年商2億円の泌尿器科医院が実践している組織力向上法

お問い合わせNo. S132474

豪華セミナー特典

組織力向上相談会

院長に依存しない自走型組織の構築に向けてこれまで30医院以上に評価制度導入などの実績を持つ「医療×組織」の専門のコンサルタントから貴院の組織状況を伺ったうえでどのような順序で組織構築をしていくべきか無料でご提案いたします。

講　座	講座内容	講　師
第1講座	**【スタッフが定着するクリニックの共通点】採用からエンゲージメントまでの最強ロードマップ** **～なぜ、あのクリニックはスタッフが辞めないのか？～** 「採用してもすぐに辞めてしまう」「人が集まらない」といった悩みの背景には、明確な理由があります。本講座では、人材が定着しない原因を深掘りし、泌尿器科クリニックにおける効果的な採用戦略、魅力的な職場環境の作り方、そしてスタッフのエンゲージメント（貢献意欲）を高めるための具体的なアプローチを体系的に解説します。	株式会社船井総合研究所 内科・美容経営支援部 チーフコンサルタント **曳沼 岳斗**
第2講座	**年商2億円を達成している泌尿器科医院が実践している『自律型組織』の作り方** **～スタッフの「反対」を「協力」に変える！ 持続的成長を遂げている医院が実践している組織化施策を大公開～** 院長が新しい取り組みをしたいと思っても、スタッフの理解や協力が得られず、計画が進まないことはありませんか？本講座では、院長のビジョンをスタッフに浸透し、エンゲージメントを上げるまでの実践的な施策をお伝えいたします。 施策の一部抜粋 ▼マーケティング的採用戦略 ▼ビジョンから逆算した医療機関向け評価制度 ▼AIを活用したマネジメント戦略	株式会社船井総合研究所 内科・美容経営支援部 チーフコンサルタント **曳沼 岳斗**
第3講座	**本日の学びを最大化するためのまとめ講座** **～明日から組織化戦略を始めるために～** まとめ講座では、本日のセミナーをお聞きいただき、明日以降でどう自院に落とし込みをしていくのかをお伝えします。 講座内容一部抜粋 ▼セミナーのインプットを高めるための本日の講座内容のまとめ ▼情報を持ち帰るだけではなく、具体的に実践するための考え方と方法をご紹介	株式会社船井総合研究所 内科・美容経営支援部 リーダー **平山 侑之介**

開催要項

日時・会場　**東京開催**

2025年10月5日(日)　【開催時間】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 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
●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。

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/132474
船井総研ホームページ（https://www.funaisoken.co.jp）に右上検索窓に「132474」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。

スタッフが全員協力的だから実現できる

一致団結で

医師1名でも 年商2億円到達セミナー

株式会社船井総合研究所
内科・美容経営支援部
リーダー　平山 侑之介

院長だけが頑張らない、スタッフと一緒に業績向上を目指せている一致団結クリニックの共通項

- point 1 経営理念を軸とした《価値観形成》
- point 2 《高倍率×優秀人財》獲得のための採用手法
- point 3 院長ワンマン経営を卒業するための《幹部育成法》

開催日時　**東京開催**　**2025年10月5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
〒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）]
【開催時間】10:00～12:30（受付開始:開始時間30分前～）

主催　年商2億円の泌尿器科医院が実践している組織力向上法　お問い合わせNo. S132474

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

お申込みはこちら

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。）→ 132474

明日から実践できる“業績を上げるため”の組織戦略

経営理念を軸とした<価値観形成>

組織力診断・評価制度・採用代行・接遇研修・幹部研修、、、
組織を強化するうえで何から始めたらいいのか悩んだことはありませんか？

最初にやるべきことは上記の全てのどれでもございません！

まずは経営者の皆様が診療所を経営している目的を言語化することです。

- なぜ、泌尿器科クリニックを開業したのか
- なぜ、泌尿器科専門医になったのか
- 今後、自分のクリニックで何を成し遂げたいのか
- 何をしている（考えている）時が一番ワクワクしているのか

これらの先に目的があるはずです。

**これを我々は「PMVV」と表現します。
良い組織はトップの理念に共感をし、その方向性でスタッフ全員が取り組む組織です。
そして、経営陣が定める行動指針（バリュー）が組織文化として浸透する状態が作れると
持続的に成長し続ける組織になります。**

PMVVの全体像

PMVV＝会社のあるべき未来を導く羅針盤、指標

		一貫したストーリー性
Purpose)パーパス/理念	思想的　最上位（根底）にある信念・信条	（打算なしに） 奮い立つ、鼓舞される哲学 ～だから私たちは存在している
Mission)ミッション/使命	動詞的　Pに基づく私たちの役割	だから・・・ 私たちはこう動く！ このような役割を果たす！
Vision)ビジョン	翻訳　P,Mを追求して実現したい・目指したい姿	だから・・・ これを10年後の姿として目指す！
Value)バリュー	接着剤　みんなでPMVを進める中での掟、判断基準	だから・・・ 私たちは互いにこれを大事な判断軸として動く。

<高倍率×優秀人財>獲得のための採用手法

- 応募はくるけど良い人がいない
- そもそも応募が来ない

上記のようなお悩みをお持ちの先生方も多いのではないでしょうか。
優秀人財の採用ができれば、教育する時間的コストも最小限で済み結果的に一番費用対効果が大きいです。それでは、優秀人財を採用するために意識することはなんでしょうか。

ズバリ、マーケティング的採用戦略を徹底することです。

マーケティング的採用戦略とは

ペルソナ
- どのような人物が自院の職場にあうか
- どのような人物と一緒に働きたいか
- 時代の流れに合っている人物はどんな人か

×

得意領域
- 『給与』『働き方』『キャリア』『コミュニティ』『ミッション』の5領域から得意領域を選ぶ
- ペルソナと相性が良いか、自院の特性と合っているかが大事

×

地域一番化
- 得意領域において地域一番化を目指す
- 募集要項段階で強力な採用活動を確立する

広大な採用業界では戦わない
勝てる領域を見つけて局地戦で勝つ

得意領域
- 『給与』『働き方』『キャリア（経験）』『コミュニティ』『ミッション』の5領域から得意領域を選ぶ
- ペルソナと相性が良いか、自院の特性と合っているかが大事

給与	「金銭」に価値を感じさせる募集要項 「年収や手当よりも「月給」に関心が強い
働き方	「働く時間・休日」に価値を感じさせる募集要項 「帰宅時間(家庭との相性)」や「土日勤務・休日数」に関心が強い
キャリア	「得られる経験値」に価値を感じさせる募集要項 「資格取得」や「業務の幅の広さ」に関心が強い
コミュニティ	「職場の居心地」に価値を感じさせる募集要項 「雰囲気」や「指導方法」に関心が強い
ミッション	「社会性」に価値を感じさせる募集要項 「経営理念」や「やりがい」に関心が強い

ゆとり世代は『働き方』『コミュニティ』に関心の強い傾向
時流に乗って大衆受けを目指すか、局地戦にこだわり続けるか

採用したいスタッフ像と自院の強みポイントを整理できたら下記の流れに従って募集しましょう。

採用までの流れ

認知・発見 ▶ 興味・関心 ▶ 検討・比較 ▶ 応募 ▶ 選考・面接

**応募者数が増えないと経営者も焦り、妥協した採用になる傾向にあります。
したがって応募者数を増やして相対評価をし、少しでも多く採用機会を創出することが大事です。
応募者数が少ない医院は「採用までの流れ」のどこに問題があるのかを検討しましょう。
仮に認知力に問題があるならば、あらゆる採用媒体への出稿が大事です。興味・関心に課題があれば、
スタッフが出演するアピール動画を打ち出すなどの対策をしましょう。**

明日から実践できる“業績を上げるため”の組織戦略

院長ワンマン経営を卒業するための<幹部育成方法>

なぜ今、幹部育成が必要なのか？

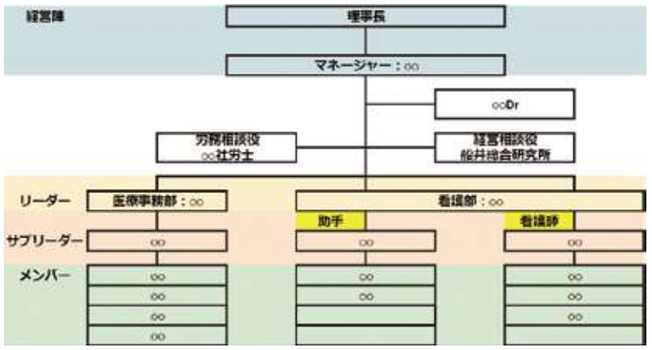
クリニックの成長と共に、先生一人で全てを抱え込む「院長ワンマン経営」では、いずれ限界が訪れてしまいます。特に、スタッフが10名を超えてくると、先生の目が届きにくくなり、組織全体の成長スピードが鈍化する傾向が見られます。
PDCAサイクルを効果的に回し、持続的な成長を実現するためには、先生の右腕となり、共にクリニックを動かしていく「幹部」の存在が不可欠です。

- 幹部を育てると言っても、どうすればいいか分からない
- うちのスタッフはまだ早いのではないか

ご安心ください。明日から実践できる具体的なステップと、考え方をお伝えします。

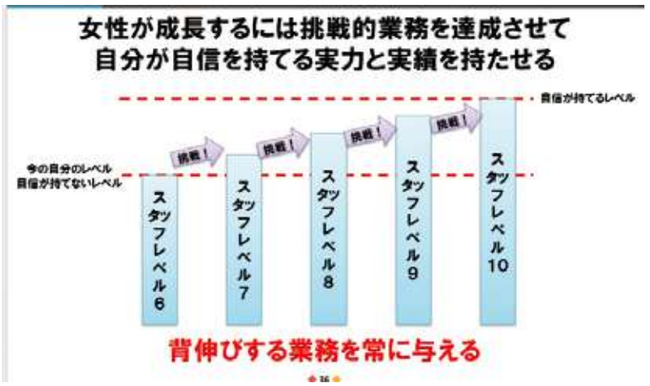
幹部育成のコンセプト：組織図の構築と経営参画

明確な組織図を組み立て、育成した主任候補から段階的に経営に参画してもらいます。これにより、スタッフはより主体的にクリニックの成長に貢献するようになり、先生ご自身の「経営者時間」を創出できるようになります。



幹部育成のコンセプト：女性スタッフの特性を活かし、成長を促す

クリニックのスタッフは、多くの場合女性です。彼女たちの特性を理解し、力を最大限に引き出す育成方法は**ステップアップと自信の醸成です。**
少しだけ背伸びするような業務を意図的に与えることで、スタッフは自身の可能性に気づき、自信と実績を積み重ねていきます。



“できる”スタッフを育てられる、還元できる<評価制度の構築と運用方法>

このようなお悩みありませんか？

- 昇給はなんとなく毎年しているけど、スタッフから感謝されない
- 頑張っているスタッフとそうでないスタッフの差が給与に反映されていない気がする

ただ給与を上げるだけでは、スタッフは「当たり前」と感じ、クリニックへの貢献意識は育ちません。評価制度を、**「クリニックの方向性をスタッフ全員で共有し、それぞれの役割と責任を明確にするための羅針盤」として取り入れることによってこそ**院長先生が描く理想のクリニックを実現できるのです。
しかし、大企業が使用する複雑な評価制度を導入してもクリニックに合うとは限りません。大切なのは、**貴院の規模や文化、そして院長先生の目指すビジョンにフィットした、オーダーメイドの評価制度**を構築し、運用することです。

貴院に最適な評価制度を組み立てるための、具体的なステップを徹底解説します。
“できる“スタッフを育て、還元できるクリニックとして評価制度を機能させるためには、以下のサイクルで構築・運用する必要があります。

1 MVV（ミッション・ビジョン・バリュー）に合った評価制度であること

クリニックが目指す方向性や大切にする価値観が、評価制度に明確に反映されていることが最重要です。

2 評価制度が機能していること

形だけの制度ではなく、実際にスタッフの行動や成長を促し、クリニック全体の目標達成に寄与するものである必要があります。

3 等級と正しく紐づいていること

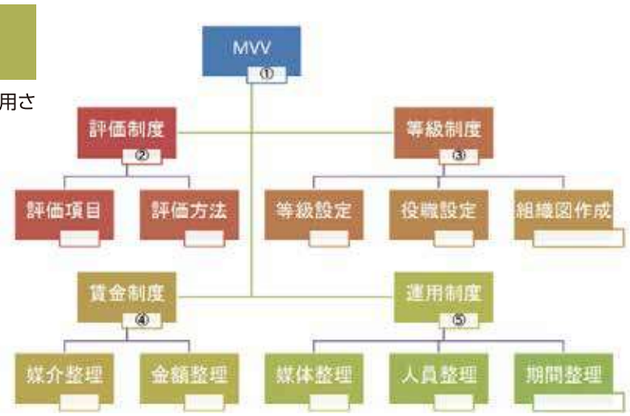
スタッフのスキルや役割に応じた等級が明確に設定され、それが評価と連携していることで、キャリアパスが見えやすくなります。

4 それが賃金と結びつき、報酬として得られること

評価された結果が適切に給与や賞与に反映されることで、スタッフのモチベーション維持・向上に繋がります。

5 上記が運用されているクリニック

制度があるだけでなく、実際にクリニック全体で継続的に運用され、改善されていくことが最も重要です。



株式会社船井総合研究所の泌尿器科専門のコンサルティングだから得られるノウハウとは

本セミナーで学べること

1 経営理念を軸とした「価値観形成」

- 経営者の「開業し何を成し遂げたいのか」という目的（PMVV）の立て方
- 「トップの理念に共感し成長する組織」にするために必要な条件解説
- スタッフへバリューを浸透させるための施策

2 「高倍率×優秀人財」獲得のための採用手法

- 教育コストを抑え大きなリターンをもたらすマーケティング的採用戦略
- 採用したいスタッフ像と自院の強みを整理し、効果的な募集方法や応募者数を増やすポイント

3 院長ワンマン経営を卒業するための「幹部育成方法」

- 「幹部育成」のための組織図作成のポイント
- 女性スタッフ中心の医療業界において幹部育成するためのコツ

4 「できるスタッフ」を育て、還元できる「評価制度の構築と運用方法」

- 貴院の規模、文化、ビジョンに合ったオーダーメイドの評価制度構築・運用ステップ徹底解説

株式会社船井総合研究所の泌尿器科コンサルティングから生まれた成功事例

1 人口1.3万人の地方クリニックで応募倍率10倍以上を達成

- 採用担当者を育成し、採用媒体の出稿数増加に成功
- 面接シートを作成し、集団面接で効率の良い選考を実現
- 採用サイト・Instagram採用アカウントを立ち上げ、手数料に頼らない採用

2 離職が多かった医療機関が評価制度を導入してほぼ0に

- 経営陣のワンマン経営で経営者に合わないスタッフが辞めていた医院が組織図を導入することで離職率がほぼ0に
- 評価制度を導入することで評価に公平性がでて賞与後の退職も激減

3 幹部ミーティングを立ち上げて完全自走型組織を確立

- 分院展開もされている医院で組織図を構築し、主任ミーティングを機能
- 主任ミーティングでは経営者に拠点目標を定めていただき、そこを目指す会議に
- 普段はLINE WORKSを活用し、スタッフ同士のコミュニケーション頻度も円滑に

株式会社船井総合研究所
内科 美容経営支援部　リーダー
平山 侑之介

セミナー当日は2時間半全てをスタッフ全員が協力的になって医師1名年商2億円以上達成に関連する話題で講話しますので、泌尿器科クリニックの院長でスタッフ育成に悩みを抱えている方、もっと強い組織を作りたいと思っている方、分院展開や規模拡大をするなかで組織戦略が難しいと感じている方は、ぜひご参加ください。

まずは、無料のメルマガにご登録ください！

船井総合研究所の泌尿器科専門のコンサルタントが
日々のコンサルティング現場における成功事例・業界情報を発信！
最短・最速・ローコストで業績アップを目指す皆様には必読！

メルマガ一覧

- 手数料をかけずにスタッフ採用するためには？
- なぜいま泌尿器科で自費診療なのか？
- 泌尿器科クリニックの差別化要素とは？
- 【泌尿器科クリニック】web問診の徹底活用法
- 泌尿器科疾患
- 新患集患法

特典

メルマガを購読すると、
明日から使える泌尿器科クリニック
経営ノウハウがここに!
泌尿器科経営で使える小冊子を
無料でダウンロードしていただけます!

登録・購読は無料!
登録はこちらから