

活躍と定着を両立させる

# 歯科衛生士が辞めない組織の秘訣

セミナー日程・開催時間

開催日時

2026年3月15日  
10:00~12:30 (受付開始:開始時間30分前~)

開催場所

TKP東京駅  
カンファレンスセンター

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がございます

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。

※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。

セミナー内容

第1講座

## 歯科衛生士が辞めない組織が実現する「新時代」の担当衛生士制

人口が減り、歯科衛生士が激減する時代に突入した今、求められる新時代の「担当衛生士制」とは。ヒト不足の現代でも患者教育性と収益性どちらも実現し、歯科医院の社会性を体現するシステムを大公開。

- 患者様へ提供する診療価値を最大化するサブカルテ&多職種カンファレンス
- DXを活用した診療の効率化による衛生士一人当たりの生産性アップ
- 求人難を救う衛生士が辞めない仕組み ・ 衛生士が新人衛生士を育てるエコシステム

株式会社船井総合研究所 歯科支援部 シニア歯科チーム リーダー 榎本 徹也



第2講座

## 理念を中心に 衛生士活躍システムの事例大公開

歯科衛生士が長く活躍する組織を徹底解剖。担当している衛生士が辞めないからこそ、定期歯周処置の患者様をファン化させ、患者様の口腔を守り支える。また、DA・DRとの多職種連携を行い、患者様の健康と幸せをサポートする仕組みの全貌を大公開。

- 衛生士が長く活躍するために欠かせない社員共通価値観
- 多職種連携のための仕組み
- 理念浸透の方法
- DH一人が保険と自費で月300万円以上の活躍を実現する医院の取り組み

医療法人社団育成会 中央歯科クリニック 院長 佐藤 奨氏



第3講座

## 定着こそ活躍のセンターピン

### 結果を出してスタッフ・患者様・医院に還元する担当衛生士システムを解説

DHが定着する組織と定着しない組織の決定的な違いを解説。その中で活躍を支える歯科医院の仕組みを公開します。特別な成功事例ではなく、再現性を出すノウハウとすべく、歯科専門のコンサルタントから「ご参加の皆様が新時代のDHシステムに取り組みするための、5ステップ」を細かく解説します。また、仕組み構築を最大稼働させるための「個人KPIの見える化」から「成果に寄与するPDCAノウハウ」まで、余すことなく解説します。

株式会社船井総合研究所 歯科支援部 予防チーム リーダー 大里 治誉



第4講座

## まとめ講座

セミナーを通して得ていただいた学びを、自院にどう活かすか。医院の状況に合わせて重要度を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させていただきます。

株式会社船井総合研究所 歯科支援部 予防チーム リーダー 大里 治誉



お申込み方法

PCからのお申込み

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/137956>  
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に  
右上検索マークから **137956** 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。



# 衛生士総活躍 ノウハウ大公開セミナー

本気で

## スタッフの教育と

## 活躍する仕組みづくり

をした結果…

離職率  
5年間

0%

新卒  
2年目で

平均  
15万点超

25年間で積み上げたノウハウを1日で学べる!

東北ナンバー1を目指す過程の超地域一番歯科医院とは?

KGIとKPIについて: 例えば  
1か月後に890を100人です。食べ物が100人分必要ですが、今用意が決まっているのが肉と野菜で70人分しかありません。予算も限られていて、追加で購入できるのは、10人分までです。残り20人分は、どのように用意しますか?  
3分間考えて、発表をお願いします!

PDCA 見える化表

「購入費を参加者に出してもらおう」「参加者に少ずつ食べ物を持ってきてもらおう」「人数を増やそう」「営業企画を準備して、20人分の用意を出してもらおう」「予算が超えるもので別の食べ物を代替して人数分をそろえよう」

特別ゲスト

医療法人社団育成会  
中央歯科クリニック  
院長 佐藤 奨氏

主催

「活躍」と「定着」を両立させる  
歯科衛生士が辞めない組織の秘訣

サステナブルな成長を促す  
Funai Soken

株式会社船井総合研究所  
〒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

お問い合わせNo.

S137956

お申込みは  
QRコードから



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。

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](http://www.funaisoken.co.jp) (右上検索マークに「お問い合わせNo.」をご入力ください)

137956

スタッフの定着と活躍を実現する

# 医療法人社団 育成会 とは

常勤歯科医師	3名
非常勤歯科医師	1名
歯科衛生士	12名
歯科助手	4名
受付	2名
歯科技工士	2名
クリーンスタッフ	1名



## 定着と活躍のカギ

### PMVVピラミッド

医療法人社団育成会では、診療理念を患者様・医院・従業員自身の3つの視点で策定しており、医院の成長と自身の成長、そして社会貢献とのつながりを言語化し、院内に浸透させています。これらの理念は、開業理念から年間目標、日々の実践に至るまで、一貫して表されています。



## 特別インタビュー

理念を掲げるのは簡単。  
それを、スタッフにどう伝えているのか？



### Q1 医療法人社団育成会が、患者様やスタッフに対して最も大切にしている理念と、目指すビジョンを教えてください。

当院の理念は、「**患者様満足**」と「**スタッフ満足(自己実現)**」の同時達成です。私たちは、患者様満足を第一主義とし、オーラル・ヘルス・ケアを通じて安心を提供することで、地域社会に貢献したいと考えています。同時に、歯科医療を通じてスタッフの積極的・肯定的な心構えを育み、個々の潜在能力を最高度に引き出す「自己実現の場」とすることで、スタッフ満足の実現を目指しています。また、幸福とは「心」と「物」の豊かさであると考えています。患者様の人生を豊かにすることが、結果としてスタッフの心も豊かにし、さらに社会全体の豊かさにつながる——それが私たちの使命だと捉えています。この理念のもと、育成会では「**100年歯科医院 東北No.1 3世代定期管理型歯科医院の実現**」というビジョンを掲げています。これは、「**100年人生 口腔の健康から全身の健康へ**」という目標につながり、**5歳児・12歳児・20歳成人におけるカリエスフリー 90%以上の達成、そして生涯28本すべての歯を守ることを**、具体的な数値目標としています。

### Q2 その高いビジョンを達成するために、スタッフにはどのような仕事観とスキルを求められますか？

育成会では、スタッフが「**何のために仕事をするのか**」という仕事観を明確に持つことを重視しています。その軸となるのが、「**①患者様のため**」「**②医院のため**」「**③自分のため**」という3つの視点です。特に医療の場においては、「患者様のため」という意識がすべての出発点になります。この意識がなければ、知識や技術の習得が滞り、結果として治療の質の低下につながってしまうと考えています。そのため、私たちは**患者様満足第一主義**を一貫して大切にしています。また、チーム医療を支える一員として、利他の精神を持ち、共通の考えに基づいて日々の診療に取り組む姿勢も求められます。

### Q3 理念を組織全体に浸透させ、スタッフの成長を継続的に支援するための、具体的な仕組みや成功条件は何ですか？

理念やビジョンを組織全体に浸透させるために、育成会では、組織の土台となる理念から日々の実践までを階層化した「**育成会ピラミッド**」を共有しています。幹部スタッフが理念の意義を語り続け、朝礼で毎日繰り返すことで、理念を習慣として体に浸透させています。また、スタッフの成長を支援する具体的な仕組みとして、2017年に**人材育成を最大の目的とした人事評価制度**を導入しました。職種ごと・ランクごとに求める行動や考え方を明文化し、スタッフは年3回の評価テストを通じて客観的な評価を受けます。これにより、自身の「伸びしろ」や、次に取り組むべき方向性が明確になります。これらの育成システムを通じて、スタッフ一人ひとりが自己実現を図りながら、医院全体としてビジョンの達成に向かっていきます。

## 医療法人社団育成会のこれまでのあゆみ

2001年	● <b>開業</b> 岩手県一関市花泉町に中央歯科クリニックを開業	● <b>ユニット数 3台</b>	● <b>スタッフ数 3名</b> ※ドクター1名を含む
2008年	● <b>医療法人化</b> 臨床歯周病学会理事に就任	● <b>ユニット数 7台</b>	
2009年	● <b>2回目の増築を実施</b>		
2014年	● <b>3回目の増築を実施</b>	● <b>ユニット数 12台</b>	
2017年	● <b>方針 組織改革</b> 人事評価制度(ランクアップ制度)の導入を開始		
2019年	● <b>予防4・5診療室の改装を実施</b> 中期目標として、メンテナンス患者様2,500名達成を設定		
2021年	● <b>方針 予防への転換完了</b> 予防7・8診療室の改装を実施	● <b>ユニット数 18台</b>	
	● <b>方針 長期ビジョン開始</b> 「100年歯科医院 東北No.1 3世代定期管理型歯科医院の実現」をビジョンに掲げた		
	● <b>より働きやすい環境へ挑戦</b> 最終診療17時受付へ		



衛生士の  
定着

船井総合研究所と  
取り組んだ

# スタッフが院長と同じ目標を持ち、 目標達成に向けた教育を受けられる仕組み

衛生士の  
活躍

## 理念を軸にした採用&育成設計とキャリアの可視化

### 中央歯科クリニックが実践する計画的長期雇用体制



### 人口減少地域でも安定採用を生む3つのフェーズ

- Phase | 1 患者様への啓蒙と動機づけ**  
求人媒体に頼るのではなく、来院される患者様へのアプローチを実施しています。院内に職種説明の冊子を配置し、歯科における各職種の役割を知っていただくことで、関心を持ってもらいます。
- Phase | 2 育成支援による採用 (患者様から医療人へ)**  
医療従事者を志す方に対し、医院独自の奨学金制度や町全体の助成金を活用したバックアップを実施しています。経済的なハードルを下げ、当院の歯科衛生士として育成・採用します。
- Phase | 3 ライフステージ支援と長期雇用**  
採用後は、結婚や出産を経ても働き続けられる相談体制を整備しています。



### 入社1年間の教育カリキュラム「在り方教育」

入社後1年間は、技術の習得と並行して、プロとしての姿勢や考え方を身につける「在り方教育」に重点を置いています。その土台となるのが、成長のための精神的な基準として定めた以下の「成功の3条件」と、スタッフ自らPDCAを回せる力です。

- 成功の3条件**
- ① 素直** まずは相手の言葉を受け入れ、感謝の気持ちを持って実行する姿勢。
  - ② プラス発想** 現在の状況だけにとらわれず、その先を見据え、自分自身と未来に焦点を当てて行動を選択する考え方。
  - ③ 勉強好き** メモを取る・本を読む・行動する、この三つのステップを習慣として実践し続ける姿勢。

新人スタッフは日報を活用し、その日の指示内容や改善点、できたこと・できなかったことを、期日と時間を明確にして振り返ります。こうした振り返りを通じて、学びを日々の診療に落とし込み、診療効率の向上につなげること、すなわち自分自身でPDCAを回すことを習慣化しています。

### 先輩DH&ドクターによる伴走教育

採用したスタッフが長く活躍し続ける背景には、徹底して「不安を取り除く」ことを目的とした、独自の育成システムがあります。

#### 01 「何をすればいいか」を明確にする

ランク基準と客観的評価

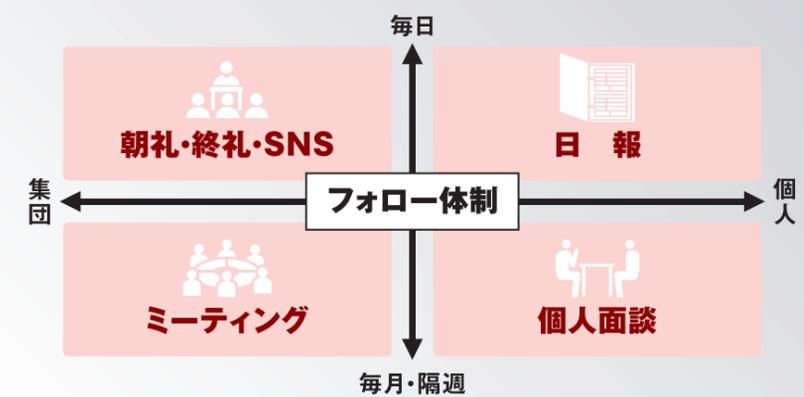
「頑張っているのに評価されない」という不満を生まないために、職種・ランクごとに求める行動や考え方を明文化した「ランク基準」を導入しています。これにより、自身の役割や責任、将来のキャリアパスが明確になります。また、評価は年3回実施し、マニュアル・模擬・臨床テストを用いた客観的評価を行います。スタッフ自身が納得感を持って、スキルアップに取り組める環境を整えています。



#### 02 「いつでも相談できる」をつくる

日報と心理的安全性

日々の業務では、日報を通じて「できたこと・できなかったこと」を共有しています。先輩スタッフはその内容から、後輩の状況や進捗を把握し、必要に応じて早期のフォローを行います。また、「利他の精神」を根底に、会議や清掃活動を通じて、安心して発言・相談できる心理的安全性の高い職場づくりを行い、スタッフの孤立を防いでいます。



#### 03 「できない」をポジティブに捉える

伸びしろ思考

目標との間にギャップが生じた場合も、それを叱責するのではなく、「伸びしろ」と定義します。「どうしたらいいのかわかぬ」を共に考える指導を行うことで、失敗を恐れずに挑戦し続ける、前向きな姿勢を育てています。



衛生士の  
定着

船井総合研究所と  
取り組んだ

# Keep 28の実現を目標に、 必要なスキルを習得・実践する仕組み

衛生士の  
活躍

## 成長ステップに基づく目標設定と教育設計

### キャリアスケジュール

	1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
<b>目標</b>	知識と伝える力の習得	正確な技術の習得	応用力の習得	認定歯科衛生士の習得	指導力の習得と自己実現
<b>教育方針</b>	患者様との関わりを学びながら、自身で予約を管理し、一人で患者様の検診を行います。	後輩の指導、実習生の指導を担当します。歯周病治療などが正確に行えるようになります。	様々な症例の患者様を一人で診ていきます。矯正治療、審美治療、インプラントなど様々な分野にチャレンジできます。	3年目まで学んだこと、習得したことの精度を上げていきます。	管理職や幹部など、さらにキャリアアップできるチャンスがあります。
<b>診療外業務</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>医院理念・ビジョン・医院システムの理解</li> <li>接客研修(外部講師) マナー研修(外部講師)</li> <li>電話対応研修</li> <li>全体ミーティング参加</li> <li>外部研修会参加</li> <li>院長ビジョン参加など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修スケジュール担当開始(年に数回)</li> <li>研修症例検討会資料作成</li> <li>在庫管理</li> <li>衛生士専門学校の実習生への指導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全体ミーティング資料作成、進行</li> <li>研修スケジュール担当</li> <li>研修指導者、資料作成、進行、フィードバック</li> <li>離乳食教室進行</li> </ul>		
<b>サポート体制</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>冊子、全工程指導者、マニュアル、確認テスト</li> <li>日々の研修スケジュール</li> <li>一人につき先輩一人専属サポート</li> <li>独り立ちまでの診療サポート</li> <li>院内研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>セミナー参加費全額医院負担</li> <li>歯科衛生士向けの技能面のセミナー</li> <li>学会認定資格取得など</li> </ul>		国内の研修会だけでなく、海外の研修会にも参加	

### 衛生士の目標設定

DH個人の目標設定は、医院の長期ビジョン達成に貢献するため、具体的な数値と連動した形で設計されています。

#### 個人の数値目標

短期目標として、歯科衛生士一人あたり担当メンテナンス患者様400名以上の達成を掲げています。また、成果指標の一つとして、保険点数20万点以上の達成を目安としています。

#### 目標達成のための行動設計

20万点達成を可能にする環境づくりを前提に、「メンテナンス来院数を十分に確保すること」「業務時間の8~9割以上をメンテナンス・SPTに充てること」など、複数の重点項目を設定しています。

#### 報酬との連動

成長と成果は報酬に反映され、一般スタッフで年収400万円以上など、高い水準の給与を支払うことが可能な組織体制を目指しています。

#### ▼船井総合研究所との院内MTG資料

20万点について

重要になるのが、時間当たりの生産性です。

20万点 ÷ 20日間 = 1万点/日

1万点 ÷ 6.5時間 = 1538.5点/時間

1,538点 ÷ 60分 = 25点/分

来院患者数	来院頻度	1人あたり	1時間あたり	1日あたり	1週間あたり	1ヶ月あたり
100	1回/1人	100	100	100	700	2,100
200	1回/1人	200	200	200	1,400	4,200
300	1回/1人	300	300	300	2,100	6,300
400	1回/1人	400	400	400	2,800	8,400
500	1回/1人	500	500	500	3,500	10,500
600	1回/1人	600	600	600	4,200	12,600
700	1回/1人	700	700	700	4,900	14,700
800	1回/1人	800	800	800	5,600	16,800
900	1回/1人	900	900	900	6,300	18,900
1,000	1回/1人	1,000	1,000	1,000	7,000	21,000



### 臨床スキルの成長ステップの明確化

育成会では、DHの成長を「知る→わかる→行う→できる→分かち合う」という5段階のステップで捉えています。

こうした成長に沿ったキャリアの道筋は、人材育成を最大の目的として、2017年に導入した人事評価制度によって明確化されています。この制度における「ランク基準表」には、職種・ランクごとに求める行動や考え方が明文化しており、スタッフ一人ひとりのキャリアにおける「道しるべ」となっています。

評価は年3回実施し、マニュアル・模擬・臨床テストを通じて、客観的な視点で行っています。目標と現状の間にギャップが生まれた場合、それを「伸びしろ」と捉え、次に取り組むべき行動が明確になるよう指導しています。

### 医院全体の目標を伝える

DHの業務は、育成会全体が掲げる長期ビジョンと、日々の診療を結びつける役割を担っています。

#### 医院ビジョン

育成会が掲げるビジョンは、「100年歯科医院 東北No.1 3世代定期管理型歯科医院の実現」です。その先にある究極の目標として、「100年人生を、口腔の健康から全身の健康へ」という考え方を大切にしています。

#### 具体的な予防目標 (Keep 28)

DHの予防業務における究極の目標が、Keep 28(生涯28本すべての歯を守ること)の実現です。具体的には、5歳・12歳・20歳成人においてカリエスフリー90%以上の達成を目標としています。

#### 中長期の患者数目標

これらのビジョンを実現するため、医院全体ではメンテナンス患者数の中長期目標を設定しています。中期目標として2024年に4,000名、長期目標として2034年に7,000名、さらに超長期目標として2044年に15,000名のメンテナンス患者数を目標としています。

DHは、こうした予防体制の中で、メンテナンス・予防の最前線を担う存在として、数値目標の達成とビジョンの実現を支えています。

