

理事長不在でも全分院120%成長を実現する

仕組み化の全貌セミナー

セミナー開催日程・時間

開催日時

2026年6月28日 10:00~12:30

受付開始 開始時間30分前~

開催場所

ビジョンセンター 東京駅前
〒103-0028 東京都中央区八重洲1-8-17 新横町ビル
JR「東京」駅八重洲北口・中央口徒歩1分
(八重洲地下街直結、地下街1番出口徒歩0分)

受付7階

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メンバース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

※お支払い方法によって異なりますのでご注意ください。

※祝日や連休により変動する場合もございます。

※満席などで期限前にお申込みを締め切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

脱
分院長依存

メンテナンス患者数が右肩上がり伸び続ける
ストック型経営への転換

分院長個人の技術や売上に依存したフロー型経営の限界を脱却し、全分院で120%成長を達成するための戦略を解説します。DH主導のメンテナンスを軸に据えることで、Drの入れ替わりに左右されない安定した収益基盤を構築。理事長が現場を離れても利益が積み上がる「仕組み経営」の全体設計図を具体的にお伝えします。

株式会社船井総合研究所 予防チーム リーダー 大里 治 登



第2講座

成功事例

3医院で年保険売上6,200万円アップさせた医院の
脱ドクター依存の安定経営

独立によるドクターの退職や伸び悩みを経験した平川先生が、DH主役の予防型医院へと変貌を遂げた舞台裏を公開します。分院長への依存を捨て、組織全体でメンテナンス患者数を最優先した結果、1年でリコールが倍増。現場の混乱をどう収め、理事長不在でも自走する組織を作り上げたのか、実体験に基づくリアルな成功法を語ります。

医療法人真歯会 理事長 平川 俊秀 氏



第3講座

属人性をゼロにする予防システムで全DHの活躍を実現!
再現性の高い予防患者数向上法

経験に左右されない、どんなDHでも高い成果を出せる「メンテナンス標準化」の仕組みを伝授します。初診から定期検診への移行フロー、実施する検査とそのタイミング、患者様のマンネリを防ぐ再評価カウンセリングなど即実践可能な手法を網羅。分院長の手を借りず、衛生士と受付だけで予約枠を埋め、全拠点の質を均一化させるシステムを公開します。

株式会社船井総合研究所 予防チーム チーフコンサルタント 宮地 花佳



第4講座

まとめ講座

本日のセミナーの内容、今後の歯科医院運営における要点をおまとめさせていただき、セミナーの内容を即実践いただくために必要なことをお伝えします。

株式会社船井総合研究所 予防チーム リーダー 大里 治 登



お申込み方法

PCからのお申込み

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/140669>
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)の
右上検索マークから「140669」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。

自分のいない分院の業績がなかなか上がらない…

理事長不在

の分院が1年で

月500万円
アップ

すべての歯科医院が導入すべき

半年で
マスターできる 年1カウンセリング

BEFORE

単月売上
1,000万円

AFTER

単月売上
1,470万円

大阪激戦区で3医院展開

理事長の手がかからない
分院マネジメントで 年商6億円突破

Special Guest

医療法人真歯会

理事長 平川俊秀氏

開催日時

2026年6月28日 10:00~12:30

その中身を知りたい人は中面へ

主催

理事長不在でも「全分院120%成長」を
実現する仕組み化の全貌

サステナブルグロースカンパニーをもっと。
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.

S140669

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)

140669 Q

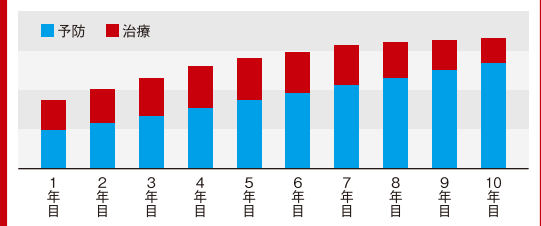
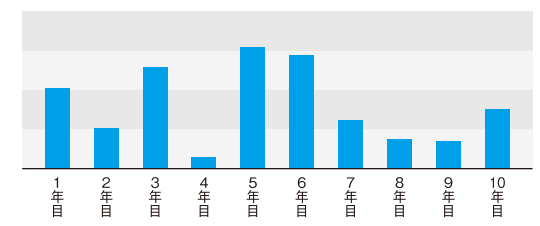
年1カウンセリングで実現！メンテナンス患者様が積み上がるストック型ビジネスモデル

なぜストック型ビジネスモデルが必要なのか？

歯科医院のビジネスモデルは、大きく①ストック型ビジネスモデルと②フロー型ビジネスモデルの2つに分けられます。

①**ストック型ビジネスモデル**とは、患者様と継続的な関係を築き、メンテナンスを通じて長期的に収益を積み上げていくモデルです（例：サブスクリプション）。一方、②**フロー型ビジネスモデル**は、必要なタイミングで治療を行い、その都度収益が発生する単発型のモデルです。

歯科医院が安定した経営を実現するためには、**ストック型ビジネスモデル**によって安定した患者数と収益基盤を構築することが不可欠です。そのうえで、患者様の状態やライフステージに応じて、「より歯を残すために」「しっかり噛めるように」「辛い思いをしないために」といった目的・目標に沿った自費診療をご提案し、選択していただくことで、持続的な収益を生み出す体制を築く必要があります。そのためには、診療を一時的な対応として捉えるのではなく、患者様との関係を「点」ではなく「線」で捉え、継続的な来院を前提とした設計へと転換することが求められます。

売上イメージ	① スtock型ビジネスモデル	② フロー型ビジネスモデル
		
デンタルIQ	高い方が多い	低い方が多い
収益の安定性	予測可能で安定	単発的で不安定
患者様との関係	治療だけでなく、メンテナンスでの来院で長期的に良好な関係	痛いやキレイにしたいを解消する短期的・不安定な関係
メンテナンス継続率	90%を超えている	継続率が低く、メンテナンス移行後の離脱も多い
治療離脱率（C処途中）	20～30%程度と低い	50%以上で高い
初診数と売上	少なくとも多くても売上は安定する	少ないと売上が下がる多いと売上が上がる
顧客獲得コスト・広告費	初診からメンテナンスに繋げるのでコストは低い	Web広告で集患をしており、広告費宣伝費のコストが高い

しかし、多くの歯科医院では、メンテナンス移行時や治療中断といったタイミングで患者様が離脱してしまい、ストック型ビジネスモデルへの転換が進まないのが現実です。では、どのようにして患者様の継続来院を実現し、ストック型ビジネスモデルを構築するのか。その答えが、**年1カウンセリング**です。

年1カウンセリングが実現する継続来院と単価アップの仕組み

年1カウンセリングとは、メンテナンスの中に「再評価」の機会を組み込み、患者様の理解と納得を高めることで、継続来院を仕組み化する取り組みです。



医療法人真歯会の年間メンテナンスに組み込まれた再評価型カウンセリング



ポイント

年1カウンセリングを実施することでストック型ビジネスを実現し、継続来院によるリコール率アップだけでなく単価アップまで可能に

STEP 0

スタッフ自身が納得して行動できるように

STEP 1

事前案内

半年前からの意識付けと確実なアポイント設計

通常のメンテナンスの中で、半年前から「年1回の詳細な検査」があることを段階的に伝えていきます。さらに、直前の来院時には「次回は検査です」と明確に案内し、再評価型カウンセリングへの来院を前提とした流れを設計します。

POINT 検査の必要性や治療の大変さを適切に伝えながら、患者様にとって「通う理由」を事前に構築することが重要です。これにより、来院の先送りやキャンセルといった離脱を防ぎます。

STEP 2

検査

現状の可視化 **年5回目の来院**

パノラマレントゲン、部分的な精密歯周検査、口腔内写真の撮影を行い、現在の口腔内の状態を正確に把握します。

POINT 過去データと比較できるように視覚資料を準備することで、変化を患者様自身に実感していただける状態をつくります。

STEP 3

フィードバック

理解を深めるDH主導の情報共有

撮影した資料をもとに、DHが中心となって患者様と一緒に確認しながら、骨吸収の進行状況や磨き残しの傾向などを具体的にフィードバックします。

Drとの連携 DHからDrへ共有を行い、「患者様に伝えるべきポイント」を整理したうえで、Drが補足説明を加えることで、患者様の納得度と満足度を高めます。

STEP 4

行動変容

理解を深め、継続来院と自費へ自然につなげる

ご自身の口腔内の状態を正しく理解することで、患者様の意識と行動が変化し、これまで表面化していなかったニーズが顕在化します。

具体的な成果

- セルフケアの向上
- 早期治療への移行
- 自費治療へのステップアップ
- 歯間ブラシなどの物販購入につながる
- 痛みが出る前にむし歯を発見し、治療へつながる
- 「より綺麗にしたい」「しっかり噛めるようにしたい」といったニーズを引き出し、インプラント・補綴・矯正などの自費治療へと繋がる

年1カウンセリング 導入によって業績アップを実現したモデル事例とは？

法人全体でリコール来院数
年間**4,200**名増!

分院長退職の危機

を乗り越え、

脱**ドクター依存**で、なぜ結果を出せたのか?

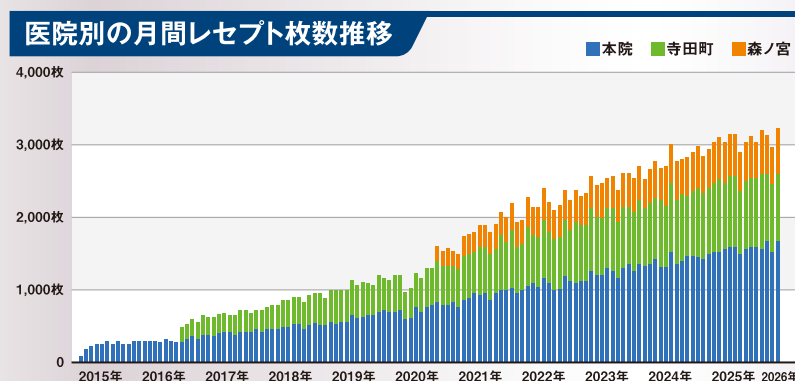
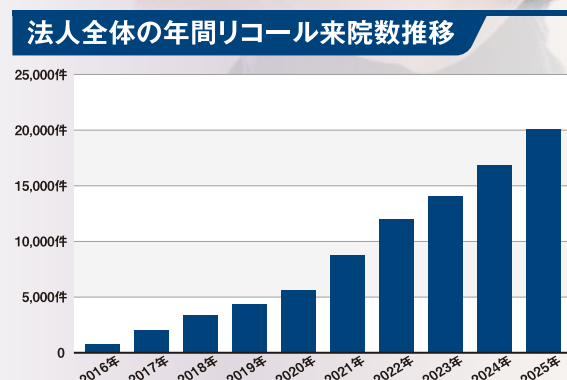
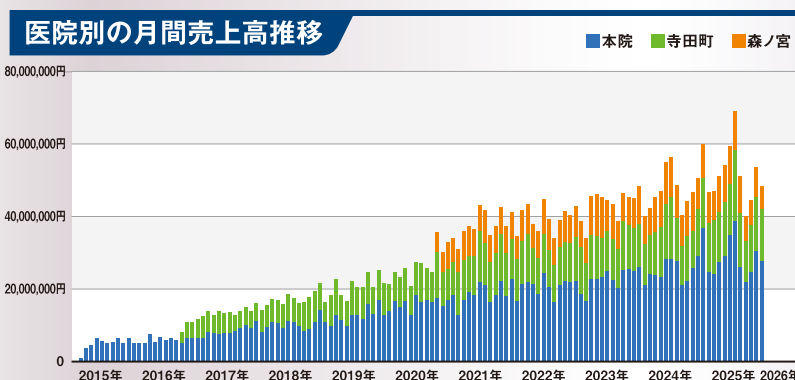
CLINIC DATA

医療法人真歯会

激戦区大阪で3医院を展開する成長法人

理事長 平川 俊秀 氏

2015年 平川歯科クリニック開院
2016年 寺田町ファミリー歯科開院
2020年 森ノ宮ファミリー歯科開院



一般的な歯科医院と理事長不在な分院の違い	
一般的な歯科	医療法人真歯会(寺田町)
チェア7台 月平均 700枚 理想 チェア台数×100枚	チェア7台 月平均 941枚 理想を大きくクリア!
40~50% 理想 5割程度	約64%超 安定推移!
DHの離職・ 入れ替わりが多い	年次も幅広く 定着率が極めて高い 退職はライフステージの変更のみ

年1回カンセリングの導入で、揺るがない**ストック型ビジネス**を構築!
激戦区・大阪において、法人業績のアップだけでなく、メンテナンス患者数・レセプト枚数の圧倒的な増加を実現しています。

危機を乗り越え、結果を出せた**3つの理由**

医療法人真歯会では、分院展開を進める中で大きな壁に直面しました。2024年末から2025年にかけて、頼りにしていた分院長やベテランドクターが、ライフステージの変化や独立を理由に相次いで退職したことです。人員体制は極めて不安定となり、通常であれば業績が急落してもおかしくない状況でした。それにもかかわらず、売上・リコールともに成長し、結果として安定した業績アップを遂げています。

では、なぜこのような結果を出すことができたのでしょうか。その答えは、ドクター個人の技術に依存しない「仕組み」にあります。

理由01 Dr依存のフロー型経営から**ストック型の予防体制**への転換

これまで、診療の進め方や業績は各分院長の力量に依存しやすく、波が生じる状態でした。そこで、新患依存・ドクター依存の限界を悟り、DH主体でメンテナンス患者様が確実に積み上がる「ストック型ビジネス」へと大きく転換。Drの入れ替わりがあっても業績の揺るがない、盤石な基盤を構築しました。



理由02 潜在ニーズを引き出す**年1回コンサル**と来院間隔の最適化

メンテナンス患者数が増加する一方で、Drのチェック負担が限界に達し、現場が疲弊する課題がありました。さらに、一人ひとりの患者様へ割く時間にも限りがあったため、患者様とスタッフの双方にとって「しっかり診てもらっている・診ることができている」と実感できる環境を整えるべく、体制の見直しを行いました。新たに「年1回コンサル(検査・フィードバック)」の機会を設けたことで、患者様には大きな安心感を提供。同時にスタッフの負担軽減と、患者様の定着による安定的なアポ体制・業績向上という「三方よし」を実現しています。



理由03 成功の土台!スタッフが納得して実践できる**仕組み**の構築

施策を現場に定着・成功させた背景には、「スタッフが納得して動ける仕組み」があります。まず院長自らがベースとなる患者説明資料を作成し、スタッフが無理なく患者様へ声かけできる環境を整えました。スタッフ自身が納得した上で実践し、そこでの失敗を共有・ルール化していくことで、院長が都度指導しなくても自走する組織運用を実現しています。

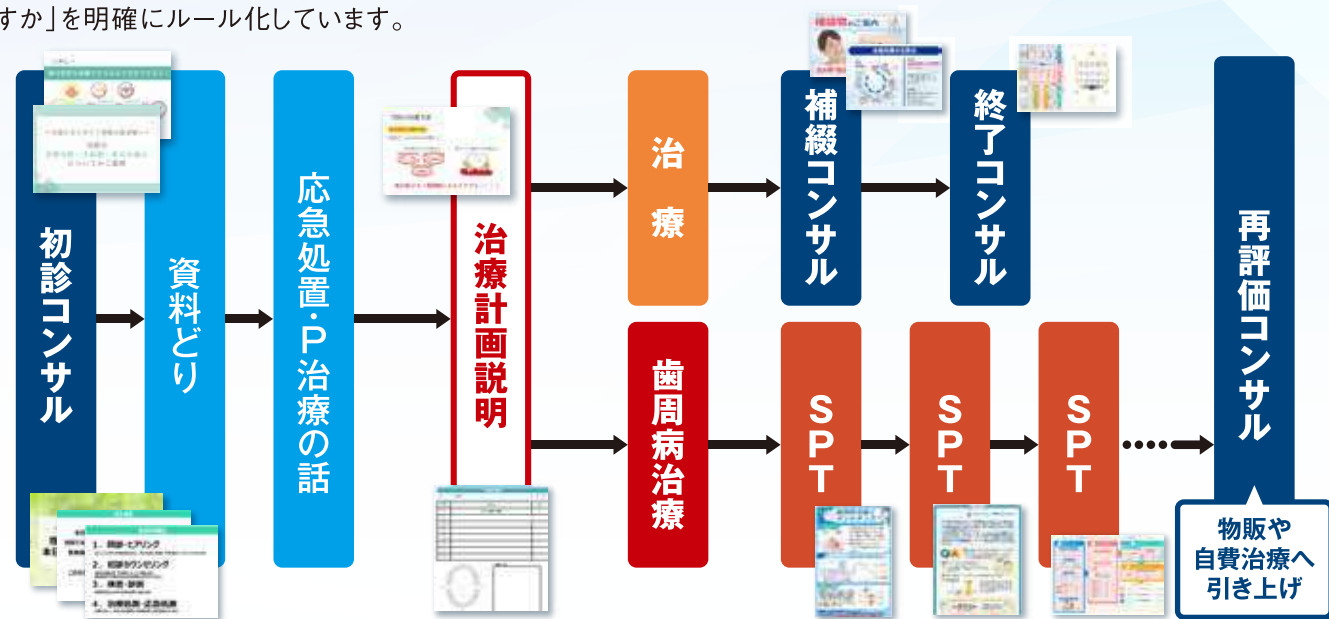


これを皆様の歯科医院でも実現する**3つのルール**とは?

誰でもできる 高い定着率と業績アップの 3つのルール

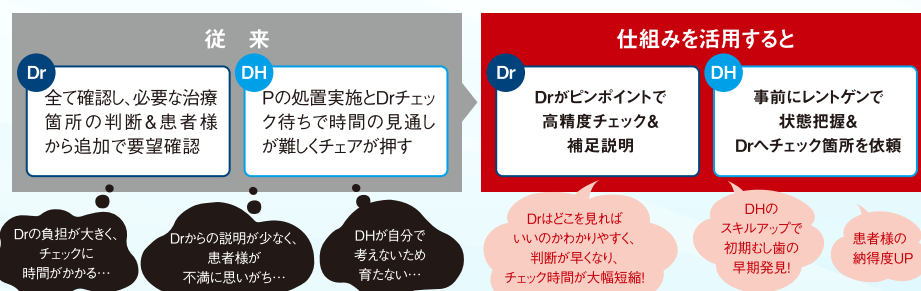
1 診療フローに応じたツール展開・整備

初診からメンテナンスに至るまで、口頭での説明では通院の必要性が十分に伝わらず、治療途中の離脱やメンテナンスのマンネリ化を招く恐れがあります。加えて、説明の質が歯科衛生士（DH）の経験やコミュニケーション能力に依存し、属人化してしまう点も課題です。そのため、経験の浅いスタッフでもベテランと同じクオリティで患者様の行動変容を促せるよう、ツールとトークの標準化が必要になります。推奨するモデルフローでは、診療の各工程において「どのビジュアル資料を見せ、どう話すか」を明確にルール化しています。



2 DHから主体的に患者管理をするチェック体制の仕組み

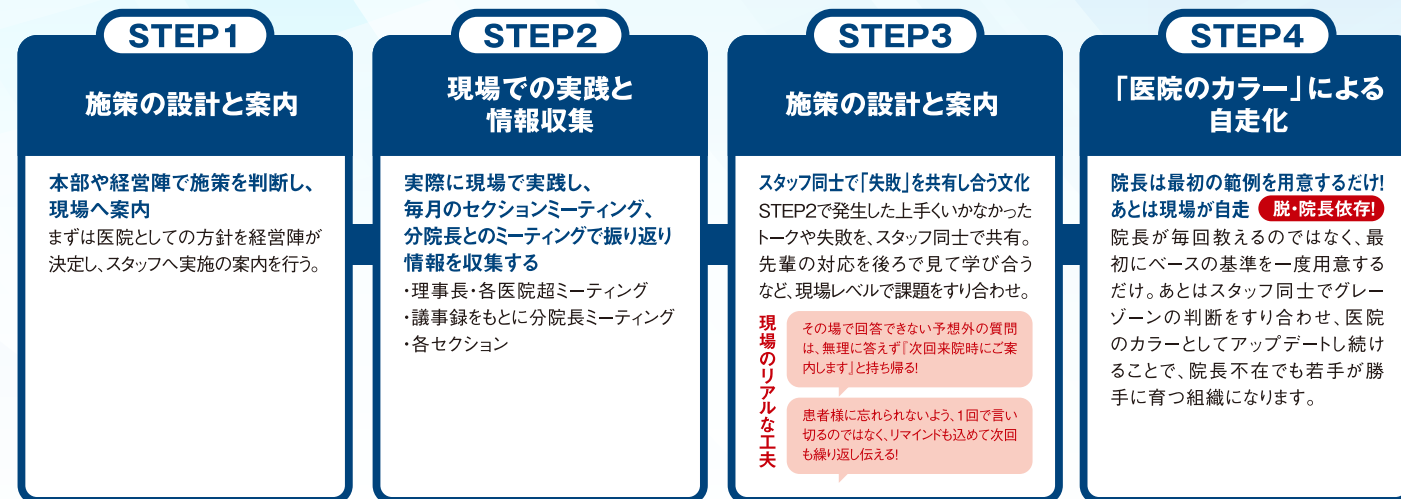
メンテナンス時の口腔内チェックや患者様への説明に、多くの医院で院長が多くの時間を割いているのが現状です。Drが口腔内のすべてを確認して伝えるという従来のフローでは、そこから追加の要望や治療が発生し、Drの負担が大きくなるだけでなく、患者様への説明時間不足や、DHの成長機会の喪失を招いてしまいます。さらに院長に依存した体制では、すべての患者様に均一で質の高い情報提供ができません。そのため、口腔内の状態把握をDHが担い、Drはポイントを絞った確認と補足説明に特化するという分業体制を構築し、属人性を排除する必要があります。実際の医療法人真歯会のモデルでは、DHが事前にレントゲン等で状態を把握し、Drへチェック箇所を直接依頼する体制を構築しています。これによりDrのチェック時間が大幅に短縮され、DHのスキルアップに伴う初期むし歯の早期発見にもつながりました。さらに、患者様の反応をサブカルテで共有することで、誰が担当しても質の落ちない患者管理を実現しています。



3 院長が教えなくても勝手に育つ！自走型教育システム4STEPフロー

教育が自走する仕組み

誰でも再現可能に



若手スタッフの教育や対応品質の均一化は、多くの医院で院長が頭を悩ませる課題です。「マニュアルにない質問に対応できない」「スタッフによって説明が違う」といった状況では、個人の経験や裁量に依存してしまい、患者様の不満や離脱を招きます。また、院長が一人ひとりに手取り足取り指導する時間には限界があります。そのため、現場で起きたイレギュラーな事象や失敗を共有し、院長が毎回教え込まなくてもスタッフが自ら育つ「自走型の教育システム」を構築する必要があります。属人性を完全に排除するために船井総合研究所が推奨するモデルフローでは、現場での失敗や答えに窮した質問をスタッフ主体のMTGで共有します。院長が対応するのは、ベースとなる基準を一度用意することだけです。あとはスタッフ同士でグレーゾーンの判断をすり合わせ、「医院のカラー」として自らアップデートし続ける仕組みを回すことで、院長が現場を手放しても若手が確実に育つ組織を実現します。

本セミナーで学べるポイント

- 1 分院長に頼らず、**歯科衛生士主体でリコール数を積み上げる手法**
- 2 メンテナンス枠が**数ヵ月先まで埋まり続ける**予約管理術
- 3 歯科衛生士が主体となってリコール率を追う**組織文化**の構築方法
- 4 メンテナンスのマンネリ化を防ぐ**年1カウンセリング**
- 5 DH主導で患者様に検査結果を伝え、潜在ニーズを引き出し、**自費治療へつなげる手法**

