

ひまわり～喜多方 三ノ倉高原にて～

も く じ

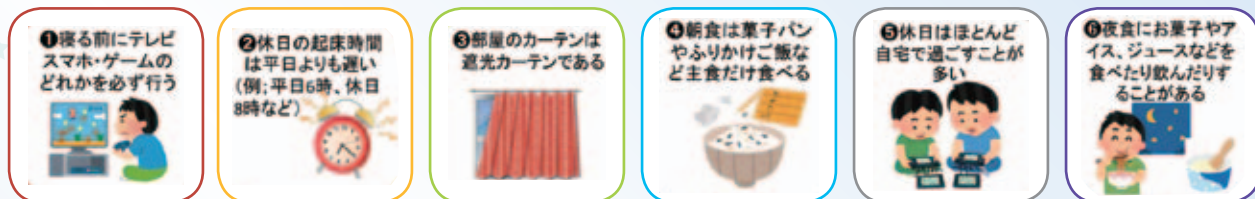
- p. 2 認知症予防には睡眠と栄養がカギ PART. 2
- p. 3 女性の職業選択に資する情報の公表
- p. 6 中学生職場体験
- p. 8 公立藤田総合病院登録医師のご案内 その7
 公立藤田総合病院 理念・基本方針
 編集後記

●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。

認知症予防には睡眠と栄養がカギ〈PART.2〉

前回、認知症予防には眠りのホルモン「メラトニン」が重要であり、トリプトファンから作られるお話をしました。今回は、朝食の重要性についてお話ししたいと思います。

Q：みなさんは以下の内容であてはまるものはありますか？



1つでもあてはまるものがあればメラトニンが働かず、快適な睡眠ができない状況になります

メラトニンが働く6か条

改善方法

- その1 朝の目覚めは光を浴びて起きること（遮光カーテンは少し開けて寝る）
- その2 寝る時間より起きる時間を同じにする
- その3 寝る前の部屋は薄暗くすること
- その4 寝る前のスマホ、ゲーム、テレビはみないこと

- その5 寝る前のコーヒー、紅茶、緑茶のようなカフェインの多い飲み物は避けること
- その6 メラトニンをつくるトリプトファンを朝食にとること

☀️なぜ朝食が重要か？

朝食にトリプトファンをしっかりとることで、日中光を浴びるとセロトニンに変化し、夜になるとメラトニン分泌を促進させます

トリプトファンが多い食品の特徴は肉や魚、卵、大豆製品の主菜に多い特徴があります

☀️理想的な朝食＝主食＋主菜（可能であれば＋副菜）がそろった朝食

病院食は調理時間の関係で朝から豪華な献立とはいきませんが、「主食、主菜、副菜」を何にするか考え作成しています



病院の朝食の一例

※朝食の準備が面倒な方も…

ふりかけご飯よりも手軽な卵や納豆でメラトニンアップ！



ふりかけご飯



納豆ご飯



卵かけご飯

光を浴びることはセロトニン分泌だけでなく、骨をつくるうえでも重要になります。

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 2年 | R 3年 | R 4年 | R 5年 |
|--------------|-------|--------|--------|--------|--------|
| 正職員 | 医師 | 0.0% | 16.7% | 0.0% | 0.0% |
| | 看護職 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | 医療技術職 | 100.0% | 75.0% | 100.0% | 100.0% |
| | 事務 | 33.3% | 100.0% | 50.0% | 100.0% |
| 会計年度 任用職員 | 医師 | 33.3% | 16.7% | 20.0% | 42.9% |
| | 看護職 | 100.0% | 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. 採用試験の受験者総数に占める女性の割合

| | R 1年 | R 2年 | R 3年 | R 4年 |
|-------|--------|--------|--------|--------|
| 看護職 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 医療技術職 | 100.0% | 63.6% | 70.0% | 80.0% |
| 事務 | 25.0% | 38.5% | 50.0% | 100.0% |

※翌年度採用の
女性受験者割合

3. 管理職員に占める女性職員の割合（課長級以上）

| | | R 2年 | R 3年 | R 4年 | R 5年 |
|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 男性 | 医師 | 18人 | 18人 | 22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 | 7人 | 9人 | 9人 | 10人 |
| | 技能労務職 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 |
| 女性 | 医師 | 4人 | 4人 | 4人 | 4人 |
| | 看護職 | 12人 | 11人 | 11人 | 11人 |
| | 医療技術職 | 1人 | 1人 | 3人 | 3人 |
| | 事務 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 |
| | 技能労務職 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 |
| 合計 | 48人 | 49人 | 55人 | 56人 | |
| 女性の割合 | 35.4% | 32.7% | 32.7% | 32.1% | |

※技能労務職は、行政職給料表（二）に該当する者を指す

4. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

| | | R 2年 | | | R 3年 | | | R 4年 | | | R 5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% | 5人 | 0人 | 0.0% | 5人 | 0人 | 0.0% | 5人 | 0人 | 0.0% |
| | 看護職 | 0人 | 1人 | 100.0% | 0人 | 1人 | 100.0% | 0人 | 1人 | 100.0% | 0人 | 1人 | 100.0% |
| | 医療技術職 | 0人 | 0人 | 0.0% | 0人 | 0人 | 0.0% | 0人 | 0人 | 0.0% | 0人 | 0人 | 0.0% |
| | 事務 | 1人 | 0人 | 0.0% | 2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% | 0人 | 0人 | 0.0% | 0人 | 0人 | 0.0% | 0人 | 0人 | 0.0% |
| 課長級 | 医師 | 13人 | 4人 | 23.5% | 13人 | 4人 | 23.5% | 17人 | 4人 | 19.0% | 17人 | 4人 | 19.0% |
| | 看護職 | 3人 | 11人 | 78.6% | 3人 | 10人 | 76.9% | 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 | 3人 | 50.0% | 3人 | 3人 | 50.0% |
| | 事務 | 6人 | 0人 | 0.0% | 7人 | 0人 | 0.0% | 7人 | 0人 | 0.0% | 8人 | 0人 | 0.0% |
| | 医療技能職 | 0人 | 0人 | 0.0% | 0人 | 0人 | 0.0% | 0人 | 0人 | 0.0% | 0人 | 0人 | 0.0% |
| 係長級 | 医師 | 0人 | 0人 | 0.0% | 2人 | 1人 | 33.3% | 2人 | 0人 | 0.0% | 3人 | 0人 | 0.0% |
| | 看護職 | 2人 | 25人 | 92.6% | 2人 | 27人 | 93.1% | 2人 | 28人 | 93.3% | 4人 | 30人 | 88.2% |
| | 医療技術職 | 6人 | 4人 | 40.0% | 7人 | 3人 | 30.0% | 7人 | 1人 | 12.5% | 7人 | 3人 | 30.0% |
| | 事務 | 8人 | 5人 | 38.5% | 6人 | 3人 | 33.3% | 7人 | 3人 | 30.0% | 6人 | 5人 | 45.5% |
| | 医療技能職 | 0人 | 0人 | 0.0% | 2人 | 0人 | 0.0% | 2人 | 0人 | 0.0% | 2人 | 0人 | 0.0% |
| 係員級 | 医師 | 5人 | 0人 | 0.0% | 5人 | 0人 | 0.0% | 6人 | 0人 | 0.0% | 5人 | 0人 | 0.0% |
| | 看護職 | 7人 | 167人 | 96.0% | 8人 | 169人 | 95.5% | 8人 | 173人 | 95.6% | 6人 | 170人 | 96.6% |
| | 医療技術職 | 31人 | 30人 | 49.2% | 31人 | 33人 | 51.6% | 30人 | 38人 | 55.9% | 31人 | 40人 | 56.3% |
| | 事務 | 8人 | 8人 | 50.0% | 7人 | 9人 | 56.3% | 7人 | 10人 | 58.8% | 7人 | 10人 | 58.8% |
| | 医療技能職 | 2人 | 8人 | 80.0% | 0人 | 5人 | 100.0% | 0人 | 3人 | 100.0% | 0人 | 3人 | 100.0% |
| 会計年度 | 医師 | — | — | 0.0% | — | — | 0.0% | 0人 | 0人 | 0.0% | 11人 | 5人 | 31.3% |
| | 看護職 | — | — | 0.0% | — | — | 0.0% | 0人 | 13人 | 100.0% | 0人 | 26人 | 100.0% |
| | 医療技術職 | — | — | 0.0% | — | — | 0.0% | 0人 | 1人 | 100.0% | 0人 | 3人 | 100.0% |
| | 事務 | — | — | 0.0% | — | — | 0.0% | 0人 | 0人 | 0.0% | 1人 | 5人 | 83.3% |
| | 医療技能職 | — | — | 0.0% | — | — | 0.0% | 0人 | 0人 | 0.0% | 1人 | 13人 | 92.9% |
| 合計 | | 364人 | 72.5% | 369人 | 72.1% | | 396人 | 72.7% | | 453人 | 73.1% | | |

※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

| | R 1年 | | R 2年 | | R 3年 | | R 4年 | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 |
| 全体 | 3.8% | 4.7% | 4.2% | 16.3% | 4.2% | 5.4% | 5.0% | 8.7% |
| 19歳以下 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 20～24 | 7.9% | 0.0% | 14.7% | 12.5% | 8.1% | 66.7% | 7.4% | 0.0% |
| 25～29 | 10.7% | 18.2% | 5.3% | 36.4% | 13.6% | 5.6% | 11.9% | 35.0% |
| 30～34 | 4.0% | 16.7% | 4.5% | 11.1% | 0.0% | 14.3% | 6.9% | 16.7% |
| 35～39 | 13.6% | 0.0% | 8.7% | 23.1% | 4.2% | 11.1% | 0.0% | 12.5% |
| 40～44 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 7.1% | 0.0% | 0.0% | 4.2% | 0.0% |
| 45～49 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 4.5% | 0.0% |
| 50～54 | 0.0% | 0.0% | 4.3% | 6.7% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 55～59 | 0.0% | 6.7% | 0.0% | 0.0% | 2.7% | 0.0% | 2.7% | 0.0% |
| 60歳以上 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 66.7% | 12.5% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

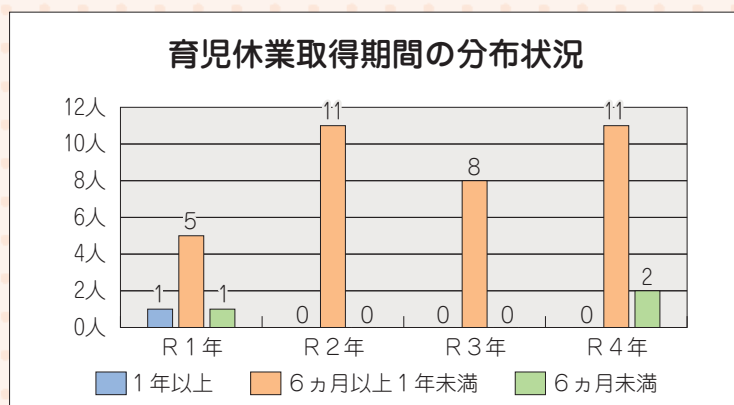
※その年の12月31日時点の年齢で算出しております
 ※1月1日以降（12月31日まで）に採用した人は除く
 ※令和2年まで任期の定めのない普通退職者のみの集計

となっております
 ※令和3年分より共済組合（一般）に加入している会計年度任用職員の数も含まれます

2. 男女別育児休業取得率及び取得期間の分布状況

| | | R 1 年 | R 2 年 | R 3 年 | R 4 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% | — | 100.0% |
| 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



3. 平均超過時間と超勤上限職員数

《全職員》

| | R 1 年度 | R 2 年度 | R 3 年度 | R 4 年度 |
|------------|--------|--------|--------|--------|
| 平均超過時間 | 2.9時間 | 3.4時間 | 5.9時間 | 6.6時間 |
| 超勤上限職員数(月) | 0人 | 6人 | 33人 | 36人 |
| 超勤上限職員数(年) | 0人 | 1人 | 1人 | 0人 |

《全職員のうち管理職》

| | R 1 年度 | R 2 年度 | R 3 年度 | R 4 年度 |
|------------|--------|--------|--------|--------|
| 平均超過時間 | 3.0時間 | 4.2時間 | 6.2時間 | 10.4時間 |
| 超勤上限職員数(月) | 0人 | 5人 | 19人 | 14人 |
| 超勤上限職員数(年) | 0人 | 1人 | 0人 | 0人 |

《会計年度任用職員》

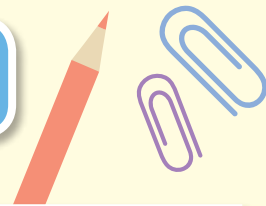
| | R 1 年度 | R 2 年度 | R 3 年度 | R 4 年度 |
|------------|--------|--------|--------|--------|
| 平均超過時間 | — | — | 0.7時間 | 1.5時間 |
| 超勤上限職員数(月) | — | — | 0人 | 0人 |
| 超勤上限職員数(年) | — | — | 0人 | 0人 |

※(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



中学生職場体験



今年も県北中学校から2年生5名2日間、醸芳中学校から2年生5名3日間で職場体験の生徒さんが来院しました。今回は生徒さんが興味関心のもった部署で半日から1日じっくり体験をして頂きました。「体験を通して、人の命を預かると言うことはとても大変で、一つ間違えれば患者さんが危険になりそのような状況にならないようにするために日々丁寧に一つ一つの作業を行っていることがわかった。」などの感想を頂き、命と向き合う医療現場で働く様々な専門職の責務まで深く感じてくれた生徒さんもあり、とても嬉しく思いました。この体験で将来の目標が見つけれられたらいいですね。



《職場体験の感想》

- ◎病院のそれぞれの部署は全て重要で、患者さんと関わることができたり、感謝されることが働いている方達のやりがいだな、と分かりました。
- ◎体験をとおして、人の命を預かると言うことはとても大変で、1つまちがえれば患者さんが危険になり、そのような状況にならないようにするために日々丁寧に1つ1つの作業を行っているんだということが知ることができました。
- ◎医療関係の仕事に就くためには、コミュニケーションなど人との信頼関係を築く力も必要なので、今からしっかり頑張りたいです。
- ◎医師やリハビリの方達は、患者さんとのコミュニケーションをとって、患者さんも楽しそうにしていたのですごいなと思いました。
- ◎心肺蘇生やAEDの使い方も教えてもらって楽しかったです。
- ◎医療機器がたくさんあり、興味深かったです。病院はたくさんの職種（医師・看護師・薬剤師・放射線技師・臨床検査技師・栄養士・リハビリ）があって、たくさんの人たちが協力して患者さんを元気にしているんだな、と思いました。
- ◎栄養管理室では発注紙の制作、ゼリーの試食会議をして発注のやり方を丁寧に教えてもらい、入院している患者さんのために色んな人が協力して、たくさん工夫して患者さんを元気づける姿がとても魅力を感じました。

県北
中学校



釧路
中学校



公立藤田総合病院 登録医師のご案内 その7

こばやし子ども・内科クリニック

◎小児科・内科



小林 智幸先生

「信頼できるかかりつけ医」として、頑張っています。

【略歴】平成3年 福島県立医科大学卒業、同小児科入局
 平成7年 竹田総合病院小児科
 平成8年 塙厚生病院小児科
 平成9年 東京女子医科大学循環器小児科
 平成10年 福島県立医科大学小児科
 平成18年 JICAボランティアとしてモロッコ王国で医療活動
 平成20年 こばやし子ども・内科クリニック開院

【休診日】日曜・祝日および木曜の午後休診

【往診・訪問診療】往診は行っていません。

【病床数】無床



【所在地】伊達市梁川町内町47
 【電話番号】024-577-0663
 【FAX番号】024-563-7214

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

*1 = 5時まで

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。



編集
後記

寝苦しい夜が続いてますが、皆様いかがお過ごしでしょうか。日本の夏は、湿度も高く、体感温度は実際の気温よりも高く感じる場合があります。そんな暑さもお盆をすぎると、朝晩の吹く風に秋の気配を感じます。夏のイベントを楽しんだあとは、半身浴で夏の疲れをとったり、秋の気配を感じながらのウォーキングや軽い筋トレをしてみるのもいいでしょう。ゆっくりと流れる時間は毎日の喧騒を忘れる大切なひと時です。