Management Club Report

Feb.2016/Vol.158

Monthly Opinion　≪継続的な安定雇用の確保≫

『雇用の安定的な確保』というとき、そこには二つの状況が意味されているように思えます。まず一つ目は、退職者が出てもその穴がすぐに埋まり医院運営に必要な人員が常に安定的に確保できる状態にあるという意味。二つ目はメンバーが固定されていて大きな増減がなく安定しているという意味です。

極端な例で言えば、開業してまだ 3 年も経たないのにオープニングスタッフが 1 人も残っていないというのが前者で、開業 10 年目を迎えてもスタッフの入れ替わりがないというのが後者です

両者とも必要なマンパワーが常に維持されているという安定感はあるもののそれぞれに少しずつ問題点をはらんでいます。前者はチームメンバーが固定されず品質の安定化が担保されないという点、後者は、安定感は抜群ですが新陳代謝がなく、ともすればマンネリに陥るという点です。

いずれのケースも、歯科医院のチーム力の強弱が医院経営に深く関わることが想定されるこれからの歯科医院にとっては少なからぬ問題点を抱えているといえます。とりわけ前者のような状態はチーム力が一定のレベルを維持できないという点で深刻なディスアドバンテージとなるでしょう。

今月は『雇用の安定的な確保』の健全なあり方について考えて参ります。

1　労働環境改善による増収増益路線を目指す

労働力人口減少に備えた自動車業界の動き

2 月 16 日の日本経済新聞朝刊に、女性が働きやすい工場づくりを広げている自動車業界の取り組みに関する記事が目に止まりました。

トヨタ自動車グループのアイシン精機、排気管を生産する部品大手の三五、豊田自動織機などの事例が取り上げられていましたが、そこでは生産ラインで働く女性労働者の体格や体力に合わせさまざまな工夫がなされている様子が紹介されていました。

いずれも少子高齢化で減少する労働力に対し人材の多様化で備えようとするもので、女性の社会進出がこれまで男性の職場であったモノ作りの現場にも進んできていることを物語っています。

厚労省によれば 2014 年に 6,587 万人だった労働力人口は 16 年後の 2030 年には 12%減の 5,800 万人まで減る見通しで、これを見越しての労働力確保対策