

スタッフの幸せを叶える
産休・育休制度

● 東京都・やまねセンター歯科 山根延仁 Nobuhito YAMANE

産休・育休制度をはじめ、仕事と家庭の両立を支援することは、少子高齢化が進む日本において重要です。ただ、事業主からするとその負担が重いと感じることがあるでしょう。

まず、「なぜ当院で産休・育休制度を取り入れたか」を述べます。私は開業前に勤務した医院で、能力の高い歯科衛生士が出産のために時短勤務をしており、そのことで他のスタッフにより影響があるように感じました。ただ、残念ながらその医院は他のスタッフの産休・育休、時短は認めませんでした。

私がそこで感じたのは、能力の高いスタッフしか制度を利用できないのはおかしいということです。院長にそう伝え、「全員を産休・育休、時短にしたら医院は潰れる」と言われました。そのとき、自分が開業したときには、必ずぶつかるであろうこの問題をクリアしたいと考えたのです。

時は流れ、開業6年目に産休・育休制度を導入しました。導入にあたり、法律で定められたとおりの手順・制度で産休・育休を利用することと、当院の医療哲学である「命の寿命と歯の寿命を逆転させる」を実践するには、熱意があり、同じ仕事観の

スタッフが必要と感じました。そこで、できるかぎり新卒を採用し、ともに学び、ともに歩むことが大切だと気づきました。

実際に産休・育休制度を取り入れたメリットを述べます。

産休・育休制度導入後、他院で長年勤めていたが出産を機に退社になった歯科衛生士が非常勤でスタッフに加わりました。その歯科衛生士の面接で、「うちは若い歯科衛生士が多いので、育児が落ち着いたら次にその若いスタッフが産休・育休になったとき、手伝ってくれる？」と話すと、泣きながら「はい」と答えてくれました。家庭があるにもかかわらず、いまでも元気に働いてくれています。

このように、スタッフの定着率が高まります。この制度の利用実績があることで、将来制度を利用しようとしているスタッフに安心感が生まれ、日常業務へのモチベーションに繋がっているようです。また当院は、小児の患者さんも多いので、子育ての経験は、日々の臨床にプラスになります。

そして、この制度の利用実績をアピールすることで、求人活動にもプラスに働きます。それに伴い、求人コストが削減されました。

デメリットを述べます。この制度の利用実績があると、自分中心の考えで、それを狙って入職する方もいました。それを見抜けなかった院長の責任だと痛感しています。また、仕方のないことですが、子どもが体調不良のときには、急にスタッフが休んでしまうことがあります。

4月には産休・育休明けの歯科医師と歯科衛生士が復帰しました。何もできなかったスタッフが、頑張っただけで経験を積んである程度能力を高め、そして結婚、妊娠し、仕事と家庭を両立していく過程を見守ることは、院長冥利につきます。

最後に、今後、産休・育休制度を取り入れようと考えている院長先生へアドバイスです。このようにうまくいくには、スタッフの妊娠中、産休・育休中、復帰後の対応がキモかもしれません。そして見落としがちですが、キーマンはスタッフの夫です。なぜならば、家庭と仕事を両立するには夫のサポートが必要だからです。また、産休・育休明けの日時を明確に決めることも重要です。

産休・育休制度は歯科医院にとってプラスだと実感しています。ぜひ取り組んでみてください。

Chair Side Cafe へあなたの声をお寄せください

日常診療での出来事や疑問、提案、時事問題についての投稿をお待ちしております (14 字×102 行)。
〒113-0033 東京都文京区本郷3丁目2番15号 新興ビル5階 (株)デンタルダイヤモンド社 編集部 Chair Side Cafe 係
E-mail: nozawa@dental-diamond.co.jp FAX: 03-6801-8635