事業報告書

スポーツ庁委託事業
2019年度スポーツキャリアサポート戦略における
「アスリートと企業とのマッチング支援」

株式会社スポーツビズ

スポーツをチカラに。
SPORTS BIZ SPORTS MANAGEMENT COMPANY

目次

はじめに **2**

Ⅰ　本事業の枠組み **3**
1　2017年度事業の成果と課題 **5**
2　2018年度事業の成果と課題 **11**
3　2019年度の取り組み課題 **19**

Ⅱ　ライフスキルを活用したキャリア形成プログラムの開発と展開 **24**
1　研修前アンケート調査結果 **25**
2　対象者全体におけるライフスキル獲得レベル傾向 **26**
3　各プログラムの内容と評価（アンケート）
3-1　野球（徳島インディゴソックス） **27**
3-2　レスリング **31**
3-3　ハンドボール（三重バイオレットアイリス） **35**
3-4　フィールドホッケー（東京ヴェルディ） **39**
4　研修後アンケート調査結果 **41**

Ⅲ　個別研修と企業等とのマッチング **49**
1　マッチング **50**
2　研修 **54**

Ⅳ　キャリア形成プログラム実践者のプール構築 **61**

Ⅴ　メディア記事一覧（アスリート／企業／行政） **65**

Ⅵ　本事業の統括 **68**

Ⅶ　今後の課題 **70**

はじめに

本プロジェクトは、2017年度からスポーツ庁委託事業スポーツキャリアサポート戦略の1つとして展開しており、毎年事業報告書を発行してきた。そのため、今回の報告は第3回目となる。2020年の東京オリンピック・パラリンピック開催を本年に控え、各競技にて代表権利獲得に向けた熾烈な争いが繰り広げられている。2020年をスポーツ推進の契機とすべく、国策による育成・強化の効果もあり、国際競技舞台における日本人選手の活躍が目覚ましい。
その一方、自国開催のオリンピックを目指し、本来はすでに引退している年齢層のアスリート、本来は2024年を目指す年齢層のアスリートも加わり、2020年に焦点を当てて強化に取り組んでいる。これらのことから、2020年はより幅広い層のアスリートが引退することが予想され、本プロジェクトの社会的意義は、さらに高まることが推察される。

卓越を目指すなかでアスリートが獲得してきている経験やスキルは、社会的な資源となる可能性があることは、すでに多くの調査や研究にて報告されている。しかしながら、スポーツ人財を社会に還元するための仕組みづくりは未だ途上と言わざるを得ない。本事業では、アスリート及び元アスリートを社会の重要な資源としてとらえ、スポーツ人財の経験やスキルを社会に還元し、実現していくための1つの取り組みとする。キャリア形成に寄与するプログラムの開発、実施の体制整備、またキャリア形成の事例や、キャリア形成に貢献する情報を広く発信するためのプラットフォーム運用を展開した。本報告書は、本事業の成果と今後、アスリートのキャリア形成をするうえでの課題を整理したものである。

なお、本事業におけるアスリートとは、「大学卒業後もプロまたは実業団において競技を継続している人」と定義する。

■実施時期

令和元年11月18日から令和2年3月20日まで

■事業推進メンバー

アスリート・企業マッチング担当	2名
アスリート・企業ヒアリング担当	2名
プログラム開発担当	4名
事業推進アドバイザー	6名

Ⅰ　本事業の枠組み

本事業の枠組み

2019年度スポーツキャリアサポート戦略
「アスリートと企業とのマッチング支援」の枠組み

本事業は2017年度、2018年度スポーツ庁委託事業「スポーツキャリアサポート戦略」におけるアスリートと企業等とのマッチング支援」の成果と課題を基にアスリートのキャリア形成を支援するうえでの課題解決に向けた計画を作成し、事業を推進した。

以下に2017年度事業と2018年度事業の成果と課題を示したうえで本事業の枠組みを示す。

1-1 2017年度事業の成果と課題

■目的

2017年度事業においては、アスリートの就業状況や企業に対して希望することと、一方で企業側がアスリートを採用するにあたって重要視することや期待を明確にすることから、現役及び引退したアスリートと所属・就労先として雇用する企業の相互における意識調査を行い、アスリートと企業とのマッチング事業システムの仮説を構築することを目的とした。

■実施内容

Ⅰ　アスリート・企業のヒアリング調査
　１．就職・企業所属アスリートを対象とした調査
　２．就業希望現役アスリートを対象とした調査
　３．企業を対象とした調査

Ⅱ　セミナー・マッチング事業
　１．セミナー
　２．マッチング事業

上記の調査及び、セミナーマッチングの結果を基にアスリートと企業とのマッチング事業システムの仮説の構築に向けた課題の抽出を行った。

１．2017年度事業の成果と課題

アンケート調査の結果と考察

①アスリートと企業の就業・契約にいたるまでのアプローチ方法について

■傾向

・就業先(またはアスリート)を、指導者、後援者、先輩といった「人のつながり」で探す傾向が高い。
・企業側からのスカウトによって就業(契約)する割合が高い。
・アスリートには、一般学生と同じ就職活動を経て就職したケースも多くみられるが、企業側では一般採用からのアスリート枠は少なかった。

■考察

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

②アスリート待遇(給与・勤務形態)について

■傾向

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

■考察

・活動費などの援助や報奨制度も含めて、アスリートの特別待遇があることをアスリート自身が認識していないケースもあり、多くのアスリートが一般社員と同様の就業体系で競技を続けている。

③その他のアスリート待遇について

■傾向

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

■考察

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

1．2017年度事業の成果と課題

④採用時に重要視される(する)こと

■傾向

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

■考察

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

⑤アスリートの就業に関して有効だと思うサービス

■傾向

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

■考察

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

セミナーの開催

調査結果を基に『アスリート＆企業のためのキャリアアップセミナー』を開催し、
今後の仕組みづくりに向けたトライアルを展開した。

①セミナー名	アスリート&企業のためのキャリアアップセミナー
②開催日時	2018年3月27日(火)
③参加対象	現役アスリート・スポーツ関連企業の方
④会場	松山全日空ホテル(愛媛県松山市一番町3-2-1)
⑤講師	生山裕人氏(元プロ野球選手)
⑥告知サイト	

企業等とのマッチングの展開

企業等とのマッチングを展開し、現状を評価した。

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

1．2017年度事業の成果と課題

■成果と課題

成果

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

1　アスリートの資質の可視化

競技スキルではなく、アスリートとしての強みが見える資質の可視化

2　社会人としての一般常識やスキル（マナー、PCスキルほか）の習得

現役時からの常識やスキルの習得機会が必要性

3　アスリートへの就業紹介の提供機能

アスリートに資質に即した、業種、職種の紹介機能

4　企業へのアスリート資質の理解促進

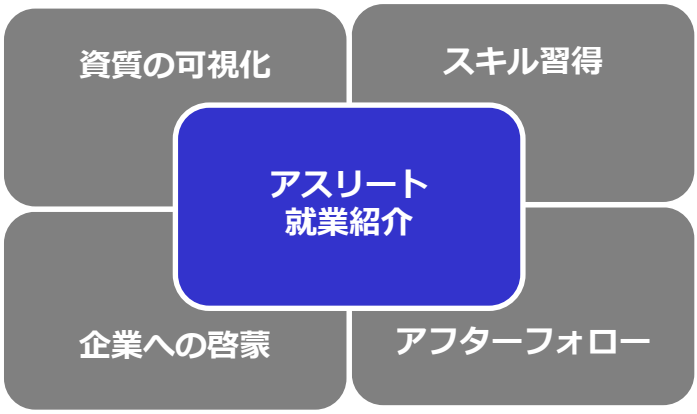
資質の強み・弱みを理解し、雇用の期待値のギャップを事前に埋める

5　就業後のアフターフォロー

アスリート、企業、相互に育成が円滑に進むためのフォロー

課題

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



2-1 2018年度事業の成果と課題

■目的

2018年度事業においては、2017年度事業にて得た知見をもとに、引退移行期のアスリートと新たな職域の企業等とのマッチングを行う。さらに引退移行期と引退後のアスリートの就職状況などに関するアンケート調査をweb上にて実施。そして、調査結果から読み取ることができる現役～引退後のキャリア移行期の課題や障壁を明らかにしたうえで、引退移行期におけるアスリートの意識改革、およびキャリア形成支援をより充実させるためのロールモデル創出に向けた提言を行うことを目的とした。

■実施内容

Ⅰ　アスリートキャリア意識に関するアンケート調査
　１．引退移行期のアスリートに対する調査
　２．引退後のアスリートにおける調査結果

Ⅱ　研修・マッチング事業
　1　マッチング
　2　研修
　3　ヒアリング（アスリート・企業）

上記の調査及び、マッチング、研修、ヒアリング調査の結果を基にキャリア形成支援をより充実させるためのロールモデル創出に向けた提言を行った。

引退移行期のアスリートを対象とした調査結果のまとめ

1) 競技を通じて獲得してきている人間的な能力

人間的な能力（ライフスキル）については、「目標を設定し努力を継続できる」との回答が最多となった。定期的に開催される競技大会に向けた目標設定の繰り返しが、目標を設定する能力（目標設定スキル）の獲得につながっていると考えられた。特に、短期的な目標の設定は直近で取り組むべきことを明確にすることにつながる。実際、そのような短期目標の設定は、「いまできることを考えそれに専念する」という行動として、競技上の困難（ケガや成績不振、スランプ等）を乗り越える方法として多くのアスリートが実践していることが示された。これらの結果は、後述の引退後のアスリートにおいても同様であった。

2) アスリートが求める、引退後のキャリア形成関連情報

比較的多く求められた情報は「競技引退から就職までのモデルケース」、「企業側がアスリートに期待する・求める能力」、「就職先の傾向」であった。本事業で創出を目指すロールモデルは、モデルケースの1つとして、多くのアスリートが求める有益な情報になると考えられる。

3) 引退後のキャリアに向けたアスリートの実態

引退後に向けた準備の有無については明確に回答が分かれた。準備をしているアスリートにおいて、最も多く行われているのは「情報収集」であった。限られた時間の中で、携帯電話やPC等により手軽に実行できるというのが「情報収集」の利点であると考えられる。上記の傾向は、後述の引退後のアスリートにおいても同様であった。

4) 民間企業によるキャリア形成に向けた支援への意識

「とても受けたいと思う」または「わりと受けたいとは思う」という肯定的回答は全体の半数以下（12名／約17%）であった。また、このような肯定的回答は、引退後のキャリアに向けて何らかの準備をしていないグループ（37名）においてはわずか1名であった。

引退後の元アスリートを対象とした調査結果のまとめ

1) 引退後のキャリアの様相

※ページ数は2018年報告書

引退後に就いた職域としてはスポーツ関連が最も多かった（**p20**）。当職域は引退移行期のアスリートの多くが就職先として希望するものでもあり（**p10**）、自らの希望を実現しているアスリートが多いことが示された。

現在のキャリアステータスとしては「正社員」との回答が最も多く（**p17**）、引退後のキャリアの推移としては、「アルバイト、契約社員、正社員のいずれかを維持」との回答が最も多かった（**p19**）。

現在の生活への満足度では、「とても満足している」または「わりと満足している」との肯定的回答が半数以上を占め（27名／約66%）、満足している点として最も多く挙げられたのは「業務内容」であった（**p25**）。

2) アスリートが求める、引退後のキャリア形成関連情報

前述の引退移行期のアスリートの結果に比べ（**p11**）、「企業側がアスリートに期待する・求める能力」が比較的突出する形となった（**p23**）。実際に企業等に勤務した経験から、日々の業務へ早期に適応しようとする心境が反映されていると考えられる。

3) アスリートが求める、引退後のキャリア形成支援

現役中にあればよかったと感じる支援として最も多く選択されたのは「合同説明会」であり（**p24**）、この傾向は前述の引退移行期のアスリートにおいても同様であった（**p11**）。

4) 民間企業によるキャリア形成に向けた支援への意識

「とても受けたいと思う」または「わりと受けたいと思う」という肯定的な回答が全体の約半数を占める結果となった（**p26**）。現役中に引退後の準備をしていなかったグループ（21名）においてもこのような肯定的回答は約半数（10名）を占め、前述の引退移行期のアスリートの結果に比べ肯定的回答の割合は増加していた（**p15**）。実際に企業等に勤めることによる意識の変化が表れていると考えられる。

アンケート調査全体のまとめ

1) キャリア形成支援のあり方

引退移行期にあるアスリートにおいて、引退後のキャリアに向けて実際に準備を行うアスリートは約半数程度と推察され、キャリア形成支援に対するニーズは一定数存在するといえる。一方で、多数のアスリートを対象に講習会または研修会形式にて支援を行う場合、そこに向けられるモチベーションには明確な個人差が見られることが予測される。

効果的な支援のあり方としては、多くのアスリートが準備として行っている「情報収集」に応える形での「情報提供」が想定される。例えば、本事業で創出を目指すロールモデルをはじめとした（引退から就職に至るまでの）モデルケースや、企業側がアスリートに期待する・求める能力といった情報が挙げられる。引退後の準備を行わない主な理由として「何をすべきかわからない」というのがあるため、有益な情報提供はアスリートの行動変容を促す可能性があるのではないだろうか。また、引退後のキャリアに対して抱いている主な不安として、「日々の仕事にやりがいを持つことができるのか」というのがあるため、先輩アスリートたちが新たなステージにおいて、どのようにやりがいを見出していくことができたのか、という点での情報提供も有効であると考えられる。

2) 人間としての能力に対する認識を高める

「自らの強みを活かせる」ということを、引退後の職業を決める理由の1つとしているアスリートが多く見られた。アスリートが自らの強みを幅広く認識し、それを自信として新たなキャリア形成に果敢に挑んでいくためにも、「目標を設定し努力を継続できる」、「苦しい場面でもポジティブ思考で踏ん張れる」、「周囲と協調できる」といったアスリートが長年の競技経験を通じて獲得してきている人間としての能力、すなわち「ライフスキル」への認識を高めておくことは重要であると考えられる。そのための支援として、ライフスキルの獲得を支援するライフスキルプログラムの展開が挙げられる。本事業においても3名の元プロアスリートに向けて、ライフスキル研究者が講師を担当し、個別研修を行っている。今後は、引退後の準備を行っているアスリートを中心としながら、個別または集団形式によるライフスキルプログラムの展開が想定される。

マッチングの整理（マッチングと振り返り）

プロフィール	内容まとめ
★元プロ野球選手A	【独立リーグの面接】 ・候補者の情熱と熱意から、理事長との面接が実現。 ・選手だったからこそ、その経験を活かしてリーグ運営に貢献したい。リーグ発展のために尽力したいと伝えて見事採用となる。 **【振り返り】** ■自分のやりたいことが見つかったからには、まずは行動してみることの重要性をあらためて感じた。良い人材であれば、どの企業においても自分の会社に欲しいと思うはず。情熱と熱意を持って、チャレンジすることは、今後、就職を目指すアスリートへ成功事例となった。何事も諦めずに行動する大切さを伝えていきたい。
★元プロ野球選手Ｂ	【人材紹介会社】 ・自分で受けていた企業で内定を獲得。先方から独立までサポートすることを提案され入社を決意。 【大手家電メーカーの面接】 ・１次面接では本人の意欲、前向きな姿勢などポテンシャルを面接官に伝えて通過も、上記の紹介会社へ入社決定より2次面接辞退。 【不動産の面接】 ・最終面接で是非、入社してほしいと言わしめて内定を獲得も辞退。 **【振り返り】** ■企業から１回もNGが出ずに面接を進められた最大のポイントは、常に自信を持って、自分の意見を話していたことだと感じている。自分の意見を堂々と話す必要性は、今後のアスリートへ共有箇所。
★元プロ野球選手C	【スポーツジム】 ・現役復帰を目指すことにしたため、時間の融通が利きやすく、かつトレーニングできる環境のメリットから入社を決意。 【大手家電メーカーの面接】 ・１次面接で不採用。本人としては、自分の思いは伝えられたと報告あり。人事部からは当社で働こうする意思が伝わってこなかったと連絡をいただく。 **【振り返り】** ■本人のコメントと面接官とのズレが気になる。原因として考えられることは、自分の思いを相手に伝わる言葉で説明ができなった可能性が高い。候補者によっては課題を明確にして面接などの準備をする必要性をあらためて感じた。

2．2018年度事業の成果と課題

研修

マッチングが決定した元アスリートを対象にキャリア移行に向けた研修を実施した

■詳細

開催日：3月4日（月）、16～18時
受講者：元プロ野球選手A
講師：島本好平　氏（明星大学教育学部　准教授）

■目的と内容

【第1部：自己理解について】
これまでの経歴を順に振り返ってもらいながら、個人の心理的、社会的成長の基盤となる自己理解を促すことを狙いとした。その際、心理検査・性格検査（タイプA行動パターン，ストレス反応パターン）も併せて実施し、客観的指標を交えながら、より正確な自己理解の促進を目指して話を進めた。
【第2部：目標設定について】
勉強やスポーツ、仕事等のあらゆる場面において、高いパフォーマンスを発揮する上で重要な役割を果たしている「目標設定」をとりあげ、効果的な目標設定のあり方を示した「目標設定の原理・原則」等をもとに解説を行った。

講師　島本氏　コメント

受講者はこれまでの経歴を自ら振り返る中で新たな気づきを得ました。さらに自己への理解を深めている様子でした。その際、心理検査・性格検査の結果にもとづく客観的指標は、有効な一資料になったと思われます。受講者は、プロ野球をはじめとして多様な経歴・経験をお持ちで、研修で取り上げた2つの内容については、既に自身で考えを深めている様子でした。そのため、研修の場では新たな知識の提供を全面的に受けるというよりは、自らの考えを追認する形となっていたと思われます。

受講者コメント

今回、初めてこのような研修を受けました。
【自己の理解について】は、様々な検査を行うことで、自身のことを再確認できました。
そして、【目標設定について】も自身が今後仕事を行う中で、何をしていくのかをきちんと整理できました。

2．2018年度事業の成果と課題

ヒアリング

企業や元アスリートを対象にキャリア形成に関するヒアリングを行い、
GATHERプラットフォームにて閲覧できる環境を構築した。

報告②「元プロ野球手　江草仁貴（前編）」　掲載日：2019年2月15日

sports japan
GATHER アスリートのための、応援メディア

ニュース　インタビュー　競技力強化　キャリア　スポーツビジネス

Home > 特集・連載 > 元アスリートが語るスポーツの仕事「やる」から「つくる」へーVol.15ー元プロ野球選手 江草仁貴さん（前編）

2019年2月15日14時32分

MAGAZINE

元アスリートが語るスポーツの仕事「やる」から「つくる」へーVol.15ー元プロ野球選手 江草仁貴さん（前編）

ツイート　いいね！ 122　LINEで送る

「デイサービス事業で役に立ちたい」

元プロ野球選手、江草仁貴さんに話を聞いた

～第15回目～
江草仁貴（えぐさ・ひろたか）さん／38歳
プロ野球選手→株式会社キアン代表取締役

取材・文／佐藤主祥

介護施設設立に至った
“祖父母への想い”

プロ野球から介護の世界へ飛び込んだ元投手がいることを知っているだろうか。

阪神タイガースや広島東洋カープなどでプレーし、2107シーズン限りで引退した、江草仁貴さんだ。2002年に自由獲得枠で阪神に入団すると、2005年には先発・中継ぎ両方でフル回転し、リーグ優勝に貢献。

2007年からは、3年連続で50試合以上の登板を果たすなど、ブルペンに欠かせない存在として輝きを放った。その後は西武ライオンズを経て、2012年から6年間カープに在籍。貴重なリリーフ左腕として数々の実績を残してきたが、ユニホームを脱ぐ決断に至った理由は何だったのだろうか。

「やはり、自分の思い通りの球が投げられなくなったことです。若手のころと比べたら明らかに劣っている、というのは自分の中で感じていました。経験や投球術でカバーできたところも最後のシーズンはダメでしたね」

でも、悔いは全くありません。むしろ自分の中では“やりきった！”という気持ちの方が強いですね。それに引退することが決まった時「ああ、もう練習しなくていい」と、少しホッとしたんです（笑）。加えて、首も痛めていたので、現役時代はいつも首がちゃんと動くか心配しながら練習や試合に臨んでいたのですが、そんな不安を感じなくなったのも、何だか解放された気分になりましたね」

広島東洋カープで現役を引退。貴重なリリーフ左腕として数々の実績を残してきた

プロになって4～5年目ごろから首のヘルニアを患っていた江草さん。引退後、打撃投手として誘ってくれた球団もあったが、首痛のこともあり誘いを断っていたという。では、自身のセカンドキャリアについてはどのように考えていたのだろうか。

「現役時代から引退後のことについては考えていました。2012年のシーズン前に西武ライオンズから広島東洋カープにトレードされた時「あ、もう次はないな」とクビを覚悟していたので、そのあたりからキャリアのことを意識するようになりましたね。

いろんな職業を模索していく中で、飲食店の経営も考えましたし、普通にサラリーマンとして働いてみたい気持ちもありました。ですが「自分だからこそできることって何だろう？」と考えた時に、パッと介護の仕事が浮かびました。

私は幼少期からずっと祖父母と暮らしていて、お婆ちゃんとお婆ちゃんが大好きだったんです。現役時代のシーズンオフに訪れていた介護施設でも、高齢者の方々に笑顔で迎えられていたことに喜びを覚えていたので、やるべきは高齢者の役に立てる「デイサービス事業」なのではないかと考えたんです」

こうして引退直前の2017年7月、広島市内に株式会社キアンを設立。普通の介護施設ではなく、プロ野球生活の中で培った身体のケアに関する知識や経験を活かせる、リハビリ型デイサービスの経営者として新たなキャリアをスタートさせた。

事業継続に必要な
ケアマネージャーとの信頼関係

しかし、介護施設を立ち上げるにあたり、周りからは反対されることが多かった。日本では、年々高齢者の数が増え続けているため、成長産業として介護事業に新規参入する企業は多いが、失敗して撤退することが後を絶たないのだ。

介護施設の売上は、介護保険制度に大きく左右されるが、2015年の『介護報酬改』により、小規模デイサービスの介護保険報酬が10パーセント近く削減と、運営をしていく経営者からすると厳しい状況となっている。

「相談した相手からは“え、何で介護なの!?”とか、“続けるのは大変”っていわれることが多くて…。賛成してくれる人はあまりいなかったですね。でも、結局は誰かがやらないといけない仕事なわけですから、だったら率先してやろうと。それで結果を出せたら最高ですしね」

現役時代はシーズンオフに様々な施設を回り、介護について勉強。業界の知識を徐々に深めていったが、野球一筋の人生だったため起業・経営に関する専門的な知識は乏しく、会社立ち上げの際は苦労が絶えなかったという。

「定款（ていかん）変更をする時、通知などの費用や専門家への報酬等でお金がかかってしまうんですけど、そのことについて当時の僕は知らなかったので『え、これだけでこんなにお金がかかるの？』って（笑）。他にも驚いたことは多々ありますが、お金のことに関しては分からないことだらけでしたね」

経営者という立場ではあるが、江草さんのメイン業務は営業。介護事業所が業界で生き残っていくには、自力で集客し、利用者を獲得していかなければならない。そのため、ケアマネージャー（※介護を必要とする人が、介護保険サービスを受けられるように、ケアプランの作成やサービス事業者との調整を行う）への定期訪問は、事業継続において“必須条件”となっている。

「利用者の方はどこが優秀な施設なのか、ということはほとんど知りません。やはりご高齢者が多いので、インターネットを利用する方は少ないですから、施設の情報を知る機会がないんですよね。だからこそ、ケアマネージャーの方から“この施設は良さそうだから行ってみてください”と、自社の魅力を直接伝えてもらうことが、利用者獲得につながります」

広島市内だけでもケアマネージャーの事務所は100カ所以上あるというが、把握している場所は全て回ったという。それでも何度も顔を出し、信頼関係を構築していく。江草さんは、そのためのコミュニケーションを欠かすことはない。

「介護施設は利用者の“命”を預ける場所です。例えば、新しく立ち上がったデイサービスに利用者を入居させたとして、そこが経営困難に陥って倒産してしまったら、他の施設に移らざるを得なくなる。最悪の場合、利用者が路頭に迷うこともあるわけです。だから自社のように設立して1年ちょっとの介護施設は、様子を見られるというか、信用できるかどうか見極めるまでに時間がかかる。同業者の方は“最初の2～3年は本当に地獄だった”というくらい、預けてもらうことは本当に大変です」

現在は60～90代の約70名の利用者がいるが、ビジネスを安定して継続するにはまだまだ人数は足りないという。とはいえ、事業はスタートしたばかり。現役時代に地道な努力で首脳陣の信頼を勝ち取ったように、介護業界でも一歩一歩信頼関係を築いていく。（前半終わり）

《江草さん記事後編》

（プロフィール）
江草仁貴（えぐさ・ひろたか）
1980年生まれ、広島県出身。大学卒業後、ドラフト自由枠で阪神タイガースに入団し、3年目から強力リリーフとして一軍に定着。145キロの直球と、フォーク・ツーシームという2種類の落ちるボールを駆使してロングリリーフもこなし、毎季50試合以上の登板をこなせる貴重な中継ぎ左腕として活躍。その後、西武ライオンズへの移籍を経て、2012年に広島東洋カープへ移籍。2017年、現役引退。現在は、キアン代表取締役としてリハビリ型デイサービス事業を行う。HP：キアン

※データは2019年2月15日時点

※スポーツ庁委託事業「スポーツキャリアサポート戦略における〈アスリートと企業等とのマッチング支援〉」の取材にご協力いただきました。

ツイート　いいね！ 122　LINEで送る

2．2018年度事業の成果と課題

■成果と課題

成果　アンケート調査を通じて導き出された事業構想

1　キャリアに関する各種有益な情報提供

様々なロールモデルの開示、企業がアスリートに期待する・求める能力等

2　企業との合同説明会の実施

限られた時間の中で、より多くの企業に接する機会の提供

3　自らの強みを認識するライフスキルプログラムの実施

競技を通じて獲得してきている人間的な能力への認識を高める

4　将来のキャリア意識や引退後の準備を促す研修の実施

引退後のキャリア形成に向けた準備を促す

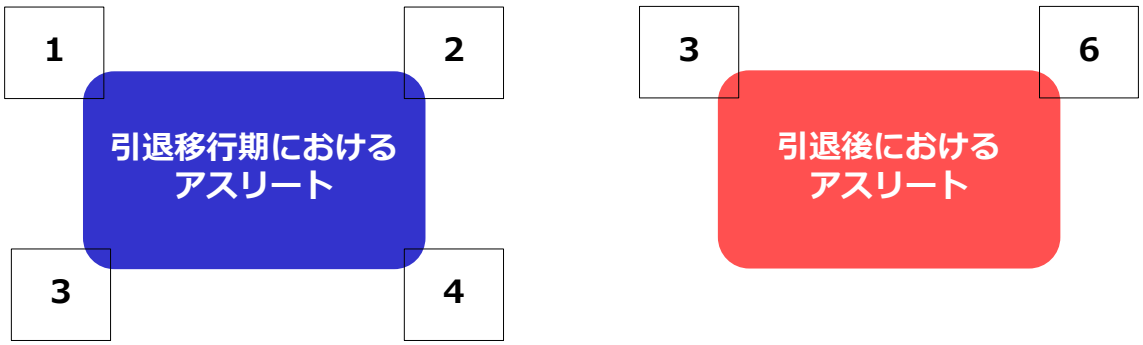
5　ライフスキルプログラム実践者の人材プールの構築

ライフスキルプログラムを担当可能な講師の育成

6　引退後のアスリートに対する動向調査、ライフスキルプログラムの長期展開

継続的にライフスキルプログラムを提供し、さらなるキャリアの発達を促す

課題　上記における各事業を、下記のようにそれぞれの対象へ展開することが求められる



3-1 2019年度事業の取り組み課題

■事業の趣旨・目的

2017年度事業、2018年度事業の成果と課題を基盤として、アスリートが競技で培ったスキルやノウハウを活用し、引退後も社会において活躍することができるよう、引退移行期や引退後のアスリートを企業とのマッチング支援を行う。具体的には、「アスリートと企業等とのマッチング支援」の2018年度事業成果物である「ライフスキルプログラム」を用いて引退移行期や引退後のアスリートを対象とした講習会を実施する。また、当該講習会を受講したアスリートと幅広い職域の企業とのマッチングを仲介し、主に引退移行期のアスリートが参照可能なロールモデルを創出する。また事業の成果物として報告書の作成と及びマッチングシステムの構築、教育プログラムの洗練化を目指す。

■事業ゴール

アスリートが引退後も社会において活躍することができるように、引退移行期や引退後のアスリートと企業とのマッチング支援を実施する。マッチング成果としてのコンバージョンを上げるためにも、前年度の「スポーツキャリアサポート戦略におけるアスリートと企業等とのマッチング支援」事業（2018年度調査）にて実施したキャリア形成支援の研修を導入。アスリート自身の人としての成長を促すライフスキル（生涯にわたる目標の作り方・考え方等）に着目。そのスキルを効果的に促す、エビデンスにもとづいたプログラムを同一の対象に対して複数回実施する。アスリートが自らの人生における明確なビジョンと使命を見出し、その実現に向けた目標を適切に設定することで、現役そして競技引退後も社会の第一線で活躍し続けられる幹と根の育成を支援する。

3-2 ライフスキルを活用したキャリア形成プログラムの開発と展開

昨年度成果物である「ライフスキルを活用したキャリア形成プログラム」の開発と展開を下記の工程にて推進した

①ライフスキルプログラム進行においての計画策定
・プログラムブラッシュアップ検討
・プログラム終了後のアンケート検討
・研修先チーム検討
・引退アスリート個別対応検討
・プログラム実施体制の検討（実施者育成研修）

②研修（準備～実施）
１、ライフスキルプログラムの活用
自らが望むキャリア形成を実現していくために必要な「自己理解」を促すとともに適切な目標の作り方に関する技能（目標設定スキル）の獲得を主に支援

研修実施先としては、競技団体から5団体を選定
引退移行期のアスリートに限らず、チームとして研修を実施。
5団体はすべて別競技を検討。幅広い競技団体に
ライフスキルを活用したキャリア形成プログラムの浸透を目指す。
プログラムは１チームあたり2～3回をセットとして実施（1回約2時間）

また引退後のアスリートに関しては、前年度実施同様に
個別対応も視野に入れていく。
引退後のアスリートは1回実施（1回約4時間）

研修後には参加者全員からアンケート調査を実施し、ライフスキル全体や目標設定スキルの獲得、自己理解の深化、人生におけるビジョンの明確化等について、 どのような感触を得ているかを確認する。また全体を集計することで、今後の研修内容のブラッシュアップ材料として役立てる。

3-3　個別研修と企業等とのマッチング（キャリア移行の接続支援）

昨年度成果物である「ライフスキルを活用した個別研修プログラム」のアップデートと展開に加え、アタック企業等とのマッチングを下記の工程にて推進した。

■マッチング（準備～実施）
プログラムを受講したアスリートから候補者を選出
（３名程度）

【STEP】
１、各アスリート面談（目標設定）
※本人のキャリアイメージ/ゴールの共有/現状把握/強み弱み確認

２、キャリア形成研修トライアル
※ライフスキル実践者による研修を実施。

３、アタック企業選定
※弊社関連企業等のニーズを整理し、候補者が望むキャリアとのマッチングの可能性を検討。

４、マッチング

５、合否問わず結果までの行動振り返り
※活動を振り返ることで、改めて今までの自分の行動/目標などを再確認。良かったこと、悪かったことをまとめ、次の目的を進めていく。

この一連の流れを通じて【引退移行期のアスリートと新たな企業等とのマッチング】のロールモデルを創出した。

3-4 キャリア形成プログラム実践者のプール構築

■キャリア形成プログラム実践者のプール構築

本事業におけるキャリア形成プログラムには、チーム研修、個別研修（マッチング）ともライフスキルの概念をベースとしたプログラムを開発、展開する。

ライフスキルとは「日常生活に生じるさまざまな問題や要求に対して、より建設的かつ効果的に対処するために必要な能力」（WHO:世界保健機関）と定義されており、よりよく生きるために必要な技術・能力、生活技能ともいう。アメリカを中心にアスリートを対象としたライフスキルを活用した研修の事例やその成果が多く報告されている。近年は、我が国においても競技パフォーマンスやキャリア形成に正の影響があることが明らかにされている。一方で、その知見やプログラムが競技現場において十分に活用されている例は少ないのが現状である。そこで、本事業では、より実践的なプログラムを開発することに加え、多数のチームおよび個人へのプログラム実施を円滑に展開していくため、プログラムの開発と併せて実践者の養成を並行して進めた。

具体的には、本事業のアドバイザーが国内のライフスキル研究者を選定し、そのメンバーに対してプログラム実践に係る詳細について研修を行い、プログラム実施メンバーのプールを組織することで、アスリートや元アスリートに対して恒常的にプログラムを提供するための基盤を構築した。

3-5 元アスリートのキャリア形成事例や アスリートキャリアに関する情報の発信

■元アスリートのキャリア形成事例や アスリートキャリアに関する情報の発信

2017年事業、2018年度事業からアスリートや元アスリートがキャリア形成をするうえでの課題として、「様々なロールモデルの開示、企業がアスリートに期待する・求める能力等」に関する情報の不足が挙げられた。そこで、弊社のWEBプラットフォームを活用して、元アスリートのキャリア形成事例やアスリートキャリアに関する情報を発信した。取材に関しては、就職までの道筋や現在の勤務状況などを軸に、それぞれのケーススタディを弊社保有のアスリート応援ウェブメディアGATHERに掲載した。
（https://sjgather.com/）

アスリート選定の観点
※職種問わず、先進的なキャリアトランジションを実現したアスリート
※その人ならではの経験や行動で就職したアスリート
※独立・開業したアスリート

★取材記事を読んだアスリートへ伝えたいポイント★
・自分でも出来ると感じてもらう
・自分では気が付くことが出来なったやり方（就職ステップ）の発見
・就職を俯瞰でみる重要性

また取材はアスリートの思いを中心に掲載していくが、雇用企業側の声も同時掲載。アスリート側、企業側、双方の思いをメディア上で発信することで、アスリートのみならず、採用側の企業に対しても、アスリートの魅力を再認識してもらうきっかけとなることを目的とする。

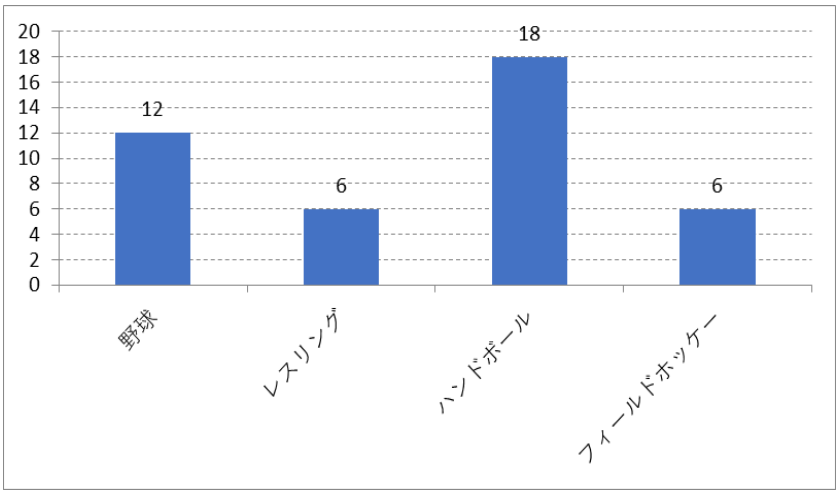
GATHER掲載はスポーツ庁の取り組みにおける連載企画として、
期間中に6名（記事12回）、企業2社（記事3回）行政１（記事1回）の
計16回の掲載を実施した。

Ⅱ ライフスキルを活用した キャリア形成プログラムの開発と展開

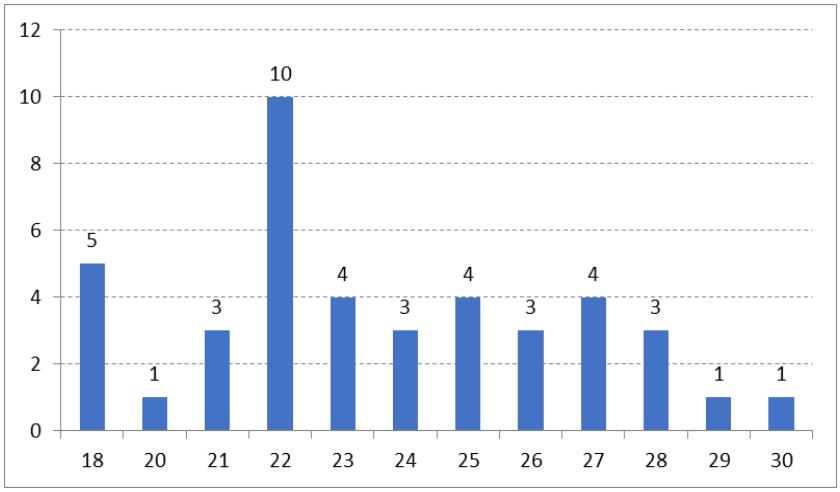
1．研修前アンケート調査結果（対象者全体：42名）

① 対象競技およびアンケート有効回答数※

※ 事前・事後調査とも回答に
不備が見られないケースの数
（計42：男性15・女性27）



② 年齢



③ 競技および引退後のキャリア形成に向けての意識

<u>選択肢1</u>：

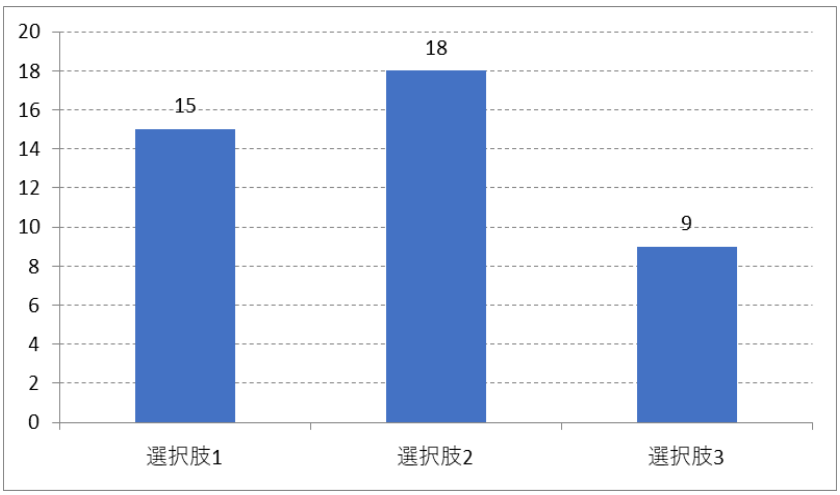
**より上位の競技成績を達成する
ことのみに意識を向けている**

<u>選択肢2</u>：

**競技成績の達成に加え
引退後のキャリア形成にも
少し意識を向けている**

<u>選択肢3</u>：

**競技成績の達成に加え
引退後のキャリア形成にも
大きく意識を向けている**



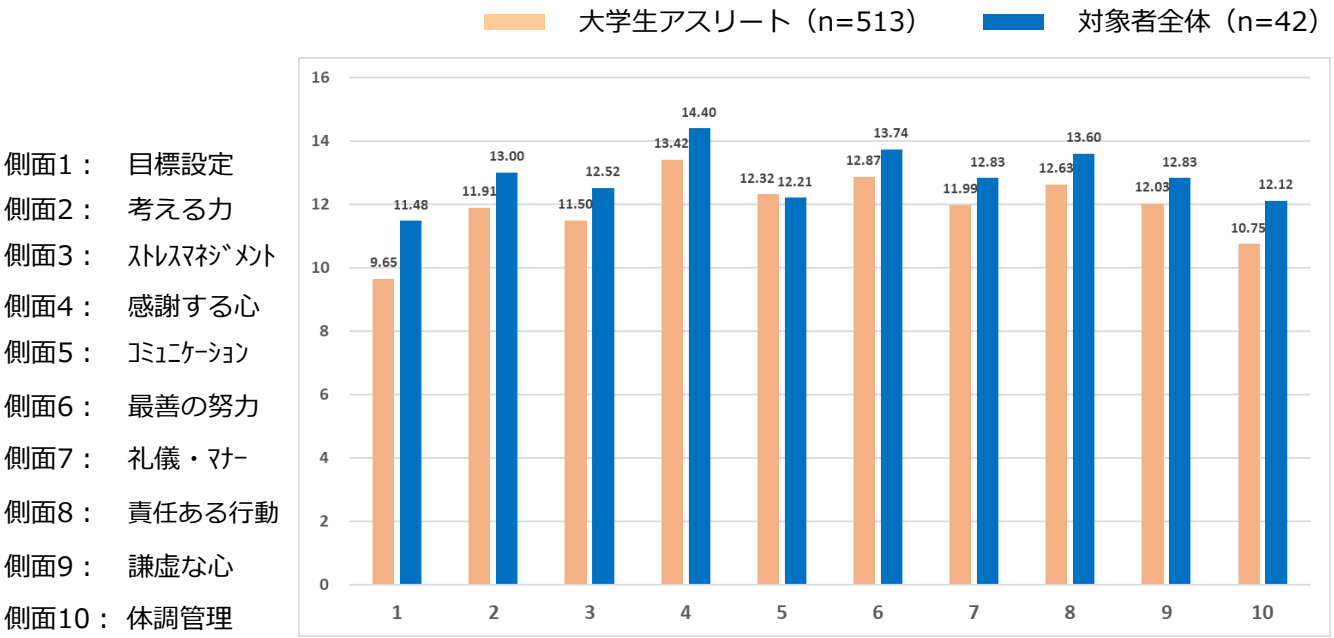
2．対象者全体におけるライフスキル獲得レベル傾向

【使用尺度】

・島本ほか（2013）による「大学生アスリート用ライフスキル評価尺度」を使用した。
本尺度はアスリートに求められるライフスキルを、「目標設定」から「体調管理」までの10側面（下記の図を参照）から評価可能（全40項目）。

【ライフスキル獲得レベルの傾向】

・**図**には対象者全体42名のライフスキル獲得レベルの傾向を、島本ほか（2013）に記載されている大学生アスリート513名分の平均値を比較対象としながら示している。
・全体的に、本事業における対象者のレベルが大学生アスリートのレベルを上回っているが「コミュニケーション（スキル）」はほぼ同等の水準であることが確認された。
・本事業の対象者および大学生アスリートともに、10側面の中で最もレベルが低いのは「目標設定（スキル）」であると言え（**図**左端）、キャリア形成プログラムにおいてその獲得を支援する意義はデータ上からも明確に示されているといえる。



図：対象者全体におけるライフスキル獲得レベルの傾向
（比較対象：大学生アスリート多数）

【参考文献】

島本好平・東海林祐子・村上貴聡・石井源信（2013）
アスリートに求められるライフスキルの評価ー大学生アスリートを対象とした尺度開発ー.
スポーツ心理学研究、40（1）：13-30.

3．各プログラムの内容と評価（徳島インディゴソックス）

研修1　**セミナー名 ： アスリートに向けたキャリア形成プログラム**

■詳細

開催日：1月29日（水）、30日（木）　両日とも10時～12時
対象競技：野球
講師：島本 好平　氏（明星大学教育学部）
　　山田 弥生子 氏（大阪体育大学大学院スポーツ科学研究科）
　　陳　昱龍　氏（大阪大学全学教育推進機構）
　　野副 星児　氏（四国アイランドリーグ plus運営事務局／事例紹介者）

■目的と内容

【研修の概要】

生涯にわたる自身が望むキャリアの実現をサポートすることを目的に、グループワークを交えた自己理解と目標設定を主なテーマとする研修を、講師2名とアシスタント1名の体制のもと2日間実施した。また、現役時から引退後にわたるアスリートのキャリア形成に関する事例紹介は、四国独立リーグの元プロ野球選手であった野副星児氏により行われた。

【 第1部：自己理解について　実施日：1月29日 】

・人生曲線の作成と発表　　発表はグループ内で相互に実施
・エゴグラム性格検査の実施　　新版TEG-3を使用
・発揮していくべき自らの強み発表　　発表は各人が全体に対して実施

【 第2部：目標設定について　実施日：1月30日 】

・キャリア形成に関する事例紹介　　野副氏の人生曲線をもとに紹介
・マンダラチャートの作成と発表　　グループワークの成果を各代表者が発表
・目標設定の原理原則の紹介
・長期目標達成に向けた短期目標発表　　発表は各人が全体に対して実施
・研修のまとめ

【事前・事後調査】

・事前調査は1月29日の研修直前、事後調査は1月30日の研修直後にそれぞれ実施

3．各プログラムの内容と評価（徳島インディゴソックス）

■研修を受講するにあたっての選手たちの心境　（事前調査の結果より）

・正直なところ、NPBに行けなかった際の進路を考えたくなかったが、野球以外にも同じようにワクワクして人生を懸ける事が出来る何かを見つける事ができるのであれば、是非知りたい。

・引退後の進路を全く考えていないので不安もあるが、野球を頑張っていれば今後につながるのかなと思っている。

・引退後どのような職業に今まで取り組んでいたことが発揮されるのかが気になる。

・今後の人生において、人間的な成長、そして一流の選手になるために必要不可欠だと感じ参加しました。自分にはないスキルを取得できることを期待しています。

・引退後にやりたい事があるので、今回の研修を役立てたいと思います。

・必要なことだと思うのでしっかり受けます。

・いろいろ勉強して今後の生活に活かしたいと思った。

・引退後のことはそこまで深く考えておらず、今は野球だけに取り組もうと考えているので実感がない。

■研修後　講師　山田氏　コメント

他者との比較の中で自己を認識するために、人生曲線をグループで共有していただきました。これまでの人生を振り返ることで、自分を客観的にみる機会になったと考えます。また、ライフスキル検査やエゴグラム検査といった客観的指標は自己を俯瞰するための材料になったと思われます。また、目標設定において、マンダラチャートを利用して共通の目標を細分化するセッションを行い、長期目標に対する短期目標を意識するきっかけになったと考えられます。また、グループワークを交えることで、意見交換をする中での気づきや新たな視点を得た様子でした。対象者は新入団の選手であり、選手同士の相互理解の機会にもなったと思われます。

3．各プログラムの内容と評価（徳島インディゴソックス）

研修後調査結果 （有効回答数12）

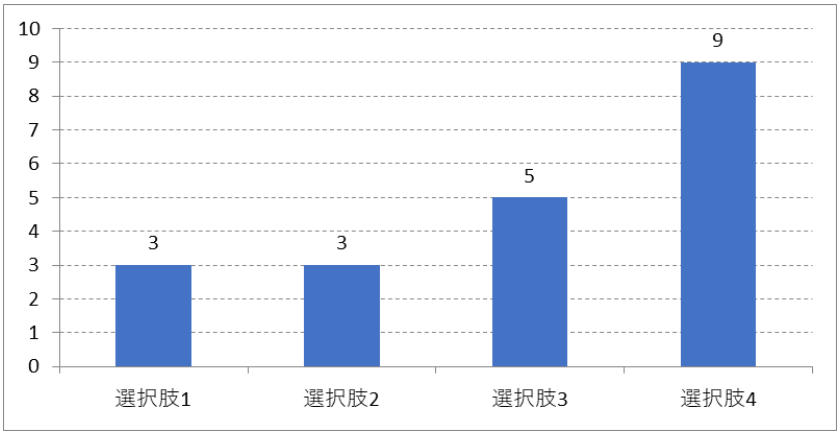
① 研修の中で展開された一連の内容のうち、特に印象に残ったもの （複数回答可）

選択肢1：
人生曲線の作成

選択肢2：
エゴグラム性格検査の実施

選択肢3：
マンダラチャートの作成

選択肢4：
目標設定の原理原則の紹介



【 人生曲線 が印象に残った主な理由 】

・過去の自分も考え直して、「あの時のように」が目標にもなり、今後の事も考えた。
・今までに行ったことがないから。

【 エゴグラム性格検査 が印象に残った主な理由 】

・客観的に自分を見つめ直す事ができた。
・自分の性格の強みや弱みを知ることができて良かった。

【 マンダラチャート が印象に残った主な理由 】

・目標をマンダラチャートを用いて表すことによってより明確になった。
・マンダラチャートを作ることで、目標達成のために何が足りていないか等、明確にすることができた。
・マンダラチャートでは具体的な目標を立てることができるため活用していこうと思った。

【 目標設定の原理原則 が印象に残った主な理由 】

・細かく目標を設定する事の重要性を学べた。
・ただ目標設定するだけでなく、効率的に目標設定する事で継続できる点。
・自分の目標を掲げることで意欲的な気持ちになったから。
・目標設定のコツを今後にいかしていきたいと思った。

3．各プログラムの内容と評価（徳島インディゴソックス）

② 研修を受けて感じたことや考えたこと、気づいたこと、疑問に思ったこと
もっと詳しく話を聞いてみたいと思ったこと等　（自由記述回答）

・野球だけをしていて、セカンドキャリアについて不安はあったけど、野球でお金を稼ぐことは誰にでもできることではないから、誇りを持って今は野球に打ち込まなければと思った。

・新しい目標を持つことができる機会になったのでとてもよかった。

・野球に対する視野が増えてよかった。

・人生曲線から分かるターニングポイントの分析等が出来るのであれば知りたい。

・1割増しの目標を設定し、がんばればできると思う事で達成し達成したらまた目標を設定しつづけることが大事だと思った。

・自分に今、足りないものをこの研修を通して学ぶことができてとてもためになりました。目標を自分でマンダラチャートを活用し、しっかり自分を磨きNPBに行きます。

・今回受講させてもらったことで、知らないことばかりでライフスキルに対してここまで深く考えたことがなかった。自分たちは独立リーガーとしてもっと自覚を持ち、やりがいを持つと共にライフスキルを向上させていく必要があると感じた。

・研修を受けて自分の性格や足りないことなどが明確に分かったので、そこを伸ばしているようにがんばっていこうと思った。

・自分は今まで目標を決めたことはなく、今回の研修を受けて目標を決めてがんばろうと思った。

・目標設定するのはすごく大切だと思った。人生曲線も人と比べたりして色々違ったので面白かった。

・今の自分の立場を考え直し目標を立て、計画的に考え、人の経験なども聞くようにする。

・目標設定と自己理解に関しての授業は大学時に受けていたこともあり、自分との対話はやりやすかったが改めて自分と見つめ合うことで、自分のウィークポイントや強みを深く理解することができた。
今後、計画性を重視して生活していきたいため、SMARTに沿った計画を立てられるよう、紙に書くなどできること、最低限のことからはじめていく。

3．各プログラムの内容と評価（レスリング選手）

研修2　**セミナー名 ： アスリートに向けたキャリア形成プログラム**

■詳細

開催日：2月1日（土） 10時～15時
対象競技：レスリング（個人多数）
講師：田中 和弘　（株式会社スポーツビズ）
島本 好平 氏（明星大学教育学部）
山本 浩二 氏（関西福祉大学教育学部）
岩崎 恭子 氏（スイミングアドバイザー／スポーツコメンテーター）

■目的と内容

【研修の概要】

各競技団体へ実施している研修と同様に、生涯にわたる自身が望むキャリアの実現をサポートすることを目的に、グループワークを交えた自己理解と目標設定を主なテーマとする研修を講師3名により実施した。導入では、弊社の田中より「社会構造を知る」をキーワードとするショートレクチャーが行われた。また、現役時から引退後にわたるアスリートのキャリア形成に関する事例紹介は、バルセロナ五輪競泳金メダリストの岩崎恭子氏により行われた。

【第1部：自己理解について】

・導入	キーワード：社会構造を知る
・人生曲線の作成と発表	発表はグループ内で実施
・エゴグラム性格検査の実施	新版TEG-3を使用
・発揮していくべき自らの強み発表	発表は全体に対して実施

【第2部：目標設定について】

・目標設定の原理原則の紹介	
・キャリア形成に関する事例紹介	岩崎氏の人生曲線をもとに紹介
・キャリアデザインの作成と発表	発表は全体に対して実施
・研修のまとめ	岩崎氏、スポーツ庁坂野氏等よりコメント

【事前・事後調査】

・研修の直前と直後に、事前調査と事後調査をそれぞれ実施

3．各プログラムの内容と評価（レスリング選手）

■研修を受講するにあたっての選手たちの心境　（事前調査の結果より）

・アスリートのキャリア形成について考えることは「アスリートの価値」を高めていく為にも重要でありそれが競技力の向上にもつながっていくと考えている。そのため、今回の研修を通して自分のキャリア形成についてさらに深く考える良い機会にしたい。

・大学卒業後も少し競技を続けていくので、今よりは練習量も減って試合でも勝てなくなってくると思うけれど、そこでどのようなモチベーションで頑張っていこうか知っていきたい。

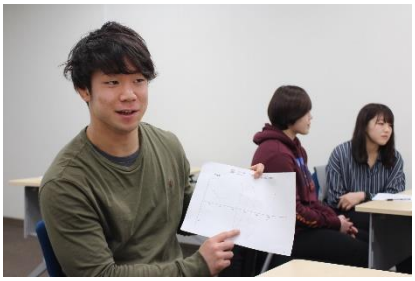
・競技をやめた後の方が大切だと考えています。競技をやめた後、自分が何をやっていくかによって今の競技のモチベーションも上がると思うのでしっかりと考えていきたい。

・引退後のキャリアに向けてどのような計画があるのか、今できることは、どのような選択肢があるのか？などを自分が考えられるようになるためのポイントやヒントを学べることができたらよいと思っている。

・現在大学4年生であり、卒業後は企業で競技を続けることになっていますが、その後、引退した後のキャリアについては不安があり、今回の研修に参加させて頂くことで、今後を考えていくきっかけにしたいです。また、こういった研修に参加することで、競技を行うのみでなく、多くのことを取り入れ成長する機会としたいです。

■研修後　講師　山本氏　コメント

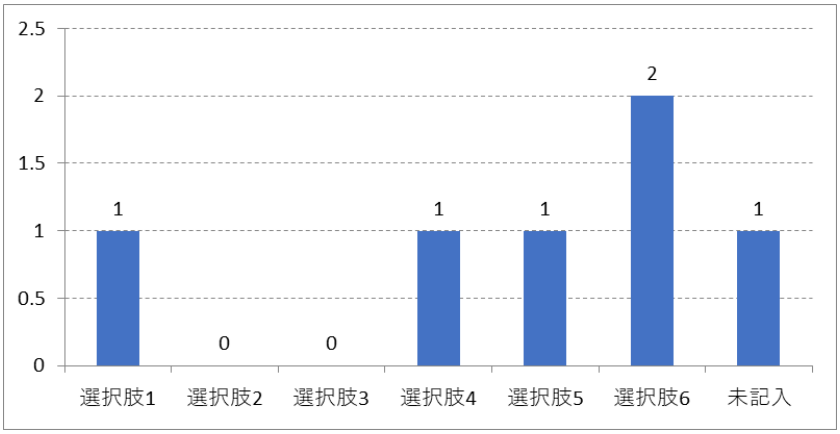
私は、本プログラム内の自己理解の内容を担当いたしました。プログラムの内容としてはエゴグラムの実施および解説でした。参加者全員が熱心に取り組み、エゴグラムの内容を通じて自らへの気づきを改めて深めているようでした。また、エゴグラムによる結果は、同じチームの選手から「あなたってそんな感じだよ」というコメントもみられ、活発に議論がなされていたように思います。このような他者からの自身に対する客観的な評価に対して、受け容れることも気づきにつながり、直前の人生曲線の内容と合わせ、これまでのキャリアを振り返る良い機会になったのではないでしょうか。



3．各プログラムの内容と評価（レスリング選手）

研修後調査結果 （有効回答数6）

① 研修の中で展開された一連の内容のうち、特に印象に残ったもの （複数回答可）



選択肢1：
社会の構造を知る
（社会におけるアスリート）

選択肢2：
人生曲線の作成

選択肢3：
エゴグラム性格検査の実施

選択肢4：
目標設定の原理原則の紹介

選択肢5：
キャリア形成に関する事例紹介（岩崎恭子氏）

選択肢6：
キャリアデザインの作成

【 社会の構造を知る が印象に残った主な理由 】

・自分自身が前から、アスリート側から企業に対してどのような価値を提供できるのかを考えていたため。

【 目標設定の原理原則 が印象に残った理由 】

・自分自身があまり目標に対しての意識がなく、漠然としたものであったのが、設定する上での
大切なことを学び、重要性を感じたため。早速取り組んでみようと思う。

【 キャリア形成に関する事例紹介 が印象に残った理由 】

・14歳でオリンピックを経験して、その後いろいろな苦労があっても、しっかりと自分の考えを持って
基本に戻ることからやっていって、それなりに努力も人よりしてきて苦労も経験したからこそだと思って
今後の自分の生き方の参考になった。

【 キャリアデザイン作成 が印象に残った理由 】

・作成自体は難しかったが自分の考えを可視化することができた（より深く考える必要があると感じた）。

・自分で考えていると思っていたが、いざ書くときちんと考える事が出来ていなくて
もっとしっかり考えないといけないと感じた。

3．各プログラムの内容と評価（レスリング選手）

② 研修を受けて感じたことや考えたこと、気づいたこと、疑問に思ったこと
もっと詳しく話を聞いてみたいと思ったこと等　（自由記述回答）

・今回の研修を通して「自分」について研修前より知ることが出来たし、その重要性について改めて深く考えさせられた。
個人的にはエゴグラム性格検査などの分析をもっと行っていき、自分の知らない自分や価値観を掘り下げていきたいと感じた。

・自分の性格を知ったり、今後のキャリアについて明確に考える機会があって、今自分が一番やらなければならないことが明確になったので、社会人になるにあたってしっかりと行動に移していきたい。

・キャリア形成の中で目標を立てた後に計画することや実行する時のポイントやコツが分かると次を想像しやすいと思いました。

・自分自身が社会に与えるベネフィットはあまりないのではないかと思った。
自分が本当にやりたい事は何かと考えた時の理想と現実の差をうめていきたいと思いました。

・エゴグラム性格検査では、自分の性格について知ることができ、これまでこういったものの経験が無かったので参考になった。
これからのキャリアを考えていく上での大切なことと共に、競技者としてこれから成長していく為の考え方を学ぶことができた。
岩崎さんのお話のように、元アスリートの方のお話を聞く機会、またそれ以外の方でも、様々な方の経験を聞くことで、新たな考え方が生まれてくると感じる為、そのような機会があれば良いと思う。

3．各プログラムの内容と評価（三重バイオレットアイリス）

研修3　**セミナー名 ： アスリートに向けたキャリア形成プログラム**

■詳細

開催日：2月6日（木）、3月5日（木）　両日とも18時半～20時半
対象競技：ハンドボール
講師：島本 好平　　氏（明星大学教育学部）
　　竹村 りょうこ 氏（上智大学文学部／事例紹介者）　※3月5日のみ

■目的と内容

【研修の概要】

　生涯にわたる自身が望むキャリアの実現をサポートすることを目的に、グループワークを交えた自己理解と目標設定を主なテーマとする研修を、 2月6日と3月5日の2回にわたり実施した。また、現役時から引退後にわたるアスリートのキャリア形成に関する事例紹介は、3月5日に元プロテニスプレイヤーの竹村りょうこ氏により行われた。
　なお、ハンドボールチームに限り、チーム加入2年目以内の新人選手数名に対して、全選手対象の本研修への準備として、ライフスキルに関する基本的な事前研修を、2月と3月ともに約1時間先行して実施した。

【 第1部：自己理解について　実施日：2月6日 】

・エゴグラム性格検査の実施　　新版TEG-3を使用
・発揮していくべき自らの強み発表　　発表はグループ内で実施

【 第2部：目標設定について　実施日：3月5日 】

・人生曲線の作成と発表　　発表はグループ内で実施
・キャリア形成に関する事例紹介　　竹村氏の人生曲線をもとに紹介
・キャリアデザインの作成と発表　　発表はグループ内で実施
・研修のまとめ

【事前・事後調査】

・事前調査は2月6日の研修直前、事後調査は3月5日の研修直後にそれぞれ実施

3．各プログラムの内容と評価（三重バイオレットアイリス）

■研修を受講するにあたっての選手たちの心境　（事前調査の結果より）

・以前にも違った形で話を聞いたことはあったので、どういう話をきけて、自分の引退後や現役中にどう響くのかを楽しみにしています。

・去年1年間、アスリートキャリアについて学ばせてもらったが、また新しい物と出会えることにワクワクしています。新しい視野を広げ、自分の将来を見据えながら受講できるようにしたいです。まだまだ悩んでいるセカンドキャリアの考えを広げていきたいです。

・引退は今のところ2年後と考えているけれど、どのような準備をしたらよいのか、できるのかわからないのでこの受講で何かヒントを知れたらいいなと思う。

・今や過去の出来事は全てこれからの将来につながると思うので、そのために自分の中で良い学びや発見活かせることがあったらいいなと思います。

・セカンドキャリアについて興味があり、大切な事だと思っているので楽しみです！

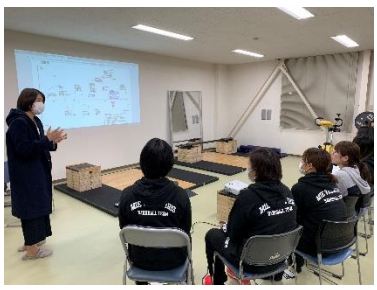
・受講後には引退後のことを現実的に考えられるようにしていきたい。

・漠然と考えているので、何かの参考になればと思います。

■研修後　講師　島本氏　コメント

今回のチームは、ライフスキル研究者の東海林祐子先生（慶應義塾大学）が以前より定期的にライフスキルプログラムを提供されているという事情もあり、新人選手へ別途同スキルに関する基本的な研修を実施した後に、全選手への本研修を実施するという特別な流れとなりました。

2回にわたる研修では、チームの雰囲気がとても良いためにスムーズにグループワークを実施することができました。そのグループワークでは個々人の発表に対して活発にフィードバックが展開されていたことからも、発表者は非常に効果的に自己理解を深めることができたのではないかと思います。研修の効果にプラスの影響を及ぼしたと思われるチームの雰囲気の良さは、監督やコーチの人柄、そして、指導者と選手一人ひとりとの関係性のあり方に起因しているのではと考えられます。



3．各プログラムの内容と評価（三重バイオレットアイリス）

研修後調査結果 （有効回答数18）

① 研修の中で展開された一連の内容のうち、特に印象に残ったもの （複数回答可）

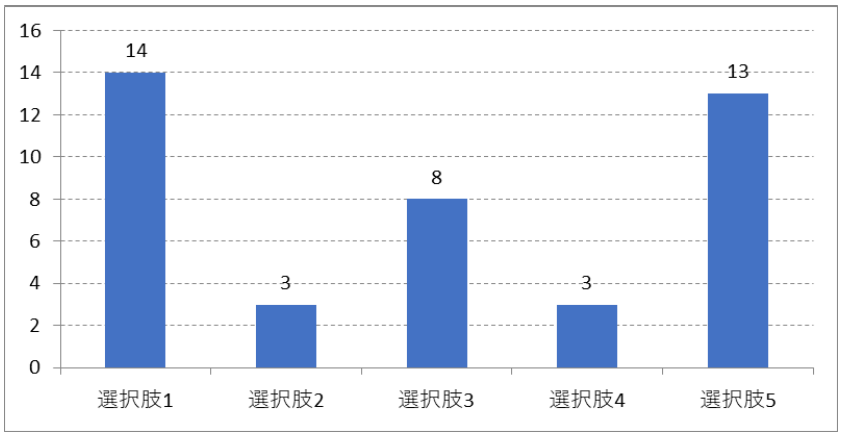
選択肢1：
エゴグラム性格検査の実施

選択肢2：
発揮していくべき自らの強み発表

選択肢3：
人生曲線の作成

選択肢4：
キャリア形成に関する事例紹介
（竹村りょうこ氏）

選択肢5：
キャリアデザインの作成



【 エゴグラム性格検査 が印象に残った主な理由 】

- 自分の思っていた自分と違う結果が出て、新しい自分自身を知ることができました。
- そこに原因があるから、伸び悩んでた部分があったんだと自分をさらに知れた。
- 自分の性格を含めて見つめ直すことが出来た。共有する事で、他の人がどういう考えなのかを知れた。

【 自らの強み発表 が印象に残った理由 】

- チームメイトと強み、弱みを話し合う事ができて、逆にアドバイスももらえてためになった。
- 自分に強みがあるか分からなくても、数値で出せるので強みが分かった。

【 人生曲線 が印象に残った主な理由 】

- 先の事を見つめて話す事はよくあるが、過去を振り返ってプラスマイナスを見つめ直す事はあまりなかった。
- あの時は本当につらかったりしたけど、あの時諦めずに向き合ってこれたから
  今ここで笑えるし、成長し続けているなって感じられた。

【 キャリア形成に関する事例紹介 が印象に残った主な理由 】

- 竹村さんのように、遅くからのプロ経験をしているのを聞いて、遅い早いなんてないんだと思った。
- 限界を決めない！というお話が印象的だし自分にも活かせそうと思った。
- 考え方や困難の乗り越え方とか、色々気持ちが変わる瞬間の話が今の自分にとても参考になった。

【 キャリアデザイン作成 が印象に残った主な理由 】

- チームメイトがセカンドキャリアを明確に持っていて、そのための行動を取っていることを知って驚いた。
- 人に伝えることでその目標がさらに強くなったり、人と比べて、今自分に足りていないことも分かった。
- セカンドキャリアについての自分の気持ちがブレていないことを知れた。

3．各プログラムの内容と評価（三重バイオレットアイリス）

② 研修を受けて感じたことや考えたこと、気づいたこと、疑問に思ったこと もっと詳しく話を聞いてみたいと思ったこと等　（自由記述回答）

【 性格に関する内容（一部） 】

・性格検査の結果を最後シェアしてみて、それぞれ全然違うし、自分にないところをその子は凄く持っていて逆にないところを持っていたりしたので、うまく協調できたらお互いが良くなるなと思った。

・今までのリーグでの心境が性格的な弱みによって起こっていることが分かったし勝敗のかかるプレッシャーがある場面で強みを発揮できるようにしたいです。

・自分の強みともっとこうした方がいいということを再認識できたので、今後に生かせると思う。そういう自分から出た答えや行動だということを知れたので、自分を客観視する一材料となった。

・自分が今まで考えていた事の裏付けが出来た気がした。

・何が良くて何がダメか分かっていても同じことをしてしまったり「変わりたい」と思っても自分を変えられない人はどうすれば良いですか？

【 目標設定やキャリアに関する内容（一部） 】

・自分自身で考えてきたキャリアプランは大きい目標は明確なのに、それを目指していく上で必要なことが明確でないところが何をやってもはっきりしない理由だと分かりました。

・私は目的を明確にしていないから、気持ちがブレてしまうのだと分かった。

・もし辛いこととかがあっても、後から振り返ってみたらいい経験になっていることもあると思うので今の感情を別の視点から見られるといいと思いました。

・人生の区切りや夢、目標を決めるのは全て自分自身なので、まずは自分のやりたいことをしっかりと決めそこに向けて少しずつ行動（準備）していけたら、可能性も広がると思いました。

・キャリア形成にしてもセカンドキャリアにしても、それぞれがバラバラなことは当たり前だけど自分のことについてスラスラ書けるのがすごいと思った。

・競技人生を自分でどう終えるのか、引退のきっかけ、考え方を聞いてみたい。

・過去の人生曲線を書くことでいろいろ振り返れると思ったのと未来の人生曲線も書いてみて目標設定をするのもいいなと思った。

・今自分がやっていることが絶対自分の将来に返ってくると思うので少しずつキャリアデザインを考えていきながら、今の自分としっかり向き合っていきたいと思った。

・後悔のないハンドボール人生が長期目標になったときに、そのために自分がどうなるかとか細かい明確な目標をもっとしっかり作ることが今後大切だと感じた。

3．各プログラムの内容と評価（東京ヴェルディ）

研修4　**セミナー名 ： アスリートに向けたキャリア形成プログラム**

新型コロナウイルス影響で時間短縮にて実施

■詳細

開催日：3月7日（土）　9時半～12時
対象競技：フィールドホッケー
講師：島本 好平 氏（明星大学教育学部）
　　木内 敦詞 氏（筑波大学体育系）
　　亀谷 涼　 氏（流通科学大学商学部）

■目的と内容

【研修の概要】
　各競技団体へ実施している研修と同様に、生涯にわたる自身が望むキャリアの実現をサポートすることを目的に、グループワークを交えた自己理解と目標設定をテーマとする2部構成の研修を講師3名により実施した。キャリア形成に関する事例紹介は、研修の時間枠等種々の事情を考慮し実施しないことにした。

・人生曲線の作成と発表	発表はグループ内で実施
・エゴグラム性格検査の実施	新版TEG-3を使用
・性格検査の結果等をもとに自らの強みを検討し発表	発表はグループ内で実施
・今後のキャリアデザインを作成し発表	発表はグループ内で実施
・研修のまとめ	

【事前・事後調査】
・研修の直前と直後に、事前調査と事後調査をそれぞれ実施

■研修後　講師　亀谷氏　コメント

　今回の研修では自己理解をさらに深めるため、人生曲線の後にエゴグラム性格検査を実施しました。エゴグラムを通して「自らの性格や物事の考え方や行動の仕方を知る」ことが目的でした。エゴグラムは性格の「良い・悪い」 を判断するものではなく、あくまでも現状の性格のバランスを見るものであることを説明しました。参加者は、あてはまる項目も多くあったそうで、それらをベースとして今後の考え方や行動に移していくことが大切であることを伝えました。最後に、無意識のうちに自我状態が出てくるので、それを意識して自身が「気づく」ことで、よりパフォーマンスも発揮され、将来の人生設計に役立つことを理解してもらい研修を終了しました。

3．各プログラムの内容と評価（東京ヴェルディ）

研修後調査結果 （有効回答数6）

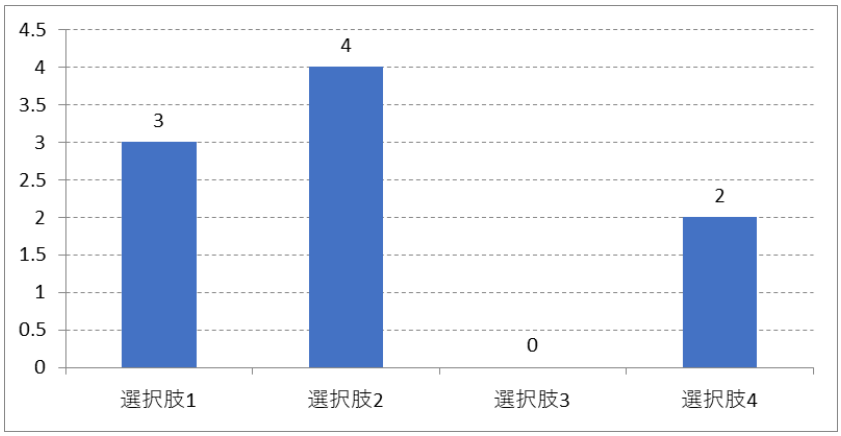
① 研修の中で展開された一連の内容のうち、特に印象に残ったもの （複数回答可）

選択肢1：
人生曲線の作成

選択肢2：
エゴグラム性格検査の実施

選択肢3：
発揮していくべき自らの強み発表

選択肢4：
キャリアデザインの作成



【 人生曲線 が印象に残った主な理由 】

- 自分の人生を振り返ることはあまりしないので、書くことでいろいろと考えることができた。
  また、メンバーの人生を知ることができたので良い経験になった。
- これから何をして、未来でどうなっていたいのか再認識できた。

【 エゴグラム性格検査 が印象に残った主な理由 】

- 改めて自分の強み、弱み、性格の傾向を知ることで、チームに、社会にどうやって貢献していけばよいのか考えられる機会になりました。

【 キャリアデザイン作成 が印象に残った主な理由 】

- 自分が今後何をしたいのか、目標にしたいのかを実際に言葉として書き出して発表することで
  これからするべき事を考え直すきっかけになりました。

② 研修を受けて感じたことや考えたこと、気づいたこと、疑問に思ったこと もっと詳しく話を聞いてみたいと思ったこと等 （自由記述回答）

- 自分を見返す時間と同時に他者への理解がすごくできて良い時間だった。
- 人それぞれ良いところがあったり悪い所があったりで、たくさんぶつかることもあると思うけれど
  逃げずに自分の意見を言えるようになる。
- 目標を立ててもどのように達成するのか考えるのが難しいと感じていたので
  今後は今日の研修を活かして考えていきたいと思います。
- 他種目のアスリートのデュアルキャリアについての悩み等が知りたいです。
- 研修ではアウトプットをする回数が多いなという印象を受けましたが
  その際に何を意識して発表してほしいかを助言した方が良いのかなと思いました。

4．研修後アンケート調査結果（対象者全体：42名）

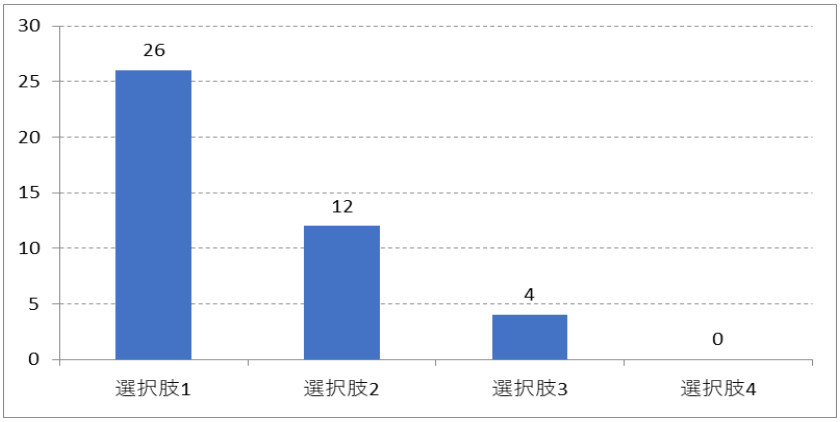
① 自らの価値観や信念に対する理解　（研修前の理解度との比較）

選択肢1：
とても理解は深まった

選択肢2：
わりと理解は深まった

選択肢3：
これまでとあまり変わらない

選択肢4：
これまでとぜんぜん変わらない



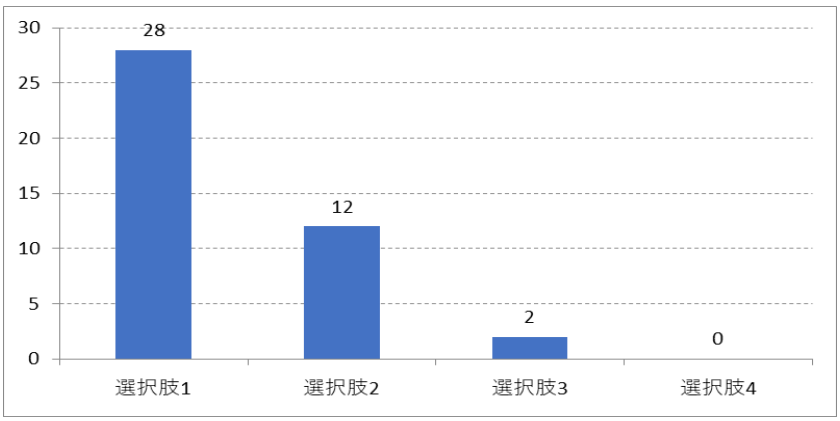
② 自らの言動や性格に対する理解　（研修前の理解度との比較）

選択肢1：
とても理解は深まった

選択肢2：
わりと理解は深まった

選択肢3：
これまでとあまり変わらない

選択肢4：
これまでとぜんぜん変わらない



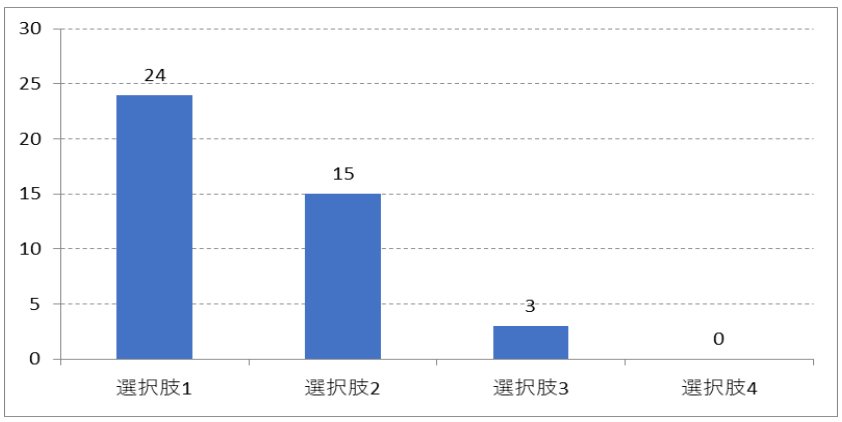
③ 今後発揮していくべき自らの強みに対する理解　（研修前の理解度との比較）

選択肢1：
とても理解は深まった

選択肢2：
わりと理解は深まった

選択肢3：
これまでとあまり変わらない

選択肢4：
これまでとぜんぜん変わらない



４．研修後アンケート調査結果（対象者全体：42名）

④ 競技を通じて獲得してきた、競技能力以外でのあなたの強み

選択肢1：
目標を設定し努力を継続できる

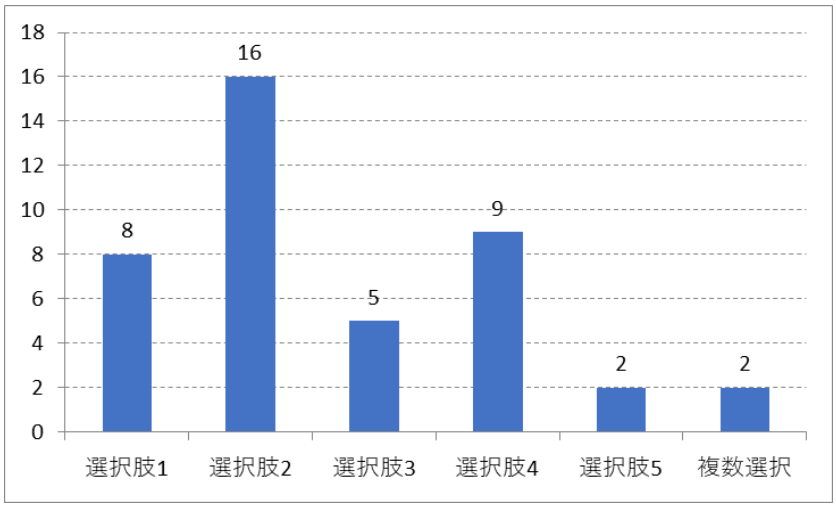
選択肢2：
苦しい場面でも
ポジティブ思考で踏ん張れる

選択肢3：
PDCAサイクルの実施

選択肢4：
周囲と協調できる

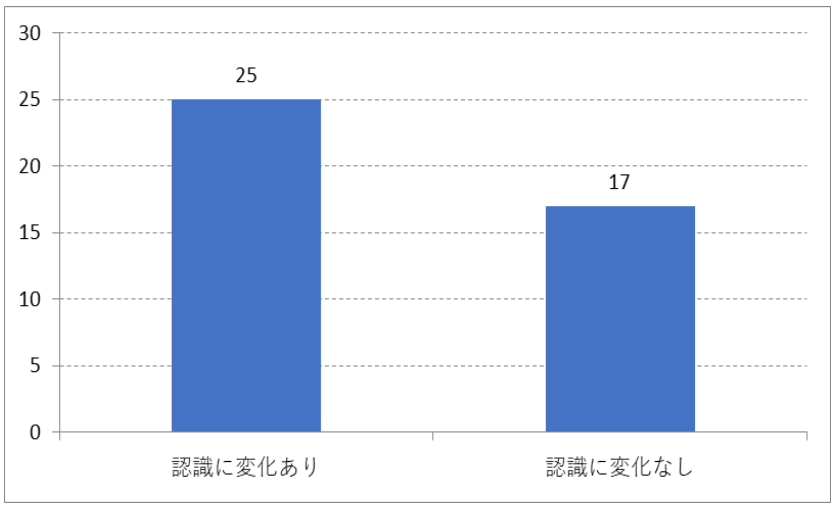
選択肢5：

その他
- **冷静に物事を判断できる**
- **アイデアマン**



複数選択：
選択肢1＆5（地道にやり続けられる）、選択肢2＆3

⑤ 研修後における自らの強みに対する認識の変化の有無



４．研修後アンケート調査結果（対象者全体：42名）

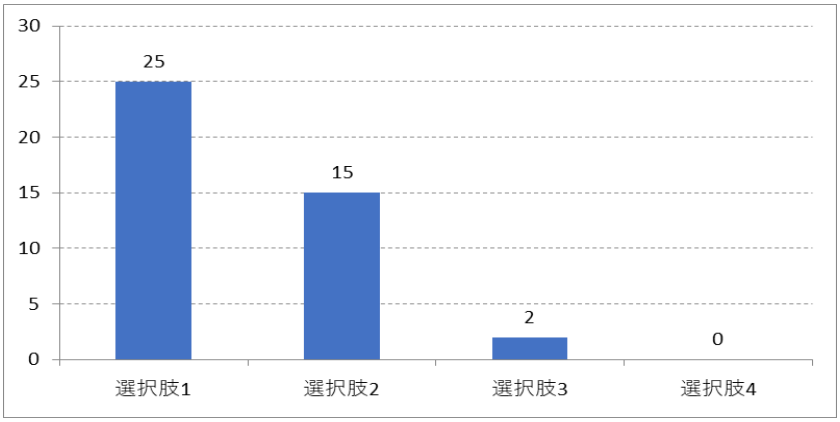
⑥ 自己理解（性格、言動、強み、価値観等）を深めていくことへのモチベーション（研修前のモチベーションの程度との比較）

選択肢1：
とても高まった

選択肢2：
わりと高まった

選択肢3：
これまでとあまり変わらない

選択肢4：
これまでとぜんぜん変わらない



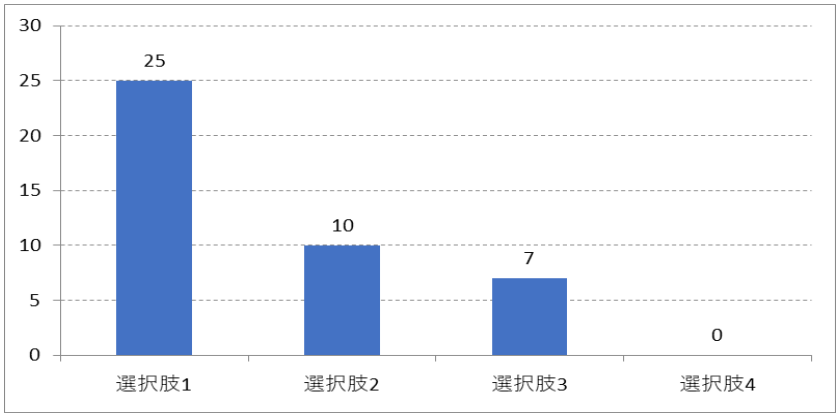
⑦ 競技に対するモチベーション　（研修前のモチベーションの程度との比較）

選択肢1：
とても高まった

選択肢2：
わりと高まった

選択肢3：
これまでとあまり変わらない

選択肢4：
これまでとぜんぜん変わらない



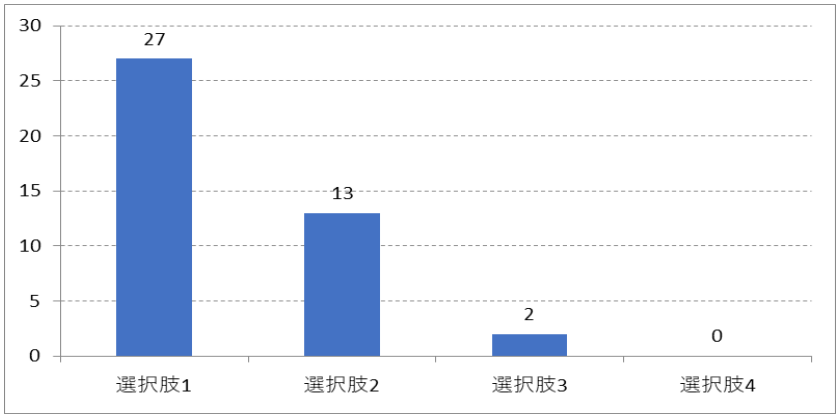
⑧ 目標設定に対する理解　（研修前の理解度との比較）

選択肢1：
とても理解は深まった

選択肢2：
わりと理解は深まった

選択肢3：
これまでとあまり変わらない

選択肢4：
これまでとぜんぜん変わらない



4．研修後アンケート調査結果（対象者全体：42名）

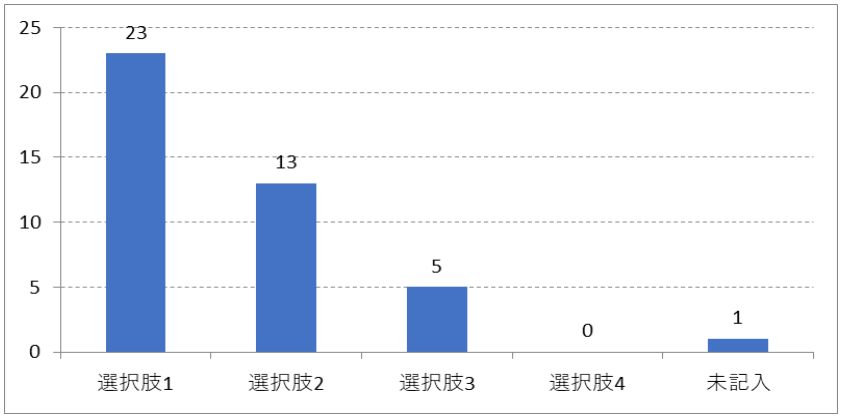
⑨ 研修の中で提示された「目標設定の原則」等にもとづく より適切な目標設定への取り組み（例：日々の目標設定、競技者としての目標設定）

選択肢1：
すぐにでも取り組んでみようと思う

選択肢2：
近いうちに取り組んでみようと思う

選択肢3：
そのうち取り組んでみようと思う

選択肢4：
いまのところ取り組む予定はない



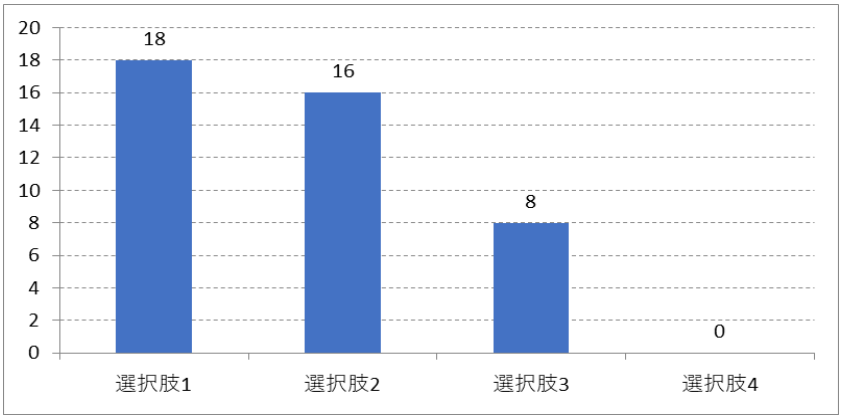
⑩ アスリートとしての経験や実績を基盤とする 引退後も視野に入れた長期的なキャリア形成への意識　（研修前の意識の程度との比較）

選択肢1：
とても意識は高まった

選択肢2：
わりと意識は高まった

選択肢3：
これまでとあまり変わらない

選択肢4：
これまでとぜんぜん変わらない



4．研修後アンケート調査結果（対象者全体：42名）

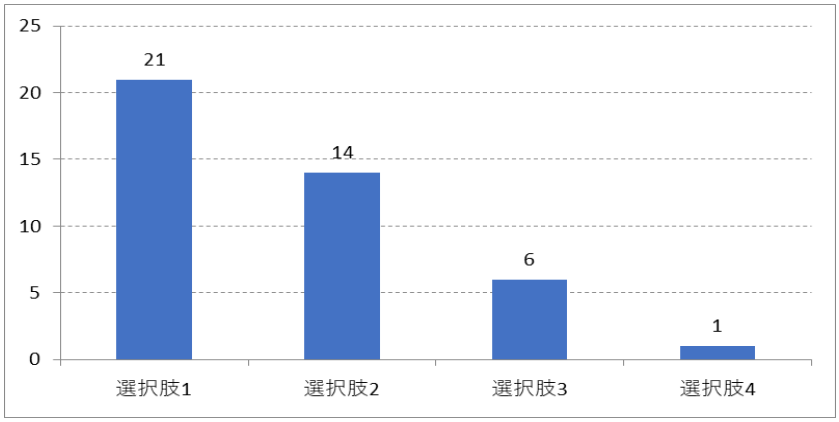
⑪ あなたとチームのメンバーおよび指導者とのコミュニケーション　（研修前の様子との比較）

選択肢1：
とても活発になっていくと思う

選択肢2：
わりと活発になっていくと思う

選択肢3：
これまでとあまり変わらない

選択肢4：
これまでとぜんぜん変わらない



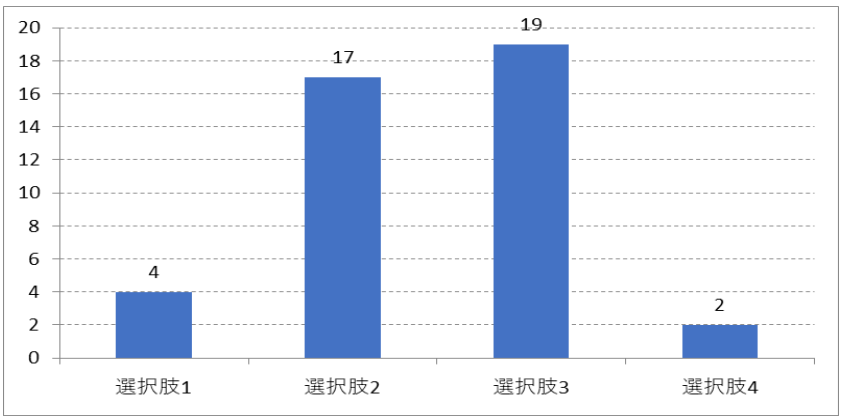
⑫ 引退後のキャリア（仕事）に対する不安　（研修前の不安の程度との比較）

選択肢1：
とても不安は軽減された

選択肢2：
わりと不安は軽減された

選択肢3：
これまでとあまり変わらない

選択肢4：
これまでとぜんぜん変わらない



⑬ 上記⑫で回答した不安を喚起しているもの

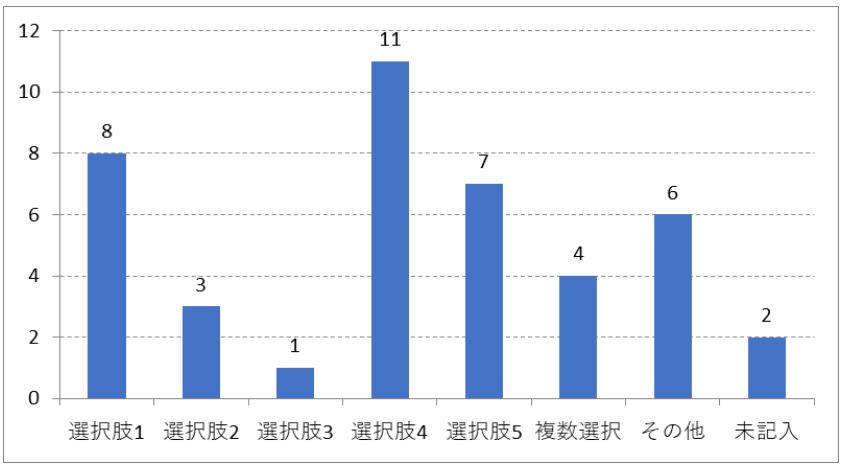
選択肢1：
日々の仕事にやりがいを
持つことができるのか

選択肢2：
日々の業務をこなして
いくことができるのか

選択肢3：
職場の人間関係に
対応していくことができるのか

選択肢4：
アスリートとしての経験や
実績は評価されるのか

選択肢5：
仕事は見つかるのか



４．研修後アンケート調査結果（対象者全体：42名）

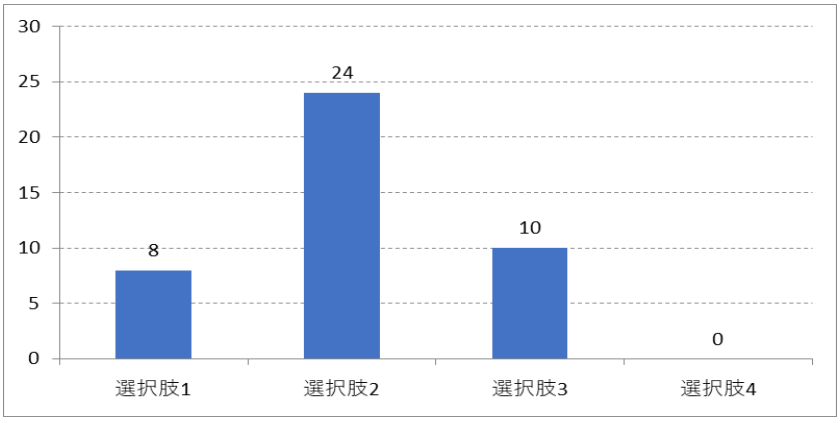
⑭ 引退後のキャリア（仕事）に対する期待　（研修前の期待の程度との比較）

選択肢1：
とても期待は高まった

選択肢2：
わりと期待は高まった

選択肢3：
これまでとあまり変わらない

選択肢4：
これまでとぜんぜん変わらない



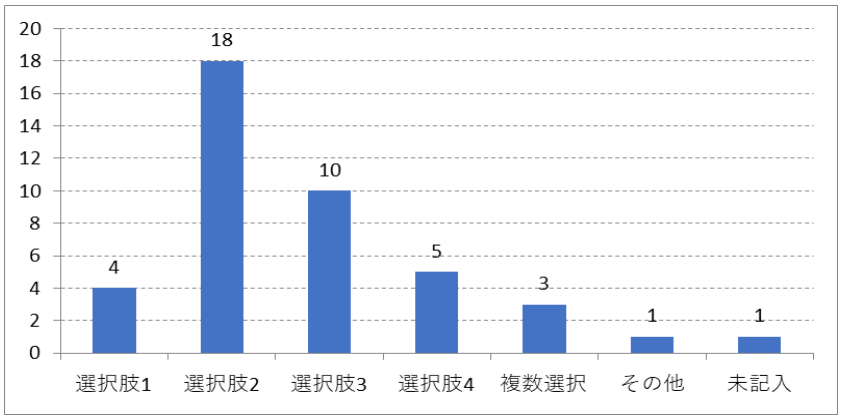
⑮ 上記⑭で回答した期待を喚起しているもの

選択肢1：
指導者としての後進の育成

選択肢2：
自分自身の新たな可能性

選択肢3：
新たな人々との出会い

選択肢4：
社会への貢献



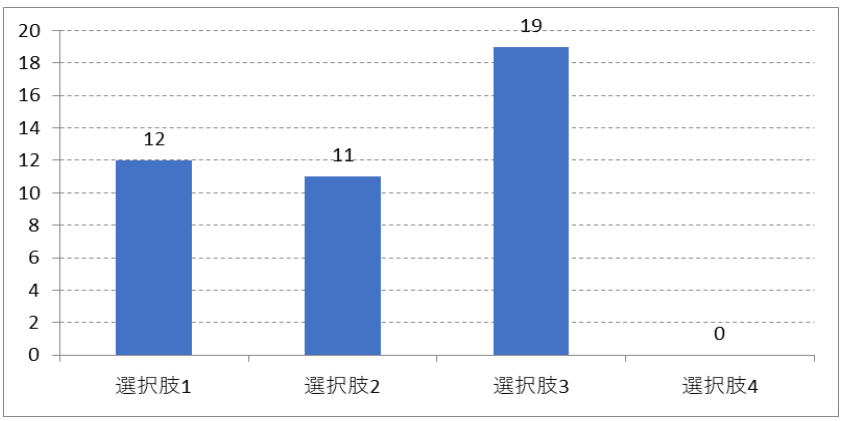
⑯ キャリア形成に関する研修への参加意識

選択肢1：
定期的に受講したい

選択肢2：
年1回は受講したい

選択肢3：
機会があれば受講したい

選択肢4：
もう受講しなくても良い



４．事後調査結果（対象者全体）からみるプログラムの評価

■自己への理解を促進

P41のグラフ①、②、③の結果から、「人生曲線の作成」、「エゴグラム性格検査」等から構成され、グループワークを交えて展開された今回のプログラムは、対象者の自己理解を効果的に促進することができた可能性がある。また、アンケートでは研修の前後で自らの強みについて回答してもらっていたが、研修後にその認識に変化が見られた対象者は約60%にもなった（P42、グラフ⑤）。このことから、今回のプログラムは多くのアスリートにとって自己への理解をさらに深める機会として位置づけられたのではないだろうか。

■引退後のキャリア形成に向けた意識を喚起

P44のグラフ⑩の結果からは、対象者の約81%が引退後も視野に入れた長期的なキャリア形成への意識が「高まった」と回答していた。それに関連して、P46のグラフ⑭からは、対象者の約76%が引退後のキャリアに対しての期待が「高まった」と回答しており、そのような期待を喚起するものとしては「自分自身の新たな可能性」が最多となった（P46、グラフ⑮）。これらの結果は、上記で述べた自己理解の深まりが「自分自身の新たな可能性」への意識を高め、それが引退後のキャリアへの期待、ならびにキャリア形成に向けた意識を喚起した可能性が示唆されるだろう。

■目標設定への理解を促進

P43のグラフ⑧の結果からは、対象者の約95%が目標設定への理解が深まったと回答していた。アスリートにとって目標設定は非常に身近なものであるがゆえに、改めてその真の意味に興味・関心を向ける機会がなかったのかもしれない。また、P44のグラフ⑨の結果からは、対象者の約55%が研修の中で提示された効果的な目標設定のあり方に「すぐにでも取り組んでみよう」と回答していた。このことから、研修の中で提示された目標設定の原理原則等は、即効性のある内容であったといえるだろう。

■引退後のキャリアに対する不安を軽減

P45のグラフ⑫の結果からは、対象者の半数が引退後のキャリアに対する不安は「軽減された」と回答していた。このような不安の軽減は、アスリートが競技に集中するためにも非常に重要であり、今後、さらにその割合が高まっていくようプログラム内容の改善に引き続き取り組んでいく必要があるだろう。今年度の事業では元アスリートによるキャリア形成に関する事例紹介を新たに導入したが、そのケーススタディを増やしたり、グループ内で引退後のキャリアについての不安を共有したり、意見交換をする機会を設けたりする案が想定される。

４．事後調査結果（対象者全体）からみるプログラムの評価

■競技へのモチベーションを促進

P43のグラフ⑦の結果からは、対象者の約83%が競技に対するモチベーションが「高まった」と回答していた。各競技団体に実施された研修では、目標設定においてどちらかというと引退後のキャリア形成に関する目標がメインとなっていたことから、引退後を見据えた長期にわたる目標設定が、現在の競技へのモチベーションを喚起した可能性がある。この競技へのモチベーションに対する正の影響については、キャリア形成に関する研修の副次的効果の1つとして、アスリートへ強調していく必要があるだろう。

■チーム内のコミュニケーションを促進

P45のグラフ⑪の結果からは、対象者の約83%が研修後、チームのメンバーや指導者とのコミュニケーションが「活発になっていくと思う」と回答していた。研修では、メンバーとのグループワークが主要な活動の1として位置づけられており、そこでは各々がテーマに応じた自己開示をし、それへのフィードバックが活発に展開される様子が観察された。すなわち、グループワークでは自己理解に加え、メンバー間の相互理解も同時に促されていたと考えられ、その効果が今後のチーム内コミュニケーションの活性化につながっているのではないかと推察される。

■キャリア形成プログラムへの参加意識

P46のグラフ⑯の結果からは、対象者の約55%が、キャリア形成に関する研修を年1回または定期的に「受講したい」と回答していることからも、本事業で展開されたキャリア形成プログラムに対しては、アスリートから一定の評価を得ることができているのではないかと考えられる。また、それ以外の約44%は機会があれば「受講したい」と前向きな回答を寄せている点に着目すると、今後、ライフスキルを活用したキャリア形成プログラムの普及・発展を目指していくためには、コンテンツを支える実践者のプール構築のさらなる充実を図りながら、このような研修の機会をどれだけ効果的に現場へ届けることができるかにかかっているといっても過言ではないだろう。

Ⅲ　個別研修と企業等のマッチング

1　マッチング（アスリート面談）

プロフィール	内容まとめ
★元プロ野球選手A	・2016年11月にチーム活動中止以降、プロになる夢を追い続けて、 アルバイト等をしながら野球を続けていたが、昨年11月の トライアウトを最後に完全引退を決意。 ・昨年から比較的時間調整が可能なパーソナルトレーナーとして 勤務していたが、将来に不安を感じるようになり、転職活動中。 ・転職に関しては安定して長く働ける会社の正社員を目指している。 まだどのような職種が良いかまでは絞り切れていない状態。 ・自分で人材紹介会社を登録中。会社を多く紹介していただけるが どの目線で会社を選んだら良いかの判断ができず困っているとのことで、 その部分もサポートを予定。
★元プロ野球選手B	・引退後、チーム関係者から現在の会社を紹介される。 職種イメージと東京で働けること、またその企業が野球部を新たに 立ち上げるとのことで、野球も続けられることから即答で入社を決意する。 ・入社後、毎月退職者が出ることに不安を感じており、 今は自分を磨くために英語の勉強を始めた。 ・また社会人野球において目標が見えないことから、2020年1月に 会社の野球部を退部。野球部員特権であった寮からも退出。 ・このような状況からチャンスがあれば転職したいと考えている。
★元バスケットボール選手C	・2017年に引退後、所属企業で働くこともできたが、退職を決意。 はっきりと将来の目標は決まっていなかったが、選手時代から英語を 使えるようになりたいと思っていたこともありカナダへ語学留学。 ・留学中、アルバイトを経験しているうちに「コーヒーへの関心」が 高まり、カフェ経営が将来の目標となった。 帰国後も英語のスキルとコーヒーの専門知識をみがいている。 ・日南市の総合型スポーツクラブ設立の準備委員会メンバーに名を 連ねており、2020年春帰国後に日南市にて住居を構える予定。

1　マッチング（アタック企業検討）

【ポイント】
■どんな業種・職種があるか自分で調べる。→自分の希望を固める。
■入社後の自分の将来像をイメージする。
■自分のゆずれないポイントを確認する。→勤務エリア、休み、給料など。

プロフィール	内容まとめ
★元プロ野球選手A	・本人の希望する安定して継続できる仕事とは？を考えるようにアドバイス。 大企業のことなのか？残業がないことなのか？職種は何でもよいのか？ 給料はどのくらいをイメージしているのかなど。 ・登録中の人材紹介会社から、数多くの会社紹介があるが、 企業を選ぶ判断が難しいとのこと。また内定は多くとって、 そこから選びたいとのことで、まずは経験をする意味合いで 幅広く面接を受けることで進めることにした。 ・最終的にエリア/給料/残業の少なさをポイントにおいた。 **★弊社から２社提案。（スポーツメーカー・不動産）** **→本人検討した結果、スポーツメーカーへ応募とした。**
★元プロ野球選手Ｂ	・現在、勤務で経験している業種からあらためて営業に向いていると 自分で判断している。初対面も苦にせず、自信もあることから、 営業職に絞って検討していく。 ・給料面に関して契約等の結果を出した場合は、しっかりと給料に 反映される会社を希望。それがあることでモチベーションになるのこと。 ・ゆずれないポイントとしては営業職とインセンティブ給料設定 **★弊社から２社提案。（不動産・保険）** **→本人と検討した結果、保険の営業は自分が働いているイメージがない** **とのことで、不動産への応募とした。**
★元バスケットボール選手C	・目標はカフェ経営と決定していることから、店を経営するうえで コーヒー以外の課題を共有。資金面・立地場所・必要な人材・売上・ 宣伝・SNS等 また、日南市の総合型スポーツクラブ設立の準備委員会に名を連ねている こともあり、地域へのスポーツ発信の必要性と課題を共有。 バスケットに偏ることなく、視野を広げることもポイントにおいた。 ・発信においてはSNSの重要性の認識。また最低限の知識が必要 **★上記より研修にはSNS関連の要素も入れることにした。**

1　マッチング（面談トライアル）

【ポイント】
■自己紹介（自分のPR）　■志望動機　　■会話のキャッチボール　■質疑応答
※元気よくはっきり答えよう。 小さな声にならないように。 語尾が下がらないように。
相手の目を見てゆっくり話しをしよう。 質問の意図を理解して分かりやすく相手に伝える工夫を。

プロフィール	内容まとめ
★元プロ野球選手A	・相手の話すことをしっかりと聞いてから話すタイプで、相手に安心感をあたえることができる。また合わせて非常に落ち着いている雰囲気があり、ポテンシャルを感じさせる。 ・志望動機に関しては、面接官が納得できる内容を自分の言葉で伝えることの重要性を共有。ありきたりな言葉の引用でなく、自分に問いかけ、なぜこの面接場にいるのか、自分の意志はどこにあるのかを考えるべきと伝えた。 ・安定した企業への就職が希望ではあるが、面接においては「安定」の言葉は、間違えると上昇志向がない、チャレンジ力が弱いと伝わる可能性があることも共有。
★元プロ野球選手B	・明るく元気よく話すことはアスリートらしくプラス要因。ただ残念なことは癖になっていると思われる体育会系表現。※略言葉・端折り言葉ここは意識するようにアドバイス。 ・質問をされたらすぐに回答をしなければならないと思っている節があり、あまり考えないで回答しているケースが目立つ。まずは質問の理解と、自分の考えがまとまらないうちに勢いだけの発言は控える必要がある。即答は瞬発力はあるが、相手は「本当にそう思っているのか？きちんと理解した上での発言か？」の疑問を持たれる可能性があることを共有。 ・必ず聞かれること（自己紹介/自分の強みや弱み/自分がやってきたことなど）はしっかりと伝えることができるようにポイントを整理。
★元バスケットボール選手C	・自分の意見をはっきりと言うタイプで明るく元気の良さは伝わってくる。今後はより、聞く耳を持つ。質問できる力を持つことが課題。 ・また将来的に経営者を目指すとなると、いかに多くの協力者や仲間を増やすことができるかがポイントになる。相談できる人、何かあった時に助けてくれる人などの重要性を共有。 ・また地域へのスポーツ発信においては、地元の方の協力も必須。いかに日南市に溶け込むかも重要である。多くの方と積極的に会話をすること、自分の想いを伝えることに対する意識をアドバイス。

1　マッチング（マッチングと振り返り）

プロフィール	内容まとめ
★元プロ野球選手A	【人材紹介会社】 ・人材紹介会社から8社程度紹介があり、複数の内定を獲得。 （職種は営業職中心：求人広告会社・通信） 最終的に営業職は自分に合わないと認識し、大手協同組合に入社を決定 【スポーツメーカー】 ・書類選考落ち。理由としては今は経験者を優先して採用しているため。 春先は新卒が入社となり、時期的に中途採用は経験者中心。 **【振り返り】** 複数の内定を得られたことで、精神的に余裕を持って入社希望企業を選べたようだ。また面接トライアル時に感じた落ち着き感、ポテンシャル感がうまく面接官に伝わったのが勝因と見ている。 今後のセカンドキャリアを目指すアスリートにも、アピールするだけではなく、いかに自分を知ってもらうかの大切を伝えていきたい。
★元プロ野球選手B	【不動産会社】 ・１次面接では自分の魅力を上手く面接官へ伝えることができ通過も ２次面接は辞退 【２次面接辞退理由】 ・１次面接後、結果を出していない状態で今の会社を辞めてよいのか？ と考えるようになり、最終的に今の会社でも少し頑張ってみるとの 結論に至り、辞退した。 **【振り返り】** 結論は辞退となったが、本人にとっては気持ちを整理する上でも重要な転職活動になったととらえている。動いてみてわかることもあり、本人もスッキリした気持ちで話をしていた。やはり思いがあるなら動いてみて、そこから得るもの必ずあると確信した。
★元バスケットボール選手C	【地域スポーツクラブ】 ・地域スポーツクラブの設立準備委員会に参画 ・地域スポーツクラブに勤務しながら 副業としてカフェを経営する方向で新年度より勤務予定 **【振り返り】** 地域が求めるニーズと自身のキャリアビジョンがマッチして採用予定。 アスリートとして培ったネットワークに加え、引退後に 修得した語学も大きな強みとなった。 2つの仕事を併行してこなすことで、自身が求める生き方を 実現するという考え方を持てたことが大きいと感じる。

Ⅲ-２　個別研修

2．研修１

研修１　**セミナー名 ： 元アスリートに向けたキャリア形成プログラム**

■詳細

開催日：2月18日（火）　13～16時
参加者：元プロ野球選手A
講師：島本 好平　氏（明星大学教育学部）
　　持田 和明　氏（神戸大学大学教育推進機構）

■目的と内容

【基本方針】
　各競技団体へ実施している研修と同様に、生涯にわたる自身が望むキャリアの実現をサポートすることを目的に、自己理解と目標設定をテーマとする2部構成の研修を講師2名により実施した。

【第1部：自己理解について】
・人生曲線の作成と発表　　発表は講師2名に対して実施
・エゴグラム性格検査の実施　　新版TEG-3を使用
・今後発揮していくべき自らの強み発表　　発表は講師2名に対して実施

【第2部：目標設定について】
・目標設定の原理原則の紹介
・今後のキャリアデザインを作成し発表　　発表は講師2名に対して実施
・研修のまとめ

【事前・事後調査】
・研修の直前と直後に、事前調査と事後調査をそれぞれ実施

■事前調査の結果

　調査実施時点における競技やキャリア形成に向けての意識（P25）は、「競技成績の達成に加え、引退後のキャリア形成にも大きく意識を向けている」という状態でした。また、「自分の考えには無い引き出しを研修を受けて勉強したいと思います」が研修を受けるにあたっての心境として回答されていました。そのようなスタンスは現役時に競技上の困難を乗り越える際に用いられてきた方略（指導者や同僚、家族といった周囲に助言やアドバイスを積極的に求める）にもとづいているようでした。

講師　持田氏　コメント

受講者は、性格検査の結果に基づいた自己理解に深く納得をしているように見受けられました。エゴグラムの結果から自身の短所を再認識する事で、これまでの仕事における具体的な行動を挙げて改善策について考察していました。一方で、長所についても自己認識できており、次のステップへ向かうにあたって変化すべき点と継続していく点を言語化することによって一層整理できたように思えました。研修を終えて、今回は個人の研修であったため、一方的に講師が資料をもとに話を行うだけでなく、対象者の思っていることを引き出す「対話」の重要性を感じました。

講師　島本氏　コメント

研修を通じて、受講者は自らの弱み（短所）の部分に言及する様子が終始見られましたが、誰とでもストレスフリーで付き合うことができるという強みもお持ちであると感じました。また、将来的には「パーソナルトレーナーとして起業する」という、その強みの部分を存分に発揮することができる長期目標を明確にされており、その実現に向けて今回の研修が少しでも役に立つことができれば幸いです。

受講者　コメント

今までの僕はいかに達成しにくい目標を立てていたかに気付きました。フワッとした目標だったり、高すぎる目標など。今回の研修を受けて自分を見つめ直すことができ、再認識することもできました。個人研修だったこともあり、誰にも遠慮せず、多くのことを質問できる環境にも、とても感謝しております。

■事後調査の結果

研修の一連の内容の中で最も印象に残ったものは「エゴグラム性格検査」とのことで、「自分の弱みを明確に知ることができた」がその理由でした。事前・事後調査を通じて自らの強み（目標を設定し努力を継続できる）に関する認識は変化していないことから、性格検査という客観的指標を通じて弱みの部分の認識を深められた様子でした。また、強みである目標設定に関しても、日々の課題である短期的な目標や計画を立てることの重要性を感じられていました。

2．研修２

研修2　**セミナー名 ： 元アスリートに向けたキャリア形成プログラム**

■詳細

開催日：2月22日（土）　10～13時
参加者：元プロ野球選手B
講師：島本 好平 氏（明星大学教育学部）
　　藪中 佑樹 氏（大阪体育大学スポーツ科学研究科）

■目的と内容

【基本方針】
各競技団体へ実施している研修と同様に、生涯にわたる自身が望むキャリアの実現をサポートすることを目的に、自己理解と目標設定をテーマとする2部構成の研修を講師2名により実施した。

【第1部：自己理解について】
・人生曲線の作成と発表　　発表は講師2名に対して実施
・エゴグラム性格検査の実施　　新版TEG-3を使用
・今後発揮していくべき自らの強み発表　　発表は講師2名に対して実施

【第2部：目標設定について】
・目標設定の原理原則の紹介
・今後のキャリアデザインを作成し発表　　発表は講師2名に対して実施
・研修のまとめ

【事前・事後調査】
・研修の直前と直後に、事前調査と事後調査をそれぞれ実施

■事前調査の結果

現役時は「より上位の競技成績を達成することのみに意識を向けてきた」ようで、常に目の前の課題に集中して選手生活を送られてきたようでした。そのようなスタンスからか、「現役中のようにメラメラ心を燃やしながらセカンドキャリアでも仕事をしたい」を、今回の研修を受けるにあたっての心境として記されていました。また「PDCAサイクルの実施」を競技を通じて身についており、それこそが自らの強みとして回答されていました。自らの現状や自身を取り巻く周囲の状況等について深く考えるということを重視しているようでした。

2．研修2

講師　藪中氏　コメント

今回の研修では、作成した人生曲線や設定した目標の内容について、受講者の語りを傾聴することにより、自己理解を深めてもらうことに重点を置きました。人生曲線による振り返りでは、これまでの人生について多くを語ってくれており、自身の競技人生において野球を通して学んだことに気づきを深めている印象を受けました。また、今後のキャリアにおける目標設定では、これまで競技に注いでいたエネルギーと同じくらいのエネルギーを注げる新たな目標を見つけられた様子でした。今回の研修を通して、受講者は自身のキャリアにおける過去、現在、未来について理解を深め、これからのキャリアについて前向きに考えるようになったと感じました。

講師　島本氏　コメント

受講者は研修の数日前に、友人との会話を通じて新たに取り組みたいことが以前よりも明確になったようで、最適なタイミングで今回の研修を受講できたようです。「本当にやりたい事に取り組めるのはサードキャリアから」という対象者の言葉が印象に残っています。アスリートにとってセカンドキャリアは、本当にやりたいことは何かを教えてくれる、貴重な機会としても位置づけられるのではないでしょうか。

受講者　コメント

今までずっと頭の中でモヤモヤしていたことが、今回の研修を受けてスッキリすることが出来ました。あらためて目標を作る大切さ、意味を振り返ることができ、今後ポジティブに、明るい気持ちを持ってやっていけると思います。

■事後調査の結果

研修の一連の内容の中で最も印象に残ったものは「目標設定の原理原則の紹介」と「キャリアデザインの作成」とのことでした。特に長期目標から個々の短期目標を導き出すツールであるマンダラチャートに興味・関心を示され、研修後すぐに実施していきたいとのことでした。その一方で、全ての根源である長期目標＝「本当にやりたい事」を見つけないと始まらない気もしますと感想を述べられていました。

2．研修３

研修3　**セミナー名：キャリア移行に向けた実践研修**

■詳細

開催日：2月25日（火）　18～20時
参加者：元バスケットボール選手C
講　師：保高 幸子　　氏（フォトグラファー）
　　清水 聖志人　氏（Sports Design Lab）

前　提：・受講者は、研修実施時に次のキャリアに向けて語学とカフェ経営の勉強のため、オーストラリア留学中であったため、オンラインでの研修を実施した。
・マッチング後の業務内容は、地域スポーツクラブの広報とカフェ経営を併行して行うと決定しているため、スポーツクラブの広報業務に関しては、実践的な研修を開発して展開した。

■目的と内容

【第1部：目標設定とプランニング】
　来年度からの仕事内容が具体的に決まっているので、キャリア移行期間中の目標設定とプランニングに関するプログラムを展開した。具体的には、ライフスキルの研究者である清水聖志人氏より、ライフスキルプログラムの中からGROWモデルを用いて「ありたい姿」を明確にしたうえで、「現状の評価」を踏まえ、「新たな取り組み」として何を行うべきか。そして、「やりぬく覚悟」を聞き取る形で展開した。その中で、特に目標設定及びプランを作成するうえでのポイントについて丁寧に解説した。

GROWモデル：目標達成に必要なアクションを考えるフレームワーク

1．Goal　（どこを目指すのか？）
2．Real　（現状は？）
3．Option　（何をしたら目標に届くのか？）
4．Will　（やり切る覚悟は？）

【第2部：キャリア移行に向けた実践研修】
　スポーツ組織にて広報業務（プロモーション含む）の経験を有するフォトグラファーの保高幸子氏より、広報の役割、基本業務、ブランド戦略推進、SNSの活用等、キャリア移行後に求められる知識やスキルに関して解説したうえで、今後、オプションとしてトレーニングする内容やポイントについてディスカッションを行った。

2．研修３

講師　清水氏　コメント

受講者はこれまでの現状を踏まえ、今後の取り組みを明確にすることができていました。さらに現在の取り組みが、今後のキャリアに繋がっていることに気づきを得たことで、より現在のアクションに自信を持つことが出来ている様でした。第二部の実践的な研修との繋がりもよく、今後のキャリア形成に貢献する機会になったのではないかと考えています。

講師　保高氏　コメント

受講者は今後のキャリア形成に向けたモチベーションが非常に高く、スポーツ組織での広報業務について積極的に学ぶ姿勢を感じることができました。さらに自身の取り組みがどのような意味を持ち、スポーツを通してどの様な貢献ができるのかについても具体的なイメージを持つことができていたように思います。今後、1回の研修で完結ではなく、実際に職業についた後にもフォローアップできるような仕組みが構築できると元アスリートのキャリア形成を更に支援できるのではと考えています。

受講者　コメント

今回の研修を受けて地域スポーツクラブで自分がどのように活動していくのか、大体のイメージがつきました。今後のイメージができたことによって自分のスキルをどう活かし地域に貢献していくのかアイデアがたくさん生まれました。広報活動の経験はなく新しい挑戦になりますが、写真を撮ることやコミュニケーションすることは元々興味があり好きなことだったため、そのスキルを磨くチャンスにもなるので、今後の活動がすごく楽しみになりました。
私が最も楽しいと感じやりがいをもって取り組むことができる時は、新たなことに挑戦し自分のスキルを磨いている時です。自身のスキルアップのために誰かに協力して頂き、支えて頂けるということはとても幸せなことだと思います。私の持っているスキルや自分の好きなことをもっと広めていきたいし、それが次世代のこどもたちへの刺激になり何か興味が持てることを見つける手助けができたら嬉しいです。

Ⅳ　キャリア形成プログラム実践者のプール構築

キャリア形成プログラム実践者のプール構築

■キャリア形成プログラム検討会議の開催（詳細）

第1回開催日：11月28日（木）　17～19時
講師：　島本 好平　氏（明星大学）
参加者：岡井 理香　氏（広島大学大学院）
　　亀谷 涼　　氏（流通科学大学）
　　藪中 佑樹　氏（大阪体育大学大学院）
　　山田 弥生子氏（大阪体育大学大学院）
　　山本 浩二　氏（関西福祉大学）

第2回開催日：2月7日（金）　14～16時
講師：　島本 好平　氏（明星大学）
参加者：木内 敦詞　氏（筑波大学）
　　陳　昱龍　氏（大阪大学）
　　持田 和明　氏（神戸大学）

■目的と内容

【検討会議の概要】
「スポーツキャリアをはじめ、自らが望むキャリアの実現をサポートする」という目的のもと、アスリートに対して提供されるライフスキルを活用したキャリア形成プログラムの構成とその実施の流れ等について、ライフスキル研究者間で活発な意見交換を行い、より望ましいプログラムの実施を目指す。また、一人ひとりが実践者としてのスキルと知識、経験をより高めていくため、本事業内で実施されるプログラムの講師を分担する準備を行う。

【第1回検討会議】
検討会議ではライフスキルの定義や特徴、ならびにその具体的側面への共通理解を深めるとともに、「自己理解」と「目標設定」が研修の主なテーマとなることが確認された。また、自己理解を促進するため、効果的な目標設定を促すための教材やアクティビティ案が紹介された。さらに、研修の効果を高めることにつながると考えられる諸要因（グループ分けの方法、使用する言葉のあり方等）についても検討を行った。

【第2回検討会議】
第1回検討会議の様子、および2月7日までに実施されてきた各研修の様子を伝えるとともに、自己理解の促進に関して「人生曲線の作成」が、効果的な目標設定の促進に関して「キャリアデザインの作成」がそれぞれ追加されることが提示された。また、自己理解の促進に関するエゴグラム性格検査と人生曲線の作成を実際に参加者にも体験してもらい、各教材への理解を深めてもらった。

キャリア形成プログラム実践者のプール構築

■検討会議での決定および共有事項

【講師側の競技理解、チーム状態理解、指導者へのヒアリング】

確認事項を整理して事前にチームから必要な情報を入手する。基本的スタンスとして現場の指導者との協同のもと、研修を進めていくことの認識の徹底。

【研修序盤での選手への注意喚起の必要性】

研修の導入部分において、受講者側のそれぞれの立場や意識ごとにライフスキル獲得の意義をエビデンスにもとづいた形で提示する。

例：上位の競技成績の達成にのみ興味・関心がある
→ライフスキルは競技パフォーマンスの発揮に正の影響を及ぼす

【限られた時間の中での選手への落とし込みの工夫】

チームごとに研修の実施形態は異なることが予想されるため、その都度提示する内容等を適宜判断し、与えられた環境の中で研修の効果が最も高くなるように努める。

【研修中における言葉選び】

専門用語や業界用語は使用せず、選手側の理解を確認しながら進めていく。研修後は感想シートに記入してもらい、質問や誤解の有無を確認するとともに、受講者側のプログラムへの印象や評価を確認する。

【グループ分けに関する検討】

チームにおける先輩後輩関係を事前に確認し、個々人が自らの意見を述べやすいグループを作る。または、上記を踏まえた形でのグループ分けを事前に指導者へ依頼しておく。さらに、多様なメンバーとの効果的な交流を促進するため、可能であればグループ分けは複数回行う。

【研修におけるゴールの設定】

研修への参加意識を高めてもらうために、研修の中に複数のゴールを設定する。
ゴール設定の例1：発揮していくべき自らの強みを明確にし、発表することができる
ゴール設定の例2：長期目標の達成につながる、日々の課題を導き出し発表できる

【研修の講師体制】

より充実したプログラムを円滑に展開していくため、講師陣の体制は2～3名とする。

キャリア形成プログラム実践者のプール構築

プログラム実践者 プール参加メンバー

※各所属は2020年3月17日現在のもの

■関東地区

木内 敦詞　（筑波大学体育系 教授）

■関西地区

亀谷 涼　（流通科学大学商学部 講師）

陳　昱龍　（大阪大学全学教育推進機構 助教）

持田 和明　（神戸大学大学教育推進機構）

藪中 佑樹　（大阪体育大学大学院スポーツ科学研究科 博士後期課程）

山田 弥生子（大阪体育大学大学院スポーツ科学研究科 博士前期課程）

山本 浩二　（関西福祉大学教育学部 准教授）

■中国地区

岡井 理香　（広島大学大学院教育学研究科 助教）

V　メディア記事一覧（アスリート／企業／行政）

V メディア記事一覧（アスリート／企業／行政）

GATHER(https://sjgather.com/)にて ヒアリング内容を記事として公開中

報告①「元スキー選手　岩本憧子」
掲載日：2019年12月5日（前編）https://sjgather.com/magazine/201912051700/
2019年12月12日（後編）https://sjgather.com/magazine/201912111700/

報告②「元プロ野球（独立リーグ）選手　佐藤宏樹」
掲載日：2019年12月19日（前編）https://sjgather.com/magazine/201912191700/
2019年12月26日（後編）https://sjgather.com/magazine/201910301700/

報告③「元スキー選手　清澤恵美子」
掲載日：2020年1月2日（前編）https://sjgather.com/magazine/202001022000/
2020年1月9日（後編）https://sjgather.com/magazine/2020101091700/

報告④「元バスケットボール選手　加藤夕貴」
掲載日：2020年2月28日（前編）https://sjgather.com/magazine/202003011700/
2020年3月3日（後編） https://sjgather.com/magazine/202003101700/

報告⑤「企業　西尾レントオール」
掲載日：2020年3月6日 https://sjgather.com/magazine/202003061700/

報告⑥「元柔道選手　菊池教泰」
掲載日：2020年3月9日（前編）https://sjgather.com/magazine/202003091700/
2020年3月10日（後編）https://sjgather.com/magazine/202003101400/

報告⑦「行政　宮崎県日南市」
掲載日：2020年3月11日 https://sjgather.com/magazine/202003111700/

報告⑧「企業　富士通」
掲載日：2020年3月12日 (前編）https://sjgather.com/magazine/202003121700/
2020年3月13日（後編）https://sjgather.com/magazine/202003131700/

報告⑨「元プロ野球（独立リーグ）選手　高島秀伍」
掲載日：2020年3月15日 (前編）https://sjgather.com/magazine/202003151700/
2020年3月16日（後編）https://sjgather.com/magazine/202003161700/

■徳島新聞（1月30日・朝刊）

自己理解深め能力向上を

インディゴが新人研修会

徳島インディゴソックスの新人研修会が29日、北島町役場であり、自らの長所、短所をしっかり理解してスキルアップを図ることの大切さを学んだ。新人選手17人のうち、12人が参加し30日も行われる。

選手のキャリアサポートなどを行っているスポーツデザインラボ（東京）の島本好平理事らが講師を務めた。島本理事は自己理解を深め、明確な目標設定につなげるライフスキルプログラムの意義を説明した。

参加者は4人一組のグループに分かれ、自らが歩んできた人生を曲線で表したり、能力や特徴などをまとめたりした。勝田悠斗投手(22)は「選手として、人としてキャリアを積む上で役立てたい」と話していた。

講座は、スポーツ庁の2019年度スポーツキャリアサポート戦略事業の一環として実施された。（石崎義典）

自己理解や目標設定の大切さについて学ぶ徳島の新人選手＝北島町役場

■Sports Japan GATHER

16記事　総PV数　約20000

■SNS活用

Facebook
Twitter
Instagram

■記事掲載媒体

スポーツブル（https://sportsbull.jp/）

Ⅵ 本事業の総括

■2019年度事業の成果

2017年度事業、2018年度に得られた成果と課題を基に展開された今年度事業の推進を通して、下記の成果を得ることが出来た。

1 ライフスキルを活用したキャリア形成プログラム（競技団体別）

対象チームの課題に応じたキャリア形成プログラムを開発し展開することができた。

2 個別企業等とのマッチング（キャリア移行接続支援）

キャリア移行後の職業を円滑に遂行するためのプログラムを作成することが出来た。また本プログラムにより、3名のアスリートへ実施。今年度は新たな試みとして、職業で実際に求められるスキル獲得を目指した実践的な内容に加え、オンラインでの研修を行うことができた。

3 キャリア形成プログラム実践者のプール構築

キャリア形成プログラムを展開するためのプログラム実践者養成研修を実施した。その結果、ライフスキルを活用したキャリア形成プログラムを開発及び展開、評価できる人財のプールを構築することが出来た。

4 元アスリートのキャリア形成事例やアスリートキャリアに関する情報の発信

弊社Webプラットフォームを通して、元アスリートやアスリートのキャリア形成に有益な情報を16件発信することが出来た。また提携するWebメディアでも連動。委託期間中、弊社プラットフォーム掲載記事16本の総PV数は約20,000を獲得。

5 新たなネットワークの構築

今回実施したプログラム展開により、新たに５つの競技団体の実施（1団体は新型コロナウィルスの影響があり前日に中止）と、実施に至らずとも複数の競技団体へリーチすることが出来た。今後、キャリア形成に向けた事業を推進するうえで新たなネットワークを構築することが出来たことは大きな成果といえる。

Ⅶ 今後の課題

■今後の課題

2019年度の事業を通して、アスリートのキャリア形成を支援するための基盤を構築することが出来た。今後、このプラットフォームを持続的に運用するための課題として下記が挙げられた。

1 マッチング対象者の動向追跡（事例の紹介）

2018年度、2019年度にて6名のマッチング事例を創出することができた。今後重要となるのは、本事業にて支援した元アスリートの動向を調査し、好例に関しては積極的に発信することで、さらなる波及効果が期待される。（今回1名は実施）

2 マッチング対象者へのリカレントプログラム

1．と関連し、マッチングに成功した元アスリートが現在のキャリアを歩む中での課題を抽出し、継続して支援するためのリカレントプログラムを提供することで、キャリア接続時点のみならず、長期にわたるキャリア形成を支援できると推察される。

3 プログラム実践者プールの運用

今年度事業にて構築されたプログラム実践者のプールを運用するため、定期的な研修と事例検討会を開催し、実践メンバーの追加に加えプログラムの洗練化を進めることが求められる。

4 GATHERプラットフォームによるアウトリーチ

今回の研修内容やマッチング事例を編集、加工して弊社プラットフォームにて発信することに加え、キャリア支援の窓口としても活用することで、課題を抱えているアスリートや組織に対してもリーチできることが推察される。

5 企業や地域との合同説明会、セミナーの開催

2018年度事業の課題として挙げられたが、2019年度事業においては解決に向けたアクションを展開していない。今年度の成果と連動して開催することで、さらなる波及効果が期待される。

6 アスリートのキャリア形成に関する情報の収集と整理

2018年度事業の課題として挙げられたが、2019年度事業においては解決に向けたアクションを展開していない。今年度事業を推進する中で、競技現場にてアスリートのキャリアに関する情報やネットワークが不足しているため、弊社プラットフォームを活用し、積極的にキャリア事例の積極的な発信とコミュニティ形成を促す取り組みを進めることが肝要となる。

株式会社スポーツビズ

- 山本雅一　（代表取締役）
- 田中和弘　（取締役）
- 坂本　章　（GATHER事業部／部長代行）
- 太田弘樹　（GATHER事業部／編集長）
- 能勢かおり　（管理部）

外部協力者

- 清水聖志人　（一般社団法人Sports Design Lab代表理事）
- 河野隆志　（一般社団法人Sports Design Lab理事／東都リハビリテーション学院）
- 島本好平　（一般社団法人Sports Design Lab理事／明星大学）
- 保高幸子　（一般社団法人Sports Design Lab理事／photographer）

- 木内敦詞　（筑波大学）
- 亀谷　涼　（流通科学大学）
- 山本浩二　（関西福祉大学）
- 陳　昱龍　（大阪大学）
- 岡井理香　（広島大学大学院）
- 持田和明　（神戸大学）
- 藪中佑樹　（大阪体育大学）
- 山田弥生子　（大阪体育大学）

- 岩崎恭子　（スイミングアドバイザー／スポーツコメンテーター）
- 竹村りょうこ　（上智大学）
- 野副星児　（四国アイランドリーグplus）

スポーツ庁委託事業
2019年度スポーツキャリアサポート戦略における
「アスリートと企業とのマッチング支援」

2020年3月20日発行
株式会社スポーツビズ
〒104-0061　東京都中央区銀座7-10-6　アスク銀座ビル5F
Tel : 03-5537-8460　Fax : 03-5537-8461
URL : www.sports-biz.co.jp