



アスリート採用企業の意識調査2026

～アスリート採用をご検討される企業の皆様へ～

この調査は、アスリートの採用実績のある企業のご協力の元、アスリートを採用する目的、メリット、労務管理やマネジメントの実際について、取りまとめたものです。
詳細のお問い合わせにつきましては、以下のメールアドレスよりお寄せください。

career@joc.or.jp

公益財団法人 日本オリンピック委員会
JOCキャリアアカデミー事業

【調査概要】

調査期間 2026年1月30日～2026年2月17日

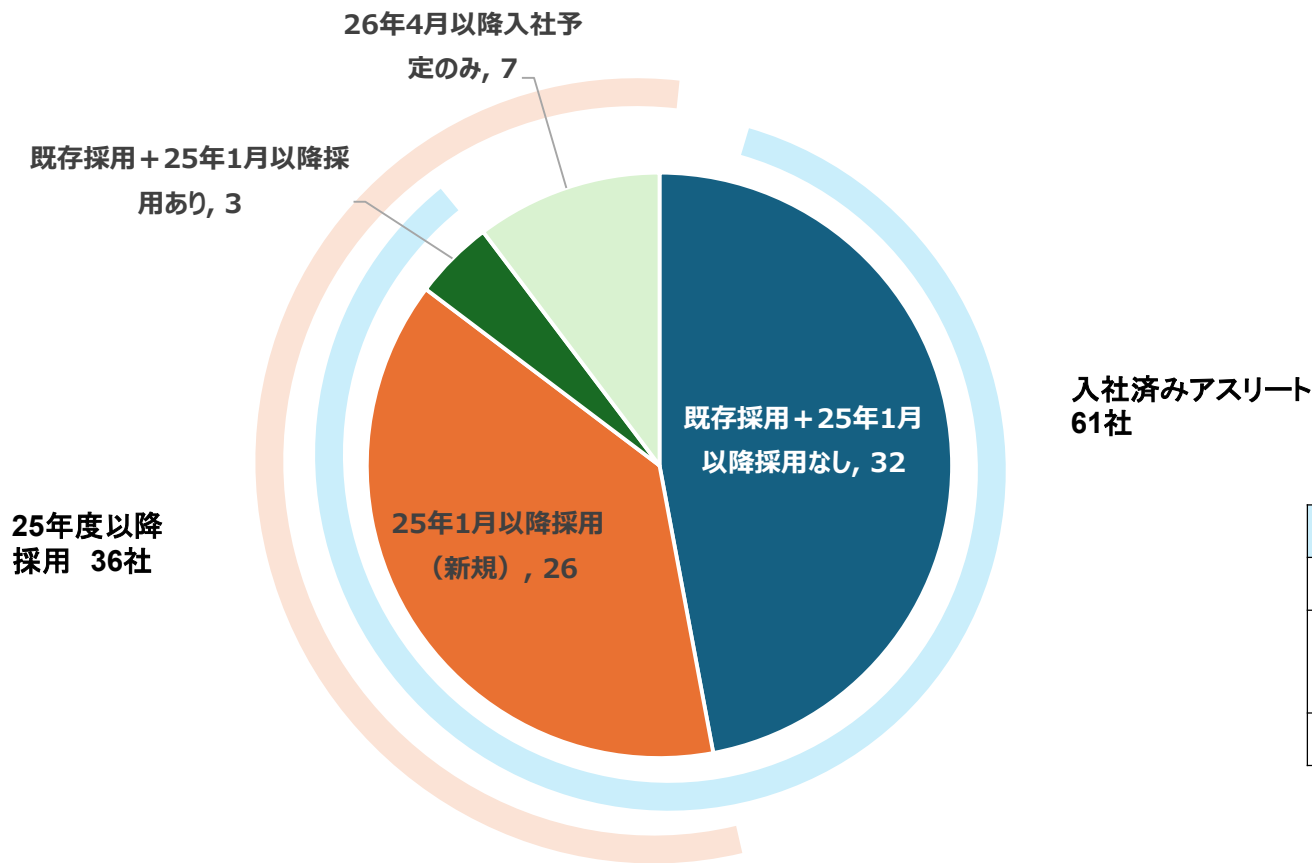
調査目的 ・直近でアスリートを採用した企業を対象に、アスリート採用の目的や課題などの実態を把握・可視化する。
・数値では測定しにくい、アスリート採用企業が感じている「価値・効果」をアンケートを通じて明らかにし、その実態を検証する。
・アスリート採用の実態把握を通じて、今後のアスリート採用における支援内容や仕組みの改善につなげる。
・アスリート採用に関する課題を共有することで、アスリート採用企業への支援活動全体の質的向上に貢献する。

調査方法 【送付】アスナビを通じてアスリート社員の採用を行った企業担当者あてにメール送信
【回収】Webからの回答

調査対象 これまでにアスナビを通じてオリンピック競技のアスリート社員の採用を行った企業131社
※但し、2025年12月末日時点で既に全員が引退または、退職している企業は含まない。

回答数 68社（回収率51.9%） ※うち7社については、調査時点で、内定アスリートのみ企業となるため、回答設問は一部のみ。

【企業プロフィール】



アスリート社員が入社済み（61）			（企業数） 内定者のみ（7）
25年以降採用なし	25年以降新規採用あり（36）		
既存採用 + 25年1月以降採用なし	25年1月以降採用（新規）	既存採用 + 25年1月以降採用あり	26年4月以降入社予定のみ
32	26	3	7

※本資料における構成比は、小数点第2位以下を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

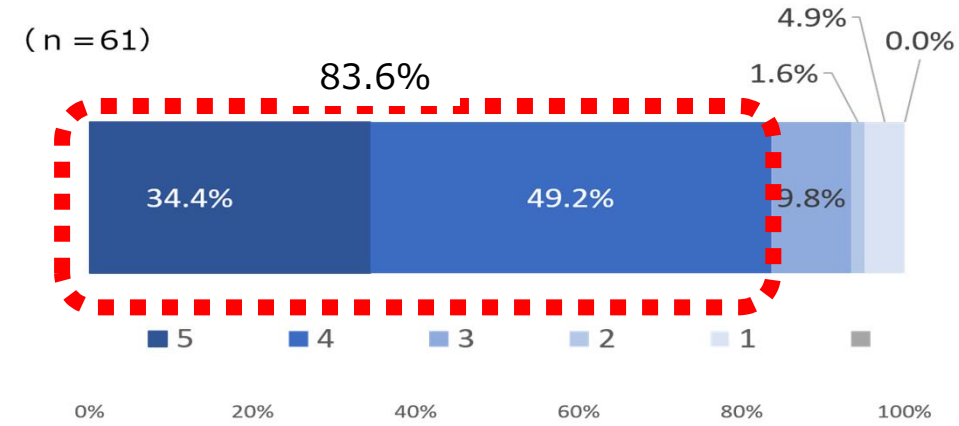
02.全体サマリー

- 【調査概要】 これまでにアスナビを通じてオリンピック競技のアスリート社員の採用を行った企業を対象に調査。回答企業 全68社（回答率51.9%）（内訳：既に入社済み企業61社、内定者のみ企業7社。25年度以降採用の企業は36社） 調査手法：オンライン
- 【調査目的】 数値では測定しにくい、アスリート採用企業が感じている「価値・効果」をアンケートを通じて明らかにし、その実態を検証する。また、アスリート採用の実態把握を通じて、今後のアスリート採用における支援内容や仕組みの改善につなげる。

アスリート採用の全体評価・満足度

◆【アスリート採用に関する満足度】

アスリートを採用した企業の総合的な満足度は高い水準にある（83.6%）。特に、「十分に達成できている」「少し達成している」と多くの企業が回答している項目は、「社会貢献（スポーツ支援・地域貢献）（85.2%）」「企業イメージの向上（83.6%）」「社内一体感の醸成（72.1%）」。



◆【アスリート採用の推奨意向】

他社にアスリート採用を勧めたいと答える企業は多い（70.5%）。一方で、企業ごとの事情や体制の違いを踏まえ、慎重な姿勢を示す声も見られた。

◆【アスリート採用の継続採用意向】

今後もアスリート社員を採用したいと答えた企業は、半数以上(54.1%)。採用したくないと答えた企業はないが、採用に慎重な企業姿勢も。

アスリート採用を継続・検討したい理由としては、「企業イメージの向上」や「社内の一体感・エンゲージメント向上」を挙げる企業が多く、トップアスリートの存在が企業文化や社員意識に好影響を与えていることがうかがえる。一方で、費用負担や組織体制、将来のキャリア設計への配慮から、採用人数の拡大には慎重な姿勢を示す企業も多い。多くの企業が、無理な増員ではなく、自社の体制や状況に応じた段階的な継続・検討を行っている点が特徴的。

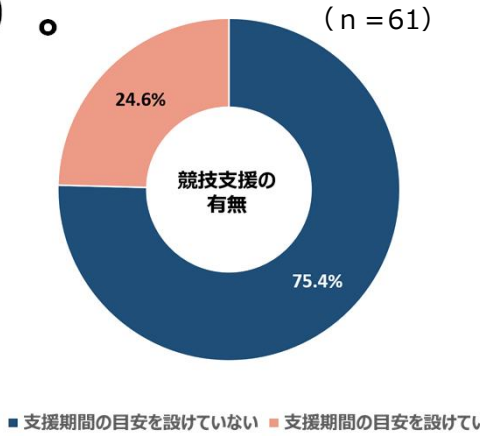
アスナビ就職社員の労務管理に関するデータ

◆ 雇用形態・勤務時間管理

アスリート社員の雇用形態は正社員が多く(78.7%)、多くは、事業場外みなし労働時間制(67.2%)や、フレックスタイム制(11.5%)などの柔軟な時間管理を行っている。総合職、アスリート特別職、一般職・地域職など細かいカテゴリーに違いはあるが、大半は正社員としての雇用が一般的。残りの21.3%は契約社員や嘱託社員という期間契約型の採用となっている。

◆ 目標管理

業務目標や競技目標に限らず、何らかの目標設定しているという企業が過半数を占める（62.3%）。しかし、業務・競技のいずれに関しても考課目標を設定していないという企業も多い(37.7%)。



◆ 支援期間の目安

選手のアスリートとしての支援期間に一定の目安を設けている企業が多い（75.4%）。目安としては、ランキングや主要大会での順位といった競技成績を、目安の期間として挙げる企業が多い。続いて、「具体的な競技年数や年齢」、「オリンピックまで」と続く。

参考～25年1月以降採用企業の意識～

【採用時の目的】

- 1位・・社会貢献（スポーツ支援・地域貢献）（91.7%）
- 2位・・社内一体感の醸成(83.3%)
- 3位・・企業認知の向上(75.0%)