

事業報告書

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
「アスリートと企業等とのマッチング支援」

株式会社スポーツビズ

スポーツをチカラに。

SPORTS
BIZ SPORTS
MANAGEMENT
COMPANY

目次

はじめに	2
I アスリート・企業のヒアリング調査	3
1 調査の全体像	4
2 アンケート内容についての識者のアドバイス	7
3 調査結果のまとめ	10
4 【就職・企業所属アスリート】調査結果	12
5 【就業希望現役アスリート】調査結果	20
6 【企業】調査結果	25
II セミナー・マッチング事業	34
1 セミナー	35
2 マッチング事業	38
III 事業実施に向けた仮説	39
1 結果のまとめと仮説	40
資料 調査票	41

はじめに

2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催まで2年余りと迫ってきた。今冬は平昌冬季オリンピック・パラリンピックが開催されて、日本選手団の活躍に注目が集まった。

選手強化は着実に実績を上げており、アスリートの活躍によってスポーツへの関心や理解も高まっていることは明らかである。

輝かしい戦績を持つアスリートは、メディアなどでも多く取り上げられてスポットライトを浴びる。一方で、多くの一般的なアスリートにとって課題となっていることが現役生活を持続させるための所属・就労問題であり、引退後のセカンドキャリアをどうするかである。

本事業においては、現役及び引退したアスリートと所属・就労先として雇用する企業の相互における意識調査を行い、アスリートと企業とのマッチング事業システムの仮説を構築することを目的とする。

アスリートの就業状況や企業に対して希望することと、一方で企業側がアスリートを採用するにあたって重要視することや期待を明確にすることから、より実践的かつ実用的なシステム構築につながる。そしてこれによって、アスリートが競技に集中できる環境がより整い、日本のスポーツの強化につながるとともに、社会全体がスポーツとアスリートへの理解を深めていくことを期待するものである。

■実施時期

事業開始から平成30年3月31日まで

■事業職員

アスリートヒアリング担当 1名
企業ヒアリング担当 1名
アスリート・企業ヒアリングサポート担当 1名
報告書作成・事業構築仮説案作成 上記 3名

I	アスリート・企業のヒアリング調査
---	------------------

1 調査の全体像

対象1 就職・企業所属アスリート/五輪種目・プロ種目・パラアスリート

■ 調査項目

a)入社経緯

- ・ 入社年度
- ・ 入社までの経歴
- ・ 雇用(契約)形態
- ・ 入社のきっかけ
- ・ 決定までの企業へのアプローチ方法
- ・ 現在の企業に決めた理由

b)勤務状況

- ・ 具体的な勤務状況
- ・ 仕事の内容
- ・ 仕事と競技(練習)のバランス(元は現役時)
- ・ 合宿、遠征など不在時の会社の対応
- ・ 同僚の理解度(応援など)
- ・ 待遇(一般社員との比較)
- ・ 競技への支援状況(満足度)
- ・ 現役引退後の希望(現役のみ)

c)マッチング事業構築に向けて

- ・ アスリートにとって重要な就職サポート内容
- ・ 有効な告知方法
- ・ 企業とのマッチングで重要だと思うこと→優先順位
- ・ 必要な情報
- ・ 就職までに取得した方がよい資格やビジネススキル

d)その他

- ・ 競技/実績
- ・ 企業業種/従業員数

■ 調査項目**a)就業に向けた活動経験**

- ・ これまで行ったアプローチ方法

b)希望する勤務状況

- ・ 具体的な勤務状況
- ・ 仕事の内容
- ・ 仕事と競技(練習)のバランス(元は現役時)
- ・ 合宿、遠征など不在時の会社の対応
- ・ 同僚の理解度(応援など)
- ・ 待遇(一般社員との比較)
- ・ 競技への支援状況(満足度)
- ・ 現役引退後の希望(現役のみ)

c)マッチング事業構築に向けて

- ・ アスリートにとって重要な就職サポート内容
- ・ 有効な告知方法
- ・ 企業とのマッチングで重要だと思うこと→優先順位
- ・ 必要な情報
- ・ 就職までに取得した方がよい資格やビジネススキル

d)その他

- ・ 競技/実績
- ・ 企業業種/従業員数

■ 調査項目**a)採用経緯・勤務実態**

- ・採用実績
- ・採用実績(競技・人数)
- ・雇用(契約)形態
- ・アスリートのリクルート方法
- ・採用時に重視すること
- ・アスリートに期待すること
- ・採用時に重視する資格やビジネススキル

b)アスリートの勤務状況

- ・具体的な勤務状況
- ・仕事の内容
- ・仕事と競技(練習)のバランス(元は現役時)
- ・合宿、遠征など不在時の会社の対応
- ・同僚の理解度(応援など)
- ・待遇(一般社員との比較)
- ・競技への支援状況

c)マッチング事業構築に向けて

- ・採用活動のタイミング
- ・アスリートに期待する能力
- ・アスリートのマッチングで重要だと思うこと→優先順位
- ・有効だと考えるマッチングサポート内容
- ・有効な告知方法

d)その他

- ・競技/実績
- ・企業業種/従業員数/上場非上場

2 アンケート内容についての識者のアドバイス

①出席者

・松田裕雄（まつだ・やすお）

筑波大学大学院体育研究科コーチ学専攻修了。Waisports代表取締役。スポーツで価値創造を図るべく、大学における研究者（スポーツコーチング・ビジネスマネジメント専門）としての教育・研究活動と企業における経営者（スポーツ組織・事業等）としての事業活動を一体で実践し、大学発ベンチャーや事業を多数輩出する等教育研究の成果を社会産業化する産学連携の産業創出活動を行っている。

・平田しのぶ（ひらた・しのぶ）

筑波大学大学院人間総合学科修士（保健学、ストレスマネジメント領域）。その後同大学研究員として“トップアスリートのセカンドキャリア開発”に関する研究を行い現在はフリーのコンサルタント及び筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンターアドバイザーリースタッフとして活躍。

・清水聖志人（しみず・せしと）

元レスリング選手でありスポーツ科学者。専門領域は、スポーツ心理学及びコーチング学。一般社団法人Sports Design Lab 代表理事及び大阪体育大学学長室アスリートキャリアスペシャリスト、専修大学兼任講師。修士（体育学）、博士（スポーツ科学）。

②企業・アスリートアンケート作成ブラッシュアップの議論

松田：まず初めに『アスリートとは何ですか？』と企業側に聞いたほうがいいと思います。“メダル取れるすごい人”みたいな感じで思われていると感じます。スポーツとビジネスがどう結びつくのか。それが表に出てないので、理解されていないと感じます。オーナーや社長など、権力を持つ方が感覚的に“アスリートは元気だから良い”というようなことで入社しても、入って見たらもうほとんどコストにしかすぎないみたいな状況があります。現場の人や社員が“あの人を入れるんだったら違う人が欲しい”みたいな不満の方が実は多いんです。

平田：確かに『アスリートを何だと思っていますか？』ってぶついたら、本当に答えられないような気がしますね。

松田：結局そこが明確じゃない限り、どうしようもないじゃないですか。まずは、アスリートとは何かを聞いて、その後に企業にどう考えているか、その実態を知りギャップを埋めることが大切だと思います。

清水：アスリートを採用した企業の方などとお話をしたときに、3名のアスリートを採用したことがあり、そのうち2名は数カ月で辞めてしまったとのことでした。基本みんな真面目ですが『意外とメンタルが弱い』ということがありますね。やはり、スポーツ選手はメンタルが強いなど、感覚的な採用がありますね。

松田：『意外とメンタルが弱い』ということは、かなりありますね。その環境に対する適応性がありません。特に単一種目でやってきた選手で、成功体験がある人こそ、同じ環境で自分の息のし易い環境の中だったら、まあおそらく耐え続けてやっていくんですけど、その他の環境に対する適応能力がないんですよ。

清水：新しくビジネスをすると、やり方もわからなくて自信を失ってきて、来なくなって…最後は辞めていってしまう。やはりアスリートは、パソコンできないって所から始まるんですよね。で、やる人は多分一生懸命自分でPCの本とか買って、二年ぐらいかかり何とか適応していくという形です。

平田：あと『アスリートの定義』をきちんと明確にしていくことが大切だと思います。

松田：そうですね。アスリートといっても結構幅がありますからね。

平田：例えば、企業が体育会系学生を採用していると“アスリート”とを感じる可能性もあります。その体育会系学生も学生中でのレベルがきつとあって、オリンピックではないけれども、全日本選手権に出場しているという人を採用する企業は、それをアスリートとみて彼らの事を考えて答えます。アスリート像がバラバラになるというのがあるので、まず 定義付けをしっかりと行うほうがいいかと思います。

清水：アスリートの定義ってすごく難しいです。トップアスリートっていうと、どこからどこまでがトップなの？っていう話もあります。

平田：私も別の調査の中でトップアスリートには聞けないので、学生アスリートを対象にしました。彼らがトップじゃないかっていったら、例えば早稲田大学の水泳部とかだと学生だけどオリンピックになってしまいうし…本当にその所が難しかったなあっていう風に思い出しました。

松田：そうですね。その辺は最初に記載したほうがいいですね。もしかしたら大学までしっかりやっていた人が働いているのに、アスリートという言葉の定義がないと、それは違うなって思う企業の方もいると思うので。最初に定義付けをしっかり置いたうえで、アンケートを始めるべきでしょうね。

平田：あとこの意識調査を、だれが回答するかということを記載したほうがいいと思いますね。役員なのか、人事部なのか、現場の方なのかで回答が違ってくる場合もあります。つまり常にアスリートを見ている管理職がつけるのと、そういう事が集約されて把握できている人事部がつけるアンケートとでは答え方も変わってくることも出てくるでしょう。

松田：回答した人に、どのような業種で、例えば、係長、課長が回答したのかという記入欄は、必要だと思います。

清水：また、就職／企業所属アンケートの質問項目として、企業とアスリートのミスマッチ（不利に感じる）に関する項目を入れてはいかがでしょうか。アスナビで採用された方から、契約後にこんなはずじゃなかった…という話をよく耳にします。契約に対して満足、不満、その具体的な理由を追加するほうがいいと思います。

松田：どんな風に過ごしているのか。あとこうなると良いんじゃないか。みたいなのを聞けるといいですね、待遇面とか。

平田：議論にあがりました点を、アンケートに追加していただくことで、よりアスリートキャリアについて具体的なところが回答に加わるはずです。

③識者の議論を参考にしたアンケート追記箇所

【アスリートa】就職／企業所属アスリート

【アスリートb】現役／就職希望

【定義づけ】

★当アンケートにおけるアスリート定義★

現役・引退を含めTOPアスリートだけではなく、学生時代も含めて結果問わず競技を何年も続けた人財をアスリートと定義する

- ・問14 現在の会社との契約内容は満足していますか？（活動内容の制限や、成績報酬等）あてはまるもの一つに✓をつけてください。

☐非常に満足 ☐どちらかといえば満足 ☐どちらかといえば不満 ☐非常に不満

- ・問15 問14の理由を具体的にご記入ください

- ・FS7 アンケート回答アスリートとしてお名前の表示

☐回答内容含めて名前表示可能 ☐回答内容は不可、アンケート回答協力アスリートとしての名前表示可能 ☐名前表示不可

企業

【定義づけ】

★当アンケートにおけるアスリート定義★

現役・引退を含めTOPアスリートだけではなく、学生時代も含めて結果問わず競技を何年も続けた人財をアスリートと定義する

- ・問4 アスリートに対してどのようなイメージがありますか？ あてはまるものに✓で印をつけてください

☐まじめ ☐メンタルが強そう ☐元気・根性がある ☐扱いづらい ☐明るい
☐仕事スキルへの不安 ☐社会人としての一般教養への不安 ☐給料/勤務形態への不安
☐その他

- ・問18 アスリートに対してどのようなイメージがありますか？ あてはまるものに✓で印をつけてください。

☐まじめ ☐メンタルが強そう ☐元気・根性がある ☐扱いづらい ☐明るい
☐仕事スキルへの不安 ☐社会人としての一般教養への不安 ☐給料/勤務形態への不安
☐その他

- ・FS4 アンケート回答企業として貴社名の表示

☐回答内容含めて表示可能 ☐回答内容は不可、アンケート回答協力企業としての表示可能
☐企業名表示不可

3 調査結果のまとめ

①アスリートと企業の就業・契約にいたるまでのアプローチ方法について

■傾向

- ・就業先(またはアスリート)を、指導者、後援者、先輩といった「人のつながり」を通じて探す傾向が高い。
- ・企業側からのスカウトによって就業(契約)する割合が高い。
- ・就業したアスリートは、一般学生と同じ就職活動を経て就職することも多くみられるが、企業側では一般就職からのアスリート枠採用は少なかった。

■考察

- ・指導者などを通じた1対1のネットワークを通じてアスリートの就業が成立しているケースが高いため、ネットワークのないアスリートや企業が機会を損失している可能性がある。

②アスリート待遇(給与・勤務形態)について

■傾向

- ・出社日や練習日に関するアスリート特別待遇は、半数以上のアスリート、企業が設けている
- ・給与に関しては、就業するアスリートは、一般社員と同じ待遇が多く、アスリート特別待遇を受けているアスリートは少数派だった。一方で企業としては半数以上の企業がアスリート特別待遇を設けていると回答した。

■考察

- ・給与面に関しては、活動費などの援助や報奨制度も含めてアスリートの特別待遇があることなど、アスリート自身も自覚していないケースもあるが、多くのアスリートは一般社員と同様の水準で競技生活を続けている。

③その他のアスリート待遇について

■傾向

- ・大会出場、遠征に伴う援助、器具、用具の援助、練習場所の提供、援助などが、アスリート、企業側ともに多い。

■考察

- ・競技活動のサポートを費用援助というかたちで行っているケースが多いが、競技成績にともなう昇進や特別金などは少数派。

④採用時に重要視される(する)こと

■傾向

- ・アスリート、企業ともに、人柄や人間性、社会人としての基礎能力にいて重視されると回答。
- ・競技種目、戦績も大きな要素となっている。
- ・アスリート採用に当たっては、日常的な勤務の可否、給与水準、勤務時間などは重視されていないと回答している。
- ・アスリートはビジネススキルも重要視されるとしているが、重要としていると回答する企業は少なかった。

■考察

- ・第一には、一般と同様に人柄、基礎能力が重視される。アスリートの競技力(戦績、競技)が続く。

⑤アスリートの就業に関して有効だと思うサービス

■傾向

- ・アスリートの多くが、アスリートを希望する企業の紹介、人材登録が有効と回答。ビジネスマナー、一般常識のトレーニング、ビジネススキル習得などの機会提供が続く。
- ・企業もアスリートと同様に、アスリートを希望する企業の紹介、人材登録、ビジネスマナー、一般常識のトレーニング、ビジネススキル習得などの機会提供などの有効性が高いとしている。

■考察

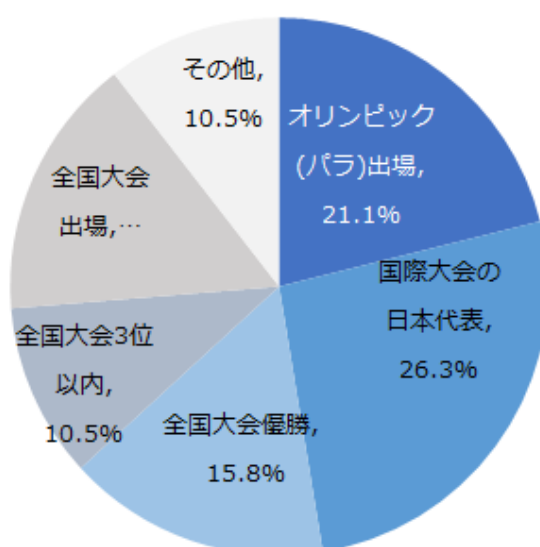
- ・アスリート人材と企業のマッチング機会の重要性を、アスリート、企業ともに認識している。
- ・マッチング事業とともに、ビジネスマナー、スキルなどのトレーニング機会の提供へのニーズも高いことも推測できる。

4 【就職・企業所属アスリート】調査結果

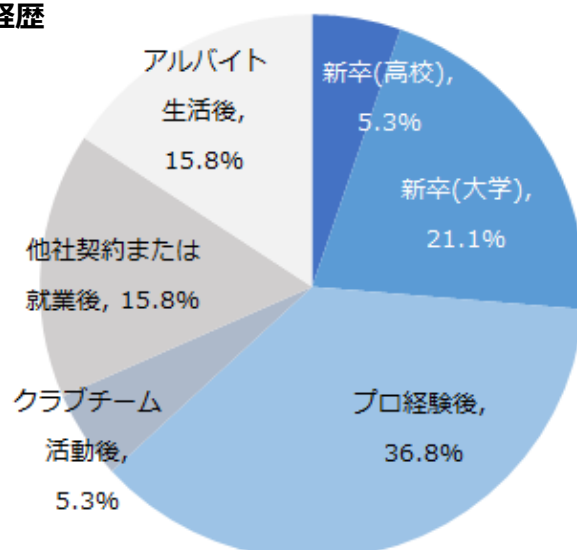
①回答者の競技種目

競技	人数
野球	3
サッカー	2
バレーボール	4
セーリング	1
スキー(モーグル)	4
アイスホッケー	1
パラスポーツ(車いすバスケ・陸上・パワーリフティング)	4
計	19

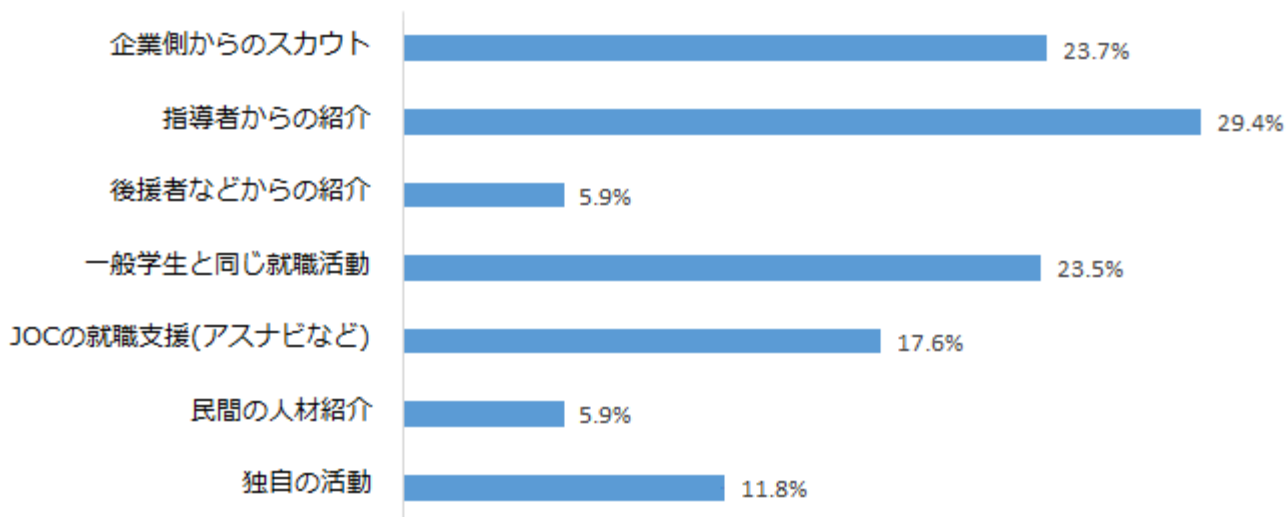
②最高成績



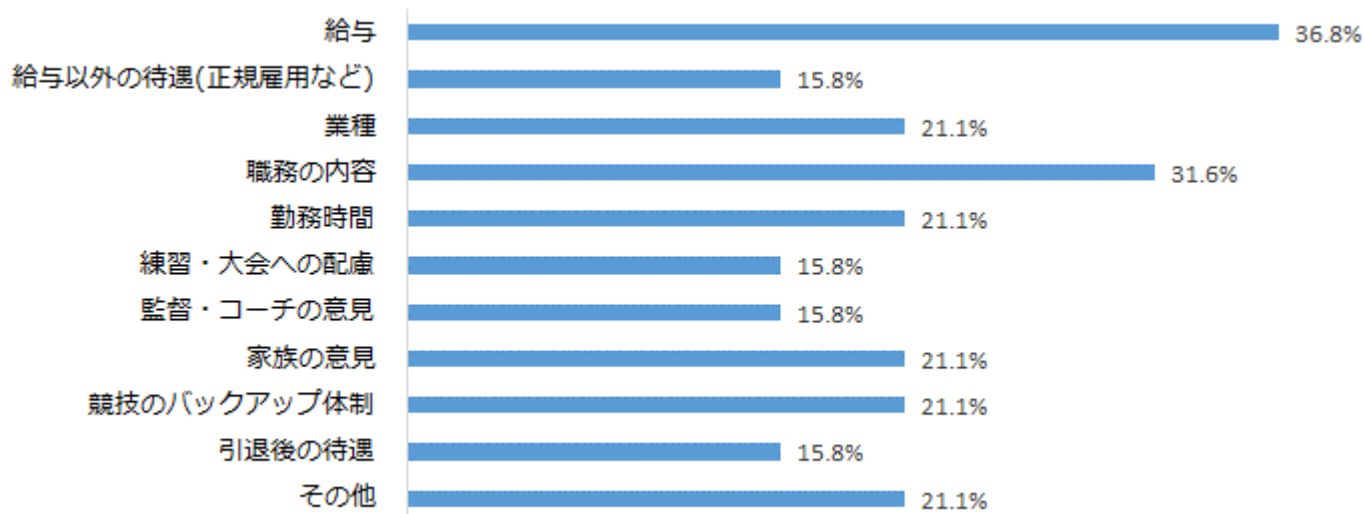
③就職・所属に至るまでの経歴



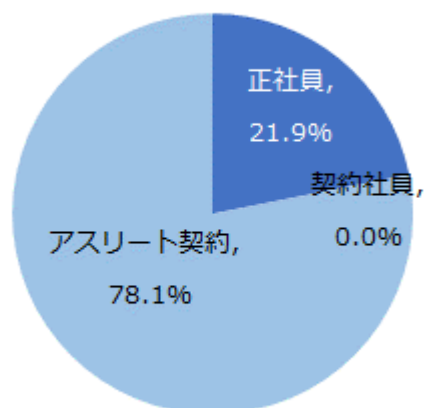
④就職・所属に至るまでの企業へのアプローチ



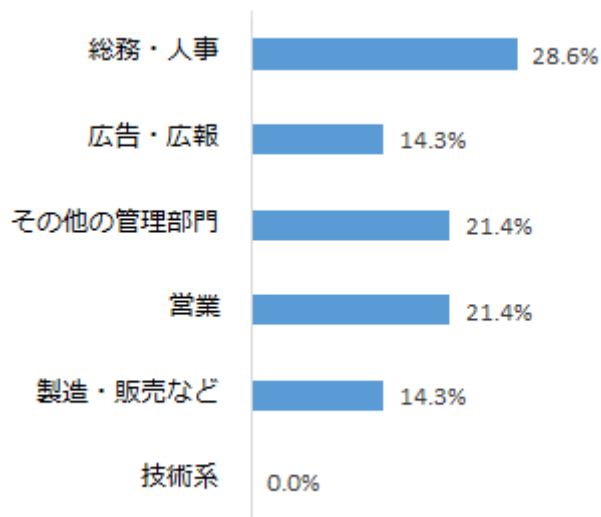
⑤入社・契約に当たり、重視したポイント



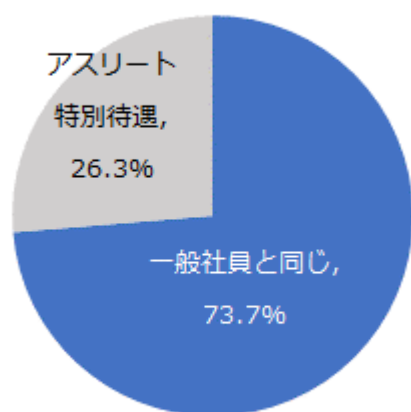
⑥雇用形態



⑥所属部署



⑦給与形態



【特別待遇-具体的な内容】

・副業可(幼稚園・小学生向けサッカースクール…毎日16:00-19:00)

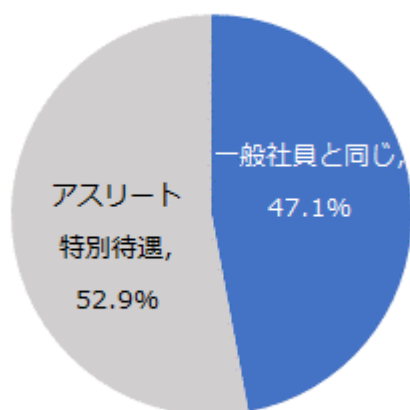
・年俸

・ボーナスは一般社員よりは低い、月々の給与（基本給）が高く、年収にすると契約社員の方が頂く額が高くなっている。（好成績などの特別金ではない）

・一般社員の人たちと給与が違うことは知っているけど、よく理解していない

・経費を受け取る

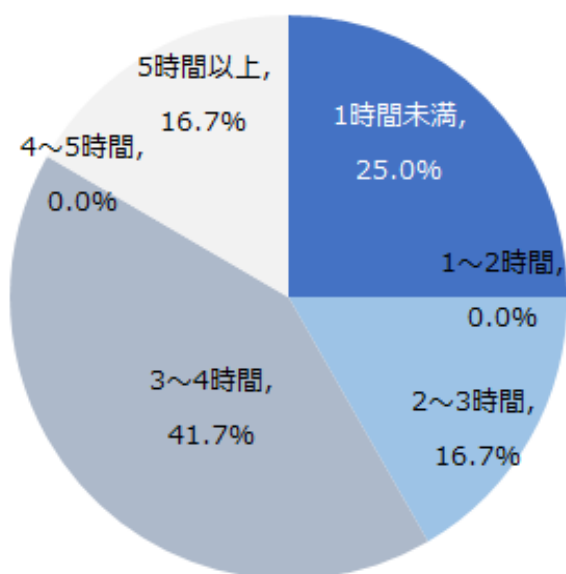
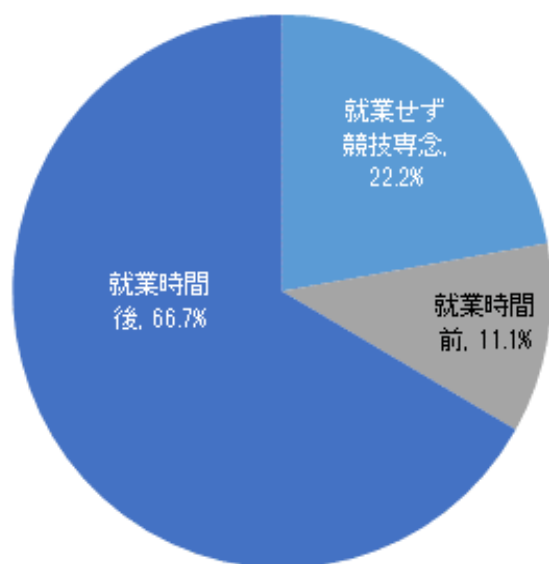
⑧ 出社日・勤務時間の特別待遇



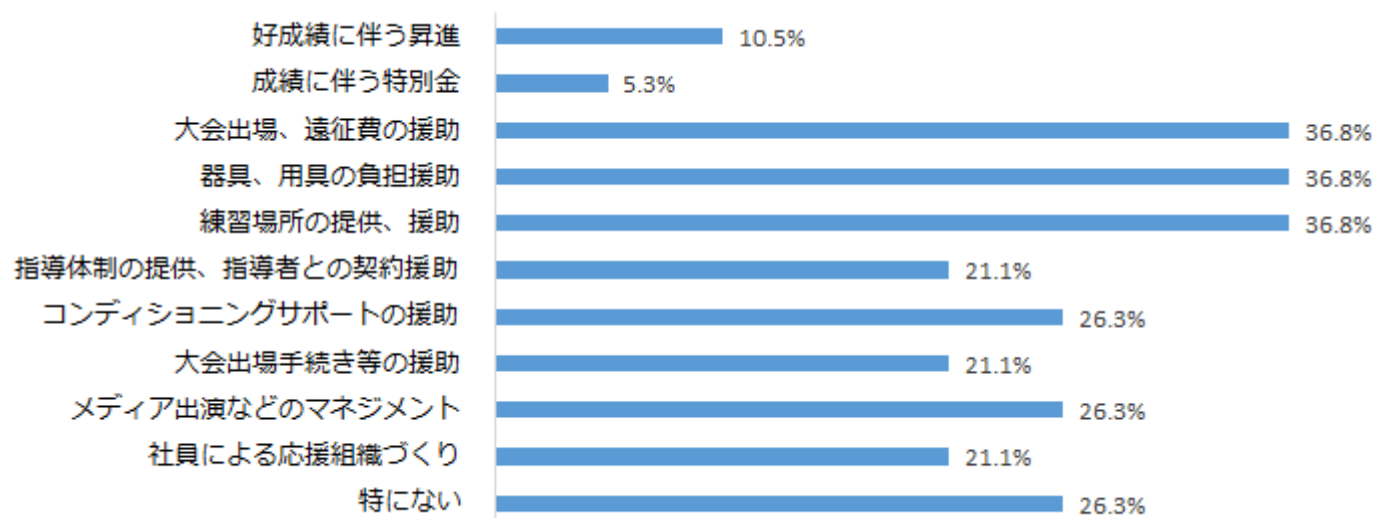
【特別待遇-具体的な内容】

- ・ 出社 月1回
- ・ 午前中仕事、午後トレーニング(年の1/3)、終日試合や合宿など(年の2/3)
- ・ 競技スケジュールによって勤務時間を配慮
- ・ 合宿、大会は出張扱い
- ・ 競技団体活動日も出社扱い
- ・ 練習時以外の勤務
- ・ 大半を練習に専念させて頂けている
- ・ 週に一度、半日会社で働き、それ以外はバレーボールの方に専念

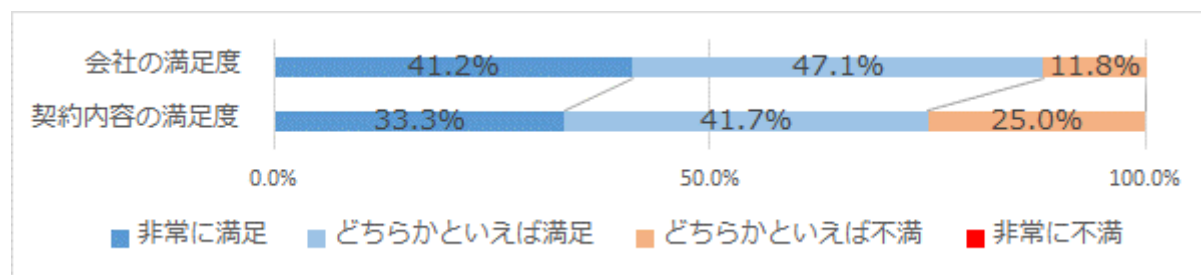
⑨ 就業日の練習



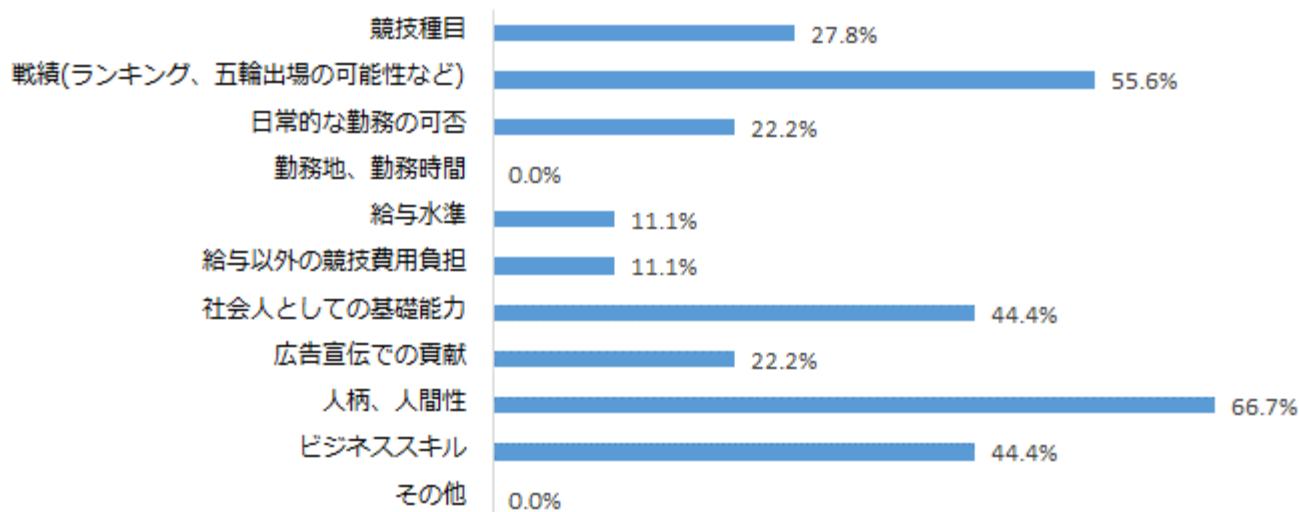
⑩給与・勤務形態以外のアスリート待遇



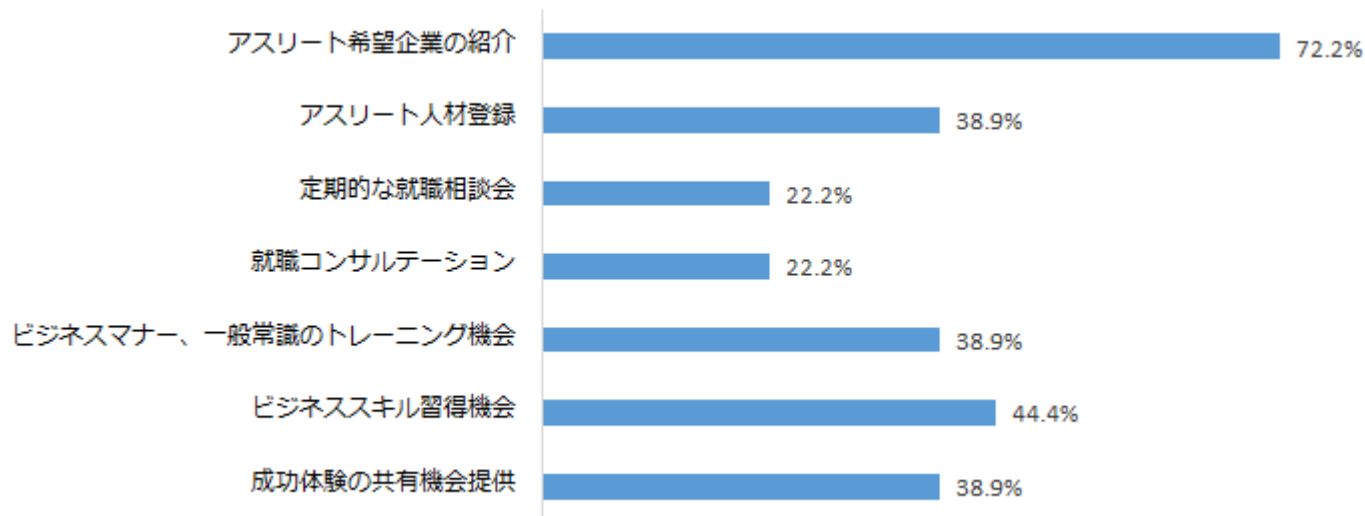
⑪会社・契約内容の満足度



⑫アスリートの採用にあたり特に重要視されると思うこと

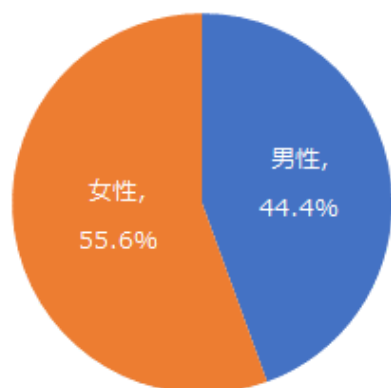


⑬アスリートの就業に関して有効だと思うサービス

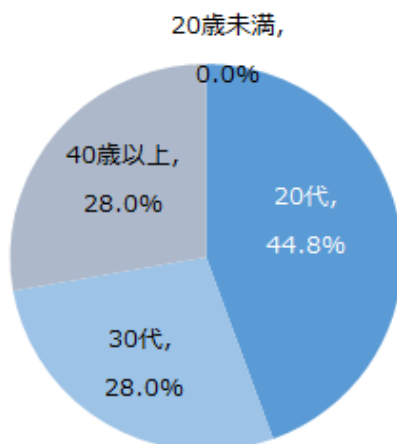


⑫回答者 プロフィール

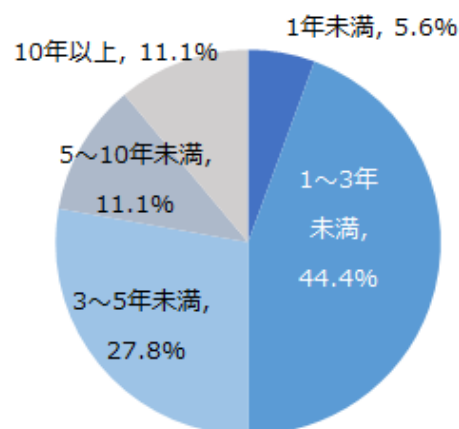
【性別】



【年代】



【就業年数】



⑬ヒアリング内容の抜粋

プロフィール	内容まとめ
■元セーリング選手 ■保険会社勤務 ■正社員	・現役時代から、マイナー種目ゆえ自らでスポンサー集めや練習環境の整備まで行ってきた。その時の経験が、就職活動や就職してから也大いに役に立っている。 ・しかし、今の仕事（保険営業）は、稼ぐことを主体として考えた業種なので自分のやりたいことかは別である。次への転職か起業を考えている。
■現役バレーボール選手 ■契約社員	・引退後のことは考えているが、現在の会社に残るのかどうかはわからない。バレーボールをしたくて入社したが、引退後に現在の会社の仕事を自分ができるのかが全くわからないから。 ・将来は結婚や子供も産みたいと考えているので、引退の時期は非常に難しい。選手として会社から評価されなければ引退しかないが、契約をして貰えるうちはバレーボールを一生懸命に頑張りたい。周りの選手も、一部のプロ契約選手以外は大半が同じ意識だと思う。
■元水泳選手 ■情報（IT企業） ■正社員	・セカンドキャリアに関しては、非常に自分でも恵まれている。現在3社目で、必ず知人・友人等から声がかかり、あまり苦労したことがない。 ・しかも必ずスポーツに関連した仕事ができていることに感謝。情報関連企業ですが、新設のスポーツのシステムを販売する部署。 ・周りには、やりたいことが分からずなんとなく働いている友人も多い。 ・個人的には、現役時代から多くの人に自分から接点を持つことと、仲間を沢山つくることだと思う。そして一生懸命に働くことが需要。
■元プロ野球選手 ■起業予定	・プロ野球選手になることを目標にし、独立リーグからNPBの育成選手へと転身を図れた時は気持ちとして有頂天になり自分への過信が生まれた。 ・しかし、NPBでは通用せず引退を余儀なくされた時に自分の一般常識や社会的スキルのなさから自分への自信を失ったが、知人からの紹介で運よくウエディングプランナーの職に就けた。就職した後は、新鮮であり一生懸命に働いたがスキルのなさから本当に毎日が大変であった。また、仕事ができないときは上司や同僚からの視線に耐え切れず精神的に非常につらかった。その後、自分への限界を感じて退職をして心身を休める時期を過ごした。 ・それから、家庭の事情が家業を手伝うこととなり現在を迎えているがいろいろなスポーツ選手や企業の方など、様々な人々と交流を行い意見交換をする中で自分が経験したことを後輩達に伝え、引退後の人生を失敗させないことが自分の使命であると感じて自らが選手のセカンドキャリアを支援する仕事を行いたいと考えている。

プロフィール	内容まとめ
■元プロサッカー選手 ■球団職員（営業職） ■正社員	・引退時にチームから声を掛けられて球団職員となった。声を掛けられたタイミングが選手契約の更新時で、来年は選手としては契約しないと言われた。当初は頭が真っ白になりイメージが持てなかった。 ・入社にはかなり悩んだが、サッカーで離れることは考えられず、営業職として勤務。 ・働いて、いかに自分が社会のことを知らなかったか、自覚できた。もっと現役時代から引退後のことをイメージしておくべきだったと感じている。 ・現役選手には、引退後は何とかなると思っている人も多いが、引退すると知っているより人が離れていく。まずは、自分が何をしたい、そのために何が必要かの準備はするべき。その準備が出来ていれば、突然の引退になったとしても慌てずに、次のキャリアに向けて動いていけるはずと思っている。
■元プロ野球選手 ■球団職員 ■正社員	・現役時代に目標に向け努力することは習慣化されているが、就職した後に努力する目標が見つけれないことが多い。 ・その過程の中で、早期に退社してしまう選手をよく見る。私は幸運にも野球に携わる仕事に就けたのでやりがいを持ち 日々を送れている。選手は努力の仕方はわかっている。 ・やりがいを持ち努力を継続できる就職先が、見つけれれば良いと思う。
■元プロ野球選手 ■起業	・現役時代には、引退後の就職は全く考えていなかった。競技で結果を残すことが自分の仕事であり将来に繋がると考えており、セカンドキャリアを考えること自体が「負け」のイメージであった。周りの選手も大半がそうであり、引退後のことは取って置かず毎日を送っている。しかし、年齢も重ね結婚し子供が生まれて来ると家族の将来を考えだした。 ・若手の選手が入ってきて自分の活躍する機会も減ってくると毎年の契約更改時期に「首になるかもしれない」との 不安の日々であった。実際、怪我をして手術を行いリハビリをしている時期は毎日が不安との隣り合わせであった。 ・1年をかけ、何とか復帰できたが2軍暮らしとなり本格的に引退後のことを考えだした。しかし、自分は野球しかしてこなかったことから他に何ができるのか？が、わからず考えてもなかなか答えが見つからなかった。 ・そのために、サポートしてくれる会社の人とオフの時間に様々な職業視察を行い「自分ができそうなことは何か？」を絞りこみ、まだ現役のうちに起業を行った。 ・その後、正式な引退後には野球の仕事も並行して行いたいと考え知人を頼り大学での指導者の職も見つけた。 ・若い時代はなかなか考えられないが、やはり現役時代の早くからセカンドキャリアを考え少しずつ準備をすることは非常に重要だと思う。

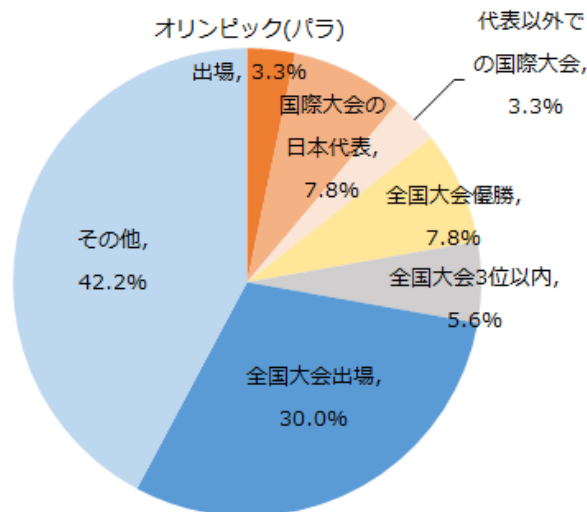
5 【就業希望現役アスリート】 調査結果

①回答者の競技種目

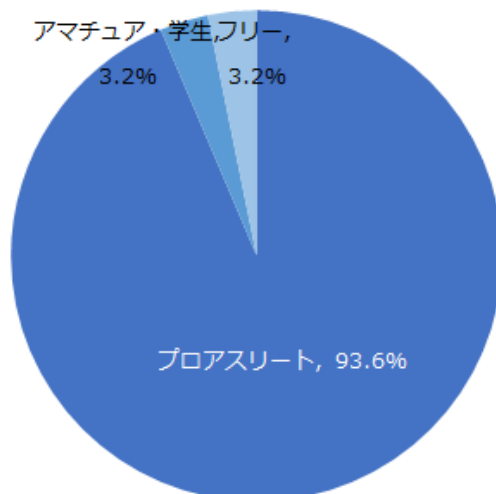
競技	人数
野球	86
サッカー	1
ゴルフ	2
陸上	1
サーフィン	1
スケートボード	1
クライミング	1
スキー(モーグル)	1
スノーボード	1
パラスポーツ(車いすバスケ・車いすマラソン)	3
計	98

※野球は四国独立リーグ3チームはチームミーティング後に、選手全員にアンケート実施
愛媛マンダリンパイレーツ28名 香川オリブガイナース29名 高知ファイティングドッグス29名

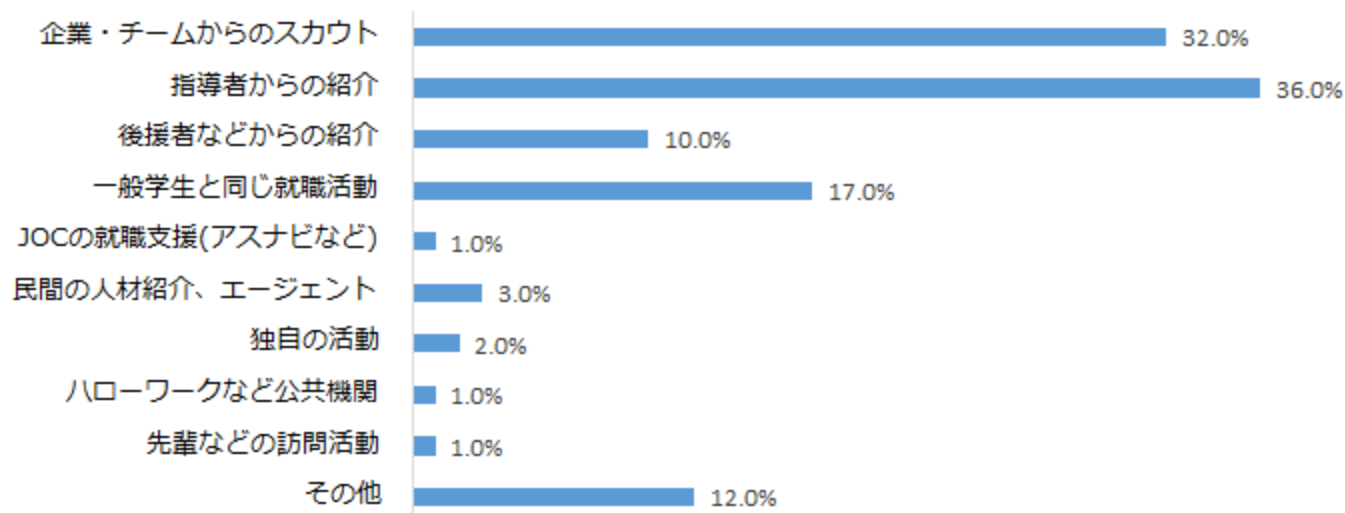
②最高成績



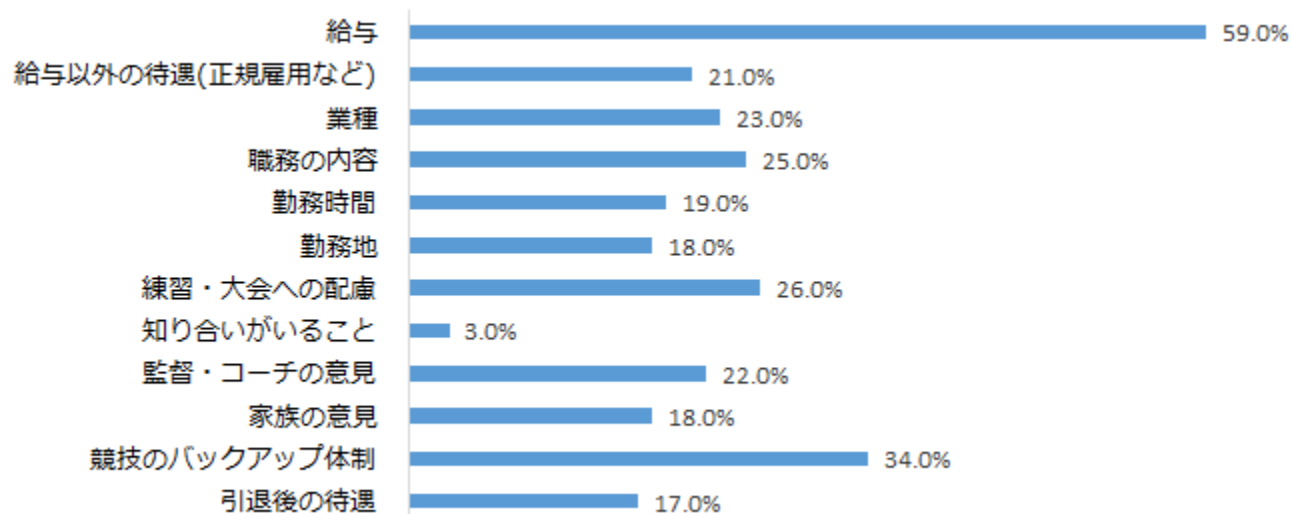
③就職・所属に至るまでの経歴



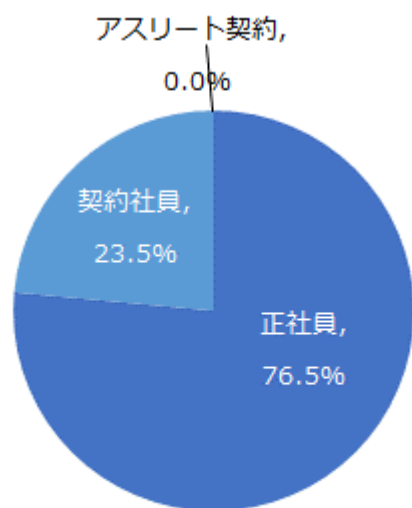
④就職・所属に至るまでの企業へのアプローチ



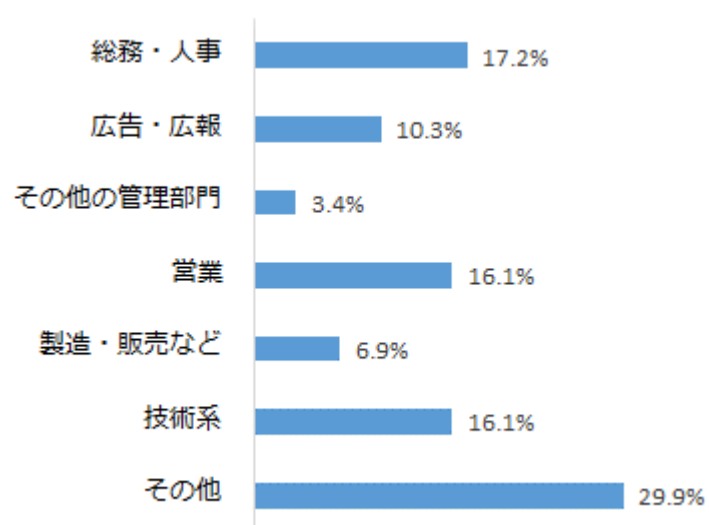
⑤入社・契約に当たり、重視するポイント



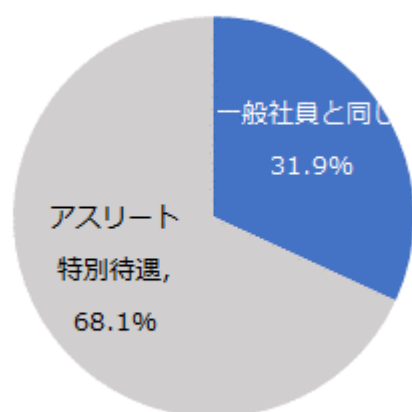
⑥希望する雇用形態



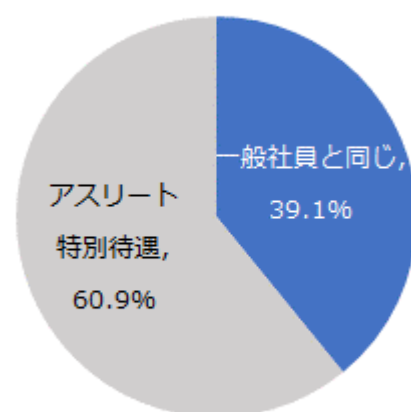
⑥希望する所属部署



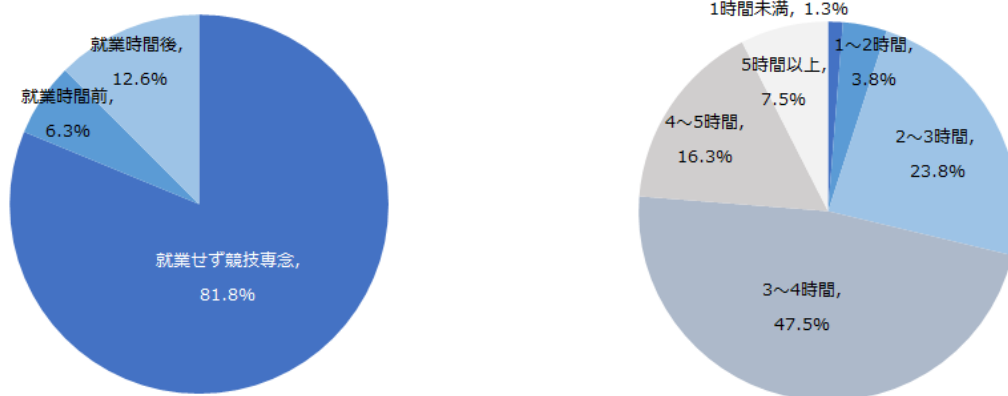
⑦希望する給与形態



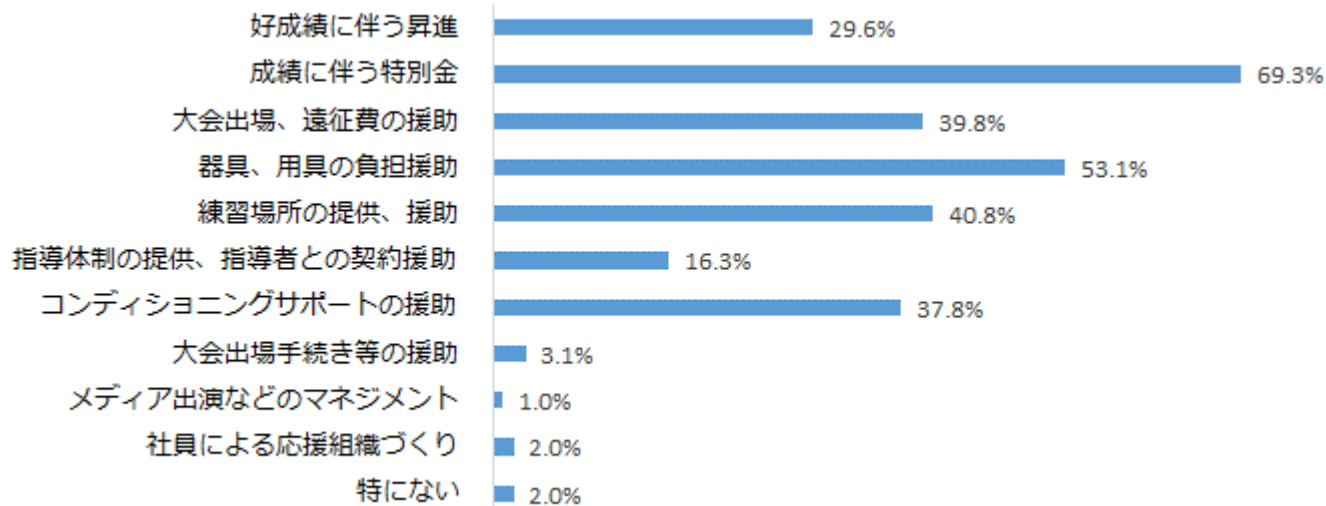
⑧希望する出社日・勤務時間の特別待遇



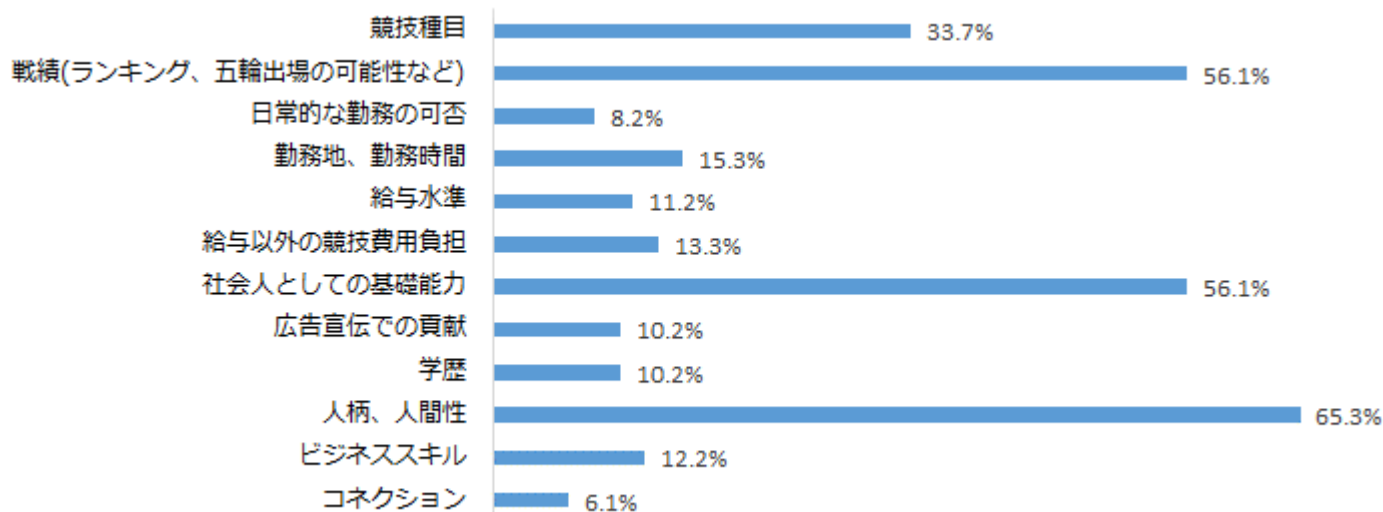
⑨希望する就業日の練習



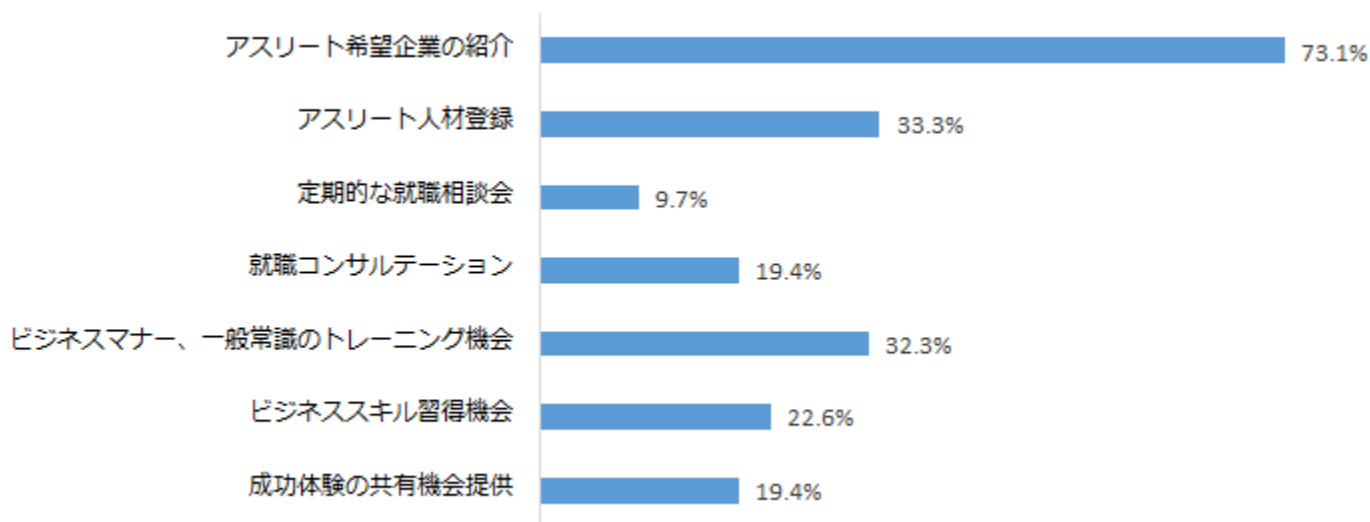
⑨希望するアスリート支援



⑩アスリートが企業に採用される場合、特に重視されると思う点

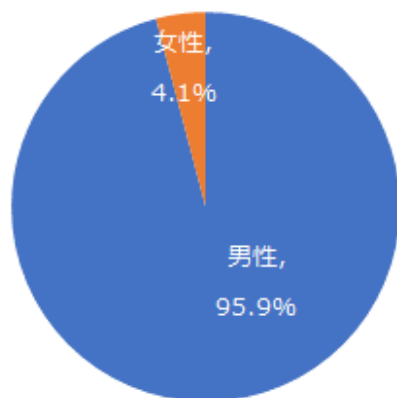


⑪アスリートの就業に関して有効だと思うサービス

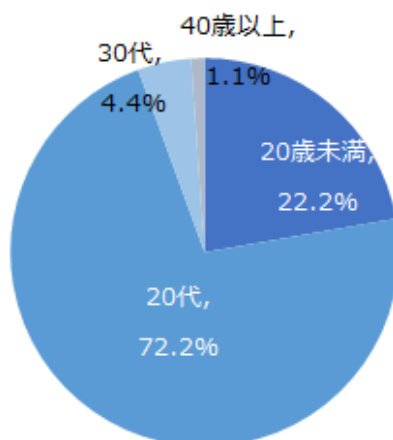


⑫回答者 プロフィール

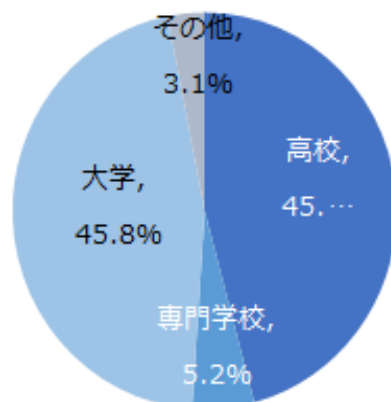
【性別】



【年代】

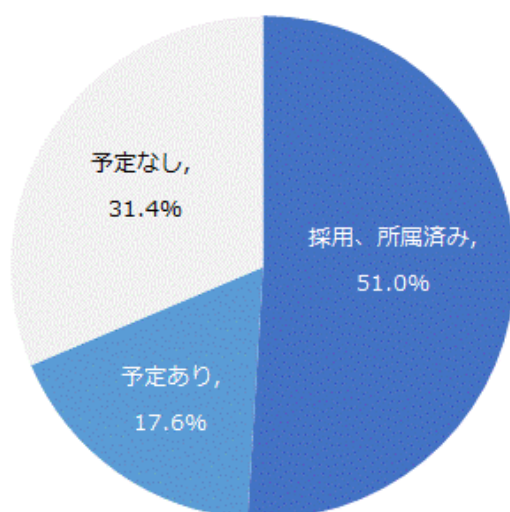


【就業年数】



6 【企業】 調査結果

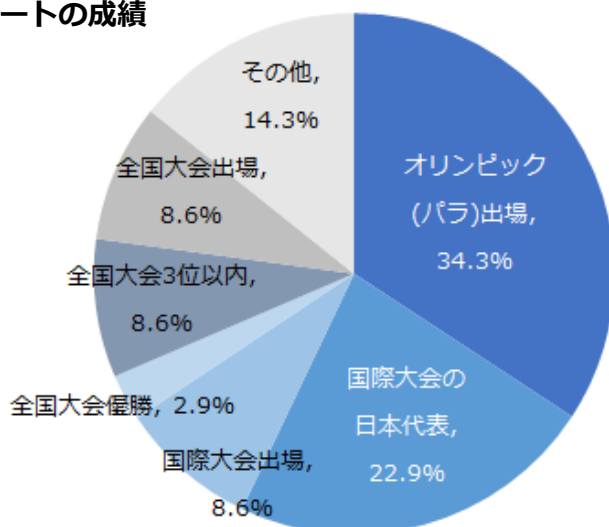
①アスリート、パラアスリートの採用・所属契約の状況



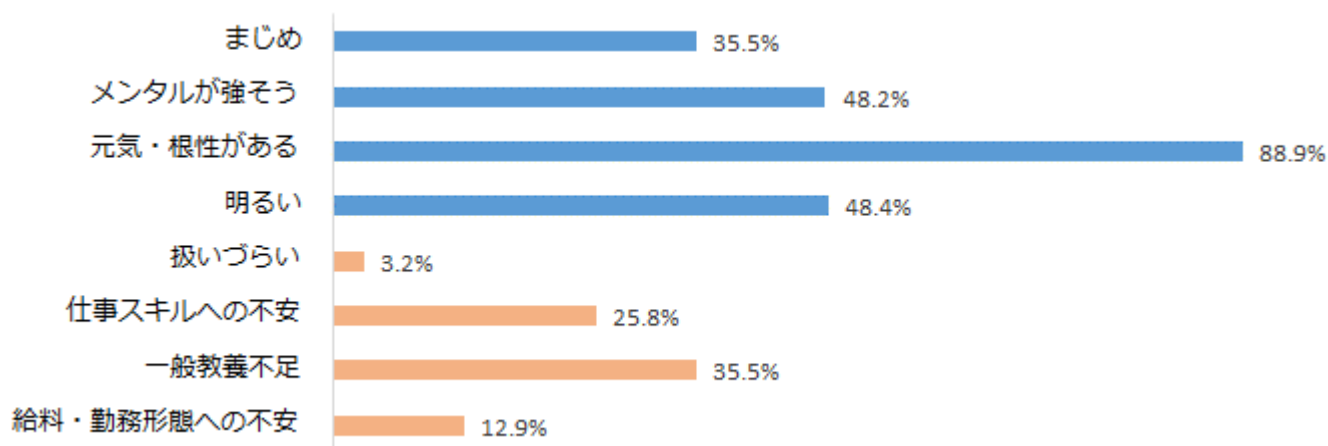
②雇用または契約アスリートの競技種目

競技	回答企業
スキー(フリースタイル、ノルディック)	5
パラスポーツ(アイスホッケー、卓球、アーチェリー、陸上)	4
野球	3
バレーボール	3
ゴルフ	3
陸上	2
フットサル	2
水泳	2
サッカー	2
トライアスロン、バドミントン、テニス、ボクシング、レーサー、フェンシング、テコンドー、セーリング、ラクロス、ボート、相撲、剣道、セパタクロー、クレ射撃、ボート	各1

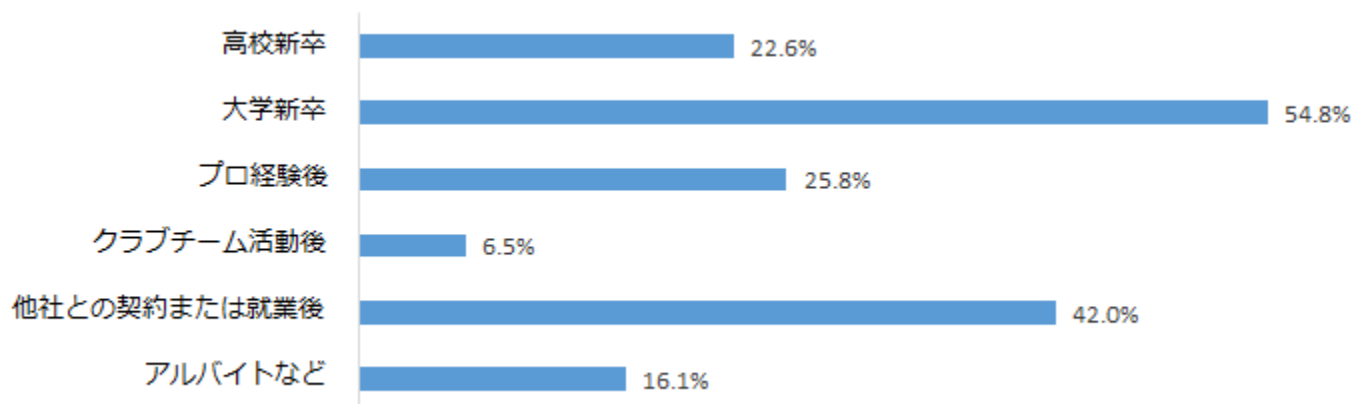
③雇用または契約アスリートの成績



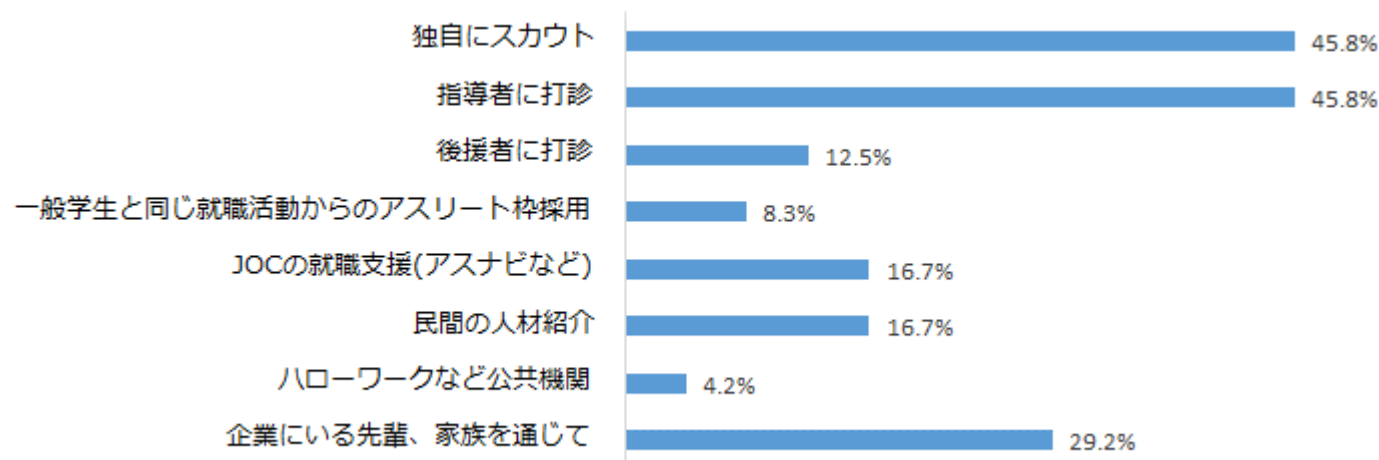
④アスリートに対するイメージ



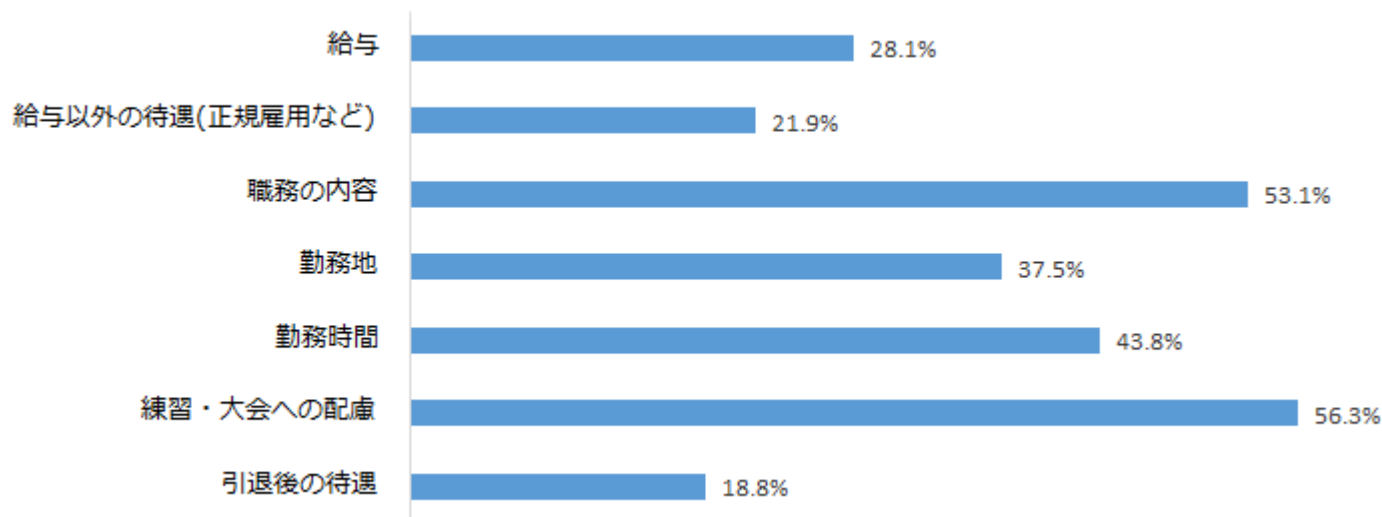
⑤入社・契約前のアスリートの経歴



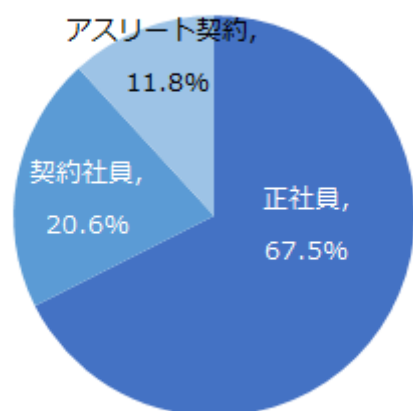
⑥雇用・契約のためのアスリートへのアプローチ方法



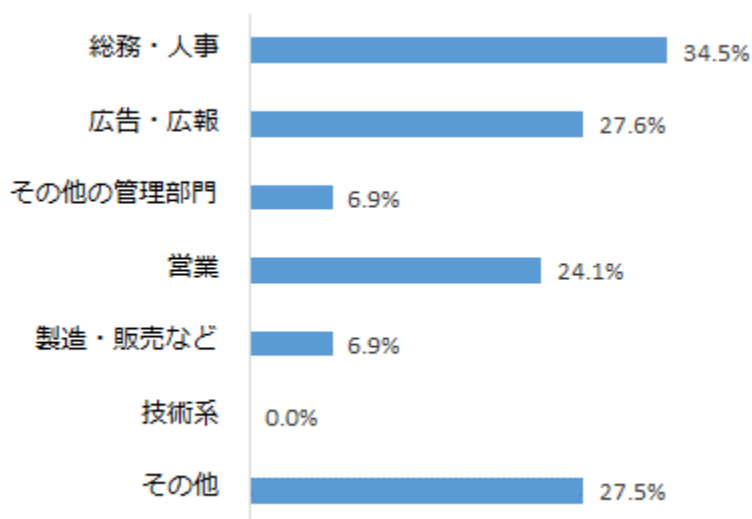
⑦アスリートの雇用・契約にあたり配慮するポイント



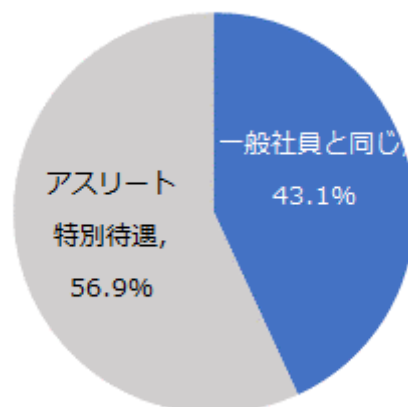
⑧アスリートの雇用形態



⑨アスリートの所属部署



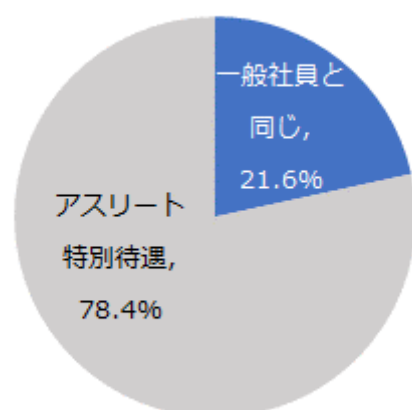
⑩アスリートの給与形態



【特別待遇-具体的な内容】

- ・基本給・賞与は一般社員と同じ。別途成績に応じた貢献賞制度
- ・選手としての貢献・実績をふまえた特別手当を支給
- ・基本的には一般社員と同じですが、規定による報奨制度
- ・基本は一般社員同様 賞与及び活動費は異なり支給
- ・給与以外は競技費を支給
- ・技能手当（ボートでタイムが伸びる為のサポート費）
- ・広報業務委託契約。詳細は当事者間協議
- ・パラアスリートの活動援助金

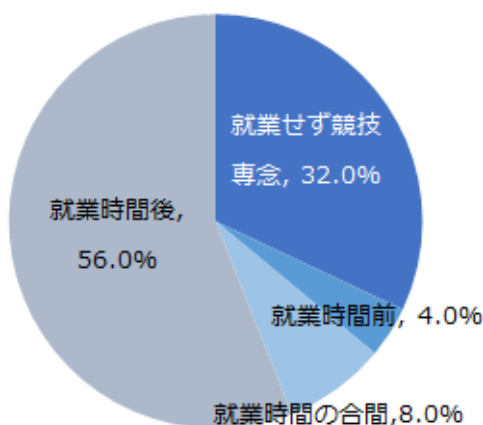
⑧勤務時間のアスリート特別待遇



【特別待遇-具体的な内容】

- ・午前仕事して、午後に練習。大会直前には練習のみ
- ・午前練習・試合参加時の就業免除。休日の振替
- ・9時～14時(休憩1時間含む)が就業時間
- ・週1回の勤務
- ・試合スケジュールにより選手活動を優先
- ・練習、チームの時間に合わせて大会等も考慮
- ・練習時間も勤務とみなす
- ・競技に関連したトレーニング、成績などを勤務同等と扱い評価
- ・午前中のみ勤務
- ・9時～15時が勤務時間。合宿や大会出場についても就業免除
- ・基本競技に専念/その他、みなし労働
- ・アスリート有給制度
- ・大会出場などの際の特別休暇の付与
- ・講演等社外活動も公務とみなす

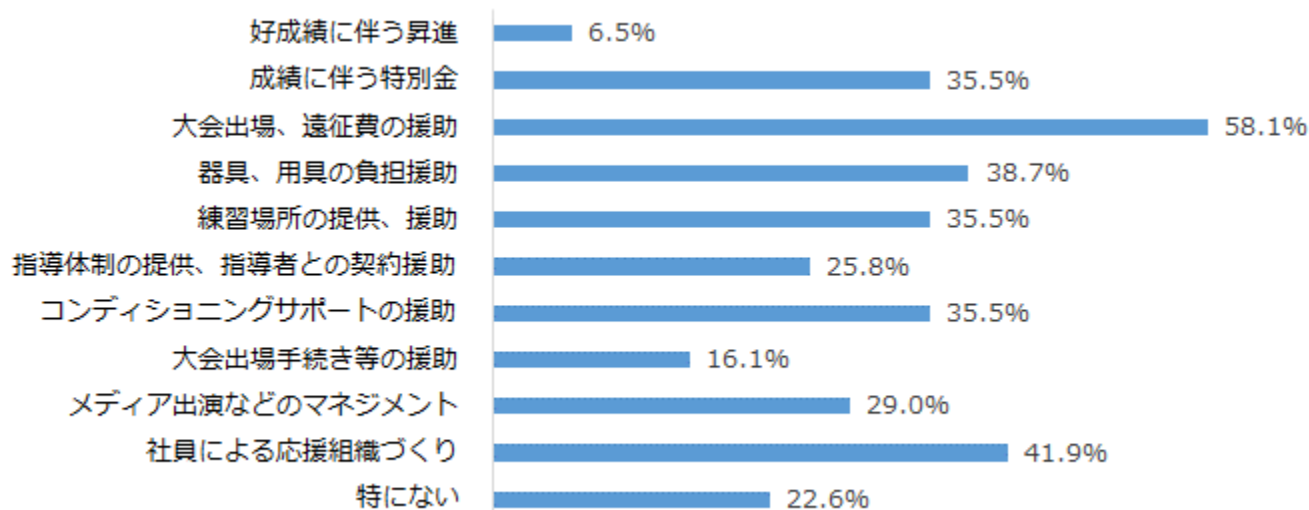
⑨アスリートの練習時間



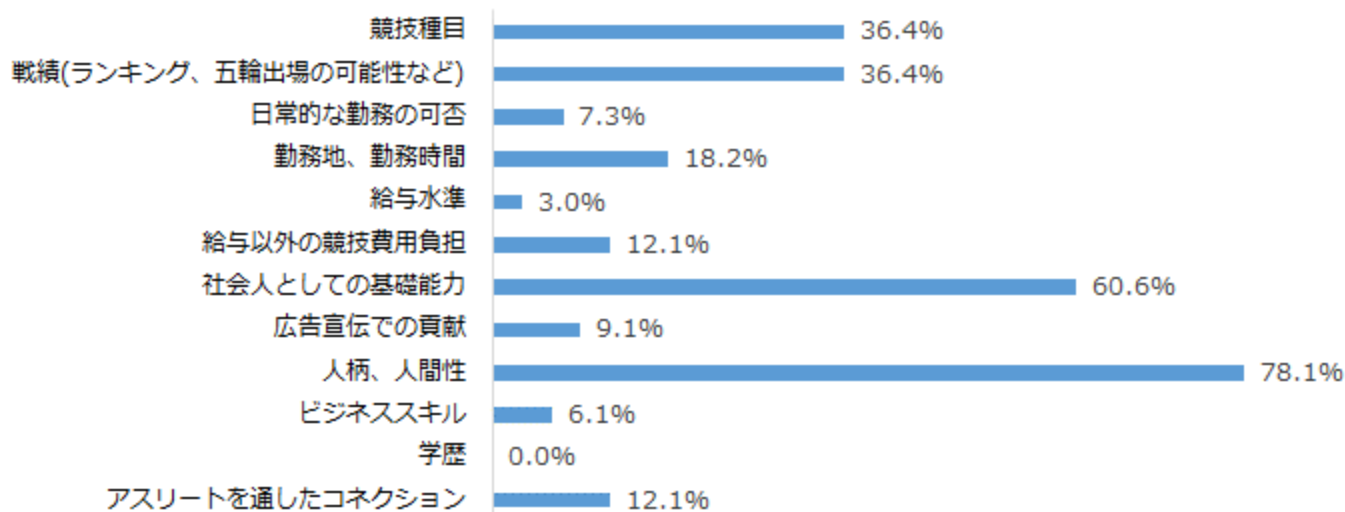
【その他】

- ・社業を優先し、休日利用等で競技への参加
- ・競技優先
- ・15時以降が練習時間
- ・オンシーズン：ほぼ就業せず競技専念。オフシーズン：週4日は就業時間中全て練習、週1回は就業時間後

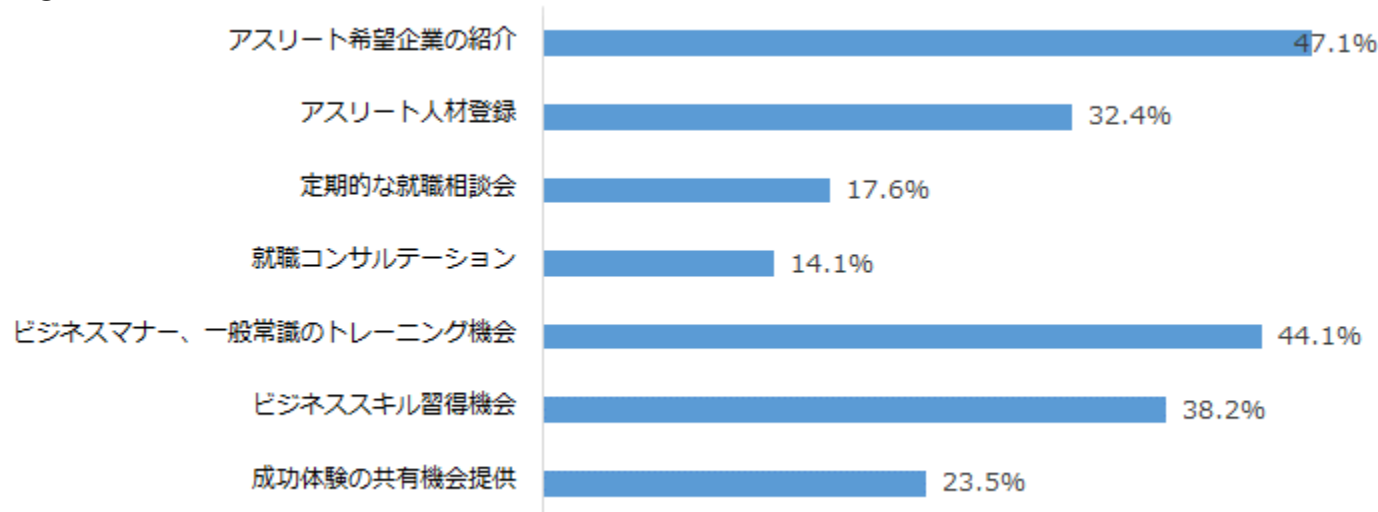
⑩給与・勤務形態以外のアスリート支援



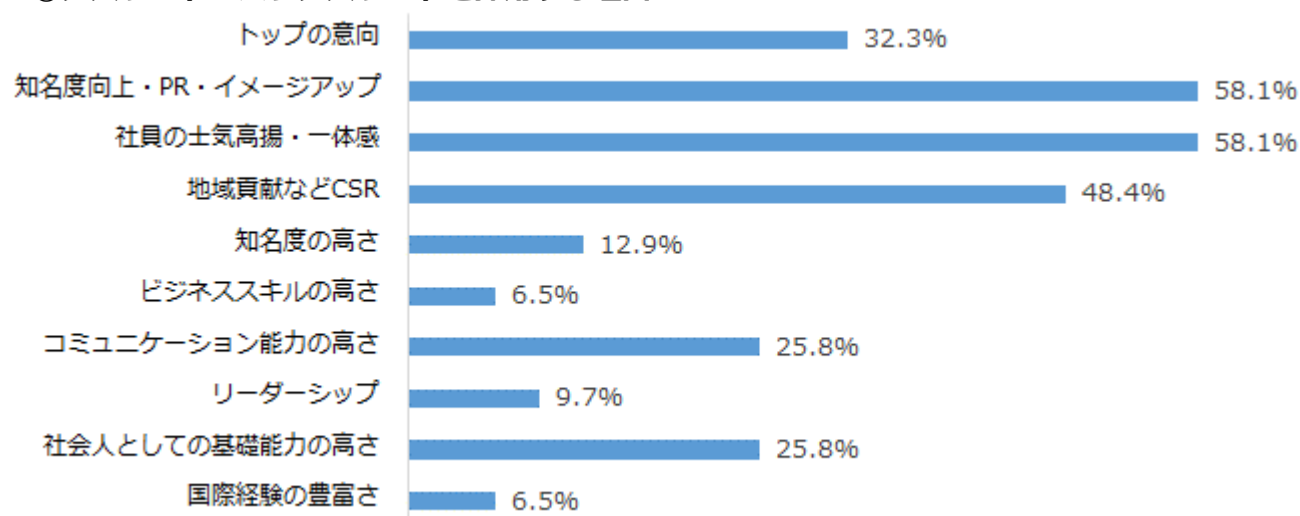
⑪アスリート・パラアスリート採用時に特に重要視する点



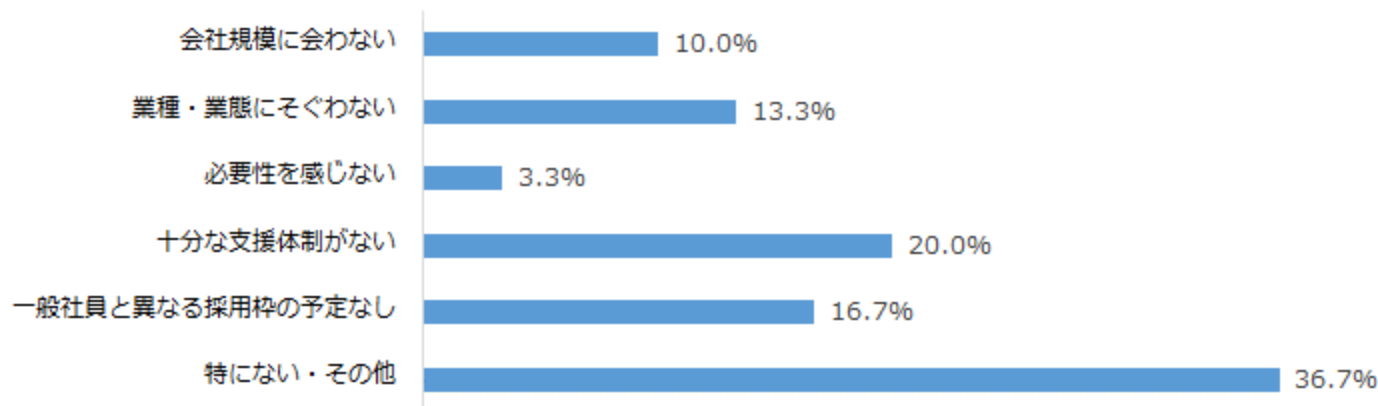
⑫アスリート・パラアスリート採用に関して有効だと思うサービス



⑬アスリート・パラアスリートを採用する理由



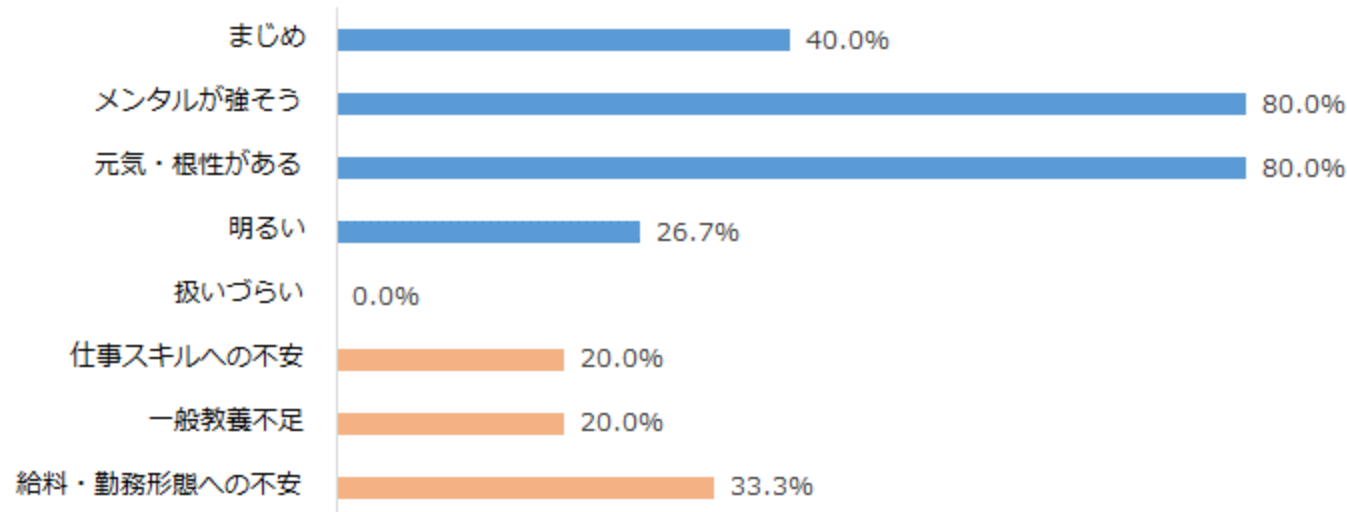
⑭ アスリート採用を考えていない企業⇒理由



【その他】

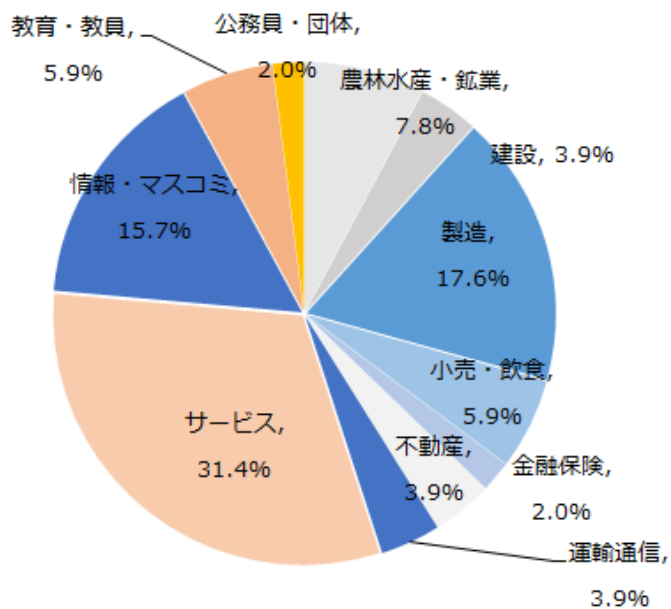
- ・ 予定がないわけではない。問1で無いと答えたのは特に現在アスリートという枠に注目して行っていることがないので現在は無いという意味で。高齢化枠、育児中社員向け同様、アスリート引退後の人でも、長く、しっかり定着して働いてもらえるなら、採用の可能性はあり
- ・ 正直そういう考えをしたことがなく、フラットな状態
- ・ 15時以降が練習時間
- ・ アスリートから意識して採用に至ったケースはありませんが、結果として多くの時間を競技スポーツに費やした人材採用となっているケースあり。アスリート採用枠を設けるほど、接触の機会がない現状
- ・ 現在までその様な機会がなかった。契約先でのアスリートサポート（栄養・食事）を行っているが、特定の選手との契約の機会がなかった
- ・ 検討の価値があるテーマと考えていますが、受け入れの体制や制度が未整備であり、具体的な予定となっていない状況
- ・ もともとそのような概念が社内にないので、一般企業への啓蒙活動も必要

⑮ アスリート採用を考えていない企業⇒アスリートのイメージ

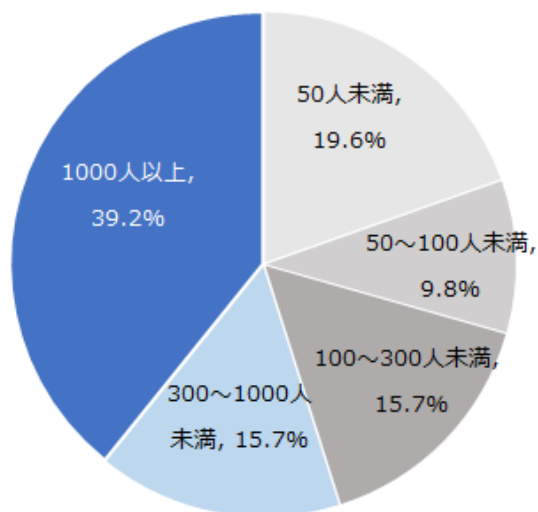


⑩回答者 プロフィール

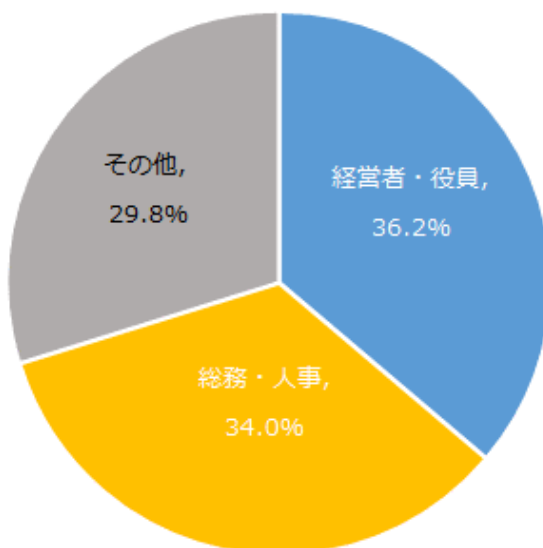
【業種】



【社員数】



【回答者の所属】



⑰ヒアリング内容の抜粋

プロフィール	内容まとめ
株式会社 A ■不動産業 ■アスリート採用を行っている	・アスリートは積極的に雇用していきたい。 理由としては、地域柄スポーツとの親和性が高く、会社の認知度に貢献していると考えている。 ・必要なことは、アスリートに対しての会社側の理解度。 過度の特別扱いしないこと。以前雇用したアスリートには、社内から特別し過ぎではないかなど、ネガティブの声が上がったこともあった。 その為に現在は、アスリート入社に関して、なぜのそのアスリートを入社させたかの理由をしっかりと社員に共有するようにしている。 ・アスリートは元気がいい、メンタルがあるなどの決めつけはしない。 人によっては、どうしても今までの背景から人に頭を下げる仕事は向いていない傾向もあり、人を見ながら、どの業務につかせるかを判断している。 この判断を会社側で誤ると、早期退職などにも繋がりがやすい。OJTなどの時間を取りながら、慎重に判断している。 とは言え、業務柄営業職が多いため、ある程度は人に頭を下げるのができないと難しい。アスリートからするとその切り替えができるかが重要なことと感じている。
株式会社 B ■印刷業 ■アスリート採用を行っている	・紹介された人材が偶然にアスリートだったことがあり、その採用がきっかけとなりアスリートにも着目するようになった。 結果的にはその人材が、アスリート雇用へのプラスとなった。 ・雇用形態に関しては、そのアスリートの要望を聞きながら、社員雇用、契約社員雇用を決めているが、会社としては、仕事に集中できる引退した元アスリートを求めている。 ・入社にむけて判断基準は、現役時代の種目、ポジションや立場を含めた人物像。当社としては、主将・副主将・マネージャーやチーム競技経験者を雇用したい。やはり人をまとめるポジションは魅力。業務においても力を発揮出ると感じている。 ・アスリートが仕事に慣れるまで時間がかかると想定しており、周りには、上司も含め、できるだけスポーツ経験者を意識している。ポイントはスポーツの理解者や相談しやすい環境を用意するようにしている。
株式会社 C ■サービス業（ファイナンシャルプランニング、コンサルティング） ■アスリート採用を行っている	・アスリートを応援したいという気持ちを経営者がもっており、アスリートの採用している。しかし、練習は就業時間後が原則となっているため、都内で練習が可能な競技に絞り、採用をしている。 ・仕事の内容として、専門的な知識や資格が必要なため総務や人事部への配属になってしまう。そのため、大人数のアスリート、元アスリートの採用は難しい。 ・勤務においては、一般の社員と異なり、試合や遠征合宿の日数を考慮し、アスリート有休の制度を設けている。これは選手の年間スケジュールを相談後、どの程度年間で休みが必要なのかをヒアリングし、大まかな有休の日数を決定するというもの。それに応じて、ボーナスが変動する（※多く休めばボーナスは低くなり、短ければボーナスは高くなる） ・オリンピック出場など国際的な大会に出場できた場合には、特別金として遠征費程度を支給する。

プロフィール	内容まとめ
株式会社 D ■ サービス業（スポーツスクールの展開、スポーツコーチ養成及び紹介など） ■ アスリート採用を行っている	・ トップアスリートではなく、競技を何年も続けていた人材を採用。野球などのスポーツスクールを展開していることもあり、野球を続けてきた学生などが、アルバイトでコーチとして雇用された後、正社員雇用になるケースが多い。 ・ トップアスリート枠での雇用については、考えておらずあくまで企業が求めている人材がどうか重要であり、そこが採用の判断基準となっている。したがって、トップアスリートでも企業が求める人材であれば、採用を検討する。 ・ アスリートに対してのイメージとして『仕事スキルの不安』『社会人としての一般教養への不安』を挙げたがアスリート側も同様の不安を抱えているはず。その不安を解消するために、もビジネスマナーや一般常識などのトレーニング機会は必ず行うことが大切。
株式会社 E ■ サービス業 ■ アスリート採用を行っている	・ 社員は能力のある人間を選んでおり、業種においてキャリアを活かせる職場選びをしている。 ・ 将来の事業構想においてスポーツ人財は多く必要である。
株式会社 F ■ サービス業（飲食店） ■ アスリート採用を行っている	・ スポーツをしていた人財を多く社員採用していて、リーダーシップやチームワークの良さを実感している。サービス業において、それらの特性は非常に重要な事業成否を分けると感じているので、積極的にスポーツ経験者を採用している。 ・ 地元出身の選手を採用することで、地域への恩返しにつなげたい。
株式会社 G ■ 保険業 ■ アスリート採用を行っていない	・ 経営陣は採用したい気持ちを持っているが、専門性の高い事業だけに即戦力の採用が中心となっている。 ・ 入社前にスキルを身につけているような過程があれば検討できると思う。

Ⅱ	セミナー・マッチング事業
---	--------------

1 セミナー

①セミナー名	アスリート&企業のためのキャリアアップセミナー
②開催日時	2018年3月27日(火)
③参加対象	現役アスリート・スポーツ関連企業の方
④会場	松山全日空ホテル(愛媛県松山市一番町3-2-1)
⑤講師	生山裕人氏(元プロ野球選手)
⑥告知サイト	 The screenshot shows the GATHER website, which is dedicated to athletes and companies. The main headline reads: 'セカンドキャリアに対して選手と企業のズレはどこにあるのか? 『アスリート&企業のためのキャリアアップセミナー』が開催' (The gap between athletes and companies regarding second careers? The 'Athlete & Company Career Up Seminar' is being held). The seminar is scheduled for March 27, 2018, at the Ritsumeikan Hotel Shikoku. The speaker is Yutaka Ikemura, a former professional baseball player. The website also features a sidebar with various sports-related news items and a footer with social media links.

⑦総評

アスリート&企業のためのキャリアアップセミナー』を開催し“セカンドキャリアに対して選手と企業のズレはどこにあるのか”“引退後、次のキャリアに対して、どんな準備が必要なのか”をテーマに、元プロ野球選手の生山裕人氏に登壇いただいた。



“セカンドキャリアに対して選手と企業のズレはどこにあるのか”というテーマにおいて、やはりアスリート側と企業側において意識の乖離があり、企業側は『元気』『根性がある』などのイメージを先行させ、採用にあたっているという意見がありました。また、アスリート側も自身の競技に対する取り組みと、興味のないことに対する取り組みについては、やはり意識も異なるため、どうしても競技と同等の情熱をもつことはできないという意見が出た。

現役の選手は、競技を続けていたときの努力や成功体験を社会人となった後、どのように活かせるかが重要になってくる。また、採用する企業側も今回のように、アスリートのイメージをしっかりと伝えられる元選手で企業に就職をしている方の話を聞く機会を増やすことが大切だと感じた。

今後は、企業とアスリートの温度差をなくしていく機会の創出が求められる。そのためには、より多くの元アスリートが自身のセカンドキャリアをきちんと話すことができるスキルを身に付け、企業にアスリート現実を伝えていくことができれば、早期退職の防止や雇用継続率も上昇する。結果として、アスリートのセカンドキャリアにおいて、企業側の理解度も進みさらなる雇用にもつながるということが推察される。



⑧結果報告ウェブサイト

Home > ニュース > 選手と企業のスレはどこにあるのか？『アスリート&企業のためのキャリアアップセミナー』が開催

2018年3月28日14時04分

NEWS

選手と企業のスレはどこにあるのか？『アスリート&企業のためのキャリアアップセミナー』が開催

ツイート いいね！? LINEで見る



元プロ野球選手の生山裕人氏

『アスリート&企業のためのキャリアアップセミナー』が、2018年3月27日（火）愛知県の新山全日空ホテルで開催された。これは、セカンドキャリアに対して選手と企業のスレはどこにあるのか、引退後、次のキャリアに対して、どんな準備が必要なのかを元プロ野球選手の生山裕人氏がゲストとして登壇し、アドバイスを行った。

「私自身が現役時代経験したことです。次のキャリアのことに考えてはいいという空気がどこかにありました。何が不安なのか分からないので、誰に相談していいかも分かりませんでした。」

そんな中で、やはり現役時代に“コツコツ”と続けるということが、非常に大切だと思いました。コツコツと続けていくことはとても地味ですが、選手として、日々辛い練習を乗り越えたからこそ達成感や、勝利を手にしたりできたはず。この体験は、セカンドキャリアに臨んだ時に、とても重要な部分になります。

例えば、“現役時代継続できたから成功できた”と考えられれば、社会に出て“コツコツ”続けていけば、この壁も乗り越えられる！”とイメージできるはずです。

自分の人生を俯瞰して、現役を辞めた後、過去をうまく分析する。そして、現役時代も今やっている競技が、将来仕事で役に立つかも考える。『競技』と『仕事』がいろいろなところでリンクしていると気が付けば、引退後の不安も減ると思います」

と自身の経験を踏まえながら、現役選手に対して、成功体験を仕事に就いたときに思い出していることが重要だと話した。



元プロ野球選手として、自身がどのようにキャリアを形成してきたかを説明する生山氏

また『セカンドキャリアに対して選手と企業のスレはどこにあるのか』というテーマについては、

「スポーツ選手は“根性がある”と“ストレス耐性がある”など、とても抽象的なイメージで採用をしようとする企業も少なからずあります。選手は好きなことに対しては確かに根性があり能動的に動きますが、やらされていると思ったことに関しては“その根性”を全く発揮しない可能性もあります。それを企業に理解してもらわないといけません。」

アスリートは“勝ちたい”“目標としているレベル到達したい”と強く思っているからこそ根性を出すんです。しかし、社会にでたら明確な目標を立てていくことは本当に難しい。イメージが先行してしまうから、すぐに辞めたときは企業も疑問に思ってしまうんですね。企業がメンターを採用するなどして、企業とアスリートの温度差をなくしていくことも重要です」

生山氏は、2007年に四国・九州アイランドリーグの香川オリブガイナースに加入後、2008年にドラフト会議で千葉ロッテマリーンズから育成選手枠で指名。2012年に現役を引退後、ウェディングプランナーの会社に就職した異色の持ち主。2018年4月からは、そのような経験を活かすために、四国アイランドリーグplusキャリアデザインセンター代表として、選手の悩みを聞き、セカンドキャリアのアドバイスを行っている。

生山氏のように『選手』と『企業』の想い違いがなくなることで、より継続的な就業に繋がっていくはずだ。



アクセスランキング

- 1 全日本女子バレーの新キャプテンに任命された岩峰名実。中田久美監督が選出した理由とは？
- 2 スポーツとは無縁だった証券会社『野村ホールディングス』が東京2020五輪・パラリンピックのゴールドパートナーになった理由
- 3 知りたい！就きたい！スポーツの仕事現場スポーツマネジメント山崎隆士
- 4 バレーボールPFUブルーキャッツのコーチとなった加藤隆一氏に就任を決めた理由を聞いた
- 5 女性アスリートが大変身！要緊！ネッスの実践メイクレッスン Vol.1「引き算で100点メイク！」ゲスト・女子プロレスラー・零荷希さん（前編）



2 マッチング事業

企業名	実施内容
株式会社 A ■印刷業	■ヒアリングを通じて、先方の企業求人情報を依頼→共有済み ※求人内容 ・正社員雇用希望 ・営業職または物流管理者／20代～40代まで可能 ・経験者優遇だが、経験なくとも可能。 ★なかなか人材確保が難しい印刷業。経験がなくとも元気なスポーツマンが入社してくれることを期待されている。仕事は入社してからいくらかでも教えるので、明るく元気に真面目に仕事に打ち込んでくれる方希望 ■現在アスリート、元アスリートに情報共有も求職から現在手が上がっていない状態。
株式会社 B ■サービス業 (小売り・メーカー)	■ヒアリングを通じて、先方の企業求人情報を依頼→共有済み ※求人内容 ・正社員雇用希望 ・一般事務／店舗スタッフ／物流管理者 ・経験者優遇だが、経験なくとも可能。 ・PC基本操作と電話対応は必須。 ★やはり各部署にて人材確保が出来ていなく、人確保に苦勞している。スポーツと繋がりが深い企業でもあるため、スポーツマン大歓迎。 ■1名提案も年齢がネックとなり不採用。
株式会社 C ■サービス業 (小売り・メーカー)	■ヒアリングを通じて、先方の企業求人情報を依頼→共有済み ※求人内容 ・正社員雇用希望 ・新規立ち上げ部署で、その競技に精通した人材希望 ・大手人材紹介会社においても求人者があがってこない状態で困っている。 ・20代後半から40代後半 ・弊社のネットワークにおいて、その競技精通している人材リストを作成、紹介済み。現在先方が面接者の検討と同時に、我々も追加人材を検討中。

Ⅲ	事業実施に向けた仮説
---	------------

1 結果のまとめと仮説

①結果のまとめ

アスリートと企業等とのマッチングに関して、必要とされる項目は、以下のようにまとめられる。

1 アスリートの資質の可視化

競技スキルではなく、アスリートとしての強みが見える資質の可視化

2 社会人としての一般常識やスキル（マナー、PCスキルほか）の習得

現役時からの常識やスキルの習得機会が必要

3 アスリートへの就業紹介の提供機能

アスリートに資質に即した、業種、職種の紹介機能

4 企業へのアスリート資質の理解促進

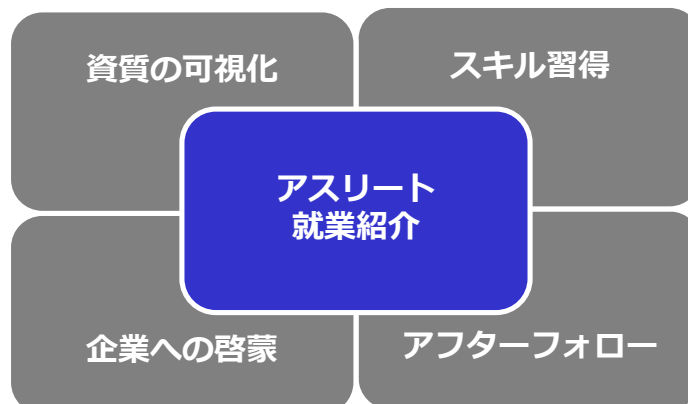
資質の強み・弱みを理解し、雇用の期待値のギャップを事前に埋める

5 就業後のアフターフォロー

アスリート、企業、相互に育成が円滑に進むためのフォロー

②仮説

アスリート対象の就業斡旋を核として、必要とされるサポートを提供するプラットフォーム構築が有効である。



資料	調査票
----	-----

【アスリートの就業マッチング事業】 計画策定に向けた意識調査

【アスリートa】
就職/企業所属

★当アンケートにおけるアスリート定義★

現役・引退を含めTOPアスリートだけではなく、学生時代も含めて
結果問わず競技を何年も続けた人財をアスリートと定義する

株式会社スポーツビズ

●あなたの専門種目などについて教えてください

問1 あなたの専門競技をご記入ください

問2 その競技の最高戦績について、あてはまるもの1つに✓をつけてください。

- | | |
|---|---|
| ☐ オリンピック、パラリンピック出場 | ☐ 日本代表として国際大会出場 |
| ☐ 日本代表としてジュニア世代の国際大会出場 | ☐ 日本代表以外での国際大会出場 |
| ☐ 全国大会優勝 | ☐ 全国大会3位以内 |
| ☐ 全国大会出場 | |
| ☐ その他 | |

●現在、就業または所属している会社に入社までの経緯について教えてください

問3 入社または契約前の経歴であてまわるもの1つに✓で印をつけてください。

- | | |
|--|---|
| ☐ 高校卒業後、新卒で入社 | ☐ 大学卒業後、新卒で入社 |
| ☐ プロアスリートとしての活動後に入社 | ☐ アマチュアクラブ(チーム)の活動後に入社 |
| ☐ 他の企業との契約を経て入社 | ☐ 他の企業での就業を経て入社 |
| ☐ アルバイト生活などを経て入社 | |
| ☐ その他 | |
-

問4 就業または所属に至るまで、企業などにどのようなアプローチを行いましたか
(あてはまるもの全てに✓で印をつけてください)

- | | |
|---|--|
| ☐ 企業側から就業、所属のスカウトがあった | ☐ 指導者、コーチなどから企業を紹介された |
| ☐ 後援者など関係者から企業を紹介された | ☐ 一般学生と同様の就職活動をした |
| ☐ JOCの就職支援(アスナビ)を利用した | ☐ 民間の人材紹介などを利用した |
| ☐ ハローワークなど公共機関を利用した | ☐ 企業にいる先輩などの訪問活動などをした |
| ☐ 独自に企業訪問や履歴書の配布などを行った | |
| ☐ その他 | |
-

問5 入社または契約にあたり、重視したポイントを3つ✓で印をつけてください

- | | | | | |
|--------------------------------------|--|---------------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| ☐ 給与面の待遇 | ☐ 給与以外の待遇(正規雇用など) | ☐ 業種 | ☐ 職務の内容 | ☐ 勤務地 |
| ☐ 勤務時間 | ☐ 練習や大会出場への配慮 | ☐ 知り合いがいること | | |
| ☐ 監督、コーチなどの意見 | ☐ 家族の意見 | ☐ 競技へのバックアップ体制 | | |
| ☐ 競技引退後の待遇 | | | | |
| ☐ その他 | | | | |
-

●現在の勤務と競技生活の状況について教えてください

問6 雇用形態について、あてはまるもの1つに✓をつけてください。

☐ 正社員	☐ 契約社員(社業あり)	☐ アスリート契約(ほぼ競技活動に専念)
☐ その他		

問7 所属部署について、あてはまるもの1つに✓をつけてください。

☐ 総務・人事	☐ 広告・広報	☐ その他の管理部門	☐ 営業部門
☐ 事業系部門(製造・生産・サービス提供・販売 など)			☐ 技術系部門
☐ その他			

問8 給与の形態について、あてはまるもの1つに✓をつけてください。

☐ 一般社員と同じ
☐ アスリートとしての特別な給与形態
↓
契約の概要

問9 出社日、勤務時間など、アスリートとして特別な待遇はありますか。あてはまるもの1つに✓をつけてください。

☐ なし(一般社員と同じ会社既定の就業時間、休暇)
☐ あり(アスリート社員として特別な勤務時間、休日などの待遇あり)
↓
具体的な内容

問10 就業日の練習はいつ行っていますか。あてはまるもの1つに✓をつけてください。

☐ ほぼ就業せず競技に専念	☐ 就業時間前	☐ 就業時間の合間	☐ 就業時間後
☐ その他			
↓			
具体的な内容			

問11 通常(就業日)の練習時間はどのくらいですか。あてはまるもの1つに✓をつけてください。

☐ 1時間未満	☐ 1時間~2時間未満	☐ 2時間~3時間未満	☐ 3時間~4時間未満
☐ 4時間~5時間未満	☐ 5時間以上		

問11 給与、勤務形態以外に、アスリートとして会社からどんな支援がありますか。あてはまるもの全てに✓をつけてください。

- ☐ 特にない
- ☐ 好成績にともなう昇進 ☐ 成績にともなう特別金の支給 ☐ 大会出場や遠征などの負担援助
- ☐ 器具、用具などの負担援助 ☐ 練習場所の提供または援助
- ☐ コーチなど指導体制の提供または指導者との契約の援助
- ☐ トレーナーなどコンディショニングサポートの援助 ☐ 大会出場などの手続き等の援助
- ☐ メディア出演などのマネジメント対応 ☐ 社員などによる応援組織づくり
- ☐ その他

●満足度・貢献度

問12 現在の会社に満足していますか。あてはまるもの1つに✓をつけてください。

- ☐ 非常に満足 ☐ どちらかといえば満足 ☐ どちらかといえば不満 ☐ 非常に不満

問13 問12の理由を具体的にご記入ください

問14 現在の会社との契約内容は満足していますか？（活動内容の制限や、成績報酬等）
あてはまるもの一つに✓をつけてください。

- ☐ 非常に満足 ☐ どちらかといえば満足 ☐ どちらかといえば不満 ☐ 非常に不満

問15 問14の理由を具体的にご記入ください

●アスリートの採用について

問16 アスリートが企業に採用される場合、特に重要視されると思う点を3つ選んでください。

- ☐ 競技種目 ☐ 戦績(ランキングやオリンピックなどの出場の可能性)
- ☐ 日常的な勤務の可否 ☐ 勤務地、勤務時間 ☐ 給与水準 ☐ 給与以外の競技費用負担
- ☐ 社会人としての基礎能力(マナー、一般常識など) ☐ 広告宣伝分野での貢献度
- ☐ 人柄や人間性 ☐ その他のビジネススキル(語学力など)
- ☐ その他

問17 アスリートの就業に関して有効だと思う機会やサービスをすべて、次の中から選んでください。

☐ アスリート採用希望企業の紹介サービス	☐ アスリート人材登録サービス
☐ 定期的な就職相談会の開催	☐ 就職のためのコンサルティングサービス
☐ ビジネスマナー、一般常識などのトレーニング機会提供	
☐ ビジネススキルの習得機会提供(語学、パソコン操作など)	
☐ 成功体験の共有機会の提供(講演会、交流会など)	
☐ その他	

●最後に、あなたご自身についてあてはまるものに✓してください。

FS 1 氏名 / 性別

氏名	☐ 男性	☐ 女性
----	-----------------------------	-----------------------------

FS 2 年齢

歳

FS 3 最終学歴

☐ 高校	☐ 専門学校	☐ 大学	☐ 大学院	☐ その他
-----------------------------	-------------------------------	-----------------------------	------------------------------	------------------------------

FS 4 在社年数

☐ ～1年未満	☐ 1～3年未満	☐ 3年～5年未満	☐ 5年～10年未満	☐ 10年以上
--------------------------------	---------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

FS 5 会社の業種

☐ 農林水産・鉱業	☐ 建設業	☐ 製造業,	☐ 卸・小売業・飲食店	☐ 金融・保険業
☐ 不動産業	☐ 運輸・通信業	☐ サービス業	☐ 情報	☐ マスコミ・広告
☐ 教育・教員	☐ 公務員	各種団体		

FS 6 会社の社員数

☐ 50名未満	☐ 50～100名未満	☐ 100～300名未満	☐ 300～1000名未満	☐ 1000名以上
--------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------

FS 7 アンケート回答アスリートとしてお名前の表示

☐ 回答内容含めて名前表示可能
☐ 回答内容は不可、アンケート回答協力アスリートとしての名前表示可能
☐ 名前表示不可

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

●直接面談で聞き取り調査の要約 *調査員記入

(より具体的な競技プロフィール、待遇、練習環境、企業とのマッチング事業に期待すること など)

【アスリートの就業マッチング事業】 計画策定に向けた意識調査

【アスリートb】
現役／就業希望

★当アンケートにおけるアスリート定義★

現役・引退を含めTOPアスリートだけではなく、学生時代も含めて
結果問わず何年も続けた人財をアスリートと定義する

株式会社スポーツビズ

●あなたの専門種目などについて教えてください

問1 あなたの専門競技をご記入ください

問2 その競技の最高戦績について、あてはまるもの1つに✓をつけてください。

- | | |
|---|---|
| ☐ オリンピック、パラリンピック出場 | ☐ 日本代表として国際大会出場 |
| ☐ 日本代表としてジュニア世代の国際大会出場 | ☐ 日本代表以外での国際大会出場 |
| ☐ 全国大会優勝 | ☐ 全国大会3位以内 |
| ☐ 全国大会出場 | |
| ☐ その他 | |

●就業などに関して、現在までの経歴などについて教えてください

問3 現在の活動形態について、あてまるもの1つに✓で印をつけてください。

- | | |
|---|---------------------------------------|
| ☐ 大学など学校所属(新卒) | ☐ プロアスリートとして活動 |
| ☐ アマチュアクラブ(チーム)で活動 | ☐ フリー |
| ☐ その他 | |

問4 これまで就職や所属契約のために企業などにどのようなアプローチを行ったことがありますか
(あてはまるもの全てに✓で印をつけてください)

- | | |
|---|--|
| ☐ 企業側から就業、所属のスカウトがあった | ☐ 指導者、コーチなどから企業を紹介された |
| ☐ 後援者など関係者から企業を紹介された | ☐ 一般学生と同様の就職活動をした |
| ☐ JOCの就職支援(アスナビ)を利用した | ☐ 民間の人材紹介などを利用した |
| ☐ ハローワークなど公共機関を利用した | ☐ 企業にいる先輩などの訪問活動などをした |
| ☐ 独自に企業訪問や履歴書の配布などを行った | |
| ☐ その他 | |

問5 入社または契約にあたり、重視するポイントを3つ✓で印をつけてください

- | | | | | |
|--------------------------------------|--|---------------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| ☐ 給与面の待遇 | ☐ 給与以外の待遇(正規雇用など) | ☐ 業種 | ☐ 職務の内容 | ☐ 勤務地 |
| ☐ 勤務時間 | ☐ 練習や大会出場への配慮 | ☐ 知り合いがいること | | |
| ☐ 監督、コーチなどの意見 | ☐ 家族の意見 | ☐ 競技へのバックアップ体制 | | |
| ☐ 競技引退後の待遇 | | | | |
| ☐ その他 | | | | |

●希望する仕事と競技生活についてお教えてください

問6 希望する雇用形態について、あてはまるもの1つに✓をつけてください。

☐ 正社員	☐ 契約社員(社業あり)	☐ アスリート契約(ほぼ競技活動に専念)
☐ その他		

問7 希望する所属部署について、あてはまるもの1つに✓をつけてください。

☐ 総務・人事	☐ 広告・広報	☐ その他の管理部門	☐ 営業部門
☐ 事業系部門(製造・生産・サービス提供・販売 など)	☐ 技術系部門		
☐ その他			

問8 希望する給与の形態について、あてはまるもの1つに✓をつけてください。

☐ 一般社員と同じ
☐ アスリートとしての特別な給与形態
↓
契約の概要

問9 希望する出社日、勤務時間など、アスリートとして特別な待遇はありますか。あてはまるもの1つに✓をつけてください。

☐ なし (一般社員と同じ会社既定の就業時間、休暇)
☐ あり (アスリート社員として特別な勤務時間、休日などの待遇あり)
↓
具体的な内容

問10 希望する就業日の練習時間について、あてはまるもの1つに✓をつけてください。

☐ ほぼ就業せず競技に専念	☐ 就業時間前	☐ 就業時間の合間	☐ 就業時間後
☐ その他			
↓			
具体的な内容			

問11 希望する通常(就業日)の練習時間はどのくらいですか。あてはまるもの1つに✓をつけてください。

☐ 1時間未満	☐ 1時間~2時間未満	☐ 2時間~3時間未満	☐ 3時間~4時間未満
☐ 4時間~5時間未満	☐ 5時間以上		

問12 給与、勤務形態以外に、アスリートとして会社からどんな支援を希望しますか。特に希望すること3つに✓をつけてください。

- ☐ 特にない
- ☐ 好成績にともなう昇進
- ☐ 成績にともなう特別金の支給
- ☐ 大会出場や遠征などの負担援助
- ☐ 器具、用具などの負担援助
- ☐ 練習場所の提供または援助
- ☐ コーチなど指導体制の提供または指導者との契約の援助
- ☐ トレーナーなどコンディショニングサポートの援助
- ☐ 大会出場などの手続き等の援助
- ☐ メディア出演などのマネジメント対応
- ☐ 社員などによる応援組織づくり
- ☐ その他

●アスリートの採用について

問13 アスリートが企業に採用される場合、特に重要視されると思う点を3つ選んでください。

- ☐ 競技種目
- ☐ 戦績(ランキングやオリンピックなどの出場の可能性)
- ☐ 日常的な勤務の可否
- ☐ 勤務地、勤務時間
- ☐ 給与水準
- ☐ 給与以外の競技費用負担
- ☐ 社会人としての基礎能力(マナー、一般常識など)
- ☐ 広告宣伝分野での貢献度
- ☐ 学歴
- ☐ 人柄や人間性
- ☐ ビジネススキル(語学力など)
- ☐ コネクション
- ☐ その他

問14 アスリートの就業に関して有効だと思う機会やサービスをすべて、次の中から選んでください。

- ☐ アスリート採用希望企業の紹介サービス
- ☐ アスリート人材登録サービス
- ☐ 定期的な就職相談会の開催
- ☐ 就職のためのコンサルティングサービス
- ☐ ビジネスマナー、一般常識などのトレーニング機会提供
- ☐ ビジネススキルの習得機会提供(語学、パソコン操作など)
- ☐ 成功体験の共有機会の提供(講演会、交流会など)
- ☐ その他

●最後に、あなたご自身についてあてはまるものに✓してください。

FS 1 氏名 / 性別

氏名	☐ 男性	☐ 女性
----	-----------------------------	-----------------------------

FS 2 年齢

歳

FS 3 最終学歴

☐ 高校	☐ 専門学校	☐ 大学	☐ 大学院	☐ その他
-----------------------------	-------------------------------	-----------------------------	------------------------------	------------------------------

FS 4 アンケート回答アスリートとしてお名前の表示

☐ 回答内容含めて名前表示可能
☐ 回答内容は不可、アンケート回答協力アスリートとしての名前表示可能
☐ 名前表示不可

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

●直接面談で聞き取り調査の要約 *調査員記入

(より具体的な競技プロフィール、待遇、練習環境、企業とのマッチング事業に期待すること など)

【アスリートの就業マッチング事業】 計画策定に向けた意識調査

【企業】

★当アンケートにおけるアスリート定義★

現役・引退を含めTOPアスリートだけではなく、学生時代も含めて
結果問わず競技を何年も続けた人財をアスリートと定義する

株式会社スポーツビズ

●アスリート・パラ(障がい者)アスリートの雇用や所属契約について伺います

問1 現役・引退問わずアスリート・パラアスリートの採用(社員契約)、所属契約を行っていますか。

- | | |
|--|--------|
| ☐ アスリート・パラアスリートの採用、所属契約を行っている | → 問2へ |
| ☐ アスリート・パラアスリートの採用、所属契約の予定がある(検討している) | → 問2へ |
| ☐ アスリート・パラアスリートの採用、所属契約の予定がない | → 問17へ |

●アスリート・パラアスリートの専門種目などについてお教えてください。「採用予定がある(検討中)」とお答えの方は、希望または想定していることがあったらお教えてください

問2 専門種目は何ですか。

問3 アスリート・パラアスリートの成績について、あてはまるもの1つに✓をつけてください。

- | | |
|---|---|
| ☐ オリンピック、パラリンピック出場 | ☐ 日本代表として国際大会出場 |
| ☐ 日本代表としてジュニア世代の国際大会出場 | ☐ 日本代表以外での国際大会出場 |
| ☐ 全国大会優勝 | ☐ 全国大会3位以内 |
| ☐ 全国大会出場 | |
| ☐ その他 | |

●アスリート・パラアスリートの採用までの経歴などについてお教えてください。「採用予定がある(検討中)」とお答えの方は、希望または想定していることがあったらお教えてください

問4 アスリートに対してどのようなイメージがありますか？ あてまわるものに✓で印をつけてください。

- | | | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|--|--------------------------------|
| ☐ まじめ | ☐ メンタルが強いそう | ☐ 元気・根性がある | ☐ 扱いづらい |
| ☐ 明るい | ☐ 仕事スキルへの不安 | ☐ 社会人としての一般教養への不安 | |
| ☐ 給料/勤務形態への不安 | ☐ その他 | | |

問5 入社前の経歴について、あてまわるものに✓で印をつけてください。

- | | |
|--|---|
| ☐ 高校卒業後、新卒で入社 | ☐ 大学卒業後、新卒で入社 |
| ☐ プロアスリートとしての活動後に入社 | ☐ アマチュアクラブ(チーム)の活動後に入社 |
| ☐ 他の企業との契約を経て入社 | ☐ 他の企業での就業を経て入社 |
| ☐ アルバイト生活などを経て入社 | |
| ☐ その他 | |

問6 これまで就職や所属契約のためにどのようなアプローチを行ったことがありますか
(あてはまるもの全てに✓で印をつけてください)

- | | |
|--|--|
| ☐ 独自にスカウトした | ☐ 指導者、コーチに打診した |
| ☐ 後援者など関係者に打診した | ☐ 一般学生と同様の就職活動からのアスリート枠採用 |
| ☐ JOCの就職支援(アスナビ)を利用した | ☐ 民間の人材紹介などを利用した |
| ☐ ハローワークなど公共機関を利用した | |
| ☐ 企業にいる先輩、家族などを通じてアプローチした | |
| ☐ その他 | |

問7 入社または契約にあたり配慮するポイントを3つ✓で印をつけてください

- | | | | |
|---------------------------------|--|-----------------------------------|------------------------------|
| ☐ 給与面の待遇 | ☐ 給与以外の待遇(正規雇用など) | ☐ 職務の内容 | ☐ 勤務地 |
| ☐ 勤務時間 | ☐ 練習や大会出場への配慮 | ☐ 競技引退後の待遇 | |
| ☐ その他 | | | |

●アスリート・パラアスリートの仕事内容と競技生活についてお教えてください。「採用予定がある(検討中)」とお答えの方は、希望または想定していることがあったらお教えてください

問8 雇用形態(または雇用予定)について、あてはまるものに✓をつけてください。

- | | | |
|------------------------------|-------------------------------------|---|
| ☐ 正社員 | ☐ 契約社員(社業あり) | ☐ アスリート契約(ほぼ競技活動に専念) |
| ☐ その他 | | |

問9 所属部署ついて、あてはまるもの1つに✓をつけてください。

- | | | | |
|--|--------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| ☐ 総務・人事 | ☐ 広告・広報 | ☐ その他の管理部門 | ☐ 営業部門 |
| ☐ 事業系部門(製造・生産・サービス提供・販売 など) | ☐ 技術系部門 | | |
| ☐ その他 | | | |

問10 給与の形態について、あてはまるもの1つに✓をつけてください。

- ☐一般社員と同じ
- ☐アスリートとしての特別な給与形態

↓
契約の概要

問11 勤務時間で特別な待遇はありますか。あてはまるもの1つに✓をつけてください。

- ☐なし (一般社員と同じ会社既定の就業時間、休暇)
- ☐あり (アスリート社員として特別な勤務時間、休日などの待遇あり)

↓
具体的な内容

問12 アスリート・パラアスリートの練習時間について、あてはまるもの1つに✓をつけてください。

- | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| ☐ ほぼ就業せず競技に専念 | ☐ 就業時間前 | ☐ 就業時間の合間 | ☐ 就業時間後 |
| ☐ その他 | | | |

↓
具体的な内容

問13 給与、勤務形態以外に、どんな支援を行っていますか。あてはまるもの全てに✓をつけてください。

- ☐ 特にない
- ☐ 好成績にともなう昇進 ☐ 成績にともなう特別金の支給 ☐ 大会出場や遠征などの負担援助
- ☐ 器具、用具などの負担援助 ☐ 練習場所の提供または援助
- ☐ コーチなど指導体制の提供または指導者との契約の援助
- ☐ トレーナーなどコンディショニングサポートの援助 ☐ 大会出場などの手続き等の援助
- ☐ メディア出演などのマネジメント対応 ☐ 社員などによる応援組織づくり
- ☐ その他

問14 アスリート・パラアスリートを採用する場合、特に重要視している点を3つ選んでください。

- ☐ 競技種目 ☐ 戦績(ランキングやオリンピックなどの出場の可能性)
- ☐ 日常的な勤務の可否 ☐ 勤務地、勤務時間 ☐ 給与水準 ☐ 給与以外の競技費用負担
- ☐ 社会人としての基礎能力(マナー、一般常識など) ☐ 広告宣伝分野での貢献度
- ☐ 人柄や人間性 ☐ ビジネススキル(語学力など) ☐ 学歴 ☐ アスリートを通じたコネクションづくり
- ☐ その他

問15 アスリート・パラアスリートの採用に関して有効だと思う機会やサービスをすべて、次の中から選んでください。

- ☐ アスリート採用希望企業の紹介サービス ☐ アスリート人材登録サービス
- ☐ 定期的な就職相談会の開催 ☐ 就職のためのコンサルティングサービス
- ☐ ビジスマナー、一般常識などのトレーニング機会提供
- ☐ ビジネススキルの習得機会提供(語学、パソコン操作など)
- ☐ 成功体験の共有機会の提供(講演会、交流会など)
- ☐ その他

問16 アスリート・パラアスリートを採用する理由は何ですか。あてはまるもの全てを選んでください。

- ☐ 経営者などトップの意向 ☐ 会社の知名度向上・PR・イメージアップへの貢献
- ☐ 社員の士気高揚・一体感の醸成 ☐ 地域貢献などCSR活動への貢献 ☐ 知名度の高さ
- ☐ ビジネススキルの高さ ☐ コミュニケーション能力の高さ ☐ リーダーシップ
- ☐ 社会人としての基礎能力の高さ(マナー、人柄など) ☐ 国際的な経験の豊富さ
- ☐ その他

●問1で「アスリート採用、所属契約の予定がない」と回答した方のみ伺います。

問17 特にアスリート採用を考えていない理由はどんなことですか。あてはまるもの全てを選んでください。

- ☐ 特にない
- ☐ 会社規模に合わない ☐ 業種・業態にそぐわない ☐ アスリート採用の必要性を感じない
- ☐ アスリートへの十分な支援体制がない ☐ 一般社員と異なる雇用枠を考えていない
- ☐ その他

問18 アスリートに対してどのようなイメージがありますか？ あてまるものに✓で印をつけてください。

- ☐ まじめ ☐ メンタルが強いそう ☐ 元気・根性がある ☐ 扱いづらい
- ☐ 明るい ☐ 仕事スキルへの不安 ☐ 社会人としての一般教養への不安
- ☐ 給料/勤務形態への不安 ☐ その他

●最後に貴社について伺います。

FS 1 業種

- ☐ 農林水産・鉱業 ☐ 建設業 ☐ 製造業, ☐ 卸・小売業・飲食店 ☐ 金融・保険業
- ☐ 不動産業 ☐ 運輸・通信業 ☐ サービス業 ☐ 情報 ☐ マスコミ・広告
- ☐ 教育・教員 ☐ 公務員 各種団体

FS 2 社員数

- ☐ 50名未満 ☐ 50~100名未満 ☐ 100~300名未満 ☐ 300~1000名未満 ☐ 1000名以上

FS 3 お答えいただいた方の所属について、あてはまるもの1つに✓をつけてください。

- ☐ 経営者・役員 ☐ 総務・人事 ☐ 広告・広報 ☐ その他の管理部門 ☐ 営業部門
- ☐ 事業系部門(製造・生産・サービス提供・販売 など) ☐ 技術系部門
- ☐ その他

FS 4 アンケート回答企業として貴社名の表示

- ☐ 回答内容含めて表示可能
- ☐ 回答内容は不可、アンケート回答協力企業としての表示可能
- ☐ 企業名表示不可

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

●直接面談で聞き取り調査の要約 *調査員記入

(より具体的な競技プロフィール、待遇、練習環境、企業とのマッチング事業に期待すること など)

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
「アスリートと企業等とのマッチング支援」

平成30年3月31日発行
株式会社スポーツビズ
〒104-0061 東京都中央区銀座7-10-6 アスク銀座ビル5F
Tel : 03-5537-8460 Fax : 03-5537-8461
URL : www.sports-biz.co.jp