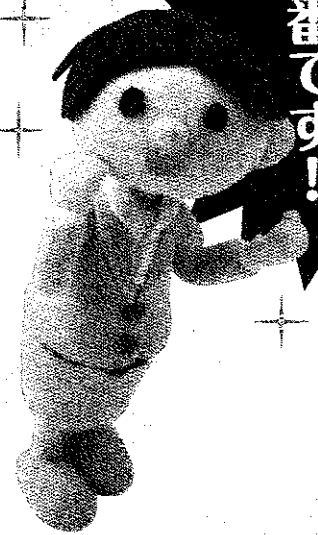


## 院長夫人の 出番です！



### 長く勤めてもらえる理由

先日、他院の院長先生から、「勤務医の採用方法」と「どうしたら勤務医の先生に長く勤めてもらえるか」という質問を受けました。

当院は院長の夫と副院長の義弟のほか、4人の勤務医で診療しています。5年以上勤務している先生もあり、他の先生方も長く勤めてもらっています。

長く勤めてもらえている理由は、「失敗しても先輩勤務医がフォローしてくれる、教えてくれる」「先輩勤務医がいるので無理な治療を振ら

21

## 勤務医定着の秘訣

れることがない」「勤務医同士の仲が良く、診療後に飲みに行くことが多い」「勤務医が多いので有休が取りやすい」「退職を考えても、事務長がフォローしてくれるので、思いとどまる」などです。

当院の勤務医の給与は歩合制でもなく安いですが、給与面以外の充実、先輩勤務医の存在、相談できる事務長が長く勤めてくれているといったことなどが、勤務医定着の大きな要因となっているのだと思います。

さらに当院では、夏季休暇、年末年始休暇以外にも長期休暇が取れる

ようになっており、家族旅行に行けるなど、大変感謝されています。

### 半年続かなかったころも…

しかし、最初から今のような状態だったわけではありません。院長と勤務医の2人体制の時は、勤務医の先生は半年と持たない状態でした。

夫は診療に関してはとても厳しいので、2人きりだと大変やりにくかったと思います。義弟と一緒に勤務してくれるようになって、勤務医が1人だと「丹野兄弟VS勤務医」と2対1になってしまうので長続きせず、そんな状態が4年ほど続きま



丹野祐子

栃木県・丹野歯科医院 理事  
(株)グランジュテ代表

した。

ついに勤務医がゼロになり大変困った時、県北で開業している先生が、「勤務医が余っているので1人面接に行かせようか？」と申し出てくれました。

私はびつくりしました。その先生の医院は、当院のある小山より交通の便も悪く、都会とはいえません。そんな所で勤務医を5人以上も雇っていたのです。

## 本気の採用活動

その時、私は「もっと頑張ればうちも勤務医を採用できるはず！」と、求人サイトやホームページの採用ページの見直しを必死で行いました。

勤務医が多い医院のホームページや求人サイトを研究し、栃木県だけでなく、全国の求職中の先生のプロフィールを求人サイトで読み、当院に合いそうな先生に、片っ端からスカウトメールを送り続けました。

そうしているうちに、埼玉に住む女性歯科医師を採用することができました。彼女には大変な時期に無理を言つて来てもらい、今でも頭が上がりません。

小さいお子さんがいるにもかかわらず、遅い時間まで診療してもらいました。そのため、お子さんを学童から自宅まで送り迎えしてくれるシッター、彼女が帰宅するまで家にいてくれるシッターを探しました。さらに最寄り駅に駐車場を借り、1分でも早く自宅に帰ることができるようにしました。

埼玉からでも勤務が可能だと判明した後、埼玉からもう1人、さらに1人と、県外から勤務医の採用が決まっていきました。埼玉通勤組の先生のためには、同じように最寄り駅に駐車場を借りています。小山に引越してきてくれた先生には、引越費用の負担(上限あり)、敷金礼金全額負担、家賃手当を出しています。

よく「採用にはお金をかけた方がいい」と言いますが、私はヘッドハンターや求人広告にお金をかけるのではなく、採用した勤務医に給与以外の金銭面で還元することが必要だと考えています。一人年間40万円までセミナー受講料を負担しており、院長の指示で参加したセミナーは全額医院負担で交通費と日当が付きます。診療後の勉強会もお弁当と残業代を出しています。練習でも同じです。

セミナーを受講した勤務医は、新しい情報をどんどん持ち帰ってくれ、教えてもないことができるようになります。すると、自ら自費治療を勧めるようになり、こちらがかけたセミナー受講料以上のリターンが得られるのです。

自費を自ら取るようになっても歩合は発生せず、給与は一律同じです。それに不満を覚える勤務医もいますが、私たちは歩合制を導入する予定はありません。



院長夫人の  
出番です!

数カ月ごとに病院を辞め、治療がほとんどできない渡り鳥勤務医を実際に何人も見てきました。

私は、「つらいかもしれないけれど、3年うちで頑張れば保険診療はほとんどできるようになり、5年いれば自費がほぼできるようになる。だから、開業したら絶対に成功する」と言っています。今もらえる給与の話より、長期的なビジョンをイメージさせることが大切だと思います。

採用面接で医院見学に来た先生からは、「給与や歩合、マニュアルの有無、教育制度について聞きたい」と言われます。その質問に答える前に、5年目、3年目、1年目の勤務医の診療を見せると、「凄い先生ばかりですね!」と驚かれます。その後「当院はマニュアルも教育制度もありません。先生のやる気次第です。他の医院もほとんど見て決めてください」と言います。見学後に食事誘うこともない、とてもドライ

な医院見学です。それでも当院に勤めたいという先生のみ採用しています。

何度も言いますが、当院の給与は安いです。その分ノルマはなく、有休取り放題です。よっぽど混んでいない限り、時間がかかっても勤務医が納得がいくまで治療をしてもらっており、それがやりがいとなっているのです。当院では『セレック』を使った治療は100%勤務医主導で行っており、案内パンフレットも積極的に彼らが作成しています。おかげで、導入後1年で不具合が起きるほど、一日中『セレック』が稼働しています。

## プライベート優先時代に 対応

勤務医が長く勤めてくれている理由に、中立的な立場の事務長の存在があります。当院の事務長は、院長に怒られてモチベーションが下がっている勤務医のサポートをしてく

れ、私に「院長夫人の出番です!」と声をかけようとした。私も気にして声をかけようとした。経営者対勤務医だとしても本音が聞きにくく、原因も分からないまま突然出勤しなくなってしまうということが何度もありました。

夫が勤務医をしていた15年前とは、男性を取り巻く環境は変わっています。家族がいる先生は、診療後家に帰ってから、「イクメン」としての役割が待っているかもしれません。

仕事より家族、彼女と、プライベート優先な時代です。父親や彼氏としての役割の次に、医院への貢献があるのです。そのような時代に対応できる環境を医院側が整えることで、長く勤めてもらえるのだと思います。