

## アドバンスコース 年間医院課題達成レポート

チーム課題：自費率アップ A 医院名：医) 樹栄会 アクア歯科クリニック

氏名： 阿部 栄子

### 現在までの取組状況 *やるべきことは考え、実行している。成果は出来ていない!*

#### ① カウンセリングについて

軸となる、スタッフをカウンセラーとして育てるために、TC 育成塾に行きました。そのスタッフを中心にカウンセリングのシステムを構築しました。初診カウンセリング、セカンドカウンセリング、補綴カウンセリングを行うようにしました。その中で初診カウンセリングはスムーズにいくようになりましたが、先ずセカンドでつまずきました。ドクターとの連携のタイミングが上手く取れなかったり、上手く患者さんに説明できなかったり・・・しかし粘り強くセカンドの録音を続けて改善しながら何度も繰り返すことによって上手になり、患者さんとのコミュニケーションも信頼も獲得出来るようになりました。今も録音は続けているようです。スタッフの育成が進んでくると簡単な補綴の説明、数歯にわたる補綴が出来るようになりました。補綴のカウンセリングの為に資料を充実させ、流れを作ることになったときは一緒に考え、作成しました。 *とほいさね!*

作成したもの

- ・セカンド用の画像システムデンタルビュー
- ・新しい補綴のメニュー、グラフ
- ・補綴カウンセリング用の写真、感想
- ・誰でもできる補綴カウンセリングセリフのパワーポイント
- ・補綴の保証、同意書

#### TC スタッフによる補綴カウンセリング、セカンドカウンセリング勉強会



#### ② 矯正の強化

矯正の治療種類を増やしました。乳歯時期～混合歯列期、永久歯のブラケット矯正、マウスピース矯正を出来るようにしました。

*必要はわかっているが、できていない!*

矯正の需要は伸びてきており、それを説明するスタッフ、資料の充実が必要となりました。そのためすべての矯正の種類の小冊子を作成、HP の症例と実際にかかった治療期間を掲載しました。また、歯並びコーディネーターを常時勤務している体制にすることによって矯正相談の枠をどこにでも入れられるようになり、ドクターの診察後、説明は全てコーディネーターに任せることが出来るようになりました。相談を受ける件数が増えることによって成約する数も増えました。

小冊子の作成、小冊子を基にファイルを作成、相談時に使用、



治療前



治療後

口を閉じるのが難しく、一本だけ出てる歯にずっとコンプレックスだったけど、6ヶ月できれいな歯ならびになり、喜びと驚きの気持ちがいっぱい！と、とてもうれしそうでした。

年齢： 10歳

治療期間： 6ヶ月

治療前



治療後



歯並びが悪く、スポーツ時に歯にぶつかって口内炎がよくできてしまうと、矯正を開始しました。開始から1年4ヶ月で終了しました。矯正中もスポーツ時に装置のワイヤーが切れたりトラブルがありましたが、装置の上から付けられるマウスピースをつくらしたり、装置に粘土を貼り付けたりしたことで、トラブルが解消されました。

年齢： 16歳

治療期間： 16ヶ月

治療前



治療後

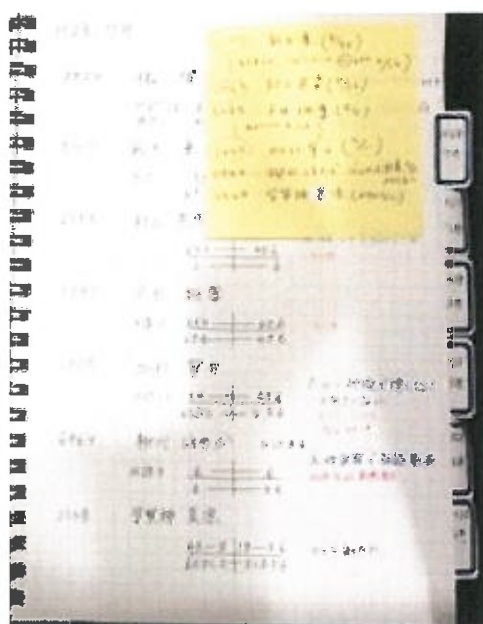


前歯が一本だけ出っ込んでいて食べづらかったけど、矯正をしてご飯が食べやすくなってとてもうれしく喜んでくれました。

年齢： 11歳

治療期間： 7ヶ月

健診でいらして下さっている小児の患者さんに歯並びで相談を受けたことを記録したノートを作成し、時期が来たらはがきを送りました。



### ③ 高額自費の補綴シンラシステムの強化

院長にしかできない咬合を考え治療するシンラシステムの強化を行いました。

あまり知られていない治療であるうえ、患者さんにお知らせするツール、説明するスキルが医院全体でないため、HP にシンラシステムの項目を追加、小冊子を作成、勉強会を行いました。




した。

ずっと悩んでいた歯や顎がよくなる！  
最新の治療を受けたい方のための新しい治療法

## シンラシステム

SHILA SYSTEM



**AQUA** アタア歯科クリニック  
TEL 048-793-7762

シンラシステムとは？

シンラシステムとは、歯の矯正と顎の手術を同時に進めることで、歯並びと顎の形を同時に整えることができる治療法です。従来の矯正治療では、歯並びを整えるだけで顎の形は整えられなかったため、顎の手術が必要となっていました。シンラシステムでは、矯正治療と顎の手術を同時に進めることで、歯並びと顎の形を同時に整えることができます。これにより、従来の矯正治療と顎の手術を別々に行うよりも、治療期間が短縮され、治療費も抑えられるというメリットがあります。

シンラシステムの特徴


- 歯並びと顎の形を同時に整えることができる
- 従来の矯正治療と顎の手術を別々に行うよりも、治療期間が短縮される
- 治療費も抑えられる

シンラシステムとは？

シンラシステムとは、歯の矯正と顎の手術を同時に進めることで、歯並びと顎の形を同時に整えることができる治療法です。従来の矯正治療では、歯並びを整えるだけで顎の形は整えられなかったため、顎の手術が必要となっていました。シンラシステムでは、矯正治療と顎の手術を同時に進めることで、歯並びと顎の形を同時に整えることができます。これにより、従来の矯正治療と顎の手術を別々に行うよりも、治療期間が短縮され、治療費も抑えられるというメリットがあります。

シンラシステムの特徴


- 歯並びと顎の形を同時に整えることができる
- 従来の矯正治療と顎の手術を別々に行うよりも、治療期間が短縮される
- 治療費も抑えられる



シンラシステムの治療の流れ

1. 初診・相談
2. 検査・診断
3. 治療計画の作成
4. 矯正治療と顎の手術の同時進行
5. 治療完了後の経過観察

シンラシステムは、歯の矯正と顎の手術を同時に進めることで、歯並びと顎の形を同時に整えることができる治療法です。従来の矯正治療では、歯並びを整えるだけで顎の形は整えられなかったため、顎の手術が必要となっていました。シンラシステムでは、矯正治療と顎の手術を同時に進めることで、歯並びと顎の形を同時に整えることができます。これにより、従来の矯正治療と顎の手術を別々に行うよりも、治療期間が短縮され、治療費も抑えられるというメリットがあります。



シンラシステムとは？

シンラシステムとは、歯の矯正と顎の手術を同時に進めることで、歯並びと顎の形を同時に整えることができる治療法です。従来の矯正治療では、歯並びを整えるだけで顎の形は整えられなかったため、顎の手術が必要となっていました。シンラシステムでは、矯正治療と顎の手術を同時に進めることで、歯並びと顎の形を同時に整えることができます。これにより、従来の矯正治療と顎の手術を別々に行うよりも、治療期間が短縮され、治療費も抑えられるというメリットがあります。

シンラシステムの特徴


- 歯並びと顎の形を同時に整えることができる
- 従来の矯正治療と顎の手術を別々に行うよりも、治療期間が短縮される
- 治療費も抑えられる

シンラシステムとは？

シンラシステムとは、歯の矯正と顎の手術を同時に進めることで、歯並びと顎の形を同時に整えることができる治療法です。従来の矯正治療では、歯並びを整えるだけで顎の形は整えられなかったため、顎の手術が必要となっていました。シンラシステムでは、矯正治療と顎の手術を同時に進めることで、歯並びと顎の形を同時に整えることができます。これにより、従来の矯正治療と顎の手術を別々に行うよりも、治療期間が短縮され、治療費も抑えられるというメリットがあります。


シンラシステムの特徴

- 歯並びと顎の形を同時に整えることができる
- 従来の矯正治療と顎の手術を別々に行うよりも、治療期間が短縮される
- 治療費も抑えられる




症例1

＜治療前＞




↓

＜治療後＞




症例2

＜治療前＞



↓

＜治療後＞



症例3

＜治療前＞



↓

＜治療後＞



HP



勤務医の育成不足と医院全体での自費説明の徹底が出来ていない。  
 補綴カウンセリングのタイミングやセリフなどのマニュアル作成や、シミュレーションを行い実践はしているが、漏れがなく行えているわけではない。セカンドカウンセリング、補綴カウンセリングはドクターを含め、全てのスタッフが出来るように育成しているが、スキルにばらつきがある。  
 感想文や症例写真集めの流れがはっきり決めていないのも問題。

### どうしたら、その問題・課題・障害・困ってること・悩みを解決できるか？

- ① 補綴の勉強会、コンサルのシミュレーションの繰り返し行うことと、患者さんへのコンサルのタイミングや、説明、感想文、写真の収集など定着する流れを決める！
- ② 高額治療のシンラシシステムの説明を出来るのが院長のみのため、ある程度の説明を出来るようにすること。高額になっても良い治療をしたい患者さんの発掘をする。
- ③ 勤務医の矯正の治療の知識のレベル、手技のレベルを上げるよう勉強会を行う。

### 医院課題達成のために、9月までにやる目標・計画を具体的に？

4月 仕組みの骨組みを作る  
 ・補綴カウンセリングのタイミング、台本の見直し、シミュレーションの確認  
 ミーティングで上記のことを行う日程を決め、スタッフ全員で行える環境にするために協力をお願いする。リストを作る  
 ・矯正の勉強会の日程決め  
 ・新規患者さんの獲得のため、新患は断らないことを徹底する。新患の来院状況をリストアップ、途切れていないか追っていることを続ける

5月 仕組みを確立する  
 ・ドクターの勉強会（矯正、シンラ）  
 ・リストに記載されている症例写真の収集（全員で行う）90パーセント  
 ・補綴の勉強会、カウンセリングの勉強会 シミュレーションを行う

6月～9月 実践、振り返り  
 ・実践を行ったリストを確認、少ないスタッフのフォロー、練習を行う  
 ・症例写真、アンケート用紙のまとめ、ファイリング

クラウン・ブリッジ 10症例  
 シンラシステム 3症例  
 矯正 15症例

# アドバンスコース 年間医院課題達成レポート

チーム課題：採用チーム B

医院名：いいじま歯科クリニック

氏名：飯島 浩

ご自分でもっとも努力した点について書いてください！

## 現在までの取組状況

開業して今年で18年目、実践会に参加して9年目になります。

医院業績は順調に伸びて、おかげでさまざまな余裕ができてきて、それまで導入できていなかった、インプラント治療、矯正治療などを非常勤の専門医を雇いながら精度高く定着させることに成功しています。フリーランス衛生士や院外の歯周治療指導医に学ぶ機会もできて、歯科医師、歯科衛生士の医療スキルもぐんと上がってきています。

それに伴い、患者来院数が急増、スタッフの確保が急務となっています。

昨年、採用チームに所属しながら少しずつ採用のシステム化に勤めてきましたが、まだまだ不十分で今現在も求人苦で苦戦しています。そこで今年もう一年採用チームに所属して、医院の最重要課題として採用のシステム化に取り組むつもりです。

## 現在の問題点、課題、医院課題達成のための障害・困ってること・悩み

### 1. 「採用」のシステム化。

いかにやめが、ふたつが、つづいて！

歯科衛生士。従来から築いてきた歯科衛生士養成校との信頼作りが功を奏しています。歯科衛生士養成校の先生を招いて地元高校での歯科衛生士職業説明会を数年にわたり開催してきた実績や、毎年のように学校で講演をしたりなど地道な活動が実ってきています。おかげで今春は3名の歯科衛生士が入社してくれました。昨年は、マネージャーの学校訪問、医院紹介ツールの作成や医院見学の充実などに取り組み、形になってきました。今年は、ここをもっとシステムティックにできるようにしたいと思います。

一方で、①常勤歯科医師の採用②TC・DAの採用に大変苦戦しています。関東圏では人材確保がとても難しくなっているという聞いていますが、新潟でもその流れは顕著です。

### 2. 結婚出産・育児を迎えたスタッフのサポート

昨年、一年かけて産休と育休を中心に女性が働きやすい制度作りを進めてきました。それでも、実際育児と仕事の両立は大変です。特にご家族、ご主人の理解がないとなかなか難しいです。仕事を頑張れば頑張るほど家庭での摩擦が生じて仕事を継続することが難しくなっています。

まず、スタッフ自身、結婚前にどのような仕事に関するライフスタイルをしていきたいのかを明確にすること、仕事と家庭を両立する働き方をイメージすること、それをパートナーに伝えることが大切だと理解してもらうことが不十分だったと思っています。

### 3. 育成教育制度

マニュアルやカリキュラムなどの育成制度はがっちり固まっています。

逆にタイムスケジュールががっちり決まっているせいで、それについて来れない新人が脱落して行った事も過去に経験しています。新人のメンタル面のサポートが重要であり、その重要性が今後はどんどん大きくなっていくと思います。

### 4. 長期勤務者のモチベーション維持

女性スタッフが10年も勤務となると結婚や育児をしているケースとなり、仕事とプライベートのバランスも変わってきます。そのなかで無理をさせない範囲で仕事へのモチベーションを保ち続けていけるような体制を医院でも作っておくことが大事と考えます。

人事評価制度と昇格制度はありますが、スタッフそれぞれが、いろいろな働き方をある程度は選択できるような制度を整えたいと思っています。

### 5. 医院スタッフの一体感の創出

医院スタッフがお互いを大切にしながら目指すべき方向にまい進していき、医院が発展して皆が充実感を共有する。そのような組織が理想だと思っています。

「想いへの共感・何が大切であるかの理解」

その点をまだまだ理解できていないスタッフが一部にいます。そこを改善する必要があると考えています。

### 6. 収益性の改善。

医院の規模と今後について考えたときに、今の患者数は多すぎる。治療時間がタイトできちんとした医療を提供できないジレンマとスタッフの疲労感の蓄積が問題。そのためには自費治療などより収益性の高い診療スタイルへの脱皮が必要と考えます。

### 7. DHの技術的スキルの向上



SRP の技術面の向上がうまくいっていません。そこで3~4年目の DH 3人で来年度上間スクール受講申し込みをしました。DH のスキルアップが楽しみです。

8. MRC の導入を前提に学び始めています

9. 院長の時間を作る

～ 今後は74強虎77ね!

昨年、ほぼ週休 3 日を達成しましたが、常勤 Dr.の退職に伴い、この 4 月からまた、週休二日に逆戻り。さまざまな院内の打ち合わせがお昼休みに集中。昼食もままならなくなっている。もっと余裕がないと、スタッフとの打ち合わせもできなくなっている

10. マネージャー職の確立

今まで、診療中のマネジメントが中心だったマネージャー職をスタッフの精神面のサポートと管理に集中してもらいその分野に特化。それにより院長・副院長がより診療に集中できる体制作りを目指す。

どうしてそのような問題点、課題、障害・困ってること・悩みが発生するのか?

1. 「採用」のシステム化。

①常勤歯科医師の採用⇒地方都市なので、他地区から就職希望する人がそもそも少ない。

今までは母校大学とのつながり就職がほとんどだったが、そもそも母校を卒業する歯科医師が極端に減少し、人材がいない。院長はじめ、常勤 Dr.と大学の学生や研修医との関係性が薄くなってきている。

②TC・DA の採用の苦戦⇒兎に角人材不足。従来一定数いた「医療系就職志望者」がかなりの勢いで一般職に流れていっている。今後は地元中小企業との人材の奪い合いと激化が激しくなる。従来型の求人媒体の反応率がとても悪くなっている。

2. ⇒結婚出産・育児を迎えたスタッフのサポート

パートー じゃ関係イッても77ね!

産休・育休の制度的には整えてきましたが、実際にはご家族、特にご主人の理解が重要と分かってきました。ですが、医院との距離が開いてしまったご家庭のご主人との関係性の修復はとても難しいと実感。ここに至る前での対応が必要であったと反省しています。

3. 育成教育制度

⇒がちがちの教育カリキュラムで落ちこぼれる新人もつらいが、直接指導している先輩スタッフの落ち込みと挫折感もかなりの影響になる。「カリキュラム・タイムスケジュール」の遅れを許さない雰囲気の色々窮屈にできてしまっていた。

4. 長期勤務者のモチベーション維持

⇒スタッフのライフスタイルに合わせた、働き方と仕事とプライベートの比率の調節がなかなかできなく、家庭持ちのスタッフにも負担がかかってしまう場合もある。それぞれの生活のタイミングに合わせた働き方ができる医院体制がなかなか作れない。

5. 医院スタッフの一体感の創出

⇒院長トップダウンの医院運営の弊害で、「やらされている」感が一部のスタッフに浸透してしまった。マネジメントの強化。一人ひとりスタッフの個性と願望をまず知って応援するというスタイルがなかなか取れない。

6. 収益性の改善。

⇒来院患者数が増えたため、時間に終われる診療体制になってきている。患者満足度の低下とともに自費率が徐々に低下。自費補綴物種類の構造的変化。いいじま歯科で自費の主流であった、クラウン数が著明に減少

7. DH の技術的スキルの向上

⇒技術的にあるレベルまで達してしまうと院内で指導をできる DH がいない。いいじま歯科でフリーランスレベルの DH が育成できたら、すばらしいと思います。

8. MRC の導入を前提に学び始めています⇒研修とセミナー受講中

9. 院長の時間を作る

3 月に代診 Dr.の退職があり、採用できずにいます。それに伴い、院長の診療時間が復活。代診の採用が急務

10. マネージャー職の確立

スタッフ人数が 30 人に近づき、マネージャーが今までのように診療の流れのコントロールと医院のプロジェクトや業務の指導管理までするには限界ができてきた。

## どうしたら、その問題・課題・障害・困ってること・悩みを解決できるか？

1. 「採用」のシステム化。
  - ①常勤歯科医師の採用⇒院長、常勤 Dr.と大学の学生や研修医との関係性を強化。学生アルバイトの模索
  - ②TC・DAの採用の苦戦⇒新しい求人媒体へのトライ。今までは、中途採用だったが、専門学校や短大、4年制大学の新卒採用にも力を入れる。そのためには計画的採用が必要
2. 結婚出産・育児を迎えたスタッフのサポート *しゅがきどうにか!*  
 スタッフの働き方教育。  
 パートナやご主人教育も今後は必要で、そのかたがたと医院のつながりを強化する。
3. 育成教育制度  
 新人のメンタル面サポート制度。指導者に対するサポート制度も大切。
4. 長期勤務者のモチベーション維持  
 さまざまな働き方のスタイルを提供して、提示していく。
5. 医院スタッフの一体感の創出  
 目標設定から上司が携わりサポート。支援型マネジメント、主体性重視に変えて行く。
6. 収益性の改善。  
 インレー関係が多くなってきたので、こちらを中心に自費の組み立てを考える。  
 矯正枠を増やして、矯正の収益を上げる体質にする。
7. DHの技術的スキルの向上  
 ジョーカンスクールの活用と院内へのフィードバック
8. MRCの導入を前提に学び始めています⇒研修とセミナー受講中からMRCと治療の開始
9. 院長の時間を作る  
 まずは常勤Dr.の確保に全力投球。Dr.4人体制が整ったら、院長の時間を再度確保する
10. マネージャー職の確立  
 マネージャー職を具体化していき、専任化を進めていく。

## 医院課題達成のために、9月までにやる目標・計画を具体的に？

1. 「採用」のシステム化。
  - ①常勤歯科医師の採用⇒院長、常勤 Dr.と大学の学生や研修医との関係性を強化。部活への参加後援。学生アルバイトの模索
  - ②TC・DAの採用の苦戦⇒新しい求人媒体へのトライ。今までは、中途採用だったが、専門学校や短大、4年制大学の新卒採用にも力を入れる。そのためには計画的採用が必要
  - ③DH職業説明と医院見学や職業体験など院内での活動を活発化させる。
  - ④別紙「求人の流れ」を完成し必要ときにいつでも誰でも精度高く対応できる体制を整える
  - ⑤求人⇒選考⇒育成⇒長期雇用の採用の一連のシステムを完成させる。
2. 結婚出産・育児を迎えたスタッフのサポート *アーンルも人サマアか!*  
 スタッフの働き方教育。ファイナンシャルプランナーのよる人生における働き方教育の開始と定期的開催  
スタッフのパートナやご主人、ご家族との関係強化。イベントへの参加や懇親会などの開催
3. 育成教育制度  
 新人のメンタル面サポート制度。指導者に対するサポート制度も大切。
4. 長期勤務者のモチベーション維持  
 さまざまな働き方のスタイルを提供して、提示していく。人事評価・昇格制度（ランクアップ制度）の見直し
5. 医院スタッフの一体感の創出  
 目標設定から上司が携わりサポート。支援型マネジメント、主体性重視に変えて行く。
6. 収益性の改善。  
 TCの補綴とコンサル数が低下気味なのでシステムの中にしっかりと組み入れる。  
 インレー関係が多くなってきたので、こちらを中心に自費の組み立てを考える。  
 矯正枠を増やして、矯正の収益を上げる体質にする。
7. DHの技術的スキルの向上  
 ジョーカンスクールの活用と院内へのフィードバック⇒参加者（3名）が受講後そのたびに振り返り



ミーティングを開催。それを元に DH セクションにシェアして共有する。

8. MRC の導入を前提に学び始めています⇒研修とセミナー受講中から MRC と治療の開始。実技セミナーへの参加と治療の開始

9. 院長の時間を作る

まずは常勤 Dr.の確保に全力投球。Dr.4 人体制が整ったら、院長の時間を再度確保する

10. マネージャー職の確立

マネージャー職を具体化していき、専任化を進めていく。就業時間の見直しとスタッフ支援の具体的開始

1 年間、採用チームに所属しながら採用の流れと仕組み作りに取り掛かります。

まずは、今現在の流れを以下のように整理し、今後この半年間で、マネージャーとともにそれを肉付けしながらシステム化していくつもりです。

## 歯科医師求人の流れ

### ①求人票の確認

### ②web 広告

#### 1 グッピー

<https://www.guppy.jp/>

よりログイン

ログイン ID      パスワード    ○○

求人設定。各ページに設定済み

週に一回は設定を変えて、上位表示を狙う。

表示課金型。スカウトメール機能あり

#### 2.ジョブメドレー

掲載無料。紹介成功報酬型 フェイスブックに強く 他のサイトでの露出が強い

スカウト機能があり、登録も結構ある。対応も良いので、積極利用

歯科医師 45 万円      衛生士 20 万円

自分で管理が可能

ログイン

ログイン ID

パスワード    ○○

お問い合わせフォーム：<https://job-medley.com/inquiries>

TEL：03-4520-9821

E-mail：[jm-sales@medley.jp](mailto:jm-sales@medley.jp)

#### 3.歯科求人センターe-job

成功報酬型 反応いまひとつだが、歯科衛生士は時々紹介あり。

株式会社 アクター

歯科専門求人 [e-job]

西坂 喜代子

ADS 〒350-0227

埼玉県坂戸市仲町12-8-301

Tel 0120-470-006 // Fax 049-280-4345

e-mail info@e-job.co.jp

HP <http://www.e-job.co.jp>

#### 4.デンタルジョブ

成功報酬型

URL : <http://www.hai-saga.jp/regist.php?type=sendmail&inquiry=pud>

<http://www.hai-saga.jp/info.php?type=job&id=J0007056>

掲載実績あり。メールにてやり取り

info@hai-saga.jp

#### 5.indeed リクルート系 無料掲載

常に上位表示されるので、積極活用。新潟ではライバル少ないので、今のところ有料掲載は検討せず。

メールアドレス

パスワード ○○

#### 6.ドクター104

<https://www.doctor104.jp/clinic/index.php>

成功報酬型

メールアドレス

パスワード ○○

求職者検索して、仲介依頼も可

指名して仲介依頼できるので度々サイトの確認が必要です。

#### 7. ファーストナビ

<https://dentist.firstnavi.jp/>

医院の登録済みなので 011-252-3370 に連絡を

求人票を FAX してもらい確認する

#### ③求人票とパンフレット

直接送付

1.日本歯科大学新潟生命歯学部

2.日本歯科大学生命歯学部

3.新潟大学

#### ④求人票送付代行 28 大学

グッピー ウェブより注文 5 万円

<https://www.guppy.jp/>

にログイン

ログインID    パスワード    ○○

上のバナーの求人票代行をクリックし、歯科医師 2017 年度採用をクリック

⑤業者さんに依頼

カタギリさん

ササキさん

求人票と医院案内パンフレット手渡し

⑥いいじま歯科勤務医からアプローチ

部活、同級生への誘い

⑦大学知人、医局員にアプローチ

⑧いいじま歯科オープンセミナーメンバーへのアプローチ

⑨フェイスブックへの投稿

## DC・TC 求人の流れ

①求人票の確認

1. ハローワーク用求人票
2. 4 年制大学・短大用求人表
3. 専門学校用求人票

②Web 広告

1 グッピー

<https://www.guppy.jp/>

よりログイン

ログインID    パスワード    ○○

求人設定。各ページに設定済み

週に一回は設定を変えて、上位表示を狙う。

表示課金型。スカウトメール機能あり

2.indeed リクルート系 無料掲載

常に上位表示されるので、積極活用。新潟ではライバル少ないので、今のところ有料掲載は検討せず。

メールアドレス

パスワード ○○

### 3. げんきワーク

パスワード ○○

<http://kyujinno.info/>

[http://medical.kyujinno.info/pref-niigata/?t\\_area%5B%5D=04](http://medical.kyujinno.info/pref-niigata/?t_area%5B%5D=04)

### 4. ジョブメドレー

掲載無料。紹介成功報酬型 フェイスブックに強く 他のサイトでの露出が強い  
スカウト機能があり、登録も結構ある。対応も良いので、積極利用

歯科医師 45 万円 衛生士 20 万円 歯科助手 12 万円

自分で管理が可能

ログイン [https:](https://)

ログインID

パスワード ○○

お問い合わせフォーム：<https://job-medley.com/inquiries>

TEL：03-4520-9821

E-mail：[jm-sales@medley.jp](mailto:jm-sales@medley.jp)

### ③求人誌

タウンワーク 申し込み原稿担当佐藤

### ④ハローワーク

求人表の確認求人票

### ⑤求人票・リクルートブック・医院紹介（デンタルファイルのもの）の送付

- ・新潟県立大学 面会
- ・新潟星陵短大 郵送のみ
- ・新潟星陵大学 郵送のみ
- ・敬和学園大学 面会
- ・医療福祉大学 面会

## DH 求人の流れ

### ①求人票の確認

1. ハローワーク用
2. 日本歯科大学新潟短期大学用 求人表
3. 明倫短期大学用 求人票



#### 4. 新潟大学用 求人票

##### ②web 広告

###### 1 グッピー

<https://www.guppy.jp/>

よりログイン

ログインID パスワード ○○

求人設定。各ページに設定済み

週に一回は設定を変えて、上位表示を狙う。

表示課金型。スカウトメール機能あり

###### 2.ジョブメドレー

掲載無料。紹介成功報酬型 フェイスブックに強く 他のサイトでの露出が強い

対応も良いので、積極利用

自分で管理が可能

ログイン <https://customers.job->

ログインID

パスワード ○○

お問い合わせフォーム：<https://job-medley.com/inquiries>

TEL：03-4520-9821

E-mail：[jm-sales@medley.jp](mailto:jm-sales@medley.jp)

###### 3.歯科求人センターe-job

成功報酬型 反応いまひとつだが、歯科衛生士は時々紹介あり。

株式会社 アクター

歯科専門求人 [e-job]

西坂 喜代子

ADS 〒350-0227

埼玉県坂戸市仲町12-8-301

Tel 0120-470-006 // Fax 049-280-4345

e-mail [info@e-job.co.jp](mailto:info@e-job.co.jp)

HP <http://www.e-job.co.jp>

###### 4.ジョブデポ

2016年現在 歯科医師求人取り扱い無

掲載無料 成功報酬型 年収の10%

スカウト可能 比較的DHの登録あり。ただし既卒のみ

ジョブデポ管理画面

URL: <http://j-depo.com/client>

ID:

パスワード ○○:

## 5. デンタルジョブ

成功報酬型

URL : <http://www.hai-saga.jp/regist.php?type=sendmail&inquiry=pud>

<http://www.hai-saga.jp/info.php?type=job&id=J0007056>

掲載実績あり。メールにてやり取り

[info@hai-saga.jp](mailto:info@hai-saga.jp)

## 6.indeed リクルート系 無料掲載

常に上位表示されるので、積極活用。新潟ではライバル少ないので、今のところ有料掲載は検討せず。

メールアドレス

パスワード ○○

## 7. げんきワーク

パスワード ○○ ○○

<http://kyujinno.info/>

[http://medical.kyujinno.info/pref-niigata/?t\\_area%5B%5D=04](http://medical.kyujinno.info/pref-niigata/?t_area%5B%5D=04)

## ③求人票とリクルートブックと医院紹介（デンタルファイルのもの）の送付

- 1.日本歯科大学新潟生命歯学部 就職担当者への面会 9月初旬
- 2.日本歯科大学生命歯学部 就職担当者への面会 9月初旬
- 3.新潟大学 郵送

## ④ハローワーク

求人申し込み 8月初旬

面接選考会 11月下旬

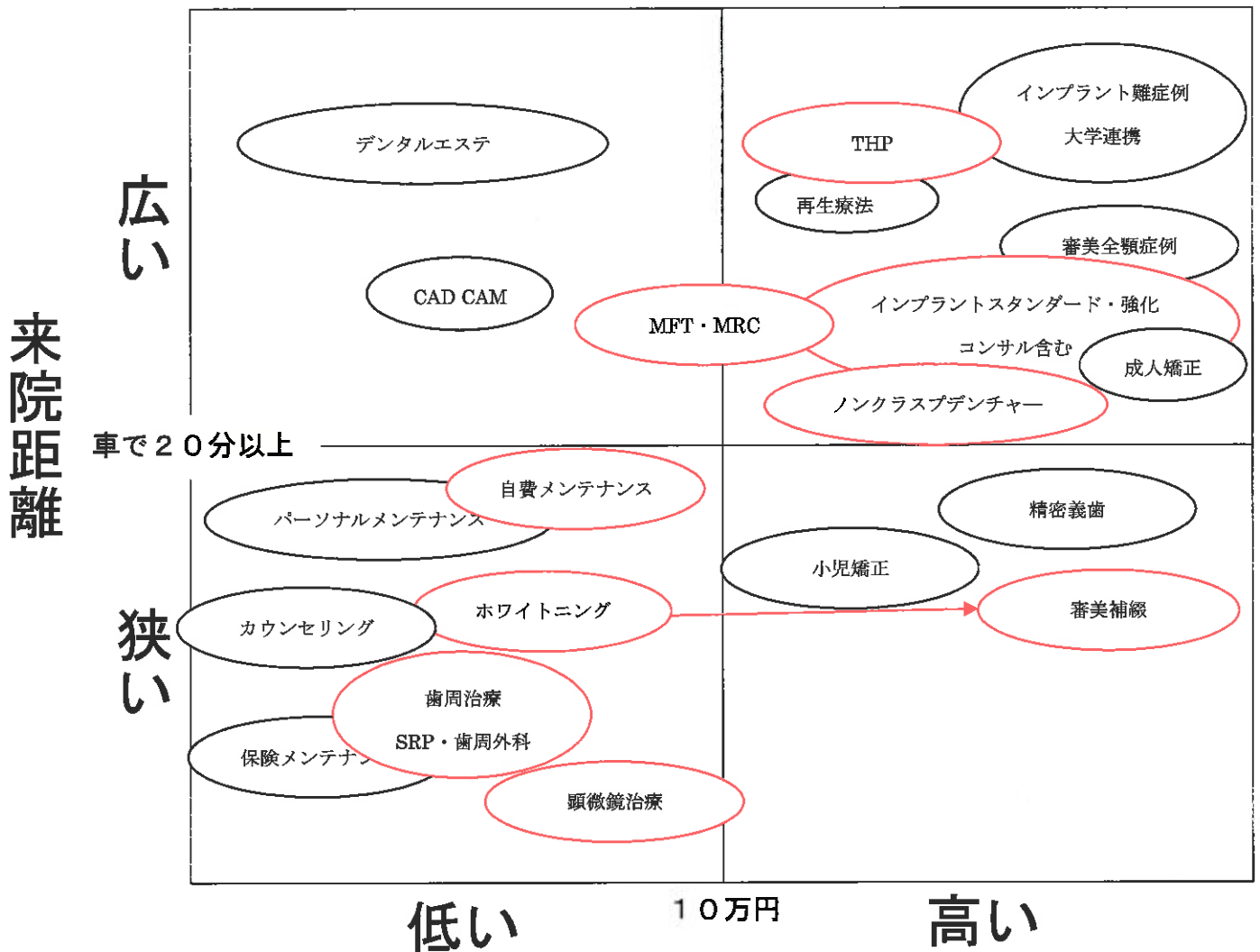
## 歯科衛生士医院見学の流れ

- ①院長・マネージャーのパワポでのプレゼン
- ②院内ツアー
- ③若いスタッフから研修カリキュラム、実技模型やマネキン、マニュアルなどの説明。サポーター制度の説明
- ④初級～中級 DH 達成目標\_見学者用を用いて将来の道筋を説明
- ⑤医院紹介（デンタルファイルのもの）といいじま歯科のメンバーの利点を渡す

## 治療分野展開分析シート

どんなに良い治療であっても、やろうと思う人がいなければ話になりません。また、その治療にある程度の金額を払っていただければ、その治療を習得するための投資も回収することができません。今、あなたが考えている新しい治療は今後、あなたの医院で導入していくのにふさわしい治療なのかを検討しましょう。

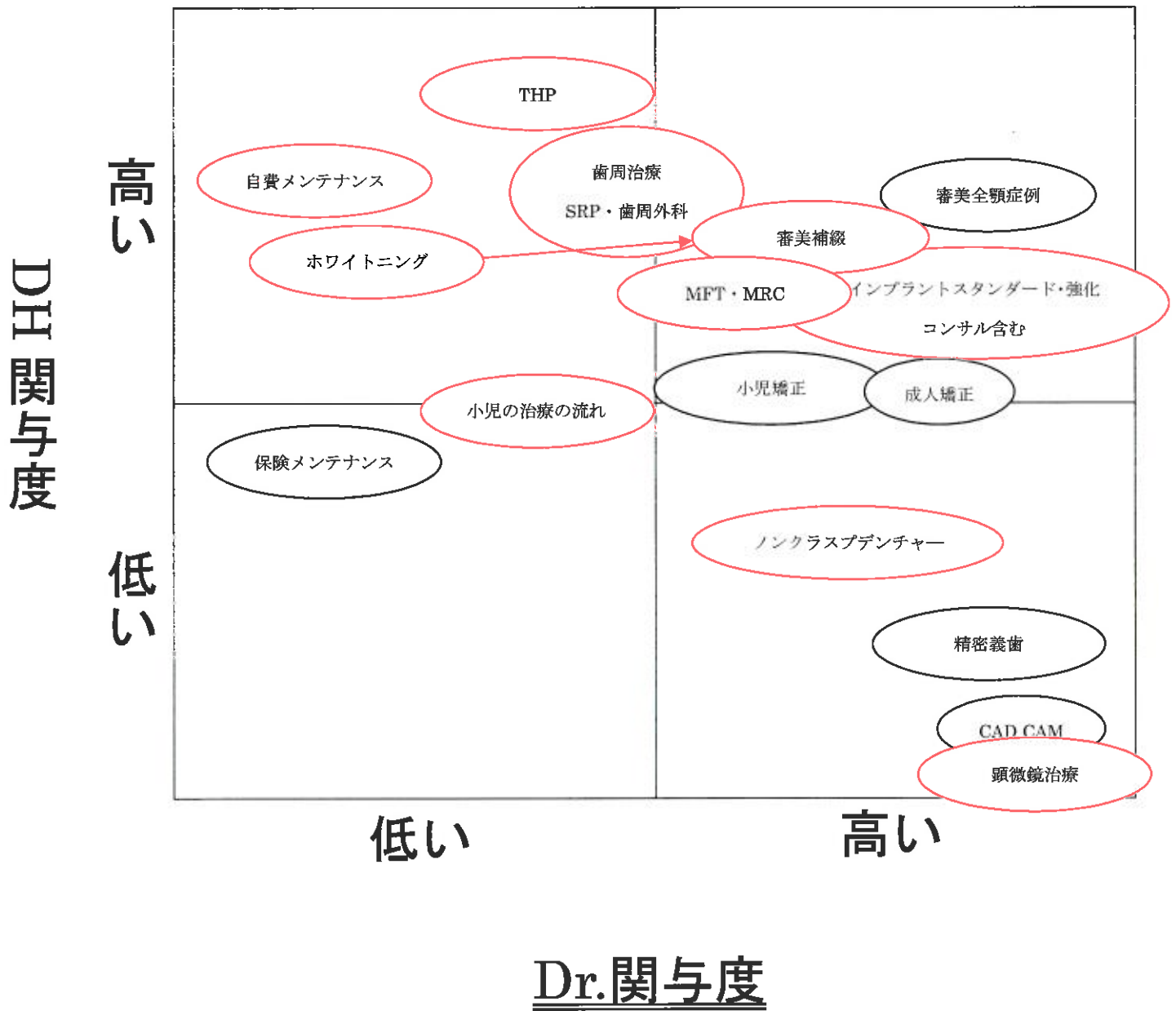
赤枠をメインに据えていく。



## 治療費用

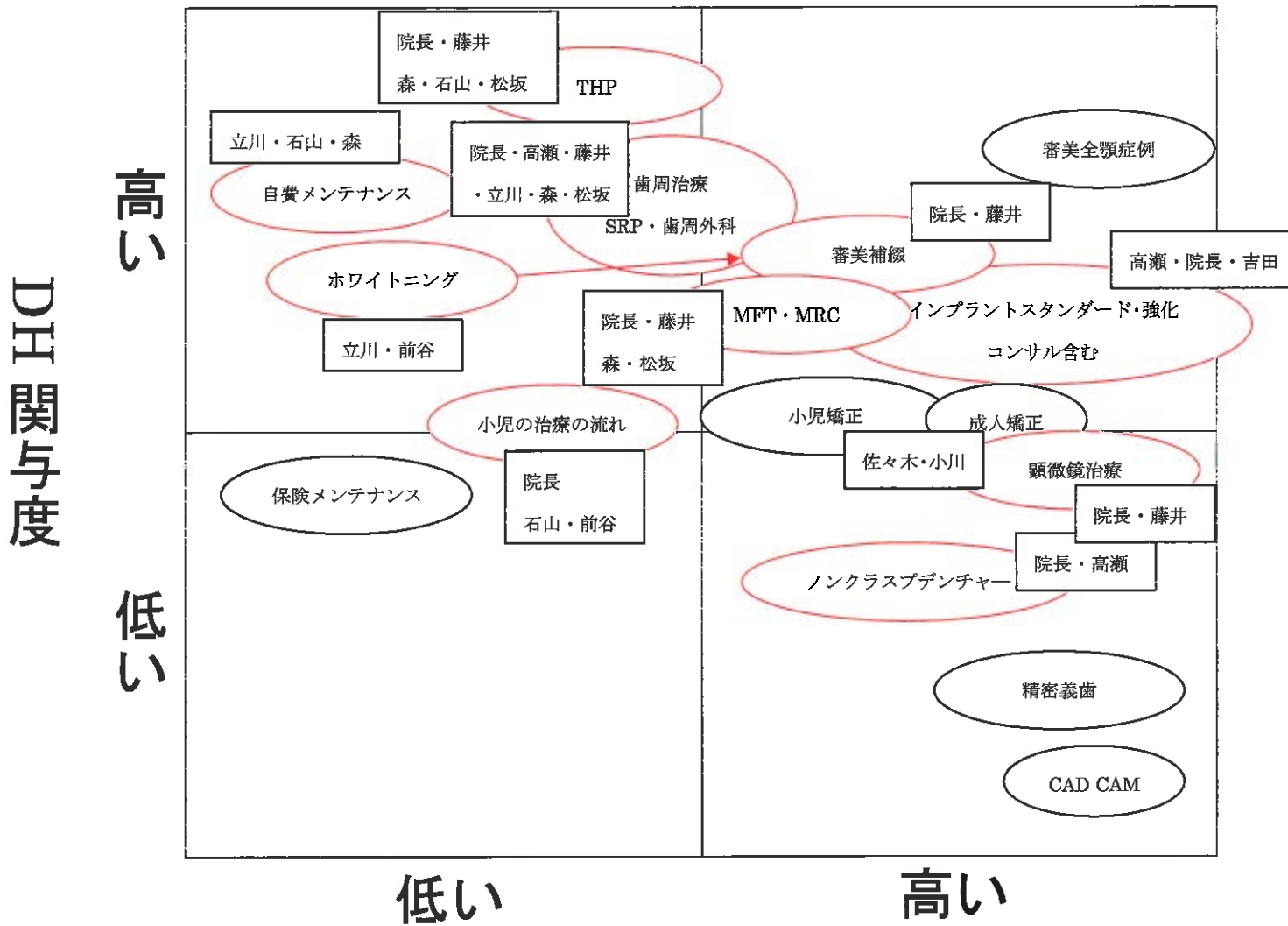
# 治療セクション展開分析シート

赤枠をメインの治療はどのセクションスタッフが中心を担うのかを明確化。



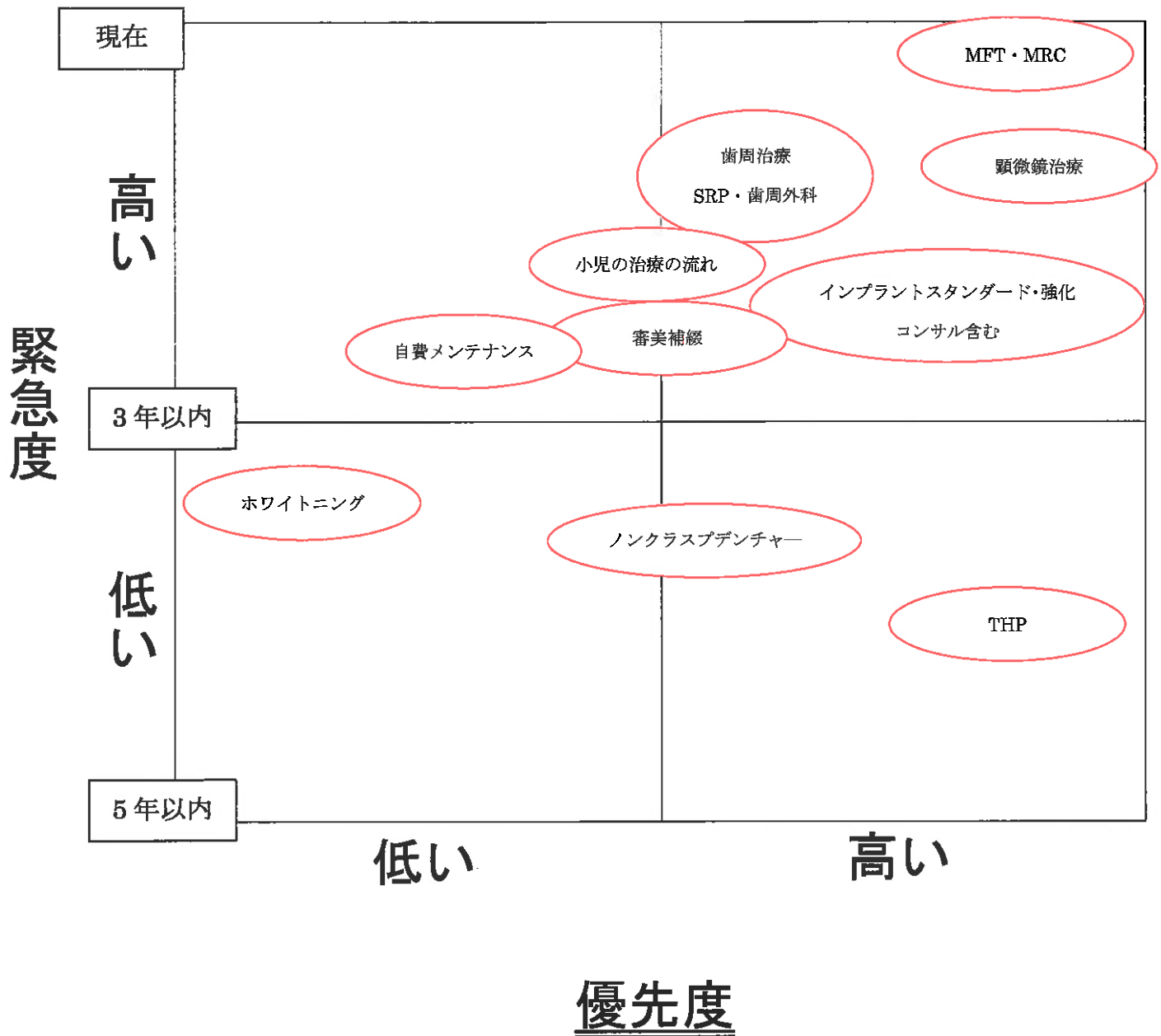


# 治療スタッフ分担案シート



Dr.関与度

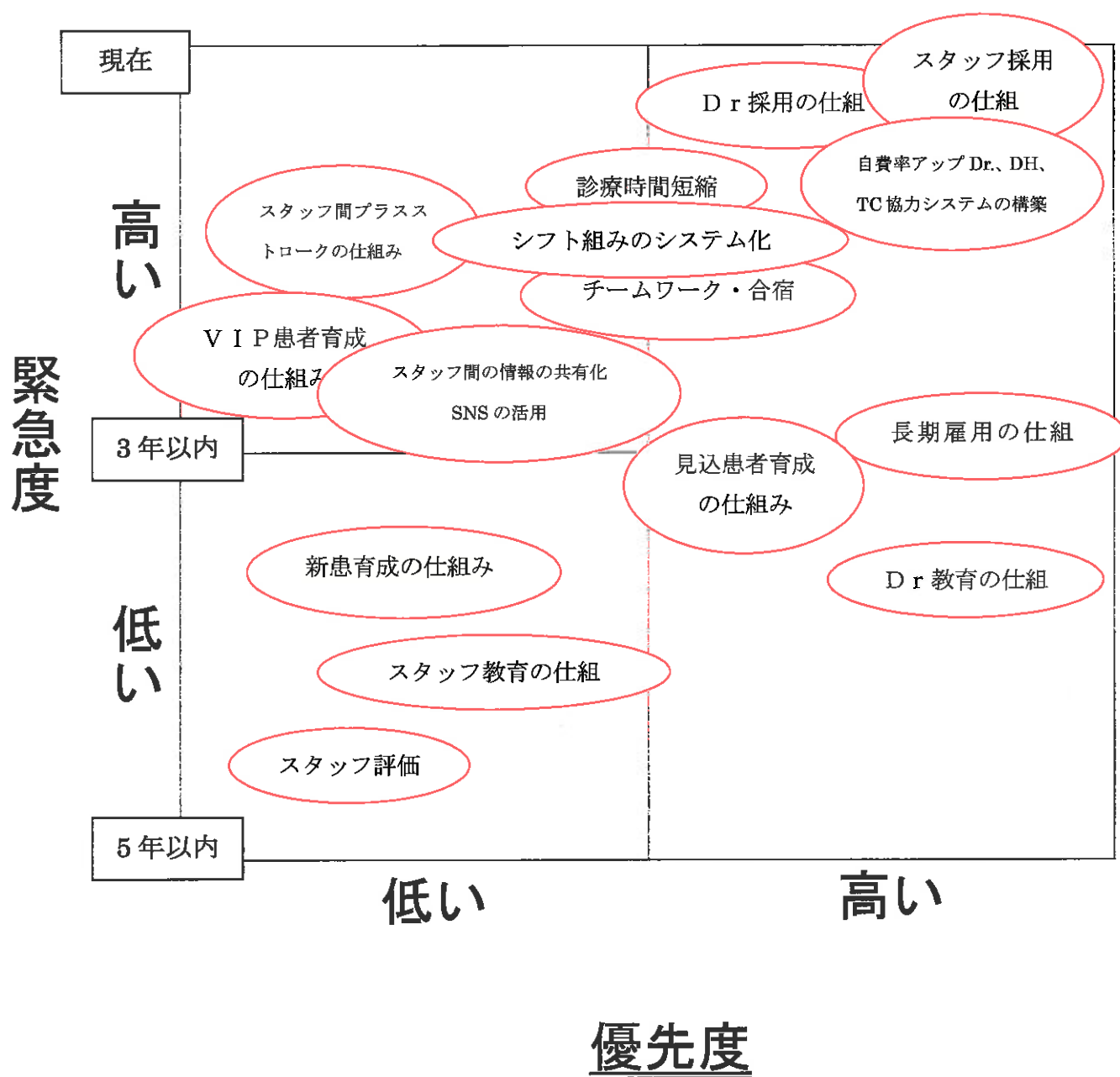
## 治療緊急度・優先度シート



今年度のマネジメントは採用を最優先

## マネジメント緊急度・優先度シート

マネジメントチェック表より



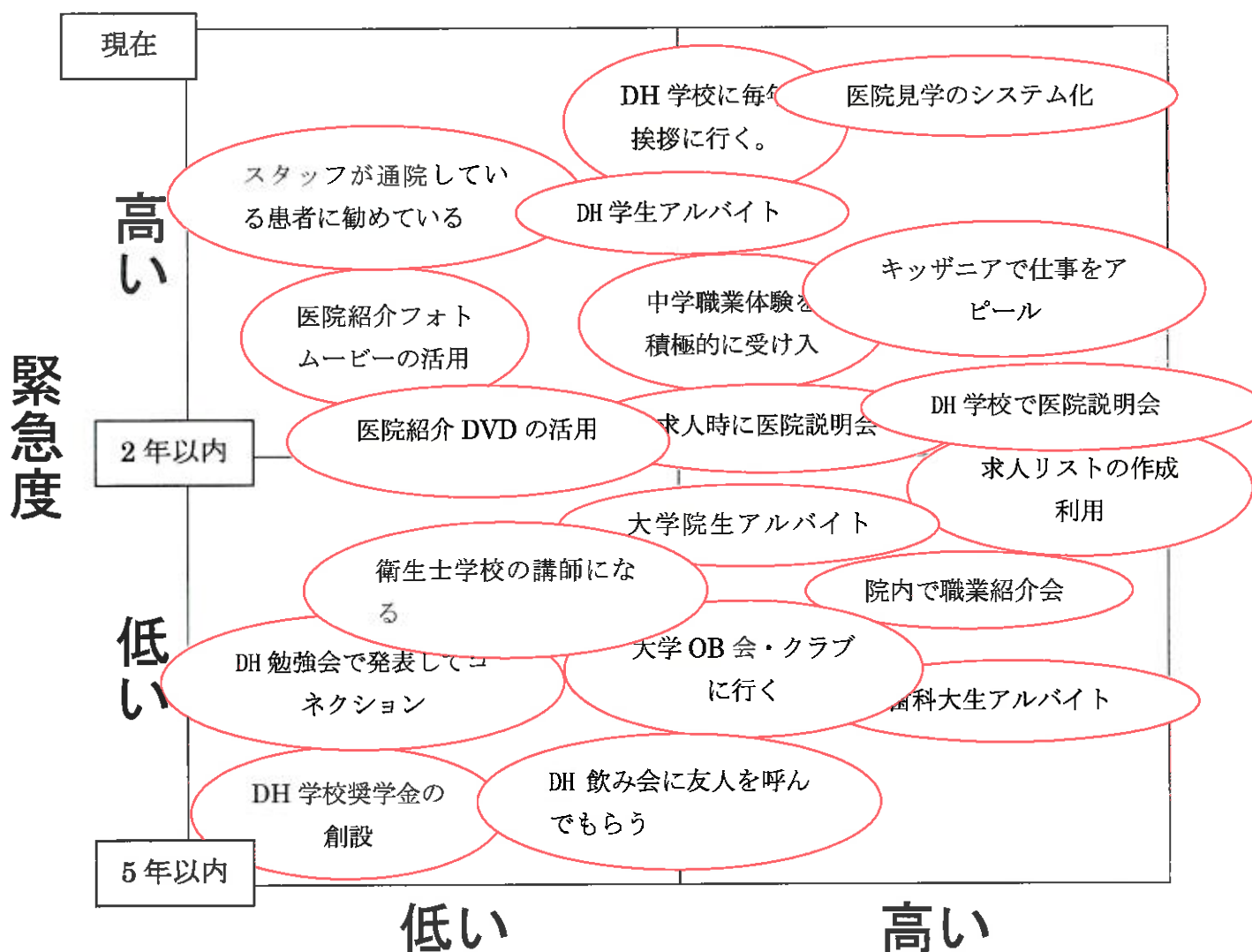
以下、マネジメント最優先課題である採用についての優先度分析

## 採用の4大要素

1.求人 2.選考 3.育成 4.環境整備

### 採用

## 求人緊急度・優先度シート



実践事例集からよい取り組みを抜粋して、順次シートに加えていく。

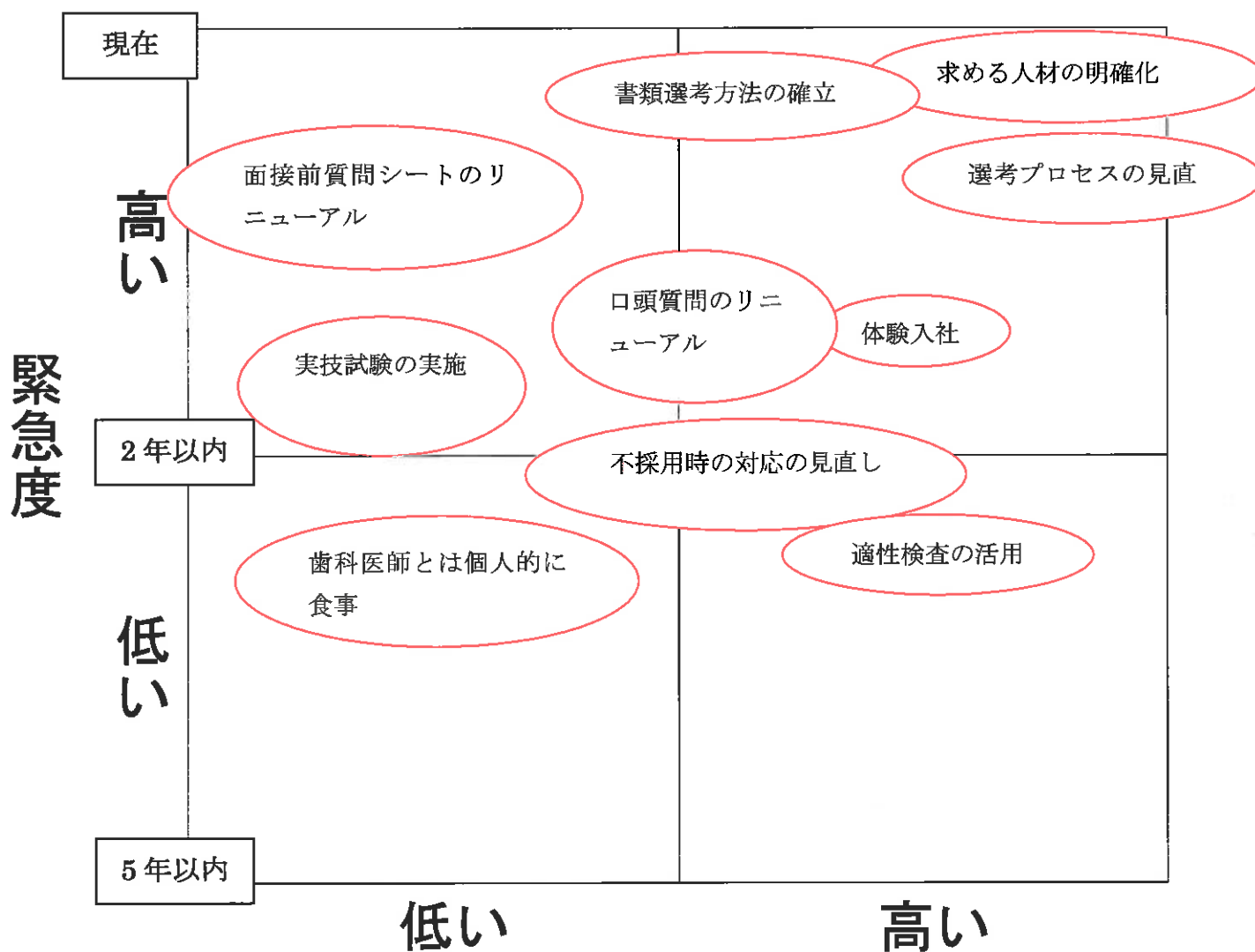


## 採用の4大要素

1.求人 2.選考 3.育成 4.環境整備

### 採用

### 選考緊急度・優先度シート



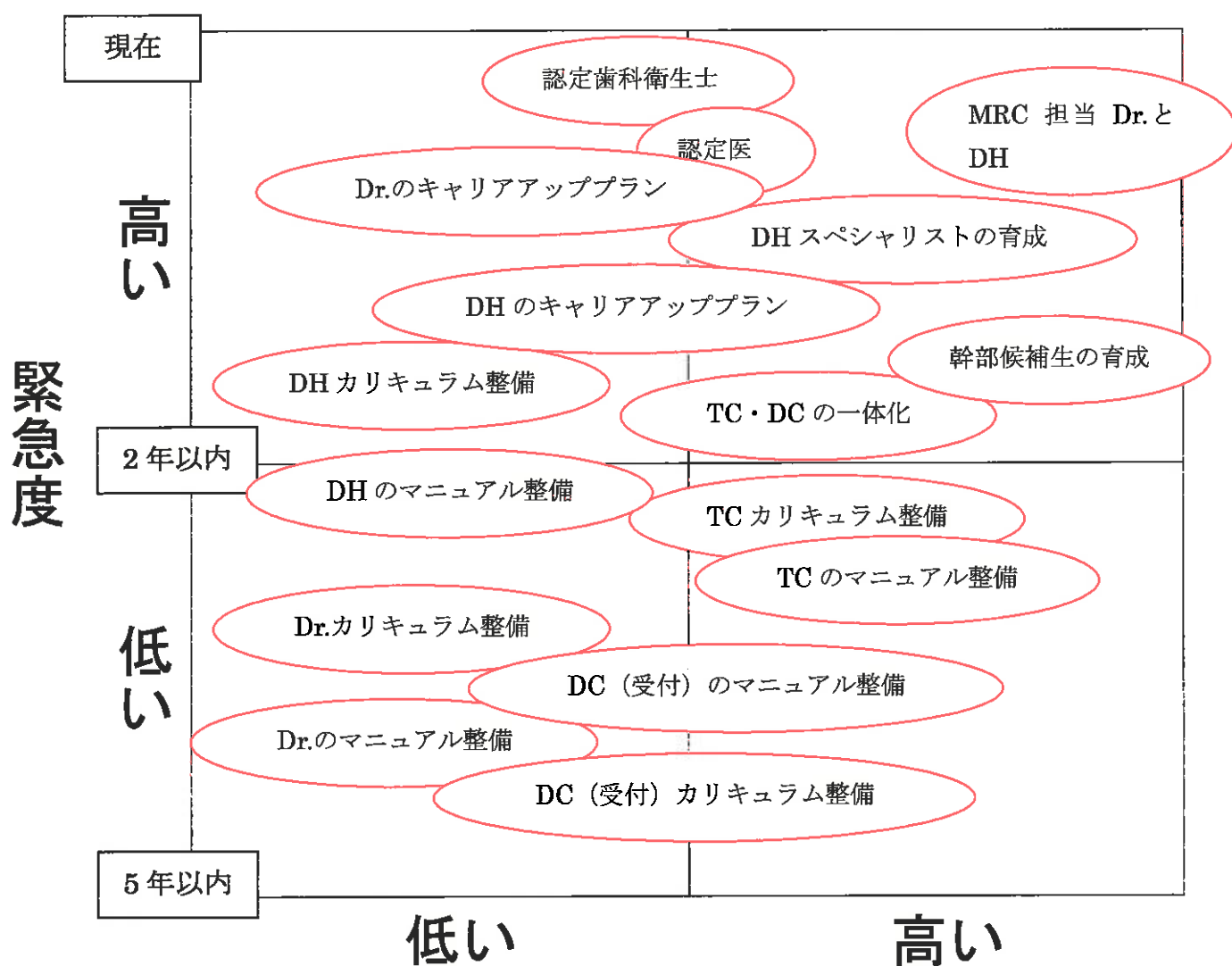
実践事例集からよい取り組みを抜粋して、順次シートに加えていく。

## 採用の4大要素

1. 求人 2. 選考 3. 育成 4. 環境整備

### 採用

### 育成緊急度・優先度シート



### 優先度

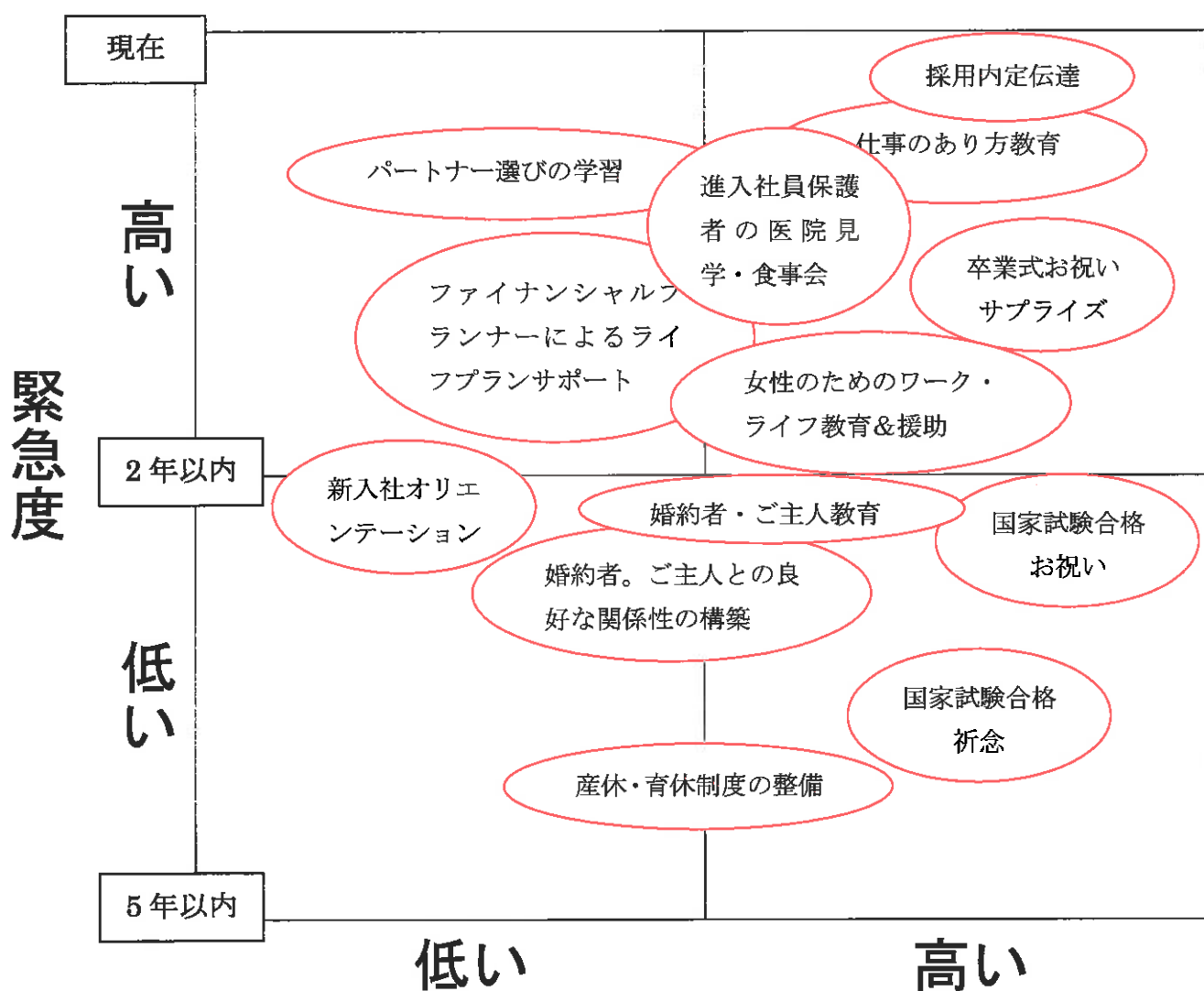
実践事例集からよい取り組みを抜粋して、シートに加えていく。

## 採用の4大要素

1.求人 2.選考 3.育成 4.環境整備

### 採用

### 環境整備緊急度・優先度シート



実践事例集からよい取り組みを抜粋して、シートに加えていく。

## アドバンスコース 年間医院課題達成レポート

チーム課題：採用 医院名：かつらやま歯科医院 氏名： 葛山 祐子

### 現在までの取組状況

当院が今年なんとしても達成したい課題は「歯科医師の安定した採用への仕組みづくり」です。ここでいう「安定した」という意味は、当院の歯科衛生士採用と同じような流れを築きたいということです。

当院はここ 5 年ほど安定した歯科衛生士の採用を行うことができています。具体的には、以下のとおりの採用状況です。

平成 23 年 新卒歯科衛生士 1 名採用（東京歯科専門学校出身）  
平成 26 年 同上（当院にて実習経験者：北原出身）  
平成 27 年 同上（当院にて実習経験者：北原出身）  
平成 28 年 同上（一人は長野出身、一人は東京歯科専門学校出身）  
平成 29 年 既卒歯科衛生士 1 名採用（3 年前当院でアルバイト経験者）

現在当院の歯科衛生士は 7 名（内 1 名はパート）です。この規模の歯科医院としてはこの数字はかなり誇れる数字だと思いますし、近隣の歯科医院と比べても圧倒的優位な数字です。  
歯科衛生士の内訳は

当院にて実習経験者・・・3 名  
北原学園出身者・・・2 名  
東京歯科出身者・・・2 名

と当院にて実習経験者が多い、特定の専門学校出身者が多いということが特長です。  
また歯科衛生士の勤務歴が長いことも特徴です。過去の歯科衛生士の勤務歴は

12 年勤務・・・1 人  
10 年勤務・・・1 人  
9 年勤務・・・1 人  
6 年勤務・・・1 人

**DH採用・安定した採用後継がいね！**

です。

加えて、人事評価表も整った現在、以下のような特徴も加わりました。

「親子制度」の導入で、先輩である親が後輩である子供を育てる仕組みが整った診療後、毎日新人が練習する風景が見られる  
サブマネージャー、マネージャーと幹部として活躍する歯科衛生士が育っている

要約すると当院の歯科衛生士採用が安定している理由は

- ① 実習生として当院へ配属された歯科衛生士がそのまま就職するケースが多い
- ② 特定の専門学校の先輩が多い
- ③ 先輩が後輩を長期間徹底して指導する文化が育っている
- ④ 人事評価表に沿って幹部クラスに成長する仕組みが整っている

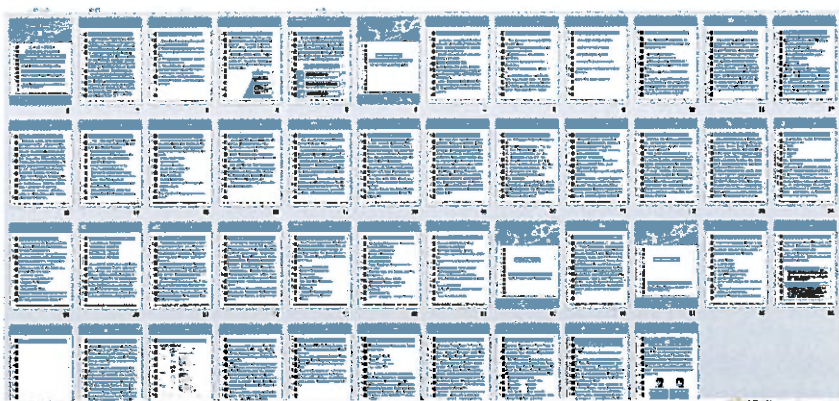
上記の 4 つが整っているからではないかとの結論に至りました。

翻って歯科医師に上記の 4 つが整っているかと考えてみると



③ 当院の歯科医師教育の「あり方」に基づき、当院へ勤務した歯科医師に「スーパードクターになるためのあり方、行動」を教えるためのテキストを作成する

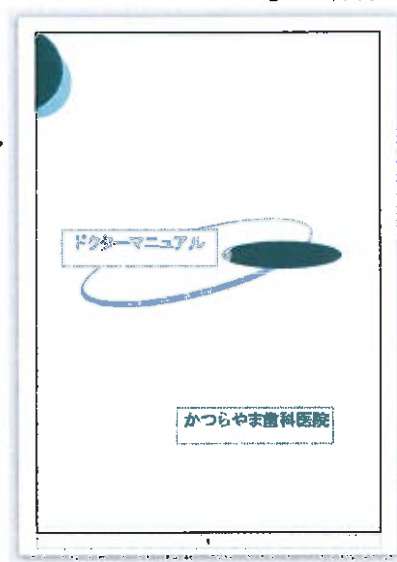
スーパードクターになるためにはスキルだけ磨いていてもだめです。技術的成長の前に人間的成長を遂げなければなりません。どういう人間に成長したらいいのか、それを歯科医師に教えるためのテキスト「スーパードクターへの道」を作成しました。

[illegible]

④ 当院の高度な保険診療・自費診療の技術を教えるためのテキスト・マニュアル「ドクターマニュアル」を作成する

人間的成長と共に技術的成長も果たさなければなりません。当院へ勤務した歯科医師が高水準のスキルを身につけることができるよう「ドクターテクニカルマニュアル」を作成しました。ただこれは、教えることが膨大なので、  
院長にお願いして、少しずつ作成してもらっています。  
今回は「カルテ入力」を執筆してもらいました。

2 二つに作本と見れ。主眼に入れた後の改定が2番か  
と7つスツに2つおすか!



⑤ 上記のテキスト、マニュアルをもとにまずは院長が率先して勤務医を指導する体制を作る  
\* ドクター勉強会を今までは月に1回でしたが、今年の5月から2回に増やすことにしました。1回目の内容は、「自分経営」を実践するためにドクター日報をもとに日々の診療の数字のチェックをし、診療上の問題を解決します。2回目はクインテッセンスの本を読むなどして、知識を深めます。

20172109311

\*院長が午前中の診療をブロックして、勤務医の診療をチェックし、指導する日を設けました。「院内指導」の日として、スタッフに意味を説明し、3月にすでに第1回目を実施しました。報告書を書き、フィードバックして歯科医師教育に役立てています。定期的に行う予定で、次回は7月に行う予定です。



⑥ 退職しようとしている勤務医を引き留める

当院の歯科医師教育の「あり方」を決め、ロードマップと「スーパードクターへの道」、「ドクターテクニカルマニュアル」を作成しました。当院に最低5年勤務すれば、スーパードクターへの道が開けます。退職しようとしている勤務医はまだ3年しか勤務していませんし、当院の新しい「スーパードクター育成カリキュラム 2017」の内容も理解していません。この引き留める仕事は院長が主に行います。当院の「スーパードクター育成カリキュラム 2017」の内容を説明し、最後は情熱をもって「君をスーパードクター＝地域一番歯科医師に育て上げたいんだ！そのためには当院でまだ学ぶべきことがある！」と語りかけます。引き止め作戦の流れの打ち合わせもしました。本番は5月15日（月）です。

し、お前もやれや！ なんだ、さあさあやれや！

現在の問題点、課題、医院課題達成のための障害・困ってること・悩み

現在までに方向性を決め、作成すべきものを作成したので、困っていることや悩みはありません。後は結果が出ることを信じて実践あるのみです。 し、スバライ！！

実践すべき項目は

- ① 退職しようとしている勤務医を引き留める⇒勤務医をスーパードクターに育て上げる
- ② 「ロードマップ」や「スーパードクターへの道」を参考、一部抜粋して、来年の新卒へ求人票と共に送る「歯科医師求人案内」を作成する
- ③ 来年のマッチングに向けて臨床歯科医師へアンケートと共に送る医院案内を作成する
- ④ 医院のHP「歯科医師求人」のページを書き直す
- ⑤ グッピーの記事を書き直す

どうしてそのような問題点、課題、障害・困ってること・悩みが発生するのか？

上記の理由で、悩みなどは発生していません。後は結果が出ることを信じて実践あるのみです。

どうしたら、その問題・課題・障害・困ってること・悩みを解決できるか？

課題を解決するための根本的な原因を探り、その原因を根本的に解決するための方法を考え、実践を積み重ねてきたので、現在は悩んでいる段階を通り抜け、実践の段階に入っています。

医院課題達成のために、9月までにやる目標・計画を具体的に？

年間採用スケジュールを作成しました。それに沿って行います。

採用プロジェクト 年間スケジュール												
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
やることリスト	★採用内定(遅くとも1月末までに) ★内定通知書送付 ★全国医学生ポータルサイト更新			★入社式・グッピー全国医学生ポータルサイト ★ご所属 専門学校へのお手紙送付 ★医学生採用準備 ★入社式			★グッピー採用サイト更新 ★グッピー求人票代行申込 ★グッピー求人票代行申込・求人票送付	★ご所属へ途中お見舞い送付	★ご所属へ途中お見舞い送付	★就職説明会参加 ★見学者対応・採用面接実施 ★採用判定		
1月												
2月												
3月												
4月												
5月												
6月												
7月												
8月												
9月												
10月												
11月												
12月												

具体的には

☆退職しようとしている勤務医を引き留める（5月中）⇒勤務医をスーパードクターに育て上げる

☆「ロードマップ」や「スーパードクターへの道」を参考、一部抜粋して、来年の新卒へ求人票と共に送る「歯科医師求人案内」を作成する（5月中）

☆来年のマッチングに向けて臨床歯科医師へアンケートと共に送る医院案内を作成する（7月までに）

☆医院のHP「歯科医師求人」のページを書き直す（7月までに）

☆グッピーの記事を書き直す（7月までに）

☆グッピーで新たに女性歯科医師向けの採用サイトを作成する（7月までに）

☆グッピー求人票代行サービスを利用して全国の歯科大学に求人票を送付する（7月までに）

経営戦略研究所 株式会社

歯科医院地域一番実践会 地域一番サポーター 池田明子 宛て

FAX. 045-440-0322 E-mail: [advance@consuldent.jp](mailto:advance@consuldent.jp)

宿題フォーマットのデータファイルは下記URLよりダウンロードしてお使いください  
アドバンス宿題ダウンロード先 URL: <http://www.consuldent.jp/17advance> です)

# アドバンスコース 年間医院課題達成レポート

チーム課題：教育カリキュラム 医院名：さいとう歯科医院  
氏名：齋藤 徹

## 現在までの取組状況

去年は採用チームで様々な取組をしてきました。

- ・歯科衛生士就活フェア参加（クオキャリア）
- ・歯科医師就活フェア参加（トーコン）
- ・グッピー、E-dentistnなどの掲載
- ・歯科衛生士学校の「歯科衛生士概論」授業
- ・歯科検診の高校の就職説明会
- ・大学の臨床研修施設になる
- ・部活のOB会参加
- ・歯科医師若手の卒後セミナーに参加「ポストグラジエートコース」懇親会で積極的に若手歯科医師と名刺交換
- ・グッピーの募集ページの内容を「ほとんどの患者さんは保険中心でやっています。浸潤麻酔の打ち方から義歯まで教えます。」と更新したら、3人の歯科医師が見学に来ました。そのうち1名を採用しました。

「このようにターゲットを明確に、より深くある方が実際に採用できているね！」

## 現在の問題点、課題、医院課題達成のための障害・困ってること・悩み

### 問題点

- ・スタッフの人数不足  
衛生士が2人、歯科助手が1人退職した。
- ・その上緊急でTCが5月の後半から1ヶ月手術のため入院する。
- ・そのため新人教育の時間が取れなくなる

### 課題

- ・衛生士採用とTC採用
- ・一ヶ月TC業務を誰がやるか？

### 障害・困っている事・悩み

- ・募集しても反応がない
- ・予約が取れない
- ・初診で来た患者さんの予約が2週間以上先になるので来なくなる

## どうしてそのような問題点、課題、障害・困ってること・悩みが発生するのか？

- ・募集しても来ない。
- ・採用ミスをして医院理念に共感していない人を雇ってしまった

## どうしたら、その問題・課題・障害・困ってること・悩みを解決できるか？

- ・うちで働きたいという人が多く来てくれて、その中からいい人を採用できればいい。

## 医院課題達成のために、9月までにやる目標・計画を具体的に？

- ・チェアサイドで歯科衛生士が補綴コンサルをできるようにする。  
パワーポイントを作る  
院内セミナーでパワーポイントを教える  
ロープレしてもらう
- ・研修終了のドクター2名採用できたので初診対応ができるように教育する  
初診カウンセリング、口腔内初見歯式、口腔内写真5枚法、応急処置ができるようにする  
マニュアルの作成、動画作成

# アドバンスコース 年間医院課題達成レポート

チーム課題：採用 B チーム

医院名：さかえ歯科クリニック

氏名：薩摩林 昭

## 現在までの取組状況

### 【採用】

グッピー：歯科医師、歯科衛生士の求人を掲載。

スカウトメールを通勤範囲で送信している。

歯科医師 3 名、歯科衛生士 3 名が見学に来たが、条件が合わず、

採用には至っていない

インディード：歯科衛生士で求人出している。まだ反応はない。

今後、担当者と相談して求職者向けのキーワードやコピーを作成していく

ホームページ：求人ページがあり、求人媒体とリンクさせている。

求人動画を作成し、貼り付けている

FAX で成果報酬型の求人サイトから紹介が多数あるが、人材がマッチしないため、採用には至っていない。

## 現在の問題点、課題、医院課題達成のための障害・困ってること・悩み

幹部スタッフの相次ぐ産休、結婚退職で人員が大幅に不足している。

ネット媒体を利用して求人を行っているが、グッピー、インディードは更新を頻繁に行わないと、下のページに埋もれてしまう。

求人についてのテクニックが必要であるが、まだ手探り状態で、効果が出ていない。

歯科医師はグッピーから 1 名採用でき、4 月より勤務。

歯科衛生士は、ネット検索から直接問い合わせがあった新卒の 2 名を採用。4 月より勤務。

ユニット数 9 台に対して Dr3 名、歯科衛生士 4 名で新卒 2 名、経験 1 年が 1 名と戦力的には物足りないの  
でユニットがフル稼働できない。 まだ、いかに採用を増やそうか。

## どうしてそのような問題点、課題、障害・困ってること・悩みが発生するのか？

ユニット台数に対する人員不足。 また、あつさり系の採用で、今後、雇い入れたい。

求人は移転前（1 年半）以前から行っているが、あまり反応がない。

効果のない方法を続けている可能性がある。

求人内容に問題がある可能性がある。

勉強や研修参加など求人案内に記載してあるが、いわゆる「めんどくさい」ことは現代の求職者には通  
用しないかもしれない。（ほしい人財は一生懸命に取り組んでくれる人）

## どうしたら、その問題・課題・障害・困ってること・悩みを解決できるか？

求人媒体の見直し、多様化。

求人 HP を作る。

求人内容を検討する。

入職してからのフォロー体制を整える。

教育、育成、評価制度などが充実していることをアピールできるようにする。

## 医院課題達成のために、9 月までにやる目標・計画を具体的に？

求人用サイト、HP や Facebook を作成し立ち上げる。

昨年までの医院使用の写真が人員入れ替わりで古くなったので、新人を入れた新しい写真をプロカメラマ  
ンに依頼する さかえ歯科クリニック

求人文章を熱い系とあつさり系を作り反応を見る。

有給消化など仕事とプライベートを分けた体制にする。

入職後のフォローができるようにバックアップ体制、育成体制、評価制度を整える。

院内の雰囲気（現在は忙しすぎて疲れ気味）を明るく活発にしていける（プライベートが充実できるように  
する）

長く勤められるような産休、育休実績を掲載する。

スタッフの感想などを求人案内の文書中に掲載する。

求人案内のチラシ、パンフを作成し、近隣の歯科衛生士学校に配布する。

# アドバンスコース 年間医院課題達成レポート

チーム課題：長期雇用 医院名： たけち歯科クリニック 氏名：武知幸久

## 現在までの取組状況

初期（トップダウン）→成長期前半（フラットな組織作り）→成長期後半（自己重要感を満たす）→拡大期（スタッフの自己効力感を高め、自己組織化を図る）

長期雇用のキーワードは「人を大切にすること」である。手厚い教育と透明性のある評価を行うことが必須である。教育と評価は基準が必要であり、それがマニュアルだと考えている。マニュアルに基づいた評価表で透明性が得られる。

スタッフのモチベーションを上げていく仕組みとして、大事なことはだれでも自由に発言できるフラットな組織文化が必要と考え、院長自らもスタッフからの相談に対して丁寧に話を聞いて答えるようにしている。また、スタッフが大切にされていることが実感できるような取り組みを行っている。今後、スタッフが自分の能力を高め、発揮し、仕事を通して成長し、最終的にはクリニックを舞台にして自己実現できるような育成と評価の仕組みが必要である（自己効力感）。自己効力感の高まったスタッフが、新しい取組を始めたり、ビジネスモデルを作ったりし、法人をさらに発展させていくことが理想（自己組織化）。

また、ヒューマンスキルの評価制度として360度評価を試験的に行っているが、今後賞与に連動させることにしている。

任組化がやると人権がどうなるか！

## 現在の問題点、課題、医院課題達成のための障害・困ってること・悩み

育成者の、育成の必要性。（特にDRとDH）

「普通の医学生にはそんな教育はないのか！」

人に教える時に、多くのスタッフは自分が教えられた方法で教えようとする。  
しかし、今の新人育成に求められるものは、相手に応じた育成方法が必要だと感じる。  
つまり、育成者を育てる必要が急務であると考えています。

## どうしてそのような問題点、課題、障害・困ってること・悩みが発生するのか？

当院のDRとベテランDHは技術向上に興味があり、育成技術にはあまり興味がない者が多い。  
これまで、中途採用したDR、DHは他院の教育方法しか知らないためである。  
これが、当院の教育の考え方と異なるため弊害になっている。

## どうしたら、その問題・課題・障害・困ってること・悩みを解決できるのか？

自分たちのクリニックに合った育成者育成のためのカリキュラムを作り、それを評価制度に盛り込む必要がある。

そして、生え抜きから、リーダー、育成者を育てていく。

「このままでは、次のレベルに  
上がっていかない！」

## 医院課題達成のために、9月までにやる目標・計画を具体的に？

6月DMステップアップマニュアルステージ4まで完成  
6月リーダーマニュアル完成  
7月DR、DHキャリアパスの見直し、マニュアル化  
8月マネージャーマニュアル完成  
9月リーダー、マネージャーマニュアルに基づいて評価表の作成。360度評価をもとに賞与とリンクさせる。

# アドバンスコース 年間医院課題達成レポート

チーム課題：採用 医院名：はやし歯科クリニック 氏名：林 順二

## 現在までの取組状況

- ☐ハローワークに歯科衛生士,歯科助手,保育士,クリーンスタッフ,受付の求人票を提出.
- ☐人材紹介 guppy に新卒,中途採用の募集案内を掲載.
- ☐人材紹介 guppy で頻度は決まっていないが,歯科医師に対してスカウトメールを送信.
- ☐医院パンフレットを制作し,中四国地方歯科衛生士学校に郵送.
- ☐採用動画(医院紹介動画)を制作し,HP にアップ.
- ☐月一発行されている院内新聞にも求人案内を掲載.
- ☐毎日更新しているスタッフブログにも求人案内を掲載.
- ☐メンテナンスで通院している歯科衛生士さんに声かけ.
- ☐知り合いの業者さん,お店,銀行,色々な方々に声かけ.
- ☐DH 学校の実習先に.
- ☐DH 向け医院見学会を実施.

## 現在の問題点、課題、医院課題達成のための障害・困っていること・悩み

【現在行っている取り組みに対する問題点】

- ☐ハローワークの求人票に対して,更新頻度が定まっていないため,掲載がややふやである.
- ☐他医院の求人情報を把握していないので,給与面で差が出ている.
- ☐人材紹介 guppy も同様に定期的な更新がない.
- ☐人材紹介 guppy でスカウトメールが定期的に送信できていない.
- ☐医院パンフレットを各大学,各専門学校に郵送する以外の使い道も模索.

【現在の問題点,課題,障害,困っていること,悩み】

- ☐歯科医師の求人が来ていない.
- ☐歯科医師の採用につながりそうな取り組みが全く来ていない.

## どうしてそのような問題点、課題、障害・困っていること・悩みが発生するのか？

- ☐昨年も歯科医師の採用が最優先だったが,採用には至らなかった.

その理由として,臨床セミナーも含め,まわりのやらなければいけない事の数多くに手を出し,とにかく実践してきた.歯科医師の採用は必要だが,とりあえずは採用できなくても医院が回るのでそれ以外の事をやってきた.

## どうしたら、その問題・課題・障害・困っていること・悩みを解決できるか？

- ☐今年は採用以外のことはやらない気持ちでいく.

## 医院課題達成のために、9 月までにやる目標・計画を具体的に？

【医院としての年間のテーマ】

- ・ 永続的に繁栄するための土台作り
- ・ 1 年 1 年テーマを決めきちんと仕組みづくりをしてやりきる.
- ・ 小さくても強い歯科医院づくり
- ・ 働くスタッフや来院される患者様が自慢できるクリニックにしていくこと.

【そのための現時点での課題】

- ① Dr 採用 (DH 採用も兼ねる)
- ② 雇用関係整備(就業規則の作成と残業時間の抑制)

【Dr 採用で 4 月末まで(1.2.3.4 月 第 1 期)にやること】

- ① 歯科医師の求人文章を見直す.  
もっと当院で働くことで得られるポイントを強く表現する.
- ② ジョブメドレー歯科医師求人を登録する.
- ③ ジョブメドレー毎日チェック.



- ④ スカウトメールは必要に応じて行う。
- ⑤ スカウトメール例文を作成して無駄な時間を省く。
- ⑥ Dr 採用パンフレット作成のためのプロカメラマンによる写真撮影。
- ⑦ Dr 採用向けパンフレットの質の高い見本,候補選びを行う。
- ⑧ 人材リストの管理。
- ⑨ 臨床系セミナーでの名刺交換
- ⑩ DH 学生アルバイトのチラシ配りで見込みスタッフ作りを行う。
- ⑪ DH の実習生にバイトの声かけを行う。

【Dr 採用で 7 月末まで(5.6.7 月 第 2 期)にやること】

- ① スカウトメールなどは継続
- ② Dr 採用向けパンフレットの見本を参考に
- ③ つながり採用の強化で部活の OB 会の結成,まずは関西出身の後輩に声かけ。

【雇用関係整備で 4 月末まで(1.2.3.4 月 第 1 期)にやること】

- ① 社労士を決め顧問契約すること。
- ② 就業規則を作成しまずは提出する。
- ③ 36 協定を提出する。
- ④ 雇用契約書を作成し雇用契約書に必要な知識を社労士に教わる。
- ⑤ 雇用契約書をかわす。
- ⑥ セミナー補助制度の確立。
- ⑦ 研修申請書をかわす。
- ⑧ セミナー補助制度。
- ⑨ 有給休暇(計画的付与)について社労士と話し合い,就業規則を整備する。
- ⑩ 変形労働時間制について社労士と話し合い,就業規則を整備する。
- ⑪ 残業時間抑制のため,生産性が悪く残業につながり改善が必要と認めるものの棚卸しを行う。
- ⑫ 秘密保持契約書を交わすこと。
- ⑬ 身元保証人をつけてもらう。
- ⑭ 採用時に行う雇用関係の手続きなどをリスト化し仕組みする。

【雇用関係整備で 7 月末まで(5.6.7 月 第 2 期)にやること】

- ①事務長スタッフの育成スタート まずは仕事観と業務内容の確認から
- ②自分自身の保険の見直し 社員に健康診断を受けさせる。

経営戦略研究所 株式会社

歯科医院地域一番実践会 地域一番サポーター 池田明子 宛て

FAX. 045-440-0322 E-mail: [advance@consuldent.jp](mailto:advance@consuldent.jp)

**提出期限 :**  
**5 月 14 日 (日)**

宿題フォーマットのデータファイルは下記URLよりダウンロードしてお使いください  
アドバンス宿題ダウンロード先 URL : <http://www.consuldent.jp/17advance> です)

# アドバンスコース 年間医院課題達成レポート

チーム課題： 採用 医院名：松原眼科クリニック 氏名： 松原 令

## 現在までの取組状況

【視能訓練士・歯科の DH に相当】

当院は神戸だが、神戸の学校のみならず、大阪、京都、岡山県の学校への求人票提出  
当院の紹介、仕事内容、スタッフからの一言などを記入した 10 ページの紹介パンフレット  
作成および郵送

学校のパンフをクリニックに設置

【受付】

神戸、大阪の専門学校、短期大学、合計 18 校にパンフレットを送付

## 現在の問題点、課題、医院課題達成のための障害・困ってること・悩み

視能訓練士は病院希望がつよく、なかなかクリニックにこない。

本年は新卒 2 名を採用できた。

左様、採用にまつうか！

受付は募集を開始したのが 11 月と遅かったので新卒はいい人がいない。

とらば一ゆから経験者 1 名を採用

Dr は、眼科で常勤希望となると、皆無に近いと思う。3 年前から募集している。紹介会社からの紹介はと  
きどきあるが、...

Dr はつかい？採用しかりがもしれるん？すか！

## どうしてそのような問題点、課題、障害・困ってること・悩みが発生するのか？

社会人 1 年目として入職する場合に、不安なく就職できること

社会人として常識を教えて魅力的なクリニックになること

他のクリニックにない先進的な器械を導入すること

## どうしたら、その問題・課題・障害・困ってること・悩みを解決できるか？

## 医院課題達成のために、9 月までにやる目標・計画を具体的に？

専門学校、短期大学に早めに当院のパンフレットを送付。

早期にいい人材を確保。

また、学校から学校紹介パンフレットを送付してもらう

Dr については、m3 以外にも登録して機会を増やす

## アドバンスコース 年間医院課題達成レポート

チーム課題：自費率アップ 医院名：若林歯科 氏名： 米崎 広崇

### 現在までの取組状況

初診時から検査の重要性を伝え、きちんとした術前検査を行ったうえで治療方針を決定し治療方法を提案する。というスタンスに今年から取り組み始め、初診を受け付ける時から徹底している。

その成果として、医院の方針に賛同してもらえる患者さんの選定につながった。

結果、初診患者数が一時的に40人前後まで減少はしたが、現在は70人弱まで回復し、そのほとんどの患者さんが術前簡易検査を受けてくれている。 レ・ムネ・ス・アイ・ア・メ!

もともと、医院の方針に近い考えを持って来てくれている患者さんたちなので、必然的にTCとのカウンセリングもスムーズに進むことが多く、自由診療を選ばれる患者さんが増えている。

### 現在の問題点、課題、医院課題達成のための障害・困ってること・悩み

初診時に、すべての人に簡易唾液検査を行うようにしている。そのため、予約の際に必ず初診料+簡易検査費用(2000円)がかかることを説明し同意を得なければならない。その説明とやり取りに受付スタッフの時間が取られることが、現在最も改善しなければならない点である。

レ・ムネ・ス・アイ・ア・メ!

### どうしてそのような問題点、課題、障害・困ってること・悩みが発生するのか?

医院の方針を明確に打ち出すと、その方針を説明する必要がでてくる。

できるだけ多くの患者さんに、医院の方針を理解してもらい、自分自身の健康についてしっかり考える機会になってほしい・・・と思うと、しっかり説明していかなければいけない。

そうすると説明が長くなる⇒受付の手が足りなくなるため、予約や会計が遅れる⇒患者満足度が落ちる⇒ロコミ・紹介患者さんが減る⇒初診数が落ちる⇒業績が落ちる

### どうしたら、その問題・課題・障害・困ってること・悩みを解決できるか?

即座に解消できる方法は、無いと考えている

簡易検査の意義、若林歯科が検査に力を入れていることをしっかり伝えていけば、どこかの段階で若林歯科のやり方に共感してくれる患者さんの初診が増えるはずである。そうすれば、説明も簡単になり、院内もスムーズに周るようになるはず。

しばらくは、地道に、ただ強い意志を持って新しい医院コンセプトの理解と浸透を促していきます。

### 医院課題達成のために、9月までにやる目標・計画を具体的に?

現在の簡易検査だけでなく、より詳細な血液検査機器を導入する

他の医院にはない検査体制を確立し、医院の新しいブランド化を実現する。