

開催日程・場所

1 大阪会場	開催日時	2025年9月21日 10:00～12:30 (受付開始:開始時間30分前～)
	開催場所	株式会社船井総合研究所 大阪本社 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル [地下鉄御堂筋線「淀屋橋駅」⑩番出口より徒歩2分]
2 東京会場	開催日時	2025年10月5日 10:00～12:30 (受付開始:開始時間30分前～)
	開催場所	船井総研グループ 東京本社 サステナグローススクエア TOKYO 〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー35階 [JR・東京メトロ丸の内線「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)]

お申し込みはWebから

右図QRコードを読み取り
いただきますと
お申込みフォームに
繋がります。



受講料

一般価格	税抜40,000円(税込44,000円)/一名様
会員価格	税抜32,000円(税込35,200円)/一名様

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。

※諸事情により、やむを得ず会場を変更する場合がございますので、会場はマイページにてご確認ください。
また、最少催行に満たない場合、中止させていただく場合がございます。
尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいたしかねますので、ご了承ください。

お問い合わせ 船井総研セミナー事務局 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。

第1講座

なぜ今しんくら歯科のような組織に人が集まるのか?

いま、医院が「患者様に選ばれる」存在であり続けるためには、同時にスタッフからも選ばれる医院である必要があります。特に「やりがい」や「成長実感」を重視する若手世代が増えている今、選ばれる医院に求められているのは、給与や待遇だけではなく、関係性と育成の仕組みです。これからの時代にふさわしい「マネジメントストレスゼロ経営」の本質をお伝えします。

株式会社船井総合研究所 歯科支援部 歯科グループ リーダー 佐藤 隆明



第2講座

これでうまくいく、マネジメントのワンプレートレシピ

スタッフが活躍し、地域に愛され、医院の売上もついてくる。そんな理想的な医院経営のベースにあるのは、「医院の方針と理念」を軸にした仕組みです。本講座では、「社会性・教育性・収益性」の3つが揃う医院経営の設計図を、藤井理事長のリアルな経験とともにご紹介します。スタッフと楽しく医院を成長させていくために、何を考え、どう行動してきたのか。その「ワンプレートレシピ」を余すことなくお届けします。

医療法人しんくら歯科医院 理事長・院長 藤井 秀紀 氏



第3講座

“伝える”から“動かす”へ——院長の考えを現場に浸透させる力とは

「院長の想いが現場に伝わらない」「結局、自分で全部指示してしまう」そんな悩みを乗り越え、現場を主体的に動かしているのは、新卒3年目で幹部に抜擢された森本さん。しんくら歯科医院の幹部は新しい取り組みを始めるときには設計から各職種への浸透まで幹部で行い、スタッフマネジメントまで担っています。「スタッフがついてくる関わり方」と、「現場を動かす日々の工夫」を現場目線で語ります。「どうやって伝え、どうやって動かしているのか」そのリアルをお聞かせください。

医療法人しんくら歯科医院 マネージャー 森本 結圭 氏



第4講座

真似できる、自走組織秘伝のレシピ公開

「うちの医院でも本当にできるのか」そう感じる方のために、本講座では再現性のある「マネジメントストレスゼロ経営」の仕組みを解説します。しんくら歯科のような組織を創るために実際に行ってきた、教育制度・プロジェクト制度・幹部制度・評価制度などを一つひとつひも解き、「どうすればスタッフが辞めず、育ち、自分から動くのか」を明らかにしていきます。

株式会社船井総合研究所 歯科支援部 歯科グループ 新城 琉世



第5講座

明日から変える歯科医院経営

講座全体の振り返りとともに、自院に持ち帰ってすぐ実践できる、医院の未来を変えるための行動計画を一緒に描きます。

株式会社船井総合研究所 歯科支援部 歯科グループ リーダー 佐藤 隆明



再現性
が高い

組織が大きくなり発生する課題を、仕組みで解決する!

マネジメント ストレスゼロ経営 セミナー

スタッフが自立・自走する組織には一貫した仕組みがあった!

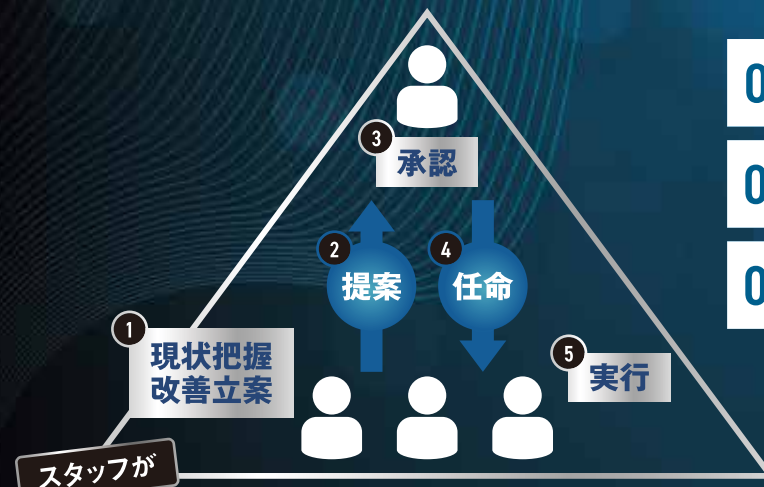
幹部体制
の構築

徹底した
権限委譲

具体的な
KPI

院内
プロジェクト

PDCA
サイクル



01 仕組みで回るボトムアップ経営

02 トップと現場を繋ぐ組織体制

03 成長を加速する経営スキル

...若手幹部も登壇!...

考え、解決し、成長を続ける組織

院長の売上比率

9%

2024年退職率

0%
※結婚・開業の退職を除く

保険売上のDH比率

74%

メンテナンスで
2,150万円/月

勤務医も早期活躍/
新卒3年目が4,000万円/年超



マネージャー
森本 結圭 氏

医療法人しんくら歯科医院
理事長・院長 藤井 秀紀 氏

主催

歯科医院の
マネジメントストレスゼロ経営セミナー
サステナグロースカンパニーをもっと。 株式会社船井総合研究所
Funai Soken 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

お問い合わせNo.

S131532

お申込みは
QRコードから



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 (右上検索窓に右の「お問い合わせNo.」をご入力ください)

131532 Q

医療法人しんくら歯科医院について

PROFILE

1997年 倉敷市で開業しチェア12台まで拡大
2020年 チェア20台の規模に拡大移転

地域の総合歯科医院として子どもから大人までが通う歯科医院です。院長の藤井秀紀氏は多数の書籍、雑誌への執筆を行っており、診療の様子やカウンセリング体制、幹部を中心とした組織経営を学ぼうと全国から多くの歯科医院が見学に訪れています。

基本情報	チェア数	20台
	スタッフ人数	勤務医 6名／衛生士 約20名
	幹部人数	8名

医療法人しんくら歯科医院
理事長・院長

藤井 秀紀 氏

岡山大学歯学部
岡山大学歯学部第一口腔外科学講座
日本小児矯正研究会 理事長
日本口腔外科学会
日本小児歯科学会
日本口腔インプラント学会
CHP研究会（副代表 2008-2011年）



通常の医院

しんくら歯科医院

マーケティング

マネジメント

マーケティング	勤務医の早期活躍	保険診療のマスターからスタートする教育体制	2年目から月 450万円 の売上 勤務医が早期活躍できる 長所伸展型の型教育体制
	DHチームの高い数値	売上の約2割～3割	売上の 5割 衛生士だけで月 2,150万円
	予防継続率	予防継続率40～50%	予防継続率 90%以上
	カウンセリング体制	各カウンセリングが 独立した体制	初診から自費治療を含み メンテ移行まで 一貫したカウンセリング体制
マネジメント	幹部によるマネジメント	◎トップダウンで院長が 意思決定、指示を行う ◎幹部は存在しているが 役割を最大限に発揮出来ていない	◎スタッフから出てきた意見や アイデアを幹部による意思決定で行う ◎スタッフのマネジメントは 幹部が行う
	専門チームによる 活躍の場づくり	そもそもプロジェクトを 行っていない	医院のマーケティングの部分 をスタッフが担う

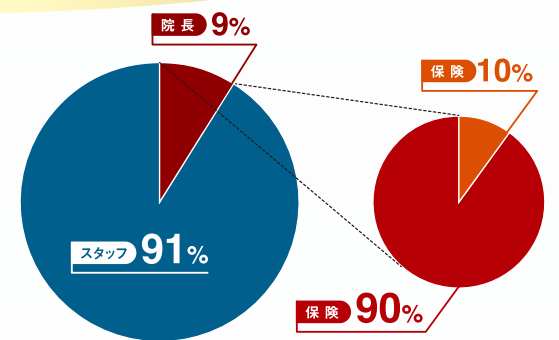
スタッフが

考え、解決し、成長を続ける組織

✓ 売上の院長比率は9%

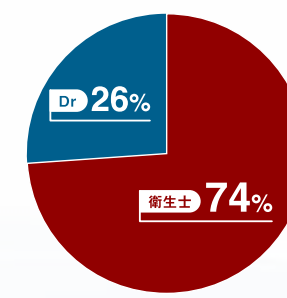
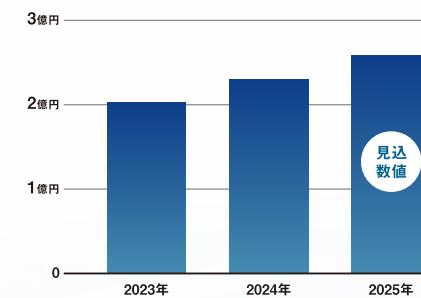
経営・臨床に専念

売上に対する院長の比率は、わずか「9%」であり、その内訳も、「自費」（インプラントや矯正など難症例）が「90%」を占めています。院長が多くの患者様を診る、すべての自費治療を行うなどの一般的な診療スタイルではなく、「経営・臨床」にしっかり時間を投資し、スタッフと向き合う時間も捻出しています。



✓ 衛生士も大活躍

売上の半分は衛生士がつくる

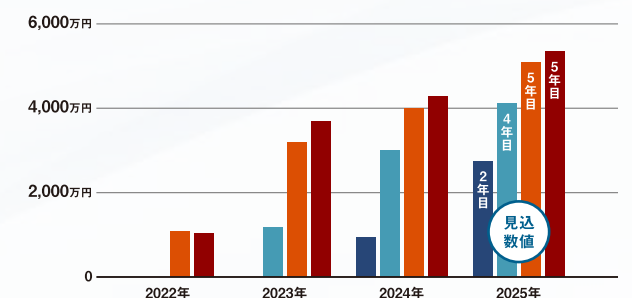


メンテナンスを主体とした衛生士売上は常に成長を続けており、総売上の「49%」を占め、保険売上においては「74%」を占めています。新患がしっかりメンテナンスに移行し、患者様が増え続けることで、衛生士全体の売上・個人の成果も伸び続ける仕組みができています。

✓ 勤務医が早期活躍

4年目Drが4,000万円突破

しんくら歯科医院の勤務医は2年目から自分の得意な診療領域をしっかりと学び、伸ばすことで「早期活躍」を実現しています。ここ数年は4年目に売上「4,000万円/年」を達成するドクターが育っており、院長以外の柱になっています。医院の目標だけでなく、個人の目標とも常に向き合い、日々成長し続ける集団です。



セミナーで学べるポイント

POINT
01

組織を実際に回す
幹部の考え方と
日々の業務

現場を牽引する幹部がどのような思考で組織を見ているのか、どのような日々の業務を行っているのかを、しんくら歯科医院のスタッフからの声と実践例を通してお伝えいたします。

POINT
02

自立型自走組織を
つくるための
具体的な仕組み

教育体制やプロジェクト制度、評価制度、幹部制度など、「自走する組織」を支える具体的な仕組みを解説します。ただ理想を語るのではなく、再現性ある形で設計・運用する方法を実例とともにご紹介いたします。

POINT
03

任せるからこそ成長する
自立型自走組織を育む
風土のつくり方

スタッフが主体的に動く文化を育てるには、院長による関わり方や任せ方が重要です。失敗を成長に変える関係性をどう構築するか、そのポイントをお伝えします。

マネジメントストレスゼロ経営
の医院はこうなっている！

経営者がストレスフリーでも

医院が成長を続ける仕組み

幹部体制
の構築

徹底した
権限委譲

具体的な
KPI

院内
プロジェクト

PDCA
サイクル

STEP 1

経営者の右腕

幹部体制の構築



組織が大きくなるにつれて、その規模・目標に応じ、経営者の右腕となる幹部体制の構築は必須です。しんくら歯科医院の幹部は、診療現場での意思決定、日々の業績や数値管理で感じる課題の抽出とそれに対する提案、スタッフとの定期的なキャリア面談、日頃の小さな課題や不安への相談役を担っています。スタッフが自立・自走する組織の構築においては、スタッフ一人ひとりの現状や進捗管理を行い、必要に応じてアドバイスやサポートに入ることで、医院全体が進む方向を合わせています。

STEP 2

信頼して任せる

徹底した権限委譲

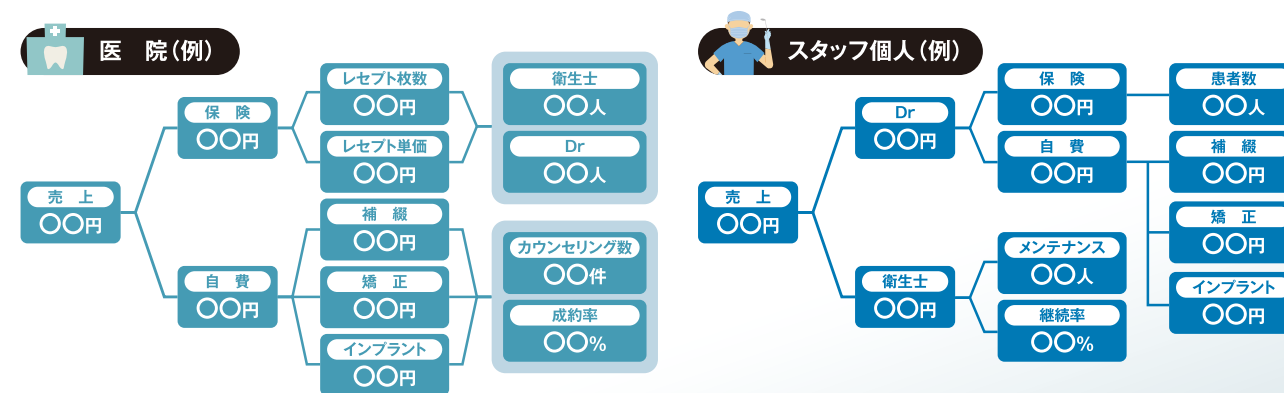
幹部体制が構築できたら役職・役割に応じてしっかり権限を委譲し、幹部スタッフに業務を任せることが重要です。そのために、持続的なマインド教育や、現場で求められる実務教育を行い、徐々に幹部スタッフとしての視野・スキルを高めます。ここで意思決定や業務推進を“任せきる”ことが重要であり、中長期目線で組織運営・経営に携われる幹部に成長することを目指します。院長はその成果を適切に評価し、さらなる成長を目指した教育を行っていくサイクルをつくります。しんくら歯科医院では、毎年幹部スタッフを交代し、経営者目線で経営に参画するスタッフを育て続け、より強固な組織体制の構築を行っています。一度幹部としての経験を積んだスタッフは、役職を離れた後もその高い視座を活かして現場業務に当たり、細部に至るまでクオリティ向上に貢献しています。



STEP 3

目標を数値化

具体的なKPI



施策を実行するにあたり、目標は数値で具体的に設定することが重要です。そのために、現状の数値を細部まで収集し、課題がどこにあるのか、何をどの程度伸ばす必要があるのかを算出します。「KPI」は大きな目標から順に設定し、医院全体のKPIを定め、それを各個人のKPIへと段階的に展開していきます。医院の大きな目標だけでは、スタッフが自分ごととして捉えにくいので、幹部が中心となり、個人ごとの数値目標を設定します。

STEP 4

KPIの達成に向けた

プロジェクト体制



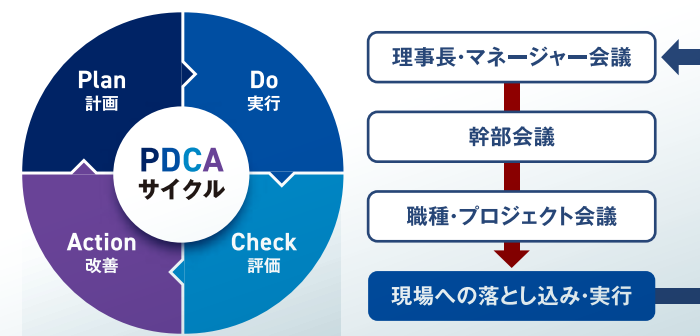
「プロジェクト体制」とは、KPIに沿った特定の目的を達成するために、組織横断的な専門チームを作ることです。プロジェクト体制を構築することで、施策の運用がスムーズになり、より高いレベルで実行できるので、効果も飛躍的に向上します。また、スタッフ一人ひとりが特定のチームに属し、各施策をチームメンバー全員で取り組むことで、当事者意識が生まれ、個人の努力も可視化されるため、適切な評価につながります。

STEP 5

施策の精度を上げ続ける！

PDCAサイクル

施策を成功に導くうえで「PDCA」のサイクルを回し、そのクオリティを上げることは必須です。医院全体・職種・プロジェクトごとのKPIに応じた施策を立案し、その実行～成果の確認～改善提案を随時行います。このサイクルを効果的に回すためには、会議体制を定め、意思決定をスムーズに行うことが重要です。会議が形骸化しないよう、必要な会議の選定、報告資料のフォーマット化、成果の数値化・確認が必要です。





仕組みのレベルをさらに引き上げるメソッド

自立型自走組織

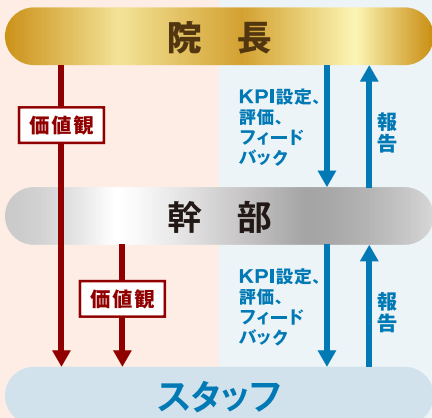
をつくり

マネジメントストレスゼロ経営を実現する

しんくら歯科医院の医院構造

自立型組織をつくるための仕組み

誰のために診療しているのか、どの治療科目をより強化していきたいのか、地域のために、あるいはスタッフにとってどのような医院でありたいのか等、持っている理念や価値観を院長の藤井氏が直接全スタッフに浸透させる時もありますが、幹部を通して伝えられる時もあります。



自走型組織をつくるための仕組み

幹部が各スタッフの個人としてのKPIとプロジェクトチームとしてのKPIを設定しています。行動内容はスタッフ自身やチームで考えます。その他に、定期的な面談を通してフィードバックや不安要素の解消を行っています。

自立型自走組織

院長の方針が
全スタッフに伝わる仕組み



誰でも活躍できる仕組み

歯科医院経営の「三方よし」に準ずる仕組み化

① 社会性

- 価値ある治療の提供
- 患者様の生涯にわたって健康に寄与

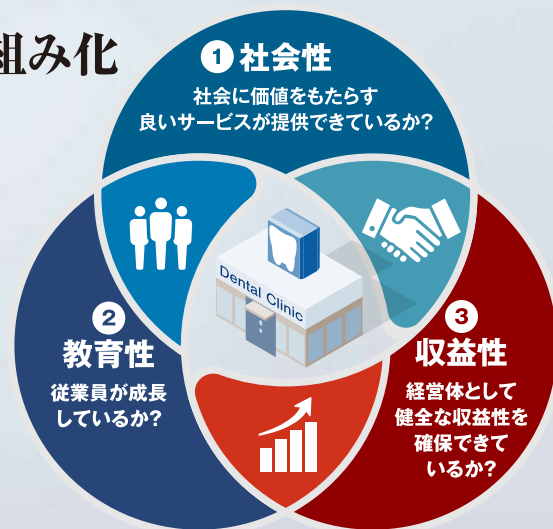
② 教育性

- スタッフの成長

③ 収益性

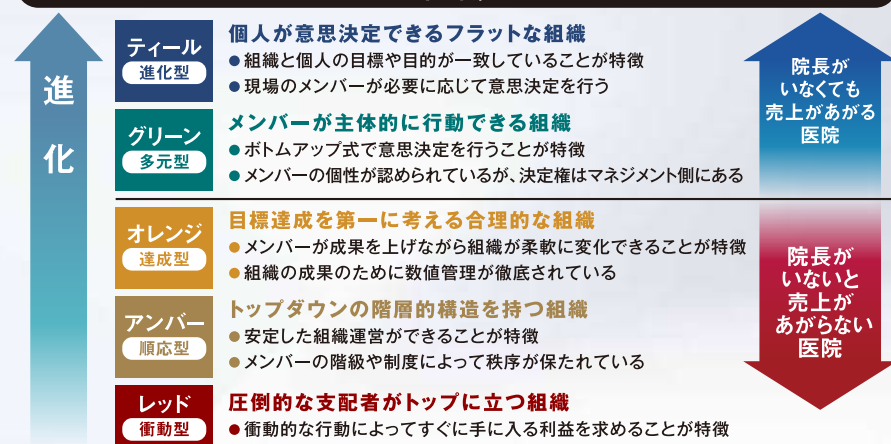
- 新たな機器への投資
- 給与の増加
- 勉強会への参加費

② なぜ院長の売上比率が9%でも医院の売上が上がるのか
→ しんくら歯科医院は、**社会性**、**教育性**、**収益性**の3要素を実現するための仕組みができているからだと言えます。



組織のモデルを進化させる仕組み化

5つの組織モデル



左記の図は組織の5つの進化段階を示したものになります。現在しんくら歯科医院は「**グリーン(多元型)**」の段階におり、幹部にマネジメント業務、プロジェクトでマーケティング業務に携わってもらい、藤井氏はスタッフが自らの業務を円滑に回し、成功体験を積めるような土壌や仕組みづくり、自身の治療技術の向上、医院拡大のための戦略・戦術・戦術の部分に集中できています。

経営者=理事長だけでなく、幹部スタッフを含めて 必要な経営スキルを持つための仕組み化



大項目	中項目	小項目	詳細
経営スキル 数字責任	情報収集	業界把握スキル	歯科業界の時流、業況などが理解できる
		経営状況把握スキル	経営数値の収集、理解ができる
	計画	課題抽出スキル	収集した情報から医院の課題が理解できる
		経営計画スキル	PMVVS、業界、経営状況、課題から中期経営計画を策定できる
PDCAスキル 施策責任	PDCA	施策立案スキル	課題を把握し施策を立案できる
		施策実行スキル	立案した施策を実行できる
		施策評価スキル	実行した施策が上手くいったのか失敗したのかその理由は何が理解できる
		施策改善スキル	評価した施策から、次なる施策を立案・実行できる
メンバースキル 人材責任	リーダーシップ	先導スキル	自らの責任で意思決定して、物事を前に進めていくことができる
		巻き込みスキル	目標に向かって事を進める際に周囲の人から主体的な協力を引き出し、成果を出すことができる
		落とし込みスキル	メンバーにやらせ切ることができる
	マネージメント	状況把握スキル	法人内、院内、メンバーの状況を把握することができる
		教育スキル	メンバーをマインド、スキルともに育てることができる
		モチベーションスキル	メンバーのモチベーションを高めることができる
		管理スキル	やるべきことをやっているか管理し、徹底させることができる
		情報翻訳伝達スキル	理事長や上司の考え・指示を、メンバーにわかりやすく、かつ実行しやすいように翻訳し伝えることができる
ビジネススキル	テクニカルスキル	業務遂行能力	業務理解及び業務遂行方法を理解し、業務を実行することができる
		コミュニケーションスキル	相手の性格や状況を把握し適切な対応ができる
	ヒューマンスキル	ヒアリングスキル(傾聴力)	相手が何を言いたいのか、何を伝えたいのかを考え、話しやすいように促し、傾いたり、適切な質問をしたり、意見をはさんだりすることができる
		プレゼンテーションスキル(提案力)	相手に内容を理解してもらい、同意や納得という選択に導くことができる
		レジリエンス	困難をしなやかに乗り越え回復することができる
		素直	何事も否定せず、まずは受け入れてみる可以尝试
		勉強好き	何事にも感謝しプラスに変えていくことができる(特に大変な時、辛い時)
		プラス発想	知らないことを知ること、新しいことに挑戦することができる
	コンセプチュアルスキル	ロジカルシンキング(論理的思考)	論理的に物事を考えることができる
		ラテラルシンキング(水平思考)	今までの理論・方法・ルール・考え方に捉われないこと、物事を考えることができる
		クリティカルシンキング(批判的思考)	自身や周りの感情や意見に左右されず、物事を客観的に考えることができる