

プラチナナース活躍促進
サポートBOOK

プラチナナース 活躍促進

サポートBOOK

生涯現役のプラチナナースとして輝くために。

充実した第二の人生をサポートします。



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

<https://www.nurse.or.jp/>

公益社団法人 日本看護協会

はじめに

公益社団法人日本看護協会は、2018年度より重点政策として「看護職の働き方改革の推進」を掲げ、看護職が健康で安全に働き続けられる職場環境づくりに取り組んでいます。その一環として、定年退職後も、これまでの経験を活かし、いきいきと働いているプラチナナースの方に、より一層活躍いただくために必要な職場環境づくりや、やりがいを持って働き続けられる働き方についても検討をしてきました。60歳以上の看護職の就業者数は年々増加しており、今や就業している看護職員の9人に1人を占めています。少子超高齢化が進む私たちの社会において、プラチナナースは看護マンパワーを支える重要なメンバーであり、今後さらなる活躍が期待されているのです。

この小冊子で好事例としてご紹介するように、プラチナナースの就業場所は病院・診療所だけでなく、介護保険施設、居宅サービス事業所、地域での健康づくり等、様々な場に広がっています。また、自ら起業して訪問看護ステーションや看護を基盤とする新たな事業を展開する、あるいはフリーランスとして活動する等、働き方そのものがバリエーションとしての意味合いを持ち、その活躍は多岐にわたります。

プラチナナースが自身のキャリアを活かし、健康で安全に働き続けていくためには、一人一人の体力・健康状態、経済的ニーズに応じた働き方を自ら選択することが大切です。そして、プラチナナースを雇用している、あるいは今後雇用しようとする施設等は、プラチナナースの活躍に向けた戦略を持ち、これをふまえて、働き方の多様な選択を可能とすることや、安全に働ける勤務環境等の体制整備を進めていくことが求められています。

そこで、この度、プラチナナースの活躍のために必要な情報や、現在活躍されている方々の事例を掲載した「プラチナナース活躍促進サポートブック」をとりまとめました。

プラチナナースの方だけでなく、これからプラチナナースを目指す全ての看護職の皆さま、管理者の皆さま等に本サポートブックをご活用いただき、プラチナナースご自身が生涯現役で活躍いただくために、また、プラチナナースが健康で安全に働き続けられる環境の整備に、お役立ていただければ幸いです。

2022年3月

公益社団法人 日本看護協会
会長 福井 トシ子

第1章	看護職が生涯を通じて輝き続けるために	4
	サポートブックの活用のご案内	4
	プラチナナースの活躍のために	5
	1. 「プラチナナース」とは	5
	2. 高齢労働者とともに社会を支える側に	5
	3. プラチナナースが支える少子超高齢社会の看護マンパワー	5
	4. プラチナナースの現状	6
第2章	プラチナナース人材活躍に向けた基本的な考え方	8
	1. プラチナナースの働き方～「人生100年時代」	8
	2. 地域で求められるプラチナナース	9
	3. プラチナナースが安全・安心に働くために	10
	4. 働き方に応じた納得できる評価と賃金処遇	12
第3章	プラチナナースの皆様へ ～あなたが輝く働き方の選択のために～	13
	1. 働き方を考える	13
	2. 具体的に働き方を考えてみましょう	15
	3. 働き方と生活設計	16
第4章	プラチナナースに期待する事業主・管理者の皆様へ ～プラチナナースの戦力化のために～	19
	1. プラチナナースの活躍のための方針を明確にしていますか？	19
	2. 職場・組織の「プラチナナース雇用力」を自主点検	20
	3. 加齢、健康状態等に応じた業務内容と就労条件	20
	4. 教育・研修を通じた能力開発を	22
	5. 役割・能力等に応じた評価と賃金・処遇の仕組みづくりを	22
第5章	プラチナナース活躍の好事例紹介	23
事例1	病院で管理者として活躍している事例（静岡県：天竜すずかけ病院）	
	● 後輩プラチナナースを看護部トップとして迎え入れた人事担当者 山本 美知子さん …… 24	
	● ぜひにと請われて看護師長から看護部長へ転身したプラチナナース 松井 和巳さん …… 26	

事例2	病院スタッフとして活躍している事例（富山県：あさひ総合病院）	
	● プラチナナース活躍のアイデアを次々に繰り出す 看護部長 中嶋 育美さん …… 28	
	● 地域に恩返ししたいとさらにはばたく 林 祐子さん …… 30	
事例3	訪問看護ステーションで活躍している事例（神奈川県：よりそい看護ケアセンター）	
	● 自ら開設した訪問看護ステーションはプラチナナースの活躍の場 代表取締役 栗原 美穂子さん …… 32	
	● 理念に共感して選んだ復職先 神戸 とみ子さん …… 34	
事例4	看護小規模多機能型居宅介護を起業した事例 （沖縄県：ナーシングケアハウスぶくじ）	
	● 思いをかたちにするために起業、経営者としても支えられ学びながら 代表 伊藝 美代子さん …… 36	
事例5	介護系施設で活躍している事例（岩手県：社会福祉法人 成仁会）	
	● ケアワーカーが安心して働けるのはプラチナナースの力あってこそ 副施設長 兼 看護師長 東 美也子さん …… 38	
	● めぐり会えた理想の看護を目指せる職場 金野 文子さん …… 40	
事例6	フリーランスとして複数の仕事を兼務し活躍している事例	
	● コロナ禍の地域を支えたフリーランス感染管理認定看護師 平岡 広美さん …… 42	
事例7	地域のニーズをふまえ起業し「やりたい看護」を実現した事例① （鹿児島県：ホスピタリティ晴 RUYA）	
	● 人と人とのつながりを大切に、住民の思いに寄り添う看護をするために 代表 田淵 晴美さん …… 44	
事例8	地域のニーズをふまえ起業し「やりたい看護」を実現した事例② （島根県：参加型納棺「さくらびと」）	
	● 人の“死”と向き合う仕事を選択、 看取りのあとも故人様とご遺族の尊厳を守りたい 看護師・参加型納棺師 狩野 京子さん …… 46	

第6章	解説・資料編	48
-----	--------	----

看護職が生涯を通じて輝き続けるために

サポートブックの活用のご案内

このサポートブックは

「プラチナナース活躍促進サポートブック」は、看護職が生涯を通じて健康で安全に働き続けられること、そして看護職として輝き続けられることを目指して作成しました。

このサポートブックが対象としているのは、プラチナナースはもちろん、これからプラチナナースとなる方、プラチナナースとともに働く方、プラチナナースが所属する組織の管理者や人事労務担当者の方等、皆さまです。

少子超高齢化による労働力人口の減少や看護職員の平均年齢の上昇等により、看護職員の人材確保と定着がますます重要な課題となっています。こうした中で、定年退職後も、今まで積み重ねてきたキャリアを活かしながら、看護の仕事を経験しながら継続する方が増えています。

このサポートブックは6章で構成されています。第1章では、プラチナナースの現状についてご紹介し、第2章では、豊かな経験を持つプラチナナースが医療機関、介護保険施設等、幅広い場において活躍することが期待されている中で、プラチナナースの人材活躍についての基本的な考え方を示しています。

第3章では、プラチナナースの皆さまに向けて、プラチナナースとしてどのように働いていくのか、第4章では、プラチナナースが健康で安全に働き続けられる環境づくりをするために、組織や管理者に求められること等について、情報をまとめました。

さらに、第5章では、様々なフィールドでプラチナナースが活躍している8つの事例をご紹介しています。第6章には、高齢者雇用や高齢労働者の健康と安全に関する制度、年金制度等の解説とともに、相談窓口先の紹介等、これからプラチナナースとして働く方はもちろん、プラチナナースを採用しようとする際に参考となる解説・資料編も掲載しています。

プラチナナースの幅広い活躍促進のために、ぜひご活用ください。

プラチナナースの活躍のために

1. 「プラチナナース」とは

「プラチナナース」とは、「定年退職前後の就業している看護職員」で、自分のこれまでの経験をふまえ、持っている能力を発揮し、いきいきと、輝き続けている看護職員の呼称です。

2. 高齢労働者とともに社会を支える側に

わが国は今、少子超高齢化の急速な進行に伴い、総人口の減少、生産年齢人口（労働人口）の減少に直面しています。国は「高齢者雇用安定法」により、事業主に対して65歳までの雇用の確保を義務付け、70歳までを努力義務（2021年4月から）とする等、高齢者が働き続けられる環境整備を進めています。定年年齢引上げや定年制の廃止等、高齢者の人材活用に向けた取り組みが加速しています。

近い将来、「定年」という制度自体がない職場が大勢を占めるようになるかもしれません。年齢にかかわらず、働く意欲と能力のある人材が働くことを通じて社会に貢献できる社会の仕組み、職場のありようが、求められています。

3. プラチナナースが支える少子超高齢社会の看護マンパワー

看護職員として働く人々の数は一貫して増加し、2019年末には168万人を数え、働く女性の17人に1人が看護職員となる等、わが国の保健・医療を支える大きな専門職集団に成長してきました。背景には、この間の女性が社会で働くことをめぐる価値観の変化と並行して、女性が仕事と家庭生活を両立して働き続けるための制度が徐々に整備されたこと、質・量ともに増大する看護ニーズに対応するため養成が拡充されてきたこと等が挙げられます。多くの人々にとって、ライフステージに応じて職場や働き方を選びながら看護の仕事が続けられることができるようになり、個人レベルでの職業人生はより長くなりました。

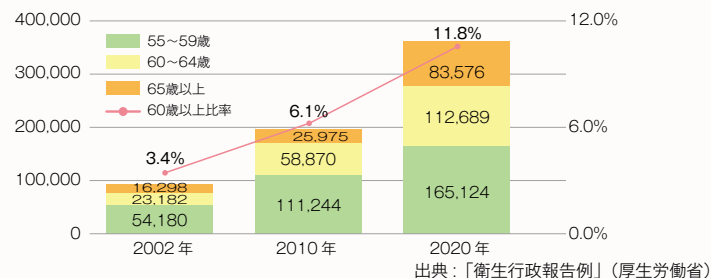
しかし、急速に進行する少子化は看護職員の就業構造にも影響を及ぼしつつあります。近年20代の就業者数が伸び悩み、40代以上の比率が徐々に高まり、平均年齢は44歳を越えました。18歳人口が減少を続ける中、今後は若い人材を看護界に迎え入れることが以前より難しくなると見込まれます。これからの看護マンパワーの質・量両面の確保にはプラチナナースの活躍が欠かせず、プラチナナース活躍の環境を整えることが、看護マンパワー確保を左右すると言っても過言ではありません。プラチナナース一人一人が、より長い期間、健康で、元気に、やりがいを持って働き続けることが、大きな力になります。

4. プラチナナースの現状

1) 今や現役看護職員の9人に1人は60歳以上

プラチナナース（ここでは55歳以上の就業者）の数は、年を追って増え、2020年末には約36万人と、最近20年間でおよそ3倍になっています【図1】。特に60歳以上の増加は目覚ましいものがあり、就業者全体に占める比率も11.8%となりました。

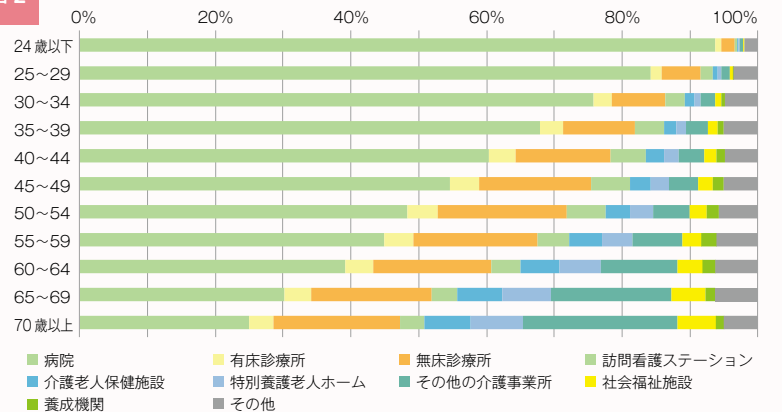
図1 プラチナナース就業者数の推移（人数・全就業者中比率（%））



2) 広がる活躍の場

20代では病院で働く看護職員が圧倒的に多いのですが、年齢とキャリアを重ねるにつれて、病院以外の場所で活躍する看護職員の割合が高くなります。60代以降では介護領域、特に「その他の介護事業所」が増加しています。在宅での療養や暮らしを支える介護サービス分野は、看護業務を通じた経験・知識やコミュニケーション力等、人生経験豊かなプラチナナースの能力が求められる場です。

図2 就業看護職員の年齢階層別・勤務場所別構成比

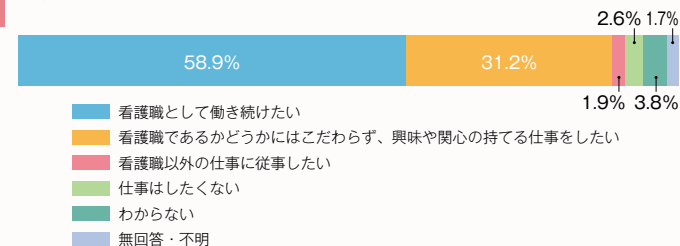


3) 50代の9割以上が「働き続けたい」

日本看護協会が会員を対象に実施した調査では、50代の回答者の9割が定年後も働き続ける意向であることがわかりました【図3】。

そのうち、58.9%が「看護職として働き続けたい」と回答しています。「看護職であるかどうかにはこだわらず、興味や関心の持てる仕事をしたい」も31.2%あり、様々な分野の仕事にチャレンジしたいという姿勢がうかがえます。ここでの「仕事」には、地域を支え見守る活動、ボランティア活動等も含まれます。

図3 今後の就業意向（50代の就業者）

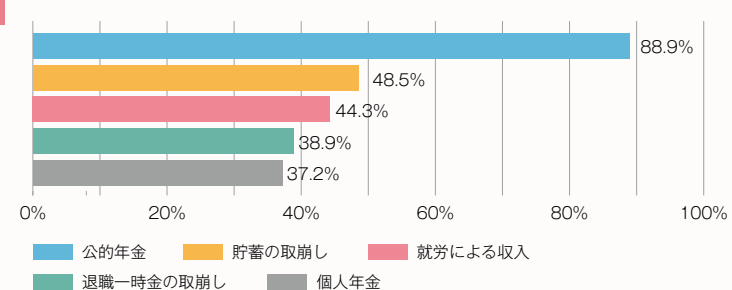


出典：「看護職員実態調査」（日本看護協会・2017年）

4) 「仕事の収入」は生活設計の柱

老後の生活を支える収入源は「(公的)年金」「仕事の収入」「貯蓄」の3本柱です。これらのバランスは人それぞれで異なります。同じく会員を対象とした調査【図4】では50代の4割以上が主な収入源として「就労による収入」を見込んでいます。

図4 老後の生活設計（複数回答）（50代の就業者）



出典：「看護職員実態調査」（日本看護協会・2017年）

Section

2 プラチナナース 人材活躍に向けた基本的な考え方

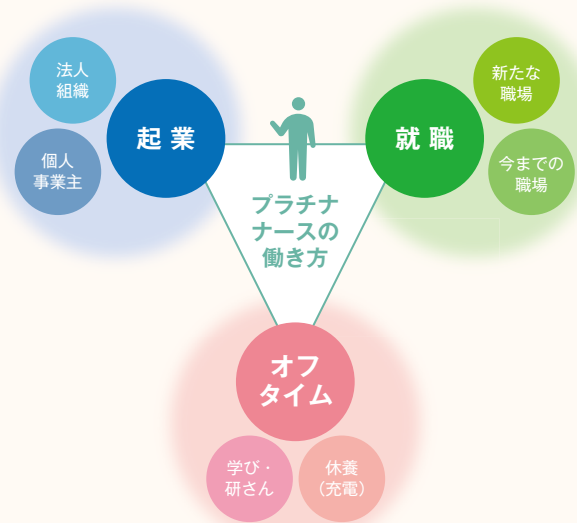
1. プラチナナースの働き方～「人生100年時代」

看護職にとっても、長くなった人生、特に、職業人生を通じて、自らのキャリアをどのように開発し、展開していくかが改めて問われています。プラチナナースは看護界にとって心強い存在であり、社会にとって大切な財産です。「働くこと」の意味合いについては定年を境に「生計の維持」の比重がやや小さく、「やりがい」や「社会貢献」の比重がやや大きくなると感じる人も少なくありません。より自由に、柔軟に「働くこと」を選択できるプラチナナースは、自らの可能性を広げていくことができる、と考えることもできます。

長年の心身の疲れを癒すため、しばらく休養して英気を養い再出発に備える人もいます。新たな学びや研さんのチャンスでもあります。「人生100年」時代において、学び続け、知的好奇心を満たすことでより豊かな人生になるでしょう。

様々な角度から、プラチナナースの活躍に向けた基本的な考え方をまとめてみました。

プラチナナースの働き方（イメージ図）



2. 地域で求められるプラチナナース

高齢化が進む私たちの社会では、医療・介護、健康支援（維持・増進等）の場等から、看護に期待が寄せられています。様々な看護への期待に応えられる経験豊かな人材が求められています。

プラチナナースに対して現役時代とは異なる役割への期待が寄せられることもあります。病院で、患者ケア以外にも後進の育成や相談支援、マンパワー不足時のバックアップ等、求められる役割は多彩です。新たな職場で、未経験の管理的な役割を求められることもあります。

一口に病院や診療所と言っても、地域の中で担っている機能や役割は様々です。介護領域には、入所系のサービスを提供する介護老人保健施設や介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）、在宅療養を支えるサービスを提供する通所介護事業所（デイサービス）や訪問入浴介護等があります。訪問看護ステーションや看護小規模多機能型居宅介護は、医療系・介護系いずれのサービスも担うことができます。退院調整担当者やケアマネジャーとして、患者・利用者の立場を理解してこれらのサービス間の連携を図ったり、要介護認定審査会の委員等、介護保険制度の運営に携わる仕事もあります。

さらに、看護はいわゆる「未病」の地域住民を対象に、健康の維持・増進を支援する役割を担うことができます。様々な場で、プラチナナースの活躍が望まれます。

<プラチナナースの仕事～「場所」「業務」「役割」の例>

●「場所」の例

病院、診療所、介護医療院、助産所、訪問看護ステーション、看護小規模多機能型居宅介護、介護老人保健施設、特別養護老人ホーム、有料老人ホーム、通所介護事業所、訪問入浴介護事業所、学校、幼稚園、保育所、病児保育、障害児デイケア、保健所、市町村・地域包括支援センター、事業所内健康管理室等

●「業務」「役割」の例

病院内の案内、患者相談、患者サポート、患者家族の相談、入退院支援、地域連携の調整、介護老人保健施設等における感染管理、家族対応、要介護認定調査・審査、地域住民向けの健康相談や健康教室の講師、新人職員の教育支援、中途採用者の相談支援、新任看護管理者の相談支援、職員が手薄となる時間帯（夕刻等）のカバー、急な欠勤のバックアップ、産休・育休中の職員のバックアップ等

以上、「場所」「業務」「役割」を例示しましたが、プラチナナースの仕事の可能性はまだまだこれから広がっていくでしょう。今まで取り上げられてこなかった社会の様々なニーズに応える新しいサービスを「看護」を基盤に創造し、「パイオニア」（開拓者）

になるといったこともあるかもしれません。プラチナナースの働き方についても、複数の職場で雇用される「マルチジョブホルダー」や、雇用ではなく「仕事」を請け負う「フリーランス」、経営形態としては個人事業主、さらには法人を設立しての「起業」等、様々な選択肢があります。

3. プラチナナースが安全・安心に働くために

1) 健康に働ける職場環境

プラチナナースが働き続けるためには、身体や生活への負荷を減らすことが大切になってきます。一般に加齢に伴って、体力や視力・聴力を含めた様々な身体機能には徐々に衰えが感じられるようになります。プラチナナースが能力を活かして力を発揮し続けるには、身体の状態や生活に合わせて仕事の内容や進め方、職場環境を調整することが大切です。

職場の側には、プラチナナース世代が安全に、健康で働ける環境整備が求められます。高齢労働者の就業上の安全確保については厚生労働省が指針（「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」）を示しています。

プラチナナースが安全に働き続けることができるよう、施設、設備、装備等の改善を検討し、必要な具体策として、以下が挙げられます。

照度の確保、段差の解消、明暗順応に配慮した照明、書類や DVD 画面上の文字サイズの拡大、業務用表示・掲示物等を見えやすくする、滑りやすい床・マットの撤去、健康の維持・増進の支援と健康状態の確認等

また、プラチナナースが安心して看護が提供できるように、業務をマネジメントすることは大切です。例えば、以下のようなマネジメントが挙げられます。

手技の確認（定期的・自主的な機会を設ける / 不安があれば当該手技の担当を交代する）、こまめな健康状態の確認、ストレスチェック制度の活用、記憶力・注意力レベルの確認と客観的な評価、プラチナナースからの相談対応とコンサルテーション等

2) 安心して働ける柔軟な働き方

プラチナナースが安心して健康に働き続けるには、多様で柔軟な働き方の選択ができることが大切です。

体力や健康状態、家庭の事情、仕事以外の活動のため等、様々な事情で働き方の調整が必要になります。近年、治療が必要な傷病を抱えた労働者が、治療を受けながら

就労を継続できるよう、治療と仕事の両立のために必要となる一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行う等、傷病を抱える労働者の健康に配慮した職業生活を支援する制度も整備されつつあります。こうした制度をうまく活用することも一つのポイントです。プラチナナースとして働き始める際に、必要に応じて調整するほか、定期的な働き方の見直しや、働き方についていつでも相談できる仕組みがあると安心です。

職場の側も、プラチナナース世代だけでなく多様な人材の活躍を進めるために、1日の勤務を短くする（短時間勤務）、勤務日数を減らす（短日数・隔日の勤務）、夜勤をすらかしないか、する場合はその回数等、働き方が選択できる制度の整備を進めましょう。

プラチナナースの負担軽減方策（例）

労働時間	1日の勤務時間を短くする（短時間勤務） 週の勤務日数を少なくする（短日勤務） 夜勤を免除、または回数を減らす 時間外勤務を免除する 特定の時間帯（早朝・夕方等）に勤務するかどうかを選べる 特定の曜日（土日・祝日等）に勤務するかどうかを選べる
業務の内容	身体的負荷のある業務（耐荷重、長時間の立ち仕事、VDT作業等）の免除 細かな、あるいは複雑な手技を伴う処置・作業等の免除
責任の程度	役職を解く 若年・中年層のサポートやバックアップを担う
その他	通勤時間の短い職場・部署に異動

60歳以上の看護職員の業務負担の軽減として実施している取り組み

	実施割合		実施割合
短時間勤務	28.1%	宿日直の減免	9.3%
短日数勤務	31.0%	夜勤業務の見直し	3.1%
夜勤の免除	42.0%	その他	13.3%
夜勤回数を減らす	44.8%		

（回答病院数 3,385）

出典：「病院看護実態調査」（日本看護協会・2019年）

Section

3 プラチナナースの皆様へ ～あなたが輝く働き方の選択のために～

1 働き方を考える

1. 仕事や情報の探し方

就職をめざして「求人情報」を探す場合、まずは都道府県看護協会が運営するナースセンター（P57 参照）に相談してください。プラチナナース専門の求人・求職相談窓口を設けているところもあります。また、雇用保険の給付の手続きをかねてハローワークで求人情報を探すことができます。

例えば、徳島県看護協会は、「AWA ナース」という仕組みで、求人情報に限らず、請負・業務委託等の形態の「仕事」を紹介しています。

今まで培った人脈やネットワークから、仕事についての情報が提供されることもあります。また、お住まいの自治体の広報媒体（広報誌、ホームページ等）からも、情報を得ることができます。

これ以外にも Web サイト等を活用した検索方法もありますので、自分の探しやすい方法で情報収集を行きましょう。

2. 自身の体力・健康状態をふまえた働き方

自分自身の心身の健康状態や体力をしっかりと把握して、余裕を持って過ごせる働き方を選ぶことが大切です。今の自分に合わせた働く時間の長さ、働く時間帯、働く日数等を考えることから始めましょう。

体力や健康状態だけでなく、家庭の事情、仕事以外の活動等、様々な事情で働き方の調整が必要であれば、職場に相談し、交渉していくことも大切です。また、状況が変化することがあったら、働き方をさらに調整しなくてはならない場合もあるでしょう。働き方について相談できる仕組みがあるか、確認しましょう。

3. 自身の能力・経験を踏まえた業務内容と役割

労働科学分野の研究によると、加齢に伴い身体機能が低下してきても、長年培った知識や技術は熟練を形成し、使い続けることで維持されるとされています。（P14「加齢に伴う身体・精神機能の状況の5原則」参照）。プラチナナースとして働くには、あなたの能力・経験をふまえて、あなたが「実践したい看護」を、職場で期待される「役割」に照らして実現します。職場で求められる業務と組織内での役割について、

4. 働き方に応じた納得できる評価と賃金処遇

プラチナナースが培ってきた専門性や経験はもちろん、価値観や体力、生活環境や生活リズム等は様々です。またプラチナナースを雇用する施設等においても、プラチナナースに求める役割や業務内容は一律ではありません。双方のニーズにマッチするよう、プラチナナースは自分自身のスキルや得意分野等について整理しておくことが重要です。また、働き続けていく中で、新たなスキルや得意分野を開拓する一方で、組織が求める業務内容を遂行することが困難になってくることもあります。働く人と組織が求める役割や業務の成果や課題について、定期的に評価を行うことが必要です。その際、主観的な評価だけに偏らないよう、具体的な数値目標を設定しておくことによいでしょう。

プラチナナースとして働き方や仕事の内容、責任の重さ等が変化したら、賃金もそれに応じて決まります。自分の職場での働きが公正に評価され、結果として納得できる賃金が得られれば、やりがいにつながります。60歳を過ぎたら、賃金を一律に何割カット等ではなく、役割と責任に応じた処遇となることが望ましいです。

そのためには、年齢だけでなく、個々の職員の能力・職務・役割や責任の重さ等の要素を重視する人事制度・賃金制度への転換が必要です。併せて、多様な勤務形態に対応する賃金処遇のあり方を検討しましょう。それは、プラチナナースだけでなく、働く意欲と能力がありながら働き方に制約のある人材の活用にあたっても適用することができるものです。

高齢者の働き方と処遇の考え方（例）※60歳定年、定年まで正規雇用の場合を想定

働き方のタイプ	業務の内容・責任の程度	考えられる雇用制度	考えられる賃金・評価制度
バリバリ活躍型	60歳以前と同じ	定年延長（定年廃止） or 継続雇用制度	60歳以前と同じ
無理なく活躍型（フルタイム）	60歳以前より軽く	継続雇用制度	60歳以前と比べて不合理な待遇差が発生しないよう、継続雇用のための制度を整備
無理なく活躍型（短日・短時間）			

引用：「70歳雇用推進マニュアル～高齢社員戦力化のススメ～」（高齢・障害・求職者雇用支援機構 2021年）

2 具体的に働き方を考えてみましょう

下記のプラチナナースのための「働き方の希望」チェックリストに、あなたの「働き方の希望」を書き込んでみてください。自分が希望する働き方を具体的にイメージするためのチェックリストです。

プラチナナースのための「働き方の希望」チェックリスト

○職場／仕事を探るとき ○再雇用の条件の交渉 ○採用面接 等に備えて

これからの生活で大切にしたいこと ※あてはまるものすべてに☑	<input type="checkbox"/> 経済的自立 <input type="checkbox"/> キャリアを活かす <input type="checkbox"/> 看護を通じて社会貢献 <input type="checkbox"/> 自由な時間 <input type="checkbox"/> 社会活動・ボランティア <input type="checkbox"/> 趣味活動 <input type="checkbox"/> 家族 <input type="checkbox"/> 交友 <input type="checkbox"/> 学習・研さん <input type="checkbox"/> その他（ ）	
これから活かしたい技術・経験等	（ ）	
希望する部署または業務	（ ）	
職場での役割のイメージ ※あてはまるものすべてに☑	<input type="checkbox"/> 即戦力 <input type="checkbox"/> 教育・指導者 <input type="checkbox"/> 支援者・サポーター <input type="checkbox"/> 管理者 <input type="checkbox"/> 実務のバックアップ <input type="checkbox"/> 開拓者 <input type="checkbox"/> 経営者 <input type="checkbox"/> ムードメーカー	
働き方の希望	①イメージ	<input type="checkbox"/> バリバリ <input type="checkbox"/> ベースダウン <input type="checkbox"/> 無理なく <input type="checkbox"/> 必要な時だけ
	②時間数（1日あたり）	<input type="checkbox"/> フルタイム <input type="checkbox"/> 6～7時間 <input type="checkbox"/> 4～5時間 <input type="checkbox"/> 3時間以内
	③時間数（1週あたり）	<input type="checkbox"/> 37～40時間 <input type="checkbox"/> 30～36時間 <input type="checkbox"/> 20～29時間 <input type="checkbox"/> 8～19時間 <input type="checkbox"/> 8時間未満
	④日数（月間）	<input type="checkbox"/> 20日以上 <input type="checkbox"/> 15～19日 <input type="checkbox"/> 10～14日 <input type="checkbox"/> 5～9日 <input type="checkbox"/> 4日以内
	⑤夜勤	<input type="checkbox"/> しない <input type="checkbox"/> 月1～3回 <input type="checkbox"/> 月4～6回 <input type="checkbox"/> 月7回以上
	⑥早朝または夕方の勤務	<input type="checkbox"/> しない <input type="checkbox"/> 早朝（6:30～） <input type="checkbox"/> 夕方（～20:00）
	⑦夜間・休日の自宅での電話対応	<input type="checkbox"/> しない <input type="checkbox"/> 月1～3回 <input type="checkbox"/> 4回以上
	⑧通勤時間（片道）	<input type="checkbox"/> 10分未満 <input type="checkbox"/> 10～20分 <input type="checkbox"/> 21～30分 <input type="checkbox"/> 31～45分 <input type="checkbox"/> 46分～1時間 <input type="checkbox"/> 1時間以上
希望する収入	毎月の手取り収入額（ ）万円程度 年収（ ）万円程度	
健康・体力面で配慮すべき点 ※あてはまるものすべてに☑	<input type="checkbox"/> 治療中・経過観察中の疾患 （ ） <input type="checkbox"/> 腰痛・膝痛 <input type="checkbox"/> 視力低下／目の疲れ <input type="checkbox"/> 聴こえづらい <input type="checkbox"/> 手指に力が入りづらい <input type="checkbox"/> その他（ ）	
この働き方をいつまでしたいか	歳ごろまで（今後 年間程度）	

記載日 [年 月 日]

十分話し合っておくことが大切です。

また、定年退職後も同じ職場で働き続ける場合、今まで部下だった人が上司になる等、仕事がやりにくいと感じたり、経験豊富であるがゆえに、つい若い世代の仕事のやり方に口出ししてしまうことで、職場の雰囲気がぎくしゃくしてしまうといったことがあるかもしれません。自分とは違う世代の価値観や、やり方の違いを楽しむ余裕を身に付ける等、新たな人間関係を築き、みんなが気持ちよく仕事ができる職場環境づくりに貢献できるスキルも、プラチナナースにとって大切です。

加齢に伴う身体・精神機能の状況の5原則

1. 生理的機能（特に、視力・聴力等の感覚機能、バランス能力等）は、早い時期から低下が始まる
2. 筋力は、腕を上にあげた身体で見ると、身体の下部から、まず脚力の低下で始まり、手の指先の筋力低下は最も遅い
3. 訓練によって得た能力（知識・技能）は、長期間使用するほど維持できる
4. 経験と技能の蓄積は、熟練を構成し、より高度で複合的な作業能力を生む
5. 中高年期以降は、身体・精神機能の個人差が拡大する

引用：エイジアクション100(中央労働災害防止協会・2021年)資料編「Ⅶ 加齢に伴う身体・精神機能の状況」

コラム①

【働き始めるときに確認したいこと】

雇用形態（正規職員、非常勤職員、その他）、雇用契約期間と契約更新の上限（回数や年齢上限）、勤務形態（就業時間、勤務日数、夜勤の有無等）、給与規定（基本給・手当・賞与等）を確認します。具体的な業務内容や期待されている役割等について説明を受けましょう。希望している働き方で受け取れる給与額（見込み）や、その場合の社会保険（健康保険、雇用保険、年金保険）の適用についても確認しましょう。コラム②（P18参照）の定年後就業継続をする場合も含めて、新たに雇用契約を締結することになりますので、労働条件の詳細を記した「労働条件通知書」を受け取ります。

3 働き方と生活設計

1. 自己資金

「自己資金」には今までの貯え（預貯金等）のほか、今後見込まれる退職一時金が含まれます。プラチナナースとして働き続けることで、「お金を稼ぐ」ことができます。

「お金」の問題は人それぞれ、大変個別的です。そのため、自分で一般的な情報を集めたうえで専門家に相談し、アドバイスを受けると安心です。（P55 参照）

2. 資産

これからのあなたの暮らしを支える「資産」を総点検してみましょう。

「資産」とは、「個人や企業が所有する財産であり、将来的に企業や個人に収益をもたらす可能性がある有形資産や無形資産」を指すとされています。預金や証券等の金融資産、土地・家屋等の固定資産ではありません。長年の看護職としてのキャリアやスキルが価値ある「無形資産」であるだけでなく、その間に築いた「信用」や「人脈」も、これからのあなたの暮らしを経済的に支える力になる、大切な「資産」です。

また、資産だけでなく、返済の必要のある「ローン」や「借入金」についても、確認しておきましょう。

3. 公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）

公的年金には3種類あり、日本国内に住所のある全ての人が加入を義務付けられています。

【年金制度のあらまし】

- ➔ 現役世代（20歳以上60歳未満）の全ての方は、「国民年金」に加入します。国民年金は職業等によって加入の仕方や保険料の納め方が異なります。
- ➔ 「厚生年金保険」は民間企業等で働く人が加入する年金制度です。就職した時から「退職する」、もしくは「勤めている人が70歳になる」まで加入します。
- ➔ 「国民年金」と「厚生年金」は国が運営する年金制度で、高齢期の所得の中心となります。
- ➔ 65歳になると、「国民年金」からは基礎的な生活を保障する「老齢基礎年金」、「厚生年金保険」からは在職中の給与等に応じた「老齢厚生年金」が「老齢基礎年金」の上乗せとして支給されます。なお、生年月日に応じて60歳から65歳未満の間に「特別支給の老齢厚生年金」が支給される場合があります。
- ➔ 勤務先によってはその企業や団体独自の「企業年金（基金）」に加入し、給付を受けることができます。

制度	説明	看護職員の勤務先の適用例
国民年金	日本国内に住む20歳以上60歳未満の全ての人	
厚生年金	厚生年金の適用を受ける会社に勤務する全ての人	共済年金適用以外の全ての医療機関、学校、介護保険施設等、民間企業の健康管理室
共済年金	公務員・私立学校教職員等	国・地方自治体が運営する病院、学校等 学校法人が運営する学校、附属病院等

（日本年金機構（<https://www.nenkin.go.jp/service/seidozenpan/20140710.html>）を参考に日本看護協会 労働政策部が作成）

【60歳以降の就業と年金の支給について】

- 老齢年金の支給開始年齢は65歳ですが、手続きをすることによって前倒し・繰り延べが可能です。
- 年齢等の条件を満たす方は60～65歳になるまでの間「特別支給の老齢厚生年金」を受け取れます。男性は昭和36年4月1日以前、女性は昭和41年4月1日以前に生まれた方が対象です。
- 厚生年金加入者が60歳以降働きながら老齢年金の支給を受ける場合、収入額によっては年金額の一部が支給停止になることがあります。老齢厚生年金の基本月額と総報酬月額相当額が、65歳未満では28万円以下、65歳以上では47万円以下であれば、減額はありません。（※改正見込み）
- 共済年金と厚生年金、両方の加入期間がある方は、加入期間の通算が間違いなく行われているか、年金事務所やねんきんネットで確認しましょう。

4. 雇用保険マルチジョブホルダー制度（65歳以上対象）

2022年1月から「雇用保険マルチジョブホルダー制度」がスタートしました。この制度は、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して以下の適用対象者の要件全てを満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高齢被保険者）となることのできる制度です。

- 1 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- 2 2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 3 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

加入により、失業した場合には、一定の要件を満たせば、高齢求職者給付金を一時金で受給することができるほか、育児休業給付・介護休業給付・教育訓練給付等も対象になります。

4

プラチナナースに期待する事業主・ 管理者の皆様へ ～プラチナナースの戦力化のために～

1

プラチナナースの活躍のための方針を明確にしていますか？

法令により、事業主には65歳までの継続雇用が義務付けられており、定年廃止・定年延長のほか、65歳未満の定年を設ける場合にも労働者が希望すれば65歳まで働き続けられる制度とする必要があります（「高齢者雇用安定法」）。公務員定年の65歳への引上げも見込まれます。看護職員の施設種別ごとの年齢構成をみると、病院では20代・30代・40代・50代以上がそれぞれ4分の1ずつを占めますが、病院以外の診療所や介護系の施設・事業所は職員のほとんどが40代以上です。それぞれの施設や事業所の機能、現在の職員構成によって、プラチナナースの活躍のための方針や期待する役割にも違いがあることでしょう。プラチナナースの登用を機に、今まで可視化されていなかった業務を可視化して組織に位置付け、これをプラチナナースに担ってもらった事例（入退院支援等）もあります。

プラチナナースにとっては、今までの職場で働き続けることは義務ではなく、選択肢の一つです。職場として、今後のプラチナナースの活躍についてどのような方針を持ち、示しているでしょうか？また、意欲・能力あるプラチナナースに「選ばれる」職場づくりに向けて、どのような課題があるでしょうか？活躍に向けた方策を検討するにあたり、まずはプラチナナースの現状について、分析を行うことが大切です。

現状分析の例

- ・ 現在就業しているプラチナナースの人数、年齢分布、看護職員に占める割合
- ・ 雇用形態別のプラチナナースの人数、配属部署、主な業務内容、賃金
- ・ 今後の定年到達人員の見通し（役職者、非役職者）
- ・ 役職者早期定年制度の運用状況
- ・ 法人内他施設への輩出状況

プラチナナースの活躍のための方策（複数を組み合わせ）の例

組織としてのプラチナナースの活躍のための方策として、以下が考えられます。複数を併用することもできます。

【継続雇用】 現職員をプラチナナースとして継続雇用・再任用する

5. 高齢者雇用継続給付（雇用保険からの公的給付）

高齢者雇用継続給付は、雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給されます。高齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進する事を目的に作られました。

支給額は例えば、賃金が60歳時点の賃金の61%以下に低下した場合は、各月の賃金の15%相当額となります。

60歳に達した時に被保険者であった期間が5年以上である等、一定の受給要件を満たし、この給付金の支援を受けたい場合は、職場の人事労務担当部門、またはハローワークで相談し必要な手続きを行うようにしましょう。

（厚生労働省 高齢者雇用継続給付の内容及び支給申請手続きについて）

コラム②

【 職場から定年後就業継続制度の説明がありましたか？ 】

定年まで勤めた職場で働き続ける場合にも、コラム①（P14 参照）で説明した内容を確認してください。法令で65歳までの雇用確保が義務付けられていますので、職場は「定年廃止」「定年延長」「定年後再雇用」のいずれかの定年後就業継続制度を設けています。定年延長・再雇用制度が適用される場合は、雇用年齢の上限を確認します。さらに、定年までと比べた業務内容の変更や、期待されている役割等についても説明を受けましょう。継続雇用は職員にとっては「義務」ではありませんので、条件が折り合わなければ前向きに他の選択をしましょう。

【新規採用】 プラチナナースを外部から新規採用する（スタッフとして・管理者として）

【地域へ輩出】 他施設（法人内他施設を含む）に人材輩出
（中高年齢層対象に定年を待たず働きかけも）等

プラチナナースに期待する役割の例

以下は組織としてプラチナナースに期待する役割の例です。組織が期待する役割を明確にすることにより、やりがいを持って貢献してもらうことができます。（P9 参照）

- 即戦力 ○組織活性化 ○優れた知識・経験の導入
- 組織での経験・知見の後進への伝達 ○後進の育成・教育 ○職員の心理的支援
- 新任役職者のサポート ○子育て・介護両立のバックアップ 等

2 職場・組織の「プラチナナース雇用力」を自主点検

まずは、雇用力評価ツール（P21 参照）を利用して、職場・組織の体制を自主点検してみましょう。これは、一般の企業・組織で高齢社員の人事管理の特徴・課題を発見し、戦力化の実現を支援するツールです。これを参考に、プラチナナースを雇用するにあたり、どのようなことに注意し職場の制度や勤務環境を整えていくとよいか、確認してみましょう。

3 加齢、健康状態等に応じた業務内容と就労条件

一般に高齢労働者に対しては、加齢に伴う身体機能の低下に対応して働き方の調整を可能とするほか、職場環境を整備する必要があります。また、年齢が上がるにつれ個性が大きくなるため、個々の職員の状態を把握したうえで、個々に必要な配慮をすることが望まれます。

負担軽減の基本的な考え方は、

- 個別性に配慮し、個々の状態に対応する ○業務内容を特定する、限定する
- 役職を解除するほか、責任範囲を限定する
- 短時間勤務、勤務日数減、夜勤減免等の勤務時間や勤務日数の調整

健康状態や体力の状況を把握し、適合する業務・働き方の選択を可能とすることが望まれます。また、中高年齢層では心身の状況が短期間で変化することもあるので、定期的な面談等によって早めに対応を見直しましょう。

雇用力評価ツール

領域	項目	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
Ⅰ 活用方針・活用戦略	①会社は高齢者が今後どの程度増えるのか、見込みを立てている	4	3	2	1
	②会社にとって高齢者は戦力であるという方針を持っている	4	3	2	1
	③高齢者の生活上の事情や健康に配慮することを会社の方針として持っている	4	3	2	1
	④高齢者の処遇を考えるとき、60歳前の正社員、パートタイマーや契約社員等の非正社員とのバランスを意識して決める方針を持っている	4	3	2	1
	⑤高齢者に期待する成果・業績について、明確な方針を持っている	4	3	2	1
	「活用方針・活用戦略」平均点 $((①+②+③+④+⑤)/5)$	(I)			
Ⅱ 評価・処遇	⑥高齢者に対して、業務目標を設定している	4	3	2	1
	⑦高齢者に対して、働きぶりや業績等の評価を行っている	4	3	2	1
	⑧高齢者の賃金は、担当する仕事や職責で決めている	4	3	2	1
	⑨賞与は、評価結果を反映している	4	3	2	1
	⑩昇給は、評価結果を反映している	4	3	2	1
「評価・処遇」平均点 $((⑥+⑦+⑧+⑨+⑩)/5)$	(II)				点
Ⅲ 仕事内容・就労条件	⑪高齢者には60歳になる前に、仕事内容や賃金、労働時間等について説明している	4	3	2	1
	⑫高齢者本人の希望に応じて、仕事内容や働く時間、働く場所を選べるようにしている	4	3	2	1
	⑬高齢者の経験やスキルが活かせるように、仕事内容に工夫を加えている	4	3	2	1
	⑭高齢者が働きやすいように作業環境の改善（軽作業化、自動化、照明の改善など）を進めている	4	3	2	1
	⑮高齢者の健康施策に取り組んでいる	4	3	2	1
「仕事内容・就労条件」平均点 $((⑪+⑫+⑬+⑭+⑮)/5)$	(III)				点
Ⅳ 能力開発・キャリア開発	⑯高齢者のキャリアや働き方の希望を把握している	4	3	2	1
	⑰能力向上に努めるように高齢者に働きかけている	4	3	2	1
	⑱社員には、長く働き続けられるように、若いときから専門能力・技能を身につけさせている	4	3	2	1
	⑲社員に対して60歳以降の高齢期も含めたキャリアを考える機会を提供している	4	3	2	1
	⑳高齢者に対して、教育訓練（社外セミナー等）や自己啓発支援を行っている	4	3	2	1
「能力開発・キャリア開発」平均点 $((⑯+⑰+⑱+⑲+⑳)/5)$	(IV)				点
Ⅴ 推進体制・風土づくり	㉑経営者や管理者は社員に対して高齢者活用の大切さを働きかけている	4	3	2	1
	㉒高齢者雇用に取り組むための体制（担当者の選任、表彰制度、相談窓口の設置等）を設けている	4	3	2	1
	㉓上司との面談等によって、高齢者と緊密なコミュニケーションを図る工夫をしている	4	3	2	1
	㉔高齢者には会社行事やミーティングに参加するように促している	4	3	2	1
	㉕会社として高齢者の働きぶりを確認するようにしている	4	3	2	1
「推進体制・風土づくり」平均点 $((⑳+㉑+㉒+㉓+㉔+㉕)/5)$	(V)				点

引用：「高齢社員戦力化のための人事管理制度の整備に向けて」（高齢・障害・求職者雇用支援機構）
<https://www.jeed.go.jp/elderly/data/q2k4vk000002qbi0-att/q2k4vk000003kim1.pdf>

4 教育・研修を通じた能力開発を

プラチナナースにとっても、能力開発の機会は欠かせません。組織が期待する役割を担うための能力を維持・発揮する教育・訓練を行います。また、自己研さん、自己啓発に取り組む職員には組織として支援することが望ましいと考えられます。

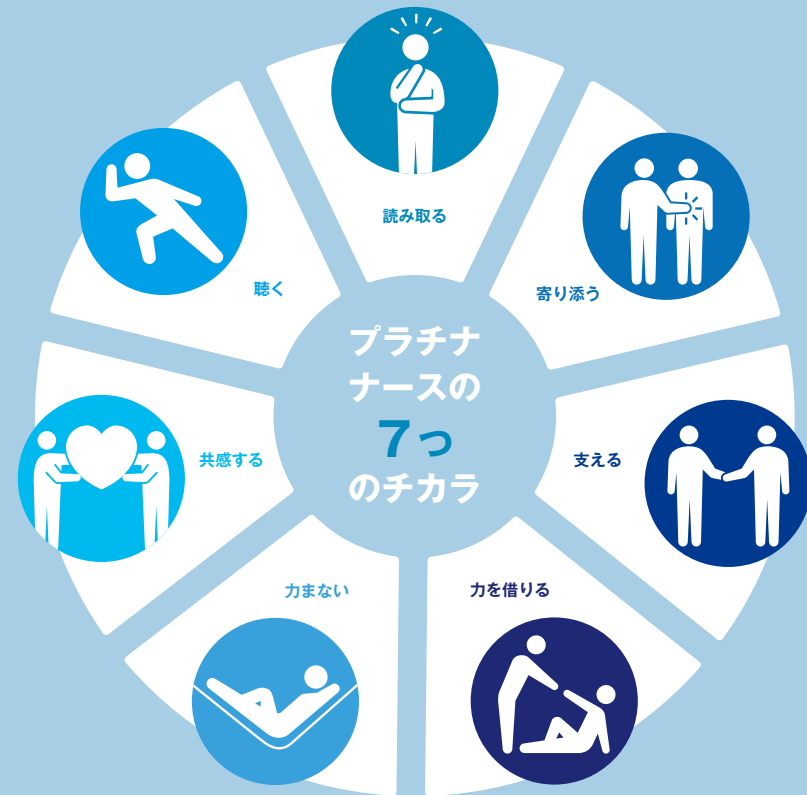
5 役割・能力等に応じた評価と賃金・処遇の仕組みづくりを

組織の方針にのっとり、プラチナナースの賃金・処遇制度を整える必要があります。定年後は「定年に達した」という年齢的要素によって賃金水準を画一的に引き下げる賃金制度をとる組織が多くあります。しかし、定年前と比べて業務内容や職場での役割、責任の持ち方が変わらず、働き方も従来と同じという場合に、単に「定年に達した」ことだけを理由として賃金に大きな差を設けることは、プラチナナースのモチベーション低下を招きかねません。また、国が示す「同一労働同一賃金ガイドライン」（2020年）に照らしても合理的とはいえないでしょう。

一方で、業務内容や役割・責任の軽減が図られ、働き方についても負担を減らす選択ができた場合は、相応の賃金水準が適用されることにプラチナナース自身も、ともに働く周囲も、納得できるのではないのでしょうか。

年齢だけでなく、個々の職員の能力・職務・役割や責任の重さ等の要素を重視する人事制度・賃金制度への転換が必要です。併せて、短時間・短日勤務、夜勤や特定曜日勤務をしない等、多様な勤務形態に対応する賃金処遇のあり方を検討しましょう。

日本看護協会は、病院における看護職員の賃金制度の考え方を小冊子「看護師のキャリアと連動した賃金モデル」（2019年）にまとめています。働く時間の制約があっても選択できる多様な働き方と、働き方に応じた評価や処遇の考え方を紹介しています。日本看護協会公式ホームページで公開していますので、参考にしてください。



事例から、プラチナナースには

7つのチカラがあることがわかりました。

次のページからは、プラチナナースの好事例を紹介します。

プラチナナース活躍の 好事例紹介

5

1 病院で 管理者として活躍している事例

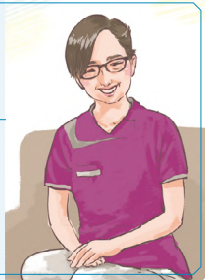
静岡県：医療法人 弘遠会 すずかけグループ 天竜すずかけ病院

後輩プラチナナースを 看護部トップとして迎え入れた人事担当者

基本情報

病院名：天竜すずかけ病院（220床）
看護職員総数：76名（うちプラチナナース11名）
雇用形態：65歳から非常勤（上限年齢70歳）

山本 美知子さん（元天竜すずかけ病院看護部長）



急性期病棟の管理経験に期待してヘッドハンティング

認知症講演会で偶然再会した若手時代のプリセプティ、松井さんに猛アタックしてヘッドハンティングしたという山本さん。自身もプラチナナースの立場である山本さんに、当時務めていた看護部長の後任として松井さんをヘッドハンティングした理由や、プラチナナースのサポートについて伺いました。

みんなが働きやすい職場環境をつくるためにサポートを

私が松井さんに声を掛けたのは、人柄と急性期病棟での管理職経験が決め手でした。松井さんが55歳で役職定年と聞き、天竜すずかけ病院の再雇用対象になる60歳まで4～5年働いてもらえるのでは?と考えたんです。彼女に看護部長の経験はありませんでしたが、外部からの人材ということで病院へ新しい風を吹き込んでくれるのではないかと期待していましたね。その期待は、松井さんの就任後も変わりません。私たちは普段この環境に慣れていますが、間違いに気付かないこともあるんですよ。だから、松井さんが「ここはおかしいんじゃないですか?」と指摘してくれて初めて気付くこともありました。そこがすごくよかったな、と思います。

天竜すずかけ病院には、幅広い年齢層のスタッフがいます。プラチナナース世代は人生経験を活かしたケアができるため、若い世代にも刺激を与えてくれるのではないかと考えています。反対に、若い世代の新しい知識や技術は、プラチナナース世代にもプラスに働きかけるため、お互いに学ぶことが多いのではないのでしょうか。

以前は、子育て世代のパート職員が多かったです。だからお子さんを大切に、必要に応じて休みを取ってもらう、みんなで助け合っていくかたちでずっとやってきました。

ですが最近のご両親の介護やお孫さんのお世話に忙しい世代が多くなり、今までとは違う職場環境が求められています。60歳を過ぎてくると、今までできていたことができなくなることもあるんですよ。だからそういった事情もふまえ、みんなが働きやすい環境を整える方針を取っていますね。天竜すずかけ病院は、60歳を過ぎると勤務時間や勤務日数の希望に合わせて働ける仕組みです。常勤の再雇用であれば嘱託職員となり段階的に基本給が減率され、65歳から非常勤職員になると時給制になります。

看護・介護職は65歳で再雇用制度が終了し、シニア職員として1年更新で契約ができます。法人が求める仕事量、内容と本人の労働意欲が合致する必要がありますけど、一人一人の希望とスキルに合わせ、家庭の事情を酌みながら長く働いてもらえる環境にあると思いますね。

今も働いているのは地元のこの病院が好きだから

私が天竜すずかけ病院へ転職したのは、たまたま嫁ぎ先がこの地域だったからです。専門学校時代の憧れの先生が中心となって病院をつくるという話を聞き、私もぜひ働きたいと思って天竜すずかけ病院へ入職しました。育児に専念した時期もありましたが、今もプラチナナースとして働いているのは地元のこの病院が好きだからだと思います。地域にとって必要な病院になってほしいと期待して、今も働き続けていますね。

看護部長と兼務していた安全管理部門での仕事は、雇用形態が変わる65歳で引退し、現在は現場の課長や主任のフォローをするスタッフとして働いています。もともとは看護部長を終えたら現場に戻るか退職するか、どちらかでした。でも、60歳を過ぎても働ける場所をつくりたいと思ったんです。そこで病院人事担当と調整して、組織図に安全管理部門を位置付けてもらいました。看護部長の役目が終わったら、65歳まで安全管理部門で働けるという流れをつくれたので、後進のために道を築けたかなと思います。

今は介護医療院で課長や主任へのアドバイザーの役割をいただいています。勤務形態上、日動しかできないので、その中でできることをしていけたらと考えています。また、看護職や介護職の新人教育にも力を入れていきたいです。看護や介護ケアの必要性を若い世代に伝えていきたいという思いが今は強いですね。



ぜひにと請われて看護師長から 看護部長へ転身したプラチナナース

経歴

聖隷三方原病院の急性期病棟に勤務。約15年看護師長を務め、56歳で退職。天竜すずかけ病院で看護部長を4年務めた後、後任へ道を譲る。現在は看護部長補佐として、後任のサポートや現場での実務を行っている。

松井 和巳さん (61歳)



看護師長から部長職へ、決め手は新人時代のプリセプター

卒業してから勤めていた病院で看護師長を務め上げた松井さん。退職後の道として選んだのは、偶然再会した新人時代のプリセプター、山本さんの働く天竜すずかけ病院での看護部長の職でした。トップマネジメント業務の経験がない松井さんが現職を選んだ理由や、背中を押した同期の言葉、地元への思いを伺いました。

外部施設から部長職へ、病院に新しい風を吹き込む

私は長く一般職員として急性期病棟で働き、その後に看護師長を15年ほど務めました。以前勤めていた病院は55歳で役職定年があるため、50歳代になってから定年後の仕事について悩んでいました。退職せずにそのまま働き続けようかとも思いましたが、偶然その頃、新人時代のプリセプターだった山本さんと再会したんです。山本さんは当時の天竜すずかけ病院の看護部長で、「実は後任を探している」と。「どうしても松井さんをお願いしたい」と頼み込まれましたが、組織のトップを務めた経験がなく、とまどいもありました。プリセプター時代の山本さんは、熱心だけど角がなく優しいイメージの人でした。久しぶりに会って話してみると、そのイメージは全く変わっていませんでした。お声掛けをいただいたことを同期に相談した際、「大丈夫!やってみなさいよ!」と背中を押してもらえたのも大きかったです。結局、お二人の熱意に押される形で新しい挑戦をしてみようと決めました。

実際に勤務してみると、外部から、しかも看護部長の経験のない人事は例外的だったようで、入職後は物珍しい様子でスタッフから声を掛けられることも多かったです。そこから親しくなって、まだ病院に馴染めていない私に、いろいろなことを教えてくれるようになりました。例えば判断に迷ったときに、「前の看護部長はこういうふうに対処していましたよ」とさりげなくアドバイスをくれることもあります。トップマネジメント業務の経験がない私には、とても頼りがいのあるスタッフたちです。

もちろん、私を誘ってくださった山本さんの存在も大きかったです。判断に迷った

ときは山本さんに相談すると、解決に役立つアドバイスをくださりました。看護部長の経験が全くなかったため、もし相談する場がなかったら判断できないこともあったかもしれません。新人時代のつながりが、数十年経って重要になるとは思っていませんでした。やはり人とのつながりは大切だと実感しましたね。

「生まれ育った地域への貢献をしたい」と、契約更新を決意

昨年11月に父を亡くすまでは、認知症の母とがんを患っていた父の介護で手一杯でした。休みの日は実家へ行って食事の準備をして、仕事を半日休んで介護をして、と週5日働きながらの介護は大変でしたが、病院が仕事に融通を効かせてくれたので、とても助かりましたね。

現在は介護が必要な時間が減ったため、今後は実家でとれる果実を使って料理をしたり、もうすぐ生まれる孫の世話をしたりして過ごす予定です。天気の良い日は家庭菜園で庭を耕したり、雨の日は家で読書したりするのもよいですね。62歳の契約更新でまた違う働き方が選べるので、今までよりゆったりと働くことも考えています。年齢や状況に応じた働き方ができることも、プラチナナースのよいところだと思います。

ただ、私が抜けたら人手が足りなくなるから同僚を助けたいとか、地域の医療に貢献したいという思いもあるんです。実は60歳で退職してもよいのでは、と思っていました。ですが、実際に両親の介護をしてみて、地域が医療をどれだけ求めているかを知りました。そこから、生まれ育った地域へ貢献したいとの思いが強まって、モチベーションにもなっています。天竜すずかけ病院へ移ってまだ5年程度ですが、「自分の病院」といった意識が芽生え、病院やスタッフへの愛着も大きいです。人手がなくなったら困るだろうと思うと、なかなか現場を離れるわけにはいきません。私にはまだ体力も気力もあるので、必要とされるならできるだけ応えたいと思っています。



るストレスを減らすようにしています。逆に新しい環境に慣れるのが得意な方には「あなたの力を貸してほしい」と理由を伝え、今までとは違う部署で活躍してもらっているんですよ。

私は看護スキルの次に、本人の働く意欲が大事だと思っています。ですから個性を見極めながら、それぞれの「このように働きたい」という気持ちも尊重するようにしているんです。再雇用の方は今までの働きぶりから個性を判断していますが、新規で採用する方も基本的には変わりません。今までの経歴を見たうえで、当院を選んだ理由や今まで大事にしていたこと等を聞き、本人と相談しながら配属先を決めています。実際に働き出してからの声かけも大事です。自分では強みに気付きにくいので、「あなたのおかげですごく助かっているよ」と必ず言葉にして伝えるようにしています。

年齢を重ねても持続的に働ける部署を新たに開設

プラチナナースが活躍しているのは主に、入退院支援センターと総合相談窓口、通所リハビリテーションです。そのうち入退院支援センターと総合相談窓口は、年齢を重ねても持続的に働けるよう新しく立ち上げた部署です。プラチナナースは院内の仕組みはもちろん誰につなげばいいかをよくわかっていますし、何か問題が起きても自分で処理できます。ですからこの2つの部署は、人生や看護の経験が豊富なプラチナナースにピッタリな場所なんです。

また入退院支援センター内に、訪問診療を担当する看護師も配置しています。訪問診療を担当する看護師が休んでも、プラチナナースがドクターに同行できるようバックアップ体制を取っているんです。さらに朝日町は高齢化が進んでいることもあり、通所リハビリテーションのほかに認知症患者向けの院内デイサービスも設けています。そちらにも認定看護師1名とともにプラチナナースを配置しているのですが、やはり素晴らしい活躍ぶりです。

私はプラチナナースを“いぶし銀のナース”だと思っています。みんな患者さんの話をよく聞き、いろんなことに気付きます。それが患者サービスの向上だけでなく業務の効率化にもつながっているんですよ。院内でもプラチナナースの働く姿勢や物事の考え方等に影響を受ける若い看護師が少なくありません。こうした目覚ましいスキルを持ったプラチナナースは、これから院内だけでなく地域に出ていく必要があると考えています。今は保健センターの手が足りていない部分をプラチナナースが担えないか交渉している最中です。プラチナナースはそうした場でも活躍できると考えています。



2 病院スタッフとして活躍している事例

富山県：あさひ総合病院

プラチナナース活躍のアイデアを次々に繰り出す

基本情報
 病院名：あさひ総合病院（109床）
 看護職員総数：123名（うちプラチナナース13名※2～3年後に定年は7、8名）
 雇用実績：定年後の継続雇用5名/
 プラチナナースとしての新規採用2名（上限年齢：なし）
 看護部長 中嶋 育美さん



個性に合わせた配属でプラチナナースの活躍を後押し

地理的な要因から看護師不足が続いていた富山県のあさひ総合病院。病棟再編により入職希望者が増える中、看護部長の中嶋育美さんは持続的な勤務が可能な新部署を立ち上げています。そんな中嶋さんにプラチナナースの個別性の見極め方や実際に活躍している部署、これから期待することを伺いました。

それぞれの個性と意欲を尊重し、適材適所へ配属

あさひ総合病院は富山県の東端、新潟との県境にある病院です。高齢者医療に力を入れており、住民の皆さんが安心して暮らせるよう、地域のニーズに合った医療の提供を目指しています。当院は地理的な要因もあり、看護師不足の状態が長く続いていました。しかし3年前に地域の高齢化を見据え、地域医療構想に沿った形で病棟再編を行ったんです。行政とともに介護や地域包括ケア、在宅医療への連携を強化したことで、今では当院で働きたいと言ってくれる看護師が増えています。

そうした流れの中で当院を支えてくれたのがプラチナナースです。定年退職した後も約1割はプラチナナースとして残ってくれています。別の病院で働いていて、65歳を過ぎてから採用した方もいらっしゃいますよ。給料は、再雇用された方の経験年数に応じての支給となりますが、職位によっては現役時代の方の7割程度の方もいらっしゃいます。ほとんどの方が「働けてありがたい」と言ってくさるんです。再雇用の際には看護部と本人とで面接を行い、お互いの意向に合わせて配属先や働き方を決定する方針です。継続雇用の方はできるだけ以前と同じ部署に配属し、新しい仕事に対す

地域に恩返ししたいとさらにはばたく

経歴

看護師歴 47 年。看護学校を卒業後、富山県のあさひ総合病院に入職。地域医療連携室や訪問看護ステーション等で働き、定年まで同病院で勤め上げた。現在は入退院支援センターで、主に入院問診や質問対応等の窓口業務を行っている。

林 祐子さん (68 歳)



看護師に定年なし。フルタイム勤務で長年の経験を還元

あさひ総合病院で看護師のキャリアを積み上げてきた林 祐子さん。定年後はフルタイムの継続雇用となり、長年の経験を活かして入退院支援センターで活躍中です。今後は地域に恩返しをしたいと語る林さんに、再雇用に至った経緯や仕事のやりがい、今後やりたいこと等を伺いました。

長年の経験とつながりを活かせる部署でフルタイム勤務

私は看護学校を卒業してから、約 40 年間あさひ総合病院で働いてきました。定年は院内の地域医療連携室で迎えたんです。地域医療連携室では医師や患者さん、そのご家族と話す機会が多かったので、非常にやりがいを感じていました。その頃に心配していたのが、このまま仕事を辞めたら今までの生活リズムが崩れてしまうのではないかということです。仕事があれば勤務に合わせて早起きしますから、健康を維持するためにもこのまま働いたほうが良いなと考えたんです。

私は再任用にあたり、フルタイム勤務を選びました。夜勤はありません。最初は少し不安もありましたが、健康で働いているうちにいつの間にか 68 歳になっていた感じです。60 歳を過ぎて再任用されたのは私を含めて 4 人で、当院では初めてのケースだったと思います。再任用後の配属先は、定年前と同じ地域医療連携室です。長年勤めていた部署ということもありますが、患者さんやご家族等の思いを酌み取りつつ医療の橋渡しをするのは、やはり自分に向いているなと実感しましたね。それから間もなく入退院支援センターが開設され、そちらへ異動しました。今は私と医療安全管理者の 2 人がメインで窓口に立ち、入院や療養に関する質問や不安にお答えしています。さらに眼科と整形外科の患者さんを中心に入院問診を行い、病棟の担当者へ案内をしています。

入退院支援センターに異動する前には、看護部長から「この業務はあなたにピッタリ」と言われました。私は現役時代に訪問看護ステーションの管理者を務めていたこ

とがあり、在宅介護支援センターに出向してケアマネや介護士の方たちと交流していたんです。地域医療連携室にいた時にも療養型病院や介護福祉施設と関わりがあったので、外部の人たちとのつながりを多く持っていたんです。入退院支援センターは、そうした長年の経験を活かせる場なのだと感じています。また患者さんの多くが高齢のため、悩みや不安を話しやすいと思ってもらえるのもプラチナナースならではの強みですね。

看護の視点を常に持ちながら、地域に恩返しをしたい

60 歳を過ぎると、今までとは違う視点で物事を見られるようになります。ある程度の年齢になると主任や師長等の役職に就くため、規則やマニュアルに沿って「こうあるべきだ」「ここから外れてはいけない」等と考えがちです。しかし任を解かれたら肩の力が抜け、役職ではなく 1 人の人間として話せるようになるんですね。例えば私の場合、悩んでいる後輩に対して「私もこういう失敗をしたことがあるよ」とソフトに伝えられるようになりました。後輩を育成するというよりも、看護師として働く 1 人の先輩としてさり気なくそばにいるイメージです。

任が解かれたとはいえ、プラチナナースは責任を持って業務に取り組んでいますし、現職の看護師をカバーしながらプラスアルファのものを患者さんやご家族に提供しています。ところが、フルタイムで働いても給料は現役時代の 3 割減というのが現実です。しかし、私はいつかプラチナナースが現役の時と同じ金額で働ける時代が来ると信じています。そうなれば定年後に働こうかなと思う方が今よりも増えるでしょうから。

そんな未来への希望を持ちながら、私はいったん職を辞して地域に戻ろうと思っています。今までフルタイムで働き続けてきたため、これからは地域に恩返ししたいんです。住民の皆さんが抱える健康の悩みに対して、看護の視点を常に持ちながら、自分にできることをやっていきたいと考えています。ですから 60 代のうちに外の世界へ出て、もう一度人生を学び直すつもりです。看護師はどこにいても看護師として生きていけます。この職業を選んで本当によかったですね。





ナースは安心してお話できる相手となっているようです。担当するプラチナナースも一緒にメニューに取り組み、楽しそうな様子が見られますね。健康塾を担当する以上、自分の健康も大切。ロールモデルとしてがんばっていただいています。

オーダーメイドの看護ケアにおいても、プラチナナースの方が適している場面が多く見られます。公的サービスのない通院への付き添い支援の場では、これまで看護的な視点から医師に伝えられる人がいませんでした。そのため、薬の飲み忘れや食事の状況を医師が把握し切れていない部分があったのです。自費サービスで看護師が同行することには非常に意義があると思いますね。年齢と経験を重ねたプラチナナースには、そうした場面で医師にきちんと伝えることができる力があると感じています。

柔軟性の高いプラチナナースのニーズは高い

当センターでは、60歳の時点で常勤・非常勤を選んでいただいています。定年は65歳で、70歳まで再雇用が可能。現在は3名が非常勤です。給与制度の規定は年齢問わず同じで、経験年数により、非常勤の方も昇給可能です。

年を重ねていく中で気になる記憶力の低下には、メモに書いてやり取りをする等して工夫をしていますね。また、担当していただく仕事内容も考慮し、各々の特性を見ながら医療的なところよりもケア業務を主に担ってもらっています。プラチナナースは利用者さんご本人だけではなく、ご家族も含めた支援、気遣いに長けているのが強みです。自身の介護経験、子育て経験、親戚付き合ひといった経験値が高いため、若い人とは違う話の聞き方、アドバイスができる。そこがご家族からも信頼を得ているところだと思います。また、職場内でもプラチナナースの柔軟性の高さ、心のゆとりがいい方向に作用してくれています。中堅である管理者は若手を指導しなければならない立場ですが、プラチナナースたちは若手、中堅を全て受け止め、包み込むことができます。見守られている雰囲気が職場の中にあると感じますね。

頭がしっかりしているうちにナースとして働くことは、本人たちにとってもプラスでしょう。そのためにも、もっとプラチナナースが活躍する場を増やしたいですし、広がってくれたらいいなと思っています。特にぜひ目指していただきたいのはケアマネジャーの資格取得です。ケアマネジャーは利用者さんの人生を左右する存在ですから、ぜひ医療者である看護職のケアマネジャーが増えてほしいと思っています。

これまでの経験に固執するのではなく、経験を活かしながら新しいことにも挑戦できる柔軟性の高さが、活躍できるプラチナナースの特長です。そうした方のニーズは、今後も非常に高いのではないのでしょうか。

3 訪問看護ステーションで活躍している事例

神奈川県：よりそい看護ケアセンター

自ら開設した訪問看護ステーションはプラチナナースの活躍の場

基本情報

施設名：よりそい看護ケアセンター

看護職員総数：13名（うちプラチナナース4名）

雇用実績：定年後の継続雇用0名/プラチナナースとしての新規採用1名

雇用形態：常勤、非常勤（上限年齢70歳）

代表取締役 栗原 美穂子さん



地域の方の健康パートナーになるべく、4つの事業を展開

子どもの妊娠出産を機に病院から離れたのち、訪問看護師として仕事復帰。以来、26年間にわたり訪問看護に携わってきた栗原美穂子さん。50歳で訪問看護ステーションよりそい看護ケアセンターを開設しました。4名のプラチナナースを雇用する栗原さんに、プラチナナースだからこそその強みについて伺いました。

プラチナナースの強みを発揮できる役割をお任せ

訪問看護ステーションよりそい看護ケアセンターでは、訪問看護・居宅介護・オーダーメイド看護ケア・わたしのナースステーション健康塾と4つのサービスを展開しています。このうち、オーダーメイド看護ケアとわたしのナースステーション健康塾は自費サービスです。いずれも、事業立ち上げの際に私自身が必要性を感じたことから始めました。高齢者が増えていく中で、介護を必要としない体づくり、環境づくりをしないとダメだという思いがあったのです。わたしのナースステーション健康塾は赤字事業なのですが、覚悟の上で運営しています。特定の人だけではなく、地域の方の健康パートナーになることが、当センターの一番のコンセプトだからです。

プラチナナースは4名。そのうち3名が健康塾を担当してくれています。健康塾は絶対に経験豊富な50代以上の看護師に担当してもらいたい思いがありました。会員の健康管理を月1回行い、健康状態の把握、必要に応じた食事指導等を行うほか、転倒予防体操や太極拳、切り絵やウォーキング等様々なメニューをご用意しています。会員数は現在30名。中には60代の会員の方もいまして、同年代となるプラチ

理念に共感して選んだ復職先

経歴

22歳から病院での看護職を続ける。2004～2016年、医療法人の訪問看護ステーションに勤務。2017年からは在宅医療連携拠点の相談員として医師会に勤務。同年3月、開設したばかりの「よりそい看護ケアセンター」での勤務も開始。主に精神科訪問看護を週に6件程度担当するほか、「わたしのナースステーション健康塾」での相談業務にも従事している。

神戸 とみ子さん (68歳)



年を重ねたからこそできる地域の患者・家族への寄り添いを

「22歳から看護師をやってきて、病院内で働いたことがないのはICUと手術室くらい」という神戸とみ子さん。現在は訪問看護を週に6件ほど担当するほか、地域住民の健康維持管理に貢献する「わたしのナースステーション健康塾」の相談業務を担当しています。復職後の働き方、プラチナナースとして活躍するために大切なことについて伺いました。

復職先選びで重視したのは理念と環境

22歳から結婚、出産したあともずっと働き続けてきましたから、定年退職後にはゆっくりしたい思いがありました。でも、家にいてもやることがないんですね。結局、また働こうかなと思うようになりました。定年後に休んだ方がいいかどうかは人によるでしょう。私は自分を振り返る時間が持てたため、少し休む期間を設けたのは良かったかなと思っています。復職する勤務先選びで大切にしたのは、理念と環境です。よりそい看護ケアサービスが掲げていた「患者に寄り添う」という思いに共感して働こうと決めました。また、待遇よりも家から近くて自分の生活を守りながら働けるかどうかという点に主眼を置いていました。「働いていて大変」となると、60歳以上の人にはきついんじゃないかなと思います。

勤務時間は1週間で20時間以内ほど。訪問看護をいくつかと、「わたしのナースステーション健康塾」を週に1日、計週3日、16時ごろまで働いています。このペースがちょうどいいくらいですね。訪問看護先への移動手段は主に自転車。時にはバスも使っています。仕事のない日には、要介護認定の認定審査委員の仕事をしたり、体力づくりを兼ねて地域の仲間とウォーキングをしたり、友達の習い事の発表会を見に行ったり。年に何回か、大切な人を亡くした人に寄り添う「はなみずきの会」でのボランティアもしています。

家族は夫と次男の3人。長男は他県に住んでいて、4人の孫がいます。結婚した時からずっと働いてきたので、夫が掃除をすることも当たり前。復職するにあたって、特に何も言われることはありませんでしたね。

相手の話を聞く姿勢があればどこに行っても活躍できる

今、働く中で大切にしているのは、相手にどんどん話してもらうこと。その中から「こういう手助けがあればいいかな」ということを見つけながらケアをしています。患者さんやご家族の年齢と近いことで話しやすいこともあるでしょうし、「こういうことに困るだろうな」とこちらが思えることもあります。若いころよりも患者さんたちに寄り添いやすくなったと感じていて、そこをとても大切にしています。

健康塾では、月に1回担当者に1時間ほどかけてゆっくり体調管理をする日を設けています。一人暮らしの人、特にそれが男性だと、どうしても毎日外食、ラーメン、おにぎりといった食生活になってしまいがちなんですね。そういった話を聞いては「そのままだとこういう体になっちゃうよ」とお話し、栄養バランスや、その方に合った体の動かし方について一緒に考えています。この月1回の健康管理の日は健康塾のセールスポイントの1つなんです。あとは、切り絵や太極拳、顔を動かす体操やウォーキング等、様々なメニューに会員さんと取り組んでいます。

私は現在68歳。70歳くらいまでは働きたいと思っています。体力も落ちますし、記憶力にも変化が見られるようになってきました。物忘れが大きな失敗につながってはいけなくて、管理者や仲間に指摘してもらおうよう頼んでいます。その状況によって、引き際を決めていこうと思っていますね。訪問看護の仕事は他の人の目が届かない分、一人で抱え込むのはリスクがあります。仲間に申し送りをしたり見に行ってもらったりすることで、安心して働けているのかなと思います。指摘してもらうためにも、職場仲間とのコミュニケーションは大切。コロナ禍以後はみんなで会うことが少なくなりましたが、顔を合わせたときには声を掛け、話すよう心がけています。コミュニケーションは、現場復帰をするときにも重要です。現役時代につくったネットワークの中で、「こういう仕事があるよ」と言ってもらえたところに行けると、スムーズに人間関係をつくっていきやすいのではないのでしょうか。あとは「私はこれをやってきたからこれができる」と自分のことばかりにならず、相手の話を聞き、教えていただくという気持ちで入れば、どこにでも入っていけるんじゃないかなと思いますね。



問題を目の当たりにしていた経験から、出口の確保につなげられたらとも考えていました。村に雇用をつくりたい思いもありましたね。

「ぶくじ」という名前は、台風時に周囲を垣根にして守る木から名付けました。家を台風から守ってくれるぶくじのように、利用者さんをしっかり守っていきたい。そんな思いを込めています。

チームワークを大切に、より良い看護・介護につなげたい

今、ぶくじには全体で24名の職員がいます。20代から60代後半まで年齢層は幅広く、勤務形態も様々です。やる気のある方、地域でがんばっていきたい方を年齢問わず採用しています。給与体系も年齢問わず同じ基準です。私はこれまで、子どもが発熱しようが自分自身で調整し、仕事1本でやってきました。無理したこともありましたが、また、県立病院の急性期医療で働いていたころにいろいろな方を見ていて、垣根のない働き方をしたいと思うようになりました。自分が経営者になるなら、本人のスタイルに合わせた働き方ができる職場をつくりたい。職員が無理せずに働き続けられる職場環境を整えたい。そんな思いを持って取り組んできたつもりです。そのため、「プラチナナースだから配慮する」のではなく、その方の家庭状況や希望をお聞きしてフレキシブルに働き方を調整しています。

いろいろな状況があるのは、利用者さんも同じです。そこにどう関わっていくのがベストなのか、利用者さんとコミュニケーションを取ったり、職員同士で相談したりしながらやっていく。これがこの仕事のワクワクするところであり、楽しみだと思えますね。そうした中で、プラチナナースたちは「考えるナース」の役割を担ってくれていると感じます。若いころと比べ、確かに体力は落ちるかもしれない。でも、磨かれてきた傾聴力や判断力が光るのです。そうしたプラチナナースから若手職員が得られるものがある一方で、若手職員たちがネットで得た情報を先輩たちに共有してくれるといった様子も見られます。主治医にすぐに質問できる病院とは異なり、訪問看護では自分たちで疑問を解決しながら力を付けていく必要があります。幅広い年齢層の職員がいることは強みだと思いますね。

職員たちによく伝えているのはチームワークの大切さです。私は県立病院にいた20代のころからバレーボールをやっていて、チームワークを大切にしてきました。トスを上げる人や打つ人がいて競技が成り立つように、仕事も一人では何もできない。介護や看護、それぞれをつなげていこう。そのためにも互いを大切にしてほしいと伝えています。



4 看護小規模多機能型居宅介護を起業した事例

沖縄県：ナーシングケアハウスぶくじ

思いをかたちにするために起業、経営者としても支えられ学びながら

基本情報
 施設名：ナーシングケアハウスぶくじ（看護小規模多機能型居宅介護：定員29名）
 看護職員総数：12名（うちプラチナナース4名）
 雇用実績：退職者の雇用5名/プラチナナースとしての新規採用2名
 雇用形態：常勤、非常勤
 雇用の上限年齢：なし 代表 伊藝 美代子さん（65歳）



経歴
 1953年に沖縄本島の県立病院に就職。県立病院のほか、看護学校、行政での仕事を経験し、2011年、55歳で退職。退職後、沖縄県看護協会で1年間働いたのち、「ナーシングケアハウスぶくじ」を開業。現在に至る。

家を守る「ぶくじ」のように、地域を看護で守りたい

沖縄の県立病院に就職し、看護学校や行政等で幅広い経験を積んだのち、55歳で退職した伊藝美代子さん。次のステップとして選んだキャリアは起業でした。伊藝さんが独立した背景、経営者として大切にしていることについて伺いました。

自分の住む村に貢献するため、地域での独立起業を決意

55歳で退職し、しばらく自宅で休養しながら次のステップに向けて準備していたところ、仕事の話をいただき、沖縄県看護協会でも1年ほど勤務しました。その後、2016年に「ナーシングケアハウスぶくじ」をスタート。他の事業所で働くことも考えたのですが、知り合いの税理士さんに「これまでのキャリアを活かすには独立した方がいいよ。経営のことはサポートするから」と後押しされまして。自分の看護観を大切にしながら、経営に関してはプロに一から教えてもらいつつ歩んできた約5年間でしたね。今でもそれは変わらず、金銭的な部分は税理士さんに、福利厚生等の部分は監査関係の仕事経験がある事務職員の方にお任せしています。

独立にあたり、私が目指したかったのは恩納村への貢献です。高齢化率が25%ほどある恩納村で、病院や行政で経験したことを活かし、地域に貢献したい気持ちがありました。また、地域連携室に関わっていたころ、退院後の出口がないことによる

介護施設は臨床経験と人生経験を存分に発揮できる場所

「成仁ハウス 百年の里」は特別養護老人ホームなので、人員配置の基準でいえば看護師が4人いれば十分ですが、常に6、7人の看護師を配置し、ケアワーカーのサポートをしています。看護師が少ないと、ケアワーカーが利用者さんの様子に違和感を覚えても十分に対応できないことがあるんです。早期の対応を実現するためにも看護師の存在は大きいと感じています。法人の方針として「根拠ある介護、科学的な介護」を目指しています。さらに生活の場であり、常に相手を見ているからこそ「いつもと違う」という直感が相まってケアの底上げになっていると思います。プラチナナースは経験が豊富なため、利用者さんも話しやすいようです。利用者さんはご高齢の方が多く、健康状態と死を結びつけて考える傾向があります。自分の健康管理に強い興味を持っているので、医師が顔を見せたり看護師が話しかけたりすることが精神の安定につながるんですね。話すことで安心感を与えられるのは、年齢を重ねたプラチナナースならではの強みだと思います。また利用者さんと会話する中で、ちょっとした異常を発見することも珍しくありません。高齢者の場合は少しずつ症状が現れることも多いので、こうした変化の兆しに気づけるのも、経験のなせる技といえます。若い看護師たちにとっても、プラチナナースは頼りになる存在だと思います。自分の判断が正しいのか相談できますし、一緒に働くことで自分の将来像をイメージすることもできます。年齢を重ねるたびに衰えてしまう部分はどうしても出てきますが、その点はみんなでカバーし合ってミスをなくすようにしています。介護施設は医師が常駐しているわけではありません。自分で観察したことが医師の目となるので、私たちはプラチナナースの経験を重視しています。また、後輩の若い看護師を育成してくれる人材としても必要です。プラチナナースの方々にとって介護施設は、今まで積み上げてきた臨床経験と人生経験を存分に発揮できる場だと思います。

「成仁ハウス 百年の里」では、その方を全人的に見つめるパーソナルケアを目指しており、第二のすみかとして、自宅での生活リズムをそのままに、同じ暮らしで、ご自分らしく生きることをサポートをさせていただいています。しかし、生き方、ラストステージのありよう等、尊厳を守るとはどのようなことなのか、利用者さんから教えていただいていると感じます。法人理事長からは「ここは人生道場」だとよく言われます。プラチナ世代になって身に染みる言葉です。利用者さん、そして私たち職員もお互いの尊厳を守り、支え合いながら、プラチナナースとして、自分らしく生きがいを持って働ける職場だと思っています。



5 介護系施設で活躍している事例

岩手県：社会福祉法人 成仁会

ケアワーカーが安心して働けるのは プラチナナースの力あってこそ

基本情報
 施設名：特別養護老人ホーム 成仁ハウス 百年の里 (105床)
 看護職員総数：20名
 (うちプラチナナース7名※50代後半を入ると9名、パートも含む場合は60代1名)
 雇用実績：定年後の継続雇用7名(70代を含めると8名) /
 プラチナナースとしての新規採用1名
 雇用の上限年齢：なし

副施設長 兼 看護師長 東 美也子さん



法人が持つ複数の施設で、希望に合った働き方を実現

岩手県大船渡市を中心に、高齢者向けの介護事業を展開する社会福祉法人 成仁会。その施設の1つ、特別養護老人ホーム「成仁ハウス 百年の里」で副施設長 兼 看護師長を務めるのが東 美也子さんです。いろいろな働き方があるよと語る東さんに、介護施設における看護師の役割や期待することを伺いました。

個々の希望に合った働き方や勤務場所を選べるよう配慮

成仁会の規定では60歳が定年ですが、希望すれば65歳まで定年を延長できます。しかし65歳で必ずしも退職ということではありません。希望すれば、65歳以上でも今までと同じように働け、給料もそのまま継続されます。ですから30年、40年と勤める方が多く、中には70代で活躍されている方もいます。プラチナ世代になってから成仁会に来る方もいますよ。

成仁会には複数の施設や事業所があるので、いろいろな働き方が可能です。施設間で看護師の異動もありますし、看護師の免許を持ちながら、さらにケアマネジャーの資格を取得し相談員として働いている方もいます。プラチナ世代の方は、年金の受給に支障のない範囲で働きたいという方も多いため、長く勤められるよう本人の希望に合った働き方と勤務場所を選べる体制を取っています。

めぐり会えた理想の看護を目指せる職場

経歴

看護師歴 37 年。22 歳で高等看護学校を卒業し、1984 年より県立病院で勤務。36 歳から主任業務に取り組み、2015 年 53 歳で社会福祉法人 成仁会に転職。法人内の特別養護老人ホームや地域密着型介護老人福祉施設で看護師として働く。現在は地域密着型介護老人福祉施設で、副施設長 兼 看護師長として勤務している。

金野 文子さん (60 歳)



社会福祉法人で今までと同じ働き方と理想の看護を実現

県立病院で 30 年間、看護主任として病棟勤務にあたってきた金野文子さん。定年退職はせず雇用を継続し、地域密着型の介護老人福祉施設で今までと同じ働き方をしています。副施設長 兼 看護師長を務める金野さんに、社会福祉法人に転職した理由や仕事のやりがい等を伺いました。

自分の思い描く看護をするため社会福祉法人に転職

私は看護学校を卒業して以来、30 年にわたり県立病院の看護師として働いてきました。36 歳からは主任業務を任せられ、ずっと現場で勤務していたんです。しかし年齢を重ねるにつれ 16 時間の夜勤や長時間労働が体の負担となり、53 歳の時に退職を申し出ました。もともと私には、患者さんに寄り添いながらゆとりのある看護を提供したいという思いがありました。また、お年寄りが好きで老人看護に関わりたくと日々考えていたため、社会福祉法人の成仁会を訪ねることにしました。

当日お話を伺う中で、「相手の身となり、心を手にして、ケアをしていく」という成仁会の理念が、私の考えとピッタリ一致するのを感じたんですよ。それでぜひ成仁会で働きたいと思い、第二の仕事として転職を決意しました。職員は、「利用者さんにとって何が幸せなのか」という基準で物事を判断していて、みんな同じ方向を向いています。私が思い描いていた理想の看護を実践できるので、本当にやりがいのある職場です。私の母も以前こちらで働いていましたし、知り合いもたくさんいたので縁があったのでしょうか。

職場自体の雰囲気も良く、職域を問わずコミュニケーションがうまく取れているなど感じます。看護師は少ないのですが、利用者さんの食器を片付けたり身の回りのお世話をしたりして、自分たちにできる範囲で介護士さんの業務をサポートしています。職員同士の連携が深まることで、全体の雰囲気もどんどん良くなってきているんですよ。

これまでの経験は今の仕事をする上での修行だと実感

成仁会で最初に配属されたのは、特別養護老人ホーム「成仁ハウス 百年の里」というユニット型施設です。そちらで 3 年働き、地域密着型老人福祉施設「蔵ハウス 大船渡」に異動しました。どちらもユニット型施設です。今はそこで副施設長 兼 看護師長として勤務しています。私が担っている役割の一つが、職場の調整です。施設長は職員をととても信頼していて、みんなが提案したことも快く受け入れてくれます。それが仕事のしやすさにつながっているのも、施設長と職員の考えを橋渡しできるような努める毎日です。そんな中、私は 60 歳になりました。成仁会では希望すれば定年が延長されるため、今までと同じ働き方をしています。給料も以前と変わらないのが嬉しいですね。

県立病院で勤務した最後の 1 年間は、精神科の病棟で働きました。今いる施設には認知症を患う方が多いので、その時の勤務経験がとても役に立っています。また、県立病院にいた時にはいろいろな部署を回っていたため、患者さんの症状を見極めたり、どの時点でどのような医療につなげればよいかを判断したりする力が身につきました。こうして振り返ると、これまでの経験は今の仕事をする上での修行だったのかなと思います。まだまだ未熟ではありますが、修行で身についたことを一つずつ今の業務に活かしているんだなと実感しているところです。

介護施設と病院とでは看護の考え方が異なります。介護施設は治療の場ではなく暮らしを守る場なので、病院から介護施設に転職を考える場合は少し注意が必要です。健康管理よりも治療という考えが大きいままだと、カルチャーショックを受けてしまうかもしれません。実際、自分の考えとは違う部分ばかりが目につき、仕事に馴染めなくなってしまう方もいるんです。以前の看護師仲間からも、「介護施設で働いてみたいんだけど仕事はどう？」とよく質問されるのですが、私はお年寄りとお過ごすのが好きなので、「夜勤もないし、好きなことが仕事になっているから楽しいよ」と答えています。やりがいを持って働くには、やはり自分のやりたいことができる職場を選ぶことが大切です。私は幸いそういう職場に出会えたから、このまま 70 歳ぐらいまで働けたらいいと考えています。



きたいと思ってお料理教室に通ったりと、いろいろなことをしていましたね。ですが、ちょうどコロナ禍だったこともあり、始めようとしていたことができなくなってしまっ
て。感染管理認定看護師なのに活動をしていないジレンマもありました。看護師の需
要が高まっていた時期でもあり、徳島県看護協会からお声を掛けていただき、フリー
ランスとして看護師の仕事に従事するようになりました。

現在は、厚生労働省の事業で介護施設及び介護事業所における「実地での研修」
講師や、徳島県看護協会の「AWA ナース」に登録して単発のお仕事を紹介してもらっ
たりしています。「AWA ナース」とは、徳島県からの委託で徳島県看護協会が行って
いる業務に精通した退職後の看護職の職業サポート事業です。講演依頼が一番多い
ですが、2020年8月から「AWA ナース」とともに、県の委託事業である児童養護
施設等感染症対応力底上げ事業に携わっています。主に8つの養護施設や一時保
護所への訪問、研修、相談対応をしています。それ以外には、スポーツ大会の救護
や新型コロナワクチン接種業務、講演等にも取り組んでいます。

フリーランスの立場を活かして地域に寄り添う感染管理認定看護師となる

現在は、「AWA ナース」を通じた看護師の仕事だけでなく、地元のジオパークの
ガイドもしています。大好きな地元のガイドで少しと、主に看護師の仕事で生計を立て
ているかたちです。

もちろん、フリーランスになって心配なこともあります。病院を離れているため、
最新の情報が入りにくいことです。なので、徳島県の公式発表やインターネットでの
情報収集や、オンライン研修や専門雑誌での勉強もしていますね。重宝しているの
は、感染管理認定看護師の同期でつくったメーリングリストや「AWA ナース」仲間
からの情報です。最新の情報を仕入れられるだけでなく、つながりも感じることができ
ます。フリーランスは基本的に一人で働くので不安かもしれませんが、私の場合、県
看護協会や各々の仕事仲間、施設の職員さんとチームとして同じ目線で働いている
感覚があり、一人で働いている感じはしません。

感染管理認定看護師は病院に勤めているのが一般的で、病院内外の業務でいっば
いいっぱいだと思います。院外業務には限界があります。フリーランスの看護師が病院外の地域
に寄り添うような感染対策に取り組めば、より
地域社会に貢献できるのではないかと考えてい
ます。私はフリーランスとして、地域の生活の中
に入り込んで、暮らしに寄り添う感染管理認定看
護師として看護をしていきたいと思っています。

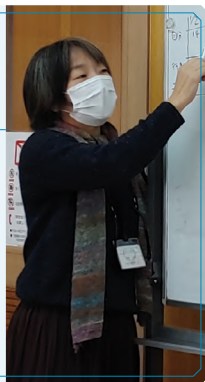


6 フリーランスとして複数の仕事を 兼務し活躍している事例

コロナ禍の地域を支えた フリーランス感染管理認定看護師

経歴 看護師歴37年。看護専門学校を卒業後、1985年5月より徳島
県立三好病院に勤務。2008年感染管理認定看護師として、病院内
外の感染対策に取り組む。2019年3月に正規職員から臨時職員
となり、後任誕生後、以前からの希望もあり、定年前の2020年
3月に退職。退職後から、フリーランスとして講演や施設の感染管
理コンサルテーション等に携わっている。

平岡 広美さん (58歳)



地域の感染管理業務をフリーランスの看護師としてサポート

感染管理認定看護師の資格を持ち、活躍されている平岡広美さん。もともと定年
前の退職を考えていたそうです。忙しい現役時代から、家族や自分を大切にしてく
るフリーランスへの転向。認定看護師資格を活かして働く平岡さんに、定年前に退職
した理由やフリーランスのメリットを伺いました。

娘の出産を機に退職し、時間を工面しやすいフリーランスへ

私は看護学校を卒業後、34年間看護師として病院に勤務してきました。長い看護
師人生の中で、医療の世界以外も経験したいと考えており、もともと定年前の退職を
考えていたんです。公務員は副業禁止ですし、体力面でも余力のある55歳くらいが
退職の目安かな、と思っていましたね。ちょうど娘が第3子を望んでいて、出産や育
児のサポートをしたいと思って退職を決めました。以前は仕事優先で、家族は二の次
になっていたところもあったんです。だから、家族と自分の時間を大切にしたいと思
いました。ただ、感染管理認定看護師(専従)という立場でしたので、病院は「認定
看護師は必要」と。ですから、退職後に臨時採用として1年間病院に残って後任の
育成にあたりました。

実は、退職後の生計プランは全く考えていませんでした。看護師以外のお仕事を
してみたかったので、退職前から地元のジオガイドをしたり、ワークショップを開

7 地域のニーズをふまえて起業し「やりたい看護」を実現した事例 ①

鹿児島県：ホスピタリティ晴 RUYA

人と人とのつながりを大切に、住民の思いに寄り添う看護をするために

経歴 枕崎市立病院で32年間勤務し、早期退職。
2021年4月起業し、6月に事業所開設。
2021年10月 訪問看護ステーションを開所。

代表 田淵 晴美さん(55歳)



メッセンジャーナースとして地域で看護をしたい！

市立病院で看護師として32年間勤務し、療養型病棟と地域連携室の師長として勤務する中、病院でできる看護に違和感を覚えました。「自分らしく生きる」ということを考えたときに、看護師として自分は本当に患者や住民の思いに寄り添い、患者自身が生きたい場所で生きられる環境を整えられているのか自問自答する日々でした。そのような中、2020年12月、メッセンジャーナース*のセミナーを受講し、「患者や家族、住民の思いに寄り添い、人と人をつなぐ架け橋になりたい」と、自分のやりたい看護がここにあると確信しました。

患者は自宅で生活したいと思っても、「家族には迷惑をかけたくない、でも一人で生活するのは不安だし無理だ」と諦めのような思いを持っています。しかし、その思いを病院の医師や看護師に伝えることはしません。忙しく働く医師や看護師を見て、ゆっくり接する時間は迷惑ではないかと感じるそうです。そのような患者の心の風景や思いを受け止めることができるのがメッセンジャーナースであると思い、看護師として患者と時間をかけて対話し、自宅で生活できるよう働きかけていきたいと考えました。

人のつながりは起業するうえでも役立つ

やりたい看護が見つかりましたが、それを病院で実践するには限界があります。まだ体力があるうちに、と定年前に退職し、退職翌月に保険外看護サービスとしてホスピタリティ晴 RUYA を起業しました。起業資金は、退職金と、地域活性化助成事業の助成金を活用し、事業所も開設することができました。病院での経験から地域性

は把握していたので、それをふまえて事務所の設置場所も検討しました。事業所開設後は、チラシや名刺を作り、地域の病院の地域連携室、介護サービス事業所、行政等へあいさつと情報収集に回り、ニーズの把握から始めることにしました。結果、保険外サービスだけでは、利用者のニーズに応えることが不十分と捉え、同年10月に訪問看護ステーション「つなぐ」を開所しました。

住民のニーズに沿ったサービスの立ち上げ

「自分らしく生きる」ために、利用者・家族と向き合い時間をかけて語る中で見えてきたことは、医療・介護の制度の隙間に困っている方々が多くいるということでした。病院受診への同行や緊急時の対応、家族が同席出来ない場合の患者のIC同席や手術への立ち合い等、様々なニーズがあることがわかりました。こうした保険制度に該当しない対応にも看護は必要であると考えます。特に病院受診への同行では、自宅での様子を看護師の視点で医師に伝えることが可能なため、生活に沿った内服薬の調整等のためにも看護師が同行することは重要です。訪問看護で対応できない部分については、利用者、家族と相談し、保険外サービス(晴 RUYA)で対応する仕組みをつくり上げました。このサービスにより、遠方に住む家族も、看護師のサポートがあることで安心感につながっているという声があります。

今後も人とのつながりを大切に、地域住民、利用者との対話を続けていくことで、住み慣れた地域で「最期まで自分らしく生きる」ための生活に必要な仕組みを自治体へ働きかけ、確立できるようにしていきたいと考えています。

*メッセンジャーナースとは「医療の受け手が自分らしい生を全うする治療・生き方の選択を迫られた時に、医療の受け手に生じる心理的内面の葛藤をそのまま認め、医療の担い手との認識のズレを正す対話を重視し、医療の受け手自ら選択・納得に至るまでの懸け橋」になる看護師のことです。(一般社団法人よりどころ「メッセンジャーナース認定協会」)



8 地域のニーズをふまえ起業し「やりたい看護」を実現した事例 ②

島根県：参加型納棺「さくらびと」

人の“死”と向き合う仕事を選択、看取りのあとも故人様とご遺族の尊厳を守りたい



看護師・参加型納棺師 狩野 京子さん(64歳)

経歴 島根県立中央病院で39年間勤務、この間に博士号(看護学)取得。2018年3月定年退職。2018年4月大学の看護学部教授として看護基礎教育に従事。2021年9月 参加型納棺「さくらびと」開業。

人の“死”と向き合う仕事を選択

病院在籍中からターミナルケアに関心を持ち、生の対極にある“死”を正面から見つめなおし看護実践と研究活動を行ってきました。そして、島根県には納棺師が存在しないこと、以前友人から紹介された「納棺夫日記(青木新門著)」の影響を受け、大学教員から納棺師へ転身することを決意しました。納棺師となるために岩手県北上市在住の納棺師を訪ね研修を受けました。彼女は、東日本大震災時に300のご遺体をボランティアで復元納棺した方です。ご遺体を生前の姿に復元し、故人様・ご遺族の尊厳や想いをかたちに変える参加型納棺*の仕事に惹きつけられ、自分にはこれだという思いがありました。看取りを終え、故人様が医療現場から離れた後、看護師免許を持つ納棺師が在籍する「さくらびと」では、葬儀社とは異なる看護の視点を取り入れた故人様のおくり方ができるとしています。

今まで培ってきたネットワークが今、活かされている

42年間仕事中心の生活を送ってきたので家庭生活やプライベートの時間を大切にしたいという思いがあり、自宅に拠点を置いて活動できることを重視しました。そして、2021年9月に参加型納棺「さくらびと」を開業しました。「さくらびと」という事業名は、桜の木には精霊が宿る、という由来から名付けました。個人事業主としてスタートしたばかりで、経営的に安定しているとは言えませんが、現在、依頼状況に応じて、ともに病院勤務をしてきた看護観を共有できる2名のプラチナナースと一緒に仕事をしています。自分一人では依頼に対応できないことが発生するため、同じ

思いでこの仕事に取り組んでくれる方が必要でした。一緒に働く方には、まず、故人様とご家族に寄り添える看護師であること、そして、全体を見て判断するマネジメント能力がある方を望みました。すぐに、病院で私を育ててくれた当時の師長が思い浮かび、声を掛けました。「私で力になれるなら」と、すぐに返事をくれて、今では頼りになる同僚としてともに働いています。

また、「さくらびと」を立ち上げ、この仕事を知ってもらおう機会を探していたところ、一緒に働いていた医師から、地域で働く医療者に「さくらびと」の仕事を紹介する機会をつくっていただきました。地域の医療者や住民の皆さまに自分たちの仕事を知ってもらうためには、まだまだ地道な活動が必要ですが、新しいチャレンジを進める中で、今まで培ってきたネットワークが活かされていると感じています。

生前からの関わりを増やし最後のお別れの時まで寄り添いたい

今、自分のキャリアを活かして納棺師の仕事をするに大きなやりがいを感じています。今後は、参加型納棺をより多くの方に知ってもらい、参加型納棺を希望される方、ご家族と生前からの関わりを増やしていきたいと思っています。ご依頼を受ければ、生前から訪問看護師とは別の職種としてチームに参加できればと思っています。「死んだら終わりではなく、あなたは、ご家族の心の中で生き続ける。だから、死は怖くない、恐れなくても大丈夫。私達がついていますよ」と伝えていきたいです。

これからも、自分の看護観を大切に、最期のお別れの時まで故人様とご遺族に寄り添っていきたくと思います。

*参加型納棺とは、ご遺族のご意向に沿いながら、一緒に故人様の表情を整え、死化粧、死装束の着衣、棺の中の演出をします。さらに、「さくらびと」は、ご遺族へのグリーフケアについてもきめ細やかなケアを提供しています。



高齢者雇用安定法のあらまし

高齢者雇用安定法は、少子高齢化が急激に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境整備を図る法律です。

令和3年4月1日の改正で、個々の労働者の多様な特性やニーズをふまえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務が設けられました。具体的には、以下のように変わりました。

改正のポイント～70歳までの就業機会の確保（努力義務）～

<対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度を導入している事業主

<対象となる措置>

65歳までの雇用確保(義務)に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設。(令和3年4月1日施行)

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものも含む)
- ④ 70歳まで継続的に事業委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70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

※④、⑤については過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります。

→厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html

(パンフレット簡易版)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000694688.pdf>

(パンフレット詳細版)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000694689.pdf>

(Q & A)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000745472.pdf>

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取り扱いについて（「同一労働同一賃金ガイドライン」による）

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年12月28日）において、定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者について、以下のように示されています。

- 通常の労働者との賃金の相違については、実際に両者の間に業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。
- 有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者との待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。
- 有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者との待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

つまり、労働条件について、業務範囲や職責、職場配置等、処遇が定年前と同じである場合は、定年を理由に賃金を大幅に引き下げることはできないということです。

雇用側は、賃金の相違がある場合には、定年後に再雇用する労働者に対する勤務内容について、業務範囲や職責等定年前の職務内容との違いを明確にし、労働者への事前の説明が必要となります。定年後に再雇用を希望するプラチナナースの皆様についても、通常の労働者との待遇の相違が不合理ではないか否かを判断するにあたり、しっかりと労働条件を確認することが大切です。

- ➔ **短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針**
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?datald=00011140&dataType=0&pageNo=1
- ➔ **同一労働同一賃金ガイドライン**
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針（抜粋）

高齢者雇用安定法に基づき、高齢者就業確保の実際について示された指針（厚生労働省告示第三百五十一号（令和2年10月30日））から、「賃金・人事処遇制度の見直し」の項を紹介します。

賃金・人事処遇制度の見直し

高齢者就業確保措置を適切かつ有効に実施し、高齢者の意欲及び能力に応じた就業の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の(1)から(7)までの事項に留意すること。

- (1) 年齢的要素を重視する賃金・処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。この場合においては、当該制度が、制度を利用する高齢者の就業及び生活の安定にも配慮した計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。
- (2) 高齢者就業確保措置において支払われる金銭については、制度を利用する高齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、業務内容に応じた適切なものとなるよう努めること。
- (3) 短時間や隔日での就業制度など、高齢者の希望に応じた就業形態が可能となる制度の導入に努めること。
- (4) 65歳以上継続雇用制度又は創業支援等措置を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高齢者就業確保措置が70歳までの就業の確保を事業主の努力義務とする制度であることに鑑み、70歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、70歳までは契約更新ができる措置を講ずるよう努めることとし、その旨を周知するよう努めること。また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- (5) 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。
- (6) 勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。この場合においては、高齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。
- (7) 事業主が導入した高齢者就業確保措置（定年の引上げ及び定年の定め廃止を除く。）の利用を希望する者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000689808.pdf>

高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン

働く高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、厚生労働省は令和2年3月に高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）を策定しました。このガイドラインでは、高齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、事業者を実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むよう求められています。

具体的な取り組み

1. 安全衛生管理体制の確立等	経営トップによる方針表明と体制整備、危険源の特定等のリスクアセスメントの実施
2. 職場環境の改善	照度の確保、段差の解消、身体機能の低下を補う設備・装置の導入等のハード面の対策とともに、勤務形態の工夫、ゆとりある作業スピード等のソフト面の対策の実施
3. 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応	把握した個々の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の点で適合する業務をマッチング、身体機能の維持向上に取り組む
4. 安全衛生教育	十分な時間をかけ、写真や図、映像等の情報を活用した教育の実施、経験のない業種や業務に従事する高齢労働者への丁寧な教育訓練の実施

また、労働者には、事業者が実施する取り組みに協力するとともに、自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むことが求められています。

具体的な取り組み

- ・ 自らの身体機能や健康状態を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努める
- ・ 日頃から運動を取り入れ、食習慣の改善等により体力の維持と生活習慣の改善に取り組む

→ 厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10178.html
(ガイドライン)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000609494.pdf>
(概要)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000691521.pdf>

好事例の紹介

→ 厚生労働省ホームページ

(先進企業)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000156041.html>

(製造業)

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/1003-2.html>

→ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ

<https://www.jeed.go.jp/elderly/data/statistics.html>

エイジフレンドリー補助金

高齢者が安心して安全に働くことができるよう、中小企業事業者による職場環境の改善等、安全衛生対策の実施に対し国から補助を行うもので、令和2年に創設されました。

具体的な支給要件は年度によって変更になる可能性がありますので、厚生労働省のホームページで内容を確認してください。

対象となる事業者

次のいずれにも該当する事業者

- (1) 高齢労働者（60歳以上）を常時1名以上雇用している
- (2) 次のいずれかに該当する事業者であること

業種		常時使用する労働者数	資本金又は出資の総額
小売業	小売業、飲食店、持ち帰り配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	医療・福祉、宿泊業、娯楽業、教育・学習支援業、情報サービス業、物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	製造業、建設業、運輸業、農業、林業、漁業、金融業、保険業など	300人以下	3億円以下

※労働者数もしくは資本金等のどちらか一方の条件を満たせば中小企業事業者となる

- (3) 労働保険に加入している

補助対象となる職場環境の改善対策

働く高齢者を対象として職場環境を改善するための次の対策に要した費用が補助対象となります。

補助額：補助率2分の1、上限100万（消費税含む）

【身体機能の低下を補う設備・装置の導入に係る費用】

通路の段差の解消（スロープの設置等）、階段に手すりの設置
床や通路の滑り防止対策（防滑素材の採用、防滑靴の支給）
熱中症リスクの高い作業がある事業場における休憩施設の整備、送風機の設置
不自然な作業姿勢を改善するための作業台等の設置等

【健康や体力の状況の把握等】

体力チェック
運動・栄養・保健指導等の実施（健康診断、歯科検診の費用を除く）等

【安全衛生教育】

高齢者の特性を踏まえた安全衛生教育

→ 厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html

（リーフレット）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000791930.pdf>
(Q&A)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000791931.pdf>

働き方・労働環境の整備で困った時は

高齢労働者への安全衛生対策について

高齢労働者の安全衛生対策について、以下のような相談窓口や参考となる情報がありますので、ぜひご利用ください。

中小規模事業場 安全衛生サポート事業 個別支援

公益目的の労働災害防止団体が、安全衛生に関する知識・経験豊富な専門職員を派遣し、安全衛生活動支援を行います（無料）。

→ 中央労働災害防止協会 <https://www.jisha.or.jp/chusho/support.html>

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断

厚生労働大臣が認めた労働安全・労働衛生のスペシャリストによる、事業場の安全衛生診断等を行います（有料）。

→ 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会ホームページ
<https://www.jashcon.or.jp/contents/society/consultant>

65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーによる支援

人事管理制度の整備に関すること、賃金・退職金制度の整備に関すること、職場の改善・職域開発に関すること、健康管理に関すること等、専門的かつ技術的な相談・助言を行います（無料）。

→ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ
https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html

高齢労働者安全衛生対策機器実証事業

安全衛生対策を実証した結果がまとめられています。安全衛生対策にぜひご利用ください。

→ 厚生労働省ホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html

プラチナナースとして働く上で困った時の相談窓口

プラチナナースとして働く中で、悩み等も出てくると思います。まずは、自分の職場の中で、信頼できる・相談できる方を見つけましょう。職場以外にも以下のような相談窓口がありますので、一人で悩まず、ご相談ください。

→ 総合労働相談コーナー

職場のトラブルに関するご相談や、解決のための情報提供を行う相談窓口です。総合労働相談コーナーは、各都道府県労働局、全国の労働基準監督署内等の379か所に設置されています。

→ 厚生労働省ホームページ
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

お金に関する相談先

年金事務所の相談窓口

年金に関する相談は、原則、全国どこの年金事務所でも可能です。

→ 日本年金機構 全国の相談・手続き窓口
<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/>

街角の年金相談センター

日本年金機構が全国社会保険労務士連合会に運営を委託している「年金に関する相談所」です。街角の年金相談センターでは、年金の相談だけでなく、年金給付に関する請求や各種手続き、「年金手帳」「年金証書」等の再発行の受付等も対応しています。

→ 街角の年金相談センター一覧

<https://www.shakaihokenroumushi.jp/consult/tabid/218/Default.aspx>

社会保険労務士

社会保険労務士とは、社会保険労務士法に基づく国家資格者で、「労働・社会保険」、「年金」に関する相談や手続きに応じます。

→ 全国社会保険労務士連合会

<https://www.shakaihokenroumushi.jp/>

税理士

税理士とは、税理士法に基づく国家資格者で、税の専門家として、各種税務書類の作成や税務署への申告、税務相談に応じます。

→ 日本税理士会連合会

<https://www.nichizeiren.or.jp/cpta/about/>

ファイナンシャル・プランナー (FP)

FPとは、お金の面で様々な悩みをサポートし、その解決策をアドバイスする専門家です(民間資格)。個人や家族の人生設計に基づく将来の見通しを立て、最適な資産設計・資金計画の提案・助言等様々なサポートを受けることができます。

→ 日本FP協会

<https://www.jafp.or.jp/>

プラチナナースのお仕事探し相談窓口

都道府県ナースセンター

「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づき、都道府県に設置され、職業紹介や研修等、看護職をサポートする様々な活動を行っています。

e ナースセンターは、ライフスタイルに合わせた働き方や求人を検索できる無料職業紹介サイトです。ぜひ、ご活用ください。

→ e ナースセンター 都道府県看護協会による無料職業紹介事業

<https://www.nurse-center.net/nccs/>

都道府県ナースセンター連絡先一覧

都道府県	所在地	TEL	ホームページ
		FAX	e-mail
北海道 ナースセンター	〒003-0027 札幌市白石区本通17丁目北3番24号 公益社団法人北海道看護協会内1階	TEL: 011-863-6794	http://www.hokkaido-nurse.com/
		FAX: 011-866-2244	hokkaido@nurse-center.net
ナースバンク 渡島業務支所	〒041-8551 函館市美原4丁目6番16号 北海道渡島保健所内	TEL: 0138-47-9160	http://www.hokkaido-nurse.com/
		FAX: 0138-47-9160	oshima@nurse-center.net
ナースバンク 上川業務支所	〒079-8610 旭川市永山6条19丁目1番1号 北海道上川保健所内	TEL: 0166-46-5282	http://www.hokkaido-nurse.com/
		FAX: 0166-46-5282	kamikawa@nurse-center.net
ナースバンク 帯広業務支所	〒080-8588 帯広市東3条南3丁目1 北海道帯広保健所内	TEL: 0155-21-3353	http://www.hokkaido-nurse.com/
		FAX: 0155-21-3353	obihiro@nurse-center.net
ナースバンク 釧路業務支所	〒085-0826 釧路市城山2丁目4番22号 北海道釧路保健所内	TEL: 0154-65-6684	http://www.hokkaido-nurse.com/
		FAX: 0154-65-6684	kushiro@nurse-center.net
ナースバンク 北見業務支所	〒090-8518 北見市青葉町6番6号 北海道北見保健所内	TEL: 0157-61-6668	http://www.hokkaido-nurse.com/
		FAX: 0157-61-6668	kitami@nurse-center.net
青森県 ナースセンター	〒030-0822 青森市中央3丁目20-30 県民福祉プラザ3階 公益社団法人青森県看護協会内	TEL: 017-723-4580	http://aomori-nurse.jp
		FAX: 017-735-3836	aomori@nurse-center.net
岩手県 ナースセンター	〒020-0117 岩手県盛岡市緑が丘二丁目4番55号 岩手県看護研修センター1階 公益社団法人岩手県看護協会内	TEL: 019-663-5206	http://www.iwate-kango.or.jp
		FAX: 019-663-5263	iwate@nurse-center.net
宮城県 ナースセンター	〒981-0933 宮城県仙台市青葉区柏木2丁目3番23号	TEL: 022-272-8573	http://www.miyagi-kango.or.jp/
		FAX: 022-272-7801	miyagi@nurse-center.net
秋田県 ナースセンター	〒010-0001 秋田市中通2丁目3-8 秋田アトリオンビル1F	TEL: 018-832-8810	http://www.akita-kango.or.jp/
		FAX: 018-853-4376	akita@nurse-center.net
山形県 ナースセンター	〒990-2473 山形市松栄1丁目5-45 公益社団法人山形県看護協会内	TEL: 023-646-8878	http://www.nurse-yamagata.or.jp
		FAX: 023-643-5727	yamagata@nurse-center.net
福島県 ナースセンター	〒963-8871 郡山市本町1丁目20番24号 福島県看護会館みらい1階 公益社団法人福島県看護協会内	TEL: 024-934-0500	http://www.fna.or.jp
		FAX: 024-991-6002	fukushima@nurse-center.net
福島県 ナースセンター いわきサテライト	〒970-8026 いわき市平字堂根町4-1 堂根町ビル202号	TEL: 0246-38-5781	http://www.fna.or.jp
		FAX: 0246-38-8077	fukushima@nurse-center.net
茨城県 ナースセンター	〒310-0034 水戸市緑町3-5-35 茨城県保健衛生会館1階 公益社団法人茨城県看護協会内	TEL: 029-221-7021	https://www.ibaraki-nc.net/
		FAX: 029-226-0493	ibaraki@nurse-center.net
茨城県 ナースセンター 県北	〒317-0066 日立市高鈴町1-4-10 (日立メディカルセンター看護専門学校内)	TEL: 070-1542-0967	https://www.ibaraki-nc.net/
			ibanc-kenpoku@ina.or.jp
茨城県 ナースセンター 鹿行	〒314-0039 鹿嶋市緑ヶ丘3-9-20 (鹿嶋訪問看護ステーション内)	TEL: 070-1543-9672	https://www.ibaraki-nc.net/
			ibanc-rokkou@ina.or.jp
茨城県 ナースセンター 県南	〒300-0812 土浦市下高津2-7-68 (土浦訪問看護ステーション内)	TEL: 070-1543-9833	https://www.ibaraki-nc.net/
			ibanc-kennan@ina.or.jp

都道府県	所在地	TEL	ホームページ
		FAX	e-mail
茨城県 ナースセンター 県西	〒307-0001 結城市結城 1211-7 (茨城県結城看護専門学校内)	TEL : 070-1544-1383	https://www.ibaraki-nc.net/ ibanc-kensei@ina.or.jp
栃木県 ナースセンター	〒320-8503 宇都宮市駒生町 3337-1 とちぎ健康の森 4階 公益社団法人栃木県看護協会内	TEL : 028-625-3831	http://www.t-kango.or.jp/ tochigi@nurse-center.net
		FAX : 028-625-8988	
群馬県 ナースセンター	〒371-0007 前橋市上泉町 1858-7 公益社団法人群馬県看護協会内	TEL : 027-269-5202	https://www.gunma-kango.jp gunma@nurse-center.net
		FAX : 027-269-8601	
埼玉県 ナースセンター	〒331-0078 さいたま市西区西大宮 3丁目3番地 公益社団法人埼玉県看護協会内	TEL : 048-620-7337 (届出専用 TEL : 048-620-7339)	http://www.nurse-saitama.jp/about_ nursecenter/ saitama@nurse-center.net
		FAX : 048-620-7322	
千葉県 ナースセンター	〒261-0002 千葉市美浜区新港 249-10	TEL : 043-247-6371	https://www.cna.or.jp/ chiba@nurse-center.net
		FAX : 043-247-6620	
東京都 ナースプラザ (ナースバンク東京)	〒160-0023 新宿区西新宿 4-2-19 東京都看護協会会館 2階	TEL : 03-5309-2065	https://www.np-tokyo.jp/ tokyo@nurse-center.net
		FAX : 03-5309-2066	
ナースバンク 立川	〒190-0012 立川市曙町 1-21-1 いちご立川ビル 6階	TEL : 042-529-7077	https://www.np-tokyo.jp/ tachikawa@nurse-center.net
		FAX : 042-529-7071	
神奈川県 ナースセンター	〒231-0037 横浜市中区富士見町 3番 1 神奈川県総合医療会館 5階	TEL : 045-263-2101	https://www.kana-kango.or.jp/ nursecenter/ kanagawa@nurse-center.net
		FAX : 045-263-2104	
神奈川県 ナースセンター 相模原支所	〒252-0236 相模原市中央区富士見 6-1-1 相模原市総合保健医療センター A館 5F	TEL : 042-776-2480	https://www.kana-kango.or.jp/ nursecenter/ sagamihara@nurse-center.net
		FAX : 042-776-2464	
新潟県 ナースセンター	〒951-8133 新潟市中央区川岸町 2-11 新潟県看護研修センター 1階 公益社団法人新潟県看護協会内	TEL : 025-233-6011	http://www.niigata-kango.com niigata@nurse-center.net
		FAX : 025-265-4188	
新潟県 ナースセンター 上越支所	〒943-0821 上越市土橋 1914-3 上越市市民プラザ 2階	TEL : 070-2175-6014 025-520-7475	http://www.niigata-kango.com joetsu@nurse-center.net
		FAX : 025-520-7476	
新潟県 ナースセンター 長岡支所	〒940-0084 長岡市幸町 2-1-1 さいわいプラザ別棟 2階	TEL : 0258-86-5333	http://www.niigata-kango.com nconagaoka@niigata-kango.com
		FAX : 0258-86-5334	
新潟県 ナースセンター 相談窓口南魚沼会場	〒949-6680 南魚沼市六日町 101-8 南魚沼市図書館内	TEL : 070-2175-6012	http://www.niigata-kango.com nc6012@niigata-kango.com
新潟県 ナースセンター 相談窓口柏崎会場	〒945-8511 新潟県柏崎市日石町 2番 1号 柏崎市役所内	TEL : 070-2171-6013	http://www.niigata-kango.com nc6013@niigata-kango.com
富山県 ナースセンター	〒930-0885 富山市鶴島字川原 1907-1 公益社団法人富山県看護協会内	TEL : 076-433-5251	http://www.toyama-kango.or.jp/ toyama@nurse-center.net
		FAX : 076-433-5281	
富山県 ナースセンター 新川サテライト	〒938-0037 黒部市新牧野 311 黒部ショッピングセンターメルシー 2階	TEL : 090-7746-7000	http://www.toyama-kango.or.jp/ toyama@nurse-center.net
富山県 ナースセンター 射水サテライト	〒939-0351 射水市戸破 1875-1 高岡厚生センター射水支所 2階	TEL : 080-8995-7000	http://www.toyama-kango.or.jp/ toyama@nurse-center.net

都道府県	所在地	TEL	ホームページ
		FAX	e-mail
富山県 ナースセンター 砺波サテライト	〒939-1506 南砺市高儀 147 砺波厚生センター 1階	TEL : 090-4687-7000	http://www.toyama-kango.or.jp/ toyama@nurse-center.net
石川県 ナースセンター	〒920-0931 金沢市兼六元町 3-69 公益社団法人石川県看護協会内	TEL : 076-225-7771	http://www.nr-kr.or.jp ishikawa@nurse-center.net
		FAX : 076-225-7788	
福井県 ナースセンター	〒918-8206 福井市北四ツ居町 601 公益社団法人福井県看護協会会館 1階	TEL : 0776-52-1857	http://www.kango-fukui.com/ fukui@nurse-center.net
		FAX : 0776-52-1858	
福井県 ナースセンター 嶺南サテライト	〒914-0057 敦賀市開町 6-5 福井県嶺南振興局 二州健康福祉センター 2階	TEL : 080-1957-0579	http://www.kango-fukui.com/ fukui@nurse-center.net
		FAX : 0776-52-1858	
山梨県 ナースセンター	〒400-0807 甲府市東光寺 2-25-1 公益社団法人山梨県看護協会内 1階	TEL : 055-226-0110	http://www.yna.or.jp yamanashi@nurse-center.net
		FAX : 055-222-5988	
長野県 ナースセンター	〒390-0802 松本市旭 2-11-34 長野県看護協会会館内	TEL : 0263-35-0067	http://www.nursen.or.jp/index.php/ nurse_center nagano@nurse-center.net
		FAX : 0263-34-0311	
岐阜県 ナースセンター	〒500-8384 岐阜市藪田南 5-14-53 岐阜県県民ふれあい会館第1棟 5階 公益社団法人岐阜県看護協会内	TEL : 058-277-1010	http://www.gifu-nc.jp gifu@nurse-center.net
		FAX : 058-277-1011	
岐阜県 ナースセンター 多治見支所	〒507-0037 多治見市音羽町 2丁目 66番地 1 フリーデンハイム音羽事務所 101	TEL : 0572-26-7880	http://www.gifu-nc.jp tajimi@nurse-center.net
		FAX : 0572-26-8875	
岐阜県 ナースセンター 西濃サテライト	〒503-0006 大垣市加賀野 4丁目 1番地 7 ソフトピアジャパンセンター 11階 会議室 7	TEL : 080-2637-6503	http://www.gifu-nc.jp gifu@nurse-center.net
		FAX : 058-277-1011	
岐阜県 ナースセンター 飛騨サテライト	〒506-8555 高山市花岡町 2-18 高山市保健センター内 (休日診療所)	TEL : 090-5117-4082	http://www.gifu-nc.jp gifu@nurse-center.net
		FAX : 058-277-1011	
岐阜県 ナースセンター 中濃サテライト	【第1・3水曜日】 〒501-3874 関市平和通 7丁目 5-1 アピセア 【第2・4水曜日】 〒509-0207 可児市今渡 682番地 1 可児市福祉センター	TEL : 080-1580-7659	http://www.gifu-nc.jp tajimi@nurse-center.net
		FAX : 0572-26-8875	
静岡県 ナースセンター	〒422-8067 静岡市駿河区南町 14番 25号 エスパティオ 3階	TEL : 054-202-1761	https://www.shizuoka-na.jp/ nursecenter/ shizuoka@nurse-center.net
		FAX : 054-202-1762	
静岡県 ナースセンター 東部支所	〒410-0055 沼津市高島本町 1-3 静岡県東部総合庁舎別館 2階	TEL : 055-920-2088	https://www.shizuoka-na.jp/ nursecenter/ numazu@nurse-center.net
		FAX : 055-928-5037	
静岡県 ナースセンター 西部支所	〒430-0929 浜松市中区中央 1丁目 12番 1号 静岡県浜松総合庁舎 10階	TEL : 053-454-4335	https://www.shizuoka-na.jp/ nursecenter/ hamamatu@nurse-center.net
		FAX : 053-401-3510	
静岡県 ナースセンター 下田相談所	〒415-0016 下田市中 531-1 静岡県下田総合庁舎 別館 4階	TEL : 080-2650-0327	https://www.shizuoka-na.jp/ nursecenter/ shizuoka-nurse2@docomo.ne.jp
静岡県 ナースセンター 天竜相談所	〒431-3313 浜松市天竜区二俣町鹿島 559 静岡県北遠総合庁舎 1階	TEL : 080-2650-0237	https://www.shizuoka-na.jp/ nursecenter/ shizuoka-nurse1@docomo.ne.jp

都道府県	所在地	TEL	ホームページ
		FAX	e-mail
愛知県 ナースセンター	〒466-0054 名古屋市中区円上町 26 番 15 号 愛知県高辻センター 1 階	TEL : 052-871-0600	https://www.aichi-nurse.com/
		FAX : 052-883-3686	aichi@nurse-center.net
愛知県 ナースセンター 名駅支所	〒450-0002 名古屋市中村区名駅 4 丁目 4-38 愛知県産業労働センター (ウイंकあいち) 17 階	TEL : 052-433-1173	https://www.aichi-nurse.com/
		FAX : 052-433-1175	meieki@nurse-center.net
愛知県 ナースセンター 豊橋支所	〒440-0888 愛知県豊橋市駅前大通 2 丁目 81 番地 emCAMPUS EAST4 階	TEL : 0532-52-1173	https://www.aichi-nurse.com/
		FAX : 0532-52-1166	toyohashi@nurse-center.net
三重県 ナースセンター	〒514-0062 津市観音寺町字東浦 457-10 三重県看護研修会館別館	TEL : 059-222-0466	http://mie-nurse.or.jp/nurse_center/ index.html
		FAX : 059-222-0465	mie@nurse-center.net
三重県 四日市サテライト	〒510-8016 四日市市富洲原町 2 番 40 号 イオンモール四日市北 2 階	TEL : 059-325-7170	http://mie-nurse.or.jp/nurse_center/ index.html
		FAX : 059-340-6680	yokkaichi@nurse-center.net
滋賀県 ナースセンター	〒525-0032 草津市大路 2 丁目 11-51 滋賀県看護研修センター 公益社団法人滋賀県看護協会内	TEL : 077-564-9494	http://www.shiga-kango.jp/
		FAX : 077-562-8998	shiga@nurse-center.net
滋賀県 ナースセンター 彦根サテライト	〒522-0057 彦根市八坂町 1900 番地 4 くすのきセンター 3 階	TEL : 0749-30-1235	http://www.shiga-kango.jp/
		FAX : 0749-30-1233	nurse-center@shiga-kango.jp
京都府 ナースセンター	〒604-0874 京都市中京区竹屋町通 烏丸東入ル清水町 375 ハートピア京都地下 1 階	TEL : 075-222-0316	http://www.kyokango.or.jp/
		FAX : 075-222-0528	kyoto@nurse-center.net
大阪府 ナースセンター	〒536-0014 大阪府城東区鳴野西 2 丁目 5 番 25 号 ナーシングアート大阪	TEL : 06-6964-5511	http://nc.osaka-kangokyoikai.or.jp/
		FAX : 06-6964-6666	osaka@nurse-center.net
兵庫県 ナースセンター	〒650-0011 神戸市中央区下山手通 5-6-24 公益社団法人兵庫県看護協会会館 1 階	TEL : 078-341-0240	https://www.hna.or.jp/outline/n_ access/
		FAX : 078-341-0340	hyogo@nurse-center.net
兵庫県 ナースセンター 姫路支所	〒670-0927 姫路市駅前町 241 フェスタ北館 5 階	TEL : 079-281-5006	https://www.hna.or.jp/outline/n_ access/
		FAX : 079-281-5006	himeji@nurse-center.net
兵庫県 ナースセンター 宝塚支所	〒665-0845 宝塚市栄町 2-1-2 ソリオ 2 (6 階) 宝塚商工会議所会館内	TEL : 0797-63-5472	https://www.hna.or.jp/outline/n_ access/
		FAX : 0797-63-5472	takarazuka@nurse-center.net
兵庫県 ナースセンター サテライト北播	〒673-1431 加東市社 1126-1 やしろショッピングパーク Bio2 階	TEL : 0795-42-0242	https://www.hna.or.jp/outline/n_ access/
		FAX : 0795-42-0242	hokuban@nurse-center.net
兵庫県 ナースセンター サテライト但馬	〒667-0044 養父市八鹿町国木 594-10 兵庫県立但馬長寿の郷 研修棟 2 階交流サロン内	TEL : 079-663-0240	https://www.hna.or.jp/outline/n_ access/
		FAX : 079-663-0240	tajima@nurse-center.net
奈良県 ナースセンター	〒634-0813 橿原市四条町 288-8 奈良県看護研修センター 1 階	TEL : 0744-25-4031	http://www.nara-kango.or.jp/nur-01. html
		FAX : 0744-24-7703	nara@nurse-center.net
和歌山県 ナースセンター	〒642-0017 海南市南赤坂 17 番地	TEL : 073-483-0234	https://www.wakayama-kangokyoikai. or.jp/
		FAX : 073-483-1266	wakayama@nurse-center.net

都道府県	所在地	TEL	ホームページ
		FAX	e-mail
鳥取県 ナースセンター	〒680-0901 鳥取市江津 318-1 看護研修センター 1 階 公益社団法人鳥取県看護協会内	TEL : 0857-25-1222	https://tori-e-nurse.jp/
		FAX : 0857-25-1223	tottori@nurse-center.net
島根県 ナースセンター	〒690-0049 松江市袖師町 7-11 看護研修センター 1 階 公益社団法人島根県看護協会内	TEL : 0852-27-8510	https://www.shimane-kango.or.jp
		FAX : 0852-25-3157	shimane@nurse-center.net
岡山県 ナースセンター	〒700-0805 岡山市北区兵団 4 番 39 岡山県看護研修センター内	TEL : 086-226-3639	http://www.nurse.okayama.okayama.jp
		FAX : 086-226-0341	okayama@nurse-center.net
広島県 ナースセンター	〒730-0803 広島市中区広瀬北町 9-2 公益社団法人広島県看護協会会館 1 階	TEL : 082-293-9786	http://www.nurse-hiroshima. or.jp/?nursecenter=index
		FAX : 082-295-6749	hiroshima@nurse-center.net
広島県 ナースセンター サテライト福山	〒720-8512 福山市三吉町南 2-11-22 すこやかセンター 1 階	TEL : 084-973-5122	http://www.nurse-hiroshima. or.jp/?nursecenter=index
		FAX : 084-973-5123	nc-fukuyama@nurse-hiroshima.or.jp
山口県 ナースセンター	〒747-0062 防府市大字上右田 2686 山口県看護研修会館本館 1 階 公益社団法人山口県看護協会内	TEL : 0835-24-5791	http://www.y-kango.or.jp
		FAX : 0835-28-9688	yamaguchi@nurse-center.net
徳島県 ナースセンター	〒770-0003 徳島市北田宮 1 丁目 329-18 公益社団法人徳島県看護協会内	TEL : 088-631-5544	https://tokushima-kangokyoikai.or.jp/ nursecenter/nursecenter-about/
		FAX : 088-632-1084	tokushima@nurse-center.net
香川県 ナースセンター	〒769-0102 高松市国分寺町国分 152-4 公益社団法人香川県看護協会 看護研修センター 2 階	TEL : 087-864-9075	https://kagawa-kango.com
		FAX : 087-864-9071	kagawa@nurse-center.net
愛媛県 ナースセンター	〒790-0843 松山市道後町 2 丁目 11-14 公益社団法人愛媛県看護協会内 愛媛看護研修センター 1 階	TEL : 089-924-0848	https://www.nursing-ehime.or.jp
		FAX : 089-996-8425	ehime@nurse-center.net
高知県 ナースセンター	〒780-8066 高知市朝倉 825 番地 5 公益社団法人高知県看護協会内	TEL : 088-844-0758	http://www.kochi-kangokyoikai.or.jp/
		FAX : 088-844-0053	kochi@nurse-center.net
福岡県 ナースセンター	〒812-0054 福岡市東区馬出 4-10-1 ナースプラザ福岡	TEL : 092-631-1221	https://www.fukuoka-kango.or.jp/ nursecenter/
		FAX : 092-631-1223	fukuoka@nurse-center.net
福岡県 ナースセンター 福岡サテライト	〒814-0180 福岡市城南区七隈 7-45-1 福岡大学病院内	TEL : 092-407-8709	https://www.fukuoka-kango.or.jp/ nursecenter/
		FAX : 092-407-8710	fukuoka-satellite@nurse-center.net
福岡県 ナースセンター 北九州サテライト	〒802-0077 北九州市小倉北区馬借 2-1-1 北九州市立看護専門学校内	TEL : 093-383-9414	https://www.fukuoka-kango.or.jp/ nursecenter/
		FAX : 093-383-9415	kitakyushu@nurse-center.net
福岡県 ナースセンター 筑豊サテライト	〒820-8508 飯塚市伊岐須 550-4 総合せき損センター内	TEL : 0948-43-8753	https://www.fukuoka-kango.or.jp/ nursecenter/
		FAX : 0948-43-8754	chikuhou@nurse-center.net
福岡県 ナースセンター 筑後サテライト	〒830-0011 久留米市旭町 67 久留米大学病院内	TEL : 0942-27-8964	https://www.fukuoka-kango.or.jp/ nursecenter/
		FAX : 0942-27-8967	chikugo@nurse-center.net
佐賀県 ナースセンター	〒849-0201 佐賀市久保町大字徳万 1997-1 公益社団法人佐賀県看護協会内	TEL : 0952-51-3511	http://www.saga-nurse.org
		FAX : 0952-68-3603	saga@nurse-center.net

都道府県	所在地	TEL	ホームページ
		FAX	e-mail
長崎県 ナースセンター	〒854-0072 諫早市永昌町 23-6 ながさき看護センター 1 階 公益社団法人長崎県看護協会内	TEL : 0957-49-8060	http://www.nagasaki-nurse.or.jp/
		FAX : 0957-49-8063	nagasaki@nurse-center.net
長崎県 ナースセンター 長崎支所	〒850-0874 長崎市魚の町 3-28 長崎赤十字会館 6 階	TEL : 095-828-1747	http://www.nagasaki-nurse.or.jp/
		FAX : 095-828-1754	nagasaki-s@nurse-center.net
長崎県看護キャリア 支援センター相談所 (佐世保)	〒857-0056 佐世保市平瀬町 3-1 長崎県看護キャリア支援センター内	TEL : 0956-23-8208	http://www.nagasaki-nurse.or.jp/
		FAX : 0956-23-8212	sasebo-s@nurse-center.net
熊本県 ナースセンター	〒862-0901 熊本市東区東町 3-10-39 看護研修センター 1 階 公益社団法人熊本県看護協会内	TEL : 096-365-7660	https://nc.kna.or.jp/
		FAX : 096-365-7640	kumamoto@nurse-center.net
大分県 ナースセンター	〒870-0855 大分市豊饒二丁目 7 番 1 号 看護研修会館 1 階 公益社団法人大分県看護協会内	TEL : 097-574-7136	http://www.oita-kango.com/nurse_center.html
		FAX : 097-574-7361	oita@nurse-center.net
宮崎県 ナースセンター	〒889-2155 宮崎市学園木花台西 2-4-6 公益社団法人宮崎県看護協会 1 階	TEL : 0985-58-4525	http://www.m-kango.or.jp/
		FAX : 0985-58-2939	miyazaki@nurse-center.net
鹿児島県 ナースセンター	〒890-0064 鹿児島市鴨池新町 21-5 看護研修会館 1 階 公益社団法人鹿児島県看護協会内	TEL : 099-256-8025	http://k-kango.jp/
		FAX : 099-256-8079	kagoshima@nurse-center.net
沖縄県 ナースセンター	〒901-1105 沖縄県島尻郡南風原町字新川 272 番 地 17 沖縄県看護研修センター 1 階 公益社団法人沖縄県看護協会内	TEL : 098-888-3127	http://www.oki-kango.or.jp
		FAX : 098-888-3126	okinawa@nurse-center.net

2021年度看護労働委員会(50音順、敬称略)

委員長	渡邊 昌子	公益社団法人 静岡県看護協会/会長
副委員長	塚崎 裕子	大正大学/社会共生学部/教授
委員	川添 高志	ケアプロ株式会社/代表取締役社長
	佐野 哲	法政大学/常務理事・副学長
	仙賀 裕	一般社団法人日本病院会/副会長
	田中 春美	市立東大阪医療センター/副院長兼看護監
	富高 裕子	日本労働組合総連合会/労働法制局長
	福島 通子	塩原公認会計士事務所/特定社会保険労務士
	山脇 義光	日本労働組合総連合会/労働法制局長
	吉川 徹	独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター/センター長代理
担当理事	森内みね子	常任理事
事務局	橋本 美穂	事業局長兼労働政策部 部長
	小村 由香	労働政策部 看護労働課 課長
	角谷沙江加	労働政策部 看護労働課
	塩津麻美子	労働政策部 看護労働課
	奥村 元子	労働政策部 看護労働課

プラチナナース活躍促進サポートブック

2022年3月25日 第1版第1刷発行

発行 公益社団法人 日本看護協会
150-0001 東京都渋谷区神宮前5-8-2
https://www.nurse.or.jp/

お問い合わせ先 労働政策部 看護労働課
TEL : 03-5778-8553
Email : kangorodo@nurse.or.jp

制作・印刷 株式会社メディア・プラン