

優良福利厚生法人（福利厚生への熱意部門）受賞

# 社会福祉法人 恩賜財団 済生会熊本病院

済生会熊本病院（以下、同院）は、福利厚生に熱心に取り組み、職員が健康で働きやすい環境を提供してきたことから2021年度にハタラクエール法人として表彰を受けた。21年度は、医療機関として新型コロナウイルス感染症への対応に全力を傾けていた時期でもあり、今回5類に移行したことでお話を伺うことができた。

## 受賞のポイント

同院はハタラクエール2021において優良福利厚生法人（福利厚生への熱意部門）として表彰された。最も高く評価されたポイントは「福利厚生への熱意」の軸だ。

同院は健康経営、働き方改革も含め福利厚生を重視し、経営の一手段として福利厚生を活用している。さらに制度の運用、充実も高い評価を得ての受賞だ。今回は経営企画部人事室 室長 渡邊康晃氏、寺崎由美氏にお話を伺うことができた

## 魅力ある福利厚生制度を目指して

地域における高度急性期病院としての役割を担っており365日24時間の対応が必要だ。最近では各企業などで賃金アップが行われているが、医療機関である同院の収入は国で定められた診療報酬によるため、大幅な賃金アップは簡単ではない。社会福祉法人としての責任に加え、このような厳しい環境をカバーし、魅力ある職場にするために福利厚生を強く意識している。

## 子供を持つ職員への支援

同院では業種柄、女性の割合が非常に高く、74.4%となっている。平均年齢は37.6歳であり、そうした職員のニーズが高いのは育児などへの支援だ。

## 済生会熊本病院 概要（2023年7月1日現在）

業種	医療機関
URL	<a href="https://sk-kumamoto.jp/">https://sk-kumamoto.jp/</a>
所在地	熊本県熊本市
事業内容	医療サービス
設立	1935年9月16日
従業員数	1,872名
非正規割合	11.9%
男女比	男性25.6% 女性74.4%
平均勤続年数	正規従業員 9.8年
平均年齢	正規従業員 37.6歳

図表1 ハタラクエールの審査6分野（抜粋）

評価軸	評価内容
⑤福利厚生への熱意	経営者および福利厚生担当者の福利厚生取り組みへの理念・ポリシー・思いは十分か

**イベント** マミーズカフェ、マミーズヨガなど、子どもを連れて参加できるイベントを実施している。育児休職中であってもママやパパが子どもと一緒に職場に足を運び、リフレッシュするとともに職場や仲間とのつながりを感じられる場を提供することで、復職の意欲を高めてもらうための。

**院内保育園** 職場に保育施設があれば職場復帰への不安は大きく軽減される。同院の院内保育園は7:30～19:30まで保育を行っている。

教育にも注力し、水泳・リトミック・英会話などを外部講師が教えている。さらに地方都市のメリットを活かして、近隣に園庭を確保。整備して子どもたちの散歩や運動の場としている。

親は職場で子どもを預けることができ、気になればすぐ様子をみられる。預かってくれる保育士は同僚職員ということもあり、同じ職場の職員として関係性も良好である。

**病児保育** 病院としての強みを活かした特徴的な制度が病児保育だ。同院の病児保育は、定年退職後のベテラン看護師が対応している。仕事を休

むことが難しい親にとっては体調を崩した子どもの預け先を探す必要がなく、ベテランで顔見知りの看護師が対応してくれ、いつでも駆け付けられるという安心感は大きいだろう。

### 健康経営

同院は健康経営にも注力している。職員は健診を職場で受けることができ、一般的な定期健診の項目に加え、内視鏡検査や超音波検査なども含まれた充実した検査を受けることができる。また、職員家族に対しても、福利厚生による特別価格で、人間ドックが受診できる制度も整備されている。

この制度は続柄によって負担額が異なるが配偶者、子供、親、兄弟姉妹まで対象となる手厚いものだ。

万一リスクが発見されても本人は仕事の合間に再検査を受けることができ、利便性が高い。

また、職場内にフィットネス施設が設置されており、減量や健康意識の向上を目的とした「体重買取キャンペーン」など健康増進への取組みも多く実施されている。

### 学習支援

職員の学習支援にも積極的だ。医療業界では医師、看護師、薬剤師、事務職員など職種ごとに学会やセミナーといった学ぶ場が用意されている。

同院では学習する職員を過去から手厚く支援してきた。各地で開催される学会などに参加することは学びの機会であるとともに、忙しい日常からひととき離れて現地の食事などを楽しめる機会でもあった。

しかし、コロナ禍で業務上の負担が大幅に増えただけでなく、学会などのリアル開催が激減した。

学ぶ機会自体はオンデマンドで提供されていたが、その場に足を運ぶことでの刺激や出会い、リフレッシュの機会は減少している。

そのため、今後はさまざまな機会での「職員の学びの機会」への支援を再開したいと考えている。

さらに、シフト勤務が多い病院内での職員間コミュニケーションの手段の一つとして、院内研修後の飲食費の補助も行っている。

### 職員のニーズの収集

職員のニーズを把握するために「職場会」を実施している。全職種から代表を選出し、約30名程度の規模の会だ。

この会で出た意見を検討し、労働環境改善部会、人事室など担当部署への提言を行っている。会への意見箱も設置しきめ細かく意見を収集するよう努めている。

### 今後の課題

同院は定年を60歳としている。定年後の職員に対する就労機会の提供はもちろんだが、若年時からの資産形成も課題と考えている。そのため済生会全体での積立保険や財形制度も準備している。

また、福利厚生の充実に努めても、医療機関はシフト勤務が多いことから、発信に力を入れなくなかなか伝わらない。厳しい環境の職場だからこそ目指す姿を明確にし、指標を定めて取り組んでいくことが必要と考えている。このような考えの下、制度の充実に取り組んできた同院では看護師の離職率は全国平均11.6%（看護協会2022年度資料）を大きく下回る7%台となっている。今後はさらに職員の定着を図り、採用への効果も目指したいとのことだ。

### 保育園での夏祭り・読みきかせの様子

