



開業後 56 日

# 残業 # 仕事の効率化

## 残業のコントロール

残業のコントロールなんてあまり考えてきませんでしたが、どうやって残業が少なくなるようにチームで工夫できるか、お互いが同じ意識を共有できるかが結構難しい…



### みんなのコメントのサマリ

- 大学病院は制服の色分けと時間外勤務者はナースステーション手前にいないという対策をしていた。ノー残業バッジもあってノー残業対象者は工作中つけていて病棟のワークフローにも名前が挙げられていた。視覚化は効果的
- うちには節目の時間帯に伝統的に様々な懐メロが流れ、パソコンの自動音声で「〇〇の時間です。〇〇しましょう」と話し出す
- どれくらいの仕事量に抑えるかの見極めが困難
- (スタッフが) 気をつかってサービス残業するようになったりするが、(院長としては) それは望んでないのに…



開業後 58 日

# 倒産 # 経営不安

## 倒産の恐怖…

個人的には一回潰れて（閉院して）その後再開した身なので、「経営」という部分のリアルさと厳しさは身にしています。

理想と現実とは別。あくまでも潰れちゃだめ。

職員の生活も全てかかっていますからね。



### みんなのコメントのサマリ

- まだまだこれから。診療報酬も入るのはまだ先だし
- 潰れちゃダメなんて思わないで。とりあえず目の前の患者さんを一生懸命に診てれば結果は火を見るより明らか
- 確かに倒産は怖い。もちろんマネジメントを楽しむようになるのも大事。でもやはり地道にコツコツしかないよなあ
- 仕組みを知ることは必須。レセプトとか税金とか地域の相場とか…



開業後 203 日

#公費負担医療 #レセプト

## 公費番号

28 とか 81 とか今更知るといふ。。。。



### みんなのコメントのサマリ

- 公費番号をおまじないように覚えた
- あと 30 番、40 番、50 番、54 番、80 番…



### セルフコメント

地域によって番号が違うのも知らなかった。

こういうのはほんとにレセに関与していないとわからんですね～。大学の時にちょっと病名考える程度の関わりでは到底わからなかったです。



開業後 214 日

# 1 on 1 #ミーティング

## 1 on 1 って有効？

1 on 1 は良いのか悪いのか。

最近あまり良くない気がしています。

あまりみんなの前で言えない話を個別で聞くのも良いのか悪いのか



### みんなのコメントのサマリ

- 全員に対して定期的に 1 on 1 をするのが良いかどうか懐疑的。これで解決したことがなく、結局、派閥は派閥なままで、むしろ火に油を注ぐ結果になることも。目的は明確にして適切な時に適切な条件で適切な相手に行うと有効かも
- コーチングの出番だと思う
- 必要に応じてやっている。基本はあくまでも“聞く”に徹し、派閥や好き嫌いにも介入せずしゃべってもらえる範囲で問題を把握するだけ
- 上司が言いたいことを言うだけのヒアリングではだめ
- 自分自身を複数の立場（院長として、自分個人として）での 1 on 1 は有効だと思う。ただ院長としての面談はいきなり final になるので危ないときもあった



### セルフコメント

なんか 1 on 1 で解決したことがないんですよ。。。。



### セルフコメント

時間予約・発熱予約・web予約が優先されるので、直接来院はどうしてもお待たせするんですね。



開業後 501 日

#ワークシェア #院長権限

## 院長の権限移譲

権限移譲は重要ですが、どこまで我慢できるかですかね…



### みんなのコメントのサマリ

- 権限移譲というより役割分担と考えるほうが楽
- いったん分権にしても戻らないわけではないので、とりあえず trial and error してみては？



開業後 504 日

#スタッフとの関係 #経営者

## スタッフと院長の関係は？

ふと思った部分ですが、開業医（院長）にとってスタッフは部下なのか？そうでなければどういう関係か？

完全にフラットな関係と言えるのか？なんて辺り気になったりして。

どうでしょうね。



### みんなのコメントのサマリ

- 管理者とチームリーダーに加えて雇用主になるからね
- スタッフ一人ひとりも院長に対する捉え方が違うだろうな
- どうしても上下関係ができる。そこで、いかに心理的安全性を育めるか…



### セルフコメント

雇用関係になる時点で、これは避けられない問題。確かに心理的安全性という感覚は大切ですね。難しいですが…。



開業後 510 日

#非常勤スタッフ #扶養家族

## 非常勤スタッフの扶養家族問題