

不器用な手が教えてくれたこと

歯科医をやめた僕が見つけた「人をつなぐ」という天職



飯泉真哉

不器用な手が教えてくれたこと — 歯科医をやめた僕が見つけた「人をつなぐ」という天職

飯泉信也 (いいずみしんや)

いいずみファミリークリニック事務長 | 起業準備中

はじめに

この小冊子を手にとってくれて、ありがとうございます。

僕は飯泉信也。静岡県富士市の「いいずみファミリークリニック」で、弟が院長を務める小児科クリニックの事務長をしています。

「事務長」って聞くと、パソコンに向かってカタカタやってるイメージかもしれません。

でも実際の僕の仕事は、**人と人をつなぐこと**。

スタッフ同士の間に入って、チームワークを育て、クリニックが「沈没しないように」守ること。それが僕の役目です。

でもね、最初からこの仕事にたどり着いたわけじゃないんです。

僕は遠回りしました。失敗して、壁にぶつかって、もがいた末にたどり着いた。

この小冊子では、僕が自分の弱さと向き合い、それが導いてくれた天職と、そこで学んだマネジメントの知恵をお伝えします。

クリニック経営で悩んでいる方、スタッフとの関係で困っている方、自分の強みがわからない方。

きっと何かヒントが見つかるはずです。

まずは気楽に読み進めてください。最後のワークに取り組む頃には、あなたのクリニックの「次の一手」が見えているはずです。



Chapter 1: 不器用な手が教えてくれたこと

僕は歯学部に通って、歯科医を目指していました。

卒業して、実際に数年間、歯科医として働きました。

でも、正直に言います。

手先が不器用だということに、歯科医になってから気づいたんです。

歯科医って、手先が命なところがあるんですよね。ミリ単位の精度で削ったり、詰めたり。その精密さが求められる現場で、僕の手はうまく動いてくれなかった。

臨床で何度もつまずいて、自分の居場所がどこにもないような気持ちでした。

そのうち、「このまま歯科医師を続けても、自分は幸せになれないんじゃないか」という不安が大きくなって、メンタルを崩してしまいました。

振り返ると、自分自身は頑張っていた。でも身近に良きアドバイザーがいなかった。一人で抱え込んで、一人で苦しんでいた。

ちょうどその頃、弟が小児科クリニックの人事マネジメントで困り始めていたんです。

「ちょっと手伝ってくれないか」

弟からのその言葉は、追い詰められていた僕にとって、方向を考え直す大きなきっかけになりました。

正直、不安はありました。歯科医から事務長って、全然違う仕事ですから。

でも、やってみたら——人の間に入って調整する仕事が、自分に合っていた。蓄電池にエネルギーが満タンになるように心も回復し、人と人をつなぐ力が自分の武器だと気づいたんです。

手先の不器用さが、僕を「人をつなぐ」天職に導いてくれた。

あなたが「自分には向いてない」と思っていること、実はそれが次のステージへの扉かもしれません。



Chapter 2: 船を沈めない仕事

事務長になって5年。

僕がいつも意識していることがあります。

小児科クリニックが沈没しないようにする。

これが僕のミッションです。

クリニックを船に例えるなら、舵取りをするのは院長である弟。目的地を決めて、進む方向を指し示すのは院長の仕事。

でも、**船が沈まないようにコントロールするのは、僕の役目**だと思っています。

小児科クリニックとして、経営の根幹は患者さんを健康にすること。それは間違いない。

でも、そのためにはスタッフが働き甲斐を感じていることが同じくらい大事なんです。

クリニックにはいろんなキャラクターのスタッフがいます。看護師さん、受付スタッフ、事務方。それぞれの立場、それぞれの考え方がある。

放っておくと、やっぱり人と人の間でぶつかることが出てくるんですね。

些細な摩擦が大きくなると、業務に影響が出る。そうすると患者さんへの対応にも出てしまう。

だから僕は、**毎月スタッフと個別面談**をしています。

小さな芽のうちに摘んでしまう。問題が大きくなる前に、話を聞いて、調整して、環境が大きく崩れることを防ぐ。

これが「船を沈めない」ということ。

派手な仕事じゃない。でも、この地道な積み重ねが、クリニックの土台を支えている。

あなたの組織にも「船を沈めない人」はいますか？ もしいなければ、それが最も必要なポジションかもしれませぬ。

人と人をつなぐ力



Chapter 3: 人と人をつなぐ力

事務長の仕事のコアは何か。

僕はこう答えます。

職場の環境を整えること。

そして、環境を整えるために最も必要なのが「人と人をつなぐ力」です。

院長が暴走しすぎると、スタッフがついていけなくなる。逆にスタッフが不平不満ばかり言っていると、それはちょっと違うよと伝える必要がある。

僕は常に間に入っています。

院長の右腕であり、スタッフの味方でもある。どちらか一方だけじゃなく、**中立の立場で両方を支える。**

その軸になっているのは、「船が沈まないようにする」という大原則。この軸からぶれない範囲で、双方の意見を聞き、調整していく。

一つ、忘れられないエピソードがあります。

ある日、受付リーダーと看護助手リーダーが僕のところに来て、こう言ったんです。

「看護師長がA看護師の言いなりになっている。何でもA看護師の意見が通るから、受付も振り回されて困っている。事務長から看護師長に言ってください」

僕はこう答えました。

「看護師長は戦っています。確かにA看護師は実力があって仕事も速い。だから看護師の中で発言力が強いのはわかる。でも、A看護師には人望がないから看護師長は務まらない。看護師長はいつもA看護師からきつい物言いをされながら耐えているんです。それは皆さんに対して愛情があるからこそできることだと思いますか？看護師長は皆さんのことを想って戦っているんですよ」

その説明で、受付リーダーは納得してくれました。

看護師長を擁護するつもりで話したのですが、逆に共感してもらえた。受付リーダーの目が変わった瞬間を、今でも覚えています。

「真剣に愛を持って人と向き合えば、想いは伝わる」

この経験が、その確信を与えてくれました。

具体的にやっていることのひとつが、**部署ごちゃ混ぜのワークショップ**です。

普段、看護師さんは看護師のチーム、受付は受付のチームで動いています。でもワークショップでは、それをミックスして4チームに分ける。チーム対抗でゲームをやるんです。

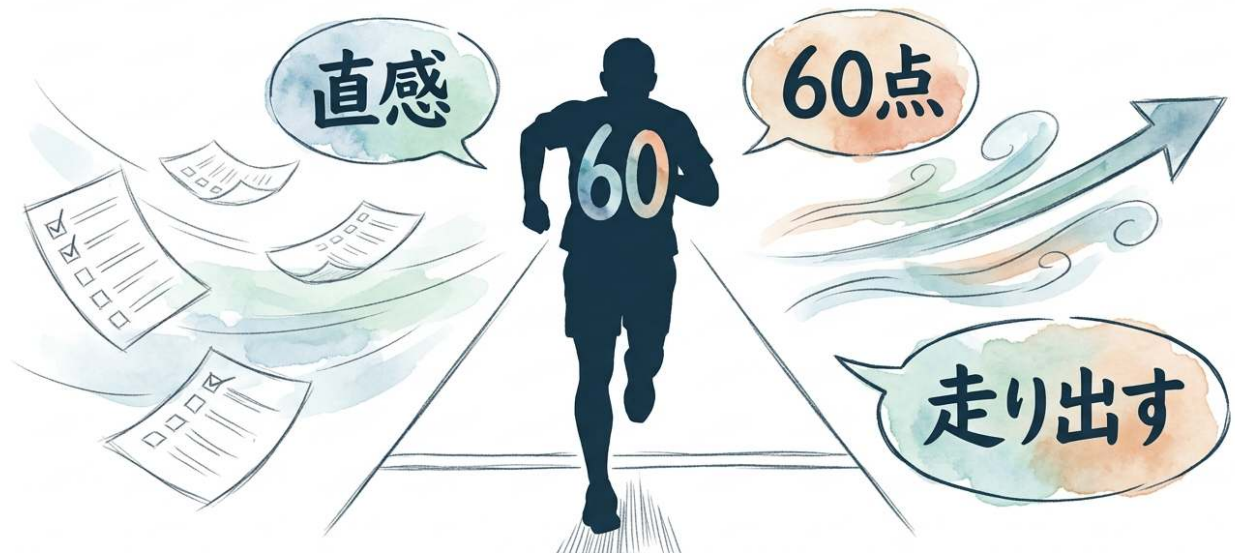
チームワークを高めるエッセンスが入ったゲーム。これをやると、みんな熱中しながらチームワークが強くなっていく。普段の業務では見えない一面が見えて、お互いの理解が深まる。

それが業務において生きることがあるんですよ。

マネジメントの本質は「管理」じゃない。「つなぐ」こと。

部署の壁を越えて人をつなぎ、一つのチームとしてまとまる力。それがクリニック経営の見えない屋台骨になります。

直感で決めて、60点で走り出す



Chapter 4: 直感で決めて、60点で走り出す

僕の意味決定スタイルはシンプルです。

直感で決めて、アクセルを踏む。

AとBとCとDと、どれがいいか比べるんじゃなくて、「これだ」という直感で決める。決めたらとりあえず走ってみる。

完璧に整えてから動こうとしたら、もう動けなくなる。だから60点スタートでいい。動きながら微修正をかけて前に進めていけばいい。

この変化の早い時代においては、それが有効な進み方だと感じています。

「でも直感って、当てにならないんじゃない？」

そう思う人もいるかもしれません。

実は僕も、直感がいつでも正しいとは思っていません。

大事なのは、直感が働くコンディションを整えておくこと。

イライラしている時、怒りの感情に任せて「もうやめた！」と決めてはいけない。負の感情は一旦流す必要がある。

僕にとって、そのための習慣が**朝の瞑想とジャーナリング**です。

毎朝15分間、目を閉じて呼吸を整え、最後に理想の自分をイメージする。この時間が、自分の軸を定めてくれる。

軸が定まっているからこそ、直感で決めていいんだという自信が持てるんです。

好きか嫌いかというより、「違和感がないか」「すんなり入ってくるか」。その感覚を信じる。

決断のスピードは、日々の自己メンテナンスが支えている。

毎朝5分でもいい。自分を整える時間を持つことで、あなたの意思決定の質は変わります。



Chapter 5: あなたのクリニックを笑顔の職場に

5年間の事務長経験を通して、確信していることがあります。

スタッフが生き生きと働く環境を整えば、すべてが好循環に入る。

スタッフが気持ちよく働ける → ドクターが診察に専念できる → 患者さんが笑顔で帰っていける → クリニックの評判が上がる → さらに良いスタッフが集まる。

この好循環の起点は、「職場環境を整える」こと。つまり、マネジメントです。

約1年前、僕は起業を決意しました。起業塾にも入って勉強中です。

5年間で培ったマネジメント経験を、自分のクリニックだけに閉じ込めておくのはもったいない。他の医療現場にも届けたい。

具体的には、医療現場の管理職に向けたコンサルティング、そして**スタッフお悩み相談サービス**もメニューの一つとして考えています。

困難に直面した時、相談する相手がいるかどうかで結果は大きく変わる。歯科医時代の僕には、それがいなかった。だからこそ、そういう存在を必要としている人に届けたいんです。

これから起業を考えている人にも、僕の経験が役に立つと信じています。

今年、それを実現させる年だと決めています。

医療機関は女性スタッフがほとんど。女性のマネジメントという部分では、今のクリニックで信頼を得ているという自負があります。

同じような感覚で入らせていただければ、きっと貢献できる。

あなたのクリニックの船が、穏やかな海を進めるように。

スタッフが笑顔で、ドクターが安心して、患者さんが「また来たい」と思える場所に。そのお手伝いをするのが、僕の次のミッションです。

ワーク 1: あなたの「不器用さ」を見つける

僕は歯科医としての不器用さが、マネジメントという天職への扉を開いてくれました。

あなたにも、「これは苦手だ」「向いてない」と感じていることがあるはず。

実はその裏側に、本当の強みが隠れています。

Step 1: 書き出す

「自分は苦手だ」「向いてない」と感じていることを3つ書いてみてください。

(例：手先の作業、人前で話すこと、数字の管理、新しいことを始めること…など)

#	「苦手だ」「向いてない」と感じていること
1	
2	
3	

Step 2: ひっくり返す

その苦手なことがあるからこそ、代わりに磨かれている力は何ですか？

(例：手先が不器用 → 代わりに「人と話す力」「全体を見渡す力」が磨かれた)

#	苦手なこと	→ だから磨かれた力
1		
2		
3		

Step 3: 天職のヒント

一番じっくりくる「磨かれた力」に丸をつけてください。

それがあなたの**天職のヒント**かもしれません。

苦手なことを無理に克服するより、その裏側にある強みを伸ばす。そのほうが、ずっと楽しく働けるはずです。

ワーク 2: クリニック健康診断チェックリスト

あなたのクリニック（職場）の健康状態をチェックしてみましょう。

- スタッフ同士の雑談が自然に生まれている
- 部署を超えた協力ができている
- スタッフの不満や悩みを吸い上げる仕組みがある
- 定期的な個別面談を行っている
- チームビルディングの機会（食事会・ワークショップ等）がある
- 院長とスタッフの間に入れる人がいる
- 小さな問題を芽のうちに対処できている
- スタッフが「やりがい」を感じている
- 患者さんへの対応に笑顔がある
- 離職率が低い（または改善傾向にある）

チェックの数を数えてみてください：

チェック数	クリニックの状態
8-10個	素晴らしい！好循環が回っています
5-7個	良い兆しあり。あと少しで好循環に入れます
3-4個	要注意。「間に入る人」の存在が必要かもしれません
0-2個	船が傾きかけているサイン。まず1つだけ、改善してみませんか？

今すぐできること

チェックが少なかった項目の中で、明日から始められそうなものを1つだけ書いてください：

→ _____

ワーク 3: あなたの「船」の設計図

クリニックを船に見立てて、全体像を整理してみましょう。

船長（方向を決める人）は誰ですか？

→ _____

この船の目的地（クリニックのビジョン）は？

→ _____

乗組員（スタッフ）の状態は？

元気に漕いでいる / 疲れている / バラバラに漕いでいる / 不安を感じている

→ _____

今、一番の「沈没リスク」は何ですか？

（例：スタッフ間の摩擦、人手不足、院長のワンマン化、コミュニケーション不足など）

→ _____

その沈没リスクを防ぐために、明日からできることは？

→ _____

次のステップ

この小冊子を読んで、何かヒントを感じていただけたなら嬉しいです。

飯泉信也とつながる

クリニック経営のこと、マネジメントのこと、AIの活用のこと。日々の学びや気づきを発信中です。

お気軽にフォロー・メッセージをください。

→ Instagramをフォロー: https://www.instagram.com/iizumi_family_clinic/

→ いいずみファミリークリニック HP: <https://iizumi.jp/>

GPTs研究会（無料コミュニティ）

田中啓之が主宰する、AIの活用を学べるFacebookグループです。7,000名超が参加しています（2026年3月時点）。

クリニック経営にAIを取り入れたい方にもおすすめです。

→ GPTs研究会に参加する（無料）: <https://www.facebook.com/groups/gptslabo>

著者プロフィール

飯泉信也（いいずみしんや）

いいずみファミリークリニック事務長 | 起業準備中

静岡県富士市在住。歯学部卒業後、歯科医として勤務するも手先の不器用さとメンタルの壁に直面し転身。弟が院長を務めるいいずみファミリークリニックで事務長として5年間、人事マネジメントを担当。「人と人をつなぐ力」で職場環境を整え、スタッフが生き生きと働けるクリニック経営を実践している。

毎月の個別面談、部署横断ワークショップ、チームビルディングゲームなど独自の手法を開発。現在、この経験を医療現場の管理職に届けるべく起業を準備中。毎朝の瞑想とジャーナリングで軸を整え、直感を信じて60点で走り出すスタイル。

座右の銘：「船を沈めない。それが僕の仕事。」「真剣に愛を持って人と向き合えば想いは伝わる。」

HP: <https://iizumi.jp/>

Instagram: https://www.instagram.com/iizumi_family_clinic/

この小冊子は、飯泉信也が対談で語った経験をもとに構成したものです。

あなたのクリニックに、笑顔の好循環が生まれますように。

Copyright 2026 飯泉信也 All Rights Reserved.