

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

フィットネスビジネス勉強会

「7つの習慣@Frontier」研修を軸に人から組織を変革する

4月19日、東京都渋谷区で第57回フィットネスビジネス勉強会が開催され、「これから求められるリーダーシップと組織」をテーマにセミナーが行われた。

東急スポーツオアシスが実践する人材育成の重要なエッセンスとなっている「7つの習慣」を活用した組織の変革方法と、リーダーシップに必要な考え方についての共有を、東急スポーツオアシス共創推進本部 BeesConnect事業部 部長(兼)経営企画本部 人事部 部長 江崎貴史氏が行った。主催者より概要を提供頂いたので、その模様をご紹介します。

■はじめに

私は、昨年4月に立ち上げたBeesConnect(ビーズコネクト)という事業部を担当しております。この事業部は、「自社の経営ノウハウを他社さまと共有させていただくこと」を目的として立ち上げた事業部です。具体的には、自社で磨いてきた、人材育成プログラムとお客さまデータを可視化するシステムをご紹介します。

私たちの事業部の事業コンセプトは、「競争から共創へ」というものです。

この考え方は、「7つの習慣」に起因するものです。Win-Winという言葉はすでに日本語になっておりますが、「7つの習慣」の書籍から生まれた言葉だそうです。「7つの習慣」の第4の習慣において、「豊かさマインド」と「欠乏マインド」という言葉を学びます。「欠乏マインド」とは、幸せや成功をひとつの塊のように捉え、「誰かが幸せになったら、あるいは成功したら、自分の取り分が少なくなる」という考えかたです。しかしそれは現実的でしょうか？

成功とか幸せは塊のようなものではなく、誰かが手に入れたからといって、減るようなものではありません。

長らく国内においてフィットネス参加率は3%などと言われており、残りの97%の人は健康であることを望みながら運動習慣を定着させていない。このような状況のなかで、競合クラブが成功したら、本当にお客さまは居なくなるのでしょうか？

フィットネス業界では、これまで業界内で熾烈な『競争』を繰り広げてきましたが、これからは『共創』の時代にシフトしていくべきだと考えています。自社が成功するために他社が失敗してしまう必要はなく、業界全体が成功していく道を探っていくべきだと考えています。

同じ健康産業において、医療業界は最新のスキルや技術を共有し、学びあう文化を持っています。

自分の病院に入院している患者は健康になってほしいが、ほかの病院が患者どうなってもよいとは考えていません。また、子どもたちからも尊敬され、将来目指す職業として目標となっています。同じようにフィットネス業界もお互いに切磋琢磨しながらも、最新の技術は学びあい、業界全体が成功していくことを目指すべきだと考えます。



これは、競い争う「競争」から、共に創るという意味の「共創」へパラダイム・シフトしていきましょう、ということの意味です。私たちの開発したお客様データの可視化システムを使うことで、業務を効率化し、スピーディーにタイムリーに入会獲得に向けた戦略を打つことが可能になります。

東急スポーツオアシスも、実際にこのシステムを活用し、会員数を大きく伸ばすことに成功しました。また、これまでかなりの労力を裂いて行っていた数値の集計や資料作成といった業務が削減され効率化に成功したのです。

このシステムを一般的には「競合」と呼ばれる同業他社さまに「一緒に使いませんか」とご紹介させていただいています。

そして、フィットネス業界で働く人たちの仕事が効率化され、給料も上がり、子供たちが尊敬し、「将来この仕事に就きたい」と憧れるような業界にしていきたいです。

今日のテーマは「これから求められるリーダーシップと組織」ですが、これからのリーダーはどうあるべきかを考えていきたいと思えます。

「7つの習慣」を翻訳し、日本に伝えたジェームス・スキナー氏はこう述べていました。

「私たちは、無意識に心の中で内と外の境界線を持っている。これからのリーダーに求められることは、この境界線を広く持つことだ」

例えば、自分の両親を「父、母」と呼ぶか、「お父さん、お母さん」と呼ぶかは身内であるか、そうでないかを区別しながらでないと日本語は話せない言語です。そのため、常に心のなかに内と外の境界線を引ながら我々は暮らしています。

国内に420万の企業があり、数えきれないほどの職業があるなかで、「世の中に健康な人を増やしたい」「運動の楽しさを伝えたい」という同じ目標に向かって働く人たちは「外」の人なのか。そうではなく「内」の人であると考えます。

一緒に学び、共に成長していきたいと考えています。これが「競争から共創へ」の考え方です。

■7つの習慣について

今日は「7つの習慣」を土台にして、リーダーシップや組織について考えていきたいと思えます。まずその前に、この「7つの習慣」をご存じない方もいらっしゃると思いますので、簡単に説明します。

「7つの習慣」とは、スティーブン・R・コヴィー氏によって体系化されたもので、そこにはアメリカ建国から200年間の成功哲学がまとめられています。

ビジネス書として「7つの習慣®」は世界的なロングセラーとなり、研修プログラムとしても世界各国の企業において高い評価を得ています。

なぜ私たちが「7つの習慣」を学び始めたかという、当時の社長からこのような指示があったことが発端でした。「階層別研修のようにみんなでバラバラのことを学ぶのもいいが、全社員が同じことを学んで社内に共通言語を作りなさい。そして企業風土・文化を作りなさい」。そこで全社員が学ぶとしたら何がいいかを考えた結果、「7つの習慣」を学ぶことになったのです。

はじめは、日本で販売権を持つフランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社とライセンス契約を締結して、社内に研修講師を養成し、自社の従業員が社内ファシリテーターとして「7つの習慣」を教えていく取り組みを行っていました。

その後、自分たちの言葉で「7つの習慣」を伝え始めたところ、「これは仕事の場面に置き換えると、このような伝え方をした方がいいね」と、伝え方がオリジナルになっていき、最終的にこれくらいオリジナルになったのであれば、自分たちのオリジナルを作ろうと独自のプログラム「7つの習慣®Frontier」を作りあげたのです。

私たちが教えている「7つの習慣®Frontier」の特徴は仕事の場面に置き換え、職場で活かす方法を学べることです。また、企業として「7つの習慣」の実践について考えることができます。

ピータードラッカー言葉に「企業カルチャーの力は戦略を凌ぐ。それが意味するところを完全に理解できたときにだけ、企業は成功を得るだろう」というものがあります。これは、企業にとって大事なことは優れた戦略を立てることよりも、優れた企業カルチャーをつくるのが大切になるという意味です。

戦略は、他社が真似しようと思えば真似ができてしまいます。企業風土、カルチャーは一度作ってしまうとなかなか他社が真似できません。

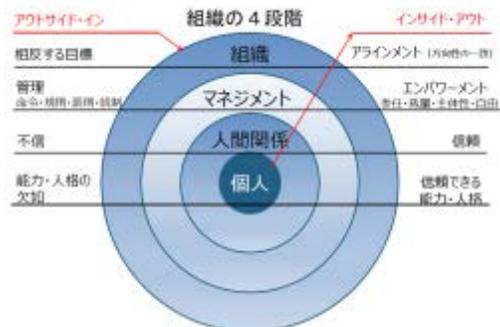
企業の強みとなるカルチャーを作り上げるときに「7つの習慣」の考え方を、活かすことができるのです。

また、これがリーダーシップや組織の話にも繋がってくると思っています。

■組織とマネジメント

組織の変革は組織の最小単位であり中心となる「個人」のレベルから始めていく必要があります。

「個人」に十分な能力と信頼のおける人格が備わっていなければ、人間関係において不信関係が生まれます。不信関係にある人たちをマネジメントするときは、管理・統制型のマネジメントをすることになります。「能力がない、人間性に欠けた人たちが、ミスをしないうに、仕事の手を抜かないように」と、従業員を命令、規則、罰則などで縛り、管理・統制型のマネジメントスタイルで仕事をやらせようとしています。



そのような環境で仕事をしている従業員は、主体性を失い、やがてお客様よりも上司を喜ばせるために仕事をするようになります。

レガッタのボートのように、漕ぎ手は進行方向(組織の進むべき方向)に背を向けて座り、コックスと呼ばれる司令塔だけが前を向き、漕ぎ手はコックスに指示されるがまま、懸命にボートを漕ぐ。誰も進むべき方向を言い出すことなく、指示に従ってさえいけば、しかるべき方向にしかるべきスピードで進んでいくであろうと、自分の仕事をただ言われたままにこなしていきます。

『フィットネスビジネス誌』の記事で記載していますが、このマネジメントスタイルは高度経済成長時代の工業化社会においては、有効であったと思います。効率よく決められた仕事をきちんとこなすことで成果が上げられたのは、変化の波が比較的緩やかな時代だったからでしょう。

しかしながら、現代社会は激流です、荒波です。非常に変化が激しい時代であると思います。皆が後ろを向いて、バラバラにボートを漕いでいては沈没してしまいます。ラフティングのボートのように全員が前を向いて、それぞれが主体的にボートを漕ぎながら、荒波を乗り越えていく必要があります。

共通の目標に向かって、組織をエンパワーメントしていく必要があります。エンパワーメントとは、一人ひとりの中に力がある状態で、メンバーに裁量権を持たせて委任し、一人ひとりの主体性を引き出すマネジメントスタイルで、これが求められています。

組織の個人がそれぞれの内面の奥底にある人格を磨いていくことが必要になります。「信頼できる能力」と「人間性が備わっている」人たちが集まれば、人間関係において信頼関係が生まれ、その信頼関係を土台としてはじめてエンパワーメントが可能になるのです。

つまり、組織の変革は「個人」から変わっていかねば、本質的な意味で組織は変わっていかないのです。

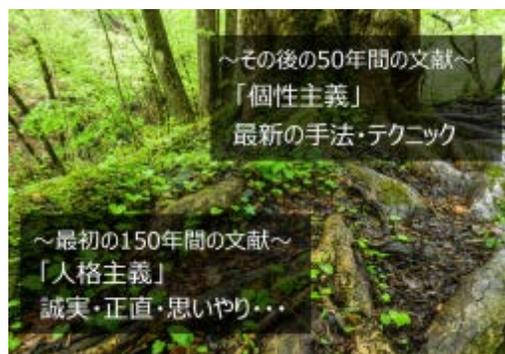
「7つの習慣」のコンセプトは、インサイド・アウト(内から外へ)という方向で変わっていきこうというものです。

究極のインサイド・アウトはどこから変わっていくかというと、それは自分自身です。自分自身の内面から見つめ直すということが、一番に変化をもたらします。

ガンジーはこのように述べています。

「あなたがこの世で見たいと願う変化に、あなた自身がなりなさい」

■「人格主義」と「個性主義」



「7つの習慣」は、「人格主義」に基づく成功を定義しています。それは、誠実さや正直であること、思いやりの心を持つことなどを意味しています。一方で表面的なノウハウ・テクニックを磨くことを「個性主義」と呼んで対比しています。

スティーブン・R・コヴィー氏が行った研究で、アメリカ建国から200年間の間に書かれた成功文献を分析したところ、あるひとつのことがわかりました。アメリカの成功哲学の内容には、最初の150年間とその後の50年間で全く異なる2つのメッセージが込められているという傾向あったのです。

最初の150年間の成功文献は人間の内面(人格)を重視していました。ところが時が経つにつれ、人格を重視しなくなり、ノウハウ・テクニックを身につけるといった表面的な成功を求めるようになりました。

この全く二つの異なる成功を導くメッセージに名前を付け、最初の150年を「人格主義」、その後の50年を「個性主義」と呼んだのです。

スティーブン・R・コヴィー氏は、この「個性主義」のテクニックが不要とは言っていません。確かにこれは必要ですが、まず始めに根っことなるものがしっかりしていなければテクニックというものはいくら磨いても生きてこないのです。

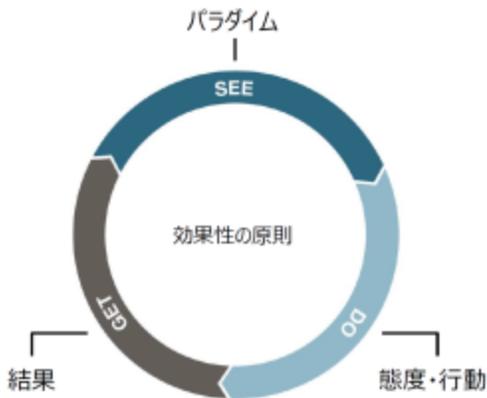
「7つの習慣」にはサブタイトル「人格主義の回復」がついており、最初の150年間の人格を大事にする考え方に戻るといことがコンセプトになっています。

パラダイム



■パラダイム・シフト

パラダイムとは、私たちが物事をどのように見て、理解、解釈しているか、ということの意味しています。パラダイムは眼鏡に例えられます。この眼鏡のレンズは、自分の価値観や経験、思い込みといったレンズでできています。人々は自分オリジナルのレンズを通して物事を理解、解釈し、それに基づき行動して、何らかの結果を得ています。



パラダイム、つまりものの見方(See)が、態度・行動(Do)に影響を与え、それが結果(Get)をもたらす。そして、その結果(Get)はものの見方(See)をさらに強める証拠材料となります。結果を変えなければならない時には、その結果を生んでいる態度、行動を変えなければなりません。しかしながら、根本的には、その態度、行動を生み出しているパラダイムを変えていかないと、人生は変わってはいきません。ものの見方を変える、これはパラダイム・シフトと呼びます。

スティーブン・R・コヴィー氏は、以下のように述べています。「人生において小さな変化を起こしたいのであれば、私たちの態度や行動に対して働きかければ良いだろう。」

しかし劇的な変化を望むなら、土台となるパラダイムを変えないといけない」

これは「7つの習慣」の書籍の中に出てくる表現です。今は渋谷にいることを忘れていただき、シカゴの街にいますとってください。

目的地があり、地図を見ながら進んでいますが、一向に目的地にたどり着けず困っています。なんと地図はミスプリントで、実はデトロイトの地図が印刷されていたのです。もちろん地図が間違っているので、正しい目的地にはたどり着けません。

この地図は、パラダイムの比喩表現になっていて、地図＝自分の理解、解釈が間違っているから目的地に辿り着かないのです。

この道に迷っている状態のときに態度や行動を改めたらどうなるでしょうか？ 行動を改めて、今までの2倍の努力を始めると、今までの2倍の速さで間違った目的地にたどり着きます。

では、態度を改めたらどうなるでしょうか？ ポジティブシンキングに切り替えて、間違ったところに来たのは、何か意味があるのではないかと考えます。この場合は、道に迷っていることは問題と感じなくなりますが、迷っていることに変わりはありません。

人生も同じように目的があって、皆さまもそこに向かっていきますよね。正しく物事を理解・解釈して、正しい地図を持たなければ正しいゴールにはたどり着きません。ときには自分がかけている眼鏡(パラダイム)から距離を置き、客観的に自分のレンズ(ものの見方)を見つめ直すことが必要です。

■「見方」イコール「あり方」

人格を磨くことは、自分自身のパラダイムを見つめ直すことを意味します。

スティーブン・R・コヴィー氏は、以下のように述べています。

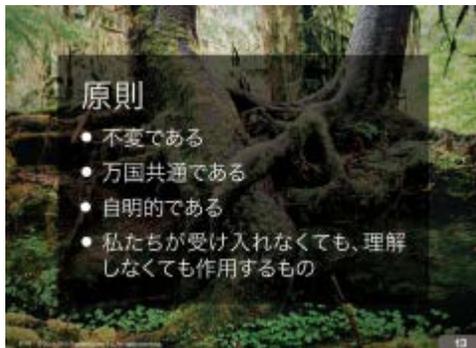
「パラダイムと人格は切り離すことができない。人間において、あり方は見かたに直結するのであり、どう見ると、どうあるかは強い相関関係で結ばれているからだ」

ここまで長い時間を取って、これらを共有した理由は、「これからのリーダーはどうあるべきか」「組織はどうあるべきか」ということを考えるにおいて、リーダーは正しいパラダイムを持たなければいけないということを伝えたかったのです。

■リーダーの考え方

それでは、リーダーとしての、どのようなパラダイムを持てば良いのか？

まず、原則に沿ったものの見方をすることが必要です。成功には原則があります。その原則にもものの見方を合わせていくということです。



原則

- 不変である
- 万国共通である
- 自明的である
- 私たちが受け入れなくても、理解しなくても作用するもの

原則というのは、不変なもの、万国共通であること。私たちが受け入れなくても理解しなくても作用するもの、例えば「万有引力の法則」です。これはいつでも地上で働いていて、私たちがどう思うかに関係なく、手を放せばこの物は床に落ちます。

「効果的な原則」

- 第1の習慣：責任、選択、率先力、説明責任、機知
- 第2の習慣：ビジョン、決意、目的
- 第3の習慣：フォーカス、誠実さ、自律、優先順位づけ
- 第4の習慣：相互の利益、公平、豊かさ
- 第5の習慣：尊重、相互理解、共感、勇気
- 第6の習慣：創造性、協力、多様性、謙虚さ
- 第7の習慣：再新再生、継続的改善、バランス

昨日も落ち、今日も落ち、明日も落ちる。日本で落ちて、アメリカでも落ちる。万国共通で不変的なことです。原則のひとつ、誠実の反対は不誠実で、責任の反対は無責任です。原則の反対の意味を考えたときに、それによる成功があるか？ということを見ると、成功の原則がよりわかりやすくなると思います。

不誠実に基づく長期的な成功があるか、無責任にというものの見方に基づく長期的な成功があるか、という例をみればわかるのではないのでしょうか。

「私たちは行動を選択することはできる。しかしその結果は原則がコントロールし、結果は原則に支配されています」
 これからのリーダーはこの原則に沿ったリーダーシップを発揮する必要があると考えます。

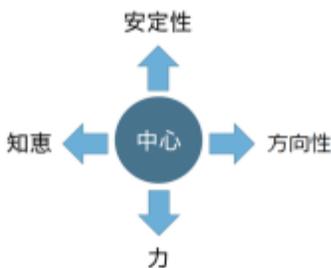
「効果的な原則」の反対

- 第1の習慣：無責任、反動的、受動的
- 第2の習慣：目的の欠如、短期的志向
- 第3の習慣：フォーカスの欠如、自堕落、アンバランス
- 第4の習慣：不公平、わがまま、欠乏マインド
- 第5の習慣：判断、無礼、無神経、傲慢
- 第6の習慣：自分だけ、孤立、批判、ごまかし
- 第7の習慣：一貫性のなさ、コミットメントの欠如、アンバランス

研修において、あなたが信頼するリーダーとその理由を挙げてもらおうと、ほとんどの場合、原則のリストアップが始まります。情熱、一貫性、誠実さ、などです。本当に信頼されて人を引っ張っていくリーダーというのはきちんと自分の真ん中に正しい原則を持っているのではないかと感じています。これからのリーダーは揺るがない中心を持っている必要があります。それをコンパスのように、自分の指針に持っていれば、どんなに周りの状況の変化が激しくあろうが、自分は揺るがずにリーダーシップを発揮していけるということです。

自分の中心的な原則に沿った価値観を、まずはしっかりと持ちましょう、ということ研修プログラムのなかでお伝えしています。

■原則中心



自分の人生の中心に置くものがなんであれ、それは安定・方向性・知恵・力の源になる。

何を人生の中心に置くか。それが私たちの安定性、指針(方向性)、知恵、力の源になります。この真ん中に置きたくなるものは、「お金」「家族」「仕事」など「自己」中心というものもあります。「お金」中心の人は、お金があるときに安定し、力が出ます。お金を得るとい目標に向かって知恵を出し、方向性を見出します。「仕事」中心の人は、仕事を通じて安定や力を得ているということです。

例えば、このなかで「家族」中心と聞くと、美しく聞こえますが、家族を中心に置くと家族をダメにしてしまうと「7つの習慣」では述べています。家族が中心であれば、家族は安定性や、指針、知恵、力の源になります。しかし、家族に何か大きな問題が起こってしまうと自分の中心が揺らいでしまうことになり、一番安定してどしどしと構えていないといけないところが、安定性や方向性を見失い、知恵も力も出なくなってしまうのです。

あるいは「仕事」中心はどうでしょう。「仕事」中心の人は仕事がこの安定性、指針、知恵、力の源です。仕事で評価されている時期は問題ないのですが、仕事がうまくいかなかったとき、評価されないとき、自分の会社が危なくなったときに自分の中心が揺らいでしまいます。一番安定して、中心から力を出さないといけない場面で、力を奪われてしまうことになるためです。自分の中心に置くものが何であれ、それが揺らいでしまうと全てが揺らいでしまいます。それでは何を中心に置けば良いか。さきほどの原則を中心にするのです。原則を真ん中に置いて、それを中心に置いて全部を見る。家族もお金も仕事も全部をバランスよく見ることです。

原則を中心に行けば、安定した方向性で、力を伸ばして行けます。反対に、会社や家族の状況などを中心にコロコロ変わるものを中心に置くと、自分の中心も揺らいでしまいます。揺るぎない不変の原則を中心においてください。



(原則を生活の中心におくことにより、周りのすべての事情がバランスよく見えるようになる)

■企業を中心

私たちの「7つの習慣®Frontier」研修においては、個人としての「7つの習慣」の実践だけでなく、企業としての実践についても考えます。それでは、企業は、何を中心に置けば良いのでしょうか。

ビジョン・ミッションを真ん中に置くことができれば、企業は方向性が定まり、安定し、知恵と力が出ます。

皆さまの会社はどうでしょうか。従業員がその自分の会社のビジョン・ミッションに向かって燃えているかどうか。一度振り返ってみるのもリーダーとしては大事かと思えます。

ここからの話は、手前味噌ですが、私たち東急スポーツオアシスのビジョン、大事にしている理念は「ひと、とき、輝く。」という言葉です。ここには、「お客さまもスタッフも、オアシスに関わるすべてのひとが、同じ時代というときを得て、オアシスという場所でお会いすることで、ともに輝いていく」、という想いが込められています。

判断に迷ったとき、必ずここに立ち戻るようにしています。私は人事も担当しておりますが、正解がなく、どう対応すべきか迷うときには、必ずこの企業理念に立ち戻るようにしています。

■オアシスらしい日本唯一の制度

日本で東急スポーツオアシスにしかおそらくないであろうと言われている制度がひとつあります。それは「きずな休暇制度」というものです。

退院後、今までのように休んだり、出勤したりを繰り返していると、出勤日数が足りず欠勤が発生し、給与が減額になってしまう可能性がある。しかも、闘病生活はいつ終わるか分からないため、冬の寒い時期は特に心臓に負担がかかるにもかかわらず、無理をして出勤しており、周囲の社員はとても心配していました。

そして、「彼を助ける方法はありませんか」、という相談が私のところにきたのです。

「自分の有給休暇はいっぱい余っているので、代わりに使ってもらえる制度があればいいな」と直感的に考え、他社に同じような制度がないかを調べました。色々調べたのですが他社にはないようで、自分たちで考え有給休暇付与制度という制度案を作り、役員への許可をえることにしました。

日本でどこにも前例がないというのは、どんなリスクがあるかわからないということでもあります。案はできたものの、社内の稟議にかけるには少し勇気がいりましたが、それでも実行に移しました。「ひと、とき、輝く。」の理念に照らし合わせて間違っていないと確信していたからです。

突拍子もない案だけに、誰に何を言われるかと、恐る恐る一人一人役員を回りました。ところが、誰ひとりとして反対する人はおらず、むしろ「それいいね、やろうよ」と賛成してもらえました。

さらに、ある一人の役員が、「有給休暇付与制度という表現よりも、『無理しないで絆(きずな)使ったら』と言ったほうが言いやすいし、オアシスらしい」と、制度に名前もつけてくれました。

全社員がすべて寄付してしまうと、過剰に有給休暇が増えるため、「きずな休暇制度」は最終的に、管理職にある

コーポレートメッセージ

ひと、とき、輝く

TOKYU SPORTS
OASIS

お客さまもスタッフも、オアシスに関わるすべてのひとが、同じ時代というときを得て、オアシスという場所でお会いすることで、ともに輝いていく。

この制度は、「有給休暇がなくなって困っている社員に、余っている人から寄付できますよ」、というものです。

一般的に労働基準法で定められた有給休暇は人にあげたりはできないのですが、法律を上回って運用している有給休暇の制度があり、その範囲のなかで「きずな休暇制度」制度を作りました。

この制度は2013年12月にできたのですが、きっかけは当時、大阪で勤務していたある一人の従業員を支えることでした。

その従業員は、重い心臓の難病を抱え、2年ほど闘病生活を送っていました。体調が悪いときには休み、良くなれば出勤するということを繰り返していました。

そして、2013年の11月に3週間入院することになり、無事退院できたのは良かったのですが、そこでいよいよ有給休暇を使い果たしてしまっただけです。

人たちから、一人あたり一日だけ寄付できる制度になりました。そして、12月の管理職全員が集まる会議で発表すると、すぐに全員から絆が集まりました。

ただ有給休暇を何日プラスしますというだけでは味気がないと考え、データベースに応援メッセージ書いてもらうことにしてプレゼントらしく工夫を凝らしました。そして、タイミングよく12月24日に全員の意思確認が取れ、その日に仲間からのクリスマスプレゼントとして有給休暇を差し上げました。

最初に「きずな休暇制度」企画書を書き上げたのは11月27日でしたが、そこから制度を作って、1ヶ月かからずに実現することができたのです。

これは私たちが「ひと、とき、輝く。」という理念、「みんなを輝かせることを大切にしようよ」という中心原則を持って、団結できたから実現できたことだと思います。

休暇をもらった社員からお礼のメールには、「オアシスらしく『ひと、とき、輝く。』の全てが含まれていることを実感し、嬉しく思っています」と書かれていました。

会社の理念に皆が共感して、同じ方向に向かっていることを強く感じたのはその時でした。企業としてこういう中心的な原則や、みんなが同じ方向を向ける価値観を持っていると組織は強いのではないかと思います。

今日は「これから求められるリーダーシップと組織」というテーマでしたが、皆様の学びに、今後のリーダーシップの発揮において、何か少しでもきっかけになればと思います。

今日は貴重な時間を共有していただき、どうもありがとうございました。

Information

お知らせ

1. FIA定時総会・同時開催行事のお知らせ

第32回定時総会を開催いたします。

総会後には、FIA会員の皆様方と共にこれからのフィットネス産業の延伸を考えるシンポジウムの開催、そして正会員、賛助会員正会員企業の皆様が一室に会す懇親パーティーも同時開催いたします。

一人でも多くの会員の方々のお越しをお待ちしています。FIA定時総会後のセミナーにつきましては、HP上、(<http://www.fia.or.jp/act/seminar/>)にも詳細を掲載しております。

2019年6月20日(木)		於: 弘済会館(東京・麹町)
予定時間	実施行事	会場
14:00～15:00	第32回 FIA定時総会	4F「菊」
15:30～17:00	総会リーダーズシンポジウム 新しい時代のフィットネスビジネスの方向性と可能性を語る 業界を牽引する企業TOPを迎え、ご参加いただく各社並びにフィットネス産業全体の成長と発展について、その延伸のカギとなる現状課題やこれからの取り組み、さらにはFIAとしての協創を、ご参加いただく皆様と共に考えます。 (パネリスト) アイレクススポーツライフ(株) 代表取締役社長 笠原 盛泰氏 (株)THINKフィットネス 代表取締役社長 手塚 栄司氏 (株)ルネサンス 代表取締役執行役員社長 吉田 正昭氏 (進行)FIA 松村 剛	4F「菊」
17:30～19:00	会員情報交換会(懇親会)	4F「萩」

2. FIAマスターズスイミングフェスティバル

FIAマスターズスイミング、秋の大会を開催します。

9月29日(日)京都アクアリーナ

参加要項:6月10日よりFIAホームページに掲載

エントリー開始:7月1日～8月8日の間。

参加資格:①大会申込時点でFIA加盟クラブの所属チームで(一社)日本マスターズ水泳協会の2019年度チーム及び個人登録を完了した方。
 ②暦年齢18歳以上(高校生除く)で競技会当日より前1ヶ月間、週1回以上の水泳練習を行っている健康な男女

日本マスターズ水泳協会ホームページwebエントリーシステムより。(各参加者はチーム責任者へ、チーム責任者は取りまとめ後マスターズ協会へ、エントリーする)

3. SPORTEC2019

本年SPORTECは東京ビッグサイト会場の都合により2会期構成となっています。

FIAは例年どおり特別協力団体としてSPORTECの運営に当たっています。

I SPORTEC×Leisure&Game

5月22日(水)～24日(金) 西ホール

II SPORTEC×HFJ

7月9日(火)～11日(木) 青海展示場

フィットネス・スポーツ・健康産業ジャンルは7月の第II会期です。また、青海展示場は東京ビッグサイトの期間限定特設会場です。(2020年11月まで)

JRりんかい線 東京テレポート駅隣接

ゆりかもめ 青海駅徒歩4分 お台場海浜公園駅徒歩6分

SPORTECには200を超えるセミナーがあります。セミナー会場は青海展示場内・ビッグサイト会議棟2か所に分かれるのでご注意ください。(1駅となりです)

セミナー申し込みはSPORTECホームページから行って下さい。(5月下旬公開予定)

セミナーには健康運動指導士・実践指導者の資格継続認定講習が数十講座組まれています。該当する方はご活用ください。FIA提供セミナーは次の4講座です。

日時	提供講座	講師
7月9日(火) 11:00～12:00	フィットネスクラブ・マネジメント技能検定セミナー～学校としての取り組みと企業としての取り組みの事例を中心に考える～	(パネリスト) ・(学)三幸学園 東京リゾート&スポーツ専門学校統括部門長 高岡 昌弘氏 ・(株)オージスポーツ 店舗サポート部長 鮎川 加奈子氏 ・(株)エイム 人事課長 笹木 文雄氏 ・(進行) FIA 葦澤 靖彦
7月11日(木) 10:30～12:00	これからのフィットネス企業各社の発展を支える“人の育成”のありかたと人事制度を考える	(パネリスト) ・(株)ルネサンス 取締役常務執行役員コーポレート本部長 吉田 智宣氏 ・(株)LAVA International人材開発部長 的場 勝己氏 ・スポーツクラブNAS(株)人事部 マネージャー 相原 雄介氏 (進行) FIA 松村 剛
7月11日(木) 12:30～14:00	(FIA調査研究事業報告)顧客の業態転換におけるインサイトを探る～顧客が別の業態にエクササイズの場所を移したその真意に耳を傾ける～	(パネリスト) ・早稲田大学スポーツ科学学術院 教授 松岡 宏高氏 ・京都先端科学大学 健康医療学部 健康スポーツ学科 専任講師 足立名津美氏 ・Dia-Log Japan 代表取締役 北澤 順子氏 ・(進行)(株)クラブビジネスジャパン 代表取締役社長 古屋 武範氏
7月11日(木) 14:30～16:00	培ってきたフィットネスコンテンツを活かした既存施設外のビジネスモデル創出を探る	(パネリスト) ・セントラルスポーツ(株)健康サポート部介護予防担当シニアマネージャー 大東 俊彦氏 ・(株)大丸プランニングフィットネス事業本部取締役 江原 健次氏 ・(株)わらわら執行役員 COO 古橋 哲朗氏 ・(進行) FIA 松村 剛

フィットネスクラブ・マネジメント検定について

フィットネスクラブスタッフへ

現場で役立つキャリアアップのために、
FIAとJATI(日本トレーニング指導者協会)が力を合わせてダブルライセンス「FCM(フィットネスクラブ・マネジメント技能士)+ATI(認定トレーニング指導者)へ取り組むことになりました。

新時代に求められるキャリア構築術

科学的なトレーニング指導もわかるビジネスマンか

経営やマネジメントもできるトレーニング指導者か

フィットネスクラブ等で円滑な店舗運営を実現するために必要なマネジメントの専門技能——。スポーツや健康分野における科学的根拠に基づいたトレーニング理論と実践力が伴った高い指導技術——。

この度、それぞれの分野で活躍する人材育

成を目指すFIA(一般社団法人 日本フィットネス産業協会)とJATI(NPO法人 日本トレーニング指導者協会)が互いに手を結び、ハイブリットな人材育成に向け、新たな第一歩を踏み出しました。

マネージャーがトレーニング指導の知識を

持つこと、同時にトレーニング指導者がマネジメントや経営に関する知識を持つことの重要性は、今後ますます高まっていきます。FCMとATIのダブルライセンス習得は、スポーツ・健康・フィットネス業界が未来を託す人材に求める理想のリーダー像となります。

マネージャー、経営者+ATI

トレーニング指導者+FCM

科学的トレーニング指導の視点を持った運営



20~30代

「HIITを導入するプロジェクトを任された。負荷の高いプログラムなので、安全性と効果性について、指導法、設備、運営の各面でのチェックをしっかり行おう」

相乗効果

経営的視点を持ったトレーニング指導



20~30代

「夏までにやせたいと、短期的な目標で求められたお客様だけど、その後の維持やクラブが好きになってくれるような中長期的な目標も提案してみよう」

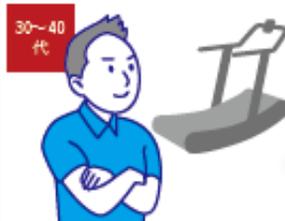


30~40代

トレーナーの視点を理解したマネジメント

「トレーナーから新器具購入の提案があった。この器具には幅広い活用方法があるので、有料プログラムの導入を合わせて検討し、投資回収のめどを立てて購入しよう」

相互理解



30~40代

マネジメントを理解した現場業務

「このマシンがあると、これ目当てのお客様が増える可能性が高い。価格と割引率だけでなく、耐用年数と減価償却を勘案して導入を提案してみよう」

専門領域を持つことで強みを持った経営者



40~50代

「お客様が求めているものをサービス、設備、プログラムの形にして提供したい。そのための人材確保・育成、予算(資金)調達を計画的にマネジメントできるマネージャーを目指そう」

将来構想

ビジネス的にも成功するトレーニング指導者



40~50代

「経営も分かるトレーナーとして、経営にも参加してみたい。将来は独立して自分のジムを運営したいと思う」

キャリアアップとともに 掲げる目標も深化!

2019年度 検定試験!



等級・試験科目	試験日	受検申請期間	合格発表日
1級学科 2,3級学科・実技	11月17日(日)	8月1日~9月20日	2020年1月25日
1級実技	2020年2月2日(日)	12月25日~1月9日	2020年3月19日

Member's Board

会員掲示板

株式会社ハイパーフィットネス
神奈川県茅ヶ崎市・茅ヶ崎駅前に先進のジム・スタジオ
型クラブを新規出店

この度、株式会社ハイパーフィットネス(本社:神奈川県川崎市、代表取締役:亀田政幸)は、神奈川県茅ヶ崎市のJR東海道線・茅ヶ崎駅前にジム・スタジオ型クラブ「フィットネス&スパ あすウェル茅ヶ崎」を2019年7月にグランドオープンすることをご案内させていただきます。

当クラブは茅ヶ崎駅徒歩3分の利便性の高い立地に、最新鋭のフィットネスマシンをフルラインナップする24時間利用可能な大型トレーニングジム、女性に人気の高い本格ホットヨガやバリエーション豊富なプログラムを提供する多目的スタジオ、ウェアラブル等を使って効果的なトレーニングを楽しんで頂くボディメイクスタジオを導入します。リラクゼーション効果の高いドライサウナやミストサウナ、また、季節に応じてホット、コールドの温度設定となる屋外ガーデンプールを完備。その他にも最新のセキュリティシステムや顔認証によるカードレスシステムを導入します。

オープン前募集における会員料金はプレミアム会員が月額3,900円(税別)、さらに24時間トレーニングジムが利用可能となるプレミアム会員24の料金が4,900円とお手頃料金に設定。「リゾートホテルのフィットネスクラブ」をデザインコンセプトに、気軽にフィットネスを生活に取り入れ、楽しんで頂けるクラブとして様々なサポートシステムも順次導入を予定しており、地域の皆様に快適なエクササイズ環境をご提供させていただきます。

尚、株式会社ハイパーフィットネスでは、大型総合クラブの出店に加えて、都市型コンパクトクラブ、そして茅ヶ崎店に続く中規模ジム・スタジオ型クラブと3つのビジネスモデルによって積極的に新規出店していく方針であり該当物件を募集して

おります。
 今後もより多くの方にフィットネスを楽しんで頂けるクラブ展開を推進して参ります。

今後とも何卒より一層のお引き立てを賜りますよう、宜しく
 お願い申し上げます。



■クラブ概要

クラブ名:フィットネス&スパあすウェル茅ヶ崎
 所在地:〒253-0052 茅ヶ崎市幸町4-40
 オープン:2019年7月(予定)
 U R L : <http://www.asuwell.jp/chigasaki/>

■ご案内センター

所在地:〒253-00567
 茅ヶ崎市共恵1-1-4大和第一ビル3F
 TEL:0467-53-7351(代)

■会社概要

会社名:株式会社ハイパーフィットネス
 所在地:〒215-0004
 神奈川県川崎市麻生区万福寺1-15-15
 代表者:亀田 政幸
 資本金:1億円
 事業内容:フィットネスクラブの経営・運営
 U R L : <http://www.hyper-fitness.com>

■本件に関するお問い合わせ

担当: 築地
 TEL: 044-966-8746(代)
 E-MAIL: tsukiji@hyper-fitness.com

IHRSA2019 Sun Diegoレポート

(一社)日本フィットネス産業協会 松村 剛



去る、3月13日~16日に渡り、米国サンディエゴにて、IHRSA2019が開催された。
 FIAからもミーティング参加と、グローバルのフィットネス産業のトレンド把握を目的に参加した。
 そこで得た情報を今号、次号に渡ってご紹介させていただきます。

IHRSA Global Federation Meeting



FIAは、IHRSAと長年にわたりパートナーシップを構築していることは、既にご周知いただいている方も少なくないと思う。
 IHRSAはヨーロッパとアジアパシフィックに

支局、担当マネージャーを配置し、グローバル規模でフィットネス産業の動向を集積し、WHOやUNESCOが手がける世界規模の健康施策に対して助言や提言も行う。

IHRSAコンベンションの役割は、展示会とセミナーの提供を通して米国発のフィットネスビジネスの最新情報の提供にある。一方では、多くのフィットネス先進国から関係者が集まる機会であることから、毎年初日にグローバルミーティングを開催され、各国の業界団体や指導者団体が参加し、情報の共有を図る。今年度の主な参加国は以下の通りである。

- >アメリカ
- >カナダ
- >ブラジル
- >ドイツ
- >スペイン
- >ポルトガル
- >ロシア
- >UKアクティブ
- >オーストラリア
- >ニュージーランド
- >香港
- >日本
- >UNESCO

《国際機関とフィットネス産業団体連合の連携》

民族の多様性、宗教の多様性から生まれる国際課題は多く、紛争やテロといった争いも頻発していることは言うまでもない。しかし、一方では社会的進化、そして技術革新によってもたらされた“豊かさ”に由来する課題も小さくなく、特に健康課題に関しては、肥満に代表されるように地球規模の課題となっている。

そうした課題に主に取り組むのが、WHOやUNESCOであり、こうした国際機関が国際的な健康課題の重要課題の一つとして掲げているのが、世界中の生活者に蔓延する“INACTIVITY”、

つまり運動不足である。

WHOやUNESCOは地球規模で人々の身体活動量を増やすために、先進国のフィットネス産業を牽引する企業や業界団体、教育団体との連携を強化している。

今回のグローバルミーティングにも、UNESCOから担当者が出席し、活動の近況報告を行った。

UNESCOが世界規模で運動参加率を上げるための取り組みを主導するために立ち上げた大きなプロジェクトの一つが“UFIT”である。

報告では、UFITはWHOが掲げる目標をベースに、引き続きIHRSAを中心とした各国のフィットネス産業界のプレーヤーの連携を強化していく意思を表明した。

このWHOの掲げる目標とは、誰もが理解できるシンプルなキーワードとして新たに立ちあげた“Let's Be Active”のもと、2030年までに世界の運動不参加率を現状よりも15%減らすという目標数値である。この数値目標達成を推し進めながらも、同時にエクササイズの普及を通して不平等や健康や福祉といった世界的課題へも同時にアクセスしていくということであった。

このミッションに関連するIHRSAの今後のステップとしては、次のアクションを実行していくことが確認された。

●WHOのグローバル登録増加に貢献する。

●各国の経済分析とROIを支援し促進する。目標はアクセラレータプログラム(成長を加速させるためのプログラム)の対象国をターゲットにすることです。

●UFITのイニシアチブとブランドを使用して、WHOとユネスコの間で合意された障害者を対象とした協調に寄与するキャンペーンを支援する。

《その他》

ミーティングは主に、上記のグローバルにおける運動不足解消に向けた戦略や目標、そしてフィットネス産業への具体的な協力要請についての報告と意見交換であったが、それ以外の各国からの報告として主に以下の点が報告された。

●ニュージーランド

エクササイズと薬の接点を近づける取り組みとして“Exercise as Medicine”という概念の普及に取り組んでいる。

●ポルトガル

国のインセンティブについて、ポルトガルでは被雇用者に対して健康サポートを実施している企業や開業医に対する税制優遇措置を推進している。

最後に、多くのクラブ運営者が今後の検討課題として注視し、これらの新しい課題として取り組むに当たり支援を求めている点について、IHRSAより以下のポイントが確認された。



- ウェブサイトアクセシビリティ
- データプライバシーについて
GDPR(General Data Protection Regulation)EU一般データ保護規則の拡張
- 生理的データに関する個人情報保護法について
- トランスジェンダーに関する対応
- ASTM[America Society for Testing and Materials(※日本のJIS規格に相当)]の機材の設置間隔要件を含む、標準規格の拡張がクラブに与えるインパクトについて
- 安全性の確保について



(トランスジェンダーに関する対応イメージ)

**株式会社クラブビジネスジャパン
日本のクラブ業界のトレンド 2018年版6月発売予定!**

2018年、フィットネス業界はどう変わったのか？
ここから、さらにどう変わるのか？
クラブ業界の現状とトレンドがデータで解き明かされる。
例年ご好評いただいているデータ集です。

◆主な内容

- I. 市場概要
- II. 需要動向
- III. 経営動向
- IV. 事業環境の変化
- V. 経営戦略
- VI. 今後の展望



- ◆装丁 A4版/約80頁・CD-R仕様
- ◆定価 16,200円(税・送料込み)

【お問い合わせ・お申し込み】

株式会社クラブビジネスジャパン
〒150-0045
東京都渋谷区神泉町20-25神泉QSビル8F
Tel 03-5459-2841 Fax 03-3770-8744
Mail fb.customer@fitnessclub.jp

※件名・お名前・所属・住所・電話番号・決済方法(銀行振込or郵便振込)を上記宛てお知らせのうえ、お申し込みください。

次号では、IHRSA2019トレードショーから見たフィットネスマーケットの新たなトレンドについてレポートする。

New Face

新規加盟企業紹介

株式会社 齋喜ビル



サンピアスポーツクラブ仙台

(宮城県)

ご挨拶

サンピアスポーツクラブ仙台は、旧厚生年金福祉センターを改装し弊社株式会社齋喜ビルが5年前の2014年10月にオープンした地域密着型の総合フィットネスクラブです。

初期運営3年にあたりましては、FIA笠原副会長のアイレクススポーツライフ株式会社様にも運営のサポートを頂き、お陰さまで現在、安定したクラブ運営を図る事が出来ております。

館内は大理石を基調としたデザインになっており、塩化物泉の天然温泉もご利用頂けます。

スポーツクラブ事業に関しましては、お陰さまで今夏2店舗目を出店予定でございます。

みちのくフィットネスクラブ協会に加盟している事もあり、仙台市のフィットネス参加率10%の達成、そして日本のフィットネス参加率が益々向上するよう地域に密着した健康提案に努めて参ります。

今後も会員様の健康に対する様々なニーズにお応えできるよう、FIA加盟企業様のご指導・ご鞭撻を賜りながら精進して参りますので、何卒宜しくお願い致します。

(サンピアスポーツクラブ仙台 マネージャー 大隅 飛鳥)



【企業概要】

所在地: 仙台市若林区蒲町東4番地の2
TEL: 022-352-4781 FAX: 022-352-4782

【店舗概要】

サンピアスポーツクラブ仙台

施設内容: マシジム、スタジオ、温水プール、天然温泉
サービスエリア、リラクゼーションサロン

URL: <http://sunpia-sendai.jp/sports/>

New Clubs

出店情報

6月のオープンクラブ

FASTGYM24姥子山店

●FIA会員

所在地: 愛知県名古屋市長区姥子山2-611 1F

セントラルフィットネスクラブ 蘇我

●FIA会員

所在地: 千葉県千葉市中央区南町2-6-10

ゴールドジム 榎原奈良

●FIA会員

所在地: 奈良県橿原市十市町1222-1ツインゲート2F

Every 魚津江口店

所在地: 魚津市江口758-3

ウィルフィットネス紫竹山

所在地: 新潟県 新潟市中央区紫竹山3-10-27 1F

エンタイムフィットネス多摩センター店

所在地: 東京都多摩市落合1-11-2 1F

エンタイムフィットネス八王子元横山町店

所在地: 東京都八王子市元横山町1-15-3 2F

エンタイムフィットネス四街道もねの里店

所在地: 千葉県四街道市もねの里2-37-4 1F

エンタイムフィットネス磯子店

所在地: 神奈川県横浜市磯子区森1-9-1
アクロスキューブ磯子 2F

エンタイムフィットネス京王稲田堤店

所在地: 神奈川県川崎市多摩区菅3-1-1KTプラザ2F

エンタイムフィットネス和光店

所在地: 埼玉県和光市中央2-2-11 2F

エンタイムフィットネス若葉店

所在地: 埼玉県鶴ヶ島市富士見2-24 1F

エンタイムフィットネス郡山八山田店

所在地: 福島県郡山市八山田西5丁目29

エンタイムフィットネスいわき鹿島SC店

所在地: 福島県いわき市鹿島町米田字手倉7-2
鹿島SCノース内

エンタイムフィットネス岸和田店

所在地: 大阪府岸和田市小松里町2196 1-2F

エンタイムフィットネス米原店

所在地: 滋賀県滋賀県米原市宇賀野11 1F

エンタイムフィットネス博多千代店

所在地: 福岡県福岡市博多区千代2-1-24 1-2F

エンタイムフィットネス合志店

所在地: 熊本県合志市須屋1935-5 2F

エンタイムフィットネスイオンタウン南城大里店

所在地: 沖縄県南城市大里字高平高宮城原97-2 1F

Issue

記事

横浜市、介護課題をICT解決

横浜市は介護分野における様々な課題をICTを使って解決することを目指し、民間4社と共同研究すると発表した。介護の現場は高齢者の増加や人手不足感の強まりなどによって、負担が重くなっている。官民が連携して課題解決に取り組むことで、高齢者がより良いサービスを受けられたり、負担を軽減したりできるようにする。

共同研究するのは、ITベンチャーのウェルモ(福岡市)、自立支援や介護予防などを手がけるジェイアーク(横浜市)、介護大手のツクイ、システム開発の富士ソフトの4社。研究では介護スタッフの負担軽減や介護サービスの質の向上へ、人工知能(AI)を活用して質の高いケアプランや通所介護計画を効率的に作成できるようにすることを取り上げる。

(2019.4.2 日経産業)

WEBGYMでママ向けコンテンツ「MaMaGYM」を提供

株式会社東急スポーツオアシスとベビー用品の開発・製造・販売を行うコンビ株式会社は、産前産後の忙しいお母さんにもスキマ時間で気軽に運動できる「MaMaGYM」を開発し、オアシスが運営するアプリ「WEBGYM」にて4月上旬より提供を開始する。

「MaMaGYM」のメニューは、マタニティフィットネスに関する研究、指導者の育成などの活動を行う一般社団法人日本マタニティフィットネス協会が監修し、安心・安全の効果的なメソッドを多くのお母さん達に届ける。

(2019.4.4 日本経済)

新潟大、介護予防にIT活用 ロボが体操の動き助言

新潟大学は高齢者の介護予防をIT(情報技術)で支援し始めた。ソフト開発のリアンビション(新潟市)と共同で、体操中の動きを即時に測定・評価できるシステムを開発。ロボットが適切な動きをアドバイスする。ITの活用で介護人材の不足を補っていく。

新システムの開発には介護予防施設「ジョイリハ 新潟寺尾」(同)が協力した。音楽に合わせて腕を動かす体操の際に、高齢者をカメラで撮影。センサーで肘や肩など10カ所の関節の動きを測定し、事前に登録した介護職員の正しい動きと比較する。

体操終了後にロボットが「腕がしっかり伸びています」「無理はしないでください」などとアドバイスする。新潟大の山崎達也教授は「楽しみながら体操ができるように、ロボットの声かけを取り入れた」と話す。今後はジョイリハの利用者の意見も取り入れ、使い勝手を改善していく。

(2019.4.4 日本経済)

会員制医療で生活改善(米国発)

パセリヘルス社は2014年に創業したプライマリ・ケア専門のベンチャー企業だ。同社は月額150ドル(約1万7千円)の会員制で1年間に医師との面談、ヘルスコーチの面談をそれぞれ5回行う。また年中無休のテキストメッセージサービス、最新のバイオマーカー検査を提供する。

最大の特長は包括的なアプローチにより、現代人の万病のもとである慢性ストレスと生活習慣の改善を目指していることだ。

そのため初回75分、2回目60分、3回目以降30分と十分な時間をかけて患者の病歴やライフスタイル、遺伝情報などを細かく聞き取る。

質問の中には「今の仕事に満足していますか?」「幼少期に不安な思いをしたことはありませんか?」など通常、医師がたずねない質問も含まれている。診断結果に基づき、ヘルスコーチはフィットネスや瞑想(めいそう)のクラスを紹介し、食事や生活態度全般についてのアドバイスを行う。

年間計10回の面談と無制限のテキストメッセージ相談で、検査に引っかからなかった結果、放置して1年後に病状が悪化、という状況を避けることができるのは大きなメリットだ。サービスは健康保険適応外だが、ストレスの多い生活でいつでも医師に相談できる安心料としては悪くないようだ。他にも類似のサービス企業が複数登場し始めている。

(2019.4.8 日経MJ)

「健康投資」で所得税控除 自民勉強会が提言 社会保障の担い手増やす

自民党の加藤勝信総務会長や世耕弘成経済産業相らでつくる勉強会が10日、社会保障改革の提言をまとめた。スポーツクラブに継続的に通うための費用について所得税から一部控除するなど、個人や企業に「健康投資」を促す税制の新設や予算措置を求めた。病気予防や健康づくりを促すことで、社会保障制度の支え手を増やす狙いだ。健康寿命が延びれば社会保険料を払う就労者が増え、社会保障制度を安定的に運用しやすくなり持続可能性も高まると期待する。

党の明るい社会保障改革研究会(会長・上野賢一郎財務副大臣)が近く根本匠厚生労働相や茂木敏充経済財政・再生相に提言を提出する。政府が夏に決める経済財政運営の基本方針(骨太の方針)への反映をめざす。

提言は「予防・健康づくりを年金、医療、介護、子育てに並ぶ社会保障の第5分野と位置づけ、財源や給付面での制度化を目指すべきだ」と主張した。具体的には(1)個人の健康増進(2)社会保障の担い手増加(3)成長産業の育成を同時に実現する——と明記した。

具体的な制度として、個人や企業の健康づくりに向けた投資を促す新税制の検討を求めた。個人向けには、スポーツクラブなどの運動施設を継続的に利用するための費用を所得税の控除対象に加えることを例として示した。企業向けには「健康投資」の要件を定め、その要件を満たす投資をしたら、税制上の優遇措置を適用するよう促した。

(2019.4.13 日本経済)

フィットネス生配信、自宅でレッスン 割安で気軽に受講、接点増やし退会防ぐ。

フィットネスクラブ会社が自宅にいながらフィットネスやヨガのレッスンを受けられるサービスを広げている。東急不動産グループは各店のインストラクターの指導を生中継スマートフォンで見られるようにした。ヨガ教室大手のLAVA International(東京・港)もオンライン番組の放送を始めている。Schoo(スクー、東京・渋谷)と連携し、3月に生放送を行った。スクーの会員数は37万人を突破している。

自宅にいながらインストラクターの生のレッスンを受けられるサービスの提供は広がっている。

ヨガ人口は拡大傾向にあるが、LAVAはヨガには興味があるがジムに通う勇気がないという潜在需要を開拓していく考えだ。

(2019.4.23 日経MJ)