

第2回

東京都地域医療対策協議会看護人材部会

会議録

令和5年3月9日
東京都福祉保健局

(午後 6時00分 開会)

○岡本医療人材課長 定刻となりましたので、令和4年度第2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。東京都福祉保健局医療政策部医療人材課長の岡本でございます。議事に入るまでの間、進行役を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

本日の会議は、来庁による参加者とオンラインによる参加者とを交えた、ウェブ会議形式での開催となります。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、音声聞こえない等が発生しましたら、その都度お知らせいただければと思います。

ウェブ会議を行うに当たり、委員の皆様には3点お願いがございます。

1点目ですが、ご発言の際には、手挙げ機能をご利用いただくようお願いいたします。

2点目は、ウェブ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点目は、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いただきますよう、お願いいたします。

まず初めに、資料の確認でございます。本日の資料は、資料1から資料6までと、参考資料1から2までとなっております。

次に、本部会の設置趣旨をご説明させていただきます。

本部会は、医師等医療従事者の確保方針を協議することを目的とした東京都地域医療対策協議会において看護人材対策に関する専門的な事項についてご検討いただく場となっております。

続いて、会議の公開についてでございます。本日の会議は、資料2-1「東京都地域医療対策協議会設置要綱」第9に基づき、会議、会議録及び会議に係る資料を個人のプライバシーや企業秘密に該当する場合を除き、原則として公開とさせていただきます。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○岡本医療人材課長 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、委員のご紹介でございますが、お手元にお配りしております委員名簿のほうでご確認いただければと思います。

本日は、令和4年度に新たに就任された2名の委員の方をご紹介いたします。

令和4年8月からご就任いただきました、公益社団法人東京都看護協会会長、柳橋委員でございます。

柳橋委員、一言お願いいたします。

○柳橋委員 東京都看護協会の柳橋でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

す。

○岡本医療人材課長 よろしくお願ひいたします。

続きまして、令和4年5月から新たにご就任いただきました、社会福祉法人恩賜財団
済生会看護室長、樋口委員でございます。

樋口委員、一言お願ひいたします。

○樋口委員 樋口でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○岡本医療人材課長 よろしくお願ひいたします。

続きまして、事務局をご紹介させていただきます。

東京都福祉保健局医療政策部、小竹医療改革推進担当部長でございます。

○小竹医療改革推進担当部長 よろしくお願ひします。

○岡本医療人材課長 東京都福祉保健局医療政策部、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 よろしくお願ひします。

○岡本医療人材課長 それでは、事務局を代表いたしまして、小竹医療改革推進担当部長
よりご挨拶させていただきます。

○小竹医療改革推進担当部長 医療改革推進担当部長の小竹でございます。

委員の皆様におかれましては、日頃より東京都の保健医療行政にご協力いただきまし
て、誠にありがとうございます。

また、新型コロナへの対応に当たりましては、約3年近くが経過いたしまして、この
5月には新たな転換点を迎えようとしているところでございます。これまでのコロナ
禍の厳しい状況の中、それぞれの職場でご奮闘いただきまして、改めて感謝申し上げ
る次第でございます。

さて、本看護人材部会でございますが、医師等医療従事者の確保及び育成に関する事
項、その他必要な事項について協議する東京都地域医療対策協議会の下に設置された
部会でございます。これまでも看護人材対策に関する事項の検討を進めてまいりま
した。

本日は昨年度、再構築した看護人材確保事業の実施状況や来年度実施する事業案につ
きまして、ご報告させていただくとともに、委員の皆様から忌憚のないご意見をいた
だきながら、より一層効果的、かつ着実な看護人材確保策を展開していきたいと考
えております。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

○岡本医療人材課長 ありがとうございます。

それでは、以降の進行は、喜多部会長にお願ひいたします。よろしくお願ひいたしま
す。

○喜多部会長 ありがとうございます。皆様、本日どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、議事に入りたいと思います。

次第の2の(1)「令和4年度看護人材確保対策の取組状況について」です。事務局
からご説明をお願ひいたします。

○谷本課長代理 それでは、資料3-1をご覧ください。令和4年度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、定年後もプラチナナースとして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、再就業の促進を図ることを目的とし、令和3年度から本事業を実施しております。

具体的な事業といたしましては、資料にございますように五つありまして、プラチナ世代を対象とし、今後のライフプランや活躍の場を紹介するプラチナナースセミナー、高齢者施設等での看護業務の体験を行い、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職場体験会、都内の病院や施設の管理者を対象とし、プラチナ世代の活用方法をお伝えする施設管理者セミナー、施設の採用担当者と求職者を一堂に会したプラチナナース就職相談会、それからプラチナナースの活用について周知し、検討、採用をいただける施設を増やすことを目的とした介護施設等の新規求人施設の開拓でございます。

各取組の実績は記載のとおりとなっております、いずれも令和3年度に比べ、増えている状況です。その中でプラチナナース就職相談会についてですが、後ほど再就業支援事業でもお話させていただきますが、ナースプラザが看護のお仕事応援フェアを昨年11月に開催し、その中でこのプラチナナース就職相談会を実施しました。フェアでの実績が記載の数字となっております。

相談会につきましては、第2回目をこの2月に実施しておりまして、昨年度を上回る実績となっていると聞いております。

それから、右側の棒グラフですが、上がナースセミナー・職場体験会に参加した方を年齢別に示したものの、その下がそれぞれの事業参加者のうち、参加当時未就業者だった方の令和5年1月末時点でシステム上で確認したものになりますが、就業率を示したものになってございます。

プラチナナースセミナーを受講した方、職場体験会に参加された方からは「60代も仕事を続けたい」、「仕事を続けている自分がイメージできる」、「これからのことを考えている仲間がこれだけいることが分かり勇気が持てた」というような意見をいただき、施設管理者セミナーでは、「今後プラチナナースを採用したいと思った」、「豊富な経験を活かしてほしい」、「雇用のための環境整備をイメージできた」といった感想をいただきました。引き続きプラチナ世代の活用が促進されるよう、本事業の実施につなげてまいります。

令和4年度プラチナナース就業継続支援事業については、以上となります。

次に、資料3-2をご覧ください。

令和4年度看護職員地域確保支援事業の実施状況についてでございます。

本事業は復職支援研修として、離職した看護職員が不安を解消し、看護職として再就業できるように地域就業支援施設として選定した施設において、都の標準プログラム

に沿った研修を復職希望者に実施するものです。この事業は平成19年度から病院を研修実施施設として行っておりますが、令和3年度から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新たに実施しております。

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、施設体験コースではマンツーマン方式での3日間の研修を実施しております。また、両コースとも講義や看護体験を中心に一日のみのコースも実施しております。それぞれの実績は記載のとおりとなっておりますが、受講者数について病院体験コースでは1月末時点で55人、施設体験コースでは15人となっておりますが、直近の情報ですと、この2月になって受講者が増えたということで、病院コースでは合計しますと81人、施設コースでは22人が受講したという結果になってございます。

新型コロナの感染拡大の状況により、研修施設による受入れが中止となるほか、受講者の欠席などがあり、コロナ禍前の実績にはまだ戻っておりませんが、就業支援施設には研修日程を追加していただくなど、研修の機会を増やしていただき、ご協力いただきました。

いずれのコースの受講者からも「復職への意欲が高まった」との評価をいただき、また、就業を希望する時期については、「6か月以内」とするものの回答が9割近くとなっております。そして、資料の右下には、都立看護専門学校において復職支援研修として実施していただいている、学校に戻って体験コースの実績も記載しております。後ほどご確認ください。

今後も復職を希望する看護職員が抱える就業への不安を軽減し、再就業への一歩を踏み出せるよう、引き続き支援してまいりたいと考えております。

地域確保支援事業の実施状況については、以上です。

次に、資料3-3をご覧ください。

令和4年度看護職員再就業支援事業の実施状況でございます。

この事業は、中堅層を中心に多様な就業機会を確保するほか、定年退職前後の世代を中心とした再就業定着の促進を図ることを目的に、令和3年度補正予算を経て実施している事業でございます。

事業内容でございますが、大きく二つございまして、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ナースプラザの情報発信等強化事業、就業・定着に向けた奨励金を支給することにより、看護職員の確保及び定着を図っていく就業定着奨励金の支給事業の二つとなっております。

ナースプラザの情報発信等の強化事業では、休職者が知りたい情報をより分かりやすく提供してもらうために、求人募集をする際やナースプラザの事業で行っている就業相談会や職場体験会などを活用していただくよう、提案してまいりました。

また、資料の右上にございますように、看護のお仕事応援フェアを昨年11月に開催

いたしました。これは、ナースプラザで行っている再就業に関する事業を一堂に集め、再スタートを考えている看護職員への支援を目的に実施するもので、就業相談や実技体験、各種事業の相談・案内を行いました。

当日の参加者ですが、373人の方にご来場いただき、就業中の方にも多くお越しいただきました。実技体験の人气が高く、最新の情報を得たことから、「再就業に前向きになった」という意見や、就職相談会については多くの施設に参加いただいたため、「興味がある施設やよい職場が見つかった」という意見をいただきました。

それから、資料の右下、もう一つの事業の就職・定着奨励金の支給についてですが、こちらはナースプラザが実施する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、具体的には就業後6か月を経過した方には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事業ですが、現時点の実績につきましては、13件の交付という状況になってございます。引き続き事業の周知に務め、都内看護職員の確保を図ってまいりたいと考えております。

再就業支援事業の実施状況についての説明は以上です。

次に、資料3-4、看護職員等定着促進支援事業の実施状況についてをご覧ください。

この事業は平成23年度から実施している事業でございます。希望する200床未満の中小病院を対象に看護職員が自らの力で職場を変えていこうとする取組について、東京都ナースプラザに配置する東京都看護師等就業協力員が病院を訪問し、その取組を支援し、看護職員の定着を図ることを目的としております。

令和4年度の実績につきましては、14施設を支援しております。

なお、令和3年度からの新たな取組として実施施設における院内全体の環境改善への意識向上等を図るための研修「アウトリーチ研修」と、地域の医療機関を含めた環境改善策の情報共有及び地域のネットワークづくりを推進する「ネットワーク研修」というものを実施しております。

実績につきましては、昨年度に比べて、いずれも伸びておまして、院内、地域への情報共有が図れたほか、実施施設からは「スタッフへの動機づけにつながった」、「今後の看護の力の向上になった」という意見をいただいております。看護職の就業継続を図る病院の取組を支援し、引き続き看護職員の定着を支援してまいります。

看護職員等定着促進支援事業の説明は以上となります。

次に、資料3-5をご覧ください。

令和4年度新人看護職員研修（多施設合同研修事業等）実施状況でございます。

新人看護職員研修が努力義務化となり、都では自施設だけでは新人看護職員研修を完結できない主に200床以下の中小規模医療機関を対象に、新人研修を補完できるように多施設合同研修として、東京都ナースプラザに事業を委託し、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研修を実施しております。

令和4年度からは、これまで就業1年目の方に実施していました3日間研修を、年間を通して定期的開催し、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、病院見学実習や医療安全を追加しました。また、就業2、3年目看護職員に対しましても離職防止等を図るため、フォローアップ研修を実施し、就業1年目から3年目までの職員に対し、継続的に支援しております。

研修実績につきましては、ご覧のとおりとなっておりますが、「実習をし、これまで自身が行っていた看護を客観的に見ることができ、コミュニケーションや業務の優先順位の見直しを見直すことができました。」「この研修を思い出し、現場で実践している」との意見をいただいております。今後も経験年数に合わせた研修を実施し、看護職員の離職防止、定着を図ってまいりたいと考えております。

新人看護職員研修（多施設合同研修事業等）の実施状況については以上となります。

○照沼課長代理 それでは続きまして、資料3-6、看護師等キャリアアップ支援事業の実施状況についてご説明いたします。

まずこちらの事業の目的でございますが、二つございまして、まず医療機関における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躍を促進し、チーム医療・看護師の質の向上の推進すること。

2点目として、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、離職防止につなげるといったことにございます。

令和4年度の取組としましては、専門的な看護師の配置や活躍状況に関する実態調査を行ったということと、特定行為研修修了者が活躍されている好事例を紹介するシンポジウムを開催いたしました。

まず、今年度実施した調査について概要をご紹介しますと、都内631の病院を対象としまして、オンラインで調査を行いました。その結果、回収率が42.8%と昨年紙ベースで行った調査に比べ、大幅に回収率が上がったという状況でございます。

右の調査結果の概要のところをご覧くださいと思うのですが、まずこの結果で、特定行為研修修了者が在籍施設している施設は、32.6%という結果になりました。

次に、特定行為研修修了者の在籍施設における特定行為の実施率は、67.0%ということで、在籍している施設32.6%のうち約7割の施設で、実際に特定行為が実施されているという効果が見てとれると思います。

そして、特定行為実施の効果としましては、タスクシフト・シェア、チーム力の向上ですとか、早期発見・早期対応、早期回復、看護実践の質向上など、こういったご意見が挙がってまいりました。

参考資料2ですが、そちらに詳細な調査結果を掲載しておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

次に二つ目、事業の内容のシンポジウムの開催でございますが、今年度は3回ほど開催しまして、1回目、3回目につきましては、「慢性期医療における特定行為研修修

了者の活動と課題」、「医療機関における特定行為研修修了者が活躍するための仕組みづくり」につきまして、医師ですとか、学識経験者の方から、講師の方から研修修了者の組織的な活用をするための視点についてご講義いただきました。

第2回目は、特に訪問看護ステーションから講師をお招きしまして、「訪問看護ステーションにおける研修修了者の活躍」というテーマで、経営者の立場から、また実際に活動をされている研修修了者の方から専門性の高い看護師が在籍することによる効果、受入れ上のメリット等につきまして講演をいただきました。

参加人数につきましては、合計で135名と昨年度よりも減少してしまいましたが、参加された方からは、「まだまだ特定行為研修修了者が活躍できていない現状があるので、活動の基盤づくりから会社へのアプローチの方法など、参考になることが多くあった。」「仕組みづくりは看護部だけではなくて、病院全体で取り組む必要があるということが分かった」といった評価のご意見をいただいております。

来年度も引き続き、各施設のニーズに応じた内容を紹介しまして、看護師等のキャリアアップ、チーム医療の推進につなげていきたいと考えております。

令和4年度キャリアアップ支援事業については、以上になります。

続きまして、資料3-7、東京都看護師等修学資金についてでございます。

こちらは、これまでも第1回目の場でもご説明させていただいたところではございますが、今年度から修学資金制度が大きく変わり、より利用しやすい制度として生まれ変わりました。

具体的には、学生のニーズに応じて4種類の貸与金額が選択可となったこと、返還免除となる施設を指定施設に加えて、都内施設、例えば200床以上の病院などといった施設を拡大したこと、さらに、従事期間に応じた返還免除額を拡大したことといった改正を行いました。

その新制度に基づく貸与決定者数でございますが、下の表を見ていただきますと、令和3年度までは、おおむね400名前後で推移していたところ、令和4年度は1,025名と2.4倍以上の伸びとなっております。

こういった新規貸与者の増加を踏まえまして、来年度の予算は大幅に増えることになりまして、今年度よりも約4億3,000万円ほど増加するということになってございます。

引き続き、この制度の周知を図りまして、都内で就業する看護職員の確保を図ってきたいと考えております。

修学資金の制度につきましては、以上でございます。

○喜多部会長 たくさんのご説明、どうもありがとうございます。

ざっと見てみると、昨年からかなり良くなっているとか、参加者が増えているとか、発展はあるように思うんですけど、やはりコロナの影響というのを無視できないんだろうなと思います。参加したいけども、実際に行けていないという状況がいろんなと

ころで出ているのではないかなという気はいたしましたけれども、これまでのご説明に対しまして、ご質問やご意見がございましたら、どうぞよろしくお願ひいたします。

どなたか、いかがでございましょうか。

佐藤美穂子先生、どうぞお願ひします。

○佐藤（美）委員 日本訪問看護財団の佐藤です。

資料3-1を見せていただきましたけれども、プラチナナースセミナーでも、やはり楽しく柔軟に働くにはとか、プラチナナースが働きたくなる職場づくり、こういったところがセミナーに取り上げられていて、とてもいいなと思いました。

この、特にプラチナナースの場合には、こういうことが生きがいとか働き甲斐になると思いますし、また皆様方の体力にもよりますけれども、例えば腰痛防止のアシストとかサポーターとか、あるいはパワーアシストとか、リフトとか、そういった補助具を含めて現場でしっかりと体制を整備していただけると、プラチナナースはより楽しく働けるんじゃないかなと思ひながら、これを見させていただきました。

以上、感想です。

○喜多部会長 ありがとうございます。

では続きまして、木村委員、どうぞよろしくお願ひいたします。

○木村委員 よろしくお願ひします。聞こえますか。

資料3-5ですけれども、新人看護師の研修につきまして、7日間の研修になっていて、とても実績も上がっていて、94名も参加していただいて、とてもよかったと思うのですが、この7日間に切替えをして、何か例えば1年間で6月から2月までの研修に多分1年目の人たちは来ていると思うので、その中で最初の参加人数から2月までの参加人数がちょっと少なくなったとか、離職率が高くなったとか、低くなったとか、そういったデータがありましたら教えていただけますでしょうか。

○喜多部会長 では、お願ひします。

○佐藤（浩）委員 では、プラザの所長の佐藤でございます。

新人看護職員の研修については初回が94名でございました。1年間をかけてなので、コロナの感染状況に随分と左右された感がございます。ちょうど中頃の病院実習の頃が、なかなか参加できない環境でした。受入施設のほうになかなか難しいと言われてたり、あと、研修生を出すほうも職員数が足りないので出せないとか、あるいは研修生が体調不良ということになって欠席したりしましたので、実習には約半数強ぐらいしか行けなかった状況がございました。

また、2月に最後の、1月、2月にかけて振り返りの研修を一日設けた状況でございます。こちらやはり6割程度の参加者数ですが、これもやはりコロナの状況とか、勤務の状況で出られないという人も入っていた状況でございました。

退職率につきましては、前年度がちゃんと把握できていたかどうかという不確かな要素がございしますが、前年度に当方の研修に参加された方は11%強ぐらいの退職率だ

ったのではないかと思われます。ただ、そのほかフォローアップ研修に参加していらっしやらない方もいたのですが、理由を明らかにしていただけたわけではないので、これもちょっと不確かな数になってしまっているかと思ひます。

今年度は、この新人看護職員の定着ということで、何とか退職率を下げたいという思ひがございましたので、一応参加できない状況については理由を確認してきた状況です。今のところ残念ながらではございますが、14%程度の方が、恐らく退職につながってしまったのではないかなと思っております。数的な推移としましては、そういった状況でございました。

以上です。

○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。

土谷先生、どうぞお願いいたします。

○土谷委員 東京都医師会の土谷です。ご説明ありがとうございます。

私は資料3-7ですね、修学資金についてです。今年度、制度を改めたら利用者が倍以上に増えて、すごく需要があるんだなというのが分かりました。倍以上に増えたんですけれども、そのときにやっぱり管理していくのは結構大変だろうなと思うんですけれども、事務局としての対応は特に問題なかったんでしょうか。そして、今後返還が始まったときに、またその管理していくのも大変かと思ひますが、その体制等、十分になさっているのかなとは思ひますけど、その辺りいかがでしょうか。

以上です。

○照沼課長代理 事務局のほうからお答えいたします。確かに、今年度2倍以上の申込み者がありまして、その審査に時間がかかったのは事実でございます。単純に2倍とまではいかないまでも、昨年度よりも時間はかかって審査を行ってございます。

今後、返還が始まった場合には、こちらの貸与者の数が増えたこともあるので、数の管理というものがありますが、返還のパターンが様々派生してきまして、こちら貸与金額の月額が4種類ではございますが、例えば10万円を借りた場合、2万5,000円は返し続けて、7万5,000円は保留といいますか、免除になるという形になるかと思ひますが、そちらの分かれた形での管理ということで、今後課題になってくるとかというふうに考へております。

○喜多部会長 ありがとうございます。

続けて、西村委員、どうぞお願いいたします。

○西村委員 お願いいたします。私は資料の3-6のことを少し教えていただきたいと思ひます。

今年の調査の回収率が昨年よりもとても高かったというなんですけれども、この中で調査結果としては特定行為研修者在籍施設率がそれほど増えていない、ほぼ同じという状況なんですけれども、回収率の変化によって何か影響のあった調査項目があったら教えていただきたいなというふうに思ひました。

逆に、シンポジウムの開催で、昨年度よりも参加者が半減している状況ですかね。何か特定行為に係るシンポジウムに影響したことが、時期的なものもあるかもしれないんですけども、想定されることがありましたら、教えていただけたらと思います。

○照沼課長代理 ありがとうございます。それでは、事務局のほうからお答えいたします。

まず1点目の回収率の違いで調査結果に差が出たかということでございますが、傾向としてはほぼ同じ傾向を示しておりまして、回収率の差で特段結果が異なったということは特に認識してはございません。ただ、特定行為実施率、この二つ目の丸のところですけども、昨年の59.5%から67%に上がったというところが、これが回収率によるものなのかというのが、ちょっとにわかに判断できないところがございますが、全体的には上がってきているのかなというところは考えてございます。

それから、2点目のシンポジウムの開催者数の減少でございますが、ほかにも2年目のシンポジウムの開催ということで、前年度参加された方が参加しなかったということもあると思いますが、あと今年度ですね、国ですとか、ほかの団体、大学等で、シンポジウムの開催がかなり行われたということも影響しているのかなというふうに考えてございます。

○喜多部会長 ありがとうございます。

○山田看護人材担当課長 補足いたします。昨年度はシンポジウムのみという形で講義を聞くものが主体の3回でした。今年度につきましては、より内容を深く、それから少しグループワークでディスカッションをしていただいたり、意見交換していただいたり、情報を共有していただく、そういうふうな方法論を工夫しようということで、グループワークを3回とも入れるように意図的にいたしましたところ、少し、そちらを敬遠された方々もいらっしゃったかなというふうにも考えている次第です。

以上です。

○喜多部会長 ありがとうございます。平野委員、どうぞよろしく申し上げます。

○平野委員 私も今の資料3-6ですけども、特定行為研修の実施率59.5%から67%に上がったということで、この実施率というのはどういう分母と分子なのかということと、何か上がった施設でのサポートですとか、取組があったかという、何か分かったことがあれば教えていただければと思います。

○照沼課長代理 事務局のほうからお答えします。すみません、その点については統計のほうは取ってございません。

○喜多部会長 よろしゅうございましょうか。

○平野委員 実施率の分母と分子はいかがでしょうか。

○照沼課長代理 では、お答えいたします。研修修了者在籍施設数ですが、回収率が40%弱で病院が270病院ございました。そのうち研修修了者が在籍している施設は88施設でございます。参考資料の2ページ目、特定行為についてをご覧いただけると数字が載っております。

○平野委員 分かりました。ありがとうございます。

○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。

ほか、いかがでございましょうか。

樋口委員、どうぞよろしくお願いします。

○樋口委員 済生会の樋口でございます。私も、先ほどと同じ資料3-6のところなんです。訪問看護ステーションの参加の方がとても多いなというふうに、とても私は感じたんですけども、この参加されている訪看の例えば5施設の規模とか、そういうのがもしお分かりになると、教えていただければなというふうに思いました。

というのは、なかなか出したいくても出せないというふうなことを訪問看護ステーションの管理者は言われていて、特定行為を持ったら活躍する場がすごくあるんだけど、非常に人員的に厳しいということも聞いております。ただ、ここのシンポジウムの参加を見ると、随分何か参加するところが多くなっているのかなというふうに感じたんですが、その点がもしお分かりになれば教えていただければと思いました。よろしく願いいたします。

○照沼課長代理 事務局のほうからお答えさせていただきます。すみません、残念ながらこちら、規模のほうまでは集計してございません。次回、集計するときにはそちらも参考に情報収集してみようと思っております。

○樋口委員 ありがとうございます。ぜひ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す。いろいろご意見をいただきまして、ありがとうございました。

それでは、この議題に関しましては一応ここで止めさせていただきます。次に次第2の(2)ですね、「今後の看護人材確保事業について」でございます。事務局からご説明をお願いいたします。

○山田看護人材担当課長 それでは、資料4をご参照ください。

令和5年度ライフステージに応じた東京都看護人材確保対策、これは体系的に整理をさせていただいたものです。私ども医療人材課看護担当で実施しているもの以外、看護人材確保に関わる事業も掲載をしておりますが、新型コロナウイルス感染症対策関係で緊急的に実施をしておりました他課の事業等は除いているものでございます。

個々の様々なライフイベント、就業、出産、育児、介護などでございますけれども、こういったライフイベントに対応して転職や復職をしながら、様々な多様な職場を経験して、看護職としてのキャリアを長く継続していただく。そのために①新規養成、②定着促進、③復職支援、これを基にしまして、四つ目でございますが、定年後に向けての就業支援を加えまして、看護職の皆様方に対して様々な支援を行っていきたいと考えております。

令和5年度ですけれども、新規の事業はございませんけれども、新規養成対策として、ちょうど看護学生就学支援の下辺りにありますNo. 2令和4年度から新たな制度で

修学資金貸与制度を実施しております。先ほど説明をさせていただきましたけれども、新規貸与者数が本当に増加をしておりますので、引き続き円滑に実施をするということで、都内就業者の増加となるように寄与してまいります。

また、定着促進対策としましては、ちょうど定着促進のところにありますNo. 12 専門性の高い看護師のキャリアアップを支援し、モチベーションの維持向上による定着促進を図ります。看護師等キャリアアップ支援事業をはじめ、それから、No. 20にございます、これも先ほど実績をご説明いたしました看護職員定着促進支援事業、こういったものを取り組みまして、看護職員の定着を促進してまいります。

また、潜在化している看護職員に戻ってきていただくため、③復職支援ですけれども、No. 26 看護職員地域確保支援事業、すなわち復職支援研修、また、No. 27 看護職員再就業支援事業、そして定着対策と復職支援の両方の対策に係ってまいりますNo. 28 プラチナナース就業継続支援事業、プラチナ世代の就業継続をしっかりと支援していく、定年後に向けての就業支援をしっかりと実施をしてまいります。

次に、資料5でございますけれども、令和5年度東京都看護人材確保対策、これは事業概要の一覧を示しております。

この資料の左側の番号と、先ほどご説明しました資料4、各事業の番号が同じですので、事業の概要について後ほどご確認いただければ幸いです。

こちらの資料5の1枚目が新規養成関係、2枚目、3枚目が定着対策関係、4枚目が復職支援、定年後に向けての就業支援等、そういった関係の事業を記載してございます。

なお、太字になっておりますのが、各担当より先ほど説明をさせていただいた事業になっております。

主なものについて重ねた説明になってしまうかもしれませんが、予算の関係についてお伝えさせていただきます。

No. 2 看護師等就学資金貸与事業でございますが、新制度の実績増によりまして、予算額が先ほどもご説明いたしましたけれども、令和4年度に比べまして、約4億3,000万円の増となっております。

次に、2ページ目ですね、2枚目になりますが、No. 9 助産師定着促進事業につきまして、これも事業説明会実施に伴う事務経費の増ということで、330万円の増というふうになっております。

それから、4枚目、4ページ目、No. 27 看護職員再就業支援事業でございます。こちらは奨励金関係で4,000万円ほどの増となっております。

簡単ですが、説明は以上となります。

○喜多部会長 来年度の事業につきまして、事務局からご丁寧な説明をいただきました。

ご質問、ご意見がございましたら、お願いいたします。

○遠藤委員 よろしいですか。

○喜多部会長 はい、どうぞ、遠藤先生。

○遠藤委員 聖路加国際大学の遠藤です。

私も何年間か、この確保対策の仕事に関わらせていただいておりますけど、大変きめ細かくて、これだけたくさん事業が行われていることは素晴らしいことだと思っています。ただ費用対効果というような評価ですよね。行政はいつでもそうですが費用対効果を考える必要があります。とりわけ財務の担当者からいつまでやるのか、評価をどうしているのかということをご担当者の皆さんは多分聞かれていると思います。例えば予算でゼロになっているところは、もう役目は終えているという評価の上で廃止になっているということでしょうか。

要するに、これだけたくさんあるのはいいんですけども、やっぱり見直していく必要があると思います。対象者数も数十人か10人とかというのものもあるし、何百人、何千人というのものもあるんですけど、その辺の評価をどういうふうに関後なさっていくのか伺えればと思います。

○照沼課長代理 事務局のほうからお答えさせていただきます。

こちらの資料、予算額の一覧表でゼロになっている項目につきましては、施設整備の事業で、あらかじめ各病院に要望をお聞きしまして、そのときに上がってこなかったものがゼロとなっております。

ただ、事業としては残っておりますので、今後、要望が上がれば、それに応じて予算要求をしていくということになってはございます。

それから、事業の見直し、適任の見直しですけれども、東京都では全ての事業に期限が切られておりまして、その時点で、改めて見直しを行うという形になってございます。

○遠藤委員 全ての事業をですか。

○照沼課長代理 全てですね。

○遠藤委員 そうですか。分かりました。

○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。ちょっと議事が遅れておりますので、では、ここでこれを終わらせていただきたいと思います。

来年度の事業案を実施していただくに当たり、各委員のご意見を取り入れさせていただき、さらに検討していただき、よりよい事業を展開していただくことを期待しております。

それでは、三つ目の議事に移ります。

次第の2の(3)でございます。その他につきまして、高齢社会対策部から令和5年度新規事業についてご説明をお願いしたいと思います。

○阿部課長 高齢社会対策部在宅支援課の阿部と申します。よろしくお願いいいたします。

こちら、資料6をご覧ください。こちらは新規事業でございますけれども、東京都のほうで実施してございます大学研究者による事業提案という制度におきまして、今

年度、令和4年度、大学の研究者から応募のあった事業のうち、有識者の審査と都民投票を通過しまして、最終的に採択された提案事業というところでございます。

事業の提案者は、東京都立大学の健康福祉学部看護学科・学科長の織井優貴子教授でございます。

事業内容、資料の中央にございまして、高性能の人体型シミュレーターを活用しましたシミュレーション教育プログラムを、提案者の織井教授が中心となって作成しまして、それを訪問看護師の方に学んでいただくという事業になってございます。

事業期間としましては、来年度、令和5年度から3か年となっております。

1年目、令和5年度におきましては、課題分析、プログラム作成のために訪問看護ステーションに調査を行いまして、2年目からは人体型シミュレーターを活用しました実践と、その前後にeラーニングを組み合わせた研修のほうを実施いたします。

この人体型シミュレーターを活用しました実践につきましては、都内を数ブロックの地域に分けまして、臨時の研究室を設置して、そちらにシミュレーターを運び入れて研修を行う計画となっております。

簡単ではございますが、説明は以上でございます。

○喜多部会長 ありがとうございます。今のご説明に対しましても、ご意見をいただきたいと思えます。いかがでございましょうか。

市川先生、お願いいたします。

○市川委員 東京都医師会の市川です。

こういう事業はとても実践的でいいと思うので、勧めていただくのはいいんですが、例えばこういう講習会に何名の参加があって、どういうアクションで、こういうふうだったとか、さっきの遠藤先生が言っていた費用対効果みたいなもの、例えば参加した人が実際にどうなっているとか、令和5年から3年間という、効果があろうがなかろうが3年間というふうに事業をするのではなく、3年間で終わるんだけど、これだけこういうふうな効果が出ているので、これは継続していただきたいとか、そういうふうにして、どんどん事業のいいものをいっぱいやるんだから、いいものを残して、また新しいものと、駄目だった、あまり効果がなかったものと、ただ、あっちこっちでやってみただけじゃなくて、いい事業はどんどん残していただいて、やった事業であまり労力の割には効果がなかった事業とか、そういうものは、今度はもっと改善して違う事業にするとかというふうにしてほしいと思うんですよ、3年終わったら終わりじゃなくて。

そうやって考えると、やっぱりどれだけ効果があったかということ、ちゃんとデータとしていかないと、そういうふう、例えば予算をもらうときに説得力がなくなるじゃないですか。

だから、いつもこのデータを見せていただいて、これだけの参加者がいました、これだけよかったですというんだけど、さっきの研修がありましたよね。施設で、特定

行為の研修、この研修の在籍している施設が32.6%いて、その在籍している中でちゃんと実施している人が、その67%と単純に掛けていったって、20%ぐらいしかいないわけでしょう、講習は受けても実際に使っている人は。だから、病院が何百施設あったら、そうしたら、そのそれっぽっちということになるじゃないですか。

それがもっといいものだとすれば、もっといっぱいの人に受けてもらって、もっといっぱいの人に実際に使ってもらおうと、これは費用対効果としては、ちょっと1年目は悪かったから、2年目はこうしましょうみたいなというふうに、もっとこれの実施率を上げていくとか、決して高くないですよ、前年度より上がったからじゃなくて、実際に32.6%のうちの67%しか実行に移していないわけですよ。そうすると、20%ということになるでしょう。だから、単純に細かいことは計算しないで。

そういうふうなことも、今回のこの事業も、今令和5年度から3か年ですとおっしゃったけど、よくても悪くても3か年でぶつっというようなものであれば、いい事業がどんどん生きていかないとと思うので、今回、今ここで言わせていただいたのは、新しい事業が始まるから、今までやっていた、あと1年で終わる事業もあるかもしれないけど、そういうものをちゃんとデータを出して、この制度はよかったんです、これはもう打切りになってもしょうがないとか、3か年で終わったから次はゼロですというのは、ちょっといかがなものかと思うので、さっきの遠藤先生がお話ししたことをもう一回しつこく、新しい事業のところだったので、この事業がそういうふうに打切りにならないように、参加者とか、実際にどうだったかとかというリアクションをちゃんと取ってもらって、始めていただきたいと思います。

以上です。

- 喜多部会長 大変貴重なご意見をありがとうございました。この事業の中に少し進捗のプロセスに合わせた評価が入っていて、それをクリアしたら次に行くというような、何かそういうメカニズムを考える必要がある。
- 市川委員 いい事業だったら、それは3か年で終わりじゃなくて、それも続いていけるような。
- 喜多部会長 そうですね。
- 市川委員 データを出して、予算を取るみたいなのがいいんじゃないかと思うんですが。
- 喜多部会長 はい、おっしゃるとおりでございます。実際の特に訪問看護事務所の実態を見ますと、みんなもうフルに実務に追われている中で、こういう新しい研修をやっていく余力がなかなかついていないんですけれども、やっぱりこれに参画することにおいて、そういう考え方をちゃんと理解してやらないと意味がないということは、もう歴然としておりますので、そこは少し工夫というか、プレッシャーも必要かなという感じを受けました。先生、ありがとうございました。

ほかにご意見はいかがでございましょうか。

土谷先生。

○土谷委員 東京都医師会の土谷です。

各訪問看護ステーションでシミュレーターを購入するのはすごく大変ということで、集めてやりましょうということなんですけど、先ほどの事業の継続性のことにもつながるのかもしれませんが、このシミュレーターはどういった形で、購入するんですか、それともレンタルしてやっていくんですか。

購入して、どこかに恒常的に今後ずっと置いていくことが想定されているのか、3か年の事業なので、どこかからレンタルしてきているのか、そういうことですね、どういう形態でやるのかを教えてください。

ちなみに、東京都医師会にもシミュレーターがあって、訪問看護ステーションの方々に利用されているというのは付け加えておきます。

以上です。

○阿部課長 土谷先生、ご質問をありがとうございます。

今のところ購入を考えてございますが、基本、置く場所としては、この研修の拠点となっています都立大学の研修室のほうに一旦置く形で考えてございます。

必要最小限の台数で対応したいと思っております。

訪問看護ステーション協会様ともう既に話は始めておりまして、東京都医師会様のほうでももちろんあることは十分に存じ上げておりますので、そこをうまくリンクしてやれるようにしたいなというふうに思っております。

以上でございます。

○土谷委員 ありがとうございます。そうですね、同じような事業なので、ノウハウとか、その講師の先生とか、もしかしたら一緒にできるとかというところも、もしかしたらあるのかもしれないので、ご相談いただければと思います。

以上です。

○喜多部会長 ありがとうございます。よろしゅうございましょうか。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤（美）委員 日本訪問看護の佐藤です。

こういうことで支援していただくのは、大変現場はありがたいと思います。

このシミュレーターですけれども、誰が講師役を務められるのでしょうか。そういうことをちょっと詳しく教えていただきたいんですが。

○阿部課長 ご質問、ありがとうございます。こちらは提案者である都立大学の織井教授を中心としたグループが、講師役としてやる形になってございます、少なくとも、この最初の2年間は。

○佐藤（美）委員 そうですか。分かりました。ありがとうございます。

何か私どものほうにもシミュレーターが結構あったりしますので、そういうのをうまく活用するのもあるかもしれないと思ったんです。ありがとうございます。

○阿部課長 すみません、こちらは、この織井教授の提案がそもそも各国と比べて、世界の諸外国と比べて、日本でのこういったシミュレーターの活用というのが、まだまだ遅れているんじゃないかということの問題意識から始まっているようなので、東京都の予算で可能な限り最新のものを利用して、それを現場にうまくフィードバックするというところで、もちろん、医師会様だとか、看護団体様とか、ご相談しながらやっていくことになろうかなというふうには思っております。ありがとうございます。

○佐藤（美）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。

シミュレーション教育でございますけれども、私も7年間、その在宅看護師の研修をやっている中で、シミュレーション実習は丸1日でございますけど、やっております。

ちょっと印象で言いますと、ややご年配の看護の方もいろんなことはできるんですけども、問題は、それをきちんと多角的に評価して発信できるというところが弱いような気がするんですね。ですから、実技とそれをどう考えるのかというところをきちんと詰めない、手は動いたけれども、実はあんまり考え方が変わっていないみたいなことになりかねない。

その辺は、先ほど市川委員が仰せになったところにつながるかと思えますけど、その辺りは研究班とのお話をしっかりと詰めていただければというふうに思いました。ありがとうございます。

ほか、いかがでございますでしょうか。よろしゅうございましょうか。

ありがとうございます。それでは先に飛びましたけれども、ほかに事務局でご用意なさっていることはございましょうか。

○山田看護人材担当課長 それでは、私のほうから参考資料1についてご説明をいたします。

第8次東京都保健医療計画の策定についてでございます。

書面開催でございましたが、第1回目の今年度の会におきましてもご紹介をしたところでございますが、現行の第7次保健医療計画の期間が平成30年度から令和5年度までの6年間となっております。

令和3年7月に、一度中間見直しを実施したところとなっております。

来年度が第7次の計画の最終年度となりますことから、令和5年度につきましては、第8次計画の策定を行う予定であります。

検討スケジュールについてでございます。7月頃までに事業ごとの協議会、つまりこの看護人材部会において計画内容の検討をいたしまして、8月頃から12月にかけて、東京都保健医療計画改定部会において、計画内容、骨子、素案の検討、年が明けましたら、パブリックコメント、関係団体及び区市町への意見照会をさせていただき、来年3月の医療審議会でその答申を受ける、こういったスケジュールになっております。

なお、看護職員の確保についてでございますけれども、国から指針等がまだ示されておりませんが、昨年12月28日の「第8次医療計画等に関する意見の取りまとめ」、これにおきまして考え方が示されております。

一番下の参考欄に、その意見の取りまとめを記載しております。大きく内容が三つあるというところで、簡単ではございますけれども、ご説明をいたします。

まず一段落目、都道府県ナースセンターによる復職支援、医療機関の勤務環境改善による離職防止など、新規養成・復職支援・定着促進を三本柱とした取組を継続・推進をしていく。

次に、二段落目でございますけれども、訪問看護に従事する看護職員を確保するための方策の策定。

最後に、三段落目でございますが、特定行為研修修了者その他の専門性の高い看護師の養成と確保の推進、研修体制の整備に向けた具体的な計画の策定、都道府県ごとの特定行為研修修了者等の就業者数の目標設定といった内容が示されております。

今後、国の指針が示されると思えますけれども、東京都の実情も踏まえて、保健医療計画をどのように書いていくか、ぜひ皆様方のご意見を頂戴したいと考えております。

以上になります。

○喜多部会長 ありがとうございます。それでは、ただいまのご説明に関しまして、ご質問、コメントございましたら、よろしくお願いいたします。

はい、どうぞ。

○柳橋委員 東京都看護協会の柳橋です。

本日はありがとうございます。私は、協会としてナースプラザと一緒に事業を進めていて、事業を会員に浸透することは、一緒に協力してやってまいりたいといつも思っているところでございます。

今のご説明で都道府県ナースセンターを新規養成・復職支援・定着促進の三本柱で進められていくということになっているのですが、この会議で取り扱われる事項かどうかは分かりませんが、現場の特に医療機関の方々からは、高い紹介料を取る会社のことを、何とかありませんでしょうかとか、パーセントが高過ぎるとか、院長をされている先生方からもよくご意見を頂戴します。なかなか難しいと思えますけれども、そこに負けないようにしなければいけないのは協会としても同様ですが何か対策を都として考えていただけたら、大変ありがたいと思えますので、その辺りも今後よろしくお願いいたしますと思えます。

○山田看護人材担当課長 ぜひ柳橋会長にもお知恵を頂戴しながら、ぜひそこに負けないような対策が取れますように協力してまいりたいと思えます。よろしくお願いいたします。

すみません。もう一つ私のほうからお伝えをさせていただきます。

昨日、メールで送付させていただいておりますけれども、ご参加の皆様方には机上に配付をさせていただいております。

令和4年度東京都ナースプラザトピックス、看護職員等の確保対策を効果的かつ体系的に推進するための中核施設でございます東京都ナースプラザの佐藤所長より、新型コロナウイルス求人と支援登録者の動き、並びに新人看護職員研修受講者へのアンケート結果、この2点をご報告いただきたいと思います。

佐藤所長、すみません、よろしく願いいたします。

○佐藤（浩）委員 では、資料のほうをご参照ください。プラザの佐藤でございます。

先ほどご紹介いただきました2点について、簡単にナースプラザトピックスとしてお伝えしたいと思います。

コロナの求人について、ナースプラザで対応してきた状況でございます。

今年度の対応について簡単にご説明いたします。

グラフのほうをご覧くださいと、水色の棒グラフが支援者の数でございます。コロナが始まりまして、前年度ワクチンが始まったときに3万円の支給がございまして、それをきっかけに支援者が非常に増えて、5,000人を超えるまでに一気に上りました。その後、緩やかに減少を認めておりますが、今も一月において二、三人の新規の登録者がまだ増えている状況もございます。

一方、募集、コロナ特化求人に限定しました募集の状況でございます。赤い折れ線がそれを示している状況でございますが、コロナの感染状況に応じまして、その募集の人員が山のような形になっておりますが、一番大きいのがやはりワクチンに関連しました黄色の線、そして宿泊療養施設等を表します黒い線と併せまして、この赤い線が成り立っている状況でございます。

ワクチンの求人がありますと、求職者のほうが一気に動きまして、そして沈んでいくという、この繰り返しでございました。

第7波、第8波といった、感染の波が今年度はございましたが、ワクチンについては昨年度で終了いたしましたような形で、ほぼ動いていない状況です。

一方、宿泊療養施設に関しましては、夏頃にまた一つの波がございましたので、そのときにはその募集の人員を超える程度の紹介者をいただけたというような形になるかと思えます。

ですが、今回のこの第8波に至りましては、一応宿泊施設等での募集等があったわけですが、なかなかの求職者については動きがなかったという状況でございました。

ということで、令和5年度ですが、コロナのウイルスの感染症の扱いが変更されると今言われておりますので、その状況を受けまして、支援登録者数の募集とか紹介を取りやめたりするのか、あるいは現状を把握した上で、新型感染症がまた発生したときには、新たに情報を発信していくとするのか、そういったツールとして今後も活用

は続けてまいる所存でございます。

もう一つが、新人看護職（1年目）研修について、先ほどご報告もいただきましたけれども、7日間研修にいたしまして、病院見学実習を3日間加えました。年間を通してフォローできたという形になっております。

参加者数は39施設から94人でしたが、病院見学に行けましたのが、11施設が受け入れていただいて、49人が参加できたという形になっています。

なお、一応、参加できなかった方にはプラザの補講で対応させていただきました。

このアンケートの結果が裏面でございます。

参加者のほうですが、「実習に行けてよかった」という人のほうが多かった状況で、行けた人にとっては「実習は役に立った」という、主にそういった反応でした。

また、これが一番なのかなと思っているんですが、仕事に対する不安のレベルの変化ということで、棒グラフを二つほど合わせて示しておりますが、青いほうが入職時の不安で、2月は年度の終わりの頃の不安のレベルを示している状況です。

全体的に不安は年度の終わりには低いほうに傾いています。これは7日間の研修だけでこうなっているわけでは決してございませんけれども、一定の効果につながることはあったのかなというふうに思っています。

一方、参加者施設の評価のほうについてご説明いたします。

研修を申し込んだ主な動機といたしましては、施設に教育プログラムがないためというところが5施設ほど。それから、研修内容がよいと思ったというのが22施設、研修時間がよいと思ったが9施設、過去にこの研修を受講した研修生の成長が見られたというのが7施設という形でした。

また、新人教育で困っていることについては、人員不足で指導時間が取れないということ。それから教育担当者がいない。指導者の負担が大きい。これが一番大変に思っているところなのかなとも思ったりするんですが、それから、教育施設や教材がないという施設も結構ございました。また、外部講師の選択が難しいという意見も聞かれました。

今回は、前年度の3日間研修プラスフォロー1日という研修から更に7日間に増やしました。その研修日数を評価していただいたところ、73%の方が妥当と、そして、長いと感じた方が5施設ほどという形で聞かれております。また、短いとおっしゃっている方も2施設ほどあったということが、ちょっと意外な結果でございました。

それから、もう一つです。病院実習計画の評価としまして、全体的によかったというふうにして評価をいただいております。少し評価的な視点からしますと、実際に働いている施設と実習施設の差があるので、その辺がなかなか役に立ちにくいみたいなのところも聞かれました。

そして、研修に参加させてよかったかということについては、よかったというお返事をいただいた状況でございます。

一応、お伝えいたしました。

○喜多部会長 ありがとうございます。それでは、ただいまのご報告に対しまして、ご質問やご意見がございましたら、いただきたいと思います。

木村委員、どうぞ。

○木村委員 お願いします。

貴重な報告、ありがとうございました。

私が気になったのは、コロナの支援登録者のことなんですけれども、その方たちは数が多いなと思っていて、病院は本当に人が少ないのにとか、ちょっと思うことはあるんですけれども、その方たちの背景はお分かりでしたら、教えていただきたいんですが、例えば、病院で勤めているとか、勤めていないとか、アルバイト的に応募したとか、何かあれば教えていただけますでしょうか。

○佐藤（浩）委員 恐れ入ります。求職者の方たちが就職していますが、その人たちの背景ということでしょうか。

○木村委員 はい。その登録者です。

○佐藤（浩）委員 登録者がどのような背景かということでございますか。

○木村委員 はい。ふだんどうされている人なのかなというのが。

○佐藤（浩）委員 ふだんは就業されている方で、そういった方も中にはいらっしゃいます。潜在看護師さんというふうに言われる人たちが多かったということが、やはり一番かなというふうに思います。

○木村委員 はい、ありがとうございます。やはり潜在看護師が多いかなと私も思っていて、コロナが終わったら少し病院のほうにも就職してくれたらいいなとか、そんなことをいつも思っているので、ちょっと質問をさせていただきました。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。

ほかはいかがでございましょうか。

西村委員、どうぞ。

○西村委員 ありがとうございます。今ほどの質問なんですけれども、実はこのコロナの対策につきまして、厚生労働省と文部科学省から大学、専門学校の教員にも、最も厳しい時期にこちらの支援に出ることの要請がありまして、私もe-ナースセンターに登録をいたしました。電話相談に数回出ていたという状況があるので、もし、背景が分かると、今後の参考になるのではないかということと、あとは、潜在ナースも含めまして、教育機関の者も何らかの危機的な状況のときにはご一緒できるのではないかなというふうに今回の経験から思いました。

以上、情報提供となります。

○佐藤（浩）委員 佐藤でございます。ありがとうございます。

本当にコロナの求人が立ったときには、学校の先生方のほうから、ちゃんと求人す

る形になる前にどうしたらいいんだ、e-ナースのほうに登録をお願いしたいということで、お問合せをいただきまして、お答えしたことを思い出します。

今回、ナースの背景をもう少し把握したほうがというふうにおっしゃっていただいた状況がございますが、令和5年度に今現在その人たちがどういう状況でいるかということが、なかなか今はつかめていないところが多いものですから、この現状把握ということをまずやっていきたいというふうには思っている状況でございます。

ぜひ、活用してまいりたいとは思っておりますので、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。よろしいですか。

ありがとうございます。

最後に、全体を通じて何かご意見がございましょうか。いかがでございましょう。事務局のほうもよろしゅうございますか。

それでは、古賀先生、最後に一言お言葉をいただければありがたいと思います。

○古賀オブザーバー 親会の会長の古賀でございます。一言では、なかなか今日の議論をたくさんいただきましたので難しいんですが、とにかく常日頃から看護人材確保にご尽力をいただきまして、本当にありがとうございます。

コロナ感染症の話も出ましたけれども、まだまだ疲弊状態が続いているということで、この年度終わりに退職される看護師さんも多いというような情報もあって、先ほども話がありました、大変心配はしておるんですが、このような中でも、本日も議論いただいた各種の看護人材確保の支援事業、促進事業、順調に機能が戻ってきているのかなと、そういったことでほっとしているところもございます。

再就職支援やプラチナナースの就業継続の支援、そして、新人職員やキャリアアップのための多くの研修会、こういったことも先ほど厳しいご意見もいただきましたが、順調に復活してきているのかなと、実績も上がってきているのかなと、やや安心はしておるんですが、こういった実績が来年度の計画案にもしっかりとつながってきているのではないかと考えております。本当に皆様には感謝を申し上げる次第でございます。

今日の議論の中にあつた中では、個人的には本当に確保対策も必要です。中でも、在宅医療の看護体制をさらに強化していかなきゃいけないのかなと。そして、特定行為の研修促進がやはり社会情勢的に非常に必要な状況になっているのではないかなと、そういったようなところで、看護人材の育成・確保をさらに進める必要があるのかなと思ひながら、皆様のご意見を聞かせていただきました。

本当にいろいろとご意見をいただいた中で、引き続き、この医療協議会看護人材部会における検討を重ねながら、東京都の看護師確保、医療体制の確保、そして医師部会との協働、そういったようなところでご尽力をいただければと思っておりますので、今後とも引き続き、よろしく願いいたします。

何か拙いまとめになりましたけれども、よろしくお願いたします。

○喜多部会長 古賀先生、どうもありがとうございました。

ちょっと私ごとですけど、最近、他県なんですけど、大変過疎なところに参りました。人口2,000名弱の村落なんですけれども、医師が一人、訪問看護事務所が1か所というようなところで、高齢化率がもう50%を超えているんですが、医療者も高齢化してしまって動きにくいというような実態の中で、来年の人材育成もありますけど、先はどうなるのだろうか、もう子供が非常に少なくなっている、出生率も80万人を割ったということからすると、先、今のようなやり方ではもう絶対に動かなくなるのが目に見えているという中で、どう工夫したらいいのだろうかというのは、何か今までどおりの考えでは多分無理なような気がします。かといって、じゃあ、どんな考えがあると言われると、ぼつとは出てこないんですけども、差し当たって、この部会は看護人材でございますけれども、東京都も大変、山岳地帯から島しょ地帯、密集地から過疎地まで多様なところがありますけど、全部を一つのルールでは多分抑え切れなくなっているんだろうと思います。

この委員会の先生方のご忌憚のないご意見をいただきながら、差し当たって、令和5年度をしっかりと取り組んでいただきたいと思います。

本日はどうもありがとうございました。

○岡本医療人材課長 喜多部会長、どうもありがとうございました。

また、委員の皆様におかれましては、貴重なご意見をいただきまして、誠にありがとうございます。本日の皆様方のご意見も踏まえまして、今後の看護人材確保対策を実施してまいりたいと思います。

最後に事務連絡でございます。

本日の会議録につきましては、後日、メールにてお送りさせていただきますので、内容のご確認をお願いいたします。ご確認いただいた後、東京都のホームページにて公開いたします。

また、来庁でご出席いただいた委員の皆様におかれましては、本日の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。

本日はありがとうございました。

(午後 7時29分 閉会)