

スポーツ庁委託事業

「令和2年度スポーツキャリアサポート支援事業」における
スポーツキャリアサポートコンソーシアムの運営

事業実施報告書

株式会社フューチャー・デザイン・ラボ

FUTURE Design Lab
www.futuredesignlab.jp

目次

I.	はじめに	- 4 -
II.	本年度の事業目的と実施体制	- 8 -
1.	本年度の事業目的	- 8 -
2.	実施体制並びに事業計画	- 9 -
III.	各種委員会の開催と事務局運営	- 10 -
1.	総会	- 10 -
2.	運営委員会	- 11 -
(1)	活動報告 委員会9回（書面での開催を含む）	- 11 -
(2)	決定事項	- 13 -
(3)	令和2年度のSCSC会員の入退会状況	- 13 -
3.	プロジェクト推進委員会	- 14 -
(1)	令和2年度プロジェクト推進委員	- 14 -
(2)	活動報告	- 14 -
4.	広報委員会	- 15 -
(1)	広報委員会の設置背景	- 15 -
(2)	活動報告	- 16 -
(3)	ホームページ・Facebookの掲載実績	- 17 -
(4)	SCSC広報の全体指針とFacebook運営の方針、管理体制について	- 20 -
(5)	次年度に向けた提言（広報活動計画とその実現に向けた課題）	- 21 -
5.	NF連絡協議会	- 23 -
IV.	プロジェクト実績	- 24 -
1.	既存キャリア教育プログラムの体系化、認定化の検討	- 24 -
(1)	実施概要	- 24 -
(2)	結果	- 24 -
(3)	まとめと今後の課題	- 24 -
2.	社会人アスリート向けキャリア教育プログラムの開発と実施	- 25 -
3.	アスリートキャリアコーディネーターの育成と就業支援	- 30 -
4.	優良団体の認定	- 32 -
V.	Athlete Career Challenge カンファレンスの開催	- 33 -
1.	カンファレンスの概要	- 33 -
2.	カンファレンスのまとめと今後の課題	- 36 -
(1)	本カンファレンスの実施目的とその検証	- 36 -
(2)	ユニバーサル対応の実施と今後の課題	- 37 -
VI.	事業実施体制	- 38 -

VII. 參考資料..... - 39 -

I. はじめに

スポーツキャリアサポートコンソーシアム（以下「SCSC」という。）は、2017年2月にスポーツ庁委託事業の一環として、アスリートのキャリア形成を支援する体制を整備することを目指して創設された。創設式にてスポーツ庁鈴木長官（当時）は、「日本のスポーツの発展にとって、アスリートが安心してスポーツに取り組むことができるキャリア形成の環境を整備することはとても重要です。そのため、スポーツ庁としては、スポーツ界、教育界、経済界などから多くの団体にコンソーシアムに参画していただき、連携を図りながら共に協力しあい、アスリートのキャリアサポートに全力を尽くしていきたいと考えています。そして、アスリートのみなさんには競技に打ち込みつつも自らのキャリアについて主体的に考えていただきたいと思います。」とメッセージを残している（独立行政法人日本スポーツ振興センター「スポーツキャリア総合ポータル」(当時)より抜粋）。

創設当初は、スポーツ関連団体が主な加盟団体であったが、令和2年3月時点で35団体が加盟¹し、その半数以上を民間事業者が占めている。これは、スポーツにおけるアスリートのキャリア形成の課題に対し、多くの事業者が関心を寄せ課題意識を持っていると認識され、SCSCは、スポーツにおける共通課題に対し産学官の連携・協働基盤としての期待が寄せられている。

○スポーツキャリアサポートコンソーシアムの創設背景と現在地

SCSCの創設は、平成25(2013)年度文部科学省委託事業として実施された独立行政法人日本スポーツ振興センター（以下、「JSC」という）による「デュアルキャリアに関する調査研究報告書」²の「デュアルキャリア」施策推進に向けた制度や仕組みの提案により端を発する。

平成21(2009)年にJSCのヨーロッパにおける「情報戦略拠点」として設置された「ロンドン事務所」により「デュアルキャリア」の概念が国に報告されたことにより、その後の「デュアルキャリア」施策の展開に繋がっている。また、平成23(2011)年策定の「スポーツ基本法」において、スポーツを国策として推進する根拠が整備されたことにより、アスリートのキャリア形成支援領域においても追い風ができたという [JSC, 2014年1月31日]。

平成24(2012)年策定「第1期スポーツ基本計画」では、「トップスポーツや、スポーツ指導者・スポーツ団体に対して、トップアスリートとしてのアスリートライフ（パフォーマンスやトレーニング）に必要な環境を確保しながら、現役引退後のキャリアに必要な教育や職業訓練を受け、将来に備えるという「デュアルキャリア」についての意識啓発を行う」ことが明記され、行政、

¹2020年3月30日 独立行政法人日本スポーツ振興センター「2019年度スポーツ庁委託事業スポーツキャリアサポート推進戦略報告書」

スポーツ庁 HP 掲載：https://www.mext.go.jp/sports/content/20200508-spt_sposeisy-300001067_1.pdf

²平成26(2014)年1月31日 独立行政法人日本スポーツ振興センター「平成25年度文部科学省委託事業デュアルキャリアに関する調査研究」報告書

スポーツキャリアサポートコンソーシアム HP 掲載：https://sportcareer.jp/wp-content/uploads/2021/01/dualcareer_report_jsc_2013.pdf

スポーツ団体、大学等と連携し、アスリートのスポーツキャリア形成のための支援を推進することが示された。

平成 29(2017)年策定「第 2 期スポーツ基本計画」では、「スポーツ環境の基盤となる「人材」と「場」の充実」の中に、アスリートのキャリア形成の重要性が示され、人間的成長やデュアルキャリアの取組の促進と共に、地方公共団体、スポーツ団体及び民間事業者等と連携し、引退したアスリートのキャリア形成を支援することが示されている。

先の「デュアルキャリアに関する調査研究報告書」(JSC、2013)では、2012 年に EU がアスリートの「デュアルキャリア」に関するガイドラインを発表し社会的な支援が進んでおり、諸外国においては、デュアルキャリア支援の推進がアスリート自身の自己実現に留まらず、スポーツ団体、教育機関、産業界など様々なステークホルダーにとっての有益性が認められている。我が国においても、「国としての一体的・包括的な「デュアルキャリア」施策の展開」の必要性が提言され、平成 27(2015)年度からのスポーツ庁「スポーツキャリアサポート推進戦略」事業の実現となった。平成 27 年度から令和元年度まで続いた「スポーツキャリアサポート推進戦略」事業において、アスリートのキャリア形成に関わるステークホルダーは複雑多岐にわたる中、「関係団体が連携し、アスリートがスポーツキャリア及びライフキャリアを両立させるためのシステムを構築し、支援を提供する（参照：SCSC 会則）」ことを目的として、2017 年 2 月に SCSC が創設され、現在に至っている。

一方、産業界は、終身雇用の崩壊、通年採用が現実的となり、これまでの日本の雇用慣行の歴史的転換点を迎え、組織による個人のキャリア開発から、個人にも自律的なキャリア形成が求められている。さらに日本社会における人材不足、国際競争力向上の観点からも、国としての人材育成が活性化している。一般社団法人日本経済団体連合会と大学は、Society5.0 に対応した人材育成の必要性をまとめ、2020 年 3 月 31 日に最新の「Society 5.0 に向けた大学教育と採用に関する考え方」³を提言し、産学連携による人材育成の行動計画を示している。

このような社会環境の中、アスリートの既存のキャリア課題の解決のみならず、競技活動のみに没入しやすい環境にある日本のスポーツ界が、社会変化に応じた人材育成の一つの場としてのスポーツ環境を社会に提供する必要がある。これは社会への人材排出機能を担うスポーツ界としての社会的役割である。そして、その実現には、産学官の戦略的連携が必要不可欠であると考えられる。

本年度の SCSC の事業は、本事業に関するこれまでの取組みを踏まえながら、「アスリートがスポーツで培った能力を発揮し、競技外のキャリアにおいて活躍することは、アスリート自身の人生の充実という点のみならず、アスリートが持つ価値を社会に還元するという点においても重要であると考え、アスリートの競技外での活躍は、スポーツの価値を高め、スポーツ参画人口の拡大、ひいては競技力の向上に資する」というスポーツ庁委託事業「令和 2 年度スポーツキャリア

³ 一般社団法人日本経済団体連合会「Society 5.0 に向けた大学教育と採用に関する考え方」

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/028.html>

サポート支援事業」の主旨に則り、事業を推進することとする。

なお、アスリートのキャリア形成に関連する基礎資料並びに関係団体として、以下を概観し、事業推進の参考としている。

○笹川スポーツ財団「オリンピックのキャリアに関する実態調査」(2014)

オリンピックの引退平均年齢は、男性 31.1 歳、女性 26.9 歳、全体 29.9 歳と報告されている。また、オリンピックの引退理由は、夏季大会・冬季大会ともに、「仕事を優先するため」の割合が最も高く、特に男性の方がその割合が高いことが示されている。引退後のキャリア形成においても、競技関係者からの縁故が 35.4%と最も多く、引退したオリンピックの約 6 割が競技団体の役員や強化スタッフまたは指導者として従事しており、アスリートのキャリア形成において競技が深く影響していることが示されている。

○独立行政法人日本スポーツ振興センター「2019 年度スポーツ庁委託事業スポーツキャリアサポート推進戦略報告書」(2020)

2019 年度事業の会員連携プロジェクトとして、「企画プロジェクト」を実施している。当該プロジェクトにより、長期的なコンソーシアム運営を見据えた事業体制の検討やアスリートやアントラージュに向けた効果的なコミュニケーションを図るための調査研究を実施している。その結果、学校教育、競技力向上システムを考慮して、アスリートのキャリア形成区分として「デュアルキャリア」の対象を 4 つに整理して、コンソーシアム事業の戦略策定を提案している。

事業戦略策定に関する提案 全体図

	I. プレデュアルキャリア期	II. デュアルキャリア期 (前期)	III. デュアルキャリア期 (後期)	IV. ビジネス期
学校教育	小学校・中学校 (義務教育)	高校・大学		
FTEM	ファウンデーション (F)	タレント (T)	エリート (E)	マスタリー (M)
社会性の発達	両親/兄弟/友人/コーチ	両親/友人/コーチ	配偶者/友人/同僚・上司/コーチ・スタッフ・チーム等	家族/仲間
財政基盤	家族	家族/競技団体	家族/会社/競技団体/国/スポンサー	会社/家族

出典：日本スポーツ振興センター事業報告書 (2019 年度) (2) (アスリートのキャリアに関する実態調査)

P144. 「事業戦略策定に関する提案 全体図」より

スポーツ庁 HP 掲載： https://www.mext.go.jp/sports/content/20200508-spt_sposeisy-300001067_2.pdf

また、「アスリートのキャリア支援プロジェクト」により企画された「Athlete Career Challenge Kick Off カンファレンス」にて、キャリア論の専門家 (田中研之輔教授/法政大学) が基調講演を行い、アスリートにおけるキャリア形成の課題と可能性について提言を行っている。田中氏は、アスリート特有のアイデンティティ形成の問題を指摘する。「トップアスリートになるためのスポーツパフォーマンスの開発には、幼少期から莫大な時間と資源を投資する。特にゴールデンエイジと呼ばれる 14 歳頃までに運動神経系で高度な刺激を持続的にかけている。これはキャリア論の

観点からすると、スポーツ経験とアイデンティティ形成が並走する状態であり、「スポーツをやっている自分だけが私」という「シングルアイデンティティ」が強固に形成される環境にあるという。この状態で引退を迎えると「引退=自分の人生が終わり」というアイデンティティクライシスの状態になる。この状態は深刻で、アスリートを育成する側は、この特殊な環境とアスリートの状況を理解し、マルチアイデンティティを戦略的に育てていかなければならない⁴と提言している。また元 J リーガーのキャリア開発支援の実践から、アスリートの持つ特有のコンピテンシーの希少性とそれをビジネス現場に転用する際のキャリア開発支援のノウハウを示し、アスリートのキャリア支援には、スポーツ界×産業界×大学界の戦略的提携が必要であることも示されている。

○一般社団法人日本大学スポーツ協会(UNIVAS)の活動

平成 31(2019)年 3 月に設立した一般社団法人日本大学スポーツ協会(UNIVAS)は、高等教育機関における学生アスリートのデュアルキャリアの実現のために、学生が学業を修めスポーツでも活躍するための就学上の配慮をすると同時に、将来に向けたキャリア形成支援を行って社会に送り出すことが一つの重要なコンセプトとなっている⁵。また設立初年度から、「デュアルキャリア委員会」を設置し、「学業充実・デュアルキャリア事業」を展開している⁶。

⁴ 独立行政法人日本スポーツ振興センター「2019 年度スポーツ庁委託事業スポーツキャリアサポート推進戦略報告書」内「添付資料 8」より

スポーツ庁 HP より：https://www.mext.go.jp/sports/content/20200508-spt_sposeisy-300001067_1.pdf

⁵ 平成 29 年 3 月文部科学省 大学スポーツ振興に関する検討会議 最終とりまとめ～大学のスポーツの価値の向上に向けて～
出典：https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/shingi/005_index/toushin/_icsFiles/afieldfile/2017/03/10/1383246_1_1.pdf

⁶ 一般社団法人日本大学スポーツ協会 (UNIVAS)「2019 年度事業報告書」

UNIVAS HP より：<https://www.univas.jp/uploads/2020/05/da724ecb09dbfce35c5216119f2c3c7f.pdf>

II. 本年度の事業目的と実施体制

1. 本年度の事業目的

SCSC の活動は、令和元(2019)年度までは、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「スポーツキャリアサポート推進戦略」事業において実施されてきた。「我が国におけるスポーツキャリア形成支援の体制の整備を図るため、関係団体・機関等の連携・協働を推進し、アスリートのスポーツキャリア全体を効果的に支援する体制の構築・運営」を事業趣旨として、産学官の連携・協働により、事業が展開されてきた。

本年度は、スポーツ庁委託事業スポーツキャリアサポート支援事業における「スポーツキャリアサポートコンソーシアムの運営」事業において、本コンソーシアムは運営されることとなる。以下、本年度のスポーツ庁公募要領の記載に基づき、事業を展開する。

スポーツ庁令和2年度「スポーツキャリアサポート支援事業」公募要領より (一部抜粋)

(1) スポーツキャリアサポートコンソーシアムの運営

アスリートのキャリアに対する影響因子やステークホルダーは多様であるため、アスリートのキャリア支援に当たっては、関係団体が連携してこれを行うことが必要である。このような認識の下、スポーツキャリアに関わるスポーツ団体や民間企業等の連携を促進し、アスリートやスポーツに携わる関係者がキャリア形成支援に共同して取り組むため、平成28年度に「スポーツキャリアサポートコンソーシアム」が設立された。本事業は本コンソーシアムの事務局運営を委託するものである。

なお、事務局運営に当たっては、上記の本コンソーシアムの趣旨に照らし、様々な知識・経験を有する多様な立場の人材によって意思決定が行われるよう、必要な体制を構築することとする。

本コンソーシアムの事務局運営の具体的業務は以下の①～④のとおりである。

①総会及び運営委員会の開催に関する業務

②会員団体の拡大・連携推進

③プロジェクトの推進

・キャリア支援プログラムの体系化

アスリート、指導者等の利用者の利便性を高めるため、様々な主体が作成・提供している既存のキャリア支援プログラムを体系的に整理する。その際、本コンソーシアムによるキャリア支援プログラムの認定化の必要性及び可能性について、スポーツ関係者、会員団体、学識経験者等による会議を開催して検討する。

・その他のプロジェクトの推進

上記のキャリア支援プログラムの体系化のほか、会員団体の自発的な発案に基づく調査研

究等のプロジェクトを1件以上行う。

④情報発信コンテンツの充実

専用ウェブサイトや SNS 等を活用し国内外から収集したスポーツキャリアに関する情報の発信を行う。また、効果的な情報発信方法について検討を行い、専用ウェブサイト等のコンテンツの充実を図る。さらに、アスリートの人材価値を社会に向け発信するためのイベント等を開催する。

以上を踏まえて、令和2年度スポーツキャリアサポート支援事業におけるスポーツキャリアサポートコンソーシアムの運営（以下、「本事業」という。）は、次の目的をもって実施された。

- ・国の競技力向上システムによって育成されたアスリートの人材価値を向上させ、国の社会資源として社会に還元する人材育成システムを構築する。
- ・アスリート自身も生涯を通じたキャリア形成の主体者としての自覚と責任を持ち、社会変化に応じたキャリア形成のスキルとマインドを獲得できるスポーツ環境を作る。

2. 実施体制並びに事業計画

本事業の目的を達成するため、第1回運営委員会並びに第2回運営委員会（書面）にて、以下（図2-1）の組織、事業実施体制が検討、承認され、本年度の事業を開始した。事業計画は下記の通りである。

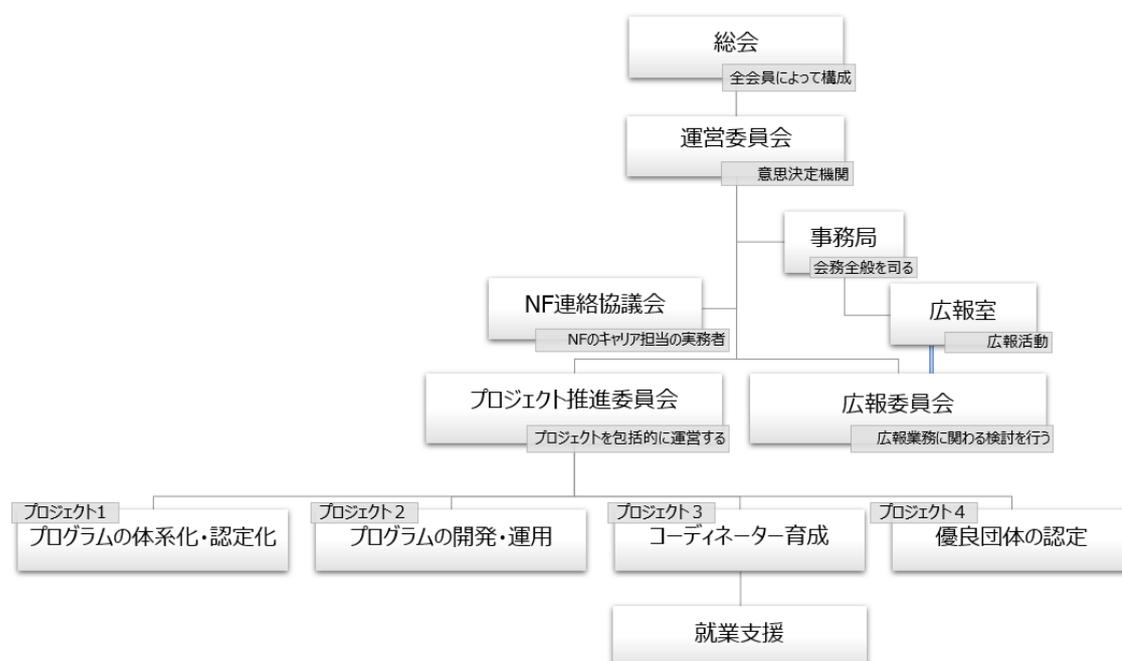


図2-1. 令和2年度スポーツキャリアサポートコンソーシアム組織図

本年度の事業計画は、以下の通りとした。

○各種委員会の開催と事務局運営

- ・総会の開催
- ・運営委員会の開催
- ・プロジェクト推進委員会の開催
- ・広報委員会の開催
- ・NF 連絡協議会の開催
- ・会員団体の拡大・連携推進に関わる業務

○プロジェクトの実施

- ① 既存キャリア教育プログラムの体系化、認定化の検討
- ② 社会人アスリート向けキャリア教育プログラムの開発と実施
- ③ アスリートキャリアコーディネーターの育成と就業支援
- ④ 優良団体の認定に関する検討

○事業成果報告イベントの開催

III. 各種委員会の開催と事務局運営

1. 総会

総会は、毎年一回開催することが、SCSC 会則によって定められており、必要に応じて臨時総会を開催することになっている。本年度も事業の開始に合わせて、開催した。

日付		議事次第	参加数
7/22	令和2年度 SCSC 総会	・令和2年度 運営委員の選任について ・令和2年度の事業方針についての説明 ・各団体の自己紹介	27 団体
8/11	臨時総会（書面）	・運営委委員会の委員追加について	25 団体

2回の総会にて、令和2年度運営委員が以下の通り決定し、本年度の事業が開始された。なお、委員には、会員団体のみならず、本事業の推進にあたって必要な専門性を有する学識経験者も委員として参加が認められた。その他の委員は、他薦並びに会員団体からの自主的な立候補が受けられた。任期は令和2年7月22日から令和3年度の総会の終結の時までである。

令和2年度スポーツキャリアサポートコンソーシアム運営委員（50音順）

氏名	所属・職名
浅川 伸	公益財団法人日本アンチ・ドーピング機構 専務理事
伊地知 和義	株式会社スポーツフィールド 取締役副社長
葛西 順一	公益社団法人全国大学体育連合 専務理事
亀野 陽太郎	株式会社アスリートプランニング HR 事業部 エグゼクティブサービス推進室 副室長
木村 昌彦	公益財団法人全日本柔道連盟 指導者養成委員会委員長
久木 留毅	独立行政法人日本スポーツ振興センター ハイパフォーマンス戦略部長
高橋 義雄*	国立大学法人筑波大学体育系 准教授
田口 禎則	一般社団法人日本トップリーグ連携機構 理事・事務局長
竹原 啓二	株式会社フューチャー・デザイン・ラボ 代表取締役会長
立花 泰則	公益財団法人日本体操協会 情報医科学アンチ・ドーピング委員会 委員長
田中 研之輔*	法政大学キャリアデザイン学部 教授
藤田 真也*	特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 理事長
星野 一朗	公益財団法人日本オリンピック委員会 選手強化副本部長
室伏 由佳*	順天堂大学スポーツ健康科学部 講師
森岡 裕策	公益財団法人日本スポーツ協会 常務理事
森下 尚紀	株式会社 MPandC 代表取締役社長
山田 登志夫	公益財団法人日本障がい者スポーツ協会 常務理事

*学識経験者として、本会の運営に関わる。

2. 運営委員会

運営委員会は、本会の意思決定機関として位置づけられており、本会の運営に関する事項を審議するため、本年度は書面での開催も含めて事業受託期間中に9回開催した。

(1) 活動報告 委員会9回（書面での開催を含む）

日付	回	内容	人数
7/22	第1回	決議事項 第1議案：役員の選任について 第2議案：会則の改正について	11名
8/17	第2回 (書面)	決議事項 第1議案：プロジェクト推進委員会の委員の選任について 第2議案：広報委員会の設置について	13名
8/31	第3回	決議事項	16名

		<p>第1議案：令和2年度 広報委員会 委員の選任について</p> <p>第2議案：事務局の役務外注ルールについて</p> <p>検討事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アスリートキャリアコーディネーター育成プログラムの開催について ・PJ1「既存プログラムの体系化・認定化」の情報収集について ・SCSCの広報活動について 	
11/4	第4回 (書面)	第1議案：コンソーシアム新規入会希望団体の審議について	17名
11/20	第5回 (書面)	第1議案：コンソーシアム新規入会希望団体の審議について	17名
11/30	第6回 (書面)	第1議案：コンソーシアム新規入会希望団体の審議について	17名
12/18	第7回 (書面)	<p>報告事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会員の除名について（1団体） <p>決議事項</p> <p>第1議案：広報委員会 委員の追加について</p> <p>第2議案：コンソーシアム新規入会希望団体の審議について</p>	17名
12/25	第8回	<p>議事次第</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アスリートキャリアコーディネーター育成プログラムの実施報告 ・社会人アスリート向けキャリア開発プログラムの実施報告 ・広報委員会からソーシャルメディアの運用管理に関する報告 ・2021年3月6日実施予定の事業成果報告イベント並びにアスリートキャリアコーディネーター育成プログラム【アドバンス】開催の企画状況の共有 ・その他：入会審議について 	16名
3/11	第9回	<p>議事次第</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アスリートキャリアコーディネーター育成プログラム開発プロジェクトについて（報告） ・Athlete Career Challenge カンファレンス2021の開催について（報告） ・プログラムの体系化に関するプロジェクトについて（報告・検討） ・優良団体の認定に関するプロジェクトについて（検討） ・令和2年度 広報委員会の活動について（報告） ・入会希望団体の団体資格について（検討） 	14名

(2) 決定事項

① 役員を選出

第1回運営委員会にて、以下の通り、役員が選出された。

会長 高橋 義雄
副会長 久木留 毅
星野 一朗
山田 登志夫

② 会則の改正について

第1回並びに第9回運営委員会にて、会則が改正された。

最新版は、「令和3年3月11日一部改正」となっている。(参考資料2)

(3) 令和2年度のSCSC会員の入退会状況

本年度は、会員団体の拡大と連携推進を目指して活動を行った。その結果、新規に18団体が入会した。また、会員団体の事由により、退会も3団体あった。本年度の会員数は、合計で50団体となった。以下、令和2年度の新規入会団体である。

入会承認日	団体名
2020年11月4日	ひがし北海道クレインズ合同会社
	一般社団法人プロティアン・キャリア協会
	株式会社リクルートキャリア
	auじぶん銀行株式会社
2020年11月20日	TOIRO株式会社
	株式会社Borderless
	株式会社アシックス
2020年11月30日	バリュエンスホールディングス株式会社
2020年12月18日	株式会社サンリ
	プロティアン株式会社
	4designs株式会社
2021年2月1日	ブライトン・コンサルティング株式会社
	HALF TIME 株式会社
	パーソルキャリア株式会社
2021年3月15日	株式会社フリーシェアードジャパン
	FBモーゲージ株式会社
	株式会社東京海上日動キャリアサービス
	トップアスリートアカデミー株式会社インターファースト

【参考資料】

¹スポーツキャリアサポートコンソーシアム会員一覧（令和2年3月19日時点）

²スポーツキャリアサポートコンソーシアム会則（令和3年3月11日改正）

3. プロジェクト推進委員会

（1）令和2年度プロジェクト推進委員

氏名	所属・職名	備考
高橋 義雄	国立大学法人筑波大学体育系 准教授	委員長
田中 研之輔	法政大学キャリアデザイン学部 教授	学識経験者
藤田 真也	特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 理事長	学識経験者
石田 剛規	SUNS3×3 合同会社 湘南サンズ 代表社員	
奥村 武博	一般社団法人アスリートデュアルキャリア推進機構 代表理事	
亀野 陽太郎	株式会社アスリートプランニング HR 事業部 エグゼクティブサービス推進室 副室長	
竹原 啓二	株式会社フューチャー・デザイン・ラボ 事務局長 代表取締役会長	
星川 太輔	一般社団法人 Double Education 代表理事	
森下 尚紀	株式会社 MPandC 代表取締役社長	
吉浦 剛史	株式会社スポーツフィールド キャリアサポート推進室室長	

（2）活動報告

日付	回	内容	人数
8/31	第1回	・委員会の進め方について ・自己紹介 ・各プロジェクトの進捗と意見交換	10名
11/27	第2回	・アスリートキャリアコーディネーター育成プログラムに関する意見交換 ・2021年3月6日実施予定の事業成果報告イベント並びにアスリートキャリアコーディネーター育成プログラム【アドバンス】開催に関する意見交換 ・その他のプロジェクトの進捗について	8名
12/5	第3回	・アスリートキャリアコーディネーター育成プログラム【ベーシック】第2期について ・2021年3月6日実施予定の事業成果報告イベント並びにアスリートキャリアコーディネーター育成プログラム【アドバンス】開催に関する検討	8名
12/14	第4回	・2021年3月6日カンファレンス（午後の部）に関する検討 ・アスリートキャリアコーディネーター育成プログラムアドバンスド研修	7名

4. 広報委員会

(1) 広報委員会の設置背景

第2回運営委員会（書面決議）にて、本年度のSCSCの広報業務に係る運営については、専門的且つ多様な知見を有した会員の参画を促した広報委員会を設立し、実行することとなった。広報委員会の設置背景については、以下の通りである。委員の選出にあたっては、委員に求める専門性を示し、会員の中から自主的な参加を促した。立候補による5名（内1名は第2回より参加）が選任された。

第2回運営委員会（書面決議）資料3より

○提案背景と提案内容について

本年度のスポーツキャリアサポートコンソーシアムの広報業務は、事務局が管理しますが、時代にあったテクノロジーを取り入れた広報ツール（SNS）の運用について積極的に議論する広報委員会の設置が必要であると考えます。広報委員会では、広報計画（案）を策定し、運営委員会に諮りながら広報活動を進めていきます。また年度末に予定しているイベント開催には、プロジェクト推進委員会と連携して、広報的な視点での企画の立案、実行に関わることとします。

広報委員会は、委員を会員に募りますが、下記に示した専門性や実行力を持ち、本委員会活動に協力いただける会員により構成いたします。

現在、スポーツキャリアサポートコンソーシアムの広報ツールであるホームページは、前受託者のサーバーからの移転にあたり、リニューアルが必要となっております。新しいホームページの開設には、技術的なサポート業務の役務が発生いたしますので、役務に対しては業務委託契約を結ぶものとし、広報委員会にて委託先候補を原則会員より募りますが、複数社からの提案がある場合には、会長と副会長による選定会議を開催して発注先を決めさせていただきます。なお、新規ホームページが完成するまでの当面の広報業務については、事務局内で既存のFacebook等を活用し、必要な活動を実施してまいります。

○委員会委員に求める専門性

- ・ 広報業務、Webサイトの運営、Web解析等の経験と知識があること
- ・ 写真、動画などの素材編集、文章執筆等の経験があること
- ・ 広報活動に関するリスクマネジメントに関して助言ができること

令和2年度広報委員会 委員（任期：任命日～令和3年3月19日まで）

委員名	所属	備考
浅川 伸	公益財団法人日本アンチ・ドーピング機構 専務理事	委員長
有山 徹	一般社団法人プロティアンキャリア協会 代表理事	第2回より
窪田 光祐	株式会社 MPandC プランナー	
佐々木 義浩	株式会社フィルアップ 代表取締役 CEO	
曾我 隆之	株式会社フューチャー・デザイン・ラボ 代表取締役社長	

(2) 活動報告

以下の通り、広報委員会を開催した。

日付	回	議事次第	参加者数
10/16	第1回	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報委員長からのご挨拶 ・ 自己紹介 ・ HP制作の進捗共有とフリーディスカッション 	4名
12/22	第2回	スポーツキャリアサポートコンソーシアム事業内でできたSNSコミュニティの管理方針について	5名
2/15	第3回	<ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページ掲載用のロールモデル候補者選定について ・ 本年度の活動報告動画の製作と活用法について ・ SNSの管理方針と次年度に向けた運用方針について ・ 令和2年度広報委員会の活動報告のまとめについて 	4名

(3) ホームページ・Facebook の掲載実績

本年度は、ホームページをリニューアルすることが決定していたため、その準備を進め、令和2年10月26日に運用が開始された。新しいホームページのアクセス数並びにその属性は表3-1、表3-2の通りである。また新しいホームページには、SCSC会員が掲載されるよう新たなページを作成した(図3-1)。その他、Facebookによる情報発信を実施した。その結果は表3-3の通りである。

表3-1. 令和2年度スポーツキャリアサポートコンソーシアム ホームページアクセス数
(リニューアルHPの運用開始：令和2年10月26日)

月	ユーザー数	PV数
2020年11月	1,366	3,664
2020年12月	1,389	3,866
2021年1月	1,828	5,320
2021年2月	1,951	5,236
2021年3月	3,834	11,436
月間平均	2,074	4,857

○ユーザー数

ユーザー数とは、ある一定期間でそのサイトに訪問した固有のユーザー(ユニークユーザーとも言う)の数である。その間、同一のユーザーが何回訪れようとユーザー数は1となる。

○PV数

PVとは、ウェブサイト内のページが表示された回数のことを指す。

1回のセッションで4ページ閲覧されるとPVは4加算される。

表3-2. 当該期間中のアクセス者の属性

男女比(単位%)		年齢別	
男性	63.8	(歳)	(単位%)
女性	36.2	18-24歳	18.3
エリア(単位%)		35-44歳	42.8
Japan	94.2	35-44歳	20.4
US	2.7	45-54歳	※算出できず
CN	2.2	55-64歳	4.5
		その他	14.0

昨年に比して、大幅なアクセス増となった。また3月のPV数が急増している。これは3月6日に開催したカンファレンスによりこれまでSCSCの活動を認知していなかった層の流入が

見込まれたものと推察される。

また、アクセス者の属性を把握し、今後の広報活動に生かすデータとなった。



図 3-1. 新しく追加されたページ：会員一覧

表 3-3. 令和 2 年度スポーツキャリアサポートコンソーシアム Facebook 掲載実績とアクセス数

《集計日：令和 3 年 3 月 16 日 11:00 時点》

No.	内容 (タイトル)	更新日	リーチ数	エンゲージメント	
				投稿 クリック数	リアクション、コ メント、シェア
1	令和 2 年度スポーツキャリアサポートコンソーシアム始動！！	令和 2.8.13	1、305	82	46
2	アスリートキャリアコーディネーター育成プログラム開催	令和 2.8.13	1、796	431	170
3	アスリートキャリアコーディネーター育成プログラム開催～続編～	令和 2.8.13	471	42	18
4	SCSC プロジェクト推進委員会が始動！！	令和 2.9.1	645	61	30
5	ついに解禁！！ 本日 14 時から開催！！アスリートキャリアコ ーディネーター育成プログラム【ベーシック】	令和 2.9.19	1、630	73	87
6	アスリートキャリアコーディネーターACC2020 開始	令和 2.9.19	1、126	104	127
7	アスリートキャリアコーディネーターACC 2020DAY 1 ～理論編 ～ 終了	令和 2.9.19	356	24	14
8	アスリートキャリアコーディネーター育成プログラム ACC2020 DAY 2 (10 月 10 日開催) は、診断と対話！！	令和 2.10.5	1、127	82	57
9	アスリートキャリアコーディネーター ACC2020 DAY 2 ～診断・対話編～ 終了	令和 2.10.10	2、704	267	266
10	遂にオープン！！スポーツキャリアサポートコンソーシアムの新しい ホームページが完成	令和 2.10.26	324	78	86

11	社会人アスリート向け『キャリア開発プログラム』受講生募集！	令和 2.10.26	3,391	160	186
12	【募集開始】ACC2020 アスリートキャリアコーディネーター（ACC）育成プログラム【ベーシック】第2期	令和 2.10.27	2,379	134	126
13	【募集中】社会人アスリート向け『キャリア開発プログラム』	令和 2.11.8	336	15	19
14	【募集中】ACC2020 アスリートキャリアコーディネーター（ACC）育成プログラム【ベーシック】第2期	令和 2.11.9	1,262	51	45
15	【募集中】アスリートキャリアコーディネーター（ACC）育成プログラム【ベーシック・第2期】残席残りわずか！！	令和 2.11.19	504	20	23
16	【募集中】社会人アスリート向け『キャリア開発プログラム』	令和 2.11.20	2,685	47	133
17	募集延長！社会人アスリート向け『キャリア開発プログラム』	令和 2.11.26	1,969	49	26
18	ACC ベーシック第1期終了！第2期スタート！！	令和 2.12.5	1,870	102	80
19	ACC 第2期 スタート	令和 2.12.5	646	57	56
20	【実施報告】社会人アスリート向けキャリア開発プログラム	令和 2.12.16	329	16	17
21	◆新年あけましておめでとうございます。（会長メッセージ）	令和 3.1.5	747	20	68
22	◆SCSC リレーメッセージ（独立行政法人日本スポーツ振興センター）	令和 3.1.27	340	17	15
23	【募集開始】3月6日開催！！スポーツ庁委託事業「スポーツキャリアサポート支援事業」Athlete Career Challenge カンファレンス2021	令和 3.2.8	11,564	678	1,021
24	【限定募集】アスリートキャリアコーディネーター育成プログラム アドバンスド研修	令和 3.2.9	3,642	173	285
25	【実施報告】アスリートキャリアコーディネーター（ACC）育成プログラム【ベーシック】	令和 3.2.17	1,458	106	137
26	◆SCSC リレーメッセージ（公益財団法人日本オリンピック委員会）	令和 3.2.26	259	8	11
27	3月6日開催「Athlete Career Challenge カンファレンス2021」スポーツ庁のYouTubeにて公開中	令和 3.3.9	309	21	28
28	◆SCSC リレーメッセージ（公益財団法人日本障がい者スポーツ協会）	令和 3.3.10	214	5	11

リーチ数・・・ページのコンテンツを見たユーザー数（画面に表示された数）

エンゲージメント・・・投稿に対するユーザーの反応の指標のこと。投稿をクリックした数とリアクション（投稿へのいいね）、コメント、シェアした数

※青字（太字）は、リーチ数が2,000を超える高い反応があったもの

(4) SCSC 広報の全体指針と Facebook 運営の方針、管理体制について

本年度、広報委員会が設置されたことにより、SCSC 広報について戦略的な議論が展開されることとなった。

第 1 回広報委員会では、本年度から初めて設置された広報委員会の目的と本年度リニューアルされることとなっていたホームページの製作の進捗が共有された。また、本年度の目標として、新しいホームページ内に多様なロールモデルコンテンツを掲載していくことで合意を得た。以下、ロールモデルコンテンツ製作に関する概要である。

*スポーツキャリアサポートコンソーシアムのホームページのリニューアルと
広報活動のご協力に関するお願い (会員依頼文書：令和 2 年 10 月 26 日)*

○主旨

現在、主に理想的かつ著名な方々が、ロールモデルとして多く掲載されております。広報委員会では、デュアルキャリアを実践する多くのアスリートにとって、より多くの現実的なロールモデルを掲載することが大切であると考えました。そのため、競技の知名度に関わらず、多様な競技の多様なアスリートのキャリア形成のロールモデルを紹介するため、アスリートの同僚や上司等、身近な存在の方々に、身近なアスリートに対するインタビューの実施していただき、それを SCSC にて編集して、ホームページに掲載したいと考えております。このインタビューを通じて、アスリートとインタビューアーの双方にとって気づきと学びの場となれば幸いです。

○インタビュー対象者

貴団体に所属するデュアルキャリア（仕事と競技）を実践するアスリート、もしくはデュアルキャリアを実践した後、貴団体や企業等において社会人として活躍している元アスリート。

○インタビュー実施者（インタビューアー）

アスリートのキャリア形成を身近で見ている支援者（同僚、上司等）

第 2 回広報委員会では、SCSC 事業として実施された「アスリートキャリアコーディネーター育成プログラム」並びに「社会人アスリート向けキャリアプログラム」において、受講生による主体的な情報交流の場として、Facebook のプライベートグループが開設された。本グループの運用にあたって、コミュニティの管理と運用方針について広報委員会にて議論がなされた。現時点では、受講者コミュニティとして、受講生のプライバシーの保護や情報流出のリスクを避けるため、クローズドコミュニティとして運用することが決定した。また、SCSC 会員の公平性を担保する目的で、会員団体の本グループへの参加を認める方針が第 8 回運営委員会で承認された。運用にあたっては、ガバナンスが担保されるよう複数の管理者

による共同運用の方法が提案された。

また、クローズドコミュニティの運用の一方で、SCSC の活動や各プログラムの主旨を広く社会に訴求するためには、オープンな SNS の活用が必要ではないかとの意見も出された。現代社会において SNS を利用した広報活動の重要性に異論はなく、その活用を限定するような運用であることは、本来の SNS 活用の可能性を制限してしまうのではないかとの指摘である。そのため、本来の広報活動の目的である PR の方法については、誰に何をどのように伝えるかという戦略の下、適切なチャンネルで効果的な管理運用をしていくことを広報委員会の意向として確認した。既存 SNS の運用に限らず、多様なチャンネルを運用する可能性が示されている。

第 3 回広報委員会では、初回に決定したロールモデルコンテンツの製作状況と次年度の予定について検討した。ロールモデルコンテンツの製作にあたっては、10 月 26 日に会員にロールモデルコンテンツの提供を依頼したが、回収が不十分であり、今期の製作に至らなかった。しかし、会員のネットワークによりアスリートの身近なロールモデルになりそうな候補者が複数提案されたため、その候補者リストを精査、整理した。このリストを元に次年度の事業開始と同時にコンテンツ製作が実施できるよう、実施計画、予算、実施体制を整える必要があることを今年度の広報委員会でのまとめとした。その他、広報素材として動画コンテンツの製作やその活用チャンネル等の検討を実施した。現代において、テキストコンテンツよりも飛躍的な訴求力がある動画コンテンツの活用は有益であり、SCSC として YouTube チャンネルを開設することに異論はなかった。開設にあたっては、管理者の選定と管理方針が必要となるが、本年度はその準備まで至らなかった。その他、前回委員会で議論され決定した既存 SNS の運用に関しては、管理方針を事務局にて明文化し、運用を開始することとなった。

(5) 次年度に向けた提言（広報活動計画とその実現に向けた課題）

会員の協働と共益の理念で運営される本コンソーシアムに広報委員会が設置され、多様なバックグラウンドと専門性を有した会員が主体的に参加し、それぞれの立場から活発な意見を交わせる場ができた。これは、コンソーシアムの理念を体現するひとつの成果として位置づけられる。しかし、実際に委員会が稼働を開始したのは、10 月からであり、既に事業実施期間が限られる状況からのスタートであった。本課題を克服するため、本年度の委員会内の議論を元に次年度に向けた本コンソーシアムの広報活動の方針を記録することにより、次年度の発展的な活動に繋げることとする。

1. 広報戦略・広報計画の策定と広報活動予算の必要性

本コンソーシアムの広報活動として、コンソーシアムが訴求すべきターゲットを明確にし、各セグメントに合わせた広報ツールを採用し、コンセプトを設計する必要がある。また、各広報ツールにおける年間の広報計画を策定し、計画的且つ戦略的な運用を実現する

ことが重要である。この実現のためには、本年度のように広報委員会が早期に組織され、会員が引き続き事業に参画できる体制を準備することが重要である。また、広報活動の実現には恒常的な運用面での経費と共にトレンドに即したコンテンツを製作するための製作経費が発生するため、広報委員会で十分な活動ができる予算が割り当てられる必要がある。

本年度、委員会内で議論された内容を元にとすると、多様なロールモデルが掲載されることにより、アスリートがアスリートを呼び、そこに支援者となる企業や教育機関も注目することとなり、アスリート自身が社会におけるデュアルキャリアの体現者としての自覚と責任が醸成される好循環が生まれる。その実現のためには、まずはアスリート本人がアスリートのキャリアに関する情報を獲得できる魅力的なホームページの充実が第一優先であり、多様なロールモデルを掲載することが第一ステップである。そのため、次年度に向けて、ロールモデルコンテンツ製作を毎月1～2人と定め、定期的なコンテンツアップができるよう努めるものとする。また計画実行のために必要な適切な製作経費の計上を提案する。

また、本年度、SCSC 会員企業の一覧が HP 内に掲載された。産学官連携の SCSC がどのような会員によって支えられているかを開示することは、アスリート本人にとっても、その支援者である企業や組織にとっても双方にメリットがある。さらに、SCSC がアスリートのキャリアに関する総合型プラットフォームとして機能するためには、各会員団体のアスリートのキャリア支援に関する情報を集約したホームページにすることが効果的と考える。

その他、多角的な広報活動の実現のために、SNS チャンネルとして YouTube、Twitter の開設を提案する。提案根拠は参考資料 3 の通りである。

2. 実務面の実施体制の整備

広報委員会にて議論、決定された事項が、実務として実行される体制が必要である。また各種コンテンツ作成においては、発信内容の正確性やメッセージ性においても広報活動として管理、検証がされる必要がある。本年度の広報実務の実施体制は、事務局内で実施されており、3月6日に実施されたカンファレンスの広報活動などに広報委員会が積極的に関与できる体制が整えられていなかったことは課題でもあった。広報委員長をトップに、コンソーシアムの広報チームとしての戦略、戦術策定から、実行に至るまでの一貫性ある実施体制が整えられるよう、事務局と密にコミュニケーションを行う必要がある。また実務面においても広報委員会の委員が参画できる仕組みを整える必要がある。

3. 広報活動の評価と検証の仕組み作りの必要性

2020年から我が国において 5G の商用が開始された。5G は IoT 時代の基盤として、様々な分野・産業で実装されることにより、既存の情報インフラを凌駕する可能性がある。本コンソーシアムが対象とするアスリート達は、デジタルネイティブを越えたテク

テクノロジーに極めて順応性がある世代の若者たちである。年長者の世代から発信される広報活動が、果たして彼らに適切に届いているのか、意図した広報価値を社会に提供できているのかは、絶えず検証される仕組みが必要である。また、広報活動の戦略策定や実行にあたっては、コンソーシアム内のみならず、アスリート本人たちが参画し、能動的に関わるような連携の仕組みも必要と言える。今後、各競技団体のアスリート委員会等と連携した活動も検討したい。

本年度、発足したばかりの委員会ではあるが、時代の先端の感性とテクノロジーの活用を取り入れる柔軟な実施体制を整え、本コンソーシアムのメッセージ発信の実行者としてサステナブルな活動を実現する必要がある。発足した広報委員会の活動を次年度に確実に繋げることを広報委員会の総意とする。

【参考資料】

³広報委員会資料

5. NF 連絡協議会

本年度は、開催が実現できなかった。

IV. プロジェクト実績

1. 既存キャリア教育プログラムの体系化、認定化の検討

(1) 実施概要

収集期間：11月26日～12月まで

提供依頼情報：

- ① プログラムの詳細：名称、対象者、目的、ゴールイメージ、スケジュール（セッションタイトルが分かるもの）
実施の形式（集合、オンライン、通信等）
- ② 教材一式
- ③ プログラムおよび教材開発者
- ④ 講師の属性（資格、実績等）
- ⑤ 講師1名当たり受講者数
- ⑥ 受講価格
- ⑦ 受講対象、受講資格の設定有無
- ⑧ 実施実績

(2) 結果

会員内の2団体より、情報提供があった。また、オープンソースより3団体の情報を確認した。収集した情報を元に、既存プログラムの体系化を実施した。その結果、これまで就学期においてのみ実施されていた「デュアルキャリア教育」が、就学期以降においても実施されていることが確認された。（参照：参考資料4）

(3) まとめと今後の課題

本プロジェクトの遂行には、キャリア開発や人材育成に関する高度な専門性、並びに制度設計とその運用に関わる実践的な経験知が必要不可欠であり、その有識者として、藤田真也氏（特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会理事長）を招聘して助言を受けながら実施した。藤田氏により、今後のアスリートを取り巻くキャリア教育の実施やその支援者による各種プログラムの開発、実施に当たって、以下の通り助言を得た。

藤田真也 氏（特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会理事長）

今後、アスリートのキャリア支援に向けて様々な団体、機関が、アスリートキャリアコーディネーター育成プログラムやアスリート向けキャリア自律支援プログラムを開発し、市場に参入することが予想される。その際、できるだけ多くの受講機会を整えることが重要であるが、

一方で、提供される講座の質が玉石混淆にならないようにすること、あるいは受講者に不利益をもたらす講座が生じることのないように図ることも重要な課題となる。そのためにはプログラムの学習テーマ・内容・取り扱うべき要素や、講師・運営方法等についての一定のガイドライン案を予め公開し、より多方面からの意見を聴取することが望ましいと考える。

【参考資料】

⁴キャリア支援プログラムの体系図

2. 社会人アスリート向けキャリア教育プログラムの開発と実施

これまでの本事業に関わる報告では、特に就学期を終えた後も競技生活を継続するアスリートに対する実践的なキャリア形成支援プログラムが不足しており、必要性が指摘されている。そのため、既存プログラムの体系化並びにキャリア教育の要件等を踏まえ、社会人アスリート向けのキャリア教育プログラムを開発した。本プロジェクトの実施に当たっては、田中研之輔教授（法政大学）をプログラム開発ディレクターとして起用し、開発から運用まで一元的に実施した。

また、開発されるプログラムの内容については、「1. 既存キャリア教育プログラムの体系化、認定化」と同様、藤田真也氏（特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会理事長）の客観的評価を受けながら、アスリートに対する「キャリア自律支援プログラム（仮称）」の一つとして整理をすることとする。

（1）「社会人アスリート向けキャリア教育プログラム」の概要（参照：参考資料5）

◇プログラムの目的

本年度の「社会人アスリート向けキャリア開発プログラム」は、エクセレンス（卓越）を目指してトレーニングを続ける就学期を終えたアスリートに対して、アスリートキャリアコーディネーターが果たすべき二つのミッションが達成できるよう構成されたプログラムである。プログラムの受講者は、キャリア形成の主体者として、受講によって自らのキャリア開発に向けての行動変容を起こすことが目的である。

◇対象者

昨年度までの事業において、就学期（高校・大学）以降も競技を継続するアスリートは、本来、就業の中で獲得するビジネススキルやマインドセットが相対的に不足することが指摘されている。そのため、本プログラムは、競技と同時にセカンドキャリアへの移行を準備しなければならない就学期以降の社会人アスリートを対象にしている。

また、本年度は初めてキャリア形成支援を受けるアスリートを想定しており、強制的な参加ではなく自発的な意志の下、参加するアスリートに対して実施する。

◇プログラム構成要素

今回は、スポーツキャリアサポートコンソーシアムが体系化を検討しているキャリア教育プログラムの構成要素のうち、表 4-1 の通り 4 点から成り立っており、実際のプログラムに対応している。

表 4-1. 社会人アスリート向けキャリア開発プログラムの骨子

構成要素	① 前提を理解する	② 過去から学ぶ	③ 現実を見る	④ 未来に向けて一歩を踏み出す
詳細	<ul style="list-style-type: none"> ・「働く」をめぐる環境理解 ・キャリア/キャリアデザインについての理解 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア事例研究 ・現在保有しているキャリア資産の棚卸 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業と仕事の理解 ・適正と職業能力開発の理解 	<ul style="list-style-type: none"> ・現実の中での着地点の決定と習慣作り ・未来のキャリアイメージ
学習テーマ	<ul style="list-style-type: none"> ・社会経済の動向 ・キャリアとは何か ・キャリアデザインについて ・キャリア開発理論 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア資産 ・アセスメントツールを使った自己理解 		<ul style="list-style-type: none"> ・価値観の優先順位付け ・第一歩の行動 ・習慣作り ・キャリア展開シナリオ
実際のプログラム	理論編	診断編 レポート課題	戦略編	戦略編
実際の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・「働き方改革」・「日本型雇用の制度疲労」・コロナ ・キャリアを考える意味 ・自分の働く意味 ・キャリア開発理論（プロティアン） 	<ul style="list-style-type: none"> ・アセスメントツールを利用した自己の行動特性の理解 ・自己のアイデンティティの確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・アスリートが形成してきたキャリア資本の棚卸し ・変化に対応するアダプタビリティへの気づき 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア資本分析をベースにこれからのキャリア形成に向けた個々の戦略設計

助言者：藤田真也（特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 理事長）

◇プログラム概要

アスリートの経験は、その後の社会生活においても決して無駄にはならないことを前提に本プログラムは展開されます。アスリートの経験は、貴重な「キャリア資本（Career Capital）」であるとの認識の下、それを転換するための準備が必要であることを理解するため、まずは前提として、

キャリア開発の現代的な意義と必要性について学びます。次に過去のキャリア資本の棚卸も含め、自己理解を含めた現状分析を行った後、自らのキャリア開発に必要な行動変容を促進するために具体的な行動目標設計を行い、マインドセットと未来に踏み出すための一歩を後押しします。

【1日目】プログラム開発責任者である田中研之輔氏による「理論編」。就学期（高校・大学）を卒業した後、アスリートを続けることは、同時に社会人としての社会的・職業的自立が求められる時期でもあります。競技活動を続けながらも、社会人としての自覚とキャリア形成の実践的スキルを学びます。最新のキャリア理論（プロティアン・キャリア*）に基づき、人生100年時代におけるキャリア形成として、ビジネスパーソンとしても通用する基礎を身に着けることができます。

【2日目】自らの行動特性を客観的に把握できる診断テストを受検します。診断結果に基づき、自己理解を深めることは、キャリア形成のみならず、競技生活にも生かすことができます。

【3日目】理論と診断による自己理解を深めた後は、キャリア形成のための実践あるのみ。実践のために必要な「戦略」を立てます。プロティアン流の行動目標設計は、競技にも必ず役立ちます。

*「プロティアン・キャリア」とは、1976年にアメリカの心理学者、ダグラス・ホールによって提唱されたキャリア論です。ギリシア神話に登場するプロテウスという神が語源のプロティアンは、変化自在の意味。環境の変化に応じて自分自身も変化させていく、柔軟なキャリア形成のことをいいます。

（2）実施概要と受講者状況

プログラム開催に当たっての実施概要と結果は以下の通りである。※実施要項より

○背景

昨年度までのスポーツ庁の事業において、就学期（高校・大学）以降も競技を継続するアスリートは、本来、就業の中で獲得するビジネススキルやマインドセットが相対的に不足することが指摘されております。今年度、SCSCでは、就学期以降のアスリートにとって、競技と同時に準備をしなければならないセカンドキャリアへの移行を支援するため、社会人アスリートに向けたキャリア開発プログラムを実施することとしました。

○開催目的

社会人アスリート（就学期以降も競技生活を継続する競技者）のセカンドキャリア（競技引退後の就業）への移行を支援するために、最新のキャリア論をベースにキャリア形成の主体者としての動機づけから行動目標の設計まで実践的なプログラムを実施する。

○受講対象者（募集対象）

就学期以降の社会人アスリート 300名

※各競技団体の強化指定選手は、学生アスリートでも参加を認めます。

※その他の学生アスリートについては、集客状況を鑑みて募集を拡大します。

○日時（予定）および方法

全てオンライン（ZOOM システムを利用）で開催します。

	内 容	日 程	時 間
DAY1	理 論	11 月 30 日（月）	19:00～21:00
DAY2	診 断	12 月 7 日（月）	19:00～21:00
DAY3	戦 略	12 月 14 日（月）	19:00～21:00

○実施結果

申込者数（名）	20
参加者数（名）	
DAY 1	16
DAY 2	14
DAY 3	12
3 日間全て出席	11
アンケート回答者数	8

(3) 実施結果を踏まえた今後の課題

社会人アスリート向けキャリア開発プログラムの実施については、募集枠を 300 名に想定し準備をしていたが、実際の申込者数は 20 名であった。また実際の受講者は 3 日間のプログラムの受講を完了したものは、11 名であった。申込者 20 名の内、半数以上が「オリンピック・国際大会等の日本代表経験」「協会が指定する強化指定選手になった経験」「国内トップレベルのリーグへの出場経験」があると回答しており、高度な競技力を有した受講生が申し込んでいた。しかし、実際の受講になると練習スケジュール等との調整が難しかったとの声を聞いている。また、受講後アンケートによると、参加者のほとんどが「競技以外のキャリアについて、これまで考える機会がある」（8 名中 8 名）と回答しており、「競技以外のキャリアについて、相談する相手がいる」（7 名中 8 名）状態の受講生が参加していた。高度な競技生活を継続しながらも、キャリアについての相談者の存在が、参加動機に繋がっていると考えられる。逆にアスリートの近くにキャリアに関して相談できる存在がいなければ、このような研修の機会があっても参加に至らない、もしくは、参加を躊躇う理由があるのではないかと推察される。

本プログラムは、SCSC 会員であるスポーツ関連団体並びに民間企業等の協力も得て、広範囲にわたる広報活動を実施したのにも関わらず、募集定員に対して十分な受講生の集客できなかった。その理由は、元来、現役中に引退後のキャリア形成を主体的に準備するケースが極めて少ないことが報告されており、本テーマについて社会人アスリートは、無関心の状

態であることが推測される。また、先述の通り、関心があってもキャリアに関する相談者の有無が影響していることも考えられる。既に就学期を終えた後も競技力向上を目指したスポーツ活動を実施するアスリートの多くは、スポーツを専業としているケース、もしくは競技生活を送りながら既に就業しているケースも多くあり、スケジュール調整や現実的なニーズとの乖離があったことも予想される。

開発したプログラムとその実施結果を踏まえて、今後、アスリートに対するキャリア教育の在り方について、藤田氏による助言を考察として記述する。

以下は、藤田氏によるアスリートに対する「キャリア自立支援プログラム（仮称）」の基本的な考え方と標準的なプログラムスキームである。また藤田氏により提案された「アスリート向けプログラムガイドライン」（参考資料8）を基に、今後、開発、実施されるプログラムの妥当性を検討する基礎資料とする。

藤田真也 氏（特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会理事長）

1) プログラムの考え方

アスリートに対するキャリア自立支援プログラムは、アスリートが現役の一線を退いたのち、幸福なキャリアの実現に向けて、自らのキャリアを主体的・能動的に考え、具体的なアクションを起こすことができるようにキャリア自律の姿勢を開発すること、およびその実践的な方法を習得させることを目的とする。

一方、受講対象となるアスリートは、現役時代の実績・能力・訓練課程での苦勞の度合い・人脈形成の程度だけでなく、キャリア自律に関する過去の教育経験、アルバイト等を含む就業経験、社会人としての基礎リテラシーや基礎的能力、あるいは将来のキャリアに関するこれまでの何らかの行動の有無等には大きな個人差があり、また性差由来の環境や個人の成長環境にも個人差があるとみるのが妥当である。

これを踏まえれば、キャリア自律支援プログラムを一律の内容とすることは非現実的であり、所要時間、参加費用、講師の人選等、様々なアスリート特性に応じたプログラムを設計・開発して、アスリートが自身のニーズや状況によって選択できるように整えることが必要となる。またそうした選択が容易になるよう、プログラムの特徴や主たる受講対象等の告知を十分に行うことが重要である。

2) プログラムにおける学習内容

上記1)を踏まえ、ここには最も学習の必要の度合いが大きいと考えられる大学3・4年から社会人として1~2年を経過しているキャリア自律学習の初学者を主たる対象としたキャリア自律支援プログラムのガイドライン（参考資料9）を記載することとし、表4-2にプログラ

ムにおける学習テーマを掲げる。

表4-2. キャリア支援プログラムの学習テーマ

学習テーマ
(1) (キャリアを考えるうえでの) 前提を理解する
①「働く」をめぐる環境理解
②キャリア/キャリアデザインについての理解
(2) 過去から学ぶ
③アスリート出身者のキャリア事例研究
④現在保有しているキャリア資本(資産)の棚卸
(3) 現実を見る
⑤職業と仕事の理解
⑥適性と職業能力開発機会の理解
(4) 未来に向けて一歩を踏み出す
⑦現実の中での着手点の決定と習慣作り
⑧未来のキャリアイメージを描く

リア自律支援(仮称)マ

作成：藤田真也 氏 (特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会理事長)

【参考資料】

- 5 本年度の社会人アスリート向けキャリア開発プログラムの概要
- 6 社会人アスリート向けキャリア開発プログラム_アンケート項目
- 7 社会人アスリート向けキャリア開発プログラム_アンケート結果
- 8 アスリート向けプログラムガイドライン (作成：藤田真也 氏)

3. アスリートキャリアコーディネーターの育成と就業支援

令和2年度スポーツ庁「スポーツキャリアサポート支援事業」における「アスリートキャリアコーディネーターの育成」事業として、スポーツキャリアサポートコンソーシアムの主催で「アスリートキャリアコーディネーター育成プログラム」を実施した。アスリートキャリアコーディネーターの育成責任をSCSCで担うことを前提に、本プロジェクトに関わるプロジェクト推進委員会は、SCSC内に位置付けられている。

なお、開発されたプログラムの内容、及び育成人材の活用等の詳細については、「アスリートキャリアコーディネーターの育成」事業にて報告する。

(1) 実施概要と受講者状況

プログラム開催に当たっての実施概要と受講者状況は以下の通りである。※実施要項より

○「アスリートキャリアコーディネーターの育成」の内容

引退移行期のアスリートが企業等とのマッチングを円滑に行うことができるよう、プロスポーツチーム、中央競技団体、その他のスポーツ団体、大学等への配置を想定し、現役アスリートのデュアルキャリア形成に必要な研修会等の開催、情報提供等を行う人材であるアスリートキャリアコーディネーターを育成します。

○開催目的

アスリートのキャリア形成支援を実践するプロフェッショナル人材の育成を目的に育成プログラムを実施します。

実施スケジュール

区分		内容	講師	日程	時間
ベーシック 第1期	DAY1	理論	田中 研之輔	9/19 (土)	14:00-17:00
	DAY2	診断	前川 明海	10/10 (土)	13:00-15:30
		対話	金澤 美冬		15:30-18:00
	DAY3	戦略	有山 徹	11/21 (土)	14:00-17:00
ベーシック 第2期	DAY1	理論	田中 研之輔	12/5 (土)	14:00-17:00
	DAY2	診断	前川 明海	1/16 (土)	13:00-15:30
		戦略	有山 徹		15:30-18:00
	DAY3	対話	金澤 美冬	2/6 (土)	14:00-17:00
アドバンスド研修			田中 研之輔	3/6 (土)	10:00-12:00

各プログラムの修了者数並びに受講者数

プログラム名		修了者数
アスリートキャリアコーディネーター育成 プログラム【ベーシック】	第1期	48名
	第2期	55名
	合計	103名
プログラム名	申込数	受講者数
アドバンスド研修	1,490名 (内、ACC修了生 53名)	1,133名 (参加率：77.2%)

(2) アスリートキャリアコーディネーター育成プログラム【ベーシック】の取扱いについて
将来的に「アスリートキャリアコーディネーター」として、活動することを念頭に、本年度は、3日間のプログラムを受講し、最終課題を提出した者に対して、「令和2年度スポーツ庁委託事業「スポーツキャリアサポート支援事業」アスリートキャリアコーディネーター育成プログラム【ベーシック】」の修了として「修了証」を発行した。

アドバンスド研修の修了証は発行していない。なお、キャリアコンサルタントの資格更新に必要な継続学習の対象講座として、受講証明書を希望者に発行している。

(3) SCSCにおけるアスリートキャリアコーディネーターの育成に関する展望について
本年度、「アスリートのキャリア形成支援を実践するプロフェッショナル人材」として、2回の「アスリートキャリアコーディネーター育成プログラム【ベーシック】」を開催し、100名以上の受講希望があった。最終的には103名が受講を修了しており、アスリートのキャリア形成支援の支援者側のニーズが確認された。

また、3月6日に開催された「アスリートキャリアコーディネーター育成プログラム アドバンスド研修」では、アスリートのキャリア形成の課題について、スポーツ内外の知見を交流する場となった。特筆すべきは、国家資格キャリアコンサルタントの専門職能集団からの高い関心である。アスリートのキャリア形成に関するテーマに、スポーツ外からの支援の可能性が期待できる結果と言える。専門性を有した意見は、今後のSCSCの活動とアスリートキャリアコーディネーターの展開に有益であるため、今後の検証を必要とする。

SCSC第9回運営委員会では、育成された人材を有効に活用するため、SCSCに参画する会員それぞれの役割の明確化と分担、その役割遂行のための課題観等を共有している。また、キャリアコンサルタントという専門の職能集団からの高い関心をスポーツにおけるアスリートのキャリア形成支援に生かすため、課題を抱えたアスリートと支援者のマッチングの機会の提供等、今後の具体的な取り組みの在り方についても議論が展開された。

本年度は、予定していた就業支援のフェーズには至らなかった。しかし、アスリートのキャリア形成に関するスポーツ側の課題観を発信すると共に、キャリア形成支援者の高いニーズを顕在化することができた。本結果を踏まえて、キャリア形成の主体者であるアスリートとその支援者の双方のニーズのマッチングプラットフォームとなることが、今後のSCSCにおける役割であると考えられる。

4. 優良団体の認定

第9回運営委員会にて議題であったが、十分な時間をかけられていない。会員が有するキャリア教育関連プログラムを必要な基準をもって認定すること、本年度、開催したアスリートキャリアコーディネーター育成プログラム【ベーシック】の受講修了者を今後、正式な職群とし

て認定化するなど、議論の余地を残している。また、アスリートのキャリア支援の実施やコーディネーターの配置によって、スポーツ団体や学校、受入れ側の企業等を、アスリートのキャリア支援に理解がある団体として認定していくことにより、本テーマの社会的な認知拡大につながる可能性を残して、本年度の検討は終了した。

V. Athlete Career Challenge カンファレンスの開催

スポーツキャリアサポートコンソーシアムの主催として、スポーツ庁委託事業「令和2年度スポーツキャリアサポート支援事業」の一環として、「Athlete Career Challenge カンファレンス 2021～アスリートキャリア開発支援が創出する CX (Career Transformation) の未来～」を開催した。スポーツ庁委託事業としての「Athlete Career Challenge カンファレンス」は、昨年度に引き続き第2回目の開催となる。昨年度は、企画協力の形で SCSC が参画したが、本年度は SCSC が主催となり、プロジェクト推進委員会にてプログラムの企画をした。

1. カンファレンスの概要

○開催主旨 ※実施要項より

スポーツキャリアサポートコンソーシアム (SCSC) は、2017年2月にスポーツ庁委託事業の一環として、アスリートのキャリア形成を支援する体制を整備することを目指して創設されました。

本コンソーシアムでは、アスリートがスポーツで培った能力を発揮し、競技外のキャリアにおいて活躍することは、アスリート自身の人生の充実という点のみならず、アスリートが持つ価値を社会に還元するという点においても重要であると考えています。そして、アスリートの競技外での活躍は、スポーツの価値を高め、スポーツ参画人口の拡大、ひいては競技力の向上に資すると考えております。

本カンファレンスでは、アスリートキャリアに関して、スポーツ内外の知見を共有し、スポーツ庁が推進するスポーツキャリアサポートコンソーシアムの取組を広く社会に発信し、事業の推進を図ります。

○運営

スポーツ庁公式 YouTube にてライブ配信、参加者はオンラインにて視聴
ユニバーサル対応のため、手話通訳を導入し、配信を実施

○プログラム概要

13:00 開会

-
- ・スポーツ庁 「スポーツキャリアサポート支援事業」の説明
 - ・スポーツキャリアサポートコンソーシアム会長 「本年度事業の背景と成果」の説明

13:10 トークセッション①

テーマ「アスリートキャリア開発支援の社会的役割とその可能性」

<登壇者>

- ・室伏 広治 氏
(2004年アテネ五輪金メダル・2012年ロンドン五輪銅メダル ハンマー投げ日本代表 /スポーツ庁長官)
- ・原 晋 氏
(青山学院大学陸上競技部長距離ブロック 監督)
- ・井本 直歩子 氏
(1996年アトランタ五輪 競泳日本代表/国連児童基金 教育専門官)

<モデレーター>

- ・田中 研之輔 氏
(法政大学キャリアデザイン学部教授/一般社団法人プロティアン・キャリア協会 代表理事 /SCSCプロジェクト推進委員)

14:10 フォットセッション

14:25 トークセッション②

テーマ「企業とアスリートの立場から見るアスリート人材の課題と魅力」

<登壇者>

- ・有明 葵衣 氏
(NPO法人 Shape the Dream 理事/TOKYO DIME (東京ダイム) 所属/富士通株式会社)
- ・中村 裕樹 氏
(公益財団法人日本オリンピック委員会 ナショナルトレーニングセンター JOC キャリアアカデミー事業 ディレクター)
- ・吉浦 剛史 氏
(株式会社スポーツフィールド キャリアサポート推進室 室長/SCSCプロジェクト推進委員)
- ・佐藤 学 氏
(株式会社リクルートキャリア代表取締役社長)

<モデレーター>

- ・森下 尚紀 氏 (株式会社 MPandC 代表取締役社長/SCSCプロジェクト推進委員)

15:30 閉会

- ・スポーツキャリアサポートコンソーシアム副会長
-

○実績

概 要	
事前申込者	1,403 名（内、936 名は午前中より継続参加申込）
アンケート回収数	206 件
メディア参加者数	現地取材 7 社（7 名）オンライン取材 5 社（7 名）
WEB ニュースクリッピング	75 件

○視聴者実績

プログラム	合計（人）		
	平均	最大	最小
開会：スポーツ庁・SCSC 会長 挨拶	630	744	468
トークセッション①	752	775	723
休憩	613	719	581
トークセッション②	633	665	580
閉会：SCSC 副会長 挨拶	505	568	445
平均視聴者数（人）	671	694	559

○スポーツ庁 YouTube アーカイブ視聴の実績

本カンファレンスは、スポーツ庁公式 YouTube にてアーカイブが保存されている。

<https://www.youtube.com/watch?v=fNqs6CHQqP0&t=3396s>

再生数：4 3 9 3 回（2 0 2 1 年 3 月 1 9 日時点）

2. カンファレンスのまとめと今後の課題

（1）本カンファレンスの実施目的とその検証

本カンファレンスは、以下の 3 点を開催の目的として掲げ、プロジェクト推進委員会にて企画が構想された。

<実施目的>

①スポーツ庁「スポーツキャリアサポート支援」事業

並びにスポーツキャリアサポートコンソーシアムのコンセプトを発信

②育成したアスリートキャリアコーディネーターの主旨と今後の展望について発信

③アスリートの人材価値を社会に広く発信

また、本カンファレンスを通じて、本事業テーマに関する社会的気運を醸成するため、スポーツ界の外に向けた PR となるよう、メディアインパクトも含めた運営面の工夫についても議論されてきた。告知や集客に当たっては、SCSC 会員の協力もあり、当該イベントに関する Facebook 記事の閲覧数は 10、000 を超える数字となった。集客目的だけでなく、SCSC の活動コンセプトの発信機会として有益であったと言える。また、WEB ニュースでの掲載も多く確認できた。

ライブ配信に当たっては、スポーツ庁公式 YouTube を利用し、事前登録者は 1400 を超える数字となったが、実際の視聴率は 50%前後を推移していた。各種イベントのオンライン開催が一般的となり、手軽に申込ができる一方で、申込者数と実際の参加者の乖離については、今後の課題としたい。

実施後アンケートの結果によると、参加者の内訳は以下の通り（図 5-1）となっており、民間企業所属の参加者が多く占めた。本事業テーマに関心を寄せる産業界の集客を実現し、課題を発信できたことは、産学官連携の SCSC の活動において意義ある成果と言える。また各プログラムに対する参加者の満足度（「参考になったか」）は、95%以上が「非常に参考になった」「やや参考になった」と回答しており、各テーマの訴求についても、一定の評価を得られたものと言える。その他、アンケートの自由記述欄並びに YouTube のコメント欄には、多様な立場の多数の意見が寄せられており、本カンファレンスの内容に関して高い関心と期待が寄せられている。参加者による多様な意見は、SCSC の今後の事業展開に生かされる必要がある。

所属	人数（人）
スポーツ団体	23
教育機関	36
民間企業	89
行政機関	24
その他	34
回答者 合計	206

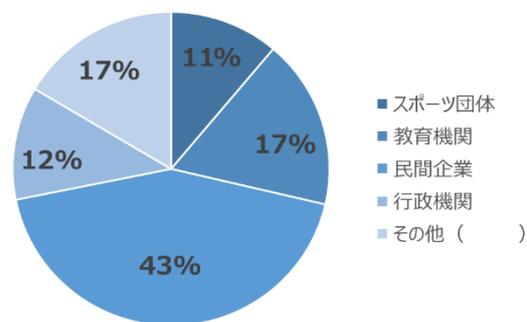


図 5-1. 参加者の所属先の内訳

（2）ユニバーサル対応の実施と今後の課題

本年度は、事業開始当初より、新型コロナウイルス感染症への配慮が想定され、オンライン開催を予定し準備を進めてきた。また、スポーツ庁が推進する「競技力強化のための今後の支

援方針（鈴木プラン）」⁷における、パラリンピック競技とオリンピック競技の支援内容に差を設けない（オリパラ一体化）を考慮して、パラリンピック競技関係者への適切な情報提供が実施できるよう、ユニバーサル対応の運営を試みた。具体的には、聴覚障がい者が本テーマに関する情報を取得できるよう、ライブ配信に「手話通訳」を実施した。これまでの本事業の関連プログラムにおいて、ユニバーサル対応の実施の事例はなかったが、本取組みにより公益財団法人日本障がい者スポーツ協会を通じて、一般財団法人全日本ろうあ連盟スポーツ委員会とのコミュニケーションが実現した。実施後アンケートでは、実際の視聴者に手話通訳を利用した者は確認されなかった。今後、本取組みが実際の利用者に活用されることが課題として残った。

キャリア形成に関する支援は、性差由来の環境や個人の成長環境にも考慮した個別性への対応が重要であることは言うまでもなく、これまでのSCSCの活動において十分な議論が実施されたとは言い難い側面がある。SCSCの会員には公益財団法人日本障がい者スポーツ協会が会員として所属しており、パラアスリートのキャリア形成に対する特殊性、個別性への理解を深めることはSCSCの課題でもある。パラアスリートのみならず、多様な立場のアスリート、そして利用者に本事業のテーマを届けるにあたって、事業展開の方向性について課題と共に可能性が広がる契機であったと言える。

【参考資料】

⁹ チラシ「Athlete Career Challenge カンファレンス2021」

¹⁰ スポーツ庁委託事業令和2年度スポーツキャリアサポート支援事業におけるカンファレンス運営業務 報告書（作成：株式会社MPandC）

VI. 事業実施体制

事業統括責任者

竹原 啓二 （株）フューチャー・デザイン・ラボ 代表取締役会長

ディレクター

曾我 隆之 （株）フューチャー・デザイン・ラボ 代表取締役社長

プロジェクトマネージャー

笠原 美鈴 （株）フューチャー・デザイン・ラボ 企画室マネージャー

事業推進担当

藤原 健一 （株）フューチャー・デザイン・ラボ 取締役

矢島 雄平 （株）スポーツフィールド所属より（株）フューチャー・デザイン・ラボ 派遣

⁷ 「競技力強化のための今後の支援方針（鈴木プラン）－2020年以降を見通した強力で持続可能な支援体制の構築－」
スポーツ庁 HP より：https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop07/list/detail/1377938.htm

VII. 参考資料

- 1 スポーツキャリアサポートコンソーシアム会員一覧（令和2年3月19日時点）
- 2 スポーツキャリアサポートコンソーシアム会則（令和3年3月11日改正）
- 3 広報委員会資料
- 4 キャリア支援プログラムの体系図
- 5 本年度の社会人アスリート向けキャリア開発プログラムの概要
- 6 社会人アスリート向けキャリア開発プログラム_アンケート項目
- 7 社会人アスリート向けキャリア開発プログラム_アンケート結果
- 8 アスリート向けプログラムガイドライン（作成：藤田真也 氏）
- 9 チラシ「Athlete Career Challenge カンファレンス2021」
- 10 スポーツ庁委託事業令和2年度スポーツキャリアサポート支援事業におけるカンファレンス運営業務 報告書（作成：株式会社 MPandC）

スポーツキャリアサポートコンソーシアム会員 [会員数：50]



参考資料1

- (独) 日本スポーツ振興センター
- 全国体育系大学学長・学部長会
- (公社) 全国大学体育連合
- (公財) 全日本柔道連盟
- (公財) 全日本スキー連盟
- (公財) 日本アンチ・ドーピング機構
- (公財) 日本オリンピック委員会
- (公財) 日本障がい者スポーツ協会
- (公財) 日本スポーツ協会
- (公財) 日本体操協会
- (一社) 日本トップリーグ連携機構
- (公社) 日本フェンシング協会
- (株) フューチャー・デザイン・ラボ
- (学) 山梨学院大学
- (公財) 日本健康スポーツ連盟
- (株) フットボールクラブ水戸ホーリーホック
- (株) Cuore
- (株) 山愛
- (一社) Double Education
- (NPO) Shape the Dream
- SUNS3X3 (同) 湘南サンズ
- (株) SHARE
- (株) アスリートプランニング
- (株) スポーツフィールド
- オリンピック・パラリンピック等経済界協議会
- (株) ゼネラルパートナーズ
- (株) マイナビ
- (株) フィルアップ
- (一社) アスリートデュアルキャリア推進機構
- (株) MPandC
- (株) UNICO MANEGEMENT
- EY Japan (株)
- ひがし北海道クレインズ (同)
- (一社) プロティアン・キャリア協会
- (株) リクルートキャリア
- auじぶん銀行 (株)
- TOiRO (株)
- (株) BorderLeSS
- (株) アシックス
- バリュエンスホールディングス (株)
- (株) サンリ
- プロティアン (株)
- 4designs (株)
- ブライトン・コンサルティング (株)
- HALF TIME (株)
- パーソルキャリア (株)
- (株) フリーシェアードジャパン
- FBモーゲージ (株)
- (株) 東京海上日動キャリアサービス
- トップアスリートアカデミー (株) インターファースト

※2021年3月19日現在 (入会承認順)

スポーツキャリアサポートコンソーシアム会則

平成29年11月20日
平成30年9月25日一部改正
平成31年2月18日一部改正
令和2年7月22日一部改正
令和3年3月11日一部改正

第1章 総則

(名称)

第1条 このコンソーシアムは、スポーツキャリアサポートコンソーシアム（以下「本会」という。）と称する。その英文表記は Japan Sport Career Support Consortium と表示する。

(事務所)

第2条 本会は、主たる事務所を第37条に定める事務局内に置く。

第2章 目的及び事業

(目的)

第3条 本会は、関連団体が連携し、第4条に定めるアスリートがスポーツキャリア及びライフキャリアを両立させるためのシステムを構築するとともに支援を提供することを目的とする。

(対象範囲)

第4条 本会が行う事業は、ハイパフォーマンススポーツにおけるエクセレンス（卓越性）^注を目指すアスリート及びハイパフォーマンススポーツで活躍しているアスリート等を対象とする。各事業における支援対象は別途定める。

注） オリンピズムの3つの価値「卓越(Excellence)」、「友情(Friendship)」、「尊敬(Respect)」に含まれる。

(事業)

第5条 本会は、第3条の目的を達成するために次の事業を行う。

- 一 スポーツキャリアに関係する社会、資源、組織間、他分野間等の連結による課題の抽出と解決策の検討・提案
- 二 スポーツキャリアに関係する人材の育成・活用と市場の拡大及び還流の促進
- 三 スポーツキャリアに関する意識啓発と行動変容の促進
- 四 スポーツキャリアサポートに関する新規プログラムの開発
- 五 スポーツキャリアサポートに係る取組の高度化に関する支援
- 六 スポーツキャリアに関する情報収集や調査研究
- 七 スポーツキャリアサポートに関する会議等の開催
- 八 その他、本会の目的を達成するために必要な事業

第3章 会員

(コンソーシアムの構成員)

第6条 本会は、本会の目的に賛同し、スポーツキャリアに関する取組に積極的に関わることのできる法人又はそれに準じる組織、もしくは個人を会員とする。

(会員資格)

第7条 会員になろうとする者は、次の各号に定める全ての事項に該当しなければならない。

- 一 本会の目的に賛同すること。
- 二 法人又は個人
- 三 スポーツキャリアに関する取組に積極的に関わることができること。
- 四 反社会的勢力との関係を有していないこと。また、役員等にこれに該当する者がいないこと。
- 五 過去3年以内に法令等に違反して処分された者でないこと。また、役員等にこれに該当する者がいないこと。

(入会)

第8条 会員になろうとする者は、別に定める入会申込書及び誓約書を会長に提出し、運営委員会の承認を受けなければならない。

- 2 運営委員会は、会員になろうとする者に対し、前項に定めるもののほか必要と認める資料等の提出等を求めることができる。

(会員の義務)

第9条 会員は、事務局の要請に応じて、団体の保有資源等の最新情報を届け出なければならない。

- 2 会員は、住所等登録内容に変更が生じた場合は、速やかに本会に届け出なければならない。
- 3 会員は、本会が作成・発信する情報に関して、適切な方法をもって管理しなければならない。なお、情報の取扱いに関し必要な事項は別途定める。
- 4 会員は、本会の活動に関連して知り得た秘密情報を会員以外の第三者に開示もしくは漏洩し、または本会の活動以外の目的に使用してはならない。

(資格の喪失及び停止)

第10条 会員は、次の事由によってその資格を喪失する。

- 一 退会したとき。
- 二 会員である団体が解散したとき。
- 三 除名されたとき。

(退会)

第11条 会員が退会しようとするときは、理由を付して、所定の退会届を会長に提出することにより、任意にいつでも退会することができる。

(除名)

第12条 会員が次の各号の一に該当するときは、運営委員会の決議により除名することができる。

- 一 本会の会員としての義務に違反したとき。
- 二 本会の名誉を傷つけ、又は本会の目的に違反する行為があったとき。
- 三 その他、除名すべき正当な事由があるとき。

第4章 機関

第13条 本会に次の機関を置く。

- 一 スポーツキャリアサポートコンソーシアム総会（以下「総会」という。）
- 二 スポーツキャリアサポートコンソーシアム運営委員会（以下「運営委員会」という。）

第5章 総会

(構成)

第14条 総会は、第6条に定める会員をもって構成する。

(権限)

第15条 総会は、次の事項について決議する。

- 一 運営委員の選任又は解任
- 二 事業方針の承認
- 三 その他、本会の運営に関する事項

(開催)

第16条 総会は、毎年一回開催する。また、必要に応じて臨時総会を開催することができる。

(招集)

第17条 総会は、会長が招集する。

- 2 総会を招集するには、会長は、総会の日の15日前までに、当該総会の目的である事項、日時、場所その他の事項を書面により通知しなければならない。

(議長)

第18条 総会の議長は、会長又は会長が指名した者がこれにあたる。

(議決権)

第19条 総会における議決権は、会員につき1個とする。

(書面等による議決権の行使)

- 第20条 総会に出席できない会員は、あらかじめ通知された事項について、書面もしくは電磁的方法により議決し、又は議決権の行使を議長又はその他の会員に委任することができる。
- 2 前項の規定により議決権を行使した会員は、総会に出席したものとみなす。

(決議)

第21条 総会は、会員の過半数の出席をもって成立するものとし、決議は出席した当該会員の過半数をもって行う。

(議事録)

第22条 総会の議事については、議事録を作成する。

- 2 前項の議事録は、出席した運営委員全員の確認を経て、議長の承認を得なければならない。

第6章 役員

(役員)

第23条 本会に次の役員を置く。

- 一 会長 1名
- 二 副会長 複数名
- 三 運営委員 複数名

(役員を選任)

- 第24条 運営委員は、総会の決議によって、会員の中から選任する。ただし、会員以外にも会の運営に必要な学識経験者を運営委員として選任することができる。
- 2 会長、副会長は、運営委員の中から、運営委員会の決議により選任する。

(役員職務及び権限)

- 第25条 会長は、本会を代表し、その職務を執行する。
- 2 副会長は、会長を補佐し、本会の業務を分担執行する。

3 運営委員は、本会の業務を分担執行する。

(役員の任期)

第26条 運営委員の任期は、総会による選任の後、翌年度の総会の終結の時までとし、その再任は妨げない。

2 補欠または増員により選任された運営委員の任期は、前任者または現任者の残任期間とする。

(役員の報酬)

第27条 役員は、無報酬とする。ただし、その職務執行の対価として、報酬等を支払うことができる。

第7章 運営委員会

(構成)

第28条 運営委員会は本会の意思決定機関とし、運営委員をもって構成する。

(権限)

第29条 運営委員会は、次に掲げる事項について審議する。

- 一 会員の入会及び除名
- 二 会長、副会長の選任及び解任
- 三 会則の改廃及び関係諸規程の制定・改廃
- 四 本会の事業計画及び事業報告に関する事項
- 五 本会の業務執行の決定
- 六 プロジェクトの組織化及び運営
- 七 その他、本会の運営に関する事項

(招集及び議長)

第30条 運営委員会は会長が招集し、議長を務める。

2 会長が欠けたとき又は会長に事故があるときは、副会長が、会長の予め指名した順序により運営委員会を招集し、議長を務めることとする。

(書面等による議決権の行使)

第31条 運営委員が運営委員会に出席できない場合、会員の役員会あるいは然るべき機関の決議によって任命された者が代理委員として、その議決権を行使することができる。その場合、所定の手続きにより事前に事務局に申し出る必要がある。なお、代理委員の議決権は当該1回限りとする。

2 前項によるもののほか、運営委員会に出席できない運営委員は、あらかじめ通知された事項について、書面もしくは電磁的方法により議決し、又は議決権の行使を議長もしくは他の運営委員に委任することができる。

3 前項の規定により議決権を行使した運営委員は、運営委員会に出席したものとみなす。

(決議)

第32条 運営委員会は、運営委員の過半数の出席をもって成立するものとし、決議は出席した当該委員の過半数をもって行う。

(委員会の省略)

第33条 会長が必要と認めた場合は、書面により運営委員会を開催することができる。その場合、運営委員は書面もしくは電磁的記録により意思表示をするものとする。

2 前項の場合において、決議は前条の規定を準用する。

(議事録)

第34条 運営委員会の議事については、議事録を作成する。

2 前項の議事録は、出席した運営委員全員の確認を経て、議長の承認を得なければならない。

(雑則)

第35条 その他、運営委員会の運営に関し必要な事項は別途定める。

第8章 プロジェクト

(プロジェクト)

第36条 本会の事業遂行に必要な専門事項を処理するため、解決すべき課題ごとにプロジェクトを置くことができる。

2 プロジェクトは、課題解決に必要な専門性を有する会員から構成される。

3 プロジェクトの組織及び運営に関する事項は運営委員会で定める。

第9章 事務局

(事務局)

第37条 本会は、その事務を処理するため事務局を設け、事務局長1名及び所要の職員を置く。

2 事務局長は、職員を指揮して会務を処理する。

3 前各号に定めるもののほか、事務局の組織及び運営に関する必要な事項は、運営委員会で定める。

第10章 会則の変更

(会則の変更)

第38条 この会則は、運営委員会の決議によって変更することができる。

SNS の活用に関して

1. はじめに

ここ数年で SNS の利用者は増加し続け、今では日本の人口の約 80% もの人が何らかの SNS を利用していると言われています¹。SNS マーケティングで効果が期待できる SNS は、Twitter、Instagram、Facebook、LINE の 4 つが考えられます。スポーツキャリアサポートコンソーシアム（以下、「SCSC」という。）では、Facebook を活用していますが、上記 4 つの SNS の特徴について、以下、整理いたします。今後の SCSC の事業推進において有益な SNS ツールを選択する際の基礎資料とすることを目的にこのレポートを報告します。また現段階の SCSC では Facebook による広報活動が最善の方法であることを示していきます。

2. 4 つの SNS の特徴

(1) Twitter

<Twitter のユーザー層>

Twitter は 10~20 代に特に利用されていて、Facebook と比べると年齢層は比較的若めである。

<Twitter の機能的特徴>

Twitter の大きな特徴の 1 つは圧倒的な「拡散力」である。通常、数万から数十万の消費者にリーチしようと考えれば莫大な費用がかかるが、一個人のツイートがテレビで紹介されることもあるほどの拡散力を持った Twitter では容易に大勢へとリーチすることができる。良くも悪くもフォローしてくれている人以外にも情報が届く可能性を持っているのが Twitter である。

<Twitter の気をつけるべきポイント>

良くも悪くも強力な拡散力を持っているので”炎上”には注意が必要。

(2) Instagram

<Instagram のユーザー層>

Instagram は、近年、若者だけではなく幅広い年代層に利用されるようになった。特にメインユーザーである 18 歳から 29 歳の Instagram の利用時間は、3 年前の他のメディアとの接触時間と比較して 200% 以上も増えていると言われている。

¹ 参考：2020 年度 SNS 利用動向に関する調査 <https://ictr.co.jp/report/20200729.html>

<Instagram の機能的特徴>

Instagram ではフォローしている人以外の投稿はフィードに流れてこない。そのためユーザーは興味関心のあるものをハッシュタグで探す「タグる」文化が根付いている。若者の間では Google などの検索エンジンではなく、SNS のハッシュタグやユーザー名で検索して情報収集する人が多く存在する。

iPhone の進化に伴いカメラ機能がドラスティックに向上したことも、Instagram ユーザーが激増している理由の一つと言える。

<気をつけるべきポイント>

写真や動画のセンス・クオリティが重視されるので、「インスタ映え」しないものを投稿してしまうとマイナスイメージを持たれてしまうことがある。

(3) Facebook

<Facebook のユーザー層>

Facebook は他の SNS と比べて、ユーザーの年齢層が高いことが特徴である。これはビジネスマンや企業が主に利用しているからだと考えられる。

<Facebook の機能的特徴>

Facebook は実名登録制のため、情報の信頼性が高く、オフラインの人間関係に近い関係性を築くことができるのが大きな特徴である。Twitter のようにリアルタイムの時系列順に投稿が表示されるのではなく Facebook 独自のアルゴリズム（エッジランク）によって投稿が表示される。

<おすすめのプロモーション手法>

・ Facebook 広告

ターゲットを細かく設定することができるので、企業の認知やブランディング、リード獲得に効果的である。

<気をつけるべきポイント>

エッジランクを高めることを意識する。エンゲージメント率を高めて、リーチ率を高めることでエッジランクも向上する。よって、むやみに投稿数を増やすのではなく、ユーザーが Facebook を見ているタイミングで投稿することを心がける必要がある。

(4) Line

SCSC には適応しないプラットフォームと考えられるため、概要説明は割愛とする。

3. 既存 Facebook の効果的な活用について

現在の社会人アスリートプログラムのページフォロワーは 100 人程度。同ページをプライベートにするか公開にするかの議論がなされましたが、「公開」がよいのではないかと考えられます。ACC ページはノウハウが詰まった資料のアップがあるのでプライベートのままが良いと考えられます。

社会人アスリートプログラムのフォロワー100人という数値は、SCSC のビジョンから鑑みした場合、SNS ページとしてまだ生まれていないレベルの数値です。SCSC 自体のプロモーションを考えた場合、まずは SCSC の存在とビジョンを一人でも多くの人に知っていただく必要がある現状において、限られた人のみしか情報が配信されないのは適切ではありません。まずは社会人アスリートプログラムページの入口を広げる必要があります。現在はフォロワーを増やす方向のみを考えるべきです。もちろんリスクもあります。保険の営業マンやマルチビジネスのディストリビューターたちのターゲットになるでしょう。こうしたユーザーはどこのページにも存在しますが、ブラックユーザーはこまめに排除していかありません。ブラックユーザーに怯んでいたらフォロワーの増加は見込めません。実際に運用していくうちに、自然にノウハウが身に付いてきます。必ず。

また、社会人アスリートプログラムのページは、アスリートの人材紹介を事業としている企業や、IT 教育を事業としている企業などの格好的になるでしょう。

しかしながら別の考え方をすれば、同ページはスポーツ庁に帰属するが故、全ての企業や全ての人々に平等に情報が配信されるべきであり、SCSC 加盟企業やセミナー参加者だけに情報が配信されるという SNS は公共性に欠けます。

Facebook ユーザーの中には、社会人アスリートプログラムを受講するほどのモチベーションはないが、なんとなく興味がある、という人も少なからず存在するでしょう。こうしたユーザーの中には、確率的には低いですが社会人アスリートプログラムページを閲覧しているうちに実際に社会人アスリートプログラムや ACC を受講したいという人も少なからず芽生えてくると想像します。

「見たい」「知りたい」「聞きたい」「伝えたい」を容易に実現できるのが SNS の最大のメリットです。情報は全ての人々に平等に配信されるべきでありです。

時として間違った情報が投稿されることもあります。ユーザー数が多ければ多いほど、間違った情報が自然消滅していくのは速くなります。

話は脱線しますが、オバマ元大統領の演説に以下の言葉があります。

” There should be an equal opportunity. After all, everyone has a fair shot.”

(平等のチャンスが与えられるべきです。結局のところ、誰にも成功のチャンスはあるのです。)

仮に、フォロワーが個別で自社の企業の宣伝やプロダクトの宣伝を社会人アスリートプログラムページで実施してしまうこともあるでしょう。でも、それは仕方ありません。

これに関しては、管理者側に事前に承認を得る、という規約でカバーするしかありません。

警告したにもかかわらず、容赦なく承認無くしての投稿を繰り返すフォロワーは、即、ブロックです。

現在、Facebook はユーザー離れが進行していますが、Instagram や Twitter との大きな違いは「実名公

開」である点です。

Facebook の表示アルゴリズムは全てが公開されているわけではありませんが、基本は、友人や家族間でのコミュニケーションに関係するコンテンツに優先順位がつけられる傾向にあります。

タイムラインは時系列ではなく、独自のアルゴリズムにより優先順位をつけられ、そのユーザーへのおすすめ度や関心度によって変化します。

Facebook 広告を掲載する場合は以下のキーワードなどの設定が可能です。

- ・ユーザーの興味（例；スポーツ、転職、教育、日本、健康 etc）
- ・居住地（例；東京駅から半径 50km 以内）
- ・年齢層

SCSC のビジョンである「アスリートが競技者としてのキャリアも人としてのキャリアもどちらもあきらめずに、その両方で自らの可能性を最大限に発揮するためのチャレンジ可能な社会を目指す。」において、このビジョンを達成するにはアスリート本人のみならず、アスリートをサポートする企業の協力も必要です。

つまり、社会人アスリートプログラムのページは公開として、アスリート以外の人々や企業に、アスリートが兼ね備えているポテンシャルを理解していただき、厳しい意見も含め公開の場でディスカッション可能となるメディアが必要です。

その第一歩が社会人アスリートプログラムの FB ページです。

(1) Facebook 運用の基本

ここで少し専門的になりますが、Facebook 広告のリーチを上げるポイントを整理します。

Facebook 広告を運用するにあたり、「リーチ」という単語が出てきます。ここでは「リーチ」がどのような指標か、リーチを伸ばすにはどうすればよいのかを、わかりやすくご説明します。

○Facebook 広告のリーチとは？

Facebook 広告のリーチとは、広告を 1 度でも見たことのある人の数をいいます。リーチと似た概念に、「インプレッション」「エンゲージメント」があります。

特にスマートフォンから気軽にアクセスできる Facebook 広告の場合、ユーザー数に対し、どれくらいの割合・人数が広告にアクセスしたかを計測することは、マーケティング活動の成否の一つの指標となります。

○リーチとインプレッションの違い

リーチとインプレッションの意味はそれぞれ次の通りです。

- ・リーチ＝広告を 1 度でも見たことのある人の数
- ・インプレッション＝広告を見た回数

リーチは人数であらわされ、1 人の人が 2 回同じ広告を見た場合には、カウントされるのは 1 人のみです。これに対して、インプレッションは広告を見た回数ですので、1 人の人が 3 回見た場合は 3 回と数えます。

○リーチとエンゲージメントの違い

リーチとエンゲージメントの違いは次の通りです。

- リーチ=広告を1度でも見たことのある人の数
- エンゲージメント=広告を見て、アクションした人の数

エンゲージメントは、「いいね！ボタンを押した人の数+コメントした人の数+シェアした人の数+クリックした人の数」で、アクションの数ではなく、それぞれ実際の人数のみをカウントして数えます。

リーチは反応やアクションは問わず、1度でも広告を見た人を数えるのに対して、エンゲージメントは、企業やその製品やサービスについての親近感・関心・愛着を示す指標。

○Facebook のリーチの確認方法とは？

Facebook の広告には、いいね！ボタンをクリックすることや、コメントの書き込みが可能な「投稿の宣伝」と、広告マネージャから作成する広告があります。広告のパフォーマンスをチェックするには、それぞれのリーチについて、確認する必要があります。

投稿の宣伝のリーチの確認方法は、Facebook インサイトから行います。モバイルサイトと PC で 確認の方法が異なります。

○リーチしたユーザーはどんな人？

リーチしたユーザーがどんな属性を持つのかに関するデータも確認が可能です。

「ロコミリーチ」の場合、ロコミ投稿者と何らかのつながりを持った人、というように絞り込むことができます。リーチした人の年代・性別など大まかなリーチ情報は、Facebook インサイトの「概要」で確認が可能です。

さらに詳しい情報を知りたい場合は、企業の情報と組み合わせて、年代や性別・職業などの属性レベルまで、リーチした人の様子インサイトで見えるようにすることもできます。

(2) リーチが上がる仕組みとは？

Facebook 広告のリーチは、いくつか上げるためのコツがあります。

○キャンペーンの設定

特に有効なのは「キャンペーンの設定」です。キャンペーンでは次のようなことを設定し、自動で広告を上限まで表示するなど、リーチを効率的に伸ばすことができます。

- キャンペーン名
- ターゲットとなる層の設定
- 広告の表示の頻度

○広告に「リーチ目的」の設定をする

作成する Facebook 広告に「リーチ目的」の設定をすると、広告のリーチを自動で伸ばす ことができます。リーチ目的の広告も、ターゲティング・表示頻度などが設定できます。ターゲティングは、大まかな年齢・性別だけでなく、好み・趣味・行動などに至るまで非常に細かく設定できるところが特徴です。

○Facebook 動画広告などのコンテンツを充実させる

コンテンツの充実もリーチを上げるための大事な要素です。ニュースフィードの仕組みから、次のような表示順位をあげるコンテンツを意識すべきです。

- 投稿のタイプ：動画はリーチが上がりやすいコンテンツです。
- 投稿日時：投稿から時間がたっていないコンテンツほど上がります。
- 投稿への反応：反応が多ければ多いほどリーチが上がります。

リーチを上げて露出を高めたい場合、「動画を頻回にアップする」という施策が有効です。動画広告は、ニュースフィードに加えて、Watch でも表示されますので、一人でも多くの人の目に触れる目的に合っています。

4. その他の SNS ツールの活用について

先述の通り、既存 SNS として Facebook の活用は有用であり、活用の可能性を残しています。またその他に、Twitter と動画投稿サイト YouTube は SCSC の広報戦略として開設が必要と考えられます。各々の機能的特徴を生かした活用により、SCSC のビジョンの達成に貢献する可能性を秘めていると言えます。

Twitter は、先述のとおり「拡散力」が特徴です。莫大な広報費用をかけずとも、個人にリーチすることが可能となるツールです。SCSC が取り扱うテーマは、個々人の内的な側面に依拠する部分であり、普段、弱音を吐かずに強さを誇示することを求められるアスリートにとっては、その内的な課題を自己開示できずにいることも多いと推測されます。また Twitter のつぶやきのような気軽さが、堅苦しい公共性ではなく、イメージ戦略としても柔軟なアプローチになるのではないかと考えられます。Facebook と比して、匿名性が許される環境であることも多様な広報ツールとして採用する意味があるのではないかと考えています。

動画による広報活動は、現代社会においては必須アイテムです。毎年実施される年度末の事業イベントのライブ配信、アーカイブ化や各種プログラムのダイジェスト版を動画として公開することは、事業推進にとって最低ラインの広報活動であると考えます。よって早急の開設を提案いたします。

※ここに示す4区分は、2019年度事業「企画プロジェクト」にて示されたアスリートのキャリア形成区分である。

●スポーツキャリア支援プログラムの体系図

	対象時期			
	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
対象者	小学校・中学校	高校・大学	就学期終了以降	引退後
アスリート	1.デュアルキャリア教育	1.デュアルキャリア教育 2.NPO法人Shape the Dream 3.EY Japan(株) 4.陸上連盟×東京海上日動 6.UNIVAS×(株)マイナビ	2.NPO法人Shape the Dream 3.EY Japan(株) 5.パーソル×HALF TIME	3.EY Japan(株) 5.パーソル×HALF TIME
指導者	1.デュアルキャリア教育	2.NPO法人Shape the Dream		
保護者	1.デュアルキャリア教育	2.NPO法人Shape the Dream		
雇用企業・ 団体				

1. 「デュアルキャリア教育プログラム」は、2020年度までのスポーツ庁委託事業「スポーツキャリアサポート推進戦略」にて開発され、運用実績がある。
2. NPO法人Shape the Dreamによる情報提供
3. EY Japan(株)による情報提供
4. 日本陸上競技連盟公式サイトより <https://www.jaaf.or.jp>（2021年3月10日現在）
5. パーソルグループ ニュースリリースより https://www.persol-group.co.jp/news/20210108_7118/index.html（2021年3月10日現在）
6. (株)マイナビ アスリートキャリアスクールより <https://athlete-career.mynavi.jp/career-school/>（2021年3月10日現在）

2020 年 11 月 16 日

本年度の社会人アスリート向けキャリア開発プログラムの概要

1. はじめに

スポーツキャリアサポートコンソーシアム (SCSC) は、アスリートキャリアコーディネーターを育成し、彼らを通じて、アスリートのキャリア開発を実施することを目的としています。

2. スポーツキャリアサポートコンソーシアムが育成するアスリートキャリアコーディネーター【ACC】とは…

アスリートのキャリア開発を支援するプロフェッショナル人材です。

エクセレンス (卓越) *を目指してトレーニングを続けるアスリートに対して、以下の二つをミッションとしています。

- ・自らの生涯を通じたキャリア形成の主体者としての自覚と責任を持たせる。
- ・社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育成する。

*「エクセレンス (卓越)」は、国際オリンピック委員会が定めるオリンピック精神の 3 つの中心的価値「卓越(Excellence)」、「友情(Friendship)」、「尊敬(Respect)」に含まれ、SCSC が支援対象とするアスリートの定義です。

卓越 (Excellence) : スポーツに限らず人生においてベストを尽くすこと。大切なのは勝利することではなく、目標に向かって全力で取り組むことであり、体と頭と心の健全な調和をはぐくむことである。(出典:公益財団法人 日本オリンピック委員会「JOC の進めるオリンピック・ムーブメント」)

3. 社会人アスリート向けキャリア開発プログラムの概要

◇プログラムの目的

本年度の「社会人アスリート向けキャリア開発プログラム」は、エクセレンス (卓越) *を目指してトレーニングを続ける就学期を終えたアスリートに対して、アスリートキャリアコーディネーターが果たすべき二つのミッションが達成できるよう構成されたプログラムである。プログラムの受講者は、キャリア形成の主体者として、受講によって自らのキャリア開発に向けての行動変容を起こすことが目的である。

◇対象者

昨年度までの事業において、就学期 (高校・大学) 以降も競技を継続するアスリートは、本来、就業の中で獲得するビジネススキルやマインドセットが相対的に不足することが指摘されている。そのため、

本プログラムは、競技と同時にセカンドキャリアへの移行を準備しなければならない就学期以降の社会人アスリートを対象にしている。

また、本年度は初めてキャリア形成支援を受けるアスリートを想定しており、強制的な参加ではなく自発的な意志の下、参加するアスリートに実施されるため、Prochaska の行動変容モデル※でいう「関心期～準備期」に該当する。

※「キャリア」は職業的社会的自立の指標である社会的健康の一つであり、キャリア形成に関する行動変容は、健康行動変容モデルに該当すると考えられる。

◇プログラム構成要素

今回は、スポーツキャリアサポートコンソーシアムが定義を検討しているキャリア研修プログラム（仮称）の構成要素として、以下4点から成り立っており、実際のプログラムに対応している。

構成要素	① 前提を理解する	② 過去から学ぶ	③ 現実を見る	④ 未来に向けて一歩を踏み出す
詳細	<ul style="list-style-type: none"> ・「働く」をめぐる環境理解 ・キャリア/キャリアデザインについての理解 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア事例研究 ・現在保有しているキャリア資産の棚卸 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業と仕事の理解 ・適正と職業能力開発の理解 	<ul style="list-style-type: none"> ・現実の中での着地点の決定と習慣作り ・未来のキャリアイメージ
学習テーマ	<ul style="list-style-type: none"> ・社会経済の動向 ・キャリアとは何か ・キャリアデザインについて ・キャリア開発理論 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア資産 ・アセスメントツールを使った自己理解 		<ul style="list-style-type: none"> ・価値観の優先順位付け ・第一歩の行動 ・習慣作り ・キャリア展開シナリオ
実際のプログラム	理論編	診断編 レポート課題	戦略編	戦略編
実際の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・「働き方改革」・「日本型雇用の制度疲労」・コロナ ・キャリアを考える意味 ・自分の働く意味 ・キャリア開発理論（プロティアン） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ビノバージョンレポートを利用した自己の行動特性の理解 ・自己のアイデンティティの確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・アスリートが形成してきたキャリア資本の棚卸し ・変化に対応するアダプタビリティへの気づき 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア資本分析をベースにこれからのキャリア形成に向けた個々の戦略設計

※助言者：藤田真也（特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 理事長）

◇プログラム概要

アスリートの経験は、その後の社会生活においても決して無駄にはならないことを前提に本プログラムは展開されます。アスリートの経験は、貴重な「キャリア資本 (Career Capital)」であるとの認識の下、それを転換するための準備が必要であることを理解するため、まずは前提として、キャリア開発の現代的な意義と必要性について学びます。次に過去のキャリア資本の棚卸も含め、自己理解を含めた現状分析を行った後、自らのキャリア開発に必要な行動変容を促進するために具体的な行動目標設計を行い、マインドセットと未来に踏み出すための一歩を後押しします。

【1 日目】プログラム開発責任者である田中研之輔氏による「理論編」。就学期（高校・大学）を卒業した後、アスリートを続けることは、同時に社会人としての社会的・職業的自立が求められる時期でもあります。競技活動を続けながらも、社会人としての自覚とキャリア形成の実践的スキルを学びます。最新のキャリア理論（プロティアン・キャリア*）に基づき、人生 100 年時代におけるキャリア形成として、ビジネスパーソンとしても通用する基礎を身に着けることができます。

【2 日目】自らの行動特性を客観的に把握できる診断テストを受検します。診断結果に基づき、自己理解を深めることは、キャリア形成のみならず、競技生活にも生かすことができます。

【3 日目】理論と診断による自己理解を深めた後は、キャリア形成のための実践あるのみ。実践のために必要な「戦略」を立てます。プロティアン流の行動目標設計は、競技にも必ず役立ちます。

*「プロティアン・キャリア」とは、1976 年にアメリカの心理学者、ダグラス・ホールによって提唱されたキャリア論です。ギリシア神話に登場するプロテウスという神が語源のプロティアンは、変化自在の意味。環境の変化に応じて自分自身も変化させていく、柔軟なキャリア形成のことをいいます。

4. 参考

以下の課題認識から、本プログラムは制作されています。

●アスリート特有のアイデンティティ問題とキャリア形成に関する二つの課題

（2019 年度事業報告書／添付資料 8 より、一部改変）

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

アスリートのキャリア形成に関する課題の一つ目は、アスリートが選手としての現役を終え、スポー

ツの世界から違う世界に行く時に、これまでのスポーツ経験を生かせないと考えていることである。プロティアン・キャリア論の観点から見ると、これは大きな間違いである。スポーツによる競技経験は、身体を通じた経験であり、アスリートは「身体資本」というキャリア資本（Career Capital）を蓄積している。しかし、常にキャピタルの移動が身体資本縛りとなっているという事実があり、身体資本という専門性に特化しているのがアスリートの特徴である。スポーツ界を出た時にそのキャピタルだけでは通用しないリスクがある。まずは、この自らのキャリア資本の認識し、アスリートの競技経験は、次のステージでも必ず生かせると考えることが第一歩である。しかし、このキャリア資本は蓄積しただけでは意味がなく、次のフィールドに戦略的に転換、移行させていくことが重要である。二つ目は、キャリア資本の移行には準備が必要ということ。資本は生かすために意識して準備しておかなければ、何も活用できない。スポーツ界はその「準備」をアスリート本人もその周りも怠っていることが課題である。アスリートだからスポーツ以外のことは知らない、できない・・・という本人の考え方は、一番、忌避すべき点である。

社会人アスリート向けキャリア開発プログラム

アンケート項目

1. 受講申込アンケート

- ① お名前（漢字）
- ② おなまえ（ふりがな）
- ③ 年齢
- ④ 性別
 - ・ 男
 - ・ 女
 - ・ どちらでもない
 - ・ 回答しない
- ⑤ ご連絡先（電話番号）
- ⑥ メールアドレス
- ⑦ 現役のアスリートですか。それとも引退をしていますか。
 - ・ 現役
 - ・ 引退
- ⑧（「引退している」を選択した方にお聞きします。）引退して何年目ですか。
 - ・ 1年未満
 - ・ 1～2年
 - ・ 2～3年
 - ・ 3～4年
 - ・ 4～5年
 - ・ 6～10年
 - ・ 11～15年
 - ・ 16～20年
 - ・ 20年以上
- ⑨ 専門競技
 - ・ 陸上競技
 - ・ 水泳
 - ・ サッカー
 - ・ スキー
 - ・ テニス
 - ・ ボート
 - ・ ホッケー
 - ・ ボクシング

- ・ バレーボール
- ・ 体操
- ・ バスケットボール
- ・ スケート
- ・ アイスホッケー
- ・ レスリング
- ・ セーリング
- ・ ウェイトリフティング
- ・ ハンドボール
- ・ 自転車競技
- ・ ソフトテニス
- ・ 卓球
- ・ 軟式野球
- ・ 相撲
- ・ 馬術
- ・ フェンシング
- ・ 柔道
- ・ ソフトボール
- ・ バドミントン
- ・ 弓道
- ・ ライフル射撃
- ・ 剣道
- ・ 近代五種
- ・ ラグビーフットボール
- ・ カヌー
- ・ アーチェリー
- ・ 空手
- ・ ボブスレー・リュージュ・スケルトン
- ・ 野球
- ・ カーリング
- ・ トライアスロン
- ・ ゴルフ
- ・ テコンドー
- ・ アメリカンフットボール
- ・ その他（その他を選んだ方）競技名をご記載ください。

⑩ 専門競技の競技年数

- ・ 1 年未満
- ・ 1～4 年

- ・ 5～9 年
- ・ 10～14 年
- ・ 15～19 年
- ・ 20 年以上

⑪ これまでの競技生活で最高の競技レベルについて該当するものをお選びください。

- ・ オリンピック・国際大会等の日本代表経験あり
- ・ 日本代表の経験はないが、全日本選手権への出場経験あり
- ・ 日本代表の経験はないが、国内トップレベルのリーグ(プロリーグ含む)への出場経験あり
- ・ 日本代表の経験はないが、実業団大会への出場経験あり
- ・ 日本代表の経験はないが、国民体育大会への出場経験あり
- ・ 日本代表の経験はないが、大学体育会運動部の試合への出場経験あり
- ・ 協会が指定する強化指定選手になった経験あり
- ・ 高校卒業後は競技引退したが、高校時代にインターハイへの出場経験あり
- ・ その他

⑫ 就業先：社会人として勤務している就業先（企業名・団体名等）

※競技活動のための所属チーム・団体名 ※就業先と同一の場合は、「同一」と記入してください。

⑬ 自身が感じているキャリアの課題についてご記入ください。

⑭ スポーツにおける目標について記載してください。

⑮ 仕事における目標について記載してください。

⑯ 人生における目標について記載してください。

⑰ 今までにキャリア支援サービスを受けたことがありますか。

- ・ はい
- ・ いいえ

⑱ （「キャリア支援サービスを受けたことがある」と記載した方にお聞きします。）

どの企業・団体のサービスを受けましたか。

⑲ （「キャリア支援サービスを受けたことがある」と記載した方にお聞きします。）

それはどのような内容でしたか。

2. 受講後アンケート

① 年齢

② 性別

③ アスリートとして現役/引退

- ・ 現役
- ・ 引退

④ 専門競技

- ・ 陸上競技
- ・ 水泳

- ・サッカー
- ・スキー
- ・テニス
- ・ボート
- ・ホッケー
- ・ボクシング
- ・バレーボール
- ・体操
- ・バスケットボール
- ・スケート
- ・アイスホッケー
- ・レスリング
- ・セーリング
- ・ウェイトリフティング
- ・ハンドボール
- ・自転車競技
- ・ソフトテニス
- ・卓球
- ・軟式野球
- ・相撲
- ・馬術
- ・フェンシング
- ・柔道
- ・ソフトボール
- ・バドミントン
- ・弓道
- ・ライフル射撃
- ・剣道
- ・近代五種
- ・ラグビーフットボール
- ・カヌー
- ・アーチェリー
- ・空手
- ・ボブスレー・リュージュ・スケルトン
- ・野球
- ・カーリング
- ・トライアスロン
- ・ゴルフ

- ・テコンドー
 - ・アメリカンフットボール
 - ・その他
- ⑤ 専門競技の競技年数
- ・1年未満
 - ・1～4年
 - ・5～9年
 - ・10～14年
 - ・15～19年
 - ・20年以上
- ⑥ これまでの競技生活で最高の競技レベルについて該当するものをお選びください。
- ・オリンピック・国際大会等の日本代表経験あり
 - ・日本代表の経験はないが、全日本選手権への出場経験あり
 - ・日本代表の経験はないが、国内トップレベルのリーグ(プロリーグ含む)への出場経験あり
 - ・日本代表の経験はないが、実業団大会への出場経験あり
 - ・日本代表の経験はないが、国民体育大会への出場経験あり
 - ・日本代表の経験はないが、大学体育会運動部の試合への出場経験あり
 - ・協会が指定する強化指定選手になった経験あり
 - ・高校卒業後は競技引退したが、高校時代にインターハイへの出場経験あり
 - ・その他
- ⑦ このプログラムをどこで知りましたか。
- ・中央競技団体(NF)や所属するチームから紹介を受けた
 - ・スポーツキャリアサポートコンソーシアムのHPで知った
 - ・スポーツキャリアサポートコンソーシアムのFacebookで知った
 - ・スポーツキャリアサポートコンソーシアムの会員から紹介を受けた
 - ・知人の紹介を受けた
 - ・知人のSNSで知った
 - ・その他
- ⑧ あなたが本プログラムを受講しようと思ったきっかけを次からお選びください。(複数回答可)
- ・推薦・紹介を受けたから
 - ・「キャリア開発」というテーマに関心があったから
 - ・講師の先生に関心があったから
 - ・自分の今後のキャリアに対して不安があったから
 - ・自分の今後のキャリアについて考えてみたいと思ったから
 - ・自分の競技生活にも生かせると思ったから
 - ・その他
- ⑨ 出席した日をお選びください。
- ・DAY1 【理論】 田中先生

・ DAY2 【診断】 前川先生

・ DAY3 【戦略】 有山先生

⑩ 競技以外のキャリアについて、これまで考える機会がありましたか。

- ・ はい
- ・ いいえ

⑪ 競技以外のキャリアについて、相談する相手はいますか。

- ・ はい
- ・ いいえ

◆このプログラムを受講する前の状況について、当てはまるものをお選びください。

⑫ 競技生活引退後のことをどの程度考えていましたか。

- ・ かなり具体的に考えている
- ・ 少し考えてる
- ・ 全く考えていない

⑬ 競技生活引退後のことを考えることは競技生活にどのように影響すると思いますか。

- ・ ポジティブに働く
- ・ どちらでもない
- ・ ネガティブに働く

⑭ 今回のプログラムの受講について、他の人（アスリート、指導者等）に話しましたか。

- ・ はい
- ・ いいえ

⑮ 受講に当たって開催日時は、受講しやすかったですか。

- ・ 強くそう思う
- ・ 少しそう思う
- ・ どちらでもない
- ・ あまりそう思わない
- ・ 全くそう思わない

◆このプログラムを受講した後の状況について、当てはまるものをお選びください。

⑯ このプログラムの受講を他のアスリートに勧めたいですか。

- ・ ぜひ勧めたい
- ・ 勧めてもよい
- ・ どちらでもない
- ・ あまり勧められない
- ・ 全く勧められない

⑰ 現役中から競技引退後のキャリアについて積極的に考える必要があると思いますか。

- ・ 強くそう思う
- ・ 少しそう思う
- ・ どちらでもない
- ・ あまりそう思わない

- ・全くそう思わない
- ⑱ プログラムの理解度について教えてください。 全体を通して
- ・よく理解できた
 - ・ある程度理解できた
 - ・どちらでもない
 - ・あまり理解できなかった
 - ・全く理解できなかった
- ⑲ プログラムの理解度について教えてください。 DAY1「理論」編 講師：田中
- ・よく理解できた
 - ・ある程度理解できた
 - ・どちらでもない
 - ・あまり理解できなかった
 - ・全く理解できなかった
- ⑳ プログラムの理解度について教えてください。 DAY2「診断」編 講師：前川
- ・よく理解できた
 - ・ある程度理解できた
 - ・どちらでもない
 - ・あまり理解できなかった
 - ・全く理解できなかった
- 21 プログラムの理解度について教えてください。 DAY3「戦略」編 講師：有山
- ・よく理解できた
 - ・ある程度理解できた
 - ・どちらでもない
 - ・あまり理解できなかった
 - ・全く理解できなかった
- 22 このプログラムを通じて、新しい知識や技能は身についたと思いますか。 全体を通して
- ・強くそう思う
 - ・少しそう思う
 - ・どちらでもない
 - ・あまりそう思わない
 - ・全くそう思わない
- 23 このプログラムを通じて、新しい知識や技能は身についたと思いますか。 DAY1「理論」編 講師：田中
- ・強くそう思う
 - ・少しそう思う
 - ・どちらでもない
 - ・あまりそう思わない
 - ・全くそう思わない

24 このプログラムを通じて、新しい知識や技能は身についたと思いますか。 DAY2「診断」編 講

師：前川

- ・強くそう思う
- ・少しそう思う
- ・どちらでもない
- ・あまりそう思わない
- ・全くそう思わない

25 このプログラムを通じて、新しい知識や技能は身についたと思いますか。 DAY3「戦略」 講師：

有山

- ・強くそう思う
- ・少しそう思う
- ・どちらでもない
- ・あまりそう思わない
- ・全くそう思わない

26 本プログラムは有料でも参加しますか。

- ・はい
- ・いいえ

27 プログラムについて、ご感想・ご意見などありましたら自由にお書きください。

28 スポーツキャリアサポートコンソーシアムの存在についてご存じでしたか。

- ・はい
- ・いいえ

社会人アスリート向けキャリア開発プログラム

アンケート 結果

1. 受講申込アンケート 回答者数=申込数：20

- ① 年齢
- ② 性別

年齢（歳）	男性	女性	合計（人）
19	1	0	1
20	1	0	1
21	1	0	1
22	0	1	1
23	0	1	1
24	1	0	1
27	1	2	3
28	2	0	2
29	0	1	1
30	0	1	1
31	2	0	2
32	1	0	1
35	1	0	1
36	1	0	1
38	1	0	1
43	1	0	1
合計	14	6	20

- ③ 現役のアスリートですか。それとも引退をしていますか。
- ④ （「引退している」を選択した方にお聞きします。）引退して何年目ですか。

	現役	引退	引退後
男性	13	1	5～10年
女性	5	1	1～2年
合計	18	2	

⑤ 専門競技

専門競技	(人)
サッカー	4
スキー	1
ソフトボール	1
テコンドー	1
ボート	1
ライフル射撃	1
レスリング	1
空手	1
野球	2
陸上競技	5
その他	2
合計	20

⑥ 専門競技の競技年数

専門競技の競技年数	(人)
20年以上	4
15～19年	9
10～14年	3
1～4年	1
5～9年	3

⑦ これまでの競技生活で最高の競技レベルについて該当するものをお選びください。

最高の競技レベル	(人)
オリンピック・国際大会等の日本代表経験あり	10
協会が指定する強化指定選手になった経験あり	1
日本代表の経験はないが、国内トップレベルのリーグ（プロリーグを含む）への出場経験あり	2
日本代表の経験はないが、全日本選手権への出場経験あり	1
日本代表の経験はないが、国民体育大会への出場経験あり	2
日本代表の経験はないが、大学体育会運動部の試合への出場経験あり	1

- ⑧ 自身が感じているキャリアの課題についてご記入ください。(原文ママ)
- ・選手はセカンドキャリアについて危機感を感じているが、どういったことを学び、備えていけばいいかわかりません。
 - ・デュアルキャリアの成立条件と競技毎の可能性について
 - ・仕事と家庭と競技のバランス、自分の競技レベルを高めてくれる指導陣がない
 - ・選手としても SE としてもスキルを磨き活躍していくこと、社会貢献につなげていくこと。
 - ・スポーツの活動資金について
 - ・サッカー選手としての自分以外で社会的な価値があるか
 - ・全般的な知識不足
 - ・語学の面がまだまだです。まず語学を徹底して学び、相手と上手くコミュニケーションが出来るようになる事とサッカーの技術の向上に努める事です。
 - ・引退後
 - ・トランジットに給与が見合わない
- ⑨ スポーツにおける目標について記載してください。(原文ママ)
- ・東京オリンピック出場
 - ・フルマラソン 2 時間半を切る
 - ・パラリンピック出場すること
 - ・世界でまだ投げたことの無い、女子初、130 キロ越えの選手に乗ること
 - ・可能であればママさんプレイヤー
 - ・自分自身の経験(キャリア)から学んだことや感じたことを、ローカルからでいいので、伝えていくこと。そして、本気で取り組んだスポーツ経験者を 1 人でもスポーツ以外でも自信を持って進んでいく人へできればと思っています。
 - ・ライフル射撃三姿勢においてオリンピック出場・金メダル獲得。
 - ・世界大会優勝、30 歳の際に行われる地元である群馬県での国体で優勝することである。
 - ・プロとして 15 年間プレーする
 - ・プロサッカー選手になり、有名になることです。
 - ・今、ドイツの 6 部リーグに所属しており、トップのブンデスリーガのチーム、日本代表を目指します。後、引退後もサッカーに携わる仕事に就きたいです。
 - ・オリンピックとアルペンスキーの普及
 - ・フルマラソンで 2 時間 10 分台を出して市民ランナーとして実業団の選手に勝つ
- ⑩ 仕事における目標について記載してください。(原文ママ、一部固有名詞は削除)
- ・自分自身が誇りを持ち、ありがとうと言われる仕事をする

- ・アスリート不安の解消
- ・会社に貢献する事業の立ち上げや商品ブランド力の向上
- ・やりたいことは全部やる
- ・独立して仕事を依頼されるまでやる
- ・業界 NO1
- ・上司が助かると言ってくれるほどのスキルを身につける。
- ・最低 30 万。最高 80 万。平均 50 万を稼げる施術者になりたい。
- ・仕事では〇〇の分野も担当しており、まだミドルスケール(自分の感覚)でしか開催しておりません。この事業で近い将来、ビックスケールの〇〇を行いたいと考えております。
- ・どんな仕事にも熱意を持って取り組み、周りへの配慮を忘れずに、企業に貢献することである。
- ・スポーツの目標と同じ
- ・スポーツと教育の発展
- ・自分が仕事にやる気を持って毎日出勤できるようなメンタルの作り方。
- ・世の中で替が効かない存在になる事、かつ人が求めている事をやりたいです。
- ・満足に競技を続けながら年収 500 万以上稼ぐ

⑪ 人生における目標について記載してください。(原文ママ、一部固有名詞は削除)

- ・家族と周りの仲間を幸せにする
- ・生涯スポーツの推進とスポーツの価値創造
- ・家族、親戚を幸せにする事、嫁・子どもの夢を叶える事
- ・達成感と好奇心とひらめきに貪欲であること
- ・生きた証を残す
- ・私の活動によって、1 人でも多くの方がハッピーになること、次世代の子供達が明るく豊かで幸せな人生を歩むこと。
- ・パラスポーツを継続できること
- ・素敵なパートナーに出会い、結婚し、子供を授かること。そして、素敵な旅館に行き自然を満喫すること
- ・自分自身の社会的資本を使った場合、自分には何ができるのか?とよく自問します。その中で社会的資本を使い、スモールスケールでのイベントや企画などは何度か行い、成功もしてきました短期的な目標は 2020 年 12 月に〇〇を行う予定です。中期的な目標として、ビックスケールの〇〇を成功させたいと考えています。また中長期的な目標は、〇〇選手の最低年俸(〇〇万円)より稼ぐという目標があるので、長期的とまではいえないですが、現時点ではそこを目標としています。最後は自分の会社を持ち仲間達と一緒に働き、仲間達と何かを成し遂げ、たくさんの人と仕事をし、頼られ、頼れる仲間

がいて、たくさんお金を稼ぎたいです。

- ・仕事と競技で詰んだ経験、知識を活かして社会や家庭に貢献すること。
- ・30歳頃で競技を引退し、生涯に渡って空手道を精進していきたいと考えている。また就職した企業での成績を残し、家族を支え、沢山の方々に恩返しをすることである。
- ・投資配当で生活する"
- ・幸せになる
- ・夢を叶えて、引退後も社会のために働く人を目指しています。
- ・自分の夢を叶えて、僕と同じような人達に勇気を与えたり、手助けができるようにしたい。
- ・スポーツを通して豊かな生活
- ・自身の競技をやり切り、引退後は別のやりたいことを見つけてのびのび過ごす。

⑫ 今までにキャリア支援サービスを受けたことがありますか。

	人数 (人)	(%)
はい	4	20
いいえ	16	80

⑬ 「キャリア支援サービスを受けたことがある」と記載した方にお聞きします。) どの企業・団体のサービスを受けましたか。

⑭ 「キャリア支援サービスを受けたことがある」と記載した方にお聞きします。) それはどのような内容でしたか。

支援サービス	人数 (人)	内容
スポナビ、マイナビ、リクナビ	1	就職活動
株式会社 maenomery	1	デュアルキャリアサポート事業
株式会社スポーツフィールド	1	転職支援・企業紹介
(未記入)	1	コーチングマンツーマン 2年

2. 受講後アンケート

3日間のいずれかに出席した17名のうち8名から回答を得た（回収率：47.0%）

- ① 年齢
- ② 性別
- ③ アスリートとして現役/引退

年齢（歳）	男性	女性	現役/引退
24	1		現役
27	1		現役
28	1		現役
30		1	引退
31	1		現役
32	1		現役
35	1		現役
36	1		現役
合計	7	1	

- ④ 専門競技

専門競技	（人）
ボート	1
レスリング	1
陸上競技	1
テコンドー	1
野球	1
サッカー	3

- ⑤ これまでの競技生活で最高の競技レベルについて該当するものをお選びください。

	（人）
オリンピック・国際大会等の日本代表経験あり	5
日本代表の経験はないが、全日本選手権への出場経験あり	1
日本代表の経験はないが、国民体育大会への出場経験あり	1
日本代表の経験はないが、大学体育会運動部の試合への出場経験あり	1

⑥ このプログラムをどこで知りましたか。

	(人)
スポーツキャリアサポートコンソーシアムの Facebook で知った	1
スポーツキャリアサポートコンソーシアムの会員から紹介を受けた	1
中央競技団体(NF)や所属するチームから紹介を受けた	2
知人の紹介を受けた	4

⑦ あなたが本プログラムを受講しようと思ったきっかけを次からお選びください。(複数回答可)

	(人)
推薦・紹介を受けたから;	3
「キャリア開発」というテーマに関心があったから;	6
自分の今後のキャリアに対して不安があったから;	2
自分の今後のキャリアについて考えてみたいと思ったから;	3
講師の先生に関心があったから;	1
自分の競技生活にも生かせると思ったから;	1

⑧ 競技以外のキャリアについて、これまで考える機会がありましたか。

8名全員が「はい」と回答している。

⑨ 競技以外のキャリアについて、相談する相手はいますか。

	人数 (人)	(%)
はい	7	20
いいえ	1	80

◆このプログラムを受講する前の状況について、当てはまるものをお選びください。

⑩ 競技生活引退後のことをどの程度考えていましたか。

	(人)	(%)
かなり具体的に考えている	4	50
少し考えている	4	50
全く考えていない	0	0

⑪ 競技生活引退後のことを考えることは競技生活にどのように影響すると思いますか。

	(人)	(%)
ポジティブに働く	5	63
どちらでもない	3	37
ネガティブに働く	0	0

⑫ 今回のプログラムの受講について、他の人（アスリート、指導者等）に話しましたか。

	人数 (人)	(%)
はい	2	25
いいえ	6	75

⑬ 受講に当たって開催日時は、受講しやすかったですか。

	(人)	(%)
強くそう思う	0	
少しそう思う	7	88
どちらでもない	0	
あまりそう思わない	1	2
全くそう思わない	0	

◆このプログラムを受講した後の状況について、当てはまるものをお選びください。

⑭ このプログラムの受講を他のアスリートに勧めたいですか。

	(人)	(%)
ぜひ勧めたい	1	2
勧めてもよい	7	88
どちらでもない	0	
あまりそう勧められない	0	
全くそう勧められない	0	

⑮ 現役中から競技引退後のキャリアについて積極的に考える必要があると思いますか。

	(人)	(%)
強くそう思う	6	75
少しそう思う	2	25
どちらでもない	0	
あまりそう思わない	0	
全くそう思わない	0	

⑯ プログラムの理解度について教えてください。

全体を通して

DAY1「理論」編 講師：田中

DAY2「診断」編 講師：前川

DAY3「戦略」編 講師：有山

	全体を通して	DAY1	DAY2	DAY3
よく理解できた	2	2	2	2
ある程度理解できた	6	5	5	5
どちらでもない	0	1	1	1
あまり理解できなかった	0	0	0	0
全く理解できなかった	0	0	0	0

- ⑰ このプログラムを通じて、新しい知識や技能は身についたと思いますか。

全体を通して

DAY1「理論」編 講師：田中

DAY2「診断」編 講師：前川

DAY3「戦略」編 講師：有山

	全体を通して	DAY1	DAY2	DAY3
強くそう思う	1	2	1	0
少しそう思う	7	4	6	7
どちらでもない	0	2	1	1
あまりそう思わない	0	0	0	0
全くそう思わない	0	0	0	0

- ⑱ 本プログラムは有料でも参加しますか。

	人数（人）	(%)
はい	3	37
いいえ	5	63

- ⑲ プログラムについて、ご感想・ご意見などありましたら自由にお書きください。（原文ママ）

- ・キャリアについての考え方が変わりました。
- ・最後に講師の方に質問、またはチャットでの質問→後日回答などがあればしてみたかったです。
- ・競技引退後のキャリアについて、自分は何から考えて行かなければならないか漠然としたイメージが持てたこと、明日から何を具体的に行動していくかイメージがつけました。
- ・事前にキャリアプランを提出して、そこに対して講義を受けながらアドバイスもらえれば、実感できるし、他の人の事例と勉強になるので、有料でもやりたい。
- ・21時終わりだと遅くなってしまうので、お昼間が良かったです！
- ・アスリートのキャリアについて、理論、診断、戦略に繋がる講義の流れは非常に良かったと思います。ただ、このプログラムを受けて自分は何が向いていて、具体的に何をすればこういう企業に入って何ができるというはっきりとしたビジョンを持てた人は自分を含めて少なかったのではないかと思います。一日2時間のオンラインという限界

はありましたが、キャリアについて考える上でのヒントは得ることができたと思います。

- ・自分のことを知ることができて、楽しく受講させていただきました。

⑳ スポーツキャリアサポートコンソーシアムの存在についてご存じでしたか。

	人数 (人)	(%)
はい	3	37
いいえ	5	63

社会人・大学生アスリート対象 キャリア自律支援プログラムの学習内容に関するガイドライン

プログラム構成要素	前提を理解する		過去から学ぶ		現実を見る		未来に向けて一歩を踏み出す	
	「働く」をめぐる環境理解	キャリア／キャリアデザインについての理解	アスリート出身者のキャリア事例研究	現在保有しているキャリア資産の棚卸	職業と仕事の理解	適性と職業能力開発機会の理解	現実の中での着手点の決定と習慣作り	未来のキャリアイメージを描く
セッションの目的・ねらい	技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化をも踏まえて、アスリートが主体的に自らの希望や適性・能力に応じたキャリア形成を行うことの重要性が増してきたこと、個々人のキャリアの多様化や、社会的ニーズ、労働市場の推移、また労働政策上の要請等を背景に、キャリアの在り方が多様化していることについて十分に理解させること。	キャリアとは何か、キャリアを主体的にデザインするとはどのようなことか等、基礎的な概念や考え方を十分に理解させること。 特に人生100年時代にあっては、単線的なキャリアではなく複線型、マルチサイクル型のキャリアになっていくため、目標を定めて積み上げ型のプランニングをするより、チャンスに合う確率を上げるためのブランドハップンスタンスや習慣作りによって、出会ったチャンスを活かしてキャリアにつなげていく姿勢が重要になっていることを理解させること。 またアスリート生活を通して蓄積してきた経験、スキル、姿勢は、社会人生活を送る上でも活用できるキャリア資産であることを十分に理解させること。	アスリート出身者で他領域で活躍しているケースや、社会的成功や他者からの評価とは別に自身の人生に納得し、生き生きとしたキャリアを送っているケースなど、複数のモデル事例を知ること、これからの自分のキャリアを考えること。 上でのモデリングとなる要素を自己認識させること。 特に各ケースにおいての成功要因を洗い出すことで、外形的キャリアだけでなく内面的キャリアの充実が重要であることを十分に理解させ、各ケースの元アスリートが競技者時代に培い蓄積、保有してきたキャリア資産が何であったかを十分にイメージさせること。	アスリートがこれまでの人生や競技生活を通して遭遇した経験を多面的に振り返り、他者との比較検討を行うことを通して、未来に活用可能な自分のキャリア資産を自覚できるようにすること。 キャリア資産の棚卸にあたっては、表面的な資格やスキルにとどまらず、困難を乗り越えて成長したエピソードの分析、判断に迷う時の選択基準の分析など人生経験の時系列的な振りかえり作業や、客観的なアセスメントによるデータ分析等を活用した多面的な掘り下げと他者比較を行い、他に転用可能な普遍的な能力特性、スキル特性、価値観・志向といった側面までを重層的にレビューさせることで、十分な自己認識と納得を得させること。	主として日本における代表的な職業と仕事の内容、求められるスキル・資格・経験・能力、報酬水準や労働条件等について総覧させ、興味関心のある特定分野については具体的なイメージをもたせてより深い理解をさせること。またそうした情報の所在、検索方法、活用方法についても理解させること。	職業興味・志向・価値観や職業能力といった観点から、職業適性検査等を活用することによって、関心のある職業領域における自分の適性を十分に理解させること。 不足な職業能力を獲得するための職業能力開発・訓練機関とその内容、受講手続き、公的な資金補助の仕組み等の実際を十分に理解させること。 あわせて自分が活用できるネットワークには何があるかを洗い出すこと。	ここまでの学習を通して、自分がキャリアに求めることの優先順位を仮決めさせること。 また、今現在自分が置かれている現実の環境の中で、想定するキャリアの実現につながるチャンスに合う確率を上げる日常的な取り組み（行動）を設定し、これを習慣化するためのマイルールを設定させること。	想定するキャリアの実現につながるチャンスに出会う確率を上げる日常的な取り組み（行動）を設定し、これを習慣化することによって、自分の未来のライフ・キャリアがどのように展開していくかを、客観的なストーリーとして描かせること。描いたストーリーは受講者同士で相互に共有し、相互承認、激励、アドバイスを交換して、第一歩を踏み出すことへのリアリティとモチベーションを増大させること。
主たる教授方法	講義	講義・演習	講義・演習	講義・演習	講義・演習	講義・演習	演習	演習
講習（講義・演習・実習）に含まれる学習テーマ	<ul style="list-style-type: none"> 社会経済の動向 社会共生社会について 社会保障制度、労働行政、職業能力開発政策 スポーツ関連行政の動向 スポーツにおけるデュアルキャリアとプロティアンキャリア ダイバーシティと多様性の尊重 パラスポーツ、パラアスリートを取り巻く環境の理解 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアとは何か キャリアデザインについて ブランドハップンスタンスについて マルチサイクル型のキャリアデザインについて ポータブルスキル、トランスアラブスキルについて 	<ul style="list-style-type: none"> モチベーション キャリアの味わい方と分析の視点 	<ul style="list-style-type: none"> キャリア資産とは何か ライフライン分析 標準化されたアセスメント（レベリングテスト等） キャリア資産の現状分析と他者比較 	<ul style="list-style-type: none"> 日本版O-NET等 	<ul style="list-style-type: none"> VPI、GATB、RIASEC等 公的職業訓練機関、民間職業教育機関 公的支援制度 キャリアネットワーク 	<ul style="list-style-type: none"> 価値観の優先順位付け 第一歩の行動 習慣作り 	<ul style="list-style-type: none"> キャリア展開シナリオ

作成者：藤田 真也（特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 理事長）

本ガイドラインは、以下を参考に作成した。

参照）厚生労働省「キャリアコンサルティング実施のために必要な能力体系」 <https://www.mhlw.go.jp/content/000676460.pdf>