



本社所在地 埼玉県志木市幸町1-12-16
設立 平成19（2007）年11月
従業員 18名（歯科医師3名、医師1名、歯科衛生士6名、歯科技工士3名、認定歯科助手5名、事務管理士1名兼任）
事業概要 一般歯科、小児歯科、口腔外科



解決策ポイント

- 1 開院時より一貫して、知識や技術より人柄を重視した採用を行ってきた
- 2 パート採用から正規職員採用に切り替えたことでチームとしての一体感を高めた

6名のスタッフ全員がパート

宮本日出院長が志木市幸町に当院を開院したのは、平成19年11月のことである。石川県出身の院長が30ほどの候補からこの地を選んだ理由は、綿密な商圈調査の結果、最適と判断したからである。

開院には、スタッフの確保が必要となる。しかし、院長が当初採用できたスタッフは1名のみであった。その後医院の工期が延長したことを幸いに採用活動に充てる時間が確保でき、オープン時は同じ価値観を持った6名のスタッフでスタートを切ることができた。雇用形態は6名全員、パートであった。院長は「この時のメンバーが組織文化の基盤を作ってくれた」と述べている。

チーム医療を重視する院長は、採用において知識や技術より人としての資質を重視している。かつて院長はラグビーで国体選手に選出されるほどの選手であり、ラグビーを通して学んだ経験が、経営にも活かされているという印象を受ける。

開院後、スタッフが増えていき、パートであるがゆえに生じる「決まった時間に決まったことをやっていけば良い」という感覚や疎外感といった負の側面を感じることもあった。このような負の側面は、チーム医療を重視する当院にとっては、好ましくないことである。そこから当院の改革が始まった。



理想のチーム医療を目指して

良い医療を提供する理想のチームを目指し、5年前に、院長の教え子である岩本先生、日吉先生を迎えた。岩本先生、日吉先生ともに院長の思いに応え、チームを牽引している。さらに、スタッフの採用は、正規職員のための採用に切り替えた。そして、オープン当初からのパートは正規職員として雇用契約を結ぶことにした。

パートは人件費が抑えられ、経験者であれば即戦力にもなる。しかし、前述のようにモチベーションの低下や疎外感が生じることで、チームとしての一体感が損なわれることもある。より良いチーム医療を目指す当院にとって、パート採用は最適とは言えない。正規職員として採用することで、確実に人件費は増加するが、それでも院長は長期的な視点で見た場合、正規職員で採用したほうが良いと言う。これは、人件費が増加したとしても、採用したスタッフを地道に育成し、最高のチームを作り上げることで、結果としてサービスの質が向上し、より良い医療を提供できるようになるからである。チーム医療を重視し、人財育成のための費用を惜

しまない当院は、歯科医をトップとしたヒエラルキー組織をとる一般的な歯科医院とは一線を画している。

また、当院は職種ごとに必要なスキルを洗い出し、成長と今後の課題がわかる評価制度を構築し、個人の育成にも注力しながら、組織の強化に取り組んでいる。

100年経っても必要とされる医院へ

「100年経っても必要とされる医院」を目指している当院は、より良い医療を追求し、人材育成、組織づくり、休暇が取りやすい環境整備など、様々な改革に取り組んでいる。100年後、今、ここにいる歯科医、スタッフは誰もいないだろう。院長の描く将来のビジョンを組織で共有し、一人一人が自身のミッションを認識し、生き生きと仕事に取り組んで皆が幸せになり、それを次の世代にも引き継いでいくことで「100年経っても必要とされる医院」へと進化していくのではないだろうか。

開院から11年経過し、口コミにより患者数はますます増加している。当院の今後の発展が楽しみである。

正規職員になった重信さん周囲の信頼を得て活躍

重信さんは当院の開院時にパートで入職し、正規職員となり、現在はスタッフリーダーとして活躍されている。歯科助手

の資格を有し、他の歯科医院での勤務経験もある。

現在はスタッフリーダーとして、シフト管理、新人研修、若手のフォロー等の業務のほかデンタルソムリエ®として最初に患者さんから主訴を聞いて関係者に伝達する業務もこなしている。パートから正規職員になり、仕事の幅も広がった。ただ、重信氏は、自分が他者を引っ張っていくような仕事より、裏方でサポートにまわるような仕事が好きだと言う。

一般的にリーダーシップというと先頭に立って他者を引っ張るイメージを持たれることがある。そのため自己主張が強い、声が大きい人がリーダーに抜擢されることもある。しかし、そういったタイプの人の方がリーダーになると、部下が間違いを指摘できないことや、自身の意見を表明できないことがある。メンバーを支援しながら目標達成に向けてチームを牽引するサーバントリーダーシップという概念があるが、重信氏はまさにこのスタイルのリーダーである。

重信氏は望んでスタッフリーダーになったわけではない。しかし、今振り返ってみると、この経験が自身の成長につながったと言う。周囲の信頼を得て活躍する重信氏だが、「安心して休暇を取れる環境にしたい」と今後の課題を挙げている。