2019年度スポーツ庁委託事業スポーツキャリアサポート推進戦略報告書(プロジェクト報告)

独立行政法人日本スポーツ振興センター 2020年3月30日

本報告書は、令和元年度スポーツ庁委託事業として、独立行政法人日本スポーツ振興センターが実施した「2019年度スポーツキャリアサポート戦略におけるスポーツキャリアサポート推進戦略」の成果を取りまとめたものです。

従って、本報告書の複製、転載、引用等にはスポーツ庁の承認手続きが 必要です。

II.	事業概要	4
1	1. 本事業の背景と本年度の目的	
2	2. 実施体制	
III.	. スポーツキャリアサポートコンソーシアムの運営	7
1	1. スポーツキャリアサポートコンソーシアムの事業背景と目的	
2	2. 実施内容と実績	
	(1) スポーツキャリアサポートコンソーシアム事務局の運営	
	1) 2019 年度スポーツキャリアサポートコンソーシアム総会	
	2) スポーツキャリアサポートコンソーシアム運営委員会	
	3) 会員内広報 (メールマガジン)	
	4) 広報(ホームページ・Facebook)	
	(2) アスリート・キャリア中央フォーラム	
	(3) 会員連携プロジェクト	
	1) 企画プロジェクト	
	2) アスリートのキャリア支援プロジェクト	
IV.	デュアルキャリア教育プログラムの推進	_26
1	1. 背景	
2	2. 実施内容と実績	
	(1) デュアルキャリア教育プログラムの実施	
	(2) デュアルキャリア教育プログラムの実施促進のためのシステム整備	
	(3) 「デュアルキャリア啓発用リーフレット(指導者・保護者向け)」の作	武
3	3. 今後に向けた課題	
	(1)デュアルキャリア教育プログラムの継続的な改訂	
	(2)ファシリテーターの質の担保	
V.	総括	30

I. はじめに______2

I. はじめに

平成 25 (2013) 年 9 月 8 日、ブエノスアイレスで開かれた国際オリンピック委員会 (IOC) の総会において、令和 2 (2020) 年夏季オリンピック・パラリンピック競技大会の東京開催が決定した。我が国では、これを契機とし、国をあげたアスリートの国際競技力向上施策の推進が加速している。これに伴い、アスリートが競技力向上に活動時間の多くを割く「フルタイム化」が進行している。その一方で、セカンドキャリアやデュアルキャリアに代表されるアスリートのキャリア形成支援についても関心が高まっている。

平成 12 (2000) 年に策定された「スポーツ振興基本計画」で初めてアスリートのキャリア形成が政策課題に位置づけられて以降、平成 24 (2012) 年策定の「スポーツ基本計画」では「デュアルキャリア」の意識啓発が言及された。平成 27 (2015) 年には、「教育再生実行会議」の第六次提言(平成 27 (2015) 年 3 月 6 日)にて、国がアスリートのキャリア形成支援を一元的に実施できる体制構築への取組みが提示され、スポーツ界だけでなく教育界の両面から国の取り組むべき政策課題となった。その後、スポーツ庁が主催する「スポーツ未来開拓会議」、「大学スポーツの振興に関する検討会議」等においてアスリートのデュアルキャリア支援について言及された。このような経緯を経て、スポーツ庁は、平成 29 (2017)年 3 月 24 日、「第 2 期スポーツ基本計画」を公表した。第 2 期スポーツ基本計画は、「アスリートのキャリア形成について、スポーツの関係団体及び教育機関、経済団体が連携し、デュアルキャリアの取組みを促進する」としている。

以上のようなアスリートのキャリア形成に関する政策的な変遷を背景に、独立行政法人日本スポーツ振興センター(以下「JSC」という。)では、平成27年度よりスポーツ庁委託事業「スポーツキャリアサポート推進戦略」(以下「本事業」という。)を受託し、スポーツ界でのアスリートのキャリア形成に関する事業を推進してきた。一方、平成30年3月に発足した一般社団法人大学スポーツ協会は、デュアルキャリア形成支援施策を複合的に立案推進することを目的として、デュアルキャリア部会を設置し、キャリア形成に対する意識と考え方を醸成していくプログラムの展開を始めている¹。また、アスリートのキャリアを支援する民間企業等も増加しているなど、スポーツ界、大学、産業界など多方面からのアスリートのキャリア形成に関する取組みが進んでいる。

本報告書は、これらのアスリートを取り巻く社会環境の変化を鑑みながら推進した「2019年度

¹ 参照) 一般社団法人大学スポーツ協会 ホームページ: https://www.univas.jp/about/

スポーツキャリアサポート戦略におけるスポーツキャリアサポート推進戦略」の成果を報告する ものである。

II. 事業概要

1. 本事業の背景と本年度の目的

本事業は、平成27年度から始まった当時の文部科学省委託事業「スポーツキャリアサポート戦略」の中に位置づけられる。JSCは、平成25年度文部科学省委託事業「デュアルキャリアに関する調査研究」において、アスリートのキャリア形成に関して個別ニーズに対応可能な一元的な体制整備の必要性を示した。さらに、平成26年度文部科学省委託事業「アスリートのキャリア形成に関する実践研究」における実践的な調査研究の結果に基づいた一元的な体制整備の在り方について提言した。これらの提言が元になった「スポーツキャリアサポート戦略」事業は、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ことを目的としている。本事業は、その中でも特に「アスリートのスポーツキャリア全体を効果的に支援する体制の構築と運営」を目指すものと位置づけられている。

本事業は、これまで JSC が受託し、平成 27~29 年度までの 3 カ年計画を完了した。平成 30 年度及び本年度は単年度事業として実施されることとなった。本年度は、委託要項(参考:図 1)に基づき、「関係団体・機関等の連携によるアスリートのキャリア全体を効果的に支援する体制の構築・運営」をスポーツキャリアサポートコンソーシアムの事業として位置づけ、複数の関係団体の中で事業推進が実行できるよう実施体制を整備した。一方、「デュアルキャリア意識の改革プラン」は、これまで本事業内で開発された「デュアルキャリア教育プログラム」を推進することとし、JSC が主体となってプログラムを運営した。

2) 2019年度スポーツキャリアサポート推進戦略の公募概要と事業方針

スポーツ庁委託事業 スポーツキャリアサポート戦略 (2019年度)

●事業主旨(スポーツ庁 委託要項より)

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**。

(1)スポーツキャリアサポート推進戦略

我が国におけるスポーツキャリア形成支援の体制の整備を図るため、関係団体・機関等の<u>連携・協働を推進し、アスリートのスポーツキャリア全体を効果的に支援する体制の構築・運営</u>

- ① 関係団体と連携し、効果的に支援する体制の構築・運営
 - ・スポーツキャリア支援のための事業の質の向上や新たな事業の創出等に資するよう、 情報の共有と相互の資源を生かした連携を促進するためにコンソーシアムの構築・運営を行う
 - ・アスリートキャリアアドバイザーについて、関係団体と調整し必要な育成体制を構築。 基本的な育成方針と定量的な目標の上、育成を行う。
- ② デュアルキャリア意識改革プラン
 - ・アスリートやその関係者を対象としたプログラムを実施普及

(2) アスリートと企業のマッチング支援

(3) アスリートに対する支援者からの資金拠出



図 1. 2019 年度スポーツキャリアサポートコンソーシアム総会資料より (2019 年度スポーツキャリアサポート戦略の公募概要)

2. 実施体制

本事業は、以下のメンバー構成で運営した。

【統括責任者】

久木留 毅 ハイパフォーマンス戦略部 部長

【事業推進責任者】

白井 克佳 ハイパフォーマンス戦略部開発課 課長

【事業推進マネージャー】

河合 純一 ハイパフォーマンス戦略部開発課 主任専門職(令和元年12月退職)

【コーディネーター】

笠原 美鈴 ハイパフォーマンス戦略部開発課 受託事業契約職員

【事業推進担当者】

野口 順子 情報·国際部国際戦略課 主任専門職

松井 陽子 ハイパフォーマンス戦略部開発課 主任専門職

衣笠 泰介 ハイパフォーマンス戦略部開発課 主任専門職

山田 香 ハイパフォーマンス戦略部戦略課 支援第四係長

新川 咲季 ハイパフォーマンス戦略部開発課 契約職員

髙嶌 遥 ハイパフォーマンス戦略部戦略課 契約職員

神谷 英里子 ハイパフォーマンス戦略部開発課 契約職員

近藤 邦宏 ハイパフォーマンス戦略部開発課 契約職員

寺澤 奈津季 ハイパフォーマンス戦略部戦略課 契約職員

児島 雄三郎 ハイパフォーマンス戦略部開発課 契約職員

【事務担当者】

松木 知恵子 ハイパフォーマンス戦略部事業推進課 課長

甲賀 ひとみ ハイパフォーマンス戦略部事業推進課 事業管理第二係長

三宅 真理子 ハイパフォーマンス戦略部事業推進課 契約職員

III. スポーツキャリアサポートコンソーシアムの運営

1. スポーツキャリアサポートコンソーシアムの事業背景と目的

これまでの本事業の経過の中で、我が国には、アスリートが競技者としてのキャリアと競技以外のライフキャリアを形成する上で、どちらか片方をトレードオフすることなく、自己実現を可能にするためのシステムが存在しないことが指摘されてきた。平成 25 年度に実施された「デュアルキャリアに関する調査研究」では、アスリートを取り巻く課題の多様性やニーズの個別性に対して、個別組織や一個人による解決策の提供は困難であり、各関係団体の連携・協働を通した資源の連結が必要不可欠であることが示された。スポーツ庁は、国、独立行政法人、スポーツ団体等のアスリートのキャリア支援が個別に行われている現状を受け、スポーツ団体、教育機関、経済産業団体等で構成される「コンソーシアム」の創設を JSC に委託した。平成 27 年度に、「コンソーシアム設置会議」を設置し、コンソーシアムの創設とその在り方について協議・検討を重ねた。また、コンソーシアム設置会議では、主に「スポーツキャリアサポート戦略に関する全体の基本方針に関すること」及び「コンソーシアム構築に際する体制の在り方や運営方法・規程に関すること」について議論が行われ、「コンソーシアムの創設とその在り方に関する提言」をスポーツ庁に提出した。これを受け、平成 28 年度に、一元的な支援体制の構築を具現化するために、アスリート・キャリア・トーク・ジャパン 2017 において、「スポーツキャリアサポートコンソーシアム」(以下「コンソーシアム」という。) が創設された。

コンソーシアムの事業目的は、「関連団体が連携し、(中略) アスリートがスポーツキャリア及びライフキャリアを両立させるためのシステムを構築すると共に支援を提供する (「スポーツキャリアサポートコンソーシアム会則 (平成31年2月18日一部改正)」より抜粋)」である。

平成 29 年度はコンソーシアム運営委員会及びコンソーシアム総会を開催、コンソーシアム運営に関する意見交換を実施し、会員数も創設当初の13団体から16団体に拡大した。平成30年度は、さらに民間企業等を中心に15団体が加盟し、31団体に拡大した。しかし、会員数は拡大したものの、コンソーシアムとして会員連携の組織を機能化させるまでには至らなかったことが課題として残った。

そこで本年度は、産学官が一体となったコンソーシアムを機能化させることを目標に、組織の 意思決定機関である運営委員会の決定の下、会員の連携による二つのプロジェクトを発足し、そ の運営を行うこととなった。コンソーシアム事業の実施概要は、以下のとおりである。

2) 2019年度スポーツキャリアサポート推進戦略の公募概要と事業方針

スポーツキャリアサポートコンソーシアムの事業方針

【事務局運営(JSC)】

会員管理・会員内広報・総会、運営委員会の開催・渉外活動・広報活動等

【事業内容】

① イベント:アスリート・キャリア中央フォーラムの開催 (10月29日ハイパフォーマンススポーツカンファレンス内にて)

② 企画プロジェクト

産学官連携の組織体としてアスリートのキャリア形成を一元的に支援することを目的に、連携事業を企画するための調査を実施し、事業戦略を策定する。また、情報の一元化を目指したポータルサイトの改修も見据えながら、効果的な情報発信やユーザーとのコミュニケーションを含めた広報戦略についても検討する。

③ アスリートのキャリア支援プロジェクト

デュアルキャリア意識の向上を目指し、会員内で効果的な普及活動の検討を行う。 また、アスリートキャリアアドバイザーのあり方について再度検討し、育成や活用に 関する方向性を明確にする。



図 2. 2019 年度スポーツキャリアサポートコンソーシアム総会資料より (2019 年度スポーツキャリアサポートコンソーシアムの事業方針)

2. 実施内容と実績

- (1) スポーツキャリアサポートコンソーシアム事務局の運営
 - 1) 2019年度スポーツキャリアサポートコンソーシアム総会

スポーツキャリアサポートコンソーシアム総会(以下「総会」という。)は、スポーツキャリアサポートコンソーシアム会則(以下「会則」という。)で、全会員をもって構成し、年一回開催することと規定されている。

また、昨年度のスポーツキャリアサポートコンソーシアム運営委員会(以下「運営委員会」という。)にて、組織ガバナンスの透明性を確保するため、会則が改訂され、総会に運営委員選任の権限が加えられた。そのため、本年度は、運営委員会に先行して事業開始直後に総会を開催した。開催した総会の概要は以下のとおりである。

【総会】

2019 年度スポーツキャリアサポートコンソーシアム総会(令和元年 10 月 21 日) (主な内容)

- ・定足数の確認:会員数31、出席16(本会終了時には17)で本会の成立を確認した。
- 報告事項
 - 2018 年度の活動報告
 - 2019 年度スポーツキャリアサポート推進戦略の公募概要とスポーツキャリアサポート コンソーシアム事業方針について
 - 2019年2月会則改定の概要について

議事

議案1:運営委員の選任

以下6名の運営委員が選任された。

【令和元年度 運営委員】

氏名	所属	役職
久木留 毅	独立行政法人日本スポーツ振興センター	ハイパフォーマンス戦略部長
星野 一朗	公益財団法人日本オリンピック委員会	選手強化副本部長
山田 登志夫	公益財団法人日本障がい者スポーツ協会	常務理事
ヨーコ ゼッターランド	公益財団法人日本スポーツ協会	常務理事·指導者育成委員会委員長
浅川 伸	公益財団法人日本アンチ・ドーピング機構	専務理事
葛西 順一	公益社団法人全国大学体育連合	専務理事

2) スポーツキャリアサポートコンソーシアム運営委員会

運営委員会」は会則で「本会の意思決定機関」と定義されており、本年度は、令和元年 10 月 16 日から令和 2 年 3 月 20 日までの事業受託期間中に 2 回開催した。

昨年度より、運営委員の先鋭化と機能化を図るため、スポーツ統括団体、教育界の主要団体 の6団体から運営委員が選任されており、本年度も同団体より6名の委員の選任が総会にて決 議された。運営委員の任期は、総会による選任の後、翌年度の総会の終結の時までである。

また、昨年度の会則改訂により書面による運営委員会の開催が可能となり、書面決議を2回

実施した。

開催された4回の運営委員会の詳細は以下のとおりである。また、運営委員会にて入会が承認された新規入会団体は4団体あった。

【運営委員会】

① 第1回運営委員会(令和元年10月21日)

議案1:会長・副会長の選出

久木留会長、山田副会長、星野副会長が選出された。

議案2:新規入会希望団体の審議

新規3団体の入会が承認された。

議案3:本年度事業計画、プロジェクトの組織化及び運営について プロジェクトの組織化及びプロジェクトメンバーが承認された。

② 書面による運営委員会(令和元年11月18日)

議案 1: コンソーシアムプロジェクトメンバー新規参加希望団体の審議について 新規 1 団体のプロジェクト参加が承認された。

③ 書面による運営委員会(令和2年2月7日)

議案 1: コンソーシアム新規入会希望団体の審議について 新規 1 団体の入会が承認された。

④ 第2回運営委員会(令和2年2月18日)

以下の内容について報告がなされた。

- 2019 年度事業報告
- JSC 内で実施した事業 デュアルキャリア教育プログラムの推進
- スポーツキャリアサポートコンソーシアムの事業
- 2020 年度事業方針

【新規入会会員】

新規入会団体	入会承認日
一般社団法人アスリートデュアルキャリア推進機構	令和元年 10 月 21 日
株式会社 MpandC	令和元年 10 月 21 日
株式会社 UNICO MANEGEMENT	令和元年 10 月 21 日
EY Japan 株式会社	令和2年2月7日

上記4団体の新規入会により、コンソーシアム会員は、令和2年3月現在、35団体になった。 (参照: 別添資料1)

3) 会員内広報 (メールマガジン)

昨年度12月より会員内メールマガジン(以下「メルマガ」という。)を発行している。「スポーツキャリアNews」、略して「スポキャリNews」という愛称のメルマガは、本事業の受託期間外も含め、月1回の継続的な配信を目指して運用した。

本メルマガは、コンソーシアム会員に対し、スポーツ界におけるキャリア教育の普及啓発とスポーツキャリア市場に関する有益な情報を発信することを目的としている。また、コンソーシアムの活動目的でもある会員間の情報共有による連携、協働、支援を促進することも狙いとしている。さらに、メルマガ作成に当たって事務局からコンソーシアム会員や関係者へ取材等のコミュニケーションをとることにより、良好なリレーションシップを構築し、各団体が抱えるアスリートのキャリアに関する課題やリソースを引き出すマーケティング活動という側面もある。発信したメルマガの内容は以下のとおりである。

【令和元年度 スポーツキャリア News 配信一覧】 (参照:別添資料2)

No.	テーマ	発行日
5	キャリア支援の世界的動向 ~"ウェルビーイング"から考える全人的な選手サポート(NZ の事例)~	平成 31.4.26※
6	IOC が提供するアスリートのキャリア支援の最前線	令和元.5.22※
7	アスリートのアントラージュとして考えるアスリートのキャリア支援 ~(公財)日本アンチドーピング機構~	令和元.6.19※
8	日本トップリーグ連携機構のキャリア支援事業の取組み	令和元.7.17※
9	JSC のデュアルキャリア意識啓発の取組み	令和元.8.21※
10	JSC ハイパフォーススポーツカンファレンス内、キャリアセッション開催報告	△ π= 12.10
10	/JSC"デュアルキャリア教育プログラム"の実施	令和元.12.18
11	日本フェンシング協会のアスリートのキャリア支援に関する取組み	令和 2.1.16
臨時号	会員連携プロジェクト企画協力 3/4 カンファレンス開催のお知らせ	令和 2.2.14
12	田中研之輔 教授に聞く、プロティアン・キャリアから見るアスリート人材の課題と可能性	令和 2.2.19
13	スポーツ庁委託事業「2019 年度スポーツキャリアサポート推進戦略」の終了にあたって	令和 2.3.19

※No.5~9 は委託期間外に発行

4) 広報 (ホームページ・Facebook)

本事業内容を広く社会に還元することを目的に、スポーツキャリア総合ポータルとSNS (Facebook) を運用することにより、広報活動を実施した。

【ポータルサイト】

	内容	更新日
1	2019 年度スポーツキャリアサポートコンソーシアム総会・運営委員会実施報告	令和 2.2.7
2	アスリート・キャリア支援セッション実施報告(ハイパフォーマンススポーツ・カンファレンス 2019)	令和 2.2.7
3	デュアルキャリア教育プログラムの実施報告	令和 2.2.14
4	「デュアルキャリアのススメ」リーフレット完成報告	令和 2.3.6
5	「Athlete Career Challenge」Kick Off カンファレンス 企画協力の報告	令和 2.3.10

<スポーツキャリア総合ポータルの月別ページビュー数(令和2.3.15時点)>

月	アクセス数
4月※	1,730
5月※	2,155
6月※	1,654
7月※	2,061
8月※	1,678
9月※	1,626
10月※※	2,698
11月	2,200
12月	2,204
1月	2,398
2月	2,292
3月	1,097

※委託期間外 ※※10月16日から契約開始

[Facebook]

	内容(タイトル)	更新日	リーチ数*1
1	"Better people make better players" (より良い人々はより良い選手をつくる)	平成 31.4.8※	3,006
2	ハイパフォーマンススポーツ・カンファレンス 2019、デュアルキャリアセッション開催のお知らせ	令和元.9.27※	631
3	2019 年度 SCSC 総会の開催	令和元.12.24	347
4	ハイパフォーマンススポーツ・カンファレンス 2019 にてスポーツキャリアのセッション実施!!	令和元.12.27	308
5	JSC"デュアルキャリア教育プログラム"の実施	令和 2.1.23	235
6	3月4日開催!!	令和 2.2.18	743
	~スポーツのチカラで未来を変える、Beyond2020 アスリートキャリア形成支援構想~		
7	JSC"デュアルキャリア教育プログラム"の実施	令和 2.2.26	245
8	重要:3/14「Athlete Career Challenge」Kick Off カンファレンス開催方法の変更	令和 2.2.27	78
9	動画配信開始!「Athlete Career Challenge」Kick Off カンファレンス	令和 2.3.11	144
10	企業関係者必見!ビジネスマインドアスリートが日本を変える!	令和 2.3.13	110

^{*1} Facebook のタイムラインに表示された数 ※委託期間外に更新

(2) アスリート・キャリア中央フォーラム2

アスリートのキャリア形成の課題に関する議論を広く発信し、社会的関心を生み出すことを 目的に、平成27年度からアスリート・キャリア中央フォーラム「Athlete Career Talks Japan」 を開催してきた。昨年度からは、JSC主催の「ハイパフォーマンススポーツ・カンファレンス」 内にてキャリアセッションとして当該フォーラムに当たるものを実施している。

本年度は 2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会開催を前に、アントラージュ 等に対して、アスリートのキャリア課題の認知、理解、行動を促進することを目的に開催した。 概要は以下のとおりである。

テーマ: ポスト2020のスポーツ界におけるデュアルキャリア支援の在り方

開催日時: 令和元年10月29日 14:10~15:40

会 場: ハイパフォーマンススポーツセンター (HPSC)

登 壇 者 : 松本 薫 氏 (2012年ロンドン五輪 柔道女子 57キロ級金メダル

株式会社ベネシード AD 統括本部 DI 事業部 社会貢献推進課)

宮脇 信介 氏 (日本フェンシング協会 専務理事)

田中 研之輔 氏 (法政大学 キャリアデザイン学部・大学院 教授)

概 要: 中央競技団体がトップアスリートのデュアルキャリア支援について主体的に考えるようになることを狙いとした。田中氏は、キャリア研究の学術的な背景から「プロティアン(変幻自在な)キャリア」という新しい概念について紹介した。宮脇氏は、日本フェンシング協会の取組み、「アスリート・フューチャー・ファースト」へコンセプトチェンジした経緯と、具体的な取組み内容等を紹介した。松本氏は、引退後に所属先の企業内起業に至った経緯とその背景となった幼少期からの体験等を紹介した。最後に参加者全員で、アスリートが競技を終えた後も、一人ひとりが自分らしく社会で活躍できるよう、スポーツ界として支援をしていく必要があることを共有した。

参加者数: 117名(瞬間値)

^{2 「}ハイパフォーマンススポーツ・カンファレンス 2019」内にて実施

本年度のテーマは、「ポスト 2020 のスポーツ界におけるデュアルキャリア支援の在り方」とし、主に中央競技団体がトップアスリートのデュアルキャリア支援について主体的に考えるようになることを狙いとし、JSC が他の事業で開発したハイパフォーマンススポーツのチェックリストからキャリアに関する 4 項目を抜粋したワークシート (別添資料 3) を使用して参加者がそれぞれの所属先での取組みを客観的に評価できるように試みた。

JSC 監修の「アスリートデータブック: 夏季版 2018」によると夏季オリンピックメダリストの平均年齢が 26 歳前後でピークとなることが示されており、ピーク年齢から逆算したスポーツ以外の将来を見据えたデュアルキャリアの視点が重要であることを共有した。さらに中央競技団体は育成・強化の各段階にデュアルキャリア支援を整備することが必要となることを問題提起した。その後、田中氏、宮脇氏の講演から始まり、元アスリートの松本氏を交えてディスカッションを行った。

キャリア論の学識経験者であり大学教育の立場でもある田中氏からは、キャリア研究の学 術的な背景から近年注目される「プロティアン(変幻自在な)キャリア」という新しい概念 が紹介された。「人生 100 年時代」だからこそ、自身が変幻自在であることへの気づきの大 切さ、社会においては適応性の高いキャリア形成が求められていると発言された。

宮脇氏からは、日本フェンシング協会が勝利至上主義から脱却し「アスリート・フューチャー・ファースト」へコンセプトチェンジした経緯などが紹介された。具体的な取組みとして、選手が主体性と社会性を獲得するため、自分自身でセールスシートを作り、スポンサーを獲得できる仕組みと支援を実施しているとの報告があった。

松本氏のキャリア形成の過程をモデルに田中氏、宮脇氏と共にディスカッションしながら、キャリア形成の主体性やマルチアイデンティティの重要性などが示された。またラグビーワールドカップでも注目されたニュージーランド代表は、競技力向上と共にアスリートー人ひとりに対するウェルビーイング(よりよく生きる様)の支援を行っていることが紹介された。なお、事後アンケートでは、回答者(N=6)の83.3%が「とても満足している」と回答した。

以上のことから、アスリートが競技を終えた後も、一人ひとりが自分らしく社会で活躍できるよう、スポーツ界だけではなく、教育界、産業界と連携したアスリートのキャリアの包括的な支援が求められていると言える。

(3) 会員連携プロジェクト

本年度は、公募要領に謳われた「関係者が行うスポーツキャリア支援のための事業の質の向上や新たな事業の創出等に資するよう、それぞれが持つ情報の共有と相互の資源を生かした連携を促進する」ことを目的に、会員による連携プロジェクトを実施することとした。そこで、第一回運営委員会にて、事務局が提示した2つのプロジェクトの組織化が承認された。プロジェクトに参画する団体は、事前に各プロジェクトの主旨を会員に案内して有志を募り、同運営委員会にて承認された。また、新規入会団体からもプロジェクトへの参画の希望を受け、書面による運営委員会を開催し、参画団体として追加で承認された。プロジェクトに参画する団体は、各団体2名を上限にプロジェクトメンバー(以下「メンバー」という。)として名前を登録してもらい、プロジェクトへのコミットを促した。令和元年11月1日に第一回プロジェクト会議がそれぞれ開催され、キックオフとなった。各プロジェクトの概要と成果は以下のとおりである。

1) 企画プロジェクト

① プロジェクト背景

スポーツキャリアコンソーシアムを設立したものの、コンソーシアム会員の主体的な活動は 少ないことが課題であった。スポーツキャリアを取り巻く環境は、ここ数年で大きく変化して いることから、現状調査に基づく事業戦略を立案する必要があった。

② プロジェクトメンバー

本プロジェクトに参画した会員団体は以下のとおりである。実施に当たっては、会員が持つ ノウハウや資源提供を募り、調査の企画や事業実施等について協力を仰いだ。本プロジェクト の運用については、調査の実施かつ包括的なプロジェクトの推進を外部委託し、専門的な観点 からのプロジェクトの運営支援を受けながら実施した。

会員名	主担当	副担当
一般社団法人 Double Education	星川 太輔	
株式会社 スポーツフィールド	○岸 充	小西 秀人
公益財団法人 日本障がい者スポーツ協会	中森邦男	
公益財団法人 全日本柔道連盟	木村 昌彦	
独立行政法人 日本スポーツ振興センター	◎河合 純一*	衣笠 泰介**
		野口 順子

◎リーダー ○サブリーダー

*令和元年 12 月まで **令和 2 年 1 月より主担当かつリーダー

③ プロジェクト目的

産学官連携の組織体として、関係団体が連携してアスリートのキャリア形成を一元的に支援することを目的に、会員が有するキャリアに関する資源や知見を集約し、連携事業を企画するための調査を実施する。調査結果に基づき、長期的なコンソーシアム運営を見据えた事業体制を検討する。また、調査結果に基づいて、アスリートやアントラージュに向けた効果的なコミュニケーションを図るための広報戦略を策定することを目的とした。

④ 実施内容

連携事業の企画について、以下のスケジュールのとおり行った。

	実施日	内容
第1回	令和元年 11 月 1 日	プロジェクトキックオフ、調査設計の検討
第2回	令和元年 11 月 25 日	調査概要の決定
第3回	令和元年 12 月 12 日	調査項目の作成
第4回	令和 2 年 1 月 23 日	調査結果の中間報告
第5回	令和2年2月30日	調査結果のまとめと提言

●調査概要

調査は定量調査と定性調査に分けて以下のとおり行った。

【定量調查】

1. 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム

調査期間:1月6日~31日

送付団体数:114

有効回収数:69

対象:競技団体(オリンピック):41、競技団体(パラリンピック):26、

日本トップリーグ連携機構加盟チーム:47

調査手法:競技団体へはメールで回答サイトのURLを連絡。日本トップリーグ連携機構加盟チームへは回答サイトのURLを記載した依頼状を送り、回答サイトから回答いただく。

2. 大学

調査期間:1月6日~31日

送付大学数:226

有効回収数:74

対象:全国大学体育連合所属大学等

調査手法:回答サイトの URL を記載した依頼状を郵送。回答サイトから回答いただ く。期間中2回、督促ハガキを発送。

3. ビジネスパーソン

調査期間:1月10日~13日

有効回答数:1020(経営層:340、経営企画:340、人事(採用及び教育研修):340)

調査手法:調査モニターに対してwebアンケートを依頼。

【定性調查】

以下の5名を対象に、定性調査を実施した。

<定性調査対象者>

	対象特性		調査日	備考	
	年代	性別	競技		
Α	20代	男性	障がい者卓球	令和2年1月8日	企業に契約社員として所属しているものの、社業は一
					切行わず、競技に集中している。
В	20 代	女性	障がい者水泳	令和2年1月8日	企業に正社員として勤務。週2日3時間程度社業
					を行いつつ、練習に励む。現在は社業に専念している。
С	30代	男性	陸上競技	令和2年1月9日	実業団チームの陸上部に4年間所属したのち、現役
					引退。
D	20代	女性	陸上競技	令和2年1月14日	フルタイムで勤務しつつ、終業後や休日の時間を使って
					練習に励む。
Е	20代	女性	競泳	令和2年1月14日	大学時代は日本代表として活躍するも、就職を機に
					引退。現在は民間企業に勤務。

⑤ 成果と課題

調査結果 (参照:別添資料 4、別添資料 5) に基づき、長期的なコンソーシアム運営を見据 えた事業体制の検討、アスリートやアントラージュに向けた効果的なコミュニケーションを 図るための広報戦略の策定について検討した (参照:別添資料 6)。

調査結果及びプロジェクト会議を通し、今後のコンソーシアムの事業体制や広報戦略に関 して以下の提言を行う。:

- ○スポーツキャリアコンソーシアムにおける産学官連携強化のため、企画戦略の機能/ワーキンググループを設置すること。具体的には、本調査の調査結果を基に、アスリートのキャリア形成支援事業の全体戦略の策定及び事業運営体制の構築を図ること。
- ○既存のプログラム (例:デュアルキャリア教育プログラム) や資源を継続的に活用した上で、キャリア形成支援事業の全体戦略に基づいた包括的な支援を推進すること。特に若年層からアスリートの育成段階 (例:プレデュアルキャリア期、デュアルキャリア期) に応

じたコンソーシアム会員やアントラージュ等に対する具体的な制度・教育・支援を設計すること。

○アスリートと社会のギャップを埋めるため、デュアルキャリアの認知度(現在30%程度)を さらに向上させる。情報発信の主体、対象等を考慮にいれるなど広報戦略を具体化する(カ ンファレンスやセミナー等の開催や自律的なキャリア形成支援の模範となる企業の表彰等)。

2) アスリートのキャリア支援プロジェクト

① プロジェクト背景

アスリートのキャリア支援プロジェクトは、以下のプロジェクト主旨の下、有志の会員 8 団体が集まり、スタートした。

<プロジェクト主旨(第一回運営委員会資料より抜粋)>

アスリートのキャリア形成を支援するため、本事業内で開発した「デュアルキャリア教育プログラム」を JSC が主体となって実施してきたが、普及の範囲は限定的であった。そこで更なる「デュアルキャリア」意識の向上を目指し、コンソーシアム会員内で効果的な普及活動の検討を行う。検討に当たっては、各団体が有するキャリア形成支援のリソースや情報を共有し、互いの資源が相乗的かつ効果的に普及できる仕組み作りを目指す。また、本事業内で JSC が平成 28~29 年度に開発した「アスリートキャリアアドバイザー」育成のモデルカリキュラム及び育成した人材の活用について、会員の知見を交えて、その活用と普及について検討する。

本プロジェクトには、上記のとおり運営委員会によって二つのテーマが設定されていた。一つ目は「デュアルキャリアの意識向上を目指し、コンソーシアム会員内で効果的な普及活動の検討を行う」こと。二つ目に、本事業内で JSC が開発した「『アスリートキャリアアドバイザー』の活用と普及について検討する」こと。この二つのテーマを網羅する形で、かつ、参画したメンバーの専門性と課題観に応じて、第一回のプロジェクト会議にて具体的な成果目標を設定することから開始した。「アスリートキャリアアドバイザー」のテーマに関しては、本プロジェクトメンバー内に過去に開発されたプログラムを受講した者はおらず、そのプログラムや育成された人材の理解から始めることは、時間的、内容的に合理的ではないと

判断した。一方、参画したメンバーは、既に人材紹介業などで一般市場に認知されているキャリアアドバイザーとして、アスリートに対してキャリアアドバイスを実践する者が多くおり、その立場における課題観を本プロジェクトとして扱うこととした。

② プロジェクトメンバー

本プロジェクトに参画した会員団体は以下のとおりである。

会員名	主担当	副担当
一般社団法人 Double Education	○星川 太輔	
株式会社 アスリートプランニング	亀野 陽太郎	小池 俊介
株式会社 山愛	坂上 沙由理	三村 周平
株式会社 スポーツフィールド	岸 充	小西 秀人
株式会社 ゼネラルパートナーズ	石原 孝浩	
株式会社 MPandC	森下 尚紀	鈴木 愛
公益財団法人 全日本柔道連盟	木村 昌彦	
独立行政法人 日本スポーツ振興センター	◎笠原 美鈴	寺澤 奈津季

◎リーダー ○サブリーダー

③ プロジェクト目的・成果目標の設定

第一回のプロジェクト会議にて、参画したメンバーの専門的立場からそれぞれの課題観を 共有することから始まった。前述のとおり参画したメンバーは、主に人材紹介業に従事しキャリアアドバイザーとしてアスリートの就業支援に関わる者が多くいた。また、それ以外の者についても、アスリートを雇用し、労働者としてのアスリートのキャリア支援を実施する企業の立場、ハイパフォーマンスの領域で活動する選手の身近で事業をする立場など、皆、アスリートと直接的な接点を持ち、アスリートのキャリア形成の実態を現場で観察しているメンバーであった。また、産業界に属し、雇用側の企業の意向や労働市場に精通しているメンバーであることも本プロジェクトの特性である。そのため、本プロジェクトで扱うアスリートのキャリア形成に関する視点は、競技生活に大量かつ長期的な時間を投資し、一般的な就学期(高校、大学等)を終えた後も競技活動を継続する、もしくは継続を希望する者であり、プロ選手や世界大会等を目指すハイパフォーマンス領域で活躍するアスリートが対象と なった。大学等で体育会運動部に所属していても、その後、一般学生と同様に就職し、社会 生活に移行する者については、今回の議論の対象として扱っていない。(メンバーが主に対 応するアスリートが、このような属性であった。)

メンバーの専門性、課題観に応じてディスカッションを行った第一回のプロジェクト会議 を経て、以下を目的として本プロジェクトを進めることとした。

<中長期的な目的>

- ・アスリートの人材価値を向上させる
- ・キャリアアドバイザー (CA) の介入価値を向上させる

<短期的な目的>

・スポーツ選手のキャリア課題についての社会的認知度向上(PR)

また、短期的な目的を達成するため、イベントを企画し、本年度中に実行することを本プロジェクトの本年度の成果目標として決定した。また、企画するイベントは、中長期的な目的遂行に必要なキャリア形成支援プログラムに関するテーマとし、それに資する内容を企画することとした。さらに実施するイベントに参加※し、メンバーとしてそれぞれのレポートを提出することをプロジェクトワークの一つとして位置づけた。

※新型コロナウイルス感染症拡大のため、イベントの参加は依頼せず、レポート提出のみを プロジェクトワークとした。

④ 実施内容

本プロジェクトは、設定した成果目標に応じて、以下のような経過を辿った。

	実施日	内容
第1回	令和元年 11 月 1 日	課題意識の共有、本プロジェクトのゴールを決める
第2回	令和元年 11 月 25 日	課題観の共有と企画案の提示
第3回	令和元年 12 月 19 日	企画実施に関わる合意形成
各種調整		(プログラムの内容決定、登壇者の決定、調整等)
企画の実施	令和2年3月4日	「Athlete Career Challenge」Kick Off カンファレンス 企画協力
最終ワーク	令和2年3月13日	レポート作成

3回のプロジェクト会議及びメンバーへの個別ヒアリングやメール上での意見集約を経

て、以下の概要でカンファレンスを実施することが決定した。なお、カンファレンス開催に当たっては、スポーツ庁の委託事業「スポーツキャリアサポート戦略」内で別の事業を受託している(株)ADKマーケティング・ソリューションズ社(以下「ADK社」という。)との協業が決定し、本プロジェクトはカンファレンス内のプログラムの一部を企画協力する立場で実施することとなった。

<開催概要> (ADK社作成 本カンファレンスの「運営マニュアル」より転載)

実施目的

・「スポーツキャリアサポート戦略」のコンセプトと来期のスポーツ庁委託事業内容を説明。 また、個人、企業に関わらず、社会に対してアスリートの人材的価値についてメッセージ性の高い情報発信を行い、アスリートへのキャリアサポートにより、アスリートが競技外でも社会に大きな影響・価値をもたらしうることを示し、雇用・投資の有用性を訴える。

・イベント来場メディアへの周知・理解を促し、幅広く露出を図る。

実施概要		
◇イベント名:	スポーツ庁委託事業:スポーツキャリアサポート戦略「Athlete Career	
	Challenge」Kick Off カンファレンス	
	~スポーツのチカラで未来を変える、Beyond2020 アスリートキャリア形成支援構想~	
◇開催日時	2020年3月4日(水) 13:00~15:30	
◇開催会場	JAPAN SPORT OLYMPIC SQUARE 14階「岸清ーメモリアルルーム」	
◇委託者	スポーツ庁	
◇委託先·企画·運営(主体)	(株)ADK マーケティング・ソリューションズ	
◇協力	スポーツキャリアサポートコンソーシアム	
◇対象	報道関係者、関係者・経済界関係者・民間企業等、一般 ※	

※新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、2/26 時点で規模縮小の開催が決定し、一般の来場は不可とするなど、一部変更して実施している。

プロジェクトの課題観と目的に応じて、ADK 社と協議の結果、計画されたプログラムは以下のとおりである(参照:別添資料7(ADK 社作成カンファレンスチラシ)※新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響により、一部、登壇者の変更があった)。

基調講演: テーマ 「ビジネスマインドアスリートが今後の日本を変える」

講 師: 鈴木 啓太 氏(AuB 株式会社 代表取締役/元サッカー日本代表)

田中 研之輔 氏(法政大学 キャリアデザイン学部 教授)

トークセッション: テーマ 「今後求められるアスリート像とキャリア支援プログラムの方向性」

登 壇 者: (基調講演の講師に加え、以下3名が参加)

岩政 大樹 氏 (元サッカー日本代表)

原田 裕花 氏 (バスケットボール解説者/元バスケットボール女子日本代表)

森下 尚紀 氏 (株式会社 MPandC 代表取締役社長/青山学院大学産学連携コーディネーター)

登壇者の選定にあたっては、本事業の対象となる元アスリートを中心として、そのアスリートのキャリア形成の過程で受け入れ側となる産業界の立場の方、そして学識経験者を招聘し、各々の立場からの専門的かつ実務的な発言を元にプログラムを構成することとした。特に、本事業においてキャリア論の専門家からの発言は重要であり、現在、大学のみならず産業界におけるキャリアデザインの実務家としても活動する田中研之輔氏からの基調講演で、学術的な見地からのアスリートのキャリア形成の課題と可能性について提言を受けることとした。田中氏からの発言の主旨は別添資料8のとおりである。

さらにカンファレンスの内容を踏まえて実施した最終プロジェクトワーク (別添資料 9) によるメンバーの意見を別添資料 10 にまとめた。

⑤ 成果と課題

本プロジェクトは、有志会員のメンバーによりプロジェクトの成果設定から、会議の進行、企画、実行までを短期間で達成することとなった。また、予算等の様々な制約がある状況でメンバーによる試行錯誤を経て企画を実現したことは、共通目的の達成に向けて協働するコンソーシアムの形を体現する結果となった。企画の実行にあたっては、制約条件をカバーするため、スポーツ庁の同一委託事業内の他の受託者との協業という形により企画を実現した。カンファレンスの登壇者やトークセッションのテーマ等は、本プロジェクト内で提案されたものであり、メンバーは実行に関わる実務も担当した。また、メンバー自身が登壇者の役割を務めた者もいる。本プロジェクトの実行を通して、コンソーシアムの設立意義でもある会員の「連携・協働」「資源の提供」を実現した点で、コンソーシアムの一定の価値を見出すことができたと言える。

また、アスリートのキャリアに関する課題について、本カンファレンスを通じてキャリア論の学識経験者からの提言が発信された。実務レベルでアスリートのキャリア支援を実践する企業側や元アスリートからの発言も加わり、産業視点からのアスリートのキャリア形成に関する議論が活性化した。これによって、アスリートのキャリア形成支援の今後について、メンバー、登壇者及び参加者に論理的かつ具体的な共通認識ができたことは、今後の事業運営に寄与するプロジェクトの成果である。さらに、産業界に属するメンバーからの意見や発想は、新たな事業の展開を期待させるプロジェクトであったと言える。

しかし、本プロジェクト及びカンファレンスにて議論、発信された内容、アイデア等が一時的なもので終わらないことが重要である。メンバーのコミットにより、本年度、一つの企画が実行できたことは短期的な成果ではあるが、本プロジェクトの中長期的な目的の遂行のためにはプロジェクトの持続的かつ長期的な運用が必要であり、メンバーの継続的なコミットが重要である。そのため、メンバー及びプロジェクトに人材を提供した参画会員のプロジェクト参画の満足度やメリットを検討する必要がある。アスリートのキャリア形成における諸課題を解決するためには、一体的かつ継続的な支援が必要とされるが故に、コンソーシアムの持続性を追求することは必要不可欠と言える。そのため、今後のコンソーシアムの持続的発展を目指すために、コンソーシアム自体が会員に提供し得る価値を追求する必要がある。また、産業界の立場にいるメンバーから、コンソーシアム運営における収益化や民間企業からの資金援助などの必要性の声があがっている。これらコンソーシアム運営に関わる財源確保の課題は、これまでにおいて議論が不足していた点であり、本事業の目的を遂行するにあたって極めて重要な視点と言える。

会員による連携事業の実施により、アスリートのキャリア形成に関する課題とそれを解決するためのコンソーシアム運営について本質的な議論に発展する兆しが見えたことも、本プロジェクトの成果の一つである。プロジェクト運営に関するアンケートや参加メンバーの声によると、これらを刹那的な議論に終わらせず、継続性と実効性をもって展開することを望んでいる。また、競技力向上を追求したアスリートが競技を引退した後も社会に大きな影響・価値をもたらす人材として認知され、社会に生かされる具体的な仕組みづくりをコンソーシアムに望んでいる。それは単一の団体、企業では実現が難しいからこそ、利害を超えた協業が必要であるという共通認識の下、本プロジェクトは本年度の活動を推進してきた。

以上を第二回運営委員会で報告し、本年度のプロジェクトを完了した。

IV. デュアルキャリア教育プログラムの推進

1. 背景

平成 24 年に策定されたスポーツ基本計画において「国は、トップアスリートや、スポーツ 指導者、スポーツ団体に対して、トップアスリートとしてのアスリートライフ (パフォーマンスやトレーニング) に必要な環境を確保しながら、現役引退後のキャリアに必要な教育や職業 訓練を受け、将来に備えるという『デュアルキャリア』についての意識啓発を行う」と定められたことから、JSC は平成 25 年度及び 26 年度の調査研究を踏まえ、アスリートとアスリートのキャリア形成に大きな影響を及ぼす指導者や保護者といったアスリート・アントラージュ 3 (以下「アントラージュ」という。)を対象に、デュアルキャリアの意識啓発のための教育プログラムを開発してきた。平成 30 年度にはトライアルと更なる改善を重ね、より効果的な現行の平成 30 年度改訂版デュアルキャリア教育プログラム (以下「本プログラム」という。)へ改訂を行った。また、本プログラムの伝達にあたっては、講師となるファシリテーターの役割が重要であることから、平成 28 年度より "デュアルキャリア教育プログラム" ファシリテーター養成研修 4を実施し、平成 30 年度までに 29 名が修了した。(参照:別添資料 11)

本年度はこれまでに開発した本プログラム及び養成した"デュアルキャリア教育プログラム"ファシリテーター(以下「ファシリテーター」という。)の更なる活用に向けて、運営体制の整備を行い、JSC が運営する地域タレント発掘・育成事業のネットワーク「ワールドクラス・パスウェイ・ネットワーク」(以下「WPN」という。)や競技団体に向けて、プログラムの周知に取り組んだ。

2. 実施内容と実績

(1) デュアルキャリア教育プログラムの実施

本年度は依頼があった団体に対し、ファシリテーターを紹介し、本プログラムを活用してプログラム提供を行った。プログラムの実施状況は以下のとおりである。

³ 参照) 公益財団法人日本オリンピック委員会 ホームページ:

[「]アントラージュとは」https://www.joc.or.jp/about/entourage/

⁴ 平成 30 年度の時点で、ファシリテーター養成に関するプログラム名称を「"デュアルキャリア教育プログラム"ファシリテーター養成研修」に変更、統一した。

< 令和元年度のプログラム実施数>

実施日	プログラム内容	受講者	依頼団体
令和元年 7 月 6 日 ※1	大学生向け	ナショナルチームメンバー (16 歳~71 歳)18 名 ※対象者が広範囲に渡ったため、大学生 向けプログラムを基に実施した	日本肢体不自由者卓球協会
令和元年 11 月 9 日	アスリート向け	地域タレント発掘事業 (小5~中3)80名	宮崎県
令和2年2月1日	保護者向け	地域タレント発掘事業 保護者 40 名	和歌山県
中止 ※2	大学生向け	大学生	大阪体育大学
	計	138名	

※1 委託期間外 ※2 新型コロナウイルス感染拡大防止のため

(2) デュアルキャリア教育プログラムの実施促進のためのシステム整備

これまでに養成したファシリテーターは、JSC で名簿を保管しているものの、本プログラムの実施に際し、実施希望団体からの申込方法及びファシリテーターへの連絡フロー等が定められていなかったため、本年度は運営方法の見直しと改善に着手した。

本プログラムの実施対象を主に中央競技団体及び WPN 会員とし、申込みからファシリテーターの紹介、プログラムの実施、フィードバックの送付及び報告書提出までの一連の流れを整理した各団体向けの案内用チラシ (参照:別添資料 12) を作成した。

ファシリテーターについては登録制度を整備し、定期的な登録情報の確認、更新を可能に するとともに、相互のネットワークを構築し、デュアルキャリアに関する情報共有を図るた めのプラットホームとして活用する準備を行った。登録制度は、個人情報保護の観点から、 点検を十分に行いつつ、実施希望団体に必要な情報を提供できるよう配慮した。

(3) 「デュアルキャリア啓発用リーフレット(指導者・保護者向け)」の作成 「デュアルキャリア」という用語は以前に比べ広くスポーツ団体関係者に認知されてきてい るが、その概念や必要性については引き続き広く啓発が必要である。また、デュアルキャリアの実現には、アスリート本人だけでなく、周囲で支えるアントラージュの理解が非常に重要であること、また、広報の観点では、媒介となる人物への周知が有効であることから、本年度は指導者やアスリートの保護者、地域タレント発掘・育成事業担当者等のアントラージュを対象としたデュアルキャリア啓発用リーフレット(指導者・保護者向け)(参照:別添資料 13)を作成し、冊子及び PDF で配布したほか、JSC が運営する Web サイト内にダウンロードページを作成した。配布状況は以下のとおりである。

配布先/配信先/掲載先	方法
日本オリンピック委員会	冊子の送付
日本パラリンピック委員会	冊子の送付
日本スポーツ協会	冊子の送付
	メーリングリストによるダウンロードページの周知(予定)
中央競技団体	冊子の送付
(合計 70 団体)	メーリングリストによる PDF の送付
WPN 会員	メーリングリストによるダウンロードページの周知
(合計 34 団体)	

3. 今後に向けた課題

(1) デュアルキャリア教育プログラムの継続的な改訂

本プログラムは現状整備されているが、実施対象年齢によっては、事例として紹介する元アスリートとの年齢差が大きいため、イメージがしづらくなっている。また、保護者向けプログラムは、アスリート向けプログラムと同時に実施することを想定した構成になっているが、単独での実施要望が多くなってきた。そのため、本プログラムを定期的に見直し、それぞれの年代や価値観に合わせて表現を変えることや一部内容を変更する必要が生じている。しかし、今後定期的な見直しや改訂が必要となった際にそれを提言、実施する体制は未整備である。また、プログラムの改訂やその提言には、キャリアだけでなく、アスリートの育成環境についても専門的な知識が必要となることから、継続的にプログラムに関与する有識者の確保と体制整備が喫緊の課題である。

(2) ファシリテーターの質の担保

本プログラムを実施するファシリテーターの質の担保は、プログラム実施経験が大きく影響することから、プログラムの実施回数を確保することや、新たな知識を学ぶ機会を継続的に提供していくシステムを構築する必要がある。そのためにも、本プログラムの広報や人材育成については、引き続き関係団体と協力しながら進めていくことが重要である。

V. 総括

令和元年度の活動を通し、本事業は以下の成果をあげた。

● スポーツキャリアサポートコンソーシアムの運営

- ▶ コンソーシアム事務局業務を通し、コンソーシアムを適正に運営するとともに、会員数の増加(4団体)を達成した。
- ▶ メールマガジンやホームページ等を活用し、コンソーシアムメンバー間の情報共有を図るとともに、スポーツキャリアに関する情報を広く発信した。
- ▶ アスリート・キャリア中央フォーラムを通しアスリートキャリアが抱える課題について 共有するとともに、トップアスリートや中央競技団体を通して成功事例を発信した。

● 会員連携プロジェクト

- ▶ 企画プロジェクトを通し、国内のスポーツキャリアに関する現状を把握するとともに、 これらを踏まえた今後の事業展開の方策をレポートとしてまとめた。
- ➤ 支援プロジェクトを通して、スポーツ庁のスポーツキャリアサポート戦略 「Athlete Career Challenge」 Kick Off カンファレンスに対して企画協力をし、カンファレンス の成功を支援した。

● デュアルキャリア教育プログラム

▶ 地域において実施しているタレント発掘事業や競技団体の強化合宿等においてデュアルキャリア教育プログラムを実施し、その普及・啓発に努めた。

別添資料

【別添資料一覧】

- 1 スポーツキャリアサポートコンソーシアム 会員一覧 (2019年度3月時点)
- 2 スポーツキャリアサポートコンソーシアム 会員向けメールマガジン
- 3 ハイパフォーマンススポーツ・カンファレンス 2019ACT ワークシート
- 4 企画 PJ_アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ
- 5 企画 P.J. 令和元年度アスリートのキャリアに関する実態調査 結果の要約
- 6 企画 P.J.調查最終報告書
- 7 ADK 社作成_Athlete Career Challenge Kick Off カンファレンス_チラシ
- 8 支援 P.J. 学識経験者 田中研之輔教授の発言主旨と提言
- 9 支援 P.J.最終プロジェクトワーク_レポート様式
- 10 支援 PJ_最終プロジェクトワーク_回答まとめ
- 11 デュアルキャリア教育プログラム 実績一覧
- 12 デュアルキャリア教育プログラムチラシ
- 13 デュアルキャリア啓発用リーフレット(指導者・保護者向け)

スポーツキャリアサポートコンソーシアム 会員一覧 (2019年3月時点)

コンソ	ノーシアム会員
1	独立行政法人 日本スポーツ振興センター
2	公益財団法人 日本オリンピック委員会
3	公益財団法人 日本障がい者スポーツ協会
4	公益財団法人 日本スポーツ協会
5	公益社団法人 全国大学体育連合
6	公益財団法人 日本アンチ・ドーピング機構
7	一般社団法人 日本トップリーグ連携機構
8	公益財団法人 日本体操協会
9	公益社団法人 日本フェンシング協会
10	公益財団法人 全日本柔道連盟
11	株式会社 フューチャー・デザイン・ラボ
12	全国体育系大学学長·学部長会
13	公益財団法人 全日本スキー連盟
14	公益財団法人 日本健康スポーツ連盟
15	学校法人 山梨学院大学
16	株式会社 フットボールクラブ水戸ホーリーホック
17	株式会社 Cuore
18	株式会社 山愛
19	一般社団法人 Double Education
20	NPO 法人 Shape the Dream
21	SUNS3×3 合同会社 湘南サンズ
22	合同会社 Good Sport association
23	株式会社 SHARE
24	株式会社 アスリートプランニング
25	株式会社 スポーツフィールド
26	オリンピック・パラリンピック等経済界協議会
27	一般社団法人 Career Tree
28	一般社団法人 アスリートユースサミット
29	株式会社 ゼネラルパートナーズ
30	株式会社 マイナビ
31	株式会社 フィルアップ
32	一般社団法人 アスリートデュアルキャリア推進機構 ※
33	株式会社 MpandC ※
34	株式会社 UNICO MANEGEMENT ※
35	EY Japan 株式会社 ※

スポーツキャリアサポートコンソーシアム 会員向けメールマガジン

1. メルマガ名

『スポーツキャリア News』

2. 略称

『スポキャリ News』

3. 目的

スポーツ界におけるキャリア教育の普及啓発とスポーツキャリアに関する有益な情報を発信するため。また本会の活動目的でもある会員間の情報共有による連携、協働、支援の促進のため。

4. 対象

コンソーシアム会員

5. 発信対象者

会員団体の事業責任者、並びに事務連絡担当者として登録されているアドレス

6. 発信日

毎月第3水曜日 午前11:00 頃を発信目安とする。

7. 件名

【スポキャリ News / SCSC: ● ● ■】

8. 発行実績

No.	テーマ	発行日
1	メルマガ創刊にあたって〜コンソーシアム会長より〜	平成 30.12.19
2	日本オリンピック委員会のキャリアに関する取組み	平成 31.1.23
3	障害者アスリートにおけるキャリア形成の視座 その 1	平成 31.2.26
4	障害者アスリートにおけるキャリア形成の視座 その 2	平成 31.3.20
5	キャリア支援の世界的動向 ~"ウェルビーイング"から考える全人的な選手サポート(NZ の事例)~	平成 31.4.26
6	IOC が提供するアスリートのキャリア支援の最前線	令和元.5.22
7	アスリートのアントラージュとして考えるアスリートのキャリア支援 ~(公財)日本アンチドーピング機構~	令和元.6.19
8	日本トップリーグ連携機構のキャリア支援事業の取組み	令和元.7.17
9	JSC のデュアルキャリア意識啓発の取組み	令和元.8.21
10	JSC ハイパフォーススポーツカンファレンス内、キャリアセッション開催報告/JSC"デュアルキャリア教育プログラム"の実施	令和元.12.18
11	日本フェンシング協会のアスリートのキャリア支援に関する取組み	令和 2.1.16
臨時号	会員連携プロジェクト企画協力 3/4 カンファレンス開催のお知らせ	令和 2.2.14
12	田中研之輔 教授に聞く、プロティアン・キャリアから見るアスリート人材の課題と可能性	令和 2.2.19
13	スポーツ庁委託事業「2019 年度スポーツキャリアサポート推進戦略」の終了にあたって	令和 2.3.19



ハイパフォーマンススポーツ・カンファレンス 2019

セッション206:「これからの中央競技団体におけるトップアスリートのデュアルキャリア支援の在り方」ワークシート

		スポーツ界	産業界	教育界
	キャリア計画(例:デュアル			
	キャリアのプラン)や能力開			
	発等の高次の取組を実施し			
	ている。			
	デュアルキャリアやウェル			
	ビーイング(より良く生きる			
	様)の支援を積極的に実施し			
	ている。			
	関係者に対してキャリア形			
	成のための情報共有を定期			
	的に実施している。			
	キャリア支援の専門家を配			
	置している。			
あなたの次のアクションは?				



スポーツ庁委託事業「スポーツキャリアサポート戦略」 Athlete Career Challenge Kick Off カンファレンス

~スポーツのチカラで未来を変える、Beyond2020 アスリートキャリア形成支援構想~

日 時:2020年3月4日(水)13:00~15:30(開場12:00~)

会 場: JAPAN SPORT OLYMPIC SQUARE 14階 岸清一メモリアルルーム

(東京都新宿区霞ヶ丘町4-2)

定員(-般):80名〈入場料無料、申し込み先着〉

【お申込み】「Athlete Career Challenge」 Kick Off カンファレンス事務局



ご挨拶

スポーツキャリアサポート戦略は、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、関係者が恊働して効果的な支援を行うための仕組みを構築することを目指しています。

本カンファレンスでは、「スポーツのチカラで未来を変える、Beyond2020 アスリートキャリア形成支援構想」 を大きなテーマとして、アスリートキャリアの有識者・関係者、元アスリート、支援企業が集まり、今後の アスリートへの支援体制や、キャリア支援プログラムについて議論し、事業の推進を図ります。



基調講演

「ビジネスマインド アスリートが 今後の日本を変える」

キャリアデザイン学部教授 田中 研之輔 氏



支援企業を代表する3名の講演を行います。

AuB株式会社 代表取締役/ 元サッカー日本代表 鈴木 啓太 氏

アスリートとしての資質を、ビジネス (ライフ) においても活かせるアスリートを育てる

ことが、日本のビジネスシーンや社会においても大きな影響・価値をもたらします。核と

なる「ビジネスマインドアスリート」について、キャリアデザイン有識者・元アスリート・



株式会社ドトールコーヒー 人事総務部 部長 平本 智也 氏

トークセッション

「今後求められるアスリート像と キャリア支援プログラムの方向性」

基調講演の3名に加え、元アスリート、支援企業関係者が参加し、「アスリート に必要と思われるキャリア支援プログラム | について議論し、今後の発展 につなげます。



元サッカー日本代表 岩政 大樹 氏



元バスケットボール女子日本代表

バスケットボール解説者/ 原田 裕花 氏



株式会社MPandC代表取締役社長/ 青山学院大学産学連携コーディネーター

森下 尚紀 氏



-般社団法人Double Education代表理事

星川 太輔 氏

※カンファレンスのスケジュール・登壇者は変更となる場合がございます。





プログラム

	TIME	プログラム	内容・登壇者					
	13:00	開会挨拶・事業説明(キックオフ)	・開会挨拶: 鈴木 大地 スポーツ庁長官・イベント趣旨説明: 川合 現 スポーツ庁参事官					
	13:13	ネクストアスリートファンド概要説明	•日本スポーツ振興センター理事 今泉 柔剛 氏					
	13:20	フォトセッション						
	13:30	基調講演 「ビジネスマインドアスリートが 今後の日本を変える」	・法政大学キャリアデザイン学部教授 田中 研之輔 氏・AuB株式会社 代表取締役 鈴木 啓太 氏・株式会社ドトールコーヒー 人事総務部部長 平本 智也 氏					
	14:30	トークセッション 「 今後求められるアスリート像と キャリア支援プログラムの方向性」	 ・法政大学キャリアデザイン学部教授 田中 研之輔 氏 ・AuB株式会社 代表取締役 鈴木 啓太 氏 ・株式会社ドトールコーヒー 人事総務部 部長 平本 智也 氏 ・元サッカー日本代表 岩政 大樹 氏 ・バスケットボール解説者 原田 裕花 氏 ・株式会社MPandC代表取締役社長 森下 尚紀 氏 〈ファシリテーター〉 ・一般社団法人 Double Education代表理事 星川 太輔 氏 					
	15:30	終了						

登壇者プロフィール

【基調講演・トークセッション】

法政大学 キャリアデザイン学部教授

田中 研之輔 氏

専門:キャリア論。一橋大学 大学院社会学研究科博士課程 を経て、メルボルン大学、カリフォ

ルニア大学バークレー校で客員研究員をつとめる。博士(社会 学)。著書24冊。『辞める研修 辞めない研修-新人育成の組織 エスノグラフィー』、『先生は教えてくれない就活のトリセツ』、 『覚醒せよ、わが身体。』、『丼家の経営』等。企業の取締役、社外 顧問を17社歴任(経営戦略、事業戦略)。(連載)日経ビジネス・ 日経STYLE・プレジデントオンライン 他多数。最新刊に『プロ ティアン』(日経BP)

【基調講演・トークセッション】

AuB株式会社 代表取締役/ 元サッカー日本代表

鈴木 啓太 氏

1981年生まれ。 2000年浦和レッズにλ団. レギュラーを勝ち取ると2015

シーズンで引退するまで浦和レッズにとって欠かせない選手 として活躍。2006年にオシム監督が日本代表に就任すると 日本代表に選出され、オシムジャパンとしては、唯一全試合 先発出場を果たす。現在はサッカーの普及に関わるとともに、 AuB株式会社を立ち上げ、アスリートの腸内細菌を解析、 コンディショニングサポート事業を手がける。

株式会社ドトールコーヒー入社。各種人事制度の改革を手がけ、 2015年3月より人事部門の責任者に。2020年3月より現職。 株式会社ドトールコーヒーでは以前よりアスリートのセカンド キャリアを支援しており、独立リーグ引退後の選手等を積極的 に受け入れてきたが、2019年4月からは新卒アスリート採用 も開始。競技生活の継続と生活基盤安定の両立をサポート している。



【トークセッション】

元サッカー日本代表 岩政 大樹 氏

1982年、山口県大島郡周防大島町生まれ。 2004年東京学芸大学卒業後、鹿島アントラーズに入団。 リーグ優勝3回、ヤマザキナビスコカップ優勝2回、天皇杯優勝 2回に貢献する。

その後、タイ・プレミアリーグのBECテロ・サーサナ、J2・ファジ アーノ岡山などで活躍し、2018年いっぱいで現役引退。

サッカー日本代表でもプレーし、2010年FIFAワールドカップ·南アフリカ大会出場、2011年 アジアカップ優勝。国際Aマッチ8試合出場。



【トークセッション】

バスケットボール解説者/ 元バスケットボール女子日本代表

原田 裕花 氏

1968年生まれ、山口県出身。

小学校3年でミニバスケットボールを始める。山口県富田中学校・ 大分県藤蔭高校ではキャプテンとして活躍。87年(株)ジャパン エナジー入社 (現JX·ENEOS)。1年目から日本代表チーム 入り、日本代表キャプテンも務める。二度の膝靭帯断裂にみま われつつも見事復活し、カムバック賞を受賞。

1996年アトランタオリンピック7位入賞の原動力となる。現在はバスケットボールクリニックや テレビ解説などで活躍中。



【トークセッション】

株式会社MPandC代表取締役社長/ 青山学院大学産学連携コーディネーター 森下 尚紀 氏

セガサミーグループとして、スポーツビジネスの総合マネジメント 会社を経営。事業内容はスポーツコンサルティング、スクール等 多岐に渡る。アスリートと地域 (マチ) をつなげ、スポーツの力 で地域を元気にする"アスマッチプロジェクト"の代表も務め、 多くのスポーツ有識者やアスリートが活動に協力している。

青山学院大学スポーツキャリアプログラム特別研究員/日本サッカー協会登録仲介人/スポーツ キャリアサポートコンソーシアム会員。

【トークセッション】

一般社団法人 Double Education 代表理事

星川 太輔 氏

1976年生まれ。慶応大学体育会野球部入部、大学卒業後は 株式会社アソボウズ (現データスタジアム株式会社) に入社。 データアナリストとして活躍し2009年第2回World Baseball Classicではアナリストとして日本代表チームに帯同、世界一に 貢献。その後プロスポーツチーム向けコンサルティング事業の

事業責任者に就任。データ分析や映像解析を行い、高校野球チームの甲子園出場、大学野球チー のリーグ優勝、プロ野球チームへのコンサルティング、プロ野球選手へのアドバイザーなどで貢献。 現在は各プロ野球球団が活用するレーダー弾道測定器TrackMan Baseballの日本代表。また 「学び」と「スポーツ」の共存を目指す一般社団法人Double Educationの代表を務める。



学識経験者 田中研之輔教授の発言主旨と提言

本内容は、3月4日開催されたカンファレンスの講演、トークショーでの発言内容、及び、カンファレンスに先立って、学識経験者としてアスリートのキャリア形成の課題について助言を受けた際のヒアリング内容をまとめたものである。アスリートのキャリア支援プロジェクトにおいて、田中氏の発言は、プロジェクトの中長期的な目的に寄与する内容であり、カンファレンスに参加したメンバーからのフィードバックにも田中氏の理論、提言への共感が多くあった。今後のプロジェクトの運用に資する学識経験者の発言として、本プロジェクトの資産として報告する。

◇ヒアリング実施日:令和2年1月30日(法政大学市ヶ谷キャンパスにて)

◇カンファレンス開催日: 令和2年3月4日 (Athlete Career Challenge Kick Off カンファレンス)

田中研之輔教授 プロフィール (出典元:3月4日 田中氏講演資料より)

一橋大学大学院社会学研究科を経て、日本学術振興会特別研究員

メルボルン大学大学院政治学研究科 客員研究員 (2年)

カリフォルニア大学バークレー校社会学研究科 客員研究員(2年)

2008年4月 法政大学キャリアデザイン学部 着任

(一橋、慶應、早稲田、陸橋、東洋、駒沢、デジハリ他、9大学で兼任)

専門:ライフキャリア論、社会学、組織エスノグラフィー

受賞歷:2008年 地域社会学学会奨励賞 受賞

2016年 法政大学ベストティーチャー賞 受賞

2018年 日本の人事部「HR アワード:書籍部門」 入賞

17 社の企業顧問・取締役を歴任「キャリア教育・キャリア開発研修」「採用」「組織経営」を得意とする。

◇主な著書

『辞める研修 辞めない研修』(ハーベスト) 2019

『プロティアン 70歳まで第一線で働き続ける最強のキャリア資本術』 (日経 BP) 2019

『先生は教えてくれない大学のトリセツ』(ちくまプリマー新書) 2018

『丼家の経営』(法律文化社) 2015

プロティアン・キャリア論

人生 100 年時代。働くこと が人類の歴史上、もっとも長くなる長寿時代が到来し、加速度的に変化する社会に向き合い、自らもその変化に適応していかなければならない時代となった。そんな時代に私達に求められるのは、キャリアを自分でデザインする力。『プロティアン・キャリア』とは、変幻自在に姿を変えるギリシア神話の神プロテウスに語源を持ち、環境の変化に応じて自らの意志で変幻自在に形成するキャリアのことを言う。このプロティアン・キャリアを軸に「生涯を通じて変身し続ける術」を

学び、「変化への適応と戦略」についての見識を深める必要がある。

- ・キャリアは組織に預けるものではなく、自分で育て、形成する。
- ・キャリアは昇進などの結果ではなく、生涯を通じた全過程である。
- ・キャリアは変化に応じて、自分で変えることができる。

(参考: 『プロティアン 70 歳まで第一線で働き続ける最強のキャリア資本術』 日経 BP (2019/8/8) より一部抜粋)

キャリアとは、人が仕事生活を続ける生涯のプロセスであり、また態度や行動に関連するものである。 仕事に就く人は、誰でもキャリアを持つとして捉える。(ダグラス・ホール Douglas T. Hall, 1976)

Hall(2002)は、特定の組織に囚われることなく環境に適応していくキャリアを提示し、それをプロティアン・キャリアと表現した。

プロティアン・キャリアの重要な 2 つのメタ・コンピテンシーは、「アイデンティティ」と「アダプタ ビリティ」であると指摘している。

*アイデンティティは,自己の欲求や動機,価値観,興味,能力なと゛明確な自己イメージや自己認識 があること

*アダプタビリティは、変化する環境に対して反応学習、探索と統合力、そしてその状況に適用させようとする意欲 (出典元:3月4日 田中氏講演資料より)

アスリート特有のアイデンティティの問題

トップアスリートになるため、スポーツパフォーマンスの開発には、幼少期から莫大な時間と資源を投資している。特に幼少期から 14 歳くらいまでのゴールデンエイジに運動神経系で高度な刺激を持続的にかけている。これはキャリア論の観点からすると、スポーツ経験とアイデンティティ形成が並走することになる。「スポーツをやっている自分だけが私」というシングルアイデンティティが強固に形成される環境にある。この状態で引退を迎えると、「引退=自分の人生が終わり」というアイデンティティクライシスの状態になる。この状態は深刻である。アスリートを育成する側は、この特殊な環境とアスリートの状況を理解し、マルチアイデンティティを戦略的に育てていかなければいけない。アスリートというアイデンティティだけを保持していくことは、リスクである。そのためにはアスリート本人の自覚はもちろんだが、その周りの支援者が変わらなければならない。アスリートの時期があった彼ら彼女らのキャリアの変化をどのようにキャリア開発支援をするかということを真剣に考える必要がある。

田中教授が指摘するアスリートのキャリア形成に関する二つの問題

一つ目は、アスリートが選手としての現役を終え、スポーツの世界から違う世界に行く時に、これまでのスポーツ経験を生かせないと考えていること。プロティアン・キャリア論の観点から見ると、これは大きな間違いである。スポーツによる競技経験は、身体を通じた経験であり、アスリートは「身体資本」というキャリア資本(Career Capital)を蓄積している。まずは、この自らのキャリア認識が重要。アスリートの競技経験は、次のステージでも必ず生かせると考えることが第一歩。しかし、このキャリア資本は蓄積しただけでは意味がなく、次のフィールドに戦略的に転換、移行させていくことが重要である。

二つ目は、キャリア資本の移行には準備が必要ということ。資本は生かすために意識して準備しておかなければ、何も活用できない。スポーツ界はその「準備」をアスリート本人もその周りも怠っていることが問題ではないか。アスリートだからスポーツ以外のことは知らない、できない・・・という本人の考え方は、一番、忌避すべき点である。

プロティアン・キャリア論の知見から導きだされるポイント

- ①アスリート経験は「資本」
- ②しかし、「スポーツ界」↔「経済界」

「資本」の「戦略的転用」が不可欠

雇用する企業側みたアスリートの課題

雇用側の企業の目線からすると、「アスリートはスポーツしかやっていない」と考えている。事実、アスリート本人、そしてアスリート人材を送り出すスポーツ側は、職業生活のために必要な準備をしているとは言い難い。就業レディネスが低い状態である。

アスリートがビジネスキャリアを意識し、自らも組織的にもキャリア開発(支援)を行う

↓
ビジネスマインド・アクションは、個人と企業の成長を促す可能性が大きい

↓

ビジネスマインドアスリートキャリア開発支援が必要

ビジネスマインドアスリートが日本を変える原動力になる

日本社会においては、トップアスリートを目指す場合、学業という価値尺度の評価を受けずに、自分達のスポーツパフォーマンスの評価だけでキャリア形成を可能にしてしまうスポーツ文化がある。そこでの身体資本だけを元手に、高校、大学進学、又は高校からプロに進んでいるケースが多く、常にキャピタルの移動が身体資本縛りとなっているという事実がある。身体資本という専門性に特化しているのがアスリートの特徴である。スポーツ界を出た時にそのキャピタルだけでは通用しないリスクがある。だからこそ、そのキャピタルを生かし、新たなキャピタルを獲得するためのキャリア開発支援をシステムとして提供することが必要である。

アスリートのキャリアトランジッションには、環境×時間が必要である。ある程度の時間と組織的なキャリア開発のノウハウが必要である。

ビジネスマインドアスリート・キャピタル分析モデルから見ると、身体資本、社会関係資本、経済資本を戦略的に蓄積し、拡充させることができる。中長期戦略として、ビジネス言語とビジネス思考を学習、実践する必要がある。アスリートは言語が決定的に足りない。言語の獲得には、読書等も含めて学習が必要で、そのための独自性戦略として、プロティアン学習が必要である。

法政大学での元」リーガーのキャリア開発支援の実例

法政大学では、Jリーグのセカンドキャリア支援事業との提携により、元Jリーガーを学生として受け入れている。アスリートに特化したキャリア開発支援の必要性と効果を実感している。正直、時間がか

かるが、彼らは確かなキャリア資本をもっているのも事実である。アスリートは、やりきる力、強い探求心、レジリエンス力、結果を出すための役割認識、PDCAの責任を取る態度、経験学習の速度が速い等、ポテンシャルが高い。足りないのは、言葉。言語化する力。だからゼミでそれを徹底的にトレーニングする。卒業した元Jリーガーは、ビジネスにおいても大いに成功している。キャリア開発のトレーニングをすると、必ずアスリートの経験が武器になる瞬間がある。彼らはそれを体得したからアスリートとしてのキャピタルがビジネスにも生かされている。このような事例を人材輩出機関としてのスポーツ界から増やしていく必要がある。

集団の中で常にコンペティティブな環境で結果が可視化され、失敗経験を積み重ねている体験は、人生に不可欠なキャリア資本の獲得機会である。今の時代、アスリート経験は武器になるはずである。しかし、そのキャピタルを生かすためには、新たなピッチでの戦いのために別のトレーニングが必要である。スポーツ活動に投資してきた資源を、スポーツの外にも投資しなければならない。社会がどうなっているか知らなければならない。しかし、日本のアスリートはそこが弱い。スポーツ以外の外の世界を強制的にでも体験させるシステムが必要なのではないか。

ビジネスマインドアスリートが今後の日本を変えるための提言

- ○理論的到達点
- 1. キャリアプランニング(計画的時間の可視化)
- 2. キャリアトランジション(自己変化への移行と変化)
- 3. キャリアキャピタル (資本の蓄積と戦略的転換)
- →この3つのアプローチを実践的に身につけ人生 100 年時代を生き抜く「働き方」と「生き方」 プロティアンキャリアを育てていくこと

「状態」ではなく「戦略的蓄積」で捉えることが重要

○スポーツ界への提言

- 1. ビジネスマインドアスリートの育成・輩出
- 2. デュアルキャリアから、プロティアンキャリアへのコンセプトチェンジ
- 3. 大学界≒スポーツ界≒産業界の戦略的提携

○産業界への転用

ビジネスマインドアスリートを育成するプログラムを開発することは、アスリートマインドビジネスパーソンを育成することにも繋がる。ミドル、シニアのキャリア開発支援のモデルにもなり得る。

アスリートのキャリア開発支援の専門家の活用

現在、厚生労働省が育成を推進している国家資格キャリアコンサルタントがある。このプロフェッショナルな職能集団を活用するべきである。彼らは、産業界におけるキャリア問題や働き方改革のコンセプトに基づくキャリア開発支援の理論やノウハウ、経験値を持っている。

報告者:アスリートのキャリア支援プロジェクトリーダー 笠原 美鈴



アスリートのキャリア支援プロジェクト 最終プロジェクトワーク

今年度は、アスリートのキャリア支援プロジェクトにご参画、ご支援いただき、ありがとうございました。 プロジェクト総括として見解をまとめる最終プロジェクトワークとして、下記のレポートにご協力をお願いいたします。提出の期限は3月13日(金)までと致します。なお、レポートの設問は、本プロジェクトのミッション『1.「デュアルキャリア」意識の啓発、2.「アスリートキャリアアドバイザー*」の活用の可能性を探る』に資する目的で作成されています。回答は、全て任意とします。外部に個人名や所属が公表されることはありませんが、本プロジェクトに参画したアスリートに対するキャリア支援を実施する実務家の声としてまとめ、プロジェクトの成果報告の一部としてスポーツ庁に提出されます。

*本プロジェクトでは、「アスリートに対してキャリアアドバイスを職務として実践するキャリアアドバイザー」と解釈して、取り扱っています。

回答者名:

ご所属・役職:

回答者のキャリア支援に関連する保持資格:

例) キャリアコンサルタント、キャリアコンサルティング技能士 2級 等

回答者のキャリア支援業務に関する実務経験:

例)人材紹介会社にて 10 年間勤務。主にキャリアアドバイザーとして候補者へのキャリアコンサルティングを実施/主に法人営業担当として、企業の採用に対するコンサルティングを実施、等

回答者のアスリートのキャリア支援業務に関する実務経験:

例)ナショナルチーム所属選手〇名に対し、月4回程度のキャリアに関する相談業務を実施。競技団体を経由して、アス リート向けのキャリアに関する集団セミナーを過去〇回実施、等



1. アスリートに対してキャリアに関する支援を実践する皆様にお伺いいたします。

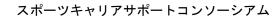
※この場合のアスリートとは、一般的な就学期間(高校、大学)を終えた後も競技活動を継続する者、もしくは継続を希望する者とします。また人材紹介業としてアスリートのキャリア支援を実施している方を回答者として想定しているため、それに該当しない方で回答が困難な場合は、設問をスキップしてください。

① アスリートのキャリア支援に際して、一般と比して特有の課題を感じる。
□ はい □ いいえ
⇒「はい」と回答の方:アスリートのキャリア支援をするにあたって感じる特有の課題とは何か。
② 企業(市場)に、アスリートに特化したビジネスパーソンとしての採用ニーズ*はあるか。
*雇用契約を前提とした企業活動の戦力として活用するための採用ニーズとします。
□ 大いにある □ ある □ あまりない □ 全くなし
③ アスリートを企業に紹介するにあたって感じる課題とは何か。
④ アスリートを企業とマッチングさせた後に生じるアスリート特有の問題がある。
□ はい □ いいえ
⇒「はい」と回答の方:具体的な問題、事例とは何か。
⑤ 現在、企業(市場)が求めるアスリートに対する人材要件は何か。それは一般の候補者と比してどの
ように異なるか。



⑥ 企業(市場)が求めるアスリートに対する人材要件は変化している、又は、	今後、	変化が	ありそ	うか。
		はい		いいえ
⇒「はい」と回答の方:具体的にいつからどのように変化しているか、変化し	そうた)\		
⑦ アスリートのキャリア支援を実施するにあたって、アドバイザーとしてとと考えるか	のよう	な知識・	や経験	が必要
⑧ アスリートのキャリア支援を実施するにあたって、アドバイザーは所属す	でる団体	、(会社)	以外	からの
支援が必要か	9 –	\		
		はい		いいえ
⇒「はい」と回答の方:具体的にどのような支援が必要か				
※アドバイザーのためのスキルアップセミナー等の場合は、その具体的な内容	字も含む	かて記載	くださ	l\ _o
2.3月4日開催カンファレンスに参加して、ご意見をお聞かせください				
2.3月4日開催カンファレンスに参加して、ご意見をお聞かせください ※カンファレンスに参加した(視聴した) □ はい □ いいえ	<u>.</u>			
	>			
		: (\`. —·	つでな	くても
※カンファレンスに参加した(視聴した) □ はい □ いいえ		:د،. —·	つでな	くても
※カンファレンスに参加した(視聴した) □ はい □ いいえ ① 全体を通して、印象に残った内容(登壇者の発言等)とその理由を教えて		زر، —·	つでな	くても
※カンファレンスに参加した(視聴した) □ はい □ いいえ ① 全体を通して、印象に残った内容(登壇者の発言等)とその理由を教えて		۶ ι ۱。—	つでな	くても
※カンファレンスに参加した(視聴した) □ はい □ いいえ ① 全体を通して、印象に残った内容(登壇者の発言等)とその理由を教えて		:۱۰° — ر	つでな	くても

② あなたが考える現在のアスリートのキャリア形成に関する課題とは何か。





③ あなたが考える社会が求める人材像とアスリートの現状のギャップ、ステークホルダーの役割とは何か。
④ あなたが考えるアスリートのために必要なキャリア形成支援とは何か。
⑤ その他、カンファレンスの内容についてご意見、ご感想などがありましたら自由にお書きください。



3.	本プロジ	ェク	トに参画し	、て、	ご意見をお聞かせ・	ください。
----	------	----	-------	-----	-----------	-------

① 本プロジェク	トの参画け	豊田休にし	ってち	音差でなっ	- t- tv				
① 本プログエグ	アの多画は、	貝凹下にこ					+ 1 \ = +\1 \		プミ田もかり
			Ш	そう思う		とちりと	もいえない	Ш	そう思わない
⇒その理由を教	えてください。)							
② 次年度、本フ	プロジェクトの	ような会員に	こよる	連携プロシ	ジェク	トがあった	:ら参加を希	望す	るか。
				そう思う		ド ちらと:	まいえかい		そう思わない
→ その理由を数	ラナノゼさい		_	() ()	_			_	C 7/E47/50
⇒その理由を教	んしください。)							
_		_							
③ 次年度、会員	による連携フ	゚ロジェクトロ	こ希望	することだ	バあれ	ば自由にお	書きくださ	い。	
④ その他、会員	間の連携プロ	リジェクトの	運営に	関して、こ	意見	があれば自	由にお書き	くだ	さい。

以上

ご協力ありがとうございました。

アスリートのキャリア支援プロジェクト 最終プロジェクトワーク 回答まとめ

本内容は、アスリートのキャリア支援プロジェクトの最終プロジェクトワークとして、メンバーが回答した内容を リーダーがまとめたものである。リーダーが個別にヒアリングを実施した内容も含め、記述に補足をして表記している。

回答者数: 8名

回答者の属性: 民間企業、中央競技団体、行政

キャリア支援に関連する保持資格: 国家資格キャリアコンサルタント 3名

キャリア・ディベロップメント・アドバイザー (CDA) 1名

CGDF-Japan資格 1名

キャリア支援業務に関する実務経験: 人材紹介会社にてCA、RAとしての実務経験

アスリートに特化した人材紹介業

アスリート、スポーツ団体に対する研修事業の実施

プロ選手に対するキャリアアドバイス 等

1. アスリートに対してキャリアに関する支援を実践する皆様にお伺いいたします。

※この場合のアスリートとは、一般的な就学期間(高校、大学)を終えた後も競技活動を継続する者、もしくは継続を希望する者とします。

また人材紹介業としてアスリートのキャリア支援を実施している方を回答者として想定しているため、それに該当しない方で回答が困難な場合は、設問をスキップしてください。

① アスリートのキャリア支援に際して、一般と比して特有の課題を感じる。

はい 8 いいえ 0

⇒「はい」と回答の方:アスリートのキャリア支援をするにあたって感じる特有の課題とは何か。

- ・競技力向上が聖域となっているのが、未だ現状である。キャリアという言葉が定着したように感じるが、アスリートの中には理解していないものも多い。
- ・一般と比して、一般的なビジネスパーソンとしてのビジネススキルに劣ると感じる。また自分の関心のない事柄に対して取り組む意欲付けに乏しいと感じる。
- ・引退後を明確に見据えて競技をしているアスリートが少ないように思う。
- ・(就業支援に際して)具体的に支援してほしい条件(就職したい業界や雇用条件等)について、自分自身で把握していないケースが多い。
- ・アスリートの特徴として現役中も引退時も、「競技者である自分」以外に興味を抱きにくく、キャリア形成への動機づけが難しいことが課題である。
- 仮に競技生活で培われた能力があっても、その力を引退後、競技以外の何に発動させたいか動機づくまでに時間がかかる。
- ・社会人基礎スキル、社会人としての基本動作の強化が必要
- ・競技と仕事のバランスの取り方。(就業と競技を両立させる場合、)競技へのウエイトが高い傾向
- ・状況把握力、決断力、判断力、意思決定力が競技では高いが、ビジネス場面では低い傾向がある
- ビジョンマッピング、中長期的な志向性に課題を感じる
- ・とりあえず競技ができればいいという観点で、職業選択をしてしまう傾向がある
- ・遠征や練習などで勤務時間に制限がある場合、受入れ企業が限られる
- ・(選手の意思だけではなく)チームの監督やGM等が競技に集中させる傾向がある
- ・同年代と比較してスキル不足
- ・アスリートの将来設計(キャリア・職業選択)に対する不透明さ(準備不足)
- ・アスリートの就業後の選択肢の少なさ、認知度低迷?
- ・現役アスリートの採用には、競技活動と業務のバランスを考慮する必要がある
- ・現役アスリートの採用には、海外遠征費など競技を続けるうえで必要な活動の費用支援が必要になる
- ・引退後のアスリートの採用には、スムーズにビジネスパーソンとして仕事ができるような教育支援が必要
- ・スポーツの世界しか知らない、一般的な社会見識を持ち合わせていない傾向がある
- 高卒で実業団やプロに進んでいる場合は、学歴コンプレックスを抱えているケースがある
- ・(同年代と比して)一般的な人材が経験している経験値がないまま社会に出るため、アスリート自身が自信を持てずに苦しんでいるケースがある

② 企業(市場)に、アスリートに特化したビジネスパーソンとしての採用ニーズ*はあるか。

*雇用契約を前提とした企業活動の戦力として活用するための採用ニーズとします。

大いにある 4 ある 1 あまりない 2 全くない 0

その他 1(未知数)

③ アスリートを企業に紹介するにあたって感じる課題とは何か。

- ・自らのスポーツキャリアを他に生かす考え、術をもっていない。自らの価値、コンピテンシーを理解させることが重要。
- ・同年齢の一般と比して、ビジネスパーソンとしての経験に劣るので、それを超えるポテンシャルを説明する論理や実績が必要
- ・各アスリート事に求める条件が異なるため、条件に見合った企業を探すことが課題
- ・アスリート側(指導者も含め)の意識改革
- ・競技生活が長くなると、引退時には「年齢が高いが実務経験がない人材」ととらえられる。
- 受け入れる企業側の教育コストや評価制度によって、応募できる企業の選択肢が狭くなる傾向にある。
- ・アスリートの有用性やポテンシャルを企業に証明できない。体育会出身の新卒大学生と比して、プロアスリートならではの人材価値が客観的に証明できない
- ・アスリートに対して「年収高そう」「扱いづらそう」というネガティブな印象をもつケースもある
- ・アスリートの人材紹介は、一般の候補者よりも成約までに時間や介入コストがかかる。性が相対的に低い。
- とはいえ、(年収が高い候補者ではないので)紹介手数料は高くなく、アスリート人材の紹介業の収益
- そのため、アスリート人材の支援事業者が成熟しない一因になっているのではないか。
- ・同年代と比較して(就業経験がないので)スキル不足は当然であるが、人間性やポテンシャルの部分を評価する長期的な視点での採用ではない。(年齢相応の即戦力扱いとしての選考)
- ・アスリートに対する支援(働き方、年収などへの考慮)について理解が乏しい
- ・(現役アスリートを採用しても)競技引退後に退職リスクがあるのではないかという懸念が大きい
- ・一般社会での適応力の乏しさ
- ・勤務時間、給料などの雇用条件について、選手の要求と企業が提供できる条件に乖離がある
- ・アスリート社員に対しての一般社員の理解(待遇さがあると妬みや不満が出る)
- ・就業未経験者としてのアスリートに対する受入側の期待値の大きさ ・競技経験がそのまま業務経験値として生かせる職種(が限られる)
- ・アスリートの持つ価値を企業に理解してもらうこと
- ・企業のニーズや課題とアスリートの価値とのマッチング
- ・アスリートの雇用経験がない企業にとっては、アスリートを雇用するメリット、デメリットが分からないため、あえてアスリートとして受け入れるハードルが高い
- ・雇用後にほかの社員へのアスリートへの理解促進が必要、一般社員の理解がないとアスリートも企業の一員として継続していくことも難しい
- ・企業側は、アスリートの強みは「体力とタフネス」"のみ"が雇用上のメリットと考えている点
- ・(職業選択の段階で)選択肢が不足している。(引退後の仕事の選択を考えた上で)競技を続ける姿勢を持ったほうが良い
- ・アスリートの教育をしている指導者が、アスリートは競技に専念することが正しいとする風潮も、当事者自身の思考を狭めている原因と考えられる。

④ アスリートを企業とマッチングさせた後に生じるアスリート特有の問題がある。

はい 6 いいえ 1

その他 1(分からない)

⇒「はい」と回答の方:具体的な問題、事例とは何か。

- ・他の社員と比較した際に必要な育成期間の長さ ・アスリートだけに限る訳ではないが、異業種からの転職となるため、実務経験が乏しい
- ・(Jリーグなどのプロ選手から引退し、転職になるため)実務経験が乏しく、収入が新入社員程度になる場合もあり、収入が減り、生活水準を下げる必要がある
- ・(現役アスリートとして就業と両立させる場合)採用後もイレギュラ―な競技スケジュ―ルの調整が発生し、社内理解が難しい
- ・条件面、特に賃金、休暇、労働時間での合意をとるのが難しい
- ・(労働環境が充実していても)チームを移籍することにより、退職する可能性がある
- ・練習環境の変化によって、就業条件の変更の要求がでる(マッチング後もアスリート側、雇用側への継続的なケアが必要)
- 競技による怪我のリスクが就業に影響を与える可能性が大きい
- ・(同一企業で同一チームのアスリートを複数雇用することは)競技スケジュールによる不在時の人材補填、業務カバーが難しい
- ・ビジネスパーソンとしての業務とアスリートとしての活動を並行してモチベーション高く維持しなければならないこと ・(雇用されても)アスリートが会社に受け入れられるようなコミュニケーション能力や人間性がないと調和が難しい
- ・(雇用されても)周りの社員がアスリートに対して理解がないケースもある
- ・同年代の社会人と比して、社会人スキルと経験が不足しており、入社後の教育フォローが必要
- ・アスリートとしてのステレオタイプが先行し、入社後のミスマッチが生じるケースも多い。

⑤ 現在、企業(市場)が求めるアスリートに対する人材要件は何か。それは一般の候補者と比してどのように異なるか。

- ・アスリートが経験したものをコンピテンシーとして有すること
- ・アスリートとして培ってきた「様々」な経験 PDCA思考、ピーキング、コミュニケーションカ、自己管理力等
- ・(企業が求める)人材要件は、アスリートであれ、一般の候補者であれ変わらない
- ただし、実務経験の乏しさを補うために、コミュニケーションやリーダーシップなど汎用性の高い能力が余計に求められる傾向にある
- ・目標に対して泥臭く努力できる力、コミット力
- ・企業や商品をPRしてくれる広報としての存在
- ・企業戦力として雇用されている訳ではないと感じるため、一般候補者とは大きく異なるのではないかと感じる

- ・アスリートだからこそ、周囲への影響力があり、それがいかに好影響をもたらせる人材であるかという点が重要と感じる
- ・競技レベルは高いに越したことはない。その競技の認知度(も採用可否を左右する。)
- ・(一般の候補者にも求められる)事務スキルや経験

⑥ 企業(市場)が求めるアスリートに対する人材要件は変化している、又は、今後、変化がありそうか。

はい 6 いいえ 0 未回答 2

- ・泥沼化した社会において、自ら主体的に課題設定し取り組む力
- ・東京オリンピック前後で明らかに変化がみられている。よりビジネスで戦力になり人間性を備えた人材
- ・一般の人材要件の変化と同様に変化している
- ・人材不足により、採用ターゲットの一つの母集団としてアスリートが含まれてきたと感じる
- ・ダイバシティが求められることにより、出自の異なる人材としてアスリートが注目されてきていると感じる
- ・アスリートに対する直接的な要件変化というよりも、社会変化によるもの
- ・これまでは広告的価値が求められ、成績や知名度が求められていたが、ビジネスマインドがあるか、ビジネスに必要なコミュニケーション力があるか等、 (労働者としての)人材価値を求められるようになってきた
- ・アスリートが持つ克己心、やりきる精神、ステップアップするために乗り越える精神力は企業人としても必要
- ・オリパラ2020が決まってから、元々アスリート採用に興味のない企業からの採用ニーズが出てきた。
- ・少子高齢化も進み、若年層の採用を進めるにあたり、アスリート(という母集団)に関心が高まっている。
- ・オリパラ代表選手クラスは、大企業が獲得するケースが多いが、昨今は中小企業も興味を示している。

⑦ アスリートのキャリア支援を実施するにあたって、アドバイザーとしてどのような知識や経験が必要と考えるか

- ・アスリート経験がビジネスパーソンとしてどのように活かすことができるかを(アスリート本人・企業側、両方に)説明できる力
- ・スムーズに業務に溶け込めるよう事前のビジネスパーソンとしての最低限のスキル獲得サポート
- ・一般的なCAと同じ。社会情勢やビジネスモデルも含め、企業、団体等、雇用側に関する圧倒的な知識
- ・アスリートとしての経験は必須ではない
- ・一般的なキャリアカウンセリングスキルと競技知識などアスリートと話せる共通言語が同時に必要
- (アスリートの知識や言葉に合わせて柔軟に対応できることにより)関係構築の際に有効で、競技に例えて説明することでアスリートの理解が進む
- ・スポーツ事情や動向に対する基本的知識
- ・共通言語として各競技への理解
- ・アスリートをセールスする際の基本スキルと専門知識、経験
- ・アスリートとしての経験値に加え、それを学問的にも説明することができる知識
- ・アスリートの価値への理解
- ・アスリートの価値への理解
- ・キャリア支援という点では、キャリアコンサルタント資格(を元にした基礎知識) ・企業とのマッチングに特化するならば、人材紹介会社での一定の実務経験
- ・スポーツ界で(指導者等の)キャリアを積んでいく場合は、トップスポーツでの経験者がメンターとして必要
- ・一般的なCAとしての業界、業種、職種などの基礎知識
- ・アスリートとしての(特有の)キャリアパスを提案(できる知識や経験)

⑧ アスリートのキャリア支援を実施するにあたって、アドバイザーは所属する団体(会社)以外からの支援が必要か

しました。 はい 6 いいえ 1 未回答 1

- ・現在のところ、必要を感じていない
- ・同じ所属であった場合、上司と部下あるいは監督・コーチと選手の関係になってしまうケースがあり、論理性に欠ける場合がある
- ・アドバイザーとしての能力は、経験を通して向上するが、トップアスリートは母数が少ないため、経験数を挙げること自体が難しい
- 場数の少なさを補うためにも、各社の事例や知見を集約して、質を担保する仕組みが必要
- ・同時にOB・OGも貴重なロールモデルなので、(キャリア形成の症例として)知見を共有し、発信していく仕掛けが必要
- ・シンクタンクや教育関係者の専門的な知見が必要
- ・(現場経験のみだと、個人の経験に依存し、)データや情報が限定的になる(俗人化)
- ・(業界として)社会情勢やアスリート人材の特性、課題、未来予測などの情報を共有してブラッシュアップする仕組みが必要
- ・キャリアの学問的知識だけではなく、アドバイザーや講師として「教える」というスキル
- ・勉強会等も重要だが、ネットワーク構築のための機会が必要
- アスリートとしての(特有の)キャリアプランを提案できるスキルをブラッシュアップする勉強会

2.3月4日開催カンファレンスに参加して、ご意見をお聞かせください。

カンファレンスに参加(視聴)した

いいえ 1

はい 7

① 全体を通して、印象に残った内容(登壇者の発言等)とその理由を教えてください。

<田中氏の講演、コメント>

- ・表面的なキャリア育成についてではなく、アスリートの特徴とそれを生かすための方策、指導について論理的に整理されていた
- ・長年のアスリートキャリアが実社会の中でアイデンティティクライシスとなること、しかし積み重ねたキャリアを社会に適応できるようにいかに転換するか
- そのために必要なプロティアンというキーワードは、現代において正しくアスリートが獲得すべき能力である。
- ・田中氏は「言葉」の用い方を力説。コミュニケーションで大切なことは、相手が何を考え、何を求めているかを察することであり、自分のことを押し付けることは求められていない。
- ・大学教育では、伝える力を(教育することが)弱い。アスリートは自分に必要な情報をいかに収集するかを常に考え身に着けている。そこは他と比較して伸びしろがある。
- ・自己の経験を他者に通用するように的確に行動する、体験した内容の言語化、アスリートとして得た言語の変換をしていく力が必要という点が興味深かった
- 「プロティアンキャリア」非常にしっくりきた。アスリートい限らず一般的にも通用する考え方でなおよい。セカンドキャリア、デュアルキャリアは一般的ではなく、ほぼ使わない。
- 「資本の戦略的転用には資本の言語化、見える化が必要」という点は、実務的にも必要性を感じており、プログラム開発のポイントとなる。
- ・一般のビジネスマンの50代問題などにも、アスリートのキャリア開発が転用できるという点も共感する。
- 「デュアルキャリア→プロティアンキャリアへ」価値観の多様化、複雑化の現代において、考え方の選択肢を持つことの重要性を感じた。
- 「デュアルキャリアではなく、プロティアン」という考え方

<鈴木氏>

- 「アスリートマインドを持ったビジネスマン」という言葉。まさにその通りだと思う。
- ビジネスのヒントもアスリートの特性に着目されたことも大変興味深い
- 「アスリートが抱える課題=一般生活者の健康課題」という鈴木氏の認識
- ・幼少期の経験、現役時代の経験、それぞれ一見つながりのない出来事のようで、キャリアとして繋がっているという体験は、アイデンティティ形成、キャリア形成の理論としても重要 ・アスリートの強みは「常に考え、探求する」という習慣であると感じる

<岩政氏>

アウトプットの重要性

・アスリートと接していても、自分自身の経験ですらアウトプットすることが苦手な方が多い。普段からアウトプットのトレーニングがいかに大切かが理解できた。

<全体>

・登壇者たちから"課題は教育"という提言があるように、各年代から多様な価値観を示していく活動が必要。これはビジネスパーソンにも通じる。

② あなたが考える現在のアスリートのキャリア形成に関する課題とは何か

- ・学び続ける力、そして人の感情や期待に寄り添う形で「問いを立てる」ことができる力
- ・エリクソンがかつてトップアスリートを調査し、トップアスリートに多いのはスポーツ場面では自らのアイデンティティを確立できるが、その他においては自らの自我同一性拡散を引き起こす (スポーツオンリーアイデンティティ)と報告している。つまり、自ら築いた経験、知識を社会に生かせるコンピテンシーに変換することが重要。
- 単なるウィナーから人生のチャンピオンとしてのキャリア形成が必要。
- ・デュアルキャリアについての啓蒙が破壊的に不足している。
- ・アスリート本人、指導者、競技団体の意識や仕組みの改革が必要。
- ・中高生の時期から指導者側を含めたアスリートの意識、行動改革。
- ・キャリア形成に対する動機づけが難しいこと(アスリートが競技者以外の自分に興味がない)
- ・アスリートのキャリアを支援することの意義が見出しづらいこと。(研修やカウンセリングのコストは誰が持つのか)
- 年代は個人に応じたプログラム開発や仕組みがない
- ・今まで美徳であった「スポーツだけに集中する」という考えから「キャリアのことを考えながらスポーツに取り組む(スポーツは複数ある選択肢の一つである)」という考え方にシフトすることが重要。
- それはアスリートだけでなく、コーチや教員、民間企業の人事担当者等にも必要な意識改革である。
- ・アスリートは競技のことだけを考えていればよいという風潮を無くすこと。
- アスリート自身も競技だけを自らのキャリアであると考えないこと。

③ あなたが考える社会が求める人材像とアスリートの現状のギャップ、ステークホルダーの役割とは何か。

- ・アスリート像を競技の場でだけではなく社会が求めているロールモデルとして構築する必要がある。そのためには広報、研修等を含め様々な分野との連携が必要。
- 単にノウハウを研修するだけではなく、キャリア形成の必要性を学ぶことが重要。
- そもそもアスリートの一般と比した際の優位性が立証されていない。
- アスリートが持つ強みと弱みの認識がアスリート側と企業側で異なっている。
- ・アスリートがデュアルキャリアについて中長期的な視野で真剣に取り組む必要と競技団体はそれをサポートする体制構築が必要。
- ・アスリートとしての優位性ある経験を、自分自身の言葉でビジネスに置き換えて考えることができる人が少ない
- ・アスリートだけでなく、保護者、指導者、チーム側の意識改革と行動改革
- ・不確実性が増す現代社会において、会社に属していれば仕事を与えられるという考えではなく、一人一人が自分自身を経営していく自律的な思考を持ち、組織と相互に価値を発揮していく人材が求められる。 アスリートは(競技では)目標に向かうすべや能力を持ち合わせているが、競技以外の者事にその能力を発揮することができるかが課題。
- ステークホルダーは、アスリートが動機づく物事との接続を試みる役割を担う。
- 具体的には、育成期、現役中は親や指導者が競技の奥深さや興味の幅を広げ、社会性を養うことが有効
- 引退時には、アドバイザーなどの支援者が培った能力を言語化し、あtらしい環境に展評できるように準備をすること
- 引退後の新たな環境では、受け入れ先の関係者がアスリートの能力を発動するように教育することが必要
- ・社会は、変化への順応性や探求心、追求力を求めるが、アスリートは視野が限定的である。
- ・ステークホルダーは、(アスリートの視野が限定的にならないよう)成長機会の提供や多様なコミュニティを提供する必要がある
- ・アスリートが自分の価値に気づいていない、言語化できていないこと。その言語化を助けるのがステークホルダーの役割。
- ・アスリートという人材が、いかに可能性を広めることができるか、その(支援をする)役割を担う必要性がある。
- ・(カンファレンスに登壇したアスリートは知名度と自ら能力を発揮する力がある)少数の成功事例ではなく、無名選手、または競技では(ハイレベルな)成果を出せていないアスリートだとしても 競技生活の中でトレーニングを重ねてきた経験は、アスリートとしてのメンタルや体力、マインドセットも備わっているはずで、そのような人材が生かされる場を作ることがスポーツの社会還元になる。 ・アスリートは、"腑に落ちた"ゴール設定に対してのコミットメントが強いはずである。

④ あなたが考えるアスリートのために必要なキャリア形成支援とは何か。

- ・アスリート自らが持つ現在の能力、潜在的な能力をアスリートに自覚させ、開発する方法が必要。
- ・スポーツ庁やコンソーシアムが主体となってアスリートの優位性を立証し、育成機関を設立すること
- ・指導者を含めて中高生の世代に対する意識改革のためのプログラムの提供
- ・育成期、現役のアスリートにとっては競技力向上にもつながり、キャリア形成にも活き、且つ選手にとって金銭的な負担の少ないプログラムが必要。
- 現状、既に関係団体が様々な選手育成プログラムを実施しているが、まずはその全体像を把握して、重複や役割分担を確認することでコストを抑え、多くの選手にサービスが提供される仕組みが必要
- ・引退時は、個別性に応じた具体的なサポートが必要。キャリアカウンセリングを気軽に受けられる環境を整えることが必要。 ロールモデルの情報やアスリートを採用したい、接点を持ちたい企業の情報は一つに集約されることが理想。
- 年代や個人に応じたプログラム開発を行い、仕組み化する。
- ・アスリートをしながら社会人経験を積むことができる環境を整え、アスリートとしても社会人としても支援すること。
- ・学校や部活、スポーツクラブでも指導者や先生がスポーツだけでなく社会人として必要なスキルや考え方について教えること。またスポーツを通して培った自分の価値を気付かせること。
- 長期的にキャリアを考え、長期的に相談できる機会。
- ・考える力、言語化する力を身近に養うことができる機会。
- ・指導者・コーチ・強化スタッフ、家族、チームメイト等、キャリア形成に関わる人達の理解促進の機会。