

Fitness Industry Association NEWS

2023年（令和5年）11月13日

発行：一般社団法人 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
https://fia.or.jp/



株式会社オックスベストフィットネス・藤崎紀仁氏に聞く

「中学校運動部活動」 地域移行における 民間事業者参画の 現在と今後について

前編

聞き手◎松村 剛（一般社団法人 日本フィットネス協会 事務局長）



学 校の働き方改革を踏まえた部活動改革を進めていくうえで、国は部活動の地域連携や地域スポーツ・文化活動移行に向けた環境の一体的な整備事業を進めていくことを目指している。そして現在、複数の自治体において、「中学校運動部活動地域移行」の実践研究・実証事業の実施、さらに先進的な自治体では休日に限定した本格的な移行を前提とした委託の募集が進められるようになってきた。

今号と次号では、こうした現状や経緯を踏まえ、運動部活動の地域移行に関する国の目指す方向性についてあらためて復習すると共に、いち早く本事業に取り組んでいる当協会加盟企業であり、千葉県（佐倉市）に本社のある株式会社オックスベストフィットネス専務取締役・藤崎紀仁氏にその現状と意義についてお聞きした。

株式会社オックスベストフィットネス
専務取締役・藤崎紀仁氏



はじめに

「中学校運動部活動」 地域移行事業の 現況について

中学校運動部活動の地域移行事業については、学校の働き方改革を踏まえた部活動改革を進めていくうえで、国の取り組みとして文化部も含めた部活動の地域連携や地域スポーツ・文化活動移行に向けた環境の一体的な整備事業を進めていくことを目指しています。そして、令和3年10月に「モデル事業の実施」、令和4年12月にスポーツ庁、文化庁から「令和5年度以降の3年間を改革推進期間とした、休日の部活動の段階的な地域連携・地域移行」の方向性が示されて、今日に至っています。

この事業の推進にあたっては、国が本事業に関係する予算も含めた「地域スポーツクラブ活動体制整備事業等」として、令和5年度に24億7千万円が計上され、令和6年度に向けては42億4千万がスポーツ庁より要望として国に上程されています。この予算の主な内訳は移行に向けた実証事業、または指導員の配置支援に充当されることが前提となっています。

一方で、日本の市区町村数は1,724存在し、この予算額が満遍なく全国の自治体に配分されるかという点、なかなか困難であることが予想され、今後直近の自治体での地域移行への取り組みにおいては、自治体独自の予算拠出も踏まえて、自治体間格差が生じることが考えられます。

とはいえ、全国の自治体においては生徒にとって望ましいスポーツ・文化活動を実現するとともに、少子化の中でも将来にわたり、我が国の子どもたちがスポーツ・文化活動に継続して親しむことができる機会を確保することは必要不可欠であり急務の課題。加えて、中学校教員の部活動の管理・監



督・指導によるところの負担の軽減も、具現化に向けた取り組みとして必至という状況です。

そのような背景から地域におけるスポーツ・文化活動の運営団体や指導者確保の方策、さらに費用負担の在り方などの課題等を整理・検証し、いち早く生徒にとって望ましい持続可能な部活動の実現を図らなければなりません。そして、その具現化に向けてようやく複数の自治体において、この「中学校運動部活動地域移行」の実践研究・実証事業が実施され始め、さらに先進的な自治体では休日に限定された本格的な移行を前提とした委託の募集が進められるようになってきました。

ここで想定される委託先としてはスポーツ団体、イベント企画会社、そして民間フィットネスクラブなどが挙げられています。FIAにおいては、スポーツ庁によって複数年にわたって重ねられてきた“中学校運動部活動の地域移行検討会議”に初期の段階からその検討委員として出席の要請を受け、対応してまいりました。このことから本事業の取り組みにおける民間フィットネス事業者への期待は小さくないことがうかがえます。

そこで今号と次号では、こうした現状や経緯を踏まえつつ、当協会加盟企業で千葉県（佐倉市）に本社のある株式会社オックスベストフィットネス様の実際の取り組み事例について本イン

タビューを通してご紹介したいと思います。

地域のスポーツ振興に 努めてきた 社のマインドがあったからこそ

松村 今回と次回のFIAニュースでは、「『中学校運動部活動』地域移行における民間事業者参画の現在と今後について」というテーマで特集記事を組ませていただきたいと思います。すでに実証事業等も始まっており、我々民間のフィットネスクラブも委託先の一つとして期待されているところですが、一方でそれを受託することに対して疑心暗鬼、もしくは懐疑的というのでしょうか……。なかなか成功のイメージが湧いてこないというのも正直なところかもしれません。まだまだ見えないところがたくさんある、と。もちろん、地域に根差すことによってクラブとしての価値を高め、いかに差別化を図れるのかということも大事になってくるでしょう。でも、やはりそれだけでは、ビジネスとしてのプロフィットを享受できるのか、という点で見通しが立てられず躊躇してしまう……。

そこで、私の知る限りではいち早く中学校運動部活動の地域移行に取り組んでいらっしゃる株式会社オックスベストフィットネス様に、ぜひその生みの苦しみや実態、あるいはどのような

メリットを享受されているとお考えなのか、さらに将来的にこの活動はどのように広がっていくと考えられており、そしてどのようなマネタイズが期待できるのかなどについてお伺うかがいできればと思っています。

まず、そもそも御社がこの事業をスタートさせたきっかけというのはなんだったのでしょうか？

藤崎 時期的に言えば、当然コロナの影響による事業の再構築という面もありましたが、それ以前にもともとオックスという企業体として、自治体さんとはいろいろと連携させていただいた事業がありました。例えば、市内の小学校の水泳指導や体操指導など、これまで我々が施設の中で培ってきたノウハウを、通常の学校のカリキュラムと連携し提供させていただいておりました。ここが部活動以外の事業として、民間としてすでに関わらせていただいていたところでした。

弊社は創業して38年となりますが、今回、我々が辿ってきた経緯としては、

オックスの根幹にはなによりも地域社会の健康、スポーツ振興に努めていきたいというマインドがあったからこそと自負しています。それに対し、近年では、自治体側から積極的にスポーツ振興活動を求められる機会が多くなり、そうした中で、行政の課題に対して、我々も話し合いを求められる立場となり、情報交換するという環境が生まれたというところが、まず大前提としてあったのではないかと思います。

加えて、我々の拠点の一つとしている柏市においては、部活動における改革——部活動のガイドラインを独自に変えていくという取り組みが、他市より先行してスタートしたというところが大きいのではないかと思います。そうした中で、我々のノウハウを外でもお役に立てることができないかということが、基本的にはかなり大きなフックとしてかかっていたのではないかと思います。

また、私自身も副理事長を務めてい

る特定非営利法人スポーツライフ（2019年6月設立／学校部活動の現場における多様なニーズに対応する総合窓口として、運動部に所属する中学生に対し土日を中心に専門的な指導を行う。令和5年度より地域の社会体育団体など学校外への地域移行を目指し、教員の働き方改革の影響、専門的指導による指導効果などを研究し報告する）とも連携しつつ、キャッチアップした地域部活動推進事業として取り組んでいるところも見逃せない特徴の一つといえるでしょう。スポーツライフは、市内の各スポーツ団体、企業で構成をされたグループとして設立されたものです。

松村 一方で、一般社団法人 柏スポーツ文化推進協会（以下、KSCA）の理事も務めていらっしゃいますね。
藤崎 はい。KSCA は、教員・保護者・地域にとって「開かれた学校（環境）」になるにはどうすればよいのか。これを実現するために私たちにできること——、それは「地域と学校の協働



活動」、すなわち地域と学校とが一体となり、未来を担う子どもたちの成長を支えていきたいという理念のもと設立されました。つまり、地域部活動に専門的に特化したかたちで立ちあがった組織がKSCAです。

柏市内の21校、 13競技の指導を担当

松村 現在、柏市において運動部活動の取り組みを本格的にスタートされていらっしゃると思いますが、具体的にどのようなかたちで受託されているのでしょうか？

藤崎 実は現状においては、行政が主体となる業務委託事業ではなく、より地域社会に根ざした地域移行を目指すため、民間事業者にある程度、計画を任せていただいたかたちでの補助金対象事業として受託されています。こちらとしてもそれによって幅広く協力者や仕組みを設けることもでき、取り組みやすいというメリットがあると考えています。

松村 それによって生かされている1つが、オックスベストフィットネスの仕組みとノウハウである、と。

藤崎 はい。運営母体であるKSCAの中に、我々オックスが長年フィットネス事業で培ってきた仕組みとノウハウを存分に提供しているというところで。

松村 今、国が進めようとしている最終的なゴールとしては、文化部活動も含むすべての部活動を社会教育活動的な概念の方向に移行していくという考え方だと思いますが、基本的には土日の運動部活動からスタートされているようですね。

藤崎 今年度は土日祝日のみということになります。

松村 今、抱えていらっしゃる競技種目数はどのくらいなのですか？

藤崎 競技数としては13。野球、サ

ッカー、ソフトテニス、バスケットボール、バレーボール、ハンドボール、卓球、バドミントン、柔道、相撲、剣道、体操、ソフトボールです。さらにその中で、男子と女子とが分かれているのが、ソフトテニス、バスケットボール、バレーボール。これらの競技種目は、現状において各学校に設置されている部活がまずは対象となっています。ただし、現状においては運動部からは陸上部、また文化部からは吹奏楽部だけが除かれています。実は、吹奏楽部以外の他の文化部というのは、土日の活動がないんですね。いい換えれば、土日で活動する文化部というと吹奏楽部のみというところが一つの考え方としてあります。したがって、今回は吹奏楽部と陸上部以外すべて土日においては地域移行したというかたちとなります。

松村 対象とされているのは何校ですか？

藤崎 市内の公立校21校です。

松村 21校分とはすごいですね。その21校、13種目の土日の運動部活動を支えるために、指導者の数は何人ぐらいいらっしゃるのか。また、その指導者の方々の選定……。やはり学校側も保護者の方々も一番心配されるのが今、いろいろと話題となっているハラスメントの問題や安全性を担保できているのかという課題、あるいは安心して子どもを預けられる環境なのか……などだと思いますが、採用や管理はどういうかたちで取り組まれているのでしょうか？

藤崎 採用は基本、KSCAが行っているというところではありますが、やはり地域移行において、「指導に携わりたい」という方たちに広く募集をかけていきました。概ね立ち上げていくクラブ数のイメージはありましたが、どの程度指導者を集めていかなければならないかは想定しておりました。各部活動には各1人、顧問がいますので、

単純に全体の最大で考えたときには「 $21 \times 13 = 273$ 人」ということになります。したがって、一旦、その数値目標を掲げ、かつ競技ごとに指導者数の目標設定をして集めていったというかたちになります。そして今回、約400名を超える全体応募数があり、その中から、採用・契約に至った方々は約250名です。

松村 273人という数値にほぼ近い、と。その人材の中には、保護者を含む一般の方はもちろん、スポーツクラブで指導されているトレーナーやインストラクターの方なども含まれていると思いますが、一方で学校の先生の中にも、みずからの信念として「土日祝日の運動部活動にも継続して関わりたい」と希望される方も当然いらっしゃると思います。地域移行が進んでいく中で、行政のほうも教員の兼業を認めるようになっていますが、もともと関わっていた先生方に対しても、面接・採用・管理されるというかたちになっているのでしょうか？

藤崎 募集の時点ですでに教育課程の観点からは、教員の希望者の中から先に競技の専門部に入っていただきたい方々から採用を開始しました。その後には教員の方や一般の方などを面接し“その人”が地域移行におけるご理解をどの程度されているか、また競技キャリア、指導キャリアをどの程度お持ちかを判断基準として採用していきました。一方、その地域でもともと活動されており、すでに地域の方々に顔が届いているような方たちについては、面談等は行わず、本事業の意思確認の後、契約を締結したというケースもあります。今回、採用・契約に至った250名のうち現職の教員は150名でした。そして、その150名という人数は柏市内の小中学校の公立校の先生たちの約2割に当たる。つまり、現状においては10人に2人程度の先生方のみが部活動に関わっている状況に落ち着い

てきたというわけです。

松村 運動部・文化部を問わず教員の「超過勤務」、未経験の種目を担当することによる専門性の欠如、休日指導でのストレスなど山積する課題の中で、望ましい部活動の在り方として、教員の働き方を整備することが急務とされているだけに、まだ実証事業の段階ではありますが、次第に理想のかたちに近づいているようですね。

藤崎 はい。裏を返せば、今まで土日祝日の出勤を余儀なくされていた教員の方々の8割はお休みできるようになった、といい換えることもできます。もちろん、部活動に積極的に関わりたいという方は引き続き取り組んでいらっしゃるという状況ではありますが、国が考えている働き方改革——土日祝日は休養に充て、自分の時間にしたいというところは、構造的な観点からいっても、ある程度は前進できているのではないかとこのように思っています。

す。

第一フェーズから 第二フェーズへ

松村 これはお答えしていただける範囲内で結構ですが、土日祝日の指導時間は1回あたりどのくらいで、それに対して指導者に手当される対価というのはいくらなのでしょう？

藤崎 1回あたりの指導時間は3時間になります。そして1時間に対して1,600円。したがって、3時間であれば4,800円が1回指導に行くごとに支給される対価ということになります。

松村 土日祝日の運動部活動には、大会の引率などもあると思います。そうすると、3時間では到底済まないと思いますが、そういったケースではどうなるのでしょうか？

藤崎 その場合には、1日、大会に帯同したということで4,000円の支給と

なります。要は時給というより、日給として一律4,000円というふうに、取り組む内容によって対価の棲み分けをしているところです。

松村 少し前のことを考えると、しっかりと対価がついているということですね。

藤崎 そうですね。ただ、1回あたりの金額は以前より上がっているのですが、少し誤解を生みやすいのが、1クラブに対して指導に関わった方が複数人いた場合はその人たちすべてではなく、報酬を受け取る人はあくまでも1クラブに対して1人だけの金額であるということです。しかし、部員数が多くなれば、指導者の数もそれに伴ってもう一人、二人というケースが考えられますが、報酬を受け取る方も二人に増えていきます。現状は約15名あたり1名の報酬受け取り者となり複数で指導にあたった場合も、もう一人は「ボランティア的にサポートしてあげ



てください」というかたちになります。学校部活では例えば、学校の先生が二人出ていた場合は、二人とも“特業”というかたちで手当てが出ていたと思います。したがって、この点において、今後は「全員に出すべきではないか」といった意見も出てきているのが現状です。

松村 加えて、トータルで250人という指導者の方々としっかりと勤怠管理し、なおかつ生徒の出欠なども併せて管理していかなければならないと思いますが、そういったことも含めて、既存の民間フィットネスクラブであれば、すでに持っているノウハウとかシステムみたいなものはかなり活かせるものなのでしょうか？

藤崎 そうですね。今まさに松村さんがおっしゃった通り、その運用、もしくは取り組みに対してのノウハウは、民間フィットネスクラブであれば、シフトを管理したり、インストラクターの管理と同様にどこでも構築しているものなのではないかと感じております。

松村 一方で、ここが大きなポイントだと思うのは、基本的にはこの取り組みの財源の源は“受益者負担”という考え方でよろしいんですね。

藤崎 はい。国としても、今後は受益者負担モデルも地域移行のかたちの一つとして検証していきたいことなのではないでしょうか。要は、一つ一つ段階を踏むことによって地域ごとに自立化させていくことが大前提としてあります。先ほども述べたように、柏市の場合であれば、現在のところ補助金については自治体の単費で我々の運営をサポートしていただいているという経緯があります。

先日、スポーツ庁の方々ともお話をさせていただきましたが、これまで蓄積してきたノウハウとかプロセスの部分に関して、中核都市としてはある程度、様々な問題をクリアして、ここまできているということに対し、すごく

興味をもっていただけたのではないかと感じております。ただし、今後は業務委託形式でなければ成果として後が追えないといった事情が発生してくる可能性もありますので、新たなかたちでの実証実験をプロセスに加え、より汎用性の高い事例づくりを目指していきたいと思っていますところ。そして、いろんな悩みを抱えている自治体に一つの解決事例として提案していきたいと考えます。そう考えると、現状では受益者負担というところがおそらく大前提になって、この地域移行は推し進めていきたい事案なのだろうなというふうに考えています。ちなみに、柏市の場合は、入会金が、5,000円。月額が2,000円。両方とも税込みです。

松村 ということは、今の柏市の事例でいうと、運動部活動は会員制のスポーツクラブのようなイメージというところからえ方でよいのでしょうか。

藤崎 現在はそういう状況です。ただし、いずれはこのかたちも少しずつ変わっていくのではないかと私は考えています。

松村 すなわち、そこは国費、もしくは自治体のお金で賄われるってということですか？

藤崎 いえ、国費を使わないということはないと思いますが、それを何に投下するのかというところの問題がおそらく出てくるのではないのでしょうか。例えば、就学援助のご家庭、困窮家庭など社会的な事情をケアするものであったり、あとは施設における備品などのハード面を整備していくものになっていくのではないかと考えています。ただ、そこまで辿り着くためには、部活動にはある種の日本の伝統文化のイメージが強いため、地域に移行していく過程における様々な“手当て”、すなわち準備がどうしても大きな都市ほど求められてくる、と。したがって、今のところはまだ第1フェーズを通過し、第2フェーズで受益者負担という

仕組みが回っていった……という段階だと受け止めています。

松村 まだ道半ばである、と。

藤崎 はい。したがって、これを仕組みにする必要がある理由というのは、部活動を一度横置きベースのクラブを創っていき、一元的な理念と一元的な会費、要は皆さんが平等で、できるだけ負担なく……というところをある程度守るために一元管理をする必要があるだけであって、その部分が求められるような次のフェーズになったときには、おそらくその管理はいらなくなる。つまり、いま我々が行っているような会費をいただいて、報酬をお支払いするというスキームは通過点になるのではないかな、と。

ただし、この過程を踏まないと、我々が目指すゴールはさらに遠のいてしまうということも現実問題としてある。なぜなら、一足跳びにいきこうとすると何が起きるかといえば、自治体によってあるものとないもの、金額が高いものと安いもの、あるいは保護者が自主的に無料でやっすぐに消滅してしまうようなクラブだったりすると、子どもの社会的・地域環境、クラブ環境、社会文化を守ってあげることができない。だからこそ、これらの段階を経て移行するフェーズがなくてはならないのではないかと。つまり、地域の子どもたちに運動・文化の環境を保持し、ある程度自由に選択できる環境をつくる必要があると考えています。

国のほうでも、この地域移行は段階的に令和7年、もしくは令和9年までと猶予をつけて進めているので、その進捗状況としては、いまは地域クラブに無理なく受け入れてもらうための仮免許の前の段階で、集中して“徐行運転”を心がけているフェーズといえるのではないのでしょうか。仮免許を取得し、自信をもって高速道路を走るためにはもう少し時間がかかると思います。

(次号に続く)



1 SPORTEC 2023 in Fukuoka

九州での初開催となるSPORTEC 2023 in Fukuokaは、12月13日（水）・14日（木）の2日間、マリノメッセ福岡で開催されます。FIAはセミナーを提供する他、FIAの活動を紹介する展示も行います。

特に在九州加盟クラブ代表者を迎えるセッションもある下記FIAセミナー2講座は、加盟企業の方は受講費無料でご参加いただけます。ぜひクラブの日常運営を支える中堅スタッフにもご参加いただけますようご案内申し上げます。

●セミナー要項はSPORTECホームページ <https://sports-st.com/fukuoka/> の「セミナー・イベント」タグに掲載されており申し込み受付中ですが、FIAセミナー【A-1】【A-2】の無料エントリーは、別メールでお届けしている特別申込書の送信が必要です。

●【A-1】 FIAトップセミナー

12/13(水) 11:00～12:30 受講料(事前): ¥2,000

「コロナ禍からの復活に向けた各社ロードマップI

～コロナ禍に於いて大きな負債からの黒字転換に向けてどのようなロードマップを策定・実行したか～」

フィットネス業界全体が大きなダメージを受けたコロナ禍を経て、現在では新しい生活様式に沿って各業界において新たな成長に向けて稼働しています。一方でフィットネス産業においては、コロナ禍を乗り越えて新たな成長に向かっていく企業と、コロナ禍のダメージを抱えながら苦戦している企業のそれぞれの状況が見てとれます。

このセミナーでは、コロナ禍からの黒字転換を図り、新たな成長に向けて戦略的取り組みを進めているFIAボードメンバー企業の転換に向けた取り組み、そしてこの先の成長戦略について、各社経営トップによるパネルディスカッション形式で示します。

岡本 利治 氏 (株)ルネサンス 代表取締役執行役員
室田 健志 氏 コナミスポーツ(株) 代表取締役社長
笠原 盛泰 氏 アイレックススポーツライフ(株) 代表取締役会長
ファシリテート:吉田 正昭 (一社)日本フィットネス産業協会 専務理事

●【A-2】 FIAトップセミナー

12/13(水) 13:00～14:30 受講料(事前): ¥2,000

「コロナ禍からの復活に向けた各社ロードマップII

～新たな成長戦略に求められる経営戦略～」

コロナ禍を乗り越えて、新たな成長に向けて前に進む産業の動きが多く伝えられる今日においても、フィットネス業界においては、全体的に見てもいまだに苦戦を強いられている状況です。そうした中、やはり求められるのは、顧客回帰に向けた取り組み、そして新たな収益につながる取り組みが重要です。

このセミナーでは先のセミナーに続き、現在につながるコロナ禍での取り組み、そしてコロナ禍からの回帰に向けた各社の取り組みについて、パネルディスカッションも含めて耳を傾ける意義のあるセミナーです。

年永 文明 氏 JR東日本スポーツ(株) 常務取締役 総合企画 開発部門長
小林 利彦 氏 野村不動産ライフ&スポーツ(株) 代表取締役社長
佐藤 文郎 氏 (株)ニチガスクリエート 代表取締役社長
ファシリテート:吉田 正昭 (一社)日本フィットネス産業協会 専務理事

2 FIAマスターススイミング選手権大会2024春季関東大会

来春の同大会は3月23日（土）・24日（日）、千葉県国際総合水泳場（新習志野）で開催予定。募集要項は11月15日よりFIAホームページに公開。

エントリーは、日本マスタース水泳協会エントリーシステム

で受付。出場希望者によるエントリー事前入力11月15日から、チーム責任者による日本マスタース水泳協会へのエントリー申請（確定入力）は1月10日～2月18日の間に行う。

3 FIAホームページ

会員専用ページにおける ログイン登録権限の拡張機能設定を進めています。

FIAホームページの会員専用ページにおいては、今までは各社様で設定いただいている管理責任者の方のみにログイン権限の登録が限定されていましたが、この度、サイト機能の改善の一環として各社様のスタッフの方々すべてが閲覧できるよう、登録権限の拡張工事が最終段階に入っています。

会員専用ページは会員名簿の企業情報・加盟施設検索に掲載する施設情報・JASRAC連携データの管理画面、法律相談制度の書き込みページなど、加盟企業としてFIAを活用いただく機能が備わっていますが、現在は管理者ログイン権限をお持ちの各社1名のみ、ログインいただける状態となっています（以下「各社管理者」と表します）。

会員専用ページではFIAニュースなどの会員向け情報を豊富に掲載しており、加えて、クラブ運営Q&A・クレーム相談・各種調査やアンケート報告・行政からの業界向け広報など、これまで加盟企業様から寄せられた様々なクラブ運営上の相談に応じてまいりましたが、それらの相談案件やお答えしてきた内容を会員の皆様に共有させていただくことは、各社様にとって有意義であると考え、随時閲覧いただける機能を準備しています（※もちろん、個社名の特定につながる記載は削除、修正しております）。

FIAとしては加盟企業に関係する一人でも多くの関係者様がこれらの情報に容易にアクセスしていただけるように、各社様で設定いただいている管理者権限とは別に、各企業・クラブのスタッフの皆様がFIA会員サイト閲覧のためのアカウント登録ができるシステムの改修となります。

以下が、改修を受けての対応に関するポイントとなります。

- ①閲覧に際して初めに「自社メールアドレスを登録」していただきます。個人的なメールアドレスではなく、会社で構築されているメール環境で有効なメールアドレスを登録いただくことで一定のセキュリティを満たす仕様となります（自社ドメイン以外をご利用の企業様には個別にご連絡中です）。
- ②登録いただいたメールアドレス宛にメールを送信しますので、受信したメールより登録を完了させることで、会員サイト内の各種情報を閲覧いただけます。
- ③各社管理者の方においては、自社登録者の確認・削除、一覧データの取得等を行うことを可能とする機能を用意しております。

運用開始は11月中を予定しており、窓口ご担当者様宛てご案内すると共にFIAホームページにも公表いたします。

※本制度運用についてお願い事項

1. 加盟企業に所属・在職されているスタッフの方みを対象とします。
2. 会員専用コンテンツですので、会員企業外への公開は絶対にお控えください。
3. 各社管理者の方は退職者の削除等、登録者リスト更新等の管理にご協力ください。一定期間使用実績のないアカウントはFIA事務局より各社管理者の方へご連絡する場合があります。

SPORTEC Fukuoka FIA提供セミナーは FIA会員限定で無料参加いただけます!



来る12月13日(水)から福岡にて開催されますSPORTEC Fukuokaにおいて、FIAより提供いたしますセミナーに関しては、『FIA×SPORTECセミナー』という位置づけで実施させていただきます。

これにより、FIAの正会員並びに賛助会員それぞれの加盟企業に従事される方々におかれましては、FIA会員企業所属の方は特別に無料でご参加いただくことができます。

つきましては、FIA特別価格にて受講、ご参加いただくためには、一般の申込とは流れが異なりますので、以下の通りご案内申し上げます。

お間違えのないように、手続きをお進めいただきますようお願い申し上げます。

【FIA会員価格でのお申込み手続きについて】

今回のFIA特別価格での申込手続き、入金手続きなどの対応、お問合せ先はすべてSPORTEC事務局となります。セミナーの内容

以外のお問合せ、ご照会などの手続きの窓口は、一切はSPORTEC事務局へお願いいたします。

特別対応セミナーは12月13日(水)のA-1とA-2のみとなります。

・SPORTEC WEBサイトにて、セミナーの内容をご確認ください。

・FIA専用申込用紙にてお申込み手続きをしてください。

※専用申し込み用紙は以下にございますが、別途メールでもお送りさせていただきます。

お申込み用紙への参加予定者記入欄が不足しましたら、プリントアウトしてご活用ください。

【SPORTEC WEBサイト セミナー一覧】

<https://sports-st.com/fukuoka/seminar/>

【お問い合わせ/お振込先】

SPORTEC事務局

TEL:03-6273-0403 FAX:03-6736-0362

MAIL:seminar@tso-int.co.jp

SPORTEC Fukuoka FIAセミナー

FIA会員専用申込書 FIA会員事前申込価格の締め切り:12月12日(火)

	セミナーNo	事前申込価格	当日会場申込価格
12月13日(水)	A-1	無料	無料
	A-2	無料	無料

(1) 以下必要事項をすべてご記入下さい。

会社名	電話番号	
記入者名	メールアドレス	
参加者名	ご参加を希望されるセミナーコード欄に○印を入れてください。	
	A-1	A-2
①		
②		
③		
④		
⑤		
⑥		
⑦		
⑧		
⑨		
⑩		
⑪		
⑫		

(2) この参加申し込み用紙を以下にメール送信もしくはFAX送信して下さい。

E-mail: seminar@tso-int.co.jp FAX:03-6736-0362

(3) 既にWebサイトで有料にてお申込みいただいた方は、無料価格に変更いたしますため

お手数ですがSPORTEC事務局までお名前、セミナー番号をメールにてご連絡くださいませ。

(4) 当日のセミナー会場では、お名刺のご提出と共に「FIA会員」であることを

受付スタッフへお伝えください。

FIA 全国カラダ年齢測定 —フィットネス体カテスト—

レポート 3

フィットネス体カテストの取り組みについては、実際の活用がスタートして3ヵ月が過ぎましたが、すでに3,000名を超える方々に参加いただいています。

20社以上のFIA加盟企業においてご利用いただいております。既存会員様へのサービス提供や新規獲得に関連したイベントでの活用、または新規にご入会されたお客様への初回ジム利用時の体力測定としての活用など、有料・無料を含めて多様な活用事例のご報告が徐々に入り始めています。

一方では、東京都が都民の運動参加率向上並びに都民の運動習慣定着に向けた初動機会の提供を目的に、FIAのフィットネス体カテストを積極的にご利用いただいております。都が関係するスポーツイベントでの体力測定会が活発に行われています。

この東京都が主催するイベントにおいて体力テストを受けられた、あるいはアンケートに回答されたお客様には、FIA加盟企業におい

てあらためて無料にてフィットネス体カテストを受けていただくことのできるQRコードの入ったクーポンが配られ、身近な加盟クラブへの誘導がされる流れとなっています。

さて、皆様もご周知の通りこの体カテスト実施にあたっては、利用されるお客様は各店舗に発行されたラインアプリにおいてテストを受けるために必要な手続きを行っていただくこととなっておりますが、同時にいくつかのアンケートにもお答えいただく流れとなっています。

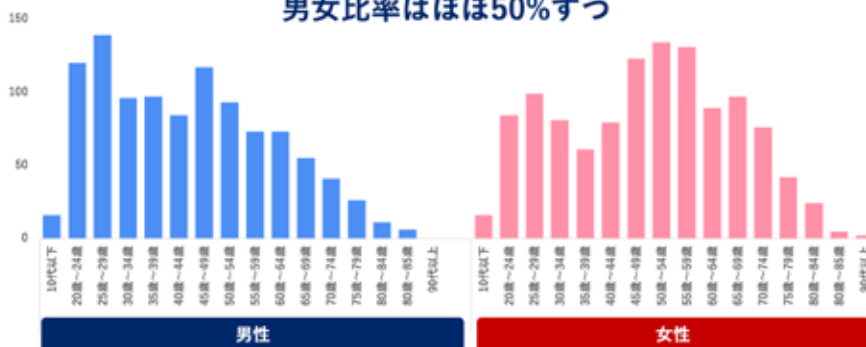
今回のレポートでは、今日までに蓄積された体験者の方々のプロフィール・生活習慣アンケートの結果（必須）、および利用者向けアンケート（任意）の結果を何点か共有させていただきます。

ぜひとも、今後のテスト参加者募集時に向けた販促やお客様とのコミュニケーションの材料としてご活用くださいますよう、お願いいたします。

参加者の性別・年代

全国カラダ年齢測定実績
集計期間：2023年4月1日-2023年10月31日
N数：2,192件
全6項目測定完了の方のみ

4歳から90歳までが受講
男女比率はほぼ50%ずつ

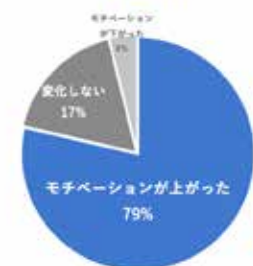


★テストを受けられた方々の男女比はほぼ半数ずつとなっています。

参加者アンケート結果 ①

全国カラダ年齢測定参加者アンケート（WEB集計）
集計期間：2023年5月31日-2023年10月31日
回答数：207件
*再測定参加頻度のみ87件

トレーニングのモチベーションアップ
79%



測定結果を見てトレーニングへの意欲の変化はありましたか？

測定参加に満足
83%



測定参加の感想をお聞かせください。

半年以内の再測定希望
79%



どのくらいの頻度で受検してみたいですか？

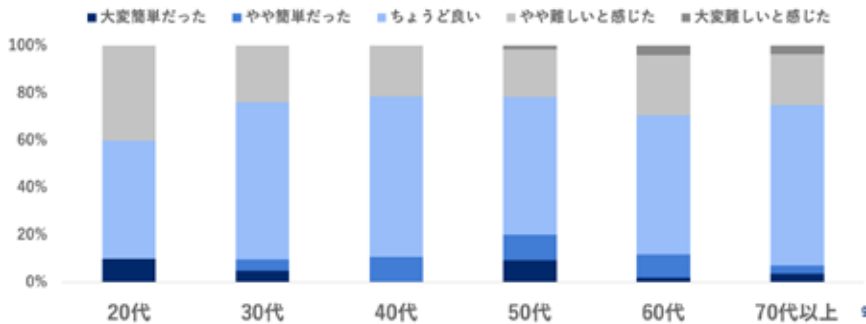
★参加された8割の方々は、測定に参加したことに満足されたとともに、半年以内に再度測定されたいという意向を示しています。

この体カテストの狙いは、まさに半年毎もしくは一年毎という定期で参加いただくことで、ご自身の体力バランスの向上を確認していただくことにあります。クラブはそのお手伝いをする事で、顧客定着、アップセルにつなげていただければと考えます。

参加者アンケート結果 ②

全国カラダ年齢測定参加者アンケート（WEB集計）
集計期間：2023年5月31日～2023年10月31日
回答数：207件

30代以上の70%以上は難易度に問題がないと回答



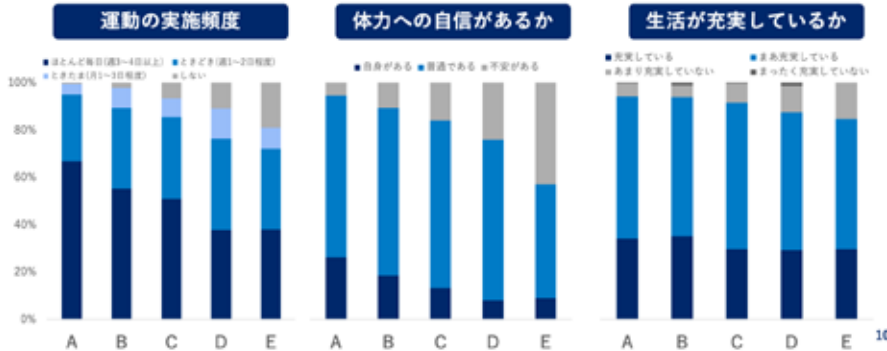
★フィットネス体カテストの実施にあたっては、多くのクラブ様が参加される方々の怪我やテストそのものの難易度について、特に高齢の方々に向けた懸念を感じておられます。現時点では、このアンケート結果をご覧ください通り、難しさを感じられたお客様は全世代的に多くはありませんでした。

怪我への心配については、5月のテストマーケティングが開始されてから今日に至るまで、怪我や事故が起きた報告は寄せられていません。

判定結果と生活習慣アンケート回答内容

全国カラダ年齢測定実績
集計期間：2023年4月1日～2023年10月31日
N数：2,192件
全6種目測定完了の方のみ

運動頻度・生活の充実度と体カテスト評価は比例している



★このアンケートは、運動実施頻度、自身の体カへの自信、そして日々の生活に対する充実感についての問いです。相対的に俯瞰しても、体カ判定が高い方のほうがそうでない方よりも運動実施頻度が高く、日々の生活に充足感を感じておられる方が多いことが読み取れます。

フィットネス体カテストスタートアップのお手伝いをさせていただきます!

FIAでは、フィットネス体カテストの導入に関してお悩みのクラブ様、導入はしようと考えているけれどもどのように準備をして、スタートアップしたらよいかお悩みのクラブ様をサポートさせていただきます。

まずはお気軽に以下にご相談をお寄せください。お待ちしております。

【お問い合わせ先】

(一社)日本フィットネス産業協会『全国カラダ年齢測定フィットネス体カテスト』相談窓口

info@fia.or.jp 担当:松村

FCM

検 定 コ ー ナ ー

1

最新ニュース

2023年11月23日実施のFCM技能検定試験受検者決定

対象級	累計受検者数	累計技能士数	2023年 受検者数
1級	646名	102名	49名
2級	1,979名	900名	244名
3級	9,756名	4,870名	1,514名
合計	12,381名	5,872名	1,828名

全国12会場（札幌、仙台、金沢、東京、横浜、名古屋、大阪、岡山、広島、松山、福岡、沖縄）で同日同時刻一斉試験実施します。

2

FCMライセンス取得者にインタビュー



市村 壮喜さん

ティップネス二俣川（FCM3級+ATI）

アルバイトのジムインストラクターから社員になり、現在はフィットネス部門9年間の経験を活かして教育担当もしています。自分でワークシートを作成し、動画撮影など教材を準備して、受講者が問題点を見つけ、解決方法に気づくように研修しています。私自身も仕事上問題点を発見し、その解決方法を考えるのですが、その際にもやもやしていたことが、FCMの学習で見えてきました。具体的には、上司や関

係部署との連携の方法、コストの考え方などです。

運動指導に関しては、専門学校の学習に加えて現在まで継続して勉強してきました。トレーナーとしての専門性を高めるためATI（JATI公認トレーニング指導者資格）取得しました。今後も部門責任者等立場に見合う実力をつけるため、さらなる上位のライセンスに挑戦したいと思います。

3

FCM事例紹介

クレーム対応の悩みについて(悪化すると時間も労力もさかれてしまう)

FCM公式テキストVOL.3には、クレーム対応について、参考になることが多く書かれています。

FCM公式テキストVOL.3ベーシックに書かれていること(詳しくはP151～155を参照ください)

顧客の期待とクレーム発生要因

クレームの種類(タイプ)について

1 日常的なクレーム

- お客様が商品や提供サービスに不満を持ったり、期待を下回った場合に起きるクレーム。
「マシンの使用方法が判らないのに、聞こうとしてもスタッフがいない」等。

2 特殊なクレーム

- 不当行為や業務妨害等悪意を持った故意のクレーム。
「入会時に聞いた効果が出ないから、全額返金しろ」等。

3 おかど違いなクレーム

- 個人的な感情や思いで、憂さ晴らしや八つ当たりしてくるようなクレーム。
「ここに自転車で来る途中の道路が危ない、クラブとしてどう考えているのか」等。

クレームを発生させる4つの顧客心理

- 1 本当に困っている。
- 2 損をしたくない、不当な扱いを受けたくない。
- 3 このクラブを良くしてあげよう。
- 4 イライラしている、機嫌が悪い。

クレームを解決する基本手順4ステップ

- 基本手順1 相手の心情の理解に努め、不快にさせたことをお詫びする。
基本手順2 何が問題なのか、原因・事実確認を行う。
基本手順3 問題解消に向けた代替え案や解決策案を冷静に提示する。
基本手順4 ご意見に対して感謝する。

クレーム解決のための3スキル

①仕事力 ②対応力 ③冷静な判断力

組織対応とエスカレーション

クレームは組織で対応するものであることについて記述されています。

FCM公式テキストVOL.3インターミディエイトに書かれていること(詳しくはP201～203を参照ください)

クレームの再発防止、二次対応について記述しています。

FCM公式テキストVOL.3アドバンスに書かれていること(詳しくはP170～175を参照ください)

対応が困難なクレームやトラブルについて、その種類、問題・人の見極め方、対応の流れ、レベル別対処方法、再発防止方法について詳しく記述しています。

公式テキストVOL.3には業務の直結したことを多く記述しています。ぜひ活用ください!

賛助会員加盟企業

Associate member

メディアシステム株式会社



▶▶▶企業PR

メディアシステム株式会社はビッグデータを活用した次世代型の分析システム『Enterprise』をご提供しております。これまでは様々な業界に寄り添い、業績改善につながるシステムを展開してまいりました。現在では他業界においてNo.1のデータ量を誇るビッグデータを保有し、営業戦略を立てる上で必要不可欠なシステムとなっております。

今後はフィットネス業界への展開を予定しており、各企業の皆様またフィットネス業界の発展につながる情報とシステムをお届けして参ります。

▶▶▶主要商品・サービス

「散らばっている情報を見える化。
有益な情報が営業課題の解決に導く。」

“入会を増やし、退会を減らす”これはフィットネスクラブ運営において最も重要な課題です。『Enterprise』では、散らばっている様々な情報を一元化し、店舗にとって最適な状態で課題解決に導く情報をお届けします。

体験時のアンケートを自動集計し、エリア内での潜在顧客のニーズや傾向を可視化することで新規入会への確かなアプローチを可能にします。さらにAIにあらゆるデータを学習させ、各店舗における退会可能性が高い会員様を事前に割り出し対策を行うなど、様々な営業課題に対しピンポイントにアプローチができる機能をご用意しております。

将来的にビッグデータが構築されると、これまで知りえなかった業界全体の指標となる数字が算出できるため、業界内のリアルなトレンドやエリアごとの正しいニーズを把握することができるようになります。情報分析の活用次第で差がつく時代の中で、有益な情報をいち早く取り入れ、営業課題の解決にお役立ていただければ幸いです。

【企業概要】

会社名 ● メディアシステム株式会社
代表取締役 ● 安田 政俊
本社所在地 ● 〒164-0012
東京都中野区本町1-32-2
ハーモニーター14F
担当者名 ● 技術革新部 綿引 知佳
連絡先 ● TEL:03-5350-8133/FAX:03-5350-7614
MAIL:c-watahiki@e-mediaworld.net
URL ● <http://www.e-mediaworld.net/>

賛助会員加盟企業

Associate member

株式会社Sapeet



▶▶▶企業PR

Sapeetは、AI身体分析テクノロジーを活かした接客DXを推進する東京大学発のスタートアップ企業です。カルテを通じてお客様と事業者様のコミュニケーションを円滑にする接客DXソリューションを提供し、お客様の店舗における体験の質・事業者様の売上の向上を支援します。

各種プロダクトの提供、運用支援の他に、AI身体解析技術に関連する新規事業や研究開発案件のコンサルティング・技術提供もご相談いただけます。

▶▶▶主要商品・サービス

AI姿勢分析「シセイカルテ」、顧客カルテ「マルチカルテ」、チャット接客「カルティチャット」を通して、店舗ビジネスの現場のお悩み、経営のお悩み両方の解決をサポートします。以下1つでも当てはまる方は、まずはお気軽にお問い合わせください！

1. 営業が苦手なスタッフが多い
2. 接客のノウハウが属人化している
3. 顧客満足度を向上させたい
4. 売上を向上させたい
5. 体験からの入会率を向上させたい
6. 入会後の継続率を向上させたい

各プロダクトの活用によって上記課題を解決した事例をご紹介します。貴社にあった運用方法を提案させていただきます。無料デモ、トライアルも随時承っています。単なるツールの提供にとどまらず、導入後の運用が軌道にのるような伴走までさせていただくので安心ください。

【会社概要】

会社名 ● 株式会社Sapeet
代表者 ● 代表取締役社長 築山 英治
所在地 ● 〒108-0014
東京都港区芝5-13-18いちご三田ビル8階
担当者名 ● カルティ事業部 事業部長 加藤 達哉
連絡先 ● TEL:03-4500-1263 Fax:03-5539-4605
e-mail ● kato@sapeet.com
URL ● <https://sapeet.com/>

IHRSA グローバルレポート

ここに紹介するトピックスは、
IHRSAとFIAの提携によりIHRSAがリリースしたレポートの一部を要約して紹介する、
海外フィットネス関連情報です！

フィットネス業界の人材大移動をナビゲートする

現在のスタッフの希望を知ること、人材確保の問題を解決しよう！
Fisher & Phillips, LLPのアレックス・カストロ法務博士とアダム・スロッチャー法務博士が、
フィットネス業界における人材不足の課題を解決するためのいくつかの方法を紹介します。

著者 | Alex Castro (アレックス・カステロ) | 翻訳 | 松村剛

ヘルス&フィットネスクラブが痛いほどよくご存じのように、COVID-19の大流行は労働市場に衝撃を与え、あらゆるキャリアの人々に人生や仕事に何を求めるかを再考させました。その結果、労働者は一斉に、自分の求める生活を送れる雇用主へと転職しました。報酬はもちろん依然として決定的に重要ではありますが、もはや人材を維持し惹きつけるためのすべてではないのです。

人材大移動の原因は何か？

労働人口の減少には多くの理由があります。現在、パンデミック以前に比べて労働人口が減少しているのは、さまざまな要因によるものです。



ひとつは、米国の人口の年齢分布など、人口動態の大きな変化です。例えば、ベビーブーム世代は、パンデミックによって加速された定年退職を迎えています。また、多くの従業員は、子どもや高齢者、病弱な家族の世話をすることの難しさを目の当たりにし、家族の義務を果たすために完全に退職しています。これらは氷山の一角にすぎないのです。

従業員は、自分たちの影響力が増していることを認識するようになりました。そしてより良い条件を強く求めるようになったのです。ここで言うところのより良い職場には、様々な要件が挙げられます。

- ・より多くの報酬
- ・柔軟性
- ・成長の機会
- ・※メンターシップ

(※メンターシップ=メンバーのキャリアを親身になって応援するスタンス)

- ・福利厚生
- ・ワークライフバランス
- ・寄せられる期待の明確さ

- ・より質の高い人々と働くこと
- ・組織の使命により有意義に関わるこ
とができる状況

従業員は、これらを単なる美德としてではなく、仕事の要件として捉えるようになってきているのです。

ビジネスへの影響は…

大きな影響は明らかです。新しい人材を惹きつけ、既存の人材を維持することは難しくなったということを示しています。

ヘルス&フィットネスクラブへの※トリクルダウン効果はたくさんあります。人手不足は、トレーナーやクラブスタッフから企業オフィスの管理専門家に至るまで、業界のあらゆるレベルで高い求人倍率につながりました。

(※トリクルダウン=徐々にしたり落ちることを意味し、経済論的には大企業や富裕層が先行して豊かになれば、中小企業や低所得層にも富が波及し、結果として全体が豊かになることを示す)

運動器具のサプライヤーにおいては、生産に携わる人が減ったため、供給不足に直面しています。サービスや製品

の縮小にもかかわらず、利益を維持するために価格が上昇している状況になっています。

では、人手不足を解決するためには何が必要か。あなたの企業が実施できる4つのことをまとめました。

1. 健康的な職場環境を作る
2. 従業員はより良い報酬と福利厚生を求めている
3. 仕事の柔軟性＝ワークライフバランスの向上
4. 人材を惹きつけ、維持するための無形資産の促進

より健全な職場環境の構築

ここまでいくつもの重大な課題を示しましたが、一方では明るい兆しもあります。課題に対する別の見方は、代わりに解決の機会を見出すことでもあるのです。

従業員の仕事に対する考え方は、雇用主が追いつくよりも早く変容しています。まさにそこにチャンスがあるのです。従業員が入社したい、一緒にいたいと思う組織を作り上げるために、企業が競争に打ち勝つ絶好のチャンスとするのです。視点を変えるだけで、すべてが変わります。

ヘルス&フィットネス組織が解決すべきパズルは、"どうすれば従業員にとってより良い場所になるのか？"ということです。その答えは、企業によって異なるでしょう。従業員の「より良い」の主な定義は、いくつかの大きなカテゴリで捉えることができます。例えば……、

- ・報酬と福利厚生
- ・柔軟性
- ・バランス



また、意義のある仕事、企業ミッションへの賛同、そして自分の貢献が評価されていると感じることなど、無形の資質も従業員にとっては重要な要素です。

従業員はより良い報酬と福利厚生を求めている

従業員が報酬と引き換えに働いていることは周知の事実です。従業員に正当な報酬が支払われていれば、従業員はあなたの企業で働きたいと思う可能性が高くなります。

報酬にはもちろん、福利厚生も含まれています。従業員が求める主な福利厚生は、健康保険、歯科保険、視力保険などです。しかし、休暇、学生ローン支援、学費支援、そして有給育児休暇なども重視されます。

「福利厚生」と「特典」を区別することは重要です。結局のところ、従業員が求めているのは、生活全体の質を向上させる福利厚生なのです。多くの雇用主は疑いようもなく素晴らしいですが、従業員の全体的な幸福に有意義に貢献しない「特典」で従業員を動かそうとしてしまいがちです。

例えば無料のジム会員権やフィットネスクラス、無料のコーヒー、会社の記念品などに従業員が喜ぶのは確かですが、これらはその場限りの特典です。従業員の満足度に対してある程度貢献

するかもしれませんが、自分の仕事の価値としてどう感じるかには意味のある影響を与えないでしょう。

雇用主は、もっと重要なアイテムに目を向けるべきではないでしょうか。

仕事の柔軟性＝ワークライフバランスの向上

コロナパンデミックはリモートワークの傾向を加速させました。多くの仕事は日々の職場文化から切り離され、中核機能だけに絞られると、多くの従業員はいつでもどこでも自分の仕事ができることに気がつきました。

例えば、小包を受け取るために有給休暇を取らない、修理工事者を家に入れる、仕事中に洗濯をする、などです。

従業員が離職する最大の理由のひとつである家族のケアも、その管理が容易になりました。在宅勤務の従業員は、病気や高齢の家族のそばにいないことができ、パンデミック中に遠隔地の学校に通っていた子どもたちから目を離さずにいられるようになりました。

さらに従業員は時間とコストも削減



しました。柔軟な勤務形態は通勤時間を削減し、家族と過ごす時間を増やすことができます。幼い子どもがいる場合は、夕食の時間に間に合うように帰宅し、就寝前に幼い子どもと過ごすことができるようになったと報告しています。職場にいないことでガソリンを買う量を減らし、車の走行距離を減らし、外食を避け、そして保育料を節約することとなったのです。

その一方で、従業員は仕事上の責任をうまくこなしています。多くの従業員が以下のように報告しています

- ・自宅での生産性が向上した
- ・通勤に時間を費やさずに済む
- ・職場で気が散るような会話をすることもなくなった

従業員の状況はそれぞれ異なります。仕事とプライベートをきっちり分けるのではなく、自分に合った方法で仕事とプライベートを織り交ぜることができるようになったのです。

これは、柔軟な勤務形態が従業員のワーク・ライフ・バランスに貢献している方法のほんの一例に過ぎません。多くの従業員は、柔軟な働き方が自分にとってどのように機能するかを経験した今日、その柔軟性を手放したくないと思っています。

ハイブリッド・ワークへのシフトによって、雇用主は従業員のワークライフが雇用主には必ずしも見えない形で

変化していることに留意すべきです。職務上許されるのであれば、雇用主は従業員が望むように仕事をこなすことができるのだと信頼すべきです。

人材を惹きつけ、維持するための無形資産の促進

従業員は人生の大半を仕事をするのに費やしているのであって、単純に時間を費やしているではありません。この違いは重要です。仕事は従業員の生活の一部であり、従業員は生活の質全体に貢献するような仕事環境で働きたいと思っているのです。

形を有さない事柄は、従業員の心の中で雇用主を際立たせるのに役立ちます。従業員は、自分のしている仕事に意味があると感じたいのです。自分の意見が評価され、より大きな企業使命に貢献していると感じたいのです。自分の仕事が会社からどのように評価されているのかわからず、つまらない事務処理にばかり時間を費やしている従業員は、仕事に対する個人的な満足度が低く、逃避する危険性が高い状況にあるのです。

このように目に見えないものの特性を認識し促進するには、従業員を理解し彼らを優先させる適切なリーダーを雇うことが重要です。

重要なポイント

※タレントマネジメントで最も成功している雇用主は、従業員とオープンなコミュニケーションをとっています。従業員が何を最も望んでいるかを知りたければ、まずは直接尋ねてみることです。例えば、無記名アンケートを実施したり、産業心理学者を雇ったりすることで、雇用主はこの分野で成功を収めています。

(※タレントマネジメント:従業員が持つタレント(英語で「能力・資質・才能」を意味する)やスキル、経験値などの情報を人事管理の一部として一元管理することによって組織横断的に戦略的な人事配置や人材開発を行うこと)

人材の大移動は、企業に多くの課題を突きつけています。人材を維持し惹きつけるには、雇用主が従業員に焦点を当てた考え方、つまり従業員がワークライフにおいて直面する課題や従業員が大切にしていることを認識することが必要です。

現在の労働市場では、従業員には数多くの選択肢があります。雇用主は、自社で働くことが従業員全体の幸福に貢献することを従業員に示したいと考えるはずですが、よく言われるように、優秀な人材はビジネスにとっても有益なのです。

著者紹介

Alex Castro (アレックス・カストロ)
フィッシャー&フリップス法律事務所フォートローダーデール・オフィスのアソシエイトであり、雇用法および訴訟防御の分野で民間および公的セクターの雇用主や教育機関の代理をしています。差別、報復、ハラスメント、内部告発の請求、賃金・労働時間紛争、競業禁止義務その他の制限的誓約に関する紛争など、幅広い問題に関する職場紛争を扱います。

Adam Sloustcher (アダム・スロースチャー)
フィッシャー&フリップス法律事務所でのパートナー。フィットネス施設やヘルスクラブを幅広い雇用紛争で代理し、賃金・労働時間に関する集団訴訟や単独原告による差別、ハラスメント、報復、不当解雇訴訟でクラブを弁護することを専門としています。



ISSUE

フィットネス関連

ニュース

因で筋肉にある収縮に関わるセンサーが強化される一方で、弛緩（しかん）のセンサーが弱まり、筋肉が強く縮み続けて緩まされなくなった状態と考えられている。

運動中と就寝中につりやすい。運動中は若年層であるスポーツ選手も足がつって倒れ込む場面を一度は見たことがあるだろう。発汗の多い夏は特にこまめなスポーツドリンク等の摂取が大切である。

就寝中は夜中や明け方に寝返りや伸びをした際につりやすくて冬に多い。ある患者は夜中にふくらはぎがつるも対処法を知らず30分も七転八倒したという。その代償は大きく全身の筋肉に強い痛みが生じ、回復に数週間を要した。

筋肉は強く収縮し続けると破壊され、筋肉の成分が血液中に流れ込み、全身の臓器がダメージを受ける横紋筋融解症を起こす可能性もあるため、早めに鎮めておきたい。

対処法はつった筋肉をゆっくり伸ばすことだ。例えば、ふくらはぎがつるとつま先は下がるので、手を使ってつま

先を上げる方向に伸ばしていく。太ももの前がつった場合は膝が伸びるので、うつ伏せになって手で足首をつかんで膝を曲げる。要は関節が動いた方向とは逆方向に伸ばせばよい。落ち着いた後もしばらく伸ばし続けて弛緩センサーを十分に回復させることが重要だ。そうしないと直後に再びつることがある。

予防策には就寝前に水を飲むほかにストレッチを勧めたい。①あおむけに寝てタオルを細長く持ち片足のかかとにかける②膝は伸ばしたまま腕の力で足を引き上げて、太ももの裏が伸びるのを感じたら止める③つま先を上げて足の指はパー、つま先を下げて足の指はグーを交互に10回繰り返す。これを左右行う。

頻繁につるなら病気の可能性もあるため医師に相談を。

(2023年10月2日/日経)

中高年の衰え防止、散歩十筋トレが効果的

スポーツ庁が8日発表した体力・運動能力調査で、中高

年の運動の重要さが浮かんた。年をとっても体力的に衰えるのを防ぐにはどうすべきか。専門家に聞いた。

筑波大学人間総合科学術院の久野譜也教授（スポーツ医学）によると、筋肉量は40代から年1%ずつ減少し、70代になると20代と比べて半分程度まで減る。対策として教

授はまず有酸素運動を挙げた。有酸素運動をすれば、脂肪燃焼によって中性脂肪が減り、血圧の改善にもつながる。心筋梗塞と関係がある動脈硬化の予防にもなる。

代表例はウォーキングだ。1日7000〜8000歩の歩行が有効とされているが、連続で歩かなくても問題な

ウォーキングのポイント

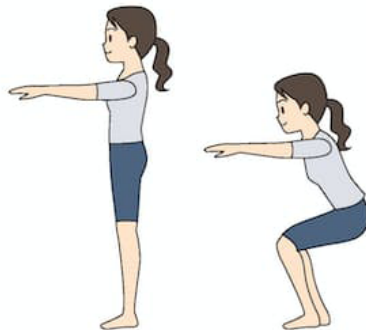
- 1日7000〜8000歩を目標とするのが効果的
- 1週間単位で目標をクリアすればOK。連続で歩かなくても大丈夫
- 階段を使うなど歩ける時に歩数を稼ぐ



スクワットの方法

- ①足を肩幅に開く
- ②両手を前に出す
- ③お尻を太ももと床面が平行になるところまで下げる
- ④お尻を元の位置に上げる

※③と④を体力に応じて繰り返す



い。1週間単位で目標を達成すればよく、暑い日や雨天は歩数が少なくても別の日で調整すれば支障はない。

「時間があれば階段を使うなど、歩ける時に歩数を稼いでおくという発想が大事」（久野教授）。歩数計を定期的に確認し、歩くことを日常生活に組み入れる意識を持つ必要があるという。

さらに筋力トレーニングも取り入れるべきだとする。久野教授は「週3日で十分。4日休んでよいと思えば気が楽になる」と話す。なかでも「老化は足からくる」として、スクワットをすすめる。

スクワットは歩行と転倒予防に重要な太ももの筋肉などを同時に鍛えられる。足腰に自信がなければ、椅子に座ってキックの動作をするだけでも効果は得られるという。

食事も重要な要素だ。トレーニングした日は肉や魚といった動物性たんぱく質を摂取することで、筋肉量の増加が加速する。

久野教授は「運動が苦手な人もいるだろうが、2週間で

効果が出る。最初の2週間の壁を越えれば充実感も生まれるので、試しに実行して健康増進に努めてほしい」としている。

（2023年10月9日/日経）

中高年、運動で生活充実 スポーツ庁の昨年度調査 量多いほど「健康」実感

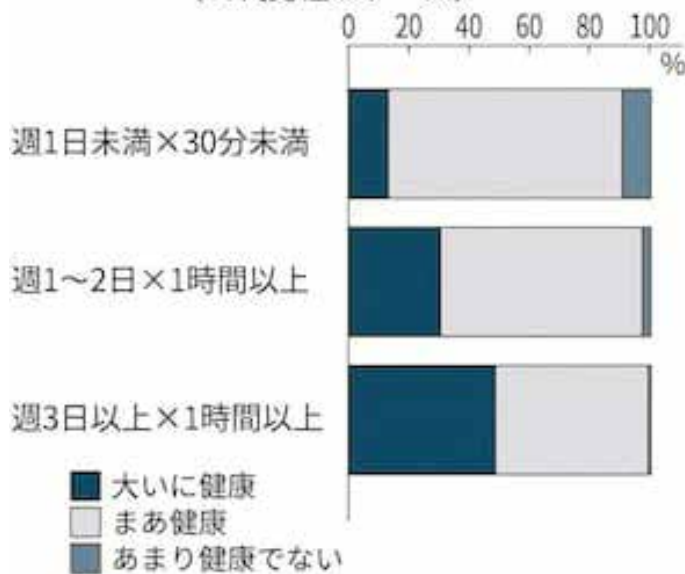
中高年世代で運動の頻度が高く長時間実施する人ほど健

康で毎日の生活が充実していると感じることがスポーツ庁の調査で8日分かった。同庁は「個々の生活リズムに合わせ運動を取り入れ、心身の健康維持に努めてほしい」と呼びかける。

同庁は例年、「スポーツの日」にあわせて体力・運動能力調査の結果を発表する。2022年度は5～10月、6～79歳の男女約5万6千人に実施。握力や上体起こしなど

運動頻度が高いほど健康とを感じる

（40代男性のケース）



の項目の結果を点数化し、運動の実施頻度なども調べた。

体力合計点は40代と70代の男女ともに「運動頻度が週1日未満で、運動時間は1日30分未満」より「週3日以上で1日1時間以上」といった頻度が高くて実施時間が長い方が5～8ポイント高かった。

健康状態が「大いに健康」と答えた40代男性は、運動頻度と時間が「週1日未満で1日30分未満」が12・9%にとどまったのに対し、「週3日以上で1日1時間以上」は48・4%と3・7倍高くなった。40代女性と70代男性は3倍、70代女性も2・3倍高かった。

「週1日未満で1日30分未満」とした40代男性の9・4%は「あまり健康でない」とした。40代女性も7・1%いたが、「週3日以上で1日1時間以上」の場合は全員が健康だと感じていた。

日々の生活について「充実している」と回答した40代女性は「週3日以上で1日1時間以上」が42・0%で、「週1日未満で30分未満」（17・

8%）の2・3倍となった。40代男性も2・2倍だった。70代も男性が1・5倍、女性は1・7倍と差が出た。

調査に協力した順天堂大学学院の内藤久士教授（運動生理学）によると、健康状態や生活充実度について、50代や60代といった中高年世代も4代などとはほぼ同じ傾向という。

スポーツ庁担当者は「毎日少しずつ運動したり、時間が取りやすい週末に集中的にスポーツをしたり、日常生活に運動を取り入れウェルビーイング（心身の健康や幸福）を高めてほしい」と話す。

現行の調査方式になった1998年と比較すると、6～19歳の男女ともほとんどの年齢で合計点が高くなった。握力とボール投げはいずれの年齢でも低くなった。

20～64歳をここの10年間でみると合計点はいくつかの年代で男女とも横ばいだが、40代女性は低下した。

同庁担当者は「40代女性は子育てや仕事の影響で運動をする時間が限られている」と

分析する。同庁はホームページですきま時間を生かした運動メニューを紹介している。

(2023年10月9日/日経)

部活を支援 郵便局の挑戦

日本スポーツ協会(JSP O)と日本郵政がオフィシャルパートナー契約を結んだ。部活動や地域のスポーツクラブの現場で活躍する指導者を協力して育成するという。指導者向けの研修プログラムの開発、運営を共同で行い、日本郵政は社員がその研修を受ける際の受講料を負担。社員による部活動の指導を業務として認める方向で調整している。全国の郵便局員から希望者をJSP Oの公認スポーツ指導者に育て、地域で子どもたちの指導に活躍してもらうわけだ。

政府は全国約9000の公立中学の休日の部活動の担い手を地域に移す施策を進めている。課題とされるのが教師に代わる指導者の確保。当面は休日の部活動が対象だが、

将来は公立高校も含めて放課後の部活動を地域の組織や人材で運営する青写真がある。

郵便局は全国で約2万4000局。地方に行けば、コンビニはなくても郵便局は近くにあるのが当たり前だったりする。郵便局のきめ細かなネットワークとマンパワーをこの施策で活用できれば、かなりの効果が期待できるだろう。現在JSP Oの公認資格を持つスポーツ指導者は約24万人。数が増えても地域の実情に応じて需要と供給をマッチさせるのは簡単ではない。郵便局の協力があれば、地域ごとの異なるニーズを把握することも可能だろう。

とはいえ、この試みを長期的に機能させるには、絶対に必要な条件がある。地域での社員のスポーツ指導が日本郵政にとってビジネスとなることだ。同社の増田寛也社長は「スポーツを通じた地域活性化の推進に寄与したい」と語る。業務と親和性が高い社会貢献活動でもあるが、それが国や自治体からの補助金がないくても利益を生まなければ、

持続可能とは思えない。

スポーツが教育として定着した日本では、学校に行けば無償でスポーツの指導が受けられるのが当たり前だった。素晴らしい仕組みだが、それはスポーツでお金を稼ぐことに否定的な風潮とつながっている。

それを変えなければならぬ。多くの人が「する・みる・ささえる」でスポーツに気軽に参画する状況を作り、学校施設などを効果的に使って地域でお金を回すシステムを作ることが求められている。実際に指導を受ける生徒の家庭が負担するほか、地域の住民から集めた資金を子供のスポーツ教育に還元するといったやり方もあるはずだ。

人口減少がさらに進めば、郵便局の維持は現実的に難しくなる。地域のインフラとして欠かせない郵便局というリソースの新たな可能性を探る意味でも、注目したい取り組みだと思う。

(2023年10月11日/日経)

カーブスHD 純利益14%増 前期

女性向けスポーツジム「カーブス」を運営するカーブスホールディングス(HD)が11日発表した2023年8月期連結決算は、純利益が前期比14%増の25億円だった。50〜60代前半の集客が好調で、23年8月期末の会員数が前の期末比2万2000人増の77万7000人に回復した。売上高は前増の388億円だった。

24年8月期の連結業績予想は純利益が前期比14%増の29億円、売上高が13%増の340億円。期末の会員数は81万人程度を予想。年間配当は前期比2円増の12円の見込み。

(2023年10月12日/日経)

動画で学ぶ「健康マネー」 筋トレで生活習慣病を予防 BSテレ東 「マネーのまなび」 ダイジェスト第2回 マッスルマネーとコラボ

日本経済新聞が共同で制作

に携わっているBSテレ東のマネー情報番組「マネーのまなび」(毎週木曜日夜10時から放送)の見どころを抜粋した動画「マネーのまなびダイジェスト」。今回のテーマは「スポーツの秋 健康マネー」です。解説者はマネー報道グループ長の手塚愛実です。

一見、無関係にも見える「健康とお金」には、実は密接な関係があります。生活習慣病や重病を患うと、公的健康保険から給付を受けたとしても医療費の負担はバカになりませんし、生活の質は低下します。できるだけ医療や介護に頼らず、心身ともに自立して健康的に生活できる「健康寿命」を延ばすことが大切です。

今回はこのテーマにぴったりのゲストをスタジオに招きました。ボディビル大会の出場経験を持ち、日経CNBCで解説委員を務めるマネーと筋肉の専門家、露口一郎記者です。日経電子版の動画コンテンツ「マッスルマネー 金トレX筋トレ」に出演し、「資

産運用も筋トレもコツコツした努力が実を結ぶ」をモットーに、お金についてわかりやすく解説するとともに、誰でもできる筋トレ方法を紹介しています。スタジオでもオフィスや自宅で簡単にできる筋トレを、実際に体を動かしながら伝授しました。

(2023年10月14日/日経)

佐賀県と西九州大学、スポーツ科学で体力測定選手育成

佐賀県と西九州大学（同県神埼市）は県内のアスリートを対象に、スポーツ科学に基づく高度な体力測定を行う「フィットネスチェック事業」を始める。測定した数値を分析して日々のトレーニングに活用することで、世界に挑戦するトップアスリートの育成につなげる。

西九州大の「スポーツ健康科学センター」の開設日である21日に事業をスタートする。最新機器で体組成や筋力、全身持久力、ジャンプ力などを測定し、科学的に分析

した情報を提供。競技での成績を向上させるのに必要なトレーニングを提案する。

同日にはセンター内でスポーツ科学を活用した社会貢献に関するシンポジウムも開く。2024年に開催する「国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会（SAGA 2024）」をはじめとする、国内外の競技大会に向けて県が推進する「SAGASポーツピフミッド（SSP）」構想の一環として行う。

(2023年10月19日/日経)

日産野球部復活と運動会「学校型」で企業の進化狙う

そごう・西武を米ファンドに売却したセブン&アイ・ホールディングス。そごう・西武労働組合が異議を唱え、ストライキにまで至ったが、理由の一つがコミュニケーションの欠如だった。業績低迷、新型コロナウイルスの感染拡大で、関係希薄化に拍車をかけた。

これはセブン&アイだけに

とどまらない。デジタル化で効率化は進んだ一方、昨今の離職率の拡大、過去最高となる転職希望者数を見ると日本企業は組織の遠心力が間違って強く強まっている。一定の労働流動化は避けられないが、競争力を生み出す企業の独自性は歴史的に培われた風土・文化性に負うところが大きい。日本企業はコロナで失った組織の一体感を取り戻すことが急務になっている。

日産自動車は2009年に休部した野球部を復活させるのも、この流れだ。1990年代の経営不振、元会長のカルロス・ゴーン改革、その会長との裁判などゴタゴタが続いた。「最大の目的は失いつつあった一体感づくり。従業員の声もあり、（間を大事にする）日本文化的に合う野球は今後の成長に不可欠と判断した」という。外資系から再び「日本企業」に戻った象徴でもあるのだろうか。

部活にとどまらず、社内行事を復活させる動きは枚挙にいとまがない。JTBによると社員旅行がコロナ前水準に

戻り、ローソンは4年ぶりにスポーツ大会を開催した。同社では、基本的に業務扱いで社員の約8割が参加したという。そして社内運動会も今年は各地で盛り上がる。企業の運動会の開催を支援する運動会屋（東京・渋谷）によると今年はオンライン型も含め、235件とコロナ前の水準に戻りつつある。

運動会屋の米司隆明代表取締役が起業したのは会社員時代の居づらさからだ。最初に入った金融関係ではノルマが厳しく、750人いた同期が半減。使い捨て感に戸惑った。次はIT（情報技術）関連に入ると周囲とのコミュニケーションが乏しく、チャットでの会話も陰口ばかり。「1社目は働く目的を見失い、2社目は誰と働くかが問題になった」（米司代表）

学生時代の野球経験を思い返すと、大事だったのは目標と絆。それを企業で実践しようとまずフットサル大会、そして誰もが参加しやすい「運動会」の支援を始めた。07年の創業後はしばらく厳しかっ

たが、東日本大震災が発生した2011年に前年の約2倍に当たる50件の応募が舞い込み、運動会屋は軌道に乗った。

運動会という苦手な社員が毛嫌いしそうだが、「コロナ下のオンライン運動会で苦手な人でも参加できる競技を充実させた」（米司代表）。守旧的な集団主義ではないかと尋ねると「日本人は学校教育の影響が大きく、ゲマインシャフト（共同体）的な要素が強い。まずはつながりを回復し、（現場が必要な意思決定をしていく）ティール（進化型）組織へ移行するのが現実的」と説明する。ちなみに最近では外資系からの要望が増えているという。

もちろんかつてのような家族主義的な企業に戻ることはできない。個を生かしつつ一体感も育む。「新しい学校」のリーダーが学級崩壊に立ち向かうようだ。

(2023年10月30日/日経)