

”採用して終わり”にしない
歯科医院専門のレンタル人事部

”でんとるん”

2026年 4月

ピタッと採用株式会社

ピタッと採用株式会社の紹介

歯科医院特化『定着とPDCAまで支援する採用代行サービス』

代表者	武田 直人
設立	2025年 10月
資本金	700万円
所在地	〒105-0001 東京都港区虎ノ門二丁目2番1号 住友不動産虎ノ門タワー17階
Webサイト	https://pitatto-saiyo.com/



ピタッと採用株式会社の紹介

弊社は「定着の仕組み作り」まで支援する採用代行会社です。



代表取締役社長

武田 直人 / Naoto Takeda

同志社大学卒、新卒は野村證券に入社、その後、LINEやフーヤリブ・コンサルティングにて事業経営を軸にマーケティング、採用、組織開発などを学ぶ。

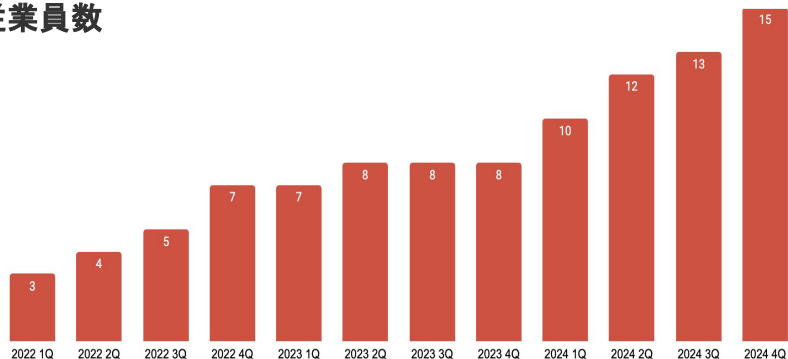
CINCAにて歯科特化の転職サービスを1年ほど支援させていただく中で、業界の「ヒト」の問題を痛感。歯科に関連する大手企業とともに、採用～定着まで一気通貫した採用代行サービスを始めることを決めた。

出資元であるCINCAの紹介

大企業向けの新規事業『代行サービス』

代表者	阿部 拓貴
設立	2021年 01月
資本金	3,000万円
所在地	〒105-0001 東京都港区虎ノ門二丁目2番1号 住友不動産虎ノ門タワー17階
Webサイト	https://cinca.tokyo

従業員数



代表の阿部から承認を得てCINCA在籍中に、歯科の院長や事務長、衛生士などにインタビューを実施。人材業界の「採用して終わり」に強い違和感を覚え「ピタッと採用株式会社」を設立。

目次

- **私たちが解決する課題**
- サービス紹介
- 顧客事例
- 料金・仕様

私たちが解決する課題

人材採用・定着のお悩みありませんか？



ノウハウがなく、採用の応募が全然来ない・・・



退職の予兆が掴めずに、いきなり退職されてしまう



PDCAが回ってないから、同じ失敗を繰り返してしまう

人材不足により、十分に患者様の受け入れができない



目次

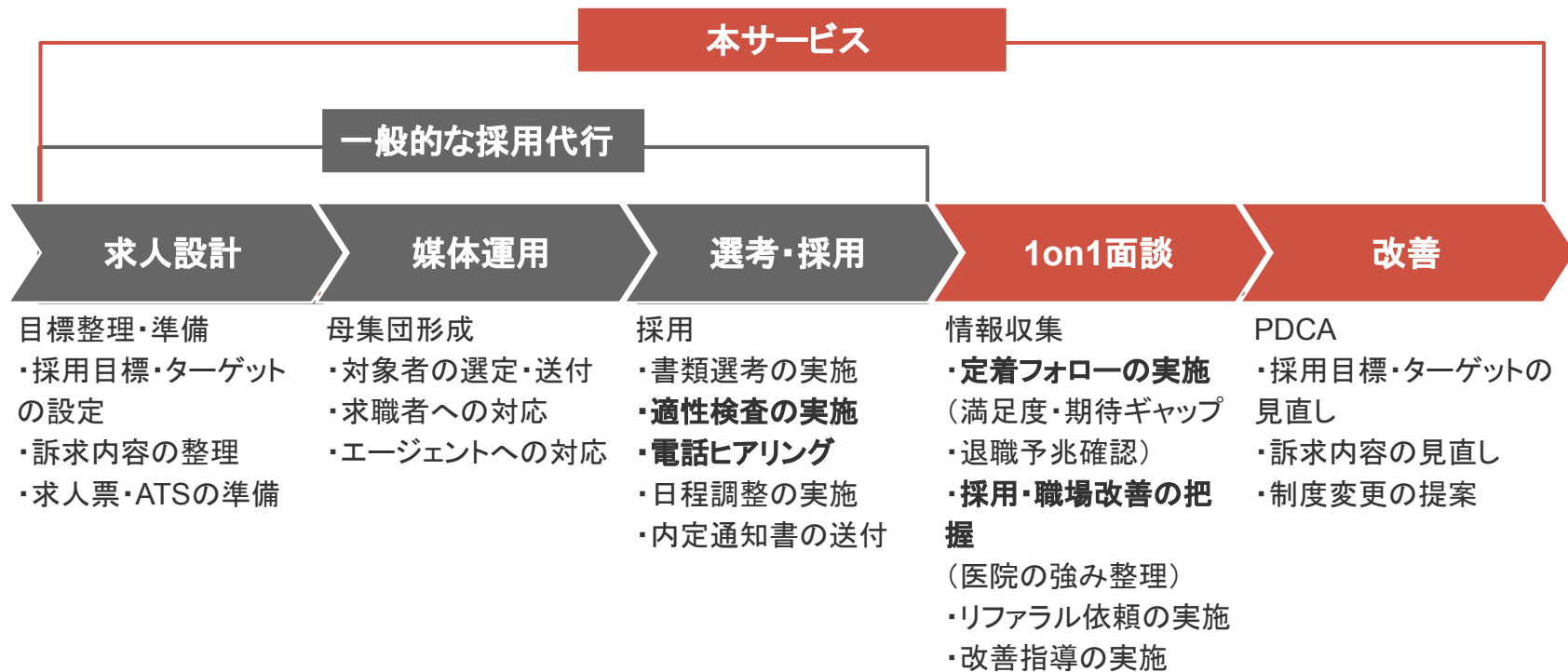
- 私たちが解決する課題
- **サービス紹介**
- 顧客事例
- 料金・仕様



あなたの歯科医院のための
自走型の
レンタル人事部

サービスの特徴

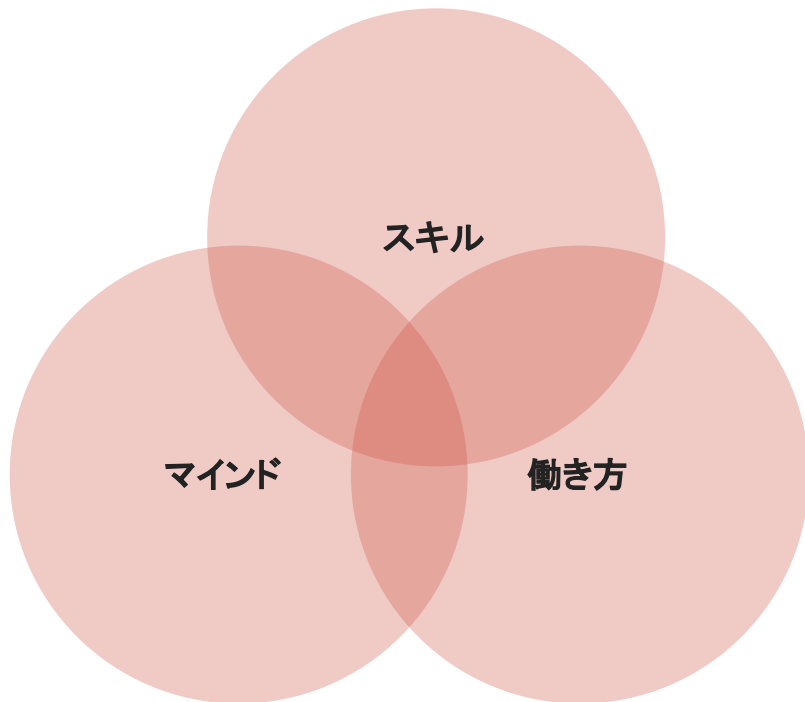
採用PDCAを、お任せで回し続けます



求人設計

採用したい/したくない人物の言語化をおこない基準を作る

3つの基準を元に、貴院のゴールや職場状況から採用すべき人物を決めます。



評価基準例

0) 現状 & ゴール

- チェア：□台 / 常勤DH：□名 / 1日来院：□人
- 自費比率：□% / 平均単価：□円 / 土曜患者：□%
- 予約：□余裕 □逼迫 / 残業：□少 □多 / 教育体制：□あり □なし
- 現在のボトルネック（複数可）
 - 予約が埋まらない リコール運用弱い 無断キャンセル多い
 - 滅菌/感染対策不安 外科アシスト不足 小児対応弱い
 - 受付/電話弱い デジタル運用弱い シフト欠員 残業過多
- クリニックゴール（1つ選択）
 - 回転率向上 自費比率向上 小児予防強化 外科/インプラント強化
 - 訪問歯科拡大 NPS/レビュー改善 離職率低減 売上安定化
- 役職：□ DH / □ DA / □ 受付・TC / □ 歯科医師

1) スキル基準

Must（必須・共通）

- 滅菌/感染対策（器具管理・記録）
- 基本手技（DH：スクレーピング/PMTC/TBI、DA：準備/片付け/四手）
- 患者説明の基礎（リコール・同意の取り方）
- デジタル基本操作（予約/チャット/写真）

Nice to have（歓迎・共通）

- 口腔内写真/IOSスキャン
- 予防プログラム設計 or 在庫/動線の標準化
- 自費カウンセリング補助 or レセ補助

ゴール別 追加チェック（該当のみ使う）

- 回転率向上：時間内処置 / 先読みアシスト / 予約枠コントロール

媒体運用

適切な媒体を選び、訴求を磨き、採用候補者に届ける

媒体選択

目的や予算から媒体を選ぶ



ダイレクトリクルーティング型

・ジョブメドレー

・GUPPY

求人広告掲載型

・indeed

・求人ボックス

スポットバイト型

・HANOWA

クリエイティブ

求職者が興味を抱く見せ方にする

採用プロセス_全体像の説	完了
ビズリーチスカウト_関西	完了
ビズリーチスカウト_OPs	完了
採用広報_全体像の設計	完了
採用プロセス_項目別評価	完了
採用ページ設計	完了
採用プロセス_項目別評価	完了
採用ページ_各種コンテンツ	完了
採用媒体エージェント開拓	完了
採用ページ_競合優位性	完了
採用ページ_福利厚生	完了
採用ページ_メンバー風景	完了

情報の見せ方

・必要情報の掲載

・曖昧表現の削除

・伝わる文言づくり

(セールスライティング)

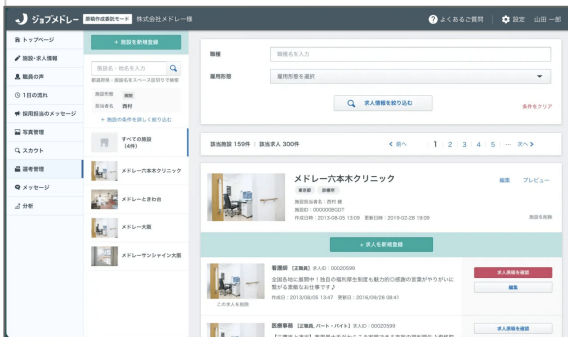
情報収集

・競合調査

・院内ヒアリング

配信設定

誰に情報を届けるかを定める



ターゲティング

・エリア(駅・半径)

・経験年数

・直近ログイン など

SLA

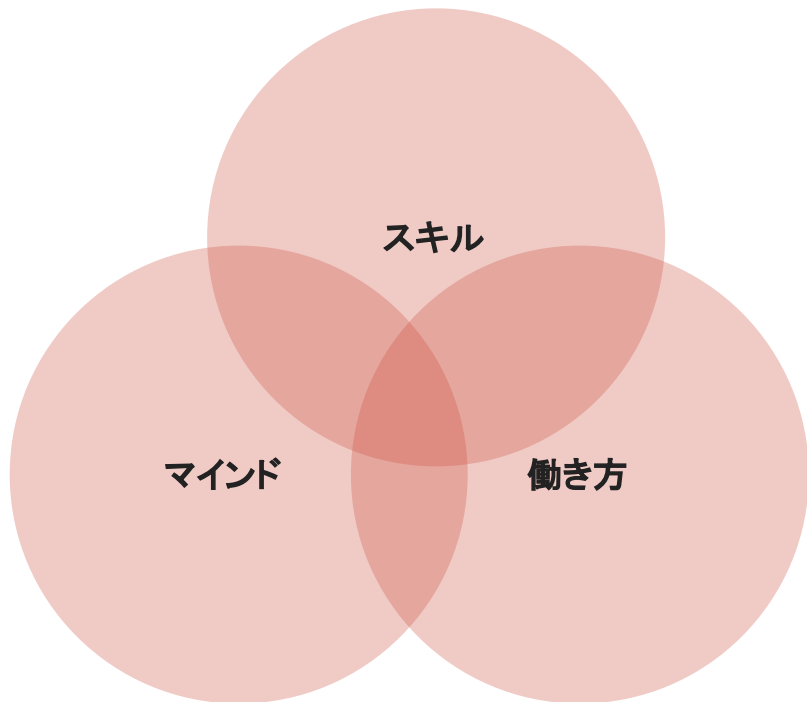
・応募返信1h以内

全てをコントロールできないと、成果が出ない

選考・採用

適正検査と面談準備テンプレートで、相性を見る

作成した評価基準+適性検査までおこないます。



適性検査

あなたのタイプ

📌 コミュニケーション型

人と人をつなぎ、職場の雰囲気明るくするムードメーカー。

患者やスタッフとの距離を一気に縮める力があります。

ただし、日々の業務改善や地道な成長には、少し刺激や環境の後押しが必要かも。

タイプ特徴

項目	スコア	コメント
外向性	非常に高い	初対面でも臆せず、会話から信頼関係を築ける。
協調性	高い	チーム全体の空気を読み、場を和ませる。
ストレス耐性	やや高い	プレッシャー下でも冷静さをある程度保てる。
安定志向	中程度	新しいことにも挑戦できるが、安定も重視する。
成長志向	低～中	自発的なスキルアップよりも、現状の中での安定運用が得意。
信頼度	非常に高い	回答に一貫性があり、自己美化傾向が少ない。

1. 院長との関係性

- 慎重型院長（安定志向・ルール重視）

→ 協調性が高いので衝突は少ない。本人の柔らかさで院長の厳しさを和らげる効果あり。

→ 注意点：本人が新しいことに挑戦しにくく、現状維持に傾きやすい。

2. 周囲のメンバーとの関係性

- ムードメーカー衛生士（外向性高・成長志向高）

→ 一緒に働く職場がとて明るくなる。

→ 注意点：どちらも会話好きなので、集中作業の効率低下に要注意。

- 黙々と作業型助手（内向性・安定志向高）

→ 性格の補完関係。助手が安定を守り、本人が場をつなぐ。

→ 注意点：本人が話しかけすぎると負担になるので配慮が必要。

科学的に自院にマッチする人材の選別/面接で懸念点を追加質問

面接時の質問

面接時の追加質問

- 「新しいルールや仕組みに慣れるまでの工夫を教えてください」
- 「長く働くために職場に求めることは何ですか？」
- 「自分から新しい仕事に挑戦した経験はありますか？」

サービスの特徴

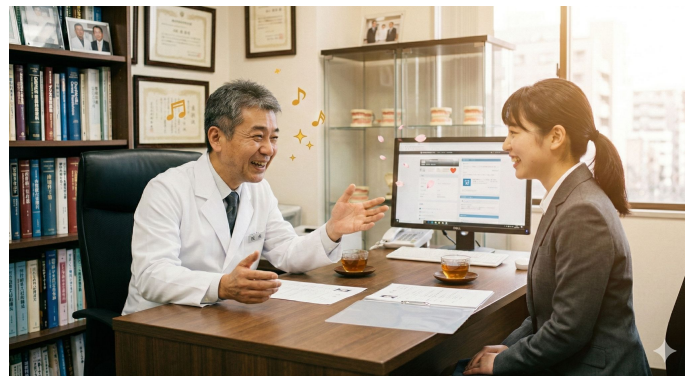
電話代行により、院長の”面接時間”を大幅に削減する

応募者全員と面接する必要がある



- ・求職者の情報が少ないため、質が低い応募者を含めて面接をする必要がある。
- ・早く面接を切り上げたくても、30~40分ほど時間を取られてしまう。

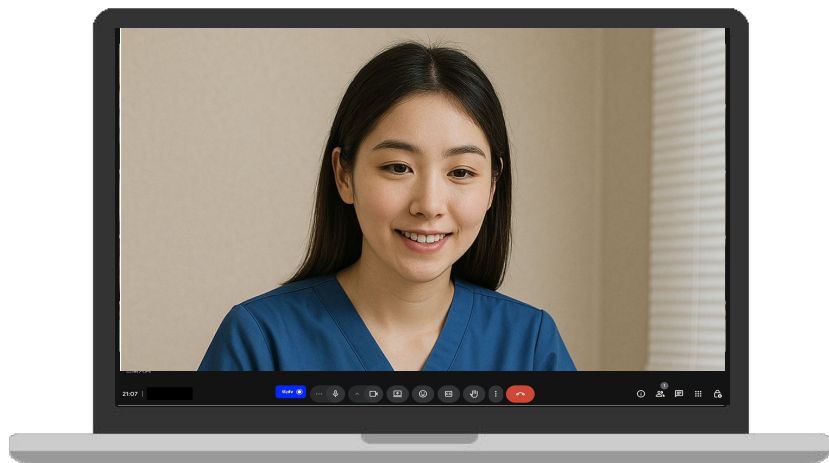
選抜された応募者と面接できる



- ・弊社の電話代行により、事前に聞きたい情報が分かるため、質の高い応募者のみと面接設定ができる。

1on1面談

1on1で採用定着や離職防止、外部を活用して本音ヒアリング



1on1 頻度	入職後(3ヶ月)
面談内容	<ul style="list-style-type: none">・仕事の満足度と理由・入職前後のギャップ・自院の押しポイント・紹介依頼

院長との方針すり合わせ

📄 面談前すり合わせノート (院長 × 面談者)

対象者: _____ (氏名/職種/等級)
面談予定: ____年__月__日 (____:____~____:____) / 同席: (院長/面談者/メンター/人事)
評価期間: ____年__月__日~____年__月__日
面談の目的 (選択): (改善合意/PIP移行判断/再配置検討/契約継続可否の一次判断)

1. 役割基準・期待値 (医院の“基準”)

- 主要KPI (目標)
 - オンタイム率: ____% (基準: ≥85%)
 - リコール取得率: ____% (基準: ≥85%)
 - 減菌・安全遵守: ____% (基準: 100%)
 - 説明チェックリスト準拠率: ____% (例: ≥90%)
- 最重要行動 (Top3)
 1. _____
 2. _____
 3. _____

2. 現状データ (事実)

- 直近実績: オンタイム ____% / リコール ____% / 安全遵守 ____% / 苦情・指摘 ____件
- 観察ログ (SBI):
 - 例) (状況) 土曜午後3時連続で10~15分押し → (行動) 片付け・記録に時間超過 → (影響) 次患者待ち+残業
- 過去の支援: シャド一同席 ____回 / 枠+5分 ____週 / 教材配布 ____件 / 面談 ____回
- 本人の自己申告 (抜粋): _____

3. 交渉可否リスト

- 非交渉 (絶対条件): 患者安全/減菌手帳/記録の網羅性/守秘 ほか
- 調整可能 (条件付き): アボ枠分數/シフト (選番・土曜頻度) / 担当
- 調整の幅: 例) 枠+5分を最長2週間 / 土曜は月2回まで 等

4. 医院側が出せる支援メニュー

- OJT: 先輩同席 ____枠/週、チェックリスト配布
- 運用: 一時的に枠+____分、症例の選定 (難度調整)
- 学習: 手順動画/マニュアル/ロールプレイ ____回

事前にご意向/課題を
ヒアリング

言いづらいことは
「外部」から伝達

各フェーズごとにお任せでPDCAを回します

結果

改善施策

媒体運用

- CTRが1.5%以下
- スカウト返信率10%未満
- 7日以上求人応募がない



- ・1枚目の写真修正
- ・訴求ポイントの修正

選考・採用

- 面談設定率30%未満



- ・応募返信1時間以内

1on1面談

- 労働時間の期待ギャップ発生
- 彼氏との結婚が決定



- ・採用時の期待値調整
- ・期限を決めて改善約束
- ・採用候補探しの開始

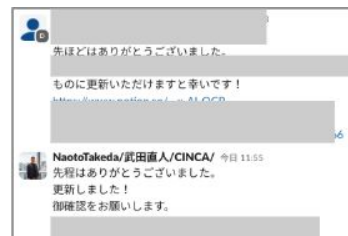
プロジェクトのススメ型

TODOを『見える化』しながら進行いたします

プロジェクト管理

▼ 人事部 16		2025年7月	
Aa TODO	担当者	ステータス	ア...
プロジェクト環境準備	Naoto Tak	完了	<input type="checkbox"/>
医院の目指すべき方向の整	Naoto Tak	進行中	<input type="checkbox"/>
従業員向け適性検査	Naoto Tak	進行中	<input type="checkbox"/>
競合歯科医院調査	Naoto Tak	進行中	<input type="checkbox"/>
採用媒体準備		未着手	<input type="checkbox"/>
素材の準備(写真など)		未着手	<input type="checkbox"/>
適性検査の特徴分析		未着手	<input type="checkbox"/>
STP作成		未着手	<input type="checkbox"/>
採用リクルーティング開始		未着手	<input type="checkbox"/>
採用媒体_訴求整理		未着手	<input type="checkbox"/>
カンパニーデックの作成		未着手	<input type="checkbox"/>
採用媒体PDCA		未着手	<input type="checkbox"/>
書類選考		未着手	<input type="checkbox"/>
候補者日程調整		未着手	<input type="checkbox"/>
条件/入社日調整		未着手	<input type="checkbox"/>
入職者面談		未着手	<input type="checkbox"/>

チャット連絡



定例MTG

定例MTG	毎月1h
追加MTG	サポート内容に応じて決定
実施内容	<ul style="list-style-type: none">・医院のゴール確認・プロジェクトの進捗共有(例:採用運用など)・非定期プロジェクトの進捗共有(例:リファラル制度構築など)・課題・解決策・方針等のすり合わせ・TODO整理

目次

- 私たちが解決する課題
- サービス紹介
- **顧客事例**
- 料金・仕様

顧客事例(吉野歯科医院 吉野宏幸先生/日本歯周病学会 指導医) ジョブメドレーの過去履歴上、最高の応募数を達成

歯科助手応募

月10件以上

3ヶ月連続達成

歯科技工士応募

月8件

2名採用決定

満足度

90点

対応面は100点、離職もあったので10点!

導入を決めた理由

- 信頼できる先生からの紹介だったため
- 入職直後のスタッフヒアリングまで担ってくれること
 - 採用~入職後のヒアリングまで一貫して対応してくれる会社は他にないため

導入後の変化

- 事前電話でやる気のない候補者をスクリーニング
 - スタッフの面談工数が大幅に削減
- スタッフが考えていても**言いづらいこともキャッチアップできるようになった。**
- 歯科技工士の応募が増えて、採用まで繋がった。



顧客事例(ルネス青山デンタルクリニック 小林 建 先生)

2022年4～5月以来、約4年ぶりの高水準の応募数を達成

歯科助手応募

月10件以上

応募数は約3倍

歯科衛生士応募

月3～4件

2名採用決定/応募数は約6倍

満足度

93点

残り7点は今後のフォローを期待しています！

導入を決めた理由

- 採用代行会社を複数試したが、求人票作成・掲載で終了
 - 逐次の報告や訪問がなかった
- 短期的な数字の話ではなく、中長期の視点を感じた。
 - 初回の話し合いで「**短期的な数字の話ではなく、中長期でうちのことを考えてくれている**」と感じた。

導入後の変化

- 事前電話・性格診断で面接の質が向上
- 電話電話で1人40～50分の面接時間を削減
 - ヒアリング内容を元にスクリーニングを実施
- 中長期伴走型支援で採用基準を継続改善
- 「代行」ではなく「伴走」するパートナーとして評価



目次

- 私たちが解決する課題
- サービス紹介
- 顧客事例
- **料金・仕様**

料金・仕様

「定着と改善」を重視しているサービスです。

	“採用して終わり” にしない採用代行	採用代行会社	事務長代行
料金プラン	15万円/月 初期費用:0万円	10万円/月 初期費用:0円	15万円/月
採用代行業務	◎	◎	○
業務範囲	× 採用領域のみ	× 採用領域のみ	◎ 柔軟に対応
採用基準の PDCA	◎ 1on1や適性検査を基に常に アップデート	△ 初回に行うが継続的には実 施していない	○ 専門ではない担当者が行う
入職後の定着面 談	◎ 入職前後のギャップをヒアリ ング	△ 入職後の支援は殆どなし	○ 専門ではない担当者が行う

料金・仕様

変動費にて『定着まで支援する採用担当』を活用できます。

概要	定着コミットの採用代行
料金プラン	月額固定額: 15万円
契約期間	最低期間3ヶ月 (以降、1ヶ月更新)
対応業務	<ul style="list-style-type: none">・競合分析・求人票作成・スカウト送付・スタッフインタビュー・面接前事前ヒアリング(5回程度/月)・相性診断・求職者コミュニケーション・入職者1on1(5回/3ヶ月)
対応職種	歯科医師/歯科衛生士/歯科助手

※MVVの策定や人事評価の改定などは業務対象外となります。
ご希望の場合は別途お見積りをいたしますので、お声掛けください。

料金・仕様

採用完了後は、継続プランにより1on1ができます。

概要	定着コミットの採用代行 (継続して弊社で作成した求人票の掲載も可能です)
料金プラン	月額固定額: 5万円
契約期間	3ヶ月更新
対応業務	<ul style="list-style-type: none">・相性診断・モチベーション測定・スタッフ1on1(1~4件程度/月)
注意事項	・MVVの策定や人事評価の改定などは業務対象外となります。