

Management Club Report

Mar.2010/Vol.87

Monthly Opinion 《ワークライフバランスの導入》

歯科医院は女性の労働力に頼らなければ発展しない業種のひとつです。確かに男性の歯科衛生士もいますし、男性が受付というところもありましたので、男性だけで固めた歯科医院があっても悪くはないのですが、土木や建築の工事現場が全員女性であれば異常に映るのと同様、一般的に言ってそれは相当おかしい光景になると思います。

男性が担った方が効率もよく成果も上がる仕事があり、反対に女性の優しさが必要とされる仕事があるのは、どちらが上か下かということではなく、それぞれの特性が生かされたほうが良いという点で、ごく自然なことです。

そのような意味で言えば、歯科医院は女性がその能力と特性をいかんなく発揮する上ではまさに最適な職場です。そしてその能力と特性が相乗的に発揮されたとき、歯科医院は大きく発展します。現に本当の意味で活性化していると言える歯科医院の多くは、有能で配慮に富んだ女性スタッフによって占められています。

ならば、女性が誇りと希望を失うことなく永きに亘って生き生きと働き続けられる職場づくりを進めることこそが、歯科医院にとって経営発展に向かう大きなポイントになると考えてよいのではないのでしょうか。

ワークライフバランスとは、何も女性のために存在する概念ではありませんが、そのシステムを整えてあげさえすれば、女性はこれを上手に取り込み、その目的に叶うような動きをするのではないかと期待しています。

歯科医院においてワークライフバランスの導入が遅れている原因は、院長の大多数が「それは大企業がやることで、零細企業の歯科医院には無縁のこと」のように思いこんでいたり「スタッフは甘やかすとつけ上がる」と考えていたりするからです。今月はそのような後ろ向きの考え方から抜け出すために『ワークライフバランスの導入』について考えてみたいと思います。

1

社会の変化とワークライフバランスの登場

政府が後押しするWLB

2月14日の朝刊に次のような見出しで政府の方針が伝えられました。

『ワークライフバランス実践企業入札で優遇』

記事を要約すると

「政府や自治体が民間企業に対し物品購入や工事の発注を行う時は入札制度がとられているが、発注先選定に当たっては落札価格のほかその企業の実績や体質なども吟味することになっているが、2010年度から選考基準にワークライフバランスの取り組み状況が加味されることになった。政府が予算をあまりかけずに子育て支援などを後押しすることが狙い」となっていました。