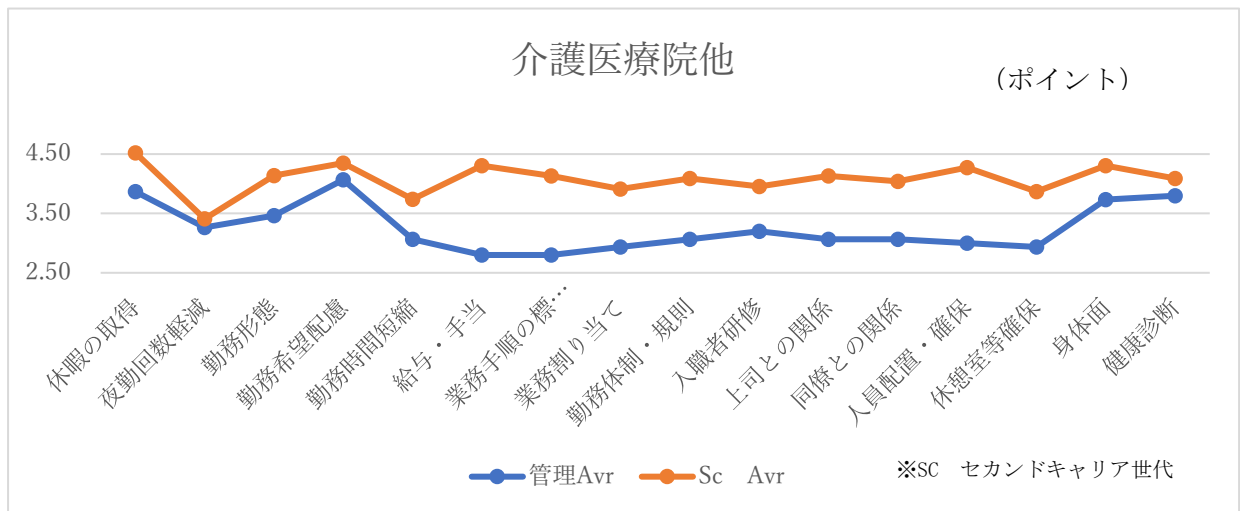


図 17 看護管理者のセカンドキャリア世代の就業促進・確保定着のための取り組みとセカンドキャリア世代の働くうえで重要と思う項目の比較 (介護医療院他)

## 9. 考察

「人生100年時代」山口県は、高齢化率が全国第3位である。そのため、生産年齢が減少し就業者の年齢構成も年々高くなり、セカンドキャリア世代の就業者を維持・増加し特に看護職を確保していかななくては、地域偏在をはじめとした地方の医療・看護提供体制が維持できなくなる可能性が高い。

今回の調査において、山口県内のセカンドキャリア世代の看護職が全国平均を上回っており、平均年齢や就業場所においても、老人保健施設や介護医療院は75歳～76歳の現役看護職員が活躍している施設もあった。また、就業意向についても8割以上のセカンドキャリア世代が今後も働きたいという結果であった。

看護管理者からは、協調性・人間関係・健康・体力が良好であれば採用したいという意見があるものの、採用したい人材・分野については、即戦力になる夜勤のできる病棟業務や訪問看護のできるスタッフが希望との意向であった。しかし、セカンドキャリア世代が今後働きたいと考えている勤務形態については、日勤やパート（日数制限・時短含）が多く、雇用側と就業者側の意向の乖離がみられた。

セカンドキャリア世代の就業促進・確保定着のための取り組みで、看護管理者の取り組みが低い項目は、給与・手当、勤務時間短縮、業務手順の標準化であった。2023年度ナースセンター登録データに基づく看護の休職・求人・就職に関する分析報告書において「就職の際に重視する条件」では、勤務時間、通勤時間、給与の順に重視するという結果であることから、勤務形態や就業条件の検討が必要だと言える。

すでに継続雇用や再雇用で65歳までの雇用をしている施設が多い中で、eナースセンターの山口県求人倍率は、全国平均に比べかなり高い。60歳以降の求人については件数が少なく、セカンドキャリア世代の再就業の人材確保を考えている施設は159施設あるが、新規採用は困難な状況である。そのためにも、働き続けられる環境づくりが重要となる。さまざまな勤務形態を工夫し子育て等の理由による退職者を減らし就業継続できる人材を確保し、入職時の教育等の工夫で辞めない人材を増やすことが重要となる。

2040年問題の人材確保を推進していくためには、意識改革・組織づくり・研修の3本柱で看護職の確保推進を行っていく必要がある。現在就業している職員が就業継続できるための多様な働き方などの仕組みづくりの再構築や、ブランクのあるセカンドキャリア世代の再就業時の研修システム、ライフステージに対応した全世代の看護職の働き方を可能とする体制づくり等、既存の雇用形態の維持ではなく施設の状況に合わせた就業環境の整備、セカンドキャリア世代が組織の一員として活躍できるように、看護管理者をはじめスタッフ一人ひとりの意識改革が必要となってくる。

そのためにナースセンターは、意識改革・組織づくりなどの研修による支援をすべきと考える。令和6年度版看護白書において「看護師等の人材確保の促進に関する法律」の「勤務環境の改善」では、学びなおしや病院で働く看護師等が訪問看護等に従事するなど生涯設計に繋がる配慮が望ましいと謳われており、生涯働き続けられる看護職の支援を行っていく必要がある。

定年準備としてセカンドキャリア世代対象の生活設計や働き方に対する研修や、就業環境を整えている施設を対象としたセカンドキャリア世代と協働ができる環境整備や風土などの組織づくりができるような支援を行っていくことや、「生涯にわたる看護師等の就業推進」による、70歳までの就業確保措置に係る努力義務の実施や、都道府県ナースセンターにおける就業施設の求人開拓など、情報提供の推進



がさらに求められる。そのため、ナースセンターコンピューターシステム（NCCS）や新たに導入されるキャリアポータルサイト（NuPS）の周知や活用を進めていくことも重要となる。

#### 10. 結語

山口県におけるセカンドキャリア世代の看護職に焦点を当て実態調査を行った。その結果、55歳以上で就業している看護職が年々増加しており、その看護職の平均年齢および就業場所においては、老人保健施設・介護医療院の平均年齢が高い傾向にあった。就業意向についても87.6%が今後も働きたいという結果であった。

看護管理者が採用したい人材・分野については、即戦力になる夜勤のできる病棟業務や訪問看護のできるスタッフであったが、セカンドキャリア世代は日勤業務や日数制限の勤務形態を希望する人が多く、就業についての意向に乖離があった。

また、セカンドキャリア世代の新規採用を推進するためには雇用側の、休暇の取得、勤務希望配慮、身体面、勤務時間、通勤時間、健康・体力の配慮、給与・手当等、働き方の条件の工夫や整備が重要となることがわかった。

人材確保を推進していくためにナースセンターは、未就業者の学びなおしや、病院で働く看護師等がセカンドキャリアで訪問看護等に従事することができるよう、生涯働き続けられる看護職を育成し支えていく必要がある。

また、定年準備として今後の生活設計や働き方に対する研修や就業環境を整えている施設の紹介等、セカンドキャリア世代と協働ができる環境整備や風土づくりなどの組織改革ができるような支援を行っていくこと、就業施設の開拓および情報提供の推進がさらに求められている。

## 関連資料・参考文献

- 1) 凡夫科学省・厚生労働省告示：看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針  
2023. 10. 26
- 2) 厚生労働省：衛生行政報告例. 2022 年
- 3) 公益社団法人 日本看護協会編集：令和 6 年度版看護白書、2024. 7. 31
- 4) 公益社団法人 日本看護協会発行：「プラチナナース活躍促進サポート BOOK」、2024. 7. 25
- 5) 山口県健康福祉部 医療政策課 看護指導班：山口県における看護の現状、2024. 3 月
- 6) 株式会社 日本能率協会総合研究所：「55 歳以上の看護師等の就業促進に係る好事例収集事業」、2024. 3 月
- 7) 公益社団法人 日本看護協会：「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」、2021 年 3 月
- 8) 株式会社日本看護協会出版社：看護職に選ばれる病院・施設 Vol. 8 「徳島県ナースセンターからの提案！」、看護、2023. 9 月、p87-89