

所在地 富山県
 設立年 2021年(開業1923年)
 業種 医療、福祉
 事業概要 矯正歯科治療
 従業員数 11名(時点:2023年12月)



POINT

- ◆心身ともに長く健康に働けるよう、生理・月経前症候群(PMS)・更年期による体調不良時に取得できるエフ休暇や、病気やけがの場合に取得できる病気休暇等、多様な特別休暇を整備
- ◆骨髄ドナー休暇や特別社会貢献活動休暇、サステナビリティ賞等を院長自ら発案し、従業員の社会貢献活動を後押し
- ◆日々の業務のなかで汲み取った従業員のニーズを、スピーディに制度等に反映することを重視している

| 導入背景 |

創業100年の歯科医院として地域医療を支える役割を果たすため、女性が就業しやすい環境整備を推進

- 歯科診療所は女性従業員が多数を占める職場の特性から、性別による仕事の差は全くない一方、結婚・出産・育児等、様々なライフイベントを機に継続就業を諦める女性従業員が多くいることを課題と感じていた。全国的にみても、歯科衛生士の資格保有者のうち実際に就業しているのは約半数で、出産・育児等のために継続就業できていない状況がみられる。
- 創業100周年を迎える歴史の長い歯科医院であるため、親・子・孫の3世代にわたって通院しているご家族もあり、地域に密着した医療を行っている。長年担ってきた地域医療を支える役割を次代につなげるためには人材確保が重要であり、そのことが働きやすい職場環境づくりや女性の活躍推進に取り組む背景となっている。

エフ休暇、ライフサポート休暇等の健康に関わる特別休暇や、骨髄ドナー休暇、社会貢献活動休暇等の社会貢献のための特別休暇を導入

- 従業員が心身ともに健康に働けるよう、生理・月経前症候群(PMS)・更年期による体調不良の際に取得できるエフ休暇、不妊治療のために取得できるライフサポート休暇、病気やけがの場合に最大90日間、無給で取得できる病気休暇など、健康に関わる様々な特別休暇を導入している。
- また、一社会人として社会に貢献する活動に従事してほしいとの思いから、骨髄ドナー休暇や、ボランティア活動のために取得できる社会貢献活動休暇、歯科医療の技術を活かした特別社会貢献活動休暇、裁判员休暇を導入している。
- このほか、働き始めの新入社員をサポートすることを目的として、入社時にウェルカム休暇を3日付与している。入社から年次有給休暇が付与されるまでの半年間の間に、有給かつ時間単位で取得でき、対象者全員が取得している。

| 制度・運用の特徴と効果 |

心身ともに健康に長く働けるよう、エフ休暇、ライフサポート休暇、病気休暇等を導入

- エフ休暇は、法定の生理休暇を、月経前症候群や更年期症状による体調不良でも取得できるよう事由を拡大したもので、女性の健康のための休暇として設けている。無給の休暇であり、年間の取得日数に上限はなく必要な日数を取得できる。
- 従来の生理休暇がほとんど活用されていなかったことから2021年に制度を見直し、その際に名称を生理休暇からエフ休暇に変更した。取得事由を拡大した理由としては、若年層から更年期にかかる年代まで、幅広い年代の従業員が働いており、誰にとっても取得しやすいものにしたいと考えたためである。小さな職場ということもあり日々のコミュニケーションのなかで、更年期症状のために大変な思いをしている従業員がいることも院長にすぐ伝わるため、そうした従業員のニーズを制度に反映している。
- ライフサポート休暇は、不妊治療に伴う通院や体調不良の際に、男女問わず取得することができる。エフ休暇と同様、無給の休暇で年間の取得日数に上限はなく、必要な日数を取得できる。
- また、病気やけがの場合に、無給で年90日取得できる病気休暇も導入している。これら健康に関わる特別休暇はいずれも無給のため、体調不良等で休みが必要になった場合は、年次有給休暇から先に取得する従業員が多いが、特別休暇が導入されていることは「こうした場面をサポートする」という会社としての意思表示になると考えている。

骨髄ドナー休暇や、社会貢献の活動を促す仕組みを院長自ら発案。骨髄ドナー休暇は導入翌年に取得事例も

- 骨髄ドナー休暇は、ドナーとなるための検査・入院等のため、無給で必要な日数を取得することができる。制度設計にあたって、どのくらい日数が必要なのか悩んだが、様々なケースが想定されることから必要日数を取得できるようにすればニーズをカバーできるだろうと考えた。
- 制度を創設した当初は利用する従業員がすぐにいるとは思っていなかったが、導入の翌年、家族に骨髄移植をするためにドナーとなった従業員がおり、骨髄ドナー休暇を2日間取得した。
- 入社して間もない従業員だったため最初は遠慮していたが、家族のためにしっかり休んでほしいと伝えた。医療職という観点から、患者の立場で医療を受ける機会は本人にとっても貴重な経験であり、自身の成長にもつながると考えている。職場としてもドナーとなる従業員を応援したいと考え、シフト調整等は職場全体で協力した。
- 社会貢献活動休暇はボランティア等の活動を行うため、無給で年5日取得することができる。2021年の東京オリンピックを契機に導入したもので、医療の専門知識を生かしたボランティアでなくても、例えば自然環境保護や福祉に関する活動、地域の子どもの健全育成、町内会活動なども取得事由に含まれる。
- 社会貢献活動休暇のさらに上位のものとして、特別社会貢献活動休暇を設けている。被災地での歯科保健活動や被災医療機関の支援を行うため、有給で年5日取得できる。院長自身、大きな災害が起きた際に歯科医師が身元確認(亡くなられた方が誰であったのかを特定すること)を行う活動に従事するため、災害現場に赴くことがある。歯科医療の専門知識・技術を活かして、職員が被災地での活動に従事してほしいと考え、導入している。
- このほか、職員から寄せられた社会貢献活動報告のなかから、影響力があり革新的でインスピレーションにあふれる社会貢献活動を選んで、院長が表彰する「サステナビリティ賞」を設けており、受賞者には有給の社会貢献活動休暇を1日付与(プレゼント)することとしている。従業員に日々社会貢献を意識して活動してもらうことが狙いである。

従業員のニーズを踏まえたスピーディな制度導入を重視

- 新たな休暇制度を導入する際には、最初から完全なものを導入しようとするのではなく、まずは導入してみて、実際の利用状況等を確認しながら利用しにくい点があれば、柔軟に変更すればよいと考えている。
- コロナ禍では子の看護休暇のニーズが高まり、対象となる子どもの年齢を法定の小学校就学前までから18歳までに拡充したが、制度改正のタイミングが少し遅れたことで、利用したいときに利用できなかったケースもあったのではないかと考えた。そうした経験もあり、従業員のニーズ把握から導入に至るまでのタイミングやスピード感を重視するようにしている。
- また、休暇を取得しやすい環境づくりとして、職員が相互に仕事をカバーできるよう、業務の属人化を防ぐためのマニュアル作成や業務の標準化、積極的なICT活用等を進めている。もともと残業はそれほど多くなかったが、近年は年次有給休暇の取得率も上昇してきており、直近では6割程度となっている。

一人ひとりが「どう働くか」「どう社会と関わるか」を主体的に考え、自分らしく、いきいきと生きる「ウェルビーイングの向上」を目指して

- これまで特別休暇の制度整備を進めてきたが、ただ制度が用意されているからそれを利用する、ということではなく、個々の従業員には、自ら「どう働くか、どう休むか」を主体的に考えてもらいたいという思いがある。誰も生活のために働いているが、働くことで精一杯になってしまい、かえって生き方の選択肢や視野を狭めることにつながっているとすれば、とても残念だと思う。
- 社会貢献活動のための多様な休暇やサステナビリティ賞などの取組の背景には、一人ひとりが社会にどのように貢献していけるか、社会との関わり方にも目を向けてもらいたいということがある。医院の診療理念として「私たちはあなたとともに変化に挑み笑顔あふれる未来を創造します」を掲げているが、職員とともに変化に取り組み、その結果、患者さんの笑顔にも働く人の笑顔にもつながる歯科医院を目指していきたいと考えている。