

ぜひ

当ではまる方は
ご参加ください

- ✓ 50歳を超えて、残りの歯科医師人生を見据え、自院を今後どのようにしていくのかを考え始めた方
- ✓ 開業から10、20年と経ち、
歯科医師として開業した際の野望、経営者としての夢を実現するために一念発起したい方
- ✓ 今後も無理無駄なく、堅実に着実に、バランスよく経営しながら、
医院を成長させる具体的な施策を進めたいと考える方
- ✓ 子どもも大きくなって子育てが落ち着き、より自分が目指したい歯科医院像
「法人拡大」「少数精鋭」「やりたい診療ができる」などを追求していきたい方
- ✓ リタイア後のスタッフの生活や仕事の選択肢を広げてあげたいと考えている方

開催日時 2025年 9月7日 10:00~13:00

受付開始 | 開始時間30分前~

開催場所 株式会社船井総合研究所 大阪本社
〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル
【地下鉄御堂筋線「淀屋橋駅」⑩番出口より徒歩2分】

受講料

一般価格	税抜40,000円(税込44,000円)/一名様
会員価格	税抜32,000円(税込35,200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 締切

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がございます

※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、最少催行に満たない場合、中止させていただくことがございます。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。

セミナー内容

第1講座

50代から考える歯科医院経営

開業をしてから10、20年が経ち、子供も大きくなり、今後の経営者としての人生や家族の生活を改めて考え出す時期が50代。歯科医師として大人として脂の乗った今だからこそ、一念発起して次の成長曲線に突入するのか、堅実に着実に成長を続けるのか、より安定した経営を目指していくのか、そんな道筋となぜ医療法人圭真会は成長の道に入ったのかをお話しします。

株式会社船井総合研究所 メディカル支援本部 本部長 岡崎 晃平

第2講座

スペシャルゲスト講座

50歳に年間医業収入7,000万だった歯科医院を10年間で5億へ。開業当初は年収を上げて早期リタイアを目標に年収も働き方もある程度満足した時期が続いたが、50代に差し掛かり、自分だけではなくスタッフの将来の生活やキャリアを考えたときに自院のさらなる成長を決断しました。どのような苦労の末、成長してきたのか？ その軌跡を全てお話しいたします。無理無駄なく堅実に着実に成長を続けた事例はもちろん、経営者としての葛藤、家庭とのバランスなど含めてリアルなストーリーもお話いただきます。

医療法人圭真会 いくま歯科医院 理事長 伊熊 直記 氏

第3講座

対談講座 | 駆け抜けた50代とこれからを見通す

伊熊氏と10年間コンサルティングの担当をしている岡崎による対談。10年間の振り返りをどのような戦略を立て、どのような壁がいつあり、解決のためにどのような施策を行ったのか、具体的なエピソードを交えてご紹介いたします。また、大きく環境が変わる現代社会において、60代を迎えた伊熊氏が、どのような経営者になっていきたいのか、どのような歯科医院にしていきたいのかも、皆様の医院の次の方向性を示すきっかけを知ること間違いなしです。

株式会社船井総合研究所 メディカル支援本部 本部長 岡崎 晃平

第4講座

まとめ講座

今回のセミナーを明日から活かせるように個別に合わせた道筋をご紹介します。

株式会社船井総合研究所 歯科支援部 リーダー 榎本 徹也



再興戦略 50歳 歯科医師

「最高の50代」
仕事も人生も
ここからが本番だ！

50歳で 年間7,000万円の歯科医院 から移転拡大を決意

10年後 60歳で 年間5億円 法人へ

50歳で移転を決意、
51歳で初めての勤務医採用、55歳で分院展開を決意、
59歳で歯科事業以外にも参入。
50代から伸びに伸びた経営者の成功要因は？

医療法人圭真会
いくま歯科医院 理事長

伊熊 直記 氏

お申込み方法

PCからのお申込み

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/130651>
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に
右上検索窓に **130651** をご入力し検索ください。

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。



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)

※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。

※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。

大阪本社開催

2025年 9月7日 10:00~13:00
(受付開始:開始時間30分前~)

お申込みはWEBから
右図QRコードを読み取っていただきますと
お申込みフォームに繋がります



主催

50overDentist 50歳から今一度、歯科医院経営

サステナブル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

お問い合わせNo.

S130651

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.」をご入力ください)

130651

理事長**50**歳から**急成長**した

医療法人圭真会とは



医療法人圭真会とは？

1995年に、京都市伏見区に本院であるいくま歯科医院を開業（※当時、伊熊理事長は29歳）。
当時は**チェア2台、スモールクリニック型経営**を実践しながらも、チェア1台当たり300万円以上の高収益クリニックとして長らく運営。当時の理事長の目標は「**早期引退!**」「**アーリーリタイア!**」であった。

その後、30代前半でご結婚、お子さんの誕生など大きな生活スタイルの変化がありながら、40代を迎え、「**クリニック規模が小さいことに対する歯科医師としての限界感**」、「**自分が倒れたら、その時点で歯科医院が終わってしまう、家族や従業員、そして患者さんが不幸になる…という危機感**」などの理由から50歳を起点に、チェア台数6台規模へ移転拡張&医療法人化を決意。そこから「初めての勤務医採用」、「分院展開」、「メンテナンスや自由診療の強化」などを経験。60歳を迎える現在、一気に5億円規模の法人に成長。

「多くの悩める50代歯科医師」や「これから50代を迎える歯科医師」にとって、**勇気や背中を押してもらうことのできる、歯科業界屈指の60歳ドクター伊熊**が率いる医療法人である。



経歴
1966年 2月16日生まれ
1990年 奥羽大学歯学部卒業 - 奈良・京都市内にて勤務医
1995年 伏見区にて「いくま歯科医院」開設
2016年 京都府歯科医師会学術委員長
2017年 同地区にて「医療法人圭真会いくま歯科医院」を開設
2020年 京都インプラント研究会会長
2022年 ノーベルインプラント京都プランニング教室塾

資格所属学会
♡ 日本歯科医師会 ♡ 京都府歯科医師会学術委員長
♡ 日本口腔インプラント学会・専修医
♡ 日本顎咬合学会・かみ合わせ認定医
♡ 京都インプラント研究所 ♡ 京都インプラント研究会・会長
♡ ノーベルバイオケア認定講師

医療法人圭真会のこれまでのあゆみ

圭真会のあゆみ

1995年 **いくま歯科医院 開業（29歳）**
—チェア2台での開業 —借入3,000万円からスタート
—当時はバブル崩壊の煽りから金融機関からの借入が難しかった…
—当時の目標は「早期リタイア!」

2001年 **年間売上4,000万円を切る…（35歳）**
—業績の底… —開業から3年後を目途にモチベーションが下がる一方…

2002～2009年 **心を入れ替え、診療も医院運営にも着手（36～43歳）**
—設備投資を再度増やす

2010年 **売上7,000万円程度を推移（44歳）**
—税制上、特措法の上限を意識した運営
—想定外の売上の年には、12月中旬から休むことも…
—利益はそこそこ出ており、院長収入はそこそこの状況だが…
—すべてにおいての天井感
—また2001年の最悪の時期のようになるのではないかとという危機感

2011～2014年 **歯科医師技術のブラッシュアップ時期（45～48歳）**
—臨床系セミナーにたくさん参加する —日曜日はほぼ予定が埋まるように…
—また、経営系のセミナーにも頻繁に参加するように
—船井総合研究所のセミナーには必ず年に1回は参加する

2015年 **移転拡張&法人化を決意（49歳）**
—奥さんに相談
—確実に止められると思ったら「なんでやらないの?」という回答に唖然…
—船井総合研究所との契約も開始

2016年 **これまでに未着手の予防・メンテナンス強化（50歳）**
—チェア2台時代は歯科衛生士の活躍などは頭になかった…
—当時、SPTなども誕生しており、衛生士陣と相談して導入

2017年 **初めての勤務医、歯科衛生士の採用（51歳）**
(初めての勤務医として動めてくれたのは現分院長の小西先生)

2020年 **売上2億円を突破（54歳）**
—コロナ禍で一時期、キャンセルが続出
—船井総合研究所メンバーと8時間を超える緊急会議を実施
その効果もあって急場をしのぎ、さらに成長
—コロナ禍であっても売上が下がらず、コロナ融資の対象にならず…

2021年 **初分院を開業@京都市宇治市（55歳）**
—法人売上3億円を突破

2023年 **年間売上4億円を突破（57歳）**

2025年 **年間5億円ペースまで成長（59歳）**

	いくま歯科医院	こにし歯科医院
SPT患者数/月	770件に到達	2,580件に到達
レセプト枚数	1,650件	730件
月間来院数	2,200件	1,055件

移転前の写真



移転後の写真



伊熊理事長のあゆみ

1997年 **結婚、長男誕生（31歳）**

2000年 **第二子（長女）誕生（34歳）**
—お子さんの誕生とともに、現在のプライベートの軸であるテニスに出会う

2001年 **当時の有名な一冊と出会う（35歳）**
—自身のこれまでの考え方を反省
—読破したあとすぐに自身の乗っていたフェラーリを売却
—数百万円を作り、軽自動車を購入&設備投資に回す

2004年～ **子供たちが小学校、中学校へ（38歳～）**
—さすがに子供たちへの教育資金が必要であると強く感じ始める…
—大学進学なども含めて準備を始める



2023年 **第二子（長女）が就職 子供たちの手が離れる（57歳）**

2024年 **歯科以外の事業参入を決意（58歳）**
—歯科事業だけにとどまらないトータルヘルス法人として、30億円規模を目指しながらフィットネス事業に参入を決意

2025年 **フィットネス業態を立ち上げ（59歳）**

医療法人圭真会を数値で見る

診療拠点



2015年 → 2025年の差で見る経営数値

人員構成	レセプト枚数	法人累積利益
歯科医師 1名 → 5名	約430枚/月 → 約2,400枚/月	0円 → 約1億円
歯科衛生士 2名 → 19名	メンテナンスレセプト枚数	保険自由診療売上
歯科助手 1名 → 9名	約80枚/月 → 約1,400枚/月	約5,500万円/年 → 約4億円/年
事務 0名 → 1名	新患者数	自由診療売上
歯科衛生士給与	約40人/月 → 約180人/月	約1,500万円/年 → 約1億円/年
約22万円 → 約30万円	1日来院患者数	チェア台数
	約40人/日 → 約120人/日	2台 → 14台 (本院7台/分院7台)
		チェア1台当たりの月間売上
		約130万円/月 → 約320万円/月

特別インタビュー

10年間で売上が7,000万円から5億円にまで飛躍したストーリー

▶「早期リタイア」が目標だった開業当初

私が、京都伏見の地で開業したのは、今から30年前、1995年でした。もともと右京区の病院に勤めていた縁や、そこに入社していた企業からの紹介で開業地を選定しました。ただ、今では当たり前になっている人口調査や物件調査などは行わず、(というよりも知らなかった…)ため、「ビルが綺麗だな」くらい安直な理由で開業地を選びました。**20坪に満たない、チェア2台での開業。**今では考えられないスモールクリニックでのスタートでした。

当時の私は「**チェア3台以上のクリニックは非効率」「リスクが高い」と**考えており、できるだけ自分の目の届く範囲で全てが済む、この規模感こそが最も良いと考えていました。(今ならこの規模での開業は絶対にしないと思います…)現在の妻とも、当時から付き合いをしていましたが、開業が順調に進むまではプロポーズも控えており、自分自身、早く軌道に乗せ、私生活も含めて豊かになりたいと思っていました。(なと思っていました)開業後はまずまずのスタートを見せ、**開業3年目には結婚、第一子の長男も誕生。その3年後には長女も誕生し、**私生活でも大きな変化が一気に訪れ、瞬間に時間が過ぎていったことを今でも覚えています。

▶私生活の順調さと裏腹に、医院売上はどん底に…

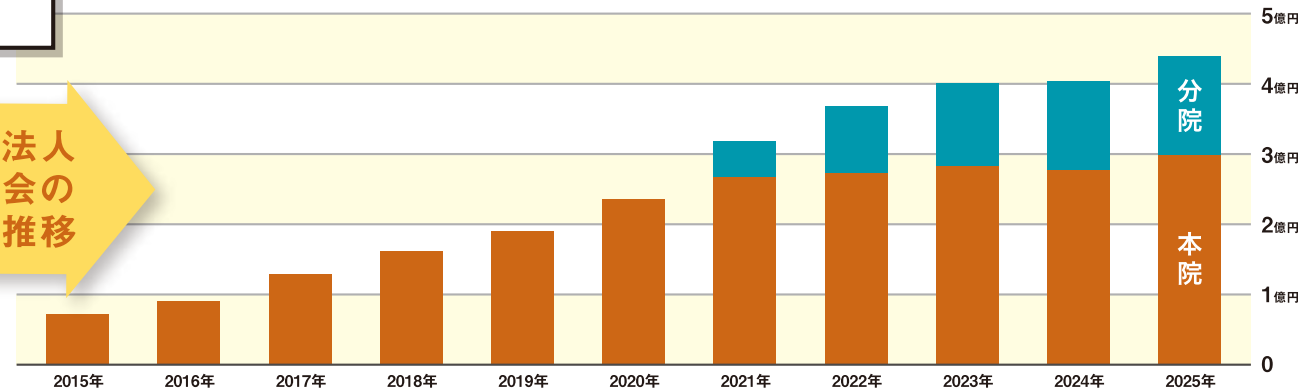
この時期は今でもトラウマで夢にも出るほどです。**医院売上は4,000万円を切り、**従業員への給料でいっぱいいっぱいでした。妻は衛生士で別の医院に務めていたので、家計はなんとかこなしていましたが、贅沢などはできるはずもなく、**すべての優先は子供であり、自分自身の時間や好きなこと、やりたいことには全く割くことができません**でした。

当時の業績低迷の理由は、『①診療技術のアップデートを怠っていた』『②開業時からそこまで真剣に経営を考えていなかった』の2つです。診療技術のアップデートについては、この時の反省を踏まえて、今ではしっかりと時間を取れるようになっています。しかし当時は、私生活とのバランスはもちろんのこと、そもそも業績も悪く、セミナーや研修に行くお金ももたない…という、**完全に悪循環な志向性**でした。

▶ある書籍との出会いと、消えたフェラーリ

世代だと思いますが、2001年にあるベストセラーの自己啓発書を読み、目から鱗が落ちました。読破後すぐ、**当時乗っていたフェラーリを売却。**原資を作り、軽自動車と歯科医院の設備投資、セミナーや研修費のもとにしました。開業後の業績悪化の理由が全て書いてある、当時はそんな気がしました。

医療法人 圭真会の 業績推移



▶心機一転、心を入れ替え、歯科医師として、経営者として邁進する日々

そこから子供たちの進学などもありながら、歯科医師としてはインプラントや矯正などの技術の取得に時間を使っていました。このころには、毎月どこかで勉強会に参加するスタイルになっていたと思います。

▶7,000万円が最適売上…いや、本当か…?

一時の暗黒期を乗り越え、2000年代後半～2010年には、医院業績は年間7,000万円程度になっていました。**この当時は「特措法」を意識した経営で、保険診療の売上を7,000万円未満にセーブする**スタイルでした。ある年には想定以上に売上が伸び、保険売上が7,000万円を超えてしまう可能性が高くなり、12月中旬に急遽医院を開め、長い長い冬休みを選択するようなこともありました。

このスタイルについては、やり始めのころは節税意識が高く、とても効率の良い運営だと考えていましたが、長くは続きませんでした。続かなかった理由は「自身の心」でした。具体的に言うと「歯科医師として熱量」です。毎年訪れる、年末に向けた縮小診療…。**週末に勉強会に参加して新しい技術を学んだとしても、診療には取り入れられるけれど、患者さんからお金をもらえるわけではありません。**

不思議なもので、歯科医師目線ではクオリティが上がったり、新しい技術で確実に質が上がっているにもかかわらず、患者さんから感謝される度合いは変わらなかったな…と感じます。今になってわかることですが、しっかり費用を頂くからこそ、患者さんも期待する。期待をするからこそ、超えたときに感謝が生まれる。**そこそこ地域からは支持されるようになっていましたが、そういったもどかしさや、これ以上がない…という天井感を覚える日々が長く続きました。**

▶意を決して、移転拡張を決意！

50歳を間近にして限界を感じていた私は、あることを思っていました。ここで診療技術のアップデートや医院経営を疎かにしたら、4,000万円時代のように戻ってしまうのではないかと…という恐怖心でした。実は、自分の中には何年間も「移転してチェア台数を増やして、規模を大きくすることがこの閉塞感を打破する答えである」という考えがありました。ただ、開業当初から「スモールクリニック、小規模医院こそがベスト!」と考えていた私には、数千万円の投資は大きく、なかなか決断できずにいました。しかし、ある大きな出来事が起きます。ひょんなタイミングで**妻に、医院の現状や自身の抱える閉塞感を伝え、移転拡張のことをなんとなく相談すると、**

「なんでやらない?」という予想外の回答が返ってきました。私自身は「絶対に止められる」と思っていたのですが、妻は私よりも何倍も器が大きかったのです。**私はそこで移転拡張、法人化をついに決意したのです。**

▶頼れるパートナーを探し、次を示す船井総合研究所と出会う

これまで様々な経営セミナーに参加し、コンサルタントの存在も知っていましたが、イマイチ波長や価値観が合わず、いろいろと見送ってきました。あるとき、HP診断をしてくれるということで、船井総合研究所の岡崎さんが当院に来てくださり、その場でコンサルタントの導入を決めました。

▶全く見えていない世界に導いてくれる安心感

移転に対する大きな悩みは、「規模の拡大」＝「患者さんが来てくれるのか?」ということでした。

当時、岡崎さんが提示してくれたのは大きく3点でした。

①新患を今より3倍以上集める施策をすること

当時はSEO全盛でした。ホームページ周りを中心に自身でもいじるなど、いろいろやっており自信は多少ありました。が、さすがにプロは違いました。

②リピート患者を増やして、1日の患者数を安定させること

SPTが誕生し始めた頃で、これまでチェア2台での運営をしていた私には全くの新世界でした。メンテナンス患者拡大に向けて、当院の歯科衛生士とミーティングをしたり、受付メンバーとアポイントの取り方を変えたり、いろいろと変革をしていきました。

③自由診療、とりわけ自費補綴が毎月20本でる仕組みを導入すること

ジルコニアが出始めた頃でした。地場の技工所と調整、交渉しながら、毎月20本以上の自費補綴を依頼するので、若干の値下げを要求しました。しっかりとコミュニケーションをとり、快諾をいただき、その値下げ分を補綴の値段に転嫁すること、これまで届かなかった患者さんに自費補綴を届ける仕組みを整えました。



▶初めての勤務医採用、初めての新卒歯科衛生士採用

私以外の歯科医師を雇うということには、大変ドキドキしていたことを思い出します。私自身が診る患者数が増え、船井総合研究所の岡崎さんからも強い進言があり、**初めての勤務医採用にトライ**してみました。またこの時期、初めての歯科衛生士の診察採用も開始するなど、様々なチャレンジをしていきました。

今でもこの時の決断は大きな影響があり、当時の採用者は**現在の法人を支えてくれる中核メンバーに育ってくれています。**

また、定性的ですが、医院の平均年齢が良い意味で下がるので、活気があふれ、医院自体が明るくなり、新しいものを取り入れる風土がつくれることはとても大事だと感じます。

▶恩師との“出会い”と70歳歯科医師ピークを決断

自身のインプラント技術研鑽の中で、あるインプラントの権威の先生と出会う機会がありました。その先生が70代で現役最高のクオリティとインプラント治療数、最高業績を更新したということをお聞きし、私自身もそうなりたいと強く想い、**「自身の歯科医師ピークを70歳にすること」**を決めました。



▶60歳を迎えた今思うこと

過去を振り返ると、**開業当時の自分自身は、スケールが小さく、リスク満載だったなと感じます。**これは人それぞれの価値観だと思いますが、今の規模になって当然不安もあります。しかし、開業当初や7,000万円程度を上下していた時よりも、歯科医師としても経営者としても確実に豊かだと感じています。当然、若いころは自分のことだけでよかったわけですが、今は「家族」や「これまで支えてくれた従業員たち」、そして「当法人を支持してくれる患者の皆さま」が存在します。当院の周りでも「院長先生が突如引退・閉院」し、放り出される従業員と患者さんを何人も見てきました。私自身は、そうならないようにしたいと考えていますし、そういった医院を支えられるような**地域の基幹クリニックになりたい**と考えています。

また、自分自身の歯科医師像としては、70歳をピークにもっていくためにも、臨床技術の研鑽を続けていきます。



伊熊先生が
船井総合研究所と
実践したこと！

これだけでできれば **驚くべき成長**を遂げる！ 院長・理事長に実践してほしいポイント

01 年に1回は学術以外の経営セミナーに参加する



変化を起こし、成功を収めるためには、**まずは「知ること（有意識無能以上）」が重要**です。歯科医院の院長は、「経営者」「プレイヤー」「マネージャー」という3つの役割を担っています。経営セミナーへの参加は、「経営者」として知らないことを知り、変化するきっかけになります。さらに行動を起こすこと（有意識有能以上）で、成功者と呼ばれる上位13%に入ることができます。**初めは小さな行動から**で構いません。船井総合研究所のセミナーに限らず、興味を持った経営セミナーに、最低でも年に1回はご参加ください。

02 コンサルタントのアドバイスを“素直”に聞いて取り組む

「素直」と言っても、伊熊先生はただ言われたことをそのまま実行していたわけではありません。伊熊先生と船井総合研究所が考える「素直」とは、**提案に対してすぐに否定せず、前向きに「これはよい」と感じたことや、「これはできる」という部分を見つけ、まずは実践してみる。やってみてダメだったらやめる**、ということです。伊熊先生は、当時スタッフ一人分の月給に相当するコンサルティング費用を支払い、船井総合研究所に依頼してくださいました。そして、**提案をまず信じた上で、自院に合うやり方にアレンジしながら実践**されていました。例えば、自費補綴の料金やメニューの見直しの際、船井総合研究所からは技工所の変更も提案しましたが、伊熊先生は当時懇意にしていた技工所との関係性も大切にしたいと考え、その技工所と直接相談のうえで技工料の調整を行う、という工夫をされました。

03 スタッフのことを考えた医院づくり・経営

伊熊先生は、**スタッフが幸せに、やりがいを持って働ける環境づくり**を非常に大切にされています。例えば、教育体制の整備、診療時間の短縮、昇給や手当の充実、家庭の事情による休暇の取りやすさなど、安心して働ける環境をつくる努力を継続して行っている姿が印象的です。経営者として、スタッフ一人ひとりとその家族の人生を預かり、給与という金銭報酬を通じて雇用と労働の対価を支払う立場として、さまざまな心労や葛藤があることと思います。しかし、事業は“人”によって支えられています。スタッフを大切にすると、どんどん成長を遂げていきます。日本の有名企業の経営者の言葉に、次のようなものがあります。「**会社の看板が無くても、外で勝負できるプロを目指して下さい。私たちマネジメントは、プロになり、どこでも闘える実力を付けた皆さんが、それでも当社で働きたいと、心から思ってもらえる環境を作りあげていくために、努力していきます。**」医療法人圭真会も、まさにこの考え方を体現しようとしているのではないのでしょうか。

伊熊先生が実践されたことは、他の人が真似できないような難しいことではありません。医院を無理・無駄・ムラなく着実に成長させるため、**実行可能な施策**を着実に進められてきたのです。重要なのは、「現状を打破するための戦略を知りたい」「具体的な行動手順や注意点、成功事例を学びたい」という明確な課題意識を持ち、それに真剣に取り組むサポート体制を求めて船井総合研究所にコンサルティングを依頼された点にあります。これらの取り組みを通じて、伊熊先生は50歳から60歳の10年間で目覚ましい成長を実現されました。**医院が変化すると今までの悩みが嘘みたいになくなり、より前向きに夢を追うことができるようになるはず**です。

伊熊先生と10年間で
歩んだコンサルタント

株式会社船井総合研究所 メディカル支援本部 本部長 岡崎 晃平



なぜ

50代から歯科医師として **一念発起** が大切なのか？

知っておいてほしい **6つの観点**



院長リタイア後の スタッフと患者さんの未来

一緒に働いてくれたスタッフは、まだ働き盛りの年齢のため、今後は別の職場へ移ることになります。では、彼らはどんな職場を選ぶのでしょうか？ また、先生の医院に通っていた患者さんも、「次はどこへ行けばいいか」と困ってしまう可能性が非常に高いです。だからこそ、院長やスタッフ個人ではなく、「医院」として信頼される関係を築くことで、明るい未来につながります。



この働き方はいつまでできる？ 脂ののった臨床力を活かし、 体力の衰えも見据え自費診療へ

歯科医師として、これまでに様々な研鑽を積み、診療技術を高めてこられたことでしょう。その技術を保険診療と少しの自費診療に留めるのではなく、より付加価値の高い自費診療へと活かしていくことが、将来的に体力の衰えを見据えた働き方の転換につながります。院長が積み重ねてきた、技術と経験に裏付けられた自信こそが、医院の成長を促し、新たな働き方への第一歩となります。



あと20年同じ仕事ではなく、 楽しい変化とともに20年を過ごす

このまま情性的に同じような仕事を何年も続けて、診療や経営は楽しいでしょうか？ 新しい診療や設備を導入し、患者さんに対して新しい価値を提供していくことで、経営者もスタッフも患者さんも変化を楽しむことができるようになります。変化を楽しむ組織にするためには、成長の方向性を選ぶことが大切です。



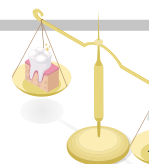
M&Aの案内は来ても 納得して売れない、買い手がない

多くの企業から「歯科医院を売りませんか」というM&Aの案内が届くこともあるかと思いますが、しかし実際には、院長の納得金額（数千万円）で医院を売却できるケースはごくわずかです。そもそも買い手が見つからないことも多いのが現状です。M&Aを検討するのであれば、少なくとも年商2～3億円規模（業界の上位数%）を目指す必要があります。



地域の歯科医療に課題がある中、 「うちはできないから」で妥協しない

超高齢化社会の進行により訪問歯科診療のニーズが高まる中、歯科医院の減少によって「無歯科医村」のような地域も生まれています。このような社会課題や地域ニーズの重要性を理解していても、スタッフ不足や経営上の理由から諦めたり、できる範囲での対応に留まっている医院も少なくありません。しかし、一念発起して医院を成長させることができれば、地域課題の解決を目指すことができます。



仕事or家族ではなく、 仕事&家族で充実

院長は「歯科医師」「経営者」「マネージャー」としての顔を持つ一方、家庭でも「夫」や「父」としての役割も担っており、限られた時間の中でバランスを取ることが難しくなりがちです。50代となると、家庭でもさまざまな出費が重なる時期でもあり、仕事と家庭のどちらかに偏ると、もう一方が崩れてしまうこともあります。両立のためにも、院長が多少不在でも医院を円滑に運営できる体制づくりや、医院の拡大が必要です。

院長が50代でコンサルティングを依頼して飛躍した成功事例

A医院



最初に依頼をしたのは、根管治療の自費化でした。大変心強いサポートがあり、当院に合ったシステムができました。自費根管治療での業績アップはもちろん、様々なアドバイスをもらう中で、強みだけでなく何も改善していなかった矯正治療、予防メンテナンスも船井総合研究所に改善提案をどんどんいただき、2年で大幅な業績向上ができました！

B医院



コンサルティングを依頼したのは、コロナが少し落ち着いたタイミングでした。私なりに色々なことをやってきましたが、どれも思うような成果が出ず、このままうちの医院はどうなってしまうのだらうと思っていました。そんなときに船井総合研究所に出会い、欠損補綴治療の強化やスタッフへの権限移譲などをサポートしていただき、私自身が好きな診療に専念しやすくなり、もっと経営に前向きになれるようになりました。

C医院



もともと自分たちなりに頑張り、成長もしてきましたが、これ以上の成長をしようとしたときに漠然とした閉塞感がありました。船井総合研究所にコンサルティングを依頼し、新卒ドクターや衛生士の採用の強化、矯正、補綴、カウンセリング、Webマーケティングの強化をして、飛躍的な成長ができ、院長は週5日診療、その他は事務仕事から、週3日診療+医院の戦略を考える時間になりました。