

院長不在でも売上が落ちない！組織力アップ内視鏡セミナー

セミナースケジュール

Web開催 2023年5月14日・17日・20日・28日 13:00~16:30 (ログイン開始12:30より)

申込み締切:5/10(水) 申込み締切:5/13(土) 申込み締切:5/16(火) 申込み締切:5/24(水)

※全日程とも同じ日程となっております。ご都合のよい日程をお選びください
※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20,000円 (税込22,000円) / 一名様 会員価格 税抜16,000円 (税込17,600円) / 一名様

講座	セミナー内容
第1講座	これからの内視鏡業界に求められること 本講座では、内視鏡クリニックの院長が「今、知っておくべきこと」として、最新の内視鏡業界の時流を解説いたします。 採用難に代表されるように、これからの内視鏡業界においては、もはやマーケティング対策だけで勝ち残っていくことは難しく、いわゆるマネジメント対策も両輪で実施していくことが重要になっています。今必要なマネジメント対策を示唆し、皆様のクリニックが発展するためのポイントをお伝えいたします。 株式会社船井総合研究所 医療支援部 リーダー 宮川 祐樹
第2講座	院長不在でも売上が落ちず、 医院経営を実現できる組織力アップの秘訣 千葉県市川市すずき消化器・内視鏡クリニックでは、院長不在でも売上が落ちず、クリニック運営体制を築かれています。クリニックを経営される院長にとってはまさに「夢」のような働き方を実現されているクリニックであると言えます。 いかにしてそれほどの体制を築くことができたのか？ そのポイントをゲスト講師である鈴木先生に解説していただきます。 市川すずき消化器・内視鏡クリニック 院長 鈴木 大輔氏
第3講座	組織力の強い内視鏡クリニックの作り方 本講座では、ゲスト講師である市川すずき消化器・内視鏡クリニックのような組織力の強い内視鏡クリニックの作り方について解説いたします。 組織力をアップさせる最大のポイントは「価値観形成」です。つまり院長の想いやビジョンを明文化し、組織に浸透させていくことであり、講座では経営理念の作り方のポイントから浸透方法までご紹介いたします。また優秀人材を獲得するための「採用ノウハウ」や、医院経営の「要」となる「幹部育成」と「評価連動型の給与システム」についてもたっぷりポイントをお伝えいたします。 株式会社船井総合研究所 医療支援部 瀬尾 美優
第4講座	まとめ講座 船井総合研究所が内視鏡業界に今伝えたいことをまとめた講座となっております。皆様のクリニックに落とし込むためのポイントをお伝えさせていただきます。 株式会社船井総合研究所 医療支援部 リーダー 宮川 祐樹

セミナーはWebからお申込みいただけます！

右記のQRコードからお申込フォームに直接アクセスできます。必要事項をご入力の上、お申込みください。

セミナー情報を下記のWebページからもご覧いただけます！

セミナーWebページ: <https://www.funaisoken.co.jp/seminar/097173>

※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。



内視鏡医院 向け

スタッフ主導だからこそ実現できた

年間内視鏡検査数 6,000 件の 内視鏡クリニックマネジメントセミナー

私が年間内視鏡検査数6,000件を実現できたのはズバリ、

スタッフ主導の組織形成に成功したからです！

- point 1 経営理念を軸とした「価値観形成」
- point 2 「高倍率×優秀人材」獲得のための採用手法
- point 3 幹部スタッフを中核とした「組織体制」
- point 4 実績や頑張りに応じた「評価システム」の構築&運用
- point 5 「スタッフファースト」実現に向けた「福利厚生充実化」

〈講師紹介〉

市川すずき消化器・
内視鏡クリニック
院長 鈴木 大輔氏

Web開催 2023年5月14日・17日・20日・28日 13:00~16:30 (ログイン開始12:30より)

※全日程とも同じ日程となっております。ご都合のよい日程をお選びください。

主催 明日のグレートカンパニーを創る Funai Soken 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「説明会タイトル・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。) → 097173

ゲスト講師
特別対談！

市川すすき消化器・内視鏡クリニック 成長成功の秘訣

市川すすき消化器・内視鏡クリニック
院長 鈴木 大輔氏

【クリニック紹介】

市川すすき消化器・内視鏡クリニックの院長である「鈴木 大輔」氏。
2019年に内視鏡専門クリニックとして開業以来、医師1名体制で月間内視鏡検査数400件、
一日平均外来80名と、業界の「常識」を覆す開業事例を叩き出した。
その後は院内のマネジメントにも力を入れ、幹部を中心とした組織体制構築に成功した。
現在は「スタッフファースト」を掲げ、医院の収益性だけでなく教育性・社会性の発展を目指した
医院運営を行なっている。
本日は組織力アップに向けた成功の秘訣をお話しいただく。

市川すすき消化器・内視鏡クリニックの ココが凄い！

経営理念(ミッション)へのコミットメント

一般的なクリニック

院長だけ追い求め
ている状態

市川すすき消化器・
内視鏡クリニック

幹部スタッフから発信

経営方針発表会

一般的なクリニック

院長のみ実施

市川すすき消化器・
内視鏡クリニック

院長発表に加えて、
部門ごとの発表を
スタッフが実施

組織階層

一般的なクリニック

2～3階層(院長・
主任・一般)

市川すすき消化器・
内視鏡クリニック

4階層
(院長・マネージャー・
主任・一般)

MTG体制

一般的なクリニック

院長主体で実施
もしくは未実施

市川すすき消化器・
内視鏡クリニック

・幹部スタッフ主体で実施
・事前にMTG議題を
用意した上で実施

評価の仕組み

一般的なクリニック

未整備もしくは
運用できていない

市川すすき消化器・
内視鏡クリニック

・半年に1回評価実施し
給与と連動させる仕組み
を構築
・フィードバックは幹部が実施

採用活動

一般的なクリニック

応募者との
やり取り～面接まで
院長が対応

市川すすき消化器・
内視鏡クリニック

・総務部が応募者との
やり取りを実施
・最終面接のみ院長が対応

研修・勉強会

一般的なクリニック

院長がスタッフに
提案し受けさせる

市川すすき消化器・
内視鏡クリニック

・幹部スタッフを中心に受
講した研修を院長に提案
・研修受講後は院内発表
実施

福利厚生

一般的なクリニック

院長が提案

市川すすき消化器・
内視鏡クリニック

スタッフが提案

院内オペレーション改善

一般的なクリニック

院長の指摘により
渋々改善

市川すすき消化器・
内視鏡クリニック

・幹部スタッフ主導で、
課題抽出し改善に向けた
アクションを取る
・他院の診療見学に行き、
自院に取り入れる

予約システムの運用

一般的なクリニック

院長が担当者に
連絡し対応

市川すすき消化器・
内視鏡クリニック

スタッフが担当者に
連絡し対応



組織マネジメントに
特化した
コンサルタントが
特別対談！

市川すずき消化器・内視鏡クリニック
院長 鈴木 大輔氏

株式会社船井総合研究所
医療支援部 瀬尾 美優

船井総合研究所に入社後、医療業界、サービス業界などさまざまな業界における人事領域のコンサルティングに従事してきた。採用活動、人事評価制度、育成研修などに精通している。

瀬尾 本日は市川すずき消化器・内視鏡クリニックでの組織力アップについてお伺いできればと思います。まずは簡単にクリニックのご紹介をさせていただいてよろしいでしょうか。

鈴木氏 当院は2019年11月に千葉縣市川市に内視鏡専門のクリニックとして開業いたしました。市川はベッドタウンということもあり、労働人口世代、特に働く女性をターゲットにした医院運営を開業以来行なっています。

瀬尾 開業当初から「人」に重きを置いた経営をされていたのでしょうか？

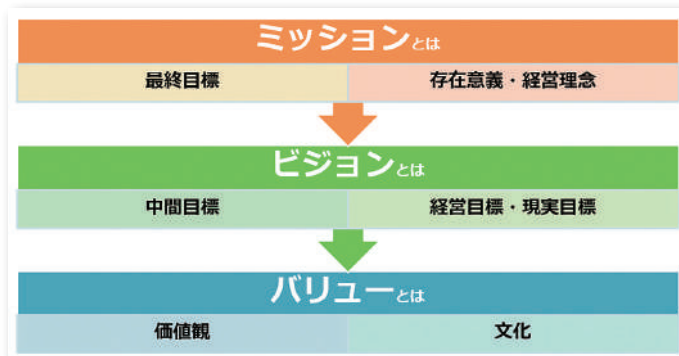
鈴木氏 いいえ。開業1、2年目くらいまでは、とにかく「業績向上」することだけを目指していました。なので全くと言って良いほど「人」に重きを置いた経営はしていませんでした。とにかくマーケティングに注力し、2020年のコロナのタイミングで少し落ち込みましたが、その後業績は回復し順調に伸びております。

瀬尾 「人」に重きを置いた経営をしようと思った経緯は何でしょうか。

鈴木氏 前述の通り業績は好調だったので、患者数、内視鏡検査数などはどんどん増えていきました。ただ一方で、**医院成長に付いていけなくなるスタッフが出てきたり、自分自身の目指している方向性や価値観に合わないスタッフが出てきたりして、退職するスタッフが増えていきました。**そして開業3年目を迎える頃には、オープニングスタッフがほとんどいない状態にまでなっていました。**新たにスタッフを採用してもすぐに辞めてしまう…という悪循環に陥り、「このままではいけない」と思い始め、組織の改善に向き合おうと決意しました。**

瀬尾 ありがとうございます。組織マネジメントを行う上で、まずは何から取り組まれたのでしょうか？

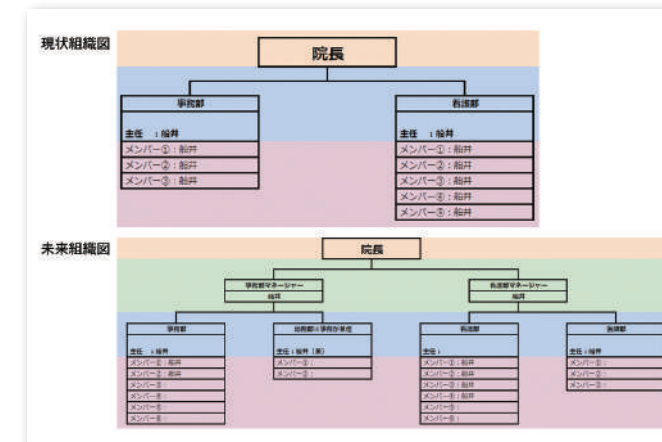
鈴木氏 まず最初にやった施策としては、**医院理念を決めてスタッフに浸透させる**ということです。当院では「胃がん・大腸がんで亡くなる方をゼロに」というミッションを掲げてお



瀬尾 なるほど。他にはどのようなことをされていますか？

鈴木氏 「幹部スタッフ」を部門毎に配置して、**院長とスタッフを繋ぐ役割を担ってもらうようにしています。**幹部スタッフを確立させる上では「組織図」を作成し、院内での指示系統や上下関係を可視化させました。そうすることで**幹部スタッフの役割と責任が明確化され、そこから院内での取り組みが非常にスムーズに進んでいった**と感じています。

ります。開業以来、半年に1回経営方針発表会を開いて、スタッフに伝え続けています。一朝一夕で浸透できるものではないですが、**院長とスタッフの足並みを揃えるうえで非常に大事なプロセスだ**と感じています。実際に経営方針発表会を追う毎に、スタッフがミッションを理解してきているように感じます。先日7回目の経営方針発表会を実施しましたが、だいが浸透してきているように思いますね。



瀬尾 順調な業績に対して、スタッフのモチベーション管理などはどのようにされたのでしょうか？

鈴木氏 当院では「評価制度」により**スタッフの頑張りの実績に応じて還元する仕組みを構築**しました。具体的には、当院で働くスタッフとして守ってほしい行動指針を評価項目として設定し、半年に1回評価しています。評価は院長だけでなく、マネージャーと各部署のリーダーにも実施してもらうようにしています。**過去は明確な基準がない中で自分のさじ加減だけでスタッフの評価や賞与を決定していたため、スタッフから不満を抱かれることも多々ありました。**そこで評価者を複数立てることによって、**スタッフからの納得も得られやすくなり、何より幹部スタッフの視座が格段に上がりました。**幹部スタッフには、評価実施後のフィードバック面談まで任せています。評価制度導入当初はきちんと運用できるか不安でしたが、**数回繰り返していくうちにスタッフも慣れていき、一連の評価運用を行なってもらうことで幹部スタッフとして必要なスキルも定着して**いきました。評価の度に幹部スタッフの成長を感じるの嬉しいですね。



瀬尾 最後に鈴木先生が目指されている今後の医院経営について教えてください。

鈴木氏 現在、週1回は非常勤医師に診療を任せ、**自分は現場に出ない日をつくる**ことができます。前述の通り、**幹部スタッフを中心とした医院体制が構築**できているからこそ、実現できていると思います。開業当初は自分が現場に出ないということは考えられなかったですね。今後はさらに非常勤医師を採用し現場比率を上げていくことで、**プレイヤーではなく経営者として医院経営を行なっていきたい**と考えています。

セミナー主催者から皆様へ

お忙しい中ここまでお読みいただき誠にありがとうございます。

ゲスト講師である市川すずき消化器・内視鏡クリニックとの特別対談を通じて、鈴木先生が如何にして「スタッフ主導型」の組織づくりを行なったのかおわかりいただけましたでしょうか？少しでも鈴木先生が取り組まれてきた組織マネジメントのエッセンスを得ていただけたら幸いです。

医院経営をされている院長先生にとって、組織マネジメントは永遠のテーマかと存じます。私自身、全国の内視鏡クリニックの経営サポートをさせていただく中で、「組織課題」「組織マネジメント」で頭を抱えている院長先生方の多さを日々実感しています。

しかしながら、多くの院長先生方が「課題」であるとわかっていながらも、実際に解決に向けてアクションまで移されている院長先生が少ないのも事実です。

このDMをお読みになられた先生方、今が医院成長を加速させる「チャンス」です！

課題をわかっていながらも実行に移せない状態を継続すると、競合クリニックの台頭が加速する現代において、もはや生き残り続けていくことが難しいといっても過言ではありません。

下記に掲載しているようなお悩みにひとつでも当てはまる院長先生がおられましたら、このタイミングを逃さず、一緒に医院成長を加速させ、医院をアップデートさせていきましょう。

鈴木先生も最初から組織マネジメントに着手されていたわけではなく、クリニック成長に合わせて改革に着手されてきました。

皆様、是非本セミナーにご期待ください。

貴院にとって本当に価値のある情報・ノウハウをご納得いただけるまでお伝えさせていただきます。それでは、当日皆様とお会いできることを心より楽しみにしております。

株式会社船井総合研究所 医療支援部 瀬尾 美優

皆様の医院でこのようなお悩みはありませんか？

- ☒ 業績が伸び悩んできた…
- ☒ スタッフが定着しないので、いわゆる「補充採用」になっている…
- ☒ 採用募集をしてもなかなか良い人財の応募が来ない…
- ☒ 自院の風潮に合っていないスタッフがいる…
- ☒ スタッフの頑張りやスキルに応じた適正な評価・還元ができていない…
- ☒ 院長の目指している方向性やビジョンをスタッフが把握していない…
- ☒ 医師業や経営業にもっと注力したいが、それ以外の負担が大きくなかなか時間を確保できない…
- ☒ 「スタッフマネジメント」のやり方がよくわからない…

上記のようなお悩みに一つでも当てはまる院長先生は必見のセミナーです！
詳細なポイントは次ページで解説いたします▶

スタッフ主導により クリニックの組織力をアップさせる！ポイント解説

Point 1 院長の想いを徹底浸透！経営理念を軸とした〈価値観形成〉

市川すずき消化器・内視鏡クリニックでは「胃がん・大腸がんで亡くなる方をゼロに」というミッションを掲げ、スタッフへの理念浸透を行なっておりました。理念を浸透するうえでは、定期的に経営方針発表会を実施するなどの取り組みをされています。

Point 2 優秀なスタッフを続々と採用！高倍率採用ノウハウ

自院にとっての「人財」を明確化し、優秀なスタッフを獲得するため、積極的に採用活動に取り組んでいます。またクリニックのホームページとは別に専門の採用サイトを開設することで、採用活動が加速し、市川すずき消化器・内視鏡クリニックの採用活動の要となっています。採用市場において、他院との差別化を図ることができ、高倍率かつ優秀なスタッフの獲得に繋がっています。

Point 3 クリニックの基幹的存在！幹部主導の組織体制

市川すずき消化器・内視鏡クリニックの組織体制が円滑化したポイントとして、「幹部スタッフの存在」があります。開業当初は院長とスタッフの2階層の組織構造で、全て院長からの指示発信のため、スタッフに理解を得られず施策が進められなかったり、時には衝突することもあったようですが、幹部スタッフを確立させ3階層の組織構造にすることで、幹部が院長とスタッフとの橋渡し役として機能するようになりました。幹部を機能させていくうえでは、院内全体に指示系統を視覚化した「組織図」を共有することも重要です。幹部スタッフに役割と責任を持たせることができるうえ、他のスタッフに対しても指示系統を明確に伝えることができます。



Point 4 実績&頑張りを適正評価！評価システムの運用



スタッフのモチベーション管理と組織統制を図るためのポイントとして、評価システムの構築・運用があります。幹部スタッフも評価者となることで、院長のさじ加減になりづらい公正な評価を付けられたり、幹部スタッフの育成にも繋がっております。

Point 5 スタッフファースト医院経営を目指す！充実の福利厚生

「スタッフファースト」というバリューを持つ市川すずき消化器・内視鏡クリニックでは、福利厚生や手当なども充実させています。福利厚生の充実化に向けては総務部が主体的に活動しています。

～上記の詳細を知りたい！という方は裏面をご確認ください～