パラアスリートの雇用と現状について

○矢嶋 志穂
（株式会社ゼネラルパートナーズ　企業在籍型ジョブコーチ/スポーツ・コンプライアンス・オフィサー）

１　はじめに

⑴ 株式会社ゼネラルパートナーズについて

株式会社ゼネラルパートナーズ（以下「GP」という。）は、障害者雇用支援サービスのパイオニアとして20年以上にわたるサポート実績と企業様へ障害者雇用における幅広いサービスを提供。「社会問題の解決」を起点に事業を創造している。自社でも多数の障害者を雇用し、2025年６月１日の障害者雇用率は14.09%。前向きで意欲がありながらこれまでチャンスを得られなかった人が、持てる能力を発揮し、活躍できる機会を創り出している。社員数は317名（2025年６月１日付）。

⑵ 転職エージェントとは

転職エージェントは厚生労働大臣の認可を受けた民間の職業紹介会社であり、転職エージェントサービスは転職希望者と採用企業との間にコンサルタントが介在し、転職の実現を支援することである。一人ひとりに担当のキャリアアドバイザーが付き、さまざまな相談に乗ってくれるのが特徴である。現在、インターネットを検索すると約75社の障がい者を扱うエージェントサービスがあがってくる。

パラアスリートを対象とした転職サポートを行っている転職エージェントは３社～５社となっている。

２　パラアスリートとは

パラアスリートとは、障がいがありながらスポーツに取り組み、国内外の大会で活躍するアスリートのことを指す。

⑴ 対象となる障がいについて

身体障がい：切断障がい（上肢・下肢切断）や脊髄損傷による車いす利用者、脳性まひによる運動機能障がい・視覚障がい・聴覚障がい・知的障がい。

精神障がいについては、ソーシャルサッカー等の独自の組織・世界大会等があるがGPではアスリートとしての内定・決定の前例が無いので割愛とする。

⑵ パラアスリートのレベル感について

ア　トップレベル

パラリンピックや世界選手権に出場する代表選手。国際的な舞台でメダルを狙う層。強化指定選手。代表候補として強化される層。

大会例：パラリンピック・アジアパラリンピック・デフリンピック・Virtus世界選手権。

デフリンピック：聴覚障がい者のパラリンピック。４年に１度開催される。2025年、初めて日本で開催される。

Virtus世界選手権：知的障がい者のパラリンピックとも呼ばれる。４年に１回開催されトップレベルのアスリートが参加。パラリンピックの知的障がい者が参加可能な競技は、水泳・卓球・陸上の３競技のみ。

イ　地域・国内レベル

地方大会や企業チームで活躍。仕事や学業と両立しながら競技を続ける。

大会例：各連盟が開催する地域大会・日本選手権・国民体育大会。

国民体育大会：国体については政令指定都市・地域の選考大会にて記録・出場履歴等で選抜される。

３　登録時から決定まで

なぜアスリート採用なのか。アスリート活動には多くの競技活動費がかかる。そのため競技活動を継続するために企業からの競技活動費の支援により活動できる環境が整う。

⑴ 登録について

アスリートの登録については通常と同じ流れで行われる。その際に多いのがアスリート本人のレベルと企業側の求めるレベル感の違いが課題となる。

例：アスリートの実績不足。

国際経験が全くない/強化・育成選手レベルではない/国内レベルでも実績が足りない。目標レベルが実績と乖離しすぎている。

⑵ 登録後の応募から面接

面談についてはキャリアアドバイザーが行うが、GPについてはスポーツ・コンプライアンス・オフィサーが在籍しているため随時アスリートやキャリアアドバイザーからの質問・不安点に対応が可能となっている。

基本的には全国規模となるため、居住地が関西、本社が関東ということも珍しくない。多くの企業がオンライン面接にて選考を行っている。

面接時のポイントは以下のとおり。

①アスリート活動だけではなく、事務作業、広報活動、社内イベントなど、アスリートが持つコミュニケーション力や発信力を活かせる業務を企業に提案。

②競技活動費の明確化：国内遠征費・１回の合宿にかかる費用・コーチに支払う謝礼・競技消耗品（シューズ・プロテインなど）。

③今後の自分自身の目標について：パラリンピック出場。それに伴いどのような練習をしているのか。

④セカンドキャリアについて：３年後・５年後。アスリートとして、このような活動をしたい。

４　内定から就業後について

⑴　内定後に行う事：個人競技の場合

・移籍手続きを連盟に行う。
・企業でのユニフォーム作成：ロゴの大きさ・個数・場所などが細かく決まっているのでGPからレクチャーが可能。
・出社日がある場合はいつ、何をするか確認。

⑵　就業後にアスリートに出る問題点

・練習中・競技試合中の怪我の対応について。
・怪我・病気で長期間に及び練習・試合出場が出来ない時について。

５　企業がパラアスリートを雇用するメリット

・CSR（社会的責任）やD&I（ダイバーシティ＆インクルージョン）の観点で評価が高まる。
・社員や顧客に向けたインスピレーションやモチベーションになる。
・障がい者雇用率の達成に直結する。
・広報・ブランディング面で「社会貢献企業」としてのイメージアップ。

６　現状とセカンドキャリアについて

⑴　パラアスリートの現状

身体障がい者の雇用が中心となっている。弊社からの紹介については競技専念型が多くアスリートが目標に向かって競技活動が出来る環境を提供している。パラリンピック以外の競技での採用実績もあり、パラサーフィン、2028年ロサンゼルスパラリンピック大会から追加競技となったパラクライミングなどがある。

⑵　セカンドキャリアについて

アスリート採用に見られるのが期間限定契約。延長・企業での社員雇用は無い。このような条件がある。

アスリートの多くは移籍をするが、満足な条件で移籍が出来ない。またアスリートを引退した際に就業が困難となる場合がある。

７　パラアスリートの採用事例

パラアスリートの採用事例について、これまでGPで紹介した事例を紹介する。

パラアスリートは身体障がい者だと思われるが、GPでは知的障がい者の内定事例も出ている。

⑴事例１：Aさん　20代　女性　療育手帳B2

パラリンピック出場を目標に高校は通信制を選択、卒業後は官公庁のチャレンジ雇用にて就業していたが練習時間の確保と競技活動費の不足にてアスリート採用を希望。競技専念型にて就業は出来たが練習環境のスケジュールや活動費の使い方など、入社当時はコーチを含め確認をしながら環境を整えていき現在はアジアパラリンピックに向けて練習に励む日々。企業担当者がパラアスリートであることで専門的アドバイスが出来スムーズな環境整備ができた。

⑵　事例２：Bさん　20代　男性　愛の手帳４度

特別支援学校卒業後、就労移行支援事業所通所。幼少期から球技スポーツを行っていた。特別支援学校卒業後も継続し日本代表候補に選出。障がい者雇用で通常勤務を行いながらアスリート活動を進めたがシフト制勤務のため練習・試合に出場することが困難となり再度相談となった。いくつかの企業に打診した結果、競技専念型でアスリート採用の内定をもらうことが出来た。内定後は競技活動費の使い方を計算し、１日の過ごし方など細かい点までサポートすることで競技に専念する環境を整えることが出来た。

⑶　事例３：Cさん　20代　女性　視覚障がい

大学卒業後、アルバイトをしていたが自身の競技レベルの向上と目標の明確化で、アスリート採用・競技専念型を希望。初めての就職活動となった。面接はスムーズに進み内定となったが視覚障がい者については、介助者・コーチの付帯が必須となる。海外遠征となると自己負担の費用は２人分となり支出面で逼迫されてしまうことが多い。その後、競技活動費の面で相談となり移籍を踏まえながら企業に交渉したが結果的に移籍となり競技活動費は増額となった。

８　まとめ

アスリート採用については企業側の取り組み１つで行うことが出来、メリットが多数あり、2028年に開催されるロサンゼルスパラリンピックに向けて１社でも多くの企業がアスリート採用について検討し、一人でも多くのパラアスリートが諦めることなく世界の舞台で活躍できる姿を応援している。

【連絡先】
矢嶋　志穂（株式会社ゼネラルパートナーズ）
e-mail：　yajima@generalpartners.co.jp
スポーツ・コンプライアンス・オフィサー
企業在籍型ジョブコーチ