

令和 6 年度 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 7 年 3 月 3 日

東京都保健医療局

(午後 5時57分 開会)

○大村医療人材課長 委員の皆様、こんにちは。定刻より少し早いんですけれども、令和6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させていただきます。

本日は、委員の皆様方には、大変お忙しい中、ご出席を賜り、誠にありがとうございます。

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、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が、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存じます。

ウェブ会議を行うに当たりまして、委員の皆さんに3点お願いがございます。

1点目です。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申し上げます。

2点目でございます。ウェブでご参加の皆さんにつきましては、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いただきますよう、お願いいたします。特にウェブでご参加の委員につきましては、少しゆっくりご発言いただけますと幸いに存じます。

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10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。それでは、本日の会議、会議録及び資料等は公開とさせていただきます。

委員につきましては、変更はございません。

委員の皆様の出欠状況についてお知らせいたします。喜多部会長と伏見委員がご欠席となっております。大坪委員につきましては、所用のため、18時45分頃からのご出席と伺っております。オンライン参加の平野委員につきましても、別件のため、18時30分頃の退席とお聞きしております。

本日の会議の進行につきまして、喜多部会長がご欠席となりましたので、資料2-1「東京都地域医療対策協議会設置要綱」第5の6「会長に事故があるときは、あらかじめ会長の指定する副会長がその職務を代理する。」に基づきまして、以降の進行を、遠藤副会長にお願いしたいと思います。

事務局からの議事前のご説明は、以上となります。以降の進行につきまして、遠藤副

会長、どうぞよろしくお願い申し上げます。

- 遠藤副会長　ただいま、事務局からご説明がありましたように、本日は喜多部会長がご欠席ですので、私が部会長の代理を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

本日は、議事事項が1件、それから報告事項が2件でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、早速議事に入りたいと思います。

まず、次第の2、議事事項「東京都保健医療計画の進捗状況評価（案）」について、事務局から説明をお願いします。

- 石橋看護人材担当課長　事務局の石橋からご説明をさせていただきます。

それでは、資料3-1をご覧ください。保健医療計画の進捗管理・計画については毎年度実施しており、各指標の評価プラス各取組の実績を確認することになっております。今回ご確認いただきますのは、改定前の保健医療計画の最終年度6年目の実績でございます。評価指標としましては、看護職員数を設定してございます。資料では、網かけをしております6年目の欄をご覧ください。衛生行政報告例の就業医療関係者の統計は隔年となっておりますので、今回の評価としましては、バーとなっております。しかし、5年目の欄と策定時の欄を比較いただきますと、看護職員数は、平成28年末の125,774人から、令和4年末の145,776人となっております。増えていることが確認できますので、達成状況はAとしてございます。

続きまして、次の資料の3-2をご覧ください。

こちらは具体的な実績となっております。非常に細かい内容になりますので、詳細のご説明は割愛いたしますが、各事業の実績をそれぞれ令和5年度の実績ということで更新して記載しております。こちらの進捗管理・評価について、ご意見等がございましたら、頂戴できればと思っております。ご説明は以上となります。

- 遠藤副会長　ご説明ありがとうございました。それでは、ただいまの事務局の説明に関してご意見、あるいはご質問がありましたら、よろしくお願いします。

進捗状況、まず一つ目のほうについては、125,000人という策定時から、実績として5年目でありますけども、145,000人余りと増えているということで、評価Aということでございますが、よろしいでしょうか。何かご質問とか、ご意見はありますでしょうか。

では、もう少し細かい各事業の進捗状況評価であります。事務局からお話がありまして、大変細かい項目が並んでおりますが、特にこの点について、質問あるいはご意見がありましたらよろしくお願いいたします。皆さんおなじみのよくご存じの事業ばかりでありまして、特に大きな問題等はなかったと理解しておりますが、いかがでしょうか。

- 西村委員　すみません、西村です。

○遠藤副会長 西村委員、よろしくお願いします。

○西村委員 東京都立大学の西村です。今の内容の前に、先ほどの達成Aであった件なんですけれども、こちら少し教えていただきたいのが、そもそも策定時は、125,774が目標値であり、14万というのはかなり目標値を上回る実績になっていたかと思うんですけれども、上回ることによって、医療の現場の全体の底上げに結びつく可能性があり、さらに今後6年目に当たって増えていくような傾向があるのか。あるいは余剰と言いますか、想定以上に増えていることが、何かバランスを欠くような状況になっているのかどうか、その辺り感触を伺わせていただきたいと思いました。

○遠藤副会長 西村委員、ご質問ありがとうございました。事務局、よろしくお願いします。

○石橋看護人材担当課長 ご質問ありがとうございます。実は今年度、看護職員に対して従事者届の実施年ということで、毎年5,000人ぐらいの方が新規で看護師になっているという状況がありますけれども、今後の見通しとしては、まだ途中の経過ではございますけれども、やはりまた増えるのではないかと考えておりますが、ただ実績がまだ出ていないので、今後の見込みというのは、はっきりとは明言できない状況でございます。

○西村委員 ありがとうございます。実は看護ではなく、他の医師ですとか、作業療法士の今後の必要人員数について議論をした経緯がありまして、医師は必要人員よりも多くなる。なので、今後上がってくる可能性があるということをおっしゃっていたんですが、むしろ地域偏在が問題になっているということが、盛んに議論されていました。また、理学療法士なども、他の国に比べて、人口10万対の人数が今後多くなっていくということで、その多くなった理学療法士について、タスク・シフト／シェアで、他の不足しているヘルスケアに関わる専門職の何らかのサポートができないかというようなご意見がありましたので、伺わせていただきました。また6年を超えてから、最終評価のときに、一緒に議論できればと思います。ありがとうございました。

○遠藤副会長 ありがとうございます。確かに地域偏在、あるいはタスク・シフト／シェアは大変重要なご指摘だと思います。ありがとうございました。

他にいかがでしょうか。

○平野委員 平野です。よろしいでしょうか。

○遠藤副会長 平野委員、お願いいたします。

○平野委員 報告ありがとうございます。資料3-2ですけれども、看護職員＜課題1＞、養成対策の一番上のところですが、令和4年度の実績が、都内の就業率が94.5%、そして令和5年度の実績が91.2%ということで、資料3-1では、看護職員数が増えているということすばらしいと思ったんですけれども、実際の都内の就業率の看護職員養成のところでは減っているというところで、これは何か減った原因ですとか、何か分かることがあったら教えていただければと思います。よろしくお願いいたします。

○遠藤副会長 事務局、よろしくお願いします。

○石橋看護人材担当課長 ご質問ありがとうございます。

減った理由としましては、明確にお伝えすることはできないんですけれども、令和5年度の頃はコロナ禍で、令和6年に5類になりましたけれども、学生の中には、もう少し勉強を積んでから臨床に出たいという声もあったりとか、どうしてもコロナ禍で、実践力というところで実習がうまくできなかったりというご意見もあり、即都内に就業したかどうかというところが、はっきりと言えないところではございますが、そういった声もありました。

都外に就職しているのか、それとも進学しているのか、その辺りのデータをここにはお示しできていないので、確認をしたいと思います。

○平野委員 ありがとうございます。

○遠藤副会長 平野委員、よろしいですか。

○平野委員 はい、分かりました。

○遠藤副会長 他に、いかがでしょうか。

○樋口委員 済生会の樋口です。

○遠藤副会長 樋口委員、よろしくお願いします。

○樋口委員 よろしく願いいたします。ご報告ありがとうございます。

私、訪問看護師の人材確保等に向けた支援というところで、下から二つ目のところなのですが、新任訪問看護師就労応援事業といったところで、令和4年度の実績が13人のところが、5年度は6人という半分以下になってしまったということについてです。訪問看護は、済生会でも人員が少ないということがとても問題になっております。この人数が急激に減ってしまっているといったところに関しましては、何かご事情等が分かれば、教えていただければと思います。

○遠藤副会長 事務局、よろしくお願いします。

○石橋看護人材担当課長 明確には言えないんですけれども、やはり新任の訪問看護師が就労するというところでは、一般の病院でさえも、経験をあまり積んでいない学生さんたちが、いきなり訪問看護でできるのかと躊躇するところもあるのではないかと見受けられます。このなぜ少ないかというところまではデータがないので、明言はできないところでございますが、今後、新任看護師が就労できるような形でも、対策を進めているところでございます。

こちらは福祉局の高齢者施策推進部が所管しておりまして、当課と違うところでございます。高齢者施策推進部とも共有して、分析をできればと思っております。ありがとうございます。

○樋口委員 ありがとうございます。ぜひ、よろしくお願いいたします。

○遠藤副会長 せっかくの事業なのに半分になってしまったというのは、今ご説明がありましたけれども、やっぱり何か理由が、よく考えないといけないことであって、担当部署

とよくご相談をいただければと思います。ありがとうございました。

他は、いかがでしょうか。

よろしいですか。また、もし時間があれば後でもお受けしたいと思いますので、それでは、次の次第の3の報告事項に移りたいと思います。

まずは、「令和6年度東京都看護人材実態調査について（速報）」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、令和6年度東京都看護人材実態調査について（速報）になりますけれども、資料4-1と4-2を使ってご説明をさせていただきます。最終的な結果につきましては、令和7年5月から6月頃に開催予定の令和7年度第1回看護人材部会において、改めて報告させていただく予定となっております。

それでは、資料4-1を今ご覧いただいているかと思いますが、本調査の目的は、施設種別、職種別の看護職員の充足状況、勤務環境の改善状況、看護教育に対するニーズを把握するとともに、これまでの看護施策の効果測定を行い、2030年に向けた看護職員の確保策を検討するための材料となっております。前回の部会において、調査項目等をご相談させていただきまして、その後、調査を実施した結果となります。

まず、調査の概要について、左上の調査対象・有効回収率をご覧ください。非常に細かくなっておりまして、見づらいところはあるかと思いますが、調査対象としましては、管理者編、看護職員編、看護補助者編、離職者編、教育機関・養成施設編、看護学生編ということで、計六つの種類がございます。看護管理者編の方は、それぞれの調査対象施設での有効回収数及び回収率を左側に載せております。

回収率で、一番上の病院が40%と一番高くなっておりますが、その他の施設と合わせて有効回答数が1,058でしたので、管理者編の平均は29%という結果でございました。右側には、管理者編以外のものもお示ししております。看護職員編や看護補助者編、離職者編も20%台で教育機関・養成施設編が68%、そして看護学生編が41%ということで、前回の調査に比べて、オンラインでの回答ということで、全体的に回収率が少し下がっているという結果でございました。

そして、2番目のところには、調査内容としまして、それぞれに聞いた調査項目を載せてございます。ご覧いただければと思います。

3番目の調査方法については、今回原則ウェブということで実施をしております。4番目の調査期間につきましては、令和6年9月24日から11月29日までの2か月で実施をしております。現在、委託業者により集計作業を行っているところでございます。調査結果を一部抜粋して、速報値として報告をさせていただくという形です。

続きまして、資料の4-2をご覧ください。

まず、管理者編の①ということになります。左上の施設種別につきましては、全体数は1,056となっておりますけれども、これは先ほどの1,058と比べて2件不明のところがございますので、分かる範囲でのグラフとして、1,056件の内訳を載

せてございます。

施設種別につきましては、それぞれご覧のとおり、右上のところの病院、無床診療所、あとは訪問看護ステーションが24%台ということで、回答数の割合が多い状況でございました。

続きまして、右側には、正規雇用看護職員の退職者の主たる理由を示しております。こちらでは、⑦の他施設への転職が最も多く、次いで、④の本人の体調不良・傷病等によるもの、そして、②出産・育児・介護等家庭の事情と続いております。

続きまして、左下には、無料職業紹介（ナースバンク）等の利用状況についてということでお示しをしております。有料職業紹介所を利用していると答えているところが46%で最も多く、続いて、ハローワーク、そして、ナースバンクと続いております。この三つの種別は、前回の調査と比べますと、三つともに利用が増えているという状況でございました。

そして、右下に移りますと、有料職業紹介を利用する理由としては、人材確保が困難なためやむを得ずと回答したものが一番多く、その他、すぐに求職者が紹介されると回答しております。この結果につきましても、前回と同様の結果となっております。ナースバンクにおいては、様々な工夫をして就業支援を実施しておりますが、今後もハローワーク等との連携を取り、より一層の支援が必要だと考えております。

続きまして、次のページをご覧くださいますと、看護管理者が回答した看護補助者や、タスク・シフトに関するものになってございます。左側の看護補助者の無料職業紹介の利用希望としましては、赤枠で示しておりますように、6割の施設では看護補助者の無料職業紹介を利用したいとの回答がございました。特に病院では85.5%の方が利用したいというような結果でございました。

右側は、タスク・シフト／シェアの取組状況について聞いたものでございます。こちらは、赤枠で示しておりますとおり、既に取り組を開始していると回答したものが3割弱となっております。特に500床以上の病院につきましては、既に取り組を開始しているというのが80%と、多くの病院がもう既に実施していると回答しております。

タスク・シフト／シェアという内容については、看護補助者だけではなく、医師から看護師に注射や採血、静脈ルートの確保など、タスクをシフトしているというような回答がございました。500床以上の病院については、他の医療関係職種も多いということがございますので、そういった意味からもタスク・シフト／シェアが進められているということも考えられます。

続きまして、次のページは、看護職員編になっております。左上には、対象の看護職員の年齢を示しております。40歳代から50歳代前半に山があり、満遍なく広い年代に回答していただけているという結果でございました。左下には、働き続けるために最も重視するものを回答していただいた結果、赤枠に示しておりますとおり、給与や福利厚生、そして職場内の人間関係が、それぞれ3割、それに続き、希望の時間で働ける・勤務時

間に自由度があるというのが、19.2%という順になっておりました。その他にも、通勤が便利というのが5.7%ありまして、看護の理念や、看護の内容が4.9%という回答となっております。

続きまして、右側のグラフになりますけれども、こちらは、看護職員の中で退職歴があると回答した人が1,237人おりまして、その方に退職理由を上位三つ選んでいただいた中で、職場の人間関係と回答した方が265人おりました。その内訳でどういった内容かということをお聞きしたところ、パワーハラスメントという回答が8割弱となっております。ハラスメント対策というところでは、看護管理者の方が非常に関心が高い状況でして、今回、こちらにはお示しをしていないんですけれども、管理者編のところでもハラスメントに対する調査項目を入れておりまして、暴力やハラスメント対策を実施しているかどうかということをお聞きしたところ、各施設において規程やマニュアルの見直しをしたり、相談や通報窓口の設置、そして研修などを実施したりということをお答えしている施設が6割ぐらい、対策を講じているとの回答もございました。

東京都におきましては、医療従事者の働きやすい職場環境の改善に向けた取組を支援することを目的に、東京都医療勤務環境改善支援センターを設置しております。看護管理者向けの会議におきましても、このセンターの取組をご紹介したところ、ハラスメント研修の講師派遣の依頼が増加するというような状況がございました。

また、東京都では先月、医療従事者共通の課題に関する医療従事者ネットワーク講演会が行われまして、そこでは、職場のハラスメント、カスハラ対策について、国際医療総合研究所の森本智恵子先生にご講演をいただきました。そこでは、非常に関心が高く、医療関係の方から約700名を上回るご応募がございました。非常に関心の高い講演会であったと考えております。

東京都としては、今後も引き続き勤務環境の改善に向けた取組について周知・広報を行い、看護職員の定着につながるように、医療機関の取組を支援してまいりたいと考えております。

続きまして、次のページ、看護職員編になります。こちらの左側には、定年退職後の働き方をまとめております。定年退職後も6割を超える方が働くとお答えしておりまして、前回調査も同様な結果でございまして、大きな変化はございませんでした。

右側には、保有している専門資格の活用状況を載せてございます。多いところが、赤枠で囲っておりますように、認定看護師は71.3%。そして認定看護管理者のうち62.9%の方が、資格を活用していると回答しておりました。

続きまして、次のページの看護補助者編をご覧ください。左上には回答した看護補助者の年齢を示しております。40代後半から50代が多いというような結果でございました。

勤務している場所は、200床未満が約4割。それに続き、200から500床未満という形になっておりまして、右側には、看護補助者を選んだ理由として、人の役に立

てる仕事だと思ったというのが、一番多く回答をしていました。その他にも、経験や資格がなくても応募しやすいですとか、看護補助者に興味があったと続いております。

そして、次のページも看護補助者編となります。左側は、看護補助者が求人情報をどのように取得しているかという取得先を示したものになっております。ハローワークが最も多く、続いて、知人の紹介、口コミ、人材派遣会社と続いています。右側には、働き続けるために最も重視するものを載せておりますが、看護職員編と同じような結果でございました。

続きまして、次のページ、離職者編をご覧ください。同じように、左上に年齢を示しております。eナースセンター登録者の方から無作為にお聞きしております、回答者の中には既に就業している方もおられました。大体40代後半から50代が多く回答しております。

左下は、再就業先を選ぶ際に重視するものとして、上位三つを選んでもらっております。④の通勤時間が最も多いという結果でございました。続いて、⑮の職場の雰囲気が良い、②の興味のある分野、施設である、そして、⑥の週の勤務日数と続いております。特に④の通勤時間というのは、48%の方が重視しているということで、第1位で重視されている方も多くいらっしゃったという結果でございました。

右側を見ていただきますと、こちらは最後まで働いていた職場を退職した理由ということで、②出産・育児が最も多く、続いて、①転居、③ご自身の健康状態、④職場の人間関係と続いております。

続きまして、次のページが教育機関・養成施設編となります。左側は看護教員の確保状況をお示ししておりますが、非常に困難になった、やや困難になったを含めると、約6割の方が困難になったと回答しております。特に専門学校での確保が困難になったという結果が出ております。左下には学生の確保状況を示しております。回答した施設のうち、定員充足率は94.4%だったと答えております。

続きまして、右側のグラフになりますけれども、右側には、学生確保に効果のある取組として、⑧学校説明会やオープンキャンパス、②ホームページの充実などの回答が多くございました。

最後になりますけれども、次のページは看護学生編となります。上の段では、どうしてその学校を決めたのかどうか、入学を決めた理由を聞いておまして、⑦今の住居から通学できる・通学しやすいというのが最も多くございました。その他にも、⑩教育支援体制や学習環境が充実していると続いております。そして、下の図には、就職を決めた理由の中でも上位のものを赤枠で示しております。

まず、①やりたい看護や、②興味のある分野、③新人研修等の教育体制が整っている理由が多い一方で、④勤務条件や、⑦今の住居から通勤できる・しやすいというのも理由の上位に挙がっております。前回の調査においても、興味のある分野や、新人研修等の教育体制と答えた方が多いという結果でございました。看護学生のときから看護師と

してのスキルアップやキャリアを考えているとともに、通勤のしやすさや勤務条件など、ワーク・ライフ・バランスなども考えて就職先を選んでいるということもうかがえます。

長くなりましたけれども、以上が実態調査の抜粋の報告でございます。

○遠藤副会長 ご説明ありがとうございました。令和6年度の実態調査の概要をご報告いただきました。この実態調査の結果というのが、私たちのこの看護人材部会でのディスカッションの土台と言いますか、エビデンスになる大変重要な結果だと思いますので、ぜひご意見あるいはご質問をよろしくお願いいたします。

では、平原委員、お願いいたします。

○平原委員 日本訪問看護財団の平原です。詳細な実態調査の途中報告ということで、ありがとうございます。私は訪問看護の分野の者ですから、大変興味深くこの調査を拝見しましたが、管理者編で、ここに対象の所属施設が書かれているのですが、おそらく病院は医療法人とか、法人の種類によって管理者が置かれている実態が大変違うなというのを感じておりまして、訪問看護ステーションももう今は営利法人が半分以上という実態で、また有料老人ホームとか、そういう営利法人、株式会社という法人の仕組み上、経営的に、看護というよりも収入を上げないといけないという仕組みの中で働いている管理者あるいは職員と、医療法人のようなしっかりした法人の中で働いている管理者と、色々違いがあるのではないかなというのを少し感じておりまして、そういったところは、調査の中で何か分かったことはあるでしょうか。以上です。

○遠藤副会長 いかがでしょうか。事務局、お願いします。

○石橋看護人材担当課長 ご質問ありがとうございます。この調査におきましては、法人別では調査をしていないものですから、その詳細は分かりかねるところでございます。ありがとうございます。

○遠藤副会長 よろしいですか、平原委員。

○平原委員 はい。ありがとうございます。

○遠藤副会長 では続いて、樋口委員、お待たせしました。

○樋口委員 済生会の樋口でございます。ご報告ありがとうございます。私は、まず概要の有効回収率がとても低いなと感じました。東京都はこんなもんじゃないだろうなと思っていたのですが、有効回収率はとても大事だと私自身は思っております。しかも今回、オンラインで調査している割にはどうしてこんなに協力が得られなかったのかなというところが1点と、もう1点は、次のページ、正規雇用看護職員の退職者の主たる理由のところ、⑦の他施設への転職というのは、今後の調査結果の中で、どのような機能の病院とか、もう少し細かなところは今後出てくるのか教えていただければと思いました。以上でございます。

○遠藤副会長 私も同じく、ウェブにしたにもかかわらずどうして下がってしまったのかなと思いました。事務局、よろしくお願いします。

○石橋看護人材担当課長 ご質問ありがとうございます。

実は調査期間につきましては、少し回収率が低かったので、期間を延長するとか、あとはメールでもお知らせをして、何とか回収率を上げようという取組はしたんですけども、最終的にはあまり回収率が上がらなかったという状況でございました。

そして、もう1点の⑦の他施設への転職でございますけれども、あくまでも管理者の方に理由を聞いて転職というところで、どういったところに転職かということまでは聞いてないので、この調査では明らかにならないというところでございます。

○樋口委員 はい、ありがとうございます。もう少しまず調査のところに関しては、皆さまにご協力が得られるような、何か工夫が必要なのかなということと、やはり最近は急性期のところの人たちがとても辞めてしまうという話も聞いているので、何かこういったところを調査の項目の中に入れていただけると、どういう方向に、特に若い人材が動いているのかということが分かると、対応の仕方もあるのかなと思いました。ぜひまたその点をご検討いただければと思います。ありがとうございます。

○石橋看護人材担当課長 貴重なご意見、ありがとうございます。

○遠藤副会長 続いて、市川委員、お願いします。

○市川委員 ありがとうございます。

この資料、とても今後の参考になると思うんですが、一つ気になったのは、現実的にすごい弊害が出ておりますように、無料職業紹介（ナースバンク）等の利用状況について、有料職業紹介所の利用が約半分という結果になっております。これはお金が絡みますので、小さい診療所は非常に使いにくいし、今の医療の経営状況からいうと、非常に圧迫するんですね。なので、ハローワークは結構色々な職業があるんですけど、ナースバンクというものがあることをもっとPRして、こちらに登録をしていただくように、もう少し頑張っていただきたいと思います。

それは管理者というか、雇用する側でも非常にこれが効いてきますので、今の保険診療と物価上昇において、本当に医療機関の閉院がすごく多くなってきていますので、そういうのを下支えするにも、こういうところで頑張っていただきたいと思います。

それから、少し気になったのは正規雇用看護職員の退職者の主たる理由のところ、妊娠・出産で辞めてしまう方が多いんですね。産休や育休は取れるのに出産が理由になるということは、制度的にあっても、やっぱり取れない雰囲気とか、あと人間関係というところがあるので、そういうことを管理者に色々な情報を与えて、もっとよりよい職場にいただければと思います。妊娠・出産は病気ではないので、当然休んでも、その後気持ちよく出ていけるような雰囲気というのは、これは医者なんかとても追いついていないんですけど、女性が多い職場としては、ぜひそういうところを気にしていきたいなということが、すごくよく分かりました。

あと、准看護師はどうなっているんでしょうか。この調査対象には入っていても、回答していないということですかね。准看護師の結果が全く出ていないので、医者の医療側としては、今後、タスク・シェアをしていく中ではやっぱり准看護師をすごく大切に

思っていて、そんなに資格取得が大変ではないので、医療従事者として門戸を広げるのにはとてもいい職種ではないかと思っているんですが、この中に准看護師は全く入っていないのでしょうか。

もし入っていないとすれば、法的には、もちろん看護協会はそれを全部グレードアップしていくことになっていきますけど、学校もありますし、少しですが出てきている看護師さんたちもいるんですよね。だから、もし入っていないんだったら、それは資格のところのプラクティショナーナースとか、普通のナースと助産師を分けるのであれば、准看護師も確認の意味でアンケートを取っていただきたいと思うんですけど、その辺はどうなっていますか。あとは感想というか、今後の改善のために使える知識でいいなとは思ひ、参考になりますので、ありがとうございました。

○遠藤副会長　ありがとうございました。ご質問に対して、事務局から回答をお願いします。

○石橋看護人材担当課長　ご質問ありがとうございます。

この調査は看護職員となっておりますけれども、全て4職種含めての調査になっておりますので、准看護師も含めた形での調査になります。

○遠藤副会長　市川委員、よろしいですか。

○市川委員　ありがとうございます。はい、分かりました。

○遠藤副会長　お待たせしました。西村委員、続いてお願いいたします。

○西村委員　はい、ありがとうございます。私からは2点なんですが、この退職する理由の中に、ハラスメントというものがいくつかの資料にありまして、例えば看護職員編の退職理由が職場の人間関係ということで、パワーハラスメントが割合としてとても多いという結果でして、また、離職者編で、最後まで働いていた職場を退職した理由が、今ほど市川先生から出産・育児の話がありましたが、その下に職場の人間関係（セクハラ・パワハラを含む。）とありまして、これ第1位が8.6%ということで、今、ハラスメント対策はどこの施設も積極的に進めているところだと思うんですけども、やはり多い印象もあり、この医療機関や教育機関、特に看護職がどういうふうにハラスメント対策をしていくことが必要かが課題になっていることがよく分かりました。まず、パワーハラスメントがこれだけ多いというのは、上下関係の中でもありますので、ここは積極的に取り組んでいく場所ではないかなと思います。これが1点目です。

2点目は、教育機関・養成施設編で、私も都立大ですので、教育機関として危惧している点ですが、学生確保のための取組のところ、看護職になりたいと思っている方々をどのように確保するかという、この取組はよく見えるんですけども、そもそも看護職、あるいは医療職になりたい人が減ってきているという統計があります。これは社会情勢によって増えたり減ったりというのはもちろん今まであったんですけども、今後は母集団が極端に少なくなっていく時代を迎えたので、その中で最低これだけの看護職を確保するために学生の確保が必要だという、これは私たちも議論しているんです

けれども、他の職種とか業種でも不足しているので、医療職に来てほしいばかりでは多分議論にならないので、様々な職種とのバランスの中で看護職や医療職がどのくらいいて、少ない人数でも質の高いケアをするにはどうしたらいいのかというようなことが、いくつかの調査から見えてくるといいなと思いました。

そういう目的で調査をしていないので、データはないかもしれないんですけども、今後色々な学生さんだけではなく、高校生の皆さんの意見を聞ける機会があってもいいかなと思いましたので、発言させていただきました。ありがとうございます。

○遠藤副会長 ありがとうございます。私もそのパワハラのお話に、少し今年は注目したいなと思ひまして、ハラスメント講習会にもそれだけ多くの方が応募されているというのは驚いた次第であります。ありがとうございました。

特に事務局へのご質問ということではなくて、西村委員のコメントということによろしいですね。ありがとうございました。

お待たせしました。木村委員、お願いいたします。

○木村委員 はい。あそか病院の木村です。私は回収率についてなんですけれども、私も回答した側ではありますが、ウェブ上で回答していますと、かなり時間がかかったり、途中で保存ができなかったりしたので、看護部長同士で「ちょっと実態調査きついよね」という話がありました。もう少し回収率を上げるために何か検討はされているのかなというのと、あとは全体の内容がすごく詳しくて分かりやすいんですけれども、もう少し詳しく、病院だと200床以上とか200床未満とか、あとは400床以上とかになるとやはり病院の規模も違うので、先ほども出ていましたハラスメントの問題だとか、あとは産休や育休の取り方とか、病院の規模による違いも分かるのではないかなと思いました。

○遠藤副会長 ありがとうございます。回答した方の生の声でありましたが、事務局いかがでしょうか。

○石橋看護人材担当課長 ご質問ありがとうございます。

確かに私どもも、調査期間中に入力途中でどうすればよいのかというご質問に対応させていただいたりとか、場合によっては紙を送りますので、ぜひ紙に書いて郵送してくださいということもご案内はしていたんですけれども、今思い返しますと、最初からこの紙を配った方がある意味よかったのかなとか、改善の余地はあったのかなと思っております。

あとは、この調査の時期ですね。実は、日本看護協会でも何か調査があつて、ちょうど同じ時期に別の調査があるということもあつて、管理者の方々には非常にご負担になったのかなというのも少し感じたところでございますので、実施時期なども踏まえて検討すべきであると思っております。ありがとうございます。

○遠藤副会長 大変大事な調査ですので、ぜひ今の声を反映して、次回の調査では改善をお願いしたいと思います。まだまだご意見、ご質問があるかもしれませんが、次のまた

大きな実績報告と、来年度の予算や事業のこともありますので、次の議題に移りたいと思います。

今申し上げましたように、次第の3の報告事項で、令和6年度実績報告及び令和7年度看護人材確保対策について、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、資料5をご覧ください。令和6年度の看護人材確保対策の実績報告について、ご説明させていただきます。

まず、1枚目の上に、新人看護職員多施設合同研修とございます。これは、新人看護職員研修が努力義務化されたことに伴って、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床未満の中小規模の施設を対象に、東京都ナースプラザで本事業を実施しております。フィジカルアセスメントや看護倫理等、演習も活用しながら、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年度には、コロナ禍ということで研修期間を3日から7日に増やし、また就業2年目から3年目の看護職員に対しましても、離職防止のためフォローアップ研修を実施するなど、就業1年目から3年目までの看護職員の継続的な支援を実施しております。

研修実績についてはご覧のとおりですが、特に3年目のフォローアップ研修は年々受講者が増えているというところで、1年目だけではなくて、2年目、3年目の支援もかなり必要だということが読み取れます。

また、コロナ禍で病院実習ができなかった世代は令和6年度に就業しておりますので、令和7年度の研修におきましては、病院実習を終了して、1年間を通じて新人看護職員の基礎を段階的に提供できるような研修を企画するなど、その状況に応じて工夫をして実施しております。

次に、左下は看護師等キャリアアップ支援事業でございます。本事業は、特定行為研修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、チーム医療や看護の質の向上の推進の他、専門性の高い看護師のキャリアアップを支援する事業でございます。

令和3年度から実施しておりまして、年に3回のシンポジウムを実施しております。1回目は制度の概要、2回目は医療関係における活動の実際と活用、3回目は地域における活動の実際とその効果というテーマで開催しております。

今年度の参加は、ご覧のとおり過去3年間で最も多く、参加された方からは「導入に当たり参考になった」とか、「実践に当たって周りの理解が必要なことが分かった」など様々のご意見をいただいております。来年度も引き続きニーズに応じたシンポジウムを開催して、看護師のキャリアアップを図っていきたいと考えております。

続きまして、次のページの看護職員地域確保支援事業についてです。こちらは、離職した看護職員が不安を解消することで、再就業につなげる事業でございます。平成19年度から開始をしておりまして、令和3年度から、病院体験コースの他、訪問看護ステーションや介護老人保健施設、診療所などでの施設体験コースを設けております。両コ

ースとも看護体験を中心に、1日のみの短期コースを実施する他、病院体験コースでは病院実習を中心とした5日間、そして手技演習などを中心とした3日間のコースがございます。施設体験コースでは、マンツーマン方式で3日間の研修を実施しております。

受講者数につきまして、病院体験コースでは令和7年1月末現在で119人、施設体験コースは58人ということで、いずれも昨年度末の受講者を上回っている状況でございます。就業者数につきましても、72人と既に昨年度末の57人を上回っている状況でございます。いずれのコースの受講者からも、「技術面での不安があったが、分かりやすい講義と実技体験で復職への不安が軽減されて、復職への意欲が高まった」といったご意見をいただいております。その他、右側に示しております都立看護専門学校7校で実施している学校に戻って体験コースにつきましても受講者数が増加傾向になっております。復職を希望する看護職が就業への不安を軽減して、再就業への一歩を踏み出せるよう、引き続き支援をしてまいりたいと考えております。

続きまして、看護職員定着促進支援事業でございます。こちらは希望する200床未満の中小病院を対象に、各病院が実施する看護職員確保に向けた取組を支援する事業でございます。

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各病院を訪問し、各病院が就業を継続できる仕組みを構築することによって、看護職員の定着促進を図ることを目的としております。

令和6年度につきましては、14施設を支援いたしました。そのうち5施設は、今年度から開始しました認定看護師による集中支援を行った施設でございます。こちらのコースは、中小病院が抱える看護技術等における実践面での課題に対して専門性の高い認定看護師を派遣することで、自施設で行っている看護ケアが適切なのかどうか、その病院に沿った効果的な看護実践指導を現場で継続して行うことを目的として開始しております。

具体的な支援としましては、左側の円グラフのとおり、現場でラウンドによる指導や話し合いを行うなど、様々な方法で支援をしております。

右側の円グラフにつきましては、本事業の取組に参加している職種の内訳でありまして、看護職以外の職種も参加しているという状況でございました。

支援を受けた看護師の変化としましては、「ケアに関して意識が高くなってケアに疑問を持つようになった」とか、あとは看護補助者の変化としましては、「皮膚・排泄ケア認定看護師の支援により、看護補助者の皮膚に関する報告が早くなり、早期の褥瘡予防ケアに結びつけられるようになった」などの声をいただいております。

取組内容を院内に周知するためのアウトリーチ研修の実績が少し減っているのは、認定看護師による集中支援コースが開始されましたので、その分実績が計上されなくなったためでございますけれども、地域の医療機関に情報共有を行うネットワーク研修は参加者が非常に増加しているということもございますので、今後も支援してまいりたいと

考えております。

続きまして、次のページ、プラチナナース就業継続支援事業でございます。ここでは定年退職前後の看護職をプラチナナースと呼んでおり、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にということで令和3年度から事業を実施しております。資料にございますとおり、主に四つの事業を実施しております。左上のプラチナナースセミナーにおきましては、プラチナ世代の方を対象に、今後のライフプランや活動の場を紹介しております。

二つ目には、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を年2回実施しております。三つ目は、高齢者施設で看護業務を体験することで、セカンドキャリアの選択肢の拡大を目的としたプラチナナース職場体験会を行っております。

そして四つ目は、都内の施設や病院の管理者を対象にした施設管理者セミナーを行っております。

取組の実績は記載のとおりでございますが、左下のプラチナナース職場体験会につきましては1月の時点で参加者数が49名と減っているような状況になっておりますが、2月まで実施しているため、2月末の時点では63名と昨年度を上回る実績がございます。

右側のグラフは上下に二つありますけれども、上のグラフは年代などをお示ししております。五十代後半や六十代の方が多くなっているという状況になっております。アンケートの結果からも、「六十代も仕事を続けていく自分がイメージできた」ですとか、「具体的に六十代以降の活動を考えていきたい」といったご意見を多くいただいております。

最後になりますけれども、看護職員再就業支援事業についてでございます。この事業につきましては、中堅層を中心に、多様な働き方を希望する離職者の再就業を支援するため、令和3年度の補正予算を経て実施している事業でございます。

事業内容は大きく分けて二つになっております。一つ目は左上に書かれておりますように、東京都ナースプラザにおける情報発信の強化、そして二つ目は右の中央に書かれている就業・定着奨励金の支給事業となっております。

左側の情報発信強化といったところでは、多様なニーズに対応した職業紹介の取組の強化ということで行っております。様々なイベントなどを実施し、実績も増えている状況でございます。

令和6年度のイベントの来場者数というところでは、昨年度と同等の方にご来場いただけるなど、イベントを行うことによって、少しずつ就業につながっているというところでございます。

参加者の方からは「直接お話が聞けてよかった」とか、「復帰できるかもしれない」といった前向きなご意見とともに、就業につながる機会となっているという声をいただいております。

そして右側の就業・定着奨励金の支給についてですけれども、こちらは、ナースプラザで実施する研修を受講した後に医療機関や介護施設に再就業して、そして一定期間就業した方に奨励金を支援する事業となっております、具体的には就職後6か月を経過した方に5万円、2年間従事した方に15万円の奨励金を支給しております。

右下に実績を示しておりますように、今年度は1月末時点の実績ですが、就業後6か月の奨励金については、現時点でも年100件以上のペースで交付件数が増加している状況でございます。

2年間従事した方への奨励金の支給も進んでいるというところから、看護職員の確保・定着が進んでいるのではないかと考えております。引き続き都内の看護職員の確保・定着を促進するとともに、再就業支援を実施してまいりたいと考えております。

令和6年度の主な看護人材確保対策の実績については、以上になります。

続きまして、令和7年度の事業ということで、次の資料6はライフステージに応じた東京都の看護人材確保対策の図になっております。来年度新規のものは赤字で示しております。

右側のNo. 31の看護職員等宿舍借り上げ支援事業と、あと左下の災害時看護体制整備事業と潜在看護師等登録制度、これについては新たな事業ということになります。そして右下のところに、東京都ナースプラザで行われます、看護補助者を対象にした無料職業紹介を来年度から開始する予定でございます。

続きまして、資料7をご覧ください。1ページ目が新規養成関係の事業。そして2ページ、3ページ目が定着対策関係のもの。そして3ページから4ページにかけては復職支援、そして定年後に向けての就業支援ということで載せております。先ほど見ていただいたライフステージの図のナンバーと対応させて見ていただければと思っております。実績に応じて金額の増減がございますが、ご覧のとおりとなっております。

それでは、続けてとなりますけれども、新規の三つの事業についてご説明をさせていただきます。

まず1点目ですけれども、看護職員等宿舍借り上げ支援事業でございます。資料8をご覧ください。事業目的に書かれておりますように、これまで都は病院が行う看護師宿舍の整備について支援を行ってまいりましたが、一方で病院からは宿舍の整備に係る建設費や、施設の維持管理等が課題というご意見を伺っております。そのため、都はこれまでの自己所有の整備を支援する事業に加えて、宿舍の借上げを支援することで働きやすい職場環境を実現することにより、看護職員の確保・定着を図ってまいりたいと考えております。

具体的な事業内容ですけれども、病院を運営する法人等が宿舍を借り上げた場合、法人等が負担した経費の一部を補助いたします。

事業名にありますとおり、看護職員等とは、看護師、助産師、保健師、准看護師の四つの職種に加えまして、看護補助者も対象とした宿舍の借上げ支援事業となります。

対象の事業所は都内の病院で、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。

そして補助基準額は宿舍1戸当たり月額82,000円を上限として、病院負担額の4分の3を補助します。

現在この事業に係る意向調査を各病院様を対象として実施しております。また、3月6日に都内の病院向けにウェブでの説明会を予定しております。

続きまして、二つ目の災害時看護体制整備事業でございます。こちらは資料9をご覧ください。令和6年4月から改正医療法によって災害支援ナースの制度が開始されました。災害発生時に、都道府県と医療機関等とで締結した協定に基づいて、災害支援ナースを被災地へ派遣する制度となります。有事の際に迅速に災害支援ナースを確保できるように、派遣体制を整備するとともに、災害支援ナースを医療機関に派遣する施設に対して、研修や派遣に必要な経費を支援するものでございます。

事業概要は、平時のときの派遣体制整備として登録者のリスト整備、そして研修参加協力金として、養成研修参加費として1日当たり2万円の支給、そして職員が訓練や派遣をされた場合には、その代替職員の確保に取り組む医療機関を支援していくということになります。

研修は、国が日本看護協会に委託した事業を東京都看護協会様において実施している状況でございます。

最後の事業になりますけれども、次の資料10をご覧ください。潜在看護師等登録制度でございます。こちらは災害などの有事の際に対応可能な看護職員の裾野を拡大するために、都独自に潜在看護師等を対象にした登録制度を創設いたします。登録者には有事の際、避難所等で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。対象は都内在住の保健師・助産師・看護師・准看護師で未就業の方となります。

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実施するとともに、登録を促すために東京都のデジタル地域通貨、東京ポイントといったものを付与する予定でございます。

潜在看護師は病院等で就業していないため、東京都が看護師等の再就業支援を行うために、就業につながる情報を提供したいと考えておりますし、東京都ナースプラザで実施しております研修も受けていただくよう情報提供をする予定でございます。

潜在看護師として登録していただくことによって、看護師として長く活躍できる支援も行う予定でございます。

有事の際の派遣先等を例として挙げておりますので、ご覧いただければと思っております。

私からの説明は、大変長くなりましたけれども、以上でございます。

○遠藤副会長 ご説明ありがとうございました。令和6年度の実績報告と、令和7年度の

事業について、とりわけ三つの新規事業について詳しいご説明をいただきました。さて、ご意見、ご質問等ありましたらよろしくお願いします。

木村委員よろしくお願いします。

○木村委員 あそか病院の木村です。ご説明ありがとうございました。私からは資料8の新規事業「看護職員等宿舎借り上げ支援事業」についてですが、看護職員等と書いてありますが、これは他の職種も同じ宿舎を使ってもよろしいということなんでしょうか。それとも、その宿舎1戸当たりのところが看護職員の人数で82,000円をかけて出していただくということでしょうか。

○遠藤副会長 事務局、ご回答をお願いします。

○石橋看護人材担当課長 あくまでも対象が看護職員等となっているのは、看護師、助産師、保健師、准看護師という四つの職種と、あとは看護補助者の方という形になりますので、法人で宿舎を借り上げているといった場合、1戸当たりが対象となるという形で、空室になっている場合などは対象にはならないということになります。

○遠藤副会長 よろしいですか。

○木村委員 はい、ありがとうございました。

○遠藤副会長 他に、ご質問、ご意見をお願いします。

大坪委員、お願いいたします。

○大坪委員 東京都医師会の大坪です。今日は現地に伺えなくて申し訳ございません。ご報告色々ありがとうございました。大変色々な多岐にわたる取組をしていただいて、東京都に関しましては、看護人材の確保ということに非常に真剣に取り組んでいただいているということが伝わってまいりました。ありがとうございます。

それで、今後18歳人口が減っていきますので、やはり看護師さんになる方自体が減っていきますよね。なので、やっぱりプラチナナースというか、今資格を持っている方々にいかに長く働いていただくかというところも非常に重要だと思いますので、これらの掘り起こしとかもすごくやっていただいているので、それを継続して何とか少し長く働いていただければと思います。これから18歳になる方々にも、ぜひ看護師さんの仕事のよさというのが何か伝わるような、例えば少し前ですと、看護師さんのドラマが色々ありましたので、ああいうのをやったりすると、やっぱりいいなっていう印象をつけていただけるんじゃないかなというのをすごく思っています。やっぱりコロナのときの看護師さんたちの悲壮感漂う様子とか、危険なんだというところが少しやっぱり印象として、結構インパクトがあったと思うんですね。なのでその辺のところのキャンペーンというか、看護師の仕事のよさみたいなものもアピールできるところがあるといいかなと思っています。

今、結構学校が定員割れしてきています。少し前までは看護学部ってすごく人気のところだったんですけれども、定員割れが始まっていますので、やはりこれからなりたいという方の確保も、色々やっていく必要があるかなと思っています。感想と意見です。

ありがとうございました。

○遠藤副会長 ご提案を含めてありがとうございました。事務局から何かありますか。

○石橋看護人材担当課長 ありがとうございます。様々な学校からも定員割れしてきているというお声をたくさんいただいております、もっと若い頃から看護師になりたいと思うための工夫ですとか、取組が必要だという声をたくさんいただいておりますので、そういったことも含めて今後考えていかなければいけないかなと思っております。貴重なご意見ありがとうございます。

○遠藤副会長 ありがとうございます。

続いて樋口委員、お願いいたします。

○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。

詳細なご報告ありがとうございました。私は資料5の看護師等キャリアアップ支援事業といったところで、特定行為に関しては、非常に大事なシンポジウムが開催されているなと感じました。このシンポジウムを聴講されている参加者数の中には、訪問看護をされている方は入っているのでしょうか。参加はなかなか難しいと思いますが特に訪問看護をしている方々には、特定行為を在宅に関してどんどん進めていこうという国の思いもあるようなので、東京都のこの事業の中ではどうなのかなと感じましたので、お伺いさせていただきました。

○遠藤副会長 事務局、お願いします。

○石橋看護人材担当課長 ご質問ありがとうございます。このシンポジウムの中でも、訪問看護ですとか、あとは老人介護施設とか、そういったところで活躍する方の講演会を行っております、非常に関心の高い方々も多く、聴講していただいているということもございます。また、高齢者施策推進部の方でも訪問看護師さんの特定行為の取得に向けた支援というのも今年度から開始しておりますので、今後もそういった支援をしていくという方向性は出ております。

以上となります。

○樋口委員 ありがとうございます。ぜひできればシンポジウム参加者数の中でそういったところが分かるようにしていただけると、訪問看護でこんなに参加しているということが分かると意識も高まると思いますので、ぜひそういった点の工夫をお願いしたいと思います。ありがとうございました。

○遠藤副会長 よろしく申し上げます。それでは西村委員、お願いいたします。

○西村委員 はい、ありがとうございます。都立大の西村です。

私の方からは少し補足といいますか、先ほど大坪委員から、コロナのために医療職、特にナースが非常に大変な思いをして悲壮感も、公衆のといいますか、テレビで色々示していただいた状況で、一方でナースがとても頑張って何とか国を助けたんだという、そういう理解があったんですけど、他方でやはり危険で大変な仕事という印象が広く皆さんに浸透したことが、国内だけでなく国際的にも議論がされていて、他の国、日本

以外のほとんどが15歳の方の看護職になりたいという希望者が激減したらしいんです。ICMから情報をいただいたんですけど、日本だけ今まだ希望者が維持されているという状況で、こういう希望される方々が、ぜひそのまま看護職になれるようなサポートができるといいなと思いましたし、コロナの情報をどう皆さんに伝えるかということも一つの戦略になるのではないかなと思ったんですけど、あまり戦略というよりも、皆で支え合える、今取り組んでいただいているような確保対策の支援というのがうまく伝わると、皆さん安心して看護の仕事を理解してくださって、看護の仕事をしたいなという、そういう職種にしてくれるかなと思いましたので、付け加えさせていただきました。

以上です。

○遠藤副会長 ありがとうございます。ただいまの西村委員のご意見といいますか、ご提案に何か事務局としてありますか。

○石橋看護人材担当課長 西村先生、ありがとうございます。日本だけではなくて世界の動きというところでは、非常に参考になるご意見で、その中でも日本はまだ看護職になりたい人がいるというところではすごく光もあるかなと思いますので、そういった方々に看護師になってもらえるように、都としても支援していきたいと思っております。ありがとうございます。

○遠藤副会長 ありがとうございます。そろそろ時間が迫ってきておりますが、他に何かご質問、ご意見はございますか。よろしいでしょうか。

それでは議題3につきまして、来年度の各事業、とりわけ新規事業を含めて、本日はいただいたご意見をぜひ取り入れていただいて、よりよい事業を展開していただきたいと思います。

以上で、本日の議事事項並びに報告事項は終了となりますけれども、最後に言い残したということが何かありましたら、よろしいですか。

○石橋看護人材担当課長 事務局から補足をさせていただければと思います。先ほどご質問にありました資料3-2のところで、都内就業率が令和5年度は91%まで下がっているのがなぜなのかというご質問がありまして、調べましたところ、令和5年度は国家試験の合格率が例年よりも低かったということがございます。その関係で、就業の未定者が増えたことが要因ではないかということが分かりましたので、補足をさせていただきます。

以上です。

○遠藤副会長 補足説明ありがとうございます。よろしいですか。

それでは、最後にいつもオブザーバーでご参加いただいている古賀委員からコメントをいただいておりますが、今日も一言よろしくお願いいたします。

○古賀委員 遠藤副会長、ご苦労さまでした。ありがとうございます。

また、皆様も年度末のお忙しい中にお集まりいただきまして、本当に活発なご意見、コメントを色々いただきました。ありがとうございます。

本日の会議、保健医療計画の進捗状況の評価は大きな問題なく承認ということでございますが、実績も右肩上がりでございますし、ただ、ご意見の中にただ看護師を増やせばいいのかというご意見もございました。内容や質の問題、そして地域の偏在の問題、医療者全体に言えることなのですが、さらにより細かな評価をして対応を練っていく必要があるのかなと思っております。

看護人材の実態調査につきましては、やはり少し回収率が低めで、これは何とか工夫しなければいけないなど。日本人の気質かもしれないんですが、やっぱり紙ベースの方がこういうアンケートに答えやすいのかなと。それから世知辛い話ですけど、何かプラスアルファのものと、アンケートに答えやすいというようなこともいうような世の中になっているのかなということもございました。

内容に関しましては、就業にはやはり給与とか福利厚生の実、人間関係、勤務自由度、そういった影響が比率的には数値的に高く出ていますし、離職の原因のパワハラはやはりさらに検討し、対応していく必要があるのかなと思っております。

引き続き厳しい看護人材の確保になっているとは思いますが、今回の結果は非常に参考になる部分も多いので、さらに対策強化を図って、さらに努力を続けていければなどと思っております。

また、令和6年度の事業につきましては、全体的に良好な状況の報告を受けました。関係されている皆様の努力には、本当に感謝したいと思っております。

特に再就業の支援事業としてナースプラザ、奨励金支給などの取組が効果を出しているようですし、また新規人材養成のためには、修学資金の貸与の予算増額、あるいは宿舎の問題、そういった金銭的な援助がやはり必要な世の中になっているのかなと。

その点、東京都につきましては、最後にもご意見がございましたけど、非常に支援としては強いものを持っているのではないかなと思って、さらに働きやすい環境整備を含めまして、東京都の支援の評価されるところかなと思っております。

来年度に向けて色々な問題をまだまだ抱えておりますけれども、引き続き皆様からは専門分野から適切なお意見、貴重なご意見をいただいて、さらに充実した看護人材の確保部会での検討内容を広めていきたいと思っております。ありがとうございます。引き続きよろしくお願いいたします。

○遠藤副会長 古賀委員におかれましては、包括的なコメントをありがとうございました。

以上で本日の議事を終了したいと思います。進行を事務局にお返しいたします。

○大村医療人材課長 遠藤副会長、誠に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、限られた時間の中で貴重なご意見を賜りまして誠にありがとうございます。

来年度は新規事業三つを予定しております。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、このように考えてございます。

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、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たら、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。

(午後 7時30分 閉会)