

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	2024年3月17日(日) AM 9:30~PM 4:30
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 〔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 3 名 / 当日受講 15 名 オンデマンド受講 2 名

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)		
「リー ダー シ ッ プ 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」を受講いただけます。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。 ②事例により、対処法をグループワークとして検討します。 ③教育に使うツールとその活用法を検討します。 ④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	
		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	
		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
		第3部 「現れる数字への理解 ②」	・損益計算書、貸借対照表等の理解
	第4部 歯科医院におけるリーダーシップの評価		
16:30	総括まとめ	・まとめ ・自己評価・セミナー評価	

当日参加者の声

この度は、大変学びの多いセミナーに参加させて頂きありがとうございました。丁度今、自分が向き合うべき内容でしたので、非常にタイムリーでした。他の医院さんの発表には、共通する課題が多く参考になりました。コミュニケーションや、考え方の違いなどは、ソーシャルスタイル別の対応を実践していこうと思います。私と同じコントローラーの方のリーダーシップも勉強になりました。人材育成については、昼休みのグループ別のお時間にお互いの医院での工夫をシェアさせて頂き、早速4月の新人育成から取り入れられそうです。規模が同じ位の医院同士でグループを組んで頂きご配慮ありがとうございました。Z世代が多い職場でのスタッフとの関わり方は、昭和の人間にとって難しい部分がありましたが、データから距離感を教えていただくことで、すんなり受け入れられました。仕事とプライベートの使い分けを、私自身も実践しようと思えました。「どの意見も正しい」、「アイメッセージで話す」を大事にしようと思いました。

今回は、自院からもう一名一緒に参加しておりますが、共に学べたことで意識のすり合わせが自然と出来てきて組織への還元がしやすくなりそうです。共通の学習は組織力を高めると思いますので、熱が冷めないうちに現場スタッフへのアウトプットをして参ります。修了証が届くのが楽しみです。ありがとうございました。

前回の講習からの変化を同じメンバーで話し合うことができ、問題の解決方法の参考になりました。発表の問題点も自分では気が付かなかったけれど、私にも当てはまると感じたこともあり、とても貴重な時間でした。ありがとうございました。

今まで色々な歯科医院で長く勤務していましたが管理職に就いたのは初めてで、またセミナーを受講することも初めての経験でした。他のチーフ、リーダーの方のお話を聞き、皆様同じような悩みを持ちお仕事されていることが分かり共感しきりでした。大変良い経験をさせていただき感謝しております。明日からの業務へ活かせるよう努めたいと思います。

最初は本当にどう学んで行けばよいのかと悩むことが多かったです。レポートもこれで良いのかと不安に思いながら提出しました。知識としてのリーダーシップの在り方を勉強していきながら、いろいろなリーダーのあり方があることでまた自分らしいやり方を考えていけば良いと知り、あと優秀さがなくてもいいということで気持ちが楽になりました。

ただ自分のリーダーシップ持論などを実践していくことは容易ではないかもしれませんが少しずつ積み上げていければと思います。ひとまず今まで頑張った自分を褒めて明日から頑張ります。

そして休日にセミナー受講の時間を作ってくれた家族、受講させていただいた院長、ここまでサポートしていただいたデンタルタイアップさんありがとうございました。またこれからもよろしくお願いします。

この度は大変貴重なお時間をいただきまして、誠にありがとうございました。数字の内容など、前回お伺いしてもまた忘れてしまっていることもあり定着させるのに時間がかかりそうですが少しずつでも学びながら落とし込んでいきたいと思っています。

昼食時には別の医院の方々とお話しする機会を頂け、STEPの違う方々からご意見をいただき安心するとともに、大変勉強になりました。日々の診療の中で忘れてしまわないよう、院長や他のスタッフのモチベーションを維持しながら医院の目指す目標へと近づけていけるよう研鑽を積んでいきたいと思っています。この度は大変ありがとうございました。

この度は有意義な学びの機会をいただき誠にありがとうございました。マネジメントやリーダーシップ、経営について学びのスタートをどのようにしたらいいのか難しかったのですが、幅広く網羅された内容と参考文献のご紹介でありがたいスタートを切れたと思います。これからも挑戦を繰り返し、成長を続けたいと思います。引き続き宜しくお願い申し上げます。

本日はありがとうございました。他の参加者のリーダー像の話を聞いて大変勉強になりました。ランチの時のミーティングでは、医院の取り組みや悩みなどが聞いて当院でも取り入れたい事がありました。今回、リーダー養成セミナーを受講して改めてリーダーについて考える事ができました。これからの仕事の中でいかしていきたいと考えています。

院長先生はリーダーとして、中間管理職の方はリーダーとスタッフの橋渡し役として皆様、それぞれ苦勞されていらっしゃるのを共感出来て良かったです。

スタッフそれぞれの仕事内容の把握と理解が執行部メンバーには不可欠だと思いました。任せるのではなく、適度に寄り添い協力していきたいと思いました。

いろいろな医院のリーダーの発表が聞いて勉強になりました。入社してまだ1年でのサブチーフ昇任で不安もありますが、自分が思うリーダー像に近づけるよう頑張りたいと思います。ありがとうございました。

御指導ありがとうございました。この研修を通じて、おぼろげながら考え、感じていた事が明確化され、目的、目標が確固たるものになり行動に移す勇気が得られました。ありがとうございました。

この度はありがとうございました。リーダーシップを具体的に学習するという大切な勉強ができました。正解はなく今まで行っていたことは正しかった、反対にあの行動ではなく、このような行動をとれば結果は変わったのかもしれないなど反省することもできたくさんの気付きを得ることができました。これから大切なのは学んだことを実践する、具体例な行動をとる、日々の仕事にどんどん取り入れていこうと思います。

今回のセミナーを通して、改めて自分自身を見直すことが出来、今後の医院運営に生かしていきたいと考えていますが、思っていた以上に課題が多く、何から手を付ければいいのか？どのように優先順位を考えればいいのか？考えさせられることばかりでした。明日からの医院運営、診療に出来るところから取り組んでいきたいと思っています。

前回のセミナーに続き、今回も大変有意義なものになりました。これから院長として組織を作り上げていくにあたり試金石となる内容でした。ここで学んだことを実践し、自分が理想とする組織作りに励んでいきたいと思っています。

本日までのセミナーのご準備・また私たちへのフォロー・ご指導ありがとうございました。

受講始めは他の業務で抱えている案件とレポートが重なり、正直大変でモチベーションを保つことが難しい時期もありました。でも、学びを進める中で内省を繰り返していき、苦手な分野でしたが論理的に考えや目標を言語化することで、自分自身の思考の変化も感じられるようになりました。まだまだリーダーとしては足りないことも多いですが、出来ていることにも目を向けて頑張っていきたいと思っています。今後もご指導よろしくお願ひいたします。ありがとうございました。

今回の研修を通して、自分なりの目指すリーダーシップの姿を作成することができました。私は人に影響されやすく、時に判断に迷うことが多々あります。そんな時は自分の目指すリーダーシップ持論にたちかえって、決断していきたいと思いました。

番頭さんの大切を改めて学びました チーフの力を借りて最高の診療所を作っていきます。参加してくれたスタッフに感謝です。トップの私も学び続け、見本となるように理念を高め続けていきます。

皆様からのご質問・回答

No.	項目	内容
	質問	いかにスタッフと協働していくか。いかに時代に即した対応をしていくべきかが、私の今後の課題です。アドバイスをお願いします。
1	回答	<p>組織に必要なバーナードの言う組織3大要素は、共通の目的・協働の意欲・そしてコミュニケーションです。 協働の意欲は、時に「貢献の意欲」と置き換えられる時もあります。</p> <p>組織のメンバーが「一緒に働いて相手の役に立ちたい」という思いです。思いやりの精神を持たなければ、自分にとっての得利だけを求めるようになってしまい、組織として成り立たなくなります。</p> <p>人のために、みんなと一緒に働きたいと思うためには、マズローの5段階欲求説の下二段を満たしておく必要があります。生理的欲求と、安全の欲求です。</p> <p>現在どの歯科医院も環境整備に努められていますので、生理的欲求は満たされる傾向にあるでしょう。</p> <p>したがって、今の段階では安全の欲求がポイントとなります。この安全の欲求とは、身の危険を感じるような状況から脱したいという欲求です。例えば、新人ならば、「怒られることなく新人研修を受けたい」「困ったら誰かが助けてくれる」という内容になります。</p> <p>現在、変革を進めていらっしゃるならば、目的を持って、仕事を任せられて権限移譲されているので、一定の時間とお金を使えることが役職として認められていることが成長につながるようになります。小さなことを一つ一つ院長に確認しなければならぬ状態でしたら、伝達係にしかありません。</p> <p>任せる方にも、受ける方にも、最初の段階で、覚悟が必要であり、いったん決めたら、失敗してもやってみる事です。</p>

		<p>その結果、修正をかけていけば、組織は必ずいい方向で動きます。</p> <p>もし、経営者であるならば、お金が健全に動いているという安全体制も視野に入れて言動されているはずで す。その場合には、可能な範囲で情報公開し、チームとして対応することも可能です。</p> <p>税理士さんもチームの一員です。語り合うことで組織は成長します。</p> <p>100年続く経営学の理論は、時代を超えた定番です。</p>
2	質問	<p>変革を進めるうえで、スタッフと経営者に認識の差が生じます。</p> <p>現場はやる気があっても、時として、反対勢力が院長の事もあります。どうしたらいいでしょうか。</p>
	回答	<p>目的が一致していた場合、どなたが言うことも間違いではありません。やるべき時期の問題が多いです。</p> <p>いろいろなどころから出される提案を、重要度、緊急度、コスト、(簡易度)、等で点数化して、見える条件設定で判 断する方法が、厚生労働省から推奨されています。外部の客観的な判断も参考になる場合があります。</p> <p>権限移譲されている部分であれば、「私たちを信頼して任せていただけませんか?」と発してみることも必要かと思 います。</p>
3	質問	<p>有給休暇を取る段階で、正式に届け出をしなかったために、混乱が起きました。そのスタッフの問題ではありますが、職場のルールも完全ではなかったため、誰でも起きるケースだと認識しています。トラブルが起きた時に個人の問題ではなく職場の問題として捉える文化を作りたいです。何からしたらいいでしょうか。</p>
	回答	<p>面倒に思われるかもしれませんが、デンタルタイアップでは、ミニブレンストーミングをよく行います。パワーポイントでも、付箋でも、構いません。知っている手段を駆使して、論理的思考法を使って対処しています。</p> <p>私共も定期的にお伺いしていますので、お時間取ることも可能です。皆さんが納得できる落としどころで調整して参 りましょう。組織は、小さなトラブルの連続を地道に乗り越えて初めて、組織文化として成熟していきます。</p>
4	質問	<p>歯科医院ではしばしば一日の売り上げの目標設定がされていると思います。それについての考え方、設定方を教えて いただきたいです。損益分岐点売上高を元に経営安全率を求め、理想の経営安全率を設定し、それから得ら れた値を日割り計算する。そんな感じでしょうか?</p> <p>実践とし歯科医院での例題を見ながら計算トレーニングできたらと思っています。</p>
	回答	<p>いろいろな計算問題ができて、皆さんで計算したら楽しいですね。</p> <p>損益分岐点は、変動費と固定費だけですので、借金や税金、今後の投資の積み立て、 組織の残しておきたい利益は入っていません。どこまで、見越して計算するかです。</p> <p>医歯薬出版さんから「輝く華の歯科衛生士 これからの歯科医院経営をチームで考える」 という本を出していますが、計算方法事例を出していただいています。</p> <p>アマゾンでは次のところですよ。買って読んでみてください。</p> <p>https://amzn.asia/d/cj4lMcj</p>
5	質問	<p>スタッフ確認評価表を取り入れたいのですが、具体的な実施頻度やどのように上手く取り入れているなど具体例な どあれば教えて頂きたいです。</p>
	回答	<p>まずは、スタッフ確認表をご覧頂き、ご自身の現在の職務や役割がどこにあたるのか自己チェックしてあり方を確認 して頂くことから始まります。次に、年間目標を立てる際には、役割に期待される事の記載がある1年の目標シートを活 用頂き、具体的な仕事の目標を立てます。(資料 P55～P57)</p> <p>その内容に合わせて、進捗具合や役割としての成長など面談を通して確認していきます。</p> <p>その頻度に関しては、まずは年に2回程度、例えばボーナス時期に行う事から始められるとスムーズでございます。</p>
6	質問	<p>個々のソーシャルスタイルに合わせた指導方法があれば詳しく知りたいです。</p>
	回答	<p>育成のタイプ別対応については、Day1 資料に記載していた各スタイルのタイプ別対応(次頁参照)を基本としていた だき、それぞれの学習スタイルに合わせた対応をお願い致します。</p>

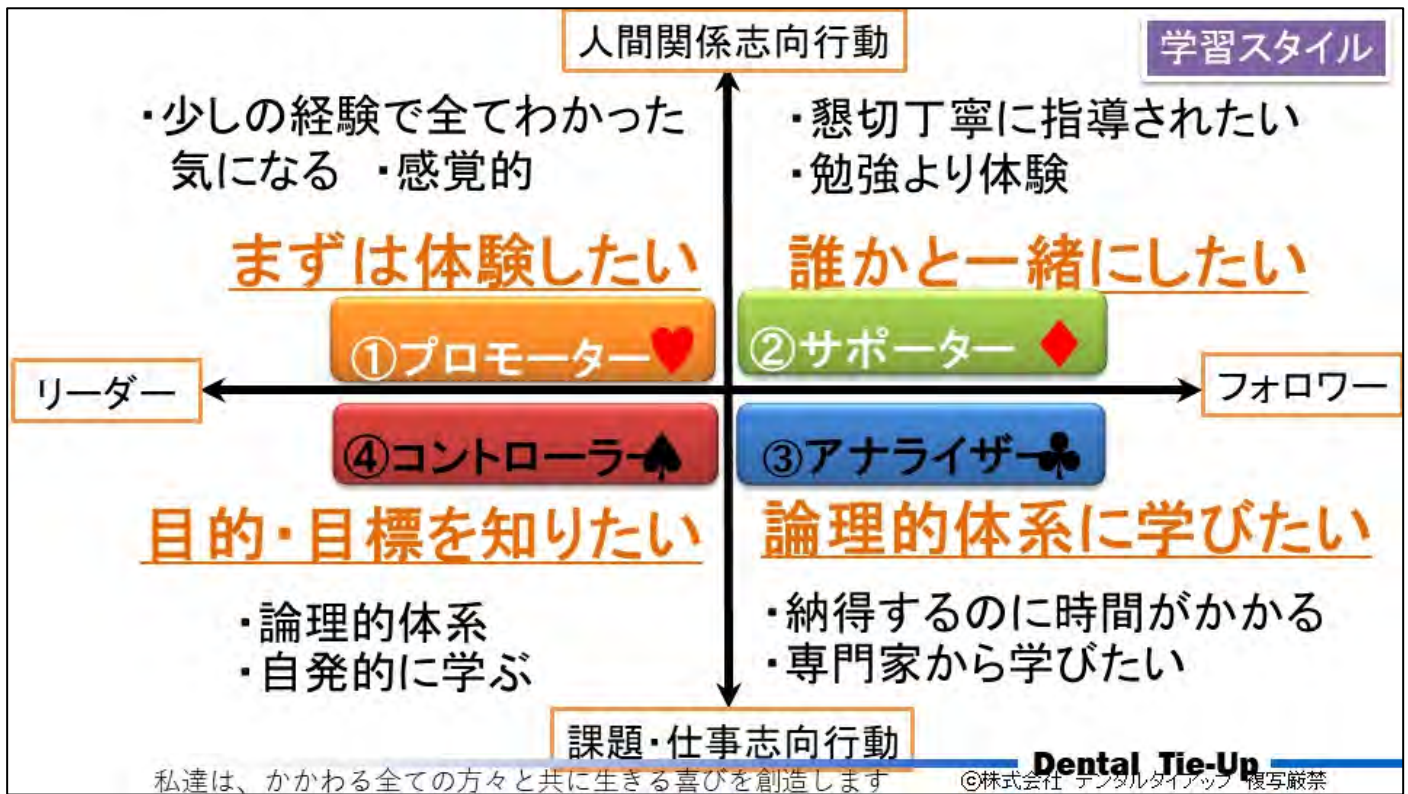


書籍 抜粋



Amazon

新人のタイプ別学習スタイルの理解



リーダーのタイプ別注意点

<p>♥ 直感型 プロモーター</p> <p>行動する前に考える ①緻密な計画性 ②情報収集</p> <p>♥直感型 張り合わない 自分の感情を客観的に扱うように努める</p> <p>◆友好型 承認のお返しをする 感謝の言葉を忘れない</p> <p>♣分析型 理解し活用する 自分に欠けている部分を引き出し歩み寄る 目的・根拠・手順を明確に示し検討する時間を与える</p> <p>♠行動型 任せる 口出ししない あまり語りかけなくてもよい 欲求を多少抑える</p>		<p>◆ 友好型 サポーター</p> <p>決断する勇氣 ①決断する ②言いにくいことも言う</p> <p>♥直感型 ノーと言う いざというときにはストップをかける</p> <p>◆友好型 意図的に緊張感を ぬるい関係にならないように</p> <p>♣分析型 内面を詮索しない 自己主張や感情表出は少ないことを理解する</p> <p>♠行動型 毅然とした態度をとる 合意を取って、決断することを明確にする</p>	
<p>♣ 分析型 アナライザー</p> <p>スピード感とセルフプレゼンス ①見切り発車する ②森を見る</p> <p>♥直感型 好きにやらせてみる 情熱を上手に活かす、細かいチェックはしない</p> <p>◆友好型 数字より人間関係で 頭ごなしに数字やロジックを言わず徐々に大切さを伝えていく こだわりを捨て、譲る</p> <p>♣分析型 部下が仕事しやすい環境を整える スピーディに話す</p> <p>♠行動型 結論から話す 決断が遅いとやる気を失ってしまう</p>		<p>♠ 行動型 コントローラー</p> <p>権限委譲と誉める練習 ①任せる ②10倍誉める</p> <p>♥直感型 どこまで任せられるか 失敗に介入しすぎない 十倍誉め目をかける</p> <p>◆友好型 最も注意！鈍感な領域 承認・プロセスにも関心を持つ</p> <p>♣分析型 じっくり待つ プレーンとして登用する スピード感が違う</p> <p>♠行動型 力関係に注意 コントローラー度合いの拮抗</p>	