

# People Fact Book 2024

医療法人mirai さいわいデンタルクリニック

- 札幌北広島院 <https://saiwaidental.jp/>
- 札幌大曲院 <https://ohmagari.saiwaidental.jp/>
- 札幌院 <https://sapporo.saiwaidental.jp/>



## People Fact Book

# 2024 目次



代表メッセージ	Message from the Representative	3
ビジョンと経営計画	Vision and Management Plan	4
サービス	Services	5
価値創造モデル	Value Creation Model	6
経営戦略と人材戦略	Management Strategy and Talent Strategy	7
ESG経営	ESG Management	8
主要KPI	Key KPIs	9
社員に対するビジョン	Vision for Employees	10
多様性	Diversity	11
エンゲージメント/心理的安全性	Engagement / Psychological Safety	12
教育と人材育成	Education and Talent Development	13
組織風土	Organizational Culture	15
人事評価制度	Personnel Evaluation System	16
採用	Recruitment	17
コンプライアンスと倫理	Compliance and Ethics	18
健康・安全・幸福	Health, Safety, and Well-being	19
コスト	Cost	20
生産性	Productivity	21
労働力	Workforce	22
付録	Appendix	23
ISO30414指標	ISO30414 Metrics	24
用語集	Glossary	25



## 代表メッセージ

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックは、地域社会に貢献し、「当院に関わるすべての人を笑顔にすること」を目指して2008年に設立されました。

私たちの使命は、歯科医療を通じてクライアントの健康だけでなく、心の豊かさも実現することです。

歯科医療は単に治療を行うだけでなく、クライアントが笑顔で毎日を過ごせるためのサポートをする、心のケアでもあると考えています。

当法人では、**クライアント一人ひとりに寄り添った対応**を最も重要視しています。治療技術や設備の向上はもちろんですが、スタッフ全員が**おもてなしの心や思いやりの精神**を持ってクライアントと向き合うことが、最良の医療サービスにつながると信じています。

そのために、スタッフが専門知識やスキルを磨くだけでなく、**人間力を育むこと**を目指した教育や研修に力を入れています。

また、人的資本経営を基盤に、透明性を重視した運営を行い、課題に向き合いながら持続可能な組織を目指しています。

私たちは、クライアントに**健康と笑顔、豊かな日常**を提供するだけでなく、**地域社会への貢献や持続可能な社会の実現**にも力を注いでまいります。

これからもスタッフとともに成長し、クライアント、そして地域社会や当法人に関わるすべての人に信頼される歯科医療法人であり続けるために努めてまいります。

医療法人mirai  
さいわいデンタルクリニック

理事長 谷口 正昭

# さいわいデンタルクリニックのビジョンと経営計画

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックは「世界中に笑顔の人を増やすこと」を目指し、「経営計画書」に基づいた事業展開を行っています。

Visionがあり、経営計画があるから各個人はそれぞれの成長目標を掲げ、行動することができます。

経営とは人が成すものであり、その根幹は「人の成長」にあると私たちは考えます。

私たちは常に「成長によって貢献の範囲を広げる」ことを目指し、日々、笑顔を増やせるように取り組んでいます。

# 1

## 医院理念

### 「さいわいデンタルクリニック」のねがい

- 1 ▶ 地域のみなさまが「健康的な笑顔」であること。
- 2 ▶ 当院で働くみんなが「充実した笑顔」であること。
- 3 ▶ 当院に係わるみなさんが「健全な笑顔」であること。

そして、その「笑顔」がずっと続くことが、わたしたちの「ねがい」です。

この「願い」を叶えるために、

1. みなさまの意思を尊重し、妥協のない治療を行うことを約束します。
2. みなさまと信頼関係を築くために、一人ひとりと真剣に向き合うことを約束します。
3. 共に働くみんなへ、感謝の気持ちをもち続けます。
4. 共に働くみんなと助け合い、日々成長できることを喜びとします。
5. 当院に係わる各業種のみなさんと、健全な関係・取引を行なう事を約束します。
6. 未来を見据えて、次世代の育成に努めます。



### 各部署

- 各医院
- 本部機能
- 中期・短期目標
- 方針

### 個人

- 個人短期目標
- 職務
- 等級役割
- 規律・クレド



## パーパス

成長によって  
貢献の範囲を  
広げる

# 2

## 経営計画

- |                     |                |
|---------------------|----------------|
| ■ 中長期目標             | ■ 戦略           |
| ■ 短期事業計画            | ■ 経営方針         |
| I. 基本方針             | V. カウンセリング方針   |
| II. クライアント(顧客)への方針  | VI. 取引先への方針    |
| III. 診療方針           | VII. マーケティング方針 |
| IV. ホワイトエッセンスに関する方針 | VIII. 財務に関する方針 |

# 3

## コアバリュー

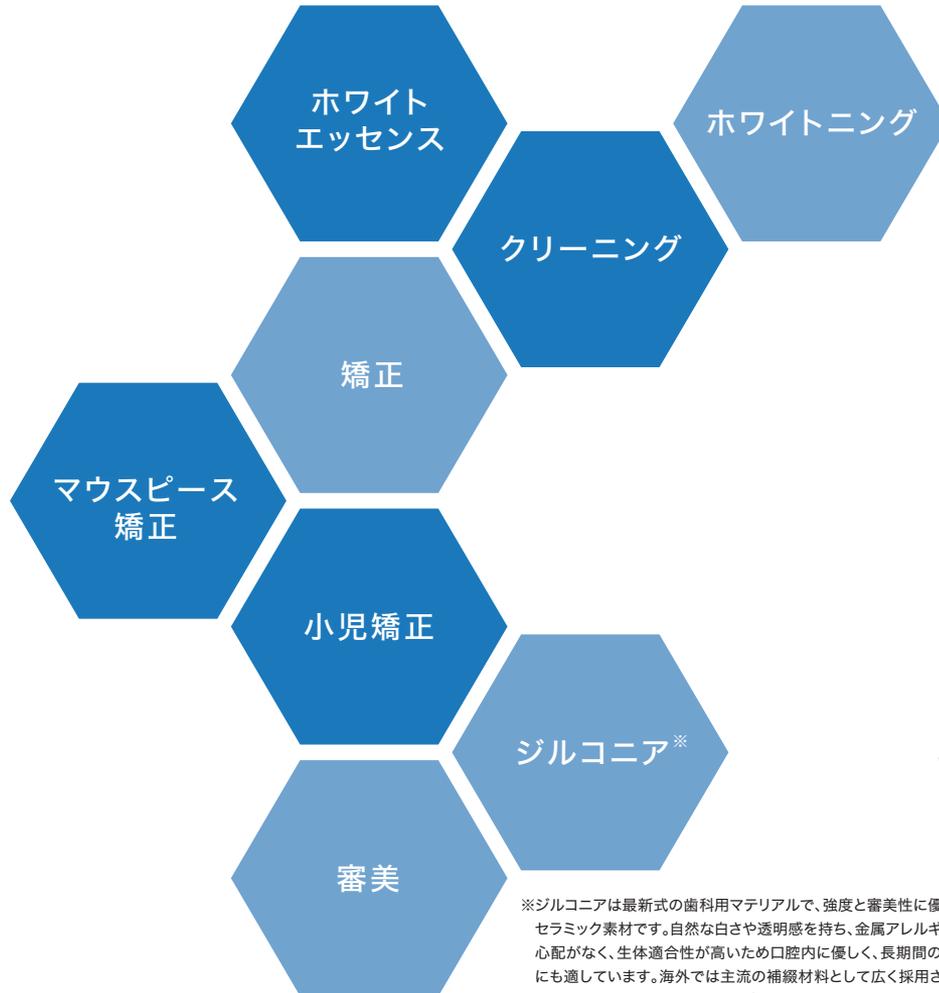
当院に係わるすべての人に驚きと喜びを提供し続け、  
すべての人に感動を与える

## 「世界中に笑顔の人を増やすこと」

## ミッション

「北海道で最も笑顔が集まる歯科医院」

## さいわいデンタルクリニックのサービス



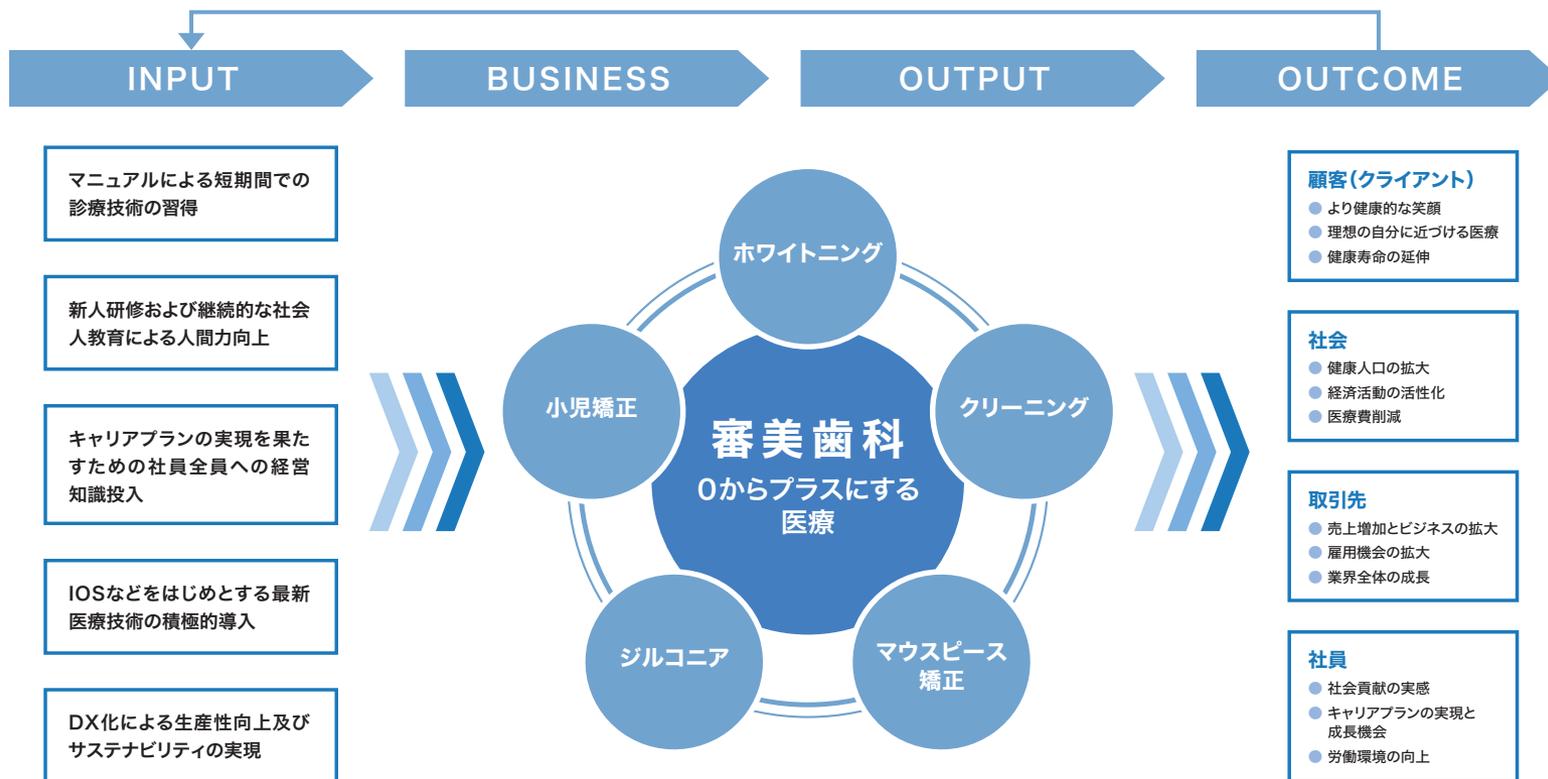
※ジルコニアは最新式の歯科用材料で、強度と審美性に優れたセラミック素材です。自然な白さや透明感を持ち、金属アレルギーの心配がなく、生体適合性が高いため口腔内に優しく、長期間の使用にも適しています。海外では主流の補綴材料として広く採用されており、特に欧米ではクラウンやブリッジ、インプラント上部構造における高品質な治療の選択肢として人気です。

マウスピース矯正・小児矯正、そしてジルコニア治療で口腔内環境を整え、ホワイトエッセンスのホワイトニングとクリーニングによって健康的な状態の維持を目指します。



# 価値創造モデル Value Creation Model

ホワイトニングとクリーニングを「身だしなみ」の一つにする。  
 それにより健康で幸福を実感できる人を増やし、社会全体の平和を目指す。



## 経済への貢献

健康者を増やすことで医療費の削減と生産性向上による経済の活性化を果たす

## 社会への貢献

- 清潔感のある白い歯を手に入れることで自信を持ち、幸福感を感じられる人を増やす
- 笑顔の人を増やすことで社会全体の平和を目指す

# 経営戦略と人材戦略

## 経営戦略

### 1. 保険医療に依存しない審美歯科の提供

保険医療では提供できない医療サービスを提供することで「マイナスから0」ではなく「0からプラス」の医療を提供

### 2. ゆとりのある診療体制の構築

「数」に依存する保険医療に依存しないことで、ゆとりのある診療体制を構築し、きめ細かな医療サービスを提供



## 経営戦略の要

歯科は「人的サービス業」

人的サービス業で最も重要なのは人材の「数」と「質」。つまり、「採用」と「教育訓練」による『人材育成』こそが最も重要な戦略です。

## 人材戦略

### 目指す職場環境と組織風土

- 『貢献感』が感じられ、自分に『価値』を感じることができる職場環境
- 『自律』と『挑戦』による『成長』を大切にする組織風土

貢献感	自律と挑戦	成長
貢献を実感できるビジョンと組織目標	規律ある職場環境と挑戦を応援する組織風土の実現	新しい仕事へ挑戦することで貢献の範囲を広げる

働きやすい職場環境	多様性を育む副業制度	ガバナンスへの取組み	キャリアプランと退職金制度
-----------	------------	------------	---------------

# さいわいデンタルクリニックのESG経営

## 環境 Environment



### 環境保全への取組み

- デジタルレントゲンや電子カルテによる紙の使用削減。
- アプリへの契約書類の送信による紙の使用削減
- IOSによる光学印象の積極的導入による医療廃棄物の削減
- ジルコニア治療導入による再治療の減少。歯科材料の使用量の抑制
- 金属削合を減らすことで環境への配慮

## 社会 Society



### 社会責任への取組み

- ホワイトニングとクリーニングによる予防医療への取組みで健康人口の拡大。
- 健康者を増やすことで医療費の抑制へ貢献
- ワークライフバランスを考慮した勤務体制や育児支援
- 歯科医院における在宅ワークの実現
- 社員のスキルアップやキャリア形成を支援する研修制度の充実
- キャリアプランの明確化

## ガバナンス Governance



### 企業統治への取組み

- 顧客へのアンケート実施による改善
- 多様性と公平性を意識した雇用環境づくり
- 社員へのエンゲージメント調査の実施
- 決算書開示による透明性のある経営の実現
- 職能に左右されない幹部職への登用



# 主要KPI

## KPI Overview

当法人は歯科医療業界において、自由診療特化型の診療体制を構築し、高品質な医療サービスの提供を通じて地域社会に貢献しています。設立以来、顧客満足度の向上とスタッフの働きやすい環境づくりを重視し、成長を続けています。当法人の特徴としては、最新の医療技術と徹底した患者対応に加え、スタッフの専門性を高めるための継続的な教育と研修制度が挙げられます。また、中長期計画に基づき、「人材育成」と「分院展開」を柱とした成長戦略を推進し、人的資

本への投資を積極的に行っています。

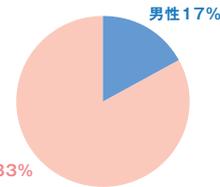
また、高い生産性の実現に向けて、診療業務やバックオフィス業務のデジタル化を進め、効率的な診療運営を実現しています。この取り組みにより、スタッフがその専門性を最大限に発揮できる環境を整えています。

その結果、当法人は患者に高い付加価値を提供するとともに、スタッフにも働きがいのある職場を提供し、組織全体で持続可能な成長を目指しています。



従業員数

2023年  
34名 ▶ **42名**



女性83%

男女比率

2023年  
11%:89% ▶ **17%:83%**



平均年齢

2023年  
27.8才 ▶ **28.6才**



平均年間給与

2023年  
416.8万円 ▶ **505万円**



人的資本ROI

2023年  
6.8% ▶ **11.5%**



年間付加価値額(1人あたり)

2023年  
944.8万円 ▶ **995.4万円**

※2024年3月末現在。個別の注記については該当KPIの説明ページをご参照ください。

# 社員に対するビジョン A vision for employee



## 目指す職場環境と組織風土

『貢献感』が感じられ、自分に『価値』を感じることができる職場環境  
『自律』と『挑戦』による『成長』を大切にする組織風土

### 1. 『貢献感』

『貢献感』とは実際に貢献できているかどうかではなく、自分が顧客の為になっているか、組織の為にしているかを実感できるかです。貢献感を感じるためには、組織のビジョンが顧客の為になっていて、目指す方向性を正しいと信じられるかです。また人は自分が「貢献できている」「誰かの役に立っている」と思えた時に自分の存在価値を感じ、社会とのつながりを実感できます。

経営計画書によって、組織のビジョン、目的、目標を明らかにし、貢献感の感じられる職場環境を作っています。

### 2. 『自律』と『挑戦』

『自律』とは自分で自分を律する（規制すること）です。真の規律は自己規律のみです。成長するためには、今日の欲望に打ち勝ち、明日の自分を信じて自分の行動を変えていくことです。

『挑戦』とは困難な物事に立ち向かうことです。常に変わりゆく世の中で、社会から必要とされ続けるためには常に挑戦の姿勢が求められます。挑戦には「失敗」が伴います。挑戦するためには失敗を許容する組織風土が大切です。また一番よくないことは「挑戦しないこと」「ないもしないこと」です。傍観者・批評家を否定する組織風土を作っています。

### 3. 『成長』

仕事の報酬の一つに『成長』があります。『成長』とは昨日の自分よりも今日の自分が好きになれる、明日の自分に希望を持てることです。職場における自己成長の一つには「新しい仕事」を任せられることがあります。新しい仕事とは顧客や組織にとってより有益性が高く、難易度の高い仕事です。新しい仕事は未知が多く、思考錯誤の連続です。しかし、挑戦しなければ成長は得られません。成長によって貢献の範囲を広げることができるよう、組織は成長の機会を提供します。

### 4. 働きやすい職場環境

- 生産性とワークライフバランスを高める労働時間の実現と休暇制度の実現
- 社員の残業時間の撲滅を目指します。
- 幹部職は年に1回1週間の休暇を取得し、部下の幹部依存をなくします(2022年~2024年)。
- 2025年には幹部職が年に1回2週間の休暇取得を行っても、業務に支障のない組織づくりを行います。

### 5. 多様性を育む副業制度

組織外での社会貢献の可能性と採用の可能性を広げる取り組みとして、専門学校での教員業務などの副業を認めています。

教員業務やセミナー講師など社員の新たな可能性を応援する組織風土の実現を目指しています。

### 6. 未来を見据えたガバナンスへの取り組み

ガバナンス(管理体制の構築と組織の内部統治)に取り組むことで、法人理事会を意味のあるもの(理事長に独裁させない)にしていきます。また、リスクマネジメントとエンゲージメント強化にも取り組みこれからの時流の変化に備えていきます。

#### ●幹部会を最高決議機関に

幹部会の決議事項は理事会の委任をもって、支持します。

#### ●エンゲージメント調査の実施

半期ごとを目安にエンゲージメント調査と快適職場調査を実施して社員のエンゲージメントを計測し、改善に努めてまいります。

#### ●リスクマネジメント対策

組織規模拡大に備えて、各種法律関係に関する学びを幹部会が中心となり、プロジェクトチームを作って取り組んでまいります。

#### ●理事の輩出

2027年までに、歯科医師以外の人材を理事に招聘して「幹部会=理事会」の構造を作ってまいります。

### 7. 将来をイメージできるキャリアプランと退職金規定

人事制度を充実させ、将来のキャリアプランを経営計画書によって明記します。それにより社員一人一人が将来をイメージして今を過ごすことができる労働環境の構築を目指します。また退職金制度を構築することで、永く組織に貢献した人材の未来に安心を提供できるように取り組んでまいります。

# 多様性 Diversity

## 概要

さいわいデンタルクリニックでは、幅広い経験とスキルを持つスタッフに加え、新卒若手スタッフも積極的に採用し、全員がそれぞれの強みを発揮できる職場環境を提供しています。当法人は、年齢、性別、職種、バックグラウンドの多様性を尊重し、スタッフ一人ひとりを持つ視点や能力を活かすことで、組織全体の成長を図っています。

さらに、自由診療特化型戦略に対応するため、異業種からの採用や多様な職歴を持つ人材を積極的に迎え入れ、専門性の向上と柔軟な対応力を強化しています。このような多様なスタッフの力を結集し、患者に対して最良の医療サービスを提供することを大切にしています。



## ■ 年齢の多様性

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
10代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20代	52.4%	53.1%	60.0%	61.0%	52.4%
30代	33.3%	28.1%	16.7%	18.0%	23.8%
40代	4.8%	9.4%	13.3%	9.0%	14.3%
50代	9.5%	9.4%	10.0%	6.0%	9.5%
60代	0.0%	0.0%	0.0%	6.0%	0.0%

## ■ スタッフの多様性

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
男性	23.8%	25.0%	23.3%	11.0%	20.0%
女性	76.2%	75.0%	76.7%	89.0%	80.0%

## ■ 労働者の多様性(障害)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
障害者雇用率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

## ■ 職種の多様性

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
歯科医師	28.6%	28.1%	23.3%	12.0%	19.0%
歯科衛生士	28.6%	37.5%	30.0%	35.0%	33.3%
歯科技工士	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
歯科助手	28.6%	18.8%	30.0%	33.0%	31.0%
クリーンスタッフ	14.3%	15.6%	16.7%	20.0%	16.7%

## ■ 幹部・幹部候補生の多様性 (幹部の定義：一般企業の部長、課長クラス。上級幹部は執行役員クラス。)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
男性	100.0%	67.0%	33.0%	16.0%	8.0%
女性	0.0%	33.0%	67.0%	84.0%	92.0%

※データは各年度末時点の数値に基づく

# エンゲージメント／心理的安全性

Engagement  
Psychological safety

## 概要

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは、スタッフのエンゲージメント向上が顧客満足度の向上、組織の発展、そして「笑顔が集まる歯科医院」というビジョンの実現につながると確信しています。そのため、スタッフ一人ひとりが働きがいを感じられる環境づくりを経営の重要な柱と位置づけ、以下の取り組みを推進しています。

### ■ エンゲージメントの可視化と測定

当法人では、スタッフのエンゲージメントを具体的に把握し、改善につなげるために、以下の調査を定期的実施しています。

### ■ 経済産業省のエンゲージメント調査

スタッフのモチベーションや仕事への満足度を定量化し、組織全体のエンゲージメントスコアを把握しています。

### ■ 厚生労働省の快適職場調査

職場環境や心理的安全性の状況を分析し、スタッフが快適に働ける環境を確保するための改善点を抽出しています。

これらのデータを基に、スタッフの声を反映した具体的な施策を策定・実施しています。

	2023年2月	2023年10月	2024年10月
エンゲージメント調査	3.6	3.8	3.9
快適職場調査	3.5	3.8	3.9

※指数範囲：1～5

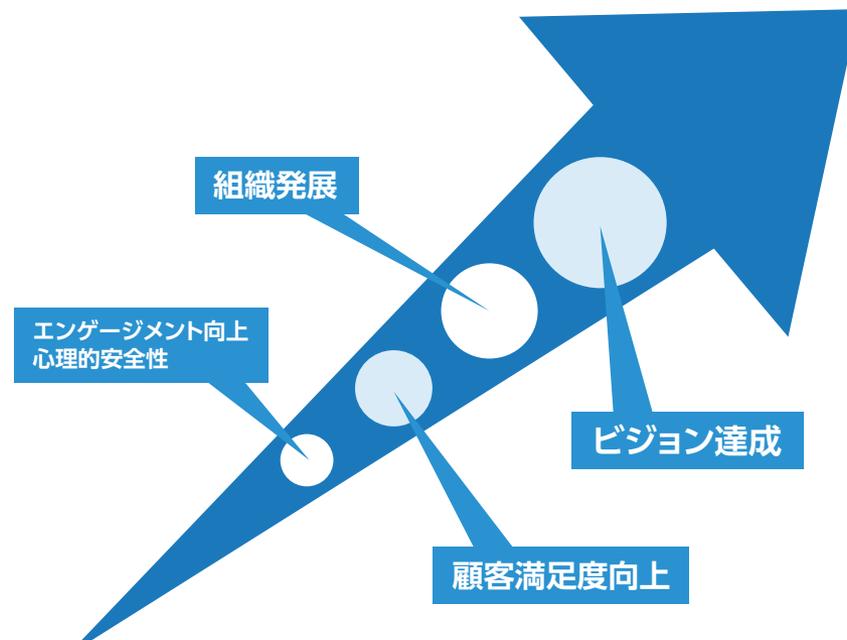
### 【心理的安全性の確保】

スタッフが安心して働ける環境を目指し、以下の取り組みを行っています。

- **意見交換・課題共有**: 研修やミーティングを活用し、自由に意見を発言できる風通しの良い環境を整えています。
- **日報・面談**: 日報を通じてスタッフの状況を把握し、個別面談で一人ひとりの意見や悩みを丁寧にヒアリングしています。
- **ストレスチェック**: 定期的にストレスチェックを実施し、結果をもとに職場環境の改善やメンタルヘルスケアに努めています。

### 【透明性の高い組織づくり】

- **情報共有**: 決算書や経営計画書を公開し、スタッフ全員で組織の目標や進捗状況を共有しています。
- **会議内容の透明性**: 幹部会議や定例ミーティングの内容を適切に共有し、情報が行き届く体制を整えています。



### 【これまでの成果】

これらの取り組みにより、以下のような成果を実現しています。

- 顧客満足度の向上
- 離職率の低下
- 生産性の向上

### 【今後の展望】

今後もスタッフのエンゲージメント向上を最優先課題として取り組み、一人ひとりが働きがいを感じられる職場環境を進化させてまいります。これにより、患者様、スタッフ、そして地域社会に貢献する持続可能な組織運営を目指してまいります。

### 【ビジョン】

当法人のビジョンである「笑顔が集まる歯科医院」の実現に向けて、引き続き努力を重ねてまいります。

# 教育と人材育成

## Learning & Development

### 概要

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは、スタッフのキャリアアップやスキル向上を経営の重要な柱と位置づけ、スタッフ一人ひとりが成長できる環境を整えています。

歯科医療従事者としての高度な専門性やコミュニケーションスキルの向上を重視し、患者満足度の向上や課題解決につながるスキルの習得をサポートしています。その実現に向け、院内外の研修、定期的なミーティング、個別トレーニングなど多様な教育プログラムを提供しています。

さらに、多くのスタッフがキャリアアップできる環境を目指し、組織規模の拡大を推進しています。これにより、より多くの雇用を生み出し、地域社会にさらなる笑顔と医療サービスを提供していきます。



### 1) 教育訓練／人材育成

#### ■ 教育訓練

当法人の教育訓練は、スタッフの知識とスキルの不足を補い、実務に即した能力向上を目的としています。短期間の集中型研修や定期的なミーティングを通じて、スタッフ一人ひとりが自己成長を実現できる組織風土を目指しています。

#### ■ 長期教育計画

- 当法人は年間計画書に基づき、スタッフの教育進捗を毎月管理しています。
- スタッフ1人あたり年間10万円の予算を確保し、研修や教育活動を支援。
- 院内および院外での勉強会やセミナーに積極的に参加する文化を醸成。
- 現在、研修実施率は90%を目標とし、計画的な教育プログラムを展開しています。

#### ■ 新しい仕事への挑戦と経験積み

- 新規分野の研究や挑戦を奨励し、スタッフが失敗を恐れず成長できる文化を推進しています。
- 多様な経験を通じて、個々のスキル向上と組織全体の専門性強化を実現。

#### ■ 着実な能力向上計画

- 短期、中期、長期の各フェーズに基づき、個人の成長目標を明確化。
- 定期的な進捗レビューを通じて、スキルアップの道筋を支援しています。

#### ■ OJT方針

- 上司や先輩スタッフが直接指導するOJT方式を採用し、実務を通じて効率的にスキルを習得できる環境を整えています。
- 新人から中堅スタッフまで、段階に応じた指導体制を整備しています。

#### ■ 外部セミナーへの参加

スタッフが院外セミナーや学会に参加できる環境を整備し、知識の幅を広げる機会を提供しています。資格取得のための費用補助制度を設け、プロフェッショナル意識の向上を支援。

### 2) 新人スタッフへの教育訓練

- 入職時に職種別の研修プログラムを実施し、専門知識と実務スキルの基本を習得。
- 研修を通じて組織へのエンゲージメントを高め、早期活躍を目指します。
- 心理的安全性の確保を重視した研修内容により、安心して意見を出せる職場環境を提供。

### 【未来に向けた展望】

当法人は、スタッフがキャリアアップを実現し、患者に高品質な医療サービスを提供できるよう、継続的な教育訓練と組織文化の進化を推進していきます。さらに、分院展開を通じた組織規模の拡大により、地域社会への貢献とスタッフの幸福を両立する持続可能な成長を目指します。

# 教育と人材育成

## Learning & Development

### 3)管理職教育と育成

管理職には裁量権と人事権を付与し、現場での業務を通じてリーダーシップやマネジメント能力を育成しています。

### 4)教育カリキュラムの策定

定期的な見直しにより、業界動向や法人ニーズに即した研修プログラムを設計。スタッフの成長段階に応じた内容を提供しています。

### 5)幹部候補生の育成

- 役割の明確化: 役職に応じた目標を設定。
- 個別研修: 個々のスキルに合わせた研修とサポート体制を整備。
- 今後の計画: 外部研修を活用したマネジメントスキル向上と次世代リーダー育成ツールの導入を進行中。

### 6)幹部面談の実施

定期面談で目標進捗や課題を確認し、キャリアプランに関するアドバイスを提供しています。

### 7)合宿形式の研修

年1回の合宿でケーススタディやディスカッションを通じ、実践的な問題解決能力とリーダーシップを強化。

### 8)改善点と展望

- 教育プロセスの標準化。
- 外部研修で最新スキルを提供。
- デジタルツールで進捗管理を効率化。

### 【総合目標】

幹部候補生を次世代リーダーに育成し、組織の生産性向上と持続的成長を支える基盤を構築します。

### ■ 人材開発・研修の総費用

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
560万円	853万円	1,006万円	450万円	977万円

※外部支出金額のみ

### ■ 研修受講時間(一人当たり)

2023年	
週MTG回数	毎週金曜1時間
月MTG回数	月に1日
週の時間	MTG月4時間×12か月=48時間
月の時間	MTG月6時間×12か月=72時間

※診療時間を調整して実施

### ■ 月MTGの1日のスケジュール

【集合】	8:30	
【朝礼】	8:40~8:45	医院理念確認
【移動】	8:45~9:00	改室
【1】	9:00~9:10	MTGの意義と目的
【2】	9:10~10:40	経営分析
		休憩
【3】	10:45~11:00	顧客対応分析
【4】	11:00~11:20	顧客に関するワーク
【5】	11:20~11:45	
		休憩
【6】	11:50~	マニュアル改定に関して
【7】	12:10~13:00	昼食
【8】	13:00~13:30	セミナー知識共有
		休憩
【9】	13:35~15:00	理事長講演
【10】	15:00~16:05	職種ごとワーク
		【組織向上対策委員会】17:00~19:00



# 組織風土 Organizational Culture

## 概要

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは、様々なバックグラウンドを持つ人材がそれぞれの「強み」を最大限に発揮し、組織に貢献できるよう、多様なポジションと柔軟な働き方を提供しています。また、「分業」を徹底し、スタッフがお互いの「弱み」を補い合いながら、個々の「強み」を生かすことで、高い生産性を実現することを目指しています。

さらに、新卒採用だけでなく、中途採用者についても、そのこれまでの知識や経験を十分に活かし、即戦力として活躍できる環境を整備しています。当法人は、多様な価値観やスキルを受け入れる組織風土を醸成し、すべてのスタッフが安心して能力を発揮できる環境を構築しています。

これにより、スタッフ一人ひとりが成長し、組織全体の目標達成に貢献することを重視しています。

(詳細は「P11 多様性」参照)

## ■ 定着率

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
85.7%	81.2%	60.0%	74.0%	89.0%

※計算式に関しては用語集参照

## ■ 離職率

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
14.3%	18.8%	40.0%	26.0%	11.0%

※計算式に関しては用語集参照

## ■ 平均勤続年数

5年以上	3年以上～4年以内	2年未満
7名	11名	11名

## 1) 組織内での関係性構築

- 入社式の開催新人スタッフと既存スタッフが交流する場を提供し、職場環境へのスムーズな適応を支援しています。
- 年末表彰式年末にスタッフの努力を称える表彰式を実施し、モチベーションの向上を図っています。

## 2) 定期的なミーティング

- 週次ミーティング: 毎週1時間のミーティングで、患者満足度向上のための課題を話し合っています。
- 月次全体ミーティング: 毎月1日間、スタッフ全体で学び合い、意見交換を行うことで、連携を強化しています。

## 3) 少人数会議

少人数での議論の促進: 幹部候補生以上のスタッフが自由に会議を開催し、現場課題や提案を議論できる場を設けています。

## 4) 在宅ワーク

柔軟な働き方テクノロジーを活用し、診療業務に支障がない範囲で在宅ワークを導入。スタッフの多様な働き方を支援しています。

## 5) 働く時間の自由度

- 短時間勤務の導入: 育児や介護などに対応できるよう、短時間勤務を導入し、スタッフの生活に寄り添っています。
- フレックスタイム制: スタッフが効率的に働ける柔軟なスケジュールを提供しています。

## 【まとめ】

これらの取り組みを通じ、スタッフの満足度向上と患者サービスの質の向上を目指しています。

## ■ 離職の理由

	2021年	2022年	2023年
キャリアアップ	0	2	3
家庭	3	2	1
健康	5	0	0
風土	0	1	0
定年	0	0	0
その他	4	2	0

# 人事評価制度

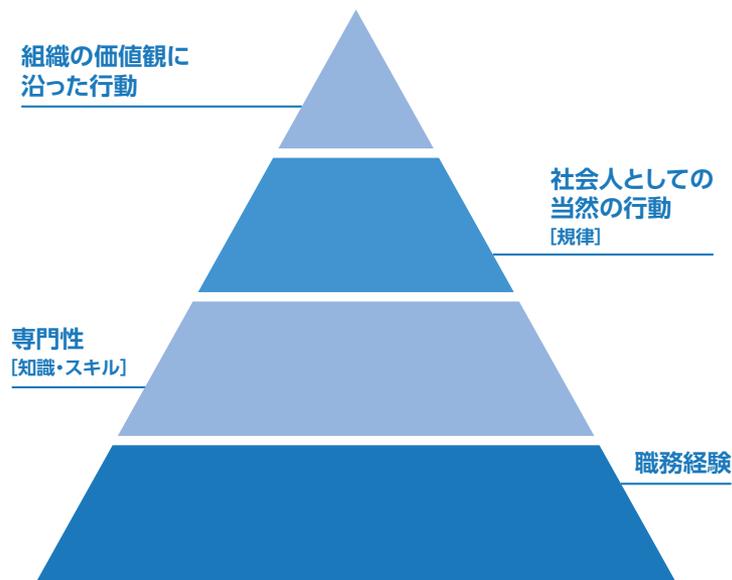
## Personnel evaluation system

### 概要

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは、経営計画書に基づき、スタッフに期待される達成目標、個人の達成目標、価値観に基づく行動規範、そして規律ある行動基準を明確化し、それに基づいた納得性の高い人事評価制度を構築しています。

この評価制度は、スタッフ一人ひとりが自身の目標を設定しやすい環境を整え、成長の道筋を明確にする仕組みです。各人が目標達成に向けて行動する中で、個々のスキルや能力が向上するとともに、その成長が組織全体の成長と発展を促進する基盤となっています。

さらに、評価制度を通じて得られたフィードバックは、スタッフのモチベーション向上やキャリア形成の支援に役立てられており、組織全体で持続可能な成長を実現するための重要な柱となっています。



### 1) 経営計画書で人事評価制度を明文化する取り組み

経営計画書に人事評価制度を明文化することで、上司と部下の間で目標や不足点を明確化し、スタッフ一人ひとりが目標を設定しやすい環境を整えています。これにより、評価基準が透明化され、スタッフが納得感を持って自身の成長に取り組むことが可能となっています。

### 2) 報酬の明確化

#### ■ 賃金テーブルの開示

職種ごとに明確な賃金テーブルを設定し、スタッフ全員に開示しています。これにより、給与や昇給の仕組みが透明化され、公平性を担保しています。

#### ■ 評価制度の開示

評価基準(昇給ルール、賞与支給額の算定方法など)をスタッフに共有し、努力がどのように報酬に反映されるかを明確に示しています。

### 3) 業績や行動と連動した評価制度

当法人では、組織目標の達成と個人の行動が評価に直結する仕組みを構築しています。

#### ■ 業績連動評価

組織全体の業績目標達成度を個人の評価に反映し、スタッフが目標を共有して行動する文化を育成しています。

#### ■ 自己目標達成度の評価

各人が設定した目標の達成度を評価に反映することで、主体的な行動を促しています。

#### ■ 目標以上の成果を評価

目標を超える行動や成果を正当に評価することで、さらなる挑戦を支援しています。

#### ■ 規律性の評価

業務遂行における規律性や行動基準の遵守を評価に組み込み、組織全体の信頼感を高めています。

### 4) 育成シートによる成長支援

#### ■ 成長促進のツールとしての育成シート

育成シートを活用し、上司とスタッフが不足点や課題を共有。これにより、スタッフ一人ひとりが明確な課題認識を持つことができます。

#### ■ 新しい目標の共同設定

上司とスタッフが新たな目標を共同で設定し、それに基づく指導やサポートを通じて、組織の成長に貢献する人材の育成を目指しています。

### 【まとめ】

これらの取り組みにより、医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは、透明性の高い評価制度を通じてスタッフの成長を支援し、それが組織全体の発展へとつながる仕組みを構築しています。報酬や評価基準の透明化とともに、育成を重視した仕組みにより、スタッフが安心して自己成長に取り組める環境を提供しています。

# 採用 Recruitment

## 概要

さいわいデンタルクリニックでは、「人材こそ最大の資産」と位置付け、質の高い医療サービスを提供するために、採用活動を重要な経営戦略の一環として推進しています。経営計画書やISO30414の指針に基づき、次のような採用方針と取り組みを行っています。

## 採用方針

### ■ 自由診療特化型の人材確保

組織の中長期的なビジョンである「自由診療特化型の診療体制」に対応するため、専門スキルを持つ優秀な人材を確保することを重視。

### ■ 多様性の受け入れ

年齢、性別、職種を問わず多様な人材を採用し、それぞれの特性を生かした働き方を提供することを目指しています。

### ■ 長期的なキャリア形成の支援

入職時だけでなく、入職後のキャリア形成やスキル向上も重視した採用戦略を採用。

### ■ 採用コスト

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
275万円	1,017万円	876万円	450万円	870万円



## 1) 採用プロセスの透明性

### ■ 見学会の実施

クリニックの雰囲気や業務内容を求職者が事前に理解できるように、定期的に見学会を実施。これにより、求職者の不安を解消し、双方が納得できる採用を実現しています。

### ■ オンライン面接の導入

時間や地理的な制約を緩和し、多様な応募者に対応するため、オンライン面接を積極的に活用。

## 2) 新人スタッフのサポート

### ■ 新人研修の実施

入職後には、スムーズな業務適応を目指して、技術研修や接遇マナー研修などの新人教育プログラムを提供。

### ■ メンター制度の導入

経験豊富なスタッフが新人をサポートし、早期定着を促進。

## 3) 職場環境の魅力づけ

### ■ 働きやすさの向上

フレックスタイム制や長期休暇の取得推進、副業制度の導入など、柔軟な働き方を整備し、求職者にとって魅力的な職場環境を提供。

### ■ エンゲージメント向上

入職後の満足度や心理的安全性を高めるため、半期ごとにエンゲージメント調査を実施し、その結果を活用して職場環境を改善。

## 4) 教育とキャリア形成の提案

### ■ 中長期育成計画の提示

採用活動では、応募者に対し、長期的なキャリアプランや教育プログラムを具体的に提示することで、入職後の成長を見据えた採用を行っています。

### ■ 幹部候補生の採用と育成

将来のリーダー候補となる人材を見据えた採用を行い、経営計画書で定めた幹部育成プログラムを提供。

## 5) 採用後の評価と定着支援

### ■ 明確な評価制度

採用後のスタッフに対しては、業績や行動に基づく透明性の高い評価制度を適用。これにより、努力が報われる風土を醸成しています。

### ■ 快適職場調査の実施

入職後の環境適応や働きやすさを定期的に評価し、必要な改善策を講じています。

# コンプライアンスと倫理

## Compliance and Ethics

### 概要

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは、全スタッフが「規則を守る」ことを最も重要な役割と位置付けています。

歯科医療従事者として、コンプライアンスと倫理を基本とし、業務上の個人情報や機密情報を厳重に管理するため、定期的な研修を実施しています。

### 主な取り組み

#### 【定期的なスタッフ研修】

- 新人教育訓練テキストを活用した研修を実施(年1回考査含む)。
- クレドを活用した考え方研修を実施。
- 保険診療の適切な運用に関する研修を実施。

#### 【外部研修の実施】

- ホワイトエッセンスによる外部研修を年3回実施。

#### 【ハラスメント対策研修】

- 全スタッフに対してハラスメントに関する研修を実施。

### ハラスメントに関する研修参加率

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
未実施	未実施	100%	100%	100%

### 今後の展望

今後、以下の取り組みを強化し、より高い倫理観と信頼性を備えた組織を目指します。

#### 【デジタル研修の導入】

オンライン研修ツールを活用し、場所や時間に制約されずに研修を実施できる体制を整備します。

#### 【研修プログラムの進化】

業界動向や法改正に対応した研修内容のアップデートを継続し、スタッフが常に最新の知識を習得できる環境を提供します。

#### 【全体的なコンプライアンス向上】

全スタッフが個人情報保護や倫理観をさらに深く理解できるよう、教育と実践を一体化させた取り組みを推進します。

#### 【研修頻度の拡大】

外部研修や考査の頻度を増やし、スタッフのスキルや意識向上をより効果的に促進します。

当法人は、これらの取り組みを通じて、スタッフ全員が安心して働ける職場環境を提供するとともに、顧客からの信頼をさらに高め、地域社会に貢献してまいります。



# 健康・安全・幸福

## Organizational Health, Safety, Wellbeing

### 概要

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは、性別やライフステージに関係なく、全スタッフが長期にわたり活躍できる環境構築に取り組んでいます。育児補助や在宅ワークの推進をはじめ、働きやすい職場環境を整備し、スタッフ一人ひとりが安心して働ける仕組みを提供しています。



### 今後の展望

当法人は、スタッフ全員がライフステージに応じて柔軟に働ける環境を提供するとともに、自己成長を応援し、生活の質を向上させる仕組みをさらに充実させていきます。これにより、働きがいのある職場を実現し、顧客満足度の向上と地域社会への貢献を目指します。

### 主な取り組み

#### 1.ワークライフバランスの向上

育児補助や在宅ワーク、時短勤務を導入し、長期休暇や有給休暇取得を推進。

#### 2.QOL向上の支援

医院近隣居住者への家賃手当(月3万円)支給や、福利厚生充実で生活の質を向上。

#### 3.自己育成の支援

研修費支給やPC購入助成金を活用し、スタッフのスキルアップと成長を促進。

#### 4.コンプライアンスの強化

全スタッフ向け研修を実施し、法令順守と透明性の高い運営を徹底。

#### ■ [苦情の件数と種類] 1)ハラスメントに関するもの

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
0件	0件	0件	0件	0件

#### ■ [苦情の件数と種類] 2)職場環境に関するもの

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
0件	0件	0件	0件	0件

#### ■ 外部に付託された紛争

2019年	2020年	2021年	2022年	2022年
0件	0件	0件	0件	0件

#### ■ 外部監査による所見の数

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
0件	0件	0件	0件	0件

#### ■ 労災の発生件数

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
0件	0件	0件	0件	0件

#### ■ 労災による死亡者数

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
0人	0人	0人	0人	0人

# 健康・安全・幸福 Cost

## 概要

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは、スタッフへの報酬と人材への投資を「高い専門性」と「持続可能な成長」を実現するための重要な経営方針として位置づけています。歯科医療が人的サービス業であることを踏まえ、建物や設備への過剰な投資ではなく、スタッフ一人ひとりへの投資を最優先事項としています。

歯科業界全体の利益が年々減少している背景には、設備への過剰な投資が原因として挙げられます。当法人は、「人」への投資こそが組織の価値を高める最善の方法と考え、人材育成と報酬体制の充実に取り組んでいます。



## 今後の展望

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックは、スタッフへの報酬や教育への投資を継続的に拡充し、「人を育てることが組織の成長を支える最善策」という理念を実現していきます。これにより、顧客満足度の向上と、地域社会への貢献をさらに推進します。

### 【評価制度】

「成果」と「プロセス」を重視した評価制度を導入し、公平な評価環境を提供。

### 【教育制度】

院内外の研修やセミナー参加を支援し、専門スキルとキャリア形成を促進。

### 【QOL向上助成】

福利厚生を充実させ、健康・安全・幸福を支える仕組みを提供。

### 【報酬と投資】

地域平均より10%高の報酬水準と業界水準を超える教育投資を実施し、持続的な組織の発展を目指しています。

## ■ 総労働力コスト

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
134百万円	194百万円	223百万円	153百万円	212百万円

## ■ 総雇用コスト

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
89百万	112百万円	147百万円	132百万円	166百万円

## ■ 総人件費

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
84百万円	104百万円	137百万円	129百万円	156百万円

## ■ 外部労働力コスト

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
50百万円	90百万円	86百万円	23百万円	56百万円

## ■ 労働分配率

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
36.5%	28.6%	37.5%	43.8%	44.0%

## ■ 平均給与と役員報酬の比率

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
0.26	0.21	0.17	0.20	0.19

# 生産性 Productivity

## 概要

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは、ホワイトエッセンスの高度なマネジメントシステムを、ホワイトエッセンス業務に留まらず、組織全体のすべての業務に活用しています。このシステムの活用により、スタッフ全員が日々レベルで目標設定を行い、高い生産性を実現する体制を構築しています。

さらに、当法人は労働生産性(一人当たりの付加価値額)を上場大企業レベルに引き上げることを目指し、継続的な改善と成長に取り組んでいます。

### 1) ホワイトエッセンスマネジメントシステムの導入

ホワイトエッセンスの高度に構築されたマネジメントシステムを、ホワイトエッセンス業務以外の全業務にも適用。これにより、組織全体での効率的な業務遂行と生産性の向上を実現しています。

- **業務プロセスの標準化**:業務の可視化と効率化を進め、全スタッフが目標を意識した行動を取ることが可能に。
- **全社的な目標共有**:個人レベルから組織全体まで、目標設定が統一された方向性で進められています。

### 2) KPI化(可視化)による即時改善

- **日々目標管理**:日報を活用して、各スタッフが日々レベルの目標を設定し、それに基づいた重要なKPIを管理運用しています。
- **朝礼・終礼での進捗確認**:毎日の朝礼・終礼でKPIの進捗状況を確認し、必要に応じて即時改善を行っています。
- **リアルタイムの課題共有**:KPIの可視化により、課題が早期に発見され、迅速な対応が可能になっています。

### 3) 分業の徹底によるチーム成果の最大化

- **専門性の最大活用**:各職種が自分の専門業務に専念できる環境を整え、スタッフ一人ひとりの専門性や知識技能を最大限に発揮できる仕組みを構築しています。
- **教育訓練への投資**:専門性をさらに高めるために、スタッフのスキルアップを目的とした教育訓練や研修に積極的に投資しています。
- **チームとしての成果**:分業体制により、各人の業務がスムーズに連携し、組織全体としての成果を最大化しています。

## ■ 従業員一人当たり売上高

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
1149万円	1510万円	1344万円	1162万円	1269万円

## ■ 労働生産性(一人当たり付加価値)

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
881万円	1135万円	1028万円	944万円	995万円

## ■ 従業員一人当たりEBIT

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
150万円	276万円	52万円	28万円	50万円

## ■ 人的資本ROI

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
46.7%	85.0%	13.6%	6.8%	11.5%

※計算式については用語集参照



# 労働力 Workforce

## 概要

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは、経営計画に基づく「人員計画」を柱に、積極的な人材採用を推進し、今後の組織発展に向けた基盤強化を図っています。さらに、「分業」と「DX(デジタルトランスフォーメーション)」を活用し、生産性の高い運用体制を整備することで、効率的で柔軟な組織運営を実現しています。

勤務状況の管理においては、クラウド勤怠システムとデジタルアポイントシステムを導入し、全スタッフの稼働状況をリアルタイムで可視化。これにより、業務効率の向上と適切な労務管理を実現しています。



## 今後の展望

今後も、人材採用とDX推進を一体的に進めることで、生産性向上と柔軟な働き方の両立を目指します。また、スタッフ全員が働きやすい環境を整えることで、組織全体の成長と顧客満足度の向上を実現していきます。

## 主な施策

### 【人員計画に基づく積極的な採用活動】

組織目標に応じた必要人員を明確化し、計画的な採用面接を実施。特に、専門性の高い人材や即戦力の確保を重視しています。

### 【ライフステージに応じた雇用形態の整備】

育児や家庭環境に配慮し、時短勤務や柔軟な雇用形態を導入。スタッフが家庭と仕事を両立できる環境を整えています。

### 【デジタルアポイントシステムの活用】

業務スケジュールやスタッフの稼働状況をリアルタイムで把握し、生産性を高める運用体制を構築。これにより、適切なリソース配分と業務効率化を実現しています。

### ■ 従業員数(フルタイム)

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
13人	22人	22人	26人	30人

### ■ 従業員数(パートタイム)

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
8人	10人	8人	11人	13人

### ■ 総従業員数(フルタイム + パートタイム)

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
21人	32人	30人	37人	43人

### ■ FTE(フルタイム相当)年間

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
16.3	26.0	25.0	30.0	34.4

臨時雇用労働力(業務委託)	0件
臨時雇用労働力(派遣労働者)	0件
常習的欠勤	0件

(2023年)

# Appendix

## ISO30414指標

## ISO30414 Metrics

1. コンプライアンスと倫理
苦情の件数と種類
懲戒処分の件数と種類
コンプライアンス倫理研修を受けた従業員割合
外部に付託された紛争
外部監査による所見の数、種類
2. コスト
総人件費または総労働力コスト
外部労働力コスト
平均給与と報酬の比率
雇用の総費用
採用あたりのコスト
採用コスト
離職コスト
3. 多様性
労働者の多様性(年齢)
労働者の多様性(性別)
労働者の多様性(障害)
労働者の多様性(その他)
リーダー組織の多様性

4. リーダーシップ
リーダーシップに対する信頼
統制範囲
リーダーシップ開発
5. 企業文化
エンゲージメント/満足度/コミットメント
定着率
6. 健康経営
労働災害による損失時間
労働災害の発生件数
労働災害によって死亡した数
研修を受講した従業員の割合
7. 生産性
従業員一人あたりのEBIT/売上/利益
人的資本に関する資本ROI

8. 採用・異動・離職
ポストごとの書類選考通過者
雇用の質
採用に要する平均時間
重要ポストの採用に要する平均時間
異動実績とタレントプール
内部補充率
重要ポストの内部補充率
重要ポストの割合
全空席中の重要ポストの空席率
内部異動率
幹部候補生の準備度
離職率
自発的離職率
重要ポストの離職率
離職理由

9. スキルと能力
総教育費
研修参加率
平均研修受講時間
複数分野の研修受講率
労働者のコンピテンシーの割合
10. 後継者育成計画
後継者有効率
後継者カバー率
後継者準備率
後継者準備率
11. 労働力の確保
従業員数
従業員数(フル/パート)
FTE(フルタイム当量)
臨時労働力(独立事業主)
臨時労働力(派遣労働者)
常習的欠勤

本「People Fact Book 2023」はISO30414をガイドラインとして作成しています。  
本誌では、青色で塗り潰している項目を開示しています。



KOTORA

制作サポート：株式会社コトラ

# 用語集

## Glossary

### 用語の説明

#### ■ ISO30414

ISO(国際標準化機構)より2019年に発行された、「人的資本開示(Human Capital Report)」に関する国際ガイドライン。

正式名称はHuman resource management - Guidelines for internal and external human capital reporting(人的資源管理—人的資本に関する外部および内部への開示についてのガイドライン)

#### ■ KPI

Key Performance Indicatorの略。

「指標」または「メトリクス(Metrics)」とも呼ばれる。

#### ■ FTE

年間FTE=全従業員の年間総労働時間/2,080(40時間×52週)

全従業員=正社員+パート・アルバイト

#### ■ 労働生産性(一人当たり付加価値額)

(営業純益(営業利益-支払利息等)+役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費+支払利息等+動産・不動産賃借料+租税公課)/従業員数

#### ■ 従業員一人当たりのEBIT

従業員一人当たりのEBIT=(収益-コスト)/総従業員数

#### ■ 人的資本ROI

人的資本ROI=(売上-(全コスト-(給与+諸手当)))/(給与+諸手当)-1

#### ■ 定着率

定着率=100%-離職率

#### ■ 離職率

期間中の総離職者数/期間中の平均従業員数

#### ■ ホワイトニング

【費用(自費)】16,500~107,800円(税込)

#### ■ 総労働力コスト

総労働力コスト=支払給与総額+諸手当総額+従業員に直接支払われたそのほか支出+外部労働力コスト

#### ■ 総雇用コスト

総雇用コスト=支払給与総額+諸手当総額+従業員に直接支払われたそのほか支出+人材育成費+雇用に伴うその他費用

#### ■ 総人件費

総人件費=給与+税金及び社会保障+福利厚生費用+そのほか従業員経費

#### ■ 外部労力コスト

独立した、臨時的な、第三者請負者のような外部の労働力に関するコスト

#### ■ 労働分配率

人件費/付加価値 ※付加価値=売上高-外部購入価額

#### ■ 採用コスト

内部及び外部の全ての採用コスト(求人及び雇用)の合計。



# WHITE ESSENCE CONVENTION 2024



## 医療法人mirai さいわいデンタルクリニック

札幌北広島院

北海道北広島市大曲幸町4丁目4-2

<https://saiwaidental.jp/>

札幌大曲院

北海道北広島市大曲幸町6丁目1

<https://ohmagari.saiwaidental.jp/>

札幌院

北海道札幌市中央区南2条西3丁目 moyuk SAPPORO 2F

<https://sapporo.saiwaidental.jp/>

**TEL : 011-375-0815** [総務]

MAIL : [receptiondesk@saiwaidental.jp](mailto:receptiondesk@saiwaidental.jp)



編集・デザイン / KUROCOデザイン