

ヘルシーワークプレイス「福利厚生の実態調査」

はじめに

福利厚生には健康保険・介護保険・厚生年金保険・雇用保険・労災保険・子供・子育て拠出金の「法定福利厚生」と、病院が独自に採用している手当や従業員支援の「法定外福利厚生」がある。福利厚生は経営資源である「人」に関わる重要な職場環境である。県南支部職能委員会では日本看護協会の看護職の働き方改革として推進中の「ヘルシーワークプレイスの実現に向けた活動」に焦点を当てた質問紙調査を2018年度より継続して実施している。今年度は、その一環として県南支部の医療施設において、どのような法定外の福利厚生が採用されているのかを管理職に向けて実態調査を行った。

研究方法

1. 調査対象：県南支部 27施設回答（回答率25.7%）
2. 調査方法：Googleフォームによる質問紙調査
3. 調査期間：2022年8月17日～2022年9月20日

結果

質問紙は104項目、105施設へ配布し27施設のデータを集めた（回収率26%）。

「手当有り」の回答は住宅手当51.9%、社宅手当33.3%、社宅ありが33.3%、扶養手当74.1%、家族手当25.9%、財蓄手当48.1%、結婚手当51.9%、出産手当48.1%、入学金手当14.8%、弔意手当59.3%であり、支給額は1千円から3万円台と幅広さがみられた。

通勤手当は100%支給されており、支給額は1万円から5万円、また上限なしというところもあった。災害見舞金は29.6%で5千円から10万円と災害の程度で決定していた。遺族年金は7.4%が支給、具体的金額の提示はなかった。法定外健康診断実施は66.7%、検査内容は11項目であった。その他、食堂22.2%、社員旅行29.6%、サークル活動55.6%、レクリエーション44.4%、スポーツジム補助18.5%、余暇施設割引25.9%で、補助額は様々であった。院内保育所40.7%、夜間保育25.9%、保育手当25.6%、子どもの年齢によって支給額に違いがあり、保育料の支給額は3千円から全額支給と様々であった。キャリアアップ支援は85.2%が実施、取得する資格や受講場所によって支給額が異なった。3千円から全額支給で、金額補助の条件としてレポート提出があった。メンタルサポートは51.9%が実施、月に一回の院外セラピストの来院、新採用者に一度は受診を義務付けしている施設、外部の専門家に委託せず院内の相談窓口を設置している施設もあった。院内の相談窓口設置は37%で、ストレスチェックによって必要性を判断されたスタッフへ院内産業医による面談の実施をおこなっていた。短時間正規職員制度は63%が採用、採用している施設では3歳までの時短勤務制度が多く見られた。子どもの就学時期まで夜勤免除されている施設は少なかった。男性育児制度促進対策は48.1%で実施され、約半数の施設が対策をとり制度内容の説明を開始している。リフレッシュ制度は55.6%で採用され、連続しての休暇が取りやすい対策を講じている施設が多かった。半数程度の施設は、有給以外に特別休暇が設置されていた。奨学金制度、永年勤続制度は59.3%が採用していた。

まとめ

人材獲得や人材育成、離職防止のために、施設はどのような福利厚生を導入しているのかを把握することが今回の目的であった。自己研鑽として資格や学会参加費のサポートのキャリアアップ支援、奨学金制度、働き続けるためのメンタルサポート体制は整っていた。一方で、女性の多い職場であるが、子育てをしながら働き続けるうえで必要な院内保育や夜間保育、保育手当がある施設は少なかった。男性育児休業促進対策実施も50%以下であり、育児に関する福利厚生は十分とは言い難い結果であった。職能委員会では、次年度スタッフを対象とした福利厚生に関する調査を計画している。それらの結果を資料として、今後の福利厚生の充実に活用していただければ幸いである。

福利厚生は、ワークライフバランスの推進や従業員満足度の向上に欠かせないものである。ライフステージに応じた福利厚生の整備によって、無理のない仕事と家庭生活の両立、長く働き続けることができる環境づくりが可能となる。さらに、福利厚生を充実させることで、職員各自の能力を最大限に発揮できる可能性があり、より良い看護の提供が期待できるのではないだろうか。