

内視鏡検査を強化したい地域密着型の皆様向け

継承1年目でも

高齢者が多いエリアでも

超採用難地域でも

人口約1.8万人の地方都市でも

採用活動に成功して

年間  
内視鏡  
検査数

2,100件超え

内視鏡クリニックのつくり方

Point  
1

高齢者の多い  
地域におけるDX化浸透方法

Point  
2

月間新患数が  
32名→150名に増えた方法

Point  
3

採用難地域で  
採用を成功させ、  
組織成長をさせる方法

特別  
ゲスト  
講師

医療法人秀英会  
はなぶさ消化器・内視鏡クリニック  
理事長・院長 英 妙子 氏

▼【ゲスト講師が語る】成功するまでの軌跡  
▼日本全国の内視鏡クリニック成功事例集

気になる方は  
中面へ!

主  
催

商圏1.8万人地域で年間に内視鏡検査数2100件達成セミナー

お問い合わせNo. S141287



サステナブルな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。) → 141287

内視鏡クリニックの成長は

採用活動が成功の鍵

テーマは『人』

人口1.8万人でも採用活動に成功し  
クリニックの成長を実現させた  
はなぶさ消化器・内視鏡クリニックの  
成功事例の詳細に迫る！

**なぜ** 地方商圏でも採用活動は  
上手くいくのか？

**どうすれば** 組織に人は  
幸せに定着をしてくれるのか？

**つまり** 内視鏡クリニックは  
どうすれば成長できるのか？

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

商圈人口1.8万人でも採用を成功させ、クリニック成長をさせるその想いと軌跡

## 『地方商圈×採用成功事例』の全容に迫る！



医療法人秀英会  
はなぶさ消化器・内視鏡クリニック  
理事長・院長 英 妙子

平成20年に愛知医科大学を卒業後、宮崎大学医学部附属病院(旧 第一内科消化器グループ(現 消化器内科))に入局し、宮崎江南病院などに消化器内科医として勤務、その後開業医の父の跡を継ぎ、四代目として院長に就任。人口1.8万人地域で月間250件の内視鏡検査を行う。

### 01 | 継承の決意

患者様一人ひとりに寄り添って、  
長きにわたりサポートしていきたいと継承を決意

皆様、こんにちは。

はなぶさ消化器・内視鏡クリニック院長の英 妙子と申します。

当院は、この宮崎県串間市の地に開業して以来、長らく地域の方々に支えられており、私で医師として4代目となります。

医師の家系に育ったため、幼い頃から父の背中を見て育ち、自然と医師の道を選びました。医師になってから、当初は他の科目を考えた時期もありましたが、研修医時代に回った消化器内科での研修がとても楽しく感じられ、大学を卒業後は宮崎大学医学部附属病院での初期臨床研修を終えて、同大学の消化器グループに入局しました。

大学病院や中核病院での勤務時代には、多くの患者様と向き合う中で、がんの恐ろしさと早期発見の重要性を痛感し、**内視鏡検査を通じた早期発見・早期治療こそが、私の使命である**と考えるようになりました。

そして、2011年に前身である「英医院」の院長に就任し、2023年7月からは、地域の皆様により内視鏡検査を身近に感じていただけるよう、

名称を「**はなぶさ消化器・内視鏡クリニック**」へと改め、リニューアルした現在のクリニックで診療を行っています。



## 02 | どん底の日常と、途方に暮れる日々。内視鏡検査は1日1件

クリニックを継承した当初、  
当院の状況は**言葉にできないほど悲惨なもの**でした。

大腸検査は月にわずか1件、胃カメラも1日に1件あれば良い方という状況だったので  
す。当然、収入的にも非常に厳しく、  
税理士からは「もう少し頑張らないと」とプレッシャーを  
かけられていました。

しかし、この田舎の限られた商圏人口の中で、**一体どうすれば現状を打破で  
きるのか全くわかりません**でした。自分一人では高度なWEB対策などもどう  
しようもなく、ただ時間だけが過ぎ、焦りと無力感だけが募る毎日を過ごしていた  
のです。

## 03 | 飛躍的早期に成功するWEB集患。検査数は一気に増加へ

そんな先の見えない日々の最中、私の手元に一通のセミナー案内のDMが届きました。  
今回、私が先生方にお送りしているような手紙です。  
私の目はある事実を釘付けになりました。

**当院と同じような地方の厳しい環境で開業されている先生が、  
圧倒的な数の検査を行っているという事例でした。**

「この田舎でも、やり方次第で変われるのか？」  
「もしかしたら、話を聞けば少しは現状が良くなるかもしれない」

その一縷の望みにすがり、船井総合研究所にコンサルティングを依頼しました。  
まずは大きな課題であった集患対策です。  
当時月間内視鏡検査数は20件ほど、患者様も一日20名前後で閑散としている状況でした。

まず初めに**ホームページのリニューアル、SEOやMEO対策に加え、地域で認知を増やすための  
キャラクター看板の設置や医療連携**などを行いました。  
また、予約システムの整備も同時に進めました。

当院のような地方のクリニックは、患者様のほとんどが高齢者です。そのため、  
「こんなお年寄りばかりの地域で、本当にWEB対策なんて効果があるのだろうか？」と最初は  
半信半疑でした。

しかし、**その効果は想像を絶するほど抜群でした。ホームページや看板を見た患者様が次々と足  
を運んでくださる**ようになり  
検査の数も劇的に増えていったのです。



## 04 | 押し寄せる患者様と、スタッフの疲労・反発

しかし、喜んだのも束の間、次なる重い試練が立ちはだかりました。患者様が増えてくると徐々にスタッフの疲労が目立つようになりました。

新しい診察枠がなかなか増やせなかったり、新しい取り組みにスタッフも後ろ向きになってしまい、、、

「検査が増えれば増えるほど苦しむスタッフの姿」

「どうすればスタッフのモチベーションを上げ、この忙しさを一緒に乗り越えてくれる組織にできるのか？」

「しかし、そもそも採用が上手くいかず、組織の成長が始まるイメージが全く湧かない」

私は深く悩みました。

## 05 | 仲間の獲得。採用改革から始まるクリニックの経営成長

この壁を突破するために、私は「採用活動の抜本的な改革」に徹底的に向き合う覚悟を決めました。

まずは採用コンセプトの見直しです。地域の採用状況を調査し、当院の採用コンセプトや強みをどのようにみにつけていくのかを徹底的に考えました。

出てきた答えは「**圧倒的地域一番の働きやすさ**」です。

競合医院に比べて、給与が負けてもいい、手当が負けてもいいでも**働きやすさは地域一番を死守する**、という採用コンセプトです。

診療時間を女性スタッフが働きやすいように見直し、17時半までに診療終了する体制にしました。

また、余剰採用を行い、子育て中の方がお休みが取りやすい環境に整えました。

「**休みやすい・帰りやすい**」の採用コンセプトは大きな反響に繋がりました

## 06 | 採用活動の認知力を地方商圏で最大限に高める3つの施策

そして、地方という立地条件による採用の難しさに直面した際、「**どうすれば当院の採用活動を正しく認知してもらえるか**」を徹底的に考え、大きく3つの柱で採用戦略を展開しました。

第一の柱は、**採用媒体を最大限に活用**することです。地方だからと特定の媒体に限定せず、**WEB上のあらゆる募集媒体へ積極的に出稿**することで、当院の採用活動に対する認知を広範に拡大させました。

第二の柱として、**採用専用のホームページ（採用サイト）を新たに構築**しました。単なる募集要項の羅列ではなく、当院で働く具体的な魅力や職場の雰囲気、共に働く先輩スタッフの人柄が伝わるページを整えることで、他のクリニックとの明確な差別化を図り、応募数の増加へと繋げました。



実際の採用サイトはこちら

そして第三の柱が、**地域に特化した採用ポスティングの実施**です。

チラシによる周知は地域柄大きな反響を呼び、それを見たご家族からの紹介で応募の輪が広がるなど、対面的な信頼関係を重視する地方ならではの効果を実感しました。

つまり地方商圏で採用活動に成功するためには**デジタル・アナログ・媒体・全てを制する必要があったのです**

医療法人 秀英会 はなぶさ消化器・内視鏡クリニック **一緒に働きませんか？**

# スタッフ募集

医療事務 看護師 看護助手 管理栄養士

スタッフさんが社会貢献している誇りをもてる、いきいきと輝けるクリニックを目指しています！  
地球の皆さんが喜ぶ笑顔に感染しながら一緒に働きませんか？  
院長 英 妙子

**当院で働く魅力**

- 安定した福利厚生！ 研修旅行あり！
- 充実した福利厚生！ 研修旅行あり！
- ワークライフバランスが充実！
- 当院は、地域に根ざり、地域に貢献する医療機関です。地域に根ざり、地域に貢献する医療機関です。地域に根ざり、地域に貢献する医療機関です。

〒987-74-1187 0987-74-1187

## 07 | 採用活動の完結をさせる、「組織への幸せな定着力」

そして、採用の施策を進めると同時に

**「どう定着するか」「どうスタッフが幸せに働いているか」**  
が重要となってきました。

現在働いてくれているスタッフに対しては、**1on1ミーティングの実施や、幹部スタッフとの対話・会議**を何度も重ねました。

また、一緒にお寿司を食べに行ったり、バースデーケーキでお祝いしたりといったイベントや福利厚生も積極的に取り入れ、**徹底的にスタッフの心と向き合い続けた**のです。

こうした試練を共に乗り越える中で、スタッフは大きく成長し院内の雰囲気は劇的に良くなりました。

その結果、信じられないことに、**今では当院を受診された患者様から「この雰囲気が良くて働いてみたい」と、何名も応募**が来るまでに至ったのです。

この地方であっても、患者様の満足度を本気で追求してくれる素晴らしいスタッフを採用し、定着させることができます。

## 08 | 採用活動の完結をさせる、「組織への幸せな定着力」

あの時、クリニックの状況に深く落ち込み、苦しんだからこそ今の医院の成長に繋げることができたと感じています。  
このストーリーに今の私とクリニックの姿があります。

もし、このレポートを読まれている先生方がかつての私と同じように、**「地方商圏で採用に苦しんでいる」「スタッフが幸せに働けていない」**と一人で悩んでおられるなら、ぜひ私のお話を聞いていただきたいです。本誌でご紹介させていただくセミナーにて詳細をお伝えさせていただきます。

きっと、現状の壁を打ち破るための確かな「きっかけ」が見つかるはずです。

会場で皆様とお会いし、共に新しい一步を踏み出せることを、心より楽しみにしております。

# 商圈人口が少ない地域でも 採用を成功させ、売上を上げる クリニックモデルを徹底解説！

このようなお悩みはありませんか？

- ✓ スタッフ採用ができない
- ✓ 採用難でクリニック成長に限界を感じている
- ✓ 地方商圈で集患ができない
- ✓ スタッフを巻き込んで経営目標達成を目指したい



昨今の医療業界において、人材不足はもはや一過性の問題ではなく  
経営の根幹を揺るがす課題となっています。

**「求人を出しても反応がない」「採用してもすぐに辞めてしまう」**

といった悪循環を断ち切るためには、これまでの採用戦略を抜本的に  
見直す必要があります。本セミナーでは患者様にも働くスタッフにも

**「選ばれるクリニック」**へと変革するための実践的戦略を公開いたします。

## 1

### 採用コンセプトの確立と差別化

採用活動を始めるとあって、何よりも先に着手すべきは「採用コンセプトの確立  
と差別化」です。

「とにかく誰でもいいから応募してほしい」という姿勢では、結局誰も集まりません。  
まずは自院が本当に必要としている人材像を明確に描くことから始めます。

その上で、自院の強みを徹底的に棚卸しし、「数ある医療機関の中から、なぜ当院  
を選ぶべきなのか」という独自の軸を打ち出す必要があります。

医療業界における採用ブランドは、主に以下の5つの切り口から分析できます

自院が現状どこに強みを持ち、これからどこを伸ばしていきたいのかを冷静に見極  
めることが欠かせません。

「〇〇なら、あのクリニック」という  
明確なイメージを定着させ、一貫した  
メッセージを徹底して発信し続けること。

それが、競合との比較検討に打ち勝ち、  
優秀な人材を引き寄せるための  
揺るぎない土台となります。

項目	ポイント
給与	地域トップクラスの給与水準・納得感のある評価制度
働き方	残業ゼロ・柔軟なシフト・プライベートとの両立
キャリア	専門性を高める教育体制・資格取得の全面支援
コミュニティ	風通しの良いチームワーク・ストレスのない人間関係
ミッション	理念への共感・地域医療に貢献するやりがい

「採用5つのコンセプト」

## 2

## WEB×アナログで認知最大化戦略

どれほど魅力的な採用コンセプトを作っても、ターゲットに届かなければその価値はゼロに等しいのが現実です。

まずは、あらゆる接点を通じて情報の露出を最大化させる「攻め」の姿勢が必要です。

**【多数の採用媒体への展開】**

一つの求人媒体に頼り切るのではなく、複数の主要な採用媒体を組み合わせます。媒体によって利用する層が異なるため、網羅的にアプローチして接触回数を増やすことが重要です。

**【地域密着型のアプローチ】**

WEBの採用媒体だけでなく、近隣住民へ直接届くポスティングなどのアナログ施策も併用します。これにより、ネット検索だけでは出会えない層や、「良い条件があれば話を聞きたい」と考えている潜在的な層を確実に掘り起こします。

**【学校との連携による「新卒ルート」の確保】**

地域の看護学校や医療事務学校などの専門教育機関とのリレーションシップを強化します。パンフレットの配布や説明会を通じて、学生たちへ早期に直接アプローチすることで、安定した新卒採用のルートを構築します。

## 3

## 「ここで働きたい」という確信へ変える

存在を知ってもらった後は、求職者の不安を一つずつ取り除き、「このクリニックこそが自分に合っている」という確信を持たせることが重要になります。

**【採用専用サイトによる「魅力の深掘り」】**

一般的な求人サイトの定型フォーマットだけでは、自院の本当の良さは伝わりません。独自の採用サイトを立ち上げ、経営理念や教育プログラム、そして現役スタッフの本音を可視化します。応募前に深い情報を提供することで、求職者の心理的ハードルを下げ、意欲の高い人材を惹きつけます。

**【Instagramを通じた「職場の日常」の可視化】**

写真や動画を使い、文字だけでは伝わらない職場の空気感やスタッフ同士の関係性をありのままに発信します。求職者が「入職した後の自分」を具体的にイメージできるようになることで、価値観のミスマッチを防ぎ、自院のカラーに合った人材を獲得できます。

## 4

## 「辞めない組織」へと変える定着の仕組み

優秀な人材をようやく確保できても、そこがゴールではありません。大切なのは、スタッフが職場で孤立せず、自らの意思で動ける環境を整えること。現場に潜む小さな不安をこまめに摘み取り、働く意欲を高めていくための、具体的かつ実践的な手法をお伝えします。

スタッフマネジメントの大前提として、スタッフの心理状態には、「衛生要因（不満を消すための要素）」と「動機付け要因（やる気に火をつける要素）」の2種類があります。

優秀なスタッフが定着し、かつ高いモチベーションを維持するためには、この両輪を回すことが不可欠です。

### 1. 【衛生要因】 離職を食い止める「マイナスをゼロにする」

これは、不足するとスタッフに強い不満を与え、離職の直接的な原因となる要素です。

#### 福利厚生と適正な評価

単に手当を出すのではなく、スタッフの生活や成長を支える姿勢を見せることで、自院を大切に思ってもらうための安心感を作ります。

#### 対人関係と心理的安全性

「何を言っても否定されない」という安心感のことです。

1on1ミーティング等を通じて、人間関係の摩擦や孤立を早期に解消します。

#### 職場環境と働き方

残業ゼロの徹底や柔軟なシフト対応など、優秀な人ほど大切にする「自分の時間」を尊重する環境を整えます。

これらが整っても「不満が消える」だけで、実は「やる気がみなぎる」わけではありません。さらにやる気を引き出す施策を行う必要があります。

### 2. 【動機付け要因】 やる気を引き出す「ゼロをプラスにする」

不満が解消された上で、スタッフが自発的に動き、クリニックの核として成長していくための要素です。

#### 幹部ミーティングによる責任と成長の実感

幹部ミーティング等を通じて役割を任せ、リーダーとしての自覚を促します。

優秀なスタッフは「自分が成長できている」と感じる環境を好みます。

#### 経営方針発表会を通じたビジョンへの共感

経営方針発表会で「自分たちは何のために働いているのか」を共有します。

理念への共感こそが、最も強い定着と高いモチベーションの源泉となります。

さらに**セミナー**の気になる内容を  
**ほんの一部**をご紹介しますいただきます！

- ☑ 商圏人口が少ない地域におけるWEBマーケティング

---

- ☑ 検査の枠を最大化する効率化オペレーション

---

- ☑ リピート率向上に向けた満足度アップと来院促進の取り組み

---

- ☑ 高齢者患者を巻き込むクリニックのDX化

---

- ☑ 採用活動における認知を最大化する方法

---

- ☑ クリニックコンセプトの確立方法

---

- ☑ 内視鏡検査数を増やすための具体的な手法

---

- ☑ WEB問診のメリットを最大化させる活用方法

---

- ☑ 幹部スタッフ育成のための未来組織図の作り方

---

- ☑ スタッフで自走！ スタッフミーティングの構築方法

---

- ☑ 患者満足度を下げずに効率化を行う方法

---

- ☑ スタッフのキャリアパスの作り方

---

- ☑ 全国トップレベルの内視鏡クリニック成功事例

---

豪華3大セミナー特典

1 商圏調査 (希望者のみ)

全国各地の内視鏡医院の支援を行なっている当社コンサルタントが皆様の展開されているエリアで拡大に向けた商圏調査をさせていただきます。

2 コンサルタントによる無料経営相談 (希望者のみ)



実際に月間内視鏡検査数1000件を超えている内視鏡クリニックの経営支援をしているコンサルタントが皆様の経営状況について無料でフィードバックを行います。

3 内科経営研究会へのご招待 (希望者のみ)



当社では、内視鏡医院の経営者、人事責任者向けの定期勉強会を開催しています。本セミナーにご参加いただいた方には研究会にご招待させていただきます。

以上3点をご提供! ※研究会へのお試し参加は1社1回限りでございます。

第1講座

医療業界・内視鏡業界の動向

診療報酬改定や競争乱立など、内視鏡クリニックにおいて向かい風が吹いている中、人口減少の進む地方でも検査数を増やしていく方法を時流を読み解きながらお伝えします。

▼講座内容一部抜粋

- ・内視鏡業界の「今」を解説
- ・地方でも内視鏡検査数を増やせるポイント3選
- ・ゲスト講師ご紹介

株式会社船井総合研究所  
内科支援部 リーダー  
津田 真里亜



第2講座

商圏人口1.8万人でも月間内視鏡検査数250件を達成する秘訣

宮城県申間市で内科・内視鏡クリニックを開業されている英 氏に現地登壇いただきます!

▼講座内容一部抜粋

- ・人口1.8万人商圏で継承クリニックを成功に導いたストーリー
- ・より広い商圏から患者を集めるWEB集患
- ・人口1.8万人でも採用、定着が出来る成功法
- ・質の高い内視鏡検査へのこだわりと地域でのブランディング方法 ・スタッフを巻き込んだ体制の作り方

医療法人秀英会  
はなぶさ消化器内科クリニック  
理事長・院長  
英 妙子



第3講座

内視鏡検査数と外来患者数を最大化させるための集患、効率化、マネジメント戦略

人口減の地方でも内視鏡検査増加を行う上での考え方や施策をお伝えします。

▼講座内容一部抜粋

- ・商圏1.8万人でも新患を集め続けるWEB集患法
- ・満足度を落とさずに効率化する院内効率化方法
- ・スタッフを巻き込んだ採用体制構築・育成方法

株式会社船井総合研究所  
内科支援部

村田 真優



第4講座

まとめ講座

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。

株式会社船井総合研究所  
内科支援部 マネージャー  
関根 奈々



東京会場

2026年5月24日(日)

大阪会場

2026年5月31日(日)

開催日時

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

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

14:00~16:30 (受付開始:開始時間30分前~)

14:00~16:30 (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。

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/141287> 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。

