

整骨院向け究極の経営幹部育成セミナー

講座	セミナー内容
第1講座	<p>なぜ今、No.2育成が不可欠なのか?整骨院業界の現状と課題</p> <p>講座抜粋① 業界を取り巻く3つの課題と対策から見るNo.2育成のポイント 講座抜粋② 社長のワンマン経営の限界と組織で戦える体制づくりの重要性 講座抜粋③ 創業8年で年商5.5億円10店舗を実現し、驚異の持続的成長率と高収益性を両立したNo.2主体の経営戦略とは 講座抜粋④ 株式会社ハーツブリッジの紹介</p> <p>株式会社船井総合研究所 治療院支援室 大脇 潤平</p>
第2講座	<p>創業8年で年商5.5億円&10店舗達成!驚異の持続的成長率と高収益性を両立したNo.2主体の経営戦略</p> <p>講座抜粋① [人材定着の鍵] 採用難時代を勝ち抜くMVV(ミッション・ビジョン・バリュー)を軸とした採用・教育・定着の考え方 講座抜粋② [No.2が育つ仕組み] 幹部候補の選抜と育成 講座抜粋③ 株式会社ハーツブリッジのNo.2の具体的な役割と任せている業務領域 講座抜粋④ 質疑応答</p> <p>株式会社ハーツブリッジ 代表取締役 佐藤 諒 氏</p>
第3講座	<p>業界屈指のNo.2が語る!No.2が経営者と肩を並べて会社の業績を伸ばす方法</p> <p>講座抜粋① 今だから話せる!No.2だからこそできる現場の課題発見と改善策の実行について 講座抜粋② 具体的なNo.2の責任・役割・業務内容と気をつけるポイント 講座抜粋③ 社長が意思決定したことを最速で実行に移すために意識していること 講座抜粋④ 質疑応答</p> <p>株式会社ハーツブリッジ 取締役 部長・事業責任者 佐藤 音色 氏</p>
第4講座	<p>全国300社以上の事例からルール化したNo.2育成の具体的なステップと育成方法</p> <p>講座抜粋① No.2を前提とした経営計画の立案と抜擢・育成方法 講座抜粋② 会議・研修・面談体制の整備と組織の自立自走を促すための具体的な方法 講座抜粋③ 社長が経営に集中するための組織の仕組みづくり</p> <p>株式会社船井総合研究所 治療院支援室 チーフコンサルタント 小川 裕樹</p>
第5講座	<p>会社の未来を創るNo.2育成のために明日からすべきこと</p> <p>講座抜粋① 株式会社ハーツブリッジの成功事例から学ぶ[No.2育成]におけるポイント 講座抜粋② No.2・幹部社員の責任・権限・業務内容の明確化と実弾事例 講座抜粋③ No.2が理念・ビジョン・行動指針を社員に落とし込み続けるために</p> <p>株式会社船井総合研究所 治療院支援室 マネージング・ディレクター 浜崎 允彦</p>

開催日時 2025年6月14日(土) 14:30~17:30 (受付開始:開始時間30分前~)

東京会場 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
 〒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
 [JR(東京)駅 地下直結(八重洲地下街経由)、東京メトロ丸の内線(東京)駅 地下直結(八重洲地下街経由)]

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がございます。

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ませんので、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。

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/128288>
 船井総研ホームページ(https://www.funaisoken.co.jp)に
 右上検索窓に「128288」をご入力し検索ください。

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」と検索してご確認ください。※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。

整骨院向け究極の経営幹部育成セミナー

No.2 育成

株式会社ハーツブリッジ
 代表取締役 **佐藤 諒** 氏

宮城県・山形県で整骨院10院舗を経営。
 創業8年で年商5.5億円を突破。
 1店舗当たりの平均売り上げは約500万
 で、創業から8年で10院、従業員数83名まで
 組織を安定的に拡大。

株式会社ハーツブリッジ
 取締役 部長・事業責任者 **佐藤 音色** 氏

入社7年目29歳で株式会社ハーツブリッジ
 の取締役 部長・事業責任者を任されている。
 (*佐藤代表とは親族ではない)
 2019年に入社後1年で院長に昇格、マ
 ネージャーを経て、現在は整骨院事業部長
 として採用、育成、トレーニング部門の責任
 者をしており、株式会社ハーツブリッジの成
 長を支えている。

創業8年・年商5.5億
 10店舗・治療家57名
 3年平均離職率5.6%

主催 整骨院向け 究極の経営幹部育成セミナー
 サステナ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
 お問い合わせNo. S128288

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] 右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。) → **128288**

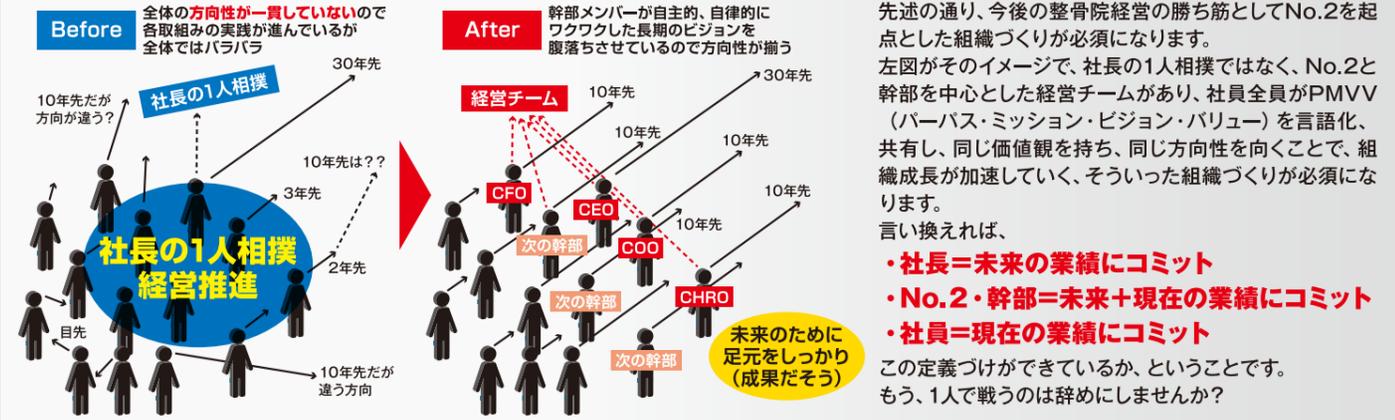
今後の整骨院経営は「No.2」で決まる!あなたの会社の「No.2」は育っていますか?

社長、「今」こんなことで悩んでませんか?

- ☑ 信頼できるNo.2や幹部がおらず、社長が現場に入らざるを得ない
- ☑ 幹部や院長の離職が相次いでいる
- ☑ 若手社員がなかなか育ってこない
- ☑ 店舗毎の売上や運営品質の差が激しい
- ☑ 一人前になったと思えばすぐ会社を辞めてしまう
- ☑ 「採用」「教育」「評価」「定着」といったヒトの問題が業績悪化に繋がっている
- ☑ 信頼して任せられるNo.2や幹部が不在で会社の今後の成長計画を見出しづらい



社長の1人相撲経営から、No.2を起点に幹部を巻き込んだ経営へ



これらの問題は全て「No.2」育成がカギを握っています!

整骨院業界の現状と課題 ~なぜ、No.2育成が今後の業績を左右するのか~

本レポートをお読みいただきありがとうございます。弊社は全国の整骨院企業とお付き合いさせていただき中で、「No.2育成が今後の整骨院経営に必須かつ急務である」であり、「業績を左右する最も重要な要因」になると考えています。その理由としては、育成が整骨院件数は5万件を超え、需要供給過多になることによりライフサイクルは成熟期から衰退期に入り、急速に2極化が進んでいるからです。

施術所件数と保険療養費の推移

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
施術所件数(百万)	3,964	4,048	4,100	4,127	4,025	3,893	3,862	3,828
前年比(増減率)	103.5%	102.6%	101.0%	100.4%	97.5%	96.7%	99.2%	99.1%
保険療養費(百万)	34,839	-	37,997	-	42,431	-	45,572	-
前年比(増減率)	113.2%	-	109.1%	-	111.7%	-	107.4%	-
1店舗あたりの療養費(万円)	1,138	-	1,081	-	949	-	847	-
前年比(増減率)	96.5%	-	95.0%	-	87.7%	-	89.3%	-

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
施術所件数(百万)	3,828	3,643	3,471	3,310	3,211	2,863	2,905	-
前年比(増減率)	99.1%	95.7%	95.4%	95.4%	95.4%	89.5%	100.4%	101.1%
保険療養費(百万)	-	48,024	-	50,077	-	50,364	50,919	55,555
前年比(増減率)	-	105.4%	-	104.3%	-	100.4%	100.4%	101.1%
1店舗あたりの療養費(万円)	-	743	-	661	-	566	-	-

整骨院業界を取り巻く2つの課題

① 競争増

強力な競争の増加

整骨院件数の微増
※2020年50,364件→2022年50,919件
※出典:厚生労働省 国民医療費の概況

ヘルスケアマーケットへの業界外企業参入
・保険請求の厳格化による自費化
・進み、マーケティングの難易度UP
・マーケティングの普及と定着

② 採用難

供給の減少

・柔道整復師合格者数の減少
・柔道整復師数の業界外流出
・柔整師の有効求人倍率は3.58件
・鍼灸師の0.86件と比較しても高い

※出典:厚生労働省「職業情報提供サイト jobtag 柔道整復師」

労働環境の変化

・雇用条件の高騰
・働き方の多様化
・中途/第二新卒市場の活発化

2極化が進む中で最も多いかつ必ずぶつかるカベが「No.2育成」です。なぜならば、競争環境が激化していく業界の中で、組織を成長させつつも他社と比較して現場品質も担保しなくてはならない、そういった課題に対し経営の難易度が年々増す中で「社長の目と手が行き届かなくなり、マンパワーのマネジメントが機能しなくなる」からです。社長と同様の視座・視点を持ったNo.2育成が必須であり、業績が伸び続けている企業とそうでない企業の差は「No.2」に起因することが多いです。もうお気づきであると思いますが、昨今の整骨院業界の情勢を見るに社長のワンマン経営で業績が伸び続ける戦略を描く難易度は昔と比較して跳ね上がっています。1人で戦うのではなく組織で戦える体制を創っていく、すなわち「マーケティングのみではなくマネジメントを含めた両輪で経営戦略を描く」、その起点がNo.2育成であり、業績が好調な企業は確固たるNo.2が存在しているのです。



① 施術 ② 教育 ③ 運営 ④ 管理 ⑤ 経営の役割分担と権限委譲を

治療院は労働集約型であり、「ヒト」と「ハコ」のうち、「ヒト」の教育が特に重要となります。単店→出店していくフェーズで課題になるのは左図で言う②教育~④管理であり、ここでNo.2を育てつつ権限移譲ができるかがポイントです。言い換えれば、ほとんどの会社はここで業績の踊り場を迎えます。今まで社長がマンパワーでやっていた施術~経営までの仕事を棚卸し→言語化し、No.2へ落とし込み続ける必要があります。

Q. 今の社員の中で誰にNo.2・幹部を任せていくのか

誰にNo.2・幹部を任せるのか?と考えると今の社員に該当者がいない、と思ってしまう方は多いのではないのでしょうか?そのお気持ちも分かります。ただよくあるケースとして、No.2・幹部の定義づけがなされておらず、経営計画と組織図との紐づけもないため、任せられていないという組織が数多く見受けられます(※具体的な流れは後述します)。社長ご自身がNo.2を抜擢したい、育てほしい、そう頭の中で思っているにもかかわらずそれを言語化して共有できていない、経営計画から逆算できていない、ということです。社長自身はご自身の力で会社の業績をここまで伸ばしてきた中で、社長未満の社員との力の乖離があるのは必然です。だからこそ、何をどうどこまで任せるのか?という定義づけと言語化が重要である、ということです。別の見方をすれば、「任せる」という覚悟が最も重要かもしれません。

No.2を任せるスタッフの5条件

1. 院長が言ったことを素直に受け入れてくれる(建設的な議論はOK)
2. 積極的でなくとも、ある程度自分自身で考えて行動ができる人
3. 同じ職種のスタッフだけでなく、他のスタッフから一定の信頼があること
4. 他責ではなく自責で考えることができる
5. 自分の居場所や介入価値がどこにあるのか考えている人(面談が必要)

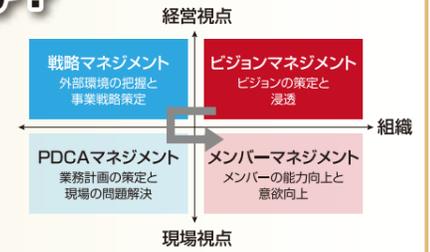


Q. No.2・幹部に何を任せていけばいいのか?

No.2・幹部に任せる仕事や領域はどの社長も悩むことが多いです。しかし、これはどの企業でも共通する考え方があります。

- ・メンバーマネジメント:社員育成やメンタルフォロー、キャリアプランを伴走して考えるなど
- ・PDCAマネジメント:プロジェクトや施策に関する情報を収集し、問題発見→改善策立案→PDCA推進を進める
- ・戦略マネジメント:競合や地域ニーズなどを把握して中長期的な施策を考える、数値目標をたてる等

マネジメント領域を分けて考え、戦略的に育成を進めることが重要です。



社長の働き方はこう変わる!

Before

20% 経営
80% 現場・施術

「今日も1日施術とその準備で終わってしまった...」
「目先の課題と対策ばかりが出てきて、会社の未来を考えるワクワクする時間がない...」

After

40% 経営
60% 現場・施術

「勤が鈍らないように現場稼働もしながら、経営についても考えられていてメリハリがある!」
「会社の将来を考えることができ、仕事楽しい!経営者業の割合が増えている!」



株式会社ハーツブリッジ
代表取締役
佐藤 諒 氏

TALK

株式会社ハーツブリッジ
取締役 部長・事業責任者
佐藤 音色 氏



株式会社船井総合研究所
メディカル支援本部
治療院支援室
チーフコンサルタント
小川 裕樹



独占レポート! No.2育成の 成功事例企業徹底分析

～創業8年で年商5.5億円10店舗を実現したNo.2起点の組織づくりとは～

はじめに

船井総研小川：この度はセミナーにご登壇いただけるとのこと、ありがとうございます。

佐藤諒氏：いえいえ、こちらこそ。

船井総研小川：代表とお会いしたのが2018年～ですので、もう8年ほど経ちます。

佐藤諒氏：そんなに経ちますか。早いですね。

船井総研小川：当時の株式会社ハーツブリッジ（以下、ハーツブリッジ）は、**店舗数3店舗売上1.1億円**規模でした。

佐藤諒氏：そうですね。おかげさまで今では、**10店舗5.5億円**に到達しました。

船井総研小川：創業8年で10店舗5.5億円ですので、飛躍的な成長ですね。

創業8年で年商5.5億円10店舗を達成できた理由は？

船井総研小川：このような飛躍的な成長を遂げた理由についてどのようにお考えでしょうか？

佐藤諒氏：そうですね。要因は様々あると思うのですが、一言で表すなら「**理念**」と「**人財**」に尽きると思います。「東北NO.1の整骨院グループになり、東北と最新医療をつなぐ『架け橋』になる」という理念を掲げ、それに共感し、共に成長を目指してくれる仲間たちに恵まれたことが最大の要因です。

特に創業初期から新卒採用に力を入れ、理念共感型の採用を徹底してきました。単にスキルや経験を見るのではなく、ハーツブリッジの理念やビジョンに共鳴してくれるかどうかを重視し、時間をかけて丁寧に面接を行っています。**面接は、私たちにとって単なる選考の場ではなく、お互いの価値観をすり合わせ**

業績推移	2017年 (第1期)	2018年 (第2期)	2019年 (第3期)	2020年 (第4期)	2021年 (第5期)	2022年 (第6期)	2023年 (第7期)	2024年 (第8期)
店舗数	1	3	4	4	5	7	9	10
売上	7,092	11,561	17,596	22,622	26,557	36,995	48,066	55,187
伸び率	221%	163%	152%	129%	129%	139.3%	135.1%	114%
雇スタッフ数	13	28	37	39	47	59	78	83
総スタッフ数	8	19	25	25	30	39	50	57



せる最初の教育の場と捉えています。「時間とお金の交換という働き方を望むのであればうちよりも楽なところはいっぱいあるから絶対にそっちに行った方がいいよ」とはつきりと伝え、お互いに合うかどうかを見極めることを大切にしています。

また、マーケティングとマネジメントの両輪を機能させる経営スタイルを確立してきたことも大きな理由の一つです。マーケティングにおいては、ホームページを活用した情報発信や、交通事故治療に特化した専門性の強化など、時代に合わせた集患戦略を積極的に展開してきました。一方、マネジメントにおいては、「ヒト」への投資を惜しまず、長期的に活躍してくれる人財の育成に注力してきました。

さらに、治療という軸を堅持しながらも、運動・栄養・美容といった体質改善を目的とした多角的な価値提供にも挑戦してきたことが、患者様のLTV（顧客生涯価値）を高めることに繋がっています。

船井総研小川：理念共感型の採用、素晴らしいですね。佐藤音色氏も、その理念に共感されたお一人でしょうか？

佐藤音色氏：はい、その通りです。**私がハーツブリッジに強く惹かれたのは、「『人』としてあなたにできることを追及し、『笑顔』と『ありがとう』が溢れる場所であり続けます」という、患者様だけでなく、働くスタッフ一人ひとりの成長と幸福を大切にす理念でした。代表の熱い想いを直接お伺いする中で、「この理念のもとでなら、自身の成長を通じて多くの方に貢献できる」と強く感じました。**

どのようにして佐藤音色氏がNo.2に至ったのか

船井総研小川：ありがとうございます。それでは次に、佐藤音色氏がNo.2という重要なポジションに就かれるまでの経緯についてお伺いできますでしょうか？

佐藤音色氏：入社当初から明確にNo.2を目指していたわけはありませんが、常に「**会社のために何ができるか**」「**自分が果たすべき役割は何か**」を考え、積極的に行動してきたことが、**結果として今のポジションに繋がったのだ**と思います。

入社後は、まず施術者として患者様に向き合う中で、技術向上はもちろんのこと、患者様の気持ちに寄り添うこと、そして共に働く仲間との連携を深めることを意識してきました。その後、店舗マネージャーを任せいただく機会を得てからは、目標達成への意識、スタッフの育成、院全体の運営管理など、より広い視野を持って業務に取り組むようになりました。

佐藤諒氏：音色は、早い段階からそのリーダーシップと責任感を発揮してくれました。マネージャー時代には、着実に成果を出し、スタッフからの信頼も厚かった。何よりも、**常に組織全体のことを考え、自ら率先して課題解決に取り組む姿勢は目覚ましいものがありました。**

私自身、創業期から多店舗展開を進める中で、教育者不足や代表一人による直接管理の限界を感じていました。そんな状況下で、音色は私の想いをしっかりと理解し、それを現場に浸透させる力を持っていました。抽象的な私のビジョンを、具体的な行動計画に落とし込み、実行してくれる。まさに私が描く理想のNo.2像そのものでした。

もちろん、No.2というポジションを誰に任せるか、私も悩みました。しかし、音色の組織を俯瞰する能力、課題解決能力、そして何よりも会社とスタッフへの深い愛情を目の当たりにする中で、「この人しかいない」と確信しました。

佐藤音色氏：代表からの期待に応えたいという強い思いが、常に私の成長の原動力となっています。時には厳しいご指導をいただくこともありますが、それは会社の成長、そしてスタッフ一人ひとりの成長を真剣に願ってくださっているからだと思解しています。その信頼に応えるために、常に自己研鑽を怠らないように心がけています。

No.2の佐藤音色氏が担っている責任と役割

船井総研小川：信頼関係が結ばれたお二人の関係性が、会社の成長を支えているんですね。では、No.2として、佐藤音色氏は現在どのような責任と役割を担っていらっしゃるのでしょうか？

佐藤音色氏：現在は、代表の右腕として、**財務・労務・税務を除く、組織運営全般に責任を持っています。具体的には、人事戦略の立案と実行、教育研修体制の構築と運用、各店舗の運営サポートと品質管理、そして集患・増患に向けたマーケティング戦略の推進など、多岐にわたります。**

代表が描く中長期的なビジョンを具現化するために、経営計画の策定や組織体制の整備にも深く関わらせていただいています。また、各店舗の院長やマネージャーが、それぞれの持ち場で最大限の力を発揮できるよう、**院長会議やマネージャー会議といった会議体の設計と運営、そして適切な権限委譲を進めることも重要な役割です。**

現場の声に耳を傾けながら、トップダウンとボトムアップのバランスを取り、組織全体のベクトルを合わせ、目標達成に向け

て推進していくことを常に意識しています。また、理念を組織全体に浸透させるための様々な取り組みも行っています。

佐藤諒氏：私は、主に会社の将来の方向性や新たな事業展開といった、より戦略的な部分に注力することができています。**音色が日々の組織運営全般をしっかりと見てくれているおかげで、安心して未来を見据えることができる。彼はまさに、現在と未来の両方の業績にコミットしてくれる、なくてはならない存在です。**

セミナーの参加者様にお伝えしたいこと

船井総研小川：まさに理想的なNo.2ですね。最後に、本セミナーに参加される全国の整骨院経営者の皆様に向けて、お二方からメッセージをお願いできますでしょうか？

佐藤諒氏：今後、整骨院業界は、より一層競争が激化し、変化のスピードも加速していくでしょう。そのような環境下で持続的に成長していくためには、院長お一人による職人型の経営から脱却し、組織全体で成長を目指す企業型経営への転換が不可欠です。

今回のセミナーでは、**ハーツブリッジが創業から8年で年商5.5億円、10店舗を達成するまでの具体的な戦略、組織づくりのノウハウ、そしてNo.2の育成術を余すことなくお伝えしたいと考えています。**私たちの経験が、皆様の今後の事業成長の一助となれば幸いです。ぜひ、積極的に質問していただき、明日からの経営に活かせるヒントの一つでも多く持ち帰っていただければと思います。

佐藤音色氏：私自身、No.2という立場で、組織が成長していく喜び、そしてそのために必要な挑戦と努力を日々実感しています。今回のセミナーでは、**No.2の視点から、院長先生とどのように目標を共有し、信頼関係を築き、共に成長していくことができるのか、そのための具体的な考え方や取り組みをお伝えしたいと思っています。**

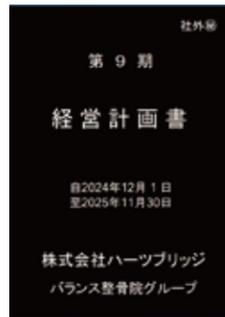
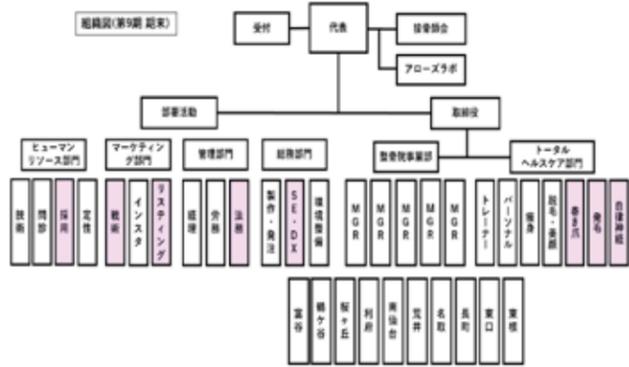
組織の成長には、理念の共有、明確な目標設定、そして何よりも「人」の成長が不可欠です。セミナーを通じて、皆様の整骨院が、患者様にとっても、働くスタッフにとっても、笑顔とありがとうが溢れる場所となるための一助となれるよう、精一杯お話しさせていただきます。皆様にお会いできるのを心より楽しみにしています。

船井総研小川：本日は貴重なお話、誠にありがとうございました。

株式会社ハーツブリッジの事例に学ぶ No.2育成の3つのポイント

POINT 1

中期経営計画と組織図を作成し、 3年先の会社の未来をNo.2と共有



人はイメージできるものは実現できますが、イメージできないものは絶対に実現できません。No.2および経営幹部は自分が組織の中でどの位置づけになっているのが明確になればなるほど、パフォーマンスが劇的に変わります。そのような意味で「組織図」は立場が明確になると同時に、このポジションを任せられる人財は「今」社内にいるのか？今いないのであれば「将来」任せられるNo.2・幹部候補はいるか？を考え、今後の組織計画を立てる道筋にもなります。

POINT 2

No.2や幹部の責任・権限・業務内容の言語化

多くの整骨院がNo.2育成で失敗しているケースは「何となく任せる」です。経営者のように自分で手探りで考えて行動できるような社員はそういません。No.2や幹部の役職要件を定義することが幹部育成においては必須になります。「何ができるようになったら評価されるのでしょうか？」「マネージャーや院長の仕事とは何でしょうか？」と言われることは多いのではないのでしょうか？そういった声が社員の方からあがる整骨院は特に要件を定義しなくてはなりません。また、No.2として持つほしい視野や視点を伝える機会にもなります。人は誰かから期待されることに喜びを感じ、自分の欲求や価値観にフィットすれば大きな成果を出せるようになります。



POINT 3

会議・研修・面談の体制の整備

社内での「会議」「研修」「面談」体制は整備できていますでしょうか？これらが明確に定義できていなかったり、混在しているケースが非常に多いです。会議であれば、幹部会議・院長会議・全社会議、など目的から逆算して、適切な会議体を整備する必要があります。単店経営で社長のマンパワーによるPDCAの推進ですと、組織の成長に応じてどこかで限界が来ます。

適切な意思決定ができない→課題と対策が落とし込めない、進捗を追えない→業績が上がらない、の悪循環に陥る可能性があります。また、会議体を整備するとともにこの会議自体の推進者をNo.2に担ってもらい、社長が会議をフルで回さなくとも組織として自立自走する体制を構築することが重要になります。

次に研修ですと、キャリアパスに紐づく階層ごとに応じたそれぞれに異なる内容の研修の年間計画を立て、推進する必要があります。階層は「新人社員」「中堅社員」「管理職」など、社内での役職や立場を指します。目的としては、各役職や立場で必要なスキルや、仕事に取り組む姿勢を身につけさせることです。

最後は面談です。先述の会議や研修は1対多の構図であり、1対1で組織の方向性と個人の方向性を重ね合わせる、価値観を共有する場を組織としてセッティングする必要があります。今やっている努力が目標や予算の為ではなく、自分のビジョンや理念と繋がっていることを常に意識してもらうために伴走することが目的です。会社の為の努力が自分の為にもなり、自分の為の努力が会社の為にもなる。この好循環を組織と個人の間で構築します。



会社を任せられるNo.2を育成するために



株式会社船井総合研究所
メディカル支援本部 治療院支援室
チーフコンサルタント
小川 裕樹

「これまでお読みくださりありがとうございます」といいます。我々は全国300社を超える整骨院企業様と付き合いをさせていただいておりますが、そこで感じるのが鍼灸整骨院業界は他業界と比較して、No.2人材が圧倒的に不足している、ということだと思います。確かに業界全体が成長している(出店数と比例して業績が上がる)時代では社長のマンパワー経営で業績は伸ばすことはできました。しかし昨今は整骨院件数も増え、当時と状況は変わっています。社長1人の力のみではなくNo.2を起点とした幹部社員づくりが必須で、経営計画から逆算した適切なNo.2の採用育成体制を構築する必要があります。一方で、会社を任せられるNo.2を育成できていない企業はそう多くないのも事実です。そこで今回は我々が全国の企業と関わらせていただく中で業界でもトップクラスの成長性を誇る株式会社ハーツブリッジをゲストにお招きし、No.2育成のポイントと具体的な方法を包み隠さず解説させていただきます。更に、株式会社ハーツブリッジの具体的な事例に加えて弊社の持つ成功事例も合わせてお伝えさせていただきます。

社長とNo.2のお2人での参加推奨

明日からNo.2が育成できる材料を
全てセミナーで公開いたします。

本セミナーで 学べるポイント

- ✓ No.2の抜擢方法とそのポイント
- ✓ No.2・幹部社員の責任・権限・業務内容
- ✓ No.2・幹部候補になる人材を採用するポイント
- ✓ No.2が会社の未来と業績を主体的に考え、改善策を立案できる体制づくり
- ✓ No.2・幹部が自立自走できる会議・研修・面談体制の構築方法
- ✓ 管理職向けの初期教育プログラムの具体的事例
- ✓ No.2が理念・ビジョン・行動指針を社員に落とし込むための方法
- ✓ 会社のルールを浸透させる方法