

特定医療法人社団
勝木会

人的資本経営と
健康経営の推進、
経営課題について

2024.10.1
法人本部作成



「人的資本経営」と「健康経営への取り組み」の関連性

企業の財産（負債）に関して

外部利害関係者から情報を求められる時代

財務諸表（貸借対照表）

⇒カネとモノを説明できる

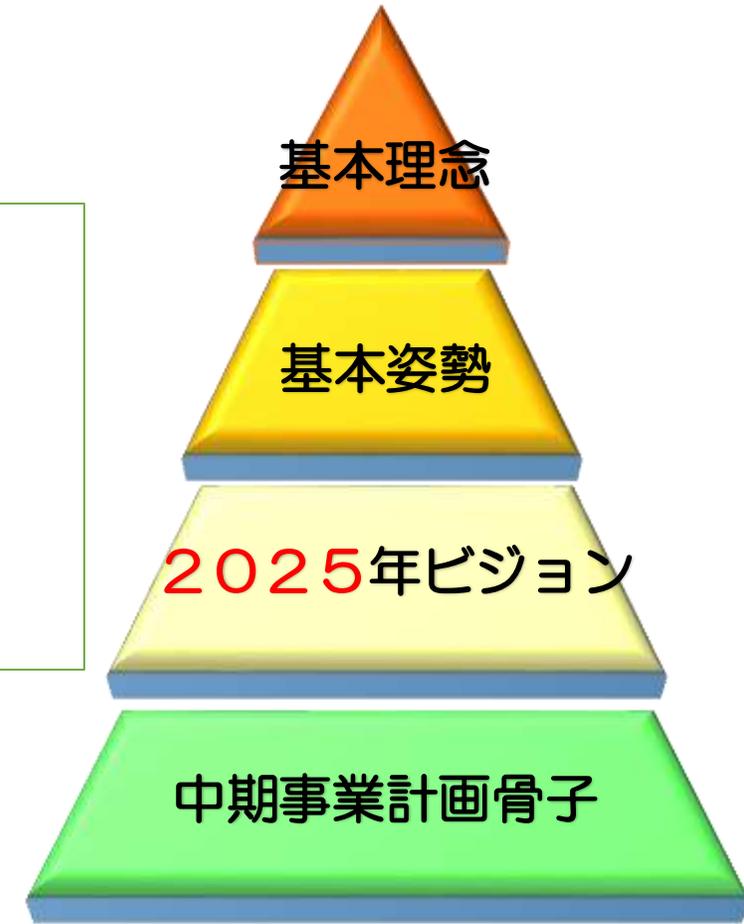
人に関する価値（質や経験、将来性等c.）

⇒今後は開示対象に

人材を「コスト」や「資源」ではなく、

「投資対象の資本」として捉え、

人材の価値を引き出す経営スタイルへ



基本理念

あなたの健康が
私たちの願いです。

基本姿勢

人を信じ
人を大切にします。

◆ 人的資本経営のエッセンスを先取り ◆



信じ、大切に**する**だけでなく、
「**価値向上**」を**図る**対象として捉える

経営戦略を実現するための

継続的なバージョンUP

「健康経営の推進」 と

{ 「人事評価制度」
「等級、役職・役割制度」
「賃金・退職金、福利厚生制度」
「採用計画、異動・代謝」

勝木会 健康経営推進体制

【経営トップ】
理事長 勝木保夫

【健康経営推進者】
総務人事部長

【安全衛生委員会】
委員20名 (職員代表推薦含む)
衛生管理者3名
事務局 総務人事部課長

職員共済会

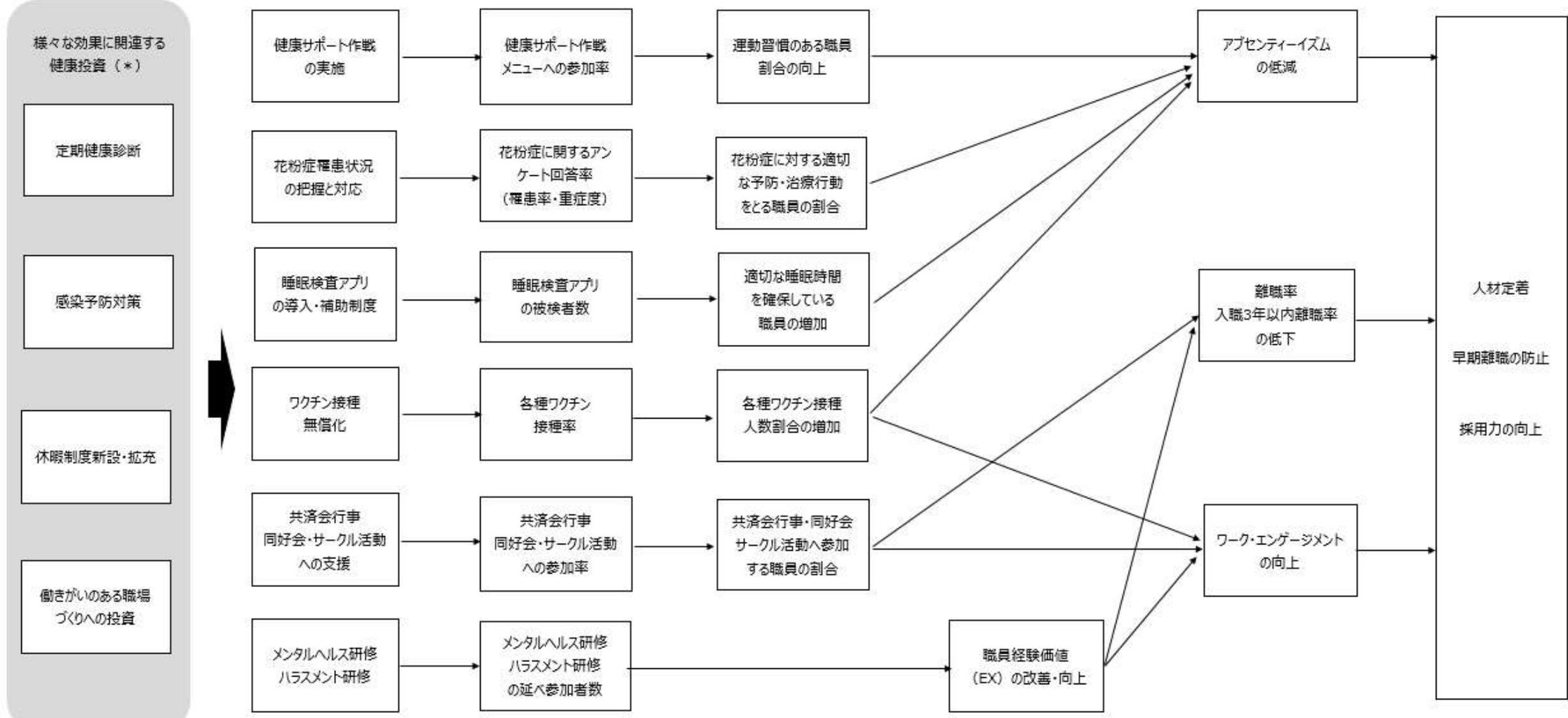
【健康づくり担当】
保健師2名、管理栄養士1名

【業務委託】
体力づくりプログラム (北体研)
こころの相談室 (心理相談員)

【健診事業部】
産業医
保健師・看護師



【戦略マップ】



【1】 職員の健康状態

定期健康診断では、法定項目に加え胃部内視鏡、PSA検査、乳房検査、腫瘍マーカー等のオプション検査を選択できるようにしております。また、特殊健診として、夜勤従事者健診、電離放射線業務従事者健診等を実施し、職員の健康管理に努めています。

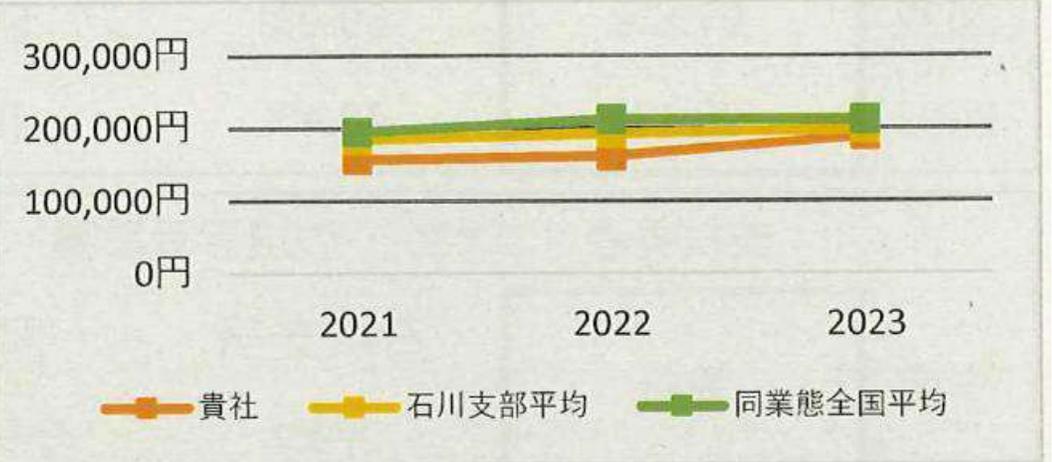
健診事後フォローに重点をおき、要精密検査、要治療者に対し、書面による結果報告をもとめており、提出率は年々向上し、約81%となっています。

職場の健康カルテ（協会けんぽ石川より）

1人当たり医療費

対象：全被保険者

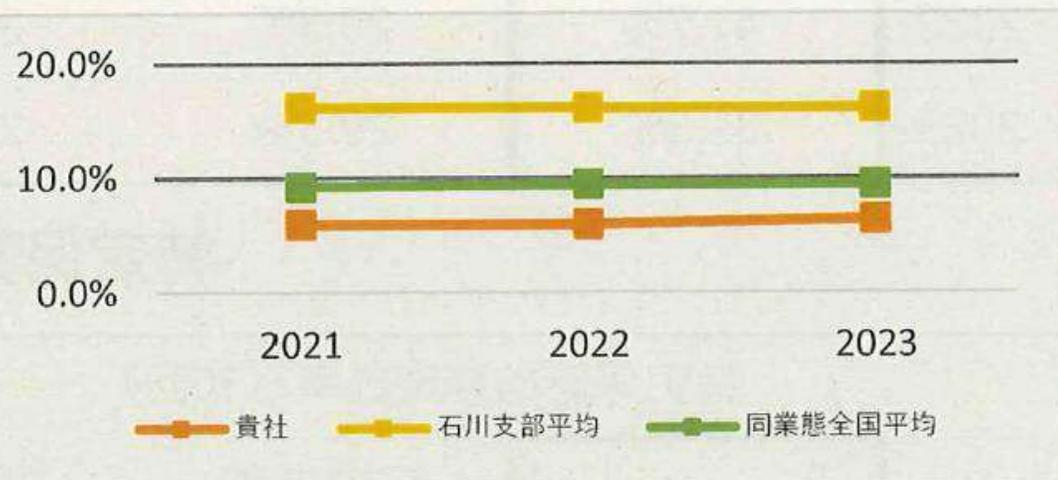
| 被保険者1人当たり医療費 | | | |
|--------------|----------|----------|----------|
| 年度 | 貴社 | 石川支部平均 | 同業態全国平均 |
| 2021 | 156,764円 | 184,275円 | 194,723円 |
| 2022 | 161,407円 | 192,453円 | 211,875円 |
| 2023 | 188,302円 | 198,230円 | 211,991円 |



メタボリックシンドロームの該当状況

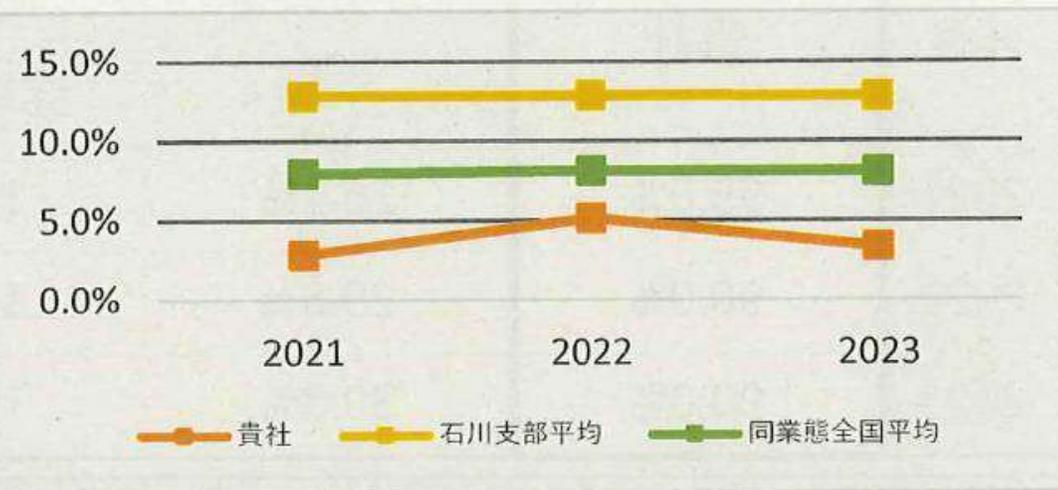
メタボリックシンドローム該当率

| 年度 | 貴社 | 石川支部 平均 | 同業態 全国平均 |
|------|------|------------|-------------|
| 2021 | 6.0% | 16.2% | 9.2% |
| 2022 | 5.9% | 16.1% | 9.4% |
| 2023 | 6.4% | 16.1% | 9.5% |



メタボリックシンドローム予備群該当率

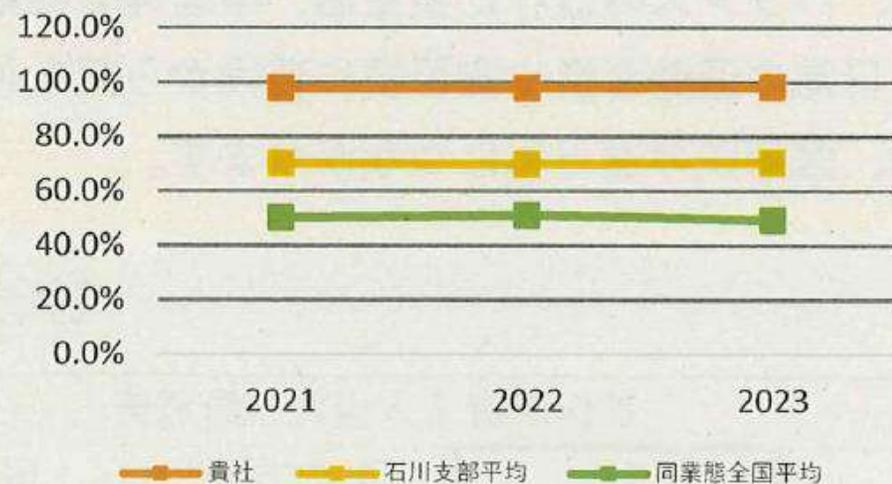
| 年度 | 貴社 | 石川支部 平均 | 同業態 全国平均 |
|------|------|------------|-------------|
| 2021 | 2.8% | 12.8% | 7.9% |
| 2022 | 5.1% | 12.9% | 8.1% |
| 2023 | 3.3% | 12.8% | 8.1% |



健診の実施状況

特定健診（生活習慣病予防健診及び事業者健診）受診率

| 年度 | 貴社 | 石川支部 平均 | 同業態 全国平均 |
|------|-------|------------|-------------|
| 2021 | 97.8% | 70.2% | 50.1% |
| 2022 | 97.8% | 69.9% | 50.9% |
| 2023 | 98.1% | 70.4% | 49.3% |



被扶養者（ご家族）の健診受診率

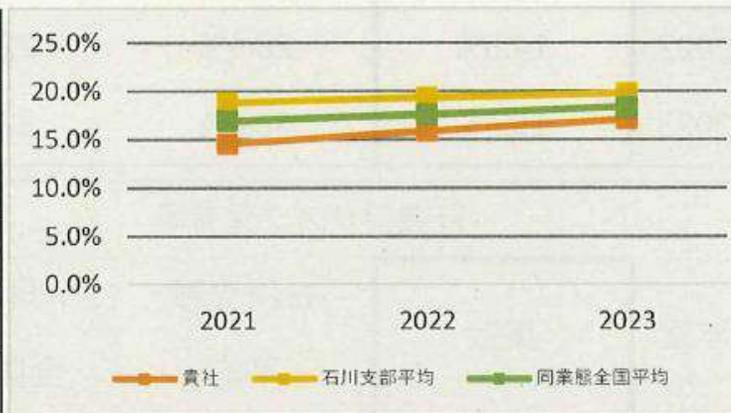
| 年度 | 貴社 | 石川支部 平均 | 同業態 全国平均 |
|------|-------|------------|-------------|
| 2021 | 33.3% | 28.4% | 23.4% |
| 2022 | 41.7% | 29.3% | 24.3% |
| 2023 | 31.3% | 29.5% | 23.2% |



職場の健康カルテ

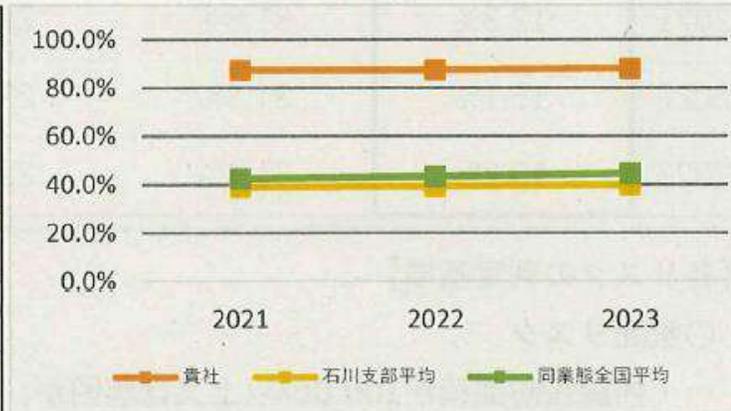
①1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している者の割合

| 年度 | 貴社 | 石川支部 平均 | 同業態 全国平均 |
|------|-------|------------|-------------|
| 2021 | 14.5% | 18.8% | 16.9% |
| 2022 | 15.9% | 19.3% | 17.6% |
| 2023 | 17.1% | 19.8% | 18.4% |



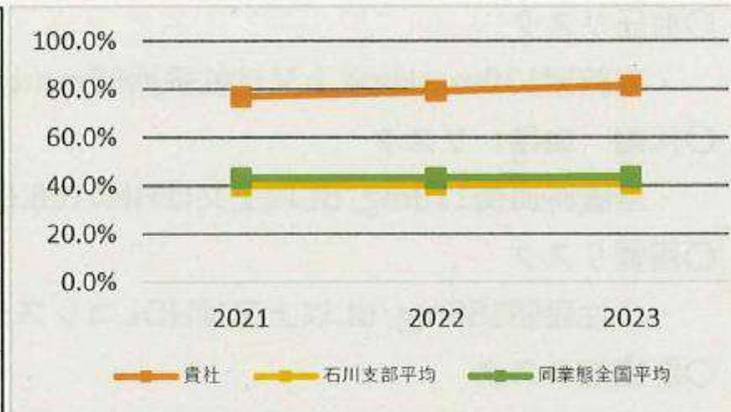
②日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施している者の割合

| 年度 | 貴社 | 石川支部 平均 | 同業態 全国平均 |
|------|-------|------------|-------------|
| 2021 | 87.2% | 38.8% | 42.3% |
| 2022 | 87.4% | 39.1% | 43.3% |
| 2023 | 87.9% | 39.6% | 44.6% |



③ほぼ同じ年齢の同性と比較して歩く速度が速い者の割合

| 年度 | 貴社 | 石川支部 平均 | 同業態 全国平均 |
|------|-------|------------|-------------|
| 2021 | 76.8% | 40.0% | 43.1% |
| 2022 | 79.0% | 40.0% | 43.2% |
| 2023 | 81.2% | 40.5% | 43.5% |



喫煙率 (%)

| 年度 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|
| 男性 | 6.3 | 7.4 | 4.4 | 8.7 | 7.5 | 7.1 | 7.0 |
| 女性 | 2.2 | 2.1 | 2.3 | 1.5 | 1.5 | 1.4 | 1.5 |
| 全体 | 3.1 | 3.4 | 2.8 | 3.3 | 3.2 | 3.1 | 4.2 |

定期健康診断の生活習慣調査（問診）より集計

【2】健康づくり事業「健康サポート作戦 2023結果報告」

職員の健康づくり事業は、（公財）北陸体力科学研究所の協力のもと今年で36年継続して実施しています。内容は、その時々課題、ニーズに応じて様々なメニューを実践。中心となるのは、有酸素運動の習慣化を目的とした「ウエルネスポイント」。生活習慣病の予防を目指します。2020年からはウェアラブル端末（活動量計）を用いた健康管理アプリを利用しています。併せて、フレイル予防を目的とした体力チェックや体組成測定、姿勢チェックなどを関連付けて実施しています。

ウェアラブル端末（WeBand）を活用した「ウエルネスポイント」

データ管理アプリ「WeRUN」を用い、日々の健康行動をポイント化してチーム対抗戦で競うもの。チームのメンバーには必ず運動習慣のない者を必須とした。32チーム、88名が参加。

| | 参加チーム数 | 参加者数 |
|------|--------|------|
| 2023 | 32 | 88名 |
| 2022 | 31 | 85名 |

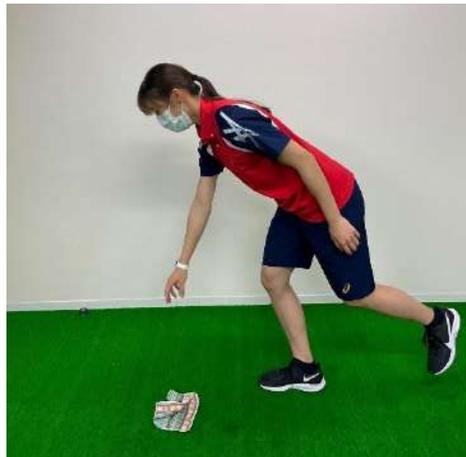


体力セルフチェック（自分でできる体力測定）

対象者：5の倍数の年齢とし、5カ年計画の4年目

測定結果は、Web入力、または書面で提出

実施期間：2024年1月4日～31日



事業所：[] 部 署：[] 事 業 様 (測定結果)

勝木G 健康サポート作戦2021 測定実施日：2022/1/25
 自宅で体力落ちてない？密にならずに「お家で体力チェック」

セルフチェック 測定結果

事業所：[] 部 署：[] 多 事
 氏 名：[] 様 測定時年齢：[] 10118

① バックスクラッチ テスト(肩の柔軟性)

右上上： 3.0 cm 左右平均値： -3 cm
 左上上： -10.0 cm ※右側以下 切り捨て

ポイント①肩の柔軟性と姿勢
 良い姿勢を作るために肩甲骨の柔らかさは大切です。一般的に利き腕が上の場合、柔軟性が高いと言われています。苦手な方も時間をかけてストレッチでほぐし、均整の取れたカラダを目指しましょう。

② イスを使った体前屈(足腰の柔軟性)

左足前： 18.0 cm 左右平均値： 18 cm
 右足前： 18.0 cm ※右側以下 切り捨て

ポイント②足腰の柔軟性を高めよう！
 柔軟性の低下は疲労蓄積や腰痛の原因になります。大きな筋肉が多い下半身、ゆっくりと気持ちのいい強度で時間をかけてストレッチを行いましょ。

③ ハンカチ拾い(バランス)

判定： 6 ふらつきが両足とも拾える

ポイント③バランス能力＝体幹筋力
 上半身と下半身のつながり目となる体幹(体の四肢を除く胴体)部分の筋肉が働くことでバランスをとります。日常動作やスポーツで効率よく動くため、また、けがを防ぐために体幹筋は重要な役割を果たします。

④ ステップテスト(下肢の筋力) 記録： 50 回
 ポイント④筋力不足のリスクを下げるために！
 日常動作のほとんどが下肢筋力の恩恵を受けています。脚を使う機会が減った現代社会で、いかに下肢筋力を維持するか。これが心身を健康に保つためにとても重要です。

⑤ 壁立て伏せ(上肢の筋力) 記録： 20 回
 ポイント⑤肩だけでなく内面にも影響！
 壁立て伏せはバストや二の腕を引き締めるだけでなく、肩こり対策にも効果的です。首や肩がすっきり動けば、気持ちも爽く、前向きに！

判定(各項目 10点満点)

| 肩の柔軟性 | 足腰の柔軟性 | バランス | 下肢の筋力 | 上肢の筋力 |
|-------|--------|------|-------|-------|
| 8 | 9 | 6 | 10 | 8 |

体力年齢(推定) 51.4 歳 (暦年齢との差 -8.6 歳)

● 体力年齢が暦年齢よりも5歳以上若い方
 良い体力を保持しています。これからも運動を継続し、若々しさを保ちましょう。

● 体力年齢が暦年齢との差が±3歳の範囲の方
 標準的な体力といえます。体力の維持・改善を目標に運動を習慣化しましょう。

● 体力年齢が暦年齢よりも5歳以上年上の方
 体力を低下させないよう運動を継続・実践していきましょう。
 ・慢性的な関節痛や病気が影響している場合は、無理をしない範囲で運動を実践していきましょう。
 ・骨密度や骨質などの理由がないようなら、運動不足が考えられます。体力測定を行いながら、運動を始めてみましょう。

公益財団法人 北陸体力科学研究所

体力セルフチェック（自分でできる体力測定）結果

対象者：5の倍数の年齢とし、5カ年計画の3年目

測定結果は、Web入力、または書面で提出

実施期間：2023年1月4日(水)～31日(火)

| | | 人数 | 実年齢 | 体力年齢 | 実年齢との差 | |
|--------|------|-----------|--------|--------|--------|-------|
| 男性 | 2022 | 9名 | 43.6歳 | 42.9歳 | -0.7歳 | |
| | 2023 | 32名 | 47.8歳 | 47.7歳 | ±0.0歳 | |
| 女性 | 2022 | 60名 | 46.6歳 | 49.2歳 | +2.6歳 | |
| | 2023 | 120名 | 44.4歳 | 46.0歳 | +1.6歳 | |
| | | | | | | |
| | | バック・スクラッチ | 体前屈 | ハカチ落とし | ステップ | 腕立て伏せ |
| 男性(記録) | 2022 | -3.9cm | 10.6cm | --- | 45.1回 | 16.8回 |
| | 2023 | -11.0cm | 2.8cm | --- | 41.7回 | 18.4回 |
| (評価) | 2022 | 7.8 | 7.9 | 9.1 | 6.9 | 6.1 |
| | 2023 | 6.3 | 6.7 | 8.3 | 6.4 | 7.0 |
| 女性(記録) | 2022 | 1.2cm | 6.3cm | --- | 37.2回 | 14.2回 |
| | 2023 | -0.3cm | 8.7cm | --- | 40.3回 | 14.3回 |
| (評価) | 2022 | 8.1 | 3.6 | 8.4 | 6.2 | 6.9 |
| | 2023 | 7.7 | 3.9 | 8.3 | 8.5 | 6.3 |

モーニング・イベント

休日や出勤前の朝の時間に「フレッシュな一日のスタート」を目的として、ヨガや筋トレ、ウォーキングなどの「モーニング・イベント」を企画・実践した。

昨年度も実施した「海岸清掃」について、今年度は勝木グループ共済会、SDGs推進会議とのコラボ企画として計画したが、当日の悪天候により中止となった。また、9月に実施予定であった「憩いの森ウォーキング」は事前の申し込み者数が少なく中止とし、代替えとして12月に「朝トレ_簡単リズム体操」を実施したが、こちらも悪天候（降雪）に見舞われ、当日キャンセルが発生し少人数での実施であった

| 企画内容 | 実施日時 | 実施場所 | 参加者数 |
|--------------------|-------------------|------------------|------|
| ①朝ヨガ | 8/12(土)8:30~9:00 | ダイナミック2F アリーナ | 16名 |
| ②早朝ウォーキング (雨中止) | 9/10(日)7:30~8:30 | 憩いの森 | 雨天中止 |
| ③海岸清掃 (雨中止) | 10/9(日) 7:00~8:00 | 安宅海岸 | 雨天中止 |
| ④朝トレ (サーキットトレーニング) | 11/11(土)8:30~9:00 | ダイナミック2F アリーナ | 11名 |
| (追加) 朝トレ (簡単リズム体操) | 12/23(土)8:30~9:00 | ダイナミック2F アリーナ | 8名 |



体成分（InBody）測定

勝木グループ健康サポート作戦では恒例となっている体成分（InBody）測定を今年度も実施した。今年度も昨年度に引き続きやわたメディカルセンターに出向きお昼の休憩時間前後や就業後の帰宅前などに気軽に測定していただけるよう時間と場所を設定した。更に今年度は芦城クリニックにおいても実施日を設定し、芦城クリニック職員にも受診していただいた。

実施回数について、1月実施分については諸事情により2月の実施にずれ込んだが、当初の予定回数（出向型測定4回）を実施することができた。

| 時期 | 日時 | 実施場所 | 参加者数 |
|----|--------------------|------------------------|------|
| 夏期 | 7/11(火)11:00～14:00 | やわたメディカルセンター-新館7F 会議室 | 26名 |
| | 7/27(木)13:00～15:00 | 芦城クリニック1F 待合室 | 16名 |
| | 7月中（随時開催） | ダイナミック2F カウンター横 | 9名 |
| 秋期 | 10/2(月)16:00～19:00 | やわたメディカルセンター-新館2F 職員食堂 | 13名 |
| | 10月中（随時開催） | ダイナミック2F カウンター横 | 3名 |
| 冬期 | 2/13(火)11:00～14:00 | やわたメディカルセンター-新館7F 会議室 | 15名 |
| | 1月～2月中（随時開催） | ダイナミック2F カウンター横 | 15名 |

姿勢分析システム「シセイカルテ」による姿勢チェック

昨年度から北体研に導入された「姿勢分析システム（シセイカルテ）」を用いての姿勢チェックを、好評につき今年度も実施した。こちらも体成分（InBody）測定同様、やわたメディカルセンター、芦城クリニックに出向き、計3回の測定を行った。

| 時期 | 日 時 | 実施場所 | 参加者数 |
|----|---------------------|------------------------|------|
| 夏期 | 8/24(木)13:00～15:00 | 芦城クリニック1F 待合室 | 16名 |
| 秋期 | 11/6(月)16:00～19:00 | やわたメディカルセンター-新館2F 職員食堂 | 25名 |
| | 11/14(火)11:00～14:00 | やわたメディカルセンター-新館7F 会議室 | 14名 |

【3】 2023年度 受診勧奨支援 結果

◆対象

職員健診受診者 2023年1月～2023年10月の受診

◆目的

- ◎自分の健診結果を確認し、健康状態を知ることで早めの受診や生活改善を促すため。
- ◎産業医の就業判定において条件付通常業務可（必ず医療機関に受診した結果を産業医に報告することを条件に通常勤務が可能）に該当する方の受診結果を、産業医が確認するため。

◆目標

提出率：80% 受診率：60%

(2022年度：提出率73.8% 受診率：56.2%)

定期健診、雇い入れ健診、深夜健診の受診勧奨支援の結果比較

| | 2022年度 | 2023年度 |
|----------|--------|---------|
| 受診勧奨対象者数 | 199名 | 217名 |
| 受勧用紙提出者数 | 147名 | 165名 |
| 提出率 | 73.8% | 76.0% ↑ |
| 受診者数 | 112名 | 133名 |
| 受診率 | 56.2% | 60.8% ↑ |

◆ 受診勧奨対象者（217名）の 産業医の就業判定の内訳について

| | 2023年度 |
|----------|--------|
| 受診勧奨対象者数 | 217名 |
| 受勧用紙提出者数 | 165名 |
| 提出率 | 76% |
| 受診者数 | 133名 |
| 受診率 | 60.8% |

通常勤務可：167名

条件付通常業務可（要受診確認）：45名

条件付通常業務可（要面談）：5名

就業制限：0名

要休業：0名

条件付通常業務可（要受診確認・要面談）合計50名のうち、

受診状況は45名確認済み

産業医面談 0名

◆ 結果・考察

◎ 2022年度にくらべ提出率、受診率は上昇

・追加の受診勧奨用紙（グリーン用紙）を、所属長宛に対象者のリストをつけて配布したことで、所属長が受診が必要な職員を把握でき、また所属長から直接用紙を受け取ることで受診するきっかけにもつながったと考える。

◎ 産業医就業判定で要受診確認・要面談の対象者について、 5名の方の受診状況が確認できなかった

・グリーン用紙の提出がない場合、グルボ等でも受診勧奨をしている。また産業医に再度、健診結果を確認いただき、提出がなかった5名については、次回健診でのフォローとなった。

【4】メンタルヘルス対策

①「こころの相談室」の設置

外部心理相談員と契約し、悩み事のある職員の相談業務を委託
心理相談員と対面でゆっくりと相談ができる部屋を設置
相談内容は本人の求めがない限り、職場へは報告しない

②入職後3カ月ミニ面談

入職3か月を経過し、職場にも慣れ始めるころに新職員全員を対象に
心理相談員とのミニ面談を実施
面談内容は本人の求めがない限り、職場へは報告しない

③ストレスチェック

職業性簡易ストレスチェックを毎年実施
高ストレス者数（%）が年々減少している
高ストレス者には、医師との面談を促し、実施している

話を聞いて欲しい時には
「こころの相談室」(場所は本館6階)

どんな話でも、じっくりとお聴きします
良い・悪いではなく、自分にとって、何をどうすればいいのかわかりやすく一緒に考えましょう。話したことは絶対に秘密です
聞いてもらおうかな、と思ったら・・・今すぐメールを

産業カウンセラー

相談日の予約調整は、Eメールで行います

アドレス：
件名：面談予約（勝木グループ）
本文：部署・職種・氏名を送信

※カウンセラーからの返信メールを受信できるよう、ご自分のメール設定内容を確認しておいてください。

| 高ストレス者の推移 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 対象者数 | 592 | 534 | 571 | 594 |
| 受験者数（%） | 476（80.4） | 464（87.0） | 485（80.2） | 368（61.9） |
| 高ストレス者数（%） | 48（10.0） | 43（9.2） | 42（8.6） | 29（7.8） |

※2023年度より80項目の変更し、検査方法をすべてWEB回答とした（回答者数が減少した要因と考えられる）

【5】ワークエンゲージメント

2023年度のストレスチェックの結果から

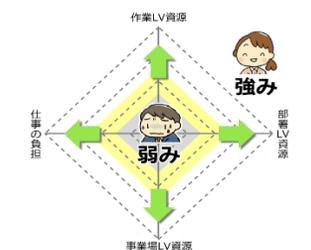
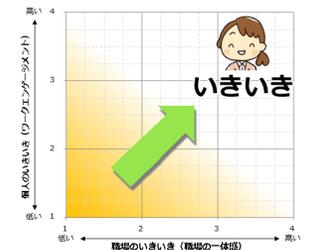
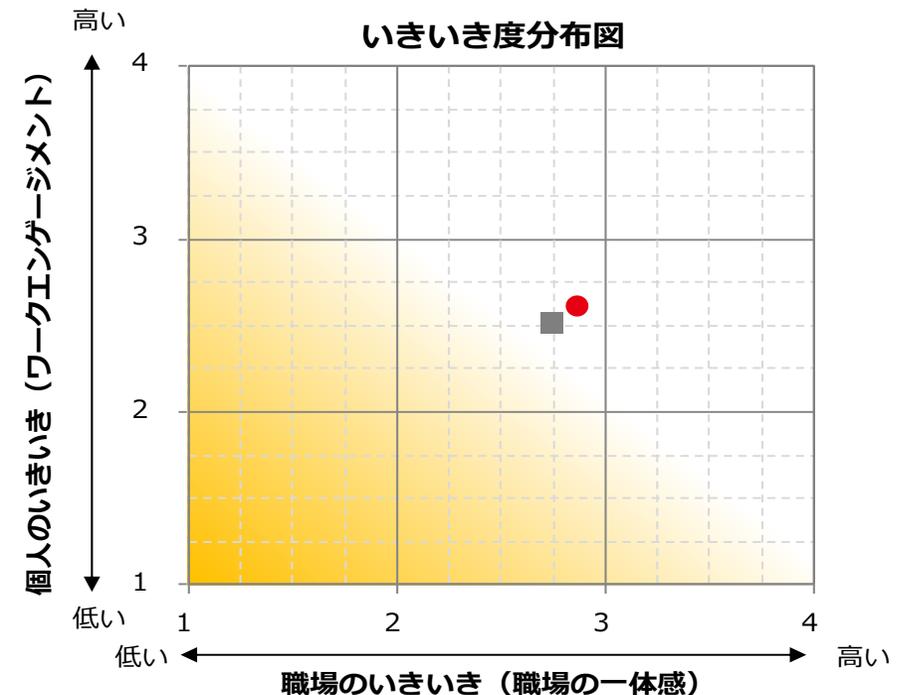
新職業性ストレス簡易調査票80項目による、職場の生き生き度を示す、「ワークエンゲージメント」「職場の一体感」の点数が全国平均よりやや高い値であった。

| いきいき度 | 勝木会 | 全国 |
|-------------|-----|-----|
| ワークエンゲージメント | 2.6 | 2.5 |
| 職場の一体感 | 2.9 | 2.7 |

いきいきプロフィール（全体）

いきいき度分布図

「個人のいきいき」は「2.6」、全国平均と比べやや高い値でした。
「職場のいきいき」は「2.9」、全国平均と比べやや高い値でした。



【6】 アブセンティーズム

職員が体調不良により欠勤や遅刻、早退、長期休職で仕事が行えない状態とされています。企業全体のパフォーマンス低下につながる可能性があり、先ずは、この状況を把握し働きやすい職場環境につなげます。

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ①休業者数（延べ人数） 診断書の療養期間を積算 （休業予定日数） 休日、休暇、病欠、休職等 （産休、育休、コロナ休業を除く） | 53 実人数33 | 45 実人数27 | 32 実人数19 | 55 実人数34 |
| ②年間延べ休業日数 | 1,989 | 1,245 | 1,197.5 | 1,373.5 |
| ③年間損失額（万円） ②休業日数×平均日給1.6万円 | 3,182 | 1,992 | 1,916 | 2,197.6 |

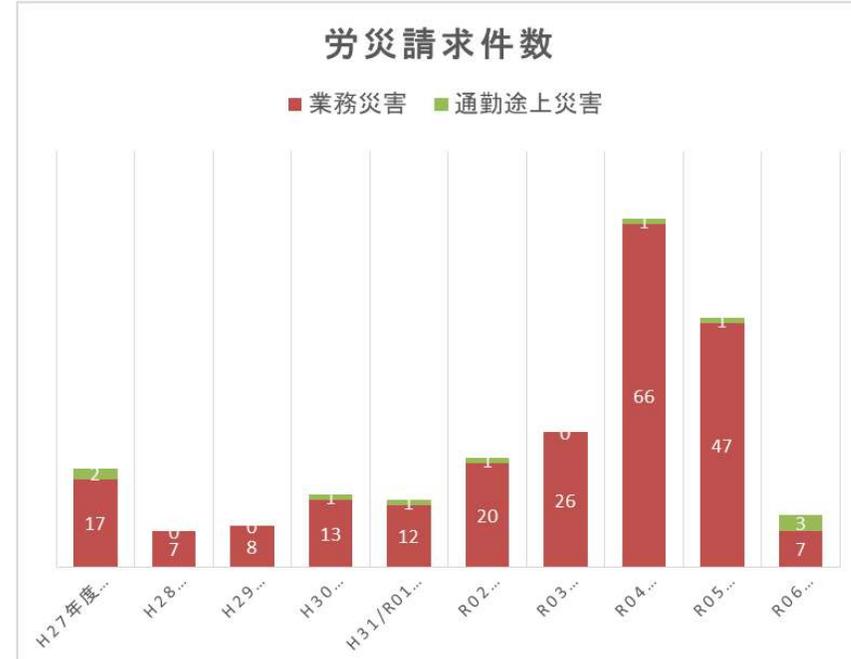
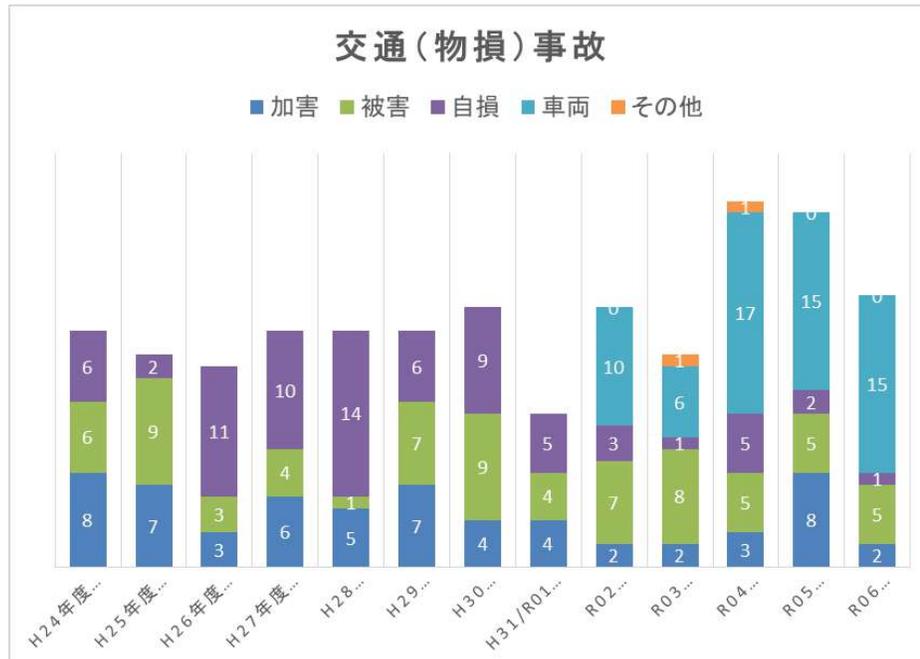
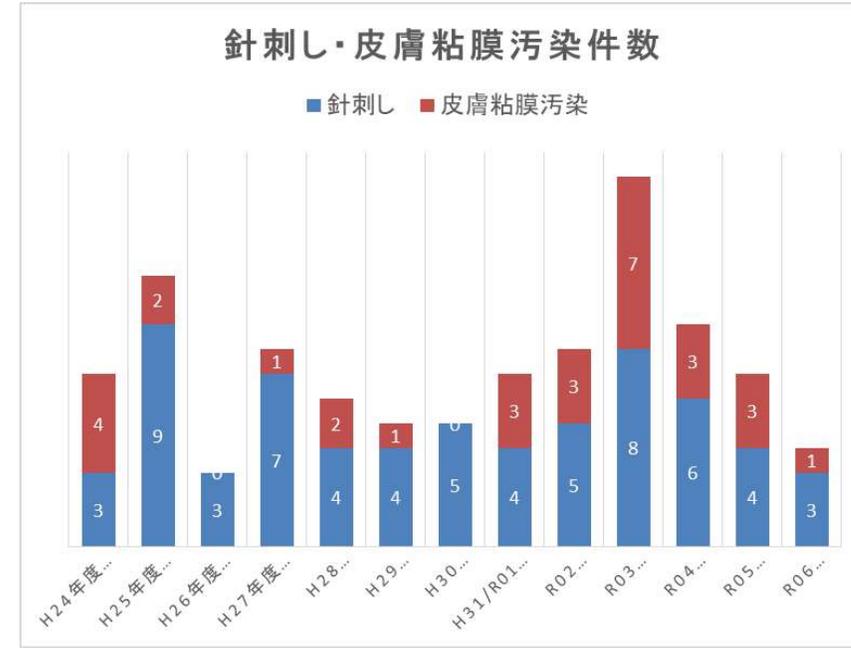
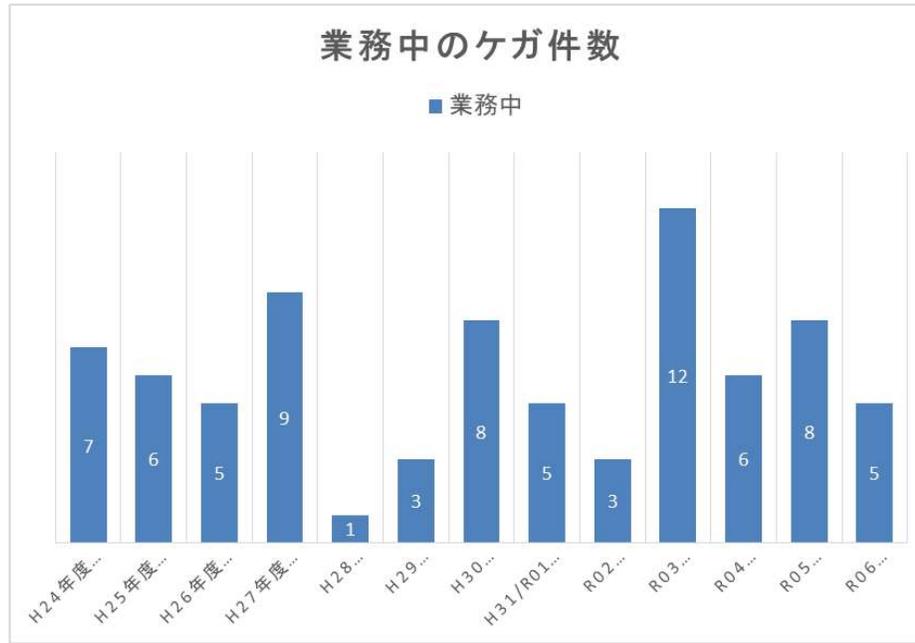
【7】 怪我、感染、事故報告等の状況

| | | H27年度 2015 | H28 2016 | H29 2017 | H30 2018 | H31/R01 2019 | R02 2020 | R03 2021 | R04 2022 | R05 2023 | R06 2024 |
|------------|--------|---------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 項目 | 適用 | 4～12月 | 1～12月 | 1～12月 | 1～12月 | 1～12月 | 1～12月 | 1～12月 | 1～12月 | 1～12月 | 1月～ |
| 怪我 | 業務中 | 9 | 1 | 3 | 8 | 5 | 3 | 12 | 6 | 8 | 6 |
| エピネット件数 | 針刺し | 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 8 | 6 | 4 | 3 |
| | 皮膚粘膜汚染 | 1 | 2 | 1 | 0 | 3 | 3 | 7 | 3 | 3 | 1 |
| | 計 | 8 | 6 | 5 | 5 | 7 | 8 | 15 | 9 | 7 | 4 |
| 労災請求件数 | 業務災害 | 17 | 7 | 8 | 13 | 12 | 20 | 26 | 66 | 47 | 8 |
| | 通勤途上災害 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| | 計 | 19 | 7 | 8 | 14 | 13 | 21 | 26 | 67 | 48 | 11 |
| 交通事故 | 加害 | 6 | 5 | 7 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 8 | 2 |
| (公道上での事故) | 被害 | 4 | 1 | 7 | 9 | 4 | 7 | 8 | 5 | 5 | 5 |
| | 自損 | 10 | 14 | 6 | 9 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 |
| 物損事故 | 車両 | | | | | | 10 | 6 | 17 | 15 | 15 |
| (私有地内での事故) | その他 | | | | | | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | 計 | 20 | 20 | 20 | 22 | 13 | 22 | 18 | 31 | 30 | 23 |

内コロナ10件

内コロナ54件 内コロナ32件

怪我、労災（針刺し、怪我、通勤途上災害等）、交通事故等の発生件数推移(2012年～、2024年は9月末現在)



【8】ハラスメント対策

ハラスメント対策として以下の取り組みを行っています。

- ①ハラスメント防止対策規程、および、公益通報規程を策定
- ②相談窓口の設置
 - ハラスメント相談窓口
 - メンタルヘルス相談窓口
 - カスタマーハラスメント相談窓口
 - 女性の健康相談窓口
- ③新人研修、管理職研修で防止対策等の啓発、相談窓口の周知

| | このような場合は | こちらまで |
|---|---|---|
| 職場の中の セクハラ パワハラ マタハラ | 職場の上司、先輩、同僚、後輩などからセクハラ、パワハラ、マタハラなどを受けていて困っている、悩んでいる、あるいは、そのような場面を見るとき | 総務人事部 滝口部長：PHS 4803 南参事：内線 2802 医療安全対策室 中田恵参与：PHS 4853 GRUBOメールもOK |
| 仕事や私生活での 悩み事 | 仕事上の悩み、ストレス、家庭の悩み、子育て、介護の悩みなどどうしてよいか分からない、誰かに話を聞いて欲しいというとき | こころの相談室 土田品子氏 (産業カウンセラー) mind2-aks@szwab.ne.jp  |
| 患者・利用者からの セクハラ クレーム いやがらせ 暴言・暴力 | 患者さんや利用者さんからの暴言、暴力、セクハラや執拗ないやがらせ、理不尽な要求などを受けたとき まずは、上司に報告し対応、改善しない、悪質、事件性がある場合は110番(警察)へ |  801 川口課長：PHS 4285 医療安全対策室 中田恵参与：PHS 4853 緊急の場合は 110番(警察)へ |
| 女性特有の健康問題 に関する相談 | 女性特有の問題で誰に相談したらよいかわからない、上司には相談しにくいとき | 医療安全対策室 中田恵参与：PHS 4853 健診センター 保健師：PHS4914 |

2025-10現在

【9】育児休業の取得状況

男女共同参画を推進して行くうえで、子育てを女性だけのものとせず、夫婦で育児ができる環境を整えることは、働きやすい職場環境とともに生産性の向上にも役立つととらえ、積極的に推進します。

職員研修では、育児・介護休業制度の説明、積極的利用を促しています。

相談窓口を総務人事部としています。

元々女性の育休の取得は100%となっており男性の育休の取得推進を図った結果、率・日数とも格段に向上しました。

| 年度 | 出生数 | 女性 | | 男性 | | |
|------|-----|------|------|------|------|------|
| | | 取得人数 | 平均日数 | 取得人数 | 平均日数 | |
| 2020 | 27 | 20 | 300 | 10 | 5 | 1 |
| 2021 | 25 | 20 | 300 | 6 | 4 | 2 |
| 2022 | 19 | 11 | 300 | 8 | 4 | 42.5 |
| 2023 | 17 | 11 | 300 | 8 | 7 | 18.7 |

(2023.8.31現在)