

Corporate Stories



株式会社NOMOKOTSU

<https://hikoma.jp/nomokotsu>



▼ 採用サイト





【若手院長インタビュー】

新卒で入社して2年目で 鍼灸整骨院の院長を任された

2021年、NOMOKOTSUが展開する鍼灸整骨院は、大阪と東京を合わせて10院を超えた。今後、2025年には50院、2031年には100院にまで拡大する構想がある。そんな急ピッチの拡大を支えているのが、若手社員の活躍だ。中には、新卒で入社して間もない時期に、院長へ昇格、一つの鍼灸整骨院をマネジメントしている社員もいる。今回は、その一人、大阪・柏原院の院長である芦田雄介に協力してもらい、若いうちからマネージャーとして存分に腕が振るえるNOMOKOTSUの環境について、自分のキャリアストーリーも交えて語ってもらった。

まるで居酒屋のように 元気で明るい院だった

——NOMOKOTSUに入社するまでの経歴について聞かせてください。

高校生の時にサッカーをしていて膝をケガした時、トレーナーに鍼治療をしてもらった。その経験が、この世界に入るきっかけです。患部には触れず、鍼灸の治療だけで改善したことに感動して。そこから興味湧き、大学で鍼灸を学ぶことに。卒業してからは鍼灸整骨院で働く決めていましたね。

それで就活では、いくつかの院を見学に行きました。その中にNOMOKOTSUの院もあって。他の院とは違い、元気で明るく賑やかな場所だと思いました。それは、NOMOKOTSUの鍼灸師と患者さんのコミュニケーションがものすごく豊富だったから。とにかく会話が絶えないんですよ。「まるで居酒屋だな」って思ったくらい。鍼灸整

骨院に抱くイメージじゃないですよ(笑)。でも、明るいところに人は集まるし、楽しい雰囲気があれば患者さんが治療に前向きになるから、とても大事なことです。そう思って、NOMOKOTSUへの入社を決めたんです。

若くしてマネジメントに 携わる苦労

——新卒で入社してまだ5年目ですが、いま柏原院で院長を務めている芦田さん。どのような活躍が評価され、昇進することができたのでしょうか。

そうですね、自分の姿勢や態度が認められたのかな、と思っています。常日頃から言い訳などはせず、自分の仕事を速やかに取り組むことを意識したんです。野本社長がよく言っていることがあって、「自分から率先して物事に取り組み、そのエネルギーを周囲に分け与えられるような人になることが大

事」。それを体現することを目指しました。それに、技術とか知識とか、他の社員に勝るものなんてなかったから、あれこれ考えず速やかに仕事をこなすぐらいしか、抜きん出る方法が思いつかなかったんですよ。個人的な印象としては、がむしやりに働いているうちに、院長に抜擢されていた、という感じですね。

——院長になってからは、どのようなことが課題になりましたか。

年上のメンバーが多かったこともあり、当初は遠慮してしまっただけです。それが課題でしたね。「この言動は改善してもらった方がいいな」と感じても、言い出せないことが多いです。指摘して嫌われるのが怖かったんですよ。でも、鍼灸師や整体師は個人技だけでなく、チームワークが重要。それに、自分がマネジメントしている院を俯瞰して見た時、就活で私が目にした「あの居酒屋みたいな賑わいが無い。院長が遠慮がちなマネジメント



営の経験をさせてもらいました。こうした機会を会社から与えていただいたおかげで、マネジメントの仕事を徐々に覚えていけたと思っています。
 —— マネジャーとしてお手本にした先輩はいますか。
 はい。東京統括院長の高橋さんですね。たとえば、メンバーの課題が見つかった時、叱ることよりも、今後どうやったら改善できるかに重きを置いて話をする。その上で、社員が自主的に改善策を考えてもらうように促し、改善案に不足していることがあればアドバイスする。社員のやる気を引き出すのが上手で、叱るときは人のいない場所で話し、褒めるときは全員の前で話をする。いまでも、高橋さんの対応をお手本にしながらマネジメントに励んでいます。
 —— 今後は、芦田さん自身がお手本になる立場ですね。これからNOMOKOTSUに参加する若手人材に向けて、活躍するためのアドバイスをお願いします。
 そうですね。何ごとも前向きなのが大事。あれこれ考えている時間があったくないので、行動してから考えたほうがいいと思います。あとは、「この人みたいになりたい」という先輩を見つかけたり、将来の働き方を描いたり、何か目標を持つと良いかもしれません。私のように、入社2年で院長にだってなれ

をしているからだ」と気付いたんです。それからは、「メンバーに良い顔だけ見せてはいけぬ」と考え、同じ目標を共有しつつも、問題があれば改善を働きかけるように指摘していききました。結果として、私が言う前にメンバー同士で声を掛け合うようになり、問題行動が激減。意識を高め合っていく文化が形成されたことで、院に活気が出てきています。自分自身についても、周囲のことまで見えるようになった点に、成長を感じています。

頑張っている人を フェアに評価する会社

—— 素晴らしいですね。自己成長を遂げるに当たって役に立った、会社からのサポートは何かありましたか。

院長への昇進が内定した時、予習みたいな感じで、新店舗の立ち上げを手伝いに行き、マネジメントの経験が豊富な院長のもとで働かせてもらったことです。院長をする上で、貴重な経験をさせてもらいました。その新店舗は、M & AによってNOMOKOTSUの院になった。だから、経験豊富なマネジャーがいて、ものすごく勉強になりましたね。

他にも、東京の店舗の運営にも携わらせてもらい、大阪とは商圏が異なる場所で店舗運

営は。こうした昇進は、NOMOKOTSUでは決して珍しいことではありません。凄く早く昇進した人の中には、入社半年で院長になった人だっている。年齢や経験などに関わらず、頑張っている人をフェアに評価する風土がありますから。

—— 最後に、今後の目標を聞かせてください。

大阪を統括する立場になることです。そして2年間で院長を10名育てたいと思っています。何しろ、急速に院の数が増えているので、院長がたくさんいないと(笑)。その先は、3年くらいで本部の役員になることを目指しています。会社が成長している中で、その過程の中で自身が活躍することがイメージできるし、想像するとワクワクするんですよ。



一流の鍼灸・整骨師である先輩が、「一緒に練習しよう」と言ってくれる

大阪・東京に10院を超える鍼灸整骨院を展開するNOMOKOTSU。2025年までには50院の開業を目指す。その急成長を支えるのが、20代～30代の若手社員たちの活躍だ。「リラクゼーションのためではなく、治療のための鍼灸・整骨」を会得しようと、大学や専門学校で東洋系の医学を学んだ人財が多数、NOMOKOTSUに入社している。今回は、2021年4月に新卒入社した秋田豪、山本翔稀、野村岳、大川寛人の4名による座談会を企画。就職先としてNOMOKOTSUを選んだ理由や、実際に仕事をして感じてきたこと、職場の雰囲気などについて、ざっくばらんに語り合ってもらった。

ベテランの先輩からも「先生」と呼ばれる

最初に、自己紹介を兼ねて、それぞれの業務内容を教えてください。みなさんはいま、研修期間中ですね。

秋田 はい。4月に入社して、1ヶ月間の座学の集合研修が終わって。みんなそれぞれ店舗に配属になり、OJTで業務を学び始めたところ。私の配属先は、東京・北区にある東十条院。今は、患者さんにマッサージの施術をしている他に、受付業務などをして

います。
野村 秋田先生と同じく、私も東十条院で働いています。業務内容もほぼ同じ。あっ、同期入社であっても、先輩後輩であつても、お互いに「先生」と呼び合うのがNOMOKOTSU流なんです。私たちのような駆け出しも、超一流のベテランの方も、患者さんから見れば、みんな先生ですから。

技術も経験もはるかに上の先輩から「野村先生」と呼ばれるのは、恐れ多い感じですけど、身が引き締まる想いもあります。「先生と呼ばれるにふさわしい仕事振る舞いをしていければ」って。

山本 うん、それは同感。もともと、同期同士は、プライベートではタメグチですけどね(笑)。私の仕事の話をすると、品川区の旗の台院で働いています。みんなと同じく、現在はマッサージの業務がメイン。マッサージは力の加減が難しい。強く押すと痛がる方もいれば、鉄のように皮膚が固くて、こっちの指が痛くなってしまうような方もいて。

大川 確かに。私もみんなと同じくマッサージが主な仕事ですが、力加減はいつも探り探りで進めています。でも、それがうまくいって、患者さんから「良かったよ」「楽になったよ」とお声がけいただけただけ時は、とてもやりがいを感じますね。ちなみに、私の配属先も山本先生と同じ品川区ですが、店舗は別で、

戸越院で働いています。

——みなさん、東京の店舗で治療家としてのスタートを切ったんですね。では、少し遡って、なぜNOMOKOTSUで働くことに決めたのか、経緯を聞かせてください。

秋田 私の場合、学生時代に野球をしていて、トレーニングをしている中で、健康分野に興味を持ち始めたんです。その後、学校の職業体験カリキュラムを通じて、整体に興味を持つことに。それで東洋医学系の専門学校に進学して、勉強しているうちに鍼灸の世界に興味が強まって、「鍼灸師になろう」と考えるようになりました。就活では、鍼灸に実績のある院を探していたら、NOMOKOTSUに出会いました。入社の決め手は、鍼灸師として高い技術を持つ野本社長に憧れたこと。それに、教育制度がしっかりしていたことでした。

野村 私も似たような感じですね。子供のころから野球や陸上などのスポーツをしていて、身体を故障した時に、柔道整復師による治療で効果を実感したのがきっかけ。大学では柔道整復師を目指して学び、卒業後は「整骨院で働く」と決めていました。就活でNOMOKOTSUを選んだのは、採用担当の市原さんに、院の強みや治療の方針などを詳しく説明していただいたこと。活躍している先生の詳しい様子を教えていただいたので、自



分が目指すキャリアが明確にイメージできたことは大きかったですね。

大川 私のきっかけも、野村先生とほとんど同じです。学生時代にバスケットをやっていたんですが、膝を故障してしまつて。その時、柔道整復師の先生に治療していただき、すぐに治った経験から、この業界を目指し始めました。柔道整復師になるために学校で学び、就活では、教育制度が充実していることや、豊富な治療実績があるので技術を身に付けてやすいと感じたことで、NOMOKOTSUを選んだんです。

山本 私がこの世界を目指したきっかけは、みんなとは少し違って、スポーツはあまり関係がない(笑)。アトピーだった妹が、伝統鍼灸の治療によって改善するのを目の当た

りにしたことがきっかけ。「自分もこのすごい技術を身に着きたい」と、鍼灸師養成学校に通い、卒業とともに鍼灸師の資格を取得。就活は鍼灸に絞って職場を探しました。NOMOKOTSUに入社したのは、鍼灸に関する豊富な実績があったことが決め手ですね。

**野本社長の講義で
考え方が変わった！**

— みなさん、治療技術としての東洋医学に関心があり、その技術を身に付けられる場としてNOMOKOTSUを選んだ、という点は共通していますね。では実際、入社してまだ2ヶ月ですが、自己成長を感じていますか。

秋田 私は、積極性が少し身に着いたと思います。もともと内向的な性格だから、特に初対面の人とのコミュニケーションの取り方が良く分からなくて…。そうした中、新店舗オープンの際、街でチラシ配りを経験したことが自己成長につながったと感じています。その時、関西エリア勤務の先輩が応援に駆けつけてくれて、その先輩から、関西流の人との接し方を教わったんです。

「積極的な会話を仕掛けて相手の懐に入り、人との距離感を縮める」という方法です。先輩はこれがとても上手なんです。これを、

**チャレンジした結果、
失敗しても責めない風土**

— みなさん、良い経験をしていますね。では次に、NOMOKOTSUの企業風土について、感じていることをシェアしてください。

大川 フランクな人が多く、付き合いやすい。社員同士も仲が良いよね。お互いに賞賛し合う。でも、間違っていることは、ちゃんと指摘してくれる。そういうメリハリがある職場です。

秋田 私もそう思う。それに、失敗に対して寛容だね。無難にこなすよりも、チャレンジすることを大事に考えている。チャレンジした結果としての失敗は責められない。逆に、チャレンジしないことを責められる風土がある。

山本 うんうん。みんなそうした環境で働いているせいとか、とにかく行動が早いよね。それに、責任感が強く、人の役に立とうとする意思を感じる。この前、私が対応して、あまり効果がなかった患者さんに対し、院長から「次は効果を実感してもらおうので、また来てください」と伝えなさい」と言われて。それで、次回、患者さんがまた「効果が感じられない」とおっしゃったら、院長が自腹でお金を払うとまで言ってくれたんですよ。

野村 すごいな。そこまで言われたら、大

私を含めて全員が実践してみた結果、なんと2週間で400人のお客様から事前予約をいただくことに成功。これが自信につながり、今では、プライベートでも、堂々と会話することができるようになりましたね。

山本 うん、秋田先生は、この2ヶ月くらいで、ものすごく話上手になった印象がありますよね。私の場合は、チャレンジすることの大切さを学びました。というのも、入社初日に、一発芸を披露するという課題が与えられたから。思いつきでタレントのIKKOさんのマネをしたら、ものすごく誉められて。自分をさらけ出したことが評価されたんだろうなって思っています。それで度胸が据わった。患者さんは初めて会う方ばかりだから、自分をさらけ出していかないと距離を縮めることなんてできない。そういうことに気づかせてくれた、良い経験だったと思います。

野村 山本先生はもともと度胸が据わっていたと思うけど(笑)。私は、新人研修の講義の中で、野本社長のお話が強く印象に残っています。事業理念についての講義で、「自分が源泉」と。自分に起こる全ての出来事は、自分が元になっている、自分が創っているという意味です。そう考えられるようになると、生き方が劇的に変わるといったお話。自分を振り返った時、思い当たる節があって…。失敗した時に他人や環境のせいにしていて、自

— 自己成長には最適な環境ですね。では、最後に、みなさんの目標を聞かせてください。

秋田 鍼灸師として、一日も早く患者さんに認めていただくこと。そのためにも、成功体験を積み上げて自信をつけたいです。

山本 3年以内に院長になることが目標。その先は、野本社長の右腕になれるくらいのスペシャリストになって、NOMOKOTSUの発展に貢献したいと思っています。

野村 目標にしている先輩に追いつくこと。その先輩は、患者さんの状態を一目、見ただけで、どこが悪いのか分かるんです。そのレベルに達するのは少し時間がかかりそうですが、必ずそうなりたいと思っています。

大川 私は、店舗をマネジメントできるようにになりたい。ですから、院長を目指します。その先は、エアーマネージャーの仕事をしてみたいですね。

分を変えていくことから目を背けてしまつていて。でも、院での仕事は、患者さんが私たち施術者を、全面的に頼ってください。それを誰かのせいにするなんてできない。自分の仕事に責任を持つことが大事だと、講義を聞いて、実感を持って、改めて認識しましたね。

大川 私は、失敗を恐れず、少し勇気が持てるようになりました。つい最近の話なんですけど、今までは「患者さんとの関係が悪くならないように」とばかり考えていたんですよ。しかし、この間、院長から「失敗してもフォローするから大丈夫だ！」と言われて。そこから少し肩の力を抜くことができ、患者さんと普通に会話できるようになりました。

分を変えていくことから目を背けてしまつていて。でも、院での仕事は、患者さんが私たち施術者を、全面的に頼ってください。それを誰かのせいにするなんてできない。自分の仕事に責任を持つことが大事だと、講義を聞いて、実感を持って、改めて認識しましたね。



【採用責任者インタビュー】 鍼灸整骨のプロを目指す方を、 全力でサポートする体制があります

「患者さんと正面から向き合い一心に施術すること」という理念を掲げ、大阪で誕生した鍼灸整骨院、NOMOKOTSU。現在は東京にも進出、10院以上を展開する規模にまで拡大している。その企業成長を支えるのが、多くの若手人財の活躍だ。さらに、「2025年までには50院を開業する」という計画の達成のため、若手人財の採用にしっかり注力している。その採用戦略を一手に担うのが市原幸一だ。今回は、人材採用の責任者である市原に、求める人物像や人事・教育制度などについて解説してもらった。

求職者一人ひとりと向き合うことを心掛けています

市原さんはNOMOKOTSUの採用責任者だと聞きました。どんな仕事をしているのですか。

「求職者の方がNOMOKOTSUのことを良く理解した上で、入社するかどうか決めていただける」ように、説明会や面接の場で、私自身がNOMOKOTSUの経営理念・事業戦略・サービスの特性・施術の方針などをしっかりと伝えしています。例えば、NOMOKOTSUが治療としての鍼灸・整骨を掲げていること。「リラクゼーションやスポーツトレーニングをやりたい」という方は、NOMOKOTSUとはマッチしません。

また、「鍼灸・整骨のプロフェッショナルへの道は、体力的にも、精神的にも、非常に厳し

いですよ」ということも、ありのままお伝えするようにしています。特に就活生の方は、まだ「社会人としてお金をいただく側になる」ことの厳しさを理解していないケースもあります。その上、数ある職種の中でも、鍼灸・整骨のプロへの道は、非常にハードルが高いもの。それをイメージできていないまま、勘違いで入社していただいても、すぐに挫折して退職することになりかねませんから。

だからこそ、求職者の方、お一人お一人としっかりと向き合う採用活動を心掛けています。例えば、面接の場で、「東洋医学を学び、資格を取得した動機を振り返ってください」と問いかけ、治療への情熱や治療の仕事をすることへの覚悟があるか、ご自身の内面を確認していただいたり。私から伝えるだけでなく、相互理解を深めていくプロセスを大事にしていますね。

「ありがとうございます。では、どういった人財を求めているのか、詳しく教えてください。そうですね、明るく元気なことが大事なポイント。私たちの仕事は、患者さんを元気にすることだからです。それに加えて、成長意欲が高い人を歓迎します。治療技術は日進月歩。専門的な知識を貪欲に取り入れていかなければ、患者さんから「あの先生は頼りになる」と思ってもらえない。常に学び、成長していくこうとする姿勢を持たなければなりません。」

そして、タフな方。NOMOKOTSUはリラクゼーションやスポーツトレーニングとは違い、治療がメインなので、「医療機関である」と認識していただきたいんです。だから、私たちは治療家であり、お医者さんです。お医者さんが弱々しかったら、ちょっと困りますよね（笑）。精神的にも身体的にもタフでなければ務まらない。そのタフネスを支えるのが、「私たちの治療によって、患者さんの健康寿命を伸ばし、地域社会に貢献する」という強い使命感。同じような志を持った方と一緒に仕事をしたいと願っています。

評価基準が明確だから
着実にステップアップできる



——よく分かりました。では次に、入社した後のキャリアパスについて、解説をお願いします。

2つの選択肢を用意していて、ご自身の希望や特性に合わせて選んでもらえるようにしています。1つは、知識力・技術力・人間力を磨きながら、現場の経験を積み重ねたいタイプ向けの「スペシャリストコース」。もう1つは、マネジメントすることに重点を置き、運営側の仕事をやりたい人向けの「キャリアアップコース」です。

イメージとしては「スペシャリストコース」を選択する人は、独立志向の方が多くですね。ただし、この業界全体で、独立して1年後に倒産する確率は56%に上るそうです。そのため、当社から独立する社員に対しては、のれん分けのような形態で、NOMOKOTSUの看板を使っていたり、ケースも用意しています。一方の「キャリアアップコース」は、院長や経営幹部として活躍したいと思うタイプの人。今、院の数を急速に増やしているところですから、その分、院長やエリアマネジャーが必要になります。活躍の舞台は、たくさん用意できます。

——それぞれのコースで、どのようにステップアップしていくのですか。

「スペシャリストコース」では、アシスタントマスター、ジュニアマスター、シニアマスターの悩みを聞き、アドバイスをするため、3ヶ月に1度のペースで私自身が全社員と個別面談をしているんです。直属の上長には話にくいことでも、フランクに話せる場にすることを心掛けています。私は採用活動の中で、入社する方、全員と接しているし、上長ではない。ふさわしい役割だと思っています。

じつは、この仕組みは私自身が発案したものの。私がNOMOKOTSUの前に勤務していた会社にはそういう制度がなく、悩みごとがあっても、周囲の忙しそうな状況を見ると言い出しにくくて…。その経験から、悩みを受け止めてくれる人が一人でもいると救われるケースが絶対にあると考えたんです。NOMOKOTSUは患者さんだけでなく、社員に対しても一人ひとりと向き合っていく姿勢を大事にしている会社なんです。

——最後に、求職者の方々へのメッセージをお願いします。

NOMOKOTSUは、チームワークを大事にしている会社です。力を合わせることで、患者さんの健康寿命を100歳まで伸ばし、人生を豊かなものにしていくことが目標です。そのためにも、私たちは明るく元気に患者さんを迎え、献身的に取り組まなければなりません。こうした方針にご賛同いただける方から、たくさんのご応募をお待ちしています。

築しています。NOMOKOTSUがこれまでに経験してきた症例を集めたWebサイトを設けていて、PCやスマホを使って社員全員が閲覧できるようにしているんです。NOMOKOTSUは、年間11万人の通院患者数の実績があり、業界でもトップクラス。目の前の患者さんと似た症例を探して治療に役立てることもできますし、まだ経験したことのない症例をデータを通して学んでスキルアップに役立てることもできるわけです。

他には、研修体制も充実させていますね。新卒入社の方向けには、入社後3か月、専門的な知識や技術を身につける研修を受けていただきます。最初の1カ月は野本社長による経営理念などを解説する講義をはじめ、座学形式の集合研修。それから各院に配属され、実地で技術や実務を学んでもらいます。その後も、外部講師を招いたビジネスマナー研修や、マネジメントなどを学ぶ社外セミナーへの参加も支援しています。

——しっかりした支援の仕組みがあるんですね。しかし、人によっては途中で挫折してしまうこともあるのではないのでしょうか。

はい、治療家の道は厳しいですから、めげてしまいたいそうになる方もいます。ですが、フォローアップ体制はしっかり整えているので安心してください。具体的には、業務上

ターという階層があります。階層ごとに技術面での「これができるいなければいけない」という基準が設定されていて、クリアすればステップアップできる仕組みです。クリアできたかどうかの判定はそれぞれが所属する院の院長に任せています。自分ができていること、できてないことを把握しながらキャリアアップできるのが特徴ですね。

もう1つの「キャリアアップコース」では、一般の社員からスタートして、副院長、院長、エリアマネジャー、統括院長といった階層があります。これは、半年以上にわたって売上目標を達成すれば自動的に昇格する仕組みになっています。最初は自分自身の、上位の階層になったらチーム全体の目標が設定されます。患者さんの治療実績が売上に直結する仕事ですから、治療できる施術者を育成できなければ、マネジャーとして上にステップアップできません。ですから、自ずとマネジメント能力が磨かれる仕組みになっているんです。

社員一人ひとりと 3ヶ月に1回、面談しています

——社員がステップアップしていく上で、どんなサポートの体制があるのか教えてください。

独自にeラーニングに似た仕組みを構

代表取締役

野本 一也

Nomoto Kazuya



【TOPインタビュー】

今後4年で40店の鍼灸整骨院を新設。 多くの若手に活躍の機会があります

スポーツトレーニングやリラクゼーションとして東洋医学系の施術を行う鍼灸整骨院が多い中、“治療としての鍼灸・整骨”という方針を掲げるNOMOKOTSU。2021年5月時点で大阪と東京に10院を持ち、それを2025年までに50院に増やす計画だ。「治療家として鍼灸・整骨の技術を極めたい」という人や、「若いうちから院を運営する力を身に着けたい」という人にとっては、活躍の舞台が数多く、用意されることになる。今回は、一流の治療家であり、NOMOKOTSU代表取締役でもある野本一也に、今後の事業計画や求める人材像などについて解説してもらった。

「治療のための鍼灸整骨院」 を拡大していく

——NOMOKOTSUは、通院患者数が年間11万人と、全国トップクラスの実績があります。業績を順調に伸ばしている要因は何ですか。

「治療としての鍼灸・整骨」を掲げ、全社一丸となって取り組んできた結果だと思います。この方針に、迷いを捨てた時がターニングポイントだったかもしれない。以前は、例えばリラクゼーションとしての鍼灸・整骨で成功している他社の例などを見て、「真似た方がいいのかな」と迷った時もあったんです。でも、「治療のための鍼灸整骨院をどんどん出店していく」という大方針に突き進んでいくと、腹を括りました。そこがブレなければ、社員は経営者の背中を見て、頼りにしてくれ

る。そして、来院してくださる患者さんは、治療に当たる社員たちの背中を見て、頼りにしてください。

健康面に不安を抱えている患者さんに対して、技術力を発揮するだけでなく、患者さんの不安を取り除き、心の支えにならないければ治療はできません。つまり、私が迷えば、社員は私を頼れずに迷ってしまい、患者さんにも「頼りにならない」と思われてしまい、二度と来院してくださらないんですね。全てが悪循環に陥ってしまう。ですから、私は迷わず、自分の信念である「治療としての鍼灸・整骨」の院を、ひたすら拡大していくことにまい進しようと決めました。

——ブレることのない治療家としての覚悟が、好調な業績に結実しているわけですね。では、今後の出店計画を教えてください。

2025年までには50院の開業を目指

しています。さらに、10年後の2031年には100院まで規模を拡大していきたい。出店エリアとしては、南関東の都三県。特に神奈川県は急激な人口増加に鍼灸整骨院の数が追い付いていないので、重点的に開業していく方針です。鉄道沿線例えば、京浜東北線沿いのエリアに注目しています。埼玉の大宮駅から、上野駅・東京駅・品川駅・川崎駅・横浜駅を経由して神奈川の大船駅までをカバーしている沿線ですからね。関東圏での開業にメドが付いた後は、福岡、名古屋、札幌と全国に拡げていくつもりです。

開業後は、院ごとに地域の特性に合わせた独自のサービスラインナップを揃え、競合他社との差別化を図っていきます。ですから、院をマネジメントする人材が多数、必要になるだけでなく、それぞれの院で独自の運営を

してもらうので、一つの鍼灸整骨院を経営するノウハウをしっかりと学べる環境を提供できるようなと思います。

施術者としての腕を磨く環境が整っている

——なるほど。計画を推進するために、どのように人財の活躍をサポートしていきま

すか。
キャリアパスは2つの選択肢を用意しています。1つは施術者の道を極めたい人が選択する「スペシャリストコース」。このコースは、知識・技術力・人間力を磨きながら、現場の経験を積み重ねて、施術者として全国に名前が知れ渡るくらいにまでなることを目指すもの。最終的には独立して開業するのでもいいでしょう。NOMOKOTSUの看板で開業し、経営としては独立するのれん分けの形態もあり得ます。もともと、一流の施術者になる道はとて厳しく、狭き門であることは確か。それでも、治療を目的とする患者さんがこんなにも多数、来院してくださる鍼灸整骨院は、他にありません。施術者としての腕を磨くには、NOMOKOTSU以上の環境はないと思います。ぜひ、挑戦してほしいですね。

——もう一つのキャリアパスについて、解

ないと言っていないけません。

——最後に、求職者に向けてメッセージをお願いします。

私たちの仕事は、技術力を高めるだけではなく、献身性やホスピタリティなど、人間力がなければできません。大事なことは、患者さんが抱えている問題を真摯に受け止め、患者さんに心から安心してもらうこと。そうした想いがあったこそ、技術力を高めていけるのだと思います。つまり、心技体の全てが揃った本物のスペシャリストが求められているし、NOMOKOTSUにはそんなスペシャリストに成長できる環境があると思います。今の私の目標は、患者さんを心身ともに健康にして、一人でも多くの人の健康寿命を100歳まで伸ばすこと。そんな志を同じくしていただける方には是非、参画してもらいたいですね。たくさんのご応募をお待ちしています。



実行する。

また、一緒に働いている仲間、社員のみなさんを幸せにすることも常に考えています。お金と心の両面両方で幸せを感じられるように、仕組みづくりを進めていますね。ただ、私の場合、全体的な仕組みづくりよりも目の前にいる一人ひとりのことを考える傾向が強いかもしれません。施術者出身の経営者だからでしょうか。個々の付き合いを大事にしている感がありますね。

そう言えば、少し前のことですが、退職した社員から、プライベートのことで相談を受けて、私自身が乗り出して解決に導いたことがありました。問題を起こして退職した社員なんですけど(笑)。でも、「私に関わった人、全員を幸せにする」のが私の信念。退職していようと、不幸になっているのを見て見ぬふりはできません。

——なるほど、よくわかりました。これからNOMOKOTSUで働く人は、どんな資質があると活躍できそうですか。

「自然性」を持っているといいですね。自分で燃えることができる人。自分から率先して物事に取り組み、そのエネルギーを周囲に分け与えられるようなタイプの方であれば活躍できると思います。あとは、順応性がある。タフでないといけない。施術者の仕事は精神的にも体力的にもハードですから、タフで

説をお願いします。

マネジメントに重点を置き、運営側のプロフェッショナルを目指す「キャリアアップコース」です。新卒であっても、最短で入社8ヶ月、平均すると3年程度で、院長に昇格。一つの院をマネジメントする経験を積んでもらい、経営視点を持ちながら仕事ができるように昇進していくコースです。独立開業というよりは、NOMOKOTSUという会社を、私たちと一緒に、同じ視点を持って大きくしていくことに、やりがいを感じるタイプの方のためのコースですね。

一人でも多くの人の健康寿命を100歳まで伸ばしたい

——夢が膨らみますね。野本さん自身、施術者としての側面と、経営者としての側面を持っていらっしゃると思います。どのようにバランスをとっているのですか。

2つの側面は、私からすれば本質は同じものなんです。「私に関わる人たちを幸せにしたい」という想いがあり、その気持ちを大事にしなが、どちらの仕事も続けています。施術者としては、目の前の患者さんを治療することで幸せにする。経営者としては、目の前の患者さんはもちろんのこと、これから来院してくださる患者さんを幸せにするために、どんな院をつくり、どんなサービスを、どんな仕組みで提供するかを考え尽くして



募集要項

仕事は楽しく! 遊びは真剣に!

| | | | |
|-------|--|------|---|
| 募集職種 | 柔道整復師・鍼灸師・ あん摩マッサージ指圧師 | 休日 | 月8日休み (日曜日+シフト制) |
| 給与 | 24万円～ | 休暇 | ・夏:2日 ・冬:3日 |
| 昇給 | 実績に応じてあり | 有給休暇 | 法定通り(10日) |
| 勤務エリア | 大阪・東京・千葉 | 勤務時間 | ・平日 9:00～12:30 15:30～20:00 ・土祝日 9:00～12:00 14:00～17:00 |
| 待遇 | ・21万円～(3ヵ月) ・交通費(月3万円まで) ・社会保険完備 ・引っ越し費用5万円支出 ・退職金制度あり(3年以上) | | |



会社概要

| | |
|--------|---|
| 会社名 | 株式会社NOMOKOTSU |
| 代表取締役 | 野本一也 |
| 創業 | 2003年 6月 |
| 設立 | 2015年 10月 |
| 事業内容 | 接骨・整骨 / 鍼灸 / ストレッチ / マッサージ / 矯正・カイロ・整体 / 往診 |
| 店舗数 | 14店舗(2021年7月時点) |
| お問い合わせ | 080-5042-8633(採用担当市原) |