

# 【障がい者サッカー選手向け】 就労状況に関するアンケート調査報告書

一般社団法人日本障がい者サッカー連盟  
2026年2月

## 1. 調査目的

障がい者サッカー選手の就労状況を調査し実態を把握すること。サッカーに「関わる」選択肢のひとつである「働くこと(=雇用)」に関する現状と課題を明らかにし、雇用促進と共生社会づくりを推進すること

## 2. 調査方法

### (1) 調査方法

アンケート調査を実施。調査依頼をメールにて展開し、Google フォームでの回答または Word ファイルに記入してもらいメール送付で回収した。なお、知的障がいのある回答者に対しては、特性に配慮し、設問表現を平易化するとともに、選択肢の数および形式を調整することで回答負担を低減した。また、場合により支援者等の同席による回答を許容するなど、回答環境にも配慮した。

### (2) アンケート配布・回収期間

2025年7月4日～2025年9月30日

### (3) 調査対象

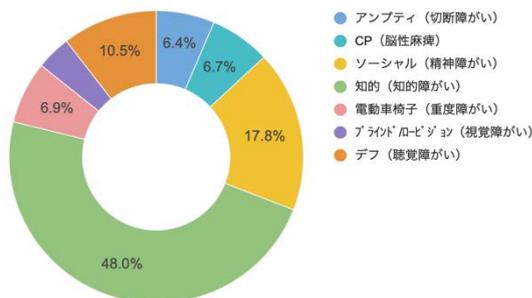
JIFF に加盟する障がい者サッカー7競技団体(日本アンプティサッカー協会、日本 CP サッカー協会、日本ソーシャルフットボール協会、日本知的障がい者サッカー連盟、日本電動車椅子サッカー協会、日本ブラインドサッカー協会、日本ろう者サッカー協会)に登録する選手および登録クラブチームに所属する選手

### (4) 回収状況

本調査は、対象者 1,544 名に対し 484 名から回答を得て、421 名が有効回答だった(回収率 27.3%)。主要な論点について一定の示唆を得ることができる一方で、全対象を網羅するものではないため、結果の解釈にあたっては回答者特性の偏り等を考慮する必要がある。

回答者の実施競技カテゴリー(障がい種別)	競技略称	回答者数	対象者数 (登録選手数等)	回収率 (有効回答)
アンプティサッカー(切断障がい)	アンプティ	27	93	29.0%
CP サッカー(脳性麻痺)	CP	28	108	25.9%
ソーシャルフットボール(精神障がい)	ソーシャル	75	334	22.5%
知的障がい者サッカー/知的障がい者フットサル(知的障がい)	知的	202	470	43.0%
電動車椅子サッカー(重度障がい)	電動車椅子	29	168	17.3%
ブラインドサッカー/ロービジョンフットサル(視覚障がい)	ブラインド/ロービジョン	16	251	6.4%
デフサッカー/デフフットサル(聴覚障がい)	デフ	44	120	36.7%
合計		421	1,544	27.3%

図. 回答者の実施競技カテゴリー(障がい特性)



(5)調査主体

一般社団法人日本障がい者サッカー連盟(JIFF)

3. 調査結果

調査結果は、個人が特定できる回答内容や情報を避け、次頁以降に全体および回答者の実施競技(障がい特性)ごとの内訳を記載する。

---

## 調查結果

---

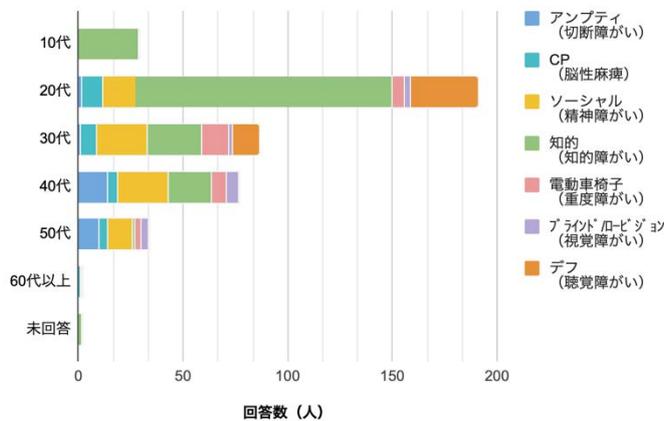
# I 基本情報

## 1. 年齢

回答者の年齢は20代(45.4%)が最も多く、続いて30代(20.4%)、40代(18.3%)であった。

図1. 年齢(n=421)

回答内容	全体	割合	アンブティ (切断障がい)	CP (脳性麻痺)	ソーシャル (精神障がい)	知的 (知的障がい)	電動車椅子 (重度障がい)	ブラインド/ロビジョン (視覚障がい)	デフ (聴覚障がい)
10代	29	6.9%	0	0	0	29	0	0	0
20代	191	45.4%	2	10	15	123	6	3	32
30代	86	20.4%	1	8	24	26	13	2	12
40代	77	18.3%	14	5	24	21	7	6	0
50代	34	8.1%	10	4	12	1	3	4	0
60代以上	2	0.5%	0	1	0	0	0	1	0
未回答	2	0.5%	0	0	0	2	0	0	0
<b>合計</b>	<b>421</b>	<b>100.0%</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>75</b>	<b>202</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>44</b>



## 2. 性別

回答者の性別は男性が85.0%、女性が14.7%であった。

図2. 性別(n=421)

回答内容	全体	割合	アンブティ (切断障がい)	CP (脳性麻痺)	ソーシャル (精神障がい)	知的 (知的障がい)	電動車椅子 (重度障がい)	ブラインド/ロビジョン (視覚障がい)	デフ (聴覚障がい)
男性	358	85.0%	26	20	66	177	28	11	30
女性	62	14.7%	1	8	8	25	1	5	14
回答しない/なし	1	0.2%	0	0	1	0	0	0	0
<b>合計</b>	<b>421</b>	<b>100.0%</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>75</b>	<b>202</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>44</b>

### 3. 居住地域

回答者の居住地域は関東地方が最も多く、続いて東海地方であった。

図3. 居住地(n=421)

		合計		アンブティ (切断障がい)	CP (脳性麻痺)	ソーシャル (精神障がい)	知的 (知的障がい)	電動車椅子 (重度障がい)	ブラインド / ロビジョン (視覚障がい)	デフ (聴覚障がい)
北海道	北海道	2	2	0	0	0	1	0	1	0
東北	青森県	0	9	0	0	0	0	0	0	0
	岩手県	2		0	1	0	1	0	0	0
	宮城県	1		0	0	0	1	0	0	0
	秋田県	0		0	0	0	0	0	0	0
	山形県	1		0	0	1	0	0	0	0
	福島県	5		0	0	3	0	0	0	2
関東	茨城県	3	162	1	0	0	0	0	1	1
	栃木県	7		0	0	3	2	0	0	2
	群馬県	11		0	0	2	9	0	0	0
	埼玉県	31		2	1	3	14	2	0	9
	千葉県	24		4	0	13	7	0	0	0
	東京都	48		3	6	10	14	4	6	5
	神奈川県	38		2	5	12	13	2	3	1
	山梨県	0		0	0	0	0	0	0	0
	北信越	長野県		7	9	0	0	0	0	5
新潟県		0	0	0		0	0	0	0	
富山県		0	0	0		0	0	0	0	
石川県		2	0	0		0	1	1	0	
福井県		0	0	0		0	0	0	0	
東海	静岡県	21	103	0	2	0	17	1	0	1
	愛知県	78		0	3	0	72	1	0	2
	三重県	1		0	0	0	1	0	0	
	岐阜県	3		0	2	0	1	0	0	
関西	滋賀県	0	51	0	0	0	0	0	0	0
	京都府	5		0	0	0	3	1	0	1
	大阪府	29		3	2	0	20	1	1	2
	兵庫県	5		1	1	0	0	1	0	2
	奈良県	12		0	0	0	10	2	0	0
	和歌山県	0		0	0	0	0	0	0	0
中国	鳥取県	0	20	0	0	0	0	0	0	0
	島根県	7		0	0	0	5	0	2	0
	岡山県	4		0	0	3	0	1	0	0
	広島県	6		2	1	2	0	1	0	0
	山口県	3		3	0	0	0	0	0	
四国	香川県	2	24	0	0	2	0	0	0	0
	徳島県	12		0	0	6	6	0	0	0
	愛媛県	5		0	0	5	0	0	0	0
	高知県	5		0	0	2	3	0	0	0
九州	福岡県	6	12	2	0	0	1	0	0	3
	佐賀県	0		0	0	0	0	0	0	0
	長崎県	0		0	0	0	0	0	0	0
	熊本県	2		0	0	0	0	0	0	2
	大分県	2		1	0	1	0	0	0	0
	宮崎県	0		0	0	0	0	0	0	0
	鹿児島県	1		0	0	0	0	1	0	0
	沖縄県	1		0	0	0	0	0	0	1
未回答	-	29	29	3	4	7	1	5	0	9
合計		421	421	27	28	75	202	29	16	44







### Ⅲ 現在就労をしている方へのご質問【対象:375名】

#### 1. 就労形態

「現在の就労形態について教えてください。」(複数選択可)

正社員(障がい者採用枠での正規雇用)が最も多く(28.5%)、続いて正社員(正規雇用)(22.1%)、契約社員(非正規の直接雇用)(17.9%)であった。

図9-1. 就労形態(全体)(n=375、延べ回答数=409)

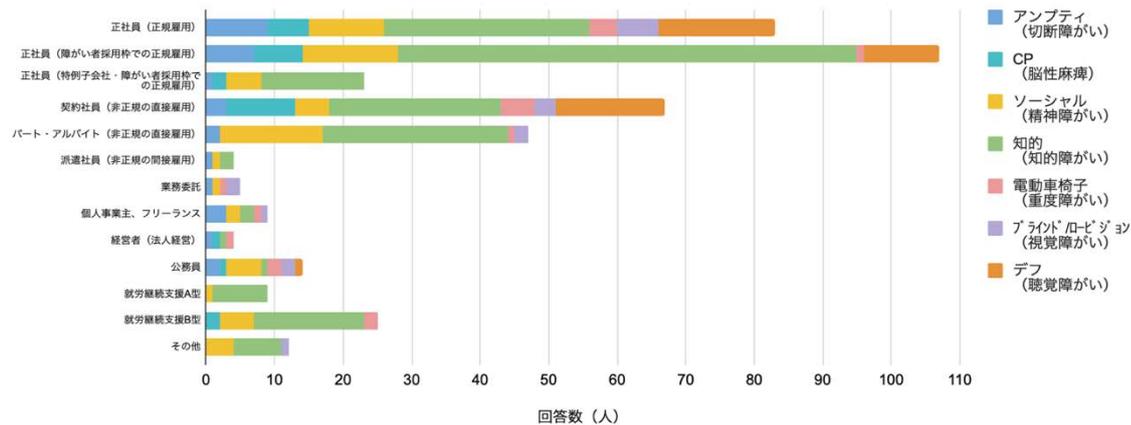


図9-2. 就労形態(内訳)(n=375、延べ回答数=409)

回答内容	全体	割合	アンプティ (切断障がい)	CP (脳性麻痺)	ソーシャル (精神障がい)	知的 (知的障がい)	電動車椅子 (重度障がい)	ブラインド/ロビジョン (視覚障がい)	デフ (聴覚障がい)
正社員(正規雇用)	83	22.1%	9	6	11	30	4	6	17
正社員(障がい者採用枠での正規雇用)	107	28.5%	7	7	14	67	1	0	11
正社員(特例子会社・障がい者採用枠での正規雇用)	23	6.1%	1	2	5	15	0	0	0
契約社員(非正規の直接雇用)	67	17.9%	3	10	5	25	5	3	16
パート・アルバイト(非正規の直接雇用)	47	12.5%	2	0	15	27	1	2	0
派遣社員(非正規の間接雇用)	4	1.1%	1	0	1	2	0	0	0
業務委託	5	1.3%	1	0	1	0	1	2	0
個人事業主、フリーランス	9	2.4%	3	0	2	2	1	1	0
経営者(法人経営)	4	1.1%	1	1	0	1	1	0	0
公務員	14	3.7%	2	1	5	1	2	2	1
就労継続支援A型	9	2.4%	0	0	1	8	0	0	0
就労継続支援B型	25	6.7%	0	2	5	16	2	0	0
その他	12	3.2%	0	0	4	7	0	1	0
合計	409								

#### 2. アスリート雇用・アスリート活動サポートの有無

「アスリート雇用または一部勤務時間・期間免除やアスリート活動のサポートを受けていますか。」

80.5%がアスリート雇用およびアスリートの活動サポートを受けていないとの回答であった。

図10-1. アスリート雇用・アスリート活動サポート有無(全体)(n=375)

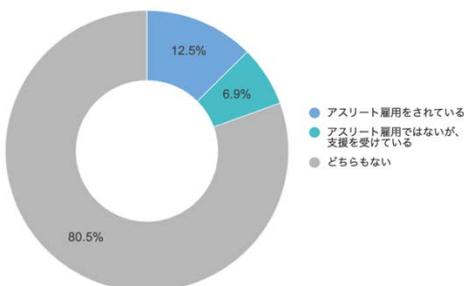


図10-2. アスリート雇用・アスリート活動サポート有無(内訳) (n=375)

回答内容	全体	割合	アンブティ (切断障がい)	CP (脳性麻痺)	ソーシャル (精神障がい)	知的 (知的障がい)	電動車椅子 (重度障がい)	ブライド/ロビジョン (視覚障がい)	デフ (聴覚障がい)
アスリート雇用をされている	47	12.5%	1	7	4	5	2	1	27
アスリート雇用ではないが、支援を受けている	26	6.9%	3	2	3	11	0	1	6
どちらもない	302	80.5%	21	17	53	172	14	14	11
合計	375								

### 3. アスリート雇用・アスリート活動サポートの内容

「アスリート雇用または支援を受けている場合、その内容を教えてください。」(記述式)

具体例)

- ・給与とは別枠での活動費支援(年間上限 120 万円、月 10 万円 等)
- ・遠征や大会参加等の費用補助(合宿費、渡航費、トレーニング費、メンテナンス費、選手負担金支援 等)
- ・業務扱い・就労調整などの実務的支援(競技・普及活動の業務扱い、活動に合わせた勤務調整 等)
- ・出社頻度に関する柔軟対応(月 1~2 日、週 1~2 日、出社免除/報告のみ 等)
- ・インセンティブ制度(国際大会での成績に応じた報奨 等)

### 4. 業種・職種

「業種・職種について教えてください。」(複数選択可)

全体では、「人事・総務・経理・事務」が最も多く(19/2%)、次に「清掃・美化」(14.1%)、「製造・工場」(12.3%)が続いた。

図11. 業種・職種 (n=375、延べ回答数=398)

回答内容	全体	割合	アンブティ (切断障がい)	CP (脳性麻痺)	ソーシャル (精神障がい)	知的 (知的障がい)	電動車椅子 (重度障がい)	ブライド/ロビジョン (視覚障がい)	デフ (聴覚障がい)
人事・総務・経理・事務	72	19.2%	7	10	18	9	4	4	20
清掃・美化	53	14.1%	0	3	8	42	0	0	0
製造・工場	46	12.3%	3	1	6	31	0	0	5
軽作業	38	10.1%		1	2	35			
医療・看護師・薬剤師・理学療法士・鍼灸あん摩マッサージ師など	21	5.6%	5	1	4	1	1	6	3
IT・Web・ゲームエンジニア	19	5.1%	4	2	3	0	4	0	6
介護・福祉	17	4.5%	0	3	7	3	1	1	2
飲食・フードサービス	16	4.3%	0	0	0	15	0	0	1
営業・販売	14	3.7%	5	2	5	1	0	0	1
スポーツ	14	3.7%	0	2	5	1	2	1	3
倉庫・物流管理	10	2.7%	1	1	3	4	0	0	1
農業・漁業・林業	7	1.9%	0	0	1	6	0	0	0
経営・事業企画	6	1.6%	1	0	3	0	0	0	2
建設・土木・施工	6	1.6%	0	0	0	2	0	1	3
金融・財務・会計	6	1.6%	4	0	2	0	0	0	0
保育士・教員・講師	6	1.6%	0	1	1	1	1	1	1
整備・修理	5	1.3%	0	1	1	2	0	0	1
メディア・クリエイター	4	1.1%	0	1	1	0	1	0	1
マーケティング・広告・宣伝・広報	4	1.1%	1	0	2	0	0	0	1
ドライバー・配送スタッフ	4	1.1%	0	0	0	4	0	0	0
警備・保安	4	1.1%	1	1	2	0	0	0	0
エンジニアリング・設計開発	2	0.5%	1	0	1	0	0	0	0
旅行・レジャー・イベント	1	0.3%	0	0	0	1	0	0	0
その他	23	6.1%	0	0	2	19	1	1	0
合計	398								

※回答内容の選択肢に「軽作業」が含まれていなかったが、その他の具体例に回答が多かったことから集計に入れ込むこととした。

## 5. 具体的な仕事内容

「具体的な仕事内容についてお聞かせください。」(記述式)

4の回答以外の具体例)

- ・接客、サービス業
- ・内職
- ・アスリート雇用
- ・ソーシャルワーカー
- ・新聞配達
- ・現場監督 等

## 6. 満足度

「現在の就労への満足度をお聞かせください。」(5段階評価)

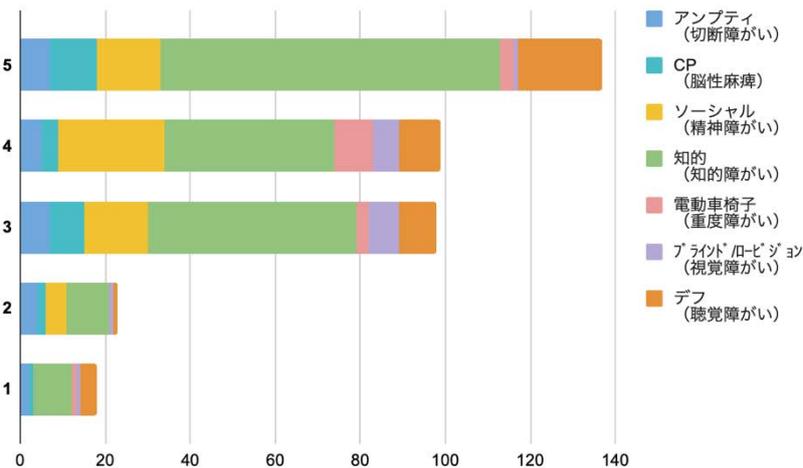
「全体の満足度(総合評価)」に対し、「収入面の満足度」、「競技活動との両立」の満足度が低い傾向がみられた。

図12-1. 現在の就労への満足度(全体) (n=375)

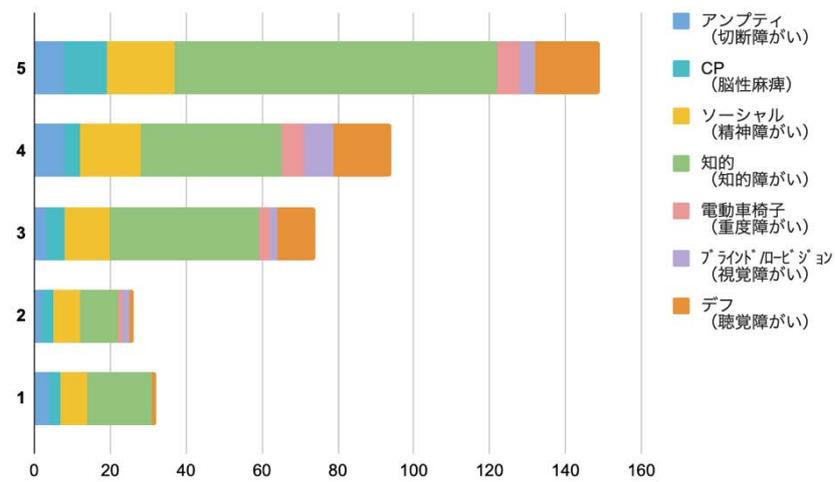
項目	5		4		3		2		1	
ハード面(設備、業務ツール等)での働きやすさ	137	36.5%	99	26.4%	98	26.1%	23	6.1%	18	4.8%
職場内の障がい理解、配慮の有無	149	39.7%	94	25.1%	74	19.7%	26	6.9%	32	8.5%
仕事内容の満足度	130	34.7%	97	25.9%	92	24.5%	34	9.1%	22	5.9%
収入面の満足度	96	25.6%	80	21.3%	108	28.8%	55	14.7%	36	9.6%
競技活動との両立	148	39.5%	66	17.6%	94	25.1%	39	10.4%	28	7.5%
全体の満足度(総合評価)	105	28.0%	119	31.7%	102	27.2%	35	9.3%	14	3.7%

図12-2. 現在の就労への満足度(内訳) (n=375):

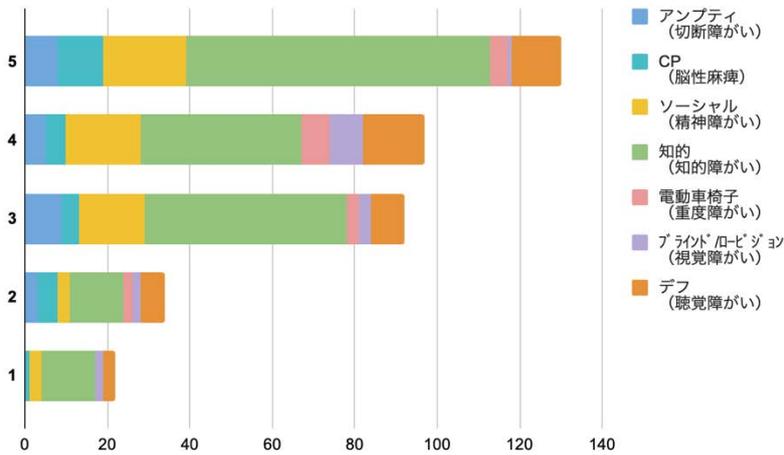
ハード面(設備、業務ツール等)での働きやすさ



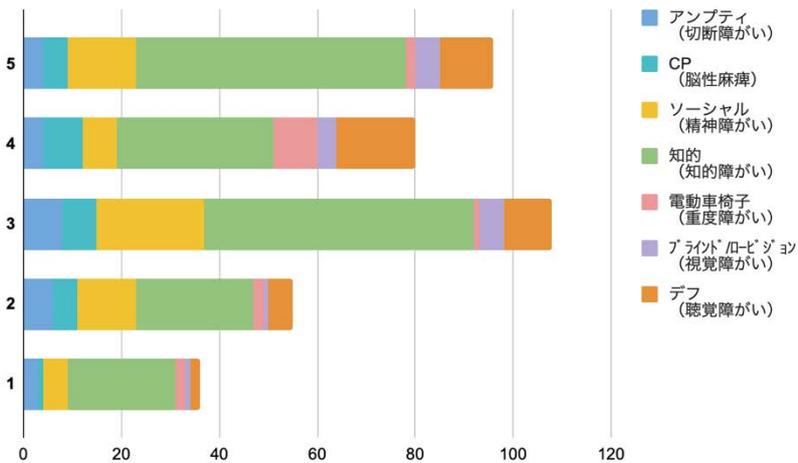
## 職場内の障がい理解、配慮の有無



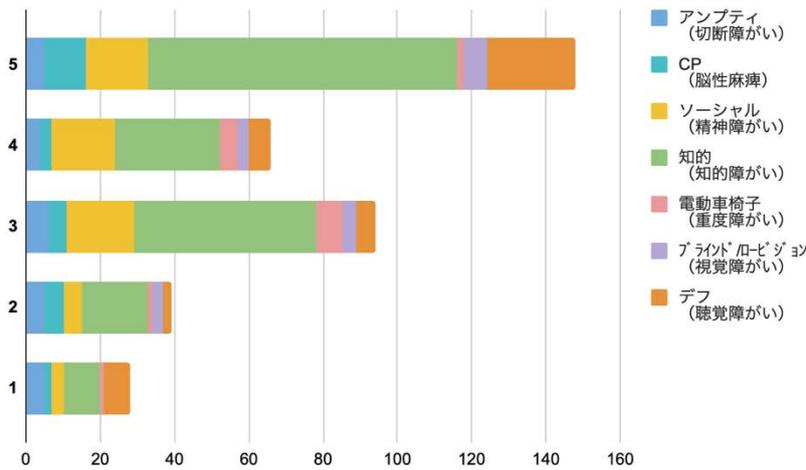
## 仕事内容の満足度



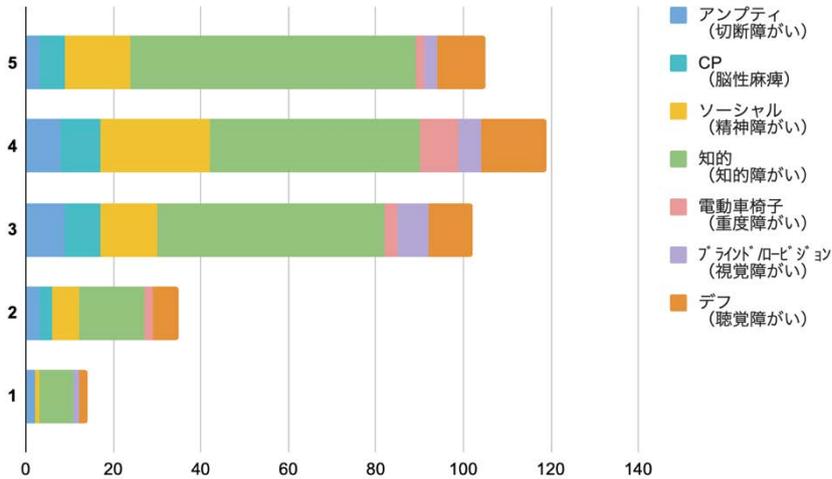
## 収入面の満足度



## 競技活動との両立



## 全体の満足度(総合評価)



## 7. 満足している理由

「満足している項目の理由について具体的にお聞かせください。(任意)」(記述式)

満足している項目の理由としては、「障がいへの理解がある」が最も多く、続いて「仕事へのやりがい」、「競技との両立や支援」であった。

図13. 現在の就労に満足している理由

回答内容	回答数	アンブティイ (切断障がい)	CP (脳性麻痺)	ソーシャル (精神障がい)	知的 (知的障がい)	電動車椅子 (重度障がい)	ブラインド/ロビジョン (視覚障がい)	デフ (聴覚障がい)
障がいへの理解がある	41	4	3	13	10	1	4	6
仕事へのやりがい	32	4	2	9	13	2	2	0
競技との両立や支援	28	1	2	7	6	1	1	10
自分のペースで働ける (時間の自由)	25	4	3	5	10	2	0	1
収入や待遇、福利厚生等	21	2	1	6	8	2	1	1
職場の人や環境が良い	17	0	0	0	15	0	1	1
オン・オフ両立	4	0	0	2	2	0	0	0
特段問題がない	3	1	0	0	2	0	0	0
会社の場所	2	0	0	1	1	0	0	0
その他	9	2	0	1	6	0	0	0

## 8. 課題

「課題に感じていることがあれば、具体的にお聞かせください。(任意)」(複数選択可)

課題に感じていることは「待遇に不満がある」が最も多く、続いて「競技との両立が難しい」、「体調に不安がある」、「やりがいを感ぜられない(仕事内容が簡単すぎる)」、「職場環境が合わない(配慮が不足している)」であった。

図14. 現在の就労における課題

回答内容	回答数	アンパティ (切断障がい)	CP (脳性麻痺)	ソーシャル (精神障がい)	知的 (知的障がい)	電動車椅子 (重度障がい)	ブラインド/ロビジョン (視覚障がい)	デフ (聴覚障がい)
待遇に不満がある	41	2	3	13	13	1	7	5
競技との両立が難しい	40	6	7	8	5	2	2	10
体調に不安がある(病状の悪化や精神の不調などを含む)	28	3	3	15	0	3	2	2
やりがいを感ぜられない(仕事内容が簡単すぎる)	26	4	2	9	1	3	3	4
職場環境が合わない(配慮が不足している)	25	5	1	7	7	2	1	2
コミュニケーション、人間関係	14	0	0	1	11	1	0	1
仕事内容が障がい特性上難しい	9	1	1	3	0	0	1	3
その他	14	1	1	3	5	1	0	3

※回答内容の選択肢に「コミュニケーション、人間関係」が含まれていなかったが、その他の具体例に回答が多かったことから集計に入れ込むこととした。

## 9. キャリア支援

「現在の就労先にキャリアアップを支援する研修や面談などはありますか？」

現在の就労先でのキャリアアップを支援する研修や面談などが「ある」との回答は38.9%、「ない」「わからない」の回答は合わせて61.1%であった。

図15. キャリアアップの支援(n=375)

回答内容	回答数	割合	アンパティ (切断障がい)	CP (脳性麻痺)	ソーシャル (精神障がい)	知的 (知的障がい)	電動車椅子 (重度障がい)	ブラインド/ロビジョン (視覚障がい)	デフ (聴覚障がい)
ある	146	38.9%	10	13	26	69	9	4	15
ない	127	33.9%	13	8	21	53	5	9	18
わからない	102	27.2%	2	5	13	66	2	3	11
合計	375								

## 10. 就労継続にあたっての相談先

「現在の就労の継続について相談できる方がいれば、教えてください。(任意)」(複数選択可)

相談先は「社内の上長やグループ内」が最も多く、「社内の人事担当者」、「通院先の担当医」が続いた。

図16. 就労継続にあたっての相談先

回答内容	回答数	アンパティ (切断障がい)	CP (脳性麻痺)	ソーシャル (精神障がい)	知的 (知的障がい)	電動車椅子 (重度障がい)	ブラインド/ロビジョン (視覚障がい)	デフ (聴覚障がい)
社内の上長やグループ内	89	0	0	0	0	0	0	0
社内の人事担当者	50	0	0	0	0	0	0	0
通院先の担当医	32	0	0	0	0	0	0	0
計画支援担当者	21	0	2	15	1	0	0	3
障害者就労支援センター、就労支援の紹介会社の担当者、ハローワーク、相談支援員など	15	0	0	2	10	1	1	1
家族、パートナー	14	1	0	4	7	0	2	
通院先の支援者(看護師、PSWなど)	11	0	2	9	0	0	0	0
その他	10	0	0	4	5	1	0	0

### Ⅲ 現在就労をしていない方へのご質問【対象:46名】

#### 1. 就労していない期間

「就労していない期間はどのくらいですか？」

「過去に就労していたことはない」(26.1%)との回答が最も多く、「半年未満」(26.1%)が続いた。

図17. 就労していない期間 (n=46)

回答内容	回答数	割合	アンブティ (切断障がい)	CP (脳性麻痺)	ソーシャル (精神障がい)	知的 (知的障がい)	電動車椅子 (重度障がい)	アライド/ロビジョン (視覚障がい)	デフ (聴覚障がい)
半年未満	12	26.1%	0	1	6	5	0	0	0
半年～1年未満	3	6.5%	0	0	1	2	0	0	0
1年～3年未満	7	15.2%	1	0	2	3	1	0	0
3年～5年未満	5	10.9%	1	0	2	0	2	0	0
5年以上	6	13.0%	0	0	4	0	2	0	0
過去に就労していたことはない	13	28.3%	0	1	0	4	8	0	0
合計	46								

#### 2. 退職理由

「過去5年以内に就労していたことがある場合、退職した理由を教えてください。」(複数選択可)

退職した理由は、「体調不良(病状の悪化、精神の不調などを含む)により」(37.0%)が最も多かった。

図18. 退職理由 (n=46、延べ回答数=49)

回答内容	回答数	割合	アンブティ (切断障がい)	CP (脳性麻痺)	ソーシャル (精神障がい)	知的 (知的障がい)	電動車椅子 (重度障がい)	アライド/ロビジョン (視覚障がい)	デフ (聴覚障がい)
体調不良(病状の悪化、精神の不調などを含む)により	17	37.0%	0	1	9	6	1	0	0
職場環境が合わなかったため(配慮が不足している)	4	8.7%	0	0	2	2	0	0	0
待遇に不満があったため	4	8.7%	0	0	2	2	0	0	0
競技との両立が難しかったため	4	8.7%	0	0	1	0	3	0	0
やりがいが感じられないため(仕事内容が簡単すぎたため)	3	6.5%	0	0	3	0	0	0	0
仕事内容が障がい特性上難しかったため	1	2.2%	0	0	0	0	1	0	0
過去に就労していたことはない	9	19.6%	0	1	1	0	7	0	0
その他	7	15.2%	2	0	3	1	1	0	0
合計	49								

#### 3. 就労にあたっての相談先

「就労について相談できる方がいれば、教えてください。(任意)」(複数選択可)

就労についての相談先は「通院先の担当医」の回答が最も多く、続いて「就労支援事業所(移行・A・B・生活訓練)」、「計画支援担当者」であった。

図19. 就労にあたっての相談先

回答内容	回答数	アンブティ (切断障がい)	CP (脳性麻痺)	ソーシャル (精神障がい)	知的 (知的障がい)	電動車椅子 (重度障がい)	アライド/ロビジョン (視覚障がい)	デフ (聴覚障がい)
通院先の担当医	11	0	0	10	0	1	0	0
就労支援事業所(移行・A・B・生活訓練)	9	0	0	6	2	1	0	0
計画支援担当者	7	0	0	4	0	3	0	0
通院先の支援者(看護師、PSWなど)	5	0	0	5	0	0	0	0
障害者就労・生活支援センター	5	0	0	4	1	0	0	0
ハローワーク専門援助	3	0	0	3	0	0	0	0
障害者職業センター	2	0	0	2	0	0	0	0
民間のエージェント	1	0	0	1	0	0	0	0
その他	18	1	0	4	10	0	2	1



#### 4. サッカー・フットサルに関する仕事の希望

「仕事としてサッカー・フットサルに関わりたいと思いますか？」

回答者の 44.4%から「仕事としてサッカー・フットサルに関わりたい」との回答があった。

図22. サッカー・フットサルに関する仕事の希望 (n=421)

回答内容	回答数	割合	アンパティ (切断障がい)	CP (脳性麻痺)	ソーシャル (精神障がい)	知的 (知的障がい)	電動車椅子 (重度障がい)	ブラインド/ロビジョン (視覚障がい)	デフ (聴覚障がい)
関わりたい	187	44.4%	9	15	31	88	11	8	25
関わりたいとは思わない	74	17.6%	4	3	15	41	5	2	4
わからない	151	35.9%	11	9	27	71	12	6	15
その他	9	2.1%	2	1	2	2	1	0	1
合計	421								

#### 5. 希望するサッカー・フットサルに関する仕事の内容

「具体的に関わりたい内容があれば教えてください。」(記述式)

具体例)

- ・障がい者サッカー普及
- ・障がい理解促進、共生社会づくり
- ・指導者、審判
- ・子どもへの指導をしたい
- ・事務局業務
- ・イベントに関わりたい
- ・スポーツ全般に関わりたい
- ・Jリーグクラブで働きたい

#### 6. その他の希望

「その他、就労に関してご意見などがあれば自由にご記入ください。(任意)」

差別や偏見に関すること)

- ・まだまだ社会では差別があり、実際に自分も差別発言等され、出来ずに我慢している人もいる
- ・精神疾患への偏見はまだまだ多く、就労先の受け入れ体制も整っている場所は少ないように感じます
- ・視覚障がい者は雇用しづらいという現状に加え、偏見も多くなにも出来ないと思われてしまうことが多々あるのでスポーツなどからそういった偏見をなくしていきたい。
- ・障害がいながら自由に就職できる場所がないからもっと増やして誰でも自分が好きなように仕事ができるようにしてほしい

雇用機会・キャリア形成に関すること)

- ・前職は視覚障がいのため仕事を与えられない、と辞めざるを得ない形になったので、残念でした。仕方ない部分はあれど、そういう事が減るといいです。
- ・事実上選択肢は他に今の環境がいいかと思っている。
- ・障がい者という事で2年以上勤めているが、正社員にはなれない。
- ・サッカーやフットサルに関わる仕事が少なく学校から紹介されるリストには無い。卒業後続けていきたいのだが先輩達の活動を見ているが調整に苦労していそう。
- ・たくさん収入が欲しい

就労時の支援に関すること)

- ・就労支援を丁寧に受けた結果、自分の場合はどのような努力をしても身体症状を確実にコントロールすることが難しく、毎日決まったスケジュールで活動することのハードルが高かったです。ですので十分に支援者と話し合い、今は就労を目指さず学業に専念することになりました。作業のやりかたを少し長いスパンでとらえ、体調が落ち着いた時間を見つけて物事をこなしていくスタイルさえ理解していただければ、仕事としてできることは沢山あると思うので、引き続き力の活かし方を模索していきたいです
- ・どういった原因で精神的にまいってしまったのか、会社が把握すべき。自殺など、未然に防ぐことが、すべての会社に必要。

#### アスリート雇用に関すること)

- ・アスリート雇用を通じて企業が障がいを持つ方への理解が深まり、最終的には障害を持つ方の雇用や社会参加につながっていけば、意味があるのではと思う。ただ、企業側の PR のみになったり障がいを持つ人への誤解につながってほしくないなど感じる。
- ・重度障がい者の就労に関してはだいぶ進んでいるが、障害者アスリートとして働きながら競技をするのはまだまだハードルがあるなど思っています。
- ・代表選手の場合、結果を残すことで競技全体の知名度アップや評価につながれば良いのですが、代表選手というだけでアスリート雇用につながることで、それが障がいを持つ人への理解につながるとは思えません。そういう意味では、現在のアスリート雇用は課題があるように思える
- ・結局はその人の人間性だと思う。どれだけ配慮してもその人が真摯に仕事に取り組める人でなければそれは難しい話。なので、人事の人には簡単にアスリート契約を取り付けるのではなく、きちんとその人のパーソナリティを見極めた上で信用する人か、判断した方がよいと思うし、選手たちにもそういった研修、教育は必要だと思う。(簡単にアスリート契約になれると思わないで欲しい。逃げの一つにしないで欲しい。)