

東京都ナースプラザ運営協議会

(平成30年度)

平成31年2月27日

東京都福祉保健局

(午後 5 時 5 5 分 開会)

○水澤看護人材担当課長 少しお時間が早いですが、これから、平成 30 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年度末の大変お忙しい中ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。東京都福祉保健局医療政策部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間、進行役を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。東京都社会福祉協議会の小林委員が少し遅れるとのという連絡がございました。まず、本年度より事務局に変更がありましたので、ご紹介をさせていただきます。

東京都福祉保健局医療政策部医療改革推進担当部長の田中敦子です。

○田中医療改革推進担当部長 田中でございます。よろしくお願いいたします。

○水澤看護人材担当課長 同じく、医療人材課長の橋本康昭です。

○橋本医療人材課長 橋本です。よろしくお願い致します。

○水澤看護人材担当課長 同じく、医療人材課統括課長代理の星幸代です。

○星統括課長代理 星でございます。どうぞ、よろしくお願い致します。

○水澤看護人材担当課長 それでは、本日の配付資料の確認をさせていただきます。

資料 1、平成 30 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 31 年度東京都ナースプラザ運営方針（案）。資料 3、平成 31 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 種類ございます。資料 4、平成 31 年度東京都ナースプラザ管理運営予算（案）。

参考資料といたしまして、参考資料 1、東京都ナースプラザ運営協議会設置要綱。参考資料 2、平成 30 年度第 3 回東京都看護人材確保対策会議資料（抜粋）。タイトルに平成 31 年度都におけるライフステージに応じた看護人材確保対策（案）と書かれているものになります。

そのほかに、配付物といたしまして、ナースプラザが平成 30 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。まず初めに、東京都ナースプラザのご案内です。1 枚もののリーフレットと、学生用に作成しましたものと、看護職と求人施設のトータルサポートと書かれた、二つ折りのご案内がございます。次に、看護職の就職相談会と、一日看護体験のパンフレット。これは高校 3 年生限定版と、中学、高校、社会人の全体のもので 2 種類あります。次に「看護職をめざすあなたへ」、「やっぱり看護が好き」というパンフレット、就職プランニングシート、復職支援研修のちらし「手厚くしっかり体験コースについて」と「気軽にさくっと体験コースについて」がございます。最後に、2019 年度の東京都ナースプラザ研修計画一覧表になります。

資料の不足はございませんでしょうか。

次に、会議の公開についてです。本日の会議及び会議録については、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が、公開ということによろしいでしょうか。

(異議なし)

○水澤看護人材担当課長 ご異議がないようですので、本協議会及び会議録については、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、記録のために録音をさせていただきます、会議資料や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、ご了承ください。

また、本日の委員の出欠状況ですが、東京労働局職業安定部長の小林委員から欠席の連絡をいただいております。

それでは、以降の進行を西村会長にお願いいたします。

○西村会長 それでは、議事に入らせていただきます。

最初に次第の2、報告事項、東京都における看護人材確保対策について、事務局から説明をよろしくお願ひします。

○水澤看護人材担当課長 東京都における看護人材確保対策につきまして、先日2月19日に行われた東京都看護人材確保対策会議の資料を用いて説明させていただきます。

参考資料2をご覧ください。まず、「平成31年度 都におけるライフステージに応じた看護人材確保対策(案)《知事査定後》」というのは、都における現在の看護人材確保施策の全体像を表したものです。左上にある◎は、全部もしくは一部が国庫補助事業、●は、全部もしくは一部が地域医療介護総合確保基金事業になりまして、31年度の予算案を事業毎に示しております。()は事業開始年度をあらわしております。二重の囲み線がナースプラザの担っている事業になります。ナースプラザの管理運営という箇所に全体の予算も記載しておりますので、ご参照ください。

次に、2枚目をご覧ください。今年度、国において看護職員需給分科会が2年ぶりに再開され、地域医療構想との整合性を図るため、2025年の医療需要を踏まえた需給推計を行うこととされました。従来は病院などへの調査によって数字を積み上げる需給見通しでしたが、需給推計という形に変わります。当初、今年度末の予定でしたが、7月までに都道府県における需給推計を国に報告することになり、その後、国において報告書が取りまとめられることになっております。これにより、来年度以降は新たな需給推計に基づく看護師確保対策を進めていくこととなります。

都においては、①基本的な推計としまして、国から出されてくる推計ツールに基づいて算出いたします。これにより、施設種別ごとの需給数と看護職員全体の供給数を把握します。

②都における独自調査においては、都道府県に裁量がある推計項目の調査を行い、保健所・市町村・養成所等の看護職員数、需要数と供給数を算出したいと考えております。

また、2025年に向けた看護職員確保施策検討のための調査も同時に行う予定です。

2の現状と課題です。まず、平成30年度東京都看護人材実態調査の結果から、人材確保困難度は病床数が少ないほど看護職員の確保が困難で、特に夜勤可能な看護職員の確保が困難であること、また看護補助者は看護職員と比べ確保困難度が高い状況ということがわかりました。また、職員がストレスなく働ける勤務環境の整備が、離職防止につながることも把握できました。

次に、看護人材確保対策会議における主な意見です。無料のハローワークやナースバンクを利用したいが、有料職業紹介事業者にお金を投入している実態があるということは、例年、上がってきている問題です。また、新人の離職率が高くなっているため、教育と現場の関連性などを検討していくべきとか、初めから在宅を希望する新卒者が増えている傾向、多様な就職先で働く看護職員のスキルをどう高めていくかが課題、看護補助者の確保は深刻、看護補助者の養成の検討も必要、といったようなさまざまな意見が出されております。

これらのことから、2025年における看護職員の需給均衡を図るためには、現状の施策では不十分ではないかと我々としては考えております。これらを踏まえて資料の右側の基本方針と新たな論点をご覧くださいと思います。

働き方改革や看護基礎教育の検討開始も背景にありまして、まず基本方針の1点目としては、これまでの養成・定着・再就業対策を着実に実施する。2点目として、新たな論点を踏まえた対策等を検討する。以上の二点を基本方針として挙げております。新たな論点といたしまして、1点目は、これまでは定着、再就業中心に検討してきましたが、養成のあり方も検討が必要であること。2点目は、働き方改革の推進。3点目には再就業、在宅分野への就業促進という視点で、ナースプラザの取り組みの強化とか、訪問看護確保施策との連携強化などを掲げております。

以上により、需給推計に基づく看護人材確保対策を一体的に検討すること、養成のあり方についてより深く検討すること、医療従事者の総合的な視点から多職種連携のあり方を検討することを、看護人材確保対策会議において承認いただいたという形になります。

下のところにあるスケジュールは参考にさせていただければと思います。

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。

新井委員、お願いいたします。

○新井委員 参考資料の2ページ目の基本的な推計についてですが、国から発出される推計ツールを用いて算出したデータは、今日はお示しされていないけれども、東京都では、区市町村ごと、医療機関ごとの推計、それから、病院や在宅のデータはお持ちになっていて、他の都道府県との比較というのも出されているのですか。

医師の場合には、先般2月18日に、医師少数区域と医師多数区域、それから診療科ごとのそれぞれの推計のツールと数値が出てきていますけれども、そういうことはされているのでしょうか。

○水澤看護人材担当課長 看護師等については、まだ国から推計ツールが出されておられませんので、結果はその後になります。

○新井委員 これからなのですか。現状と課題のところ、病床数が少ないほど看護職員の確保は困難というふうに書かれているので、その辺はもう数値としてお持ちなのかなと思ったのですけど。

○水澤看護人材担当課長 失礼いたしました、これは今年度実施した別の調査の結果から導き出したものです。アンケートの結果になります。

○新井委員 アンケートですね。自己申告ということになるわけですね。

○水澤看護人材担当課長 そうです。

○新井委員 はい、わかりました。

○西村会長 よろしいでしょうか。ありがとうございました。

ほかにございませんでしょうか。それでは、本件はこれで終了したいと思います。

次に、次第の3、審議事項の(1)平成30年度東京都ナースプラザ事業実績について、事務局からご説明をお願いいたします。

○大田所長 ナースプラザ所長の大田でございます。日ごろからナースプラザ事業にご理解、ご協力をいただきまして、ありがとうございます。

実績報告の前にナースプラザの事業説明をさせていただきます。クリアファイルの中にございます、このA4判グリーンのチラシをご用意ください。

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まして、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。

こちらのパンフレットにございますように、事業の第1点目は看護職と求人施設のサポートです。看護職の無料紹介所として、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分のところにござい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、離職者に対する就業あっせんのほか、ふれあいナースバンクという合同就職相談会を年8回ほど実施しております。また、裏面にございますように、平成27年10月から開始した、看護師等の離職時等の届出制度の登録、及び就業促進に関する事業を行っております。

二つ目は研修事業です。復職を希望する離職者と、都内約70%を占めます200床未満の病院や施設等を対象に、無料の研修事業を行っております。離職者対象の再就業支援研修、それから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といったような技術演習を取り入れた実践的な研修などを行っております。

三つ目は普及啓発事業です。看護の仕事を知ってもらって、将来看護職を目指してい

ただきたいということで、一日看護体験学習を実施しています。都内の病院、高齢者施設、訪問看護ステーション等に受入の依頼をしています。中学生から社会人までを対象に、例年約1500人程度の方が看護体験をしております。ナースプラザでは、実施病院の募集や体験者のマッチング等、広報から、実施までの準備を行っております。また、看護学生や看護職に広くナースプラザ事業を知っていただくため、クリアファイルや各種パンフレット、ポスター、広報誌の作成、配布等を行っております。

四つ目はナースプラザの関連事業となります。まずは、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、東京都が指定した支援病院で行っております1日から7日間の病院実習を含む復職支援研修です。手厚くしっかり体験コースの企画、支援病院の募集、研修実施への支援、研修受講者への就業相談を実施しています。また、30年度新規事業として、病院独自で実施しています復職支援研修を、気軽にさくっと体験コースとして広報を行う支援を開始しております。

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アウトリーチ型支援を行っております。この事業では月1回、病院の看護部長さんのところへ出向きまして、看護職の定着確保のための対策と一緒に考えています。1年かけて業務改善やマニュアルの整備等ができるように支援をしています。30年度からは医療圏ごとの看護管理者が実施しております看護管理者連絡会に参加しまして、事業説明や情報交換、研修開催への支援などを行っております。

以上、簡単ではございますが、ナースプラザの事業の説明とさせていただきます。

次に、30年度のナースプラザの事業実績について説明をさせていただきます。お手元の資料1、平成30年度東京都ナースプラザ事業実績概要に沿って報告をいたします。より詳細なデータにつきましては、ホチキスどめのナースプラザ事業実績を一緒にご覧いただきたいと思っております。

では、まず資料1、バンク事業の求人・求職・就業者の状況について報告いたします。詳細資料の2ページ、3ページを一緒にお開きください。

求人・求職・就業者の状況についてです。濃い色の棒グラフをご覧ください。数値は過去3年間の12月末日時点のものです。求人数は、平成29年度に若干減少しておりましたが、平成30年度は4,788人と増加しております。29年度は、中央ナースセンターの統計で見ましても、1施設当たりの求人数が多い大規模病院の求人が減少し、都内でも同様の傾向が見られておりました。大規模病院においては、いわゆる定着率がよくなりまして、途中採用が少ないという良い傾向があって、求人数が落ちていきます。都内でも同様の傾向が見られておりますが、都内ではさらに、診療所、高齢施設などの登録が減少しています。この件については、ナースバンクへ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登録の更新がされないなどの問題があります。メール等で更新のお願いをしましても、組織が小さくなればなるほどなかなか見えないようで、求人が上がってこない傾向がございました。

そこで、30年度は有効期限切れ前に直接電話を入れさせていただき、求人施設の担当の方と情報交換をしたり、更新手続への支援を強化したりいたしました。これが、求人登録数の増加につながっております。

そのほか、共同で開催している各種相談会等に出向いて直接ナースプラザの求人登録ができるように登録支援を行うなどの対策により、求人数の増加につながっています。

次に、薄いグレーの棒グラフです。これが登録求職者数でございます。30年12月末の登録者についてですが、2,392人ということで、ナースバンクに登録して求職活動している看護職は年々微増という状況で推移しております。

折れ線グラフでお示ししているのが就業者の状況です。これについては詳細資料の1ページ目に状況がありますのでご確認ください。

まず折れ線グラフの●は、年度内の総就業者数になります。△が12月末までの総就業者数となります。平成27年度、中央ナースセンターが運営します就業システム、ナースセンターコンピューターシステム、NCCSの大幅な改修が行われた影響で、ナースセンターに登録されている施設の情報を見た求職者がナースセンターからの紹介状がなくても自由に就職活動や面接ができるようになりましたため、ナースセンターを経由して就業した人数の把握が非常に困難となっております。

平成28年度から電話、メール等による就業状況調査を行った関係で、年間の総就業者数は昨年度も1,851名を確認し、なんとか就業者数をカウントできているという状況です。

△の折れ線グラフは、12月末までに把握した総就業者数です。30年度は1,192名です。昨年同期は1,328名でしたので、一旦伸びていた就業者数の把握が30年度は低下してきております。この原因の一つは、臨時雇用が100件ほど減少していることにごさいます。臨時雇用というのは、業務委託などの雇用関係を結ばない求人です。東京労働局の指導もあり、本年度から完全に取り扱いを中止しております。これが、就業者の減少要因の一つになっております。

もう一つ、就業者の数を把握できない理由がございます。ナースバンクでは新規登録者にまず電話やメールをして、来所による相談を促したり、求職票作成のアドバイスを行ったりして、システム活用の支援をしています。これを足がかりにして、来所2カ月後には求職活動の状況や就業状況の調査を電話等で行っています。また、新規登録以外の登録者については、登録の有効期限が切れる6カ月前後に就業調査等を行っています。このような調査について、30年度に入ってから、メールの返信がない、電話が繋がらないケースが増えています。最終的にはがきによる調査を実施していますが、3割程度しか返送がないという状況です。はがきの返送があった方、それから電話が繋がった方なども、就業先等の個人情報をご報告したくないという理由で、就業者数の把握が非常に困難な状況になっております。こういったことで就業の把握数が少し落ちているという状況です。

例年、1月以降は就業相談件数や就業者数が延びる傾向がありますので、先ほどの臨時雇用の分を差し引いたくらいで何とか就業者数の把握ができるのではないかと考えております。

左側の中央に東京ハローワークの実績も載っていますので、参考にいただければと思います。

次に、円グラフでお示ししている、平成30年度の実績の内訳をご覧ください。30年度12月末までに就業した1,192名の就業先は、診療所が18%、200床以上の病院が15%、200床未満が14%、訪問看護ステーションが7%です。介護保険施設や社会福祉施設などが15%になっておりまして、その他31%は会社、事業所、健診センター、市町村保健センター、あと救護のイベントなどです。就業先内訳については、昨年度と比較してほぼ同様な傾向となっております。

次に左下の相談対応件数について、ご報告いたします。バンクへの来所、ハローワークへの出張相談、各種相談会などで就業者と直接対面で相談を受けた件数となります。これは詳細資料の4ページでございます。

相談件数については、引き続き件数が増えておりまして、このことについては、ハローワークでの出張相談や就職相談会の来場者が増えたことが要因として考えられます。立川については若干落ちておりまして、立川市と八王子のハローワークの相談者数の低迷と、あとは技術体験の減少によるものと考えております。

次に、プランニングシート作成の求職者数でございます。このプランニングシートは、先ほどパンフレットの中にもございましたが、求職者が速やかに就職活動できるように作成しているものです。対面相談の件数が伸びておりますので、作成枚数も多くなっております。年代別では40歳から44歳が最も多く、35歳以上のどの年代もシート作成の方が増えております。

詳細資料の7ページをご覧ください。プランニングシートを作成した求職者の居住地、転職回数等がございますが、これらの傾向は毎年変わっておりません。就業する際、重視する条件については、29年度、勤務時間、通勤時間、看護内容となっておりますけれども、30年度は通勤時間、看護内容、勤務時間と若干変化しております。昨年度、保育施設を優先するという回答がございましたが、今年度はそのような方があまりいらっしゃいませんでした。

右側に移りまして、就職相談イベントについてです。まず、ナースバンク東京、立川で実施しております就職相談会の実績です。この相談会は、29年度から立川開催を1回増やしまして、年間8回実施しているものです。この相談会は就職あっせんではなくて、求人施設と求職者の双方で情報を共有して、その後の就職へつなげる、コミュニケーションイベントという位置付けで開催しています。昨年と比較して参加求職者が、特に立川を中心に増加しております。

詳細資料6ページにデータがありますが、今年度はワークライフバランスを推進して

いる施設ですとか、施設の魅力をテーマにして開催しました。ホームページはもとより、求職登録者へのメール、郵送等の広報活動を積極的に行ったり、当日使用する求人情報冊子を丁寧につくったりするなどの工夫をしております。また、離職時に届け出をした方々へのさまざまな情報発信、広報活動等を地道に続けてきた結果、だんだん就職相談会自体が定着し、認識され、参加者が増えているものと推測しております。

そのほか、火曜日と木曜日の週2回、ナースバンク東京と立川のそれぞれにおいて、1求人施設の担当者が直接相談を受けるミニ就業相談を開催しておりますが、これについてはほぼ前年度と同様の面接回数となっております。

次に自治体、医師会等との共催の就職相談会の実績です。この相談会は医師会や看護部長会、区や市との共催で実施しております。ナースバンクでは、バンク登録者へのメール等でご案内と、当日の運営、求職者への相談対応等を行っています。それぞれ区内への就業目的に実施しておりますので、区内限定ということで、若干参加者が少ない傾向にはございます。板橋区医師会と幹部長会で実施している相談会については、例年2回ほどお手伝いをさせていただいておりましたが、11月の開催が、ふれあいナースバンク東京と同日開催となってしまい、今年は1回の実績となっております。

そのほかの取り組みとして、施設セミナーについては、看護管理者や人事担当者を対象に、「ナースが笑顔で働けるしくみをつくる」というテーマで、勤務負担軽減とワークライフバランス、育成と処遇などについて、株式会社T o D o ビズ代表の篠塚先生に講演をお願いしたところです。

右隣にあります看護実技体験の実績をご覧ください。再就業に向けて不安を軽減していただくために、看護実技体験を実施しています。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ました。この影響で、立川まで出かけていた方たちが若干東京に流れたと考えられます。また、なかなか体験程度では勘を取り戻せない、基本的なところを学ばなければいけない人が結構いるということがわかりました。そういった方達へは、復職支援研修等への誘導をしたこともあり、技術体験の実績は少し下がっております。

その下に電話・メール・郵送の実績がございます。バンク事業として実施している広報活動の件数でございますが、今年12月末で18万件以上の情報発信をしております。詳細については、詳細資料の5ページに掲載してありますので、後ほどご覧いただきたいと思っております。

概要版1枚目の最後、看護師等の離職時等の届出制度の状況です。詳細資料の8ページをご覧ください。東京都においては、27年10月以降、届け出をされた方が6,499名です。昨年の12月からは1,738名が新たに登録しておりますが、全国レベルでは86,011名であり、なかなか登録が伸びていかないという状況があります。都内在住の登録者の23%が仕事をしないと回答しており、潜在看護職の予備軍になっていると考えられます。この方々に対しましては、情報誌等で、復職に関する情報提供

を定期的に行っているところです。

そのほか、詳細資料 8 ページの 14 番目ですけれども、今年度、10 月から、無期雇用就業者の 6 カ月後の離職状況調査が開始しております。これは職業安定法改正に伴って、30 年 4 月 1 日以降、職業紹介事業者が紹介した無期雇用の就業者が 6 カ月後も定着しているか事業主に調査を行うものです。まだ 2 カ月分の実績しかございませんが、64 名の採用者のうち、既に 6 カ月以内で 15 名が離職しているという結果が出ております。31 年度は調査結果を分析、評価して就業相談に役立てていく予定としております。

次に、詳細資料を 1 枚めくってください。東京労働局と協力して実施していますハローワークへの出張相談ですけれども、30 年度からは墨田所での出張相談が新たに開始となり、ハローワークとの連携は順調に相談件数を伸ばしている状況です。

以上がナースバンクの実績です。

1 枚、概要版をめくっていただきまして、次に研修事業の実績です。ナースプラザの研修の実績は 30 年度は 53 コース、12 月末までの定員数が 3,167 名、応募数が 7,634 名で、受講者が 3,775 名です。順調に動いております。

詳細資料の 10 ページをご覧ください。総定員数から見ますと、受講率は 119% で、少し多めの数が続いております。受講者の内訳を見ますと、就業予定者が 6%、200 床未満の病院の看護職が 52%、訪問看護ステーション、クリニック等をまとめたその他施設が 34% です。病床制限のない実習指導者、新人看護職の研修等を含めた 200 床以上の研修参加者は 9% となっております。

毎年のことですけれども、訪問看護ステーションや高齢者施設というのは、施設内の看護職員数が少ないため、どうしても欠席辞退が多いということで、定員の 3 割から 4 割多めに受講決定を出して、受講割れを起こさないよう工夫をしています。応募者が定員に満たなかったのは 53 科目中 1 科目で、熟達看護教員ブラッシュアップ研修です。例年、看護教員を対象とした研修が定員割れを起こしていますので、次年度は改定を予定しております。

それから、今年度開始した求職者のための採血・静脈注射の基本については、応募は定員を満たしておりましたが、辞退が多く 95% と受講率が下がっています。

研修アンケートの結果等については、後ほどゆっくりご覧いただきたいと思います。

次に三つ目、普及啓発事業です。中学生から社会人までの看護の関心と理解、また進路選択の一助とするために、病院や施設での一日看護体験学習を行っております。30 年度は全体で 1,733 名が参加し、中学生の参加が延びております。

詳細資料の 12 ページをご覧ください。広報の実績でございます。昨年度に引き続きまして、今年度もさまざまなポスター、リーフレット、チラシ等いろいろ作りまして、対象の皆さんに興味を持っていただくように工夫しております。特にこの一日看護体験学習につきましては、中学生に向けたポスターを新しく作り、進路指導を担当する教

論へ送付することで、かなり参加増につながりました。

そのほかの広告に関しましても、さまざまな媒体を使って広報活動をしております。ホームページはアクセス数が11万7,250件となりまして、昨年度より1万件ほど実績が上回っている状況になります。詳細資料の13ページに載せておりますので、後でご確認ください。

四つ目は看護職員地域確保支援事業の実績となります。概要版右側のところになります。この事業は、離職中の看護職が身近な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しております。今年度からは手厚くしっかり体験コースと、気軽にさくっと体験コースの二本立てとなっております。

まず、手厚くしっかり体験コースですが、これは1日から7日間のコースを選んで、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ができるコースとなっております。このコースについては、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、研修最終日には受講者への就業支援を実施しています。詳細は詳細資料14ページでご確認ください。この研修は2007年から開始して、12年目を迎えております。研修病院は28年度は34、29年度は33、30年度は26です。東京都から指定を受けた病院が2カ所の研修を実施しています。

詳細資料15ページをご覧ください。平成30年度は受講者が減少気味でして、1月末までに延べ157名の受講実績となっております。研修修了者の、この時期の就業率は35.3%で、昨年同時期32%より上回っています。昨年度の研修終了1年後の就業調査では、66%程度になっておりますので、次年度の1月に実施する就業調査では、同程度の就業率を確保できるのではないかと見越しております。

今年度、新たに開始した、気軽にさくっと体験コースについては、16ページをご覧ください。協力施設が独自で実施している復職支援研修の広報と、研修生を受け入れた実績に応じて謝金や保険加入費用を支払うものです。協力施設は30施設で、36名が受講しております。6名の就業を確認しております。

五つ目、看護職員定着促進支援事業の実績となります。二次保健医療圏ごとに看護師等就業協力員を配置し、各施設が実施する看護職員の定着対策の支援を通して、看護職の定着を促進する事業でございます。本年度から名前を変えまして、1点目がアウトリーチ型支援という、これは平成23年から開始している事業です。これは、就業協力員が200床未満の中小病院を対象に巡回訪問し、取組支援を行うものですが、30年度は11病院を対象に教育研修の充実等22項目の支援を実施しております。訪問実績は詳細資料19ページにありますので、後ほどご確認ください。

もう一つは、30年度から開始した集合研修型支援の事業になります。詳細資料20ページをご覧ください。医療圏を中心とした看護管理者同士の研修会や会議等を推進するため、連絡会に就業協力員が訪問しまして、事業説明や意見交換を行っております。今年度からは研修会等の経費面での支援が始まりまして、12医療圏のうち9医療圏に経

費支援を行う予定になっております。

以上がナースプラザの事業の概要となります。最後に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30年度東京都ナースプラザ管理運営決算見込みについて、成川より説明させていただきます。

詳細資料の最後のページ、22ページをご覧ください。初めに委託料でございます。まず初めに管理費、これは主に職員の人件費及び事務経費等でございます。今年度決算見込額が1億6,540万2,000円で、予算額との差し引きが419万9,000円の残です。主な減の理由は、新会館移転経費が311万7,000円のほか、非常勤職員報酬、消耗品等でございます。

次に事業費でございます。再就業事業、これはナースバンク東京、ナースバンク立川の運営経費と、年8回開催しております就職相談会等の経費でございます。見込額が3,660万2,000円ということで、差し引き128万4,000円の残でございます。主な減の理由といたしましては、広告経費53万4,000円のほか、器材購入費、消耗品費、旅費等でございます。

次に研修事業でございます。中小病院等の職員を対象とした研修経費でございます。決算見込額3,415万3,000円ということで、差し引き1万8,000円です。主な増の理由はシステム改修費で68万、主な減の理由は講師謝礼56万5,000円と、教室使用料でございます。

次に普及啓発事業、これはナースプラザの広告費や一日看護体験学習事業の経費等でございます。決算見込額が1,984万8,000円で、差し引き72万8,000円の不足でございます。主な増の理由といたしましては、システム改修経費で114万、主な減の理由といたしまして、ポスター印刷費と派遣職員雇用経費でございます。

委託料の計の欄でございます。決算見込額の計が2億5,600万5,000円で、477万3,000円の残でございます。その下の使用料賃借料は、事務室の借り上げ経費ということで、2,068万2,000円、残金が5万4,000円。その下の負担金補助金及び交付金、これは建物の維持管理経費でございます。決算見込額が305万7,000円、残が94万9,000円です。合計額は、決算見込額が2億7,974万4,000円で差し引き577万6,000円の残でございます。

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。

天木委員、よろしく申し上げます。

- 天木委員 東京都医師会の天木です。

資料1の2枚目の研修事業についてです。定員が3,167に対して応募者が7,634ということで、定員に比べて応募者は非常に多いのですが、もっとこれから増やし

ていく予定はあるのでしょうか。人気がありますね。

- 大田所長 ご質問ありがとうございます。この事業は無料の研修でございますので、受講者の6割以上が組織からの推薦ではなくて、自分で希望してくる方たちです。実際、キャパの問題もあるのでこの辺が限界で、少しずつ増やしてはいるのですけれども、なかなか厳しい状況です。また、実践的な研修を実施していますので、1回の参加人数を絞っていることも挙げられます。座学であれば80人の研修ができますけれども、やはり実技研修となると、どうしても人数が限られてしまいます。

科目を増やしたり、若干の上下はさせたりしていますが、このあたりが限界かと感じております。

- 天木委員 わかりました。ありがとうございます。

- 西村会長 よろしいでしょうか。

ほかはいかがでしょうか。今の件などで何かアドバイスなどがございましたら。

平野委員、お願いします。

- 平野委員 研修事業の実績ですが、本当に応募者が多いですね。リーダーシップの研修、非常に人気のようなので、漏れてしまうのが残念と思ひまして、今後増やす方向はあるのでしょうか。詳細資料10ページの、リーダーシップ定着を促す研修の項目、例えばチームリーダーですと300の応募者で定員が120名ですけれども。

- 高麗研修係長 ご質問ありがとうございます。

やはり教室の人数の収容等に限りがございます。私ども、長期の研修で、75名定員の実習指導者研修を年3回開催しております。この研修は1クール40日間で、毎日100人収容できる教室を使うこととなります。そうしますと、どうしても他の研修は45人程度しか入らない教室になってしまいます。講義だけの研修につきましては、定員に対して大体3、4割増しで受講決定はしているのですが。

- 平野委員 どうしても中小の病院ですと、院内での研修が難しい状況がございますので、今後もし増えると非常にありがたいと思ひます。いつもありがとうございます。

- 高麗研修係長 ご意見を参考にさせていただきます。

- 西村会長 来年度のナースプラザの移転によって教室が増えるという可能性はありますか。

- 高麗研修係長 いえ、ほぼ変わらないです。

- 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。立花委員、お願いします。

- 立花委員 信愛病院の立花です。

順不同になりますが、私も研修に関しては平野委員と同じ意見です。当院は199床の慢性期の中小病院ですが、研修を計画する際にはナースプラザの研修を参考にしたりしています。また、主任たちに同様のリーダーシップ研修を受けさせたいと思ひ、三、四人で申し込んでも、1施設1名の制限があり受講できないこともありましたので、ぜ

ひその辺も検討していただけたら有り難いです。

それと、東京、立川で行っている就職相談会ですが、現場で待機する人が1名までというルールになっているかと思います。私も何回か参加させていただきましたが、例えば、相談にいらっしゃった方に給与などについて質問されたとき、看護師だと説明できず、事務の方と連絡をとりながら対応したりしたことがあります。なので、可能であれば、事務と看護師と2人一緒にいて、そこでどんな質問が来ても答えられるようにできたらいいなと感じています。

前回の会議でも報告しましたが、この就職相談会は非常に助かっていまして、実際、見学に来た方もいらっしゃいますし、就職につながった方もいます。また、他の病院で復職支援研修を受けられた方が当院に入職した例もありますので、当院はナースプラザの取組に、非常に助けられている病院です。ありがとうございます。

それから、詳細資料8ページの無期雇用就業者の6か月後離職状況調査ですが、この結果、何か得るもの、参考になるようなものなど、現時点でありましたでしょうか。あったら教えていただきたいと思います。

○大田所長 ご質問、ご意見、ありがとうございます。まず、就職相談会については、今度、看護協会の会館が移転し、大ホールが大きくなりますので、各施設もう1人くらい入れるようにできないかと今、検討しております。立川については、残念ながら、収容人数の関係で、今までどおりの方法をとらせていただくことになろうかと思っています。

次に、6か月離職状況調査の状況についてですが、データが集まりましたら、潜在看護師等に対する支援のレベルアップを図っていきたいと思っております。来年度はもう少し、何か違った形の報告ができるかなと思っています。

○立花委員 ありがとうございます。

もう一つよろしいでしょうか。看護師等の離職時等の届出制度について、個人と施設が届ける方法があるかと思っています。私の理解不足かもしれませんが、当院を退職する人は、次の職場がほぼ100%決まっているので、この制度の説明はしても、実際には届け出たことがないのですが、そのような場合でも届けたほうがよろしいのでしょうか。

○大田所長 実は、そうなのです。けれど、施設側にも、届ける人にも、では届け出て何のメリットがあるのか、と感じられてしまうのが、この制度の非常に難しいところです。我々としても、日看協にいろいろな要望を上げていまして、少し改良の話もあるとは聞いておりますが。

○武藤バンク係長兼確保対策事業係長 届け出が進まないということで、厚生労働省の担当者は、そのあたりは少し検討するとのこと。届け出ないことによるデメリットもありませんし、届け出ることによるメリットも転職者はなかなか感じない制度です。そのあたりをどうしていくか、厚生労働省の担当者と検討しますという日看協の話もございました。

○平野委員 私も立花部長と同じ理解でした。看護部長会で以前質問させていただいたと

きも、次に就職が決まったときは届けなくていいのでは、ということでしたので。もし認識が違うのであれば、もう少しきちんと浸透させていかなくてはいけないなと思います。

○西村会長 ありがとうございます。

それでは、新井委員、お願いします。

○新井委員 事業実績概要、地域確保支援事業の手厚くしっかり体験コースについてです。

このコースは26病院で実施されていますが、平成30年度の実績を見てみますと、病院によってかなり就業者数が違ってきます。例えば台東病院では9名が受講し、7名就業している。永生病院も4名が受講して4名就業している。非常に就業実績が高い病院もあるのですが、なかなかそうでないところもあるようです。この辺は、年次別にずっと同じような傾向でしょうか。それとも、そのときによって、受講者によってばらつきが出るのでしょうか。

○大田所長 このコースの受講者に対しては、1年後にまた就業調査をかけています。現時点で就業数にあがってきている方たちは、すぐに就業するつもりでこの研修を受けて、就業する方たちだと考えられます。

○新井委員 この研修の受講者は、どの病院で研修したい、というように、研修を受ける病院を希望されるのですか。

○大田所長 はい。なお、ここに記載のある就業者数は、必ずしもこの病院に就業した数ではございません。この研修を受けて、他の病院や、地域の訪問看護ステーションなどに就職した方も多くいらっしゃいます。

○新井委員 なるほど。この病院に就職するわけではないのですね。

○大田所長 はい、イコールではございません。

○新井委員 わかりました。

○天木委員 研修内容がよかったということですね。

○新井委員 そうですね。

○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。よろしいでしょうか。では、ただいまいただきましたご意見を踏まえて、平成30年度東京都ナースプラザ事業実績については、必要な点は反映させていただくということで、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○西村会長 それでは、次に進めさせていただきます。

審議事項の(2)と(3)、平成31年度東京都ナースプラザ事業計画(案)、予算(案)です。まずは、事務局から続けて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っております。

よろしくをお願いいたします。

○大田所長 では、資料の2をご覧ください。東京都ナースプラザ事業の運営方針(案)

でございます。設置目的、事業目的についての変更はございません。

ナースプラザ関連事業でございます地域確保支援事業、定着促進支援事業についても、30年度に事業の見直しを行ったところですので、それらの2年目の実施評価の年度と位置づけまして、事業の大きな変更はありません。

また、東京都看護協会の会館が飯田橋から西新宿4丁目に新築移転をいたしますので、今のところ3月29日、30日を臨時閉館して引っ越し作業を行う予定にしております。4月1日からは新たに西新宿4丁目での事業を開始する予定です。移転に合わせまして、リーフレット等の更新及び配布等を予定しております。31年度は移転後の速やかな周知と安定した事業の展開を行っていきたくと考えております。

続きまして、資料3、31年度東京都ナースプラザ事業計画（案）《概要》をご覧ください。31年度の事業計画につきましては、詳細資料において、事業ごとに細かな計画を載せておりますが、時間も押してきていますので、資料3の概要版で、重点的な取り組みのみ説明させていただきます。

最初にバンク事業です。求人・求職相談の充実による就業促進では、NCCSから医療圏ごと、市町村ごとの求職者や求人施設のデータをピンポイントで検索できる機能を活用しまして、地域に合った広報や支援活動をさらに充実させていきます。

また、第6次NCCSへの改修が予定されておりますので、11月ごろからその対応、準備を行ってまいります。

求人施設に対しましては、求人登録をしていただくため電話やファクシミリを活用しつつ、相談員による代行入力を推進してまいります。あわせまして、今年度トライアルで始めております「ナースバンクだより」を年2回、求人施設宛てに定期的に発行し、一つには4月から実施される働き方改革関連法等を含めた、求人活動に役立つ情報を発信していく予定です。

求職者に対しては、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。

29年度に引き続きまして、30年度も、全国で316名しか認定されていない職業紹介士の資格を、職員のひとりが取得しました。現在2名の看護職の職業紹介士が在職しております。なお、他県のナースセンターには、この資格を取得している者はいないと聞いております。東京都としてはかなり充実した人員を確保しておりますので、これらの有資格者を活用し、相談対応の充実を図ってまいります。

ふれあいナースバンク（就職相談会）については、新会館でもスムーズな実施に努めるとともに、参加施設の特色や魅力を効果的に求職者に伝えるための、テーマを設けた就職相談会の企画をさらに充実させていきます。

公的機関・関連団体との連携については、ハローワークの求人情報が確認できるハローワーク人材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ハローワークの求人登録をナースバンクのほうに誘導するような支援を引き続き実施してまいります。

さらに、ハローワークでの巡回相談の実績が延びておりますので、新たな巡回相談が

できるハローワークの開拓を含めまして、ハローワークとの連携を強化していきたいと考えております。

就業・採用状況の把握についてですが、年々難しくなっております就業者の把握に関しては、就業調査に協力していただけるように回答項目の工夫などを行い、調査への協力を促していく予定にしております。

職業安定法改正に伴う2年目として、先ほど6カ月後の就業状況の把握というのを始めたとご報告をいたしました。これについては分析も加えまして、マッチングの精度を高められるように検証していきたいと考えております。

そのほか、都立の看護専門学校を初めとした就職ガイダンスの拡大や、新卒・第二新卒者の支援強化、また、先ほども話題になりました届出制度の定着に向けた支援を確実に継続して実施していきたいと考えております。

研修事業では、定員を少し増やします。科目は55科目で、研修日数は254日、定員数は4,004名です。若干規模を拡大しました。内容としましては、在宅・地域看護関連研修については、地域包括ケアシステムの重要な鍵を握っている訪問看護への就業を促進するための「訪問看護の魅力」を新しく実施いたします。今日的課題では、在宅におけるサルコペニアと、看護師が行うリハ栄養など、在宅、地域包括システムの推進に役立つ研修を実施してまいります。

なお、定員割れをしてしまう看護教員向けの研修につきましては、日数を1日減らし2日の研修として、中堅看護職を対象とし、より多くの教員が参加しやすいものに変更いたしました。

そのほかにも研修名の変更、日程の調整などをしておりますので、後ほど31年度の研修計画一覧表をご確認いただきたいと思います。

普及啓発事業では、一日看護体験学習へ参加する社会人を増やすということで、来月の中旬から開始を予定していますフェイスブックを活用した情報の拡散により、参加を促していく予定でございます。

ナースプラザ関連事業の地域確保支援事業については、手厚くしっかり体験コースの着実な実施のため、ナースプラザの就業協力員と支援病院の連携を強化していく予定です。気軽にさくっと体験コースについては、今年度の協力施設を30までしか集められませんでしたので、予定施設数の36まで最大限集めていきたいと考えています。

そのほか、定着促進支援事業については、医療圏の看護部長会やネットワーク会議への参加ということで、今年度9医療圏の研修会等に対する経費支援ができております。来年度は全12医療圏に対し経費支援ができればと考えておりますので、これについても積極的にご案内していきたいと思っております。

勤務環境改善支援センターとの連携については、31年度も引き続き同行訪問を行い、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。

概要は以上になります。31年度予算については次長から説明いたします。

○成川次長 引き続き、平成31年度東京都ナースプラザ管理運営予算（案）につきましてご説明させていただきます。

資料4をご覧ください。委託料でございます。管理費が来年度予算1億3,465万3,000円で、今年度予算額より3,494万8,000円の減でございます。この主な減の理由といたしましては、新会館移転経費の減でございます。

次に、事業費でございます。再就業事業予算3,742万7,000円で、差し引き45万9,000円の減でございます。主な増といたしましては、先ほどご説明しましたように、第6次NCCSの更新費用で230万、主な減の理由といたしましては広告費で216万でございます。

次に、研修事業でございます。3,401万2,000円で、差し引き15万9,000円の減でございます。普及啓発事業につきましては2,011万で、差し引き99万円の増。増の理由といたしまして、フェイスブックの運用開始に伴う利用調査、広告等で65万6,000円でございます。

委託料の計といたしましては2億2,620万2,000円で、差し引き3,457万6,000円の減でございます。

使用料及賃借料につきましては2,182万9,000円で、差し引き109万3,000円の増、これは会館移転に伴う経費の増でございます。

負担金補助金及交付金につきましては404万4,000円で、3万8,000円の増です。

31年度予算額合計が2億5,207万5,000円、今年度予算額と比べまして3,344万5,000円の減でございます。

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、ご意見やご質問があればお願いいたします。いかがでしょうか。

平野委員、お願いします。

○平野委員 平野です。

一日看護体験学習の社会人参加促進のため、フェイスブックの運用という話がありましたが、フェイスブックはナースプラザ全体のものが立ち上がるということですか。そこでいろいろな情報を発信していくということでしょうか。

○大田所長 そのとおりです。SNSについては、私どももこれまで手を出せていない状況で、いろいろ考えていたのですが、まずはフェイスブックから始めようと考えています。

実は去年、一日看護体験学習に参加した社会人の方で、こういった広告を見て参加されましたかというアンケートの中で、ブログという回答がありました。どなたか情報を拡散してくれていたみたいです。やはりそういったSNSにも、少しずつ手を広げてい

かなければ、ということで、始める予定でございます。

いろいろなホームページに誘導するための方法だとか、フェイスブックを使ったコマ
ーシャルみたいなものもあるようですので、活用していきたいと考えています。

○西村会長 ほかにいかがでしょうか。

では、先ほどたくさんのご意見をいただきましたので、平成31年度の事業計画と予
算案につきましてはご承認いただけたということによろしいでしょうか。

(異議なし)

○西村会長 ありがとうございます。

先ほど、私、申し上げるのを失念しておりましたけれども、平成30年度のナースプ
ラザ事業実績につきまして、幾つかご質問はありましたけれども、ただいまの31年度
計画でほとんどの点が反映されたものとなっておりますので、ご承認いただいたとい
うことによろしいでしょうか。

(異議なし)

○西村会長 ありがとうございます。

それでは、最後となりますが、審議事項(4)その他といたしまして、委員の皆様か
らご意見などございませんでしょうか。

それでは、審議事項全てが終了いたしました。事務局からの補足も大丈夫でしょ
うか。

○水澤看護人材担当課長 はい。大丈夫です。

○西村会長 では、進行を事務局にお戻ししたいと思います。

○水澤看護人材担当課長 西村会長、ありがとうございました。

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した。

いただきましたご意見を生かし、東京都ナースプラザを運営してまいりたいと存じま
す。

最後に事務連絡でございます。本日の会議資料は机上に残していただければ、事務局
より郵送させていただきます。また、地下駐車場ご利用の方につきましては、駐車券を
お渡しいたしますので、事務局までお知らせください。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30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、本当にありがとうございました。

(午後7時18分 閉会)