

令和7年度第1回教育課程編成委員会（柔道整復学科）議事録

【日時】 令和7年9月18日（木） 15:00～16:00

【場所】 日本医学柔整鍼灸専門学校 ZOOM 開催

【出席】 委員 田村 嘉悠（有限会社ヒーリング・スポット 代表取締役）
高橋 功（株式会社 SEA Global 取締役副社長）
宗澤 岳史（株式会社 Assatte 代表取締役）
加瀬 剛（キネシオ接骨院 院長）
小林 篤史（株式会社ボディスプラウト 代表取締役）

学校 岸本 光正（校長）
天野 陽介（鍼灸学科 学科長）
中村 幹佑（教務委員長・鍼灸学科教員）
森下 友雄（柔道整復学科 学科長）
青木 春美（入試広報委員長）
野々山 卓敬（柔道整復学科 教員）

事務局 中島 桂吾（事務局 次長）
森山 晃義（入試広報課 マネージャー）
相馬 しのぶ（入試広報課 課長）
山田 詩子（総務経理課 課長代理）
中尾 好伸（教学マネジメント推進課 マネージャー）
大浦 崇（教学マネジメント推進課 課長）
兼子 啓太郎（教学マネジメント推進課 課長代理）
木村 元（教学マネジメント推進課 職員）
楠本 剛浩（教学マネジメント推進課 職員） 議事録

以上 20 名

【議題】 ミドルシニア層の出口の開拓について

○内容

今後、社会人学生の増加が見込まれることから、ミドルシニア層の出口の拡充について意見交換が行われた。

①ミドルシニア層の就職

- ・ 40 代以上の採用メリット
- ・ ミドルシニア層に身に付けておいてほしいこと
- ・ これまでの採用で「当たりだった」人の特徴

②独立・開業

- ・ 開業する上で必要な要素
- ・ 保険診療以外の今後の展開
- ・ 治療院以外のビジネス展開

○委員からの質問・意見

①ミドルシニア層の就職

・ 40 代以上の採用メリット

社会人経験しているのが大きいですが、卒後どのようなことを望んでいるのか把握しておきたい。地域密着型の店舗の場合、雇用方法にも関係してくる。前職が医療系に従事している方であれば雇い入れるのではないかな。

医院に馴染もうとする姿勢や態度の方であれば年齢関係ないが報酬の面で今までより下がってしまう。
社会人経験があるので技術とマネジメントを切り離し委員長候補として採用する。
技術は後から育てることが出来る。

- **ミドルシニア層に身に付けておいてほしいこと**
マネジメント能力、コミュニケーション力など年齢が上だからこそ、
まとめるスキルを身に付けておいてほしい。
新しい職場に順応し自分の役割を把握でき理念を共有出来る人を採用したい。

②独立・開業

- **開業するうえで必要な要素**
国家資格を持っているからこそ拍が付く。
現場での経験も踏まえながら、柔整師と他の職を掛け合わせて事業が出来る。
スポーツの領域ではシニアよりは若い層が雇用されやすくなっている。幹部クラスの採用となればシニア層。
- **保険診療以外の今後の展開、治療院以外のビジネス展開**
コンプライアンス意識やAIを含めたITリテラシーを
持っていないと現場は難しい。多くの引き出しを持っていることにより
販路を拡大出来る。治療以外でのビジネス展開でスキルとライセンスを
持っているから出来るものがあるのでは。
- **その他意見**
開業した際の年収など具体的なビジネスプランの立て方を作ったほうが
活動はしやすいのではないか。

以上

令和7年度第1回教育課程編成委員会（鍼灸学科）議事録

【日時】 令和7年9月16日（火） 15:00～16:00

【場所】 日本医専（オンライン開催）

【出席】 委員 武内 潔（公益社団法人東京都鍼灸師会 監事）
辻内 敬子（女性鍼灸師フォーラム 代表）
寺裏 誠司（株式会社学び 代表取締役社長）
野村 森太郎（公益社団法人東京都鍼灸師会 副会長）
前田 真也（カリスタ株式会社 代表取締役）
藤原 良次（株式会社アールエフ 代表取締役社長、本校校友会 会長）

学校	岸本 光正（校長）
	天野 陽介（鍼灸学科 学科長）
	中村 幹佑（教務委員長・鍼灸学科 教員）
	森下 友雄（柔道整復学科 学科長）
	青木 春美（入試広報委員長・鍼灸学科 教員）
	野々山 卓敬（柔道整復学科 教員）
事務局	中島 桂吾（事務局 次長）
	森山 晃義（入試広報課 マネージャー）
	相馬 しのぶ（入試広報課 課長）
	山田 詩子（総務経理課 課長代理）
	中尾 好伸（教学マネジメント推進課 マネージャー）
	大浦 崇（教学マネジメント推進課 課長）
	兼子 啓太郎（教学マネジメント推進課 課長代理）
	木村 元（教学マネジメント推進課 職員）
	鈴木 慶紀（教学マネジメント推進課 職員）

以上 21 名

【議題】 ミドルシニア層の出口の開拓について

○内容

今後、社会人学生の増加が見込まれることから、ミドルシニア層の出口の拡充について意見交換が行われた。

①ミドルシニア層の就職

- ・ 40 代以上の採用メリット
- ・ ミドルシニア層に身に付けておいてほしいこと
- ・ これまでの採用で「当たりだった」人の特徴

②独立・開業

- ・ 開業する上で必要な要素
- ・ 保険診療以外の今後の展開
- ・ 治療院以外のビジネス展開

○委員からの質問・意見

①ミドルシニア層の就職

- ・ 40 代以上の採用メリット

企業等での勤務経験がある方は、バックボーンの特性は強みである。

患者様とのコミュニケーションは問題なく、むしろ患者様からは魅力的に映っているだろう。

新卒とは異なり初期教育のコストが削減されるため、個人経営している院等の方が就職先があるだろう。

社会人経験があるため、常識あるコミュニケーションを図ることができる。

- ・ **ミドルシニア層に身に付けておいてほしいこと**

患者様自身が感じたことや、訴える症状等の主観的な情報を指すサブジェクトと、診察や検査によって得られた観察結果や数値データ等、医療従事者が客観的に得たオブジェクトを正確に捉えることができる能力。

- ・ **これまでの採用で「当たりだった」人の特徴**

施術の受診経験があり、自身の体験で施術の効果を実感できている方は、鍼灸師を目指す理由がはっきりしているためモチベーションが高い。

前職のキャリアを挫折した人より、前職もやりがいを持って仕事をしていたが、明確なビジョンを持ってキャリアチェンジを考えている方。

柔軟性があり、素直さを持っている方。

看護師等の医療系の資格を取得している方は、知識も豊富で向上心がある。

②独立・開業

- ・ **開業する上で必要な要素**

患者様への施術や治療の方法だけでなく、経営する上での売上の立て方や集客方法も必要。

リアルな損益計算書等を参考に講義することで、現実的な観点を養えると考える。

独立や開業を行う前に、自己理解を深めることも必要なため、自分と向き合うプログラムがあると良いだろう。

鍼灸業界の評価が下がらないように、独立・開業する方が一人ひとり、法律や SNS を含めた広告ガイドラインをしっかりと意識して、運用できるように指導していただきたい。

- ・ **治療院以外のビジネス展開**

公益社団法人東京都鍼灸師会が実施する健康セミナーは大変好評のため、高齢化社会の現代では、運動指導や栄養指導はニーズがあると考えられる。一方で産後ケアでのニーズもあるだろう。

企業も健康経営に取り組んでいることから、産業鍼灸師も良いだろう。

小規模な鍼灸院では、後継者探しを行っていることもあるため、そこをミドルシニアが継承していく展開もあるだろう。

以上

令和7年度第2回教育課程編成委員会（柔道整復学科）議事録

【日時】 令和8年1月29日（木） 15:00～16:00

【場所】 日本医専（オンライン開催）

【出席】 委員 加瀬 剛 (キネシオ接骨院 院長)
小林 篤史 (株式会社ボディアプラウト 代表取締役)
田村 嘉悠 (有限会社ヒーリング・スポット 代表取締役)
高橋 功 (株式会社SEA Global 取締役副社長)
宗澤 岳史 (株式会社 Assatte 代表取締役)

学校 岸本 光正 (校長)
天野 陽介 (鍼灸学科 学科長)
中村 幹佑 (教務委員長・鍼灸学科 教員)
森下 友雄 (柔道整復学科 学科長)
青木 春美 (入試広報委員長・鍼灸学科 教員)
野々山 卓敬 (柔道整復学科 教員)

事務局 中島 桂吾 (事務局 次長)
山田 詩子 (総務経理課 課長代理)
森山 晃義 (入試広報課 マネージャー)
相馬 しのぶ (入試広報課 課長)
舘ヶ沢 拓 (入試広報課 職員)
中尾 好伸 (教学マネジメント推進課 マネージャー)
兼子 啓太郎 (教学マネジメント推進課 課長代理)
久保田 裕紀子 (教学マネジメント推進課 職員)
木村 元 (教学マネジメント推進課 職員)
伊藤 裕 (教学マネジメント推進課 職員)

以上 23 名

【議題1】 メンタルヘルス領域で活躍できること

【議題2】 メンタルヘルスに対する企業の取り組み

○内容

近年、社会的にも重要視されてきているメンタルヘルス領域について、柔道整復師の介入の可能性について意見交換が行われた。

①メンタルヘルス領域で活躍できること

- ・柔道整復師だからこそできること
- ・活躍するための「+α」の知識・技術

②メンタルヘルスに対する企業の取り組み

- ・実際の取り組み事例など
- ・今後、検討していることなど

○委員からの質問・意見

<委員からの回答1>

- ・企業の場合、メンタルヘルスに問題を抱える従業員の割合は5%以内だと良い方
- ・大企業だと業務が分散しておりリスクが低い傾向。
- ・属人的な業務が多い職場でリスクを抱える従業員の割合が高くなる傾向
- ・学生については不調の兆候を早期にとらえることが重要
- ・8割がたは先に身体に予兆が現れるため、以下について客観的に自己診断できると良い

- ①睡眠の状況（眠れない、寝付きにくい、深く眠れないなど）
- ②思考の傾向（怒りやすくなったり、深く考えられなくなったり）

- ・企業においてはマネジメントが重要。
- ・業務量や残業時間など定量的にデータを検証することが重要。
- ・データ上は問題ないが不調を訴えている場合は管理職が部下との接点をとどの程度持てているかをチェックし、組織の健康度を図る必要がある。

<委員からの回答2>

- ・月に1回アプリによる簡易質問を行っている。
- ・スコアに変化があった従業員の上長に連絡がいく仕組みを実施。
- ・上長とスタッフ、外部委託業者とスタッフの1on1をそれぞれ実施している
- ・現場に対し職場外でコミュニケーションを取るための経費を計上している
- ・「普段できていることが出来なくなっている」という状況を察知するよう現場の院長などに指導している。例えば日報などの提出期限が遅れるなど、普段の業務状況から変化を察知できる仕組みを作っている
- ・報告・連絡まではできているが、「相談」をしてくれない従業員がいる
- ・今の若い人たちはAIに相談することが多く、企業側が掬い上げたい問題点が察知しにくくなっていることが課題。
- ・患者に対するメンタルヘルスケアについては、学生には在学中にコミュニケーション能力（相手の気持ちが分かる能力）を磨いておいてほしい。

<委員からの回答3>

- ・自社で自律神経の検査機器を導入しているため、全社員に対し毎月チェックを実施している。
- ・不調があっても声を上げない従業員も多く、身体的な兆候として出てきた変化を上司が察知できるかが重要
- ・1on1の際などに従業員の顔色などの変化をきちんと見る必要がある
- ・柔整学科の学生に対しては、授業のオンライン化が進むことで、患者の変化や気持ちを感じ取れない学生が増えてくる懸念があり、そこまで学校で対策していくのかどうか考えなければならない

<委員からの回答4>

- ・ある企業ではメンタルの不調は精神面だけでなく、体をどう動かすかという要因が強く影響していると考え心身のトータル的な予防に取り組みつつある
- ・企業としては、メンタルヘルス対策の方が予算を組みやすい
- ・体を理解している柔道整復師だからこそメンタルヘルスケア領域で活躍できる素地がある
- ・各企業もメンタルヘルスに対する取り組みについてまだ正解を見つけ切れていない
- ・アスリートのうつ患者は多く、ヨガを用いて呼吸と体を使うことでメンタル不調を調整しようとする取り組みもあり、体のことを理解している柔整師が活躍できる可能性がある

<委員からの回答5>

- ・「柔道整復師だから」メンタル不調患者にできることは限られている。
- ・メンタルヘルス不調は急性疾患ではないので、保険適用はできない可能性が高い。ただし、自社の患者ではメンタルヘルス疾患を持つ患者は3割以上いる。
- ・柔整師が貢献できるアプローチとしては、精神的な不調が骨格や筋膜への疾患として出てきている場合（不眠や肩こりなど）。
- ・メンタルヘルス治療に対する保険診療・自費診療の説明を学生のうちにきちんとできるようにしておいたほうが良い。
- ・正しい骨格が皮膚や筋膜に対しどのように関連してくるか理解しておくべき。
- ・メンタルヘルスに影響を及ぼす基礎的な疾患について。「不眠症」ひとつでも、

何が原因で不眠症が発生し、どのようなアプローチが必要なのか理解しておく。

【医専より追加質問】 柔道整復師知識と技術を使ってメンタル不調にアプローチし、そういった方面に活躍のフィールドを広げていくためのヒントをいただきたい。柔整学科の学生が在学中からメンタルヘルス治療に関わっていくにはどうすべきか。

<委員からの回答>

- ・本当にメンタルヘルスが悪化している人については医者領域だが、「少し落ち込むのを予防する・元気にしていく」といった予防やアップサイドの部分に柔整師の活躍の可能性はある
- ・マインドフルネスや認知行動療法よりもフィジカルと習慣がメンタルヘルスに重要
- ・行動習慣の改善とフィジカルの指導を一緒に行える存在として柔整師・鍼灸師の活躍の可能性は大いにある（心と体を両方元気できる存在）

<医専からの回答>

- ・メンタルヘルスは心の健康状態とは言うが、実際には脳からの分泌物質が影響するなど、体の状態としてとらえるべき。
- ・医師の治療のところまで踏み込むのではなく、未病・予防の段階で柔整師がどう活躍できるかというフィールドを作っていきたい。
- ・「柔道整復師」という国家資格の信頼性をうまく活用し、新たな職域を我々で作っていきたい。もしかしたら「柔道整復師」という名称を名乗る学科にすべきかについても再検討していくかもしれない。
- ・まずは社会ニーズに対して我々が答え、社会ニーズを解決できるような人材育成を考えていきたい。そのためにもっと深掘りし、勉強していく。

<委員からの回答1>

- ・医師を含む医療分野の職業人に共通して「人を治したい」と思いを持っている。いろいろな医療人がいろいろなアプローチの中で、メンタルヘルス対策や未病・予防の考え方を当たり前にしていくのが重要。

<委員からの回答2>

- ・柔整師がメンタルヘルスケアの面で活動する領域としては、部活等で指導する学生に対しても対象として良いかもしれない。

【医専より追加質問】 子供のメンタル不調に対する柔整師のアプローチの可能性は

- ・不登校になる最大の理由は「勉強を拒絶していること」が8割
- ・対応策としては親がその部分へ正しいアプローチを行っているかチェックする
- ・親の問題へのアプローチを正すことでほとんどの不登校問題が解決する

【医専より追加質問】 朝起きられない学生などにはどのようなアプローチが良いか

- ・うつ病が先なのか生活習慣が乱れているのが先なのか見極めが必要
- ・メンタルが悪化している場合は行動習慣をスモールステップで改善していく
- ・体が少しずつ整っていけば、心も整っていく

【議題3】 経営視点を持った人材の育成

専門学校としてどんな教育サービスを提供すべきか

日本医専の柔道整復学科の来年度の学生募集状況において、昼間部（主に高校生が対象）の入学予定数が半減しているため、新たな魅力づくりをしたい。

高校生の志望動向を調査すると「経済学・経営学を学びたい」と志向する学生が多い。また、柔道整復師分野においては大学と専門学校の両方を検討している学生が多い。どちらにするかはカリキュラム（授業の内容）を重視して選んでいる。大学と専門学校で迷っている高校生に対し、「医療ビジネスゼミ」などの

医療・ヘルスケア・スポーツの現場で求められる経営スキルを万場得るような取り組みを検討している。

こういった状況に対し、専門学校としてどんな教育サービスを提供すべきか。

<委員からの回答>

- ・経営学部が人気とはいえ、全員が経営を学びたいと思っているのかどうか、なぜ経営学部が選ばれているのかという観点から、もう少しニーズを深掘りすべき。
- ・各分野のスポーツリーグは集客に成功しており人材に投資するフェーズに入っている。経営者から各現場のスペシャリストまで報酬が上がってきており、労働条件が改善しつつあるため、経営視点を持ちながら現場から改善できる人材は必要とされていくかもしれない。

以上

令和7年度第2回教育課程編成委員会（鍼灸学科）議事録

【日時】 令和8年1月17日（火） 15:00～16:00

【場所】 日本医専（オンライン開催）

【出席】 委員 武内 潔 （公益社団法人東京都鍼灸師会 監事）
辻内 敬子 （女性鍼灸師フォーラム 代表）
寺裏 誠司 （株式会社学び 代表取締役社長）
野村 森太郎 （公益社団法人東京都鍼灸師会 副会長）
前田 真也 （カリスタ株式会社 代表取締役）
藤原 良次 （本校校友会 会長）

学校 岸本 光正 （校長）
天野 陽介 （鍼灸学科 学科長）
中村 幹佑 （教務委員長・鍼灸学科 教員）
森下 友雄 （柔道整復学科 学科長）
青木 春美 （入試広報委員長・鍼灸学科 教員）
野々山 卓敬 （柔道整復学科 教員）

事務局 中島 桂吾 （事務局 次長）
山田 詩子 （総務経理課 課長代理）
森山 晃義 （入試広報課 マネージャー）
相馬 しのぶ （入試広報課 課長）
舘ヶ沢 拓 （入試広報課 職員）
中尾 好伸 （教学マネジメント推進課 マネージャー）
兼子 啓太郎 （教学マネジメント推進課 課長代理）
久保田 裕紀子 （教学マネジメント推進課 職員）
木村 元 （教学マネジメント推進課 職員）
伊藤 裕 （教学マネジメント推進課 職員）

以上 23 名

【議題】 メンタルヘルス領域における鍼灸師の役割

○内容

近年、社会的にも重要視されてきているメンタルヘルス領域について、柔道整復師・鍼灸師の介入の可能性について意見交換が行われた。

- ①メンタルヘルス領域で活躍できること
 - ・鍼灸師だからこそできること
 - ・活躍するための「+α」の知識・技術
- ②メンタルヘルスに対する企業の取り組み
 - ・実際の取り組み事例など
 - ・今後、検討していることなど

○委員からの質問・意見

- ・先天的にメンタルが傷みやすい気質、後天的に物事の考え方が成熟していない、組織的に安心できる環境ではない、体調そのものが心に影響を与えている、直接的な原因などそれぞれ分けて考えていくとよい。
- ・本人が自覚する前にとらえられるとよい。
- ・直接メンタルケアというメニューは用意していないが、話を聞きながらそのあたりのケアもできるように頑張っているスタッフは多い。

- ・スタッフに対するメンタルサポートとしては、月一回社員向けアンケートを実施。ビジネスコーチのコンサルを入れ1on1のスキルアップも行い、これはマネジメントサイドに効果があると感じている。（月2回外部講師により継続的に実施）
- ・鍼灸師にできることはたくさんある分野だと思うが、認知が低い。傾聴スキルだけでなく、環境や薬を使わないという点などメンタルケアに適した部分が多いものの、診断はできないため、ドクターと連携して行くと効果が高まると考えている。

Q.五感については授業に入っているか？

A.望診等以外にも、西洋と東洋の違いも含めて伝えているが、オンラインでもトレーニングプログラムのようなものを取り入れてもよいのではないかと考えている。

- ・傾聴はメンタルヘルスに関わらず重要なスキル。社労士は知識や経験が豊富なので、どう話を聞いたら良いかの確で寄り添った対応などを教えてもらえる。
例) 肯定も否定もしないことが大切だが、本当に危ないときは寄り添うべきなど

Q.そのあたりとの連携は考えているか？

A.今まさに進行形で考えており、非常に良いヒントをいただいた。

- ・企業にはチケット制などで来やすくするなど、敬心治療院でも取り入れてはどうか。精神科医師と鍼灸師のネットワーク「[APNET](#)」も立ち上がった。
※[プレゼンティーズム研究](#)
企業に一人当たり8000円の助成をして鍼灸院に行ってもらった時どのくらい改善したのか、どのくらい費用対効果があったのかという研究。結果+になるという内容。
- ・スポーツ業界でも重要。専門の精神科医が見つからない学生などは先生やコーチが対応することになるが、地元の鍼灸師などは入りこめるのではないかと。
ただ、人間力が大きくないと踏み込めない領域ではある。従来も町中の施術所は話を聞く場になっていたと思う。修学者主体になるとどんな人が入ってくるか読みづらくなっていく部分でもあるので、これも課題と考えている。
- ・地元企業と連携して、うつおよびそれに伴う離脱を防ぐ取り組みとしては、[アテネ不眠尺度](#)とPHQ-2スケール（簡易版うつ病評価尺度）を共有する仕組みを作った。社員の福利厚生として補助を行い、月1回鍼灸院で定点観測を実施。不眠の認知行動療法をスタッフ間でも共有している。今後遠隔でも把握できるように検討している。
- ・スコアの使い方・スコアの存在を知ることから学生時からやってみてもいいかもしれない。
- ・メンタルに興味関心を持つほど深入りしてしまい、うつから自殺の引き金になってしまうこともある。「ここからは医療領域に任せるライン」ということをしっかり教えるなければならない。
- ・次年度の進行として、質問の背景や何が聞きたいかをスライドに入れておいていただけると、意見の方向性や粒度がわかりやすい。

以上