

令和3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4年3月1日

東京都福祉保健局

(午後 6時00分 開会)

○岡本医療人材課長 それでは、定刻となりましたので、令和3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いたします。

本日は委員の皆さま方には、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。

議事に入りますまでの間、私、東京都福祉保健局医療政策部医療人材課長の岡本が進行役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、遠隔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。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思います。

ウェブ会議を行うに当たり、委員の皆さまに3点お願いがございます。

1点目ですが、ご発言の際は挙手していただくようお願いいたします。

2点目は、ご発言の際以外は、マイクをミュートにさせていただきますようお願いいたします。

3点目は議事録作成のため、必ずご所属とお名前をおっしゃってから、ご発言いただきますようお願いいたします。

まず初めに、資料の確認でございます。本日の資料は資料1から資料10まで、また参考資料として参考資料1から3までとなっております。

次に、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の第9に基づき、会議、会議録、および会議に係る資料を、個人のプライバシーや企業秘密に該当する場合を除き、原則として公開とさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○岡本医療人材課長 ありがとうございます。それでは、本日の会議は公開とさせていただきます。

続きまして、委員の皆さまをご紹介させていただきます。お手元にお配りしております資料1、東京都地域医療対策協議会看護人材部会委員名簿の記載の順にご紹介させていただきます。

まず初めに、学校法人聖路加国際大学名誉教授、遠藤委員でございます。

○遠藤委員 よろしく申し上げます。

○岡本医療人材課長 申し上げます。次に、公益財団法人笹川保健財団会長、喜多委員でございます。

○喜多委員 喜多でございます。どうぞよろしく申し上げます。

○岡本医療人材課長 公益財団法人日本訪問看護財団常務理事、佐藤委員でございます。

○佐藤(美)委員 佐藤でございます。よろしく申し上げます。

- 岡本医療人材課長 東京都立大学法人東京都立大学健康福祉学部長兼人間健康科学研究科長、成人看護学教授、西村委員でございます。
- 西村委員 西村です。本日はどうぞよろしくお願いいたします。
- 岡本医療人材課長 東京医科歯科大学大学院医療政策情報学分野教授、伏見委員は本日も欠席とのご連絡をいただいております。
 続きまして、日本赤十字看護大学看護学部准教授、古川委員でございます。
- 古川委員 古川です。どうぞよろしくお願いいたします。
- 岡本医療人材課長 公益社団法人東京都医師会理事、市川委員でございます。
- 市川委員 よろしくよろしくお願いいたします。
- 岡本医療人材課長 公益社団法人東京都医師会理事、土谷委員でございます。
- 土谷委員 土谷です。よろしくお願いいたします。
- 岡本医療人材課長 公益社団法人東京都看護協会会長、山元委員でございます。
- 山元委員 山元でございます。どうぞよろしくお願いいたします。
- 岡本医療人材課長 そして今回、新たに委員にご就任いただきました、社会福祉法人あそか会あそか病院看護部長、木村委員でございます。木村委員、一言ごあいさつをお願いいたします。
- 木村委員 木村と申します。あそか病院の看護部長をしております。今日の出席者を見て、すごい偉い人ばかりなので、ちょっとどきどきしてしまいましたが、どうぞよろしくお願いいたします。
- 岡本医療人材課長 ありがとうございます。続きまして、医療法人財団アドベンチスト会東京衛生アドベンチスト病院副委員長兼看護部長、平野委員でございます。
- 平野委員 平野でございます。よろしくお願いいたします。
- 岡本医療人材課長 東京都ナースプラザ所長、佐藤委員でございます。
- 佐藤（浩）委員 佐藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。
- 岡本医療人材課長 本日オブザーバーとして、東京都地域医療対策協議会より看護人材部会にもご参加いただいております、東京医師アカデミー顧問の古賀委員でございます。
- 古賀オブザーバー 古賀でございます。皆さま、今日はよろしくお願いいたします。
- 岡本医療人材課長 続きまして、事務局を紹介させていただきます。東京都福祉保健局医療政策部小竹医療改革推進担当部長でございます。
- 小竹医療改革推進担当部長 小竹でございます。よろしくお願いいたします。
- 岡本医療人材課長 東京都福祉保健局医療政策部篠崎看護人材担当課長でございます。
- 篠崎看護人材担当課長 篠崎です。よろしくお願いいたします。
- 岡本医療人材課長 改めまして私、東京都福祉保健局医療政策部医療人材課長、岡本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。
 それでは事務局を代表いたしまして、小竹医療改革推進担当部長より、一言ごあいさつさせていただきます。

○小竹医療改革推進担当部長 皆さま、改めましてこんばんは。医療改革推進担当部長の小竹でございます。委員の皆さまにおかれましては、日頃より東京都の保健医療行政に多大なご協力をいただきまして、厚く御礼申し上げますとともに、本日は多くの委員の皆さまにご参加いただきましてありがとうございます。また、コロナ禍の厳しい状況下にありましても、昼夜を問わず奮闘していただいている医療従事者の皆さま方に、この場をお借りいたしまして改めて深く感謝申し上げます。

さて、本看護人材部会でございますが、医師等、医療従事者の確保および医療育成に関する事項、その他について協議いたします、東京都地域医療対策協議会の下に設置された部会でございます、これまでも看護人材対策に関する事項の検討を進めてまいりました。

本日は今年度から開始いたしました、プラチナナース就業継続支援事業など、看護人材確保事業の実施状況を報告させていただくとともに、来年度から新規に実施する看護人材確保対策の事業案について、ご議論いただければと考えております。委員の皆さまから忌憚（きたん）のないご意見をいただきながら、より一層効果的かつ着実な看護人材確保策を展開していきたいと考えておりますので、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○岡本医療人材課長 ありがとうございます。それでは、続きまして今回の部会は委員の改選後、初めての開催となりますので、初めに部会長の選任を行わせていただきます。部会長につきましては本会議の設置要綱第7により、委員の互選により選任することとなっております。いかがでございましょうか。

○遠藤委員 よろしいでしょうか。

○岡本医療人材課長 お願いいたします。

○遠藤委員 聖路加国際大学の遠藤です。僭越ですけれども、これまでの看護人材確保対策会議を引き継いだ議論が必要だと思えます。前回まで会長を務められておられた、喜多先生がよろしいかと思えます。

○岡本医療人材課長 喜多先生をご推薦いただきましたが、委員の皆さまいかがでしょうか。

(異議なし)

○岡本医療人材課長 それでは喜多委員に部会長をお願いしたいと思います。早速ではございますが、部会長から一言ごあいさつをいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○喜多部会長 ご推薦いただきましてありがとうございます。喜多でございます。ふつつかですけれども、看護の力、看護師の力、それがいかに重要であるかということに関しては、十分理解をしているつもりでございますので、引き続きお役に立てれば大変ありがたいと思えます。

もうちょっとだけ幾つか加えますと、このコロナの問題が起こりまして、やっぱり特

に地域の看護師、病院の中でも看護師さんをどうするのかというのが、実に大きな問題であったということが歴然としてきたと思います。

ただ、私はその中で常々申します、私のおります笹川保健財団がやっております、訪問看護を見ていると、看護師の力がとても重要であるということ以上に、地域の医師との連携がさらに重要であったと思います。看護師だけで医師の力を2にも3にもする必要はありますけれども、そこに医師との連携を加えると、5が7になり、12になりというふうに、私は実感いたしていることが幾つもございます。

看護部会の中だけで凝り固まらずに、もちろんいつもオブザーバーで古賀先生が来てくださっておりますけれども、引き続き、医師部会との連携ということをもう少し大きく考えて、この看護部会のほうを進めさせていただければありがたいと思います。皆さまの一層のご協力を切にお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

○岡本医療人材課長 ありがとうございます。次に、副部会長の選任を行わせていただきます。同じく設置要綱第7によりまして、副部会長につきましては部会長が指名することとなっておりますので、喜多部会長にご指名をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○喜多部会長 ありがとうございます。私はどちらかといいますと現場人間でございますけれども、行政や保健医療政策ということについては疎いところがございますので、その辺りでベテランでご経験もあります遠藤先生に、引き続き副部会長をお願いしたいと思いますが、皆さまいかがでございましょうか。

(異議なし)

○岡本医療人材課長 遠藤委員、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、副部会長職を遠藤委員にお引き受けいただきたいということで、副部会長から一言ごあいさつをお願いいたします。

○遠藤副部会長 はい。微力ながら謹んで引き受けさせていただきたいと思います。私は補佐役的な立場ですので、喜多会長をサポートしながら、この会で実りある議論ができるように尽力したいと思います。よろしくお願いいたします。

○岡本医療人材課長 ありがとうございます。それでは以降の進行を、喜多部会長にお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

○喜多部会長 ありがとうございます。それでは議事に入りたいと思います。次第の2の1、令和3年度看護人材確保対策についてでございます。事務局からご説明をお願いいたします。

○谷本課長代理 はい。それでは資料3をご覧ください。調整担当の谷本と申します。令和3年度プラチナナース就業継続支援事業でございます。東京都では定年退職前後の看護職をプラチナナースとして定めておりまして、さまざまなキャリアを有する看護職員が定年前から今後の看護職員としてのライフプランを考え、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支援するとともに、離職中の50代およびプラチナ世

代の看護職への再就業、介護施設等で働く看護職員の就業継続を支援するため、本事業を今年度から実施しております。

具体的な事業といたしましては、下のほうの資料に書いてございますように5つございます。プラチナ世代を対象として、今後のライフプランや活躍の場を紹介するプラチナナースセミナー、都内の病院や施設の管理者を対象とし、プラチナ世代の活用方法をお伝えする施設管理者セミナー、慢性期病院や高齢者施設での看護業務を体験する職場体験会、施設の採用担当者と求職者を一堂に会した就職相談会である、ふれあいナースバンク、それからプラチナナースの活用について周知するとともに、雇用形態等の採用側条件の情報収集を図り、ナースバンクの活用施設を増やすことを目的とした、介護施設等の新規求人施設の開拓でございます。

各取組みの実績につきましては、記載のとおりとなっておりますが、プラチナナースセミナーを受講した方からは、まだまだ仕事をしていきたいと思った、働き続けることのやりがいがあった、働ける間はしっかり働き社会貢献したい、というような意見を頂いております。

また、施設管理者セミナーでは、今後プラチナナースを採用したいと思った、環境整備が必要だと感じたといった感想を頂いております。職場体験会からは、思っていたイメージと違っていたことが分かり、逆に現実的に仕事内容をイメージすることができた、実際にプラチナナースの方の働いている姿を見て希望につながった、との声を頂きました。

この他、就職相談会や新規求人施設の開拓では、新たな選択肢の拡大につながるよう支援しております。今後も本事業の実施につなげてまいりたいと考えております。令和3年度プラチナナース就業継続支援事業については、以上です。

○照沼課長代理 続きます。資料の4、令和3年度看護師等キャリアアップ支援事業の実施状況についてのご説明でございます。私、看護担当の照沼と申します。どうぞよろしくお願いたします。

資料の4をご覧ください。令和3年度看護師等キャリアアップ支援事業の実施状況でございます。都では令和元年度に行った看護人材実態調査におきまして、専門看護師や特定行為研修を修了した看護職員の半数が、職場でその専門性を活用できていないといった声が出たことを踏まえまして、今年度から看護師等キャリアアップ支援事業を開始しました。

本事業の目的としましては、1つ目が、医療機関における特定行為研修等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、看護師の質の向上を推進すること。2つ目としまして、専門性の高い看護師のキャリアアップを支援することで、モチベーションが向上し、働き続けることを支援することにあります。

事業開始初年度、今年度が最初ですが、その取り組みとしましては2つございます。1つが、専門的な看護師の配置や活躍状況に関する実態調査を実施したことと、2つ目

としまして、専門的な看護師が活躍されている好事例を紹介するシンポジウムを開催したことでございます。

まず、今年度実施した調査について、ご紹介いたします。こちらの実施状況につきましては、都内640の病院と340の有床診療所を対象として調査を実施しました。調査の内容が、認定看護師など専門的な看護師に関するものであるため、専門性の高い看護師が在籍している施設ほど回答率が高く、病院全体で36.1%、有床診療所は15.9%でございました。なお、この調査で有床診療所の特定行為研修修了者はいませんでした。

この調査結果の概要でございますが、まず看護外来相談の開設状況につきましては、全体が30.9%、病院が35.5%。有床診療所が11.1%でございました。こちらを詳しく申しますと、500床以上の病院では85.7%という高い割合でございました。看護外来の実施内容としては、ストーマ外来、フットケア外来や助産師外来などが多くの施設で開設されておりました。

2つ目、特定行為研修終了者在籍率は、病院では32.0%でございました。こちらは特定行為研修修了者につきまして、病床数が多くなるほど在籍率が高くなってございます。

3つ目、特定行為研修修了者在籍施設における実施率は、病院が59.5%でございました。

こちらの詳しい内容を見ますと、病床数に比例して高くはなっていませんでした。研修修了者のいる施設で実施していない理由について聞いてみたところ、体制の準備中、医師との協力体制がまだ未整備であるといった意見がございました。院内の実施について、まだ体制が整っていない実態が伺える結果となりました。

こちらの調査結果の詳細につきましては、参考資料の3のほうに掲載してございますので、後ほどご覧いただければと思います。

そしてこの調査結果を踏まえまして、今年度は3回に分けてシンポジウムを開催しました。第1回目、第2回目は看護管理者の立場から特定行為を病院へ導入するまでのプロセスや、修了者に期待することについて、また実践者には急性期病院、慢性期病院、それぞれにおける実践内容について、この他、研修センターとして多くの研修修了者をサポートしている立場から、研修修了者の活用と課題について講演いただきました。第3回目は病院訪問看護サービスを実施している方々に、在宅領域での特定行為の実践例の他、地域に根差した病院の医師の立場から、特定行為研修修了者の活動の実際と可能性を講演いただきました。

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、全てオンライン開催となりましたが、参加者からは、医師の負担軽減だけのために思えて抵抗があったが、特定行為研修は看護師のための研修であること、最終的には患者の利益につながるものであることがよく理解できた、どのように実践されているか、事例が具体的で大変参考になった、などの意見を

頂き、おおむね好評でございました。

来年度も引き続き好事例の紹介などの内容を紹介し、看護師のキャリアアップにつなげていきたいと思っております。

キャリアアップ支援事業については、以上でございます。

○谷本課長代理 次に、資料5をご覧ください。令和3年度に3事業、新たに再構築いたしておりますので、その実施状況についてお伝えさせていただきます。

まず初めに、看護職員定着促進事業でございます。本事業は平成23年度から実施している事業で、希望する200床未満の中小病院を対象に、看護部の職員が自らの力で職場を変えていこうとする取り組みについて、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病院を訪問し、その取り組みを支援し、看護職員の定着を図ることを目的としております。

令和3年度につきましては、このアウトリーチ支援として13施設を支援しております。今年度からの新たな取り組みとしましては、ネットワーク研修というものを実施しております。この研修は事業実施病院が主催し、医療圏の看護管理者連絡会議の幹事等にご協力いただき、近隣の病院等にも研修の案内をして、病院が抱えている課題の解決の一助となるよう情報公開し、さらには地域のネットワークづくりにも活用いただいているものとなっております。

今年度の実績につきましては、一覧を資料のところにまとめておりますので、後ほどご確認ください。パソコン環境の整っていない事業実施病院もありまして、ご苦勞も多かったと聞いております。他の医療機関の参加もこの研修は多かったので、他の医療機関との情報交換を持つ機会の少ない看護管理者にとっては、同じ課題を抱える医療機関との情報交換は有効であったというような感想を頂いております。

次に、看護職員地域確保支援事業についてでございます。本事業は復職支援研修として、離職した看護職員が不安を解消し、看護職として再就業できるように、地域就業支援施設として都が選定した医療施設の現場で、都の標準プログラムに沿った研修を実施するものです。平成19年度から病院を研修実施施設として行ってきましたが、今年度から病院以外の施設、例えば訪問看護ステーションや老健、診療所において、標準プログラムに沿った研修を施設体験コースとして新たに実施することにいたしました。

病院体験コースでは、病棟実習を中心とした5日間、手技演習を中心とした3日間のコースを、施設体験コースではマンツーマン方式での3日間の実習を実施する他、両コースとも講義や看護体験中心に1日みのコースも実施しました。それぞれの実績は記載のとおりですが、病院体験コースでは1月末時点で58名が受講し、そのうち25名が就業しております。施設体験コースでは11名が受講し、4名が就業されております。さらに、実際に研修を行ったこの研修実施施設にも、そのまま就業された方もいらっしゃるかと聞いております。

新型コロナの感染拡大時期と研修日程が重なり、受講者数が伸び悩みましたが、就業

支援施設には研修日程を追加していただいたり、1日（随時）コースのプログラムに点滴演習を組み入れていただいたりと、コロナ禍の状況に即した内容での復職支援研修にご協力いただきました。

いずれのコースの受講者からも、復職への意欲が高まったとの評価を頂いており、就業への不安の軽減の一助に今後にもなるように、引き続き実施してまいりたいと考えております。

3つ目につきましては、助産師定着促進事業についてでございます。この事業は勤務先の状況により、助産師の経験値が偏る現状を踏まえまして、その経験値を補完するために、他の医療機関で経験を積むことができるよう、施設間での出向を実施するものとなっております。

今年度は出向研修の出向元、出向先、いずれもにインセンティブを設け実施しました。実施結果は記載のとおりとなっております。研修生や出向元施設からは、自身の医療機関では得られない経験を積めたとの声があり、また事業を実施する上で大変ご尽力いただいた研修生の受け入れ施設である、金子レディースクリニックをはじめ、土屋産婦人科、東大和助産院からは、出向の目的を達成できたとの評価を頂いております一方、受け入れに当たっては、いろいろとご苦労があったとの話をいただいております。次年度の実施に当たってはこの辺りを考慮し、実施していかなければと考えております。

再構築事業の実施状況については、以上となります。

○喜多部会長 ありがとうございます。ただ今、令和3年度看護人材確保対策についての説明をいただきましたけれども、事務局の説明に対して何かご質問やご意見がございましたら、お願いいたします。意見のある方は挙手をすれば、指名をしていただけるということでございます。ぜひ、ご意見をお願いいたします。

○佐藤（美）委員 佐藤です。よろしいでしょうか。

○喜多部会長 はい、どうぞ。佐藤委員。

○佐藤（美）委員 資料3の説明をお聞きしまして、ライフプランを考えた上で、50歳以上の方をプラチナナースというふうに言われることが決まったのでしょうか。ちょっと私なんかの頭では、60歳以上がプラチナナースかなという感覚を持っていたものですから、50歳以上というのは転職の機会があるということからそのような年齢になったのか、教えていただきたいことが1つ。

もう一つは情報提供です。婦人公論という雑誌、ご存じですか。その婦人公論に、97歳でまだ現役で働いている三重県津市の方が特集されておりました。とても元気が出る記事でしたので、ご紹介します。

以上です。

○喜多部会長 ありがとうございます。プラチナは50か、60かということについて、事務局のほうからご説明お願いいたします。

○篠崎看護人材担当課長 ありがとうございます。看護人材担当課長、篠崎です。東京都

では、定年前後の看護職をプラチナナースと定義はしております。ただし、この年になってからでは遅いので、40代後半、50代になってすぐ辺りから、その10年先を考えて取り組みを始めようということで、この就業継続支援事業ということをやっております。なので、50歳から研修を受けてもらって、10年先の自分のキャリアを見つめていくという時期かなというところで、ここに50歳が出てきております。

○佐藤（美）委員 ご説明ありがとうございました。やはりこの50歳代以上というのは、体力も気力もしっかり維持していく大事な年代かなと思います。健康であってこそ、このようなプラチナナースとしての活動ができると思いますので、その辺のところも強調しながら、していただけるといいかなと思います。ありがとうございました。

○篠崎看護人材担当課長 ありがとうございます。

○喜多部会長 ということは、プラチナナースというのは何歳以上と、そんなに明確には言わない、定年……

○篠崎看護人材担当課長 定年前後の看護師というふうに、はい。

○喜多部会長 この今やっている、プラチナナースの就業継続というのは、プラチナナースに行くちょっと前の、50代から始めていますよという理解でよろしいですか。

○篠崎看護人材担当課長 はい、そうです。

○喜多部会長 佐藤委員、それでよろしいでしょうか。

○佐藤（美）委員 はい。そういう就業、活動を始めるというところから、前段階から呼ぶということで理解いたしました。本当は60、70ぐらいからプラチナでもいいと思うんです。ありがとうございます。

○喜多部会長 他にいかがでございましょうか。西村委員どうぞ。

○西村委員 ありがとうございます。私のほうからも、今のプラチナナースの件と、もう一つ、キャリアアップについての質問があります。

1件目プラチナナースについてなんですけれども、受け入れる病院の側が、環境整備をしっかりとしなければならぬという発言があったということだったんですけれども、この環境整備ということについて、どのような具体的な内容が出ていたのかということが、知りたいことが1件。

もう一つ、キャリアアップの特定行為研修を受けたナースの活躍とその他、高度実践看護師の活躍ということだったんですけれども、シンポジウムを開いて前向きな意見がたくさん聞かれ、キャリアアップにつながったということだったんですけれども、資格を持っている方々が、よりその資格をうまく有効に活用するためには、本人たちの姿勢といいますか、本人たちの意欲だけではなくて、周りの方々の理解と適切な配置の検討というのが必要ではないかなと思ったんですけれども、シンポジウムに出席されたのはこの当事者だけなのか、さらにキャリアアップを支える立場の方々もシンポジウムに、参加者としてでも構わないんですが参加をして、ご理解いただけるような事業であったかどうかを、教えていただいてもよろしいでしょうか。

○喜多部会長 ありがとうございます。それでは事務局のほうから、お答えをお願いいたします。

○篠崎看護人材担当課長 私の主観も入ってしまうかもしれないんですけども、やはり、そのプラチナナースの強みを生かしたというところで、強みは何なんだろうというところ、もしかすると急性期でバリバリやってきたというようなことがあるとすると、例えば同じ施設であれば、そこはいけるらしいんです。同じ施設でオペ室をやっていたら、その同じオペ室だったら、そのままいける。

だけれども、新しい職場になったときには、なかなかその辺は難しく、例えばゆっくり認知症の患者さんの話を聞けるとか、忙しいときの食事介助の辺りのところを部分的に手伝いをするとか、新人さんにとって少し補助的なサポート役のようなことになるとか、あとは時間を決めて、長い時間ではないんだけど、看護の24時間の中でも忙しい時間帯、短時間でもいいからそこに働いてくれるとか、そういうことができる人材がいいんだけど、そのためにはそういう人材なんだということを、職場の中の若いスタッフにも分かってもらわなければいけないというようなことでしたり。

もしかするとパソコンの入力とか、苦手かもしれないので、そういう仕事ではないものにするとか、あと字を大きくするとか、表示を見やすくするとか。そういう環境整備も必要なんではないかなという、意見が出ていたと思っております。

○西村委員 ありがとうございます。

○篠崎看護人材担当課長 ナースプラザの佐藤所長が出席しておりますので、佐藤委員からお願いいたします。

○佐藤（浩）委員 プラザの佐藤でございます。事業を実施した感じからいたしますと、2点ありまして、先ほど篠崎課長のほうからもお話があったんですけども、1つには労働をどういうふうに捉えるかということで、短時間で昼に働きたいという人が結構増えてくるものですから、働く人たちに合わせて雇用するという、そういう施設管理者側の配慮みたいなものも、一つ必要かなと思います。

それからもう一つが、環境的にパソコンの字を大きくするとか、そういったことがあろうかと思えます。また、どちらかという病院で働くというよりは、施設等で働くほうがキャリアを生かせるようなケースになってきます。また、体力的にもそういったことのほうが自分が働いていけると、続けていけるという思いを持たれる方も多いので、そういったプラチナナースになってくると、働き続けるためのニーズみたいなものを把握していただいて、労働環境をつくっていただければと思っております。そういったことが意見として聞かれておりました。

以上です。

○西村委員 ありがとうございます。

○喜多部会長 どうもありがとうございました。この人材確保対策の件に関しましては、他に何かございませんでしょうか。

○篠崎看護人材担当課長 もう一点、今の質問のキャリアアップのほうの、特定行為研修のほうのシンポジストなんですけれども、ご自身、スタッフで特定行為研修の修了者、あとは修了者の上司である看護部長さんも一緒に講演をしていただいております。管理者の立場からと、あとはご本人、特定行為研修を修了した本人がどのように活躍しているかというところを併せまして、1回のシンポジスト3名でやっております。役割が違う方の構成でシンポジウムを開催しております。

看護師がこの特定行為研修を受けて、特定行為を実施するというところで述べていらっしやったのが、やはりドクターとの信頼関係を築くこと。看護師が特定行為を実施する、医行為を実施するというところは、24時間患者さんのことをよく分かっているというところで、患者さんのことをアセスメント、普段もするんですけれども、そこに臨床推論が入ってくることで、よりそのアセスメントに自信が持てるということ、皆さんおっしゃってございました。その辺を大事にして、看護師の自分だからこそ、やれる医行為なんだというところを大事にやっていきたい、それにはやはり、皆さんの信頼を得るために自分も研さんしていかなければいけない、チームの中で活躍していくということが大事だということを、皆さん述べられていたかと思っております。

○西村委員 詳しいご説明、ありがとうございます。やはりご本人たちも力を付けて、キャリアアップしていくことも大事ですけれども、周辺の環境も含めたサポートと、あと医師との協働という点はとても重要で、それが進むことが結果的にキャリアアップにもつながるということが分かりました。ありがとうございます。

○喜多部会長 ありがとうございます。それでは、この令和3年度の話については、ちょっとここで止めまして、次に次第2、今後の人材確保事業について、事務局からご説明をお願いしたいと思っております。

○篠崎看護人材担当課長 それでは説明させていただきます。資料は6-1をご参照ください。資料6-1は、ライフステージに応じた令和4年度の看護人材確保対策案を体系的に整理をしたものです。医療人材課、看護担当で実施しているもの以外の看護人材確保に関わる事業も掲載をしておりますが、新型コロナウイルス感染症対策関係の緊急的に実施する他課の事業等は除いております。

就業、出産、育児、介護など、個々のさまざまなライフイベントに対応し、転職や復職しながら多様な職場を経験し、看護師としてのキャリアを長く継続していただくため、①新規養成、②定着促進、③復職支援を基に、④定年後に向けての就業支援を加え、看護職に対しさまざまな支援を行っていきたくと考えております。

新規養成対策としては、少子化が進んでいく中でも力を入れていくため、修学資金貸与を見直し、制度をより簡素化し、利用しやすくすることで、都内の就業者の増加となるよう、令和4年度から新たな制度を実施してまいります。ここで言いますと、上の学齢期、看護学生と書いてある下に修学支援、その下にNo. 2、看護師等修学資金貸与、昭和37年からの事業でございますが、令和4年度新制度に変更してまいります。

続きまして、定着促進対策としましては、看護職員の需給を満たすため、看護職員の方々に引き続き長く看護師として働いていただくことが必要です。令和4年度はコロナ禍で、さらなるリアリティショックが増幅すると考えられます。新人看護職員に対する研修を見直し、看護職員の定着、離職防止につなげてまいります。この事業は今の修学支援の資金貸与の隣ですね、No. 8、新人看護職員研修体制整備事業となります。

また、潜在化している看護職員に戻ってきていただくための③復職支援、そして②の定着対策と③の復職支援の両方の対策に関わってくる、プラチナ世代の就業継続をしていくため、定年後に向けての就業支援を実施していきます。No. 28になります。ちょうど右側の下のプラチナナースのところですね。復職支援としましては、今年1月から看護職員再就業支援を強化しまして、東京都ナースプラザの機能強化と復職した方への奨励金を支給し、再就業と定着を促進してまいります。

さらに国の事業にはなりますが、看護職員等処遇改善事業を令和4年度から実施し、地域でコロナ医療など、一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取り組みを行うことを前提として、収入を1%程度月額4,000円引き上げるための措置を実施いたします。No. 31、一番右の、右下の角にあります。

続きまして資料6-2、令和4年度事業概要および予算案をご覧ください。この資料の左側のナンバーと、先ほどの資料6-1の各事業のナンバーは同じですので、事業の概要について後ほどご確認ください。1ページ目が新規養成関係、2、3ページ目が定着対策関係、4ページ目が復職支援、定年後に向けての就業支援等関係の事業を記載しております。主なものについてお伝えさせていただきます。

No. 2の看護師等修学資金貸与事業でございますが、新制度の実施により、予算額が令和3年度に比べ約1億6,000万円の増となっております。次に2ページ目のNo. 8、新人看護職員研修体制整備事業でございます。この事業は3つの個別事業からなっており、新人看護職員研修を実施する施設への補助の他、ナースプラザで行っております新人職員への研修事業、新人看護職員を行う研修責任者と教育担当者への研修事業でございます。前年度と比べて1,300万円ほどの増となっておりますが、新人看護職員への研修事業の見直しによるものとなっております。

次に4ページ目の上から3番目、No. 27、看護職員再就業支援事業をご覧ください。

昨年12月に都議会で補正予算として可決し、今年1月から実施している事業でございます。令和4年度から奨励金の支給を開始することから、6,000万円ほどの増となっております。それからNo. 31、看護職員等処遇改善事業ですが、厚生労働省予算を横引きまして、約19億4,500万円を計上しております。

続きまして今、申し上げた4つの事業について詳しく説明をさせていただきます。資料7、看護職員再就業支援事業をご覧ください。令和3年12月に補正予算として可決

され、今年1月から実施している事業です。

看護職員の就業者の現状を申し上げますと、30～40歳代が育児等を理由に減少するとともに、45歳以上になると段階的に減少していくという現状がございます。また、国の推計によると、2025年には病院、診療所、介護分野において看護職員が不足するとされ、また昨今の新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、看護需要が増大している現状がございます。そこで中堅層を中心とした多様な就業機会を確保する他、定年退職前後の世代を中心とした再就業定着の促進を図ることを目的に、本事業を開始したところでございます。

事業内容は大きく2つあります。東京都ナースプラザにおける情報発信や多様なニーズに対応した職業紹介の取り組みを強化すること、2つ目として、就業定着に向けた奨励金を支給することにより、看護職員の確保および定着を図っていくものです。具体的には東京都ナースプラザの情報発信等の強化については、就職時からのeナースセンターへの登録の促進、eナースセンター登録者の実態把握、多様な働き方に対応した求人情報の収集、就業相談の実施、有事の際の就業あっせんに備え、支援リスト登録の呼び掛け、東京都ナースプラザで実施中の事業、研修、ナースバンク事業等の普及啓発、活用促進を実施いたします。

また、就業定着奨励金の支給については、東京都ナースプラザが実施する所定の研修、具体的にはプラチナナースセミナー、復職支援研修、再就業研修を受講し、医療機関や介護施設等に再就業し一定期間従事した者に対し、就職後6カ月後に5万円、2年間従事したときに15万円を支給するというものです。事業期間は令和6年度、2024年度ですね、奨励金の交付についてはその先となりますので令和9年度までとなっております。今月から個人の看護職員向けにパンフレット配布を開始するとともに、奨励金の支給を来年度から開始する予定です。

看護職員再就業支援事業につきましては、以上になります。

続きまして資料8をご覧ください。令和4年度新人看護職員研修体制整備事業（多施設合同研修）です。新人看護職員研修が努力義務化となり、都では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床以下の中小規模医療機関を対象に、新人研修を補完できるように多施設合同研修として、東京都ナースプラザに事業を委託し、接遇や看護倫理、フィジカルアセスメントなど、看護職員として必要な基礎を身に付けられる研修を実施しております。

中小規模医療機関では同期となる職員が少ないため、この研修により情報交換を行い、仕事への不安等が軽減され、モチベーションの向上を図ることができたとの声がある一方、より実践的な内容も今後も定期的に学びたいとの意見や、現状の3日間の研修では新人看護職員の状況に応じた適切なフォローアップができていないとの点を考慮し、研修を定期的に開催するなど、受講者へのフォローアップ体制を強化し、現場での対応力を向上させるように見直しをします。

研修内容は記載のとおりですが、これまでは3日間の研修だったものを、ストレスマネジメントや病院見学実習を加え、春と秋と冬の3回、継続的にフォローをしていきます。また、就業後2～3年目の看護職員へのフォローアップも併せて行い、チームメンバーとしての役割や多職種連携、リーダーシップに関する研修を経験年数に合わせて実施し、看護職員の離職防止、定着を図ってまいります。

新人看護職員研修（多施設合同研修）については以上です。

続きまして、資料9をご覧ください。令和4年度東京都看護師等修学資金についてです。こちらに掲載した資料は学生向けのチラシとして配布しているものでございます。前回の部会でもご紹介させていただきましたが、令和3年に条例が改正され、今年4月1日から新制度が施行される予定です。

主な改正ポイントについて、資料の下のほうに記載してございますが、1、申し込み資格には都内在住で、都外の養成施設に通う者にも申し込み資格を拡大したこと、2、貸与月額については学生のニーズに応じて4種類、2万5,000円、50,000円、75,000円、100,000円が選択できるようになったこと、返還免除については、返還免除となる施設を指定施設に加えて、200床以上の病院などの都内施設にも拡大したこと、また従事期間に応じた返還免除額を拡大したことが挙げられます。新制度により、都内で就業する看護職員のより一層の増加を図っていきたいと思っております。

続きまして資料10、看護職員等処遇改善事業についてをご覧ください。報道等でご存じかもしれませんが、国の令和3年度補正予算が昨年12月に成立し、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取り組みを行うことを前提として、収入の1%程度、月額4,000円を引き上げるための措置が実施されることとなりました。

具体的な事業内容についてですが、令和4年2月～令和4年9月までの間、対象看護職員等に対して賃金改善を行う、対象医療機関に対して当該賃金改善を行うために必要な費用を、都道府県を通じて補助するものでございます。対象となる医療機関は診療報酬における救急医療管理加算の算定対象となっており、かつ令和2年度1年間における救急搬送件数が200件以上であること、または3次救急を担う医療機関、救命救急センターが要件となっております。また、処遇改善の対象者については、非常勤を含む看護職員および対象医療機関で勤務する看護補助者、理学療法士、作業療法士等のコメディカルが対象となっております。

現在、都においては国の補正予算を受け、都議会に予算案を計上し、来年度当初の交付に向けて対象となる医療機関に本事業の内容、手続きについて周知を行っているところでございます。

なお、厚労省によると、令和4年10月以降は診療報酬において、看護職員の処遇改善の仕組みが創設されるとのことでございます。看護職員等処遇改善事業については以

上です。

- 喜多部会長 今、資料6-1、6-2、7、8、9、10とご説明をいただきましたが、この辺に関しましてご意見、ご質疑がございましたら、お願いいたします。木村委員でしようか、どうぞご発言をお願いいたします。
- 木村委員 あそか病院の木村です。よろしくをお願いいたします。新人看護師の研修体制の事業について、ご質問させていただきます。新人の看護師の教育に関しては、教育する側の講師の育成といったところでも結構力を入れるところでもあるんですけども、その辺の力の入れ具合とかも統一させたいというのはありまして、当院でも教育する側の教育といったところで、ちょっと苦勞しているんですけども。
東京都の事業では新人看護師本人を研修する体制はあるということなんですけれども、この他に教育する側の研修体制は今までどおり何日かはあったと思うんですが、その辺は特に変わりなくやっていくということでもよろしいでしょうか。
- 喜多部会長 いかがでしょうか。
- 篠崎看護人材担当課長 ありがとうございます。研修責任者研修、あと教育担当者研修という、国から出ております新人研修のガイドラインを説明させていただいて、それを運用していく方に来ていただいて、これは東京都看護協会に委託している事業で、それは引き続きやっていく予定でございます。
- 木村委員 分かりました。ありがとうございます。
- 喜多部会長 よろしゅうございますか。
- 木村委員 私、現場の声としましては、ここは200床以下の新人看護師の研修体制は整っているということなんですけれども、うちはやっとなんですけども200は越しているんで、なかなかこの対象にはならず、できればオンデマンドの配信なので、ちょっとその枠を広げていただけたらなって思うこととか、あとはガイドラインに沿った教育者の教育というのも、今までしていただいているんですけども、少し何かちょっと工夫を凝らしてというか、違うことをしていただけるといいのかなと思いました。
すいません、以上です。
- 喜多部会長 ありがとうございます。
- 篠崎看護人材担当課長 また参考にさせていただきます。
- 喜多部会長 他、いかがでございますか。平野委員どうぞ。
- 平野委員 平野でございます。報告ありがとうございます。今の木村部長と同じところの新人看護師の研修体制整備のことなんですけれども、質問というよりもコメントですけれども、資料8ですね。5月～6月に1日目にストレスマネジメントのグループワークをされるという計画がなされているんですけども、すごく私としてはいい時期にグループワークを企画されたなと思いました。毎年ゴールデンウィーク明けを過ぎますと、かなり疲れてくる新人が多いですので、そこでストレスを発散させたりとか、聞いてもらうというのは非常にいいかなと思いました。

それからこのページの下の方の、併せて就業後2～3年目の看護職員のフォローアップ研修を実施しと書かれているんですけども、これは具体的にどのようなフォローアップ研修なのか、分かればちょっと内容など教えていただきたいなと思います。

○喜多部会長 ナーズプラザの佐藤委員、お願いいたします。

○佐藤（浩）委員 プラザの方の研修でございますので、佐藤の方からお答えさせていただきます。2年目、3年目ともに2日間の研修を実施する予定になっております。2年目のほうは、まず安全とか、それから安全等についても、やっぱり怖さ、そういったものをちょっと感じている人たちがいるということで、その辺のところと、またストレスマネジメントの意味も加えて、2日間のものを組んでおります。

また3年目になりますと、チームの中でリーダーシップを発揮していくということになりますので、その辺のところをもう少し力を入れて研修を組むような形をしております。また、在宅に戻していくということを考えますと、そういった知識とかスキルも必要ということになってきますので、その辺のものを組み込みまして、2日間研修というふうな形を考えております。

今までは1年目の人に3日間研修、そして今年度だけ2年生に対して1日だけのフォローアップ研修があったんですけども、そこをもう少し強化していかないと、実習ができなかった学年の人たちがなかなか臨床適応が難しいんじゃないかということで、コロナの関係で実習ができなかった人たちが、一つずつ上がっていくのに合わせて、研修を少しフォローアップしてやっていると、そういうふうなプログラムでございます。ざっとでございますが。

○平野委員 ありがとうございます。

病院でも新人の看護師が集中してオリエンテーションや教育をしているんですけども、どうしても2年目、3年目の研修が少なくなってしまうたり、なかなかフォローできない部分があるので、このような研修はぜひ続けて企画していただければと思います。ありがとうございます。

○喜多部会長 ありがとうございます。他いかがでございますでしょうか。佐藤委員。

○佐藤（美）委員 訪問看護のことを、喜多先生には応援していただきありがとうございます。資料の10なのですけども、看護職員等処遇改善事業の補助金の概要を見ていまして、これは既に、看護協会等が看護職員の賃金引き上げの要望を出したりして、実現したこともあるかと思うのですが、ただ、地域でコロナ医療など、一定の役割を担う医療機関となっているのですね。

それで私は医療機関の中に訪問看護ステーションが含まれるのかどうかって、厚労省に確認をしたことがあります。そうしたら、医療機関には含まれないと言われました。訪問看護ステーションって、医療従事者がいるということから、医療機関のみなしということとはよくあるんですが、ただコロナの関係ではマスクなどの感染防護具も支給されなかったり、それからワクチンも優先接種順位にならなかったり、結構医療機関って

いながら訪問看護ステーションは入らないことが多いのです。そういう意味で、まずは訪問看護ステーションも医療機関だということを認識していただきたいのが一つ。

今回の処遇改善加算でも、4,000円が入っていないですが、訪問看護師たちが地域で、本当にもう第一線でコロナの対象者に一定の役割を担っているということは、もういっぱいあったのです。だから、そういう一定の役割を担う訪問看護ステーションもここに入れていただいて、処遇改善が図られると本当にいいなと思ったのですが、残念ながらできませんでした。

ですから今回このようなことが、医療機関ではなくて訪問看護ステーションにも当てはまるように、東京都の都単独の補助金等で、何かしていただくことは可能性としてはあるのでしょうか。今後10月以降は診療報酬でこの処遇改善を図るということになっているのですが、診療報酬で手当をされると、これは患者さん、利用者負担になってしまいます。そういうことが非常にもどかしくて、ぜひ東京都でもお考えいただきたいという要望をさせていただきます。

以上です。

○喜多部会長 ありがとうございます。私、実は笹川保健財団でもやっている訪問看護師のネットワークの中で今、九十何人が開業しておりまして、事業所としては看多機(看護小規模多機能型居宅介護事業所)を含めて115ぐらい動いている。その全体会議というのを昨夜やりました。北海道から沖縄まで入っておりますが、今、佐藤委員がおっしゃったようなことを、やっぱりきちっとしたデータとして出さないと見えないと伝えていきます。だからそれをやらないといけないということは、もうみんな納得しているんですが、コロナ禍というのは本当に緊急事態であったので、なかなか今、その整理がつかない。

特にコロナは、吹き荒れているところに豪雪の北海道とか、日本海側のところは本当に動けないというところがある。やっぱり規模が小さい訪問看護事業所ですから、1人に何か起こると、もう全体として動かなくなるという実態はよく分かるんですけども、それをいくら言っても文句だからね、意見としてデータを出しましょうというところで今、そこで入っておりますけれども、やはり1人当たりの月額4,000円も、そういう一線で働いているところ、とにかく拾わないと、いつまでたっても同じことが起こると思います。

これはやはり規模の小さな病院をどうするのかという、地域全体のことがございますが、PPEやマスクも初期に手薄になった時期に、やっぱり私が最初に医師との連携が大事だと言ったのは、そういうことに関心をお持ちの先生と連携をしているところは、抗原検査やPCR検査の材料を医院から回していただいた事業所はうまく生き延びているんですね。

ですから、やっぱり普段からの連携をきっちりやっておくということは、とても大事なことだと思うと同時に、そういう規模の小さなところをどうやって守るかということ

は、ぜひ東京都としてお考えいただきたい。これは東京都だけの問題ではありませんけれども、そう思いましたので、ちょっと余計なことを申しましたが、事務局のほうからどうでしょうか、佐藤委員の質問に対して。

- 岡本医療人材課長 医療人材課長、岡本でございます。ご質問いただいた件についてなんですけれども、今回、看護職員等処遇改善事業の補助金につきましては、国が公定価格の見直しを検討する中で、診療報酬で10月から対応するというので検討されているものを前倒しで行うために、今回都道府県を経由した補助金ということで、都で予算化をしております。

確かに今回お話にあったとおり、対象となっている医療機関がちょっとコロナ等で一定の役割を担うというふうにはなっているんですけれども、実際のところは3次救急の病院と救急医療管理加算の算定対象となる救急搬送件数が200件以上の病院ということなので、有床診療所も対象になり得るんですが、病院が対象ということで、かなり対象としては少し狭いところではございます。

ただ、診療報酬で措置をするものの補完というか、2月～9月の間という補助事業でございますので、今のところ対象を拡大するという検討はしてはいないんですけれども、今後診療報酬の制度で国が考えていく中では、やはりちょっと対象の施設の拡大ですとか、あと看護職員以外のコメディカルも対象ってなっているんですけれども、実際のところ補助金の算定上は看護職員の人数しか対象にしないというようなこともございますので、都としても国のほうには対象の拡大ですとか、しっかり財源の措置とかというところは検討していただきたいということで、要望していくようなことを考えているところでございます。

以上でございます。

- 喜多部会長 ありがとうございます。佐藤委員、よろしいでしょうか。
- 佐藤（美）委員 訪問看護ステーションはやはり、今のところ対象外ということで、東京都も動こうとされているんですね。
- 岡本医療人材課長 訪問看護ステーションをというよりは、国の公定価格の検討の部分の、診療報酬で措置する部分の補助ということなので、今の段階で国の都道府県を経由した補助というところを、都として拡大をしてということは検討はしていないんですけれども、やはり対象をどこに置くかですとか、どれぐらいの措置をするかというところは、公定価格の検討の中で国にちょっと検討していただきたいということで、国のほうに言っていきたいと考えているところです。
- 佐藤（美）委員 訪問看護師を12万人、全国で増やすという参考値を、厚労省の看護課などが出しておりますけれども、今の状況だと小さなステーションも多いし、処遇改善といいますか、まずは給与の問題だと思うんですけれども、そういうところに魅力がないとなかなか看護師が集まらないような状況もあります。そういうことも含めて、ぜひご支援いただくような方策を今後ご検討いただきたいと思います。よろしくお願ひい

たします。

○喜多部会長 ありがとうございます。あとはよろしゅうございますか。山元委員どうぞ。

○山元委員 東京都看護協会の山元でございます。今の処遇改善につきましては、診療報酬の改定の中で10月以降ということなんですけれども、これが引き続きずっと診療報酬が2年ごとに改定されるわけですから、その2年ごとにしっかりとベースアップの部分が上乘せされるのかどうなのかということ、東京都のほうにも、ずっと見守ってほしいなと思っています。

この段階で、今回限りということになってしまうと、その後の病院とかの経営上の保証もなくなってしまうわけで、すぐこれがはしごを外されるというような状態に陥ってしまうのは、今までの通例があるので、そういう意味では介護士さんたちのところにベースアップがあったように、ここを引き続き、ベースアップ分の上乗せをしっかりと維持していただきたいことと、これができているかどうかということ、しっかりと東京都として監査していただきたいなと思っています。本当にしっかりと決まったことが実施されているんだろうかということ、なかなかこれ、看護に行きわたらない部分があるんですよ。

理学療法士や、いろいろな人たちの分もいいですよというふうになってくると、実際に看護師の頭数と、そして分配するのは理学療法士、作業療法士、コメディカルの賃金の改善に充てることができるということになってくると、ここは分配するということになってまいりますので、非常に看護の人たちに直接この報酬が出るということが、限りなくグレーになってしまうので、ここはしっかりと観察、監督していただきたいなと思っています。

もう一点、研修についてなんですけれども、これまでたくさんプラザでの研修を無料でやっているわけなんですけれども、この辺についてはしっかりと200床未満の病院に対する補助ということなのと、もう一つは東京都看護協会で行っている研修と、臨床の中で非常にあいまい、ごちゃ混ぜになって理解していると思うんですよ。ナースプラザから来る研修のお知らせと、東京都看護協会から来るお知らせ、2つあるんですよ。

だから、こういうところはしっかりと一本化を図って、東京都看護協会、ナースプラザ、これが無料の研修なのか、これが有料の研修なのかというようなことが、しっかりと誰にも分かるような、可視化できるようなそういう冊子にして、しっかりと各病院に配布できるようにしていただきたいなと思っています。

これは東京都としての、一つの事業の中で無料研修を行うということが、それが看護に対する支援だというふうには分かるんですけれども、しかしながら、いろいろところで看護協会がやっている事業との、何かかぶってしまうところがたくさんあるので、そういうところはやはり精査しながら一緒にやっていければいいのかなというふうには私は思っております。

以上です。

- 喜多部会長 ありがとうございます。多少いろいろ要求というか、希望というか、お願いが出てまいりましたけれども、いずれにいたしましても来年度の事業はもう実施していただくに当たり、今、各委員のご意見をできるだけ取り入れていただけるように、お願いをいたします。より良い事業を展開していくことが、この委員会の目的でございますので、その辺り東京都、事務局、部長のほうでも、ぜひぜひ少しでもいいほうに行くように、ご尽力をお願いいたしまして、この議題は終わらせていただきたいと思います。

それでは3つ目の議事に移らせていただきます。次第2の3、その他についてでございます。事務局から説明をお願いいたします。

- 篠崎看護人材担当課長 では、ここからは参考資料についてご紹介をさせていただきます。まず参考資料1、令和2年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況をご覧ください。先月末に国から公表されたものでございます。2ページ目に結果の概要が掲載されております。2ページ目をご覧ください。全国的には保健師、助産師、看護師、准看護師、合わせて約160万人でありまして、2年前前回の調査よりも4万6,084人、2.8%増という調査結果となっております。内訳を見ますと6万2,305人、約6万2,000人増えているのに対し、准看護師が約2万人の減となっております。これは国の結果なんですけれども、次に参考資料2、都内看護師等の従事者数等をご覧ください。

こちらは都内の看護師等の従事者数です。前回の部会でもご報告させていただきましたが、都においては令和2年度末時点で14万898人の看護職員等が従事しているという調査結果となっております。前回、平成30年のときに13万101人でしたので、1万797人の増、8.3%の増加という結果となりました。

平成28年から平成30年の増加分が約4,300人、3.4%の増加でしたので、伸びとしては大きくなっております。引き続き、委員の皆さまから頂いた意見を踏まえて、効果的な看護人材確保対策に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、参考資料3につきましては、先ほどご説明したとおりでございます。看護師等キャリアアップ支援事業実施に関わる調査についての、具体のものが入っておりますので、ご参照ください。

最後に机上に配布しております、新型コロナウイルス感染症に対応した令和3年度の東京都ナースプラザの活動についてという資料でございます。看護職員確保の中核施設である東京都ナースプラザにおいて、これまで新型コロナウイルス感染症にどのように対応して事業を運営したのか、東京都ナースプラザ、佐藤所長にご報告いただきたいと思います。よろしく願いいたします。

- 佐藤（浩）委員 では、お手元の資料のほうをご覧ください。佐藤のほうから説明させていただきます。

3点ほど、東京都ナースプラザにおけます人材確保のトピックスとして、ご用意させていただきました。1点目が、新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種人材確保業務でございます。これは昨年度ワクチン接種を急激に進めたいという国の方針にのっとりまして、ワクチン接種業務に関する研修の実施、また就業準備金支給申請に関する支給対象者への支援、その2点のほうを行いました。

研修のほうは、講義30分と演習50分で構成しまして、研修会を計6日間、972名が受講されました。研修の定員1,080名に対しまして、申込者数は2,000名近かった形でございます。ニーズの高さが伺われております。回収しましたアンケートの結果では、受講者の属性は就業中が226名、離職中が692名で、不明13名でした。受講後99%がワクチン接種業務に就業しようと思うと答えていただいております。

また、就業準備金というのは3万円だったんですが、厚労省のほうから、ワクチン接種業務に従事する看護職のための就業準備金3万円支給という通知が5月にございました。ナースプラザでは中央ナースセンターから受託いたしまして、要件を満たす方、つまりeナースセンターへの登録、また東京都のコロナ支援者リストへの登録、研修受講等を満たす看護職に対しまして、支給申請書を申請期間の5月2日～12月28日に間に合うように発送した形で、発送数は6,000通に近い数になりました。

これに伴いまして、2番目の、新型コロナウイルス感染症に関連した求人求職者の状況について、図のほうを作りましたので、簡単に説明させていただきます。令和2年度のコロナが発症して以来ですが、看護職の不足と言われる中、求職者の問い合わせのほうが先行いたしまして、プラザでは新型コロナウイルス感染症の求人に備えまして、支援者リストのほうの登録を開始いたしました。求人を出すたびに一斉に支援者にメールを送ったりしまして、この特化求人案内というのをいたしまして、迅速に看護職の求人をおっせんした状況です。

図のほうにまいります。5月～12月にかけてがワクチン接種に係る就業準備金の申請期間になっております。この棒グラフの濃いものが、ワクチンの求人の数です。その上に乗っています薄い棒グラフのほうは、ワクチン以外のコロナの求人の数でございます。6月のときに非常に急激にワクチンを進めたいということで、このワクチンの求人が非常に増えまして、ワクチンの紹介者数もこのときが非常に、それに伴いまして増えた形でございます。また、ワクチンの効果で感染が一時期収まってくると、その数の減少が棒グラフなどから読み取れるかと思えます。

一方ですが、ワクチンの関連だけではなく、逆に支援登録者数、コロナ支援者リストへの登録者数ですが、この数に関しましては4月に500余りの登録者数でした。前年度が200～400程度で経過いたしましたので、4月に500、これでも多かったんですが、この申請ができるというふうになりましたところ、非常に急激にこの数も増えまして、現在10倍程度、5,000人を超える数に至っている状況です。

こういった形を受けまして、また今現在1月、2月と、どちらかという宿泊療養のほうが増えている状況ではございますが、ワクチンに関しては就業を求める方は非常に動きが早い形ではありました。一応こういったお金に伴いまして、就職してみようかなと思われる人が増えるという結果が見られたのかなというふうに、この図から拝見いたしました。

次いで3点目でございます。新人看護職員研修の追加開催ということで、先ほど令和4年度に新人看護師研修を手厚くしますという話があったかと思いますが、これは今年度のことの話です。前年度卒業した看護職が、ほぼ実習ができなかったということを受けまして、例年5月か6月に、1回60名2クールの新人看護職員の3日間研修を開催している状況でございます。今年度の応募者は179名でしたが、受講者は114名という形でございます。

新型コロナウイルスの影響で、学生時代に十分な実習ができなかったということで、コミュニケーション困難の事例も聞かれていました。例えばですが、必要な報告等を行うことが先輩に対してできない等の声も聞こえてきた状況でございます。臨床適応を図る目的で令和3年度末、この1月のことですが、1日のフォローアップ研修を2クール開催しております。追加研修の科目につきましてはメンバーシップとして、多重課題、優先順位の考え方、またメンタルヘルスといったものでございました。結果として、応募者数93名でしたが、受講者数75名でした。新型コロナウイルス感染症の影響による辞退の他、約1割の職員が退職されているということが確認できた状況です。同年代の人と意見交換できてよかった、報告や相談、チームワークについて、タイムリーに学ぶことができた、自分のストレスサインに気付いて対処していきたい、リフレッシュの機会になったというような感想が聞かれました。

この3点がございましたということで、ご報告申し上げます。以上です。

- 喜多部会長 ありがとうございます。参考資料の1、2、3のご説明もいただきましたが、今の東京都ナースプラザのご報告も含めて、何かご質問やご意見がございましたらお願いいたします。木村委員、どうぞ、ご発言をお願いいたします。
- 木村委員 あそか病院の木村です。今の報告に対して質問ではないんですが、本当に共感するというか、びっくりしたところが、これだけやはり看護師が不足していて、各病院では本当に確保に、どういうふうにしたらいいかって日々頭を悩ましているんですけども、こういったイレギュラーな何か募集とか応募があると、結構人が来てくれるものだなと思ひまして、この中でも属性で就業中が226名で、離職中の方が690名、700名近くもいるということに、ちょっと驚きました。何かやはり人を集めるには何かイレギュラーとか、トピックスとかがあると人は来るのかなとか、あとは時間が短いから来るのかなとか、いろいろなことを思いを起こしましたけれども、質問ではなくて感想でした。すいません、失礼しました。
- 喜多部会長 ありがとうございます。他いかがでございましょうか。土谷委員どうぞ。

○土谷委員 東京都医師会の土谷です。今の木村委員の意見に関連してなんですけれども、ワクチンについてはいろいろなところで、区の単位でやっていたり、あるいは大規模接種会場でやっていたり、いろいろなところでやっているんですけれども、結構何ていうんですかね、はっきり言えばコストパフォーマンスといえますか、時給がいいんですよね。

仕事もワクチンを打つだけなので、本当に病院や診療所で務める業務内容よりも、単純な仕事になるわけです。こういったところに、ワクチンのほうには国からもお金はじゃんじゃん出て、そちらのほうに応募はあるんですけれども、一方で、本当のコロナの病棟とか医療の現場で働く人がなかなか集まらないというのは、これはちょっと由々しき問題じゃないのかなと思うんです。もっと医療の、ワクチンのほうにもこれだけお金を出すんだったら、医療の現場のほうにももう少し考えてもらえればいいなと思うんですけれども、それを受けたのがさっきの処遇改善になるのかもしれないけれども、まだまだじゃないのかなと私は思います。意見です。

以上です。

○喜多部会長 ありがとうございます。確かにコロナを見ていますと、大型の病院といえますか、皆が病院と思うような病院を否定するわけではないんですけれども、本当に地域に密着しているようなところの手当がうまくいっているところは、比較的何とか動いて、訪問看護も何とか動いているという印象を持ちますので、やっぱり現場をどうするのか、本当に第一線のところをどうするのかというところは、この委員会、看護師人材委員会でもやっぱりいつも頭に置いとかないといけない問題であると思います。

土谷委員におかれましては、ぜひ現場でこうしたらいいというご意見がございましたら、またぜひ大きな声で叱咤（しった）激励していただければと思います。どうもありがとうございます。他よろしゅうございましょうか。

ありがとうございます。それでは全体を通して、何か言い残したこととか、こんなことということがございましたらご意見をいただきたいと思いますが、いかがでございましょうか。古川委員どうぞ。

○古川委員 日赤看護大学の古川です。あまり発言できなかったのですが、最後に感想も含めてです。昨年度の研修、セミナーとかさまざまな取り組みを見てみますと、参加者が結構多く集まって来てくださっている。でも、実際の職場体験、特にプラチナナースとかですと、まだまだ少ないような気がします。でも就業の数を見ると、他のキャリア支援も実際体験することで就業につながっている部分もあるのかなというふうに見えるんですが、このコロナ禍の中で受け入れてくださっている施設とか、本当に感謝したいなと思います。もっと実際の体験につながるような施策というのは何かあるんでしょうか。ぜひそうあってほしいなと思います。

○喜多部会長 いかがでしょうか。

○佐藤（浩）委員 すいません、プラザの話をしてよろしいでしょうか。

○喜多部会長 どうぞ。

○佐藤（浩）委員 おっしゃるとおりだと思います。この就業の数が非常に伸びたのは、ワクチン接種で潜在看護職が動いたということが、多分一番大きかったんじゃないかなと思います。一方で、プラザではたくさんの復職支援研修等も企画しましたが、残念ながら受け入れていただく施設、その研修を実際にやっていただく施設のほうが、外部の人が入ってくると感染リスクが大きくなるからということで協力を得られにくいということがありました。まずその施設を確保することが非常に大変ということが一つございました。

また、ちょうどワクチンが効きまして感染数が減ったときに、研修生がざっと増えたんですが、またこのオミクロンで下火になってほぼ0になってしまった。つまり、感染の数にどうしても左右されてしまうというのが現状でして、おっしゃるような復職支援研修から再就業につながるような、そういったことを私としても望んでいますが、なかなかその機会を得ることが難しいと思っております。

なので、より一層いろいろな施設に、何とか再就業の機会をつくってくれないかということが一つの取り組みでもありますし、もう一つは、こういう感染の状況であっても研修に参加するという、そういう意思を何とか呼び起こしたいと思っている次第です。

ただ、現実的にそういうふうにして申し込みをしたところ、当日になって、PCRはマイナスだったんだけど、その日の夕方から熱を出してプラスになってしまうとか、現実的にそういったことも起きておりますので、一律がんがん行きたいというふうにも、なかなか進められないところがございます、ジレンマを感じているところではあります。

以上です。

○喜多部会長 ありがとうございます。ちょっともう時間が迫っておりますけれども、副部会長になっていただきました遠藤先生、少しご意見をというか、感想をお願いいたします。

○遠藤副部会長 今日はこれまでの施策と、令和4年度の新しい施策について説明を受けたという感じで、引き続きこれまで議論されていた内容が、実際に予算に反映されているのかなと考えております。

ただ、やはり最後の議論になりました、コロナ関係のいろいろな研修会等については、先ほど出たご意見と私も同じような感想を持ちました。結構潜在で働こうという方はいらっしゃるんだけど、そのきっかけをどういうふうにつくるのかなというのは、これからの課題かなと思います。どうもありがとうございました。

○喜多部会長 どうもありがとうございました。最後になりましたけれども、オブザーバーでご参加いただいております古賀先生、ぜひ一言お願いいたします。

○古賀オブザーバー 古賀でございます。本日はいろいろご討議いただきまして、ありがとうございました。初めに、会の始まりにも喜多会長からありましたし、その後もいろ

いろな場面で出てまいりました、新型コロナ感染症の看護スタッフ等の確保、それから研修がうまくいかなくなる、そういったようなことでかなり影響が多い中、多大なご尽力をいただいていると心から感謝申し上げたいと思います。

今年に入りましてはまだ収まり切らない中で、引き続き医療崩壊もまだ言われている中で、特に看護師確保、さらなるご苦労があると思いますし、今もされているというお話を聞いております。また、一部では逆に退職を希望している看護師も多いというようなことも耳にしておりまして、その辺もちょっと心配をしているところですが、今後におきましては平時における看護師の確保対策に加えて、こういった非常時においても迅速に看護師確保ができるような体制をつくり、支援して、そして同時にどんなときでも働きやすい環境を整備していくということも大切だと思いますので、その辺についても検討を続けていかななくてはいけないのかなと思っております。

本日多くの議事、報告事項について、いろいろお話しいただきましたが、プラチナナースの就業支援、そして看護師のキャリアアップ支援事業にも大変なご苦労をされていると思いますし、また人材確保に新たな予算配分による支援も見られるようですけれども、まだまだ大変なことが引き続き起きていると思っておりますので、引き続きこの医療対策協議会の看護人材部会における検討を続けながら、東京都の看護師の確保、そして医療・看護体制の確保、そして先ほどありました医師部会等々との連携も含めて、皆さまにこれからもご尽力いただきたいと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。ありがとうございました。

○喜多部会長 どうもありがとうございました。他の皆さま、よろしゅうございましょうか。平野委員どうぞ。

○平野委員 すいません、時間が過ぎていきますのに、最後に。当院は研修生ですとか、実習生の受け入れをできるだけ頑張って受け入れています。それで病棟のクラスター、感染のクラスターを回避するためにも、実習前に抗原定量検査をしているんですね。定性ではなくって、定性をしますと判定保留だとか出ますので、それにはかなりの費用がかかります。現在病院の持ち出しでやっております。その辺りも、やはり将来の看護師を育てるためにも、実習は必要だということで当院はそれをしているので、できましたらそういう辺りにも手当てが付くと非常にありがたいなと思っております。すいません、最後に意見でした。

○喜多部会長 ありがとうございます。緊急支援的な、そういうサポートがあれば、それも活用できればいいと思います。ありがとうございました。あと、よろしゅうございましょうか。

それでは他にないようございまして、以上で本日の議事を終了させていただきたいと思います。議事を事務局にお返しいたします。

○岡本医療人材課長 喜多部会長、どうもありがとうございました。委員の皆さまも本日は貴重なご意見をいただきましてありがとうございました。本日頂いたご意見を踏まえ

まして、今後の看護人材確保対策を実施してまいりたいと考えております。

最後に事務連絡でございます。来庁でご出席いただいている委員の皆さまは、本日お配りしました資料を机上に残していただければ、後ほど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、長時間にわたり誠にありがとうございました。

(午後 7時35分 閉会)