

やむを得ず受診制限

休日や深夜にわたる
診療以外のバックオフィス業務

21時を過ぎる診療

相次ぐ離職

ほぼ院長1人が話す
朝礼やミーティング

スタッフと
開く溝

院長1人ではもう限界だ・・・となる前に
安部医院が戦略的に選んだ道は

耳鼻科 複数医師体制^{でした}

複数医師体制ってなんか大変そう・・・とお考えの方へ

全て経験した私がお伝えします！

医師採用 応募から面接まで

複数医師体制構築の最初のハードルは**医師採用**です。
どのように応募を増やすのか、面接ではどのようなポイント
で採用する判断を行うのか、経験を踏まえてお伝えします。

医師のマネジメント

採用後、“あとはお任せ”にしてしまうと、診療スタイル・スピード・検査実施頻度・患者様の対応などで課題が出てくるのが少なくありません。複数医師体制を構築する上で欠かせない**医師マネジメントのポイント**についてお伝えいたします。

リーダー育成・スタッフへの権限移譲

複数医師体制を構築し、医師・患者数が増え、スタッフを増員していけないといけません。徐々に、院長1人でマネジメントできる人数の限界を迎えますので、リーダー育成・権限移譲が必要となります。**育成のポイント**をお伝えいたします。



特別
ゲスト

常時4診体制
(他科含む)

医療法人社団仁明会
安部医院
理事長・院長

安部 浩一氏

耳鼻科3診体制を中心に、小児科・内科・皮膚科を付加する、複数医師体制・単院拡大型モデル。
本セミナーでは、失敗も含めたこれまでの経験からお伝えできる、スタッフ中心に運営が進む組織づくり、医師の採用・マネジメントについて赤裸々にお話しいただきます。

安部医院が院長1人から耳鼻科3診体制に至ったストーリーは中面へ

耳鼻科向け もう院長1人では悩まない複数医師体制構築セミナー

お問い合わせNo.S113405

主催



サステナブルな成長を促す。

Funai Soken

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



当社ホームページ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。)

113405



安部医院 理事長・院長 安部 浩一氏

東京都西東京市で耳鼻咽喉科をメインに、小児科・内科・皮膚科の4つの科目を標榜され、耳鼻咽喉科3診をメインにコロナ禍でも業績を伸ばし年間医業収入5億超えを達成されている、単院拡大型モデルの耳鼻咽喉科である。大卒採用を積極的に仕掛けるなど、採用・人材育成に力を入れており、スタッフと共に患者様に選ばれるための取り組みを行うことで、繁忙期には1日に400人を超える患者様が受診される、地域に根付いた多くの患者様に選ばれている医院である。そのマネジメント手腕は一目置かれており、過去の講演では多くの院長先生から感動の声をいただいている。

■ 安部医院の始まりと1診の限界・移転へ

今から約30年前、私が35歳の時に
母親からの継承という形で安部医院を立ち上げました。

その場所（今のスタッフ棟&駐輪場）では10年間ほど診療していたのですが
患者数は順調に伸びて、1日150名を超えるような状態になっていました。

このままだと、早いうちに1診の限界を迎え
残業問題や患者数制限などで悩むようになってしまい
実は最初から、“複数医師体制”を目指すことを考えていました。
当時の開業医の中で、2診体制という考えはまだ珍しかったと思います。

当時の診療所ではスペースが狭かったため、移転を計画しました。

運が良いことに隣の土地を購入することができたので
まだ医師も見つかっていませんでしたが
初めから2診体制で図面を引き、建設をスタートしました。

経営では「Change before you have to」という考えが大事だと思っています。
悩んだ末でアクションするのではなく
戦略的に考えて、先手を打つということを常に考えています。

移転計画が開始したと同時に、医師探しも開始いたしました。

■ 医師探し 耳鼻科2診体制の開始

当時は、医師紹介というサービスもあまりない時代でしたので
知り合いの先生の中で、声をかけるチャンスを常に見つけていました。

その頃、母校の先生方と会う機会があり、そこで留学から帰国し職場を探している
先生がいましたので、迷うことなくオファーしました。

相手に家族がいて、人生があります。

当院のような小さな医院にお越しいただくためには、当院での勤務環境、待遇面で
選ばれる必要があります、他院ではやっていない工夫も、いろいろと行いました。

また、安部医院が考える患者ファーストとは何か
何を大切にして診療をしているのか
また、経営的な目線をもっといただくことなど
しっかりとお伝えさせていただきました。

今では1人で診療していた時よりも仕事が楽しくなり
時に相談できる、いなくてはならない
私のパワーパートナーとなっています。



■ 耳鼻科2診体制の限界・診療効率化が進まない日々

2診察になってからも有難いことに評判は広がり、徐々に患者数は増えていきました。
当院でも少しずつ診療効率化に取り組んでいましたが、なかなかペースは上がりません。

また、診療効率化を進めるにあたり、よりスタッフと協力体制を構築していく必要があり
ます。

もちろん日々のオペレーション業務を必死に行ってくれていたのですが
これまでトップダウンの経営で進んできた結果
スタッフが自ら気づき・提案をしてくれて
スタッフ中心に医院が成長する、“スタッフ主導型”とは言えない組織でした。

それだけでなく、スタッフの離職は度々あり、私が開業した時と比べて
採用の難易度が上がってきていたので、苦戦しておりました。

その中でも、止まることなく患者数は伸びていき
それに伴い待ち時間・残業が増えていきましたが
診療効率化も上手く進まず・・・と
だんだんと悩みが増えていきました。

そんな時に船井総合研究所と出会い、また自分自身もさまざまな勉強会やセミナーに
参加し今を変えるためにとにかく必死で動きました。

■ スタッフ主導型医院への転換

まず取り組んだことは、スタッフ主導型組織づくりです。

医師はオペレーションを細かくチェックすることができません。

診療オペレーションを強化するためには
スタッフが自らが気づき、考え、提案できる状態
そのような組織をつくる必要でした。

とはいえ、初めから簡単にはいきません。

ミーティングも、ほとんど私が話して終わりの状況でしたので
現状を変えていくためには、大きなパワーが必要でした。

まずはスタッフの意見を出してもらうように促し
少しずつ意見をだしてもらえるようになりましたが
まだ主体的とはやや遠い状態でした。

そこで、船井総合研究所のアドバイスもあり
スタッフにファシリテーターを任せることにしました。



スタッフもいきなり丸投げされたら困るでしょうから
はじめは、一緒にどうしたらいいか考えて取り組みました。

これが、一つ目の大転換でした。
スタッフがファシリテーターを行うことで
自分たちも協力しないとイケない
自分たちがしっかりと意見を出さないとイケないと
徐々にスタッフの姿勢も変わっていきました。



その後もスタッフへの権限移譲&勉強機会の提供を繰り返すことで

スタッフがどんどん成長し

今では、一例として採用業務のほとんどをリーダースタッフに任せるまでになりました。

これまでは、何から何まで自分1人で行っていたので、大変助かっています。

また、スタッフそれぞれに自分に無い強みがありますので
安部医院がよりパワーアップしていきました。

■ スタッフ棟の建設・耳鼻科3診体制の構築

簡単ではありませんでしたが、スタッフ主導型組織づくりは進んでいき、数名のスタッフが頼れるリーダー的存在のスタッフに育ってくれました。

スタッフと力を合わせてオペレーション強化に取り組んでいましたが、やはり、それでも限界があります。
患者様は増え続け、残業は常態化していました。

医院のスペースも限界でしたので、これからどうしようと、頭を抱えていました。

丁度その頃、スタッフが増え、スタッフルームが手狭になっていたのも、隣の空いていた土地にスタッフ棟を建設することになりました。

もともとのスタッフルームは、壁を挟み診察室の横に位置しており、もしかしたら、この壁を壊せば、3診目がつくれるかもしれないと閃きました。

内装業者に相談し、工事できることがわかったのでお金がかかりますが、今の悩みを解決するには医師を増やすしかないと思っていたので、即決で3診目をつくることにしました。



耳鼻科2診体制の時の内観（右の部屋は内科）



耳鼻科3診体制構築後の内観

■ 3人目の医師採用と採用の判断基準

3人目の医師は、医師紹介会社をお願いすることにしました。
また、医師が見つかるまでは、近隣の大学病院からアルバイトに
来ていただき、勤務していただきました。今でも週に数回来てもらっています。

7社ほど依頼をかけたのですが、
求人しているのは当院だけではありませんので、
こちらも選ばれるための努力を行う必要があると思い、

当院の魅力を伝えるべくパンフレットを作成しました。
機器の豊富さ、職場・スタッフの雰囲気、
耳鼻科常時3診体制ゆえの働きやすさなど
当院独自のPRポイントを徹底的に伝えました。

また、紹介会社の方とは面会の機会も持たせていただきました。
給与設定も試行錯誤し、何回も見直しました。
少し時間はかかりましたが、ついに3人目の医師が見つかり、
耳鼻科3診体制がスタートしました。



当たり前ですが、複数医師採用の大きな課題は医師採用です。

常勤に関しては、人間には2種類存在すると考えています。
リスクを恐れず果敢に挑戦する人
リスクとリターンを考え、安定志向の人
開業医の常勤医師としてふさわしいと思うのは、自分が前面に出るのではなく
与えられた職場でその役割を全うし、満足を感じる人です。

性格が良いのは当然ですが、このような人を選ぶことを
面接のとき意識していますし、本人にとってもその方が幸せと思っています。

面接の場では印象が悪くなるようなことを話す人はいませんが、
自身で開業を考えている人の中に開業医での勤務をステップとして考えている人も
います。常勤医師は一度辞めてしまうと、そう簡単に代替りの人が見つかることは
ありませんので、慎重に判断しています。

そして、常勤医にはその人の人生を幸せにできるか、本当に心の底からその人の人生
の応援団になれるかを考えます。この人のためならばと思える人なら、自分に何がで
きるのか、他の医院との差別化も含めいろいろ提案します。

とはいえ、開業医志向が強くて、人間性が優れていて、この人の開業を応援したい
という人も積極的に採用をしています。ただし、常勤でなく非常勤での採用が
ほとんどです。常勤医師の採用基準と非常勤医の採用基準は分けて考えています。

■複数医師体制 医師のマネジメントについて

医師が採用できても、まだ安心はできません。
先生の診療スタイル・スピード、検査実施頻度、患者様の対応、
スタッフとのコミュニケーションなど、さまざまな課題が出てきます。

医師のマネジメントは、最初が肝心だと思います。

入職前に診察を見させてもらうことはもちろんのこと、
当院の理念やポリシー、診療で求めること、診療のルール、
スタッフとのかかわり方など、徹底的にお伝えいたします。

これだけ言わせていただくので、先生方にとって魅力的な医院であることが必須です。

当院ではクラークを配置し診療に集中できる体制、さまざまな福利厚生、
楽しいイベント、仲の良い職場など・・・
先生方に“ここで働きたい！”とっていただけるような職場となるように
努力を続けています。

■複数医師体制を構築して良かった！ 安部医院のこれから

私1人で頑張っている時は、診療は楽しかったものの、孤独で辛い時も少なくありませんでした。“複数医師体制”を構築したことで、経営的な課題がクリアできるだけでなく、時に相談できるパワーパートナーを得ることができました。

スタッフもリーダー中心に主体的に考え、クリニックを成長させてくれています。
本当にありがたいですし、院長としての毎日が楽しいものになりました。
これからも働くスタッフにとって、最高の職場を追求し続けたいと思っています。

さらに今取り組んでいることは、真の意味で家業から企業に成長することです。
経理・労務などのバックオフィス業務のさらなる権限移譲や、評価制度の構築などに
取り組んでいます。

また医師にとっても働きやすい職場を構築するため、さらなる耳鼻科常勤医師の
採用を考えており、常勤4名で3診体制とすることを目指しています。

当院の理念「より多くの人により多くの幸せを」の元、
さらに患者様に貢献し、スタッフにとっても幸せな職場を実現していきます。

もう院長1人では 悩まない！ 複数医師体制構築 について

株式会社船井総合研究所 医療支援部
マネージャー 井上 駿



安部先生のお話しはいかがでしたでしょうか？

共感していただける部分が多かったり、複数医師体制についてご興味をもっていただいた先生も多かったのではないのでしょうか？

申し遅れましたが、私は医療支援部でマネージャーを務めております井上駿と申します。2016年から安部医院のお手伝いさせていただき、チャレンジをサポートさせていただいております。

我々は、これまで“診療効率化セミナー”を行って参りました。これは耳鼻科において、非常に重要なテーマでありこれからも毎年の定番セミナーとして行っていく予定です。

しかし、下記のようなお悩みを持たれる先生方も少なくなく診療効率化だけでは限界があるとも感じています。

- ・診療効率化を実現できたが、それ以上に患者数が多く受けきれない
- ・診療効率化がなかなか前に進まない。

このようなお悩みを持たれる先生はもう為す術はないのか・・・とされているのではないのでしょうか？

まさに安部医院も同じ悩みを持ち続けてきましたが安部医院は初めから複数医師体制という戦略をもちさらに、2診→3診を構築する決断をされて、課題を乗り越えてきました。

現状を変えたい。

そのように思われている先生には、ぜひ安部先生のように複数医師体制にチャレンジしていただきたいと思います。

複数医師体制にチャレンジしようか悩まれている先生によりイメージを持っていただくために、複数医師体制のメリットと課題を整理いたしました。

■メリット

- ・診療できる患者数を増やすことができる
- ・業績を上げることができる
- ・残業時間を短くすることができる
- ・相談できる医師ができる
- ・休みを取得しても診療をストップせずに済む
- ・医師も長期休暇を取れるようになる
- ・組織を大きくすることでスタッフ数が増えて、働きやすい職場の構築がしやすくなる
- ・スタッフのキャリアポストをつくることことができる

■課題

- ・医師採用が難しい
- ・患者数が増えない不安がある
- ・どのような診療スタイルなのか、不安がある
- ・ある程度の診療スピードで診察してくれるのか不安がある
- ・スタッフの増員を行う必要がある
- ・組織が大きくなることで、組織マネジメントの課題が出てくる

現状を打破するために“診療効率化”をしないといけないと考えていらっしゃる先生にとって複数医師体制にするメリットは大きいです。

医師採用をはじめ、さまざまな課題はありますがきちんと対策を行えば、どれも解消できる可能性は十分あります。

複数医師体制にチャレンジしもう院長1人で悩まない経営人生を送っていただければと思います。

本レポートをお読みいただいた
熱心な方へ**セミナー開催**のお知らせ

耳鼻科向け もう1人では悩まない複数医師体制構築セミナー 開催決定！！

このような方はご参加ください！

- ✓ 患者様が多く、残業が長引いている先生
- ✓ やむを得ず、患者数を制限している先生
- ✓ 診療効率化に取り組んだものの、うまくいかなかった先生
- ✓ 医師の採用に興味があるが、大変そう・不安だと思っている先生

セミナーでは、このレポートではお伝えしきれなかった
複数医師体制の構築方法や、安部医院の組織づくりなど
経験を踏まえた成功のポイントなどを赤裸々にお話しいただきます。
もう院長1人では悩まないためにセミナーにお越しください。

セミナーでお伝えすることの一部をご紹介します

■安部医院 安部先生より

○医師採用・マネジメントについて

実際に複数医師を採用・マネジメントされている安部先生より
医師採用・マネジメントのポイントについてお話しいただきます。

○安部医院の組織づくりの方法

安部先生よりスタッフマネジメントの心構え、組織づくりのポイントが学べます。
どのように主体的なスタッフに育てるかは必見です。

■船井総合研究所より

○2024年最新版 現在の時流を踏まえた、目指すべき耳鼻科クリニック像について

○複数医師にする意味について・収支シミュレーション

○複数医師体制構築へのステップ解説

複数医師体制を構築するにあたり、気をつけておきたいことを、
採用・マーケティング・院内オペレーション・スタッフマネジメントという
テーマでお伝えいたします。

安部先生には
過去にも

- ・耳鼻科経営セミナー
- ・院長塾（マネジメント研修）
- ・成功医院視察ツアー

にご登壇いただいております。

その際に参加者から
いただいたお声の一部を
ご紹介いたします。



おっしゃっていたコメントの一つひとつから、先生の見識の高さ、人間性の高さが窺え、随所に見える「愛」の精神に大変感動しました。やはりこういう考え方でないと組織は成長しないのだと、とても共感するものがありました。

当院も今後規模拡大を目指し、常勤医師の採用を目指しています。講演の中で先生がお話しされていたように、その医師の夢や将来を尊重し、家族までが幸せになれるように自分は何ができるのかを考えていきたいと思えます。

開業後、いろいろとご苦労があったと思います。日々悩み、考え、改善しながら、今の状態を築かれたのは本当に凄いなと思います。より良いクリニックにしようという力強い気持ち、信念をととても感じました。私もこれを機に、今まで以上に頑張っ改善していこうと思いました。有り難うございました。

夢を実現させるため、愛はあるか、の言葉が印象に強くのこりました。これからも全医療機関のモデルになるよう頑張ってください。

いつの間にか忘れてしまっていた、開業当時の思いがよみがえりました。私も初心に返り、安部医院を目標に頑張りたいと思います。

とてもたくさんの勉強と気づきをいただきました。安部医院のような素敵で幸せでイキイキ楽しく働くことができるよう、自分も一生懸命に向き合い続けたいと思います。安部先生、スタッフの皆様、お忙しい中貴重なシェアをいただき本当にありがとうございました。より一層の発展を祈念しております。

耳鼻科向け もう院長1人では悩まない複数医師体制構築セミナー

開催日程

※全日程とも内容は同じです。
ご都合のよい日程をお選びください。

東京・大阪会場で
開催時間・受付開始時間が
異なります。
ご注意ください。

東京
会場

2024年

日

6月9日

お申込期限

6月5日(水)

開催時間 14:30~17:30(受付開始14:00)

船井総研グループ 東京本社

サステナブルスクエア TOKYO

※(2024年4月1日)より八重洲に移転いたしました。ご来場の際は、ご注意ください。

大阪
会場

2024年

日

6月16日

お申込期限

6月12日(水)

開催時間 13:00~16:00(受付開始12:30)

船井総合研究所 大阪本社

受講料

一般価格

税抜

30,000円

税込

33,000円

/1名様

会員価格

税抜

24,000円

税込

26,400円

/1名様

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メンバースPlus)へ ご入会中のお客様のお申込みに適用となります。
※諸事情により、やむ負えず会場を変更する場合がございますので、会場は、マイページにてご確認ください。
また最少催行人員に満たない場合、中止をさせていただく場合がございます。なお、中止の際、交通費の払い戻し手数料等のお支払いはいたしかねますので、ご了承ください。

講座

第1講座

セミナー内容

複数医師体制構築の必要性

耳鼻科クリニックにおけるさまざまな課題・悩みを解決するために、「複数医師体制」が一つの解決策となります。
時代背景・時流も含めて、複数医師体制や組織を大きくしていくことがなぜ良いのか解説いたします。

株式会社船井総合研究所
医療支援部

名雪 希望



第2講座

特別ゲスト講座＝複数医師体制・単院拡大型モデル構築の事例解説

耳鼻科3診体制を中心に、小児科・内科・皮膚科を付加する、複数医師体制・単院拡大型モデルとしての安部医院の歩みをお伝えします。

また、失敗も含めたこれまでの経験からお伝えできる、スタッフ中心に運営が進む組織づくり、医師の採用・マネジメントのエッセンスをお伝えします。

医療法人社団仁明会
安部医院 理事長・院長

安部 浩一 氏



第3講座

複数医師体制構築へのステップ解説講座

複数医師体制を構築するにあたり、気をつけておきたいことを、
採用・マーケティング・院内オペレーション・スタッフマネジメントという観点でお伝えさせていただきます。
医師の採用はどうやるべきか？院長にしか患者が集中しないのでは？
そもそも給与分のパフォーマンスは出せるのか？
どうやって患者導線を構築するか？
スタッフ増員に伴う組織づくりは？
複数医師体制に関わる不安を解消できるような講座をお届けします。

株式会社船井総合研究所
医療支援部 マネージャー

井上 駿



第4講座

まとめ講座

本日のセミナー内容をより意味があるものにしていただくために、各医院への落とし込み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 マネージャー

井上 駿

お申し込み方法

Webからお申込みいただけます！

右記のQRコードを読み取りいただき、セミナーページよりお申込みください。

セミナー情報は当社ホームページからもご覧いただけます！

※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。

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/113405>

TEL:0120-964-000(平日9:30~17:30) 船井総研セミナー事務局 E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp

※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。

