

現行の「三重県看護職員確保対策検討会報告書」の取扱いについて

第4章 今後の看護職員確保対策について

1 取組の方向性

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とともに、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、令和6（2024）年度からの3年間は、地域における訪問看護の需要の増大に対応するため、訪問看護に従事する看護職員の確保対策に注力することとする。また、在宅医療等を支える看護師や感染症の発生・まん延時に迅速かつ的確に対応できる看護師を地域で計画的に養成していくため、看護師が特定行為研修を受講できるよう取組を進める。

（1）人材確保対策

ア 新規養成者の確保

- 少子化の進行等により、看護師等学校養成所の入学者の確保が困難になりつつあることから、小中学生や高校生、その家族等に対して、多様な場で働く看護職の魅力についての普及啓発（みえ看護フェスタの開催、学生募集用冊子の発行等）を行うほか、高校生等に対する看護体験学習を支援するなど、看護師等学校養成所の入学者の確保対策に取り組む。
- 看護師等学校養成所と連携し、看護職員の養成と県内就業の促進を図る。
- 看護師等養成所の運営を支援するとともに、教員向けの研修を行うことにより、教育体制の充実を図る。
- 臨地実習機関の確保および充実を図るため、調整や支援に努めるほか、保健師助産師看護師実習指導者講習会を通じて、臨地実習機関の指導者の養成を行う。
- 看護職員修学資金貸与制度の運用を通じて、県内医療機関や介護施設等で勤務する看護職員の確保を図る。

イ 潜在看護職員の復職支援

- 県広報などさまざまな広報手段を積極的に活用して、免許保持者の離職時等の届出制度、ナースセンターの無料職業紹介事業の普及啓発を行い、ナースバンクへの求職・求人登録者数の増加を図る。
- 免許保持者の離職時等の届出制度、ナースセンターによる無料職業紹介のほか、「マイナンバー制度を活用した看護職の人材活用システム」によって把握した求職者等に対して情報発信を行うとともに、マッチング率を向上するための要因分析を行い、求人施設に対しても情報発信を行う。
- ハローワークと連携し、就職相談会や復職支援研修等を実施する。

ウ 介護福祉分野で働く看護職員の確保

- みえ看護フェスタや学生募集用冊子等による普及啓発時に、介護福祉分野で働く看護職員の仕事紹介等を入れ込む。
- 就職後のギャップの解消を図るため、復職支援研修や在宅医療分野における看護職員育成研修に、介護福祉分野における研修や現場実習を取り入れる。

エ 退職後の看護職員が活躍できる仕組み

- 少子化による労働力人口の減少に鑑み、退職した看護職員が活躍できるよう、まもなく定年を迎える看護職員に対し、定年後の働き方等に関する研修を実施し、再就職を促すとともに、退職後も看護職員が働きやすい環境づくりを促す。

オ 新人看護職員の基本的な臨床実践能力の獲得支援

- 新人看護職員のリアリティショックによる離職を防ぐため、多施設合同研修等による新人看護職員同士の交流会を行うほか、医療機関による研修の実施を支援する。

(2) 定着促進対策

ア 医療勤務環境の改善

- ナースセンターおよび医療勤務環境改善支援センターの活動を充実し、医療機関等の主体的な勤務環境改善の取組を促進する。
- 子育てしながら働き続けることができるよう、医療機関における院内保育の充実に向けた取組を進める。

イ 「女性が働きやすい医療機関」認証制度の推進

- 三重県独自の取組である認証制度を推進し、応募をきっかけに各医療機関が自主的に勤務環境改善に取り組むことができるよう、積極的に支援する。

(3) 資質向上対策

ア 訪問看護職員の育成

- 住民が住み慣れた地域で安心して暮らすことができるよう、訪問看護総合支援センターにて、訪問看護ステーションの運営の安定化や効率化に資する取組の推進を図るとともに、訪問看護職員の確保・資質向上や在宅医療推進のための連携強化に資する取組を推進していく。
- 訪問看護ステーションが急速に増えていることから、訪問看護職員の育成を図るため、訪問看護の経験が浅い訪問看護ステーションの看護職員等に対し、訪問看護ケアの知識・技術を習得するための研修や、訪問看護管理者の資質向上を図るための研修等を実施する。
- 訪問看護ステーションの看護職員が高度な医療処理における看護ケアの知識・技術を習得するための研修や、医療機関の看護職員が退院支援・地域連携に関する知識を習得することを目的とした研修を実施する。
- 新任期訪問看護職員の雇用を促進するため、新任期訪問看護職員の育成に係る人件費等の補助を行う。

イ 特定行為研修修了者の確保

- 特定行為研修修了者を確保するため、研修制度の周知のほか、研修の受講支援を行うとともに、県内で研修を受講できるよう、指定研修機関の確保に向けた取組を進める。

ウ 感染症の発生・まん延時における対応力の向上

- 感染症の感染拡大防止を図るため、感染管理認定看護師の養成や感染管理認定看護師間の連携体制の構築を支援する。

エ 地域包括ケアの基盤を支える人材養成

- 病院看護職員と訪問看護職員が互いの現場を経験し、多職種との連携も含めて入院から退院後までの流れを十分に理解・習得できる研修を実施する。
- 看護職員が最新の技術および知識を習得し、より質の高い看護を提供できるよう研修体制の一層の充実を図る。
- 地域包括ケアシステムの推進のため、プライマリ・ケアが実践できるプライマリ・ケアエキスパートナース※を養成する。
※ 身近にあって何でも相談にのり、総合的な看護を提供し、多職種と連携しながら地域に貢献できる高度な知識・技術・態度を修得した看護師

オ 看護管理者の育成

- 医療機関が、看護職員の勤務環境改善やキャリア支援に向けて取り組むことができるよう、研修や情報交換の機会を設け、看護管理者の資質向上を図る。

(4) 助産師確保対策

ア 学生の養成確保

- 助産師養成所学生を対象とした修学資金貸与制度を運用することにより、卒業後、県内に勤務する助産師の確保を図る。

イ 定着促進

- 新人助産師に対し、新人看護職員研修のみでは習得が困難である助産技術やウィメンズヘルスケア等に関する知識・技術の修得を支援するため、研修会を開催する。

ウ 資質向上

- 自施設のみでは獲得が難しい助産実践能力の向上などを図るため、助産師出向支援導入事業を実施するとともに、出向元施設が増加するよう、県内医療機関への働きかけを行う。
- 専門性を生かした助産師業務の推進に向け、関係機関との連携により助産師の資質向上を図るため、中堅助産師および指導的立場にある助産師を対象として、経験に応じた研修会を実施する。
- 妊産婦の多様なニーズに応え、地域における安心・安全なお産の場を提供するために、多職種との連携を深め、周産期医療や看護の知識・技術を得られるよう支援する。

2 数値目標

令和 7（2025）年の目標看護職員数（三重県看護職員需給推計）

二次医療圏	現状（平成 28（2016）年）				令和 6（2024）年				令和 7（2025）年目標数			
	医療	介護	その他	計	医療	介護	その他	計	医療	介護	その他	計
北勢	7,317	1,322	936	9,575	8,213	1,396	971	10,580	8,111	1,681	969	10,761
中勢伊賀	4,838	1,060	500	6,398	5,133	984	734	6,851	5,407	1,227	490	7,124
南勢志摩	4,918	1,184	505	6,607	4,838	1,136	527	6,501	5,105	1,323	483	6,911
東紀州	796	259	80	1,135	652	207	98	957	808	252	68	1,128
合計	17,869	3,825	2,021	23,715	18,836	3,723	2,330	24,889	19,431	4,483	2,010	25,924

目標項目	現状値 【数値確認年】	目標値 【数値確認年】	目標値の説明	データ出典
看護師等学校養成所の定員に対する県内就業者の割合	66.0% 【R 4】	70.6%以上 【R 7】	最大値（H22）以上となることを目標とします。	看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査 【みえ元気プラン】
正規雇用看護職員の離職率	11.2% 【R 4】	8.7%以下 【R 7】	最低値（H23）以下となることを目標とします。	病院看護実態調査
訪問看護提供件数	125,317 件 【R 3】	153,780 件以上 【R 6】 156,395 件以上 【R 9】	在宅医療のニーズの増加が予測され、訪問看護提供数の確保が必要なことから、令和 11 年までの訪問診療の需要の伸び率と同じ比率を用いて、令和 3 年度実績に乗じた値を目標値とします。	NDB 【第 8 次三重県医療計画・在宅医療対策】
妊産婦死亡率（ ）は実数	9.4 (1 人) 【R 4】	0.0 【R10】	出産 10 万あたりの妊産婦死亡率 0 を目標とします。	人口動態調査 【第 8 次三重県医療計画・周産期医療対策】
周産期死亡率	2.9 【R 4】	2.0 以下 【R10】	出産千あたりの周産期死亡率 2.0 以下（令和元年全国 1 位相当）を目標とします。	人口動態調査 【第 8 次三重県医療計画・周産期医療対策】
就業助産師数（ ）は実数	28.5 人 (496 人) 【R 4】	30.5 人以上 (530 人) 【R10】	人口 10 万人あたりの就業助産師数が全国平均以上となることを目標とします。	衛生行政報告例 【第 8 次三重県医療計画・周産期医療対策】
特定行為研修修了者の就業者数	33 人 【R 4】	80 人以上 【R 7】 160 人以上 【R10】	特定行為研修修了者の就業者数が 160 人以上となることを目標とします。	衛生行政報告例 【第 8 次三重県医療計画・医療従事者の確保と資質の向上】
特定行為研修を行う指定研修機関数	2 施設 【R 4】	3 施設以上 【R 7】 4 施設以上 【R10】	特定行為研修を行う指定研修機関数が 4 施設以上となることを目標とします。	衛生行政報告例 【第 8 次三重県医療計画・医療従事者の確保と資質の向上】

令和6年度からの三重県看護職員確保対策

看護職員確保対策の課題

- ◆ 総数の不足・偏在（特に訪問看護ステーションや介護保険施設等に勤務する看護職員の需要が増加）
- ◆ 看護職員を志望する学生を確保するため、看護職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必要
- ◆ 看護職員の勤務環境改善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
- ◆ 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
- ◆ 地域包括ケアシステムの推進にあたり、多職種と連携しながら地域に貢献できる看護職員の養成が必要
- ◆ 在宅医療等を支える看護師や感染症の発生・まん延時に迅速かつ的確に対応できる看護師を養成することが必要
- ◆ 助産師数は依然として人口10万対あたり全国平均を下回っており、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、訪問看護に従事する看護職員の確保対策に注力するとともに、在宅医療等を支える看護師や感染症の発生・まん延時に迅速かつ的確に対応できる看護師を地域で計画的に養成していくため、看護師が特定行為研修を受講できるよう取組を進める。

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仕組み
- 新人看護職員の離職防止

【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）
- ・看護教員継続研修事業
- ・看護師等修学資金貸付事業
- ・潜在看護職員等復職研修事業
- ・新人看護職員研修体制構築事業 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
- ・看護職のWLB推進事業
- ・病院内保育所運営事業 等

資質向上対策

【主な取組内容】

- 訪問看護職員の育成
- 特定行為研修修了者の確保
- 感染症の発生・まん延時の対応力向上
- 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

【主な事業】

- ・在宅医療推進のための看護師研修事業
- ・特定行為研修制度普及推進事業
- ・看護職員キャリアアップ支援事業
- ・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
- ・CNA（認定看護管理者）等フォローアップ事業 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

