

三重県病院協会会報

Mie Hospital Association (MHA)

No. 309 2025(令和7)年11月

特集

看護部長に訊く Vol. 2

楠田 司

三重県病院協会理事長

伊勢赤十字病院 院長

高柳 美穂

ヨナハ丘の上病院

東川 友紀

鈴鹿中央総合病院

横田 和美

鈴鹿回生病院

越中 のりこ

三重中央医療センター

松寄 美紀

伊勢赤十字病院

中山 伊都

伊勢ひかり病院

谷 真澄

三重県看護協会 会長

わが町の病院

ペンリレー

フォト・ギャラリー

三重はふるさと 空中散歩

各種報告

三重県病院協会



表紙の解説

題字

揮毫は鬼頭翔雲先生です。先生は日展会員で、今までに特選2回、入選35回、日展で書道部門の審査員に選ばれました。日展の全部門を通じ審査員となられたのは、松阪市ゆかりの人では日本画の宇田荻邨（てきそん）と先生だけだそうです。他に読売書法会常任理事・審査員、中部日本書道会名誉副会長などの要職を務められています。

先生は、明るく気さくなお人柄で、誰からも好かれ、私にとっては30年来お酒と人生の師匠です。今回会報誌の題字をお願い致しましたところ、快くお引き受けいただきました。題字には、「力強さ」と同時に先生のお人柄である「おおらかさ」が表れ、私たちの会報誌を飾るのにふさわしい素晴らしい書であります。

デザイン

表紙の中央に淡い赤、青、黄の三重県地図3枚が、少し重なるようにして並べてあります。三重ですから単純に3枚並べてみたのですが、それが思わぬ効果を生み出しました。

病院は、医師、コ・メディカル（看護師、技術職員）、事務職員の三者が協力して運営していくことが最も大切であります。三色の地図は、三重県全体の医師、コ・メディカル、事務職員の集団を示し、県内のすべての病院では、これから三者が力を合わせて円滑に運営していくことを意味します。今まさにスタートの時ですが、あたかも陸上競技のスタートのように、三者が手をつないでスタートアップしているように見えます。また別の見方をしますと、ちょうど多度の上げ馬のように、馬が三頭、天に向かって飛翔しようとしているようでもあり、これからの飛躍をめざす私たちの協会を象徴するものであります。

またこのデザインを利用して、協会のロゴマークも作成しました。

表紙の背景は水色ですが、これは今までの会報誌の青色を少し薄くして引き継いだものです。

（竹田 寛 記）

特集 看護部長に訊く Vol. 2

(敬称略)

「看護部長に訊くVol. 2」特集に寄せて	三重県病院協会 理事長	楠田 司	1
看護師が安心して働き続けられる環境づくりを目指して	ヨナハ丘の上病院 看護部長	高柳 美穂	2
『人は財産』～強みを活かし人が定着する職場環境を目指して～	鈴鹿中央総合病院 看護部長	東川 友紀	4
看護の多様なワークスタイルを目指して	鈴鹿回生病院 看護部長	横田 和美	6
これまでから考える看護職員の定着	三重中央医療センター 看護部長	越中のりこ	7
「看護師が誇りを持てる職場を目指して：変化の時代における組織の挑戦」	伊勢赤十字病院 看護部長	松寄 美紀	8
離職防止に奮闘した4年間を振り返って	伊勢ひかり病院 看護部長	中山 伊都	10
三重県看護協会の看護職確保定着推進への取り組みについて	三重県看護協会 会長	谷 眞澄	11

わが町の病院

四日市羽津医療センター	病 院 長	山本 隆行	13
県立志摩病院	病 院 長	堀井 学	16
志摩市民病院	副 院 長	山本 恭資	19

ペンリレー

「優しい医療・楽しい職場」の理念をモットーに職員一丸となり取り組んだ沿革を辿る

	大仲さつき病院 事務部長	伊藤 昌彦	22
手書きの手紙	みえ医療福祉生活協同組合 津生協病院 事務長	岩崎 吉樹	24
「生活者」の視点に立ったMSWの専門性	松阪中央総合病院 社会福祉科長	小林麻衣子	25

フォト・ギャラリー

三重はふるさと 空中散歩	松阪市民病院名誉院長	小倉 嘉文	27
--------------	------------	-------	----

報 告

三重県病院協会だより	29
三重県精神科病院会だより	30

「看護部長に訊く Vol.2」特集に寄せて

三重県病院協会理事長 楠田 司



ポストコロナの時代を迎え、医療機関はこれまでにない複合的な課題に直面しています。

少子高齢化による疾病構造の変化や人口減少による患者数の減少、診療報酬の実質的なマイナス改定に加え、人件費・医療材料費・エネルギーコストの増加による医業費用の増加で、多くの病院が医業収支の悪化を招いています。

加えて、労働力人口の減少により看護師などの医療従事者の確保が困難となりつつあり、医療の質と継続性の維持が喫緊の課題と言えます。

このように厳しい医療環境下にあって、我々は質の高い医療の提供と経営の安定を両立させるという難しい舵取りを求められています。

看護部門におきましては、看護師を安定的に確保し、コロナ禍で増加した離職を抑制して定着率を高めるため、業務の効率化や職場環境の改善など雇用の質向上に心を砕いておられることと察します。

そこで今回は看護部長の皆様へ、自院での看護師確保の現状と見通し、さらには離職防止のための対策とその成果等、様々な取り組みをご教授頂くことといたしました。各病院が取り入れた施策やそのご苦勞を会員病院間で共有し、今後の職場環境の改善や人材確保、人材育成の一助になればと考えております。

そして、会員病院の運営が円滑に進むことを期待しています。



看護師が安心して働き続けられる 環境づくりを目指して

社会医療法人尚徳会 ヨナハ丘の上病院
看護部長 高柳 美穂



社会医療法人として地域に貢献する当院は、病院移転から 5 年が経過し、地域との関係性の再構築と深化を図る重要な節目を迎えています。二次救急指定病院としての役割を担いながら、「選ばれる病院」として地域の皆さまの信頼を得続けるために、看護部として果たすべき責任も一層重くなっています。

病院移転は、単なる建物の変化にとどまらず、私たちの医療提供のあり方や地域との関わり方を見つめ直す機会となりました。高齢化が進む中で、慢性疾患や認知症、在宅医療との連携など、地域が抱える健康課題は多様化・複雑化しています。こうした中、看護部では「地域に根差した看護」をより具体的な形で推進することを目標に掲げ、人材の確保と定着を最重要課題として取り組みを進めています。

全国的な看護師不足が深刻化するなか、当院では「働きやすさ」「育ちやすさ」「支え合い」の 3 つを柱とし、職員が安心して長く働き続けられる環境づくりを目指しています。

1. 女性が働きやすい職場環境づくり

看護職員の約 9 割が女性であることから、家庭や子育てと仕事の両立を支援する取り組みを充実させています。夜勤勤務にも対応できるよう、24 時間体制の院内保育を整備し、子どもの急な体調不良時にも利用できる病児保育体制を確立しました。また、休日にも保育を利用できるようにすることで、ママナース自身の時間を確保しやすい環境を整えています。さらに、短時間正職員制度の対象を小学校就学前まで延長し、ライフステージに合わせた柔軟な働き方を実現しました。これらの取り組みにより、育休後の復職率は 95%を超えています。また、コメディカルとの連携強化により、看護師の業務負担軽減も進めています。多職種で支え合う職場風土づくりが、結果として職員の働きやすさやチーム力の向上につながっています。

2. 教育体制の充実

看護師一人ひとりが自信を持って成長できるよう、教育体制の強化にも力を入れています。2024 年度よりクリニカルラダー制度を導入し、看護実践能力の段階的育成を推進しています。新人看護師にはプリセプター制度によるマンツーマン教育を行い、安心して現場に慣れることができるよう支援しています。中堅層にはリーダーシップ研修を実施し、チームマネジメント力の向上を図っています。また、院外研修や認定看護師の資格取得を支援するための勤務調整や費用補助制度も整備されています。当院では認定看護師 2 名、特定行為研修実習病院としての登録も行い、臨床現場の質向上に大きく貢献しています。

3. 業務効率化とタスクシフトの推進

医師・看護師の負担軽減を目的に、業務分担の見直しを進めています。検査科による採血業務の一部代行、放射線科による検査時の患者送迎、理学療法士による入浴介助の協力など、各部門でのタスクシフトが進んでいます。また、電子カルテのテンプレート見直しや音声入力システムの導入を検討するなどの記録業務の効率化も推進していきます。こうした取り組みは、離職防止のみならず、看護の質向上にもつながると考えています。

4. 地域との連携と「顔の見える看護」

看護の原点である「人に寄り添う心」を大切にしながら、地域とともに歩む看護を実践しています。訪問看護ステーションや地域包括支援センターとの連携を強化し、退院後の生活支援や多職種カンファレンスを積極的に実施しています。また、地域住民を対象にした健康講座や看護相談会など、定期的に開催し、病院と地域住民との信頼関係づくりにも努めていきたいと思っています。

おわりに

移転から 5 年を経て、当院は地域の中で着実に信頼を築いてきました。しかし、医療を取り巻く環境は日々変化しており、「地域に根ざす」とは、過去のやり方に固執することではなく、地域とともに成長し続けることだと考えています。看護部では今後も、「自律」と「協働」を大切にしながら、看護師一人ひとりがやりがいと誇りを持ち、安心して長く働ける職場づくりを進めてまいります。そして、病院と地域をつなぐ架け橋としての役割を果たし、地域包括ケアの推進に貢献していきたいと考えています。



『人は財産』

～強みを活かし人が定着する職場環境を目指して～

三重県厚生農業協同組合連合会 鈴鹿中央総合病院

看護部長 東川 友紀



超高齢化社会、生産人口減少を迎えた現在、地域の医療機関には急性期治療のみならず、在宅や介護を見据えた切れ目のない支援、地域完結型医療の推進が求められています。

鈴鹿中央総合病院は「良質で高度な医療を提供することにより、地域の皆様に信頼され、選ばれる病院でありたい」という理念のもと、急性期医療を中心に地域との連携を強化し、多職種が協働する包括的なケア体制の充実に努めています。看護部では、2024 年度より「人は財産、強みを活かし人が定着する職場環境を目指して」をスローガンに掲げ、互いの強みを認め、支え合う組織風土の醸成に取り組んでいます。看護教育においては、「人を思いやる心」を育むこと、専門的知識・技術の向上を両立し、自律性ある看護師育成、患者さんに最善の看護が提供できるよう支援しています。最善の看護を提供するには、提供する側が心身ともに健康でなければならないと考えます。

2021 年より働きやすい職場、働き続けられる職場を目指し、夜勤形態選択制を導入しました。また、自身の仕事に誇りを持ち、やりがいを育むことを目的に、2025 年秋、看護提供方式を変更しました。この2点の取り組みについてご紹介させていただきます。

選べる夜勤形態

看護職員が健康に働き続けられる職場環境の構築を目指し、多様で柔軟な働き方について選択肢を拡充しています。2021 年度より勤務間インターバル 11 時間以上の確保を本格導入し、複数（2 交代:12 時間/16 時間、3 交代:8 時間）の夜勤形態から個人が選択出来るようにしました。看護部では、心身の負担を鑑み 12 時間夜勤を推奨し、20 代では 12 時間夜勤の選択が最多となっています。30 代以降は家庭との両立や自身の体調管理を重視し 8 時間や 16 時間を選択、個人事情を尊重した働き方が実現しています。また、三重県厚生連では、夜勤専従制度や 4 勤 3 休制度も導入されており、働き方の選択肢が広がっています。月単位の変更も可能にしたことで、納得した継続可能な夜勤形態が選択できるようになり、夜勤従事者が増加し、一人あたりの夜勤回数が抑制され全体の労働負担を標準化する効果が生まれています。

育児中のママさんサポートとして、夜間保育利用後の親御さんの休息時間を確保するため、お子さんのお預かり時間延長にも取り組みご利用いただいています。一方で、長時間勤務による身体への負荷や、仮眠・休憩場所の確保といった課題も浮き彫りとなりました。

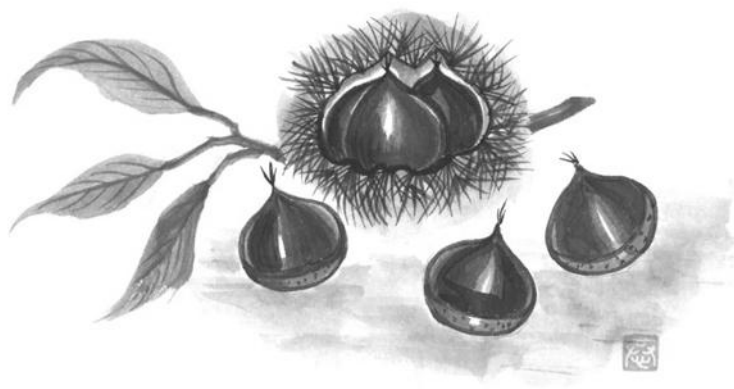
今後は、勤務表作成における看護管理者の負担軽減に向けた医療 DX の導入や AI を活用した効果的な夜勤配置を推進する事、仮眠室の環境整備、幅広いスタッフの個別理解と「お互い様」意識の醸成を図っていきたいと考えています。

看護提供方式の変更

2014 年に導入した PNS（パートナーシップ・ナーシング・システム）は、患者さんに向き合う時間の確保や看護師満足度の向上、時間外勤務削減など一定の成果を得てきました。しかし、近年の業務量増加に伴う多忙化の中で、ペアでのラウンドが困難になる場面やリアルタイムの情報共有不足、意見が言いにくい職場風土など新たな課題も顕在化しました。これらを受け、2025 年度より「ゾーニング式チームナーシングシステム」に移行することを決めました。

ゾーニング式チームナーシングとは、病棟内を複数のエリア（ゾーン）に分割し、チームごとに一定数の患者さんを担当する方式です。それぞれのチームが担当ゾーンの患者対応・記録・指示の受け渡し・情報収集を一元的に行い、患者さんのそばで質の高いケアの提供を目指します。PNSで培ってきたマインドを基盤に、自身の受け持ち患者さんの看護に責任を持つこと、チーム内で協働し効率性も重視すること、何より患者さんのそばで「先取り看護」を展開していくことを目的としています。先行導入した病棟では、ナースコールが減り、医療安全や看護の質評価において、ある一定の効果が現れ始めています。患者さん一人ひとりの多様なニーズに応じたきめ細やかな看護の提供、看護職それぞれが「やりがい」を育み、離職率低下といった好循環を生み出すことを期待しています。

これらの取り組みは、看護職員一人ひとりが看護の仕事に誇りを持ち、自分らしく働き続けられる基盤になると考えます。今後も時代や地域のニーズに応じた制度改善を重ね、患者さんと職員の笑顔があふれる病院づくりを進めてまいります。



看護の多様なワークスタイルを目指して

社会医療法人 峰和会 鈴鹿回生病院
看護部長 横田 和美



当院は、鈴鹿亀山地区の二次救急を担う基幹病院です。現在、一般病床 317 床（脳卒中ユニット 6 床含む）と地域包括ケア病床 56 床を有しています。今年度 10 月には回復期リハビリテーション病棟を新たに開設し、急性期から慢性期までの病床をもつケアミックスの病院となりました。

看護部の背景として、平均年齢は、35.8 歳、6 割以上が子育て中の職員です。近年は、離職率が県内平均を上回ることもあり、対策に苦慮しておりました。特に離職の主な理由は、「核家族化が進み、身近に子育てを支援してくれる人がいないため、夜勤を含めた常勤勤務の継続が困難になる」というものでした。特に、子育て期にあたる中堅看護師の離職は、看護の質の低下に直結する大きな課題となっていました。

当院では離職防止の主な取り組みとして、2019 年から正職員短時間制度を導入しました。この制度は、特に夜勤勤務者の確保と中堅看護師の定着に焦点を当てたものです。これまでは、育児のための時間短縮勤務は子が 3 歳になるまで、夜勤免除は 6 歳になるまででした。このため、子が 3 歳から 6 歳になるまでの期間は夜勤に入る職員が減少するという課題がありました。そこで、この期間の職員に少しでも夜勤に入ってもらうことを目的に、新たに週 1 回の夜勤を含みつつ、勤務時間や日数を調整できる 6 パターンの勤務形態を設計・導入しました。

また、円滑な夜勤復帰を支援するため、育児休業明けの職員を対象とした情報交換会（通称：ママさん会）も開催しています。会では、多様な働き方の説明や、先輩職員からのアドバイス、院内保育所からの情報提供などを行っています。導入から現在までの間、新型コロナウイルス感染症の流行といった外的要因もありましたが、この制度の導入により、夜勤可能な職員の割合は導入前の約 50%から約 70%へと増加しました。

採用に関しては、毎年新人看護職員を 30 名枠で募集しています。入職直後から全部署をローテートし、希望する部署への配属を実施しています。さらに、教育担当を専従として 1 名配置し、部署と連携しつつ、担任のようにきめ細やかに心身のサポートに努めています。中途採用者にも同様に、希望部署のローテート&配属をセットにしています。入職後も職員が自身の描くキャリアを実現できるよう、管理者が定期的に面談を実施しています。これにより、課題の早期発見と解決を図り、職員の定着と離職防止を目指しています。

今後、更に多様な勤務形態導入、また看護方式の変更、看護DX等も検討し、看護業務の効率化も行っていきたいと考えております。看護師が安心して長く働ける環境づくりは、質の高い看護ケアにも結びつきます。働きやすい職場とは、スタッフ一人ひとりのライフスタイルや価値観を尊重し多様な働き方を選択できる柔軟性を備えることが必要です。安全・安心した看護を提供する為には、看護師の心身の健康を守ることが必要であると考え今後も務めてまいります。

これまでから考える看護職員の定着

三重中央医療センター
看護部長 越中のりこ



三重中央医療センターは、令和 6 年に救急外来棟を新設し、より多くの救急患者様を受け入れる体制を整えました。また、総合母子周産期医療センターとして平成 15 年に認定され、常時母体及び新生児受入を行っています。その他災害拠点病院、地域医療支援病院などの指定を受け地域医療に貢献する役割を担っております。その中でも女性が働きやすい医療機関認定施設としても令和 6 年に認定され、女性職員が働きやすい環境改善に積極的に取り組んでいます。その背景には、令和 5 年の年明けから退職者が続き、看護職員の不足により患者様の受け入れを制限しなければいけない状況が発生したことが原因です。そのため派遣看護師を積極的に受け入れ、同系列の病院からも応援をもらいながら不足分を補い、退職に至った要因を探りながらの職場環境改善を図りました。その結果認定を受けるほどになりました。

患者様の受け入れを制限した当時と比べて退職者は少なくなったものの、一定数の退職者は存在します。また当時と比べて育児休業者数が倍増し、夜勤免除の職員数も増加しています。今後の少子化による生産年齢人口の減少から、看護職員の確保は一層厳しい状況になります。以前のような看護職員数の不足により受け入れを制限するといった地域医療に貢献できなくなるようなことは二度とあってはなりません。入職者が少なくなることは回避できることではないため、定着に向けた対策を強化していくことが重要となってきます。

定着のために職場環境改善として、ある病棟では「Good job メッセージカード」として、看護師長がスタッフに向けて、日々のちょっとしたよかったことをメッセージにすることや、育児時間取得スタッフの多い病棟では、リシャッフルといった手薄になる夕方の時間に向けた業務分担を見直すシートを作成し活用している病棟もあります。また教育では教育担当看護師長が中心となりお互い育み合う関係性として、一緒に成長するという「ともいく」を掲げ、教育に取り入れています。年齢など関係なく機会があれば積極的に外部研修に参加してもらい、自施設にとどまらない教育も実践しています。さらに副看護部長は職場環境改善のために看護職員全員に Google フォームを活用したアンケートを実施し、改善を図っています。柔軟な働き方として「夜勤追加制度」を活用し、周囲の職員よりも多く夜勤をしていただいています。職員の健康も大切ですので、定期的に面接を行いながら実施しています。

看護職員の不足は、地域医療への貢献や病院経営に大きく影響を及ぼします。しかし、過去の大変さがあったからこそ副看護部長・看護師長・副看護師長をはじめとして看護職員全員で職場環境改善に取り組みながら、生活にあった働き方ができるよう一層の努力をしていきたいと思っています。

「看護師が誇りを持てる職場を目指して：
変化の時代における組織の挑戦」

伊勢赤十字病院 看護部長
松寄 美紀



昨今の社会情勢は、新型コロナウイルスや自然災害などにより急激な変化を遂げています。医療現場では 2025 年問題から 2040 年問題へと焦点が移り、人材確保の困難さが深刻化しています。当院も例外ではなく、看護師の確保と離職防止が喫緊の課題となっています。

2023 年時、当院での離職理由として疲弊感や慢性化した超過勤務による職務継続が困難を上げるスタッフも多く、コロナ禍での対応に感謝しながらも能力や経験のある看護師を失う悔しさから何とかしなければと考える日々でした。

コロナ禍では、私生活にも及ぶ行動制限や、病床編成、勤務変更、運用変更など急激な変化に翻弄され、十分な説明を行う機会もない状況が続きました。スタッフひとり一人のこのような変化への不満や疲れが組織のエネルギーを低下させ、離職が増加することに繋がったのではと考えました。組織は生き物です。その変化を細やかに捉えながら活気ある組織を作っていくことが当院の使命を果たすために必須と考えて取り組んだ経緯と現時点での成果をまとめてみました。

1. エンゲージメント向上により組織活性化をめざして

スティーブ・バッコルツらは、エンゲージメント、スタッフが組織にどれだけのエネルギーを費やすか？に関連する要素として、①未来の可能性②当事者責任③つながり④一体感⑤存在価値の 5 つを上げています。これらを醸成するにはどうすれば良いか？①未来の可能性については、まずは何をめざすのかを現状理解を得ながら示すことを目的に、方針説明会を 3～4 回開催しました。説明会では社会や医療の状況を説明して、その後に自施設の状況を特にこれまでの成果を強調して説明しました。課題のみでなく自分たちの強みも実感してもらう意図がありました。またコロナ禍での情報不足を補い、院外の医療施設や看護の動向を知ってもらうためにも積極的な学会等への参加を促しました。新たな情報を得ながら自分たちがどこに向かうのかを認識して、次のステップを考えてもらえることを期待しました。

2. 新たな働き方やセル看護提供方式[®]の導入による業務軽減策

疲弊感への対策として業務軽減に取り組みました。具体的には看護補助者の協力による病棟クランクや夜勤勤務者の増員、救急部門ではプラチナナースの協力による救急入院に伴う事務的作業の軽減を図りました。そして 3 つの無駄（動線のムダ、記録のムダ、配置のムダ）を省くとするセル看護提供方式[®]を導入しました。気になる患者のそばで業務を実施する看護提供方式は、見守りが必要な患者が増加する状況にも応じたものです。

3. 問題解決活動の活発化

しかし、看護提供方式変更に伴う新たな課題が発生しました。固定チームナーシングで実施していた年間のチーム活動です。看護職は交代制勤務であり中々、チームメンバーが集まることは難しく、6 名～8 名となると必ず参加度が低いメンバーが表れてそのことが不

満となる事例もありました。そこで新しい活動方法には、前述の②当事者責任や③つながりなどを持って組織活動に参加できるように夫々が無理なく、しかし少し頑張って全員参加できる、そして成果が実感できる活動が必要であると考えました。閉塞感がある中で、自分たちが部署を変えていくという楽しさを体現してほしいと思いました。そこで、2名～3名でも良いので小さいチームを作って活動する体制に変えました。その方法論として PDP（Problem Discovery Process：現場の課題発見と解決を促す手法）による日々の現場の困りごとを解決する手法を広めていきました。成果として、活動は小さいものになりましたが環境調整など夫々が積極的に活動してもらえました。また、当院では以前より TQM 活動を勧めています。これまで看護部門は参加をしても受賞には至らないことが多かったのですが、2024 年度には金・銀賞受賞、入選 2 件の好成績でした。このような活動は前述の②当事者責任③つながり④一体感を体現できる、そしてよりお互いを理解してひとり一人の強みを発揮することになり、⑤存在価値も実感できると期待しています。

4. 看護記録の効率化

更に超過勤務対策として看護記録方式の変更を行いました。次世代型看護記録方式とされるチームコンパスの導入です。標準看護用語、看護ナビ、患者状態型パスといった 3 点が特徴です。従来は看護診断やクリニカルパスを使った記録を行っていました。クリニカルパスは治療・看護の標準化やバリエーション評価を重ねることで医療・看護の質の担保や向上が可能です。しかし適応率は 50%前後に留まり、バリエーション評価も進まない状況でした。看護診断は在院日数が短い中で、個別性を出したケア実践を表現するには難しい状況でした。また、事例研究を進める中で看護記録よりデータを抽出できないということが多く、従来の看護記録に課題を感じていました。疾病構造の複雑化や高齢化する現場において、個々の患者状態に対応ができるチームコンパスはマッチしていると考えました。逐次記録にも適しており、最後に残る看護記録による超過勤務削減に効果を発揮しました。

また、導入して 1 年が経とうとしています。チームコンパスでは患者のどこに注目してケアを提供しているのかが判りやすく、看護が実践できていないとそのことが明確になることも感じています。看護はチームで提供することが多く、互いに協働する素晴らしさがある反面、個々の当事者責任が薄くなる危惧もあります。見たままを全て叙述記録に残す、右に倣えで記録をするのではなく、ひとり一人の看護師が専門職として判断した記録が正確に残ることが、次への質向上につながると考えます。コメントとしてどのような記録をどこに残すのか？目の前の患者へのケア提供を考えたとき、どのようなイベントを立てればよいのか？このような問いが、看護師の OJT となり、看護の質向上につながると感じています。幾つかの取り組みで生まれた時間をこのような思考・カンファレンスに使うことで、看護の醍醐味を実感できる機会が増え、結果的に離職防止につながると考えています。

5. 現時点での成果

一連の取り組みの明らかな成果の一つとして、11 月～3 月の 5 か月間での前年度比では病床稼働は上昇し、看護職員数は平均 8.9 名減少していますが、一人月平均超過勤務時間は 2 時間 18 分の減少となりました。

組織は生き物で、個々の価値観も多様化し、様々な要因によって影響しあっていて正解はないと思っています。ただ、言えることは看護師ひとり一人が少しでも看護が出来たと感じられる環境を創れるように試行錯誤を続けていくことが役割であると考えます。そして何より各部署で細やかにスタッフひとり一人に向き合って支援しながら牽引してくれる看護管理者や、その看護管理者を支援する看護管理者や他部門のスタッフ等、協働して頂ける人材が存在することが当院の強みであると感謝します。

離職防止に奮闘した4年間で振り返って

医療法人全心会 伊勢ひかり病院
看護部長 中山 伊都



当院は、2003年に慶應義塾大学伊勢慶応病院閉院に伴い、医療法人全心会 伊勢慶友病院として出発し、2023年3月1日に伊勢慶友病院から伊勢ひかり病院と病院名を変更、伊勢市御薗町に新築移転し再出発をしました。現在は一般病棟40床と療養病棟93床、回復期病棟60床を持つケアミックス病院であり、他に透析センター、外来部門、介護医療院、在宅支援センターも併設し、地域の健康を包括的にサポートしています。

私は2022年4月より看護部長となりました。看護部長となるにあたり、前任の看護部長からは日々の職員の表情や様子を観察し、対話をしていくことが看護部長の大切な仕事の1つであると教えていただきました。翌年から新築移転に伴い色々な看護職員の方に興味を持っていただいた反面、新しい環境と電子カルテ導入もあり長年勤務して支えてくれていたベテラン看護職員から離職の声があがりました。一人でも多くの職員と共に新病院へ移転したいと考え面談を重ねました。それでも考えが変わらず離職を選ぶ職員もおり、自分の力不足を痛感した1年でもありました。看護部長4年目となった今も離職を考えている職員には一人ひとり面談を行い、職員の気持ちに寄り添い、可能な限り課題が解決できるように各師長と相談し、離職に繋がらないように取り組んでいます。また、各師長は定期的に職員面談を行うことで職員とのコミュニケーションを取り、早期に問題抽出・解決に取り組んでくれています。面談を重ねていく中で私自身と師長、師長とスタッフのコミュニケーションが円滑になってきたと感じ始めています。

当院ではグループの方針で部署の垣根を超え、多職種で交流を持つために他部門とのクラブ活動やグループ施設との研修会も多く開催しています。同グループの他病院の多職種でコミュニケーションを取る中で、迷いが解決でき離職を考え直す職員も少なからずいます。

当院の看護部は70代後半～20代前半と幅広い年齢の職員が在籍しています。電子カルテに慣れない職員もいれば、看護・介護の経験が浅い職員もいます。職員間の接遇を大事にし、円滑なコミュニケーションを取ることで、得意分野で相手をフォローし職員のチームワーク力を養うことで離職防止にも繋がっていきます。しかし、離職を完全に止めることができないのも現状であり、質の高い医療提供を維持しつつ、離職に伴う師長や職員の心のケアをすることも看護部長である私の大事な役割であると感じています。これからも職員一人ひとりと対話を大切にしながら、慢性期病院として役割を果たせるように看護職員の離職を防止し、地域医療を守っていきけるように努めてまいります。



三重県看護協会の看護職 確保定着推進への取り組みについて

公益社団法人三重県看護協会
会長 谷 眞澄



三重県看護協会（以後本会）の谷でございます。日ごろは、本会へのご支援・ご協力を賜り、またこのような機会を頂き感謝申し上げます。

1. 看護職員確保の現状と見通し

2040 年に向けて、医療・介護の複合ニーズ等を抱える 85 歳以上の高齢者が増加し、病院や介護・福祉等の地域全体で看護の需要は拡大しています。また、生産年齢人口の急激な減少により、人材確保の制約や地域偏在の拡大などさらに進みます。多発する自然災害など予期せぬ事への健康危機対応も期待される中で、健康と生活を支える看護の役割は、「自律した裁量と判断能力の獲得」で、如何に質の高い看護サービスの提供を維持していくかが求められます。

現在病院は、物価や人件費の高騰などがあり診療報酬等がそれらに対応していないことから、6割を超えて赤字経営と言われています。このなかで、医療職の多くを占める看護職は量評価で、個人の能力に応じた処遇となっていない状況があります。国が毎年実施している「賃金構造基本統計調査」では、看護師・一般労働者（大卒・産業計/2024）で、20歳代では一般労働者を上回りますが、30歳代では逆転し、40歳代では、70万円を超える差となっています。医療関係職種においても同様で、年齢を追うごとにその差は拡大しています。少子化による人材確保が困難な中で、他職種に移行していくことが危惧されています。

これからの新たな地域医療構想の「入院医療」「外来医療」「在宅医療」等に対応する、看護提供体制について、目指す姿を実現するには、「人材確保・育成」と「看護 DX の推進」が重要です。人生 100 年時代と言われる中で、看護職が生涯を通じて様々な場で力を発揮するには、看護職自身のウェルビーイングの向上が質の高い看護提供につながります。そのために教育体制整備や職場の環境整備・看護 DX 等で質の高い看護提供の確保となるよう、法改正や診療報酬等の評価など、看護の価値が高まるよう看護協会として引き続き政策提言を行っていきます。

さて、平成 4 年施行の「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づいた「基本指針」が 30 年ぶりに改正されました。この基本指針に示された中で、本会の今年度の新たな取り組みを 2 つ紹介します。

まず、看護師等の資質向上に関する事項で、看護師等の就業場所、専門領域、役職等に応じた知識・技術・能力の向上が求められるとして、特定行為研修受講、専門看護師・認定看護師等の資格取得等と共に、看護管理者の能力の向上に努める重要性を指摘しています。看護管理者教育は、人材育成、危機管理、経営への参画、地域活動等ですでに実践が評価されていることから、多くの看護職に看護管理を学ぶ機会の提供となることを重視し、令和 7 年度から認定審査基準の変更と令和 9 年度から、認定看護管理者教育課程を大幅に変更します。

2 つ目として、看護職の業務負担軽減のため、上記の改正基本指針のもと、令和 7 年 10 月 1 日から、看護補助者の確保定着推進事業を、三重県看護協会ナースセンターで行うことになりました。

現在、看護職の確保定着推進事業で、無料職業紹介等を行っています。看護補助者においても、仕事を探す方と人材を求める医療機関とのマッチング支援を行っています。また、看護補助者への教育や離職防止対策も看護職同様に行っています。

他には、潜在看護職の復職支援や中学生・高校生への進路ガイダンスを含めたお仕事紹介等の「看護フェスタ」開催や病院や施設での高校生の「1日看護体験」の実施、また、県内の看護の動向を把握するため「病院看護実態調査」を行っています。2023年度の三重県看護離職率は、正規看護職員9.99%（10.50%）、新卒職員5.84%（8.11%）で、2022年度より改善されています。2年続けて新人の退職理由に、本人の精神的健康理由が最も高い数値となり、各病院は、本会とも連携し、新人支援や指導者教育など定着に向けた対策をとったことが功を奏して、コロナ感染症の前の状況に戻りつつあります。＊（ ）は2022年

今後も、病院関係の皆様や県、他団体の皆様と連携し、看護職が専門職としてやりがいをもって力を発揮できるよう看護の職能団体として努めてまいります。

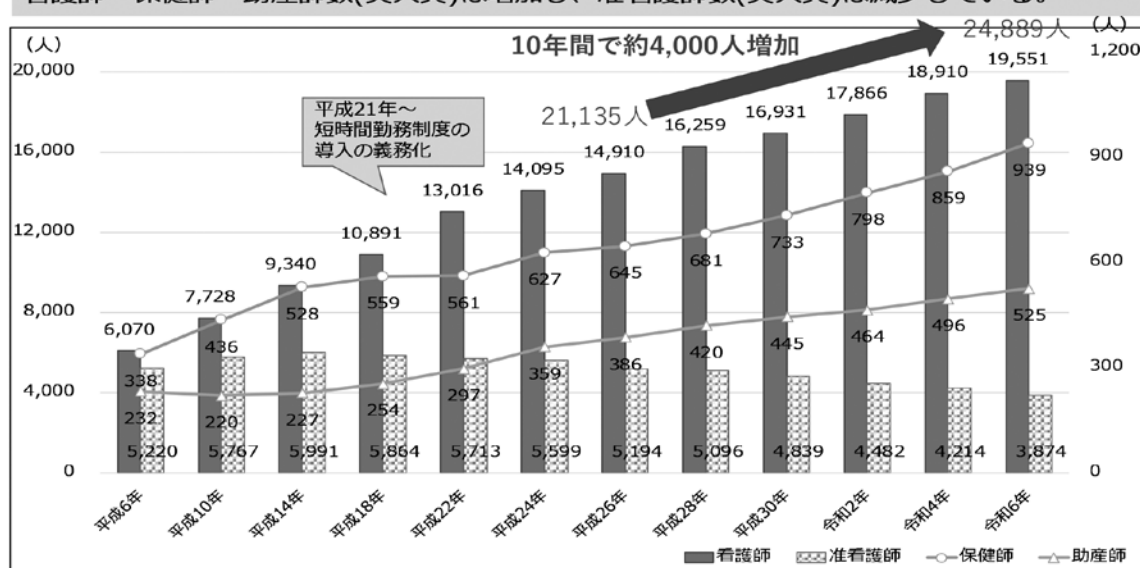
三重県看護職員従事者状況（三重県看護師確保対策検討会資料 R7.9.22 より）

資料 1

看護職員従事者数(実人員)の推移

三重県

看護師・保健師・助産師数(実人員)は増加し、准看護師数(実人員)は減少している。



出典：厚生労働省「平成6年～26年、平成30年～令和6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」

2

三重県就業場所別看護職員従事者数(平成28年～令和6年)

資料 2

	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	県・保健所	市町	事業所	看護師等学校養成所	その他	計(人)
		有床	無床										
H28	13,007	688	3,004	26	707	3,053	568	103	586	215	316	183	22,456
H30	13,204	679	3,087	37	724	3,327	621	111	580	185	302	91	22,948
R2	13,406	666	3,167	44	964	3,317	727	106	614	175	307	117	23,610
R4	13,390	644	3,242	31	1,232	3,733	703	172	657	193	288	194	24,479
R6	13,324	540	3,430	37	1,505	3,723	823	156	708	196	307	140	24,889

出典：厚生労働省「平成28～30年、令和2年～6年 衛生行政報告例」 三重県看護師確保対策検討会資料より

わが町の病院



JCHO 四日市羽津医療センター
病院長 山本 隆行

概要

病床数 226 床

診療科

内科、循環器科、消化器内科、外科、糖尿病・内分泌内科、消化器外科、整形外科、精神科、リウマチ科、小児科、皮膚科、泌尿器科、婦人科、眼科、耳鼻咽喉科、放射線科、肛門外科、麻酔科、緩和ケア科、病理診断科、脳神経内科、肝臓・胆のう・膵臓外科

沿革

今から約 400 年前、元龜年間今本院のある場所に森与エ門盛景が医を業として中興し代々受け継がれ、明治 30 年に森正道が羽津病院を創設したのが当院の始まりです。第二次世界大戦による医師不足などにより存続不可能となり、昭和 20 年 5 月 31 日厚生省に買収され、その後昭和 22 年 5 月 31 日に厚生省内の財団法人社会保険協会の直営病院に移管、名称を社会保険羽津病院として再発足しました。昭和 33 年 9 月社団法人全国社会保険協会連合会（全社連）に統合、平成 8 年に四日市社会保険病院に改称、介護老人保健施設を併設しました。平成 26 年 4 月 1 日に独立行政法人地域医療機能推進機構（JCHO）に再統合され、現在の四日市羽津医療センターに至っています。

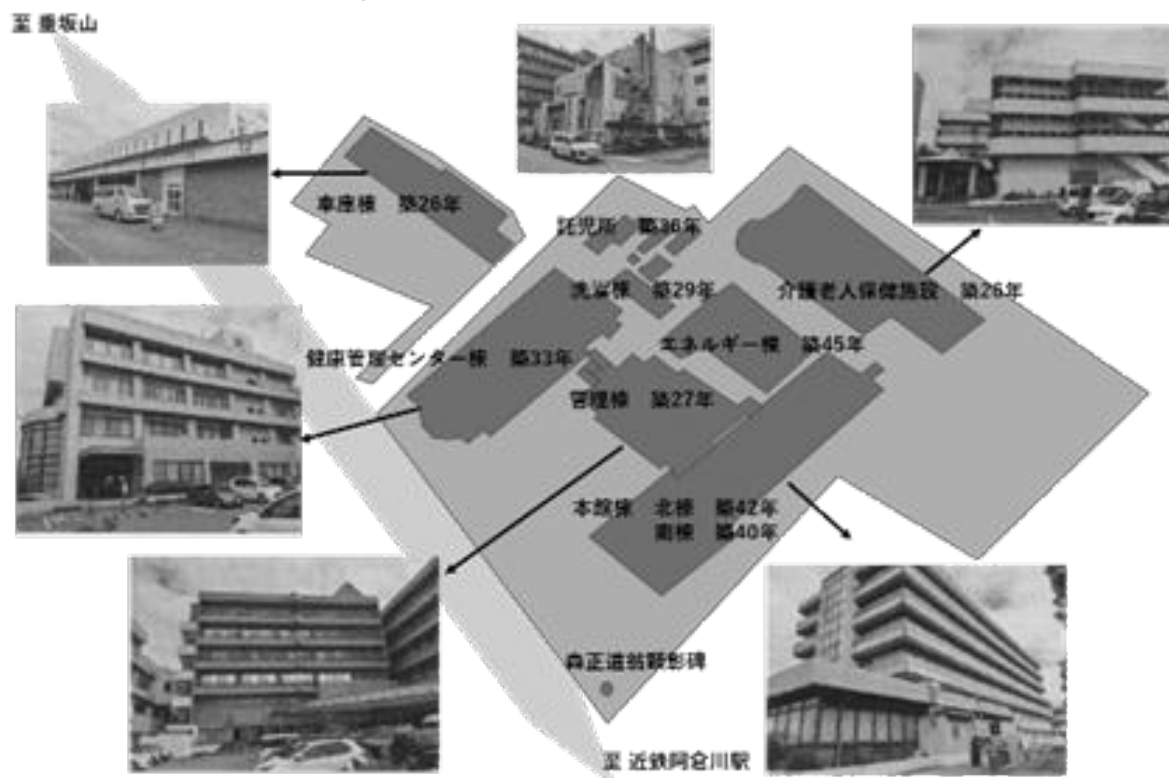
この間診療科の増設などにより昭和 44 年 2 月に総合病院の承認を受け、昭和 48 年 6 月には透析センターを開設しました。昭和 53 年度より健康管理センターが発足し、地域住民や被保険者の疾病予防に三重県下をくまなく健診バスを走らせています。

病診連携を重視しており、近隣の開業医からの MRI、CT 等の依頼を多く受け、平成 18 年には PET 装置の導入と糖尿病センターの開設、平成 30 年には脳神経内科が開設されました。昨年より救急医療の応需の改善を図り、地域医療、地域包括ケアの要として、超高齢社会における地域住民の多様なニーズに応え、地域住民の生活を支えています。

病院敷地内にある森正道翁顕彰碑



近景 増築改築を繰り返しています



第2回よっかいちジュニアメディカルラリー

2025年3月16日(日)

場所：四日市羽津医療センター 主催：四日市羽津医療センター

協賛：市立四日市病院 後援：四日市市

参加者 高校生57名 スタッフ 169名

地域との連携 防災訓練 羽津地区災害図上訓練



2025年9月8日 羽津地区市民センターにて
自治会・学校・行政との連携



2024年感染対策地域連携カンファレンス
訓練風景



2023年11月JCHO学会開催
三重県総合文化センター



地域と企業のために。
働く三重を支える巡回検診バス
プロジェクト 2025年11月



海蔵川の桜



検診バス更新のための
クラウドファンディング立ち上げ



おすすめスポット
垂坂公園・羽津山緑地からの夜景

わが町の病院

県立志摩病院

病院管理者・病院長 堀井 学



三重県立志摩病院の概要



昭和 23（1948）年 11 月 1 日 三重県立志摩病院として発足 前身は高砂病院（大正 15（1926）年開院）。戦後、日本医療団に譲渡され「志摩地方病院」となった後、三重県に移譲され現在の名称となりました。志摩地方唯一の総合病院として、地域医療の中核を担っています。

高砂病院全景（大正 15（1926）年 10 月）

平成 24（2012）年 4 月より、公益社団法人地域医療振興協会による指定管理を開始し、地域に根ざした医療体制の充実を図っています。



管理者	堀井 学
運営形態	開設者 三重県 運営者 公益社団法人地域医療振興協会
診療科目	内科・循環器内科・外科・整形外科・泌尿器科・脳神経内科・脳神経外科・眼科・小児科・産婦人科・皮膚科・漢方内科・漢方皮膚科・耳鼻咽喉科・精神科・放射線科(15診療科) (院内標榜)救急総合診療科・緩和ケア科
許可病床数	一般病棟 236床 精神科 100床 <計336床>

特色と役割

志摩地方唯一の総合病院として、二次救急医療を担い、災害拠点病院やへき地医療拠点病院にも指定されています。

最新の医療設備（MRI、CT、アンギオ装置、電子カルテなど）を備え、地域住民に安心・安全な医療を提供しています。

患者搬送用ヘリポート（当院HPより）



屋上には患者搬送用ヘリポートを設置し、緊急時の対応力を強化
災害時には広域搬送や迅速な医療支援が可能

ヘリポート消火訓練の様子



災害拠点病院として、定期的に防災訓練、消防訓練、消火訓練等を実施

メディカルスクール（高校生・医療職業体験：令和 7（2025）年 8 月 9 日開催）
医療職を目指す高校生に大好評で例年 2 回開催しています。

手術室での手術体験



看護部ブースでの採血体験



夕日美しい登茂山展望台からの眺め



わが町の病院



国民健康保険志摩市民病院
管理者兼副院長 山本 恭資

国民健康保険 志摩市民病院の概要

所在地	志摩市大王町波切 1941 番地 1
開設者	志摩市長 橋爪 政吉
管理者	副 院 長 山本 恭資
病床数	地域包括ケア病床 40 床・療養病床 20 床・一般病床 17 床
診療科目	内科・外科・整形外科・消化器科・循環器科・リハビリテーション科・皮膚科

国民健康保険 志摩市民病院の歴史

- ・昭和 27 年 6 月 1 日
「波切町国民健康保険直営診療所」として開設（内科・外科・産婦人科）
- ・昭和 29 年 8 月 1 日
町村合併により「大王町国民健康保険直営診療所」と改める。
- ・昭和 30 年 9 月 1 日
病院昇格の認可を受け、「大王町国民健康保険病院」として開設
（内科・小児科・産婦人科）
- ・昭和 44 年 7 月 1 日
現在の場所に鉄筋コンクリート平屋建、診療棟、病棟 39 床、給食棟を建設し、新病院にて診療を開始
- ・平成 7 年度～平成 9 年度
鉄筋コンクリート 3 階建て（一部 2 階建て）一般病棟 55 床の全面改築を行う
- ・平成 20 年より
大王病院及び前島病院との統廃合を行い、一般病床 50 床、療養病床 40 床となり、名称を新たに「国民健康保険志摩市民病院」として診療を開始

国民健康保険 志摩市民病院 全景



令和7年7月19日 第6回 志摩子どもメディカルラリー



令和7年9月28日 慰霊祭



令和7年10月25日 第10回病院まつり



医療職を目指す学生の実習を積極的に受入れています。



ともやま公園内にある桐垣展望台は、
美しい夕陽が見えるスポットとして知
られています。





「優しい医療・楽しい職場」の理念をモットーに 職員一丸となり取り組んだ沿革を辿る

医療法人 大仲会 大仲さつき病院
事務部長 伊藤 昌彦



平素から、大仲さつき病院の運営につきまして、格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。大仲さつき病院事務部長、伊藤昌彦と申します。

今回寄稿依頼を受け、最初は私ではまだまだ力不足としてお断りすべきか迷いましたが、折角の機会なので、当院の紹介をさせていただこうと思いペンを執りました。当院は、1966(昭和 41)年 4 月に山本総合病院(現在の桑名市総合医療センター)の精神科専門の分院として開設しました。その後、1976(昭和 51)年 5 月に医療法人山本大仲病院となり、2002 年(平成 14)年 6 月に医療法人大仲会大仲さつき病院となり現在に至り、開設から 59 年の歴史ある精神科病院であります。開設当初から医療法人山本大仲病院の時代は、地域や時代のニーズに応えるべく努めておりましたが、建物やアメニティなどにおいて時代遅れである感が歪めませんでした。そんな状況下、2002 年 6 月に「優しい医療・楽しい職場」を理念に、医療法人大仲会大仲さつき病院として刷新し新時代を迎えました。ここで、大仲さつき病院として刷新した 23 年間の沿革を辿って行きたいと思います。2006(平成 18)年 2 月に現在の本館が完成、同年 3 月にリハビリセンターが完成、同年 5 月に精神科デイケア開設、2008(平成 20)年 6 月にリハビリテーション室の開設、および精神科訪問看護並びにこころの健康相談の開始、同年 9 月に日本医療機能評価(Ver. 5)認定、2009(平成 21)年 4 月に歯科開設を経て、2012(平成 24)年に 10 周年を迎えました。時代の変革と共に地域と患者様のニーズを考慮しながら歩み続けた 10 年間であったと思います。更なる 13 年間の沿革を辿りますと、まさしく変革真ただ中の医療情勢下において、2013(平成 25)年 9 月に日本医療機能評価(3rdG:Ver1.0)の 2 回目の認定、2015(平成 27)年 10 月に医療法人大仲会訪問看護ステーションひばり開設、2018(平成 30)年 9 月に日本医療機能評価(3rdG:Ver2.0)の 3 回目の認定、2021(令和 3)年 6 月には医療法人古田医院と合併(2022 年 1 月より医療法人大仲会大仲ファミリークリニックに名称変更)、同年 8 月に新外来棟完成、2023 年(令和 5)年 9 月に日本医療機能評価(3rdG:Ver3.0)の 4 回目の認定など、新時代の医療界を取り巻く環境の中で、地域包括ケアシステムの構築の実現を担うべく歩み続けた 13 年間であったと思います。新たなステージを迎えるにあたり、新しい地域医療構想における精神医療の位置づけや入院から地域移行へ大きく舵が切られる改革期の精神医療に対応すべく、救急・外来・デイケア・訪問・地域移行に向けたアウトリーチを推進し、患者様とご家族、地域の皆様、地域関係機関などの期待と信頼に応え、精神科領域の中核病院的な使命を果たすべく中期計画を定めて取り組んでおります。また、年々激化する豪雨や台風、今後高い確率での発生が予想されている南海トラフ地震、100 年に一度の感染症パンデミックとなった新型コロナウイルス感染症などの新興感染症、サイバーテロ、システム障害、火災など大規

模災害時においても迅速に継続して必要な医療が提供できるように策定した BCP(事業継続計画)の BCM(事業継続マネジメント)推進に努めたいと考えております。大仲さつき病院を含む医療法人大仲会では、「優しい医療・楽しい職場」の理念をモットーに、職員の目指す方向・心を一つにして今後も努めて参りますので、宜しくお願い申し上げます。さてここで恥ずかしながら私のプライベートを少し覗き見してみますと、一昔前までは両親、妻、二人の息子の 6 人家族で賑やかに暮らしておりましたが、二人の息子は其々家庭を築き、両親も他界し、今は妻と二人ひっそりと暮らしております。また、以前は休日ともなれば、ゴルフや野球で汗を流す日々を過ごしておりましたが、それらも畑で野菜作りに汗を流す日々になりつつあり、今の私にとっては孫の成長だけが、唯一の楽しみであり心の支えとなりました。この様に、何の変哲もない私ですが、今年の 4 月に人生の節目でもある還暦を迎えることが出来、これも皆様方のご支援のおかげと心より感謝申し上げます、この辺りでペンを置かせていただきたいと思います。



最後になりますが、三重県病院協会会報誌をご覧いただいております皆様方の益々のご清栄をお祈り申し上げますとともに、今後ともご指導ご鞭撻の程宜しくお願い申し上げます。





手書きの手紙

みえ医療福祉生活協同組合 津生協病院
事務長 岩崎 吉樹



私の職場の机の引き出しの中には、何枚かの手書きの手紙が入っている。みえ医療福祉生活協同組合に入職して、ちょうど20年。津生協病院の事務長の任を受け約7年。とある患者さんからいただいた手紙だ。私はある患者さんと16年前に知り合った。その患者さんは、地域の中で医療福祉生協の様々な活動をしたり、病院内ではSPの会に関わっていただいたりと、とても活発に活動をされていた方で、合わせて、世の中のことに対する様々な考えも持ってみえる方だった。患者の賢い病院のかかり方を考えたり、老後の豊かな暮らしとはどういった暮らしなのかを考えたりと、私自身もその患者さんと話をする時間はとても楽しかった。病院の事務長になってからは、ゆっくりと話をする時間は減ったものの、たまにメールや手紙が届いた。

今年の6月、私は42歳、その患者さんは80歳となっていた。『岩崎吉樹様 事務長の任務は、さぞかしストレスフルな毎日だと思います。若いからと、無理をなさらぬようくれぐれもご用心を…』といういつもの優しい言葉から始まる手紙には、その患者さんのこれまでの振り返りと私への激励の言葉、そして、一患者としてこれからも病院にお世話になりますという言葉が添えられていた。80歳を区切りに医療福祉生協の地域での活動を少し制限するとのことで、今回届いた手紙には今までの手紙とは少し違う重みを感じた。手紙の中に『貴方とは沢山よい思い出があります。』という一文があった。私自身も改めて、その患者さんとの思い出を振り返ってみた。地域のたまり場で一緒に餃子を作ったり、患者さんのご自宅でお茶をいただいたり、私が病院の事務長になったときには激励のメッセージをいただいたり、周りの患者さんに「この事務長は私の友達ですから」と言われているということを人伝いに聞いたことなど、今思い起こせばどれも自然と笑顔になるいい思い出だ。

手書きの手紙には不思議な力がある。字をみれば自然とその人の顔が浮かんでくる。相手の心が躍っていること、想いを込めていることが字体から伝わってくる。不思議なことにその人らしさも浮かび上がってくる。誰かに気持ちを伝えるときはやはり手書きがいい。私はいただいた手紙の返事をいつもメールで送っていたことをこの原稿を書きながら反省している。今度、その患者さんに宛てて、手書きの手紙を書いてみようと思う。





「生活者」の視点に立った MSW の専門性

松阪中央総合病院

社会福祉科長 小林麻衣子



当院は一般病床 440 床、診療科 24 科の急性期病院で、松阪インターから車で 5 分の所に立地しています。

当院は、「地域医療」の中核病院として、保健・医療・福祉の連携を図り、地域住民を支える為の医療体制充実に努めています。中でも特に「がん診療」と「救急医療」に力をいれています。「がん診療」に関しては、2005 年に厚生労働省から地域がん診療連携拠点病院の認定を受けています。また、「救急医療」に関しては、2024 年 10 月に三重県から救命救急センターの認可を受け、これまでの二次医療圏を超えたエリアから救急患者さんの受入れを行っております。

私が所属する「患者総合支援センター」は 2017 年に開設し多職種で構成されています。患者さんやご家族が安心して入院、治療が受けられるよう、多職種（医師、看護師、薬剤師、管理栄養士、社会福祉士など）が連携し、入院前から万全の準備を行うことで、不安や心配事を少しでも軽減できるような支援を行っています。また、外来から入院治療・退院まで、一貫して「寄り添う支援」を目指しています。手前味噌ですが、当院の患者支援システムに興味を持ち見学にお越しいただく医療機関もございます。

さて、病院で働く社会福祉士は「医療ソーシャルワーカー（以下 MSW）」と呼ばれています。MSW は病院の中で退院調整係と思われがちですが、決してそれだけが業務ではありません。MSW は患者さんを地域で暮らす「生活者」として捉えていることが他の医療職と大きく異なる点だと考えています。病院で「患者さん」と呼ばれている方は、地域では色んな役割を担った「生活者」です。MSW の専門性は、「病気になったことによる困りごと」を生活者の視点に立って明確化し、院内の多職種はもとより地域の多機関多職種や社会保障制度を適切に結びつけることだと考えています。

当院の MSW が特に注力していることが 2 つあります。1 つ目は、「地域の専門職と繋がること・患者さん同士を繋ぐこと」です。MSW が主体とした地域の医療や介護専門職との意見交換会の開催や研修会の企画運営は年々参加いただく方が増加し、昨年は 160 名を超えました。さらに仕事や学業と治療の両立支援の一環として、患者さんの職場や学校だけに留まらず、「ハローワーク」や「産業保健総合支援センター」との連携も強化しています。また社会保険労務士による「年金・社会保険相談会」の開催など、病院の中で患者さんと地域を繋ぐ場を設けています。また、患者さん同士を繋ぐ場として「患者サロン」も 2009 年から継続開催しています。2 つ目は「MSW の業務を地域の方に知っていただく働きかけ」です。昨年より地域に出向いての「出前講座」を積極的に行っています。三重県内の各地域からご要望をいただき、講演やワークショップを開催しております。受講していただいた

方々からは、「自分たちが病気になった時の具体的な MSW の支援がよく分かりました」「病院でこんなサービスがあるとは知らなかった」などの声をいただき、好評を得ております。このような活動を通じて、MSW の仕事が社会に広がっていく実感を感じております。

昨今、「地域包括ケアシステム」という言葉も一般的になってきました。「病気の受け止め」「誰に何を相談すればよいのか」「家族との関わり方」「医療者との関わり方」「経済面の心配」「精神面の不安」「利用できる社会保障制度」「仕事や学業と治療の両立」など、生活者の視点に立った支援は、まさに私たち MSW の専門とするところであり、地域包括ケアシステムの整備・推進に一助を果せるよう邁進していく所存です。

今後ともご指導ご鞭撻の程、よろしくお願い申し上げます。そして末筆になりますが、この度、寄稿の機会を頂戴しましたこと、心より感謝申し上げます。



三重はふるさと 空中散歩

松阪市民病院名誉院長 小倉 嘉文



伊勢市朝熊山の弘法大師ゆかりの金剛證寺 2025. 6. 6



九鬼水軍の本拠地 鳥羽城跡 2025. 6. 6



真夏の岩田川河口 2025. 7. 21



津市花火大会 2025. 7. 26



三重県病院協会だより

開催日	事項	出席
第78回定例理事会 令和7年9月16日	1. 三重県からの報告『医療機関における面会について』 医療保健部感染対策課　課長　岩崎雄也　様 2. 理事長報告 1) R7年度第1回医療関係者団体等との意見交換会 2) 第1回三重県地域医療対策協議会医師専門研修部会 3) 第1回三重県地域医療対策協議会（書面開催） 3. 各種委員会出席者報告 1) 三重県後期高齢者医療広域連合協議会等　志田　副理事長 2) R7年度予防のための子どものCDR体制モデル事業推進会議 淵田　理事 3) 災害対策委員会報告 堂本　理事 4. その他　三重大学「未来を創る医療DX推進講座」について 佐久間　理事	理事19名 監事２名
第79回定例理事会 令和7年11月18日		理事名 監事名

次回の研修会予定

令和7年度 事業報告（研修事業）

事業名	開催年月日	開催方法	講演テーマ	講師	参加人数
人権研修会	R7. 11. 27	オンライン (zoom)	『差別解消三法について』	三重県医療保健部 田中 直子 様	
			「私の権利」は「あなたの権利」	日本産業カウンセラー協会 中川 真理子 様	
第2部			『一般病院を受診中の多くのアルコール関連疾患患者へ』～治療介入を～	医師 猪野亜朗先生	



報告

三重県精神科病院会だより

年月日	会議名	摘 要
10月22日	第16回三重精神科医療フォーラム	◎スライド発表 40題 ◎ランチョンセミナーA 座長：川本 ほづみ 先生 「認知症診療における抗精神病薬の使用について」 ～ガイドラインの改定を踏まえて～ 講師：名古屋大学大学院医学系研究科 精神医療学 藤城 弘樹 先生
	参加者：事前予約295名 当日受付：12名 大会テーマ 『時代と歩む精神科医療』 ～多様なニーズへの多職種協働～ 大会長：県立こころの医療センター 院長 森川 将行 先生 担当病院：県立こころの医療センター 松阪厚生病院、松阪中央総合病院 伊勢赤十字病院	◎ランチョンセミナーB 座長：田中 哲平 先生 「うつ病に対するボルチオキセチンの治療学的位置づけ」 ～ガイドライン改定をふまえて～ 講師：藤田医科大学 医学部 精神神経科学講座 臨床教授 岸 太郎 先生



喜びは、 お客様と共に。

Sharing joy with our customers.

60年近くの経験と専門知識に裏づけされた、当社独自の総合コンサルティングサービスにより、建物の資産価値を最適な状態で保ち、高めて参ります。



■ クリーンサービス



■ リニューアル工事



■ 設備運転・保守管理



■ 環境衛生管理

三重営業所



〒514-0009
三重県津市羽所町 388 番地
津三交ビルディング 7 階
TEL 059-253-1177
FAX 059-253-1178

担当：松田

プロパティマネジメント
Property Management

ファシリティマネジメント
Facility Management

ビル マネジメント
Building Management

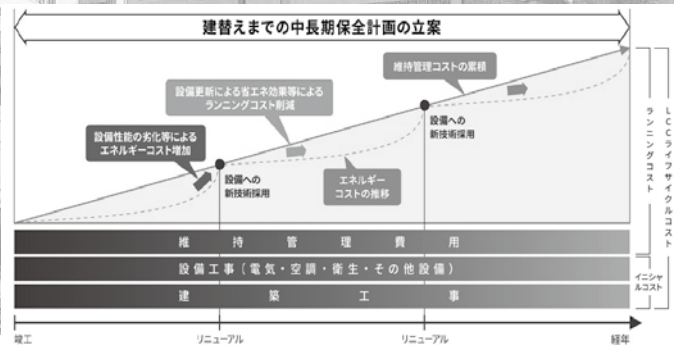
ビル メンテナンス
Building Maintenance

PM

FM

BM

BM



本社

〒467-0842
愛知県名古屋市長瑞穂区妙音通 4 丁目 40 番地 TS 新瑞ビル
TEL 052-875-6300 FAX 052-846-8510

その他拠点

栄オフィス、東京支店、浜松営業所、大阪オフィス 他



タイガー総業株式会社

<https://www.tiger-s.co.jp>



委託業者の 言いなりに**STOP!**

厨房運営
30年

ナリコマのクックチルで
「厨房経費の削減」を実現

味・人材・コスト課題のすべてをサポートいたします



こんな お悩み ありませんか？



人材不足に困っている

- ✓ 早番・遅番の人材が足りない
- ✓ 求人を募集しても、応募が来ない
- ✓ 採用してもすぐに辞めてしまう



コストが上昇し続けていて
困っている

- ✓ 人件費（最低賃金）の上昇
- ✓ 水道光熱費・食材費の高騰
- ✓ 給食委託費の値上げを迫られている



品質が安定しなくて
困っている

- ✓ 調理師によって味が変わってしまう
- ✓ 介護食のとろみや粘度が安定しない
- ✓ 温かい料理が提供できない

その悩み

ナリコマのニュークックチルにおまかせください！



ナリコマ エンタープライズ

(株)ナリコマエンタープライズ 名古屋営業所
〒450-0003 愛知県名古屋市中村区名駅南3-6-6
名駅ユタカビル9階A号室

TEL 052-462-8122 FAX 052-462-8123





三重県医薬品卸業協会

これからの医業経営へ、「信頼」で結びたい。



医療・保健・介護・福祉施設が抱えるあらゆる課題を、
資格認定されたコンサルタントが解決します。

認定登録 医業経営コンサルタントは、医業経営に携わる方々が直面する課題に
的確・迅速に対応するため、所定の継続研修を履修し、常に資質の向上を図っています。

JAHMC
Japan Association of Healthcare Management Consultants
公益社団法人日本医業経営コンサルタント協会

三重県支部

支部 〒511-0834 三重県桑名市大福406-1 (税理士法人中央総研内) TEL:0594-23-2448 FAX:0594-23-3303

本部 〒102-0075 東京都千代田区三番町9-15 ホスピタルプラザ5階 TEL 03-5275-6996 FAX 03-5275-6991 <http://www.jahmc.or.jp>



唯一無二の住宅建築



オカモトハウジングは、世界に一つだけしかない、住まい手の邸宅を造る為に存在しています。

私達の目的は、ただ一つ「お客様への住宅を自分たちも住んでみたいと思う、素敵な建物にすること」それ以外ありません。その為には、プロとして建築の知識と技術を日々高め、そしてそれらを惜しむ事無くお客様の住宅建築に注ぎ込んで行きます。

OKAMOTO HOUSING

有限会社 オカモトハウジング

〒510-8034 三重県四日市市大矢知町1638-1

TEL 059-364-2033 FAX 059-366-2778

<https://www.okamotohousing.com>

名古屋営業所

愛知県名古屋市名東区よもぎ台2-808

コーポ名峰101号室





快適が好きです。

親しみやすさを感じさせるユニフォームは癒しを与えてくれる



明るい励ましの声が響いてくるような、温かな絆のシンボルとも言えるユニフォーム。機能的な先進素材と、軽快で動きやすいデザインが理想の協働環境をサポートします。



KURA-UNI CORPORATION

クラユニ 検索

ユニフォームで人とコミュニケーション

株式会社 クラユニ コーポレーション

(旧社名 株式会社 倉田白衣)

★おかげさまで、地域に愛されて110年あまり。
ユニフォームのことなら何でも
ご相談ください！

あらゆるニーズに、確かな「ユニフォーム力」でお応えします。

- 津 本 社 津市中央 12-1 TEL059-226-8911 FAX059-225-8911
- 四日市支店 四日市市諏訪町 12-1 TEL059-351-8911 FAX059-351-8910
- 伊 勢 支店 伊勢市宮町 1-9-20 TEL0596-24-8911 FAX0596-24-8583
- 名古屋支店 名古屋市東区飯田町 47 TEL052-931-8910 FAX052-931-8919
- ホームページ <https://www.kurauni.co.jp> ●FreeDial 0120-11-8911

NEWS! 各スポーツブランドのメディカルユニフォームに加え、高級ドクターコート等も取扱っています。

三 重 県 病 院 協 会 会 報

令和 7 年11月 NO. 309

発 行 一般社団法人 三重県病院協会
〒514-0009 津市羽所町 514 番地 サンヒルズ内
Tel.059-223-2744 E-mail:sshenyi896@gmail.com
印 刷 伊藤印刷株式会社