

Fitness Industry Association

NEWS



発行:(一社)日本フィットネス産業協会
TEL.03-5207-6107
FAX.03-5207-6108
E-mail. info@fia.or.jp
http://www.fia.or.jp

Topics

トピックス

～SPORTEC2017～

「これからのフィットネスクラブの成長を支える人材育成の
ありかたとフィットネスクラブ・マネジメント技能検定(仮)の
活かし方」

- ・株式会社ルネサンス
常務執行役員人事戦略部長 吉田智宣氏
- ・株式会社東急スポーツオアシス
経営企画本部 経営企画部部长 江崎貴史氏
- ・株式会社ティップネス
事業統括本部 人材開発部 部長 山田哲也氏
- ・アイレックススポーツライフ株式会社
人材開発部長 川口優子氏

【進行・検定構想説明】

一般社団法人日本フィットネス産業協会

副会長 笠原盛泰氏

(以下、継承略)

※検定名については現在厚生労働省に申請中のため、「フィットネスクラブ・マネジメント技能検定(仮)」としている。



上記は当日の会場の模様。初となる今回の取り組みの概要をきこうと、多くの業界関係者が詰め掛けた。当日は会場にて、直接テキストの販売も行われ、早速購入してその内容を確認する方の姿も多く見られた。

—まずは各社さまの人材育成についてお聞かせください。

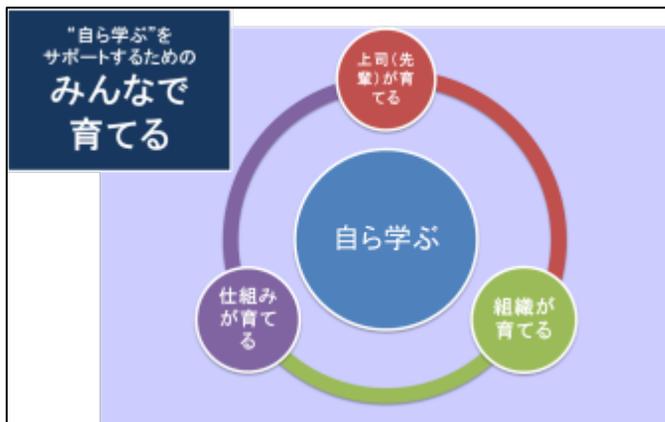
吉田:私は新卒として入社し、今年で28年目を迎えました。現場の支配人や本社では営業企画を長く担当した後、人事担当となりました。当社では、「わたしたちルネサンスは『生きがい創造企業』としてお客さまに健康で快適なライフスタイルを提案します」という企業理念を実現するために、3つの行動指針を掲げています。そのなかに、人材育成に関わるものとして「自らを研鑽します」という一文があり、この考え方をベースに2014年に人材育成の考え方についてまとめました(図1)。

「自ら学ぶ」を軸に、皆で育てるという価値観に基づき、人材育成に取り組んでいます。「自ら学ぶ」には、仕事やキャリアアップに必要なスキルを習得するためだけでなく、学んだことを日々の業務で実践し、結果を振り返り、改善していくという姿勢を大切にしようという考えを込めています。「みんなで育てる」には、会社や先輩が一人ひとりの成長を支援していくという思いを込めました。

実際の育成においては、評価とフィードバックにとくに注力しています。評価の結果は昇給、賞与に反映されることもあり、そちらに意識がいきがちになってしまうのですが、上司には、部下の強みや課題(のびしろ)をしっかりと把握して、部下に行動変容をうながす機会として取り組んでもらいたいと考えています。

「仕組みが育てる」の1つには、昇格制度のなかに資格取得を含めていることがあります。例えば、チーフや副支配人、支配人への昇格には、第二種衛生管理者の資格取得を必須としています。また、一般社員の昇格審査では、健康運動指導士、介護予防指導員など、約15種類の資格と連動させ、取得により加点されるようにしています。

◆図1



続いて「上司が育てる」では、年に1回キャリア面談を実施し、上司は部下の中長期的なキャリア目標を共有して、現在とのギャップを埋めるよう学びを支援することを推奨しています。この面談は、部下本人が自身のキャリアについて考えるきっかけともなりますから、人材育成には有効なものと思います。

「クラブ間留学制度」というものも実施しています。クラブ間でスタッフを交換するのです。他クラブに行くことで気づくことがあると、スタッフの成長にとってもよい影響を与えていると聞きます。これには、社員だけでなく、アルバイトにも参加してもらっています。

最後に「組織が育てる」では、そのほかにも「ルネサンス ベストスタッフコンテスト」という接客コンテストを毎年実施しております。セクションごとにクラブ代表を選出し、最後は全国

大会が開催され、ルネサンスのNo.1を決定します。このコンテストも、接客や指導の技術を高めるよいつになっていると思います。さらに、各セクションでKPIを設定して、それを日時で確認し、課題がある者には個別で指導することや、上位者は表彰するなど、モチベーションアップにも取り組んでいます。

人材育成ではこのように、スタッフが勉強したい、成長したいと思うような工夫をすることが大切だと思います。意欲的にもっと勉強したいというスタッフには、セミナーや研修、資格取得などにかかる費用を年間2万円まで、交通費は別途3万円まで会社が補助する制度「自ら学ぶサポート制度」も設け、自己研鑽への意欲を高めています。

階層別やテーマ別研修もちろん行っていますが、最近では評価が一定以上で、やる気のある方の参加を促す公募型研修にも力を入れています。能力の高い方に、より早く、より高く成長してもらい、結果的に全社的なレベルを高めていきたいという目的があります。

7月から、当社は契約社員を「スペシャリスト社員」と名づけ、全員正社員化しました。人材の確保が重要な時代になってきているからです。従来の社員とは違う役割を担ってもらいますので、店舗では同じ「正社員」でも役割が違う方が存在することになります。どのように育成していくかは今後の課題といえます。

アメリカの調査によると、人が育つうえでとくに有益な要素は「研修」「薫陶」「経験」という3つだそうです。さらにそのなかでも、「研修」10%、「薫陶」20%、「経験」70%と、「経験」が最も有益であるそうですから、どんな経験をスタッフに積んでもらうことが成長に最も効果的なのか、社内で検討を進めているところです。まずは管理職の者から取り組んでい



トップバッターを務めた吉田氏

うと考えており、一人ひとりのアセスメントを行って、各部門の求められる要件とマッチングしていく予定です。さらに今後は、蓄積されていく人材育成関連のアセスメントやデータベースを「タレントマネジメントシステム」として活用していくことにも取り組んでいきます。

人材育成において重要なことは、ルネサンスが「働きがいのある会社」であることです。そのような職場をリーダーがつくり、スタッフに「だからルネサンスで働きたい」と思ってもらいたいですね。働きたいと思うからこそ、自ら成長したいと思うはずですから。今後も働きがいのある会社であり続けることで人材の成長を促し、ルネサンスを成長させていきたいと思っています。

江崎:人は仕事を通じて成長していきます。ですから、当社の人材育成では、「仕事を通じた人の育成」を大事にしています。それに基づいて考えると、まずは研修プログラム云々の前に、どういった仕事経験を与えるかを考えることが大切

になります。当社では、新たに役職者に任命されると、新任役職者研修というものを受けてもらうのですが、そのなかで人材育成に対する考え方を共有するために必ず行ってもらうワークがあります。それが、成長曲線を描くというものです。

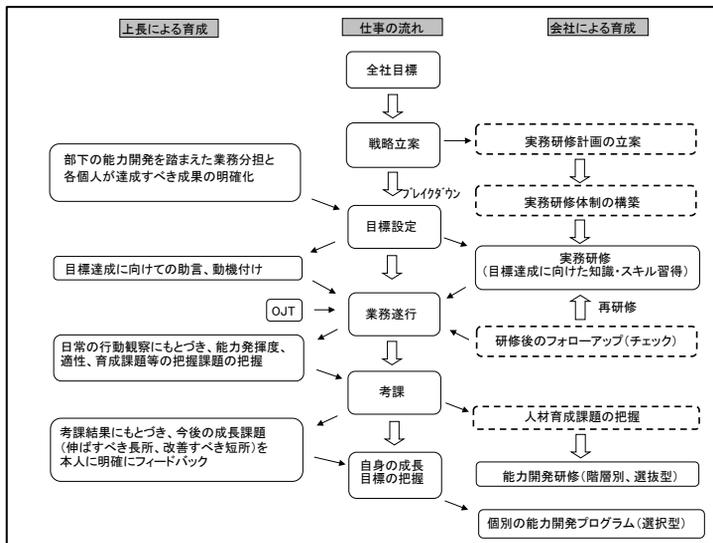
グラフの横軸を時間、縦軸を成長度とし、入社した時点を中心に、役職者に任命されたそのときを100として、自身の成長曲線を描いてもらうのです。そのなかで、一番ぐっと成長している場面で一体何があったのか?について振り返ってもらうのですが、ほぼ皆が必ず口にするのが「良質な仕事経験」なのです。「長くフィットネス部門専門だったのが、フロントセクションに配置換えとなったことで新たにセールスやマーケティングについて学んだところ、新しいやりがいを発見して、一気に視野が広がった」「クラブのなかで新しい取り組みのリーダーを任せられて、最初は緊張とプレッシャーで押しつぶされそうだったが、なんとか乗り越えたら自身の成長を実感した」などです。このような振り返りをやらずに、「これからどうやって部下を育てていきますか?」などと聞いてしまうと、研修プログラムのアイデア出しになってしまい、結果、「それは人事部の仕事だから」という他責のスイッチが入ってしまいます。

ここで、図2をご覧ください。中央にあるのが仕事の大きな流れになり、左側は上司による育成におけるポイントを記載しています。上司は、部下一人ひとりに目標を割り振る際、まずだれがどういう仕事経験をしたら成長につながるかを念頭においてブレイクダウンすること、仕事を割り振って終わりではなく、なぜその仕事をやってもらいたいのかという理由を本人に伝えて動機づけし、日々サポートします。

さらに、日々の部下の仕事を見守るなかで感じた強みや弱みはきちんと本人にフィードバックします。これをやらずして、研修プログラムの内容ばかり考えていても、人材育成は追いつかないと考えたのです。

これらを推進していくために、毎年「人材育成会議」というものも行っています。「考課会議」において部下の過去の成果

◆図2



や行動にスポットをあてて、評価の妥当性について話し合うことも大事ですが、これはあくまでも過去形の議論です。「人材育成会議」は、過去の評価を題材にしながら、これからどう育てていくかという未来形の議論を行います。対象になるのは、マネージャー未満の全社員240名ほどです。3日間かけて、全員について今後の育成方針について議論を行います。当社では大体4~5店舗で組織上1つのグループを組んでいますので、各店舗のマネージャーとそれを統括するグループリーダー、部長、人事が1つの机を囲み、一人ひとりのマネージャーが部下について先期どのような仕事を任せたのか、なぜその仕事を任せたのか、その部下がどういふふうに取り組んでいて課題は何なのか、今後どうい

うふうに育てていくのかなどについて発表してもらいます。そこで、「もっとこういう育成方法のほうがいいのでは？」などと意見を出し合い、人材育成のブラッシュアップをしていきます。

以上が仕事を通じた育成方法となりますが、この方法には体系的な育成ができないことや、育成の主体がマネージャーなどリーダーになるので、彼ら彼女たちのマインドやスキルに人材育成が左右されてしまうという課題があります。そこで、別途、体系的な研修も行っています。

その軸になるのが、一般社員から経営層まで、全員で学ぶ「7つの習慣」という研修です。また、リーダーシップ研修だけでなく、フォロワーシップ研修というリーダーをサポートするためのマインドやスキルを学ぶ研修を実施していることも特徴です。

会社側が「リーダーシップ」という言葉をあまり使い過ぎると、従業員は「リーダーなら、これくらいのことではできるはず」「クラブの問題はリーダーが解決するもの」というイメージをもちやすくなります。研修では、チームで成果を上げるには、リーダーシップも大事だが、周りにいるメンバーのフォロワーシップも大切であることを伝えています。各店舗に1人ずつファシリテーターを配置して、アルバイトにも入社したらまずそれを教えることに力をいれています。

さらに、今年は「マネージャー育成塾」というものも開催しました。全10講の講義を1ヶ月に2コマ、計4時間授業を受けて、5ヶ月間で完了するものです。今後は、「フィットネス・マネジメント技能検定」のテキストも参考にしながらブラッシュアップを図っていきたいと思います。

も努力してきました。そのようなこともあり、現在の人材開発担当に任命されたのではないかと考えています。

当社はハクヨグループにおけるフィットネス事業に特化した「アレクススポーツライフ株式会社」として2017年6月に分社化された会社です。保有するフィットネスブランドはハイエンドなものから小型店舗など、愛知県内においていろいろな業態をドミナント展開しています。

人材育成については、私どもは社員数100人に満たない中小企業なので、現状、私1人で担当していますが、その軸は「CS:顧客満足(お客さまがいらっしゃるからこそ我々が存在する)」「PL:経常利益(お客さまがいらっしゃるから利益を出せる)」「ES:従業員満足(利益が出るから従業員に還元できる)」という3つです。これを従業員には入社時から研修のたびに伝え、だれもが聞かれたらすぐに答えられるようにしています。

私は新卒採用のほか、各階層の研修プログラムの立案や講師、さらに全社員のキャリア面談を年2回、そのほか日々の日報管理なども行っています。そこから得た情報をもとに、どの人をどこに配置すればより戦略的にハイパフォーマンスを発揮できるのかを考え、トップに提案しています。

当社では、まず内定時から階層別研修に参加してもらい、アレクスイズムと技術の研修をスタートさせます。階層別研修は最低年4回実施します。なお、〇年経たないとマネージャーになれないとか、上がいるから昇格できないということは当社にはありません。昇格条件に定めた基準を満たしており、さらに本人の意欲もあって、人事考課制度でも一定以上の評価を得られれば、昇格試験にチャレンジすることができます。

各階層でのあるべき姿は、何ができれば100点なのか、明確にわかるよう細かくリスト化しています。外部研修への参加も積極的に推奨しており、スタッフが「〇の資格をとりたい」ということならば、今後の業務にそれをどう活かしていくのかをきちんと申請すれば、会社で費用を負担します。

山田:私は人材開発部にて、教育研修や新しい研修の組み立てのほか、人材のスキル管理を担当しています。当社では、アルバイトや社員、業務委託先のインストラクターなどが大勢いるなかで、サービスを平準化することが必要だろうと、人材育成のシステム化に取り組んでいます。

例えば、キャリアデザインとして目標とする先のボタンを押すと「〇と〇をやらなければいけません」という結果が提示されたり、反対に「これをやりました」とすれば、あらかじめ定義しておいた「どこまでの範囲ができたのか」と比較して評価が出たり。こうすることで各店舗の戦力を測ることもできます。実際、「プールで泳げます」といっても店舗によってその能力に差があったりしますので、このような仕組みにすることで、各店の支配人が同じような水準でサービスを提供できるようになればいいですね。

今後の課題は、求人です。厚生労働省によると、かつてと比べ、アルバイトの求人率が都内では2倍に増えています。今後のことを考えると、多種多様な働き方を用意し、1時間や2時間、また週1回でも働いてもらえる仕組みなども整える必要があると考えています。

川口:当社は、ほかの企業さまと比べると小さな企業ですが常にハイクオリティなサービスや施設を提供する“ハイクオリティクラブ”を目指して取り組んでいます。私自身は体育大学出身などではなく、卒業後は“おもてなし”にあこがれてホテルに入社しました。プライベートでクラブに通ううちに、“おもてなし”の頂点はホテルではなく、より生活に密着している人の人生を変えてしまうこともある、フィットネス業界ではないかと感じるようになり、転職しました。入社後は現場のフロント、スタジオ、支配人と経験を重ね、その間、資格取得に



各企業の登壇者も、検定の概要について真剣に話を聞いていた

なお、階層別研修は契約社員から始まるのですが、彼ら彼女たちも、立候補すれば正社員登用試験を受けられるようにしています。こうして、現場から社員に昇格する間口を広くとるようにしていることも、特徴かもしれません。

中小企業である当社では、早期からリーダーシップが求められますから、KPIやPLIについては入社後すぐに教え、意識しながら働くように指導しています。支配人育成については、毎月3回本社に集合してもらい、理念の共有や数字管理について教育しています。また、支配人がきちんと各店で発信力をもてるよう、毎月行うアルバイトスタッフも参加するミーティングでは、理念などのメッセージを発信してもらっています。

人事考課については、数字だけではなく、先ほどお伝えした3つの軸に基づき判断します。CSであれば、会員さまの声を点数化し、会員管理や安全管理、そして商品管理ができています。PLIについては売り上げだけでなく販売管理費を無理に

削っていないかというところまでみます。ESIについては、私がキャリア面談で全店を回っていますし、社員だけでなくPTリーダーの管理も私が担当していますので、上からだけでなく下からの評価も加味して判断しています。これらの項目が細かく設定されたシートがあり、全部に点を入れると、右下に総合点が表示されるようになっていきます。毎回、私たちもドキドキしながら入力しています。

なお、先ほど会員さまの声を点数化しているとお伝えしましたが、これは年に3月と9月の2回、毎回同じ項目について全店で会員さまにアンケートを実施しています。やり始めた当初は、本当にこれでわかるのか？と半信半疑でしたが、全店を回っていて運営状態がよいと感じた店舗は高い点数が出るなど、連動することを実感しています。

最後に、人材育成における課題を挙げると、大きく3つあります。1つ目は入社前後のギャップによる退社です。苦勞して採用活動を行い入社してもらったのに、「思っていたのと違った」などと退社されてしまうことがあります。2つ目は、学習の継続です。会社の提供する定期研修以外で自ら学ぼうとする姿勢を築くことに苦勞しています。主体的に学ぼうとする者とそうでない者とに分かれてしまうのです。また、マネジメント層へのOJTも、教育のハードルが高く、難しさを感じています。3つ目は、プレーヤーからマネジメントへの変革スピードです。現場や運動が好きで入社してくる者が多いので支配人になっても意識の変革がうまくいかない者が多く、早い段階で変えておくことの必要性を感じています。

今後については、アルバイトから社員への間口をもっと広げたいと考えています。また、我々のような中小企業がより店舗を広げていくためにも、トレーナーやフロントなど、より専門力の高い人材の育成にも取り組んでいきます。

現在のフィットネス業界は非常に多様化しています。様々な業態が出てくるのはよいことだと思いますが、業界の基準となる知識や基準が崩れていってしまうのではという懸念もあります。そのなかで、従事者のキャリアアップと同時に技術レベルをしっかりと把握する方法として、複数の主力企業が協力し合い、フィットネス業界に必要な知識をまとめたことには大きな意味があると思います。

また、これまでは入社前後のギャップも課題でした。運動が好きで入社したのに、実際に働き始めると、施設や金銭管理など、学校では学んでこなかった業務も必要となります。3級のテキストを利用することで、事前にフィットネス業界に入ったらどのようなことをやるのか知ることができるため、フィットネス業界としても、入社後の退職を防いだり、より質の高い人材の獲得にもつながると考えています。

今、4社の企業さまにお話しいただいたように、各社それぞれの方法で人材育成に取り組まれていますから、もちろんすべての企業にこのテキストが有効だとはいませんが、ベースとなるひとつの基準として社内研修などに活用いただき、今後はこれに上乘せするかたちで、各社の人事戦略を開発していただけたらと思います。

皆さま、このテキストについて、率直な感想やどのように活用しようと思っているか、ぜひお聞かせいただけますか？

吉田: 非常に幅広い知識を学べていいですね。また、このようなテキストや技能検定ができたことで、業界として、教育の仕組みもしっかりできていることを学生たちにアピールし、多くの人材がこの業界を目指すきっかけになればよいと思います。

江崎: フィットネス業界で必要な知識、スキルがバランスよく網羅されていると思います。私はこの業界に入って20年ほど経ちましたが、自分の知識レベルを上げたいと考えたときに、何から勉強したらいいのか、どんな本を読めばいいのか迷った

笠原: 皆さんありがとうございました。続いて私より技能検定の概要について説明させていただきます。この度、歴史に残る事業「フィットネスクラブ・マネジメント技能検定(仮)」がよいよスタートします。キャッチコピーは、「日本を元気にする新たな資格」としました。フィットネスを通じて国民を元気にすると同時に、日本を元気にしようという、2つの思いを込めています。

これは国家資格です。技能検定については、もともと大工など技術系の職種から始まったものが、近年ではファイナンシャルプランナーなど、ソフトよりのものも現れ、現在130近い職種があります。その認定機関には都道府県などいろいろありますが、今回は国家資格としてFIAが認定団体となり国のお墨付きがあるということは、非常に大きなことだと思います。技能検定は1級・2級・3級に分かれており、それぞれの試験に臨むための学習ツールとしては、参考としていただけるテキストがあります。

内容は、1級は支配人や店長レベルの方を対象に、経営を中心にクラブ全体の統括について、2級はチーフ・マネージャーレベルを対象に、支配人を補佐し、各担当セクションをとりまとめるリーダーシップについて学びます。3級は、エントリーレベルとなり、フィットネス業界を目指す方や、新入社員などを対象に、基本的な運営業務に関する内容が中心となっています。とくに3級については、専門学校や大学などへの働きかけも行っていく予定です。

合格すると、2級・3級についてはFIAからの合格証が、1級については厚生労働大臣からの合格証が発行されます。合格率については、3級は約70%、2級40%、1級20~30%と想定しています。ですから、1級に合格した方はエリートといっていでしょう。



今後の検定制度の展望についても熱く語った笠原氏

経験があります。これだけ整理されたテキストがあれば、自分の弱い部分だけをピックアップして学ぶことも可能ですし、基準となる勉強ツールができたことは、とてもいいことだと思います。

山田: 店舗に一般的なオペレーションマニュアルはありますが必要な知識などについてきちんと文章化されたものはこれまでありませんでした。スタッフの知識レベルの差の解消や、新しく入ってきた方のレベルを知る指標としても活用できると思います。

川口: こういうテキストによって教育基準が明確になると、自信をもって人材育成にあたるようになります。また、支配人レベルなどになると、なかなか会社で教育を行うのが難しいところでもありましたが、今後は1級のテキストを活用したいと考えています。

Information

お知らせ

1. フィットネスクラブ・マネジメント技能検定制度

FIAが4年間にわたって準備してきたこの技能検定制度は、10月初旬には国から当協会がこの検定試験を実施する「指定民間試験機関」として認められる予定。検定試験の実施要項等は、国からの正式な認定を受けた後、速やかに技能検定のホームページに掲載予定だが、本年度は11月と2月の2回の実施を予定している。<http://www.fia.or.jp/fcm.html>
お問い合わせ先:フィットネスクラブ・マネジメント技能検定事務局
tel:03-5207-2456

2. フィットネスクラブ・マネジメント公式テキスト販売開始のお知らせ

フィットネスクラブのマネジメントスキルを体系的に学習できる公式テキストが完成し、FIAより発売中。目次建てはホームページに掲載。

<http://www.fia.or.jp/text.html>

3. FIA マスターズスイミングフェスティバル 2017

10月1日(日)京都アクアリーナにて開催。
155チーム 1,083名
体験イベントとして、
「浮きトレ・負荷トレ 習得トレーニング水着体験」
「スタート・ターン・泳法ワンポイントレッスン」各午前・午後計4回を開催。
午後1回ミズノブース前にて座学を開催。

氏名で管理している。トラブルはない。

C社: 体験者(会員同伴ビジター・招待券利用者除く)は「ご本人確認証」を提示して頂いている。証明書は特に種類を限定しておらず、クレジットカードや学生証など”お名前が書かれているもの”であればOK。但し、入内容と提示物のお名前を目視で確認しているだけで、番号を控えたり、コピーは実施していない。
お客様への牽制として、施設利用の際、会則(入場禁止・退場・施設・サービス利用制限)を抜き出して入場禁止の項目に該当しないかチェックをしてもらっている。

D社: 体験・ビジター・法人とも「施設ご利用に際しての同意書」を確認・記載していただく。
その中で本人確認をするオペレーションを基本とし、スタッフのチェック欄も設けている。確認資料の種類は特別に指定はしていない。コピー等はせず、目視での確認のみ。

E社: 体験希望者には「体験申込書」の記入をお願いしている。本人確認の為の運転免許証、保険証などの提示は義務づけていない。(正規入会者への本人確認(運転免許証、保険証などの提示)も実施していない)

「体験申込書」での確認事項としては、

- (1) 15才以上(中学生は除く)であること。又は、保護者同伴の小学生、中学生であるか。
- (2) 良好な健康状態であり、自己責任で利用できること。
- (3) 刺青(ファッションタトゥー含む)が入っていないこと。

上記3点に対して誓約書へのサインを義務づけている。

4. FIA全国スポーツクラブ駅伝2017

★東京大会

開催日:2017年10月14日(土)

会場:夢の島競技場(江東区)9/3エントリー締切

エントリーされたチームは当日へ向けてコンディション作りをお願いします。

★大阪大会

開催日:2018年2月3日(土)

12月募集開始予定(会場・大阪市内)

詳細案内FIA-HP参照 (<http://fia-sports.net/tokyo.html>)

5. FIAへの相談や質問に対する各社の取り組み

フィットネス事業者団体としてのFIAには、日々様々な相談や質問が寄せられます。そんな中で、皆さまの日々の事業運営にも関係し、有効な情報と思われる事例についてはその都度、ご紹介させていただいております。今回は、以下のようなケースについて各社の取り組みをまとめましたのでお知らせします。

質問: 体験入場者の身元確認について。

クラブでは体験者の身元確認をどのように実施しているか。(免許証・保険証の確認をしているか。確認だけか コピー保管もするか。)

回答:

A社: 体験に来られた方の、健康申告書や住所などは記載いただいているが、身元確認までは実施していない。

B社: 体験者身元確認は行っておらず、本人申告の住所

又、個人情報に関しては、

(1)氏名 (2)性別 (3)年齢 (4)電話番号及び事故時等の緊急連絡先

以上を記入していただく。

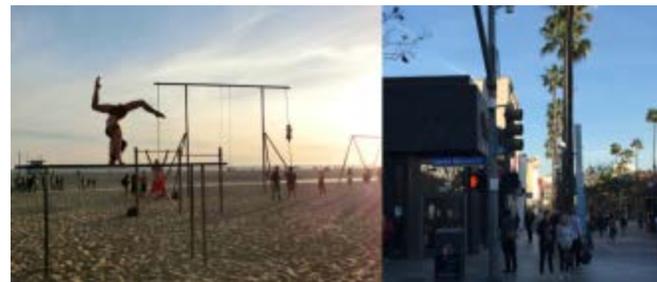
F社: 体験者から名前・住所・電話番号・緊急連絡先をご記入いただくが、特に免許証等での身元確認を義務づけていない。したがって、コピーも保管していない。

Feature

特集レポート

アメリカ西海岸のフィットネス事情

【記:FIA事務局長 松村 剛】



今年のIHRSA視察に併せて、筆者はロサンゼルス並びに近郊のサンタモニカ周辺のフィットネス事情がどのようなものか、視察した。

アメリカのフィットネス市場のトレンドとして、前回の特集においてもご紹介したが、成果重視型のHIIT(High Intensity Interval Training)系のエクササイズが、圧倒的に主流であり、これを提供するブランド、ビジネスモデルが増えている。

特にサンタモニカという限られたエリアだけで見ると、いわゆる一般的なジムやフィットネスクラブは、減ってはいないが特に増えてもないようだ。

また、日本と同様に、というより日本がアメリカの市場トレンドの流れを受けているので、厳密には表現が逆であるが、とにかくYOGAはすっかりアメリカのフィットネス文化に定着した感がある。街をちょっとあるけば、YOGAスタジオに当たるといっても過言ではないくらいである。

HIIT系エクササイズトレンド

決して広くないサンタモニカ界隈で、HIIT系エクササイズをブートキャンプ的なグループエクササイズとして提供しているブランドは、自分の足で歩いた範囲内でも、3件確認できた。

このビジネスモデルの先駆けであり、すでにグローバルにもFC展開を積極的にしかけている”Orangetheory Fitness”は健在だ。その他には”BOOT CAMP FITNESS”、そして”F45 Training”というスタジオで、それぞれ今後、店舗展開を図っていくようにしている、まさに新規参入のブランドである。

これらのビジネスモデルに共通している点が、有酸素系のエクササイズと筋コンディショニング系のエクササイズを実践する3つ程度のゾーンを設けて、グルーピングされた参加者がサーキット形式で45分~60分でワークアウトする点である。では、それぞれのビジネスモデルはどのように差別化されているか。

大きな特徴の違いを挙げると、一つはハートレートをモニタリングして運動強度をコントロールするか、その手法を使わないかの違いである。



HIIT系トレーニングの先駆けであり、グローバル展開を推進中のOrangetheory Fitnessはサンタモニカでも先駆けて出店をした。

先に述べたが、このビジネスモデルの先駆けであるOrange Theory Fitnessの成功は、ハートレートをモニタリングすることで、個々においてもっとも効果的な脂肪燃焼効率を確保できるエクササイズを、科学的根拠をもとに提供するところにあり、現在も成長を遂げている。

一方では、あえてこのハートレートのモニタリングせずに、とにかくブートキャンプ的な雰囲気を感じ上げ、感覚的運動強度の確保に働きかけるというビジネスも増えてきているようである。

サンタモニカで見つけたこのビジネスモデルでは、有酸素系のマシンは固定式のバイクが活用され、スクワットやレッグランジ、プッシュアップなどアナログなエクササイズも取り入れながら、ブートキャンプ感をより高めていた。

平日の夕刻であったが、どのスタジオにももしっかり人が入っており盛況であった。

●F45 TRAINING (エフ・フォーティー・ファイブ・トレーニング)

オーストラリア発祥のトレーニングスタジオのビジネスモデル。“F45”のFは、ファンクショナルのFである。

HIITトレーニング、サーキットトレーニング、そしてファンクショナルトレーニングの3つの大きなトレーニングコンセプトを融合させた、45分のグループエクササイズ。

それらの3つのトレーニングコンセプトをベースに、現在、27種類のプログラムが開発されており、すべてのプログラムにはプログラム要素を象徴する名前とロゴが付けられている。各スタジオでは、それらのプログラムを組み合わせるスケジュールを構成している。例を挙げると、(ファイヤー・ストーム・インターバルサーキット/フラミンゴ・アスレティカ/ブルックリンボクシング/パイプライン・スタビリティ&コアフォーカス etc...)となっており、それぞれのプログラムに応じて様々な道具や、自重を組み合わせ、効果だけでなくグループエクササイズとしての楽しさの演出も考慮されている。

ちなみに、このビジネスモデルはFCビジネスであり、入りやすいセットアップコストや、加入すると既存の会計・顧客管理。支払いシステムを低価格で利用できる点などを強みとしている。

<https://f45training.com/>



(サンタモニカF45TRAININGスタジオ) (F45のホームページより抜粋)

●BASECAMP FITNESS (ベースキャンプ・フィットネス)

固定式バイク、ケトルベル、TRX、メディシンボール、自体重などによる、トータルなワークアウトを提供することを強みとしたスタジオビジネスモデル。全て35分のワークアウトで構成されており、時間的な効率性を成果重視と共に強みとしている。

スケジュールの組み立ては、曜日ごとに強化部位が異なり、週に3回くらい来店すると全身をトータルにワークアウトできるよう、プログラムが配置されている。

【例：月曜日(胸&背中)/火曜日(脚)/水曜日(肩&腕)/木曜日(腹筋とコア)etc.】

アメリカ西海岸を中心に店舗を展開している。

<https://basecampfitness.co/>



夕刻のサンタモニカのBASECAMP FITNESS。かなり活気づいていた。

パーソナルトレーニングの定着

バイクスタジオやYOGAスタジオ、そして先にご紹介したサーキットトレーニングを提供するBOOT CAMP系スタジオの増加がトレンドの米国フィットネス事情であるが、パーソナルトレーニング専用スタジオも確実に増えており、FCビジネス展開事例も見受けられる。

もちろん、一般的なフィットネスクラブやトレーニングジムにおいても、パーソナルトレーニングの提供は当たり前であり、会費以外の付帯収入の重要な稼ぎ頭となっていることは、言うまでもない。

多くのフィットネスクラブにおいては、パーソナルトレーニングを提供するエリアは、一般のジムエリアとは差別化して、しっかりと別スペースが確保されているのが一般的なくらいである。



FITNESS TOGETHERは、米国全土にFCビジネスとして展開するパーソナルトレーニング専門スタジオだ。

アメリカのフィットネス産業におけるパーソナルトレーニングは、極めて重要かつ利益率の高い重要なパーツである。晴天確率の極めて高いアメリカ西海岸ともなると、アウトドアでのパーソナル指導も珍しくない。

トレーニングジムにおいて設置されているトレーニングマシンやフリーウエイトを使っての指導が主な日本のパーソナル指導とは異なり、欧米においては、ラバーバンドや、ロープ、メディシンボール、ライトウエイトなど、多様なエクササイズを引き出すことのでき、しかも簡易で持ち運びも可能なトレーニングツールが大活躍だ。

以上のような条件が重なり、屋外の公園などにおけるパーソナル指導が出現するのも、ごく自然の流れなのだろう。

パーソナルトレーナーにとっては、通常のジムやクラブにスペース使用料や売り上げの一部を支払う必要もなく、全額を自分の収益とできる。

道具などへの初期投資もごくわずかで抑えることができる。クライアント側にしても、その分リーズナブルにパーソナル指導を受けることができるのでWINWINである。

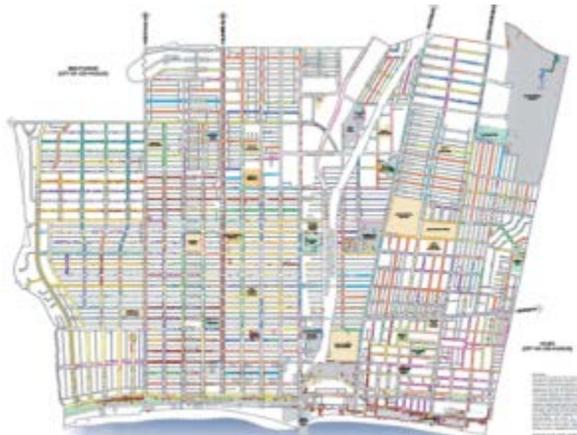
今回の視察においても、ヴェニスビーチの芝生スペースで、パーソナル指導が行われているシーンに出会った。

聞いてみると、しっかりと契約関係が締結された有料のパーソナルセッションであった。



ヴェニスビーチの一角の芝生スペースで行われているパーソナル指導のワンシーン

サンタモニカ周辺のフィットネス視察のすすめ



(サンタ・モニカはこのように碁盤の目に区画されている)

もしも、アメリカ西海岸に行く機会があり、米国のフィットネストレンドを視察する時間が少しでも確保できそうであれば、サンタモニカに行くことも一つお勧めしたい。

もちろん、ロサンゼルス市のダウンタウンやハリウッド地区など、様々な業態が西海岸にはたくさんちりばめられているので、時間があれば是非とも動き回ると良いのだが、いかんせん、車が絶対必需品となる。

もちろん、公共の交通機関であるバスと地下鉄を駆使すれば、どこへでも行けるが、渋滞や蜘蛛の巣のように張り巡らされたバスの路線を駆使するには、慣れていないと困難。

しかし、サンタモニカには、ロスのごく近郊からでも一本で、バスか電車で簡単に移動できる。

サンタモニカは地図のように完全に碁盤の目に区画されており、徒歩でも一日あれば充分動き回れる。

サンタモニカについたら、まずはサードストリートプロムナードに直行して、掲示されているマップを確認して欲しい。そこにしばらく立っていると、間違いなく、サンタモニカのガイド係りの誰かが陽気な声をかけてくれるので、そのガイドからマップをもらおう。

そのマップには、サンタモニカの全てのショップやレストラン、観光スポットなどが事細かく記載されていて、そのカテゴリーの中に“FITNESS”というカテゴリーがしっかりと括られている。

そのカテゴリーの中のフィットネス施設を、地図上に点で印をしてみると、おのずとそれでツアースケジュールが確定できるというわけである。

但し、サンタモニカには大型の総合施設よりもYOGAスタジオやブティックタイプのスタジオが多い。総合型のクラブや24ジムを視察するには、やはりロスのダウンタウンがお勧めである。

サンタモニカの視察を一応に終えれば、すぐそこがロスで一番人気のショッピングゾーンであるし、サンタモニカのビーチに出て15分も歩けば、ヴェニスビーチはすぐで気持ちがいい。そんなスケジュールをコンパクトに収めることができるので、忙しいスケジュールの方には是非ともお勧めしたい。

※ロス周辺のフィットネス視察をもしもお考えの場合、日本フィットネス産業協会松村まで、お気軽にお問い合わせください。会員の方であれば喜んでお手伝いさせていただきます。

New Clubs

出店情報

9月のオープンクラブ

BEST STYLE FITNESS

所在地:千葉県浦安市日の出5-7-3

TEL: 047-323-6751

ホリディススポーツクラブ 大和高田店

所在地:奈良県大和高田市大谷758番84

TEL: 0745-21-1173

フィットネス&スパ あすウェル 長津田

所在地:神奈川県横浜市緑区長津田5-3-7

ソルタス長津田4F

TEL: 045-988-5070

●FIA会員

cocoon athletics

所在地:さいたま市大宮区吉敷町四丁目241-2

TEL: 050-3718-0018

BurnesStyle

所在地:東京都千代田区神田相生町1

秋葉原センタープレイスビルB1F

TEL: 03-3527-1761

Curvesイオン五條

所在地:奈良県五條市今井2-150

TEL: 0747-22-2822

Curvesビバモール足利堀込

所在地:栃木県足利市堀込町字宮前250-1

TEL: 0284-22-3889

Curvesタイヨー草牟田

所在地:鹿児島県鹿児島市草牟田2丁目19-5 3F

TEL: 099-224-7030

Curvesイオン小野

所在地:兵庫県小野市王子町868-1 イオン小野3階

TEL: 0794-64-8666

Curves島忠ホームズ相模原

所在地:神奈川県相模原市南区古淵2-9-1

島忠ホームズ2F

TEL: 042-851-3721

Curves柏の森

所在地:福岡県飯塚市柏の森72番地

くすりのハッピー柏の森店内

TEL: 0948-21-6040

Curvesイオン上峰

所在地:佐賀県三養基郡上峰町坊所1551-1

TEL: 0952-37-3515

Curves王子公園

所在地:兵庫県神戸市灘区水道筋4丁目1-16-B1F

TEL: 078-881-0088

Curves長井四ツ谷

所在地:山形県長井市四ツ谷2丁目6-27

TEL: 0238-87-1466

Curvesビバモール寝屋川

所在地:大阪府寝屋川市寝屋南2丁目22番地2号

ビバモール寝屋川

TEL: 072-820-3715

●FIA会員

Curves磯路桜通り

所在地:大阪府大阪市港区磯路3-8-24

藤和市岡ハイタウン1F

TEL: 06-6574-3739

Curvesサンエー杭瀬

所在地:兵庫県尼崎市杭瀬本町2丁目19-3

TEL: 06-6481-2294

●FIA会員

FASTGYM24小竹向原

所在地:東京都板橋区向原3-10-37 2階

TEL: 03-5917-2027

FASTGYM24都立家政

所在地:東京都中野区鷺宮1-17-3 2階

TEL: 0120-208-025

●FIA会員

エニタイムフィットネス麹町

所在地:東京都千代田区麹町4-8

麹町クリスタルシティ 1F

TEL: 03-6272-6355

エニタイムフィットネス広尾高校前

所在地:東京都渋谷区東3丁目1-5 2F-3F

TEL: 03-6805-1702

エニタイムフィットネス下高井戸

所在地:東京都杉並区下高井戸1-7-7

スタープラザ 1F

TEL: 03-6379-1852

エニタイムフィットネス一之江駅前

所在地:東京都江戸川区一之江3-2-33

TEL: 03-5879-3505

エニタイムフィットネス桜街道

所在地:東京都東大和市立野4-473-1

春日ビル1F

TEL: 042-569-8925

エニタイムフィットネス多摩境

所在地:東京都町田市小山ヶ丘4-1-8 2F

TEL: 042-703-0657

エニタイムフィットネスセンター北

所在地:神奈川県横浜市都筑区中川中央1-1-5

YOTSUBAKO 5F

TEL: 045-532-5277

エニタイムフィットネス熱田六番南

所在地:愛知県名古屋市熱田区六番3-18-5

タイハウ六番南ビル1F

TEL: 052-364-8630

エニタイムフィットネス淡路

所在地:大阪府大阪市東淀川区淡路5-1-3

TEL: 06-6300-7183

エニタイムフィットネス熊取

所在地:大阪府泉南郡熊取町大久保北3-1025-1 2F

TEL: 072-493-3722

エニタイムフィットネス太宰府店

所在地:福岡県太宰府市大佐野1-1-8 2F

TEL: 092-408-1607

Issue

記事

ライザップグループ、筋力低下予防、東大と研究

フィットネスクラブ運営のライザップグループ 東京大学医学部と提携し、胃がん手術の術後患者を対象としたサルコペニア(筋肉と筋力の低下)予防に関する臨床研究を9月から始めると7日に発表した。65歳以上80歳以下の胃がん患者を対象に、手術の前後にトレーニングを中心とした運動・栄養療法を行うことで術後の筋力低下などをどの程度予防できるかを検証する。

(2017.8.8 日本経済)

アルファシステム、健康管理のウェアラブル端末

医療システム開発のアルファシステム(秋田市)はTDKや秋田県などと連携し、リストバンド型端末を使った高齢者の健康管理システムを構築する。脈拍など生体情報を収集して体調の異変をいち早く把握できるようにし、認知症や糖尿病などの予防、改善にも活かす。あらゆるモノがネットにつながる「IoT」環境で、ウェアラブル端末を見守りだけでなく介護予防にまで活用する。

(2017.8.10 日経産業)

センサー眼鏡で健康支援、ルネサンス、ジズと開発

フィットネス大手のルネサンスは眼鏡専門店を運営するジズと提携し、センサー付き眼鏡「ジズ・ミーム」を導入したサービスの共同開発に着手する。企業の健康経営などフィットネスへのニーズが多様化するなか、ITを活用した効率的なヘルスケアソリューションの開発に力を入れる。

両社はまず、ジズの公式アプリ「ジズ・ミーム・ラン」を活用した新たなサービスの開発を進める。ジズ・ミーム・ランはウォーキングやランニング中の頭の動きを眼鏡に内蔵された6軸のセンサーで取得するアプリケーション。身体の軸やバランスなどを可視化し、取得したデータから個人の課題を見つけ、改善策も提案する。

ルネサンスは複合スポーツクラブ事業を中心に展開しており、10月に運営するスポーツクラブ「ルネサンス」全店で新規入会者向けのエントリープログラムにジズ・ミームを導入することを検討している。

(2017.8.11 日経MJ)

受診情報、ネットで患者に提供、HITO病院

愛媛県四国中央市にある中核病院のHITO病院は、患者がインターネットを通じて自らの診療情報の一部を見られるようにするサービスを始めた。病歴や投薬歴をいつでもネットで確認できるようにし、救急医療時の迅速、正確な対応を後押しする。患者が自由に自らの診療情報に接することができる環境を整え、健康管理への意識の向上も促す。

新サービス「カルテコ」は、メディカル・データ・ビジョンが開発したシステムを約1,000万円で導入した。同様の形態のカルテコを導入するのはHITO病院が四国では初めてで、全国では名古屋市の大同病院に次いで2例目。

(2017.8.15 日本経済)

グルテンフリーは健康に害？ 穀物摂取の長所損なう

先進国ではグルテンフリーダイエットが流行しているが、グルテンの摂取を減らしても、心筋梗塞などの冠動脈疾患の予防にはつながらず、グルテンフリーに徹するために、身体によい栄養素を豊富に含む全粒穀物を食べなくなると逆に健康に害が及ぶ可能性があることが、米国コロンビア大学のBenjamin Lebwohl氏らの研究で明らかとなった

(2017.8.18 日本経済)

ティップネス、総合フィットネスクラブと24時間型ジムの相互利用サービス「FG24 Plus」を導入

首都圏・関西・東海地区を中心に61店舗の総合フィットネスクラブを展開する日本テレビグループの株式会社ティップネスは、運営する総合フィットネスクラブの都心ブランドである「ティップ・クロス TOKYO」「ティップネス丸の内スタイル」の各店と、首都圏を中心に多店舗展開している24時間営業のトレーニングジム「FASTGYM24(ファストジム トウエントィフォー)」全店との相互利用が可能な共通利用会員プラン「FG24 Plus」を、2017年9月1日(金)より導入する。

『FG24 Plus』は、総合型店舗の会員プランにプラス500円という月会費での提供となるため、総合型店舗の既存会員にとっては、現在の月会費に500円プラスするだけで、FASTGYM24全店の利用が可能となる。

(2017.8.21 日本経済)

悲恋が生んだRIZAP、結果にコミット——新規入会、50代以上が2割超す、第二の人生まだこれから

ライザップの会員数は累計約9万人。当初はメタボ体形に悩み始めた30～40代が中心だったが、最近では50代以上が増加。4月の新規入会者の22%が50代以上で、16年1月の約1.6倍になった。50代以上の増加を受け2月から地方でシニア向けに健康増進プログラムを提供するほか、ライザップのメソッドを活かしゴルフやキッズ教室など領域を広げている。ゴルフは一番安いコース(2ヶ月・16回)でも約32万円だが「結果を出そうとしてくれるところに価値がある」(利用客)。現在、ゴルフは12店舗だが入会待ちの状態が続いている。

富裕層向けのように見えるが、決してそんなことはない。会員の3割以上はコース料金を最大60回の分割払いで支払う。さらにプログラム開始から30日間は無条件でキャンセル・返金できる制度があるが、「ボディメイク事業」の返金率は5%弱にとどまる。強い個「ピン」の時代とはいえ、いかに人々が励まし、寄り添ってくれる存在を求めているかわかる。

(2017.8.25 日経MJ)

ウェルネスフロンティア、JOYFITで「ダヴィンチボディボード」エクササイズプログラムを開始

株式会社ウェルネスフロンティアが運営するJOYFITは、日本のフィットネスジムとしては初めて(※)「ダヴィンチボディボード」を導入したエクササイズプログラムの提供を開始する。関東圏内のJOYFIT 5店舗にて、2017年9月1日(金)より体験会を実施し、10月1日(日)より本格プログラムの提供を開始する(※ヨガスタジオやスポーツクラブでの導入実績はあり)。

(2017.8.28 日本経済)