

令和5年度
東京都ナースプラザ運営協議会
会議録

令和6年3月1日

東京都保健医療局

(18時00分開始)

○大村医療人材課長 定刻になりましたので、令和5年度東京都ナースプラザ運営協議会を開催いたします。

本日は、委員の皆様方には大変お忙しい中ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。私は、東京都保健医療局 医療政策部 医療人材課長、大村でございます。議事に入りますまでの間、進行役を務めさせていただきます。

本日の会議ですが、来庁による参加者と、オンラインによる参加者とを交えましたWEB方式での会議になります。円滑に進められるよう努めてまいります。機器の不具合等により映像が見えない、あるいは音声がかた聞こえないなど発生しましたら、その都度お知らせいただければと存じます。

WEB会議を行うに当たりまして、委員の皆様には3点お願いがございます。

1点目でございます。ご発言の際には、挙手していただきますようお願いいたします。

2点目です。WEBでのご参加の皆様につきましては、ご発言の際以外はマイクをミュートにさせていただきますようお願いいたします。

3点目でございます。議事録作成のため、必ずご所属とお名前をおっしゃってからご発言くださいますようお願いいたします。

では、まず初めに会議資料の確認でございます。ご来庁の委員の皆様にはお手元に、WEBでのオンライン出席の委員の皆様には予めデータをお送りしております。

次第の配布資料一覧に記載しましたとおり、資料1、2、3、4-1から4-3、5-1から5-3まで、以上になります。そのほか、資料4-1と5-2の別添資料をご用意しております。

よろしいでしょうか。ご不明な点がありましたらお声がけいただけますか、事務局宛チャットでご連絡ください。

それでは、続きまして、まず本協議会の設置趣旨についてご説明させていただきます。

本協議会は、資料2の設置要綱の第1にございますとおり、東京都ナースプラザの円滑かつ効果的な運営を行うために設置し、東京都ナースプラザの事業計画に係る調整及びその他運営に関するご意見をいただく場となっております。

本日の会議及び会議録についてでございますが、東京都ナースプラザ運営協議会設置要綱第7におきまして、原則公開とされております。会議資料、委員名簿、議事録、個人のプライバシーや企業秘密に該当する場合を除きまして、原則公開とされておりますが、皆様よろしいでしょうか。

(異議なし)

○大村医療人材課長 ありがとうございます。ご異議がないようですので、本協議会資料及び会議録につきましては、東京都のホームページにて公開いたしますので、ご了承ください。

それから、続きまして、委員の皆様をご紹介させていただきます。お手元にお配りしております資料1「東京都ナースプラザ運営協議会委員名簿」をご覧ください。

これからこの名簿の順番にご紹介させていただきます。今回初めて顔を合わせる方もいらっしゃると思いますので、お名前をご紹介したあとに一言ずつご挨拶を頂戴できれば幸いに存じます。

では、ご紹介していきたいと思います。

公立大学法人東京都立大学 健康福祉学部長 兼 人間健康科学研究科長、西村委員でございます。

○西村委員 西村ユミと申します。ナースプラザの運営協議会につきましては、もう数年担当させていただいておりますが、引き続きご議論できますことを楽しみにしております。どうぞよろしくお願いいたします。

○大村医療人材課長 どうもありがとうございます。

続きまして、公益社団法人 東京都医師会 理事、市川委員でございます。

○市川委員 市川です。よろしくお願いいたします。

看護師の不足、医療従事者の不足が本当に喫緊の課題になっているので、この運営協議会が活発に活動して、効果があることを祈っております。よろしくお願いいたします。

○大村医療人材課長 ありがとうございます。

続きまして、公益社団法人 東京都医師会 理事、大坪委員でございます。

○大坪委員 大坪です。今回初めて委員にならせていただきました。勉強しながらいろいろ参加できたらと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

○大村医療人材課長 ありがとうございます。

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 事務局長、高橋委員でございます。

○高橋委員 東社協の高橋でございます。今回私も初めて委員とならせていただきました。福祉という分野から意見等を述べさせていただければと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

○大村医療人材課長 ありがとうございます。

東京労働局 職業安定部長、茂原委員は、所用のため、本日ご欠席とのご連絡をいただいております。

一般社団法人 東京都訪問看護ステーション協会 会長、篠原委員でございます。

○篠原委員 皆様こんばんは。篠原と申します。この会には初めて参加させていただきます。私は東大和市からまいりました、ナースプラザ立川のほうでいつもお世話になっております。どうぞよろしくお願いいたします。

○大村医療人材課長 ありがとうございます。

公益社団法人 東京都看護協会 専務理事、野月委員でございます。

○野月委員 野月でございます。昨年6月に専務理事になりました。今回から皆様とご一緒に意見交換させていただければと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

○大村医療人材課長 ありがとうございます。

医療法人財団 利定会 大久野病院 看護部長、岸下委員でございます。

○岸下委員 こんばんは。令和4年、令和5年と連続で東京都看護管理者連絡会の副会長、会長をさせて頂きました。人材の確保、教育、診療報酬改定、感染、もろもろたくさんの課題がありました。このたび、あともう1年こちらの運営協議会で現場のたくさんの声を反映しながら、課題解決に向けて勉強方々参加させていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

○大村医療人材課長 ありがとうございます。

医療法人財団 アドベンチスト会 東京衛生アドベンチスト病院 副院長 兼 看護部長、平野委員でございます。

○平野委員 こんばんは。平野と申します。前期から委員をさせて頂いております。また今期もよろしくお願いたします。医療機関代表として、いろいろな意見を述べさせて頂ければと思っております。どうぞよろしくお願いたします。

○大村医療人材課長 ありがとうございます。

続きまして、事務局側の出席者を紹介させていただきます。

東京都ナースプラザ、佐藤所長でございます。

○佐藤所長 佐藤でございます。いつもお世話になっております。忌憚のないご意見をいただきまして、なるべく来年度の事業に取り入れられたらと思っております。どうぞよろしくお願いたします。

○大村医療人材課長 お願いします。

同じく、比留間次長でございます。

○比留間次長 比留間と申します。どうぞよろしくお願いたします。

○大村医療人材課長 同じく、秋山庶務係長でございます。

○秋山庶務係長 秋山でございます。どうぞよろしくお願いたします。

○大村医療人材課長 同じく、増山バンク係長でございます。

○増山バンク係長 増山です。よろしくお願いたします。

○大村医療人材課長 同じく、滝口研修係長でございます。

○滝口研修係長 滝口です。よろしくお願いたします。

○大村医療人材課長 同じく、中村プラチナナース支援係長でございます。

○中村プラチナナース支援係長 中村でございます。よろしくお願いたします。

○大村医療人材課長 同じく、山本確保対策事業係統括でございます。

○山本統括 山本でございます。よろしくお願いたします。

○大村医療人材課長 続きまして、東京都側でございます。

保健医療局 医療政策部、山田看護人材担当課長でございます。

○山田看護人材担当課長 どうぞよろしくお願いたします。

○大村医療人材課長 このほか、担当者が参加させて頂いております。

以上になります。どうぞよろしくお願申し上げます。

次に、委員改選後初めての協議会ですので会長を選任していただく必要がございます。お

手元の東京都ナースプラザ運営協議会設置要綱第5条の2によりまして、会長は互選していただくことになってございます。どなたか、ご提案はありますでしょうか。

○平野委員 会長には看護学に造詣が深く、また、前任期会長として円滑にご対応いただいた、都立大学の西村先生にお引き受けいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○大村医療人材課長 ただいま、会長を西村委員にというご提案をいただきました。皆様、いかがでしょうか。

(異議なし)

○大村医療人材課長 ありがとうございます。では、西村委員に会長をお願いしたいと思います。

早速でございますが、会長より一言ご挨拶を頂戴できればと存じます。

○西村会長 ありがとうございます、西村です。東京都のナースプラザ運営協議会は、東京都の看護職のよりよい質の保証と人材確保に向けた活動となっていると理解しております。ぜひ、こちらのメンバーで積極的なご議論をしていただいて、よりよい看護の質につながっていただければと考えておりますので、どうぞご協力をよろしく申し上げます。

○大村医療人材課長 会長には、同じく設置要綱の第5条の2によりまして、副会長をご指名いただくことになっております。西村会長にご指名をお願いしたいと思います。

○西村会長 では、副会長には、病院、訪問看護ステーションでの現場で実務経験があり、現在、東京都訪問看護ステーション協会の会長を務めていらっしゃる篠原委員をお願いしたいと思います。篠原委員、よろしくお願いいたします。

○篠原委員 よろしくお願いいたします。訪問看護ステーションのほうでも、人材確保というところでは非常に課題がたくさんございます。皆さんと一緒に考えていけるといいかなと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○大村医療人材課長 ありがとうございます。

それでは、以降の進行を西村会長をお願いしたく存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

○西村会長 お願いいたします。では、次第の2、報告「東京都における看護人材確保対策」について、事務局から説明をお願いいたします。

○山田看護人材担当課長 東京都における看護人材確保対策について、資料の3をご覧ください。

こちらの資料でございますが、令和6年度に予定しております東京都の看護人材確保対策の全体像を表しております。

資料中央でございますように、①新規養成、②定着促進、③復職支援、そして4つ目として定年後に向けた就業支援、これを基にそれぞれ事業を実施してまいります。

本日ご意見を頂戴しますのは、青色太線枠内の東京都ナースプラザにおきまして実施をしていただいております事業でございます。

本日ご意見を頂戴しました内容につきましては、来月中旬に開催を予定しております東

京都地域医療対策協議会 看護人材部会でご議論いただきまして、都議会で予算案可決後、実施をさせていただく、そういった予定でございます。

以上になります。

○西村会長 ありがとうございます。

ただいまの事務局からの説明に関しまして、ご意見やご質問がございましたらお願いいたします。

では、特別なご意見がございませんので、まず全体像をご確認いただきまして、次に入らせていただきます。

次に次第の3、議事の1点目「令和5年度東京都ナースプラザ事業実績」について、事務局から説明をお願いいたします。

○佐藤所長 東京都ナースプラザ所長の佐藤でございます。日頃から東京都ナースプラザ事業にご理解・ご支援を賜りまして感謝申し上げます。

以降、東京都ナースプラザを短縮して「プラザ」で進めてまいります。

では、令和5年度の実績について資料4-1を使いまして、1/7から7/7まで、順に説明してまいります。資料も添付してございますが、時間の関係もございまして、後ほど添付資料についてはご覧いただければと思います。

まず、1/7、ナースバンク事業でございます。この事業は就業相談や求人紹介を行い、就業の促進を図るものです。

求人・求職・就業者の状況ですが、グラフはプラザで把握する過去5年間のeナースセンター上のデータの推移を示しています。

濃い色の棒グラフ、求人数は、令和2年度に少し減少しましたが、令和4年度は約6,600人、令和5年度は6,247人でした。薄い棒グラフ、求職者の数ですが、令和3年度に2年度の3倍近い8,500人弱となりまして、令和4年度にはその半分の4,500人弱、令和5年度は約4,000人になりました。

折れ線グラフ、就業者数は、求職者数と同様で、令和3年度にピークになり、その後減少し、令和5年度12月末まで約1,300人で、コロナ前よりは増加しているような状況になっております。

グラフの下に東京労働局の看護職の就業実績データを表でお示ししました。数は違いますが、求人数は令和4年度が一番多いということはプラザと同じで、求職者数はプラザと違って令和5年度が多くなっているようです。

就業者数は、令和2年度にプラザがハローワークの数を追い越したまま推移しておりますが、令和2年度からのコロナ特化求人对応の影響と推測しています。

次に右の上、年齢別就業先内訳のグラフをご覧ください。

就業先はeナースセンター区分です。前年度はコロナ関連で「その他」への就業者が一番多かったのですが、令和5年度では就業者1,303人中268人が「診療所」、191人が「介護福祉施設等」に就業し、病院では病床規模の小さい順に就業者が多かったようです。

ナースバンクを利用する看護職は40代後半からが多く、60代の看護職の就業も増加傾向にあることが影響していると思われます。

また、右下、新型コロナウイルス支援登録者数の推移のグラフをご覧ください。

令和5年度にコロナは5類に移行いたしました。昨年2月ぐらいからコロナ特化求人はなくなりました。コロナ支援登録者は少しずつ減少いたしました。現在も4,500人弱が登録されたままになっています。

昨年末にアンケート調査を行いましたので、後ほどご報告させていただきます。

このページの左下、看護師等の届出制度の届出状況は、東京、全国ともに毎年増加しております。令和5年度は全国20万人に対し、東京都は1万4,000人ということでございました。

次のページ、2/7にお移りください。左上、相談対応です。

過去5年間のナースバンクによる就業相談対応件数ですが、コロナ禍で令和2年度に著しく減少、その後少しずつ増加いたしました。表の令和5年度実績は12月までのデータですので、年度末にはコロナ前に届くかという件数になりそうです。

これとは別に、プラザの相談員が都内9か所のハローワークに出張する相談実績では、昨年度1年間の件数と今年度12月末までの件数が同じくらいですので、増加傾向と考えております。

また、自治体等が行う就職相談会にも協力いたしまして出張相談をしておりますので、表でご確認いただければと思います。

その他の取組といたしましては、毎年求人施設の管理者対象の支援セミナーを開催しておりますので、今年度の参加人数は記載のとおりです。

右側、就業のきっかけの提供を目的とする就職相談イベントについてご説明いたします。ふれあいナースバンクは令和2年度はコロナ禍の影響で開催が減りましたが、基本、東京・立川で4回ずつ開催しております。

令和3年度からは看護のお仕事応援フェアの中でこのイベントを開催しておりますので、合計数を減らすことなく運営を続けている状況です。令和5年度は12月末までの実績で、東京・立川の各1回分データが加わりますので、来場者数がコロナ禍前を超えたと言えます。

一方、ナースバンク東京と立川ではそれぞれ週2回、1つの求人施設にご来場いただきまして、関心のある求職者が訪れるミニ就業相談を行っています。令和5年度は12月末までで140施設、140回の相談を行うことができましたので、前年度同等の実績になると思われます。

また、ナースバンク立川では実技体験コーナーを設けておりまして、実績は表のとおりですが、変わらず採血・静脈注射の需要が高いと言えるかと思えます。

次のページ、3/7にお移りください。研修事業は、離職中の看護職の再就業支援と、都内の中小規模の医療機関等に勤務する看護職の定着を促す目的で実施しております。

今年度の変更点は3つです。1つ目は、再就業支援研修コースの拡充といたしまして、「糖尿病治療薬の基本」を新設し、基本的な知識や最新の治療、投薬時のポイント等を学習します。

2つ目は、質向上研修の充実としまして、「慢性心不全患者の療養生活を支える看護」など、療養支援や入退院支援等について学ぶ機会を設けました。

3つ目は、オンデマンド研修の導入です。コロナ禍で看護職もオンラインに慣れてきましたので、ニーズに沿ってオンデマンド配信を行いました。研修実績ですが、研修数は58と、前年度と同じです。今年度の応募率も前年度とほぼ同じく135%でしたので、全体としてニーズを捉えていると考えます。

なお、新人看護職員1年目研修ですが、今年度の参加者数は69人、29施設からご参加いただきました。

研修概要は右の表をご覧くださいと思います。この研修の病院見学実習3日間に参加した看護職は61人で、16施設にご協力いただきました。コミュニケーションが難しいときの関わりや、情報収集の仕方について学びがあったとの感想が寄せられています。

次いで、普及啓発事業についてご報告いたします。SNS広報ですが、プラザではFacebookとInstagramを活用いたしまして事業の周知を図っていますが、それぞれフォロワー数を少しずつ着実に伸ばしております。

また、令和5年度の一日看護体験学習の実績もお示しいたしました。施設の協力は増えたのですが、5類になっても院内クラスターの発生や研修生の体調不良等でキャンセルになることもありました。結果として、コロナ前の7割程度の参加者数となりました。

次のページ、4/7にお移りください。看護職員地域確保支援事業です。

離職中の看護職が身近な地域で復職支援研修等を受けられることで、再就業を促進することを目的としています。

令和3年度から病院体験コース、施設体験コースに再編されまして、研修場所は東京都が選定いたしました東京都看護職員地域就業支援病院または施設ということになります。支援病院数24、施設数14が募集数ですが、今年度はこれを超えたご応募をいただきまして、選定後、5月末から実施ができるような形になりました。

今年度の受講者数は病院体験コース101人、施設体験コース46人と、合計147人でした。そのうち40人が就業しておりまして、うち6人は研修施設に入職している状況です。

次のページ、5/7にお移りください。看護職員定着促進支援事業です。

この事業は、東京都看護師等就業協力員を配置いたしまして、各施設の取組を支援し、看護職員の定着促進を図ることが目的です。

対象は200床未満の病院ですが、プラザの就業協力員が原則月1回、1年間、看護管理者のもとを訪問するというアウトリーチ型支援を行っています。今年度の参加病院は17病院で、支援項目は表にお示ししたとおりですが、看護の質向上を高めるためのものが増えておりました。

この事業では、研修会開催が可能です。課題解決のための院内向け研修をアウトリーチ研修、情報共有と地域のネットワークづくりを目的とした研修を、ネットワーク研修と呼んで区分しております。

どちらの研修もプラザの就業協力員が開催の支援をさせていただいておりますが、ともに1月までの実績をお示ししました。今年度はアウトリーチ研修が多く活用されました。

ご覧いただきますとおり、褥瘡予防など看護の質向上につながるようなテーマが多く、同じ病院が認定看護師を繰返し招いて院内認定看護師を育成するケースもありました。10施設が開催し、延べ30回の研修会、603人が参加した状況です。

また、ネットワーク研修も17病院中11病院が開催し、1,855人が参加した形になっております。

次のページ、6/7にお移りください。プラチナナース就業継続支援事業についてご報告いたします。

令和3年度に開始になった事業でございます。定年退職前後の看護職の潜在化を防止して、定着・再就業の促進を図ることを目的としています。

事業は退職前からの意識改革と動機づけを目的とするナースセミナー、多様な職場を知る機会を提供する職場体験会、プラチナナースの雇用を働きかける施設管理者セミナー、働き続けるための施設探しを目的とする就職相談会、プラチナナース事業への参加を呼びかける施設訪問等で構成しております。

それぞれの実績について説明いたします。

プラチナナースセミナーのテーマは記載のとおりですが、4回の開催で計730人となりましたので、予算規模を超える参加をいただきました。職場体験会は、介護系施設を希望する人が多く、52人と、昨年実績を上回った状況です。施設管理者セミナーは、もう1回は3月開催予定で1回分の実績のため、55人となっています。

プラチナナース就職相談会は、1回はプラチナナース歓迎の施設が多い多摩地区で、もう1回はバンク事業でもお話ししたフェアの中で開催いたしまして、参加者数は合計321名でした。

協力員による訪問数も87件と、ともに前年度を上回った状況でございます。

グラフをご覧いただきたいのですが、上のグラフは参加者の年齢を表しています。定年退職前後、概ね50歳以降の看護職をプラチナナースと呼びますので、対象年齢の方にご参加いただいていると思います。

また、前年度に比べますと50歳代の後半の参加者が一番多いのは昨年と同様ですが、60代前半の参加者が増えた印象を受ける結果となりました。

下のグラフでは、事業参加時点では未就業だった人の就業状況をお示ししています。ナースセミナーで50人、職場体験会で8人、就職相談会で12人と、併せて70人が就業したという結果になっていますので、昨年度より20人多かったという結果になっています。

最後のページ、7/7にお移りください。看護職員再就業支援事業について報告いたします。

す。

看護需要の増大を踏まえ、プラザにおける情報発信を強化するとともに、奨励金を支給することで都内の看護職員の確保を図ることを目的としています。

まず情報発信強化について報告いたします。令和5年度は都内求人施設を対象に、人材確保・定着対策に関するアンケートを実施いたしました。質問の1例をグラフ化して示しておりますが、以前の求職者アンケートの結果と合わせまして、求人施設に人材確保・定着対策について提案も行ってございまして、実績を表にお示ししております。

このアンケートをきっかけにいたしまして、看護職の人材確保・定着対策に関する好事例を募集いたしました。今年度は3例でございますが、参考となるケースをプラザのホームページにも掲載するなど、情報提供をしております。

また、本日の話に何度か出てきました「看護のお仕事応援フェア」の事務局を務めて、プラザ全体のイベントとして開催いたしました。

就職相談会のほか、職員に看護職が多いことからこぞできる実技体験、各種相談等で構成されます。12月の土曜日にお茶の水で開催いたしまして、来場者数は493人と、前年度を超えることができました。今年度は就業中より離職中の看護職が多く、看護学生の参加も少し増えたように思います。

次に、就業・定着奨励金の支給事業についてご報告いたします。プラザが実施する所定の研修を受講したあとに、医療機関や介護施設等に再就業し、一定期間従事した方に奨励金を支給するものです。

支給額は就業後6か月従事で5万円、2年間従事で15万円になります。今年度は所定研修を受講した証明書を1,097枚発行し、就業後6か月の申請は157件で、そのうち138件に交付を行いました。不交付の理由は、就業後に研修を受講したという順番の違いが主ですが、就業施設が対象外という方も若干見られております。

この2月に就業後2年の申請が数件出てきたところでございまして、喜ばしいと思っ

ているところです。

以上、実績についてご報告申し上げます。

さて、最後にですが、新型コロナウイルス支援登録者の就業実績調査の結果について報告いたします。資料4-2をご覧くださいと思います。

この調査は昨年12月に実施いたしました。新型コロナウイルス支援登録者の、コロナ禍、コロナ後の就業動向を確認し、今後の看護職員再就業の参考とすることを目的といたしました。

令和2年から令和5年5月までの間に支援登録者リストに登録された看護職員5,800余名にメール配信いたしまして、回答フォームへの入力をお願いいたしました。回答者数は1,139人ですから、回答率は19.4%という形になります。対象の職種内訳は記載のとおりですが、9割以上が看護職でございました。

まず就業状況ですが、図の1(1)、支援登録者となったとき、53.4%が就業中で、

離職中が40%、看護職以外で就業中が6.4%という数字でした。離職期間は図の1(2)にお示ししておりますが、3年未満の人で6割を占める状況です。また、図の2ですが、登録後、コロナ関連業務に就業したのは登録者の75%で、25%は就業しなかったとお答えになっています。

図の3(1)ですが、令和5年12月末の状況では、看護職として就業している人が68%、離職中が23.9%、看護職以外で就業が8.1%という形でございました。図の3(2)で、現在の勤務経験については長い人が多く、5年以上の人で約9割を占めている状況でございました。

図の3(3)で離職中の364人に今後の就業希望を尋ねたところ、「看護職としての就業希望」が66.8%で、「看護職以外で就業希望」が15%、「就業を希望しない」が18%という結果でございました。

次のページをご覧ください。まず、コロナ関連業務に就業しました860人の状況です。就業した理由としましては、「看護職として貢献したい」が1番で、次いで、「高い給与」、「勤務日が調整しやすい」、「経験を活用できる」、「ダブルワークが可能」と続きました。

就業した施設としましては、延べ数ですが、ワクチン接種会場がダントツで多く、コールセンター、保健所、宿泊施設と続き、コロナ病棟で就業した人は27人という結果でした。

また、コロナ関連業務で雇用契約した回数は3回までで半数を占め、一方、11回以上と答えた人は246人、28.6%ございましたので、少ない人は少なく、繰り返し働く人は働く3割程度いたという偏りのある結果でございました。

また、コロナ関連業務に就業しなかった人279人に、就業しなかった理由を尋ねましたところ、「就業中」、つまりダブルワークはしなかった、あるいはできなかったということが一番多い理由で、次いで「条件に合わなかった」と答えた人が多かった状況です。

「看護技術や経験に不安」と答えた人が約1割あったことは、特筆すべき点であったかと思えます。

以上、新型コロナウイルスのアンケートの結果について、抜粋してご報告いたしました。○比留間次長 次長の比留間でございます。引き続きまして、令和5年度の決算見込についてご報告をいたします。資料の4-3をご覧ください。

資料の計画予算額と、それから決算見込額の対比でご説明をしていきます。まず初めに東京都ナースプラザの管理運営事業でございます。

まず、このうち管理費でございますが、これは主に人件費や事務経費ということで、予算額147,772,000円に対して決算見込額は142,474,000円ということで、5,298,000円の残額見込となっております。

この主な理由としましては、職員の中途退職がありまして、人件費の支出が減ったというところによるものでございます。

続きまして、事業費でございます。まず、再就業支援事業でございますが、これはナースバンクの運営費や就職相談会の経費ということなんです。

予算額35,496,000円に対して、決算見込額は37,363,000円ということで、1,867,000円の支出超過となっておりますが、これは管理費のところでも申し上げたように、職員の中途退職の代替ということで派遣職員を導入したことによる経費増ということと、備品購入等の支出が少なかったことを差し引きした結果ということでございます。

次に研修事業でございます。予算額31,952,000円に対して決算見込額は30,682,000円ということで、1,270,000円の残額ということでございますが、これは主に講師謝金や見学実習施設の使用料の支出の減や印刷経費の減によるものでございます。

続きまして、普及啓発事業でございますが、これはナースプラザの広報や一日看護体験事業に係る経費でございます。予算額22,068,000円に対して決算見込額は22,913,000円で、845,000円の支出超過ということで、これは主にシステム改修経費や広報経費の支出増によるものでございます。

管理費と事業費を合わせた委託料全体の予算額は、237,288,000円に対して決算見込額は233,432,000円ということで、残額3,856,000円の見込となっております。

次に使用料及び賃借料でございますが、これはナースプラザ事務室の借上経費で、予算額22,668,000円で、執行見込額も同額となっております。

また、負担金補助及び交付金のところでございますが、これはプラザの電気、水道料金等の建物維持管理費ということで、予算額3,600,000円に対して執行見込額は3,506,000円ということになっております。

委託料と、それから今申し上げた使用料賃借料、及び、負担金補助及び交付金等を合わせたナースプラザ管理運営に係る経費は、予算額263,556,000円に対して決算見込額は259,606,000円ということで、残額3,950,000円と見込んでおります。

続きまして、新人看護職員多施設合同研修事業ということですが、これはナースプラザ管理運営事業における研修事業とは別個に、東京都から受託している形になっております。

予算額9,360,000円に対して決算見込額は7,871,000円ということで、1,489,000円の残額見込ということです。主な理由は、見学実習の謝金や見学実習施設の使用料の支出減によるものということでございます。

次のページ、ひっくり返して裏に移っていただきまして、その他の事業の決算見込について説明をしていきます。

まず、看護職員定着促進支援事業の決算見込額でございますが、項目としてアウトリーチ型支援の部分につきましては、予算額68,659,000円に対して決算見込額は68,080,000円ということで、これは事務経費等の減によって579,000円の残額見込ということです。

続きまして、集合研修型支援の項目につきましては、予算額6,500,000円に対して

決算見込額は4,818,000円ということで、1,682,000円の残額ということでございます。主な理由は、施設支援経費の支出減によるものということで、定着促進支援事業全体では、残額は2,261,000円ということになっております。

続きまして、看護職員地域確保支援事業の決算見込でございます。本部経費の部分につきましては、予算額26,998,000円に対して決算見込額は22,029,000円ということで、残額4,969,000円となっておりますが、これは主に広報関係の見直し等によるものでございます。

支援病院等経費の項目につきましては、予算額60,544,000円に対して決算見込額は28,587,000円ということで、残額が31,957,000円となっておりますが、これは施設支援経費の部分の支出が少なかったことによるものです。地域確保支援事業全体では、残額が36,926,000円の見込となっております。

続きまして、プラチナナース就業継続支援事業でございます。この事業は令和3年度からスタートした事業ということで、本部経費の部分は予算額16,558,000円に対して決算見込額が15,745,000円ということで、813,000円の残額見込で、これは事務経費等の支出が少なかったということでございます。

セミナー等の事業経費につきましては、予算額9,851,000円に対して決算見込額9,768,000円ということで、83,000円の残額ということで、事業全体では残額が896,000円の見込となっております。

最後に看護職員再就業支援事業でございますが、令和4年1月からスタートした事業で、情報発信等強化事業と、それから就業・定着奨励金事業という2つで構成されております。

まず情報発信等強化事業につきましては、予算額22,045,000円に対して決算見込額は20,406,000円ということで、1,639,000円の残額見込。これは人材確保や定着対策事例の取材経費が増えたことと、一方でポスター等作製経費を見直したことによる支出の減ということを差し引きした結果ということでございます。

就業・定着奨励金事業につきましては、予算額が108,512,000円に対して決算見込額が27,712,000円ということで、80,800,000円の残額ということでございますが、これは奨励金の支出の実績が予算上の想定よりは少なかったというところによるものです。事業全体では残額が82,439,000円ということでございます。

以上で決算見込概要の説明を終わらせていただきます。

○西村会長 ありがとうございます。

ただいまの事務局からの説明に関しまして、ご質問やご意見がありましたらお願いいたします。ぜひ積極的にいろいろなご意見を出していただけると助かると思いますので、よろしくお願いいたします。

大坪委員、よろしくお願ひいたします。

○大坪委員 東京都医師会の大坪です。いろいろと資料の説明をありがとうございました。

1点気になったところがあるので、今後のこととして、参考としていただければと思いま

す。

資料4-2のところで、新型コロナウイルス支援登録者への就業実績調査というものがあります。1ページ目の3(3)のところですが、このパーセンテージが、看護職以外で就業希望という方が55人いらっしゃるということと、就業を希望しないという方が66人いらっしゃるというのは多いかなというのを感じたんですね。

今度、裏面に行きます。2/2のところですが、2番の就業した施設のところで、ワクチン接種会場が非常に多かったです。次、コールセンターで、病院(コロナ病棟)というのが非常に少ないんですね。

私も3年半、自分たちの病院でコロナ病棟をやってきましたが、本当に院内の看護師さんたちで何とか頑張っていて、本当に踏ん張って踏ん張ってやってきて、もう疲れてだんだんに脱落していってしまうというような、本当にその一部始終を私は見てきました。

一方、ワクチン接種会場に行くと、非常に楽で高いお給料をもらえるわけですね、はっきり申し上げますが。

でも、これはしょうがないんです。人手が足りなくてやらなければいけない事業だったので、仕方ないんですが、そういった半面、病院ももちろん、ほかの病棟で働く方に比べればたくさんの手当も出していますが、あとお休みもたくさん取れるようにしましたが、それでも精神的にかなりきついところもあったと思います。なので、非常に過酷な中で働いた方たちだと私は思っています。

今後、これらのことで何が起きてくるかということで、私は非常に危惧していることを一言申し上げておきたいんですが、純粋な医療の現場で、1つのところで地域医療というものを地域に根差してやっていく看護師さんが、どれだけの数になっていくのかなというのは非常に心配しています。

今回のこのコロナの医療の中で、派遣業者というのが非常に力をつけました。大きくなりました。そうすると、そういったところに登録をして、より条件のいいところで働きたいと思う方が出るのは当然だと思います。

そして、このときに、その業務内容とお給料というものの感覚が今までと違うものに出会ってしまったために、今後、普通の例えば病院とかいったところで、こつこつと地域医療をやるということに対して、「あのときと違う」と思ってしまう方が出るのは仕方がないことだと思うんですね。

なので、今後、医療の中でも、なかなか精神的にも体的にもきついようなところというのが、果たして人手不足がますます進んでいくときにどうなっていくんだろうかというのを、私は非常に危惧しているところです。

なので、いろいろ支援事業をされていると思うんですが、その中で地域医療の大切さとか、本来の看護師さんになろうと思ったときの気持ちとか、そういうことを大切に、いろいろ医療に向き合っていただく方が増えるといいなと思っています。

この3年半のことで、いろいろなことが狂ってしまったのではないかというのを、最近の

病院の採用活動とか、そういうのを見ていても非常に感じるどころです。なので、必要どころに必要な人材が果たしてうまく満遍なくバランスよくいくのかなというのは、非常に心配しているところですよ。

これは本当に私の意見です。

○西村会長 大変貴重なご意見をありがとうございます。もしコメントなどがございましたら。いかがでしょうか。

○平野委員 東京衛生アドベンチスト病院の平野です。今大坪先生が言ってくださって、当院は200床未満の病院ですが、確かに接種会場も担当しまして、そこでの看護師たちは生き生きと一生懸命働いておりました。もう本当に達成感と言いますかね、「ありがとう」と言われて。

コロナ病棟としましては頑張っているんですが、大変だったのは認知症の方々の対応ですね。本当に、いろんなセンサーを付けながら、「あ、転倒しそう」と言ったら、防護服を着て、間に合わなくて転倒したとかと、いろいろ本当に大変な思いをしながら頑張ってくれまして。今もまだ、5類ですがコロナの患者さんは入院されています。急性期の病棟でも、まだ看護師たちは戦いが続いているという状況でございます。

大坪先生、大事なところをご指摘いただきありがとうございます。

○西村会長 ありがとうございます。

訪問看護のほうも大変なご苦労があったかと思うんですが。篠原委員、いかがでしょうか。

○篠原委員 篠原です。大坪先生が危惧されている問題というのはとても大きいんですよ。

先ほども、会議が始まる前に平野さんとお話をしていたんですが、今の若い看護師さんたちは、美容のほうに就職を希望する人が増えている。夜勤がない、手当が高い。これからどうなるんだろうねと。

でも、看護の魅力というのは、地域に根差した、それから療養者さんをケアする、そこに本質というものがあるので、その魅力をしっかりとアプローチしていかないといけないかなと思っています。

この訪問介護業界も、先日、多摩地区の看護師長会にも参加させていただいたんですが、業者紹介、派遣会社からの紹介しか人が集まらない。訪問看護も然りです。電話がかかってきたと思ったら大体派遣会社さんからで、20%の成功報酬という非常に高いものを要求される。これは今どうなっているんだろうと。

話に聞くと、卒業したての若い看護師さんたちは、すぐそういう紹介業者のほうにエントリーするというお話も聞いたりとか、そこからの紹介で、じゃ、それがどれだけ定着するかというと、結構辞めるのが早い。

でも、支度金がいただける。なんかそうやって、最悪そういう悪質な登録の仕方をするという、なんかこれは世間おかしいよねというふうなところで、それを日々感じていることです。

でも、看護の本質というのは、看護の魅力とか、ケアの大切さとか、そこをしっかりと就業希望の方たちに伝えていくというところ。長く地域で働いてくださる方たちを育てていくというところの支援は、ナースプラザさんにすごく求められているんだろうなというのと、派遣業者に負けてほしくないというのは、それが本音です。

あと、今この報告を聞いてナースプラザは素晴らしいことをたくさんされているんですよ。でもそれが大きな数につながらない。少しずつ増えているという報告を受けて、ちょっと安心したんですが、そこよりは派遣からの就職率が圧倒的に高いという現状、これを何とか打開していくということは、今求められているのかなと感じた次第です。

○西村会長 貴重なご意見をありがとうございます。

今、会場からたくさんのご意見が出ていますが、オンラインの委員の皆様から、お気づきのことですか、今ほどのお話が続く内容がもしありましたら、併せてコメントいただきたいところですが、いかがでしょうか。

市川委員、よろしく願いいたします。

○市川委員 活発なご意見があるのはいいと思うんですが、医者も2割が美容に行ってしまう。それから看護師もそういうふうには、このコロナでバブルみたいに、紹介業者が入ってという、本来のあるべき姿でなくなっているということは非常に問題ですが、それはまた別で、今ここで考えることは、純粹にここに参加してセミナーをやったり、登録してくれている看護師さんのことを考える場であってほしいと思います。

それはもう、私たちは美容のほうに行ったり、エンプロイヤーとしてはとても今問題になることで、それはもう診療所も病院も同じだと思いますが、今、私はこのデータの中で何か反省することということも、今ここで議論していただきたいと思います。

今発言されている問題というのは、この委員会だけでなく非常に大きな問題で、どこでも問題になっていると思います。

私は事業参加をして、プラチナナース就業継続支援事業の令和5年度事業参加者（未就業）の就業状況グラフ中の就業率がナースセミナーでは16.7%、職場体験では27.6%と、就業率が低いですよね。これをもっと上げるように、何か魅力的な案、企画があったらいいかなと思います。

せっかくポテンシャルがあるので、成立していただきたいと思うので、このところは何か企画はないでしょうか。みんなでそこを討論していただきたいと思いました。

話題が変わって申しわけありません。

○西村会長 市川委員、いろいろご提案をありがとうございます。

先ほどございました、コロナによるさまざまな新たに出てくる課題というものもありましたが、そこから就業率の課題のほうに少しお話を移していただきました。こちらはプラチナナースのセミナー、現場体験会、相談会の参加者と就業率のお話になっておりますが、もっとこれが上がるにはどのような対応が考えられるかというご質問だったかと思いますが、いかがでしょうか。

○佐藤所長 プラザの佐藤でございます。ありがとうございます。

この就業率を見まして、これはプラチナナースに限定した形でございますが、実は、奨励金で随分この参加者数が押し上がったと認識しております。先ほど最後に申し上げましたが、就業して半年働くと5万円がもらえますよということがありまして、仕事をしている人たちが受けられる唯一の研修がこのプラチナナースセミナーです。

それと同時に同じぐらいの割合で離職しているプラチナナースも、このプラチナナースのセミナーに入ってきている状況になりますから、離職者が300人ということになっていますが、その人たちが要するに新たに仕事を見つけて働いていくということになりますと、雇用側もプラチナナースをうまく雇用しようという感覚がとても必要になってくると思っております。

そういったことも併せて、施設管理者セミナーで対応している状況です。

プラチナナースセミナーへの参加率が非常に増えている背景には、先ほど言った奨励金がもらえるという東京都の施策がまだ効いている状況での結果です。

この研修は奨励金交付条件を満たすための受講研修の一つですが、来年度で受講期間が終わるものですから、そのあと、受講率がどうなっていくのかと思えますと、心配でどきどきするのは本音です。

たしかに先生のおっしゃるように、就業率を上げるのにどうしたらいいのかということを考えていくという、そういう秘策があったら教えていただきたいと思えます。

○西村会長 ご意見をありがとうございます。

もし就業率を上げていけるような良案があれば、皆様からご提案いただきたいところですが、いかがでしょうか。

大坪委員、お願いします。

○大坪委員 決まらなかった方々の理由というか、そういうのを調べてみたらどうでしょうか。

うまくマッチングがいかなかったとか、条件が合わないということだと思んですが、例えば、不安があるとかいうことかもしれないですし、「こうだったら行けたけれども、この部分が」ということもあるかもしれないので、決まらなかった方がなぜ決まらなかったのかが分からないと、なかなか対策も取りにくいのかなと思いました。

○西村会長 ありがとうございます。

決まらなかった方の理由というものを聞いてみるということでご意見いただきました。

ほかにごございますでしょうか。

では、たくさんのご意見をいただきましたが、まだ次が続きますので、ご質問のことがありましたら、また後ほど伺いたいと思えます。ありがとうございます。

ただいまいただきましたご意見につきましては、今後の運営に活かしていただきたいと思えます。

それでは、続きまして議事の2、令和6年度東京都ナースプラザ事業計画（案）及び予算

(案)について、事務局から続けてご説明をよろしく願いいたします。その後、委員の皆様からご意見・ご質問をいただきたいと思えます。

○佐藤所長 では、ナースプラザ佐藤でございます。令和6年度のプラザの事業計画(案)は詳細資料を添付してございますが、資料5-2の概要を使って説明させていただきます。

最初にナースバンク事業になります。求人・求職支援の充実による就業促進といたしまして、SNSやメールマーケティングを活用しました情報発信を進め、「ナースバンクだより」等を使った求人活動に役立つ情報を発信してまいります。

求職者へは求人情報の積極的な提供を行うとともに、求人施設や求人票の作成と更新を支援してまいります。また、ニーズに合わせてミニ就業相談や求職者相談等でオンラインを活用してまいります。

求人や求職者に対しましては、安心して相談できる環境を整備いたします。

ふれあいナースバンクでは、実施方法を見直しまして、参加求人施設数を少しでも増やし、ミニ就業相談は定期的で開催しまして就業のきっかけづくりを続けてまいります。また、新規求職者や登録期限切れの求職者に登録を促進するというようなことを努めてまいりたいと思っております。

公的機関等との連携は、ハローワーク・ナースプラザ連携事業として「出張相談」を進め、自治体等主催の就職相談会へも積極的に協力してまいります。

また、Googleフォームを導入いたしまして、就業状況確認を行うようにいたしますので、利便性向上ということも図れるかなと考えています。

次に、多様な働き方を支援する取組の推進といたしまして、イベント参加者への就業相談を通してプラザ内の連携を推進いたします。看護学生に、ナースプラザ周知活動を通じまして新人・第二新卒看護職の個々の状況に合わせました就業継続支援に力を入れていきたいと思っております。

最後に、看護職の届出制度の定着につきまして、施設長への離職時届出の協力依頼をしておりますが、まだ詳細不明なところではございますが、NCCSシステムの改修にも対応が迫られると考えております。

次に、研修事業について説明いたします。総科目数は前年度と同じ58科目、総研修日数は0.5日増えまして、235.5日。定員は56名増えまして4,489名です。今年度4科目を終了いたしまして、新たに4科目を追加いたしました。科目名は記載いたしましたのでご覧ください。

改編研修は1科目で、新人看護職員7日間研修のうち、病院実習3日間を、病院実習2日間と所内実習1日間に変更するものです。所内実習におきまして、病院実習の即時振り返りを行いまして、臨床場面で判断・実行する思考を学べる機会とさせていただきたいと思っております。また、Zoomを用いまして、ライブ配信とオンデマンド研修を続けていく形を企画しております。

続きまして、普及啓発事業です。個人情報管理を徹底いたしながら、Instagram、

F a c e b o o k の運用、広報誌等の配布など、さまざまな広報媒体を活用いたしまして、情報発信を行います。

また、一日看護体験学習事業では、施設に働きかけて参加枠を増やしまして、事業参加者を増やしたいと考えております。

地域確保支援事業では、申込受付体制等を整備いたしまして、申込み時期を早めにしたしたいと思います。施設には研修プログラムの作成支援・調整を働きかけ、受講者への就業相談、e ナースセンター活用方法の周知を図ってまいります。

定着促進支援事業では、病院数は前年度と同じ26でございますが、今までの基本コースの中に認定看護師による集中支援コースが新設されることになりました。これによりまして、基本コースが20、新コース6となりますので、実施体制を整備いたしまして参加病院を支援したいと思います。

また、東京都及び医療圏における看護管理者連絡会・幹事役員会との連携も強化いたしまして、参加病院の要望に合わせた認定看護師を派遣いただけるような事業協力を仰いでもらいたいと思います。

プラチナナース就業継続支援事業では、プラチナナースセミナー・就職相談会の円滑な実施に努めます。また、職場体験会では予算枠内で施設の希望に沿った開催をするなどの柔軟性を持たせたいと思っております。

また、施設管理者セミナーの開催と施設訪問で、プラチナナース雇用意欲を醸成していきたいと考えております。

最後に、再就業支援事業の情報発信強化では、令和6年度も看護のお仕事応援フェアを開催いたします。e ナースセンター登録者の実態を把握いたしまして、定着対策の好事例紹介も行っております。

就業・定着奨励金では、SNSを活用した事業内容の周知に努めます。令和6年度は支給要件となる研修が受講できる最終年となりますので、対象者への一層の周知に努めたいと考えております。

事業計画（案）についての概要ですが、以上となります。

○比留間次長 では、続きまして、令和6年度の受託事業関係の予算（案）についてご説明をいたします。資料5-3をご覧くださいと思います。令和5年度予算との対比で6年度予算を説明していきたいと思っております。

初めにナースプラザの管理運営事業ということです。まず管理費でございますが、令和6年度の予算額は148,216,000円ということで、5年度と比較して444,000円の増額ということでございます。

これは主にシステムセキュリティの強化経費の増額分と、それから令和5年度に実施したシステム脆弱性診断や、あるいはファイアウォールの機器更新経費という部分の減額分を差し引きした結果ということでございます。

続きまして、事業費のうち、再就業支援の部分です。予算額は32,188,000円とい

うことで、5年度と比較して3,308,000円の減額となっておりますが、これも今年度
に実施した複写機の更新経費等の減額分と、あとは広報の見直しによるものという
こと
でございます。

続きまして、研修事業です。予算額33,225,000円で、令和5年度と比較して1,
273,000円の増額ということで、これは研修用パソコンのレンタル費用が増えたこと
によるものでございます。

続きまして、普及啓発事業で21,858,000円ということで、5年度と比較して21
0,000円の減額ということでございますが、これは一日看護体験のポスター等の製作費
や、あるいは事務経費の見直しによる部分でございます。

管理費と事業費を合わせた委託料全体の予算は235,487,000円ということで、
5年度と比較して、1,801,000円の減額ということでございます。

続きまして、使用料及賃借料につきましては23,328,000円ということで、5年度
と比較して660,000円の増額ということで、これは評価額の見直しによるものでござ
います。

また、負担金補助の部分については4,100,000円で5年度と比較して500,00
0円の増額ということでございますが、これは電気料金値上げ等の支出増を見込んだもの
でございます。

令和6年度のプラザの管理運営事業の予算の合計額、262,915,000円で、5年
度と比較して641,000円の減額ということでございます。

続きまして、新人看護職員の研修事業の予算額ですが、これは9,360,000円で増
減はありません。

続きまして、次のページへ行っていただきまして、看護職員定着促進支援事業の部分です。
予算額80,102,000円ということで、5年度と比較して4,943,000円の増
額ということになってございます。これは令和6年度から新たに認定看護師の活用支援の
経費を増額したことによるものです。

続きまして、看護職員地域確保支援事業につきましては、予算額87,542,000円
ということで、5年度と比較してトータルで増減はありません。

プラチナナース就業継続支援事業に関しましても、5年度と同額で増減なしという
こと
でございます。

最後に、再就業支援事業のうち、情報発信等強化の部分につきましては、令和5年度と比
較して増減はなしです。

就業・定着奨励金事業の予算額でございますが、これは令和6年度47,350,000
円ということで、5年度と比較して61,162,000円の減額となっておりますが、こ
れは奨励金の給付規模の見入を見直したことによるものでございます。

以上で、6年度の予算（案）の概要説明ということにさせていただきます。

○西村会長 ご説明をありがとうございました。

ただいまの事務局からの説明に対しまして、ご意見やご質問がありましたら、よろしくお願ひいたします。

篠原委員、よろしくお願ひいたします。

○篠原委員 篠原です。委託料の研修用パソコンレンタル費用の増というのは、これはオンデマンドか、研修する人に対して貸し出すということですか。

○比留間次長 では、担当のほうから説明させていただきます。

○西村会長 お願ひいたします。

○滝口研修係長 研修係の滝口と申します。ご質問ありがとうございました。

こちらの費用は、実習指導者研修という研修の中で、10日間の実習指導案の作成をする演習を行っているんですが、今まではナースプラザで購入したパソコンを長年使っておりまして、それがいよいよ寿命を迎えたというところで、次年度から新たにレンタルという形でこのパソコンを使用していこうということに、少し計画を切り替えたために、このような費用が計上されているということになります。

○篠原委員 ありがとうございます。

○西村会長 ご回答ありがとうございました。

ほかにございませんでしょうか。オンラインでご参加の委員の皆様も、ぜひよろしくお願ひいたします。

平野委員、お願ひいたします。

○平野委員 ご説明ありがとうございました。資料5-2の(1)ナースバンク事業の一番下、看護職免許保持者の届出制度の定着に向けた支援ということで、施設長に離職時届出の協力依頼ということですが、これは以前から離職時の届出制度ということで、届け出るというもので、私も退職のときにはそういうものがあるということを説明しておりますが、実際に届け出るのを、それを届出している数ですとか、あるいはその届出をして次の就業に結びついたというようなデータなどはございますでしょうか。分かりましたら教えてください。

○西村会長 では、ナースプラザからよろしくお願ひいたします。

○増山バンク係長 ご質問ありがとうございました。バンク係の増山から回答をさせていただきます。

まず届出の数値に関しては、先ほど所長から報告させていただきましたナースバンク事業1/7の一番左下のところに届出数が入っております。

届出後の就業に関しては、届出の後、eナースセンターに登録していただいて、その後就業調査を行うという形をしておりますので、最初のきっかけは届出であっても、そのあとはeナースセンターの就業者として就業率のほうを取らせていただいております。

それでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

○平野委員 分かりました。ありがとうございます。

○西村会長 ありがとうございます。

ほかにはございませんでしょうか。

市川委員、よろしく願いいたします。

○市川委員 このいろいろな事業がだいぶ継続されていて、どんどんきめが細かくなっていて、すごくご苦労なさって、工夫されていいと思うんですが、前にも私言ったことがあると思うんですが、まずそれが成立した実績がどのくらいかということをお示しいただきたいと思います。

今回は出ていましたが、そういうことと、あと、これで今度成立しなかった場合、今後この6年度ですが、成立しなかった場合の理由というのをフィードバックとしてメモっておくと、どういう理由が多かったとかいうことを考えて、次に同じ事業の持っていく方も工夫ができると思うので。

相談件数、それからその中の成立した件数、それから成立しなかった理由というのを、データとして積み上げていくと、かなりいいデータになって、今後の事業に結びついていくんだと思うので、そういうふうなデータの取り方も頭に入れていただきたいと思います。

すごくきめが細かくなって、事業がだんだん成熟してきたなという感想は持っていますが、期待しております。

○西村会長 具体的なお意見と、また期待の部分もコメントいただきありがとうございます。もしご回答がありましたら。

○佐藤所長 プラザの佐藤でございます。市川先生には昨年度も同じようなご指摘をいただいたことを記憶しております。

おっしゃることはもっともな形でございますが、成功事例について件数をというのは割合できるんですが、うまくいかなかったことは、そもそもその人との接触が難しかったりしまして、データが取りにくいという側面があるのもまた事実かと思っております。

ですので、先生のおっしゃることはもちろんなので、もちろん頭に留めながら、そういったデータ収集を心掛けてはまいります。期待に添えるような結果がどこから出してもらえるかというところで、難問も合わせてあるということはお話ししておきたいと思っております。

○西村会長 ご回答をありがとうございます。市川先生もありがとうございます。

○市川委員 継続して期待しておりますので。

○西村会長 どうぞよろしくお願いいたします。

ほかにもございますでしょうか。

1つ読み上げさせていただきたいものがありまして、野月委員が途中退席ということでコメントを残してくださっております。

「離職防止に向けた」、今のお話にもかかるかと思いますが、「対策の一つとして、教育担当者の指導力の向上への現場からのニーズが高く、人員が不足する臨床で教育担当者がZ世代と呼ばれる新卒の対応に苦慮している現状が見られていた。Z世代は、貢献意欲は高いが諦めも早く、すぐ結論を出す、退職するということがあり、この意欲をどう支えていけるのか、課題としたいと思っております」というコメントをいただいております。ご意見ありがとうございました。

ほかにございますでしょうか。

それでは、たくさんご意見をいただきましてありがとうございます。ただいまいただきましたご意見については、今後の運営に活かしていただきたいと思ひます。

最後となりますが、議事の3、「その他」といたしまして、委員の皆様からご意見がありましたらいただきたいと思ひます。

特にまだご意見とご発言のない委員の皆様、ご感想なども含めてお願いできればと思ひますが、高橋委員、いかがでしょうか。

○高橋委員 私も初めてこういう事業を拝見してはいたんですが、私のように初めて出る人間にとっては、5年度から6年度のところの事業で、「ここは拡充しました」とか「ここは許可しました」というのが、もう少しはっきり拝見できると、額的なものはもちろんよく分かるんですが、そこら辺がもう少し明確に記載していただくと助かるなというのが正直なところなんです。

私どもは福祉の人材の確保に非常に苦勞してありまして、なかなか介護職はいろいろな要因で人が集まらないというのがあるんですね。

そこを掘り起こして今行っている最中ですが、いろいろ事業を、これは東京都さんのほうがかなりいろいろと手を加えてきているんですが、この事業を単純に継続しているというのではなくて、こういった理由でここを工夫している、あそこを工夫しているというのは、結構我々議論が最近活発になってきていまして、もしそういったところが、恐らく今までそういう議論があった上でこういう事業があると思うので、できればそんなところも、今後、私のような者のためには明記していただくと助かります。

意見のような感想のような、本当に恐縮ですが、以上でございます。

○西村会長 ご意見をありがとうございます。特に強化したいところで一言もしありましたら、お願いいたします。

○佐藤所長 ご意見ありがとうございます。プラザの佐藤でございます。

今年度の計画を立てるに当たりまして、もう全ての事業とっていいかと思ひます。少々ずつは見直しまして、保健医療局の担当の方と検討した上でいろいろ実施しているところではございます。

中でも一番変わってきたのが、先ほどお話ししたましたが、アウトリーチ型支援という中で、看護の質向上というところで、今までは講師の方が病院の中に入って研修会を1、2回開くということはもちろん普通にあることですが、認定看護師の人が同じ病院に何度も繰り返し入って、実際のケアについての指導をしてくれるという、そういったコースを今度始めることができるようになりました。

これも現場のニーズが変化してきたことが一つありますのと、そこで聞いたお話ではございますが、病院の規模によりましては、「認定看護師の教育課程に職員を送り出すということをするぐらいだったら、人が1人要らないんじゃないか」とおっしゃる方もおられるということで、なかなか質の向上といっても現場では手を出せないでいるところがあると伺

っております。

ですので、今回は認定看護師を集中的に派遣することができるようなコースもつくらせていただきました。それが一番分かりやすい効果というかお話かなと思いましたが、今紹介させていただきます。

○西村会長 強化のポイントのご紹介をありがとうございました。

それでは、岸下委員、いかがでしょうか。感想などでも結構かと思えます。

○岸下委員 本日は初めて参加させていただきましてありがとうございます。

看護管理者連絡会では、資料3、ライフステージに応じた東京都看護人材確保対策ということで、過去2年にわたり、連絡会のほうで「それぞれの事業にまずはチャレンジしてみても人材確保・教育のきっかけを始めてみませんか」ということで、何度も呼びかけさせていただいています。

ここ2年間、各病院の看護部長さんが、この2年、3年で2人、3人と大きく変わっている施設もありまして、ナースプラザでのこちらの事業を初めて聞くという看護部長さんが非常に多い印象でした。

ですので、またこの看護管理者連絡会議でこちらの事業をもっと活発に活用して、実際に活用した看護部長さん、師長さん、科長さん、主任さんの意見を、またこちらの事業に呼び戻して、実際にやってみてどうだったのか、やった結果、就労数をどんなふうに使っていたのかという声を聞きながら、またこちらの事業の評価のときに、何人参加して何人就労したのかとか、その効果のときにも入れながら、少しずつブラッシュアップできたらいいのかなと思っています。

あと、私の病院にはなりますが、よく支援事業であったりとか、プラチナナースであったりとか、たくさんの方に参加させていただいています。

実際には、西多摩という遠方に病院がありますので、なかなか就労にはつながらないんですが、教育の仕組みをつくっていかないと、この事業なかなか参画できないというところもありまして、教育プログラムをものすごくブラッシュアップすることができました。

ですので、そういった利点もナースプラザさんからご発信いただければ、新しく看護部長さんになった方も、教育プログラムをもっとよくして、「看護師って魅力あるんだぞ」ということを、採用した方、もちろん今いる看護師さんにももっと大きな声を出して、離職防止にもつながっていくのかなと思っています。

今月の中旬にはまた連絡会がありますので、たくさんの方々に参加してくださいということで、またお声掛けしていこうと思っています。

私からは簡単ですが以上です。今日はありがとうございます。

○西村会長 岸下委員、ありがとうございました。

看護管理者連絡会議のほうでもこちらの情報を提供してくださるということで、またナースバンクのほうにも登録者が増えたり、あるいはセミナーなどに参加してくださる方の就業率も上がったりと、管理者の方にも広く情報提供をしていただけるということで、相互の

連携が図れるかと思えます。コメントありがとうございました。

それでは、ほかには大丈夫でしょうか。

では、私のほうから一言だけ。最初に議論になりましたコロナウイルス支援登録者の件ですが、ネガティブなほうといたしますか、やや今までと医療者、特に看護職の意識のあり方が変わってしまったんじゃないかというコメントもありました。

ただ、支援者の登録を促進したことで、潜在看護師を引き出したというような効果も、もしかしたらあったかなということを考えています。この支援登録者がまだ4,000人近く、かなり多くの方が登録していますよね。もしこの登録者の方がナースバンクのほうの登録にうまくつながると、一気に増えるのではないかというような期待をしたんですが、そういうつながりというのはあるんですか。

○増山バンク係長 バンク係増山よりお話をさせていただくと、まず登録者は既に e ナースセンターにご登録いただいているんですね。

ただ、コロナウイルス支援登録者については6月をもちまして新規の登録は中止しているんですが、通常は半年ごとに求職票を更新していくという切れ目があるんですが、登録者の方は自動的に延長するような形を取らせていただけてきました。今後、その方たちの動きも見ていかなきゃいけないということもありますので、就業調査を開始しております。

その求職票の切れ目によって皆様違うんですが、ちょうど就業調査のときに、例えば既に就業しているとか、これから就業活動を継続しているとか、そういう方に力を入れていきたいなと考えています。

○西村会長 ありがとうございます。理解が少し増えましたので、ぜひ調査を続けていきたいと思えます。ありがとうございました。

それでは、そろそろ時間になりますので、この協議会を終わらせていただきたいと思えます。進行を事務局にお戻ししたいと思えます。少し時間を押して失礼いたしました。

○大村医療人材課長 とんでもございません、西村会長、ありがとうございました。また、委員の皆様、貴重なご意見を賜りまして誠にありがとうございました。

いただきましたご意見を、引き続き東京都ナースプラザを運営する中で活かしてまいりたいと思っております。ありがとうございました。

最後に事務連絡をさせていただきます。

本日の会議録を後日メールにてお送りいたします。内容のご確認をお願いいたします。ご確認いただいた後に、東京都のホームページにて公開いたします。

来庁でご出席いただきました委員の皆様におかれましては、本日の資料につきまして机上に残していただきましたら、事務局より郵送させていただきます。

以上をもちまして、令和5年度東京都ナースプラザ運営協議会を終了させていただきます。本日はお忙しい中誠にありがとうございました。

(19時35分終了)