

業界トップクラスのメンタルクリニックが実践する

医師・スタッフの教育セミナー



全国で21院展開する

業界トップクラスのメンタルクリニック

医療法人社団上桜会ゆうメンタルクリニックの

医師やスタッフの採用・教育方法を大解剖！



医師700名を雇用する
ドクター採用方法



全ての医師で
生産性を上げる診察効率化



理事長だけが頑張らない
マネージャー教育とは



未経験者を一人前にする
医療秘書の教育方法



医療法人社団上桜会
ゆうメンタルクリニック

理事長 安田 雄一郎 氏

東京開催

2025年
5月11日(日)

船井総研グループ 東京本社サステナグローススクエア TOKYO
10:00~12:30 (受付開始: 開始時間30分前~)

業界最大手のメンタルクリニックが実践する医師・スタッフの教育

お問い合わせNo. S126536

セミナー
情報を
スマホで!



主催

サステナグロースカンパニーをもっと。
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。)→ 126536

業界最大手のメンタルクリニックが実践する医師・スタッフの教育

開催要項

日時・
会場

東京
開催

【開催時間】
2025年5月11日(日) 10:00~12:30 (受付開始: 開始時間30分前~)
船井総研グループ 東京本社サステナグローススクエア TOKYO
〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー35階
[JR「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)、東京メトロ丸の内線「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)]

お申込み期日 銀行振込み: 開催日6日前まで クレジットカード: 開催日4日前まで ※祝日や連休により変動する場合もございます。

受講料

一般価格 税抜 30,000円 (税込 33,000円) / 一名様 会員価格 税抜 24,000円 (税込 26,400円) / 一名様
●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メンバーズ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、やむを得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。
また最少催行人数に満たない場合、中止させていただく場合がございます。尚、中止の際、交通費の払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	講座内容
第1講座	心療内科の業界動向 診療報酬改定により通院精神療法の点数が下がりました。 物価の高騰によりコストプッシュ型のインフレが起こる中、給料のベースアップが議論的になる心療内科業界の今後の動向や時流をお伝えいたします。 また、今後の時流を踏まえた心療内科クリニックの取るべき戦略も徹底解説いたします。 株式会社船井総合研究所 医療支援部 整形外科グループ 整形外科チーム_シニアコンサルタント 野中 達裕
第2講座	心療内科業界最大手のクリニックが実践する医師・スタッフの教育方法 心療内科13院・リワーク施設3院・訪問診療1院・皮膚科4院の常勤スタッフ200名をかかえるクリニックが実践している具体的な教育体制や医師へのアプローチ方法などを赤裸々に語っていただきます。 医療法人社団上桜会ゆうメンタルクリニック 理事長 安田 雄一郎氏
第3講座	心療内科クリニックの成功事例に学ぶ明日から使える医師・スタッフの教育方法 心療内科クリニックにおける医師採用の方法を成功事例をもとに徹底解説を行います。 また、採用出来た医師やスタッフの教育体制の構築に向けて、気を付けるべきポイントや明日から取り組むことができる内容を徹底解説いたします。 株式会社船井総合研究所 医療支援部 内科グループ 内科チーム チーフコンサルタント 安藤 祐輝
第4講座	本日のまとめ 本日お伝えしなかった内容をまとめて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 整形外科グループ 整形外科チーム_1 シニアコンサルタント 野中 達裕

セミナーのお申込みはこちら!



【QRコードからのお申込み】

右記QRコードから
お申込みください。



【PCからのお申込み】

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/126536>

船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) に右上検索窓に「126536」をご入力し検索ください。

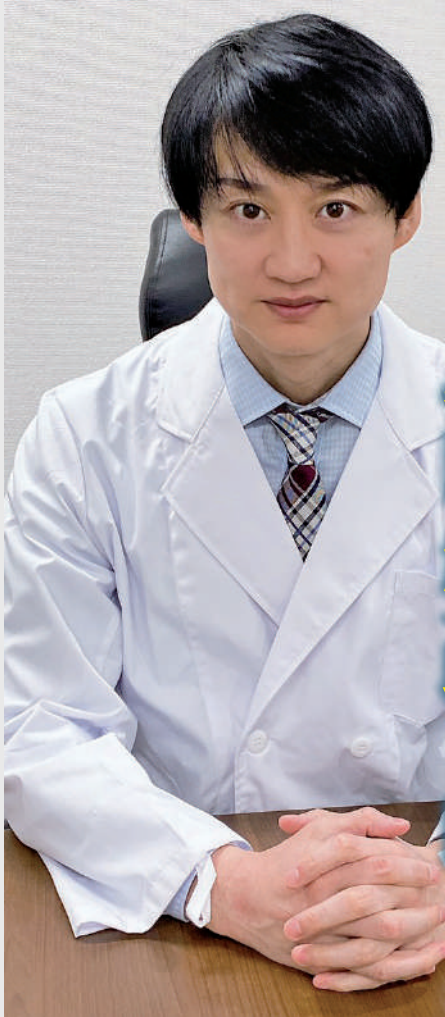
【お問い合わせ】

船井総研セミナー事務局

E-mail seminar271@funaisoken.co.jp

TEL 0120-964-000 (平日9:30~17:30)

※よくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。



野中…インタビューのお時間をいただきましてありがとうございます。早速ではございますが、現在のクリニックの規模感や自己紹介をお願いいたします。

安田先生…医療法人社団上桜会ゆうメンタルクリニックの理事長をしております安田 雄一郎と申します。

2008年に上野にて開業をしてから、現在では心療内科は13院とリワークの施設を3つ、訪問診療を1つ、皮膚科を4院運営しております。

組織としては、常勤が200名以上おりまして、基本的には事務スタッフが多いのですが、他にもカウンセラーや看護師も在籍しております。

医師に関しては、非常勤やスポットを含めると今では700名ほど在籍しているかなと思います。

野中…ありがとうございます。改めて非常に規模が大きく、ドクターも非常に多いなど感じます。心療内科・精神科のクリニックでは最大手と言っても差



し支えない規模感かと思えますが、開業当初からこのような規模感を想定していらっしゃるのでしょうか。

安田先生…いえ、昔から今のビジョンがあった訳ではございません。そもそも医師を目指した理由も進学校にいたので周りが理工学部を目指していることが多く、友人たちとは違う道を進んでみたいと思い、医学部を目指したことがきっかけでした。今とは少し違ってスーパーロー

テーションというモノがなく、大学卒業と同時にその科目に入るものが決まっていたので、そこでどうするかを悩みました。心理学やカウンセリングに興味がありましたし、個人的には仕事の集中力を高めるとか気持ちの話を前向きに持っていく系統の話が非常に好きだったので精神医学の道に進みました。その後2000年から大学病院や市中の精神病院などで働いていました。ただ、医療的に自分の思う精神療法をやりたいと思って2008年に思い切って開業をしました。卸のコンサルタントの方から「医師は一生そこで診療をすることになる」と言われたので、なんとなく自分としてはなじみ深い上野で開業をしたのですが、開業後すぐに3カ月の受診待ちが発生するほど多くの患者様にお越しいただきました。その当時は「辛い人が今すぐかかれるクリニックを！」と思って色々と改革を進めていきましたが、結果として多くのスタッフだけではなく医師からも応募が来るようになり、働く場所が

足りなくなってきたので池袋や新宿でも開業をして働く場所を作ったりしていたらあれよあれよと今の状況までたどり着いてしまいました。色々な方の求めに応じて目の前のことに取り組んでいたら気づくと今の規模感まで大きくなりましたが、ここまで大きくなるとは当初は全く思っておりませんでした。

野中…ありがとうございます。これほど大きくなるとは開業当初から戦略があった訳ではなかったということに驚きです。21院ほども運営をしているとなるとかなり大変なことも多いかと思いますが、今まで最も大変だったこととそれをどのように乗り越えられましたでしょうか。

安田先生…そうですね。開業当初はいわゆる一般的なクリニックでして医師1名でスタッフが数名という感じのクリニックでした。私が休みを取りたいと思って友人の精神科医にアルバイトに来てもらったのですが、

その方が電子カルテに不慣れだったので21時まで診療が伸びてしまつて、スタッフの皆さんや患者様も大変な状況になってしまいました。また、電子カルテへの記載のため患者様をしっかりと診ないで電子カルテの画面ばかり見てしまう方もいらつしまつたり、診察時間が伸びてしまつたことで医師も疲弊してしまつたということも増えてきました。そのため、医師が不得意なら秘書を入れようと考えました。それが上手く機能して、医師は患者様だけに集中できて、診療をスピーディーに回せる形をつくれたので、結果としてどんな医師でも同じようなスピード感で診察ができるような体制が出来上がりました。ある時、先輩のメンタルクリニックを見に行ったことがあるのですが、その先輩の一番の悩みは他の医師の再診の時間が非常にかかりすぎてしまうことでした。時給で働く方からしたら急いで診察してもメリットがありませんので、そうなるだろうなとは思っています。そのため、秘書に診

察速度の調整や医師のサポートをしてもらうことでかなり良い形がつけれたと思っております。

野中…ありがとうございます。医師を雇用すると院長以外の診察のスピード感と患者満足度のバランスで悩まれる方が非常に多いのですが、仕組みで解決というのはまさにこういうことなのかなと感じます。代診の医師を入れることをされるクリニックも多いとは思いますが、そうした中で分院を出すこともなかなか手が出せないという方も多いように感じております。初めて分院を出されて良かったと思うことや大変だったことを教えてください。

安田先生…分院をだして良かったことは総スタッフが増える、優秀なスタッフが増えてくるということかなと思います。例えばですが、総スタッフが3人で1人休むと大変ですが、10人だと大変さは分散されます。その上、突然の退職があったとしてもカ



バーできるので組織的には多少強くなるのではないかと思います。その措置として分院が増えていくことはかなり良いことかなと感じています。また、上野や新宿というようにクリニックが近いと突然の休みに対して、医師に移動の相談を行い、調整することでピンチを助けられるので、そこも良い点だと思います。

反対に、大変なことは大きく3つあったかなと思います。1つ目は、管理が行き届きにくいということですね。例えば、自分が上野にいと池袋のクリニックでは何が起きているのかはわからないですし、何かが起きたとしてもすぐに動けません。そのための方策としては、報告メールを出してもらうことにしました。患者様の状況や待ち時間などを毎日スタッフが目を通して、各院で問題が起きていないかを確認しております。また2つ目の大変だったことは、池袋院が出来た時に上野院とは全く違うオリジナルな進化を遂げてしまったことです。その対策としてマニュアルの作成をしたのですが、マニュアルが蓄積されすぎると分厚くなり新しいスタッフは学ぶことが多くなりすぎますので、マニュアルのスムーズ化も同時に行いました。また、細かい問題が生じた際にスタッフが現場判断をできず上に上と指示を仰ぐようになるのと全て判断をすることになるので、「かかる費用が1万以下ならば

事務長クラスが判断をしてください」というルールを作りました。そして3つ目の大変なところは医師のマネジメントです。医師が辞めてしまうとクリニックの運営ができないので、勤務状況の改善などを行いました。また労いを毎日しております。それだけですと診療スピードの問題が残ったりしますので、新患アンケートを取らせてもらって診療を受けてどうだったのかというデータを集めて、医師に対してフィードバックをさせてもらっております。もちろん、伝え方には細心の注意を払いますが、悪いものはどうすればよかったのかを提案させていただくことがあります。ただし、抽象論で終わってしまうと改善が難しいので、かなり具体的な行動で提案をさせていただいております。

野中…ありがとうございます。分院を出されるメリットも非常に大きい印象がありますが、やはり仕組みづくりや組織づくりをした上で教育体制やフィードバックの体制を構築することが必要不可欠だと改めて感じます。私もコンサルタントとしてご支援先のクリニックにて分院を出すとなることありますが、ここでは一番の課題となるのは医師の採用だと思っています。医師の採用の成功の秘訣はズバリ何があるでしょうか。

安田先生…成功の秘訣というほどではないのですが、秘書の仕事込みを打ち出すことでお越しいただけているのではないかと考えております。また、基本的に年収で探される方が非常に多いので、まずは報酬をきちんとお支払いすることかと思っております。一方で、報酬をきちんとお支払いしようと思うと、ある程度の患者数を診ていただく必要もありますので、患者数が少ない方には診察人数についてフィードバックをさせていただいておりますし、多く診てくださっている方にはそれ相応の報酬をお支払いしております。ただし、患者数さえ診れば良いという訳でもなく、大前提としては患者様の満足度を上げることは先生方

に徹底していただいております。そのため、面接時に報酬と患者満足度の両立をお願いしております。面接時のポイントとしては、自分たちが受ける印象が初診の患者さんが受ける印象だと思おうので、自分たちが良い印象を感じ方る方を積極採用しており、自分語りや冷たい印象を受ける方は採用していません。

野中…ありがとうございます。医師採用は色々な先生が苦勞をされておりますので、このお話を参考にしてもらえらと思っております。さて、話はガラッと変わりますが、ゆうメンタルクリニックと言えば漫画がかなり有名だとは思いますが、こちらブランドディングであったり分院を進めていく上での戦略という意味付けで行われていたことなのでしょう。

安田先生…戦略とかではないですね。作ったきっかけは、元々本やブログやメールマガジンなどを書いていたのですが、文字だけでは寂しいのでイラストを

載せ始め、他の人にイラストを頼むようになってきたり、作画をした方と色々やり取りをして「漫画と一緒に作りませんか」という流れになりました。元々非常に漫画に興味があり、大学時代に漫画研究会に属しておりました。学習漫画の方が生き生きとした記憶に残るり理解が深まるということもありましたので、自分が好きな部分と漫画を組み合わせたら面白いのではないかとこの思いもありました。

漫画が出来上がりWebサイトに掲載をしてみたところ、漫画雑誌の方から「掲載をしてみませんか」と連絡をいただきました。その後、漫画きっかけで来院していただける方が多く、有難いことに、そのような漫画を描いているメンタルクリニックが「おもしろい」と話題になりました。結果として雑誌の中でも長寿連載となり、15年もほぼそと連載を続けております。集患対策としてはWebのSEO対策をしておりますが、漫画はかなりクリニックのビジネスには繋がっているなと振り返ると

思います。

野中…そのような背景だったのですね。私も漫画を拝読させていただきましたが、非常にわかりやすくおっしゃる通り記憶に残りやすいと感じておりました。では、最後の質問でございますが、今後の心療内科・精神科の業界動向や時流と、それを踏まえた今後の展望を教えてください。

安田先生…時流などは全く読めませんが、かなり通院精神療法の点数に準拠している部分があるのはどの先生もお感じになっていることかと思っております。今後患者様はかなり増えてくると思います。リニックの数も増えてくるとは思います。しいて言えば認知症の人が増えてくるということとオンラインやSNSなどのネットが発達する分、孤独な人が増えてきて、孤独ゆえに人に話を聞いてほしいというメンタルヘルスが不安定になって患者様が増える傾向にあるのではないかと



と考えております。そのため、メンタルクリニックの需要はなかなかならないのではないかと考えております。これらの状況を踏まえて、今後の展望としては精神医療を中心にしつつも、クリニック以外の部分を広げていきたいと考えております。具体的には、日常生活がより生きやすくなるようなサービスを提供して、多くの人の生活に入っていく色々な方

のためになる取り組みをしていきたいと思っております。直近ではこころフェスという心に関する展示をしたり多くの患者様が楽になるようなイベントを監修していたりします。また、オンラインのカウンセリングサービスを監修しております。話を聞いてくれる人のマッチングのサービスの構築をしております。色々な人々の生活にも入っていく取り組みを目指していきたいと考えております。

野中…ありがとうございます。改めて、インタビューのお時間をいただき誠にありがとうございます。こちらのインタビュー内容だけでもかなり濃い情報であったかと思っておりますが、セミナーにてより詳細で具体的なお話をお聞かせいただけたらとのこと、非常に楽しみにしております。医師やコメディカルの採用や教育は多くの先生が悩まれている問題かと思っておりますので、セミナー当日もどうぞよろしくお願い申し上げます。

セミナーでお伝えさせていただく内容の抜粋

① 時 流

- 心療内科・精神科業界の今後の動向や時流
- 心療内科・精神科クリニックの取るべき戦略
- 心療内科・精神科クリニックのモデル成長ステップ



② 医師の採用手法

- 精神科医の転職活動の時流
- 成功している採用手法
- 応募が増える医師への訴求ポイント
- 反響が取れる採用媒体



③ 医師のマネジメント方法

- 医師への評価項目
- 医師へのフィードバックの内容
- 医師へのフィードバック方法
- 医師のモチベーション管理



④ コメディカルの採用方法

- 医療事務・看護師・カウンセラーの転職活動の時流
- 成功している採用手法
- 応募が増える医療事務・看護師・カウンセラーへの訴求ポイント
- 反響が取れる採用媒体



⑤ コメディカルの教育手法

- 医療事務・看護師・カウンセラーへの評価項目
- 医療事務・看護師・カウンセラーへのフィードバックの内容
- 医療事務・看護師・カウンセラーへのフィードバック方法
- 医療事務・看護師・カウンセラーのモチベーション管理



⑥ 組織づくり

- 役割の定義と分類
- 組織図のつくり方
- 会議体のつくり方
- 組織運営のポイント



ここまでインタビューをお読みいただいた皆様へ

ここまでお読みいただいた皆様へ、安田先生により詳しくお話をいただくセミナーのご案内をさせていただきます。
まずは、下記の表をご欄いただけたらと存じます。

		ステージⅠ	ステージⅡ	ステージⅢ	ステージⅣ	ステージⅤ
経営	最大の課題	売上への不安	事業の存続が不安	優秀な人が辞めることが不安	全ての管理が出来ないことへの不安	マンネリ化による経営
	スローガン	集患強化	長所伸展	仕組み化	事業化	100倍企業化
組織	目指す状態	明日売上が立つ見込みが立つ	誰かが高いシェアを維持している	仕組み化してどんな人でも仕事ができる	ビジョンの達成が出来る	業界への提言で業界を変えられる
	業態	生業	家業	家業	企業	企業
マクロ	事業形態	個人事業	個人事業	法人企業	法人企業	法人企業
	クリニック数	4000	3000	200	40	10
	従業員数	1名~8名	8名~15名	15名~30名	30名~80名	80名~250名
	レセプト枚数	0枚~500枚	500枚~1,200枚	1,200枚~3,000枚	3,000枚~10,000枚	10,000枚~50,000枚
	月収医療費	1院	1院	1院~3院	2院~5院	5院~20院
	医療収益(年間)	0~5000万円	5000万円~1.2億	1.2億~3億	3億~10億	10億~50億
収益	収益の重点課題	院長だけが大成	収益が落ちるようになる	新規BGMの患者が出来ない	稼働率・リピート率が上がらない	新規患者の獲得
	収益の重点施策	ホームページの作成 機械化・省人化	新しいBGMの追加 スタッフ教育への投資	マーケティング費の向上 収益部門の拡大	詳細のKPI管理 営業力の向上	通社・介護・美容などの事業への展開 地域との連携強化
組織	組織図	院長 スタッフ	理事長(院長) リーダー スタッフ	理事長(院長) マネージャー 診療リーダー 診療スタッフ	理事長 マネージャー 分院長 診療リーダー 診療スタッフ	理事長 本部長 マネージャー 分院長 診療リーダー 診療スタッフ
	理事長の役割	経営責任 (診10:連0)	マネージャー業務 (診8:連2)	院長業務 (診5:連5)	本部長業務 (診3:連7)	経営者 (診1:連9)
	理事長の働き方	毎日朝から晩まで	週5日の診療時間	週の半分診療時間	週に2日の診療時間	拘束時間ほぼなし
	戦略策定担当者	—	理事長	理事長	理事長	本部長
	戦略策定担当者	—	リーダー	マネージャー	マネージャー	マネージャー
	戦略策定担当者	—	リーダー	リーダー	リーダー	リーダー
	組織の重点課題	患者数が安定しない スタッフが採用できない	診療の待ち時間が長くなる リーダーが忙しすぎる	優秀な人材が採用できない 本部長の役割	優秀な人材が採用できない 本部長の役割	企業成長の遅化 人材採用部門の設置
	組織・人材開発	—	本部長の設置 リーダーの育成・教育	マネージャーの設置・育成	マネージャーの設置・育成	マネージャーの設置・育成
	採用施策	給料の見直し WEB媒体への掲載	採用ページの作成 院内採用体制の構築	採用サイトの作成 紹介金制度の導入	採用サイトの作成 紹介金制度の導入	採用サイトの作成 紹介金制度の導入
	教育施策	—	スタッフ研修の作成 会場の構築	スタッフ研修の作成 研修の構築	スタッフ研修の作成 研修の構築	スタッフ研修の作成 研修の構築
DX	現場でのOPの重点課題	—	—	—	—	—
	DXの重点課題	紙カルテによる煩雑な作業	受付が忙しすぎる	コミュニケーションコストの増大	データが活用できていない	データが活用できていない
財務	財務の重点課題	電子カルテの導入 PCの導入	WEB予約・WEB相談 事後決済の導入	チャットシステムの導入 LINEによるCRM機能の導入	POSシステム等や個人のデータを 結びつける経営ツールの導入	POSシステム等や個人のデータを 結びつける経営ツールの導入
	財務の重点課題	特種法を越えられないように調整	税率アップによる利益減 キャッシュフローの確保	目利き売り上げによる利益増の発生 支払いが増えることによる内部留保	利益が低下しやすくなる 部門別決算の導入し赤字部門の早期発見	利益が低下しやすくなる 部門別決算の導入し赤字部門の早期発見
ブランディング	ブランディングの重点課題	—	MWVの作成 内部スタッフへの啓蒙	ブランドイメージ・ロゴ等の策定 ステークホルダーへの啓蒙	コンプライアンスの徹底 SNSの運用の強化	メディアへの露出を増やす CMを活用する

※2025年／船井総合研究所独自調べ・作成

こちらの表は、心療内科・精神科のクリニックの成長モデルと読んでいいものでございます。

こちらは私が過去にお会いさせていただいた300名~400名ほどの心療内科・精神科のクリニックの経営者よりお聞きした内容を帰納的にまとめたデータでございます。
もちろん全く当てはまらないクリニックもあるかと存じますが、約8割ほどのクリニックにて状況が合致するのではないかと思います。

業界全体として特措法の範囲内で運営されるクリニックも多い印象でしたが、地域のニーズはまだまだまだ多く受診の予約が1~2ヵ月先になることを解消したいと思い、医師採用に踏み切られるクリニックが増えてきたように思います。実際にそのような経営のご相談をいただくことも増えてきておりますが、医師の採用ができたことで医師の診療の質とスピードの課題に直面される経営者が非常に多い印象です。実際、分院を出すとなると院長を行っていただいている医師に辞められてしまうと分院を閉じなくてはならないため、辞められないようにしつつも診療のスピード感と治療の質というあらゆる側面のバランスをとる必要性が出てきて、かなり苦労をされているようにお見受けしております。

患者様のことを思って「辛いと思ったときにすぐに相談をできる体制」を目指していた結果、院内の調整やバランスをとることに注力せざるを得ない状況になり、一番大事な治療の質を上げていくという部分への投資が難しくなり、理事長が疲れ果てて診療に望むという姿を何度も見ており、これは解決すべき課題だと感じております。

そのため、今回は分院運営や医師の診療の質と効率のバランスをとっていらっしゃるゆうメンタルクリニックの安田先生をお招きして、医師やコメディカルの採用や教育の秘訣をたっぷり1時間お話いただきます。
席には限りがございますので、ご参加をご希望の方は是非ともお早目の登録をお勧めいたします。