

第1章

なぜ、今、スタッフ自立型歯科医院が必要なのか  
スタッフ自立型歯科医院とは

- スタッフ自立型歯科医院とは
- なぜ、今の時代にスタッフ自立が大切か
- スタッフ自立型歯科医院を目指すメリット
- 人が育つ組織へ
- なぜあなたの医院は指示待ちスタッフしかないのか
- 指示待ちスタッフは成功への通過点

第2章

STEP① 院長の自己改革・医院改革

“脱・俺様”の覚悟はあるか？

- 俺様院長から経営者へ

● 10年後、院長でいられるための覚悟……………029

① 上機嫌でいられるか／② 診療時間短縮ができるか／③ オープンブックマネジメントに踏み切れるか／

④ 利益連動型給与体系を採用できるか／⑤ 余剰人員雇用ができるか／⑥ 医院の規模拡大ができるか／

⑦ 任せざる覚悟はあるか／⑧ 若手登用を積極的に行えるか

● イライラ回避ができれば全方位ハッピー……………044

① 『イライラ手帳』をつける／② イライラ手帳を分析し、目指す院長像を探る／

③ 1歩進んで『ザワザワ手帳』をつける

● 自己分析が成長のカギ……………054

コラム… 女性が多い職場でのマイルール……………058

コラム… 退職回避のためのルール……………063

### 第3章

STEP ② 働き方改革… 院長の対応……………069

働き方改革への対応……………070

● 先頭が入れ替わるバシユートの経営手法……………070

● 女性スタッフプロジェクトの立ち上げ……………071

● サポートスタッフへのフォローを万全に……………074

● 子どものいるスタッフを知る……………075

STEP③ 働き方改革…サポートスタッフの本音と葛藤

女性スタッフプロジェクトが成功した本当の理由

- 歯医者大嫌い少女が憧れたのが歯科衛生士
- 変な歯医者？ 入社早々の衝撃の合宿
- なんで私が受付なの？
- 女性スタッフプロジェクト始動
- サポートスタッフの葛藤
- 続々と噴出する問題点と向き合う
- サポートスタッフに対する超NGワード
- それでも頑張れた理由
- 改善改善、また改善
- 「慣れ」は魔物

柔軟な人事こそ組織を育てる

- 入社2年目の最年少幹部誕生
- 騙された！
- 院長の気持ちが始めて理解できた！

- 勉強会への参加で視野を広げる……………102
- 時間が改革を後押し……………103
- 12年後に生じた新たな課題……………104

## フリーランス歯科衛生士への道……………107

- MDE（メディカル&デンタルエステ）協会スタッフになる……………107
- フリーランス歯科衛生士になる……………109
- よくある私の1日……………110
- 他院でも進む働き方改革導入……………113
- コラム…ママスタッフインタビュー……………117

## 第5章

### STEP④ メインテナンス中心医院システムの構築……………125

### スタッフ主導でメインテナンス増患1000人／月プロジェクト……………126

- 院長、頭おかしくなった？ 事件……………126
- 医院のキャパを知る方程式……………128
- 意識するだけで数値が上がる……………129

- 患者さんに好評だった「待ち時間0診療」……………130
- 院長（30分）vs 歯科衛生士（60分）問題……………132
- 「気持ちいい。しゃべりたい」を大切に……………135
- 数値管理の大切さ……………136

## メインテナンス患者教育システムで目指せ、増患！

- 入り口は初診コンサル……………138
- セカンドコンサルは躊躇せず……………140
- 治療終了日にDr.からアピール……………141
- 歯周病治療終了段階でもしっかり説明……………142
- メインテナンス初回から2回目へつなぐ秘策……………144
- 1年継続の優良患者は徹底的に褒める……………146
- メインテナンス患者が9か月で1100人に……………147
- 治療が減ってくる……………149

### 第6章

## STEP ⑤ デジタル化含め、常に変化する組織へ

151

## デジタル化ができれば1歩前進

- 古参スタッフの抵抗
- 院長のウルトラC。吉岡COO誕生
- CEOとCOO
- どうするアナログスタッフ
- 想定外の出費
- コラム..なぜ森歯科クリニックに歯科衛生士が集まって来るのか

## 「今」を捉え変化できる組織へ

- 平成18（2006）年に変化できたから今がある
- 変化するものこそ生き残る

おわりに	181
著者プロフィール	186
監修者プロフィール	187