

～企業の声をもとに、雇用のノウハウを分析する～

「障がい者アスリートの雇用」に関する調査

調査の背景

民間企業では従業員数の2.0%以上の障がい者を雇用することが法律で義務付けられています。そして、平成30年には改正障害者雇用促進法の施行が予定されており、精神障がい者の数が法定雇用率の算定基礎に追加されることから、その率はさらに引き上げられる見込みです。こうした中、これまでと同様の手法では採用が難しいと感じる企業も増えており、多くの企業が活動の見直しを検討しているようです。そこで今回は、新たな採用手法の一つとして、また東京パラリンピックの開催でも注目を集めている「障がい者アスリートの雇用」について、各企業の意識や雇用する上での工夫などを明らかにする為、調査を実施しました。

調査の概要

① アンケート調査

調査対象 : 人事担当者（障がい者アスリートの雇用実績がある企業、または、障がい者アスリートの採用を検討している企業）
有効回答数 : 16名

左記のように調査対象を絞った為、有効回答数が少なくなっております。その為、結果につきましては傾向値としてご確認ください。

② 障がい者アスリートの募集求人分析

分析対象 : 株式会社ゼネラルパートナーズの『障がい者アスリートの紹介サービス』における募集求人
分析件数 : 40件

③ インタビュー調査

調査対象 : 日本メドトロニック株式会社 人事担当者および障がい者アスリート

調査結果

サマリー

- [1] 障がい者アスリートの雇用に対して、企業の期待が最も高いのは「社内の一体感を高めること」、次に「障がい者雇用を進める上で、新たな層を採用したい」「CSR」が続く
- [2] 障がい者アスリートの雇用においては、半数以上の企業が週5日勤務での就労形態を検討しており、就業時間や残業時間を調整することで日々の練習時間を確保できるよう配慮している場合が多い
- [3] 大会や代表合宿への参加時の勤怠の取り扱いについては、半数以上の企業が出勤日として認定しているが、遠征などの活動費を補助している企業は40%程に留まっている

<サマリー[1]に関連する TOPICS>

『アンケート調査』より

- ・障がい者アスリートの雇用に対する期待の1位は「社内の一体感を高めること」、2位は同率で「障がい者雇用を進める上で、新たな層を採用したい」「CSR」(4ページ参照)
- ・求める競技レベルは、「日本でトップレベル」「地域でトップレベル」が同率で最も多い(5ページ参照)

『障がい者アスリートの募集求人分析』より

- ・80%の企業がアスリートの競技レベルを問わず募集(9ページ参照)

障がい者アスリートを雇用している、または採用を検討している企業が、障がい者アスリートに最も期待しているのは「社内の一体感を高めること」でした。自社のアスリートの活躍を全社で共有し、社員一丸となって応援することで、それを実現したいと考えているようです。また、雇用するアスリートの競技レベルでは「日本でトップレベル」と並び、「地域でトップレベル」を選択する企業が最も多くなりました。「自社のPR」という対外的な期待よりも、「社内の一体感を高めること」への期待のほうがより高いことから、競技レベルにはこだわらない企業が多いようです。その他、障がい者アスリートの雇用に対する期待の2位が「新たな層を採用したい」であることから、法定雇用率の引き上げを見据え、採用を検討し始めている企業も多いことが分かりました。

<サマリー[2]に関連する TOPICS>

『アンケート調査』より

- ・障がい者アスリートの就労形態は、「週5日フルタイム勤務」が69%、「週5日の時短勤務」が50%(5ページ参照)
- ・アスリート活動への残業配慮では、「残業なし(0時間)であれば可能」という回答が64%と最も多い(6ページ参照)

『障がい者アスリートの募集求人分析』より

- ・障がい者アスリートの退社可能時間として、「17時以前」という求人が55%(10ページ参照)

障がい者アスリートの雇用では、週5日勤務を基本とし、就業後の時間や週末を使って練習に専念できるよう、就業時間や残業時間を調整しているケースが多いようです。なお、インタビュー調査でご紹介している企業では、競技活動が少ないオフシーズンは週5日勤務、活動が増えるオンシーズンは週3日勤務など、時期により働き方を変えていました。このように、日々の練習時間の確保に加え、大会や代表合宿などの競技スケジュールを考慮した働き方を検討することが重要だと思われます。

<サマリー[3]に関連する TOPICS>

『アンケート調査』より

- ・大会や代表合宿への参加について、「出勤日として認定することが可能」という企業は67%(7ページ参照)
- ・「遠征費用を負担可能」という企業は42%、「競技に関する機材の購入費用」を負担可能という企業は33%(7ページ参照)

『障がい者アスリートの募集求人分析』より

- ・大会や代表合宿参加時の勤怠では、「有給以外で対応可能」という企業は32%、「都度相談が可能」は18%(10ページ参照)

大会や代表合宿参加時の勤怠の取り扱いや、活動費の補助については、企業により対応が分かれるようです。アンケート調査によれば、大会などへ参加した際の勤怠について67%の企業が出勤日として認定可能としており、実際の募集求人でも「都度相談が可能」を合わせて50%が有給以外で対応しています。一方、活動費については、負担可能という企業は30~40%程に留まりました。

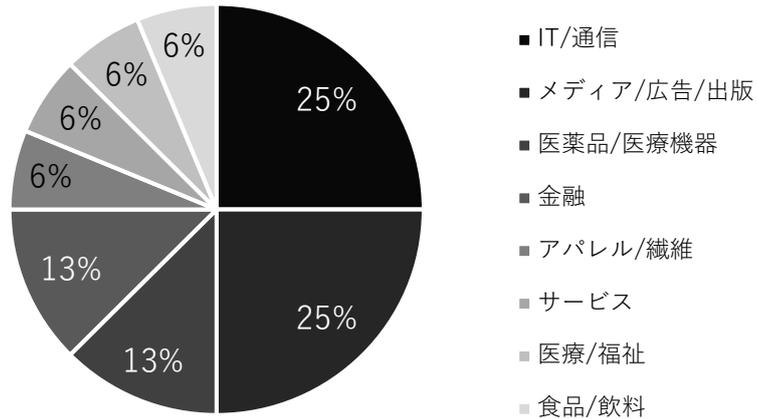
なお、障がい者アスリートを雇用する上では、競技活動への配慮だけでなく、引退後を見据えたキャリア形成についても検討する必要があります。インタビュー調査の企業では、アスリート本人の希望もあり、競技活動の増えるオンシーズンでも週3日は事務業務に就く時間を設定していました。オンシーズンでも対応可能な業務量が恒常的にあり、オフシーズンには周囲のサポート業務にも取り組むなど、無理なくスキルを習得できる仕組みを作っています。このように、本人のキャリア観も踏まえた業務設計を行うことで、アスリートとしての活動を終えた後も、長期的な活躍を期待できるものと考えます。そして、将来も含め、安心して競技活動に専念できることが、東京パラリンピックなど様々な大会で活躍するアスリートの創出に繋がっていくものと思われます。

① アンケート調査

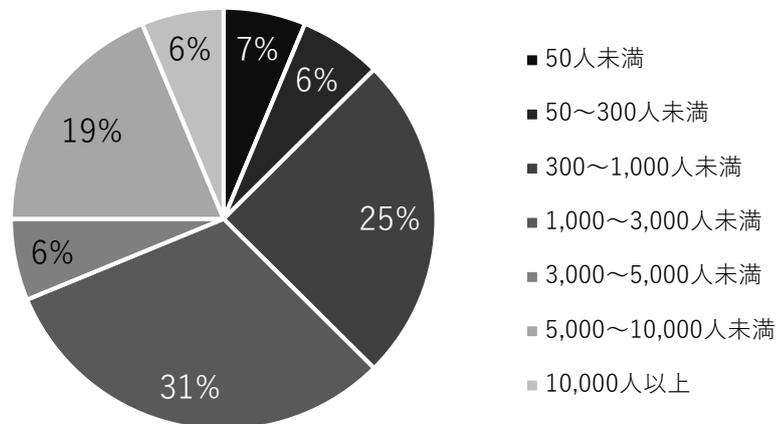
- 調査対象 : 人事担当者（障がい者アスリートの雇用実績がある企業、または採用を検討している企業）
- 調査期間 : 2016年10月1日～10月31日
- 調査方法 : アンケート調査票を配布しメールにて回収
- 有効回答数 : 16名

アンケート回答者の属性

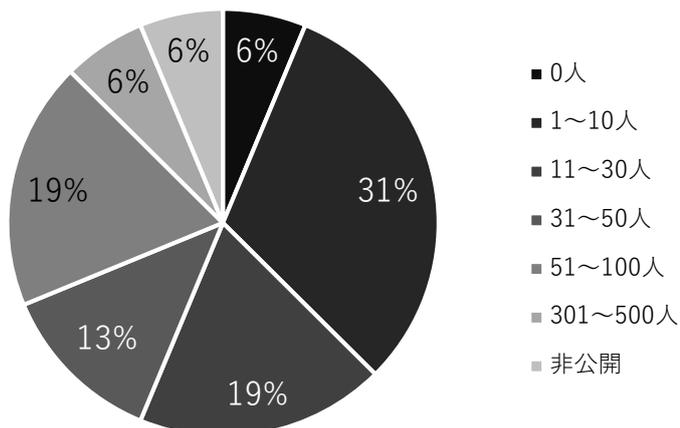
《業種》



《従業員数》



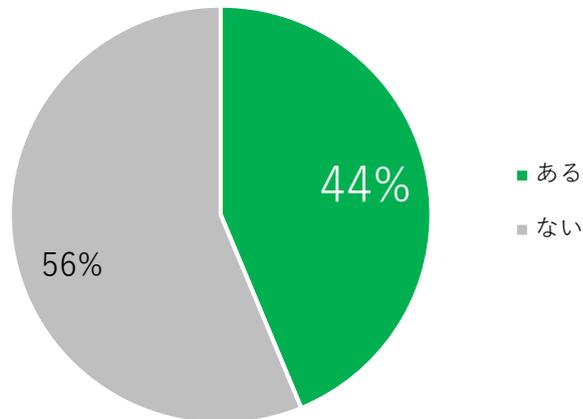
《障がい者の現在の雇用数》



アンケート結果

1. 半数近い企業が、障がい者アスリートの雇用実績が「ある」と回答

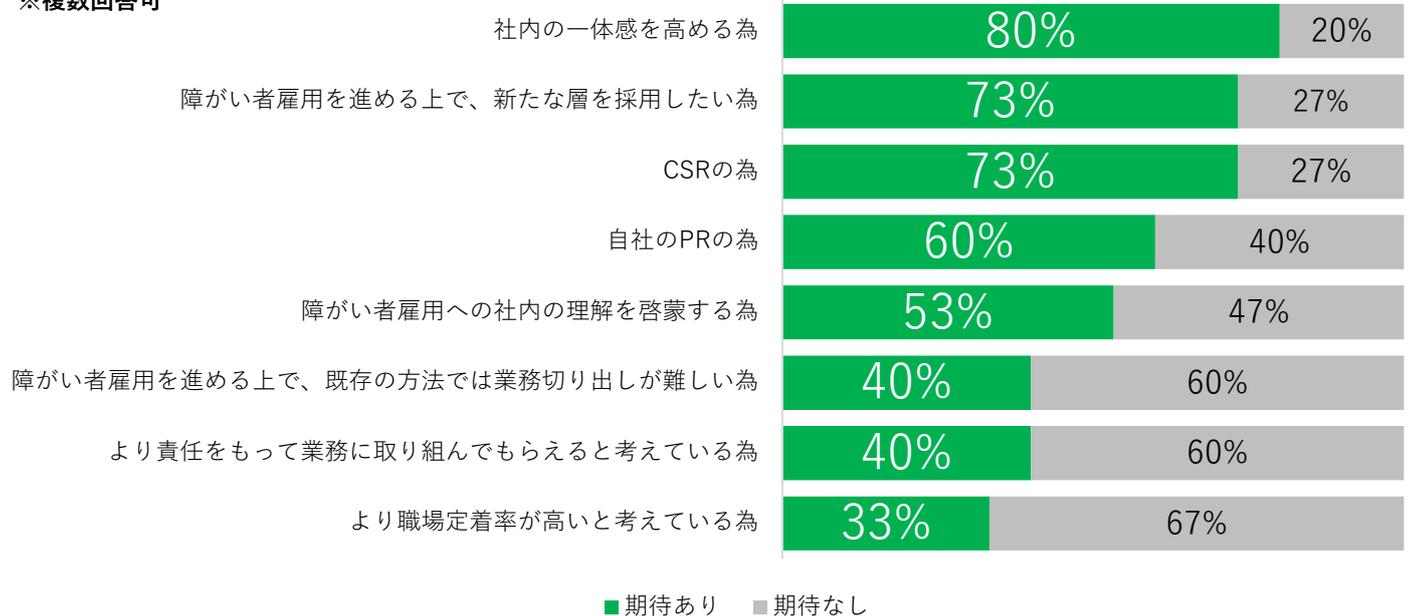
障がい者アスリートの雇用実績はありますか？



2. 障がい者アスリートの雇用に対して、期待が最も高いのは「社内の一体感を高めること」

なぜ障がい者アスリートを雇用、または採用を検討しているのですか？ 各項目への期待の有無を教えてください

※複数回答可



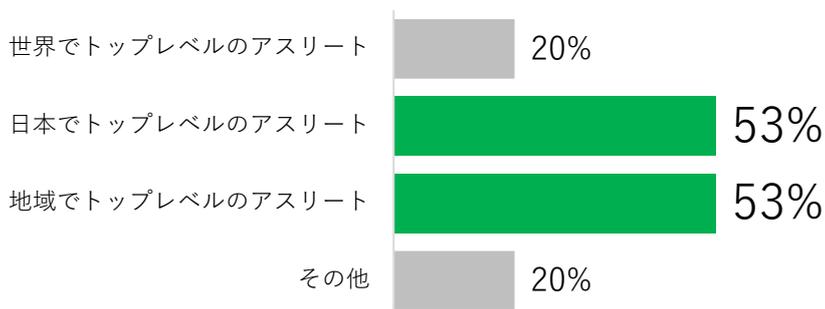
<フリーワードより抜粋>※()内は従業員数/業種

- パラリンピックへの出場により、社員一丸となって応援することができた(300~1,000人未満/医薬品・医療機器)
- 障がいを持ちながらもスポーツを極めていの方は、バイタリティや体力があり、業務でも活躍してくれる優秀な層だと感じている(3,000~5,000人未満/食品・飲料)
- 障がい者アスリートは社外での活動が中心になる為、社内業務で障がい者を採用した場合と比べ、現場の社員のサポートに対する負荷が少ない。また、採用に伴う業務切り出しの悩みも生じない(1,000~3,000人未満/IT・通信)
- 2名採用した障がい者アスリートのうち、1名が現在も在籍しているという点では期待通り(5,000~10,000人未満/金融)

3. 求めるアスリートの競技レベルは「日本でトップレベル」「地域でトップレベル」が最も多い

障がい者アスリートの雇用、または採用の検討はどのような形で進めていますか？

《アスリートの競技レベル》 ※複数回答可



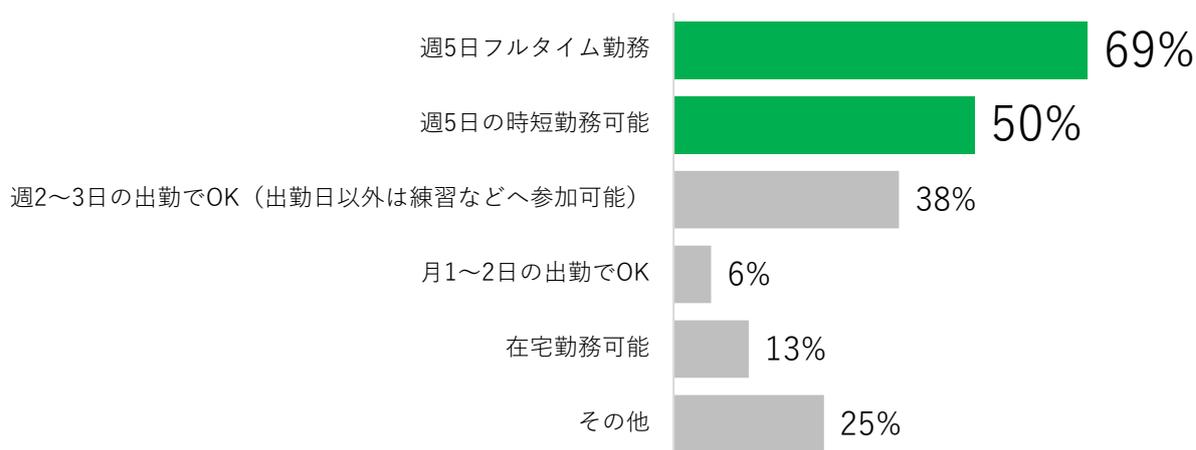
<その他より一部抜粋>※()内は従業員数/業種

- 必ずしも世界トップレベルである必要はない。個別に事情を確認し、一定の就業が見込め、業務とのバランスが取れる方を採用したいと考えている(3,000~5,000人未満/食品・飲料)
- 人柄・スキルとのバランスを見て検討(1,000~3,000人未満/医薬品・医療機器)

4. 就労形態では、半数以上の企業が「週5日フルタイム勤務」「週5日の時短勤務」を選択

障がい者アスリートの雇用、または採用の検討はどのような形で進めていますか？

《就労形態》 ※複数回答可



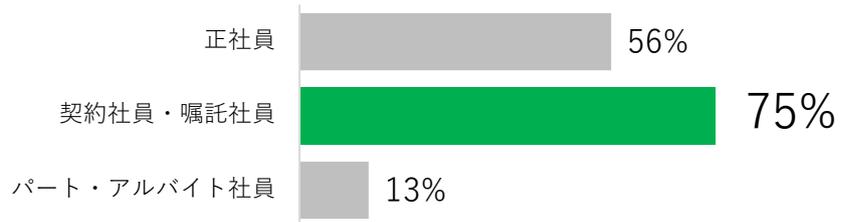
<その他より一部抜粋>※()内は従業員数・業種

- 出勤日は相談して決定したい(300~1,000人未満/IT・通信)
- 年間の所定労働時間の半分以上の就業は必須(3,000~5,000人未満/食品・飲料)
- 世界中を転戦し、オフシーズンもトレーニングが中心(5,000~10,000人未満/IT・通信)
- 出勤なし(300~1,000人未満/IT・通信)

5. 雇用形態では、「契約社員・嘱託社員」が75%と最も多いが、「正社員」も56%と半数を超えている

障がい者アスリートの雇用、または採用の検討はどのような形で進めていますか？

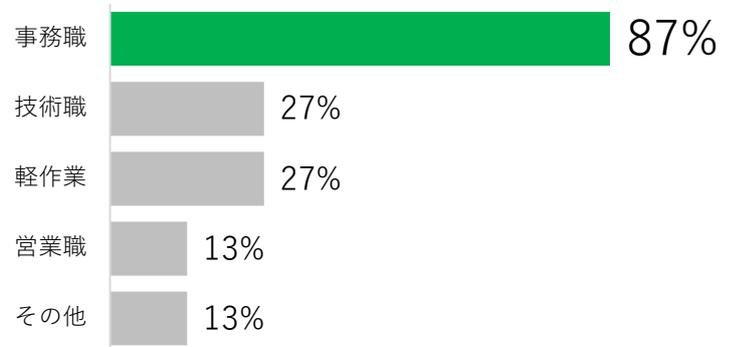
《雇用形態》 ※複数回答可



6. 仕事内容では、「事務職」が87%と最も多い

障がい者アスリートの雇用、または採用の検討はどのような形で進めていますか？

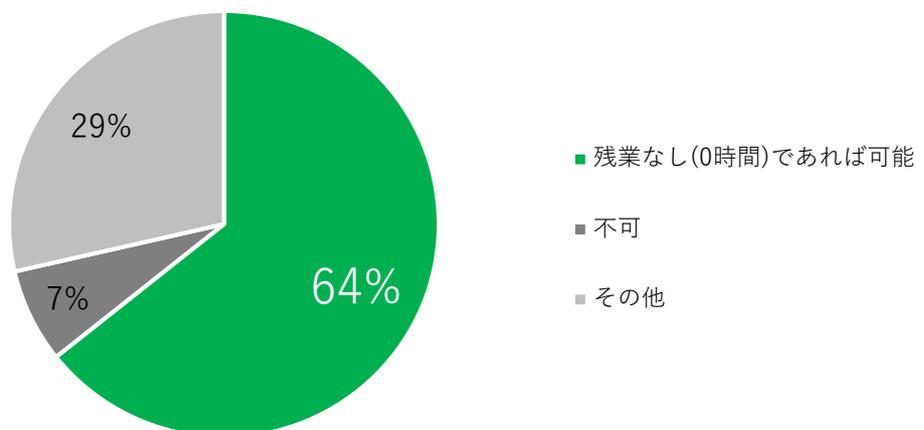
《仕事内容》 ※複数回答可



7. アスリート活動への残業時間の配慮では、「残業なし(0時間)であれば可能」が64%と最も多い

障がい者アスリートの雇用、または採用の検討はどのような形で進めていますか？

《残業配慮》



《その他より一部抜粋》※()内は従業員数・業種

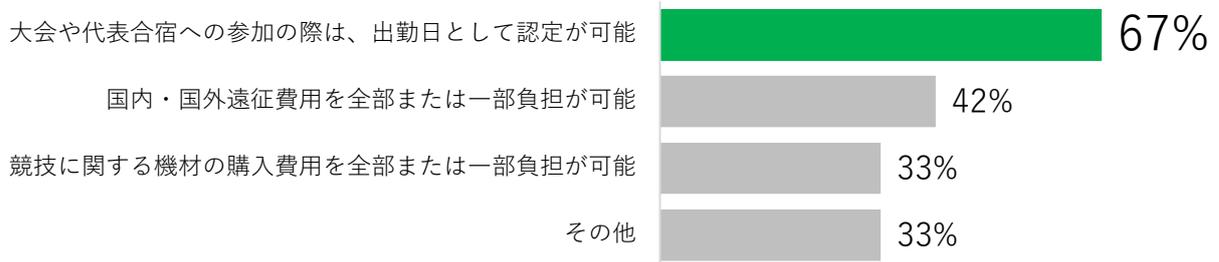
■各人の状況に合わせることは可能(50～300人未満 / IT・通信)

■0時間は約束できないが配慮は可能(1,000～3,000人未満 / 医薬品・医療機器)

8. 半数以上の企業が、大会や代表合宿への参加時の勤怠について、「出勤日として認定が可能」と回答

障がい者アスリートの雇用、または採用の検討はどのような形で進めていますか？

《その他》 ※複数回答可



9. 雇用実績がある企業では「引退後の継続雇用」を、無い企業では「受入れの方法」を課題に感じている

障がい者アスリートを雇用、または採用を検討する上で、課題に感じていることはありますか？

<フリーワードより抜粋>※()内は従業員数・業種

雇用実績あり

- 契約社員での雇用を考えている中で、労働契約法との絡みでの無期化対応が必要。
障がい者スポーツは競技年齢が比較的高いことが多く、また競技転向も多い為、現役期間が長くなると業務上の戦力化が難しい場合もあると考えている(3,000～5,000 人未満/食品・飲料)
- 現役引退後、どのように雇用していくか(300～1,000 人未満/医薬品・医療機器)

雇用実績なし

- 活動費や休暇取得などの制度が整っていないので、他社の事例が知りたい(300～1,000 人未満/IT・通信)
- 遠征費用を含めた条件面をどのように設定すべきか。
また、競技中の事故が起きた場合の対応など、通常の社員とは異なるケースがあり、細かく対応する必要項目にどのようなものがあるかを理解できていないこと(1,000～3,000 人未満/医療・福祉)
- 就労形態を柔軟に変更・対応できない(5,000～10,000 人未満/メディア・広告・出版)
- 業務の切り出し(300～1,000 人未満/メディア・広告・出版)
- 競技と仕事の両立は可能か(1,000～3,000 人未満/メディア・広告・出版)
- 業務よりも競技を優先されることが無いかが懸念している(50～300 人未満/IT・通信)

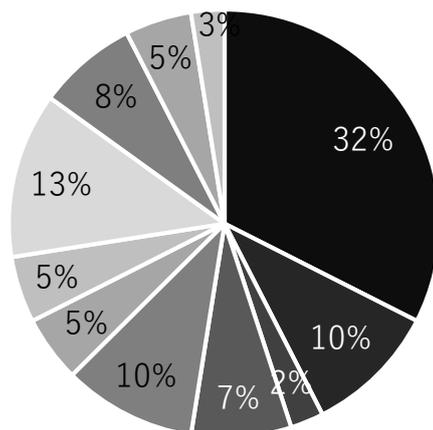
② 障がい者アスリートの募集求人分析

■分析対象 : 株式会社ゼネラルパートナーズの『障がい者アスリートの紹介サービス』における募集求人

■分析件数 : 40件

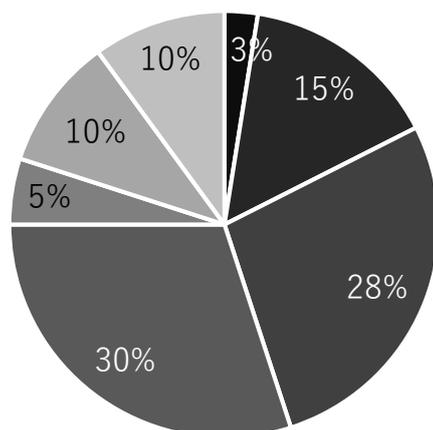
分析対象の属性

《業種》



- IT・通信
- サービス
- メーカー
- メディア・広告
- 医療
- 機械・電気
- 金融
- 特例
- 不動産
- 流通・小売
- その他

《従業員数》

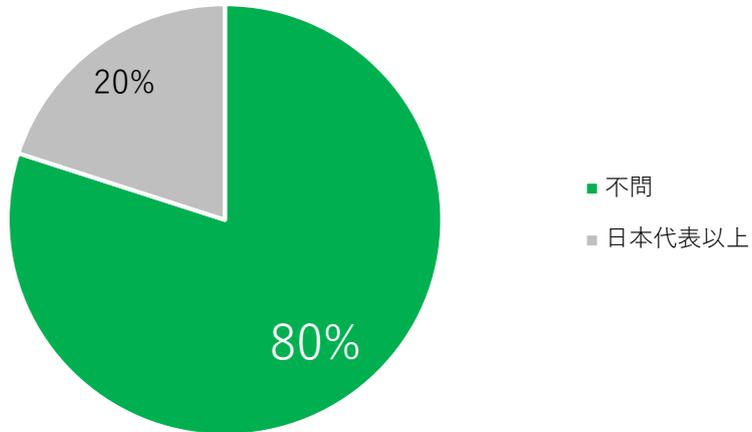


- 50人未満
- 50~300人未満
- 300~1,000人未満
- 1,000~3,000人未満
- 3,000~5,000人未満
- 5,000~10,000人未満
- 10,000人以上

分析結果

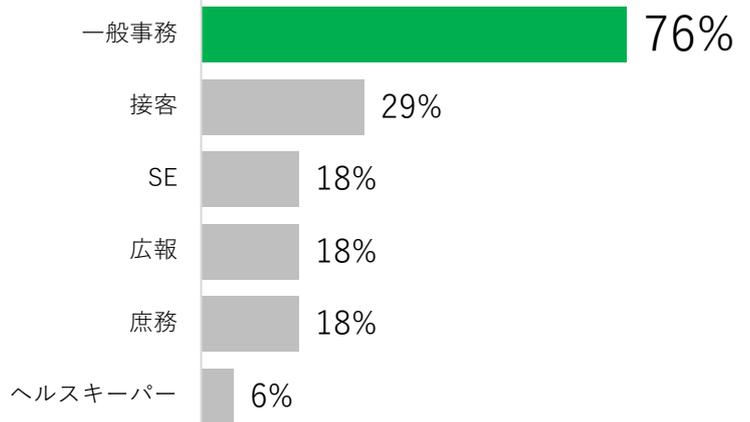
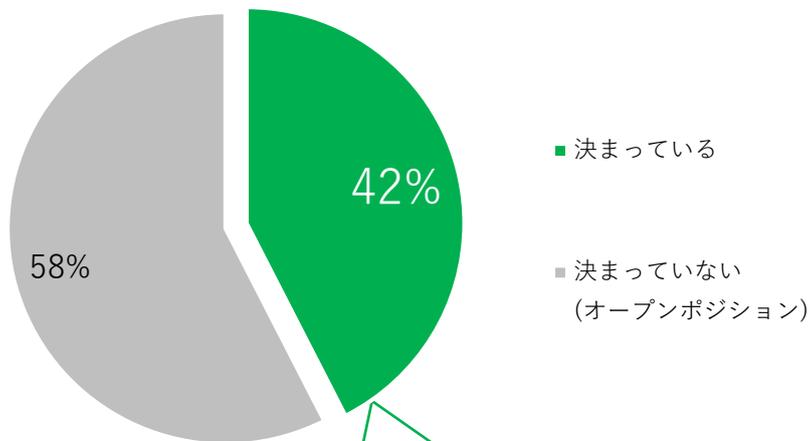
1. 求める競技レベルは「不問」という企業が80%

《競技レベル》



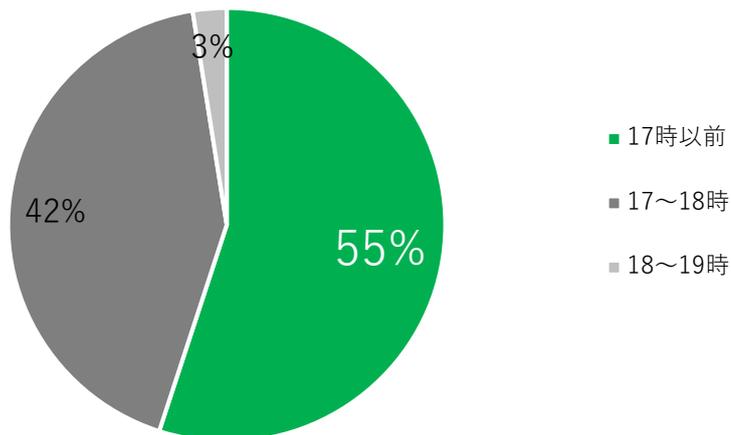
2. 募集する仕事内容が決まっている企業は42%であり、そのうち76%が一般事務

《仕事内容》



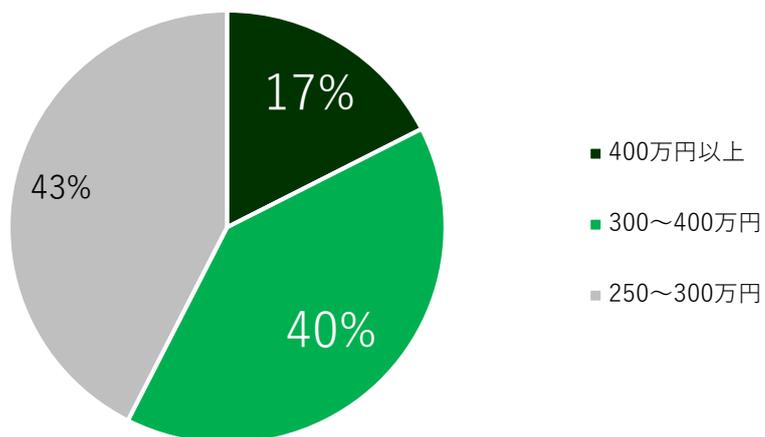
3. 半数以上の企業が17時までに退社が可能と回答

《退社可能時間》※フレックスタイム制の利用や短時間勤務などを含む



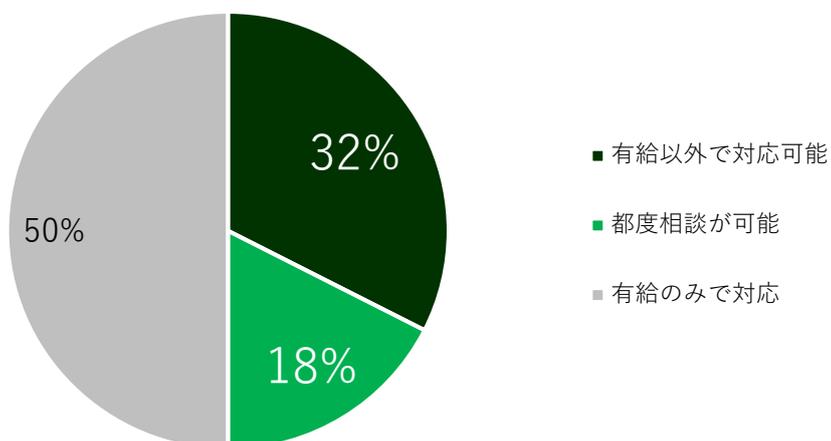
4. 提示可能な年収(活動費含む)が「300万円以上」の企業は57%

《提示可能な年収(活動費含む)》



5. 大会など参加時の勤怠について「有給以外で対応可能」という企業が32%、「都度相談が可能」は18%

《大会や代表合宿参加時の勤怠の取り扱い》



日本メドトロニック株式会社



同社の取り組みのポイント

- ・ 競技のオンシーズン、オフシーズンに合わせて出勤日と業務量を調整
- ・ アスリート本人のキャリアに対する考えを踏まえ、担当業務をマッチング
- ・ アスリートとしての活動も仕事の一環と考え、年間の活動費のうち一定額を補助

企業概要

<事業内容> 医療機器の製造・販売

<従業員数> 約 1,250 名 (2016 年 2 月現在)

<ホームページ> <http://www.medtronic.co.jp>

初めての障がい者アスリートの採用

必要な配慮や体制はアスリートに合わせて整備

Q:現在の障がい者雇用の状況について
教えていただけますか？



人事本部 シニア HR マネジャー
肥後忠典さん

(肥後さん) 現在の雇用数は約 15 名です。弊社の業務には、営業職や病院を訪問し機器の使い方をサポートする業務など様々あるのですが、障がい者の方々には主に事務職を担当していただいています。

Q:障がい者アスリートの雇用は
いつ頃からスタートしましたか？

(肥後さん) 当社における障がい者アスリートの雇用は、2014 年からとなります。実のところ、障がい者アスリートだから採用したのではなく、知人から紹介された方が電動車椅子サッカーの選手だったため、彼に合わせて必要な配慮や体制を検討し、整えていったという状況です。

Q:障がい者アスリートの初めての採用に対して、
不安はありませんでしたか？

(肥後さん) 不安はありませんでした。面接の過程でも、本人と十分に話ができただけで、障がい者アスリートであることは関係なく、当社に来て欲しいという思いがありました。むしろ迎え入れるにあたり、入社後のアスリートとしての活動と業務をどのようにマッチングさせていくのが課題でした。

Q:三上さんはいつ頃から電動車椅子サッカーを始められたのですか？



人事部 三上勇輝さん
(電動車椅子サッカー 日本代表候補)

(三上さん) 小学校3年生くらいから始めて、かれこれ15年以上になります。私は横浜出身で、横浜市には障害者スポーツ文化センター「横浜ラポール」という施設があります。そこで開催されていたスポーツ体験イベントに参加したのが電動車椅子サッカーとの出会いです。

Q:試合の開催頻度は、どれくらいですか？

(三上さん) まず、所属しているクラブチームの大会があります。さらに関東代表、日本代表など、強くなるほど所属が増え、出場する大会も増えていきます。私は現在、遠征を除いても月1回は試合があり、練習も土日を使って週1~2回参加しています。

Q:前職では、どのような就労形態で勤務されていたのでしょうか？

(三上さん) 前職は週5日勤務で、毎週土日を練習に充てていました。地方で開催される大会や遠征試合のために、月曜日は有給休暇を取得することが多かったです。もちろん会社側には電動車椅子サッカーの活動があることは伝えていました。シフト制の勤務で残業はほとんど発生しなかったため、予定は組みやすかったですね。

Q:そのような環境のなかで、転職を考えた理由は、どんなところにありましたか？

(三上さん) 週5日勤務をして、土日に練習という生活では、体力的に負荷が大きかったからです。そういった面で、より理解のある会社があればと思っていました。また、当時活動を理解いただいていた管理職の方が異動となったことも転職を考えたきっかけの一つです。

Q:現在はどのような形態で勤務されていますか？

(三上さん) オフシーズンとオンシーズンとで働き方が異なります。まず、6月~10月のオンシーズンは週3日勤務で、勤務の無い日は電動車椅子サッカー関連の活動をしています。クラブチームの運営にも携わっているので、そのための活動にも充てています。11月~5月のオフシーズンは週5日勤務で、金曜日は土日の練習に備えて在宅勤務となっています。わずかな時間ではありますが、通勤の負担を少しでも軽減することで、無理なく翌日からの練習に励めるようにしています。



Q:三上さんの働き方は、もともとの御社の制度上でも可能だったのでしょうか？

(肥後さん) このような制度は正直なところありませんでした。障がい者アスリートである三上さんが他の社員と同じように力を発揮して勤務いただけるようにアレンジしたものです。三上さんの入社以前にも、育児や介護などを理由とした柔軟な勤務体系が必要な社員に対する在宅勤務などの制度はありました。また、それを可能とする情報システムのインフラなども整っていました。そのため、三上さんが仕事と競技活動を両立させていくための勤務体系をアレンジすることにも違和感なく取り組むことができました。

Q:アスリートとしての活動と通常業務との両立を、どのように実現しているのでしょうか？

(肥後さん) オンシーズンでも対応可能な量の業務をレギュラーで担当してもらい、オフシーズンにはレギュラー業務に加えて、他の人のサポート業務をスポット的をお願いしています。レギュラー業務としては、社員情報の管理があります。入退社や異動情報などを入力する、人事データベースの管理ですね。在宅勤務の場合も PC から社内システムにアクセス可能なので、オフィス勤務と変わらない業務をしていただいています。

(三上さん) 業務のボリュームは案件によって差があるため、納品までに必要な期間と実際の勤務日数を考えて、依頼者に「これくらいお時間をいただきます」と、こちらからお伝えするようにしています。もし私だけで対応できないような場合には、周囲の方にフォローいただいているので、とても働きやすい環境だと思います。

Q:在宅勤務を1日のみ設定していますが、すべての日を在宅勤務にしていない理由は何でしょうか？

(三上さん) 私から、オンシーズンでも週3回は出社したいと入社時にお伝えしました。その理由は、アスリートを引退した後も社会人として働き続けることができるよう、手に職を付けておきたいという思いがあったからです。30代半ばでいざ社会に出ようとしても、なかなか難しいものです。できるだけオフィスに出社して、いろいろな仕事に挑戦しながら自分に合った仕事を見つけてキャリアを積んでいきたいと考え、このような就労形態を選ばせていただきました。



(肥後さん) 当社が柔軟に対応できているという側面もありますが、三上さん自身が積極的にどんなことも受け入れ、取り組もうとする姿勢なので、こちらとしても障がい者であること、アスリートということとは関係なく、どんどん頑張ってもらいたいですし、仕事もお願いしていきたいという気持ちになります。

アスリートとして競技に取り組む姿勢が仕事にも

ダイバーシティへの理解が高まるのもメリット

Q:三上さんのようなアスリートが勤めていることは、社内ではどの程度認知されているのでしょうか？



(肥後さん) 社内報などで紹介したり、大会があった時には三上さん本人による報告文を全社に流したりということをしていきますので、社内認知度は徐々にではありますが、上がってきていると思います。

Q:障がい者アスリートを実際に採用されて、どのようなメリットを感じていますか？

(肥後さん) 三上さんの活動を通して、今まで自分たちが知らなかった障がい者スポーツについて知る機会が得られました。しかも三上さんは非常に快活な人柄で、いつも笑顔で誰とも接してくれるので、社員みんなが好感を持って接することができます。いろんな意味で社内の良い雰囲気づくりというものに貢献してくれているように思います。

**Q:アスリートとしての活動費に対して、
会社として支援していることはありますか？**

(肥後さん) 無制限ではありませんが、一定額の費用を補助しています。採用時の雇用条件確認書において、給与額のほか、大会遠征などの活動費の補助についても明確にうたい、お互いに納得の上で雇用契約を交わしています。活動費用は給与に含めるのではなく経費扱いです。例えば大会に出場するのは、出張に行っているような感覚ですね。

(三上さん) 活動費については、年間の活動費の概算を出し、それを元に年間いくらかという額をあらかじめ決めて、援助していただいています。

**Q:アスリートの立場から、障がい者アスリートの雇用
を検討中の企業へアドバイスをいただけますか？**



(三上さん) アスリート全般に言えることですが、アスリートとしての活動を続けていくためにはお金がものすごくかかります。特に私のよ

うにメジャーとは言えないスポーツのアスリートは、スポンサーが付きにくく活動費を自己負担することになるので、そういった費用面の補助が会社から受けられるのは大きな魅力です。また、働き方については、目の前の採用や雇用だけではなく、アスリート本人の将来的なキャリアや、引退後も働いていける人材なのかという点でも判断し、本人と企業のマッチングを図っていくことが重要かと思います。

**Q:障がい者雇用を検討している企業へ、
採用者目線でのアドバイスをお願いします？**

(肥後さん) 私自身がそうだったように、オープンマインドで採用してみると、『思いもしなかった良いこと』がいくつも見つかるので、勇気をもって採用に踏み切っていただきたいですね。特に、アスリートは常に目標に向かって頑張っている方たちなので、その頑張る姿勢は確実に仕事面にも表われます。そういう意味でも、ほかの社員に良い影響を及ぼすことがたくさんあるはずです。やはり、障がい者に限らず多様な人たちが働く職場というものは、常に良い風が巻き起こるものです。ダイバーシティの良さを感じていただくためにも、障がい者アスリートの採用は非常に有益であり、ポテンシャルの高い人材に出会える可能性も高いと考えます。

**Q:『思いもしなかった良いこと』とは、
具体的にどんなことでしょうか？**

(肥後さん) 例えば三上さんの試合をみんなで応援に行く機会がありますが、同じ会社の社員がアスリートとして活躍する姿を見ることは、それが障がい者スポーツであるかどうかにかかわらず新鮮な体験です。特に三上さんの電動車椅子サッカーに関しては、「こんなスポーツがあるんだ」と、健常者のスポーツとは違う驚きや発見がありますね。アスリートの方たちが電動車椅子を乗りこなして動き回り、気迫を感じるプレーをするというのは、単純にすごいことだと思います。価値観というものも確実に変わると思いますし、社員同士で語れるものが増えることにもつながります。これは障がい者アスリート雇用ならではの効果と言えるのではないのでしょうか。

1998年長野パラリンピックを契機として、日本の障がい者スポーツの競技志向が高まるにつれ、障がい者アスリートの雇用が少しずつ始まったと思われる。しかし当時、オリンピック同様に正規雇用、出社義務無し、遠征費・練習費用・トレーナー費用の実費支給などの条件で雇用される者は、陸上・水泳・車椅子バスケット・アルペンスキーなど、ごく一部のいわゆるメジャー競技のアスリートに限られた氷山の一角に過ぎない状況であった。現在では、2020年東京オリンピック・パラリンピックの追い風もあり、格段に障がい者アスリートの雇用が進んできている状況である。そしてその拡大傾向とともに就労形態も多様化している。

まず、世界レベルの障がい者アスリートは、パラリンピックや世界選手権などでの活躍もあり、マスメディアへの露出が多いことから、会社の広告塔、企業イメージの高揚、社会的貢献の位置付けとして雇用されている。先述のオリンピックと同様の就労形態の障がい者アスリートも増えてきている傾向がある。なお、オリンピックは早ければジュニア期から大企業と契約を交わしている場合が多いが、パラリンピアンはマスメディアへの露出があっても、競技によっては専属雇用契約を結ぶことが可能と思われる。

次に調査にあったとおり、企業の半数以上が採用を検討している、日本あるいは地域でのトップレベルの障がい者アスリートの雇用であるが、実際には、この層の障がい者アスリートが最も多い。彼らは練習環境を最優先に考えるより、むしろ現役引退後の社会人・企業人として安定した雇用を求める傾向があると思われる。現役時については、勤務時間の弾力的な運用や公式試合・練習・遠征などの出勤扱い程度の対応で、引退後は、ほぼ通常の社員と同様の就労形態で雇用できると考えられる。したがって、これらの層の雇用においては、障がい者アスリート本人が自己の将来設計についてしっかりと見通しを持っているとともに、そのライフスタイルが合っているかどうかを企業・障がい者アスリートの双方で判断する必要がある。

最後に、比較的競技成績が低い障がい者アスリートの雇用であるが、この層は通常の就労形態で対応できると思われる。日々の練習のための定時退社や残業が無いこと、あるいは試合のほとんどが土・日曜日に開催されるため、その日に休むことが確保される程度の対応で十分であると思われる。

障がい者アスリート雇用は、法定雇用率の達成に寄与することは無論であるが、いわゆる体育会系の強みを持つ人材を雇用する側面もある。インタビュー調査でも触れられていたが、彼らは競技生活の中で、厳しい練習、上下関係、規則正しい生活リズム、我慢強さ、協調性、一つのことをやり抜いてきた経験があり、これらのことは特に現代の若い世代の中で希少価値的存在とも言えよう。



井上 明浩 氏

金沢星稜大学 人間科学部

スポーツ学科長 教授

上越教育大学大学院 学校教育研究科 生活・健康系
コース 修了(障害者スポーツ論)

県立高校、養護学校、保育専門学園、ろう学校を経て、2008年より現職。

[主な指導歴]

障がい者を中心とする陸上競技愛好クラブチーム「春風クラブ」を創設し、代表監督を務める。日本知的障害者陸上競技選手権大会でマイルリレーにおいて前人未踏10連覇達成。また、日本記録樹立や世界選手権でメダルを獲得した選手を輩出。シドニーパラリンピック日本選手団コーチをはじめ、世界選手権、ワールドカップなどの監督、団長など、過去20数回日本代表役員を歴任。

[主な著書]

「障害者スポーツ指導書シリーズ②

障害のある人々へのスポーツ支援」(2008.6)

日本障害者スポーツ指導者協議会

[直近の学術論文]

- ・障害者スポーツ団体と中央競技団体との連携に関する研究 デンマークにおける現状報告(2016.8)
- ・地域に根差したアダプテッドスポーツの普及・推進を目指して(2016.6)
- ・障害者スポーツの組織形態と機能に関する研究 デンマークの現状から(2016.3)

～企業の声をもとに、雇用のノウハウを分析する～

「障がい者アスリートの雇用」に関する調査

発行・監修 : 株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所
〒104-0031 東京都中央区京橋 2-4-12 京橋第一生命ビル 3F
TEL:03-3270-5500 FAX:03-3270-6600 Mail: sri@generalpartners.co.jp URL: <http://www.gp-sri.jp/>

発行日 : 2016年12月

お問い合わせ先 : 主任研究員 田島 尊弘

※本調査結果の引用の際は、「株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所調べ」とクレジットを明記ください

《株式会社ゼネラルパートナーズについて》

障がい者の良き認知を広め、差別偏見のない社会を実現することを目指し、民間企業初の障がい者専門の人材紹介会社としてスタート。その後、業界初の転職サイト atGP の開設をはじめ、障がい別の専門的なプログラムが受けられる教育・研修事業、就労困難な障がい者による農業生産事業など、数々の事業・サービスを創出してきました。これまで生み出した障がい者の雇用数はのべ5,000人以上です。

会社名	: 株式会社ゼネラルパートナーズ	本社所在地	: 東京都中央区京橋 2-4-12 京橋第一生命ビル 3F
代表者	: 代表取締役社長 進藤 均	設立日	: 2003年4月
URL	: http://www.generalpartners.co.jp/	事業内容	: 障がい者の総合就職・転職サービス(求人情報サービス、人材紹介サービス、就労移行支援事業、就労継続支援 A 型事業など)