

評価制度の意義がわかる！

人事評価制度の

成功事例



事例 ①

河底歯科・矯正歯科 様

- ・ 業種：歯科
- ・ スタッフ数：15名



河底歯科・矯正歯科
Kawasoko Dental Clinic & Orthodontics

スタッフの成長意欲が上がり 医業収入も10%向上！

課題背景

1. 評価制度に医院理念を落とし込めていない
 - ▶ 何のための評価制度なのかという目的がスタッフに伝わっていなかった
2. 数字意識を持たせる仕組みになっていない
 - ▶ 売上＝自身の評価につながるという意識付けができていなかった

取組施策

1. 医院理念をもとにした 評価制度の再構築を実施

スタッフへと「頑張りの定義」を示せる内容へとブラッシュアップ

2. 職種別の個人目標数値 の設定

売上に応じた報酬を意識づける為の評価項目を設定

効果①

働く意味や目的が明確になり、
主体的に動くスタッフが増えた！

効果②

生産性を意識した行動に繋がり
年間の医業収入が10%向上！

事例 ②

医療法人K&D 堀内歯科 様

- ・ 業種：歯科
- ・ スタッフ数：30名



スタッフからの改善提案が増え 医業収入も20%向上！

課題背景

1. 価値観と評価項目の不一致

▶ 矯正強化方針で1年に6名退職。組織のベクトルがバラバラだった

2. 数字意識・自律性を持たせる仕組みになっていない

▶ 自己主張が強く変化を嫌う。医院成長を“自分ごと”にできない

取組施策

1. 理念を反映した評価制度を再構築

- ・ 副院長×コンサルが評価項目をオーダーメイド化
- ・ 賞与・昇給をでスコア化

2. 行動変革を促す仕組み化

- ・ 文化を定着
- ・ スキルチェック+ポイント制度で自立度と貢献を“見える化”

効果①

▶ 「評価が納得できるから頑張れる」 スタッフからの提案が日常化し連携強化

効果②

- ・ 離職率低下、チーム一体感向上
- ・ 医院改善サイクルが高速化

事例 ③

医療法人輝笑会 いちき歯科様

- ・ 業種：歯科
- ・ スタッフ数：36名



データを交えたフィードバックで スタッフの納得感が向上！

課題背景

1. スタッフ数増加により、個々の成長行動へのフォローが不足
 - ▶ スタッフ数が30名以上のため、個々のスキル把握も難しかった
2. 紙ベースの360度評価では評価基準が不透明で、成長支援の仕組みが不足
 - ▶ アナログのため院長の負担も多く、自動化したいと考えていた

取組施策

1. オーダーメイド評価基準のデジタル化

- ・ 既存の評価基準をそのままシステムに反映
- ・ シンプルなUI設計で運用負荷を大幅に軽減

2. 伴走サポートによる定着支援

- ・ カスタマーサクセスが導入設計から運用まで伴走

効果①

集計工数が1/10に大幅削減
360度評価の紙ベースからの脱却

効果②

- ・ 評価データを即時に出力できるため、データを交えたフィードバックでスタッフの納得感が向上
- ・ マネジメント会議の質も向上

事例④

市川すずき消化器・内視鏡クリニック様

- 業種：消化器内視鏡内科
- スタッフ数：60名



 市川すずき消化器・内視鏡クリニック
内科・内視鏡内科・胃腸内科

人事評価のDX化で評価結果の集計時間が30時間→1クリックに！

課題背景

1. スタッフに評価軸を明確に伝えられていなかった
 - ▶ スタッフから「なぜ自分の賞与が少ないのか？」と質問があり、気づいた
2. 紙ベースで評価から賞与反映まで行っていたが負担が大きかった
 - ▶ 作業工数が煩雑かつタイムリーなフィードバックが困難だった

取組施策

1. 人事評価シートのデジタル化

- ・ 配信・回収・集計・賞与反映までをシステム上でノンストップ実現
- ・ 360度評価／相互評価に対応し、評価基準の透明性を向上

2. 導入サポートによる定着支援

- ・ カスタマーサクセスが評価制度設計段階から運用開始まで伴走
- ・ スタッフへの事前周知・段階的な導入サポートで抵抗感を軽減

効果①

スタッフが自分の評価軸を把握し自信のなかったメンバーも前向きに

効果②

- ・ 紙ベースからの脱却により、評価配布や集計にかかる作業効率が向上
- ・ チーム内で長所を伸ばす文化が醸成
組織内のスタッフの成長が加速

事例⑤

🏠 おおたきく子クリニック 様

- ・ 業種：消化器内視鏡内科
- ・ スタッフ数：8名



おおたきく子クリニック
ota kikuko clinic

マインドの統一が進んだことで 離職率の低下に寄与!

課題背景

1. スタッフの高い離職率

- ▶ 入職から1年以内に退職し、安定した人員体制が築けなかった。

2. 少人数組織ゆえの影響力の偏り

- ▶ 常時10名以下の組織構成のため、1名のモチベーション低下が全体に大きく影響していた。

取組施策

1. 人事評価制度の導入による組織づくり

院長自らが「同じ方向を向くスタッフ」の定義（素直・真面目／最低限の専門スキル／自発的行動／報連相）を明文化し、全スタッフに共有

2. スタッフに対して継続的に伝えることを習慣化

導入後は評価項目の説明会やワークショップを実施し、スタッフひとりひとりへの浸透をサポート

効果①

「自分の強み・課題」が明確になり
消極的だったメンバーも前向きに

効果②

「同じ方向を向く」意識が浸透し
マインドの統一が進んだことで
離職率の低下に寄与

360度評価をうまく運用していく方法（院長の負担軽減）

360度評価を実践したいという医院様や現在、Googleフォームなどで実施している医院様は数多くいらっしゃいます。360度評価のデメリットの1つとして集計に手間暇がかかる上、誰がどう評価されたかの可視化が難しい点が挙げられます。

評価制度をうまく運用していくためには…

01 評価制度は如何に習慣化できるか

02 院長もスタッフも納得のいくフィードバックできるか

03 スタッフに適正な評価ができるか

評価制度専用のシステム「Doctor HR」で解決できます！

顧客満足度調査



評価制度構築満足度

10点満点中

9.0 点

-  自分の想いを正確に言語化してくれた！
-  専門家なので安心して任せられた！
-  親身になって構築してくれた！



伴走サポート満足度

10点満点中

9.5 点

-  返信スピードが速くて助かる！
-  困ったときに頼りになる！
-  実例を提示するなど、丁寧に具体的なアドバイスをくれる！

DoctorHRがおすすすめです！

医療人に頑張る理由を創る

手軽

リーズナブル スピーディ



- コンサルティング費用が相場の半額以下
- 2~4カ月で評価制度の骨子を作成

簡単

運用ラクラク



- 煩雑な集計も自動
- 評価時期が来たら自動で配信

実感

成長実感



- 査定にとどまらず、フィードバックに活用できる。

「成長実感」を持てる人事評価制度が楽に運用できる！

人事評価制度の構築～運用までトータルサポート

評価制度構築

STEP1

豊富な実績を持つ
医療専門コンサルタントによる
評価制度構築サポート

- ・ 頑張りの定義づけ
- ・ 賞与項目設計、評価基準設定
- ・ 昇給項目設計、評価基準設定
- ・ 運用スケジュール作成
- ・ 職種別スキル表作成

導入サポート

STEP2

医院への導入をスムーズに進め
られるようカスタマーサクセス
が伴走型でサポート

- ・ 院内説明会サポート
- ・ 初回システムセットアップ
- ・ テスト検証実施
- ・ テストの評価結果検証
- ・ 賞与/昇給査定検証

活用支援

STEP3

導入後、成長実感に繋げていく
ための活用支援を定期的を実施

- ・ 各種機能のオンボーディング
- ・ 実施内容の見直し
- ・ 賞与/昇給基準変更

※スタンダードプランの場合

など

医療機関にマッチした 8つの評価機能

実績管理

売上や利益など実績値を管理



360度評価

同僚同士で評価しあい、強みと課題を抽出



相互評価

上長と本人で同じ項目を評価し、認識の乖離を可視化



ポイント制度

医院の利益になる自発的な行動をポイント化



スキル管理

職種ごとにスキルレベルを管理



個人目標

一定期間に自身で目標を立て、達成度や難易度に応じて評価



患者満足度

患者さんにスタッフの接遇などについて評価をもらう

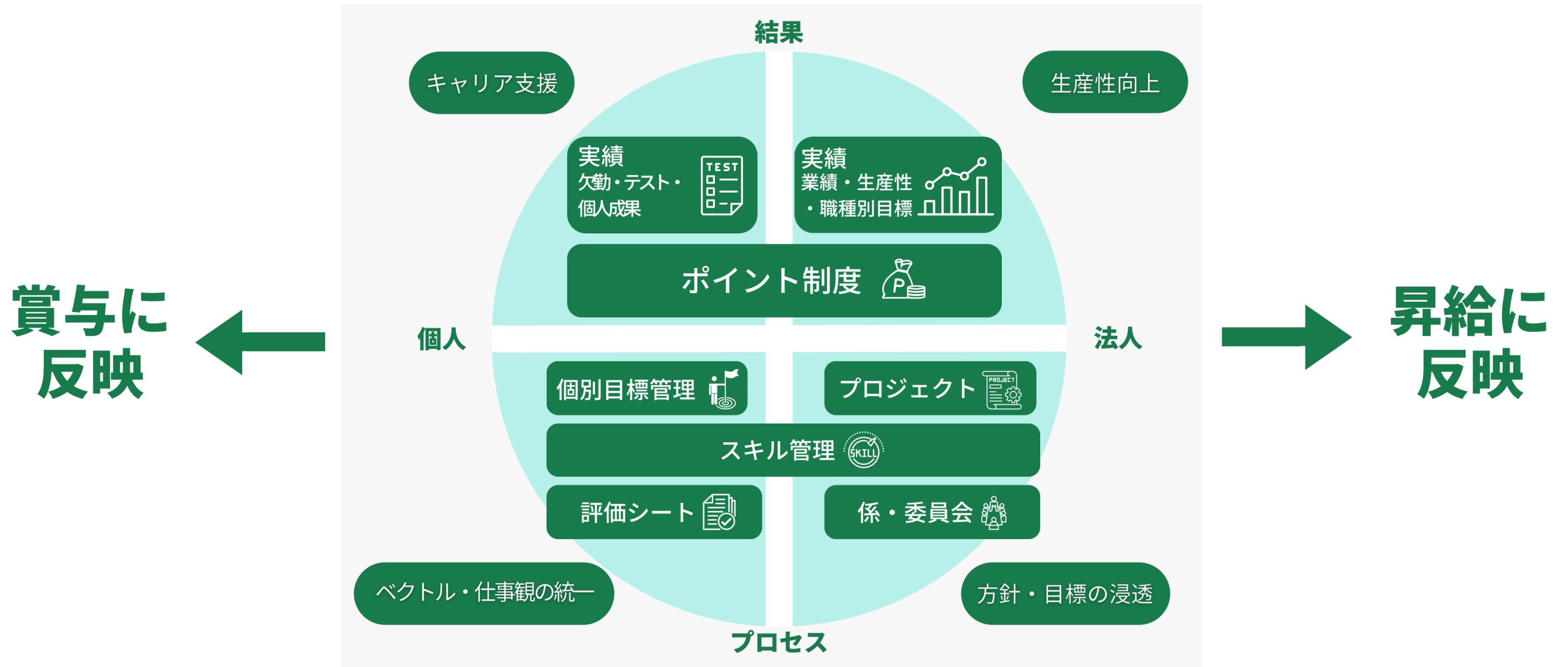


面談記録

スタッフとの面談を記録し、次回面談時に活用



医院ごとの「**頑張りの定義**」に沿って カスタマイズした制度設計をご提案させていただきます



安心のサポート体制

豊富なノウハウ、経験を持つ医療業界専門スタッフが、貴院の評価制度導入を軌道に乗せ、スタッフの成長実感までつなげるお手伝いをさせていただきます



医療業界専門
評価制度構築
コンサルタント

評価制度作成を0からサポート

豊富な支援実績を持つ医療業界専門のコンサルタントが行動理念やMVVなどをもとに、貴院に合った評価制度をご提案させていただきます。



導入・活用支援
カスタマー
サクセス

基本操作から活用方法まで

デジタルに苦手意識にある方や、忙しくて時間がなかなか取れない・・・などお困りの方には、手厚いサポートの「スタンダードプラン」をお勧めいたします。人事評価制度が軌道に乗るよう伴走型でご支援させていただきます。

DoctorHRが選ばれるわけ

医療人に頑張る理由を創る

圧倒的低コスト！



業界相場に比べて
人事評価制度構築
サポートが半額以下で抑
えることができる

医療機関専用開発！



医療に特化しているから
こそ医療にマッチした
ノウハウをご提供できる

運用の負担軽減！



制度構築後の運用システ
ムがあることで楽に運用
することができる

会社概要

社名	株式会社 Tobe-Ru
所在地	福岡県福岡市中央区薬院2丁目2-24 チサンマンション第3博多606
代表者	戸澤 良親
設立	2021年1月8日
従業員数	11名
取得認証	 ISMS認証取得  Great Place To Work 働きがいのある企業認定
ウェブサイト	https://tobe-ru.co.jp/

いつでもお気軽にお問い合わせください

 info@doctor-hr.com



製品やサービスに関するご質問などがございましたら、いつでもお問い合わせください。