改訂版まえがき

2018年、この書籍の第1版を上梓した際、「歯科医院の採用について詳細に分かる、こんな本はなかった！」「この本の通りにやったら採用できた」という声をたくさんいただきました。特に、「書き込みシートをそのまま活用して、便利だった！」という感想を多くいただき、とても嬉しかったです。

当時、当社のコンサル実績は約50件。それから4年、今では採用のお手伝いさせていただいた医院は300件に上ります。この間、採用を取り巻く社会環境が大きく変わりました。

歯科医院においては、歯科医師、歯科衛生士の有資格者の雇用は、かつてないほど難易度が高まっています。一方、管理栄養士や保育士、臨床心理士などの歯科以外の有資格者で、歯科医院での勤務を希望する人が増えています。また、コロナ禍の影響で、一般企業でリストラされた多くの人たちも新しい職場を求めており、ある意味、歯科医院にとては優秀な人材を確保できるチャンスとも言えるかもしれません。

本書ではこうした変化を踏まえて、今の時代に即した最新の採用戦略をご紹介しています。その大きな柱が、ハローワークとSNSの活用です。

ハローワークは、「面倒」「掲載基準が厳しい」「若い人材がいない」というイメージを抱く経営者も多いと思いますが、近年、インターネットサービスがアップデートされ、大変便利になりました。さらに、求職者からは「安心できる求人媒体」と、非常に信頼性が高いのが特徴です。

また、「SNSで採用活動しても本当に効果があるの？」と訝(いぶか)しく思う人が多いと思うのですが、いわゆる「Z世代」の採用においては、驚くほど大きな効果があります。

どちらも費用がかからない採用活動ですが、押さえておくべき注意ポイントについて本書では詳しく解説しました。本書の通りに実践していただければ、必ず優秀な人材を採用できると思います。

コロナ禍において、DXやリモートワークなど、もう少しゆっくり来るはずだった「未来」が、予想より早く到来しました。しかし、訪れた様々な変化はやはり、来るべき波だったようにも感じます。

本書が、新しい時代の変化の中でも安定した雇用の一助になり、結果として、経営者もスタッフも患者さんも幸せになれば、これほど嬉しいことはありません。

株式会社グランジュテ　代表

伊藤　祐子

2022年改訂

歯科医院のための
採用マニュアル・ツール集

目 次

まえがき

第1章　求職者の心をつかむ広告

01. 新たに採用できる人数とコスト　7
02. 求人広告はどこに出す？　8
03. Z世代を理解して採用勝ち組に　9
04. 人材が集まる最低限の労働条件　10
05. 労働条件を整理する　11　記入シート　労働条件シート（P.12）
06. クリニックの現状を把握しよう　13　記入シート　医院情報シート（P.14、15）
07. 採用したい人材を明確に　17　記入シート　「優秀なスタッフ」のイメージ図（P.16）
08. 採用の年間計画を立てよう　18
09. 求人サイト向け広告を作成　20　記入シート　スタッフの声アンケートフォーム（P.28）
10. ハローワーク100%活用術　29
11. インスタグラムで魅力発信　34
12. 医院ホームページの採用情報　38
13. スカウトメールの書き方　40

第2章　「適材」を見抜く見学・採用

14. 見学の準備・フォローアップ　42　記入シート　見学・面接マニュアル（P.44）
15. 見学・面接の無断キャンセルを防ぐ　45
16. 履歴書のチェックポイント　47
17. 面接者にはアンケートを　48　記入シート　面接者向けアンケート（P.49）
18. 採用テストの必要性　50　記入シート　計算テスト(P.51)／一般常識テスト(P.52、53)
19. 事務長の採用の在り方と試験　56　サンプル　採用の流れ案内例（P.55）
20. 面接のチェックポイント　58　サンプル　面接チェックシート例（P.60）

第3章　重要！入社手続きのポイント

21. 採用内定通知・不採用通知　62　サンプル　採用内定通知・不採用通知（P.63）

22. 入社の準備　64　記入シート　入社前準備シート（P.65）

23. 各種手当て・補助の取り決め　66　サンプル　各種手当て・補助について（P.67）

第4章　定着へのヒント

24. 就業規則の重要性　69

25. 先輩スタッフと揉めない「心得」　70　サンプル　先輩と円滑に仕事するための心得例（P.70）

26. 身だしなみのチェック方法　71　サンプル　身だしなみチェックシート（P.72）

第5章　休職・退職トラブル予防策

27. スタッフの退職について　74　サンプル　退職届承認通知書例（P.75）

28. 産休・育休について　76

付録

やることチェックリスト　78

コラム

【グランジュテ式なるほどテク】

40代・50代の積極採用……17

交通アクセス……21

この人、絶対採用したい！…口説くには……43

あえて私服で面接、という選択……48

入社日まで何もなく、不安でした……64

【トホホ…失敗・トラブル事例】

私の「事務長採用」遍歴……57

住宅にまつわるトラブル……66

10.ハローワーク100%活用術

インターネット、SNS全盛の時代において、ハローワークでの求人活動というと、古臭い、不便というイメージを持っている院長も多いと思います。しかし、2020年1月から新しいシステムが運用され、とても便利になっています！　また、ハローワークの求人情報の信頼性に改めて求職者が注目する流れになっており、費用のかからないハローワークで求人活用しないのは大変もったいないと言えます。

ハローワークのイメージ

ハローワークでの求人活用に、下記のようなマイナスイメージを持っている経営者や採用担当者は多いのではないでしょうか。

「応募が来ない」

→ハローワークの掲載期間は3カ月。手続きをしないと掲載終了。

「直接ハローワークに出向かなくてはいけない」

「ネットで求職活動する人が多いので、ハローワークには若い求職者はいない」

「求人情報・掲載企業が多くて、自院の情報が埋もれてしまう」

でも、実際は求人側にも求職側にもメリットががたくさんあるのです。

【求職者メリット】

・厚生労働省管轄の国の機関　→本人も家族も安心して利用できる

・前の職場を退職してもハローワークで求職活動を行うと、失業保険を受給できる

【求人者メリット】

・すべてのサービスが無料で利用できる→採用コストの削減

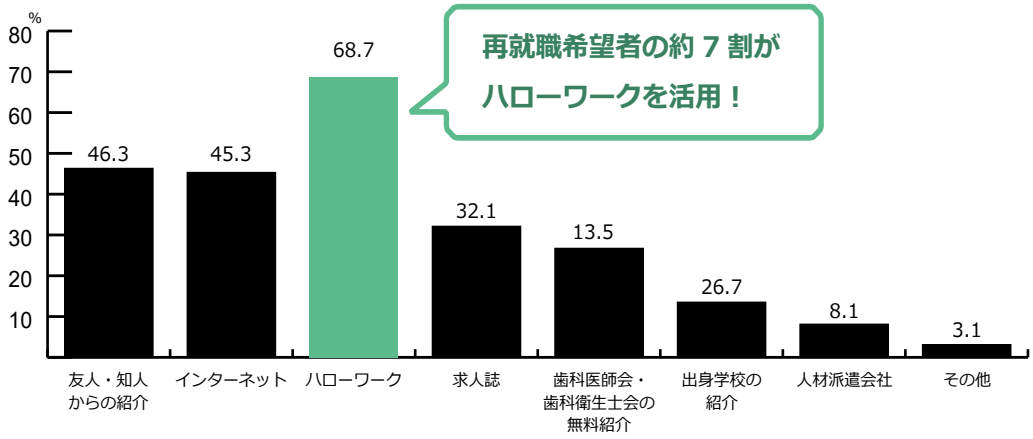
・ハローワークで再就職活動する人材が多い→ネットで求職活動している人材もターゲットにできる

失業保険の需給にはハローワークの求人活動が条件になるため、再就職を目指す人材はハローワークの利用率が高いのです。

それに加えて、2020年からインターネット上で完結できる新サービスが提供され、求職者にも、求人者にも、ますます利便性が高まりました。今後、ハローワークでの求人は更に重要になります。

歯科衛生士の再就職先の探し方

令和２年　歯科衛生士会「歯科衛生士の勤務実態調査」から



11. インスタグラムで魅力発信

インスタグラムとは写真をメインとした投稿サイトで、「フェイスブックは見ないけれど、インスタはやっている」という若者が増えています。歯科医院、特に歯科衛生士の採用においても、インスタの影響はとても大きく、無視できません。面接の際に、「医院のインスタを見たことがある」「医院のインスタを見て働きたいと思った」と答える人が増えています。インスタは女性ユーザーが多いのが特徴です。歯科医院で働くスタッフは女性が中心ですので、インスタの活用は強くお勧めします。

こんな医院に特にオススメ

・スタッフブログが停滞中

・医院のホームページが古く、求職者の心がキャッチできない

求職者が医院をリサーチした際に、停滞したブログや古いホームページしかなかった場合、「この医院、やっているのかな」「更新できない理由があるのかな」と求職者に思われがちです。しかし、ホームページのリニューアルは数百万円のお金がかかるのが実情です。

インスタグラムならば、お金をかけずに医院の最新情報を伝えられます。また、インスタの投稿はそのままフェイスブックの医院ページに投稿できるので、フェイスブックページの更新が途絶えている医院にもおすすめです。

インスタで本当に結果がでるの？

とは言っても、「実際にインスタで本当にスタッフを採用できるの？」と思われる院長も多いのではないでしょうか。当社のクライアントでは**インスタグラムに取り組んでいる医院は、取り組んでいない医院に比べ、応募数に倍以上の差**があります。

当社顧客の実績の一部の例をご紹介します。いずれもインスタを始めて、1年ぐらいの事例です。

・九州の歯科医院：新卒の歯科医師2名、歯科衛生士2名

・東京の歯科医院：歯科衛生士4名

・神奈川の歯科医院：新卒の歯科衛生士2名

そのほか、「楽しそうな医院ですね。一度見学に行ってもいいですか？」というダイレクトメッセージがインスタに直接送られてきた事例もあります。

どの医院の院長も、「インスタで効果が採用の効果が出るのか分からなかったけれど、結果として取り組んでよかった」とおっしゃってくださいます。

インスタ採用の注意点

インスタは上手に活用すれば、採用に効果がありますが、気をつけなくてはいけいないポイントもあります。

・採用と集患の両方の効果を求めない

両方の効果を求める場合には、アカウントを分けて運用する

・投稿を見る相手を常に意識

20 ～ 30代の女性に向けた投稿

NG：院長先生一人の写真／「急募」／「アットホームな医院」

特に、情報を届けたい相手の人物像をイメージすることはとても大切です。例えば、東京にある歯科医院ならば、「上京したい」「スキルアップしたい」と思っている地方の20 ～ 30代の歯科衛生士を想定し、そうした人が好感を持てる投稿を意識しましょう。

14. 見学の準備・フォローアップ

ありのままの医院を見学してもらった結果、応募がない場合、院内で作戦会議をしましょう。見学時、以下のような問題はありませんか。

・求職者が来ても受付が声を掛けない。受付に人がいない
・求職者が診療室に入ってもスタッフのあいさつがない
・ネガティブスタッフ、退職予定者が「私も辞めるから、ここは就職やめたほうがいいよ」と助言する
・院長との面談時にお茶が出ない

見学時にお茶菓子を出す医院もたくさんあります。ペットボトルのお茶でもいいので出しましょう。

①見学前の準備

医院見学の予定が決まったら、下記の項目について準備します。そしてその情報を院内で共有できるよう、44ページのように整理し、スタッフルームなどに掲示します。

☐ 受付・スタッフに「何時に」「誰が」来るかを周知
☐ 受付・スタッフに「求職者が来たらあいさつする」と周知
☐ クリニック（スタッフルーム・面接用の部屋）は片付ける
☐ 見学時に説明する担当者を決める
☐ 見学終了時に飲み物を出す担当者を決める
☐ 見学終了時に求職者と連絡先を交換する担当者を決める
☐ 見学者から尋ねられそうな質問事項と回答を準備する（よくある質問は以下の通り）

【見学者からよくある質問】

Q：皆さん長いのですか？（勤続年数）
→ 全員が短い場合　「産休や引っ越しでの退職が重なり、たまたま勤務年数の少ない者ばかりなんです」

Q：歯科衛生士さんは私だけですか？
→ 現在、歯科衛生士がゼロで、今後も1人体制を取る場合
「有休や急な欠勤の際は、アポイントを調整します。私も手伝いますので安心してください」

Q：有休は、本当に取りやすい環境ですか？
→ 実際に有休が取りにくい場合は、求人広告に積極的に掲載すべきではないでしょう。

Q：いつも、こんなに患者さんが多いのですか？
→「様々な症例に携わることができますし、歯科医師（歯科衛生士）としての成長も早いですよ」

Lesson　**見学者から尋ねられそうな質問と、回答を考えてみましょう**

質問：
根拠

質問：
根拠

付録

やることチェックリスト

本文を読んで、「どれから始めよう？」と迷ってしまったら、以下のチェックリストで、どれから取り組むか、計画を立てましょう。今年取り組むこと、来年以降に取り組むことなどの見通しを立てられれば、焦らず、着実に結果を出すことができると思います。

		すでに実施	今年中に実施	来年以降に実施
採用計画の立案	人件費率について理解し、必要人数を把握する			
	採用したい人材の年齢、スキル、性別、居住地、出身校など明確にする			
	院長以外の採用担当者を決める（事務、派遣事務長、コンサルの利用）			
医院PR力の強化	ホームページ、求人広告にスタッフの写真を掲載			
	ホームページ内に採用ページ、または採用サイトを作成			
	インスタグラムを始める			
	スタッフの声を求人ページ、求人サイト、求人広告に掲載する			
	Google の良いコメントを増やす（接遇セミナーを受けるなど）			
	グッピー、ジョブメドレー、インディード、ハローワークのいずれかに求人を掲載する			
労働環境の整備	社保完備にする（厚生年金、労働保険、雇用保険、健康保険）			
	週の労働時間が 40 時間、または 44 時間以内にする			
	週の労働時間 40 時間または 44 時間を超えた部分に対して、残業代を 1 分単位で支給または固定残業代（10 時間以内）を支給する			
	給与の内訳を「基本給・職務手当」または「基本給・職務手当・固定残業代」のいずれかに（手当が沢山ないよう、内訳をシンプルにする）			
	試用期間は 3 カ月以内、試用期間中の給与変動なしにする			
医院の体制づくり	入社日前に労働契約書を締結する			
	就業規則を作る			
	顧問社労士と契約する			
	マニュアルまたは動画マニュアルを作成する			

伊藤 祐子

株式会社グランジュテ 代表

1975年兵庫県生まれ。幼少期を米国・NYにて過ごす。

東洋英和女学院大学卒業。卒業後、「シンガポール航空」に客室乗務員として勤務。スイス系プライベートバンク「ロンバーオディエ信託銀行」に転職。コンプライアンス、経理を担当。

その後10年間、歯科医院の理事を務め、従業員2名の状態から40名以上の大規模医療法人設立へ。

2014年、㈱グランジュテを設立、代表取締役社長に就任。経営理念に「社会･地域から愛され、働く人が幸せな『良い医院』の創出･飛躍・発展への貢献」「『良い医院』になるための『原理原則』の推進、『働く喜びを感じる職場』の実現」「『良い医院』との縁と輪を大切にし、歯科業界に関わる全ての人の『輝く未来』の創造」を掲げ、歯科医院の人材採用に特化したコンサルティングサービスを全国で展開。

2020年から女性歯科医師のための転職サイト「CODA」を開設・運営。

また月刊『アポロニア1』にて、2014年から「院長夫人の出番です」、2017年から2020年「スタッフ問題のお悩み相談室」を連載。

女性歯科医師のための転職サイト「CODA」

歯科医院のための採用マニュアル・ツール集
［2022年改訂］

2018年8月6日　初版1刷発行
2022年2月17日　2版1刷発行

著　者　伊藤 祐子
発行者　水野 純治
発行所　株式会社 日本歯科新聞社
〒101-0061
東京都千代田区神田三崎町2-15-2
TEL：03-3234-2475
FAX：03-3234-2477
印　刷　株式会社 平河工業社

本書の無断複写は著作権法上の例外を除き、禁じられています。