

東京都ナースプラザ運営協議会

(平成29年度)

平成30年2月22日

福祉保健局

(午後4時28分 開会)

○水澤看護人材担当課長 定刻となりましたので、平成29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、まことにありがとうございます。東京都福祉保健局医療政策部看護人材担当課長の水澤でございます。議事に入りますまでの進行役を務めさせていただきます。

それでは、今回の協議会より新たな任期となりますことから、委員のご紹介をさせていただきます。お手元にお配りしてございます、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。

これより名簿の順番にご紹介させていただきますが、今回初めて顔を合わせる方もいらっしゃると思いますので、お名前をご紹介した際に一言ずつご挨拶をお願いいたします。

公立大学法人首都大学東京健康福祉学部看護学科教授、西村ユミ委員でございます。

○西村委員 西村ユミと申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○水澤看護人材担当課長 公益社団法人東京都医師会理事、天木聡委員でございます。

○天木委員 東京都医師会の天木聡と申します。よろしくお願い致します。

○水澤看護人材担当課長 公益社団法人東京都医師会理事、新井悟委員でございます。

○新井委員 東京都医師会、病院防災担当理事の新井と申します。よろしくお願い致します。

○水澤看護人材担当課長 社会福祉法人東京都社会福祉協議会事務局長、小林秀樹委員でございます。

○小林委員 社会福祉協議会の事務局をお預かりしております、小林と申します。よろしくお願い致します。

○水澤看護人材担当課長 東京労働局職業安定部長、小林博志委員でございます。なお、本日、小林博志委員は所用のため、職業安定課職業紹介第二係長の藤原様に代理でお越しいただいております。

○藤原委員 東京労働局から小林の代理で参りました、藤原と申します。ナースプラザ様には、都内ハローワークを通じまして、いつも連携させていただいて大変助かっているところでございます。引き続き、よろしくお願いしたいと思います。

○水澤看護人材担当課長 一般社団法人東京都訪問看護ステーション協会会長、椎名美恵子委員でございます。椎名委員は所用のため、遅れての参加になります。

公益社団法人東京都看護協会専務理事、渡邊千香子委員でございます。

○渡邊委員 東京都看護協会専務理事の渡邊と申します。いつもナースプラザの看護師等確保定着事業、バンク事業などにおいては大変お世話になっております。引き続き、どうぞよろしくお願い致します。

○水澤看護人材担当課長 社会福祉法人信愛報恩会信愛病院看護部長、立花エミ子委員でございます。

○立花委員 清瀬市にあります信愛病院の立花と申します。199床の慢性期の小さな病

院です。この会の中で、自分の立場は、情報を理解し、似たような病院の意見をお伝えできるか、だと思っています。よろしくお願いいたします。

○水澤看護人材担当課長 医療法人財団アドベンチスト会東京衛生病院看護部長、平野美理香委員でございます。

○平野委員 東京衛生病院の平野と申します。杉並区荻窪にあります病院です。急性期の病院です。またよろしくお願いいたします。

○水澤看護人材担当課長 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、大田所長でございます。

○大田所長 大田でございます。いつも皆様にはいろいろお世話になっております。今日もどうぞよろしくお願いいたします。

○水澤看護人材担当課長 東京都ナースプラザ、成川次長でございます。

○成川次長 成川です。どうぞよろしくお願いいたします。

○水澤看護人材担当課長 東京都ナースプラザ、武藤バンク係長兼確保対策事業係長でございます。

○武藤バンク係長兼確保対策事業係長 武藤でございます。よろしくお願いいたします。

○水澤看護人材担当課長 東京都ナースプラザ、高麗研修係長でございます。

○高麗研修係長 高麗でございます。本日はよろしくお願いいたします。

○水澤看護人材担当課長 東京都福祉保健局医療政策部、成田医療改革推進担当部長でございます。

○成田医療改革推進担当部長 成田でございます。いつも大変お世話になっております。

○水澤看護人材担当課長 東京都福祉保健局医療政策部、松原医療人材課長は、会議のため10分ほどおくれたの参加になります。

東京都福祉保健局医療政策部医療人材課、大崎課長代理でございます。

○大崎課長代理 大崎と申します。よろしくお願いいたします。

○水澤看護人材担当課長 以上でございます。

それでは、本日の配付資料の確認をさせていただきます。

まず、資料1、平成29年度東京都ナースプラザ事業実績。「《概要》」と書かれているA4横のものと、さらに詳細な資料としてA4縦のものと、2種類ございます。資料2、平成30年度東京都ナースプラザ運営方針（案）。資料3、平成30年度東京都ナースプラザ事業計画（案）。「《概要》」と書かれているA4縦のものと、さらに詳細な資料としてA4縦のものと、2種ございます。資料4、平成30年度東京都ナースプラザ予算（案）でございます。

参考資料といたしまして、東京都ナースプラザ運営協議会設置要綱がございます。

そのほかに参考配付物といたしまして、ナースプラザが平成29年度に作成したパンフレット等をクリアファイルに入れて置かせていただいております。中を見ていただき

ますと、ナースプラザのご案内、一日看護体験学習が5月29日からと7月29日からのもの、学生用のナースプラザのご案内、A4のナースプラザのご案内、就職説明会ふれあいナースバンク、「看護職をめざすあなたへ」、「やっぱり看護が好き」という再就職を応援する情報誌、就業プランニングシート、「もう一度、看護師で働いてみませんか」という復職支援研修のご案内、最後が平成30年度東京都ナースプラザ研修計画一覧表の冊子になります。

資料の不足はございませんでしょうか。

次に、先ほども申し上げましたように、新たな任期となりましたので、会長を選任していただく必要がございます。お手元の東京都ナースプラザ運営協議会設置要綱第5条の2により、会長は互選していただくことになっております。どなたかご提案はございますでしょうか。

お願いいたします。

- 渡邊委員 会長の互選について提案させていただきます。首都大学東京の、今、東京で教壇に立っていらっしゃる、看護にも造詣の深い西村ユミ委員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。

(異議なし)

- 水澤看護人材担当課長 ありがとうございます。では、西村委員に会長をお願いしたいと思います。

西村委員、会長席へのご移動をお願いいたします。

早速ではございますが、会長より一言挨拶をお願いいたします。

- 西村会長 会長を賜りました首都大の西村ユミと申します。何分全て初めてのことでして、このたびの会にも初めて参加をさせていただきます。できるだけ東京都ナースプラザの運営及び本日の会議がスムーズに進みますよう私も務めてまいりますので、皆様のご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

- 水澤看護人材担当課長 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りますが、いかがいたしましょうか。

- 西村会長 本日は遅れての出席とのことですけれども、副会長には、病院、保健所、あと訪問看護ステーションなどのさまざまな現場で実務経験がございます、現在、東京都訪問看護ステーション協会の会長を務めていらっしゃる椎名委員にお願いしたいと思います。

- 水澤看護人材担当課長 ありがとうございます。椎名副会長は、後ほど一言、お見えになりましたらご挨拶をいただきたいと思います。

それでは、ここからは西村委員に進行をお願いしたく存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

- 西村会長 それでは、よろしくお願いいたします。

本日の会議及び会議録につきましては、東京都ナースプラザ運営協議会設置要綱第7において原則公開とされておりますけれども、出席の皆様、公開ということでもよろしいでしょうか。

(異議なし)

- 西村会長 ご異議がないようですので、本協議会及び会議録につきましては、公開とさせていただきます。なお、都庁全体の方針により、一層の情報公開を進める観点から、記録のために録音させていただき、会議資料の発言者名を含む会議録全文を東京都のホームページにて公開いたしますので、ご承諾をお願いいたします。
- 水澤看護人材担当課長 それでは、副会長の椎名委員がいらっしゃいましたので、着く早々で申し訳ありませんが、お一言お願いいたします。
- 椎名副会長 遅くなって申し訳ございません。東京都訪問看護ステーション協会の椎名です。よろしくお願いいたします。皆様にはいつもお世話になっております。
- 西村会長 よろしくお願いいたします。

それでは、ちょうどご到着いただき、ご挨拶もいただきましたので、進めさせていただきますたく思います。

次第の4、議事事項の(1)平成29年度東京都ナースプラザ事業実績について、事務局からの説明をお願いいたします。

- 大田所長 日ごろからナースプラザ事業にご理解、ご協力いただきまして感謝申し上げます。

実績報告の前に、ナースプラザの事業説明を簡単にさせていただきます。クリアファイルの中にごございますA4判のグリーンのチラシをお手元にご用意ください。東京都ナースプラザは、看護師等の人材確保の推進に関する法律に基づき、東京都から指定された都道府県ナースセンターとして、看護職の確保定着事業を実施しております。事業の1点目は、看護職と求人施設とのサポートということで、無料職業紹介所ナースバンクを東京都看護協会1階と、立川駅から徒歩7分のところにありますユニゾ立川ビル6階の2カ所に設置しております。ナースバンクでは、離職者に対する職業斡旋のほか、合同就職相談会ふれあいナースバンク等を実施しております。

また、裏面にごございますように、平成27年10月から開始された、離職時等の看護職の届出制度の登録及び就業促進に関する事業を行っております。

戻りまして、二つ目は研修事業になります。復職を希望する離職者と、東京都内約70%を占める200床未満の病院や施設等を対象に看護の質を高める研修を年間130日程度実施しております。研修の内容は、離職者対象の復職支援研修や、地域包括ケアシステムの中の重要な役割を担う訪問看護や高齢者看護など、技術演習を取り入れた実践的な研修を実施しております。

三つ目は、普及啓発事業です。将来、看護職を目指していただきたいということで、看護一日体験学習を実施しております。また、看護学生や看護職に広くプラザ事

業を知っていただくために、広報誌や各種パンフレットの作成、配布を行っております。

四つ目は、プラザ関連事業として、地域での看護職の確保対策事業として、離職者を対象とした1日から7日間の病院実習を、東京都が指定した支援病院で行う復職支援検収を実施しております。また、看護職の定着事業としては、200床未満の病院看護部を支援する巡回訪問事業を行っております。この事業は月1回、病院の看護管理者のところに外向きまして、看護の質向上と、看護職の定着のための対策を一緒に考える一連の事業となります。

簡単ではございますが、ご案内は以上でございます。

では、実績に入らせていただきます。お手元の事業実績の概要版と、ホチキスどめの詳細な事業実績の両方をご用意ください。

まず、1番はナースバンクの実績になります。ホチキスどめの1ページをおあげください。まず、求人・求職・就業者の状況についてです。データは過去3年間の12月末日時点の数値となっております。まず、求職登録者の就業状況について報告をさせていただきます。黒丸の折れ線グラフです。年間の就業者数となっております。28年度は1,820名となっております。三角の折れ線グラフが12月末までの就業者の数になります。平成27年度、中央ナースセンターが運営する就業システム、NCCS、ナースセンターコンピューターシステムの大幅な改修が行われた影響で、就業者数を拾うことが非常に困難になりまして、就業者の数字が減ったという状況があるのですが、その後、28年度からは求職者への電話・メール等による直接連絡を実施する等の方策を行いまして、1,820名ほどの就業を確認することができました。三角の折れ線グラフをご覧くださいと、平成29年度もほぼ28年度と同様に、12月までに1,328名が就業しています。例年と比較して、2月の就業相談件数が伸びてきておりますので、28年度の就業数を若干上回ると予想しております。

下段にございます円グラフ、平成29年度就業先内訳をご覧ください。29年度12月末までに就業した1,328名の就業先は、200床以上の病院が17%、200床未満が13%、診療所16%、訪問看護ステーション6%となっています。その他45%は、会社・事業所6件、居宅介護支援、健診センター等々でございます。いろいろなところに就業しているというのが、これで見るとれるかと思えます。

次に、薄いグレーの棒グラフです。これはナースバンクに登録している求職者数となります。29年度12月末日の登録者が2,380名で、ナースバンクに登録して求職活動をしている看護職はわずかながらではございますが、年々上昇しているという状況です。

次に、求人についてです。濃いグレーの棒グラフをご覧ください。29年12月末日の登録求人数は4,086と前年度と比較して500名ほど減少しています。グラフの下の方に参考としてハローワークの実績を載せておりますが、求人が若干減少し、求職者が増加という同じ傾向になっています。ここにはございませんが、中央ナースセンタ

一のデータを見ますと、全国的に1施設当たりの求人数が多い大学病院と大規模病院の求人が減少しています。これについては、採用した新卒の定着がよくなって、途中採用が少ないという、いい傾向があらわれているのかなと考えられます。大学病院の求人が減少しているのは東京も同じような状況です。また、東京では、診療所や高齢者施設などの登録が減少しています。これについては、ナースバンクのインターネット登録が非常に複雑で手間がかかるために登録更新がされないとか、組織が小さくなればなるほど忙しい先生方になかなか見ていただけないようで、更新案内をメールで送っていますが、求人が上がってこないというような状況もございます。現在は、対策として電話・ファクスに切りかえまして、電話による代行入力等を始めているところです。

次に、相談対応件数です。バンクへの来所、ハローワーク出張、各種相談会などで求職者と直接対面で相談を受けた件数です。平成29年度は12月の時点で、既に28年度末の実績を上回っております。相談件数が増えた要因としては、ハローワークの出張相談が12月時点で既に昨年度の件数を上回っていたり、就職相談会やイベントの参加者数が増えたということで、新規の来所や相談が増えたということが影響していると思われまます。

プランニングシートの作成求職者数は昨年度同様の件数となっております。

右側に移りまして、就職相談会等のイベントについてです。ナースバンク東京・立川で実施している就職相談会の実績ですが、平成29年度は、立川開催を1回増やしまして計8回実施しています。これは職業斡旋ではなくて、求人施設と求職者の双方で情報を共有して、その後の就業につながるコミュニケーションイベントとして開催しています。12月までに6回終了していますけれども、昨年と比較して求職者の数が増加しています。後でご覧いただければと思いますが、資料の5ページ、12ページに広報活動の実績を載せてございます。これだけ広く広報をかけて情報発信をしているということと、あと、27、28年度に実施しました届出制度を活用した就職相談会の広報等もありまして、ここ2年ぐらいの広報活動がじわじわと、今、成果が出てきたのかなと考えております。一つの求人施設が直接、就職相談を実施するミニ就業相談コーナーについては、前年度とほぼ同じような件数となっております。

自治体との共催の就職相談会の実績をご覧ください。この相談会は、医師会、それから看護部長会、区や市との共催で実施している相談会となります。ナースバンクは、バンク登録者へのメール等のご案内や、当日の運営や求職者への相談対応を行っています。それぞれ区内への就業を目的に実施しておりますので、若干、参加者は少ない傾向にあります。ただ、今年度初めてお手伝いをさせていただいた足立区は、広報活動の成果が出て、これまでの最大の参加者になったというご連絡をいただいております。少しずつこういった取組も定着させてきているところです。

その他の取組です。施設セミナーは、効果的な採用活動ということで、看護部長や採用事務担当の方向けの講演会を実施いたしました。

その隣、看護実技体験の実績です。再就業に向けて看護技術を体験することで不安を軽減していただくための実技体験を、立川と東京両方で実施しています。28年度からは、利用者の利便性を高めるために、東京でも実技体験を開始していきまして、若干、立川のほうの件数が下がってきているところがあります。体験のレベルではなくて、技術トレーニングが必要な方たちがたくさんいらっしゃいますので、復職支援研修のほうに誘導するというようなことも行っております。そのため体験の方は少し減っているという状況です。

看護師等の離職時の届出制度の届出状況でございます。参考資料の8ページをご覧ください。東京都は、27年10月以降、4,761名の届け出があります。全国では6万2,244名となっています。都内在住の登録者の23%の方が仕事をしていない、いわゆる潜在看護職になる予備軍となっています。この方々には、プラザの情報誌とか復職に関する情報提供を実施しています。

以上がナースバンクの実績になります。

1枚めくっていただきまして、次が研修事業になります。ナースプラザの研修は、先ほどご案内したように、復職を希望している未就業者や、都内で研修を企画実施していくのがなかなか難しい200床未満の中小規模病院、それから訪問看護ステーション、高齢者施設・診療所の看護職を対象に、無料で研修を行っております。29年度は52コース、12月末までの定員数は3,127名、応募者数が6,800を超えまして、受講者数としては3,675名という状況になっています。

資料の9ページをご覧ください。一番下のほうに、見づらくて申し訳ないですが、受講者の比率等を書いてございます。総定員数から見ると118%の受講率ということで、若干多目の受講数となっています。受講者の内訳を見ますと、再就業を予定している方は約5%、それから、200床未満の病院の方が50%、訪問看護ステーション、高齢者施設・クリニック等が33%、病床制限のない実施指導者、新人訪問看護職研修を含めた200床以上の研修参加者は12%というような形になっています。訪問看護ステーションや高齢者施設は、施設内の職員数が少ないためにどうしても欠席や辞退が多く、定員に対して3割近く多く受講決定を出していますけれども、やはり20%ぐらい欠席という状況です。応募者が定員に満たなかったのは52科目中5科目ございましたけれども、今日的課題や、なかなか参加しにくい看護教員対象の研修などで少し定員割れをしているというような状況になります。研修アンケートの結果も載せてございますので、後でじっくりご覧いただければと思います。

三つ目は、普及啓発についてです。一日看護体験の実績を載せております。中学生から社会人までの看護の関心と理解、進路選択の一助とするために、各病院や施設で一日看護体験学習を実施しております。29年度は1,535名が参加して、特に高校生の参加が伸びております。

資料の12ページをご覧ください。こちらが広報の実績となります。先ほど、色々な

パンフレットを紹介させていただきましたけれども、今年度は、一日看護体験学習のポスターとリーフレット、「ナーシングガイダンス」、それから看護学生用リーフレット等のポスターやチラシを一新して、対象の皆さんに興味を持っていただけるように工夫をしております。

また、広告に関しては、今年度は新たに新宿区役所内にデジタルサイネージを掲出しました。ホームページの活用も積極的に進めていまして、アクセス数はこれまでに10万件を超えております。1日平均に直しますと350件ということで、昨年度の実績を既に上回っているような状況でございます。

四つ目は、看護職員地域確保支援事業の実績となります。この事業は、離職看護職が身近な地域の病院で復職支援研修を受けて就業につなげることを目的に実施しております。東京都が指定した31の「看護職員地域就業支援病院」で1日から7日間の3コースを選んで座学から病棟実習、追加で訪問看護ステーション等の研修もできるシステムとなっています。ナースプラザの就業協力員が研修の企画や実施への支援と、受講者への就業支援を行っています。

後でご覧いただければと思いますけれども、この事業は11年間実施しております。資料13、14にこの状況を集計して載せてありますのでご確認ください。受講者は29年度も28年度実績とほぼ同じ状況になっております。研修終了後の就業状況はほぼ毎年66%前後になっています。就業者の約3割が研修病院に就職しています。就業形態については、75%が非常勤、短時間勤務というような形になっております。5割から6割は病院勤務ということで、まだまだ病院のほうに再就業される方が多いという状況になっています。

もう一つは、看護職員の定着促進のための巡回訪問事業の実績となります。この事業は200床未満の病院の巡回訪問という形になりまして、看護職が定着できるような対策とか環境づくりへの支援を通して、地域での看護職の確保を図るということを目的に実施しております。29年度は、11病院を対象に、教育・研修の充実等21項目の支援を実施しました。

以上が実績になります。

最後に、ナースプラザの管理運営決算見込みについて、次長から報告いたします。

○成川次長 引き続き、平成29年度東京都ナースプラザ管理運営の決算見込みにつきましてご説明させていただきます。

資料の18ページとなります。初めに、委託料でございます。管理費、これは主に職員の人件費及び事務経費でございます。予算額が1億3,065万4,000円、決算見込額が1億2,502万2,000円で、差し引き563万2,000円の残になります。主な減の理由につきましては、常勤職員の欠員でございます。

次に、事業費でございます。再就業事業でございます。これはナースバンク東京と立川の運営費並びに年8回開催しております就職相談会等の開催経費となります。予算額

3,754万9,000円に対しまして、決算見込額が3,595万、差し引き159万9,000円の残でございます。主な減の理由につきましては、物品購入費、修繕費等の減でございます。

次に、研修事業費でございます。主に中小病院等の職員を対象とした職員経費等でございます。予算額が3,432万1,000円に対しまして、決算見込額が3,844万7,000円、差し引き412万6,000円の不足となります。主な増の理由といたしましては、システム改修費並びに備品の代替購入費等でございます。

次に、普及啓発事業費でございます。これはナースプラザの広告費並びに広報、資料代、あと、一日看護体験学習の経費等でございます。予算額2,160万2,000円に対しまして、決算見込額が2,347万3,000円、差し引き187万1,000円の不足で、主な増の理由につきましては、システム改修費、印刷経費等となります。

委託料の計でございます。予算額2億2,412万6,000円に対しまして、決算見込額が2億2,289万2,000円、差し引き123万4,000円の残という見込みになっております。

その下が使用料及び賃借料、これは事務室等の借り上げ経費でございます。予算額並びに決算見込額は同額の2,073万6,000円となっております。

負担金補助及び交付金、これは建物の維持管理経費でございます。予算額400万6,000円に対しまして、決算見込額が304万円、差し引き96万6,000円の残ということで、運営管理費の合計といたしまして、予算額が2億4,886万8,000円に対しまして、決算見込額が2億4,666万8,000円、差し引き220万の残でございます。

以上でございます。

○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、ご質問やご意見がありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

はい、新井委員、お願いいたします。

○新井委員 資料1の1枚目の求人・求職・就業者の状況についてです。27年からのグラフが出ていますが、求人施設について、先ほど病院の求人割合がだんだん減ってきたとおっしゃっていましたが。真ん中あたりの小さな円グラフのところでは、200床以上に就職する方が17%とありますが、この割合の並びは大体年度ごとで変わりはないのでしょうか。

○大田所長 それほど大きな変化はないです。「その他」の45%の中に、イベントや、臨時で一日、二日働く求人もありますが、今年度は、きちんとした労働契約が結べていないところの求人の掲載を厳しくしていますので、少しこの辺りは減っているかなという気はいたします。

○新井委員 病院のほうの定着率が上がって、少し求人数が減ったと。

○大田所長 そうですね、大きな病院の求人が減っています。大きな病院は10人とか3

0人とかという大きな数で求人をかけてきますので、そうすると、やはり全体的に求人の数が下がってしまうということもあります。

あと、実は訪問看護ステーションの求人も少し下がっている現状がございます。

○新井委員 はい。

○西村会長 はい、ありがとうございました。そのほか、いかがでしょうか。

では、立花委員、お願いいたします。

○立花委員 初歩的な質問ですけれども、資料1の自治体等との共催の就職相談会というのは、これはどういう形でこういったことが現実に行えるか、その内容を教えていただけますでしょうか。

○大田所長 例えば大田区では、ナースバンクもそうですけれども、ハローワークでも看護職の求人・求職があまり多くないようです。大田区の場合は、区の方が中心になって、区内の看護職を確保しようということでイベントを実施する際に、私たちも協力しています。例えば立川市もそうですね。市が主体になって相談会をする際に、広報の手段に限られてしまいますので、バンクに登録している方たちに対するイベントの情報提供を私どもが協力するといった形になります。そういった意味では、区市町村が中心になって、医師会さんとも、都とも、我々とも協働して実施しているという形でございます。

○立花委員 例えば多摩地区で、市が二つ、三つ共催で依頼をかけるということは可能でしょうか。

○大田所長 去年度までは届出制度の周知を目的として、区市町村への働きかけができていましたが、今年度から予算が終了してしまったので、どうしてもやはり、区や市をまたいでというのは結構ハードルが高いのかなという気はいたします。

○立花委員 ありがとうございます。

○西村会長 天木委員、お願いします。

○天木委員 今の話ですが、前年度までは予算があったと思いますが。

○大田所長 はい。

○天木委員 前年度までは、板橋区では医師会が中心にやっていたよね。今年度は、そうすると区との共催という形でやっただいているのですか。

○大田所長 書き方が悪くて申し訳ございません。医師会さんが主で、板橋区で実施しています。

○武藤係長 あと、板橋区は看護部長会と一緒に実施しています。

○天木委員 そうですね。たしか、武蔵野病院の看護部長が最初始めたと思いますが。

○大田所長 そうです。

○西村会長 ご確認ありがとうございました。

ほかにもいかがでしょうか。

○平野委員 よろしいでしょうか。

○西村会長 では、平野委員、お願いいたします。

- 平野委員 普及啓発事業の中の一曰看護体験学習の中で、高校生・中学生が体験していると思いますが、その中の男女の割合は分かりますか。当院でもそうなのですが、パンフレットを見ますと、男子受入不可とになっているところがいくつかあるようで、もし男子の参加者が増えているのであれば、検討したほうがいいのかと思ったんですが。
- 大田所長 今年度、男子不可の施設に対して、不可の理由についてアンケートをとらせていただきました。回答自体は多くなかったのですが、一つは更衣室の問題が大きいようです。職場は女性が多く、男性のロッカーが少ないということを書いてくださったところがありました。私どものほうも男女で可・不可をつけるのはいかがなものかということで、もう少し男性を受け入れてくださいと働きかけている状況です。男性はこのところはあまり増えていないのが現状です。
- 平野委員 わかりました。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。ほかにはいかがでしょうか。
- 天木委員 求人・求職に関して、有料職業紹介事業者の話は必ず出るところで、都としてはそういうものの把握はしようがないところだと思いますが、今後、もう少し積極的にナースバンクの方を利用してもらう手だてを具体的に考えていったほうがいいのかと思います。今回の法改正で少し厳しくはなるとは思いますが、実際に、年給の何割を手数料で取るということは結構やられているようです。その点はいかがでしょう。
- 大田所長 今、手を打っているのは、まず学生さんにお知らせすることです。まだ都立看護専門学校からしか手を挙げていただけていませんが、学校に説明に行って、そういった事業者のからくりについて説明する時間をとらせていただき始めました。一方で、有料職業紹介事業者も違法なことをしているわけではないので、難しいところではございます。
- 天木委員 ありがとうございます。
- 西村会長 ありがとうございます。
ほか、いかがでしょうか。
では、新井委員、お願いします。
- 新井委員 資料1の右下のところに離職時の届出制度について書かれていますが、東京都だと4,761名ということで、これは実際に離職したナースの何%ぐらいですか。そういうデータはあるのでしょうか。
- 大田所長 それについては、大々的な調査をかけないとわからないです。ただ、全国調査をしてみると、大体、全国の1割が東京都のデータになる傾向があります。そうすると、全国で6万人届け出ているということは、東京都は6,000人ぐらいはいてもいいのかな、と思います。届出制度のピークも過ぎてしまって、なかなか広報をかけても集まらない状況があります。今は、仕事をやめた人が届けてくれるように、看護部長さん宛てにいろいろ広報しています。個人で届け出ないのであれば、まとめて出してくだ

さいというような形にしています。けれど、既に潜在化している方たちはなかなか目にとまらない、見ようとしない。日看協がラジオ広告を入れるとか、年に1回大きな広告を出していますが、その後、増えたということはないかなど。これについては、かなり厳しい状況があります。福祉関係の方たちを対象とした登録制度を新たに今年つくったそうですけれども、なかなか登録が上がってこないということは聞いております。

○新井委員 努力義務ではありますけども、実際の病院では、辞められるときに届け出はされているのですか。

○平野委員 個人での届け出も可能ということですので、私の病院では、転職が決まっている場合には、こういう資料は渡さずにお話だけしています。次が決まっていない場合には、ナースプラザから制度案内の資料をいただいているので、退職の際の関係書類と一緒にお渡しして自分で登録するようにと伝えてあります。

○新井委員 個人で登録をするのですね。

○平野委員 はい。

○新井委員 そうすると、届け出ない場合も出てきてしまう可能性はあるんですか。

○平野委員 はい。

○新井委員 わかりました。

○西村会長 どうもありがとうございます。

ほか、お気づきの点はございますでしょうか。

それでは、意見も出尽くしたようですので、審議事項（1）平成29年度東京都ナースプラザ事業実績につきまして、ご承認いただいたということによろしいでしょうか。

（承認）

○西村会長 ありがとうございます。

続きまして、審議事項（2）平成30年度東京都ナースプラザ事業計画（案）と審議事項（3）の平成30年度東京都ナースプラザ予算（案）につきまして検討いたします。

事務局から続けてご説明をお願いし、その後に委員の皆様からご意見、ご質問をいただきたいと思っております。

それでは、事務局から、審議事項（2）及び（3）について説明をお願いいたします。

○大田所長 では、平成30年度東京都ナースプラザの運営方針（案）、資料2をご覧ください。

設置・事業目的については大きな変更はございません。

事業内容につきましては、3の普及啓発事業の下段、事務所移転に伴う広報が追加されております。東京都看護協会の会館が飯田橋から西新宿四丁目に新築移転するために現在工事を実施しております。31年3月にはナースプラザも一緒に移転する予定です。まだ移転の日時等、詳細が決定しておりませんが、移転日に合わせましてリーフレット等の更新及び配布等による周知を行ってまいります。

それから、その隣、ナースプラザ関連事業に関しましては、事業名の名称の変更と事

業の実施方法等に変更がございますので、後ほどまとめて説明をさせていただきます。

30年度のプラザ事業計画につきましても、事業ごとに詳細な計画を載せておりますけれども、時間の都合もございますので、資料の3、平成30年度東京都ナースプラザ事業計画（案）《概要》で変更点のみ説明させていただきます。

まず、（1）バンク事業についてです。求人・求職相談の充実に就業促進については、NCCSから医療圏ごと、それから市町村ごと等の求職者、求人施設のデータ等をピンポイントで検索することができるようになりました。このデータを活用して、地域に合った支援活動を実施していきたいと考えております。

求人施設に対しては、求人登録をしていただくために、電話やファクスを利用し、相談員が代行入力を推進するとともに、今年1月1日に改正された職業安定法改正の情報提供や法令遵守への支援を実施してまいります。

求職者には、eナースセンターの活用方法の支援を充実させていきます。現在実施しています新規登録者への電話やメールによる登録内容の確認をさらに積極的に進めてまいります。具体的には、求職者の希望条件や、どんなところでどのように働きたいかなどを登録していない方が多いため、電話による聞き取り調査をしながら個別の就業相談とか案内を実施し、代行入力をするすることで、求職者が求職情報を検索できるように支援を広げていきます。

ふれあいナースバンクでは、参加施設の特色や魅力を効果的に求職者に伝えるために、テーマを設けた就職相談会の企画を開催してまいります。例えば子育て支援や復職支援の充実している施設特集等、求職者のニーズを考慮しながら実施していきたいと考えています。

関連団体・公的機関との連携につきましては、求人登録数の増加を目指しまして、ハローワークさんの求人情報が確認できるハローワーク求人情報サービスを活用し、ナースバンクに登録されていない求人施設への登録の誘導を行っていきたいと考えています。

就業・採用状況の把握では、職業安定法改正に伴いまして、新たに無期雇用の就業者の6カ月後の就業継続状況の調査が必要になりましたので、対応していきたいと思っております。

そのほか、新卒や第二新卒の支援強化です。200床未満の病院の、新卒の方の求人情報が、あまりナースバンクに載ってきませんので、そういったところを少し強化していきたいと思っております。

それから、届出制度の定着に向けた支援を確実に継続的に実施していきたいと考えております。

研修事業については、研修科目55科目、総研修日数も、前年度同様261日、定員3,994名ということで少しずつ拡大をしてきています。再就業支援研修としては、新たに採血・点滴の実技研修を2回ほど実施する予定です。

地域包括ケアシステムの重要な鍵を握っています訪問看護については、「感染管理」

「リスクマネジメント」「認知症看護」を新たに科目立ていたしました。

今日的課題では、スタッフ向けに怒りの感情を理解する「アンガーマネジメント」の研修、リーダーシップ育成研修では、中小規模の師長、副師長を対象にした「看護管理の基本」などを新規に科目立てしております。

ほかにも研修名の変更や日程などを変えておりますので、後ほど資料の中で、30年度の研修計画一覧と合わせてご確認いただければと思います。

普及啓発事業では、一日看護体験学習へ参加する中学生が若干減っておりますので、こちらを増やすための広報を工夫いたします。教員の皆さんへのアプローチが重要だと考えておりますので、周知文の工夫など、アプローチの仕方を検討していきたいと思っております。

ナースプラザ関連事業の地域確保支援事業ですが、こちらのホチキスどめの資料の9ページをご覧ください。従来実施していた1日から7日間の復職支援研修を「手厚くしっかり体験コース」としまして、新規に「気軽にさくっと体験コース」を立ち上げます。これは、都内で独自に看護職員確保のための研修に取り組んでいる施設を、ナースプラザが一括広報や研修実施のアドバイス等を行っていく事業になります。詳細は11ページに記載してございます。こういった形で研修が増えるということで、離職者の方には身近な施設で復職支援の研修を受講する可能性が高くなり、ナースバンクとの連携によって再就業につなげていく予定にしております。

定着促進支援事業については、12ページをご覧ください。巡回訪問の名称を「アウトリーチ型定着促進支援」と名称変更しました。また、29年度は看護管理者連絡会の幹事役員会の皆様のご承諾を得まして、各医療圏のネットワーク会議に参加をさせていただいておりますが、この会議を通して、医療圏の課題や積極的に研修会を実施している現状を知ることができました。そこに対する集合研修型定着促進支援として、看護部長や師長対象の研修会への支援を実施していきます。

医療勤務環境改善支援センターの連携につきまして、30年度も引き続き同行訪問等を通しまして、看護部門への支援について連携していきたいと考えております。

簡単ではございますが、以上になります。

予算については次長のほうから説明させていただきます。

○成川次長 引き続き、平成30年度東京都ナースプラザ予算（案）についてご説明いたします。

資料4をご覧ください。管理費でございます。30年度予算額が1億7,142万3,000円、今年度予算案より4,076万9,000円の増となっております。主な増の理由につきましては、事務所の移転経費並びに職員の給与費となっております。

次に、再就業事業でございます。予算額3,601万円でございます。今年度より153万9,000円の減となっております。減の理由につきましては、物品購入、広告費等となっております。

次に、研修事業でございます。予算額が3,417万1,000円、今年度予算より15万の減で、主な減につきましては、講師謝礼でございます。

普及啓発事業でございます。予算額1,917万4,000円、今年度予算より242万8,000円の減で、主な減の理由につきましては、システム改修の終了でございます。

委託料の計が、予算額2億6,077万8,000円で、今年度予算より3,665万2,000円の増でございます。

次の使用料及び賃借料と負担金補助及び交付金につきましては、前年度予算額と同額となっております。

一番下でございます。管理運営予算の合計といたしまして、30年度予算額が2億8,552万円、今年度予算と比較いたしまして、3,665万2,000円の増でございます。

以上です。

○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、ご質問があればお願いいたします。

平野委員、お願いします。

○平野委員 平成30年度看護職員定着促進支援事業の集合研修型定着促進支援ということで、これについては先日、東京都看護管理者連絡会議でも説明していただきました。東京都では医療圏ごとに看護管理者のネットワーク活動をしているのですが、その中でそれぞれが研修を企画して、講師の謝礼というのもそれぞれの医療圏が独自で行っていました。今回その研修会に係る経費補助ということで、講師謝礼や会場使用料も含まれており、医療圏の担当者たちは非常に喜んでいました。今年度、それぞれの医療圏での話し合いに、ナースプラザの方がいろいろ話を聞きに来てくださっているということも一つの効果があったのかなと思っているのですけれども、新たにこのような補助をしてくださることになった経緯とございますか、説明を加えていただければと思います。

○大田所長 はい。一つには、国のほうから「中小規模病院の看護管理者支援事業ガイドライン」が出まして、その中にはアウトリーチ協働型から集合研修までという四つの支援パターンがございます。その中で、私どものほうでは、既に「アウトリーチ相談型」ということで、現場に出て行って支援しています。「面接相談」も行っていて、来所いただいで相談を受けたりもしています。アウトリーチ協働型は緊急対応になりますので、これは置いておいたとして、もう一個取り組んでいないのは集合研修型でした。そして、今年度、現場に行って、会議に参加させていただくと、やはり皆さん、看護職員の確保ですとか、地域包括ですとか、それぞれの課題やテーマを持っていらっしゃるのことがわかりました。特に看護管理者の皆さん向けの研修はすごく重要だということを実感しておりましたので、東京都と相談をいたしまして、そういった研修を各医療圏で実施することで、医療圏の皆さんの、また、看護管理者の皆さんのネットワークを支援していき

たいと考えております。

○平野委員 ありがとうございます。

○西村会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

はい、立花委員、お願いいたします。

○立花委員 先日、ナースプラザ主催の就職相談会に参加してきました。2時間半のなかで、当院のブースにも4名来てくださって、そこから、結果的に見学まで結びつきました。これはすごく貴重です。我々が参加したのは、今年度最後の会でしたけれども、参加者は大勢いました。再就職しようという方たちがたくさんいらっしゃるということ、当院のような慢性期の病院や施設にも、皆さん結構足を運ばれたりしていたということで、届出制度の活用等も結構ですが、こういった就職相談会のようなものを率先して開催したほうが、効果があるのではないかなと感じました。実は今までも参加申込みはしていたのですが、落ちてしまうこともありました。なので、就職相談会の回数を増やしたとおっしゃっていましたが、良いことだと思います。

実際、有料職業紹介事業者に頼むと、年収の20%の謝礼金ということですが。近隣の急性期の病院では、東北の看護学校などに、就職の相談、案内に行っているようですが、事務の方と1回行くと、五、六十万とかかかってしまうそうです。それでも、有料職業紹介事業者に頼んで、例えば500万の年収の方を1人雇って100万円かかるよりも、学校に行つてつなげる方がいいという判断のようです。そういったことを踏まえたと、気軽に参加できて、ハードルが低いナースプラザの相談会のようなものがとてもありがたいな、と。予算も関係してくるかもしれませんが、その辺を検討していただければありがたいです。

○大田所長 貴重なご意見、ありがとうございます。一つ、私たちも楽しみにしているのは、会館が移転すると、もう少し広い場所が確保できます。規模を広げられるかなと期待しているところです。

○立花委員 ありがとうございます。

○西村会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

新井委員、お願いします。

○新井委員 研修事業の内容について質問いたします。私は救急をやっているもので、やはりこれからは、地域包括ケアということで、高齢者の容体が急変したときに、必ずしもドクターがすぐにその場にいるわけではないので、救急車を呼ぶか呼ばないか、ヘルパー、ケアマネ、訪問看護のナースがその場で判断をしなければいけないことが多いと思います。また、高齢者施設でも、やはりドクターが常にいるわけではないので、その中でナースが呼ばれるという機会が今後増えてくるとは思いますが、そういう研修はこの中に入れられているのでしょうか。

それからもう一つ、これからは、急性期にしる、回復期にしる、認知症の患者がかなり増えてくると思います。急性期病院に入院する患者さんの多くは、これからは高齢者の慢性心不全や肺炎、骨折なんかも増えてくるなかで、ドクター、ナース、それからリハビリなどを、多職種でやっていかななくてははいけない。そのなかで、やはりナースの力かなり強いと思います。その辺りの研修を、今後回数を増やすとか、力を入れていくというような方向性はありますでしょうか。

- 高麗研修係長 ご質問、ありがとうございます。一つ目の質問に関しましては、平成30年度に「最新の知見・技術研修」の中に、「急変の兆候に気づく」という新規研修を組み込んでいます。急変時の対応も重要ではありますが、その前に患者様を見て、何か少しおかしいな、ということにまず気づくということが、急変の対応前に知識として必要ではないかということで、平成30年度の研修には年2回、半日の研修で、企画させていただきました。研修のドッキングとしまして、まずは「急変の兆候に気づく」を午前に実施し、午後に急変時の対応の研修を考えています。講師の方のスケジュールもありますが、なるべくドッキングして行う形をとらせていただく予定です。

二つ目のご質問ですが、やはり認知症の患者様はすごく増えております。精神科の病院にも、認知症の病棟が増えたりしておりますので、私どもとしまして、高齢者看護関連の研修として、認知症の人とのコミュニケーションの回数を増やしたり、29年度からは新規研修に組み入れたりしています。認知症の方も良好な睡眠がとれるようにということで、「高齢者の睡眠とケア」ですとか、なるべく社会のニーズに合わせた研修の企画をしています。回数につきましても、受講者の応募率とか受講者率をふまえ、回を増やしたり、半日の研修を1日にしたりしています。また、認知症の認定看護師の方々に協力していただいて、講義を担当していただいたりしております。

- 新井委員 はい、よくわかりました。東京の救急医療を維持するという意味でも非常に大事な研修になると思いますので、よろしく願いいたします。
- 高麗研修係長 はい。講師の方からも、急変の兆候に気づく、という研修を取り入れたらいかがでしょうかという助言をいただき、30年度からは、急変の対応と同じ講師の方に講義をしていただくという形といたしました。ぜひよろしく願いいたします。
- 西村会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

予算も増えてはございますが、主に先ほど所長のほうからございました移転の経費ということですね。より活用しやすい施設になるという希望のあるコメントもいただいておりますけれども。

天木委員、お願いいたします。

- 天木委員 東京都看護職員地域確保支援事業の中で、学校に戻って体験コースというのは本当におもしろいなと思っています。都立の看護学校は結構設備がよくて、立派な模擬病棟とかいろいろありますが、余り利用されていないのが少し気になっていたもので、

こういう形で利用されると本当に素晴らしいと思います。しかも、費用は都立看護専門学校の運営費でやるということで、これは、いわゆる私立の看護学校ではできないことですので、ぜひどんどん進めていただきたいと思います。こちらは、全ての都立の看護専門学校が対象になるのでしょうか。

○水澤看護人材担当課長 私から回答させていただきます。この取組には新たな予算がついていないので、具体的なところは、今、学校に投げかけている状況です。今のところ、都立7校で実施予定ですが、一方でキッズを対象にした体験イベントも考えていきたいので、具体的なところは未定です。

○天木委員 ありがとうございます。

○西村会長 ありがとうございます。ただいま資料9ページ目の学校に戻って体験コースのご議論でございました。

ほかにはいかがでしょうか。まだお目通しをいただいている状況かとは思いますが。

それでは、おおむねご質問、ご意見等は出尽くしたというふうに判断いたしまして、ただいまいただきましたご意見を踏まえまして、平成30年度東京都ナースプラザ事業計画（案）及び平成30年度東京都ナースプラザ予算（案）につきましては、ご承認いただいたということによろしいでしょうか。

（承認）

○西村会長 どうもありがとうございます。

最後となりますが、審議事項（4）といたしまして、その他が設けてございます。委員の皆様からご意見などがございましたら、こちらで出していただきたいと思いますけれども、いかがでしょうか。

それでは、ここまでのご議論でおおむねご意見などをお出しいただいたと理解いたしまして、これで全ての審議事項が終了いたしました。

事務局より補足などございますでしょうか。大丈夫でしょうか。

○水澤看護人材担当課長 大丈夫です。

○西村会長 ありがとうございます。

委員の皆様からは、ほかにはございませんでしたか。

ほかにはないようでしたら、進行を事務局のほうにお戻ししたいと思います。ご協力、ありがとうございました。

○水澤看護人材担当課長 西村会長、ありがとうございます。

委員の皆様、貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。

委員の皆様のご意見を事業運営に生かして、東京都ナースプラザを運営してまいりますと存じます。

なお、今後、会議録及び当日の資料につきましては、東京都のホームページで公開していきたいと考えております。後日、会議録をお送りいたしますので、ご確認をお願いいたします。

以上をもちまして、平成29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、ありがとうございました。

資料は机の上に置いておいていただければ郵送いたします。

なお、車で来庁された方は駐車券をお渡しいたしますので、事務局のほうにお申し出ください。どうぞよろしく申し上げます。

ありがとうございました。

(午後5時45分 閉会)