



第5回「アスナビ」意識調査〈選手編〉 『所属企業のサポートに感謝し、引退後も見据えたアスリートに』

JOCキャリアアカデミー事業では、2021年度末にアスナビ採用実績が210社340名となりました。2020年度に引き続き、採用企業と選手のWin-Winの関係を更に構築していくことを目的とし、アスナビ就職選手・採用企業を対象に、意識調査を実施いたしました。今回、本アンケートの集計結果がまとまりましたので、ここに報告させていただきます。

■ 勤務先を決めた理由

競技への理解とともに、企業担当者の人柄も決め手に

- ▶ 勤務先決定理由として最も多かったのは「競技について理解があったから」で、次いで「企業の担当者の人柄が良かったから」「企業から声をかけて頂いたから」と続く。競技への理解と人間的な関係が選手にとって勤務先を決定する主な要因となっている。

■ 競技と仕事の両立について

8割以上が「仕事のやりがい」を感じている

- ▶ 8割以上の選手が会社業務について「やりがいを持って取り組んでいる」と回答しているが、企業からの回答は、選手の数値を上回っている。

■ 入社後の変化

競技に集中できていることだけでなく、社会人としての成長にも寄与

- ▶ 「とてもそう思う」の割合が大きいのは、「応援してくれる人が増えた」。その一方、「十分な練習ができている」「競技力がアップした」「今まで以上の質の高い練習ができている」といった競技面に良い効果をもたらしていることを実感している。
- ▶ 仕事面では、「スポーツ以外の人脈ができた」「社会人として成長ができている」と考えているが、「もっとたくさんの仕事をしたい」などの具体的な業務については「そう思わない」と考える者の割合が、他の項目に比べ高くなっている。

■ 入社後の課題

仕事のスキルをいかに身につけるか

- ▶ 入社後に感じている課題は、「仕事のスキルを身に付けられるか不安」が最も多いが、自らのことを社内でもまだ知られていないと懸念ももっている。企業側の半数が困っていることとしてあげた「仕事の与え方が難しい」に対応する「仕事のもらい方が難しい」は、4人に1人程度の割合にとどまった。

■ アスナビへの期待

企業からのサポートに感謝し、引退後の未来も見据えたアスリートとして

- ▶ 企業からの継続的なサポートを受けられることを感謝する半面、競技引退後のことはあまり考えずにいるアスリートも多くいると考える者もいる。アスナビで就職したアスリートどうしの交流会を持つなどして、アスリート自身もサポートしていただく企業とのあり方を考えるようになってきている。

【調査概要】

1. 調査目的 アスナビ就職選手と採用企業の実態を明らかにし、特に選手と企業間でコミュニケーションを図るよう支援をする。
2. 調査期間 2021年12月20日～2022年1月28日
3. 調査対象 2021年1月から2021年12月までにアスナビを通じて就職をした選手
※但し、2021年12月末日時点で既に退職している者は含まない。
4. 調査方法 Webによる。企業の担当者経由にて、意識調査のウェブサイトのURLを周知し依頼、実施。
5. 主な調査項目 ①アスナビ就職選手の入社前について
②アスナビ就職選手の入社後について
③アスナビ就職選手の引退後について
6. 集計者数 112名（回収率：43.9%）

【回答者プロフィール】

▼性別

男性	女性	回答しない
48.2	51.8	0.0

		回答数	男性 (%)	女性 (%)
今回		112	48.2	51.8
年 代 別	20～24歳	27	33.3	66.7
	25～29歳	61	52.5	47.5
	30歳以上	24	54.2	45.8
競 技 別	夏季・オリンピック競技	75	48.0	52.0
	冬季・オリンピック競技	21	28.6	71.4
	パラリンピック競技	16	75.0	25.0

▼年齢

20～24歳	25～29歳	30歳以上
24.1	54.5	21.4

		回答数	20～24歳 (%)	25～29歳 (%)	30歳以上 (%)
今回		112	24.1	54.5	21.4
競 技 別	夏季・オリンピック競技	75	29.3	57.3	13.3
	冬季・オリンピック競技	21	19.0	52.4	28.6
	パラリンピック競技	16	6.3	43.8	50.0

▼採用区分

新卒	既卒採用
68.8	31.3

		回答数	新卒 (%)	既卒採用 (%)
今回		112	68.8	31.3
競 技 別	夏季・オリンピック競技	75	82.7	17.3
	冬季・オリンピック競技	21	66.7	33.3
	パラリンピック競技	16	6.3	93.8

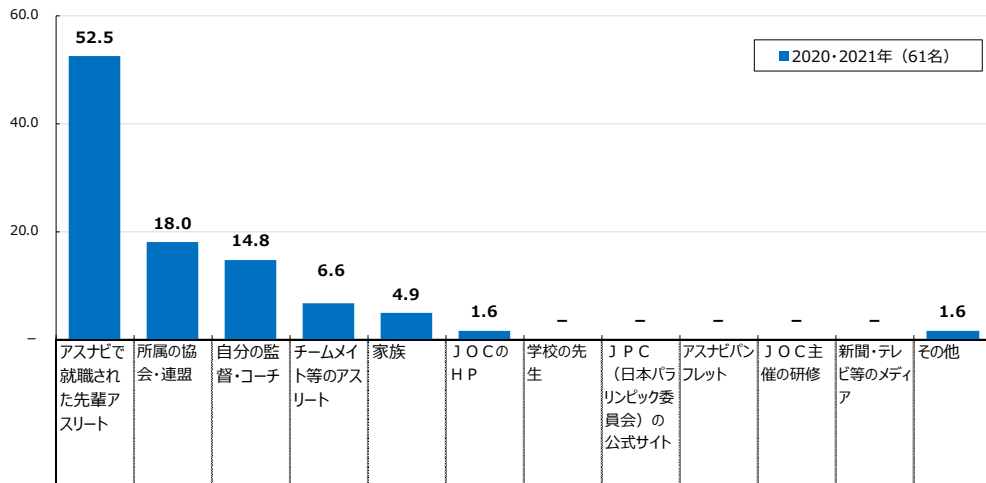
図表内の数値の単位はすべて%（次頁以降も同じ）

※ 今回の対象期間にアスナビで就職した社員は7名と少なかったため、2020年の数値と合算して集計したデータを掲示する。

1. アスナビについて ※2019年4月以降入社の人に対し質問

■アスナビを知ったきっかけ（単一回答）

アスナビを知ったきっかけは、5割強が「アスナビで就職された先輩アスリート」としており、次いで、「所属の協会・連盟」「自分の監督・コーチ」の順となった。



■就職する前の将来検討／アスナビ以外の就活経験

就職前の将来検討は、半数近くが「とても真剣に考えた」と回答。アスナビ以外で就活経験者はほぼ4割

▼就職前の将来検討

検討の程度	割合 (%)
とても真剣に考えた	45.9
ある程度考えた	47.5
あまり考えられなかった	4.9
全く考えられなかった	1.7

回答数
2020・2021年 61

※3.0ポイント未満の表記は省略

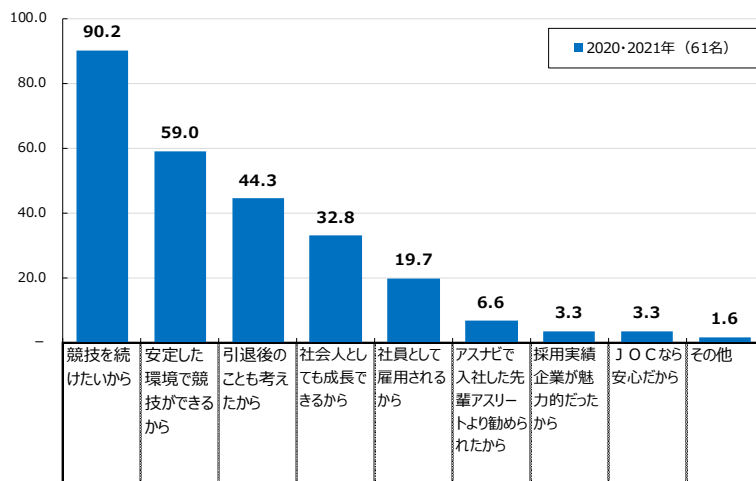
▼アスナビ以外での就活経験

経験の有無	割合 (%)
ある	39.3
ない	60.7

回答数
2020・2021年 61

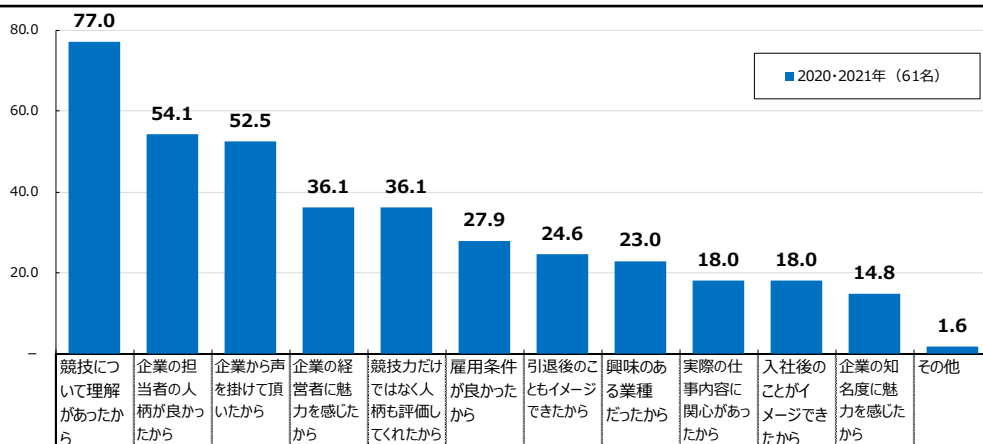
■アスナビを活用することを決めた理由（3つまで回答）

アスナビを活用することを決めた理由は「競技を続けたいから」が最も多く9割を超えている。「安定した環境で競技ができるから」が59.0%で続く。



■ 勤務先を決定した理由について

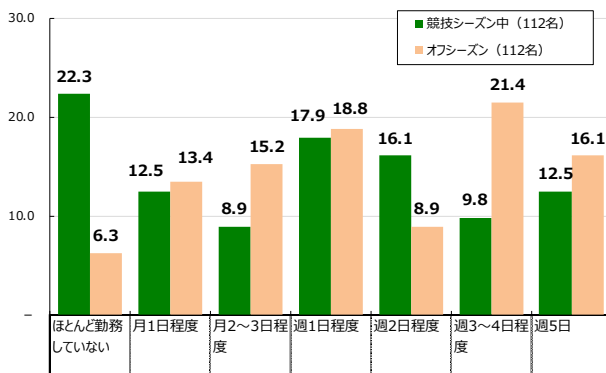
勤務先決定理由として最も多かったのは「競技について理解があったから」の77.0%で、次いで「企業の担当者の人柄が良かったから」「企業から声をかけて頂いたから」と続く。競技力への理解と人間的な関係が勤務先決定の主因となっている。



2. 入社後の状況 ～競技と仕事の両立について～

■ 出社頻度

シーズン中の出社頻度は、「ほとんど勤務していない」と「週1日程度」の2つのピークがある。オフシーズンに出社頻度について「週1日程度」から「週3～4回程度」までかなりばらけている。



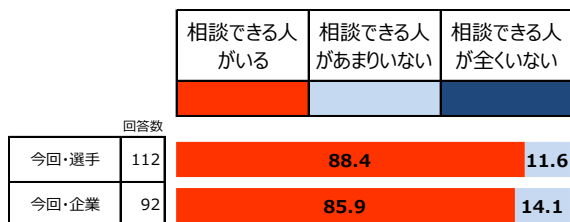
■ 競技以外の会社業務は、今のご自身にとって、やりがいを持って取り組んでいるか (単一回答)

現在の競技以外の仕事におけるやりがいについて、選手は「とてもそう思う」が42.9%で、「ややそう思う」を合わせると8割を超える。企業の回答は、アスリート社員のやりがいを、より強く評価する傾向にあり、「とてもそう思う」が5割となっている。また、8割以上が会社の中に「相談できる人がいる」と回答。企業の回答もほぼ同様の結果だった

▼ 仕事に対するやりがいが感じられるか



▼ 仕事の相談相手がいるか



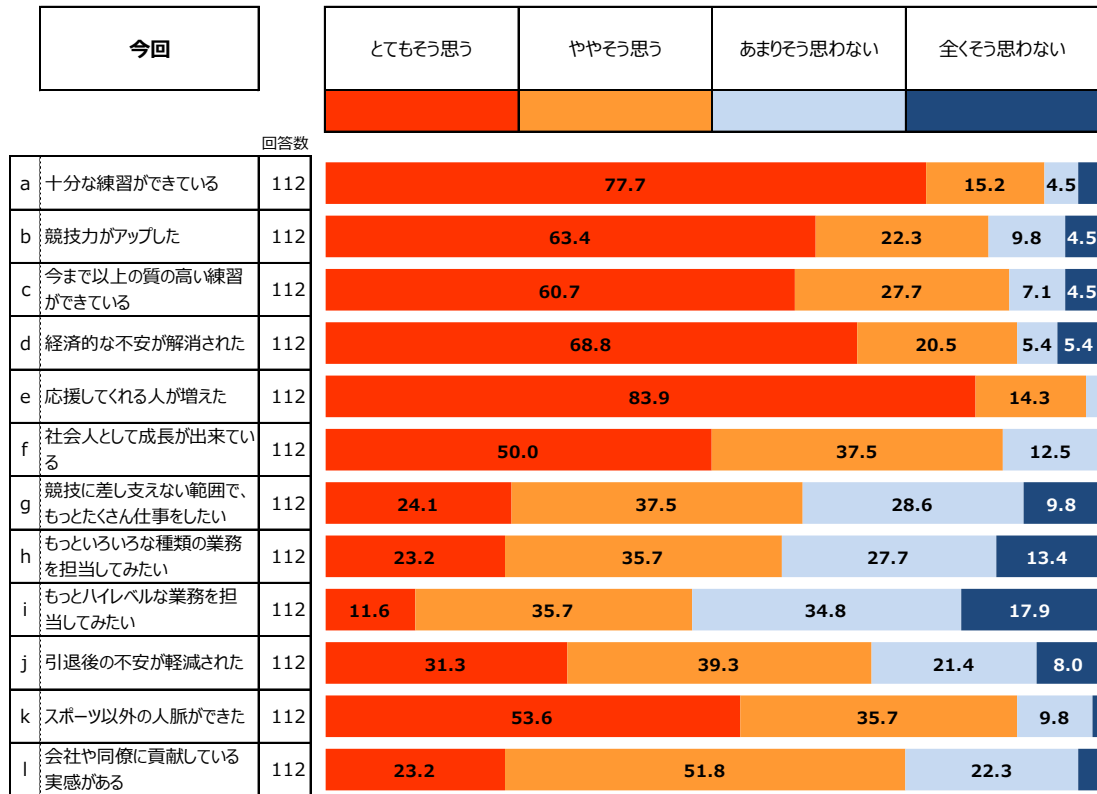
※3.0ポイント未満の表記は省略

3. 入社による状況変化 ～入社し、良かったことについて～

■ 入社してからの状況

「とてもそう思う」の割合が大きいのは、「応援してくれる人が増えた」であり、8割を超えた。「十分な練習ができている」も77.7%となっている。「競技力がアップした」「今まで以上の質の高い練習ができている」「経済的な不安が解消された」も6割以上が「とてもそう思う」と答えている。

一方、仕事面では、「スポーツ以外の人脈ができた」「社会人として成長ができている」をあげた者が5割以上いるが、「もっとたくさんの仕事をしたい」「いろいろな種類の業務を担当してみたい」「もっとハイレベルな業務を担当してみたい」は「そう思わない」と考える者の割合が、他の項目に比べ高くなっている。



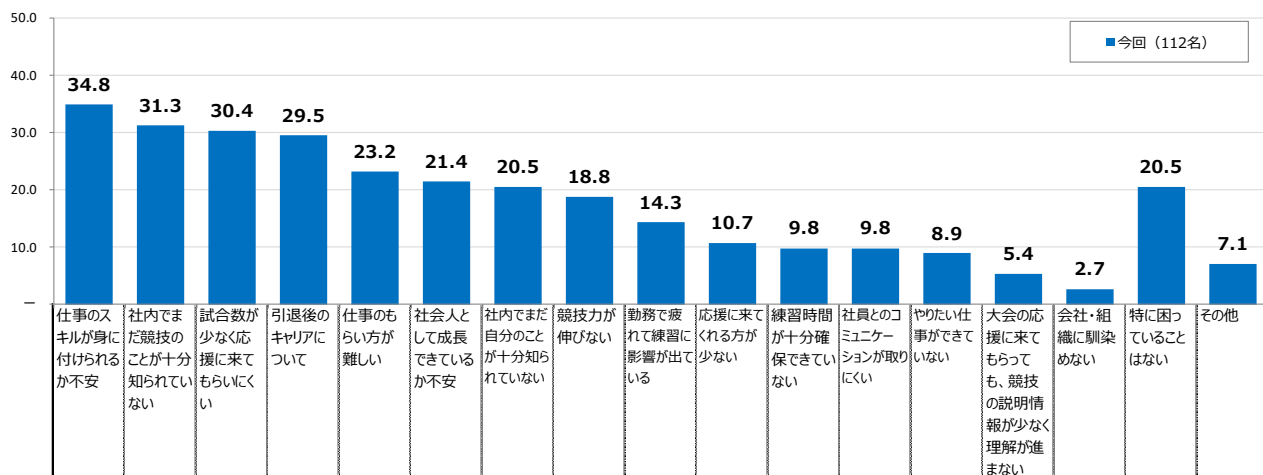
※3.0ポイント未満の表記は省略

4. 困っていること

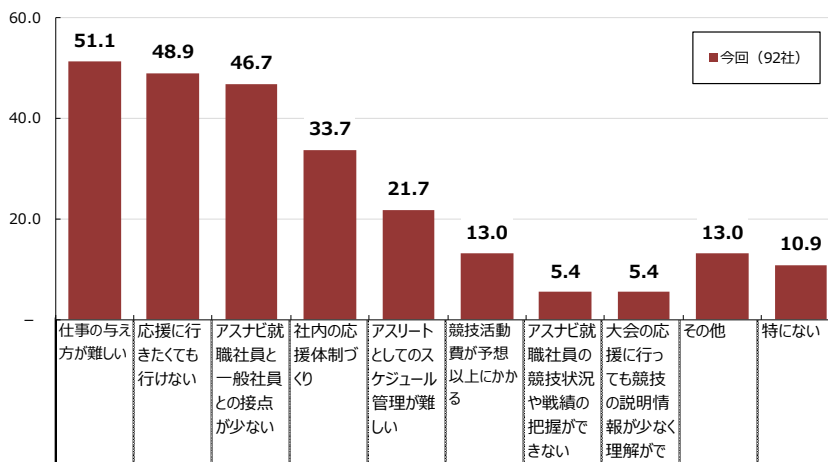
入社後に感じている課題としては、「仕事のスキルが身に付けられるか不安」が34.8%で最も多い。以下、「社内でまだ競技のことが十分に知られていない」「試合数が少なく応援に来てもらいたい」といった、自らの社内認知の悩みが続く。

企業は「仕事の与え方が難しい」との回答が半数以上いたが、選手で「仕事のもらい方が難しい」と答えたのは、23.2%だった。

▼入社後に感じている課題・選手



参考：困っていること・企業



【「困っていること」についてのフリーコメント（抜粋）】

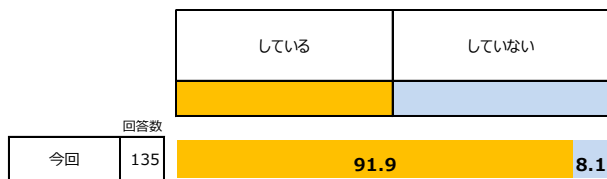
- アスリートとしての契約書がなく、急にサポート期限を言われる。筋が通っていても対抗する証拠がない。
- 大会の実施場所がほとんど遠方のため応援に来てもらいたい。
- 活動経費
- コロナが終息して皆さんにまた応援に来てもらいたい
- コロナで無観客が続いている
- アスリート社員として働き、香川から世界へ目指している選手が地元にいる、ということを会社全体や、お客さまに知ってもらえるような活動を社内ですたい。
- モチベーションの確保
- 経済状況が厳しい

5. 選手からの情報発信 ～会社内外とのコミュニケーション

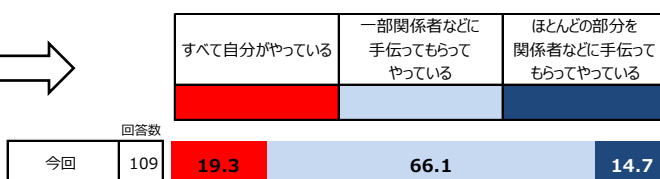
■ 社内外への情報発信／情報発信のスタイル

9割以上が「している」との回答であり、発信している者の3分の2は「一部関係者などに手伝ってもらっている」と回答。

▼ 社内外への情報発信

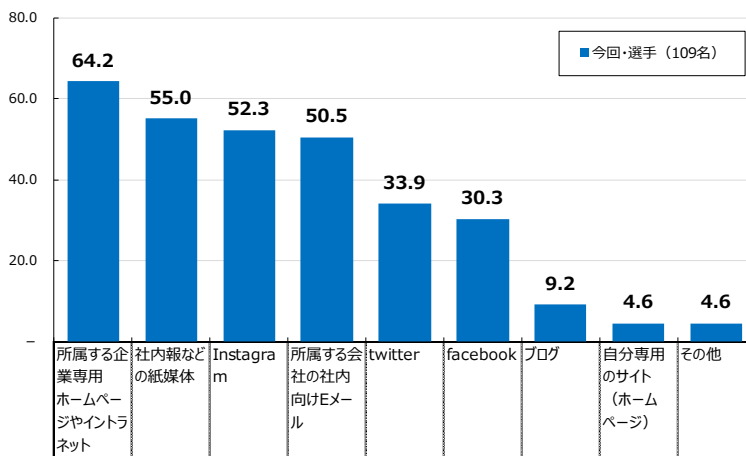


▼ 情報発信のスタイル／情報発信をしている者



■ 情報発信で使用しているメディア・媒体

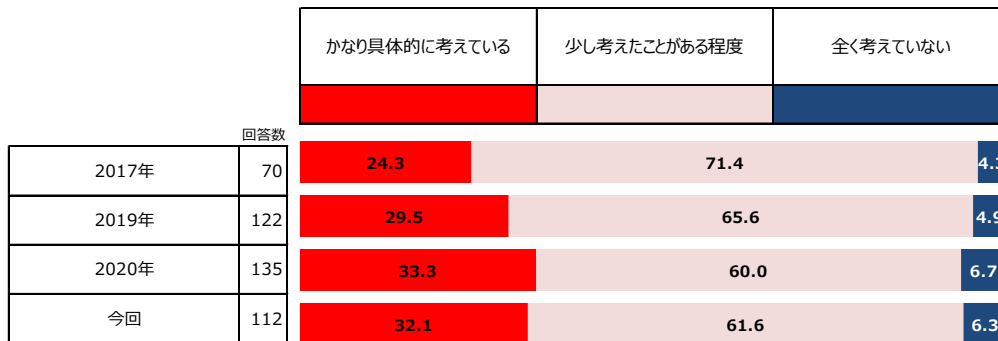
「所属する企業専用ホームページやイントラネット」が6割を超えている。続いて「社内報などの紙媒体」が55.0%で、SNSでは「Instagram」が最も多く、52.3%となっている。



6. 競技生活を引退した後のことについて

■ 競技を引退した後の生活について

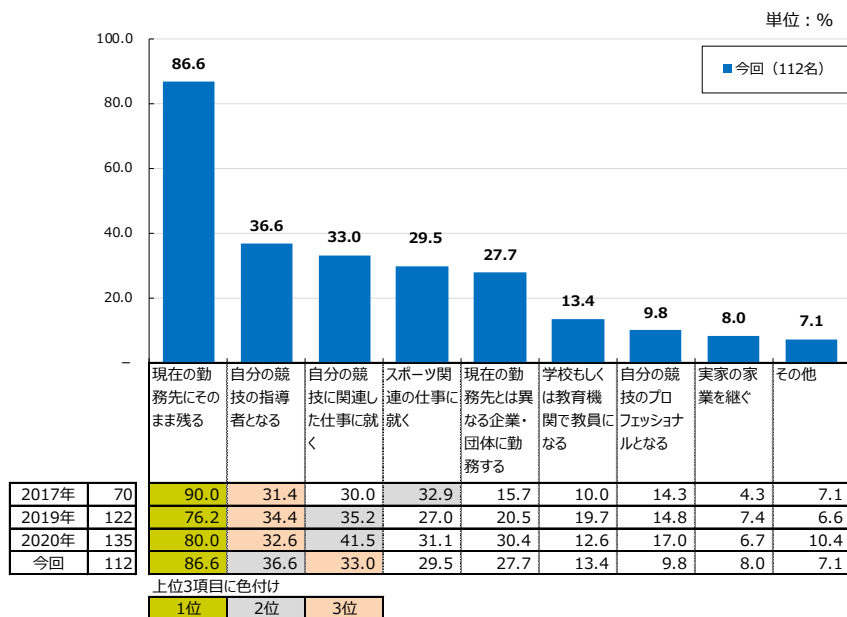
競技を引退した後の生活については、32.1%が「かなり具体的に考えている」としている。前年からは微減であるが、ほぼ同様の傾向とみてよいだろう。



単位：%

■ 競技を引退した後の職業

競技引退後の職業は、「現在の勤務先にそのまま残る」が86.6%で最も多く、以下50ポイントほどの差があり、「自分の競技の指導者となる」「自分の競技に関連した仕事に就く」が続く。



今後に向けて

1. 本調査を通じて見えてきたアスナビで採用された選手の意識や課題を採用企業と共有する中で、今後より一層の競技と仕事の環境整備につなげ、企業とアスリートとのWin-Winの関係を強くしていきたいと考えます。
2. 上記を実現するため、今年度もアスナビ採用選手研修会や企業情報交換会を開催し、社会人としての基本的なスキルの提供や選手間どうしの交流、また採用企業間のナレッジ共有や交流を進めて参ります。