

パール歯科 行動計画

女性労働機会を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年 9月1日～令和7年 8月31日
2. 当社の課題
 - (1) 女性の多い職場で、結婚、出産・育児、介護が付きまとい、人員が減少し計画的に働けず、スタッフが疲弊している。
また、復帰後も子が幼く時短勤務を容認するがゆえ、午後5時以降の労働者が不足している。
 - (2) 離職率が低い事は良いのだが、スタッフも高齢化して行き介護を担う年齢になり、更に午後5時以降の労働者が不足する可能性をはらんでいる。
 - (3) 専門性が高く、代替要員の確保が困難なため、人員確保に期間を要する。
希望人員（新卒DH 2名）
 - (4) 一人職種の部門があり、業務に支障をきたすのではないかという不安から思うように有給の消化が進まない部門がある。

<女性の活躍の状況（令和4年7月31日 時点）>

男性：4名 女性：15名 合計：19名（うち、育休1名）

女性の管理職数 5名

<これまでの取り組みと成果>

- ・ 給与面の待遇改善
- ・ 有給制度 → 時間給制度の導入（5日分 40時間）
- ・ 有給を1年間 各人最低5日の取得（平均 日/人）
- ・ 人員の確保（受付スタッフの増員）
- ・ 勤務時間の短縮（39.5時間/週）
- ・ 業務の役割分担
- ・ 離職率0%（法人化後：平成29年9月1日以降）
- ・ 女性役員の増員（チーフ1名、サブチーフ3名）男性役員1名
- ・ 女性スタッフの意見の取込みと相談窓口の設置（社労士と提携）

<成果に結びつかなかった事項>

- ・ 人事評価制度を作成しようと考えたが、チームでの仕事をしている為、人に優劣をつける事が出来ず、みんなが納得できる人事評価制度を設定できなかった。またスタッフもそれを望まなかった。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：新規スタッフの採用

期日：令和5年4月1日～令和7年3月31日

新人社員の雇用・確保。(新卒 DH 2名 採用を予定)

今後、来るであろう育児世代、介護世代の増加に伴う人手不足への対策。

労働力の確保。残業等の負担を減らし午後5時以降の労働者不足を解消する。

また、時期訪れるであろう、定年退職者に対するの備えとする。

在職者の負担を減らしモチベーションを上げると共に、迅速な人員確保をめざす。

<取組内容>

- 令和4年9月～
令和5年4月1日の就職に向け、求人衛生士の専門学校へ上記の内容を反映させた求人を出し、新人を確保する。
- 令和5年9月～
次年度にもう一人衛生士の採用を検討。
今後、定年を迎える衛生士の減少に対して準備をする

目標 2：子の看護休暇・休業 及び 介護休暇・休業の範囲 拡大

期日：令和4年9月1日～令和6年3月31日

出産、育児を経て現在、幼稚園・保育園、小学生の子を抱えるスタッフが増加。近年コロナの流行等で子の事で会社を欠勤せざるを得ない状況が頻繁に起こるようになる。現在は、国の政策により手厚く保護されているが、今後、働きたくても、子の看病や子守りの為、出勤が難しくなることが予想される。子の看護は未就学時までだが範囲を広げ、小学生の間もしくは高学年になるまでとし休暇取得可能範囲を広げ子の世話をしやすい職場環境を整える。

<取組内容>

- 令和4年9月～
現在の子の看護休暇の制度を見直し、年5日の休暇を取れる範囲を拡大し、有給と子の看護休暇制度を利用し小学低学年の子を抱えるスタッフに対し、世話をしやすい環境を提供する。

- 令和5年4月～
これから訪れるであろう、介護問題に対応すべく、現在の就業規則を見直し、介護休暇・休業が取りやすい環境になるよう社労士を含め規則を整える。

目標3：一人職種の部門へのシフト 検討

期日：令和6年4月1日 ～ 令和7年8月31日

実際、業務を行う上で複数の人員は必要ない部門がある。ただ、その部門がなくては仕事が立ち行かない。現在 各部門ともギリギリの人員で働いている為、人員を割く事も難しいのだが、一人職種のマニュアル化と人員のシフトを考え、最低限の事が出来るような体制を整える

<取組内容>

- 令和6年 4月～
一人職種の部門のマニュアル化。
今後、休暇・欠勤・突然の事故、退職等に備えマニュアル化して行く。また、もし人員が増えれば各部門でシフトを組み、一人職種のスタッフが休んだ時に備えて最低限の事が出来るような体制を整えて行く。

また、アウトソーシング可能な事があれば、二重化の意味も含めアウトソーシング出来る企業と提携を検討する。

更に、自動化可能な業務に関しては、AI や機械の導入を考え、業務の簡略化業務の自動化を検討する。