

東京都ナースプラザ運営協議会

(令和7年度)

令和8年2月24日

保健医療局

(午後6時00分 開会)

○谷山課長 本日、私、東京都保健医療局医療政策部医療人材課長の谷山と申します。議事に入るまで進行を務めさせていただきます。

本日の会議は、来庁とオンラインによる参加のWEB形式となっております。機器等の不具合により音声聞こえない等、今ありましたけれども、その都度お知らせいただければと思います。

WEB会議の開催に当たりまして、皆様に3点お願いがございます。

1点目は、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申し上げます。

3点目ですけれども、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皆様につきましては、少しゆっくりと発言いただければと思います。よろしくようお願いいたします。

本日の資料でございますけれども、次第に記載のとおり資料1から資料5-3、その他、資料5-2の別添資料をご用意しております。もし不足等ありましたら、事務局宛てに会議の途中でも構いませんので、チャット等でご連絡をいただければと思います。

続きまして、本会議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にあるとおり「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関わ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、会議録及び資料などにつきましては、設置要綱第2におきまして、原則公開とされております。個人のプライバシーや企業秘密に該当する場合を除き、原則として公開をさせていただきたく存じますが、皆様よろしいでしょうか。

(異議なし)

○谷山課長 はい、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させていただきます。

続きまして、委員の皆様をご紹介させていただきます。資料1「東京都ナースプラザ運営協議会委員名簿」をご覧くださいければと思います。

本協議会は、今年の1月に委員の改選を行わせていただきました。委員の皆様におかれましては、委員就任をご快諾いただき誠にありがとうございます。

それでは、名簿の上から順番にお名前を呼ばさせていただきますので、一言ずつ頂戴できればと思います。

まず、東京都公立大学法人東京都立大学大学院人間健康科学研究科看護科学域長教授、習田明裕委員です。

○習田会長 前任の西村ユミ副学長の後任として拝命いたしました習田明裕と申します。

どうぞよろしくお願ひいたします。

- 谷山課長 公益社団法人東京都医師会理事、市川菊乃委員です。
- 市川委員 市川です。よろしくお願ひいたします。
- 谷山課長 公益社団法人東京都医師会理事、大坪由里子委員です。
- 大坪委員 大坪です。よろしくお願ひいたします。
- 谷山課長 社会福祉法人東京都社会福祉協議会事務局長、高橋博則委員です。
- 高橋委員 高橋です。よろしくお願ひいたします。
- 谷山課長 続いて、東京労働局職業安定部長、磯浩之委員ですが、本日はご都合によりご欠席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、篠原かおる委員です。

- 篠原委員 皆様、こんばんは。聞こえますでしょうか。私、東京都訪問看護ステーション協会の篠原と申します。よろしくお願ひいたします。どうぞよろしくお願ひいたします。
- 谷山課長 続きまして、公益社団法人東京都看護協会専務理事、野月千春委員です。
- 野月委員 野月でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。
- 谷山課長 続きまして、医療法人社団永生会南多摩病院副院長補佐看護部長、切手純代委員です。
- 切手委員 こんにちは。今年度、東京都の看護管理者連絡会議の会長をさせていただいております。ナースプラザに日頃からお世話になっているところでございますが、またこういう立場で不慣れだとは思うのですけれども、いろいろご指導いただきながらやっていきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。
- 谷山課長 日本赤十字社医療センター看護部長、渡邊美香委員です。
- 渡邊委員 初めまして、渡邊でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。
- 谷山課長 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、岡崎所長でございます。

- 岡崎所長 ナースプラザの岡崎でございます。今日は、どうぞよろしくお願ひいたします。
- 谷山課長 同じく、比留間次長です。
- 比留間次長 ナースプラザの比留間と申します。よろしくお願ひいたします。
- 谷山課長 続きまして、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。

- 石橋課長 石橋でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。
- 谷山課長 このほか、担当者が列席しております。

以上になっております。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、次に委員改選後、改めての協議会ですので、会長を選任していきたいと思

います。お手元の東京都ナースプラザ運営協議会設置要綱第5-2により会長は互選していただくこととなっております。どなたかご提案はございますでしょうか。

○野月委員 谷山課長、よろしいでしょうか。東京都看護協会の野月です。

○谷山課長 はい、お願いします。

○野月委員 会長には、看護学に造詣の深い、都立大学の習田先生にお引き受けいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○谷山課長 野月委員から習田委員に会長をお引き受けいただいてはどうかとご提案いただきましたが、ほかの委員の皆様、いかがでしょうか。

(異議なし)

○谷山課長 では、異議がないようですので、習田委員に会長をお願いしたいと思います。早速でございますが、会長より一言、ご挨拶をお願いいたします。

はい、よろしくをお願いいたします。

○習田会長 このたび、東京都ナースプラザ運営協議会の会長を拝命いたしました習田でございます。

本協議会は、東京都ナースプラザの事業計画や運営全般について協議し、円滑な運営を支える重要な役割を担っております。現在、医療介護の現場において、看護人材の確保と定着は近々の課題でございます。ナースプラザには、求職中の方の再就業支援や新人から定年退職前後のプラチナナースまで、一人一人のライフステージに応じた切れ目のない支援が求められております。

さらに今後は、ハローワークとの一層の連携強化やSNS等を活用した効果的な情報発信など、より時代に即した工夫も不可欠となります。委員の先生方、また皆様におかれましては、それぞれ専門的なお立場から忌憚のないご意見をいただき、ナースプラザの取組がよりよい効果的なものとなるよう、活発な議論をお願いいたします。

微力ではございますが、都内の看護人材確保に向けて誠心誠意努めてまいります。皆様の温かいご支援とご協力を賜りますよう、お願い申し上げます、就任の挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくをお願いいたします。

○谷山課長 ありがとうございます。会長には同じく設置要綱第5条の2により、副会長を指名していただくこととなっております。習田会長に指名をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○習田会長 副会長には昨年度までに引き続いて、篠原委員にお引き受けいただければと思っております。

○谷山課長 ただいま習田会長より、篠原委員に副会長をお引き受けいただきたいとのご発言がございました。篠原委員、いかがでしょうか。よろしければ一言ご挨拶をお願いいたします。

○篠原委員 はい、ありがとうございます。副会長の指名ありがとうございます。

今、習田会長からもお話があったように、看護人材確保に向けて、病院、それから施

設、ステーション共々、たくさんありますので、皆様で話し合っ、いい意見がたくさん出るといいなと思っております。力不足なところはありますが、どうぞよろしくお願いいたします。

○谷山課長 ありがとうございます。

議事前の事務局からの説明は、以上となります。以降の進行を習田会長にお願いいたします。習田会長、よろしくをお願いいたします。

○習田会長 はい、よろしくお願いいたします。それでは、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。

○石橋課長 それでは、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。

そちらの資料は、令和8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図案でございます。

資料中央にございますように、本年度に引き続きまして、①新規養成、②定着促進、③復職支援、④定年後に向けた就業支援を基に、それぞれの事業を実施してまいります。

令和8年度からの新たな取組としましては、赤字で記載しておりますように看護補助者としての就業を希望する方への研修の実施でございます。こちらについては、後ほどナースプラザからもご説明をさせていただきます。なお、この全体図につきましては、ほかの部署における次年度の取組等も確認の上、取組が追加される可能性もございますのでご留意いただきますようお願いいたします。

本日、皆様にご意見をいただくのは、別紙3の青色で示しているところが東京都ナースプラザで実施する事業でございます。いただいたご意見につきましては、3月12日に開催いたします東京都地域医療対策協議会看護人材部会でご議論いただき、都議会で予算案の可決後、実施する予定でございます。

また、この資料には掲載しておりませんが、2点追加で次年度の取組についてご説明をさせていただきます。

まず1点目です。ナースプラザの認知度向上及びナースバンクの活用促進を目的とした東京ポイントの活用でございます。東京ポイントは、東京都公式アプリ「東京アプリ」を通じて付与される、都民向けの独自ポイント制度でございます。貯めたポイントは a u P A Y、dポイント、Vポイントなどの民間ポイントサービスに交換することが可能となっております。次年度より、ナースバンク登録かつ就職相談会や看護学生向けの就職説明会などのイベント等に参加していただいた方に500ポイント付与を行う予定でございます。ナースプラザの認知度向上及びナースバンクの活用促進を進めていきたいと考えております。

2点目です。画面をご覧ください。先月、厚生労働省より、ナースセンター・ハロー

ワーク連携事業の見直しが通知されました。民間紹介事業者の利用による医療機関の手数料負担等の状況を鑑みまして、ナースセンター・ハローワークの一層の連携強化を図る旨が定められております。具体的には、資料の下段のところに主な改正事項に記載をしております。黒丸で示しておりますが、「急募求人への迅速な支援」、「ナースセンターと連携するハローワークの拡大」、「ナースセンター及びハローワーク職員の専門性向上のための相互の職員への研修実施」、そして「届出制度の積極的な利用推進」が挙げられております。都におきましては、これまでも東京労働局及び各ハローワークと連携をして、巡回相談の実施や各種セミナーの共催等に力を入れてまいりましたけれども、こちらの事業見直しに伴い、なお一層の連携強化を図ってまいりたいと考えております。

説明内容としては、以上となっております。

○習田会長 ありがとうございます。ただいまの説明に関しまして、ご意見やご質問等があればお願いいたします。

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。やっこのハローワークと連携強化がされて、非常に頼もしく思っております。やはり看護師さんというのは、非常に社会の中で大事な職業、社会インフラの一つだと思うんですね。そういった方々が紹介会社によって、間でそのお金を紹介会社に取りられながら職を紹介してもらうというのは、東京だとかなり大きい負担になっているものなので、非常に問題だと思うんです。それが医療機関の経営状況を圧迫しているというところがありますので、やはりこのハローワークとかナースプラザ、ナースセンターで、公的なものが動くことによって、社会的に大事な職業が、あっせん業みたいなものに牛耳られずに守られるというのは、非常に大事なところだと思いますので、この動きにはとても期待するところでもあります。

人材紹介会社が非常に病院の経営を圧迫しているということは厚生労働省がもう分かっていますので、やはりハローワークに力を入れなければいけないというのは、よく今回は分かってのこの動きだと思います。なので、ナースセンターのほうもそれに応えてというか、積極的に動いてほしいなというふうに思います。それが結局は東京都の医療を守ることになりますから、ここは積極的に力を入れて、ぜひやっていただきたいと思っています。

以上です。

○習田会長 ありがとうございます。

市川委員、お願いいたします

○市川委員 東京都医師会の市川です。急募求人の迅速な支援というところで、ナースセンターが優先的にプッシュ型で安定支援を実施ということについて、もう少し具体的に説明してほしいです。

○石橋課長 ハローワークにおいて、アウトリーチ型で求人開拓なども行っていくという

ことです。

○大坪委員 私、ちょっと説明します。東京都医師会の大坪です。病院で欠員が出て、急いで求人をして、人を確保しなきゃいけないというとき、紹介会社に高いお金を払うことになるんですね。ハローワークというのは、多分いつもその看護師さんの求人の情報をいっぱい持っているわけではないので、求人があったときに、ナースセンターに登録している方たちを早めにハローワークからも紹介できるように情報を共有したいという意味の、急募求人への迅速な支援といったことだと。

だから、ハローワークが持っていない情報をナースセンターからもらうことによって、ハローワークが今度は迅速に医療機関に看護師さんを紹介できるようになる。

○市川委員 連絡が密になると、その民間の人材会社に負けないような、頑張る、目指すところになるということね。

○大坪委員 なかなか今の現時点で、急募のときにハローワークに行くとかはちょっとあまり考えにくいので、ナースセンターのデータを共有したいという。

○市川委員 それは、絶対やらないといけない。ハローワークに求職者が行くときに、ハローワークってざあーとあって、医療関係とかあって、自分でそのときに応募しているのを見るじゃないですか。それをもっと見やすくするのも、私はこのハローワーク側に提案していきたいなとすごく思うんですけど。これが決まってからはあまりそんなこと関係なく。

○大坪委員 例えば、ハローワークでも今まではなかなかその医療分野に関しては、そこまで力を入れてこなかったというのでも。

○市川委員 急募求人ということは、病院側がハローワークに言うとナースセンターからの支援が来るというシステムであると。

○大坪委員 だから、病院側もちゃんとハローワークに相談するようにしなければいけない。病院側への周知をしなきゃいけない。医療機関側へなるべくハローワークを使いましょうということも周知しないといけないんですけど。

○石橋課長 令和8年度に向けて、かなりこの辺りのところも力を入れていくという方向性は出されているので、今後、医師会などの関係団体に意見を聞きながら、具体的にどう進めていくかを検討する段階です。

○市川委員 これは喫緊の課題で、これのために病院が潰れていっているのだから、潰れている。その分だけ赤字になっているというのがあるので、今まだ具体的にはなんて言っている場合ではないので、これは急いでいただきたいと思います。

○石橋課長 ハローワークとの連携という点では、そのほかにも巡回相談や説明会、研修などの取組を行っていますけれども、更なる強化ということで、進めていきます。

○大坪委員 非常に期待できる。大事に育てるというか、早くしてほしい。

○市川委員 育てている場合じゃなくて、もうやってもらわないと。そのぐらい、民間病院は、これのために赤字になっていますので。

○石橋課長 はい、分かりました。

○習田会長 貴重なご意見、ありがとうございます。ほかによろしいでしょうか。

では、続いて議論を進めてまいりたいと思います。次は、次第の3の議事に入ります。

令和7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。

○岡崎所長 東京都ナースプラザの所長の岡崎と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

令和7年度の実績について説明いたします。詳細は、別添資料は後ほどご覧いただけたらと思いますが、資料4-1を使いまして、7分の1から7分の7まで順に説明してまいります。よろしく申し上げます。

まず7分の1、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。今年度のデータは、全て12月末までのデータとなります。ナースバンクのデータは、eナースセンターによるものです。eナースセンターとは、日本看護協会が運営する看護職向けの無料職業紹介サービスで、全国の求人情報をインターネット上で検索、応募できる、公的プラットフォームです。令和7年4月から看護補助者の取り扱いを開始いたしました。まだ数は少ないですが、相談対応には看護補助者の数値も入れてあります。

左上、求人・求職・就業者の状況です。グラフは、ナースプラザで把握する各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6,600人、以降少しずつ減少し、令和7年度は4,992人です。薄い色の棒グラフ、求職者数もコロナ禍の影響で令和3年度に2年度の3倍近い8,500人弱となりましたが、以降減少して、令和7年度は2,610人でした。12月末の折れ線グラフ、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、令和7年度12月末までで1,257人と少し減少傾向です。

次に、右上、年齢別就業先内訳のグラフをご覧ください。就業先区分は、eナースセンターの区分でお示ししています。令和7年度では、就業者が一番多いのは診療所、次いで介護施設、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です。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、介護施設等への就業が多く、この傾向は、令和5年度から同様です。

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しました。来所、ハローワークを除く出張相談での対応では、コロナ禍が終わった令和5年度から東京での件数が伸びています。令和7年度も同等の件数が予測されます。

また、右下には、ハローワークでの出張相談の件数をお示ししました。凡例に示したとおり、都内ハローワーク10か所にバンク系の相談員が出張しています。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います。令和7年度は、7月からハローワーク品川の出張相談が開始され、順調に件数を伸ばしています。

2ページ目にお移りください。就職相談イベントについてご説明します。

ふれあいナースバンクは、令和2年度はコロナ禍の影響で開催が減りましたが、原則、東京、立川で4回ずつ開催しています。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回分の求人施設を集めて開催していますので、計8回分の運営の結果として、表をご覧いただきたいと思います。令和7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、来場者数は令和6年度を超える状況となっています。

用紙下、その他の取組について説明します。施設セミナーでは、令和7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、令和7年度は「職場の活性化を見据えた、管理者のためのカスタマーハラスメント対応術」です。令和6年度からは、ハイブリッド方式としたことで、参加者が増加をしている状況です。

自治体、医師会と共催の就職相談会では、ナースプラザとしてブース出展して就業相談をするほか、運営の協力をしています。参加施設数や募集職種が多くなれば、参加者数も増えるという傾向です。

下の真ん中、看護師等の届出制度の届出状況です。東京、全国ともに毎年増加をしています。令和6年度では、全国23万人に対し、東京は1万6,000人ですが、毎年増加していることから、就業しても届け出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きていると考えます。

下、右側、看護補助者に関する実績です。令和7年4月から看護補助者の就業相談を開始いたしました。ナースプラザで開始したということ、ホームページ、SNS、リーフレット等で発信しています。求人・求職・就業者の状況です。医療施設への広報を実施し、求人件数、人数は徐々に増加しています。就職者も少しずつですが増えている状況ですが、就業把握はまだ少ない状況です。資格を持たない方なので、ハローワークと連携をして、就業相談や就職セミナーを開催しています。こちらの看護補助者のセミナーに関しては、申し込みがすぐに定員に達するというのをハローワークから伺っております。今後もさらに実施していく予定です。

次のページ、7分の3にお移りください。研修事業です。

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資質向上及び専門性の向上を図り、定着を促す目的で実施しています。総研修日数は、238日、昨年度より2.5日増加、定員は4,494名と昨年度より5名増えています。令和7年度の変更点は三つ。一つ目は、中堅職員研修に「5年目看護職員研修」「新人看護師への指導—Z世代を知る—」を追加。二つ目は、質の向上研修として「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—」を追加しました。三つ目は、今日的課題研修に「身体拘束を考えよう」を追加したことです。

研修実績です。研修数は58で、実績は令和7年12月末までに3,097人が受講

しています。応募率は前年度より高く、133%です。全体としてニーズを捉えていると考えます。

中ほど右側、新人看護職員1年目研修についてです。新人看護職員研修は、当初3日間から開始し、コロナ禍の実習不足を補うために、日数の増加や病院実習を組み込んできましたが、コロナ禍で学生時代に病院実習が不足した年代は、令和6年度に看護職員になっていますので、令和7年度からは病院実習を終了いたしました。昨年の参加者が77人に比べ、今年度は115人、52施設から参加いただいています。この要因は、病院実習に伴う手続きがなくなったことが影響していると考えます。この研修は、1年を通じて段階的に必要とされる内容を提供しています。研修参加者からは、実践に生かしやすい、事例について話し合いができたことにより、学びを深められた。他病院で働く同期と関わることができて励みになったなど感想をいただいております。新人看護職員の動向に関しては、今後も注視していきたいと思っております。2年目、3年目ともに2日間のフォロー研修に関しては継続しています。

次いで、普及啓発事業についてご報告します。スライド下のほうをご参照ください。令和7年度の一日本看護体験学習の実績をお示ししました。全体数としては、参加者は約2,043人と過去最高の実績となりました。人気のある体験施設への働きかけで受け入れ数を増加したことや、広報のせいかと思われまます。右側、SNS広報ですが、ナースプラザでは、フェイスブックとインスタグラムを活用して事業の周知を図っています。それぞれフォロワー数を着実に伸ばしてきました。フェイスブックとインスタの両方を広報ツールとして活用するという考えがナースプラザにも根づいてきています。効果的なSNSの投稿方法などの学習もしています。

次のページ、7分の4にお移りください。看護職員地域確保支援事業です。

離職中の看護職が身近な地域で復職支援研修等を受けて、再就業を促進することを目的としています。この事業では、東京都看護師等就業協力員、以下就業協力員と呼びますが、研修施設の研修プログラムの作成を支援し、調整を行いながら、必要に応じて追加クールを企画して、受講者数を増やす働きかけをしています。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、再就業につなげています。研修場所は、東京都が選定した東京都看護職員地域就業支援病院または施設です。

右上の表をご参照ください。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の名称が分かれています。研修は都の標準プログラムに沿って行われ、3日以上コースではナースプラザの就業協力員が研修場所に赴き、受講者に対して就業相談を行います。復職支援研修を実施する病院は、公募します。募集数は病院体験コース24、施設体験コース14です。令和7年度、病院は応募数が少なく、21施設での開始となりました。施設は、14施設を選定しました。昨年度は高齢者施設の応募数が少なく、施設の偏りがありましたが、今年度はバランスよく選定しています。

6月から研修を開始し、今年度の受講者数を12月末の実績でお示ししています。病

院体験コース89人、施設体験コース44人、合計133人です。この事業の就業者について説明します。就業者数は合計53人と、こちらも昨年度よりは少ない状況ですが、1月以降の研修参加者数が増えてきていることから、昨年並みの結果を期待しているところです。

次のページ、7分の5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います。対象は200床未満の病院で、ナース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元を訪問するアウトリーチ型支援を行います。今年度の参加病院は、16病院で、左側支援項目は表のとおりです。人材育成と看護の質向上は、重要な課題です。看護の質向上を掲げる病院が多いのは、毎年続いておりましたので、従来を基本コースと呼び、令和6年度から実践的に看護の質向上を図る目的で、認定看護師による集中支援コースを実施しています。就業協力員の支援は原則変わりませんが、実行力を加えるために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です。

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の研修をアウトリーチ研修、情報共有と地域とのネットワークづくりを目的としたオンライン研修をネットワーク研修と呼んで、区別しています。どちらの研修もナースプラザの就業協力員が開催の支援をしていますが、ともに12月末までの実績を表に記載しています。

左下側は、今年度のアウトリーチ研修です。12月末までに6病院が開催し、参加者は199人でした。右下ネットワーク研修では、12月までに参加16病院中の6病院が開催し、参加は672人となっています。1月から3月に残りの病院が開催します。

右上の表とグラフに移ります。今年度、認定看護師による集中支援コースに参加したのは16病院中の6病院です。今年度の参加病院の支援分野としては、がん薬物療法、感染管理、皮膚・排せつケア、脳卒中リハビリテーション看護、脳卒中看護、認知症看護です。感染管理看護を要望した1病院は、参加病院の看護師の委員会活動支援を通して、質の向上を図ろうとするものでした。

12月末までの実績ですが、左側の円グラフでは、支援方法120回のうち、現場での直接指導と話し合いで支援の7割以上を占めており、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ます。また、右の円グラフ、延べ参加者455人の職種の内訳では、4分の3が看護師ですが、実際に直接ケアの担い手でもある看護補助者やリハビリ職員、その他として栄養士や薬剤師が参加しており、院内の協働推進にもつながっていると考えます。

次のページ、7分の6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、ナースセミナー、職場体験会、施設管理者セミナー、就職相談

会、施設訪問等で構成されています。それぞれの実績について説明します。

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3回までで580人の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、特養などの介護系施設の参加が多い印象です。昨年度の実績は、1年間で63人でした。12月末までで39人、現在第4クール体験会を開催中です。

左側上から2番目の表、施設管理セミナーです。1回分の実績で97人でした。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の施設を集めた相談会ですが、八王子と看護のお仕事応援フェアの中で開催し、今年度の参加者数は255人でした。

左側、一番下の表で、協力員による訪問数25件の内訳を示しました。昨年度までは、ナースバンクで実施していたミニ就業コーナーに出店していた施設への訪問件数としておりましたが、今年度よりミニ就業コーナーを中止したために件数が減少しています。

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います。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いていると思います。また、60歳代前半の参加者が増えたことを実感しています。

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います。令和7年度は12月末の実績ですが、昨年度より少し減少しています。

最後のページ、7分の7にお移りください。看護職員等再就業支援事業について報告します。

看護需要の増大を踏まえ、ナースプラザにおける情報発信と多様なニーズに対応した職業紹介の取組を強化するとともに、奨励金を支給することで、都内の看護職員の確保を図ることを目的としています。

まず、情報発信強化について報告します。この事業では、看護のお仕事応援フェアの事務局として、ナースプラザ全体のイベントを取りまとめました。11月に御茶ノ水で開催しました。総来場者数は、435人と昨年よりやや少なめでした。今年度より看護補助者が参加するようになりました。真ん中のグラフ、就職相談会の来場者数延べ人数は、昨年度より少し減少しています。右上の棒グラフ、実技体験に参加する看護職の人数は昨年度より多く、中でも就業中の看護職のニーズが高いことが確認できました。円グラフは、各種相談・案内等に訪れた199人で、昨年度と同等でした。フェア自体が情報発信の場になっていると考えます。

最後にスライド一番下、就業・定着奨励金の支援事業について報告します。支給要件は、ナースプラザが実施する所定の研修を受講した後に、医療機関や介護施設等に再就業し、一定期間従事した方に奨励金を支援する事業です。支給額は、就業後、6か月従事で5万円、2年間従事で15万円です。今年度は、所定研修を受講した証明書を905枚発行しました。12月末までの就業後6か月の交付件数は919件で、大きく増加

しています。また、就業後2年の交付件数も237件と4倍近くとなりました。ともに一人一回だけの交付ですから、奨励金交付が就業に結びついているという明らかな成果をお示しできる事業となっていると思います。

以上、実績についてご報告させていただきました。ありがとうございました。

○比留間次長 それでは、ナースプラザ次長の比留間です。

引き続きまして、私のほうからは、令和7年度のナースプラザ各事業の予算の執行状況について、ご説明させていただきます。

資料の4-2をご覧ください。予算額と決算見込額の対比ということでご説明を進めていきます。

まず始めに、東京都ナースプラザの管理運営事業でございます。その中のまず管理費という部分になりますが、これは主に人件費や事務経費というものでございます。予算額1億8,039万5,000円に対して、現時点での決算見込額1億8,188万8,000円ということで、149万3,000円の支出超過となる見込みでございます。主な理由は、IT関連の経費が増加したということによるものでございます。

続きまして、事業費に移りまして、再就業支援事業でございますが、これはナースバンクの運営費や就職相談会等の経費ということでございます。予算額3,743万3,000円に対して、決算見込額が3,696万円ということで、47万3,000円の残額見込みということになってございます。これは、事務経費等の支出減によるものかと思われま。

続きまして、研修事業になります。予算額3,378万円に対して、決算見込額は3,116万円ということで262万円の残額見込みということになっておりますが、これは実習指導者研修等で、研修生用のパソコンのリース等を行っているのですが、この経費が当初見込みよりも低額となったことなどが影響しているというところでございます。

続きまして、普及啓発事業ということで、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ございます。予算額2,274万2,000円に対して、決算見込額は2,251万円ということで、23万2,000円の残額見込みということでございます。これも広報関連の経費等の精査に伴う支出減によるものというふうに理解しております。管理費と事業費を合わせた委託料全体の予算額が2億7,435万円に対して、決算見込額が2億7,251万8,000円ということで、183万2,000円程度の残額見込みとなっております。

続きまして、使用料及び賃借料というところでございますが、これはナースプラザ事務室の借上経費、テナント料に関する部分の予算でございます。予算額2,553万9,000円に対して、2,398万8,000円の執行見込みというふうになっております。

その下、負担金補助及び交付金という欄でございますが、これはナースプラザの電気水道料金等、建物維持管理に関わる経費ということで、予算額が383万5,000円

に対して、執行見込額が348万円という形になっております。

委託料と今申し上げた使用料及び賃借料などを合わせたナースプラザの管理運営に関わる経費全体が、予算額3億372万4,000円に対して、決算見込額2億9,998万6,000円ということで、373万8,000円程度の残額という形で、現時点で見込んでおります。

続きまして、新人看護職員の研修事業でございますが、これは予算的には、ナースプラザの管理運営事業の中にある研修事業とは、別個に東京都から受託しているという形になっておりますので、予算の執行状況も別個ということになります。予算額が936万円に対して、決算見込額824万2,000円ということで、111万8,000円程度の残額見込みということでございます。これは、研修用資材等の消耗品の購入等の部分で、支出が少なかったというところでございます。

次のページに移りまして、まず看護職員定着促進支援事業の決算見込みということで、まずアウトリーチ型支援という部分での項目につきましては、予算額6,800万8,000円に対して、決算見込額が6,845万6,000円ということで、これは事務経費等の支出増によって44万8,000円程度の支出超過の見込みということでございます。

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けれども、予算額が494万4,000円に対して、決算見込額が484万8,000円ということで、9万6,000円程度の残額見込みということでございます。

その下、支援施設の研修会の支援経費です。これにつきましては、予算額715万に対して、決算見込額が365万6,000円ということで、349万4,000円程度の残額見込みというふうになっておりますが、これは各病院から請求が出てくる形になるんですが、その部分が予算額いっぱい請求ではなかったりすることによる支出減というような形になっております。

定着促進事業全体では、予算額8,010万2,000円に対して、決算見込額が7,696万ということで、314万2,000円程度の残額見込みとなってございます。

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、決算見込額が2,824万7,000円ということで、4万4,000円程度の残額ということになります。病院等の経費の部分につきましては、予算額が4,043万7,000円でございますが、決算見込額が3,160万4,000円ということで、ここが883万3,000円程度の残額見込みというふうになっているところでございます。これも先ほどの定着促進支援事業と同じようなところで、各病院からの経費の請求が、予算額全額に満たないような形での請求があったりするところでもって、残額が発生するというような見込みになっております。

地域確保支援事業全体では、予算額6,872万8,000円に対して、決算見込額は5,985万1,000円ということで、887万7,000円程度の現時点での残

額見込みという形になっております。

続きまして、プラチナナースの就業継続支援事業でございます。本部経費1,685万9,000円に対して、決算見込額が1,756万6,000円ということで、70万7,000円程度の支出超過見込みということでございますが、この本部経費は大体が事務経費になってございますので、それぞれの事務経費が少しずつ増加したということによって、当初予算と比較して支出超過となる見込みとなっております。

セミナー等事業経費は、予算額1,019万円に対して見込額が866万1,000円ということで、152万9,000円の残額見込みということでございますが、これは職場体験会の経費、これも各ご協力いただいている施設のほうから実際に使った経費の請求が来るところでございますが、必ずしも予算額満額ではない場合もあるということでの残額見込みというふうになっております。事業全体では、予算額2,704万9,000円に対して、決算見込額が2,622万7,000円ということで、82万2,000円程度の残額見込みということになっております。

最後に看護職員等再就業支援事業ということでございますが、これは先ほど事業実績の説明でもあったように、情報発信等強化事業と就業・定着奨励金事業に分かれております。まず情報発信等強化事業におきましては、予算額2,243万6,000円に対して、決算見込額が1,972万5,000円ということで、271万1,000円程度の残額見込みとなっております。7年度は非常勤職員について欠員等がありまして、その部分で人件費の支出が少なかったということによるものです。

就業定着奨励金事業につきましては、予算額1億1,082万4,000円に対して、決算見込額が8,718万8,000円ということで、2,363万6,000円の残額見込みということになっております。これは、奨励金の請求件数、今後の請求件数等の見込みを精査したことによる減ということになっております。再就業支援事業全体では、1億3,326万円の予算額に対して、1億691万3,000円の執行見込みということで、残額が2,634万7,000円という形の見込みとなっております。

以上で、予算の執行状況についての説明を終わります。

○習田会長 ありがとうございます。では、ただいまの事務局からのご説明に関しまして、ご意見、ご質問等ございましたらお願いいたします。

大坪委員、よろしく申し上げます。

○大坪委員 東京都医師会の大坪です。資料4の1ページ目と2ページ目のナースバンク事業のところで、一番左上の、折れ線グラフと棒グラフが一緒になっている。コロナのときに結構求職者が集中したというのはよく存じ上げているんですが、もう結構求職者が減ってきてしまっているのですが、この求職者をいかに獲得しておくかということが、先ほどのハローワークとの連携にやっぱりつながるといえるのか、ハローワークをこのまま後押しすることになると思うので、ここはもうちょっと何か努力が必要かなというふうに思ったんですけども。その辺をどう考えられているか。求職者が減っていったるの

は、どう考えているかということがまず一つです。

二つ目は、右下のところのこのハローワークでの出張相談のところで、池袋が非常に多いとさっきあったんですけど、池袋が多い何か理由があるのであれば、ほかの地域も池袋を参考にして、相談件数が増えるようにしてはどうかということが2点目です。

あと3点目は、2ページ目のところで、このスライドの一番下の段の左から2番目の届出制度の届出状況のところですね。ここも先ほどは、全員が届出しているわけではないということなんですけど、やっぱりこの届出も、求職者の確保に非常に重要なところですよ。離職するときに登録するという、届出をするというところですから。こここのところも、みんなが届け出ていないかもしれないかもしれませんで済ませてはいけないのではないかなと思うんですよ。ここをちょっと強化しないと、いろんなものにつながっていかないのかなと、その3点についてお願いいたします。

○岡崎所長 求職者の減少につきましては、私どもは今一生懸命SNS等で、いろんなところから広報をしているところです。SNSもインスタだけではなくてグーグルのリスティング広告ですとか、いろんなところに動画とかYouTubeにも流したりもしているのですが、なかなか苦戦している現状がございます。

池袋のハローワークに関しましては、池袋が一番規模的に大きくて、扱っている人数もすごく多いところだそうです。建物も広くて、ナースバンクの出張相談のときには、お部屋を一つ貸していただいて、面接もできておりますので、そういったところではハローワークのほうの環境も整えられています。また、担当者の方も一生懸命、面談件数を増やすべく宣伝もしていただいているといった状況もございます。ほかのところも今少しずつ開拓をしているところでして、今17か所あるハローワークの中の10か所、行っているんで、また8年度もさらにハローワークとの連携を進めていくという予定です。面談する場所の確保など、なかなか難しく入っていけないところもあるんですけども、それはハローワークのほうでいろいろ努力をしてくださって、面談場所を確保したり募集に力を入れたりしてくださっています。私たちもなるべくハローワークのほうに出向いて行って、面談をさせていただくというところを増やしているというところなんです。

届出制度に関しましては、これは各病院とか施設に対して、辞める方がいたら届出をしてほしい、ご本人が届け出ない場合は施設のほうで代行して届けてほしいというところも含めて、リーフレットを配布したり、ホームページ等でもお願いをしているところです。就職相談会等に来た施設の方々にリーフレットをお渡ししたり、看護学校の就職ガイダンスなどで、こういう届出の制度があるというところを含めて、広報を進めているところです。

以上です。

○習田会長 ありがとうございます。

○岡崎所長 追加ありますか。大丈夫ですか。

○習田会長 市川委員、お願いいたします。

○市川委員 私、いつも多分聞いていると思いますが、ナースバンクの就職相談会がありますよね。東京で今年度は267人、立川で74人、フェアで223人ということですが、求職者が564人いて、これだけの人の相談をして、成立したのは何件でしょう。

それが一点と、次の7分の3のほうの研修実績。とても人気があって、応募率も200%に近い研修もあってすごくいいと思うんですけど、全体で言うと定員が3,328人なのに受講者数が3,097人って200人も空席があるということですよ。それぞれの研修で、定員割れしちゃったら10人ぐらいは確保しておいて、都合がつかないって断りが入ったときに、入れてあげるといようなことをしたら、200人も減らないと思うんですよ。10人補欠みたいにして取っておいて、でも12人出ちゃったらマイナス2にはなるけれども、200人という。せっかく同じ研修の同じ手間だったらば、これだけ人気のあるものは絶対逃さないように何か工夫をしないと駄目だと思います。

○岡崎所長 ありがとうございます。まず、研修のほうから説明させていただきます。

必ず研修のときに当日キャンセルですとか、少し前のキャンセルというのがあるところも加味しまして、受講決定は1割から2割程度多くは出しているんですけども、それよりもやはり欠席ですとか、あとは毎回申し込みはするけどあんまり出席しない人みたいな人も中にはいらっちゃって。必ず多めには取ってはいるんですけども、実際開けてみると定員数を割ってしまうといったことが続いております。

これに関しては一応注意喚起もしまして、今年度、辞退率が大体12%ぐらいですが、昨年度は13%で、一番多いときで20%ぐらいでした。注意喚起したり、決定数を増やすことで、少しでも受講率を上げようという努力をしているところです。

あと就職相談会の中で成立したのは何件というところですけども、実際は就職相談会で応募するということまで行くことは少なく、その後、施設に実際見学に行ったりとかして、そこから初めて成立するということになります。就職相談会だけではないんですけども、把握している範疇では30から40%就業に結びついている結果です。

これに関しては、施設の方にも、就業が決まったら教えていただきたいということを常々お願いはしているところですが、なかなか全部は把握し切れていないという現状もございます。

○市川委員 30%から40%成立しますよというパーセントがPRになるから。ハローワークはたしか、ハローワークを通して就職するときには、はがきがあって、それを紹介状代わりに求人のところへ持っていかなくちゃいけない。求人側がそれに、うちに就職しましたとか、お断りしましたとか書いて、はがきを出すんですよ。こういうふうにやったら絶対確実に数値は取れる。前は、だって十何パーセントだったじゃない。1割しか成立しないという記憶が過去にあるので、だから上がってはきていると思うんです

けど。その結果をきちんと把握して、PRに使っていったほうが良いと思います。

○岡崎所長 ありがとうございます。

○市川委員 辞退率が12%ってすごく多いよね。すごく人気がある研修なので、辞退するときにはもうあなたを取ったために研修受講できない人がいるんだということをきちんとPRして。何回かやったらペナルティとか何かそういうふうにした。そこまで厳しくすることはないけど、ちょっと辞退率が多いので、その辺もちょっときちっとPRして、何て言うのかな、すごい細かいところかもしれないけど、そういうのを積み上げていかないと伸びていかないと思うので、もう少しきめ細かくお願いします。

以上です。

○岡崎所長 ありがとうございます。

○習田会長 市川委員、ありがとうございます。今いただきました様々な課題、ご意見については、引き続き今後の運営に生かしていきたいと思います。

では続きまして、次第3の(2)及び(3)、令和8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。では、よろしくをお願いいたします。

○岡崎所長 はい、よろしくをお願いいたします。令和8年度のナースプラザ事業計画案についてです。全体像は資料5-1にお示しして、別添資料もつけておりますが、今からする説明に関しては、5-2に沿って説明いたしますのでよろしくをお願いいたします。

別添資料もつけておりますので、詳細は後ほどそちらでご参照ください。

最初に、ナースバンク事業です。求人・求職支援の充実による就業促進を目的として、効果的な情報発信の推進では、各種SNSを効果的に活用して、就職相談等についての情報を随時発信します。また、令和7年度から開始となった看護補助者の認知度向上に向けた情報を発信していきます。

求職者及び求人施設に対する支援では、求職者へ求人情報を積極的に提供し、求人施設には求人票作成と更新支援を行って、求職者オンライン相談は枠を広げて継続します。

求人・求職相談では、看護職と看護補助者を対象とした無料職業紹介事業を継続して、安心して相談できる環境の整備に努めます。

ふれあいナースバンク就職相談会は、令和7年度から看護職と看護補助者の就職相談会としておりますので、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努めていきたいと思います。

公的機関・関連団体との連携では、ハローワークとの連携に特に力を入れ、ナースプラザ相談員による出張相談の強化・拡大を行います。看護職に加え、看護補助者の就業相談を継続して、ハローワーク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いきます。

さらに、ハローワークにおいてセミナーを積極的に開催し、就業機会の拡大に努めま

す。また、自治体等主催の就職相談会への積極的な協力は継続してまいります。また、グーグルフォームを活用して就業状況確認を行い、利便性の向上を図ることで把握をしていきたいと思っております。

次に、多様な働き方を支援する取組の推進です。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係の連携を推進していきます。看護学生への就業ガイダンス等の実施を通じて、ナースプラザの周知を図り、新人・第二新卒看護職の個々の状況に合わせた就業継続支援、イベント参加者への就業相談を通して、ナースプラザ内の係連携を推進していきます。

看護職、看護補助者の届出制度の定着に向けた支援では、施設長に離職時届出の協力依頼を行い、登録者への情報提供を継続します。また、導入が遅れていますが看護職のためのポータルサイトNuPSが、秋頃にeナースセンターシステムとの連携の見込みですので、こちらも対応してまいります。

研修事業について説明します。総科目数は、59科目と昨年度と同様です。総研修日数は、232.5日と5.5日マイナス、定員は4,502名と、昨年度より8名増えています。

令和7年度の6科目を終了して、新たに以下の6科目の研修を立ち上げます。中堅職員研修として「自分らしく働き続けるために一看護師のウェルビーイングを考える」、 「職場で起こるハラスメントとその対応」。オンデマンド研修として「現場で使える！薬の知識と看護ケア」、今日的課題研修としては「電子カルテの使い方ー電子カルテの基本を学ぶー」、「生成AIを活用した業務効率化ー生成AIで変わる医療の働き方ー」と時代のニーズに合わせた研修です。看護補助者業務に関心を持つ無資格者向けの研修として「まずはやってみよう！看護補助者の仕事ーできるが見えてくる、あなたの一歩ー」、実技体験ができる研修をした企画をしています。全体に関しましては、詳細資料をご参照ください。

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て、個人情報の管理を徹底しながらInstagram、フェイスブックの運用、広報誌等の配布を始め、様々な広報媒体を活用してまいります。

また、一日看護体験学習事業では、医療機関の協力を得ながら、参加者枠の増設に努め、未来の看護職確保に尽力したいと考えます。

地域確保支援事業では、病院研修の応募が少なかった5日間研修を中止し、応募の多い3日間研修を年間3回と、1日随時研修を年間4回としました。研修プログラムの作成を支援し、調整を行いながら、受講者数を増やしたいと思っております。就業協力員は、受講者への就業相談を進めるとともに、eナースセンター活用方法を周知して再就業につなげます。

定着促進支援事業では、効率的な提供体制を整備し、当該コース参加施設を支援します。認定看護師による集中支援コースが3年目になりますので、効果測定を実施してい

きたいと思います。東京都及び医療圏における看護管理者の連絡会、幹事役員会との連携を強化し、認定看護師に事業協力いただけるように依頼します。

プラチナナース就業継続支援事業では、ふれあいナースバンクとの共催による効果的な就職相談会を実施し、プラチナナースの就業促進に努めます。プラチナナースセミナー、施設管理者セミナーを開催し、プラチナナースの就業継続意欲と雇用意欲を醸成していきます。

再就業支援事業の情報発信強化では、令和8年度も看護のお仕事応援フェアを開催します。ターゲットを明確化した情報発信を強化し、参加者の増加を目指します。就業定着奨励金では、SNS等を活用して、効果的な広報の実施、潜在看護師に向けては電車広告を実施して周知を図ります。

事業計画案についての説明は、以上です。

○比留間次長 それでは、引き続き令和8年度の予算案についてご説明をいたします。7年度との比較でご説明をしていきます。

資料は、5-3をご覧ください。初めにナースプラザの管理運営事業ということで管理費ということになりますが、これは令和8年度予算額は1億6,475万2,000円で、令和7年度と比較して1,564万3,000円の減というふうになっております。これは主に7年度に大きなシステム更新をやっておりますので、その分、7年度限りの経費というものが減になっているというところが大きな理由になっております。

続きまして、事業費のバンク事業の部分ですが、予算額3,900万で、7年度と比較して156万7,000円の増額ということでございます。これは主に、ナースバンクの複写機の更新等があるためでございます。

続きまして、研修に関わる経費につきましては、3,331万6,000円ということで、7年度と比較して46万4,000円の減というふうになっておりますが、ここは看護補助者の就業希望者向けの研修を新たに実施するための経費増と、それからその他、事務経費の精査に伴う減額分を差し引きした結果ということでございます。

続きまして、普及啓発事業につきましては、7年度と比較して35万6,000円の増額ということになってございます。管理費と事業費を合わせて委託料全体では1,418万4,000円の減という形でございます。使用料及び賃借料については、17万6,000円の増ということで、これは評価額の見直しによるもので、負担金補助金につきましては1,000円程度の減ということで、ほぼ同額というような形になっております。管理運営事業予算の全体は、全体では7年度と比較して1,400万9,000円の減額という形でございます。新人看護研修の予算につきましては、7年度と比較して増減はありません。

続きまして、次のページです。看護職員定着促進支援事業、それから地域確保支援事業でございますが、これらもそれぞれ予算額のトータルは7年度と比較して、増減なしという形になっております。

続きまして、プラチナナース就業継続支援事業ということで、ここは令和7年度と比較すると107万7,000円程度の増額ということになっておりますが、これは事業用のパソコン経費の購入経費だとか、あるいは事務経費の減額とか、そういった部分を差し引きした結果という形になります。

最後に再就業支援事業でございますが、情報発信強化の部分については、84万2,000円の増というふうになっております。定着奨励金の部分につきましては、7年度と比較して、これも7,771万5,000円の増額ということになっておりまして、これは奨励金の支給見込み件数の増によるものということでございます。

以上、雑駁ではございましたが、8年度の予算の説明を終わります。

○習田会長 ありがとうございます。ただいまの事務局からの説明に関しまして、ご質問、ご意見等ございましたらお願いいたします。

最後になりますけれども、議事の(4)その他といたしまして、委員の皆様からご意見などありましたらお願いいたします。

よろしいでしょうか。

ありがとうございます。今日は、本当に多くのご議論が出たかなと思います。特にメインとしましては、ナースセンターとハローワークの連携事業、これに関しましては本当にコアな部分かなというふうには感じましたし、特にあっせん業者に関して、この医療財源を当てにするような、それによって医療財源を圧迫するようなことが決してないように進めてまいりたいと思っております。貴重なご意見ありがとうございました。

それでは以上をもちまして、本日の議事を終了いたします。進行を事務局にお返しいたします。よろしく申し上げます。

○谷山課長 習田会長、ありがとうございます。また、委員の皆様方におかれましても大変貴重なご意見を多数いただき、大変ありがとうございます。

本日頂きました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いきたいというふうに考えてございます。引き続きよろしくお願いいたします。

最後に、事務局からの事務連絡でございます。本日の会議録を後日、メールにて送付いたしますので、内容の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れば、事務局より後日郵送させていただきます。

それでは、以上をもちまして、令和7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。本日はお忙しいところ誠にありがとうございました。また冒頭、大変失礼いたしました。

ありがとうございます。

(午後7時25分 閉会)