

CONTENTS

はじめに 最高の人材を確保し、彼らに投資することが、最終的には 最高のリターンをもたらす	2
第1章 “採用無理ゲー時代” に歯科医院がとるべき戦略	
1 スタッフ給与を上げたくても上げられない3つの要因	10
2 あなたの歯科医院の人件費率が上がり続けられない本当の理由 ..	15
3 スタッフはどのような理由で退職するのか?	19
4 歯科医院の採用はこの3年でさらに厳しくなる	23
5 社労士との顧問契約で労務の環境を整備する	27
第2章 数字で見る歯科業界の人件費率と利益率	
1 「売上」ではなく「人件費」や「利益」を目標にすべき理由 ..	32
2 「自分が満たされた状態」を数値化する方法	35
3 歯科医院の「人件費率」と「利益率」の基準値は?	39
4 自費率が高い医院の利益率は本当に高いのか?	45
5 隣の医院の数字をこっそり覗き見する方法	49
第3章 給与や利益を計画するための「ストラック図」の作り方	
1 歯科医院のお金を戦略的に考えるためのストラック図とは? ..	54
2 歯科医院の利益を増やす方法はこの4つだけ	58
3 【実践】決算書の数字から「ストラック図」を作ってみる	66
4 売上が10%減ると、利益は何%減るのか?	71
5 人件費と利益を増やすための売上目標の計算方法は?	75
事例01：スタッフの成長を第一に、夢を応援する姿勢で 医院を発展させる 神奈川県・ゆめの森歯科いせはら	81
第4章 スタッフの給与を上げながら医院の利益を増やす手法	
1 人件費を減らすと利益が増えるは大間違い	90
2 ユニットが増えなくても給与を上げ続けるための売上戦略	93
3 人件費を増やした医院が使える「賃上げ促進税制」とは?	97
4 給与を上げたくないスタッフのための退職金の活用方法	104
5 院長報酬とスタッフ給与の適正なバランスとは?	108
事例02：スタッフ満足度を高めるカギは設備・システム・人への 投資にアリ 大阪府・スマイルデザイン吉田歯科	113
第5章 院長報酬を適正化するための「ライフプラン」の作り方	
1 吐くまで食うな	122
2 院長がリタイアできないのは老後のフローが作れていないから ..	125
3 院長の夢を「数値化」してライフプランに入れてみる	129
4 現役時代とリタイア後の収入を入れてみる	133
5 「試算表」ではなく「資産表」を作ってみる	143
COLUMN：リタイア後の公的年金以外のインカムを どのように形成するか?	146
事例03：歯科医師人生を俯瞰して引退後の人生を プランニングする 大阪府・あいほら歯科・矯正歯科	149
第6章 医院の利益を増やすための「評価制度」の作り方	
1 評価制度を作る出発点は「キャリアパス制度」の作成	158

2	幹部スタッフに賞与を決める権利の一部を委譲する	162
3	人事評価で大事なことはすべて息子のドラクエから学んだ	166
4	インセンティブをベースにした評価制度は破綻する	170
5	歯科医院の賞与予算はどのように計算すべきか？	173
事例04：ユニット8台で年商4.4億円		
	高収益短時間診療が叶えるみんなの幸せ	
	兵庫県・伊藤歯科クリニック	177

第7章 人件費を上げつつ、利益を増やしたいなら 「経営計画書」を作りなさい

1	院長は毎月「経営計画書」を考える時間をとりなさい	186
2	利益に興味をもってもらうために「決算賞与」を導入する	191
3	「経営計画書」を作成する手順は？	194
4	令和の数値計画は「人件費」をベースに決めていく	198
5	「経営計画書」で採用面接を差別化する方法	200
事例05：経営指針書をもとにスタッフ全員が満足する 医院経営を行う		
	兵庫県・わく歯科医院	203

あとがき

3人のレンガ職人	211
----------	-----