

## Interview

# バウムクーヘン歯科クリニック 神野理事長に聞く！ 優秀な人材が集まる、働きやすい 医院づくりとは？



広島県大竹市  
医療法人 赤心会  
バウムクーヘン歯科クリニック  
神野 孝太 理事長（院長）

拡大後もスタッフの増員が続く、同院の職場づくりや人材育成の取り組みと将来展望について、神野理事長にお話を伺いました。

## — 職場環境からみたクリニック拡張の理由を教えてください

院長1人に対してスタッフ数名という一般的な歯科医院の場合、院長である私にもしものことがあれば、スタッフ全員を路頭に迷わせてしまうことになりかねません。そのため開業当初から、スタッフが定年まで安心して勤められる職場を目指して、スタッフの人数を増やし、ある程度の医院規模にすることを決めていました。2020年の法人化以降は、厚生年金保険への加入や福利厚生も向上させ、スタッフが安心して働ける土壌ができました。もし私やスタッフの誰かが

欠けても、患者さんに迷惑をかけることなく、スムーズに運営できる体制が整ってきたと感じています。

## — スタッフ育成で心がけていることはありますか

医院規模が大きくなると、院長の力だけでは限界があります。スタッフには「やりたいことをやらせてみる」というスタンスで、ある程度の裁量権は持たせるようにしています。私が後方からフォローしつつ、多少の失敗を認めながらもチャレンジさせることは必要なことだと思います。各職種のスキルアップのために、外部勉強会への参加はもちろん、院内でも外部の専門講師や他院の先生を招いての勉強会も定期的に行っています。そして常に新しい知識や技術を取り入れながら、医院全体でのブラッシュアップを図るようにしています。また、月1回休診日を設け、全体ミーティングも開催しています。そこではおもに私が大まかなビジョンを伝え、具体的なアイデアは、スタッフ全員で考えてもらいます。職種や上下関係を越えたワンチームが当院のモットーですので、そのなかで各スタッフが「自分の医院」という意識を高めていってほしいと思っています。

## — 働きやすい職場にするために、工夫していることはありますか

当院では歯科医師も、受付スタッフも同格扱い。掃除やゴミ捨ても全員で行います。今年入職したスタッフから、最

初の1ヵ月は受付、技工、臨床などすべての業務を経験してもらい取り組みも始めました。院内の業務をひと通り経験して理解し、それぞれのスタッフが互いをリスペクトしながら活躍できる場にしたという考えからです。また、規模が大きくなり人数が増えることで、良い意味でのライバル心も生まれます。スタッフは本当に財産です。今後は、コミュニケーションの方法を工夫しながら、ライフステージ別の働きやすい仕組みづくりや人材育成など、ソフト面にも還元していきたいと思っています。

## — 将来どんな医院を目指していきたいとお考えですか

小児から高齢者まで幅広い患者さんに、長く通ってもらえる地域の総合的な中核歯科医院を目指しています。そのためには、院長が不在の時も、他の職種を助け合える風土と自立した組織に成長していくことが不可欠です。医院拡張後は、スタッフの人生とその家族を背負っているという責任感がさらに増して、リーダーシップを発揮する機会も増えてきました。今後は私以外にもリーダーシップをとれる人を育成し、1人で4人をマネジメントできる安定した組織をつくるのが課題です。そのなかで、より充実した教育システムをつくり、仮にスタッフが転職することがあっても、「バウムクーヘン歯科で働いていた人なら信頼できる」としてもらえる人材と医院に育てていきたいと考えています。



## バウムクーヘン歯科クリニックで働く魅力についてスタッフのみなさまにお聞きました



歯科医師  
大田 篤先生  
(入職3年目)

自分の経験に合わせたステージで、理事長をはじめ他の歯科医師、スタッフとお互いにフィードバックしながら日々ステップアップできるのがありがたいです。医院拡張後は、私たち勤務医にも「医院を運営していく」という意識が芽生えました。

勤務医が診療しやすい環境整備に惜しまず投資してくれる理事長を支え、自らのスキルアップにも努めたいと考えています。



チーフ歯科衛生士  
迫谷 麻美さん  
(入職5年目)

子育てを終え、これからの人生設計を立てるために当院に入職しました。結婚、出産を経ても働き続けることで、若い方はもちろん同年代の方にも希望を持ってもらいたいですね。医院が大きくなるにつれ、大勢のスタッフをまとめるマネジメント

業務など重責も増えてきました。理事長のビジョン実現に向けて、若いスタッフのアイデアや行動力を借りながら、関わる人すべてにとって居心地が良い歯科医院にしていきたいです。



歯科衛生士  
尾崎 莉菜さん  
(入職5年目)

スタッフの提案を理事長が積極的に採用してくださるので、提案しがいがあります。例えば、迫谷さんの企画「バウムクーヘン運動会」は、体育館を借り切って行われ、スタッフ間の交流にも一役買っています。私

が提案中の企画「朝礼の見直し」では、他院見学で感動した組織のあり方やマニュアルなどを参考に、スタッフのモチベーションが上がる朝礼の場を目指して検討中です。



企画したスタッフさんの熱い想いが書き込まれた「プロジェクト企画書」



歯科衛生士  
木村 彩果さん  
(入職6ヵ月目)

当院では外部勉強会を受講するための予算が各スタッフに割り当てられており、興味のある勉強会に参加して自己のスキルアップだけでなく、その知識を院内で共有することで相乗効果を生み出しています。院内はアットホームな雰囲気、スタッフルームでは職種を超えた交流ができるのも魅力です。それは業務にも共通し、ゴミ捨てや滅菌作業も立場に関わらず、みんなが自然に協力し合うところも当院の素晴らしさだと感じています。



保育士  
江本 友梨香さん  
(入職4年目)

キッズルームの保育をはじめ、託児がない時は、受付、歯科助手、事務職など、いろんな業務に携わりながらキャリアアップできる環境が整っていると感じています。また、各職種を経験するなかで、「患者さんを大事にする医院だな」とあらためて

感じています。患者さんに愛されている医院であることは、働く私たちのやりがいにもつながっています。

