

令和 6 年度
東京都ナースプラザ運営協議会
会議録

令和 7 年 2 月 2 7 日

東京都保健医療局

(午後 5 時 5 9 分 開会)

○大村医療人材課長 大変お待たせいたしました。定刻になりましたので、令和 6 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、東京都保健医療局医療政策部医療人材課長の大村でございます。議事に入りますまでの間、進行を務めさせていただきます。

本日の会議は、来庁による参加者とオンラインによる参加者とを交えた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、音声聞こえないなど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 3 点お願いがございます。

1 点目でございますが、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、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。特に、WEBでのご参加の委員の方につきましては、少しゆっくりとご発言いただけますと大変幸いに存じます。

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 5 - 3 まで、その他資料 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。ご不明な点等がございましたら、お声がけいただきますか、事務局宛てにチャットでご連絡をお願いいたします。

続きまして、本協議会の設置趣旨をご説明させていただきます。

本協議会は、資料 2 「東京都ナースプラザ運営協議会設置要綱」の第 1 と第 2 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、会議録、資料等でございますが、設置要綱第 7 におきまして原則公開とさせていただきます。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たく思っております。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、会議録、資料等は公開とさせていただきます。

続きまして、設置要綱の改正についてお知らせいたします。

引き続き、資料 2 の設置要綱の第 3 をご覧ください。下線部分が改正箇所でございます。これまでは、「協議会は学識経験を有する者、関係機関代表及び医療機関代表のう

ちから、保健医療局長が委嘱し、又は任命する委員１２名以内で構成する。」という記載のみでございましたが、充て職にて委員をお願いしている方を明確にするため、「なお、構成員には、関係機関代表として、公益社団法人東京都医師会、一般社団法人東京都訪問看護ステーション協会及び公益社団法人東京都看護協会において看護人材確保分野を担当する理事並びに東京労働局の職業安定部長を含むものとする。」を追加いたしました。

本改正の結果、充て職で委員をお願いしている方は、資料１の赤枠「職指定」欄のとおりでございます。

昨年度の本協議会後の改正となりましたため、今年度のお知らせとさせていただきます。

続きまして、委員の皆様をご紹介します。

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。

まず、本年度新たに就任された１名の委員をご紹介します。お名前をご紹介しますので、一言ご挨拶を賜りたく存じます。名簿８番、日本赤十字社東京都支部大森赤十字病院看護部長、天舛委員でございます。

○天舛委員　ご紹介をありがとうございます。

私、大森赤十字病院の看護部長の天舛と申します。どうぞよろしくお願いいたします。看護管理者連絡会議の会長という立場で出席させていただきます。

東京都の看護管理者の皆様方と様々な意見交換をしていると、現場の色々な状況がございますので、東京都ナースプラザさんのたくさんの事業に私どもの意見も反映させていただければと思っております。まだ詳しい事業内容を把握し切れないところではございますけれども、お役に立てるように頑張りたいと思いますので、どうぞ皆様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。

その他の委員につきましては、名簿の順番にご紹介させていただきたいと思います。

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。

○西村会長　西村です。どうぞよろしくお願いいたします。

○大村医療人材課長　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。申し訳ありません。パソコンのカメラが作動しませんので、このまま失礼させていただきます。今日も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。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 高橋です。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、本日所用のためご欠席とのご連絡をいただいております。

続きまして、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 篠原でございます。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。

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。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 平野です。本日は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、事務局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 どうぞよろしくお願いいたします。

○大村医療人材課長 同じく、比留間次長でございます。

○比留間次長 よろしくよろしくお願いいたします。

○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 よろしくよろしくお願いいたします。

○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 よろしくお願ひいたします。

○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 よろしくお願ひいたします。

○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 よろしくお願ひいたします。

○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 よろしくお願ひいたします。

○大村医療人材課長 次に、東京都側を紹介いたします。

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 どうぞよろしくお願いいたします。

○大村医療人材課長 この他、担当者が参加させていただいております。

以上でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

事務局からの議事前のご連絡、ご説明は以上となります。

以降の進行を西村会長にお願いしたく存じます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○西村会長 よろしく願いいたします。

声は大丈夫でしょうか。ありがとうございます。

ここからの進行は、私が行わせていただきます。

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。

○石橋看護人材担当課長 それでは、石橋がご説明させていただきます。

まず、東京都における看護人材確保対策について、資料3をご覧ください。こちらの資料は、令和7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でございます。

資料中央にもございますように、青で書かれております①の新規養成、②の定着促進、③の復職支援、④の定年後に向けての就業支援をもとに、それぞれの事業を実施しております。そして、より一層の看護職員確保対策を実施するために、赤枠で囲っているところが三つございます。この三つの事業につきましては新規で実施する予定となっておりますので、本日の議事終了後に簡単にご説明をさせていただきます。

本日ご意見をいただくのは、青色の太線の枠内の東京都ナースプラザで実施している事業でございます。東京都ナースプラザにおきましても、ナースバンク事業で新たな取組がございますので、議事において事務局からご説明をさせていただきます。ご意見をいただいた内容につきましては、週明けの東京都地域医療対策協議会、看護人材部会でもご議論いただきまして、都議会で予算案の可決後、実施する予定でございます。

説明は以上となります。

○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、ご意見やご質問があればお願いいたします。令和7年度の予定とのことですけれども、いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。ありがとうございます。

では、次に次第の3、議事に入ります。

「（1）令和6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の所長の佐藤でございます。

以降、東京都ナースプラザをプラザと呼びまして進めてまいります。では、令和6年度の実績について説明いたします。詳細の別添資料は後ほどご覧いただきまして、本日は資料4-1を使いまして、順に説明してまいります。

まず、1／7、ナースバンク事業です。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。eナースセンターの集計は1か月ほど遅れますので、バンク事業のデータは全て12月末時点となっております。

左上の求人・求職者の状況ですが、グラフはプラザで把握する過去5年間の推移です。

濃い色の棒グラフ、求人数は令和4年度に約6,600人、以降少しずつ減少いたしまして、令和6年度は5,521人でした。薄い色の棒グラフ、求職者数も、コロナ禍のため、令和3年度には2年度の3倍近い8,500人弱となりましたが、以降減少しまして、令和6年度は2,868人でした。12月末の緑の折れ線グラフ、就業者数は求職者数と同じく令和3年度にピークとなりますが、その後減少いたしまして、令和6年度12月末までで約1,349人と、令和5年度とほぼ同数となっております。

次に、右上、年齢別就業先内訳のグラフをご覧ください。就業者区分はeナースセンターの区分で示しております。令和6年度は、就業者が一番多いのは診療所、次いで介護福祉施設、200床未満の病院の順で、病床規模の小さい病院から順に就業者が多い結果となりました。また、20代から30代の看護職は診療所、病院に就業し、それ以上の年代は、診療所のほか介護福祉施設等への就業が多く、この傾向は令和5年度と同様となっております。

左下のグラフでは、ナースバンクによる求職者の就業相談対応件数をお示しいたしました。来所とハローワークを除く出張相談での対応は、コロナ禍が終わった令和5年度に東京での件数が伸びまして、令和6年度も同等の件数が予測されているところです。また、右下にハローワークでの出張相談の件数をお示しいたしました。凡例に示したとおり、都内ハローワーク9か所にバンク系の相談員が出張しております。相談件数の多い池袋は月2回、他は月1回出張相談を実施しておりまして、令和5年度に500件を超えまして、令和6年度も同等の件数が予測されているところです。場所による違いはあるものの、相談者が多いのは池袋に次いで足立、墨田という順となっております。

次のページ、2/7にお移りください。左上、就職相談イベントについて説明いたします。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回数が減りましたが、原則、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、この東京・立川2回分の求人施設を含めて開催しておりますので、計8回分の運営の結果として表をご覧くださいだと思います。令和6年度は12月末までの実績ですから、この後、東京・立川の2回分のデータが加わりますので、来場者数はコロナ禍前を超える状況となっております。

右上のグラフは、就業相談イベント参加後の就業把握数を示しています。翌年度の10月末に行う調査結果ですので、令和6年度の結果はまだございません。令和5年度の実績は247人となりまして、コロナ禍より多い就業者数を計上できました。この結果、イベントの開催がより就業に役立っていると評価しております。

資料の下、その他の取組について説明いたします。

施設セミナーは、令和6年度は今までより多くの方にご参加いただきました。テーマはご覧のとおりですが、令和6年度はハイブリッド方式としましたので、参加者増加の一因となったと考えます。自治体・医師会等と共催します就職相談会では、令和6年度からは新たに八王子市が加わりました。

これらの相談会では、プラザとしてブース出展して就職相談をする他、運営の協力をしております。それぞれの参加者数をご覧いただければ分かるとおおり、参加施設が多くなれば参加者数も増えるという結果になりました。先ほどもお話ししましたふれあいナースバンクに多くの求職者にお越しいただけている要因の一つは、このスケールメリットにあると考えております。

右側のグラフは、ナースバンク立川で実施している看護実技体験の参加者数を表しております。月10件程度の採血・静脈注射の実施、またDVD視聴と筋肉内注射のニーズがコンスタントにあるということを、このグラフは示していると思います。

看護師等の届出制度の届出状況では、東京都、全国ともに毎年増加している状況です。令和6年度は全国で22万人に対しまして、東京都は1万5,000人という形になっております。毎年増加していることから、就業しても届出をしていない看護職も多いのではないかと考えられます。この数は必ずしも正確な潜在看護師数を表しているとは言えませんが、離職したら届出が必要という認識が看護職に少しは浸透していることの表れかと考えております。

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。令和6年度の変更点は三つです。

一つは、再就業支援研修の拡充といたしまして、「経管栄養の基本」を追加。

二つ目は、定着促進研修としまして、「脳卒中とリハビリテーション」「スタッフのメンタルヘルスを支援する」を追加。

三つ目は、今日的課題としまして、「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス」を追加したということです。

研修実績ですが、研修数は58と昨年度と同様です。そして、実績は令和7年1月末までに3,230人が受講し、応募率も前年度とほぼ同じく120%でしたので、全体としてニーズは捉えられていると考えております。

新人看護職員1年目研修ですが、今年度は77人が33施設からご参加いただきました。今年度の病院見学実習に参加しました看護職は68人で、18施設に実習者を受け入れていただきました。

右側の上の表ですが、参考として新人向けの研修の変遷をお示ししました。1年目に対して3日間研修を実施してきましたが、コロナ禍の実習不足を補うため、令和3年度には研修を臨時で1日追加し、令和5年度からは研修を7日間にしまして病院実習を組み込んできました。2年目以降もフォローが必要ということで、令和3年度に1日追加、令和4年度からは2年目、3年目のフォローに2日間研修を実施しております。

右側、真ん中の表では、令和6年度の1年目研修の概要をお示ししております。

病院実習はそれまで3日間でしたが、実習場所の確保等が難しく、令和6年度は病院実習を2日間といたしまして、1日はプラザ内で実習の振返りに変更いたしました。1

年目研修の受講生からは、「客観的に看護を見ることができた」「優先順位の見極め方を学んだ」等の感想が寄せられております。研修最終日の参加者は62人でしたので、退職者9人ということを受け止めますと、昨年度よりは減少したものの、新人の看護職の離職率が改善したとは、なかなか言い難い結果と考えております。

次いで、普及啓発事業についてのご報告です。

令和6年度の日看護体験学習の実績をお示ししています。全体数としましては、参加者は約1,600人とコロナ禍前の約85%まで回復した形になっております。令和5年度に行ったアンケート調査の結果、高校3年生が一番参加しやすい時期を選定いたしまして5月半ばに設定した状況ですが、結果として参加者数は400人という形になっております。また、夏は中学生から社会人まで合わせまして1,200人に参加いただけました。参加者の中心は高校生ですので、高校生にとってはやはり夏休みの方が参加しやすい状況かということが考えられます。

また、右側、SNS広報ですが、プラザではFacebookとInstagramを活用しまして事業の周知を図っておりますが、それぞれフォロワー数を着実に伸ばしてきました。FacebookとInstagramの両方を広報ツールとして活用するという考えがプラザの中にも根付いてきましたので、それが毎月の投稿件数の増加につながったと考えております。

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。

離職した看護職が身近な地域で復職支援研修等を受けて再就業を促進することを目的としております。研修場所は、東京都が選定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なっています。

右上の表をご覧くださいと思いますが、復職支援研修は大きく二つのコースに分かれ、日数と実施回数でそれぞれ名称が分かれております。研修は都の標準プログラムに沿って行われますが、3日以上コースはプラザの東京都看護師等就業協力員、以下、就業協力員と申しますけれども、が研修場所に赴きまして、受講者に対してそれぞれ就業相談を行うという丁寧な内容になっております。復職支援研修を実施する病院等は公募しますが、募集数は病院体験コースで24、施設体験コースで14となっています。令和6年度は募集数を上回る応募の中から規定の病院数と施設数を選定することができました。しかし、施設体験コースでは選定直後に一つの診療所が辞退されましたので、結果、一つ少ない13施設となった次第です。施設体験コースでは高齢者施設の応募数が少なく、残念なことに施設の偏りがあったということも報告いたします。6月から研修を開始しまして、今年度の受講者数を1月末の実績でお示ししています。病院体験コースは119人、施設体験コースは58人、合計177人と昨年度1年間の実績を超えた形になっております。昨年度と比べますと、病院体験コースでは3日コースの受講者が、施設体験コースでは診療所での受講者が増えたという結果になっております。

下の表をご覧ください。この事業の就業者について説明いたします。

1 月末までの就業者数は合計 72 人と前年度より多く、施設種別では病院や特養への就業者数が増加した形になっております。また、今年度は病院体験コースの 3 日コースと 1 日（随時）コースの受講者で就業者が増加したという結果でございました。

次、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、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を目的としております。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 年間の間、病院の看護管理者のもとを訪問してアウトリーチ型支援を行うものです。今年度の参加病院は 14 病院で、支援項目は右上の表のとおり、組織づくりと看護の質の向上は、やはり重要な課題となっている状況です。

看護の質の向上を掲げる病院が多い状況は毎年続いておりましたので、今までのコースを基本コースと呼びまして、令和 6 年度からは実践的に看護の質の向上を図る目的で、認定看護師による集中支援コースが始まりました。就業協力員の支援は原則変わりませんが、実効力を加えるために、1 年間他病院の認定看護師に参加病院の実践支援に入ってもらおう方式となっております。

なお、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はアウトリーチ研修、情報共有と地域のネットワークづくりを目的としたオンライン研修は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しておりますが、ともに 1 月までの実績を表に記載しております。

一番左側の表は、今年度のアウトリーチ研修です。今年度は 8 病院が既に開催し、延べ実施回数は 14 回、参加者総数が 303 人でした。昨年度は、院内研修は全てアウトリーチ研修として計上いたしましたが、今年度は認定看護師による集中支援コースの支援は別集計としておりますので、今年度の数が少し減少して見えるのはそのためということになります。

また、真ん中の表はネットワーク研修を表しております、今年度 1 月までに参加 14 病院のうち、8 病院が 8 回開催いたしまして、参加者は 1,538 人となっております。前年度の実績は 16 回開催で 2,244 人の参加でしたので、年度末にはこの数を上回ると予測され、ネットワーク研修の周知が進んだと認識している次第でございます。

右側の表とグラフに移ります。今年度の認定看護師による集中支援コースに参加したのは、14 病院中の 5 病院でした。今年度の参加病院の支援分野といたしましては、皮膚・排泄ケアと摂食・嚥下障害看護にやや集中する傾向がございました。感染管理看護に応募しましたのは 1 病院ですが、こちらは病床数が比較的多い病院で、委員会活動の支援を希望されたということでございました。1 月末までの実績ですが、左側の円グラフでは、支援方法 113 回のうち、現場での指導あるいは話し合いでの支援が約 7 割となっております。講義・実習だけでは補えない実践支援の介入ができたと考えております。また、右の円グラフ、延べ参加者数 413 人の職種内訳では 8 割近くが看護師ですが、実際に直接のケアの担い手でもある看護補助者やリハビリ職員、その他栄養士や

薬剤師が参加しておりまして、院内の協働推進につながったと考えております。

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。

定年退職前後の看護職員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。事業はプラチナナースセミナー、職場体験会、施設管理者セミナー、プラチナナース就職相談会、そして施設訪問等で構成いたしまして、それぞれの実績について説明してまいります。

左上の表、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、今年度は4回全ての開催が終わりまして、合計で800人を超える、前年度を超える参加をいただきました。

右上の表、職場体験会の実績です。今年度は有料老人ホームなどの介護系の施設の参加者が多かった印象です。昨年度の実績は1年間で52人でしたが、今年度は1月末でこの数を計上しておりますので、ほぼ同等の参加者数を見込めると考えている状況です。

左側上から2番目の表、施設管理者セミナーは、1回分の実績は96人となっております。

また、左側上から3番目の表、プラチナナース就職相談会は、プラチナナース歓迎の意思表示をした施設を集めての就職相談会ですが、多摩地区と「看護のお仕事応援フェア」の中で開催いたしまして、今年度の参加者数は合計299人となっております。

左側、一番下の表で、就業協力員による施設訪問は87件となりました。

右のグラフをご覧ください。上のグラフは参加者の年齢を表しております。定年退職前後のおおむね50歳以降の看護職をプラチナナースと呼びますので、おおむね対象年齢の方にご参加いただけているということになります。また、60歳以降、60代前半の参加者が増えた印象がございます。

下のグラフは、事業参加時点では未就業だったプラチナナースの就業状況を示しております。令和6年度は1月末の実績ですが、この時点で昨年度と同等の就業者数をカウントできておりますので、効果が少しずつ表れてきていると実感している状況です。

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。

看護需要の増大を踏まえまして、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。

情報発信等強化について、まずご報告いたします。この事業では、「看護のお仕事応援フェア」の事務局として、プラザ全体のイベントを取りまとめました。10月に、今年度はあいにく雨模様のお茶の水での開催となりましたけれども、総来場者数は482人と昨年度並みの集客を得ることができました。

左上のグラフはその推移ですが、内訳を見ますと、毎年少しずつ新規登録者が増加しており、プラザの情報が少しずつ広がってきているのではないかと考えられます。真ん

中のグラフ、就職相談会の来場者数は、延べ数で昨年同等の形になっています。一度に100施設を集めるスケールメリットを感じさせる人数だったと思っております。

左下の棒グラフは、実技体験会に参加した人数ですが、中でも就業中の看護職のニーズが高いということが2年続けて認められておりますので、改めてニーズを実感できた次第です。

また、円グラフは、各種相談・ご案内に訪れた人数の内訳であり、合計195人と、フェア自体が情報発信の場になっていると考えております。

右上の表をご覧ください。情報発信等強化では、新たな取組を検討している施設の参考となるよう、他の施設の人材確保・定着の取組を好事例といたしまして、ホームページ等で紹介しております。前年度の3例に引き続きまして、表に表した2例、さらに今準備中の2例と合わせまして、今年度は計4例を紹介していく予定になっています。

最後に、就業・定着奨励金の支給事業について報告いたします。プラザが実施する所定の研修を受講した後に、医療機関等で再就業し、一定期間従事した方に奨励金を支給する事業です。支給額は6か月で5万円、2年間で15万円というものです。今年度は所定研修を受講した証明書を1,200枚強発行いたしました。1月末までの就業後6か月の交付件数は296件で、昨年度の約2倍となっております。また、就業後2年間の交付件数も47件となりました。ともに一人1回だけの交付でございますから、奨励金の交付が就業に結びついているという明らかな成果を実感している次第です。

以上、実績についてご報告させていただきました。

○比留間次長 では、引き続きまして、比留間の方から令和6年度の決算見込についてご報告をいたします。資料は4-2でございます。

予算額と決算見込額の対比という形でご報告をいたします。

初めに、東京都ナースプラザの管理運営事業について、まず管理費でございますが、これは主に人件費や事務経費でございます。予算額1億4,821万6,000円に対して、決算見込額は1億4,612万9,000円ということで、208万7,000円の残額見込となっております。主な理由としましては、職員の一時的な欠員による人件費支出の減ということがありました。

続きまして、事業費になります。

まず、再就業支援事業ですが、これはナースバンクの運営費や就職相談会等の経費となっております。予算額3,218万8,000円に対して、決算見込額は3,349万1,000円ということで、130万3,000円の支出超過の見込みです。これは就職相談会の会場設営経費や、郵便料金値上げに伴う支出の増の影響によるものでございます。

続きまして、研修事業でございます。

予算額3,322万5,000円に対して、決算見込額は3,453万9,000円で、こちらも131万4,000円の支出超過となる見込みでございます。こちらはシ

システム改修経費の増や、先ほど申し上げた職員の欠員代替ということで人材派遣を活用した部分がございます、その経費がこちらから出ているという形になっております。

続きまして、普及啓発事業です。

これはナースプラザの広報や一日看護体験学習事業に関わる経費ということで、予算額 2, 185 万 8, 000 円に対して、決算見込額は 1, 967 万 7, 000 円ということで、218 万 1, 000 円の残額見込みとなっております。一日看護体験学習の事業経費の支出が少なかったことと、広報経費の支出減ということでございます。

管理費と事業費を合わせたナースプラザの管理運営の委託料全体の予算額は 2 億 3, 548 万 7, 000 円に対して、決算見込額は 2 億 3, 383 万 6, 000 円ということで、165 万 1, 000 円の残額になってございます。

続きまして、使用料及賃借料ですが、これはプラザ事務室の借上経費ということで、予算額 2, 567 万円に対して、2, 332 万 7, 000 円の執行見込みとなっております。

続きまして、負担金補助及交付金ですが、これはプラザの電気・水道料金等の建物維持管理経費ということで、予算額 410 万円に対して、執行見込額は 332 万 4, 000 円ということになってございます。

先ほど申し上げた委託料と、維持管理経費等を含めたナースプラザ管理運営に係る全体の経費は、予算額 2 億 6, 525 万 7, 000 円に対して、決算見込額は 2 億 6, 048 万 7, 000 円ということで、477 万円の残額見込みとなっております。

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、これはプラザ管理運営における研修事業とは別に東京都から受託している事業になっております。予算額 936 万円に対して、決算見込額は 908 万 9, 000 円ということで、27 万 1, 000 円の残額、これは見学実習謝金や見学実習施設使用料の支出が少なかったことによるものです。

次のページに移っていただきます。

ナースプラザのその他の受託事業の決算見込みになります。

まずは、看護職員定着促進支援事業の決算見込みということで、項目ごとにご説明いたします。

アウトリーチ型支援ということで、予算額 6, 800 万 8, 000 円に対して、決算見込額は 6, 707 万 7, 000 円です。事務経費の支出減によって、93 万 1, 000 円の残額見込みという形になっております。

続きまして、認定看護師活用による集中支援コースでございますが、予算額 494 万 4, 000 円に対して、決算見込額は 412 万円ということで、82 万 4, 000 円の残額見込みでございます。

支援施設の研修会支援につきましては、予算額 715 万円に対して、決算見込額 210 万 2, 000 円ということで、504 万 8, 000 円の残額見込みとなっております。

これらは、病院からの経費の請求実績に基づく施設支援経費が少なかったことによるものでございます。

定着促進支援事業全体では、予算額8,010万2,000円に対して、決算見込額は7,329万9,000円ということで、680万3,000円の残額見込みとなっております。

続きまして、看護職員地域確保支援事業でございます。

本部経費は予算額2,829万1,000円に対して、決算見込額2,749万8,000円ということで、79万3,000円の残額見込みです。これも主に事務経費の支出減によるものです。

支援病院等への経費ということで、予算額5,925万1,000円に対して、決算見込額2,245万5,000円ということで、3,679万6,000円の残額見込みになっておりますけれども、これにつきましても病院等からの請求に基づく支援経費の実績に基づくものでございます。

地域確保支援事業全体では、予算額8,754万2,000円に対して、決算見込額4,995万3,000円ということで、3,758万9,000円の残額見込みとなっております。

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。

本部経費は予算額1,629万9,000円に対して、決算見込額1,633万5,000円ということで、これは3万6,000円程度の支出超過ということですが、これは事務経費の支出増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、1,011万円の予算額に対して、決算見込額955万1,000円ということで、55万9,000円の残額見込みとなっております。これは職場体験会経費の支出が少なかったことによるものでございます。

プラチナナース就業継続支援事業全体では、2,640万9,000円の予算に対して、決算見込みが2,588万6,000円ということで、52万3,000円の残額見込みでございます。

最後に、看護職員再就業支援事業でございますが、これは情報発信等強化事業と、就業・定着奨励金事業と二つの事業で構成されている事業で、まずは情報発信等強化事業についてでございます。

予算額2,204万5,000円に対して、決算見込額2,178万7,000円ということで、25万8,000円の残額ですが、これも事務経費の支出減によるものでございます。

就業・定着奨励金事業につきましては、予算額6,409万円に対して、決算見込額5,988万6,000円ということで、420万4,000円の残額見込みです。これは、奨励金の支出の実績が予算上の当初想定したものよりも少なかったことによるものでございます。

再就業支援事業全体では、予算額 8,613 万 5,000 円に対して、決算見込額が 8,167 万 3,000 円ということで、446 万 2,000 円の残額見込みになってございます。

以上で決算見込みの概要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。

それでは、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ればお願いいたします。

いかがでしょうか。

篠原委員、よろしく願いいたします。

○篠原委員 東京都訪問看護ステーション協会の篠原でございます。

ご報告をありがとうございます。

私が確認したいのは、新人看護職員研修とプラチナナースの研修のところで、訪問看護ステーションへの研修というところがございました。人数的には非常に少ないんですけれども、東京都の教育ステーションが 13 か所から 18 か所に増えております。この教育ステーションでの研修もかなり活発に行われておりますが、こことの兼ね合いといえますか、連携や違いをご説明いただけるとありがたいです。

○西村会長 それでは、ご回答をよろしくお願いします。

○滝口研修係長 研修係長の滝口でございます。

ご質問をありがとうございます。

新人看護職員研修ですと、訪問看護ステーションとの連携は今のところないんですけれども、訪問看護師育成基本コースという 29 日間の長期研修を研修事業の中では行っておりまして、その中で、訪問看護ステーションでの実習というのを 2 回行っております。そこでは教育ステーション様にご協力をいただきまして、実習を受けていただいているところでございます。受講生から多くの感想を寄せいただきまして、大変学びが多かったという感想をいただいております。

プラチナナースにつきましては、プラチナナース支援系の係長からご説明をさせていただきます。

○篠原委員 はい、ありがとうございます。

○中村プラチナナース支援係長 プラチナナース支援系の中村でございます。

ご質問は、職場体験会の施設のところに訪問看護ステーションがあるかどうかということでしょうか。

○篠原委員 そうですね、はい。

○中村プラチナナース支援係長 こちらは研修というよりは、名前のとおり、職場の病院以外の施設の雰囲気ですとか、仕事内容を見学と一部体験しようという内容になっておりまして、研修とは異なる内容となっております。

実施施設に関しましては、春に公募、手挙げをしていただいた施設の中から、こちら

で選定してお願いする形にしております。内容も教育というよりは見学ですので、特に教育ステーションの方からはお忙しいということもおありなのかご応募がないので、ご応募いただいた中でお願いしている次第です。

○西村会長 ありがとうございます。

篠原委員、いかがでしょうか。

○篠原委員 理解いたしました。ありがとうございました。

○西村会長 他にございませんか。

会場の方はいかがでしょうか。

○石橋看護人材担当課長 大坪委員からご質問がございます。

○西村会長 よろしく願いいたします。

○大坪委員 東京都医師会の大坪です。よろしくお願いいたします。

ご報告をありがとうございました。

まず、資料4-1の1/7のところの求人・求職者の推移というグラフについて、令和3年度にピークがあって、その後に求職者が減っているんですけども、これはコロナ禍が終わって、皆さん、あるところに落ち着いたというか、就職先も決まって少し落ち着いて働かれているとご認識されているのかどうかをお伺いしたいです。

○増山バンク係長 ご質問をありがとうございます。バンク係の増山です。

ご質問ですが、やはり令和3年度あたりがピークになっているのは、コロナの影響になっております。その後、徐々に通常に戻ってきたというんでしょうか、このグラフは令和2年度からになっているんですけど、コロナ禍前の令和元年度と比較することが多いんですが、令和元年度よりは就業者数、求職者数が増になっている状況でございますので、コロナをきっかけに就業された方というのも若干増えているのかなと認識しております。

○大坪委員 ありがとうございます。

あと、2/7のところで、ナースバンクの就職相談イベントがありますよね。かなり多くの方々に参加していただくようになっていて、私たちの病院も参加させていただいて、そちらから就職していただいた方もいて、本当にありがたく思っています。

ただ、この右下の看護師等の届出制度の届出状況のところで、1万5,000人ぐらいというのに比べると、まだまだほんの一部の方々が利用しているというのもありまして、前回もお話ししたんですけども、やっぱり現場はかなり看護師さんが減っているので、離職している方にスムーズに職に就いてほしいということと、資格を持っている方の掘り起こしも引き続き積極的に行っていただきたいと思います。それから、有料職業紹介会社に非常にお金がかかっておりまして、当院のことを参考までにお話ししますと、新年度に向けて人材を確保するために、4月に就職する看護師さんを秋頃から募集して色々行っていて、もちろんナースバンクさんとかハローワークも使っているんですけども、やっぱりどうしても紹介会社に頼るところが出てきてしまって、なんと2,00

0万円ぐらいかかります。4月に入る方が今12人決まっているんですが、金額でいうと2,000万円ぐらいかかるんですね。今、都内の病院の経営がかなりひっ迫して大変なところに、看護師さんを確保するためだけに2,000万円ぐらいを使うということが非常に苦しいことになっておりますので、もちろん今までも出ている意見だとは思いますが、本当に病院を救う意味でも頑張っていたきたいなと思います。よろしくをお願いします。

○増山バンク係長 ご意見をありがとうございます。

引き続き頑張っていきたいと思います。

○西村会長 ありがとうございます。現状、課題も含めてご発言いただきました。

他にございますでしょうか。

平野委員、お願いいたします。

○平野委員 東京衛生アドベンチスト病院の平野です。

ナースバンク事業のご報告をありがとうございます。大坪先生と同じところなんですけれども、私は実際に、ふれあいナースバンク東京の方に参加させていただきました。感想になりますけれども、このふれあいナースバンクに来られる方は非常に真剣に職を探そうとしている印象です。そして、ブースに来られる方は、ナースプラザの相談員の方々に色々情報をもらってこちらに来ましたとおっしゃっていて、後日、病院見学に行きますと、皆さん来てくださるんですね。なので、ふれあいナースバンクでの相談員の方々のサポートが非常に素晴らしいなと思いました。

年間で立川と合わせて6回ということで、計算すると令和5年度は就業率が30%ぐらいいかなと思うんですけれども、もう一回ずつくらい増やしていただけたら、また就業する方も増えるのではないかなと思いました。私としては、就職相談会は非常に効果的なイベントだと思いますので、ぜひ引き続きよろしくお願いいたします。

○増山バンク係長 ご意見をありがとうございます。

○西村会長 ありがとうございます。

ご感想ですけど、いかがでしょうか。

○増山バンク係長 就職相談会については、やはり年々新しいものを求めながらやっていきたいと思っておりますので、ここではまだ残念ながらご報告できませんが、またホームページ等を確認していただいて、新しいふれあいナースバンク就職相談会をご活用いただければと思います。よろしくをお願いします。

○平野委員 ありがとうございます。また活用させていただきます。

○西村会長 ありがとうございます。平野委員も直接ご参加いただき、感想もありがとうございます。

他はいかがでしょう。

それでは、もしないようでしたら、次に入らせていただきます。

続きまして、次第の3（2）及び（3）「令和7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お願いいたします。
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います。

○佐藤所長 ナースプラザの佐藤でございます。

令和7年度のプラザの事業計画案につきまして、別添資料もつけておりますけれども、資料5-2に沿って説明いたします。

最初に、ナースバンク事業でございます。

求人・求職支援の充実による就業促進を目的といたしまして、効果的な情報発信の推進では、各種SNSを効果的に活用いたしまして、就職相談等についての情報を随時発信してまいります。また、令和7年度から開始となる予定でございます看護補助者の認知度向上に向けました情報も発信してまいります。

求職者及び求人施設に対する支援といたしましては、それぞれに情報を積極的に提供するとともに、求人施設には求人票作成と更新支援を行いまして、オンライン相談等も継続してまいる所存でございます。

求人・求職相談では、看護補助者を対象としました無料職業紹介も開始いたします。安心して相談できる環境の整備に努めてまいります。

また、ふれあいナースバンク（就職相談会）については、名前はそのまま継続となりますが、令和7年度から看護補助者を対象に加えて、看護職と看護補助者の就職相談会となります。対象を拡大しまして、看護補助者にも就業契機を提供する予定でございます。実施方法を見直しまして、求人施設数を増やしていくとともに、新規求職者及び登録期限切れ求職者の登録促進にも努めてまいりたいと思っております。

公的機関・関連団体との連携では、看護補助者に出会うために一番有力と思われますハローワークとの連携に特に力を入れてまいります。プラザ相談員によります「出張相談」の強化・拡大を行う計画でございます。もちろん看護職を対象とした就業相談は継続いたしますが、ハローワークの求人情報も活用して、求人・求職者へのサービスの拡大につなげてまいりたいと思っております。また、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フォーム等の活用により就業状況確認を行いまして、利便性の向上に努めてまいりたいと思っております。

次に、多様な働き方の支援に関する取組としましては、イベント参加者への就業相談を通して、バンク係とプラチナナース支援系の連携を推進してまいります。また、看護学生の就業、就職ガイダンス等の実施を通じて、ナースプラザをさらに周知します。新人・第二新卒等、看護職の個々の状況に合わせた就業支援を継続して行います。

看護職免許保持者の届出制度の定着に向けた支援といたしましては、施設長宛てに届出の協力依頼を続けてまいります。登録者への情報提供も継続してまいります。導入が遅れているのですが、看護職のためのポータルサイト「Nups」が来年度の秋頃に連携できるのではないかとのことですので、eナースセンターのシステムの連携が始ま

りましたら、対応してまいりたいと思っております。

次に、研修事業について説明いたします。

総科目数は58科目と、昨年度と同等となります。総研修日数も238日と2.5日、定員は4,494名と昨年度より5名増えている状況です。

令和6年度の5科目を終了いたしまして、令和7年度は新たに以下の5科目の研修を立ち上げます。中堅職員研修としましては、「5年目看護職員研修」と「新人看護師への指導—Z世代を知る—」という研修、質の向上研修としまして、「看護に活かす血液検査結果の評価」「慢性腎臓病を知ろう—病態生理・重症化予防・自己決定にかかわる支援—」、そして、今日的課題研修としまして、「身体拘束を考えよう」ということとなります。

また、新人看護職員研修を改編いたします。コロナ禍で看護学生に病院実習が不足した年代は既に令和6年度に看護職員となっておりますので、病院実習を終了いたします。一方で、新人看護職員の離職率の高さは依然として課題と考えますので、必要とされる内容について1年を通じて段階的に提供する研修を提供してまいります。

普及啓発事業では、ナースプラザ事業に関する情報発信としまして、個人情報の管理を徹底しながら、Instagram、Facebookの運用、広報誌等の配布をはじめ、様々な広報媒体を活用してまいります。

一日看護体験学習では、医療機関の協力を得ながら、参加者枠の増設に努め、未来の看護師の確保に尽力したいとも考えている次第です。

地域確保支援事業では、研修プログラムの作成を支援しまして、調整を行いながら、必要に応じて追加クールを企画し、受講者数を増やしたいと考えております。就業協力員は、受講者への就業相談を進めるとともに、eナースセンターの活用方法を周知して再就業につなげたいと思っております。

定着促進支援事業では、認定看護師による集中支援コースの効率的な提供体制を整備いたしまして、当該コース参加者、参加施設の支援に尽力します。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を強化いたしまして、認定看護師に事業協力いただけるように依頼をしていく予定でございます。

プラチナナース就業継続支援事業では、看護職の定年後就業継続の動機付けと多様な働き方の支援としまして、プラチナナースセミナーと就職相談会の円滑な実施に努め、職場体験会では予算枠内で施設の希望に沿った追加枠を開催するなど、柔軟な実施に努めます。

また、プラチナナースの雇用促進に向けまして、求人施設に対して必要な知識と情報を提供してまいります。施設管理者セミナーの開催と施設訪問を通しまして、プラチナナースの雇用意欲を醸成してまいりたいと思っております。

再就業支援事業の情報発信強化では、令和7年度も看護のお仕事応援フェアを開催いたします。また、就業あっせんの対象に加わる看護補助者についてもアンケート調査を

計画しておりまして、把握した実態を事業に反映したいと考えております。

就業・定着奨励金では、SNS等を活用しまして、事業継続の周知を図ります。令和7年度からの事業継続に当たりましては、一部支給要件が変更となります。対象研修受講後の1年以内の就業開始であることが要件として加わりますので、大きな混乱が生じないよう、対象者へ一層の周知に努めてまいります。

事業計画については以上となります。

○比留間次長 それでは、続きまして、令和7年度の予算案についてご説明いたします。資料5-3をご覧ください。今年度予算との比較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、管理費でございますが、令和7年度の予算額1億8,039万5,000円ということで、令和6年度と比較して3,217万9,000円の増額となっております。主な増額理由としましては、システムの更新経費の増、職員給与改定に伴う人件費の増、また郵便料金値上げ等に伴う経費増などがございます。一方で、今年度実施したシステムセキュリティ強化に関わる部分につきましては対応終了ということで、令和7年度においては、その分は減額となっております。

続きまして、事業費で、まず再就業事業でございます。予算額3,743万3,000円ということで、今年度と比較して524万5,000円の増額となっております。これは今、事業説明のところでもありましたように、令和7年度からナースバンクにおいて看護補助者に係る無料職業紹介事業を開始することに伴う経費増と、郵便料金値上げ等に伴う経費増によるものでございます。

続きまして、研修事業は3,378万円の予算額ということで、今年度と比較して55万5,000円の増額ということになっておりますが、これも郵便料金値上げ等に伴う経費増によるものでございます。

続きまして、普及啓発事業の予算額でございます。2,274万2,000円ということで、今年度と比較して88万4,000円の増額となっております。これは一日看護体験学習参加者に係る保険の充実に伴う経費増と、郵便料金値上げに伴うものでございます。

管理費と事業費を合わせた委託料全体では、予算額2億7,435万円ということで、今年度と比較して3,886万3,000円の増額となっております。

使用料及賃借料の部分につきましては、予算額2,553万9,000円ということで、今年度と比較して13万1,000円の減ということですが、これは評価額の見直しによるものでございます。

また、負担金補助及交付金につきましては、予算額383万5,000円ということで、26万5,000円の減となっておりますが、これは実績に合わせた積算の結果でございます。

令和7年度のナースプラザの管理運営事業に係る予算の合計額は3億372万4,0

00円ということで、今年度と比較して3,846万7,000円の増額となっております。

続きまして、新人看護職員多施設合同研修事業でございますが、これは予算額936万円ということで、今年度と増減はありません。

次のページに進みまして、まず、看護職員定着促進支援事業の予算額でございます。トータルでこちらも8,010万2,000円ということで、今年度と増減なしということでございます。

続きまして、看護職員地域確保支援事業の予算額は6,872万9,000円ということで、今年度と比較して1,881万3,000円の減となっておりますが、これは病院等への支援経費の部分を実績に見合うような形で精査をさせていただいたということで、事業執行には影響しないと考えております。

続きまして、プラチナナース就業継続支援事業の予算額2,705万円ということで、今年度と比較して64万1,000円の増額でございますが、これも郵便料金値上げ等に伴う経費増によるものでございます。

最後に、再就業支援事業のうち情報発信等強化事業の部分につきましては、予算額2,243万6,000円ということで、今年度と比較して39万1,000円の増額となっておりますが、こちらも郵便料金の値上げ等々に伴う経費増によるものです。

就業・定着奨励金の事業につきましては、予算額が7,005万5,000円ということで、今年度と比較して596万5,000円の増額となっておりますが、これは奨励金の支給見込み件数の増を加味した経費増によるものでございます。

以上で予算案の概要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。

それでは、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ればお願いいたします。

看護補助者を対象とした支援なども進むということですのでけれども、いかがでしょうか。

篠原委員、お願いいたします。

○篠原委員 東京都訪問看護ステーション協会の篠原です。

看護補助者の就業支援はとても素晴らしいなと思っております。私どもの事業所では、看多機も今運営しておりまして、医療と介護が合わさると、本当に最強になると感じているんですね。ただ、介護士、看護補助者への教育という部分は非常に重要であると感じておりまして、ぜひ研修のところに、看護補助者の研修を今後盛り込んでいただけるとありがたいなと感じております。よろしくをお願いいたします。

○西村会長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。今後の予定などございますでしょうか。

○佐藤所長 ご意見をありがとうございます。

おっしゃるとおりかとは思いますが、看護補助者に対しては色々な情報が不足してい

る状態でございます。また令和7年度は、研修については計画を実施する形にはなっておりません。情報収集につきましても、こういったところに看護補助者がいて、どのような研修を必要とするかを見極めまして、その次の年度に予算取りをしていくと聞いておりますので、もう少々猶予をいただけましたらと思います。

以上でございます。

○西村会長 ご回答をありがとうございます。

他にございませんでしょうか。いかがでしょうか。

天艸委員、お願いいたします。

○天艸委員 ご報告をありがとうございます。

この看護職免許保持者の届出制度の定着に向けた支援のところの人材活用システムは、一体どんな感じのシステムで、各施設長が活用する、何か新しいものになるのでしょうか。もう少しお教えいただけますでしょうか。

○佐藤所長 プラザの佐藤でございます。

おっしゃっているのは、恐らくN u p sのことかと思います。こちらは、マイナンバーカードのマイナポータルの免許を管理するところをeナースセンターと連携する状況を予定していると聞いています。ここの連携がうまくいかないのか、本来の計画では、今年度行う予定のものが来年度にずれたと聞いております。

そして、eナースセンターに登録されている方が研修の受講履歴を一括で確認することができるようになるシステムがこのN u p sということで、免許と、それから研修受講履歴を一緒のシステムで自分で管理することが可能になります。これは日本看護協会、あるいは厚生労働省の方で計画いたしまして、今進めている状況でございます。来年度の秋口に連携して普通に使えるようになるのではないかとということで、これから周知が進むような話になっていこうかと思います。詳細はちょっと私もよく分かりません。すみません。

以上です。

○天艸委員 ありがとうございます。

N u p sのマイナンバーカードに登録するということは伺っていましたので、それがこのシステムとつながるということですね。よく分かりました。ありがとうございます。

○西村会長 ご意見をありがとうございます。

他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。ただいまのご意見につきましては、今後の運営に生かしていただきたいと思います。

最後となりますけれども、議事(4)「その他」といたしまして、委員の皆様からご意見はございますでしょうか。

よろしいでしょうか。

ないようでしたら、冒頭でご説明がありました令和7年度の新規事業につきまして、事務局からご説明をお願いいたします。

○石橋看護人材担当課長 それでは、石橋からご説明をさせていただきます。

最初にお示ししました資料3の令和7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図を見ていただければと思います。

まず、来年度の新規事業は主に三つあります。赤字で示しておりますが、まず1点目は、右側の定着促進というところで、安心して働き続けられる職場環境のNo. 31「看護職員等宿舍借り上げ支援事業」です。その上のNo. 22のところで「看護師宿舍施設整備費補助」ということで、平成5年度から看護師の宿舍整備補助を実施しておりました。しかしながら、病院様からは、宿舍の整備の建設費や施設の維持管理が課題だというご意見を伺っておりまして、都では、この事業に加えまして、来年度から宿舍借り上げの支援も実施する予定でございます。

具体的な事業内容ですけれども、病院の運営法人が宿舍を借り上げた場合に、その経費の一部を補助するというものでございます。事業名にありますとおり、看護職員等となっておりますが、看護師、助産師、保健師、准看護師の他に、看護補助者も対象とした宿舍となっております。そして、都内の病院を対象としておりまして、国又は都が設置する病院や、独法化した病院は対象外となりますが、都内のほとんどの病院が対象となります。補助基準額でございますけれども、宿舍1戸当たり月額8万2,000円を上限として、病院様の負担額の4分の3を補助するということになります。

この事業につきまして、多くの病院様にご活用いただきたいと考えております。来年度は他の新規事業なども予定しておりまして、その説明会を来月3月6日に予定しておりますので、ぜひご参加いただきたいと思っております。また、本日、本事業への申請意向調査ということで各病院様に依頼を発出いたしました。メールでの依頼となりますけれども、ぜひご回答いただき、ご不明な点やご質問はLOGOフォームから送信していただけますので、ぜひご協力をいただきたいと考えております。これが1点目の事業でございます。

続きまして、2点目が、左下で二つ赤字になっておりますけれども、No. 32「災害時看護体制整備事業」になります。こちらにつきましては、令和6年度から、改正医療法によって、災害支援ナース制度が開始となりました。災害が発生したときには都道府県と医療機関とで締結した協定に基づき、災害支援ナースを被災地に派遣する制度となりますけれども、この災害支援ナースを多く確保したいと考えております。有事の際に活躍できる災害支援ナースを迅速に確保するために、その派遣体制を整備するということで、災害支援ナースを研修に出す医療機関につきましては、非常に負担も大きいと思っておりますので、そういった研修や派遣に係る経費を都で独自に支援する制度となっております。

続きまして、その隣のNo. 33「潜在看護師等登録制度」ですけれども、これも有

事の際、災害などに対応できる看護師の裾野を広げていくというところで、災害支援ナースは現役で働いている方ですけれども、能登地震ですとか、災害が長期化すると様々な多くの手が必要になってくると考えておりまして、都独自で潜在看護師を対象とした登録制度を創設いたします。そして、登録者には、有事の際に避難所での軽症者への対応や健康観察などに従事していただくことを想定しております。都内在住の免許取得者の中で就業されていない潜在看護師の方が対象です。登録希望者には、都の災害医療体制や災害時の看護活動などのオンデマンド研修を受けていただくことを想定しております。そして、登録を促すために、東京都独自のデジタル地域通貨、東京ポイントを付与することも考えております。

潜在看護師さんがたくさんいるということで、もっと活用できないかと、コロナを機に就業に結びついたということもありますので、ぜひ潜在看護師さんとして登録していただいて、もっと就業につなげるような形で、東京都ナースプラザで行っている研修の情報発信も行っていきたいと考えております。看護師としての知識や技術をできるだけ高めて就業につなげたり、場合によっては災害時の活動をしていただいたりと、看護師として長く活躍できるような支援をしてまいりたいと考えております。

こちらが三つの大きな新規事業となりますが、先ほど所長様からお話がありましたとおり、ナースプラザにおいては看護補助者へも対象を拡大いたしますので、また色々な対策について皆様からご意見などもいただきながら、今後も支援を強化していきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

私からの説明は以上となります。

○西村会長 ありがとうございます。

ただいまのご説明に関しまして、ご質問やご意見がございましたら、よろしくお願いいたします。いかがでしょうか。

では、順番に進めたいと思います。

まず、高橋委員、よろしくお願いいたします。

○高橋委員 ありがとうございます。東京都社会福祉協議会の高橋でございます。

私は福祉の分野ということで、ずっと話を聞いていました。私どもも福祉人材センターがあって、看護以上に福祉の職場は非常に人材難になっていて、まさに今日お聞きした事業とかなり類似の事業を色々行っています。

そういう中で、どこか連携、協働ができないかという観点で聞いていました。今、来年度の新規事業というところで、災害関係の話をお聞きしましたが、福祉も災害時に、避難所にDWA Tという福祉の専門チームを派遣するシステムがございます。去年の能登半島地震では、初めてDWA Tを派遣しました。国はそこを拡大して、避難所だけではなくて在宅の要配慮者などにもDWA Tを派遣すると、対象を広げようとしています。実際、能登地震で初めて派遣された方々の意見を聞くと、行ってみて感じるのは、福祉だけではなくて、保健とか医療で支援に行っている班との協働や情報共有の重要性が声

として挙げられていましたので、福祉の我々も、また医療の方もお互いに協働できる、連携できることを事業を走らせながら頭の中に入れておいていただければありがたいなと思いました。

あと、もう一つは、私どもが福祉のところで行っている中で、特に研修室があって研修も行っていて、専門のところとは少し観点が違うかもしれませんが、昨年、東京都でカスハラ条例を作った中で、やはりその職場、現場でのカスハラ、これは福祉の利用者と、その家族からの暴力といったところも、結構施設の従業員の悩みの種になっています。そのための研修も始めているんですけど、割と好評なんですね。これがいいアイデアになるかどうか分からないんですけども、例えばそういうニーズがもし医療の現場であれば、そういったところも検討してもらいたいのかな、なんて思いました。

以上です。長くなってすみません。

○西村会長　いえ、ありがとうございます。

いかがでしょうか。こちら、先ほどの研修にも関わるご提案ではないかと思えますけれども、まず、石橋課長様にマイクをお返しするのでよろしいでしょうか。

○石橋看護人材担当課長　そうですね、はい。石橋からご回答させていただきます。

まず、高齢者もすごく増えておりますので、災害時の医療だけではなくて、福祉と連携してというところは私どももとても今感じているところでございます。どうしても医療機関だけで見ていると、すぐに医療救護所が必要というんですけど、実は長期化した場合にはそういった視点が非常に重要だというご意見もいただいております。来年度から開始するこの潜在看護師の登録制度では、そういったところの研修なども検討していきますので、ぜひ色々なご意見をいただきながら、連携できるようなことも考えていきたいなと思っております。ありがとうございます。

そして、もう一点のカスハラや暴力といったところでは、やはり看護師の確保対策を検討する上で、離職につながる理由としては人間関係があり、ハラスメント対策をもっと強化していかなければいけないのは、私どもも痛切に感じているところでございます。今年度行った東京都看護人材実態調査の結果でも、ハラスメントについての問題意識を私どもも持っておりますので、ぜひご意見をいただきながらまた考えていきたいなと思っております。

本当に貴重なご意見をどうもありがとうございます。

○高橋委員　ありがとうございました。

○西村会長　ありがとうございます。

他にはいかがでしょうか。会場の方もよろしいでしょうか。

野月委員、お願いいたします。

○野月委員　今の潜在看護師の登録制度に関連して、潜在看護師さんたちは、休んでいる期間は人それぞればらばらで、辞めてから非常に長期になってくる方々にとっては恐らくハードルが高く、この人たちをどうやって掘り起こしていくのかということは、

これから考えていくところではあるので、皆さんの力が必要だなと考えております。
先ほど石橋課長が言っておりましたが、これをきっかけとして復職につなげるために、ナースプラザの研修は無料ですので、こういうことと連携しながら、その方々が安心して被災地に行けるようにもできるといいのかなと考えていて、一緒にやっていけたらいいなと思っております。

それと、あと、石橋課長、この話とは少し違うんですけど、先日、看護管理者の方々とお話しする機会があったんですけど、新人の離職に関連して、実は第二新卒といいますか、1回離職した方々がどうも戻ってきているといいますか、そういう状況があるようなんですね。それで、一旦、美容の方に行ってしまう方々、医師もそうですが、ナースも多いという中で、そういう人たちが戻ってきていても、結局、技術やスキル、対人関係力が非常に低いということがあるので、今後ナースプラザが行っていく新人看護職員研修では、新人看護師に必要とされる内容を1年を通じて段階的に提供していく研修は恐らく有用になってくるのかなと思っていて、その辺も情報を得ながらやっていかれると、より多くの人に活用されて、魅力あるものになっていくのかなと感じているところです。

以上です。

○西村会長 ご意見をありがとうございました。

もし、ご回答等があればよろしく願いいたします。石橋課長さん。

○石橋看護人材担当課長 先ほども少し触れたんですけども、事業自体は東京都看護協会様に委託してお願いすることになるかと思っておりますけれども、東京都ナースプラザとも連携しながら進めていければなと思っております。

○西村会長 ありがとうございます。

他には、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、以上で本日の議事を終了といたします。

進行を事務局にお戻しいたします。

○大村医療人材課長 西村会長、ありがとうございました。

委員の皆様方におかれましても、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。本日いただきましたご意見を生かしまして、引き続き、東京都ナースプラザを効果的に運営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で公開いたします。

来庁で出席いただきました委員の皆様におかれましては、本日の資料を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6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。

(午後 7 時 3 2 分 閉会)