

講演内容&スケジュール

第1講座

整骨院業界を取り巻く課題と解決策



講座抜粋①:保険依存から脱却し、自費と事故を中心とした売上を構築していくために
講座抜粋②:未曾有の採用難の中で、人材の定着率を高めつつ、採用力を向上させる方法
講座抜粋③:競合、参入企業が増加している中で、マーケティングとマネジメントの基盤を強固にし差別化を図っていくために
講座抜粋④:整骨院経営ロードマップ2024～開業から地域一番院、多店舗へと成長する中で経営者や幹部が注力することをどう変えていくべきか～

株式会社船井総合研究所 治療院・エステ支援部 整骨院グループ リーダー **萱間 優斗**

第2講座 ゲスト講座



講座抜粋①:保険売上は7院でたったの10万円/月!自費中心で生産性127万/月を実現する仕組み
講座抜粋②:7院で会員制売上1,100万超/月を実現!安定売上を支えるビジネスモデル
講座抜粋③:7院でEMS売上837万/月!非稼働×省人化を実現するEMS活用方法
講座抜粋④:仕組み・ルールを徹底し、多店舗でも再現性を持った売上をつくるために

株式会社Limitless 代表取締役 **山口 博史 氏**

第3講座 ゲスト講座



講座抜粋①:組織成長の土台を支える経営計画の作成方法と考え方
講座抜粋②:整骨院事業において必須の【採用・教育・定着】への考え方とポイント
講座抜粋③:埼玉でもトップクラスの待遇面を実現する経営戦略
講座抜粋④:株式会社Limitlessのこれから～埼玉No.1の整骨院グループへ～

株式会社Limitless 代表取締役 **山口 博史 氏**

第4講座

整骨院経営者が考えるべき今後の戦略について



講座抜粋①:株式会社Limitlessの成功事例から学ぶ整骨院経営のこれから
講座抜粋②:全国300社以上のデータと事例からルール化された経営戦略
講座抜粋③:【リピート率】【成約率】【離反率】など各種KPIを必達する組織マネジメント
講座抜粋④:明日から実施していただきたい施策一覧を大公開!

株式会社船井総合研究所 治療院・エステ支援部 整骨院グループ マネージャー **小川 裕樹**

オンライン 開催

2024年 **9月28日(土)** **10月2日(水)・5日(土)** **13:00～16:00**
(ログイン開始:開始時間30分前～)

2024年 **9月29日(日)** **10:00～13:00**
(ログイン開始:開始時間30分前～) ※各回、同じ内容です。ご都合のよい日時をお選びください。

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。

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/115790>

船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) に
右上検索窓に「115790」をご入力し検索ください。

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。

鍼灸ナシ、トレーニング・美容ナシ、高単価ナシ、 治療メニュー中心で

多店舗

完全自費

7店舗

施術者

27名で

自費比率**87%以上**

生産性**127万/月**を実現!

多店舗
展開

×

完全
自費

を実現する

3つの秘訣

- 1 健康保険売上は**7院**でたったの**10万!**
自費中心で生産性**127万/月**を実現する仕組み
- 2 7院で会員制売上**1,100万超/月**を実現!
安定売上を支えるビジネスモデル
- 3 7院でEMS売上**837万/月!**
非稼働×省人化を実現するEMS活用方法



株式会社Limitless
代表取締役 **山口 博史 氏**

3分で読めて、確実にあなたの会社のご参考になる内容は**こちら**

【脱】新規・保険・採用依存!「多店舗完全自費」実現セミナー

お問い合わせNo.S115790

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 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル



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 [\[www.funaisoken.co.jp\]](https://www.funaisoken.co.jp) 右上検索窓に『お問い合わせNo.』を入力ください。) →

115790

「3分」で読めるリアル経営ストーリー

鍼灸師ナシ、トレーニング・美容ナシ、
高単価ナシ、「治療メニュー中心」で、
多店舗「**完全自費経営**」を実現するま



株式会社Limitless
代表取締役 山口博史 氏

「人が辞めない会社を創りたい」

・
・
・

はじめは、ただその一心で始めた会社だった。

1店舗、2店舗、3店舗・・・と、いつの間にか、店舗数は8店舗まで増え、年商は4.1億円、利益も十分に残り、当初描いていた絵はある程度描けたのではないかと思います。

「もう、この状態でいいかもしれない。」

もちろん、こんなことは社員には表立っては言えない。
会社は常に成長し続けるものだから・・・

そう思う反面、どこか、心の「**渴き**」があった。

「本当に、このままでいいのだろうか」

その「モヤモヤ」を「確信」に変えたのが**1つの「セミナー」**だった。

そうだった。

まずは、これまでを思い返してみようか————

ー創業に至るまでー

当時、私はとある整骨院グループでイチ従業員として、イチ柔道整復師として働いていた。

人一倍野心もあり、コミュニケーションにも自信があったので、気がつけば常連の患者様を抱えるようにまでなっていた。

今思えば何のロジックも無くただただ「一生懸命」だった。傍から見れば「イケイケ」で「順風満帆」であったとは思う。

ー分院長へ、大きな挫折ー

会社の中で一定の成果を残した私は入社からたった2年で分院長に抜擢された。

願ってもないことではあったが、内心「そりゃそうだろう」とも思っていた。

自分が一番実績を残せる、と。

実は、これこそが**大きな挫折の始まり**だった。

「売上が上がらない」

分院長になってから毎日思うようにいかない日々だった。

- ・新規の患者様もサッパリ来ない
- ・人員体制的にも明らかに戦力が低い人事配置
- ・人もどんどん辞めていく

確かに、会社からのバックアップ、という観点で見ると足りない部分はあったかもしれない。

そんな状態が1年続き、

「このままやっていけるのか・・・俺はダメなのか。」

と思いつめていた私に**1通のメール**が会社より届く。

「××月までに 黒字にならなかったら閉院します」

もう、地獄だった。
このまま孤軍奮闘していても沈むだけだ——。
この状況を打破しなくてはならない、院長という立場だけで給料を貰い続けるのが一番辛い……

そう考えた私は社外に「答え」を求め、もちろん自腹で様々なセミナーに参加し、「貪欲」にそして「着実」にノウハウを吸収していった。

マーケティング、マネジメント、仕組み、ルール、教育……
学べば学ぶほど自社に足りないものが「これだ！」と疑問が確信に変わった。
得たノウハウを全て、自院に落とし込んでいった。
すると————

—創業への決意—

150万円／月ほどだった売上がみるみるうちに上がっていき、
400万円／月にまで到達するようになった。
結果、当初の「売上が上がらない」という悩みは解決しつつあった。

と、同時に今の会社に足りないのは「**仕組み、ノウハウ**」だと、強く考えた私は、会社に提案してみるも、なかなか受け入れてもらえなかった。

「居場所の無さ」を感じると同時に、理想である**「人が辞めない会社を創る」**ことが俺の存在価値だと、決意を固めた。
これが私のルーツであり、今に至るまで強固に自分の中に根付いている価値基準となる。

一創業一

2013年7月。

1店舗目となる志木たいよう整骨院はオープンした。

「稼ぎたい」「有名になりたい」「時間が欲しい」そういった野心ではなく、

「人が辞めない会社を創る」

その一心で旗上げしてからは、

破竹の勢いで業績は上がっていった。

スタート初月は250万円／月(施術者2名)、

翌月は300万円／月、翌々月は380万円／月・・・

もう悩みなんて一切なかったように思う。

やればやるだけ結果がついてくる――。

今までの**「答え合わせ」**を

やっているような感覚だった。

「俺は間違っていなかった」



↑ 開業時の私 ↑

強いて言うのであれば、上がり続ける売上と増え続ける患者様数に対して、圧倒的に**「採用」**が間に合っていなかった。

そこで、人材紹介に50万円払って1名を雇用してみるも、人材紹介に依頼するのは後にも先にもその1回のみだった。

というのも、

「この紹介手数料分を給料アップに投資して、長く働き続けてもらい、待遇面をより良い状態に持っていき、自社の採用力を強化したほうがいいんじゃないか？」

と考えたからである。



実際、不要な採用コストを自社社員に投資したものが、外部への訴求に繋がり、採用となって回収できる——こういった好循環を期待し、結果想定通りになった。

今まで構築した「**仕組み**」で**利益は残る状態**になっている。
残った利益を社員に投資し続ける——
それが結果としてプラスになったように思う。
治療院の商品は「人」だから。

—安定経営の実現に向け、 仕組みとビジネスモデルの整備へ—

そこから更に社員が働きやすい環境を創り、会社の成長を安定化させるために、社内の**仕組み・マニュアル・ルール創り**を徹底して行った。

思えば開業する前は、毎月数万円、年間で200万円以上、自己投資に費やしてきた。

あの頃の年間の休みは5日あったかなかったか。。

開業してから3,000万円以上は投資し、完成したのが今日に至るまでの社内の仕組みであり、マニュアルであり、ルールである。

それを**全てまとめているのが全社員に共有している「経営計画書」**で、以下がその項目抜粋だ。

1. 商品に関する方針

- ・商品管理についての方針
- ・技術に関する方針
- ・マニュアルに関する方針
- ・時間管理に関する方針
- ・再来指定に関する方針
- ・数字に関する方針

2. お客様に関する方針

- ・電話対応に関する方針
- ・クレームに関する方針

3. 社員に関する方針

- ・教育に関する方針
- ・面談に関する方針
- ・スタッフ日報に関する方針

4. 組織に関する方針

- ・報告・連絡・相談・確認に関する方針
- ・コミュニケーションに関する方針
- ・人事・評価に関する方針
- ・異動に関する方針
- ・責任と収入のピラミッド
- ・定性評価に関する方針
- ・勉強会に関する方針
- ・自社サイトに関する方針
- ・備品費、委員会に関する方針
- ・会議に関する方針
- ・トレード研修に関する方針
- ・院内ミーティングに関する方針
- ・ルール変更に関する方針
- ・採用に関する方針
- ・部活動に関する方針
- ・労働環境に関する方針
- ・公休、有給休暇に関する方針
- ・勤怠表に関する方針
- ・決算に関する方針
- ・反社会的勢力に関する方針
- ・個人情報保護に関する方針
- ・守秘義務に関する方針
- ・始末書、反省文に関する規定
- ・通勤に関する規定

5. 業界に関する方針

- ・ライバルに関する方針

6. やり方

- ・カルテ書きについての方針
- ・新規3つのフォローに関する方針
- ・継続、離反に関する方針
- ・会員に関する方針
- ・治療アンケートに関する方針
- ・交通事故に関する方針
- ・交通事故アンケートに関する方針
- ・楽トレに関する方針
- ・楽トレアンケートに関する方針

7.新人研修資料

- ・株式会社Limitless沿革
- ・自己投資に関する方針
- ・セミナーに関する方針
- ・磨き合いに関する方針
- ・スタッフに対しての考え方
- ・コンセプトについて
- ・人財育成についての方針

- ・治療家に不可欠な3要素
- ・心構えについての方針
- ・治療とは
- ・三者の利益に
- ・経営について
- ・会社の5つの強み

経営計画書



キャリアパス

株式会社 Limitless 第11期 キャリアパス									
職位	新人	レギュラー	副院長	院長	課長 プレイングマネージャー PMG	次長 マネージャー MG	部長 ゼネラルマネージャー GM	本部長 ブチャー BC	
給与	230000	270000	290000	320000	360000	400000	450000	500000	
継続売上	固定期間 6ヶ月	40万円	60万円	自院 予算達成	自院 管理店舗 1店舗の 予算達成	管理エリアの 予算達成	管理事業部の 予算達成	関連事業部の 予算達成	
業種売上	●受付業務	35万円	45万円						
会員純増数	●電話対応	6枚	8枚						
カルテ数	●施術	120枚	140枚	院合計 12人 院合計 社員数 × 4					
健康保険数	●客定期間内 の新規来店数	20個	30個						
紹介		3人	3人						
口コミ獲得		4個	4個						
新規制		12人(新人は5人)	—						
定性評価	必修90% 一般60%								
評価者	代表	院長、副院長、受付	代表、院長、受付	代表	代表	代表	代表	代表	代表
昇格条件	● 客定期間、上の基準をクリアしている ● 評価者からの推薦がある ● 客定期間内、新規来店数 ● チャレンジ制度: 特別評価が与えられる								
降格条件	● 客定期間、職員の基準4つ90%を下回っている場合 ● 評価者から職員の定数から外れていると判断された場合 ● 客定期間内、3回以上の遅刻、欠勤								

一相次ぐ離職一

「社長、少しお時間よろしいでしょうか」

「人が辞めない会社を創る」

その思いが叶いつつあると考えていた矢先、青天の霹靂であった。

世の社長が最も聞きたくない質問ではないだろうか。

また、こういった悪い知らせというのは不思議と続くものだ。

1人、2人、3人、、と同様の事案が増えてくる。
人が辞めるから人を採用する。
そしてその採用した人がまた辞める。
また採用する・・・

今思えば、出来の悪い「イタチごっこ」に興じているように感じる。

ただ、当初は会社の仕組みを創り、売上が上がり続ける基盤を構築できた、そう感じていた。
だが、本当は「仕組み」ではなかった。
完成されたものではなかった。
己惚れるわけではないが、**自分の魅力で引っ張っていたマンパワーの経営**、が当時のLimitlessの実情だったのだ。

社員に辞めてほしくないから、給与を増やす、休みを増やす、賞与を出す、旅行に連れていく、食事も頻繁に行く、、、
思えば、開業から5年目までの離職がゼロのタイミングまでは、全スタッフに対して、自分が月2回の面談を全部やっていた。
結果体重が20キロほど増加し、業績と社員数と比例して、体重が同時に増えていくな、ぐらいに笑ってはいたが、こういった事象こそがまさに「仕組み」ではなくマンパワーであったのだと、痛烈に実感したのである。

「私は間違っていたのか？」

これだけ社員に、人に、投資をしているのに・・・
ただ、増えない社員数と反比例するかのように、
利益はしっかり残るのだ。

なぜなら売上を上げるビジネスモデルはしっかりと整備できていて、離職して採用になったとしても教育期間を最小にし、成果を上げてもらう土壌はあったからである。

人は辞めるが、業績は上がる。

マンパワーの経営だから、自分の仕事は増えるが、業績は上がる。

「業績を上げて何がしたいんだろうか」

自分に「稼ぎたい」「有名になりたい」「時間が欲しい」そういった野心は今も無い。

それならば、リスクを取って採用して教育して出店する。

会社を成長させる目的は何なのだろうか？

リスクとリターンは常に相関関係にあるが、自分にとってそうまでして取るリスクに対してのリターンは何なのだろうか？

「もう、いいんじゃないか」

常にその想いを内に秘めながら社員には会社のトップとして社長として接する日々。

そんな中、山口の手元に**1通のセミナー案内**が届く。

これが**転機となるセミナーとの出会い**であった。

一転機となるセミナーとの出会いー

それは船井総合研究所が開催している以下のセミナーであった。セミナーゲスト講師の佐藤代表とは、元職場の先輩後輩（山口が先輩）の関係で、佐藤の活躍、急成長は誰よりも近い位置でコミュニケーションを取っているからこそ、知ってはいたし、理解もしているつもりだった。

「採用」「教育」「評価」「定着」でお困りの整骨院事業者様へ

創業からたった **6年** で商 **3.6** 億円を突破した
マーケティングとマネジメントの仕組みを大公開!

7店舗出店!

本セミナーでお伝えしたいこと

- ✓半年で社員数【+18名】純増、離職率はわずか【2%】台を誇る強固な組織創り
- ✓多店舗でも再現性を持たせて高生産性を実現するマーケティング戦略

業績推移(2017年~2023年)

株式会社ハーツブリッジ
代表取締役 佐藤 諒氏

【ゲスト講師の特徴】
宮城県で現在は整骨院7店舗を運営。1店舗あたりの平均売上は約600万円/月で、創業からたった6年で3.6億円を実現し、他所で4名まで店舗を拡大しており、その秘訣は理念経営を根拠においた育成と組織創りにある。

東京会場 **2023年10月22日** 会場 株式会社船井総合研究所 東京本社
12:30~16:30 (受付開始12:00~)

「3分」でわかる!ゲスト講師の成功ストーリーは中面でをご確認ください。これまでの経歴を徹底解説いたします。

事実、誰よりも認めていた。

「改めて顔を出してみるか」

挨拶も兼ねたある意味軽い気持ちでセミナーに参加することにした。

ただ、「軽い」気持ちと反比例するかのようにセミナーでの衝撃は良い意味で「重い」ものであった。

- ・整骨院業界の概況と2023年下期に注力すべきポイント
- ・整骨院業界における人材育成・定着・組織創りの全体像
- ・【マーケティング】と【マネジメント】を両輪で機能させるために
- ・整骨院経営ロードマップ2023~開業から地域一番院、多店舗へと成長する中で経営者や幹部注力することをどう変えていくべきか~
- ・今世紀最大の採用難を乗り越え、今後も成長し続ける組織戦略とは
- ・整骨院事業において必須の【採用・教育・定着】への考え方とポイント
- ・即戦力採用から理念共感型採用へ~半年で施術者【+12名】純増、離職率はわずか【1%】台
- ~
- ・教育方法~早期活躍を実現する教育・研修カリキュラムを大公開~
- ・社員が定着しイキイキと働くための【朝礼・会議・研修・面談】の仕組み
- ・理念・ビジョン・行動指針を浸透させ、社員全員が自律した一流の【治療家】になるために
- ・経営目標を達成する5つの計画【①基本②事業③利益④人員⑤資金】
- ・組織成長の土台を支える経営計画の作成方法と考え方
- ・【リピート率】【成約率】【離反率】など各種KPIを必達する組織マネジメント
- ・治療・運動・栄養・美容を兼ね備えた「複合型整骨院」実現に向けて
- ・株式会社ハーツブリッジのこれから~東北No.1の整骨院へ~
- ・株式会社ハーツブリッジの成功事例から学ぶ【組織創り】におけるポイント
- ・【300名超/月】の新規を集患し続ける社内マーケティング体制
- ・自費比率【90%】を実現する商品設計と集客戦略
- ・毎月【20名】交通事故新規が来院する交通事故対策

マーケティングからマネジメントまで、ハーツブリッジのこれまでの成長の軌跡と具体的な事例がシャワーのように自分に注いだ。「これだ！！！！！！」

まさに今の自社、というか **自分に欠けていたピースがパチッとハマった**、そんな感覚であった。

特に、深く刺さったのが以下の「**ハーズバーグの二要因理論**」である。

「2種類」の従業員満足度の理解

不満足 ←————→ 満足

衛生要因(不満足を招く要因)

- ・労働環境
- ・労働時間
- ・業務量
- ・給料
- ・評価制度 など

充足すると不満感は減少するが、積極的な満足を増加させることはない。

動機付け要因(満足を招く要因)

- ・ミッション
- ・達成、承認
- ・患者さんとの関係
- ・成長、貢献
- ・責任 など

充足すると満足感を覚えるが、欠けても不満足を引き起こす訳ではない。

衛生要因で人は幸せになるわけではない。お金がなくても幸せな人、お金があっても不幸な人がいます。評価制度は衛生要因。一度満たされても次の願望が出てくる。待遇をモチベーションにする人は永遠に満たされない。いつでも不満。これが不満の正体である。

「人が辞めない会社を創る」

今まではその一心で、給与、休み、労働時間、評価、仕組み……といった「衛生要因」に目が完全に向いていた。

それこそが社員にとって良いから、と。

だが、それだけでは「**仲良しクラブ**」であり「**緩い職場**」に過ぎない。**会社のビジョンを明確にし、社員に伝え続ける、社員と同じ方向性・価値観を共有し、二人三脚をし続ける**、これが、遠回りのように近道なのだ、と。

「人が辞めない会社を創る」

の答えはこれだ、そう直観の働いた山口のそれからの行動は早かった。

一船井総合研究所とのコンサルティング契約スタート

セミナー翌々月から船井総合研究所のコンサルティングもスタートすることにした。

やるべきことは明確で、ハーツブリッジの成長の一因は間違いなく船井総合研究所にある、とそう感じたからだ。

そこから多種多様な社内改革がスタートすることになる。

- ・幹部(マネージャー／院長)育成
- ・権限移譲を目的とした会議体の整備
- ・交通事故分野(集患・知識・対応)の強化
- ・新規事業の推進
- ・経営方針発表会でのビジョン共有強化
-

実施事項は書き出すと枚挙にいとまがないが、ある意味外部であり第三者の知見を取り入れることで、会社の方向性が整理され、整理された方向性と施策を社員に落とし込み、会社と社員が成長する――

その良サイクルを回せていると感じる。

別に全てが真新しい取り組みではない。

だが、「知っている」と「やっている」、もっと言うと「継続できる」には天と地ほどの差がある。

事実、社長である自分自身の気持ちが楽なのだ。

会社(※ある意味社長自身)の方向性を社員に伝え続け、会社を前に進め続ける――。

一人相撲をするのではなく、分かち合いながら二人三脚で未来を描いていく――。

「人が辞めない会社を創る」

この想いは創業当初からブレていない。
Limitlessはこれからも志は貫き、成長し続ける。



ーここまでレポートをお読みいただいた 熱心な経営者のあなたへー

大変お忙しい中、ここまでお読みいただきありがとうございました。
株式会社Limitless(たいよう整骨院グループ)のこれまでの軌跡
における赤裸々な実話、いかがでしたでしょうか。

改めてですが、株式会社Limitless(たいよう整骨院グループ)は、
埼玉県で8店舗展開されており、

①スタッフ1人あたり生産性127万円／月

②離反率15%以下／月

③自費売上比率80%以上／月

④会員制売上1100万円以上／月

⑤EMS売上837万円／月

※2023年4月～2024年3月実績

と整骨院業界でもトップクラスの実績を上げられています。
勿論、先述の通りここまで様々な苦難を乗り越え、今があります。

我々、治療院業界を取り巻く概況としても、
そこで今回、意欲ある整骨院経営者を対象に**特別セミナーをご用意**しました。

更にゲスト講師として、株式会社Limitless 代表取締役の山口社長をゲスト講師としてお招きします。

理想論ではなく、**現場実践事例、そこから導いた文字通り「血肉となる」ルール**ばかりですので、
本やネットに書いてある内容とはリアリティが違います。

★中期経営計画(ビジョン、予算計画、組織図)の立て方と社員への落とし込み方法

★施術スタッフのモチベーションが劇的に高まる！理想の患者集客方法

★ホームページ、PPC広告、MEO対策、SEO対策、ポータルサイト、SNS集客の全体像と結果を出すポイント

★院のコンセプトが伝わるパンフレットと紹介カード、院内掲示物の事例公開！

★EMS売上を最大化するための教育マニュアルとトークスクリプト

★分院展開しても同じ成果が上がる自費治療院ビジネスモデル

★単価設定とベット台数、営業時間などを加味した売上シミュレーションの方法

★超簡単にできる、既存患者様が続々と新規患者様を呼んでくださる院内掲示物の鉄板パターン

★新人でも2回目来院率90%以上を達成するための院内での取り組み

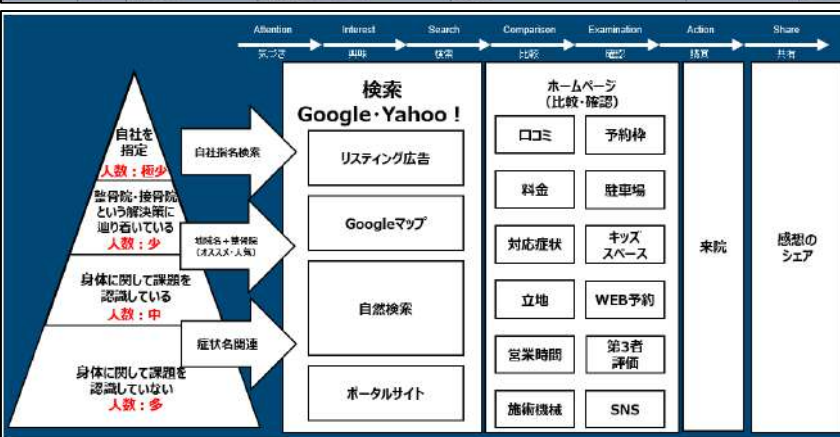
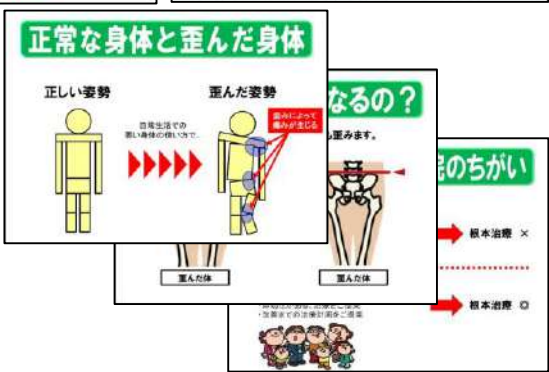
★初診の成否を決めるズバリな問診票と問診スペースの作り方

★患者様の通院管理方法と離患率を最小化するための院内会議体制作り

★施術スタッフの技術・接客対応の教育体制

売上計画	レセ枚数	新規	再初診	離反率	単価	通院頻度	述べ来院数	月間支払額	自費&保険	交通事故売上	合計売上
11月	45	0	1	15%	4,980	2	90	9,960	448,200	500,000	948,200
12月	44	5	1	15%	4,980	2	89	9,960	440,730	500,000	940,730
1月	47	7	2	15%	4,980	2	93	9,960	464,261	500,000	964,261
2月	51	9	2	15%	4,980	2	101	9,960	504,181	500,000	1,004,181
3月	57	11	3	15%	4,980	2	114	9,960	567,994	500,000	1,067,994
4月	62	11	3	15%	4,980	2	125	9,960	622,235	500,000	1,122,235
5月	67	11	3	15%	4,980	2	134	9,960	668,340	500,000	1,168,340
6月	71	11	3	15%	4,980	2	142	9,960	707,529	500,000	1,207,529
7月	74	11	3	15%	4,980	2	149	9,960	740,840	500,000	1,240,840
8月	77	11	3	15%	4,980	2	154	9,960	769,154	500,000	1,269,154
9月	80	11	3	15%	4,980	2	159	9,960	793,221	500,000	1,293,221
10月	82	11	3	15%	4,980	2	163	9,960	813,677	500,000	1,313,677

出来事	原因	内容	対応	結果
1	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス
2	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス
3	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス
4	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス
5	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス
6	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス
7	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス
8	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス
9	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス
10	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス	・受付係のミス ・受付係のミス



問診表

氏名: 性別: 年齢: 職業: 住所: 電話番号: 保険: 交通手段: 備考:

問診内容: 1. 主訴: 2. 現病歴: 3. 既往歴: 4. 家族歴: 5. 生活習慣: 6. 嗜好: 7. アレルギー: 8. 手術歴: 9. 薬歴: 10. その他:

問診結果: 1. 診断: 2. 治療方針: 3. 経過観察: 4. 手術: 5. その他:

再問診表

氏名: 性別: 年齢: 職業: 住所: 電話番号: 保険: 交通手段: 備考:

再問診内容: 1. 主訴: 2. 現病歴: 3. 既往歴: 4. 家族歴: 5. 生活習慣: 6. 嗜好: 7. アレルギー: 8. 手術歴: 9. 薬歴: 10. その他:

再問診結果: 1. 診断: 2. 治療方針: 3. 経過観察: 4. 手術: 5. その他:

現状						今後400万達成					
月別	患者数	生産性	稼働率	1日半院数		月別	患者数	生産性	稼働率	1日半院数	
1月	1,128					1月	9,000,000	5,000	3,000,000	20	10.0
■自費・保険						■自費・保険					
月別	患者数	生産性	分単価	人事		月別	患者数	生産性	分単価	人事	
1月	1,128	4,000	16,675.411	133	86,925	1月	4,000,000	5,000	1,000,000	157	5,208
施設費	施設人数	治療時間(分)	治療時間	稼働率	カルテ枚数	施設費	施設人数	治療時間(分)	治療時間	稼働率	カルテ枚数
1	2.0	20	8.0	24.0	24	4	2.0	20	8.0	24.0	30,720
1日半院数(上)	月間半院数(上)	稼働率	月間半院数(稼働率計算)	1日半院数(稼働率計算)	1人あたり平均半院回数	1日半院数(上)	月間半院数(上)	稼働率	月間半院数(稼働率計算)	1日半院数(稼働率計算)	1人あたり平均半院回数
24	594	0.5	115	4.8	6.7	64	3,578	79	107,320	4,480.0	4.3
■事故						■事故					
月別	患者数	生産性	分単価	人事		月別	患者数	生産性	分単価	人事	
1月	1,128	4,000	1,349,234	250	5,985	1月	4,000,000	5,000	250,000	250	1,200
施設費	施設人数	治療時間(分)	治療時間	稼働率	カルテ枚数	施設費	施設人数	治療時間(分)	治療時間	稼働率	カルテ枚数
1	2.0	20	8.0	24.0	24	4	2.0	20	8.0	24.0	30
1日半院数(上)	月間半院数(上)	稼働率	月間半院数(稼働率計算)	1日半院数(稼働率計算)	1人あたり平均半院回数	1日半院数(上)	月間半院数(上)	稼働率	月間半院数(稼働率計算)	1日半院数(稼働率計算)	1人あたり平均半院回数
24	576	63	87,443	1,590	11.8	96	2,864	79	161,280	8,720	26.3

項目	1月	2月	3月	4月	5月	6月
1. 患者数	1,128	1,128	1,128	1,128	1,128	1,128
2. 生産性	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
3. 分単価	16,675.411	16,675.411	16,675.411	16,675.411	16,675.411	16,675.411
4. 稼働率	133	133	133	133	133	133
5. 1日半院数	86,925	86,925	86,925	86,925	86,925	86,925
6. カルテ枚数	24	24	24	24	24	24
7. 1人あたり平均半院回数	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7
8. 1日半院数(稼働率計算)	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8
9. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115
10. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115
11. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115
12. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115
13. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115
14. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115
15. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115
16. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115
17. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115
18. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115
19. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115
20. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115
21. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115
22. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115
23. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115
24. 月間半院数(稼働率計算)	115	115	115	115	115	115



...etc.

いかがでしょうか。

あっ！これが知りたかったんだ。

こんなとき、他院はどうしているんだろう？

これらはきっと、あなたが整骨院経営で気になっていたテーマの数々ではないでしょうか？

その最新の事例を凝縮して聞くことができる唯一のチャンスです。

本セミナーは単なる研修でも商品販売の機会でもありません。

「あなたの会社が」「完全自費で」「高生産性を実現し」「安定経営を実現する」ノウハウと本質を惜しみなく提供いたします。

脱！新規・保険・採用依存！

【1店舗】から始める！

多店舗×完全自費セミナー

①保険売上は7院でたったの10万円/月！
自費中心で生産性127万/月を実現する仕組み

②7院で会員売上1,100万超/月を実現！
安定売上を支えるビジネスモデル

③7院でEMS売上837万/月！
非特約×省人化を実現するEMS活用方法

④仕組み・ルールを徹底し、
多店舗でも再現性を持った売上をつくるために

(株)Limitless (たいりつてきふ) 代表取締役 山口博史 氏

**セミナーだからこそお伝え
できる内容を全てお話し
します！**

また、今回セミナーですが、
日本全国どこからでも参加可能な**オンライン開催**になります。
「リアルではなくオンラインかあ・・・」
「オンラインセミナーは集中して受講できるか不安だ」
という方もいらっしゃるかもしれません。

実は、本セミナーは8/4(日)に弊社東京本社にて開催されたセミナーであり、**お陰様で大好評でしたので、特別にオンライン開催を決定させていただく運び**となりました。
オンライン開催ではあっても、**8/4(日)に開催されたセミナーをそのまま受講できます**ので、リアルセミナーさながらの臨場感と情報提供をさせていただきます。
院でもご自宅での受講でも問題ございません。
ぜひこのセミナーをきっかけにあなたの今後の会社の経営戦略をじっくり考えてみてください。

いつもの日常では思いつかないような新たな視点をもたらしてくれるはずです。

セミナーゲスト講師の山口代表の転機のように、です。
気になるセミナーへの投資額ですが、もし、あなたなら**ずっと気にかかっていた自社の経営戦略について、マーケティングについて、マネジメントについて、の課題をクリアできるかもしれない機会**にいくら投資をしますか？

10万円？20万円？30万円？・・・

このチャンスを手にするための投資額・・・。
わずか一般価格2万円(税別)です。

先述の通り、**ゲスト講師の山口社長が数千万円にも及ぶ投資から得た知見と、船井総合研究所のノウハウを凝縮した**内容をお届けさせていただきます。

そう考えると、いかに破格であるかおわかりいただけるはずです。また、このようなセミナーを開催できるのも、山口代表をはじめ、船井総合研究所の340社以上のコンサルティング先・会員の経営者の皆様、そしてスタッフの皆様の協力添えがあってのことです。この場を借りて皆様には改めて感謝申し上げたいと思います。誠にありがとうございます。

今すぐスケジュールの確保とお申し込みをおすすめいたします。長時間お読み頂きありがとうございました。本レポートをお読みの皆様にセミナーにてお会いできることを心より楽しみにしています。

株式会社船井総合研究所
治療院・エステ支援部
整骨院グループ
マネージャー

小川 裕樹



— 追伸 —

「セミナーって、本当に行く価値があるのかなあ。そんな上手い話ってあるの？」そう感じていらっしゃる方も多いと思います。そんな方のために、既に成果をあげていらっしゃる方、それに向けて一歩を踏みだされている経営者の生の声を集めさせていただきました。今こそ是非一歩踏み出してください。

—推薦のお声を一部抜粋！—

健康保険の取り扱い厳格化、そして柔道整復師、鍼灸師といった国家資格者の採用難。

今後の治療院の成長モデルはどこにあるでしょうか？

たいよう整骨院グループ(株式会社Limitless)の山口先生は従来のハイブリット型の整骨院グループで業績を伸ばしてこられました。

なかでも人材マネジメントを得意とされておりスタッフさんとの関係性構築は素晴らしいです。

しかし、時代の流れとして採用が難しくなっていますので今後の展開としてEMSを活用した省人化オペレーションとサブスク会員制モデルそして無資格者での店舗展開に着手されています。

まさにこれからの時流に適合した治療院展開です。今回そんな山口先生がセミナーに登壇されます。次の一手を探している先生はぜひご参加下さい！



EMPOWERMENT株式会社
代表取締役社長 平川憲秀 氏

.....

山口先生は同じ修行先の先輩と一緒に働いた期間は1年間だけだったのですがずっと追いかけている存在です。

患者さんやスタッフに対する「想い」と思いを形にする為の「仕組み」を高いレベルで実現し続けているのが特に凄い部分だと思います。

また、時間を割いてスタッフと関わったり資料を作ったりと泥臭い行動を徹底してやり切れるマインドも学ぶべきものが多くあります。

私は創業から考えや施策を一番参考にして取り入れているのが他でもない山口先生です。

現場レベルの課題も、管理関連の課題も必ず大きなヒントをもらえるはずです。

ありふれた小手先だけのテクニックや仕組みに疲弊した経営者や幹部の方にこそ知ってほしい「目から鱗の本質」が詰まっていますのでぜひ参加してみてください！



株式会社ハーツブリッジ
代表取締役 佐藤諒 氏

東京と埼玉で整体院×エステ×パーソナルトレーニングを展開している平森勇喜といいます。
山口先生とお会いたしたのは9年前、今では毎月とっていいくらい情報交換で会う仲です^^

一言で彼を表現すると『堅実』

新しいノウハウに飛びつくのではなく、今の自院に必要な所は何か？

行動に落とし込み、成果を出せる所なのか？と考えて堅実に店舗展開している先生です。

そんな山口先生のノウハウは、

自社では出来ないとかではなく、

自社としてはこういう状況だから、このノウハウを使ってこうなった。

を教えてください。

EMSノウハウや整体サブスクは今となっては当たり前の業界ですが、

その中でまだ一つ成果を掴み取れてない先生は是非お話を聞いてみるといいです^^

出来ないが出来そうに変わり、自分だったらこうするが見えてくると思います。

チームとしての力も堅実ですが、何より失敗の数だけ強くなって前に少しずつ進んでいる成果がある

そして相手を認める力があるから、僕より歳上の先生ですが、相手を認められる器は山口先生の人柄だと思います。

色々なセミナーを出て疲れてしまっていたり、期待しなくなってしまっている先生こそ聞いてほしいです。



株式会社CURE INNOVATION
代表取締役 平森勇喜 氏

.....

たいよう整骨院と10年以上の付き合いがありますがものすごいスピードで会社とスタッフさん並びに山口先生が成長しているのを見させてもらっています。

10年前と比べて全てにおいて凄くなっているのですがその中でもブレていない部分としては圧倒的なマネジメント力だと思っています。

マネジメントと仕組みをうまく掛け合わせてマネジメントを心理学を入れながらロジック化しているまるで人を育てる学校のような感じで関わっている人全てに快感をあたえる空気と技術があります。



株式会社幸人
代表取締役 小川純平 氏

山口先生とは様々な勉強会で一緒させていただいたと思いますが、どのコミュニティでも圧倒的な結果を出されていて、常に一目置かれる存在でした。

勉強熱心な先生なので自費移行や会員制など最先端の情報をキャッチしつつも、スマートにサラッと結果を出すというより、スタッフさんと一緒に行動を積み重ねて結果につなげていかれているイメージです。

スタッフさんたちと共により良い未来を創造したいという思いの強い山口先生だからこそ、ご自身の学びだけでなくスタッフさんたちの教育にも力を入れ、高い生産性を実現するための仕組み化やルール作りに成功されているのだと思います。

実際に幹部の方ともお会いさせていただきましたが、皆さん素敵な方ばかりで結束力も高く、とても良いチームだと感じました。そんな山口先生が圧倒的な結果を出す組織作りの秘訣を公開してくださるのであれば、ぜひ聞きたいです！今からとても楽しみです！



株式会社ALEXCEL
代表取締役 勢力匡展 氏

埼玉で整骨院グループを展開しております阪本守です。

山口先生とのお付き合いは、約10年になります。

山口先生を一言で表現をすると…

『スタッフ愛』です！

スタッフさんたちが、どうしたら楽しく生き活きと働けるかを常に追求し実践し続けています。

何度か院さんに見学に行かせていただいておりますが、毎回、山口先生とスタッフさんの距離が常に近く、笑顔に溢れているのが印象的です。

ただ！山口先生は仲が良いだけではなく、スタッフさんたちが自信をもって行動できるように仕組み化されているので、スタッフさんたちがやりがいに溢れ、どの店舗も成果が出ているのだと思います。

ですので、この仕組み化されたビジネスモデルは、他社さんでも再現性高く活かすことができますと思います！

近年、EMSや整体サブスクを多く耳にするようになりましたが、山口先生の院はその先駆者です。

先駆者だからこそ、成功だけでなく失敗も多くされており、そのリアルなお話を聞くことで、皆さまの会社でもすぐに活かすことができますと思います。



株式会社メディカルホスピタリティ
代表取締役 阪本守 氏

最後に山口先生のお人柄ですが、本当に温和で決して相手のことを否定せずに、相手を認め受け入れる方です。

私の方がかなり年下ですが、いつも優しく色々なお話を聞いてくださり、親身になりアドバイスをくださいます。最初の5分で、セミナーに参加して良かったと思うはずです！

この情報過多な時代に、原点に立ち戻り、患者さんやスタッフのために、自分がまずはどのようなことから始めたら良いのかが、受講することで明確になるとと思います。

仕組みもちろんですが、是非とも、山口先生のお人柄に触れていただきたいと思います。

Li様とは公私ともにお世話になっており、院長クラスのスタッフ同士の勉強会なども開かせて頂いています。そこでまず驚かされる事は「社風に合う人材採用・育成と徹底したサブスクモデルを活用した仕組み化」です。

特にEMSを活用した仕組みは弊社でも随時アドバイスを頂いております。

社長の想いに共感するスタッフを育成し、仕組み化で優秀なスタッフのみに頼ることなく生産性をあげられている数少ない企業様だと思っております。採用が難しくなっている昨今で採用・育成・そして社内ルール作りと仕組み化、経営をしていると必ず悩む問題を数多く経験され解決をされている企業様です。



株式会社まごころグループ
代表取締役社長 中島英貴 氏

.....

山口先生とのお付き合いは3年以上になりますが、最初のイメージは

スタッフさんと仲の良い社長だなというイメージでした。
お付き合いしていく中で
スタッフさんと仲良いのは
会社が高収益を保っているからで
高収益を保っている理由が
ビジネスモデルの確立と
教育システムの確立だと
感じました。

スタッフさんが自信を持って働ける仕組み、スタッフさんが自信を持って部下を教育できる仕組み。両方があるから再現性が高く収益が上がり人間関係の良い会社になる。

人間関係が良い会社の裏には非常にロジカルな仕組みがあるんだと感じました。

弊社も幹部含めて交流させてもらい、いろいろ勉強させていただいております。



株式会社i-care
代表取締役 池田好秀 氏