

# Management Club Report

May.2010/Vol.89

## Monthly Opinion 《スタッフは自らを高めよう》

これまで何度も組織やリーダーシップ、スタッフのモチベーションアップ、ワークライフバランスなどについて書いてきましたが、それらはいずれもこのレポートの読者が院長であることを前提としていますので、院長を主体にした私見をまとめてきたものでした。

歯科医院を活性化させるためには、スタッフ個々の活性化が不可欠ですが、それには何よりもまず院長の経営トップとしての基本姿勢や考え方や行動といったことがリーダーと呼ぶに足るものでなければならないと考えていますので、そういう点からもやはり院長を対象とした文章になっていたのです。

しかし多くの歯科医院の院長は、一般企業の社長と異なり、30年から40年ほどの時間をかけて一步一步組織の階段を上る中で、上から教えられながらリーダーの在り方を身に付けるというようなことができません。社会に出て早ければ5年くらいで、遅くても10年ほどで、ある日いきなり組織のトップに就任することになります。

唯一の拠り所は、歯科医師という資格が有する『歯科医療現場でのリーダーシップ』だけで、それ以外は組織における『人の使い方』も『人の活かし方』も十分に分らないまま、そのような資質を求められる立場に立たされます。

そのような院長の助けとなるようなヒントをいろいろ提供しようという思いからこのレポートを書いてきたのですが、院長にだけ伝えていてもそれは不十分で、活性化については院長と同じように、あるいはそれ以上に大きな責任があるスタッフに対しても、気合いを入れるようなことを言うておかななくては片手落ちなのではないかと考えました。

今月号は読者をスタッフの皆さんとして、スタッフの人たちに辛口な意見を述べることにしました。院長先生はスタッフの人たちにこのレポートを読ませてあげてください。

1

Employability = 雇用され得る力

### ひとつの職場に定着しない最近の就業傾向

一般的に言って、歯科医院のスタッフの入れ替わりの頻度はかなり高いものだと思います。新しく採用したけれど1カ月で辞めたとか、ひどい時には1週間持たなかったなどという話もよく聞かえてきます。仮に長く勤めても1年か2年。どうしてこうも簡単に職場を変えてしまうのかと不思議に思ってしまうほどです。

尤も、若い人が職場に定着しないというのは歯科医院に限った話ではなく、一般企業においても、新入社員の30%は3年以内には退職してしまうという統計結果が出ています。これは1997年以来続いている傾向で、年々その比率は上昇しているようですので、最近の『個人と組織の関わり方』にかつてのような濃密感がなくなり、関係性が希薄に