

採用強者になるための歯科医院の経営戦略

講座	セミナー内容
第1講座	<p>歯科業界を悩ます人財不足による負の連鎖</p> <p>人財不足が深刻化する歯科業界。競争が激化し、採用が困難になっている今、「なぜ応募が来ないのか？なぜ採用できないのか？」多くの理事長・院長が悩まれているかと思えます。そんな歯科業界の採用時流についてお伝えいたします。</p> <p>【講師】株式会社船井総合研究所 佐藤 隆明</p>
第2講座 特別ゲスト講師	<p>人口4万人で1医院8億を達成した医療法人社団幸陽会の採用戦略</p> <p>医療法人社団幸陽会 間瀬デンタルクリニックの間瀬慎一郎氏にご登壇いただきます。人口4万人という採用の難しいエリアかつ採用難関職種である医師・衛生士・助手の採用に成功した秘訣をお話しいたします。なぜこのような医院を作り上げることができたのか、実際の取り組みをお話いただき、採用に苦戦していた過去についてもお伝えいたします。</p> <p>【特別ゲスト講師】医療法人社団幸陽会 院長 間瀬 慎一郎氏</p>
第3講座	<p>ゲスト解説講座 ～医療法人社団幸陽会が実践した3カ月で10名採用したノウハウを大公開～</p> <p>歯科医院における採用成功のポイント</p> <p>①これまでの取り組みを整理し、緊急度に合わせた媒体選定 ②求職者ニーズ×自医院の魅力をマーケティング発想を基に発信 ③人財紹介に頼らない採用で採用コスト削減</p> <p>採用に困らない組織を作るためには現状の立ち位置を理解し、職種と緊急度に合わせた適切な媒体運用が重要です。これらを実現するための取り組みとしてどの手順で何をすべきなのか解説いたします。本講座を聞いていただき【人財不足に悩まない歯科医院】という誰もが憧れるクリニックづくりにお役立てください。</p> <p>【講師】株式会社船井総合研究所 松木 健</p>
第4講座	<p>本セミナーのまとめ</p> <p>すべての経営課題は人財採用によって解決する。セミナーをご受講いただいた皆様が人財に困らない組織になっていただくための具体的な取り組みについてお伝えいたします。</p> <p>【講師】株式会社船井総合研究所 手塚 颯</p>

オンライン開催 全日程同じ内容となっております。ご都合の良いお日にちをお選びください。

開催日時	2025年 9月24日(水)、28日(日)、10月2日(木)、5日(日)	10:00～12:30 (ログイン開始:開始時刻30分前～)
お申込み期日	銀行振込み:開催日6日前まで クレジットカード:開催日4日前まで ※祝日や連休により変動する場合がございます	
受講料	一般価格 税抜30,000円(税込33,000円)/1名様 会員価格 税抜24,000円(税込26,400円)/1名様 会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込みに適用となります。	

お申込み方法

【QRコードからのお申込み】 右記QRコードからお申込みください。

【PCからのお申込み】 <https://www.funaisoken.co.jp/seminar/130914>
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp/>)に右上検索窓に「130914」をご入力し検索ください。

E-mail seminar271@funaisoken.co.jp TEL 0120-964-000 (平日9:30～17:30)

※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。

大好評につきオンライン開催を実施
前回日程が合わなかったという方も是非ご参加お待ちしております!
患者様は来るのに応募は来ない...とお悩みの歯科医院の皆様へおすすめ

もう採用に困らない 採用強者 歯科医院へ

人財なくして業績向上は達成できない

わずか3カ月での採用実績

Dr.1名 DH3名 DA3名 受付1名
保育士1名 クリーンスタッフ1名

半年間採用実績0の歯科医院が
たった3カ月で10名採用した
戦略大公開!

特別ゲスト | 医療法人社団幸陽会 院長 間瀬 慎一郎氏

半年間採用実績0の歯科医院がたった3カ月で10名採用した戦略

お問い合わせNo.S130914

主催 **Funai Soken** サステナブルグロースカンパニーをもっと。
株式会社船井総合研究所
〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

当社ホームページからお申込みいただけます。(船井総研ホームページ(www.funaisoken.co.jp)右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。)

130914

医療法人社団幸陽会 間瀬デンタルクリニックについて

医療法人社団幸陽会
間瀬デンタルクリニック

院長 間瀬 慎一郎 氏 独占インタビュー

船橋市

浦安市

富津市

立地はこんなところ…
人口わずか4万人

売上: **8億円** チェア台数: **24台**

STAFF

歯科医師: **16名** (内 非常勤:5名・女性:7名) 受付: **11名**
 歯科衛生士: **33名** (内 非常勤:1名) その他: **19名**
 歯科助手: **11名**

間瀬デンタルクリニックが
【採用強者歯科医院】
になった秘密を
今回のセミナーで大公開します!

【プロフィール】
千葉県富津市にて歯科クリニックを運営する医療法人社団幸陽会間瀬デンタルクリニックの院長を務める。クリニックのDXを進める一方、人財への投資を積極的に行っており、人口4万人のエリアにもかかわらず医師・衛生士はじめその他の職種の採用に成功している。

院内整備を
行ったけど
半年間採用0名…

人財なくして業績向上は達成できない

人財採用においてどのような課題を持っていましたか？

間瀬氏 私が父の経営する間瀬デンタルクリニックに戻ってきたのは2010年の年末でした。そのタイミングでは見学者も0名だったときもあるぐらい採用に苦戦していました。さらに富津市というエリアかつ採用が難しいとされている歯科業界において、安定して人を採用するのは難しいと思っていました。



課題の解消に向かったきっかけは何でしたか？

間瀬氏 組織を大きくしていくためには「もっと人を増やしたい」と思うようになりその一歩目として現状を否定することから始め医院としての魅力、そして人を採用するための仕組みを作っていました。しかしコロナ禍で採用が苦戦するタイミングもあり、中々活路が見いだせないうでした。そして縁あって船井総合研究所の方と実際にお話をしたときに、採用における手厚いサポートについて説明していただきました。



どのような取り組みを行いましたか？

間瀬氏 実際に自医院の競合としてどのような医院があるのかや他医院がどんな給与形態なのかを調査してもらいました。また自医院における採用したい職種とその人数、緊急度などもヒアリングしていただき媒体選定を行いました。従来の取り組みとは大きく異なる部分があり、戸惑いも少しありましたが3か月で10名も入職する人がいたので信じて良かったです。

セミナーの参加を検討している先生にメッセージをお願いします！

間瀬氏 実績だけ見ると自分たちのところではできないのではないかと数字に見えるかもしれませんが。しかし実際は数年前は自分たちも皆さんと同じでした。そのため私たちの取り組みは目指せそうで、頑張ればできそうな部分をお話させていただきます。是非現状を変えたいと思っている皆様にご参加いただきたいです。



2024年9月より船井総合研究所のコンサルティングサービスを導入。
導入後3カ月で10名の採用に成功し、採用強者医院に向けた組織作りに成功している。

採用手法を変えて3カ月で採用した職種

Dr.1名 DH3名 DA3名 受付1名

保育士1名 クリーンスタッフ1名

応募が集まり、採用できれば
経営における9割の課題が解決

歯科医院の採用は
ポイントを押さえればどの医院でも実現可能!

皆さんの歯科医院も **こ の よ う な 経 験** ありませんか？

なんとなく「この媒体がいい」と聞いているから自分たちも使っている。しかし **お金をかけているのに応募が集まっていない。**

すべての媒体に **同じ求人** を使っている。スカウトを送るにしても **求職者に合わせて** 文章を変えることができていない。

昔は求人を出せば応募も来ていたし、採用もできていた。しかし **最近では応募も来ないし、求職者の質も悪く採用に至らない。**

そんな中

採用強者歯科医院の場合

事業計画だけでなく人財計画も必須

これまで採用計画を立てずともなんとなく求人を出していれば応募が集まった…。そんな医院も多いのではないのでしょうか？しかし売り手市場で企業側の採用が難しい今、ターゲット人材を明確化し特定の求職者に対して自社の強みを訴求していかなければ応募は集められません。

採用計画が立てられていない医院 つまり… **は今後採用活動が上手くいかない可能性が**あります。



これまでの取り組みを否定し生まれ変わる

なぜ採用活動が上手くいっていないのか考えたことはありますか？その理由が明確にならない限り、いくら採用活動を行っていても成功に近づきません。多くの医院から「そんな時間とれない」と聞きますがその時間を取らない限り「一生」今の状況から変わることはありません。

現状の採用活動を見直し、なぜうまくいっていないのかを理解したうえで **新たな取り組みに着手する必要があります。**



マルチチャネルを活用した“新”採用手法

様々な情報が飛び交うこの世の中で特定の媒体のみを駆使して採用活動を進めていくのは非常に難しくなっています。

医院から求職者へのアプローチと つまり… **してさらなる一手が必要になっています。**



これらの変化により、従来の採用手法を継続し適切な対策をしないと採用活動が上手くいかない可能性が高いです。しかし他医院よりも先に手を打てば今後数十年

人財不足に悩まない採用強者歯科医院 になることが可能です。

本セミナーにおいて学べるポイント

ポイント

①

採用を成功させるための具体的な取り組み

幸陽会が取り組んできた採用手法に加え、皆様が今後採用活動を行う上で必ずやっていただきたいポイントを調査編と実行編に分けてお伝えさせていただきます。皆様が実際に取り組んでいることとそうではないことを明確にし、明日から取り組むことを決めていただければと思います。

ポイント

②

採用して終わりではない！組織をより良くしていくための取り組み

幸陽会でも実際に取り組んでいただいている人財開発支援の取り組みについて一部公開いたします。採用ができる歯科医院様もそうでない歯科医院様にも是非取り組んでいただきたい職員のキャリア形成を後押しするための取り組みをお伝えさせていただきます。

ポイント

③

採用において成果を上げている歯科医院の人財に関する考え

幸陽会の院長先生が持っている人財に関する考え方をお話しいたします。これまでの経験についても赤裸々に語っていただきますので皆様と共通する部分も多くあるかと思えます。そんな中、様々な取り組みを経て採用強者歯科医院になることができた院長先生の言葉を皆様にも受け取っていただきたいです。

歯科業界を襲う“過去最大級”の人財不足時代

採用強者歯科医院に向けた取り組みはこれだ!



ここさえ押さえれば採用強者に近づける

【調査編】

■コンビニの数よりも多いからこそ入念に実施する調査

調査と聞くと「給与を調べればいいんでしょ」そう思う方が多いのではないのでしょうか?

他医院の条件面を調査するのはもちろんのことですが、休日数や採用コンセプトまで調査を行い、市場調査を行うことで所得推移や世帯年収の割合などを抽出し自医院の立ち位置を明確にすることができます。

ここまでやるのが調査と言えます。



今の立ち位置を知ることが課題解決への最短ルート

スタッフのキャリア形成構築

事業戦略以上に重要な採用戦略

採用業務に必要なのはたったのこれだけ

【実行編】

■一人だけに刺されれば良い!求職者に刺さる掲載求人

ペルソナが明確になればあとは求人のタイトルや求人内容にそれらを落とし込んでいくだけです。よくあるシンプルな「歯科衛生士」ではなく、「年間休日〇〇日だから休日に〜ができる歯科衛生士」といったレベルまで求人をライティングする必要があります。そして自医院のペルソナに当たる職員のインタビューなどを掲載することで求職者によりリアルな情報を伝えることが可能です。

■求職者一人一人に“愛を込めた”スカウト文章

時間が無いからテンプレのスカウト文章を送ってるだけそんな医院も多いのではないのでしょうか?

テンプレート文章でも成果が出るのは「雇用条件が良い」「歯科医院として有名」といった条件付きです。求職者一人一人が歩んできたキャリアを読み込み、一人一人に合ったスカウト文章を送ることでより高い返信率を獲得できます。

年間休日127日取得の実績あり!
プライベートも充実するから楽しく働ける!
[[求職者名]]さんへの『特別スカウト』
まずは、「施設見学会」へお越しいただけませんか?

こんにちは!
突然のスカウト失礼いたします!
[[法人名]]の代表をしております間瀬です!

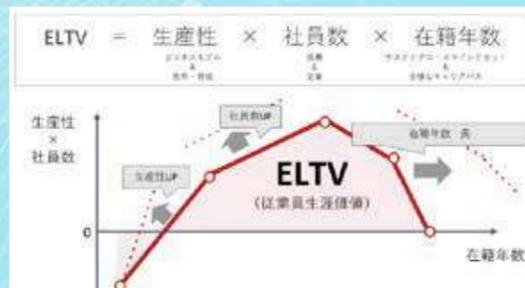
プロフィールからわかる
ポイントを3つ以上入れる!

- DHとしての仕事を15年以上勤めてきた
 - 休日は遊園地に家族で出かける
 - もっと『お客様の為に』を考えたい!
- そんな「あなた」として一度でもいいのでお話しさせていただく機会をいただけませんか?

幸陽会がこれまで取り組んできたこととこれから取り組んでいくことを“すべて”お伝えいたします。

■採用して終わりではなく定着に向けた取り組み

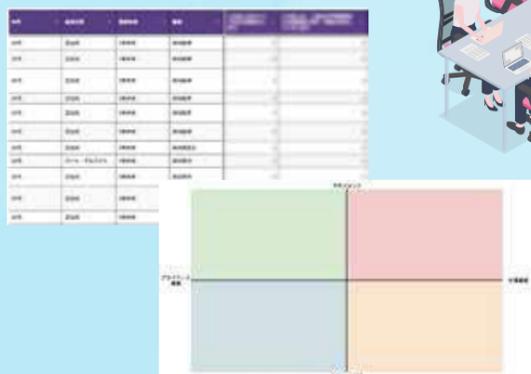
ELTV(従業員生涯価値)を最大化させるための取り組みを行っています。具体的には定期的な面談を通じて成長の方向性をすり合わせたり、ライフステージに応じた柔軟な働き方を整えたりと、一人ひとりが安心して長く働ける環境づくりを大切にしています。また、業務スキルだけでなく、コミュニケーション力やマネジメント力といった“人間力”を高める研修にも力を入れ、将来のキャリアパスを描けるようサポートしています。



■自医院の強みを理解する全職員アンケート

職員一人一人がどのような想いを自医院に抱いているか理解できていますか?

普段直接職員に聞くことができないアンケートも匿名性にすることで実施することが可能です。キャリア設計や研修制度、職員の雰囲気などをヒアリングすることで各求人に落とし込むことができます。さらに入職後のキャリアサポートなども形成することが可能です。



皆さんが普段取り組まれている採用手法では求職者が本当に求めることを網羅できていない可能性が高いです。

競合医院よりもいち早く

“正しい”情報を手に入れ、最新時流で

採用強者歯科医院へ!!

