

<p>対応区分</p> <p>① 反映する 最終案に意見や提案内容を反映させていただくもの。</p> <p>② 反映済 意見や提案内容が既に反映されているもの。</p> <p>③ 参考にする 最終案や今後の取組に意見や提案内容を参考にさせていただくもの。</p> <p>④ 反映または参考にさせていただくことが難しいもの。 (県の考え方や、施策の取組方向等と異なるもの。事業主体が県以外のもの。法令などで規定されており、県として実施できないもの。)</p> <p>⑤ その他(①～④に該当しないもの。)</p>
---

区分	意見など	対応区分	中間案	最終案
1 看護師 准看護師 保健師 助産師	R5.10.24_ データを最新値に、また出典資料名を正式名称に適宜更新する必要がある。 三重県看護職員確保対策検討会	①	(現状) -	(現状) 左記のとおり修正済み。
2 助産師	R5.10.24_ 助産師の活動範囲は広く、医療計画にも明記していただきたい。 三重県看護職員確保対策検討会	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。	(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るとともに、 <u>ライフステージごとに切れ目のない支援が提供されています。</u>
3 助産師	R5.10.24_ 助産師の活動範囲は広く、医療計画にも明記していただきたい。 三重県看護職員確保対策検討会	①	(現状) 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。	(現状) 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 <u>ライフステージごとの切れ目のない支援</u> など、助産師の役割は広がっています。
4 看護師 准看護師	パブリックコメント 専任教員養成講習会については、受講者が少ないという理由で、県外での受講となっておりますが、研修には約7か月間を要し、宿泊代の高騰や交通費の問題もあり、経済的負担が大きくなっています。専任教員養成講習会の開催を県内で完結できるように検討頂きたいと思います。	③	看護教育の充実のためには、看護教員の資質向上は重要であると考えています。 県では、専任教員養成講習会を概ね4年に1回開催しており、直近では令和元年度に実施しました。しかし、次回の開催に向けてニーズ調査を行ったところ、受講希望者数が少なく、効果的な実習の開催が難しいことから、令和5年度及び令和6年度の開催を見送ることとしました。こうした中、令和5年度に実施したニーズ調査では一定の受講者数が見込めることが明らかとなり、現在、令和6年度の開催準備、令和7年度の開催に向けて検討を進めているところです。 当該講習会をより効果的に実施するため、受講希望者の掘り起こしやオンラインを活用した研修方法等について、引き続き、関係団体・関係機関とともに協議していきます。また、受講負担を軽減するため、県外で受講する場合は、代替教員の雇用経費等の補助を継続していきます。	

区分	意見など	対応区分	中間案	最終案
5 看護師 准看護師	事務局 特定行為研修を行う指定研修機関数について、令和6年1月時点では県内2施設であるが、3年後に3施設以上、6年後に4施設以上という目標としてはどうか。	-	(取組内容) 特定行為研修を行う指定研修機関数2施設以上	(取組内容) 特定行為研修を行う指定研修機関数4施設以上
6 看護師 准看護師 保健師 助産師	事務局 平成28年の看護職員数の数値は、県集計の都合上、厚生労働省「平成28年 衛生行政報告例」ではなく、三重県「平成28年 保健師助産師看護師准看護師業務従事者届再集計」を引用しており、その旨を明記する必要がある。	-	(現状) -	(現状) 左記のとおり修正済み。 ▪ 図表4-1-6 ▪ 図表4-1-14 ▪ 図表4-1-15 ▪ 図表4-1-18
7 看護師 准看護師 助産師	事務局 人口10万人あたりの算出方法を明記する必要がある。	-	(現状) -	左記のとおり修正済み。 ▪ 図表4-1-8 ▪ 図表4-1-16
8 看護師 准看護師	事務局 データの更新に伴い、「課題」の文言を一部修正する必要がある。	-	(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。	(課題) 看護師数は増加傾向にあり、 <u>県全体としては全国平均を上回っていますが、構想区域別にみると低い水準の地域もあり、看護師の確保は喫緊の課題です。</u>

## 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4（2022）年末における本県の看護師の従事者数（実人数）は18,910人で、人口10万人あたり1,085.5人と全国平均1,049.8人を上回っており、また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4,214人で、人口10万人あたり241.9人と全国平均203.5人を上回っています。

図表4-1-5 看護師・准看護師数

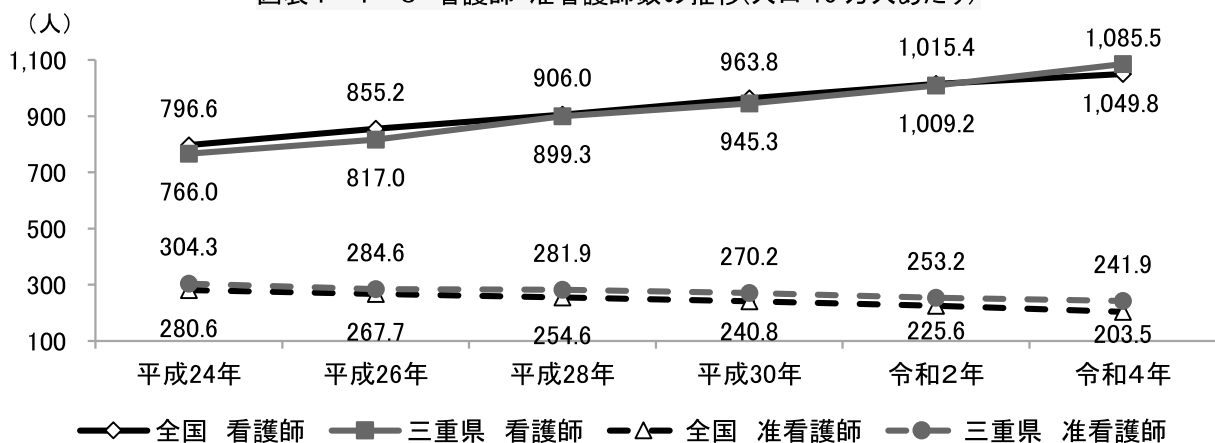
（単位：人）

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	1,311,687	1,049.8	254,329	203.5
三重県	18,910	1,085.5 (32)	4,214	241.9 (26)

※（ ）内は全国順位です。

資料：厚生労働省「令和4年 衛生行政報告例」

図表4-1-6 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「平成24年～26年、平成30年、令和2年～4年 衛生行政報告例」、三重県「平成28年保健師助産師看護師准看護師業務従事者届再集計」  
平成28年全国数値は、厚生労働省「平成28年 衛生行政報告例」の三重県数値を上記数値に置き換えて、独自に算出

- 令和4（2022）年では、本県の看護師の就業場所は病院が最も多く、12,010人と全体の63.5%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、1,460人と全体の34.6%を占めています。平成24（2012）年の数値と比較すると、病院の増加が1,210人と

最も多く、次いで介護保険施設等が 969 人、訪問看護ステーションが 725 人、無床診療所が 381 人となっています。一方、有床診療所では、257 人の減少となっています。

図表4-1-7 県内の就業場所別看護師・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 24 年	合計	19,694	11,867	763	2,832	2	505	2,711	428	20	66	149	241	110
	看護師	14,095	9,913	331	1,398	2	451	1,305	222	15	52	101	239	66
	准看護師	5,599	1,954	432	1,434	0	54	1,406	206	5	14	48	2	44
令和 4 年	合計	23,124	13,077	506	3,213	1	1,230	3,680	687	43	132	115	246	194
	看護師	18,910	12,010	316	2,088	1	1,097	2,220	492	43	116	93	246	188
	准看護師	4,214	1,067	190	1,125	0	133	1,460	195	0	16	22	0	6

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 1,494.7 人、松阪区域で 1,223.4 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 533.9 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 1,708.6 人、松阪区域で 1,530.8 人と多く、伊賀区域で 1,034.5 人、鈴亀区域で 1,129.3 人、三泗区域で 1,191.1 人と少ない状況です。

図表4-1-8 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	計
全 国	1,049.8	203.5	1,253.3
三重県	1,085.5	241.9	1,327.4
桑員区域	978.6	233.0	1,211.7
三泗区域	1,000.9	190.2	1,191.1
鈴亀区域	949.8	179.6	1,129.3
津区域	1,494.7	213.9	1,708.6
伊賀区域	862.7	171.8	1,034.5
松阪区域	1,223.4	307.4	1,530.8
伊勢志摩区域	1,049.6	349.9	1,399.5
東紀州区域	931.5	533.9	1,465.4

資料：厚生労働省「令和 4 年 衛生行政報告例」

全国と三重県全体の数値は総務省「令和 4 年 人口推計」(令和 4 年 10 月 1 日現在) から算出  
構想区域別の数値は三重県「月別人口調査」(令和 4 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 5 (2023) 年度入学の看護師等学校養成所の受験者は 2,238 人で、そのうち入学

者は 927 人、競争率は 2.4 倍になっています<sup>1</sup>。

- 令和 4（2022）年度の看護師等学校養成所の卒業生は、本県全体で 882 人であり、そのうち 768 人が看護師・准看護師として就業し、うち 594 人が県内に就業しています。県内就業率は 77.3%で、全国平均の 74.2%に比べて高くなっています。

図表4-1-9 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	1,558	1.2	83,176	66.6
三重県	18	1.0	975	56.0

資料：厚生労働省「令和 5 年度 看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」  
総務省「令和 4 年 人口推計」（令和 4 年 10 月 1 日現在）

図表4-1-10 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	67,425	54.0	56,107	44.9	83.2	41,654	74.2
三重県	882	50.6	768	44.1	87.1	594	77.3

資料：厚生労働省「令和 5 年度 看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」（卒業生は令和 4 年度の数）  
総務省「令和 4 年 人口推計」（令和 4 年 10 月 1 日現在）

- 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おおむね低くなっています。
- なお、令和 3（2021）年度の正規雇用看護職員および新卒看護職員の離職率は、全国および三重県ともに前年度と比べて高くなっています。

図表4-1-11 病院の正規雇用・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

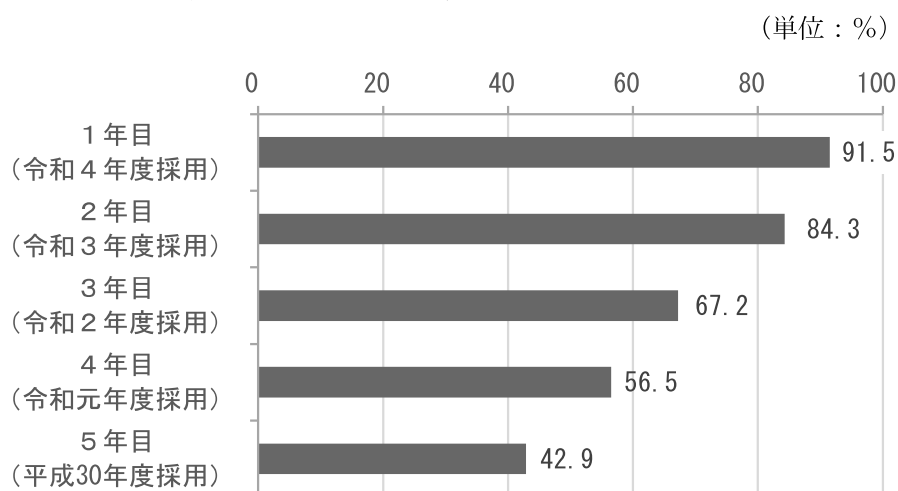
資料：日本看護協会「2018 年～2020 年 病院看護実態調査」「2021 年 病院看護・外来看護実態調査」  
「2022 年 病院看護・助産実態調査」

- 令和 5（2023）年度に三重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

<sup>1</sup> 出典：厚生労働省「令和 5 年度 看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」

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%となっています。

図表4-1-12 新卒看護師の職場定着状況(病院)



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月からナースセンター\*への免許保持者の離職時等の届出制度が運用されています。その制度により把握した情報等を活用し、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、身近な地域で再就業支援などを受けられる体制を整備しています。

図表4-1-13 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\*の養成に取り組んでいます。

### (3) 課題

- 本県の看護師数は増加傾向にあり、県全体としては全国平均を上回っていますが、構想区

域別にみると低い水準の地域もあり、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を行うことが必要です。また、少子化により労働力人口が減少する中、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必要です。
- 子育てしながら、看護師としての就労を継続できるよう、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ます。
- 緩和ケアや看取り、さまざまな病態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の機能強化、連携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の養成を図る必要があります。

#### (4) 取組内容

##### 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、看護協会、教育機関、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。（教育機関、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。（教育機関、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、看護協会、関係機関、教育機関、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、卒業後、県内に勤務する看護師の確保を図ります。(医療機関、教育機関、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。(医療機関、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に鑑み、定年退職した看護師の再就業を促進します。(医療機関、看護協会、関係機関、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)

## 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、関係機関、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を行うことにより、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。(看護協会、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、職場定着を促進するため、研修体制の充実を図ります。(医療機関、看護協会、県)

## ③ 看護師の資質の向上

- 三重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)
- 医療機関が、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のニーズをふまえ、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、看護協会、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養成します。(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4施設以上）の確保に向けた取組を進めます。（医療機関、関係機関、県）

## 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や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 24（2012）年の 627 人から令和 4（2022）年の 859 人へと増加しており、人口 10 万人あたりでは 49.3 人（全国で 38 位）で、全国平均 48.3 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 59.3%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としては、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人が増加傾向にあり、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いました。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。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4-1-14 県内の就業場所別保健師数

（単位：人）

就業場所	総計	病院	診療所	介護保険施設等	保健所	県※	市町	事業所	学校養成所等	その他
平成 24 年	627	28	6	5	82	-	389	76	21	20
平成 26 年	645	14	12	7	62	-	439	66	13	32
平成 28 年	681	27	12	2	65	29	448	52	19	27
平成 30 年	733	31	13	11	68	26	472	74	17	21
令和 2 年	798	43	19	27	60	32	490	78	13	36
令和 4 年	859	32	25	53	80	35	509	78	17	30

※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「平成 24 年～26 年、平成 30 年、令和 2 年～4 年 衛生行政報告例」、三重県「平成 28 年 保健師助産師看護師准看護師業務従事者届再集計」

### (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必要です。
- 保健師活動に伴う専門的な知識や技術の維持・継承ができるよう、人材育成の体制について看護系大学等と市町や県が連携し検討することが必要です。

### (4) 取組内容

#### 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。(関係機関、教育機関、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。(関係機関、教育機関、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、県)

#### 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)

#### 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や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に取り組みます。また、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ト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検討を進めます。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。(関係機関、教育機関、市町、県)

## 6. 助産師

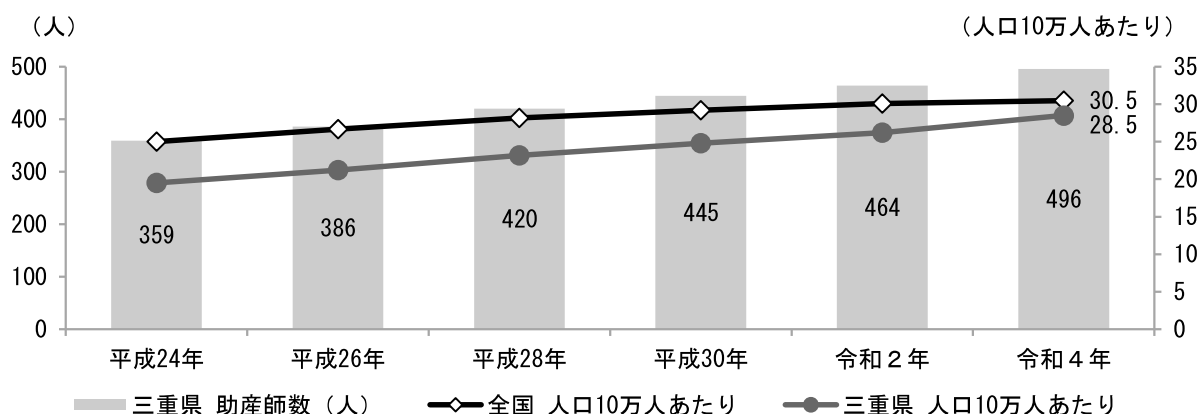
### (1) めざす姿

- 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るとともに、ライフステージごとに切れ目のない支援が提供されています。

### (2) 現状

- 本県の助産師の従事者数（実人数）は、平成 24（2012）年の 359 人から令和 4（2022）年の 496 人へと増加していますが、人口 10 万人あたりでは 28.5 人（全国で 39 位）で、全国平均 30.5 人を下回っています。

図表4-1-15 助産師数(実人数)および人口 10 万人あたり助産師数の推移



資料：厚生労働省「平成 24 年～26 年、平成 30 年、令和 2 年～4 年 衛生行政報告例」、三重県「平成 28 年 保健師助産師看護師准看護師業務従事者届再集計」  
平成 28 年全国数値は、厚生労働省「平成 28 年 衛生行政報告例」の三重県数値を上記数値に置き換えて、独自に算出

- 構想区域別の人口 10 万人あたりの助産師数は、津区域が 50.5 人、三河区域が 37.8 人、桑員区域が 33.4 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 14.4 人と少ない状況です。

図表4-1-16 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	30.5
三重県	28.5(39)
桑員区域	33.4
三泗区域	37.8
鈴亀区域	16.5
津区域	50.5
伊賀区域	18.6
松阪区域	17.3
伊勢志摩区域	15.4
東紀州区域	14.4

※ ( ) 内は全国順位です。

資料:厚生労働省「令和4年 衛生行政報告例」

全国と三重県全体の数値は総務省「令和4年 人口推計」(令和4年10月1日現在)から算出

構想区域別の数値は三重県「月別人口調査」(令和4年10月1日現在)から算出

- 令和4(2022)年における本県の出生場所別の出生数は、病院が4,691人と全体の44.7%、診療所が5,651人と全体の53.9%となっています。一方で、令和4(2022)年における助産師の主な就業場所は、病院が281人と全体の56.7%、診療所が142人と全体の28.6%となっており、就業場所の偏在がみられます。

図表4-1-17 県内の出生場所別出生数

(単位:人、%)

	病院	診療所	助産所	自宅・その他	総数
出生数	4,691	5,651	130	17	10,489
割合	44.7	53.9	1.2	0.2	100.0

資料:厚生労働省「令和4年 人口動態調査」

図表4-1-18 県内の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	学校養成所等	その他
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	0	26	2
平成30年	445	261	106	36	13	0	28	1
令和2年	464	254	131	43	14	0	21	1
令和4年	496	281	142	30	16	0	25	2

資料:厚生労働省「平成24年~26年、平成30年、令和2年~4年 衛生行政報告例」、三重県「平成28年 保健師助産師看護師准看護師業務従事者届再集計」

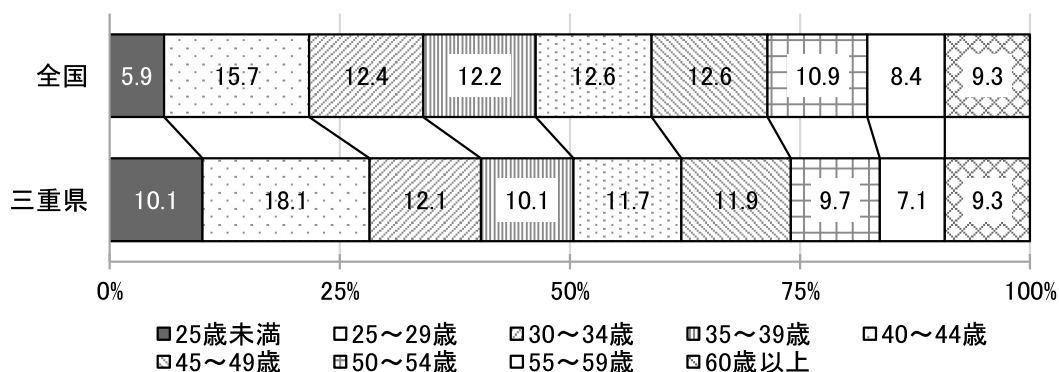
- 令和5(2023)年における分娩取扱施設数は、病院が13か所、診療所が17か所、助産所

が6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28.2%と全国の21.6%に比べて高くなっています。

図表4-1-19 助産師の年代別割合

(単位：%)



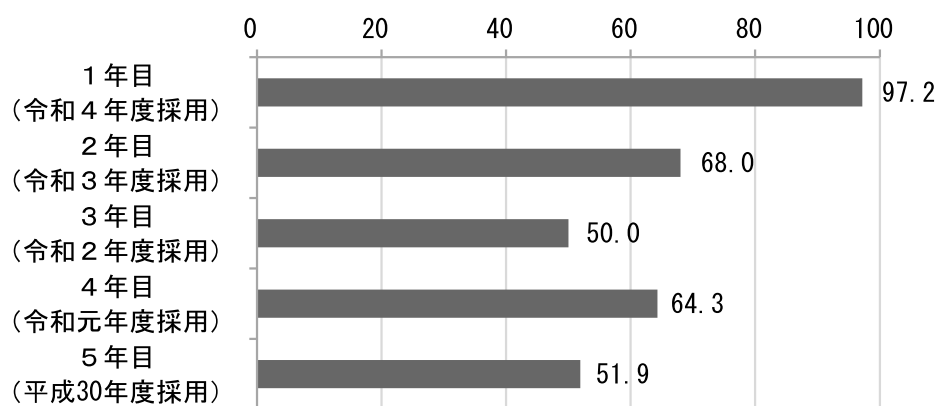
※端数処理しているため、合計が100.0%にならない場合があります。

資料：厚生労働省「令和4年 衛生行政報告例」

- 令和5（2023）年度に三重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%となっています。

図表4-1-20 新卒助産師の職場定着状況(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」

- 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ライフステージごとの切れ目のない支援など、助産師の役割は広がっています。
- 平成21（2009）年に「三重県助産師養成確保に関する懇話会」を設置し、助産師の養成・確保および資質向上について検討しています。
- 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。
- 定着率の向上に向けた取組が必要です。
- 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

#### 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、三重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。(看護協会、関係団体、教育機関、県)
- 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。(教育機関、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、看護協会、関係機関、教育機関、県)
- 助産師修学資金貸付制度により、卒業後、県内に勤務する助産師の確保を図ります。(医療機関、教育機関、県)
- 「三重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、医師会、看護協会、関係団体、関係機関、教育機関、県)

#### 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、研修体制の充実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)

#### ③ 助産師の資質の向上

- 助産師としての専門性が発揮されるよう資質向上を図るとともに、関係機関との連携体制を強化するため、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、看護協会、教育機関、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、関係団体、県)

# 用語解説

## 用 語

## 意 味

### あ

医療機関

医療法で定められた「医療提供施設」（病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院、調剤を実施する薬局、助産所）をいいますが、狭義においては、医師、歯科医師等が医療行為を行う施設である病院、診療所をさす場合もあります。本医療計画における「医療機関」は、狭義の医療機関である、病院および診療所としています。

### さ

助産師出向支援導入事業

都道府県において助産師出向システムを運用するための、一連の取組の総称です。

助産師出向システム

助産師の助産実践能力の強化、偏在解消等を目的として、現在の勤務先の身分を有しながら他施設で助産師として働くシステムです。

「女性が働きやすい医療機関」認証制度

女性の医療従事者が働きやすい職場環境づくりの促進を図るため、平成 27（2015）年度に全国で初めて三重県が創設した認証制度をいいます。妊娠時・子育て時の当直免除、短時間勤務に係る制度整備や保育施設の整備など、勤務環境の改善に積極的に取り組んでいる医療機関を県が認証します。

診療所

医師または歯科医師が、医業または歯科医業を行う施設で、19床以下の入院設備（有床の場合）を備えるものをいいます。

### た

地域包括ケアシステム

団塊の世代が75歳以上となる令和7（2025）年を目途に、高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のもとで、可能な限り住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される体制をいいます。

統括保健師

個人および地域全体の健康の保持増進に向けてさまざまな活動を効果的に実施するため、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整および推進し、人材育成や技術面での指導および調整を行う保健師のことです。

特定行為研修

医師等の判断を待たずに、手順書により一定の診療の補助を行う看護師の養成を目的として、特に必要とされる高度かつ専門的な知識および技術の向上を図るための研修です。

### な

ナースセンター

「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づき、都道府県ごとに1つに限り知事が指定するものです。看護師等の無料職業紹介や再就業支援、潜在看護師等の把握、看護に関する普及事業等を行います。

ナースバンク

都道府県ナースセンターが実施する看護師等の無料職業紹介事業です。求人求職登録および職業紹介や就業相談等を行います。



は

病院	医師または歯科医師が、医業または歯科医業を行う施設で、20床以上の入院設備を備えるものをいいます。
プライマリ・ケア	身近にあって、何でも相談にのってくれる総合的な医療のことをいいます。
プライマリ・ケアエキスパートナース	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のことです。
訪問看護	看護師等が居宅等を訪問して、療養上の世話または必要な診療の援助を行うことをいいます。

ま

マッチング	求人と求職、需要と供給などのお互いの条件を調整し組み合わせることをいいます。
三重県医療勤務環境改善支援センター	「医療法」に基づき、医療従事者の勤務環境改善に係る拠点機能の確保を目的として、都道府県が設置に努めなければならないとされた組織をいいます。本県では、平成 26 (2014) 年 8 月に全国で 3 番目に設置しました。

ら

ライフステージ	人間の一生において、年齢に伴って変化する段階（幼年期・児童期・青年期・壮年期・老年期など）のことをいいます。
---------	--