

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 平成28年 9月1日～平成31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。
 - (2) 専門性が高く、代替要因の確保が困難なため、人員確保に期間を要する。
人員の確保（受付・助手 1名、消毒滅菌専任者 1名、新卒DH 1名）
（結婚による女性スタッフの退社、病気による長期の入院、出産に伴う産休・育休によるスタッフの休職等）をハローワークに平成27年6月から、求人を出しているが、応募者が少なく、求める人材が集まらない。
H27年6月～H28年8月
応募者数10名（衛生士 0名） 採用者数 2名
 - (3) 結婚、出産・育児、介護の為、午後5時以降の労働者が不足している。
上記の必要性のない周囲の従業員の業務負担が増えている。

<女性の活躍の状況（平成28年7月31日 時点）>

男性：4名 女性：14名 合計：18名

（うち、体調不良者2名、出産予定者2名、退職予定者1名）

女性の管理職数 5名

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：

給与面の待遇改善（給与内容の見直し）

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>

- 平成28年9月～
給与面においても現状を維持すると共に、最後まで就業するスタッフに対し手当等を支給し、人員の確保に努めると共にスタッフへのモチベーションを維持
- 平成28年10月～
平成29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

また、広島等で開催される U、I ターンフェア等の会社説明会等に参画し、働きやすさや、やりがいのある職場であることを、実際に働いているスタッフがアピールする。

目標 2 :

スタッフの疲弊を解消し、育児、介護等に関わる者のみが優遇される不公平感を払拭し、ワーク・ライフバランスの実現を図るために、有給の制度を変更し（1年40時間の時間有給制度へ変更）、有給休暇の利用を促す。

数値目標として、1年間に各人最低 4日間の有給休暇取得を目指す。

<取組内容>

- 平成28年9月～

現在の有給の制度を見直し、1日もしくは半日の有給取得を時間単位での有給取得を可能にする。

育児・介護時、個人的な病院等への通院を可能にすると共に、スタッフのリフレッシュの為に年間5日間の時間単位有給の取得を定める。

- 平成28年11月～

ワーク・ライフバランスコンサルタントによる、働き方の見直し、ワークライフバランス実現のためのセミナーの実施。

また、人員を確保することによりローテーション等で有給の取得を取りやすい状況へ変更していく。

目標 3 :

人事評価の制度（来年度夏季賞与時より、評価制度を導入する）

現状、賞与を支給しているが、各個人を評価する仕組みが無く均等な評価を行っている。人事評価制度を導入し、仕事に対する向上意識を強く持ち、モチベーションを高められるような評価制度の導入を外部コンサルタントのサポートを得ながら行う。

<取組内容>

- 平成28年 9月～

外部コンサルタントのアドバイスを得て、人事評価システムについて検討各現場のチーフによる評価基準の洗い出しを行い、外部コンサルタントと共に、検証する。

- 平成28年12月～

キャリアコンサルタントの支援を受けながら、メンタリング制度を導入し、評価制度を受け入れるための風土改革を行う。

- 平成29年 3月～
問題点、細かい審査項目の洗い出しを行い、数値等でわかりやすく総合的に評価出来るシステムに変更。PDCAサイクルでシステムを完成させる。