

パラ選手の両立 企業と模索

パリパラリンピックが開催される2024年。障害者雇用率の引き上げも背景にアスリートの雇用にも関心が高まるなか、競技現役中から他の仕事と両立する「デュアルキャリア」を後押しする企業が増えている。引退後を見据え、アスリートは練習の時間を調整して仕事のスキルを身につける。障害者アスリートならではの気づきを生かした仕事を任せる動きもあり、企業に新たな風を吹き込みそうだ。

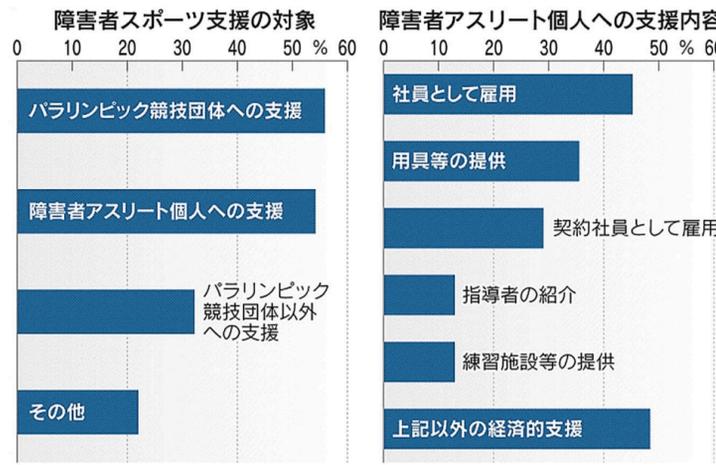
「仕事と競技を両立できている」。パラ水泳選手の長野凌生さん（26）は野村不動産パートナーズの人事部社員として、人事関連の契約書や通勤定期券などの書類の処理を担当している。

基本は水曜日のみ出社し、それ以外の日は母校の中央大学や野村不動産グループのスポーツクラブでトレーニングに励む。長野さんは「今は短い時間しか働いていないが、競技生活を終えた後にアスリートとしての知見や、今の仕事の経験を社内で生かせるようにしたい」と意気込む。

生まれつき弱視の長野さんは中学生の時に水泳を始めた。中大在学中の2016年に、視覚障害13クラスの50歳と100歳自由形で日本記録を打ち立てた。競技生活は充実していたが、就職活動では「競技を離れた時のために、仕事と競技を両立したい」と考えていた。

障害者アスリートは健常者と比べて長く現役を続けられるのが特徴。フルタイムの仕事をして自費で競技費用を捻出し、両立する人も多い。競技に打ち込める環境を提供する企業が増えればアスリート活動への後押しになる一方で、仕事の経験がないと引退後に困ることにもなりかねない。

障害者アスリートのキャリアを研究する法政大



(注)障害者スポーツ団体を支援している企業などが回答。いずれも複数回答 (出所)スポーツ庁の調査

学の伊藤真紀准教授は「競技のキャリアが長い中で、仕事と両立するデュアルキャリアの考え方が広がっている」と話す。デュアルキャリアを希望していた長野さんに声をかけたのが、パラスポーツを支援していた野村不動産ホールディングス傘下の野村不動産パートナーズだった。同社は16年にパラアスリートの採用を始め、2人目の所属アスリートを探していた。

就職面接では将来への認識をすりあわせ、競技だけでなく仕事もするという意向が一致した。他の社員にとって、同じ仕事をしている社員がアスリートとして頑張っている姿が刺激になる」と同社人事部の担当者は語る。

入社後、長野さんのアスリートとしての活躍は社内サイトで周知しており、大会の応援も募っている。競技費用は同社が補助する。長野さんは社内でも応援してもらっているが「心強い」と話す。

障害者アスリートの雇用は2020年東京五輪・パラリンピックの決定で関心が高まった。障害者アスリートの人材紹介を専門とするつなひろワールド（東京・千代田）によると、2020年東京五輪・パラリンピックが13年に決定する前の紹介実績は年間数人だっ

長い現役、引退後を見据え 特性生かす仕事も

だが、決定以降は問い合わせが増え、多い年は50人程度になった。

その後新型コロナウイルス禍で一時的採用は落ち込んだが、23年の紹介人数は約60人で、12年以降で最も多かった。同社の竹内圭社長は「大会に出るパラ選手を皆で応援したり、障害者の視点が仕事にもたらされたりして、企業にとってもよい効果がある」とみる。

障害者アスリートの気づきを社内業務に生かしているのは求人広告のトリーコン（東京・中央）だ。ブラインドサッカー日本代表強化指定選手の日向賢さん（39）は、競技と

並行してトリーコンの社員として広報や社内外の人材研修にあたる。

日向さんの仕事の一つが、新入社員向け研修プログラムの構成だ。プログラム内では人の身体のポーズを言葉のみで伝える伝言ゲームを実施している。これは日向さんがブラインドサッカーから着想を得たものだ。

日向さんは「ブラインドサッカーでは、人のポジションを修正しようと『もっと右』と言葉で伝えても『もっと』の言葉の定義が人によって違い、それがゲームの趨勢を委ねることもある。仕事でも細かいところが言葉で伝え合うのが重要だ」と狙いを語る。

日向さんは生まれつき視覚に障害があり、徐々に視力が低下し20歳前後に失明した。大学卒業後に大手印刷会社に入社しIT（情報技術）エンジニアとして働いた。その時に友人に連れられて行ったブラインドサッカー大会に魅せられて競技を始め、19年にブラインドサッカーの競技スポンサーをしていたトリーコンに転職した。

入社時には、競技から離れた後も仕事を続けられるようにデュアルキャリアを選んだ。「目が見えないという特性だからこそ力を発揮できる仕事をしてほしい」（同社の人事マネジャー）。日向さんも「自分の経験を踏まえて研修の内容を考えている。研修を通じて受講者がコミュニケーションのあり方などを理解してくれるのがうれしい」と語る。

キャリアプラン共有を

スポーツ庁が20年、障害者スポーツを支援している企業を対象に実施した調査によると、障害者アスリートの支援を開始した時期は、2020年東京五輪・パラリンピックが決定した年である13年以降が75・8%に上った。

さらに、企業が雇用すべき障害者の割合（法定雇用率）の引き上げも、障害者アスリートの雇用の需要が上がった要因の一つだ。障害者雇用促進法で定める民間企業の法定雇用率は12年度までは1・8%だったが21年ま

で段階的に2・3%に引き上げられた。つなひろワールドの竹内圭社長は障害者の雇用ニーズについて「競技で社内への一体感を醸成できるパラアスリートへの期待が高い」と話す。雇用した障害者の力をより生かすには将来のビジョンの共有が求められる。法政大学の伊藤准教授は「企業がアスリートにどのようなキャリアを築いてほしいかを明確にし、5年や10年後のキャリアプランを共有する必要がある」と指摘する。（結城立浩）