

アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

■ 調査概要

● 定量調査

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）：41、競技団体（パラ）：26、日本トップリーグ連携機構：47

調査手法：競技団体へはJSCよりメールで回答サイトのURLを連携。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郵送。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。

アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

●定性調査

1、Aさん

性別：男性 年齢：20代

競技：パラ卓球

簡易プロフィール：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。東京パラリンピックに向けて調整中。

インタビュー日時：1月8日 13時から14時半

2、Bさん

性別：女性 年齢：20代

競技：パラ水泳

簡易プロフィール：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。東京パラリンピック出場に向けて追い上げの時期。

インタビュー日時：1月8日 16時50分から17時半

3、Cさん

性別：男性 年齢：30代

競技：陸上

簡易プロフィール：実業団チームの陸上部に4年間所属したのち、現役引退。現在は社業に専念している。

インタビュー日時：1月9日 16時から17時半

4、Dさん

性別：女性 年齢：20代

競技：陸上

簡易プロフィール：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。

インタビュー日時：1月14日 13時から14時半

5、Eさん

性別：女性 年齢：20代

競技：水泳

簡易プロフィール：大学時代は日本代表として活躍するも、就職を機に引退。現在は大手損保会社に勤務。

インタビュー日時：1月14日 18時半から20時

アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

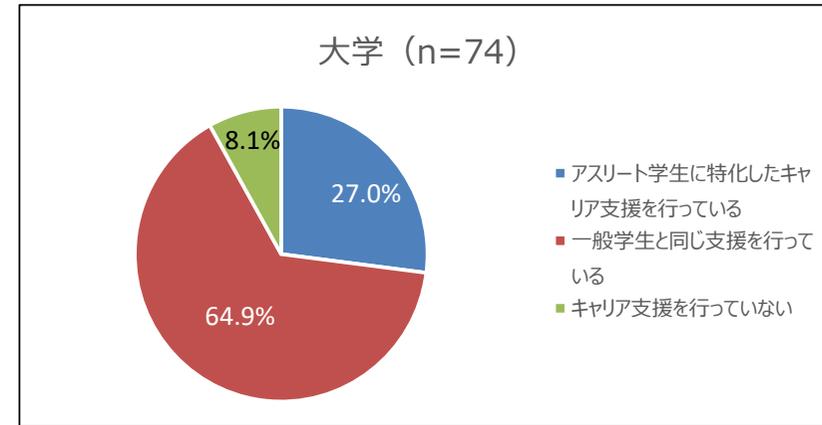
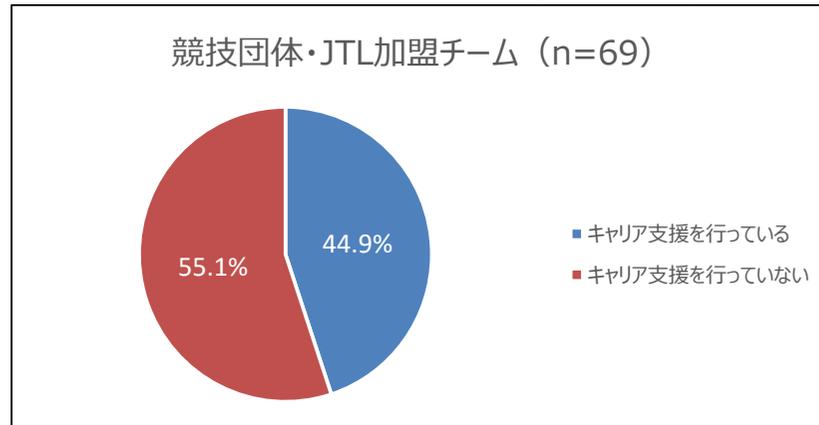
※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

■ 仮説1 アスリート自身が、中長期的な視点で自分の人生を考えられていない → より一層のアスリートへの教育が必要である

【競技団体・JTL加盟チーム、大学によるキャリア支援の状況】 ● Q2 ● Q2

競技団体・JTL加盟チームでは「キャリア支援を行っている」は44.9%、大学では「アスリート学生に特化したキャリア支援を行っている」は27.0%。



アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【競技団体・JTL加盟チーム、大学によるキャリア支援の具体的な内容】 ●Q8,10 ●Q8,10

〈現在行っていること〉では、ほとんどの項目で、大学が競技団体・JTL加盟チームを上回っている。
また「デュアルキャリアという考え方に関する教育」は競技団体・JTL加盟チームでは12.9%、大学では40.0%となっている。

〈実施を検討したが、実施に至らなかったキャリア支援状況〉では、「セカンドキャリアという考え方に関する教育」は競技団体・JTL加盟チームでは15.9%、大学では8.1%。
「デュアルキャリアという考え方に関する教育」は競技団体・JTL加盟チームでは10.1%、大学では6.8%。

〈現在行っていること〉

	競技団体・ JTL加盟チーム	大学
サンプル数	31	20
セカンドキャリアという考え方に関する教育	35.5%	50.0%
デュアルキャリアという考え方に関する教育	12.9%	40.0%
留学サポート	12.9%	40.0%
インターンシップの仲介	6.5%	70.0%
ボランティアの仲介	0.0%	55.0%
英語力やPC操作など、就業につながるスキルの習得に関する教育	22.6%	45.0%
外部セミナー等の情報提供	41.9%	60.0%
アスリートに特化したキャリアアドバイザーの設置	0.0%	30.0%
外部研修費の補助	12.9%	5.0%
外部講師を招いての講座実施	38.7%	65.0%
その他	35.5%	5.0%
特になし		

〈実施を検討したが、実施に至らなかったキャリア支援状況〉

	競技団体・ JTL加盟チーム	大学
	69	74
	15.9%	8.1%
	10.1%	6.8%
	4.3%	4.1%
	1.4%	2.7%
	0.0%	4.1%
	7.2%	1.4%
	7.2%	5.4%
	5.8%	6.8%
	2.9%	4.1%
	11.6%	4.1%
	1.4%	0.0%
	66.7%	82.4%

※競技団体・JTL加盟チーム「キャリア支援を行っている」ベース、大学「アスリート学生に特化したキャリア支援を行っている」ベース

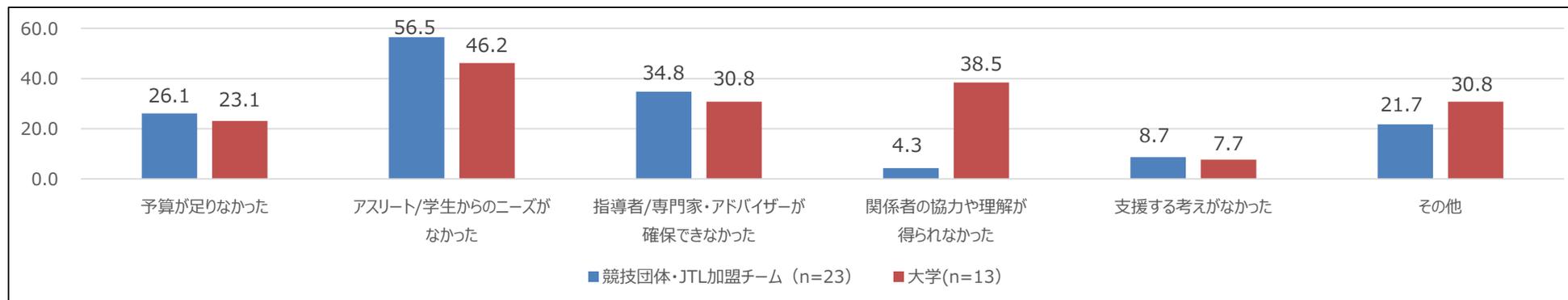
アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【競技団体・JTL加盟チーム、大学で支援の実施を検討したが、実施しなかった理由】 ●Q11 ●Q11

実施しなかった理由としては、競技団体・JTL加盟チーム、大学ともに、「アスリート/学生からのニーズがなかった」が、最も高くなった。（競技団体・JTL加盟チーム：56.5%、大学：46.2%）



※競技団体・JTL加盟チーム「実施を検討したが、実施に至らなかった支援ありベース」ベース、大学「実施を検討したが、実施に至らなかった支援ありベース」ベース

競技団体・JTL加盟チームの結果を職員数別で見ると、「1～4人」「5～9人」では「アスリートからのニーズがなかった」が、最も高くなった。

一方、「15人以上」では「アスリートからのニーズがなかった」は0.0%となっており、「予算が足りなかった」と「その他」が最も高くなった。

「その他」に記載の内容としては、「必要性は感じていたが、具体的な動きにつながらなかった」等が挙げられた。

	n	予算が足りなかった	アスリートからのニーズがなかった	指導者/専門家・アドバイザーが確保できなかった	関係者の協力や理解が得られなかった	支援する考えがなかった	その他
全体	23	26.1	56.5	34.8	4.3	8.7	21.7
1～4人	5	0.0	80.0	20.0	0.0	20.0	20.0
5～9人	11	18.2	72.7	36.4	9.1	9.1	9.1
10～14人	2	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0
15人以上	5	60.0	0.0	20.0	0.0	0.0	60.0

アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【アスリートが求める支援】 ●

競技の続け方の選択肢の提示

・所属大学、団体に対して
学生アスリートに対して、**競技の続け方の選択肢**を提示してほしい。今の企業の監督にたまたま声をかけてもらって初めて、新しい選択肢の存在に気付くことができた。
また、**なぜ競技をすることが仕事になるのか**を教わる機会もあるべきだと考える。(20代、男性、パラ卓球、現役)

引退後を見据えた会社選びのアドバイス

・大学の監督やOBに対して
大学生の時から**引退後のことを見据えて会社選びをするべき**だが、学生時は競技生活でどのようにステップアップしていくかが頭を占めているので、**監督やOBからアドバイス**があるのであればいいのではないか。(30代、男性、陸上、引退)

早期にOBの話を

・大学のOBに対して
大学1年生の時からOBの話（成功例も失敗例も）を聞く機会があれば嬉しかった。(20代、女性、陸上、現役)

キャリアを考えるきっかけの提供

・競技団体に対して
将来の**キャリアを考えるきっかけ**を提供してほしい。大学毎となってしまうと支援状況がバラバラになってしまう。
世界で勝てない、国内においてはマイナー競技、という現状を打破したいのならば、大学卒業後も競技を続けることができる環境づくりを行うべきだ。(20代、女性、水泳、引退)

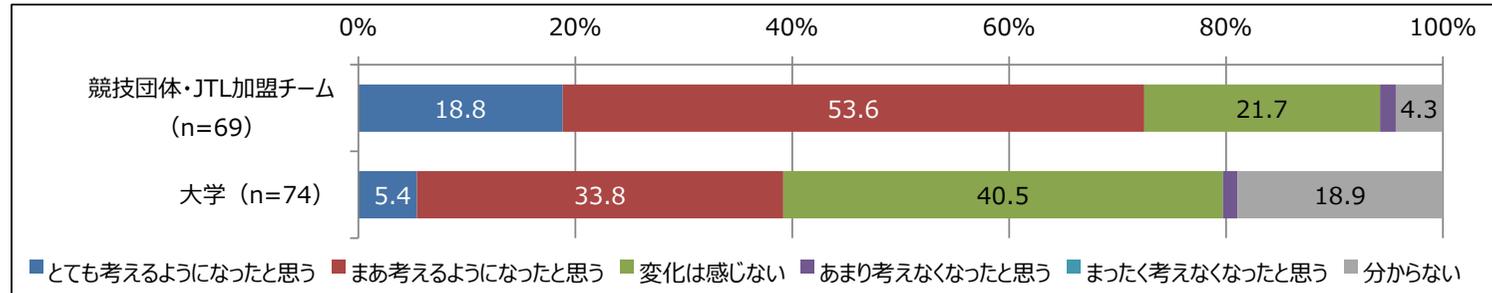
アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【競技団体・JTL加盟チーム、大学の職員から見て、アスリートはキャリアを考えるように変わったと思うか】 ●Q18 ●Q18

「小計：考えるようになったと思う」は、競技団体・JTL加盟チームでは72.5%、大学では39.2%と、33.3ポイントの差が生じた。
大学では「変化は感じない」が最も高く、40.5%。



	(小計) 考えるようになった と思う	(小計) 考えなくなった と思う
競技団体・JTL加盟チーム	72.5	1.4
大学	39.2	1.4

【キャリアプラン実現に向けたアスリート自身の行動】 ●

講演会に参加-「デュアルキャリア」の考え方が実施を後押し
引退後の活動につなげるために、競技外の活動として講演会を行うことも重視しているが、競技関係者の中には 競技だけに集中すべきという考え方の人もいて 、講演会を行うことをためらう気持ちも持っていた。研修（NTCで実施）に参加して「デュアルキャリア」という考え方を知り、堂々と講演会を行うことができるようになった。（20代、男性、パラ卓球、現役）
練習が忙しくても出社
学生時代は水泳だけをやっていたらいいと思っていたが、 水泳の先輩を見ていて、社会人の知識が何もないのは恥ずかしいと思った 。だからこそ、 今は出社をする必要はないと言われていたが、自分の意志で出社している 。（20代、女性、パラ水泳、現役）
年下の先輩にも謙虚に
自分自身はそれほど苦ではなかったが、年下の社員が指導役になることがある。 年下であっても自分が失敗したときは謝れるような素直な謙虚さを持つことが大事だと思う 。（30代、男性、陸上、引退）
将来のことを考えた大学選び
進学先の大学を考える際、競技を極めることに注力するのか、引退後のことも考えた選択をするべきか葛藤があったが、 高校の監督から「自分の可能性を広げた方がいい」と背中を押してもらった 。（20代、女性、水泳、引退）

アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【アスリートは自身のキャリアをどのように考えるか】 ●

幼い頃から、アスリートとしての未来しか考えていなかったため、目標がなくなった
幼いころから実業団まで陸上を続けることを夢見ていた。ただし今思い返すと、 自分が思い描いていたものはアスリートとしての未来で終わっていた 。現役中は明確な目標があったが、今は子供（1歳）を育てられればいかなという考えるくらいで、そこまでの目標がない。これから先は探している最中。（30代、男性、陸上、引退）
スポーツだけの世界にならないような選択
（Q実業団等で競技を続けられれば時短勤務をしながら練習時間を確保できたかもしれないのに、なぜフルタイムで勤務しながら競技を続ける道を選んだのか） スポーツだけでお金を稼ぐような競技レベルではない、1番でないと仕事にはいけないと思った。 学生時代は授業があったから辛うじてスポーツ以外の知識も蓄えることができたが、 実業団でスポーツをすると、スポーツだけの世界になってしまう。引退後のことも考えると望ましくないと考えた 。（20代、女性、陸上、現役）
競技を続けても食べていけないと考え、競技の強豪校へは進学せず
高校までは競技のことしか頭になかったが、大学進学の際に、自身のキャリアについて考えた。仮に競技のことだけを考えていたら違う大学に進学していたと思う。 頭の片隅には、 マイナー競技 であり、 それだけでは食べていけない という意識があった。（20代、女性、水泳、引退）

【時計の針を戻せるとしたら、何をしたいか、何をしてほしいか】 ●

手本にできる先輩がいたらよかった
キャリアについて 手本にすべき先輩がおらず、どのような道があるのかわからず苦労した 。だから自分がパイオニアとなって、後輩たちに道を示してあげたい。（20代、男性、パラ卓球、現役）
「競技＝仕事」と捉えるあまりに焦りが生じ、怪我が絶えなかった
実業団で現役で競技を行っていた時は「陸上をする＝仕事をする」という考え方だった。怪我をしているとチームの合宿に参加せず会社に残るのだが、会社に残ってもそれほど仕事もできず、 休んでいるような感覚になり辛かった 。上司は気を遣ってくれるのだが、辛さを感じ怪我を押しつけて練習をしたらまた痛めてしまうという繰り返しだった。（30代、男性、陸上、引退）
大学1年生の時からOB・OGの話を聞きたかった
大学1年生に戻ったのならば、選手としてのゴールをどこに置きたいかを明確にすべきだった。 1年生の時から社会人（OB・OG）の声を聞けたらよかった （実際は3年生からだ）。早い段階から、大学卒業した後のことを考えていたのではないだろうか。ぼんやり考えるだけでも違うと思う。どの様にデュアルキャリアを実現できるかをずっと計画的に考えることができたのではなかろうか。（20代、女性、陸上、現役）
大学で何を学びたいか考え直したい
スポーツに関連する学部だったため、勉強までスポーツに特化していた。 大学入学前に、何を学びたいのかを考えておけばよかった。ただしそのことを考えるきっかけがなかったことも事実 。 東京五輪を目指して卒業後も競技を続けられればよかったのかなと思うこともある。ただし、大学卒業してから5年間あいてしまうことが気になった。もし3年くらいであれば、続けていたかもしれない。（20代、女性、水泳、引退）

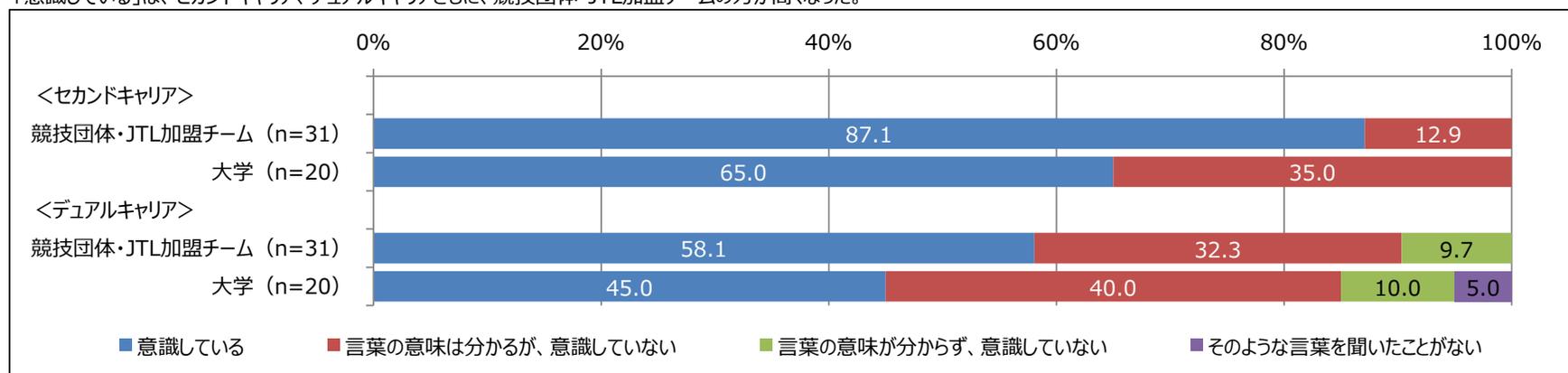
アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【競技団体・JTL加盟チームや大学で現在実施しているキャリア支援では、セカンドキャリア、デュアルキャリアは意識しているか】 ●Q4,5 ●Q4,5

「意識している」は、セカンドキャリア、デュアルキャリアともに、競技団体・JTL加盟チームの方が高くなった。



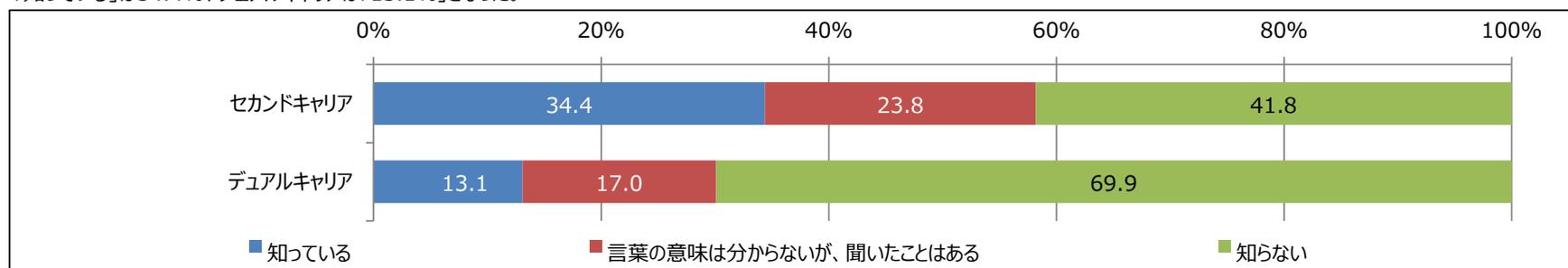
※競技団体・JTL加盟チーム「キャリア支援を行っている」ベース、大学「アスリート学生に特化したキャリア支援を行っている」ベース

【競技団体・JTL加盟チームや大学の予算総額のうち、キャリア支援に関する予算が占める割合】 ●Q7 ●Q7

競技団体・JTL加盟チーム、大学ともに、「1割未満」が最も高くなった。（競技団体・JTL加盟チーム：61.3%、大学：60.0%）

【ビジネスパーソンにおけるセカンドキャリア、デュアルキャリアの認知度】 ●Q22,23

「知っている」は34.4%、デュアルキャリアは「13.1%」となった。



アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【アスリートはデュアルキャリア推進に向けて何を障壁と感じるか】 ●

企業には練習時間確保に協力してほしい、アスリートは競技以外での自身の価値を把握するように努めるべき

・企業に対して

練習時間の確保について、企業側の理解が進むことが望まれる。

・アスリートに対して

競技以外での自身の価値を把握し、社会人になっても競技を続けることで他者にどのようなメリットが生じるかを考えることが大事。

また、高校や大学への進学は推薦だったというアスリートも多いだろう。そうなると思えば受け身になっているアスリートが多いと思う。アスリートから発信して企業に理解を求める姿勢も大切だ。(20代、女性、陸上、現役)

マイナースポーツだと、そもそも受け皿が少ない

マイナースポーツということ、世界で勝てないということも影響してか、受け皿となってくれる企業が少ない。

ナショナルチームの先輩に、仕事をしつつ競技を続けている先輩もいたが、とても大変そうで、職場に頭を下げて海外遠征に行く姿を見ていると、卒業後も競技を続けるモチベーションが下がらなかった。(20代、女性、水泳、引退)

アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

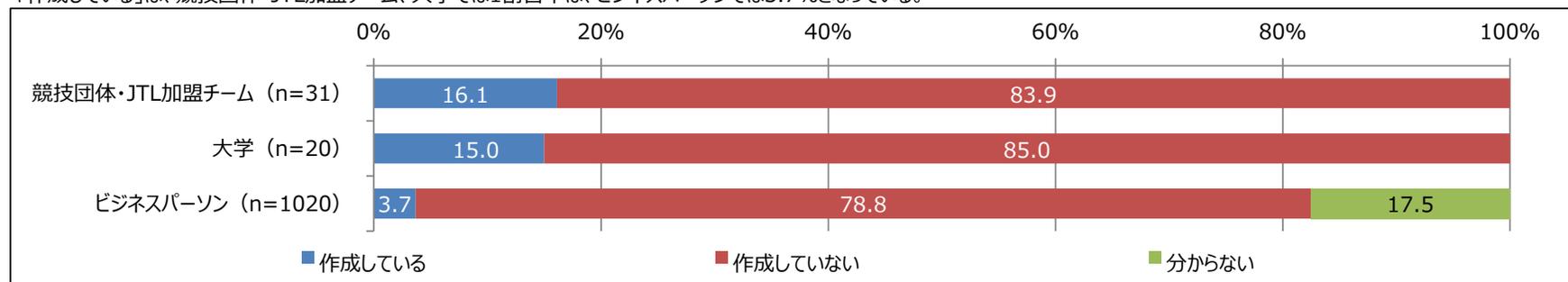
※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

■ 仮説2 アスリートを取り巻く人々がアスリートのキャリアを、考えていない/何をすべきか分かっていない/実施してはいるが的外れなことをしている

【アスリートのキャリア支援に関する方針の現在の作成状況】 ●Q3 ●Q3 ●Q21

「作成している」は、競技団体・JTL加盟チーム、大学では1割台半ば、ビジネスパーソンでは3.7%となっている。



※競技団体・JTL加盟チーム「キャリア支援を行っている」ベース、大学「アスリート学生に特化したキャリア支援を行っている」ベース

【アスリートにとって現在の職場環境の評価】 ●

応援は励み、会社の一員でありたい

職場の人と話すことはフレッシュになるし、応援してもらえることは励みになる。同僚には、仕事と水泳を両立していることを認めてほしいし、自分自身もただ所属しているだけでなく、会社の一員であるということを感じたい。(20代、女性、パラ水泳、現役)

理解が進み、今ではアスリートがしやすい空間に

部ができて間もないころは、周りの一般従業員から"何だ"、"ランニングしているだけでお金をもらって"という方もいたようだが、今は理解してもらえている。おそらく引退した先輩方が職場が増えてきたり、ランニング教室を社内的一般の社員向けに開催したりして、理解が浸透したことが大きいのではないかと。(30代、男性、陸上、引退)

アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

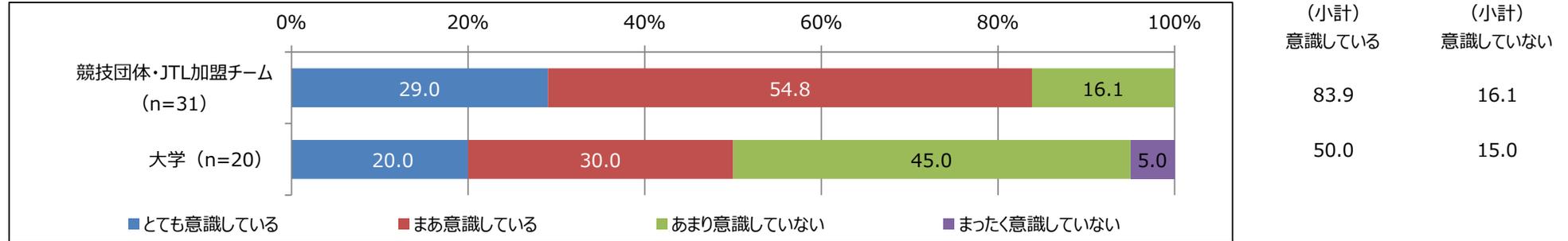
※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

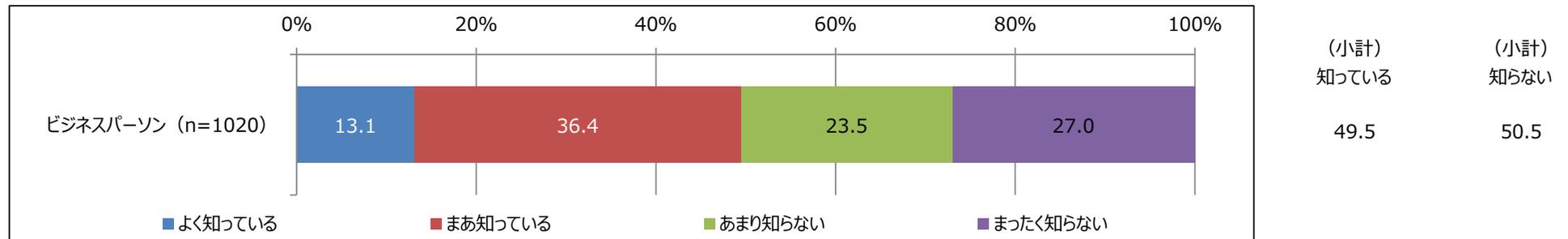
【トップアスリートである期間に差が生じることを意識しているか（競技団体・JTL加盟チーム、大学）、知っているか（ビジネスパーソン）】

●Q6 ●Q6 ●Q24

「小計：意識している」は競技団体・JTL加盟チームでは83.9%、大学では50.0%。ビジネスパーソンでは「小計：知っている」が49.5%。



※競技団体・JTL加盟チーム「キャリア支援を行っている」ベース、大学「アスリート学生に特化したキャリア支援を行っている」ベース



アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

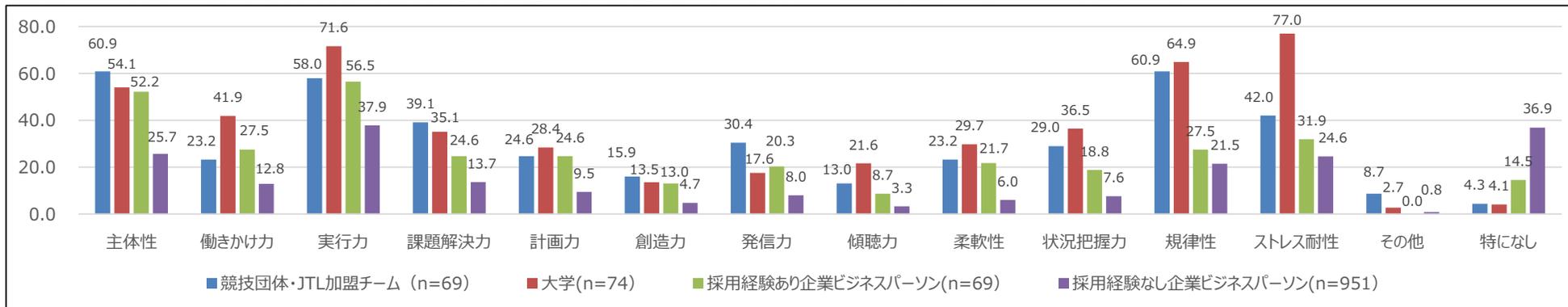
● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

■ 仮説3 アスリートのコンピテンシーの捉え方が『大学/競技団体（アスリート）-企業』間で異なる

【アスリートが優れている点】 ● Q14 ● Q14 ● Q15

「その他」を除いたすべての項目で、採用経験なし企業ビジネスパーソンが最も低くなった。

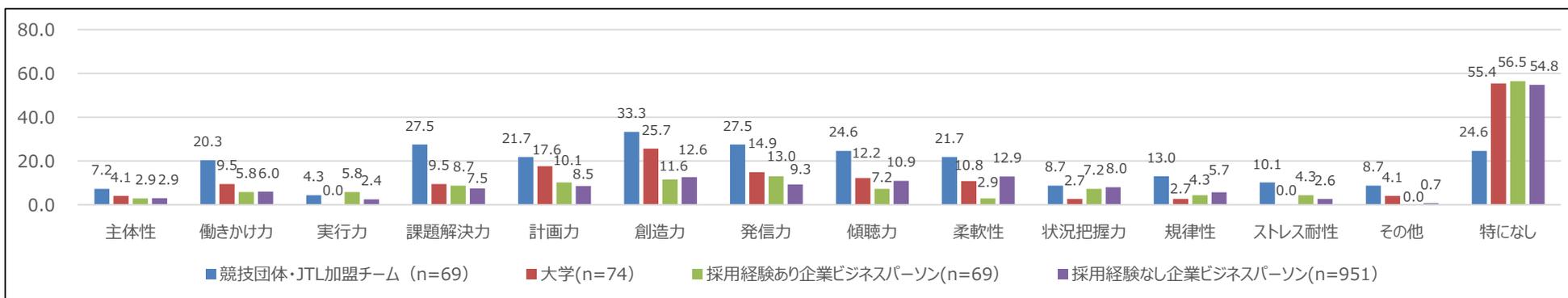
競技団体・JTL加盟チームと大学を比較すると、「働きかけ力」「実行力」「ストレス耐性」において、大学が競技団体・JTL加盟チームを10ポイント以上上回った。



【アスリートが劣っている点】 ● Q16 ● Q16 ● Q16

すべての項目で競技団体・JTL加盟チームが最も高くなった。

採用経験ありと採用経験なしを比較すると、「柔軟性」を除き、大きな差はみられなかった。



アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【アスリートが考えるアスリートが優れている点】 ●

①パラアスリートが持つ発信力：今後企業がダイバーシティなどを推進していくと思うが、その際に企業の担当者（健常者）が説明してもあまり説得力はないと思う。パラアスリートが説明を行うことで説得力が出るのではないかと。パラアスリートが持つ発信力は強みだ。 ②チームワーク ③やりぬく力（20代、男性、パラ卓球、現役）
①集中力：入り込んだら何時間でも集中できる。（20代、女性、パラ水泳、現役）
①ストレス耐性 ②規律性（ルールを守る）（30代、男性、陸上、引退）
①実行力：アスリートは目標に向かって何をすべきかを意識している。 ②発信力：SNSで自分の目標を明言しているアスリートが多い。自分の目標や結果を発信できることは強み。 ③規律性：部活動のルールを守ってきたので、ルールには敏感。（20代、女性、陸上、現役）
①コミュニケーション力 ②ストレス耐性 ③前向き：挫折経験が多いはずだから、すぐに折れることがない。 ④アグレッシブさ：見返してやろうという負けず嫌いな性格の人が多くはないか。（20代、女性、水泳、引退）

【ビジネスパーソンが考える、アスリートがスキルを発揮できると思う部門】 ●Q17

全体では、「営業・販売」（34.7%）が最も高い。以下「広報」（26.7%）、「総務・人事」（17.5%）、「企画・調査・マーケティング」（13.6%）と続く。

【アスリート自身が経験した配属】 ●

体育会出身者 = 営業というイメージ 自身は営業ではない部署に配属された。周囲は、体育会出身者は営業配属と思っていたようで、驚いていた。体育会出身者は体力があるというイメージがあるから、そのことが営業配属というイメージにつながるのではないかと。（20代、女性、水泳、引退）

アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

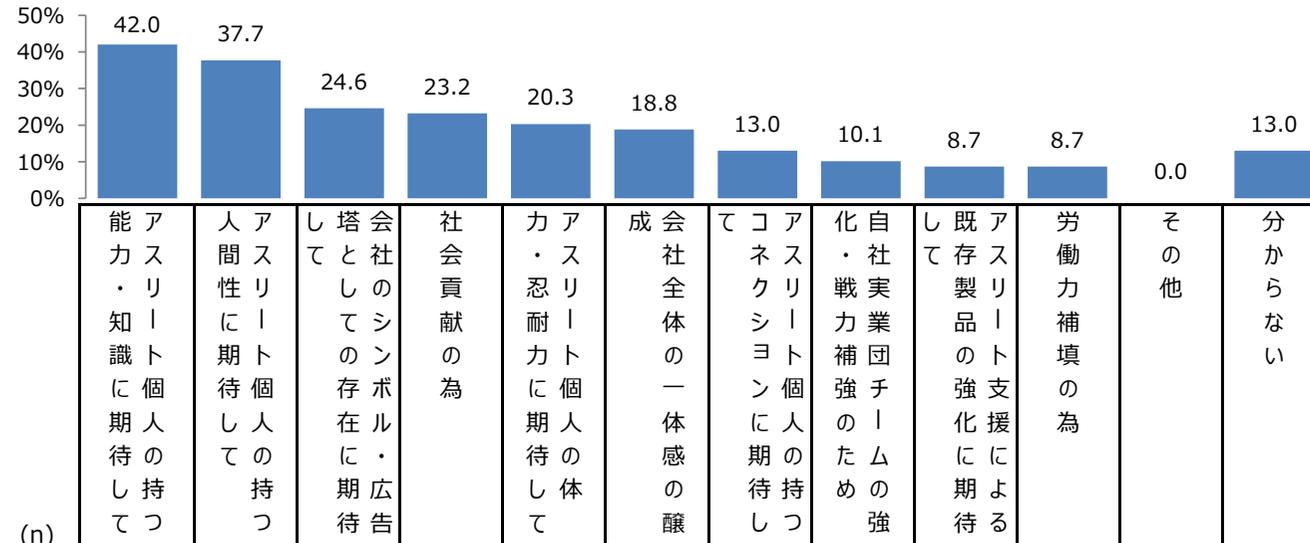
※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【アスリート採用経験ありの企業にお勤めの方に聞いた、アスリートを採用した理由】 ● Q10

全体では、「アスリート個人の持つ能力・知識に期待して」(42.0%)と「アスリート個人の持つ人間性に期待して」(37.7%)が高くなっている。

部署別にみると、【経営層】や【経営企画】では「アスリート個人の持つ能力・知識に期待して」が最も高く、【人事(採用及び教育研修)】では「アスリート個人の持つ人間性に期待して」が最も高くなっている。



部署	n	理由												
		期待して個人の持つ能力・知識	期待して個人の持つ人間性	会社としてのシナジーの存在に期待して	社会貢献の為に	アスリートの個人期待して	会社全体の一体感の醸成	コアスキルを個人に期待して	自社実業団の強化のため	既存製品の強化に期待して	労働力補填の為に	その他	分からない	
全体	69	42.0	37.7	24.6	23.2	20.3	18.8	13.0	10.1	8.7	8.7	0.0	13.0	
部署	経営層	8	62.5	37.5	37.5	25.0	12.5	37.5	37.5	25.0	12.5	12.5	0.0	12.5
	経営企画	25	44.0	32.0	20.0	16.0	12.0	16.0	8.0	12.0	4.0	4.0	0.0	12.0
	人事(採用及び教育研修)	36	36.1	41.7	25.0	27.8	27.8	16.7	11.1	5.6	11.1	11.1	0.0	13.9

※全体の降順で並び替え
 ※各属性で最も高い箇所に網掛け
 ※アスリート採用ありベース

アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【アスリートが考えるアスリートが劣っている点】 ●

「競技を行うこと」で何を発信しようとしているかが見えない選手が多い。もっと責任感や使命感を持ち、自分や競技の良さを知ってもらおうとすることが大切だ。(20代、男性、パラ卓球、現役)
気持ちに左右される。入社しても気持ちがのらないと仕事をする気にならない。(20代、女性、パラ水泳、現役)
①創造力：ずっと同じことしかしていないため、色々な経験をしておらず、 視野が狭い 。学生時代はアルバイトの経験もないし、同じ仲間と授業を受けていた。(30代、男性、陸上、引退)
①柔軟性：例えば練習方法やルーチン等を変えることを恐れるアスリートもいる。自分が今まで取り組んできたことだけが正となり、 他を受け入れることを拒む アスリートもいる。 ②ストレス耐性： トップであればあるほど チャホヤされてきて 順調 に過ごしてきた。社会に出ると順調に進まないことの方が多くなるため、そこでギャップを感じるのではないか。ただしそうした挫折を乗り越える力はあると思う。トップアスリートは関東に集まるが、田舎出身の選手も多い。練習拠点が都会の中心部ではないことが多く、社会人になって初めて満員電車や都会を経験する。そうするとそのことでも精神的に疲れる。(20代、女性、陸上、現役)
①計画力：考えるより動くタイプが多いのではないか。 ②視野の狭さ：あまりモノを知らないのではないか。時事関連、特に政治・経済は疎い。(20代、女性、水泳、引退)

アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

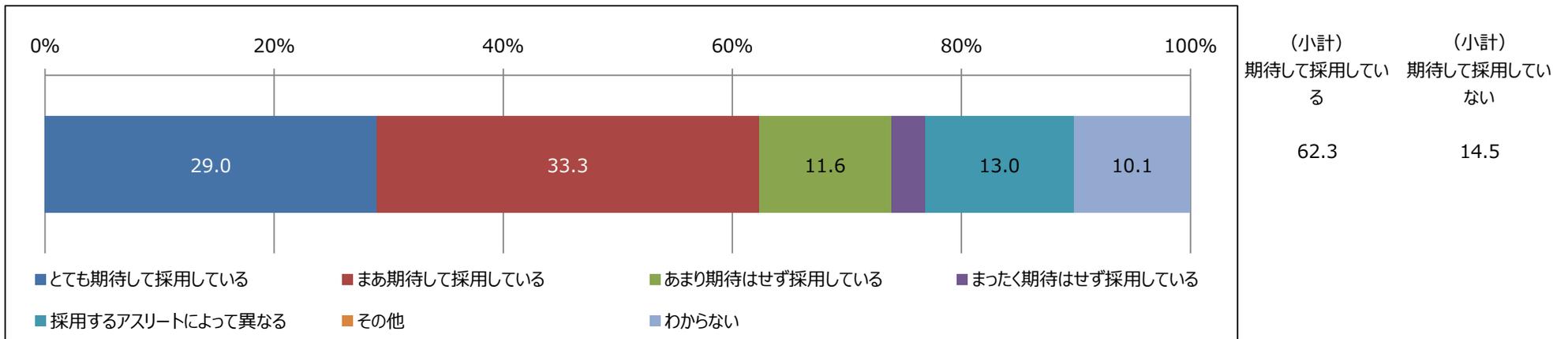
【アスリート採用経験ありの企業にお勤めの方に聞いた、アスリートを採用したことによるデメリット】 ●Q12

全体では、「特になし」(59.4%)が圧倒的に高くなっている。

デメリットとして挙げられた項目の中では、「道具代や施設使用料など、アスリートへの給与以外の部分の費用の負担が重かった」(14.5%)、「就業ルールを新規で作成しなければならず、担当部署の仕事量が増えた」(13.0%)が上位となった。

【通常社業の戦力として期待してアスリートを採用したか】 ●Q6

全体では、「まあ期待して採用している」(33.3%)と「とても期待して採用している」(29.0%)をあわせた「小計：期待している」が62.3%となっている。



※アスリート採用ありベース

アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【ビジネスパーソンからアスリートに対して入社までに身に付けておいてほしいスキル】 ●Q19

全体では「ビジネスパーソン」が最も高くなったものの、回答者の所属部署によって傾向は変わる。
また、アスリート採用経験によって比較すると、「コンプライアンス」で最もポイントの差が生じた。

	n	ビジネスパーソン	P C スキル	コンプライアンス	英語力	特になし	
全体	118	57.6%	50.8%	46.6%	43.2%	9.3%	
部署	経営層	39.1%	52.2%	21.7%	47.8%	13.0%	
	経営企画	40	55.0%	40.0%	57.5%	45.0%	15.0%
	人事(採用及び教育研修)	55	67.3%	58.2%	49.1%	40.0%	3.6%
アスリート採用経験 (過去3年)	採用した	44	56.8%	47.7%	52.3%	38.6%	13.6%
	採用しなかった	74	58.1%	52.7%	43.2%	45.9%	6.8%
	「採用した」-「採用しなかった」		-1.3	-5.0	9.0	-7.3	6.9

※今後、アスリート採用ありベース
※各属性で最も高い箇所に網掛け

【アスリートからビジネスパーソンになるにあたって不足していると考えていたこと】 ●

世の中のことを全く分からず不安

競技に集中すべく、様々なことを排除していた。アルバイト経験もなかった。その結果世の中のことをまったく把握できていなかった。
不安だったが、その不安を払拭しようにも、何をすべきか、何が分からないのかすら分からない状態だった。(20代、女性、陸上、現役)

スキルについての不安はなかった

入社してからでも身に付けることができるという想いもあり、あまり考えなかった。(20代、女性、陸上、水泳)

アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

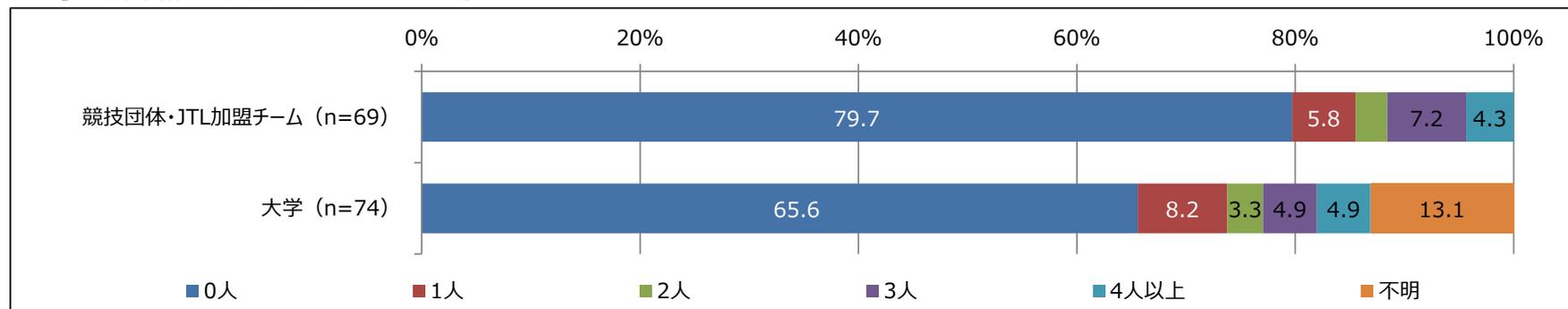
※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

■ 現状および今後の展望

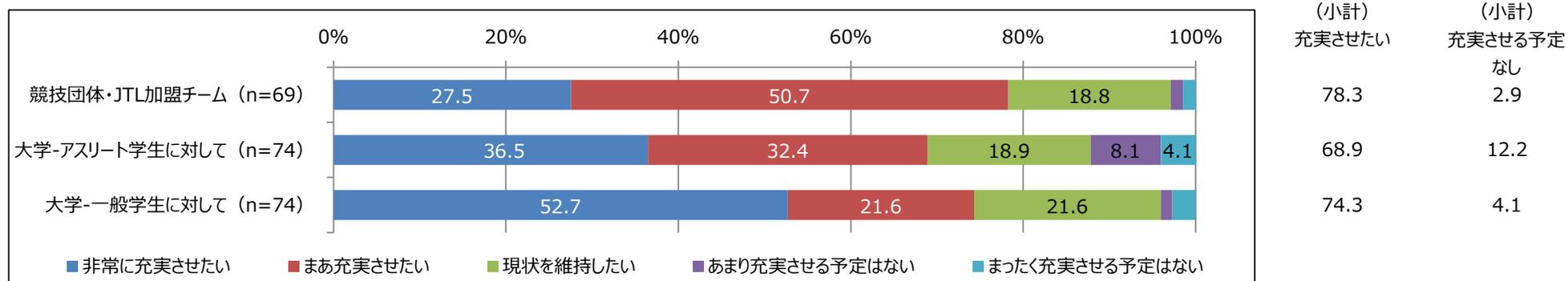
【競技団体・JTL加盟チーム、大学で、アスリートのキャリア支援に特化して行っている職員の全数】 ● 属性3 ● 属性7

「0人」は、競技団体・JTL加盟チームでは79.7%、大学では65.6%となっている。



【競技団体・JTL加盟チーム、大学におけるキャリア支援に関する今後の展望】 ● Q19 ● Q19,21

大学-アスリート学生に対しては「非常に充実させたい」が最も高く、競技団体・JTL加盟チームを上回っているが、「まあ充実させたい」とあわせて「小計：充実させたい」は競技団体・JTL加盟チームの方が高く、9.4ポイントの差が生じる。



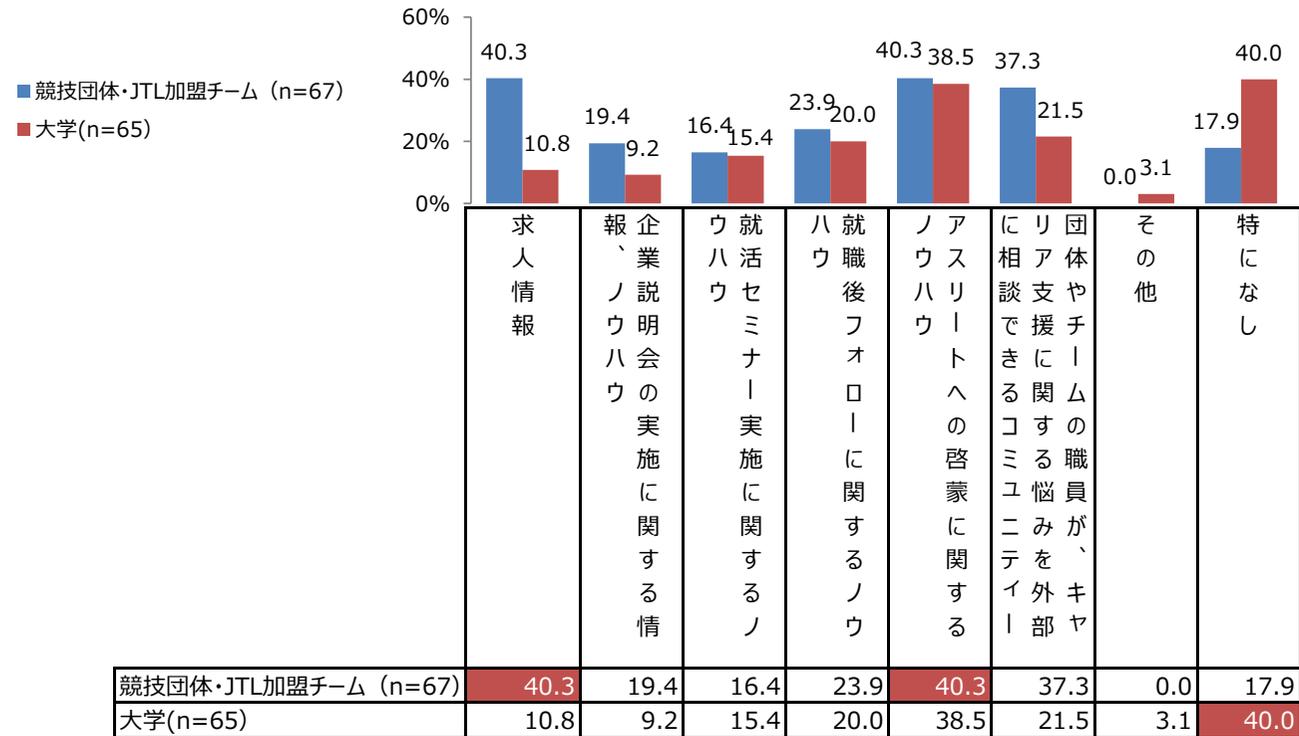
アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【競技団体・JTL加盟チーム、大学が不足していると感じる情報】 ● Q21 ● Q24

「その他」を除くすべての項目で、競技団体・JTL加盟チームが大学を上回った。
特に「求人情報」では29.5ポイントの差があった。



※キャリア支援を充実させる予定ありor現状維持予定ベース

※各属性で最も高い箇所に網掛け

アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【アスリートが困っていること、欲しい（欲しかった）情報】 ●

様々な経歴の選手と接点を持つ

自身の身近には、キャリア的な面で目標とすべき人があまりおらず、他競技を含め様々な経歴の選手と接点を持つことに意義を感じている。
また、そういう場での繋がりがきっかけとなり、引退後に一緒になにかを行うことができたらとも思っている。（20代、男性、パラ卓球、現役）

ラフな形でのインターンシップがあれば…

大学1年生の時に、社会（業種、BtoBについては特に想像が及ばなかった）を知る機会があれば、勉強と部活動以外のことにも考えが及び、選択肢が広がったのではないかと思う。
今は就職活動のためのインターンシップはあるが、中学生の職業体験のような、ラフな形でのインターンシップがあればいいのではないだろうか。（20代、女性、陸上、現役）

アスリートならではの力を発揮できる場所を知ることができたら…

学生時代に、アスリートならではの力を発揮できる場所がどこかを知ることができたらよかった。
就職後は、会社から資格取得を勧められるが、同期には遅れを取りがちなので、地頭という点からも、もう少し勉強をやっていた方が良かったのかなと思う。（20代、女性、水泳、引退）

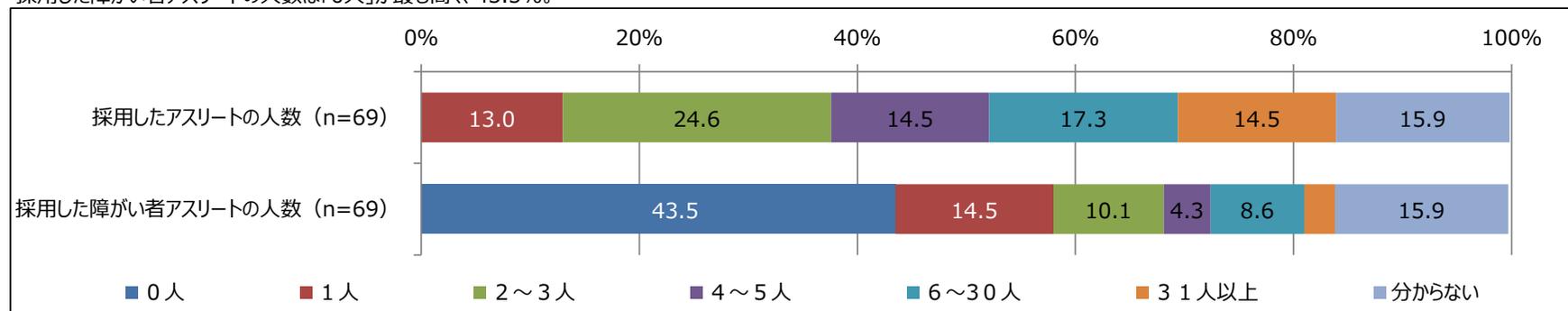
アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【過去3年のアスリートの採用人数】 ●Q3,4

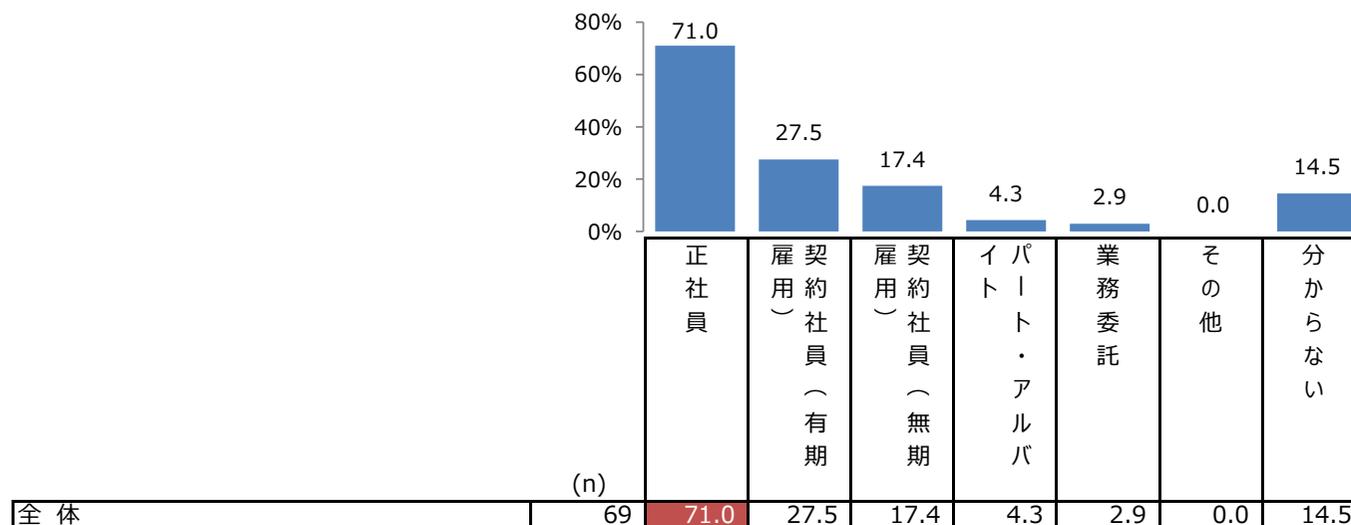
採用人数は「2～3人」(24.6%)が最も高くなっている。
採用した障がい者アスリートの人数は「0人」が最も高く、43.5%。



※アスリート採用経験ありベース

【企業が過去3年に採用したアスリートの雇用形態】 ●Q8

「正社員」が最も高く71.0%、次いで契約社員（有期）が27.5%となっている。



※アスリート採用経験ありベース

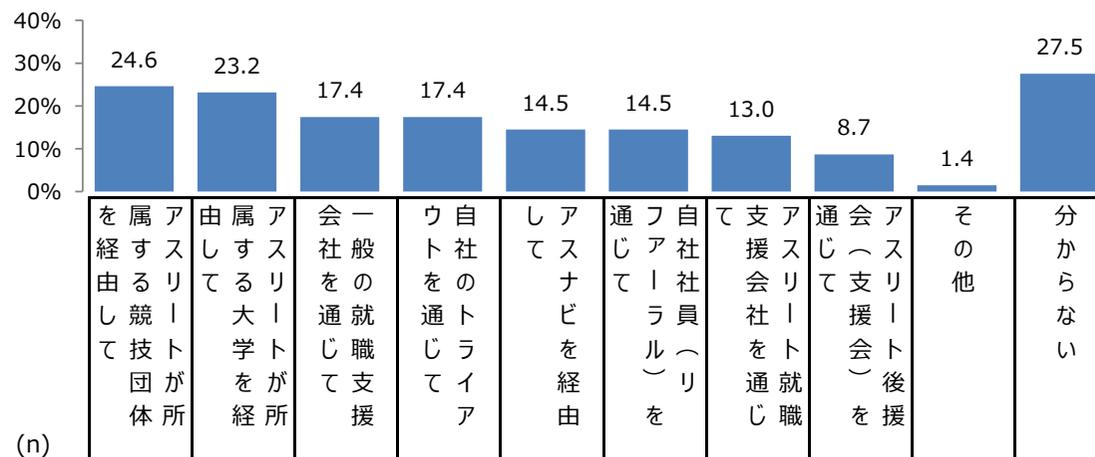
アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【企業のアスリートに対する採用活動】 ●Q9

全体では、「アスリートが所属する競技団体を經由して」（24.6%）、「アスリートが所属する大学を經由して」（23.2%）が上位となっている。
従業員数別にみると、【1000～4999人】と【5000人以上】で、「アスリートが所属する競技団体を經由して」が最も高くなっている。



		(n)	所属する競技団体を經由して	所属する大学を經由して	一般の就職先を支援	自社の通じたい	会社を經由	自社社員（リ）を	支援会社を通過	協会（支援会）後援	その他	分からない
全体		69	24.6	23.2	17.4	17.4	14.5	14.5	13.0	8.7	1.4	27.5
従業員数	99人以下	6	0.0	16.7	33.3	50.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7
	100～299人	8	25.0	37.5	25.0	12.5	37.5	12.5	25.0	12.5	12.5	12.5
	300～999人	11	9.1	0.0	27.3	18.2	9.1	18.2	27.3	18.2	0.0	18.2
	1000～4999人	13	38.5	30.8	15.4	7.7	15.4	23.1	15.4	0.0	0.0	23.1
	5000人以上	31	29.0	25.8	9.7	16.1	9.7	9.7	6.5	9.7	0.0	38.7

※全体の降順で並び替え
※各属性で最も高い箇所に網掛け
※アスリート採用経験ありベース

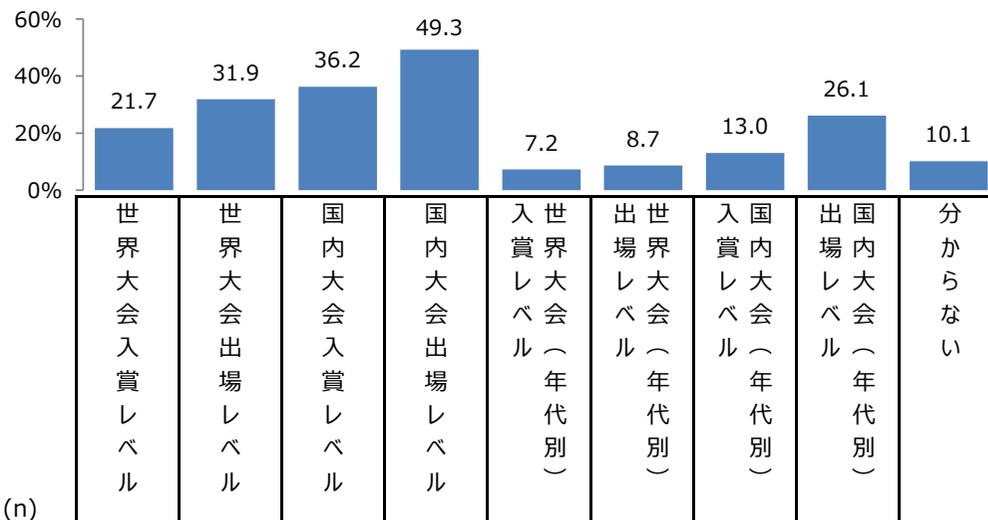
アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【企業が採用したアスリートの競技レベル】 ●Q5

全体では、「国内大会出場レベル」(49.3%)と「国内大会入賞レベル」(36.2%)が高い。これに、「世界大会出場レベル」(31.9%)、「国内大会(年代別)出場レベル」(26.1%)と続く。



		(n)	世界大会入賞レベル	世界大会出場レベル	国内大会入賞レベル	国内大会出場レベル	入賞レベル(年代別)	出場レベル(年代別)	国内大会(年代別)	国内大会(年代別)出場レベル	分からない
全体		69	21.7	31.9	36.2	49.3	7.2	8.7	13.0	26.1	10.1
従業員数	99人以下	6	0.0	16.7	66.7	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100~299人	8	0.0	12.5	25.0	75.0	0.0	12.5	0.0	37.5	0.0
	300~999人	11	0.0	18.2	27.3	27.3	0.0	0.0	9.1	45.5	9.1
	1000~4999人	13	7.7	7.7	38.5	76.9	7.7	15.4	23.1	38.5	7.7
	5000人以上	31	45.2	54.8	35.5	38.7	12.9	9.7	16.1	16.1	16.1
売上高	10億円未満	6	0.0	16.7	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	10億~100億円未満	9	0.0	11.1	11.1	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	100億~500億円未満	9	0.0	11.1	22.2	55.6	0.0	22.2	11.1	44.4	22.2
	500億円以上	42	35.7	42.9	38.1	47.6	11.9	9.5	16.7	19.0	11.9
	売上はない/非会社組織(公務員など)	3	0.0	33.3	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0

※各属性で最も高い箇所に網掛け

※アスリート採用経験ありベース

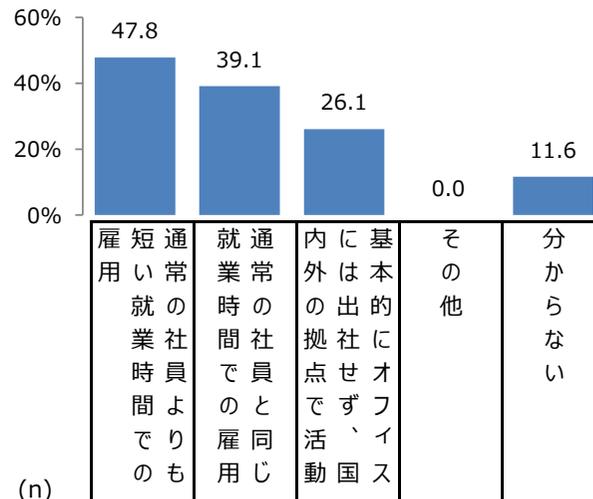
アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【採用したアスリートの勤務形態】 ●Q7

全体では、「通常の社員よりも短い就業時間での雇用」(47.8%)が最も高く、次いで「通常の社員と同じ就業時間での雇用」(39.1%)となっている。
従業員数が少ない、もしくは売上高が小さいと「通常の社員と同じ就業時間での雇用」、従業員数が多い、もしくは売上高が大きいと「通常の社員よりも短い時間での雇用」の割合が高くなる。



		(n)	雇用短い就業時間よりも	就通業常の時の社員と同じ	内に基外は本拠地で活動	その他	分からない
全体		69	47.8	39.1	26.1	0.0	11.6
従業員数	99人以下	6	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0
	100~299人	8	50.0	75.0	37.5	0.0	0.0
	300~999人	11	36.4	54.5	18.2	0.0	9.1
	1000~4999人	13	46.2	38.5	23.1	0.0	7.7
	5000人以上	31	51.6	25.8	29.0	0.0	19.4
売上高	10億円未満	6	33.3	50.0	16.7	0.0	0.0
	10億~100億円未満	9	22.2	77.8	22.2	0.0	0.0
	100億~500億円未満	9	55.6	33.3	44.4	0.0	22.2
	500億円以上	42	54.8	28.6	26.2	0.0	14.3
	売上はない/非会社組織(公務員など)	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0

※全体の降順で並び替え
 ※各属性で最も高い箇所に網掛け
 ※アスリート採用経験ありベース

アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【アスリートが現在の会社に就職した理由】 ●

練習時間の確保、パラアスリートへの理解、トップ選手と練習できる

大学2年生の終わり～3年生の頭頃（※世界選手権出場レベルに到達していた）、監督に声をかけてもらった。監督の娘さんがデフリンピックの日本代表としてチームに在籍していたこともあり、**パラアスリートへの理解があると考え**入部を決めた。ただし他の実業団チームを見ても、健常者の中にパラの選手が混じって練習する例がなかったため不安だったが、最終的には入ってみないと分からないと思った。パラ選手だけのチームだと、チームメイトが日中仕事をしているケースが多く、練習時間が限られてしまう。**自分自身も今のチームに声をかけてもらう前は、定時で上がることができる（＝夜間の練習時間を確保できる）公務員になることがベストの選択だと考えていた。**

ほかのチームからも声をかけてもらったが、**トップの健常者アスリートと練習したいという思い**（当時日本一位）があり、最終的に現在のチームを選んだ。（20代、男性、パラ卓球、現役）

きっかけはアスナビの交流会

アスナビの交流会で面識を持った。スポーツ関連企業と並行して話を進めていた。引退後もスポーツに携わる仕事をしなかったので、本命はそちらの企業だったが叶わず、就職活動をしていなかったこともあり、残された選択肢は一つだけだった。（20代、女性、パラ水泳、現役）

陸上部の可能性を考え

家から近く、会社で働きつつ陸上を続けることができる環境ならば特にこだわりはなかったが、創部から10年しか経っておらず、これから強くなっていくだろう姿が魅力的に感じた。（30代、男性、陸上、引退）

仕事をしつつ競技を続けられる環境と考え

当初は大学で競技を引退するつもりだったが、陸上への想いを断つことができず、また家庭の事情も考慮し、仕事をしつつ競技を続けられる会社を探していた。**“プライベートも充実”、“ワークライフバランス”と謳っている会社であれば、仕事をしつつ競技を続けられるのかなと考え**、そういった企業を探した。先輩方や周りの社会人の話を聞き大手企業では難しいのではないかと思い、中小企業やベンチャー企業を中心に就職活動を行った。面接で競技を続けたいということを伝えると、どの企業も好意的に受け入れてくれたが、会社の事業内容が自分自身がやりたいこと（スポーツの魅力を発信したい、スポーツビジネスの活性化に貢献したい）とリンクしていた点が最終的な決め手になった。（20代、女性、陸上、現役）

福利厚生や社員への印象

面接がピークを迎える大学4年生の4月の時期は、競技の合宿や教職の実習もあり多忙だった。そのため当初から1社目に内定をもらった会社に進む予定だった。**福利厚生**がよかったこと、面接のタイミングなどで会った**社員への印象**がよかったこと、先輩が在籍していたことも決め手になった。（20代、女性、水泳、引退）

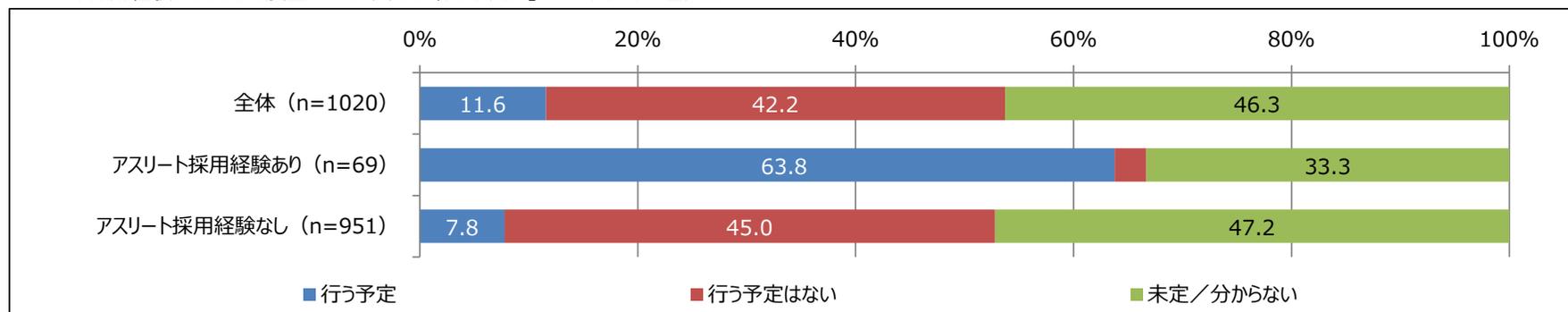
アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【アスリート採用に関する今後の展望】 ● Q18

アスリート採用経験ありとなしで展望は大きく異なり「行う予定は」56.0ポイントの差が生じた。



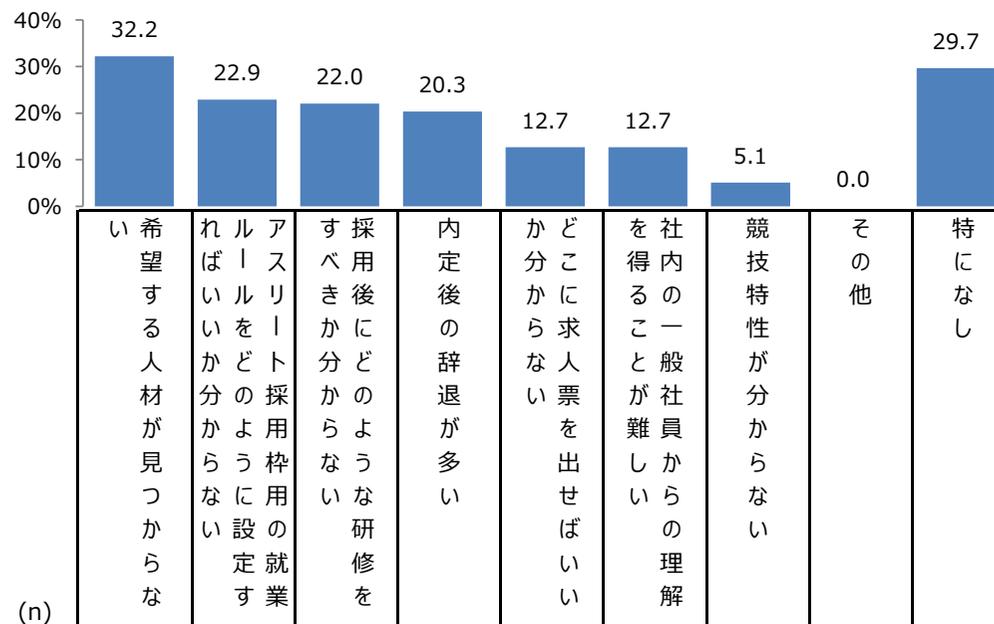
アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【ビジネスパーソンが困っていること】 ●Q20

全体では「希望する人材が見つからない」が最も高くなっている。



		(n)	い希望する人材が見つからない	ればいろいろかよらない	採用後の辞退が多い	かどから求人票を出せばいい	社内一般社員からの理解	競技特性が分からない	その他	特になし	
	全体	118	32.2	22.9	22.0	20.3	12.7	12.7	5.1	0.0	29.7
部署	経営層	23	39.1	30.4	21.7	17.4	17.4	17.4	4.3	0.0	30.4
	経営企画	40	22.5	2.5	15.0	20.0	10.0	10.0	2.5	0.0	47.5
	人事(採用及び教育研修)	55	36.4	34.5	27.3	21.8	12.7	12.7	7.3	0.0	16.4
アスリート採用経験(過去3年)	採用した	44	29.5	20.5	15.9	25.0	9.1	6.8	4.5	0.0	40.9
	採用しなかった	74	33.8	24.3	25.7	17.6	14.9	16.2	5.4	0.0	23.0

※全体の降順で並び替え

※各属性で最も高い箇所に網掛け

※今後アスリートを採用予定ありベース

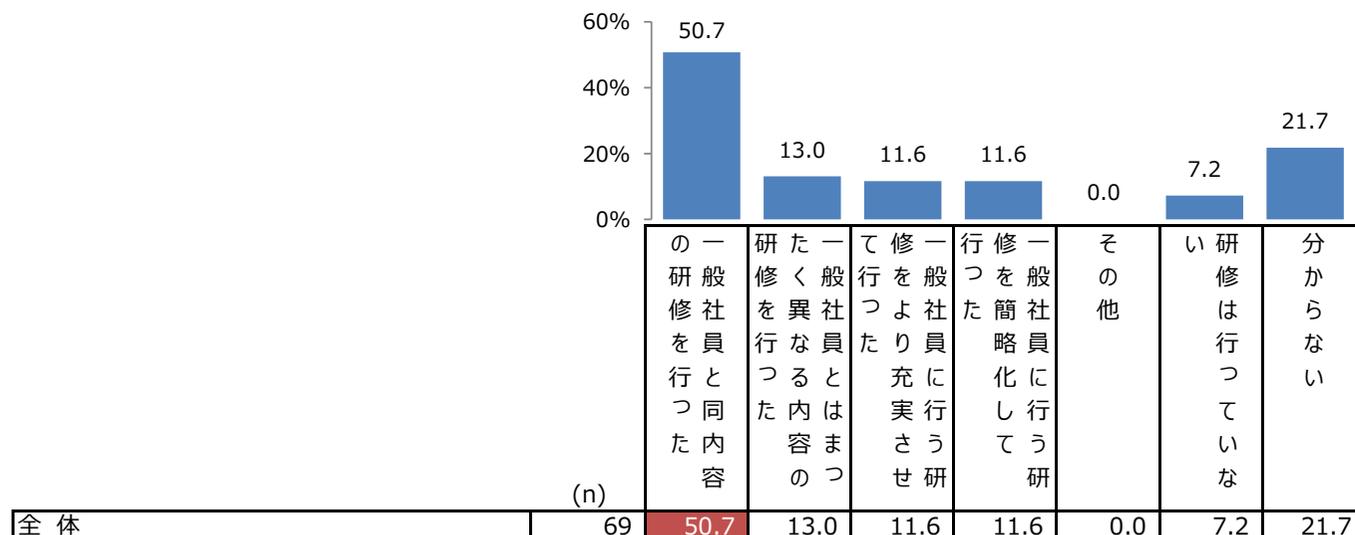
アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【採用したアスリートに対する研修内容】 ●Q13

全体では、「一般社員と同内容の研修を行った」(50.7%)が最も高くなっている。



※全体の降順で並び替え
※アスリート採用経験ありベース

【アスリートが経験した研修について】 ●

1週間だけ参加し、会社の規則を学んだ。一般の新入社員は、2週目以降も研修があるが、アスリート枠は試合参加等の関係もあり受けない。仮に現役引退後、会社に残る場合は、2週目以降の研修を受講することになる。(20代、男性、パラ卓球、現役)

引退後3、4カ月は事務作業を行った。その後現場での研修となるが、現場での研修は実際にどういった作業を行うかイメージしやすく身になった。なお一般の新入社員とは異なるタイミングでの研修だった。(30代、男性、陸上、引退)

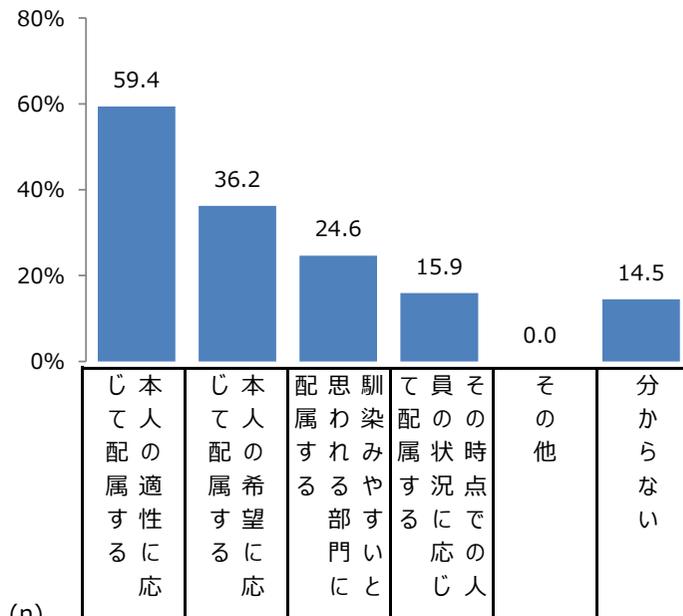
アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【採用したアスリートの引退後の配属の考え方】 ●Q14

全体では、「本人の適性に応じて配属する」(59.4%)が最も高く、以下「本人の希望に応じて配属する」(36.2%)、「馴染みやすいと思われる部門に配属する」(24.6%)と続く。部署別にみると、「本人の適性に応じて配属する」は、【人事(採用及び教育研修)】で他に比べて高くなっている。



		(n)	本人の適性に応じて配属する	本人の希望に応じて配属する	馴染みやすいと思われる部門に配属する	その状況に応じて	その他	分からない
全体		69	59.4	36.2	24.6	15.9	0.0	14.5
部署	経営層	8	50.0	50.0	12.5	25.0	0.0	12.5
	経営企画	25	56.0	40.0	20.0	12.0	0.0	12.0
	人事(採用及び教育研修)	36	63.9	30.6	30.6	16.7	0.0	16.7

※全体の降順で並び替え
 ※各属性で最も高い箇所に網掛け
 ※アスリート採用経験ありベース

アスリートのキャリアに関する実態調査 結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【アスリートの立場から考える、ジュニア期からのデュアルキャリア教育に必要だと思うこと】 ●

社会が大きな枠組みでどう回っているかを伝えることが大切

なぜ企業はスポーツにスポンサードするのか、テレビは無料で見ることができるのか等、社会が大きな枠組みでどう回っているかを伝えることが大切なのではないか。それを知ることで、チームや個人としてなにができるかに繋がる。(20代、男性、パラ卓球、現役)

引退後にどのような人生を送りたいのかを考えること

引退後にどのような人生を送りたいのか(競技者として?指導者として?異業種の仕事で?)を考えさせることが必要。そうすることで今の考え方や行動が変わる。(20代、女性、パラ水泳、現役)

現役引退後何をしたいかを考えること

学生時代に、現役引退後何をしたいかを考えることが必要。(30代、男性、陸上、引退)

OB・OGが中学校や高校の部活動の指導をしつつ、キャリアを伝える

OB・OGが中学校や高校の部活動の指導をしつつ、交流をして、キャリアについての考え方を伝えていくといいのではないか。(20代、女性、陸上、現役)

考えるきっかけの提供

漠然とスポーツをするのもったいないので、仮にその時に行動に移せなくとも、ジュニア選手に対してデュアルキャリアを伝えることは大事だと思う。ただし夢中で競技を行っている世代なので響かないかもしれない。引退後のキャリアについてなんとなくイメージしてもらうくらいが良い。

複数のタイミングで、顧問の先生や、社会人の先輩(競技は問わない)から訴えかけた方が響くと思う。

生まれ変わったら、バレーやテニス等のメジャーな競技にするか、スポーツの道には進まず、引退がないバイオリニスト等を目指すかもしれない。もしかしたら同じ競技を選ぶかもしれないが、早い段階できっかけを提供することは大切だ。(20代、女性、水泳、引退)

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

○アスリートのキャリアに関する実態調査とは

本調査は、産学官連携の組織体として2017年2月に創設された「スポーツキャリアサポートコンソーシアム」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、アスリートのキャリアに関する実態を把握するために定量・定性調査を行いました。中央競技団体・一般社団法人日本トップリーグ機構（以下「JTL」という。）加盟チーム（69団体）、大学（74大学）、ビジネスパーソン（1,020名）、アスリート5名を対象に令和2年1月6日から31日までに実施しました。

1. ビジネスパーソンにおける「デュアルキャリア^{註1}」の認知度は、3割を超えていた。

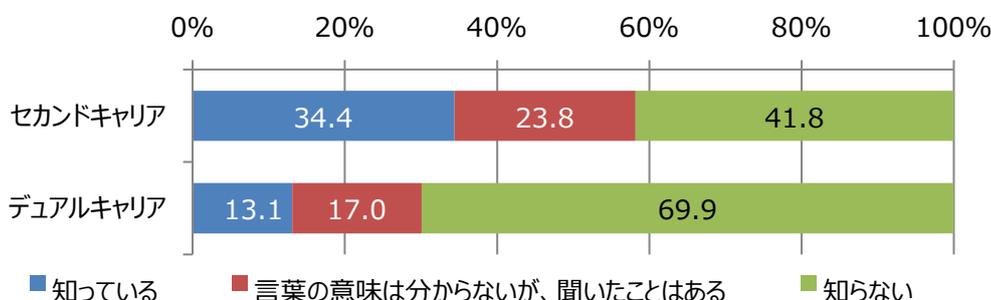


図1. ビジネスパーソンにおけるセカンドキャリア、デュアルキャリアの認知度

2. 競技団体・JTL加盟チーム、大学、採用経験あり企業ビジネスパーソン、採用経験なし企業ビジネスパーソンの4者で、アスリートのコンピテンシー（資質や能力等）の捉え方に違いが生じていた。

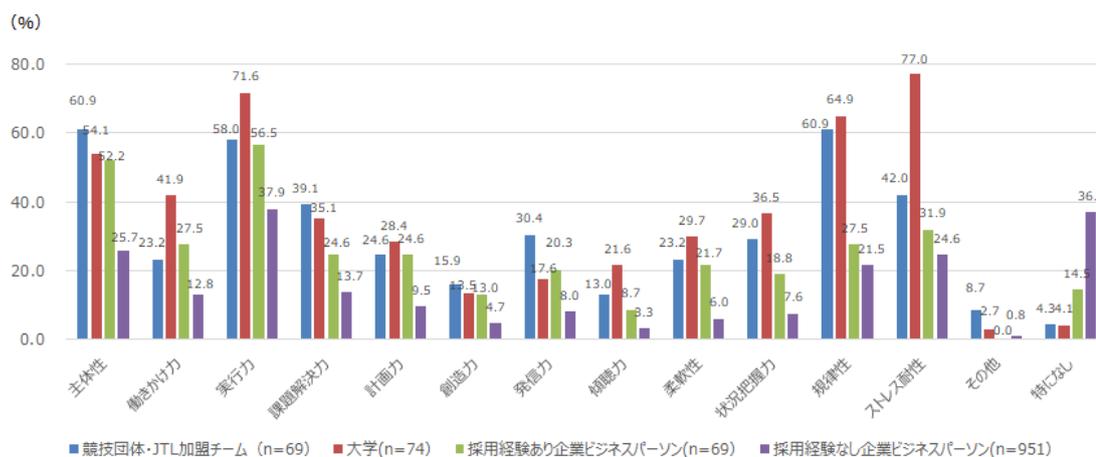


図2. アスリートが一般の社会人と比べて優れていると考える点

3. 競技団体・JTL 加盟チーム及び大学におけるデュアルキャリア教育の実施率は低く、全体指針を策定してアスリートのキャリア支援を実施するまでには至っていなかった。

表 1. 競技団体・JTL 加盟チーム及び大学におけるキャリア支援の実施状況

	キャリア支援を実施している	デュアルキャリア教育の実施に至らなかった※
競技団体・JTL 加盟チーム	44.9%	10.1%
大学	27.0%	6.8%

※実施に至らなかった理由：アスリートからのニーズがなかった（中央競技団体・JTL 加盟チーム：56.5%、大学：46.2%）

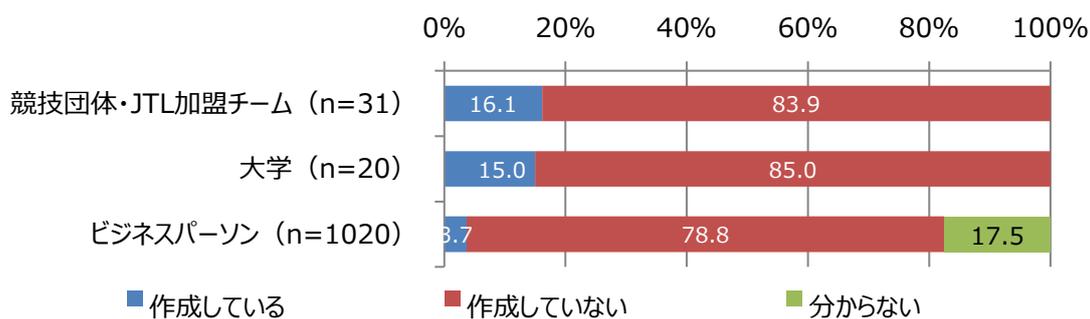


図 3. アスリートのキャリア支援に関する方針の現在の作成状況

註 1) 「デュアルキャリア」とは、人生や生涯のひとつの軸を「キャリア」と捉え、そこにアスリートとしての「キャリア」というもうひとつの軸を加えた「二重性」を示す概念である。

問い合わせ先

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

スポーツキャリアコンソーシアム 御中

スポーツキャリアサポートコンソーシアムの事業戦略策定に関する
調査報告および事業戦略策定に関する提案書

2020年2月

スポーツキャリアコンソーシアム企画プロジェクト
(調査等委託先：日経BPコンサルティング)

p.3 調査概要

p.6 調査結果まとめ

p.37 個別調査結果

【定量調査】

p.37 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム

p.64 大学

p.100 ビジネスパーソン

【定性調査】

p.135 定性調査

p.143 事業戦略策定に関する提案

本プロジェクトを進めるにあたり、以下の項目を設定。以下の項目に基づき調査を実施した。

ゴール

デュアルキャリア（=人としての人生を歩みながら競技者としての人生を歩む）の推進による、日本のスポーツの可能性の拡大

あるべき姿

アスリートであることはその人の側面のひとつであるという考え方の定着

- ①アスリートは、中長期的な視点で自分の人生を考える
- ②アスリートを取り巻く人々がアスリートのキャリアを考える
- ③社会とアスリートが互いの特徴を把握し歩み寄る

仮説

- ①アスリート自身が、中長期的な視点で自分の人生を考えられていないため、より一層のアスリートへの教育が必要である
- ②アスリートを取り巻く人々（アントラージュ）がアスリートのキャリアを、考えていない/何をすべきか分かっていない/実施してはいるが的外れなことをしている
- ③アスリートのコンピテンシーの捉え方が『大学/競技団体（アスリート）－企業』間で異なる

調査概要

< 定量調査 >

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）：41、競技団体（パラ）：26、日本トップリーグ連携機構：47

調査手法：競技団体へはJSCより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郵送。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。

調査概要

< 定性調査 >

1、Aさん

性別：男性 年齢：20代 競技：パラ卓球

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。東京パラリンピックに向けて調整中。

インタビュー日時：1月8日 13時から14時半

2、Bさん

性別：女性 年齢：20代 競技：パラ水泳

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。東京パラリンピック出場に向けて追い上げの時期。

インタビュー日時：1月8日 16時50分から17時半

3、Cさん

性別：男性 年齢：30代 競技：陸上

実業団チームの陸上部に4年間所属したのち、現役引退。現在は社業に専念している。

インタビュー日時：1月9日 16時から17時半

4、Dさん

性別：女性 年齢：20代 競技：陸上

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。

インタビュー日時：1月14日 13時から14時半

5、Eさん

性別：女性 年齢：20代 競技：水泳

大学時代は日本代表として活躍するも、就職を機に引退。現在は大手損保会社に勤務。

インタビュー日時：1月14日 18時半から20時

調査結果まとめ

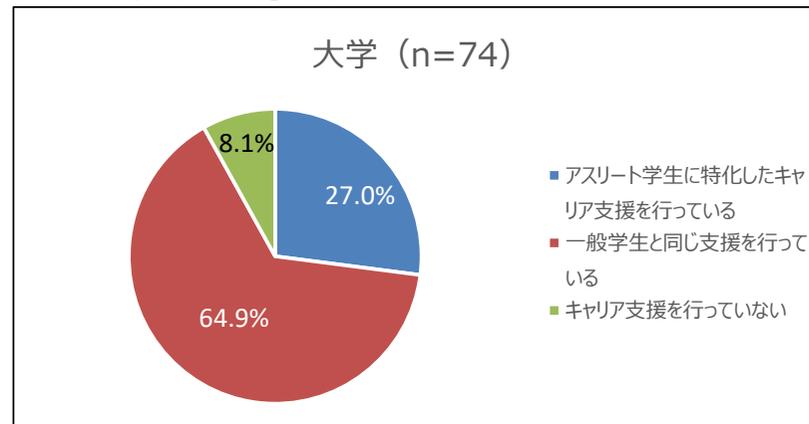
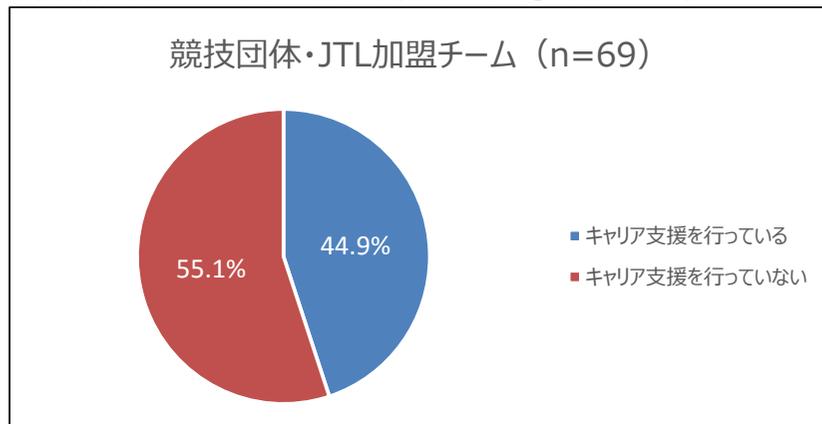
※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

■ 仮説1 アスリート自身が、中長期的な視点で自分の人生を考えられていない → より一層のアスリートへの教育が必要である

【競技団体・JTL加盟チーム、大学によるキャリア支援の状況】 ● Q2 ● Q2

競技団体・JTL加盟チームでは「キャリア支援を行っている」は44.9%、大学では「アスリート学生に特化したキャリア支援を行っている」は27.0%。



調査結果まとめ

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【競技団体・JTL加盟チーム、大学によるキャリア支援の具体的な内容】 ●Q8,10 ●Q8,10

<現在行っていること>では、ほとんどの項目で、大学が競技団体・JTL加盟チームを上回っている。
また「デュアルキャリアという考え方に関する教育」は競技団体・JTL加盟チームでは12.9%、大学では40.0%となっている。

<実施を検討したが、実施に至らなかったキャリア支援状況>では、「セカンドキャリアという考え方に関する教育」は競技団体・JTL加盟チームでは15.9%、大学では8.1%。
「デュアルキャリアという考え方に関する教育」は競技団体・JTL加盟チームでは10.1%、大学では6.8%。

<現在行っていること>

	競技団体・ JTL加盟チーム	大学
サンプル数	31	20
セカンドキャリアという考え方に関する教育	35.5%	50.0%
デュアルキャリアという考え方に関する教育	12.9%	40.0%
留学サポート	12.9%	40.0%
インターンシップの仲介	6.5%	70.0%
ボランティアの仲介	0.0%	55.0%
英語力やPC操作など、就業につながるスキルの習得に関する教育	22.6%	45.0%
外部セミナー等の情報提供	41.9%	60.0%
アスリートに特化したキャリアアドバイザーの設置	0.0%	30.0%
外部研修費の補助	12.9%	5.0%
外部講師を招いての講座実施	38.7%	65.0%
その他	35.5%	5.0%
特になし		

※競技団体・JTL加盟チーム「キャリア支援を行っている」ベース、大学「アスリート学生に特化したキャリア支援を行っている」ベース

<実施を検討したが、実施に至らなかったキャリア支援状況>

	競技団体・ JTL加盟チーム	大学
	69	74
	15.9%	8.1%
	10.1%	6.8%
	4.3%	4.1%
	1.4%	2.7%
	0.0%	4.1%
	7.2%	1.4%
	7.2%	5.4%
	5.8%	6.8%
	2.9%	4.1%
	11.6%	4.1%
	1.4%	0.0%
	66.7%	82.4%

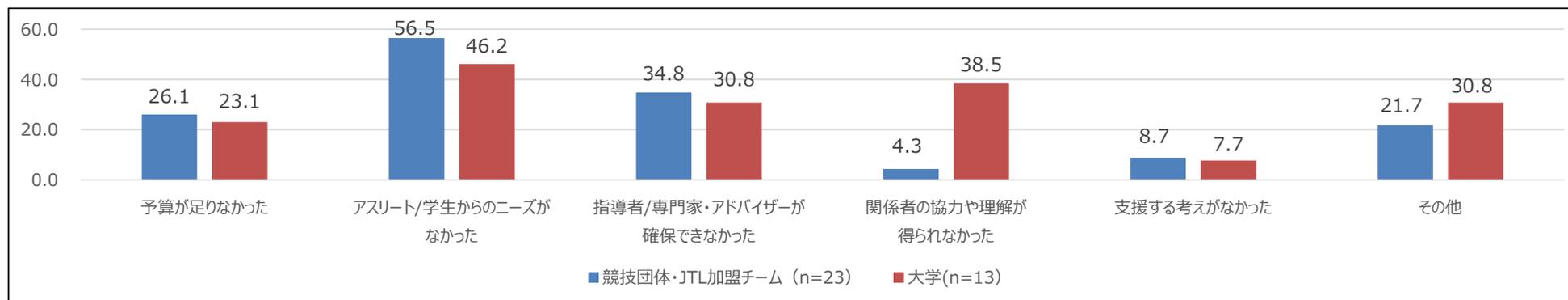
調査結果まとめ

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【競技団体・JTL加盟チーム、大学で支援の実施を検討したが、実施しなかった理由】 ●Q11 ●Q11

実施しなかった理由としては、競技団体・JTL加盟チーム、大学ともに、「アスリート/学生からのニーズがなかった」が、最も高くなった。（競技団体・JTL加盟チーム：56.5%、大学：46.2%）



※競技団体・JTL加盟チーム「実施を検討したが、実施に至らなかった支援ありベース」ベース、大学「実施を検討したが、実施に至らなかった支援ありベース」ベース

競技団体・JTL加盟チームの結果を職員数別でみると、「1～4人」「5～9人」では「アスリートからのニーズがなかった」が、最も高くなった。

一方、「15人以上」では「アスリートからのニーズがなかった」は0.0%となっており、「予算が足りなかった」と「その他」が最も高くなった。

「その他」に記載の内容としては、「必要性は感じていたが、具体的な動きにつながらなかった」等が挙げられた。

	n	予算が足りなかった	アスリートからのニーズがなかった	指導者/専門家・アドバイザーが確保できなかった	関係者の協力や理解が得られなかった	支援する考えがなかった	その他
全体	23	26.1	56.5	34.8	4.3	8.7	21.7
1～4人	5	0.0	80.0	20.0	0.0	20.0	20.0
5～9人	11	18.2	72.7	36.4	9.1	9.1	9.1
10～14人	2	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0
15人以上	5	60.0	0.0	20.0	0.0	0.0	60.0

【アスリートが求める支援】 ●

<p>競技の続け方の選択肢の提示</p> <p>・所属大学、団体に対して 学生アスリートに対して、競技の続け方の選択肢を提示してほしい。今の企業の監督にたまたま声をかけてもらって初めて、新しい選択肢の存在に気付くことができた。 また、なぜ競技をすることが仕事になるのかを教わる機会もあるべきだと考える。(20代、男性、パラ卓球、現役)</p>
<p>引退後を見据えた会社選びのアドバイス</p> <p>・大学の監督やOBに対して 大学生の時から引退後のことを見据えて会社選びをするべきだが、学生時は競技生活でどのようにステップアップしていくかが頭を占めているので、監督やOBからアドバイスがあるのであればいいのではないか。(30代、男性、陸上、引退)</p>
<p>早期にOBの話を</p> <p>・大学のOBに対して 大学1年生の時からOBの話（成功例も失敗例も）を聞く機会があれば嬉しかった。(20代、女性、陸上、現役)</p>
<p>キャリアを考えるきっかけの提供</p> <p>・競技団体に対して 将来のキャリアを考えるきっかけを提供してほしい。大学毎となってしまうと支援状況がバラバラになってしまう。 世界で勝てない、国内においてはマイナー競技、という現状を打破したいのならば、大学卒業後も競技を続けることができる環境づくりを行うべきだ。(20代、女性、水泳、引退)</p>

調査結果まとめ

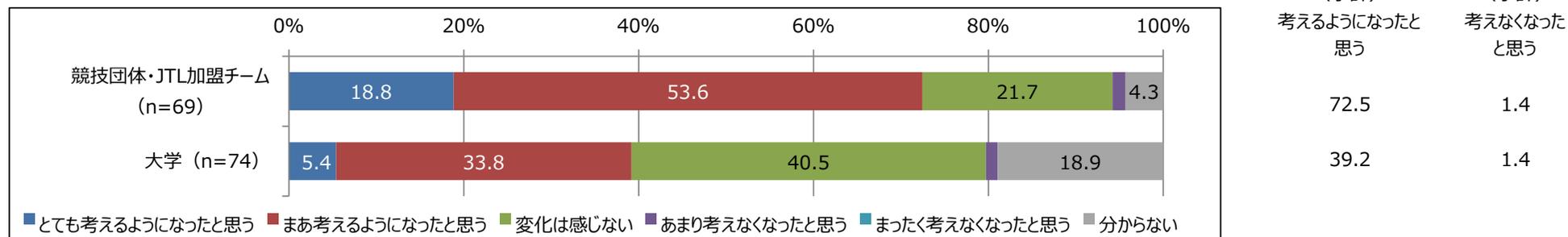
※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【競技団体・JTL加盟チーム、大学の職員から見て、アスリートはキャリアを考えるように変わったと思うか】 ●Q18 ●Q18

「小計：考えるようになったと思う」は、競技団体・JTL加盟チームでは72.5%、大学では39.2%と、33.3ポイントの差が生じた。

大学では「変化は感じない」が最も高く、40.5%。



【キャリアプラン実現に向けたアスリート自身の行動】 ●

講演会に参加-「デュアルキャリア」の考え方が実施を後押し

引退後の活動につなげるために、競技外の活動として講演会を行うことも重視しているが、競技関係者の中には**競技だけに集中すべきという考え方の人もいて**、講演会を行うことをためらう気持ちも持っていた。研修（NTCで実施）に参加して「デュアルキャリア」という考え方を知り、堂々と講演会を行うことができるようになった。（20代、男性、パラ卓球、現役）

練習が忙しくても出社

学生時代は水泳だけをやっていればいいと思っていたが、**水泳の先輩を見ていて、社会人の知識が何もないのは恥ずかしいと思った**。だからこそ、**今は出社をする必要はないと言われているが、自分の意志で出社している**。（20代、女性、パラ水泳、現役）

年下の先輩にも謙虚に

自分自身はそれほど苦ではなかったが、年下の社員が指導役になることがある。**年下であっても自分が失敗したときは謝れるような素直な謙虚さを持つことが大事だと思う**。（30代、男性、陸上、引退）

将来のことを考えた大学選び

進学先の大学を考える際、競技を極めることに注力するのか、引退後のことも考えた選択をするべきか葛藤があったが、**高校の監督から「自分の可能性を広げた方がいい」と背中を押してもらった**。（20代、女性、水泳、引退）

【アスリートは自身のキャリアをどのように考えるか】 ●

<p>幼い頃から、アスリートとしての未来しか考えていなかったため、目標がなくなった</p> <p>幼いころから実業団まで陸上を続けることを夢見ていた。ただし今思い返すと、自分が思い描いていたものはアスリートとしての未来で終わっていた。現役中は明確な目標があったが、今は子供（1歳）を育てられればいかなと考えるくらいで、そこまでの目標がない。これから先は探している最中。（30代、男性、陸上、引退）</p>
<p>スポーツだけの世界にならないような選択</p> <p>（Q実業団等で競技を続ければ時短勤務をしながら練習時間を確保できたかもしれないのに、なぜフルタイムで勤務しながら競技を続ける道を選んだのか）</p> <p>スポーツだけでお金を稼ぐような競技レベルではない、1番でない仕事にははいけなと思った。</p> <p>学生時代は授業があったから辛うじてスポーツ以外の知識も蓄えることができたが、実業団でスポーツをすると、スポーツだけの世界になってしまう。引退後のことも考えると望ましくないと考えた。（20代、女性、陸上、現役）</p>
<p>競技を続けても食べていけないと考え、競技の強豪校へは進学せず</p> <p>高校までは競技のことしか頭になかったが、大学進学の際に、自身のキャリアについて考えた。仮に競技のことだけを考えていたら違う大学に進学していたと思う。</p> <p>頭の片隅には、マイナー競技であり、それだけでは食べてはいけないという意識があった。（20代、女性、水泳、引退）</p>

【時計の針を戻せるとしたら、何をしたいか、何をしてほしいか】 ●

<p>手本にできる先輩がいたらよかった</p> <p>キャリアについて手本にすべき先輩がおらず、どのような道があるのか分からず苦労した。だから自分がパイオニアとなって、後輩たちに道を示してあげたい。（20代、男性、パラ卓球、現役）</p>
<p>「競技＝仕事」と捉えるあまりに焦りが生じ、怪我が絶えなかった</p> <p>実業団で現役で競技を行っていた時は「陸上をする＝仕事をする」という考え方だった。怪我をしているとチームの合宿に参加せず会社に残るのだが、会社に残ってもそれほど仕事もできず、休んでいるような感覚になり辛かった。上司は気を遣ってくれるのだが、辛さを感じ怪我を押し練習をしたらまた痛めてしまうという繰り返しだった。（30代、男性、陸上、引退）</p>
<p>大学1年生の時からOB・OGの話を聞きたかった</p> <p>大学1年生に戻ったのなら、選手としてのゴールをどこに置きたいかを明確にすべきだった。</p> <p>1年生の時から社会人（OB・OG）の声を聞けたらよかった（実際は3年生からだ）。早い段階から、大学卒業した後のことを考えていたのではないだろうか。ぼんやり考えるだけでも違うと思う。どの様にデュアルキャリアを実現できるかをずっと計画的に考えることができたのではなかろうか。（20代、女性、陸上、現役）</p>
<p>大学で何を学びたいか考え直したい</p> <p>スポーツに関連する学部だったため、勉強までスポーツに特化していた。大学入学前に、何を学びたいのかを考えておけばよかった。ただしそのことを考えるきっかけがなかったことも事実。</p> <p>東京五輪を目指して卒業後も競技を続ければよかったのかなと思うこともある。ただし、大学卒業してから5年間あいてしまうことが気になった。もし3年くらいであれば、続けていたかもしれない。（20代、女性、水泳、引退）</p>

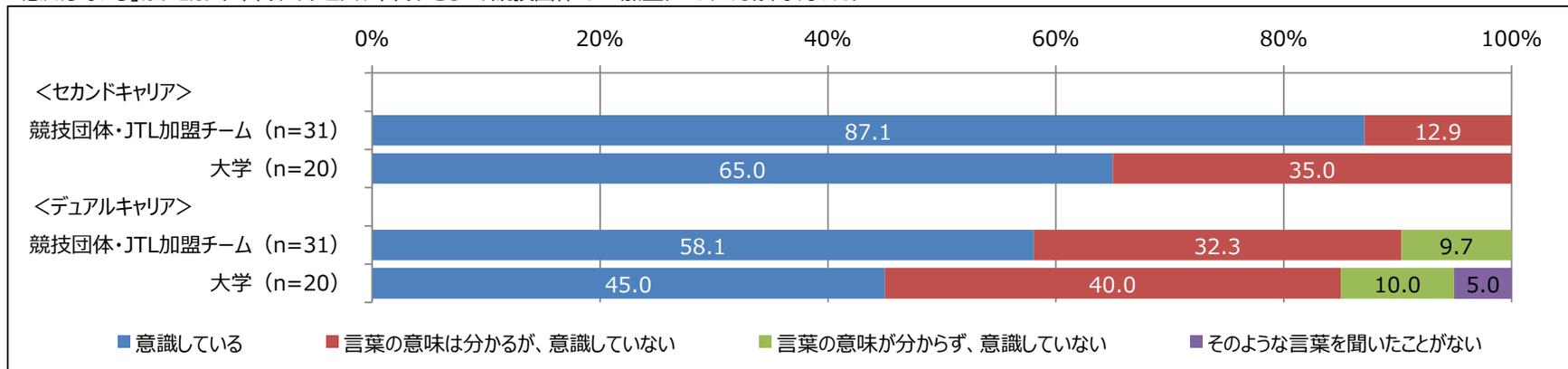
調査結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【競技団体・JTL加盟チームや大学で現在実施しているキャリア支援では、セカンドキャリア、デュアルキャリアは意識しているか】 ●Q4,5 ●Q4,5

「意識している」は、セカンドキャリア、デュアルキャリアともに、競技団体・JTL加盟チームの方が高くなった。



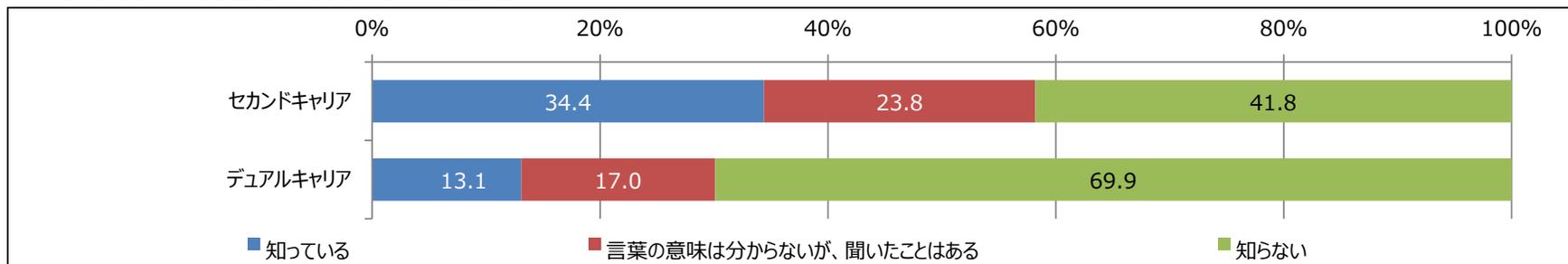
※競技団体・JTL加盟チーム「キャリア支援を行っている」ベース、大学「アスリート学生に特化したキャリア支援を行っている」ベース

【競技団体・JTL加盟チームや大学の予算総額のうち、キャリア支援に関する予算が占める割合】 ●Q7 ●Q7

競技団体・JTL加盟チーム、大学ともに、「1割未満」が最も高くなった。（競技団体・JTL加盟チーム：61.3%、大学：60.0%）

【ビジネスパーソンにおけるセカンドキャリア、デュアルキャリアの認知度】 ●Q22,23

「知っている」は34.4%、デュアルキャリアは「13.1%」となった。



【アスリートはデュアルキャリア推進に向けて何を障壁と感じるか】 ●

<p>企業には練習時間確保に協力してほしい、アスリートは競技以外での自身の価値を把握するように努めるべき</p>
<p>・企業に対して 練習時間の確保について、企業側の理解が進むことが望まれる。</p> <p>・アスリートに対して 競技以外での自身の価値を把握し、社会人になっても競技を続けることで他者にどのようなメリットが生じるかを考えることが大事。 また、高校や大学への進学は推薦だったというアスリートも多いだろう。そうすると受け身になっているアスリートが多いと思う。アスリートから発信して企業に理解を求める姿勢も大切だ。(20代、女性、陸上、現役)</p>
<p>マイナースポーツだと、そもそも受け皿が少ない</p> <p>マイナースポーツということ、世界で勝てないということも影響してか、受け皿となってくれる企業が少ない。 ナショナルチームの先輩に、仕事をしつつ競技を続けている先輩もいたが、とても大変そうで、職場に頭を下げて海外遠征に行く姿を見ていると、卒業後も競技を続けるモチベーションがあがらなかった。(20代、女性、水泳、引退)</p>

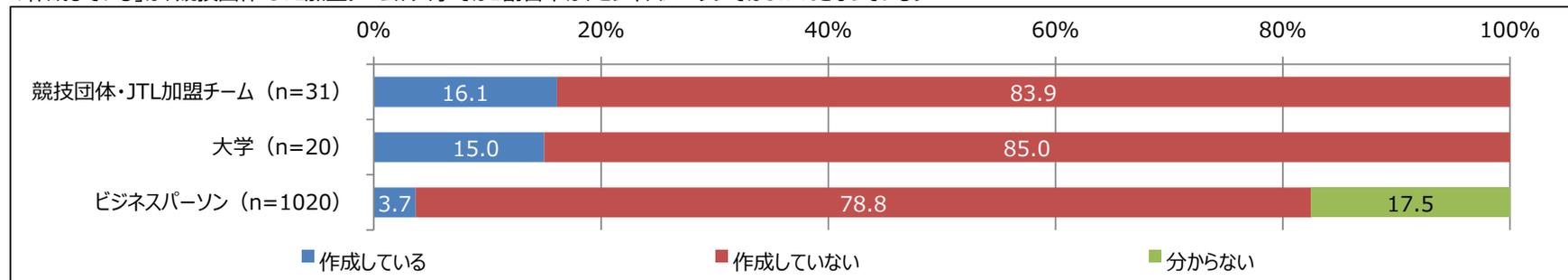
※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

■仮説2 アスリートを取り巻く人々がアスリートのキャリアを、考えていない/何をすべきか分かっていない/実施してはいるが的外れなことをしている

【アスリートのキャリア支援に関する方針の現在の作成状況】 ●Q3 ●Q3 ●Q21

「作成している」は、競技団体・JTL加盟チーム、大学では1割台半ば、ビジネスパーソンでは3.7%となっている。



※競技団体・JTL加盟チーム「キャリア支援を行っている」ベース、大学「アスリート学生に特化したキャリア支援を行っている」ベース

【アスリートにとって現在の職場環境の評価】 ●

応援は励み、会社の一員でありたい

職場の人と話すことはリフレッシュになるし、応援してもらえることは励みになる。同僚には、仕事と水泳を両立していることを認めてほしいし、自分自身もただ所属しているだけでなく、会社の一員であるということを感じたい。(20代、女性、パラ水泳、現役)

理解が進み、今ではアスリートがしやすい空間に

部ができて間もないころは、周りの一般従業員から"何だ"、"ランニングしているだけでお金をもらって"という方もいたようだが、今は理解してもらえている。おそらく引退した先輩方が職場に増えてきたり、ランニング教室を社内の一般の社員向けに開催したりして、理解が浸透したことが大きいのではないかと。(30代、男性、陸上、引退)

調査結果まとめ

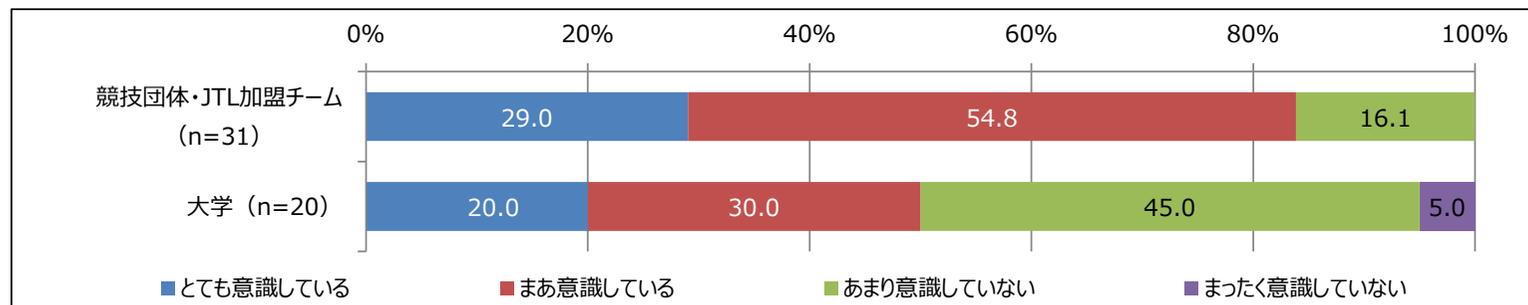
※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【トップアスリートである期間に差が生じることを意識しているか（競技団体・JTL加盟チーム、大学）、知っているか（ビジネスパーソン）】

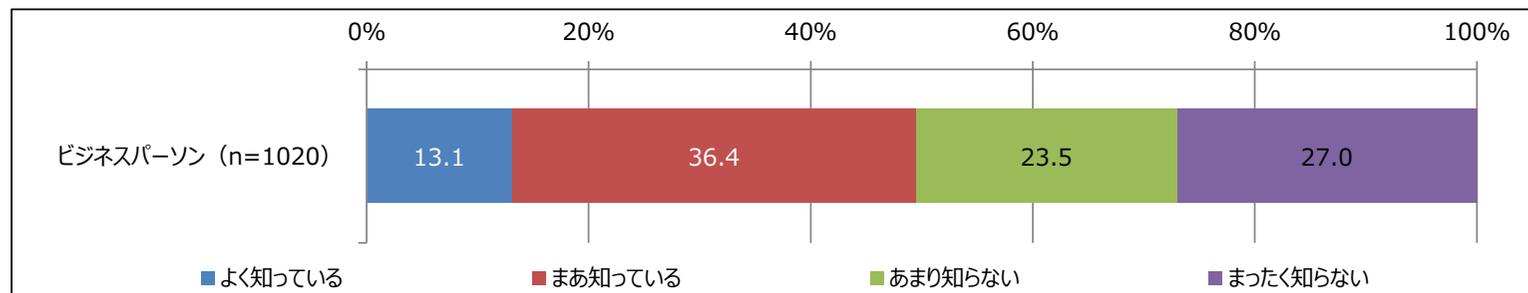
● Q6 ● Q6 ● Q24

「小計：意識している」は競技団体・JTL加盟チームでは83.9%、大学では50.0%。ビジネスパーソンでは「小計：知っている」が49.5%。



(小計)	(小計)
意識している	意識していない
83.9	16.1
50.0	15.0

※競技団体・JTL加盟チーム「キャリア支援を行っている」ベース、大学「アスリート学生に特化したキャリア支援を行っている」ベース



(小計)	(小計)
知っている	知らない
49.5	50.5

※3%未満は非表示

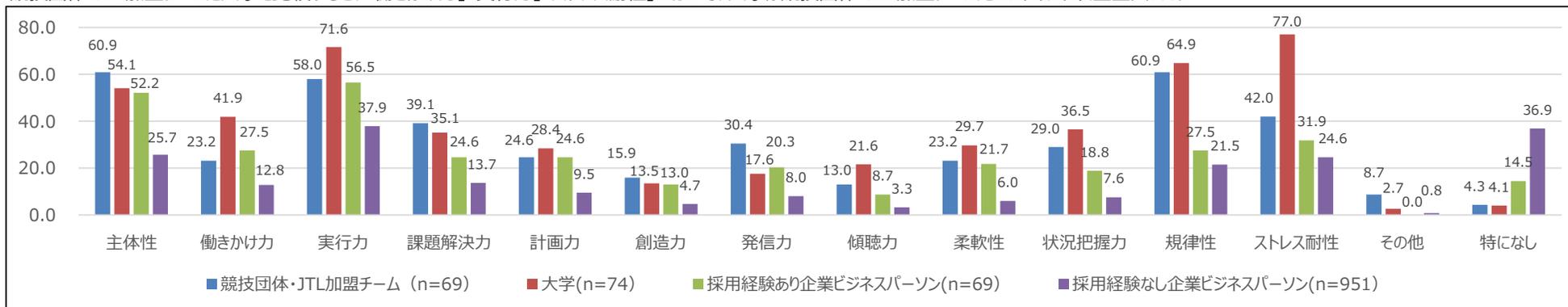
●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

■仮説3 アスリートのコンピテンシーの捉え方が『大学/競技団体（アスリート）-企業』間で異なる

【アスリートが優れている点】 ●Q14 ●Q14 ●Q15

「その他」を除いたすべての項目で、採用経験なし企業ビジネスパーソンが最も低くなった。

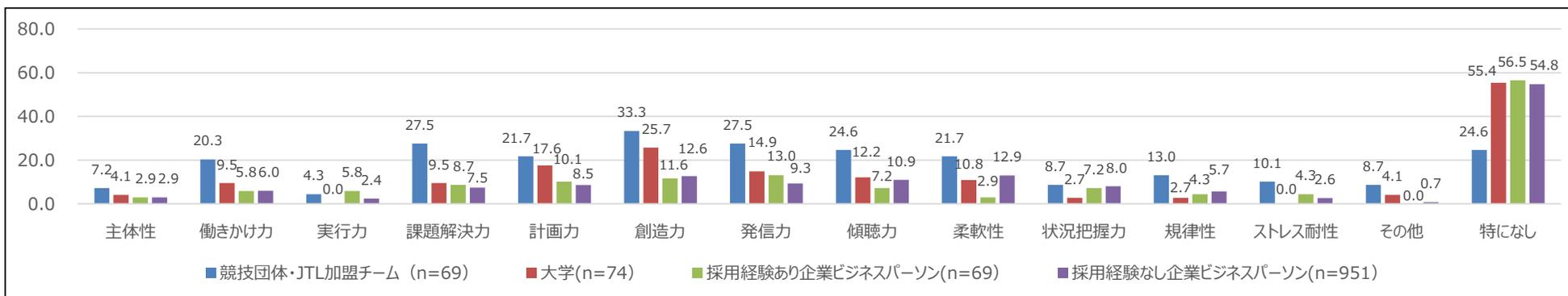
競技団体・JTL加盟チームと大学を比較すると、「働きかけ力」「実行力」「ストレス耐性」において、大学が競技団体・JTL加盟チームを10ポイント以上上回った。



【アスリートが劣っている点】 ●Q16 ●Q16 ●Q16

すべての項目で競技団体・JTL加盟チームが最も高くなった。

採用経験ありと採用経験なしを比較すると、「柔軟性」を除き、大きな差はみられなかった。



【アスリートが考えるアスリートが優れている点】 ●

①パラアスリートが持つ発信力：今後企業がダイバーシティなどを推進していくと思うが、その際に企業の担当者（健常者）が説明してもあまり説得力はないと思う。パラアスリートが説明を行うことで説得力が出るのではないか。パラアスリートが持つ発信力は強みだ。 ②チームワーク ③やりぬく力（20代、男性、パラ卓球、現役）
①集中力：入り込んだら何時間でも集中できる。（20代、女性、パラ水泳、現役）
①ストレス耐性 ②規律性（ルールを守る）（30代、男性、陸上、引退）
①実行力：アスリートは目標に向かって何をすべきかを意識している。 ②発信力：SNSで自分の目標を明言しているアスリートが多い。自分の目標や結果を発信できることは強み。 ③規律性：部活動のルールを守ってきたので、ルールには敏感。（20代、女性、陸上、現役）
①コミュニケーション力 ②ストレス耐性 ③前向き：挫折経験が多いはずだから、すぐに折れることがない。 ④アグレッシブさ：見返してやろうという負けず嫌いな性格の人が多くはないか。（20代、女性、水泳、引退）

【ビジネスパーソンが考える、アスリートがスキルを発揮できると思う部門】 ●Q17

全体では、「営業・販売」（34.7%）が最も高い。以下「広報」（26.7%）、「総務・人事」（17.5%）、「企画・調査・マーケティング」（13.6%）と続く。

【アスリート自身が経験した配属】 ●

<p>体育会出身者＝営業というイメージ</p> 自身は営業ではない部署に配属された。周囲は、体育会出身者は営業配属と思っていたようで、驚いていた。体育会出身者は体力があるというイメージがあるから、そのことが営業配属というイメージにつながるのではないか。（20代、女性、水泳、引退）

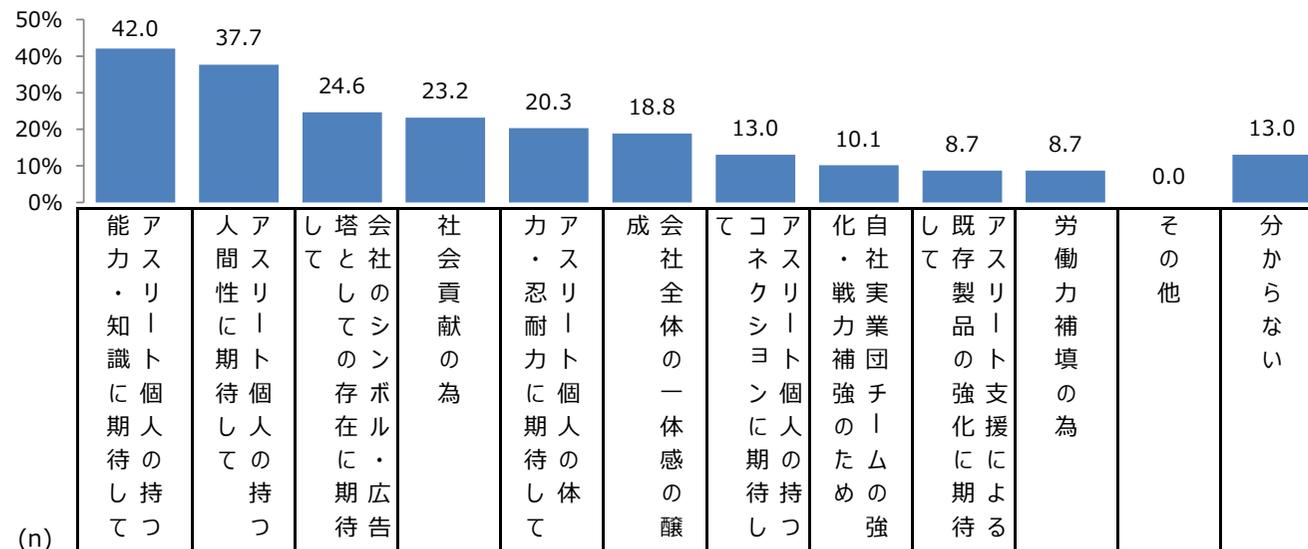
※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【アスリート採用経験ありの企業にお勤めの方に聞いた、アスリートを採用した理由】 ●Q10

全体では、「アスリート個人の持つ能力・知識に期待して」(42.0%)と「アスリート個人の持つ人間性に期待して」(37.7%)が高くなっている。

部署別にみると、【経営層】や【経営企画】では「アスリート個人の持つ能力・知識に期待して」が最も高く、【人事(採用及び教育研修)】では「アスリート個人の持つ人間性に期待して」が最も高くなっている。



		(n)	能力・知識	人間性	会社存在	社会貢献	個人期待	会社一体感	個人への期待	自社強化	既存強化	労働力補填	その他	分からない
全体		69	42.0	37.7	24.6	23.2	20.3	18.8	13.0	10.1	8.7	8.7	0.0	13.0
部署	経営層	8	62.5	37.5	37.5	25.0	12.5	37.5	37.5	25.0	12.5	12.5	0.0	12.5
	経営企画	25	44.0	32.0	20.0	16.0	12.0	16.0	8.0	12.0	4.0	4.0	0.0	12.0
	人事(採用及び教育研修)	36	36.1	41.7	25.0	27.8	27.8	16.7	11.1	5.6	11.1	11.1	0.0	13.9

※全体の降順で並び替え
 ※各属性で最も高い箇所に網掛け
 ※アスリート採用ありベース

【アスリートが考えるアスリートが劣っている点】 ●

「競技を行うこと」で何を発信しようとしているかが見えない選手が多い。もっと責任感や使命感を持ち、自分や競技の良さを知らせてもらうことが大切だ。(20代、男性、パラ卓球、現役)
気持ちに左右される。入社しても気持ちがのらないと仕事をする気にならない。(20代、女性、パラ水泳、現役)
①創造力：ずっと同じことしかしていないため、色々な経験をしておらず、 視野が狭い 。学生時代はアルバイトの経験もないし、同じ仲間と授業を受けていた。(30代、男性、陸上、引退)
①柔軟性：例えば練習方法やルーチン等を変えることを恐れるアスリートもいる。自分が今まで取り組んできたことだけが正となり、 他を受け入れることを拒む アスリートもいる。 ②ストレス耐性： トップであればあるほど チヤホヤされてきて 順調 に過ごしてきた。社会に出ると順調に進まないことの方が多くなるため、そこでギャップを感じるのではないか。ただしそうした挫折を乗り越える力はあると思う。トップアスリートは関東に集まるが、田舎出身の選手も多い。練習拠点が都会の中心部ではないことが多く、社会人になって初めて満員電車や都会を経験する。そうするとそのことでも精神的に疲れる。(20代、女性、陸上、現役)
①計画力：考えるより動くタイプが多いのではないか。 ②視野の狭さ：あまりモノを知らないのではないか。時事関連、特に政治・経済は疎い。(20代、女性、水泳、引退)

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

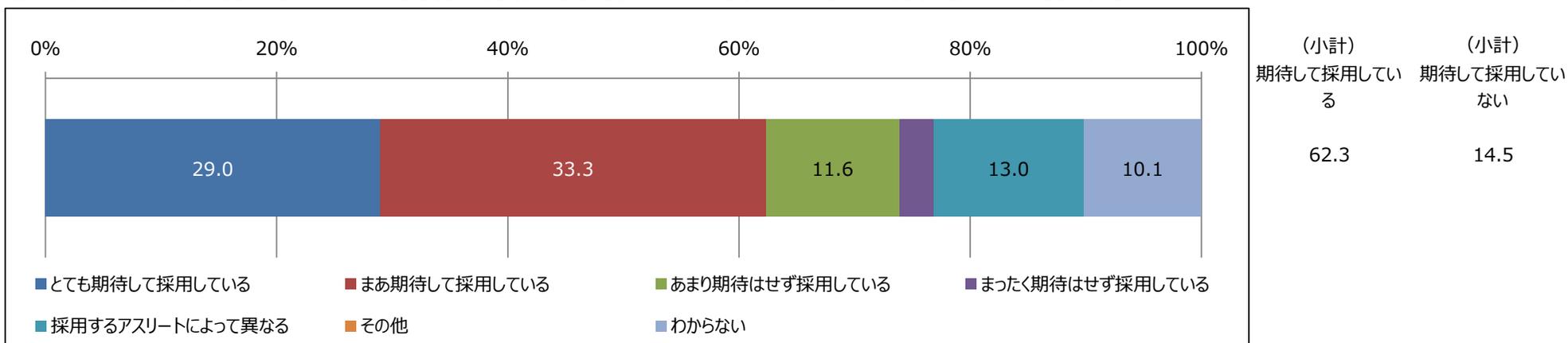
【アスリート採用経験ありの企業にお勤めの方に聞いた、アスリートを採用したことによるデメリット】 ●Q12

全体では、「特になし」(59.4%)が圧倒的に高くなっている。

デメリットとして挙げられた項目の中では、「道具代や施設使用料など、アスリートへの給与以外の部分の費用の負担が重かった」(14.5%)、「就業ルールを新規で作成しなければならず、担当部署の仕事量が増えた」(13.0%)が上位となった。

【通常社業の戦力として期待してアスリートを採用したか】 ●Q6

全体では、「まあ期待して採用している」(33.3%)と「とても期待して採用している」(29.0%)をあわせた「小計：期待している」が62.3%となっている。



※アスリート採用ありベース

調査結果まとめ

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【ビジネスパーソンからアスリートに対して入社までに身に付けておいてほしいスキル】 ●Q19

全体では「ビジネスマナー」が最も高くなったものの、回答者の所属部署によって傾向は変わる。

また、アスリート採用経験によって比較すると、「コンプライアンス」で最もポイントの差が生じた。

		n	ビジネスマナー	P Cスキル	コンプライアンス	英語力	特になし
全 体		118	57.6%	50.8%	46.6%	43.2%	9.3%
部 署	経営層	23	39.1%	52.2%	21.7%	47.8%	13.0%
	経営企画	40	55.0%	40.0%	57.5%	45.0%	15.0%
	人事(採用及び教育研修)	55	67.3%	58.2%	49.1%	40.0%	3.6%
アスリート採用経験 (過去3年)	採用した	44	56.8%	47.7%	52.3%	38.6%	13.6%
	採用しなかった	74	58.1%	52.7%	43.2%	45.9%	6.8%
	「採用した」-「採用しなかった」		-1.3	-5.0	9.0	-7.3	6.9

※今後、アスリート採用ありベース

※各属性で最も高い箇所に網掛け

【アスリートからビジネスパーソンになるにあたって不足していると考えていたこと】 ●

世の中のことを全く分からず不安

競技に集中すべく、様々なことを排除していた。アルバイト経験もなかった。その結果世の中のことをまったく把握できていなかった。

不安だったが、その不安を払拭しようにも、何をすべきか、何が分からないのかすら分からない状態だった。(20代、女性、陸上、現役)

スキルについての不安はなかった

入社してからでも身に着けることができるという想いもあり、あまり考えなかった。(20代、女性、陸上、水泳)

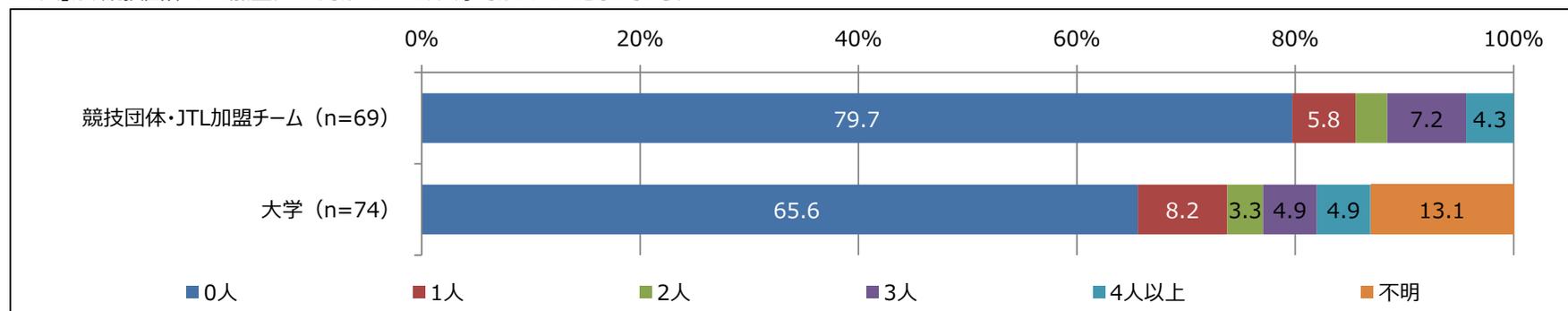
※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

■現状および今後の展望

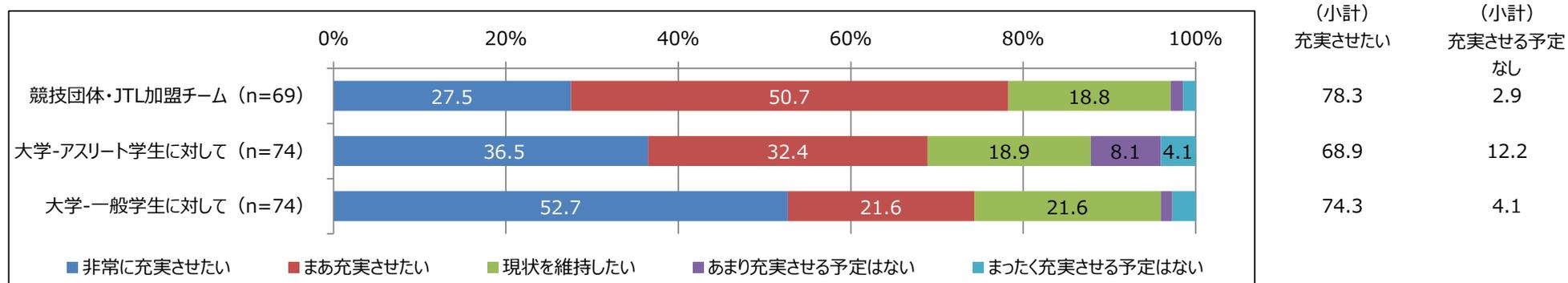
【競技団体・JTL加盟チーム、大学で、アスリートのキャリア支援に特化して行っている職員の全数】 ●属性3 ●属性7

「0人」は、競技団体・JTL加盟チームでは79.7%、大学では65.6%となっている。



【競技団体・JTL加盟チーム、大学におけるキャリア支援に関する今後の展望】 ●Q19 ●Q19,21

大学-アスリート学生に対しては「非常に充実させたい」が最も高く、競技団体・JTL加盟チームを上回っているが、「まあ充実させたい」とあわせた「小計：充実させたい」は競技団体・JTL加盟チームの方が高く、9.4ポイントの差が生じる。



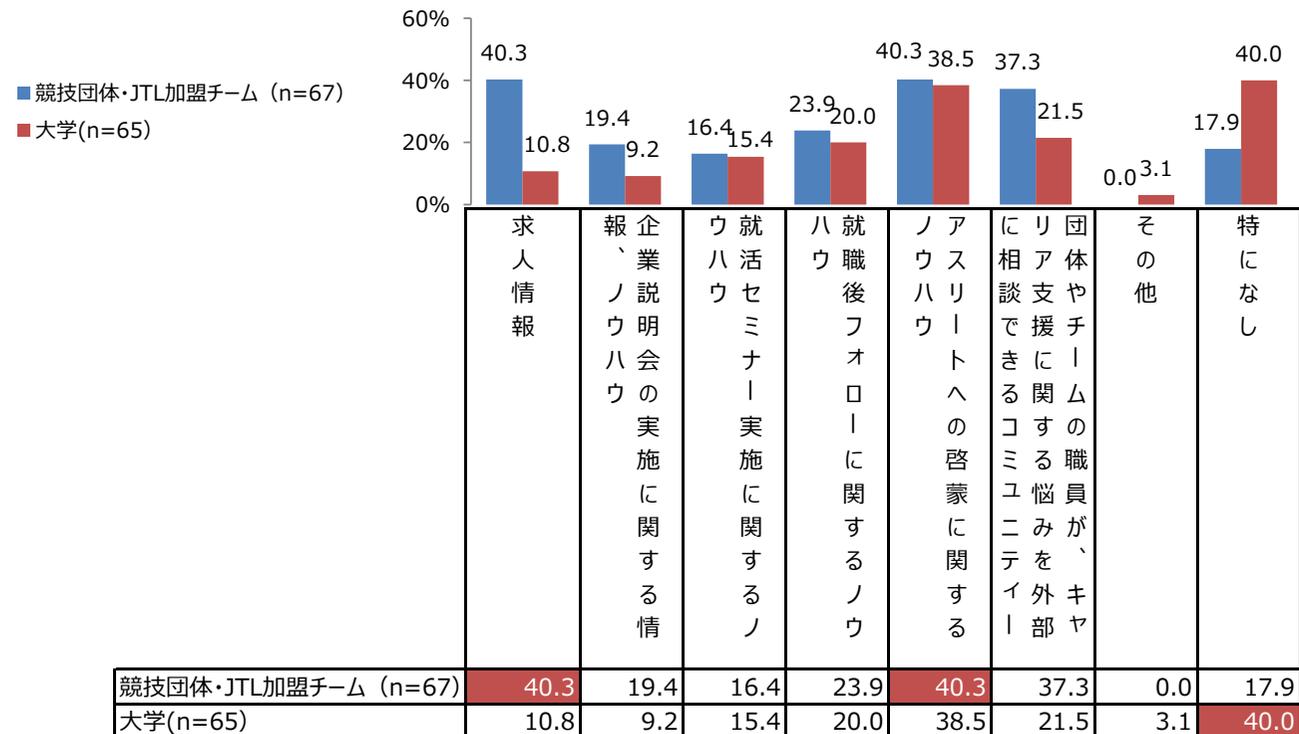
調査結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【競技団体・JTL加盟チーム、大学が不足していると感じる情報】 ● Q21 ● Q24

「その他」を除くすべての項目で、競技団体・JTL加盟チームが大学を上回った。
特に「求人情報」では29.5ポイントの差があった。



※キャリア支援を充実させる予定ありor現状維持予定ベース

※各属性で最も高い箇所に網掛け

【アスリートが困っていること、欲しい（欲しかった）情報】 ●

<p>様々な経歴の選手と接点を持つ</p> <p>自身の身近には、キャリア的な面で目標とすべき人があまりおらず、他競技を含め様々な経歴の選手と接点を持つことに意義を感じている。また、そういう場での繋がりがきっかけとなり、引退後に一緒になにかを行うことができたらとも思っている。（20代、男性、パラ卓球、現役）</p>
<p>ラフな形でのインターンシップがあれば…</p> <p>大学1年生の時に、社会（業種、BtoBについては特に想像が及ばなかった）を知る機会があれば、勉強と部活動以外のことにも考えが及び、選択肢が広がったのではないかと思う。今は就職活動のためのインターンシップはあるが、中学生の職業体験のような、ラフな形でのインターンシップがあればいいのではないだろうか。（20代、女性、陸上、現役）</p>
<p>アスリートならではの力を発揮できる場所を知ることができたら…</p> <p>学生時代に、アスリートならではの力を発揮できる場所がどこかを知ることができたらよかった。就職後は、会社から資格取得を勧められるが、同期には遅れを取りがちなので、地頭という点からも、もう少し勉強をやっていた方が良かったのかなと思う。（20代、女性、水泳、引退）</p>

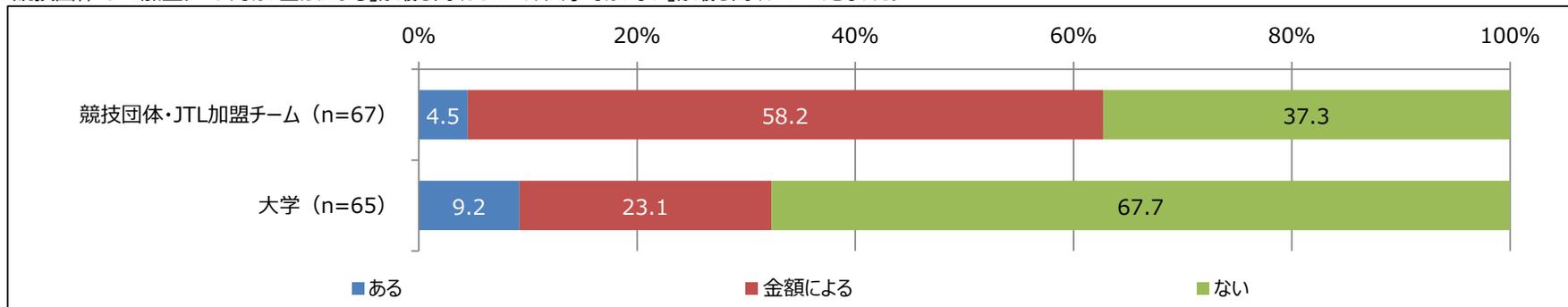
調査結果まとめ

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

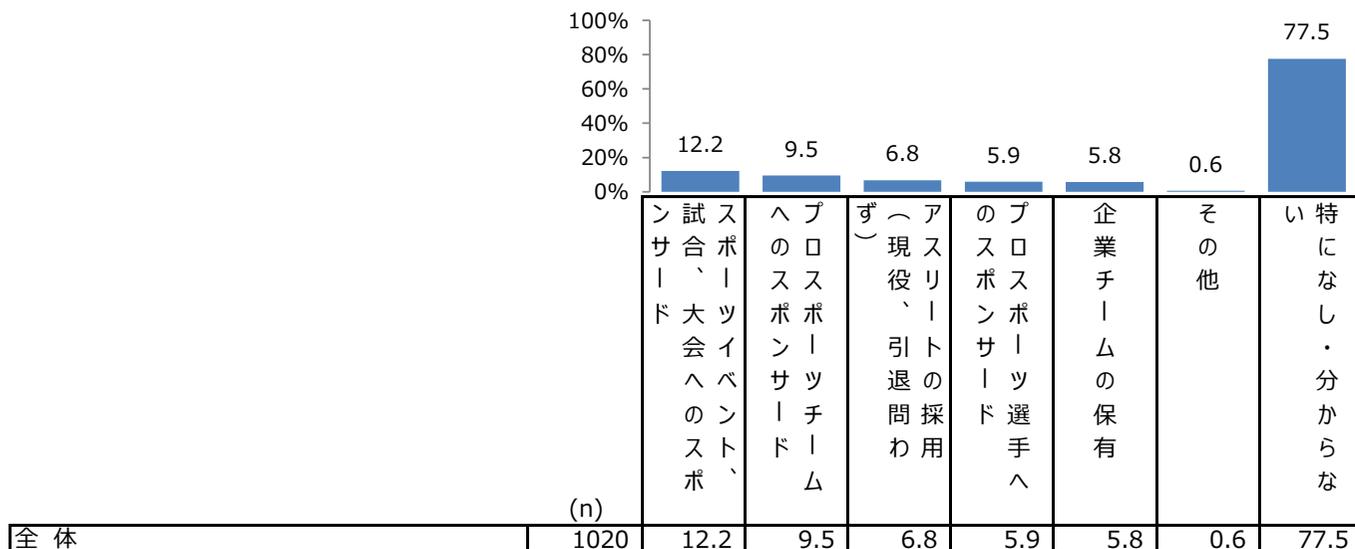
【競技団体・JTL加盟チーム、大学における、キャリア支援の外部委託ニーズ】 ●Q20 ●Q23

競技団体・JTL加盟チームでは「金額による」が最も高く58.2%、大学では「ない」が最も高く67.7%となった。



※今後「非常に充実させたい」「まあ充実させたい」「現状を維持したい」ベース

【企業の過去3年以内のスポーツとの接点】 ●Q1



※全体の降順で並び替え

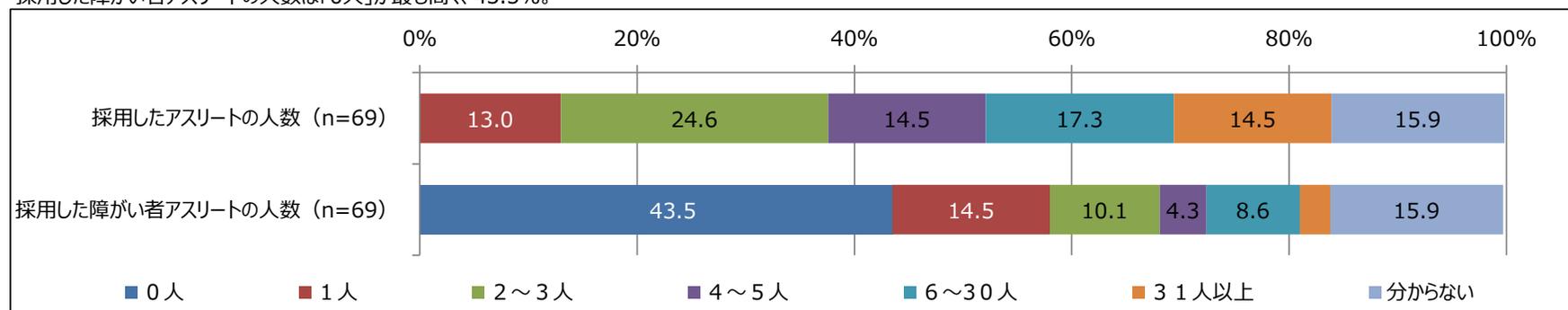
調査結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【過去3年のアスリートの採用人数】 ●Q3,4

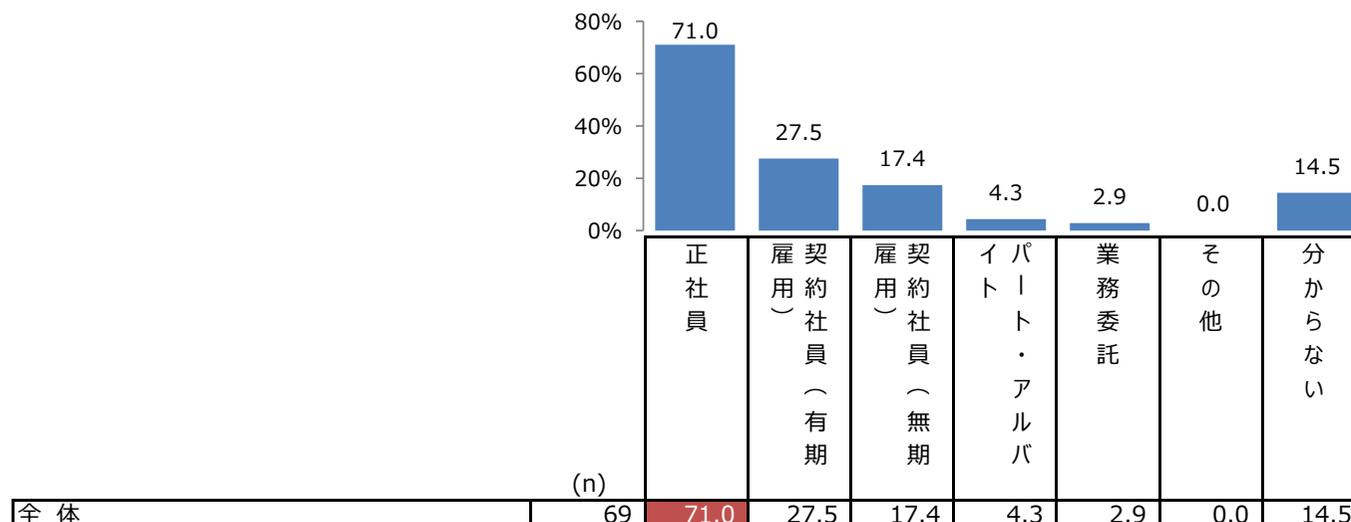
採用人数は「2～3人」(24.6%)が最も高くなっている。
採用した障がい者アスリートの人数は「0人」が最も高く、43.5%。



※アスリート採用経験ありベース

【企業が過去3年に採用したアスリートの雇用形態】 ●Q8

「正社員」が最も高く71.0%、次いで契約社員（有期）が27.5%となっている。



※アスリート採用経験ありベース

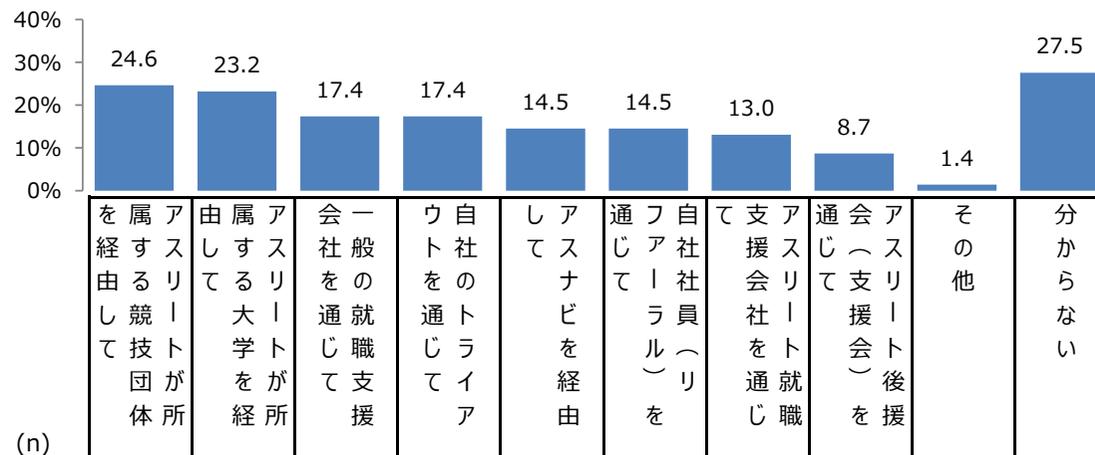
調査結果まとめ

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【企業のアスリートに対する採用活動】 ● Q9

全体では、「アスリートが所属する競技団体を經由して」(24.6%)、「アスリートが所属する大学を經由して」(23.2%)が上位となっている。
従業員数別にみると、【1000～4999人】と【5000人以上】で、「アスリートが所属する競技団体を經由して」が最も高くなっている。



		(n)	アスリートが所属する競技団体を經由して	アスリートが所属する大学を經由して	一般の就職支援	自社の通じたい	アスナビを經由して	フリー社員(レジャー)を經由して	支援会社を通じて	協会(支援会)の後援	その他	分からない
全体		69	24.6	23.2	17.4	17.4	14.5	14.5	13.0	8.7	1.4	27.5
従業員数	99人以下	6	0.0	16.7	33.3	50.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7
	1000～2999人	8	25.0	37.5	25.0	12.5	37.5	12.5	25.0	12.5	12.5	12.5
	3000～9999人	11	9.1	0.0	27.3	18.2	9.1	18.2	27.3	18.2	0.0	18.2
	10000～49999人	13	38.5	30.8	15.4	7.7	15.4	23.1	15.4	0.0	0.0	23.1
	50000人以上	31	29.0	25.8	9.7	16.1	9.7	9.7	6.5	9.7	0.0	38.7

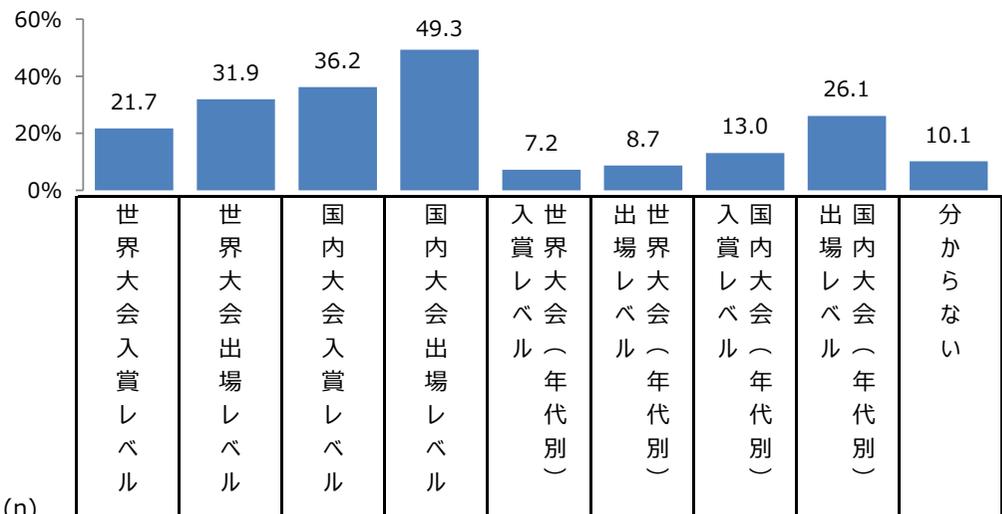
※全体の降順で並び替え
※各属性で最も高い箇所に網掛け
※アスリート採用経験ありベース

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【企業が採用したアスリートの競技レベル】 ●Q5

全体では、「国内大会出場レベル」(49.3%)と「国内大会入賞レベル」(36.2%)が高い。これに、「世界大会出場レベル」(31.9%)、「国内大会(年代別)出場レベル」(26.1%)と続く。



		(n)	世界大会入賞レベル	世界大会出場レベル	国内大会入賞レベル	国内大会出場レベル	入賞レベル(年代別)	出場レベル(年代別)	入国内大会レベル(年代別)	出国内大会レベル(年代別)	分からない
全体		69	21.7	31.9	36.2	49.3	7.2	8.7	13.0	26.1	10.1
従業員数	99人以下	6	0.0	16.7	66.7	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100~299人	8	0.0	12.5	25.0	75.0	0.0	12.5	0.0	37.5	0.0
	300~999人	11	0.0	18.2	27.3	27.3	0.0	0.0	9.1	45.5	9.1
	1000~4999人	13	7.7	7.7	38.5	76.9	7.7	15.4	23.1	38.5	7.7
	5000人以上	31	45.2	54.8	35.5	38.7	12.9	9.7	16.1	16.1	16.1
売上高	10億円未満	6	0.0	16.7	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	10億~100億円未満	9	0.0	11.1	11.1	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	100億~500億円未満	9	0.0	11.1	22.2	55.6	0.0	22.2	11.1	44.4	22.2
	500億円以上	42	35.7	42.9	38.1	47.6	11.9	9.5	16.7	19.0	11.9
	売上はない/非会社組織(公務員など)	3	0.0	33.3	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0

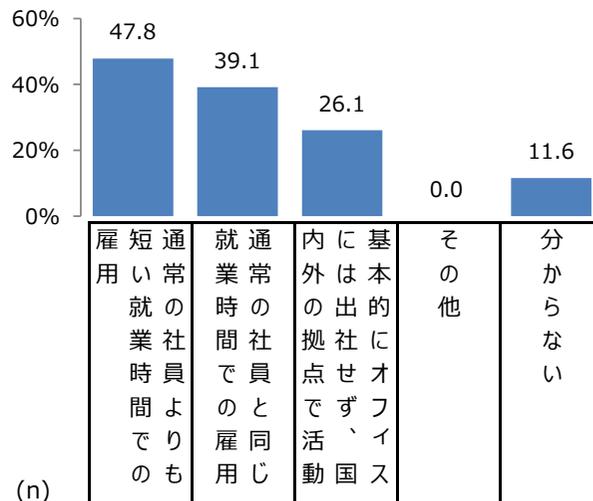
※各属性で最も高い箇所に網掛け
 ※アスリート採用経験ありベース

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【採用したアスリートの勤務形態】 ●Q7

全体では、「通常の社員よりも短い就業時間での雇用」(47.8%) が最も高く、次いで「通常の社員と同じ就業時間での雇用」(39.1%) となっている。
 従業員数が少ない、もしくは売上高が小さいと「通常の社員と同じ就業時間での雇用」、従業員数が多い、もしくは売上高が大きいと「通常の社員よりも短い時間での雇用」の割合が高くなる。



		(n)	通常よりも短い就業時間での雇用	通常と同じ就業時間での雇用	基本的には本業の会社で就業時間と同様の活動	その他	分からない
全体		69	47.8	39.1	26.1	0.0	11.6
従業員数	99人以下	6	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0
	100~299人	8	50.0	75.0	37.5	0.0	0.0
	300~999人	11	36.4	54.5	18.2	0.0	9.1
	1000~4999人	13	46.2	38.5	23.1	0.0	7.7
	5000人以上	31	51.6	25.8	29.0	0.0	19.4
売上高	10億円未満	6	33.3	50.0	16.7	0.0	0.0
	10億~100億円未満	9	22.2	77.8	22.2	0.0	0.0
	100億~500億円未満	9	55.6	33.3	44.4	0.0	22.2
	500億円以上	42	54.8	28.6	26.2	0.0	14.3
	売上はない/非会社組織 (公務員など)	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0

※全体の降順で並び替え
 ※各属性で最も高い箇所に網掛け
 ※アスリート採用経験ありベース

【アスリートが現在の会社に就職した理由】 ●

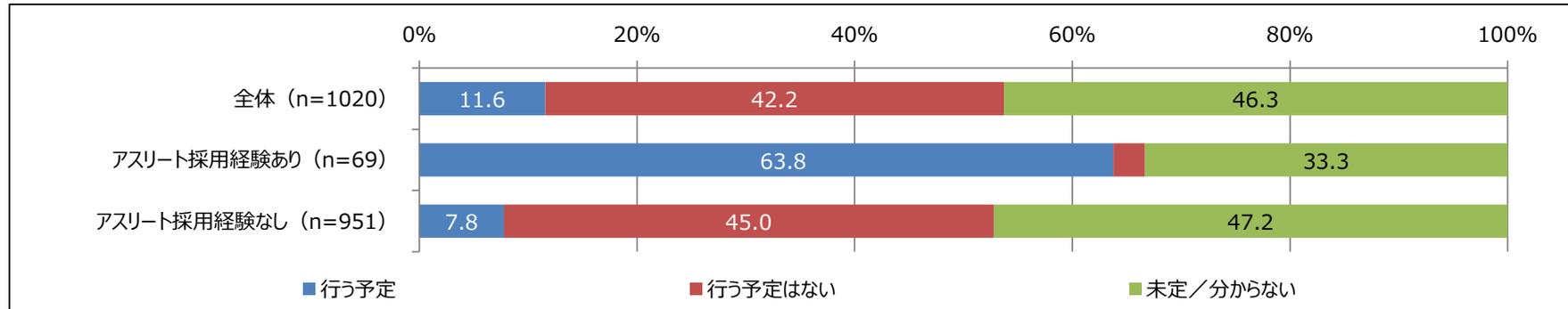
練習時間の確保、パラアスリートへの理解、トップ選手と練習できる
<p>大学2年生の終わり～3年生の頭頃（※世界選手権出場レベルに到達していた）、監督に声をかけてもらった。監督の娘さんがデフリンピックの日本代表としてチームに在籍していたこともあり、パラアスリートへの理解があると考え入部を決めた。ただし他の実業団チームを見ても、健常者の中にパラの選手が混じって練習する例がなかったため不安だったが、最終的には入ってみたいと分らないと思った。パラ選手だけのチームだと、チームメイトが日中仕事をしているケースが多く、練習時間が限られてしまう。自分自身も今のチームに声をかけてもらう前は、定時で上がることができる（＝夜間の練習時間を確保できる）公務員になることがベストの選択だと考えていた。</p> <p>ほかのチームからも声をかけてもらったが、トップの健常者アスリートと練習したいという思い（当時日本一位）があり、最終的に現在のチームを選んだ。（20代、男性、パラ卓球、現役）</p>
きっかけはアスナビの交流会
<p>アスナビの交流会で面識を持った。スポーツ関連企業と並行して話を進めていた。引退後もスポーツに携わる仕事をしたかったので、本命はそちらの企業だったが叶わず、就職活動をしていなかったこともあり、残された選択肢は一つだけだった。（20代、女性、パラ水泳、現役）</p>
陸上部の可能性を考え
<p>家から近く、会社で働きつつ陸上を続けることができる環境ならば特にこだわりはなかったが、創部から10年しか経っておらず、これから強くなっていくだろう姿が魅力的に感じた。（30代、男性、陸上、引退）</p>
仕事をしつつ競技を続けられる環境と考え
<p>当初は大学で競技を引退するつもりだったが、陸上への想いを断つことができず、また家庭の事情も考慮し、仕事をしつつ競技を続けられる会社を探していた。“プライベートも充実”、“ワークライフバランス”と謳っている会社であれば、仕事をしつつ競技を続けられるのかなと考え、そういった企業を探した。先輩方や周りの社会人の話を聞き大手企業では難しいのではないかと思い、中小企業やベンチャー企業を中心に就職活動を行った。面接で競技を続けたいということを伝えると、どの企業も好意的に受け入れてくれたが、会社の事業内容が自分自身がやりたいこと（スポーツの魅力を発信したい、スポーツビジネスの活性化に貢献したい）とリンクしていた点が最終的な決め手になった。（20代、女性、陸上、現役）</p>
福利厚生や社員への印象
<p>面接がピークを迎える大学4年生の4月の時期は、競技の合宿や教職の実習もあり多忙だった。そのため当初から1社目に内定をもらった会社に進む予定だった。福利厚生がよかったこと、面接のタイミングなどで会った社員への印象がよかったこと、先輩が在籍していたことも決め手になった。（20代、女性、水泳、引退）</p>

※3%未満は非表示

● 競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ● 大学 ● ビジネスパーソン ● ヒアリング

【アスリート採用に関する今後の展望】 ● Q18

アスリート採用経験ありとなしで展望は大きく異なり「行う予定は」56.0ポイントの差が生じた。

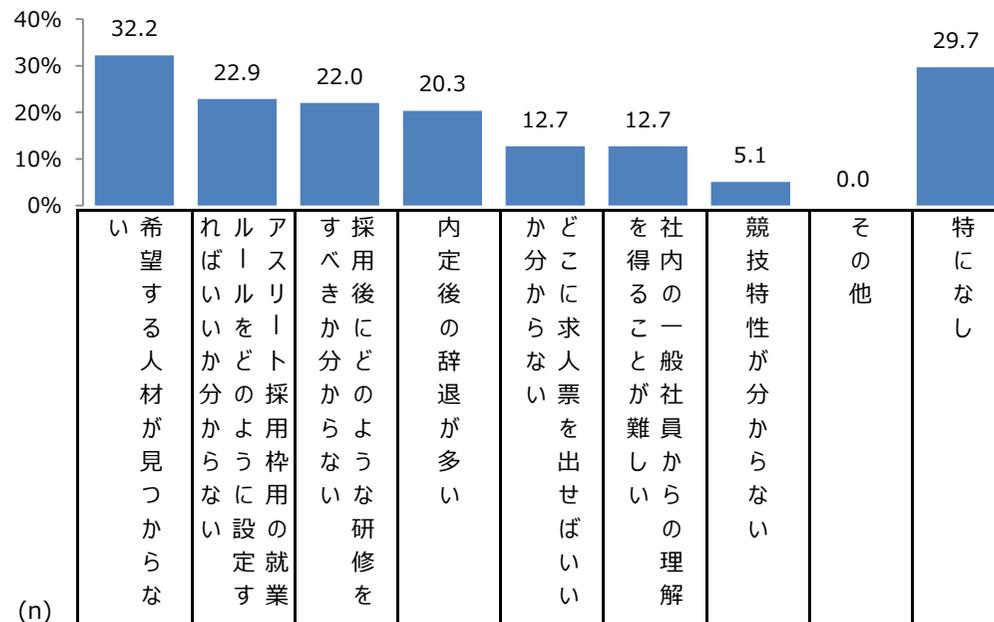


※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【ビジネスパーソンが困っていること】 ●Q20

全体では「希望する人材が見つからない」が最も高くなっている。



		(n)	希望する人材が見つからない	アルバイトの採用が難しい	採用後の育成が難しい	内定後の辞退が多い	どこから求人票を出せばいい	社内一般社員の理解	競技特性が分からない	その他	特になし
	全体	118	32.2	22.9	22.0	20.3	12.7	12.7	5.1	0.0	29.7
部署	経営層	23	39.1	30.4	21.7	17.4	17.4	17.4	4.3	0.0	30.4
	経営企画	40	22.5	2.5	15.0	20.0	10.0	10.0	2.5	0.0	47.5
	人事(採用及び教育研修)	55	36.4	34.5	27.3	21.8	12.7	12.7	7.3	0.0	16.4
アスリート採用経 験(過去3年)	採用した	44	29.5	20.5	15.9	25.0	9.1	6.8	4.5	0.0	40.9
	採用しなかった	74	33.8	24.3	25.7	17.6	14.9	16.2	5.4	0.0	23.0

※全体の降順で並び替え

※各属性で最も高い箇所に網掛け

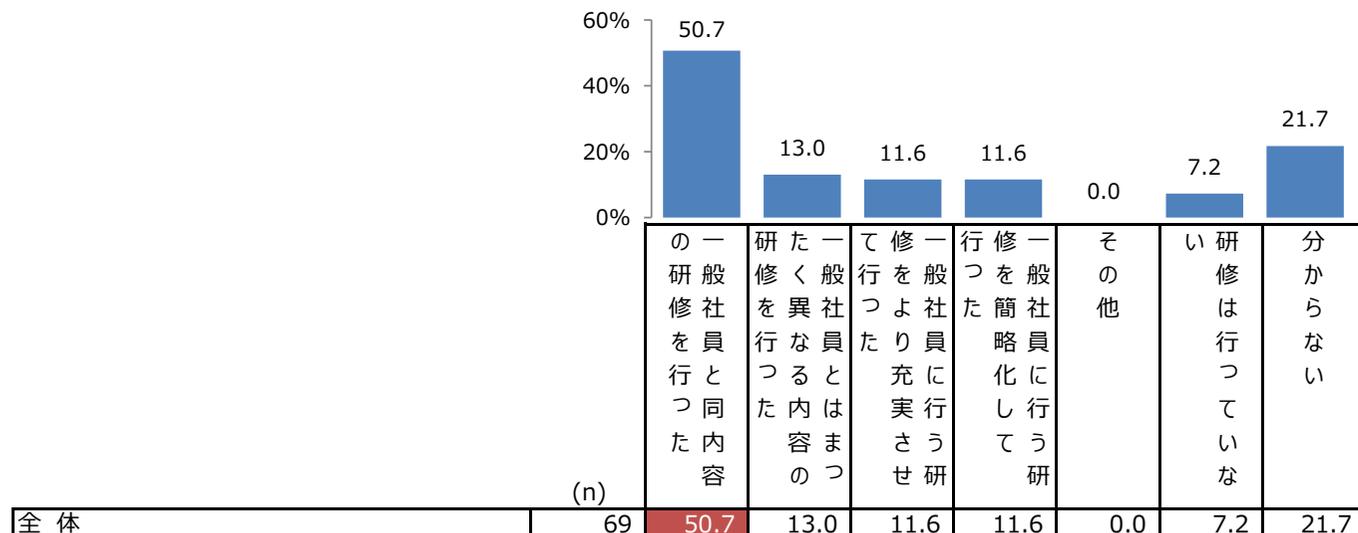
※今後アスリートを採用予定ありベース

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【採用したアスリートに対する研修内容】 ●Q13

全体では、「一般社員と同内容の研修を行った」(50.7%)が最も高くなっている。



※全体の降順で並び替え
※アスリート採用経験ありベース

【アスリートが経験した研修について】 ●

1週間だけ参加し、会社の規則を学んだ。一般の新入社員は、2週目以降も研修があるが、アスリート枠は試合参加等の関係もあり受けない。仮に現役引退後、会社に残る場合は、2週目以降の研修を受講することになる。(20代、男性、パラ卓球、現役)

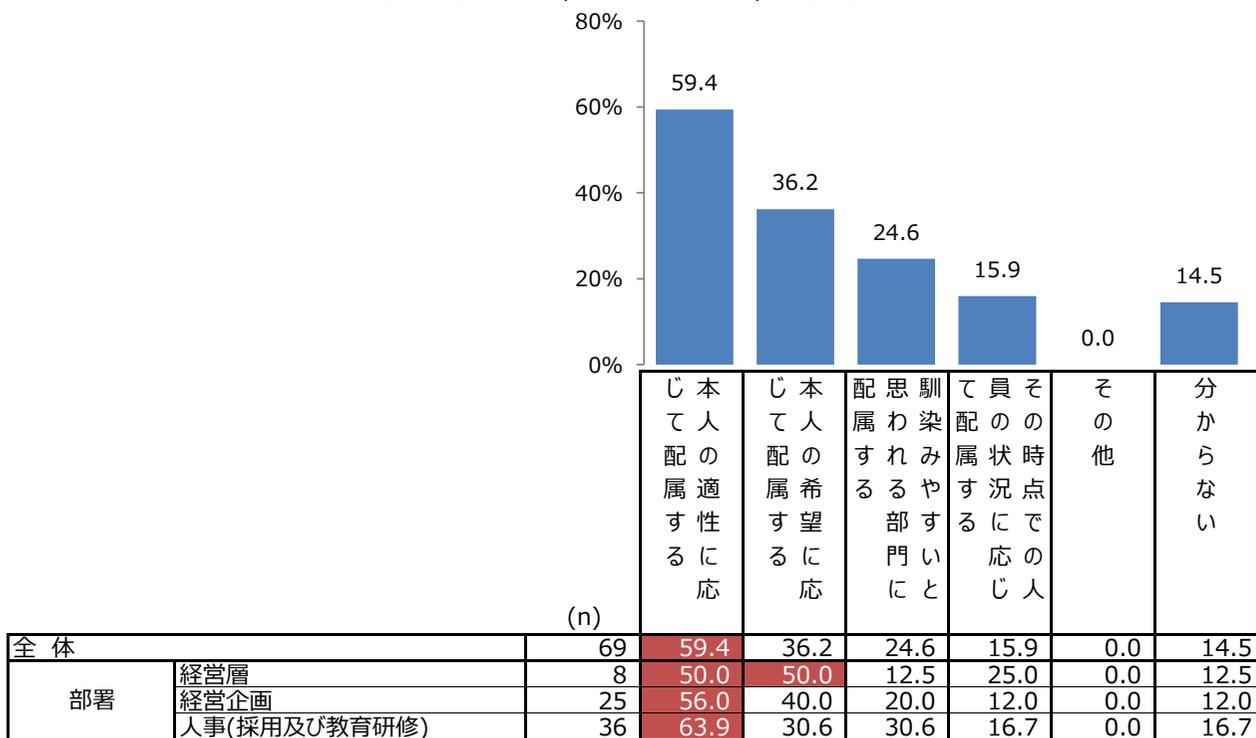
引退後3、4カ月は事務作業を行った。その後現場での研修となるが、現場での研修は実際にどういった作業を行うかイメージしやすく身になった。なお一般の新入社員とは異なるタイミングでの研修だった。(30代、男性、陸上、引退)

※3%未満は非表示

●競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム ●大学 ●ビジネスパーソン ●ヒアリング

【採用したアスリートの引退後の配属の考え方】 ●Q14

全体では、「本人の適性に応じて配属する」(59.4%)が最も高く、以下「本人の希望に応じて配属する」(36.2%)、「馴染みやすいと思われる部門に配属する」(24.6%)と続く。部署別にみると、「本人の適性に応じて配属する」は、【人事(採用及び教育研修)】で他に比べて高くなっている。



※全体の降順で並び替え
 ※各属性で最も高い箇所に網掛け
 ※アスリート採用経験ありベース

【アスリートの立場から考える、ジュニア期からのデュアルキャリア教育に必要なと思うこと】 ●

<p>社会が大きな枠組みでどう回っているかを伝えることが大切</p> <p>なぜ企業はスポーツにスポンサードするのか、テレビは無料で見ることができるのか等、社会が大きな枠組みでどう回っているかを伝えることが大切なのではないか。それを知ることで、チームや個人としてなにができるかに繋がる。(20代、男性、パラ卓球、現役)</p>
<p>引退後にどのような人生を送りたいのかを考えること</p> <p>引退後にどのような人生を送りたいのか（競技者として？指導者として？異業種の仕事で？）を考えさせることが必要。そうすることで今の考え方や行動が変わる。(20代、女性、パラ水泳、現役)</p>
<p>現役引退後何をしたいか考えること</p> <p>学生時代に、現役引退後何をしたいかを考えることが必要。(30代、男性、陸上、引退)</p>
<p>OB・OGが中学校や高校の部活動の指導をしつつ、キャリアを伝える</p> <p>OB・OGが中学校や高校の部活動の指導をしつつ、交流をして、キャリアについての考え方を伝えていくといいのではないか。(20代、女性、陸上、現役)</p>
<p>考えるきっかけの提供</p> <p>漠然とスポーツをするのはもったいないので、仮にその時に行動に移せなくとも、ジュニア選手に対してデュアルキャリアを伝えることは大事だと思う。ただし夢中で競技を行っている世代なので響かないかもしれない。引退後のキャリアについてなんとなくイメージしてもらうくらいが良い。 複数のタイミングで、顧問の先生や、社会人の先輩（競技は問わない）から訴えかけた方が響くと思う。 生まれ変わったら、バレーやテニス等のメジャーな競技にするか、スポーツの道には進まず、引退がないバイオリニスト等を目指すかもしれない。もしかしたら同じ競技を選ぶかもしれないが、早い段階できっかけを提供することは大切だ。(20代、女性、水泳、引退)</p>

個別調査結果

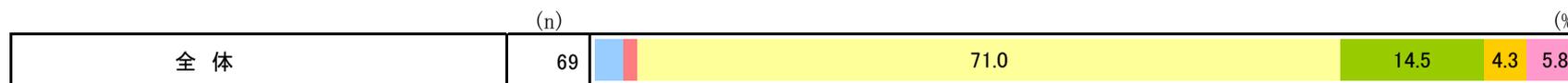
競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム

個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

回答者属性1 所在地はどこにありますか。(SA)

(n=69)

全体では、「関東地方」(71.0%)が最も高く、次いで「中部地方」(14.5%)となっている。



※3%未満は非表示

個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

回答者属性2 職員数を教えてください。／団体・チームの職員の数:(SA)

(n=69)

全体では、「5～9人」(29.0%)と「1～4人」(21.7%)が高く、これに「10～14人」(15.9%)が続く。

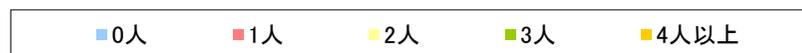


※3%未満は非表示

個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

回答者属性3 職員数を教えてください。／アスリートのキャリア支援に特化して行っている職員の全数:(SA)
(n=69)

全体では、「0人」(79.7%)が圧倒的に高くなっている。
職員数(全数)別にみると、「0人」は【1~4人】【5~9人】で8割を超えている。



		(n)	(%)			
全体		69	79.7	5.8	7.2	4.3
職員数(全数)	1~4人	15	86.7	6.7	6.7	
	5~9人	20	85.0	5.0	5.0	5.0
	10~14人	11	72.7	18.2	9.1	
	15人以上	23	73.9	13.0	13.0	

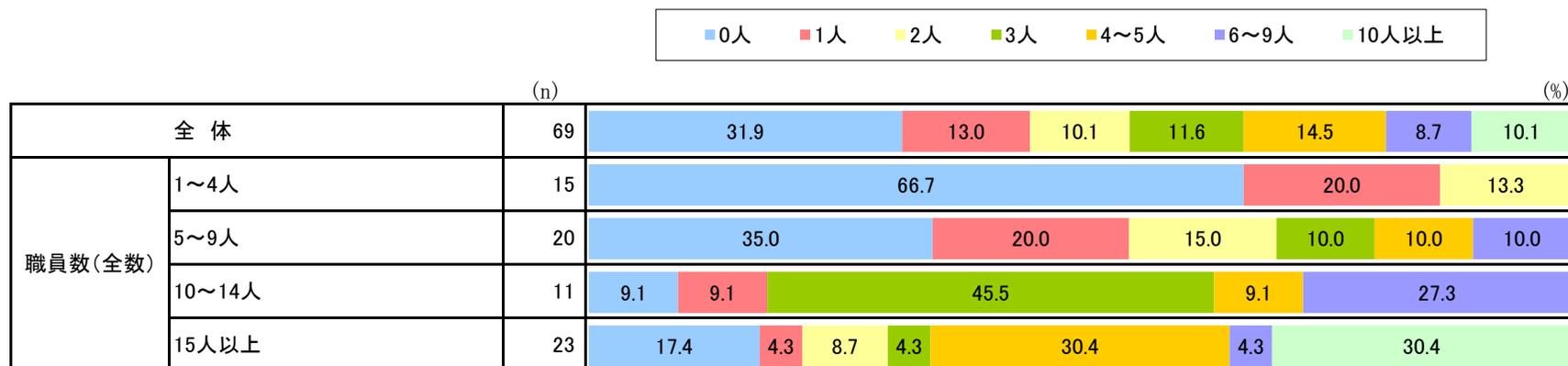
※3%未満は非表示

個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

回答者属性4 職員数を教えてください。／元アスリートの職員数:(SA)

(n=69)

全体では、「0人」(31.9%)が最も高い。次いで、「4～5人」(14.5%)、「1人」(13.0%)と続く。
職員数(全数)が増えるにつれて、元アスリートの職員数も増える傾向がある。



※3%未満は非表示

個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

回答者属性5 あなたの主な所属部門を教えてください。(SA)

(n=69)

全体では、「団体・チームを統括するような部門に所属している」が53.6%、「アスリートの強化を行う部門に所属している」が37.7%となっている。

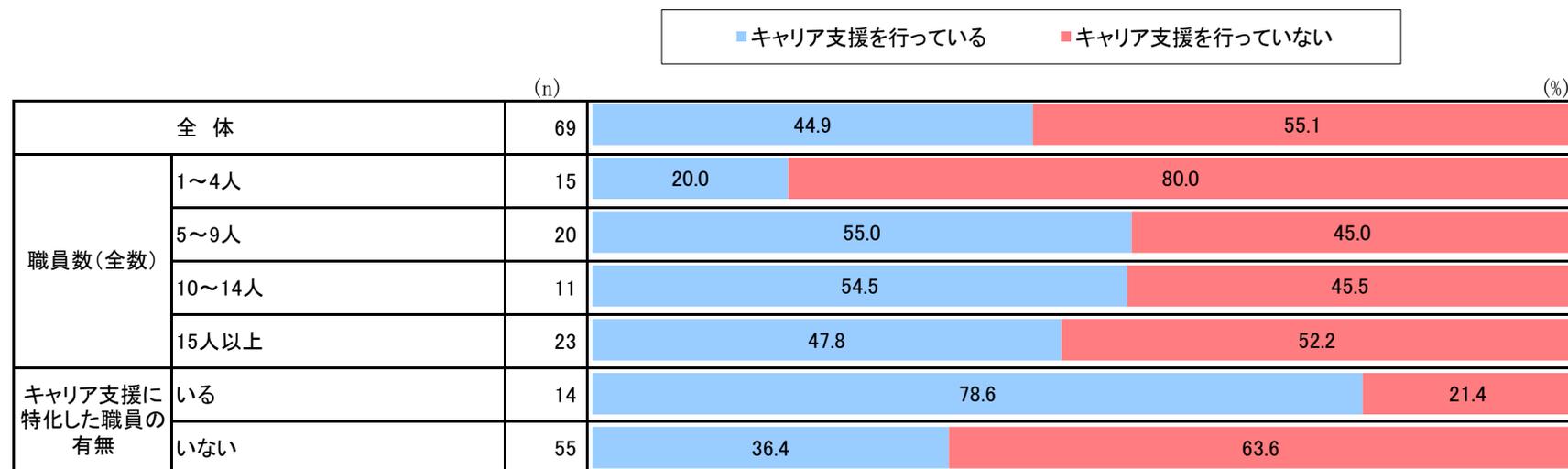


※3%未満は非表示

Q2 「現在」貴団体・チームでは、登録もしくは所属アスリートに対してキャリア支援を行っていますか。(SA)

(n=69)

全体では、「キャリア支援を行っていない」(55.1%)が「キャリア支援を行っている」(44.9%)を10.2ポイント上回っている。
 職員数(全数)別にみると、【1~4人】では「キャリア支援を行っていない」(80.0%)が圧倒的に高い。【5~9人】【10~14人】では「キャリア支援を行っている」が5割台となっている。
 キャリア支援に特化した職員の有無別にみると、「キャリア支援を行っている」は【いる】で78.6%、【いない】で36.4%となった。

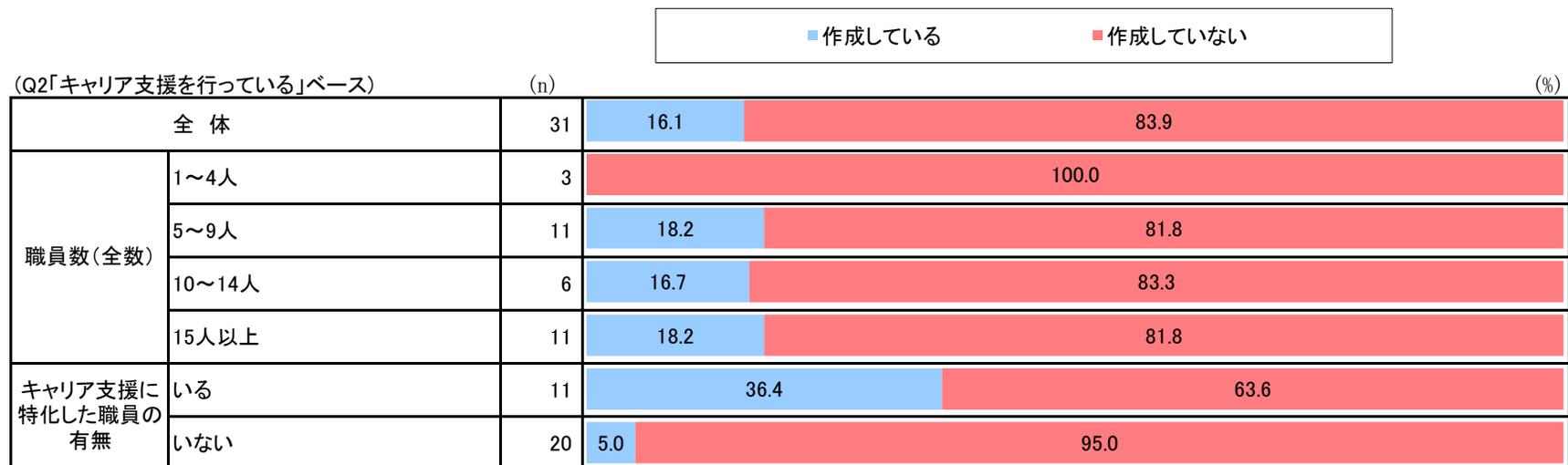


※3%未満は非表示

Q3 貴団体・チームでは登録もしくは所属アスリートのキャリア支援に関する方針を作成していますか。(SA)

(n=31)

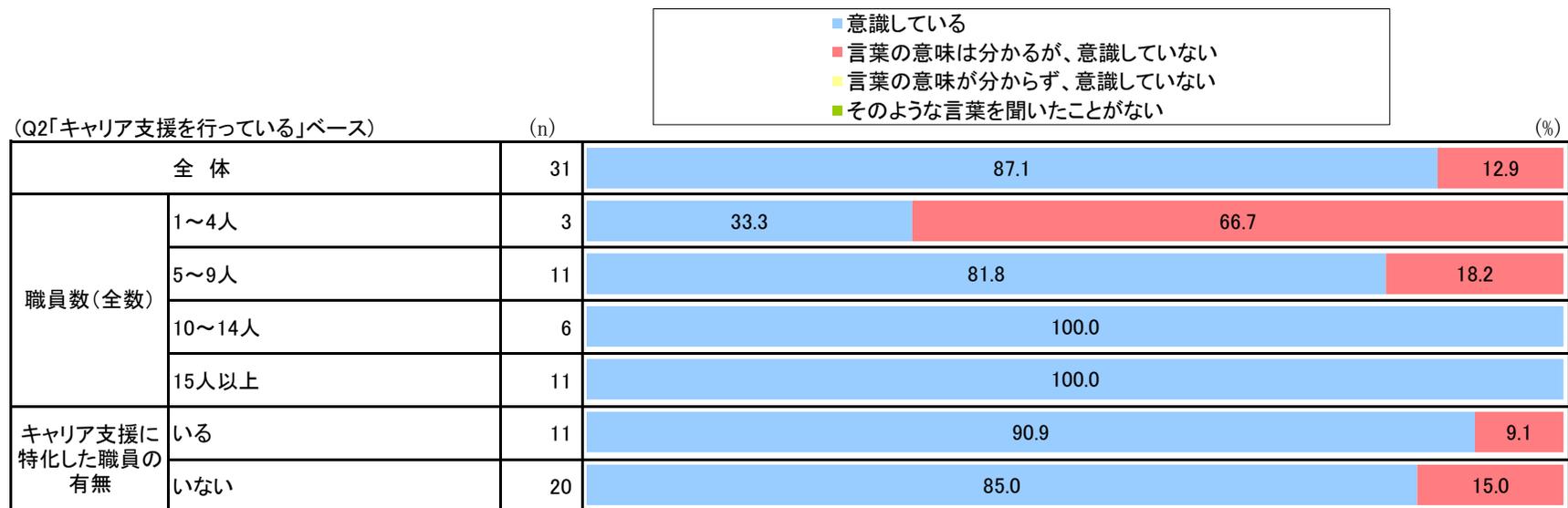
全体では、「作成していない」が83.9%で圧倒的に高い。
 キャリア支援に特化した職員が【いる】場合でも、「作成していない」が63.6%となっている。



※3%未満は非表示

Q4 貴団体・チームで実施しているキャリア支援では「スポーツにおけるセカンドキャリア」を意識していますか。(SA)
(n=31)

全体では、「意識している」(87.1%)が圧倒的に高い。これに、「言葉の意味は分かるが、意識していない」(12.9%)と続く。
職員数(全数)が多いほど、「意識している」の割合が高まる傾向がみられる。
キャリア支援に特化した職員の有無別にみると、「意識している」は【いる】で90.9%となった。

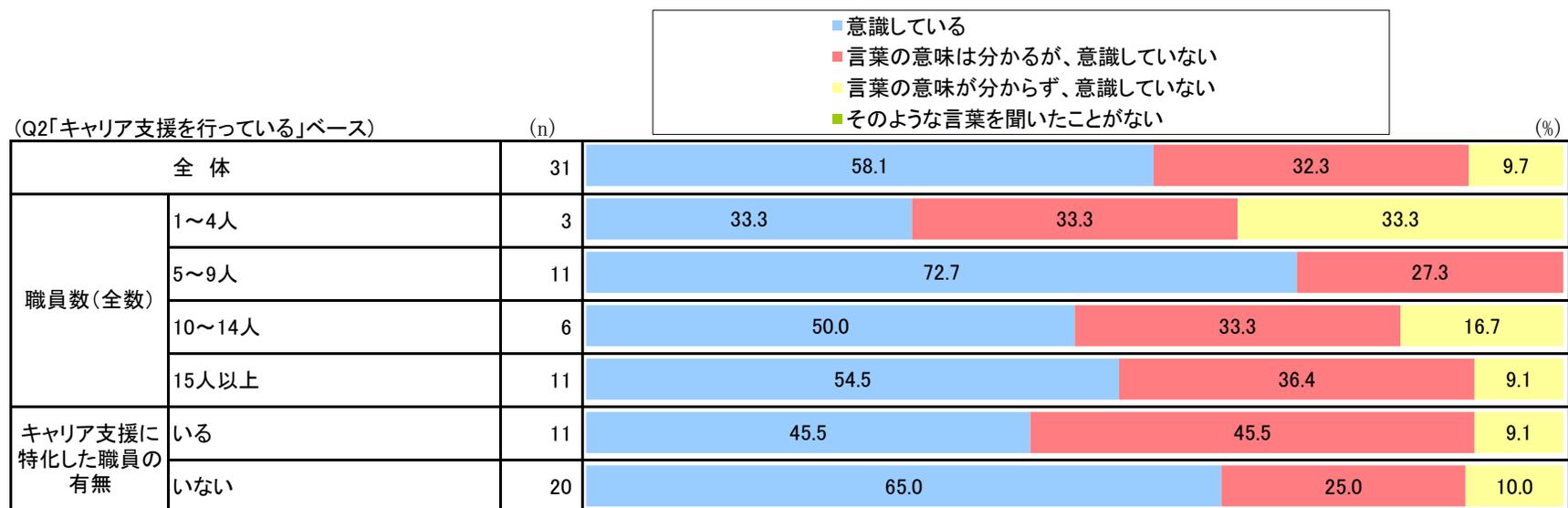


※3%未満は非表示

Q5 貴団体・チームで実施しているキャリア支援では「スポーツにおけるデュアルキャリア」を意識していますか。(SA)
(n=31)

全体では、「意識している」が58.1%と、「Q4:セカンドキャリア」に比べ29.0ポイント低い。一方、「言葉の意味は分かるが、意識していない」(32.3%)は「Q4:セカンドキャリア」に比べ19.4ポイント高い。

キャリア支援に特化した職員の有無別にみると、「意識している」は、【いない】(65.0%)が【いる】(45.5%)を上回っている。



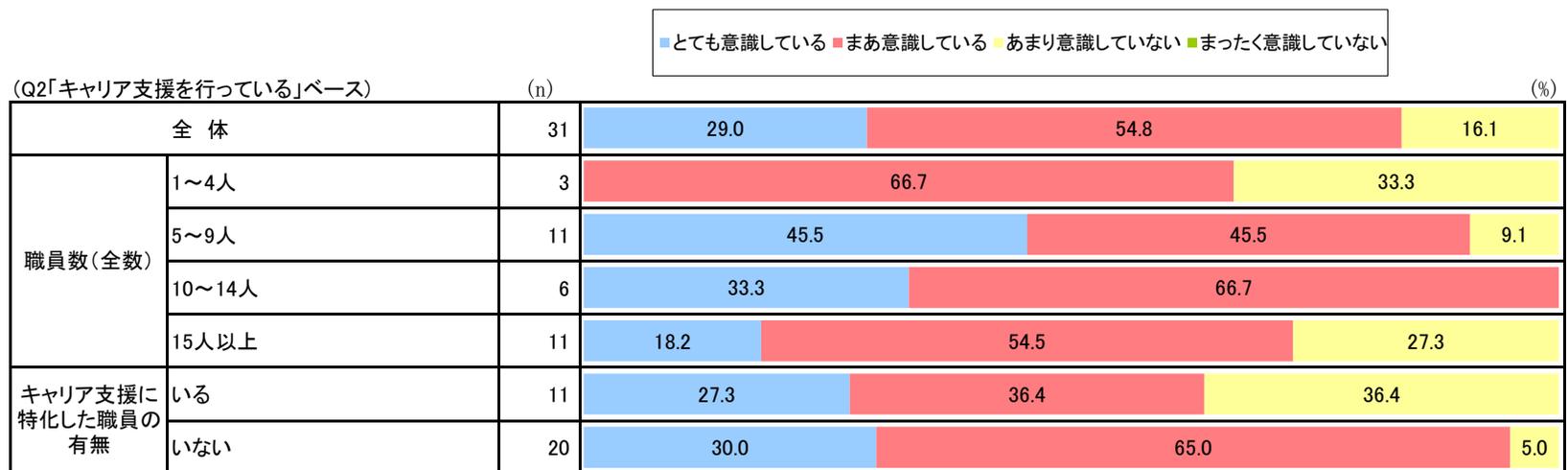
※3%未満は非表示

個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

Q6 競技によってトップアスリートになるタイミングや、トップアスリートである期間に差があると言われています。貴団体・チームで実施しているキャリア支援では、このことを意識していますか。(SA)
(n=31)

全体では、「まあ意識している」(54.8%)が最も高く、次いで「とても意識している」(29.0%)となっており、これらをあわせた「小計：意識している」は83.9%となっている。

キャリア支援に特化した職員の有無別にみると、「小計：意識している」は【いる】(63.6%)よりも【いない】(95.0%)の方が高い。

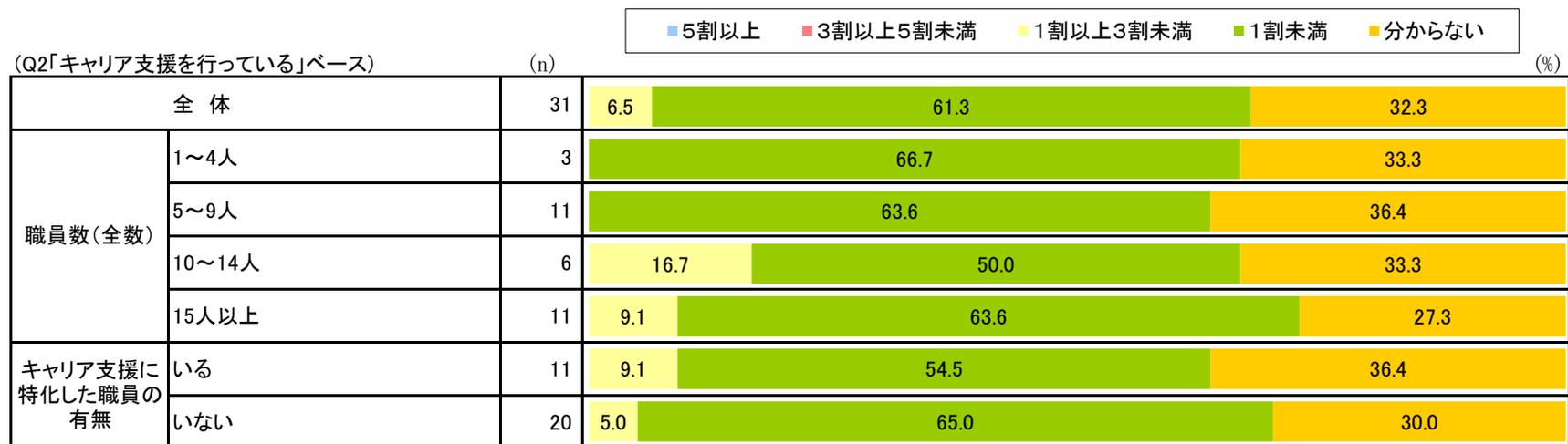


小計：意識している	小計：意識していない
83.9	16.1
66.7	33.3
90.9	9.1
100.0	0.0
72.7	27.3
63.6	36.4
95.0	5.0

※3%未満は非表示

Q7 予算総額のうち、登録もしくは所属アスリートへのキャリア支援に関する予算が占める割合はどれくらいですか。(SA)
(n=31)

全体では、「1割未満」(61.3%)が最も高くなっている。



※3%未満は非表示

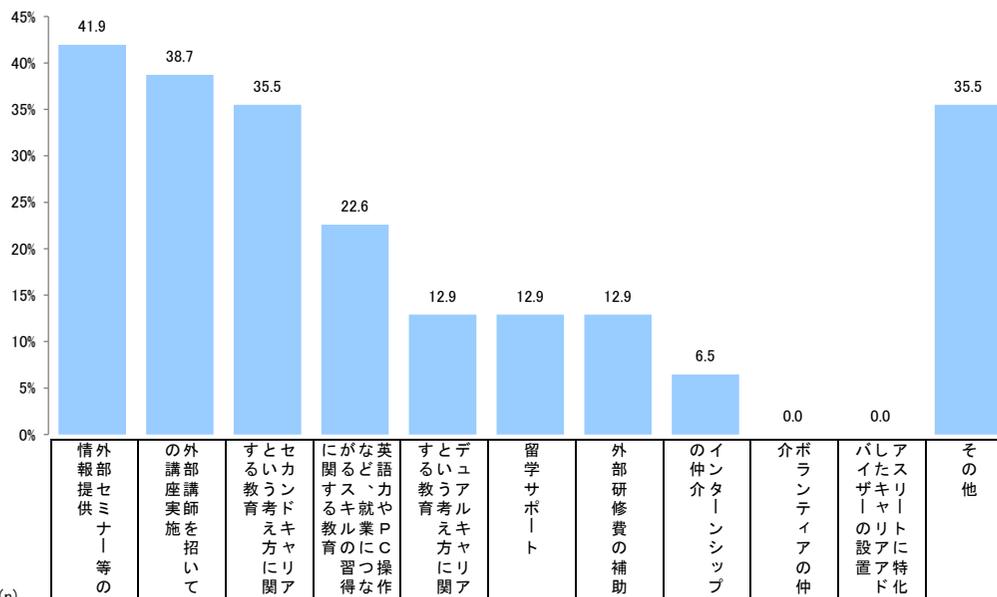
個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

Q8 貴団体・チームで「現在」実際に取り組まれている支援は何ですか。(MA)
(n=31)

全体では、「外部セミナー等の情報提供」(41.9%)と「外部講師を招いての講座実施」(38.7%)、「セカンドキャリアという考え方に関する教育」(35.5%)が3割を超え高くなっている。「デュアルキャリアという考え方に関する教育」は12.9%に留まっている。

職員数(全数)にみると、【1~4人】【5~9人】で「外部セミナー等の情報提供」(66.7%、54.5%)で特に高くなっている。「外部講師を招いての講座実施」「セカンドキャリアという考え方に関する教育」は【15人以上】で最も高くなっている。

キャリア支援に特化した職員の有無別にみると、「セカンドキャリアという考え方に関する教育」「デュアルキャリアという考え方に関する教育」は、【いない】が【いる】を上回っている。



(Q2「キャリア支援を行っている」ベース)

		(n)	外部セミナー等の情報提供	外部講師を招いての講座実施	セカンドキャリアに関する教育	英語力向上に関する教育	デュアルキャリアに関する教育	留学サポート	外部研修費の補助	インターンシップ	ボランティアの仲介	バリアフリーの設置	その他
全体		31	41.9	38.7	35.5	22.6	12.9	12.9	12.9	6.5	0.0	0.0	35.5
職員数(全数)	1~4人	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3
	5~9人	11	54.5	27.3	36.4	27.3	9.1	18.2	0.0	9.1	0.0	0.0	36.4
	10~14人	6	16.7	33.3	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	50.0
	15人以上	11	36.4	54.5	45.5	27.3	18.2	9.1	27.3	0.0	0.0	0.0	27.3
キャリア支援に特化した職員の有無	いる	11	45.5	45.5	27.3	36.4	9.1	9.1	27.3	9.1	0.0	0.0	27.3
	いない	20	40.0	35.0	40.0	15.0	15.0	15.0	5.0	5.0	0.0	0.0	40.0

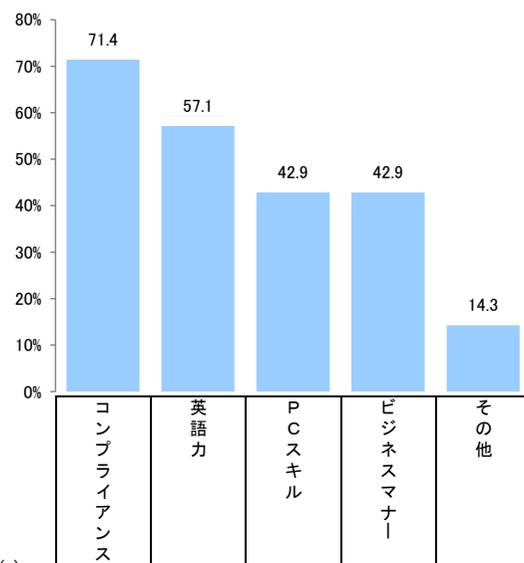
※全体の降順で並べ替え

個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

Q9 どういったスキルの習得に関する教育を実施されていますか。(MA)

(n=7)

全体では「コンプライアンス」(71.4%)が最も高くなっている。これに、「英語力」(57.1%)と続く。ただし、n数が少ないため、参考値に留める。



(Q8「英語力やPC操作など、就業につながるスキルの習得に関する教育」ベース)

		(n)	コンプライアンス	英語力	PCスキル	ビジネスマネージャー	その他
全体		7	71.4	57.1	42.9	42.9	14.3
職員数(全数)	1~4人	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~9人	3	100.0	33.3	33.3	33.3	0.0
	10~14人	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	15人以上	3	66.7	66.7	66.7	66.7	33.3
キャリア支援に特化した職員の有無	いる	4	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0
	いない	3	33.3	66.7	33.3	33.3	33.3

※全体の降順で並べ替え

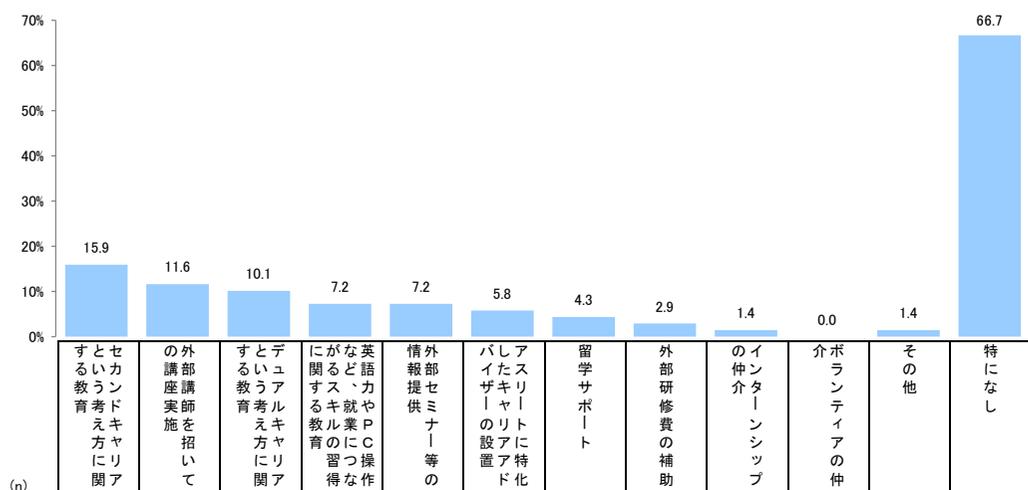
個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

Q10 「貴団体・チームで、今までに実施を検討したが、実施に至らなかった」登録もしくは所属アスリートに対するキャリア支援があれば教えてください。(MA)
(n=69)

全体では、「特になし」(66.7%)が圧倒的に高い。ただし「セカンドキャリアという考え方に関する教育」(15.9%)、「外部講師を招いての講座実施」(11.6%)、「デュアルキャリアという考え方に関する教育」(10.1%)といった項目は、実施を検討したが、実施に至らなかったケースが一定数あるようだ。

職員数(全数)別にみると、【5~9人】では他に比べて「特になし」(45.0%)が低くなっている。また「セカンドキャリアという考え方に関する教育」(30.0%)、「外部講師を招いての講座実施」(20.0%)が高くなっている。

キャリア支援に特化した職員の有無別では、おおむね大きな差はみられないが、「外部セミナー等の情報提供」では差がみられた。



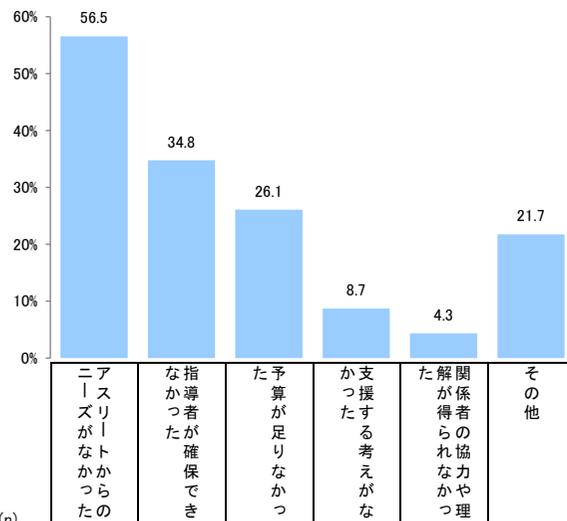
		(n)	15.9	11.6	10.1	7.2	7.2	5.8	4.3	2.9	1.4	0.0	1.4	66.7
全体		69	15.9	11.6	10.1	7.2	7.2	5.8	4.3	2.9	1.4	0.0	1.4	66.7
職員数(全数)	1~4人	15	13.3	6.7	6.7	13.3	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7
	5~9人	20	30.0	20.0	15.0	15.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	0.0	5.0	45.0
	10~14人	11	9.1	9.1	9.1	0.0	9.1	9.1	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	81.8
	15人以上	23	8.7	8.7	8.7	0.0	8.7	8.7	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	78.3
キャリア支援に特化した職員の有無	いる	14	14.3	14.3	7.1	7.1	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	71.4
	いない	55	16.4	10.9	10.9	7.3	9.1	5.5	5.5	3.6	1.8	0.0	1.8	65.5

※全体の降順で並べ替え

個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

Q11 その理由は何ですか。(MA)
(n=23)

全体では、「アスリートからのニーズがなかった」(56.5%)が最も高く、次いで「指導者が確保できなかった」(34.8%)が続く。



(実施を検討したが、実施に至らなかった支援ありベース)

		(n)	アスリートからのニーズがなかった	指導者が確保できなかった	予算が足りなかった	支援する考えがな	関係者からの協力がなかつ理	その他
全体		23	56.5	34.8	26.1	8.7	4.3	21.7
職員数(全数)	1~4人	5	80.0	20.0	0.0	20.0	0.0	20.0
	5~9人	11	72.7	36.4	18.2	9.1	9.1	9.1
	10~14人	2	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	15人以上	5	0.0	20.0	60.0	0.0	0.0	60.0
キャリア支援に特化した職員の有無	いる	4	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	いない	19	57.9	36.8	31.6	10.5	5.3	21.1

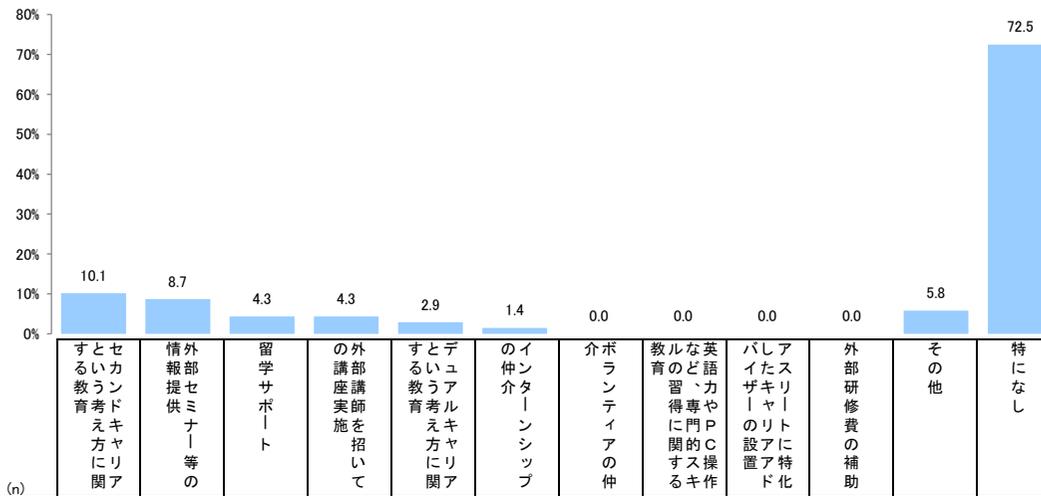
※全体の降順で並べ替え

個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

Q12 「貴団体・チームで、過去に実施していたものの、実施を終了した」登録もしくは所属アスリートに対するキャリア支援があれば教えてください。(MA)
(n=69)

全体では、「特になし」(72.5%)が圧倒的に高い。実施していたものの、実施を終了した項目の中では、「セカンドキャリアという考え方に関する教育」(10.1%)、「外部セミナー等の情報提供」(8.7%)が上位となっている。

職員数(全数)別にみると、「特になし」は【15人以上】で91.3%と非常に高くなっている。一方【5～9人】では55.0%となっており、他に比べて低くなっている。



		(n)	10.1	8.7	4.3	4.3	2.9	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	5.8	72.5
			ずとセ るいカ 教うド えキ 方リ 関ア	情外 報セ 提ミ ナ 等 の	留 学 サ ポ ー ト	の外 講 座 実 師 を 招 い て	ずとデ るい 教う ア ル キ ヤ に リ 関	のイ ン タ ー ン シ ョ ッ プ	介 ポ ラ ン テ イ ア の 仲	教のな 習、力 得、専 に、門 関、P す、C ず、ス る、キ	バシ アイ タス ザリ ヤの リ の リ に 設 置 ア ド 化	外 部 研 修 費 の 補 助	そ の 他	特 に な し
全体		69	10.1	8.7	4.3	4.3	2.9	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	5.8	72.5
職員数(全数)	1～4人	15	6.7	13.3	6.7	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	66.7
	5～9人	20	25.0	10.0	5.0	5.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	55.0
	10～14人	11	9.1	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	72.7
	15人以上	23	0.0	4.3	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	91.3
キャリア支援に特化した職員の有無	いる	14	7.1	7.1	14.3	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	71.4
	いない	55	10.9	9.1	1.8	3.6	3.6	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	5.5	72.7

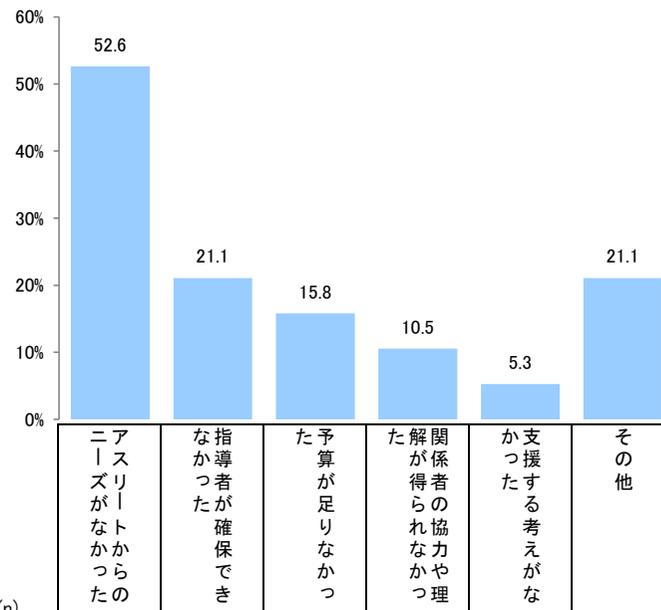
※全体の降順で並べ替え

個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

Q13 その理由は何ですか。(MA)

(n=19)

全体では、「アスリートからのニーズがなかった」(52.6%)が最も高くなっている。



(Q12「セカンドキャリアという考え方に関する教育」～「その他」ベース)

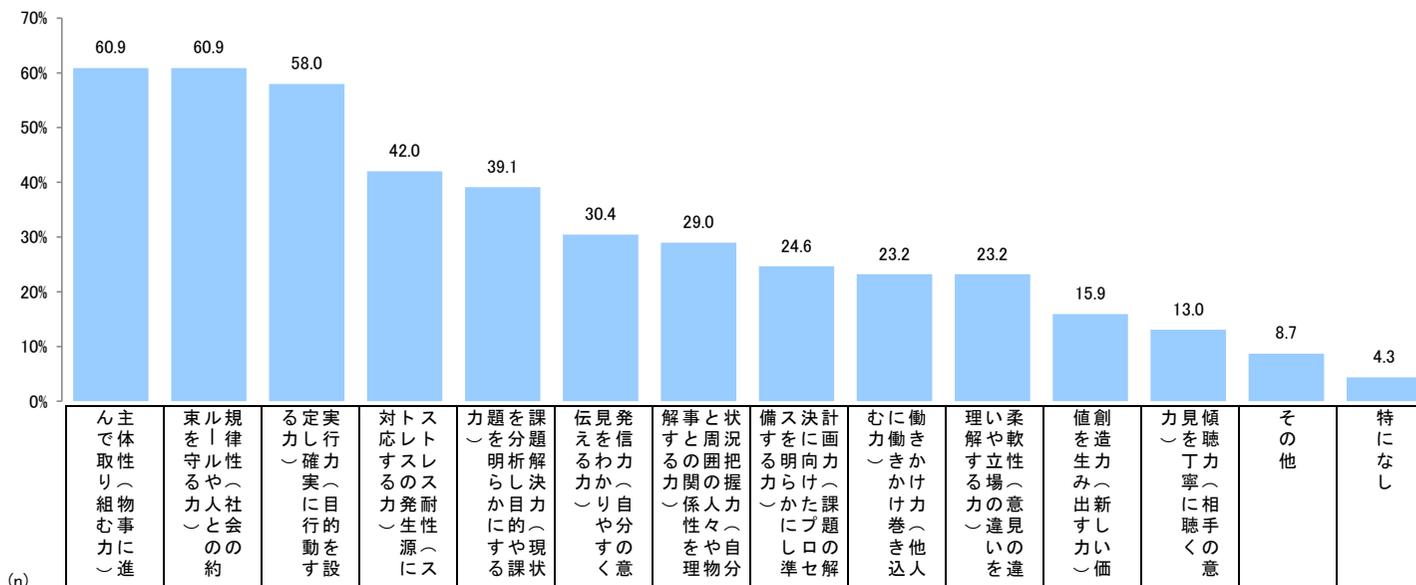
		(n)	アスリートからのニーズがなかった	指導者が確保できなかった	予算が足りなかった	関係者の協力がなかった	支援する考えがなかった	その他
全体		19	52.6	21.1	15.8	10.5	5.3	21.1
職員数(全数)	1～4人	5	40.0	40.0	20.0	20.0	0.0	20.0
	5～9人	9	77.8	22.2	11.1	0.0	0.0	11.1
	10～14人	3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7
	15人以上	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
キャリア支援に特化した職員の有無	いる	4	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0
	いない	15	60.0	20.0	13.3	13.3	0.0	20.0

※全体の降順で並べ替え

個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

Q14 あなたは、貴団体・チームに所属するアスリートが、一般の社会人比べて優れていると考える点は何だと思えますか。(MA)
(n=69)

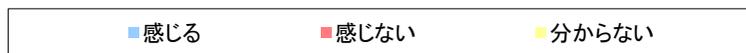
全体では、「主体性」と「規律性」が最も高く、60.9%で並ぶ。以下、「実行力」(58.0%)と続く。
回答者の所属部門別にみると、「状況把握力」「計画力」以外の項目は、【団体・チームを統括するような部門に所属している】を【アスリートの強化を行う部門に所属している】が上回っている。



(n)		主体性	規律性	実行力	ストレスへの耐性	課題を分析し決める能力	発信力	状況把握力	計画力	働きかけ力	柔軟性	創造力	傾聴力	その他	特になし	
全体	69	60.9	60.9	58.0	42.0	39.1	30.4	29.0	24.6	23.2	23.2	15.9	13.0	8.7	4.3	
所属部署	アスリートのキャリア支援を行う部門に所属している	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	アスリートの強化を行う部門に所属している	26	53.8	53.8	34.6	34.6	23.1	38.5	30.8	23.1	15.4	11.5	3.8	7.7	0.0	
	団体・チームを統括するような部門に所属している	37	62.2	64.9	56.8	48.6	40.5	35.1	24.3	16.2	24.3	29.7	18.9	18.9	8.1	8.1
	その他	6	83.3	66.7	83.3	33.3	50.0	33.3	16.7	50.0	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0

Q15 選んでいただいた項目のうち、競技や種目の特性の違いが、理解や習得状況に差を与えていると感じる項目はありますか。(各SA)

「感じる」は【規律性】【計画力】で7割を超え高くなっている。一方【発信力】【課題解決力】【傾聴力】は4割台で低くなっている。



(Q14各項目ベース)	(n)	(%)		
規律性(社会のルールや人との約束を守る力)	42	76.2	16.7	7.1
計画力(課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力)	17	70.6	29.4	
働きかけ力(他人に働きかけ巻き込む力)	16	68.8	18.8	12.5
ストレス耐性(ストレスの発生源に対応する力)	29	65.5	17.2	17.2
創造力(新しい価値を生み出す力)	11	63.6	27.3	9.1
実行力(目的を設定し確実に行動する力)	40	60.0	30.0	10.0
状況把握力(自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力)	20	60.0	15.0	25.0
主体性(物事に進んで取り組む力)	42	54.8	28.6	16.7
柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)	16	50.0	37.5	12.5
発信力(自分の意見をわかりやすく伝える力)	21	47.6	28.6	23.8
課題解決力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)	27	44.4	37.0	18.5
傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)	9	44.4	33.3	22.2
その他	6	50.0		50.0

※3%未満は非表示

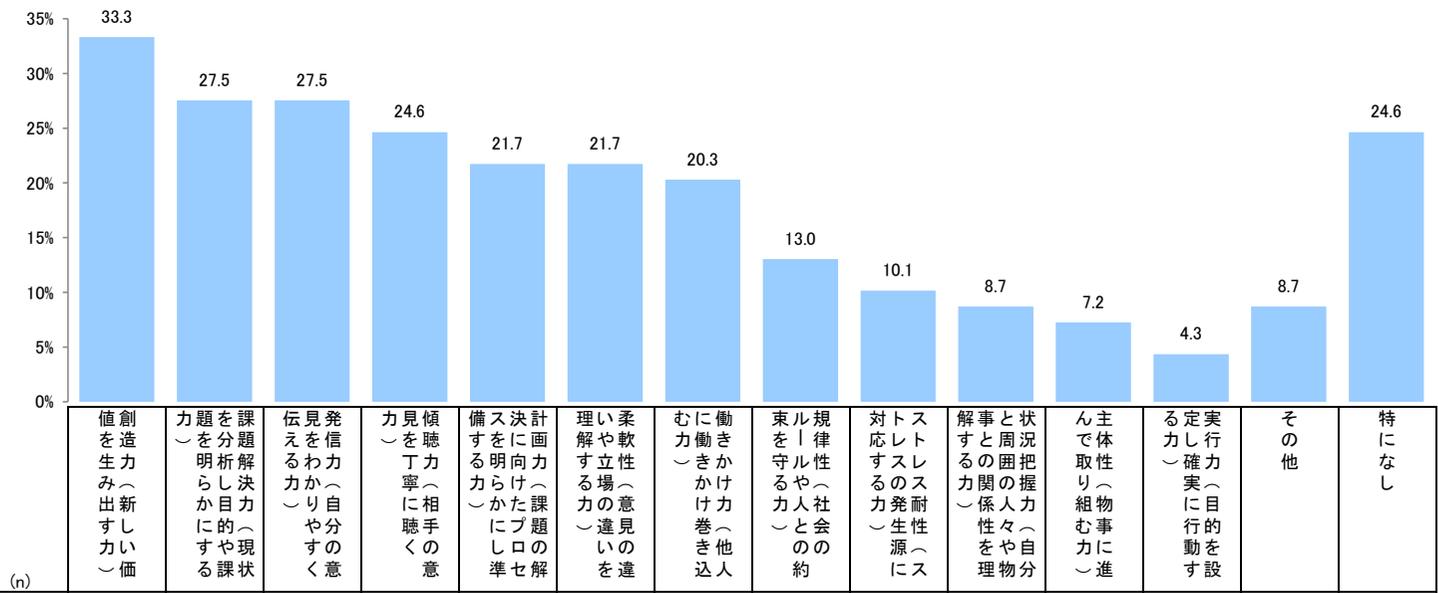
個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

Q16 あなたは、貴団体・チームに所属するアスリートが、一般の社会人比べて劣っていると考える点は何だと思いませんか。(MA)

(n=69)

全体では、「創造力」(33.3%)が最も高く、「課題解決力」「発信力」(ともに27.5%)が続く。なお「特になし」が24.6%となった。

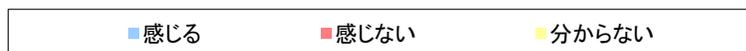
回答者の所属部門別にみると、「傾聴力」「計画力」「柔軟性」「主体性」で、【アスリートの強化を行う部門に所属している】【団体・チームを統括するような部門に所属している】の差が大きくなっている。



		(n)	創造力	課題解決力	発信力	傾聴力	計画力	柔軟性	働きかけ力	規律性	ストレス耐性	状況把握力	主体性	実行力	その他	特になし
全体		69	33.3	27.5	27.5	24.6	21.7	21.7	20.3	13.0	10.1	8.7	7.2	4.3	8.7	24.6
所属部署	アスリートのキャリア支援を行う部門に所属している	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	アスリートの強化を行う部門に所属している	26	30.8	26.9	23.1	34.6	15.4	26.9	23.1	15.4	15.4	7.7	15.4	3.8	11.5	30.8
	団体・チームを統括するような部門に所属している	37	32.4	32.4	29.7	21.6	29.7	16.2	21.6	13.5	8.1	10.8	2.7	5.4	5.4	18.9
	その他	6	50.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	33.3

Q17 選んでいただいた項目のうち、競技や種目の特性の違いが、理解や習得状況に差を与えていると感じる項目はありますか。(各SA)

n数が少ない項目が多いため参考として掲載する。



(Q16各項目ベース)	(n)	(%)		
実行力(目的を設定し確実に行動する力)	3	66.7	33.3	
規律性(社会のルールや人との約束を守る力)	9	66.7	22.2	11.1
発信力(自分の意見をわかりやすく伝える力)	19	57.9	26.3	15.8
傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)	17	52.9	23.5	23.5
柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)	15	46.7	26.7	26.7
働きかけ力(他人に働きかけ巻き込む力)	14	42.9	28.6	28.6
主体性(物事に進んで取り組む力)	5	40.0	40.0	20.0
創造力(新しい価値を生み出す力)	23	39.1	39.1	21.7
状況把握力(自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力)	6	33.3	50.0	16.7
ストレス耐性(ストレスの発生源に対応する力)	7	28.6	57.1	14.3
課題解決力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)	19	26.3	47.4	26.3
計画力(課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力)	15	20.0	26.7	53.3
その他	6	16.7	16.7	66.7

※3%未満は非表示

個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

Q18 5年前と比較して、貴団体・チームの登録もしくは所属アスリートは自身のキャリアについて考えるようになったと思いますか。(SA)
(n=69)

全体では、「とても考えるようになったと思う」(18.8%)と「まあ考えるようになったと思う」(53.6%)をあわせた「小計:考えるようになったと思う」が72.5%となっている。

回答者の所属部門別にみると、「小計:考えるようになったと思う」は、【アスリートの強化を行う部門に所属している】が【団体・チームを統括するような部門に所属している】を6.6ポイント上回っている。

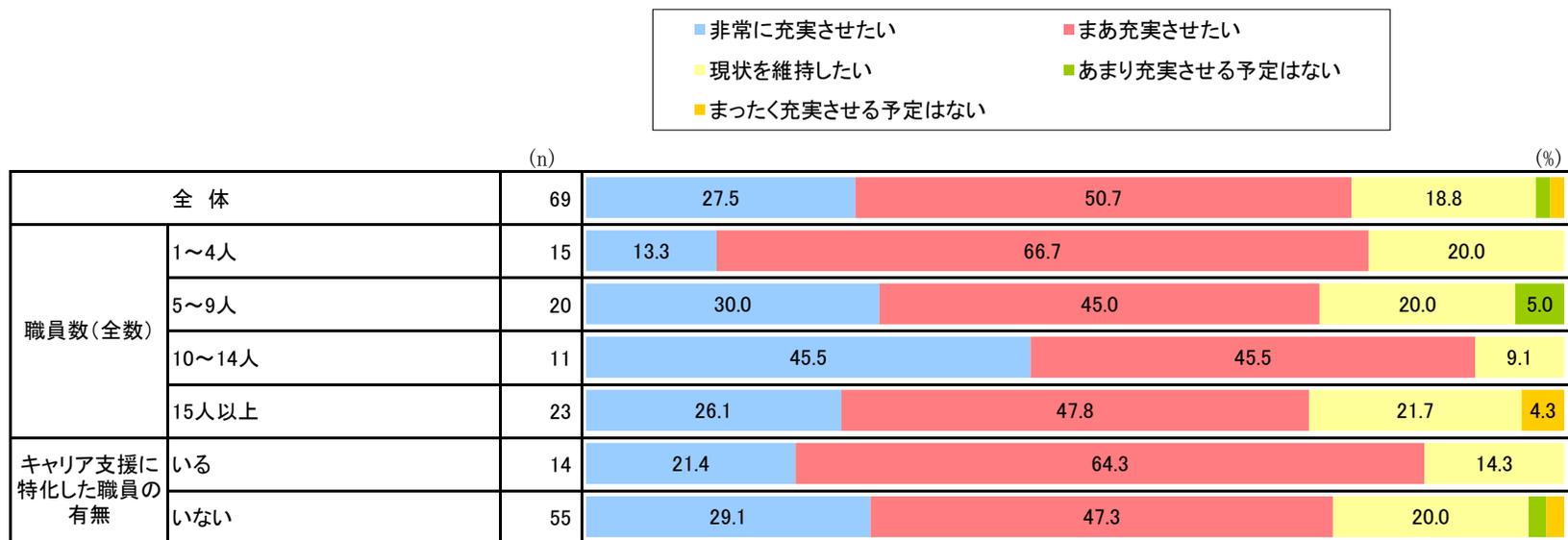


		(n)	(%)				
全体		69	18.8	53.6	21.7	4.3	
所属 部署	アスリートのキャリア支援を行う部門に所属している	0					
	アスリートの強化を行う部門に所属している	26	23.1	53.8	19.2	3.8	
	団体・チームを統括するような部門に所属している	37	18.9	51.4	21.6	5.4	
	その他	6		66.7	33.3		

小計: 考えるようになった と思う	小計: 考えなくなった と思う
72.5	1.4
0.0	0.0
76.9	0.0
70.3	2.7
66.7	0.0

Q19 貴団体・チームでは「登録もしくは所属アスリート」のキャリア支援を今後どうされたいとお考えですか。(SA)
(n=69)

全体では、「非常に充実させたい」(27.5%)と「まあ充実させたい」(50.7%)をあわせた「小計:充実させたい」が78.3%となっている。
キャリア支援に特化した職員の有無別にみると、「小計:充実させたい」は【いる】(85.7%)と【いない】(76.4%)で9.3ポイントの差が見られた

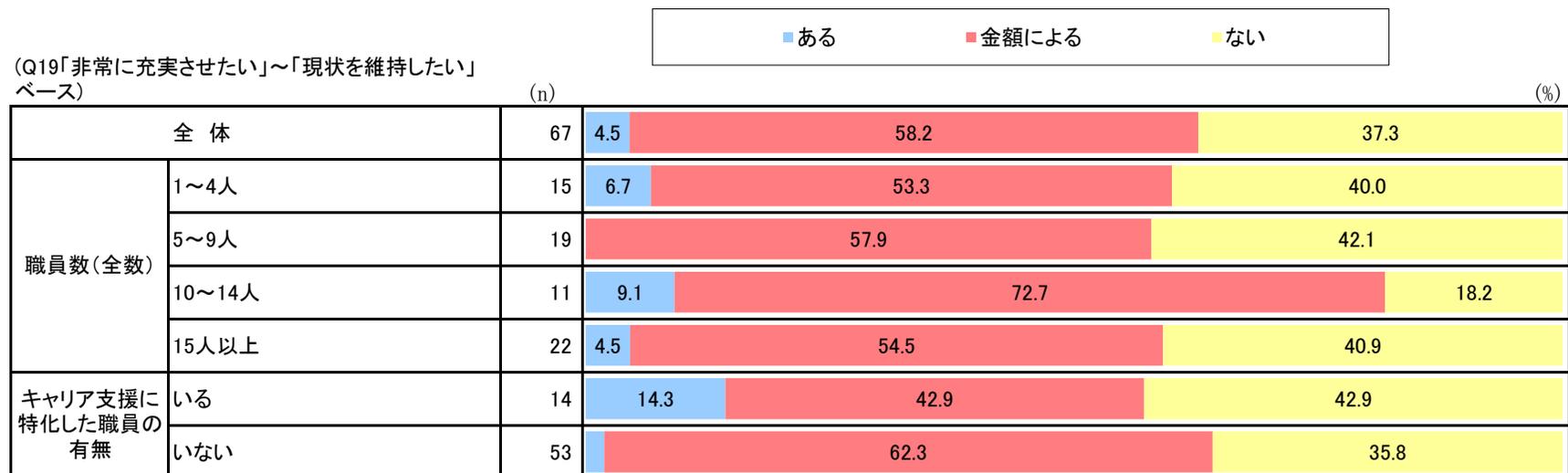


小計: 充実させたい	小計: 充実させる予定はない
78.3	2.9
80.0	0.0
75.0	5.0
90.9	0.0
73.9	4.3
85.7	0.0
76.4	3.6

※3%未満は非表示

Q20 キャリア支援を今後3年間で、充実や維持のために、外部に委託する可能性はありますか。(SA)
(n=67)

全体では、「金額による」(58.2%)が最も高くなっている。
キャリア支援に特化した職員の有無別にみると、「ある」「ない」共に【いる】が【いない】を上回っている。

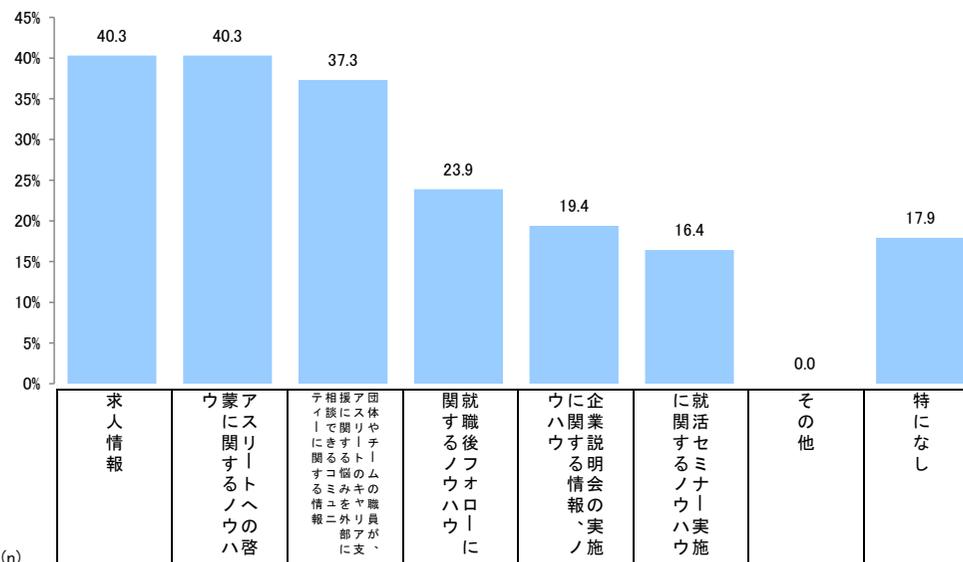


※3%未満は非表示

個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

Q21 キャリア支援の充実や維持に向けて、不足していると感じる情報があれば教えてください。(MA)
(n=67)

全体では、「求人情報」と「アスリートへの啓蒙に関するノウハウ」が40.3%で並び最も高くなっている。
 職員数(全数)別にみると、【1~4人】【5~9人】では「求人情報」が高く、【10~14人】【15人以上】では「アスリートへの啓蒙に関するノウハウ」や「団体やチームの職員が、アスリートのキャリア支援に関する悩みを外部に相談できるコミュニティに関する情報」が高くなっている。
 キャリア支援に特化した職員の有無別にみると、「アスリートへの啓蒙に関するノウハウ」と「団体やチームの職員が、アスリートのキャリア支援に関する悩みを外部に相談できるコミュニティに関する情報」を除き【いない】が【いる】を上回っている。



(Q19「非常に充実させたい」～「現状を維持したい」ベース)

		(n)	求人情報	アスリートへの啓蒙に関するノウハウ	アスリートやチームの職員が、キャリア支援に関する悩みを外部に相談できるコミュニティに関する情報	就労後のフォローアップに関する情報	企業関係者への説明会の実施	就労促進セミナーの実施	その他	特になし
全体		67	40.3	40.3	37.3	23.9	19.4	16.4	0.0	17.9
職員数(全数)	1~4人	15	40.0	13.3	26.7	20.0	13.3	6.7	0.0	13.3
	5~9人	19	47.4	31.6	21.1	26.3	21.1	21.1	0.0	26.3
	10~14人	11	45.5	72.7	54.5	27.3	27.3	27.3	0.0	9.1
	15人以上	22	31.8	50.0	50.0	22.7	18.2	13.6	0.0	18.2
キャリア支援に特化した職員の有無	いる	14	35.7	42.9	42.9	14.3	14.3	7.1	0.0	14.3
	いない	53	41.5	39.6	35.8	26.4	20.8	18.9	0.0	18.9

※全体の降順で並べ替え

個別調査結果(競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟チーム)

<p>Q22 その理由を教えてください。</p>	<p>Q19 貴団体・チームでは「登録もしくは所属アスリート」のキャリア支援を今後どうされたいとお考え</p>
<p>社会に貢献する人間として自信を持って勤めることが難しいからです。</p>	<p>あまり充実させる予定はない</p>
<p>馬術選手は、目的がオリンピックでなくなったとしても馬術選手としての活動の場があり、所属する乗馬クラブにおけるインストラクターとしての職があるのでセカンドキャリアの必要がない。あるいは所属先が親族が経営する乗馬クラブであったりするため新天地での職探しの必要性が低い。NFとしては選手のセカンドキャリアを心配する必要がないのが現状</p>	<p>まったく充実させる予定はない</p>

個別調査結果

大 学

個別調査結果(大学)

回答者属性1 所在地はどこにありますか。(SA)

(n=74)

全体では、「関東地方」(44.6%)が最も高く、次いで「中部地方」と「近畿地方」が21.6%で並ぶ。

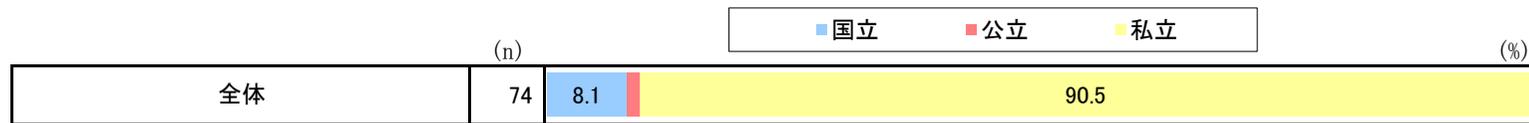


※3%未満は非表示

個別調査結果(大学)

回答者属性2 貴大学の種類を教えてください。(SA)
(n=74)

全体では、「私立」(90.5%)が圧倒的に高い。

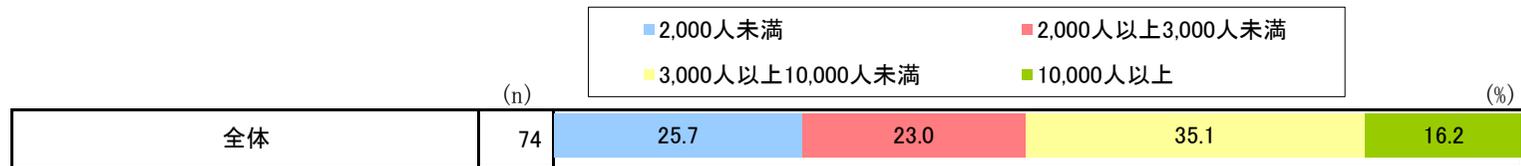


※3%未満は非表示

個別調査結果(大学)

回答者属性3 学生数を教えてください。／大学全体の学生数：／人(SA)
(n=74)

全体では、「3,000人以上10,000人未満」(35.1%)が最も高い。次いで、「2,000人未満」(25.7%)と続く。



※3%未満は非表示

個別調査結果(大学)

回答者属性4 学生数を教えてください。／アスリート学生数：／人(SA)
(n=74)

全体では、「1,000人以上」(28.4%)が最も高く、次いで、「500人以上1,000人未満」(23.0%)と続く。

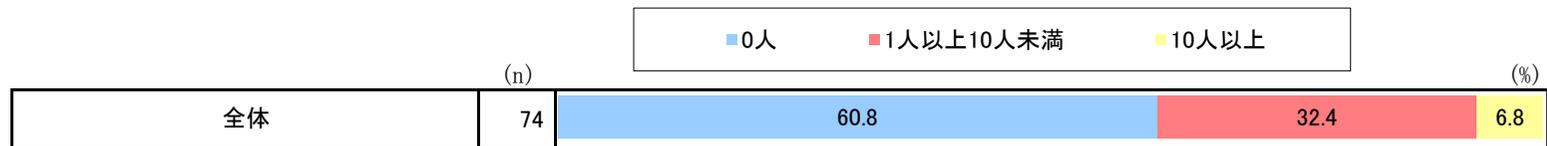


※3%未満は非表示

個別調査結果(大学)

回答者属性5 学生数を教えてください。／障がい者アスリート学生数：／人(SA)
(n=74)

全体では、「0人」(60.8%)が圧倒的に高い。これに、「1人以上10人未満」(32.4%)と続く。

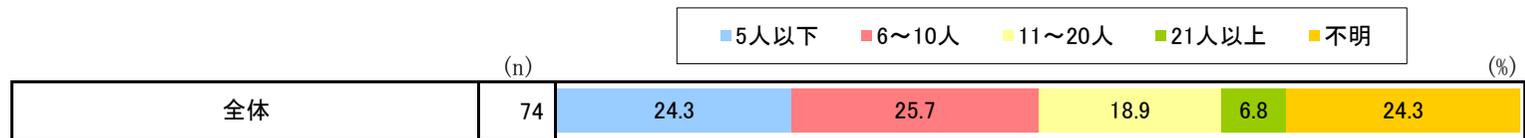


※3%未満は非表示

個別調査結果(大学)

回答者属性6 職員数を教えてください。／キャリア支援を行っている職員の全数：／人
(n=74)

全体では、「6～10人」(25.7%)が最も高く、次いで「5人以下」(24.3%)となっている。

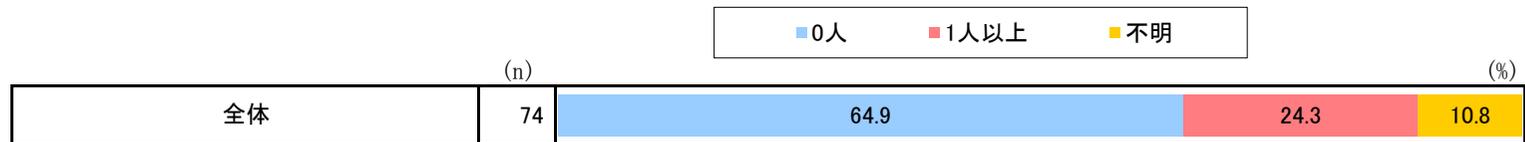


※3%未満は非表示

個別調査結果(大学)

回答者属性7 職員数を教えてください。／アスリート学生支援に特化して行っている職員数：／人
(n=74)

全体では、「0人」が最も高く、64.9%となっている。



※3%未満は非表示

個別調査結果(大学)

回答者属性8 あなたの主な所属部門を教えてください。(SA)
(n=74)

全体では、「その他」(39.2%)が最も高く、次いで「全学生のキャリア支援を行っている部門に所属している」(24.3%)となっている。



※3%未満は非表示

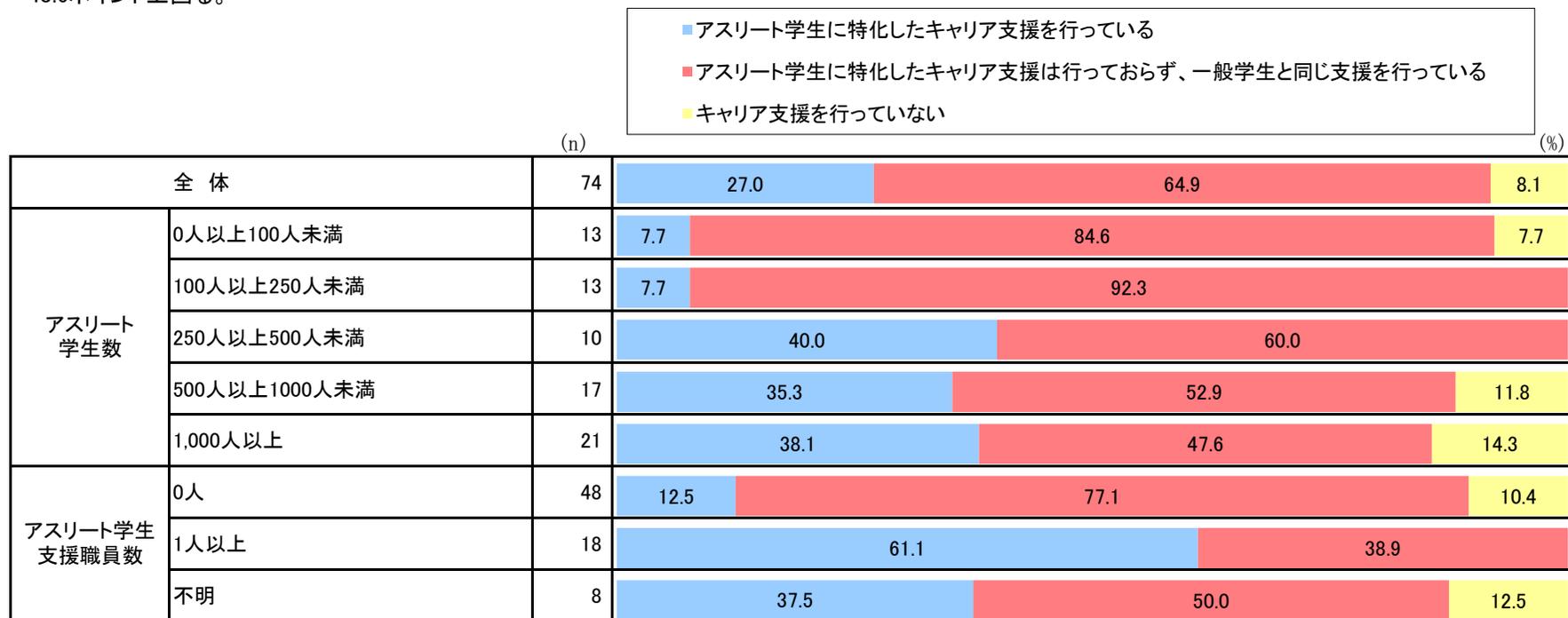
個別調査結果(大学)

Q2 「現在」貴大学では、アスリート学生に対してキャリア支援を行っていますか。(SA)

(n=74)

全体では、「アスリート学生に特化したキャリア支援は行っておらず、一般学生と同じ支援を行っている」(64.9%)が最も高くなっている。アスリート学生数別でみると、【0人以上100人未満】【100人以上250人未満】では「アスリート学生に特化したキャリア支援を行っている」が7.7%と低くなっている。

アスリート学生支援職員数別にみると、「アスリート学生に特化したキャリア支援を行っている」は【1人以上】(61.1%)が【0人】(12.5%)を48.6ポイント上回る。

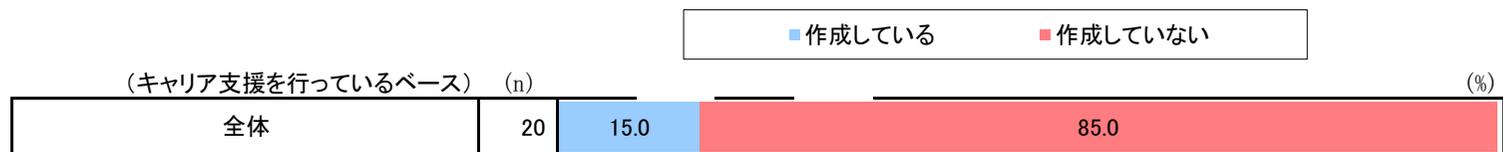


※3%未満は非表示

Q3 貴大学ではアスリート学生のキャリア支援に特化した方針を作成していますか。(SA)

(n=20)

全体では、「作成していない」(85.0%)が圧倒的に高い。



※3%未満は非表示

Q4 貴大学で実施しているキャリア支援では「スポーツにおけるセカンドキャリア」を意識していますか。(SA)
(n=20)

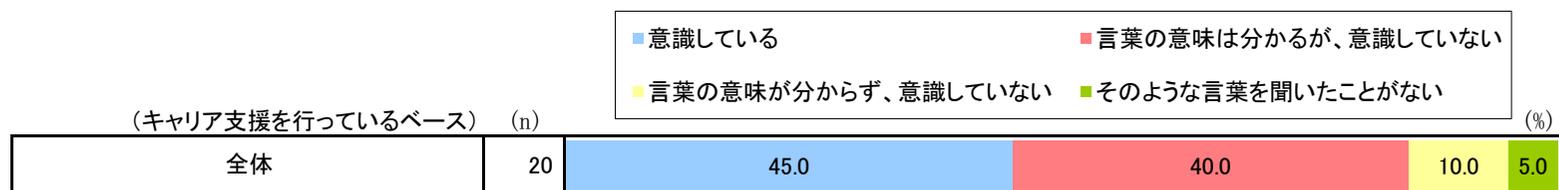
全体では、「意識している」(65.0%)が最も高い。



※3%未満は非表示

Q5 貴大学で実施しているキャリア支援では「スポーツにおけるデュアルキャリア」を意識していますか。(SA)
(n=20)

全体では、「意識している」(45.0%)が最も高く、次いで「言葉の意味は分かるが、意識していない」(40.0%)となっている。



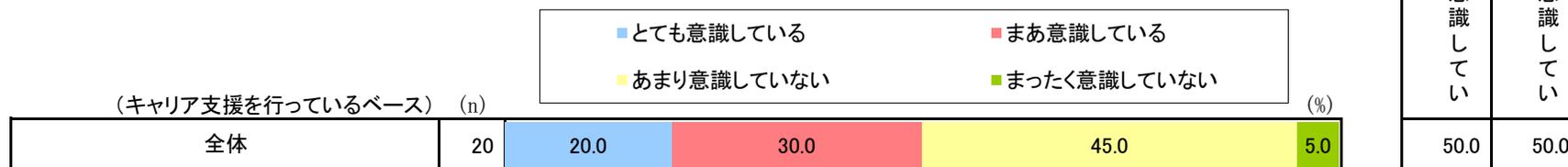
※3%未満は非表示

個別調査結果(大学)

Q6 競技によってトップアスリートになるタイミングや、トップアスリートである期間に差があると言われています。貴大学で実施しているキャリア支援では、このことを意識していますか。(SA)

(n=20)

全体では、「とても意識している」(20.0%)と「まあ意識している」(30.0%)をあわせた「小計:意識している」が50.0%となった。



※3%未満は非表示

Q7 アスリート学生の所管部署での予算総額のうち、アスリート学生へのキャリア支援に関する予算が占める割合はどれくらいですか。(SA)

(n=20)

全体では、「1割未満」(60.0%)が最も高くなっている。



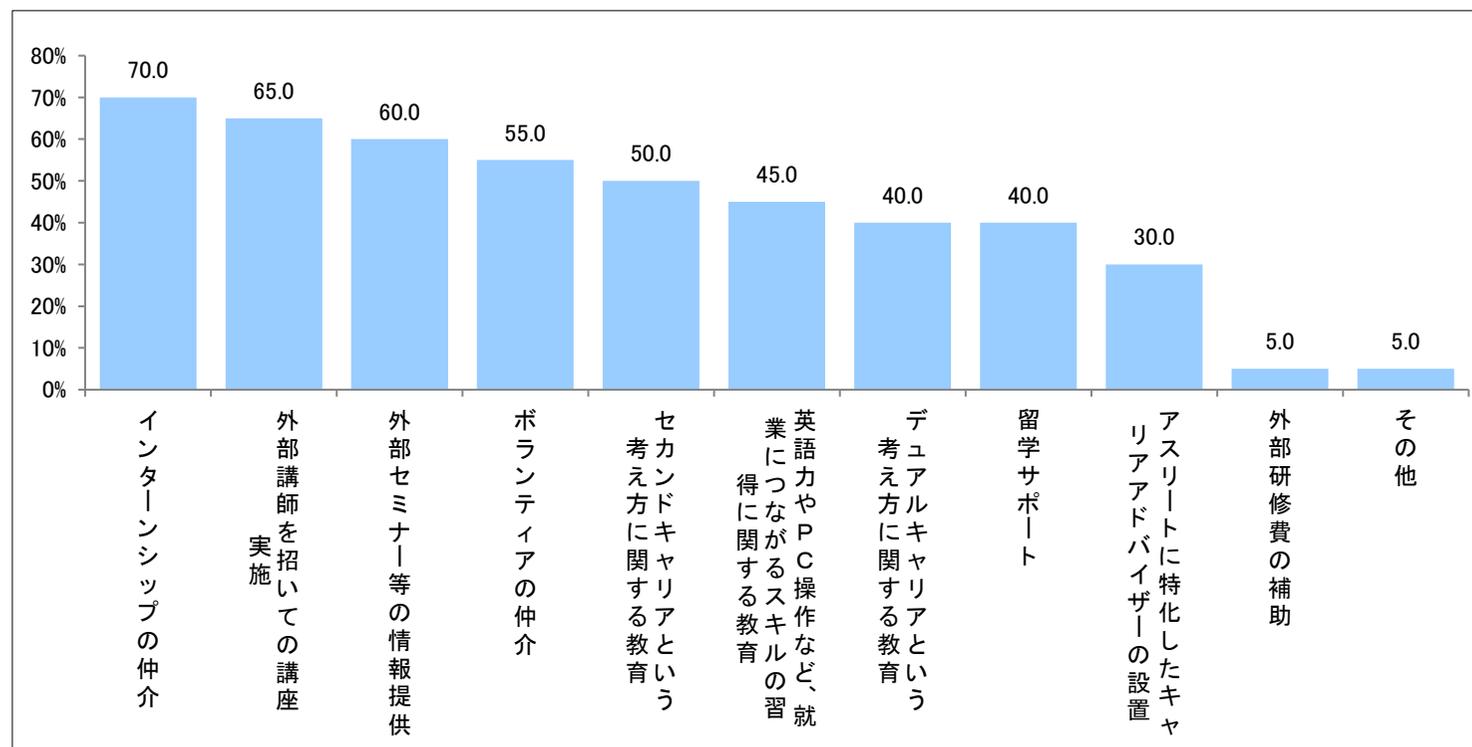
※3%未満は非表示

Q8 貴大学で「現在」実際に取り組まれている支援は何ですか。(MA)

(n=20)

全体では、「インターンシップの仲介」(70.0%)が最も高く、次いで「外部講師を招いての講座実施」(65.0%)となっている。

キャリア支援を行っているベース(n=20)



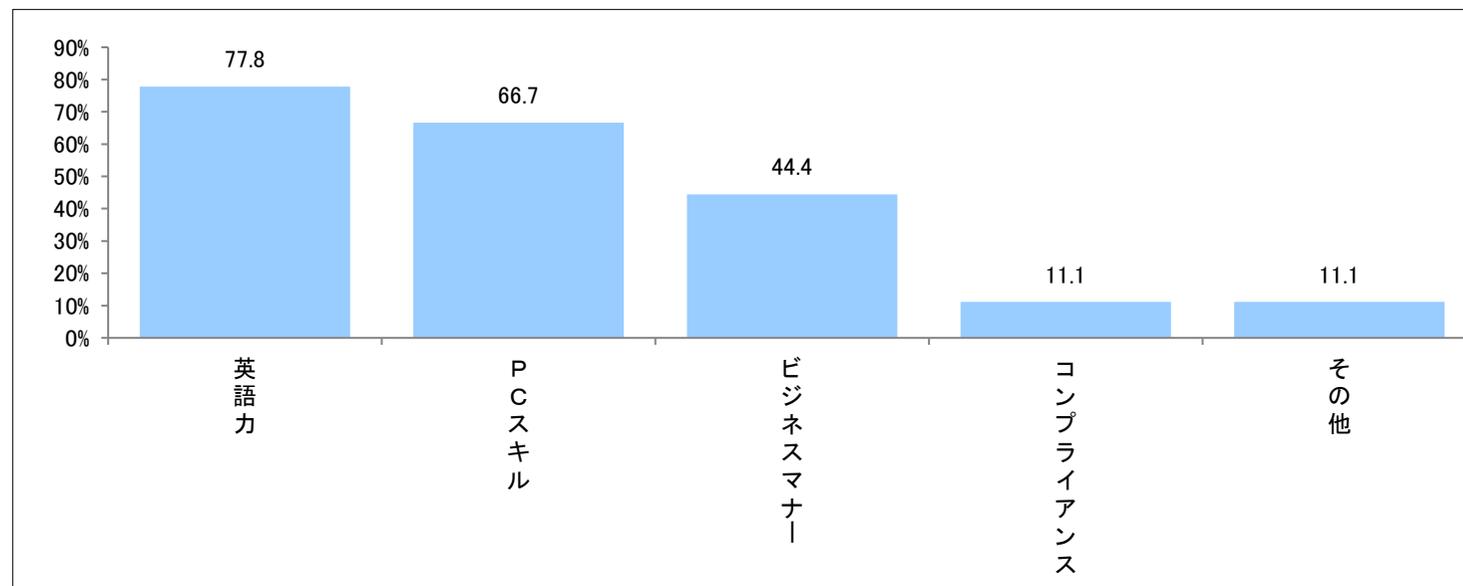
※全体の降順で並び替え

Q9 どういったスキルの習得に関する教育を実施されていますか。(MA)

(n=9)

全体では、「英語力」(77.8%)が最も高く、次いで「PCスキル」(66.7%)となっている。ただし、n数が少ないため、参考値に留める。

就業につながるスキルの習得に関する教育を行っているベース(n=9)

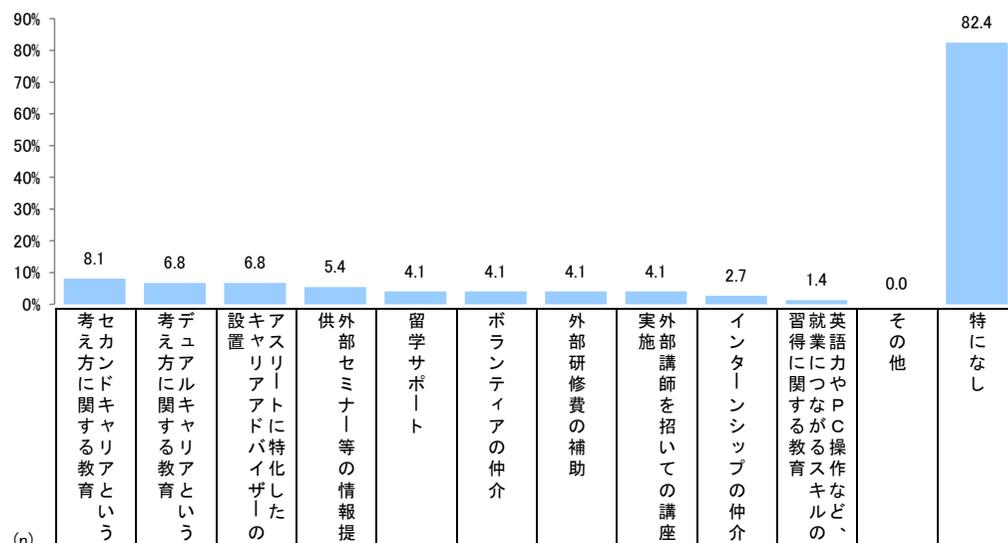


※全体の降順で並び替え

個別調査結果(大学)

Q10 「貴大学で、今までに実施を検討したが、実施に至らなかった」アスリート学生に対するキャリア支援があれば教えてください。(MA)
(n=74)

全体では、「特になし」(82.4%)が圧倒的に高くなっている。実施を検討したが、実施に至らなかったキャリア支援の中では、「セカンドキャリアという考え方に関する教育」(8.1%)が最も高く、次いで「デュアルキャリアという考え方に関する教育」「アスリートに特化したキャリアアドバイザーの設置」(いずれも6.8%)となっている。
アスリート学生数別にみると、【250人以上500人未満】で「特になし」が60.0%と全体よりも低くなっている。
アスリート学生支援職員数別にみると、【1人以上】で「特になし」が全体よりも低くなっている。



(n)		8.1	6.8	6.8	5.4	4.1	4.1	4.1	4.1	2.7	1.4	0.0	82.4	
全体	74	8.1	6.8	6.8	5.4	4.1	4.1	4.1	4.1	2.7	1.4	0.0	82.4	
アスリート学生数	0人以上100人未満	13	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	92.3
	100人以上250人未満	13	0.0	0.0	7.7	7.7	0.0	0.0	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	92.3
	250人以上500人未満	10	20.0	10.0	20.0	10.0	20.0	20.0	10.0	0.0	10.0	10.0	0.0	60.0
	500人以上1000人未満	17	5.9	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	94.1
	1,000人以上	21	14.3	14.3	9.5	9.5	4.8	0.0	4.8	9.5	0.0	0.0	0.0	71.4
アスリート学生支援職員数	0人	48	8.3	6.3	8.3	6.3	4.2	4.2	6.3	4.2	2.1	2.1	0.0	83.3
	1人以上	18	11.1	5.6	5.6	5.6	0.0	5.6	0.0	5.6	5.6	0.0	0.0	77.8
	不明	8	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	87.5

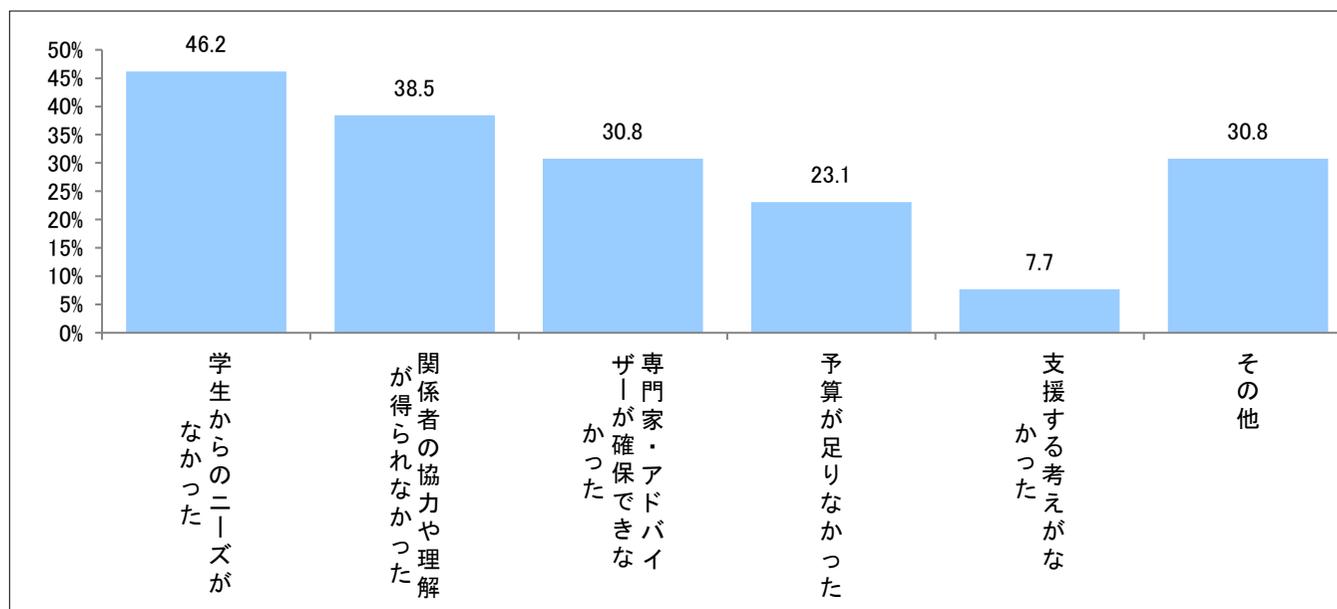
※全体の降順で並び替え

Q11 その理由は何ですか。(MA)

(n=13)

全体では、「学生からのニーズがなかった」(46.2%)が最も高く、次いで「関係者の協力や理解が得られなかった」(38.5%)となっている。

実施を検討したが、実施に至らなかった支援ありベース(n=13)



※全体の降順で並び替え

個別調査結果(大学)

Q12 「貴大学で、過去に実施していたものの、実施を終了した」アスリート学生に対するキャリア支援があれば教えてください。(MA)
(n=74)

全体では、「特になし」(90.5%)が圧倒的に高くなっている。過去に実施していたものの、実施を終了したキャリア支援の中では、「外部講師を招いての講座実施」が最も高く、5.4%だった。

アスリート学生数別にみると、【1,000人以上】で「特になし」が81.0%と全体よりも9.5ポイント低くなっている。
アスリート学生支援職員数別にみると、「特になし」は【0人】で97.9%となっており、【1人以上】を20.1ポイント上回る。



		(n)	外部講師を招いての講座	セカンドキャリア教育	デュアルキャリア教育	外部セミナー等の情報提供	留学サポート	英語力やPC操作などの習得に関する教育	アスリートに特化したキャリアアドバイザーの設置	インターシップの仲介	ボランティアの仲介	外部研修費の補助	その他	特になし
全体		74	5.4	2.7	2.7	2.7	1.4	1.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	90.5
アスリート学生数	0人以上100人未満	13	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	100人以上250人未満	13	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	92.3
	250人以上500人未満	10	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	500人以上1000人未満	17	5.9	5.9	5.9	0.0	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	88.2
	1,000人以上	21	14.3	4.8	4.8	4.8	4.8	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	81.0
アスリート学生支援職員数	0人	48	0.0	0.0	0.0	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	97.9
	1人以上	18	16.7	11.1	11.1	5.6	0.0	5.6	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	77.8
	不明	8	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0

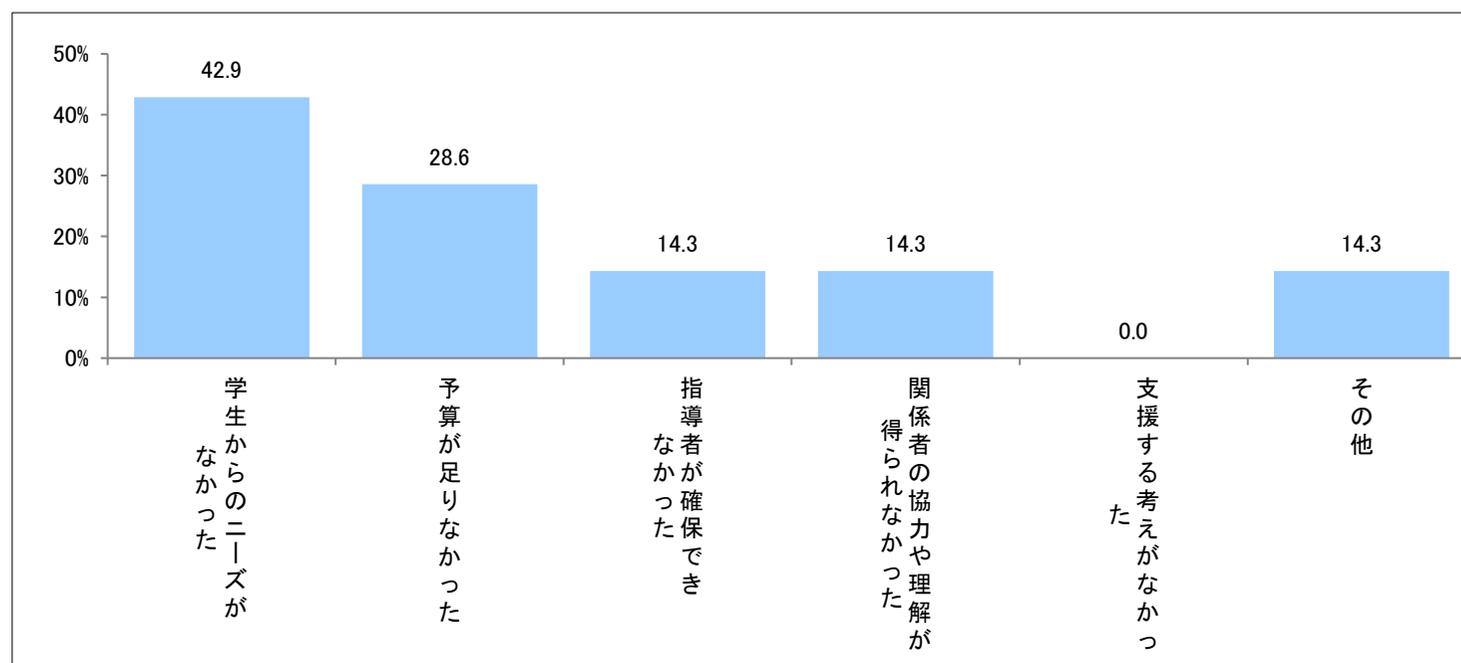
※全体の降順で並び替え

Q13 その理由は何ですか。(MA)

(n=7)

全体では、「学生からのニーズがなかった」(42.9%)が最も高くなっている。ただし、n数が少ないため、参考値に留める。

実施していたが、実施を終了した支援ありベース(n=7)



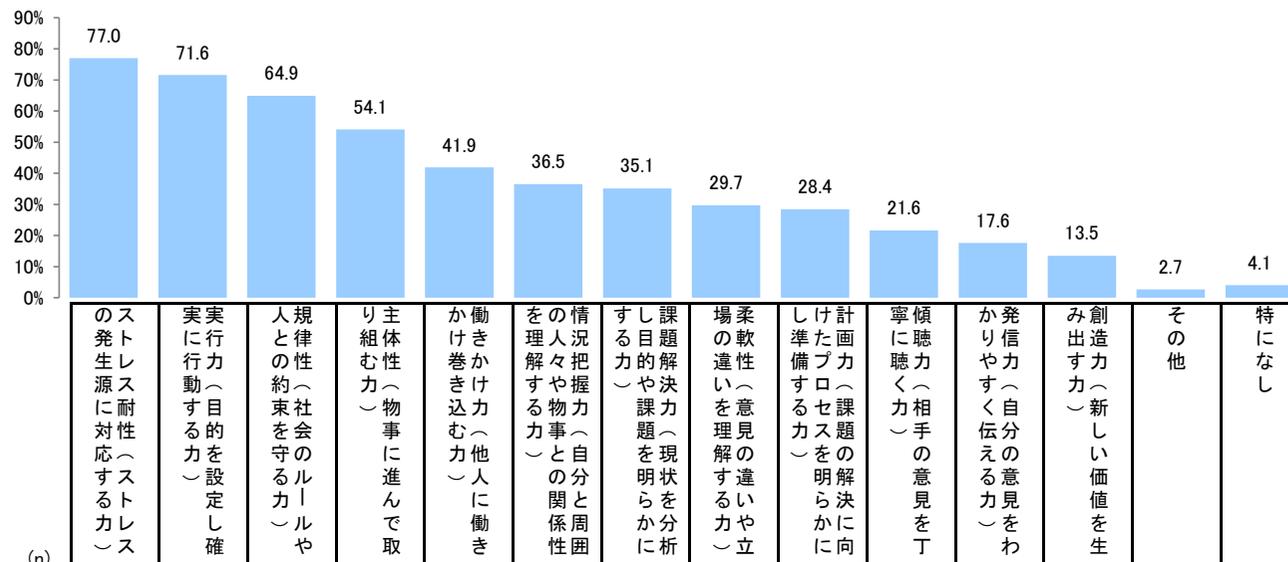
※全体の降順で並び替え

個別調査結果(大学)

Q14 あなたは、アスリート学生が、ほかの学生に比べて優れていると考える点は何だと思えますか。(MA)
(n=74)

全体では、「ストレス耐性」(77.0%)と「実行力」(71.6%)が7割を超え高くなっている。以下、「規律性」(64.9%)、「主体性」(54.1%)と続く。

所属部署別に見ると、【その他】では、他に比べて「ストレス耐性」(65.5%)が低くなっている。また【全学生のキャリア支援を行っている部門に所属している】では「規律性」(83.3%)が他に比べて高くなっている。

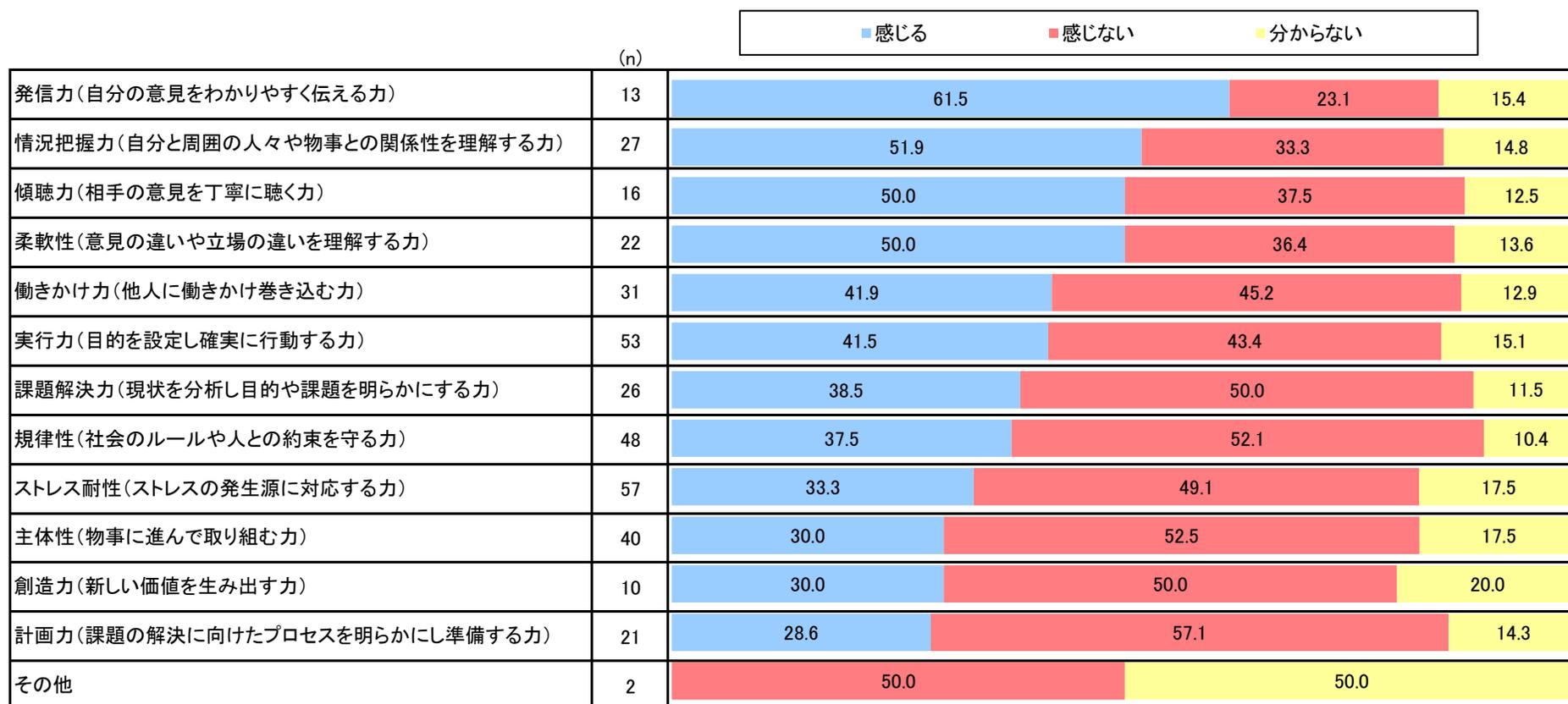


		(n)	77.0	71.6	64.9	54.1	41.9	36.5	35.1	29.7	28.4	21.6	17.6	13.5	2.7	4.1
全体		74	77.0	71.6	64.9	54.1	41.9	36.5	35.1	29.7	28.4	21.6	17.6	13.5	2.7	4.1
所属部署	アスリート学生を管理する部門に所属している	16	75.0	81.3	50.0	62.5	62.5	37.5	50.0	43.8	37.5	37.5	43.8	31.3	6.3	0.0
	スポーツ系学部の学生を管理する部門に所属している	11	90.9	90.9	54.5	54.5	54.5	27.3	36.4	18.2	18.2	27.3	9.1	9.1	9.1	9.1
	全学生のキャリア支援を行っている部門に所属している	18	88.9	66.7	83.3	55.6	44.4	44.4	27.8	22.2	38.9	11.1	11.1	5.6	0.0	0.0
	その他	29	65.5	62.1	65.5	48.3	24.1	34.5	31.0	31.0	20.7	17.2	10.3	10.3	0.0	6.9

※全体の降順で並び替え

Q15 選んでいただいた項目のうち、競技や種目の特性の違いが、理解や習得状況に差を与えていると感じる項目はありますか。(SA)

「発信力」「状況把握力」「傾聴力」「柔軟性」で「感じる」が高くなっている。
 「課題解決力」「規律性」「主体性」「創造力」「計画力」で「感じない」が高くなっている。



※3%未満は非表示

個別調査結果(大学)

Q17 選んでいただいた項目のうち、競技や種目の特性の違いが、理解や習得状況に差を与えていると感じる項目はありますか。(SA)

n数が少ない項目が多いため、参考として掲載する。

	(n)	■ 感じる	■ 感じない	■ 分からない
課題解決力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)	7	57.1	28.6	14.3
状況把握力(自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力)	2	50.0	50.0	
規律性(社会のルールや人との約束を守る力)	2	50.0	50.0	
発信力(自分の意見をわかりやすく伝える力)	11	45.5	45.5	9.1
傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)	9	44.4	44.4	11.1
働きかけ力(他人に働きかけ巻き込む力)	7	42.9	14.3	42.9
柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)	8	37.5	50.0	12.5
主体性(物事に進んで取り組む力)	3	33.3	66.7	
創造力(新しい価値を生み出す力)	19	26.3	47.4	26.3
計画力(課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力)	13	23.1	53.8	23.1
実行力(目的を設定し確実に行動する力)	0			
ストレス耐性(ストレスの発生源に対応する力)	0			
その他	3		100.0	

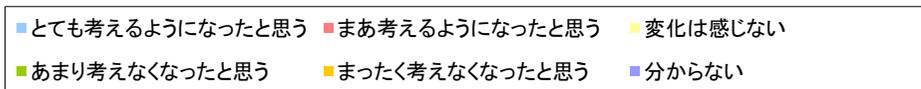
※3%未満は非表示

個別調査結果(大学)

Q18 5年前と比較して、貴大学のアスリート学生は自身のキャリアについて考えるようになったと思いますか。(SA)
 (n=74)

全体では、「変化は感じない」(40.5%)が最も高く、「とても考えるようになったと思う」(5.4%)と「まあ考えるようになったと思う」(33.8%)をあ
 わせた「小計：考えるようになったと思う」は39.2%となっている。

所属部署別にみると、【アスリート学生を管理する部門に所属している】【全学生のキャリア支援を行っている部門に所属している】では、
 「小計：考えるようになったと思う」は6割を超え高くなっている。



		(n)	(%)					
全体		74	5.4	33.8	40.5		18.9	
所属部署	アスリート学生を管理する部門に所属している	16	6.3	62.5	25.0		6.3	
	スポーツ系学部の学生を管理する部門に所属している	11	9.1	18.2	36.4	9.1	27.3	
	全学生のキャリア支援を行っている部門に所属している	18	11.1	55.6	22.2		11.1	
	その他	29	10.3		62.1		27.6	

小計：考えるようになったと思う	小計：考えなくなったと思う
39.2	1.4
68.8	0.0
27.3	9.1
66.7	0.0
10.3	0.0

※3%未満は非表示

個別調査結果(大学)

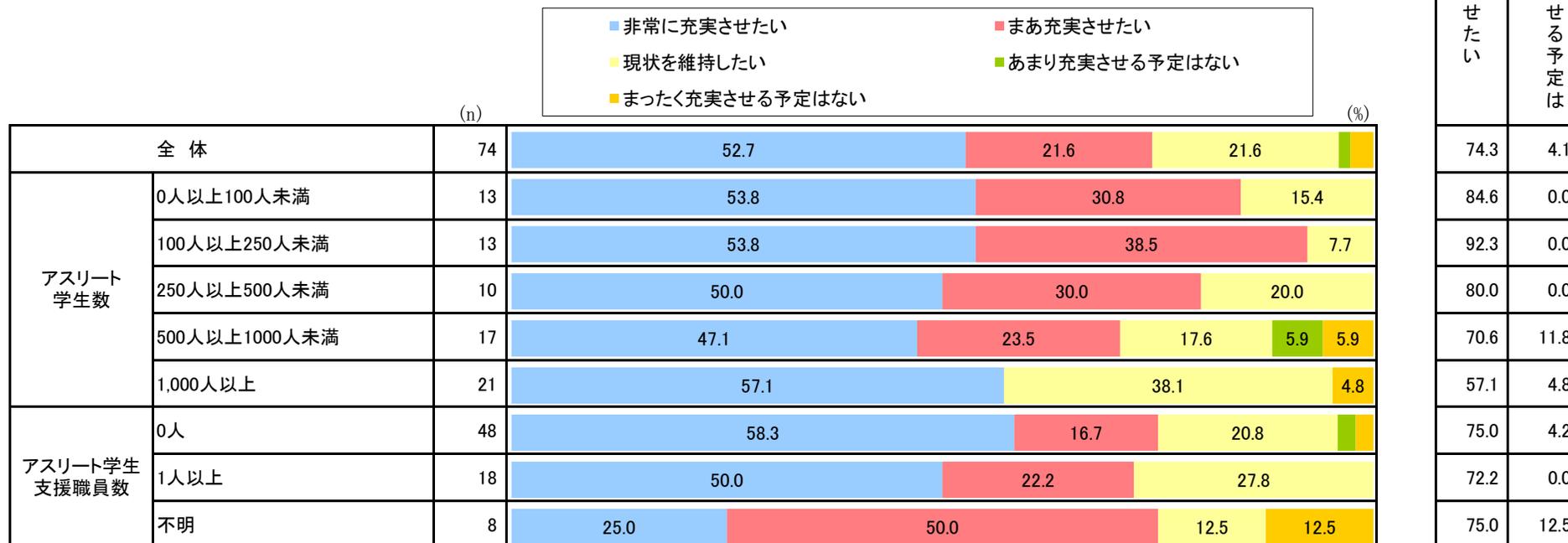
Q19 貴大学では「一般学生」のキャリア支援を今後どうされたいとお考えですか。(SA)

(n=74)

全体では、「非常に充実させたい」(52.7%)が最も高く、これに「まあ充実させたい」(21.6%)をあわせた、「小計：充実させたい」は74.3%となっている。

アスリート学生数別にみると、「小計：充実させたい」は【1,000人以上】では5割台に留まっている。

アスリート学生支援職員数別にみると、「小計：充実させたい」は【0人】が【1人以上】をわずかに上回っている。



※3%未満は非表示

個別調査結果(大学)

Q20 前問でそのように答えた理由を教えてください。	Q19 貴大学では「一般学生」のキャリア支援を今後どうされたいとお考えですか。
キャリア教育は、所属学部や性別、アスリートであるか否かに問わず、すべての学生にとって不可欠であり、今後ますます重要になると思われるため。	非常に充実させたい
就職率は比較的良好な数字を維持できているが、北海道の基本給が都心部に比べ低値を示しているため、少しでもキャリア支援を充実させたい。	非常に充実させたい
これまでもキャリア支援は充実させていると思っているが、より注力して本学卒業生としての活躍を期待したい。	非常に充実させたい
本学のディプロマ・ポリシーに掲げる能力・態度を育成するため様々なキャリアサポートプログラムを開発、実施する方針が打ち出されている。	非常に充実させたい
できる限り本人の希望する進路に就けるようにするため。	非常に充実させたい
英語教育、IT教育の更なる充実を図る計画である。	非常に充実させたい
大学在学期間は社会人となる準備期間でもあるため、自立、自活できるスキルを身に付けるためのキャリア教育必要と考えられるため。	非常に充実させたい
大学の競争力を高めるために重要	非常に充実させたい
就職が大学の『売り』の一つだから	非常に充実させたい
個々の希望をかなえられるよう、在学中の支援を常に検討している。	非常に充実させたい
本大学は一般学生へのキャリア支援を充実させている。	非常に充実させたい
入学生の確保、大学レベルの維持・向上	非常に充実させたい
キャリア支援とキャリア教育の棲み分けをしたうえで、取り組んでいく予定であり、継続して、サポートの充実に取り組んでいく。	非常に充実させたい
多種多様な学生が増え、また価値観も様々であるため。	非常に充実させたい
選択の幅を広げ、自分で考えて人生を設計できるようになってほしいと考えるため。	非常に充実させたい
大学に対する評価の基準として注目度が増している。	非常に充実させたい
就職力の向上とディプロマポリシーの達成。	非常に充実させたい
大学での学修の成果であるから	非常に充実させたい
まだまだ自分のキャリアについて考える時期が遅く、スタートが遅い学生が見受けられるため。	非常に充実させたい
理事長の交代、大学名称の変更、新学部の設置、従来の大学にない教育プログラムの充実を図る中、キャリア支援についてもより一層の充実を図り、社会で必要とされる人材の輩出を目指すため。	非常に充実させたい
就職課が中心となり学生のキャリアに関する行事等を多く実施しているため。	非常に充実させたい
就活の早期化、新卒一括採用の廃止など今後変化が考えられるため	非常に充実させたい
キャリア設計・人生設計できる女性を育てることが本学の強みであり、社会が必要とする人材を輩出し続けることが本学の使命であるため。	非常に充実させたい
今後迫りくる人口減少社会において、学生時代のキャリア形成が非常に重要な役割を果たすと考えられ、低学年時より人生設計の意識化を図る必要性があると思われる。	非常に充実させたい
私学の生き残りには出口管理が重要だから	非常に充実させたい
キャリアサポートについては大学全体の方針であるため	非常に充実させたい
資格系の大学であり、資格取得が即就職につながるというわけでもないため、自分の将来の進路について柔軟に考えさせる必要があるため。	非常に充実させたい

個別調査結果(大学)

Q20 前問でそのように答えた理由を教えてください。	Q19 貴大学では「一般学生」のキャリア支援を今後どうされたいとお考えですか。
アスリート学生が持っていると思われる武器を持っていないので、それに相当する企業にアピールできるものを修得させることが必要と考えるから。	非常に充実させたい
キャリア教育が実施されてから、確実に自身の将来について考えることができるようになったと思う。学科でも力を入れており、今後もさらに充実させたいと思うため。	非常に充実させたい
同じ学生であり、同様にサポートしてまいります。	非常に充実させたい
必要に応じて、アスリート学生へのサポートにつながるため。	非常に充実させたい
大学は学びの場であり、アスリート学生と一般学生を区別することなく全員が社会で通用するスキル・資格を身につけるべきと考えている	非常に充実させたい
キャリア支援の成否が大学の社会的評価に繋がるから	非常に充実させたい
低学年時からの自己理解や進路に向けて考えるきっかけを多く提供したい。	非常に充実させたい
満足した就職活動にして欲しいから。	非常に充実させたい
多様化・複雑化する現代社会では、常に就業力を高める必要がある。	まあ充実させたい
医療系なので出口が決まっているので、より充実させたい	まあ充実させたい
本学は現状でも、他大学に比べるとキャリア支援は手厚いと感じている。しかし、これからの就職を考えると常に次の手を考えながら、更なる充実をはかって行き続ける必要がある。	まあ充実させたい
運動部学生が増えつつあり、これら学生が比較的就職に強いから、一般学生にも強みをつけさせるため	まあ充実させたい
現状でも十分に支援できていると認識しているが、時代の変化には都度対応する必要があると考える。	まあ充実させたい
しっかりとしたキャリア支援(教育)を行うため	まあ充実させたい
学生後のキャリアを見据えることで、大学生活が充実するため。	まあ充実させたい
就職率や就職先が大学の評価の一部となっている事実があり、受験者数確保のためには必要であると考えているから。また、学生本人にとっての重要な情報となりうるため。	まあ充実させたい
大学の社会的評価に直結するため	まあ充実させたい
十分でなくともやれる範囲で、学生が社会に出る力をつけさせたいから	まあ充実させたい
学生のキャリア形成に対する支援は大学の責務でもあり、大学の出口戦略としても求められるため。	まあ充実させたい
出身学生の就職先の情報は、大学の評価となるから	まあ充実させたい
充実したプログラムを展開しているので、今の水準を維持することが重要と考える	現状を維持したい
現状で就職率100%のため。	現状を維持したい
一般学生ですか？ 国立大の場合は就活に関してはすべて学生本人に任せています。監督である私が学生の就職に口を出したことはありません。	現状を維持したい
カリキュラム上(授業)やゼミ等で行っているため。	現状を維持したい
現状でも細かく支援体制をとっているため	現状を維持したい
この大学のキャリア支援が充実しているから	現状を維持したい
大阪大学のアスリート学生は、学業と競技のバランスが取れており、キャリアについても考えていることから、一般学生と同レベルの支援で十分ではないかと考えています。	現状を維持したい

個別調査結果(大学)

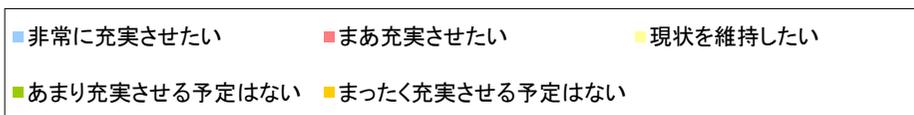
Q20 前問でそのように答えた理由を教えてください。	Q19 貴大学では「一般学生」のキャリア支援を今後どうされたいとお考えですか。
現状で問題がないため	現状を維持したい
比較的現状に対応できているように思われる。	現状を維持したい
大半(約8割)が学生アスリートであるので、一般向けも十分、充実させているため。	現状を維持したい
キャリア支援については、担当の部署があり、学生のニーズに対応しているから。	現状を維持したい
現在キャリア支援課で非常に努力されているのを見ているから。	現状を維持したい
一般学生のキャリア支援については、事務組織として確立している。	現状を維持したい
一般の学生と同じように、自分で考えることを意識させたいため。	現状を維持したい
キャリアセンターが毎年、多様なセミナー等を実施している。	現状を維持したい
学内でそういった意見が出ていないので。	あまり充実させる予定はない
本学では、国家試験資格取得を重視しているため。	まったく充実させる予定はない
担当外	まったく充実させる予定はない

個別調査結果(大学)

Q21 貴大学では「アスリート学生」のキャリア支援を今後どうされたいとお考えですか。(SA)

(n=74)

全体では、「非常に充実させたい」(36.5%)と「まあ充実させたい」(32.4%)をあわせた「小計：充実させたい」は68.9%となっている。
 アスリート学生数別にみると、【0人以上100人未満】では「小計：充実させる予定はない」は30.8%と全体よりも18.6ポイント高くなっている。
 また【1,000人以上】では「小計：充実させたい」は85.7%と、全体を16.8ポイント上回っている。
 アスリート学生支援職員数別にみると、「小計：充実させたい」は【1人以上】が【0人】を15.3ポイント上回っている。



		(n)						(%)	小計：充実させたい	小計：充実させる予定はない
全体		74	36.5	32.4	18.9	8.1	4.1	68.9	12.2	
アスリート学生数	0人以上100人未満	13	7.7	30.8	30.8	23.1	7.7	38.5	30.8	
	100人以上250人未満	13	30.8	30.8	23.1	7.7	7.7	61.5	15.4	
	250人以上500人未満	10	60.0	40.0				100.0	0.0	
	500人以上1000人未満	17	35.3	23.5	23.5	11.8	5.9	58.8	17.6	
	1,000人以上	21	47.6	38.1	14.3			85.7	0.0	
アスリート学生支援職員数	0人	48	33.3	29.2	22.9	10.4	4.2	62.5	14.6	
	1人以上	18	50.0	27.8	11.1	5.6	5.6	77.8	11.1	
	不明	8	25.0	62.5	12.5			87.5	0.0	

※3%未満は非表示

個別調査結果(大学)

Q22 前問でそのように答えた理由を教えてください。	Q21 貴大学では「アスリート学生」のキャリア支援を今後どうされたいとお考えですか。
前項に述べた理由に含め、アスリート学生は、自身のキャリアへの関心が一般学生よりも乏しいと感じるため。	非常に充実させたい
学部で学んだことを社会に還元してもらいたい。また、プロ、企業スポーツに進む学生には日本のスポーツ界を牽引する気概に期待。	非常に充実させたい
できる限り本人が希望する進路に就くことができるようにするため。	非常に充実させたい
一般学生の支援同様に、外国語教育、IT教育の充実を図る計画である。	非常に充実させたい
専門種目に没頭するがゆえに、就職活動時期になってから自分の適性は何かを探索し始めるアスリートが多い。そのために一般学生よりも就職活動が遅くなり、遅くなった分、選択できる企業が少なくなってしまう。そういった遅れをなくすためにも、卒業後のキャリアを見据え、やるべきことを明確にすることが重要であると考えたため。	非常に充実させたい
一般学生と区別しない	非常に充実させたい
就職力が大学の『売り』だから	非常に充実させたい
競技継続、セカンドキャリアを踏まえたキャリアサポートを具現化していきたいと考えている。	非常に充実させたい
競技により集中する環境を整えるためにも適切な支援の必要性があると考えたから。	非常に充実させたい
4年間取り組んできたことを活かしてほしいから。	非常に充実させたい
競技力向上に結びつくから	非常に充実させたい
アスリート学生は一般学生にくらべ、さらに自分のキャリアについて考えることが遅いと感じられるため。	非常に充実させたい
スポーツ・体育専門校として、さらに充実をめざしたい。	非常に充実させたい
競技力が高ければ高いほど(ただし、国際レベルには到達しない)、競技以外のキャリアへの意識が薄くなると感じるため。	非常に充実させたい
2019年10月に大学にスポーツ振興室が設置された。それにより、今まで以上にアスリート学生に寄り添ったサポートをしていきたい。	非常に充実させたい
人口減少社会において、色々な形で貢献できる人材を輩出するには、競技活動と並行してキャリア支援を継続して行うことが、引退後の道を創り出す過程で、非常に重要な要因と思われる。	非常に充実させたい
スポーツ関連の職に就く人材の輩出を目指しながらも、全員にその職を保証することは困難であるため、スポーツを自己の生活に組み込みながら社会人として活躍できる人材の輩出も同様に必要な教育・サポート事項だと考えているから。	非常に充実させたい
アスリートとして歩めるのは人生における僅かな時間である。ましてや大学卒業後もアスリートとして活躍できる者はそれほど多くはない。と言うことから、卒業後40年以上を生き抜くすべを支援すべきと考えたから。	非常に充実させたい
学生の更なる今後の人生を深めていきたいから	非常に充実させたい
体育系学部の新設を準備計画しており、従ってそこでの支援も必須となる。	非常に充実させたい
大学は学びの場であり、アスリート学生と一般学生を区別することなく全員が社会で通用するスキル・資格を身につけるべきと考えている	非常に充実させたい
キャリア支援を通して学内だけではなく、学外のアスリート学生との接点をもたせ、視野を広げてほしいから。	非常に充実させたい
アスリート学生は一般学生に比べ、就職活動等、遅れがちであるから。	非常に充実させたい
満足した就職活動にして欲しいから。	非常に充実させたい
一般学生とアスリート学生も同じ学生として捉えているので、特別扱いはしないが、より望ましい支援は推進したいと思う	まあ充実させたい
一般的に、一般学生とアスリート学生では、就業に対する姿勢が異なるように見受けられることから、これらを踏まえた支援が必要と考える。	まあ充実させたい
部活動のため就職活動が遅れがちになるため。	まあ充実させたい

個別調査結果(大学)

Q22 前問でそのように答えた理由を教えてください。	Q21 貴大学では「アスリート学生」のキャリア支援を今後どうされたいとお考えですか。
現状、本学ではアスリート学生は少数である。しかし、少しずつ増えている傾向はある為、少しずつ充実させていく必要はあると考える。	まあ充実させたい
アスリート学生は、就職には強いものの、競争時代を勝ち抜くためにさらなるストロングポイントを身につけさせるため	まあ充実させたい
現状ではアスリートに特化したキャリア教育を望む学生が見受けられない。	まあ充実させたい
多様なキャリア志望に対応するため(競技と仕事の両立など)	まあ充実させたい
アスリート学生に特化した支援プログラム等がないため。	まあ充実させたい
競技ごとで就職活動時期や活動の妨げがあるため	まあ充実させたい
アスリート学生はクラブ活動を優先し、キャリアについて考える時間や気持ちに余裕がないため、そのための特別な時間を設けたい。	まあ充実させたい
一般学生と同じように行って成果を出しているから	まあ充実させたい
現状において特に行っていないが必要性を感じるため。	まあ充実させたい
アスリートに限らず、視野を広げる必要があると感じる	まあ充実させたい
一般学生と同じように考えたいから	まあ充実させたい
本学はスポーツ系の学部や学科もないため、運動部経験者やスポーツに興味がある学生がスポーツ系の職種に就きたいと思っても、現状ではそれらの職種の情報が少なく、学生自身もどのようにトライしていけばよいかも困っているため。	まあ充実させたい
一般学生と同様に考えている。	まあ充実させたい
卒業後も能力を伸ばしてもらいたい	まあ充実させたい
一般の学生の同じように支援するため	まあ充実させたい
全体としてサポートする中でタイミングがとても重要でとともに、監督・コーチなどからの助言の役割が大きいと感じている。学生もフランクに相談している。	まあ充実させたい
特性を伸ばす形でキャリア支援をしていきたい。	まあ充実させたい
現在実施している講座を充実させ、参加者も多く募りたい。	まあ充実させたい
部活動の時間が多いため、効率的かつ効果的に活動させるため。	まあ充実させたい
アスリートでも国家資格取得が必須なため	現状を維持したい
本学では入学時から、一般学生とアスリート学生の区別がない。また、課外活動としてのスポーツがあまり活発でない状況にある。	現状を維持したい
前問と同じ内容ですが、国立大の場合は学生の就職は学生本人に任せています。	現状を維持したい
安全、安心などが優先で、キャリアは後	現状を維持したい
設置学系の関係から、アスリート学生に特化できない。	現状を維持したい
アスリート学生に特化したキャリア支援は考えていない	現状を維持したい
ある程度現状で対応できているように思われる。	現状を維持したい
アスリート学生だから区別せず、一般学生と同様の支援を実施しているため。	現状を維持したい
一般学生と同様の対応を考えているため	現状を維持したい

個別調査結果(大学)

Q22 前問でそのように答えた理由を教えてください。	Q21 貴大学では「アスリート学生」のキャリア支援を今後どうされたいとお考えですか。
「アスリート学生」と考えられる学生は極めて少数であり、大学として対応するというよりは対象学生の指導者の対応で事足りているから。また今後アスリート学生が増える可能性もないことから。	現状を維持したい
学内でそういった意見が出ていないので。	あまり充実させる予定はない
アスリート学生がいない。	あまり充実させる予定はない
ニーズが乏しいため	あまり充実させる予定はない
体育・スポーツ関係学部を持たず、競技スポーツに力を入れている大学ではないことから、体育会学生に特化した支援は現実的ではない。	あまり充実させる予定はない
現状はアスリート学生と一般学生を明確に区別しておらず、アスリート学生に特化したキャリア支援を行う方針はないため。	あまり充実させる予定はない
本学では運動部に所属しているといっても、一般的なアスリートという概念からはほど遠い。部によっては4年生迄部に残るクラブも一部あるが、ほとんどが3年生で引退しているので、一般学生と変わらないため。	あまり充実させる予定はない
本学のアスリート学生(運動部学生)は学業と同等、またはそれ以上に競技に取り組んでいるとは言えない状況であるため、一般学生と分ける必要性はないと考えます。部活動に打ち込むあまり就職活動が遅れるというような状況はありません。	まったく充実させる予定はない
一般学生と同じようにしていく。トップアスリートの養成をしていないため。	まったく充実させる予定はない

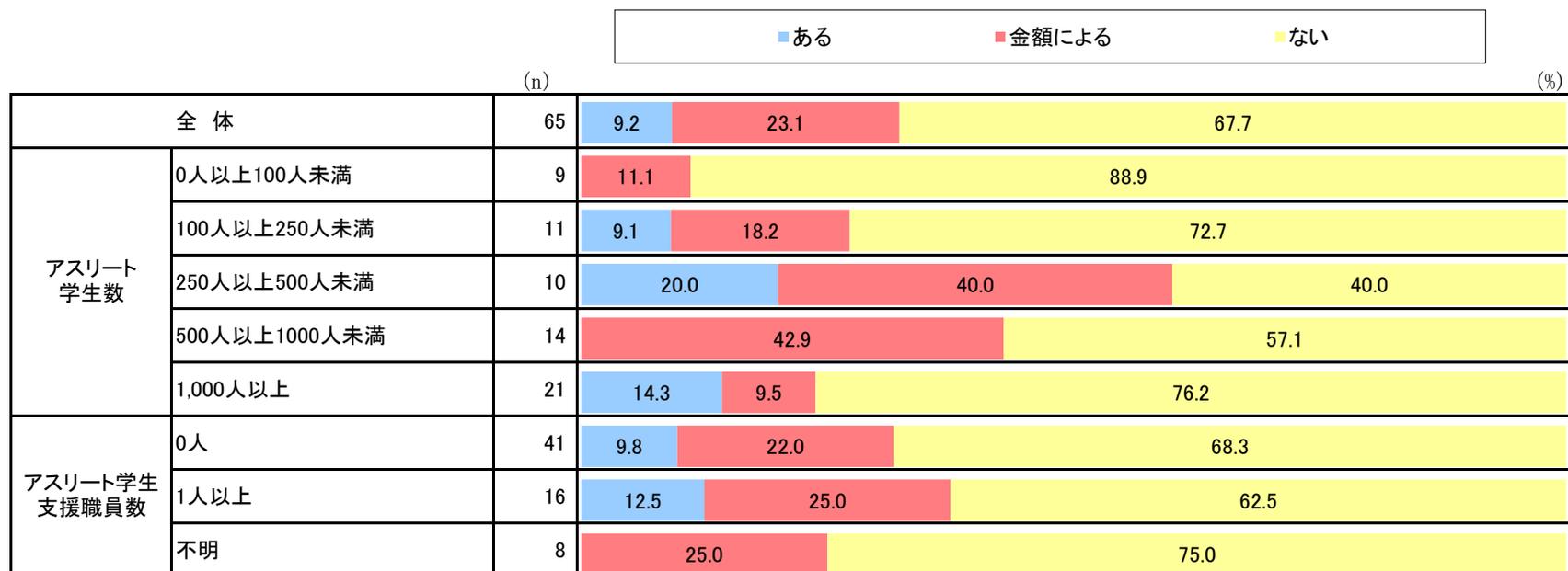
個別調査結果(大学)

Q23 今後3年間で、充実や維持のために、外部に委託する可能性はありますか。(SA)

(n=65)

全体では、「ない」(67.7%)が最も高く、これに、「金額による」(23.1%)と続く。

アスリート学生数別にみると、「ない」は【250人以上500人未満】(40.0%)と【500人以上1000人未満】(57.1%)が全体を下回っている。



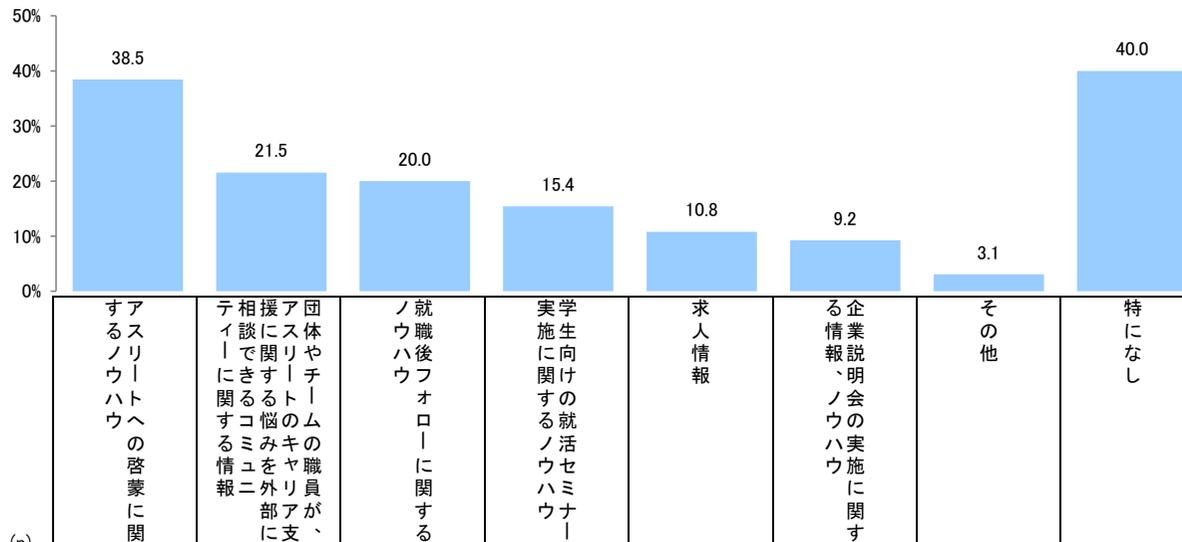
※3%未満は非表示

個別調査結果(大学)

Q24 キャリア支援の充実や維持に向けて、不足していると感じる情報があれば教えてください。(MA)

(n=65)

全体では、「アスリートへの啓蒙に関するノウハウ」(38.5%)が最も高く、「団体やチームの職員が、アスリートのキャリア支援に関する悩みを外部に相談できるコミュニティに関する情報」(21.5%)と続く。



(キャリア支援を今後充実させたいベース) (n)

対象	人数	アスリートへの啓蒙に関するノウハウ	団体やチームの職員が、アスリートのキャリア支援に関する悩みを外部に相談できるコミュニティに関する情報	就職後フォローに関するノウハウ	学生向けの就活セミナーの実施に関するノウハウ	求人情報	企業説明会の実施に関する情報	その他	特になし	
全体	65	38.5	21.5	20.0	15.4	10.8	9.2	3.1	40.0	
アスリート学生数	0人以上100人未満	9	22.2	22.2	44.4	22.2	0.0	0.0	0.0	33.3
	100人以上250人未満	11	54.5	27.3	18.2	9.1	18.2	18.2	0.0	36.4
	250人以上500人未満	10	50.0	20.0	20.0	0.0	30.0	0.0	0.0	40.0
	500人以上1000人未満	14	42.9	14.3	21.4	35.7	7.1	14.3	0.0	35.7
	1,000人以上	21	28.6	23.8	9.5	9.5	4.8	9.5	9.5	47.6
アスリート学生支援職員数	0人	41	34.1	24.4	22.0	12.2	9.8	4.9	2.4	46.3
	1人以上	16	43.8	6.3	18.8	12.5	6.3	0.0	6.3	31.3
	不明	8	50.0	37.5	12.5	37.5	25.0	50.0	0.0	25.0

※全体の降順で並び替え

個別調査結果

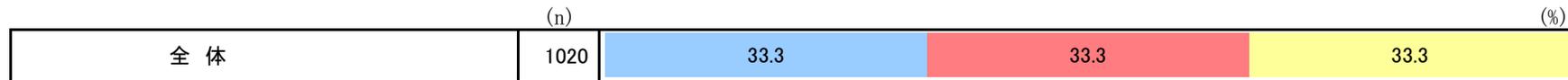
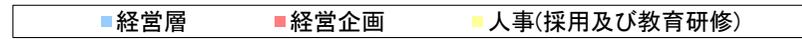
ビ ジ ネ ス パ ー ソ ン

個別調査結果(ビジネスパーソン)

回答者属性1 所属部署(SA)

(n=1020)

「経営層」、「経営企画」、「人事(採用及び教育研修)」が33.3%で並ぶ。



※3%未満は非表示

個別調査結果(ビジネスパーソン)

回答者属性2 あなたの性別をお知らせください。(SA)

(n=1020)

全体では、「男性」が86.0%と圧倒的に高い。



個別調査結果(ビジネスパーソン)

回答者属性3 あなたの年齢をお知らせください。(SA)

(n=1020)

全体では、「50歳以上60歳未満」(41.2%)が最も高く、次いで「40歳以上50歳未満」(27.5%)となっている。



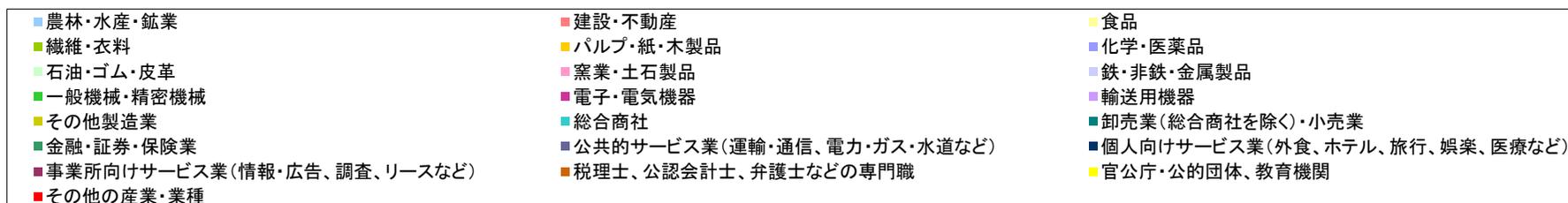
※3%未満は非表示

個別調査結果(ビジネスパーソン)

回答者属性4 あなたの勤務先の業種をお選びください。(SA)

(n=1020)

全体では、「その他の産業・業種」(20.1%)が最も高い。次いで、「建設・不動産」(11.2%)、「個人向けサービス業(外食、ホテル、旅行、娯楽、医療など)」(10%)、「官公庁・公的団体、教育機関」(9%)、「卸売業(総合商社を除く)・小売業」(7.3%)と続く。



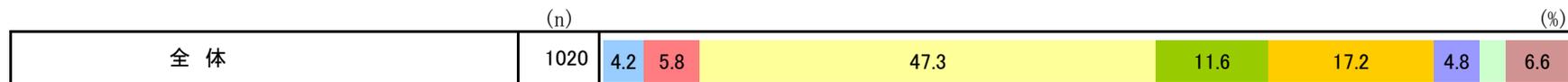
※3%未満は非表示

個別調査結果(ビジネスパーソン)

回答者属性5 あなたの勤務先の所在地はどこにありますか。(SA)

(n=1020)

全体では、「関東地方」(47.3%)が最も高い。これに、「近畿地方」(17.2%)、「中部地方」(11.6%)と続く。



※3%未満は非表示

個別調査結果(ビジネスパーソン)

回答者属性6 あなたの勤務先の従業員数(海外を含む全社)をお選びください。(SA)

(n=1020)

全体では、「99人以下」(43.8%)が最も高く、「100～299人」(13.7%)、「1万人以上」(11%)、「1000～2999人」(9.1%)と続く。



※3%未満は非表示

個別調査結果(ビジネスパーソン)

回答者属性7 あなたの勤務先では障がい者雇用は行っていますか。(SA)

(n=1020)

全体では、「はい」と「いいえ」が半数ずつとなっている。

■ はい ■ いいえ ■ 分からない

	(n)	(%)		
全体	1020	51.2	44.9	3.9

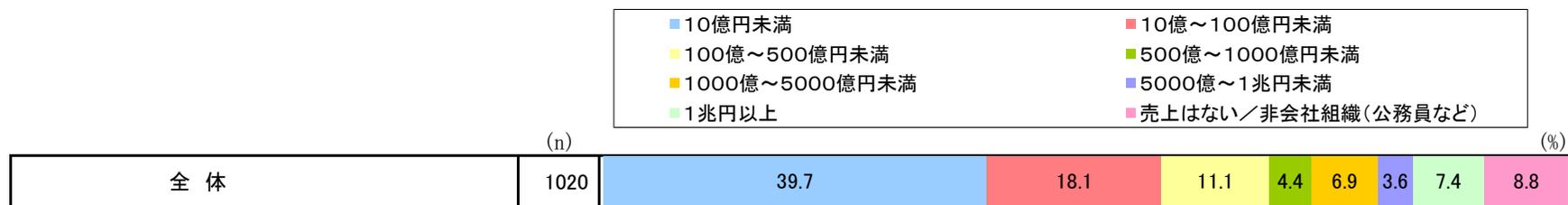
※3%未満は非表示

個別調査結果(ビジネスパーソン)

回答者属性8 あなたの勤務先の売上高(海外を含む全社)をお選びください。(SA)

(n=1020)

全体では、「10億円未満」(39.7%)が最も高くなっている。これに、「10億～100億円未満」(18.1%)、「100億～500億円未満」(11.1%)と続く。

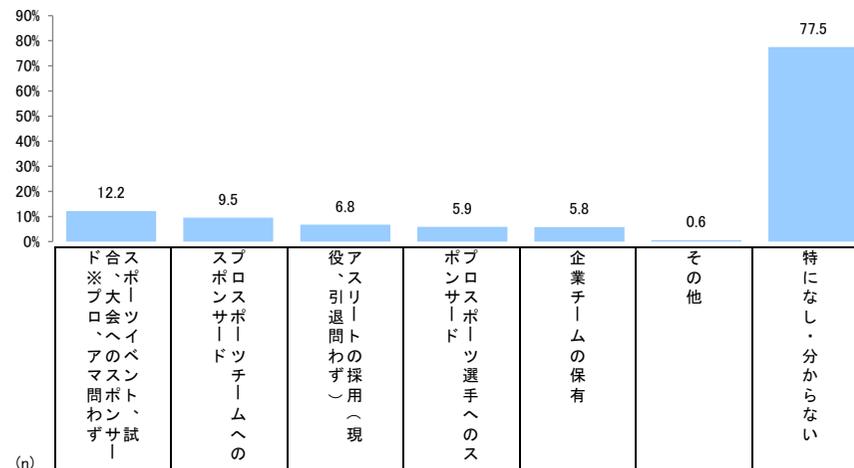


※3%未満は非表示

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q1 あなたの勤務先では、「過去3年以内に」スポーツとどのような接点を持ちましたか。(MA)
(n=1020)

全体では、「特になし・分からない」(77.5%)が圧倒的に高い。「アスリートの採用」は6.8%に留まっている。
従業員数別にみると、「アスリートの採用」は従業員数が増えるにつれては高くなっている。
売上高別にみても、「アスリートの採用」は売上高が大きくなるにつれて高くなっている。



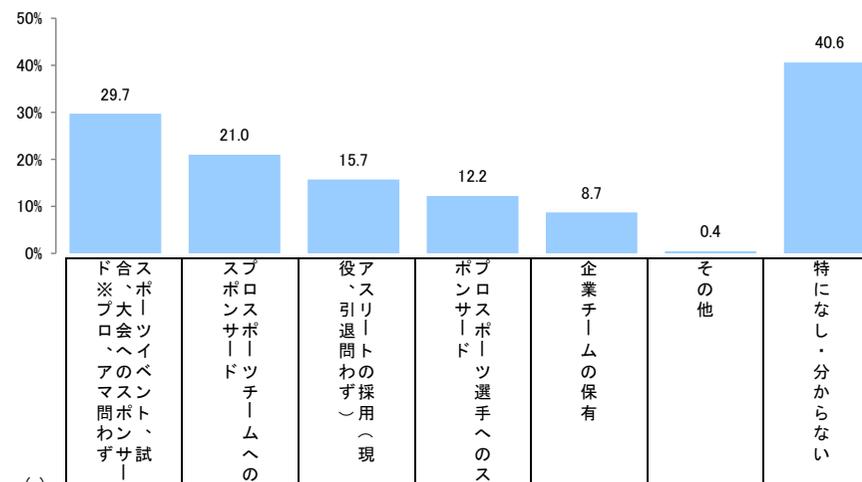
		(n)	試合・大会・イベント・マスタウン・サポーター	スポーツ・サポーター・チームへの	アスリートの採用 (現役・引退問わず)	プロスポーツ選手への	企業チームの保有	その他	特になし・分からない
全体		1020	12.2	9.5	6.8	5.9	5.8	0.6	77.5
従業員数	99人以下	447	2.2	1.1	1.3	1.1	0.7	0.2	95.1
	100~299人	140	10.0	12.1	5.7	4.3	3.6	0.7	75.0
	300~999人	122	22.1	9.8	9.0	4.9	2.5	1.6	65.6
	1000~4999人	138	17.4	16.7	9.4	5.8	6.5	1.4	64.5
	5000人以上	167	29.3	24.0	18.6	21.0	23.4	0.0	51.5
	分からない	6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
売上高	10億円未満	405	3.0	1.5	1.5	1.0	0.7	0.2	94.1
	10億~100億円未満	185	8.1	7.0	4.9	3.8	2.7	0.5	82.2
	100億~500億円未満	113	20.4	14.2	8.0	5.3	4.4	1.8	64.6
	500億円以上	227	30.8	24.7	18.5	18.5	20.3	0.4	47.6
	売上はない/非会社組織(公務員など)	90	4.4	6.7	3.3	1.1	0.0	1.1	85.6

※全体の降順で並び替え

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q2 そのうち、過去3年以内に初めて取り組んだことはありますか。(MA)
(n=229)

全体では、「特になし・分からない」(40.6%)が最も高くなっている。また、「アスリートの採用」は15.7%となっている。



(過去3年以内にスポーツとの接点ありベース)

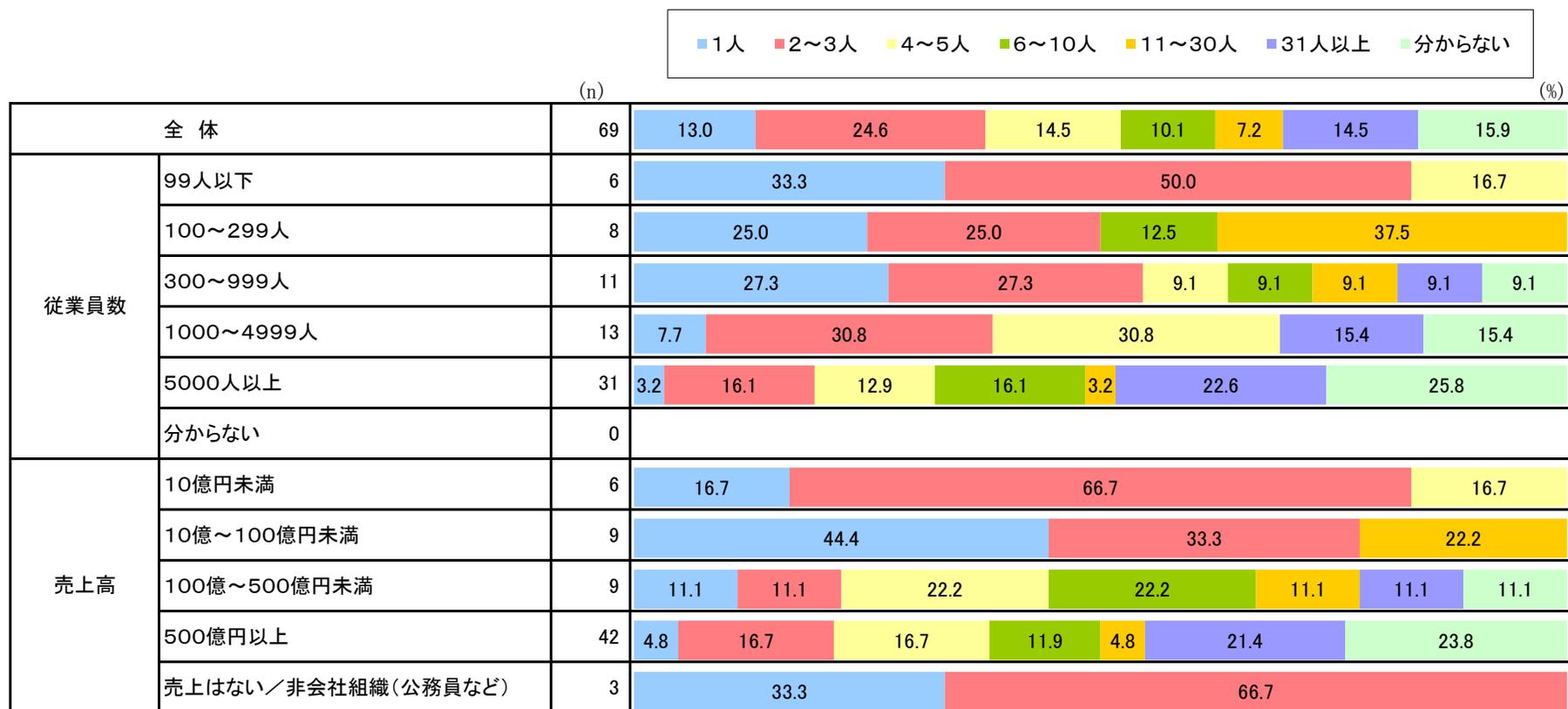
		(n)	試合、大会、イベント、マスタ、選手、試す	スポーツチームへのサポート	アスリートの採用	スポーツ選手へのサポート	企業チームの保有	その他	特になし・分からない
全体		229	29.7	21.0	15.7	12.2	8.7	0.4	40.6
従業員数	99人以下	22	18.2	18.2	18.2	13.6	9.1	0.0	31.8
	100~299人	35	34.3	40.0	17.1	11.4	11.4	2.9	20.0
	300~999人	42	50.0	16.7	9.5	11.9	2.4	0.0	31.0
	1000~4999人	49	32.7	16.3	18.4	8.2	8.2	0.0	38.8
	5000人以上	81	18.5	18.5	16.0	14.8	11.1	0.0	58.0
	分からない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
売上高	10億円未満	24	33.3	16.7	12.5	12.5	8.3	0.0	25.0
	10億~100億円未満	33	30.3	33.3	24.2	15.2	9.1	3.0	18.2
	100億~500億円未満	40	52.5	25.0	12.5	10.0	7.5	0.0	25.0
	500億円以上	119	24.4	18.5	16.0	13.4	10.1	0.0	50.4
	売上はない/非会社組織(公務員など)	13	0.0	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	84.6

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q3 Q1で「アスリートの採用」を選択した方にお伺いします。過去3年間の採用人数を教えてください。(SA)

(n=69)

全体では、「2～3人」(24.6%)が最も高い。「4～5人」(14.5%)、「31人以上」(14.5%)と続く。

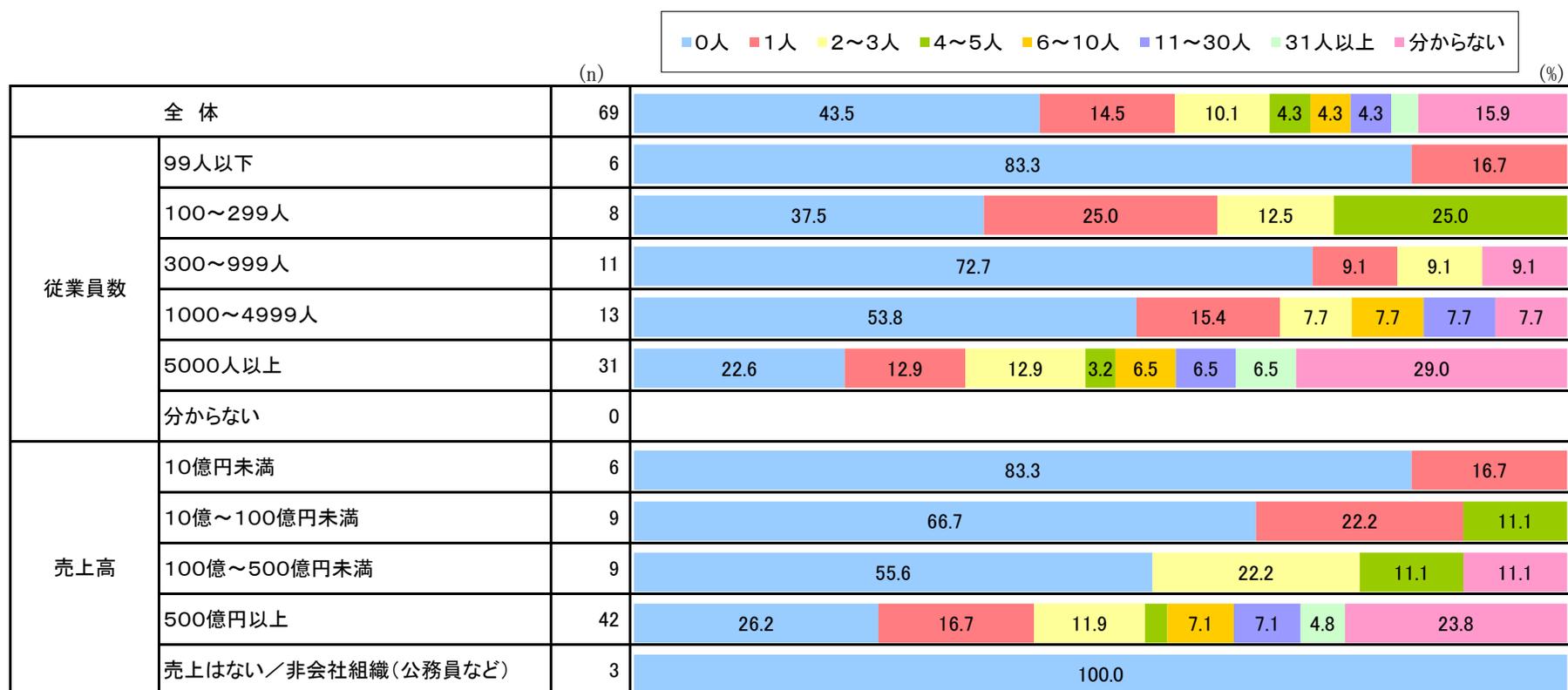


※3%未満は非表示

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q4 過去3年間で採用したアスリートのうち、障がい者アスリートの採用人数を教えてください。(SA)
(n=69)

全体では、「0人」(43.5%)が最も高く、以下「1人」(14.5%)、「2~3人」(10.1%)と続く。

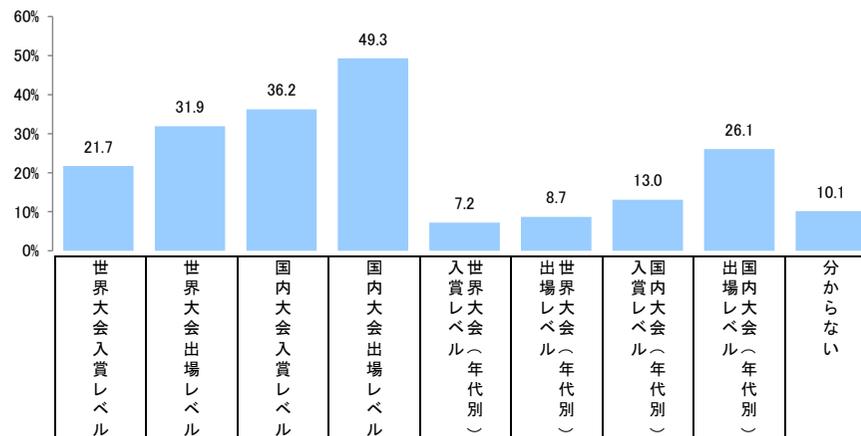


※3%未満は非表示

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q5 過去3年以内に採用したアスリートの競技レベルを教えてください。(MA)
(n=69)

全体では、「国内大会出場レベル」(49.3%)と「国内大会入賞レベル」(36.2%)が高い。これに、「世界大会出場レベル」(31.9%)、「国内大会(年代別)出場レベル」(26.1%)と続く。



(アスリート採用ありベース)

		(n)	世界大会入賞レベル	世界大会出場レベル	国内大会入賞レベル	国内大会出場レベル	世界大会入賞レベル(年代別)	世界大会出場レベル(年代別)	国内大会入賞レベル(年代別)	国内大会出場レベル(年代別)	分からない
全体		69	21.7	31.9	36.2	49.3	7.2	8.7	13.0	26.1	10.1
従業員数	99人以下	6	0.0	16.7	66.7	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100~299人	8	0.0	12.5	25.0	75.0	0.0	12.5	0.0	37.5	0.0
	300~999人	11	0.0	18.2	27.3	27.3	0.0	0.0	9.1	45.5	9.1
	1000~4999人	13	7.7	7.7	38.5	76.9	7.7	15.4	23.1	38.5	7.7
	5000人以上	31	45.2	54.8	35.5	38.7	12.9	9.7	16.1	16.1	16.1
	分からない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
売上高	10億円未満	6	0.0	16.7	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	10億~100億円未満	9	0.0	11.1	11.1	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	100億~500億円未満	9	0.0	11.1	22.2	55.6	0.0	22.2	11.1	44.4	22.2
	500億円以上	42	35.7	42.9	38.1	47.6	11.9	9.5	16.7	19.0	11.9
	売上はない/非会社組織(公務員など)	3	0.0	33.3	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0

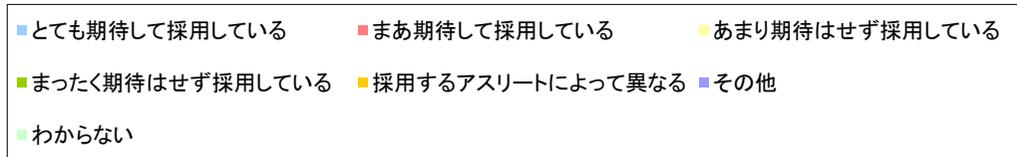
個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q6 あなたの会社では、通常社業の戦力として期待してアスリートを採用していますか。(SA)

(n=69)

全体では、「まあ期待して採用している」(33.3%)と「とても期待して採用している」(29.0%)をあわせた「小計:期待している」が62.3%となっている。

部署別にみると、「小計:期待している」は、【経営企画】【人事(採用及び教育研修)】でほとんど変わらない。



(アスリート採用ありベース)		(n)	(%)					
全体		69	29.0	33.3	11.6	13.0	10.1	
部署	経営層	8	25.0	25.0	25.0	12.5	12.5	
	経営企画	25	28.0	36.0	4.0	8.0	12.0	
	人事(採用及び教育研修)	36	30.6	33.3	13.9	13.9	8.3	

小計:期待している	小計:期待していない
62.3	14.5
50.0	25.0
64.0	12.0
63.9	13.9

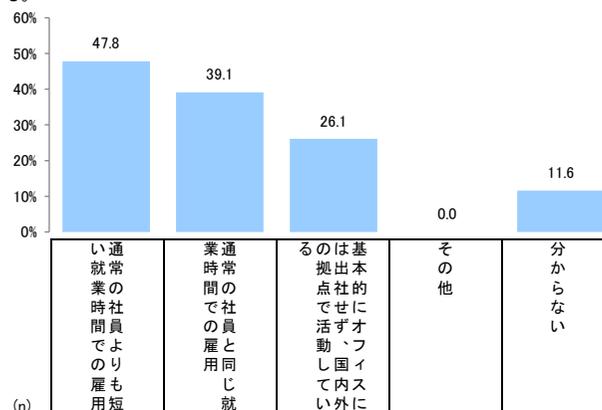
※3%未満は非表示

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q7 過去3年以内に採用したアスリートの、現在の勤務形態を教えてください。(MA)
(n=69)

全体では、「通常の社員よりも短い就業時間での雇用」(47.8%)が最も高く、次いで「通常の社員と同じ就業時間での雇用」(39.1%)となっている。

従業員数が少ない、もしくは売上高が小さいと「通常の社員と同じ就業時間での雇用」、従業員数が多い、もしくは売上高が大きいと「通常の社員よりも短い時間での雇用」の割合が高くなる。



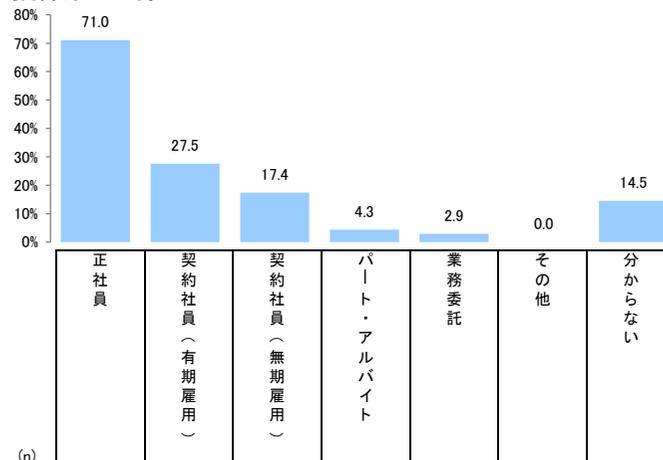
(アスリート採用ありベース)		(n)	通常より短い就業時間での雇用	通常と同じ就業時間での雇用	基本は本社で働かず、フリーランス以外	その他	分からない
全体		69	47.8	39.1	26.1	0.0	11.6
従業員数	99人以下	6	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0
	100~299人	8	50.0	75.0	37.5	0.0	0.0
	300~999人	11	36.4	54.5	18.2	0.0	9.1
	1000~4999人	13	46.2	38.5	23.1	0.0	7.7
	5000人以上	31	51.6	25.8	29.0	0.0	19.4
	分からない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
売上高	10億円未満	6	33.3	50.0	16.7	0.0	0.0
	10億~100億円未満	9	22.2	77.8	22.2	0.0	0.0
	100億~500億円未満	9	55.6	33.3	44.4	0.0	22.2
	500億円以上	42	54.8	28.6	26.2	0.0	14.3
	売上はない/非会社組織(公務員など)	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0

※全体の降順で並び替え

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q8 過去3年以内に採用したアスリートの、採用時点での雇用形態を教えてください。(MA)
(n=69)

全体では、「正社員」(71.0%)が圧倒的に高い。これに、「契約社員(有期雇用)」(27.5%)、「契約社員(無期雇用)」(17.4%)と続く。
従業員数別にみると、すべてのカテゴリーで「正社員」が最も高くなっている。
売上高別でも、すべてのカテゴリーで「正社員」が最も高くなっている。



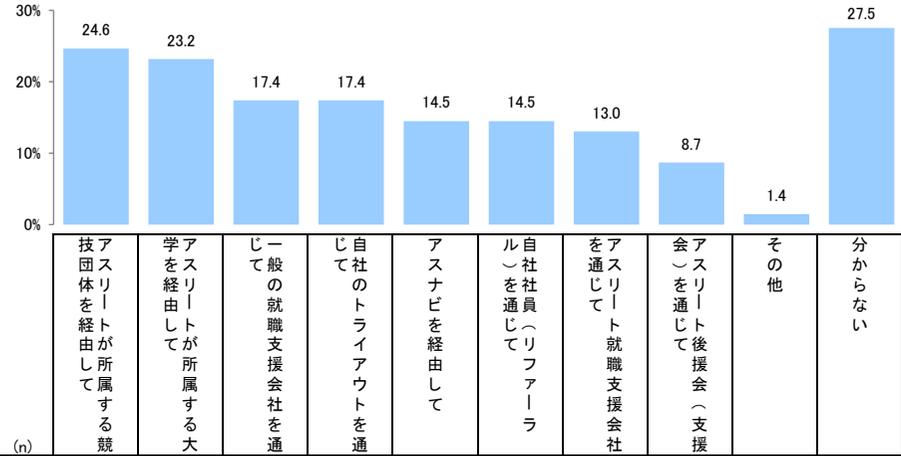
(アスリート採用ありベース)		(n)	正社員	契約社員(有期雇用)	契約社員(無期雇用)	パート・アルバイト	業務委託	その他	分からない
全体		69	71.0	27.5	17.4	4.3	2.9	0.0	14.5
従業員数	99人以下	6	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100~299人	8	87.5	50.0	37.5	12.5	12.5	0.0	0.0
	300~999人	11	81.8	9.1	18.2	0.0	0.0	0.0	9.1
	1000~4999人	13	69.2	30.8	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7
	5000人以上	31	64.5	25.8	22.6	6.5	3.2	0.0	25.8
	分からない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
売上高	10億円未満	6	66.7	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10億~100億円未満	9	88.9	22.2	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0
	100億~500億円未満	9	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	22.2
	500億円以上	42	69.0	26.2	16.7	4.8	2.4	0.0	19.0
	売上はない/非会社組織(公務員など)	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0

※全体の降順で並び替え

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q9 どのような方法で求職中のアスリートとの接点を持ちましたか。採用に結びつかなかった場合も含めて、ご回答ください。(MA)
(n=69)

全体では、「アスリートが所属する競技団体を經由して」(24.6%)、「アスリートが所属する大学を經由して」(23.2%)が上位となっている。
従業員数別にみると、【1000~4999人】と【5000人以上】で、「アスリートが所属する競技団体を經由して」や「アスリートが所属する大学を經由して」が他の項目に比べ高くなっている。



(アスリート採用ありベース)		(n)	技アスリートが所属する競技団体を經由して	学アスリートが所属する大学を經由して	一般的就職支援会社を通じて	自社のトライアウトを通じて	アスナビを經由して	自社社員(リファラ)を通じて	アスリート就職支援会社を通じて	アスリート後援会(支援会)を通じて	その他	分からない
全体	69	24.6	23.2	17.4	17.4	14.5	14.5	13.0	8.7	1.4	27.5	
従業員数	99人以下	6	0.0	16.7	33.3	50.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7
	100~299人	8	25.0	37.5	25.0	12.5	37.5	12.5	25.0	12.5	12.5	12.5
	300~999人	11	9.1	0.0	27.3	18.2	9.1	18.2	27.3	18.2	0.0	18.2
	1000~4999人	13	38.5	30.8	15.4	7.7	15.4	23.1	15.4	0.0	0.0	23.1
	5000人以上	31	29.0	25.8	9.7	16.1	9.7	9.7	6.5	9.7	0.0	38.7
	分からない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
売上高	10億円未満	6	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	16.7
	10億~100億円未満	9	11.1	22.2	33.3	11.1	22.2	22.2	0.0	0.0	11.1	0.0
	100億~500億円未満	9	33.3	33.3	22.2	33.3	33.3	22.2	44.4	22.2	0.0	22.2
	500億円以上	42	28.6	23.8	11.9	11.9	11.9	9.5	11.9	7.1	0.0	35.7
	売上はない/非会社組織(公務員など)	3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3

※全体の降順で並び替え

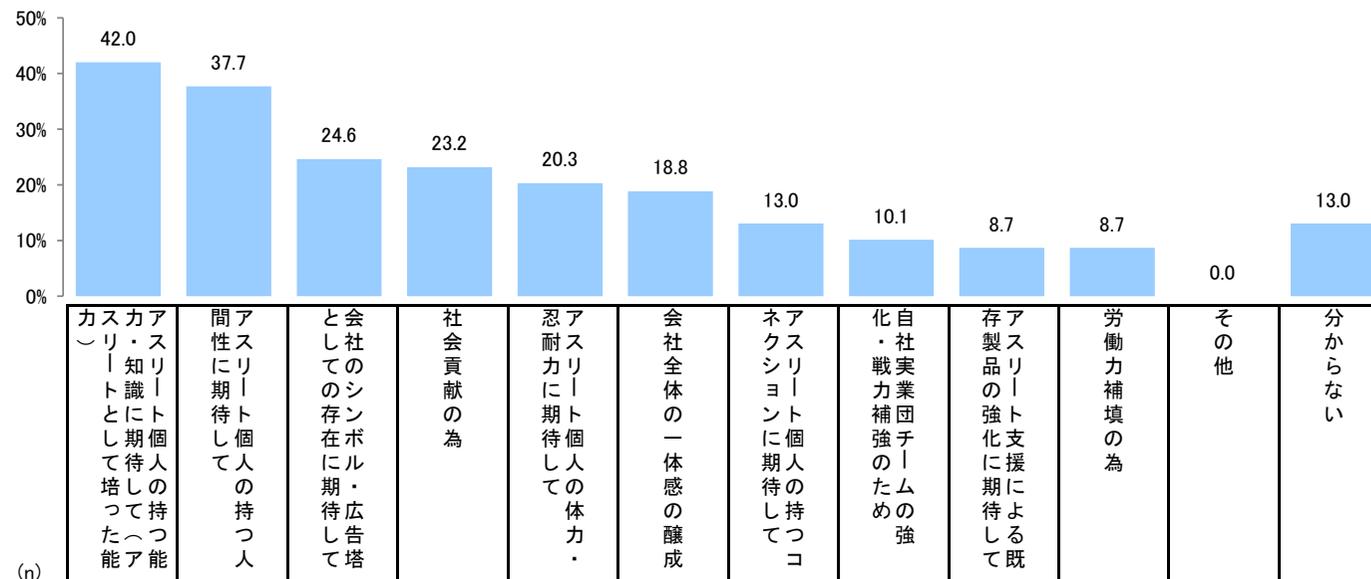
個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q10 なぜアスリートを採用しようと思われたのですか。(MA)

(n=69)

全体では、「アスリート個人の持つ能力・知識に期待して」(42.0%)と「アスリート個人の持つ人間性に期待して」(37.7%)が高くなっている。

部署別にみると、【経営層】や【経営企画】では「アスリート個人の持つ能力・知識に期待して」が最も高く、【人事(採用及び教育研修)】では「アスリート個人の持つ人間性に期待して」が最も高くなっている。



(アスリート採用ありベース)

		(n)	アスリート個人の持つ能力・知識に期待して	アスリート個人の持つ人間性に期待して	会社のシンボル・広告塔としての存在に期待して	社会貢献の為に期待して	アスリート個人の体力・忍耐力に期待して	会社全体の一体感の醸成に期待して	アスリート個人の持つコアスキル・ノウハウに期待して	自社実業団チームの強化・戦力補強のため	アスリート支援による既存製品の強化に期待して	労働力補填の為に期待して	その他	分からない
全体		69	42.0	37.7	24.6	23.2	20.3	18.8	13.0	10.1	8.7	8.7	0.0	13.0
部署	経営層	8	62.5	37.5	37.5	25.0	12.5	37.5	37.5	25.0	12.5	12.5	0.0	12.5
	経営企画	25	44.0	32.0	20.0	16.0	12.0	16.0	8.0	12.0	4.0	4.0	0.0	12.0
	人事(採用及び教育研修)	36	36.1	41.7	25.0	27.8	27.8	16.7	11.1	5.6	11.1	11.1	0.0	13.9

※全体の降順で並び替え

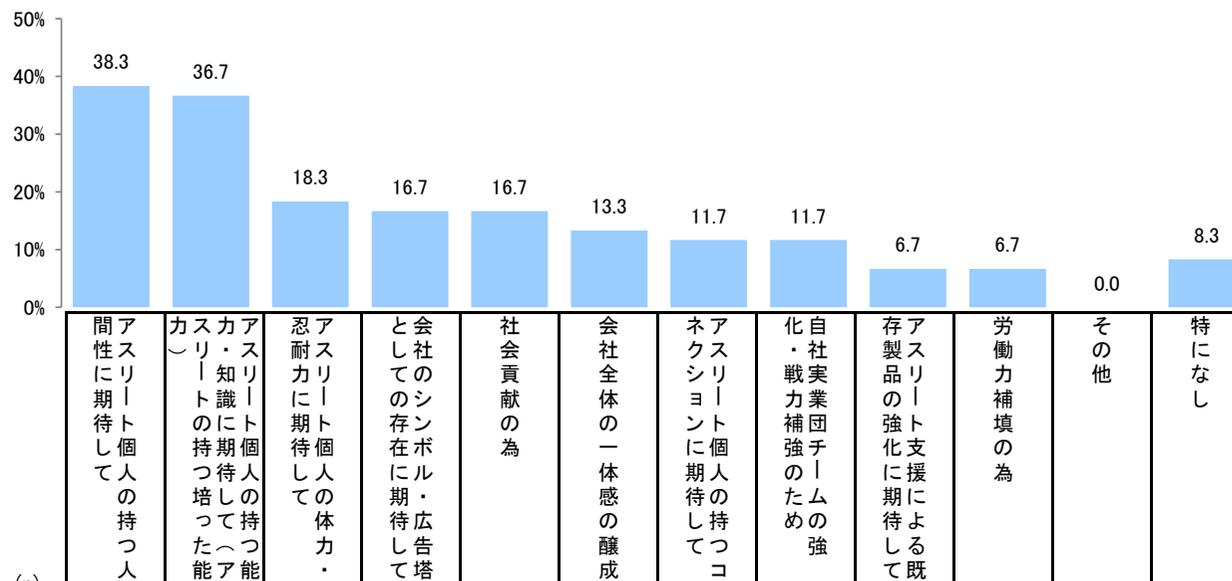
個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q11 前問で選択したもののうち、期待通り、もしくは期待以上の成果を感じているものはありますか。(MA)

(n=60)

全体では、「アスリート個人の持つ人間性に期待して」(38.3%)と「アスリート個人の持つ能力・知識に期待して(アスリートの持つ培った能力)」(36.7%)が3割を超え上位となっている。

部署別にみると、【経営層】や【経営企画】では「アスリート個人の持つ能力・知識に期待して」が最も高く、【人事(採用及び教育研修)】では「アスリート個人の持つ人間性に期待して」が最も高くなっている。



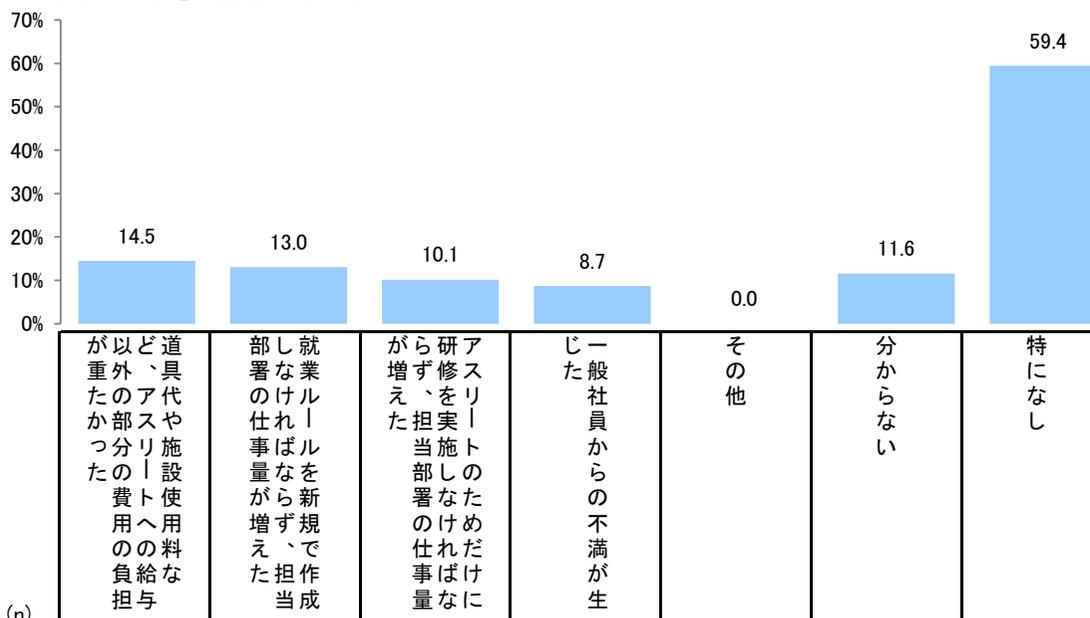
(Q10でアスリート採用の理由ありベース)

		(n)	38.3	36.7	18.3	16.7	16.7	13.3	11.7	11.7	6.7	6.7	0.0	8.3
全体		60	38.3	36.7	18.3	16.7	16.7	13.3	11.7	11.7	6.7	6.7	0.0	8.3
部署	経営層	7	28.6	57.1	14.3	28.6	28.6	42.9	28.6	28.6	0.0	14.3	0.0	14.3
	経営企画	22	31.8	40.9	9.1	9.1	13.6	9.1	9.1	13.6	4.5	4.5	0.0	4.5
	人事(採用及び教育研修)	31	45.2	29.0	25.8	19.4	16.1	9.7	9.7	6.5	9.7	6.5	0.0	9.7

全体の降順で並び替え

Q12 採用したことによって何かしらのデメリットは生じましたか。(MA)
(n=69)

全体では、「特になし」(59.4%)が圧倒的に高くなっている。デメリットとして挙げられた項目の中では、「道具代や施設使用料など、アスリートへの給与以外の部分の費用の負担が重たかった」(14.5%)、「就業ルールを新規で作成しなければならず、担当部署の仕事量が増えた」(13.0%)が上位となった。部署別にみると、複数の選択肢において【人事(採用及び教育研修)】が最も高くなった。



(アスリート採用ありベース)

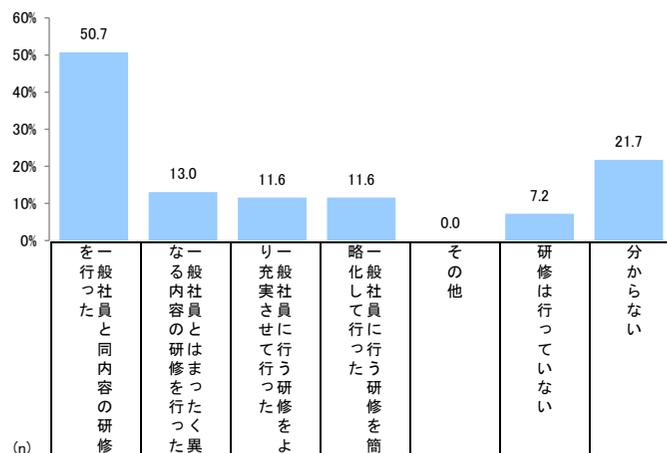
		(n)	14.5	13.0	10.1	8.7	0.0	11.6	59.4
全体		69	14.5	13.0	10.1	8.7	0.0	11.6	59.4
部署	経営層	8	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5	62.5
	経営企画	25	8.0	12.0	8.0	8.0	0.0	8.0	76.0
	人事(採用及び教育研修)	36	19.4	16.7	13.9	8.3	0.0	13.9	47.2

※全体の降順で並び替え

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q13 採用後にアスリート社員に対して研修を行いましたか。(MA)
(n=69)

全体では、「一般社員と同内容の研修を行った」(50.7%)が最も高くなっている。
従業員数別にみると、すべてのカテゴリーで「一般社員と同内容の研修を行った」が最も高くなっている。
売上高別でも、すべてのカテゴリーで「一般社員と同内容の研修を行った」が最も高くなっている。



(アスリート採用ありベース)

		(n)	を一般社員と同内容の研修	な一般社員とは研修を行った異なる	り一般社員と行って研修をよ	略一般社員に行う研修を簡	その他	研修は行っていない	分からない
全体		69	50.7	13.0	11.6	11.6	0.0	7.2	21.7
従業員数	99人以下	6	50.0	16.7	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0
	100~299人	8	75.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	300~999人	11	81.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2
	1000~4999人	13	46.2	15.4	15.4	0.0	0.0	23.1	7.7
	5000人以上	31	35.5	12.9	9.7	16.1	0.0	3.2	38.7
	分からない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
売上高	10億円未満	6	50.0	16.7	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0
	10億~100億円未満	9	100.0	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
	100億~500億円未満	9	44.4	11.1	22.2	11.1	0.0	11.1	22.2
	500億円以上	42	38.1	14.3	11.9	11.9	0.0	7.1	31.0
	売上はない/非会社組織(公務員など)	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

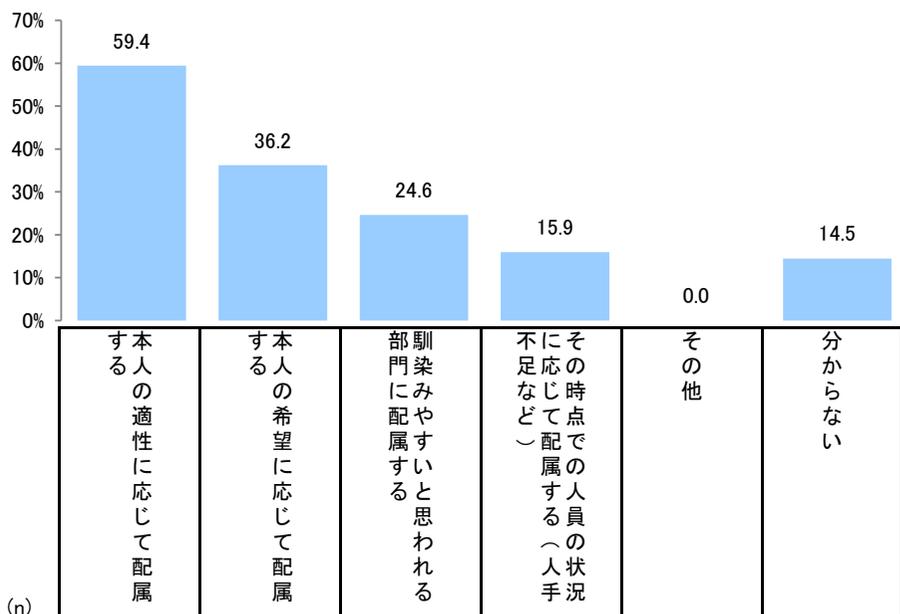
※全体の降順で並び替え

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q14 採用後も競技生活を継続した後、引退し社業に専念することになった社員の配属は、どのように考えていますか。(MA)
(n=69)

全体では、「本人の適性に応じて配属する」(59.4%)が最も高く、以下「本人の希望に応じて配属する」(36.2%)、「馴染みやすいと思われる部門に配属する」(24.6%)と続く。

部署別にみると、「本人の適性に応じて配属する」は、【人事(採用及び教育研修)】で他に比べて高くなっている。



(アスリート採用ありベース)

		(n)	本人の適性に応じて配属	本人の希望に応じて配属	馴染みやすいと思われる部門に配属する	その時点で配属する(人手不足など)	その他	分からない
全体		69	59.4	36.2	24.6	15.9	0.0	14.5
部署	経営層	8	50.0	50.0	12.5	25.0	0.0	12.5
	経営企画	25	56.0	40.0	20.0	12.0	0.0	12.0
	人事(採用及び教育研修)	36	63.9	30.6	30.6	16.7	0.0	16.7

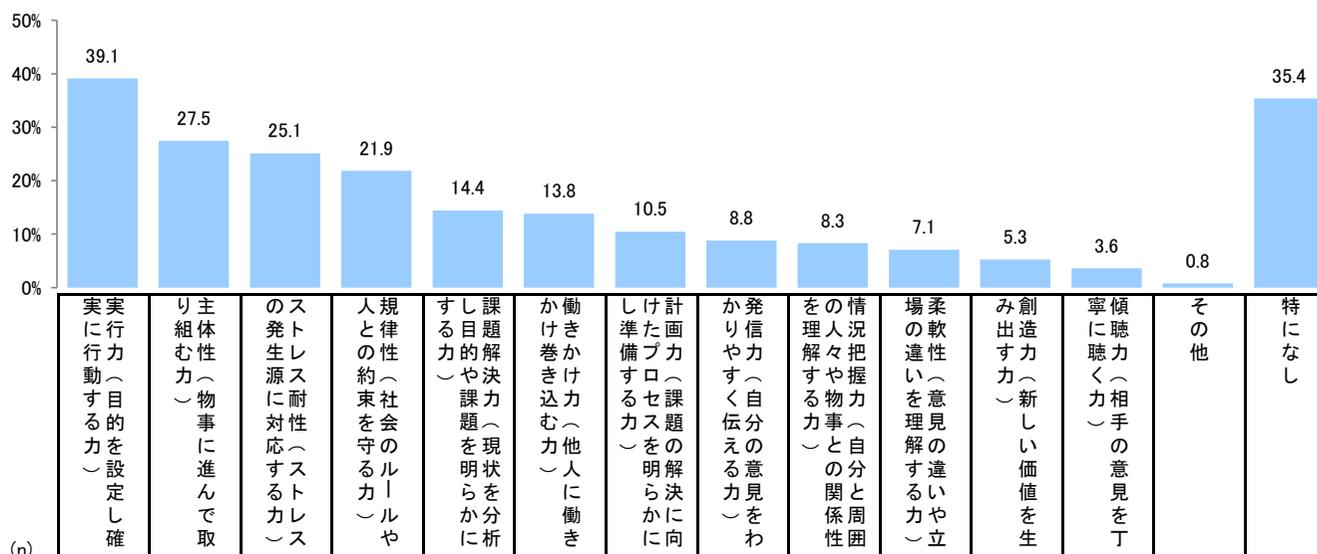
※全体の降順で並び替え

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q15 あなたは、アスリートが、一般の社会人に比べて優れていると考える点は何だと思えますか。(MA)

(n=1020)

全体では、「実行力」(39.1%)が最も高く、これに、「主体性」(27.5%)、「ストレス耐性」(25.1%)、「規律性」(21.9%)と続く。一方「特になし」も35.4%となった。
 部署別にみると、【経営層】では「特になし」(43.8%)が最も高く、全体を上回っている。また、ほとんどの項目で【人事(採用及び教育研修)】が他の部署を上回っている。
 アスリート採用経験別にみると、すべての項目で【採用した】が【採用しなかった】を上回っており、特に「主体性」では26.5ポイントの差が生じた。



		(n)	実行力(目的を設定し確)	主体性(物事に進んで取)	ストレス耐性(ストレス)	規律性(社会のルールや)	課題解決(現状を分析)	働きかけ(他人に働き)	計画力(課題の解決に向)	発信力(自分の意見をわ)	状況把握(自分と関係性)	柔軟性(意見の食い違い)	創造力(新しい価値を生)	傾聴力(相手の意見を丁)	その他	特になし
全体		1020	39.1	27.5	25.1	21.9	14.4	13.8	10.5	8.8	8.3	7.1	5.3	3.6	0.8	35.4
部署	経営層	340	32.9	21.8	18.5	19.7	10.9	10.3	7.6	6.5	7.6	5.3	3.2	4.4	1.5	43.8
	経営企画	340	37.6	28.8	25.9	18.8	13.2	13.8	11.8	10.0	7.4	5.3	4.7	2.4	0.3	35.3
	人事(採用及び教育研修)	340	46.8	31.8	30.9	27.1	19.1	17.4	12.1	10.0	10.0	10.6	7.9	4.1	0.6	27.1
アスリート採用経験(過去3年)	採用した	69	56.5	52.2	31.9	27.5	24.6	27.5	24.6	20.3	18.8	21.7	13.0	8.7	0.0	14.5
	採用しなかった	951	37.9	25.7	24.6	21.5	13.7	12.8	9.5	8.0	7.6	6.0	4.7	3.3	0.8	36.9

※全体の降順で並び替え

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q15 あなたは、アスリートが、一般の社会人に比べて優れていると考える点は何だと思いますか。(MA)
(n=1020)

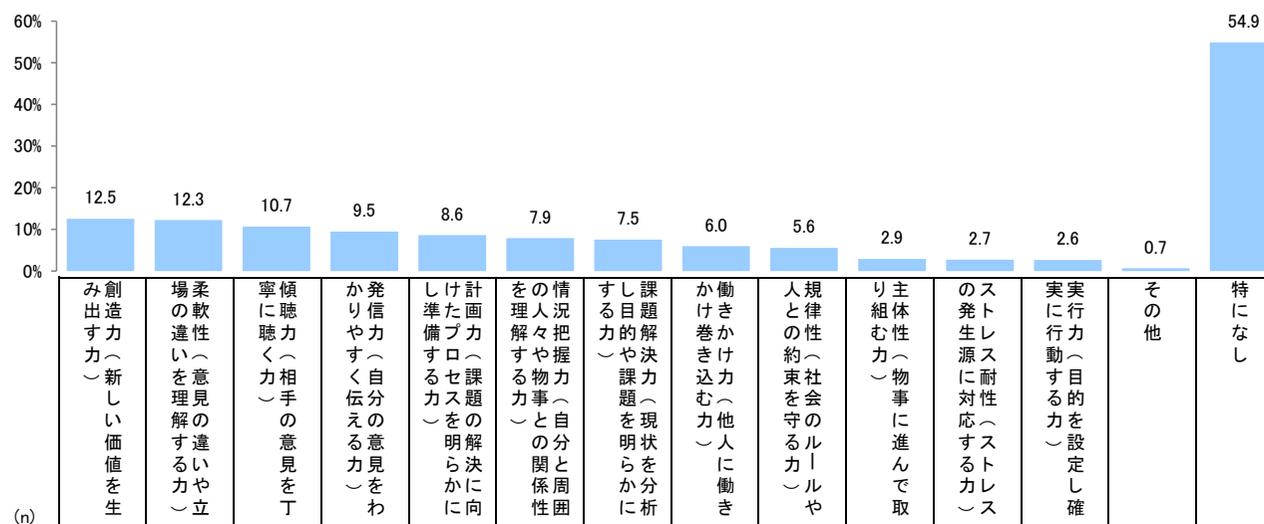
		(n)	確 実 に 行 動 す る 力 を 設 定 し	取 り 組 む 力 を 進 ん で	カ ス ト レ ス 生 源 耐 性 に 対 応 す る	カ ン ト の 約 束 を 守 る	規 律 性 の 社 会 の ル ー ル	か し 目 的 的 に 課 題 を 分 析 し る	課 題 を 解 決 す る 力 を 分 析 し る	働 き か け か き 込 む 力 を 働 か せ る	向 け た 課 題 を 解 決 す る 力 を 向 け た 課 題 を 解 決 す る	力 を 信 任 す る 力 を 信 任 す る	情 況 を 理 解 す る 力 を 情 況 を 理 解 す る	力 を 柔 軟 に し る 力 を 柔 軟 に し る	生 産 力 を 創 造 す る 力 を 生 産 力 を 創 造 す る	傾 聴 に 力 を 傾 聴 に 力 を	そ の 他	特 に な し
全 体		1020	39.1	27.5	25.1	21.9	14.4	13.8	10.5	8.8	8.3	7.1	5.3	3.6	0.8	35.4		
業種	農林・水産・鉱業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0		
	建設・不動産	114	31.6	23.7	15.8	23.7	12.3	10.5	10.5	6.1	8.8	7.0	5.3	4.4	0.9	45.6		
	食品	18	61.1	38.9	44.4	33.3	38.9	22.2	27.8	16.7	11.1	16.7	5.6	5.6	0.0	22.2		
	繊維・衣料	15	46.7	40.0	20.0	40.0	0.0	20.0	13.3	6.7	13.3	6.7	6.7	6.7	0.0	26.7		
	パルプ・紙・木製品	5	60.0	0.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0		
	化学・医薬品	23	34.8	39.1	34.8	21.7	26.1	13.0	8.7	13.0	4.3	4.3	8.7	0.0	0.0	21.7		
	石油・ゴム・皮革	8	87.5	37.5	62.5	37.5	25.0	50.0	12.5	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0		
	窯業・土石製品	5	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0		
	鉄・非鉄・金属製品	7	42.9	42.9	28.6	28.6	42.9	14.3	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	14.3		
	一般機械・精密機械	17	35.3	35.3	11.8	35.3	11.8	17.6	17.6	11.8	11.8	11.8	11.8	5.9	0.0	29.4		
	電子・電気機器	33	51.5	45.5	21.2	18.2	15.2	18.2	9.1	9.1	12.1	3.0	3.0	9.1	0.0	21.2		
	輸送用機器	26	23.1	19.2	11.5	19.2	3.8	7.7	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	46.2		
	その他製造業	72	40.3	29.2	30.6	20.8	13.9	15.3	9.7	6.9	9.7	11.1	6.9	5.6	1.4	31.9		
	総合商社	18	50.0	33.3	27.8	16.7	22.2	27.8	5.6	5.6	5.6	16.7	5.6	11.1	0.0	22.2		
	卸売業(総合商社を除く)・小売業	74	45.9	32.4	20.3	25.7	16.2	17.6	8.1	14.9	17.6	16.2	5.4	4.1	1.4	31.1		
	金融・証券・保険業	54	44.4	25.9	33.3	31.5	14.8	11.1	18.5	18.5	7.4	11.1	9.3	9.3	0.0	31.5		
	公共的サービス業(運輸・通信、電)	48	45.8	31.3	33.3	20.8	10.4	16.7	14.6	14.6	10.4	4.2	12.5	2.1	2.1	31.3		
	個人向けサービス業(外食、ホテル)	102	29.4	16.7	28.4	17.6	17.6	8.8	10.8	5.9	4.9	3.9	4.9	2.0	1.0	40.2		
	事業所向けサービス業(情報・広告)	61	45.9	29.5	26.2	24.6	14.8	16.4	11.5	6.6	8.2	6.6	0.0	1.6	0.0	29.5		
	税理士、公認会計士、弁護士など	21	38.1	14.3	47.6	14.3	9.5	14.3	9.5	0.0	4.8	4.8	0.0	0.0	0.0	23.8		
官公庁・公的団体、教育機関	92	44.6	30.4	33.7	21.7	9.8	15.2	5.4	9.8	4.3	5.4	5.4	1.1	0.0	30.4			
その他の産業・業種	205	33.2	24.9	17.6	17.6	13.7	11.7	10.7	8.3	7.8	4.9	3.4	3.4	1.5	45.4			

※全体の降順で並び替え ※各業種上位3項目に網掛け。ただしn<10は除く。

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q16 あなたは、アスリートが、一般の社会人比べて劣っていると考える点は何だと思いますか。(MA)
(n=1020)

全体では、「特になし」(54.9%)が圧倒的に高くなっている。選択された項目の中では、「創造力」(12.5%)、「柔軟性」(12.3%)、「傾聴力」(10.7%)が上位となっている。所属部署別に見ると、【経営層】では「特になし」(61.8%)が最も高く、全体を上回っている。また、ほとんどの項目で【経営企画】が他の部署を上回っている。アスリート採用経験別に見ると、「柔軟性」は【採用した】と【採用しなかった】で10ポイントの差があり、最大のポイント差となった。



		(n)	み創造力(新しい価値を生)	場の柔軟性(意見を立)	寧傾聴力(相手の意見を丁)	か発信力(自分の意見をわ)	し計画力(課題の解決に向)	をの理解や物事との関係性	すし課題(現状を分析)	か働か(他人に働き)	人規性(社会のルールや)	り主性(物事に進んで取)	のストレス(対応する力)	実行力(目的を設定し確)	その他	特になし
全体		1020	12.5	12.3	10.7	9.5	8.6	7.9	7.5	6.0	5.6	2.9	2.7	2.6	0.7	54.9
部署	経営層	340	8.8	12.6	9.1	7.4	5.3	6.2	6.2	4.1	5.3	1.8	3.2	1.8	1.2	61.8
	経営企画	340	16.5	11.5	11.5	10.9	12.4	8.8	8.2	7.6	6.5	3.8	2.6	3.2	0.3	52.4
	人事(採用及び教育研修)	340	12.4	12.6	11.5	10.3	8.2	8.8	8.2	6.2	5.0	3.2	2.4	2.9	0.6	50.6
アスリート採用経験(過去3年)	採用した	69	11.6	2.9	7.2	13.0	10.1	7.2	8.7	5.8	4.3	2.9	4.3	5.8	0.0	56.5
	採用しなかった	951	12.6	12.9	10.9	9.3	8.5	8.0	7.5	6.0	5.7	2.9	2.6	2.4	0.7	54.8

※全体の降順で並び替え

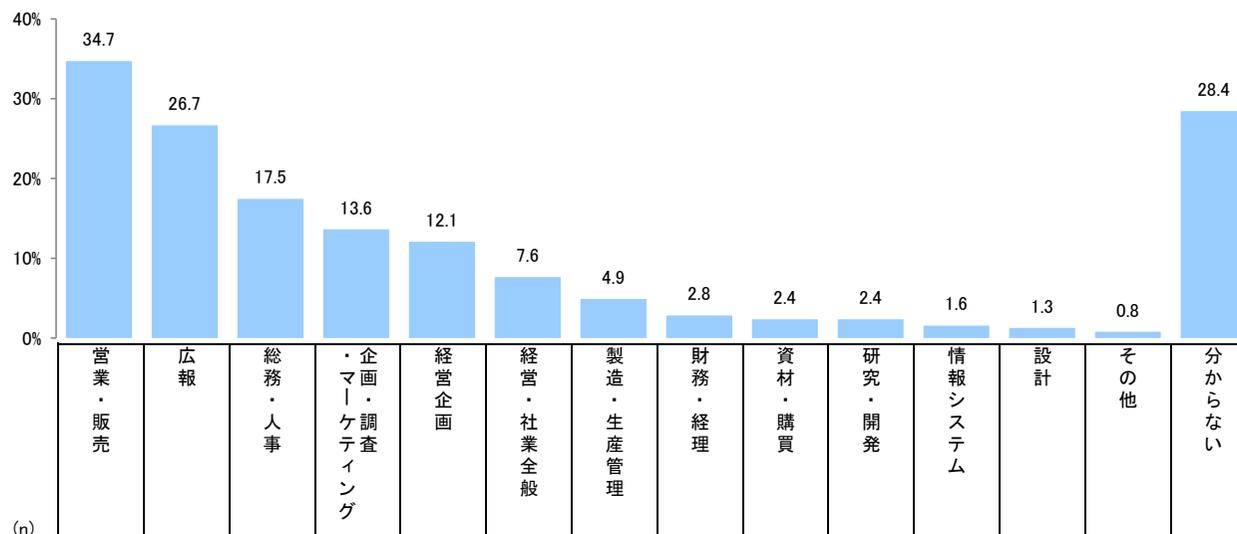
個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q17 あなたは、アスリートが会社勤務をする際に、どういった部門だと、よりスキルを発揮できると思いますか。(MA)
(n=1020)

全体では、「営業・販売」(34.7%)が最も高い。以下「広報」(26.7%)、「総務・人事」(17.5%)、「企画・調査・マーケティング」(13.6%)と続く。また、「分からない」が3割弱となっている。

部署別にみると、「分からない」は【経営層】において37.6%となっており、【人事(採用及び教育研修)】よりも16.7ポイント高くなっている。

アスリート採用経験別にみると、【採用した】では「総務・人事」(40.6%)が最も高く、唯一4割を超えている。



		(n)	営業・販売	広報	総務・人事	企画・調査・マーケティング	経営企画	経営・社業全般	製造・生産管理	財務・経理	資材・購買	研究・開発	情報システム	設計	その他	分からない
全体		1020	34.7	26.7	17.5	13.6	12.1	7.6	4.9	2.8	2.4	2.4	1.6	1.3	0.8	28.4
部署	経営層	340	29.7	21.5	7.6	9.1	7.1	10.3	3.5	1.5	0.9	1.8	0.9	0.6	0.9	37.6
	経営企画	340	36.5	28.8	18.2	14.7	15.0	4.4	6.2	3.2	2.9	2.1	2.1	1.2	0.6	26.8
	人事(採用及び教育研修)	340	37.9	29.7	26.5	17.1	14.1	8.2	5.0	3.8	3.2	3.2	1.8	2.1	0.9	20.9
アスリート採用経験(過去3年)	採用した	69	34.8	30.4	40.6	24.6	15.9	13.0	11.6	11.6	5.8	5.8	5.8	4.3	0.0	24.6
	採用しなかった	951	34.7	26.4	15.8	12.8	11.8	7.3	4.4	2.2	2.1	2.1	1.3	1.1	0.8	28.7

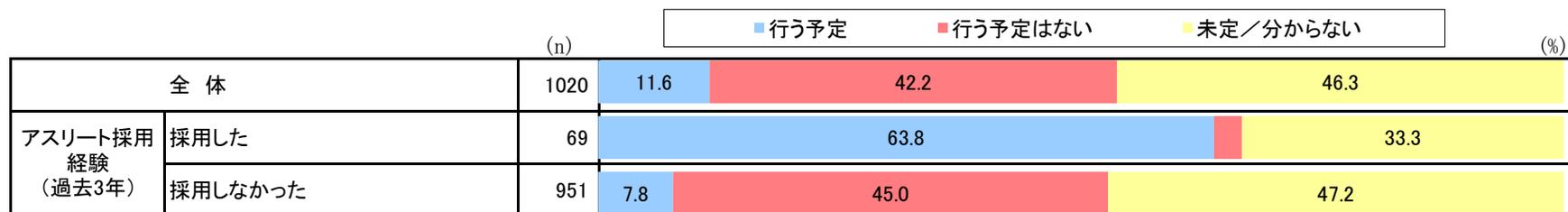
※全体の降順で並び替え

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q18 あなたの勤務先では、今後アスリート採用を行う予定はありますか。(SA)

(n=1020)

全体では、「未定／分からない」(46.3%)と「行う予定はない」(42.2%)がそれぞれ4割台となっている。
アスリート採用経験別にみると、【採用した】では「行う予定」(63.8%)が高く、全体を52.2ポイント上回っている。



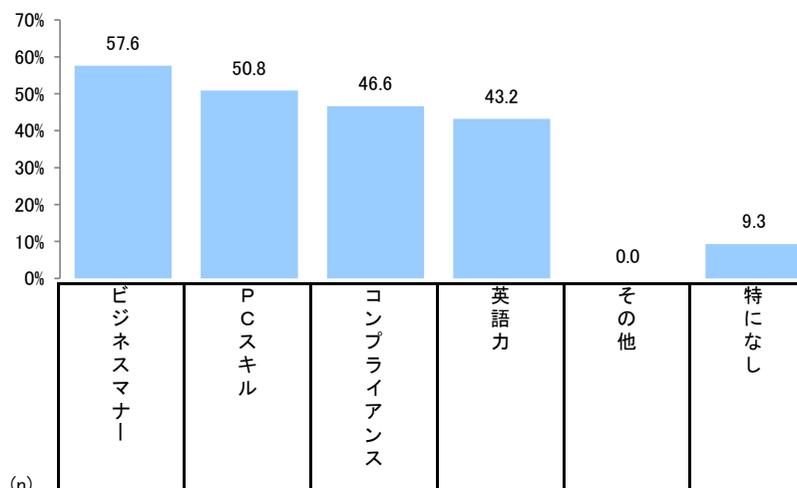
※3%未満は非表示

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q19 入社までに身に付けておいてほしいスキルはありますか。(MA)

(n=118)

全体では、「ビジネスマナー」(57.6%)が最も高く、次いで「PCスキル」(50.8%)となっている。また、「特になし」は9.3%となっている。
 部署別にみると、【経営層】は「PCスキル」(52.2%)と「英語力」(47.8%)が高い。【経営企画】は「コンプライアンス」(57.5%)と「ビジネスマナー」(55.0%)が高い【人事(採用及び教育研修)】は「ビジネスマナー」(67.3%)と「PCスキル」(58.2%)が高い。
 アスリート採用経験別にみると、【採用した】【採用しなかった】ともに「ビジネスマナー」が最も高くなっている。「コンプライアンス」で最もポイントの差が生じ、【採用した】が【採用しなかった】を9.1ポイント上回っている。



(今後、アスリート採用ありベース)

		(n)	ビジネスマナー	PCスキル	コンプライアンス	英語力	その他	特になし
全体		118	57.6	50.8	46.6	43.2	0.0	9.3
部署	経営層	23	39.1	52.2	21.7	47.8	0.0	13.0
	経営企画	40	55.0	40.0	57.5	45.0	0.0	15.0
	人事(採用及び教育研修)	55	67.3	58.2	49.1	40.0	0.0	3.6
アスリート採用経験(過去3年)	採用した	44	56.8	47.7	52.3	38.6	0.0	13.6
	採用しなかった	74	58.1	52.7	43.2	45.9	0.0	6.8

※全体の降順で並び替え

個別調査結果(ビジネスパーソン)

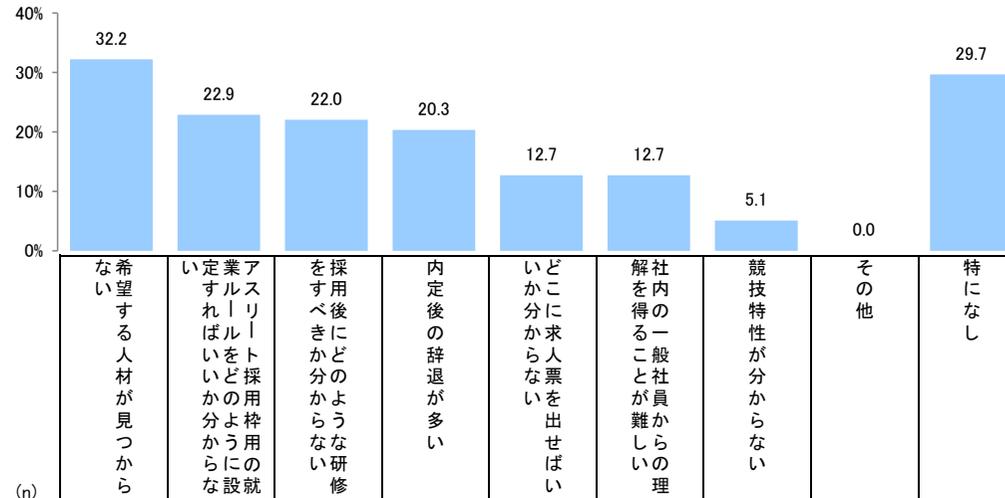
Q20 採用を進めるに当たって困っていることはありますか。(MA)

(n=118)

全体では、「希望する人材が見つからない」(32.2%)が最も高くなっている。なお「特になし」も3割弱となっている。

部署別にみると、【経営層】では「希望する人材が見つからない」(39.1%)と「アスリート採用採用の就業ルールをどのように設定すればいいかわからない」(30.4%)が上位となっている。【経営企画】では「特になし」(47.5%)が唯一4割台となっている。【人事(採用及び教育研修)】では「希望する人材が見つからない」(36.4%)と「アスリート採用採用の就業ルールをどのように設定すればいいかわからない」(34.5%)が高い。

アスリート採用経験別にみると、【採用した】と【採用しなかった】の間のポイント差は、「採用後にどのような研修をすべきかわからない」「社内的一般社員からの理解を得ることが難しい」で特に大きくなり、ともに【採用しなかった】が【採用した】を9ポイント以上上回っている。



(今後、アスリート採用ありベース)

		(n)	希望する人材が見つからない	アスリート採用の就業ルールをどのように設定すればいいかわからない	採用後にどのような研修をすべきかわからない	内定後の辞退が多い	どこから求人票を出せばいいかわからない	社内一般社員からの理解を得ることが難しい	競技特性がわからない	その他	特になし
全体		118	32.2	22.9	22.0	20.3	12.7	12.7	5.1	0.0	29.7
部署	経営層	23	39.1	30.4	21.7	17.4	17.4	17.4	4.3	0.0	30.4
	経営企画	40	22.5	2.5	15.0	20.0	10.0	10.0	2.5	0.0	47.5
	人事(採用及び教育研修)	55	36.4	34.5	27.3	21.8	12.7	12.7	7.3	0.0	16.4
アスリート採用経験(過去3年)	採用した	44	29.5	20.5	15.9	25.0	9.1	6.8	4.5	0.0	40.9
	採用しなかった	74	33.8	24.3	25.7	17.6	14.9	16.2	5.4	0.0	23.0

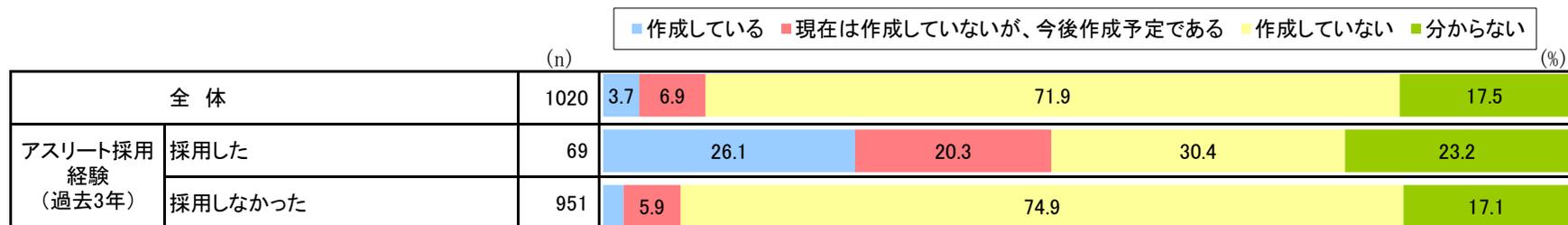
※全体の降順で並び替え

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q21 あなたの勤務先では所属アスリートのキャリア支援に関する方針を作成していますか。(SA)

(n=1020)

全体では、「作成していない」(71.9%)が圧倒的に高くなっている。
アスリート採用経験(過去3年)別にみると、【採用した】では「作成している」(26.1%)、「現在は作成していないが、今後作成予定である」が全体に比べて大幅に高くなっている。



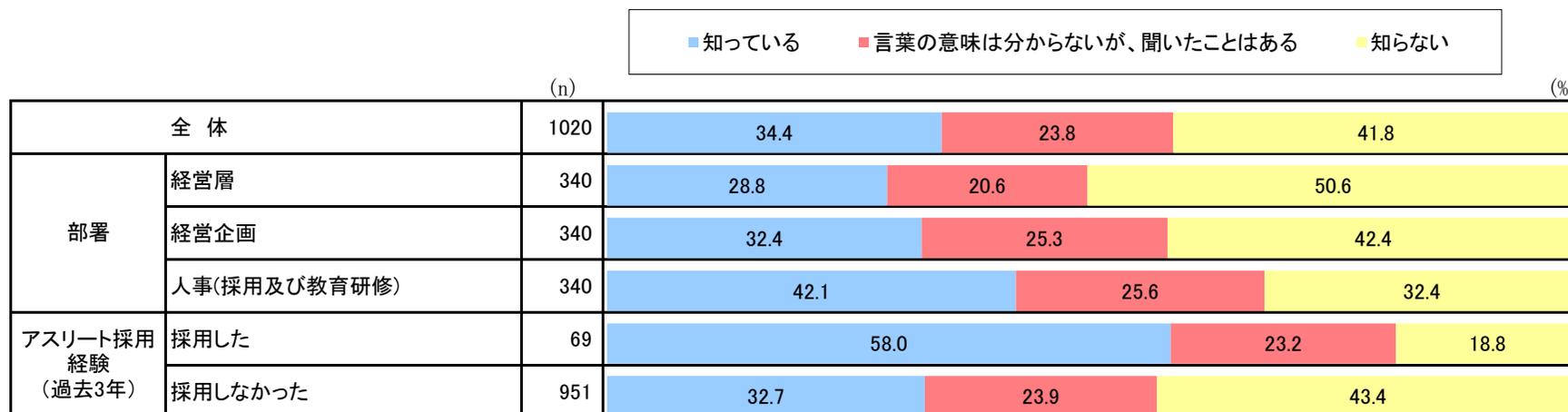
※3%未満は非表示

個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q22 あなたは「スポーツにおけるセカンドキャリア」をご存知ですか。(SA)

(n=1020)

全体では、「知っている」が34.4%、「知らない」が41.8%となっている。
 部署別にみると、「知らない」は【人事(採用及び教育研修)】で最も低くなっている。
 アスリート採用経験別にみると、【採用した】では「知っている」が6割弱と高くなる。



個別調査結果(ビジネスパーソン)

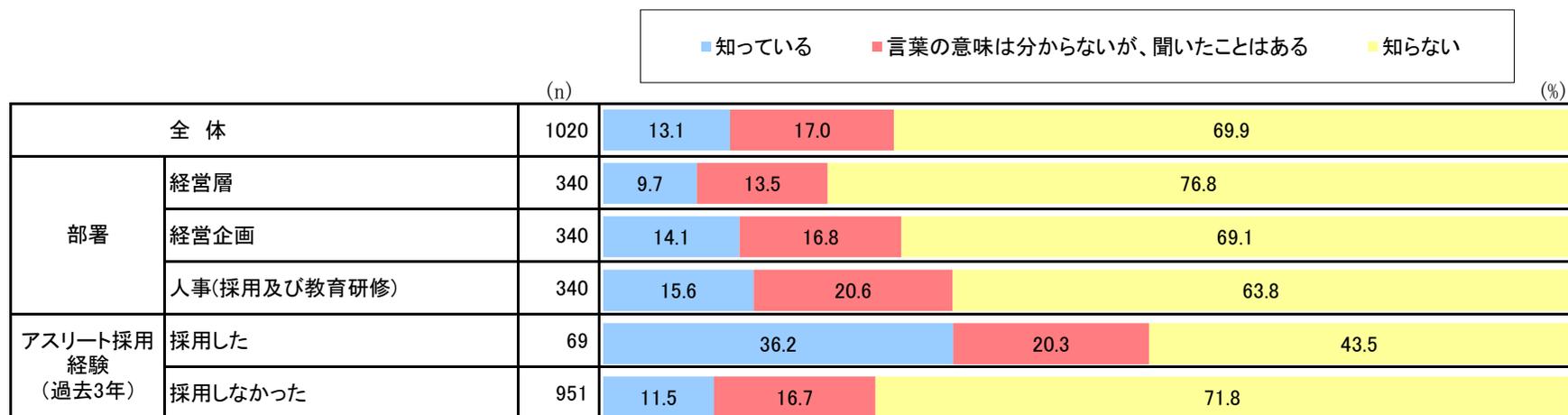
Q23 あなたは「スポーツにおけるデュアルキャリア」をご存知ですか。(SA)

(n=1020)

全体では、「知らない」(69.9%)が圧倒的に高くなっており、「知っている」は13.1%に留まる。

部署別にみると、「知らない」は【人事(採用及び教育研修)】で最も低くなっている。

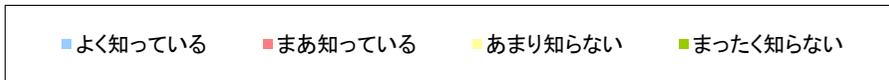
アスリート採用経験別にみると、【採用した】では「知っている」(36.2%)となっており、全体を23.1ポイント上回っている。



個別調査結果(ビジネスパーソン)

Q24 トップアスリートになるタイミングや、トップアスリートである期間に、競技によって差があると言われています。あなたはこのことをご存知ですか。(SA)
(n=1020)

全体では、「よく知っている」(13.1%)と「まあ知っている」(36.4%)をあわせた「小計:知っている」が49.5%となっている。
部署別にみると、「小計:知っている」は【人事(採用及び教育研修)】で最も高く、57.1%となっている。
アスリート採用経験別にみると、【採用した】では「小計:知っている」(79.7%)が8割弱と高くなっている。



		(n)	(%)			
全体		1020	13.1	36.4	23.5	27.0
部署	経営層	340	11.2	29.7	24.4	34.7
	経営企画	340	12.9	37.6	25.9	23.5
	人事(採用及び教育研修)	340	15.3	41.8	20.3	22.6
アスリート採用経験(過去3年)	採用した	69	34.8	44.9	13.0	7.2
	採用しなかった	951	11.6	35.8	24.3	28.4

小計:知っている	小計:知らない
49.5	50.5
40.9	59.1
50.6	49.4
57.1	42.9
79.7	20.3
47.3	52.7

個別調査結果

定性調査

個別調査結果(定性調査)

		[A]20代、男性、パラ卓球	[B]20代、女性、パラ水泳	[C]30代、男性、陸上	[D]20代、女性、陸上	[E]20代、女性、水泳
デュアルキャリアについて		2019年に参加した研修で深く知った。それ以前にも聞くタイミングがあった。	大学3年生の秋(2015年)に東京大学で開催されたセミナーに参加して知った。	このインタビューがきっかけとなり知った。	人材関連企業への就職をきっかけに知った。 アスリート側と会社側で、練習時間の確保について折り合いがつけば、より推進できると思う。	このインタビューがきっかけとなり知った。
仮説①	所属大学、団体、企業から受けた支援	・大学のOBから 学生時代、パラアスリートが恵まれていないことを知ったOBが、スポンサーを紹介してくれたり、遠征費を募ってくれたりした。	・企業から 会社に水泳部がないこともあり、自分のやりたい環境で練習させてもらっている点が助かっている。学生時代と同じ環境で練習ができ、ありがたい。	・企業から 競技レベルによる金額の違いはあれど、金銭的に支援をもらった。また研修も4カ月実施してくれた。	・企業から 内定～入社までの間、新入社員に対して"新入社員の心得"が記載された本の提供があった。それだけだったので心もとなかった。	
仮説①	所属大学、団体、企業に求める支援	・所属大学、団体に対して 学生アスリートに対して、競技の続け方の選択肢を提示してほしい。自分自身も「フルタイムで仕事をしながら、夜間などに練習を行う」というスタイルが当たり前だと思っていた。今の企業の監督にたまたま声をかけてもらって初めて、新しい選択肢の存在に気付くことができた。 また、なぜ競技をすることが仕事になるのかを教わる機会もあるべきだと考える。	・企業に対して 金銭的な面も含め、充分サポートしてもらっている。一般社員の方からも声援をいただき、パワーになっている。	・大学の監督やOBに対して 大学生の時から引退後のことを見据えて会社選びをするべきだが、学生の時は競技生活でどのようにステップアップしていくかが頭を占めているので、監督やOBからアドバイスがあるのであればいいのではないかな。	・大学のOBに対して 大学1年生の時からOBの話(成功例も失敗例も)を聞く機会があれば嬉しかった。	・競技団体に対して 将来のキャリアを考えるきっかけを提供してほしい。大学毎となってしまうと支援状況がバラバラになってしまう。 世界で勝てない、国内においてはマイナー競技、という現状を打破したいのならば、大学卒業後も競技を続けることができる環境づくりを行うべきだ。
仮説①	キャリアプラン実現に向けた自分自身の行動 -その際の他者からのサポート、戸惑い	自分としては、競技外の活動として講演会を行うことも重視しているが、競技関係者の中には競技だけに集中すべきという考え方の人もいて、講演会を行うことをためらう気持ちも持っていた。研修(NTCで実施)に参加して「デュアルキャリア」という考え方を知り、堂々と講演会を行うことができるようになった。	学生時代は水泳だけをやっていればいいと思っていたが、水泳の先輩を見ていて、社会人の知識が何も無いのは恥ずかしいと思った。だから今は出社をする必要はないと言われていたが、自分の意志で出社している。	自分自身はそれほど苦ではなかったが、年下の社員が指導役になることがある。年下であっても自分が失敗したときは謝れるような素直な謙虚さを持つことが大事だと思う。		進学先の大学を考える際、競技を極めることに注力するのか引退後のことも考えた選択をするべきか葛藤はあったが、高校の監督から「自分の可能性を広げた方がいい」と背中を押してもらった。

個別調査結果(定性調査)

		[A]20代、男性、パラ卓球	[B]20代、女性、パラ水泳	[C]30代、男性、陸上	[D]20代、女性、陸上	[E]20代、女性、水泳
仮説①	自身のキャリアをどのように考えるか -考えたきっかけ(タイミング、他者の関与)	<p>大学2年生の時に世界選手権に出場し、日本代表として東京パラリンピックを目指したいと思った。ちょうどその頃に今のチームの監督に声をかけてもらった。</p> <p>大学4年生の時にリオパラリンピックに出場して、改めて卓球が魅力的なスポーツであると感じ、引退後も関わりたいと思った。</p>	<p>大学生の時には漠然とパラリンピックに出たいと思っていたが、社会人でも続けているとは思っていなかった。大学3年生の春に日本記録を出したことがきっかけとなり、競技者として追及し、東京パラリンピック出場も目指すようになった。</p>	<p>幼いころから実業団まで陸上を続けることを夢見ていた。</p> <p>ただし今思い返すと、自分が思い描いていたものはアスリートとしての未来で終わっていた。現役中は明確な目標があったが、今は子供(1歳)を育てられればいいかなという考えるくらいで、そこまでの目標がない。これから先は探している最中。</p>	<p>自分の可能性を考えた。(スポーツだけでお金を稼ぐレベルではない、1番でない仕事にはいけないと思った)</p> <p>学生時代は授業があったから辛うじてスポーツ以外の知識も蓄えることができたが、実業団でスポーツをするとなると、スポーツだけの世界になってしまう。引退後のことも考えると望ましくないと考えた。</p>	<p>高校までは競技のことしか頭になかったが、大学進学の際に、自身のキャリアについて考えた。仮に競技のことだけを考えていたら違う大学に進学していたと思う。</p> <p>頭の片隅には、マイナー競技であり、それだけでは食べていけないという意識があった。</p>
仮説①	時計の針を戻せるとしたら、自身のデュアルキャリア実現のためにどういったことをしておけばよかったか/どういったことをしてほしかったか	<p>競技団体もキャリアについて考えるレベルに達していなく競技スキル向上を考えるのに精一杯だった。またキャリアについて手本にすべき先輩もいなくて、どのような道があるのか分からず苦労した。だから自分がバイオニアとなって、後輩たちに道を示してあげたい。</p>		<p>実業団で現役で競技を行っていた時は「陸上をする=仕事をする」という考え方だった。怪我をしているとチームの合宿に参加せず会社に残るのだが、会社に残ってもそれほど仕事もできず、休んでいるような感覚になり辛かった。上司は気を遣ってくれるのだが、辛さを感じ怪我を押しして練習をしたらまた痛めてしまうという繰り返しだった。</p>	<p>大学1年生に戻ったのならば、選手としてのゴールをどこに置きたいかを明確にすべきだった。</p> <p>1年生の時から社会人(OB・OG)の声を聞けたらよかった。(3年生からだった)そうすれば早い段階から、大学卒業した後のことを考えていたのではないだろうか。ぼんやり考えるだけでも違うと思う。どのようにデュアルキャリアを実現できるかもっと計画的に考えることができたのではなかろうか。</p>	<p>スポーツに関連する学部だったため、勉強までスポーツに特化していた。大学入学前に、何を学びたいのかを考えておけばよかった。ただしそのことを考えるきっかけがなかったことも事実。</p> <p>東京五輪を目指して卒業後も競技を続ければよかったのかなと思うこともある。ただし、大学卒業してから5年間あいてしまうことが気になった。もし3年くらいであれば、続けていたかもしれない。</p>
仮説①	デュアルキャリア推進に向けて障壁と感ずるもの		<p>今は東京大会の存在が追い風になって、競技経験を活かした就職や進学が可能になっている。そして就職や進学後も恵まれた環境で競技を行うことができている。しかし東京大会後もそのような環境で競技を続けることができるとは思えない。今の年下の選手は、その点を理解しておらず正確に現実を見ることができていない。そのことをアドバイスしている先輩も少ない。</p>	<p>従業員も多く、陸上部以外にも実業団チームがあったり、長年契約社員として働き30歳過ぎで正社員になった人もいたり、多様性がある。(多様性がなくルートが確立しているような企業の場合、現役を引退したアスリートが疎外感を持つのではない)</p> <p>また、道具購入や治療にかかる費用は会社が出してくれるが、競技レベルによって4段階に分かれていた。怪我をしていると治療費がかかってしまい、実費で何十万も支払っていた。</p>	<p>・企業に対して 練習時間の確保について、企業側の理解が進むことが望まれる。</p> <p>・アスリートに対して 競技以外での自身の価値を把握し、社会人になっても競技を続けることで他者にどのようなメリットが生じるかを考えることが大事。</p> <p>また、高校や大学への進学は推薦だったというアスリートも多いだろう。そうすると受け身になっているアスリートが多いと思う。アスリートから発信して企業に理解を求める姿勢も大切だ。</p>	<p>マイナースポーツということ、世界で勝てないということも影響してか、受け皿となってくれる企業が少ない。</p> <p>ナショナルチームの先輩に、仕事をしつつ競技を続けている先輩もいたが、とても大変そうで、職場に頭を下げて海外遠征に行く姿を見ると、卒業後も競技を続けるモチベーションがあらなかった。</p>

個別調査結果(定性調査)

		[A]20代、男性、パラ卓球	[B]20代、女性、パラ水泳	[C]30代、男性、陸上	[D]20代、女性、陸上	[E]20代、女性、水泳
仮説②	ビジネスパーソンになるにあたって、自分自身にどういったスキルが不足していると考えていたか-なぜそのように考えたのか				競技に集中すべく、様々なことを排除していた。テレビもほとんど見ていなかった。アルバイト経験もなかった。その結果世の中のことをまったく把握できていなかった。不安だったが、その不安を払拭しようにも、何をすべきか、何が分からないのかすら分からない状態だった。	そのようなことは考えたことはなかった。むしろ現役中は忙しかったので、その分残りの学生生活をしようと思った。
仮説②	大学、競技団体以外からの支援状況(家族、地域、職場など)	河合さんの紹介で、NTCで実施された「デュアルキャリア」に関する研修に参加した。	・河合さんからデュアルキャリアの講演会 ・一般社員から職場の人と話すことはリフレッシュになるし、応援してもらえることは励みになる。だから練習後であっても会社に向かう。同僚には、仕事と水泳を両立していることを認めてほしいし、自分自身もただ所属しているだけではなく、会社の一員であるということを感じたい。	・一般社員から「治療に行きます」と言えば年休を使って休むことができた。部ができて間もないころは、周りの一般従業員から"何だ"、"ランニングしているだけでお金をもらって"という方もいたようだが、今は理解してもらえている。 おそらく引退した先輩方が職場に増えてきたり、ランニング教室を社内一般の社員向けに開催したりして、理解が浸透したことが大きいのではないかと。		
仮説②	ジュニア期からのデュアルキャリア教育には何が必要だと思うか	なぜ企業はスポーツにスポンサードするのか、テレビは無料で見ることができるのか等、社会が大きな枠組みでどう回っているかを伝えることが大切なのではないか。それを知ることによって、チームや個人としてなができるかに繋がる。	引退後にどのような人生を送りたいのか(競技者として?指導者として?異業種の仕事で?)を考えさせることが必要だと思う。そうすることで今の考え方や行動が変わる。	学生時代に、現役引退後何をしたいかを考えることが必要。	OBが中学校や高校の部活動の指導をしつつ、交流をして、キャリアについての考え方を伝えていくのではないかと。教師の働き方改革にも好影響を与える可能性がある。	漠然とスポーツをするのはもったいないので、仮にその時に行動に移せなくとも、ジュニア選手に対して伝えることは大事だと思う。ただし夢中で競技を行っている世代なので響かないかもしれない。だから複数のタイミングで訴えかけた方が良いのではないかと。ゴールは引退後のキャリアについてなんとなくイメージしてもらおうくらいが良い。 顧問の先生や、社会人の先輩(競技は問わない)から話を聞く方が響くだろう。 自分自身としては、生まれ変わったら、バレーやテニス等のメジャーな競技にするか、スポーツの道には進まず、引退がないバイオリニスト等を目指すかもしれない。もしかしたら同じ競技を選ぶかもしれないが、早い段階できっかけを提供することは大切だ。

個別調査結果(定性調査)

		[A]20代、男性、パラ卓球	[B]20代、女性、パラ水泳	[C]30代、男性、陸上	[D]20代、女性、陸上	[E]20代、女性、水泳
仮説③	アスリート（自分自身含む）の強み	①パラアスリートが持つ発信力 今後企業がダイバーシティなどを推進していくと思うが、その際に企業の担当者（健常者）が説明してもあまり説得力はないと思う。パラアスリートが説明を行うことで説得力が出るのではないか。パラアスリートが持つ発信力は強みだ。 ②チームワーク ③やりぬく力	①集中力 入り込んだら何時間でも集中できる。	①ストレス耐性 ②規律性（ルールを守る）は優れているのではないか。	①実行力 アスリートは目標に向かって何をすべきかを意識している ②発信力 SNSで自分の目標を明言しているアスリートが多い。自分の目標や結果を発信できることは強み。 ③規律性 部活動のルールを守ってきたので、ルールには敏感。	①コミュニケーション力 ②ストレス耐性 ③前向き 挫折経験が多いはずだから、すぐに折れることがない。 ④アグレッシブさ 見返してやろうという負けず嫌いな性格の人が多いいのではないか。
仮説③	アスリート（自分自身含む）の弱み	「競技を行うこと」で何を発信しようとしているかが見えない選手が多い。もっと責任感や使命感を持ち、自分や競技の良さを知ってもらおうとすることが大切だ。	気持ちに左右される。入社しても気持ちのならないと仕事をする気にならない。	①創造力 ずっと同じことしかしていないため、色々な経験をしておらず、視野が狭い。学生時代はアルバイトの経験もないし、同じ仲間と授業を受けていた。	①柔軟性 例えば練習方法やルーチン等を変えることを恐れるアスリートもいる。自分が今まで取り組んできたことだけが正となり、他を受け入れることを拒むアスリートもいる。 ②ストレス耐性 トップであればあるほどチャホヤされてきて順調に過ごしてきた。社会に出ると順調に進まないことの方が多くなるため、そこでギャップを感じるのではないか。ただしそうした挫折を乗り越える力はあると思う。 トップアスリートは関東に集まるが、田舎出身な選手も多い。練習拠点が都会の中心部ではないことが多く、社会人になって初めて満員電車や都会を経験する。そうするとそのことでも精神的に疲れる。	①計画力 考えるより動くタイプが多いのではないか。 ②視野の狭さ あまりモノを知らないのではないか。時事関連、特に政治・経済は疎い。
仮説③	採用ルートとそのルートを選択した理由	監督に声をかけてもらった。（詳細は「今の会社に就職をした理由」に記載）	河合さん経由でアスナビの交流会の存在を知り参加した。そこでいくつかの企業とお話をしたが、その中に今の企業がいた。	ほかの会社からも誘いはあったが、自身の信念に基づいて決めた。声がかかっていたわけではないが、大学3年生の時に夏合宿に参加し、最終的に判断した。	一般的な学生と同じような就職活動を行った。アスリートの就職支援に特化した企業のサポートは受けなかった。 企業から声がかかっていたかもしれないが、そういった話は監督から聞かなかった。	一般的な学生と同じようなサービスを利用した。アスリートの就職支援に特化した企業のサービスはほとんど利用していない。

個別調査結果(定性調査)

		[A]20代、男性、パラ卓球	[B]20代、女性、パラ水泳	[C]30代、男性、陸上	[D]20代、女性、陸上	[E]20代、女性、水泳
仮説③	研修の内容および感想、戸惑い	1週間だけ参加し、会社の規則を学んだ。一般の新入社員は、2週目以降も研修があるが、アスリート枠は試合参加等の関係もあり受けない。 仮に現役引退後、会社に残る場合は、2週目以降の研修を受講することになる。		引退後3、4カ月後は事務作業を行った。現役期間中に行っていたことと似た作業を行っていた。その後現場での研修となるが、現場での研修は実際にどういった作業を行うかをイメージしやすく一番身になった。 なお一般の新入社員とは異なるタイミングでの研修だった。		
ニーズ	困っていること(欲しい情報)	キャリア的な面で目標とすべき人が自身の身近にはあまりおらず、他競技を含め様々な経歴の選手と接点を持つことに意義を感じている。 また、そういう場での繋がりがきっかけとなり、引退後に一緒になかを行くことができたらとも思っている。			大学1年生の時に、社会(業種、BtoBについては特に想像が及ばなかった)を知る機会があれば、勉強と部活動以外のことにも考えが及び、選択肢が広がったのではないかと思う。 今は就職活動のためのインターンシップはあるが、中学生の職業体験のような、ラフな形でのインターンシップがあればいいのではないだろうか。	学生時代に、アスリートならではの力を発揮できる場所がどこかを知ることができたらよかった。 就職後は、会社から資格取得を勧められるが、同期には遅れを取りがちなので、地頭という点からも、もう少し勉強をやっていた方が良かったのかなと思う。
属性	自身の経歴、競技歴	中学校の部活動で競技を始める。高校3年生で世界大会へ出場、大学生時代はリオパラリンピックに出場し、卒業後現在の会社に就職。現在社会人3年目。	競技を始めたきっかけはリハビリだった。中学校3年生でアジア大会に出場し、大学生3年生の時に日本記録を出した。大学2年生で出場したアジア大会でメダルを獲得してから、より真剣に競技に向き合うようになった。	大学卒業後、約4年間は競技と社業のデュアルキャリアを体現。怪我もあり思うような活躍ができず、新入社員に押し出されるような形で引退。その後は社業に専念。	大学4年次は7種競技において日本選手権入賞。現在も競技は継続している。卒業大学のクラブチームに籍を置いているものの、そのクラブでの活動には参加していない。今後は、就職先の企業に陸上部をつくることを試みている。	大学4年生でトップチームの代表となるも、就職を機に引退。実業団チームから声はかかっていたが、拠点が関東ではなくなること、そのチームで自身の実力を伸ばすことはできないと判断し引退を決意。一般企業に就職。

個別調査結果(定性調査)

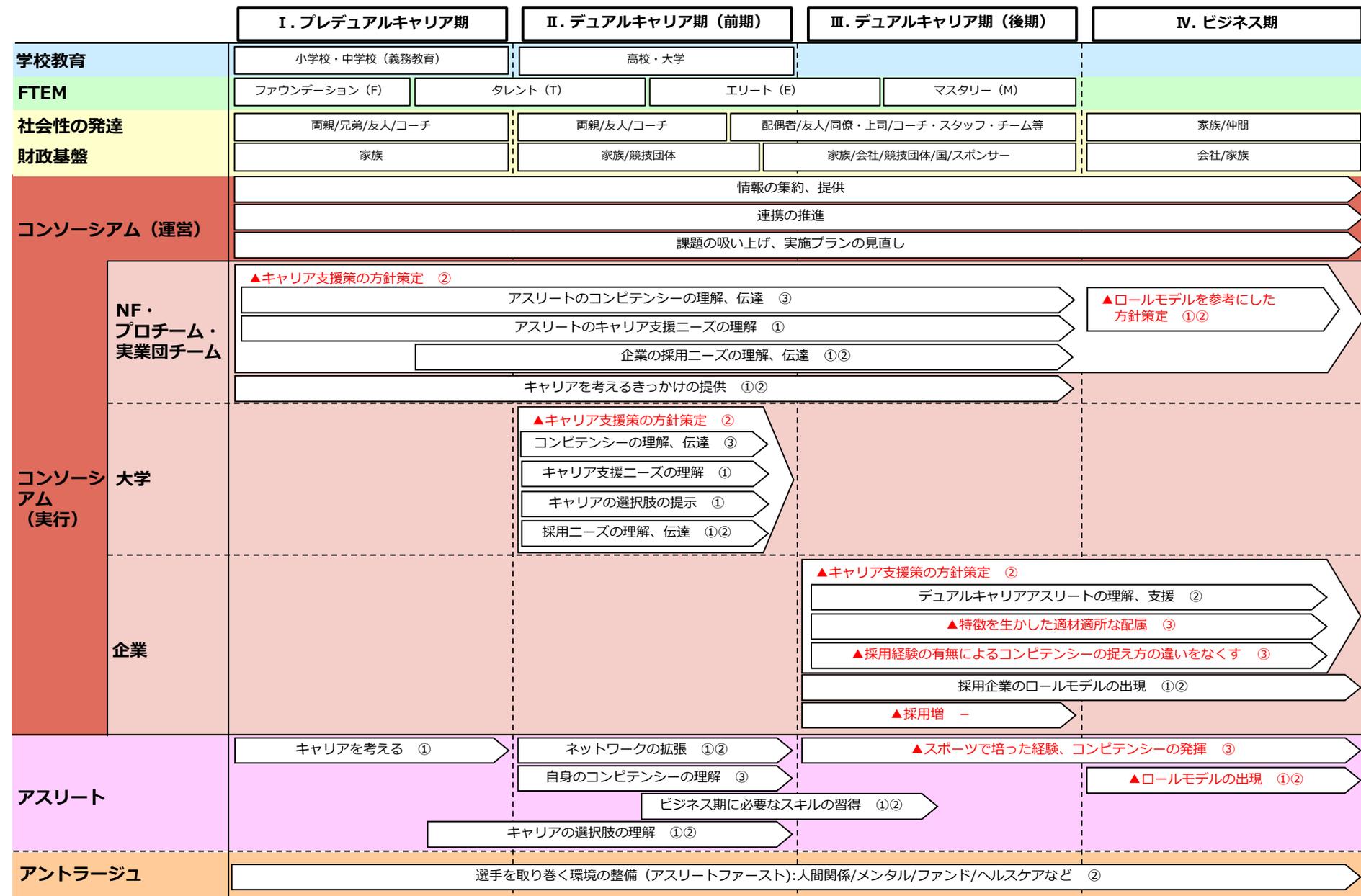
		[A]20代、男性、パラ卓球	[B]20代、女性、パラ水泳	[C]30代、男性、陸上	[D]20代、女性、陸上	[E]20代、女性、水泳
属性	今の会社に就職をした理由	<p>大学2年生の終わり～3年生の頭頃（※世界選手権出場レベルに到達していた）、監督に声をかけてもらった。</p> <p>監督の娘さんがデフリンピックの日本代表としてチームに在籍していたこともあり、パラアスリートへの理解があると考え入部を決めた。ただし他の実業団チームを見ても、健常者の中にパラの選手が混じって練習する例がなかったため不安だったが、最終的には入ってみないと分からないと思った。</p> <p>パラ選手だけのチームだと、チームメイトが日中仕事をしているケースが多く、練習時間が限られてしまう。自分自身も今のチームに声をかけてもらう前は、定時で上がることができる（＝夜間の練習時間を確保できる）公務員になることがベストの選択だと考えていた。</p> <p>ほかのチームからも声をかけてもらったが、トップの健常者アスリートと練習したいという想い（当時日本一位）があり、最終的に現在のチームを選んだ。</p>	<p>アスナビの交流会で面識を持った。スポーツ関連企業と並行して話を進めていた。引退後もスポーツに携わる仕事をしたかったので、本命はそちらの企業だったが叶わず、就職活動をしていなかったこともあり、残された選択肢は一つだけだった。</p>	<p>家から近く、会社で働きつつ陸上を続けることができる環境ならば特にこだわりはなかったが、創部から10年しか経っておらず、これから強くなっていくだろう姿が魅力的に感じた。</p>	<p>当初は大学で競技を引退するつもりだったが、陸上への想いを断つことができず、また家庭の事情も考慮し、仕事をしつつ競技を続けられる会社を探していた。</p> <p>“プライベート“も充実”、"ワークライフバランス"と謳っている会社であれば、仕事をしつつ競技を続けられるのかなと考え、そういった企業を探した。</p> <p>先輩方や周りの社会人の話を聞き大手企業では難しいのではないかと思い、中小企業やベンチャー企業を中心に就職活動を行った。面接で競技を続けたいということを伝えると、どの企業も好意的に受け入れてくれた。</p> <p>会社の事業内容が自分自身がやりたいこととリンクしていた点が最終的な決め手になった。</p>	<p>面接がピークを迎える大学4年生の4月の時期は、競技の合宿や教職の実習もあり多忙だった。そのため当初から1社目に内定をもらった会社に進む予定だった。</p> <p>福利厚生がよかったこと、面接のタイミングなどで会った社員への印象がよかったこと、先輩が在籍していたことも決め手になった。</p>

個別調査結果(定性調査)

		[A]20代、男性、パラ卓球	[B]20代、女性、パラ水泳	[C]30代、男性、陸上	[D]20代、女性、陸上	[E]20代、女性、水泳
属性	仕事内容	<p>雇用形態は、1年目が正社員、2、3年目は契約社員。</p> <p><正社員時代></p> <p>基本的に月曜日の午前中しか出勤していない。チームの全国規模の大会が終わったタイミングなどでは定時まで勤務することもあった。</p> <p>部署にいる時間が短いこともあり、ほかの方のお仕事のサポートがメインだった。</p> <p><契約社員></p> <p>契約社員（1年毎に更新）になってから出社はしていない。正社員時代は用具も含めスポンサーをつけることが認められていなかった（副業規定に抵触する）。東京パラ後に自身をサポートしてくれる会社を見つけるのは難しいと判断し、今のうちから接点を持つておく必要があった。そのためには契約社員に切り替えてもらう必要があった。</p>	<p>人事部で新人研修のサポート等を行っている。最初は週4日出社していたが、今は週2日、15時～17時半に減らしてもらっている。</p>	<p><現役></p> <p>水曜日を除く4日間は9時20分から14時まで、事務所で電話対応やシュレッダーを行っていた。</p> <p>水曜日は終日練習を行っていたが、週2日終日練習をすることもあった。また夏は合宿があるため、ほとんど出社していなかった。仮に怪我をしまい練習に参加できない時は社業を行うことになる。</p> <p><引退後></p> <p>最初は駅で切符や定期券の販売を行っていたが、様々な割引制度がある等、大変だった。またお釣りの計算も苦手で、接客経験もなかったので戸惑うことが多かった。</p> <p>現在は車掌を行っており、景色が変わったり、常に時間を気にしたりすることは、陸上に通じる点もあり、自分に向いているのかなと思う。</p>	<p>週5日フルタイムで勤務している。仮に定時（18時）に退社しても、競技場が閉まっていて使用できないので、欲を言うならば週1日は早めに退社できる日を設けてもらえるといい。</p>	<p>入社するまでは営業だと思っていたが、オフィスワークで、データを扱うような部署への配属だった。データを扱う作業には馴染みがなく戸惑った。</p> <p>パソコンスキルに特化すると、周りの同期にも詳しい人はおらず戸惑いはなかった。入社してから習得できる。</p>
属性	考えている自身のキャリアプラン	<p>引退後もスポーツに関わる仕事をしたい。正社員契約だと引退後も会社に残ることができるが、会社の事業がスポーツとはあまり関係ない内容であるため、自分には魅力的ではなかった。</p>	<p>何歳まで現役を続けるかは決めていない。来年には引退している可能性もある。</p> <p>現役引退後にやりたいと考えていることは多くある。ただその際に、日本記録保持者とかアジア大会メダリストとかは捨てて活躍したい。今は会社の中でも変な意味で有名になってしまっている。</p>	<p>今後は運動士を目指したい。</p> <p>スポーツに携わることができない現状に対する不満はなく、たまに友達や同僚と一緒に駅伝を走るくらいで充分だ。</p>	<p>スポーツの魅力を発信したいという想いがある。またスポーツビジネスの活性化にも貢献したい。</p>	

事業戦略策定に関する提案

事業戦略策定に関する提案 全体図



※ 1 ▲は中期～長期的に取り組むことが求められること
 ※ 2 ○数字は、案に基づく仮説の数字

●コンソーシアム（運営）

情報の集約、提供

連携の推進

期 間：プレデュアルキャリア期、デュアルキャリア期（前期）、デュアルキャリア期（後期）、ビジネス期

背 景：求人情報やアスリートへの啓蒙に関するノウハウ、他の団体やチームの職員と交われるコミュニティづくりが特に求められている。（p20）

取組例：NF・プロチーム・実業団チームや大学に対するシンポジウムの実施
（他：研究や情報を紹介する動画作成および各種団体への提示、海外の情報の提供、アワードの実施）

課題の吸い上げ、実施プランの見直し

期 間：プレデュアルキャリア期、デュアルキャリア期（前期）、デュアルキャリア期（後期）、ビジネス期

背 景：NF・JTL加盟チームのうち「キャリ支援を行っている」は44.9%。大学のうち「アスリート学生に特化したキャリア支援を行っている」は27.0%と、半数はこれから取り組む。またほとんどのNF・JTL加盟チーム、大学では方針の策定が行われていない。今後の充実を図るために、PDCAサイクルを回して改善を行っていく必要がある。（p3）

取組例：ワーキンググループの実施
（他：コンソーシアムにアスリートを参加させ、ヒアリングの機会を設ける）

● NF・プロチーム・実業団チーム

▲キャリア支援策の方針策定

- 期 間：プレデュアルキャリア期、デュアルキャリア期（前期）、デュアルキャリア期（後期）
背 景：キャリア支援を行うNF・プロチーム・実業団チームや大学を増やす余地はある。
またNF・JTL加盟チームのうち方針を作成している団体は限られる。
キャリア支援に対して予算や人員があまり割かれていないという現状もある。（p3,9,11,19）
取組例：コンソーシアムから提供される情報も参考にしながら、自身の団体の現状に適した方針を策定する。（他：強化プランにキャリアに関する取り組みを組み込む）

アスリートのコンピテンシーの理解、伝達

- 期 間：プレデュアルキャリア期、デュアルキャリア期（前期）、デュアルキャリア期（後期）
背 景：アスリートのコンピテンシーの捉え方に、NF・JTLや大学と採用経験のない企業に勤めるビジネスパーソンとの間で乖離があった。（p13）
取組例：コンソーシアムから伝えられる情報も参考に、ビジネス界からのアスリートに対する評価を理解し、自団体のキャリア支援策に活用する

アスリートのキャリア支援ニーズの理解

- 期 間：プレデュアルキャリア期、デュアルキャリア期（前期）、デュアルキャリア期（後期）
背 景：施策の実施を検討したが実施しなかった理由としてアスリートからのニーズがなかったことが挙げられた。一方アスリートからは支援を求める声も聞かれ、NF・JTLとアスリートの間で乖離が生まれた。（p5,6）
取組例：NF・プロチーム・実業団チームからアスリートに対するニーズアンケートの実施（他：ヒアリングの実施）

● NF・プロチーム・実業団チーム

企業の採用ニーズの理解、伝達

- 期 間：プレデュアルキャリア期、デュアルキャリア期（前期）、デュアルキャリア期（後期）
背 景：採用経験のない企業では、アスリートの採用意向が低い。就職先が限られてしまっているという現状をNF・プロチーム・実業団チームが理解し、アスリートに伝えることが求められる。（p28）
取組例：NF・プロチーム・実業団チームからアスリートに対するセミナーの実施
（他：NF・プロチーム・実業団チームが主催する企業説明会の実施）

キャリアを考えるきっかけの提供

- 期 間：プレデュアルキャリア期、デュアルキャリア期（前期）、デュアルキャリア期（後期）
背 景：考えるきっかけが欲しかったというアスリートからの声が聞かれた。
また、ジュニア期から考えるきっかけを与えることが大事であるという声もあった。
（p7,8,32）
取組例：アスリートがキャリアを考えるきっかけとなるセミナーや座談会の開催
（他：インターンシップの機会の提供、SNSを通じた支援）

▲ロールモデルを参考にした方針策定

- 期 間：ビジネス期
背 景：ヒアリングではキャリアを考えるにあたり手本となる先輩がいないことでイメージがしづらかったという意見が挙げられた。（p8,13）
取組例：スポーツ経験を活かして活躍するビジネスパーソンの紹介動画の作成

●大学

▲キャリア支援策の方針策定

期 間：プレデュアルキャリア期（前期）

背 景：キャリア支援を行うNF・プロチーム・実業団チームや大学を増やす余地はある。また方針を作成しているNF・JTLや大学は限られる。キャリア支援に対して予算や人員があまり割かれていないという現状もある。（p3,9,11,19）

取組例：コンソーシアムから提供される情報も参考にしながら、自身の団体の現状に適した方針を策定する

アスリートのコンピテンシーの理解、伝達

期 間：プレデュアルキャリア期（前期）

背 景：アスリートのコンピテンシーの捉え方に、NF・JTLや大学と採用経験のない企業に勤めるビジネスパーソンとの間で乖離があった。（p13）

取組例：コンソーシアムから伝えられる情報も参考に、ビジネス界からのアスリートに対する評価を理解し、自団体のキャリア支援策に活用する

アスリートのキャリア支援ニーズの理解

期 間：プレデュアルキャリア期（前期）

背 景：施策の実施を検討したが実施しなかった理由としてアスリートからのニーズがなかったことが挙げられた。一方アスリートからは支援を求める声も聞かれ、大学とアスリートの間で乖離がうまれた。（p5,6）

取組例：大学からアスリートに対するニーズアンケートの実施
（他：ヒアリングの実施）

●大学

キャリアの選択肢の提示

期 間：デュアルキャリア期（前期）

背 景：進路の選択肢が限られていたというアスリートからの声が聞かれた。（p6）

取組例：「デュアルキャリア」という考え方やキャリアの選択肢について伝えるセミナーの実施
（他：指導カリキュラムの中にキャリアについて考える講義を設ける
インターンシップの機会の提供、SNSを通じた支援）

企業の採用ニーズの理解、伝達

期 間：プレデュアルキャリア期（前期）

背 景：採用経験のない企業では、アスリートの採用意向が低い。就職先が限られてしまっている
という現状を大学が理解し、アスリートに伝えることが求められる。（p28）

取組例：大学からアスリートに対するセミナーの実施
（他：大学が主催する企業説明会の実施）

●企業

▲キャリア支援策の方針策定

期 間：デュアルキャリア期（後期）、ビジネス期

背 景：現在は3.7%しか策定されていない。職場環境がアスリートのモチベーション向上に繋がることもあり、アスリートがデュアルキャリアを実現するために職場環境の整理は必要。
(p11)

取組例：コンソーシアムから提供される情報も参考にしながら、自身の企業の現状に適した方針を策定する

デュアルキャリアアスリートの理解、支援

期 間：デュアルキャリア期（後期）、ビジネス期

背 景：ビジネスパーソンにおけるデュアルキャリアの認知度は「13.1%」。
ビジネスパーソンがアスリートのキャリアの理解を深める余地はある。(p9,12)

取組例：コンソーシアムから提供される情報も参考にしながら、アスリートのキャリアについての理解を深める
(他：採用経験のある企業の社員から、経験のない企業に対する講演会の実施)

▲特徴を生かした適材適所な配属

期 間：デュアルキャリア期（後期）、ビジネス期

背 景：採用経験のある企業では、本人の適正を考慮した配属がなされているようだが、「体育会出身者＝営業」というイメージも根深いよう。(p14,31)

取組例：アスリートのコンピテンシーを正確に理解した配属

●企業

▲採用経験の有無によるコンピテンシーの捉え方の違いをなくす

採用企業のロールモデルの出現

期 間：デュアルキャリア期（後期）、ビジネス期

背 景：採用経験によってアスリートのコンピテンシーの捉え方の乖離がある。採用経験のある企業がアスリートを採用することについて伝えていくことが求められる。（p13）

取組例：採用経験のある企業の社員から、経験のない企業に対する講演会の実施
（他：取組事例を新聞、雑誌、webに広告として掲載）

▲採用増

期 間：デュアルキャリア期（後期）

背 景：アスリート採用を行う予定のある企業は11.6%に留まる。特にアスリートを採用した経験のない企業では7.8%にまで低下する。より多くの会社がアスリート採用に取り組むことが望まれる。

また、障がい者アスリートの採用促進も望まれる。（p23,28）

取組例：アスリートが満足に競技生活に取り組むことができる環境下での採用

●アスリート

キャリアを考える

キャリアの選択肢の理解

期 間：プレデュアルキャリア期、デュアルキャリア期（前期）

背 景：漠然とスポーツをするのではなく、ジュニア期からキャリアに対するイメージを膨らませておくことが大事だという意見が挙げられた。（p32）

取組例：タレント発掘プロジェクトでのキャリアに関する講義
（他：アスリートの保護者を対象にした講演会）

ネットワークの拡張

期 間：デュアルキャリア期（前期）

背 景：アスリートの生活は、学校と練習の往復になりがちで、コミュニケーションをとる相手に限られてしまう。他競技の選手や、先輩アスリートとの交流の場があることで、キャリアに関して新たな発見が生まれる可能性がある。（p21）

取組例：様々な経歴のアスリートが集い情報交換を行える場の設置

自身のコンピテンシーの理解

期 間：デュアルキャリア期（前期）

背 景：アスリートのコンピテンシーの捉え方に、NF・JTLや大学と採用経験のない企業に勤めるビジネスパーソンとの間で乖離があった。（p13）

取組例：インターンシップや職場見学の機会の活用
（他：指導者との面談）

●アスリート

ビジネス期に必要なスキルの習得

期 間：デュアルキャリア期（前期）、デュアルキャリア期（後期）

背 景：学生アスリートの多くは練習時間の確保のためアルバイトなどの社会経験が乏しい。
社会経験の不足を補うことで、社会に飛び出すアスリートの不安を解消できる。（p18）

取組例：ビジネス雑誌や新聞を読む機会を与え、世界や業界の動向を理解させる
（他：インターンシップや職場見学の機会の活用）

▲スポーツで培った経験、コンピテンシーの発揮

ロールモデルの出現

期 間：デュアルキャリア期（後期）、ビジネス期

背 景：採用経験のない企業では、アスリートに特別なコンピテンシーを感じていない。

採用されたアスリートが各々の企業で、スポーツで培った経験やアスリートとしてのコンピテンシーを発揮しロールモデルとなることが求められる。

ヒアリングではキャリアを考えるにあたり手本となる先輩がいないことでイメージがしづらかったという意見も挙げられた。（p8,13）

取組例：web媒体や冊子、講演会などを通じたロールモデルとなるアスリートの紹介

●アントラージュ

選手を取り巻く環境の整備（アスリートファースト）：
人間関係/メンタル/ファンド/ヘルスケアなど

期 間：プレデュアルキャリア期、デュアルキャリア期（前期）、デュアルキャリア期（後期）、
ビジネス期

背 景：アスリートから、指導者やOB・OG、NF・大学などスポーツ界からのサポートを求める
声が聞かれた。（p8,13）

一方で家族などスポーツ界以外からのサポートについては、あまりニーズが聞かれな
かった。またサポートを受けたという経験も聞かれなかった。

アントラージュならではのサポートについて、アスリートやアントラージュが理解し、
実践することが求められる。

特に自らキャリアを考えることが少ない「プレデュアルキャリア期」でのサポートが
求められる。

取組例：保護者を対象としたキャリアに関する講座の実施（タレント発掘プロジェクト期間中）

※アントラージュの定義について

本来はアスリートを取り巻くすべての関係者のことを示す言葉だが、ここでは「NF・プロチーム・実業団チーム」、「大学」、
「企業」は含めていない。

上記3団体については、各団体の項目を参照されたい。