



常務理事
横山 孝子

保健師職能理事
神楽岡 澄

西部地区理事
大沼 扶久子

常務理事
佐川 きよみ

会長
柳橋 礼子
(司会進行)

前専務理事
渡邊 千香子

ROUND
TABLE

東京都看護協会 理事 座談会

コロナ禍を経験したからこそ見えてきた 看護職の使命、東京都看護協会の存在意義

新型コロナウイルス感染症の感染者数が令和3年末にいったんは収束を見せたものの、年明け早々の第6波の発生とそれに続く第7、8波に多くの医療機関が対応に追われた令和4年度。東京都看護協会では、令和2、3年度と同様に、感染症対策事業に取り組んできました。一方で、看護職のメンタルヘルスケアなどコロナ禍でさまざまな課題が浮き彫りになっています。

今回は令和4年度を振り返るとともに、これからの東京都看護協会のあり方について意見を交わしました。



コロナ禍が徐々に収束に向かう中 活動を経てさまざまな課題が浮き彫りに

柳橋：まずは渡邊前専務理事から、令和4年度の新型コロナウイルス感染症関連事業についてお話いただきます。

渡邊：前年の令和3年度は、前年に立ち上げた「新型コロナウイルス感染症対策プロジェクト会議」を中心に、災害支援ナースのスキームを活用した東京都内外への看護師広域派遣や医療体制確保などの事業を行ってきましたが、徐々に支援を必要とする施設が減ったこともあり、プロジェクト会議自体は令和4年3月で終了しました。

しかし、新型コロナウイルス感染症が完全に収束したわけではありませんので、プロジェクト会議の事務局である危機管理室では引き続き対応を行っていました。

また、東京都が設置している宿泊療養施設への看護師出向支援や、令和3年度まで協会事業であった「感染対策指導者養成研修」も「感染対策リーダー養成研修（東京都受託事業）」として継続実施しました。

令和4年度は新型コロナウイルス感染症関連とその他の協会事業のバランスをとりながら事業展開を進めた1年だったと思います。

柳橋：それぞれの現場で対応をされていた皆さんは、いかがでしたか？

神楽岡：多くの保健所では、一時期は泊まり込みで対応しなければならぬなど、本当に大変な状況でしたが、状況

に合わせて対応や対策を考え、職員体制を整えるなど変化させつつ、看護協会や医療機関の皆さまをはじめ、多くの支援をいただきながら、一丸となって取り組んできました。多くの課題は残っていますが、今後に向けて動き出しているところです。

大沼：新型コロナウイルス感染症のまん延が収束していない中で、感染症患者を積極的に受け入れるために人員配置、人員確保に頭を悩ませたり、他の病床を閉じなければならなかったり、あるいは看護職がモチベーションを保てずに休職・退職に追い込まれるなど、さまざまな問題が起きました。また、感染症患者を受け入れるために救急患者を受け入れられなくなるケースも多発しました。今後、新興感染症が発生した場合、医療を必要とする救急患者を受け入れながらも、感染拡大を防ぐ方法を考える必要があると思います。

ただ、この経験は将来に必ず活かせると信じていますし、これからのことについて改めて対策を立てる機会になったと前向きに捉えています。

佐川：多くの研究者がコロナ禍や災害時における医療提供体制を整えるためには、サージキャパシティ（感染拡大等緊急時の対応能力）の確保が重要だと発表しています。つまり、危機管理対策の準備も大切ですが、実際に危機に陥れば人材が足りなくなる。だから危機に対応しながら人材を育成する仕組みが必要ということです。

東京都看護協会では、コロナ発生以降、職能団体として



人材確保や看護職の定着率を上げるためにも
メンタルヘルスケアは重要な課題

——— 会長 柳橋 礼子

令和4年度は新型コロナウイルス感染症関連と その他の協会事業のバランスをとりながら事業展開を進めた1年だった

——— 前専務理事 渡邊 千香子



さまざまな支援活動や研修を行ってきました。手前味噌ではありますが、保健所に対するトレーナー研修は、サージキャパシティを拡大するという意味では役に立てたのではないかなと思っています。

横山：研修中、看護職の皆さんが新型コロナウイルス感染症対応で苦勞したことを語り合う機会があったのですが、思いがあふれて涙をこぼすシーンも本当に多く見られました。研修の場は、誰にも打ち明けられない不安や思いを聞いてもらう場所としても重要な役割を担っていたのかもしれません。

大沼：西部地区で感染症患者が増え、大混乱だった時期に地域の病院に「困ったときにどこに相談をしますか？」というアンケートを取ったところ、9割が保健所と回答しました。

看護協会でも相談に対応できると伝えたちょうど同じタイミングでさまざまな研修がスタートしたので、小規模病院をはじめ多くの看護職が助けられたのではないのでしょうか。

看護職が誇りを持って働くために メンタルヘルスケアが重要

柳橋：昨年8月に開催した三職能合同交流集会で看護職のメンタルヘルスケアを取り上げたのですが、まさにタイムリーなテーマでしたね。

渡邊：交流集会では、病院や訪問看護ステーション、保健所などそれぞれの立場からどのようにメンタルヘルスケアに取り組んでいるかお話がありました。中でも私の印象に

残っているのは、寺岡征太郎先生（帝京大学医療技術学部看護学科教授）がおっしゃっていた「自分をまず労わらなければいけない」という言葉です。第7波の真ただ中で、とても大切なことだと感じました。

神楽岡：交流集会を通じて、「看護職は人の命や健康を預かる仕事であり、非常に責任が重い。だからこそ、1年目の新人も管理職も、日々の活動の中でセルフコントロールのスキルを身につける必要があるのではないか」という意見をいただき、後日、看護に携わるすべての人を対象にした体験型のセルフコントロール研修を開催しました。

交流集会からさらに、課題に沿った研修を、必要とする方に向けて届けられたのはひとつの成果だと思います。

大沼：コロナ禍以前は、若いスタッフは仕事で落ち込むと先輩を頼って、仕事の後に相談をしたり……ということがよくありましたが、令和2年以降、それが一切できなくなってしまいました。先輩の仕事上の厳しい面しか知らず相談できなかつたり、同期に話してもどうやって乗り越えたいかわからなかつたり、心が折れてしまった若いスタッフも多いと思います。

現在も、医療者だからという理由で対面でのやりとりがしづらい状況がありますので、看護協会主体で若いスタッフが交流する場を提供できたら良いのではないのでしょうか。

柳橋：人材確保や、看護職の定着率を上げるためにも、メンタルヘルスケアは重要な課題ですね。

区市町村、保健所から見た、感染症対応業務に関する課題はいかがでしょうか。

神楽岡：大きな課題となったのは、地域包括ケアシステムのあり方です。

コロナ禍において区市町村の役割は、市民への感染症



コロナ禍や災害時における医療提供体制を整えるためには 「サージキャパシティ」の確保が重要

——— 常務理事 佐川 きよみ



研修は誰にも打ち明けられない不安や思いを
聞いてもらう場としても重要な役割を担っている

——— 常務理事 横山 孝子

に関する正しい知識や対策の普及啓発ですが、まず自分たちの知識が十分ではない。保健所に相談しようにも、感染症患者の対応に追われている……。そんな中で区市町村として何をすべきか頭を悩ませ、もどかしい思いをしました。

このような状況になると、一人親家庭や高齢者、障害のある方は地域から孤立しがちです。「高齢者が感染した、あるいは濃厚接触者になったことでデイサービスを利用できなくなった」「マスクをつけることができない障害者家族のケアをする人がいない」など、地域包括支援センターには相談の電話が殺到しました。

先ほど、サージキャパシティの話題がありましたが、地域にいる看護職が連携し、情報を共有しながら対策に取り組むことが必要だと感じました。危機に陥ってから対策を講じるのではなく、日頃から連携を取り、最低限のラインを作っておくことが重要だと考えています。

佐川：東京都の保健師は、他県と比べて著しく勤務時間が長いことが問題になりました。

先ほど、保健所に泊まり込みで働いていたというお話がありましたが、保健師は看護師と違って夜勤シフトがないため、泊まり込んだ翌朝からもう働かなければならないわけです。令和2年度の調査では、保健師の時間外労働が月45時間を超えた施設が東京都では64.3%、特別区が56.7%、さらに過労死ラインといわれる100時間を超えた保健所は東京都14.3%、特別区は26.7%にも及びました。

このことで思い出されるのが、10数年前に大流行した新型インフルエンザです。あの当時、対応した職員が後になって体調を崩したり、退職したりというケースがたくさん

ありました。メンタルヘルスケアも重要ですが、看護職に限らず、コロナ禍において負荷がかかった職員の労働時間や健康状態などの状況を把握するための調査が必要ではないでしょうか。

求められているのは課題やニーズに沿った 看護協会ならではの事業展開

柳橋：看護職の人材確保と定着への取り組みも大きな課題です。

渡邊：東京都では令和4年1月から「看護職員再就業支援事業」を始めました。必要な研修を受け、再就職をされた方に対して奨励金が支払われるのですが、残念ながら令和4年度の実績としては活用した方が想定よりも少なかったという現状があります。令和6年度まで続く事業なので、看護協会としてもナースプラザとともにしっかり取り組んでいきたいところです。

柳橋：今ある制度が活用されるように、働きかけたいですね。

神楽岡：多くの地域包括支援センターでは看護職は1人しか配置されておらず、自治体や運営側の考え次第で看護職の処遇が大きく異なるという現状があります。経験が豊富な方もいれば、研修を受ける機会がない新人もおり、コロナ禍において改めてこの差が顕在化しました。通常の病院勤務であれば普段から教育されていたり、危機的状況に陥ったときに先輩に相談したりしながら対応しますが、一人職場ではそれもできません。結果として、昨年度は地域包括支援センターの看護職の離職が増え、定着しないという声もよく聞かれました。

地域にいる看護職がその枠を超えて日頃から連携し、
情報を共有しながら「横のつながり」を作るには看護協会の力が必要

——— 保健師職能理事 神楽岡 澄





看護協会ではさまざまなことを学ぶことができる 専門職だからこそ職能団体に入る意味がある

——— 西部地区理事 大沼 扶久子

そこで、地域包括支援センターで働く看護職が抱える課題を抽出し、ネットワークを形成することを目的に交流会を開いたところ、やはり「横のつながりがない」という声が多かったと同時に、区市町村の枠を超えてつながりを作るには看護協会の力が必要だと期待する声も多く寄せられました。

これを踏まえて、東京都看護協会では地区支部ごとに代表を選出し、各地区で交流会を継続的に行うための話し合いをしています。というのも、同じ東京都内であっても、地域によって環境や抱える課題が異なるためです。次年度は、地域包括支援センターで働く看護職がそれぞれのスキルを上げながら、誇りを持って働くためにも、ネットワークの構築に力を入れたいと思っています。

柳橋：最後に、改めて今後に向けてコメントをお願いします。

渡邊：東京都看護協会を安定して運営していくためにも、会員の拡大が重要です。特に課題だと感じるのは、大規模病院からの研修への参加者が少ないことです。これまで行ってきた定番研修も必要ですが、看護協会ではできないような、より魅力的な研修を実施できればと思います。

大沼：私が勤務する病院では、「看護師一人ひとりへの教育支援をさらに拡充するため、看護協会に入会してさまざまなことを学んでください」と伝えています。専門職だからこそ職能団体に入る意味がある、その理解を広めることができたらいいですね。

佐川：昨年度から東京都内の病院や看護教育機関を訪問し、お話を伺う中で、「新型コロナウイルス感染症対策で得た経験を活かしたい」という声が上がっています。単に「この経験があるから、次に何かあっても大丈夫」ではなく、例えば10年後、経験した看護職が退職した後も役立てられるように、各病院の経験を共有し、まとめることが必要だと考えています。

また、この数年間、看護学生の実習時間が足りないことが課題だという声が多く聞かれたほか、保健所では、施設で一丸となって新型コロナウイルス感染症対策に取り組んだ一方で、基本的な役割である「地域を健康にすること」

が難しくなったという声もありました。

今後は、人材育成やメンタルヘルスケアも含め、病院や看護職のニーズを把握し、それに沿った研修を作ることも大切です。皆さんがおっしゃっていたように、今の課題を抽出して、共有しながら、看護協会ならではの取り組みに力を入れていきたいです。

横山：令和4年度の看護研究学会に参加されたYouTuberの方の動画に多くのアクセスがあり、こうして発信することの重要性を感じました。看護職として地域に貢献することが大前提ではありますが、SNSの活用は若い人たちの心に訴えかけるのに有用ではないかと思います。看護協会の発展のために、インフルエンサーとなる人がSNSを通じて情報発信することで、「看護協会の研修を受けることで、地域貢献のために活躍できるのではないか」と思ってもらうことなども必要ではないでしょうか。

柳橋：多くの看護職は「人の役に立ちたい」という思いを持ってこの仕事に就いているはずですが。単にスキルアップだけでなく、地域社会に貢献することに視点を向け、事業を展開することが求められていると感じました。今後も皆さんからのご協力をいただきながら、研修事業に加え、地域や病院同士でつながり、コミュニケーションの場を作るなど、より大きな視点で看護協会にしかできない事業を展開できればと思います。本日はありがとうございました。

