

株式会社 デンタル タイアップ

働き方改革 チームをまとめる特別企画

リーダー養成セミナー

—継続的に学び、リーダーとしての成長を遂げる—

Seminar Report —セミナーレポート—

日時 2021年3月14日 (日) AM 9:30~PM 4:00



Zoom 発信地 株式会社デンタルタイアップ (広島県広島市中区榎町 5-20)

主催者講師・スタッフ (株式会社 デンタルタイアップ)

小原 啓子・柘田 博昭・畠山 知子・藤田 昭子・石田 眞南・杉原 未佐子・入澤 由貴子・平石 美和子



主旨

令和2年、新型コロナウイルスが世界中を襲いました。経済・産業を止めながら感染拡大の阻止に臨んでいますが、現状ではまだまだ結果は不安定です。ポストコロナ社会へ対応すべき時を迎え、個人の生き方や生活も以前とは違ってきていますが、私たち歯科業界は、歯科医療を通して健全な全身状態で安定した生活が行えるように、地域社会を支援し続けています。

今こそ、歯科医院の体制整備は極めて重要です。

リーダーとなり得る管理職を育て、万全な体制でこの状況を乗り越えていきましょう。

この度のセミナーは、経営学の普及により日本の戦後混乱期を支えた産業能率大学との連携企画として、人が組織の中で生きていく上でのテーマである「リーダーシップ」について学びます。継続した教育を通して理想のリーダーへと成長を遂げるため、文部科学省認定講座「リーダーシップの実践」（通信講座にて）を約4か月かけて学び、仕事への取り組みや責任を再確認していただくと共に、組織をマネジメントするための知識・技術の習得をいたしました。ここに受講者の方々の声をまとめご報告申し上げます。

| Aグループ | | |
|--------------|---|--|
| スケジュール | 項目 | 主な内容・ねらい等 |
| リーダーシップ養成の応用 | 09:30 開講 | |
| | 第1部 実践事例発表 「マイリーダーシップについて」 受講生の歯科医院マネジメントの体験から | ・学びを通しての自分なりの「マイリーダーシップ」の発表 ・共に学ぶ仲間との体験共有 |
| | 食 事 | |
| | 13:10 第2部 「論理的思考法の活用による問題発見の基礎」 | ・論理的な報告、提案 ・縦と横の論理 |
| | 13:50 第3部 「現れる数字への理解」 | ・損益計算書、貸借対照表等の理解 |
| | 15:10 第4部 歯科医院におけるリーダーシップの評価 | |
| | 16:00 総括まとめ | |
| 16:30 | 個別に質疑応答を経て終了 | |

| Bグループ | | |
|--------------|---|--|
| スケジュール | 項目 | 主な内容・ねらい等 |
| リーダーシップ養成の応用 | 09:30 開講 | |
| | 第2部 「論理的思考法の活用による問題発見の基礎」 | ・論理的な報告、提案 ・縦と横の論理 |
| | 10:20 第3部 「現れる数字への理解」 | ・損益計算書、貸借対照表等の理解 |
| | 11:40 第4部 歯科医院におけるリーダーシップの評価 | |
| | 食 事 | |
| | 13:10 第1部 実践事例発表 「マイリーダーシップについて」 受講生の歯科医院マネジメントの体験から | ・学びを通しての自分なりの「マイリーダーシップ」の発表 ・共に学ぶ仲間との体験共有 |
| | 16:00 総括まとめ | |
| 16:30 | 個別に質疑応答を経て終了 | |

セミナー全参加者の声

自分自身が変わったことについて振り返ることにより、より頑張って医院をよくしていきたいという気持ちになりました。他者の発表を聞くことも勉強になりました。

2回のセミナー、宿題を通して自分なりのリーダー像を見つけることができました。副チーフとしての自己評価・他者評価でコンセプトualスキル・ヒューマンスキルが大切だなと思いました。進捗状況で小原さんから頂いたコメントが励みになりました。デンタルタイアップの皆様、ありがとうございました。

セミナーに参加させていただき、ありがとうございました。今回も沢山の課題が見つかりました。スケジューリングして前向きに取り組んでいきます。

リーダーのあり方について、勉強になりました。

今回のセミナーで、これから自分がリーダーとしてどうあるべきかと言う事が分かりました。これからスタッフ一同、ポジティブに進んでいきたいと思ひます。ありがとうございました。

各医院でレベルの違いはあっても持ち上がる問題点は似たものが多く、参考になりました。医院の運営を数字にして知る事についても、状況を知ることで無駄をなくす意識ができるので大事だと思いました。

本日も貴重なお話ありがとうございました。他の医院さんに比べ第一ステップでもとても遅い私達で成長も遅くこの先心配になりました。他の医院さんのチーフの方や事務長さんと情報交換ができお昼も有意義な時間を過ごせました。5Sを引き続き進めていきたいと思ひます。本日はありがとうございました。今後ともご指導御鞭撻よろしくお願ひ申し上げます。

他院さまの取り組みや当院よりステップの進んでいる他院さまの進捗状況を伺えて、まだ5Sの先がなかなか見えない当院の先が少し見え、やる気と勇気ももらえました。課題も山積みですが、スタッフ一同でまずは一つずつ丁寧に進めていけるよう、チーフとしてサポートしながら、先陣を切っていけるよう頑張っていきたいと思ひました。

当院はステップ1ですが、ステップが上の他院様の頑張りに頭が下がる思ひです。沢山のことが同時進行で進めていく必要性を自覚できました。マニュアルや育成プラン、人事評価等、経営実態や流れの把握など必要な事と思ひます。

他の歯科医院ではどのように診療を行っているのか？リーダー、サブリーダーとは？基本的なことを今更ながらに学べたことが今回のセミナーでの私の収穫です。今後おそらく一生お世話になるであろう歯科医院なので、院長が変えようとしていることを理解し協力していきたいと思ひました。今回は貴重な勉強の機会をありがとうございました。

5カ月間のリーダー養成セミナーを参加させていただき自分自身、少しではありますが成長できた部分もあると思ひます。これからも日々スタッフと一緒に協力し合い成長していけたらなと思ひます。そしてサブチーフとして周り配慮しながら行動できるリーダーになっていきたいです。

新たな価値観を身につける事ができ、より多くの事を知ることで今までの視野の狭い自分を脱却するスタートラインに着く準備ができました。このような時間与えてくださった院長、デンタルタイアップの講師の方々に感謝しております。

今回の研修を通じて自分自身について考える良い機会となりました。今後は学習したことを生かし日々の仕事に臨みたいと思ひます。

前半の経営の話では今まで詳しく知らなかった内容を知ることができ、もっと勉強しないといけないと考えさせられました。後半の発表では色々な歯科医院や立場の方の考え方を知ることができ参考になりました。

他院の方の考え方、医院の情報などが聞けてよかったです。

いろいろな医院の発表を聞くことができ有意義でした。組織として力を発揮していけるよう、周りの人たちと協力して進んでいきたいと思ひました。

今まで学んだことのない分野だったので、すべてが新鮮でおもしろかったと同時に、自分の苦手な分野かもしれないと思ひました。今後更に学びを深めていきたいと思ひました。

受講者の方々の発表がすべてためになりました。皆さん問題を問題とちゃんと認識し、真摯に考察されていました。自分も今後、同じような問題に遭遇すると思うので、分析、心がけを参考にします。

Seminar Report

とても良かったです。リーダーとしてのとるべき行動と方向性が明確になりました。

まだまだ至らないところがあることを自覚していましたが、最後に評価表を確認しながら、自分に不足しているところを改めて再認識することができました。今後の課題点として前向きに取り組んでいきます。ありがとうございました。

本日はありがとうございました。とても勉強になりました。どんどん医院の士気が高まりつつある中で、他の医院さんの話を聞き、まだまだ足りていない情報を聞く事ができ、分かっているつもりで、出来ていない事だらけだと実感しました。これからの部分も多いが、自分で慢心するのではなく、1つ1つフィードバックして足りない物に確実性が持てるようになりたいと思いました。

すごく勉強になりました。このリーダーシップセミナーを通して、出来ているところ、出来ていないところ、課題がわかりました。特に貸借対照表は概略理解していましたが、分析ができていませんでした。早速過去の決算書を見て貸借対照表の分析とその時のエピソードを振り返り、今後の経営の課題抽出に役立てたいと思いました。

11月からリーダーとしての学びを深めて参りました。私なりのリーダーシップが明確化され、院内でも潤滑に物事が進むようになりました。これからも色々活用し、成長していきたいです。皆様の発表やグループワークも情報共有や意見交換ができ、とても良かったです。充実した期間を過ごさせていただきありがとうございました。

今回リーダー研修を受講させていただいて、他院のスタッフの方々と改めて交流できて様々な意見交換ができ、とても有意義な時間となりました。研修は本日で終わりますが、今後働く上で今日学んだことを生かし仕事に向き合うことができたと思います。

今回の養成セミナーを受けてみて、私自身まだまだリーダーとして成長していかなければいけない部分が見えてきたような気がします。本日、他医院の方の発表を見せて頂いて同じような悩みを抱えていらっしゃるころもあり、少しほっとしたところもありました。明日からまた院長やチーフとしっかり連携を取り医院を盛り上げていきたいと思います。

今回このような機会を頂きありがとうございました。今回のセミナーで自分自身まだまだ未熟で足りない部分を他院様の発表を通して新たに考え直すいい機会となりました。本日はありがとうございました。

他医院の先生やスタッフの改善案など聞くことができ貴重な時間でした。まだまだ未熟な面が多々見えてきました。今回の経験を生かして、前向きに院長とスタッフとともに医院の改善のために取り組んでいきたいと思います。本日は、ありがとうございました。

他の医院さんとたくさん交流ができて、悩んでいるところなどの改善が出来そうだったので、とてもいい機会になりました！

第3ステップの医院様の発表が同じ悩みがあり、違う視点での改善点が学べました。本日はありがとうございました。

サブチーフになってからまだ1年目の為、サブチーフとしてのあり方がわからず手探りになっていましたが明確となる目標ができたのでその達成を目指すとともに医院を支え、より良い医療提供に尽くして行きたいと思います。ありがとうございました。

今回の研修を受けてリーダーとはどうあるべきか、ということについて深く考えることができたことが良かったです。これからも本を読み、他の人の意見を取り入れて持論を深めていけたらと思います。

リーダーシップについて様々な理論や他の実践家の方の事例を知り、理解を深めることが出来ました。自分なりのリーダーシップの開発については、ようやくスタートラインに立ったと感じています。今後、他の実践家の事例についてもどんどん吸収し、実践していくことで理想の状態に近づいていけるよう努力していきます。

研修参加前は、チーフ・サブチーフはチームをまとめる役職という大まかな役割しか分かっていませんでした。自分の立場を明確に考えられるようになった事と、自分なりのリーダーシップを考える事が出来た事が、自分にとってすごく良かったです。(マイリーダーシップという考え方自体知りませんでした。)

今までの考え方を改められる、とても良い機会になりました。これから、自分はチームの為に何が出来るのかを考えて、他のスタッフが安心して働くサポートができるチーフになりたいです。

Seminar Report

本日は、セミナー参加させて頂きありがとうございました。数多くのポイントを実践できるように務めたいと思います。途中何度かPCの調子が悪く、しっかり参加できなかったところが残念でした。(セミナー当日のPCの環境不足につきましてはビデオを送らせて頂きます。)

興味深い内容で有意義な時間が過ごせました。また他院の方々と少しですが話せて参考になることもあり良かったです。

まだ役職がついていないのにセミナーに参加させていただいてありがとうございました。今まで漠然と抱いていたリーダーというものが具体的に見えてきたような気がします。本当にありがとうございました。

今まで意識していなかった数字について学び、明日からモノや材料に対する意識が変わりそうです。色々な歯科医院の話の聞いたり話したりして情報交換ができ勉強になりました。

色々な医院の抱える問題を垣間見ることができました。

皆さんの発表と解説を聞き、またひとつ勉強になりました。リーダーとして自分に出来ることを明日からの診療で取り組んでいきたいです。

私なりのリーダーシップの発表を聞くことができ、とても有意義な時間を過ごすことができました。それぞれが抱える問題点や改善方法、参考となる資料を紹介して頂きヒントになりました。本日はありがとうございました。

セミナーをきっかけに、これまでの自分の振る舞いや、リーダーのあり方について再度見つけ直す事ができました。今日のセミナーを通じて、今後どうしていくのが最適な形なのかをもう一度熟考してみます。ありがとうございました。

スタッフ数名と受講して、思いや考えを共有できたことが魅力でした。

色々な医院の話聞くことで、まだまだ自分のできることが沢山あるのだなと思いました。

他の医院の方の体験が聞けてすごく勉強になりました。まだまだ未熟な自分を痛感しましたが、自分のモチベーションアップに繋がるセミナーでした。小原先生からのお一人お一人に対するコメントもいつも勉強になります。ありがとうございました。

このセミナーを受講させていただき、自分の至らない点を多く気づくことができました。無私の状態での次の人や文化に繋げるよう育成に取り組む、自分自身が成長内省を繰り返し、感謝する気持ちが大事だと学びました。医院の財務についてはこれから関心を持って、とても難しく感じたのでまずは財務諸表の見方になれていきたいと思います。

他の歯科医院さんも同じく、問題に直面し、乗り越えた事をスライドで拝見し、とても勉強になりました。

それぞれの歯科医院様での発表において、どちらの医院さんも苦労されていることが沢山ありそうなことがわかってある意味安心しました。

多くのクリニックさんで情報の共有、コミュニケーション不足の課題があることがわかりました。情報共有システムに習い、改善していきたいと思います。ありがとうございました。

サブマネージャーになって1年目で何をしたらいいのか。分からない状況の中でこのセミナーに参加させて頂きました。リーダーは特別な能力はいらぬ事を教わり、そこから気持ちが楽になり前向きな姿勢で仕事に取り組める様になりました。フォロワーについてももらえるような仕事の仕方をしていきたいと思います。ありがとうございました。

コロナ禍で抱えている問題点も共有できました。常に新しいことにチャレンジしている歯科医院の姿勢は同じで、今まで以上に頑張ろうと思いました。ありがとうございました。

それぞれの医院様の取り組みが伝わり、明日へのモチベーションとなりました。それぞれの立場での努力が感じられました。ありがとうございました。

今回のセミナーでは、数字への理解についても学ぶことができました。今後活かしていけるようにしたいと思います。また、他の方の発表を拝聴し、自分自身も今後参考に出来ることがあると感じました。本日はありがとうございました。

皆様からのご質問・回答

| No. | 項目 | 内容 |
|-----|----|--|
| 1 | 質問 | 5S もマニュアルもまだ道半ばですが、現状問題として同時に進めて行かなければならないのではないかと、思いました。スタッフ評価表などの使用の仕方がまだ分かりません。今後ともご指導よろしくお願ひ申し上げます。 |
| | 回答 | マニュアルは、第2ステップです。今は集中して5Sをやられて下さい。そこをやると2-3年先が違います。 |
| 2 | 質問 | 優先順位と劣後順位について・やらなくてもいいこと・後回してもいい事・人に任せてもオリティを保てる・消去法でカットし、業務を行うと、次の下のスタッフのキャパオーバーになる可能性がある場合どのように対策すれば良いのか。 |
| | 回答 | 執行部よりも一般スタッフの方が人数は多いはずで。仕事を計画的に分散させていくことが管理する方の仕事になります。 |
| 3 | 質問 | ただいまステップ1ですが、ステップ2.ステップ3と進むにあたって、トップとして取るべき行動や心構えなどアドバイスがあればお願いします。 |
| | 回答 | どのステップにおいても、ぶれない志が必要です。1年に組織として成長できることは限られます。その少しの変化を喜びと感じ、感謝する気持ちが大切だと思います。組織としての基礎が固まった第4ステップ以降は、思った通りの事が出来るはずで。しかし、マンネリ化しないように、謙虚な姿勢でいて下さい。先生お一人が頑張られなくとも、チームとして頑張る事ができるようになるはずで。 |
| 4 | 質問 | 問題が起きている事にすぐ気づかず、後手後手の対応になっている。どうすれば最速の対応ができるようなスタッフの関係を持てるか。 |
| | 回答 | 組織は最速ではなく、持久力を必要とします。1つ1つのカイゼンを丁寧に繰り返すことで、必ずいい状態へと変化します。組織の状態を理解せずに最速で進めば、その揺り戻しがくると覚悟してください。 |
| 5 | 質問 | 医院改革のステップ、書籍を読みながら見様見真似でやってきました。でもすべてが完璧でなく、課題を残したまま次に進んでしまっているのが現状です。それぞれのステップを進めるにあたり、何点ぐらいできたら次のステップに進んでいいのか？各ステップを確実にを行うことを重視したほうがいいのか？ステップを先に進めることを重視して出来ていないことは後日やればいいのか？そのあたりを教えていただければありがたいです。 |
| | 回答 | 「誰がいつまでに何をどのように」が大切なので、ガントチャートにより、計画的に1年で終了させていく目標にします。もし出来ない場合には、引き続き次のステップへ上がる戦略会議で新たなプロジェクトを立ち上げ、新たなメンバーを集って計画を立て直します。 |
| 6 | 質問 | 歯科医院のスタッフ確認・評価表について、記入したがこの表の利用の仕方がよく理解できませんでした。 |
| | 回答 | 次回参りましたときに、一緒にチェックして活用法を考えてみましょう。 |
| 7 | 質問 | 月1回執行部会議の(60分)時間の取り方は、他院さんではどのようにされているか知りたいです。現状、当院では休憩時間のわずかな時間の打ち合わせが精一杯です。 |
| | 回答 | 休憩時間+αで時間確保できないでしょうか。予約の調整も必要かもしれません。それが必ず成長に結びつきます。 |
| 8 | 質問 | 4月18日に行われますセミナーはまだ定員はいっぱいになっていませんか？ |
| | 回答 | 大丈夫です。お申込み下さい。 |
| 9 | 質問 | ジェネレーションギャップの問題について。 |
| | 回答 | 具体的な問題をご提示下さい。後々一緒に考えていきたいと思ひます。 |

| | | |
|----|----|---|
| 10 | 質問 | ブレインストーミングの意見が少ない、又は、意見が多くてもプロジェクト数が少ない(マンネリ化によるものなのか)場合、どうやって皆の士気を上げるべきでしょうか。 |
| | 回答 | 少ないと言われたプロジェクトですが、28のプロジェクト、5Sの12か所担当、3つの育成プランが動いていますので決して少ない訳ではありません。少しずつカイゼンして終了していているので、少ないと感じられるのかもしれませんが。地道にプロジェクトを進行していくという考えで、貴歯科医院ではいいのではないのでしょうか。 |
| 11 | 質問 | 情報共有の基本というかポイントが自分の中で曖昧です。情報共有の一番大切なポイントは、何かアドバイスありますか。 |
| | 回答 | いつも目的を明確にして方向性を一致させること。情報は最低6回の刺激として与え、相手の記憶に残るように、ねばり強く丁寧な伝達を心がける事が大切だと思います。命をかけて仕事を行う、陸上自衛隊の冬季戦技教育隊の戦闘教育隊の教育について書かれている、『自衛隊に学ぶ「最強の仕事術」実践ノウハウ』という本があります。生死の瀬戸際で何をすべきかを教える教育法とその内容は、「ムダをすべて削り落とし美しいまでに機能的で実践的」であると述べられています。まずは、5S活動を徹底的に行い、その上で伝達システムを組み立てられることをお勧めいたします。 |
| 12 | 質問 | 自分は関係志向行動型の人間のためか、仕事志向行動型の部下に注意や指示が性格的に出しにくいです。良い方法があれば教えて下さい。 |
| | 回答 | 仕事志向の方々は、人に対するの興味が薄く、あなたが悩まれるよりドライかと思います。出ている現象には関心をもたれるのが特徴ですので、基本ポジティブな表現で伝え、どのようにしたらできる可能性があるのか疑問文で聞いてみてください。自らその答えを言って下さるでしょう。上司として指示を出す場合には、それまでの下準備や、規則に則った行動は求められますのでご注意ください。 |

アンケートにご協力頂きましてありがとうございました。

