



第5回「アスナビ」意識調査〈企業編〉 『企業イメージに好影響、今後は一般社員への周知・親交策も検討』

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。

■ 選手採用決定に至った理由

アスナビ就職社員の人柄を重視しつつも、会社組織への貢献も期待

- ▶ 全体の9割以上の企業が「選手の人柄」を重視している。次いで「社員の士気高揚に寄与しそう」「組織の一体感醸成に寄与しそう」と回答。

■ 選手が就社し、良かったこと・満足していること

社員のモチベーションに刺激を与え、企業イメージにも好影響

- ▶ 全体の7割弱が「応援することで社員の一体感醸成に寄与した」と回答。またアスナビ就職社員の活躍が社員に刺激を与え、企業イメージの向上にも貢献していると考える企業は半数以上いる。

■ 企業と選手のコミュニケーション

月に1回以上の面談を実施している企業は約4割

- ▶ 選手・企業とも全体の8割以上が業務に関して「社内に相談できる相手がいる」と回答しており、担当業務を確認する機会も、「定期的に確認している」が企業は半数を超えている。面談をする機会は、毎月行っている企業は約4割。

■ 選手を採用し、現在お困りのことや問題点

課題は、仕事の与え方と一般社員との融和

- ▶ アスナビ就職社員を採用して困っていることの第1位は「仕事の与え方が難しい」で半数の企業が実感している。この点は、アスナビ就職社員の4人に1人も実感している。また一般社員との接点が少ないことも課題となっており、一般社員とアスナビ就職社員をいかに融和させるかが、今後の課題となっている。

■ 調査に関するお問い合わせ先
JOC キャリアアカデミー事業 アスナビ調査担当
TEL : 03-5963-0354 E-mail : career@joc.or.jp

【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 これまでにアスナビを通じてアスリート社員の採用を行った企業
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アスナビ選手採用前について
 - ②アスナビ選手入社後について
 - ③選手と企業とのコミュニケーションについて
 - ④今後の選手採用の可能性について
6. 集計社数 90社（回収率：54.8%）

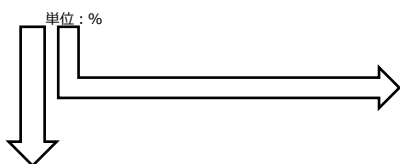
1. アスナビ選手採用前について

■アスナビを知ったきっかけ／アスナビ採用を検討したきっかけ

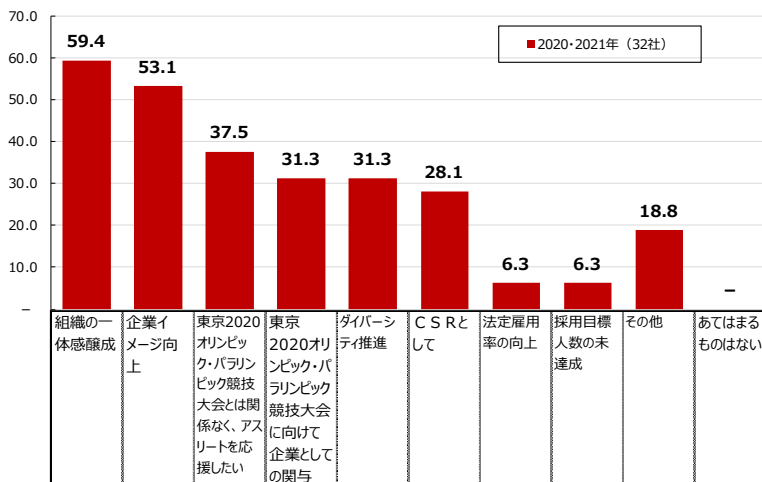
2021年1月から2021年12月末までのアスナビで初めて採用をした企業の回答は6.7%（6社）と少なかつたため、昨年の当該期間にアスナビで初めて採用した企業26社と合算して、数値を算出している。
アスナビを知ったきっかけは「経済団体等・各行政からの紹介」が最多であり、検討のきっかけは、「組織の一体感醸成」が最も多く、次いで「企業イメージ向上」、「東京2020に向けて企業としての関与」の順となった。

▼対象期間内のアスナビ初採用企業

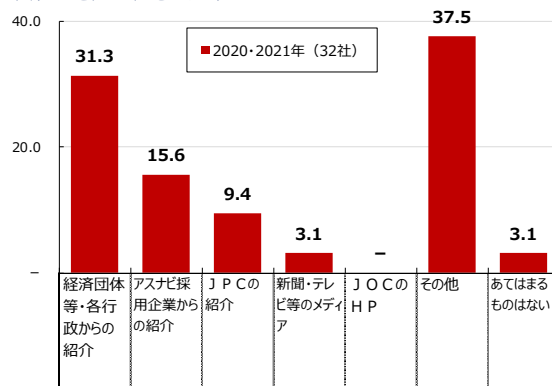
		この期間にアスナビで初めてアスナビ就職社員を採用した	対象期間以前からアスナビでアスナビ就職社員を採用している
回答数			
2020年	107	24.3	75.7
今回	90	6.7	93.3



▼アスナビ採用検討のきっかけ



▼アスナビを知ったきっかけ

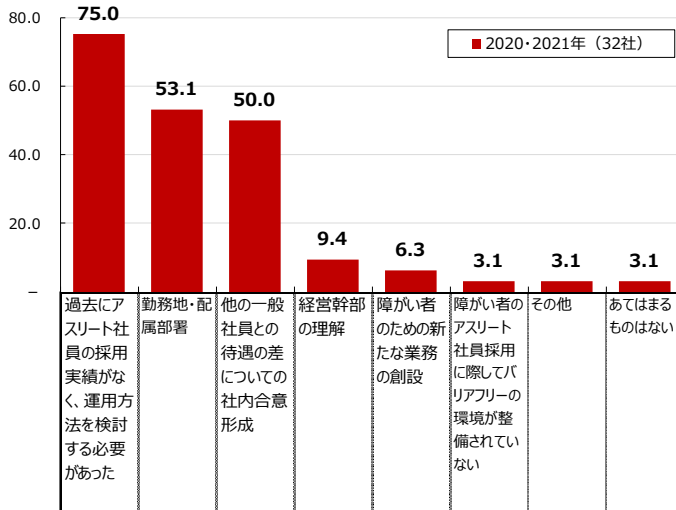


図表内の数値の単位はすべて%（次頁以降も同じ）

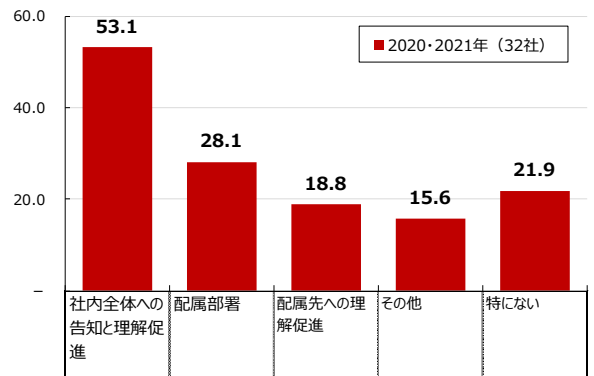
■採用検討にあたっての課題・懸念事項／入社までの課題／採用決定に至った理由

採用検討時は、過去のアスリート採用実績がないことから運用面や待遇面等の整備に苦慮したという回答が多く見られる。一方、採用決定の理由は、「選手の人柄」を挙げた企業が9割を超え、次いで「社員の士気高揚に寄与しよう」「組織の一体感醸成に寄与しよう」という回答が続く。

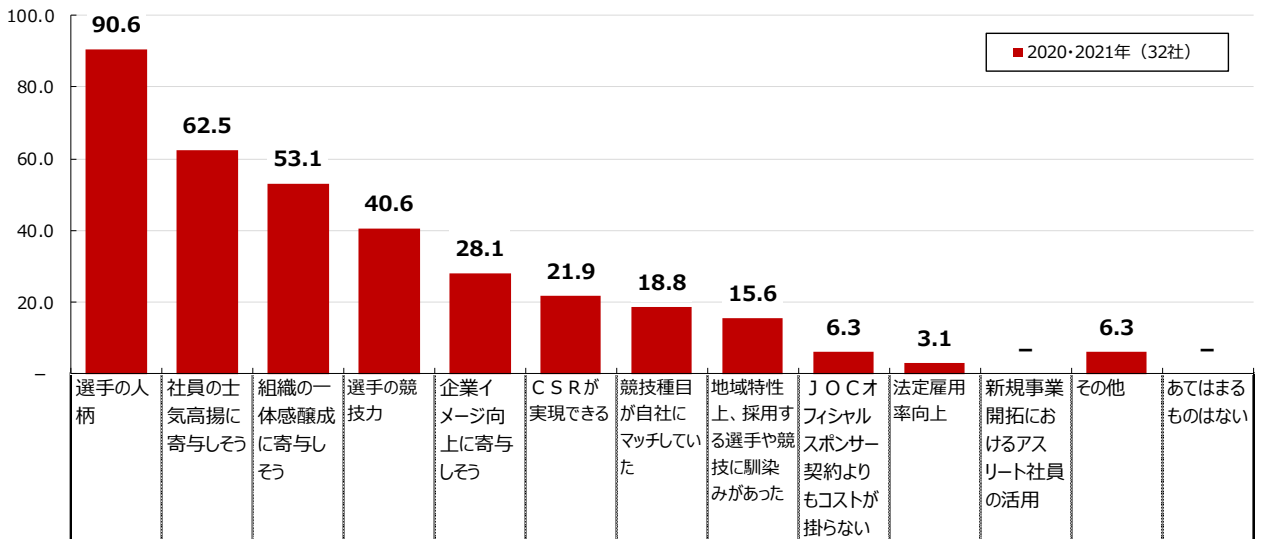
▼採用検討における課題・懸念事項



▼入社までの期間における課題



▼採用決定に至った理由

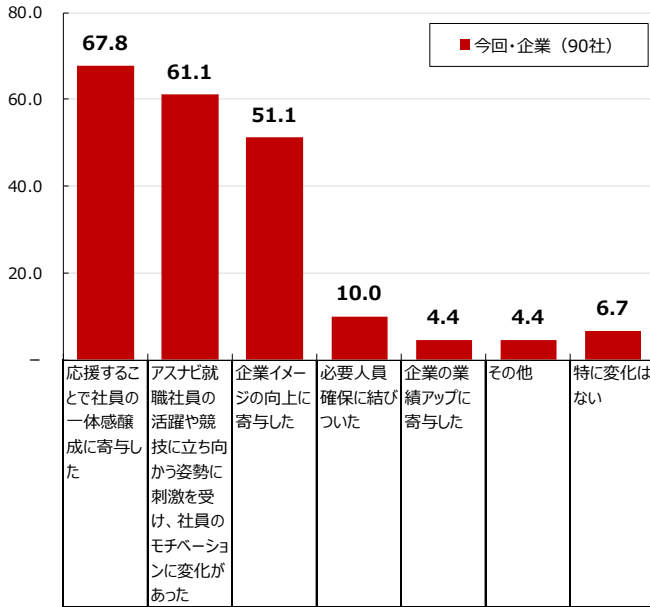


2. アスナビ就職社員の勤務状況について

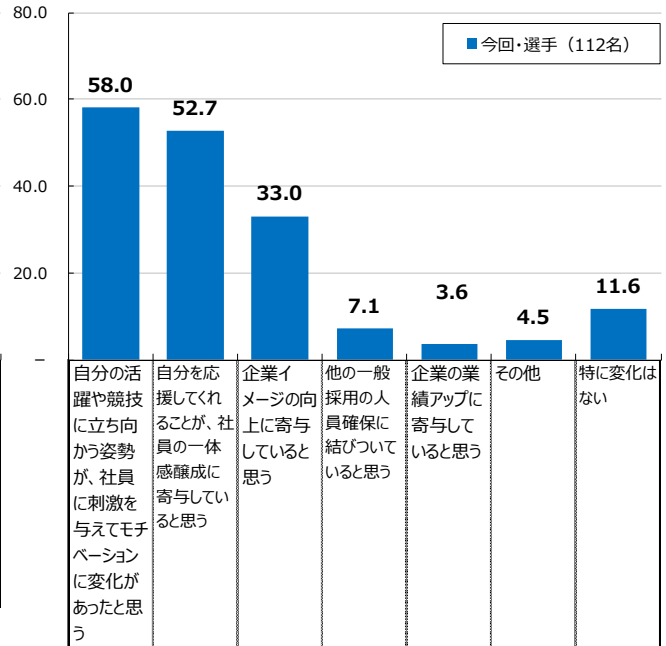
■選手が入社して良かったこと・満足していること

7割近くの企業が、「社員の一体感醸成に寄与」と答えており、「社員のモチベーションに変化」も6割となっている。選手も自分の活動が社員に刺激を与えていることを実感している者が半数を超えている。

▼採用して良かったこと・企業

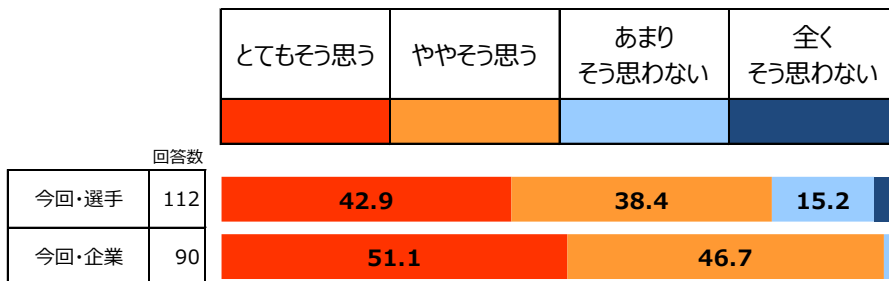


参考：入社して良かったこと・選手



■アスナビ就職社員のやりがいについて

選手自身が仕事のやりがいの有無について42.1%が「とてもそう思う」との自己評価であるのに対し、企業側は51.1%という評価となっている。

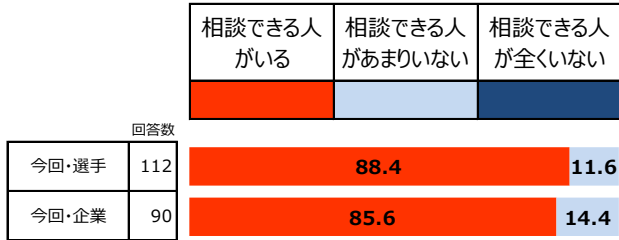


※3.0ポイント未満の表記は省略

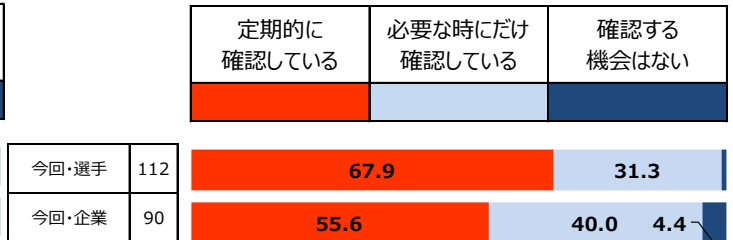
■ 日常業務の状況

業務の相談相手は、選手・企業どちらも「相談できる人がいる」との回答が8割を超えている。担当業務の確認機会について選手は67.9%だが、企業側は55.6%と認識にやや差がある。日常業務に関する面談は、「年に2～4回」が半数で最も多い。アスナビ就職社員への期待は「もっとたくさんの仕事を体験させたい」について「とてもそう思う」という企業が26.7%と最も多かった。「ややそう思う」との合計値では、半数程度の企業は、アスナビ就職社員にさらなる業務の期待を寄せているといえる。

▼業務に関する相談相手

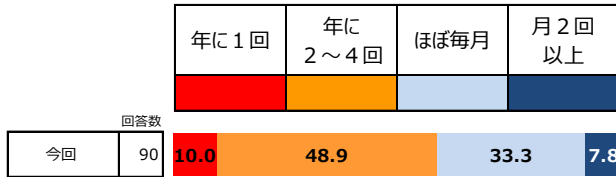


▼担当業務確認機会

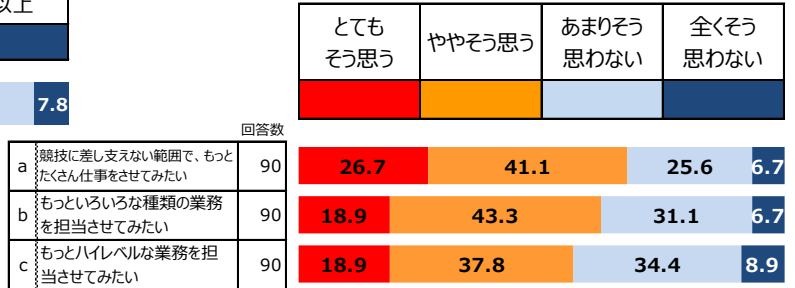


※3.0ポイント未満の表記は省略

▼日常業務の面談頻度



▼アスナビ就職社員への期待

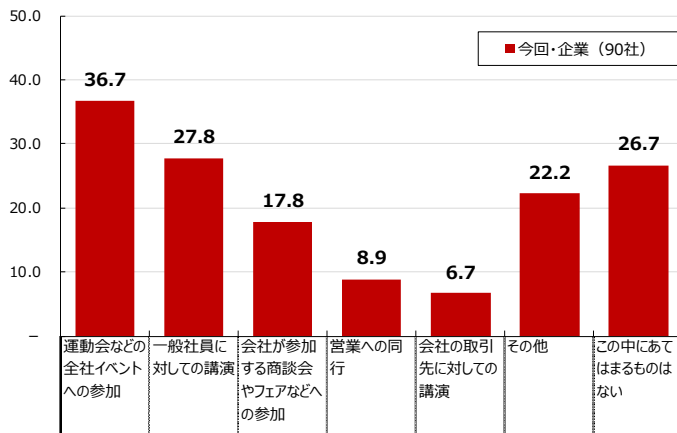


数値の単位は%。

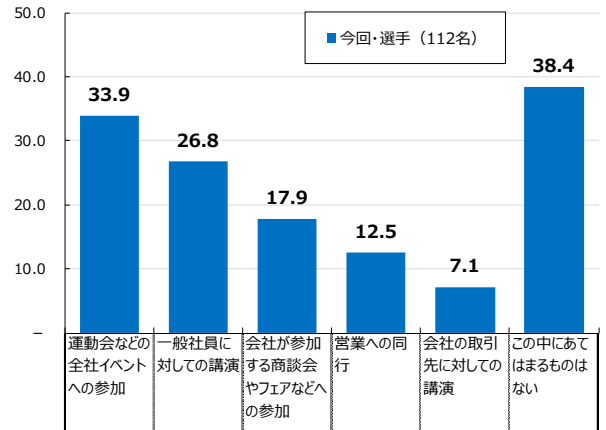
■ アスナビ就職社員への依頼事項

企業側で回答が多かったのは「運動会などの全社イベントへの参加」「一般社員に対する講演」「会社が参加する商談会やフェアなどへの参加」であった。選手の回答もほぼ同様の傾向である。

▼アスナビ就職社員への依頼事項・企業



参考：会社からの依頼事項・選手



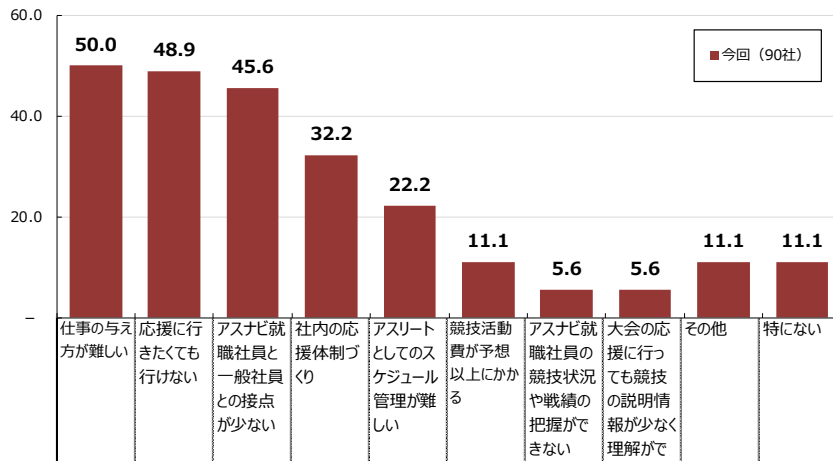
■困っていること

困っていることについては、企業は「仕事の与え方が難しい」を50.0%があげており、以下「応援に行きたくても行けない」「アスナビ就職社員と一般社員の接点が少ない」が上位で続く。

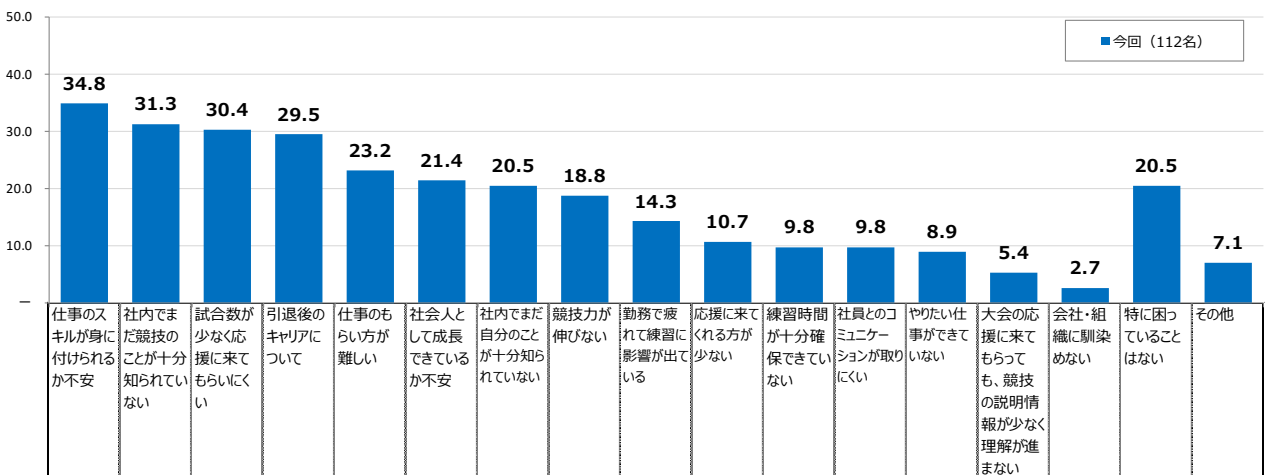
アスナビ就職社員が入社後に感じている課題は、「仕事のスキルが身に付けられるか不安」が34.8%で最も多い。

「仕事のもらい方が難しい」をあげる選手は23.2%だった。

▼困っていること・企業



参考：入社後に感じている課題・選手

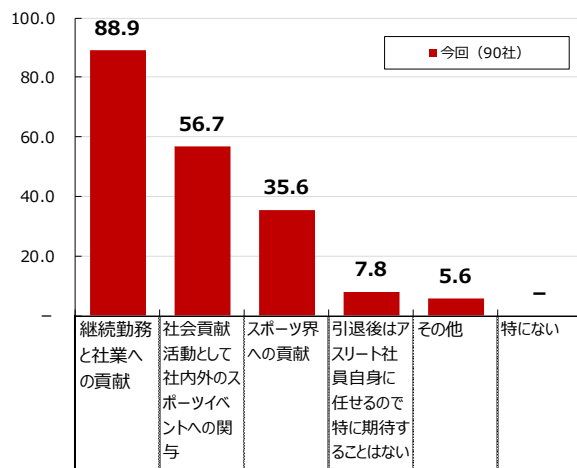


3. アスナビ就職社員の競技引退後について

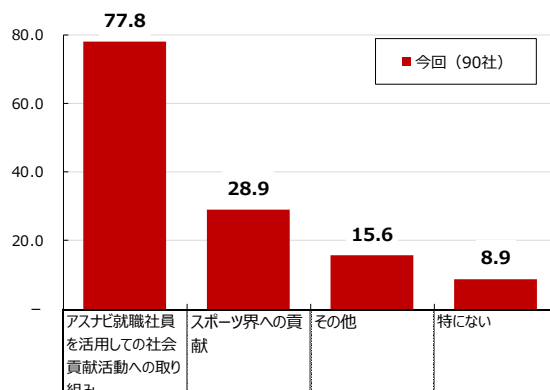
■ アスナビ就職社員の競技生活引退後の期待／アスナビ就職社員の引退後の企業として取り組み

9割近くが「継続勤務と社業への専念」と回答しており、また56.7%が「社会貢献活動として社内外のスポーツイベントへの関与」と回答している。
 企業としての取り組みは、77.8%が「アスリート社員を活用しての社会貢献活動への取り組み」と回答している。

▼ 競技引退後の期待



▼ 競技引退後の企業としての取り組み

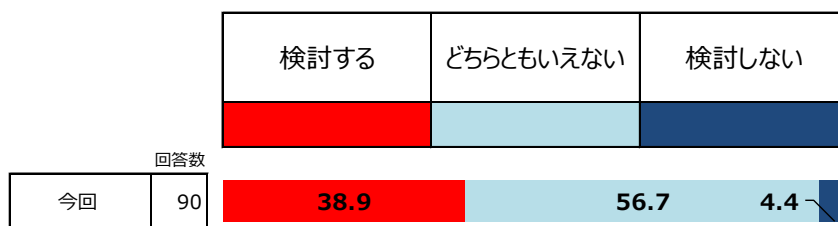


数値の単位は%。

4. 今後のアスナビについて

■ 今後のアスリート社員の採用の検討について

今後もアスリートの採用を検討する企業は38.9%であった。



今後に向けて

1. 本調査を通じて、企業が課題と感ずることを共有化し更なるサービスの向上に努めます。
2. 具体的には、企業情報交換会や、選手向け研修会などの開催、アスナビニュースを通じた採用企業やアスリート社員の取り組みなどの情報発信等をこれまで以上に情報交換や交流の機会を作って参ります。