

# Table of Contents

## 6.1 大方針

### 6.1.1 経営理念と事業目標

### 6.1.2 求める人物像

### 6.1.3 勤務条件（報酬、勤務体制などの概要）

### 6.1.4 縁故採用

## 6.2 面接

### 6.2.1 目的

### 6.2.2 募集手続き

### 6.2.3 募集開始と応募者への対応

### 6.3 雇用契約時に確認しておくべきこと

## 7.1 目的と意義

## 7.2 対象

## 7.3 方法

### 7.3.1 レビューに用いる指標

### 7.3.2 コンピテンシーを構成する三要素の内容

### 7.3.3 コンピテンシーモデル

### 7.3.4 コンピテンシー評価票

## 7.4 パフォーマンスレビューの実際

### 7.4.1 経営者自身の評価

### 7.4.2 雇用する歯科医師

### 7.4.3 歯科衛生士

### 7.4.4 事務スタッフ

### 7.4.5 パフォーマンスレビューを行ううえで考慮すべき事柄

## はじめに

今は時代の大変動期である。根拠なき自信に基づく歯科医院経営には、「破綻」の真人口實を患者とスタッフ不足に置き換えて理解すると、そこから届かぬ未来予想歯科医院が増えることになる。統計分析は私情を挟まずクールに未来を示すことができる「歯科医院」の研究」シリーズは、自らの技術未熟、社会知識の不足、患者減少、これから10年の間に、自院の困窮・廃業という悪夢は、何ともしも避けたいと考え、想定している。既に時代に合わせた対策を行い、この大変動期を乗り越えるための医は、必要のない資料である。

Part IIIのテーマは人事である。「『歯科医院』の研究」Part Iでは、われわれが現在経験している少子化に伴う人口減 Part IIでは、職場の人間関係の問題がスタッフの退職理由の上位にあることを記した。仕事へのモチベーションの高い人が退職することは、経営上の機会損失である。スタッフが職場に愛着心を持つ理由のトップは「給料」と「公正な人事評価」である。職場はバラバラになる。

ただでさえ、同業者間の競争が先鋭化している時代において、職場の人間関係が雇人の低下や診療ミスを簡単にもたらす要因になる。それらは経営上の危険因子である。本教材ではスタッフの募集(リクルート)・面接(インタビュー)そして勤務評価(パフォーマンス)についておくと役に立つ、考え方や具体的な実施方法を解説する。思慮深く「人事」を進めることで、次の三つの良いことがもたらされる。一つはスタッフの働く意欲が高まり、職場への愛着も深まることである。その結果、やる事が可能になり、「明るく」「楽しく」「生産的な」、経営者にとっても快適な職場二つには、公正な人事を行うことで、複雑な人間関係、特に経営者にとって不本意なを生むことを回避できる。

三つ目は最も重要なことであるが、診療チームの一体感が患者にも伝わることで、「する」が高まり、それは医院取入増に結びつく。患者満足度を高めるためにも、「人事本資料Part IIIでは、具体的に次の二つのテーマを扱う。

Chapter 6では「募集(リクルート)と面接(インタビュー)」について、その目的と具体的な、特に、応募者にとって関心の高い職務給と職能給とは何か、縁故採用を考える場系統立てて解説する。面接については、実施する上で必要なスキルと手順について、詳細Chapter 7では、勤務評価の方法について、OECDの提唱する新時代の教育概念に基づいた「職務評価」と「コンピテンシー評価」を、具体的に行う方法を記す。

人事を疎かにする組織は低迷する。これからはそれが歯科医院でも起きると考えてよこの教材が、経営破綻の危機を避けるべく自院の発展を願う経営者に、未来に備えるで、熟読・活用されることを願う。

表6.3 歯科医院における職務給を考える上で必須。取得資格は担当者の職務遂行能力を推量する能力には個人差があることを、忘れてはならない

職種	取得資格
歯科医師	医師免許
歯科衛生士	歯科衛生士免許
歯科技工士	歯科技工士免許
言語聴覚士	言語聴覚士免許
公認心理師・臨床心理士	公認心理師・臨床心理士免許
一般受付事務	なし
患者対応事務	なし
資料分析事務	なし

職務給に理論上は、男女間や経験年数の差はあっても、治療技術、治療時の安全性の確保、効率性、はあるのが普通である。「職務給」という言葉で評価し、処遇に反映させる必要がある。例ほどの単純労働でない限り、できる人のやる気を臨床歯科では「同じ職務・仕事」というものはない。

例えば、「う蝕の治療」といっても、感染管理徹底形成なのか、窩封は目録か目録かなど、作業時間と期間も変わる。そうした作業を安全に効能は、「職務・職種」といううわべの「表化」はしたがって、臨床歯科で仕事に対して公正な賃料(賃料)を給料の基本部分としたうえで、個人差を考慮するのがよい。

表7.2-2 OECD Learning Framework

課題	資質	知識
患者の要望を把握する	分析的思考力・責任感・倫理観・思慮深さ・自覚心	①②③
患者や関係との相互理解を上手く行う(チームワーク)	協調性・共感性・共働力	②
トラブルや争いの発生を予防し、回避・自覚する	思慮深さ・包容力・包括的思考力	②③
	思慮深さ・自覚心	②
法令遵守、時間を守る、職場でのマナー	規律性・社会性・倫理観	③
	社会性・誠実さ・品位	②

- 1 小論文  
「志望の動機」などのテーマを与えて、てもら。文章構成力、表現力、語彙、知る手がかりを覚えてくれる。より詳しいメール文を作成してもらおうという意図。
- 2 計算能力  
簡単な計算能力を問う。百分数や小数、かどうかといった、簡単な技能を問う。
- 3 一般常識  
歯科関係者の中には、歯科以外の常識を示したり軽視する人たちがいる。著者とする職業であるので、いるいる立場、コミュニケーションができるだけの、ている人と、職場を共にしたい。「イヤな位置関係をほごさない」という説教がなかったから分らない」、「歯科と関係になって耳にしたことがある。教養と精神性に、大いに参照したエピソード。

図6.6 イ位置関係に期待した正誤の図のた。



# MANAGEMENT GUIDE 「歯科医院」の研究 発展の条件 PART III リクルート&レビュー

『歯科医院』の研究」Part III では、人事（募集・面接・勤務評価）について解説します。歯科医院経営者は、本業である診療と比較すると、人事を気楽な作業と考えているかもしれませんが、思慮深く、公正な人事を行うことの大切さを、2つのテーマにて具体例を用いて詳述します。

