



中学生職場体験



## も く じ

- p. 2 PFC-FD™療法のご紹介
- p. 3 高齢者の脱水症に注意しましょう
- p. 4 病棟紹介 その②  
公立藤田総合病院登録医師の  
ご案内 その③
- p. 5 中学生職場体験
- p. 6 女性の職業選択に資する情報の公表
- p. 8 編集後記

公立  
藤田総合  
病院

## 理念・基本方針

### 私たちは、患者さん中心の医療を行います

- ◆私たちは、地域社会との連携を図りながら、地域の人々の医療・保健・福祉の向上に貢献します。
- ◆私たちは、医療水準の向上に努め、患者さんに良質で安心できる医療を提供します。
- ◆私たちは、健全な経営に務め、活力に満ちた働きがいのある病院を目指します。

●紙面に掲載されている内容・写真等を目的外で使用したり、複製・印刷する事を禁止します。

## PFC-FD™療法のご紹介

当院では【PFC-FD™療法】をご紹介しております。ご自身の血液から血小板由来の成長因子を抽出し、患部に注入することにより抗炎症作用や鎮痛作用の継続的な効果を期待する治療です。

PFC-FD™療法とは、患者自身の血小板に含まれる成長因子を活用するバイオセラピーで、関節や筋腱の疾患・損傷に対する注射によるアプローチです。

PFC-FD™は血小板の力を活用する治療法であり、血小板由来成長因子濃縮液を凍結乾燥保存したものの商品名・サービス名となります。「PFC-FD」は、セルソース株式会社が「Platelet-Derived Factor Concentrate Freeze Dry」という造語の頭文字から名付けました。血小板が傷を治す際に放出する“成長因子”の働きを活用し、人体がもともと持っている「治癒力」を高める新しい治療法です。

ゴルフのタイガー・ウッズ選手や、野球では大谷翔平選手が怪我の改善に活用したことで話題になった「PRP（多血小板血漿）療法」がありますが、PFC-FD™療法はそのPRP療法を応用した技術になります。

現在ではPRP同様に関節症や、関節周囲の靭帯や軟部組織の治療に活用が始まっています。※PFC-FD™は、セルソース株式会社の提供する商標です。

### PFC-FD™療法のメリット

#### ① 安全性が高い

PFC-FD™は患者様ご自身の血液から製造されるため、他人の組織を使った治療や薬物による治療と比べると、拒否反応や感染症リスク、その他の副作用が少ない治療と言えます。

もちろん注射特有の痛みはあります。また、稀に一週間程度の腫れが残ってしまう場合もありますが、速やかに日常生活に戻れることがほとんどです。

#### ② 施術が簡便

PFC-FD™療法は医療機関への3回程度の訪問で完了します。手術や入院といった負担がなく、注射を受けた日に歩いて帰ることも可能です。ただし、PFC-FD™療法はその抗炎症作用で痛みが引いている間に運動療法を取り入れることで効果を最大化できるため、施術後に運動

療法の指導を受けるための通院が推奨されています。

### PFC-FD™療法のデメリット

#### ① 自由診療のため治療費は自己負担

PFC-FD™療法は新しい治療であり、公的保険適用ができない「自由診療」という枠組みのなかで行われています。保険診療の場合、治療を受ける方の支払う費用は治療費の一部で済むのに対し、自由診療では全額自己負担となります。

#### ② 効果にばらつきがある

PFC-FD™療法は個人の血小板に含まれる成長因子の働きを活用した治療です。そのため、一般的な薬と違い効果にばらつきがあります。

個人の血小板やそれに含まれる成長因子の働きによって効果が変わるので、あまり働きが強い方の場合には効果が薄かったり、逆に働きが強い方の場合には思ったよりも効果が出ると言ったことが想定される治療になります。

#### ③ 未発見のリスク

ご自身の血液を利用した治療法のため、拒否反応やアレルギーリスクは非常に少ないと考えられ、深刻な有害事象は報告されていません。

とはいえ、新しい治療ということもあり臨床データがまだ少なく、今後新たなリスクが発見される可能性がないわけではありません。

### PFC-FD™療法の費用について

	PFC-FD™療法費用について	税込費用	備考
1	1部位につき（総額）	150,000	
2	感染症検査等費用（初回診療、感染症検査、検査結果説明等）	23,000	初回診療後、感染症検査を実施し、陽性が認められ、当該療法が適応外となった場合のみ発生する費用

\*当該療法の費用（1又は2）については、2回目の診療時に一括でお支払いいただきます。

\*患者様の都合で来院されなかった場合の返金は出来かねますので、ご了承下さい。

連絡先

公立藤田総合病院  
スポーツ膝関節センター  
☎024-585-2121

# 高齢者の脱水症に注意しましょう

## 脱水症とは？

体液のバランスが崩れ、減少した状態をいいます。  
 体液というのは血液やリンパ液、唾液などの消化液、尿などが挙げられ、どれが少なくなっても体には異常が出てしまいます。体液は体の中に入ってくる水分量と体の外へ出ていく水分量が一定に保たれることで維持されています。体調不良などによって食事量が減少し体の中に入ってくる水分量が減少したり、発汗や下痢、嘔吐、多尿などにより体外へ出ていく水分量が増加したりした場合に起こりやすくなります。



## 高齢者が脱水を起こしやすい要因

### ① 体液、筋肉量が減少するため

体の中で筋肉が一番水分を保持すると言われていますが、高齢者は筋肉量が減少するため水分を体の中に溜め込みにくくなります。そのため、高齢者は体液量が減少し脱水になりやすいといわれています。



### ② 飲水量が少ないため

喉が渴いてから水分を摂取していませんか？  
 高齢者は喉の渴きに気付くにくいと言われていました。喉が渴いたと思ってから水分をとるのでは遅いので喉が渴く前からこまめに飲みましょう。  
 WHOは1日にコップ8杯以上の水分を摂取することを推奨しています。  
 また、トイレなどを気にして自ら水分を制限してしまっている人は要注意です。  
 ※疾患によって水分が制限されていることもありますので主治医の指示に従ってください。

### ◎ 経口補水液の作り方

市販で購入することもできますが自宅でも簡単に作ることができます。いざというときのために作り方を覚えておきましょう。

- 水……………500ml (ペットボトル1本)
- 塩……………1.5g (親指と人差し指と中指で5つまみ程度)
- 砂糖……………10g (スティックシュガー2本分)





## 病棟紹介 その②

病気は突然にやってきます。ご自身やご家族の方の介護が必要になったら、とても不安ではないでしょうか。3階西病棟は急性期治療を受けた後に、リハビリをしながら自宅へ帰る準備や施設入所などのお手伝いをする「地域包括ケア病棟」です。多くの職種と連携し、医療から介護へ切れ目なく、安心して住み慣れた地域へ退院できるように支援しています。

地域包括ケア病棟には、定められている入院期間があります。この期間の中で、ご本人やご家族と相談しながらよりよい環境で生活することができるように退院先を調整します。看護師は日々、退院後を見据えた生活の支援を行います。また、退院指導をご本人だけでなく、一緒に生活するご家族の方へオムツ交換や食事介助の方法など介護に関連した内容の指導を行っています。

地域に根ざした支援をできるように、医師や多職種と連携を図り、スタッフ一丸となって頑張っています。



## 公立藤田総合病院 登録医師のご案内 その③

### 井上内科クリニック

◎診療科：内科、循環器科、胃腸科、呼吸器科



#### 井上 敏行先生

地域の皆様の健康を守るために、微力ながら頑張りたいと思います。

- 【略歴】昭和48年 福島県立医科大学卒業  
昭和61年 公立藤田総合病院内科  
平成16年 井上内科クリニック開設  
内科学会認定医、消化器病学会認定専門医、医学博士
- 【休診日】日曜・祝日および水曜・土曜の午後

診療時間	月	火	水	木	金	土	日
午前 8時30分～12時	○	○	○*1	○	○	○*1	休
午後 2時～6時	○	○	休	○	○	休	休

※1 = 12時30分まで



【所在地】  
伊達郡桑折町大字谷地  
字石塚15

【電話番号】  
024-581-2202

【FAX番号】  
024-581-2203



## 中学生職場体験

醸芳中学校2年生5名、県北中学校2年生9名がそれぞれ2日間ずつ、職場体験活動に来院しました。例年は、直接働く現場を知ってもらうために院内の部署をまわっていましたが、コロナの感染状況も踏まえ、今年度は、専門職として資格をもつ職員に、仕事の内容、やりがい、職業選択の動機、資格取得までの進学やその流れなどを話してもらいました。



医師、看護師だけでなく、薬剤師、栄養士、臨床検査技師、放射線技師、理学療法士など様々な専門職の話聞くことで、「病院内の職業の種類がたくさんあることを知った。」「病院内の仕事は、職業は違うけど患者さんを治してあげたい、元気にさせたいと言うところは同じだと思いました。」など中学生からの感想を頂きました。当院の専門職の皆さんの仕事に対するプライドと情熱が伝わったのだと思います。

また、今回は、コロナ感染予防対策として医療職者が装着する个人防护具（N95マスク、エプロン、ゴーグル、グローブ、キャップ）の装着体験をしてもらいました。テレビなどでしか垣間見ることができないことを実体験し、まだまだ続く感染予防に対して意識を高めてくれたら嬉しいです。

今回の職場体験では、私達医療者側も元気で礼儀正しい中学生と接することができとても楽しい時間を過ごすことができました。様々な専門職の働きに触れ、少しでも将来の自分の職業として考えてくれたらいいなと思います。そして、数年後には藤田病院の職員になって一緒に働けたらそれも素晴らしいことです。



# 女性の職業選択に資する情報の公表

「次世代育成支援対策」と「女性活躍推進法」を統合した「特定事業主行動計画」の策定・公表の義務化により公立藤田総合病院としての行動計画を策定いたしました。

この行動計画は、男性が育児に積極的に関わり、男女ともに仕事と子育ての両立を図ることで、女性が職場で十分に活躍できるように環境を整備していくことを目的としています。それに伴い、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第21条に基づき、女性の職業選択に資する情報を公表いたします。なお、この情報は当院ホームページにも掲載しております。

## 区分(1) その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供

### 1. 採用者に占める女性割合

		R 1年	R 2年	R 3年	R 4年
正職員	医師	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%
	看護職	91.7%	100.0%	100.0%	100.0%
	医療技術職	75.0%	100.0%	75.0%	100.0%
	事務	66.7%	33.3%	100.0%	50.0%
会計年度任用職員	医師		33.3%	16.7%	20.0%
	看護職		100.0%	100.0%	100.0%
	医療技術職		0.0%	0.0%	100.0%
	事務		0.0%	100.0%	0.0%

※各年4月1日現在の数値となっております。

### 2. 採用試験受験者の女性割合

	H30年	R 1年	R 2年	R 3年
看護職	91.7%	100.0%	100.0%	100.0%
医療技術職	80.0%	100.0%	63.6%	70.0%
事務	50.0%	25.0%	38.5%	50.0%

※翌年度採用の女性受験者割合

### 3. 管理的地位に占める女性職員の割合（課長級以上）

		R 1年	R 2年	R 3年	R 4年
男性	医師	20人	18人	18人	22人
	看護職	3人	3人	3人	3人
	医療技術職	3人	3人	3人	3人
	事務	8人	7人	9人	9人
	医療技能職	0人	0人	0人	0人
女性	医師	4人	4人	4人	4人
	看護職	14人	12人	11人	11人
	医療技術職	1人	1人	1人	3人
	事務	0人	0人	0人	0人
	医療技能職	0人	0人	0人	0人
合計		53人	48人	49人	55人
女性の割合		35.8%	35.4%	32.7%	32.7%

※医療技能職は、行政職給料表(二)に該当する者を指す。

#### 4. 各役職段階に占める女性職員の割合

	R 1年			R 2年			R 3年			R 4年			
	男性	女性	女性の割合	男性	女性	女性の割合	男性	女性	女性の割合	男性	女性	女性の割合	
部長級	医師	5人	0人	0.0%									
	看護職	0人	1人	100.0%									
	医療技術職	0人	0人	0.0%									
	事務	2人	0人	0.0%	1人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%
	医療技能職	0人	0人	0.0%									
課長級	医師	15人	4人	21.1%	13人	4人	23.5%	13人	4人	23.5%	17人	4人	19.0%
	看護職	3人	13人	81.3%	3人	11人	78.6%	3人	10人	76.9%	3人	10人	76.9%
	医療技術職	3人	1人	25.0%	3人	1人	25.0%	3人	1人	25.0%	3人	3人	50.0%
	事務	6人	0人	0.0%	6人	0人	0.0%	7人	0人	0.0%	7人	0人	0.0%
	医療技能職	0人	0人	0.0%									
係長級	医師	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	2人	1人	33.3%	2人	0人	0.0%
	看護職	2人	25人	92.6%	2人	25人	92.6%	2人	27人	93.1%	2人	28人	93.3%
	医療技術職	6人	4人	40.0%	6人	4人	40.0%	7人	3人	30.0%	7人	1人	12.5%
	事務	8人	5人	38.5%	8人	5人	38.5%	6人	3人	33.3%	7人	3人	30.0%
	医療技能職	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%
係員級	医師	4人	0人	0.0%	5人	0人	0.0%	5人	0人	0.0%	6人	0人	0.0%
	看護職	7人	171人	96.1%	7人	167人	96.0%	8人	169人	95.5%	8人	173人	95.6%
	医療技術職	33人	31人	48.4%	31人	30人	49.2%	31人	33人	51.6%	30人	38人	55.9%
	事務	7人	7人	50.0%	8人	8人	50.0%	7人	9人	56.3%	7人	10人	58.8%
	医療技能職	3人	7人	70.0%	2人	8人	80.0%	0人	5人	100.0%	0人	3人	100.0%
会計年度	医師	—	—	0.0%	—	—	0.0%	—	—	0.0%	0人	0人	0.0%
	看護職	—	—	0.0%	—	—	0.0%	—	—	0.0%	0人	13人	100.0%
	医療技術職	—	—	0.0%	—	—	0.0%	—	—	0.0%	0人	1人	100.0%
	事務	—	—	0.0%	—	—	0.0%	—	—	0.0%	0人	0人	0.0%
	医療技能職	—	—	0.0%	—	—	0.0%	—	—	0.0%	0人	0人	0.0%
合計	373人		72.1%	364人		72.5%	369人		72.1%	396人		72.7%	

※医療技能職は、行政職給料表(二)に該当する者を指す。

#### 5. セクハラ対策の設備状況

改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）が令和2年6月から施行されたことにより、ハラスメントの無い働きやすい職場環境を目指し、その一環として、外部委託しハラスメント全般の『社外相談窓口』を設置しています。

### 区分(2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

#### 1. 離職率の男女差

	H30年		R 1年		R 2年		R 3年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
全体	4.5%	3.1%	3.8%	4.7%	4.2%	16.3%	4.2%	5.4%
19歳以下	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20～24	7.1%	0.0%	7.9%	0.0%	14.7%	12.5%	8.1%	66.7%
25～29	20.0%	28.6%	10.7%	18.2%	5.3%	36.4%	13.6%	5.6%
30～34	12.0%	8.3%	4.0%	16.7%	4.5%	11.1%	0.0%	14.3%
35～39	0.0%	0.0%	13.6%	0.0%	8.7%	23.1%	4.2%	11.1%
40～44	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%
45～49	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50～54	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	6.7%	0.0%	0.0%
55～59	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	12.5%	0.0%

※その年の12月31日時点の年齢で算出しております。 ※ 1月1日以降（12月31日まで）に採用した人は除く。

※令和2年まで任期の定めのない普通退職者のみの集計となっております。

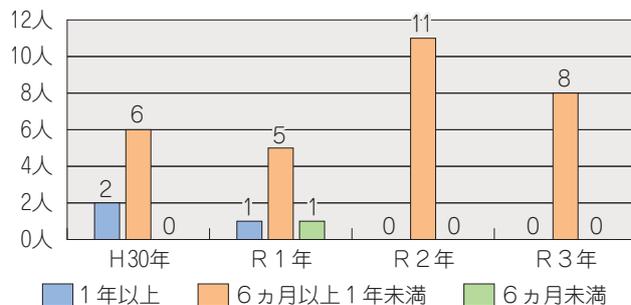
※令和3年分より共済組合に加入しているフルタイムの会計年度任用職員の数も含まれます。

## 2. 男女別育休取得率及び取得期間の分布状況

		H30年	R 1年	R 2年	R 3年
医 師	女性	—	—	—	—
	男性	—	—	—	—
看 護 職	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性	—	0.0%	—	—
医療技術職	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性	0.0%	0.0%	0.0%	—
事 務	女性	—	100.0%	—	—
	男性	0.0%	—	0.0%	—
会 計 年 度	女性	—	—	—	—
	男性	—	—	—	—

※1月～12月のデータを元に数値を出しております。

### 育児休業取得期間の分布状況



## 3. 平均超過時間と超勤上限職員数

《全職員》

	H30年	R 1年	R 2年	R 3年
平均超過時間	2.9時間	3.0時間	3.2時間	4.8時間
超勤上限職員数(月)	1人	0人	6人	23人
超勤上限職員数(年)	0人	0人	0人	0人

《全職員のうち管理職》

	H30年	R 1年	R 2年	R 3年
平均超過時間	3.1時間	3.2時間	3.8時間	4.9時間
超勤上限職員数(月)	1人	0人	5人	6人
超勤上限職員数(年)	0人	0人	0人	0人

※(月)：45h以上、(年)：360h以上の者を指す（特別条項付き36協定締結業務を除く）

※育休者除く



編 集  
後 記

盛夏の候、皆さまいかがお過ごしでしょうか。コロナの感染者数も増えたり減ったりでまだまだ油断はできない状況です。こんなご時世になり、色々なものと少し距離ができてしまったような気がしますが、その分今まで当たり前かかっていた人や好きなものを大切に思う気持ちはより一層深まったように感じます。暑い日が続きますが、水分だけでなく大事な人への連絡もこまめにとって楽しい夏を過ごせたら良いですね。