

スタッフは財産! 働きやすい職場づくりのために

講師

医療労務コンサルタント・社会保険労務士

坂上 和芳 先生

略歴

- ・1965年新潟県生まれ。出版社で編集者を約20年務めた後、2012年9月、さかうえ社会保険労務士事務所開業。千葉県内外の医療機関や介護施設、出版社などを顧問先とする。
- ・2012年5月から千葉労働局非常勤コンサルタント（現任）、千葉県看護協会労働環境改善委員、医療機関勤務環境評価センター労務管理サーベイヤー（現任）などを歴任。
- ・医療機関や各県看護協会、大学・看護学校などでの講演実績多数。著書に、『ポイント解説 病院の労務管理Q&A』『看護管理者の労務マネジメント』（共に経営書院）などがある。



歯科医院など小規模医療機関ほど「人は財産」という言葉に重みがあります。一人のスタッフの退職が経営に影響を及ぼし、一人のスタッフの行動が職場環境を悪化させることがあります。働きやすい職場づくりのために必要なのは、評価と処遇? もっと基本的なことは、院長が（法律の）ルールを知り、（院内の）ルールをつくり、（スタッフに）ルールを守らせること。ルールを知らない、ルールがない、ルールを守らないから無用な労務トラブルが発生し、どんどん働きにくい職場になっていくのです。

本講演の第1部では、働きやすさを阻害する要因のひとつである「ハラスメント問題」について、最新の傾向とトラブル事例を紹介し、対応策を解説。第2部では、トラブル要因にもモチベーション要因にもなり得る有給休暇等の休暇制度を中心に解説します。

◆第1部「実録～職場のハラスメント問題と対応策」

- ・ますます多様化・深刻化する職場のハラスメント問題
- ・年配歯科助手から新人歯科衛生士へのいじめ問題
- ・「院長、それバワハラですよ」と言われないために（以上、予定）

◆第2部「ルールあってこそトラブルは防げる、スタッフに喜ばれる」

- ・有給休暇のルールづくりと活用方法
- ・育児休業・休暇等のトラブルと最新法改正
- ・就業規則は絶対ではない（以上、予定）