

People Fact Book

---

2023



# Vision

## corevalue

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

## 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、感謝の気持ちを持ち続けます。
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。

## 基本情報

理事長 ▶ 谷口正昭

本院 ▶ 北海道北広島市大曲幸町4丁目4-2

法人設立 ▶ 2017年3月3日

スタッフ ▶ 歯科医師4名 歯科衛生士12名

歯科助手11名 クリーンスタッフ7名 計34名

## 事業方針

ホワイトニングと矯正治療を中心とした歯科治療で

「世界中に笑顔の人を増やすこと」を目指しています。

その実現のために

「カウンセリングを通して顧客が真に望んでいるものを発見し、  
顧客が望む接遇・施術を誰もが同じ品質で行えるようにする。」ことを  
重要視しています。

## mission

### 「笑顔が集まる歯科医院」

私たちは北海道で最も「笑顔」の顧客、「笑顔」のスタッフが集まる  
歯科医院を目指しています。

# People Fact Book

---

# 2023

はじめに	Foreword	4
概況	Overview	5
社員に対するビジョン	A vision for employee	6
方針	Basic principle	7
多様性	Diversity	8
エンゲージメント/心理的安全性	Engagement/ Psychological safety	9
教育と人材育成	Learning & Development	10,11
組織風土	Organizational Culture	12
人事評価制度	Personnel evaluation system	13
採用	Recruitment	14
コンプライアンスと倫理	Compliance and Ethics	15
健康・安全・幸福	Organizational Health,Safety,Well Being	16
コスト	Cost	17
生産性	Productivity	18
労働力	Workforce	19
付録	Appendix	20
ISO30414指標	ISO30414 Metrics	21
用語集	Glossary	22

# 「歯科」を通して「笑顔」に貢献する

私はホワイトエッセンスに加盟させていただき多くのことを学びました。

経営において最も重要なことそれは組織が目指すvisionであり、医院理念です。

「私たちは何を指すのか？」

「私たちは何を成し遂げたいのか？」

「私たちが大切にしていることは何か？」

この永遠に続く問いの答えが、日々の顧客と接し、スタッフと向き合い、組織に関わる全ての人々に指導を戴く中で少しずつ明確になってきました。

そして明確になればなるほど、組織自体の輪郭も明確になっていくことを実感しました。

「組織の輪郭が明確になる」

それは各人の責任と権限と役割の範囲が明確になることにつながります。

第6期(2022年)は組織の輪郭が以前よりも明確になったことで、その輪郭の「外」を選択する人も現れました。しかし、その一方でわが組織のvision、医院理念に共感し、集まる仲間が増えました。新しい仲間はまだまだ弱く手助けが必要です。しかし、visionと医院理念を共有できる仲間です。

私たちは新しい仲間が無事に育ち社会に貢献できるように、心理的安全性を確保し、知識投入、技術訓練の機会を大切にしています。

私たち医療法人miraiさいわいデンタルクリニックは歯科医療を通じて「北海道」に、そして世界に笑顔の人が増えることを第一の価値と考えています。



理事長 谷口 正昭

## 経営計画に基づいた成長

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックは経営計画に基づき、2023年7月、札幌大通りに位置する「moyuk SAPPORO」にさいわいデンタルクリニック ホワイトエッセンス moyuk SAPPORO院を開院しました。

より多くの顧客、より多くのスタッフ、そして当法人に関わる全ての人が笑顔で過ごせる組織作りこれから取り組んで参ります。



## 概要 Overview

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックはホワイトニング、矯正治療を主体とした歯科医院です。

当法人の特徴は、5か年の経営計画書に基づき、計画的に運営していること。

そして、歯科医療は「人的サービス業」、つまり人と人の「コミュニケーション」がとて重要な要素であると考えていることです。

「顧客の話を聴くこと」「顧客の気持ちを推し量れること」

「一緒に働く周りの人の気持ちを考えられること」

そのような共感力・傾聴力の高い人材を集め、育てていくことが組織のビジョンを達成し、社会により多くの貢献を果たすために重要と考えています。

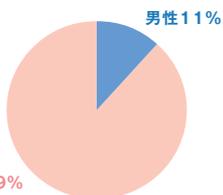
医療法人miraiさいわいデンタルクリニックは「人」が組織にとって最も重要な「財産」と考え、労働環境の改善、教育訓練など「人」に対する投資を積極的に行っています。

## 主要KPI



従業員数

2022年  
30名 ▶ **34名**



男女比率

2022年  
23%:77% ▶ **11%:89%**



平均年齢

2022年  
28.4才 ▶ **27.8才**



平均年間給与

2022年  
463万円 ▶ **416.8万円**



人的資本ROI

2022年  
13.6% ▶ **6.8%**



年間付加価値額(1人あたり)

2022年  
1,028万円 ▶ **944.8万円**

※2023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。

## 『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 becoming、組織の為に becoming を感じるかです。貢献感を感じるためには、組織のビジョンが顧客の為に becoming、目指す方向性を正しく信じられるかです。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きます。

### 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」「なにもしないこと」です。傍観者・批評家を否定する組織風土を作っていきます。

### 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」を任さ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。新しい仕事は未知の部分が多く、試行錯誤の連続です。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
- 社員の平均残業時間は月10時間以内を目指します(2021年は18時間、2022年は12時間)
- 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. キャリアプラン

エキスパート職の新設

S3以上で部下のマネジメントをせずに自分の仕事に集中したい職人タイプの人のためのポジションです。本人の意向を踏まえ、理事長、上司の承認の上決定します。

### スタッフにとっての経営計画の意義

組織が成果を上げるためには、分業の仕組みを完全に機能させる必要があります。分業の仕組みを機能させるには各人の役割の範囲を明確にする必要があるからです。また、スタッフが成長するためには自身の不足点を正しく認識する必要があるからです。経営計画で目標、方針、職務、役割等級、規律などが明確になっていなければ、本人に免責範囲が生じやすくなります。すると免責分を上司や他のスタッフが巻き取るようになり、組織としての成果も出ません。また本人は周りがやってくれるという意識になり、成長につながりません。更に他のスタッフも職務、等級、規律に沿った行動をしなくなります。

つまり、経営計画があることで、全スタッフがそれぞれの役割を正しく認識することが出来ます。

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックは毎年全スタッフに対して経営計画発表会を行い、組織のビジョン、目的、目指すべき成果を明らかにしています。



## 1. リピート化の追及

健康的に過ごしていただくには継続的な来院が最も重要です。

## 2. 計画完成度や仕組み力よりも徹底力を重視します

行動しなければ未来は変わらない。

## 3. 決断力、実行力を重視します

何事も「まずはやってみる」ことが重要。

## 4. 最優先事項を優先します

常に顧客にとって最大限貢献できるように、最優先事項を優先します。

## 5. 即時主義を重要視します

経営において、もっとも優先すべきことはスピードです。

## 6. 利益額や利益率を重視し 数字目標を重要視します

いかに頑張ったか、やどれだけ時間を費やしたかで判断せず、その結果、実施度で判断します。

## 7. 徹底した接遇、技術の平準化を目指します

顧客は常にいつもと同じ「さいわい品質の接遇・医療サービス」を求めて来院されます。誰が対応しても同じ品質の接遇・医療サービスを提供できるように考課・教育訓練を行う時間・機会を提供し、高いレベルでの平準化を目指します。

## 8. 全道レベルでのシェア獲得を重視します

## 9. 寡占化を見据えて、人が最も多く集まる場所への出店を目指します

## 10. 「顧客のためになること」は各人が現場で速やかに判断し行動します

## 11. 挑戦と失敗

## 12. すべての判断行動に説明責任が求められます

## 概要

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは、新卒・中途問わず様々なメンバーが活躍しています。また職種ごとの「分業」を徹底しており、各職種ごとにそれぞれの職務に集中できる環境を整えています。従来の歯科医院よりも組織規模が大きくなることで、採用専門、経理専門などの専任のポジションも構築することができ、より多彩な才能・価値観をもった人材が活躍できるようになりました。



## ■ 年齢の多様性

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

## ■ スタッフの多様性

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

## ■ 労働者の多様性(障害)

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

## ■ 職種の多様性

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

## ■ 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
男性	100.0%	67.0%	33.0%	16.0%
女性	0.0%	33.0%	67.0%	84.0%

※データは各年度末時点の数値に基づく

## 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、顧客満足向上につながり、組織発展、ビジョン達成につながると考えています。

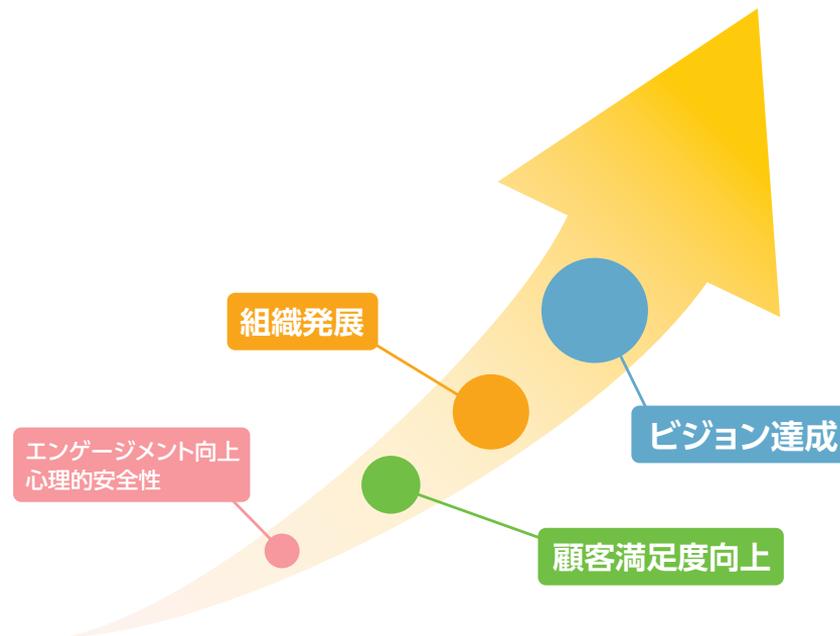
当法人では経済産業省のエンゲージメント調査や厚生労働省の快適職場調査を実施して、スタッフのエンゲージメントを可視化しています。

また、研修やMTG、日報・面談を通して全スタッフの「心理的安全性」の確保を重要視しています。

「決算書開示」「情報共有」の徹底で透明性の高い組織風土を構築し、スタッフのエンゲージメント向上につなげています。

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

※指数範囲: 1~5



※エンゲージメントとは、組織に対する自発的な貢献意欲や、主体的に仕事に取り組んでいる心理状態を指標化したもので、企業の業績向上に直結することが証明されています。

※心理的安全性とは、「心理的安全性 (psychological safety)」とは、組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対しても安心して発言できる状態のことをいい、組織行動学を研究するエドモンドソンが1999年に提唱した心理学用語です。Googleが「生産性が高いチームは心理的安全性が高い」との研究結果を発表したことから注目されており、心理的安全性を高めることで個人や組織の効果的な学習や革新につながると期待されています。

## 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に取り組んでいます。

歯科医療従事者として、高度な専門性、コミュニケーションスキルを身に着け、

顧客が真に望むものの発見・解決ができることを重要視しており、その実現に向けての院内及び院外の研修、ミーティング、トレーニングなど様々なサポートを提供しています。

また、多くのスタッフがキャリアアップできるように、組織規模の拡大を目指しています。

組織規模が拡大することでより多くの雇用を生み出し、より多くの幹部職を用意することが出来ます。



## 1) 教育訓練/人材育成

### ■ 教育訓練

教育は不足している知識を充足させることであり、訓練は不足している技能を充足することです。教育訓練の効果は自己育成7割、上司2割、外部1割となります。当法人はスタッフが自己育成する組織風土を目指しています。

### ■ 長期教育計画

経営計画に準じた長期教育計画を立て、教育のための時間と予算を確保してまいります。教育予算は目標売上上の2%、人件費の7-8%を投資します(実態調査では企業平均で0.7%)。上位階層の職位及び高評価のスタッフほど教育訓練の割り当てを厚くします。また職位に関わらずスタッフには年間10万円以上の教育費をかけることを実施しています。

### ■ 新しい仕事への挑戦と配置転換

組織の成長において必要不可欠なことは、失敗を恐れずに新しい仕事に挑戦する組織文化を形成することです。定期的な配置転換で新しい仕事に挑戦する組織風土を目指しています。

### ■ 考査と試験の実施

日常的な考査と定期的な試験で、各人の不足点を明らかにして、スキルアップにつながる教育訓練計画を立案していきます。

### ■ OJT方針

経営計画書および新人教育訓練テキストを活用して、各人が組織の目標達成へ向けて行動できるように教育訓練を行っていきます。

### ■ 外部セミナーへの参加

スタッフが継続的に外部セミナーで学べるよう環境構築を行っていきます。また外部での学びを組織内で共有できるように、データ管理に関する環境構築を行っていきます。

## 2) 新人スタッフへの教育訓練

入職後、十分な期間をかけて新人研修を行うことで、組織へのエンゲージメントと心理的安全性を高める取り組みを行い、早期離職を防止しています。

## 3)管理職教育

管理職(幹部・幹部候補生)には一定の裁量権と人事権を与え、分院長・店長や各部門長の業務の中で管理職として挑戦し、学ぶ機会を用意しています。

## 4)教育訓練カリキュラムの策定

教育訓練カリキュラムの定期的な見直しを行うことで、より効果の高い研修を行えるように取り組んでいます。

## 5)幹部・幹部候補生の育成

### ■ 教育訓練

- 幹部・幹部候補生に求める資質、成果、役割を明確化しています。
- 幹部・幹部候補生に登用する際には、スキルよりも「真摯さ」を重要視しています。
- 入社年度や年齢に関係なく、すべての社員が幹部・幹部候補生に登用される機会があります。

今後、以下を計画しています。

- マネジメント力向上のために、ホワイトエッセンス学習ツール「WEラーニング」を用いた教育プログラムの実施。

## 6)幹部面談の定期的な実施

幹部面談を通じて、マネジメント力向上のためのフィードバックを定期的に行っています。

## 7)幹部合宿による集中学習

年に1回開催される幹部合宿で、マネジメント力向上の為の教育を集中的に行っています。

## ■ 人材開発・研修の総費用

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

※外部支出金額のみ

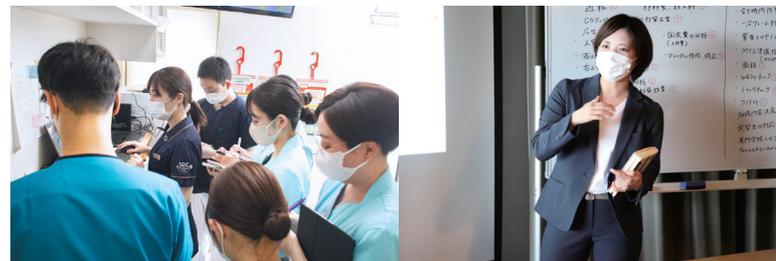
## ■ 研修受講時間(一人当たり)

	2022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 医院理念唱和
【移動】	8:45~9:00 設営
【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~ マニュアル改定に關して
【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 理事長講義
【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



## 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、「強み」を発揮して、貢献できるよう様々なポジションを用意しています。

また、「分業」を徹底することでお互いの「弱み」を補い合い、「強み」を発揮することで、高い生産性を目指しています。

新卒だけでなく、中途採用者も今までの知識経験を活かし、貢献できる多様性を受け入れる組織風土を目指しています。

(P8 多様性参照)

## ■ 定着率

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

※計算式に関しては用語集参照

## ■ 離職率

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

※計算式に関しては用語集参照

## ■ 年代別平均勤続年数

5年以上	3年以上~4年以内	2年未満
4名	9名	18名

## 1) 組織内での関係性構築にむけた取り組み

- 入社式を開催し、新人スタッフと既存スタッフとの関係性構築の機会を設けています。
- 年末の表彰式で各人の一年間の取り組みをお互いに賞賛しあう機会を設けています。

## 2) 定期的なミーティングの開催

- 毎週1時間の定例ミーティングで顧客満足を目指して議論する機会を設けています。
- 毎月1日の定例ミーティングで顧客満足を目指して組織全体で学習し、交流する機会を設けています。

## 3) 少人数会議の開催

等級が幹部候補生以上のスタッフは、自由に少人数会議を開催する権利を有します。少人数会議を開催し、自由に議論する機会を設けることが出来ます。

## 4) 在宅ワークの推進

多様な働き方を構築することで、在宅ワークの推進に取り組んでいます。

## 5) 働く時間の自由度

多様な働き方を構築することで、短時間勤務による活躍も可能です。

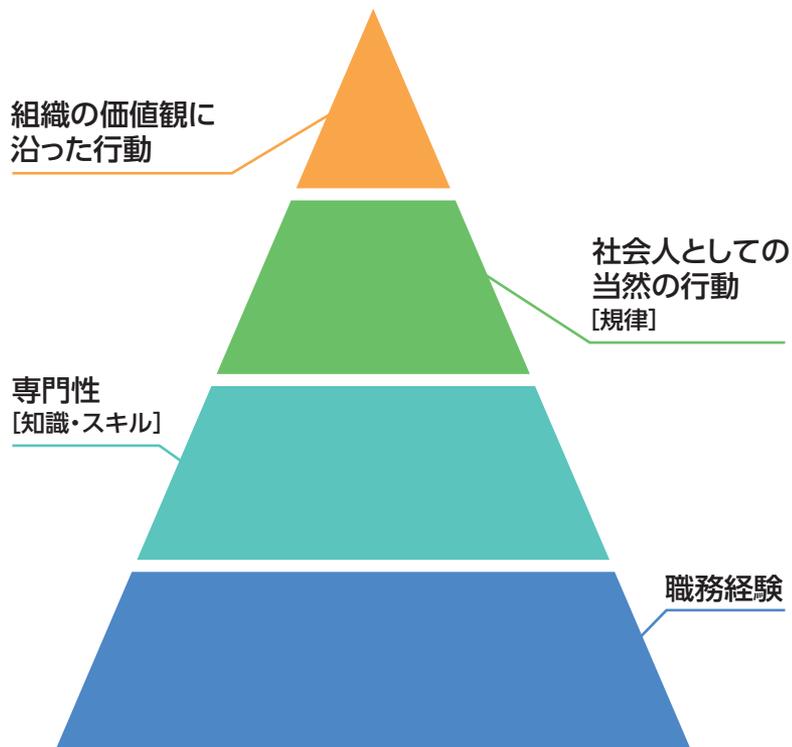
## ■ 退職理由

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

## 概要

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは、経営計画書でスタッフに期待する達成目標、個人の達成目標、価値観行動そして規律行動を明確にし、納得性の高い評価制度を構築しています。

明確な人事評価制度の構築が、各人が目標設定しやすい環境構築となっています。各人が目標達成を目指し行動することで、成長し、各人の成長が組織全体の成長・発展のきっかけとなっています。



## 1) 経営計画書で人事評価制度を明文化する取り組み

経営計画書で人事評価制度を明文化することで、上司と部下の間で不足点を明確化することができ、各人が目標設定しやすい環境を構築しています。

## 2) 報酬の明確化

- 職種ごとの賃金テーブルが開示されています。
- 評価制度がスタッフに開示されています。(昇給ルール、賞与支給額の考え方など)

## 3) 業績や行動と連動した評価制度による取り組み

- 組織全体の業績目標の達成が各人の評価に反映される仕組みを構築しています。
- 各人が自ら立てた目標の達成を評価する仕組みを構築しています。
- 組織の価値観に即した行動を評価する仕組みを構築しています。
- 規律遵守を評価する仕組みを構築しています。

## 4) 育成シートによる各人の成長を応援する取り組み

育成シートを用いて、上司と本人の不足点の認識を一致させます。そのうえで新しい目標設定を上司と本人で行うことで、組織風土に合った人材育成を目指していきます。

## 概要

人的サービス業である歯科医療を担う組織として発展していくためには「人」への投資が最も重要です。

人への投資の根幹は「採用」と「教育訓練」です。

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは、採用専任を配置し、年間採用予算を設定し採用に注力しています。

経営計画書で採用に関する方針を明記し、取り組んでいます。

採用後、入職するまでの期間もフォローを徹底し、入職前からのエンゲージメント向上に取り組んでいます。



## 採用コスト

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

## 1) 応募頂いた方への十分な情報提供・透明性の向上に向けた取り組み

- 定期的な医院見学会の実施で応募者へ当法人の魅力を伝えていきます。
- 遠方の応募者にはオンライン医院見学会で当法人の魅力を伝えていきます。
- 応募者には採用担当だけでなく、全社員と話をする機会を設けて、社員から見た当法人の魅力を知る機会を提供します。

## 2) 応募頂いた方に対する面接や選考の自由度拡大に対する取り組み

- リモートでのオンライン面接実施により、場所選択の自由を提供しています。
- 新卒・中途採用において通年で選考募集を設けることで、選考時期の選択の自由を提供しています。
- 新卒・中途採用において入職時期の選択肢を複数設けることで、入職時期選択の自由を提供しています。

## 3) 入職したメンバーの不安・懸念解消に向けた取り組み

- 教育担当として、研修担当者/技術指導担当者を配置しています。指導担当者は各人の状態を観察し、適切なサポートを行っています。
- 日報や短時間面談で、新人スタッフの不安・懸念点を取り除くように取り組んでいます。
- 定期的な上長面談を行い、教育担当者が適切にサポートを行っているか確認しています。
- 組織のカルチャー、ルール等は文字化をし、マニュアルで配布しています。
- LINEWORKSの掲示板でタイムリーな情報共有を行い、孤立感が発生しないように取り組んでいます。

## 4) 入職したメンバーが早期活躍するための取り組み

- 内定者に対してインターン等の事前のトレーニングを実施しています。
- マニュアルおよびカリキュラムを用意しています。
- 新人研修カリキュラムを用意しています。新人研修では社会人としてふさわしい考えからテクニカルスキルまで幅広くフォローし、早期に組織に溶け込めるようにプログラムしてあります。
- ホワイトエッセンスのオンライン教育システム「WEラーニング」を活用することで短期間での知識習得、技能習得を可能にしています。

## 5) 中途採用に対する評価制度

前職で培った経験を技術評価として、また今まで得た知識を専門性評価として評価する仕組みを設けることで、前職で習得した知識技能を当法人において活用し、早期に活躍できる仕組みを構築しています。

## 概要

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは、すべての階級において最も重要な役割を「キマリを守る(規律徹底)」としています。

これは歯科医療従事者として、コンプライアンスと倫理は最も基本で重要なことと考えているからです。

その実現の為に、業務上知り得た個人情報や組織の機密情報を各人が厳重に扱うよう、定期的なスタッフ研修を行っています。



## 主な取り組みと計画

- 全スタッフに対して新人教育訓練テキストによる定期的な研修を行っています。
- 全スタッフに対してクレジットによる定期的な考え方研修を行っています。
- 全スタッフに対して新人教育訓練テキストによる定期的な考査を行っています。(年1回)
- 全スタッフに対してホワイトエッセンスによる外部研修を行っています。(年3回)
- 保険診療の適切な運用に関する研修を行っています。
- 幹部スタッフに対してハラスメントに関する研修を行っています。

## ■ ハラスメントに関する研修参加率

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

概要

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは、性別に関係なく全スタッフが様々なライフステージを通じて長く活躍できる環境構築に取り組んでいます。

育児補助支給や在宅ワークの推進など、様々な状況で活躍できる環境を整えています。



1) ワークライフバランス維持/向上に関する取り組み

育児補助支給などを行い、ライフステージに対応した支援制度を整備し、啓蒙していきます。

2) 私生活における不安解消やQOL (Quality of Life=生活の質) 向上に関する取り組み

医院近隣に住む場合には、家賃手当を支給しています(月3万円)

3) 自己育成を応援する仕組み

等級に応じて年間予算内であれば自由に使える研修費の支給やPC購入助成金により、自己研鑽を応援する環境を整えています。

4) コンプライアンス・倫理観を高める取り組み

組織全体のコンプライアンス・倫理観を高めるために、全スタッフへの研修を行っています。

[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
0件	0件	0件	0件

■ 2) 職場環境に関するもの

2019年	2020年	2021年	2022年
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
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
0件	0件	0件	0件

■ 労災の発生件数

2019年	2020年	2021年	2022年
0件	0件	0件	0件

■ 労災による死者数

2019年	2020年	2021年	2022年
0人	0人	0人	0人

## 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投資は高い専門性と成長性を実現するうえで重要な項目と考え、積極的に人材への投資を行っております。

歯科業界の利益が年々減少しているのは歯科医療が人的サービス業であるにもかかわらず、建物や設備などへの過剰な投資が原因として考えられます。歯科医療は人的サービス業なので、本来「人」への投資が最も重要です。

当法人では、スタッフへの報酬を地域同業種の10%高を目安に設定しています。また多くの教育訓練費を投資し、業界高水準の人材育成を行っています。



### 1) 透明性・納得性が高い評価制度 「成果」だけでなく「プロセス」も評価

詳しくは「人事評価制度」をご参照ください →P.13

### 2) 社員の成長を応援する様々な教育制度への取り組み

詳しくは「教育と人材育成」をご参照ください →P.10-11

### 3) 会社の各種助成によるQOL向上に関する取り組み

詳しくは「健康・安全・幸福」をご参照ください →P.16

#### ■ 総労働力コスト

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

#### ■ 総雇用コスト

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

#### ■ 総人件費

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

#### ■ 外部労働力コスト

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

#### ■ 労働分配率

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

#### ■ 平均給与と役員報酬の比率

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

## 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マネジメントシステムをホワイトエッセンス業務だけでなく、組織内のすべての業務に活用しています。それにより全スタッフが日次レベルの目標設定が可能となり、高い生産性を目指すことができています。

今後は労働生産性(一人当たりの付加価値額)を、上場大企業レベルの数値に等しくなることを目指して、さらなる向上を目指しています。

### ■ 従業員一人当たり売上高

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

### ■ 労働生産性(一人当たり付加価値)

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

### ■ 従業員一人当たりEBIT

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

### ■ 人的資本ROI

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

※計算式については用語集参照

### 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だけでなく、組織内すべての業務に活用することで、生産性の高い業務遂行が可能になっています。

### 2) KPI化(可視化)による即時改善

- 日報による各人の目標設定で目標達成へ向けての重要なKPIを管理運用しています。
- 毎日の朝礼・終礼でKPIの進捗を確認しています。

### 3) 分業の徹底によるチームとしての成果

各職種がそれぞれの職務に専念できる環境構築により、各人の専門性・知識技能が最大限発揮されます。また専門性・知識技能を高めるための仕組みや教育訓練へ積極的に投資を行っています。



## 概要

医療法人miraiさいわいデンタルクリニックでは今後の組織発展を目指し、経営計画の「人員計画」に基づき、積極的に人材採用に取り組んでいます。

「分業」「DX」により、生産性の高い運用体制を整えています。

勤務状況についてはクラウド勤怠システムの導入と、デジタルアポイントシステムの導入で全スタッフの稼働状況を迅速に可視化する体制を整備しています。



## 主な施策

- 人員計画に基づき積極的に採用面接を行っています。
- 育児などの家庭状況と両立できる雇用形態・人員採用を行っています。
- デジタルアポイントシステム上でリアルタイムに稼働状況を把握し、生産性の高い運用を目指しています。

## ■ 総従業員数(フルタイム)

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

## ■ 総従業員数(パートタイム)

2019年	2020年	2021年	2022年
8人	10人	8人	11人

## ■ FTE(フルタイム当量)年間

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

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

(2022年)

# Appendix

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。

## 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

### ★ 外部労働力コスト

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。



# 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



編集・デザイン / KUROCO デザイン