



女性が働きやすい 医療機関認証制度



目次

知事あいさつ	01
制度の概要	01
認証までの流れ	02
申請書類	03
支援	03
お問い合わせ先	03
認証医療機関一覧	04
認証医療機関のご紹介	06
三重県医療勤務環境改善支援センターのご案内	33

知事あいさつ



医療従事者の皆様におかれましては、日頃より患者の状態に応じた安心で質の高い効率的な医療の提供にご尽力をいただき、心から感謝申し上げます。

高齢化の進展による疾病構造の変化・多様化に伴い医療需要が増加する中、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。

このような中、本県では平成26年8月に全国で3番目となる医療勤務環境改善支援センターを設置し、医療機関の自主的な勤務環境の改善等の取組への支援を行ってきました。また、看護職員をはじめ医療従事者には女性が多い状況にあることから、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、これまで28医療機関を認証しています。

この度、認証制度の更なる普及・啓発を図るため、認証制度のパフレットを作成いたしました。本冊では、認証を取得された医療機関の取組内容や、認証取得による変化、効果などを紹介していますので、働きやすい職場環境づくりを進めていただく参考となれば幸いです。

令和6年4月から医師の働き方改革が施行され、各医療機関におかれましては、労働時間の短縮や勤務環境の改善等にこれまで以上に取り組まれていることと思います。その取組の一助として、「女性が働きやすい医療機関」認証制度とともに、三重県医療勤務環境改善支援センターを積極的にご活用いただくことにより、医療従事者の確保や医療の質の向上等が図られ、県民の皆様がより安心して医療を受けられる体制づくりが推進されますことを期待しています。

令和7年3月 三重県知事 一見 勝之

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作ることにより、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

次の要件をすべて満たしていることが必要です。

- 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
 - 1 職場環境づくり
 - 2 人事管理
 - 3 保育・介護支援
 - 4 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

- 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

(新規) 認証日からその3年後の年度末まで

(再認証) 前回認証を受けた有効期限の翌日から原則5年間(専門部会が必要と認める場合は3年間)

「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、病院管理者の理念等を審査

「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
勤改センターが助言・支援等 ※33頁参照

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 医療人材課 医師確保班

〒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 : iryokai@pref.mie.lg.jp

URL : http://www.pref.mie.lg.jp/CHIIRYO/HP/m0070700036_1.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	R4	社会医療法人畿内会 岡波総合病院	6
		医療法人豊和会 豊和病院	7
		伊勢赤十字病院	8
		三重県立志摩病院	9
		国立大学法人 三重大学医学部附属病院	10
		社会福祉法人恩賜財団 済生会松阪総合病院	11
		三重県厚生農業協同組合連合会 松阪中央総合病院	12
		地方独立行政法人 三重県立総合医療センター	13
		地方独立行政法人 桑名市総合医療センター	14
	R5	医療法人社団 山中胃腸科病院	15
	医療法人(社団)佐藤病院 長島中央病院	16	
	亀山市立医療センター	17	
	市立伊勢総合病院	18	
	伊賀市立上野総合市民病院	19	

区分	認証年度	医療機関名	頁
病院部門	R5	独立行政法人国立病院機構 三重中央医療センター ……	20
		社会医療法人尚徳会 ヨナ八丘の上病院 ……	21
		医療法人栄恵会 白子ウィメンズホスピタル ……	22
		三重県厚生農業協同組合連合会 鈴鹿中央総合病院 ……	23
診療所部門	R2	野町どい眼科 ……	24
		医療法人社団 アクアクリニック伊賀 ……	25
	R4	医療法人泉澄会 亀田クリニック ……	26
		公益財団法人三重県健康管理事業センター …… 健診センター サンテ	27
		医療法人MinaTo おおにし呼吸器・糖尿病内科 呼春の森診療所 ……	28
		社会医療法人尚徳会 ヨナ八健診クリニック ……	29
		医療法人尚豊会 みたき健診クリニック ……	30
		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 ……	31
	R5	医療法人康成会 ほりいクリニック ……	32
		医療法人康成会 ほりいクリニック希央台 ……	32

社会医療法人畿内会

岡波総合病院

概要

所在地：伊賀市上之庄2711番地1
理事長：猪木 達
職員数：649名（うち 女性職員 481名）
病床数：335床



認証後の変化

認証を受けたことを通じて、自分たちの職場が良い環境だという意識が徐々に高まり、組織風土を醸成するきっかけとなりました。女性が働きやすいという事は、男性（男性職員・女性職員の配偶者）にとっても働きやすい職場につながると思います。また、育児休暇や育児短時間勤務制度の整備が進み、利用率も年々高くなりました。一方で、小学校への入学は子育てのターニングポイントであり、帰宅時間や学童保育事情に合わせた働き方への柔軟な対応が求められていると実感します。

- 出産時にバースデーカードを送付
 - 育児休暇中に、院内保育園の便りや院内広報誌、看護部からのお知らせなどを送付
 - 夜間保育の実施（1回/週）
 - 復帰前の看護部長との面談
 - 子の看護休暇制度の導入
- など、従来からの取り組みを職員に浸透することができたことも大きな効果だと考えます。

新たな取組

- 三重県看護協会のWLB推進ワークショップに参画
- 院内におけるWLB推進委員会の開催
- ママさん会の開催

育児休暇中の職員と、すでに復帰しているママナースを対象に、座談会を開催し、育児や仕事に関する情報交換を行いました。仕事復帰に対する不安を表出し、仕事復帰への意欲を高めることができたとの意見を聞くことができました。また、育児休業期間中の勤務制度を推進したところ、「仕事と家庭の両立を実際に体験することで復帰後のイメージを具体化できた」、「復帰への不安が軽減できた」、「母親と子どもがお互いに離れる時間を過ごす練習になった」、などの声が聞かれ、2018年度から昨年度までに、のべ11名が利用しました。

- 看護部長との面談機会の強化

産前休暇前、育児休暇中（復帰前）、復帰後に面談の機会を設け、出産育児環境を把握するとともに、ライフスタイルと仕事のキャリア形成について語る場、看護部長が日頃の頑張りを承認する機会としています。復帰前は本人の意思を確認しながら、配属場所や働き方などを話し合います。

- 時間単位での有給取得の導入
- 学童保育費補助制度（学童保育月額利用料の3割）



医療法人豊和会 豊和病院

概要

所在地：志摩市阿児町鵜方2555-9
院長：和田 弘
職員数：65名（うち 女性職員 55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 通所リハビリステーション、鳥羽豊和苑 通所リハビリステーション、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



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えました。
- 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：1,382名（うち 女性職員 964名）
病床数：620床



認証後の変化

以前は主に看護職員や女性医師を想定して女性が働きやすい職場であるとPRを行い、育児短時間勤務や院内保育所の夜勤時の利用料無料化など取り組んでいました。

しかしながら、院内保育所等の環境を整えると、男性職員や多職種でも利用が増加しており、男性の宿直時にも保育料の無料化を行うなど、男女問わず子育て世代への支援を行っています。育児休業制度改正も後押しになり、男性の育児休業取得率や子の看護休暇取得率も年々上昇しており、男性が子育てをしやすい環境が整備されることで、一層女性が働きやすい職場を作るのではないかと考えています。



新たな取組

● 院内保育所の利用拡大

職員本人の勤務日、または夜勤前後に利用できる院内保育所の利用範囲を拡大しています。勤務日でなくても、職員の体調不良などの理由により預け入れることができるように制度を整えました。さらに、理由がなくとも職員のリフレッシュのために、月1回は仕事が休みの日に利用できることとしました。

● 院内研修の開催

コロナ禍では満足に行えなかった研修を再開しています。幼い子を持つ職員向けだけでなく、就学期の子を持つ世代や、親世代の介護に直面する世代の悩みに対応するような研修やワークショップの開催を企画しています。



三重県立志摩病院

概要

所在地：志摩市阿児町鶴方1257
管理者兼病院長：堀井 学
職員数：307名（うち 女性職員 234名）
病床数：336床



認証後の変化

「女性が働きやすい医療機関」として認証されてから、院内にポスター等を掲示するなどして認証施設であることを広く周知しています。こうした取組等により、職員の理解も深まるとともに、周りからの協力が受けやすくなり、子育て中の女性職員の各種制度利用が進んでいます。

また、より働きやすい環境を整えるため、院内保育所の利用についても、①延長保育可能、②小学校3年生まで、とお預かり条件の幅を広げました。

今後とも、女性にとってより働きやすい職場環境を目指していきたいと考えています。

新たな取組

妊娠・子育て中・介護中などに利用できる支援制度について周知を行うとともに、各種制度の活用や利用についてサポートを行っています。

例えば看護部の場合、困っている職員には師長や看護部長が面談等を行い、働き続けることができるようにアドバイスするなどして、サポートしています。また、育児短時間勤務者に時間外勤務が発生しないよう、外来への配置や入退院支援業務、透析業務等、短時間勤務申請時間で仕事が終わることができる部署へ配置するなどの配慮を行っており、きめ細かく相談に応じ現場と調整しています。

今後とも、育児休暇や育児短時間勤務、介護休暇などが気兼ねなく申請・取得できるよう職場環境を整え、より働きやすい職場にしていきたいと考えています。



国立大学法人

三重大学医学部附属病院

概要

所在地：津市江戸橋2丁目174
病院長：池田 智明
職員数：2,083名（うち 女性職員 1,428名）
病床数：685床



認証後の変化

三重大学附属病院では、平成30年度に初めて認証を受け、令和4年度に認証を更新しました。認証制度を利用したことで、病院が取り組むべき課題が明確になり、育児休業復帰後の仕事と子育ての両立についての相談窓口の設置など、職場の環境づくりの変化につながりました。また、本院では以前から以下の取組を実施しており、引き続き取り組んでいます。

- スキルズラボ(模型・シミュレーターを使用した技術トレーニングルーム)を用いた医療技術の再習熟訓練の実施
- 保育園及び学童保育所の設置による、早期の復職の支援
- 育児短時間勤務制度取得の推進
- 非常勤職員の産前産後休暇の有給化

新たな取組

今までの制度に加え、共済組合員が利用できる、託児所・ベビーシッターの保育料補助などの育児・介護サービス制度の周知方法の見直しによる、制度活用の促進をおこなっています。前回の認証結果を振り返り、より働きやすい職場づくりを目指しています。



社会福祉法人恩賜財団

済生会 松阪総合病院

概要

所在地：松阪市朝日町1区15-6
病院長：清水 敦哉
職員数：940名（うち 女性職員 695名）
病床数：430床



認証後の変化

初めは女性職員（看護部）が働きやすい医療機関との考えが中心にありましたが、現在は女性医師や他の職種の職員にも広がってきています。

「女性が働きやすい医療機関」と周知できることで、子育て、介護をしながらでも働きたい方や、職員の紹介での看護職員採用も増えてきており、ブランド力の向上と安心して働くことができるといった印象を与えることなど、PR活動に役立っています。

増加する女性医師の状況を踏まえ、ライフイベントを抱える女性医師のニーズに応じる環境の整備に取り組んでいます（当直、時間外勤務の免除制度、短時間正規雇用）。

また、育児に対する認識を強化したことで、女性のみでなく男性職員の育休取得も増えてきており、相乗効果が生まれています。

新たな取組

育休中の職員同士が集まる場の提供や病院行事へ誘うなど、育休中も病院との関係性を密にし、復帰しやすい環境づくりを心掛けています。出産、育児、介護等により一時的に離職しても復職しやすく、連続勤務が難しい時期には、働きやすい柔軟な勤務形態をとれるように工夫を講じ、育児・介護等をしながらでも働きやすい環境・サポート体制を目指しています。また、女性（医師）専用のシャワー室、仮眠室を新たに完備し、環境整備にも力を入れています。

現在も可能な限り行っていますが、各種委員会、会議の勤務時間内開催を目指しています。当院は近隣病院に先駆けて平成23年に院内保育園を開園し、さらなる需要の拡大に対応するため平成29年には保育園を新築しました。復帰予定職員の近隣保育園に入れなかった方（年度途中が多い）が毎月数名いますが、院内保育園があることによって復帰しやすくなっており、今後もPR活動に力を入れていきたいと思えます。



三重県厚生農業協同組合連合会
松阪中央総合病院



概要

所在地：松阪市川井町字小望102
病院長：田端 正己
職員数：877名（うち 女性職員 635名）
病床数：440床

認証後の変化

認証を受けたことで、職員の意識が高まり、働きやすい環境づくりがさらに推進されました。女性職員が安心して働ける職場としてハード面やソフト面など多くの改善を行いました。職員一人ひとりの働き方への理解が深まり、特にワークライフバランスに対する意識が大きく変わりました。育児や介護など、さまざまな生活環境に応じた働き方を柔軟に受け入れ、女性職員の離職率が減少し、長期的なキャリア形成が可能な職場環境が整備されています。

また、メンタルヘルスサポートの充実や休暇の取得しやすさ、職場の風通しが良くなるなどの改善も見られ、職員満足度が向上しました。職員が安心して仕事と家庭の両立を図れる職場として、認定後も環境整備に力を入れています。

新たな取組

職員の働きやすさをさらに向上させるため、看護方式を見直し、時間外勤務の削減とプライベート時間の確保に取り組んでいます。新たに導入した「セル看護提供方式[®]」では、職員がチームで患者対応を行い、業務負担の適正化を図っています。セル内で効率的に役割を分担することで、一人ひとりの負担が軽減され、時間外勤務の削減につながり、プライベートの時間も確保しやすくなっています。また、同じセルに所属するメンバーが密に連携するため、情報共有や協力体制がスムーズで、相談しやすい環境が整い、チームの一体感と働きやすさが向上しています。さらに担当する患者について深く理解できるため、看護の質も高まっています。



地方独立行政法人

三重県立総合医療センター

概要

所在地：四日市市大字日永5450番地132
理事長：新保 秀人
職員数：872名（うち 女性職員 657名）
病床数：413床



認証後の変化

三重県立総合医療センターは「女性が働きやすい医療機関」としての認証を受けた後、育児休業や育児短時間制度の取得割合が増加し、より育児と仕事の両立がしやすい医療機関となりました。男性の育児休業取得者も例年増加しており、職員間での子育てに対する理解と協力が深まり、働きやすい職場環境が形成されています。

また、正規職員だけでなく会計年度任用職員も積極的に育児休業を取得しており、当院で働く全ての職員が働きやすい環境の構築を心がけています。

新たな取組

当院では、法律上で求められている日数や期間以上の子育てに関する休暇等を付与することや、定期的なヒアリングを増やして希望の働き方を共有することで、全職員が働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。

また、妊娠・子育て・介護などで利用できる制度についても定期的に周知を行うとともに、各制度の活用や利用のサポートも行っています。



地方独立行政法人

桑名市総合医療センター

概要

所在地：桑名市寿町三丁目11番地
病院長：白石 泰三
職員数：977名（うち 女性職員 757名）
病床数：400床



認証後の変化

「女性が働きやすい医療機関」の認証をいただいてからは、子育て世代の医療職の方からの採用に関する問い合わせをいただくことが多くなりました。

実際に採用後に産育休を取得される方も増加しており、今では女性常勤職員の約10%が産育休取得者です。

子育て世代が増加したことにより院内保育園の利用も定員60名に近い状況です。

新たな取組

令和5年4月より院内保育園を直営へ変更し、併せて給食を開始しました。院内保育園は生後57日目から利用可能となっており、早期に復帰を検討している方にも利用していただいております。

育休復帰前には所属長との面談を行い育児休業終了後も働きやすい様に取り組んでいます。

夜間交代制勤務については、2交代・3交代勤務の両方を導入しており個々のライフスタイルに合わせて夜間勤務を選択し実施しています。育児短時間勤務制度も条件付きではありますが、小学校3年生まで取得できる制度があり取得する方が増えています。育児だけでなく介護のためにフルタイム勤務が難しい方に関しては介護休暇・介護部分休業や介護休業等を取得していただき現在も勤務していただいております。

また、常勤職員だけでなくパート勤務の方はライフスタイルに合わせて雇用契約時間等を柔軟に設定して働いていただいております。



医療法人社団

山中胃腸科病院

概要

所在地：四日市市小古曾三丁目5-33番地
理事長：淵田 科
職員数：111名（うち 女性職員 86名）
病床数：93床



認証後の変化

認証を受けたことを院長から職員に周知すると同時に、「女性が働きやすい＝男性も働きやすい」ということを会議等で職員に周知しました。認証マークを院内に貼り、職員にアピールしたことで、経営者から職員まで周知が進みました。令和6年度の職員満足度調査では「労働環境の改善が出来ているか」という質問に対して、認証前の22%から35%増の58%の人が環境改善できたと答えています。また、同時に子育て支援満足度調査を実施し、「子の看護休暇が無給である」ことに不満があることが分かりました。

新たな取組

職場環境の改善継続を目的に、令和5年度より「働きやすい職場づくり委員会」を院内に設置しました。

令和5年に電子カルテが導入されたことにより、委員会では職員間のコミュニケーションが希薄になっていると感じていたため、コロナ禍が明け対面で職員が集まりやすくなったことから、仕事後にお菓子をつまみながら交流を持てる場を作りました（名称「なかよし」）。3回/年開催で、交流会への参加は休日シフト者への強制はなく、子連れも可とし、17：10～19：00の時間内にどれだけの時間を共有しても良いこととしました。理事長・院長・他医師・非常勤医師の参加も促し、飲み物は季節に応じた物、お菓子は洋菓子や和菓子とし、一人分の予算は400円～600円としています。今までに2回開催し、参加者は職員の32～35%であり、参加後の意見は概ね好評のため、今後も継続を予定しています。

子育て支援については「子の看護休暇」の有給化と期間の延長を委員会から院長に交渉し、令和6年4月1日から「小学3年生までの子供の体調不良で親が休まなければならない」場合に、有給で取得できる休暇の扱いになりました。子育て中の親である女性職員はほぼ活用中です。

また、ハラスメント研修も定期開催しています。



「子の看護休暇」

無給 ⇒ 有給へ



「子の看護休暇」が、令和5年5月1日より「有給化」されます。0歳～小学3年生迄の子供さんを持つ職員は、子供一人に対して5日/年間、二人以上で10日/年間まで、時間単位から取得が可能です。
休暇取得時、なるべく早いうちに、「勤務に関する届出」用紙に「労務も認める明確な理由」もしくは「家庭介護入時のレシート」等を添付して上司に提出して下さい。

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番地
理事長：佐藤 剛一
職員数：160名(うち女性職員 133名)
病床数：335床
関連施設：長島中央病院介護医療院、
老人保健施設ながしま、グループホームながしま

認証後の変化

平成28年より認証をいただき、今回で3回目の更新となります。
最近の変化と取組については以下の通りです。

1. 中途採用の増加

職員による紹介を通じた中途採用が増加しています。

2. 離職率の低下

働きやすい環境整備により、職員の定着率が向上し離職率が低下しました。

3. 産休・育休の取得意識の定着

保育所環境の充実に伴い、出産や育休の取得が増加しています。また気兼ねなく産休、育休を取得できる環境も整い、子育てと仕事を両立する意識が定着しています。

4. ワーク・ライフ・バランス(WLB)活動の継続

平成28年の初回認証時から始めたワーク・ライフ・バランス(WLB)活動は現在も継続しています。月次発行している「WLB通信」は第53号を迎え、活動を支える委員会の「仕事と生活の両立が可能となる働きがいのある職場」という理念は、職員全員に広く認知されてきています。

新たな取組

職員がさらに育児や介護と仕事を両立しやすい環境を目指し「育児・介護休業規定」の改定を行いました。具体的には、以下の通りです。

1. 子の看護休暇の対象拡大

対象を「小学生3年生終了時」まで範囲を広げました。

2. 育児・介護休暇の柔軟化

時間単位で取得が可能となり、中抜けでの利用も対応しています。

3. 育児・介護休暇の有給化

正規だけでなくパート職員も対象とし、取得しやすい環境を整備しました。

4. 出生時育児休業の創設

出生時後8週間以内に最大4週間まで取得可能とし、分割して2回まで取得を可能としました。

5. 保育所、学童保育所の開設

職員の育児支援をさらに強化するため、新たに2つ目の保育所と学童保育施設を開設しました。

将来に向けた取組みとして、2025年4月施行の育児・介護休業改正を見据え、今後の規定の見直しを予定しています。男女一緒に育児・介護を両立できる職場環境づくりや介護による離職防止のための雇用環境整備を推進していきます。

亀山市立医療センター

概要

所在地：亀山市亀田町466-1
病院事業管理者：谷川 健次
職員数：123名（うち 女性職員 92名）
病床数：92床



認証後の変化

認証されたことにより、女性が働きやすい環境整備の意識が高まり、育児休暇・時短・部分休業などの制度取得者が制度利用前の職員のモデルとなり、積極的に相談に乗るなど、復職時の不安解消に一役かっています。



新たな取組

女性が働きやすい環境を整える制度の活用で、人生のイベントと働くこととの両立を確立している職員がたくさんいます。その中で、今後は、性別問わず、お互いを尊重し、モチベーションを保ちながら、長期的に働ける環境を整えることを考えています。

例えば、男女問わない育児休暇取得・子の介護取得、環境に合わせた勤務形態の選択など、一つ一つ、働く職員みんなと一緒に考えていきたいと思っています。



市立伊勢総合病院

概要

所在地：伊勢市楠部町3038番地
院長：池田 健
職員数：618名（うち 女性職員 443名）
病床数：300床



認証後の変化

「女性が働きやすい医療機関」の認証を受け、職場環境に対し職員全体で考えていく機会となりました。それぞれが考える問題点や、またその改善に多くの意見が出るようになり解決に向けて取り組むことができている。例えば、院内保育所は勤務体制に応じて柔軟に対応できるよう利用体制の拡充に取り組みました。これにより働き方の提案にも幅が広がり、より仕事と育児の両立が可能となり就業継続にも繋がるようになりました。また、子供の病気や介護のため勤務継続に対して相談する職員も年々増加していますが、休暇制度の提案から利用することで両立が可能となった者も多くいます。

認証以降、これらの取り組みは電子カルテのトップページに掲載するなど誰でもすぐに確認できるよう案内しています。職員同士でこれらの制度を提案し、支え合い、みんなで働きやすく、働き続けることのできる職場づくりに取り組むことができる環境が整ってきたように感じています。今後も、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

「働き方改革」では医療従事者が健康で安心して働くことができる職場環境の整備が求められ、当院においてもこれは「女性が働きやすい医療機関」につながる重要な取り組みと考えています。その整備の中心としてタスクシフト、タスクシェアを推進していますが、どの部署も多忙であり対策は不可欠です。看護部ではその負担軽減に向けて看護補助者の活用に取り組んでいますが、補助者の雇用、また就業継続に結び付けることは容易ではありません。その対策として現在、我々が考える働く時間、内容を柔軟に考えるようにしました。求職者側から働ける曜日や時間を指定していただき、それに応じて適材な部署や業務を検討し活躍していただいています。また、近隣の大学生など幅広い年齢層に目を向けることで、採用に結びつき、現場の負担軽減につながっています。

今後、少子高齢化の進展は著しく進み、医療を取り巻く環境にも大きく変化を与えます。その変化する医療現場を支えていくうえでは、「女性が働きやすい医療機関」としての取組は不可欠と言えます。この病院で働き続けたいと全ての女性が思えるような職場であり続けることを目標に、これからも取り組んでいきたいと考えています。



伊賀市立上野総合市民病院

概要

所在地：伊賀市四十九町831番地
病院長：田中 光司
職員数：382名（うち 女性職員 281名）
病床数：281床
関連施設：伊賀市健診センター



認証後の変化

令和6年3月の認証取得後はホームページへの掲載など積極的な発信を行い、介護福祉士の応募人数が増えるといった具体的な効果があり、アピール力向上の効果を実感しています。

また、当院のスタッフ自身が働いている病院が女性が働きやすい職場であることを再認識し、帰属意識と誇りを高めてくれたようで、これは予想外の効果でした。

新たな取組

出産や育児、介護などのライフイベントの際も仕事を続けやすいような取り組みに力をいれています。一例として次のような休暇制度があります。

- 不妊治療をするとき：不妊治療休暇（有給）
- 妊娠をしたとき：妊娠疾病休暇（有給）
- 出産をするとき：産前産後休暇（有給）、配偶者出産休暇（有給）、育児参加のための休暇（有給）
- 育児をするとき：保育時間（有給）、育児休業（無給）、育児短時間勤務（減給）、部分休業（減給）、子の看護休暇（有給）
- 介護をするとき：短期介護休暇（有給）、介護休暇（減給）

これからも積極的にスタッフの要望を聞きながら制度の充実に努めるとともに、これらの休暇制度が利用しやすい職場環境づくりに取り組み、女性だけでなく、すべての職員が働きやすい医療機関を目指していきます。

独立行政法人国立病院機構

三重中央医療センター

概要

所在地：津市久居明神町2158番地5
病院長：下村 誠
職員数：823名（うち 女性職員 621名）
病床数：440床



認証後の変化

令和6年3月に三重県の「女性が働きやすい医療機関」として認証されました。出産を機に夜勤が難しくなることや、子供の発熱などで急に出勤できなくなる状況は、周囲の理解は得られても、多大なエネルギーを要し、悩みも尽きません。一方で、そのサポートにまわっているスタッフも、個人の健康問題や生活があり、同時に配慮を要します。

今回の受審で、「管理職を中心とした職場環境づくりが行われ、子育て中の職員とサポートする職員との間に不公平感が出ないように配慮されている。」と評価されたことで、管理者が労いを受けたような気持ちになり、ますます個々の職員とのコミュニケーションの質を高め、「思いやりとお互い様」の気持ちをもてるようにスタッフを支援しています。



新たな取組

- 職員の満足度を知って、できることをこつこつと・・・

令和6年度から、全職員に対しての職員満足度調査を実施したところです。職員の満足は、患者さんの満足や業務の効率性、職員の定着に影響します。今後、その結果を分析して、WLBの実現や現場が求める業務改善に向け、ますます地域に必要とされる病院をめざします。

- 職員が、当院で出産したいと思ってくれると嬉しい・・・

妊娠、子育て、子供の看護、介護のための休暇や短時間勤務は、従来からも制度の周知や活用できる環境が整っています。総合周産期母子医療センターのさらなるステップとして、当院で出産したいと思ってくれる職員が増えることをめざします。

助産師が中心となって、外来から医師と連携し、自然なお産を支援する「院内助産」もあります。女性として、その人らしい妊娠期と出産を迎えられるように、そして出産後も、育児や赤ちゃんの相談は、助産師や小児科チーム、先輩ママさんが、当院で働く女性の応援団になります。



社会医療法人尚徳会

ヨナ八丘の上病院

概要

所在地：桑名市さくらの丘1番地

理事長：伊佐地 秀司

職員数：339名（うち 女性職員 278名）

病床数：185床

関連施設：ヨナ八健診クリニック、ヨナ八在宅医療センター、
ヨナ八レディースクリニック、ヨナ八介護老人保健施設、湯の山介護老人保健施設



認証後の変化

「働きやすい環境づくり」に向けた取り組みが病院全体に広がり、職員のモチベーションも一層高まっています。女性職員のライフイベントをイメージし、その後の働き方が具体化しやすく、よりイメージしやすくなったとの声を聞き、認証後の効果に繋がっています。

夜間保育を開始し、働く看護師が家庭と仕事を両立できる体制もできました。また、夜勤明けのママナースがそのまま子供を託児所にあずけ、十分な休息ができる体制もつくりました。ママナースが休日もリフレッシュできるように子供を託児所にあずけることができる体制をつくり、働くママナースを全面的に支援しています。

産休・育休を視野に入れている方からの応募も増え、働きやすい環境が多くの方に評価されていることを実感しています。

新たな取組

当院では、20代・30代を中心とした女性職員が多く活躍しており、医師、看護師、医療事務員、療法士、コメディカルスタッフ、介護福祉士など、さまざまな職種で日々患者様の医療に努めています。

妊娠や子育てや介護に伴う休職や短時間勤務制度は今までも導入しており、突然の休務や欠員が生じた際にも患者様に不利益が生じないよう、職場ごとに業務の共有や相互のカバー体制を整えることで、円滑な運営を目指しています。今後も柔軟な勤務形態や休暇制度を充実させ、職員の負担を軽減する取り組みを進めてまいります。また、育児や介護と両立しながら働きやすい職場環境を構築するとともに、上司や先輩に相談しやすいサポート体制や職場の雰囲気づくりを推進し、女性がより働きやすい環境を目指していきます。

- 育児休暇中の職員と現役ママナース懇親会の開催
- 託児所（ひよこ）通信発刊検討
- 入職時から有給休暇取得制度の検討
- フレックスタイムの導入検討



医療法人栄恵会

白子ウィメンズホスピタル

概要

所在地：鈴鹿市南江島町9-15

理事長：二井 栄

職員数：90名（うち 女性職員 83名）

病床数：29床

関連施設：白子クリニック小児科、IVF白子クリニック、病児・病後児保育室ハピールーム、院内託児室スマイル



認証後の変化

- 「女性が働きやすい医療機関」に認証されたことで、女性職員が「働きやすい環境」であることをしっかり認識できるようになりました。
- ホームページに「女性が働きやすい医療機関」であることを掲載することにより、これから妊娠・出産・育児と仕事との両立を希望して求人に応募される女性が増えました。
- 院内託児室スマイルに預ける子供さんが増えたので、保育士の採用人数も増やしてより手厚い支援ができるようにしました。
- 不妊治療施設も併設しており、治療と仕事が両立できることを職員が改めて認識できるようになりました。



新たな取組

- より快適に生活し、仕事に取り組めるよう女子寮を新築移転しました。
- 若手職員の定期面談を重ね、仕事や日常生活での悩みを相談しやすい環境を整えました。
- 近年増加傾向にあるカスタマーハラスメント（ペイシェントハラスメント）への対応のため、具体的に対応マニュアルを整備し、職員が安心して働ける環境を整えました。
- 警察との連携を行い、必要に応じて協力をいただくシステムを整備しました。
- コロナ禍で中止していた職員旅行や忘年会を再開しました。忘年会は子供連れも可とし、職員が一つの家族のように感じる機会となっています。
- 院内託児室では、預かり児の心の成長や思い出作りに職員皆が協力しています。親である職員も笑顔になって働ける職場を目指しています。
- 「未来たいせつに」を基本理念とし、4つの行動指針※を定めています。今回、「女性が働きやすい医療機関」に認証され、さらにあらゆる世代の職員それぞれが楽しく、生き甲斐を感じながら働ける職場の環境づくりに取り組んでいます。



※4つの理念

1. 挨拶を励行します / 2. スタッフ間の協調性を大切にします
3. 誠実に責任感を持って職務に取り組めます / 4. 温かい気持ちで患者さんに接します

三重県厚生農業協同組合連合会

鈴鹿中央総合病院

概要

所在地：鈴鹿市安塚町字山之花 1275 番地の 53

病院長：北村 哲也

職員数：960名（うち 女性職員 705名）

病床数：460床

関連施設：鈴鹿中央病院訪問看護ステーション、鈴鹿中央病院居宅介護支援センター



認証後の変化

- 「女性が働きやすい医療機関」に認証され、ポスター掲示を院内で行ったことで、職員の職場環境への意識が高まり、病院として働きやすい職場について考える機会が増えました。今後もこれまで以上に女性・男性を問わず「すべての職員が働きやすい病院」を目指していきたいと考えています。
- 『ママパパ会』による子育て支援継続中
以前より働き方改革プロジェクトメンバーが中心となり、子育て期のスタッフ支援を行ってきました。子育て期のスタッフが働き続けられるよう育児と夜勤の両立経験談をシェアすることができる交流会の開催等、ニーズに添った企画・運営に取り組んでいます。参加者は看護師が多いですが、今後、院内の職員へと輪が広がっていくことを期待しています。

新たな取組

- 子育て期の職員を対象としたオープンチャット開設
ママパパ会の予定を中心に、交流会の案内発信を目的としたオープンチャットを立ち上げました。日程等の確認ならびに参加申し込み等も行うことができます。誰かに相談しやすい、一人で悩まなくてよい環境づくりを目指しています。
- 外部講師による悩み相談の実施
2024年度は、外部講師を招き、日頃の悩み（EX: 子供のイヤイヤ期の乗り越え方、子供に携帯電話を持たせるか？）について相談できる場を設けています。



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：22名（うち 女性職員 21名）
病床数：0床



認証後の変化

- 当院は、H29年度(年度)に認証を受け、認証後～2024年11月末までの妊娠・出産・育児・介護を理由とする退職者はいずれも0人となっています。
- 妊娠・出産・育児・介護と仕事を両立しやすくなることで、育休明け職場復帰後の業務を見据え、長期的な視点で業務全体を見て「現在は受付業務を中心に行っているが、育休明け職場復帰後は検査もできるように」等自身が担当可能な業務の幅を広げることができる職員も出てきました。
- お互いの業務を担うことで、職員の誰かがお休みの場合にお互いにフォローしやすくなったり、相手の立場に立って業務全体を見ることができるようになったり、少しずつ良い変化が表れてきています。
- 職員募集時に「女性が働きやすい医療機関に認定されていて、いいなと思いました。」とお問い合わせや応募を頂くことが増えました。

新たな取組

- 2022年1月16日付で「育児・介護週休2.5～3日制」を新設し、子どもが3歳になって以降も短時間勤務を継続できるようにしました。更に同年8月16日付で「育児・介護週休2.5～3日制」→「育児・介護・病気療養週休2.5～3日制」に変更し、治療と仕事の両立もしやすくしています。
- 2024年から年2回コーチング研修を実施しています。職員同士や患者様との信頼関係を深め、互いの立場に配慮したコミュニケーションを習得することにより「心温かく安心感のある職場作り」に取り組んでいます。外部講師によるNLP(神経言語プログラミング)やアドラー心理学に基づいた「実践的で対話型の院内研修」を行い、職員がより働きやすい環境を作り、患者様に安心感ある医療を提供することを大切にしています。今後も、職員1人1人が自分らしく輝き「仕事を通じて人生にHappyを増やす」関わりを継続していきたいと思えます。
- 制度に加え、実際に「お互い様」と「希望の日にお休みを取りやすい」「遅番等交代してもらいやすい」「自分の居場所がある」と感じられる、コミュニケーションを取りやすい環境づくりに取り組んでいます。今後も「ママと赤ちゃん面談」、「スタッフバースデーお祝」等継続し、「仕事を通じてHappyを増やす」関わりを行っていききたいと思えます。



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
院長：藤森 聡
職員数：35名（うち 女性職員 21名）
病床数：0床



認証後の変化

「女性が働きやすい医療機関」の認証を頂いて約8年が経ちました。運動療法に対する考え方が各年代で多様化する中で当院では、仕事内容の共有をおこない、誰が代わりになってもそれぞれの病状に対応できるように業務の分散や、共有を行ってまいりました。

また、女性のみならず男女ともに皆がより働きやすい環境を目指しています。

働く環境の改善のみならず患者様のニーズに添った取り組みを進めているところです。

新たな取組

承認後の変化としては職員からの声をくみ上げ、時間有給の取得が可能となりました。この取り組みも皆が仕事内容をカバーできるという承認後の変化あつての事です。

また新たに美容部門を立ち上げた際には、「女性が働きやすい医療機関」に登録されている事をチェックした上で美容、働きやすさの両面でやる気のある女性たちに多く応募していただきました。女性の輝ける魅力を引き出していけるようなクリニックにしていきたいです。



医療法人泉澄会

亀田クリニック

概要

所在地：伊賀市ゆめが丘3-1-2
理事長：亀田 陽一
職員数：28名（うち 女性職員 21名）
病床数：0床



認証後の変化

本認証制度を受けたことで、働きやすい職場であることを広くアピールできています。出産・子育てをサポートする制度や福利厚生の充実だけでなく、職員同士が積極的にコミュニケーションを行い、子育て中の職員をフォローし、助け合える職場環境であることを評価いただけたと考えておりますので、それらの取組を継続するとともに、スタッフにとって働きやすい職場づくりを模索し、より質の高い医療やケアの提供につなげてまいります。



新たな取組

産前・産後に職員と面談を行い、休暇期間や復帰後の勤務時間等について希望を聞いたうえで、可能な限り希望に沿う形で勤務ができるよう配慮しています。職員数に余裕があるため、職員の希望に合わせて、柔軟に勤務時間等の調整を行うことが可能です。復職後についても、フルタイムではなく時短勤務とするなど、仕事と家庭の両立ができるよう配慮しています。

年休の取得については、職員それぞれの状況を把握したうえで積極的に声掛けを行い、ほぼ全員が全ての年休を消化できています。

また、職員からの意見や要望を聞くため、職場内に意見箱を設置し、職場づくりに職員の意見を反映するよう努めています。



公益財団法人 三重県健康管理事業センター 健診センター サンテ

概要

所在地：津市観音寺町字東浦446番地の30
理事長：湊藤 啓広
職員数：87名（うち 女性職員 63名）
病床数：0床



認証後の変化

求人のご応募をいただいた際に、「女性が働きやすい医療機関の認証制度を取得されてるのを見ました!」との声をいただくことができました。三重県ホームページへ認証施設一覧が掲載されていることや当財団HPにて掲載することにより、多くの方に周知されていることを実感しました。

認証を受けたことにより、外部に対し堂々と女性が働きやすい職場だとアピールできるようになりました。また、職員の中には、女性が働きやすい職場とは何かという観点から現状を見つめ直し、よりよい環境づくりに向けて考える職員もおり、認証が良いきっかけにもなりました。

新たな取組

突然の子どもの体調不良などによる柔軟に対応できる体制づくりに取り組んでいます。当財団は、三重県各地の市町や企業様への巡回健診を主とした事業を行っており、健診に従事する職員は、早朝出勤や出勤時間が日により異なる勤務をしています。そのため、育児短時間勤務の職員には、極力内勤を主とした業務に従事してもらい、固定の勤務時間で働けるように取り組んでいます。

また、従前からの取組みですが、例えば勤務評価では育児短時間勤務であっても、他職員と同様に社内規定に基づき正當に評価するなど、育児短時間勤務中であってもやりがいを持って働いていただける環境づくりに取り組んでいます。



医療法人 MinaTo

おおにし呼吸器・糖尿病内科 呼春の森診療所

概要

所在地：津市一身田上津部田 1581-1
理事長：大西 真裕
職員数：20名(うち 女性職員 20名)
病床数：0床



認証後の変化

当院は2018年開院の比較的新しい診療所です。スタッフ20名、全員が女性です。たった2例ではありますが、育休・産休を経験した上での認証となりました。その後不思議なもので、3例目、4例目とバトンがつながるように、経験を重ねています。女性が働きやすい医療機関を考える中で、個人の権利があり、職場の事情があり、その狭間、特に私たちのように小さな組織にとってはなかなか理想通りにいかないこともあるのが正直なところです。マニュアル化、白黒思考、昨今の流れかと思いますが、私はあまり好みません。ひとりひとりの個人の状況をよく考え、コミュニケーションを図り、オーダーメイドとして検討を重ねていく方が重要と今は考えています。ちなみに2023年に認証を受けて以降、公式ホームページの「ご挨拶」、「採用情報」の欄に、本認証を受けていることを掲載しています。2024年には4人の入職がありましたが、4人とも本認証を受けていることに目を通し、職場選びの参考にしたそうです。勿論それだけで応募したわけではないようですが、スタッフのことを考えて行動していることは少し伝わったようです。

新たな取組

育休からの復職の際の雇用形態についてはよく考えたいと思っています。個人の価値観と保育園の受け入れにもよると思うのですが、どのような形で復職してもらうのか、希望を踏まえて、負担にならないように、生活と仕事のバランスを一緒によく検討したいです。私個人はどうしても管理者としての側面も併せ持ちますので、有給休暇の適切な消化や時間外労働の削減に向き合うには、少し多めのスタッフ数にしないと、全体としての統率がとれなくなります。つまり理想論だけではなく、実際には経営や事業計画にも関わることなのでとても難しいところがありますが、それでも迷うところはスタッフファーストで行こうと思っています。また詳細は割愛させていただきますが、充実した福利厚生は常に考えており、積極的に実行しているつもりです。人間は一日8時間、三分の一は仕事をしている訳なので、その時間が充実することは幸せにつながるのではないかと思います。それが良い診療につながるようなら、なお嬉しいです。



歓迎会のケーキ



福利厚生のお茶

社会医療法人 尚徳会

ヨナハ健診クリニック

概要

所在地：桑名市和泉8丁目264番地3
院長：平田 浩
職員数：20名（うち 女性職員 18名）
病床数：0床



認証後の変化

当施設は女性スタッフが約9割を占めております。

令和5年3月に認証をいただいてからは、課題でもあった有給休暇取得の促進、残業時間の軽減にも着手し、有休取得が昨年と比較し、1人当たり2.6日増加、残業が16.7%減少しており、改善されております。

医師、看護師、事務員それぞれが「女性が働きやすい医療機関」に認証された実感を持ち、今まで以上に自信と誇りをもって日々の業務に勤しんでおります。職員間でのコミュニケーションも活発に交わされており、職場の雰囲気も全体的に明るくなりました。

また、職員の募集においては、認証後から複数応募が来ており、採用活動の強みになっています。このように、当認証におきましては、内外ともに大きな価値があると改めて実感しています。

新たな取組

妊娠、出産、育児、介護等、自分のライフステージに合わせ柔軟な雇用勤務形態になっています。急なお休みにも対応し、また、施設内にもすぐに休める場所も設置しました。

有給休暇の取得を促進し、夏季休暇と併せて長期休暇の取得も可能となりました。

また、女性管理職登用を積極的に進めており、自分の能力に合わせ活躍できる場を提供しています。

今後も今まで以上に職員とのヒヤリングを増やし、1人ひとりのニーズに合わせ、明るい職場環境に取り組んでいきたいと思っております。



医療法人 尚豊会

みたき健診クリニック

概要

所在地：四日市市生桑町菰池450-3
理事長：古橋 亜沙子
職員数：136名（うち 女性職員 98名）
病床数：0床
関連施設：みたき総合病院、
みたき在宅ケアセンター



認証後の変化

当クリニックは、女性スタッフが大半を占めている職場であり、平日頃からスタッフ間で助け合いの精神で育児休暇や介護休暇、育児短時間勤務等が安心して取得しやすい環境整備された職場で成り立っているところです。その中で令和5年3月に「女性が働きやすい医療機関」認証を受け、改めてスタッフ全員がより安心して働ける職場であると認識していただきました。

実際に現在、育児休暇者6名（放射線技師3名、検査技師、看護師、事務員各1名）が取得している中で、各職場で、またクリニック全体で協力体制を整え執行しております。

新たな取組

令和6年度に入り、当クリニックで初めて男性スタッフの育児休暇申請がありました。今後ますます労働人口が減少する事が懸念される中、労働力を確保するためにも、スタッフからの声に真摯に耳を傾け、ワークライフバランスの整ったやりがいを持って働き続けられる職場環境整備に取り組んでいきます。

また、現在の各所属長（事務課長、検査技師長、放射線技師長、副看護師長）は女性で、育児休暇の取得経験があり、当クリニックの管理職（重責）を担っております。今後もこの適材適所たる「みたきの風土」が活かされ「女性が働きやすい医療機関」がより熟成されることが期待されます。



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：津市あかつ台4丁目1-3
理事・三重事業部長：伊藤 勝英
職員数：122名（うち 女性職員 79名）
病床数：0床
関連施設：K K C ウェルネス
四日市健診クリニック（2022年1月開設）



認証後の変化

平成28年3月に「女性が働きやすい医療機関」の認証をいただいてからは更に①女性管理職の登用拡大、②結婚、出産による職員離職者の低減、③出産、育児後の雇用継続⇒介護休業取得拡大等の活動を積極的におこなって参りました。

その成果として、子育て世代や、介護を抱える職員が、離職することなく、自身のキャリア形成と家庭の両立を行うことが出来る企業として、多くの女性職員が活躍を頂いております。

また、平成28年度に認証をいただいた時には、K K C 全体での女性管理職比率の目標を35%としておりましたが、令和6年度において女性管理職比率は37%となっており目標の達成をしております。

新たな取組

令和2年4月より「複線型人事制度」において、入社後5年間は地域を限定した働き方が出来ないとの規約を改定し、入社時から自由に“エリア職員と、ナショナル職員”として、全職員が希望した勤務先での勤務が可能となるよう、人事制度の変更を行いました。

また、令和3年4月には「在宅勤務制度」の制定を行い、男性、女性の職員が、自宅でテレワークでの勤務を行えるようにいたしました。

今後も、男性職員、女性職員が共に働きやすい職場環境の構築を目指し、活動を行って参ります。



医療法人 康成会

ほりいクリニック・ほりいクリニック希中央

概要

【ほりいクリニック】

所在地：名張市百合が丘東2-132-2
理事長：垣見 沙也佳
職員数：48名（うち 女性職員 28名）
（法人全体：415名（うち 女性職員 415名））
病床数：0床



【ほりいクリニック希中央】

所在地：名張市希中央5番町35番地
理事長：垣見 沙也佳
職員数：20名（うち 女性職員 15名）
（法人全体：415名（うち 女性職員 415名））
病床数：0床



認証後の変化

以前より法人全体で働きやすい職場環境の提供に尽力しておりましたが、今回、三重県主催「女性が働きやすい医療機関」の認証取得後、掲示ポスターをご覧になった患者様や製薬メーカー様からお声掛けを頂く機会が増えました。三重県主催という点で高評価を頂いていると感じております。



新たな取組

令和6年3月の「女性が働きやすい医療機関」の認証取得と、その翌月の令和6年4月には厚生労働省主催：「くるみん」の認証取得を機に、更に働きやすい職場環境を提供するために法令を上回る処遇を提供できるよう様々な取り組みを検討中です。

現在、男性育児休業取得率は87.5%で比較的取得しやすい環境を整備できていると思いますが、

将来的には性差なく育児休業100%取得できる環境を目指すほか、子育て世代にのみ焦点を当てるのではなく若年層や年配者にとっても安心して長く働ける職場環境の提供を目指し、その結果「プラチナくるみん」の認証を取得できたらと良いと考えております。



認証医療機関

● 病院部門

- (H27) 社会医療法人畿内会 岡波総合病院(伊賀市)
- (H27) 亀山市立医療センター(亀山市)
- (H27) 市立伊勢総合病院(伊勢市)
- (H27) 医療法人(社団)佐藤病院 長島中央病院(桑名市)
- (H28) 伊勢赤十字病院(伊勢市)
- (H28) 医療法人豊和会 豊和病院(志摩市)
- (H28) 三重県立志摩病院(志摩市)
- (H30) 社会福祉法人恩賜財団 済生会松阪総合病院(松阪市)
- (H30) 三重県厚生農業協同組合連合会 松阪中央総合病院(松阪市)
- (H30) 国立大学法人 三重大学医学部附属病院(津市)
- (R1) 地方独立行政法人 桑名市総合医療センター(桑名市)
- (R1) 地方独立行政法人 三重県立総合医療センター(四日市市)
- (R4) 医療法人社団 山中胃腸科病院(四日市市)
- (R5) 伊賀市立上野総合市民病院(伊賀市)
- (R5) 医療法人栄恵会 白子ウィメンズホスピタル(鈴鹿市)
- (R5) 三重県厚生農業協同組合連合会 鈴鹿中央総合病院(鈴鹿市)
- (R5) 独立行政法人国立病院機構 三重中央医療センター(津市)
- (R5) 社会医療法人尚徳会 ヨナハ丘の上病院(桑名市)

● 診療所部門

- (H27) 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(津市)
- (H29) 医療法人社団 アクアクリニック伊賀(伊賀市)
- (H29) 野町どい眼科(鈴鹿市)
- (H30) 医療法人泉澄会 亀田クリニック(伊賀市)
- (R1) 公益財団法人三重県健康事業センター 健診センター サンテ(津市)
- (R4) 医療法人MinaTo おおにし呼吸器・糖尿病内科 呼春の森診療所(津市)
- (R4) 医療法人尚豊会 みたき健診クリニック(四日市市)
- (R4) 社会医療法人尚徳会 ヨナハ健診クリニック(桑名市)
- (R5) 医療法人康成会 ほりいクリニック(名張市)
- (R5) 医療法人康成会 ほりいクリニック希央台(名張市)

※()…初回の認証年度

※認証年度ごとの五十音順

三重県医療勤務環境改善支援センター

当センターでは、申請医療機関に対して助言・支援等を行います。また、審査の結果、認証に至らなかった場合、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に資するサポートをします。

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(勤改センター)」を平成26年8月に開設し、働きやすく職員が離職しない魅力ある医療機関の実現、そして、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のためのお手伝いをしています。

当センターでは、社会保険労務士・医業経営コンサルタントなどの専門家が労務管理・経営管理に関する助言等を行います。

勤改センターの業務

「働き方改革」をふまえた勤務環境改善
マネジメントシステム導入のための
中長期的な取組に対するアドバイス

「働き方改革」など勤務環境改善に
関する相談に専門家が対応

院内研修への講師派遣

勤務環境改善支援セミナーの開催
労務管理セミナーの開催

医師及びその他の医療従事者の労働時間
短縮に資する機器等の特別償却制度の申請に
要する時短計画に関する確認・アドバイス

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191-4 三重県医師会館5階 URL: <https://www.mie.med.or.jp/kinmushien/>

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

受付時間: 午前9時から午後5時まで(土日祝日を除く)





三重県 医療保健部 医療人材課

〒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 : iryokai@pref.mie.lg.jp

URL : https://www.pref.mie.lg.jp/CHIIRYO/HP/m0070700036_1.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 : <https://www.mie.med.or.jp/kinmushien/>