

経営 VOL.15

『妊娠』の報告を受けた時の対処…①

前回までは「昇給」についてお話をさせて頂きました。そして、『もし宜しければ「考課要素一覧表」を差し上げます。』とも書かせて頂いたのですが、想像以上にお取り寄せのお問い合わせを頂きました。本当にありがとうございます。

お取り寄せ頂いた先生方は、ご参考になりましたでしょうか？引き続き具体的な制度構築等のご希望がございましたら、また仰って下さい。いつでもお手伝いさせていただきます。

さて、今回からは、突然やって来ることの多い、先生方の中で、ひょっとすればご経験されたことがあるかも知れない、「**スタッフの妊娠**」についてお話させて頂きます。

【せつかく高い評価をして、もっと頑張ってもらおうと…(泣)】

「この人は優秀なスタッフだから、高い評価をしてこれから頑張ってもらおう！」と思って昇給した矢先に、「先生、私“妊娠”しました」という告白を受ける…、代わりのスタッフが豊富なクリニックであればまだしも、限られた人数で運営しているクリニックにとっては大打撃です。

既婚・未婚に関わらず適齢期の女性を雇う場合は可能性として避けて通れない話ですし、だからと言って失礼ながら年配のスタッフばかりを揃える訳にはいかないでしょうし、非常に難しいところではあります。

【出産後も働ける職場に優秀なスタッフが集まる？】

現在は、一昔前のように「**妊娠⇒出産⇒退職**」が当然の世の中ではなく、本人が望めば出来る限り出産後も復帰出来るような体制作りが求められていますし、その環境を「職場選択」の際に重要視する傾向も出て参りました。

雇う側からしても、優秀なスタッフが出産する度に退職すると、その都度「新規採用」をしなければいけませんし、新規採用者が優秀である保証はどこにもありません。また、求人広告の費用もバカになりません。

となると、人となりや仕事ぶりが分かっているスタッフに戻って来てもらう方が、結果的にはストレスも少なく、手間も掛からず、採用コストも掛からずに済む訳です。

従いまして、「**出産しても安心して働き続けることが出来る職場**」というのは、これからの世の中、優秀なスタッフを確保するキーポイントになると言っても過言ではありません。

是非、他院さんに先駆けて、『**出産後も安心して働き続ける職場作り**』に取り組んでみてはいかがでしょうか。

【告白を受けた場合…、まずは、“おめでとう”を忘れずに！】

女性の「妊娠」、特に初めての場合は、通常(あくまで一般的なお話です)、本人にとっても家族にとっても非常に「おめでたいこと」ですが、仕事を持つ女性は同時に、「いつまで働けるのか?」「収入はどうなるのか?」「院長は何と言うか?あの性格からすると…(汗)」等、非常に不安になると言われております。

その精神状態で妊娠の報告に来るのですから、そこで畳み掛けるように、『**これからどうするつもり?**』『**いつまで働くの?**』などという氷のような言葉を投げ掛けた日には、今まで幾らお世話になっていたとしても二度とこの医院では働かないと決心することは間違いありません。

雇う側の気持ちも分からないでもないですが、まずは**満面の笑みで妊娠に対し「おめでとう!」**と祝福してあげましょう。

次に、「**出産予定日**」を確認し、出産後もこの医院で働きたいかどうかの意思確認をし、『**働きたい**』ということであれば、『**当院は全面的に協力する**』と言って安心させましょう。

【産前・産後、育児休暇について家族で話を詰めてもらう】

予定日の確認は、**産休(「産前休暇」と「産後休暇」)**(※)の期間を把握し人員戦略を練るためにも重要です。

「**産前休暇**」は本人の請求があつて初めて与える休暇なので、もし本人が望めば出産前日まで働くことは可能です。

しかし、現実的に出産直前の妊婦さんを就業させるリスクは計り知れませんし、もし、何かあった場合は雇用側の責任を問われかねませんので、**通常は法定通り6週間前に請求するように促し休んでもらい、**出産後の「**産後休暇**」は**強制的に8週間休んでもらいます。**

その後、子供の面倒をどうするのか(実家或いは保育所に預ける等々)を家族で話し合ってもらい報告を受けます。**(育児休暇を取得するのか否か、ある程度明確になります)**

ここまで確認出来れば、いつまで働いてくれて、いつから復帰出来るそうなのか、という『**タイムスケジュール**』が見えて参りますので、それに基づいて余裕を持って人員計画を立てることが出来ますし、人員計画を立てるということは、本当に、補充も含め人員が必要なかどうか、改善の余地はないのか等の『**業務改善の検討**』も同時に出来るのです。

(※)今号の補足：『産休(「産前休暇」と「産後休暇」)』—出産のための休暇—

… 産前休暇とは6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後休暇は8週間と定められています(労働基準法第65条) 産前休暇は、本人が請求した場合に与えなければいけない休暇であるのに対し、産後休暇は、本人からの請求があつてもなくても与えなければいけません(強制休暇)。尚、本人が就業を希望しても認めてはいけませんので注意が必要です。