

Biz Trainer

トレーニングに偏った「専門能力」

株式会社フィットネスビズ代表取締役 CEO、遠藤一佳氏が現場トレーナーの戦力化について語る本連載。「専門」に固執し、学んだことをそのまま実践するのではなく、それをもとに状況に応じてフレキシブルに対応することや、「なぜ？」を考え続けることの大切さを説く。

遠藤一佳

株式会社フィットネスビズ 代表取締役 CEO



profile

◆ えんどう・かずよし
(株)フィットネスビズ 代表取締役 CEO
1964年9月1日、東京都出身、日本大学文理学部体育学科卒。
(財)三菱養和会、小田急電鉄(株)、(株)ルネサンス、(株)ワークアウトワールド・ジャパンで、トレーナー、企業フィットネス、SV、副支配人、支配人、営業部長、営業本部長、役員を歴任後、2007年6月にフィットネスビズを設立。2008年度は富士アスレティック&ビジネス専門学校「パーソナルトレーナー学科」で講師も務める。新店の開業集客、既存店のリノベーション再生、マネジメント導入による収益改善、およびリーダー養成など、クラブの経営、運営に必要なトータルな内容について幅広い実績とノウハウを持つ。
★フィットネスビズのホームページ：<http://www.fitness-biz.net>
★成長を目指すリーダー必読のメルマガ「フィットネスビズ通信」の無料登録も上記ホームページから！
★毎日更新中のブログ！「人生をやろう！」：<http://fitbiz01.exblog.jp/>
★E-mail：endoh@fitness-biz.net

フィットネスクラブのトレーナーは専門家か？

こんにちは。遠藤です。前回、「現場トレーナーを戦力化するための課題」として以下の5点を挙げました。
(1) 一般常識が欠落した「社会人力」
(2) トレーニングに偏った「専門能力」
(3) パーソナルに特化し過ぎて、クラブ全体のお客さま継続率を向上させることができない「指導力」
(4) クラブ運営を数字で語ることができない「マネジメント力」
(5) サプリメント1つ売ることができない「セールス力」

そのなかから今回は、「トレーニングに偏った専門能力」を取り上げます。では、果たしてフィットネスクラブのトレーナー（以下、フィットネストレーナー）に「専門能力」はあるのでしょうか？ 私の答えはNOです。このことについては、当社のメルマガでも紹介した「プロフェッショナルの働き方（PHP ビジネス新書刊）」のなかで、著者の高橋俊介氏が日本社会全体の「専門力」について以下のように述べています。「専門職に就いている人も、その実態は会社が便宜的につくった専門職制度であって、真の意味での専門職となると、ほとんどの人は該当しない。つまり、管理職にもなれない、専門職としてもつぶしがきかない人が多い。そういう状態なのに自覚が低く、仕事観も確立していない人が多いという事実には空恐ろしさを感じる」と。このことはフィットネストレーナーに見事にあてはまっていると思います。今回はこのような現状から「2つの課題」をピックアップし解説します。

現場で起こっていること①

1つ目は「エクササイズへの偏重」です。一例を挙げると、多くの方々がジムで「ラットマシンプルダウンというトレーニングは背中中で引いてください。腕で引いてはいけません」と指導された経験がある方は多いと思います。しかし、「なぜ腕で引いてはいけないのか？」を考えている人は希少でしょう。実際、健康運動指導士で日本ボディビル連盟1級指導員である私は明らかに腕で引いています。確かにそれによって、本来、背中付近につくはずだった数グラム程度の筋肉（筋量）が上腕付近についてしまったかもしれません。だとしても、その何が問題なのでしょう？ ここからが重要なのでよく読んでください。

48歳になる私はそんなことよりも「引く」という動作ができ、自由に動け、痛みがなく、疾病のない身体づくりができればそれでよいのです。私はプロフェッショナルトレーナーである原田一志氏（当社アドバイザー）から助言を受けていますが、原田氏から先のようなことを重視するようにいわれたことは一度もありません。それよりも、日常のケアや食事方法、睡眠などについての重要性を繰り返し説かれています。その結果、私は人生が変わるくらいの成果が身体に出ています。これが「本物の指導」であり、フィットネストレーナーの「本分」だということです。まさに「木を見て森を見ず」。「背中か上腕か」などといったことよりも、もっと大切なことがほかにあるはずで

現場で起こっていること②

2つ目は「自己満足の域を出ない指

導」です。フィットネストレーナーの知識の大半は誰かがやっていた、何かに書いてあった、どこかでやっていたことの受け売りです。「本当にそれが正しいのか」「本当にそれが必要なのか」については深く考えていません。

例えば、業界には「トレーニングの前に腹圧を高めることで腰痛などの予防になる」「姿勢を治してからトレーニングしないと身体が曲がってしまう」という考え方があります。これらの一つひとつは確かに正しいことなのだと思います。しかし、それを指導しているトレーナーは「解剖学」を本当に理解しているのでしょうか？ 私の認識では、このような指導をするにはHOPSやSOAPの知識が不可欠だと思います。

また、別の観点でいえば、私は出張が多く、重いキャリアバッグを持ち歩きますが、それらが本当に重要なことなら階段を上がる前にいちいち腹圧を高めなければいけませんし、さらに、肩が多少ねじれるような姿勢でキャリアバッグをもっていますから、その都度、姿勢を調整しなければならなりません。フィットネスクラブでは「正しいフォームじゃないと効果が出ない、怪我をする」といいますが、日常動作は「正しくないフォーム」ばかりです。逆説的にいえば、多少、フォームが悪くても問題ないという考えはないのでしょうか？

お客さまの大半はトレーニングについて何も知りませんから、これらの知識を披露すれば感心してくれると思います。しかし、実際はお客さまに真の成果を提供できていないことが、多くの現場における実情だと思います。この「自己満足メンタリティ」が「お客さま心理との不一致」を起こしている大きな原因です。

大切なことは何か

大切なのは「原理原則」です。「原理原則」というのは応用可能な絶対法則のことです。したがって、「原理原則」を知っていれば、そこからいくつかの解を導き出すことができます。例えば、Aという事例があったとして、B、

C、D…という複数のやり方を発想でき、そこから最適解を見つけることができるわけです。

これは将棋の羽生名人が「一手に対し、瞬時に80通りの指し手を考え、そこから一気に3通りに絞る」といわれているのと同じです。しかし、フィットネストレーナーが知っているのは「AといえばB」「CといえばD」といった単純なパターンです。だから、応用が効かず、前述した（ラットマシンなどの）疑問をぶつけると、自分の理論が否定されているようになり、反動的な態度になってしまうのです。

もうひとつの大きな問題はフィットネストレーナーが知っているのが「実技」だということです。「スタジオのレッスンはこうです」や「このエクササイズフォームはこうです」といった「実技」です。

「実技」を知っているということを知りやすく例えるなら、「野球のコーチ」と同じです。彼らは「いいスイングの仕方」は知っていても「身体の使い方」は知りません。「バットはこう振れ！」と指導したところで、相手にその動作をするための筋力や柔軟性がなければいわれた通りのスイングはできません。だから、怪我をさせてしまうのです。つまり、本質的に知っておくべきことは「実技」だけではなく「身体がどうやってできているか」ということです。

私はトレーナーの知識についてはもはや素人同然ですが、なぜ、ここまではっきりいえるかという「マネジメント」もまったく同じだからです。「原理原則」や「ビジネスの基本構造」を知らずに、「枝葉末節の方法論」だけ知っている人は、偏屈に自分の考えに固執します。つまりこれは「トレーナー」とか「マネージャー」という問題ではなく「考え方」の問題なのです。

今回のチェックポイント

最後になってしまいましたが、今回のテーマに関するチェックポイントを4つ示します。トレーナー力を高めたい企業の方はぜひ、自社の体制を再構築してほしいと思います。

◆4つのチェックポイント

□社内に身体のことを理解した本物のトレーナーがいるか？

前述のように「にわか知識」でもお客さまを納得させることは簡単です。そして社内の先輩も「実技中心」となれば、自分の無知をわからせてくれる人が身近に存在しなくなります。この環境で若くして「お山の大将」のトレーナーが出来上がります。

□「専門知識とは何か」を定義できているか？

わかりやすいのが、「資格」に関する考え方です。世には数々の資格がありますが、要は「資格」がほしいのか、「知識」がほしいのかということです。「知識」がほしいのなら、教科書を借りて勉強すれば終わりです。「糖尿病のことが表面的にしかわからない〇〇指導士」と「糖尿病について知り尽くしている無資格トレーナー」。さて、どちらを重宝しますか？ こういった初歩的な課題から、社内の価値観を正しい方向に統一していくことが重要です。

□上記2つが達成されているうえで、社内のトレーナー評価制度を構築できているか？

評価制度には「社内認定」と「社外資格」がありますが、大切なことはそれぞれ特徴を自社の企業戦略に基づきコントロールすることです。「この資格を取れば万事OK」ということは絶対にありません。くれぐれも「外部」の資格の有無で自らの品質を語るようなことだけは避けてほしいと思います。

□経営者がフィットネスを実践し、勉強しているか？

社員に資格取得を促すなら、経営者自身も同様の努力をすべきだと思います。今回の内容で理解いただけたいと思いますが、経営者が現場のことがわかっていないことが、マーケット心理との不一致を起こす最大の原因です。まずは自らが努力することが大切だと思います。