

*Giving Pets The Same Care
We Want For Ourselves.
Making Pet Health Affordable.
Since 2004*

ATHENA PET CLINIC since 2004
Our pleasure is you are having good life with Pet like a family!

Table of contents

- アテナ動物病院
- About us ...
- 現在の小動物臨床の業界は
- その階層（ヒエラルキー）を越えられるのか？
- 5年間仕事をしてその先はどこへ行くのか？
- アテナ動物病院にはその先を提示する『未来』があります。
- 2つの柱
 - ◆ 1つ目の柱 『医療水準の向上』
 - ① 学会参加費補助制度
 - ② 社内勉強会制度
 - ③ 大学研修制度
 - ④ 海外研修制度
 - ⑤ エルダー制度
 - ⑥ 学習状況確認チェックシートによる進捗状況確認（新卒・昇格時）
 - ⑦ 社内専門医による指導・教育制度
 - ◆ 2つ目の柱 『勤務環境の改善』
 - ① 院内の人間関係を良好に保つための様々な仕組み
 - ② 客観的な評価制度
 - ③ 各病院間の相互応援
 - ④ 将来に不安を感じる事のない『あたりまえの生活』をつくるために。
 - ⑤ 将来を見据えた昇給制度（業界初）

アテナ動物病院

アテナ動物病院は
働きがい業界 No.1 を目指し進歩を続けます。

獣医師約 100 名、全国 30 病院。

(平成 23 年 11 月現在)

他では絶対に出来ない充実した2つの仕組みで
獣医師の豊かな未来を創造していきます。

わたしたちアテナ動物病院は
『確かな獣医療をもとに 安心とやさしさを提供します』を
理念とし、獣医師として日々研鑽を忘れることなく
社会に貢献し、自らが働く場所を自ら創り上げていく
志をもった病院グループです。



About us...

私たちは、よりよい動物医療サービスを提供することにより、社会に貢献し自らの働く場所を全獣医師で作っていく事を目標に『医療水準の向上』と『勤務環境の改善』に取り組んでいます。

現在直営で運営する30病院には年間約23万件の来院数があります。

この豊富な症例データを積極的利用し

『確かな獣医療の確立』と『標準化された医療サービス』に取り組み、さらに個人経営の動物病院とは違う『成長モデル』を実現することにより獣医師のライフステージを豊かなものにしていきます。

多くの仲間とともに将来の臨床獣医師像と新たな価値観の働く場所を作っていきましょう。



現在の小動物臨床の業界は

その階層（ヒエラルキー）を越えられるのか？

「この病院に残りたい」

そう思う人はあなた一人ではないかもしれません。

あなたの先輩として先に仕事をしている獣医師がそこにいた場合、2人の給与、立場の序列は10年後も変わらないことになります。

どんなに仕事をしてその序列を変えることは出来ない、報われることのないシステムがそこにあります。

先輩獣医師が辞めるのを待ちますか？それは何年後ですか？

5年間仕事をしてその先はどこへ行くのか？

・あきらめの開業

階層も、そして給与もこの先大きく変わらなければ、自らの将来に不安が出てきます。そのため開業を考える臨床獣医師も多くいます。

現在はそういった『あきらめの開業』をする獣医師が増えているという状況です。

・開業をしても

自分たちが就職をするときは『大きな病院』『獣医師が何人かいる病院』を基本に考える獣医師が多いと思います。

開業をすると自分1人、もしくは配偶者を入れて2人からのスタートが一般的。まずはここから、2年後には獣医師をひとり雇って、5年後には…と、夢をふくらませます。しかしこれから先の未来、

『昔、自らが就職を望まなかった規模の病院に、
どうして後進の獣医師が就職をするのでしょうか？』

ア

テナ動物病院にはその先を提示する『未来』があります。

成長モデル

病院を増やすことで勤務医は副院長に、副院長は院長へ、院長はさらにその先へ

勤務医からアテナ動物病院の院長へとなった場合、個人開業とは状況が異なります。

本人の実力次第でその『階層（ヒエラルキー）』を越えることが可能です。

その獣医師の努力次第で、病院を成長させることが出来れば

獣医師の雇用は会社として行ないます。

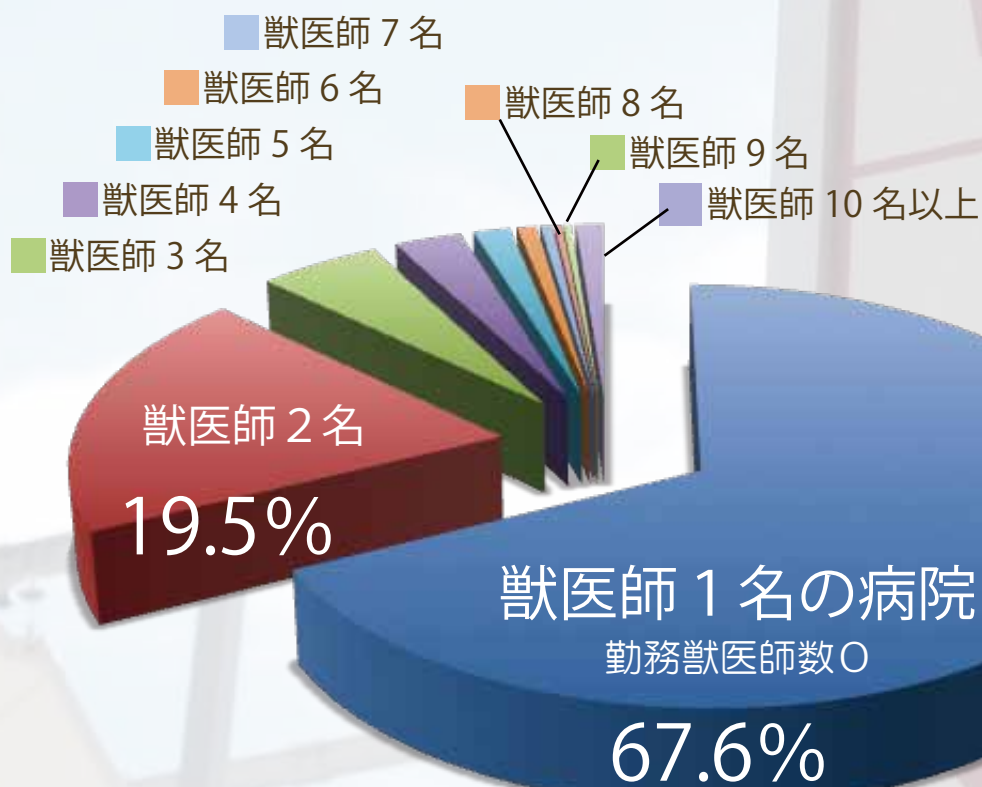
偶然や少ない紹介で獣医師が雇用を望んで来るのを待つ必要はありません。

どの病院に配属されていても成長の機会があります。

病院規模を成長させ、雇用出来る状況を作れば1人での診察が

永遠と続くことはありません。

それはあなた次第です。



日本の話!

2

つの柱

わたしたちの目指すもの、
それは、『医療水準の向上』と『勤務環境の改善』です。

わたしたちは勤務医制度の確立した米国の動物病院の視察、研修、研究の成果を元に
社内教育を充実させ、人材育成に注力しています。

そこから生まれる経験豊かな獣医師チームが診察にあたり、
獣医師・看護師・病院スタッフ、そして患者様の満足度を相互に向上させ、
今後、国内はもちろん、将来はさらにアジア圏を目指した展開を考えています。

ATHENA PET CLINIC

グループ病院、でも、あそことは違う。

1 つ目の柱

[医療水準の向上]

通常、開業をすると当然『経営』を考えることに時間を割かなければいけません。だれかに任せて自分は『勉強』したい、それでは病院は育って行かないばかりか廃業する状況になってしまいます。開業したらもう『勤務医』ではありません。獣医師としての勉強の機会を求めるだけではダメなのです。

開業後に獣医療を勉強する時間はほとんど皆無になっていきます。

アテナ動物病院ならば院長として自らを研鑽し、職務を遂行しながら多くの患者様との接点をもっていただけます。

院長であっても週休2日とることは可能です。

1日を勉強のために割いてもよいでしょう。学会参加も積極的に行えるように参加にかかる費用を補助しています。

アテナ動物病院では以下の取り組みで医療水準の向上を目指しています。

- ① 学会参加費補助制度
- ② 社内勉強会制度
- ③ 大学研修制度
- ④ 海外研修制度
- ⑤ エルダー制度
- ⑥ 学習状況確認チェックシートによる進捗状況確認（新卒・昇格時）
- ⑦ 社内専門医による指導・教育制度

①学会参加費補助制度 アテナでは?

『一流のモノを身につけるには一流に学べ』その精神でアテナ動物病院の中だけではなく、外部の先生方の知見に触れることを私たちは推奨し、積極的な学会参加をしていただいております。そして今年オブザーバーとして参加した彼らが、翌年はそこを発表の場として自らを研鑽する立場になります。(対象：獣医師全員 参加費、交通費補助)

②社内勉強会制度 アテナでは?

自分の学んだ常識は、外の病院では非常識。これではグローバルな活躍を視野に入れた獣医師は育ちません。外部の勉強会はもちろん、わたしたちは、それらに参加して得られた知識技術を社内勉強会、研修会を通じて多くの若い獣医師、多くの仲間と共有する場を持ち、研鑽することを怠りません。

(対象：新卒対象研修会・既卒者対象研修会・症例検討会、外部講師セミナー)

③大学研修制度 アテナでは?

アテナ動物病院は獣医大学との綿密な連携を取り、個別のアドバイザーとして当社内各獣医師の学術相談役としてご意見をいただくこともしています。また同時に、各大学などへ研修医として勉強しに行くことも推奨しております。

(実績：日本獣医生命科学大学、東京農工大、日本大学、日本高度医療センター)

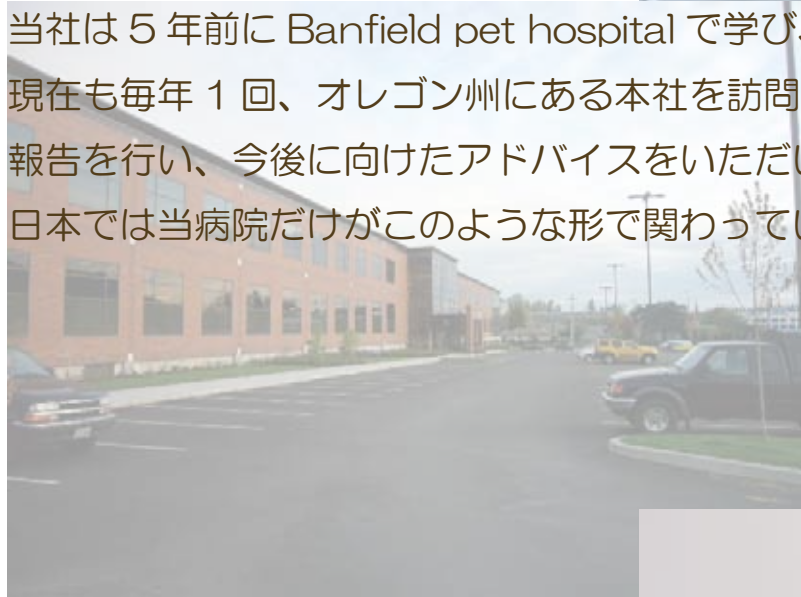
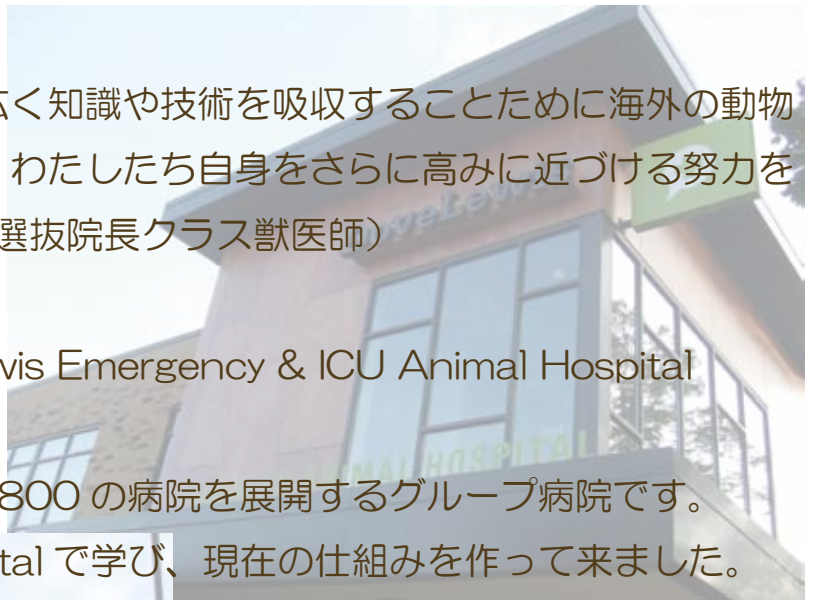
④海外研修制度 アテナでは?

目を海外に向けることも大事です。広く知識や技術を吸収することために海外の動物病院、教育機関をロールモデルにし、わたしたち自身をさらに高みに近づける努力をすることを続けていきます。(対象：選抜院長クラス獣医師)

※Banfield pet hospital、DoveLewis Emergency & ICU Animal Hospital
との連携

• Banfield pet hospital は全米で約 800 の病院を展開するグループ病院です。当社は 5 年前に Banfield pet hospital で学び、現在の仕組みを作ってきました。現在も毎年 1 回、オレゴン州にある本社を訪問し、親交を深めると共に、現在の状況報告を行い、今後に向けたアドバイスをいただいております。日本では当病院だけがこのような形で関わっています。

• DoveLewis Emergency & ICU Animal Hospital はポートランドにある大型救急病院です。当社スタッフの研修を今後受け入れていただけることになっております。(2011 年 11 月現在)



⑤エルダー制度（新卒獣医師対象）アテナでは？

新卒獣医師には、その進捗状況を確認すると同時に、臨床経験の近い獣医師が指導・相談役として責任を持って付き、一緒に悩みながら自らの経験も踏まえ、彼ら彼女らの成長を見守ります。将来はみなさん方がエルダーとして獣医師を育てる立場になることもあります。

⑥学習状況確認チェックシートによる確認 アテナでは？

こちらの獣医師とあちらの獣医師の成長度合い、技術習得具合に大きな隔たりがあり、成長が勤務先の院長の技術、知識レベルに大きく左右されてしまうのでは本当の意味で企業病院とは言えません。

成長段階で習得しなければならない技術知識をチェックシート形式にし、その習得レベルを客観的に評価検証し、決められた水準で知識技術習得が出来るように指導していきます。

⑦社内専門医による指導・教育制度 アテナでは？

獣医師は万能ではありません。ここ数年、獣医学各分野の進歩は大変著しく、一昔前とは異なり、わたしたちは非常に多くの知識技術を問われるようになりました。飼い主様もまた様々な情報を知る立場となり、獣医師と飼い主様の間にある情報格差はほぼないといっている状況です。

一人ですべての項目をこなすことは難しくても、専門分野をもった仲間の獣医師がアドバイスを与えることで、その問題を解決します。アテナ動物病院には大学で専門分野を勉強した獣医師がおり、各得意分野のフォローを適宜おこなっております。



アテナ獣医師全員でひとつの大きな

仮想総合動物病院を運営するイメージです。

2

つ目の柱

[勤務環境の改善]

個人開業の動物病院に勤める一般勤務医が抱える問題点。

それは仕事ができるようになってくると、仕事の量、責任が大きくなり、副院長的な働きをするようになるが、仕事量と給与のバランスが悪くなってくる。それ以外にも以下のようにいろいろな問題が出てきます。

- なかなか休むことが出来ない。
- 給与、年収は基本的に残業、休日出勤などを考慮されていない設計で、すべて含まれて支払われている。
- 各種保険制度がない。
- 経営者（院長やその奥さん）と意見が合わない場合、辞めざるを得ない。
- 給与、年収に早い段階で低い上限がある。
- 先に入った獣医師いる限りは、その立場、給与を越えることは出来ない。
- 給与、年収の上がり下がりに根拠がなく、経営者である院長ひとりの主観的な評価に基づくものである。

—『仕事は楽しい』 それだけでは済まされない年齢や立場になってくる—

…それを考えなくてはいけなくなる時が必ずくる
その時に、開業だけの選択がはたして正解なのか？

あるいは臨床をあきらめて違う道に進もうとしていないか？



将来を感じられない時に、獣医師は次の道を探し始める

アテナ動物病院では以下の取り組みで勤務環境の改善をしています。

① 院内の人間関係を良好に保つための様々な仕組み アテナでは?

一般的にひとつの病院という狭いコミュニティの中では人間関係が悪化した場合、良い人材でも最終的に辞めることでしかその問題を解決できない場合もあります。または家族経営的な病院だと院長の奥さんと合わないという話もよく聞く話です。辞めるということはその人の能力を病院として失うだけで、根本的な解決には程遠い場合が多くあります。

アテナ動物病院では人の問題が万が一発生した時も本部機能が関与するさまざまな仕組みや、その人に働く場所を新たに提供する転勤も選択肢のひとつとして存在します。狭い場所での人間関係悪化を解消し、さらにキャリアを継続したまま能力を生かしてもらおう。万が一ひとつのアテナ動物病院の中で不可避の問題が発生した場合でも、キャリアを継続したまま次のステージを選択することも出来ます。

※コンプライアンス委員会によるハラスメント防止

一般的に、外から監視の目のない動物病院内では、ハラスメント（セクハラ、パワハラ etc.）が原因で病院を辞める人も少なからずいるといわれています。わたしたちは委員会を設置し、そのような人間関係の不正が行われないように注意をしております。

② 客観的な評価制度 アテナでは?

試験による評価制度、営業利益率に基づく賞与算定制度、人事考課制度による個別の評価制度、KPI（key performance index）による病院評価制度。

特定個人の主観に基づく評価によるのではなく、あくまでも客観的に人をただしく評価し、将来へつないでいく仕組み。主観的な評価は人間関係のこじれの原因にもなります。

③ 各病院間の相互応援 アテナでは?

獣医師も人間ですから時には体調が悪くなることもありますし、時にははずせない用事が発生することもあります。そんな時に各病院の獣医師がそれぞれの仕事を補完することによって患者様に対し診察の穴を開ける事無く、診察を続けることができます。

④ 将来に不安を感じることはない アテナでは?

『あたりまえの生活』をつくるために。

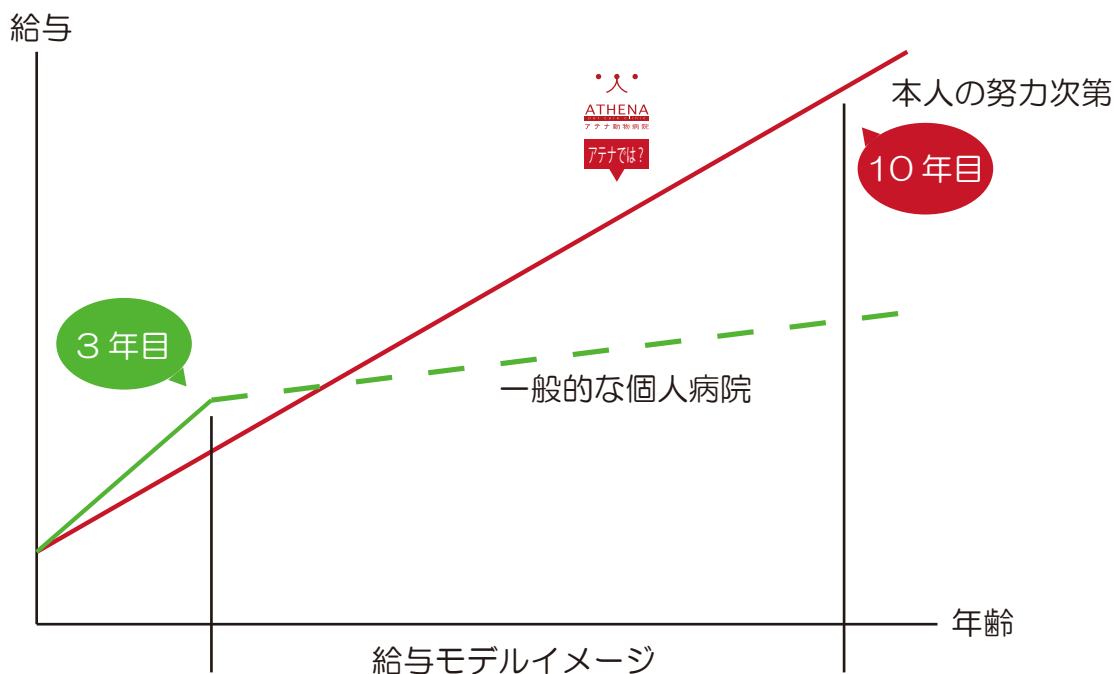
わたしたちは以下の制度を充実させ、臨床に生涯携わる獣医師に、働きがい、生きがいのある人生をすごしてもらうため、職場環境作りに積極的に取り組んでいます。

 社会保険完備・残業制度完備・社宅制度・備品支給あり

⑤ 将来を見据えた昇給制度（業界初） アテナでは?

個人病院運営の場合、下記に示したように多くは3年または5年ほどで設定された給与体系の上限に達してしまいます。その先の待遇を求めてもそこには答えはありません。わたしたちは、臨床獣医師の可能性をもっと引き上げるべく、独自の病院成長度測定指標に基づいたダイナミックな給与体系を構築し、臨床に長く従事する獣医師の気持ちに応えます。

 本人次第で年収 1000 万円以上も可能な給与体系



Contact Us

わたしたちは、これから10年先を見据えてさまざまな取り組みをしています。

10年前と違う経済状況の中、卒業⇒3年修行⇒開業 という今までの『あたりまえ』はもはや当たり前ではないということを十分認識する必要があると思います。

長く勤務医をする選択を選んでも、
階層を越える何かがないければ行き着く先に夢はありません。

アテナ動物病院にはその先を提示する『未来』があります。

「アテナ動物病院ってなに？」「企業病院ってなに？」

そんなところからでも結構ですから

わたしたちのことを知ってください。獣医業界のひとつの未来がそこにあります。

<http://www.athena-ah.net/recruit/>