

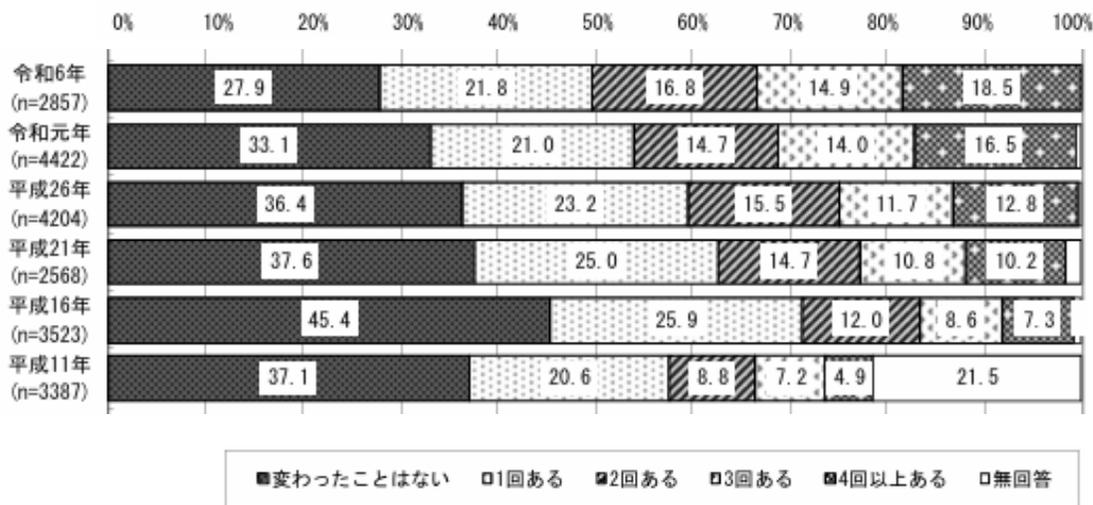
## 離職防止サービス 「ペアケアサーベイ」のご紹介

～スタッフの離職予兆を事前に把握して、採用コスト・手間を削減する～

# 「4人に3人」が転職を経験する歯科衛生士

採用難の今、最も効率的な経営戦略は「離職を防ぐこと」です。

## ▼毎年増える、転職先変更の経験有無



公益社団法人日本歯科医師会：  
「歯科衛生士の勤務実態調査報告書」令和7年3月より抜粋

## (1) 転職経験率

離職経験率 76.4% 歯科衛生士にとって、  
転職は「当たり前の選択肢」です。（全産業平均52.3%）

※出典：日本歯科医師会 令和7年調査より

## (2) 高い転職回数

歯科衛生士の転職回数は約2.5回～3回と、  
全産業平均約1.5回と比べても約2倍の回数です。

ご存じの通り、国家資格を持ち、求人が豊富な歯科衛生士にとって、転職のハードルは年々極めて低くなっています。  
他業界よりも「早期離職」が起きやすい構造を理解することが、安定経営の第一歩です。

# スタッフ1人の離職は、約300万円の損失に相当します。

1人の衛生士さんが辞め、次のスタッフが採用して売上に貢献するまでに発生する目に見えないコストは、医院に想定以上の金額損失を与えます。

## Point 01

### 直接コスト（約100万円）

- ・採用広告費、紹介会社手数料：仮に年収400万円の衛生士を採用した場合、30%の120万円が紹介手数料に
- ・人件費：院長による面接対応や求職者とのやり取り、採用代行会社やコンサルへの委託費用が発生

## Point 02

### 教育コスト（約100万円）

- ・指導スタッフの工数：教育系のベテランスタッフが、自身の診療(売上)を止めて指導に当たる時間の損失想定額（25万円×2か月）
- ・新人スタッフの給料：診療に貢献しきれない研修期間中の給料発生想定額（25万円×2か月）

## Point 03

### 機会損失コスト（約100万円～）

- ・担当変更による患者離脱
- ・ユニット稼働停止による医業収入減少(1日メンテナンス枠8枠×平均診療単価6,500円×20営業日 = 104万円)

→Point 1～3：合計300万円

離職後の採用活動に投資するよりも、今いるスタッフの定着に投資する方が、経営上のインパクトははるかに大きくなります。

# 吸い上げにくい、本当の退職理由

院長に届く「建前」の裏には、「本音の悩み」が隠れています。  
その本音を早く吸い上げることができれば、離職を事前に防ぐことが可能です。

## 建前の退職理由

家庭の事情で  
続けられなくなりました。

結婚するので  
辞めます。

体調を崩して  
しまって・・・



## 本音の退職理由

院長には直接言えない  
悩みがある

どうせ言っても  
わかってくれない。

スタッフ間の  
人間関係に疲れた。

気軽に相談できる  
相手がいない

### ・他業界動向 :

成長企業ほど、外部相談窓口やサーベイで、「個人の本音」を早期にキャッチしています。

### ・歯科医院の特徴 :

外部と接触が少ない環境だからこそ、院長でもスタッフでもない「第三者」の介入が離職防止のカギとなります。

# 離職防止サービス：ペアケアサーベイのご紹介

多忙な院長に代わり、スタッフの「継続的に働きたい」を支える3つの柱をご用意。  
スタッフの皆さんは、受けたいときにいつでも受講していただけます。

## A：ペアケアメンター 現場経験×ロールモデル相談



技術とキャリアの悩みを、院外のプロが  
マンツーマンで吸収。

- ◆ 現場経験に基づいたアドバイス
- ◆ 「横のつながり」を作れる安心感
- ◆ ロールモデルとして相談できる

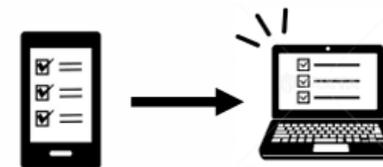
## B：ペアケアコーチング 感情整理・自己理解の専門支援



日々のモヤモヤを言語化し、  
前向きな就業意欲へ転換。

- ◆ プロのコーチと話すことで  
自分のモヤモヤを整理
- ◆ ゴール設定や自己理解を深める

## C：ペアケアサーベイ (月1回) 離職予兆を定期的に可視化



月1回の診断でスタッフの「心の色」を  
可視化。手遅れになる前に手が打てます。

- ◆ 月1サーベイでスタッフの状態をチェック
- ◆ 必要に応じて臨床心理士がフォロー
- ◆ 辞める可能性あるスタッフを事前把握

# 採用に振り回されない。診療と経営に集中できる毎日を。

院長だけでなくスタッフにも「自分のことを気にかけてもらえる従業員想いの医院」と認識され、満足度高く働いてもらえることができる、双方にWin-Winを生むことができます。

## ▼導入により得られる効果

01

**利益率の向上**： 採用費の削減分が、そのまま医院の利益になります。

02

**質の高い診療**： スタッフの出入りが安定することで、担当制が定着し、患者様との信頼関係が売上UPに直結します。

03

**良好な職場環境作り**： スタッフと院長の相互コミュニケーションが活性化し、互いを尊重しあえる信頼関係が深まります。  
それにより、スタッフは誇りをもってその職場で働くようになります。

# 流れについて

最後までお読みいただきありがとうございます。

「まずは話を聞いてみたい」「導入検討したい」場合は、お気軽にお問い合わせください。

**まずは15分、オンラインでご説明します。**

2週間～3週間程度

2週間～1か月程度

①  
お問合せ

お問合せフォームの  
記入をお願いします。

②  
お打合せ

オンラインにてお打合せを  
実施させていただき、  
貴医院の状況ヒアリングを  
行ったうえで、  
サービス詳細、導入事例、  
費用感などをお伝えします。

③  
貴医院にてご検討

貴医院にてご検討  
下さい。

④  
お申込書送付

お申込みされる場合は  
お申込書をお送りいたし  
ますので、PDFにてご返  
送をお願いします。

⑤  
サービス開始

サービス開始いたします。

⑥  
報告書提出

離職アラートが出た場合は  
都度ご報告を行います。  
それ以外は3か月に一度報  
告書をお送りさせていただきます。

※金額は医院規模により異なります。  
※ヒアリングだけの場でももちろんOKです。