

## クリニック経営に役立つミニコラム ①

コロナによりクリニックの経営環境は大きく変わったのではないのでしょうか？

開業医の奥様のための勉強会「**医ッ歩一步の会**」を主宰するよこやま内科小児科クリニック理事の横山様に、「**職員のボーナス支給について**」伺いました。



横山実代様 プロフィール  
よこやま内科小児科クリニック理事  
ジャパンウーマンソサイエティ代表  
<https://jwsociety.jp/keieikouza.html>

移転開業して18年。経営難だった2代目ドクターを支え地域になくてはならないクリニックに。3児の母。開業医の奥様のための勉強会「**医ッ歩一步の会**」を主催、勉強会や情報交換会を多数実施。個別コンサルティングの要望も多い。

皆さんは職員のボーナスについてはどのように考えていますか？ 当院では、モチベーションを上げる機会、コミュニケーションをとる機会ととらえて少し工夫をしています。

### ボーナスは現金で支払う

当院ではボーナスは現金で支払っています。なぜ現金で渡すかというと、「ボーナス＝ご褒美的なもの」だと思ってほしいからです。

金額が書かれている紙より、重さ、厚みがある現金を直接もらうことによって、半年分の自分の頑張りを実感でき、次の半年も頑張ってもらいたいという考えから、現金で手渡しをしております。

そして、お札は新券で渡すようにしています。新券であれば、そのままお年玉やお祝いにも利用できます。

### 面談をして金額の根拠を伝える

ボーナスを渡した後に、金額の根拠を伝えています。

1人当たりの面談時間は、30分～1時間程度で、世間話だったり、前年からの増減の理由を伝えます。ただし評価が私の独りよがりになってはいけないので、お願いしている接遇講師が診療方針に沿って作成した評価シートを元に面談をします。

次回に期待を込めて「少し増やしたよ」とか、残念ながら増えなかった場合には、「ここまでできたら増やすね」という課題を与えたりして、コミュニケーションをとっています。

よく、「そこまでしなくても」、と言われることもあるのですが、少しでも成長してもらいたいですし、仮に何かの理由で他の施設に移ったとしても高く評価され、今と同等以上の待遇を受けられるようになって欲しいと願っているからです。

### 良い面は残しながらもボーナスと退職金の制度改革を検討中

このように当院にとってとても有意義なボーナス制度ですが一部「寸志」的な部分を残し、制度改革を検討しています。

新型コロナウイルスによりクリニックを取り巻く経営環境は大きく変わりました。金額の増減があるボーナスではなく、その分を毎月の給料に上乗せしたほうが、職員がより安心して働けるのでは、と感じています。ただし、医院にとっても大幅な支出増は避けなければなりません。その分は、退職金制度を確定拠出年金に変更し、増えた給料から確定拠出年金に拠出するという方法を検討しています。

職員にとっても子供の教育などお金がかかる時期は増えた給料をつかい、余裕がでてきたら退職金に回す、といった各自のライフスタイルに応じた柔軟な対応が可能になるのでは、と考えています。

「**医ッ歩一步の会**」ではより良いクリニックを作るため、様々なテーマで勉強会をしています。ご興味がある方はお気軽にお問合せください。