

○参考資料1 P28～30

重点項目	内容	令和3年度から令和5年度までの取組
人材確保対策 ①新規養成者の確保	<p>多様な場で働く看護職員の魅力についての普及啓発等を実施し、入学者の確保対策に取り組む。</p>	<p>・コロナ禍以前は、夏休み期間中に高校生を対象として「1日看護体験」(高校生が医療機関に直接出向き、看護体験を行える場)を行うことによって、看護の魅力発信を行っていたが、<u>新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するため中止とした。その代替として、令和3年度は「オンライン進学相談会」を実施し、8校162人が参加した。また、令和4年度と令和5年度は「オンライン看護体験」を行い、令和4年度は42校627人が参加した。</u></p> <p>・「みえ看護フェスタ」は、特設サイト上でのオンライン開催とし、看護職員の仕事や県内看護師等学校養成所の紹介を行った。</p>
	<p>看護師等学校養成所の運営を支援するとともに、教員研修を継続することにより、教員の資質向上を高め、より質の高い看護職員の養成を支援する。</p>	<p>・看護師等養成所の運営に必要な経費を補助することにより、教育内容の向上を図った。</p> <p>・看護教員継続研修を行うことで、看護教員の知識の修得のみならず、看護師等学校養成所同士の情報共有の推進にもつながった。</p>
	<p>実習指導者講習会の実施により臨地実習先の指導者の養成を行う。</p>	<p>・看護師等養成所の実習施設における学生指導担当者を対象に実習指導者講習会を開催し、令和3年度は71人、令和4年度は65人が受講した。</p>
	<p>看護職員修学資金貸与制度の運用を通じて、将来県内医療機関、介護施設等で勤務する看護職員の確保を図る。</p>	<p>・令和3年度は16人、令和4年度は24人の、看護系大学等の在学生に対して、新たに修学資金を貸与した。</p>
	<p>感染症等の危機対応時における保健所保健師の活躍が期待されており、保健師の県内就職者の確保を図る。</p>	<p>・県内看護系大学を卒業し、保健師として就業した者は、令和3年度は20人、令和4年度は21人、令和5年度は22人であったが、うち県内に就業した者は、令和3年度は15人(75.0%)、令和4年度は8人(38.1%)、令和5年度は15人(68.2%)であった。</p>
②潜在看護職員の復職支援	<p>県広報などを活用して、離職時の届出制度、ナースセンターの無料職業紹介事業の普及啓発を図る。</p>	<p>・県政だよりみえやラジオ等のさまざまな広報媒体を活用して、離職時の届出制度、ナースセンターの無料職業紹介事業の啓発を行った。</p>
	<p>ナースセンターによる無料職業紹介や届出制度により把握した求職者への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。</p>	<p>・看護職の資格を持った求職者および看護職員を募集している医療機関等の双方をナースバンクに登録し、無料職業紹介や相談、指導を行ったところ、令和3年度は963人、令和4年度は500人の新規登録者を確保した。</p> <p>・ナースバンクに登録のある者のうち、令和3年度は493人、令和4年度は427人が就職した。</p> <p>・三重県の求人倍率(求職者1人あたりの求人数)は、令和3年度は1.44(全国1.33)であった。</p>

重点項目	内容	令和3年度から令和5年度までの取組
人材確保対策	②潜在看護職員の復職支援 ハローワークと連携し、就職相談会や復職支援研修などを実施する。	<ul style="list-style-type: none"> ・看護職として再就業を希望する潜在看護職を対象に、看護の基礎知識・技術の習得を目的とした研修を実施した。令和3年度は25人が参加し、20人が再就業につながった。また、令和4年度は17人が参加し、14人が再就業につながった。 ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響や、多様化するニーズをふまえ、令和2年度からeラーニングでの学習機会を提供するなど、柔軟な研修機会の提供に努めている。
	③介護福祉分野で働く看護職員の確保および看護管理者の配置	<ul style="list-style-type: none"> ・「みえ看護フェスタ」の特設サイト上で、介護福祉分野で働く看護職員の仕事紹介等を行うとともに、学生募集用冊子に看護職の活躍の場について掲載した。
	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師育成研修に、介護福祉分野における研修・現場実習を取り入れる。	<ul style="list-style-type: none"> ・復職支援研修では、採血や注射等の実技演習を組み入れた。 ・訪問看護ステーションと医療機関における看護の相互理解、在宅看護技術の向上を目的とした研修会を開催し、令和3年度と令和4年度は各35人の訪問看護師および医療機関看護師等が受講した。
	④退職後の看護職員が活躍できる仕組み	<ul style="list-style-type: none"> ・退職後の働き方等について研修を実施し、定年退職後の再就職に向けて支援を行っている。令和3年度は16人、令和4年度は23人が参加した。
	⑤新人看護職員の基本的臨床実践能力の獲得支援	<ul style="list-style-type: none"> ・新人看護職員向けの多施設合同研修には、令和3年度は延べ510人、令和4年度は延べ523人が参加した。 ・コロナ禍で臨地実習に制限のあった新人看護職員を継続的に支援するため、令和4年度から「入職2年目の看護職のための研修」を実施している。 ・令和3年度は38施設、令和4年度は42施設の、新人看護職員研修に取り組む医療機関に対して、研修に係る経費の一部を補助した。
定着促進対策	①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の充実を図り、医療機関の主体的な取組を通じて、県内医療機関の勤務環境改善に努める。	<ul style="list-style-type: none"> ・看護職員のワーク・ライフ・バランス推進のための医療機関の取組を支援するため、就労環境改善に関する相談窓口を設置し、医療機関や看護職員からの相談に応じるとともに、医療機関に対してアドバイザーを派遣した。 ・働き方改革の推進に係る研修を年4回開催し、令和3年度は64人、令和4年度は93人が受講した。 ・医療勤務環境改善支援センターにおける、医療機関からの相談件数は、令和3年度は延べ203件、令和4年度は延べ358件であった。 ・運営協議会には、県医師会、県看護協会、県病院協会のほか、各職能団体の役員等が委員として参画し、支援センター業務について多角的に検討および評価を行っている。
	医療機関等における院内保育の充実等の取組を進める。	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもをもつ看護職員等が安心して働き続けられるよう、病院内保育所に対して、運営に係る支援を行った。令和3年度は25施設、令和4年度は26施設の病院内保育所に対して運営補助を行った。

重点項目	内容	令和3年度から令和5年度までの取組
定着促進対策 ②「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。	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が働きやすい勤務環境への改善に取り組む医療機関が社会的に評価される仕組みを作ることにより、働きやすい環境づくりの促進を図っている。 ・令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による医療機関の負担等を考慮して募集を見送ったが、令和4年度は15施設(うち、新規4施設、再認証11施設)を認証した。
資質向上対策 ①新型コロナウイルスなどの感染症対応力の向上 ②訪問看護師の育成 ③地域包括ケアの基盤を支える人材育成	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。	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度から三重県立看護大学と三重大学医学部附属病院が連携し、感染管理認定看護師教育課程(B課程)を開講した。 ・令和3年度から感染管理認定看護師教育課程の受講に要する経費の一部を補助しており、令和3年度は2施設、令和4年度は9施設に対して補助を行った。
	感染管理の基礎知識を理解し、感染管理認定看護師等と連携して、 <u>感染対策、感染者・易感染者への感染管理を</u> 実践するための役割遂行能力をもった看護職員を養成する。	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するため、令和3年度に、<u>感染管理の基礎知識を理解し、感染防止活動、感染症者・易感染者への感染管理を</u>実践するための役割遂行能力を養成する研修を開催し、延べ356人が参加した。
	経験の浅い訪問看護師や将来訪問看護師を目指す看護師を対象に、訪問看護師を養成する研修を実施する。	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護ステーションと医療機関における看護の相互理解、在宅看護技術の向上を目的とした研修を開催し、令和3年度と令和4年度は各35人の訪問看護師および医療機関看護師等が受講した。(再掲)
	新任期訪問看護師の雇用を促進するため、新任期訪問看護師人件費の補助や、訪問看護管理者のマネジメント能力や人材育成能力の向上を図るための研修を実施する。	<ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度から、<u>新任訪問看護師育成のための人件費の補助</u>を行っている。なお、令和3年度は27施設、令和4年度は36施設に対して支援した。 ・令和5年度から、<u>訪問看護総合支援センターを設置し、訪問看護ステーションに係る相談対応の拡充、在宅介護関係者・住民への普及啓発、小規模ステーションの運営の安定化・効率化を図るためのアドバイザーの派遣、調査、研修の充実</u>を行った。 ・令和3年度から、<u>訪問看護管理者のマネジメント能力や人材育成能力の向上</u>を図るための研修を開催し、令和3年度は56人、令和4年度は43人が参加した。
病院看護師と訪問看護師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までの流れを十分に理解・習得できる研修を進める。	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護ステーションと医療機関における看護の相互理解、在宅看護技術の向上を目的とした研修を開催し、令和3年度と令和4年度は各35人の訪問看護師および医療機関看護師等が受講した。(再掲) 	

	重点項目	内容	令和3年度から令和5年度までの取組
資質向上対策	④看護管理者の育成	看護管理者を対象とした研修の実施や他施設との情報共有等を推進することにより、各医療機関等が主体的に看護管理者の育成に取り組むことができるよう支援する。	<ul style="list-style-type: none"> ・看護部長等を対象として研修会や情報交換会を開催し、令和3年度は延べ193人、令和4年度は延べ183人が参加した。 ・看護職員のキャリア形成のほか、定着促進に不可欠なマネジメント能力の向上を図るため、臨床看護マネジメントリーダーを養成する研修を実施し、令和3年度は延べ243人、令和4年度は延べ27人が参加した。
	⑤プライマリ・ケアエキスパートナースの育成	医療過疎地域で活躍が期待されている、プライマリ・ケアエキスパートナース※の養成を支援する。 ※身近にあつて何でも相談にのり、総合的な看護を提供し、多職種と連携しつつ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	<ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度から令和4年度までに46人がプライマリ・ケアエキスパートナースとして認証されており、医療資源が限られた地域で看護師が活躍している。
助産師確保対策	①学生の養成確保	看護職員修学資金貸与制度の運用を行うことで、助産師の県内定着を促進する。	<ul style="list-style-type: none"> ・助産師養成所在学生を対象とした修学資金制度について、令和2年度までは貸与月額5万円、就業義務年数2年だったが、令和3年度から貸与月額7万円とし、就業義務年数を3年に延長した。 ・助産師養成所在学生に対して、令和3年度は5人、令和4年度は7人に対して貸与した。
	②定着支援	新人助産師に対し、助産技術やウイ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。	<ul style="list-style-type: none"> ・助産師の質の向上、離職防止を図るため、新人助産師を対象に研修を実施し、令和3年度は20人、令和4年度は29人が受講した。
	③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を図るため、助産師出向支援導入事業を実施する。	<ul style="list-style-type: none"> ・助産師出向支援導入事業において、令和3年度と令和4年度は各4人の助産師が出向した。 ・出向希望施設については全て出向支援を行えているが、施設は限定的であり、引き続き、参加施設の拡大に向け、周知を図る必要がある。
	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、助産実践能力の向上、最新の周産期医療や看護の知識・情報を得られるよう支援する。	<ul style="list-style-type: none"> ・助産師の実践能力向上および周産期に携わる関係者の連携強化を目的とした研修会を開催し、令和3年度は149人、令和4年度は148人が参加した。 	