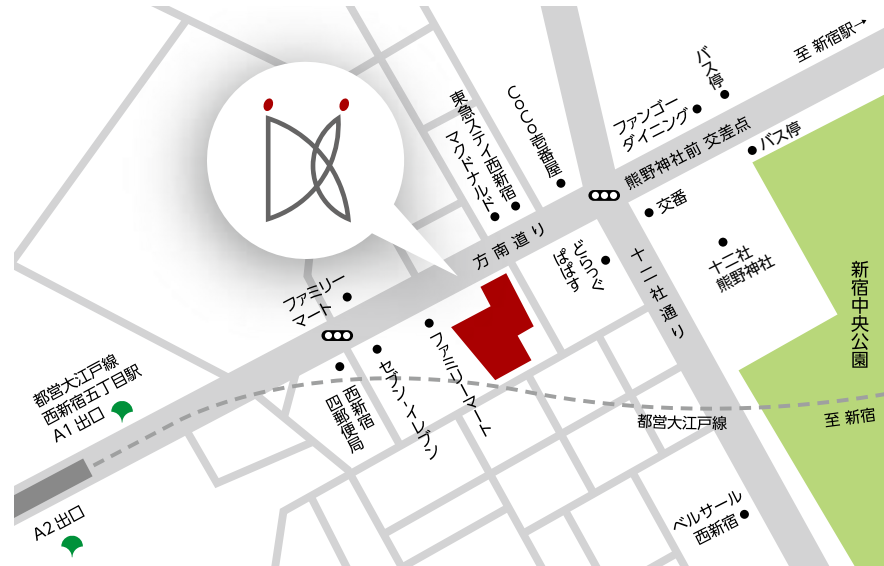


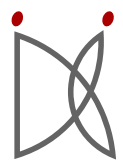


Annual Report 年次報告

令和5年度（2023年度）
年次報告



都営大江戸線「西新宿五丁目駅」A1またはA2出口から徒歩約4分
東京メトロ丸ノ内線「西新宿駅」2番出口から徒歩約10分



公益社団法人
東京都看護協会
TOKYO NURSING ASSOCIATION

〒160-0023 東京都新宿区西新宿四丁目2番19号

電話番号(代表): 03-6300-0730

<https://www.tna.or.jp/>



公益社団法人東京都看護協会

令和5年度（2023年度）

CONTENTS

トップメッセージ	3
令和5年度事業運営方針	4
Round Table 座談会	5
決算報告ハイライト	10
会員の状況	12
令和5年度事業報告	14
東京都予算に関する要望活動	19
東京都受託事業報告	20
委員会活動報告	22
地区支部活動報告	26
寄附者・賛助会員御芳名	28
名誉会員・会長賞・叙勲	29
理事紹介	30
協会概要	31



公益社団法人東京都看護協会の基本理念

私たちは
看護の専門家として主体的に行動します
社会の仕組みづくりの変革者として活動します
人々の健康とQOLの向上に貢献します

公益社団法人東京都看護協会のシンボルマーク

「命と向き合うあなたを支えたい。」という看護職の思いを二つの人をモチーフとした形を組み合わせることによって表現しています。サポートする、ネットワークを創るというイメージを体現するとともに、看護の頭文字Kにも見えるようデザインしています。

トップメッセージ



平素より東京都看護協会の事業運営に格別のご理解とご支援を賜り厚く御礼申し上げます。
令和6年1月の能登半島地震では、看護職をはじめとする多くの医療従事者が被災地で支援活動を行いました。活動された皆様に敬意を表しますとともに、被災地の一日も早い復興をお祈りいたします。そして看護職の活動をご支援いただいています皆様方に深く感謝申し上げます。

令和5年度は、各都道府県が第8次保健医療計画を策定する年でありました。国は健康危機管理体制の強化を図るため「新興感染症等の拡大時における医療」を6事業目として追加をいたしました。また東京都では、大規模地震を含む自然災害への対応も喫緊の課題として備えを進めています。

看護職はどのような状況でも常にベストを尽くして活動をいたします。当協会は、これからも新たな役割を果たしていく看護職の専門性の向上と、社会の人々の健康に寄与する事業に取り組んでまいります。

今後とも一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

令和6年9月

公益社団法人東京都看護協会

会長 柳橋 礼子

TOKYO NURSING ASSOCIATION

01

社会・地域の看護ニーズへの対応・支援

1 地域で暮らす、すべての世代の健康を支える看護職の活動を支援

- ◆感染症収束後に向けた看護機能の強化のための事業促進と政策課題の整理
- ◆看護職の処遇改善に向けた看護管理者の取り組みへの支援
- ◆安全で安心な看護提供体制の確保を目的とした看護職のネットワークの強化

2 地域の健康危機管理体制の構築と地域包括ケアシステムの更なる推進

- ◆地域の健康と福祉の向上に寄与する地区支部活動と委員会の活動への支援
- ◆自然災害および感染症危機管理に備える体制と人材育成・BCP作成への支援

02

看護職の人材育成と質向上

専門職としてのキャリア継続と看護職のニーズを反映した生涯学習体制の構築

- ◆専門職としてのキャリア形成と継続的な学習プログラムの提供
- ◆東京都受託事業の成果の確認による効率的な運用
- ◆看護の質向上と人材育成に向けたDX（デジタルトランスフォーメーション）活用の検討
- ◆看護補助者の活用と多職種とのタスクシフト・タスクシェアに向けた支援

03

看護人材の確保

潜在看護職の就労促進と働きやすい職場環境改善への支援（プラザ事業）

- ◆人材確保対策のための情報発信と就業支援によりマッチング率を向上
- ◆看護職の職業人生の再考とプラチナナースが活躍できるための就業環境の整備
- ◆看護職と看護補助者の協働と人材確保に向けた取り組みの検討

04

組織の強化

職能団体として組織を強化し「看護の知の拠点」としての役割推進

- ◆会員ニーズを最優先とする事業展開と効率的な組織運営
- ◆会員・賛助会員の満足度を高め、会員数・賛同者の拡大と産業界との相互事業の推進
- ◆当会の看護ステーションの機能強化と事業拡大
- ◆看護の知の拠点として、地域・学生・若者層に魅力の発信



公益社団法人
東京都看護協会常務理事
横山孝子

公益社団法人
東京都看護協会会長
柳橋礼子

地方独立行政法人東京都立病院機構
東京都立墨東病院
上野真弓 副院長・看護部長

一般社団法人
衛生文化協会城西病院
立石久留美 看護部長

東京都
看護協会

特別座談会

看護職のウェル・ビーイングの実現のために 「幸せな職場と看護職」について考える

令和6年1月、3年ぶりに参集形式で第57回看護研究学会が開催されました。
特別講演では慶応義塾大学大学院教授・ウェルビーイングリサーチセンター長の^{まえのたかし}前野隆司先生が登場し、
「新たな時代のウェルビーイング」をテーマに語られました。
ウェルビーイング(Well-Being)とは身体的・精神的・社会的に良好で、満たされていることを表す言葉。
前野先生は日本におけるウェルビーイングや幸福学研究の第一人者で、
人生100年時代と言われる現代を幸せに生きるためにはどんなことが必要かを説いています。
参加者からの反響も多く、今回は講演の内容を振り返るとともに、
看護職のウェルビーイングの実現に向けて話し合いました。

看護職はもっと「楽観的」でもいい

柳橋：前野先生の講演を聴いてどのように思われたか、皆さんの感想をお話いただけますか。

立石：特別講演の座長のご依頼をいただいたのをきっかけに、改めて前野先生の本を読み返してみました。もともと私は楽観的で、何かあっても「なんとかなる」と考える性格なのですが、前野先生が提唱されている「幸せの4つの因子」^(※1) はとても身近で、自分がこれまでやってきたことが学問に裏付けられているとわかり、背中を押されたような気持ちになりました。

上野：今回の講演で最も印象に残っているのは、前野先生の「健康には気を遣うのに、なぜ幸せに気を遣わないのか」という言葉で、本当に大切なことだなと思いました。講演後質疑応答の際に、「看護部の運営方針にウェルビーイングを盛り込みます!」と宣言しました。今まさに、それに取り組んでいるところです。

横山：「幸せ」だと感じている人は離職率が低いなど、臨床の現場で何となく感じていたものがきちんと裏付けされていることに感銘を受けました。私も楽観的で、行動しながら考えるタイプなのですが、前野先生のお話を聞いて「これでよかったんだ」と自信が持てました。

柳橋：前職の教員時代、日本看護協会の「看護職の倫理綱領」の中でウェルビーイングについても触れていたのですが、前野先生のお話を聞きたいという看護部長からの声も多く、今回こうした機会を設けることができて良かったです。

「ウェルビーイング」であることが、潜在能力を引き出す

柳橋：上野さんは、「看護部の運営方針にウェルビーイングを取り入れる」と宣言されたとのことですが、どのような取り組みをされているかお話しいただけますか？

上野：墨東病院では令和6年4月から、効果的・効率的な病床の運用、患者安全の向上を目指して、医療 DX ツールであるコマンドセンターを導入しました。一つの目標としてデジタルデータを活用したマネジメントで、あらゆることに挑戦していくことを掲げています。新しいことに挑戦する上で、職員にはいきいきと、やりがいをもって働いてほしい。そして、そのためには一人一人が「ウェルビーイング」な状態であることも必要だという思いから、看護部の運営方針を「挑戦とウェルビーイング」としました。

といっても、トップダウン方式ではなく、各病棟の看護師長やスタッフが、自らの意思で行動しなければ実現は難しいでしょう。そこで「やりなさい」ではなく、「幸せの4つの因子」を意識しながら仕事に取り組んでみては、と提案したところ、各部署がそれぞれのアイデアで導入しています。例えば、「やってみよう」因子だったら「小さなことでも新しい知識を得たら共有します」とか、「ありがとう」因子だったら「何かあるたびに感謝の言葉を伝え、シールを貼る」といった具合です。

前野先生は、看護職は責任感が強かったり、楽観的であることはいけないと思いがちだったりで、取り組みを実現するのはなかなか難しいのではないかとおっしゃっていました。確かに、看護職は「なんとかなる」よりも「なんとかしなくては」「なんとかして頑張る」と考えがちで、どの病棟もここが課題となっているようです。

それでも、「幸せの4つのクローバープロジェクト」など名前を付け、それぞれが楽しみながらアイデアを出して取り組んでいる様子を見ると、「ウェルビーイングに取り組むと創造性や生産性が向上する」という効果はすでに出ているように感じます。

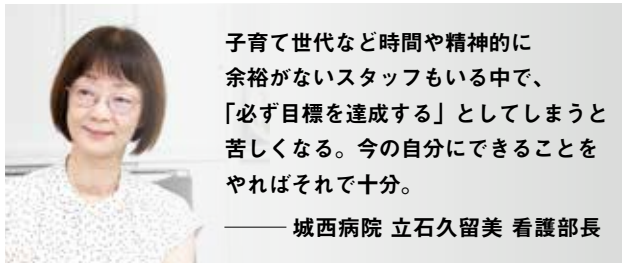
せっくだからこの成果をお披露目しようと、活動に取り組んでいる人もいない人も一緒に公開ディスカッションの場を設け、悩みの共有や意見交換を行いました。

横山：その取り組み、ぜひ共有していただきたいです。

立石：他の病院の取り組みを知ることで、新しい目標もできますよね。

当院は、前回の看護研究学会をきっかけに研究発表会の形式を大きく変え、「各自で小さな業務改善に取り組み、年度末に発表し合おう」ということにしました。“研究”と言葉が付くと大がかりな印象も強く、「やらされている」感が強くなりますよね。そうではなく、一人一人が普段の仕事の中で感じている「やりづらさ」や「もう少しこうだったら」という点を改善することも立派な「看護研究」になると伝え、それぞれに取り組んでもらっているところです。

柳橋：そうした新しい取り組みを始める際は、スタッフへの声かけなど、仕掛けや工夫をされているのでしょうか？



子育て世代など時間や精神的に余裕がないスタッフもいる中で、「必ず目標を達成する」としてしまうと苦しくなる。今の自分にできることをやればそれで十分。

—— 城西病院 立石久留美 看護部長

立石：前野先生の講演は看護師長も一緒に聞いていたので、「取り入れてみようか」と話はしましたが、特に私が旗振りをしたわけではありません。今回のことに限らず、個々の取り組みに対しては、まずは信用してやってみてもらって、どんなものでも受け入れる心づもりで待っているという方針です。

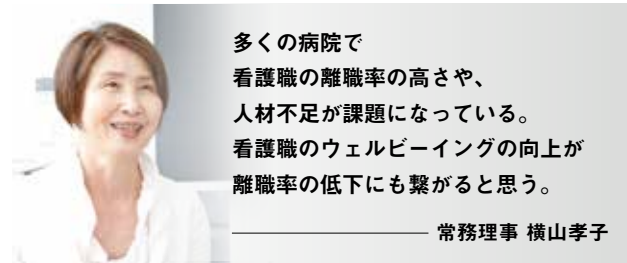
上野：当院も数年前から同じような方針です。毎年、看護部 BSCで細かく目標を立ててはいますが、スタッフには「すべてこれに沿ってやる必要はなく、自分たちがやりたいものに取り組んでください」と伝えています。

2つの大きな目標を決めて、あとはそれぞれのスタッフに対してそれを実現するための案をいくつか提案します。その案をそのまま実行してもいいし、自分なりに方向性を決めてもいい。上から「やって」と言われるほど嫌なものはないですよ（笑）。

立石：子育て世代など時間や精神的に余裕がないスタッフもいる中で、「必ず目標を達成する」としてしまうと苦しくなります。人と比べる必要はないし、今の自分にできることをやればそれで十分だよ、と。方針を変えたことによる意外な効果も出ていて、報告会では誰に言われたわけでもなく資料をパワーポイントで作ってきたスタッフに、「そんな才能を隠していたなんて」と驚かされたこともありました（笑）。

柳橋：方針を変えたことで師長以外のスタッフからはどんな声がありますか？

上野：以前は看護部から下りてきたBSCを元に師長や副師長で方針を決め、主任たちにKPIオーナーを振り分けるという形式でした。この方法では「やらされている」感が強く、スタッフには経緯がわかりません。そこで、各部署の師長は関わる全員で考える機会を作ろうと、方針案を壁に貼り出して意見を求めるなどの工夫をしています。全員参加ができるようになったことで、個々のスタッフは「職場に貢献している」と実感できるようになったようです。ある主任から「マネジメントが楽しい」という言葉を聞いた時は嬉しかったですね。全員に大きな変化があったわけではありませんが、病棟全体に「幸せ」やポジティブさが広がり、良い影響を及ぼしていると感じています。



多くの病院で看護職の離職率の高さや、人材不足が課題になっている。看護職のウェルビーイングの向上が離職率の低下にも繋がると思う。

—— 常務理事 横山孝子

看護職が幸せになると、組織全体が変わる

横山：多くの病院で看護職の離職率の高さや、人材不足が課題になっています。今のお話を聞きながら、看護職のウェルビーイングの向上が離職率の低下にも繋がるのではと思いました。

立石：そうですね。

当院のように小さな病院にとって職員の確保・定着は死活問題です。比較的定着率は高いものの、産休・育休後の離職が課題でした。そこで、もう一度戻ってもらうために何が必要か、意見や要望を聞き、できそうなことから上司に上申するなど改善した結果、子育て中のスタッフが戻ってきてくれるようになりました。

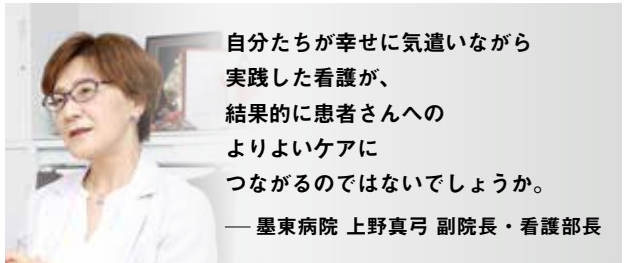
上野：前野先生が、「ウェルビーイングを取り入れている企業は、お客様ではなく職員を大事にしている」とお話をされたように、トップがそれを打ち出して可視化することはとても重要だと感じます。それが可能な職場こそが「マグネットホスピタル」^(※2) にも繋がるのではないのでしょうか。

横山：スタッフを大事にする姿勢が経営層や師長まで浸透すれば、病院でも根深い問題になっている「カスタマーハラスメント」にもしっかり対策ができるのではないかと思います。

立石：病院と一般企業では同じようにはできないと思っていたのですが、前野先生の本を読むと「幸せな会社」がやっている取り組みの中には、病院にも取り入れられそうなポイントがたくさんあります。例えば、「ワークライフバランス」について、前野先生はワクワクするような仕事だったら、バランスを取ろうとしなくていいと書かれています。「ワークでハッピー」という考え方に目からうろこが落ちました。看護職は真面目な人が多く「これは私の使命だから」と背負いがちですが、一人でやる仕事ではありません。協力し合う一人一人が幸せだったら、生産性も創造性も向上して、本当にいい仕事ができるだろうと思います。

柳橋：看護職がウェルビーイングを実現することで、患者さんにはどのような影響があるのでしょうか。

立石：経験上、職員がギスギスしている現場は仕事もおざ



自分たちが幸せに気遣いながら実践した看護が、結果的に患者さんへのよりよいケアにつながるのではないのでしょうか。

—— 墨東病院 上野真弓 副院長・看護部長

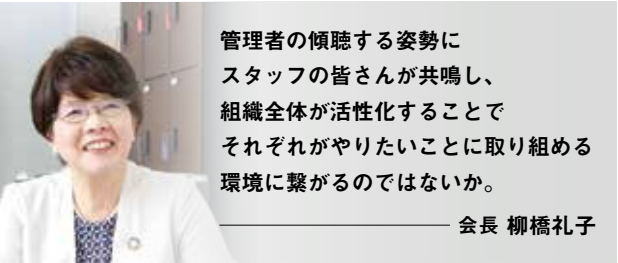
なりだったり、患者さんに優しくできなかったり、逆に、コミュニケーションが取れている職場はクレームが少ないということを感じています。成果が出るまでには時間がかかると思いますが、看護職が幸せになることで感謝の言葉をいただくことにつながり、さらにそれを共有することでよい循環が生まれるのではないかと思います。

上野：ウェルビーイングを導入したことで、いくつかの病棟の看護師長は電子カルテばかり診て患者さんにお尻を向けているのがいやだ。それを変えたいということで、看護方式の変更に挑戦をしています。患者さん自身と向き合おうという取り組みによって、患者さんからのフィードバックも期待できますし、急変予測や転倒の減少などにも繋がれば良いと考えています。自分たちが幸せに気遣いながら実践した看護が、結果的に患者さんへのよりよいケアにつながるのではないのでしょうか。

看護職における「管理者」の役割とは

上野：もう一つ、職員同士のハラスメントの徹底排除も掲げています。これまではハラスメントをしている本人には自覚がないことも多く、「仕事ができるから仕方がない」と許されがちでしたが、それをやめて「それはハラスメントだ」と伝える。また、そうではないのに「ハラスメントだ!」と言う人にも丁寧伝える。組織として、より楽しく働けるための人間関係、環境づくりに取り組むことで、さらに良い職場になると考えます。

立石：前野先生は著書の中で「管理者は部活におけるマネージャーのような存在」と書かれています。病院でいえば、スタッフが働きやすい職場を作る役割ではないのでしょうか。そう私は考えていて、スタッフが何を望んでいるかをよく聞き、前向きに取り組む姿勢を見せる一方で、スタッフ自身にも、自分が働きやすくなるためにできることはないか考えてほしいとも話しています。できるだけ長く働いてほしいですし、辞める時は「看護の仕事が嫌になった」ではなく、発展的な理由であってほしいですね。



柳橋：今のお話を聞いて感じたのは、管理者が傾聴する姿勢を見せることでスタッフの皆さんが共鳴し、組織全体が活性化することでそれぞれがやりたいことに取り組める環境に繋がるのではないかと思います。

上野：当院の看護師長たちは、まさに「支援者」としてスタッフに関わっています。一人一人に寄り添い、「あなたにはこんな強みがあるから、伸ばしてみてもは」などと一緒にキャリアデザインについて話し合っているようです。

立石：私は面接のときによく「あなたの良い所を3つ挙げてください」と言うのですが、1個で終わってしまう人、ひとつも思い浮かばない人がたくさんいるんですね。日本人の特性なのか、遠慮もあるかもしれませんが、「あなたが自分の良い所に気づけなければ、スタッフの良い所にも気づけない」と話します。そして、「できていない所、ダメな所の方が目に付くけれど、良い所を見つけて、伸ばしてあげる方が少ない労力で済むし、いい仕事をしてくれるはず。私はあなたの良い所をたくさん知っているよ」と伝えるんです。

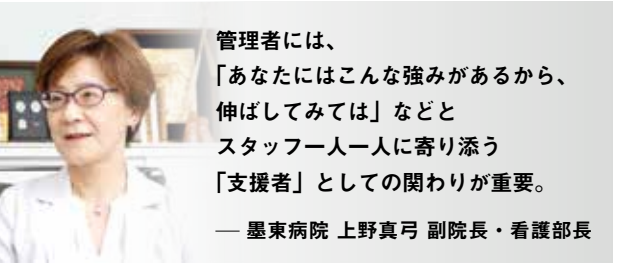
すべての看護職が 幸せに働ける職場を目指して

柳橋：お2人は今後、どのような組織になってほしいと思っていますらっしゃいますか？

上野：私は墨東病院出身で、最高の病院だと思って働いてきました。経験を重ね、部長になって戻って見たら、なんとなく雰囲気が変わっているように感じたので、この5年間、職員一人一人の魅力を最大限に生かして、倫理観とプライドを持って、いきいきと働く、そして患者さんに信頼される看護の実践に取り組んできました。

今後はもっと主体的に、型にはまらず、いろいろな人が想像を巡らせ、新しい看護の形やサービスを提供したり、患者さんに対する接し方が変わっていったり、地域に貢献すると同時に、エンゲージメントが上げられればと思っているところです。

立石：私は国立系の大きな病院を経て、初めて民間の病院



で働いています。やはり国立と民間とでは何もかもが違い、ギャップに戸惑ったこともありましたが、フットワークの軽さなど小さい病院ならではの良さがあることにも気づきました。

当院では、理念として地域の患者さんに「かかって良かった」と思ってもらえる医療サービスの提供を掲げているのですが、職員同士も「一緒に働けて良かった」と思える環境にしたいと考えています。それが良い組織づくりにも繋がり、良い組織であれば良い人材も集まり、患者さんも来てくれて……と相乗効果が生まれると思うのです。コロナ禍がようやく落ち着いて、今年からいろんなことが動き始めているので、この流れを続けていけたらと思います。みんなが幸せに働けるために、楽しいことをたくさん企画していきたいですね。

上野：本当にそうですね。私もいつも「何か楽しいことをしよう」と話しています。

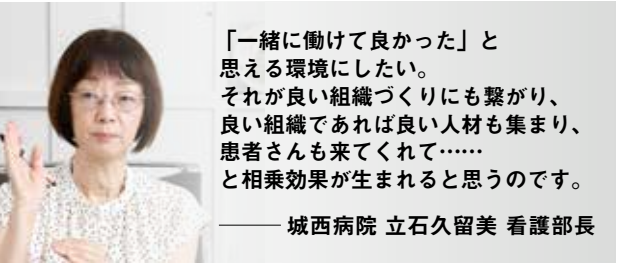
立石：この数年は交流の場が減り、スタッフ間のコミュニケーションが希薄になりました。そこで昨年、新しい試みとして、委員会の中で動画やパワーポイントを使って職場紹介の場を設けました。さらに今年は管理者メッセージ……といっても堅苦しいものではなく、自己紹介や趣味なども交えて話したところ、あちこちから声をかけられるようになりました。こうしてスタッフと雑談する機会が増えることで、何かあった時にも相談しやすくなりますよね。

上野：確かに、職場のカンファレンスなどで集まっても雑談はできないですね。立石部長がおっしゃったように、雑談は人間関係を良くする上でとても大切だと思います。

柳橋：看護職のウェルビーイング実現に向けて、看護協会にはどのような役割を期待されているのでしょうか？

上野：研修などを通して他施設の看護職と交流できるのは大きな魅力です。それによって自分の病院・病棟の良い所や悪い所が見えますし、得られた知見を持ち帰ることでスタッフ自身や病棟全体のレベルアップにも繋がります。子育て世代など同じ悩みを抱える看護職が集まって、ディスカッションする場などあれば面白そうですね。

立石：普段なかなか知ることのできない他施設の現状に触



れることで気づきがあり、その後の行動変容にも繋がりますよね。研修に参加したスタッフはみんな、刺激を受け、イキイキとした表情で帰ってきます。私たちも参加したいくらいですね（笑）。

柳橋：上野さんにはぜひ、次回の看護研究学会で取り組みの発表をお願いしたいと思います。

本日はありがとうございました。

※ 1 前野先生が提唱する「幸せの4つの因子」
「やってみよう」因子（自己実現と成長の因子）
「ありがとう」因子（つながりと感謝の因子）
「なんとかなる」因子（前向きと楽観の因子）
「ありのままに」因子（独立と自分らしさの因子）

※ 2 マグネット® ホスピタル認証
マグネット認証とは、米国看護師認証センター（ANCC）が看護の卓越性および質の高い患者ケアを提供する医療機関を認証するもので、「看護のノーベル賞」とも呼ばれ、国際的に高く評価されている。



令和6年度東京都看護学会へのお誘い

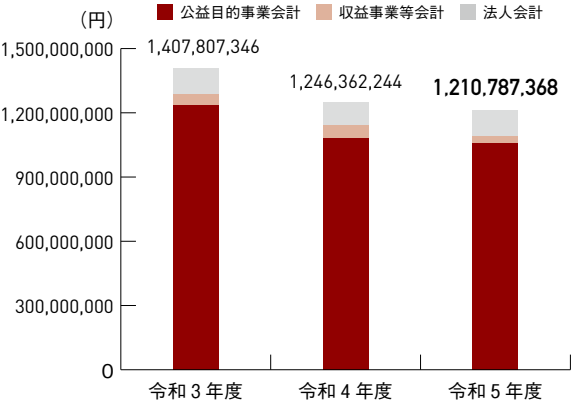
日時 令和7年1月18日(土) 9:30～16:30
会場 公益社団法人東京都看護協会 会館
テーマ 見つめなおす看護のちから
～つなぐ つながるそして未来へ～
特別講演 ワーク・エンゲイジメントの向上
～健康でイキイキ働くための職場づくり～(予定)
参加申込 令和6年11月30日(土) 締切
定員300名

6年度の学会でも引き続き
「働きやすい職場」をテーマに
講演があります。
ぜひご参加ください。



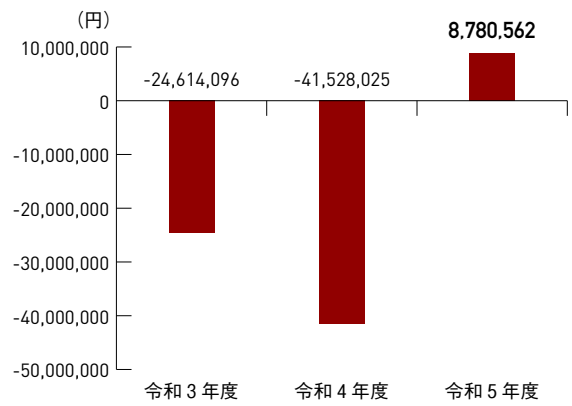
経常収益の推移

1,210,787,368円



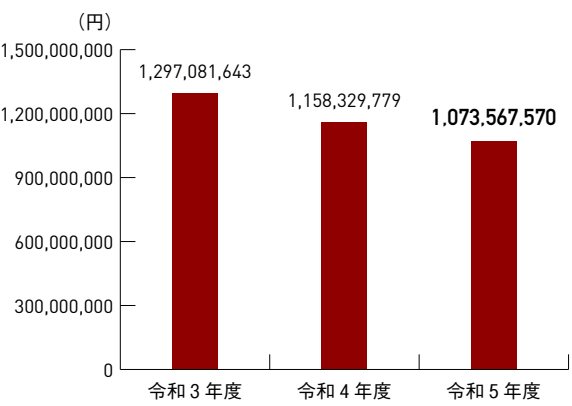
経常増減額の推移

8,780,562円



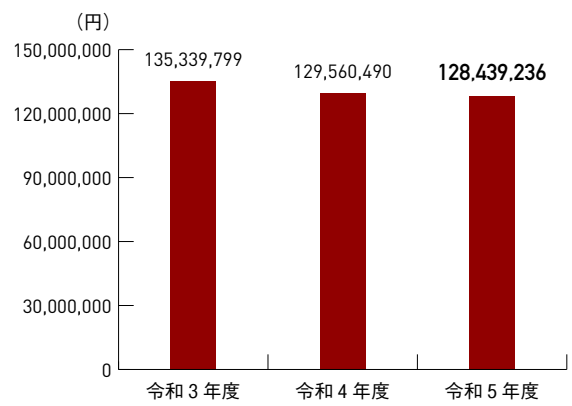
事業費の推移

1,073,567,570円



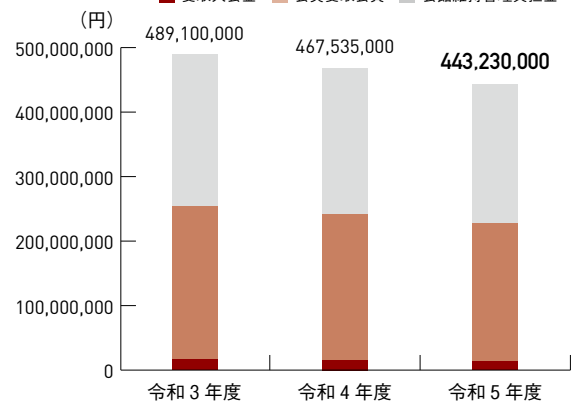
管理費の推移

128,439,236円



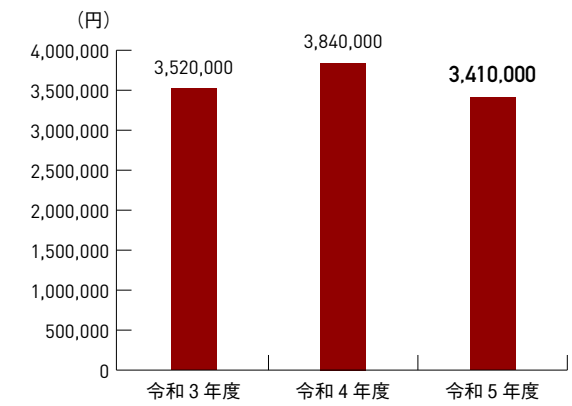
受取会費等の推移

443,230,000円



賛助会員受取会費の推移

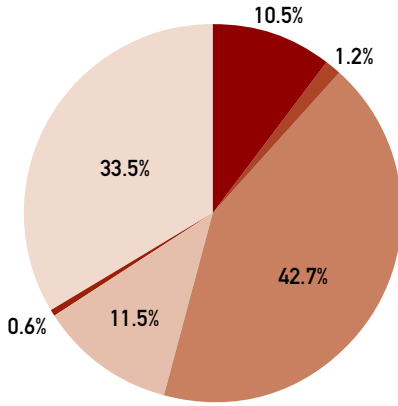
3,410,000円



公益目的事業会計の事業費の内訳（定款事業別）

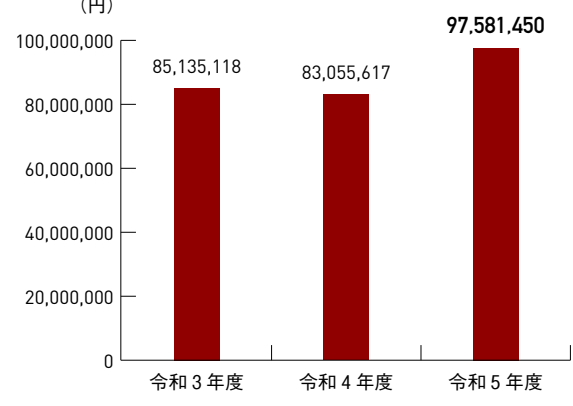
1,036,477,674円

● 看護職の資質の向上に関する事業	108,644,651円
● 看護業務の開発・改善及び情報の提供に関する事業	12,846,985円
● 看護職の人材確保と定着推進に関する事業	442,209,973円
● 在宅ケアの推進と支援に関する事業	119,101,939円
● 地域住民の保健福祉に関する事業	5,748,666円
● その他この法人の目的を達成するために必要な事業	413,972円
● 公益共通	347,511,488円



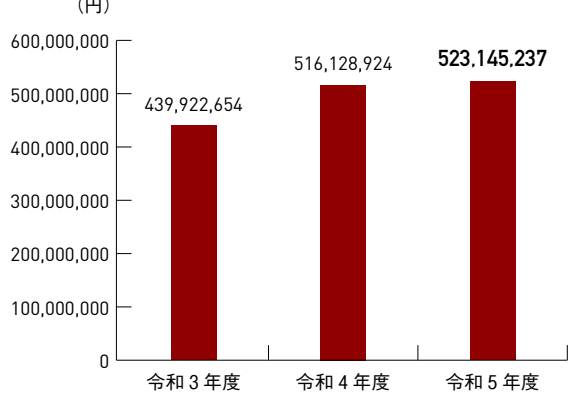
研修等事業収益の推移

97,581,450円



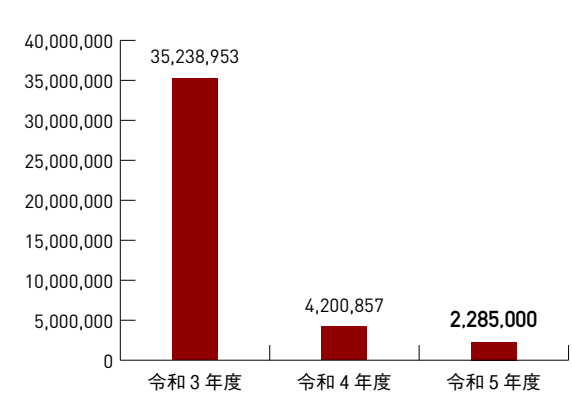
受託収益の推移（東京都等受託事業）

523,145,237円



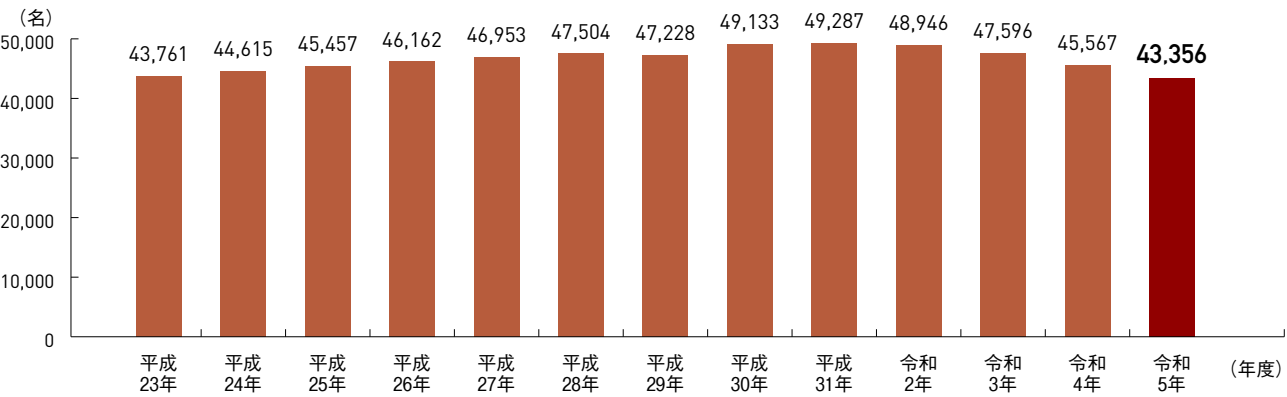
受取寄付金の推移

2,285,000円



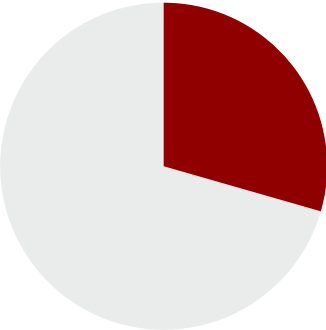
会員数

43,356名



入会率

29.7%

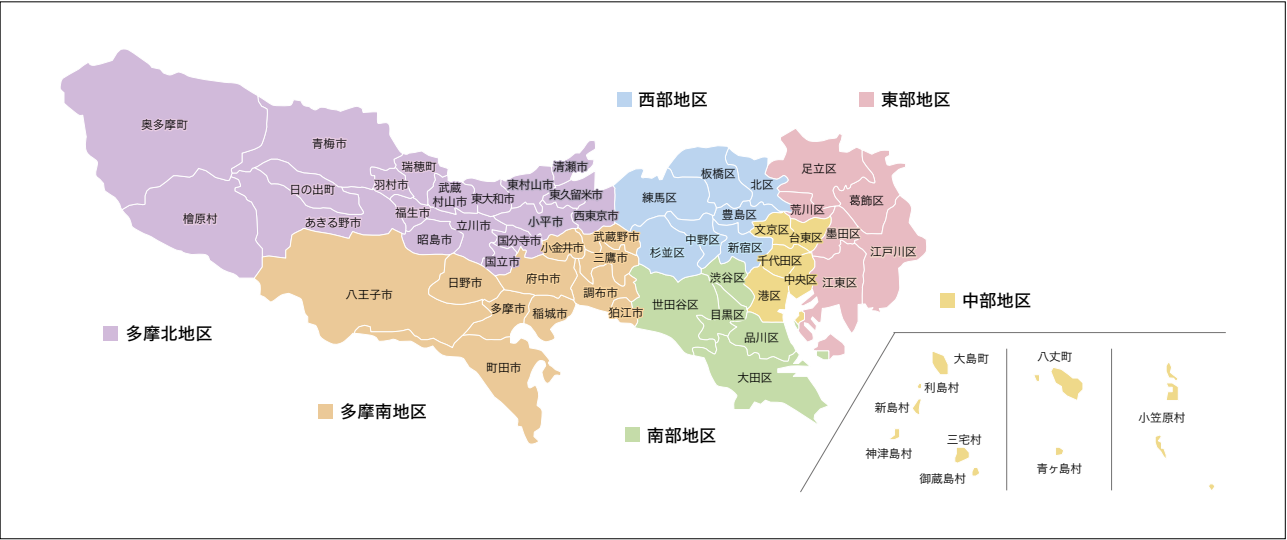
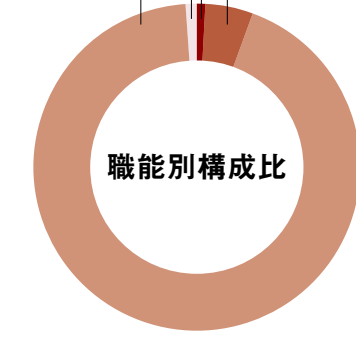


職能別会員数 (令和6年3月31日現在) (名)

	女	男	合計	東京都内 就業者数	入会率
保健師	384	23	407	4,821	8.4%
助産師	2,119	0	2,119	4,184	50.6%
看護師	37,413	3,048	40,461	125,480	32.2%
准看護師	331	38	369	11,291	3.3%
合計	40,247	3,109	43,356	145,776	29.7%

*就業者数は令和4年12月31日現在の「東京都における看護師等業務従事者届集計報告」による。
*退会・他県への移動等の会員数1,887名を含む。

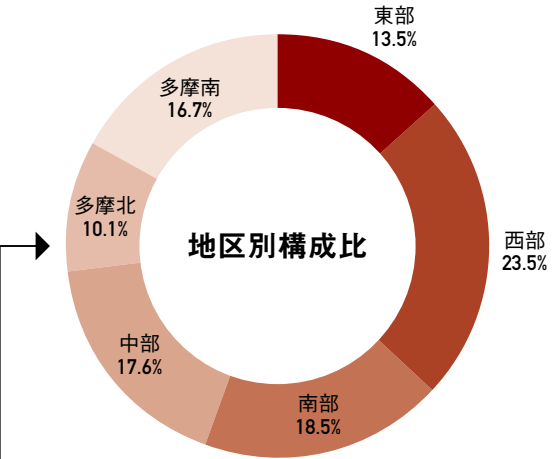
看護師 93.3%
保健師 0.9%
助産師 4.9%
准看護師 0.9%



地区別職能別構成

	保健師	助産師	看護師	准看護師	会員数	就業者数	地区 入会率
東部	61	242	5,484	75	5,862	21,556	27.2%
西部	106	547	9,473	69	10,195	33,133	30.8%
南部	89	478	7,395	70	8,032	23,920	33.6%
中部	64	376	7,160	17	7,617	23,042	33.1%
多摩北	38	159	4,117	78	4,392	17,729	24.8%
多摩南	49	317	6,832	60	7,258	26,396	27.5%
総計	407	2,119	40,461	369	43,356	145,776	29.7%

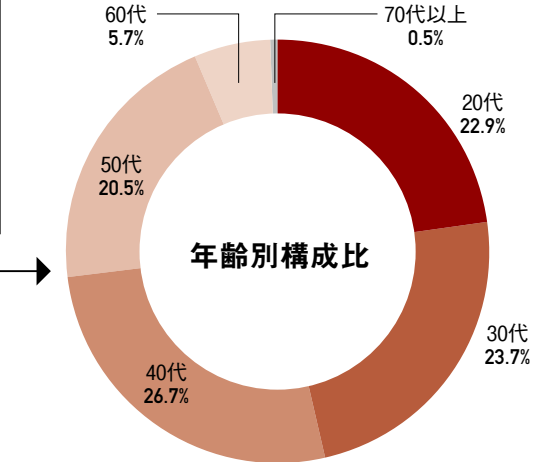
*就業者数は令和4年12月31日現在の「東京都における看護師等業務従事者届集計報告」による。
*退会・他県への移動等の会員数1,887名を含む。



地区別年齢別構成

	20代	30代	40代	50代	60代	70代 以上	会員数	平均 年齢
東部	1,215	1,400	1,626	1,267	321	33	5,862	41.57歳
西部	2,271	2,650	2,568	1,968	672	66	10,195	41.02歳
南部	1,875	1,957	2,196	1,564	399	41	8,032	40.56歳
中部	2,360	1,829	1,785	1,316	305	22	7,617	38.69歳
多摩北	579	852	1,348	1,227	351	35	4,392	44.72歳
多摩南	1,617	1,573	2,039	1,565	430	34	7,258	41.47歳
総計	9,917	10,261	11,562	8,907	2,478	231	43,356	41.05歳

*退会・他県への移動等の会員数1,887名を含む。



地区支部別会員数 (令和6年3月31日現在)

地区	東部		西部		南部		中部		多摩北		多摩南		合計	
施設	施設	会員	施設	会員	施設	会員	施設	会員	施設	会員	施設	会員	施設	会員
合計	—	5,572	—	9,766	—	7,657	—	7,243	—	4,243	—	6,988	—	41,469
病院	118	3,751	111	7,130	83	5,769	47	5,971	84	2,963	108	5,323	551	30,907
診療所	35	60	55	125	47	78	57	102	28	56	42	79	264	500
助産所	0	0	2	2	0	0	0	0	1	1	2	2	5	5
保健所・保健センター	3	4	2	2	3	3	1	1	2	3	4	7	15	20
省庁・地方自治体	2	3	8	11	4	11	8	8	5	7	4	4	31	44
検(健)診センター等	1	1	2	22	0	0	1	1	0	0	1	1	5	25
企業等の健康管理部門	1	1	7	9	5	7	24	33	3	4	3	5	43	59
訪問看護ステーション	42	75	64	141	37	66	16	62	44	84	52	111	255	539
在宅介護支援センター	6	6	4	5	3	3	2	2	3	3	4	4	22	23
介護老人福祉施設	3	3	9	17	2	3	6	6	3	5	3	4	26	38
介護老人保健施設	10	16	14	31	4	5	1	12	9	21	8	10	46	95
グループホーム等	2	2	4	4	5	5	3	4	1	1	7	9	22	25
その他の居宅サービス	3	3	3	5	1	1	1	2	2	3	0	0	10	14
その他の社会福祉施設	1	1	4	5	1	4	2	14	8	33	4	7	20	64
看護系教育研究機関	10	51	22	154	19	178	22	67	7	83	13	79	93	612
その他	11	17	18	64	16	39	29	51	5	7	1	1	80	179
個人	—	1,578	—	2,039	—	1,485	—	907	—	969	—	1,342	—	8,320

*総会員数の中には、他県よりの移動者355名が含まれる。
*この他に退会・他県への移動等の会員数が1,887名あり、これを含めると総会員数は43,356名となる。

年間カレンダー〈ダイジェスト〉

4月

- 1日 AIチャットボット運用開始
- 20日 合同委員会
- 22日 第31回日本医学会総会2023東京博覧会参加

5月

- 10日（-6月14日）認定看護管理者教育課程ファーストレベル(第1回)
- 13日 看護フェスタ
- 20日 人生100年時代の働き方と年金・イデコ・NISA戦略
- 25日 助産師情報交換会コネミドTOKYO開始(年間10回開催)
- 9月 看護補助者活用推進のための看護管理者研修(5回開催)

6月

- 7日 公益社団法人日本看護協会通常総会参加
- 8日 全国職能別交流集会参加
- 16日（-10月6日）認定看護管理者教育課程サードレベル
- 17日・18日 がんフェア参加
- 19日（-7月5日）医療安全管理者養成研修(第1回)
- 20日（-8月31日）オンデマンド研修 心電図の読み方基本、血液ガスの読み方基本
- 22日 公益社団法人東京都看護協会通常総会
- 26日-30日 一日看護体験学習(高校3年生対象)
- 2月 ふれあいナースバンク(6回開催)

7月

- 15日 三職能合同交流集会
- 21日（-8月5日）医療安全管理者養成研修(第2回)

8月

- 1日-10日 一日看護体験学習(中学生・高校生・社会人対象)
- 11日 マナビバ(看護職仲間づくり応援イベント)
- 29日（-11月1日）認定看護管理者教育課程セカンドレベル
- 11月 政策執行機関への予算等要望活動

9月

- 3日 離職防止研修
- 6日 准看護師研修会・情報交換会及び交流会(第1回)
- 19日 中小病院で知ってほしい感染症・感染対策研修
- 29日 会報看護とうきょう137号発行
- 30日 管理者向け災害対策研修
- 30日 令和4年度年次報告発行

10月

- 5日（-2月8日）保健師のための現任教育研修(4回オンデマンド開催)
- 7日 医療安全委員会主催 リスクマネジャー交流会
- 11日-13日 介護&看護EXPO出展
- 28日（-11月5日）災害支援ナース養成研修(第1回)
- 28日 ふれあいナースバンク〈プラチナ版〉

11月

- 5日 災害支援ナース養成研修
- 6日（-12月5日）認定看護管理者教育課程ファーストレベル(第2回)
- 11日 産業保健師育成研修

12月

- 1日（-1月31日）看護学生看護研究学会(オンデマンド開催)
- 2日 自治体保健師の活動内容や魅力発信のためのイベント
- 3日 看護のお仕事応援フェア
- 8日 災害看護研修[机上シミュレーションからの考察と学び]
- 15日 准看護師研修会・情報交換会及び交流会(第2回)
- 16日 RCAを用いた事故事例分析研修
- 16日 看護職のキャリアデザイン支援研修 看護職人生の組み立て方

1月

- 12日（-2月23日）能登半島地震への災害支援ナース派遣
- 13日 育成力強化研修
- 13日 地域包括支援センター保健師・看護師交流会
- 20日 第57回看護研究学会
- 27日 精神科における身体合併症のアセスメントと対応研修

2月

- 7日-24日 医療安全管理者養成研修(第3回)
- 10日・17日 災害支援ナース養成研修(第2回)
- 29日 ITスキルアップ講座

3月

- 2日-15日 各地区支部総会
- 3日 東京マラソン2024救護活動支援
- 15日 会報看護とうきょう138号発行
- 28日 令和6年度診療報酬改定説明会

令和5年度の振り返りと事業実績（定款事業別）

定款4(1) 看護職の資質の向上に関する事業

令和5年度は新型コロナウイルスの感染法上の位置付けが5類に移行したことに伴い、基本的な感染対策を継続しながらほとんどの研修を対面開催で実施しました。協会に対するニーズ調査分析結果から新規に企画した研修の実施や、認定看護管理者教育課程・医療安全管理者養成研修等の受講者増により事業収益増となりました。会員の皆さまが直面する問題解決を支援し、看護業務の質向上へのニーズにお応えしました。

研修・交流会・イベント事業

- 実務実践能力の向上に関する研修 …… 91 研修 / 受講者総数 2,078 名
- 認定看護管理者教育課程 …… 受講者総数 302 名
- 医療安全管理者養成研修 …… 受講者総数 358 名
- 看護補助者活用推進のための看護管理者研修 …… 受講者総数 422 名
- 地域包括支援センター保健師・看護師交流会 あつまれ地域包括の輪 …… 受講者 73 名
- 助産師のネットワーク強化のための情報交換会「コネミドTOKYO」開始

ニーズ調査に基づいた新規研修

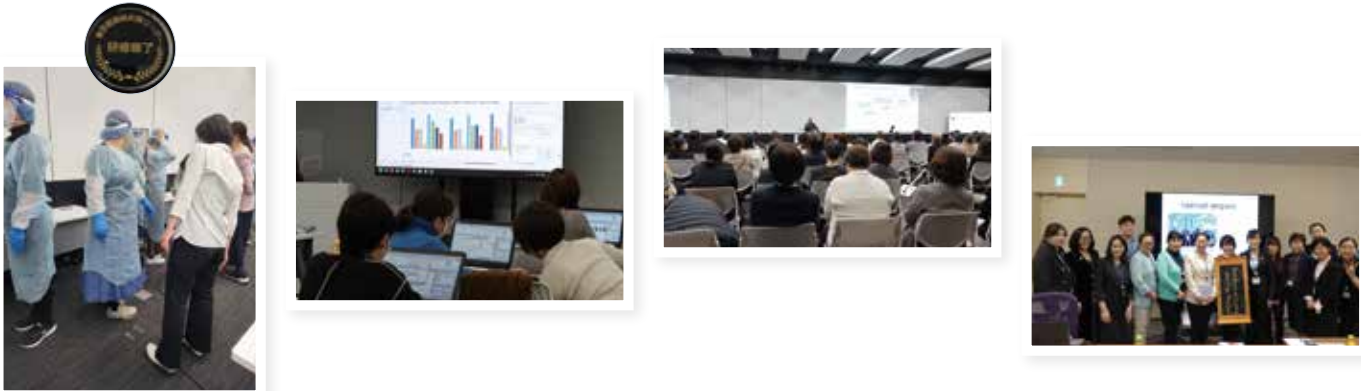
- 心電図の読み方基本 …… 受講者総数 174 名
- 血液ガスの読み方基本 …… 受講者総数 143 名
- 看護職キャリアデザイン支援研修 看護職人生の組み立て方 …… 受講者数 28 名
- 精神科における身体合併症のアセスメントと対応 …… 受講者数 42 名
- ITスキルアップ講座 …… 受講者数 7 名

学会

- 看護研究学会 …… 参加者 306 名
- 看護学生看護研究学会（オンデマンド視聴） …… 参加者数 1,747 名

その他看護職の資質の向上に関する事業

- 図書室の運営 メディカルオンライン利用件数 …… 10,473 件
- 諸外国各種団体等との交流



定款4(2) 看護業務の開発・改善及び情報の提供に関する事業

令和5年度は、「行政保健師の人材育成等に関する調査」「病院実態調査」「宿泊型産後ケアの実態調査」の調査3件を実施しました。
職能交流集会は「ジェネレーションギャップの理解とコミュニケーション」をテーマに実施し、170名の参加がありました。
広報活動の新たな取り組みとして、ウェブサイト上にAIチャットボットを導入し、協会に対する問い合わせの利便性向上を図りました。

研修・交流会・イベント事業

- 三職能合同交流集会 参加者 170名
- 医療安全 リスクマネジャー交流会 参加者 42名
- 准看護師進学支援研修会・情報交換会 第1回受講者 36名 第2回受講者 16名
- 准看護師交流会 第1回受講者 5名 第2回受講者 14名

情報発信等

- 会員向け会報「看護とうきょう NURSING in TOKYO」の発行 年2回（各45,000部発行）
- 年次報告600部及びダイジェスト版（TNA Report）45,000部の発行
- 卒業前看護学生向け広報誌7,000部の発行
- AIチャットボット運用開始（会話総数8,754）
- 看護研究学会特設サイト作成
- 介護&看護 EXPO 出展
- 医学会総会博覧会 看護師体験とワークショップ協力



定款4(3) 看護職の人材確保と定着推進に関する事業

東京都ナースプラザが実施する看護職の就労及び定着促進関連事業を中心に通年展開しています。ニーズ調査分析結果に基づく離職防止・育能力強化研修も実施しました。普及啓発事業としては、東京都ナースプラザの1日看護体験学習や、看護職同士の交流事業「マナビバ」などを開催しました。看護週間における定例行事「看護フェスタ」は4年ぶりに通常の集合開催で実施しました。

東京都ナースプラザ事業

- 再就業支援 求職登録者数 4,004名(月平均)
- ふれあいナースバンク・看護のお仕事応援フェア 参加者 782名
- 1日看護体験学習 高校3年生対象 参加者 532名
- 1日看護体験学習 高校生・中学生・社会人対象 参加者 806名
- とどけるん(看護職離職時等の届出制度) 参加者 1,390名



研修・交流会・イベント事業

- 離職防止研修 受講者 67名
- 育能力強化研修 受講者 99名
- 看護補助者活用推進のための看護管理者研修 5回開催 受講者計 422名
- 看護補助者のための研修「チームとして協働し組織に貢献できる働き方とは」2回開催 受講者計 132名
- 自治体保健師の活動内容や魅力発信のためのイベント
「地域で働く保健師の魅力～自治体保健師に聞いてみよう」 参加者総数 99名
- 看護フェスタ [集合開催] 参加団体 21団体 一般参加者 215名
- マナビバ(看護職仲間づくり応援イベント) 参加者 44名

定款4(4) 在宅ケアの推進と支援に関する事業

2か所で運営していた訪問看護ステーションを令和4年8月に統合して、「城北看護ステーション」として再編しました。令和5年度は延べ訪問回数が過去最高となるなど、事業所の統合効果により2年目にして黒字転換を果たしました。

城北看護ステーション〈訪問看護・居宅介護支援事業〉

- 訪問看護事業 延べ利用者 1,243名 総訪問件数 9,001件
- 居宅介護支援事業 延べケアプラン件数 442件
- 教育ステーション研修 総参加者数 171名
- 看護職研修生及び看護学生の受け入れ



高齢者・福祉関連施設の看護の充実とネットワークづくり

- 研修会「知ろう、カスタマーハラスメント」 受講者 50名
- 交流会「令和6年度制度改定からLIFEを施設、在宅で看護職がどう活かすか」 受講者 31名

定款4(5) 地域住民の保健福祉に関する事業

新型コロナウイルス感染症対応では、東京都の新型コロナウイルス感染症対策に協力した団体として、小池百合子東京都知事からの感謝状を拝受しました。これは、東京都設置宿泊療養施設への看護師出向支援等、東京都が推進した新型コロナウイルス感染症対策に協力したことによるものです。
災害支援では、令和6年1月1日に発生した能登半島地震現地に災害支援ナースの派遣を行いました。

地域住民の健康支援関連事業

- プレファミリー講座（初めてお産をされる妊婦とパートナー等対象） 参加者 111組
- すくすく広場（プレファミリー講座受講者及び都内在住・在勤の親子対象） 参加者 22組
- 出前事業（命の大切さ、職場における母性保護など） 参加者総数 385名
- 学習会「行動がちよっと気になる子どもと親への関わり方を知ろう」 受講者 26名
- 都民健康講座「上手な医療のかかり方」 参加者 23名
- 各地区支部実施「まちの保健室」 参加者総数 310名

感染症予防／対策関連事業

- 研修会「中小病院で知ってほしい感染症・感染対策」 受講者 39名
- 新型コロナウイルス感染症対策第2次対応報告書発行

災害時の看護支援活動関連事業

- 令和6年能登半島地震への災害支援ナース派遣 13班 48名
- 災害支援ナース養成研修 受講者総数 142名
- 災害看護研修「首都直下地震が発生したらあなたの病院では何が起こる？」 受講者 94名
- 管理者向け災害対策研修「地震は必ず起きる！看護業務に必須なBCP～目の前の患者と職員を守るための対策～」 受講者 73名



定款4(6) その他この法人の目的を達成するために必要な事業

今後の看護提供体制の基盤強化等について令和6年度東京都予算等に対する要望活動を政党・都知事・東京都保健医療局長等に行いました（P19 参照）。

令和5年度末の会員数は、前年度比約2200名の減少となりました。会員数増加を図るため、役員による施設訪問を積極的に実施し、現場が抱える課題や問題の聞き取りを行いました。職能団体だからこそ提供できるサービスの説明や、協会の事業説明を行うとともに、協会への意見や要望を幅広く集め、協会事業運営に反映するしくみづくりに取り組みました。

また、会館利用の安全性を向上させるため、令和5年4月から新たに警備員を配置しました。

円滑な組織運営

- 通常総会……………出席代議員 **192名**
- 理事会……………**8回開催**
- 常任理事会……………**12回開催**



入会促進活動

- 病院の新人オリエンテーションに参加……………**12施設**
- 未入会施設への入会促進……………**54施設、2団体に訪問**

関係機関との連携に関する事業

- 日本看護協会通常総会への参加 東京都看護協会からの出席代議員……………**46名**
- 全国職能別交流集会
- 外部団体からの共催、後援依頼等への対応

施設の貸与事業

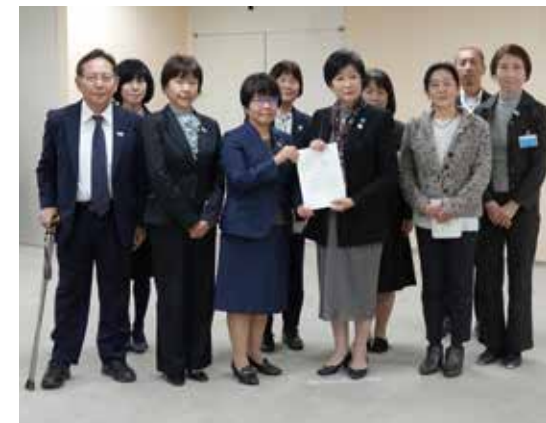
- 看護に関連する研修等の開催の支援活動……………貸館件数 **75件**



東京都予算に関する要望活動

要望日程

令和5年 8月31日(木) 都議会公明党
9月 1日(金) 東京都議会立憲民主党
9月 1日(金) 東京都保健医療局長
9月 4日(月) 東京都議会自由民主党
9月 6日(水) 都民ファーストの会 東京都議団
10月 5日(木) 自由民主党東京都支部連合会
10月11日(水) 日本共産党東京都議会議員団
11月14日(火) 東京都知事



要望事項

1. 持続可能な地域包括ケアシステム完成にむけた看護職の確保と看護の質向上について

日本看護協会の調査では、2021年度の看護職の離職率は前年度より上昇し、更に2022年度も状況の改善はみられない。

看護職の勤務環境整備のため以下の支援をお願いしたい。また国に対してもこの旨要請されたい。

- (1) 看護職の処遇改善と働き続けられる勤務環境づくりへの支援（重点要望）
- (2) 看護管理能力の向上をめざした生涯学習への支援（重点要望）
- (3) 保健活動に対する諸問題への支援
 - ① 保健師の人材確保・定着促進
 - ② 自治体保健師の人材育成について
 - ③ 産業保健に従事する保健師等看護職に対する教育の機会の確保
- (4) 精神保健福祉体制の充実について
- (5) 医療機関・施設等でのカスタマーハラスメント対策（重点要望）

2. 多職種間のタスクシフト実現のため、専門性の高い看護職の育成と活用の支援

- (1) 特定行為研修修了者の活用の推進について
- (2) 外来看護の機能強化
- (3) 多職種間のタスクシフトにより生じる看護職への負担の緩和

3. 2040年の社会を見据えた、全世代の健康を支える看護機能の強化と医療提供体制の実現について

- (1) 健康危機管理体制の整備
- (2) 切れ目のない子育て支援について
- (3) ACP（アドバンス・ケア・プランニング）への当協会の活用
- (4) 看護基礎教育4年制化について
- (5) 准看護師養成停止について

東京都受託事業報告

東京都入退院時連携強化研修事業

事業目的	都内入院医療機関及び地域の医療・介護関係者に対し、入院前から退院後の在宅療養生活を見据え、相互に連携・協働して入退院支援に取り組む人材を養成するための研修を実施し、入退院時における入院医療機関と地域の医療・介護関係者との連携・情報共有の一層の強化を図り、高齢者等が安心して在宅療養を受けることができる環境を整備することを目的とする。
開催実績	A日程： 9月28日、10月 2日、10月 5日 修了者120名 B日程：10月31日、11月 2日、11月10日 修了者112名 C日程：12月 1日、12月12日、12月18日 修了者 98名 入退院時連携強化事業フォローアップ研修：令和6年2月1日 受講者：50名 在宅療養支援窓口取組推進研修：令和6年1月17日 受講修了者：63名

東京都新人看護職員研修責任者等研修事業

事業目的	新人看護職員研修ガイドライン（平成26年2月24日付け厚生労働省「新人看護職員研修ガイドラインの見直しに関する検討会報告書」別添）に基づく臨床研修の実施内容・方法等の普及を図るため、研修責任者及び教育担当者に対する研修を企画し、実施する。
開催実績	東京都新人看護職員教育担当者研修 第1回：7月6日 第2回：8月17日 第3回：9月21日 全3回受講者合計434名 東京都新人看護職員研修責任者研修： 11月21日 受講者130名

東京都訪問看護人材確保事業

事業目的	地域包括ケアシステムの構築に向けて、訪問看護サービスの安定的な供給を促進するため、看護職等に訪問看護の実際や重要性、その魅力をPRし、新卒訪問看護師の確保等、訪問看護への人材の供給を促し、今後増加が見込まれる在宅療養高齢者の在宅看護ニーズに対応することを目的とする。
開催実績	講演会「いつでも どこでも だれでも訪問看護～訪問看護をめざすあなたへ～」 12月23日 参加者114名 講演会資料集の作成配布 200部作成 リーフレット作成配布 看護職用11,000部 一般用10,000部

東京都島しょ看護職員定着促進事業

事業目的	島しょ地域において働く看護職を対象に出張研修や一時的に島を離れる際の短期代替看護職員派遣を実施することにより、島しょ地域に勤務する看護職員の働きやすい環境を整え、定着を促進することを目的とする。
事業実績	出張研修 2島2回、Web/Live研修 3島4回 受講者合計73名 短期代替看護職員派遣 3島 回数8回 派遣人数8名 派遣延べ日数83日

東京都助産師定着促進事業

事業目的	助産師就業の偏在把握や助産師出向の検討等を行い、助産師就業の偏在是正、助産実践能力の強化及び助産学生看護教育の実習施設等の確保により、助産師の定着を促進することを目的とする。
事業実績	1 助産師定着促進事業説明会(オンライン) 4月21日 参加施設20施設 参加者22名 2 協議会開催 第1回：6月6日(オンライン) 第2回：令和6年2月22日(ハイブリッド) 3 出向へのニーズ調査 4 マッチング件数 6施設9件の調整を行い、9名の助産師の出向が決定した。 5 出向に伴う支援 6 報告会(オンライン) 令和6年2月22日 参加施設13施設 出席者26名

東京都看護師等キャリアアップ支援事業

事業目的	医療機関における特定行為研修等に関する理解を深めることにより、特定行為研修を修了した看護師等の活躍を促進し、チーム医療をより一層推進するとともに、専門性の高い看護師等のキャリアアップを支援し、勤務意欲の向上を図ることにより、看護師等の離職を防止し、定着を促進することを目的とする。
事業実績	講演会（シンポジウム）等の実施 第1回： 9月15日 特定行為研修制度の概要、特定行為研修と研修修了者活動の推進 受講者57名 第2回：10月21日 医療機関における特定行為研修修了者の活動の実際と活用 受講者25名 第3回：12月 8日 地域における特定行為研修修了者の活動の実際と効果 受講者38名

東京都感染対策リーダー養成研修事業

事業目的	都内医療機関及び医療提供施設等で従事する医療職（看護師、薬剤師、臨床検査技師等）に感染症並びに感染対策に必要な知識及び技術を修得させるための研修を実施し、指導的役割を担う感染対策リーダーを養成することで、都内医療機関及び医療提供施設等における感染対策の全体的な底上げを図ることを目的とする。
事業実績	オンライン研修 10月29日 集合研修 A日程：11月12日、令和6年1月14日 B日程：11月26日、令和6年1月28日 オンデマンド研修 配信期間：10月23日～令和6年1月29日(eラーニングシステム使用) 修了証書発行 148名(看護職129名 薬剤師5名 臨床検査技師14名) 公開講座(上記オンデマンド研修動画の一部配信) 公開期間：10月30日～令和6年1月29日

東京都病院勤務以外の看護師等認知症対応力向上研修事業（令和5年度新規受託）

事業目的	認知症の疑いのある人に早期に気づき、医療における認知症への対応力を高めるため、「歯科医師・薬剤師・看護職員認知症対応力向上研修事業実施要綱」（平成28年5月25日付28福保高在第177号）の第3の4に定める東京都病院勤務以外の看護師等に対する認知症対応力向上研修を実施する。
事業実績	10月15日(ハイブリッド開催) 受講者373名(修了証発行者数284名)

職能委員会報告

保健師職能委員会

実績	中堅期保健師コンサルテーションプログラム（3日間）10月21日、11月25日、令和6年1月27日 受講者6名 産業保健師育成研修 11月11日 受講者4名 地域包括支援センター保健師・看護師交流会 令和6年1月13日 受講者73名 東京産業保健師自主勉強会 6月10日 受講者18名 12月9日 受講者17名
成果	参加者が少ない研修もあるが、参加者の満足度は高く、資質の向上も図られ、研修目標は達成できている。産業保健師勉強会は、自主勉強会も含め20名前後の参加で、基本的な知識や今後の新たな課題などを学ぶ機会となり満足度も高い。地域包括支援センター保健師・看護師交流会については、実施後のアンケートで、「他地域との交流」、「同職種との交流」ができ98.3%が交流会に満足できたと回答し、ほぼ全員が継続を希望していた。 今後は、地域包括支援センター保健師・看護師交流会については、近い地域包括支援センター間での交流会を開催するなどして、地区支部のネットワーク強化やスキルアップを図る。また、各地区支部からの情報や課題を全体交流会で共有し、必要時には関係各所へ発信するなどして、更なるネットワークの拡大に繋げていく。

助産師職能委員会

実績	助産師交流会 これからの産後ケアを考える 令和6年1月27日 受講者33名 コネミドTOKYO 10回開催 累計参加者45名 宿泊型産後ケアの実態と課題についてアンケート調査 回答数96 有効回答率34.7%
成果	オンラインではあるが毎月開催された交流会の参加人数は10～15名と一定数保たれており、毎月開催することによって東京都看護協会や助産師職能委員会の存在や活動を周知することができたのではないかと。身近な存在になったことにより、助産師同士の交流やネットワーク作りに役立ったと評価する。対面式での交流会では産後ケアの最新情報や動向の講義後ディスカッションを実施した。参加者のアンケート結果（回答者数29名(87.9%)）は、満足したが27名（93.1%）、やや満足したが2名（6.9%）と交流会への満足度が高かった。 また、実態調査では調査対象者の協力を得て、回収率が30%以上となり信頼性も確保できたことにより、今後、東京都の実態や課題を明確にすることが可能であると考えている。以上のことから令和5年度の目標は達成したと評価する。

看護師職能委員会領域Ⅰ

実績	病院看護管理実態調査 回答数192 有効回答率30.5%
成果	三職能合同交流集会・研修会は、勤務環境改善の取り組みとして若手職員の離職防止をはじめ指導的立場にある看護職の負担軽減を図ることやプラチナナースの活用を考慮し、「ジェネレーションギャップ対処法へのヒント」をテーマに交流会を実施した。看護職を継続するための配慮およびプラチナナースの勤務環境の優先条件に関するアンケートにおいて、職場内コミュニケーションや人間関係、困ったときの相談先が明確、やりがいを求めていることから、本テーマは各施設の勤務環境の改善に活用できる内容であり目標は達成したと評価する。 また、看護職が専門性を発揮できる働き方を推進し、看護サービス向上するためには医師や他職種とタスク・シフト／シェアをする必要があると考え、看護研究学会インフォメーション・エクスチェンジでは、自施設のタスク・シフト／シェアの現状と課題や他職種との連携をすすめるための工夫について意見交換できるように企画した。参加者の関心は高く、組織全体への周知・連携を図るための具体的な工夫について情報共有する機会となった。

看護師職能委員会領域Ⅱ

実績	在宅・高齢者ケア施設等の看護管理者研修会・交流会 知ろう！カスタマーハラスメント 受講者58名 未来のケアを拓く～令和6年度制度改定からLIFEを施設、在宅で看護職がどう活かすか 令和6年2月3日 受講者33名
成果	今年度は、さまざまな場で働く看護師が共通するテーマをもとに研修を行い学び合えることを目指した。LIFEをテーマとした研修は3回目となる。今年度の参加者の半数はLIFEを利用していた。令和6年度制度改定、LIFEの活用をテーマにした研修は、制度改定をテーマとした。その結果、LIFEを実施していない訪問看護の参加もあり、訪問看護にも実践の可視化の必要性やフィードバックデータの活用などLIFEを地域で活用する必要性を伝える機会を持てた。他施設の取組みを共有できたことや施設、在宅の看護職との意見交換により、制度改定やLIFEについての理解が深まり、様々な場で働く看護職での交流や医療と介護の連携を考える機会につながった。 もう一つは、カスタマーハラスメントをテーマとした研修と看護学会のインフォメーション・エクスチェンジでのカスタマーハラスメントをテーマにディスカッションを実施した。看護師としての共通する問題であり、ハラスメントの基本的な理解と取り組みを知ってもらう機会となった。

委員会報告

教育委員会

実績	91研修の企画 医療・看護の動向及び診療報酬関連等の情報を収集し、過去3年間の研修応募数、応募率等を参考にしながら検討、研修を計画した。 研修テーマのねらい、定員、時期、講師について10項目を評価し、研修受講後のアンケート結果も踏まえ委員会で協議したうえで次年度継続有無を決定した。
成果	令和5年度に計画した研修は全て実施することができた。各実務実践研修の評価について研修記録をもとに協議を実施し、次年度の継続及び講師継続の可否について決定した。また、4つの新規研修企画は研修運営に参画した。 次年度の課題として、応募率の高い研修は期間を空けて複数回企画し実施することにした。また、全体の研修数が増加しているため、新規研修も含めて、応募率などを参考に評価を速やかにし、次年度の研修計画に反映できるようにする。

学術推進委員会

実績	テーマ：新たな時代の看護の創出～看護の価値を見直そう～ 開始期日：令和6年1月20日 9：00～16：00 参加者：301名 研究発表：口演発表40題 インフォメーション・エクスチェンジ7題 展示7社 ランチョンセミナー1社 内容：口演発表、示説発表、看護用具創意工夫、特別講演
成果	学会参加者300名以上を目標とし、参加者の目標は達成できた。座長に関しては、委員会メンバーや協会内の職員に依頼し、費用は抑えられたと考えられる。 口演内容は、研究発表より実践報告が多かったが、実践をまとめ発表することは看護を振り返る機会となり、看護の質の向上となると考える。 特別講演、シンポジウムは活発な意見交換が行われ、好評であったと評価する。 インフォメーション・エクスチェンジは、今年度初めて行われた。当協会の委員会より7題発表あり、参加者も多くみられ継続していきたいと考える。

医療安全委員会

実績	(1) 医療安全管理者養成研修 7日間 第1回 6月19日～7月5日 修了者84名 第2回 7月21日～8月5日 修了者76名 第3回 令和6年2月7日～2月24日 修了者61名 (2) 医療安全管理者養成研修修了者フォローアップ研修 第1回 令和6年1月18日 参加者68名 第2回 令和6年2月 3日 参加者61名 (3) リスクマネジャー交流会 集まろう！語ろう！医療安全 リスクマネジャーは「孤独」というけれど…… 10月7日 受講者数42名 (4) RCA手法を用いた事故事例分析研修 12月16日 受講者40名
成果	医療安全管理者養成研修は計画通り3回実施できた。第1回においては講師の急病のため、第2回の講義の際に、対面、Zoomによる受講およびオンデマンドで動画視聴による受講という複数の手段を用いて補講を行った。受講者の協力もありスムーズに対応ができた。 医療安全は医療および看護の質の向上のために必要な知識であるため、医療安全管理者養成研修を多くの看護師がキャリアパスの一つとして受講できる体制が望まれる。また継続的学習のため、幅広いキャリアの看護師を対象とした医療安全教育の支援も必要である。

社会経済福祉委員会

実績	看護補助者活用推進のための看護管理者研修 5回開催 受講者計422名 看護補助者のための研修 6月18日、8月6日 2回開催 受講者計132名 卒煙サポーター研修 7月2日 受講者20名
成果	看護補助者活用推進のための看護管理者研修は「看護補助体制充実加算」算定要件の研修である。看護補助者の業務範囲や教育および就労環境について理解し、施設における看護補助者体制整備を図るために必要な知識を提供することができた。受講者も組織的に取り組む必要性を理あ解し、グループワークで活用推進について具体策を立案し共有することができた。 看護補助者のための研修では、看護チームの一員として看護補助業務を行うために必要な個人情報保護、守秘義務や技術について講義があり受講者の満足度も高かった。また、看護補助者の参集研修は開催数が少ないため、本研修が良い情報交換の場となっている。 卒煙サポーター研修は日本禁煙学会禁煙サポーター認定のための研修となっており、タバコの害を理解するとともに、禁煙外来等で活用できる知識を習得可能な研修となっており、満足度は高い。

看護制度委員会

実績	研修会	第1回研修会	9月6日	裁判例から学ぶ看護記録	受講者36名
		第2回研修会	12月15日	看護現場における医療事故防止	受講者16名
	交流会	第1回研修会	9月6日	参加者5名	
成果		第2回研修会	12月15日	参加者14名	
	令和5年度は計画に沿って事業実施するとともに、新規にインフォメーション・エクスチェンジで活動を報告することができた。令和6年度は、准看護師のニーズを把握するとともに、研修会・進学説明会を開催することにより、准看護師のモチベーションアップや進学を考える機会を充実することとする。				

感染対策委員会

実績	中小病院で知ってほしい感染症・感染対策	9月19日	受講者39名
	東京都受託事業令和5年度東京都感染対策リーダー養成研修	修了者137施設	148名
成果	委員会活動は、年間計画通りに、研修企画・実施・評価、次年度の検討等を行うことができた。		
	令和4年度に作成した感染対策リーダー養成研修の演習計画を、オンラインから対面への演習方法へ変更するとともに受講者アンケート結果等をふまえて修正し、内容をブラッシュアップし実施できた。また、感染対策リーダー養成研修の演習における個人防護具の着脱動画コンテンツを新たに作成した。感染管理認定看護師である委員の脚本・モデルにより制作された動画は、構成・着脱技術等クオリティの高いものとなった。感染予防対策の啓発活動として、教材制作の取り組み等の新たな可能性を見出すことができた。		
	委員会企画研修はコロナ禍で休止していたが3年ぶりに集合開催した。令和5年度は講義のみの研修企画としたがアンケート結果には、実技やディスカッションの演習を希望する意見もあり、今後の研修内容や方法は、感染症の流行等トピックに合わせて企画していく。		

災害対策委員会

実績	災害支援ナースの登録推進	申込：528名130施設
	(1) 災害支援ナース養成研修（厚生労働省プログラム）	災害支援ナース養成研修（演習）受講決定計142名
		第1回：10月28日、11月5日 第2回：令和6年2月10日、2月17日
	(2) 災害支援活動に必要な知識・技術教育	災害看護に関する研修 テーマ：首都直下地震が発生したらあなたの病院では何が起こる？
		～机上シミュレーションからの考察と学び～ 12月8日 受講者94名
成果	管理者向け災害対策研修	テーマ：地震は必ず起きる！看護業務に必須なBCP
	～目の前の患者と職員を守るための対策～	9月30日 受講者73名
	(3) 災害発生時の支援活動	
	都道府県看護協会災害看護担当者会議	12月14日
	(4) 災害支援ナース派遣	
成果	能登半島地震（令和6年1月1日発生）への災害支援ナース派遣	
	期間：令和6年1月12日～2月23日	派遣者数13班48名
	(5) 災害支援派遣後フォローアップ交流会	令和6年3月15日 出席者39名
	災害支援ナース養成研修は受講者141名が修了した。集合演習は初めての企画であったが、厚生労働省の示したプログラムに沿って実施することができた。感染症に関しては、感染症看護専門看護師や集中ケア認定看護師とプログラム内容について検討し、厚生労働省のプログラムに応じた演習プログラムを作成することができた。	
	管理者向け災害研修は、昨年度に引き続きBCPのテーマで開催した。災害対応能力向上研修は、応募締め切り前に定員枠が一杯になり、災害看護に関する関心の高さが伺えた。都内の看護職の災害対応能力の向上を図るため、座学での研修ではなく机上シミュレーション演習をメインに企画したが、受講者のレディネスの差があり、内容が難しいと感じる受講者も多かった。今後は受講対象や研修内容の見直しが必要である。	

広報委員会

実績	137号	令和5年9月29日発行	45,000部	138号	令和6年3月15日発行	45,000部
成果	会報「看護とうきょう」の制作について検討した。会報誌の印刷冊子はダイジェスト版と位置づけ、公式ウェブサイトでより多くの情報を掲載している。誌面を更に工夫し、ウェブサイトへの誘導を強化した。毎月アクセス解析を行い閲覧数は徐々に増えている。今後も誌面とウェブサイトの連携・周知を強化していく。					

子育て支援委員会

実績	(1) プレファミリー講座	原則奇数月	第4土曜開催	6回開催	参加者111組
	(2) すくすく広場	第1回6月17日	出席者6組	第2回10月14日	出席者16組
成果	(3) 出前授業	4件	参加者計385名		
	(4) 学習会	テーマ：行動がちよっと気になる子どもと親への対応を考えよう	12月2日	受講者26名	
成果	プレファミリー講座は子育て支援協力員を募集し、子育て支援委員との協力の下にWebライブ運営した。参加者は減少しているが参加者の満足度は99%であった。				
	すくすく広場は、理解度、満足度ともに高い内容であった。				
	学習会は、都内在住・在勤の看護職者を対象に開催し、理解度及び満足度は100%であった。				
	出前授業は、小学校、中学校、高等学校の4校から依頼があり実施した。子育て支援委員と職員で学校に出張し実施した。依頼校の要望を踏まえ実施しているため、満足度の高い授業である。				
	プレファミリー講座については今年度もWEB/LIVE開催とした。新型コロナウイルス感染症は5類感染症となったため、医療機関や行政では集合で開催していることから、当協会事業の参加者は減少している。沐浴名などの演習については体験の要望が多いことから、令和6年度は集合による開催に変更する予定である。				

地域包括ケア委員会

実績	・地区ごとに活動	
	・東京都地域医療構想調整会議	報告書提出
成果	・東京都地域医療構想調整会議	「在宅療養ワーキンググループ」2回参加、報告書提出
成果	地域包括ケアシステムの構築に向けてそれぞれの地区で地域の特性を踏まえた活動を継続しているが、特にその鍵となる病院と地域の看護管理者の連携強化に向けた取り組みが進められている。令和6年度で東京都看護協会としての委員会活動は終了となるが、5年間の活動を通し構築されてきた病院や地域の看護管理者のネットワークを活かし、地域における自主的な活動に移行していくことを推進したい。行政や地域包括支援センターとの連携強化については、保健師職能との情報共有を図るための交流等も検討していきたいと考える。次年度は6年間の活動を報告書としてまとめるとともに、地域包括ケアシステムの構築に向けてそれぞれの地域の課題を明確化し活動の発展に繋げていきたい。	

看護学生学会ワーキンググループ

実績	第56回看護学生看護学生研究学会	12月1日～令和6年1月31日	オンデマンド配信
	参加校24校	参加者1747名	23演題
成果	内容：口演発表、誌上発表、シンポジウム		
	発表演題数20件を目標に各学校へ参加依頼を行い、23件の発表につなげることができた。参加校及び参加者数は令和4年度と比較し、若干減少している。参加者は都立看護学校を中心に例年同じ教育機関からの参加が多い傾向がある。看護系教育機関の閉校や学生数減少により参加者数が漸減することも予測され、次年度は、演題発表で新たに参加する学校を増やすとともに、これまで参加がなかった大学生の参加にもつながるよう、各教育施設に周知していく。		

認定看護管理者教育課程・教育運営委員会

実績	ファーストレベル第1回	5月10日～	6月14日	修了者106名
	ファーストレベル第2回	11月	6日～12月	5日 修了者108名
成果	セカンドレベル	8月29日～11月1日	修了者67名	
	サードレベル	6月16日～10月6日	修了者21名	
成果	ファーストレベル、セカンドレベル、サードレベル研修は、質の高い組織的看護サービスを提供することへの社会的ニーズの高まり等により年々応募人数が増加しており、ニーズに応じた受け入れ人数の増員が急務であると言える。			
	ファーストレベルは、定員を超え受講決定したにもかかわらず、応募多数により71名を受講不可とせざるを得ない状況となった。そのため、次年度は年間3回の開催を予定している。			
	セカンドレベルは、定員50名のところ67名応募があり、全員を受講決定した。			
	サードレベルは、教育課程全体の総仕上げ部分であり、認定看護管理者認定審査受験前のフォローを手厚く行うことで、受講者の合格率や満足度も上がっている。			
	受講者の意見からも効果的な教育環境と学びを提供できたと考える。次年度もより良い学びの場を提供できるよう検討する。看護管理者の役割が今まで以上に重要視される中、1人でも多くの看護管理者を育成し排出できるようにすることは、協会として重要な役割であると考ええる。			

看護管理者・看護教育責任者交流会企画委員会

実績	令和6年度診療報酬改定のポイント	ウエビナー開催	令和6年3月28日	受講者281名
成果	診療報酬改定についてオンライン研修を実施し、281名の受講があった。			

地区支部活動報告

東部地区支部

墨田区 江東区 荒川区 足立区 葛飾区 江戸川区

実績	(1) 地区支部研修
	6月 9日 想いを汲み取る認知症看護1基礎編 受講者34名 満足度4.3 7月 7日 終末期を支えるACPの実践1基礎編 受講者61名 満足度4.4 9月 9日 想いを汲み取る認知症看護2実践編 受講者24名 満足度4.6 10月14日 終末期を支えるACPの実践2実践編 受講者41名 満足度4.7
成果	(2) 第32回看護研究実践報告会 11月18日 発表数6演題 参加者38名
	(3) まちの保健室 応急処置・AEDの使用方法、健康体操「体幹を鍛えよう」、血圧・体脂肪測定、健康相談、口腔フレイル・口腔体操、日常の防災について 東日暮里ふれあい館 6月3日 来場者8名 令和6年2月17日 来場者12名

成果	地区支部研修については、引き続きオンラインを有効に活用し実施。認知症ケアに関する研修は、前年より参加者は減少したが満足度は高くなった。認知症に関する研修は各施設でも実施されていることから、ACPに関する研修と比較するとニーズは低くなると考えている。しかし、認知症患者への関わりは、ACPよりも臨床での遭遇頻度が多いことが予測されるため、参加者の満足度はACPよりも高くなりやすかったと考える。ACPについては引き続きニーズが高いと考える。
	看護研究実践報告会では、医療機関を越えた「看護」に関する課題や取り組みの共有をポジティブに捉える意見があった。また管理職からは、大規模な学会ではないため、気軽に職員に院外での発表の機会を与えられるとの意見もあり、来年度以降も継続していく。 まちの保健室では、今年度も引き続き東日暮里ふれあい館を利用し開催した。過去実施していたショッピングモール開催と比較すると、人が流動する場所ではないため、落ち着いた参加していただけること、ターゲットを絞ってニーズにあった情報提供ができていていると考えている。 広報では、ウェブサイトを活用した情報発信を行うことができている。配信内容と時期も定まりつつある。今後もより多くの方に情報が届くような提案ができるよう検討していく。

西部地区支部

新宿区 中野区 杉並区 豊島区 北区 板橋区 練馬区

実績	(1) 地区支部研修
	フィジカルアセスメント 講師：山内豊明氏(放送大学大学院文化科学研究科生活健康科学教授) 8月 5日 心電図の読み方とフィジカルアセスメント 参加者37名 10月28日 検査データの読み方・画像の見方とフィジカルアセスメント 参加者38名 11月18日 心電図の読み方とフィジカルアセスメント 参加者38名 12月 9日 検査データの読み方・画像の見方とフィジカルアセスメント 参加者41名
成果	(2) まちの保健室 血圧測定、体脂肪測定、認知症評価ツールを用いた療養相談 11月18日 王子駅前サンスクエアガーデン 来場者46名
	(3) 地域における看看連携の推進

成果	地区支部研修は、継続して開催しているフィジカルアセスメント研修参加者の満足度が非常に高くなっている。また会員以外の参加もあるため入会勧誘の機会となっている。 まちの保健室は3年ぶりに開催した。46名の参加があり高齢者を中心に非常に好評であると評価できる。開催会場が駅前ということで、参加しやすい会場選定ができたと考える。 組織強化・会員拡大については、西部地区の会員数は減少しており引き続き対応策を検討したい。 看看連携の推進については中野区役所の保健師（行政）との繋がりを持つことができた。今後も連携を深めていきたい。
----	---

南部地区支部

品川区 目黒区 大田区 世田谷区 渋谷区

実績	(1) 地区支部研修
	7月 8日 メンタルサポート ～リーダーナースを支えよう～ 受講者12名 9月 9日 心電図の基礎 受講者27名 10月20日 看護に活かす心電図 受講者30名 11月11日 高齢者看護 高齢者の意思決定支援を学ぼう 受講者65名
成果	(2) まちの保健室 手洗い教室と応急処置包帯法 9月 9日 目黒区立原町住区センター児童館 参加者13名 9月30日 渋谷区加計塚小学校放課後クラブ 参加者25名
	(3) 諸会議への参加、委員会との連携 1) 地域包括ケア委員会活動 2) ハートノート普及活動 3) 東京都南部地域医療構想調整会議等への参加

成果	地区支部研修は年4回計画し、4回中2回はZOOM開催で実施した。研修の参加者の理解度や満足度は高く、各研修の目的は達成できた。会報誌「看護とうきょう」に2施設紹介、地区支部ウェブサイトに病院紹介を2施設掲載したことにより、当該病院の機能を知ることができ地域連携を図るための情報提供ができた。各広報については次年度もウェブサイトへタイムリーに掲載していくことに努めていきたい。 まちの保健室では、今回より手洗い教室に加え、応急処置の包帯法を取り入れて実施した。学童は楽しく学ぶことができ、保護者や職員からは次年度も是非やってほしいとの意見が聞かれた。 地域包括ケア委員会活動は、ほぼ予定通り開催でき委員同士の理解と協力体制ができた。地域で慢性心不全患者を支えていくための第一歩として、引き続き在宅療養を支援する医療従事者を含めた勉強会を計画し実行する。 ハートノート普及活動はYouTube紹介をきっかけとして、各区内で看看連携を図り情報提供・情報共有を行うことができた。 東京都南部地域医療構想調整会議等へは、全会議出席することができた。医師の働き方改革についてや、新型コロナウイルス感染症5類移行に伴う地域の病床運用状況、看護師及び介護士不足の現状等の情報共有ができた。今後も地域での連携強化が必要であることが確認された。
----	--

中部地区支部

千代田区 中央区 港区 文京区 台東区

大島町 利島村 新島村 神津島村 三宅村 御蔵島村 八丈町 青ヶ島村 小笠原村

実績	(1) 地区支部研修
	6月17日 心電図ベーシックコース 受講者14名 7月22日 緩和ケアにおけるエビデンスに基づいた看護支援 ～エンドオブライフケア～ 受講者40名 9月16日 コミュニケーション 受講者25名 10月14日 心電図ベーシックコースプラスα 受講者32名 11月11日 国際看護～外国籍の方への対応に活かす、多様性のまなざし～ 受講者25名
成果	(2) まちの保健室 会場：飯田橋ラムラ 血圧測定、握力測定、体脂肪測定、健康相談、ACPパンフレット配布 11月18日 参加者41名 令和6年2月17日 参加者36名
	(3) 諸会議への参加、委員会との連携 (4) 東京マラソン2024 令和6年3月3日 医療救護所へ看護師派遣4名

成果	地区支部研修については全て対面で実施した。参加者のアンケートからは、対面での実施を望む声が聞かれ、反応も良かった。ほとんどの項目で90%以上の方が良かったと評価しており、全回実施できたことは良かった。昨年、支部研修を知らなかった方がいたことから、役員のいる施設にチラシを配布し周知したことも良かったと考える。今後は、他地区支部にも広げていきたい。 まちの保健室は、3回実施する予定であったが、会場工事の関係上2回の実施となった。参加者は平均約39名で、60～80代の方が大半であった。血圧や握力測定からフレイル予防などの日常生活上のアドバイスを実施し好評だった。ACPIについても周知する機会となった。 地域包括ケア委員会中部地区支部会議では、医療施設がそれぞれの役割機能を果たせる療養支援の仕組みを確立することや、「在宅・地域とつながること、地域包括ケアに貢献できる」として、取り組みを行った。台東区の部長会において課題の共有と解決に向けて取り組み、千代田区においても部長会が繋がりを持ち、交流会の企画などに取り組んだ。 会員の獲得に向けた活動では、会員のニーズに応じた地区支部研修を開催した。また、各地区支部委員が、医療圏及び所属施設内での会員募集に向けたアナウンスをするよう働きかけた。広報活動でもウェブサイトや会報を活用し、地区支部活動のアピールを行った。
----	---

多摩北地区支部

立川市 青梅市 昭島市 小平市 東村山市 国分寺市 国立市 福生市 東大和市 清瀬市
東久留米市 武蔵村山市 羽村市 あきる野市 西東京市 瑞穂町 日の出町 檜原村 奥多摩町

実績	(1) 地区支部研修
	5月 6日 人材育成 中途採用者を含むスタッフ育成について理解する 受講者28名 6月10日 防災研修 地域・自施設で実践できる防災、減災の基礎を学ぶ 受講者34名 7月 1日 メンタルヘルス 自分らしく楽しく看護をするために看護師のメンタルヘルスを学ぶ 受講者34名 10月 7日 高齢者看護Ⅰ 人生の最終段階にある高齢者について理解する 受講者33名 11月 4日 高齢者看護Ⅱ 看取りの意思決定支援の大切さを学ぶ 受講者36名 2月 3日 新人教育 新卒看護師の教育的支援について理解する 受講者24名
成果	(2) まちの保健室 会場：東村山公民館 7月15日 血圧、体脂肪測定、握力測定、健康パンフレットの配布 参加者26名 9月16日 血圧、体脂肪測定、握力測定、健康パンフレットの配布 参加者33名 11月18日 血圧、体脂肪測定、握力測定、健康パンフレットの配布 参加者25名
	(3) 関係会議出席、協会活動への参加協力 地域医療構想調整会議2回、在宅療養ワーキング会議1回、二次保健医療圏地域災害医療連携会議(北多摩北部、北多摩西部)に参加した。 (4) 東京マラソン2024 令和6年3月3日 医療救護所へ看護師派遣1名

成果	新型コロナウイルス感染症が5類移行となり、地区支部研修会場の確保が可能となり、研修定員を20名から50名に増員することが可能となった。会場も余裕をもって使用することができ、受講人数の増加にもつながった。 まちの保健室は昨年2回の開催となったが、予定通り7月・9月・11月3回開催した。地域住民の健康啓発につながる活動が行えた。感染対策等に留意し問題なく実施できた。 広報活動は、地区支部のウェブサイトを定期的に更新し、研修開催報告、施設紹介など計画通りに情報発信することができた。
----	--

多摩南地区支部

八王子市 武蔵野市 三鷹市 府中市 調布市 町田市 小金井市 日野市 狛江市 多摩市 稲城市

実績	(1) 地区支部研修
	7月22日 モニター心電図で診断できない心電図異常の読み方～モニター心電図を卒業しよう 受講者41名 10月21日 日常臨床で遭遇する不整脈について、その診断とマネジメントをすべて学ぶ 受講者56名 12月 9日 心不全患者の看護 受講者38名
成果	(2) まちの保健室 会場：しばさき彩ステーション(調布市) 5月29日 血圧測定、酸素飽和度測定、看護相談、じぶんノート(調布市版エンディングノート)の説明 参加者11名 8月21日 血圧測定、酸素飽和度測定、看護相談、じぶんノート(調布市版エンディングノート)の説明、熱中症について、看護学生について 参加者13名 10月23日 血圧測定、酸素飽和度測定、看護相談、ベジチェックを用いた野菜摂取測定、骨粗鬆症の説明、インフルエンザの説明 参加者8名 1月29日 血圧測定、酸素飽和度測定、ベジチェックを用いた野菜摂取測定、ヘモグロビン測定、看護相談 参加者12名
	(3) 関係会議出席、協会活動への参加協力 11医療圏看護管理者会議出席(2回)、北多摩南部医療圏地域医療構想調整会議(2回)、在宅WG会議(2回) (4) 東京マラソン2024 令和6年3月3日 医療班へ看護師派遣2名

成果	地区支部研修では「心不全患者の看護」を新規に行い、定員に対する受講率が95%となり盛況となった。心不全パンデミックといわれるように、心不全患者の急増とそのケアの必要性にあった実践的内容であったことが看護職のニーズにあったと考える。また、フライヤーを作成し、役員および11医療圏看護管理者などのメールにて配布し、広報活動も行った。 地区支部地域包括ケア委員会に支部長が参加し、地域包括ケアセンター、老健施設などを訪問することで、地域の看護職のニーズ把握の一助となった。次年度の研修および令和7年度以降の地域における看護活動への架け橋となることを期待する。
----	---

令和5年度・寄附者・賛助会員御芳名

公益社団法人東京都看護協会へお寄せいただきました令和5年度の寄附は、教育・研究活動の支援、看護職確保定着等の公益事業充実のために活用してまいります。
ご寄付賜りました方々への感謝の意を込め、公開のご承諾をいただいた方についてご紹介いたします。

一般寄附金寄贈者【個人】	賛助会員
＊	＊
飛永 湖陽 様 堀田 芳生 様	東洋羽毛首都圏販売株式会社 様 ピジョン株式会社 様 株式会社山菊 様 大成祭典株式会社 様 株式会社トータル保険サービス 様 フォーク株式会社 様 日本光電工業株式会社東京支社 様 一般社団法人日本動物看護職協会 様 テルモ株式会社 様 株式会社キューネットワークス 様 アイホン株式会社 様 一般社団法人東京都訪問看護ステーション協会 様 株式会社インターメディカ 様 株式会社日本ケアコミュニケーションズ 様 一般社団法人東京都日本病院会支部 様 一般社団法人日本臨床看護マネジメント学会 様 ニプロ株式会社東京第一支店 様 株式会社学研メディカルサポート 様 公益社団法人東京都助産師会 様 サクラグローバルホールディング株式会社 様 株式会社シーエイチシー 様 株式会社トップ 様 和洋女子大学 様 シーホネンス株式会社 様 損害保険ジャパン株式会社 様 医療法人社団東京医心会ニューハート・ワタナベ国際病院 様 アルケア株式会社 様 日本防災合同会社 様
一般寄附金寄贈者【法人】	
＊	
株式会社ジンテック 様 東洋羽毛首都圏販売株式会社 様 株式会社オンワードコーポレートデザイン 様 中ノ郷信用組合 様	
医療用物資等寄贈者【法人】	
＊	
公益財団法人東京都歴史文化財団 様 東洋羽毛首都圏販売株式会社 東京営業所 様	

(順不同)

名誉会員

坂本 すが 東京医療保健大学 副学長

昭和51年関東通信病院(現 NTT 東日本関東病院)に入職。平成9年から9年間看護部長を務め、同病院の新病院設立に際し看護の標準化システムの開発を行い、看護業務の効率化、情報の一元管理による多職種連携、情報共有を促進しました。また、東京医療保健大学の設立に向け尽力し、看護学部をはじめ医療を支える専門職養成学部・学科を擁する医療系大学として発展させ、現在は副学長として多くの卒業生輩出に寄与しています。
平成20年から2年間当協会副会長として会長を補佐するとともに、同年東京で開催の第13回日本看護サミット東京で企画委員として尽力しました。
平成23年6月から平成29年6月まで日本看護協会会長を務め、様々な看護政策などを提言し、実現に向けた事業の推進と法制化に向け尽力、令和4年6月には日本看護協会名誉会員として承認されるなど、看護業務における顕著な功績に鑑み、名誉会員として適任と判断しました。

令和5年度 東京都看護協会会長賞受賞者

公益社団法人東京都看護協会 協会長表彰規程第3条の該当者

- (1) 通算20年以上会員で、本会への功労が認められた者
(2) 本会の役員2期以上、委員3期以上従事した者
(3) 看護業務及び研究、教育に20年以上従事し、功績があったと認められる者

佐野 廣子	副会長	大坪 裕子	看護学生学会ワーキンググループ委員
渡邊 千香子	専務理事	佐々木 陽子	看護学生学会ワーキンググループ委員
中野 博美	看護師職能理事	大西 潤子	認定看護管理者教育課程・教育運営委員会委員
相良 裕美	保健師職能委員会委員	中山 裕子	広報委員会委員
安藤 美香	助産師職能委員会委員	関口 和子	広報委員会委員
町田 あかね	看護師職能委員会委員(領域Ⅰ)	川合 美穂子	西部地区 副支部長・会計
土師 菜緒子	医療安全委員会委員	菱沼 啓子	多摩北地区 教育委員・監事
佐藤 香理奈	感染対策委員会委員	長谷部 美津代	地域包括ケア委員会副委員長・災害対策委員会委員
西川 美由紀	感染対策委員会委員		多摩南地区 副支部長・教育委員
黒澤 和子	災害対策委員会委員		
小島 昌人	教育委員会委員		

令和5年度 各賞受賞者

春の叙勲	瑞宝双光章	石嶋 みやこ	公益社団法人日本看護協会会長表彰	縣 智香子
	瑞宝双光章	岡田 悦子	令和5年6月7日	石森 陽子
	瑞宝単光章	長田 恵子		田地 直子
	瑞宝単光章	星 恵子		田村 清美
				野月 千春
秋の叙勲	瑞宝単光章	澤田 法子		廣川 秀一
				藤岡 和子
				前多 香

理事紹介（令和５年度）



会長 柳橋 礼子



副会長 早田 紀子



副会長 砥石 和子



副会長 中野 博美



専務理事 野月 千春



常務理事 佐川 きよみ



常務理事 横山 孝子



財政担当理事 藤野 恭子



保健師職能理事 神楽岡 澄



助産師職能理事 小檜山 敦子



看護師職能理事 郷 由里子



准看護師理事 轟木 翼



東部地区理事 佐久間 あゆみ



西部地区理事 大沼 扶久子



南部地区理事 佐藤 美加



中部地区理事 木村 ひづる



多摩北地区理事 伊東 恵美子



多摩南地区理事 池亀 俊美



監事 川上 潤子



監事 山内 豊明



監事 笠田 朋宏

協会概要

法人名	公益社団法人東京都看護協会	事業所
設立	1947年（昭和22年）	公益社団法人東京都看護協会
所在地	東京都新宿区西新宿四丁目2番19号	東京都看護協会立城北看護ステーション
職員数	105名	東京都練馬区北町八丁目37番22号 第5相原ビル202
決算日	3月31日	
通常総会	6月	
会計監査法人	有限責任あずさ監査法人	

●編集後記

東京都看護協会では、協会のさまざまな取り組みについて、会員及び幅広いステークホルダーの皆さまに向けて「年次報告」を発行しております。

令和５年度については、看護協会に対するニーズ調査結果を基に企画した新規研修等を実施し、看護職の現状に合った支援や生涯学習支援等に取り組みました。また本会を取り巻く環境や協会の運営方針などの点からも、本会の事業実績を皆さまによりご理解いただけるように心がけました。

東京都看護協会は今後も皆さまに支えられた事業を展開してまいります。引き続きご支援賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

令和５年度（2023年度）公益社団法人東京都看護協会 年次報告
発行 令和６年９月
編集発行者 公益社団法人東京都看護協会
〒160-0023 東京都新宿区西新宿四丁目２番１９号
電話 03(6300)0730(代表)
印刷 株式会社文化カラー印刷

本書の無断複写・転載を禁じます。