スポーツキャリアサポートコンソーシアム

第２回ワークショップ　開催レポート

「競技経験を、仕事で生かす」から考える　―多様なスポーツ人材の活躍をどう支えるか―

2026 年 10 月 28 日、スポーツキャリアサポートコンソーシアム（SCSC）第 2 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、「競技経験を、仕事で生かす ― 多様なスポーツ人材の活躍を支えるリーフラスの事業とキャリア」です。登壇したのは、リーフラス株式会社 コーポレート統括本部 副本部長兼人事部長の野村裕芳氏、同本部 広報部 参与の安達阿記子氏、同本部 IR 部 部長の寺田一太氏です。



登壇企業：リーフラス株式会社 様

リーフラス株式会社は、2001 年設立、スポーツスクール事業とソーシャル事業を軸に展開しています。

事業領域は、スポーツスクール、部活動支援、放課後等デイサービス、地域・健康づくりなど多岐にわたり、「競技種目に加えて『誰に、どんな価値を届ける仕事か』で選択する」という考え方のもと、スポーツを仕事にする多様な場を創出しています。

また、指導理念として「認めて、褒めて、励まし、勇気づける」を掲げ、技術だけでなく、挨拶・協調性・自己管理を育むことを大切にしています。

登壇者：野村 裕芳　様（コーポレート統括本部 副本部長兼人事部長）

2003 年入社後、スポーツ指導とグループマネジメントを経験し、2010 年から福岡本社で企画開発業務を担当。2012 年には中四国支社長として地域展開や部活動支援事業に携わり、2025 年 5 月より現職。現場・地域運営・人事の各視点から、スポーツ人材の採用・育成に取り組んでいる。

登壇者：安達 阿記子　様（コーポレート統括本部 広報部 参与）

20 歳で視覚障害（弱視）となった後にゴールボールと出会い、2008 年北京大会からパラリンピック 3 大会に出場、2012 年ロンドン大会では金メダルを獲得。2009 年の入社後は、競技活動と並行して講演や体験会、普及活動に取り組み、妊娠・出産を経て復帰後はダイバーシティ委員会でも活動している。

登壇者：寺田 一太　様（コーポレート統括本部 IR 部 部長）

大学在学中にプロサッカー選手を志して中退し、2009 年にザスパ草津へ入団。その後、JAPAN サッカーカレッジ、高校サッカーコーチ等を経て、2012 年にリーフラス入社。スクールインストラクターから支店長を務めた後、異業種でコンサルティング業界も経験し、2025 年に再入社。現在は IR 部長として新たな領域に挑戦している。

1．野村氏が最初に示したのは、「競技歴」ではなく「仕事との接続」で見る視点

野村氏の講演で印象的だったのは、スポーツ人材の活躍の場を、単に「競技経験があるから向いている仕事」として捉えるのではなく、事業ごとに求められる役割や価値提供に引きつけて考えていた点です。リーフラスでは、スポーツスクールでは子どもへの指導、保護者との対話、教室運営を担い、部活動支援では学校・自治体との調整や安全管理、放課後等デイサービスでは一人ひとりに合わせた支援を行います。スポーツに関わる仕事であっても、実際には対人支援、調整、運営、説明、管理など、多様な力が求められていることが示されました。

そのうえで野村氏は、アスリートを採用する際に最終的に重視しているのは競技実績そのものではなく「人間性」であると述べました。競技経験そのものは大きな強みであり、通常の社員にはない魅力や経験値として事業にも生きる一方で、事業特性に合う人物かどうかを丁寧に見ることが重要だという考え方です。

実際、採用面談では、本人が担った役割、うまくいかなかったときに何を変えたか、この仕事のどの場面で経験を生かせそうか、初めての仕事でどのような支援が必要か、といった問いを通じて、競技経験を「仕事上の行動」として確かめていく考え方が示されました。競技成績と職務への適合性を分けて考える姿勢が、リーフラスの採用の特徴として共有されました。

アスリートの強みを競技実績そのものではなく、目標に向かって走り切る力や、競技で培った人間力を捉えることの重要性であり、リーフラスでは、入社時にもそうした観点で人間性を重視して採用し、入社後は本人の希望や適性、事業特性を踏まえながら活躍の場を見極めていくといいます。競技経験で培った推進力や目標達成力は、適切な目標設定と支援があれば、異なる職務や新たなキャリアでも発揮できる力として期待されていました。



2. 企業が見るべきなのは、競技実績の先にある「学び方」と「適応の仕方」

野村氏は、元プロ選手であっても、現場では技術指導以外の部分に苦労することが多いと説明しました。特に難しさが出やすいのは、子どもへの接し方、保護者対応、声かけの仕方、事務手続き、金銭や返金等に関する説明対応などであり、こうしたスキルは競技生活の中では学ぶ機会が少ないため、時間をかけて習得していく必要があるとされました。

そのためリーフラスでは、指導面では「認めて、褒めて、励まして、勇気づける」という理念をベースに、子どもの特性に応じた対応を学び、事務面や保護者対応についても一通りできるようになるまで研修を行っているとのことでした。一律の研修後も、段階的にさらにスキルを積み上げていく仕組みになっており、見学・実践・振り返りを組み合わせる育成の考え方が示されました。

また、リーフラスでは、指導者に対して「教育者」「指導者」「経営者」の 3 つの側面を求めており、とくに「経営者」の側面として、顧客対応、営業的な視点、マーケティング的視点も必要になると整理されていました。競技経験を高く評価しつつも、「競技経験があるからそのまま活躍できるわけではない」という現実を率直に共有し、入社後に何を学ぶ必要があるのかを具体化することの重要性が語られました。

3. 安達氏が語ったのは、ライフステージが変化しても、役割を更新し続けられる働き方

安達氏は、20 歳で視覚障害となった後にゴールボールと出会い、2008 年北京大会から 3 大会連続でパラリンピックに出場し、2012 年ロンドン大会で金メダルを獲得しました。2009 年にリーフラスへ入社後は、競技活動と並行して、講演活動や体験会、競技普及、ダイバーシティ委員会での活動などに取り組んできた経緯が紹介されました。

リーフラスでは、パラアスリートについて、まず競技活動を主軸として位置づけたうえで、時間を調整しながら広報活動、講演活動、体験会・普及活動などを担う形を取っています。勤務形態も主たる活動に合わせて柔軟に運用しており、安達氏については、社内のダイバーシティ委員会にも参画し、会社全体の多様性理解を高める役割も担っていることが共有されました。

安達氏自身も、正社員雇用で所属していることにより、競技に集中しながら講演活動や体験会等の活動も行える、非常に恵まれた環境だと感じていると語りました。また、出産・育休などのライフイベントを経ても活動の場があり、日本代表を退いた後も国内競技を続けながら仕事を継続できている点への感謝も述べられました。

講演や質疑応答では、自身の見え方や必要な配慮を言葉で伝えること、妊娠・出産・子育てを経て復帰する際にも、復帰時期や働き方、業務内容を相談しながら調整してきたことが共有されました。必要な支援を一度決めて終わりにするのではなく、本人の希望や状況を確かめながら関わり方を見直していくことの大切さが、当事者の実感として語られました。



4. 寺田氏が語った、競技経験をそのまま持ち込むのではなく、「学び直す力」に変えていく過程

寺田氏は、J リーガーとしてプレーした後、23 歳でリーフラスに入社し、スクールインストラクターから支店長へ、その後いったん異業種に転じ、再びリーフラスへ戻って現在は IR 部長を務めています。講演では、「サッカーしか知らなかった自分が、未経験の仕事に挑戦していくまで」というテーマで語られました。

入社当初、寺田氏は「元プロだから教えられる」「自分の経験で判断する」「自分が教えたいことを教える」という状態にあったと振り返ります。しかし、子どもや保護者が求めることとのずれに直面し、上司や先輩の助言を受けながら、相手の成長に合わせて伝えることを学んでいったといいます。「プライドを手放した先が本当のリスタートだった」という言葉は、競技経験の価値をどう仕事につなげるかを考えるうえで印象的でした。

また、マネジメントの場面では、自分の成功方法を全員に当てはめようとしてメンバーを疲弊させた経験も共有されました。そこから、本人の考えや状況を聞き、目標と理由を共有し、進め方や支援を一人ひとりに合わせることの重要性を学んだとのこと。「自分の成功方法を全員に当てはめてしまうこと」は、アスリート出身者がプレイヤーからマネージャーになる際に直面しやすい課題として語られていました。

さらに、異業種に転じた後は、業界知識や仕事の進め方、資料作成など新しく学ぶことが多かった一方で、「目標を定め、行動を続ける」「指摘を受け、修正する」「分からないことを学び直す」といった力は新しい仕事でも生きたと語られました。「まだできない」と「これからもできない」は違うという言葉は、競技経験を過去の実績ではなく、これからの成長の土台として捉え直す視点を示していました。

寺田氏は最後に、アスリート本人に対しては、競技の世界とは評価基準が変わることを前提に、プライドは手放しつつも、目標に向かって努力し、やり抜いてきた力には自信を持ってほしいと呼びかけました。また、団体・チーム・支援者には、現役時代から多様な人や価値観に触れる機会をつくることの重要性を、採用する企業には、本人の目的意識と会社が求める役割が合っているかを丁寧に見極めたうえで、目標設定と成長を支えていく必要性を伝えました。

そのうえで、目標や役割が明確になれば、アスリートは持ち前の「走る力」を発揮して活躍できると強調しました。競技経験はセカンドキャリアの壁ではなく、次の挑戦を支える強みになり得るとして、「アスリートだったからこそ活躍できる」社会を目指したいと語りました。



5. 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」という実務的な視点

クロストークでは、企業と本人双方の視点から、受け入れ後のミスマッチをどう防ぎ、定着と活躍につなげるかが議論されました。野村氏は、ミスマッチを防ぐには競技以外でどのような経験をしてきたかを把握することが重要であり、壁にぶつかった際にそれを素直に受け止め、改善していく力を重視していると述べました。また、セカンドキャリアで入社した人材が社歴を重ねていく中で、5 年後、10 年後のライフステージの変化も見据えたキャリア教育が重要になるとの考えも示されました。

安達氏は、障害やライフイベントに関わる支援においては、当事者と企業側が「何に困っているのか」「どういうサポートが必要なのか」を丁寧にすり合わせるコミュニケーションが不可欠だと話しました。過剰でもなく、不足でもない、ちょうどよい関係性をつくるには、継続的な対話が必要だという指摘です。

寺田氏は、入社前の段階で企業側が仕事の内容やぶつかりやすい壁まで含めて具体的に伝え、アスリート側の「解像度」を上げることが重要だと語りました。そのうえで、一緒に目標設定ができれば、アスリートの持つ推進力は大きく生きると述べています。また、入社後は、必要に応じて上司が伴走し、パソコン操作や電話対応などを基礎から教えていることも共有されました。

6．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、アスリートの活躍を支えるうえで重要なのは、競技経験を実績として称賛することだけではなく、その経験がどのような行動や学びの力につながっているかを、仕事の文脈で捉え直すことだという点です。リーフラスの実践からは、採用時の見極め、入社後に学ぶべきことの明確化、段階的な育成、競技や生活との両立支援、役割の見直しまでを一体で設計することの重要性が具体的に示されました。

また、安達氏と寺田氏の経験を通じて見えてきたのは、競技者としての経験はそのまま仕事に移し替えられるわけではない一方で、目標に向かって修正・反復し続ける力、壁に向き合い修正する力、相手に合わせて伝える力として再構成されたときに、大きな価値を持ちうるということです。

企業には、何を期待して受け入れるのか、何を学びとして支えるのか、どのように役割を広げていくのかを具体的に考えることが求められます。同時に、支援者や競技団体には、現役時代から競技以外のビジネスにつながる言葉で経験を捉え、必要に応じて学びや視野を広げる機会をどうつくるかが問われています。

第２回ワークショップは、「競技経験を、仕事で生かす」とは何かを、企業の制度や考え方と、本人の試行錯誤の両面から立体的に捉える機会となりました。スポーツ人材のキャリア形成を一つの正解で語るのではなく、多様な働き方、多様な学び方、多様な移行のあり方を前提にしながら、その人に合った支援と機会をどう設計するかを考える場となりました。