# KKCの概要について

法人名　一般財団法人近畿健康管理センター

代表者　理事長　木村　隆

設　立　1973年（昭和48年）4月1日

＊財団法人含む

職員数　650名（うち　女性425名　65.4％）

＊2023年4月1日現在

# 女性の職場定着

★2010年度　くるみんマーク　認定

★2012年度　均等・両立推進企業表彰

　　均等推進企業部門『滋賀労働局長優良賞』受賞

★2015年度　滋賀県女性活躍推進企業　認証

★2016年度　KKCイクボス宣言

　　大阪事業部　/大阪市女性活躍リーディングカンパニー認定（大阪市認定）

　　三重事業部　/女性が働きやすい医療機関認定（三重県認定）

　　名古屋事業部/あいち女性輝きカンパニー認定（愛知県認定）

★2017年度 女性が輝く先進企業表彰『内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰』受賞

★2020年度　滋賀県女性活躍推進企業認定　三つ星企業

　　名古屋/あいち女性輝きカンパニー優良企業表彰受賞

★2021年度　大津市従業員の育児休業/育時休暇の取得推進等に熱心な企業表彰

　　大阪/大阪府男女いきいきプラス事業者認証

＜育児・介護休業取得実績＞（2023年3月31日時点）

| | | |
|---|---|---|
| 男性 | 育児休業取得者 | 5名（取得率125%） |
| | 育児短時間取得者 | 1名 |
| 女性 | 育児・介護休業者 | 15名（取得率100%） |
| | 育児短時間取得者 | 28名 |
| | 短時間正職員利用者 | 17名 |

# ★均等･両立推進企業表彰
# 均等推進企業部門『滋賀労働局長優良賞』受賞

表彰状

均等・両立推進企業表彰
均等推進企業部門
滋賀労働局長優良賞

財団法人 近畿健康管理センター 殿

貴社は 女性労働者の一層の能力発揮を
促進するための取組を積極的に行うという
企業方針のもと ポジティブ・アクションを
推進しておられます
これは 女性労働者のみならず 全ての
労働者が能力を十分に発揮できる職場環境
整備に向けた取組として 他の模範である
と認められます
よって ここに表彰します

平成二十四年十月一日

滋賀労働局長 岡崎直人

# ★女性が輝く先進企業表彰
# 『内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰』 受賞

表彰状

一般財団法人近畿健康管理センター 殿

貴社は女性の登用を進め
その情報を開示することを通じ
女性が輝く社会づくりに尽力され
その功績は特に顕著であります
よってこれを表彰します

平成二十九年十二月十三日

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）
野田聖子

女性が輝く
先進企業 2017

女性が輝く先進企業2017

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰

# 一般財団法人　近畿健康管理センター

## 受賞コメント

当センターでは、人々の健康づくりを支援するため人間ドックや各種健康診断・検査等を行っており、多数の女性医療職が活躍する中、その潜在能力を再発掘し、女性自身のキャリア開発への意識醸成を図ることで職場定着を促進するため、「KKC女性力活性化研究会」を立ち上げ、職域拡大や管理職比率向上に取り組んでまいりました。また、結婚、出産、育児、介護等のライフイベントを経ても、男性も女性も働き続けられる職場環境を整備するため、各種両立支援制度を導入し、実際に制度を利用できる職場づくりを進めております。このたびは、このような名誉ある賞をいただき、これまでの取り組みを評価いただけたことに感謝すると共に、今後も多様な人財がいきいきと能力発揮できる職場づくりを推進してまいります。

## 企業概要

本社所在地：滋賀県大津市
業種：医療・福祉業
従業員数：543人
（女性従業員比率：58.7%）
女性管理職数：20人
（女性管理職比率：26.7%）
女性役員総数：2人
（女性役員比率：20.0%）

KKC Wellness

KKC 一般財団法人 近畿健康管理センター

## 具体的な取組内容

**◆女性の活躍推進**

〇平成22年10月に立ち上げた「KKC女性力活性化研究会」では、女性自身の意識改革の他、男性管理職と共にディスカッションを行い、相互に理解を深めることで風通しの良い職場づくりを進めています。また、各拠点で地域企業と異業種交流を行い、地域での活性化を推進しています。

〇女性の管理職登用を積極的に進め、「エリア限定管理職」や「短時間勤務管理職」を制度として導入。また、女性の管理職比率35%、部長級管理職比率20%を数値目標とし、育成の機会として「KKC経営塾」を開催して、女性の活躍を後押ししています。

〇これまで男性比率の高かった営業職に女性の配置・採用を進めた結果、女性比率は48.3%となり、約半数まで向上しました。

**◆ワーク・ライフ・バランスの推進**

〇ノー残業デーを設定し、時間外労働削減の取り組みを推進しています。

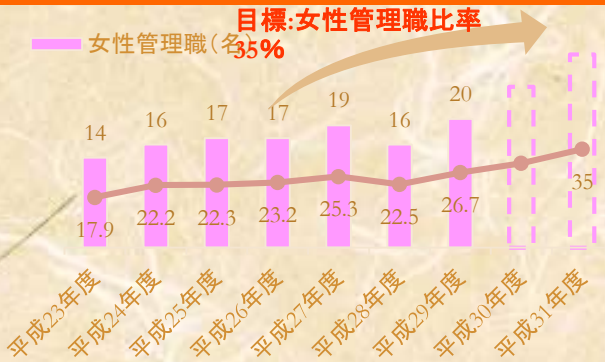
〇平成28年8月に「イクボスセミナー」を開催。役員・管理職自らが自身の働き方について考え、「アクションプラン」を策定し、部下の支援を行う「イクボス宣言」を行いました。この宣言が男性管理職の意識改革に繋がり、男性の育児休業取得が促進されました。

**◆両立支援制度の拡充**

〇所定労働時間を短くする「短時間正職員制度」を導入しており、管理職も利用しています。また、育児のための短時間勤務制度利用者が全職種で活躍しており、平成26年度以降育児を理由とする離職者はありません。

〇女性の育児休業取得率は100%、男性も育児参加を積極的に行い育児休業を取得しています。

〇介護休業を最大1年6か月取得できるよう制度拡充しています。



# ポジティブ・アクション取組成果

〇女性営業職増加（職域拡大）

56.1%　（2023年4月現在）　営業職82名に対し女性46名

〇女性管理職比率　目標値　35%

35.4%（2023年4月現在）　管理職96名に対し女性34名

〇ワークライフバランス推進により、
職場定着促進を図る。

短時間正職員制度利用者　17名　（2023年3月現在）

所定外労働の削減⇒ ・ノー残業デーの設定
・業務改善提案

# 女性の活躍推進の取り組み現状

★女性管理職比率35%を目指す

＜KKC管理職の女性比率＞

| | 管理職 | 女性管理職 | 女性管理職比率 |
|---|---|---|---|
| 2013年度 | 76名 | 17名 | 22.3% |
| 2014年度 | 73名 | 17名 | 23.2% |
| 2015年度 | 75名 | 19名 | 25.3% |
| 2016年度 | 72名 | 16名 | 22.5% |
| 2017年度 | 75名 | 20名 | 26.7% |
| 2018年度 | 85名 | 25名 | 29.4% |
| 2019年度 | 89名 | 27名 | 30.3% |
| 2020年度 | 93名 | 27名 | 29.0% |
| 2021年度 | 91名 | 28名 | 30.8% |
| 2022年度 | 91名 | 30名 | 33.0% |
| 2023年度 | 96名 | 34名 | 35.4% |