

歯科 経営 情報

REPORT

Available Information Report for
dental Management



労務

優秀なスタッフを採用し、
定着させる

福利厚生 の充実 による雇用条件 改善ポイント

- 1 雇用条件に関する基礎知識
- 2 働き方改革関連法遵守と見直しの視点
- 3 福利厚生制度を充実させる視点
- 4 医院独自の福利厚生制度事例

1 | 雇用条件に関する基礎知識

近頃、院長から「求人広告を出しても応募が少ない」という話をよく聞きます。

歯科衛生士は以前から不足していましたが、受付兼歯科医療事務、歯科助手の応募も少なくなっているようです。

特に歯科医院では、土日診療や夜間診療等の勤務体制が特殊であり、特に若い方は、福利厚生制度の充実が働く条件の上位にあるようです。

歯科医院は、歯科医師、歯科衛生士、歯科技工士といった有資格者が多く働く職場です。

今、有能な人材確保のためにも雇用条件の改善が求められています。

1 歯科医院の雇用条件

(1)勤務時間

歯科医院の多くは夜間診療を行っており、中には平日休みで土日診療を実施している医院もあります。医科の診療所では、平日1日と土曜日を午前診療としている先がありますが、歯科医院では平日は午前から午後の診療を行い、土曜日1日だけ午前診療という勤務時間になっている先もあります。

これらのケースでは「1か月単位の変形労働時間制」を採用しているケースがあります。

1か月単位の変形労働時間制は、週の平均労働時間がスタッフ10名未満の診療所では44時間まで認められているため、これを採用している歯科医院も多く見られます。

■変形労働時間制（1か月単位の場合）

- スタッフ10名未満の診療所であれば、1か月以内の期間を平均して1週間当たりの法定労働時間を超えない範囲で、勤務時間を週平均44時間までにすることが認められています。

<注意点>

- ①各勤務日ごとの始業・終業時刻を具体的に特定する。
- ②変形の期間は1か月以内とする。
- ③変形期間における法定労働時間の総枠（週法定労働時間×変形期間の日数÷7）を超えない。
- ④変形期間の起算日を就業規則等で明示する。

※この制度を採用するには、労使協定を締結して労働基準監督署へ届け出ること、または就業規則等にその定めを記載し、届け出る必要が有ります。1日の労働時間に制限はありません。

(2)交代制

10名未満の歯科医院が前述の変形労働時間制を採用していても、夜間診療を20時や21時まで実施している場合、フルタイムで勤務すると44時間でもオーバーしてしまいます。

そのため、正職員、パート職員を合わせて交代制（シフト制）を採用している歯科医院も多くあります。

2 業務兼任の実情

(1)受付兼歯科医療事務と歯科助手

歯科医院の多くでは、受付兼歯科医療事務の担当と歯科助手を兼任しているため、歯科助手業務を行っている時には受付は不在となり、呼び鈴等で受付対応を行っていることもあります。

また、レセプト業務を院長が行っている歯科医院の場合、業務量が少なくなるため受付・会計の他に歯科助手業務を兼任させている医院も見られます。

(2)放射線技師業務

歯科医院に放射線技師が在籍していることはほとんどありません。スタッフがX線撮影の準備・設置を行い、歯科医師が曝射することになります。

(3)清掃と洗濯

新型コロナ感染症対策でのアルコール消毒（清拭）、ユニフォームやリネン等の洗濯を外注するのではなく、スタッフがやっている歯科医院も見られます。

外注費・委託費の節約が目的ですが、スタッフの通常業務後に行うため、時間外勤務になってしまい、清掃と洗濯業務に1.25倍の給与を支払うケースもあるようです。

(4)歯科衛生士業務

歯科衛生士不足のなか、本来歯科衛生士が行う業務も歯科医師が行っているため、患者一人に対する診療時間が長くなることがあります。

3 健康保険、年金の加入

法人もしくは個人事業の歯科医院で、スタッフが正職員及び正職員並みのパート職員（週所定労働時間と月の所定労働時間が正職員の4分の3以上）が5名以上の場合、協会けんぽと厚生年金は強制加入になります。5名未満の場合は歯科医師国保（都道府県の歯科医

師会に加入が条件)に加入し、年金はスタッフ各人が国民年金に加入するということを選択する場合があります。

■法定福利厚生の種類と内容

(法人もしくは個人事業で正職員等が5名以上は社会保険に強制加入)

健康保険	病気やケガ、出産、死亡した時に、医療給付や手当金などを支給する制度。保険料は労使折半。
介護保険	介護が必要となった方に、介護サービスを受けるための給付金を支給する制度。40歳以上の方は加入が義務。保険料は労使折半。
厚生年金保険	公的年金の一種。事業所に勤務するすべての方は加入が義務。保険料は労使折半。年金支給は65歳以降。
雇用保険	事業所を退職し失業した場合、失業手当の給付や就職支援、教育訓練講座などに受講することができる制度。保険料の負担割合が事業所の種類によって決まっている。
労災保険	業務中や通勤・帰宅途中において事故等でケガをした場合に給付金を支給する制度。業務が原因による病気や障害、死亡も保険対象となっており、保険給付で補償。保険料は全額事業主が負担。
子ども・子育て拠出金 (旧：児童手当拠出金)	事業所に納付が義務づけられている税金の一種。拠出金は児童を養育している人に支給される児童手当や、仕事と子育ての両立支援事業等に充てる。費用は事業主が全額負担。

4 | 休暇の取得

法律で定められた休暇には、様々な規定や条件がある場合もあり、法定休日の他、年次有給休暇、産前産後休業、育児休業、子の看護休暇、介護休業、介護休暇等があります。

他に慶弔休暇、夏季休暇、年末年始休暇、リフレッシュ休暇等の特別休暇や、祝日を休日とする等の医院独自による休暇があります。

特に働き方改革関連法案により、年次有給休暇10日以上が付与者には、年間5日以上の有給休暇の取得を義務化しており、違反した場合は雇用者側に罰則規定があります。

■休暇の種類

- **法律上の休暇**：法定休日（週の内、1日の休み）、有給休暇、産前産後休業、育児休業、子の看護休暇、介護休業、介護休暇等
- **医院の定める休暇**：慶弔休暇、年末年始休暇、夏季休暇、リフレッシュ休暇、祝日等

2 | 働き方改革関連法遵守と見直しの視点

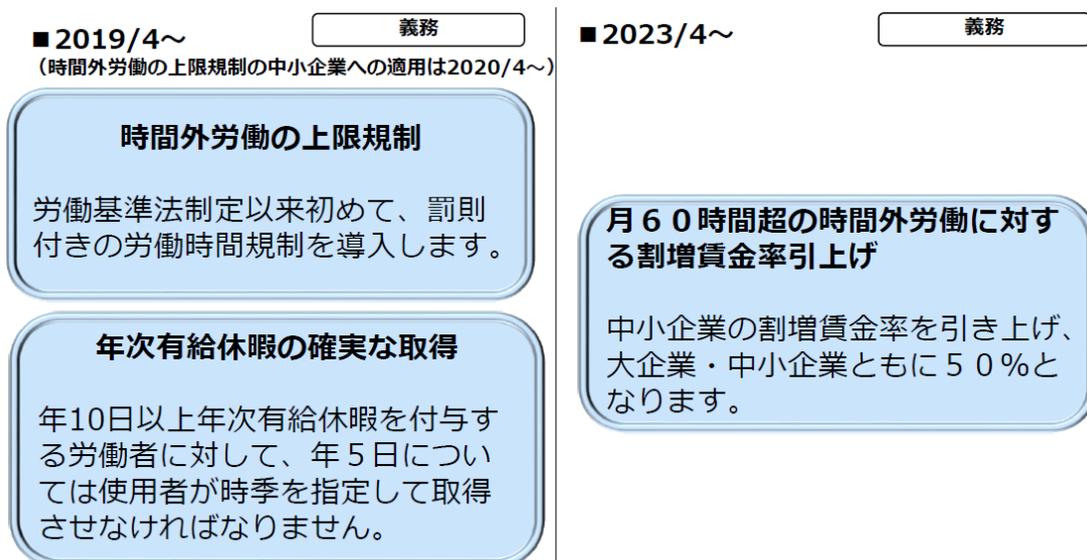
厚生労働省は、働く人々が、それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革」を総合的に推進しています。長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のために、2019年4月より労働への関係法律の整備に関する法律（いわゆる「働き方改革関連法」）により、労働基準法が改正され、順次施行されています。

1 | 働き方改革の目指すもの

働き方改革の目指すものとは、日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く人々のニーズの多様化」などの課題に対応するため、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることです。

働く人々の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指す、という目標を掲げています。

■労働基準法改正の概要



■2019/4～

各企業で選択

フレックスタイム制の拡充

労働時間を調整できる期間を延長し、より柔軟な働き方の選択を可能にします。

高度プロフェッショナル制度

高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提に、健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

参照：厚生労働省 働き方改革関連法のあらまし より

2 | 年次有給休暇取得の義務化

2019年4月から、すべての企業が年10日以上の子年次有給休暇が付与される従業員（管理監督者を含む）に対し、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

年次有給休暇は、基本的にはスタッフが請求する時季に与えることとなりますが、有給休暇を取得できていないスタッフには、院長が取得させなければなりません。

(1) 院長からの時季指定による有給休暇取得

有給休暇年5日の確実な取得のため、院長は、スタッフごとに年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に、5日の取得時季を指定して年次有給休暇を取得させることができます。

■時季指定のイメージ

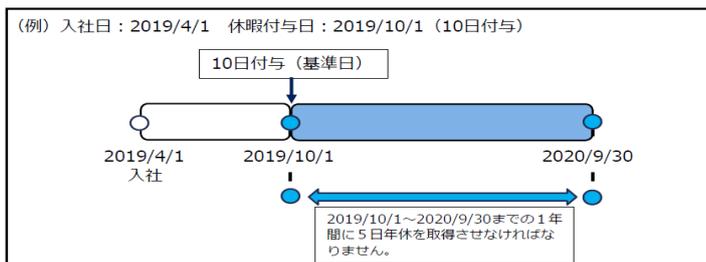
① 院長がスタッフに聴取時季の意見を聴取

面談や年次有給休暇取得届、メール、システムを利用した意見聴取等、任意手法による

② スタッフの意見を尊重し、院長が取得時季を指定

スタッフの意見を尊重、考慮し、「〇月△日と□日×日に有給休暇を取ってください」と指定

■有給休暇発生と時季指定の基準日



(2) 計画付与の活用

年次有給休暇の計画付与は、スタッフが自由に取得できる有給休暇日数5日を残し、それ以外の日数を院長が時季を指定し、有給休暇を計画的に付与する制度です。

■有給休暇の計画付与制度の注意点

- 5日は従業員個人が自由に取得できる日数として必ず残しておき、残りの日数を有給休暇の計画付与として取得させる
- 労使協定を結び、就業規則を作成し労基へ提出している事業所は、就業規則に記載
10名未満の事業所で就業規則を作成していない場合は、協定書のほかに計画付与に関する規定を作成

3 | 時間外労働の上限規制への実務上のポイント

労働時間は労働基準法によって上限が定められており、労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ延長することはできません。また、時間外労働・休日労働をさせるためには36協定の締結が必要となります。

医療機関が認められている変形労働時間制を選択する場合も、協定の締結もしくは就業規則に記載し、労働基準監督署への提出が必要です。

■法改正のポイント

- 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできない
- 臨時的な特別な事情があり労使が合意する場合でも、
 - ・ 時間外労働・・・年720時間
 - ・ 時間外労働+休日労働・・・月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする必要がある
- 原則である月45時間を超えることができるのは、年6か月まで
- 法令違反の有無は所定外労働時間ではなく、法定労働時間の超過時間で判断
- 上記に違反した場合は罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科される

※特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければならない。

例えば、時間外労働が45時間以内に収まっても時間外労働が45時間、休日労働時間が56時間のように、合計が月100時間以上になると法令違反となる。

上限規制に適応した36協定を締結・届出を行った場合、次の段階として36協定に定めた内容を遵守するよう日々の労働時間を管理する必要があります。上記の労働時間の管理におけるポイントを守り、適正な労働時間となるよう心掛けることが必要です。

3 | 福利厚生制度を充実させる視点

雇用条件といえば、給与や賞与、勤務時間、年間休日数といった目に見える条件の他に、働きやすい職場環境を整え、スタッフに仕事のやりがいや目標を与え、その目標達成へのサポートやプライベートの充実まで考えた福利厚生制度と合わせた雇用条件の改善が必要です。

1 | 法定の福利厚生制度

法定の福利厚生制度の完備は当然ながら、健康保険や年金に関しては事業主が選択することになります。

歯科医院での健康保険に関しては、「協会けんぽ」「国民健康保険」「歯科医師国保」が主になり、年金に関しては「国民年金」「厚生年金」の公的年金の他、国民年金基金や企業年金、iDeCo（イデコ）といった私的年金があります。また、国民年金に比べると厚生年金の受給金額が多いという差があるため、厚生年金に加入している歯科医院だけを探している求職者も多くいます。

■健康保険の種類

保険の種類	加入対象者	保険の種類	加入対象者
国民健康保険	自営業、フリーランス 等	共済組合	公務員や私学学校職員、等
協会けんぽ	会社員 等	後期高齢者 医療制度	75歳以上の方や、本人希望で 一定の障害のある65歳～74 歳未満
組合保険	事業所が単独あるいは共同して 設立した健康保険組合の組合員		

■年金の種類

被保険者の種別	第1号被保険者	第2号被保険者	第3号被保険者
職業	自営業者・学生・無職 など	会社員・公務員など	専業主婦など
加入する制度	国民年金のみ	国民年金と厚生年金	国民年金のみ

2 | 法定外福利厚生制度

法定外福利厚生は、事業者側が任意で構築する制度です。この制度の充実により、スタッフの満足度向上につながれば、人を集めやすく、有能な人材が長く働ける職場環境を提供できることとなります。

■法定外福利厚生制度の例

<p>慶弔 等</p>	<p>スタッフや身内、親族等の不幸やお祝い事への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 結婚、出産 等お祝い金 ・ 傷病見舞い ・ 弔慰金 等 ・ 誕生日や結婚記念日等のイベント時の記念品贈呈 等
<p>災害 等</p>	<p>災害等にあった場合の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 災害見舞 ・ 遺族年金
<p>健康・医療 等</p>	<p>健康や医療に関するサービスの提供や費用への補助</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断や人間ドックの費用補助 ・ カウンセリングの実施 ・ 医療機関との提携 ・ スポーツジム等との提携や費用補助
<p>有給休暇を含めた 休暇取得等</p>	<p>スタッフが有給を取りやすい環境や医院都合の休暇制度の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 有給休暇の計画付与システムや取得推進への積極的アプローチ ・ ゴールデンウィークやシルバーウィーク、夏季休暇が連休となるような医院都合休暇との組み合わせ(交代制での取得も可) ・ リフレッシュ休暇等 ・ 勤務年数（3年、5年といった規定年数）による記念休暇付与
<p>通勤・住まい等</p>	<p>通勤の交通費負担や社宅や家賃補助 等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通勤手当 ・ マイカー通勤の燃料代補助 ・ 住宅手当等の家賃補助 ・ 住宅ローン補助 ・ スタッフ寮の整備 ・ 借り上げ住宅制度等

<p>育児・介護 等</p>	<p>仕事と家庭生活の両立のサポート制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児、介護休業の拡充（法定内制度にプラス補助） ・短時間勤務制度 ・男性の育児休業取得の推進 ・保育園、幼稚園等の費用補助 ・院内託児所、保育所の設置 ・託児所、保育所との提携 ・ベビーシッター等の料金補助
<p>自己能力の向上 や資格取得 等</p>	<p>スタッフの能力向上や趣味特技への取組みへのサポートや資格取得への補助</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資格取得の費用の一部負担やシフト変更して、夜間アカデミー等の受講を可能に（国家資格だけでなく、民間資格も対象） ・通信教育の費用、各種外部セミナーの参加費の一部負担 ・業務や職種に必要な書籍や参考書等の購入し提供 ・資格取得への夜間学校やアカデミーの受講料の一部負担 ・語学レッスン費用の一部負担 ・院内教育制度の確立や院内セミナーの開催 ・学会や各種研修会の参加斡旋と費用負担
<p>文化・レクリエーション 等</p>	<p>スタッフの保養や労働をねぎらうために提供される施設との提携や会員加入し、スタッフの利用提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保養施設やスポーツジム等の利用促進や会員加入し、利用斡旋 ・慰安旅行の開催 ・院内レクリエーションの開催 ・マッサージチェア等の設置 ・スタッフ間サークル活動の推進
<p>資産形成 等</p>	<p>スタッフの資産形成のサポート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与や賞与からの財形貯蓄制度 ・院内預金制度 ・個人年金の費用補助 等

法定外福利厚生制度の充実は、仕事のみならず、生活や家族への援助も含めて対応することで、「歯科医院のために」だけでなく、「スタッフの人生のために」と考えている院長の気持ちも伝わり、スタッフの仕事へのモチベーションアップにもつながります。

注意点としては、業務後の飲み会や休日等を利用したイベントを強制しないことです。

スタッフの意向や了解の元であれば良いのですが、近年ではプライベート時間への干渉は喜ばれずに、逆に嫌われる要因にもなっています。

4 | 医院独自の福利厚生制度事例

最近では、独自の福利厚生制度や、より働きやすい雇用条件を提供している歯科医院が増加しています。

歯科医院は女性中心の職場です。若い世代や小さな子どもを抱えた主婦等が「この職場なら無理なく働ける」という意識を持ってもらえるような雇用条件、職場環境を整備することが、より有能な人材を長く雇用することが出来ます。

1 | 週休2日制の導入

歯科医院が夜間診療や土日診療を行っている場合、1週間の診療時間にスタッフ一人当たりの1日8時間、週40時間の勤務時間の設定では到底収まりません。そこでシフト制を導入することになりますが、完全週休2日制を導入している歯科医院は多くはなく、1週間で数日勤務のパートスタッフとフルタイムの正職員という体系が多いのが実態です。

パートスタッフとフルタイムの正職員いずれかに時間外勤務が偏ることなど無いよう、長い診療時間の勤務を無理なくやり繰りするには、パートスタッフ、正職員ともに増員を図り、週休2日制や完全週休2日制を導入することが考えられます。職場環境の改善は、働く意欲が生まれることにつながります。

■週休2日制と完全週休2日制の違い

●週休2日制とは

月に1回以上2日休める週がある制度のことで、2日休める週の本数は歯科医院によって違う。また、この制度の「2日休める週が月に1回以上」が基準のため、2日休みの週が毎月1回しなくても週休2日制と表示できる。

●完全週休2日制とは

毎週2日の休日がある制度で、4週間で8日休める計算になる。休日数で見ると、週休2日制（月に4週として、2日休みの週が1回⇒月5日休日の場合）と完全週休2日制では、1か月の休日に3日の差が出るが、それを年12か月で考えると36日もの開きが出る。

ある歯科医院では、完全週休2日制のシフトを前月に組むのですが、そのうち1日の休日だけは希望を出し合って、スタッフ間での協議の上で決めることにしています。

日曜日との連休だけでなく、都合に合わせて平日を選ぶこともでき、スタッフに喜ばれています。

2 | 代表的な特別休暇制度の例

厚生労働省では、「労働時間等見直しガイドライン」を発行し、「特に配慮を必要とするスタッフ」に対して付与される休暇として、「病気休暇」「ボランティア休暇」「リフレッシュ休暇」「裁判員休暇」「犯罪被害者等の被害回復のための休暇」等があります。

特別な休暇制度は、休暇の目的や取得形態を労使による話し合いにより任意で設定でき、法定の内容を上回る休暇ですので、上記の目的に限る必要はありません。

■特別休暇制度

●病気休暇

長期にわたる治療等が必要な疾病等、治療を受けながら就労するスタッフをサポートするために付与される休暇。治療・通院のために時間単位や半日単位で取得できる休暇制度や、年次有給休暇とは別に使うことができる病気休暇のほか、療養中・療養後の負担を軽減する短時間勤務制度等もあり。

●ボランティア休暇

ボランティア休暇とは、スタッフが自発的に無報酬で社会に貢献する活動を行う際、その活動に必要な期間について付与される休暇で、「社会貢献活動休暇」と呼ばれることもある。

●リフレッシュ休暇

職業生涯の節目に勤労者の心身の疲労回復等を目的として付与される休暇。

●裁判員休暇

スタッフが裁判員等に選ばれた場合には、裁判員等の仕事に必要な休みを取ることは法律で認められている（労働基準法第7条）が、その休暇を有給休暇とするか無給休暇とするかは、各医院の判断に委ねられている。

●犯罪被害者等の被害回復のための休暇

犯罪行為により被害を受けた被害者及びその家族等に対して、被害回復のために付与される休暇。

3 | 福利厚生制度の先進事例

(1)院内に託児ルームを完備

結婚・出産等で引退した歯科衛生士や歯科助手が、子育て中に社会復帰したいと思っても、保育園や幼稚園が少なかったり、預かりの時間が短かったりなどで復帰を断念しているという話はよく聞きます。

A歯科医院では、子育て中のスタッフのために院内に託児ルームを完備し、保育士を雇用して福利厚生を行っています。

さらに、託児ルームを患者にも活用したため、子供が小さいために歯科医院に通えなかった母親たちがA歯科医院の患者になり、増収につながった事例です。

(2)ミーティングルームに酸素カプセルやマッサージチェアを設置

B歯科医院では、スタッフのミーティングルームに酸素カプセルやマッサージチェアを設置し、休憩時間や診療後、休診日に院長含めスタッフ全員が利用できるようにしました。

院長の「まずは医療従事者が健康であるべきだ。」という考えからのもので、スタッフは喜んで利用しています。

(3)記念日休暇

C歯科医院では、スタッフの結婚記念日や誕生日、家族の還暦等の記念日に、院長の手紙を添えて記念品を贈っています。

スタッフが気持ちよく働いているのは家族の協力があるから、という院長の気持ちから始まりました。

(4)昼食の提供

D歯科医院では、日替わり弁当を提供している近隣のレストランと提携して、お昼にお弁当を届けてもらっています。前日に希望者を募る予約制とし、費用は50%を医院が負担しています。スタッフは次の日のスケジュールを確認して予約するため、無駄になることはありません。

また、昼休みを利用した院内勉強会の時には、昼食代全額を医院が負担しており、スタッフはお弁当を作ったり、買いに行ったりする時間が省けると喜んでいきます。

(5)アウトドア用品の貸し出し

E歯科医院の院長は、アウトドア派でキャンプ用品多数所有していました。スタッフから「キャンプに行きたいが、道具をそろえるのが大変だ」という話を聞いて貸し出したところ、他のスタッフからも貸して欲しいという要望が多く、福利厚生としてスタッフへの「キャンプ用品貸し出し」をすることにしました。

今では院長含めスタッフとキャンプをするなど、コミュニケーションもより良くなりました。

また、貸出制度にしたため、キャンプ用品の整備を含めた管理も院長とスタッフ間で行っているため、良好な状態で保管されています。

■参考資料

厚生労働省：働き方改革 一億総活躍社会の実現に向けて

働き方・休み方改善ポータルサイト

健康保険の種類

働き方改革関連法のあらまし