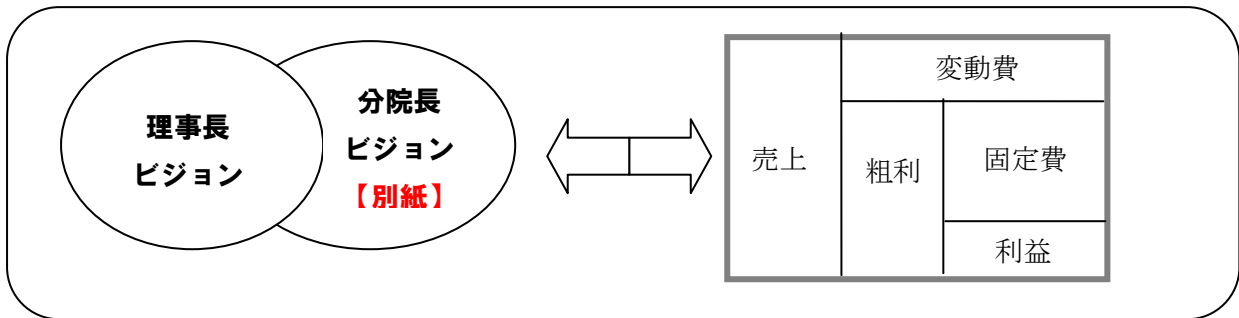


理事長のように考え動く分院長をつくるストレスフリー・マネジメント

1) なぜ、分院長とグループ代表（理事長）はすれ違うのか？



2) 分院長報酬を売上歩合にすると起きる現象

- 家族や知り合いの自費診療を、驚くほど低価格で実施
- 信じられない！？ 保険なのにハイブリッドを使う
- いつの間にか技工所との癒着状態

3) こんなに差がつく「売上評価と粗利評価」

- 同じ売上500万円（月）の分院でも「分院長報酬100万円、利益10万円の医院」と「分院長報酬110万円、医院利益45万円の医院」の違い

【モデル①】

500	120		
	380	370	a100
			b100
			10

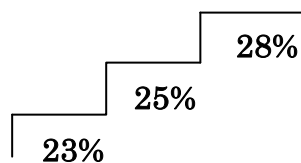
【モデル②】

500	75		
	425	380	a110
			b100
			45

この違いを生む違いとは？

4) 「もう細かいことは言わなくてすむ」分院長の給与制度

- 粗利を歩合の基準に



なぜ、段階的なのか？

- 売上歩合を粗利歩合に切り替える3つの着眼点

誤解は不信感に切替はシナリオが必要

①粗利経営教育 ②切り替えるタイミングの見極め ③切替時の発想

5) 分院展開を「全体最適バランス収支」に導く3つの着眼点

- 採用費の投資効果を最大限高めるスタッフ採用
- 外部セミナー活用より内部に目を向けたスタッフ育成
- 技工、材料のスケールメリットを考えた仕入

