



自分に矢印を向ける思考で 目標達成の確率を高める

アビスパ福岡株式会社
代表取締役会長 川森 敬史氏 (写真右)

アビスパ福岡
監督 長谷部 茂利氏 (写真左)

地域の人々と共に発展を 地域に根差したチーム運営

2023明治安田生命J1リーグで史上最高順位の7位、YBCルヴァンカップ初優勝、第103回天皇杯では初のベスト4進出と、クラブの歴史を塗り替える活躍を見せたアビスパ福岡。地元福岡に歓喜をもたらし、クラブの売上高成長率は前年から約3割増で、J1クラブの中でトップを記録するなど、大きな飛躍を見せています。

その歴史は1982年、中央防犯サッカー部に始まります。1995年にはホームタウンを静岡県藤枝市から福岡市に移転し、チーム名を福岡ブルックスに改名。1996年にJリーグに参入、名称をアビスパ福岡に改め現在に至ります。

チームを運営するアビスパ福岡(株)代表取締役会長の川森敬史さんは「私たちは最終的に日本の強豪クラブになり、クラブとともにこの福岡という街を世界に知ってもらいたいという思いがあります」と強調。地域に根差し、地域に

【プロフィール】

川森 敬史氏

東京都出身。工務店勤務を経て1991年にエドケンコムズ(現Apaman Property)入社。現在はアパマンショップネットワーク代表取締役副会長を務める。2015年にアビスパ福岡株式会社代表取締役社長に就任し、2023年より現職。

長谷部 茂利氏

神奈川県出身。1994年にヴェルディ川崎に入団。ヴィッセル神戸、ジェフユナイテッド市原などでプレーし、2016年からは監督として活躍。水戸ホーリーホックなどを経て、2020年よりアビスパ福岡の監督を務める。

生活する人々とともに発展を遂げることなどを理念に掲げ、フットボールとビジネスの二つの観点から、成長を目指しています。

その取り組みとして、地域との連携を強化。Jリーグで推進する「シャレン！(社会連携活動)」の一環として、クラブが掲げる社会連携プロジェクトに賛同する「シャレンパートナー企業」を募り、地域の企業や自治体、メディア、学校、NPOなどと共に社会課題や共通のテーマに積極的に取り組んでいます。



1 過去最高の成績を収め、躍進を続ける選手たち



2 今年3月には、環境問題への共創アクションとして、第2回「わたしたちのホームを美しく!Fukuoka クリーン大作戦」を開催

その一つが“共育”活動。プログラミングワークショップを開催したり、大学生のインターンを受け入れたり、その活動はさまざま。そのほかにもブラインドサッカー体験会をはじめとした“社会づくり”や、清掃活動などの“まちづくり”を展開しています。

「スポーツを軸に未来をつくる人材を育てていく。社会に対してリスペクトの精神をもってどうコミュニケーションをとっていか。防災減災、防犯、環境問題をはじめとしたまちづくりの課題にいかに協力できるか。チームとして考えていきたいです」と川森さんは言います。

熱意・誠意・創意がポイント クラブが成長するマネジメント

過去最高の成績を収めたアビスパ福岡ですが、その躍進の裏には、どのような施策があったのでしょうか。川森さんと監督の長谷部茂利さんに、チームを会社、選手を社員に例え、組織運営についてのアドバイスを伺いました。「組織としてのモチベーションを上げるためには、準備と実行から結果につなげることが重要です。選手たちの特徴や実力を発揮できるように環境を整え、またどこに伸びしろがあるのかを見極めていかなければなりません」と長谷部さんは話します。選手(社員)から見れば監督(経営者)には話しづらく、コーチ(管理職)には相談しやすいという関係性を前提とし、情報が集まってくる体制、環境づくりの大切さを強調します。「選手たちにとって実現可能な範囲で課題を与え、成長を促しながら試合に送り出すことが、監督の醍醐味であり使命です」

と長谷部さん。一方、監督(経営者)自身のモチベーションについては、「自分の喜びはファンの皆さんに喜んでもらえること。だからこそ、マネジメントにおける時間や労力は苦になりません」と笑顔を見せます。

リーダーシップについては、選手が迷わず、怯まず、はつらつとプレーできることを重視。その中で、熱意・誠意・創意の3つのポイントを踏まえた指導を展開しているそうです。「まずは“熱意”。選手の競技に対する熱意はもちろんですが、私たちも熱意を持って指導を行わなければなりません。そして試合への出場有無などに関わらず、どんな選手と相対するとしても“誠意”が必要です。それに加えて“創意”を欠かすことはできません。言葉や練習メニュー、誰が指導をするのかなど、工夫を重ねていくことが大切」と長谷部さん。

また川森さんは「自分に矢印を向けて次の試合に臨もうという監督の言葉が印象的でした。それが、失点をしたとしても責任をなすりつけ合うのではなく、監督を含め全員で責任を取り合うというアビスパ福岡の姿勢をつくっているのでしょう」と振り返り、長谷部さんは「監督であってもチームのひとりですから。みんなの意見を聞きながら、自分を変えていかなければチームも変わりません。ただし勝利は選手のおかげ、責任は監督にある。これで良いのだと思っています」と語ります。

社員が成長や喜びを感じられる課題を提案

選手、組織の成長を促し、充実感と達成感をともに味わい、周囲の人たちに喜んでもらうことをモチベーションとすることで、シーズンを戦い抜いてきたアビスパ福岡。川森さん自身、チームを通じてビジネスの秘訣を学んだと言います。「日々自分に矢印を向ける思考が、ポジティブな発想や発言となる割合を高めます。それが組織での良好なコミュニケーションにつながり、結果として組織の人材育成が進み、目標達成の確率が大きく高まっていくと感じました。やってはいけないことやウィークポイントの指摘ばかりではなく、社員がはつらつと、元気よく成長や喜びを感じられる課題を提案し、目標達成に導いていくことがマネジメントのポイントではないでしょうか」と川森さんは語ります。

前向きな人材を育てるマネジメントで成長を続けるアビスパ福岡。地域に根差し、地域とともに発展していくチームの今後に期待が高まります。

取材日：3月21日



(c)avispa Fukuoka

アビスパ福岡株式会社

〒813-0018 福岡市東区香椎浜ふ頭1-2-17
<https://www.avispa.co.jp/>