

# 医院規模別 委員会組織図実例紹介



歯科医院・クリニックの経営参謀

**MECEプロデュース®**

# はじめに

多くの歯科医院では院長先生が1人で診療・経営・スタッフマネジメントのすべてを担い、過度な負担を抱えがちです。その結果、院長が現場を細かく管理しないと医院が回らない体制になり、スタッフの主体性が育たず、人材定着や組織力の強化に課題を抱えるケースが少なくありません。

MECEプロデュースではスタッフ主導のチーム作りの皮切りとして、委員会活動の導入をおすすめしています。委員会活動を導入することで、スタッフが自主的に医院運営を考え、実行できる医院を目指します。

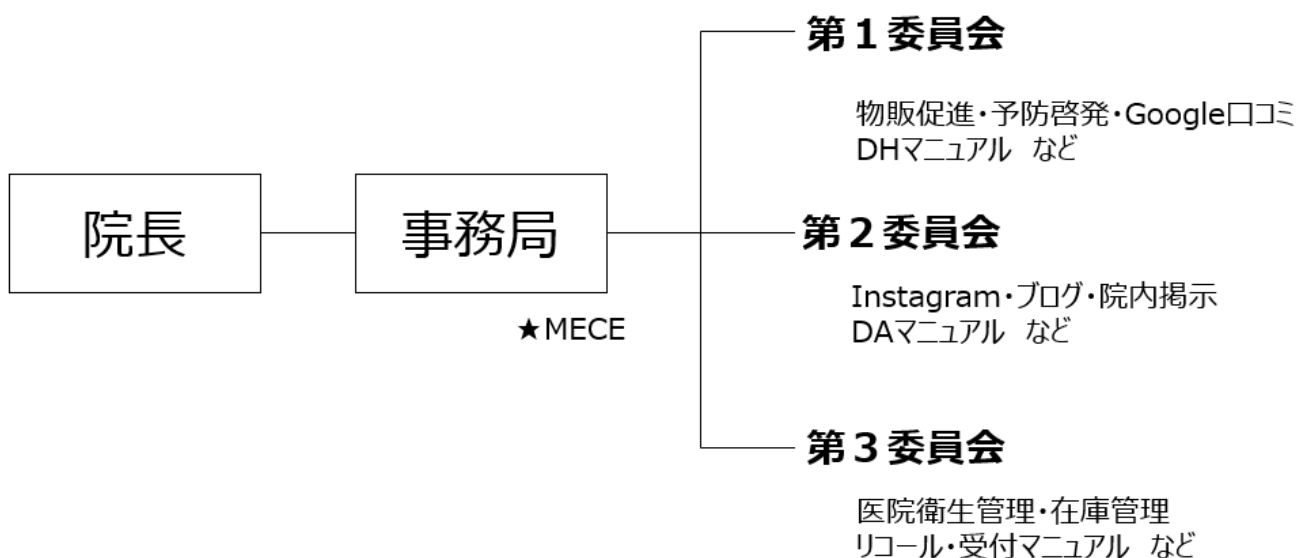
スタッフ主導の運営に最も必要な、院長側の目線を理解したチームの抜擢、育成も可能です。

もちろん、医院の規模によって委員会の数や役割分担のあり方は異なりますが、少人数の医院でも組織化を目指して委員会活動を導入しているケースもあります。

こちらの文章では、小規模・中規模・大規模の医院別にクライアント医院で実際に運用している委員会組織図のご紹介をいたします。



# 小規模医院の委員会組織図



## 【医院規模】

スタッフ数 ⇒ 7名（内パート4名）

チェア台数 ⇒ 5台以下

こちらの医院はサービス導入当初、正社員が在籍しておらず、パートスタッフのみで診療を運営していました。その後、正社員が2名加わったことを契機に、正社員を中心とした体制づくりを目指し、マネジメントサービスを導入しました。現在では正社員が3名となり、それぞれが1人1つずつ委員会を担当しながら活動を進めています。

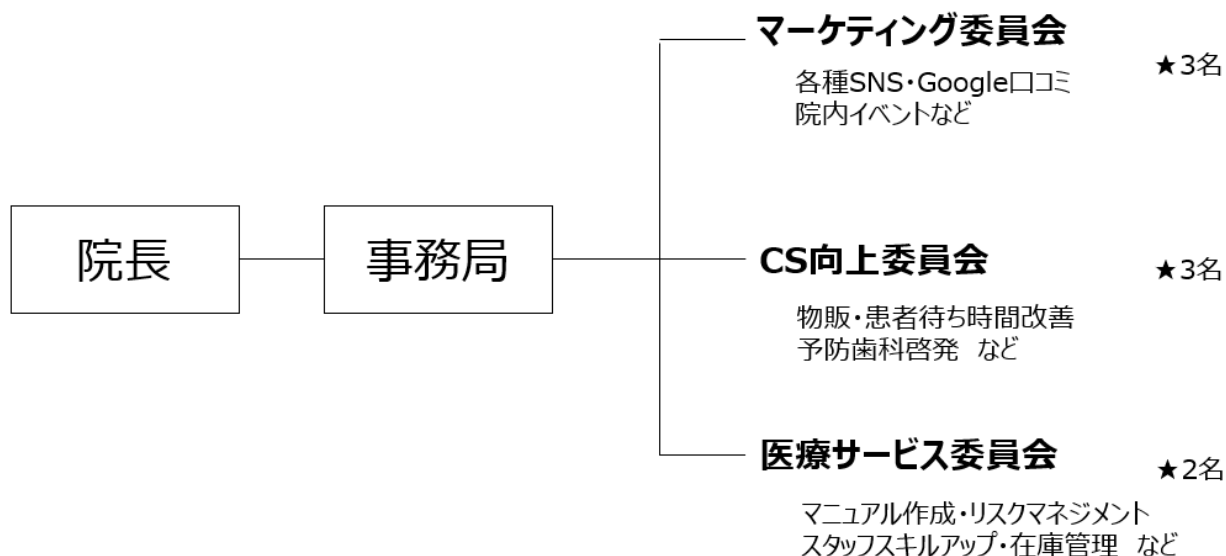
小規模医院においては、委員会をテーマ別・タスク別に分けるのではなく、今回のように“誰にどの業務を任せるか”という観点で割り振るケースも見られます。これは、スタッフの得意分野を活かし、適材適所で最大限に力を発揮してもらうための工夫です。また、1人1委員会の体制にすることで、他の人に頼ることなく自分の意思で進められる領域を持ち、「やりたいことを自分の責任で実現する」環境を整える狙いもあります。

現段階ではチーフに相当する人材はまだいないため、事務局的な役割はMECEプロデュースが担っています。将来的には、この中からリーダー候補を抜擢し、育成していくことで、医院内で自然にチーフ人材が育つ仕組みづくりを目指しています。



# 中規模医院の委員会組織図①

★委員会担当スタッフ数



## 【医院規模】

スタッフ数 ⇒ 8名

チェア台数 ⇒ 5台～10台

こちらの医院は事務局の役割も院内スタッフの一人が担っています。この方はチーフではありません。今後チーフになることを視野に入れて育成中の人材です。また、委員会の委員長に就くスタッフは、次期事務局候補として意識的に育てていきたい人材であり、委員会活動の中心的存在です。

委員長には、他のメンバーへの指示出しや進捗管理などを通じて「上に立つこと」に慣れてもらいます。普段の診療業務では指示を受ける立場が主であるスタッフも、委員会活動を通じて初めてリーダーシップを発揮する経験を積みます。ここには勤続年数は関係ありません。適性があれば、入職間もないスタッフでも抜擢します。

特に「マーケティング委員会」や「医療サービス委員会」は医院経営に直結する重要な領域であり、タスク量も多く、成果が見えやすいのが特徴です。患者さんへの情報発信やサービス改善など、医院にとって大きなインパクトをもたらす業務が多いため、ここでのリーダー経験は本人にとってもやりがいが大きく、医院側にとっても人材育成の場として非常に有効です。そのためこれらの委員会の委員長は、より次期事務局候補に近いスタッフに任せ、挑戦させることで、リーダーシップの開花を後押ししています。

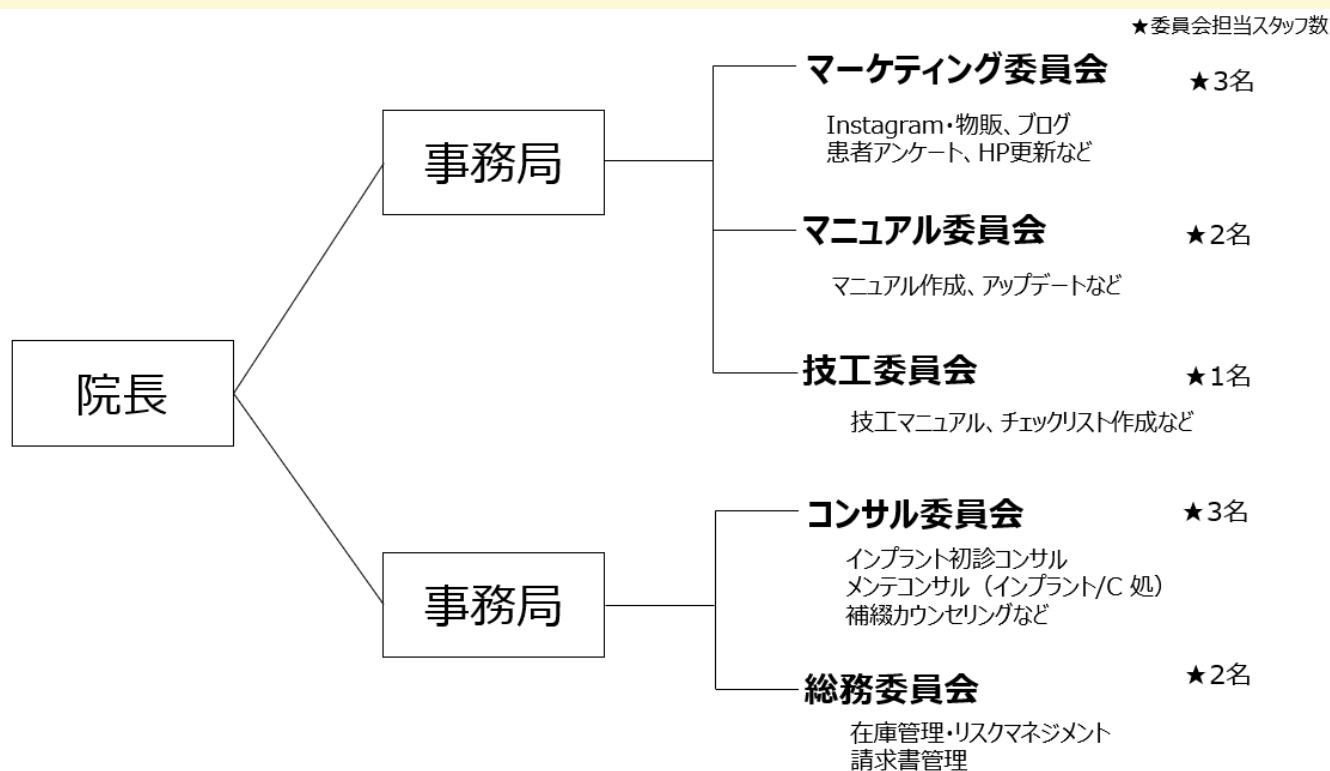


歯科医院・クリニックの経営参謀

MECEプロデュース®



# 中規模医院の委員会組織図②



## 【医院規模】

スタッフ数 ⇒ 11名

チェア台数 ⇒ 5台～10台

こちらの医院はサービス開始当初から、すでにDHのチーフと受付助手のチーフが在籍していました。2人はいずれも非常に優秀で、自然と多くの仕事が彼女たちに集中していく状況となっていました。しかし特定の人材に業務が偏ると、組織としての厚みが育ちません。チーフが何らかの理由で辞めてしまった時にも非常に困ります。そこで「チーフにしかできない仕事」と「下のスタッフにも任せられる仕事」を意識的に切り分け、次期チーフ候補を抜擢できる組織作りの一環として委員会を立ち上げました。チーフ自身にとっても「自分でやった方が早い」から一歩進み、他の人に業務を振り分け、成果をチームとして引き出すマネジメント力を磨く場になっています。

具体的には、マーケティング委員会とマニュアル委員会はDHが、コンサル委員会と総務委員会は受付助手が担当し、それぞれのチーフが事務局を担っています。この体制により、チーフが主導しながらも下のスタッフにタスクを任せ、自然と次期チーフ候補を抜擢・育成する流れをつくることができます。

こうした仕組みを導入することで、委員会活動は単なる業務分担にとどまらず、「チーフから次のリーダーを育てる」人材育成の仕組みとして機能し始めています。結果として、医院全体におけるリーダー層の厚みが増し、組織の持続的な成長につながっています。

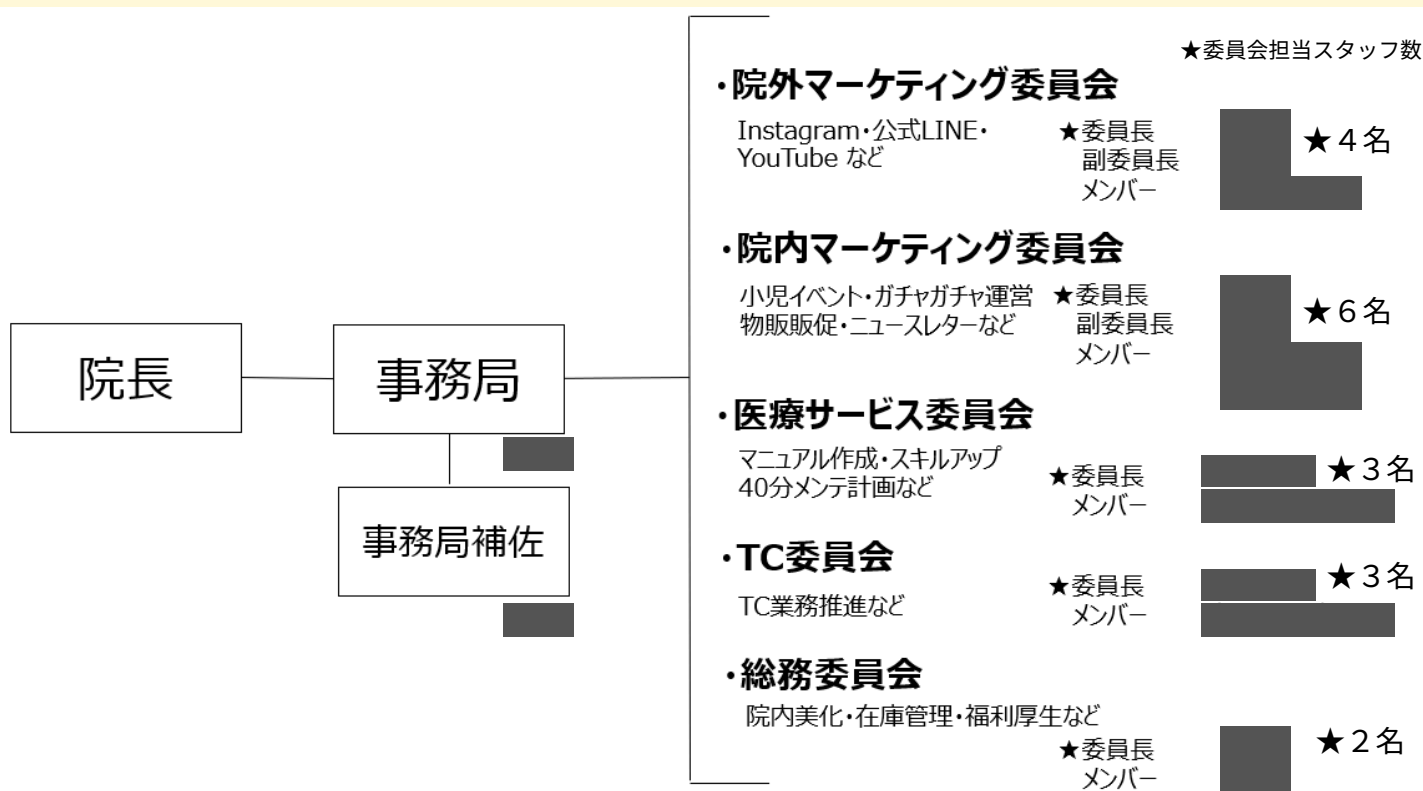


歯科医院・クリニックの経営参謀

MECEプロデュース®



# 中規模医院の委員会組織図③



## 【医院規模】

スタッフ数 ⇒ 14名

チェア台数 ⇒ 10台～15台

こちらの医院では、これまで院内マーケティング委員会という花形の委員長を務めてきたスタッフが、この秋から新たに事務局補佐へとステップアップすることになりました。まずは約3か月間、事務局のサポート役として実務を間近で学び、その後は年明けから正式に事務局を引き継ぐ予定です。これまで委員会活動で培ってきた経験を活かしながら、次の役割へと成長していく姿は、まさに人材育成の理想的な流れといえます。

同時に、彼女が抜けたことで空席となった院内マーケティング委員会については、次の幹部候補筆頭に任せることにしました。1人が昇格すれば次の適切な人材がそのポジションを担うという自然な循環が生まれています。

さらに、比較的人数の多い委員会には「委員長」と「副委員長」を設け、小規模ながらも組織としての基本形となるように意識的に整えています。役割を持つことで、報告・連絡・相談といった基本動作を実際のタスクの中で経験でき、スタッフは自然と組織的な動きを学んでいきます。これは単なる委員会運営にとどまらず、スタッフ教育やマネジメント研修の機能も果たしているのです。

こうして委員会活動を通じて幹部候補が次々と育つ流れができたことは、医院の持続的な成長に直結する成果です。医院全体としても一段階上の組織力を備えたステージへと進んでいることを強く感じています。



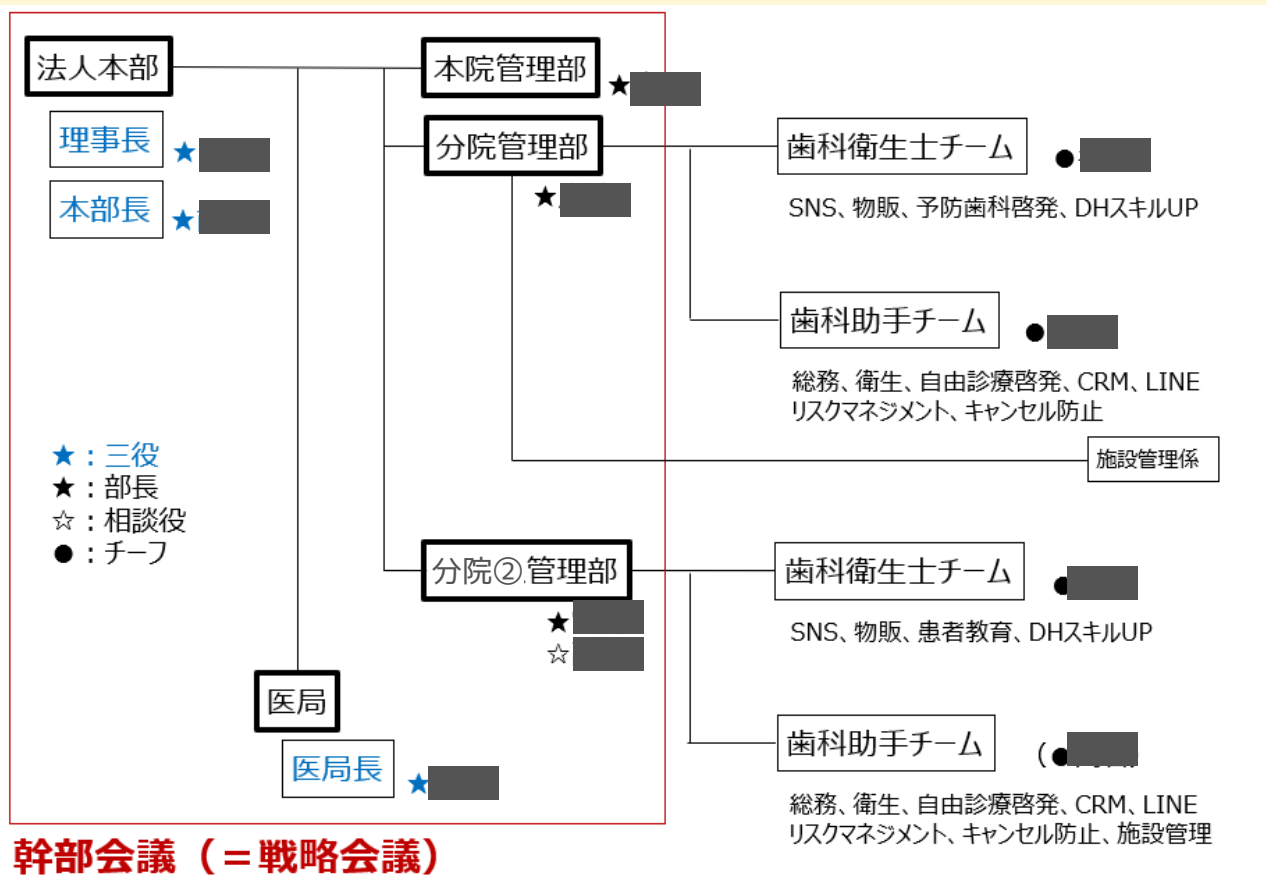
歯科医院・クリニックの経営参謀

MECEプロデュース®





# 大規模医院の委員会組織図



## 【医院規模】

スタッフ数 ⇒ 30名以上

チェア台数 ⇒ 20台以上

こちらは、MECEプロデュースが推奨する委員会活動の「完成形」ともいえる組織図です。弊社がサポートに入ってからすでに6年以上が経過し、段階的に委員会活動を積み上げてきた結果がこの形に結実しています。法人本部の理事長・本部長を頂点に、本院管理部・分院管理部・さらに分院②管理部といった管理単位が整理され、その下に歯科衛生士チーム・歯科助手チームが体系的に配置されています。

この図は単なる委員会活動の組織図ではなく、医院運営全体に落とし込まれた「組織のかたち」を示している点が大きな特徴です。つまり、委員会活動を起点にしながらも、それを医院の恒常的な運営システムへと昇華させた姿といえます。

もちろん、最初からこの完成形が存在したわけではありません。もともと歯科衛生士チームでは「SNS・物販・予防歯科啓発・スキルアップ」、歯科助手チームでは「総務・衛生・自由診療啓発・CRM・LINEリスクマネジメント・キャンセル防止」といったタスクが、委員会単位で割り振られていました。これらのタスクをそのまま委員会ごとに集約し続けた結果、現在のように「チーム単位で業務を担う仕組み」に自然と進化してきたのです。言い換えれば、委員会の蓄積が医院運営の骨格を形成したともいえます。

さらに注目すべきは、人材育成の成果です。三役のひとつである「本部長」は、もともとDHチーフとして活躍していた人物が務めています。彼女はSNS委員会委員長から始まり、マーケティング部長、局長を経て、最終的に本部長へとステップアップしてきました。このプロセスは、委員会活動が単なる院内業務ではなく、リーダー人材を育て、キャリアの道筋をつくる装置として機能していることを如実に物語っています。



歯科医院・クリニックの経営参謀

MECEプロデュース®



# 終わりに

今回は、小規模から大規模まで規模別の委員会組織図の実例をご紹介します。委員会活動の意義が十分に伝わったことと思います。

本編では言及しませんでした。委員会活動は原則として診療時間内に組み込んで実施してください。勤務後や休日にスタッフの裁量で委員会活動を行うと、どうしても継続性が失われやすくなります。（そもそも労務的にもアウトですし、スタッフの定着も良くなりません。）業務時間に組み込むことで、活動そのものが医院運営の一部として定着し、形骸化を防ぐことができます。

また、委員会活動への貢献は必ず評価されるべきです。スタッフが主体的に取り組む以上、その努力と成果を正しく認める仕組みが欠かせません。評価は人事評価で賞与査定に反映させ、スタッフが「頑張れば報われる」と実感できることが、活動をさらに持続可能なものにします。

私たちMECEプロデュースは、これからも各医院の状況や規模に合わせた最適な組織作りを全力でサポートしてまいります。

マネジメントサービスについて  
詳しくはこちらから⇒



歯科医院・クリニックの経営参謀

MECEプロデュース®





# 発行元

社名 株式会社MECEプロデュース（ミーシープロデュース）

所在地 東京本社

〒160-0022

東京都新宿区新宿2-12-13 新宿アントレサロンビル2階

名古屋支社

〒460-0008

愛知県名古屋市中区栄4-12-26 オフィスプラス栄603

岡山支社

〒700-0023

岡山県岡山市北区駅前町1-8-1 新光ビル5F

札幌支社

〒060-0807

北海道札幌市北区北7条西4丁目1番地1 トーカン札幌第一キャステール607

代表者 代表取締役CEO 河島 康一

取締役COO 磯野 寧子

社外取締役 前池 綾乃

社外取締役 宮本 貴文



歯科医院・クリニックの経営参謀

**MECEプロデュース®**