

参加会場:大阪会場 医院名:医療法人かがやき歯科クリニック お名前:松原愛(浅野博)

事例タイトル:産休取得率100%!働く女性が勤務継続できる職場実現
~職場にまた戻ってきたい!と思ってもらえるために~

実践したこと(商品の場合、商品名と内容/会社の場合、商品名と内容)

【背景・要旨】

当院が目指す”誇りと愛着を持って長く働き続けられる職場創り”にあたって、働く女性、患者さん、そして医院にとって結婚、出産というライフイベントを経て職場復帰していけることはとても恩恵のあることと考えています。

この3年間で結婚し、継続して勤務しているスタッフは10/10人、出産を控えても産休取得の意向がある、もしくは現場復帰しているスタッフが7/7人と**100%全員**が勤務継続と育休後の職場復帰の意向を示してくれました。

このことは産休取得や保育料補助などの支援など制度面の整備もさることながら、妊娠前、妊娠後、産休育休中、育休復帰後などそれぞれの段階で悩みに耳を傾け、心のつながりを持ち続けていけることと子どもの病気などで欠勤せざるを得ない時でも周囲からの温かく送り出せてもらえるか?が最も大切な事と実感しています。

今回私たちがどのようにして産休取得率100%職場を創りあげたのか?それによって医院にどのような恩恵があるのか?などを報告したいと思います。

【目的】

- ・妊娠してもまた帰ってきたいと思える職場を創る
- ・マタニティもしくは子どもを持つママさんスタッフが働きやすい環境と現役世代の人が助け合う文化を構築する
- ・安心できる制度や環境であることを周知し現役で働く若い世代にも当院で働き続ける魅力を理解してもらう
- ・現役世代にも今後のライフプランを考えてもらうきっかけにする
- ・復帰後、速やかに職場と業務に順応してもらう仕組みを創る

【実践した内容】

①妊娠前、②妊娠後のマタニティー期、③産休・育休中、④復帰後の4つのステージに分け、それぞれの段階で取り組んだことは下記の通り。

①妊娠前

◎「マタニティ担当大臣」を任命し、相談しやすい環境整備

不妊治療などは突然の欠勤なども必要とするが、女性特有の問題はなかなか言い出しにくく、支援を受けられず退職に至るケースも。そこでマタニティ担当大臣としてのママさんスタッフを指名したり、女性総務部長の吉川にすぐに相談してもらえるようにしました。



◎不妊治療を受けるスタッフのための妊活休暇制度

当院でも不妊治療を選択するスタッフも多いが、不妊治療は急な欠勤を要する性格なので、周囲の理解と支援がないと、治療の継続は難しいです。なので制度として不妊治療を受けるスタッフに周囲のスタッフが急な休みにも理解を示し、急な休みも取らせてあげるようにサポートをできるようにしました。

- 対象:男女問わず勤務年数2年以上で正社員、準社員、固定シフトで働くパート社員

(妊娠してからも当院で仕事を継続する意向を示してもらえることも条件)

- 期間: 期間は設けず長くなっても可
- 取得条件: 本人から不妊治療を受けるために妊活休暇制度を取得する予定があることを皆に周知できる事
- 有休の消化: この妊活休暇で欠勤した場合も有給休暇を事後に申請すれば、それを認める。
(不妊治療を受けたことを証明するものを女性総務部長に提示すること)

②妊娠後のマタニティー期

◎マタニティー期の働き方の配慮

産休に入るまでに、「どの時期から」「どんな動きをするか」を明確にしました。

★当院が設けたマタニティースタッフルール ※添付資料①参照

- 例)・〇〇週からは実働スタッフとしての人数は含めない
- ・DHの場合はプラス10分アポ
- ・業務は教育や事務作業など座ってできる業務を中心

◎産休前に総務部長から説明 添付資料②参照

産休前に、総務部長から産休後の働き方に関して説明する機会を設けました。過去に産休明けの働き方に関して、自分のしたかったことと違う内容をお願いされてすれ違いが起きました。このことを踏まえてスライドの内容に盛り込み、医院の事情に配慮していただく旨も記載しました。

③産休中

いったん職場を離れていくと精神的に孤立しやすく、気持ちの面で職場復帰しづらくなる、ということもまあり、産休、育休中も医院スタッフと顔を合わせて継続的に繋がりを持つということを重要視しています。

①医院主催のセミナー参加

当院で招聘して実施した「赤ちゃん歯科」で有名な西川先生がZOOMセミナーにも育休スタッフに声をかけて参加してもらいました。内容ももっか育児中には大変興味深い内容だったようで、計3名の育休スタッフが一緒に勉強しました。

このようなちょっとしたつながりも人と人の絆を保つのに意味があります。

②健康教室参加

当院管理栄養士が開催している「乳幼児健康教室」に参加してもらいました！

健康教室は出産を終えたスタッフが初めて赤ちゃんを連れてくるのにとってもいい機会となっており、その際に多くのスタッフに赤ちゃんを抱っこしてもらったり、近況を報告し合ったりしてとても有意義だと感じています。

③お食事会参加

産休中のDHにも、コロナ明け初の職種別お食事会などに声掛けし参加してもらうようにしました。初めて顔を合わせる新人スタッフや中堅スタッフとも交流を深める場になりました。



④総務部長と定期面談実施

育休中のスタッフは定期的に医院に来院し、総務部長と面談することを義務付けています。

これは育休中に悩みを抱えたりして、また医院や業務から離れることによって現場復帰に難色示したりしてたりしないか？などを実際に会って確認するためや育休復帰に向けての段取りや内容についても相談します。

この際に本人の希望と医院の現状をすり合わせしながら、働く時間や出勤日などもその人のためにカスタマイズした働き方を一緒に考えます。

④産休後

① 復帰後研修日の設定

変化の激しい当院では1年も現場から離れるといろいろなシステムなどが変わっているので、数日かけて研修を行っています。

産休復帰後1日目・2日目は産休前からの変更点をメインで説明しました。その後、幹部で考えたお願いしたい仕事内容のところを順次伝えていきました。DAやDH業務に関しては、最初は今いるスタッフが後ろについてやり方を伝えました。

結果、どうなったか？

◎マタニティスタッフ7人中7人が産休を取得し、育休後復帰へ

本格的に取り組み始めた2021年以降のマタニティになったスタッフ7人中7人全員が産休を取得し、職場復帰してくれる意思を示してくれています。

女性が出産を経て現場復帰できる職場創りを目指してきた私たちにとって、全員が職場復帰して長く働きたい、という考えてくれるようになったことは、最も喜ばしい究極の結果であり、制度作りのみならず、子持ちのママさんスタッフが働きやすい相互に助け合う文化までもが構築できた証拠とも言える。

◎最短1年で現場復帰してくれるスタッフも

個人差はありますが、かがくりのカムバックは平均1年半～2年でした。そんな中、昨年産休取得をした幹部経験のあるDAが、今年の育休から1年で最短復帰してくれました。事務、DA・TCなど様々なポジションで仕事を担ってくれています。

◎産休に入る前から戻ってきた時までの流れをある程度示すことができた

これまで産休後の働き方について事前に説明できておらず、産休復帰間近ですれ違いが起きていました（●●したかったのに、医院としては■■をお願いしたいといわれた、など）そこで産休前用の説明スライドを作成したことで、医院とスタッフとの方向性のズレを減らすことが出来ました。

◎産休中の関わりを通して復帰後の不安を払拭

産休中の変化に復帰後ついていけるか不安な声はよく聞きました。今回、産休中や産休後に伝える仕組みを整えたことで復帰後スタッフから「診療についていけるか心配だったけど、後ろにもいてくれて、感覚をすぐに思い出すことができました！」と声をいただき、不安の解消につながりました。

◎産休中のスタッフと交流してもらうことで、若手スタッフも自分の今後を考えるきっかけになった

結婚・妊娠がこれからのスタッフにとって、産休中のスタッフから話を聞ける場があったことで、自分のライフステージを考えるきっかけにもなりました。

◎産休・子育て経験者の意見を医院の活動に反映できた

出産や子育て経験スタッフが増えたことで、その体験談を聞く機会が増えました。当院で健康教室を担っているスタッフは子育て経験がない者なので、身近にお母さんの意見を聞ける存在となりました。また教室運営についてもアドバイスをもらい、活かすことができました。

実践のポイント(商品などの場合、使い方など/失敗事例の場合、反省)

◎「育休後復帰をしてほしい、あなたの力が必要！」とのメッセージを送り続ける事！

7月から最短で育児からの早期復帰したスタッフは、その復帰する一番の理由を「医院でみんなと会うたびに待ってるよ！、と声をかけてもらったり、個人的にもLINEでメッセージをもらったりして自分のことを必要とされている、復帰して自分が役に立てる仕事がある、ということを感じていたから」というものでした。これは育休復帰するスタッフに限らず、医院や患者さんにあなたが必要とされている、ということを感じてもらうことこそが制度面の支援などより大切なことと考えています。

◎マタニティスタッフの産休復帰100%職場のメリット、デメリット

院長として目指す組織創り像としてあるのが、「医院に合う良い人が入社してもらい、充実した教育で成長し

ていき、そして何よりスキルアップを継続し、結婚、出産、育児などライフイベントを経ながらも働き続けていける職場”と考えています。

このことが実現できることにより、人件費の問題はややあるものの多くの職場を悩ます採用→教育→定着の問題を解決できます。また、今後良い人が安定して採用できなくなる近未来を考えると、医院での働き方を熟知していて、なおかつ職場での人間関係もできていて、組織に愛着がある人が復帰して働いてくれる、という事はとても意義のあることと考えています。

もちろん育休後復帰したスタッフがお子さんの病気で急に欠勤することが多発して、アポ調整を余儀なくされることが日常のようにある現状、独身世代スタッフにかかるしわ寄せが多くなっている、というデメリットは確かにあります。

しかしながら可及的にスタッフが急に欠勤してもよいバックアップメンバーがいる厚い人員体制を構築しながら、何とか出勤体制が不安定な時期をしのいでいければ、今から数年後育児も安定してきた段階で、次の世代が育休復帰しても急な欠勤でバタバタしない体制を構築できるようになるはずです。

☆アンケートや聞き取りをしてニーズ把握し、その人に希望に沿った働き方を一緒に考え提案する

スタッフの考えや状況に耳を傾け、医院の状況とすり合わせを行い、自分の生活と仕事を両立できる働き方を一緒に考えていくことも大切です。医院のルールを踏襲しながらも希望に添えるところはアジャストさせて、産休前から育休明けまで一連の流れを示すことで先の見通しが立って、安心することができ、仕事との両立、育休後復帰へ大きな勇気となります。

☆医院として職場復帰してきたスタッフの新しい仕事を創出すること

職場復帰の意向はあるけど、戻っても仕事がない、という事では医院スタッフ双方にとって困ったこととなります。そうならないように訪問歯科や2階セミナールームでの乳幼児の定期健診や健康教室、事務など医院の後方支援業務など常に新しい仕事を創出できるように取り組んでいます。

☆マタニティやママさんスタッフ以外のスタッフへの意味付けと労い



マタニティスタッフやママさんスタッフ以外の既存スタッフによって、急な欠勤によるアポ変更などが対応できています。そのため、マタニティスタッフへの対応はもちろんだが、それを支える既存スタッフへの労いや恩送りといっていずれ自分が支えてもらう立場になるのだから今支えを必要とする世代に人を支えることが必要なんですよ、という意味づけをことあるごとに何回も行って、理解を欠かさないようにしています。

☆最後に・・・

本院が目標に掲げている「長く働き続けられる職場」創り、今回マタニティスタッフへの取り組みを通してそこに近づくことができました。今年は過去最多のマタニティスタッフ数のため、既存スタッフにかかる負担も大きい年でもありました。その中でより良い方法を模索し実践したことで医院として出来ることの幅も広がったといえます。今業務の多くのウェイトを担ってくれている若い世代もいつかは同じ段階を迎えます。先を行く先輩の背中を見て、自分もずっとかがやき歯科に勤め続けたいと思ってもらえるように、今ある恩送りの文化を絶やさないように意味付けやブラッシュアップを続けていきたいです。

【実践事例の該当テーマ】■モチベーションUP