

第1節 | 医療従事者の人材確保と資質の向上

4. 看護師、准看護師

(1) めざす姿

- 質の高い看護師の確保・育成や勤務環境改善の取組などにより看護師の不足が解消され、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されています。

(2) 現状

- 令和2(2020)年末における本県の看護師の従事者数(実人数)は17,866人で、人口10万人あたり1,009.2人と全国平均1,015.4を下回っていますが、経年的に増加しています。一方、准看護師の従事者数(実人数)は4,482人で、人口10万人あたり253.2人と全国平均225.6人を上回っています。

図表4-4-1 看護師・准看護師数

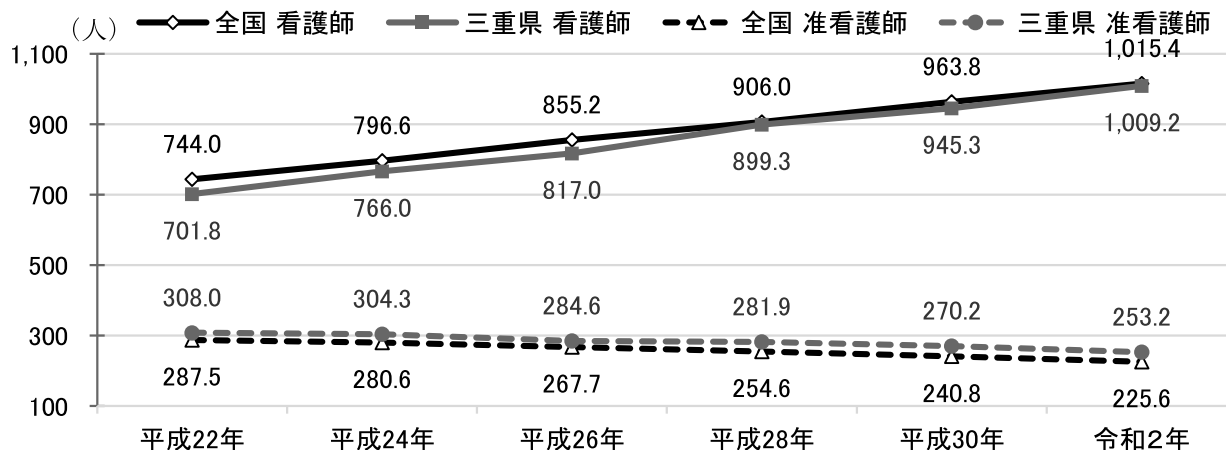
(単位:人)

区分	看護師		准看護師	
	実人数	人口10万人あたり	実人数	人口10万人あたり
全国	1,280,911	1,015.4	284,589	225.6
三重県	17,866	1,009.2 (35)	4,482	253.2 (26)

※ () 内は全国順位です。

資料:厚生労働省「令和2年衛生行政報告例」

図表4-4-2 看護師・准看護師数の推移(人口10万人あたり)



資料:厚生労働省「衛生行政報告例」

- 令和2(2020)年では、看護師の就業場所は病院が最も多く、11,891人と全体の66.6%である一方で、准看護師の就業場所は介護保険施設等が最も多く、1,410人と全体の31.5%を占めています。平成22(2010)年の数値と比較すると、病院の増加が1,639人と最も多く、次いで介護保険施設等が868人、無床診療所が593人、訪問看護ステーションが515人となっています。一方、有床診療所では、295人の減少となっています。

図表4-4-3 就業場所別看護師・准看護師数

(単位：人)

		総数	病院	診療所		助産所	訪問看護ステーション	介護保険施設等	社会福祉施設	保健所	市町村	事業所	学校養成所等	その他
				有床	無床									
平成22年	合計	18,729	11,470	831	2,554	24	446	2,422	419	31	90	146	224	72
	看護師	13,016	9,297	333	1,179	17	397	1,123	212	30	62	102	224	40
	准看護師	5,713	2,173	498	1,375	7	49	1,299	207	1	28	44	-	32
令和2年	合計	22,348	13,109	536	3,147	1	961	3,290	701	7	110	97	273	116
	看護師	17,866	11,891	292	1,944	-	833	1,880	476	7	94	78	273	98
	准看護師	4,482	1,218	244	1,203	1	128	1,410	225	-	16	19	-	18

資料：厚生労働省「衛生行政報告例」

- 構想区域別の人口10万人あたりの看護師数は、津区域で1,426.0人、松阪区域で1,121.7人と全国平均を上回っていますが、それ以外の区域では下回っています。准看護師数は、特に東紀州区域で513.6人と多くなっています。看護師、准看護師を合わせた数では、津区域で1,645.7人、松阪区域で1,434.7人と多く、伊賀区域で968.2人、鈴亀区域で1,076.6人、桑員区域で1,128.6人と少ない状況です。

図表4-4-4 構想区域別の看護師、准看護師数(人口10万人あたり)

(単位：人)

区域	看護師	准看護師	看護師および准看護師
全国	1,015.4	225.6	1,241.0
三重県	1,009.2	253.2	1,262.4
桑員区域	892.3	236.3	1,128.6
三泗区域	941.9	217.7	1,159.6
鈴亀区域	884.7	191.8	1,076.6
津区域	1,426.0	219.6	1,645.7
伊賀区域	773.8	194.4	968.2
松阪区域	1,121.7	313.1	1,434.7
伊勢志摩区域	964.9	349.2	1,314.1
東紀州区域	874.0	513.6	1,387.6

資料：厚生労働省「令和2年衛生行政報告例」

構想区域別の数は三重県「月別人口調査」(令和2年10月1日現在)から算出

- 本県の看護職員の養成については、令和5(2023)年度現在、看護系大学4か所、助産師養成所1か所、看護師養成所(3年課程)11か所、高等学校専攻科(5年一貫)1か所、准看護師養成所1か所の計18か所で実施されており、入学定員は全体で975人となっています。令和4(2022)年度に入学する看護師等学校養成所の受験者は2,557人で、そのうち入学者は989人、競争率は2.6倍になっています¹。

¹ 出典：厚生労働省「令和4年度看護師等学校養成所入学及び卒業生就業状況調査」

- 令和3（2021）年度の看護師等学校養成所の卒業生は、本県全体で876人であり、そのうち看護師・准看護師として757人が就業し、うち606人が県内に就業しています。県内就業率は69.2%となっています。

図表4-4-5 看護師等学校養成所数、1学年定員数

（単位：か所、人）

区 分	養成所数		1 学年定員	
	実数	人口 10 万人あたり	実数	人口 10 万人あたり
全 国	1,582	1.3	83,902	66.6
三重県	18	1.0	975	54.6

資料：厚生労働省「令和4年度看護師等学校養成所入学及び卒業生就業状況調査」
総務省「住民基本台帳年齢階級別人口」（令和4年1月1日時点）

図表4-4-6 看護師等学校養成所の卒業生数、卒業生に占める就業看護師・准看護師数

（単位：人、%）

区 分	卒業生数		卒業生のうち看護師・准看護師として就業した人数				
	実数	人口 10 万人あたり	総数	人口 10 万人あたり	卒業生数に占める割合	うち県内就業者	
						総数	卒業生数に占める割合
全 国	67,857	53.9	56,715	45.0	83.6	42,562	62.7
三重県	876	49.1	757	42.4	86.4	606	69.2

資料：厚生労働省「令和4年度看護師等学校養成所入学及び卒業生就業状況調査」（卒業生は令和3年度の数）
総務省「令和4年人口推計」

- 日本看護協会が実施した病院看護実態調査によると、本県の病院における正規雇用看護職員の離職率は、全国平均と比較して低い値で推移しています。また、新卒看護職員の離職率も、全国平均と比較して概ね低くなっています。

なお、令和3年度は、正規雇用看護職員および新卒看護職員について、全国および三重県ともに前年度と比べて離職率が高くなっています。

図表4-4-7 病院の常勤・新卒看護職員離職率の推移

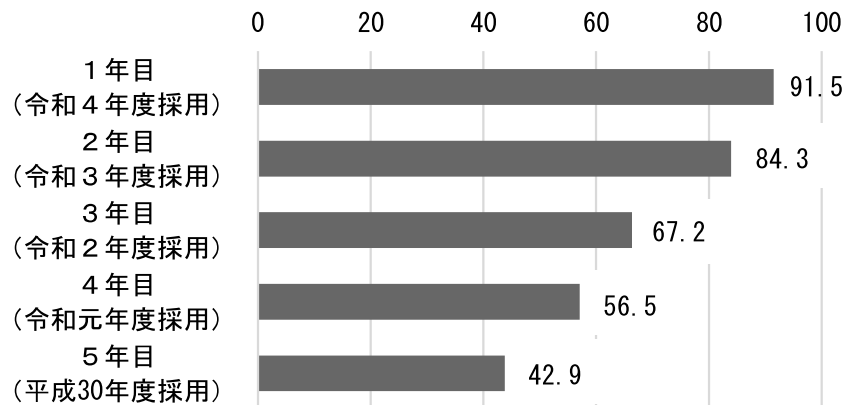
（単位：%）

	区 分	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
正規雇用 看護職員	全 国	10.9	10.7	11.5	10.6	11.6
	三重県	10.4	9.6	9.4	9.8	10.8
新卒看護職員	全 国	7.5	7.8	8.6	8.2	10.3
	三重県	4.4	10.7	4.7	4.9	6.6

資料：日本看護協会「病院看護実態調査」

- 令和5（2023）年度に県看護協会が実施した病院看護実態調査によると、新卒看護師の病院における職場定着率は、採用1年目では91.5%ですが、採用5年目では42.9%に減少しています。

図表4-4-8 新卒看護師の職場定着状況(病院)
(単位：%)



資料：三重県看護協会「令和5年度病院看護実態調査」

- 平成27(2015)年10月から始まったナースセンター*への免許保持者の届出制度*により把握した情報をもとに、再就業支援など看護職員確保対策を強化するため、平成27(2015)年12月に、三重県ナースセンター四日市サテライトを開設しました。

図表4-4-9 三重県ナースセンターによるナースバンク*(無料職業相談)等実績

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	単位
求人相談件数	5,131	5,027	4,617	4,664	5,398	件(延)
求職相談件数	9,925	9,720	10,703	12,740	11,197	件(延)
就業者数*	528	396	348	493	427	人(延)
届出制度による届出数	343	288	389	388	423	人(実)

※イベント救護等による就業者数を含みます。

資料：ナースバンク事業報告

- 平成26(2014)年8月に、医療の高度化や専門化に対応できる質の高い看護職員の養成と県内の看護職員供給体制、確保対策を総合的に検討することを目的に、「三重県看護職員確保対策検討会」を設置し、「人材確保対策」「定着促進対策」「資質向上対策」「助産師確保対策」の4つの視点から検討を行い、取組の方向性を体系的に整理しました。
- 平成28(2016)年10月に、「三重県プライマリ・ケアセンター」を県立一志病院に設置し、へき地等で活躍が期待されるプライマリ・ケアエキスパートナースの育成に取り組んでいます。

(3) 課題

- 看護師数は増加傾向にありますが、全国と比較すると低い水準にあり、看護師の確保は喫緊の課題です。
- 訪問看護ステーションや、介護保険施設、社会福祉施設等に勤務する看護師は増加傾向にありますが、地域包括ケアシステムの推進にあたり、看護師の確保をさらに進める必要があります。
- 看護師を志望する学生を確保するため、若者などに対して看護の魅力について普及啓発す

ることが必要です。また、少子化により労働人口が減少する中、定年退職した看護師が活躍できる仕組みづくりが必要です。

- 医療・介護・福祉・保健を担う質の高い看護師を養成するため、看護教育の充実を図る必要があります。
- 看護師の確保のため、三重県ナースセンターにおける求人・求職のマッチング率を高める必要があります。
- 出産や子育て、介護等の理由で退職した看護師の復職を支援する取組が必要です。
- 短時間勤務や時差勤務制度など多様な勤務形態の導入や、夜勤・交代制勤務の負担軽減等、看護師の勤務環境を改善するための取組が重要です。
- 子育てしながら、看護師としての就労が継続できるよう、院内保育所の整備が必要です。
- 看護師の離職防止のため、働きがいを感じながら、着実にキャリア形成ができるよう、職場における支援や研修体制の充実が必要です。
- 看護師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）の資質向上を図る必要があります。
- 医療技術の高度化、患者の高齢化、在院日数の短縮化が進む中、患者本位の医療を実現するために、質の高い看護を提供できる人材の育成が求められています。
- 訪問看護ステーション従事者数が全国平均を大きく下回っていることから、その従事者の確保を図る必要があります。また、看取りや重症度の高い利用者に対応できるよう、訪問看護ステーション間の連携強化、訪問看護ステーションの機能強化による安定的な訪問看護サービスの提供体制の整備が求められます。
- 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（特定看護師）の育成を図る必要があります。

(4) 取組内容

取組方向1：看護師の養成・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みます。（医療機関、養成機関、看護協会、県）
- 看護師等学校養成所と連携し、看護師の養成と県内就業の促進を図ります。（養成機関、関係機関、県）
- 民間の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ります。（養成機関、県）
- 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います。（医療機関、養成機関、看護協会、県）
- 県内外の看護師等学校養成所で学ぶ学生を対象とした修学資金の貸付制度により、県内に勤務する看護師の確保を図ります。（医療機関、養成機関、市町、県）
- 県広報などさまざまな広報手段を積極的に活用して、ナースバンクへの求職・求人登録者

数の増加を図ります。(看護協会、関係機関、県)

- 免許保持者の離職時等の届出制度等により把握した情報をもとに、きめ細かな情報発信や就業相談等を行うとともに、再就業への不安を軽減するための復職支援研修を実施し、潜在看護師の再就業を促進します。(看護協会、県)
- 医療依存度の高い入所者の増加に伴い、介護福祉現場で働く看護師の確保を図ります。(看護協会、関係機関、県)
- 少子化による労働力人口の減少を鑑み、定年退職した看護師の就業を促進します。(看護協会、県)
- 看護師の確保対策を効果的に進めていくために、就業場所や地域ごとの偏在の度合いに応じた施策について検討を行います。(県)

取組方向2：看護師の定着促進・離職防止

- ライフステージに応じた働き方が可能となるよう、勤務環境の改善を進めます。(医療機関、医師会、看護協会、県)
- 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ます。(医療機関、県)
- 三重県ナースセンターにおいて、勤務環境相談窓口の設置やアドバイザー派遣など、県内の医療機関等における離職防止対策の取組を支援します。(医療機関、看護協会、関係機関、県)
- 三重県医療勤務環境改善支援センターや「女性が働きやすい医療機関」認証制度を活用し、医療機関の主体的な勤務環境改善の取組を促進します。(医療機関、医師会、県)
- 三重県ナースセンターと三重県医療勤務環境改善支援センターとの連携強化により、医療機関の勤務環境改善の取組を効果的に支援します。(医療機関、医師会、看護協会、県)
- 看護師の働く意欲を維持し、職場定着を支援するため、研修体制の充実を図ります。(医療機関、看護協会、県)

取組方向3：看護師の資質の向上

- 県看護協会等と連携し、看護師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ります。(医療機関、看護協会、関係機関、県)
- 看護師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ります。(医療機関、看護協会、関係機関、県)
- 多様化する在宅医療ニーズをふまえ、質の高い在宅医療を提供するため在宅療養患者への訪問看護を担う人材の育成を図ります。(医療機関、医療関係団体、関係機関、県)
- 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^{*}を育成します。(医療機関、関係機関、県)
- 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(特定行為研修修了者の就業者数 160 人以上)を確保するため、特定行為に係る看護師の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(特定行為研修を行う指定研修機関数 2 施設以上)の充実に向けた取組を進めます。(医療機関、関係機関、県)

第1節 | 医療従事者の人材確保と資質の向上

5. 保健師

(1) めざす姿

- 個人および地域全体の健康の保持増進、疾病の予防を図るとともに、複雑かつ多様な健康課題や健康危機に対応できる、高い専門性を有する保健師が養成・確保され、効果的な保健活動が展開されています。

(2) 現状

- 本県の保健師の従事者数（実人数）は、平成22（2010）年の561人から令和2（2020）年の798人へと増加していますが、人口10万人あたりでは45.1人（全国で38位）で、全国平均44.1人をやや上回っています。就業場所については、市町に従事する保健師が最も多く、全体の61.4%を占めています。
- 保健師は、所定の専門教育を受け、保健指導や健康教育、地区活動などを通じて個人・家族・地域に働きかけ、疾病の予防や健康増進など公衆衛生看護活動を行う専門家です。
- 保健師の主な活動領域は、保健所、保健センター等で保健行政に従事する地域保健と、企業の産業保健スタッフとして勤務する産業保健、学校等で学生と教職員の心身の健康保持に努める学校保健等があります。
- 少子高齢化のさらなる進行や人口減少に伴う社会環境や疾病構造の変化の中で、生活習慣病対策の充実や介護予防、在宅医療の推進などにより、地域保健の保健師に求められる活動領域は、医療、介護、福祉等に拡大しています。
- 精神保健、虐待等の複雑かつ多様な問題を抱える対象が増加傾向にあり、支援の充実や関係者とのネットワークの強化が求められています。
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大時には、まん延の防止の観点から、感染経路の特定、濃厚接触者の把握等に係る積極的疫学調査、クラスター対応等を行ってきました。また、大規模災害時に保健活動が実施できるよう、保健活動の全体調整、保健師等の派遣および受入れ等に関する体制を構築しています。広域的な感染症のまん延や大規模災害などの健康危機に関して、専門的な対応を行う保健師への期待が高まっています。

図表4-5-1 就業場所別保健師数

(単位:人)

就業場所	総計	病院	診療所	保健所	県※	市町	事業所	学校養成所 研究機関	その他
平成22年	561	18	6	64	-	377	42	19	35
平成24年	627	28	6	82	-	389	76	21	25
平成26年	645	14	12	62	-	439	66	13	39
平成28年	681	27	12	65	29	448	52	19	29
平成30年	733	31	13	68	26	472	74	17	32
令和2年	798	43	19	60	32	490	78	13	63

※平成28年以降は、就業場所の内訳に「県」が項目立てされました。

資料：厚生労働省「衛生行政報告例」

(3) 課題

- 医療、介護・福祉等の活動領域の拡大に伴い、保健師の確保および適正な配置が必要です。
- 複雑かつ多様な健康課題や健康危機に対応できる、高い専門性を有する保健師の育成が求められています。
- 保健師活動に伴う専門的な知識や技術の維持・伝承ができるよう、人材育成の体制について養成機関や市町、県が連携し検討することが必要です。

(4) 取組内容

取組方向1：保健師の養成・確保

- 県内の看護系大学等と連携して、卒業生の県内就業を促進するとともに、県外の看護系大学等へも働きかけを行います。(養成機関、関係機関、市町、県)
- 保健師をめざす学生が保健所や市町、産業保健等における地域看護学実習を円滑に受けられるよう支援するなど、保健活動に関する教育の充実を図ります。(養成機関、関係機関、市町、県)
- 三重県ナースセンターと連携し、免許保持者の離職時等の届出制度の周知を行い、潜在保健師の把握・復職支援に努めます。(看護協会、市町、県)

取組方向2：効果的な保健活動を行うための適正配置の促進

- 複雑かつ多様な健康課題等に対し効果的な保健活動を展開するため、統括保健師*をはじめとする保健師の適正配置に努めます。(市町、県)

取組方向3：保健師の資質の向上

- 複雑かつ多様な健康課題や健康危機に対応できる保健師を育成するため、専門研修を実施するとともに、技術的支援を行います。(市町、県)
- 個人および地域全体の健康の保持増進、疾病の予防を図るとともに、複雑かつ多様な健康課題や健康危機に対応するための保健・医療・福祉・産業等の関係機関とのネットワークづくりや、包括的な地域支援システムの構築を推進するため、保健師のコーディネーター*能力の向上に努めます。(関係機関、市町、県)
- 保健師の人材育成体制について、市町および県統括保健師会議を中心として、人材育成の課題と対応策等を検討するとともに、看護系大学等の関係者で構成される保健師人材育成業務検討会等において、研修などの充実に向けて取り組みます。また、各保健所においても、現場における人材育成の課題と対応策等について、管内の関係者による連絡会等で検討を行い、体制の充実を図ります。(養成機関、関係機関、市町、県)

第1節 | 医療従事者の人材確保と資質の向上

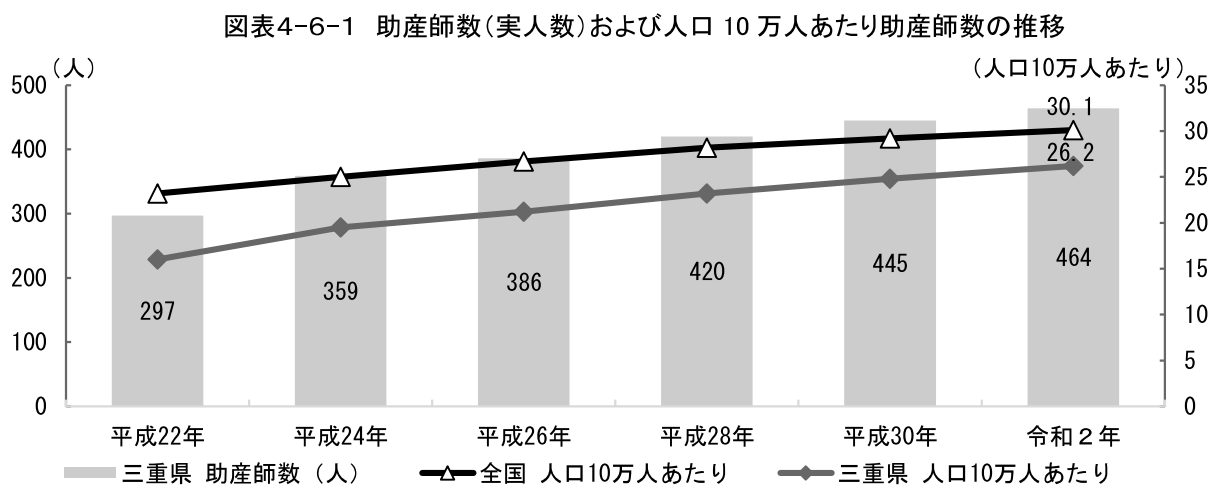
6. 助産師

(1) めざす姿

- 県内の助産師不足が解消され、助産師が自立して専門性を発揮することにより、安心・安全な出産ができる体制が構築されています。

(2) 現状

- 本県の助産師の従事者数（実人数）は、平成22（2010）年の297人から令和2（2020）年の464人へと増加していますが、人口10万人あたりでは26.2人（全国で41位）で、全国平均30.1人を下回っています。



資料：厚生労働省「衛生行政報告例」

- 構想区域別の人口10万人あたりの助産師数は、津区域が50.3人、桑員区域が33.9人と全国平均を上回っていますが、それ以外の区域では下回っています。特に東紀州区域では9.2人と少ない状況です。

図表4-6-2 構想区域別の助産師数(人口10万人あたり)
(単位：人)

区域	助産師
全 国	30.1
三重県	26.2(41)
桑員区域	33.9
三泗区域	28.8
鈴亀区域	15.1
津区域	50.3
伊賀区域	20.0
松阪区域	17.0
伊勢志摩区域	15.4
東紀州区域	9.2

※ () 内は全国順位です。

資料：厚生労働省「令和2年衛生行政報告例」

構想区域別の数は三重県「月別人口調査」(令和2年10月1日現在)から算出

- 令和2(2020)年における本県の出生場所別の出生数は、病院が4,735人と全体の42.5%、診療所が6,186人と全体の55.5%となっています。一方で、令和2(2020)年における助産師の主な就業場所は、病院が254人と全体の54.7%、診療所が131人と全体の28.2%となっており、就業場所の偏在がみられます。

図表4-6-3 出生場所別出生数

(単位：人、%)

	病院	診療所	助産所	自宅・その他	総数
数	4,735	6,186	211	9	11,141
割合	42.5	55.5	1.9	0.1	100.0

資料：厚生労働省「令和2年人口動態調査」

図表4-6-4 就業場所別助産師数

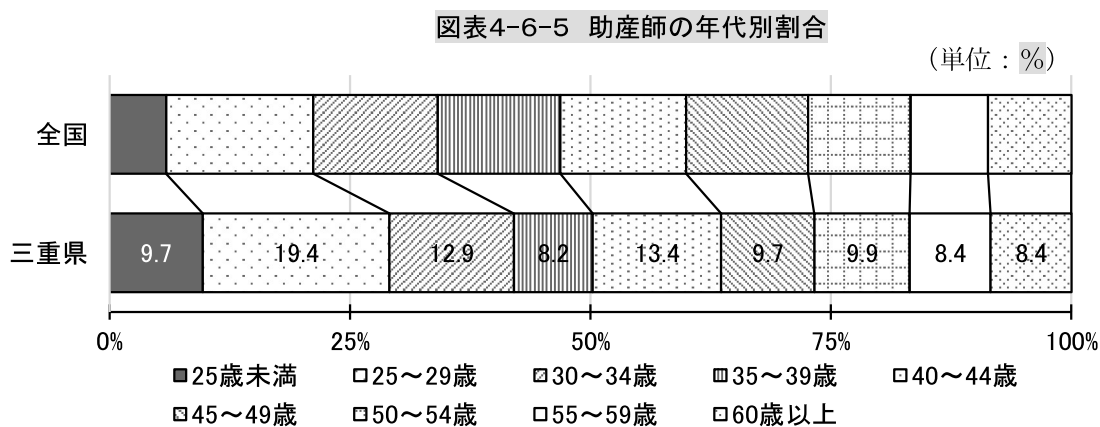
(単位：人)

	総計	病院	診療所	助産所	市町	事業所	学校養成所 研究機関	その他
平成22年	297	168	89	18	6	-	16	-
平成24年	359	195	110	23	4	2	24	1
平成26年	386	214	113	25	8	1	24	1
平成28年	420	249	105	25	13	-	26	2
平成30年	445	261	106	36	13	-	28	1
令和2年	464	254	131	43	14	-	21	1

資料：厚生労働省「衛生行政報告例」

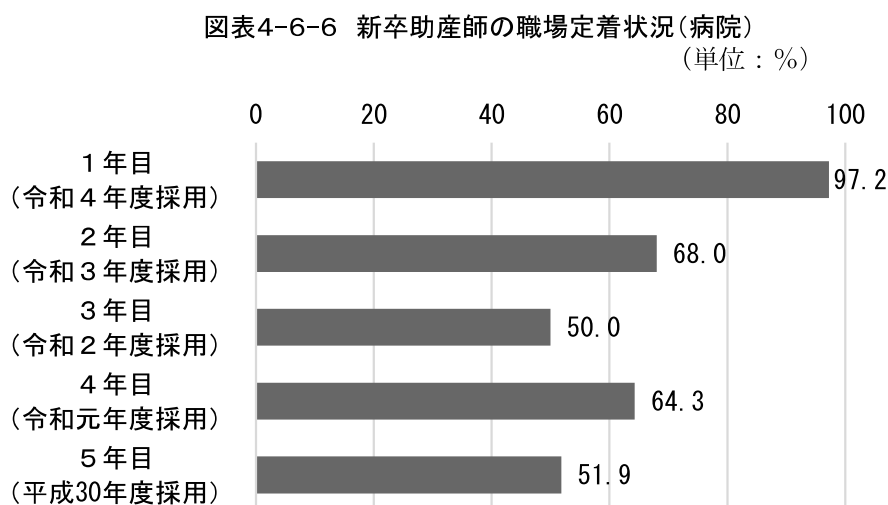
- 令和5(2023)年における分娩取扱施設数は、病院が13か所、診療所が18か所、助産所が7か所となっています。

- 助産師の年代別割合を見ると、20代の助産師の割合が29.1%と全国平均21.2%に比べて高くなっています。



資料：厚生労働省「令和2年衛生行政報告例」

- 令和5（2023）年度に県看護協会が実施した病院看護実態調査によると、新卒助産師の病院における職場定着率は、採用1年目では97.2%ですが、採用3年目では50.0%、採用5年目では51.9%に減少しています。



資料：三重県看護協会「令和5年度病院看護実態調査」

- 近年、助産業務や妊産褥婦・新生児の保健指導のみならず、思春期から更年期に至るまでの女性のライフサイクルに合わせた相談など、助産師の役割は広がっています。
- 平成21（2009）年に助産師の養成・確保および資質向上について検討することを目的に「三重県助産師養成確保に関する懇話会」を設置しました。
- 助産師の就業場所や就業地域の偏在解消と助産実践能力の向上を目的に、平成28（2016）年度から「助産師出向支援導入事業*」を開始し、令和4（2022）年度までに19組の取組実績がありました。

(3) 課題

- 分娩を取り扱う産科診療所等においては助産師が不足しており、その確保が急務となっています。
- 助産師の職場定着率は、概ね採用後の年数の経過につれて低くなっており、定着率を向上させる取組が必要です。
- 多様化する助産師業務に対応していくための資質向上に向けた取組が必要です。

(4) 取組内容

取組方向1：助産師の養成・確保

- 県内の看護系大学や助産師養成所と連携し、助産師の養成と県内就業を促進するとともに、県看護協会等と連携し、潜在助産師の再就業の支援に取り組みます。(養成機関、看護協会、関係機関、県)
- 民間の助産師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ります。(養成機関、県)
- 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等を通じて、臨地実習機関の指導者の養成を行います。(医療機関、養成機関、看護協会、県)
- 助産師修学資金貸付制度により、県内に勤務する助産師の確保を図ります。(医療機関、養成機関、県)
- 「助産師養成確保に関する懇話会」において、県内の看護系大学および助産師養成所における養成力の強化や臨地実習機関の充実に向けた検討を進めるなど、関係機関が連携して、助産師の養成・確保に取り組みます。(医療機関、養成機関、医師会、看護協会、関係機関、県)

取組方向2：助産師の定着促進・離職防止

- 助産師の職場定着率が向上するよう、研修体制や勤務環境等の改善を図ります。(医療機関、看護協会、関係機関、県)

取組方向3：助産師の資質の向上

- 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、新人および中堅助産師、指導的立場にある助産師のそれぞれの経験に応じた研修会を実施します。(医療機関、関係機関、県)
- 助産師の助産実践能力の向上および就業場所や就業地域の偏在解消のため、助産師出向システム*の定着を図ります。(医療機関、看護協会、関係機関、県)
- 周産期死亡率の改善のため、多職種との連携を深め、周産期医療や看護の知識・技術を得ることを目的とした研修会を実施します。(医療機関、医師会、関係機関、県)