

令和7年1月31日（金）  
13：00発表

名古屋経済記者クラブ 各位  
（同時配信先：愛知県政記者クラブ）

名古屋商工会議所  
愛 知 県

## アスリート支援に関するアンケート調査の結果について

名古屋商工会議所では、愛知県にゆかりのあるアスリートが、この地域で安心して競技活動を継続していけるよう、地元企業におけるアスリート支援の実態や意向、課題を把握するため、愛知県と共同でアスリート支援に関するアンケート調査を初めて実施しました。

この度、調査結果を別添のとおり取りまとめましたので、お知らせします。

### 本件に関する問合せ先

名古屋商工会議所 商務交流部 流通・観光・街づくり担当 豊吉、鈴木

TEL：052-223-5733 E-mail：r.suzuki@nagoya-cci.or.jp

愛知県 スポーツ局 競技・施設課 競技スポーツグループ 和久、梅

TEL：052-954-6797

# 「アスリート支援に関するアンケート調査」について

令和7年1月  
名古屋商工会議所  
愛知県

## ○調査概要

- ・目的 愛知県にゆかりのあるアスリートが、この地域で安心して競技活動を継続していけるよう、企業におけるアスリート支援の実態や意向、課題を把握するため
- ・調査時期 2024年10月11日(金)～11月5日(火)
- ・方法 Webを使ったアンケート調査、メールで依頼・回収
- ・対象 県内に事業所のある、資本金1,000万円以上又は従業員数が21名以上の名古屋商工会議所の会員企業約6,000社。(ただし、商業・サービス業については従業員数が6名以上の会員企業を含む。)
- ・回答状況 回答企業:608社
- ・回答企業の内訳

### 〔業種〕

製造業	171社	28.1%
建設業	86社	14.1%
卸売業	93社	15.3%
小売業	34社	5.6%
専門、技術サービス業 (工業、コンサル業等)	41社	6.7%
宿泊、飲食サービス等	10社	1.6%
生活関連サービス業・ 娯楽業	9社	1.5%
サービス業(その他)	82社	13.5%
その他	82社	13.5%

### 〔資本金〕

100万円以下	0社	0%
100万円超～300万円以下	19社	3.1%
300万円超～500万円以下	8社	1.3%
500万円超～1千万円以下	145社	23.8%
1千万円超～3千万円以下	169社	27.8%
3千万円超～5千万円以下	63社	10.4%
5千万円超～1億円以下	92社	15.1%
1億円超～3億円以下	31社	5.1%
3億円超	81社	13.3%

### 〔従業員数〕

0～5人	77社	12.7%
6～20人	143社	23.5%
21～50人	125社	20.6%
51～100人	83社	13.7%
101～300人	72社	11.8%
301人～	108社	17.8%

※ 割合については、項目ごとに四捨五入しているため、合計値が100.0%にならないことがある。

## 調査結果のポイント

### 1. 企業とスポーツやアスリートとの関わり

1-1. 「スポーツやアスリートとの関わり」について聞いたところ、3社に1社（213社、35.0%）の企業が何らかの形でスポーツやアスリートと関わりをもっていることがわかった。関わりがあると回答した企業（213社）のうち、「競技団体やチーム、スポーツイベント等への支援」を行っている企業は115社（54.0%）あり、「アスリートへの支援」を行っている企業は76社（35.7%）であった。

1-2. アスリートを支援している76社の内訳を規模別で見ると、規模が大きい企業（資本金3億以上もしくは従業員301人以上）が41社（53.9%）であった。

### 2. 現役アスリート支援に対する企業の考え

2-1. 「現役アスリート支援に対する考え」を聞いたところ、全体の20.6%（125社）の企業が「支援を行っている」又は「興味があり、支援を行っていききたい」と回答した。

2-2. 「支援を行っている」又は「興味があり、支援を行っていききたい」と回答した理由を聞くと、「社会貢献、地域活性化、人材確保、ES（従業員満足度）の向上、社内・社外コミュニケーション、広告宣伝等」が挙げられた。

### 3. デュアルキャリアの認知度

3-1. 「アスリートが競技活動を続けながら会社員としても勤務し、競技活動と就業の両立を図ること」を意味する「デュアルキャリア」の認知度を聞いたところ、半数以上（336社、55.3%）の企業が知らなかった。

3-2. 現役アスリート支援を行っている企業（83社）は、支援を行っていない企業に比べて認知度は高かった（49社、59.0%）。

以下の調査は、アスリート支援に関心があるなどとした企業（回答社数：287社）に対してのみ実施

### 4. 現役アスリートへの支援

「現役アスリートへの支援」について、どのような方法が考えられるか聞いたところ、「スポンサー契約（単発の活動支援を含む）」は137社（49.5%）、「正規雇用」は126社（45.5%）、「非正規雇用（有期・パート・派遣労働）」は118社（42.6%）であった。

### 5. 現役アスリート雇用に関する課題

「現役アスリート雇用」に対して前向きな意向がある一方で、「就職を希望するアスリートと出会う機会がない（133社、49.8%）」、「雇用条件がわからない（通常の従業員との違い）（123社、46.1%）」、「アスリートを雇用し、競技活動を支援する費用がない（115社、43.1%）」という課題が挙げられた。

### 6. 現役アスリートとのスポンサー契約に関する課題

「現役アスリートとのスポンサー契約」に対して前向きな意向がある一方で、「スポンサーとなるための費用がない（132社、50.2%）」、「スポンサーとなるメリットがわからない（83社、31.6%）」、「スポンサーを希望するアスリートと出会う機会がない（77社、29.3%）」という課題が挙げられた。

### 7. マッチング等支援事業への参加希望

「マッチング等支援事業（実施の有無・開始時期等未定）への参加希望」を聞いたところ、約7割（195社、68.9%）の企業から「参加したい」及び「参加を前向きに検討したい」、「将来的には参加を検討したい」という回答が得られ、現役アスリートと企業を繋ぐ仕組みづくりの必要性がわかった。

## 経営課題について

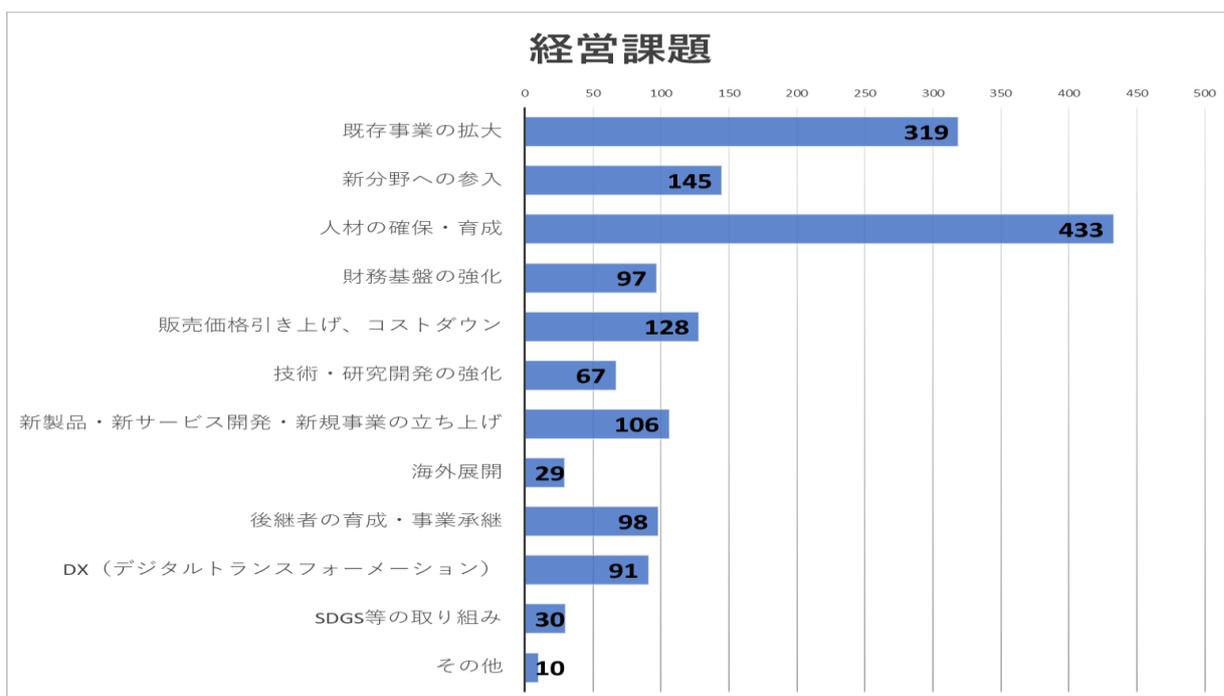
貴社の経営課題についてお聞かせください。最重要課題と思うものを3つまでご回答ください。

### 〔回答概要〕

- ・「人材の確保・育成」が433社と最も多くの企業(71.2%)から回答があり、各社が人材面において苦勞していることが伺える。
- ・続いて「既存事業の拡大」(319社、52.5%)、「新分野への参入」(145社、23.8%)の順であった。

### 〔回答〕(回答数合計 1,553、回答社数 608社)

経営課題	回答数
既存事業の拡大	319
新分野への参入	145
人材の確保・育成	433
財務基盤の強化	97
販売価格引き上げ、コストダウン	128
技術・研究開発の強化	67
新製品・新サービス開発・新規事業の立ち上げ	106
海外展開	29
後継者の育成・事業承継	98
DX (デジタルトランスフォーメーション)	91
SDGs等の取り組み	30
その他	10



## アスリート支援の現状に関する質問

### 【スポーツやアスリートとの関わりについて】

2019 年以降における、貴社のスポーツやアスリートとの関わりについてお聞かせください。(複数回答可)

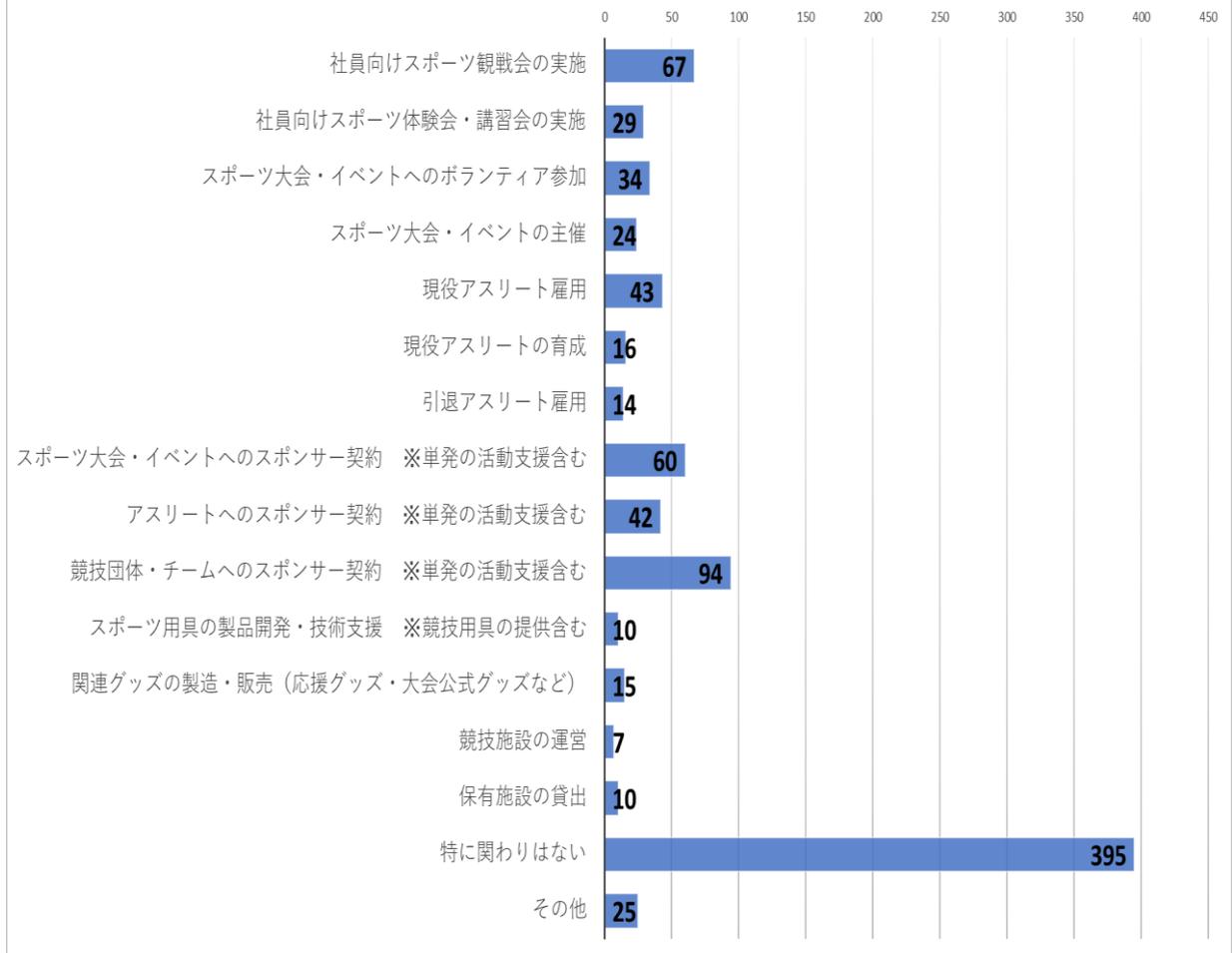
#### 〔回答概要〕

- ・全体の 35.0%にあたる 213 社が、何らかの形でスポーツやアスリートとの関わりをもっていることがわかった。
- ・個別の回答としては、「競技団体・チームへのスポンサー契約(単発の活動支援を含む)」が 94 社(15.5%)と最も多く、次いで「社員向けスポーツ観戦会の実施」、「スポーツ大会・イベントへのスポンサー契約(単発の活動支援を含む)」、「現役アスリート雇用」と続いた。
- ・回答の詳細を確認すると、関わりがあると回答した企業(213 社)のうち、「競技団体やチーム、スポーツイベント等への支援」を行っている企業は 115 社(54.0%)あり、「アスリートへの支援」を行っている企業は 76 社(35.7%)であった。
- ・アスリートを支援している 76 社の内訳を規模別で見ると、規模が大きい企業(資本金3億以上もしくは従業員 301 人以上)が 41 社(53.9%)であった。

#### 〔回答〕(回答数合計 885、回答社数 608 社)

スポーツやアスリートとの関わり	回答数
社員向けスポーツ観戦会の実施	67
社員向けスポーツ体験会・講習会の実施	29
スポーツ大会・イベントへのボランティア参加	34
スポーツ大会・イベントの主催	24
現役アスリート雇用	43
現役アスリートの育成	16
引退アスリート雇用	14
スポーツ大会・イベントへのスポンサー契約 ※単発の活動支援含む	60
アスリートへのスポンサー契約 ※単発の活動支援含む	42
競技団体・チームへのスポンサー契約 ※単発の活動支援含む	94
スポーツ用具の製品開発・技術支援 ※競技用具の提供含む	10
関連グッズの製造・販売(応援グッズ・大会公式グッズなど)	15
競技施設の運営	7
保有施設の貸出	10
特に関わりはない	395
その他	25

## スポーツやアスリートとの関わり



## 【スポーツやアスリートとの関わりにおける具体的な取組内容について】

〔主な回答〕

< 競技団体・チーム、スポーツイベント等への支援：115 社 >

### スポーツ大会・イベントへのスポンサー契約

- ・地元で行われるリレーマラソン大会に毎年協賛金を提供し、その大会への社員参加も会社として支援している。
- ・都市対抗野球大会への協賛・応援、バンテリンドーム等への広告掲載。

### 競技団体・チームへのスポンサー契約

- ・プロスポーツチーム(サッカー、バスケットボール)とのスポンサー契約。
- ・女子ハンドボールチームのスポンサー契約を締結し、地元愛知のチームを応援するため、選手2名を雇用し、且つ、ホームゲームでは各種イベントを企画しチームを盛り上げている。
- ・女子硬式野球社会人チームの活動サポート。

< 社員エンゲージメント：78 社 >

### 社員向けスポーツ観戦会の実施

- ・プロスポーツの団体観戦を実施。プロスポーツ観戦のためのシーズンチケットを購入し社員へ配付。
- ・雇用している現役競泳アスリートの主要大会への応援会の実施。

### 社員向けスポーツ体験会・講習会の実施

- ・弊社が運営するスポーツ競技の各スポーツ選手が講師となり、社員やその家族が参加できるスポーツ教室を開催し、社員エンゲージメント向上を図る取組を実施。
- ・スポーツクライミングの現役アスリートによる社員向けの競技体験会を実施。

< アスリートへの支援：76 社 >

### 現役アスリート雇用

- ・パリオリンピックに出場した陸上選手の雇用。
- ・弊社従業員が日本選手権を10年以上にわたり制覇する射撃選手であり、同じく競技選手である配偶者とともにスポンサー契約を締結するほか、競技活動と仕事の両立に向けた支援を行っている。
- ・JOCの主催するアスリート就職支援活動に関して、中部経済同友会のイベントを通じ、2年前に現役アスリート社員1名を採用。
- ・プロを目指し活動している者を当社にて雇用している。
- ・社員が試合、大会出場などの際は社外活動として出勤扱いとしている。

### 現役アスリートの育成

- ・当社には陸上部など4つの部が存在している。
- ・プロスポーツチーム運営上、様々な取組を実施している。

### 引退アスリート雇用

- ・中途採用にて引退した元アスリートを雇用した。
- ・現役時代から雇用していた社員を引退してもそのまま雇用した。

### アスリートへのスポンサー契約

- ・日本チャンピオンとのスポンサー契約。

### スポーツ用具の製品開発・技術支援

- ・フィギュアスケートのブレードを開発・製造し、選手に提供している。

## 【現役アスリート支援に対する考えについて】

貴社における現役アスリート支援に対するお考えをお聞かせください。

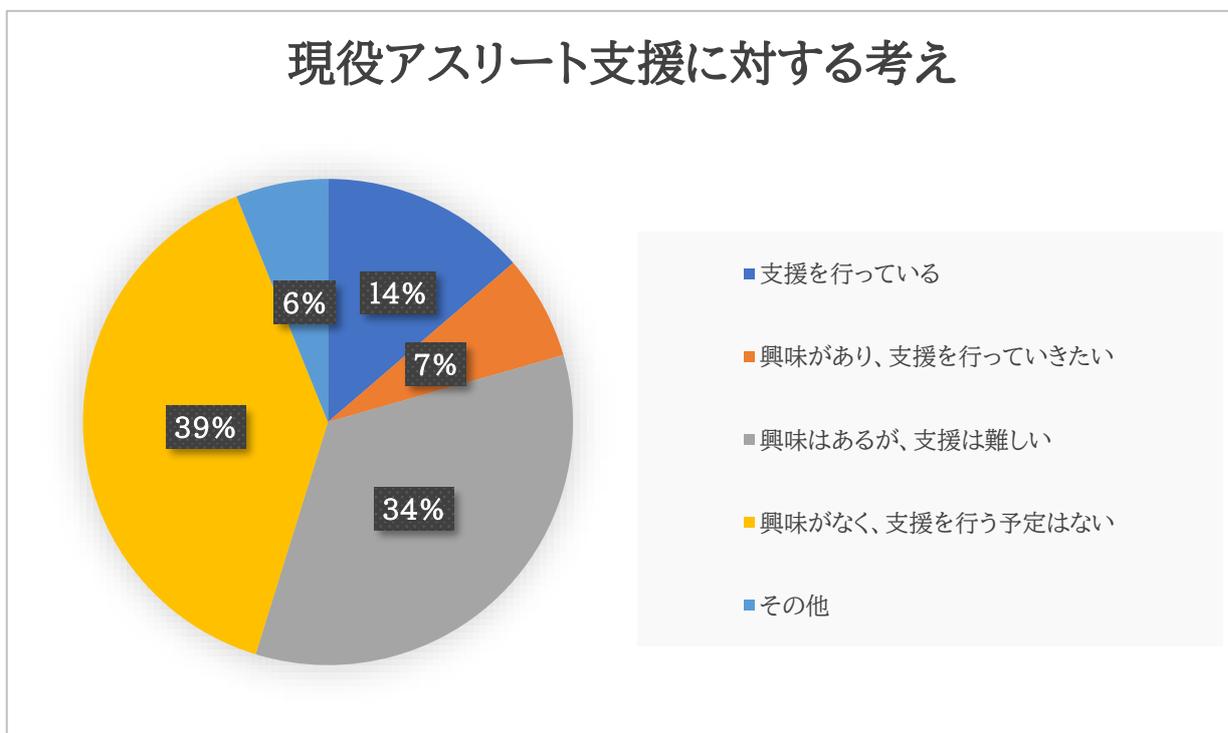
※支援とは、「雇用」、「スポンサー」、「技術支援、製品開発」等を指します。

### 〔回答概要〕

- ・全体の20.6% (125社)の企業が、「支援を行っている」又は「興味があり、支援を行っていきたい」と回答した。
- ・「興味はあるが、支援は難しい」と回答した企業は208社 (34.2%)であった。
- ・全体の約55%の企業 (333社、54.8%)が現役アスリート支援に興味があることがわかった。

### 〔回答〕(回答数合計 608)

現役アスリート支援に対する考え	回答数
支援を行っている	83
興味があり、支援を行っていきたい	42
興味はあるが、支援は難しい	208
興味がなく、支援を行う予定はない	238
その他	37



## 【現役アスリート支援に対する考えの理由等について】

〔主な回答〕

### 「支援を行っている」主な理由

- ・スポンサーありきではなく、弊社で働く従業員のアスリート活動を支援するスタンスである。
- ・社会貢献活動、人材確保、ES 向上、社内・社外コミュニケーションの話題（広告宣伝）。
- ・志をもって頑張っている人を応援し、アスリート生活を終えた時には当社で業務に専念し会社に貢献していただくため。
- ・大学のクラブと連携し、卒業を控えた学生を雇用することで、社会人チームで活躍できるようになると思われるから。
- ・現役アスリート支援について、取引先との関係強化及び自社ブランド向上を目的のベースとしつつ、社員への福利厚生や仲間意識向上に繋げ、これらがスポーツ振興や地域活性化の一助となればと考えている。

### 「興味があり、支援を行っていききたい」主な理由

- ・コラボ商品の開発を行っていききたい。
- ・企業イメージはもちろんだが、弊社のような小さな会社では難しい所もあるかもしれないが、取り組めることがあれば応援し協力したい。
- ・会社の規模が大きいため、雇用やスポンサー等の支援は難しいが、アスリートの方からのコメントをうけた可能な範囲内の商品開発を行っていききたい。
- ・当社の事業に資するスキルを有したアスリートがいれば、採用したい。
- ・現役アスリートと関わる機会があれば検討したい。
- ・製品開発で支援の機会があれば行いたい。
- ・地域で頑張っている現役アスリートのサポートをしたい。また、その目標に向かって努力する姿を社員にも見せ、会社全体のモチベーションアップにつなげたい。
- ・ある程度好きな時に働けるアルバイト向けの業務や、土日祝が休みではなくシフト制なので雇用もできるのではないかと考える。

### 「興味はあるが、支援は難しい」主な理由

- ・今までそういった機会がなく、何ができるかがよくわからない。
- ・支援にはやはり費用的な問題があるので、対費用効果が上がるような関係を構築していくと考えやすい。
- ・短時間労働者として雇用することは可能だが、その労働力に対する賃金を考慮した時、本人が納得する金額になるだろうか心配である。
- ・社員が稼いだ利益をそのアスリートのためだけに費やしてよいのか悩む。
- ・具体的な支援策として、雇用又はスポンサーが考えられる。雇用に関しては、アスリートのスケジュール管理の方法・知識経験に乏しいこと、スポンサーと一言で言っても、雑駁な費用等がわからないため。
- ・大企業のような半日勤務、半日練習のような対応が難しい。
- ・自社の雇用促進のための費用に活用したいため。スポンサーになるのであればある程度費用が必要だと思う。自社が雇用にかけている費用は多くない為、広告宣伝費として使用するのであれば、まずはそちらに投資する。
- ・アスリート選定に関する課題。

## 【引退アスリート雇用に対する考えについて】

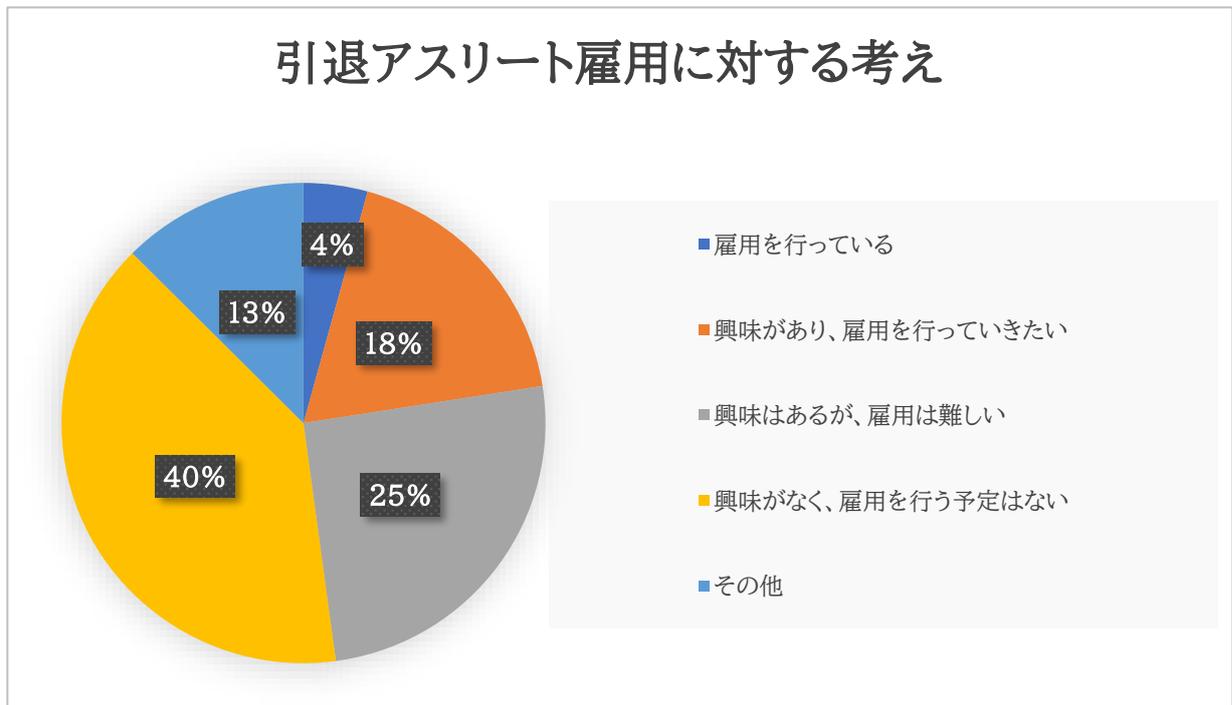
貴社における引退アスリート雇用に対するお考えをお聞かせください。

### 〔回答概要〕

- ・全体の22.5%(137社)の企業が「雇用を行っている」又は「興味があり、雇用を行っていきたい」と回答した。
- ・「興味はあるが、雇用は難しい」と回答した企業は154社(25.3%)であった。
- ・全体の約48%の企業(291社、47.9%)が引退アスリート雇用に関心があることがわかった。

### 〔回答〕(回答数合計 608)

引退アスリート雇用に対する考え	回答数
雇用を行っている	26
興味があり、雇用を行っていきたい	111
興味はあるが、雇用は難しい	154
興味がなく、雇用を行う予定はない	241
その他	76



## 【引退アスリート雇用に対する考えの理由等について】

〔主な回答〕

### 「雇用を行っている」主な理由

- ・偶然のご縁で雇用するに至ったが、現役もしくは引退アスリートだから雇用した訳ではなく、正社員での雇用を希望され、受け入れた方がアスリートだった。
- ・アスリートは企業人としてのポテンシャルは相当高いと思うし、負の面をカバーしておつりがくるくらいに思っている。怠惰な面が少ないというだけでも良いお手本になる。
- ・現役アスリートを支えるのは企業の負担は大きいように思うが、引退された方の雇用という面では一般の方の雇用とそれほど変わらなく感じるので、現実的に考えることはできそうである。
- ・企業スポーツを運営する会社として、社員として雇用し、仕事と競技を両立し、引退後も社業に専念している。
- ・引退後も雇用できる前提で、採用・業務を行ってもらっている。

### 「興味があり、雇用を行っていきたい」主な理由

- ・ダイバーシティの観点から、色々な経歴をもった人材を雇用したい。
- ・人材不足であり、人材確保に困っているため。
- ・興味はあるが、採用方法が分からない。
- ・アスリートの方々は、目標に向かって努力し結果を出そうとする姿勢が、一緒に働く社員の意識改革にもなる。
- ・地域貢献を目的に活動しているため。
- ・アスリート経験者はメンタルが強い方や成功経験の積み重ねのある方が多いと思うので、その他の部署においても活躍が期待できるため。
- ・経験をプラスにして社会貢献をしてほしいし、それをバックアップするのには何ら問題がない。
- ・一つの事に打ち込んできた精神力や忍耐力は並外れていると思う。ただ、社会的な知識などに欠けていることがあるので、それは今後学んでいけば問題ないと思っている。
- ・新たに雇用した職員が困難なことでも乗り越えようと取り組む姿勢が素晴らしいので、次の方にも同様の期待をしている。

### 「興味はあるが、雇用は難しい」主な理由

- ・興味はあるが経営上の都合で今は雇用できない。ただし、経営状況が回復すればその限りではない。
- ・スポンサーありきではなく、弊社で働く従業員のアスリート活動を支援するスタンスであり、弊社の業務で戦力となることが支援の前提である。
- ・広告、宣伝の価値はあるが、アスリートで活躍したからといって会社員が勤まるとは限らない。
- ・今まで経験もないし、身近でそのような企業がないため、メリット・デメリットがわからない。
- ・雇用するにあたっての窓口がわからない。
- ・引退アスリートの方の雇用については、当社の中途採用の採用基準に沿って選考を進める必要があると考えており、アスリートであることを理由に採用基準が変わることは現時点ではないと考えるため。

## 【「デュアルキャリア」の認知度について】

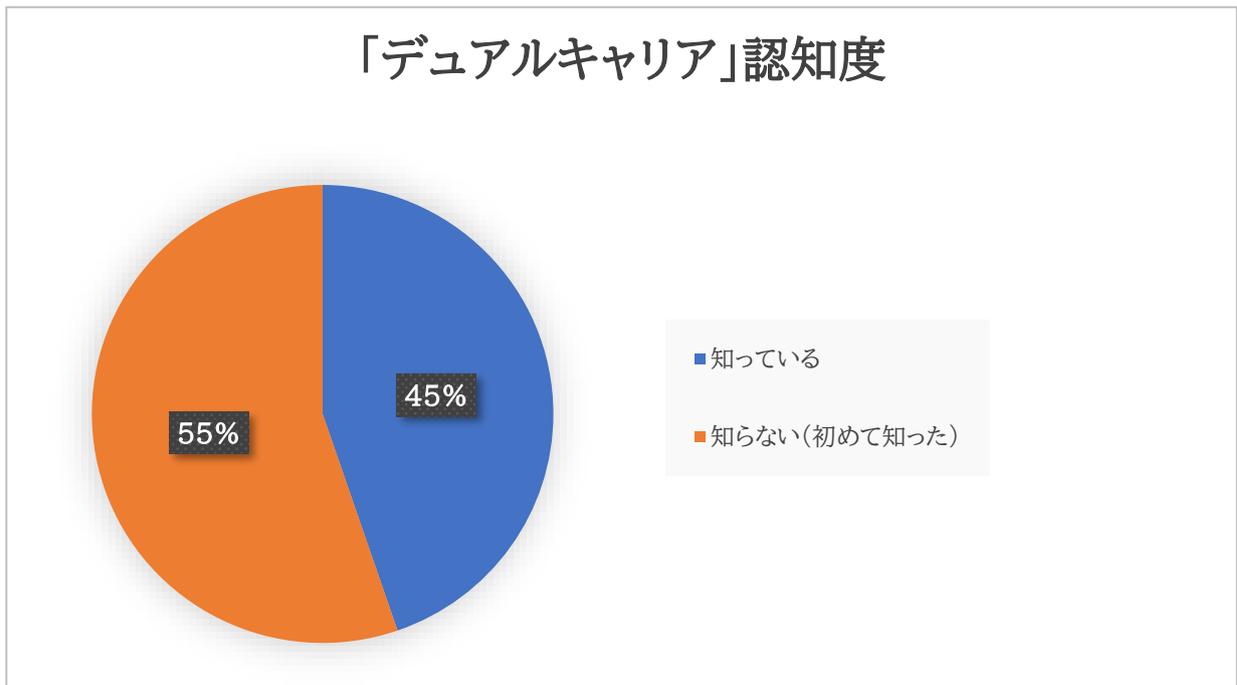
アスリートが競技活動を続けながら会社員としても勤務し、競技活動と就業の両立を図ることを「デュアルキャリア」と言いますが、その認知度について、お聞かせください。  
※ご担当者様(ご回答者様)の主観で構いません。

### 〔回答概要〕

- ・「知っている」と回答したのは272社(44.7%)であり、半数以上の企業が「デュアルキャリア」を知らなかった。
- ・現役アスリート支援を行っている企業(83社)においては、デュアルキャリアを「知っている」と回答した割合は約6割(49社、59.0%)であり、アスリート支援を行っていない企業と比べて認知度は高かった。

### 〔回答〕(回答数合計 608)

「デュアルキャリア」認知度	回答数
知っている	272
知らない(初めて知った)	336



※現役アスリート支援(P.7)に関して、「支援をしている」「興味がある」「その他」と回答した企業(370社)に対して、以下の質問を実施。(回答社総数は287社)

## 現役アスリート支援の検討に関する質問

### 【現役アスリートへの支援について】

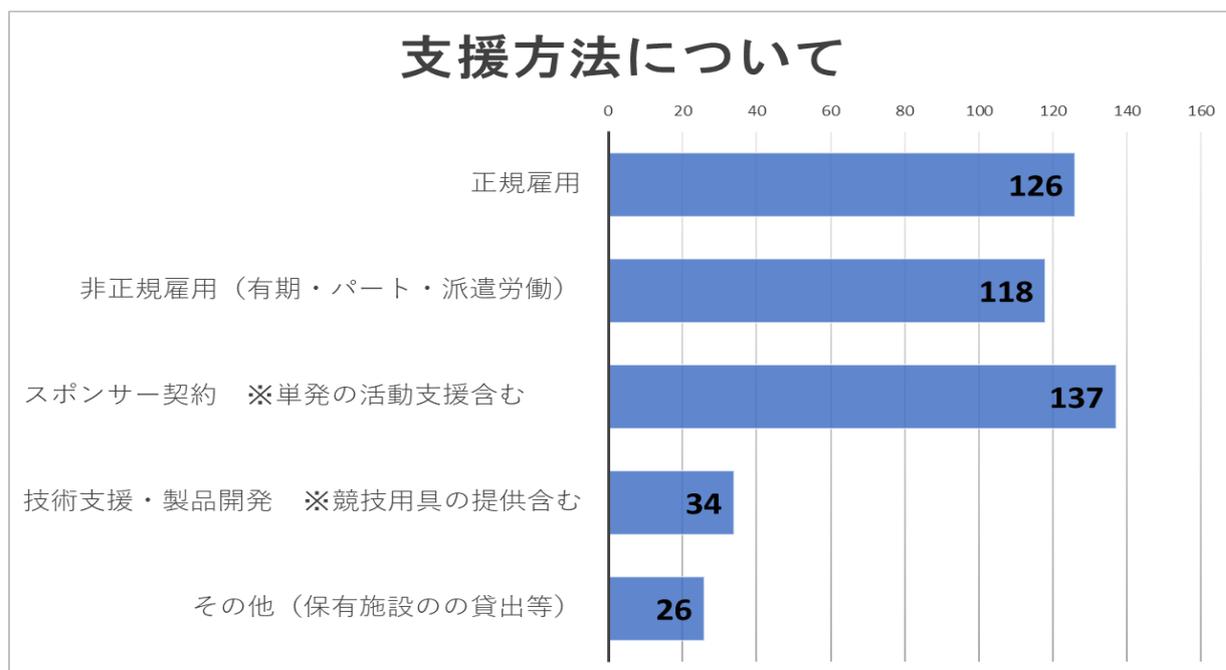
現役アスリートを支援するとしたら、どのような支援が考えられますか？(複数回答可)

#### 〔回答概要〕

- ・個別の回答としては、「スポンサー契約(単発の活動支援を含む)」が137社(49.5%)と最も多く、続いて「正規雇用」(126社、45.5%)、「非正規雇用(有期・パート・派遣労働)」(118社、42.6%)の順となった。
- ・回答の詳細を確認すると、正規又は非正規での雇用が考えられると回答した企業は182社(65.7%)であった。

〔回答〕(回答数合計441、回答社数277社)

支援方法について	回答数
正規雇用	126
非正規雇用(有期・パート・派遣労働)	118
スポンサー契約 ※単発の活動支援含む	137
技術支援・製品開発 ※競技用具の提供含む	34
その他(保有施設の貸出等)	26



## 【現役アスリートの雇用に関する課題について】

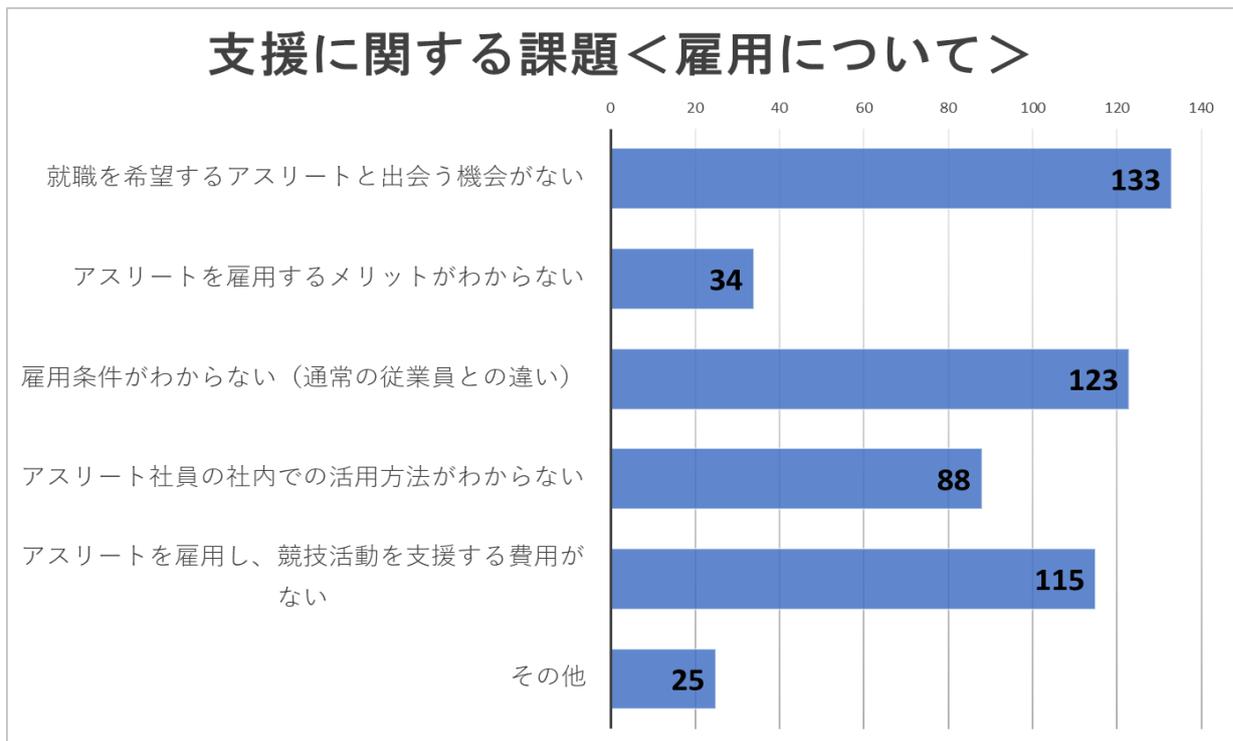
現役アスリートの雇用に関する課題についてお聞かせください。(複数回答可)

### 〔回答概要〕

- ・「就職を希望するアスリートと出会う機会がない」と回答した企業は133社(49.8%)と最も多く、「雇用条件がわからない(通常の従業員との違い)」(123社、46.1%)、「アスリートを採用し、競技活動を支援する費用がない」(115社、43.1%)が続いた。

〔回答〕(回答数合計 518、回答社数 267社)

支援に関する課題<雇用について>	回答数
就職を希望するアスリートと出会う機会がない	133
アスリートを採用するメリットがわからない	34
雇用条件がわからない(通常の従業員との違い)	123
アスリート社員の社内での活用方法がわからない	88
アスリートを採用し、競技活動を支援する費用がない	115
その他	25



## 【現役アスリートとのスポンサー契約に関する課題について】

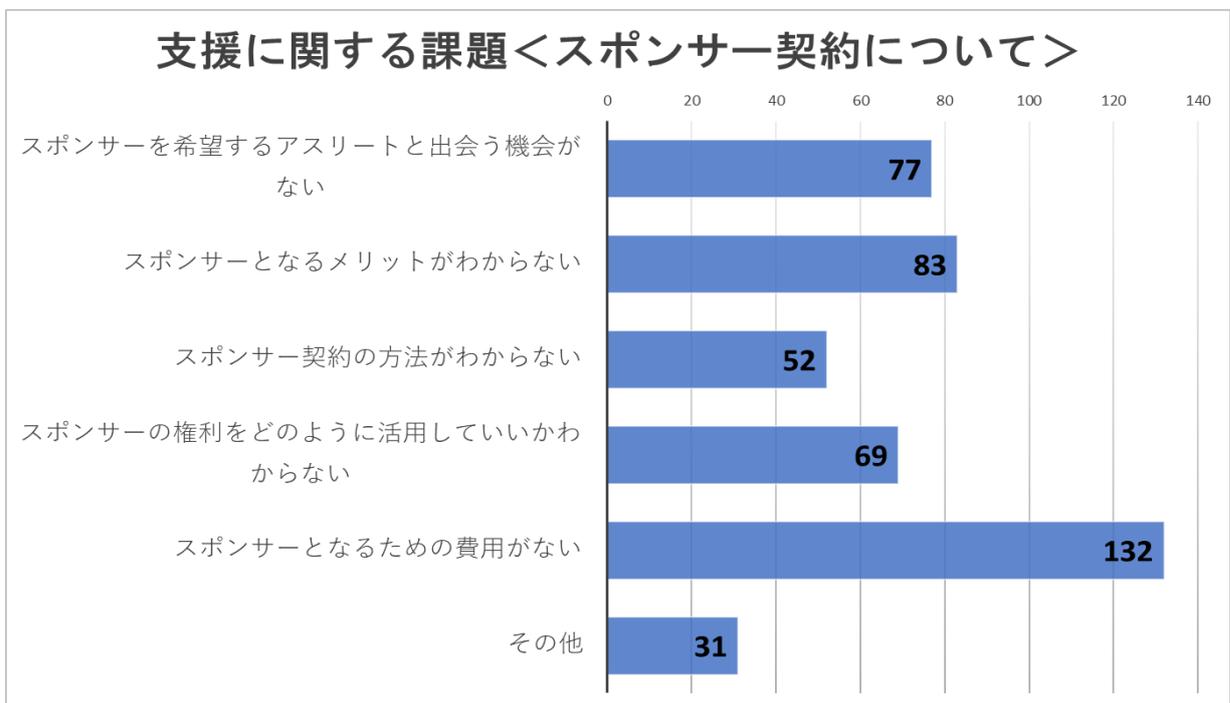
現役アスリートとのスポンサー契約(単発の活動支援含む)に関する課題についてお聞かせください。(複数回答可)

### 〔回答概要〕

- ・「スポンサーとなるための費用がない」と回答した企業は 132 社(50.2%)と最も多く、「スポンサーとなるメリットがわからない」(83 社、31.6%)、「スポンサーを希望するアスリートと出会う機会がない」(77 社、29.3%)が続いた。

### 〔回答〕(回答数合計 444、回答社数 263 社)

支援に関する課題<スポンサー契約について>	回答数
スポンサーを希望するアスリートと出会う機会がない	77
スポンサーとなるメリットがわからない	83
スポンサー契約の方法がわからない	52
スポンサーの権利をどのように活用していいかわからない	69
スポンサーとなるための費用がない	132
その他	31



## 【現役アスリートへの技術支援・製品開発に関する課題について】

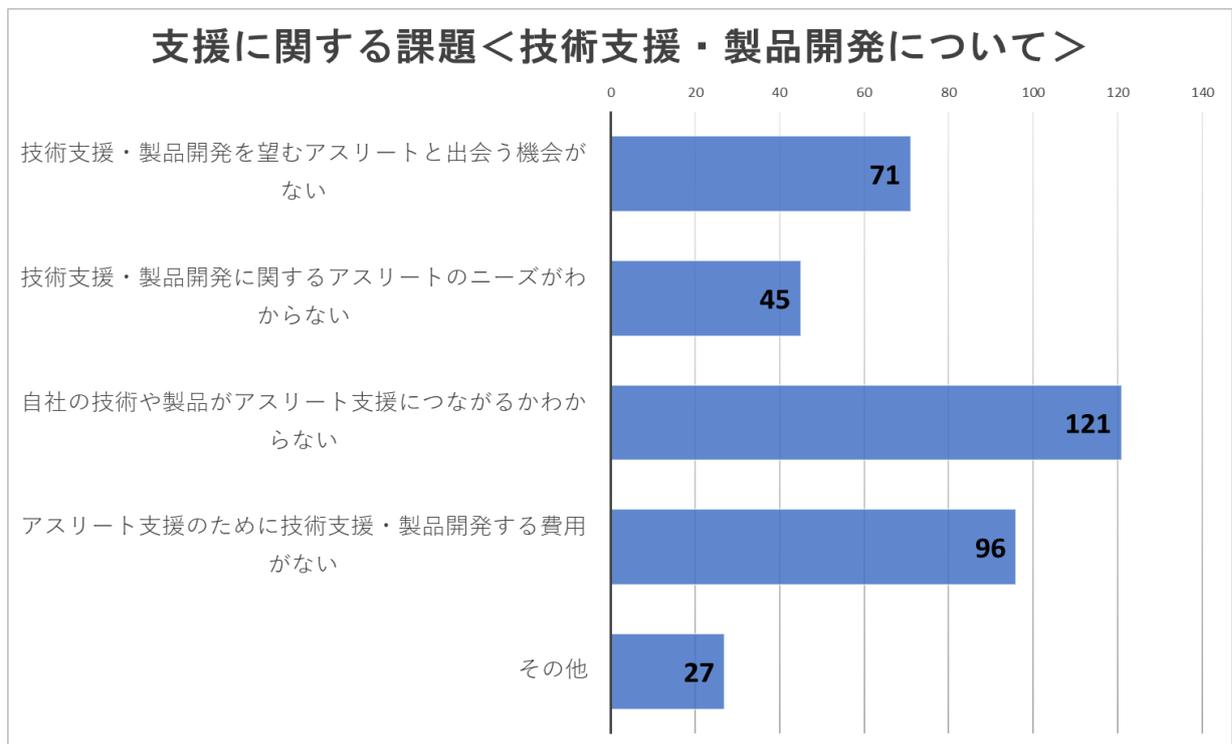
現役アスリートへの技術支援・製品開発(競技用具の提供含む)に関する課題についてお聞かせください。(複数回答可)

### 〔回答概要〕

- ・「自社の技術や製品がアスリート支援につながるかわからない」と回答した企業は121社(47.6%)と最も多く、「アスリート支援のために技術支援・製品開発する費用がない」(96社、37.8%)、「技術支援・製品開発を望むアスリートと出会う機会がない」(71社、28.0%)が続いた。

### 〔回答〕(回答数合計 360、回答社数 254 社)

支援に関する課題<技術支援・製品開発について>	回答数
技術支援・製品開発を望むアスリートと出会う機会がない	71
技術支援・製品開発に関するアスリートのニーズがわからない	45
自社の技術や製品がアスリート支援につながるかわからない	121
アスリート支援のために技術支援・製品開発する費用がない	96
その他	27



## 【マッチング等支援事業への参加希望について】

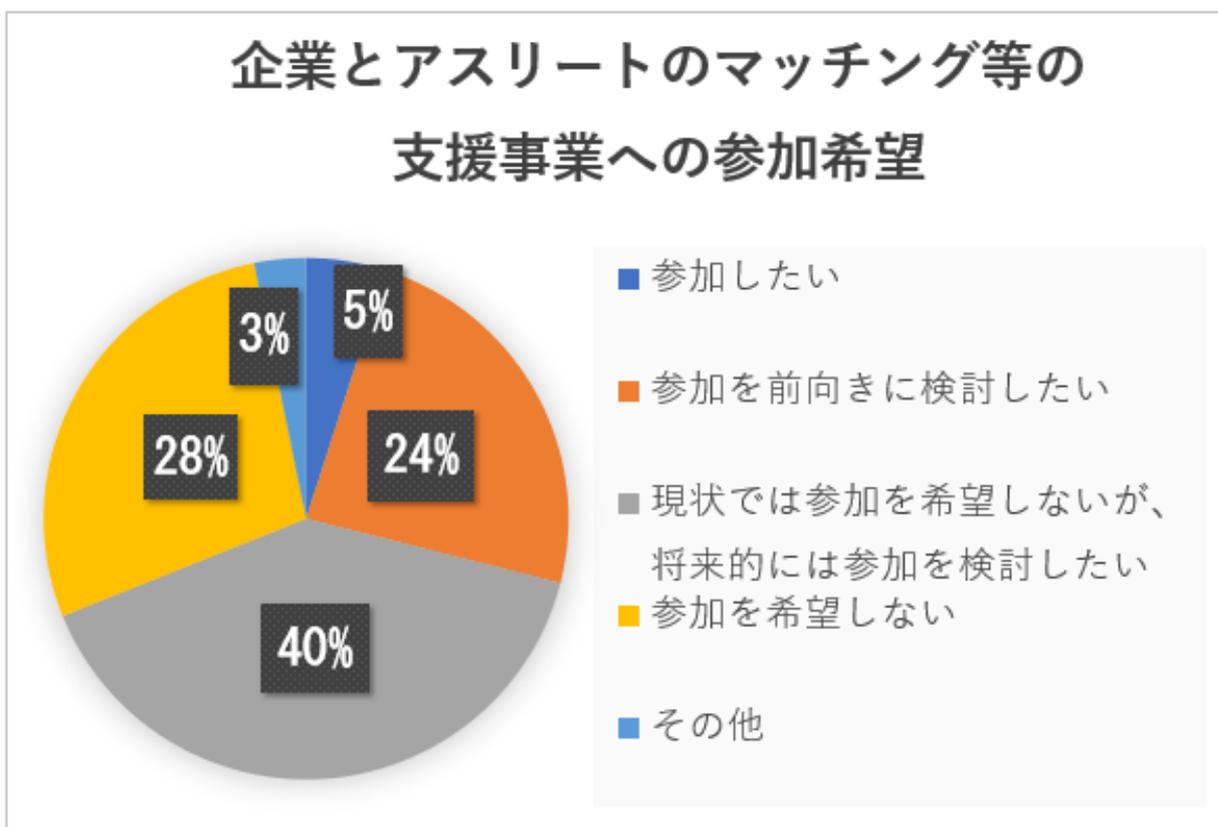
県や商工会議所において、合同企業説明会の開催やマッチング支援サイトの開始など、企業と現役アスリートのマッチング等の支援事業が開始された場合、参加を希望しますか。※検討中の事業であり、実施の有無・開始時期等は未定です。

### 〔回答概要〕

- ・マッチング等支援事業への参加について、約3割(82社、29.0%)の企業から「参加したい」及び「参加を前向きに検討したい」という前向きな回答が得られた。
- ・「現状では参加を希望しないが、将来的には参加を検討したい」と回答した企業も113社(39.9%)あった。
- ・全体の約7割(195社、68.9%)の企業から「参加したい」及び「参加を前向きに検討したい」、「将来的には参加を検討したい」という回答が得られた。

### 〔回答〕(回答数合計 283)

企業とアスリートのマッチング等の支援事業への参加希望	回答数
参加したい	14
参加を前向きに検討したい	68
現状では参加を希望しないが、将来的には参加を検討したい	113
参加を希望しない	79
その他	9



## 【アスリート社員に求める競技力（競技レベル）について】

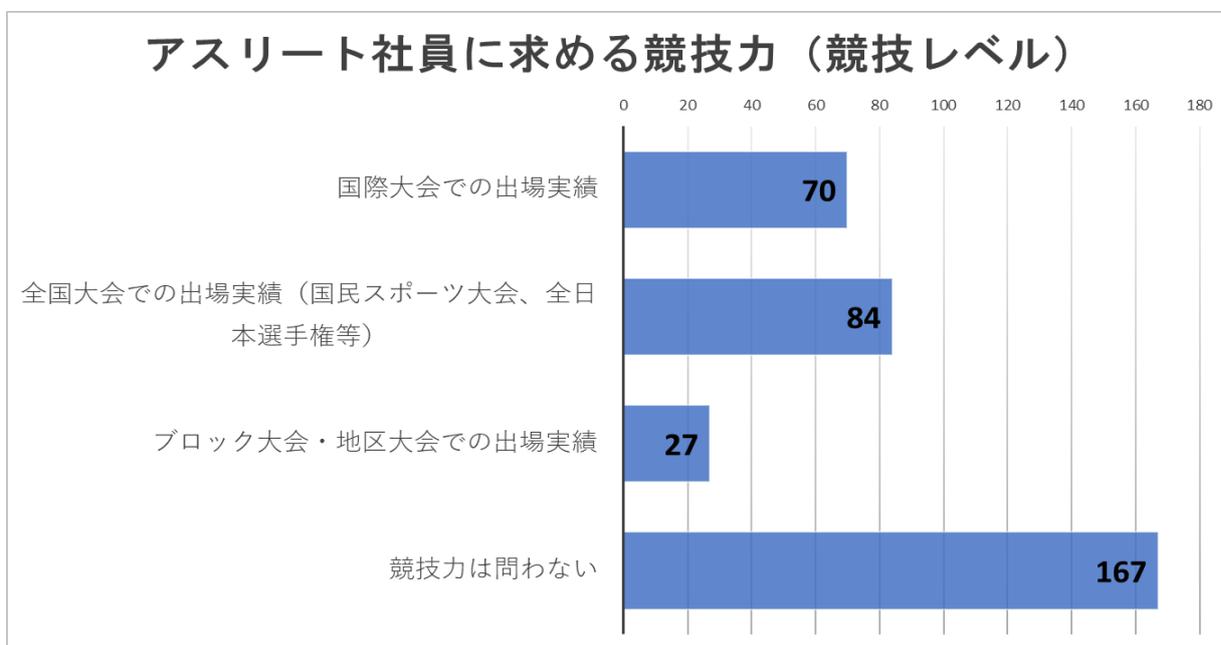
現役アスリートを雇用する際に、アスリート社員に求める競技力（競技レベル）についてお聞かせください。（複数回答可）

### 〔回答概要〕

- ・「競技力は問わない」と回答した企業は167社（64.0%）と最も多く、現役アスリートを雇用する際には、およそ3分の2の企業が、競技力以外の人間力や組織貢献力などを重視したいと考えていることがわかった。
- ・アスリート社員の競技力（競技レベル）については、「国際大会での出場実績」を求める企業は70社、国民スポーツ大会や全日本選手権等の「全国大会での出場実績」を求める企業は84社、「ブロック大会・地区大会での出場実績」を求める企業は27社であった。

〔回答〕（回答数合計 348、回答社数 261 社）

アスリート社員に求める競技力（競技レベル）	回答数
国際大会での出場実績	70
全国大会での出場実績（国民スポーツ大会、全日本選手権等）	84
ブロック大会・地区大会での出場実績	27
競技力は問わない	167



## 【アスリート社員へ期待することや求める人物像について】

現役アスリートを雇用する際に、アスリート社員へ期待することや求める人物像がありましたら、ご記載ください。

〔主な回答〕

### 業務等に関する主な回答

- ・あくまでも本業として弊社の業務があることを理解していること。
- ・社会人としての素養、当社業務への適応力。
- ・国際大会出場や日本代表になることを目標に競技に邁進してほしいことと、現役選手中も同様であるが、引退後は社業に専念してほしいこと。
- ・アスリートだから特別ということはない。労働条件や人として弊社にマッチするかが重要になる。
- ・当社従業員としての資質を有することが前提であり、アスリートを採用するのではなく、採用候補者がアスリートであれば検討の余地がある。

### 職場への影響等に関する主な回答

- ・スポーツ活動を通じて得られることやアスリートとしての努力や成果が、会社や周囲に良い影響を与えられるとよい。
- ・スポーツに打ち込んでいる姿、努力している姿を他の社員へ届け、その社員が何かを感じてもらえるような人物。
- ・夢を持って競技を続けていると思うので、前向きな姿勢が弊社社員に与える好影響、雰囲気上がることに期待したい。
- ・目標に向かって努力する継続力等のマインド教育。
- ・競技で活躍することで会社の知名度の向上や、周囲の社員の活気が増すことを期待し、アスリート社員へは競技生活で培うことができる持続力や集中力、高い目標に挑戦し続ける力などを有していることを求めている。

### アスリートの人柄、人間性等に関する主な回答

- ・真面目に、一生懸命に取り組む人柄。
- ・主体的に活動できる方でリーダーシップを発揮できる方が望ましい。
- ・現役アスリートを雇用する際には、競技経験だけでなく、人物像や企業への貢献意欲なども総合的に評価することが重要と思う。企業として、アスリートの強みを活かせるような仕事を提供し、アスリートに対して競技の継続を提供することで会社が盛り上がり、結果、両者が Win-Win の関係を築けるようにすることが大切である。
- ・アスリートの方に求めるのはまず競技としっかり向き合うこと。そしてファンや身近な方を大切にすること。またスポンサーとの契約や仕事に関し「競技が忙しい」「練習が大変」を言い訳にしないこと。

### その他の主な回答

- ・いつ引退するのかがわからないので、期待も多いが不安も多い。
- ・オフシーズンに、ジュニアの育成やコーチなど、休日出勤扱いであれば、そのようなボランティアができる方だと検討しやすい。