

THE PROJECT 

ABOUT US

※2023年8月時点

企業情報

所在地 東京都目黒区中目黒

代表 代表取締役
歯科衛生士 杉野 奈央

設立 2020年3月

子会社 株式会社サイクツ.

 D.HIT 

事業内容

- ・ DHキャリア支援事業
- ・ 医院スタッフマネジメント
- ・ オーラルケア商品の企画開発
- ・ 企業向け健康経営支援
- ・ メディアキャスティング
- ・ DH人材紹介事業 (サイクツ.)
株式会社サイクツ.
許認可番号：13 - ユ - 314694

DHコミュニティ

DH登録者数 **10000**名



オリジナルブランド



& DH

商標登録第6526073号

開発実績 フランクミュラー



DHキャリア支援事業

2023年
年間相談者数 **2000**名

キャリア支援実績 **400**名

D.HIT
Career Training

取引先

全国の医療法人、歯科医院

全国の歯科衛生士（個人）





 デンタルダイヤモンド社

 NEXCO
中日本

 NHOSA
フーズ

 WHITE CROSS

THE PROJECT

D.HITのDHチームにマネジメントを委嘱し、
医院で成果を上げるためのプロジェクトを企画します。

変わりたいけど、変わらない。

年間2000人以上の歯科衛生士と面談し、
様々な歯科衛生士のキャリアと向き合ってきました。

「予防を広めたい」

「患者様に貢献したい」

「キャリアアップしたい」

内に秘めた熱い想いをたくさん語ってくれます。

しかし、その想いを形にする術を知りません。

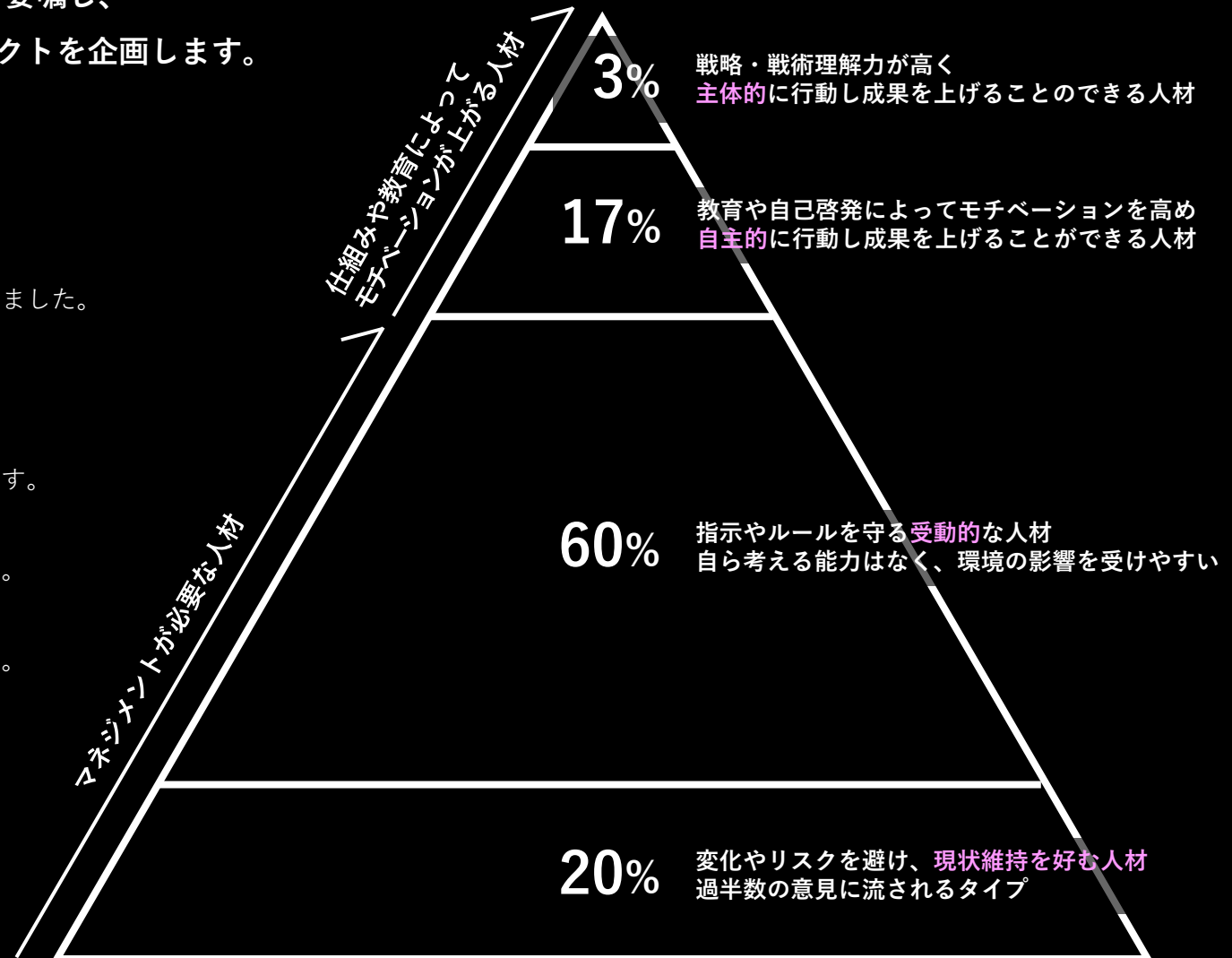
セミナーやノウハウを提供しても

自ら学び行動できる人材はほんの一握りです。

私たちはスタッフマネジメントを通して

主体的に考え、行動できる人材を育て

やりたいことをやる人生を応援しています。



MEMBER

PMO

Project Management Officer

杉野 奈央

株式会社D.HIT 代表取締役/歯科衛生士

医院のマネジメントを専門で行うフリーランスのチーフDHとして活動後、結婚・出産を経て起業。Dstyle、Dhstyleの連載 | セミナー・講演など



土井 万喜子

PMO/Instructor/歯科衛生士

北海道札幌市出身 | 歯科衛生士歴18年
歯科医院にてチーフDHを14年務め、
デンツプライシロナ株式会社にてインストラクター
を経験したのち独立。ライターとしても活動中。



SPDH

Specialist Dental Hygienist



保険点数

伊藤 真実



MFT

渋谷 真弓



接遇/マナー

山里 ひかる



パウダーメンテナンス

上原 南美



デンタルエステ

濱脇 冬姫



SRP

巧 和代



採用/か強診取得

山科 仁美



矯正

白根 香奈子



歯周病認定DH

田川 裕佳



ホワイトニング

田久保 桂子

トップの宣言でチームが動き出す。

マネジメント委嘱

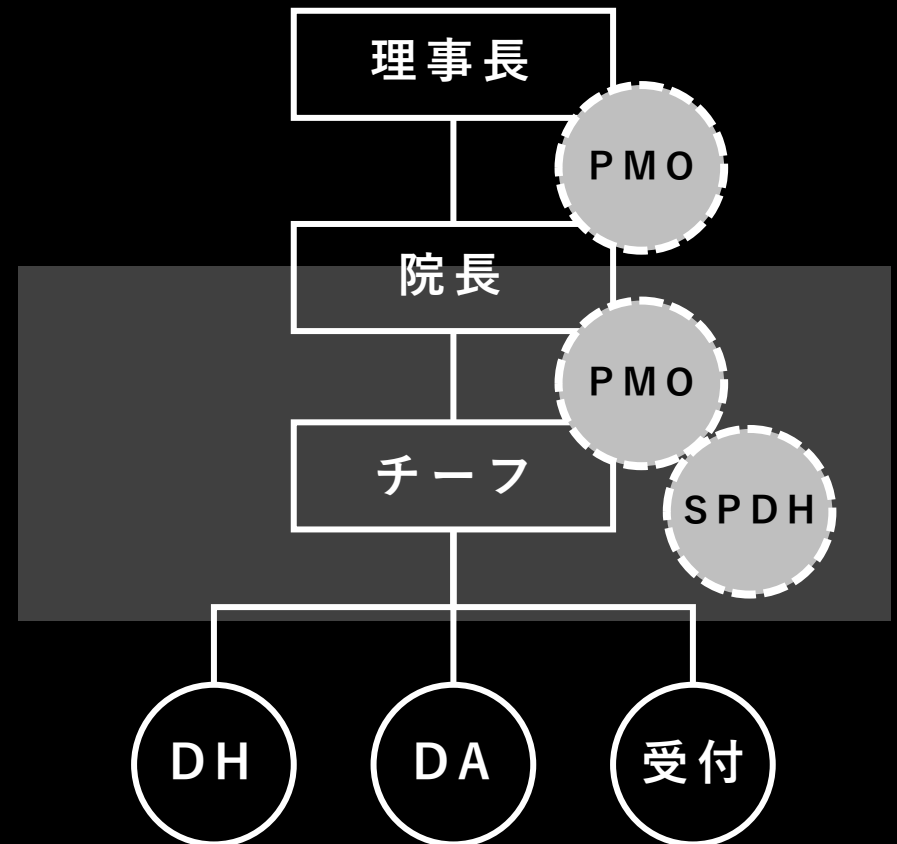
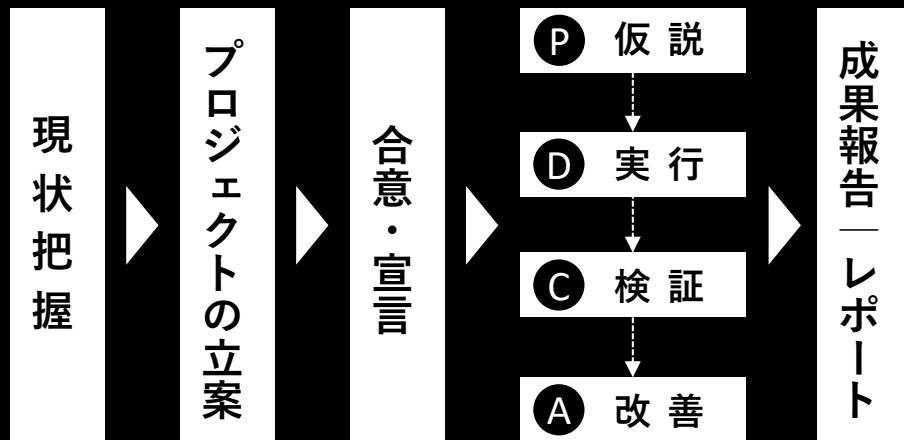
【委嘱】ー いしょく

一定の間、特定の仕事を外部に任せること。

院長に行って頂くことは2つ

- ①プロジェクトを一緒に企画し意思決定すること
- ②方針と目標を宣言すること

プロジェクトの流れ



PDCAの壁

【壁の登り方】

- ・ HAVE（目標）の明確化
- ・ Outcome（恩恵）の設定
- ・ 個別面談・チームMTG



不安と言いつきの壁

P

仮説

【壁の登り方】

- ・ 予実管理
- ・ 感謝と承認
- ・ やるべきことがシンプル



やりきりの壁

D

実行

【壁の登り方】

- ・ 事実と解釈を区別
- ・ 数字で明確化
- ・ 個別面談



分析の壁

C

検証

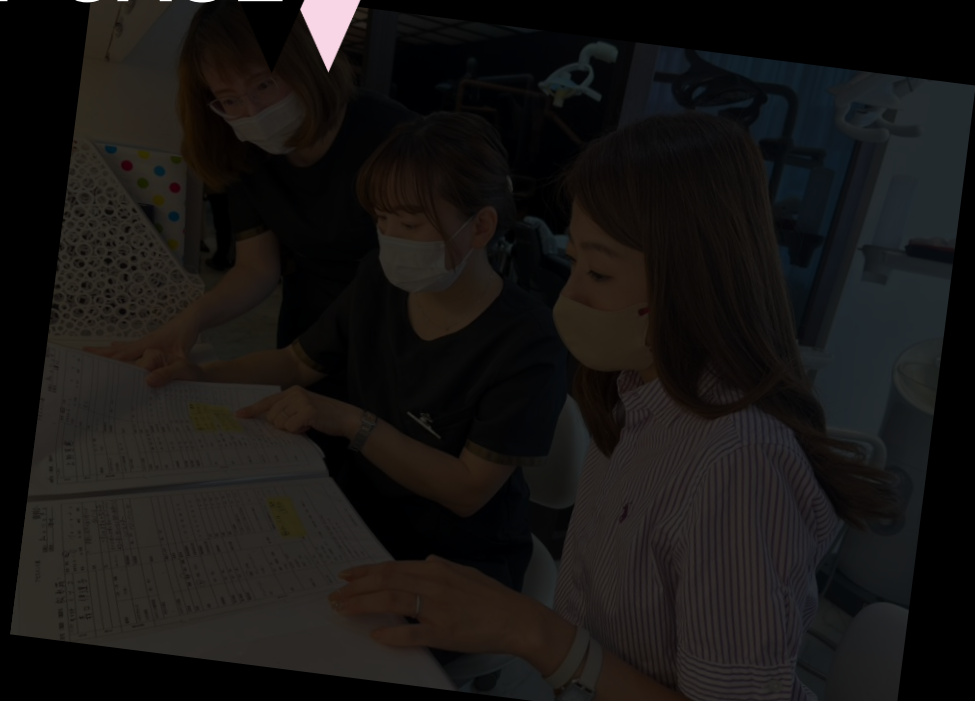
A

改善

言語「どのようにすれば」

- ・ 感謝と承認
- ・ 効果的だったこと
- ・ 効果的でなかったこと

PROJECT CASE



プロジェクトの成果

ケース

メンテナンスの予約が慢性的に取りづらくなっており、患者様を受け入れられない状態になっている。
チェアタイムを短縮してDH部門の売上を上げたい。

WHAT なにを

- ・チェアタイムを60→45→30分と段階的に短縮
- ・ツールの導入とオペレーションの改善

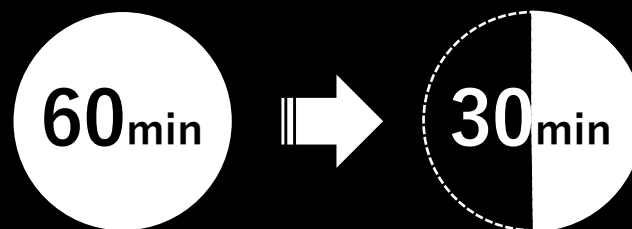
HOW どのように

- ・歯周治療の流れと保険点数の勉強会を実施
- ・SPDHの現場介入により技術向上とオペレーションの改善

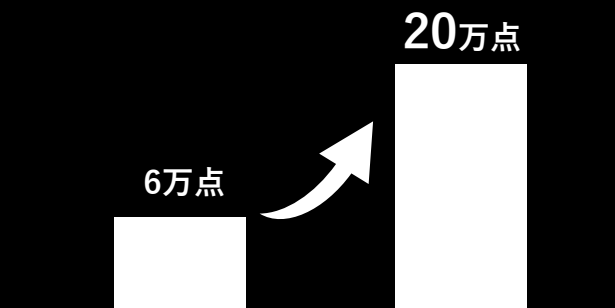
WHY なぜこの成果を得ることができたのか。

一番の壁はスタッフの固定概念と解釈
60分かけないと患者様の満足度が下がるという偏った解釈を手放し
歯周治療のプロとしての自覚が芽生えたことにより突破。

チェアタイムの改善



1ユニットあたりの売上/月



プロジェクト例①チェアタイムの短縮による売上UP

3月

現在

ユニット：2台
チェアタイム：60分
歯周治療：SCまで

患者数：175～200名/月
1日平均/台：5名/台
売上高：100万円（10万点）
チェア単価：50万円（5万点）

4～6月

短期

ユニット：2台
チェアタイム：45分
歯周治療：SPT運用

患者数：300～350/月
1日平均/台：8～10名/台
売上高：300万円（30万点）
チェア単価：150万円（15万点）

7～9月

中期

ユニット：2台
チェアタイム：30分
歯周治療：SPT運用

患者数：530～660/月
1日平均/台：12～16名/台
売上高：400万円（40万点）
チェア単価：200万円（20万点）

医院の方針

歯周治療の流れ

保険点数インプット

スキルアップ（技術指導）

オペレーション改善

予約の組み方

SPT移行率を高める

チェアタイム改善

助手連携強化

ツール導入検討

プロジェクトの成果

ケース

年商目標 1億円→1.2億円（昨年対比120%）
ドクターの売上比率が高く、DH部門の売上比率を上げて目標達成したい。

WHAT なにを

- ・保険点数に関する勉強会＋か強診取得サポート
- ・ホワイトニングや自費メニューの販売強化

HOW どのように

- ・各分野のスペシャリストによる研修会と実践サポート
- ・ミーティング、食事会などの交流でマネジメント強化

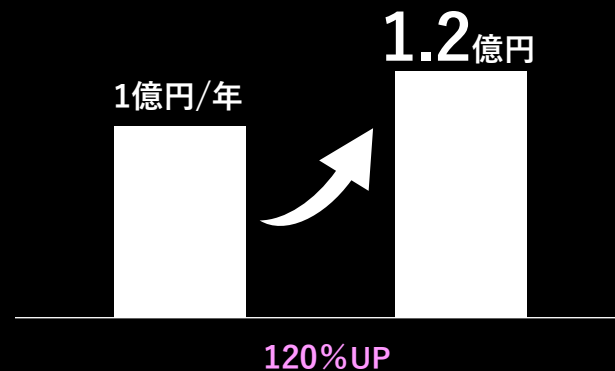
WHY なぜこの成果を得ることができたのか。

院長が言いにくいこと（売上や制度変更など）をPMOが歯科衛生士目線できちんと伝えることで理解→行動が加速。

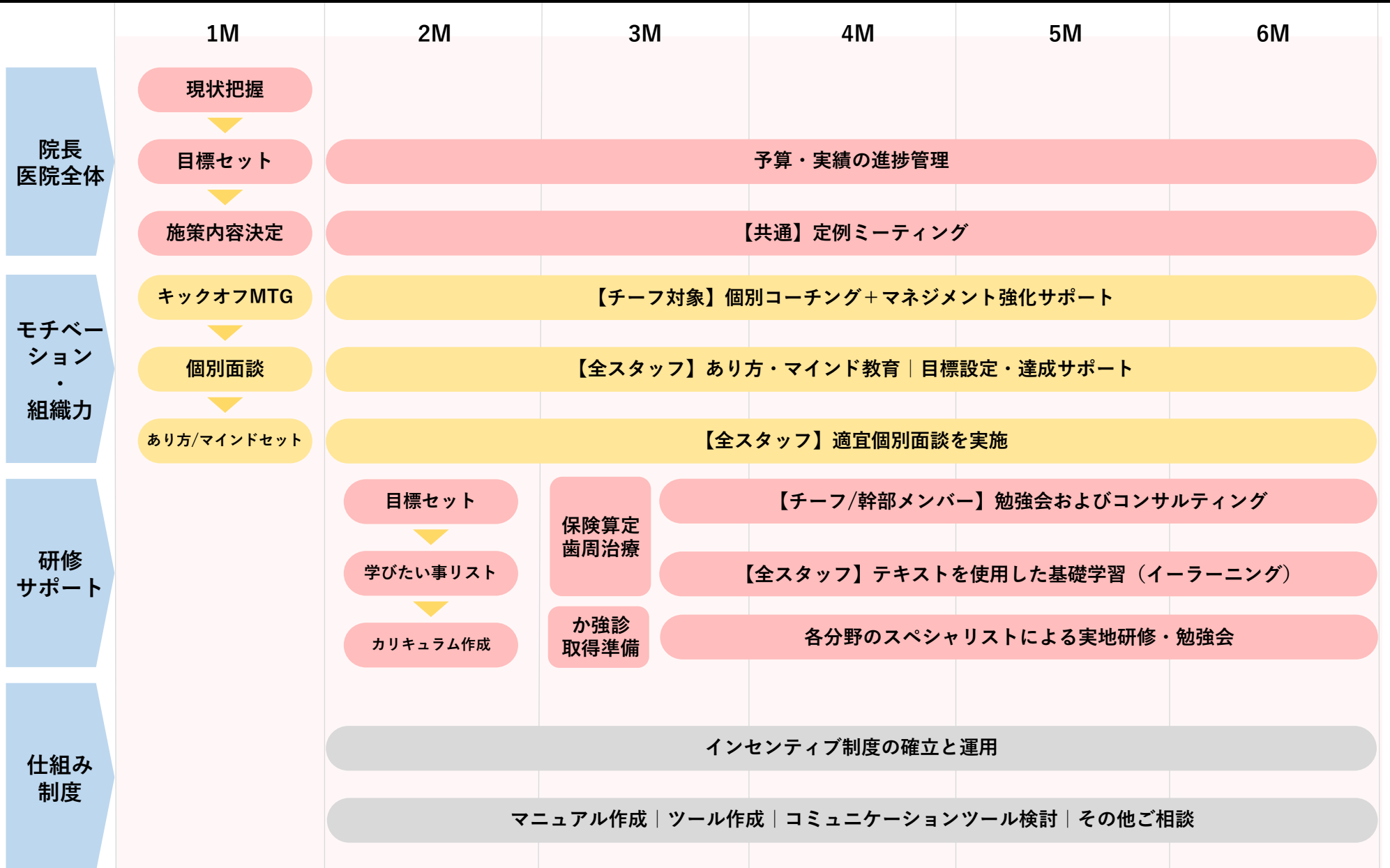
か強診取得による成果

- ✓ 訪問歯科対応が可能になった
- ✓ P患者が毎月SPTで通えるようになった
- ✓ 保険点数の加算により単価アップ
- ✓ 患者満足度とLTVの向上につながった

年商目標達成



プロジェクト例②



プロジェクトの成果

ケース

ホワイトニングを導入して売上を上げたい。
DHのモチベーションアップ。

WHAT

なにを

- ・ホワイトニングに関する勉強会の実施
- ・インセンティブ制度の導入

HOW

どのように

- ・ホワイトニング導入とモチベーションを丁寧に進行
- ・医院の成長と自分自身のキャリアを重ね合わせるセッション

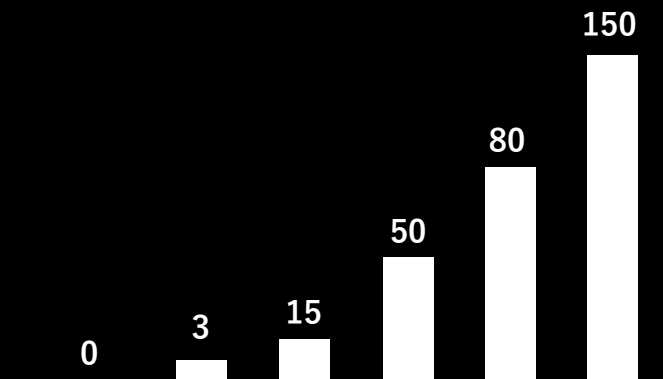
WHY

なぜこの成果を得ることができたのか。

モチベーションはきっかけとコーチングにより育つ。
DHのキャリア形成のプロだからこそ、院内でのキャリア形成と自分自身のライフプランに寄り添ったモチベーションアップが可能。

ホワイトニング売上の推移

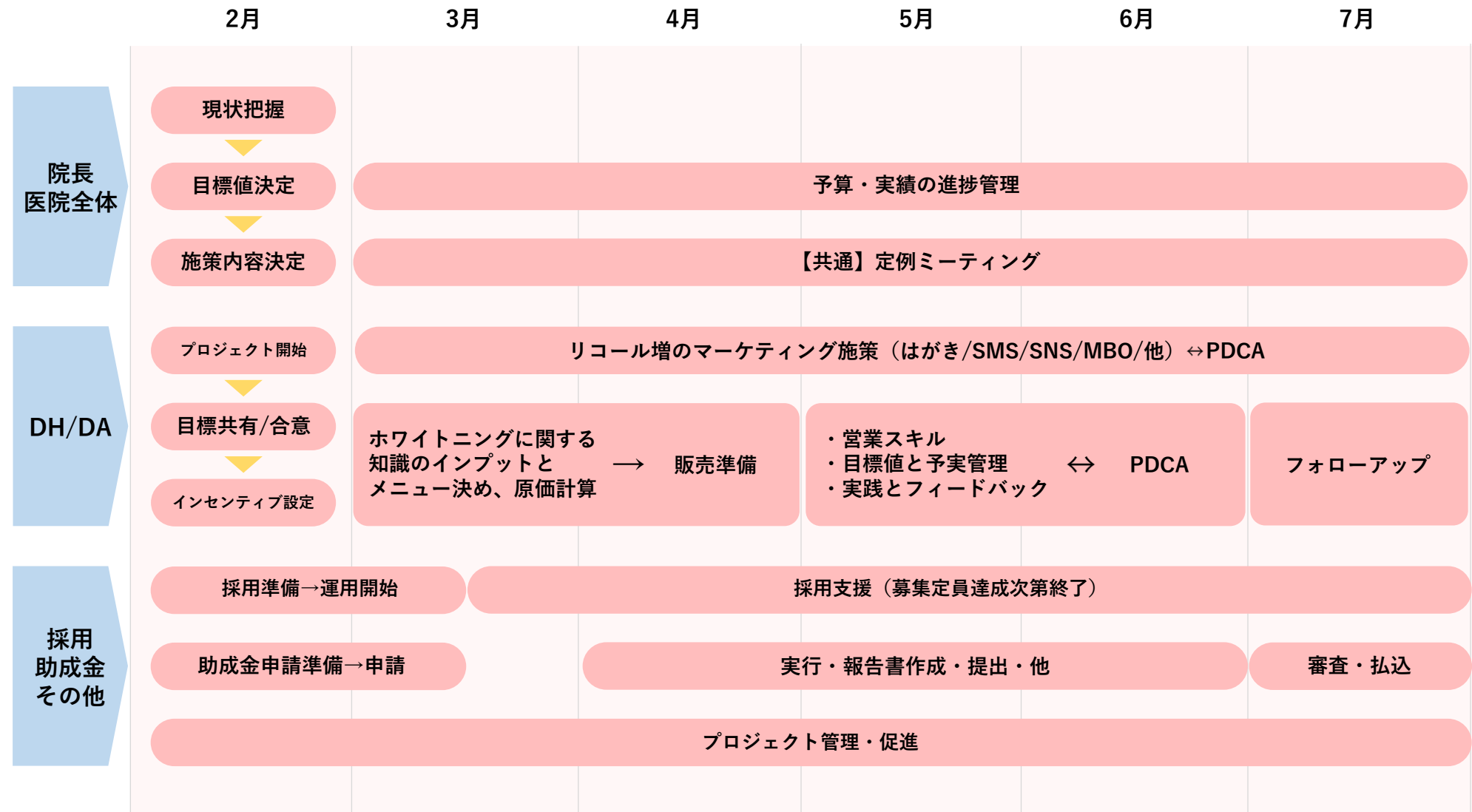
単位：万円/月



最大の成果はスタッフのモチベーションUP

- ✓ 歯科衛生士の仕事が楽しくなった
- ✓ 営業やプレゼンへの抵抗感がなくなった
- ✓ 患者様に喜ばれることが仕事のやりがいです
- ✓ 売上への意識が高まり、保険算定も学びたい
- ✓ 「最近仕事楽しそうだね」と家族に言われた

プロジェクト例③



プロジェクトの成果

ケース

治療主体→予防主体の診療体制・売上構成をつくりたい。
それによってDHの給与UPを実現し、
DHを夢のある仕事にしたい。

WHAT

なにを

- ・治療の患者を予防に移行させるオペレーションの構築（全体）
- ・P治療～予防に関する知識と技術のインプット

HOW

どのように

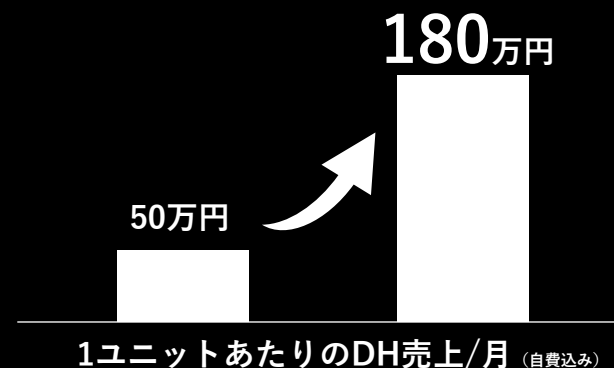
- ・法人全体で予防にシフトしていく意識改革
- ・歯科衛生士チームのマインドセットとやりがいの創造

WHY

なぜこの成果を得ることができたのか。

- ・歯科衛生士を予防のプロとして扱うこと
- ・ドクターからの感謝と承認を文化にすること

ドクターからの「ありがとう」が生み出す奇跡



効果的だった施策



学びたい内容をDH自身に決めさせる



DHのコーチングをDHが行う



フリーランスDHの起用が刺激になる

プロジェクト例④

1月 2月 3月 4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月

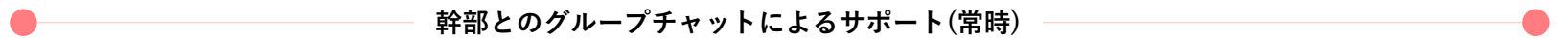
プロジェクト



幹部MTG(月1)



チャットサポート



BASICセミナー

営業力

テーマ

テーマ

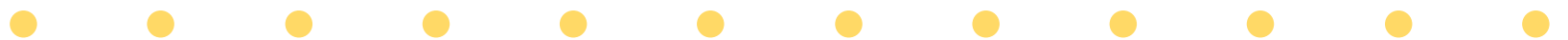
特別講師

特別講師

特別講師

特別講師

個別面談



個別コーチング



プロジェクトの成果

ケース

分院含め5医院となり、法人の組織化、評価制度、オリジナルの教育制度を確立したい。

WHAT

なにを

- ・ 人事評価制度の策定、運用サポート
- ・ 歯科衛生士の育成カリキュラムの作成

HOW

どのように

- ・ プロジェクトチームを結成し、DH主体で進行
- ・ 各分野のスペシャリストでカリキュラムを作成

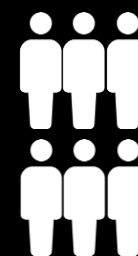
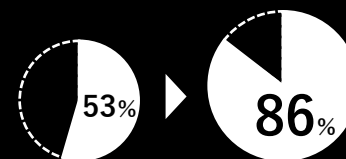
WHY

なぜこの成果を得ることができたのか。

評価制度や教育プログラムをつくる時、歯科衛生士が中心となって進行することで当事者意識が芽生えます。
この当事者意識が制度運用において最も重要な要素です。

従業員満足度の向上と離職率の低下

制度や環境に満足していますか？
YESの割合



年間退職者数



オリジナルの教育カリキュラムと教材制作

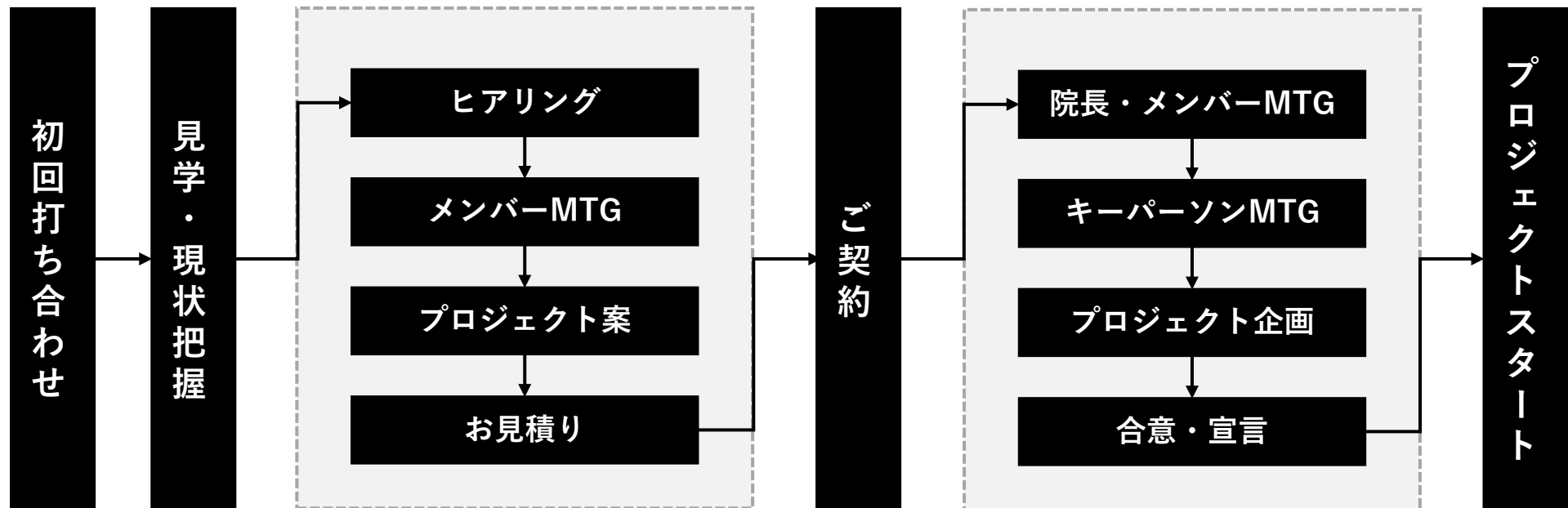


プロジェクト例⑤人事評価制度のリニューアル

		概要	コミュニケーション	実務/作成物	成果
①	ビジョン 経営方針 事業計画	まずは理解を深め DHに落とし込むための 言語化・図案化し、 ビジョンシートを作成	経営会議 主要メンバー会議	ビジョンシート作成	目指す方向性の共有
	チーフ・キーパーソンとの面談やミーティング				
②	人材の配置 役職の明確化	担当者MTG	組織図作成	役割の明確化 モチベーションUP
	求める能力 役割と必要な能力	担当者MTG	能力の棚卸/資料作成	
	待遇等 給与/手当/他 整備	担当者MTG	従業員への説明	
③	評価基準	能力評価・・・技能テスト/研修受講/その他	担当者 MTG	評価基準シート 評価担当者 評価スキーム	成長意欲 やりがい/充実感
	評価手法	業績評価・・・売上・収益/KPI/その他数字 情意評価・・・貢献度/人材育成/その他評価			
④	人材育成	☑コース別カリキュラム (プロ/マイペース等) ☑スケジュール	担当者MTG	担当講師選定 都度料金見積もり 都度資料作成	スキルアップ 業績アップ

※デジタルツールは都度検討

プロジェクトスケジュール



COMPANY 

CSR活動



D.HIT



選手と子供たちの歯みがき教室
アースフレンズ東京Z@大田区体育館



啓発運動

日本歯科衛生士会後援のもと、NEXCO中日本サービスエリアにて
ドライバーの方々に向けた唾液チェックとオーラルケアに関するアドバイスを実施。



健康経営

健康経営への関心が高まる中、歯科も重要な役割を担っています。
歯科検診や予防歯科への意識を高める活動を全国で行っております。

福岡



愛知



東京



大阪



神奈川



東京

