

序

DRUCKER'S METHOD IN MANAGING A GREAT CLINIC



私たちはなぜこのような 経営スタイルとなったのか？

序
私たちはなぜこのような経営スタイルとなったのか？

私は医療法人・ぶてい・らばん 柗みみはなのどクリニックの理事長兼 CEO の内藤孝司と申します（※ドラッカーにおける CEO とは、経営組織の中において権力を中心ではなく、責任を中心を考えるべき役職のことです。本書は経営に関する本のため、あえて CEO という呼称を自らに使用しています）。

今回、開業医の経営に関するマニュアル本の作成に関わることができてうれしい限りです。前著「ばくが一番電子カルテをうまく使えるんだ！」（中外医学社刊）に続き、またまたつたない文章で恥ずかしい限りではありますが、最後までお読み頂けるとうれしく思います。

さて、私のクリニックは開業して今年（平成 25 年）で 14 年となります。地方にあるごくごく平凡なクリニックではありますが、クリニックの運営は今まで山あり谷ありで落ち着かず、未だ発展途上です。巷では開業に携わった様々な業者から「開業から最初の 3 年は金銭的にも精神的にも厳しいけれど、その後は軌道に乗るのでよほどのことがない限りは大丈夫です」と言われているケースが多いようですが、私に言わせればこれはとんでもない話です。財務的なことは確かに年数が経てばある程度落ち着くものの、クリニックの運営は未だに楽とはとても言いがたいですね。はっきり申し上げて、開業して楽になるなんてことは 5 年以上経過しても全く感じられませんでした。

——何故なのか？

それは患者数の増加、それに合わせて増員されたスタッフの管理育成が必要となったり、クリニックの運営をスムーズに行うための様々な新しい取り組みなど、経営における数多くの課題、責任、実践の出現——それらに対してマネジメントの基本と原則を知らなかったがために、しっかりとしたクリニックの経営ができていなかった

からです。

ここでいう「マネジメント」について、私の尊敬する経営学者ピーター・F・ドラッカー（以下ドラッカーと略します）は

「組織をして成果を上げさせるための道具、機能、機関がマネジメントである。」

（「明日を支配するもの」より——ダイヤモンド社刊）

と述べています。また

「マネジメントは、まさに伝統的な意味におけるリベラルアート、一般教養である。知識の基本、自己認識、英知、リーダーシップにかかわりをもつがゆえに、それはリベラル、教養と呼ばれるべきものであり、実践と実用にかかわりをもつがゆえに、アート、技術と呼ばれるべきものである。」

（「新しい現実」より——ダイヤモンド社刊）

「マネジメントは科学ではない。臨床的な体系である。マネジメントの値打ちは、医療と同じように、科学性によってではなく、患者の回復によって判断しなければならない。」

（「企業とは何か」より——ダイヤモンド社刊）

とも述べています。

大変難しいのですが、簡単に言えば

「組織に成果をあげさせる全てのこと」（目標達成のための様々な行動のこと）

もっと簡単に訳すと「経営」（経営管理）のことです。

開業したての頃は「いかに患者数を増加させるか？ いかにして経営を安定させ、借金を返すか？」に力を集中して、皆さんががんばられていると思います。私もそうでした。

皆さんはクリニック経営で大事なことは患者さんを集めること、増やすことだと思われていると思います。いわゆる増患対策、集患対策ですね。もちろんそれはクリニック