



”圧倒的地域一番”医院オンラインツアー

自宅にいながら 成功しているクリニックの視察が出来る! “圧倒的地域一番”医院 オンラインツアー

単院でのリハビリ拡大型クリニックモデル!

「生産性アップ」と「組織化」の実現

3年で医業収入1.2億から2.8億へ。Dr1名でレセプト枚数1200枚から1500枚超えに。コロナ禍でも順調に伸びている。

離職率ゼロ!3年でセラピスト0から13名体制に。運動器リハビリ実人数690名、通所リハ78名、訪問リハを27名。

ICT導入の効率化と
自費治療の導入を実施。

ビジョン浸透型マネジメント
手法による「生産性アップ」と
「組織化」の実現。今後の拡大
も踏まえ非常勤医師の採用。

このような方に**オススメ!**

- ✓これからどう医院を運営しようか迷っている。そろそろ事業承継も視野にいて考えたい方。
- ✓診療効率化を進めたいが、現状の人員体制が適切なのか知りたい。
- ✓採用を見直したい。教育、給与や評価を検討したい。
- ✓理学療法士の採用と教育に悩んでいる。運動器リハビリを円滑に進めたい方。

【全日程オンライン開催】※全日程同内容での開催となりますので、ご都合の良い日程をお選びください。

開催日程 2021年 9月23日(木)・9月25日(土)・10月3日(日)・10月10日(日)

全日程13:00~15:30 (ログイン開始12:30~)

新型コロナウイルス感染症に罹患された皆さま、および関係者の皆さまに心よりお見舞い申し上げます。

主催



【オンライン視察ツアー】整形外科地域一番クリニック視察ツアー お問い合わせNo.S076556

船井総研セミナー事務局 E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp

株式会社 船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル ※お問い合わせの際は「セミナータイトル・お問い合わせNo.・お客様氏名」を明記の上、ご連絡ください。

WEBからお申し込みいただけます。(船井総研ホームページ[www.funaisoken.co.jp]右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。→ 076556

【オンライン視察ツアー】整形外科地域一番クリニック視察ツアー

オンライン開催 PC・スマホがあればどこでも受講可能!

2021年
9月23日(木)

お申込み期限
9月19日(日)

2021年
9月25日(土)

お申込み期限
9月21日(火)

2021年
10月3日(日)

お申込み期限
9月29日(水)

2021年
10月10日(日)

お申込み期限
10月6日(水)

時間 / 13:00~15:30 [ログイン開始 12:30~]

本講座はオンライン受講となっております。諸事情により受講いただけない場合がございます。ご了承ください。

※オンラインミーティングツール「Zoom」を使用いたします。Zoomご参加方法の詳細は「船井総研 web参加」で検索

一般価格 税抜25,000円(税込27,500円)/一名様

会員価格 税抜20,000円(税込22,000円)/一名様

講座	セミナー内容
第1講座 特別ゲスト	院内視察&スペシャルゲスト講座 3年で圧倒的地域一番のクリニックになるまでの軌跡 ステップ1 開業医として ステップ2 運動器リハを立ち上げる時期 ~業績アップ+働きやすい職場にむけた体制づくり~ ステップ3 理念を明確にし、マネジメントの強化の時期 ~職種リーダー、採用強化、常勤体制づくり~ ステップ4 通所リハや訪問リハの強化の時期 ~新卒採用~ ステップ5 今後目指していること 医療法人社団 日輝会 うなやま整形外科 理事長 宇南山 賢二氏
第2講座	うなやま整形外科様より学ぶ リハビリ強化型院の成功ポイント ・地域一番クリニックになるための取組事例をお伝えいたします 株式会社 船井総合研究所 地域包括ケア支援部 チーフコンサルタント 中右 有美
第3講座	整形外科経営における事業継承 ・整形外科の院長・理事長が考えておくべき事業継承 株式会社 船井総合研究所 金融・M&A支援部 ディレクター 宇都宮 勉
第4講座	本日のまとめ ・本日のセミナーのまとめ ・実行していただきたいこと 株式会社 船井総合研究所 地域包括ケア支援部 マネージャー 浜崎 允彦

WEBからお申し込みいただけます!

右記のQRコードを読み取りWEBページのお申し込みフォームよりお申し込みください。
※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。

セミナー情報をWEBページからもご覧いただけます!

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/076556>



1院医師1名で医業収入2.8億 3年で2.8倍の増収

3年で運動器リハビリ・通所リハビリ・訪問リハビリを導入し、セラピスト0名から13名の体制に。

医療法人社団日輝会 うなやま整形外科様のご紹介

横浜市保土ヶ谷区にて、平成17年6月に開業。地域密着の整形外科として、日々の診療を行ってきた。平成30年から、運動器リハビリテーションの開始、拡充を進め、法人が大きく成長し始めた。現在は、理学療法士13名が所属する整形外科へ成長。「リハビリを必要とするすべての患者様に医療を提供したい」、「制度にもれる人の一助になりたい」というご自身のミッションのもと、リハビリ拡大型クリニックを実現させている。

医療法人社団 日輝会 うなやま整形外科 理事長 宇南山 賢二 氏



うなやま整形外科様のここが凄い!

うなやま整形外科様は運動器リハビリを中心として通所リハビリ、訪問リハビリを導入なさっておられます。3年前までは、物療中心でリハビリをおこなっておられました。3年で改革を行い、セラピスト13名の採用を実現し、離職率0です。コロナ禍でも業績は伸ばしつつ、地域における整形外科リハビリ拡大型クリニックとして超地域一番医院となられています。

3年でパートのみだったクリニックから
セラピスト13名、受付・クラーク10名、リハ助手4名、看護師3名、技師1名に

理事長とパートスタッフのみだった組織から運動器リハビリ強化にむけたセラピストの採用を行うため、採用戦略を切り替えました。中長期計画に基づき採用人数を明確にし、コメディカルスタッフを含め、より当院にマッチングする人材採用へ変更しました。

診療効率化と患者様満足の実現

運動器リハビリと共にレセプト枚数が増えるに連れて、診療効率化と患者様満足の実現が必要となります。うなやま整形外科様では、ICTを用いた生産性向上とスタッフ教育の改革を行っています。受付の「コンシェルジュ」はその事例の一つでもあります。

理念浸透のさらに上をめざすビジョン型経営!
アフターコロナを見据えたチャレンジ!

理事長のミッションとされる「心身の苦痛を感じている人と、その家族を幸せにしたい」「働くスタッフの幸せの実現」をどうすれば実現できるのか?法人の成長はスタッフの成長と共にあります。うなやま整形外科様の「ビジョン型経営」のコツをお話いただきます。

医療法人社団 日輝会
うなやま整形外科
理事長 宇南山 賢二 氏

理事長 宇南山 賢二 氏



圧倒的地域一番クリニックインタビュー うなやま整形外科 理事長 宇南山 賢二 氏 特別対談

株式会社 船井総合研究所
地域包括ケア支援部
チーフコンサルタント 中右 有美

Q: 本日はご協力をいただきまして誠にありがとうございます。1クリニックで運動器リハビリを中心とした「圧倒的地域一番リハビリ拡大型クリニック」になるまでの秘訣をお聞きできればと思っております。初めに簡単に貴院のご紹介をお願いしてもよろしいでしょうか?

A: 2005年、横浜市に開業いたしました。今年で18年目となります。2017年までは、理事長の私とパートスタッフのみで物療リハビリを中心としたクリニックでした。そこから運動器リハビリを立ち上げるべく理学療法士の採用をし、2019年には、通所リハ、2020年には訪問リハも無事に開始できました。

Q: 通常、5年位かかるところを2、3年のスピードで展開なさってこれたんですね。現在は何名のスタッフさんがおられるのでしょうか?



A: 2021年現在で常勤が23名、パートが16名、2021年6月からは非常勤ドクターが3名加わり、合計42名のスタッフが在籍しております。各部門別スタッフの内訳はリハビリ部門が17名、(セラピスト、助手、介護が8名、セラピスト、助手、ドライパー)、医療が5名(医師、看護師、技師)、受付及びクラークが10名、非常勤ドクターが3名となっております。

Q: 数字面で申し上げますと理事長一人のドクター体制で医業収入は1.2億から2.8億に、レセプト枚数も1200枚から1500枚を超えていますね。新型コロナウイルスの影響はいかがでしたでしょうか?

A: そうですね、新型コロナウイルスによる緊急事態宣言の影響を受けて、2020年3月〜5月はやや患者数が下がりましたが、コロナ対策の委員会を立ち上げて様々な施策をスタッフ一同取り組んでまいりました。

感染対策はもちろんのこと、通院できなくなっている患者様の運動指導の動画やパンフレットなどを送付し、できることを一生懸命に実施いたしました。おかげさまで現在は昨年の120%を超える数字になり、安心して通院していただいているようです。

また患者様の減り具合を数値に出してみると、コロナの中でも30代男性20代女性は微増しておりました。一方で、10代の男女、30代、40代の女性、70代

以上の患者層には減少が見られました。やはり、在宅勤務になった影響があったのだと思います。

コロナの感染対策の取り組みスピードを早めたことで、患者様より「安心して来院することができた」とおっしゃっていただきました。やはり、スピード感を持って、取り組んだことが良かったと思います。

ホームページや、SNS

(Facebook、Instagram)

に感染対策を行っていることをいち早く載せた効果がかなり高かったと感じた結果でした。

長期間自宅にいますと、足腰が弱くなるのを不安に思っ、通所リハビリに復帰したい患者様もおられました。感染対策の徹底した早期取り組みが良かったのかと思います。

Q.2017年から運動器リハビリの導入に踏み切ったということですが、以前よりそういったお考えはあったのでしょうか？

A.ここ数年で開業される先生方は理学療法士を初めから雇用し、

ご開業される先生が多いので、乗り遅れてはいけないと少し焦っていた時期でした。

しかし、どうやって理学療法士を採用するのか、またどうやって運動器リハビリをスムーズに立ち上げれば良いのか、何かそのきっかけがないかという風なことを考えていた矢先に、船井総研さんのセミナーに参加してみることにしたのです。

また自身のミッションとして、リハビリを必要とするすべての患者様にリハビリを通じて良くなっていたきたいという思いがありました。

Q.運動器リハビリ、通所リハビリ、訪問リハビリまでの3ステップは、おおよそ5年ばかりですが、わずか2、3年でリハビリ拡大型院に急成長された秘訣はなんですか？

A.大きく三つあると思います。一つ目はなんといってもセラピストの採用と定着です。

二つ目は運動器リハビリを導入するにあたり院内の受け入れ体制

を作る環境づくりです。

三つ目はリハビリの質を上げるためにセラピストとスタッフを巻き込んだ数値管理、効率化の実践です。

また、昨年のコロナの影響もあり自動精算機やICT化、効率化が進みました。

まずはセラピストの採用と定着についてです。そもそも私が大きな病院にいた頃には理学療法士とはあまり関わりがありませんでした。実際には、手術が終わって一週間後に理学療法士のリハビリに回せと言われていたくらいで、リ



ハビリの総合窓口には依頼するだけでカンファレンスも行わないほど、理学療法士と直接のやり取りは皆無だったと言っても良いかもしれません。

そのため、ハローワークに求人を出したりしましたが、理学療法士は何に魅力を感じるのかを考えたことがなく、どんな理学療法士が欲しいのかを明確に描けていなかったため、採用には苦労しました。

そんな苦労を経験しましたが、今後のクリニックの理想像を理解してくれている方に主任と言う立場で運動器リハビリの立ち上げと牽引をお願いして、採用いたしました。

この主任の方には、その後の採用の助言をいただいたり、リハビリ部門の体制づくりに協力をしてもらったり、自分があれこれお願いするという形ではなく、信頼して任せただけで今の体制が出来上がってきたように思います。

採用と定着といった意味では、最初の理学療法士のリーダー選定だけは妥協せずに信頼できるかが重要だと思っています。

組み」をしました。

①サーモカメラを設置しました。サイネージ付きが好評です。

②Web問診を始めました。初診の患者様の100%はWeb問診を使用していたいております。

③自動精算機を2台導入しました。カード決済が患者様に喜ばれています。

④予約システムはシムビューを導入しました。現在は、ブラッシュアップ中ですが、今後は院内の密対策、患者満足度アップの施策として、期待しております。



Q.ハローワークの採用から始まり、今は、新卒も入職していただるほどの体制になったんですね。二つ目の院内での受け入れ体制はどのようなポイントがございます

年間教育投資はかけているほうだと思っています。医療従事者としてのスキルアップは絶対に必要ですので、新卒の方にも安心して成長できる環境をこれからもつくっていききたいですね。

でしょうか？



A.運動器リハビリを導入する前に現状のスタッフさんへの受け入れ体制教育を大事にするとよいと思います。

以前は、受付、看護師、パートさんばかりの状況でした。そのため、理事長の指示のもと動くというだけではなく、各職種の連携をしっかりと行わないと、運動器リハビリ導入は成功しないと思います。

さらに、昨今はコロナの影響もあるなかでICT化が進み、時代の変化に合わせてオペレーション変更が必要になります。

「患者様がどれだけ増えるのか？」「そもそも運動器リハビリとは何か？」「理学療法士とはどんなことをするのか？」「オペレーションはどうなるのか？」など、コメディカルスタッフの不安を払拭し、「なぜやるのか？」「何を目標しているのか？」をしっかりと伝えることが重要だと思います。

Q.おっしゃる通りですね。理学療法士がリハビリを実施することを振りがさずではなく、各職種の連携がうまくいかないと地域二番の医院にはなれないということですね。

ちなみに、各職種の連携を取る上で実施したICT化の取り組みはございますでしょうか？

A.コミュニケーションを取る際にチャットワークやZoomを頻繁に活用しております。

また連携面だけでなく、当院ではICTの活用として「10の取り



⑤ スタッフ間のみならず、業者様ともコミュニケーションツールとしてICTを活用しています。
⑥ インカムはセラピストとドクター以外は全員装着しています。
⑦ チャットワークを活用し、報告連絡相談や資料の共有はスムーズにいつでもチェックできるため、効率化ができています。
⑧ Zoomを活用して会議及び面接などもタイムリーにつながるため、効率化ができています。

⑨ 有給管理や理事長スタッフのスケジュール管理にタイムツリーを使っています。
⑩ 経営数値の共有として、日報や部署連絡事項もGoogleスプレッドシートでタイムリーに共有しています。

これらをフル活用することで会議の時間短縮、情報共有のスピードアップと情報格差の解消をしています。
また、患者様に対してはコロナで来院が不安な方もおられますので、電話をして自主トレの説明をし、用紙を配るなどをしていました。

それらをInstagramやYouTubeでの動画配信をして、繋がりを保つことにしました。

緊急事態宣言解除直後には、理事長主導で市民講座を開き、免疫力向上やフレイル予防の発信をしました。
こちらもとても好評で今月の市民講座もすでに満員御礼となっております。
しかしながら、ICT化において

最も大事なことは、たるべきデータを知り、分析して、活用することです。これに慣れるまでは時間がかかりました。
船井総研さんが基礎を作ってくださり、ご指導していただかなければ、スタッフも数字を追うことはできなかつたと思います。

また、効率化という観点で言いますと、ICT化ではないのですが、究極の効率化として、非常勤ドクターを採用することです。オペレーションは大幅に変更となりましたが、それもスタッフ中心で様々な変更をしてくれました。

Q 組織が大きくなると改善のスピードアップが必要となります。そして労務管理も多くなりますが、どのような取り組みをなさっておられますか？

A 毎週1回の早朝ミーティングはセールスファネルを活用して、会議をしております。
有給消化や急な休みに対応しやすい仕組みづくりが必要と考え、スタッフがマルチに動ける体制を整えてきました。



Q 環境整備とシステム化も素晴らしいスピードですね。

レントゲン技師の方が医療スタッフとしての働きが素晴らしい大変助かっております。
クラークと受付のパソコンスキルアップ研修も実施しました。診察スピードの最適化を強化しています。

A まだまだですが、効率化するために様々なことを取り組んでおります。

しかし、結局はそれを使いこなすのもヒトなので、何をやるか、どうやるか、の前になぜやるのか？患者様にとつての前提がしっかりあることが重要です。



Q なるほど。まずは、全体最適のオペレーションをよくするためにコメディカルスタッフも巻き込み、何のために誰のためにということにスタッフにわかりやすく発信する必要がありますね。
では、三つ目のリハビリの質を上げるための数値管理のポイントを教えてくださいいただけますでしょうか？

A 2021年現在、導入してから3年で物理療法の患者数は700名から400名になり、運動器リハビリの患者数は0名から690名になりました。

そして、通所リハビリは1年で0名から78名。訪問リハビリは27名(7月現在)となっております。

こちらは単純に理学療法士を増やしたから実現できたわけではありません。

医療と介護は、近いですが、セラピストのタイプも異なります。そのため、複数名で構成されるリハビリチームを立ち上げました。クリニックを全体で見た時に、理事長一人体制の中で、小さなエンジンがいくつもできたような感覚です。

が、それらのエンジンの動きを最大化するためのオペレーションを全体設計できているかが非常に重要であると考えております。
つまり理学療法士がリハビリに集中できるように助手さんが計画書の準備をしていたり、予約の電話を代わりにしたり、通所リハビリのリハマネの加算を取れるように準備したり、と受付助手などコメディカルと理学療法士の連携が重要です。



Q 数値管理は、どなたが確認しておられますか？

A 数値管理は、各セクションのリーダーが参加しています。

数字のKPI (Key Performance Indicator)の略で、日本語に訳すと重要業績評価指標)フォーマットがあるので、会議の前にはそちらを各セクションが入力しています。

リハビリの取得単位数、リハビリ離脱患者数、計画書の算定率なども出していただいております。他にも、通所リハビリのご利用者数、ご登録者数、長期休暇されている方の数等、リハビリ部門で何をすべきかを話し合い、実際に行動に移していただいております。

医療の質という点に関しては、必要な回数通っていたことが重要な要素であると考えておりますので、必要な方に必要な回数の医療を提供できる体制が医院には求められていると思います。そのため、リハビリ部門には来院可能な枠数の90%以上は来院してもらいうことやリハビリ離脱の患者様の数を0にすることをお願いしております。これは患者様判断で来なくなってしまうと治療が



きず、よくならないということが懸念されるためです。

他には医療収入全体の数値(患者人数、レセプト枚数、自賠責等)を共有しています。

会議参加前にチェックをし、議題を整理してから望みます。

実施事項は、チャットワークというコミュニケーションツールを使って、各自が報告をして、マネージャーが統括をしています。

P D C Aを回すためにタイムツ

リーシートなどを使っております。

今は約30分で会議は終了しますが、以前は、数字に対する苦手意識の払拭、意見を言う、議題について発表する等が上手くいかず、数時間かかっていました。

言われたことだけやっていたらいいというのではなく、各自が当事者である自覚と結果に結び付く行動をとることで数値管理は上手くなります。

Q 具体的な数値フォーマットを利用し、かつ、当事者意識を持つていただくことが重要ですね。

A そうですね、特に通所リハビリを始めた際にP T介入は20分するものという意識が抜けずにいたことが一番大変だったかもしれません。

そのような時は、やはりクリニックの方針である理念の浸透をしつかりと行うことやモデルとなる素晴らしいセラピストさんとの出会い

を推奨しました。

研修では、「社会人として」「医療人として」という、ごく当たり前の教育をしてきました。それらが徐々に効果を出してきているのかと思います。社会性、収益性、教育性の3つのバランスを重要としています。

また最近、他院のクリニックの情報提供をしています。情報格差を是正していくと職員のやる気アップにもつながっているようです。

Q 情報格差をなくすというのは、素晴らしい取り組みですね。ペテランスタッフさんから新人まで、年齢層も70代、20代と幅広くおられますが、現在のような風土をつくるのにどのような取り組みをなさっているのでしょうか？

A まず当院が目指す姿を理事長から説明しました。当院の理念を職員全体に発表し、経営方針発表会というものを行いました。

パートスタッフを含め、全員参加です。聞いていないということがないように朝礼や昼礼で丁寧な説明をしていく機会を作りました。朝

Q まずは、理念を元に風土の土壌をつくっていかれたんですね。

A はい、2年かけて理念の共有とオペレーションの全体設計を行ってまいりました。今後は理念の上にビジョンを明確にし、ビジョン型経営に進んでまいりたいと考えております。

今まではベテラン職員、新しい職員、新卒など、様々なキャリアや経歴があるスタッフに対する理念浸透として、クレドを元に共通言語を共有してまいりました。

これは普遍的に行うものだと考えておりますが、理念経営よりも、永続的な経営を考え、スタッフやその家族を幸せにする、患者様や地域の二助となるクリニックとなるためにビジョン型経営へと変革していきたいと思っております。

Q この2年、理学療法士を採用し、コメディカルスタッフも増えいくと採用コストや月々の支払いなどが一気に増えますね。キャッシュフロー等、導入前の不安はなかったのでしょうか？



A 運動器1になる時に4人目まで一気に増やしたため、その際毎月100名程度の処方を出したりしました。雇用の人数が増え人件費や紹介会社の手数料など二時的な負担が非常に増えました。

ですが、適正な投資をきちんと行い、そしてその投資が次のステージへ行くための必要な投資ステップだと考えております。

まず初めに運動器リハビリは私人で治療を行うよりも、確実に治療効果が高まります。患者様からの喜びの声も多くなります。

礼や昼礼に参加できなかったスタッフには後で見られるように、動画にとつてLINEで配信しました。

送迎のドライバーさんもオペレーション会議には参加していただきます。

患者様の家での状況を知っており、個別対応などもドライバーさんがなさっておりますから意見は重要です。

「患者様のために」という意識づくりのため、クレドカードを作成しました。当院の目指す理念に基づき、思考と行動ができるようなベースづくりをしました。



接しておりますので、信頼関係という意味ではもしかしたら、私も理学療法士をはじめとするリハビリスタッフの方のほうが高いかもしれません。そういった信頼関係のもと患者様にしっかりと伝えをしていただきますので認知行動療法的な意味でも効果はありますし、

医師とは違う視点で体を見てくれるため新たな気づきをくれることも多く、高頻度で体の状態を確認できるので、チーム医療を行い医療の質が上っている感覚があります。

また経営面でも例えば理学療法士一人当たり80万円から100万円程度を1月に売上として出していただければ、予約制の為治療のリハビリよりも天候に左右されることが少なく、リハビリで治る口コミが増加して、満足度とともに患者様も増えてきております。

また予期せぬ結果でしたが通所リハビリや訪問リハビリを始めるのとサービスの多さからなぜか外来の患者数も増えてました。

特別対談を通して、セミナーでお伝えしたいこと



特別対談を最後までお読みいただき、誠にありがとうございます。皆様どのような感想をお持ちになられましたでしょうか。「リハビリ拡大」、「医業収入アップ」、「効率化対策」、「ICT導入」、「ビジョン型経営」など、様々なことにご興味を持たれたのではないのでしょうか。どれも本セミナーで学んでいただくことはできるのですが、最もお伝えしたいことは、これらを「たった3年」で実現されていることです。

宇南山理事長は、できない理由を探すのではなく、「できるようになるためにはどうすればいいか？」と全てを前向きに捉えながら、常に新しいことに挑戦し続けていらっしゃるようです。

本セミナーの第一講座では、宇南山理事長との対談動画をご用意しております。「なぜ短期間で多くのことを実現されたのか？」という疑問につきましては、ぜひ、宇

南山理事長の姿勢やお言葉からも学んでいただけたらと存じます。

皆様のこれからのクリニック経営に活かしていただけますと幸いです。このような機会はなかなかございませんので、奮ってご参加ください！

株式会社 船井総合研究所
地域包括ケア支援部
チーフコンサルタント

中右 有美

実際に何を見れるの？ 聞くことができるの？

① 宇南山理事長 × 船井総研 対談

宇南山理事長から下記の内容をお話しいたします。

- ・うなやま整形外科様のこれまでの軌跡、経営戦略
- ・セラピスト離職ゼロ、コメディカルスタッフのマネジメント
- ・職種別のリーダーを育成した会議手法
- ・効率化実現のための取組、スピードアップ会議
- ・常勤体制にむけた採用手法
- ・持続的に成長するためのマーケティング戦略
- ・アフターコロナを見据えた、うなやま整形外科様の今後のビジョン



② うなやま整形外科様 クリニック内視察

クリニック内全体、改築した診療室、自動精算機、リハビリスペース、コロナ対策の取組などを、45坪×二階建てスペースでの活用方法。

③ 右腕スタッフインタビュー

どういった考え方でクリニックを支えているか、マネージャー様から現状の会議や教育体制、理学療法士リーダーのインタビューいたします。幹部教育の一端を知っていただき、自院のスタッフ育成に繋げていただける内容になっています。

④ 船井総合研究所からポイント整理・まとめ講座

うなやま整形外科視察後に、船井総合研究所のコンサルタントが視察ツアーのポイントを整理してお伝えいたします。

また、整形外科の事業承継に関してポイントをお伝えいたします。



Q ありがとうございます。最後の質問になりますが、今後の展望をお聞かせください。

A 今後はさらに事業を拡大していきたい、訪問リハビリ・自費リハビリ・小児リハビリ福祉の領域のリハビリなどまで行い、最終的には分院を出して行こうと考えております。当院のスペースの問題もありますが、非常勤ドクターも来てくさいました。

大変な時期でありましたが、それ乗り越えつつ効率化やオペレーション体制の見直し等スタッフが成長し、統括とリーダーが成長し組織が進みました。

少し前に触れましたが、私自身のミッションとしてリハビリを必要とするすべての患者様にリハビリを通して良くなっていただきたいという思いがあります。

理由は娘が重度心身障害児だったことにあります。

娘にリハビリを提供できる施設は非常に限られておりました。その上どこでリハビリを受けることができるかの情報へアクセスすることが難しく、たらい回しにされておりました。

いざ受けられるとなったら、親がつきっきりのリハビリのみが月に二回と十分なりハビリを受けることが

できませんでした。

そんな時、制度の網目から抜け落ちてしまおう人、どこにアクセスすれば情報を知っているのかわからない憤りを強く感じました。

制度の網目から抜け落ちてしまおう人、どこにアクセスすれば情報を知っているのかわからない憤りを強く感じました。

本日は貴重なお話をありがとうございました。



ご入金確認後、マイページの案内をもってセミナー受付とさせていただきます。

【オンライン視察ツアー】整形外科地域一番クリニック視察ツアー

お問い合わせNo. S076556

開催要項

オンラインにてご参加 ※全日程とも同じ内容となっております。ご都合のよい日時をお選びください。

2021年 9月23日(木)

開始 13:00 ▶ 終了 15:30 (ログイン開始12:30より)

お申込期限: 9月19日(日)

2021年 9月25日(土)

開始 13:00 ▶ 終了 15:30 (ログイン開始12:30より)

お申込期限: 9月21日(火)

2021年 10月3日(日)

開始 13:00 ▶ 終了 15:30 (ログイン開始12:30より)

お申込期限: 9月29日(水)

2021年 10月10日(日) 開始 13:00 ▶ 終了 15:30 (ログイン開始12:30より)

お申込期限: 10月6日(水)

本講座はオンライン受講となっております。諸事情により受講いただけない場合がございます。ご了承ください。
オンラインミーティングツール「Zoom」を使用いたします。Zoomご参加方法の詳細は「船井総研 web参加」で検索

受講料

一般価格

税抜 25,000円(税込 **27,500円**) / 一名様

会員価格

税抜 20,000円(税込 **22,000円**) / 一名様

●お支払いが、クレジットの場合はお申込み手続き完了後の案内(メール)をもって、セミナー受付とさせていただきます。銀行振込の場合はご入金確認後、お送りする案内(メール)をもってセミナー受付とさせていただきます。●銀行振込の方は、税込金額でのお振込みをお願いいたします。お振込みいただいたにも関わらずメールがお手元に届かない場合や、セミナー開催4営業日前までにお振込みできない場合は、事前にご連絡ください。なお、ご入金を確認できない場合は、お申込みを取消させていただきます場合がございます。●ご参加を取り消される場合は、開催3営業日(土・日・祝除く)前まではマイページよりキャンセルをお願い致します。それ以降は下記、船井総研セミナー事務局宛にメールにてご連絡ください。尚、ご参加料金の50%を、当日の欠席は100%をキャンセル料として申し受けますのでご注意ください。
●会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込に適用となります。

お申込方法

下記QRコードよりお申込みください。クレジット決済が可能です。受講票はWEB上でご確認ください。
または、船井総研ホームページ(www.funaisoken.co.jp)、右上検索窓にお問い合わせNo. 076556を入力、検索ください。

お問合せ



明日のグレートカンパニーを創る

株式会社 船井総合研究所

船井総研セミナー事務局

<E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp>

TEL: 0120-964-000 (平日9:30~17:00)

●申込みに関するお問合せ: 時田 ●内容に関するお問合せ: 中右

※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください

お申込みはこちらからお願いいたします

<オンライン受講>

① 9月23日(木)

申込締切日 9月19日(日)

② 9月25日(土)

申込締切日 9月21日(火)

③ 10月3日(日)

申込締切日 9月29日(水)

④ 10月10日(日)

申込締切日 10月6日(水)



整形外科医院を経営されている方必見

いまメルマガ登録をすると…

整形外科経営ノウハウ小冊子

無料で

プレゼント!!

全国100の
整形外科の業績
UPを実現した

明日のグレートカンパニーを創る
Funai Soken

小冊子の内容一覧

効率化

患者満足度を上げる効率化マニュアル

- 効率化をする意義
- 効率化する必要性
- 医院の成長ステップ
- 効率化のためのチェックリスト
- アクション整理

運動器リハビリ

運動器リハビリ立ち上げマニュアル

- 運動器リハビリ立ち上げの前に
- 運動器リハビリに必要な環境・物品
- 申請・事務的手続き
- 運営に必要なツール
- 運動器リハビリの処方について
- 運動器リハビリの流れについて

時流予測

withコロナで勝ち残る経営者のための
2021年時流予測レポート

- 医療・介護・福祉の違いについて
- コロナ禍での変化
- 今後の展望やトピックスについて

クリニックとしてDXに対応するための
デジタル化戦略レポート

- 「DX」と「IT活用」の違い
- クリニックにおけるDXの現状
- デジタル化に対応するために取り組むべきこと

マネジメント

- 院長が取り組むべき
スタッフ向け20のチェックリスト
- スタッフ向け接遇セルフチェックシート
- 理学療法士採用マニュアル

全200ページ以上！

小冊子一括ダウンロードはこちら！

※メールマガジンに自動登録されます。



新型コロナウイルス感染症に罹患された皆さま、および関係者の皆さまに心よりお見舞い申し上げます。

明日のグレートカンパニーを創る
Funai Soken

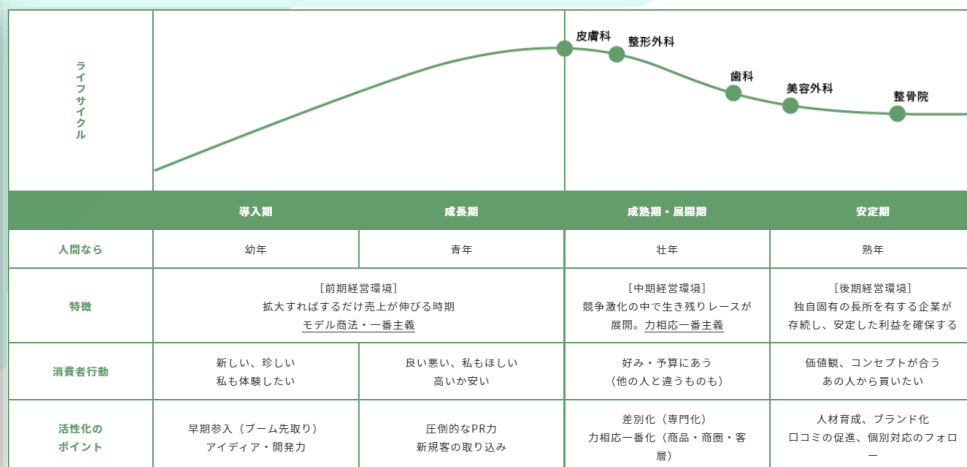
(株)船井総合研究所

お問い合わせ:医療チーム 伊佐宛

t-isa@funaisoken.co.jp

激動の整形外科業界の今

右記のグラフに表されている通り、整形外科業界は患者さんの数に対して医院の供給が多くなり、競争が激化してきています。皆さんもご存じのとおり、整形外科医院数は6,000件を超えまだまだ増加傾向です。こうした激動の整形外科業界で生き残るためには、「差別化」を行う必要があります。



なぜここまで整形外科医院様の業績アップに成功できたのか？

reason 1

整形外科特化
コンサルティングで
8年の歴史がある

船井総合研究所の整形外科特化コンサルティングには、8年の歴史があります。これまで全国数多くの整形外科医院様のコンサルティングに携わり、成功した事例やうまくいかなかった事例などをすべて蓄積しています。変化の激しい現代において、過去に成功したことが現在通用するとは限りません。医療チームは、過去にとらわれずに常に最新動向を入手し、時流に沿った成功確率の高いノウハウを提供します。

reason 2

整形外科医院専門の
コンサルタント7名が全国の
整形外科医院様をサポート

整形外科医院経営を専門としてコンサルティングしているメンバーが7名います。それぞれのコンサルタントが、集患、採用、組織作りなどの得意領域を持っており、その長所を生かして日々コンサルティングを行っています。

reason 3

業種・テーマ別専門の
コンサルタントが在籍！

中小・中堅企業を対象に専門コンサルタントを擁する日本最大級の経営コンサルティング会社。業種・テーマ別に「月次支援」「経営研究会」を両輪で実施する独自の支援スタイルをとり、「成長実行支援」「人材開発支援」「企業価値向上支援」「DX(デジタルトランスフォーメーション)支援」を通じて、社会的価値の高い「グレートカンパニー」を多く創造することをミッションとする。その現場に密着し、経営者に寄り添った実践的コンサルティング活動は様々な業種・業界経営者から高い評価を得ている。

経営に関する
無料相談はこちら！



船井総研クリニック経営
専門HPはこちら！

