

歯科マネジメントを科学する

データ活用で人・組織を数値化

セミナー日程・開催時間

開催日時 **2025年11月9日** 10:00～13:00 (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」駅 地下直結 (八重洲地下街経由)
東京メトロ丸の内線「東京」駅 地下直結 (八重洲地下街経由)

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
お申込み 銀行振込み……開催日6日前まで
締切 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もございます

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。

第1講座

人的資本経営とは?歯科医院が成長するための新たな視点

現代の経営において不可欠な「人的資本経営」の概念について、船井総研が分かりやすく解説します。単なるコストではなく、価値を生み出す投資としての「人」に焦点を当て、歯科医院が持続的に成長するための経営戦略としての人的資本経営の重要性を理解いただけます。

株式会社船井総合研究所 歯科支援部 マネージング・ディレクター 谷口 竜都



第2講座

採用・教育・定着を科学する!ミツカリが導く歯科医院の人材戦略

株式会社ミツカリが提供するデータとシステムを活用し、歯科医院における採用、教育、定着の各フェーズを「科学」する具体的な方法を詳解します。ミスマッチのない採用、効果的な教育マッチ、そしてスタッフが長く活躍できる環境づくりのための実践的なノウハウを学び、貴院の人材戦略を強化する方法をお伝えします。

株式会社ミツカリ 代表取締役社長 表 孝憲 氏



第3講座

評価・組織化を科学する!船井総研が提案する歯科医院の組織力最大化

船井総研が、歯科医院の評価制度と組織化を科学的にアプローチする方法を解説します。スタッフのモチベーションを高め、パフォーマンスを最大化する組織の構築、そして自律的に機能する強い組織を作るための具体的なステップをご紹介します。組織力を高め、医院全体の生産性向上を目指す方法をお伝えします。

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4講座

【まとめ】マネジメントを科学し、未来を拓く

本セミナーで学んだ「人的資本経営」の全体像を船井総研が総括します。データとシステムを活用したマネジメントの重要性、そして採用から組織化までの一連の流れを再確認。貴院が「歯科人材革命」を実現し、持続的な成長を遂げるための具体的なロードマップを提示し、明日からの実践へと繋げます。

株式会社船井総合研究所 歯科支援部 マネージング・ディレクター 谷口 竜都



お申込み方法

PCからのお申込み

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/132429>
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に
右上検索窓に **132429** をご入力し検索ください。

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。



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。

マネジメントって結局センスでしょ?

そう思っている
皆様へ

マネジメント適正

組織
エンゲージ
メント
理念浸透度

合い

活躍期待

自院の価値

マッチ度

スタッフ同士の

教育
レベル

院長と
スタッフの
ギャップ

退職
懸念度

歯科業界の マネジメントを

数値化

優秀人財を採用、人が辞めずに育っていく
自主的に動くスタッフであふれる医院に

“人・組織”の

数値化

によって
達成できること

- ① 人・組織の課題が感覚ではなく**データで明確**になる
- ② **確実性・再現性の高い人事施策**を可能にする
- ③ **ハイパフォーマーの採用確率**を上げる
- ④ スタッフの**離職率**を下げる



採用

教育

評価

定着

組織化

企業数5,000社、受験者数40万以上
から導き出された

人・組織風土・価値観の

数値化



40,000社以上のコンサルティング
から導き出された

組織課題の

数値化



～歯科マネジメントを科学する～

データ活用で人・組織を数値化



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

お問い合わせNo.

S132429

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)

132429

☑ 管理職が
生まれない…

☑ 若手の生産性が
下がり続ける…

☑ 離職率が
高まり続ける…

そんな中 2ケタ成長を続け、**過去最高業績**を達成

離職率 **5%減** 若手生産性 **180%**
を実現した

船井総合研究所の 人事改革ストーリー

歯科と同じく、
ヒト問題で常に頭を抱える

コンサル会社で起こした改革を **一挙公開!**

歯科医院とコンサル会社のマネジメント課題は本当によく似ていると言われております。

「どれだけマーケティングを頑張っても、受け皿の人に課題がありどうにもならない…」

「採用すればするほど全体的なレベルが下がり、利益率が悪化する…」

「見えない現場業務が多く、後輩指導の難易度が高い/指導しても改善しにくい…」

「業務内容が大きく変わらず、どうしても一定の年数で退職が発生しやすい…」

「管理職も現場業務をしなければならず、経営やマネジメントに集中しづらい…」

経営者の頭を悩ませるのは常にヒト、ヒト、ヒト…。新しい取り組みをしたいと考えていても、ヒト問題で足を踏み出せない、うまく進まない。

マーケティングの仕組みは体系化されてきており、成功事例を模倣、少しアレンジすれば一定の成果は出るようになった。

より成果を上げたければ、広告投資や設備投資など、一時的に投資量を増やせばどうかなる。



主要KPI指標の推移 職種別人員および従業員1人当たり生産性の推移



一方でマネジメントは?採用、教育、評価、定着、幹部化、組織化…。
どうも頭で理解できる理論はあっても、
それが現実のものにならず、ずっと悩まされる。

歯科の先生方とお話するといつも出てくるマネジメントの悩み。
船井総合研究所でも同じ課題をずっと抱えておりました。

『マネジメントを科学で解決する』をテーマに、
数値でのマネジメント管理を実践。

求人の応募は5倍に

入社3年目の生産性が180%へ

離職率も5%減少

という成果を得ることができました。

『歯科業界のマネジメント課題を科学で全て解決する』、
そんな想いで、マネジメントの全てを一挙大公開いたします。

想像
してみてください

これまでの何倍ものスピードで組織が進化、経営が安定し、
次々と新たなビジネスチャンスをつかむ“強い組織”
どんな素晴らしい変化が待っているのか…

人材戦略を構築し 実行に移した歯科医院に起こる変化

	Before よくある歯科医院の現状	After 人材戦略を再構築した医院の成果
経営の関与	院長が現場の細部まで 見ないと回らない	院長が現場から抜けても 医院が回るようになった
離職の連鎖	退職者が続出し、 現場の士気も下がっている	離職の連鎖が止まり、 組織が安定した
育成の質	座学なし、現場指導のみで 人によって育成スピードが違う	育成のスピードが劇的に上がった
現場の主体性	現場は上からの 指示待ちで受け身が多い	現場が自ら改善するようになった
優秀人財の流出	採用しても優秀層から辞めていく	優秀な人財を 他院に奪われなくなった
幹部育成	自然発生的に育つのを待っている	計画的に幹部候補を見極め、 育成・登用が進んでいる
意思決定の質	感覚や経験値に依存し、 判断が属人的	データと現場の声に基づいた 納得度の高い意思決定ができている
組織の再現性	うまくいったことが 個人依存で再現できない	育成・評価・配置が仕組み化され、 誰でも成果を出せる状態に

採用

媒体戦略見直し
応募数
500%

教育

スキルマップ整理で
若手生産性
180%

評価

評価内容刷新で
管理職昇格
平均**5年**

定着

個人別キャリア形成で
離職率
5%減

組織化

幹部向け教育で
理念浸透スコア
95%

マネジメントを数値化し、ヒト問題を解決するシステムを構築することが
今後の成功の鍵に!

🔍 これからの歯科経営の**2大キーワード**はこれだ!

これからの歯科医院経営は

従業員が生涯に生み出す価値と従業員に対して提供できる価値

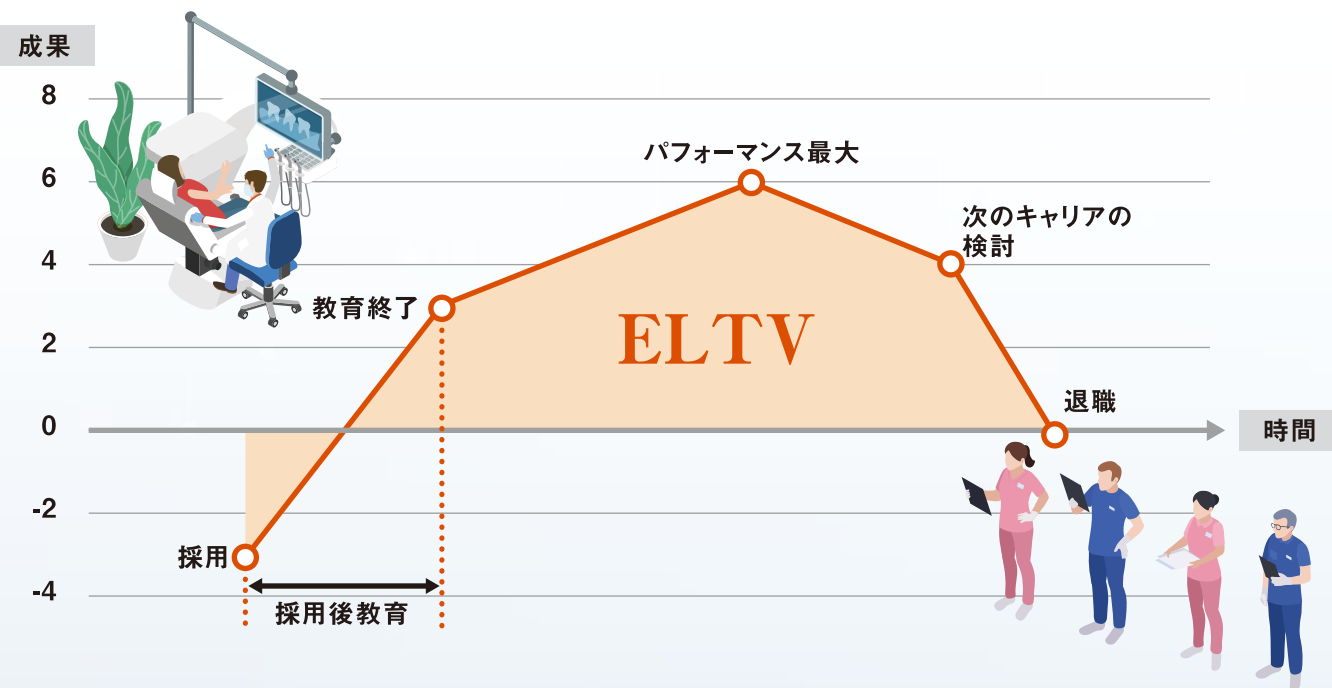
ELTV

EVP

の総量UPを!

ELTVとは

ELTVとは一人の歯科医師、スタッフが採用されてから退職するまでの期間、組織に対してどれくらいの価値を生み出してくれていたかを測る指標です。ヒトの領域における投資回収効率と考えていただいても問題ありません。採用費用が低く、育成期間も短く、パフォーマンスも非常に高い。さらには長く医院に居続けてくれて、幹部となり、経営者に代わって医院全体の改善をしてくれる。ELTVが大きい歯科医師、スタッフはそんな理想的な経営者の右腕です。



POINT 01 採用の科学

採用で大事なことは採用費用を安くすることでもなく、応募人数をとにかく集めることでもなく『自院で活躍し、定着してくれる属性』であるかどうか見極めること。今、目の前の求職者が果たして良い人材かどうかの見極めを面接官の感覚から脱却させる!

POINT 02 教育の科学

教育におけるキーワードは『イネーブルメント』。何をどのように教えるのか、どの順番で学ばせるのかの最適ルートを算出。誰もが早期に一定の成果を出せるようになり、投資回収スピードを上げる!

POINT 04 高生産性の科学

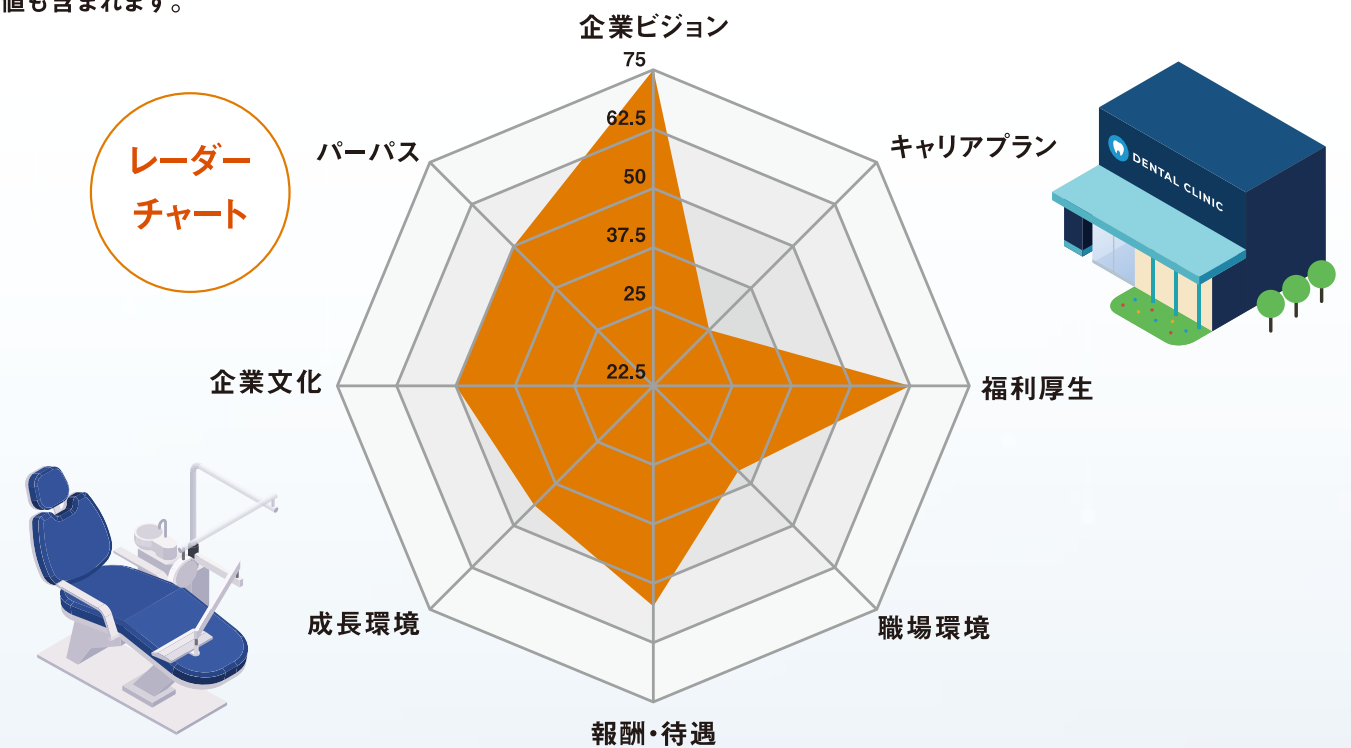
定着してくれる人は成果を最大限発揮するハイパーフォーマーへ育成し、スター選手を生む。今までだったら難しかった成果を上げることで医院全体の限界値を引き上げ。最新のAIを活用した1on1制度などによる個別最適マネジメントを半自動化!

POINT 03 定着の科学①

せっかく採用・教育してもすぐに辞めたらむしろ損。定着の科学では対処療法ではなく原因療法を。退職理由分析×退職者属性分析で、そもそも早期に退職するような人を採用しないようにして根本から課題を解決!

EVPとは

EVPとは、ELTVとベクトルが逆で、その法人が一人の歯科医師やスタッフに対して提供できる価値総量です。給与や福利厚生のような金銭的価値だけでなく、キャリア支援、働きがいのある職場環境、医院の文化や理念といった非金銭的価値も含まれます。



POINT 01 組織化の科学

組織化をするために一番必要なことは、個人別で感じる『今の組織の評価』を合わせること。よくある伸びしろ歯科医院には、経営者と幹部とスタッフで組織の評価にズレがある。まずはどの項目の認識にズレがあるか把握することで、組織統一の第一歩を!

POINT 02 行動変容の科学

行動変容を起こすには『目的論を伝える』か『行動するメリット/しないデメリットを与える』かの2択のみ。今、目の前にいるこの人はどちらのパターンが良いか、マネジメントAIが判断し経営者の負担を最大限軽減させる!

POINT 04 定着の科学②

プレイヤーとして定着してもらう施策と、幹部としての定着してもらう施策は全く違う。組織の潤滑油である幹部社員こそ、経営者と全く同じ組織評価ができている状態へ。経営者と幹部で時間を共有し、想いを共有し、強く、解けない組織を練り上げる!

POINT 03 評価の科学

評価制度は『スタッフに求める未来像』を見せること。当院の活躍するスタッフ像を明文化し、それに近づけば近づくほど給与などの条件を高める制度設計を。スタッフの成長が医院の成長につなげる!

3つの仕組み

マネジメントを科学する

当日このセミナーで学べる事

一部紹介

感覚に頼らない!

1 今の医院状況を見える化する仕組み

見るべき項目一覧

E L T V	採用	応募人数	左記数値を ×媒体
		一次面接合格人数	×タレント(国籍、性別、〇〇学校など)
		一次面接合格後辞退人数	×面接官 (一次、最終それぞれ面談があれば面談担当者も)
		最終面接合格人数	別に分析をかけられるようにする
		内定承諾者数	
E V P	育成	辞退人数	
		職種別評価数値(毎年ストック例) Dr: 売上 DH: 売上、メンテ人数 DA: アシスト数 TC: 成約金額 DT: 月間生産技工物額(価格変換)	左記数値を ×年次(新卒/中途1年目、2年目...) ×タレント(国籍、性別、〇〇学校など) ×教育担当(上司、育成担当、勤務医院) 別に分析をかけられるようにする
		勤務年数	左記数値を ×年次(新卒/中途1年目、2年目...) ×タレント(国籍、性別、〇〇学校など) ×評価担当(上司、勤務医院) 別に分析をかけられるようにする
E V P	定着		

E V P	理念・ビジョンへの共感度	・一般スタッフ ・幹部 ・理事長(経営陣) それぞれでスコアリングする
	事業推進力	
	会社・仕事への誇り	
	上司への信頼 社員間の関係	
	自身の将来像	
E V P	評価・報酬	それぞれでスコアリングする
	働く環境整備	
	多様性	



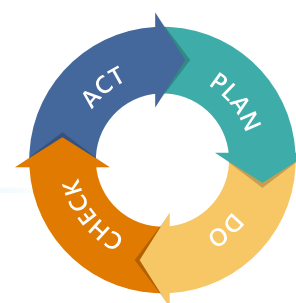
現状数値の要因を特定!

2 投資判断を間違えない仕組み

採用～組織化までは全て一貫通貫! 持続的成長に必要な不可欠な人財の成長を阻害する要因を特定し、人財マネジメントサイクルが円滑に回るように。採用を採用として、教育を教育としてのみで考えず、すべてを連動させた原因療法を実施!

適切な施策が誰でもわかる!

3 PDCAスピードUPの仕組み



課題がわかってでも属人的な対応であれば無意味。

歯科業界に特化したデータベース×AIを活用し、最適なマネジメント施策を提言。

目の前のスタッフになんと話すべきか、伝えるべきか、判断を間違えないからこそその成長曲線の角度を向上させる!

- ✓ なぜ今、**人財戦略の見直し**が経営の最優先事項なのか?
- ✓ 成長企業が実践している、**幹部育成の共通ステップ**とは?
- ✓ 幹部育成が成功した企業に起きた**5つの良い変化**
- ✓ 人財に強い会社は何が違う?**業績好調企業の人事制度**とは?
- ✓ 組織の“今”を見える化する**組織スコア活用の具体手法**
- ✓ 採用から定着まで**一貫通貫で設計する「人財戦略マップ」**
- ✓ 3年後を見据えた**人財ポートフォリオのつくり方**
- ✓ 中途採用・新卒採用を成功させる**評価×育成の仕組み**
- ✓ **戦略人事部門を立ち上げる**ための5つの実務ポイント
- ✓ **属人的OJTから脱却**する、再現性のある育成設計法
- ✓ **リーダーが育つ組織**の共通点と“任せ方”のルール
- ✓ 社員が**キャリアパスを描ける制度設計**とは?
- ✓ モチベーションを下げない**評価とフィードバックの秘訣**
- ✓ 離職率が下がる組織に共通する**“定着”の仕組み**
- ✓ **若手社員の成長が早い会社**の初期教育設計とは?
- ✓ 幹部候補を見抜き、計画的に育てる**タレントマネジメント**
- ✓ 人事と経営をつなぐ**KPI設定とモニタリング手法**
- ✓ 組織の空気が変わる!**理念浸透×カルチャー推進**の方法
- ✓ エンゲージメントを高めるための**EVP設計の実践法**
- ✓ **“任せる経営”を実現**する幹部育成のチェックポイント
- ✓ 採用の段階でミスマッチを防ぐ**「人物要件の言語化」**
- ✓ **“人が辞めない”組織**の構築ステップと事例
- ✓ 育成担当者が**疲弊しない人財開発体制**の整え方
- ✓ 幹部が経営者目線を持つための**戦略共有の仕掛け**
- ✓ 自律型人財を育てる**「考えさせる仕組み」とは?**
- ✓ 面談を“評価の場”ではなく**“成長の場”に変える**技術
- ✓ 新卒が1年で戦力化する**オンボーディング設計**
- ✓ **経営者が不在でも動ける組織**に必要なルールと文化
- ✓ **「できる人が辞める」を防ぐ**キャリア形成支援の実例
- ✓ **人事部の再定義**——戦略人事と管理人事の違い
- ✓ **幹部の巻き込み力**を高める会議体と情報設計
- ✓ スモールチームで成果を出す**マネジメント設計**
- ✓ 社員の**成果と報酬を連動**させる報酬設計の基本
- ✓ **定着率・生産性・収益性を改善**した医院のリアル事例
- ✓ 短期間で**人財戦略を浸透させる**プロジェクト設計法
- ✓ **経営理念と採用広報をつなげる**ブランディング戦略
- ✓ 自社に合った**“人が辞めずに育つ”**人財戦略の型を見つける

船井総合研究所 歯科支援部からのご挨拶

ここまで本レポートをお読みいただきありがとうございます。
船井総合研究所 歯科支援部でございます。

これまで歯科の理事長先生、院長先生、幹部の皆様から
いただいていたマネジメントのお悩み。その解決のために
歯科業界のマネジメントを科学的に分析し、医院の持続的成長へ
つなげるために、医院がどのような点を意識しているのかを
明らかにしました。センスや感覚に頼るのではなく、数値と仕組みに
基づいて改善を重ねる体制を築くことができたのです。

これからの歯科医院経営で必須となる人的資本経営の
実現に向けて、少しでも先生方や歯科業界に寄与できると
幸いです。

