

スポーツ庁委託事業

「スポーツキャリアサポート戦略」（平成29年度）における

アスリートに対する調査及びプログラムの開発・実施

事業実施報告書



一般社団法人日本トップリーグ連携機構



目次

I	委託事業の内容-----	2
	1. 事業の趣旨・目的・内容-----	2
	2. 当該年度実施事業計画-----	3
	3. 実施事業内容-----	4
	4. 実施事業組織体制-----	5
II	デュアルキャリアの教育プログラム-----	6
	1. 背景と特徴-----	6
	2. オープン研修の実施内容と結果-----	7
	3. チーム研修の実施内容と結果-----	10
III	プロジェクトメンバーやチーム監督・コーチの人材育成-----	13
	1. 背景と目的-----	13
	2. 対象の選定と展開について-----	13
IV	調査分析-----	14
	1. デュアルキャリアにおける「人間力」に関する現状分析-----	14
	・コンピテンシー検査とヒアリングの実施と結果	
	2. デュアルキャリアにおける「競技以外の取組」に関する現状分析-----	18
	・オープン研修で実施したグループワーク＆アンケートの実施と結果	
V	総括-----	20

I. 委託事業の内容

1. 事業の趣旨・目的

趣旨：2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向け、国としてアスリートの競技力向上を推進している中、トップアスリートが安心してスポーツに専念できるよう、アスリートのキャリアについて、関係者が協働して効果的な支援ができるような環境設定に努める。

目的：自分の将来のことについては、自らが考え、行動しなければならない問題ではあるが、現状はそのような環境にないと感じている。ついては「いつでも、何処でも、誰とでも」的確な情報を得たうえで「啓発・教育・指導」により「資格取得・技能習得等でキャリアアップ・スキルアップ等」広い分野にわたってサポートし、デュアルキャリアを身に付けて希望分野で活躍できる環境づくりを行う。

2. 事業の内容

- ①アスリートのデュアルキャリアに対応する体制を構築する。
- ②教育・研修プログラムを開発し、各種セミナー、研修会を通してデュアルキャリアの啓発・教育を行う。
 - ・キャリア形成セミナー（Ⅰ）（対象は全アスリート）：
基調講演を基に、引退して各分野で活躍している「先輩アスリート」を招聘してリアルな体験を直接学べる実践的なセミナーを展開する。
 - ・キャリア形成セミナー（Ⅱ）（対象はⅠのセミナーに参加後具体的な要望のあったアスリート）：
様々な分野（指導者、企業、就労等）での具体的なイメージが持てるような実践セミナーを展開する。
- ③教育プログラムの充実の為、調査・分析を行い日常的に活用しやすい情報提供を行う。
 - ・強化サポート、キャリアアップ、スキルアップ、ライフサポート等
 - ・不祥事防止指導（アンチドーピング、ギャンブル、薬物、指導でのパワハラ等）
- ④デュアルキャリアに対する教育・指導・支援ができる人材の育成を行う。
- ⑤その他

3. 当該年度事業実施計画

①課題：今までのスポーツ関係団体、財団、学会等の提言、一般社団法人日本トップリーグ連携機構（以降「JTL」という）独自に行ったヒアリングの結果によるとアスリートおよび指導者、関係するステークホルダー等の希望は競技力のキャリアを強く求め、デュアルキャリアについて関心が薄い傾向にある。関係者にデュアルキャリアの必要性を理解させ、研修会・セミナーの実施等で教育・指導・支援を行い、若いうちからデュアルキャリアを意識させていく。

②項目：

1) 教育、指導：

教育プログラムの企画・開発を行う。

2) 研修会、セミナーの開催：

教育プログラムに基づいて、あらゆる機会デュアルキャリアの必要性和効果について教育および指導を行い「現役での国際競技力向上、引退後は社会人として希望分野でリーダー的活躍」に役立つことを理解させる。

3) 人材育成：

独立行政法人日本スポーツ振興センター（以降「JSC」という）等関係団体と連携して、まず、民間企業の専門的知見のある方の協力を得て教育、指導、運営を行いつつ、カウンセラー・コーディネーター・アドバイザー等の人材育成を行い、活動範囲拡大を目指す。

4) 調査分析：

JTL において調査を行うが、JSC、JOC、日体協、JPSA 等と情報交換を行いスポーツ界全体で調査結果の活用を図っていく。

5) その他：

JSC のスポーツキャリアサポートコンソーシアムで関係団体と協調・協力してデュアルキャリアの効果的な定着を推進する。

4. 事業実施内容（計画 ➡ 実施）

②項目：

1) 教育、指導：

教育プログラムの企画・開発を行う。

➡ 引退移行期のアスリートを対象としたデュアルキャリアの教育プログラム

2) 研修会、セミナーの開催：

教育プログラムに基づいて、あらゆる機会デュアルキャリアの必要性と効果について教育および指導を行い「現役での国際競技力向上、引退後は社会人として希望分野でリーダー的活躍」に役立つことを理解させる。

➡ オープン研修の実施内容と結果

➡ チーム研修の実施内容と結果

3) 人材育成：

JSC 等関係団体と連携して、まず、民間企業の専門的知見のある方の協力を得て教育、指導、運営を行いつつ、カウンセラー・コーディネーター・アドバイザー等の人材育成を行い、活動範囲拡大を目指す。

➡ プロジェクトメンバーやチーム監督・コーチの人材育成

4) 調査分析：

JTL において調査を行うが、JSC、JOC、日体協、JPSA 等と情報交換を行いスポーツ界全体で調査結果の活用を図っていく。

➡ デュアルキャリアにおける「人間力」に関する現状分析

(コンピテンシー検査とヒアリングの実施と結果)

➡ デュアルキャリアにおける「競技以外の取組」に関する現状分析

(オープン研修で実施したグループワーク＆アンケートの実施と結果)

5) その他：

JSC コンソーシアムで関係団体と協調・協力してデュアルキャリアの効果的な定着を推進する。

➡ JSC 企画・運営のアスリート・キャリア・トーク・ジャパン 2018 への参加、デュアルキャリアのファシリテーター養成プログラムの見学(2018.1.20)。今後も協力してデュアルキャリアの定着を推進していく。

5. 事業実施組織体制

①加藤 進（㈱アスリートプランニング 役員） 統括責任者

- ・ワーキング活動の責任者として、業務の進捗管理、調整を行う。
- ・教育プログラム開発、研修会 セミナー実施、情報発信では IT 関係の開発を行う。
- ・必要なコンテンツの情報収集分析を行う。
- ・会議を開催し、運営管理を行う。

②古山青史（㈱人材ドラフト 役員）

- ・教育プログラム開発、研修会 セミナー開催実施を行う。
- ・必要なコンテンツの情報収集、分析を行う。

③田中和弘（㈱スポーツビズ 役員）

- ・教育プログラム開発、研修会 セミナー開催実施を行う。
- ・必要な情報収集、分析を行う。
- ・事業内容と関連する企業との調整を行う。

④安味邦泰（㈱オアシス 社長）

- ・教育プログラム開発、研修会 セミナー開催実施。

⑤折下 泰（㈱オアシス）

- ・教育プログラム開発、研修会 セミナー開催実施。

⑥神武直彦（慶應義塾大学 S DM研究科准教授）

- ・教育プログラム開発、研修会 セミナー開催実施。

⑦村井忠寛（㈱アスリートスタンダード 代表取締役）

- ・教育プログラム開発、研修会 セミナー開催実施。

Ⅱ. デュアルキャリアの教育プログラム

1. 背景

セカンドキャリアやデュアルキャリアなど、将来のキャリア形成の素晴らしい取組みは進んでいるが、主役である現役アスリート自身の重い腰が上がっていないのが現状であり課題である。理由は色々と考えられるが、今回はキャリアを考えるための素地を作るような、道筋を用意することでキャリアへの向き合い方が少しは変わるのではないか、という仮説のもとプログラム構築に取り組んだ。

デュアルキャリアを考えるきっかけを、どのようにしたら提供できるのか。

「意識から行動を変える」「行動することで意識を変えていく」この両面から自発的に取り組める場を設け、まずはアスリートが自分ごととして「モノゴトを考える」ことを促進するプログラム内容としている。デュアルキャリアを一方的に伝えるだけでなく、モノゴトを考え、体験することで、デュアルキャリアを真剣に考える「きっかけ」となり具体的行動につながる。結果、競技力の向上、将来のキャリア形成に役立てていけるような道筋を作ることがこのプログラムのミッションとなる。

2. 特徴

①「モノゴトを考える」

「受け身の自分よりも自発的に考えて動く方が自分にとって有益かもしれない」という気づきを通して、「自ら考える」ことの重要性を感じてもらうこと。

②「自分を知る」「相手を知る」「相手に伝える」

「モノゴトを考えて」「インプット」した後「アウトプット」することで、より理解度が高まり、納得感が得られること。そして、考えることが習慣化されることで、デュアルキャリアというテーマに対しても「自ら考え、気づき、行動する」ことができるようになり、結果、アスリートの競技力の向上・キャリア形成の推進につながる、という流れを感じてもらうこと。

3. オープン研修の実施内容と結果

①背景と目的

デュアルキャリアの教育プログラムを開発してきたものの、アスリートへのヒアリングを進めていく中でデュアルキャリアという言葉の認知度は残念ながらほぼゼロという状態であった。そのため、デュアルキャリアという言葉を使わず、デュアルキャリアという言葉を分解した「二兎追うものは三兎を得る」(試合に勝利し、人生に勝利するために)という名称を使い、本業である「スポーツ」と「スポーツ以外の取組」、そしてそれらの相乗効果を考え理解してもらいながら、デュアルキャリアの必要性・メリットについて「自ら考え、気づき、行動する」ことを体験する研修とした。今回は、アスリートだけでは見えにくい広い視点や世の中の情報を加えることで、アスリートに多くの気づきを持ち帰ってもらうため、一般のビジネスマンの方(4名)にもご協力いただき研修のグループワークに入っていたいただいた。

◆研修名：

現役スポーツ選手のためのスポーツライフデザイン講座

『二兎追うものは三兎を得るスポーツライフデザイン』

～試合に勝利し、人生に勝利するために～



～研修のチラシ～

◆日時：2018年3月12日(月) 14時～17時30分(任意懇親会 17時30分～18時30分)

◆対象：個人・団体现役スポーツ選手(大学生以上)

◆参加者募集：JTLに所属する選手以外も対象として公募。JTLのHP、Facebook、関係者間で告知し、Web上の予約システムを通じて申込を行った。

◆内容：①トークセッション(聞くスタイル：1時間/14:00～15:00)

それぞれの登壇者が、選手+αのデュアルキャリアの経歴とそこに至った考えを語るインプットの時間。また、現在、国の働き方改革等が推進されているが、実際はどうか。社会・企業側の動きを知ること大切であるため一般企業の方にも登壇いただいた。

②グループワーク（参加スタイル：2 時間半／15:00～17:30）

- 1) 参加者の今までの経験とこれからの未来の可能性を考えるワーク。
- 2) 自分の未来に期待し、実現するために必要なこと、すべきことなどをグループ内で一緒にアイデアを出し合いまとめるワーク。
- 3) グループワークで話し合った様々な事例、課題、アクション等の成果の発表。

◆トークセッション登壇者（5 名）

- 1) 神武直彦氏 : ファシリテーター／慶應義塾大学 S DM 研究科准教授
- 2) 星 翔太氏 : 現役フットサル選手／フットサル日本代表、株式会社アスラゴ代表取締役
- 3) 初瀬勇輔氏 : 現役視覚障害者柔道選手／北京パラリンピック出場、株式会社ユニバーサルスタイル代表取締役
株式会社スタイル・エッジ MEDICAL 代表取締役、NPO 法人日本障害者柔道連盟理事、一般社団法人全日本テコンドー協会理事、
一般社団法人日本パラリンピアンズ協会理事、一般社団法人 障害者武道協会事務局次長
- 4) 清水聖志人氏 : 元レスリング選手／博士（スポーツ科学）、一般社団法人 Sports Design Lab 代表理事、専修大学文学部兼任講師
- 5) 小山 亮氏 : 一般企業職員／ソフトバンク株式会社 人事本部 採用・人材開発統括部

◆プログラム

1	講座概要を知る	イントロダクション
2	お互いを知る	イントロマトリクス（アイスブレイク）
3	インスピレーションを得る	インスピレーショントーク（トークセッション）
----- 休 憩 -----		
4	インスピレーションを共有する	ペアトーク
5	アスリートとしてのキャリアを振り返り可視化する	ライフヒストリー
6	5年後の自分を想像する	ブレインストーミング
7	「二兎を追って三兎を得る」ためのアイデアを創出する	ブレインストーミング
8	アイデアを分類する	構造化
9	成果を共有し合う	成果発表
10	自分のデュアルキャリアを想像する	プランニング
11	講座全体を振り返る	クロージング・フィードバック・アンケート・写真撮影

◆アンチドーピングについて

現在、薬物混入などの問題が起きているが、選手生活を送る上で非常に大切な情報となるため、今回の講座内で、不祥事防止指導（アンチドーピング、ギャンブル、薬物、指導でのパワハラ等）について、JADA（公益財団法人日本アンチ・ドーピング機構）のアスリートガイドを配布し、JTLとして説明、指導を行った。



オープン研修に参加した選手たち



トークセッション



グループワーク



グループごとの成果発表

◆結果

現役選手参加数：24 名（19 競技） ※JTL 内の競技は 9 名（7 競技）

アイスホッケー・アメリカンフットボール・アルティメット・カバディ・バスケットボール

バレーボール・フットサル・野球・ラグビー・サッカー・フェンシング・キックボクシング

競泳ライフセービング・自転車・セーリング・総合格闘技・テニス・トレイルランニング・武術太極拳

	男性		女性		合計	
	人数	占率	人数	占率	人数	占率
社会人	12	80%	3	20%	15	63%
学生	4	44%	5	56%	9	38%
合計	16	67%	8	33%	24	100%

競技	人数	占率	男性	女性	競技数
団体	12	50.0%	10	2	10
個人	12	50.0%	6	6	9
合計	24	100%	16	8	19

年齢	人数	占率	男性	女性
25才未満	14	58.3%	8	6
30才未満	9	37.5%	7	2
30才以上	1	4.2%	1	0

◆課題・改善点

トークセッションで先輩（現役・引退・企業）の様々なデュアルキャリア経験をインプットした後、グループワークで過去を振り返り現在の在り方を再確認し、それから未来を創造するワークで二兎を追えば三兎を得るキャリアデザインを考えてみる、という流れの研修であったが、未来を想像することに慣れていないこともあり、最初はエンジンがかからなかった。また、事例がないとイメージが湧かない、というのもアスリートの特徴。しかし、イメージよりも先にまず行動することで気づくことも多く、「自分を知り、相手を知り、アウトプットしながら実際に行動する」ことを体験することで、全員が未来を想像するワークに着手することができたことは大きな一歩だった。

◆総評

このような研修に参加表明するアスリートはもともと意識が高い傾向にあると考えるが、キャリアに関するセミナーに初めて参加したアスリートは参加者のうち 70%を超えていた。かつ、全体の約 60%が 25 歳未満であった。その中で 90%以上がまた参加したいという意志を出していることから、現役時代から未来をしっかりと考える若い選手が多数いることがわかる。また、自分以外の選手がどんなことを考え、どんな生き方をしているのか、ということに非常に関心が高く、70%以上の選手が、他の選手から気づきや刺激を受けたと回答。今回の研修は、参加ターゲットを広くしたため多様な選手層（団体・個人競技、男女、年齢、キャリアへの意識の差、選手の契約環境の違い等）が参加したが、どの競技・選手層にも、将来のキャリアを考えようとしている選手が一定数いること、そしてこのリアルな体験が選手の間で広がっていけば、デュアルキャリアが一気に浸透されていく可能性を感じる結果となった。

4. チーム向け研修の実施内容と結果

◆目的

オープン研修での教育プログラムを、チームに出向いて行う出張型の研修形式。まとまった時間が取れないチーム用に短縮版（2 時間程度）で実施。環境が違うチーム状況（実業団、クラブチーム等）に応じて、短時間でいかにデュアルキャリアの理解度・意欲度、気づきを与えられるのか、という検証と課題抽出、そしてより多くのアスリートにデュアルキャリアを知ってもらうことが目的である。

◆実施チーム

競技	チーム	実施日	参加数
バスケットボール	トヨタ紡織（女子）	2018 年 2 月 21 日	14 名
フットサル	シュライカー大阪（男子）	2018 年 3 月 14 日	13 名
アメリカンフットボール	オービックシーガルズ（男子）	2018 年 3 月 16 日	8 名

◆内容

◇プログラム 計 2 時間

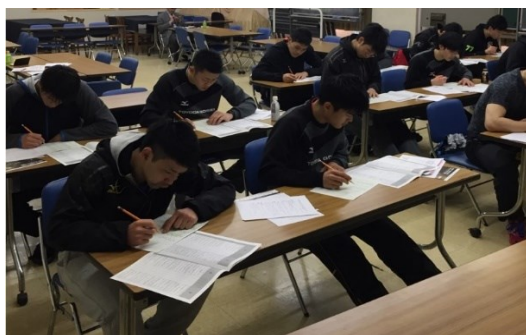
①コンピテンシーの説明・検査（1 時間）

- 1) コンピテンシー検査についての説明
- 2) コンピテンシー検査の受検
- 3) コンピテンシー検査結果で得られるメリットについて

②デュアルキャリア研修（1 時間）※1

- 1) 「二兎追うものは三兎を得る」とは？
- 2) 競技力向上のための目標・目的の整理
- 3) ライフヒストリーシート作成 ※2
- 4) スポーツと競技以外の取組との相乗効果
- 5) より充実した選手生活を送るためのアイデア創出とアクションプラン

※1 オービックシーガルズは②のみ実施 ※2 トヨタ紡織のみ実施



コンピテンシー検査を受ける選手たち



チームへのデュアルキャリア研修

◆結果

3 チーム合計 35 名（男子 2 チーム 21 名、女子 1 チーム 14 名）の研修を実施。

◇トヨタ紡織

選手は「スポーツと競技以外の取組との相乗効果」の課題において、「スポーツをやっていることが如何に恵まれているのか」を感じ、その上で「普段の時間の使い方」「引退後のキャリア」等を考えるきっかけになったとの感想をいただいた。

◇シュライカー大阪

ほとんどの選手が働きながら選手生活を送っており、まさにデュアルキャリアを実践している。参加選手は現役生活での意識と努力が将来のキャリアにつながる、ということを理解し始め、「アスリートはどのような職業に適しているのか」「今から準備しておくべきことは何か？」などの積極的な質問があり、研修内で意識が高まっていった。

◇オービックシーガルズ

アメフトとビジネスマンの両立というデュアルキャリアを実践している選手たちが参加したが、研修後「自分の目的がはっきりした」「次に起こすべきアクションが見えた」「頭の整理ができた」「社会人になってもアメフトを続けてよかった」「仕事とアメフトの関係性が理解できた」と感想をいただき、デュアルキャリアをより強みにしていこう、というより良い気づきが得られていた。

◆課題・改善点

選手としての待遇（雇用環境）の違いで、将来のキャリア形成への意識の違いがあるため、チーム・選手の状況により講座のプロセス、ゴール設定を変えていく必要がある。短時間でデュアルキャリアを理解し納得感を得て行動まで喚起することは非常に難しいため、まとまった時間を取るか、もしくは、数回に分けて実施するかなど、丁寧に対応していくことが重要である。また、他の選手の事例（どんなマインドで競技に取り組んでいるのか、競技をしている目的は何か、働きながら競技を続ける選手とそうではない選手との違いや競技でのパフォーマンスの違い等）をより多く見せられる方が、選手はよりイメージしやすく、納得感が得られやすい傾向があることがわかった。

◆総評

チームへの研修は、監督・コーチ・事務局の方々にご理解いただき開催することができたため、まずはこのことが大きな一歩である。その中でも当初の想定以上にデュアルキャリアを前向きに捉える選手が多く、競技力・人間力の向上、将来のキャリア形成など、この研修を通して様々な面でチーム・選手が考えるきっかけとなり、相乗効果の好循環につながる可能性を感じてもらえたことは収穫である。また、競技やスキル面以外のテーマでグループワークを行ったため、選手間でお互いをより良く知る機会になったことも、今後の競技力の向上につながるのではないかと推察される。

Ⅲ. プロジェクトメンバーやチーム監督・スタッフの人材育成

1. 背景と目的

デュアルキャリアの教育プログラムを企画・開発することが今回のプロジェクトの最大のミッションであるが、実際にプログラムを実施しても単発で終わってしまうと、その後の変化、課題を追いかけられず、積み上げの無いまま、またゼロリセットされてしまうという悪循環になる可能性がある。今回はこのプログラムを維持継続し、普及していく体制構築も同時に進めることができれば、今後の競技力・人間力の向上、デュアルキャリアの意識の拡大につながると想定し、各チームにおけるヒアリング・研修の中で、そのための方法を検証することとした。

2. 対象の選定と展開について

今回のヒアリング・研修で接点を持つことができた監督やスタッフから、
「この適性検査は知らなかったので、非常に新鮮であり、コンピテンシー（行動特性の検査）の結果が楽しみだ。」
「この研修は自分も監督として今後の指導に役立つような気がしている。自分も研修を受けたいと思った。今後、機会があったら参加したい。」
「デュアルキャリアには非常に興味がある、様々な面で役立つ。やはり教育は重要である。」
「デュアルキャリアを実践していることを我々が強みにしていかなければならない。」
という言葉をいただいた。特にキャリアに関してはチーム監督やスタッフの方々にとって、あまり関心がないと思い込んでいたが、今回のように直接対面し具体的な研修を実施すると、デュアルキャリアの必要性を強く感じてくださったことが嬉しい誤算であった。そこで、このデュアルキャリアを教育していく講師・指導者として、外部から募集するのではなく、選手のことを一番理解しているチーム監督やスタッフの方々が適任であり、選手のために競技力・人間力の向上、将来のキャリア形成のために指導することができれば、デュアルキャリアの意識付けが効率的に拡大できる可能性を感じた。

今回、デュアルキャリアの教育プログラムを構築できたこと、そして各チームで研修を実施することで、このプロジェクトメンバーが指導できる体制が整ったことは成果であるが、その展開方法として、まずはそのメンバーが講師となり、希望するチーム監督やスタッフの方々に対して、人材育成研修を導入することが、結果的に選手にとって負担なく、効率的で、かつ、コストパフォーマンスの高い体制構築が可能となる。

◆コンピテンシー検査のメリット：

競技力向上・・・技術面だけでなく勝つために必要な力、競技を続けられる力、また新人とベテランとの違いの理由がわかる。個人・チームの競技力向上のために情報の一つとして活用することができる。

強み・弱み・・・スポーツでも仕事でも成果を上げる行動特性は共通因子となるため、自分のレベルを認識することでスポーツ以外の能力開発に寄与することができる。

◆実施内容

1. コンピテンシー検査内容についての説明
2. コンピテンシー検査結果で得られるメリットについて
3. 選手へのデュアルキャリアに関するヒアリング（記入式・グループワーク）

◆実施チーム

競技	チーム	実施日	参加数
アイスホッケー	東北フリーブレイズ（男子）	2017 年 12 月 21 日	16 名
ホッケー	南都銀行（女子）	2018 年 1 月 6 日	21 名
ソフトボール	厚木 S C（女子）	2018 年 2 月 7 日	16 名
バレーボール	豊田合成（男子）	2018 年 2 月 21 日	16 名
サッカー	愛媛 F C（男子）	2018 年 2 月 26 日	7 名
バスケットボール	京都ハンナリーズ（男子）	2018 年 2 月 28 日	9 名
バスケットボール	トヨタ紡織（女子）	2018 年 3 月 8 日	14 名
フットサル	シュライカー大阪（男子）	2018 年 3 月 14 日	13 名

◆結果

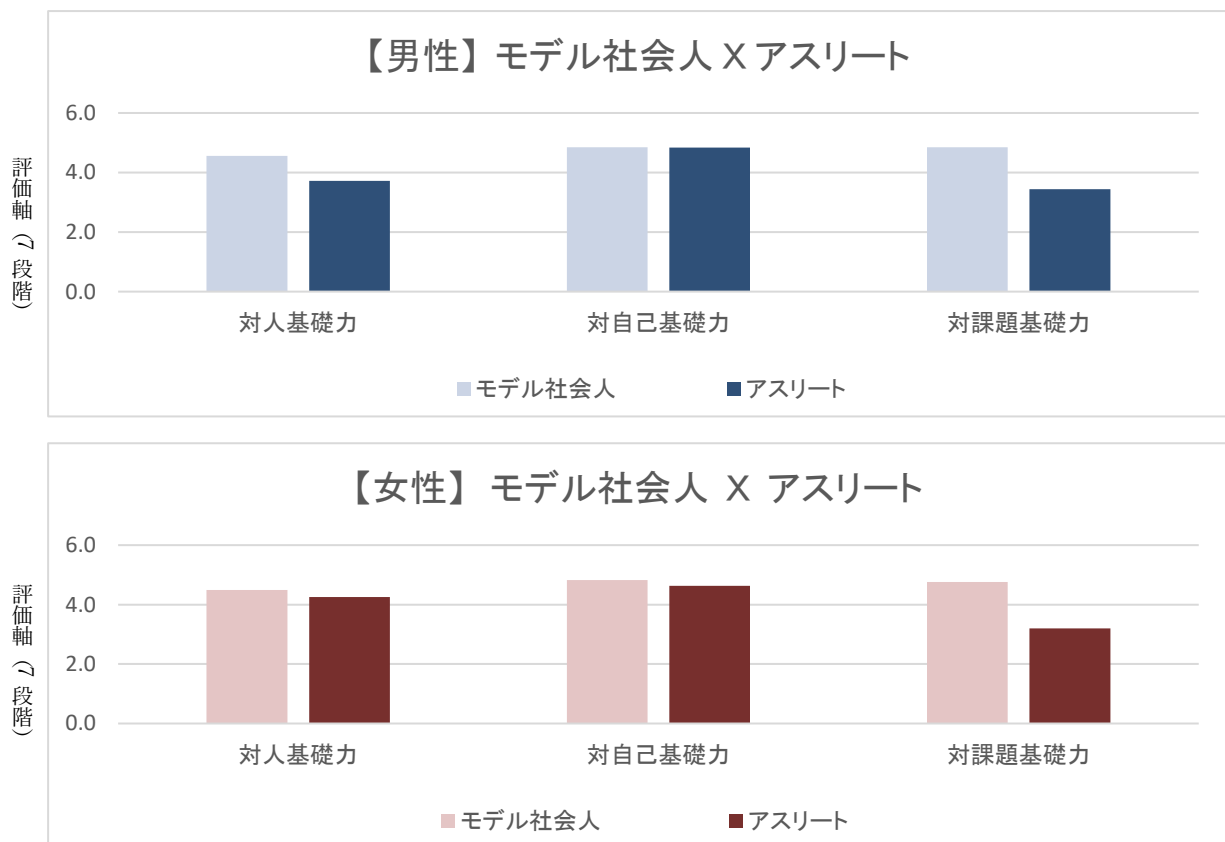
8チーム合計 112 名（男子 5 チーム 61 名、女子 3 チーム 51 名）のヒアリング・コンピテンシー検査を実施。デュアルキャリアに関する質問として、「シーズン中に、現在やっている競技以外に、打ち込んでいること（趣味、勉強等）、意識して活動していることがあれば教えてください。」の項目は、ほとんどのアスリートが競技以外に何かに打ち込んでいることは無いと回答していたが、「現在のやっている競技以外に、小さいころに打ち込み、成果を出した、もしくは鮮明に記憶に残っている競技があれば教えてください。（複数回答可）」という問いに対しては、現在の競技以外のこと（水泳、体操等）をやってきたアスリートが多数いた。これは現在の競技以外での成功体験をもっていることで、視野の広がり、デュアルキャリアへの意識につながりやすいのではないかと期待している点である。

◆アスリートとビジネスパーソンの比較データ

アスリートの母数が 112 名と少ないためあくまでも仮説であるが、男女別に、社会で活躍するモデル社会人と比較をすると、「対人基礎力」「対人自己基礎力」にそれほど大きな差はなく、アスリートはスポーツを通して社会で活躍するための素地は有していると言っても過言ではない。選手へのヒアリングの中で、「スポーツで培った社会で活かせる能力は？」という問いに対し、「気合」「根性」「継続力」「体力」と答える回答が多かったが、このコンピテンシーの検査結果から、アスリート自身が強みを再度認識することがまずは第一歩であり、その具体的な能力を理解してもらえる時間となった。その強みを意識しながらより成長させようという努力が競技力の向上につながり、結果、将来のキャリアにも非常に有効となる。引き続き継続して検査量を増やし、アスリートの傾向値の分析を強化、コンピテンシーの向上に役立てていきたい。

※モデル社会人のデータ

28 歳～35 歳のビジネスパーソン。日本国内企業に勤務、部下がいる、役職のある 4,000 名の平均データを活用。(男性：2,951 名、女性：1,049 名)



※ コンピテンシーの 3 つの力は 7 段階で評価されます。

◆課題・改善点

①課題解決能力

アスリートの弱みは課題解決能力であり、ビジネスパーソンと比較すると評価軸7段階のうち、1段階分低い。これは、練習方法などの進め方を見ても、自発的に考えることよりも受け身の体質が見て取れる。指示待ち人間はビジネスマンの中でも伸び悩む傾向にあるため、この課題解決能力はより意識をもって改善していく必要がある。今回のヒアリングを通して、「考える」ことの重要性、それが将来のキャリアにも大きな影響を与える、ということに気づいてもらうことが重要。

②アウトプット力

アウトプット力（言語化）も課題のひとつとして注目したい。コンピテンシー検査結果は高い水準でも、選手へのヒアリングの際には言葉が出てこない選手がいた。考える力とアウトプット力が反比例の傾向にある。これはアスリートの価値の高さを外部に証明する余白がまだあることを示しているが、今回のデュアルキャリアの教育プログラムの特徴である「モノゴトを考える」「自分を知る」「相手を知る」「相手に伝える」を実践することで、アウトプット力を向上させることも可能である。

◆総括

今回のコンピテンシー検査結果から、スポーツで培える経験、能力は社会でも十分に通用することが明白になったが、最大ポイントは、まず選手自身がこの事実を自覚すること、そしてただ単に競技に打ち込むのではなく、自分の能力を高めていくことを目的のひとつに掲げ、競技力と人間力の両方を一緒に向上させていく意識、行動が、今後のアスリートの価値をより高めていくのではないか。その可能性を感じる結果となった。

2. デュアルキャリアにおける「競技以外の取組」に関する現状分析：

(オープン研修で実施したグループワーク＆アンケートの実施)

◆目的

3月12日(月)のオープン研修では、デュアルキャリアを理解してもらい、競技以外の取組を考えてもらうグループワークを実施したが、結果はどうだったのか。この研修がどのような影響を与えたのか。選手たちのデュアルキャリアの理解度と意欲度を測り、課題抽出、今後の取組に活かすことが目的である。

◆デュアルキャリアの現状認識（理解度 x 意欲度）

参加者のアンケート記載内容やグループワークの参加意識、関わり方、グループワークの記述内容等、本人だけではなく、第3者目線（プロジェクトメンバー）での理解度、意欲度を検証した。

理解度（3段階）「高・中・低」 x 意欲度（3段階）「A（高）・B・C（低）」

全体

理解度 意欲	高		中		低		計	
		占率		占率		占率		占率
A	14	58%	2	8%	0	0%	16	67%
B	3	13%	1	4%	0	0%	4	17%
C	3	13%	1	4%	0	0%	4	17%
計	20	83%	4	17%	0	0%	24	100%

理解度 x 意欲度が両方とも高い参加者が約60%、どちらか一方が高い参加者は20%以上なので、80%以上が理解も意欲も総じて高いと言える結果となった。

社会人

理解度 意欲	高		中		低		計	
		占率		占率		占率		占率
A	9	60%	2	13%	0	0%	11	73%
B	2	13%	1	7%	0	0%	3	20%
C	1	7%	0	0%	0	0%	1	7%
計	12	80%	3	20%	0	0%	15	100%

学生

理解度 意欲	高		中		低		計	
		占率		占率		占率		占率
A	5	56%	0	0%	0	0%	5	56%
B	1	11%	0	0%	0	0%	1	11%
C	2	22%	1	11%	0	0%	3	33%
計	8	89%	1	11%	0	0%	9	100%

団体競技

理解度 意欲	高		中		低		計	
		占率		占率		占率		占率
A	7	58%	2	17%	0	0%	9	75%
B	1	8%	1	8%	0	0%	2	17%
C	1	8%	0	0%	0	0%	1	8%
計	9	75%	3	25%	0	0%	12	100%

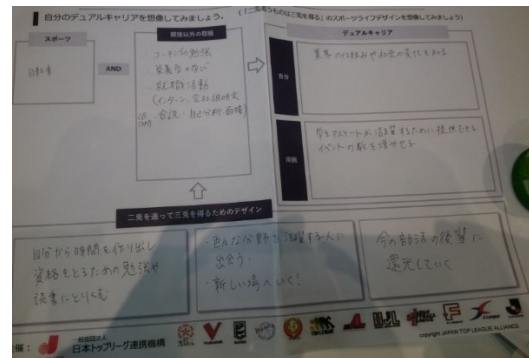
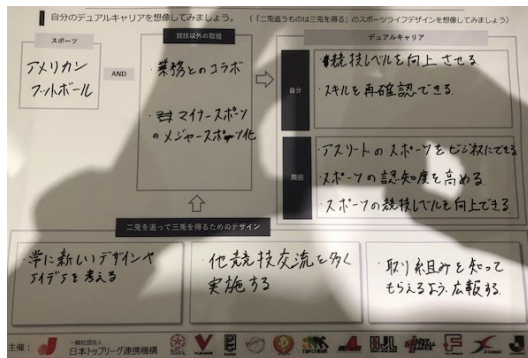
個人競技

理解度 意欲	高		中		低		計	
		占率		占率		占率		占率
A	7	58%	0	0%	0	0%	7	58%
B	2	17%	0	0%	0	0%	2	17%
C	2	17%	1	8%	0	0%	3	25%
計	11	92%	1	8%	0	0%	12	100%

※「社会人と学生」「団体競技と個人競技」において、理解度 x 意欲度の差はなかったもので、年齢や競技に関係なく、デュアルキャリアへの理解度・意欲度が高い選手は一定数いることがわかる。

◆【参考】デュアルキャリアのワークシート

このシートを完成させる（想像する）ことが研修のゴール。



◆課題・改善点

①アウトプット力

グループワークで何を書いていいかわからない、という状態が多数見られた。これは様々な捉え方があるが、ひとつは考えたことのないことに関しては言葉がでてこない、知らないという現象。これはインプットの実体験を積むことはもちろん、意識して言葉を学び使っていかなければならない。

②納得感

デュアルキャリアへの理解度はあったが、納得できているかどうかは未知数。納得感がないと行動は生まれなため引き続き検証は必要である。また、「この研修で出会った他のアスリートからとても刺激を受けた」という感想が非常に多く、アスリートは周囲の影響を受ける傾向があるので、アスリートの様々な事例を学べる環境があるとより高い満足感・納得感につながる可能性は高い。

◆総括

第1回のオープン研修だったが、多様な条件の選手がいる中で、理解度と意欲度に若干のレベル差はあったものの、80%以上のアスリートがデュアルキャリアを理解できていた。そもそもこの講座に申込み、実際に参加した時点で選手の意欲は高いと評価できるが、初めて聞いたであろうデュアルキャリアという言葉の定義を自分なりに理解し、ほとんどの参加者が次回も参加したい、と表明したことは、デュアルキャリアの初期段階の対象には良い内容だったのではないかと推察される。ただ、このようなアスリートのキャリア研修に慣れている選手には物足りなさを感じさせてしまったことは事実であり、参加者のレベルに合わせた内容にすることで、デュアルキャリアの裾野がより広がっていく感触はつかめた時間となった。

V. 全体総括

◆現状分析結果

今回のデュアルキャリアの教育プログラムは、「モノゴトを考える」こと、そして「自分を知る」「相手を知る」「相手に伝える」を体感しながら、自発的にデュアルキャリアを考え、気づき、行動できるような「きっかけ」を作ってきた。ヒアリング・研修は総勢 144 名参加（22 競技／男女比 85：59）。コンピテンシー検査は 112 名受検。この事業を実施してわかったことは 5 点である。

◇総勢 144 名の内訳（男女比／85 名：59 名）

研修・ヒアリング	参加数	男性	女性	コンピテンシー受験者
オープン研修	24名	16名	8名	0名
チーム研修	8名	8名	0名	
ヒアリング	85名	48名	37名	112名
チーム研修&ヒアリング	27名	13名	14名	

◇リアルな体験があるとデュアルキャリアが一気に浸透していく可能性がある。

◇デュアルキャリアに関心の高いアスリートは環境・年齢・競技に関係なく一定数存在し、特に 25 歳未満の若い年代でも将来を真剣に考えているアスリートが多い。

◇アスリートは社会で活躍するための基本的なスキル（コンピテンシー）をしっかりと有しており、デュアルキャリアを通してより高められる可能性がある。

◇アスリートは他のアスリートとの交流（刺激や気づき）を求める傾向が強い。

◇監督・コーチ・スタッフはデュアルキャリア研修の必要性を感じている。

◆今後の推進課題

①デュアルキャリア研修の拡大

- 1) 研修会の継続実施（オープン研修の定期開催・チーム研修の全国展開）
- 2) プログラム内容の多様性（選手環境やレベルに合わせたプログラム作り）

②コンピテンシーの強化

- 1) コンピテンシー検査の継続実施（調査量を増やしデータ分析を強化）
- 2) フィードバック研修の実施（コンピテンシーの向上）

③デュアルキャリアの人材育成の強化

- 1) 人材育成の継続実施（外部育成）
- 2) 監督・コーチ・スタッフへの教育（内部育成：指導者が選手を育成できる体制構築）

④コミュニティの構築

- 1) アスリート同士のデュアルキャリア情報や事例の共有等ができる場作り（Web 等）

一般社団法人日本トップリーグ連携機構

〒113-0033 東京都文京区本郷 3-10-15 J F A ハウス 7 階

Tel : 03-6445-1077
