

株式会社 デンタル タイアップ

「働き方改革」から「働きがい改革」の充実を目指す

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 —

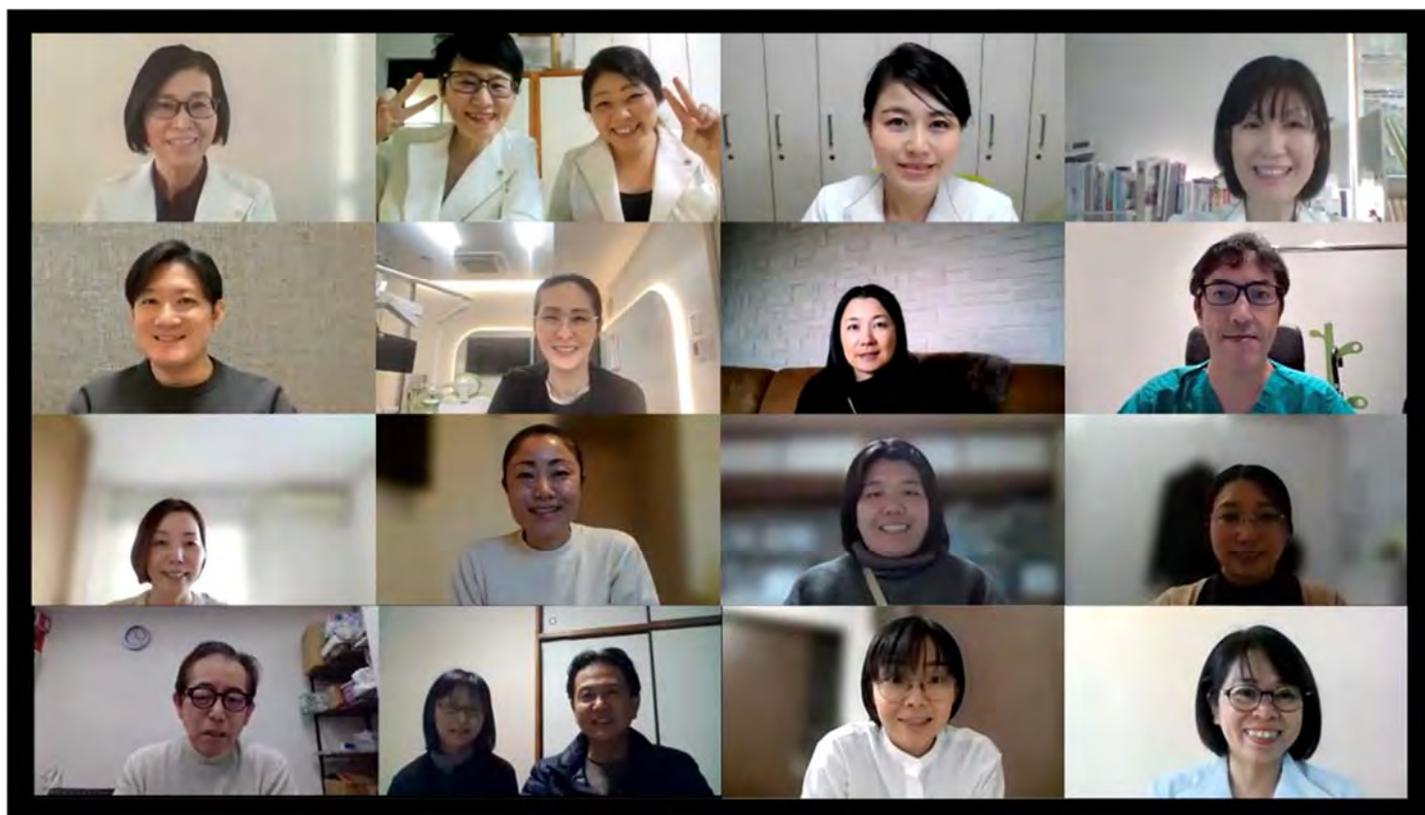
Seminar Report

— セミナーレポート —

開催概要

日時	2023年11月12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)	代表取締役 小原 啓子 / 局長 柘田 博昭 〔マネジメントスタッフ〕 畠山 知子・河野 佳苗・藤田 昭子・石田 眞南・杉原 未佐子 平石 美和子・宮本 麻美・金江 美佐子 〔事務局スタッフ〕 鈴藤 瞳・藤井 千恵・的川 優華・上田 恵

Seminar scenery



全受講者 17 名・オブザーバー 2 名 / 当日受講 13 名 オンデマンド受講 6 名

表題	「働き方改革」から「働きがい改革」の充実を目指す 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－
内容	<p>国は将来の労働生産人口の減少に対応すべく、2040年構想において社会保障・働き方改革(単位時間サービス提供料5%改善)を示しています。歯科医療業界においても、ロボット・AI・ICT等の技術革新に対応して仕事のあり方や個人の価値観が変わる転換期を迎えています。その一方で医療においては、機械には取って代わるのでない私たち人間が持つ感情、倫理や道徳観、創造性などの人間力を高めながら働く意味が改めて問われています。</p> <p>この度のセミナーでは、歯科医療を通して健全な全身状態で安定した生活を送り、地域社会を支援できる人間力を持ち合わせたリーダーの養成を目指し企画いたしました。その基礎力は、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連携し、人が組織の中で成長していくための「リーダーシップ」についてセミナー受講期間を通して集中的に学びます。文部科学省認定講座「実践リーダーシップ」の通信講座を受講することで、歯科医院でマネジメントするための知識・技術を習得して参りましょう。</p>
対象	院長、チーフ、リーダー(サブを含む)、スタッフ(職種は問わない)

DAY1	チームをまとめる基礎セミナー		
期間	2023/11/12 9:30-16:00		
発信地	ZOOM発信地(株)デンタルタイアップ (広島市中区榎町5-20)		
期待効果	<p>①目の前の現象や環境変化を業務変革のチャンスととらえ、前向きに問題を解決していく。</p> <p>②理念という共通の目的に向かい、チーム一丸体制で業務に取り組めるよう全体を取りまとめる。</p> <p>③中間管理職(リーダー・チーフクラス)としての職務は上記と認識し、その役割を果たすために必要なものの見方と考え方を学びます。</p> <p>④問題の背景を探り、原因を究明し、的確で根本的な対策を講じるための考え方と手法を習得します。</p>		
目標	<p>このセミナーに参加した受講者の行動目標</p> <p>①中間管理職としての役割を認識し、自らとるべき姿・課題を明確にします。</p> <p>②歯科業界の状況を理解したうえで、歯科医院がおかれている状況を中間管理職として把握します。</p> <p>③歯科医院の内部資源を確認し、理念に向かって組織をまとめます。</p> <p>④自己理解と他者理解を深める事でチームの仕事に対するモチベーションを高めます。</p>		
主な作業	<ul style="list-style-type: none"> ・内部資源の把握と活用 ・中間管理職としての仕事を知る ・変革のマネジメント ・仕事の見える化の理解 ・自己変革 ・具体的な教育ツールの活用 		
リーダーシップ養成の基本	スケジュール	項目	主な内容・ねらい等
	09:30	開講・オリエンテーション・セミナー目標・プレテスト	・本講の目的説明
	09:50	第1部 「経営の基本①」 第2部 「経営の基本②」 (小原)	・経営とは何か ・管理職とは何か ・管理職としての視点
		(河野)	・リーダーシップ有効性決定の3要素 ・フォロワーへの認識
	12:00	食事	・グループディスカッション
	13:00	第3部 「リーダーの役割」 (藤田)	・「リーダーシップの実践」の取り組み方説明
	14:15	第4部 「自己を知り、他者との関わり方を考える」 (畠山)	・自己を知り、他者との関わり方を考えるための視点
	14:55	第5部 「現れる数字への理解 ①」 (小原)	・理解しておくべき数字
	15:30	第6部 「今後の流れと継続的な学習方法のご提案」 (平石)	・通信講座と発表内容の準備について
15:50	自己評価・セミナー評価	・明日からの応用	

通信講座 学習	文部科学省認定講座「実践リーダーシップ」を学ぶ	
期間	DAY1終了後個人の生活リズムに合わせて通信講座を受講	
目標	①受講者自身の個性や強みをベースに、自分独自のリーダーシップ(“マイ”リーダーシップ)を育てます。 ②他者のリーダーシップやリーダーシップの理論によって、自分自身のリーダーシップに一段と磨きます。 ③リーダーシップの開発を通じて「ビジネスパーソンとしての成長」をどう実現させるかを考えます。	
主な作業	・「実践リーダーシップ」通信講座を受講 ・各回受講後にレポートを提出し、フィードバックにより学びを深める(2回) ・デンタルタイアップに進捗状況をFAXもしくはメールで1か月に1回提出 ・学びを通して獲得した“マイリーダーシップ”について発表をまとめる(DAY2時に発表)	
「実践 リーダー シップ 認定講座 の実践」	項目	主な内容・ねらい等
	(デンタルタイアップによる進捗確認のサポート有り)	
	第1回	1. 私ならではのリーダーシップを開発する 2. リーダーシップを考える視点 3. リーダーシップ発揮の多様な姿 4. ビジネスパーソンの成長とリーダーシップ * 文部科学省認定講座の「実践リーダーシップ」を受講いただきます。 基本セミナーを受講した「仲間」がいる事で、横のつながりやサポートもあるので、学ぶ楽しさを体感していただけます。 リーダーとして成長する自分に出会う事で、仕事を通じて成長する素晴らしさを体得します。
第2回	1. リーダーシップ・セオリー・ジャングルを探検しよう 2. 等身大のビジネスパーソンの持論 3. ビジネスリーダーの持論 4. 各界の実践家の持論 5. 探検の終わりに金井壽宏の変革のリーダーシップ	

DAY2	リーダーとしてチームをまとめる応用セミナー		
期間	2024/3/17 9:30-16:30		
会場	ZOOM発信地(株)デンタルタイアップ (広島市中区榎町5-20)		
期待効果	①実際に起こっている問題を事例として、解決策を検討することで、現場での応用力を高めます。 ②自己とチームの仕事に対するモチベーションを高めます。		
目標	このセミナーに参加した受講者の行動目標 ①中間管理職としてのリーダーシップの在り方を考え、自己変革への一歩を踏みだすきっかけをつくります。 ③事例により、対処法をグループワークとして検討します。 ④教育に使うツールとその活用法を検討します。 ⑤歯科医院で起こる問題をどのように対処するのか、目標を明確にしたうえで対応する創造的課題解決の基本を理解します。		
主な作業	・中間管理職(リーダー・チーフクラス)としての仕事の実践 ・問題解決 ・目標設定の基本 ・自己変革 ・具体的な教育ツールの活用		
リーダー シップ 養成 の 応 用	スケジュール	項目	
	9:30	開講 (栢田局長)	
		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 (小原)	・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	
		第2部 「現れる数字への理解 ②」 (小原)	・損益計算書、貸借対照表等の理解
		第3部 「論理的思考法の活用による問題発見の基礎」 (畠山)	・論理的な報告、提案 ・縦と横の論理
	第4部 歯科医院におけるリーダーシップの評価 (河野)		
16:30	総括まとめ (栢田局長)	・まとめ ・自己評価・セミナー評価	

当日参加者の声

組織やチームの成長のためには、リーダーシップが不可欠だということに改めて感じました。自分一人で出来ることではないので、他のスタッフとの連携を大切に、日々の業務に臨みます。この度の研修を終えた時には「自分らしいリーダーシップとは？」を明確にできているようになっていきたいです。若い世代の人材確保ですが、奨学金支援について、当院でも調べてみようということになっておりますので、早めに取り組みうと感じました。またご相談させてください。

また、シルバー人材の積極採用について、院長とお話してみようと思います。

マネジメントのお話では、以前、管理職になったことで不安を感じているメンバーが実際にいましたので、そこを解消してあげられるアプローチを学べてとても良かったです。「チーフとして初心者」という発想で勇気を持って、謙虚に向き合ってもらおうと思います。若いメンバーが多いとどうしても主観が先に立ちやすく、客観的に見る視点が難しい現状です。皆で意識し、自分の感情を抜きにして相手への配慮が出来るようになっていければ嬉しいです。人間関係構築のスキルを上げていくことが課題として見えています。とても分かりやすいスライドで、所々他院様とお話しさせて頂いたので、ちょっとした即席チームになれた気がしました。飽きのこない構成で非常に学ぶことが多かったです。本日はありがとうございました。課題頑張ります！今後ともよろしく願いいたします。

リーダーに必要なことが能力よりも正直や前向きであるということを知り、私でもリーダーを目指せるかもしれないと思いました。自分の意見を述べるのが苦手なので、このセミナーを通して意見を積極的に発言できるよう努めたいと思います。

今回リーダーセミナーに参加させて頂きましたが、第1ステップを通して学ばせて頂いた事を振り返って大変感謝しています。ありがとうございました。

優秀であったり、強い姿勢や態度にならなければならないのかと考えて不安でした。ですがそうではなく正直さ前向きさを持ちスタッフ皆を支援していくことならばできるかもしれないと思いました。まだまだ未熟なところもありますが努力していきたいです。また年齢によるチーフになったのも疑問はありましたがそれぞれのそのタイミングでの持ち回りだと長い目で見ればそうかもしれないと納得できました。

お昼休みのグループワークも色々なお話ができて楽しかったです。本日はありがとうございました。

zoomでセミナー、どちらも慣れていなくて緊張しました。皆さん自分の考えをしっかりと持ち帰って私は途中ついて行けなくなりました…。次回からの通信講座をとにかく頑張ります。

今迄にこのようなセミナーを受講したことはなかったので、結構考えさせられることが多かったです。もっとスタッフを大切に、より良いリーダーになれるように頑張りたいです。本日はありがとうございました。

リーダーシップの基礎から、実際経営に関する数字の話もお伺い出来て大変勉強となりました。お金の流れ等のことももっときちんと把握して、またそれを他のスタッフに共有しながら必要なこと・重要なことを伝えていきたいです。有難うございました。よろしく願い致します。

今の自分に足りないモノ、意識せず行ってきたことが見え、大変有意義なセミナーでした。このセミナーを通して組織を動かすということ、その中で自分の役割について学び、実践していきたいです。ありがとうございました。

今回、受講させて頂く機会を頂けて良かったです。昨年チーフ・サブチーフからのトップダウンの体制が急遽無くなり、リーダーとして医院の管理部体制で運営などに参加することになったので、自分に務まるのか正直不安を抱えておりました。

講義の内容にありましたが、フォロワーとの関係性を築いたりするソーシャルスタイルがすごく苦手だし、仕事の割り振りが苦手で抱え込みがちなのが以前から悩みの種でした。ついワンマンで仕事を進めてしまいがちなので…

グループワークでの他院の方のお話をお伺いしていると、幸い自身のステップアップをしようと思えば変化をしやすい環境にあると思いました。ありがたいことだと痛感しました。

今回のセミナーを通して、少しでもリーダーらしくなり、医院の経営のサポートすることが出来るようになりたいです。本日は充実したセミナーありがとうございました。

Seminar Report

ダメな管理職がすべて自分の医院に当てはまっていたようです。
この機会にどうすればいいか考えます。

今の自院の目の前に起きている問題や現象と比べながら参加させていただき、何が問題なのか、まず課題の設定、現状の把握、ルールにそった解決。この3点を明確に、前向きに考えていく力を養おうと思います。

セミナーを受講すること自体が初めてだった為、終始緊張の1日でしたがランチタイムには他の医院のスタッフの方々との交流もでき有意義な時間を過ごす事ができました。課題を進めていく途中で分からないことが出てきた時にはタイアップさんに教えて頂けたらと思います。

ピラミッドの土台部分が出来ていないのだと痛感しましたし、人との接し方が未熟なのだと思います。
私の立場で出来ること、しなければいけないことをひとつひとつ、丁寧にしていこうと思います。
このような機会をいただき、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	スタッフとのかかわりをもっと綿密にしたいのですが、どのようにすればいいのでしょうか。
	回答	スタッフと仲良くしたいと思う必要はありません。互いに信頼できる関係性を持つということが大切だからです。ハーズパークの動機付け衛生理論にあるように、仕事を明確化して、達成感が感じられる職場をつくる必要があります。また、会議のたびにできていることを承認し、仕事を明確化していく。ある程度責任ある業務を担当していただき、できていれば、役職を与えていくという流れです。人は、やりがいある仕事を振られたときに輝きます。友達付き合いのようなフランクな体制を望んでいるわけではありませんので、組織としての体制を取っていきましょう。個人として注意すべき点は、SL理論で、人は成長と共に、接し方が変わることと、メッセージや We メッセージでポジティブな会話を交わすことがポイントです。
2	質問	院長はスタッフと一緒に食事をとっていますか？
	回答	一緒に食事をする必要はありません。 しかし、互いにドアを閉めて、昼休みに部屋に入ることができないということは避けたいところです。 明日の治療について相談だったり、打ち合わせなどが気楽にできる距離感が大切です。 職場の休憩時間は、家で休憩するのとは違います。親しき中にも礼儀ありを心掛けていただければと思います。
3	質問	祝日の振替出勤についてどのように思われますか？
	回答	医療は対面でのサービス業ですので、診療日数をある程度確保することは、どの歯科医院においても実施されています。その仕組みは規約等に載せて、正式な方針であることを提示します。またその条件で入社されているならば、何の問題もありません。規約変更の場合には、社労士さんに社会環境の変化等、客観的に説明会を開催していただいでください。
4	質問	職場でのスタッフの呼び方です。 同性が2人いたため、後から入った人は名前前で呼び、現在までそのままです。年月が経ち執行部メンバーになっていますが苗字に戻したほうがいいでしょうか。
	回答	苗字で対応されたほうがいいです。 職場での関係性は、親兄弟や友達ではありませんので、親しき中にも礼儀ありと思います。 もし、あなたが入院したときに、看護師さんたちが、下の名前で言い合っている病院だったらどう思われますか？
5	質問	新人に対して、指示命令で動かすというところが理解できません。教えていただきたいです。
	回答	ここでの根拠はSL理論で説明いたしました。 新人に対しては、細かく「ここはこうしてください。ここはしないでください」と指示命令して、最初の記憶をしっかりといただく。だからその場所に立てば、わかるように掲示もするというので、指示命令という言葉を使いました。医療には、守っていただかなければ危険なことも多く、やっていいこと、悪いことを瞬時に判断できるようにするという意味合いでした。 しかし、確かに時代も変わってきています。Z世代には、指示は良くて命令となると、少し違和感があるかもしれませんね。また、ソーシャルスタイルでの育成の方法も説明しましたので、新人教育の提案は、ほかにも提示していました。この問題は、SL理論において・・・という前提があったほうがよかったかもしれません。貴重なご意見いただきましてありがとうございました。

