

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

2023.10.1
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

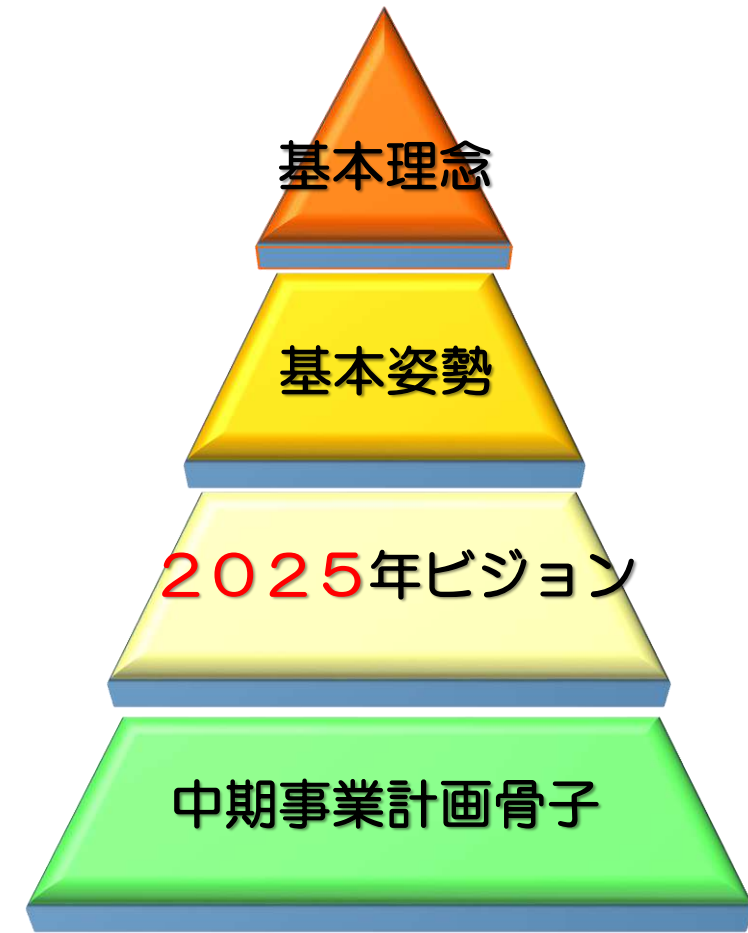
人に関する価値(質や経験、将来性等.)

⇒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

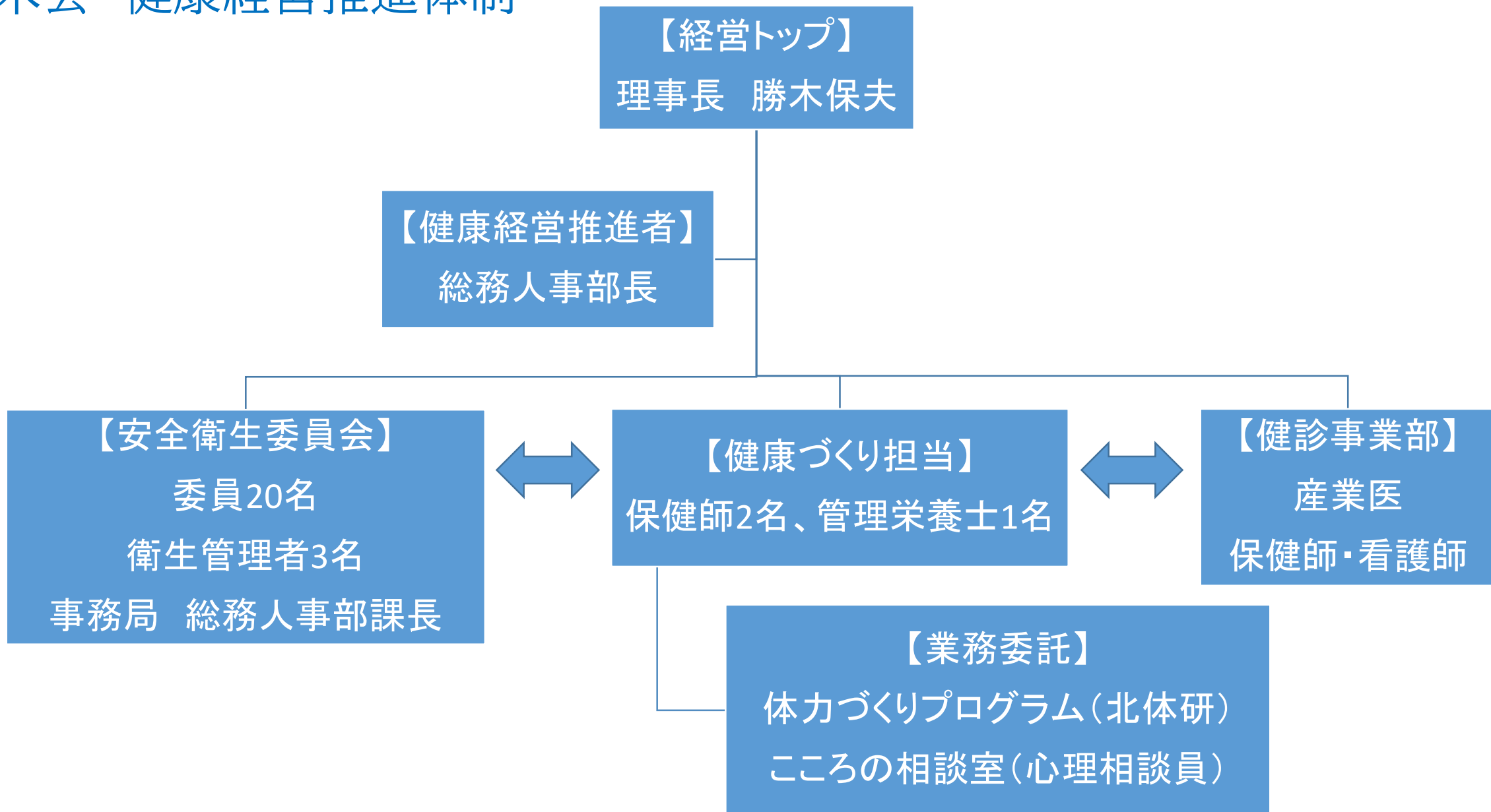
経営戦略を実現するための

「健康経営の推進」と

継続的なバージョンUP

「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



健康づくり事業「健康サポート作戦 2022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35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。

①ウェアラブル端末(カラモ)を活用した「ウエルネスポイント」

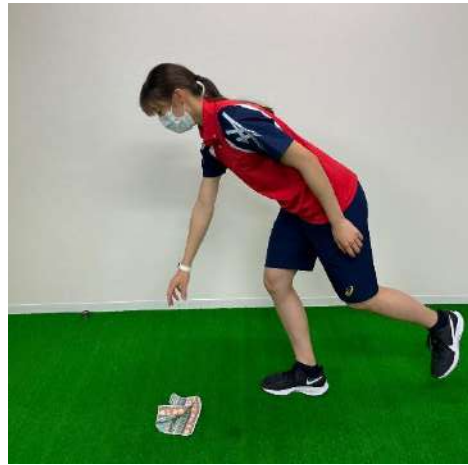
データ管理アプリ「からだステーション」を用い、日々の健康行動をポイント化してチーム対抗戦で競うもの。チームのメンバーには必ず運動習慣のない者を必須とした。32チーム、88名が参加。



	実施期間	参加チーム数	参加者数
I 期	7/23~9/23	15	48名
II 期	10/9~12/10	17	40名
合計		32	88名

②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)



事業所： 部 署： 事 業 所 名： 氏 名： 種 別： (測定結果)

測定実施日： 2022/1/25

自費で体力落ちた？ 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： 事 業 所 名： 氏 名： 種 別： 測定時年齢： 1011B

① バックスクラッチテスト(肩の柔軟性)

右手上： 3.0 cm 左右平均値： -3 cm
 左手下： -10.0 cm 左が深部下切取値

ポイント①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。一般的に肩甲骨が上の場合、柔軟性が低いと言われています。常年中方も踵を上げてストレッチで広くし、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 右が深部下切取値

ポイント②足腰の柔軟性と姿勢
 柔軟性の低下は疲労蓄積や腰痛の原因になります。大きな動作が特に多い下半身。ゆっくりと気持ちいい強度で時間をかけてストレッチを行いましょう。

③ ハンカチ拾い(バランス)

判定： B ふらつきが軽足とも拾える

ポイント③バランス能力と姿勢
 上半身と下半身のつながりとなる体幹(体の両側を繋ぐ胴体部分)の筋力が弱くことでバランスをとりずらくなります。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担います。

④ ステップテスト(下肢の筋力)

記録： 50 回

ポイント④筋力と姿勢
 ポイント④筋力と姿勢
 ポイント④筋力と姿勢
 ポイント④筋力と姿勢

⑤ 壁脚立伏せ(上肢の筋力)

記録： 20 回

ポイント⑤筋力と姿勢
 ポイント⑤筋力と姿勢
 ポイント⑤筋力と姿勢
 ポイント⑤筋力と姿勢

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
 (実年齢との差 -8.6 歳)

公益財団法人 北陸体力科学研究所

● セルフチェック今年度測定実施者 結果集計 (非対象者含む平均値)

	人数	実年齢	体力年齢	実年齢との差
男性	9名	43.6歳	42.9歳	-0.6歳
女性	60名	46.6歳	49.2歳	2.4歳

	バック・スクラッチ	体前屈	ハンカチ落とし	ステップ	腕立て伏せ
男性(記録)	-3.9cm	10.6cm	---	45.1回	16.8回
(評価)	7.8	7.9	9.1	6.9	6.1
女性(記録)	1.2cm	6.3cm	---	37.2回	14.2回
(評価)	8.1	3.6	8.4	6.2	6.9

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・実践をした。また、今年度はボランティア活動として「モーニング・イベント」の中に「海岸清掃」を盛り込み、SDGsの実践にも取り組んだ。8/13(土)に実施予定であった「朝ヨガ」は新型コロナウイルス感染拡大に伴い中止となった。

企画内容	実施日時	実施場所	参加者数
①朝ヨガ	8/13(土) 8:30~9:00	ダイナミック 2Fアリーナ	中止 (22名)
②海岸清掃	9/18(日) 7:00~8:00	安宅海岸	22名
③早朝ウォーキング	10/30(日) 7:00~8:00	憩いの森	17名
④朝トレ	12/10(土) 8:30~9:00	ダイナミック 2Fアリーナ	14名
合計			53名



④体成分 (InBody) 測定

今年度は、会場をダイナミックに加え、やわたメディカルセンター内などで、昼と夕方の時間帯に計8回開催した。

参加：180名



⑤姿勢分析システム「シセイカルテ」による姿勢チェック

最新の画像解析技術を使ったAIシセイ分析システムで、着衣のままでの立位で撮影。

身体の歪みや筋肉の固くなりやすい部位、脂肪のつきやすい部位などが可視化できる。

計3回開催した。

参加：86名



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
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。

QRコード

2022/06/01(水)現在

高ストレス者の推移	2020年度	2021年度	2022年度
対象者数	592	534	571
受験者数	476	464	485
高ストレス者数	48	43	42

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


職場でのあらゆるハラスメントは許されません!

セクシャルハラスメント(セクハラ)
職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

パワーハラスメント(パワハラ)
同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

妊娠・出産・育児・介護休業等不利益扱いおよびハラスメント(マタハラ)
妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない(契約社員の場合)といった行為を「不利益取扱い」といいます。また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

女性特有の健康問題に関する相談
職員の80%を占める女性が生き生きと活躍していただけるよう、女性特有の健康問題についての困りごとに関する相談窓口を設置しています。相談内容は、本人の同意がない限り、相談員以外には知らされません。

	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たとき	総務人事部 滝口部長: PHS 4803 南参事: 内線 2802 医療安全対策室 中田惠参与: 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 土田晶子氏 (産業カウンセラー) 
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	事務局 川端部長: PHS 4801 川口課長: PHS 4285 医療安全対策室 中田惠参与: PHS 4853
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	緊急の場合は 110番(警察)へ 医療安全対策室 中田惠参与: PHS 4853 健診センター 保健師: PHS4914

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80%となっています。

職場の健康カルテ(協会けんぽ石川より)



メタボリックシンドロームの該当状況



健診の実施状況

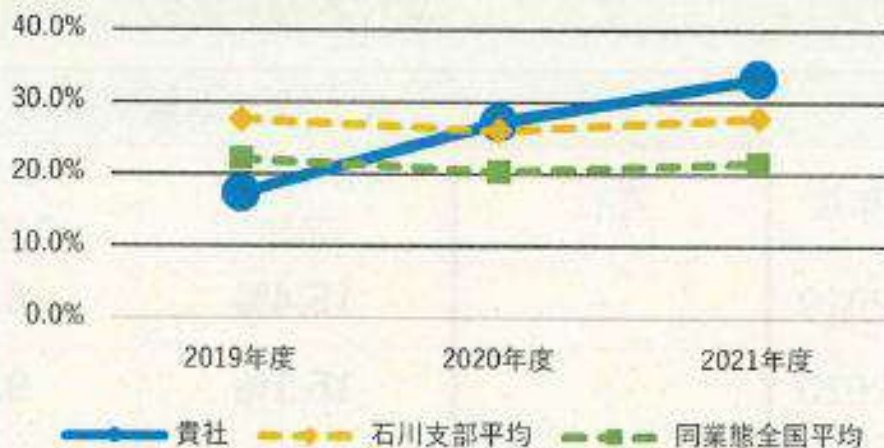
特定健診（生活習慣病予防健診及び事業者健診）受診率

年度	貴社	石川支部 平均	同業態 全国平均
2019	97.3%	68.9%	46.7%
2020	98.0%	67.0%	47.7%
2021	97.8%	68.3%	46.9%

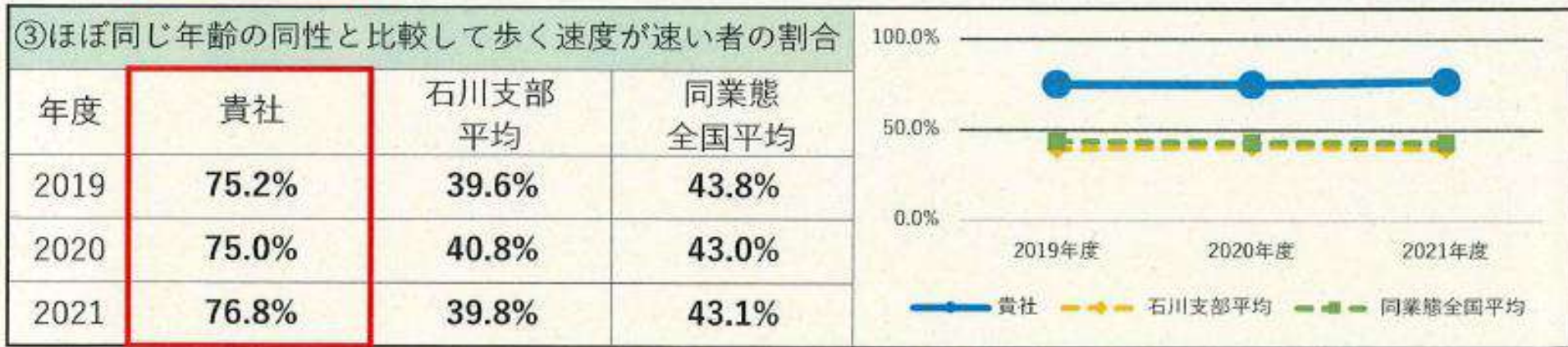


ご家族（被扶養者）の健診受診率

年度	貴社	石川支部 平均	同業態 全国平均
2019	17.4%	27.6%	22.1%
2020	27.3%	26.1%	20.3%
2021	33.3%	27.8%	21.6%



職場の健康カルテ



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。

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
①休業者数 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、育休を除く)	30	48	53 ※	45 ※	32 ※
②年間延べ休業日数	959	1,491	1,989	1,245	1,197.5
③年間損失額(万円) ②休業日数×平均日給1.6万円	1,534	2,386	3,182	1,992	1,916

※コロナ休業含まず

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		
2018	26	22	22	300	8	1	1
2019	29	25	25	300	6	3	1
2020	27	20	20	300	10	5	1
2021	25	20	20	300	6	4	2
2022	19	11	11	300	8	4	42.5

(2023.8.31現在)