

AMCP レポート

Vol.9



人事制度・労務問題 【人事考課制度ってやはり必要？】 編

開業して15年、年々厳しくなる経営環境にも関わらず繁盛を続けているF医院、いまだに患者数が増えており、ますます忙しい毎日ですが、患者数は増えているにも関わらず年々利益は縮小しており、ご多分にもれず保険点数減少の影響を少なからず受けている状態です。

今後の「生き残り」のためには自費率のアップ、歯科衛生士による予防、コーディネーターの設置・育成…、「ゆでがえる」にならないためにも、やらなければいけないことは山積みです。

そんな状況の中、頼りにしていた入社3年目の歯科衛生士A子が「退職」を申出て来ました。寝耳に水の出来事で、院長が理由を質すと、「自分なりにこの医院に貢献してきたつもりであるし今後も自分の役割が重要な事もわかっています。しかし、どんなに頑張っても給与は上がらないし、自分の働きを今後も正当に評価してもらえとも思えない。ここでは頑張っても頑張らなくても同じなので、もっと評価してくれるところに行きます。」とのこと。

A子の給与は入社以来一度も上げていませんでしたが、それは評価していないからではなく、単に、“何も言ってこなかったから”という理由だったので、「いや、評価してるよ！言ってくれたら上げるのに…」と食い下がりましたが、結局、他院に行ってしまいました。

他のスタッフに聞いてみると、「給与の額もそうなんですけど納得感がないですよ。何やっても同じですし…」とのこと。それじゃあ“アップしよう！”と言っても、今後のことを考えると根拠もなく固定費を膨らませるのはリスクが大きいし、このままではいけないし…、やはり評価制度は必要なのか？どうすればいいんだ？と、頭を抱える毎日です。

まずは信頼関係 【自院のオリジナル評価を作ってみましょう！それで十分！】

「賃金制度」や「人事評価制度」は、自院のような小規模事業所には関係ないと思っている先生方もまだまだ多いのですが、今や優秀な人材を確保し、流動させないための必須条件となりつつあります。

それでは専門家に何百万も支払って導入しなければいけないのか言えば、そうではありません。なぜならば、これは机上の学問ではありませんし、「私たちの仕事を知らない先生に評価されても…、あの先生じゃねえ…」というような“信頼関係”がない状態では、どんな素晴らしい制度を導入しても「絵に描いた餅」となるからです。更に、財務の問題もあります。

つまり、医院の人間関係・財務状況などによって、そこに当てはまる制度は違って当たり前なのです。「これさえやれば大丈夫！」みたいなものはありません。

自院のオリジナルのものが出来れば、まずは十分というのは、以上の理由からなのです。

一度、“検討してみたい”“実例を知りたい”とお考えの先生は、弊社までお問合せ下さい。

★次回は…、「VoL.10」:資産運用 【外貨建保険商品は本当にお得？】



をお送りします。

お問い合わせ・ご相談は…

AMCパートナーズ株式会社

〒541-0054 大阪市中央区南本町2-4-10
Tel:06-6262-2256/Fax:06-6262-2257
<http://www.amcp.biz>
amc-reception@amcp.biz