

診療の質を下げず、紹介を断らないための 複数医師体制 の作り方

はじめての常勤医師採用のポイント

- 1 常勤医師は初年度から2名採用
- 2 内定は入職半年～1年前に
- 3 入職1日目に診療ルール研修
- 4 院長が常に初診を行う
- 5 在宅患者は医師採用で増加

特別
ゲスト

複数医師体制をつくり
たった2年で

常勤医師数	スタッフ数	患者数
1名→3名	8名→21名	180名→300名

医療法人社団彩明会
グリーン在宅クリニック

院長 國末 充央 氏



グリーン在宅クリニックが複数医師体制を構築するまでの成長ストーリーは中面へ

【在宅医療】複数医師体制構築セミナー

お問い合わせNo.S126976



主催



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。

126976

講座

内容

第1講座

複数医師体制構築にむけたロードマップ

- 在宅医療における時流解説
- 常勤医師の採用戦略
- 複数医師体制構築に向けたロードマップ解説

株式会社船井総合研究所 シニアライフ支援部 在宅医療グループ リーダー 松岡 佑磨



第2講座



複数医師体制を構築するまでの成長ストーリー

- 常勤医師採用をすすめるにあたっての不安や課題について
- 常勤医師採用をされて、苦勞されたこととその対処法
- 医師1名体制と複数医師体制で違う、院長の時間の使い方と働き方の変化

医療法人社団彩明会 グリーン在宅クリニック 院長 國末 充央 氏



第3講座

成功事例解説 ～常勤医師採用の進め方～

- 医師採用を0から見直す!採用チャネルの考え方
- 診療品質を下げない医師の管理体制の構築方法
- 医師採用後のクリニック運営体制の構築方法

株式会社船井総合研究所 シニアライフ支援部 在宅医療グループ 吉田 貴大



第4講座

本日のまとめ ～『本日皆様に一番お伝えしたかったこと』～

- セミナーのまとめと明日から取り組んでいただきたい事

株式会社船井総合研究所 シニアライフ支援部 在宅医療グループ リーダー 松岡 佑磨

開催
日時

2025年 5月 11日・18日・25日・31日

10:00～13:00 10:00～13:00 10:00～13:00 15:00～18:00

(ログイン開始:開始時刻30分前～)

開催方法

オンライン開催

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。

お申込み方法



【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/126976
船井総研ホームページ(https://www.funaisoken.co.jp)の右上検索窓に「126976」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。



インタビュー… 本日はよろしくお願いたします。まず、貴院が開業された経緯と、在宅医療に専門的に取り組まれている理由についてお聞かせいただけますでしょうか？

國末先生… はい、よろしくお願いたします。もともと私は外科医でした。外科で手術、化学療法、緩和ケアを行う中で、緩和ケアに強く惹かれ、緩和ケア医に転身しました。その後、様々な経緯を経て在宅医療の世界に入りました。開業については、外科医であつたため当初は全く考えていませんでした。開業すると自分の時間がなくなるといイメージがあつたからです。しかし、在宅医療では、**複数人でチームを組んで働くスタイル**であれば、自分の時間も確保できると考え、開業を決意しました。在宅医療に専門的に取り組んでいる理由は、外来よりも在宅の方が面白いと感じているからです。外来では患者さん一人にかかる時間が限られてしまします。在宅であれば、患者さんとじっくり向き合い、時間をかけて喜んでいただける診療ができると思っています。また、スタッフの数が増えることで、業務の分担が可能になることも理由の一つです。

インタビュー… 現在の患者数と、居宅と施設の内訳について教えてくださいいただけますか？また、医師数とスタッフ数の内訳についてもお願いたします。

國末先生… 患者数は約300名です。6割が施設に入居されている方で、4割が居宅で療養されている方です。今後は居宅の患者さんを増やしていきたいと考えています。医師は、常勤が3名、非常勤が5名です。その他、看護師7名、事務2名、ソーシャルワーカー1名、ドライバー2名、経理1名の合計21名のスタッフが在籍しています。常勤医の中には、**週4日勤務の医師**や、私のように診療日数が少ない医師もいます。しかし、私がバックアップとして控えていることで、緊急時の対応が可能

となり、他の医師も安心して診療できる体制を整えています。

インタビュー… 常勤医師の採用を進めるにあたって、どのような不安や課題がありましたか？

國末先生… **患者さんが少ないのに医師を増やしてしまうと**、採算が合うのかなという思いがありました。しかし実際に常勤医師を採用してみると医師が増えたことで患者数も増えていったという実感があります。患者さんが増えてから医師採用をするのではなく、**医師採用をしてから患者さんが伸びていくんだ**と分かりました。

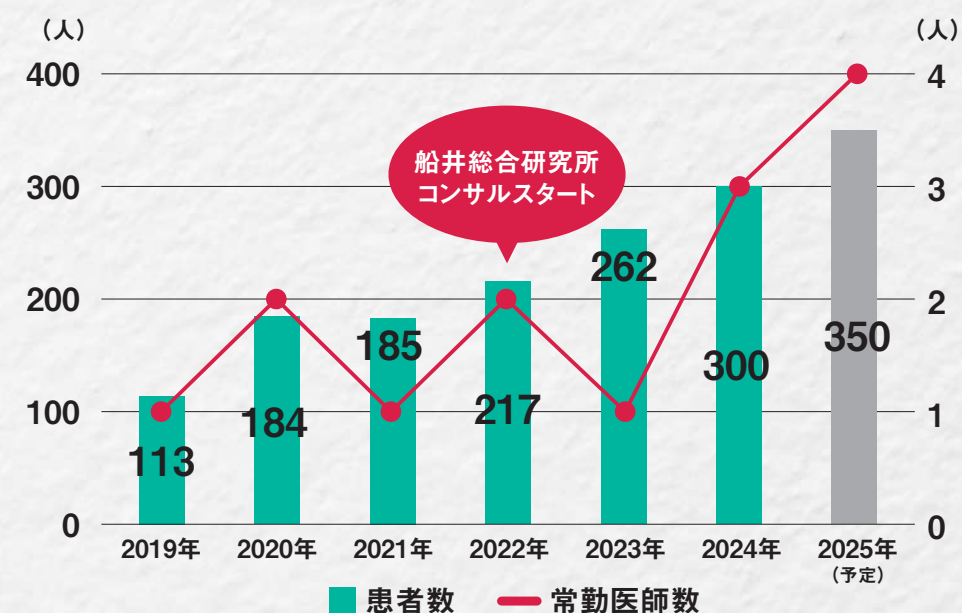
インタビュー… 常勤医師の採用は順調に進みましたか？

國末先生… これがなかなか順調には進みませんでした。2021年に初めて採用した常勤医師が、半年ほどで辞めてしまったということがありました。その後2022年7月にも新しい医師に来てもらいましたが、その方も1年も経たずして退職されました。順調に患者さんは増えていったのですが、診療の負担が重くのしかかり大変でした。その後も補充というかたちで医師求人募集を進めるもすぐには応募が来ず、なかなか採用には至りませんでした。

インタビュー… 常勤医師の採用にはかなり苦労されたのですね。

國末先生… そうなんです。このような経験から、「何が何でも医師を集めよう」と決意し、船井総合研究所のコンサルタントと共に採用の魅力を整理し、人材紹介会社に依頼したり、ホームページをリニューアルして医師採用のページを作成したり

患者数・常勤医師数の推移



【複数医師体制に取り組む背景】
在宅患者数1,000人を支える事を目標に組織の拡大に取り組まれている。常勤医師の離職にともない、「理事長自身が今注力する事は医師採用である」と決意され採用制度の強化へ取り組み、診療体制の強化を実現した。

【講師紹介】
島根医科大学医学部を卒業後、高度医療機関などを経て2019年訪問診療専門のクリニックを開院。勤務医時代での外科・緩和ケアの経験、知識を駆使して症状緩和に努めている。「患者本位・全人的ケア・自己重要感」の理念を持ち、日々訪問診療に取り組んでいる。



複数医師体制を構築し持続可能な診療体制へ

「複数常勤医師で夜間休日オンコール体制を構築したいが常勤医師の採用は不安…」

「そもそも常勤医師の採用が自院でできるのか？」

といった課題をお持ちの理事長・院長先生も少なくないのではないのでしょうか？

患者数も増えてきて院長1人と数名の非常勤では対応が難しくなってきた医療機関様も多いかと思えます。

しかし、これから常勤医師を新たに採用するとすると

「入職してもしっかりと教育・マネジメントができるかが不安…」

「医師が増えても患者数が伸びないと収益が心配だ…」などというご相談も多くいただきます。

船井総合研究所では全国の500医院を超える医療機関のコンサルティングを行っておりますが、

複数医師体制を構築するための成功ポイントをルール化し、

5つのポイントとして本レポートにまとめさせていただきました。

これから複数医師体制を目指されている先生の一助となれば幸いです。

株式会社船井総合研究所 シニアライフ支援部 在宅医療チーム リーダー 松岡 佑磨

しました。

インタビュー…常勤医師採用が上手くいったコツは何だったのでしょうか？

國末先生…求職者である医師が何を求めているかというところとそれに対して自院の魅力をしっかりと伝えられるようにしたことですかね。私たちの世代ですと、お金をどんどん稼いでいこうという医師が多かった印象ですが、少し世代が下の若い医師はそうには考えていないのです。その世代の医師たちは**ワークライフバランスを大事にしている傾向**にあったのです。そこで私は週4日勤務や時短勤務制度などを打ち出していき、自分の時間・家族との時間を大事にしたい求職者をターゲットに採用活動をすすめました。その結果、7ヶ月で23件もの応募がくるまでになり、医師採用は順調に進みました。

インタビュー…様々な取り組みの結果、医師採用が順調に進んだんですね！もうひとつ課題であった常勤医師の定着についてはどのように対処されたのでしょうか？

國末先生…もちろん理念の浸透やカンファレンスを増やしていくなど様々やっておりますが、最も定着に効果があったと思うのは**2名の医師を採用すること**でした。コストがかなりかかるのではないかとお思いの院長先生も多いかと思いますが、2名採用により圧倒的に常勤医師の定着率が上がりました。当院では2024年の4月と8月に短期間で2名の医師を採用することになりました。医師が院長と勤務医1名だけだと、院長と1対1の関係性になってしまいますので、その勤務医にとっては働きにくい環境になってしまいます。しかし、2人の勤務医がいることによってお互いに相談しあい、ガス抜きができる

環境をつくることができるので、定着しやすくなるのです。なので、2人目の医師を採用したらできる限り間髪入れず3人目の採用に進んでいくべきだと思います。

インタビュー…2人同時に常勤医師を採用するというのは意外でしたね！では、医師1名体制と複数名体制で、院長の時間の使い方や働き方はどのように変化しましたか？

國末先生…複数名体制になってからは、経営者としての仕事が増えました。様々な会合に参加し、人との繋がりを広げること意識しています。また、趣味のゴルフやラグビー観戦、バンド活動などを通じて、リフレッシュする時間も作れるようになりました。

インタビュー…今後の展望についてお聞かせください。

國末先生…今年の11月に移転し、新築のクリニックで診療を開始する予定です。スタッフが働きやすい環境を作りたいと考えています。今年の目標は患者数350名、訪問ルート4〜5ルートにすることです。将来的には患者数2000名を目指しています。

インタビュー…では最後に、これから複数医師体制を目指している先生に向けて、最も重要なポイントを二つ教えてくださいませんか？

國末先生…自分を大切にすることです。無理に頑張りすぎると疲弊し、心の余裕がなくなってしまうです。豊かな心を持つことで、新しいアイデアが生まれたり、人と一緒に何かをしようという気持ちが湧いてくると思います。そのためにぜひ複数医師体制を構築し、院長負担を減らしていきましょう。

在宅医療・地域包括ケア コンサルタント紹介



ソーシャルビジネス支援本部
本部長
沓澤 翔太 (Shota Kutsuzawa)

デイサービス、特別養護老人ホーム、有料老人ホームなどの新規開設、収支改善、異業種からの介護事業への新規参入支援などを手がける。現在は、主としてデイサービスや有料老人ホームの利用者獲得や新規開設を中心にコンサルティングを行なっている。介護事業のコンサルティングの他、療養病床の転換や訪問診療など、医療業界のコンサルティングや、医療器具の販売促進についても実績を持つ。



在宅医療グループ
リーダー
松岡 佑磨 (Yuma Matsuoka)

在宅医療をテーマに医科・歯科・調剤へのコンサルティングに取り組む。学生時代より、社会インフラに携わりたいと考え株式会社船井総合研究所に入社後、在宅医療の社会的必要性を独居居宅や介護施設の現場で本気で実感し、今では「看取り難民問題を解決する在宅医療機関を世の中に1件でも多く排出する」という想いを強く持っている。クライアントの特徴、地域ならではの市場性や医療介護資源を把握したうえでの多職種ニーズをとらえた連携提案を強みとし、在宅医療に取り組む医療機関と共に日本の健康寿命を向上させることに注力している。



シニアビジネスグループ
マネージャー
管野 好孝 (Yoshitaka Kanno)

船井総合研究所社内表彰2019年ベストチームリーダー賞受賞／小売業の店長職を10年間経験。不振店の建直しを得意としてマネジメント業務に携わる。レンタル業界大手のTSUTAYAに着任後、たった1年で日本一に導いた実績を持つ。(ツタヤ・スタッフ・カンファレンス2009年) 株式会社船井総合研究所入社後は、介護業界に特化してコンサルティングを実施。経営者の「やりたいこと」に「伴走」したコンサルスタイルに定評があり「指名」をいただくケースが非常に多いコンサルタントである。



在宅医療グループ
チーフコンサルタント
向井 誠 (Makoto Mukai)

製薬会社にてMRとして医薬品業界に従事。その後外来診療を中心としたクリニックの事務長として在宅医療部門・訪問看護ステーションの立ち上げに携わる。在宅医療部門立ち上げでは地域医療に貢献しより良い医療を提供することを念頭に業務に尽力する。外部関係先との関係構築、内部の統制、仕組み化など多岐にわたる業務を遂行し、売り上げ数億規模の在宅クリニックへと成長させる。在宅医療の重要性を感じ、今後普及する上で医療機関が抱える問題や悩みに寄り添いながら経営支援することに尽力している。



在宅医療グループ
マネージャー
安室 圭祐 (Keisuke Yasumuro)

新卒で株式会社船井総合研究所に入社後、調剤薬局の人財に関するコンサルティングに従事。薬剤師の採用から教育、育成まで幅広く支援をすることで、人材に関する悩みを解消している。資格者に「経営者の価値観」「企業の方向性」をわかりやすく伝え、理解を促しながら、業績アップにつながる人財の育成をすることで、調剤薬局の業績アップに貢献している。



在宅医療グループ
吉田 貴大 (Takahiro Yoshida)

明治大学経営学部を卒業後、新卒で船井総合研究所に入社。入社後は、調剤・医科のご支援を経験し、現在では、在宅医療をテーマに調剤薬局・在宅クリニックのコンサルティングに従事。在宅営業支援では現場主義を第一に掲げており、地域性やその会社の強みを最大限に生かしたコンサルティングをモットーにしている。



院長1名体制から複数医師体制を構築するためのポイント「5選」

1 常勤医師は初年度から2名採用する

常勤医師を短期間で2名採用することによるメリットは2つあります。1つ目のメリットは「**勤務医同士の比較ができる**」ことです。2名の勤務医がいる場合だと、診療品質や勤務態度などを比較ができるようになります。そうすることで、院長先生はご自身の基準で勤務医を評価することなく、勤務医基準で合理的に医師を評価できるようになるのです。その結果、勤務医は正しい評価を受けられるようになり、心地よく働ける環境をつくるができます。

2つ目のメリットは「**離職時の負担軽減**」につながることです。2名医師体制ですと、1名の医師が急な退職で一時的に診療ができない状況になります。と、院長1名に医師2名分の訪問診療業務が一気にのしかかります。そうなりますと医師を採用して負担軽減を目指したのにも関わらず、逆に院長の負担が増えてしまうという状況になってしまいます。しかし、医師を短期間2名採用することにより、院長に2倍の負担がかかってくるところをもう1人の勤務医と負担を分けて、1.5倍に抑えることができます。また、紹介手数料や人件費が多くかかってくることはございますが、常勤医師を週4日勤務で募集かけることにより、紹介手数料と人件費が本来2名分かかるところを1.6名分に抑えることが可能です。

2 内定は入職半年〜1年前に出す

2つ目のポイントは常勤医師の内定を出すタイミングを入職半年〜1年前にすることです。こうすることで**定着期間が長く、退職時にも跡を濁さずに退職ができる常勤医師を採用**することができます。私たちも約50医院ほどの

4 院長が常に初診対応を行う

勤務医師の数が増えても、院長が常に初診対応を行うことをおすすめしております。開業時は多くのクリニックで順調に患者数が伸びていったかと思えます。それは**患者数に余裕があり、初診対応やカンファレンス参加へ院長が素早くできていた**という理由が大きいです。しかし、患者数が増えて院長が定期診療で多忙になると**開業当初のスピード感が鈍化**し、多職種からも「あのクリニックは忙しそう」という印象をもたれ、紹介数が少なくなる傾向もあります。地域の期待に応え続ける為にも、**定期診療は勤務医に任せ、開業当初のように院長は初診対応へ素早く対応**する事が今後の成長スピードに大きな影響を与えます。

	開業時	複数医師体制
新患対応	院長	院長
定期診察	院長	勤務医

5 在宅患者は医師採用により増加する

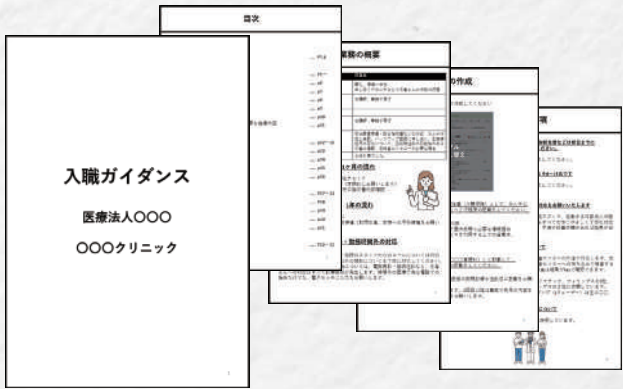
ここまでお読みいただいて、医師が短期間で2名増えてもそれに応じて患者数を事前に伸ばしておきたいと思いの院長先生も多いかと思えます。しかし、今まで複数医師体制を構築されてきた全国の医院様の傾向をみると、患者数を伸ばすことよりも**医師採用を先に行っていた方が、結果的に患者数も伸びていきます**。理由としては「医師が多いクリニックは連携先が紹介しやすい」からです。医師1名の状態で多職種への営業活動をして、連携先からは「**あのクリニックは院長1名で忙しそうだから紹介は控えよう**」という心情になり、ご紹介が控ええられる傾向にあるのです。しかし、医師が増えることによつてこれから患者紹介をしても大丈夫であるという認識が多職種に伝わり、医師入職のご案内をするだけで余裕のあるクリニックというイメージに変わり、ご紹介が増えていくのです。もちろん先ほどお伝えしたように院長が常に初診対応を行える体制を作ることが前提となります。

医師採用のコンサルティングをさせていただきましたが、医師採用の成功ポイントはこちらにあると考えております。

そのような勤務医師は前職の業務の引継ぎを時間かけて行っているのが、勤務先のクリニックをしっかりと考えてくれるような全体最適の考えができる方なのです。内定を入職半年〜1年前に出して採用することにより、自院に入職しても短期間で退職してしまうなどの**医師マネジメントに関するリスクを抑えることができます**。

3 入職1日目に診療ルール研修を行う

新しい勤務医師が入職しましたら、必ず初日に自院の診療ルールの研修を実施しましょう。**院長先生の診療品質を勤務医の方々にも担保**していただくために、自院に勤務してから日が浅いうちに、弊社のお付き合い先では左に記載しております、「**入職ガイダンス**」をご利用いただいております。こちらで患者さんのご自宅に入室する前〜退出時までの一挙手一投足を事細かに院長先生からご説明していただきます。場合によっては動画を撮影していただき、その動画で患者さん・ご家族に対しての接し方を学んでいただきます。以上の取り組みによって診療品質を担保しながら訪問診療を任せられるようになるのです。



※実際に使用している医師マニュアルのサンプル

セミナー参加をご検討の皆様へ

私たちが今回のセミナーを企画している理由は、在宅クリニックにおける組織成長の一つのゴールを共有したいと考えたためです。現在当社では在宅患者数50名〜2,000名までの法人様とお付き合いしておりますが、今回はその中でも“院長1人からの複数医師体制構築”でモデルとなるクリニックがゲスト登壇です。本DMをお読みいただき「関心はあるけど忙しいから少し検討しよう」とお考えの院長先生にこそお聞きいただきたい内容です。忙しい状況を変えるためには?今後のクリニック経営方針は?採用やマネジメントは何から手を付ければいい?と大変多くのことに課題感をお持ちの中なかなか考える時間を取れていない状況かと思えます。本セミナーではたった3時間で自院の経営に対する疑問や悩み、課題、不安な気持ちなどをすっきり解消し、明確な目標を掲げて前進しようとして明日から動きだせることを目指しております。たった3時間を割いていただだけでいいのです。このご案内を手にとっていただき、セミナーご参加いただくことで一つでも良質な情報を提供できることを祈っております。



株式会社船井総合研究所
シニアライフ支援部
在宅医療グループ 在宅医療チーム
リーダー

松岡 佑磨

【在宅医療・訪問診療】 を今後どうするかお悩みの方、 ぜひダウンロード、ご購入ください！

無料配信中！ 在宅医療のノウハウがわかる 小冊子無料ダウンロード用QRコード

〈小冊子無料ダウンロードとは〉

船井総合研究所がセミナーでしかお伝えしないクリニックの
業績アップに繋がるノウハウを小冊子にまとめ、無料で
ネット配信をしております。詳細はQRコードをチェック！

ダウンロードは
下記のQRコードから



「在宅医療 小冊子 船井総合研究所」
上記検索でもOK！



随時配信中！ 無料メルマガ購読者募集中!!

在宅医療に取り組んでいる、もしくはこれから始めたいとお考えの方向けメールマガジン



上記のQR
コードから
メルマガ登録

〈このような内容を中心にお届け〉

- ・在宅医療における壁
- ・集患の手法
- ・診療効率、採用活動ノウハウ
- ・船井総合研究所の最新セミナー情報

 サステナブルグロースカンパニーをもっと。
Funai Soken

お問い合わせ：無料経営相談窓口
TEL:0210-958-270 / 受付時間:9:45～17:30