

成長の踊り場 から脱却

3億を達成した **成功事例50連発セミナー**

開催日時

2025年 **12月21日** 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)]

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

お申込み締切

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もございます

※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。

日程がどうしても合わない企業へ 個別経営相談承ります まずはお問い合わせください TEL:0120-958-270 (平日9:45～17:30) 担当:榎本

講座	セミナー内容
第1講座	歯科医院二極化時代 小規模～中堅が成長 駅前立地の歯科医院だとこんなことがあると思います。「また大手法人が駅前好立地のテナントに分院を出した」「何人も勤務医がいる競合医院がある」「Web広告をガンガンかけている歯科医院がある」競争が激化し、ただ口コミがたくさん、良いHPがあるだけでは来なくなった競争激化時代に生き残るための戦略とセミナーのポイントをご紹介します。 株式会社船井総合研究所 歯科支援部 リーダー 榎本 徹也
第2講座	開業からチェア12台、スタッフ30名までの道のり 毎年何院も競合歯科医院がより良い立地に開業し続ける千葉県船橋市で開業をする「東葉デンタルオフィス」。2012年の開業から、院長の入院、中核スタッフのトラブルによる離職騒動など、様々な困難を乗り越え、チェア12台、スタッフ30名、年間医業収入3.8億に至った。乗り越えてきた課題や軌跡を実際の取り組み事例も交えて、紹介します。 学べること ・大手法人の競合歯科医院が開業をしても、採用力を高め、成長続けるためのポイント ・地域トップクラスの給与でなくても、新卒採用ができる医院づくり 医療法人社団誠悠会 東葉デンタルオフィス 院長 本部 悠一郎 氏
第3講座	地域トップクラスの歯科医院が行ってきたマーケティング事例 競合ひしめく地域で成長を続ける歯科医院が実践する新患数・自費率アップなどのマーケティング事例をお伝えします。 事例の一部をご紹介します ・新患数を2倍にするWeb広告 ・メンテナンス患者数を増やすC処とP処のアポイント管理 ・専門サイト、LPの制作、運用による集患、自費率アップ事例 ・治療離脱を防止する治療計画立案とカウンセリング ・成人矯正、小児矯正、インプラント、補綴の売上を最大化するカウンセリングシステムとツール整備 ・訪問歯科の立ち上げと強化 株式会社船井総合研究所 歯科支援部 歌代 亮生
第4講座	地域トップクラスの歯科医院が行ってきたマネージメント事例 競合ひしめく地域で成長を続ける歯科医院が実践する採用・教育・評価などのマネージメント事例をお伝えします。 事例の一部をご紹介します ・ドクターを毎年安定して採用できるようになった仕組み ・勤務が安定して成長する教育カリキュラム ・人競合調査と採用サイトの運用による採用事例 ・採用動画の制作による採用事例 ・医院ルールを守るレギュレーション策定 ・スタッフ成長サポートシートを用いた教育事例 ・プロジェクトチームの推進 株式会社船井総合研究所 歯科支援部 歌代 亮生
第5講座	事例を落とし込むために セミナーを通してお伝えした内容を整理して ・地域トップクラスの歯科医院となるために取り組むべき経営課題とは？ ・お伝えした事例を、貴院にどう活かすか？ まとめとして整理をさせていただき、ご参加された皆様の取り組みの優先順位をお伝えします。 株式会社船井総合研究所 歯科支援部 リーダー 榎本 徹也

お申込みは
こちらから

右記のQRコードを読み取りいただき、Webページのお申込みフォームよりお申込みください。
セミナー情報をWebページからもご覧いただけます！
<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/134404>

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。



▶ 勤務医の採用と教育ができない

▶ カウンセリングの仕組みの構築ができていない

▶ Webマーケティングの費用対効果が良いか分からない

▶ 入社したスタッフの在り方やスキルの教育が思うようにできない

▶ 面談や施策推進を任せられる幹部スタッフの育成ができていない

を解決して

成長の踊り場から脱却して

年商 **3億円** を突破した

取り組み事例50連発セミナー

実践して、

年商 **1億円** から **3.5億円**
歯科医師 **2名体制** から **6名体制** になりました！

医療法人社団誠悠会 東葉デンタルオフィス

院長 本部 悠一郎 氏

開催日時
会場

2025年 **12月21日** 日

10:00～12:30
(受付開始:開始時間30分前～)

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

主催

成長の踊り場から脱却

3億を達成した成功事例50連発セミナー

サステナグロースカンパニーをもち、
Funai Soken

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.

S134404

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 (右上検索マークから「お問い合わせNo.」をご入力ください)

134404 Q

医院の成長が鈍化している。

やるべきことの優先順位がわからずに悩んでいませんか？



患者様を増やしていきたい…

一人でも多くの方に当院に通って健康になってほしい…

当院だから提供できる歯科医療サービスの価値を受けてほしい…

このチラシを読んでいる院長先生方も、きっと同じ思いで日々、臨床と経営に取り組まれてきたのではないのでしょうか？しかし、ある段階に差し掛かると、これまで院長ご自身のチカラだけで成長を牽引できていた医院でも、急に業績の伸びが鈍化したり、停滞してしまうことがあります。そして、そんなときに多くの先生方が課題として挙げられるのが、次のような悩みです。

新患数が
減少している・
増えない

自費売上が
伸びない

アポイントが
埋まらない

スタッフの
入退職が激しく
人員が安定しない

採用活動をして、
なかなか人材が
集まらない

ではどのように解決すればいいのか？
その答えは…

上手くいっている事例を **徹底的にまねる** です。

どんな規模の歯科医院も原則は、**成功している・うまくいっている歯科医院・会社の取り組みを真似る**ことです。
ただし、なんでもかんでも真似ればいいわけではありません。大切なのは、以下の3つを押さえて真似ることです。

- ① **本質は「真似する」ことではない** **成功しているものから要素を学び、自院に適用する**
- ② **「徹底的に」が重要** **中途半端に真似るのではなく、成功する構造を深く理解し、徹底的に模倣する**
- ③ **アレンジと進化** **学んだ内容をそのまま使うだけでなく、アレンジを加えて進化させる**

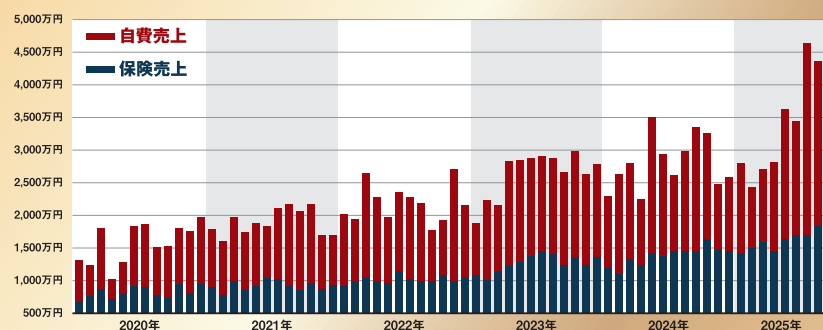
合言葉は **TTP**

なぜ **東葉デンタルオフィス**は、
成長の踊り場を脱して、
業績を伸ばし続けることが
できているのか？

今回セミナーのゲストの医療法人社団誠悠会 東葉デンタルオフィスは、千葉県船橋市の船橋駅から徒歩10分弱の立地で開業をしています。船橋市は、2025年4月に人口65万人（政令指定都市を除いて全国で一番人口が多い）、全国でも特に人口が急増している地域で、ターミナル駅の船橋駅周辺には、「徒歩1分」「駅直結」などとうたった歯科医院が毎年数件新規開業する超競争激化地域であり、ただ何となく施策を行うだけでは変化に追いつけないような状況となっています。そのような競争が激しい地域において、院長の本部氏は、全国で成長を続ける歯科医院の取り組みを“TTP”という姿勢で実践しました。その結果、停滞していた成長の踊り場を脱し、直近3年間で歯科医師が7名増加。現在ではスタッフ総勢約30名、月間売上4,000万円を超える規模へと成長を遂げています。

しかし、東葉デンタルオフィスも決して順調に成功してきたわけではありません。院長の突然の入院・手術や、開業当初から苦楽をともにしてきた主力スタッフの思いもよらない退職など、多くの開業医が一度は直面するような困難を経験してきました。それでも、周囲の協力を得ながら様々な取り組みを重ね、成長の踊り場を脱して現在に至ります。今もなお東葉デンタルオフィスは成長を続け、年商は3億円を突破。現在は第2の急成長フェーズに入り、5億円突破を目指して、全国の歯科医院の取り組み事例を“TTP”しながら進化を続けています。

今回のセミナーでは、かつてはごく普通の歯科医院だった東葉デンタルオフィスが、現在の成長に至るまでに取り組まれた数々の施策の中から、競争の激しい船橋エリアでも特に成果を上げた厳選事例を、明日から真似できる解像度でお話しいただく予定です。



Special Interview

【スペシャルインタビュー】

毎年数件の歯科医院が新規開業をする千葉県船橋市

なぜ **競合多数の地域で
成長を続けられるのか？**

医療法人社団誠悠会 東葉デンタルオフィス

院長 本部 悠一郎 氏



Q. 現在の経営の目標は何ですか？

当院は、「船橋No.1 歯科医院」になるという明確な目標があります。正直、忙しい時もあるし、心が折れそうな時もあります。妥協をしたら楽になるだろうと思うことも毎日のようにありますが、それでも頑張れるのは、**船橋No.1 歯科医院を実現した先にある、「スタッフの笑顔」「患者様の笑顔」が想像でき、それにワクワクしている**からです。

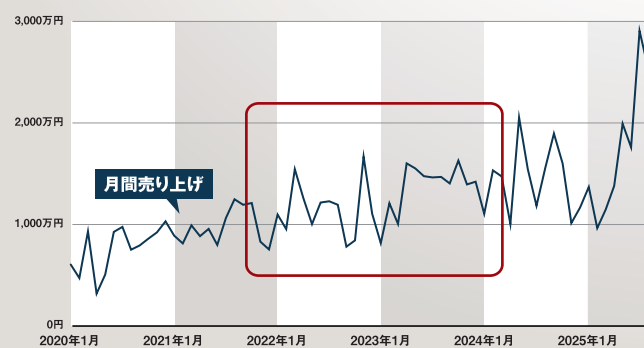


Q. なぜ「船橋No.1 歯科医院」という目標になったのですか？

私自身の生い立ちなど個人的な背景もありますが、結局のところ、当院で働くスタッフがやりがいや誇りを持って働ける歯科医院にしたい、良い待遇で仕事もプライベートも充実した生活を送ってほしいという想いに尽きます。**地域No.1になることで経営がより安定し、スタッフが活躍する機会を増やせたり、女性が多い職場だからこそ、結婚・出産にも柔軟に対応ができる**と思っています。「スタッフファースト」という考え方を突き詰めた結果、船橋No.1が当院の明確な経営目標になりました。

Q. これまでの中で、特に経営の停滞感に悩まされたのはどのタイミングでしたか？

一番は2022年～2023年頃で、マウスピース矯正バブルが終わりかけたタイミングです。それまでは広告費をかけるだけで矯正相談がどんどん来ていたのですが、同じ広告費をかけても相談が大きく減り始めた時期でした。また同時に、当時業績に大きく貢献してくれていた常勤の勤務医の先生が退職をした時期でもありました。当時は年商が3億円程度はありましたが、実際の状況としては、**やりたいことがあっても施策が思うように進まない、休む時間もほとんどない、苦しい時期**でした。



Q. 成長の踊り場を脱し、年商4億円突破が見えてきたのはなぜでしょうか？

一番大切なのは、**「やれることは全てやる」「自分（院長）の感覚ではなく、客観的な指標でやり切る」**という姿勢です。

例えば、自費補綴に関しては、売上は出ていると思っていたのですが、実際には私（院長）しか成果を上げられておらず、勤務医からの売上はほとんどありませんでした。そこで、臨床の勉強や院長による指導を行い、それに加えて、技工指示書などをもとに自費補綴の選択率を集計し、成果を客観的に把握できる仕組みを整えました。“脱・なんとなく経営”の実践です。

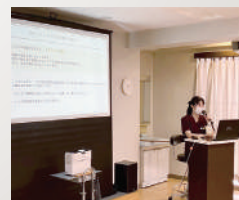
また、院内でその都度変わっていた**診療フロー（初診から途中の診療でのいつどこでだれが何の説明をするのかなど）も全て見直し、なるべく人に依存しない仕組み作りを進めました。資料もすべて整備し、**仕組みはスタッフが働きやすくなるためのものだとすることを、なぜその形が重要なのかも含めてスタッフに丁寧に伝えました。こうした取り組みも、他の歯科医院の事例を参考に実践したものです。



Q. 他にどのような取り組みを行われましたか？

勤務医採用のための教育カリキュラム作成とその運用、入社直後の新卒・中途スタッフ向けの在り方教育資料の作成、勤務医採用の仕組み化、地域ブランディングも含めた地域の保育園・幼稚園への講演会、院内キャンペーンの実施、アポイントルールの見直しなど本当にたくさんのことを行ってきました。私としては、子どもへの歯磨き教室後のプレゼントお渡し会が一番の楽しみでした（笑）

また、積極的に成長への投資を行いました。勤務医の教育では症例・経験が何より重要なため、初診数を増やす広告宣伝にも大きく投資しました。当初は不安もありましたが、今ではその効果を実感しています。



Q. 今後の目標を教えてください

継続して船橋No.1 歯科医院でありたいです。まだまだ他院の取り組みで真似られることはどんどん真似ていきたいと思っています!! ぜひセミナーでお会いしましょう!

ゲスト講師の成長を
加速させたきっかけ



3億円

船井総合研究所のコンサルティングを受けている歯科医院のほとんどが実践！

億円の壁を突破するために行っている

厳選取り組み事例6選



多くのセミナーが、断片的なノウハウの紹介に終始しがちではないでしょうか。本セミナーでは、成功の“本質”を体系的に学び、確実に実践できるレベルまで落とし込みます。当社のコンサルタントが、日々のコンサルティングを通じて得た、現場の“一次情報”としての成功事例を厳選。その一つひとつを、背景から成功の秘訣まで、徹底的に解説いたします。売上が停滞している、次の成長の一手に悩んでいる皆様にとって、医院の成長を再び加速させる具体的な取り組みを発見する、絶好の機会となることをお約束します。

患者数UP



なんとなくの広告運用から自院の最適解を見つけ、効果的な広告運用へ！Web集患で押さえるべきポイントを理解して**費用対効果を最大化**

Web広告を始めたけどよくわからないCVが〜、クリック率が〜で、本当に成果が出ているかわからない。

とりあえず言われるがまま月数十万円Web広告に費用をかけているが、本当にそれでいいのかわからない。運用をお願いしている会社とは長年の関係性があり、あまり色々言えない…。

でも、これからの自院の成長を考えるとWeb広告に投資をしていく重要性は理解している。そんな歯科医院に、**Web集患を成功に導く“仕組み”と見るべき“ポイント”**をわかりやすく解説します。医院の成長フェーズに合わせた**「最適な広告投資額」**の見極め方、広告で集めたアクセスを無駄にしない**「HP改善術」**、質の高い自費患者様を呼び込む**「専門サイト」の構成術**など、Web集患の“入口”から来院までを通して、来院率を最大化し、“地域トップクラス”を目指すための具体的な戦略をお伝えします。

自費率UP



患者様教育で診療満足度を最大化する！
カウンセリング実施率100%で、ドクターに依存せず、
安定した自費売上を実現する**「カウンセリングシステム」**の構築

自費の売上が、ドクターの診療技術や特定の“エースTC”の能力に依存していませんか？院長のその場対応やスタッフ任せの運営から脱し、誰でも安定して高い成約率を実現できる——点ではなく線で育てる、患者教育型「カウンセリングシステム」を解説します。患者様の不安を期待に変える**初診・セカンド・補綴カウンセリングフロー**の導入、説明のムラをなくす**標準ツール（パンフレット・カウンセリングツール）の整備**、そして、その成果を分析しチーム全体のレベルを上げ続ける**改善ミーティング**の仕組みまでお伝えします。



採用力UP



キープばかりで、応募者ゼロの終止符を打つ。
求人に応募が来ない状態を断ち切る
採用の設計図とやり方

「気になる」は付くのに、応募が来ない…。そんな**“消耗戦”**から抜け出すための、**「採用の設計図」**の作り方を解説します。優秀な人材から“選ばれる”医院になるための競合調査と給与設定から、応募の質と量を劇的に変える採用媒体の戦略的活用法、そして「医院見学に行きたい!」と思わせる**スカウトメール**、候補者をファンにする**見学・面接フロー**まで。DH・DAはもちろん、優秀なDr採用にも通じる、医院の理念に共感し、長く貢献してくれる“質の高い”人材を惹きつける、再現性の高い仕組みの全てをお伝えします。



院長依存脱却



もう院長が**「現場の細かい問題」**に悩まされない。
スタッフが自ら解決する**「プロジェクトチーム」**

院長が現場の“細かな業務”に追われ、本来やるべき経営に集中できない。そんな悩みを抱えていませんか？院長が指示しなくてもスタッフが自ら課題を解決し続ける**「プロジェクトチーム」**と**「幹部・チーフ体制」**の仕組みをご紹介します。多くの歯科医院が形骸化させてしまっているプロジェクトチームを、医院の成長を加速させる中核に変えることができます。院長が今日は何をしようと悩む**「全体MTG」**の運営術まで徹底解説します。スタッフが自走することで、院長の時間を創出する組織作りの全てをお伝えします。



収益最大化



衛生士のアポイントの微妙な空き枠が気になる…を解消！
アポイントの“数”と“チェア月間売り上げ”を
同時に高める**現状の予防歯科の総見直し**

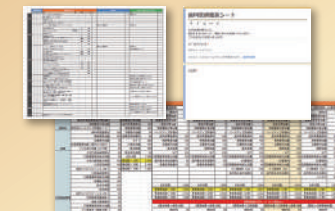
「院長は忙しいのに衛生士の枠は空いている…」「衛生士もそれなりに人数を診てくれているが、微妙な空き枠があって気になる…」その原因の一つは、院長が診ている患者様は継続して来院されていても、勤務医が診ている患者様では治療途中の離脱率が高く、治療後に予防へ“移行しない”ケースが多いことにあります。結果として、貴重な患者様が静かに離脱してしまう状況が生まれます。さらに、一人でも多くの患者様を診ようとアポイント時間を細かく刻んでいくと、“10～15分の微妙な空き枠”が目立つようになり、結果的に稼働率が下がってしまいます。こうした細かいけれど重要な課題を解決し、DHがより多くの患者様を診れるようにするシステムをご紹介します。アポイントの“数”を増やす**「C処とP処のアポ管理」**や**「メンテナンス10分短施策」**、そしてアポイントの“生産性”を高める**「唾液検査・口腔機能管理」**の導入など、予防部門の収益向上のための戦略をお伝えします。

Dr教育体制



採用した勤務医が着実に診療できるようになり、
「月間400万円」を売り上げる！
勤務医を再現性高く育てる教育カリキュラム

3億円の壁を突破するためには、Drの育成が“不可欠”です。勤務医を最速で育てる**「育成カリキュラム」**の作り方・やり方を解説します。客観的に“治療技術”を評価する**「スキルチェックシート」**と、その“成長速度”を最大化させる**「在り方教育」**です。さらに、この両輪を**「月次面談」**で回し続けることで、勤務医を医院経営に貢献する右腕へと変革させます。そのための具体的な仕組みの全てをお伝えします。



ゲスト講師の事例だけではない! 全国**400**医院の院長が集う勉強会で生まれた

成功事例を当日は一挙に大公開します!!

※セミナーでは、医療法人社団誠悠会 東葉デンタルオフィス
以外でも行っている事例もご紹介いたします。

新患数UP、キャンセル率DOWN!

- ✓ 最新「SNSマーケティング」活用術! 「〇〇治療ならこの歯医者さん」となるSNS投稿&広告運用ポイント
- ✓ 医院の認知度を一気に高める! 効果的な「看板」の出し方とデザイン
- ✓ 新患数が月間20件増加する「動画広告活用方法」
- ✓ 自費患者様を呼び込む! 競合と圧倒的に差別化する「専門サイト構成術」
- ✓ 難しい知識も高い業者も不要! HPが**1.7倍見られて患者様が増える!**1日でできる「簡易SEO対策」
- ✓ なんとなくの月10万円の中途半端な広告費が、**一番の無駄遣い**。医院の成長を加速させる「最適投資額」の見極め方
- ✓ 月間売上**100万円UP!**離脱患者様を呼び戻す「患者リスト作成術」と「アプローチ法」
- ✓ 小児矯正の相談数を**2倍にする!**小学校・保育園と連携するための「院外講演」と来院に繋げる「クロージング術」
- ✓ AIにオススメの歯医者者を聞いたら、自院の名前が出てくる! 新時代のWebマーケティング「AI対策」のやり方
- ✓ **95%の患者様で次回予約を獲得!!** 受付スタッフが身に着けるべき予約案内方法
- ✓ 新患受け入れ数が**月間30名→80名に!**医院の新患枠を2.5倍に広げた、「アポ枠の戦略的拡張術」
- ✓ キャンセル率を劇的に改善する「リマインド・アプリ」と「HP」の活用法



生産性UP、診療効率UP!

- ✓ 勤務医も無理なく実践できて、スキルもしっかり身につく、**患者様満足度&売り上げUP!**「治療計画立案」のポイント
- ✓ **メンテナンス点数1.3倍!!** 明日からできる「口腔機能管理」の導入方法
- ✓ 質を落とさず、多忙なDHの**メンテナンス時間を「10分短縮」**する具体策!
- ✓ **生産性4倍!**1時間に8人を診てDHの生産性を飛躍的に高める「スクール型メンテナンス」
- ✓ カウンセリングなしで、自費補綴をしたい患者様がどんどん問い合わせしてくる!「補綴交換キャンペーン」!
- ✓ **成約率75%を維持!**〇〇歯科で治療したいと患者様に言ってもらう**矯正カウンセリング**の「仕組み化」
- ✓ **メタルフリーを実現!**でも、「保険の白い歯でお願いします」とは言われない。
自費選択率50%以上の歯科医院も多数創出!患者様が自然と自費補綴を選びたいくなる**補綴カウンセリング!**
- ✓ **“費用30万円”が“売上500万円”に!**費用対効果16倍を叩き出した、インプラント折り込みチラシ
- ✓ **口腔機能発達不全症**を“入口”に、**年間5,000万円**の自費矯正売上を生み出す「導線設計」!
- ✓ “噛む力”を数値で見せれば、自費義歯は選ばれる。「**口腔機能低下症**」から始める、**自費義歯カウンセリング**
- ✓ インプラント・自費義歯の欠損治療の業績アップは、**根管治療集患と入れ歯集患**にあり!
まだ他の医院も気が付いていない、上流から患者様を囲い込むマーケティング戦略

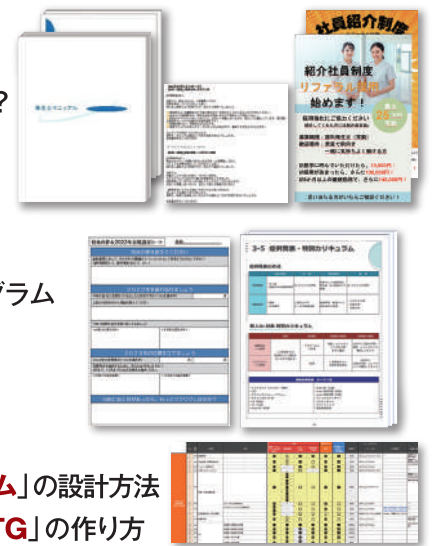


来年の**スタートダッシュ**を始めましょう!!

全国**400**医院による成功事例を手にし、**最高の2026年を迎える**ためにぜひご参加ください!!

採用・教育制度

- ✓ 「なぜ、あなたのスカウトはスルーされるのか?」
返信率を上げる「**アピール文**」と「**スカウトメッセージ術**」
- ✓ スタッフが「**優秀な人材**」を引き込む! “人”が“人”を呼ぶ、「**リファラル採用**」とは?!
- ✓ **給与や待遇だけじゃない!**
優秀なDr・DHが「働きたい」と熱望する「**教育カリキュラム**」の作り方
- ✓ 勤務医の成長を「見える化」し、加速させる
「**知識・技術・経験のスキルチェックシート**」と「**月次面談**」の運用法
- ✓ **新卒歯科医師&新卒・中途スタッフ**が最速で戦力になる「**在り方教育**」プログラム
- ✓ 「あの人がいないと、自費の売り上げが出ない…」
そんな「**属人化リスク**」をゼロにする、最強の**TC育成体制**
- ✓ 紙や動画だけで終わらない! AIも活用して、スタッフ用テストを自動生成。
Q&AもAIが行う、**新時代のマニュアルシステム**
- ✓ **未来の幹部候補が育つ!**次世代リーダーを**育成するための「プロジェクトチーム」**の設計方法
- ✓ “馴れ合い”の会議を、“成長”を生み出す場へ。確実に成果を出す「**院内MTG**」の作り方



医院の組織化&スタッフ自走

- ✓ スタッフの成長と医院への貢献を正當に評価する「**人事評価制度**」の作り方
- ✓ 「日曜出勤、私がやります!」スタッフが手を挙げる。
「**休日診療**」を成功させる**Win-Winの制度設計**
- ✓ 院長の「**採用業務**」を**90%削減!?** 応募管理から一次面接までを
チーフに任せて、院長は最終決断に集中するための「**仕組みづくり**」!
- ✓ 院長のビジョンと個人の目標を連動させる「**目標管理シート**」の作成と運用
- ✓ もう、院長がHUBにならないために!
スタッフ間の問題を、スタッフ間で解決させる「組織図構築」
- ✓ スタッフの「**やりがい**」や「**ストレス**」をスコアで見える化する。
“思い込み・すれ違い”をなくすための「**組織SANBO**」と「**パルスサーベイ**」
- ✓ 院長の想いを全スタッフに浸透させ、**医院を一つにする「経営方針発表会」**
- ✓ 院長の手を離れて、スタッフが“自ら”PDCAを回し始める!「**カウンセリング数値管理シート**」
- ✓ 入社1か月の新人DHでも、自信を持って説明ができる! その秘密は、**完璧に整備された「院内ツール」**
- ✓ 院長の指示ゼロでも、スタッフが**自ら考え動き出す「プロジェクトチーム」**の設計と運用方法!
- ✓ 「**知らないです**」の無駄をなくす、医院の「**ルールブック**」となる「**スタッフ規約作成術**」
- ✓ 組織の一体感を高める「**懇親会**」の企画術



DX

- ✓ こういうのが欲しかった!! **安定した質&省人化を実現する「動画カウンセリング」**
- ✓ 院長の“勘と経験”を、“客観的データ”に基づいて**採用の失敗を減らす「採用適性検査」**
- ✓ AI活用でブログ記事を量産!**コストゼロで、検索上位を独占**する方法
- ✓ AIが、院長の「**専属コピーライター**」になる。理想の求人原稿を自分の手で生み出す方法
- ✓ “人”にしかできない仕事に集中するために、AIを“最強の秘書”にし、**バックヤード業務を整理・効率化**する方法
- ✓ トップTCのカウンセリングをもとに**AI文字起こし**で生きたマニュアルを作成!

