

Management Club Report

Oct.2023/Vol.250

Monthly Opinion 《MCレポート核言集「折々の思考②」》

MCレポート発行250号を記念して、先月と今月は20年と10か月を振り返り各号で伝えてきた思いと考えを象徴する核となるような文章を切り取り2回にわたって掲載しております。9月号では最初の10年間で書いて参りました120号までの中からピックアップしまとめました。今月は次の10年余の中から「これいいな!」と思うものをすくい上げてみました。ちょっとした意識変革や、さらには経営改善に向けたヒントとなれるならば嬉しい限りです。表題は、朝日新聞1面に連載されている鷺田清一先生の『折々の言葉』から拝借し『MCレポート核言集／折々の思考』と致しました。

Jan.2013 / Vol.121 《ロールプレイングの重要性》

院内ブレインが出るまでポストは空けておく

歯科医院の経営においての方針や施策を決めるに当たって院長が取るべき姿勢は、国政における総理大臣と同じです。すなわちいろいろなブレインの意見に耳を傾け、その叡智を結集した上で自ら決断を下す。そしてその施策に沿ったベストなやり方をシミュレートし様々な場面での対応策を練り上げ、色々な役割での動きをロールプレイングして行くことが求められます。

院内ブレイン、言い換えますとスタッフリーダーですが、私はとても重要な役割を演じてくれると思っています。院長はかなりの部分の労力とストレスをカットすることができるといいますので、相応しい人材を発掘し、採用し、育成することをお勧めします。

ただ、間違っただけではない大事なことは、適任者が現れるまでは空席のポストにすべきということです。これは採用も含めて人事の重要な鉄則で、適任ではないのに候補者の中では“一番マシ”な人間をスタッフリーダーにしまったり、員数合わせのために採用してしまったりしては絶対にいけないということです。

= 採用すべき人材 =

- ①院長の私物と感じられるような医院を嫌い、しっかりした『組織』を望む人材
- ②組織の一員として自分を生かし、組織を通して成長したいと考える人材
- ③自分（院長）に備わっていない長所や能力を持っている人材

Feb.2013 / Vol.122 《ことばの力の重要性》

院長に求めたい石田禮助の気概

歯科医院の院長に求められるのは、国会審議の場で国鉄職員を守った石田禮助の気概ではないでしょうか。厳しいことを言ってもよいのです。むしろ言わなくてはならない時は叱りつけてでも言うべきであると思います。