

醒めて起て!



チームスポーツ競技の構造と機能を活用したマネジメント道場 文武両道場・デュアルチャレンジプログラム

－意思決定を通して、自分と向き合う－



株式会社Waisportsジャパン
筑波大学スポーツ環境デザインR&Dプロジェクト室

経営者が管理者に感じるホンネ

- 以下は経営者を悩ませる管理者にありがちな典型的な実態である。

期待して昇格させたのに自分が間違ふこと恐れて、社会
政治や顔色伺いばかり・・・

**あたしの方ばかり見ないで
お客様の方を見なさいよ！**

対前年同期比90%か・・・何か打ち手は？
「来週の課会で課員から提案が出てきます」

**来週？明日中に
あなたが自分の頭で考えなさい！**

経営会議で突っ込んだら
「社長のおっしゃるとおりです」
お前の考え聞いてんだよ！

トレードオフ伴う企画提案期日に・・・
「なかなか意見がまとまらなくて・・・ひとまず。。」
**それがお前の仕事だろうがッ！お前自
身の意地や覚悟をみせろや！**



経営者の悩みに対する構造的な問題（参考；ピーターの法則）

（教育学者 ローレンス・J・ピーター）

【概論】

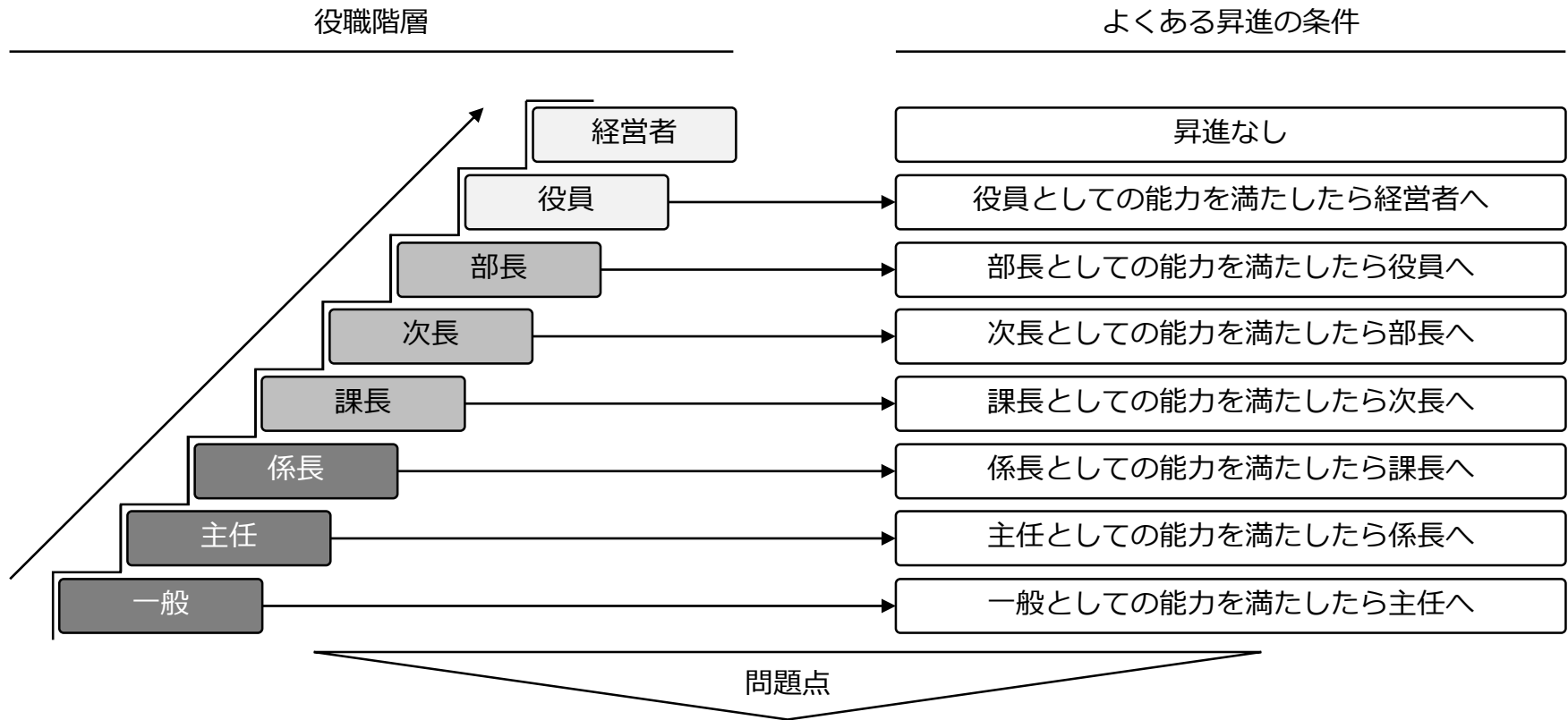
1. 能力主義の階層社会では、人間は能力の極限まで出世する。したがって、有能な平（ひら）構成員は、無能な中間管理職になる。
2. 時が経つにつれて、人間はみな出世していく。無能な平構成員は、そのまま平構成員の地位に落ち着く。また、有能な平構成員は無能な中間管理職の地位に落ち着く。その結果、各階層は、無能な人間で埋め尽くされる。
3. その組織の仕事は、まだ出世の余地のある人間によって遂行される。

【解決方法】

- 現在の仕事に専念している者は昇進させず、代わりに昇給させるべきである。
- 新たな地位に対して、十分な訓練を受けた場合にだけ、その者を昇進させるべきである。これにより、昇進の（後ではなく）前に管理能力に欠ける者を発見することができる。

経営者の悩みに対する構造的な問題 実態

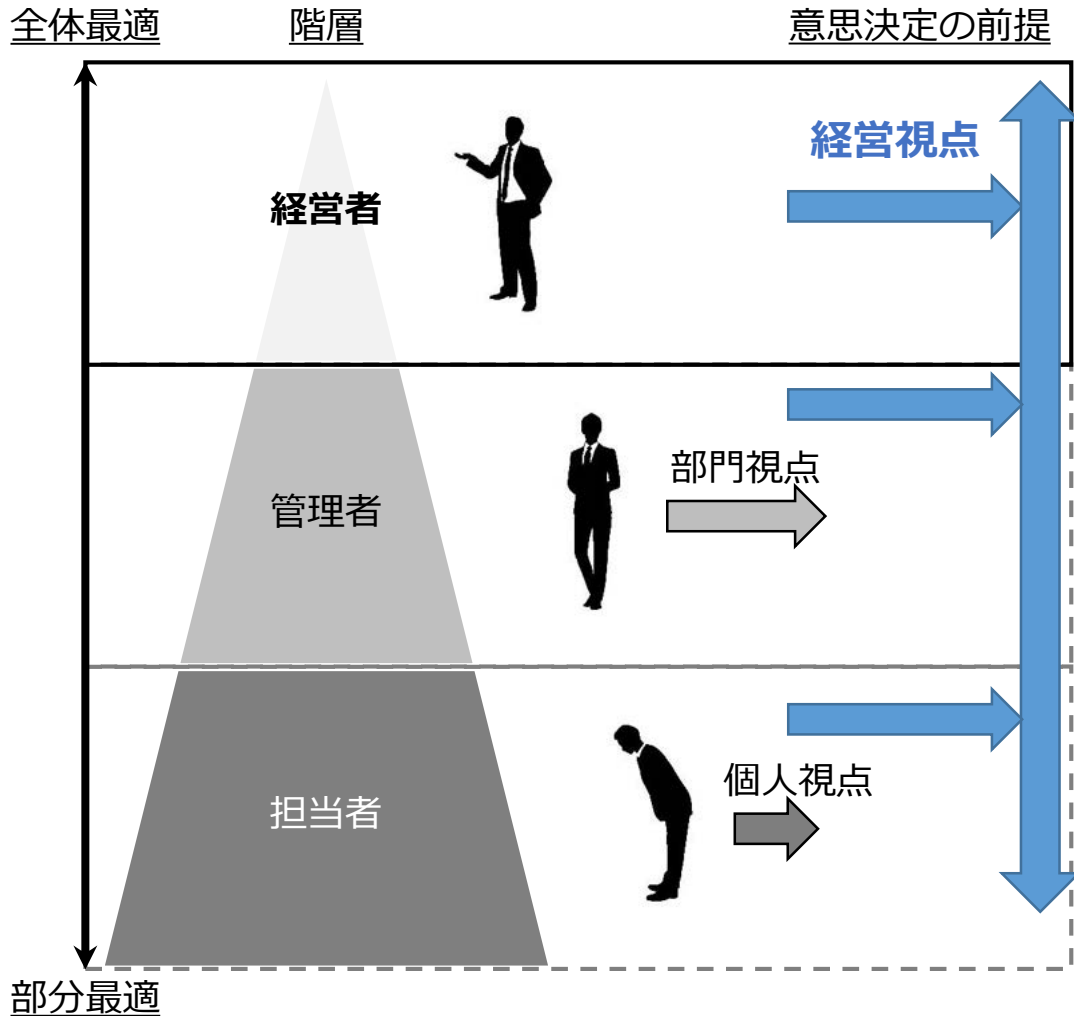
- 経営者の悩みに対しては、**絶対的な構造上の問題**が立ちはだかっている・・・



- (原因)昇進の要件が次の役職の能力を満たしているか否かになっていない
- (結果)昇進後、役職における能力が満たせず組織は腐敗していく

経営者の悩みに対する構造的な問題

- そもそも経営者と管理者では意思決定の前提が異なるため、管理者は経営者の感覚がわからない。



問題点とやるべきこと

<問題点①>

経営者と管理者では意思決定の前提が異なる

<問題点②>

経営者の悩みは構造的に解消されない

管理者が経営視点で意思決定するような場をつくること

= 失敗が許される場・・・実務ではなかなか困難



しかし、ここを少しでも「体験」させなければ永遠に未解決！

リーダーは
リーダーをやらないと
育たない!!

2018年8月放映テレビ東京「ワールドビジネスサテライト」にて
本プログラム特集時コメント（早稲田大学大学院 入山章栄教授）

経営者的リーダーに挑戦する「場」を与え、 いかに管理者の視点を引き上げるか

<経営者的リーダー>

不確実性の高い競争環境下において、組織の命運に直結する意思決定（決める・決めさせる）を下し結果責任を負う立場。トライ&エラーと自問自答を繰り返しながら進化・成長をし続けている人を指す。

（筑波大学スポーツ環境デザインR&Dプロジェクト室定義）

ビジネスとチーム競技スポーツ

チーム競技スポーツの最高指揮官はビジネスの経営者同様に、

いかなる「環境・ひと・結果」とも向き合い、意思決定していかなければならない中で日々追い込まれている

ビジネス 経営者

チーム競技スポーツ 最高指揮官

環境

予期せぬ変動
(社会・業界・競合の動向)

予期せぬ変動
(試合展開・相手の動向)

ひと

最大価値化
(バイト・正規/非正規社員・役員)

最大価値化
(サポート/ベンチ/レギュラー選手・スタッフ)

結果

采配責任
(損益/貸借)

采配責任
(優勝劣敗)

経営者のリーダー

文武両道場デュアルチャレンジプログラム概要

学生バレーボールチームの最高指揮官としてデュアルチャレンジ(チームの優勝と選手の満足度の両立)に挑戦する。これを通じ、ひと、環境、結果との向き合いと意思決定というサイクルを繰り返し、経営者的リーダーとしての自らの力量と資質について広く・深く考察し、実務における成長を自ら切り拓き、覚醒していく。

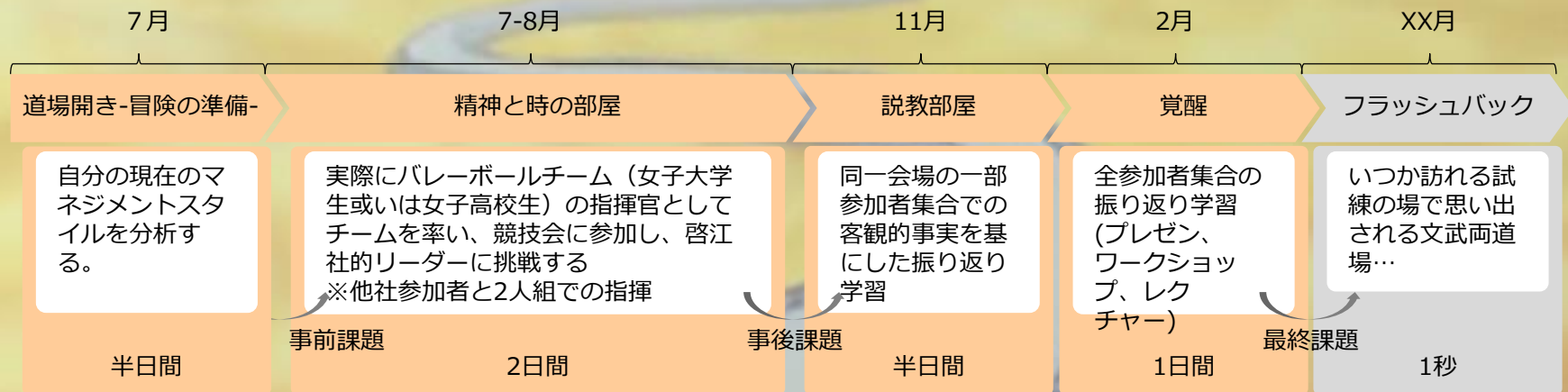
目的

経営者的リーダーとしての器を磨き、実務におけるパフォーマンスを高めること

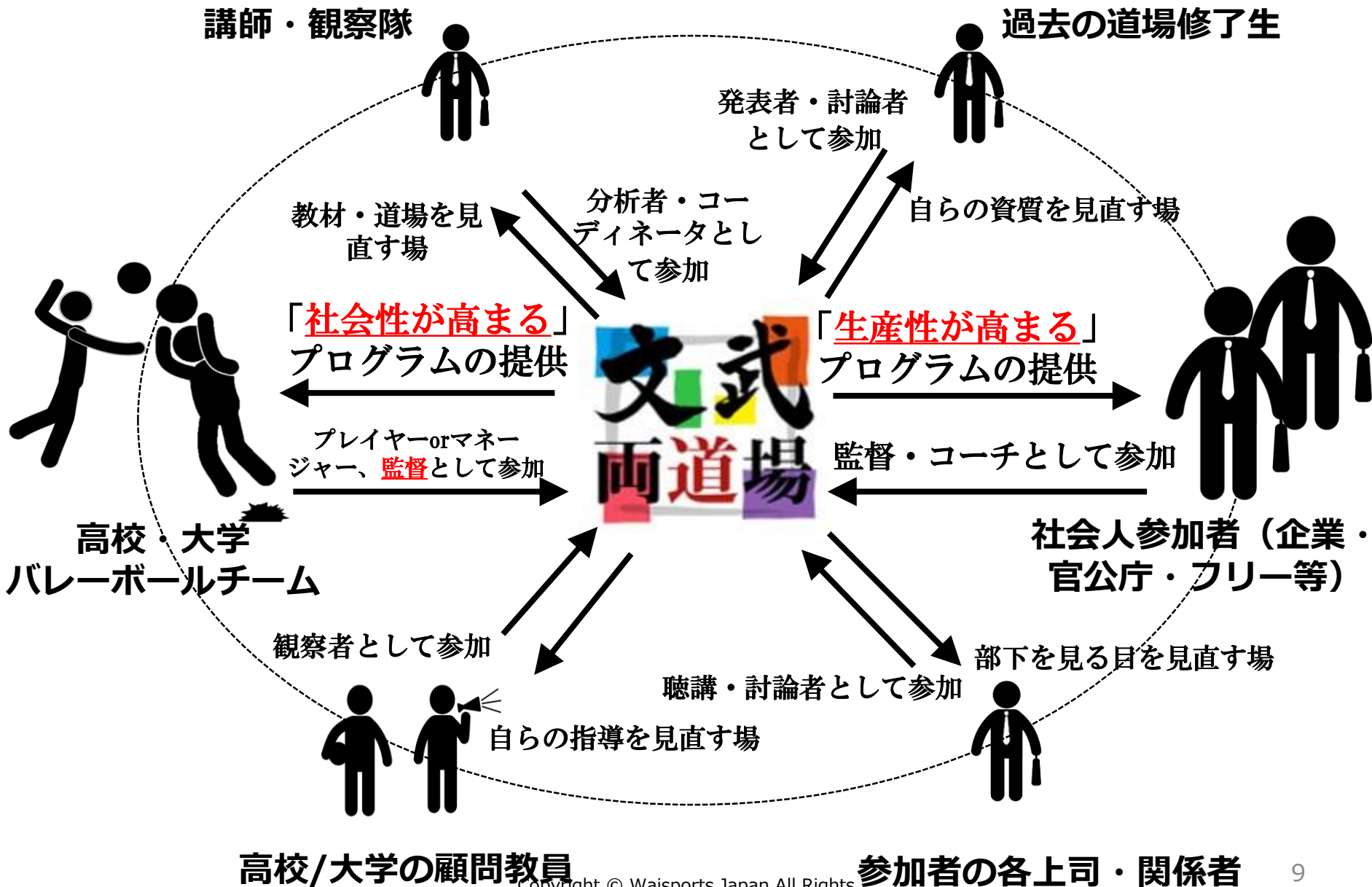
目標

経営者的リーダーとして挑戦し、ひと・環境・結果と全身全霊目づ真摯に向き合う中で、覚醒した独自の哲学について、その格言を力強く弾き出すこと

カリキュラム全容　－非日常の良き体験～良き内省～良き考察を促進



文武両道場デュアルチャレンジプログラム概要



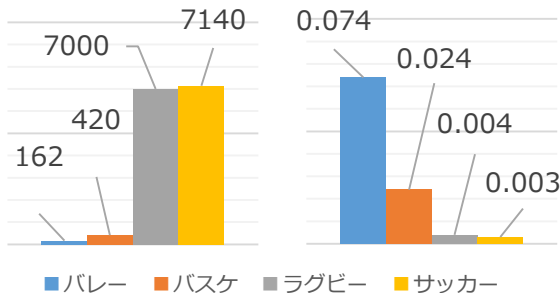
特徴① 実戦体験ではなく挑戦体験 教指揮官・選手共に最も心理的に追い込まれる「バレーボール競技」！

【空間】

コートは**最も狭く**、人口密度は**最も高い**
ネット型で敵味方綺麗に分かれている

コート面積(m²)

人口密度(人/m²)



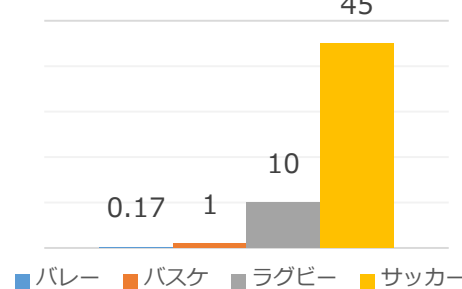
1得失点が誰に起因しているかが常に視認されてる

失策・失点に伴う自らの過失や責任から**逃れられない**

【時間】

1得点の入るテンポやゲームの進行速度が、**圧倒的に速い**

平均得点時間(分)



タイムは30秒(2回/1セット)のみ、
切替時間が少ない

失策の連続や連鎖から
容易に**逃れられない**

【仲間】

ボールを所持できない！仲間どうして弾いて
繋がないとゲームは進行しない。



ローテもあり、1ラリーで6人中3人は必ず
ボールに触る

常に得失点の攻防に直接絡むこと
から**逃れられない**

試合開始から勝敗決する終了まで、同時間・同空間で全選手の行動・表情を常に直視できる状態

指揮官も選手も・・・ひと・チームの変貌と結果の変容に関する「因果の一部始終の現実」から**逃れられない**

コート内選手への心理的負荷は常に高く、パフォーマンスは激変しやすい

→ひと・環境・結果の不確実性はビジネスシーン以上に高く、意思決定は困難

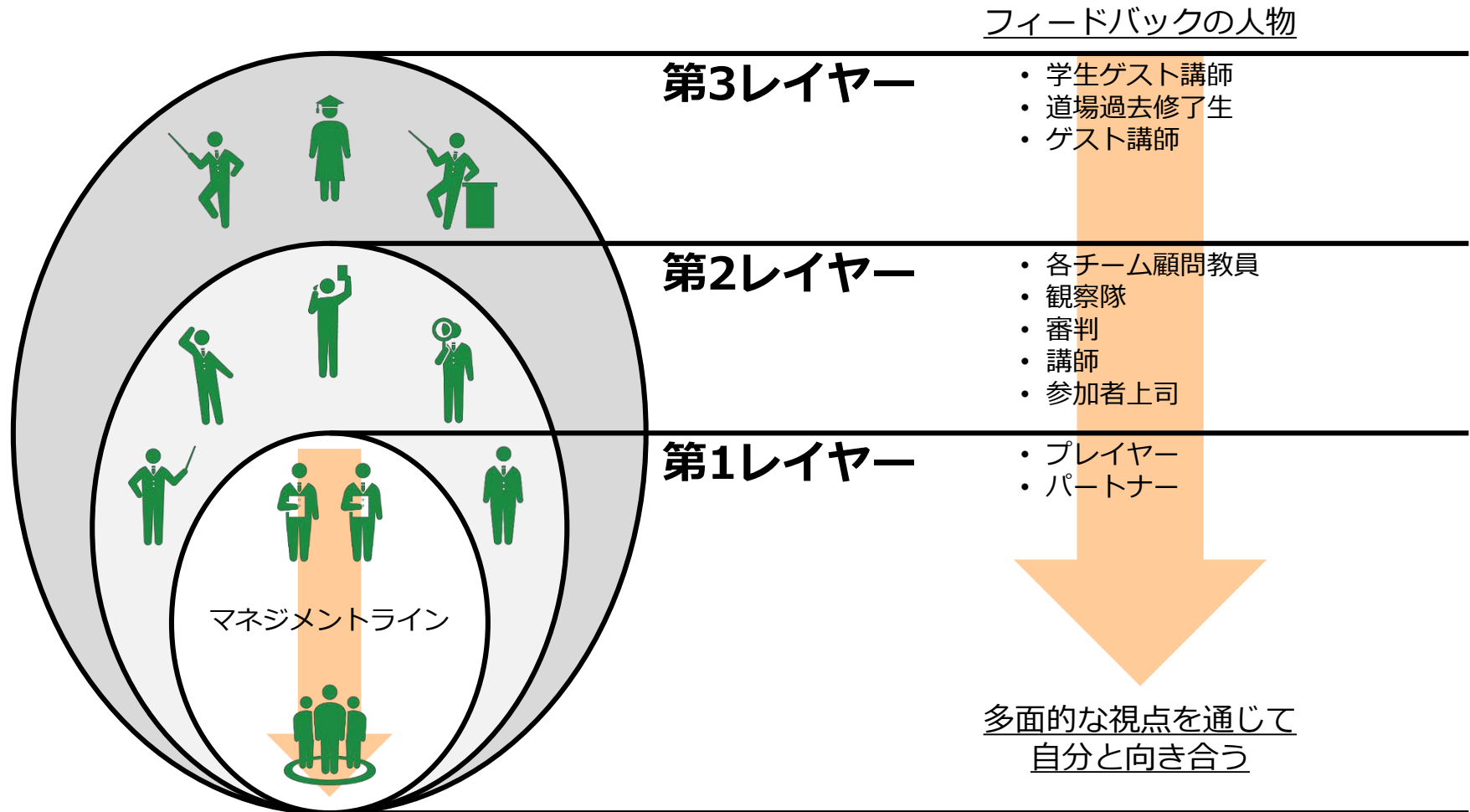
チームビルディングの完成度とマネジメントの様相がわかりやすい

→指揮官の経営者的リーダー資質の現在値がビジネスシーン以上に正確に露呈

特徴② 研修ではなく道場 様々な立場・知見からの解釈や評価を獲得し合い、自らの器を広げる（場）

学生プレイヤーとの関係性に留まらず、参加者はあらゆる人物からのフィードバックを通じて自分と向き合う環境を意図的に生み出す。経営者になると人から直接評価を受けることはなかなかない。そのことがいかに自らの成長に役立つかについて、体験することになる。

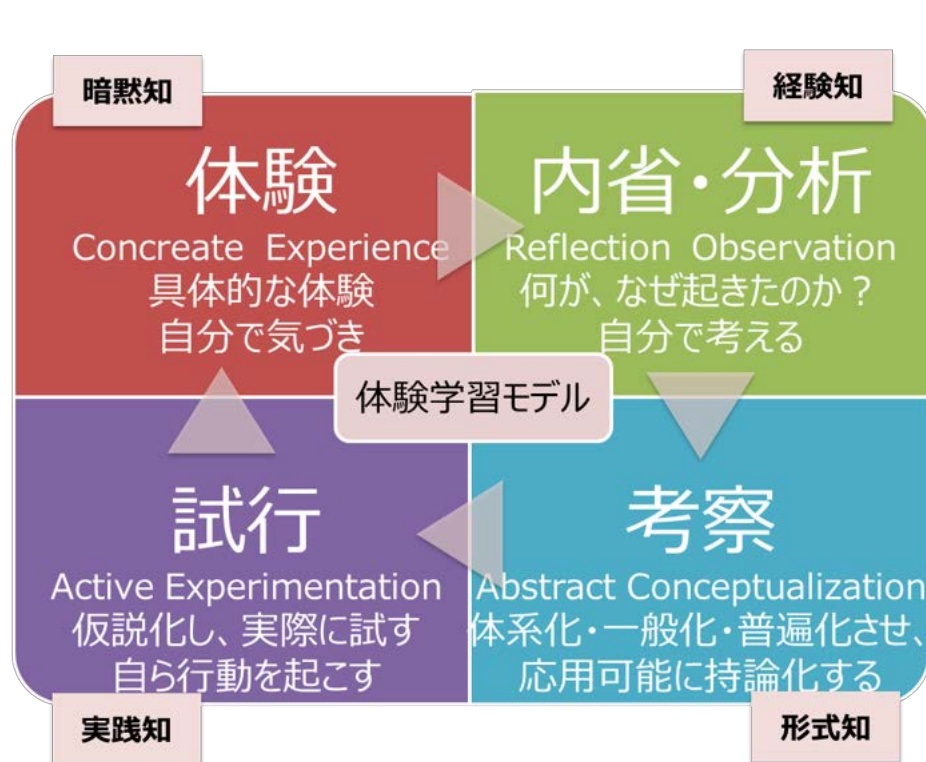
『主人に諫言することは一番槍より難しい』 徳川家康



特徴③ 研修ではなく道場

「挑戦からの優勝劣敗」事実と徹底的に向き合い、自らの器を深める（道）

「人を率い、成功を目指して走る経営者的リーダーとしての挑戦体験から内省考察、実務での成長」までを一
 体型で支援する本道場で、参加者は自らで創ったプロセス（道）と向き合い、「体験を成長に繋げる学習の仕
 方」を学習し、「リーダーとしての自らの成長の仕方」を会得・体得することになる（セルフナレッジ3・
 4）。



組織行動学者D.Kolbのモデルと津村の体験学習モデルを独自に融合

セルフナレッジ

- 1：断片的体験談
- 2：因果的体験談
- 3：パターンが語れる
- 4：パターンの修正変更

Copyright © Waisports Japan All Rights Reserved.

自信をもってチームビルディングしてきたが、いざ試合になると勝てない・・遂に全敗。選手に何を話しても無反応・・。

学生から「ドンマイとかいらないです。勝てないじゃないですか！具体的な指示を下さい」

これまでは部下とは業務指令以外取り立てて話をしてなかったが、1ヶ月に1人1時間ずつ対面で話をするようにしてみた。

「意思決定」「役割分担」「目標設定」。1年間意識した結果、他人任せだったチームが、各自責任感を持つように。会議の議案も積極的に上がるようになった。

主体性引き出す「委任」のつもりが、「放任」だったと気づく。「主体性尊重」と「指導・強制」の境界線はどこなのだろう・。

上辺だけでやり過ごし、何もできなかったにもかかわらずチームは優勝。自分の存在って何？

ファシリテーションしか頭になかったが、相手の年齢や経験を考慮し、リーダーシップとの使い分けをしよう。

人が力を発揮するためには指示ではなく本人が真にどうしたいかを引き出すことが大切なんだ

特徴④ 階層社会学に対する有効な解決策であること

- 1.能力主義の階層社会では、人間は能力の極限まで出世する。したがって、有能な平（ひら）構成員は、無能な中間管理職になる。
- 2.時が経つにつれて、人間はみな出世していく。無能な平構成員は、そのまま平構成員の地位に落ち着く。また、有能な平構成員は無能な中間管理職の地位に落ち着く。その結果、各階層は、無能な人間で埋め尽くされる。
- 3.その組織の仕事は、まだ出世の余地のある人間によって遂行される。
（教育学者 ローレンス・J・ピーター「ピーターの法則」）



- ① 現在の仕事に専念している者は昇進させず、代わりに昇給させるべきである。
- ② 新たな地位に対して、十分な訓練を受けた場合にだけ、その者を昇進させるべきである。これにより、昇進の（後ではなく）前に管理能力に欠ける者を発見することができる。

まとめ

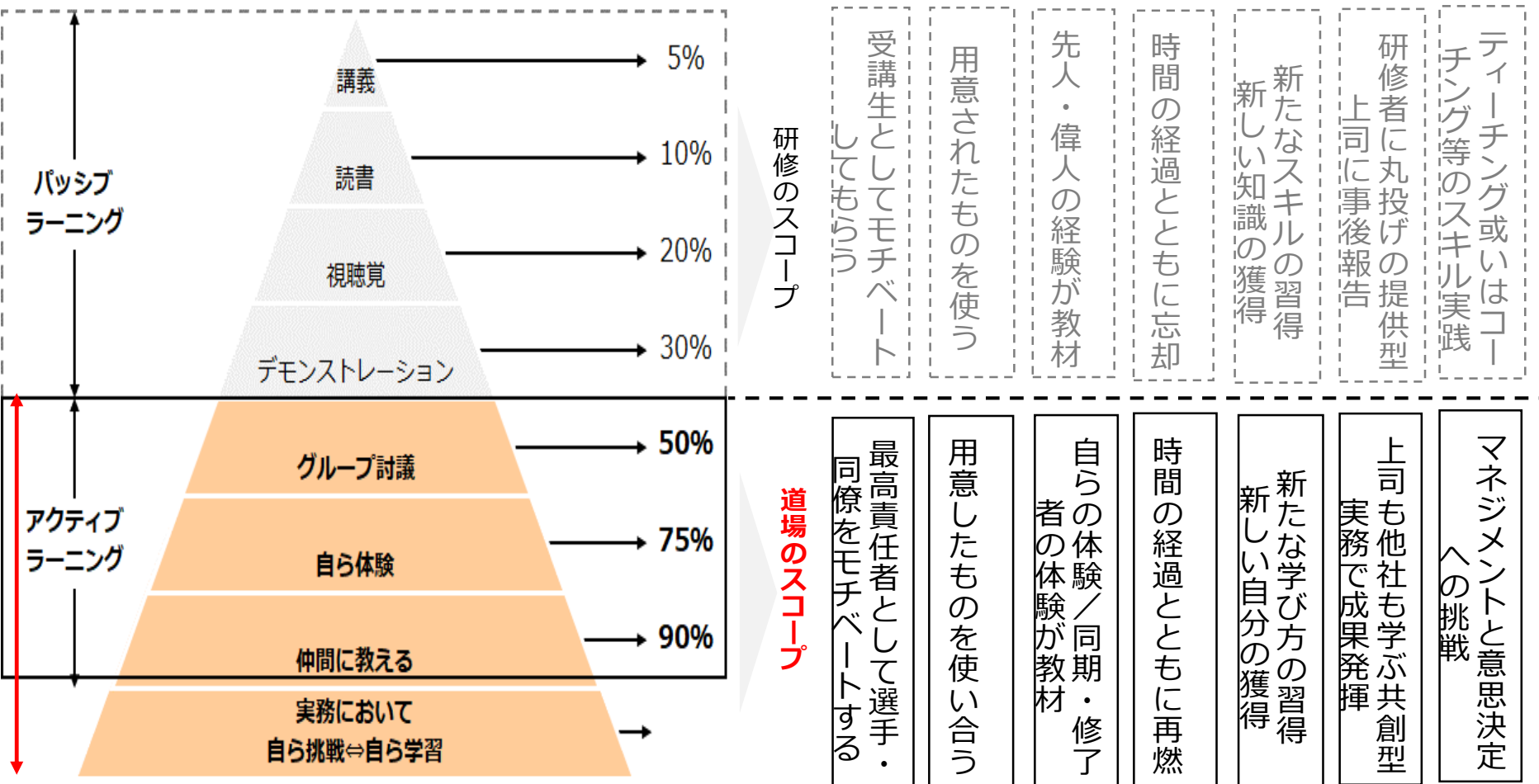
理の器を学び己の器を飾るのではなく、場の力を引き出せる己の器を磨け！

文武両道場は、研修にありがちな「教える」と「教えられる」の関係性ではなく、全員で「成長と学びの場」を創り上げることが前提にしている。

ラーニング・ピラミッド

学習定着率

器の装飾



器の研磨

プログラム講師（第4期実績）



文武両道場 塾長
松田 裕雄

筑波大学元講師（体育系）、現客員准教授（国際産学連携本部）。
トップチームからボトムまで、また世代を越えた様々な教育現場経験と、競技スポーツの教育的価値の構造化の研究等を経て、大学発ベンチャーを起業。FIVB公認コーチ、JASA公認上級コーチ。



望月 美佐緒

(株)ルネサンス 常務執行役員、商品研究開発部部長 兼 シナプソロジー研究所所長。
若くして異なる技術を持つ専門集団をまとめ上げ、実践の中からマネジメントの真髄を体得。その後は、教育、商品開発、（人材と商品の）品質管理部門の管理職を歴任。プログラム開発当初より本プログラムに参画。



國分 裕之

全日空商事(株)取締役副社長。
人事・労務を32年間に亘り担当。
本年4月までANA人財大学長を7年間務め、昨年より文武両道場に受講生を送り込んでいる。
バレーボール歴は50年。現在、Vリーグ機構副会長。



三浦 卓広

ヒューマンエディット(株)（人事コンサルティング業）代表。
エンタテインメント業界で25年間人事を担当。松田講師と一緒に文武両道場の原形である「バレーボール研修」を設計し、試験導入。労務管理から制度設計、教育研修など人事業務に精通。



石坂 有紀子

1996年アトランタ・2000年シドニーオリンピックビーチバレー日本代表。
競技歴わずか3年で五輪切符を手にする。
1997年世界大会では準優勝し日本人初のメダルを獲得。シドニー五輪後ゴルフ転向を発表、アメリカで挑戦。スタジオodySuccess21の代表でもあり、ビジネスウーマンとしても活躍。

ゲスト講師（第4期実績）

精神と時の部屋セッション、6ヶ月フィードバックセッションでの特別講師陣



大淵 隆

(株)北海道日本ハムファイターズスカウト部長。
早稲田大学卒。
卒業後はIBM社に入社、その後高校体育
教員を経て、現職へ。
大谷選手はじめ多くの若手選手の才能を発
掘育成し、野球を手段とした人材育成を目
的に野球文化を推進。



吹田 真士

筑波大学体育系助教授、同大学バ
ドミントン部の顧問兼監督。
バドミントン選手の競技力向上に関す
る研究を行いながら、日本を代表する
選手・指導者を多く輩出している。
関東学生バドミントン連盟副会長とし
て学生バドミントン界の発展にも貢献
。



風間 八宏

筑波大学出身。在学中に日本代表に選
ばれ、卒業後はドイツやJリーグでプレー。
川崎フロンターレ、名古屋グランパス 監督
を歴任。静岡県清水地域での選手育成
プロジェクト「清水スペ シャルトレーニン グ」
や、全国 7 カ 所で活動するサッ カースク
ール「トラウムトレーニング」を監修するなど、
選手の育成にも力を注いでいる。



参加者の声

株式会社Waisportsジャパン

参加企業の声 ～参加を決めた背景～

「**実践⇒内省⇒実践・・・**」の繰り返しを奨励する教育方針に賛同。ダイバーシティの動きの中で「**個を活かす**」**マネジメント**を強化の最中、1人1人を見て個を活かす訓練の場として有効。**ホールディングスの人材選抜研修のフォローアップの機会**として利用した。

＜航空会社＞

毎年、入社10年未満の社員が新入社員研修のトレーナーを担当するが、**管理マネジメントの機会が少なく難航**している。その**実践機会の場**や将来の**店長候補者の訓練の場**として活用しようと思った。

＜外食産業会社＞

男性が多く、女性（専門能力高い）を部下に持つこと、また部下を持つ経験のないままに管理職となることの多い**現況職場と環境が合致**。
様々な業種のサービス業の方々と一緒に実践できることが新しい学びと成長の場となると感じた。

＜医療系組合＞

大所帯で動くこと、且つ「安全」を売りとする最もストレスのかかるサービス業のひとつとして、**職種間の連携だけでなく連帯が極めて重要**。また、仕事の中でだけでなく、帰属意識等を含めた**スタッフへのモチベーションマネジメント**も求められつつある為。

＜空港サービス会社＞

管理職としてのマネージメントだけでなく**担当者であっても、施工店の社員に対するマネージメントが必要**。

ゼネコン及び専門職の間に位置する職種として、**現場の縮図に近い実践の場となっているためよい訓練の機会と認識**。

＜建設会社＞

プロジェクトマネジメントの現場で求められること（**短時間で多くのステークホルダーと関係性を構築すること、様々な立場の方々を巻き込みながらマネジメントすること**）と親和性が高い為参加。

＜建設コンサルタント会社＞

参加者の声 ～未来の参加者へ～

こんな
立場の
人に

**これからマネジメントする立場
となる若手**が参加すべき。
マネジメントとは何かを考えるきっかけとなる。

思い切って、**取締役などの会社の
ボードメンバー！**
誰もマネジメントスタイルに対して言えないので。

中間管理職層。
自身のマネジメントスタイルの認識ができる。

**感受性が高く、アウトプットで
きる人**には特に効果が出ると思う。

こんな
性質が
ある人
に

「**自らの本質を知りたい**」
「**変化を生み出したい**」と
感じる方にお勧めします。

**何かに（一つの分野でも）
自信がある人間**（自信過剰な人間）

こんな
環境に
いる人
に

専門分野以外の部署でマネジメン
トする人。部下に主体性を持たせ、チー
ム力を高めるマネジメントを体得でき
る。

グローバル展開による**多様な社員が
働いている企業のミドルマネジ
メント**をする人に。

**部門を超えたプロジェクトを束
ねる人**に良い。混成の集団を短期に組
織化するシミュレーションができる。

自分の**マネジメントスタイルが通
用しなくなってきた人**がチャレンジ
すべき。

こんな
課題が
ある人
に

チームマネジメントに関わっているが、
チーム作りに悩んでいる人。

**自分で何でもやってしまう管理
職に。**
部下を動かさざるを得ない状況。

参加者の「自他との向き合い」実体験

タイムアウトで選手から、
「ドンマイとかいらないです。
勝つための具体的な
指示を下さい！」

終始優勢の試合。
しかし終盤追い上げられ、
何も手を打てないまま、
まさかの大逆転負け。
選手のモチベーション急降
下。
後悔。

チームがまとまっていたのに
結果がついてこなかった。
なぜ？

講師から、
「最終意思決定者として
意思決定してますか？」と
聞かれ、言葉が出ず。
そこから自問自答。

上辺だけでやり過ごし、
何もできなかったにも
かわらずチームは優勝。
自分の存在って何？

主体性を発揮してもらうために
「委任」のつもりでしていたことが
「放任」だったと気づく。
「自主性尊重」と「指導・強制」
の境界線はどこなのだろう・・・。

学生からの事後レター。
「自分を頼りにされている感じが
しなかった」
「バレーボールを知らないことを理
由に大学生に丸投げしていた
のはどうかと思います」

業務上の直接的な指導
内容だけに目を向けず、
相手を感じていることを知ること
から始めるようにした。
求めていることが分かれば、
マネジメントのヒントとなる。

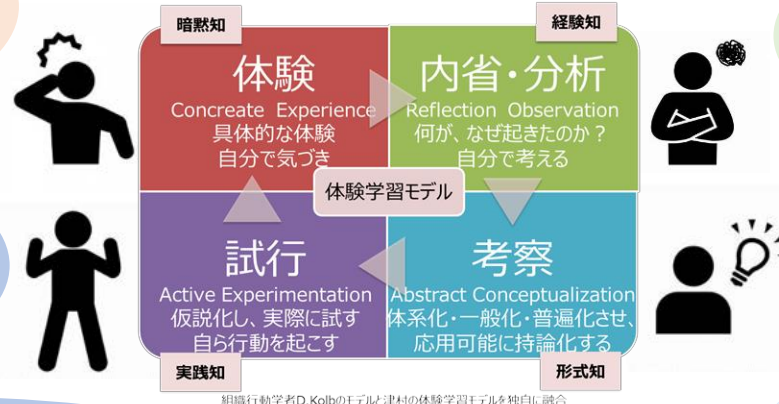
個を生かして戦うために個の特性をより深掘りし、
進みたい道を聞いてすり合わせるようにした。
自分以外の伝え役もつくった。仲間を尊重し
能力を冷静に見極め、背中を押す事で、仲間達に輝
きが増した。自然と仲間が集まる環境に変化してい
る。

部下に主体性を持たせることを意識するようになった。

「意思決定をさせる」「役割分担」「目標設定」。

リーダーとして1年間これを意識した結果、

他人任せだったチームが各自責任感を持つように



自分に欠けていたのは、
「成果に拘る」「人を見る」
「熱意を持つ」こと。

ファシリテーションしか頭になっ
た。

相手の年齢や経験を考慮し
リーダーシップとの使い分けが必
要。

メンバーが未熟であれば、
リーダーシップを発揮し
ベクトルを引張る必要がある。

「部下のモチベーション
アップ→結果」という
先入観があった。
結果をもたらすことが
チームのモチベーション
をあげる。

道場を通して「結果とプロセスに目を向けよ」と
言われ続けてきた。今まではHOW思考だっ
た。

道筋を明らかにすること、その力が自分にはな
い。



参加者の変事例

株式会社Waisportsジャパン

事例①

医療
F
40代
女性



- ・実務は誰よりわかっている。自分がやらなきゃ。
- ・残業時間が多い。
- ・皆が黙々と自分の仕事をこなす日常。
- ・上司とは揉めてばかり。一から説明するのは面倒。基本、事後報告。

強烈なペアの存在により
自分のスタイルを出せない・
悩んだ結果、一歩引いてチーム
のサポート役に回る。



- ・皆せっかく良い部分があるなら引き出したい。周りの意見を取り入れて改善したい。
- ・人をよく観察するようになった。
- ・残業時間が半減。部門を越えてフリーに動き連携体制を見直した結果、作業効率が上昇。
- ・上司は大事な相談相手。事前に相談。

遠目でチームを見る事で、見えていなかったものが見えてくる・・・「人ってこういう風に物事を考えるんだ」「大人しそうにしている子もコートに出ると違う。もっと一人ひとりを見ることができればよかった。」



事例②

飲食
A
30代
男性

- ・全員の足並みを揃えることを意識。
- ・面で動かすこと、空気をパッと変えるのは得意。
- ・個を見てこうだろうと推測して人に接してきた。

得意の「勢いと熱」でチームを牽引。
初日全勝！しかし、学びを得るために
2 日目はあえて方針変更。
「個を生かして闘う」チーム運営にトライ
するが、勝てず。6 位中 4 位・・・



- ・個々の特性、好きなことをより深掘りするように。進みたい道を聞いてすり合わせをするようになった。
- ・伝えるだけでなく「待つ」という相手への尊重を持った。
- ・1人で伝え続けるのではなく、優秀な仲間をピックアップし、伝える軸を増やした。
- ・仲間を尊重し能力を“冷静に”見極め背中を押す事で、仲間達に輝きが増した。より生き生きとした環境が整い、自然と「人（仲間）が集まる環境に変化して行った。

熱で人を導くだけのマネジメントでは、最終結果へのコミットが薄い。「1人ひとりの能力を“冷静に”判断する力の無さ」を認識。パートナーの意見も尊重し、そこからの導き軸を作る意識を持つ様になった事で、自らがすべき事に集中できる時間が生まれた。

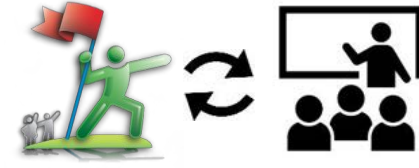


事例③

鉄鋼
メーカー
G
40代
男性

- ・マネジメント手法として、ファシリテーションしか頭になかった。
- ・成果へのこだわりが弱い。
- ・自分は「人を見る目がない」と思い込み、細かく見ようとしなかった。
- ・満足度を上げれば成果は比例してくる、試合に出なければ満足度は上がらない。

ファシリテータ的にチームを動かそうとするが、高校生は動かず・・・ほほ何もしないまま初日のリフレクションを迎え「本当に優勝する気があるか」の問いかけに目が醒める。



- ・相手の年齢や経験を考慮し、ファシリテーションとリーダーシップを使い分けるべき。メンバーが若く未熟であればリーダーシップを発揮しベクトルを引張る必要がある。
- ・成果へのこだわりを持ち、周りにも分かるように表現する。
- ・部下をきちんとチェックする。SBI情報などを記録する。
- ・新入社員の中から自然とリーダーが出てくるのを待つのではなく、こちらがリーダーシップを取り、新入社員のリーダーシップを引き出すようなコーチングをしていく。

強い“リーダーシップ”を発揮し、チームをまとめた結果、「優勝」。優勝が決まった瞬間、雄叫びを上げた。満足度は諦めて成果優先に切り替えたつもりだったが、優勝し、結果的に満足度はとても高いものになった。

(発揮したリーダーシップ： 具体的行動)

- ・成果（優勝）を目指す勝負の場であると認識を改め、他の社会人への遠慮をやめた。練習試合を申し込まれても自チームのミーティングを優先し、きっぱり断った。
- ・2日目の朝、全員を集めて、「目標は優勝。勝ちにこだわる」と伝えた。試合中は「絶対勝つぞ」、「優勝するぞ」、「絶対逆転するぞ」と伝え続けた。
- ・試合中、選手をチェック（スパイク決定数、得点と失点など）。失点に絡むことが多かった選手を外す方針を打ち出した。（チェックしてみると選手の活躍度・能力が可視化されよく分かった。）
- ・タイムを取るたびに改善提案を引き出す問いかけをし続けた結果、少しずつメンバーから意見が出るようになった。



事例④

飲食
B
30代
男性

- ・自身が率先垂範をし、意思決定をしてやらせていくワンマンスタイル。
- ・「文武両道場」は上司に行けと言われたので参加。モチベーションは低い。

バレーのルールがわからない。選手にポジションの決定とメンバーの選定を放任。メンバーの戦術は肯定するのみ。タイム管理と伝達事項のみ実施。



- ・事実、実績に基づいてのデータ化と個々人に対しての承認を得ることが必要。
- ・部下の意思を踏まえた上で、データ・論理的な結果を照合しながら今後の課題と行動を決定していくスタイルに変更していく。

初日全敗するも、行動変容を起こすきっかけを掴めず2日目が終わる。結果、2日間全敗、最下位。



参加企業・学校等実施実績

株式会社Waisportsジャパン

2019年 参加企業・学校



第一陣（7/29, 30）オリンピックセンター

参加企業・団体	参加校
三菱地所 北海道日本ハムファイターズ ANAエアポートサービス 坂東太郎 本田技術研究所 山下PMC 日本財団	川越総合高校（埼玉県立） 神代高校（都立） 調布南高校（都立） 紅葉川高校（都立） 明治大学付属明治高校（私立） 青稜高校（私立） 埼玉栄高校（私立）
(計 14名)	(計 選手89名、マネージャー3名)

第二陣（7/31,8/1）オリンピックセンター

参加企業・団体	参加校
坂東太郎 三晃金属工業 全日本空輸 日本財団	船橋北高校（千葉県立） 竹早高校（都立） 八丈高校（都立） 小山南高校（栃木県立） 中央大学附属高校（私立） 専修大学附属高校（私立） 京華女子高校（私立）
(計9名)	(計 選手65名、マネージャー2名)

第三陣（8/5, 6）岩手県紫波町

参加企業・団体	参加校
ANAエアポートサービス 医療法人仁泉会 みやぎ健診プラザ 本田技術研究所	花北青雲高校（岩手県立） 不来方高校（岩手県立） 盛岡第四高校（岩手県立） 盛岡第二高校（岩手県立） 金ヶ崎高校（岩手県立） 前沢高校（岩手県立） 花巻東高校（私立） 岩手女子高校（私立） 水沢第一高校（私立）
(計7名)	(計 選手92名、マネージャー7名)

第四陣（8/8, 9）オリンピックセンター

参加企業・団体	参加校
茨城県 全日本空輸 横河レンタ・リース 日本財団	流通経済大学 成蹊大学 所沢商業高校（埼玉県立） 厚木商業高校（神奈川県立） 新宿高校（都立） 立川高校（都立） 川越南高校（埼玉県立）
(計7名)	(計 選手71名、マネージャー1名)

【 FLVアカデミー過去参加校（女子バレーボール部） 】

千葉県立船橋北高校	都立新宿高校	私立白梅学園高校	岩手県立花北青雲高校
千葉県立検見川高校	都立立川高校	私立桐朋女子高校	岩手県立不来方高校
千葉県立流山南高校	栃木県立小山南高校	私立東京電機大学高校	岩手県立盛岡第二高校
千葉県立千葉北高校	埼玉県立川越総合高校	私立埼玉栄高校	岩手県立盛岡第四高校
千葉県立鎌ヶ谷西高校	埼玉県立進修館高校	私立専修大学附属高校	岩手県立金ヶ崎高校
国立筑波大学附属高校	埼玉県立所沢商業高校	私立京華女子高校	岩手県立前沢高校
都立紅葉川高校	埼玉県立川越南高校		私立岩手女子高校
都立竹早高校	神奈川県立厚木商業高校		私立水沢第一高校
都立神代高校	私立中央大学附属高校		私立花巻東高校
都立調布南高校	私立明治大学付属明治高校		流通経済大学
都立八丈高校	私立目黒学院高校		成蹊大学
	私立青稜高校		

【 過去参加企業 】

エイバックス・グループホールディングス株式会社、株式会社ルネサンス、三晃金属工業株式会社、医療法人仁泉会 みやぎ健診プラザ、医療法人幸信会、株式会社 山下PMC、BANBOOCLUB、株式会社 サッポロライオン、ANAエアポートサービス株式会社、株式会社 バルニバービ、全日本空輸株式会社、株式会社 北海道日本ハムファイターズ、株式会社 坂東太郎、株式会社 本田技術研究所、横河レンタ・リース株式会社、三菱地所株式会社、茨城県自治研修所、日本財団

◆ テレビ放映

<国内>

テレビ東京 ワールドビジネスサテライト (2018年8月1日)

NHK おはよう日本 (2018年8月6日)

<海外>

NHK WORLD-JAPAN (2018年9月3日)

Channel Japan (2018年9月16日)

◆ 新聞掲載

日経新聞 (2018年9月18日)

盛岡タイムス (2019年8月14日)

◆ 雑誌掲載

日経BP社 トップリーダー (2018年11月号)

「女子高バレー部の監督体験 不測の状況を打開する管理職研修」

ベースボールマガジン社 コーチング・クリニック (2019年10月号)

「実践型研修プログラムから考える、よきチームをつくる組織論」

企業と人材 (2019年11月号、12月号) 「私がバレーチームの監督に!」

ベースボールマガジン社 コーチング・クリニック (2020年5月号)

「選手の個性を引き出すチームビルディング」

◆ WEB掲載

IT mediaビジネスオンライン (前編：2019年10月24日、後編：2019年10月30日)

