スポーツキャリアサポートコンソーシアム

第１回ワークショップ　開催レポート

「アスリートを採用する」から「活躍できる」へ -企業と本人の“ずれ”をどう埋めるか

2026 年 10 月 6 日、スポーツキャリアサポートコンソーシアム（SCSC）第 1 回ワークショップを開催しました。（会場：株式会社プロフェッショナルバンク会議室　開催方法：対面/オンライン）

今回のテーマは、「企業におけるアスリートの活躍支援の実践 ―企業とアスリート双方の視点から―」です。登壇したのは、プラスクラス・スポーツ・インキュベーション株式会社 代表取締役の平地大樹氏と、同社で活躍する元女子サッカー選手の鳥谷部梢氏です。



登壇企業：プラスクラス・スポーツ・インキュベーション株式会社 様

プロスポーツクラブ・リーグ・協会を対象に、デジタルマーケティングを軸とした支援を展開。

チケット・集客支援、スポンサー獲得支援、映像・デザイン制作、Web・SNS を活用したファンマーケティングまでを一気通貫で提供。さらに、MVV 策定やブランディング・リブランディングの支援も実施。

これまでに読売ジャイアンツやセレッソ大阪をはじめ、100 以上のプロクラブ・団体への支援実績。

代表の平地氏自身も、大学卒業後に渡米するなど、20 代後半までプロバスケットボール選手を目指し挑戦を続けた元アスリート。そのため、「アスリートが安心してセカンドキャリアを築ける環境づくり」を企業理念の一つとして定義。現在、15 名のアスリート経験者が在籍。

「アスリートが企業でどう活躍できるか」を、自社の実践を通じて体現。

登壇者：代表取締役　平地 大樹　様

大学卒業後、渡米してプロバスケットボール選手を目指すも挫折し帰国。

人材業界・WEB 業界を経て、2011 年に WEB コンサルティング会社を創業。

この事業経験を土台に、2016 年、スポーツ領域専門の「プラスクラス・スポーツ・インキュベーション株式会社」を設立。

現在は同社代表として、プロスポーツチームや協会・各団体のスポーツ×マーケティングを軸に 100 以上のクラブを支援。

登壇者：鳥谷部 梢　様

大学卒業後、女子サッカートップリーグ等で DF としてプレーし、26 歳で現役引退。

引退後は、WEB コンサルタントを 3 年間経験。業種を問わず様々な企業のマーケティング業務に携わる中で、ビジネスの基礎に触れられたことが今の土台に。その後、プロバスケットボールクラブへの常駐で現場経験を積み、現在はプラスクラス・スポーツ・インキュベーション株式会社に戻りスポーツチームや協会の支援を行う。

本ワークショップでは、アスリートのキャリア形成を「本人の努力」だけで捉えるのではなく、企業側がどのように受け止め、見立て、育てていくかという視点が強く示されました。

単に「アスリートは優秀な人材である」といった一般論にとどまらず、なぜ企業とアスリートの間にミスマッチが起きるのか、そのずれをどう埋めれば活躍につながるのかを考える時間となりました。

1．平地氏が最初に示したのは、アスリート人材をめぐる“見立てのずれ”でした

平地氏の講演で印象的だったのは、アスリート採用をめぐる“思い込み”を最初に崩した点です。

平地氏は、よくある勘違いとして次の 2 つを挙げました。

・アスリートは「ガッツがある」「ストレス耐性が高い」

・アスリートが基礎スキルを身につければ、それで解決する

しかし平地氏は、これらはどちらもアスリート側の問題として語られがちだが、本質的には企業側の見立ての問題だと指摘しました。

競技で発揮していた粘り強さや集中力は、たしかに大きな資産です。ただし、それがそのまま仕事で同じように発揮されるとは限りません。好きで、得意で、意味を見いだせる競技だからこそ出せた力が、まったく別の環境でも同じように出るとは限らない――平地氏はその点を、ご自身の引退後の経験も交えて語りました。

平地氏は、こうした認識のずれを、アスリート本人の問題としてではなく、受け入れる企業側の見立ての問題として捉えていました。

競技で見えていた強みを、そのまま仕事の力として受け取るのではなく、企業側が「何を期待するのか」「どのような物差しで評価するのか」を明確にしなければ、適切な評価や配属にはつながらない。平地氏はその点を強調していました。

2. 企業が見るべきなのは「ガッツ」ではなく、仕事につながる力の中身です

では、企業は何を見ればよいのでしょうか。平地氏は、アスリートの力をより実務的に見るための観点として、次の 4 つを示しました。

✓ 再現性

✓ 変動耐性

✓ PDCA 速度

✓ 被フィードバック耐性

重圧下で決めた手順を決めた通りに出せる

計画が崩れる前提で動くことに慣れている

振り返りから修正のサイクルが極端に短い

指摘を受け取り、行動に替える訓練を積んでいる

こうした力は、競技経験の中で身についている可能性があります。

大切なのは、それを「根性」や「気合い」といった曖昧な言葉で捉えるのではなく、仕事の場でも評価できる力として分解して見ることです。

さらに平地氏は、「どの競技をしていたか」だけでなく、「チーム内での役割」まで見る必要があると話しました。個人競技か団体競技か、長いシーズン型か一発勝負型か、主将か裏方か、レギュラーか控えか。そうした背景を丁寧に聞くことで、その人の特徴や力の出方が見えてくるという考え方です。

そのうえで平地氏が強調していたのが、アスリート人材に固有の期待値としての「ボラティリティ」という視点です。アスリートならではの強みは、適切な見立てと配属がなされたときに生じる、「“爆発力”」と、「スポーツでの成長をビジネス面で再現していく回路」にあるというのです。平地氏は、組織文化の変革や社員の意識変容といった効果は結果として起こりうるものの、それ自体はアスリート固有の価値ではないと整理しました。

※【ボラティリティの定義】大きく成長する可能性の振れ幅

そのうえで平地氏が強調したのは、アスリート人材に固有の期待値を「ボラティリティ」に見出す視点である。ここでいうボラティリティとは、適切な見立てと配属がなされたときに、アスリート人材が一気に伸びる「爆発力」や、スポーツで培った成長のプロセスをビジネスでも再現していく「回路」が強く発揮されることを指す。組織文化の変革や社員の意識変容も結果として起こりうるが、平地氏はそれらをアスリート固有の価値そのものではなく、副次的な効果として整理していた。

平地氏は、アスリートは「結果が出た時の快感」を知っており、「成功体験を繰り返す気持ちよさ」を身体で覚えていると語りました。競技の世界で、試合に出た、勝った、成果が出たという経験を重ねてきた人ほど、仕事の中でも一度手応えをつかんだ時に、そこから加速度的に伸びる可能性がある。だからこそ企業には、その伸びしろを漠然と期待するのではなく、どのような環境ならその人の力が発揮されるのかを見立てたうえで、役割を与えていくことが求められる。この話は、採用を“入口”ではなく、その後の成長まで見据えた設計として捉える重要性を示していました。

3. 鳥谷部氏が語ったのは、「年齢は社会人でも、経験はゼロ年目」という現実でした

鳥谷部氏の講演では、アスリート本人の側にどのような戸惑いがあるのかが率直に語られました。

大学卒業後に女子サッカー1 部リーグで競技を続け、26 歳で引退。その後に企業へ就職した鳥谷部氏は、年齢としては社会人でも、ビジネス経験はゼロからのスタートだったと振り返ります。

まわりの同年代は、すでに数年分の仕事経験を積んでいます。一方で自分は、電話対応も、メールも、敬語も、営業も、何から始めればよいか分からない。そのギャップは、本人にとって大きな焦りや劣等感につながります。

鳥谷部氏は、そうした経験を通じて、競技経験を仕事につなげるためには次の 3 つが重要だと整理しました。

- 経験を言語化する
- 仕事の言葉に翻訳する
- 成長を設計する

まず必要なのは、「全国大会に出た」「厳しい練習を乗り越えた」といった結果だけではなく、その中で何を考え、何を変え、どう行動したのかを言葉にすることです。

たとえば、

・うまくいかなかった時に何を変えたか

・試合に出られなかった時に何を続けたか

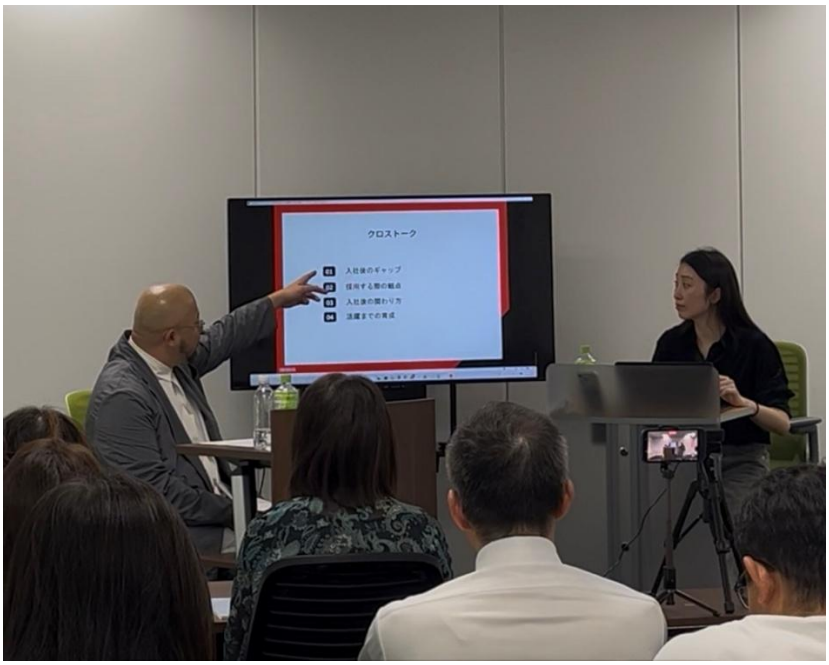
・役割が変わった時にどう適応したか

・怪我や挫折から何を学んだか

といった問いを通して、競技経験は仕事にもつながる「考え方」や「行動のパターン」として見えてきます。

そして次に、その経験を仕事の言葉に置き換えていきます。自主練を続けた経験は「改善行動を継続する力」、映像を見返していた経験は「振り返りと修正の力」、ポジション変更への対応は「役割理解と適応力」と捉え直すことができます。

この「翻訳」ができるかどうかで、競技経験は“過去の実績”ではなく、“これからの仕事に生きる資産”へと変わります。



4. クロストークで浮かび上がったのは、「採用がゴールではない」という当たり前で難しい事実

クロストークでは、採用の観点、入社後のギャップ、育成、役割設計について、より具体的なやり取りが行われました。

平地氏は、鳥谷部氏を採用した当時を振り返り、スポーツ経験そのものだけでなく、会社のフェーズとの相性や、将来的なモデルケースになりうるかという視点もあったと話しました。

一方で、入社後には大きなギャップもありました。平地氏自身はある程度想定していたものの、周囲のメンバーは「思ったよりできない」「なぜ分からないのかが分からない」と感じていたといいます。

鳥谷部氏も、当時は「できないことが多すぎて、何をしたら良くなるのか分からなかった」と率直に語っていました。

ただ、上司との対話を重ねる中で、「まずこれをやろう」「次はここを目指そう」という小さな階段が見えるようになり、少しずつ成功体験が積み上がっていったといいます。その後、鳥谷部氏はスポーツクラブへの常駐など、役割を広げる経験も積みました。外から支援するだけでは見えなかった現場の実態を自分事として理解できるようになり、そこから一段成長したと語っています。

このやり取りから見えてきたのは、活躍支援とは、単に「頑張ってもらう」ことではないということです。その人の現在地を見極め、役割を言葉にし、成長の階段を設計し、適切な場所で力を発揮できるようにすること。それが企業側に求められる支援の本質なのだと感じられました。

5. 今回のワークショップが示したこと

今回のワークショップが示したのは、アスリート採用の成否は、アスリート本人の資質や努力だけでなく、企業側がどのように見立て、配置し、育成していくかに大きく左右されるということです。競技経験で培った力は、そのままに業務へ転用されるわけではありませんが、平地氏が強調したように、アスリート人材には、適切な見立てと配置がされたときに、一気に伸びる「爆発力」や、スポーツでの成長をビジネスでも再現していく「回路」としてのボラティリティが期待でき、結果的に企業経営に大きなプラスの作用をもたらすことが可能となります。

企業には、
・何を期待して採用するのか
・どんな力を見ているのか
・どこに配置し、どう育てるのか

を、これまで以上に具体的に考えることが求められます。そうした見立てや育成の工夫があってこそ、アスリート人材の強みは企業の中で活かされ、将来的な戦力としての価値にもつながっていきます。

また、支援者には、競技で積み重ねてきた経験を言語化し、仕事の文脈へと翻訳する役割が求められます。競技団体にも、現役時代から競技以外の言葉で自らを捉え、将来を考える機会をどうつくるかが問われています。今回のワークショップは、その問いを企業側にも、支援者側にも、そして競技団体側にも投げかける機会となりました。