

◆ プロローグ

私は歯科医院専門で経営コンサルティンクをこれまで九年以上に渡って行ってきました。

「経営コンサルティンクってどんなことをするんですか？」

女性スタッフの方から、よくこのような質問を受けます。そもそも、経営コンサルタントという彼女たちにとっては得体のしれない、いかがわしい（と思っている人も多い）人がいきなり医院にやってきて、何を言い出すんだろう？ と思っっていることが多いようです。

そのようなまさにアウエー（敵地）の状態でコンサルティンクはスタートします。私も歯科医院のコンサルティンクを始めた当初は、スタッフとの関係づくりで苦しむ院長と同じように悩み、苦しみました。

「このやり方はおかしいので、これからはこういうふうに変えてください」

「これぐらいできないんですか？ それはやる気がないからじゃないですか？」

スタッフの方にこんなヒドイことを言っつて、スタッフの方からの信頼を一気に失い、その日

のお昼休みに、スタッフルームで、

「何なの、あいつ！ あいつのせいで、やる気なくした！ もう、辞めよっか？」とわざと私に聞こえるようにリーダー的な女性スタッフが言っているのが聞こえた私は、今よりも何も分かっていなかったので、ムカつときてスタッフルームのドアを開けて、

「言いたいことがあるんだったら、直接、言ったらいいじゃないですか!」と今ではあり得ないことを言い、そのスタッフから「あなたあのせいで私達はやる気をなくしました。あなたのせいで、私達は辞めるかもしれませんから！ 院長にもそう言いますから!」と言われたことがあります。

この経験から私の考えは大きく変わりました。それまでは「効果の出る方法を提案すれば、医院はよくなる」と思っていました。しかし、この経験をきっかけにして、「いかに効果の出る方法でも、スタッフがやってくれなければ、何の意味もないし、何の効果もない」。そして「いかに効果の出る方法であっても、結局、やるのは院長ではなくスタッフなのだから、スタッフとの信頼関係を構築してから、効果の出る方法をスタッフのできる範囲に合わせて提案して確実に実行してもらう」という今のスタイル、考えに変わったのです。

ですから、私の経営コンサルティングスタイルでは必ずスタッフ全員と、面談します。しかも、月一回ぐらいの頻度で面談するのです。そして、初めての面談の際に、私の考えをスタッフに必ず、伝えるようにしています。

「この面談は面接でも、試験でもありません。ですから、メモはしますが、このメモを院長に見せたり、〇〇さんがこんなヒドイことを言っていましたよと、院長に告げ口することもありません。私は医院にお伺いして、医院を見るようにしますが、私に分かる範囲は明らかに限られています。普段、医院にいて頑張っているスタッフの皆さんが一番、医院のことを分かっているはずです。ですから、スタッフの視点から見た医院の現状を教えてください。どうぞ、どうしたら医院がよくなるかを考えて、それを提案させていただくのが仕事なんです。ですから、ぜひ、いろんなことを教えてください。よろしくお願いします」

最初はスタッフの方からいろんな話を聞きます。院長に対する不平・不満・愚痴・文句が一番、多いです。それを一つひとつ解決していった後に、スタッフの方に少しずつ、医院をよくしていくための方法を提案していきます。そして、スタッフの方の現状、できる範囲から少しずつ実践していただくことで結果を出してきました。

毎月一回面談し、少しずつ新しいことを実践していくプロセスをとおして、数々のドラマがありました。残念ながらから医院を辞めてしまう人もいました。私の伝えることをどんどん吸収して、凄いい勢いで成長し、輝いていった人も数多くいました。

そのように輝いていく人を見ていて分かったのです。歯科医院に対する経営コンサルティングは医院の経営をよくすることが目的ではありますが、それと同時に、スタッフ一人ひとりの人生を仕事をとおして輝かせることなんだと。

女性スタッフの皆さんは素晴らしい能力をもっているのです。しかし、それが発揮される人もいれば、発揮されない人もいます。その違いはどこにあるのか？ また、どうしたらそれが発揮されるのか？ 私は必死で考え続けました。そして、コンサルティンク先のスタッフにそれを伝え、数多くのスタッフの成長を見ながら、考えをまとめてきました。その考えを、これまで私のセミナーのなかで伝えてきました。

しかし、それだけでは足りないのです。そのようなセミナーに来るスタッフ、私のコンサルティンク先のスタッフだけでなく、もっと多くの女性スタッフに自分自身を輝かせ、人生を輝かせる方法を伝える必要性を感じて、この本を書くことにしました。しかし、これまで私のセ

ミナーやコンサルティングに多くのお金を投資していただいた院長先生のことを考えれば、この五万円、数十万円以上の情報をわずか数千円で提供することがためられました。ですが、多くの先生方から「今の歯科界には絶対には岩渕さんの考えをできるだけ多くの女性スタッフに伝えることが必要だよ！」と後押しをしていただいて、本を書くことにいたしました。

この本はある新卒歯科衛生士が歯科医院に就職し、いろいろなことを乗り越えながら成長する姿を物語として描きました。なぜ、物語にしたかと申しますと、堅い感じの本では本を読み慣れていない女性スタッフの方に読んでいただけないと思ったからです。なるべく読みやすく、読みたくなるような本でなければ、どんなに内容がよくても、読んでもらえないと思ったからです。物語にはもう一つ重要な意味があります。それはどんなによいことであっても、それをやるべきタイミングというのがあるのです。その人の成長段階によって、課題も違いますし、その乗り越え方も違ってきます。物語ならば、それを上手く描くことができます。ですから、自分が今、物語の中で出てくるキャラクターのどの段階にいて、どんな課題を抱えているのかを自分自身に重ね合わせながら、ぜひ、読んでみてください。

そして、この物語は単なる読み物、小説ではありません。これまで千人以上の女性スタッフ

の成長物語から抽出した成長するためのノウハウが凝縮されています。ここに描かれていることを是非、自分自身に取り入れて、実践してみてください。必ず、成果が出ます。そして、物語の中で伝えているメッセージ、考え方もぜひ、自分自身の中に取り入れてみてください。必ず、成果が出ます。

もしかしたら、あなたはこの本を院長から渡されて「読んでおいて」と言われて、今は嫌々、読んでるかもしれません。しかし、せっかく同じ時間をかけて読むのであれば、是非、「自身をよくするために少しでも役立つことがないか？ あれば、それをやってみよう！」という積極的な気持ちで読んでいただきたいのです。何事もやらされ感覚でやっても得られるものは何もありません。このような機会を与えてくれた院長に感謝するぐらいの気持ちで読んでみてください。

この物語は三部作になっています。本書はその第一部です。これから主人公の未来と共にあなたが成長していただけたら、こんなにうれしいことはありません。

❖	10	エピソード ……………	138
	9	結婚!? どーする私? ……………	117
	8	自分ばかり ……………	95
	7	どうして、自転車に乗れるようになったの? ……………	82
	6	アリとキリギリス ……………	72
	5	チーフ不在 ……………	65
	4	ウサギとカメ ……………	55
	3	ゴールデンウィーク ……………	43
	2	仕事、好き? ……………	31
	1	学生の常識、社会人の常識 ……………	17
❖		仕事選び、職場選び ……………	10
		プロローグ ……………	2



第一章

*

どーする私？

新しい私が始まる予感……