

# 女性が働きやすい 医療機関認証制度



三重県・三重県医療勤務環境改善支援センター



## 目次



	頁
知事あいさつ 制度の概要	1
認証までの流れ	2
申請書類 支援 お問い合わせ先	3
認証医療機関一覧	4
認証医療機関のご紹介	5
三重県医療勤務環境改善 支援センターのご案内	15

## 知事あいさつ

医師、看護職員など医療従事者は、恒常的に長時間勤務の傾向にあり、勤務環境の改善は喫緊の課題となっています。

こうした中、平成26年度の改正医療法において、各医療機関の管理者に対して、医療従事者の勤務環境を改善する取組が努力義務化され、本県では全国で3番目に医療勤務環境改善支援センターを平成26年8月に設置しました。

また、医療従事者には、看護職員をはじめとして女性が多いことから、保育施設の整備や短時間勤務制度の導入など、女性が働きやすい勤務環境への改善を促進するため、平成27年度に全国に先駆けて、「女性が働きやすい医療機関」認証制度を創設しました。

これまで21医療機関から応募があり、10医療機関を認証していますが、認証された医療機関の中には、定年退職以外での離職者がいなくなった事例もありました。

医療機関の皆様には、「女性が働きやすい医療機関」認証制度に積極的にご応募いただくとともに、三重県医療勤務環境改善支援センターをご活用いただき、医療従事者が働きやすい職場環境づくりを進めていただきますよう、よろしくお願いいたします。



平成30年8月

三重県知事 鈴木 英敬

## 目的

医療従事者の確保を図るため、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、また、これらの制度や施設の活用を促す職場の雰囲気づくり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、当該医療機関が社会的に評価される仕組みをすることにより、女性の医療従事者が働きやすい環境づくりの促進を図ることを目的とします。

## 対象

三重県内の医療法(昭和23年法律第205号)第1条の5第1項及び第2項に規定する病院及び診療所とします。

## 認証要件

次の2項目のいずれにも該当することが必要です。

- 次に掲げるすべての項目について取組を行っていること
  - 職場環境づくり
  - 人事管理
  - 保育・介護支援
  - サポート体制
- 法令に違反する重大な事実がないこと

## 効果

- 三重県のホームページで認証施設を公表し、広く周知します。
- 認証取得への取組を通して、組織の活性化・医療従事者の意識改革を図り、選ばれる施設を実現できます。
- 採用活動時等に認証マークを活用し、『女性が働きやすい医療機関』であることをアピールできます。



【認証マーク】

## 有効期間

認証の有効期間は、認証日から3年後の年度末までです。

ただし、有効期限前1年以内に再度認証を受けた場合は、前回認証を受けた有効期限の翌日から3年間を認証の有効期間とします。

「女性が働きやすい医療機関認証制度」の制度設計（審査項目、採点方法等の策定）を行います。

三重県医療勤務環境改善支援センター

医療従事者全体の離職防止や医療の質の向上を図るため、PDCAサイクルを活用して計画的に勤務環境改善に向けた取組を行う医療機関に対する総合的な支援を行います。

書類審査

労務管理や女性が働きやすい視点からなる自己点検表を提出

- ◆ **労務管理の視点**  
「三重県版医療勤務環境改善マネジメントシステム」労務管理チェックリスト
- ◆ **「女性が働きやすい」視点**  
「女性が働きやすい医療機関」確認票

現地確認

申請書類に記載されている内容や実際の運用状況等を確認

専門家による審査

申請書類の内容や実際の運用状況、病院管理者の信念等を審査

**「女性が働きやすい医療機関」認証制度 専門部会**  
外部有識者等による専門部会を設置

アドバイス  
支 援

審査を受けて、改善部分がある医療機関に対してセンターが助言・支援

認 証

認証書を交付し、三重県ホームページに公表

## 申請書類

毎年度、三重県のホームページ上に認証基準を公開します。  
申請書等は、三重県のホームページからダウンロードできます。

### 様式 1

「女性が働きやすい医療機関」認証申請書

### 様式 2

「女性が働きやすい医療機関」組織プロフィール

### 様式 3

「三重県版医療勤務環境改善マネジメントシステム」  
労務管理チェックリスト

### 様式 4-①

（病院部門）

「女性が働きやすい医療機関」確認票

### 様式 4-②

（診療所部門）

「女性が働きやすい医療機関」確認票

## 支援

申請のあった医療機関が、審査の結果、認証に至らなかった場合、三重県医療勤務環境改善支援センターが改善部分のアドバイス・支援を行い、次年度以降の認証に至るまで勤務環境改善のためのサポートをします。

## お問い合わせ先

三重県 医療保健部 地域医療推進課  
医師・看護師確保対策班

〒514-8570 津市広明町13番地（本庁4階西側）

TEL : 059-224-2326 / FAX : 059-224-2340

MAIL : [chiiry@pref.mie.jp](mailto:chiiry@pref.mie.jp)

URL : <http://www.pref.mie.lg.jp/CHIIRYO/HP/m0070700036.htm>

# 認証医療機関一覧

区分	認証年度	医療機関名	頁	
病院部門	27	社会医療法人 畿内会 岡波総合病院	5	
		亀山市立医療センター	6	
		市立伊勢総合病院	7	
		医療法人(社団)佐藤病院 長島中央病院	8	
	28	医療法人 豊和会 豊和病院	9	
		伊勢赤十字病院	10	
		三重県立志摩病院	11	
	診療所部門	27	一般財団法人 近畿健康管理センター三重事業部 KKC健康スクエア ウェルネス三重健診クリニック	12
		29	野町どい眼科	13
			医療法人社団 アクアクリニック伊賀	14

社会医療法人畿内会

# 岡波総合病院

## 概要

所在地：伊賀市上野桑町1734番地

理事長・院長：猪木 達

職員数：572名（うち 女性職員 429名）

病床数：335床

関連施設：介護老人保健施設3施設、

訪問看護ステーション、居宅介護支援事業所、

訪問リハビリテーションセンター、岡波看護専門学校



## 認証後の変化

- 離職率：離職率の低下、新人職員の離職は7年間0名
- 職員の気持ちの変化：『自分の職場は、良い職場なのだ』
- 働きやすくしている方策：
  - \* 休み希望への対応
  - \* 夜勤回数・土日祝出勤に対する対応
  - \* 夜勤専従者に専従手当の支給と特別休暇2日付与
  - \* 看護協会WLB推進ワークショップへの積極的な参加とさらなる改善策の取り組み
- 育児休暇からの復帰予定者への方策：
  - \* 出産祝いメッセージカードの送付
  - \* 院内での感染・安全・保育所情報、看護部通信などの定期郵送
- 復帰前の不安に対する相談と対処：
  - \* 先輩看護師との面談・懇親会実施
  - \* 注射手技などの実技練習
  - \* 復帰部署の事前見学、部署長との面談
  - \* 看護休暇などの制度の説明
  - \* 安全管理者や感染管理者からのマニュアル変更点などの説明
- 中途採用者に対しての方策：
  - \* 勤務希望部署への配属
  - \* オリエンテーション計画書に沿っての面談実施



## 新たな取組

- 平成29年4月1日より『時間単位有給休暇制度』導入
- 平成30年4月1日より『年間休日120日に増加する』（前年度までは112日）
  - \* 人事制度変更として全正規職員対象
- 看護協会でのWLBワークショップ終了後も院内継続して改善策を検討している
- 育児休暇者と先輩職員の『ママさん会』の定期開催
- 院内女子更衣室が階段昇降の3階にあるため妊婦や高齢者の身体的負担軽減として別棟1階に移設する



# 亀山市立医療センター

## 概要

所在地：亀山市亀田町466-1  
管理者：伊藤誠一  
院長：谷川健次  
職員数：123名（うち女性職員 92名）  
病床数：94床



## 認証後の変化

平成27年度認証時は、看護部職員が中心であった。現在は、病院職員全体に「働きやすい環境づくり」への取り組みが広がってきている。制度の周知や利用だけでなく、会議を定例で開催し業務改善に取り組んでいる。自部署の課題を病院全体で共有し、解決に向けた活動が実践できるようになってきている。

また、職員自身が「働きやすい職場」として自信をもつことができ、知人に自施設の良いところをアピールすることができている。口コミによる紹介で看護職員の採用にも繋がっている。

## 新たな取組

育児休暇後に復帰した職員は、夜勤業務に就労することが難しい。また、出産、育児、介護等様々な理由により夜勤を含む変則勤務を配慮し減らしている職員がいる。そのため、一部の職員に夜勤回数が多くなり負担を強いている。夜勤に従事する職員の平均夜勤回数が8回以下となるように人員計画を策定している。

小学校就学始期まで子を養育する職員は、従来、部分休業取得者が多かった。育児短時間勤務制度の周知に努め、現在は就労の配置場所、家族の協力など子育ての状況に合わせて育児短時間勤務を取得する職員が増えている。

夜勤交代制勤務について、従来、逆循環3交代勤務であった。2交代勤務の提案を踏まえ、職員と協議し、「自分たちが働きやすい夜勤」として、正循環3交代夜勤を実施している。

准看護師から看護師へ、専門性を追求するために大学院進学等の希望者には、退職することなく仕事と学業の両立ができるように夜勤専従等の勤務形態の提案を行っている。



# 市立伊勢総合病院

## 概要

所在地：伊勢市楠部町3038番地  
院長：藤本昌雄  
職員数：557名（うち女性職員 391名）  
病床数：322床



新病院イメージ図（平成31年1月開院予定）

## 認証後の変化

県のホームページに「女性が働きやすい医療機関」に認証されたことを掲載していただき、また、当院ホームページにも掲示したことにより、女性が働きやすい病院であることを周知出来ました。そのおかげで認証以降、新規・中途採用問わず女性の応募が増えました。なかでも、女性の結婚や出産等将来のライフイベントのことをイメージし、ライフイベントを迎えた際も仕事を続ける意志を持った上で採用面接に来られる女性が増えました。認証以降、女性職員の離職率が減少しており、なかでも、ご主人の遠方への転勤等のやむをえない理由を除いた女性職員の離職率が減少していると実感しております。

また、「女性が働きやすい医療機関」に認証されたことを院内掲示したことにより、職員にとっても、女性にとって働きやすい環境について考えるきっかけとなりました。そのおかげで、職員アンケートでは、職場改善に向けて多くの意見が出るようになりました。今後はその意見を参考にしながら、より女性にとって働きやすい病院を目指していきたいと考えております。

## 新たな取組

出産、育児、介護等ライフイベントの際も仕事を続けやすい環境作りに向けて取り組みを行っています。看護部において、出産後の育休中の看護職員に対しても、月1回看護部長との顔合わせを行い、育休終了後も復帰しやすい環境作りを心がけております。また、院内保育所についても、勤務しながら保育利用しやすい様に平成29年4月1日より以前は弁当を持参していただいていたものを給食へと変更いたしました。介護のために離職を検討していた職員に対しては、介護休暇といった特別休暇制度の紹介を行い、その職員は介護休暇取得により現在も勤務されております。このような取り組みにより平成29年度における当院の看護師の離職率は全体で4.65%、新人看護師においては0%であり、三重県内でも低い離職率となっております。

また、看護補助者の給与等の条件の見直しを行い、看護補助者の拡充をはかり、看護師の負担軽減を行いました。

今後も柔軟な勤務形態や休暇制度を設け、また、職員の負担軽減への取り組みを行っていくことで育児・介護等をしながらでも働きやすい職場環境作り、上司や先輩などと相談しやすいサポート体制・雰囲気作りを目指し、女性が働きやすい環境を目指していきます。



医療法人(社団)佐藤病院

# 長島中央病院

## 概要

所在地：桑名市長島町福吉271

理事長：佐藤剛一

院長：伊藤哲郎

職員数：216名（うち 女性職員 182名）

病床数：256床

併設施設：介護老人保健施設ながしま

通所リハビリテーションみらい・小規模多機能居宅介護みらい



## 認証後の変化

認証前、まず就業規則などの制度を見直し、育児短時間勤務を新たに取り入れ、看護休暇や有休を時間単位で取得できるようにしました。またグループ法人で企業主導型保育所を開設し保育環境を充実させました。保育料もできる限り低額にし、2人目半額、3人目無料として、働くママを応援する環境を整えました。

このような法人の取組みが認証され、職員をはじめ多くの方に評価していただき、求人などのPRに役立っています。そのおかげもあり看護師をはじめ介護士も子育て世代が増加し、今では保育園も定員30名に近い状況です。

## 新たな取組

今年度より、三重県看護協会の「看護職のワーク・ライフバランス推進ワークショップ事業」に取り組んでいます。

また、多くのママから「夏休みが困るんです」と声があり、昨年からは夏休みなど長期休暇のために学童保育を始めました。職員の子や孫でも利用できるようにしています。



医療法人 豊和会  
**豊和病院**

**概 要**

所在地：志摩市阿児町鶏方2555-9

院長：和田 弘

職員数：68名（うち 女性職員 51名）

病床数：60床

関連施設：介護老人保健施設 志摩豊和苑、  
介護老人保健施設 鳥羽豊和苑、  
介護付有料老人ホーム ふれあいの森、  
グループホーム やまもも、グループホーム 第2やまもも、グループホーム あらしま、  
志摩豊和苑 通所リハビリテーション、鳥羽豊和苑 通所リハビリテーション、  
デイサービスセンター豊和、デイサービスセンターあらしま、デイサービスセンター答志島、  
訪問看護ステーション豊和、居宅介護支援事業所 豊和、鳥羽豊和苑 居宅介護支援事業所、  
介護と福祉のお店ほうわ 志摩磯部店、介護と福祉のお店 鳥羽ハロー店



**認 証 後 の 変 化**

- 個々の出勤可能な時間帯での柔軟な雇用を行うことで、以前よりも就職希望者が増加しました。
- 育児休暇や育児短時間勤務、介護休暇など自由に取得可能な職場環境の中で、育児や介護と仕事の併用が可能となり、伸び伸びと仕事が出来ております。
- 働きやすい職場環境、雰囲気となり離職率が低下しました。



**新 た な 取 組**

子供や家族の急な体調不良時に融通が利く体制や、計画的な有給休暇や育児休暇の取得可能な体制づくりに取り組んでおります。

個々のライフスタイルや出産、子育てなどのライフステージに合わせて勤務時間が選べる職場環境づくりを目指しております。



# 伊勢赤十字病院



## 概要

所在地：伊勢市船江一丁目471番2  
院長：楠田 司  
職員数：1,350名（うち 女性職員 1,003名）  
病床数：655床  
関連施設：伊勢赤十字 老人保健施設「虹の苑」

## 認証後の変化

- 院内保育所の夜勤保育料無料化  
夜勤従事者の負担軽減の為、夜間保育料を無料化しました。また、夜勤実施回数に応じて日勤帯の保育料を減額しています。この制度を活用し、一般職員はもとより育児短時間勤務者の夜勤実施割合も増加しました。
- 職員満足度調査の中で、ライフイベントの支援に関するモニタリングをしています。  
前回調査より、全体的にライフイベント（結婚、子育て、介護、病気など）に合わせた支援は、職場のスタッフ全員による支援であることを理解している結果がでました。職場全体でライフイベントの支援について共有することで支援する側、される側、互いに協力し合う意識が向上していると考えます。

## 新たな取組

- 長期休業からの復帰支援 「職場復帰プログラム」の策定  
「みんなで支え合う職場を目指す」ことを目標に、現在各部署において職場プログラムを作成しています。完成後は、当院ホームページに掲載していく予定です。
- 子育てに有益な情報の提供
  - ・ 子育て及びワークライフバランスに関する講演会の開催  
年2回講演会を開催し、子育てに有益な情報提供を実施しています。
  - ・ 育児休業中の職員への情報提供  
育児休業取得中の看護職員には、定期的に育児休業より復帰した先輩からのアドバイスや病院の最新ニュースを掲載した情報誌「かえるちゃん通信」を送り、病院の様子がわかるように情報提供しています。また、情報誌は、一般の方にもみていただけるよう当院ホームページに掲載しています。



# 三重県立志摩病院

## 概要

所在地：志摩市阿児町鶴方1257  
管理者：片山 繁  
院長：勝峰康夫  
職員数：333名（うち 女性職員 248名）  
病床数：336床



## 認証後の変化

H29年3月に認証を受け、徐々に変化が表れております。認証直後のH29年度の採用職員女性の割合は、54.3%であったのに対して、H30年度の同割合は、67.6%と上昇しております。また、退職者の女性割合については、認証前のH28年度は67.6%と高かったが、認証後のH29年度は、54.5%とかなり減少しています。割合数値の結果から、認証後の女性職員の採用率が上昇し、退職率が減少していることが分かります。

## 新たな取組

勤務環境の改善に向けた取組としては、女性割合の高い看護部門においてH29年度より、ワークライフバランス推進チームを結成し、取組を開始しました。主に、看護職員の負担軽減の取組や有給休暇取得の推進を行いました。その他取組としては、院内保育所の受入体制の拡大（就業前児童以外の受入など）を実施いたしました。今後も、女性が働きやすい医療機関として、様々な取組を実施して参ります。



一般財団法人 近畿健康管理センター三重事業部

# KKC健康スクエア ウェルネス三重健診クリニック

## 概要

所在地：津市あのとつ台4丁目1-3

三重事業部長：谷口俊樹

診療所長：小西泰元

職員数：95名（うち 女性職員 51名）

病床数：0床



## 認証後の変化

女性が働きやすい職場環境づくりとしましては平成2年より①女性管理職の登用、②結婚、出産による離職者低減、③出産、育児後の雇用継続、に取り組んでまいりましたが、外部に向けてのPR活動は積極的に行っておりませんでした。平成28年3月に「女性が働きやすい医療機関」の認証を頂いてからは、子育て世代の医療職の方から採用の問合せを頂く事が多くなりました。

## 新たな取組

平成22年度より「KKC女性力活性化研究会」の活動を全センター通じて行ってきましたが、平成29年度はKKC健康スクエアで「女性力活性化研究会三重分科会」を他社様と合同で行い、女性職員の意識改革の他、男性管理職と共にディスカッションを行い、相互に理解を深めることで風通しの良い職場づくりを進めてきました。両立支援制度の利用についても、女性職員の育児休業取得率は100%、男性職員も昨年度は3名が育休を取得しました。

ポジティブアクションの取り組みとしては、女性の管理職登用を積極的に進めており、地域密着型とする「エリア限定管理職」や「短時間勤務管理職」を制度として導入。また、女性の管理職比率35%、部長級管理職比率20%を数値目標とし、育成の機会として「KKC経営塾」を開催し、活躍を望む女性職員の支援を進めております。その成果もあり、平成29年度女性が輝く先進企業表彰「内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰」という大変栄誉な賞をいただくことができ、職員のモチベーションも向上しております。



# 野町どい眼科

## 概要

所在地：鈴鹿市野町東1丁目11番10号  
院長：土井素明  
職員数：19名（うち女性職員 18名）  
病床数：0床



## 認証後の変化

2018年3月12日に認証を受け、2018年6月現在3ヵ月経過したばかりのため、具体的な変化及びその根拠等を示すことが難しいが、スタッフは皆認証を受けたことを喜んでくれ、三重県から「女性が働きやすい医療機関」と認証されることで「自分の勤務先は働きやすい所なのだ」と改めて感じてもらった様子である。認証後離職者0名。

なお、「働きやすい職場だと思う」効果が、認証を受けただけで継続するわけではなく、日々の改善の姿勢や、誠実に患者様、職員、仕事に向き合う姿勢を積み重ねること、そして育児介護等を行う職員への働きやすい制度を設け運用するのと並行して、その制度を支えてくれている（育児介護等を行っていない）職員への配慮を行う（医院全体のバランスを見る）ことによって成り立つものだと考えている。

## 新たな取組

①育児・介護をしながら仕事をしているスタッフがより働きやすい環境をつくるため、2019年8月1日～、平日の診療時間を午前…9：00～12：30→9：00～12：00、午後…15：00～18：30→14：30～18：00に変更することを決定し、準備を進めている。診療時間の変更に伴い、全職員がこれまでより早く退室可能になるが、当院では3歳～小学校6年生の3月31日までの子どもを育児中のスタッフについて、「育児短時間勤務の拡充」制度を設けており、この制度を最大限使用した場合の退室可能時間は診療時間変更前後で変わらない（＝診療時間変更によりこれまでより早く退室可能になるが、「育児短時間勤務の拡充」制度対象者は更に早く退室可能になるわけではなく、これまでとほぼ同じ時間に退室可能）になるよう、全体のバランスを取ることを決定した。

②2021年4月～働き方改革法案が施行された場合、同一労働同一賃金、均等均衡待遇を実施する予定で準備を進めている。

③パートスタッフの勤務シフトについて、職員に人気のある平日午前の勤務シフトが一定のスタッフに固定しないよう、2021年4月～、毎年4月にパートスタッフの勤務シフトを平日午前・午後・土曜日勤務の割合が概ね同じ位になるように調整することについて、2018年6月28日に合意した。



医療法人社団

# アクアクリニック伊賀

## 概要

所在地：伊賀市上野丸之内10-8

理事長・院長：藤森健次

職員数：35名（うち女性職員 21名）

病床数：0床



## 認証後の変化

過労死や残業時間の長さが社会問題となって、働き方改革が国会で取り上げられている今日、時を同じくして「女性が働きやすい医療機関」に承認されたことが職員全体に安心感を与えたこと特に、子育て中の職員（育児休暇中の者を含む）には明るい話題になっています。

家庭と職場、両方で輝けるという（子育てしながら働ける）意識改革ができ、気持ちに余裕が持てるようになって患者様や介護への姿勢にも優しさが増したという好循環が見てとれます。

## 新たな取組

当院女性職員は、医師、看護師、医療事務員、理学療法士、運動指導員（健康運動指導士など）及び介護福祉士などの有資格者で構成。（年齢は20代・30代の職員が大半）

妊娠、子育てのための休職や短時間勤務体制は以前から導入していましたが、突然の休務（欠員）にも患者様に不利益にならない様に各々の職場でお互いの業務を共有し、カバーしあえる体制作り、環境づくりに取り組んでいます。



# 三重県医療勤務環境改善支援センターのご案内



無料

## 勤務環境改善マネジメントシステムの導入に関するアドバイス

「働きやすい環境作り」のために厚生労働省が策定した『勤務環境改善マネジメントシステム』に基づき、医療機関が必要な改善に自主的に取り組むための「チェックリストによる現状診断の助言」「取組のポイントの説明」等を行います。



無料

医師の『働き方改革』の取組に関するアドバイス

医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、改正医療法（平成26年10月1日施行）に基づき、医療機関が医療従事者の勤務環境の改善に自主的に取り組むことが努力義務化されました。

三重県医師会は、三重県からの委託を受けて「雇用の質」向上のための医療機関の自主的な取組を支援する「三重県医療勤務環境改善支援センター」を平成26年8月に開設し、医療従事者・利用者・経営の全てが『WIN-WIN』となる好循環の実現、そして、働きやすく職員が離職しない魅力のある医療機関の実現のためのお手伝いをしています。

無料

専門家による  
労務管理・経営管理  
に関するアドバイス

無料

勤務環境改善に関する  
セミナー等の実施

## 女性が働きやすい医療機関認証制度

申請のあった医療機関が、審査の結果、認証に至らなかった場合、三重県医療勤務環境改善支援センターが改善部分のアドバイス・支援を行い、次年度以降の認証に至るまで勤務環境改善のためのサポートをします。



## 三重県医療勤務環境改善支援センター

（事業委託：公益社団法人 三重県医師会）

〒514-0003 津市桜橋二丁目191番4（三重県医師会館5階）

TEL：059-253-8879 / FAX：059-253-8880

URL：http://www.mie.med.or.jp/kinmushien/



**三重県 医療保健部 地域医療推進課**  
**医師・看護師確保対策班**

〒514-8570 津市広明町13番地（本庁4階西側）

TEL : 059-224-2326 / FAX : 059-224-2340

MAIL : chiiry@pref.mie.jp

URL : <http://www.pref.mie.lg.jp/CHIIRYO/HP/m0070700036.htm>

**三重県医療勤務環境改善支援センター**

**（事業委託：公益社団法人 三重県医師会）**

〒514-0003 津市桜橋二丁目191番4（三重県医師会館5階）

TEL : 059-253-8879 / FAX : 059-253-8880

URL : <http://www.mie.med.or.jp/kinmushien/>