

令和3年度からの三重県看護職員確保対策

資料3-1

看護職員確保対策の課題

- ◆ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止をふまえた取組の推進や、感染対策実践能力の向上が必要
- ◆ 総数の不足・偏在（特に訪問看護ステーションや介護福祉施設等に勤務する看護職員の需要が増加）
- ◆ 看護師を志望する学生を確保するため、看護の魅力について普及啓発することが必要
- ◆ 質の高い看護職員の養成のため、看護基礎教育の充実が必要
- ◆ 出産や子育て、介護等の理由で退職した看護職員の復職支援が重要
- ◆ 労働力人口が減少する中、看護職員を確保するため働き方改革やキャリア支援による定着促進、定年退職後の看護職員が活躍できる仕組みづくりが必要
- ◆ 地域包括ケアを推進するため、多職種と連携しつつ地域に貢献できる看護職員の育成が必要
- ◆ 看護職員の勤務環境改善やキャリア支援の取組の推進者である看護管理者（看護部長や看護師長等）の資質向上が必要
- ◆ 依然として人口10万対あたり助産師数が全国最下位レベルであり、助産師総数の確保が必要
- ◆ 産科医療機関の機能分化により助産実践能力の獲得が困難であり、多様化する業務に対応できる質の高い助産師の育成が必要



看護職員確保対策の取組方針

- ・ 高度急性期から在宅医療、また介護・福祉分野など幅広い領域において、よりよい看護が提供できるよう、偏在の解消や専門性を有する看護職員の確保に係る取組を進める。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができるよう、働き方改革を推進し、定着を促進する。
- ・ 特に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止をふまえた事業の展開や看護職員の感染管理実践能力の向上を図るとともに、令和7年度の看護職員不足をふまえ、訪問看護事業所等の人材確保対策に注力する。

人材確保対策

【主な取組内容】

- 新規養成者の確保
- 潜在看護職員の復職支援
- 介護福祉分野で働く看護職員の確保
- 退職後の看護職員が活躍できるしくみ

【主な事業】

- ・ ナースセンター事業（ナースバンク事業、看護の心普及事業、看護職員確保拠点強化（サテライト）事業）
- ・ 潜在看護職員等復職研修事業
- ・ 看護師等修学資金貸付事業
- ・ 看護教員継続研修事業 等

定着促進対策

【主な取組内容】

- 医療勤務環境の改善
- 「女性が働きやすい医療機関」認証制度の推進

【主な事業】

- ・ 医療勤務環境改善支援センター事業
- ・ 「女性が働きやすい医療機関」認証制度（女性医師等就労支援事業）
- ・ 看護職のワーク・ライフ・バランス推進事業
- ・ 病院内保育所設置運営支援事業 等

資質向上対策

【主な取組内容】

- プライマリ・ケアエキスパートナースの育成
- 地域包括ケアの基盤を支える人材養成
- 看護管理者の育成
- 訪問看護師の育成

【主な事業】

- ・ 在宅医療推進のための看護師研修事業
- ・ CNA（認定看護管理者）等フォローアップ事業
- ・ がん医療水準均てん化の推進に向けた看護職員資質向上対策事業
- ・ 看護職員キャリアアップ支援事業
- ・ 新任訪問看護就労支援事業等

助産師確保対策

【主な取組内容】

- 学生の養成確保
- 定着促進
- 資質向上

【主な事業】

- ・ 助産師修学資金貸付事業
- ・ 助産師出向支援導入事業
- ・ 新人助産師合同研修
- ・ 助産師活用推進事業 等