



歯科経営コラム

常勤の歯科衛生士が産休に入る際は後任を採用する



チーフコンサルタント
中小企業診断士
村上貴洋

「産休の期間中、既存メンバーで何とかします」

ある院長から産休期間中の診療体制について相談を受けました。
「まもなく歯科衛生士のAさんが産休に入りますよ。Aさんは常勤DHとしてよくやってくれて、ありがたいことに本人も必ず戻ってきます、と言ってくれています。戻る場所を確保しておくために、しばらくは採用せずに院長の私が衛生士業務を一部担っていこうと予定しているんですが、どう思いますか？」

常勤の歯科衛生士が一人抜けた場合の診療体制へのインパクト

私は「Aさんが復帰する前提は当然そのままとして、後任の人材は採用しましょう」と回答しました。

常勤の歯科衛生士の不在は診療体制全体に大きな影響があるためです。
今回の歯科医院の体制は、チェア6台で一日当たり診療件数が50件以上の診療規模でした。つまり院長、勤務医、歯科衛生士それぞれの稼働率が高い状況のため、常勤の歯科衛生士の空白を埋める余力がありません。無理に既存の従業員だけでカバーしようとすると、歯科医師の生産性が減少し、他の歯科衛生士の負担は増します。患者の立場からしても定期メンテナンスの予約が取りづらくなることで、通院サイクルが不安定となり離脱の要因になりかねません。

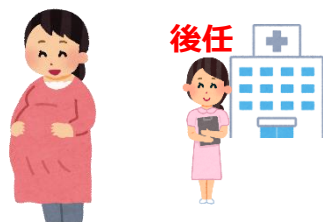
診療体制を維持するために後任を採用する

さらに他の従業員も個人の事情により退職する可能性もあります。その時点で始めて採用活動に着手しても遅いです。歯科医院の従業員の平均在籍期間はおよそ2年半というデータ上の観点からも迅速に後任を採用した方が良いです。

診療体制の維持できているからこそ、本人も産休から復帰しやすい

実は産休取得の歯科衛生士にとっても診療体制が維持されている方が復帰しやすいです。復帰直後は産休前のようなフル回転は難しく、お子さんの急な発熱によるお休みもあります。自分のために診療体制の穴埋めをせずに維持してきたことは本人への大きな重圧になります。十分な診療体制が維持できているからこそ、本人の段階的な復帰が可能なのです。

産休の取得時に医院が迅速に後任採用を始めることは、産休取得の従業員に戻ることでできるのか不安を感じさせるかもしれません。誤解のないように着手する際には必ず目的を説明しましょう。



【セミナーお知らせ欄】

佐藤厚子先生による歯科衛生士セミナー開催！

～患者さんに簡単に効率的なやり方を提案できるようになる～
「フロス・歯間ブラシの選び方と指導の進め方」

【開催日程】 12月12日(日) 10:00~12:00

【申込方法】 右のQRコードよりお申込みください

【開催場所】 東京都新宿区西新宿6-24-1
西新宿三井ビルディング

【参加費用】 5,000円(税込)

【定員】 10名限定



歯科情報

R3年6月社会保険レセプト平均点数

レセプト平均点数 (R3年6月)

東京	1,204点	神奈川	1,272点
埼玉	1,114点	千葉	1,183点

※(出典元) 日本歯科新聞 R3年10月5日付

歯科医師 月給 (閲覧日R3.10.12) ※

東京	66.9万円	神奈川	61.4万円
埼玉	63.3万円	千葉	65.1万円

歯科医師 時給 (閲覧日R3.10.12) ※

東京	3,782円	神奈川	3,445円
埼玉	3,720円	千葉	3,726円

※(出典元) 医療介護求人サイト ジョブメドレー
<https://job-medley.com/dds/?select=1>

歯科衛生士 月給 (閲覧日R3.10.12) ※

東京	29.0万円	神奈川	28.9万円
埼玉	27.6万円	千葉	27.2万円

歯科衛生士 時給 (閲覧日R3.10.12) ※

東京	1,748円	神奈川	1,623円
埼玉	1,603円	千葉	1,606円

※(出典元) 医療介護求人サイト ジョブメドレー
<https://job-medley.com/dh/?select=1>

歯科助手 月給 (閲覧日R3.10.12) ※

東京	23.6万円	神奈川	22.5万円
埼玉	20.7万円	千葉	—万円

歯科助手 時給 (閲覧日R3.10.12) ※

東京	1,348円	神奈川	—円
埼玉	—円	千葉	—円

※(出典元) 医療介護求人サイト
<https://job-medley.com/da/?select=1>
千葉県の月給と時給、神奈川県と埼玉県の時給は件数不足のため、データがありません。

材料価格 (閲覧日R3.10.12) ※

	小売価格	買取価格
金	7,093円	6,990円
プラチナ	4,134円	3,992円
パラジウム	8,695円	8,366円

※(出典元) (社)地金流通協会



歯科経営コラム 「ミスをなくすには」



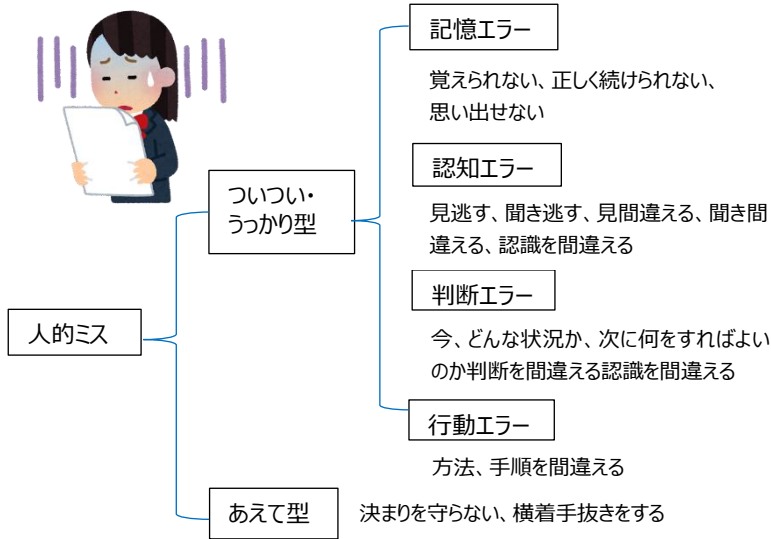
コンサルティング事業部
チーフコンサルタント 岩田 義明

どの院長も悩んでいる「うっかりミス」

スタッフのミスを減らしたい、というお話はどの院長からも伺います。「せっかくマニュアルを作ったのに」、「手順・ルールはあるのに」というのもよく聞く話です。人的ミス（＝ヒューマンエラー）は100%防ぐことは不可能ですが、減らすことは出来ます。今回はミスを減らす対策について考えます。

人的ミスにはいくつかの種類がある

人的ミスは大きく分けると、「ついつい・うっかり型」と「あえて型」に分けられます。「ついつい・うっかり型」はその名の通り、意識はしているものの、うっかり、ついついやってしまったミスであり、「あえて型」は、決まりを知っていてもあえてやらなかったタイプのミスです。



歯科医院でのミスに当てはめると

スタッフが治療前に「治療する部位を間違えて先生に伝えてしまった」という例で考えてみます。

- ・「カルテで確認するのを忘れて、部位を間違えた」というのは記憶エラーです。
- ・「カルテを確認したが、左右を間違えた」というのは認知エラーです。
- ・「この年齢の子が、乳歯の治療で来るはずがない」と思い込むのが判断エラーです。
- ・「その判断のまま、先生に間違った情報を伝えてしまった」というのが行動エラーです。

このように、ヒューマンエラーは、「記憶する」「認知する」「判断する」「行動する」機能が適切に働かないために起こります。

ミスを防ぐためには

ミスを減らそうと取り組んでいる医院では、「部位の伝え間違い」について、「カルテを確認する」、「サブカルテを確認する」、「パノラマも確認する」、「患者さんの口の中をよく見る」という対策案がスタッフから出てきました。スタッフから出てきた対策を実行し、効果があるかどうか検証し、さらにより対策がないかを検討していくことにしています。来月もまた、ミスについて取り上げる予定です。

参考文献
厚生労働省「生活衛生関係営業の生産性向上を図るためのマニュアル（基礎編）」

採用コラム

「固定残業代 あっていますか？」



コンサルティング事業部
鈴木 初弥

最近、肌寒くなり熱燗が待ち遠しくなることです鈴木でございます。採用代行サービスを行っている、様々な歯科医院の求人を見ます。特に給与面をしっかりと見るのですが、労務上トラブルになりやすい表記をされている歯科医院さんをよく見かけます。その中の1つである固定残業を今回のコラムではお伝えしていきます。

固定残業代の注意点

皆様、固定残業代をどのように計算されてますか？よくある事例が、時給を割り出し、それに固定残業の時間をかけます。

例えば月給25万円で週40時間の1日8時間勤務とし、割り出した時給が1563円だったとします。そこで割り出した時給1563円に固定残業時間が20時間だとしたら、それを掛けて固定残業代が31,260円になります。

このように固定残業代を計算して求人に掲載されている歯科医院さんを見かけますが、これは労務上アウトなのです。そもそも、固定残業代とは法定労働時間を越えて労働することを見越して支給するものです。労務上、法定労働時間1日8時間又は週40時間（特定の業種で従業員10人未満の場合は44時間）を超えた場合は割り出した時給に1.25倍で支払わなければなりません。

つまり、上記の場合だと1563円に1.25倍にした1954円に固定残業時間20時間を掛けなければなりません。そうすると、適正な固定残業代は39,080円となります。

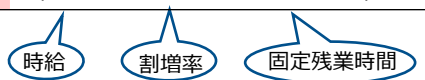
求人を出すにあたって給与等の見直しは今後の労務上のリスクヘッジにもなりますし、スタッフの不信感を回避することにも繋がります。見直しをされる際には一度、労働法等に詳しい社会保険労務士にご相談することをお勧めします。

月給	労働時間	割り出した時給	固定残業時間
25万円	週40時間	1,563円	20時間


間違った固定残業代 $1,563円 \times 20時間 = 31,260円$



正しい固定残業代 $1,563円 \times 1.25 \times 20時間 = 39,080円$



発行元



ネットワーク渡辺税理士法人グループ
株式会社富士経営総合センター
編集長：鈴木初弥
発行日：2021年10月18日

〒160-0023
東京都新宿区西新宿6-24-1 西新宿三井ビルディング3F
TEL 03-6258-1900 FAX 03-6258-1905
<http://www.watax.co.jp/consul>