

女性活躍推進法に基づく一般事業主計画

計画期間

令和3年10月1日—令和8年9月30日

当院の課題

若い社員が多いため、結婚して退社することがある。結婚しても引き続き働きたいと思える医院作りを進めたいと考えている。8年から12年勤務している職員が5名いるものの、その後に入った職員の結婚などでその後のスタッフの長期勤務が実現していない。医院規模拡大に伴い、勤務歴がまだ短い職員が増えたので、彼女たちの長い勤務を支援したい。

輝きながら働くことのできる女性を増やし、勤続年数の長い女性社員が責任を持って働ける環境を整える。

目標1

有給休暇取得率100%完全達成を目指す。

10年超えの職員が増え、その職員たちは、年間有給休暇が1年あたり20日追加されるが、計画的にその増えた有給休暇を消化しきれず、持ちきれずに消失したことが、3回あるため、惜しくも完全達成できていない。新たに有給休暇が付与される半年前から、長く勤務スタッフを中心に、消失しそうな有給休暇は取得を促す注意を医院側も働きかけ、完全に100%取得を全員実現する。

令和3年10月	職員全員の現在の有給取得状況、消失日を把握 3ヶ月以内に消失する対象の職員に有給取得喚起
令和4年1月	喚起に対して取得した日の把握 他の職員の喚起日（締め日が15日なのでその日を喚起日に定める
令和4年4月	全ての職員に対する喚起を定期的に行う
令和5年4月	1年間の実行の検証

目標2

計画期間終了までに5年以上勤務の者が職員の50%を超えるようにする

現在、医院の拡大、移転を行い、職員の数が昨年末から一気に6名増えたことに伴い、平均勤続年数が4.88年まで低下している。新たに雇用した職員がそのまま計画終了時に一人でも多く残り、平均勤続年数が5年以上になる組織を目指す。その一環として時間有給、ボランティア有給、病気有給など国が求めているものを、時流に合わせながら通常の有給休暇に加えて整備し、安心して働ける環境を整備する。また以下に示すよう、生活者としての時間を確保し、勤めやすい職場に変化する。

当初、医療の特殊性から夕方もしっかり診療を行っていたが、私たちも生活者であり、家庭のあるものなどを中心に土曜日の有給休暇希望や、夕方早く帰りたい要望があった。土曜日の診療日を半分まで減らし、土曜日夕方の診療時間も16時まで短縮し、平日夕方の診療時間も当初よ

り45分早く終わる17時45分までの診療に変更した。拘束時間を減らし、自分の時間を有意義に使用してもらいたい。就業規則を国の提示するモデルに追いつきながら長く勤務したくなる組織を目指す。

令和3年10月	現在の就業規則の周知を再度行う
令和4年4月	今年度の就業規則改善計画を立てる
令和4年11月	今年度の就業規則に職員が働きやすくなったか検証する
令和5年4月	毎年4月に就業規則が時代にあっているか検証、改善計画を立てる

目標3

ノー残業デーなど、早く帰宅できる日を作る

医療の特殊性から、診療終了時間が遅くなりがちであったが、ここ数年の就業規則の改正により、就業時間を40時間以下まで変更してきた。また、シフトを組み、受付部門、診療部門から各1名は早く帰宅できるようノー残業デーを設定した。個人の時間をしっかり作り、次の勤務までのインターバルをしっかりとることで、家庭生活を充実させ、リフレッシュし、次の日の勤務も一生懸命できるようにする。

令和3年10月	ノー残業デーの実施を再度周知する
令和3年11月	1ヶ月のノー残業デーの取得状況を確認、再周知
令和4年4月	医院運営の中でノー残業デーが効果的であるか、就業時間の短縮など、他にできることはないかの検証
令和5年4月	実施状況の把握

参考資料

ふじもと歯科クリニックスタッフ勤続年数（13名）

10年以上	3名	
7-10年	2名	
4-7年	0名	
2-4年	0名	
1-2年	3名	
0-1年	5名	（令和3年9月1日現在）