

令和7年度

スポーツキャリアサポート支援事業
スポーツキャリアサポートコンソーシアムの運営

令和8年3月

株式会社エイジェック

目次

I. 事業の背景・目的.....	2
II. 委託業務に係る成果報告.....	3
1. 総会及び運営委員会の開催に関する業務.....	3
2. 会員団体の拡大・連携推進.....	10
3. プロジェクトの推進.....	13
3-1. アスリートキャリアコーディネーターの育成.....	13
3-2. キャリアセンターの運営及び機能充実（ACCの活用）.....	26
3-3. アスリートのキャリアサポートに関するプロジェクトの推進.....	29
※（別冊）出張研修詳細報告	
4. 情報発信コンテンツの充実.....	40
III. 今後に向けた検討.....	46
IV. まとめ.....	47

I. 事業の背景・目的

アスリートが競技外のキャリアにおいて、スポーツで培った能力を発揮し活躍することは、アスリート自身の人生の充実のみならず、その経験や能力を社会に還元するという観点からも重要である。また、アスリートの競技外での活躍は、スポーツの価値向上、スポーツ参画人口の拡大、さらには競技力の向上にも寄与するものである。

一方で、アスリートのキャリア形成に影響を及ぼす要因や関係主体は多様であり、大学、中央競技団体、プロスポーツチーム、民間企業等がそれぞれの立場で関与している。このため、個別の取組にとどまらず、関係団体が連携し、一体となって支援を行う体制の構築が必要とされている。

こうした課題認識のもと、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（以下、SCSC）が設立され、関係団体・関係企業等の連携促進及び支援基盤の整備が進められてきた。

本事業は、SCSC の事務局運営を担い、会則に基づく適切な運営を確保するとともに、会員団体の拡大、アスリートキャリアコーディネーター（以下、ACC）の育成、キャリアセンターの運営・機能充実、中央競技団体等との協働プロジェクトの推進、情報発信の強化等を通じて、アスリートが現役時代から将来を見据えたキャリア形成に主体的に取り組める環境を整備することを目的とする。

II. 委託業務に係る成果報告

1. 総会及び運営委員会の開催に関する業務

本業務は、年度方針の決定及び各取組の進捗確認を通じて、事業全体の方向性と実施内容の整合性を確保することを目的として実施した。

開催実績

<総会>

開催日	令和7年7月18日
開催形式	対面／オンライン
主な議題	① 決議事項 第1案：令和7年度 運営委員の選任について ② 令和7年度の事業（案）についての説明 ③ 令和6年度入会団体の紹介
参加者数	出席：35名 議長一任：41名

<運営委員会>

令和7年度 SCSC 運営委員会委員：12名（五十音順）

氏名	所属
荒牧 太郎	一般社団法人日本フットサル連盟
有明 葵衣	一般社団法人バスケットボール女子日本リーグ 理事
小野 真由美	公益社団法人日本ホッケー協会 アスリート委員会 委員長
川島 隆一	川島事務所代表/GCDF-Japan キャリアカウンセラー
菊谷 崇	株式会社 Bring Up Athletic Society 代表取締役社長
佐藤 由佳子	NTT ドコモビジネス株式会社
高橋 義雄	早稲田大学 スポーツ科学学術院 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
長野 宏美	公益財団法人日本テニス協会 アスリート委員会 副委員長
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 会長・理事
三上 真二	公益財団法人日本パラスポーツ協会 参事
森岡 裕策	公益財団法人日本スポーツ協会 専務理事

II. 委託業務に係る成果報告

第一回	開催日	令和7年7月18日
	開催形式	対面／オンライン
	主な議題	① 決議事項 第1案：役員を選任について ② 検討事項 1) 令和7年度の事業（案）についての報告及び意見交換 ・令和7年度全体計画について ・活動テーマ：事業運営に関わる体制について ③ 報告事項 1) 寄付金口座の会計報告 2) コンソーシアム入会団体について

■ 協議内容及び決定事項

- ・役員選任について審議し、会長に高橋義雄氏（早稲田大学）、副会長に森岡裕策氏（日本スポーツ協会）を選任。
- ・令和7年度事業（案）については、出張研修30回の実施、ACC活躍件数の増加等を目標とする方針を共有。
- ・協議では、出張研修の「実施回数」に偏ることなく、参加人数や延べ受講者数を適切に把握する必要性が指摘された。また、運営委員からは研修後の個別相談（ACC面談）を推進する場合の体制整備や、ACCの質の担保に関する意見が出された。

第二回	開催日	令和7年8月4日
	開催形式	対面／オンライン
	主な議題	① 報告事項 1) 出張研修について 2) SCSC加盟団体：入退会状況について 3) SCSCホームページについて ② 検討事項 1) 出張研修カリキュラム案について 2) SCSC加盟団体：実態把握について

■ 協議内容及び決定事項

- ・出張研修の開催状況について報告を行い、加盟団体を中心に展開を進めるとともに、新規加盟促進にも活用していく方針を共有。
- ・SCSCホームページの引継ぎ状況および開設予定日について報告。
- ・出張研修の内容については、アスリートの自己理解や主体的なキャリア形成を促す構成とする方向性を共有。
- ・協議では、研修を単発で終わらせずACC面談へ接続する仕組みの構築や、ACCの質の担保、継続的支援体制の整備の必要性が指摘された。

II. 委託業務に係る成果報告

第三回	開催日	令和7年8月25日
	開催形式	対面／オンライン
	主な議題	① 報告事項 1) 出張研修開催希望団体の進捗報告 2) SCSC 加盟団体：入退会状況について 3) SCSC ホームページについて 4) 出張研修について 5) ACC 育成プログラムについて ② 検討事項 1) 出張研修カリキュラムについて

■ 協議内容及び決定事項

- ・出張研修の開催状況について報告を行い、大阪体育大学、静岡県、日本海リーグにおける実施予定を共有した。
あわせて、加盟 135 団体へ研修開催の優先順位・条件を明示した上で案内を開始する旨を共有。
- ・SCSC ホームページについて、開設日を 8 月 27 日に変更する旨を報告。
- ・本年度より、運営委員会にて出張研修で使用するカリキュラムについて協議・策定を進めることとし、策定したカリキュラムを基本としつつ、対象や実施先の状況に応じて内容を調整する方針を共有した。
カリキュラムの内容については、「キャリア形成への主体的な取り組みが競技力向上にも繋がる」という視点を明確に示す構成とする。
また、当該カリキュラムは ACC にも落とし込みを行い、出張研修における目的や意識統一を図る。
研修の実施にあたっては、研修対象の属性（競技歴や社会人経験、担っている役割等）に応じて適切なアプローチが異なることから、それぞれの状況や課題意識を踏まえ、内容や伝え方を適切に調整する必要がある。
- ・登壇講師の質の確保が事業成果に直結することを踏まえ、講師選定および ACC 情報の整理・データベース化を進める。
- ・カリキュラムの最終調整については高橋会長に一任し、年度内は大枠を維持しつつ、実施状況を踏まえて随時ブラッシュアップを行う。

II. 委託業務に係る成果報告

第四回	開催日	令和7年9月29日
	開催形式	対面／オンライン
	主な議題	① 報告事項 1) 出張研修開催希望団体の進捗報告 2) SCSC 加盟団体：入退会状況について 3) ACC 育成プログラムについて 4) 9月11日、12日（日本海リーグ）の出張研修について ② 検討事項 1) ACC 認定者の更新について

■ 協議内容及び決定事項

- ・日本海リーグでの出張研修結果について協議を行い、アンケート結果を踏まえ、以下を今後の改善事項として整理。
 - ① 研修実施希望団体の実施目的の整理・確認
 - ② 監督・関係者のオブザーブの促進
 - ③ 座席配置やグルーピング設計など場づくりの工夫
 - ④ アンケート設計の見直し
- ・ACC 認定者の更新制度について協議を行い、更新にあたってはアスリート支援実績または具体的活動計画の提出を要件とする案を提案。形式的な資格維持ではなく、実践活動を促進する制度の設計が必要。
- ・アスリート個人へのアプローチのみならず、中央競技団体・トップリーグ・指導者層等への働きかけを強化し、組織的な支援体制構築を視野に入れた展開を図る等の意見が出された。

II. 委託業務に係る成果報告

第五回	開催日	令和7年12月15日
	開催形式	対面／オンライン
	主な議題	① 報告事項 1) 出張研修 2) ACC 育成プログラム 3) ACC 対象『出張研修カリキュラム勉強会』 4) SCSC 加盟団体：入退会状況 ② 検討事項 1) 来年度以降の SCSC の運営の方向性 2) ACC 更新要件

■ 協議内容及び決定事項

- ・加盟団体および ACC を対象とした実態調査結果を共有し、ACC942 名のうち実質的なアクティブ層が限定的であること、加盟団体内に ACC が不在のケースが多いこと等の課題を報告。
- ・来年度以降の SCSC の運営の方向性について協議を行い、ACC を担い手とした企業・団体外部からの支援モデルに加え、団体・企業のみならず、大学、地域クラブ、競技団体等において「組織内における伴走支援モデル」を軸とする方向性を検討。
- ・ACC 更新要件については、形式的な資格更新ではなく、アスリートとの接点や具体的な活動実績・活動計画を重視する方向で制度設計を進めることとし、詳細は事務局および会長、スポーツ庁に一任。

II. 委託業務に係る成果報告

第六回	開催日	令和8年2月20日
	開催形式	対面／オンライン
	主な議題	① 報告事項 1) SCSC 加盟団体 2) ホームページ・SNS 閲覧数 3) ACC 育成プログラム 4) 出張研修カリキュラム 5) 出張研修 ② 検討事項 1) 来期について（スポーツ庁から）

■ 協議内容及び決定事項

- ・ SCSC の加盟団体について、本年度の新規加入団体の承認を行い、加盟団体数が 151 団体となったことを報告。
- ・ ホームページ及び SNS の閲覧状況、ACC 育成プログラムの実施状況、出張研修の実施状況等について事務局より報告を行い、本年度は出張研修の実施件数および参加人数が昨年度から大きく増加したこと、中央競技団体や大学、自治体等との連携が拡大したことを報告。
- ・ 出張研修に関するアンケート結果についての報告を行い、研修は多くのアスリートにとって将来を考えるきっかけとなり、行動への意欲に繋がっていることが確認された。一方で、研修内容の伝え方やワークの進め方、対象者の年代や状況に応じた工夫など、今後の改善に向けた課題も見られた。
- ・ 来期の事業展開についてスポーツ庁より説明があり、ACC 資格の更新制度の検討方針が示された。令和8年度は更新制度の整理期間とし、令和3年度取得者の資格は、更新制度が決定するまで延長した上で、更新要件の具体化や ACC の役割の再定義等を進めていく方針を共有。
- ・ 協議では、ACC の役割の明確化、活動機会の拡大、更新制度の設計、ACC 同士の学び合いの機会の創出等について意見が出され、今後の事業運営における検討事項が挙げられた。

II. 委託業務に係る成果報告

運営委員会の年間総括

本年度は、第一回から第六回までの計6回の運営委員会を開催し、SCSC事業の進捗状況の共有および今後の事業展開について協議を行った。

各回の運営委員会では、ACC育成プログラムの実施状況、出張研修の実施状況、会員団体の拡大状況、ホームページやSNSによる情報発信の状況等について事務局より報告を行い、運営委員から専門的見地に基づく意見を受けながら事業の改善を図った。

特に本年度は、出張研修の実施件数および参加人数が増加し、中央競技団体や大学、自治体等との連携が広がるなど、アスリートキャリア支援の取組が着実に拡大した。また、アスリートを対象に実施した研修の受講後アンケート等を踏まえ、研修内容や実施方法の改善に関する意見交換を行い、より効果的な支援の在り方について検討を行った。

さらに、ACCの役割や活動機会の拡充、資格更新制度の在り方など、今後の制度運営に関する課題について議論が行われた。特にACC資格の更新制度については、制度の整理および更新要件の具体化を進める必要がある。

今後は、加盟団体との連携強化やACCの活動機会の拡充を図るとともに、ACC資格更新制度の策定を進め、アスリートキャリア支援の担い手の育成および質の向上を図りながら、アスリートが競技生活とキャリア形成を両立できる環境整備を一層推進していく。

II. 委託業務に係る成果報告

2. 会員団体の拡大・連携推進

本年度は、SCSC の理念周知および関係団体への積極的な働きかけを通じ、会員団体の拡大と加盟団体との接点拡大及び連携の強化を推進した。

具体的には、再委託先でありエイジェックグループ法人であるエイジェックスポーツマネジメントの営業担当者と連携し、事業概要や加盟制度、出張研修に関する資料を共有し、訪問先団体・企業へ展開。

関心を示した団体に対しては個別説明を実施し、加盟に繋げた。

加えて、出張研修を実施することで加盟団体との接点を増やし、実質的な連携機会を創出した。

※出張研修の成果は 29 ページを参照

会員団体の推移

	団体数	増減
一昨年度（令和5年度末）	112 団体	+29 団体
前年度（令和6年度末）	130 団体	+18 団体
本年度（令和7年度末）	151 団体	+23 団体 ※2 団体が退会

新規加盟団体の属性別内訳（前年度新規加盟との比較）

分類	前年度 （+18 団体の内訳）	本年度 （+23 団体の内訳）
企業・法人	11 団体	13 団体
教育機関	3 団体	7 団体
自治体	—	2 団体
中央競技団体	4 団体	1 団体
競技団体	—	1 団体

II. 委託業務に係る成果報告

新規加盟団体 (23 団体)

入会承認月	団体・企業名	分類
7月 (6 団体)	静岡県	自治体
	桐蔭横浜	教育機関
	株式会社 H&H	企業・法人
	株式会社 and ath	企業・法人
	株式会社リトルソフトウェア	企業・法人
	メットライフ生命保険株式会社	企業・法人
8月 (1 団体)	キャリアバンク株式会社	企業・法人
9月 (3 団体)	KAKEHASHI LLC	企業・法人
	一般社団法人ジュニアゴルフサポート協会	企業・法人
	佐賀県 SAGA スポーツピラミッド推進チーム	自治体
12月 (4 団体)	特定非営利活動法人コットンウェイ硬式野球倶楽部	企業・法人
	株式会社スカイ A	企業・法人
	国士館大学野球部	教育機関
	アデコ株式会社	企業・法人
2月 (9 団体)	専門学校アップルスポーツカレッジ	教育機関
	松本大学野球部	教育機関
	新関東大学準硬式野球連盟	競技団体
	日本大学野球部	教育機関
	ベルリッツ・ジャパン株式会社	企業・法人
	大阪体育大学浪商高等学校野球部	教育機関
	姫路獨協大学野球部	教育機関
	公益社団法人全日本アーチェリー連盟	中央競技団体
	株式会社 RIGHTS,	企業・法人

成果と課題

競技団体の加盟は前年度より減少したものの、本年度は大学・高等学校等の教育機関の加盟により、競技現場との接点が強化された。

しかし、会員団体数が着実に増加している一方で、属性による偏りも見られる。特に、中央競技団体および自治体や地域単位での競技団体の加盟は依然として限定的であり、競技団体との連携強化が今後の課題である。

また、加盟団体の拡大に伴い、情報共有や相互連携の機会をどのように充実させるかが重要となる。単なる団体数の増加にとどまらず、加盟団体間の横断的な連携や協働事例の創出を促進する仕組みづくりが求められる。

今後は、中央競技団体への働きかけを強化するとともに、既存加盟団体との連携を深化させ、ネットワークの質的向上を図る必要がある。

II. 委託業務に係る成果報告

3. プロジェクトの推進

3-1. アスリートキャリアコーディネーターの育成

① ACC 育成プログラム

前年度同様、ベーシックコース3日間、アドバンスドコース3日間の計6日間で育成プログラムを実施した。

また、講義内容については、スポーツ界の現状やアスリートのキャリア形成を巡る環境変化を踏まえ、講師と協議の上で内容のブラッシュアップを行った。

<ベーシックコース>

1日目：11月5日（水）18:00～21:00	
第一部	
講師	高橋 義雄 氏 早稲田大学 スポーツ科学学院 教授
講義内容	1) 環境理解 アスリートキャリアの課題について、アスリートを取り巻く昨今の環境を理解する。 2) アスリートキャリアコーディネーター（ACC）の理解 ACCが必要とされた背景を知り、ACCの役割と実際の活動について理解する。 3) キャリア理論 理論や事例をもとに、終身雇用が保証されない今日の流動化した社会環境のなかで、アスリートのキャリアトランジションをどのように捉えるかについて考えを深める。
第二部	
講師	岡崎 美穂 氏 有限会社レジックスポーツ 代表取締役社長
講義内容	1) アスリート特有の課題 講師が行っている取組を交え、アスリートのキャリアトランジション特有のさまざまな課題について理解する

II. 委託業務に係る成果報告

2日目：11月13日（木）18:00～21:00	
講師	川島 隆一 氏 川島事務所代表/GCDF-Japan キャリアカウンセラー
講義内容	1) ガイダンス・1日目振り返り グループワークで1日目の振り返りを実施 2) 社会人基礎力の概念理解 宿題として出していた社会人基礎力テスト（PROG）の結果を見ながら診断 テストのツールとしての理解を深める 3) ケーススタディ アスリーートのテストのサンプリングデータおよびプロフィールデータ例を題 材に支援計画を考える 4) 解説 ケーススタディの解説

3日目：11月17日（月）18:00～21:00	
講師	網野 千文 氏 特定非営利法人キャリアカウンセリング協会専任講師
講義内容	1) 対話の基本スキル 相談を受けるときに最も大切な基本スキル「聴くこと」 相談者（アスリート）の視点と自分（ACC）の視点のギャップの理解 2) 実践トレーニング アスリート役とACC役に分かれ、アスリーートの相談にのるトレーニングを 実施 3) まとめ 3日目を通した学びの整理 4) 全体まとめ ベーシックコースのまとめ

II. 委託業務に係る成果報告

<アドバンスドコース>

1日目：12月4日（木）18:00～21:00	
講師	川島 隆一 氏 川島事務所代表/GCDF-Japan キャリアカウンセラー
講義内容	1) 「Can」（できそうなこと（経験や能力））視点の職業探 ケーススタディ（事前個人ワーク・グループワーク） 全体共有+補足説明 2) 「Will」（やりたいこと（興味関心））を探る 参加者自身の Will を探る（個人ワーク→グループワーク） 全体共有+補足説明 3) アスリートの取り組みをビジネスシーンに翻訳する 実在アスリートにあてはめて考える（個人ワーク→グループワーク） 全体共有+補足説明 4) まとめ 1日目のまとめ

2日目：12月11日（木）18:00～21:00	
ファシリテーター	田沼 泰輔 氏 株式会社ダイバリティ総合研究所 代表取締役所長
第一部	
講師	諏訪部 彩 氏 株式会社アイトカム 代表取締役社長
講義内容	アスリートとしてのキャリアトランジションの実例
第二部	
講師	藤生 喜代美 氏 早稲田大学本庄高等学院 保健体育教諭
講義内容	指導者としてのキャリア支援の実例
第三部	
講師	松浦 康子 氏 本田技研工業株式会社 スポーツプロモーション部 部長
講義内容	企業・雇用側のアスリートキャリア支援事例

II. 委託業務に係る成果報告

3日目：12月18日（木）18:00～21:00	
講師①	八田 茂 氏 株式会社ジャパンアスリートキャリアサポートセンター 代表取締役社長
講師②	坂田 賢二 氏 埼玉西武ライオンズ カルチャーデザイナー兼人財開発担当
講義内容	1) 集団へのファシリテーション 自分の所属するチーム・団体等への啓蒙活動 2) ネットワーク形成と連携 企業人事・経営者とのネットワークの作り方 人材社会との連携方法 3) まとめ 自分自身のキャリアステップ 継続学習の重要性

認定実績

	申込者数 ※ベーシックコース	受講者数	認定者数	ACC 総人数
前年度（令和6年度末）	251名	206名	150名	942名
本年度（令和7年度末）	175名	70名	65名	1,006名 ※1名より活動辞退の申し出有

前年度は定員100名に対して206名を受講対象として選定し、多様な人材がACC育成プログラムを受講。

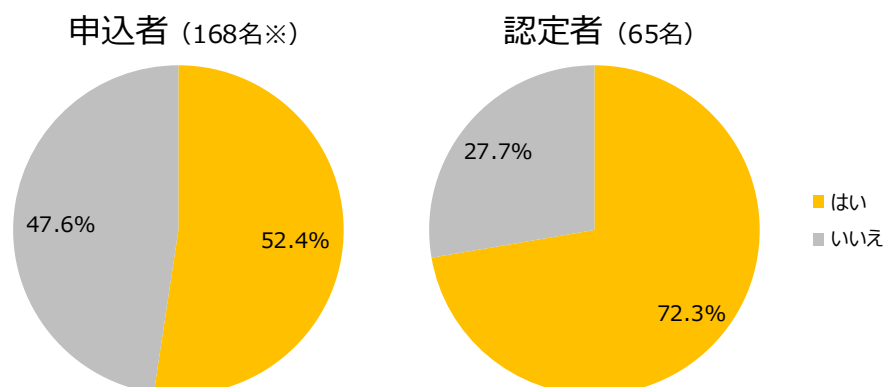
一方、本年度は定員を70名とし、認定後にACCとして実際にアスリート支援活動を担うことを前提に受講者の選定を行った。単なる資格取得にとどまらず、現場で継続的に伴走支援を実践できる人材を育成することを重視し、アスリートと日常的に接点を有する者や競技団体・教育機関関係者、ならびにSCSC加盟団体関係者を中心に対象を絞り込むとともに、申込時に受講理由を確認し、アスリート支援に前向きで意欲的な方を優先した。

ベーシックコースのみ受講した者や、課題の提出・採点を経て、本年度は65名がACCに認定となり、ACCの総人数は1,000名を超えた。

II. 委託業務に係る成果報告

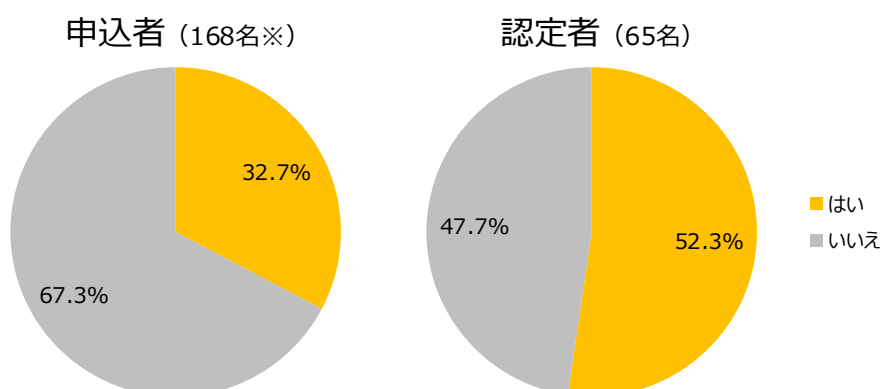
< 申込者・認定者属性 >

■ スポーツ関連業務に従事しているか (はい/いいえ)



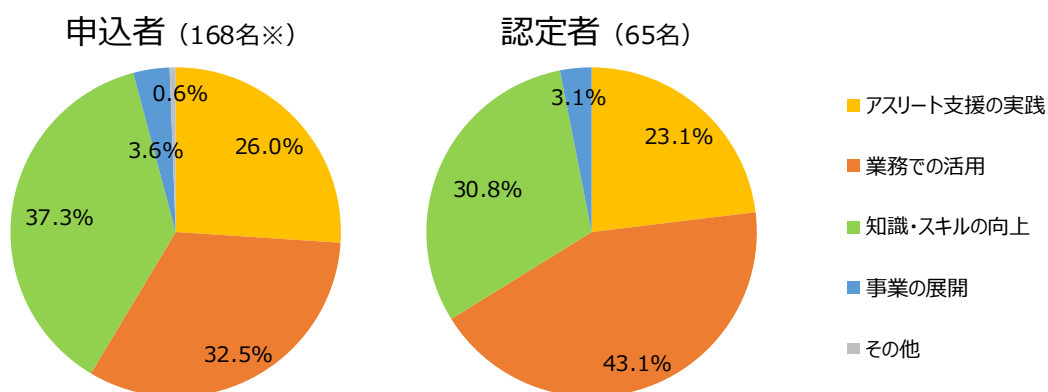
※アンケートを最後まで回答した人数

■ アスリートのキャリア形成支援の実務経験はあるか (はい/いいえ)



※アンケートを最後まで回答した人数

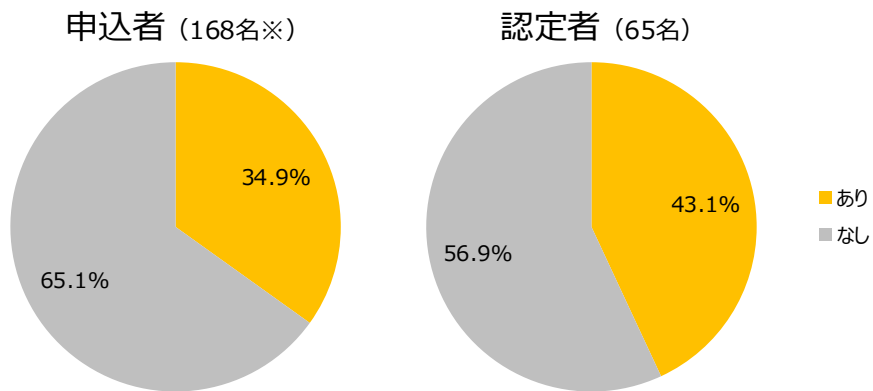
■ 受講目的 (自由記述) ※カテゴリー分けし掲載



※アンケートを最後まで回答した人数

II. 委託業務に係る成果報告

■ 認定後の計画の有無（自由記述） ※カテゴリー分けし掲載



※アンケートを最後まで回答した人数

申込者・認定者属性を踏まえた成果と課題

本年度は、ACCの育成を単なる人数の拡大ではなく、実際にアスリート支援を担う人材を育成することに重点を置き実施した。その結果、ACC育成プログラム申込時のアンケートに回答した認定者のうち、スポーツ関連業務従事者は72.3%、キャリア形成支援の実務経験者は52.3%となり、申込者全体と比較して、より現場での実践が見込まれる人材構成となった。

また、ACCが団体・企業等の組織内に配置されることにより、アスリートの状況を継続的に把握でき、早期の相談対応や適切な支援への接続が円滑に進むことが想定される。組織内にACCが存在することは、外部からの単発的な支援と比較して、支援の機動性と継続性を高める上で重要である。

さらに、申込受付の際に受講理由を確認し、アスリート支援に対する明確な意欲を有する者を優先した。そのため、認定者の受講目的は「業務での活用」や「アスリート支援の実践」が中心となっており、実務への活用を前提とした人材育成が進んだと言える。意欲と現場にてアスリートと接点を持つACCが各組織に配置されることにより、支援活動の広がりや質の向上が期待できる。

また、本年度新規認定者を含め、ACCの総人数は1,000名を超えることとなり、人的基盤は着実に拡大している。一方で、認定後の具体的な活動計画を持つ者は43.1%にとどまっており、認定から実践への移行をより確実にするための仕組みづくりが今後の課題である。また、中央競技団体への更なる参画促進や、組織内でのACCの役割の明確化も重要である。

今後は、以下に挙げる育成から配置、実践、定着までを一体的に推進できる体制構築が必要であると考える。

- 認定者の活動状況の把握と可視化
- 団体・企業内におけるACC配置の促進
- ACC活動・実践事例の共有及びモデル化
- 競技団体・教育機関との連携強化

ACCの効果的な配置を促すことは、アスリート支援を個人依存の取り組みから、組織として持続的に機能する仕組みへと発展させるための重要な課題である。

II. 委託業務に係る成果報告

② パラアスリート講習

ACC 認定者を対象に、パラアスリート支援講習を2日間にわたり実施。

本講習は、障害者の実態とパラアスリートが直面する特有の環境や課題への理解を深め、ACCが支援対象を広げ、より包括的なキャリア形成支援を実施できる体制を整えることを目的として実施した。

講師	田沼 泰輔 氏 株式会社ダイバビリティ総合研究所 代表取締役所長
	初瀬 勇輔 氏 ユニバーサルスタイル 代表取締役社長

1日目：2026年1月21日（水）18:00～21:00	
講義内容	1) 障害者のキャリアを取り巻く環境理解 障害者を取り巻く環境認識に関する理解促進 2) 各障害の特性理解 障害種別ごとの特性理解促進 3) 本日の振り返り
2日目：2026年1月28日（水）18:00～21:00	
講義内容	1) パラアスリートのキャリア課題 パラアスリートのキャリアをめぐる環境に関する理解を深める 2) ケースディスカッション パラアスリートのキャリア支援に関するスキル習得 3) 本講習のまとめ

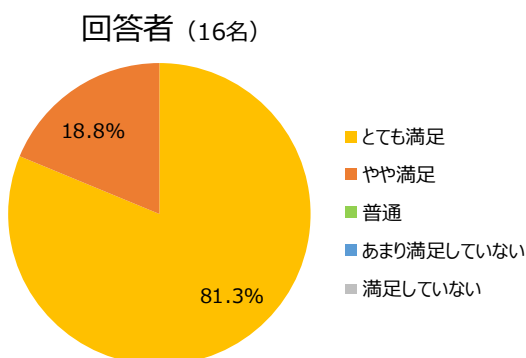
受講・修了者数

	申込者数	受講者数	修了者数
前年度（令和6年度末）	120名	102名	86名
本年度（令和7年度末）	42名	30名	27名

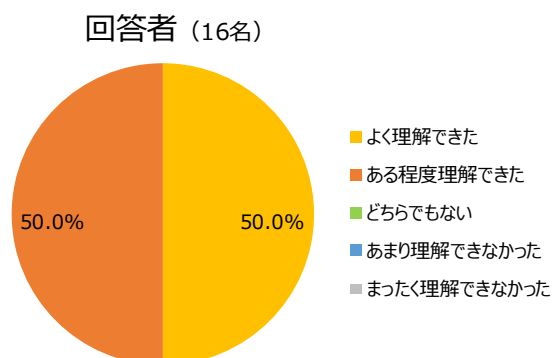
II. 委託業務に係る成果報告

<パラアスリート講習受講後アンケート結果（抜粋）>

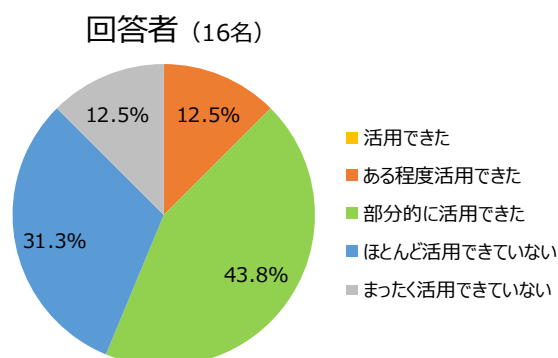
Q. 講義全体の満足度を教えてください
(5段階評価)



Q. 講座内容の理解度について
教えてください (5段階評価)



Q. 講習から1か月経過した現在、研修で学んだことを実務で活用できた場面はありましたか
(5段階評価+自由記述)



① ある程度活用できた

- 知人の家族に知的障害で優れたアートセンスを発揮する人がいます。ご家族の方に「能力を持っていること」にフォーカスして話をすることができました。
- 車いすソフトボール協会の方と会話

② 部分的に活用できた

- 国際 EAP プロフェッショナルの更新研修の場で、障害者学生担当の大学職員と、パラアスリート支援の話の会話に繋がった。
- まだ動けてはいませんが、奈良県でも障スポに向けて、パラアスリートを支援していきたいと検討を始めたところです。

Q. パラアスリート講習の内容に関して、感想やご意見がございましたらご記入ください
(自由記述)

- パラアスリートに実際に接する機会がほとんどないため、イメージがつきにくかったが、ケース検討などで他者の意見を伺う機会があり、非常に参考になった。
- 講習の先にある取り組み（パラアスリートと ACC のマッチングなど）を進めていただきたい。

II. 委託業務に係る成果報告

Q.パラアスリート講習以外に、学びたいテーマがあれば教えてください（自由記述）

- 雇用先への働きかけ方。
- 心理的アプローチの実践、課題解決事例共有。
- アスリートのレベル（世界レベル、全国レベル、国体レベル、地域大会レベル）に応じた対応策の実例を学びたいです。
- ①中学生・高校生・大学生アスリートへのデュアルキャリア支援。
②アスリートへ日常生活での危機管理の重要性をどう伝えるべきか。
- 各スポーツ別、年代別の課題等を整理したり、逆に共通テーマを整理したりする勉強会なども参加してみたいです。

成果と課題

本講習については、受講後アンケートにおいて講習の満足度を質問したところ、「とても満足」「やや満足」を合わせて100%となり、全体を通して高い満足度が得られた。また、講義内容の理解度についても「よく理解できた」「ある程度理解できた」がそれぞれ50%であり、受講者の理解促進という講習実施の目的は一定程度達成されたと考えられる。

さらに、講習から1か月経過後の活用状況においても、「ある程度活用できた」「部分的に活用できた」と回答した者が一定数見られ、実務や日常の支援場面において、学びを行動に結びつけられている事が確認できた。これは、本講習が単なる知識提供にとどまらず、支援現場での実践に繋がる内容であったことを示すものであると言える。

また、パラアスリート講習以外のニーズを質問したところ、雇用先への働きかけ方、心理的アプローチの実践事例、競技レベル別・年代別の支援事例など、多様な学習ニーズが挙げられた。

以上を踏まえ、ACCの支援活動の質の維持及び向上を図る観点からも、テーマ別講習や事例共有型の勉強会等の学びの場を継続的に設けていくことが必要であると考えられる。

II. 委託業務に係る成果報告

③ 出張研修カリキュラム勉強会

本年度は、運営委員会において策定した出張研修の標準カリキュラムの理解促進及び出張研修における ACC の役割整理を目的として、カリキュラム勉強会を実施した。勉強会では、「キャリア形成への主体的な取り組みが競技力向上にも繋がる」という当該カリキュラムの軸を理解してもらうとともに、研修対象の属性に応じたアプローチ方法や留意点についても共有した。

また、出張研修において ACC をサブ講師（ワークサポート役）として配置することを想定し、メイン講師との役割分担や研修での立ち回り方等も共有することで、研修の質の均一化と再現性確保を図った。

実施概要・実績

講師	川島 隆一 氏 川島事務所代表/GCDF-Japan キャリアカウンセラー
プログラム概要	1) 令和7年度出張研修の開催概要 2) 出張研修カリキュラムの解説 3) 質疑応答 ※第2回目からはアーカイブ視聴の上、質疑応答のみを実施
備考	複数回の参加も可能とした

	実施日	時間	実施形式	参加人数
第1回	11月28日（金）	18:00～20:00	オンライン	91名
第2回	12月22日（月）	19:00～20:00		35名
第3回	1月9日（金）	18:00～19:00		59名
第4回	1月26日（月）	18:00～19:00		47名

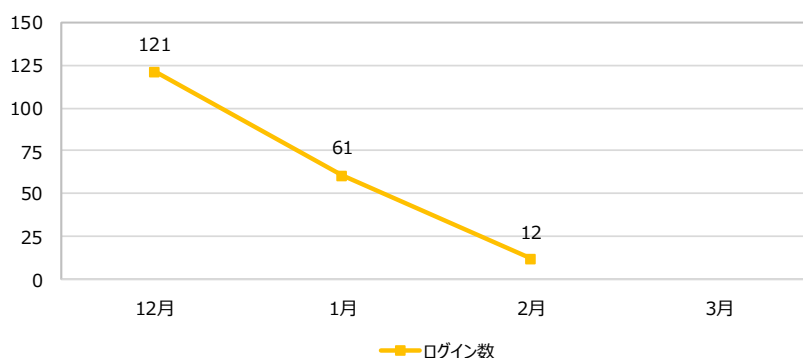
アーカイブ配信サイト

第1回勉強会については、参加できなかった ACC 向けにアーカイブ動画を作成し、専用視聴サイトにて案内を行った。

また、視聴サイトにログインする際に ACC 認定番号の入力欄を作り、誰が視聴したか確認できる仕様にした。

<アーカイブ視聴サイトログイン状況> ※2026年3月12日時点

延べログイン数	
12月	121名
1月	61名
2月	12名
3月	0名
合計	194名



II. 委託業務に係る成果報告

<アーカイブ視聴サイト>

The screenshot shows the top portion of a video player on the SPORT website. The page title is "スポーツキャリアコンソーシアム ACC勉強会アーカイブ". The video title is "令和7年度研修カリキュラム 勉強会 2025年11月28日 (金)". Below the title, there is a "動画を見る" button and two PDF links: "R7出張研修カリキュラム勉強会 標準プログラム (PDF)" and "出張研修カリキュラム_20201128 (PDF)". The video duration is 1:45:07.

This screenshot shows the same page as above, but with a video player overlay. The video title is "ACC勉強会 アスリートのキャリアステージ". The video content is a diagram titled "人としての人生" (Life as a person) showing a timeline from age 5 to 65+. The diagram is divided into "学生 (小、中、高、大)" (Student) and "社会人" (Social person). Key stages include "デュアルキャリア期間中" (Dual career period) with sub-steps "②学生" and "④卒業後競技継続" (Continuation of competition after graduation). A red arrow points to the transition between student and social person, with text: "競技を通して、人としての成長を、競技力向上に繋げる" (Connect growth as a person through competition to improve competitive ability). Below this, it says "好きなことで熱中" (Be passionate about what you like). The "社会人" section includes "アスリート(競技者)" (Athlete/Competitor), "プロ、実業団で続ける(職業)" (Continue in professional/real industry as a career), and "競技で培ったものを引退後の職業、社会生活に活かす" (Use skills gained from competition in post-retirement career/social life). A "①デュアルキャリアデビュー期" (Dual career debut period) is also marked. A "リンクをコ..." button is visible in the top right of the video player.

成果と課題

本年度は、運営委員会において出張研修カリキュラムを確定し、それを基に勉強会を実施したことで、出張研修の内容理解及び標準化を図ることができた。これにより、研修の質の均一化および再現性の確保に向けた整備が進んだ。

また、ACCをサブ講師（ワークサポート役）として配置することを想定し、研修の目的や進行上の留意点、役割分担について共有したことで、ACCが研修現場へ参画するにあたっての共通理解を持たせることができた。

さらに、本カリキュラムはアスリート向け研修の一つのモデルとしてACCにも共有することとなり、各自のアスリート支援活動における参考事例として活用されることが期待される。

加えて、アーカイブ視聴サイトを作成したことにより、視聴状況を把握することが可能となり、学習状況の可視化が進んだ。同時に、SCSCの活動に主体的に参加するアクティブなACCの把握にも繋がった点は、今後の人材活用を検討するうえで有意義である。

一方で、本年度の出張研修において講師として登壇したACCは2名に留まっており、今後は講師として登壇可能なスキルを有するACCの発掘および機会創出を進めていく必要がある。既に一定の専門性を有するACCも存在していることから、段階的に登壇機会を拡充し、講師層の厚みを持たせていくことが課題である。

II. 委託業務に係る成果報告

3-2. キャリアセンターの運営及び機能充実（ACC の活用）

アスリートが必要なタイミングでキャリア形成に関する相談を行うことができる体制を構築するため、SCSC ではキャリアセンターを運営し、ACC による相談対応を行っている。

本年度は、出張研修を通じて ACC とアスリートの接点を作り、研修後のキャリアセンター利用や個別面談につなげることを目的として取組を実施した。

キャリアセンター運営状況

	相談件数
前年度（令和6年度末）	7件
本年度（令和7年度末）	1件

取り組みを通じて見えた現状・要因

出張研修を通じて ACC とアスリートの接点の創出を試みたものの、キャリアセンターを通じた相談件数の増加には至らなかった。その要因として、以下が考えられる。

- 研修先団体において、既に学内・組織内のキャリア支援体制が整備されているケースがあり、外部支援の導入に慎重であった。
- アスリートにとって、十分な関係性が構築されていない相手に対し、短期間で個別相談を行うことの心理的ハードルが高い可能性がある。

上記のほかに、所属団体や関係機関との取り決めや、契約期間の区切りや更新時期が近い等の理由によって、新たな外部支援の導入に慎重な判断がなされる傾向があり、外部の人間による個別相談の実施が難しいケースもあったことから、ACC がアスリート支援活動を行うにあたり、アスリート個人への働きかけのみでは十分ではないと考えられる。

また、多くのアスリートにとっては競技活動が最優先であり、現時点ではキャリアに対する課題意識が必ずしも高くないことが現状としてある。そのため、将来設計や個別相談の必要性が低い傾向があり、「今は競技に集中したい」という意識があることも、相談につながりにくい一因と考えられる。

これらを踏まえると、単発的な研修の機会のみで相談に繋げることには限界があり、アスリートの競技状況や心理的段階を踏まえた継続的な関係構築の仕組みづくりが必要であると考えられる。また、ACC がアスリート支援活動を行うにあたって、アスリート個人への働きかけのみでは十分ではないと考えられるため、所属団体への働きかけや企業・団体内に ACC を配置する等、組織内の支援体制と連動した形での関与を検討する必要がある。

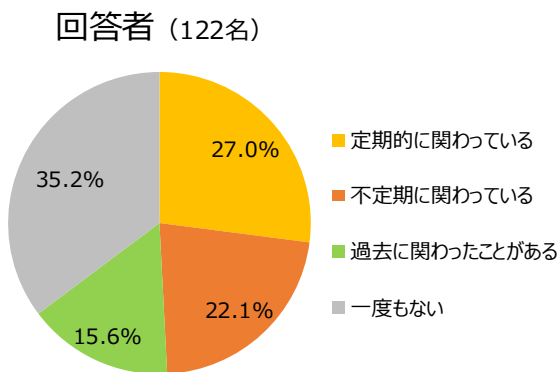
ACC の直近 1 年間の活動状況

現在、SCSC 運営事務局として、ACC の活動状況を把握する手段がキャリアセンターの相談件数しかない状況であるため、ACC に対し、直近 1 年間の活動状況に関するアンケートを実施し、個々の ACC がアスリート支援にどのように関わっているか調査した。

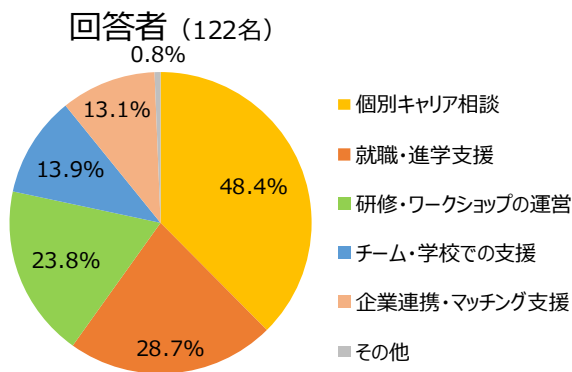
ただし、回答期限内に回答した ACC は 122 名と少ない。

- 総計：直近 1 年間の（2025 年）で対応したアスリート支援件数（研修・面談等含む）
1,382 件

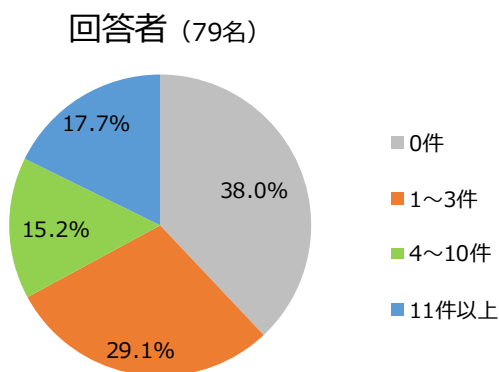
- ACC 認定以降、アスリートのキャリア相談・支援に関わっているか



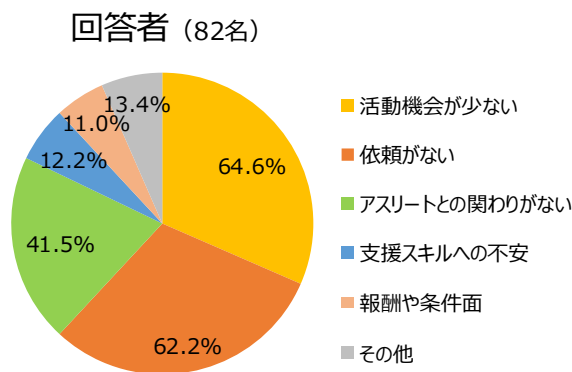
- 主なアスリート支援内容（複数選択可）



- 研修・面談後、継続的に関わったケース（認定以降、アスリート支援をした方）



- あまり活動できていない理由（複数選択可）



<その他の理由>

- ・現職で関わり方を模索中
- ・部署異動により就職支援もしておらず、アスリートの方と関わる機会もなくなったため

II. 委託業務に係る成果報告

アンケート結果まとめ

本アンケート結果から、ACCによるアスリート支援は一定数実施されていることが確認できた。回答者122名のうち、ACC認定以降にアスリート支援活動をしていると回答した79名に「直近1年間の支援件数」を質問したところ、合計で1,382件という結果が得られた。また、一人で100件以上支援をしていると回答するACCも数名おり、ACCがそれぞれの立場でアスリート支援に関わっている実態を確認することができた。

ただし、一定のACCが支援実績を有している一方で、活動機会の偏りやアスリートとの接点がない等の課題も見られている。

なお、本アンケートは本年度の新規ACC認定者を含む1,006名のACCに案内したが、回答は122名にとどまった。回答率が低い要因としては、認定から一定の年月が経過し、部署移動や業務内容の変化等によりSCSCとの関わりが希薄になっていることが考えられる。

今後は、ACCの能力向上のみならず、支援機会の創出を図るとともにACCとアスリートが継続的な関係性を形成できる仕組みづくりと、各ACCの活動状況を継続的に把握・可視化する仕組みを構築していく必要がある。

キャリアセンターの運営に関する成果と課題

本年度は、出張研修を通じてアスリートとACCの接点創出を図るとともに、キャリアセンター活用への導線の設計を試みた。また、ACCの活動実態に関するアンケートを実施し、支援件数や活動状況を調査。ACCが現場において一定の支援実績（直近1年間で合計1,382件）を有していることを確認した。

一方で、キャリアセンターを通じた相談件数は1件にとどまり、研修から個別相談への接続については十分な成果を上げることはできなかった。

その要因として、以下が挙げられる。

- 団体内に既存のキャリア支援体制があることにより、外部機関であるキャリアセンターからの支援が入りにくい状況であること。
- アスリートとの契約関係等により、外部者との個別相談に制約が生じる場合があること。
- アスリートにとって「人生」という意味での「キャリア」を考えることは、競技よりも優先度が低い傾向にあること。
- ACCとアスリートとの関係構築が短期的かつ単発的な接点にとどまり、継続的な相談関係に発展しにくいこと。

また、アンケート結果からは、「活動機会が少ない」「依頼がない」という回答が多数あったが、「支援スキルへの不安」は少数であることが確認され、能力不足よりも接点不足が主な課題であることが明確になった。

今後は、研修後のフォロー面談の仕組み化や活動事例の発信等を通じ、ACCとアスリートが継続的に関われる環境を整備し、機会と接続方法を強化していく必要がある。

3-3. アスリートのキャリアサポートに関するプロジェクトの推進

本年度は出張研修の標準カリキュラムを策定し、内容の統一と質の担保を図りながら、加盟団体を優先対象として全国の団体・企業・教育機関等に対しキャリア研修を実施した。

また、各研修においてACCをワークサポート役として配置し、研修の質向上とACCの実践機会の創出を両立する形で事業を推進した。

プログラム概要	
①デュアルキャリアの理解	アスリートが直面する「競技とキャリアの両立」の課題を知り、将来に向けた意識を高める
②自己理解ワーク	社会人基礎力セルフチェックシートを活用し、「スキル」をテーマに、自分の強みや特性を整理
③将来の職業イメージ	職業例を通じて、具体的な職業像を描き、自身のキャリアの可能性を考える
④ロードマップの作成	これからの競技人生と人としての人生を見据え、自分だけの「ロードマップ」を形にする

研修実施先

本年度の出張研修は24件・1,353名の参加となり、目標の30件には届かなかったものの、前年度と比較して実施件数・参加人数ともに大幅に拡大した。

なお、本報告における参加人数は、実際に研修を受講しワークに参加した者を対象として集計しており、見学やオブザーブとして参加した者は含めていない。また、一部の研修では指導者や関係者も選手とともに研修およびワークに参加しており、アスリートのキャリア形成を支える周囲の関係者にも研修内容を理解してもらう機会となった。

	実施件数	参加人数計
前年度（令和6年度末）	8件	584名（うち選手:546名／指導者:38名）
本年度（令和7年度末）	24件	1,357名（うち選手:1,348名／指導者・関係者:9名）

II. 委託業務に係る成果報告

<研修実施先一覧>

団体・企業名	人数
石川ミリオンスターズ（日本海リーグ）	33名
富山サンダーバーズ（日本海リーグ）	31名
日本水泳連盟	42名
関東学園大学	53名
静岡県（日本大学三島高等学校）	61名
桜美林大学（バレー部）	25名
コットンウェイ硬式野球倶楽部	13名
全日本アーチェリー連盟	21名
株式会社 MPandC	8名
パナソニックコネクト（女子陸上競技部）	8名
日本大学（野球部）	48名
レジックススポーツ	34名

団体・企業名	人数
日本パラカヌー連盟	5名
国士舘大学（野球部）	18名
アップルスポーツカレッジ	27名
大阪体育大学浪商高等学校	61名
新関東大学準硬式野球連盟	34名
大阪体育大学	647名
日本体操協会	36名
姫路獨協大学（野球部）	27名
日本アスリート支援協会（相撲部屋）	8名
日本セパタクロー協会	22名
日本フェンシング協会	25名
松本大学（野球部）	61名

II. 委託業務に係る成果報告

連携の拡大

本年度は、研修実施数の増加に加え、連携に広がりを持たせることができた。

■ 自治体との連携

静岡県と連携し、県内アスリートへのキャリア支援の推進に向けた取組を実施した（日本大学三島高等学校）。

また、兵庫県および福井県とは意見交換・打合せを実施し、今後の連携の可能性について協議を行った。

■ 中央競技団体との連携

	件数	実施先
前年度（令和6年度末）	1件	日本体操協会
本年度（令和7年度末）	7件	日本水泳連盟
		全日本アーチェリー連盟
		日本パラカヌー連盟
		日本体操協会
		日本アスリート支援協会（相撲部屋）
		日本セパタクロウ協会
		日本フェンシング協会

■ 教育機関との連携

	件数	実施先
前年度（令和6年度末）	3件	高崎健康福祉大学 高崎高等学校
		平成国際大学
		東洋大学（UNIVAS連携）
本年度（令和7年度末）	8件	関東学園大学
		桜美林大学（バレー部）
		日本大学（野球部）
		国土舘大学（野球部）
		新関東大学準硬式野球連盟
		大阪体育大学
		姫路獨協大学（野球部）
松本大学		

■ 日本オリンピック委員会との連携

以下研修先にて、アスナビの説明等で連携。

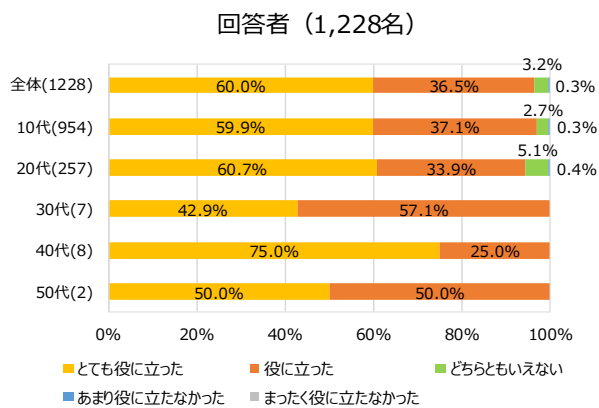
	件数	実施先
本年度（令和7年度末）	3件	日本水泳連盟
		全日本アーチェリー連盟
		日本フェンシング協会

■ 各研修の内容 別冊にて報告。

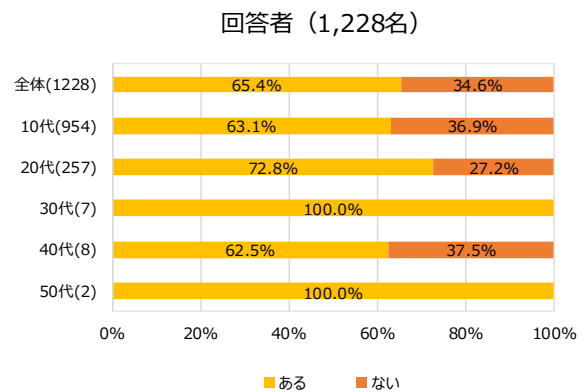
II. 委託業務に係る成果報告

全体・年代別の受講後アンケート結果

Q. 今回の研修は役に立ちましたか？



Q. 研修を受けて、具体的に「やってみよう」と思った取り組みはありますか？



「今回の研修は役に立ちましたか？」という設問に対しては、全体の96.5%が「役に立った」「とても役に立った」とポジティブな回答しており、多くの受講者にとって出張研修カリキュラムが有意義な内容であったことが窺える。特に、参加者の大半を占める10代、20代においても同様の傾向が見られ、若年層のアスリートに対して、キャリアに関する気づきや学びを提供できたと考えられる。

また、「研修を受けて、具体的にやってみようと思った取り組みはありますか？」という設問では、全体の65.4%が「ある」と回答しており、研修が単なる理解にとどまらず、行動意欲の喚起にも繋がっていることが確認できた。特に20代では72.8%が「ある」と回答しており、進路や将来をより具体的に考え始める年代において、実践的な気づきに繋がったことが窺える。

これらの結果から、本研修はアスリートが自身の将来やキャリアについて考えるきっかけを提供するとともに、具体的な行動につながる意識変容を促す機会になったと考えられる。

II. 委託業務に係る成果報告

メイン講師からの所感・コメント

本年度の出張研修では、メイン講師としてアスリートのキャリア形成支援や教育に精通する以下2名が登壇し、各研修の企画・実施を担っていただいた。

メイン講師	所属
川島 隆一 氏 (SCSC 運営委員)	川島事務所代表/GCDF-Japan キャリアカウンセラー
小川 聡志 氏 (ACC)	横浜国大硬式野球部 助監督兼トレーナー

<川島氏からの所感・コメント>

本年度の出張研修では、標準カリキュラムを基盤としながら各団体の状況に応じた形で研修を実施し、全国各地のアスリートに対してキャリアについて考える機会を提供することができた。講師として各地で研修を行う中で、アスリートが自身の将来について主体的に考えている様子が見られ、標準カリキュラムを活用した出張研修としては一定の手応えを感じている。

対アスリートの受講後アンケートでは、全体として高い評価が得られている一方で、「どちらともいえない」「あまり役に立たなかった」といった回答も一部見られているようだが、こうした意見の多くは内容そのものを否定するものではなく、すでにキャリアについて考えている参加者など個々の状況によるものと考えられる。

今後の改善の方向性としては、研修を通じてキャリアについて考えるだけでなく、具体的な行動に繋げる設計をより強化していくことが必要である。キャリアビジョンやロードマップの作成は有効なツールである一方で、その場で完成させることを目的とするのではなく、アスリートが次の行動を考えるきっかけとして活用し、ACC等の支援者とともに継続的に考えを深めていくことが重要である。

また、本年度は競技団体の強化合宿など、通常はキャリア研修の実施機会が限られる場においても研修を実施することができた。トップレベルのアスリートや指導者とともに、キャリアについて考える場を作れたことは、今後のキャリア支援の広がりという点でも大きな意義を持っている。

今後は、これまでの研修実施を通じて得られた知見を整理し、より効果的なプログラム設計や実施方法の確立に繋げていきたい。

II. 委託業務に係る成果報告

<小川氏からの所感・コメント>

プロチーム、実業団、大学、高校など、様々な競技環境やキャリア段階にあるアスリートを対象に実施した研修を通じて、参加者が自身の将来や競技との向き合い方について考える機会を提供することができた一方、競技状況やキャリア段階によって、ワークへの向き合い方や理解度に違いが見られた。

例えば、研修の趣旨は理解されているものの、試合やシーズン終盤などの競技活動が重要な局面が間近に控えている場合には、競技に意識が向きやすく、ワークへの集中度にばらつきが見られる場面もあった。また、競技レベルや将来の進路の見通しの違いによって、キャリアについて考える必要性の感じ方にも差が見られた。

一方で、指導者から事前に研修の目的や意義が共有されている場合には、参加者が主体的にワークに取り組む様子が見られ、研修内容への理解や納得度が高まっていた。

また、グループワークでは学年や立場の異なる選手同士で意見交換を行うことで、多様な視点から自身の将来について考える機会にも繋がっていた。

研修の進行面では、文章理解やワークシートの記入スピードに個人差があるため、時間に余裕を持った進行とすることで理解度や納得度の向上に繋がると考えられる。今後はこうした点も踏まえながら、研修の時間配分や進行方法の工夫を行っていくことが必要である。

II. 委託業務に係る成果報告

サブ講師（ACC）による研修サポート

本年度の出張研修では、メイン講師による講義に加え、ACC にサブ講師としての協力を依頼し、研修運営のサポート体制を構築した。

昨年度実施した ACC 向けアンケートでは、「アスリートと接する機会がない」という回答が多く見られたことから、本年度は実践の機会として出張研修でのワークサポートを依頼した。

<サブ講師（ACC）の協力状況>

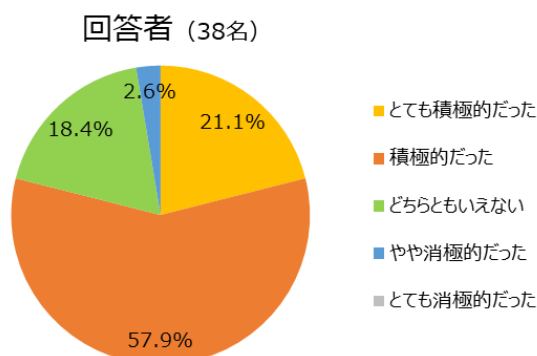
サブ講師は、主にグループワークの進行補助や参加者との対話を担い、アスリートが自身のキャリアについて考える際の思考整理や意見交換をサポートした。

サブ講師として協力した ACC	43 名
-----------------	------

II. 委託業務に係る成果報告

<サブ講師（ACC） への実施後アンケート結果>

Q. ワーク中の受講者（選手）の全体的な理解度や、取り組み姿勢について、どのように感じましたか。（5段階評価）



Q. 受講者が特に積極的に取り組んでいた、または盛り上がっていたワークの部分と、逆に理解に戸惑っていた、手が止まっていたと感じた部分（自由記述）

① 積極的に取り組んでいた、盛り上がっていた部分

- ロードマップ作成のワークでは、アスリートとしての目標が定まっている学生は何をすべきか（どんなことをやりたいか）が明確になり、実現したいことをいくつも付せんに書き出していました。
- 全体的に積極的に取り組まれていたが、自身が担当したグループにおいては、社会人基礎力チェックと競技で培った強みはとくに集中して実施していた。競技以外の場面での発揮についても確信が持てない様子ながら、隣の人と会話するなどして洞察を深めていた。

② 理解に戸惑っていた、手が止まっていた部分

- 自己理解のワークでは戸惑っている方が多くいました。競技を通して培った強みやスキル、能力を書き出して言葉にして他人に伝えるということを初めて取り組んだばかりで、私の方からサポートして、やっと言葉にされていました。また将来のビジョンについてはオリンピック出場やメダル獲得と出てくる一方で、人生のビジョンとなるとぼんやりした内容でした。

Q. 次回の研修に向けて、改善点や提案したいことがあればご記入ください。（自由記述）

- ACC サポート役としてできることを増やす、また、終わった後に簡単な相談時間を設けるなど、少しコミュニケーションの時間を取ることで、研修先と SCSC(ACC) で繋がりが持てたらと思います。
- 標準カリキュラムだけでなく、対象者（社会人、大学生、高校生以下、ナショナルなど）をセグメント化して、それぞれフォーマットがあると良いのではないかと。
- 当日の内容だけだと駆け足で終わってしまうので、後日セルフで見直せるような仕組みを提案したほうが良いかと思っています。

II. 委託業務に係る成果報告

サブ講師（ACC）への実施後アンケートでは、受講者の理解度や取り組み姿勢について「とても積極的だった」「積極的だった」というポジティブな回答の割合が全体の約8割を占めており、多くの研修において受講者が主体的にワークに取り組んでいた様子が窺える。

自由記述からは、社会人基礎力チェックや競技で培った強みの整理など、自己の経験を振り返るワークにおいて、受講者同士で会話をしながら考えを深める様子が見られたとの意見が多く挙げられた。また、ロードマップ作成のワークでは、競技目標が明確な参加者ほど将来の行動を具体的に書き出すなど、積極的に取り組む姿が見られたとのコメントも見られた。

一方で、競技で培った強みやスキルを言語化する自己理解ワークでは、初めて取り組む内容であることから戸惑う受講者も多かったが、サブ講師（ACC）のサポートを通じて徐々に言語化を進められていた。また、ロードマップの作成においては、競技での目標（オリンピック出場など）は具体的に挙げられる一方で、競技以外を含めた人生全体のビジョンについては抽象的な内容にとどまる受講者も見られたとの指摘があった。

改善提案としては、研修終了後にACCと参加者が簡単に相談できる時間を設けることや、対象者（社会人、大学生、高校生等）に応じたプログラムの工夫、研修後に振り返りができる仕組みの整備などが挙げられた。これらの意見は、研修効果をより高めるための今後の運営改善の示唆として活用する。

成果と課題

① 成果

本年度の出張研修では、デュアルキャリアの理解、自己理解ワーク、将来の職業イメージの共有、ロードマップ作成を基本とした標準カリキュラムを策定し、競技団体、大学、プロチーム等の多様な競技環境に身を置くアスリートに対し研修を実施した。これにより、競技中心の生活の中、将来のキャリアについて考える機会が限られているアスリートに対し、競技経験と将来のキャリアの繋がりを認識してもらう機会を提供することができた。

受講後アンケート結果からは、「競技とキャリアは別のものではなく、互いに良い影響を与え合う」というデュアルキャリアの考え方への理解が深まったことが多く確認された。特に、これまで競技とキャリアを切り離して考えていた参加者が、競技経験や日常の取り組みが将来のキャリア形成にもつながっていることに気づくなど、新たな視点から自身の将来と向き合う様子も見られた。こうした気づきが、将来に向けた具体的な行動について考えるきっかけにもつながっていると考えられる。

また、自己理解ワークやロードマップ作成を通じて、自身の強みや将来像を整理し、今後の行動を具体化する機会となった。アンケートでは、

- 他分野の人との交流を増やす
- キャリアに関する情報収集を行う
- ボランティア活動に参加する
- 日々の気づきの記録する

など、具体的な行動を起こそうとする回答も見られ、研修が受講者の行動変容のきっかけとなっていることが確認できた。

さらに、本年度は ACC をサブ講師として研修に配置し、グループワークの進行補助や対話のサポートを行う体制を構築した。これにより、参加者の思考整理や意見交換をサポートするとともに、ACC にとってもアスリートと直接関わる実践の機会となった。

加えて、競技団体の強化合宿等、通常はキャリア研修を実施する機会が少ない場面においても研修を実施することができ、トップレベルのアスリートや指導者がキャリアについて考える機会を作ることができたことは、今後のキャリア支援の普及という観点からも意義のある取り組みである。

② 課題

一方で、研修を通じていくつかの課題も明らかになった。

- 競技レベルやキャリア段階によって、キャリアについて考える必要性の意識や、ワークへの向き合い方に差が見られたこと。試合やシーズン終盤など競技活動が重要な局

II. 委託業務に係る成果報告

面にある場合には、研修の趣旨は理解されているものの競技への意識が強く、ワークへの集中度にばらつきが見られる場面もあった。

- 自己理解に関するワークにおいて、競技を通して培った強みやスキルを言語化する経験が少ない参加者も多く、記入や整理に戸惑う様子が見られたこと。また、競技目標については明確に持っている参加者が多い一方で、人生全体の将来像については具体化が難しいケースも見受けられた。
- 受講後アンケートからは、キャリアに関する個別相談を行うことへの心理的ハードルや、競技活動との両立の中で就職活動の時間を確保することの難しさなど、アスリートがキャリア形成に取り組む上での環境的課題も見られた。こうした状況から、キャリア支援における「機会の創出」や、気軽に相談できる環境づくりの重要性を改めて確認した。

さらに、競技引退後のキャリア形成に向けてどのような準備が必要であるかについては、選手だけでなく指導者においても十分な理解が進んでいない場合があることも課題として挙げられる。そのため、選手本人のみならず、指導者やチーム全体でデュアルキャリアの考え方を共有していくことも重要である。

③ 今後に向けて

今後は、出張研修で使用した標準カリキュラムのさらなるブラッシュアップを図るとともに、競技レベル・キャリア段階に応じた研修カリキュラムの工夫や、研修後のフォローアップの充実を図るとともに、相談機会や外部との接点を拡充するなど、アスリートが継続的にキャリア形成に取り組める環境づくりを進めていく必要があり、その環境を支える人材としてACCが必要である。

ACCは、競技環境を理解しながらアスリートのキャリア形成を伴走できる存在であり、アスリートにとって貴重な存在である。

また、本年度のACC育成プログラムにて、スポーツ関連業務従事者やキャリア形成支援の実務経験者を中心としたACCの育成を進め、現場に寄り添った支援体制の拡充を図った。さらに、ACCが団体・企業等の組織内に配置されることにより、アスリートの状況を継続的に把握することができ、早期の相談対応や適切な支援への接続が円滑に進むことが期待される。組織内にACCが存在することは、外部からの単発的な支援と比較して、継続的な支援が可能となり、理想的なアスリートキャリア支援の形の一つである。

今後は出張研修等を通じてアスリートとACCの接点を増やし、研修で得られた気づきを継続的なキャリア支援へとつなげていくとともに、指導者やチーム関係者にもデュアルキャリアの考え方を共有し、競技活動とキャリア形成を両立しやすい環境づくりを進めていくことが重要である。

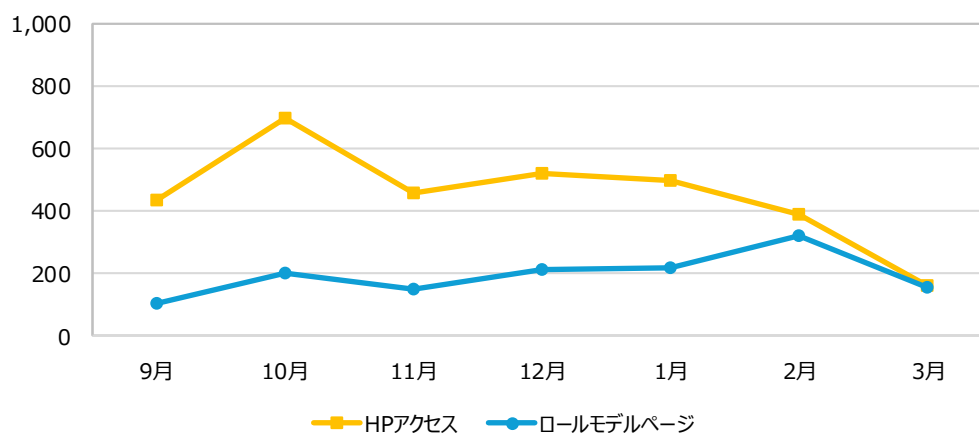
II. 委託業務に係る成果報告

4. 情報発信コンテンツの充実

本事業の認知拡大及びアスリートのキャリア形成に関する情報発信を目的として、専用ウェブサイトを活用した情報発信を実施した。

ホームページ・SNSのアクセス状況

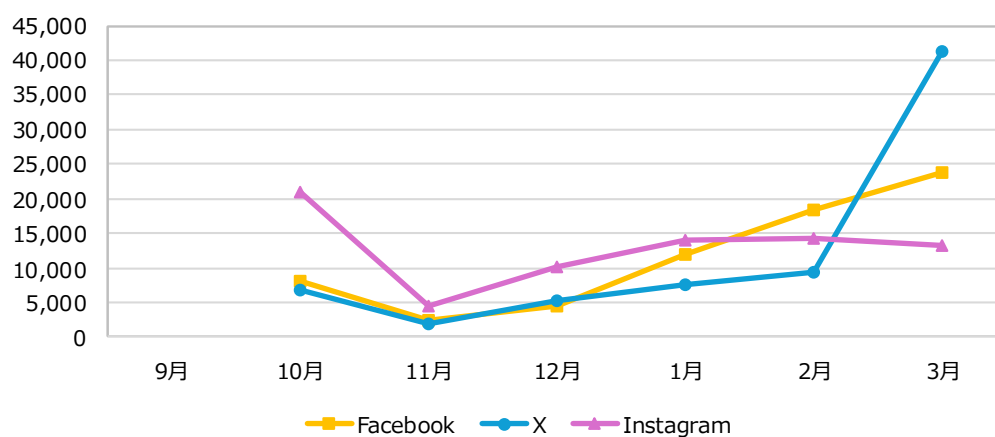
<ホームページのアクセス数>



	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
HP アクセス	434	700	458	522	499	390	161	3,164
ロールモデルページ	105	199	149	215	218	320	156	1,362

※3月12日時点

<スポーツ庁 SNS の閲覧数>



	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
Facebook	—	8,187	2,313	4,569	12,014	18,504	23,678	69,265
X	—	6,777	1,842	5,234	7,447	9,407	41,326	72,033
Instagram	—	20,949	4,370	10,062	14,024	14,151	13,347	76,903

※3月12日時点

II. 委託業務に係る成果報告

ホームページでは、出張研修レポートやロールモデル記事等を掲載し、アスリートのキャリア形成に関する取組や事例紹介を行った。また、これらの記事を掲載する際にはスポーツ庁公式SNSにおいて掲載のお知らせを投稿し、SNSを通じてウェブサイトへの誘導を図った。

このように、ウェブサイトによる情報掲載とSNSによる周知を組み合わせた情報発信を行うことで、本事業の取組内容やアスリートのキャリア形成に関する情報を広く発信した。

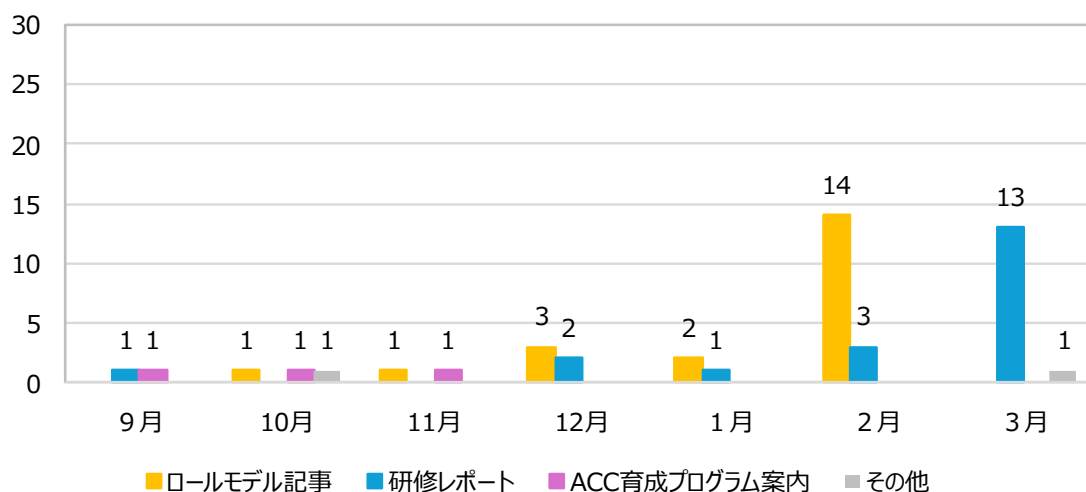
ホームページ掲載コンテンツ

アスリートのキャリア形成に関する事例を紹介するため、競技引退後の進路や現役時代の経験を社会でどのように活かしているかを紹介するロールモデル記事を掲載した。また、出張研修の実施後には研修内容や参加者の様子等をまとめた研修レポートを作成し、ホームページ上で公開した。

<ホームページ掲載コンテンツ数> ※3月12日時点

	ロールモデル記事	イベント（研修） 開催レポート
前年度（令和6年度末）	16件	1件
本年度（令和7年度末）	21件	20件

■ 月別掲載件数



コンテンツ	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
ロールモデル記事	—	1件	1件	3件	2件	14件	—	21件
研修レポート	1件	—	—	2件	1件	3件	13件	20件
ACC育成プログラム案内	1件	1件	1件	—	—	—	—	3件
その他	—	1件	—	—	—	—	1件	2件

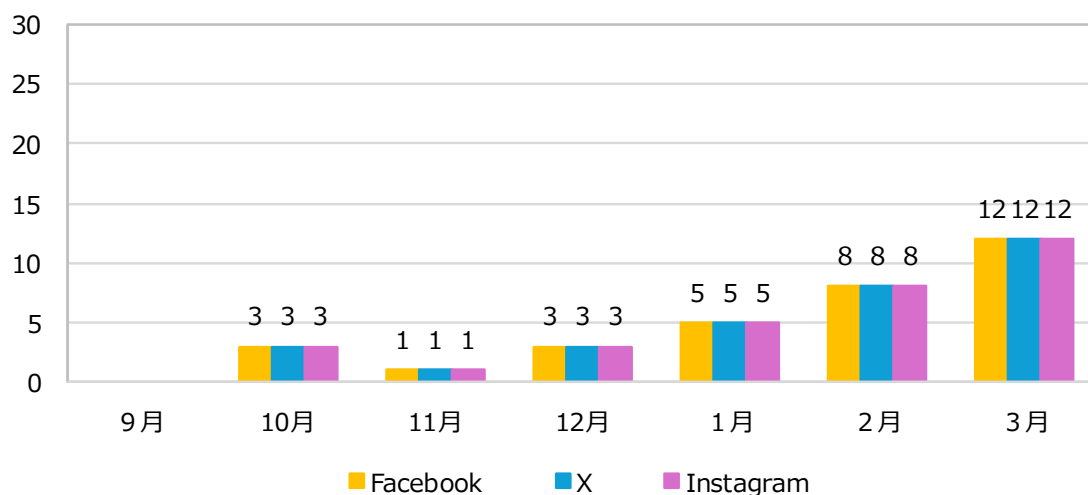
※3月12日時点

II. 委託業務に係る成果報告

SNS を活用した情報発信

スポーツ庁公式 SNS（Facebook、X、Instagram）を活用し、ホームページに掲載したロールモデル記事や研修レポート、イベント情報等の発信を行った。SNS では画像や動画を活用した投稿を行うことで、視覚的にも分かりやすい形で情報発信を行い、ホームページへの誘導を図った。

■ 月別投稿件数



SNS	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
Facebook	—	3件	1件	3件	5件	8件	12件	32件
X	—	3件	1件	3件	5件	8件	12件	32件
Instagram	—	3件	1件	3件	5件	8件	12件	32件

※3月12日時点

II. 委託業務に係る成果報告

ホームページ機能の改善

SCSC キャリアセンターの利用促進を目的として、ACC を地域別に検索できる機能をウェブサイトに追加した。これにより、アスリートが自身の居住地に近い ACC を探しやすくなり、キャリア相談に繋がる導線の改善を図った。

主な活動エリア	<input type="checkbox"/> 北海道	<input type="checkbox"/> 青森県	<input type="checkbox"/> 岩手県
	<input type="checkbox"/> 宮城県	<input type="checkbox"/> 秋田県	<input type="checkbox"/> 山形県
	<input type="checkbox"/> 福島県	<input type="checkbox"/> 茨城県	<input type="checkbox"/> 栃木県
	<input type="checkbox"/> 群馬県	<input type="checkbox"/> 埼玉県	<input type="checkbox"/> 千葉県
	<input type="checkbox"/> 東京都	<input type="checkbox"/> 神奈川県	<input type="checkbox"/> 新潟県
	<input type="checkbox"/> 富山県	<input type="checkbox"/> 石川県	<input type="checkbox"/> 福井県
	<input type="checkbox"/> 山梨県	<input type="checkbox"/> 長野県	<input type="checkbox"/> 岐阜県
	<input type="checkbox"/> 静岡県	<input type="checkbox"/> 愛知県	<input type="checkbox"/> 三重県
	<input type="checkbox"/> 滋賀県	<input type="checkbox"/> 京都府	<input type="checkbox"/> 大阪府
	<input type="checkbox"/> 兵庫県	<input type="checkbox"/> 奈良県	<input type="checkbox"/> 和歌山県
	<input type="checkbox"/> 鳥取県	<input type="checkbox"/> 島根県	<input type="checkbox"/> 岡山県
	<input type="checkbox"/> 広島県	<input type="checkbox"/> 山口県	<input type="checkbox"/> 徳島県
	<input type="checkbox"/> 香川県	<input type="checkbox"/> 愛媛県	<input type="checkbox"/> 高知県
	<input type="checkbox"/> 福岡県	<input type="checkbox"/> 佐賀県	<input type="checkbox"/> 長崎県
	<input type="checkbox"/> 熊本県	<input type="checkbox"/> 大分県	<input type="checkbox"/> 宮崎県
	<input type="checkbox"/> 鹿児島県	<input type="checkbox"/> 沖縄県	

成果と課題

本事業では、専用ウェブサイトへのコンテンツ掲載とスポーツ庁公式 SNS による周知を組み合わせた情報発信を行い、事業の取組内容やアスリートのキャリア形成に関する情報の発信を行った。ウェブサイトのアクセス数は 3,164 件、ロールモデル記事ページの閲覧数は 1,362 件となり、スポーツ庁公式 SNS（Facebook、X、Instagram）の閲覧数は合計で約 21.8 万件となった。

また、ACC 育成プログラムの告知や申込受付を行った 10 月や、ロールモデル記事や研修レポートの掲載が増え始めた 1 月から 3 月にかけては、ホームページ及び SNS の閲覧数が増加しており、コンテンツ掲載の増加に比例して閲覧数も伸びる傾向が見られた。これらのことから、ホームページでのコンテンツ掲載と SNS による周知を組み合わせた情報発信が、アクセス数や閲覧数の増加につながったと考えられる。

さらに、ロールモデル記事を 21 件、研修レポートを 20 件掲載し、アスリートのキャリア形成に関する具体的な事例や出張研修の実施内容等を紹介することで、本事業の取組を発信することができた。

一方で、アクセス数や閲覧数は情報発信のタイミングにより増減する傾向が見られることから、継続的な閲覧に繋げていくことが今後の課題である。今後は、これまで実施しているホームページと SNS を連動させた情報発信を継続するとともに、ロールモデル記事やイベント（研修）開催レポートの計画的な掲載に加え、SCSC 加盟団体の取組事例や ACC の活動事例等のコンテンツも掲載することで情報発信の幅を広げ、ホームページ及び SNS を活用した情報発信の更なる充実を図り、本事業の認知拡大及び理解促進に繋げていく必要がある。

III. 今後に向けた検討

本事業では、会員団体の拡大、ACCの育成、出張研修の実施、情報発信の強化等の取組を通じ、アスリートのキャリア形成を支援する環境づくりを進めてきた。特に、出張研修の実施件数および参加人数の増加により、中央競技団体、大学、自治体等との連携が広がり、アスリートがキャリアについて考える機会の創出がより進んだ。また、ACCの認定者数は1,000名を超え、アスリートキャリア支援に関わる人材の拡大も進んでいる。

一方で、事業を継続的に発展させていく上では、ACCの活動機会の創出、研修後のフォロー体制の充実、競技団体との連携の深化など、いくつかの課題も見られる。今後は、これまでの取組を踏まえ、以下の点について検討を進めていく必要がある。

今後に向けた主な検討事項

① 会員団体ネットワークの活性化

会員団体数は着実に増加している一方で、団体間での情報共有や連携の機会は十分とは言えない状況であるため、今後は、各団体の取組事例やキャリア支援の実践事例を共有する機会を設けるなど、団体間のネットワークをより活性化させる取組が必要である。

② ACCの活動機会の創出と実践機会の拡充

ACCの認定者数は増加しているが、認定後の活動機会や実践の場については個人差が見られるため、今後は、出張研修やキャリアセンター等の取り組みと連動させながら、ACCがアスリート支援の現場に関わる機会を広げ、育成から実践・定着までを見据えた仕組みづくりを検討していく必要がある。

③ ACC資格更新制度の整理

令和3年度に認定されたACCは、令和8年度に資格更新の時期を迎える予定である。そのため、ACCの役割や活動領域を整理するとともに、更新制度や更新講習の在り方等について検討を進めていく必要がある。

④ 出張研修後のフォロー体制の強化

出張研修はアスリートがキャリアについて考える重要な機会となっている一方で、研修後のフォローや個別相談への接続についてはさらなる工夫が必要。今後は、研修をきっかけとして継続的なキャリア支援につながる仕組みづくりについて検討を進めていく必要がある。

⑤ 情報発信内容の充実

ウェブサイトやSNSを活用した情報発信は着実に進んでいるが、今後は掲載内容のさらなる充実も必要である。研修レポートやロールモデル記事に加え、SCSC加盟団体の取組事例やACCの活動事例など、アスリートキャリア支援の実例を広く共有する情報発信の強化を検討していく必要がある。

IV. まとめ

本事業は、アスリートが現役時代から将来を見据えたキャリア形成に主体的に取り組むことができる環境の整備を目的として推進している。アスリートが競技外のキャリアにおいてスポーツで培った能力を発揮し活躍することは、アスリート自身の人生の充実のみならず、その経験や能力を社会へ還元するという観点からも重要である。また、その実現に向けては大学、中央競技団体、企業等の関係主体が連携しながら支援を行う体制の構築が求められている。

こうした背景のもと、本年度は SCSC の事務局運営を担いつつ、会員団体の拡大、ACC の育成、出張研修の実施、キャリアセンターの運営、情報発信の充実等の取組を進めた。その結果、出張研修の実施拡大により、中央競技団体、教育機関、自治体等との連携が広がり、アスリートがキャリアについて考える機会の創出が進むとともに、ACC の認定者数が 1,000 名を超える等、キャリア支援に関わる人材の拡大も着実に進んでいる。

一方で、先述の【Ⅲ. 今後に向けた検討】に記載の通り、今後の事業推進に向けた課題も明らかとなった。

今後は、本年度の取組を踏まえ、関係団体との連携をさらに深めるとともに、ACC の役割についても明確化し、アスリートが現役時代から将来を見据えたキャリア形成に主体的に取り組める環境づくりを一層推進していくことが重要である。

SCSC は引き続き関係団体との連携を強化し、スポーツ界と社会をつなぐ基盤として、アスリートが競技で培った力を社会においても発揮し活躍できる環境の整備に取り組んでいく。