

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 30 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 .....                                 | 6  |
| 2. 特徴 .....                                 | 6  |
| 3. オープン講座 AB の実施内容と結果 .....                 | 7  |
| 4. チーム研修の実施内容と結果 .....                      | 13 |
| III. チームヒアリングにおけるメンバーやチーム監督・スタッフの人材育成 ..... | 16 |
| 1. 背景と目的 .....                              | 16 |
| 2. 対象の選定と展開について .....                       | 16 |
| IV. 調査分析 .....                              | 17 |
| 1. デュアルキャリアにおける「人間力」に関する現状分析 .....          | 17 |
| ・コンピテンシー検査とヒアリングの実施と結果 .....                | 17 |
| 2. オープン講座 AB 参加者からの現状分析 .....               | 21 |
| V. 全体総括 .....                               | 22 |

## 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を行うための仕組みを構築する。

**目的：**アスリートのキャリアに関する課題は、自国開催である 2020 年の東京オリンピック以降、スポーツ界にとって大きな課題となることは明確である。故にアスリート自らが考え、行動しなければならない問題である。しかし、昨年実施した結果からも見えてきたように、教育プログラムをはじめ、仕組みが明確化されていない。そのため「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教育研修プログラムに参加した引退移行期のアスリートが引退後、スムーズに次のキャリアに就き、社会で活躍する「**現役→引退のキャリアスキーム**」の体制作りを行う。
- ②教育研修プログラムの**開発、実施、普及**を進める。
  - ・昨年度のスポーツキャリアサポート戦略で実施した研修会の継続・拡大
  - ・新たな教育研修のプログラム開発と研修会の実施
- ③教育研修プログラムの開発・充実のために、キャリア形成に必要な**スキル・適性検査**や**スキルアップサポート**等、また現役・引退後選手や企業・関連団体への**ヒアリング調査・分析**を行う。
- ④教育研修プログラムに対する教育・指導・支援できる**人材の育成**を行う。(指導者向けの人材育成サポート等)
- ⑤教育研修プログラムの普及促進のために、現役・引退のアスリートが実践しているデュアルキャリアの**情報の共有・発信**を行う。

### 3. 当該年度事業実施計画

①課題：昨年度のスポーツキャリアサポート戦略委託事業開始時には、デュアルキャリアの認知度はゼロ。理解、関心がとても薄いと感じたが、開発した教育研修プログラムをチーム向け研修会等で実施した後は、アスリートおよび指導者が、キャリアに関して真剣に取り組むなど変化が見られた。まずは知ることが大切な一歩となったが、その反面、考えること、アウトプットをすることに慣れてないアスリートが多く、そのことがキャリア構築の上で大きなボトルネックになっていることも検証できた。その中でも、キャリア意識の高いアスリートからは、昨年度の研修とは別の内容の要望があり、今年度は、昨年度の研修の継続実施拡大に加え、多様なアスリートのレベル、意識、環境等に対応できる教育プログラムも新たに開発・実施が必要と考える。

②項目：

1)：教育・指導

昨年度実施プログラムを基に、教育プログラムの企画・開発を行う。

2) 研修会、オープン講座の開催：

教育プログラムに基づいて、出張型（チーム研修）、オープン講座型の2種類で教育及び指導を行い、自身の「ライフデザイン」を「自らが描く事」の方法（HOW）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機構（以下 JSC）等関連団体と連携して、民間企業、及び実際の教育現場における豊富な実績を持つ専門的知見のある方々と共に、教育、指導、運営を行いつつ、実際のアスリートが「語り部」となりうるような仕組み作りを行い、アスリート自らのスキルアップにつながるようなプログラム作りを行う。

4) 調査分析

チーム研修、オープン講座、それぞれの参加者からのヒアリングはもとより、選手、企業、競技団体から、より広くヒアリングを行い、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を活用し関係団体と協調・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）

### 1) : 教育・指導

昨年度実施プログラムを基に、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、オープン講座の開催：

教育プログラムに基づいて、出張型（チーム研修）、オープン講座型の2種類の教育及び指導を行い、自身の「ライフデザイン」を「自らが描く事」の方法（HOW）を理解させる。

⇒チーム研修の実施内容と結果

⇒オープン講座の実施内容と結果

### 3) 人材育成：

JSC 等関連団体と連携して、民間企業、及び実際の教育現場における豊富な実績を持つ専門的知見のある方々と共に、教育、指導、運営を行いつつ、実際のアスリートが「語り部」となりうるような仕組み作りを行い、アスリート自らのスキルアップにつながるプログラム作りを行う。

⇒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

チーム研修、オープン講座、それぞれの参加者からのヒアリングはもとより、選手、企業、競技団体から、より広くヒアリングを行い、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「社会人基礎力」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）

⇒ヒアリングにおける現状分析

### 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を活用し、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・運営のスポーツキャリアサポートコンソーシアム総会に参加。今後の方向性について報告を受けると共に、各参加者との意見交換を行う。(2018.10.23)。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（敬称略）

### ①加藤 進（㈱アスリートプランニング） 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。

### ⑤安達宣郎（JTL 事業推進委員会アドバイザー・キャリアプロジェクト担当）

- ・教育プログラム開発、研修会運営・講師、情報収集・分析

### ⑥清水聖志人（一般社団法人 Sports Design Lab 代表理事）

- ・教育研修プログラム開発、研修会運営・講師、情報収集・分析

### ⑦白木栄次（富士通（株）企業スポーツ推進室／Shape the Dream 代表理事）

- ・教育研修プログラム開発、研修会運営・講師、情報収集・分析

### ⑧有明葵衣（富士通 IS サービス（株）人事部／Shape the Dream 副理事）

- ・教育研修プログラム開発、研修会運営・講師、情報収集・分析

## 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、デュアルキャリアなど、将来のキャリア形成の取組は各方面で進んでいるものの、現役アスリートの認知度からも、アスリート自体にアプローチが出来ていないのが現状であり、大きな課題である。また昨年度の実施結果から、参加したアスリートの約 20%は「何かをしなければ」という意識はあり、25 歳以下の若い世代でもその傾向が出始めていることも検証できた。しかしながらアスリート自身も、現場の指導者も「何をしたらよいのか」が明確でないという課題も見受けられた。したがって、今年度は昨年度の活動をより普及させていくことを心掛けていくとともに、より具体的な「方法（HOW）」を伝える事を重点にプログラム構成を行い、継続してこのプロジェクトをより発展・普及させる取り組みを実施していく。

またデュアルキャリアに関する意識は、アスリート各々のライフステージや、競技種目毎にも大きな差異がある。当年度は、一般社団法人日本トップリーグ連携機構（以下 JTL）の枠を超えて、多種目の実態を把握することも心掛けて取組んだ。

### 2. 特徴

昨年度より引き続き、自発的に「モノゴトを考える」、「自分を知る」「相手を知る」「相手に伝える」こと。「インプット」したことを、「アウトプット」することを基本とし、以下の項目を追加して構成

#### ①「方法（HOW）」を知る

各界での実践者の声など、具体的な「方法（HOW）」を提供できるプログラムで構成。またアスリートは、それぞれのライフステージや、競技種目毎によっても大きな差異があると想定。できるだけ多くの選択肢を用意するためにも、当年度は、JTL の枠を超えて、多種目の実態を知ってもらうことを目的とした。

#### ②自らが自分の「アスリートライフデザイン」を描く

アスリートの経験を通じて、社会で生きていくうえで、役立つ様々なスキルを身に付けることを自覚すると共に、明確な自身の人生の目標に向けて、アスリートとしての「今」を大切に過ごすことの重要性を理解したうえで、未来に向けての自分の人生を自由にデザインする事の大切さと、具体的な描き方を理解することを、今年度のゴールとした。





## 講座 A

### ◆内容：①トークセッション（聞くスタイル：1時間／18:00～19:00）

現役アスリートに登壇者に迎え、アスリート自らがファシリテーターを務め、トークセッションを実施。現役アスリート自らがまさに今、実践している取り組みを紹介。終始参加者と同じ目線で講座を展開。アスリートとして、現役ならではの共通する課題、不安など、実践者としての登壇者の言葉に、参加者も刺激を受けている様子であった。

### ②（参加スタイル：2時間／19:00～21:00）

- 1) アスリートとして取組む事のできるアクションを難易度、周りへの影響などを比較したマトリックス化（グループワーク）
- 2) デュアルキャリアに取組む事で得られる効果などを理解した上でのアクションプランの作成。
- 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（4名）

- 1) 有明葵衣氏 ： ファシリテーター・プロジェクトメンバー／

富士通グループ社員・NPOShape the Dream 副代表、3×3 現役選手

- 2) 星 創太氏 ： 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) 照井貴大氏 ： 現役プロラグビー選手／三菱重工相模原ダイナボアーズ所属

- 4) 白木栄次氏 ： 元アスリート・一般企業社員・プロジェクトメンバー／

富士通（株）企業スポーツ統括、NPOShape the Dream 代表理事

### ◆研修 A：プログラム

|                      |                       |                        |              |
|----------------------|-----------------------|------------------------|--------------|
| 1                    | デュアルキャリアを知る           | イントロダクション              | 1部<br>(60分)  |
| 2                    | 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 (5分) ----- |                       |                        |              |
| 3                    | お互いを知る                | イントロマトリクス（アイスブレイク）     | 2部<br>(120分) |
| 4                    | 引退後を見据えた、WHAT・HOWを考える | ブレインストーミング             |              |
| 5                    | 様々なライフデザインを想像する       | ブレインストーミング             |              |
| 6                    | 成果を共有し合う              | 成果発表                   |              |
| ★                    | 自分のデュアルキャリアを描く        | プランニング                 |              |
| まとめ                  | 講座全体を振り返る             | クロージング・アンケート・写真撮影      |              |



講座 A に参加された皆様



トークセッションの様子



グループワーク



アウトプットの場面

## ◆結果

講座 A 現役選手参加数：13 名（6 競技） ※JTL 内の競技は 8 名（3 競技）

アメリカンフットボール・サッカー・ラグビー・中国武術・スケート・セパタクロー・フリーカ  
ヤック

| 講座A | 男性 |     | 女性 |     | 合計 |      |
|-----|----|-----|----|-----|----|------|
|     | 人数 | 占率  | 人数 | 占率  | 人数 | 占率   |
| 社会人 | 6  | 86% | 1  | 14% | 7  | 54%  |
| 大学生 | 4  | 67% | 2  | 33% | 6  | 46%  |
| 合計  | 10 | 77% | 3  | 23% | 13 | 100% |

| 競技 | 人数 | 占率   | 男性 | 女性 | 競技数 | 年齢    | 人数 | 占率  | 男性 | 女性 |
|----|----|------|----|----|-----|-------|----|-----|----|----|
| 団体 | 10 | 77%  | 7  | 3  | 2   | 25歳未満 | 10 | 77% | 7  | 3  |
| 個人 | 3  | 23%  | 3  | 0  | 4   | 30歳未満 | 3  | 23% | 3  | 0  |
| 合計 | 13 | 100% | 10 | 3  | 6   | 30歳以上 | 0  | 0%  | 0  | 0  |

## 講座 B

### ◆内容：①トークセッション（聞くスタイル：1時間／18:00～19:00）

元アスリートを登壇者に招き、デュアルキャリアの取組、経歴とそこに至った考えを語って頂いた。スポーツの技術をそのままビジネス化したモデルや、商社マンとボクシングの世界チャンピオンの両立など、実績に裏付けされた話の説得力に、参加者も引き込まれている様子であった。またビジネス界からも、新たなモデルを構築し、様々な世界で活躍されている方からの言葉に、参加者は熱心に耳を傾けていた。

### ②グループワーク（参加スタイル：2時間／19:00～21:00）

- 1) これからの未来、大きく働き方が変わってくることが予測される中での、職業について考える。
- 2) 自分史を整理し、未来を描くうえで必要となる方法（HOW）を理解するために、各職業に就くまでに必要な方法（HOW）を共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（4名）

- 1) 有明葵衣氏：ファシリテーター・プロジェクトメンバー／  
富士通グループ社員・NPOShape the Dream 副代表、3×3 現役選手
- 2) 岡部将和氏：ドリブルデザイナー／元サッカー・フットサル選手
- 3) 木村 悠氏：元 WBC 世界チャンピオン／商社マン兼、プロボクサー
- 4) 村中悠介氏：ビジネス人材／DMM.comCOO／シント・トロイデン VV 会長

### ◆研修 B：プログラム

|                      |                       |                        |              |
|----------------------|-----------------------|------------------------|--------------|
| 1                    | デュアルキャリアを知る           | イントロダクション              | 1部<br>(60分)  |
| 2                    | 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 (5分) ----- |                       |                        |              |
| 3                    | お互いを知る                | イントロマトリクス（アイスブレイク）     | 2部<br>(120分) |
| 4                    | 引退後を見据えた、WHAT・HOWを考える | ブレインストーミング             |              |
| 5                    | 様々なライフデザインを想像する       | ブレインストーミング             |              |
| 6                    | 成果を共有し合う              | 成果発表                   |              |
| ★                    | 自分のデュアルキャリアを描く        | プランニング                 |              |
| まとめ                  | 講座全体を振り返る             | クロージング・アンケート・写真撮影      |              |



参加者と登壇者の皆様



トークセッションの様子



グループワークへのアドバイス



情報の整理／アウトプットの準備

## ◆結果

講座B 現役選手参加数：30名（13競技）※JTL内の競技は21名（5競技）

アメリカンフットボール・サッカー・ラグビー・中国武術・総合格闘技・チアリーディング  
セパタクロール・フリーカヤック・スカッシュマジック・レスリング

| 講座B | 男性 |     | 女性 |     | 合計 |      |
|-----|----|-----|----|-----|----|------|
|     | 人数 | 占率  | 人数 | 占率  | 人数 | 占率   |
| 社会人 | 13 | 81% | 3  | 19% | 16 | 53%  |
| 大学生 | 8  | 57% | 6  | 43% | 14 | 47%  |
| 合計  | 21 | 70% | 9  | 30% | 30 | 100% |

| 競技 | 人数 | 占率   | 男性 | 女性 | 競技数 | 年齢    | 人数 | 占率  | 男性 | 女性 |
|----|----|------|----|----|-----|-------|----|-----|----|----|
| 団体 | 25 | 83%  | 16 | 9  | 8   | 25歳未満 | 19 | 63% | 12 | 7  |
| 個人 | 5  | 17%  | 5  | 0  | 5   | 30歳未満 | 9  | 30% | 7  | 2  |
| 合計 | 30 | 100% | 21 | 9  | 13  | 30歳以上 | 2  | 7%  | 2  | 0  |



### ◆課題・改善点

今年度より、A と B にテーマを分けたことにより、明確な差別化に繋がったといえる。それぞれのテーマに応じた登壇者の人選はとても重要で、関心度ももとより、集客につながる結果となった。また A と B とともにトークセッションでファシリテーターを務めた有明氏の存在が大きかった。自らは現役のアスリートとして、デュアルキャリアを体現しているため、言葉に説得力があった。

トークセッションの時間が短かったという声が多く聞かれた。特に B に関しては、元アスリートで独自のキャリアを進まれている方や、ビジネス界で活躍されている方、実際の方法論を求めているアスリートにとっては、質疑応答の時間を設けるなどの工夫も必要であったかと思う。併せてワークの中身に関しても、限られた時間の中での取組のため、時間が足りない様子であった。数回に分けての実施や、事前のワークなど、運営においても改善点が見えた。

一方で、参加者のアスリートに関しては、5 年後のプランを明確に描けている方が非常に少なく、また初めて自分のライフプランを考えた、との意見も多く聞かれた。改めてアスリートとしてのライフデザインを自身で描く事の重要性を強く感じた。

### ◆総評

出張型のチーム研修におけるデュアルキャリアの認知度は、ほぼ 0 に近い状況であったのに比較して、今回の講座 A、B への参加者の認知度に関しては「知っていた」と答えた方が、70% を超えていた。自らで情報を得て、足を運ぶこと自体、意識の高さを感じた。

そのため、80%以上が「理解して、実践する」とし、理解度も高かった。また登壇者も含め、自身の競技種目、関係者以外の方々との触れ合いは、重要と考えており、グループワークにもバランスよく社会人を配置するなど、運営上でも工夫は重要なポイントであった。

今回の研修は、テーマを分けて、2 回の開催とした。2 つの講座に参加した方の意見を聞くと、おおむね双方に参加していたことにより、理解度が深まったとの意見が多く、募集の段階で、参加して「何を得られるのか」を明確に、的確なツールを活用しての集客が重要であることを認識した。

昨年度も含めて、出張型と、オープン参加型のプログラムをそれぞれ実施しているが、それぞれの特徴を十分に把握したうえで、複合的な実施を行うことが、あらゆる層のアスリートに向けて、効果的であることが推測される。

## 4. チーム向け研修の実施内容と結果

### ◆目的

チームに出向いて行う出張型の研修を独自プログラムで実施。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・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。なお当年度については、研修は必ず受講いただき、コンピテンシー検査は希望チーム、協力可能なチームのみ受講頂いた。

### ◆実施チーム

| NO | 競技       | 性別 | 区分        | team名        | 人数      | 研修日   |       | コンピテンシー<br>検査有無 |
|----|----------|----|-----------|--------------|---------|-------|-------|-----------------|
| 1  | バレーボール   | 女子 | 大学        | 筑波大学         | 21      | 2019年 | 1月15日 | 無               |
| 2  | ハンドボール   | 男子 | 大学        | 筑波大学         |         |       |       | 無               |
| 3  | ハンドボール   | 女子 | 大学        | 筑波大学         |         |       |       | 無               |
| 4  | 硬式野球     | 男子 | 大学        | 筑波大学         |         |       |       | 無               |
| 5  | フットサル    | 男子 | Fリーグ      | 名古屋オーシャンズ    | 12      | 2019年 | 1月17日 | 有               |
| 6  | バスケットボール | 男子 | プロ (B3)   | 東京エクセレンス     | 8       | 2019年 | 1月24日 | 有               |
| 7  | グランドホッケー | 男子 | クラブ (JTL) | リーベ栃木        | 16      | 2019年 | 1月26日 | 無               |
| 8  | 自転車      | 男子 | プロ        | 宇都宮ブリッツェン    | 12      | 2019年 | 2月1日  | 有               |
| 9  | ラクロス     | 男子 | 社会人リーグ2部  | VIKINGS      | 18      | 2019年 | 2月3日  | 有               |
| 10 | ラグビー     | 女子 | 女子ラグビー    | パールズ         | 14      | 2019年 | 2月8日  | 有               |
| 11 | 野球       | 男子 | 独立リーグ     | 栃木ゴールデンブレーブス | 26      | 2019年 | 2月21日 | 有               |
| 12 | 野球       | 女子 | 社会人リーグ    | エイジェック       | 11      | 2019年 | 2月21日 | 有               |
| 13 | バレーボール   | 女子 | Vリーグ      | PFU          | 17      | 2019年 | 2月24日 | 有               |
| 14 | ソフトテニス   | 女子 | 社会人リーグ    | ナガセケンコー      | 7       | 2019年 | 3月12日 | 無               |
| 15 | 陸上競技・長距離 | 男子 | 大学        | 城西大学 駅伝部     | 10      | 2019年 | 3月12日 | 無               |
|    |          |    |           |              | 計 172 名 |       |       |                 |

### ◆内容

#### ◇プログラム 60分～120分

##### ①デュアルキャリア研修 基本 60分 （チーム事情に応じて 45～90 分でアレンジ）

- 1) ゴール：ライフデザインを考える
- 2) デュアルキャリアの概念について
- 3) アスリートライフプラン（シート利用）
- 4) それぞれのライフプラン（バランス型/シナジー型）
- 5) アスリートの経験により培ったスキル（シート利用）

## ②コンピテンシーの説明・検査（説明 20 分/検査 40 分）

- 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



チーム研修



コンピテンシー検査

### ◆結果

15 チーム合計 35 名（男子 9 チーム 109 名、女子 4 チーム 63 名）の研修を実施。

### ◆受講者の声

- 競技が好きでここまでやってきたので、何も考えていなかったと気づいた。
- キャリア（競技、人生）を同時に考える機会すらなく良かった。
- 今後も継続的にデュアルキャリアを考えていきたい。
- 競技が好きでここまでやってきたので、何も考えていなかったと気づいた。
- 日常からまずは意識することから始めていきたい。
- 今後も継続的にデュアルキャリアを考えていきたい。

### ◆課題・改善点

競技毎の環境はもとより、選手としての待遇（雇用環境）の違いで、キャリア形成への意識の違いがあったり、実施時期と競技シーズンが重なったり、様々な事情があったものの、一様に参加者の理解度が高かったことから、プログラム内容に関しては一定の評価が出来るのではないだろうか。

なかでもアスリートとしての経験で得られる「ライフスキル」を改めて認識することにより、将来を見据えつつ、今を大切にすることへの理解が高まったことが見受けられた。

とはいえ限られた時間での実施、また単発での実施となるために、継続して意識してゆくためには、何らかのフォローの仕組みが必要となる。

## ◆総評

チームへの研修は、昨年同様、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。チーム関係者に対するヒアリングからも「キャリアサポート」の必要性を高く感じている実態が見えてきた。しかしながら、「具体的に何をして良いのかが分からない」という声も多く聞かれた。選手も同様に、将来に対して漠然と不安を感じている状態で、受講後の声として「自身のキャリアについて、考える良いきっかけになった。」「現役時代を大切に過ごそうと思った」といった意見を伺うことが出来た。

将来的な不安を抱えている選手が多い中で、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考えている。





## Ⅲ. チームヒアリングによる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、単発でのプログラムではなく、継続した取り組み、フォローアップが必要である。意識変容から、行動変容への移行がスムーズにゆくためには、アスリートのできるだけ近くに、デュアルキャリアに関して、サポートできる人材の配置が望ましい。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によって、今回のオープン講座でファシリテーターとして登壇したアスリートのような存在を育成する仕組みを整えば、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・研修の中で得た情報を基に、改めて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、ヒアリングにて以下の声を伺った。

- 将来の自分のなりたい姿が描けず、悶々とする選手も中にはいるということ。その上で本研修の意義は多分にあるということだった。本研修を通じて社会人がベースにあるチームでもデュアルキャリアという考え方が必要と再認識した。
- 自らも研修に参加した監督よりヒアリング  
「このような機会は前々から行いたかった。競技特性上か、業界的に競技後はモチベーションが低くなり辞めていくケースが多い。現場でのフォローが大切であることを痛感。方法を学びたい」

当年度までについては、あくまでもアスリートを対象とした教育プログラムの開発、実施ではあったが、デュアルキャリア自体、新しい概念であることから、現場のスタッフ、運営側のフロントスタッフにおいても、現役アスリートとほぼ理解度は同じということがヒアリングから見えてきた。

したがって、今年度のプロジェクトにおいて、チーム向けの研修プログラム、オープン参加型のプログラムが整ったため、さらにブラッシュアップを掛けながらも、アスリートの近くにいる、監督、コーチを対象とした人材育成の取組の必要性を強く感じた。

#### IV. 調查分析

### ◆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       | 性別 | team名        | 人数    | 研修日         |
|----------|----|--------------|-------|-------------|
| フットサル    | 男子 | 名古屋オーシャンズ    | 12    | 2019年 1月17日 |
| バスケットボール | 男子 | 東京エクセレンス     | 8     | 2019年 1月24日 |
| 自転車      | 男子 | 宇都宮ブリッツェン    | 11    | 2019年 2月1日  |
| ラグロス     | 男子 | VIKINGS      | 18    | 2019年 2月3日  |
| ラグビー     | 女子 | パールズ         | 14    | 2019年 2月8日  |
| 野球       | 男子 | 栃木ゴールデンブレーブス | 21    | 2019年 2月21日 |
| 野球       | 女子 | エイジェック       | 11    | 2019年 2月21日 |
| バレーボール   | 女子 | PFU          | 16    | 2019年 2月24日 |
|          |    |              | 111 名 |             |

### ◆結果

デュアルキャリアに関する研修の実施後、コンピテンシー検査を希望したチーム8チーム、合計111名（男子5チーム76名、女子3チーム25名）の検査を実施。昨年同様、ビジネスパーソンとの比較を行った。

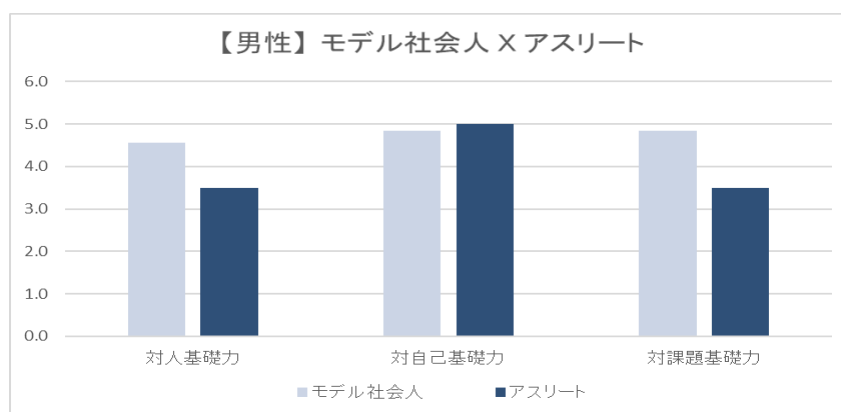
## ◆アスリートとビジネスパーソンの比較データ

昨年に引き続きの検査となるが、アスリートの母数が 111 名と少ないためあくまでも仮説となるが、男女別に、社会で活躍するモデル社会人と比較をするとほぼ昨年と同様、「対人基礎力」「対人自己基礎力」にそれほど大きな差はなく、アスリートの経験が社会の中で通用することが裏付けられたといえる。ただビジネスパーソンの中にも数値のばらつきがあるよう、アスリートの中にも大きなばらつきがあった。アスリートとしての経験＝コンピテンシーの強化には直結していないことも推測される。今回のチーム研修、オープン講座にて実施したプログラムにおいても、アスリートの経験によって培われるスキルとして、コンピテンシー検査の項目に当てはめるワークを行っているが、単にアスリートとして過ごすだけではなく、常に意識をしながら取り組むことによって、より能力が高まることが推測される。

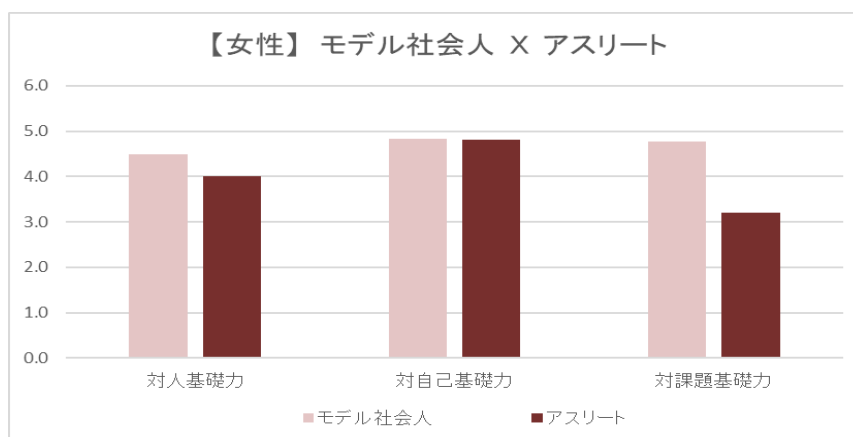
## ※モデル社会人のデータ

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)

評価軸（段階）



評価軸（段階）



※ 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

### データの活用方法

ビジネスパーソンと、アスリートを比較した差異については、2年継続して実施することによって、一定の数値の確認ができた。まだデータが少ない中で断定はできない状態、なおかつ引き続き調査が必要であるが、種目毎、社会との接点、キャプテンなどの役職、各競技のポジションの特徴、様々な要因によって、数値の傾向が見えるデータもある。別の調査方法等も活用しながら、それぞれの特徴を捉え、強化していくプログラムと組み合わせ、長期的な視点で調査をすることにより、明確な根拠が示されるようになれば、デュアルキャリアへの意識が確実に強まることが推測される。

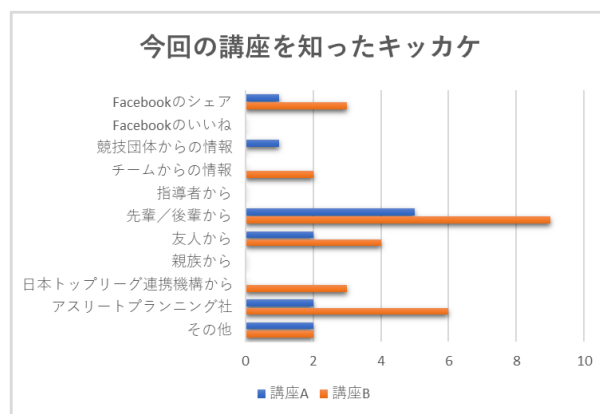
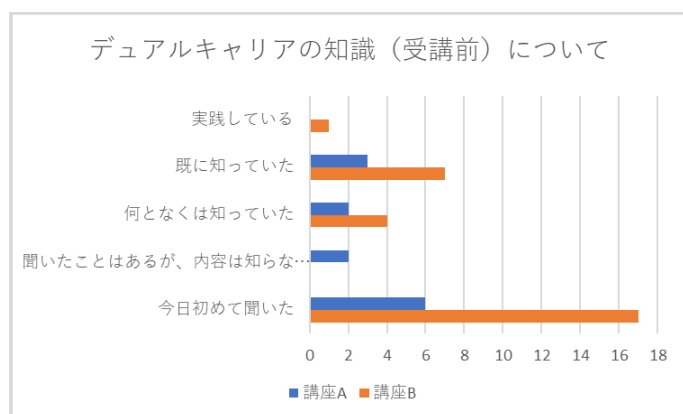
## ◆総括

昨年に引き続き、今年度の検査結果も併せて、アスリートとして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といえる。良いポイントは引き続き伸ばしていくことが大切であるが、一方でよりライフデザインを描くうえでは、自身で弱い点を、しっかりと把握し、日頃より意識をしながら過ごすことが、デュアルキャリアに取り組む意義であると考えている。また現場の指導者も、フィジカル的な数値だけでなく、コンピテンシー検査の項目に関して数値化して把握することにより、新たな気づきも生まれるのではないのだろうか。データを有効に活用することによって、アスリートとしての価値をさらに高めることに、つながることを感じる結果となった。

## 2. オープン講座 AB 参加者からの現状分析：(アンケート調査より)

### ◆目的

2月28日(木)、3月6日(水)のオープン講座 A/B では、今後の情報拡散や、現場での実情の把握に活かすことを目的に、今回の参加にあたってのデュアルキャリアに関する認知度や、情報入手先等のデータをアンケートを実施した。



### ◆課題・改善点

#### ①情報の伝達

参加者の層としては、引退後期のアスリートの参加は割合として少なかったのが現状。募集期間が短かったことや、直接チームを訪問するには限界もあったことから、JSC、日本スポーツ協会にも協力を依頼。それぞれのネットワークを通じ、情報拡散を頂いた。

#### ②現場でのデュアルキャリアの認識

今回の参加者のデュアルキャリアへの意識は非常に高いことが見受けられた。意識の高いもの同士が、日頃より情報交換していることが、今回の情報収取先からも見て取れる。一方で、指導者の勧めでの参加者が0。指導者へ情報が届かなかったことも予想される。

### ◆総括

募集に関しては、余裕を持ったの告知や、的確に対象者にアプローチできる手段が求められる。一方で、アスリートはキャリアに関する相談を、先輩、後輩、友人等、アスリート同士で行っていることが分かった。より効果的に情報を伝達するために、全ての情報のプラットフォームの整備や、今回の教育プログラム開発による人材育成が進み、デュアルキャリアへの認知度が高まることで、より充実したサポートが整うと考えている。



## V. 全体総括

### ◆現状分析結果

今年度の教育プログラムの特徴は、「モノゴトを考える」こと、「自分を知る/相手を知る/相手に伝える」をベースに、アスリートライフデザインと題し、「自身の人生を、自分で描く」ことをゴールに設定し、具体的な方法（HOW）のヒントを提供しながら、チーム研修、オープン講座を実施した。研修、講座への参加は総勢 199 名参加（27 競技／男女人数比 138：61）。コンピテンシー検査は 111 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 199 名の内訳（男女比／138 名：61 名）

| 種別            | 合計  | 男性  | 女性 |
|---------------|-----|-----|----|
| オープン講座A       | 13  | 10  | 3  |
| オープン講座B       | 30  | 21  | 9  |
| チーム研修         | 38  | 17  | 21 |
| チーム研修+コンピテンシー | 118 | 90  | 28 |
|               | 199 | 138 | 61 |

◇関係諸機関と連携することにより、アスリートの認知度の向上につながる。

◇すべての世代において、キャリアへの関心は高いが、随時相談できる場所がない。

◇アスリートの経験を通じ、社会で活躍するための基本的なスキルが身に付くことが確認された。さらに日頃より意識して行動することにより、さらにスキルが高まることが予想される。

◇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。

◇キャリアに関する情報の集約が必要である。

### ◆今後の推進課題

#### ①情報の啓蒙

- 1) スポーツ庁、日本スポーツ協会、各NF等の連携による情報の啓蒙
- 2) 一定期間を確保の上、競技スケジュールを配慮した効果的な研修の実施

#### ②目的に応じたプログラムの継続的な活用

- 1) チーム向け研修と、オープン講座の目的を明確にしたうえでのプログラムの精査。
- 2) 多様性に対応すべく、参加をアスリートに限定しない等のプログラムの実施。

#### ③フォローアップの環境構築を人材育成

- 1) アスリートを想定した、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持続可能な、サポート体制の構築

- 1) 関係諸機関をはじめ、地域、育成、強化様々なカテゴリーにおけるニーズの把握。
- 2) 情報が集約できるプラットフォームの設置

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