

# 精神病院理事長・院長・後継者のための 第89期 病院経営塾

**病院経営の存続・発展はトップ・後継者次第  
トップにふさわしい能力とリーダーシップが身につきます**

我国が世界に類を見ない超高齢化・少子化社会に突入して以来、増々深刻の度を越え労働力不足、生産性の低下となってGNPは先細りで社会保障制度の中でも特に医療・介護における国の欧米先進国に比べて人口当たりの病床過剰、長期在院日数の是正のため財政と健保財政破綻の危機が叫ばれ続けており、ただでさえ医療経営は成果主義で厳しく査定されると共に高齢化の進展に応じて介護へのシフトを余儀なくされ多くの病医院は赤字に転落する所が増えています。特に精神病院についてはその傾向が強く、待ったなしの経営計画が迫られています。

**守りの経営からは何も生まれません。当塾では攻めの経営への転換をはかり、混沌とした先の見えない不安な経営環境を乗り越え明るい希望に満ちた未来を構築する経営計画を作っただけです**

2019年	2月23日(土) 24日(日)	3月23日(土) 24日(日)
	4月27日(土) 28日(日)	5月25日(土) 26日(日)
	6月22日(土) 23日(日)	全10日 土曜14時-18時/日曜10時-14時

会場：品川 高輪倶楽部 品川駅 歩5分(予定) 参加費：55万円/1名(税込)

定員：限定7名 ※再受講の方は 30万円(税込)

対象：病院理事長・院長後継者・後継予定者  
※定員となり次第締め切らせていただきます  
修了後は日医研クラブ準会員となり日医研主任研究員の専門家のコンサルティングを受けられます。また、経営研究会・セミナーに優先的に参加することができます。

## 塾長・講師



野口 哲英

(株) 日本医療経営研究所 代表取締役  
NP O7(エイエムエー)ジャパン 理事長  
(社) 日本認知症改革推進協会理事長  
(社) 全国介護事業者連盟理事長

「病院経営塾」、「経営管理者塾」を27年にわたり主宰。総勢630名を越える。卒業生は全国各地で活躍している。

【著書】「病院経営塾」「新・病院経営塾」他多数



高島 道雄

高島医業経営・情報事務所 所長  
(社) 日本医業経営コンサルタント  
兵庫県医療勤務環境改善支援センター  
研修講師・アドバイザー

昭和23年生。吉富製薬にて医療情報提供業務に着任。精神科医療方法サイト「eらぼーる」設立。MMSニュース制作。H19年高島医業経営・情報事務所を設立現在に至る

**お申込みは今すぐFAXで!! 03-5225-1522**

貴院名 \_\_\_\_\_

TEL: \_\_\_\_\_

お名前(役職) \_\_\_\_\_

Mail: \_\_\_\_\_

ご住所 〒 \_\_\_\_\_

お申込み後、請求書などをご送付いたします

## 受講生からの喜びの声



### 「経営計画書」通りに進む病院経営とロマン

(医) 芙蓉会 院長 村上 拓哉 先生

私は青森市内の約400床の精神科病院と120床の内科病院や老健施設を擁する医療法人を受け継ぐ者です。12年前に経営の右も左もわからない段階で野口塾の門を叩きました。経営を学ぶという事はきっと堅苦しい内容なのだろうなあと思っていた私にとって、禅の精神を取り入れた経営哲学は、聞くことと見ることすべてがまさに目から鱗なことばかりでありました。自分の思い描く「ロマン」が明確になり、それに向かうにはどうすればいいのかが見え始めました。塾の集大成として最後に作った「経営計画書」は十数年たった今現在、その内容に沿って進んでいるではありません。私は2年前に二度目の病院経営塾を受講しました。そして改めて今後のロマンが見えて来たのです。



### 院長の最大の仕事とは

(医) 風心堂 小原病院 理事長 小原正久 先生

私はこんなにも自分が変わるとは想像もしなかった。病院経営ということについて私は誤解していた。経済と医療とは車の両輪であるという認識そのものは持っていた。それでも、経済優先で数字ばかりいじる。医療の質は二の次である、という偏見であった。それが、見事に打ち砕かれた。院長の最大の仕事は「ロマンを持つこと。後継者を育成すること。」ということである。たったこの二点で両目の鱗をそぎ落とされた。そして、教えていただいた事をひとつひとつ実行していったら、なんと病院全体の雰囲気が変わってきた。職員が目輝いてきたのだ。トップがまず変わらなければ何も変わらないのだということも、やっと今頃になって分かってきた。結局こののんきなトップの意識改革を野口塾長にしてもらったとしか言い様がない。感謝・感謝・感謝の毎日です。



### 病院経営にロマンを求め本気になることができた

(医) 睦み会 城西病院 会長 井上和俊 先生

受講料が半端じゃない「病院経営塾」への参加を決意し、かなりの期待感を持って参加したが、塾長のゆったりとした講義に、1回目は費用対時間・効果などを考えると、正直言って多少期待が外れた。それが講義の後の食事会も塾長や他の受講生と共に過ごし回を重ねるうちに、何故か自分自身が病院経営について真剣に考えるようになっていった。とにかく毎月1回は金曜夜～日曜夜の間は、「本当に自分の病院をどうしたいのか」を考える時間にあてた。空いた時間は、八重洲ブックセンターや上野の美術館巡りもしたが、お気に入りのホテルに籠って自分自身を見つめ直す時間とした。最後の経営計画書を作成する頃には、不思議なことに、自分自身が病院経営「全人生、全財産、全エネルギー」をぶち込む意気込みが出来ていた。病院経営塾で学んだことは「病院経営にロマンを求め本気になること」また、「そうすることで、自分も、職員も、患者さんも、全ての人の今後の人生をより豊かにできる」ということであった。ここまで本気になったことが最大の収穫であった。塾長と同期生に感謝したい。

### 「病院経営塾」を契機に承継への意志を固めました

東京都 精神病院 理事長 M. G先生

受講したのはもう20年以上になります。当時まだ研修医を終え大学より一般病院へ出向したばかりの頃で、病院経営者である父より受講を勧められました。昭和40年代に父が設立した病院は当時20余年を迎え、今後の医療政策に乗り切れず岐路に立たされていました。すでに野口先生の下で受講を終えていた父も、娘に継承させるべきか悩んでいたのだと思います。私自身も継承は気になっており、一度も継いでくれと言われたことはありませんでしたが、病院の存在はプレッシャーになっていました。野口先生の講義は刺激的でした。自分は医業をクリエイティブに夢とロマンをもって切り開いていく立場にあるという認識へ変えることが出来ました。今から思えばあの講義を契機に継承への意志を固めたと思います。受講後数年後に転科し専門を変え、現在は理事長院長として勤務しております。最近では幹部候補となった看護師や医師がお世話になり、私達の貴重な学びの機会となっております。

「地域になくなくてはならない精神病院」になることが貴院発展の鍵になります

## 病院経営塾の受講後は次の成果が得られます

1. 厳しい経営環境経営者の中の苦悩が楽しくやり甲斐のある経営へ希望と勇気が湧きます
2. 塾修了までに明るい未来の実現をはかる経営計画が作れます
3. 介護施設・介護事業の成長・発展のノウハウを伝授いたします
4. 大多数のトップが苦手とする財務の完全理解と決算書の活用が学べます  
マーケティング展開手法を伝授いたします
5. 優れた医師・看護師・介護士の確保と育成手法を伝授致します
6. AI・IoTの最先端の知識とその活用ができます
7. 1年後収益10%アップ、3年後30%アップが図れます

## 地域における精神科病院のこれからの課題と将来性

1. 今まで特殊な医療と地域より捉えられてきた精神科病院の課題は**地域とどう繋がり、その為に何をすべきか**である。
2. まず、自院の**診療圏を明確にし、医療提供体制と関係機関を達観**する事
3. つまり自院の**地域医療提供構造の中で精神科病院としての役割**を考える
4. さらに**必要なら新しい医療を補うための協業体制を構築**することである
5. そうすればその協業体制の中で**精神科医療へのアクセスを高め早期発見・早期治療**が実現できる
6. 具合的には**緊急時に必要な医療が提供でき、精神科救急体制やマイクロ救急体制を充実させるための入院医療を形成**することだ
7. **地域になくなくてはならない精神科病院になることが貴院発展の鍵**となる  
もっと具体的にはどうすべきか・・・講義の中でお話しします

## こんな方ご参加ください

- ☞ 診療報酬・介護報酬が変わる度にその対応に追われ、経営計画があっても機能していない
- ☞ 後継者への移譲に迷っている。どのように育成するか困っている
- ☞ 先代から経営を引き継いだものの先代がまだ健在で何かと経営に口出しをされ又古い幹部たちが自分の意のままに動いてくれない
- ☞ 年毎に収益が低下している。従来の診療科以外の新分野に挑戦したい
- ☞ 併設した介護事業がうまく行っていない。その対策方法が知りたい
- ☞ AI（人工知能）やIoTを導入して医師の働き方改革に役立てたい

## 病院経営塾をお薦めします



### その大きな実績と効果に感銘！

日本医療経営学会理事長 廣瀬輝夫先生

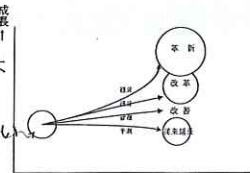
現在私は日本医療経営学会の理事長として医療制度や経営の実状にそくした経営の構築を追求しておりますが、野口氏の経営塾においては、民間の厳しい病院の実践教育に正面から立ち向かわれ、今までに大きな実績と効果を上げているのに感銘しています。

野口氏の手法は我国の医療の在り方を又、トップの医師や経営者と共に考え、とかく経営不得意でアレルギーを持つ医師で経営者達を心から愛着を込めて指導し、経営者としてロマンと意欲を吹き込み、さらにそれぞれにそくした病院経営をよみがえらせる事に成功しており、独特のものです。

## カリキュラムとスケジュール

### ■ 第1講 勝ち残る独自性と創造性を発揮した病院経営とは

1. 絶対絶命の社会保障制度と超高齢化時代への対応
2. 激変する医療経営環境でも見えない未来を創造せよ
3. 二代目にあっても二代目としての創業者・先代を乗り越えよ
4. トップ自身の人生のロマンと医療経営のビジョンを一体化せよ
5. トップしかできない大切な2つの仕事
6. 経営計画なき経営は淘汰される 中・長期計画のポイント
7. 地域包括ケアへの対応、主人公となる下請けになつてはならない
8. ここまできたAIとIoTのケースに見る賢い使い方



### ■ 第2講 従業員・患者・経営陣の満足と幸せの実現

1. 従業員は家族 患者さんは親友の心
2. 患者さん 保護者からの満足と感謝が従業員の喜び、経営の喜び
3. 顧客満足がマーケティングの原点  
マーケティングのA・B・C・D  
ニーズ、シーズの変化への対応と顧客の求める価値の提供
4. 介護・福祉事業成功のポイント  
地域包括ケアでの主人公を目指すために  
小規模多機能、デイケア、デイサービス経営のポイント
5. うつ、認知症、終末期医療への新しい効果的な取り組み

### ■ 第3講 後継者のための財務と経営のリスクマネジメント

1. 決算書読めぬは経営者失格
2. 誰にでもわかる貸借対照表と損益計算書  
① B/S P/Lの完全理解と財務諸指標とレーダーチャート  
② 損益分岐点と財務計画 ③ 資金繰計画と事業収支計画
3. 効果的な設備投資のポイント
4. 増収増益・戦略戦術
5. 倒産、乗っ取り、詐欺の予防と対策

### ■ 第4講 自立人財の育成と辞めない組織づくり

1. 企業は人がすべて 情熱と主体性を発揮させる職場づくり  
① 人財 人在 人罪 人災 と2:8の原則  
② 良き人財の効果的な採用手法 医師・看護師・介護士等  
③ 人財の育成と定着 PDCAと人事考課
2. 組織力が経営の存続発展のポイント  
① 組織の役割と文化風土づくり ② 組織の形態と運用のポイント  
③ 組織の活性化 ④ リーダーの能力の見分け方と育成手法  
⑤ 組織を補完する諸制度とシステム

### ■ 第5講 明るい未来実現のための必須条件

1. 後継者問題成功のポイント  
① 先代から上手に引き継ぐための守破離  
② 継ぐ前に経営計画のスリ合わせを行え  
③ 後継者自前の内閣づくりと古手幹部の上手な処遇
2. 長期 中期の経営計画の作り方 ケーススタディ  
① 攻めが2割 守り8割が丁度良い  
② マーケティングは計画の検証手段 財務はエンジン
3. 経営のリスクマネジメント  
① 後継者争いと財産相続争いを未然に防ぐために  
② 同族経営 共同経営 民主主義経営は企業をつぶす  
③ 資金繰りと金融機関とのつき合い方
4. 遺言書の作成は経営トップの義務



明るい未来のための  
経営計画書を1枚に作成