

社会環境の変化により全ての歯科医院が均等に収入を得られる時は終わりを迎えました. これからの競争の中で歯科医院経営に成功し生き残るために見直すべきこと、必要なことをこのシリーズで解説しています

「歯科医院」の研究—発展の条件

PART II やる気を引き出す職場づくり

Ask-Prof Oral Health Consulting



「歯科医院」の研究

発展の条件

MANAGEMENT GUIDE

やる気を引き出す職場づくり

PART II

高田 健治



はじめに

今、日本の社会では、就業人口の減少、大都市への化などの重苦しい話が一気に現実の問題となりつつある。多くは、既に専門性を軸に転職を図りながらキャリアアップを図っている。こうした変化は開業歯科医の経営にも大きな影響を及ぼしている。すべての歯科医院が均等に収入を確保できない。ダチョウの危機管理は寝た床の間に頭を突かせる。

しかし、50歳未満の開業歯科医に比べて20年も、65歳からの20年も時間をとる。優勝劣敗（ゆうしょうれっぱい）である。腹を決め、覚悟して取り掛かる。

時代の大きな変化を反映した魅力ある、能動的なスキルと高い意欲を持つ。バージョン上げるのかは、医院の医師自身の十分な自己啓発が先が必要。

Part Iでは歯科医院とは何か、若い療内容の変化、歯科スタッフの高度化。すなわち、私たち歯科医師とは何者か、何をすべきか、をシリーズをスタートした。

Part IIの主題は「やる気を引き出す職場」の雇用環境をどのように整えることができるのかを、分かりやすく解説する。



図15 歯科医院の問題点

Chapter 4

歯科衛生士



Chapter 5

やる気を引き出す職場づくり

Table of Contents

Chapter 4		歯科衛生士	
4.1	歯科衛生士の業務の現実		11
4.1.1	担当する業務		11
4.1.2	誇りへの評価		12
4.2	歯科衛生士が職場に期待すること		16
Chapter 5		やる気を引き出す職場づくり	
5.1	内発的要素		20
5.1.1	リーダーシップ		20
5.1.2	チームワークを高める力		21
5.1.3	リスクマネジメント力		23
5.2	外発的要素		25
5.2.1	給料		26
5.2.2	労働時間・休暇日数		30
5.2.3	就業規則		38
5.2.4	専門資格の評価と教育研修の機会		39
5.2.5	オフィスの立地条件		40
5.2.6	オフィスの衛生・安全管理		41
5.2.7	スタッフを守るための防犯対策		45
5.2.8	人に疲れない職場づくり		51
5.2.9	労働条件の通知		70

図16 歯科衛生士の業務の現実

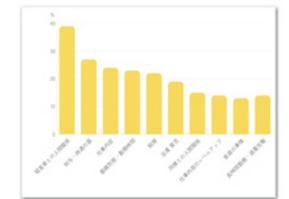


図16 歯科衛生士の業務の現実

目録からスタッフがオープンに発言できる環境をつくり、スタッフの不満が顕在化する前に、問題と向き合う姿勢をできるだけ解決しておくことを勧める。

- 採用時に職務内容についてスタッフと話し、就業規則を記した文書を渡し、解雇し、同意を得たか
- 就業規則を遵守しているか
- 残業手当をちゃんとないか (就業規則を遵守しているか)
- 残業、減給に使う実例をちゃんとないか
- 法令を遵守し自ら率先して実行しているか
- デスボードの設置等の使い方をしているか
- 仕事のオン・オフの切り分ける明確にしているか
- 意欲のないところで業務を押しつけていないか
- ルックスを人事評価の指標にしているか
- スタッフへの不満を他のスタッフに話しているか
- 不満が解消された場合は自分から感謝状を送るか
- スタッフの勤務態度等について問題が報告された時に、立場の異なるスタッフの意見を聞き取っているか
- 目録からスタッフへの発言は等しいか
- 目録からスタッフへの発言は等しいか
- 不適切な業務を押しつけていないか
- スタッフを「あなた」呼ばわりする文化が蔓延しているか
- 話し合いの場を設けているか
- 話し合いの場を設けているか
- 話し合いの場を設けているか
- 話し合いの場を設けているか

図17 経営者がスタッフの信頼を失わないための自己チェック事項

以上に関する事項は、ほんの一部に過ぎず、経営者の中には「そんな細かい事はいいから気にしてほしくない。まずは業績を上げよう」と言う人も少なくありません。経営者自身が「そんな細かい事はいいから気にしてほしくない。まずは業績を上げよう」と言う人も少なくありません。経営者自身が「そんな細かい事はいいから気にしてほしくない。まずは業績を上げよう」と言う人も少なくありません。