

日本経営士会推薦

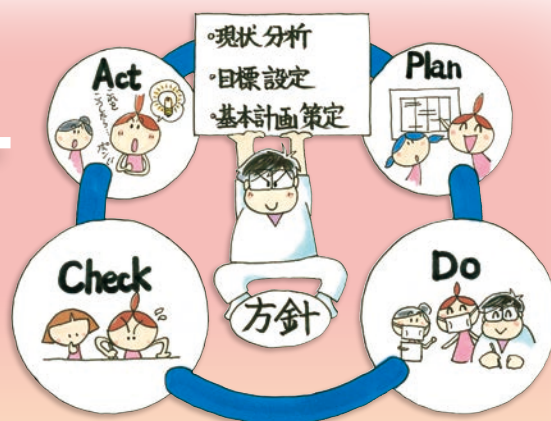
はいしやさんの 働き方

Work Style Reform for Dental Clinic



改革

小原啓子 松坂文則 編
河野佳苗 池内麻衣



勤務環境改善マネジメントシステム導入 基本的な流れとポイント

①方針表明

②体制整備

③現状分析

④目標設定

方針表明
理念 目的

体制整備

現状分析

目標設定

軸となるものをつくる

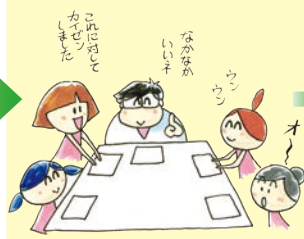
やるべきことを
見える化する

トップとして宣言

患者さんのため
スタッフのため
社会のために
カイゼンします



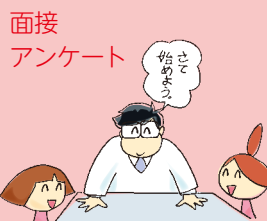
発言して行動



数字で確認



時には聞き取り



目 標

分析をもとに考える



まず一歩

小さなカイゼンから
始めましょう

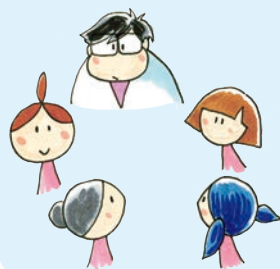
イヤダ～
ヤラナイ



私たちの手で
できることが
あるかも

チームとして動く

体制を整える



全体を見る



じっくり
取り組むのが
基本よネ

けっこう長い
サイクルですね

思い付きや
あせってやると
失敗しますヨ!!



⑤計画策定

⑥取り組みの実施

⑦評価・改善

計画策定

実施報告
勉強会
ミーティング

前日打合わせ

朝礼

現場での改善
ヒヤリハット報告
5S活動
ルーチンワーク

永く勤められる体制へ

PDCAサイクル

計画を確認する
計画を修正する

日々の仕事を
実践する

日々の仕事を
確認する

計 画

誰が
いつまでに
何をするのかを明確に



団結して取り組む

朝礼や昼礼



標準化

マニュアルの作成・改正



客観的評価



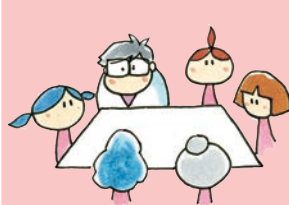
アクションプラン (ガントチャート)



書くとやらざるを
得ないヨネ
説明会開いてね

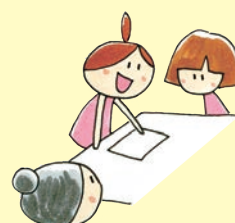
ミーティング

会議



柔軟な対応

ソレモアリヨネ



1つずつ
着実に継続よ

ヒヤリハットからの改善



PDCAサイクルを意識



働き方改革ってなに？

人生を豊かにする取り組み

「働き方改革って何ですか？」の問いに対して、

私たちは「人生を豊かにする取り組みです」と答えます。

国は昨今の深刻な労働力不足を解決し、一億総活躍社会をつくるために次の点を重要と考え、具体的な取り組みを提案しています。

重 要

- ① 働き手を増やす
- ② 出生率の上昇を目指す
- ③ 労働生産性を向上させる

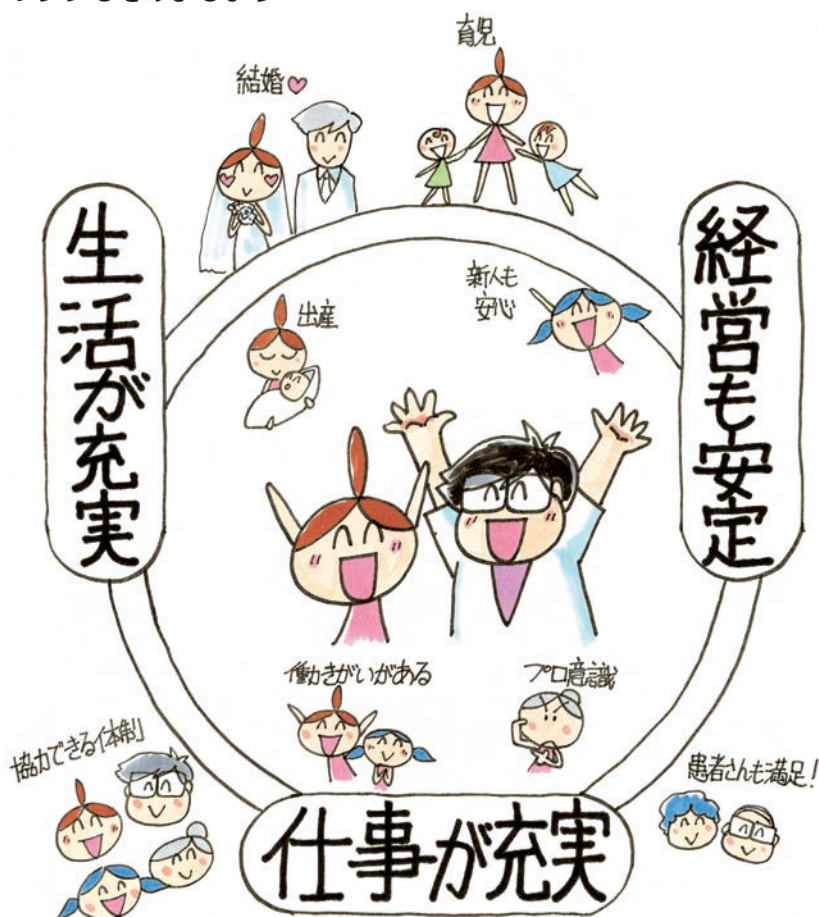


具体的な取り組み(抜粋)

- ① 長時間労働を改善
- ② 同一労働ならば同一賃金
- ③ 柔軟な働き方を支援
- ④ 人材育成の環境整備
- ⑤ 両立しやすい環境作り(子育て、看護、介護等)
- ⑥ 限られた資源を活用して最善の歯科医療を提供

(参照：厚生労働省 働き方改革実行計画 平成29年3月28日をもとに改変)

歯科医院でも「働き方改革」に取り組むことで、今よりもっと人生が豊かになるはずです。
「働き方改革」にチャレンジしてみましょう。



みんなが
幸せになる

いろいろな働き方があっても いいんじゃない？ —— 様々な雇用形態



働く時間

労働基準法 (第32条) で1週間40時間^{※1}、1日8時間の労働と示されています。

あらかじめ勤務時間を長くする場合には、院長とスタッフ代表で36協定を結び、労働基準監督署へ届け出ます。

※1 週40時間労働とされていますが、パート、アルバイトを含めて常時いるメンバーが10名未満の歯科医院は、44時間まで認められています。

働く時間を考えて雇用形態を考えましょう



正社員

期間を定めない雇用契約です。長期勤務を前提に、頑張って働いていただくことに期待!!

昇進、昇格、手当、賞与などちょっと嬉しい。

パートタイマー

1週間での労働時間が短いです。
時給が一般的です。

アルバイト

学生等で他に本業があります。

契約社員

雇用期間限定で契約、期間を超えると更新が必要です。

一般派遣

派遣会社に雇用。そこから派遣されます。Dr・DH・DTは産休、育休、代替に限りOKです。

紹介予定派遣

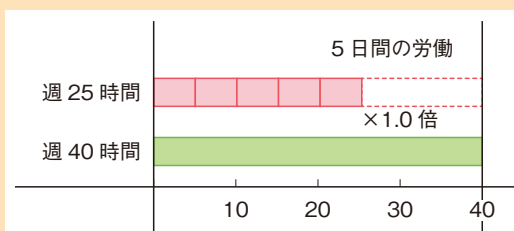
派遣期間後、合意があれば派遣先で雇用されることもあります。

残業の考え方

残業には2つの考え方があります。

(法定) 時間外労働	労働基準法で定められた「労働時間(原則1日8時間、1週40時間(44時間))を超えて行われた残業	残業時間×1時間賃金×1.25
法定内残業	歯科医院が定めた所定労働時間を超え、労働基準法で定められた労働時間以内の範囲で行われた残業	残業時間×1時間賃金

私は1日5時間×5日間で働いているパートです



1日8時間労働が基本だから1週間ではあと15時間
残業しないと1時間×1.25倍にならないのネ

勤務環境改善マネジメント システムの考え方



勤務環境改善マネジメントシステムは、決して新しい考え方ではありません。

経営学の中での経営戦略という分野においては基本中の基本です。

100年以上前から、研究されてきた考え方ですから、安心して組織をその方法で動かしていただけます。継続して進めることで、新しい道が開けます。

経営学の基本を守って、応用させよう

① 経営学はここから始まった テイラーの科学的管理法(1911)

産業革命によって人間は石炭を火力として水蒸気ので機械を動かす時代を迎えました。

また、トーマス・エジソンによって電気の利用が始まりました。しかし、その当時の労働は大変厳しい環境の中で行われていました。

生産性を上げるためにストップウォッチを使った時間分析、メジャーを使った移動距離や作業しやすい重さの測定を通して、いろいろな実験が繰り返されました。

その結果、科学的に管理する方法が5つにまとめられました。

①	タスク管理(公正に仕事の量を与える)
②	作業研究(ムリ、ムダ、ムラをなくす)
③	指示票制度(マニュアルを作り、標準化する)
④	段階的賃金制度(頑張れば賃金を上げる)
⑤	職能別組織(計画を立てることと行う部署を分ける)

今でも
使えますネ



② 改善には流れがある フェイヨルの経営管理プロセス(1917)

組織が計画的にものごとを進める場合の道のりを具体化しました。この流れがP(Plan)、D(Do)、C(Check)、A(Action)サイクルの基本です。

このサイクルを回し続けることは普遍的(企業や業界によらない)で不変的(時代や時期によらない)であると言われています。

①	計画(予測を立て、資源を考えて計画を立てる)
②	組織化(仕事に合った組織を作り、資源を活用する)
③	指令(ヒトの状況を考え、効果を上げる)
④	調整(バランスとタイミングをはかり、動きやすくする)
⑤	統制(フィードバックにより、エラーを減少させ、計画を進める)

④目標設定

- ・マニュアル、ポートフォリオを使った計画的育成
- ・合格ラインの提示
- ・育成状況の見える化