

令和6年度

第1回東京都地域医療対策協議会看護人材部会

会議録

令和6年7月1日
東京都保健医療局

(18時00分 開会)

○大村医療人材課長 大変お待たせいたしました。定刻となりましたので、令和6年度第1回東京都地域医療対策協議会・看護人材部会を開会いたします。

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、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。議事に入るまでの間、進行を務めさせていただきます。

本日の会議は、来庁によるご参加の方、それからオンラインによるご参加の方を交えました、Web会議形式での開催となります。円滑に進められるように努めてまいります。機器の不具合等により映像が見えない、音声聞こえない等が発生いたしましたら、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、手挙げ機能をご利用くださいますようお願いいたします。

2点目でございます。Webでのご参加の皆様におかれましては、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、ご所属、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。

次に、資料の確認でございます。本日の資料は、次第に記載のとおり、資料1から資料6までと、あとは参考資料1から4までとなっております。

続きまして、会議の公開についてでございます。

本日の会議は、資料の2-1「東京都地域医療対策協議会設置要綱」第9に基づきまして、会議、会議録及び会議に係る資料を公開とさせていただきますと存じます。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。

それでは、本日の会議は公開とさせていただきます。

続きまして、委員及び事務局についてでございます。皆様方には、令和5年度第4回看護人材部会から新たな任期で引き続き委員にご就任いただいております。今回、お一人、委員に変更がございます。

今回から新たに公益財団法人日本訪問看護財団常務理事の平原委員にご就任いただいております。平原委員、一言ご挨拶を頂戴できますでしょうか。

○平原委員 ありがとうございます。今、ご紹介いただきました平原優美と申します。

前職の佐藤常務理事から引き続き私が代わらせていただきます。不十分なことがあるかと思いますが、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。

続きまして、年度が改まりましたので、事務局を紹介させていただきます。

東京都保健医療局医療政策部、石橋看護人材担当課長でございます。

○石橋看護人材担当課長 石橋でございます。前任の山田看護人材担当課長から代わりまして、4月から着任しております。どうぞよろしくお願いいたします。

○大村医療人材課長 改めまして、私、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。どうぞよろしくお願い申し上げます。

続きまして、委員の皆様の出席状況ですが、本日は全委員がご出席の予定です。今、西村委員、それから市川委員がまだ入室されておられません、この後、ご出席いただけると伺っております。なお、オンライン参加の平野委員におかれましては、別件のため、18時30分頃の退席とお聞きしております。

事務局から議事前のご説明は以上となります。

以降の進行は、喜多部会長にお願いいたします。

○喜多部会長 皆様、こんばんは。令和6年度の東京都地域医療対策協議会・看護人材部会でございます。前年に引き続きまして、また私でございますけれども、皆様のご忌憚のない、そして建設的な意見を頂戴いたしまして、この部会を進めてまいりたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思います。

まず、次第の2の議事事項、令和6年度東京都看護人材実態調査（案）についてです。事務局からご説明をお願いいたします。

○大野課長代理 事務局からご説明をさせていただきます。

資料の3-1、令和6年度東京都看護人材実態調査（案）をご覧ください。

こちらの調査につきましては、都内医療機関等における看護職員等の就業実態、離職者の就業意向等を定期的に把握することで、看護職員確保対策の基礎資料とすることを目的として実施させていただく予定となっております。

調査対象は、5分類6種類となっております、標本数は記載のとおりでございますが、施設管理者は約3,700、看護職員としての従事者に約6,700、看護補助者としての従事者に約2,100、離職者に約1,300、教育機関・養成施設に約100、看護学生に約600を調査対象としてご協力いただく予定となっております。

調査方法は、原則、Webによる回答を予定しております、情報通信機器等がない施設につきましては、紙面での回答も可能とするなど、有効回収数、回収率の維持や向上を図ることで、看護職員確保対策の基礎資料としての確度、精度を高めていく予定となっております。

また、調査時点は、令和6年9月1日を予定しております。

具体的な調査内容につきましては、資料の3-2、令和6年度東京都看護人材実態調査、調査項目（案）をご覧ください。

調査票は調査対象ごとにございまして、一つ目は医療機関や各施設の管理者向け、二つ目は看護職員向け、三つ目は看護補助者向け、四つ目は離職者向け、五つ目は教育機

関・養成施設向け、最後の六つ目は看護学生向けを予定しております。

6種類の調査項目の案の考え方としましては、これまでの看護施策の効果測定や経年の変化などの確認を行いますため、前回調査の調査項目を基礎としまして、近年の看護職員を取り巻く状況などを勘案し、新たな看護職員の確保対策を検討することも予定しておりますので、その考え方に沿いまして、項目の追加、更新、削除を行っております。

こちらの資料の表の左側が令和元年度の調査内容でして、中央の列は今年度の事務局の項目案となっております。施策の検討に当たりまして、不要と思われる項目には「※」を、令和元年度から引き続き調査する項目につきましては「○」、令和6年度から新規で調査する追加項目につきましては「◎」をつけさせていただいております。

一番右の列につきましては、昨年度、日本看護協会が病院管理者向けに行った調査を参考に記載させていただいております。

項目が多岐にわたりますので、変更箇所など要点を絞って事務局案をご説明させていただきます。

なお、前回調査では、2025年向け、2025年時点の見込みを調査していた項目がございますが、そちらにつきましては、一律2030年向け、2030年時点の見込みに更新させていただいております。

それでは、管理者編について、まずご説明させていただきます。

1 ページ目のNo. 15、退職理由について、新型コロナウイルス感染症を選択肢として追加させていただいております。

2 ページ目につきましては、変更はございません。

3 ページ目のNo. 25の定着のための取組につきまして、看護補助者の確保・定着のための取組や働き方改革の動向などを踏まえまして、看護業務の効率化やタスクシフト/シェアの取組内容を加えさせていただいております。また、ハラスメント対策を新たな調査項目案とさせていただきます。

さらに、No. 29でございますが、診療看護師の選択肢を追加させていただいております。

さらに、特定行為研修修了者がいない理由を追加した上で、No. 31で研修の受講支援体制に関して、調査対象者全員の回答をお願いする形に変更させていただいております。

4 ページ目につきましては、新型コロナウイルスや能登半島地震など、近年の社会情勢、災害の動向などを踏まえまして、災害・感染症対応というカテゴリーを新たに設けさせていただいております。

続いて、次のページ、通し番号、右上にございますが、16分の5ページの従事者（看護職員）編でございます。

看護職員編の2ページ目のNo. 14をご覧ください。前回調査時には、施設の所在地を項目としてございましたが、今回、施策検討に当たり不要と思われるため、削除さ

せていただいております。

№. 16のどのように働きたいかという設問も過去にございましたが、選択肢の内容が曖昧でデータとして活用しにくいいため、働き続けるために、なにを重視するかと項目を変更、記載内容を変更させていただいております。

選択肢の案としましては、給与や福利厚生、職場内の人間関係、多様な働き方、スキルアップ、研修体制、定年退職後の雇用制度などを想定させていただいております。

続いて、従事者（看護職員）編の3ページ目の№. 11の専門看護師につきましては、管理者編同様に選択肢の拡充と、専門資格を活用できていない場合に、その理由を追加の予定とさせていただいております。

また、№. 17につきましては、定年退職後は働かないとご回答した場合に、その理由を新たな項目として追加させていただいております。

看護職員編の最後、№. 19、都に期待する支援という項目案を新たに設けさせていただきまして、実際に働く看護師の皆様が求める施策を把握できればと考えております。

続いて、右上の通し番号16分の8ページの従事者（看護補助者）編でございますが、こちら11ページ目の従事施設は、施設種別のみとさせていただきまして、施設所在地は削除させていただく予定です。

看護補助者が働き続けることができる体制・整備の促進のため、現在従事している施設の前に別の施設に従事していた場合は、以前の施設の退職理由を調査項目に追加させていただいております。

続いて、離職者編でございます。通し番号16分の9ページとなっております。

こちら大きな変更は行っておりませんが、№. 15につきまして、災害支援ナースに関して、離職している看護師の方に対する周知の意味合いや確保対策、災害支援ナースに関する確保対策の検討のために項目を追加させていただいております。

続いて、養成所・教育機関編でございます。通し番号でいきますと、右上の16分の11ページでございます。

11ページ目につきましては、全て時点更新をさせていただきまして、次のページの16分の12ページには、近年の動向を踏まえまして、ハラスメントに対する対応とハラスメント防止に向けた取組を新たに追加させていただいております。

次のページの№. 26、国家試験対策及び不合格者に対する対応でございますが、一律の対応ではなく、各養成施設等で特色に合わせた対応を、ノウハウ等を生かしながら対応いただいていると考えておりますので、項目としては今回不要とし、削除を予定させていただいております。

最後に、看護学生編でございます。通し番号の16分の15でございます。

現在、在籍している施設に入学しようと思った理由を新たに追加させていただいております。こちらは、近年定員割れの施設も増えておりますので、学生が求めるものも調

査させていただければと考えております。

次のページで、東京都ナースプラザにおいて就職相談や新人看護職員向けの研修を行っておりますので、多くの学生の皆様にご活用いただきたいと考えており、ナースバンクの認知度を調査するとともに、本調査を通じてナースバンクのことを知っていただければと考えております。

前回調査の具体的な調査項目、選択肢につきましては、参考資料1としてお配りしております。後ほどご議論の際にご参考といただければと思っております。

本部会におきまして、委員の皆様からご意見を頂戴した後、喜多部会長、事務局で内容をさらに精査させていただきまして、9月の調査実施に向けて進めさせていただければと考えております。

事務局からの説明は以上になります。

○喜多部会長 ありがとうございます。

ただいまの事務局の説明に関しまして、ご意見、ご質問はございますでしょうか。まだ入口のところでございますので、いろいろご意見を承りたいと思います。

樋口先生、どうぞ。

○樋口委員 ご説明ありがとうございます。済生会の樋口でございます。

とても詳細な調査だなと思っておりますが、まず、これは施設の全数の中ではなくて、看護職員であればその中の数名を調査するというので、例えば認定とか特定とかNPとか、施設の中で各専門資格を持っている方を選んで回答してくださいというようにご説明がついて、選ばれて回答するというのでよろしいでしょうか。

○喜多部会長 事務局、どうぞ。

○大野課長代理 ご質問、ありがとうございます。

こちらの看護従事者、看護職員の方向けの調査につきましては、最初の一番目の医療機関や各施設の、例えば病院ですと全数で調査をさせていただきますけれども、その病院の方々に1施設6名をピックアップしていただきまして、その方に看護職員、看護補助者の、看護補助者については人数が違うんですけれども、調査をお願いするという形を予定しております。

今、ご質問のあった専門の資格を持った方をピックアップしていただくというような抽出の方法は基本、考えておりません。いらっしゃらない施設等々もございますので、そちらについては、各施設に抽出をお任せするというのを今のところ予定しております。以上です。

○樋口委員 ありがとうございます。

そうしますと、6名選ぶというだけで特に条件的なものをつけず、看護管理者の方がこの人とこの人と決めた中で答えていただくという解釈でよろしいでしょうか。

○大野課長代理 おっしゃるとおりです。

○樋口委員 ありがとうございます。

あともう一点なのですが、できれば、その施設が例えば、特定行為研修の指定研修機関かどうかというチェック項目をつけてもらえると、そこと実際答えた人とのつながりがわかるかと思えます。東京都内の指定研修機関は明らかになっていますが、それと実際その機関から特定行為研修修了者がどのくらい出ているかということがわかるのではないかと思えます。特定行為指定研修機関かどうかということも1点、入れていただけるといいかなと感じました。よろしく願いいたします。

○大野課長代理 ご意見、ありがとうございます。

おっしゃるとおり、今のご意見ですと、クロス調査という形で相対的な特徴等が出てくると思えますので、どのような形で回答していただくか、また別として検討しますが、ご意見を承らせていただきます。

○喜多部会長 ありがとうございます。

ほか、いかがでございましょうか。

平野先生、どうぞ。

○平野委員 平野です。よろしく願いします。ご報告ありがとうございました。

離職者の調査対象についてなんですけれども、令和元年の結果では、1, 279のうち有効回答数が237、有効回収率が18.5%と非常に低い数字となっております、ほかは割と50%以上あるんですけれども、この離職者も非常に大事な就業意向を把握するという、回収率を上げたいところだと思います。令和元年の18.5%を受けて、本当に離職者にアンケートが届いているのかというところもあると思えますけれども、もし何か工夫があるようであれば教えていただければと思っております。

○喜多部会長 事務局、よろしゅうございますか。

○大野課長代理 事務局でございます。

ご意見、ご質問ありがとうございます。こちらの離職者を対象とした調査につきましては、ナースプラザの人材バンクで登録している方々をナースプラザのご協力をいただきまして抽出した上で、アンケートの回答をお願いしております。ご指摘にございませとおり、確かに前回調査も回収率、回答率が低かったという形ですが、この調査、ほかの機関ですとある程度責任を持って回答していただくような形なんです、なかなか離職者、潜在看護師の方々という特徴上、高い回答率というのはなかなか難しいかなとは考えております。

対策としまして、先ほどご説明させていただきましたけども、調査方法は原則、以前は紙で行っていたんですけれども、今回、Web、いわゆる最近主流となっておりますグーグルフォームとか、フォーム形式で簡単に簡易にスマホからでもご回答させていただくような形で、回答しやすく対応させていただくことによりまして、回答率を向上、もしくは維持して調査をさせていただければと考えております。

以上です。

○平野委員 ありがとうございます。

○喜多部会長 ありがとうございます。

それでは、大坪委員、どうぞ。

○大坪委員 東京都医師会の大坪です。ご説明ありがとうございます。

非常に興味深い項目が並んでおりまして、私としては、このアンケートの結果を楽しみにしております。これだけきめ細かく、時代に即して結構新しい項目も確かにというものがいろいろ入っていて、とてもよいと思いました。せっかく作っていただいたので、なるべく回答率が上がるように少し粘り強く働きかけをして、なるべく多くの結果というか答えが集まるようになるといいなと思っています。

このアンケートを取ると、この結果を踏まえてかなりいろいろな話合いができるんじゃないかと思しますので、とても楽しみです。とても有効なアンケートを作っていただいたと思います。ありがとうございます。

以上です。

○喜多部会長 ありがとうございます。事務局、よろしいですね。

ほか、柳橋委員。

○柳橋委員 東京都看護協会の柳橋でございます。よろしく願いいたします。

アンケートの案をありがとうございました。一つだけ、もし追加できたらいいですが、処遇面については全体的に質問されていないかなと思います。特に看護補助者は、多分施設によって割とばらつきがもしかするとあるのかなと思いますので、できたら、どのぐらいの給与か、時給などを聞いていただくと大変ありがたいと思いました。できたらいいのでよろしく願いいたします。

○喜多部会長 ありがとうございました。

ご提案でございますけれど、事務局、どうぞ。

○大野課長代理 ご意見、ありがとうございます。

おっしゃるとおり、看護補助者がどのような形で働いているか、処遇等も含めて調査することは重要かと考えておりますので、ご意見について、回答肢も事務局で検討させていただいて、実施させていただければと考えています。どうぞよろしく願いいたします。

○喜多部会長 ありがとうございました。

ほか、いかがでございますでしょうか。

かなり多岐にわたる項目でございますので、今日の会議の後に思いつかれることがもしございますれば、事務局に追ってお伝えいただければ、それでもよろしいかと思いますが、よろしゅうございましょうか。

西村委員、どうぞ。

○西村委員 西村です。お世話になります。入室が遅くなり、申し訳ありませんでした。

今の看護補助者のところを一つ伺いたいんですけれども、16分の10のその他の質問のところ、災害支援ナースの認知度、支援ナースとして働きたいと思うかという質

問が新たに加わっております。この質問についてなんですけれども、補助者の方は、災害支援、これは私の知識の不足ですけれども、災害支援ナースになることが直接できるというよりも、補助者ではなく看護職にさらになって、その後、災害支援ナースにつながるという、そういう理解でよろしいでしょうか。

最近、様々なところで補助者の方の不足というのがうわさに聞くところもありますし、何名かの方、補助者をしていて看護職になりたいという希望を持って学校、専門学校などに入られるということも伺ったことがありますけれども、この質問についてそのような意味に関心を持ちましたので、教えていただけますと助かります。

○喜多部会長 ありがとうございます。事務局、どうぞ。

○大野課長代理 事務局です。

恐れ入ります。今、ご指摘のあった16分の10でございますけれども、こちらの調査票、看護補助者の調査票ではなく、離職者向けの調査票となっております。離職者、看護職員の方向けのものとなっております。看護補助者、おっしゃるとおり、災害支援ナースの対象ではございませんので、今回、項目としては入れてはおりません。

以上です。

○西村委員 失礼いたしました。看護補助者と思って見ておりました。離職者なんですね。分かりました。ありがとうございました。

○喜多部会長 ありがとうございます。

平野委員、ほか何かご意見、よろしゅうございましょうか。

○平野委員 先ほど質問させていただいたので大丈夫です。ありがとうございます。

○喜多部会長 ありがとうございます。

それでは、これはここの場の議論はこの辺りにさせていただきます。ぜひしっかりとお目通しいたきまして、ご意見があれば事務局にご意見の追加をお願いしたいと思います。ありがとうございました。

続いて、次第の3の報告事項、令和5年度実績報告及び令和6年度看護人材確保対策についてと、東京都保健医療計画（令和6年3月改定）について、事務局から説明をお願いいたします。

○大野課長代理 事務局です。報告事項2件についてご説明をさせていただきます。

まず、資料の4、「東京都看護人材確保対策の令和5年度事業実績について」をご覧ください。

こちらでは、看護人材確保対策として実施しております主な事業の実績について記載をさせていただきます。

まず、左上の看護職員定着促進支援事業でございます。

こちらの事業は、中小病院を対象に各病院が実施する取組をサポートする事業となっております。就業協力員が病院を訪問し、看護職員の定着を図ることを目的としております。令和5年につきましては、17施設を支援させていただいております。

各医療機関が希望した支援項目につきましては、看護の質向上が最も多く、褥瘡対策や摂食・嚥下ケアなどに取り組んでおります。このほか、取り組んだ内容を自院に周知していくための院内研修や他施設の医療機関にもその解決策について展開、周知する地域研修を実施しており、いずれにつきましても前年度を上回る研修数、参加者数で実施することができております。

次に、右側のプラチナナース就業継続支援事業でございます。

都では、定年退職前後の看護職をプラチナナースとして定めまして、定年後も多様な職場で活躍できるよう経験豊富な看護職員の潜在化を防止し、定着、再就業の確保を図ることを目的としまして、令和3年度からこの事業を実施させていただいております。

主な内容としましては、資料でございますとおり、一つ目としては、今後のライフプランや活躍の場を紹介するセミナー、二つ目としましては、施設の採用担当者と求職者とを一堂に会した就職相談会、三つ目としましては、セカンドキャリアの選択肢の拡大と就業促進を目的とした主に高齢者施設等での職場体験会、四つ目としましては、プラチナ世代の活用方法をお伝えする施設管理者向けのセミナーで構成させていただいております。

各取組の実績につきましては、こちらの資料に記載のとおりとなっておりますが、プラチナナース対象のこちらの支援メニューにつきましては、令和4年度に比べ、参加者数等が増加している状況となっております。

また、その中で、特にプラチナナースセミナーや職場体験会では、50代から60代前半の方に多くお越しいただいております。また、60代後半の方につきましても、令和4年度に比べて参加者等が増えてきている状況となっております。

次に、看護職員地域確保支援事業についてでございます。

こちらの事業は、復職支援研修としまして、離職した看護職員の再就業に向けての不安を解消し、看護職として再就職、再就業ができるよう、都で選定した施設においてプログラムに沿った研修を復職希望者に実施させていただくものとなっております。

コースとしましては、病院体験コースのほかに訪問看護ステーションや老健、診療所等を研修場所とする施設体験コースを設け実施させていただいております。両コースとも講義や看護体験を中心とした1日みの短期コースや、病院体験コースでは、病棟実習を中心とした5日間、手技演習を中心とした3日間のコースを、また施設体験コースでは、マンツーマン方式による3日間の研修を実施させていただいております。

受講者数につきましては、病院体験コースでは116人、施設体験コースでは54人となっております。その後の就業にもつながっていると考えております。

また、こちらのコース以外にも都立看護専門学校で実施している学校に戻って体験コースも実施しておりますが、こちらにも前年度に比べ、多くの方が研修に来ていただいております。

次のページ、裏面をご覧ください。

こちらは、新人看護職員多施設合同研修事業の資料となっています。

都では、自施設だけでは新人の看護職員研修を完結できない、主に200床未満の中小規模医療機関を対象としまして、新人看護職員研修を実施させていただいております。

内容につきましては、接遇や看護倫理、フィジカルアセスメントなど、看護職員として必要な基礎を身につけられる内容となっております。

令和4年度からは、就業1年目の方に実施していた3日間研修を年間を通じて定期的で開催しまして、職場適応や知識、技術等の習得を支援するため、研修日数を7日間に変更し、実施させていただいております。

また、就業2年目、3年目の看護職員に対しましても、離職防止を図るため、フォローアップ研修を実施し、継続的に支援をする体制を整えております。

研修実績については、記載のとおりとなっておりますが、今後の実施方法につきましては、医療機関等の状況も勘案しまして、新人看護職員離職防止に向け、再度検討していくことを予定しております。

次に、左下の看護師等キャリアアップ支援事業をご覧ください。

本事業は、特定行為研修等に関する理解を深め、特定行為研修を修了した看護師等の活用を促進し、チーム医療・看護師の質の向上を推進すること、専門性の高い看護師のキャリアアップを支援することで、モチベーションを向上し、働き続けることを目的としまして、令和3年度から実施させていただいているものとなっております。

昨年度は、資料に記載のとおり、シンポジウムを3回開催させていただいております。今年度も引き続きニーズに応じた内容を紹介し、看護師等のキャリアアップ、チーム医療の推進につないでいきたいと考えております。

次に、看護職員再就業支援事業についてでございます。

こちら、中堅層を中心に多様な就業機会を確保するほか、定年退職前後を世代の対象、中心とした再就業定着の促進を図ることを目的としまして実施しているものとなっております。

事業内容は、大きく分けて二つございまして、一つは東京都の看護職員の確保・定着事業を多数実施しております東京都ナースプラザにおける情報発信や、多様なニーズに対応した職業紹介の取組を強化するためのナースプラザの情報発信等強化事業、二つ目としましては、就業・定着に向けた奨励金を支給することにより、看護職員の確保・定着を図っていく就業・定着奨励金の支給事業となっております。

一つ目のナースプラザの情報発信等強化事業における看護のお仕事応援フェアというのがございますが、こちらでは、前年度、493人の方にご来場いただきまして、未就業のほか、就業中の方にも数多くお越しいただいたと聞いております。

また、二つ目の就業・定着奨励金の支給についてでございますが、こちらは所定の研修を受講し、医療機関や介護施設等に再就業して一定期間従事した方で、就業後6か月経過した方に5万円、2年間従事した方には15万円の奨励金を支給する内容となっております。

おります。こちらにつきましては、前年度の実績を大きく上回る194件の支給の実績となっております。

令和5年度の主な確保対策の実績については、以上となっております。

続きまして、資料の5をご覧ください。

こちら、「令和6年度ライフステージに応じた東京都看護人材確保対策」の資料となっております。

本資料は、ライフステージに応じた令和6年度における看護人材確保対策を従来と同様に体系的に整理、記載させていただいているものです。就業、出産、育児、介護など、個々の様々なライフイベントに対応しまして、転職や復職をしながら多様な職場を経験し、看護師としてのキャリアを長く継続していただくために、①の新規養成、②の定着促進、③の復職支援を基に、④の定年後に向けての就業支援も行うことにより、看護職の方々に対して様々な支援を今年度も行っていきたくと考えています。

令和6年度は、今年度も含めました今後の事業の拡充内容としましては、新規養成対策としまして、No. 2の修学資金貸与制度、こちらにつきましては、本年3月に返還免除額の緩和などを内容とする事由の要領改正を行わせていただいております。令和7年4月からの制度開始に向け、着実に今年度、準備を行わせていただければと考えております。

また、定着対策としましては、No. 20でございます、看護職員定着促進支援事業についてですが、こちらは、今年度から専門性の高い看護師を活用することにより、さらなる看護職員の定着を促進させていただきたいと考えております。

こちら、本会議の会議資料の参考資料の2から参考資料の3-9まで、及び参考資料4につきましては、今、ご説明させていただきました令和5年度の事業実績と令和6年度の費用などの補足資料となっております。後ほどお時間がございましたときにお目通しいただければと思います。

次に、東京都保健医療計画の改定についてご報告させていただきます。

資料の6をご覧ください。

東京都保健医療計画の改定につきましては、昨年10月に開催させていただきました令和5年度第3回看護人材部会などで重点的にご意見を頂戴しまして、年度末の第4回の看護人材部会におきまして、その最終案につきましては、ご報告、ご説明をさせていただいたところでございます。

委員の皆様方のご意見、ご助力によりまして、おかげさまで正式に改定させていただきました。第8次の保健医療計画を策定いたしましたので、今回、本部会においてご報告させていただきます。

今後の予定としましては、3年後に中間の見直しがございますので、個々の課題や状況の変化に対しては、今回ご紹介させていただいた様々な各事業を遂行していく中で、委員の皆様からのご意見を頂戴しながら、スピード感を持って引き続き対応してまいり

たいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

事務局からのご報告は以上となります。

○喜多部会長 ありがとうございます。

ただいまの事務局の説明に関し、ご質問、ご意見がございましたらお願いたします。
木村委員、どうぞ。

○木村委員 木村です。ご説明ありがとうございます。

私は、新人看護職員多施設合同研修事業について教えてほしいんですけども、新人のときの研修の受講者は、令和4年度が94名で、令和5年度では71名と下がっています。2年目と3年目のフォローアップ研修では、令和5年度のほうが高くなっているようなんですけども、この事業は、2年目、3年目のフォローアップ研修というのはもう何年も続けている事業なのでしょうか。ちょっと分からなかったんですけど、教えていただけますか。

○大野課長代理 事務局です。

こちらは、令和4年度から2年目、3年目という形で最近開始させていただいた支援メニューとなっております。

○木村委員 はい、分かりました。あまり何年も経っていない事業なのかなと思って、興味深く思っていて、このように2年目、3年目の受講者が増えているということは、もっと5年目とか10年目とかを見据えて、キャリアの方向性が見えてくる頃だと思うので、そういったこともお考えの中にあるのかなというのが興味深かったので、教えていただけたらと思います。

○喜多部会長 事務局、よろしゅうございますか。

○大野課長代理 ご質問ありがとうございます。

本事業につきましては、「新人」と名をつけさせていただいておりますので、初年度、フォローアップを含めて2年目、3年目というのを事業の射程としております。

今、ご質問のございましたそれ以降の中堅層の看護職員の方々につきましては、こちらの看護職員の質向上等の事業の体系がございますので、そちらで対応させていただくというのを基本方針とさせていただいております。様々なご意見を踏まえまして、資質向上や中堅層の専門性の向上につきましては、さらに事業の内容を検討させていただければと考えております。

○木村委員 分かりました。ありがとうございます。

○喜多部会長 ありがとうございます。

ほか、いかがでございましょうか。

平原委員、どうぞ。

○平原委員 ありがとうございます。

私からは3点確認させていただければと思います。

確認したい点の一つは、ナースプラザの情報発信についてどのような、SNSとかい

ろいろな方法があろうかと思いますが、具体的な情報発信を教えていただけたらと思います。

あともう一つが、国の資料でもよく出ていますが、看護師の20代の退職理由に精神的な変化とか、そういったことが結構上位に上がっているなというのが大変気になっておりまして、ステーションでも若い入職者が病院で数年勤務したけど、鬱になって休憩してからステーションにという人も結構、この数年、増加しているように思います。

キャリアアップもそうですが、若い人の定着とか心身のいろいろな心をとというのは、一医療機関だけではなかなか難しいところも東京都としてどのようにお考えなのかなというところが大変気になっているところです。

もう一点が、特定行為の看護師について東京都で養成目標の数を出されていたかと思っています。1, 200名でしたか。特定行為の看護師の目標数、かなり明確に出されていたというのがとても印象的でしたが、各医療機関とか職場での限界がありますので、そういったところの具体的な支援を教えていただけたらと思います。

以上です。

○喜多部会長 ありがとうございます。

佐藤委員、ナースプラザのほうをお答えください。

○佐藤委員 ナースプラザの佐藤でございます。

ナースプラザの情報発信のことについてお尋ねいただきましたので、その点について、お話をしたいと思います。

もちろん紙媒体のチラシとか、それからガイドラインなどもたくさん作っておりまして、新たに作り替えたりもしています。また、SNSも現在行っておりまして、Facebookはもちろんですが、加えて、この数年、インスタグラムでも発信を続けています。また、YouTube等も活用しておりますし、グーグルを使った広告も行っています。

いろいろなイベントで、SNSを見たかアンケートで確認をいたしますと、それを見ましたと答える人は非常に少ない結果です。ですが、ホームページの分析結果を見ますと、SNSから入ってきている数は確認できている状況ではありますので、SNSもやはり有効なのではないかと思っています。ただ、アンケートに答えるときに、SNSが頭に浮かんでいるかどうかはまた別の問題なのかなとは考えています。今後も、両方を使って情報発信を続けていきたいと思っております。

○喜多部会長 ありがとうございます。東京都事務局からお願いします。

○大野課長代理 東京都事務局でございます。

2点目、3点目につきまして、まず、2点目の20代の方の退職の理由が鬱とか人間関係によるものが多いというお話でございますが、おっしゃるとおり、なかなか職場で人間関係に悩む看護職員の方もいらっしゃると思いますので、今回、審議していただきました実態調査におきまして、ハラスメント対策、人間関係についての調査項目もござ

いますので、そちらの調査結果も含めまして、今後どのような形で都として支援ができるかどうかを検討させていただければと考えております。

三つ目の特定行為研修につきまして、おっしゃるとおり、保健医療計画で1桁台まで具体的な数字を挙げさせていただいているんですけれども、こちらにつきましては、特定行為研修の必要数について、厚生労働省から基本的な考え方として、特定行為研修修了者が配置される在宅である、もしくは災害であるなどの分野ごとに必要な人数を推計するものが示されています。それに加えて、東京都独自の考え方としましては、医療施設、配置する医療機関の数も加えた上で、今回、保健医療計画で2,738人という形で計上させていただいているというのが数字上のお話でございます。

さらに、こちらの専門の特定行為研修の受講への支援につきましては、先ほどご説明させていただきました、まず、キャリアアップの事業で研修を実施させていただくとともに、補助金としましては、直接的ではないんですけれども、病院勤務者勤務環境改善事業というのがございまして、こちらについて研修に必要な経費を補助する形となっておりますので、そちらについてのご活用もご案内させていただくという形で、まずは対応させていただくことを予定しております。

事務局からは以上です。

○喜多部会長 ありがとうございます。

大坪先生、お待たせいたしました。どうぞご発言ください。

○大坪委員 ご説明ありがとうございます。

私から1点あるんですけれども、いつも都道府県別の看護師さんの職員数が出ますよね。今日の資料だと参考資料4の3ページにそのグラフが載っているんですけれども、それで見るといつも看護師さんの数は西高東低で、関東近辺がすごく足りなく出ていて。九州とかあちらの西のほうというんですか、南のほうというんですか、そちらは割と充足しているような印象を受けるんですね。

今、地域医療構想などで、地方は結構病院の統廃合を行ったりなんかして、結構病床が整理されてきているということと、あと、必要な医療のピークがもう過ぎていきますので、これから先だんだんに医療需要が減ってくるような地域から東京に誘致するというか、看護師さんを呼び込むというようなことはお考えになっているかどうか、またそれは都道府県の間であまり東京がそういうことをやってはいけないのかということをお伺いしたいんですけれども、その辺お考えを教えてくださいませんか。

○喜多部会長 事務局、お分かりでしょうか。

○大野課長代理 事務局です。ご質問ありがとうございます。

おっしゃるとおり、こちらの看護職員の人口10万人当たりの充足と申しますか、割合につきましては、やはり西高東低という形になっております。ただ、病床数当たりにつきましては、東京都はそれほど悪い数字ではないんですけれども、こちらの資料では若干西高東低という形となっております。

ご提案の他県から看護職員の方を東京都のほうに誘導できるようなというお話があったとありますが、そちらについては、都道府県の独自の施策として、東京都として何かできるかというのは常に考えております。昨今も東京都は、近い将来ではなくて遠い将来も看護職員が不足するということが予測されておりますので、おっしゃるとおり、今後、他県から競合すると言いは適切ではないんですけども、何らかしらの形で東京都に勤務していただくような施策等も検討していく必要があると、今は考えております。

事務局としては以上です。

○喜多部会長 ありがとうございます。

先ほどのグラフで見ますと、東京都だけでなく神奈川とか、それから愛知とか大阪とか、いわゆる都市圏が多いところなんですけど、東京都の中でもいわゆる23区とそれ以外のところで差があるのかなという気もしないではないんですけど、その辺のところ、ほかの例えば福岡県なんかでも福岡市とそれ以外のところはどうなっているのかなと。

私、地方の看護大学で働いていて、結構東京に就職したい学生は多いのに、東京に来てみると看護職員が足りないと、えっという印象を持っているんですけど、医療施設の問題なのか、生活環境というか、都市部が生活しにくいのか、医療施設のところだけで見ているのと少し違うのかなという感触もございますけど、何かそういうデータをどなたかお持ちである、あるいは事務局で分かればまたご報告いただきたいと思います。

大坪委員は何かお考えがございますでしょうか。

○大坪委員 割と地方のいろいろな話を聞くと、やはり東京に比べると医療機関に限られているというのがあります。一度就職すると割と長く一つのところで働く、または辞めても同じ地域の中で移動する方が非常に多いので、医療機関としてはそんなに困ることが少ないというのはあると思います。

逆に、都市部は、やっぱり医療機関も多いですし、東京なんかだと自由診療の診療所なんかたくさんありますので、多岐にわたってたくさんの医療人材を欲しているというのはもう事実だと思うんですね。

だから、単純にこのグラフだけを見てしまうと、非常に看護師さんが足りなくて苦しんでいる私たちからすると、来てほしいなというふうに少し思ってしまったんです。病院としてもそういうのを誘致できないかなと思うところがあったので、ご質問したんですけども。今後、一つのポイントは、地方はもう医療需要のピークが過ぎているところなんですよ。

そうすると、医療需要が少なくなってくる、医療自体の規模が小さくなっていくというんですか、必要なものが削られていったときに、そこで看護師さんたちがもう医療の需要がないんだったら、私はもう仕事を辞めてしまおうと思うのはもったいないのかなと思うんですね。今、医療に携わっている方を無理に連れてくるというよりは、今後、医療需要が少なくなった地域では、もっともっと必要とされているところがあるよとい

うことを言って、引き続き看護師さんのスキルを存分に活かしてほしいなどというのはあります。

そのまま地方にいたまま免許を持っているけど休んでしまうというのは、もったいないかなと思ったので、今後の課題として、そういった医療需要が減ってきた地域からの東京への誘致というのも一つ、いい案かなと思って話させていただきました。

以上です。

○喜多部会長 ありがとうございます。

何かまだ少しもやもやとしますけど、何かその辺はこれから考えないといけないところがあるようなヒントを頂戴したように思います。ありがとうございます。

樋口委員、いかがでございますか。

○樋口委員 ありがとうございます。済生会の樋口でございます。

私は、先ほども木村委員のご発言にあります新人看護職員の研修の件で、この新人で受講された方々の定着について、どのような形でお分かりになっているかということと、あともう一点、この研修の概要ですが、特に最近の20代はすごくデジタルネイティブと言われ、タイパとかコスパとか、効率化をととても重視していると伺っております。いろいろな映像も、倍速で情報収集をされているようです。この研修概要について、今こんな工夫をしているということがありましたら、その点も教えていただければなと思いました。よろしくお願いいたします。

○喜多部会長 事務局、いかがでしょうか。

○佐藤委員 ナースプラザの佐藤でございます。

定着という点ではお答えできるので、新人看護職員の多施設合同研修につきましては、離職率をカウントしております。昨年度は14%ぐらいの離職率でございました。都の全体の平均からすると、やはり少し高い結果です。施設が少し小さめのところもございますので、なかなかそういった意味でも難しいのかなというところも感じている次第です。

ただ、ほかの研修全体からしますと、その定着率ということについては、カウントできておりませんので、そこについては分からないところがございます。

○喜多部会長 よろしゅうございますか。ありがとうございます。

事務局、いかがでしょうか。

○大野課長代理 二つ目のご質問の最近の新採の方のデジタル化の対応ですけれども、申し訳ありません。今、この段階では、例えば今オンライン受講をそのままということはまだ検討できておりませんので、今後の視点、視座という形で承らせていただければと思っております。よろしくお願いいたします。

○喜多部会長 ありがとうございます。

ほか、よろしゅうございましょうか。

先ほど退出されました平野委員から、「令和5年度の事業実績については、コロナが

5類に引き下げられたことにより、研修参加者などが増えたことも関係するかもしれない。」というコメントを残していただきました。コロナがすっかり終わったとはまだ言えませんが、一時のように何かあるとコロナという時代はやっと終わったかなという感じがいたしますけど、コロナ関係に関して、遠藤先生、一言お願いできますか。

○遠藤委員 先月、たまたま日経メディカルの記事に載っていたんですが、看護師向けの人材紹介サイトなどを運営するエス・エム・エスというところが、今年の5月に看護師の働き方改革に関する意識調査というのをやっているようです。全国調査で1万7,000人が答えているんですけども、それによると、見出しが「看護師の就業先への満足度、コロナ5類移行後にややアップ」というタイトルになっておりまして、こういうところも何か今のお話と、コロナ後の影響が出ているのかなという感じがいたしました。

○喜多部会長 ありがとうございます。

ほか、よろしゅうございましょうか。

これで一応、本日の議事事項、報告事項は終了でございますけれども、事務局からどうぞ。

○石橋看護人材担当課長 先ほどのご質問のあった若い人のメンタルへのフォローといたしますか、そういったところのご質問があったかと思えますけれども、保健医療計画の別冊で資料をつけております。そちらの97ページのところに載せておりますけれども、勤務環境改善に向けた取組といったところで、そういったメンタルヘルスにつきましては、東京都医療勤務環境改善支援センターにおいて、アドバイザーが相談に乗ったり助言をしたり、働きやすい職場環境に向けて対応しているということもございますので、少し追加させていただきました。

○喜多部会長 ありがとうございます。

そういうご報告をいただきましたところで、全体を通してご意見、コメント、何でも結構でございますけど、いかがでございましょうか。

樋口委員。

○樋口委員 済生会の樋口でございます。

先ほど大坪委員がおっしゃっていた地方の看護師さんを誘致したらということで、この人口10万人に対する看護職員数の件ですが、私も済生会全体でいろいろな地方の病院の話を伺っております。看護師と准看護師の割合ですが、地方では、都会に比べて准看護師の割合が高いです。この表は看護職員数となっておりますので、看護師と准看護師を含めた数となっております。東京の准看護師の割合は低いので、准看護師自体は少ないと思っております。それは多分、柳橋委員が一番よくお分かりだと思います。やはり地方によって看護職員の資格のバランスが違うので、この表から東京に誘致というのは、なかなか難しいと思っております。地方の病院に伺いますと、やはり看護師が足りなくて思うように病棟を開けないというお話でございます。その点を参考にしてもらえ

るといいのかなと思って追加をさせていただきました。

以上でございます。

○喜多部会長 ありがとうございます。よろしゅうございますね。

それでは、全体を通じて何かご意見がないようございましたら、いつもオブザーバーでご参加いただいております古賀委員、いかがでございましょうか。

○古賀オブザーバー いつも指名いただきまして、まともなまとめができなくて申し訳ないと思っております。

今日も本当にいろいろなご意見、活発に協議いただきまして、ありがとうございます。

議事事項にあります今年度の東京都の看護人材の実態調査、大変なボリュームがございますけれども、これを実施することで、今後の看護人材確保に非常に役立つデータが出るのではないかと思いますので、ぜひ中身の濃いアンケート結果を出していただけるように努力いただければと思っております。

そして、今年度の看護人材確保対策、今コロナの話もありましたが、昨年比べて多くの事業の実績がかなり上がっておりますし、特に奨励金の支給件数の増加、こういったところの支援で、今後の人材確保に大きな期待ができるのではないかと考えて資料を見させていただいております。

そして、また今年度の対策につきましても予算を含めてきちっと計画されております。具体的に話題にはならなかったんですけども、参考資料の3-5に令和6年度の新設というところで、認定看護師による集中支援、こういった事業が出てくるようでございますけれども、医師の働き方改革も含めて、看護師の質の底上げに非常に役立つのではないかと考えて資料を見させていただきました。

それから、先ほどあった西高東低の話ですけども、医師も含めて医療全体が西高東低という言葉が出てまいりますけれども、東京に人を集められないかということがありました。医師のほうは、逆に東京は臨床研修医も数が制限されておりますし、専門研修医のほうもシーリングという形で人数制限があって、非常に大変な苦勞をしているんですが、その中で、東京で育てた人材は東京でしっかり確保しようということを話しております。

そういったようなことも含めまして、今回の看護人材の各データの中に、都内の学校で養成した看護師さんの都内就業率があまり伸びていない。6割でしたかね。この辺を含めて、やはり都内で育成した若手の看護師さんをしっかり東京で確保するという方策も必要なのかなと。そんなようなことも思いながら、各委員のご意見を聞いておりました。

都内に看護人材を集めてこようということは、この物価高とか、住みにくい都会とか、そういったことでなかなか難しいところもあるんですが、逆に地方での人材不足に大都市から人材を派遣しようという動きもありますし、その辺、非常に人材の偏在に関して

はなかなか難しい点がございまして、どうしたらいいかなというところも、医師のほうも含めて各部会でも話しております。

いずれにいたしましても、本日各専門分野からいろいろなご意見をいただきましたので、そういった意見を参考にして、さらなる看護人材確保対策に向けて東京都並びに各委員の皆様にもたいろいろお知恵を拝借しながら努力していただければと思っております。ありがとうございました。

○喜多部会長 どうもいろいろありがとうございました。

ほかにないようでしょうか。事務局もよろしゅうございますか。

(なし)

○喜多部会長 それでは、以上で本日の議事を終了いたしたいと思います。

進行を事務局にお返しいたします。

○大村医療人材課長 事務局です。

喜多部会長、それから委員の皆様、ありがとうございました。

限られたお時間の中で、貴重なご意見をたくさん賜りました。もし、この場でご意見を出し切れなかったという場合は、メール等で結構でございます。また事務局までお知らせいただければと存じます。本日の委員の皆様方のご意見を踏まえまして、今後の看護人材確保対策を進めてまいりたいと思います。

最後に、事務連絡でございます。

本日の会議録を後日メールにてお送りいたします。内容のご確認のほど、お願い申し上げます。ご確認の後、東京都のホームページにて公開いたします。

また、次回の部会につきましては、日程調整の上、事務局より確定日や開催通知等のご連絡を申し上げます。ご確認いただければと存じます。

来庁でご出席いただいた委員の皆様におかれましては、本日、資料を机上に残していただければ、事務局より郵送させていただきます。

それでは、以上をもちまして、看護人材部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。

○喜多部会長 ありがとうございました。

(19時09分 閉会)