

診療枠の限界で
患者様を
お断りせざるを得ない

院長自身の体力の
限界

診療以外の業務で
休日もクリニックで作業

もう1人で悩まない!内科経営を新しいフェーズへ

医師複数体制構築^{セミナー}

経営者・医師としての時間を取り戻す!

複数診療を行うゲストから現場での実践ノウハウ大公開

医師採用 応募から面接まで

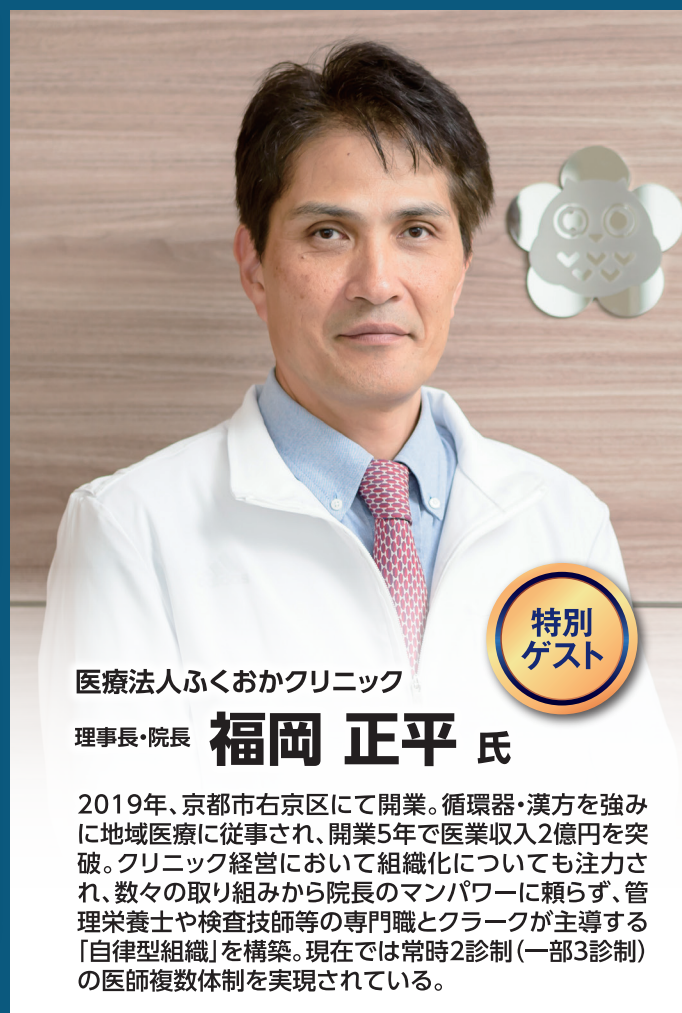
最初のハードルは医師採用です。医師採用をいかに行うのか、選定基準をどう設けるのか、事例を踏まえてお伝えします。

医師のマネジメント

採用後に、“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でてくるのが少なくありません。複数医師体制を構築するうえ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します。

リーダー育成・スタッフへの権限委譲

複数医師体制を構築し、医師、患者数が増えるとスタッフを増員していかなければいけません。徐々に、院長1人でマネジメントできる限界を超えますので、リーダー育成、権限委譲が必要となります。経営拡大時の組織化のポイントについてお伝えします。



医療法人ふくおかクリニック

理事長・院長 **福岡 正平** 氏

特別
ゲスト

2019年、京都市右京区にて開業。循環器・漢方を強みに地域医療に従事され、開業5年で医業収入2億円を突破。クリニック経営において組織化についても注力され、数々の取り組みから院長のマンパワーに頼らず、管理栄養士や検査技師等の専門職とクラークが主導する「自律型組織」を構築。現在では常時2診制（一部3診制）の医師複数体制を実現されている。

院長の時間を取り戻す!内科・複数医師体制構築セミナー

お問い合わせNo. S140673

主催



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 〒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



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]右上検索マークから「お問い合わせNo.」を入力ください。)→

140673

“患者数は増えたが、
自分の時間は無くなった”

テーマは『経営者の時間』

「地域に貢献したい」という一心で開業。
気づけば毎日の診察と残った事務作業を
休日返上で夜な夜なこなす日々。

なぜ あのクリニックは
医師やスタッフが協力的なのか？

どうすれば
もっと効率よく収益を上げられるのか？
もっと経営に時間を充てられるのか？

つまり 内科クリニックは
どうすればもっと成長できるのか？

この答えが詰まった特別レポートを
是非お読みください

クリニック経営とは、
こんなにも時間と自由がないものなのか

医院経営・開業医人生の限界 現状を打破する手段はあるのか

■内科医が抱える悩み

「自分が止まれば、すべてが止まる」という属人経営の恐怖
「質を追えば待ち時間が増え、効率を追えばロコミが下がる」ジレンマ
「スタッフは増えたのに、結局自分が一番忙しい」という組織の未成熟
「受診数は増えているのに、通帳に残る利益が増えない」という経営の停滞
「やりたい医療があるのに、日々の外来に忙殺されて着手できない」
専門医としての葛藤

私たち船井総合研究所は、全国で多くの内科経営をサポートする過程で
このようなお悩みに数多く直面してきました。

地域医療に貢献するほど、院長自身の時間と心身が削られていく。

この「成功の罠」に陥っている先生は少なくありません。

しかし、全国の内科クリニックの経営と向き合ってきた私たちは
断言します。

「院長の限界」は「組織の力」で必ず突破できます

この構造を打破する唯一の道は、院長が「一人で回す経営者」から
「組織で勝つ経営者」へと脱皮することにあります。

■稀有な成功事例は確かに存在する

しかし安心をしてください。成功事例は存在します。
この『内科開業医の誰もが抱える悩み』を『組織の力』で解決させたのが、
医療法人ふくおかクリニックの福岡正平先生でした。

本資料では、福岡先生の歩まれた軌跡をご紹介します。

【特別対談】 ふくおかクリニックの軌跡



医療法人ふくおかクリニック 理事長・院長 福岡 正平 氏

2019年、京都市右京区にて開業。
循環器・漢方を強みに地域医療に従事され、開業5年で医業収入2億円を突破。
クリニック経営において組織化についても注力され、数々の取り組みから院長のマンパワーに頼らず、管理栄養士や検査技師等の専門職とクラークが主導する「自律型組織」を構築。現在では常時2診制（一部3診制）の医師複数体制を実現されている。

【診療科目】

内科・外科・循環器内科・漢方内科

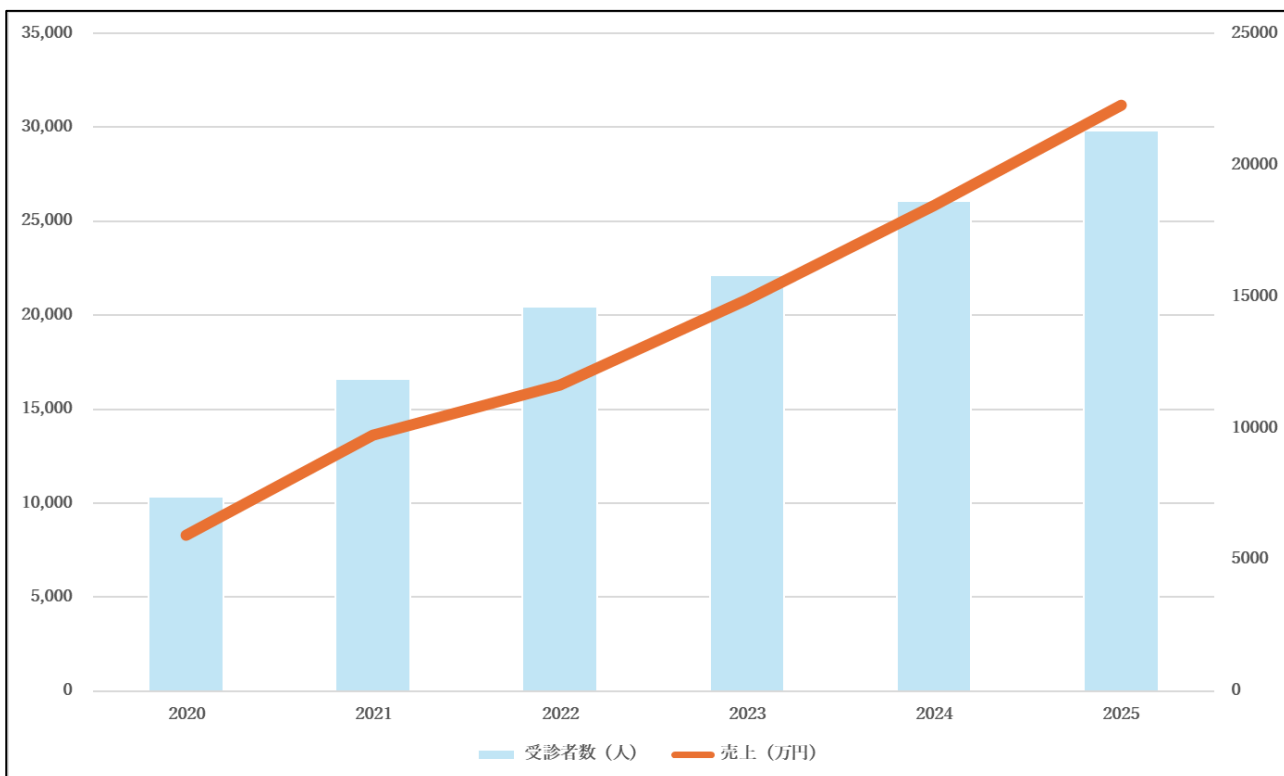
【診療内容】

循環器内科・内科・漢方内科・フットケア外来・禁煙外来・
冷え症外来・予防接種・健康診断・心臓リハビリテーション

【人員体制】

医師：3名／看護師：7名
臨床検査技師：1名／理学療法士：3名
医療事務：7名／管理栄養士：3名

売上
(万円)



受診者数
(人)

医師複数体制を構築し持続的成長を続ける 医療法人ふくおかクリニック・福岡先生に 成功の秘訣を伺いました！

語り手：福岡正平氏（ふくおかクリニック 理事長・院長）

インタビュアー：船井総合研究所・内科コンサルタント

01 | 開業時の思い

～循環器内科と漢方で、地域を支える存在に～

船井：
福岡先生、まずは開業当時の思いをお聞かせいただけますか？

福岡氏：
2019年に京都市右京区で開業した際、**私が掲げたのは「循環器内科の専門性」と「漢方治療」の融合でした。**地域の方々が、どんな些細な体調不良でも安心して相談できる。そんな場所を作りたい一心で、実直に診療を続ける中で、患者様との信頼関係も着実に築けていった実感がありました。

船井：
その後、開業2年で年商1億円を突破。順調に業績を伸ばされていったかと思います。

福岡氏：
どうでしょうか（笑）
立ち上がりはそれなりに順調だったかもしれませんが、
実は最初は、患者様を診ていくのに必死で、収入アップにはあまり気がつかなかったんです（笑）。

ただ、患者様が増える一方で待ち時間は1時間を超え、Googleの口コミでは「星1」の厳しい評価がつくようになりました。

ストップウォッチを使って診療時間を測定するなど、自分なりに対策をしたりと工夫をしながら診療を行っておりました。



02 | 開業3年目に感じた「経営の頭打ち」

船井：

クリニック経営において、課題は色々あったかと思いますが、初めに課題感を強く感じたのはいつ頃でしょうか？

福岡氏：

それは開業3年目の頃ですかね。患者数が増えているが、それを診ていくための質の高いスタッフが採用できないことが課題でした。

当時はスタッフが14名まで増えていましたが、私のトップダウンだけでは統率が効かなくなりまして。

船井：

院長一人のマンパワーでは限界を感じている、これ以上の成長は想像できないという状態ですね。

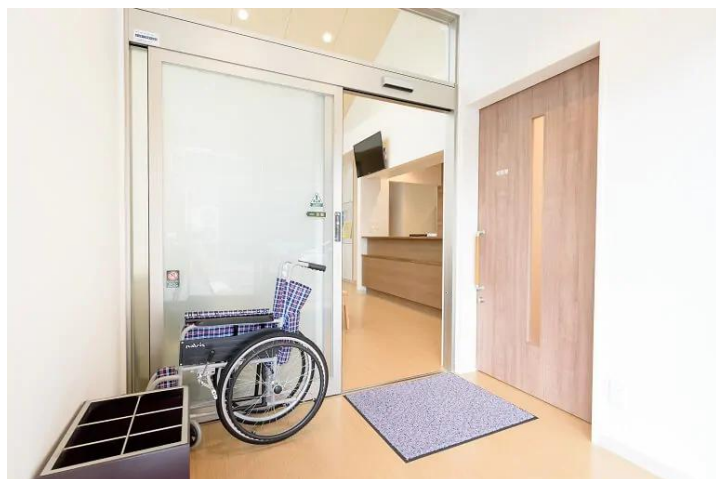
福岡氏：

そうですね、実際に経営数値を私自身で分析してみたところ、患者数は増えているのに、医業収入の伸び幅が追いついていない。受診数に見合った収益が適切に得られていなかったんです。

- ・患者数は増えても、それを診るための採用ができていない
- ・患者数が増やせても、適切な検査等の対応ができていないから医業収入が見合っていない

明確に経営の頭打ちを感じておりました。

これ以上何をどう頑張れば、クリニックを次のステージへ進められるのか。将来の成長を全く思い描くことができない……そんな状態でした。



03 | 脱・1人経営 スタッフの組織化と権限委譲

船井：

そこからまずは「組織化」に着手されたんですね？具体的に何をされたのでしょうか？

福岡氏：

まずは**専門職の採用による「役割の明確化」**です。

管理栄養士を採用したことで、これまで看護師が行っていた栄養指導を完全に任せることができ、看護師は本来の高度な処置や外来業務に専念できるようになりました。

また、検査技師を採用し診察と並行してエコー検査が可能になりました。患者様の待ち時間は短縮され、満足度は向上。

結果として、クリニック全体の収益性も大幅に高まりました。

船井：

職種を増やすだけでなく、組織としての「形」も整えられましたよね。

福岡氏：

はい。まず、どんな人と働きたいかという**「採用ペルソナ」**を明確に策定しました。それに基づき、単なる「人手」ではなく**「理念に共感してくれる仲間」**を集めることに注力しました。

次に、**スタッフが14名を超えても機能するように「組織図」**を策定しました。各部署にリーダーを配置し、現場の判断を任せる体制を作ったんです。これまではすべて私に確認が来ていましたが、リーダーが責任を持って動くことで、組織としてのスピード感が劇的に変わりました。

また、評価制度も導入しました。「何を頑張れば評価されるか」という基準が明確になったことで、スタッフの主体性が向上しました。

ふくおかクリニックの理念 「はやくよくなられますように」

私達は愛しむ心を大切にし、
確かな知識のもと、
むずかしいことにも立ち向う勇気を持ち、
皆さまに親しまれる
地域に密着した医療を提供します。



ふくおかクリニック
FUKUOKA CLINIC

04 | 「1年目は赤字でもいい」——覚悟の医師採用

船井：

そして2023年、いよいよ医師採用に動かれました。福岡先生が、あえて大きな固定費増となる医師採用に踏み切った理由を教えてください。

福岡氏：

医師採用を決めた当時は、組織化等の課題はあったものの、**工夫をしていけばまだ外来診療は私1人でも回せる状態ではあったので、きっかけは、偶発的でした。**

- ・ 自院において心臓リハビリが必要な患者様が発生したタイミングで
- ・ 自院に漢方医療の研修（診療見学）にきていた医師が勤めている病院がつぶれることになり
- ・ その医師が心臓リハビリ療法士の資格者であり、勤務先であった病院の心臓リハビリの患者様の行き場もない

上記のような理由が重なり、自院において医師採用を行い、病院の患者様の受け皿にもなることを決意し採用を行いました。



採用に踏み切った大きな理由の一つは「やりたい医療を形にする時間」を創りたかったからです。心臓リハビリの開設は、開業時から構想にはありましたが、自院の更なる専門性を打ち出すには、**私一人の医師のマンパワーでは物理的に限界がありました。**

とはいえ、患者数が2診体制にするほど多くきていたわけではありませんでしたので、この医師採用の投資について私は**「1年目は赤字でもいい。2年で増益に転じればいい」**と考えました。

目先の利益を追うより、私の理念に共感し、共に志をもって歩める「パートナー」を確保することの方が、長期的なりターンは大きいと考えてでしたが、いま振り返ってもあの判断は正しかったと自信をもっていえます。



05 | 勤務医師×クリニックのマッチング問題

船井：

その後も医師を複数名、採用されておりますよね。
先ほどお話されていたような、自院の方向性と完全にマッチした採用は現実的にもなかなか難しいかと思えます。

その中で、医師採用における福岡先生の判断基準についてはありますでしょうか？

福岡氏：

医師採用について一番大事なのは、院長先生自身の考え方かと思えます。

私は

質が少々落ちて構わないという自信と、
収益が（一時的には）落ちてよいという覚悟
をもって複数医師体制に取り組んでおります。

「一人でやった方が良い」というのは幻想で、いずれ頭打ちがきますので、高い目標を実現するには割り切らなければならないといけないこともありますね。

その中でも私が大切にしているのは2点です。

- ・一つ目は「院長（組織）の方針に従う意思があること」
 - ・二つ目は「医業収益のノルマ」に対して最低限の努力をすること
- です。

技術以上に、このマインドの一致が複数医師体制の鍵を握ります。

当院では、「内科診療で利益を確保しなければ日本漢方は守れない」をキーワード（共通認識）にすることで、診療方針が大きく逸脱することもないため、診療の制限は設けておりません。

意識をしていたわけではないですが、振り返ってみると、私の診療スタイルや理念が良いと思ってもらえる方を採用しており、全く別物で診療する方は採用する気はありませんでした。

06 | 医師マネジメントの極意！診療の質を揃えるには

船井：

ありがとうございます。
2診体制において、診療方針の統一や診療の質の担保といった点では、何か工夫をされましたでしょうか？

福岡氏：

医師との「情報の共有と振り返り」を徹底しました。
また、診察終了後に必ず振り返りの時間を取り、医師同士の診療方針を同期させています。
クランクが代行入力を徹底して医師をサポートしていることも、診療の質の維持には欠かせません。

ふくおかクリニックの成功の秘訣に迫る！ 特別対談レポート

システムとしても、「サブカルテ」機能を作成、活用し、全スタッフが瞬時に情報を共有できる環境を作りました。診察室で見るモニターで誰でも一目で患者様の情報が把握できるようにする。私の一番の肝はこの部分であると考えます。先にお伝えした「質が落ちてもよいという覚悟、自信」はこのシステム、仕組みから生まれているともいえます。

船井：
ありがとうございます。しっかりと組織化を強化し、スタッフさんの協力を得ながら、仕組みの面でもクリニック全体でより良い医療を実現するための体制をつくられておりますね。

福岡氏：
そうですね、やはり医師が増えると当然、スタッフ数も必要ですので、医師のマネジメント、スタッフのマネジメント、どちらも避けては通れません。

- ・毎朝の朝礼、クレドの唱和
- ・年1回の経営方針発表会
- ・2ヶ月に1回のスタッフ同士の勉強会
- ・幹部スタッフの年6回の外部研修

といった組織化の取り組みにも時間を割いて行っております。

<p>CREDO CARD</p>  <p>ふくおかクリニック FUKUOKA CLINIC</p>	<p>経営理念</p> <p>「はやくよくなられますように」</p> <p>私達は愛しむ心を大切にし、確かな知識のもと、むずかしいことにも立ち向う勇気を持ち、皆さまに親しまれる地域に密着した医療を提供します。</p>	<p>人生を豊かにしよう</p> <p>クリニックでは仕事を通じて一人一人が豊かに人生を過ごしていただきたいと願っています。仕事では医療人として患者様と向き合い、オンオフをしっかりと切り替え、プライベートも充実させながら人生自体を豊かにしましょう。</p>	<p>感謝の気持ち</p> <p>患者様が当院を信頼して、選んで来院くださったこと、ということに感謝の気持ちをもちましょう。常に感謝の気持ちをもって患者様のために何ができるかを考えて行動しましょう。</p> 
<p>勉強好き</p> <p>患者様に最適な医療を提供するために常に医療スキルや知識のアップデートを行うように努めましょう。今後患者様により良い医療を提供するために難しいことや今まで経験したことのないことに挑戦することもあると覚悟です。知識やスキルはその際に大きな力になります。また、挑戦することは皆さんの人生を豊かにすることにもつながります。</p>	<p>解決思考</p> <p>1人1人がふくおかクリニックのスタッフであるという意識をもち、「患者様に気持ちよく帰っていただく」ために何をやるべきかを考えて行動しましょう。「わかりません」「できません」ではなく、わからないのであればどうするか？できないのであればどうするか？を考え、責任感をもって業務にあたります。また、挑戦することは新しいことを学んだり挑戦することを楽しんで挑戦しましょう。</p>	<p>適切なコミュニケーション</p> <p>常に情報伝達、報告連絡相談を心がけ、患者様にとって最も良い医療を提供できるように行動しましょう。また自分たちだけで満足しやすい環境にするために、常に改善や意見交換を行いながらアップデートをしていきましょう。</p> 	<p>チーム医療体制</p> <p>ふくおかクリニックのスタッフ一同で患者様へ医療を提供していることを心に留めておきましょう。仲良くある必要はありませんが、チームとしてお互いの個性や長所を尊重し合い、認め合い、助け合いながら日々の診療にあたります。</p>

07 | 複数医師体制は正解か失敗か？

船井：
最後のご質問になります。複数医師体制にして、福岡先生はどう変わりましたか？

福岡氏：
最大の変化は、私自身に「時間」と「余白」が生まれたことです。以前は日々の外来を捌くだけで精一杯でしたが、今は経営戦略を練り、心臓リハビリをはじめとした「本当にやりたかった医療」に注力できてます。

目標もより高い目標が現実的に描けるようになりました。先の医師採用の話題の際にも触れましたが、院長1人ですと頭打ちはどうしても見えてしまいますからね。

何より「休み」が作れるようになりました。以前よりも、経営者として、そして医師として、明るい将来を描くことができます。

船井：
福岡先生、この度は貴重なお話をありがとうございました。



ここまでお読みいただきました 皆様へ

福岡先生はインタビュー後にこうもおっしゃられました。
「もっと早く組織化の定石を知っていたら、遠回りせずに済んだかもしれない」

ここまでお読みいただきました皆様、
今のお悩みは、決して皆様お一人の努力不足ではありません。

正しい「順序」と「仕組み」、そして真似すべき「成功モデル」、
これらを知っているかどうかの違いに過ぎないのです。

開業を決意された皆様には、
もっと患者様のためにしてあげたいことがある・・・
もっと医業収入をUPさせたいのにうまくいかない・・・
もっと勤務する職員が働きやすい、働き甲斐のある職場にしたい・・・
このような想いが必ずあるはずです。

是非とも、本セミナーにご参加ください。
そして、1診体制の限界を突破し、経営者としての自由と成長を手に入れるための
「最短ルート」を、ぜひ会場で直接受け取ってください。

- ・ふくおかクリニックの開業時と現在のクリニックの図面、スタッフの人数と配置
- ・診療を支える核となるシステム（サブカルテ）の実際の画面
- ・心臓リハビリの記録と実際の予定表

当日は、福岡先生が試行錯誤の末に辿り着いた「経営の全記録」を、
時間の限り包み隠さずお話いただく予定としております。

皆様のご参加を心よりお待ちしております。

《本セミナーで学べるポイント》

POINT①：医業収入2.2億円を実現する軌跡

開業当初の6,000万円から、いかにして右肩上がり2.2億円（2025年実績）まで成長したのか。ふくおかクリニックのこれまでの軌跡をお話いただきます。

POINT②：医師採用・マネジメントのポイント

実際に医師採用を行われている福岡先生より医師雇用、マネジメントのポイントについてお話しいたします。

POINT③：診療品質を標準化する仕組みづくり

非常勤医でも院長と同じ判断基準・クオリティで診療するための仕組みづくりについてゲスト事例よりお伝えします。システムやクリニカルパスの運用法を公開。属人化を防ぎ、誰が診ても安心な診療体制の作り方が学べます。

POINT④：医師・スタッフが定着する組織論

スタッフ数8名から24名へ。「人が採れない」時代において、理念（MVV）と評価制度を軸にした採用・育成術とは。医師とクラークの完全分業体制など、院長の負担を減らし組織で回すノウハウをお伝えします。

POINT⑤：内科クリニックの時流

令和8年度の診療報酬改定を踏まえたうえでの内科クリニックの時流と今後のクリニックが取り組むべき方向性について解説いたします。

《このような皆様に“特に”おすすめ》

- ❑ 患者数が増え、日々の診療を回すだけで精一杯になっている
- ❑ 外来が混雑し、これ以上の成長に限界を感じている
- ❑ 代診医に任せたいが「診療の質が下がる」ことが不安で踏み切れない
- ❑ 医師1名の限界を感じているが、医師の採用をどうしたらよいかわからない
- ❑ 経営のための時間をもっと確保したいと考えている

《セミナー概要》

第1講座

内科クリニックの時流と今後の内科経営においては医師複数体制が求められる理由

多くの内科クリニックが直面する「患者数は増えたが、診療を回すだけで精一杯」「経営についての時間が取れない」という現状。院長1人での経営では体力・時間の限界（壁）が訪れます。本講座では、内科クリニックの時流を踏まえつつ、複数医師体制や組織を大きくしていくことのメリットについて解説いたします。

株式会社船井総合研究所
内科支援部
リーダー
久保田 駿

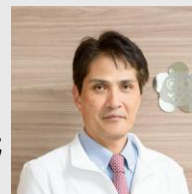


第2講座

複数医師体制で経営の時間を確保し、組織マネジメント&業績アップを実現する秘訣を大公開

医療法人ふくおかクリニックの福岡先生より、これまでのクリニック経営の軌跡をお話いただきます。いかに「複数医師制」「組織化」に踏み切り、医業収入6,000万円から2.2億円へと成長し続けることができたのか。多くの院長が陥る「患者は増えたが診療を回すだけで精一杯」という状態をいかにクリアされたのか。医師採用、組織マネジメントにおいて経験からお伝えできるエッセンスから、電子カルテシステムの徹底活用、クリニカルパス・クラウクの活用、MVVの浸透、評価制度の導入といった具体的な取り組みまでお話いただきます。

医療法人
ふくおかクリニック
理事長・院長
福岡 正平 氏



第3講座

複数医師体制のモデルと実現するための具体的施策について解説

複数医師体制を構築するにあたってのポイントを解説いたします。約300院の複数医師体制化についてサポートした船井総合研究所の事例を総集した講座です。院長にしか患者が集中しないのでは？そもそも医師の給与分のパフォーマンスは出せるのか？診療方針の擦合せをいかに仕組みで実施するのか？スタッフ増員に伴う組織づくりは？複数医師体制でネックになりやすい箇所についてモデル事例と合わせて解説します。

株式会社船井総合研究所
内科支援部
リーダー
久保田 駿

第4講座

総括講座

セミナーでの学びを明日から自院で活用していただくために、内科クリニックの先生方に今後意識していただきたいポイントについてお伝えいたします。

株式会社船井総合研究所
内科支援部
マネージャー
和田 大樹



東京会場

2026年5月24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

開催日時

10:00～12:30（受付開始：開始時間30分前～）

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。

大阪会場

2026年5月31日（日）

船井総研グループ 大阪本社 サステナグローススクエア OSAKA

10:00～12:30（受付開始：開始時間30分前～）

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。

申込方法

右記QRコードまたは、<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/140673> からお申込みください

申込期日

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がございます

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。

