Management Club Report

Jul.2018/Vol.187

Monthly Opinion　≪当院に勤めてハッピーですか？≫

先月発行のVol.186では『何故、すぐに辞めるのか！？』というテーマを書きました。5月中旬から7月中旬にかけて行う『新人研修』への辞退者が、今年は特に多いと感じたからです。歯科医院に勤務し始めて2～3ヶ月の新人スタッフが、勤務先に見切りをつけて辞めてしまうのは、①当人が就職退職を「好き嫌い」で判断してしまう幼稚な人間であるか、②歯科医院が共有できるビジョンを持たせてあげていないかの、どちらかだと論じました。

発行した日の2～3日後に伺った歯科医院は、歯科医師1名、歯科衛生士2名、歯科助手2名の5名の新人が入りましたが、結局歯科医師と一人の歯科衛生士だけが残り、3人が6月末までに辞めていきました。更に前年の新人4人のうち、残っていた1人も辞めてしまい、2年間で7人の新人が退職するという事態に陥りました。

しかし、この歯科医院は、来院者からの絶大な支持を受けて大変活性化しており、スタッフの士気も極めて高い素晴らしい歯科医院なのです。この実態を目の当たりにしたとき、“すぐに辞めるスタッフ”が多い歯科医院には2種類あることを理解しました。単純に言うと「魅力の薄い歯科医院」と「魅力が濃すぎて付いていけない歯科医院」の二つです。前者は大いに問題がありますが、後者は採用と教育方法に一工夫あれば大きな前進となりそうです。今月はその問題点を追求してみることにしました。

1　所属する組織への愛情を持つことの重要性

子供の頃からどこかの組織の一員だった

自分の属している組織、例えば小さい頃からの経験を掘り起こせば、学校のクラスやクラブ活動、あるいはその学校自体といった組織があり、現在進行形では、就職した会社での配属先である課や部や支店、そして会社そのものがあります。

歯科医師や歯科衛生士の方たちの場合は、卒業後に勤めた大学病院での配属先や市中の歯科医院があり、歯科技工士であればそこに技工所が加わるでしょう。

そして、誰しも同じであろうと思いますが、その折々に所属した組織内での生活が豊かで成長的であることを望みます。

嫌なことも、苦しいことも、回り道だと思うことも数多くあったにせよ、自分を成長させてくれていることを自覚できれば心は豊かになるでしょうし、さらに後日「あのときの経験が今の自分を作ってくれたなあ」と前向きな回顧ができたならばその組織に居たことの幸福感が心を満たすことでしょう。