

【JFA・Jリーグ・Jリーグクラブ等向け】 障がい者雇用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3月

1. 調査目的

サッカー界における障がい者の雇用状況について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。

(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

公益財団法人日本サッカー協会(JFA)、公益社団法人日本プロサッカーリーグ(Jリーグ)、全国のJリーグクラブ等(J1クラブ、J2クラブ、J3クラブ、その他のJリーグクラブライセンス保有クラブ)

(4) 回収状況

組織・カテゴリー	調査対象数	回答数	回収率
公益財団法人日本サッカー協会(JFA)	1	1	100%
公益社団法人日本プロサッカーリーグ(Jリーグ)	1	1	100%
J1クラブ	20	20	100%
J2クラブ	20	19	95%
J3クラブ	20	18	90%
その他Jリーグクラブライセンス保有クラブ	11	10	91%
合計	73	69	95%

(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、協会・リーグ・クラブチームが特定できる回答内容や情報を避け、次頁以降に「①全ての組織が回答する項目の調査結果」「②障がい者を雇用している組織が回答する項目の調査結果」「③障がい者を雇用していない組織が回答する項目の調査結果」の順に記載する。

調査結果

①全ての組織が回答する項目の調査結果【回答数:69 組織】

I 組織情報

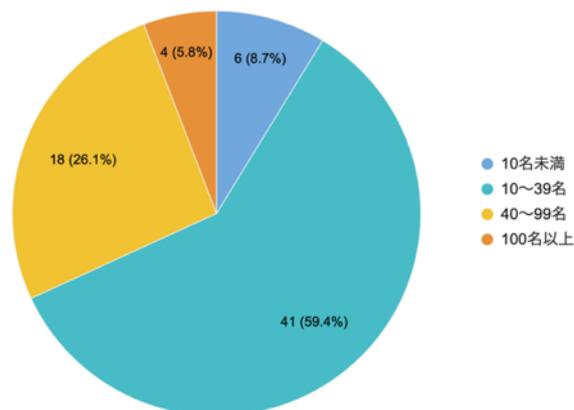
1. 従業員数

「従業員数をご記入ください。」

法定雇用率の対象となる、従業員数が40名以上は22組織(31.9%)、40名未満は47組織(68.1%)であった。

図1. 従業員数(n=69)

回答内容	回答数	割合
10名未満	6	8.7%
10～39名	41	59.4%
40～99名	18	26.1%
100名以上	4	5.8%
合計	69	

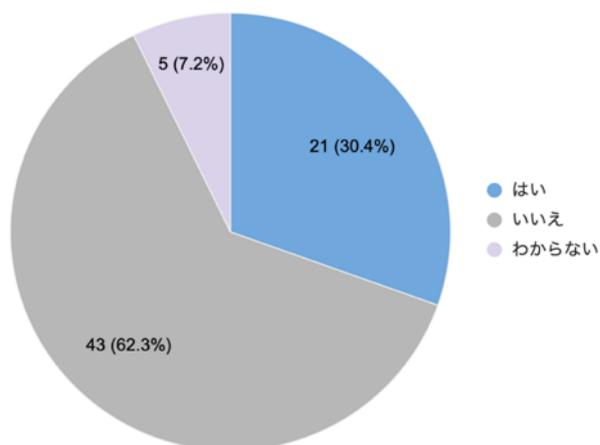


2. 障がい者雇用の法定雇用率の適用対象有無

「障がい者雇用の法定雇用率の適用対象となっていますか？」

障がい者雇用の法定雇用率の適用対象であると回答したのは21組織(30.4%)で、「いいえ」「わからない」を合わせて48組織(69.5%)であった。

図2. 障がい者雇用の法定雇用率の適用対象(n=69)

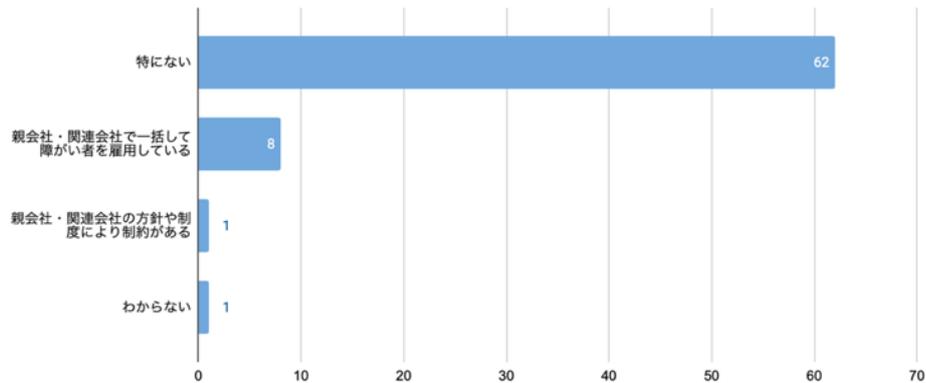


3. 親会社や関連会社等の方針による影響有無

「親会社や関連会社等の方針が御社の障がい者雇用に影響していますか？」(複数選択可)

最も多い回答が「特にない」であった、一方、「親会社・関連会社で一括して障がい者を雇用している」および「親会社・関連会社の方針や制度により制約がある」の回答は、いずれも少数にとどまった。

図3. 親会社や関連会社等の方針による影響(n=69、延べ回答数=72)

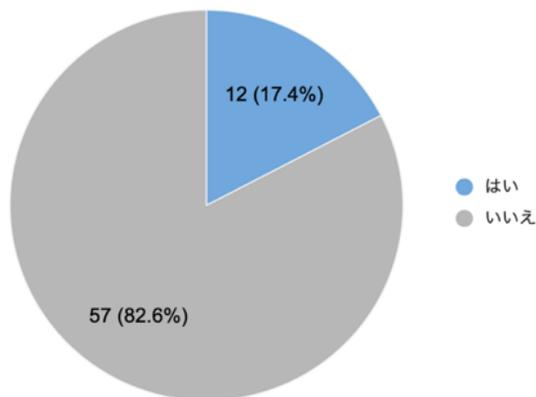


4. 障がい者の雇用の有無

「現在、障がい者雇用をされていますか？」

障がい者雇用をしていると回答したのが 12 組織(17.4%)であった。

図4. 障がい者の雇用状況(n=69)



II 障がい当事者との取り組み(教育・啓発・地域連携)

1. 障がい当事者との取り組み有無

「これまでに障がい当事者を対象とした取り組みを行ったことはありますか？」(複数選択可)

障がい当事者を対象とした取り組みを行ったことがあると回答したのが 59 組織(85.5%)で、最も多い回答順に「障がい当事者のホームゲーム招待やスタジアム見学」、「特別支援学校での授業やサッカー体験の実施」、「特別支援学校と連携したイベントの実施」であった。

図5-1. 障がい当事者との取り組み有無(n=69)

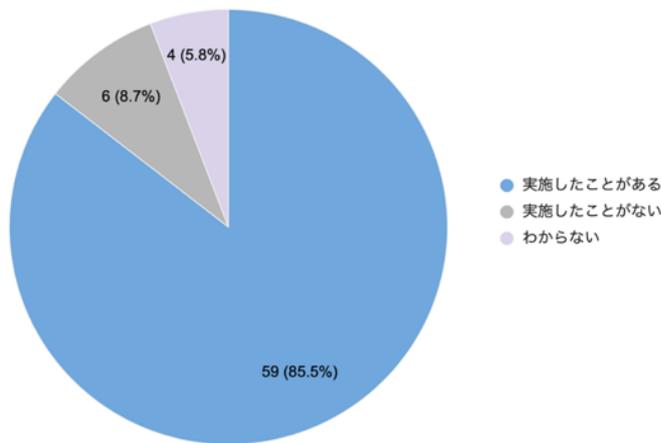
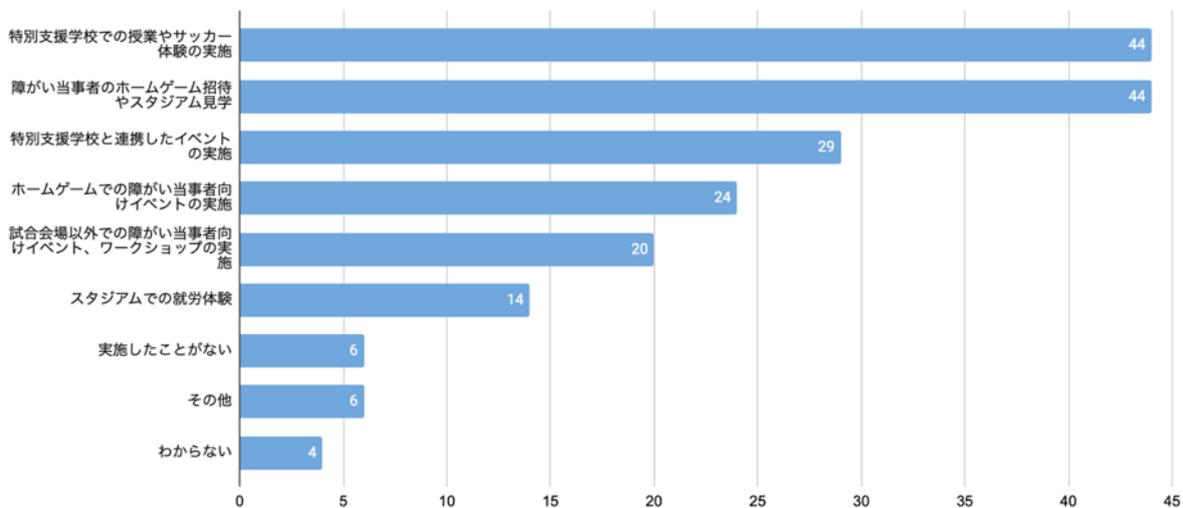


図5-2. 障がい当事者との具体的な取り組み(n=69、延べ回答数=191)



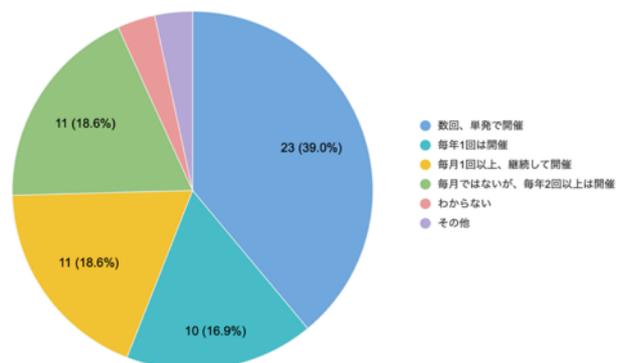
2. 障がい当事者との取り組み頻度

前の設問で「実施している場合、頻度を教えてください。」

障がい当事者を対象とした取り組みを行ったことがあると回答したのが 59 組織のうち、最も多い回答が 1 年に「数回、単発で開催」で、次いで「毎月 1 回以上、継続して開催」と「毎月ではないが、毎年 2 回以上は開催」、「毎年 1 回は開催」であった。

図6. 障がい当事者との取り組み頻度(n=59)

回答内容	回答数	割合
一度だけ開催	0	0.0%
数回、単発で開催	23	39.0%
毎年1回は開催	10	16.9%
毎月1回以上、継続して開催	11	18.6%
毎月ではないが、毎年2回以上は開催	11	18.6%
わからない	2	3.4%
その他	2	3.4%
合計	59	

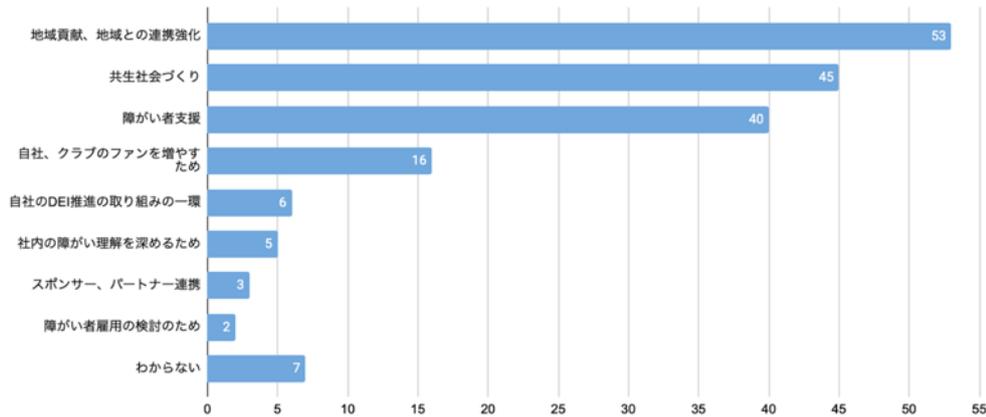


3. 障がい当事者との取り組み目的

前の設問で「実施している場合、実施の目的を教えてください。」(複数選択可)

障がい当事者を対象とした取り組みを行ったことがあると回答したのが 59 組織のうち、最も多い回答順に「地域貢献、地域との連携強化」、「共生社会づくり」、「障がい者支援」、「自社、クラブのファンを増やすため」であった。

図7. 障がい当事者との取り組み目的(n=59、延べ回答数=177)



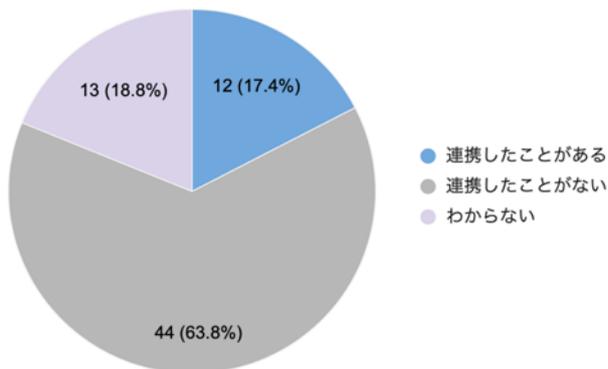
Ⅲ 就労系福祉サービスとの連携状況

1. 地域の就労継続支援事業所や就労移行支援事業所と連携有無

「地域の就労継続支援事業所や就労移行支援事業所と連携して活動を行ったことはありますか？」(複数選択可)

地域の就労継続支援事業所や就労移行支援事業所と連携して活動を行ったことが「ない」「わからない」と回答したのが 57 組織(89.8%)であった。

図8. 地域の就労継続支援事業所や就労移行支援事業所との連携(n=69)



2. 地域の就労継続支援事業所や就労移行支援事業所と連携有無

前の設問で「連携実績がある場合、具体的な活動内容を教えてください。」(任意)

<回答(抜粋)>

■就労移行支援事業所との連携

- ・不要パソコンの回収
- ・ホームゲームでの就労体験
- ・ホームゲームでの就労支援事業

■就労継続支援事業所(A型)との連携

- ・年に数回、社内でお菓子の販売を実施

■就労継続支援事業所(B型)との連携

- ・ホームゲームの準備等
- ・チケットのもぎりや簡単な封入作業を依頼
- ・コーヒー販売・コーヒーをクラブのグッズ商材として販売。コーヒー製造を就労支援事業所に依頼

■就労継続支援事業所(A型・B型)および就労移行支援事業所

- ・行政や地元企業と連携して実施している障がい当事者向けのスポーツ教室に、就労支援事業所単位で参加
- ・デザイン制作、弁当納品、ランチ利用、名刺への点字打刻など、担当部署からの積極的な発注
- ・就労支援事業所の店舗を利用
- ・缶バッチ制作、チラシの仕分け、試合招待、ホームゲームでの出店

②障がい者を雇用している組織が回答する項目の調査結果【回答数:12 組織】

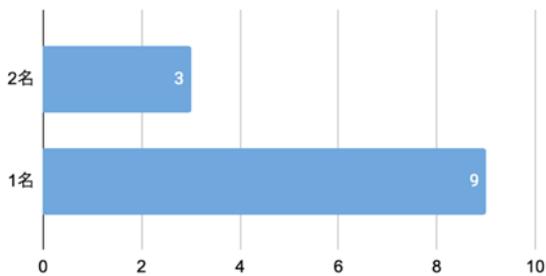
IV 雇用状況について

1. 雇用人数

「雇用人数をご記入ください。」

障がい者雇用している 12 組織のうち、最も多い回答が「1 名」で 9 組織、次いで「2 名」が 3 組織であった。雇用人数の合計は 15 名であった。

図9. 雇用人数(n=12)

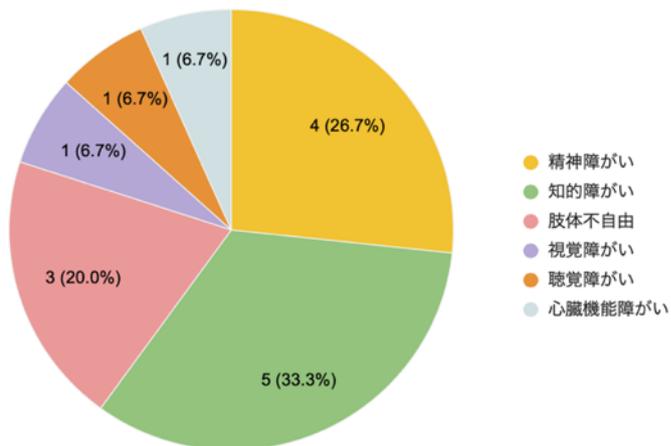


2. 雇用者の障がい種別

「雇用している方の障がい種別について、該当する欄に人数をご記入ください。」(複数選択可)

雇用されている 15 名の障がい種別において、最も多い回答順に「知的障がい」が 5 名、「精神障がい」が 4 名、「肢体不自由」が 3 名、「視覚障がい」「聴覚障がい」「心臓機能障がい」がそれぞれ 1 名であった。

図10. 雇用者の障がい種別(n=12、延べ回答数=15)

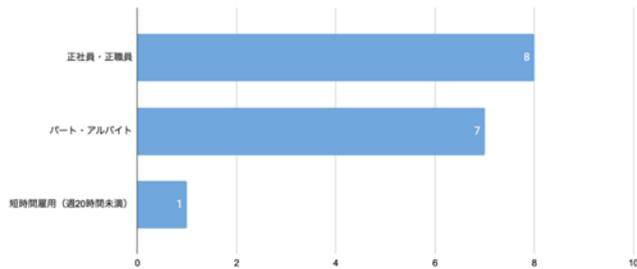


3. 雇用者の雇用形態

「雇用している方の雇用形態で該当する項目に人数をご記入ください。」(複数選択可)

雇用されている15名の雇用形態において、最も多い回答が「正社員・正職員」で8名、次いで「パート・アルバイト」が7名、そのうち「短時間雇用(週20時間未満)」は1名であった。

図11. 雇用者の雇用形態(n=12、延べ回答数=16)

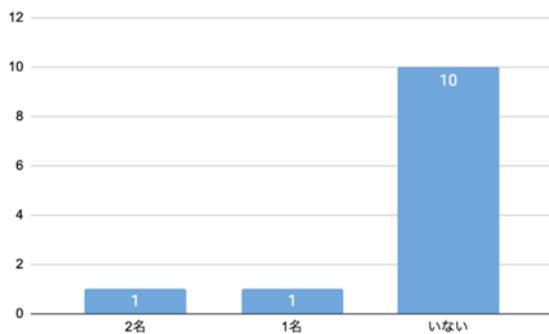


4. 雇用者のアスリート活動有無

「雇用している方にアスリート活動をしている方がいる場合は、人数をご記入ください。」

雇用されている15名において、アスリート活動をしているのは3名であった。

図12. 雇用者のアスリート活動の有無(n=12)

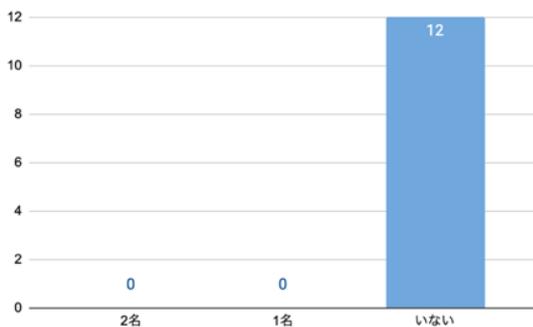


5. 雇用者のアスリート雇用有無

「アスリート雇用をしている方がいる場合は、人数をご記入ください。」

雇用されている15名において、アスリート雇用はなかった。

図13. 雇用者のアスリート雇用の有無(n=12)

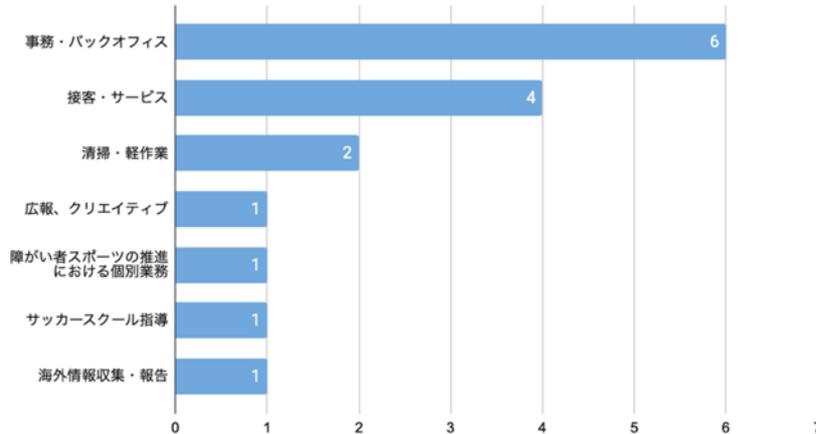


6. 主な業務・職種

「現在担っている主な業務・職種を選択してください。」(複数選択可)

雇用されている 15 名において、最も多い回答が「事務・バックオフィス」で、次いで「接客・サービス」、「清掃・軽作業」となった。

図14. 主な業務・職種(n=12、延べ回答数=16)

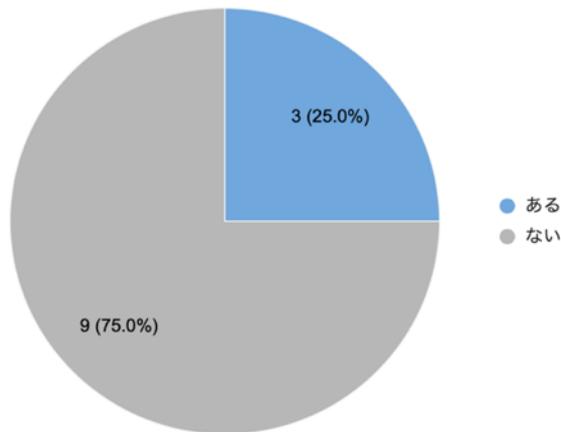


7. 雇用後の部署異動や職務変更の有無

「雇用後に部署異動や職務変更などはありましたか？」

障がい者雇用している 12 組織のうち、雇用後の部署異動や職務変更がないと回答したのは 9 組織、あると回答したのは 3 組織であった。

図15. 雇用後の部署異動や職務変更の有無(n=12)

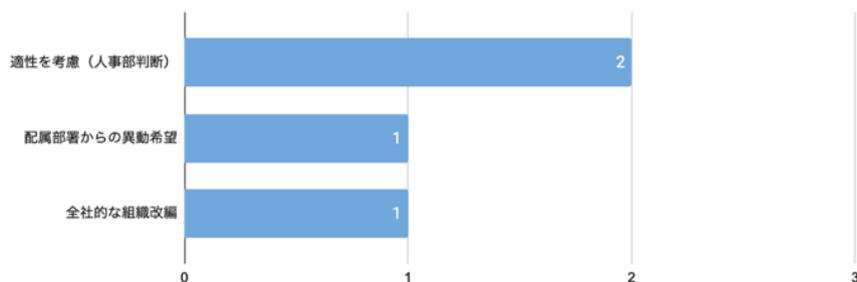


8. 雇用後の部署異動や職務変更の内容

前述の「ある」「検討中」と回答した場合、その内容を教えてください。」(複数選択可)

雇用後の部署異動や職務変更があると回答した 3 組織のうち、「適性を考慮して」が 2 回答、「配属部署からの異動希望」「全社的な組織改編」がそれぞれ 1 回答であった。

図16. 雇用後の部署異動や職務変更の内容(n=3、延べ回答数=4)

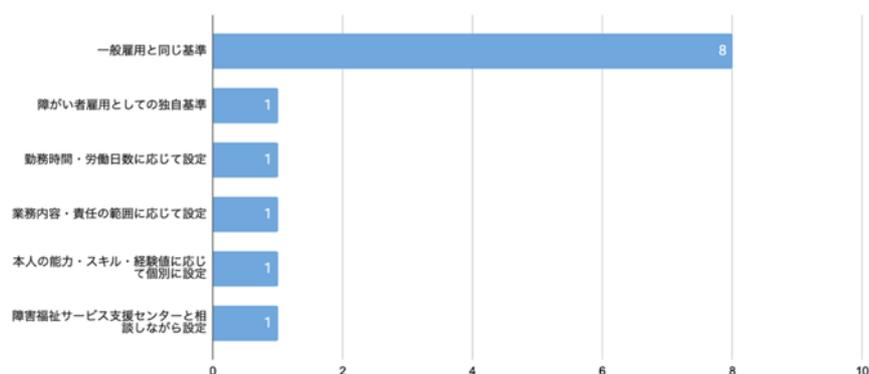


9. 賃金や処遇の考え方

前述の「雇用している障がい者の賃金や処遇の考え方を教えてください。」(複数選択可)

障がい者雇用している 12 組織のうち、最も多い回答が「一般雇用と同じ基準」で 8 組織であった。

図17. 賃金や処遇の考え方(n=12、延べ回答数=13)



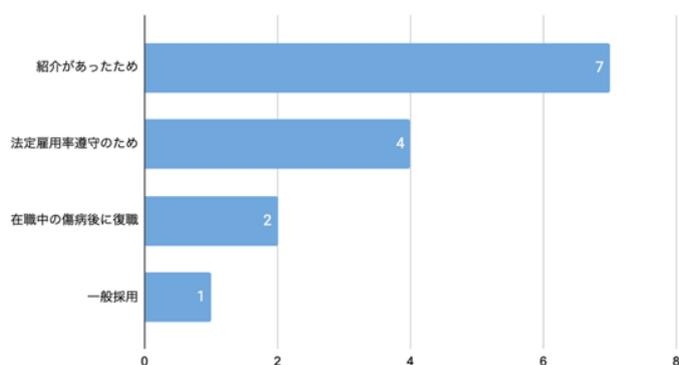
V 採用について

10. 採用のきっかけ

「採用のきっかけを教えてください。」(複数選択可)

障がい者雇用している 12 組織のうち、最も多い回答が「紹介があったため」、次いで「法定雇用率遵守のため」であった。その他に「在職中の傷病後に復職」「一般採用」の回答があった。

図18. 採用のきっかけ(n=12、延べ回答数=15)

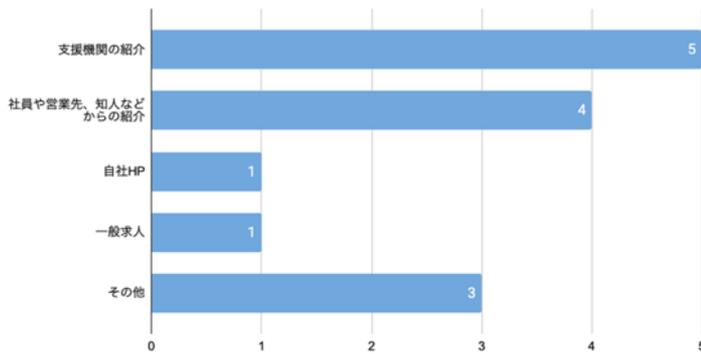


11. 採用チャネル

「採用の際のチャネルを教えてください。」(複数選択可)

障がい者雇用している 12 組織のうち、最も多い回答が「支援機関の紹介」で、次いで「社員や営業先、知人などからの紹介」であった。

図19. 採用チャネル(n=12、延べ回答数=14)

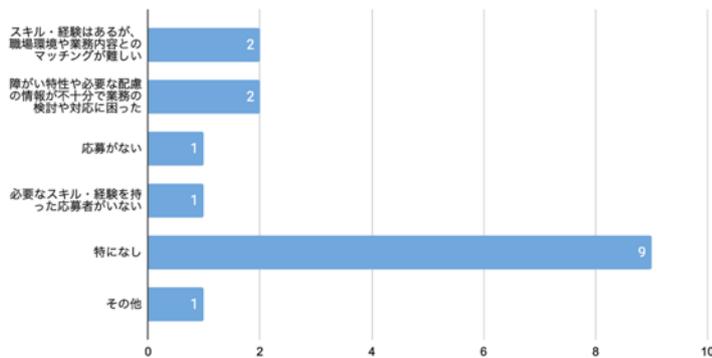


12. 採用での苦勞

「採用にあたり、苦勞されたことがあれば、教えてください。」(複数選択可)

障がい者雇用している 12 組織のうち、最も多い回答が「特になし」で、次いで「スキル・経験はあるが、職場環境や業務内容とのマッチングが難しい」「障がい特性や必要な配慮の情報が不十分で業務の検討や対応に困った」であった。

図20. 採用での苦勞(n=12、延べ回答数=16)

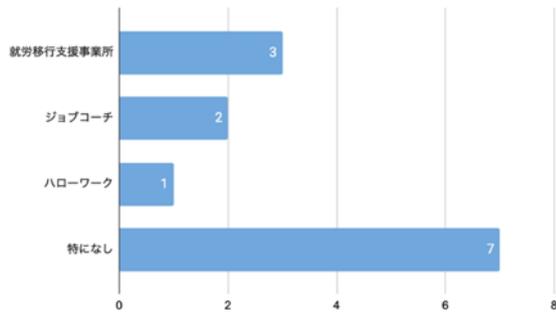


13. 採用にあたっての専門家との連携

「採用にあたり、外部の支援機関・専門家との連携があれば選択してください。」(複数選択可)

障がい者雇用している 12 組織のうち、最も多い回答が「特になし」で、次いで「就労移行支援事業所」、「ジョブコーチ」であった。

図21. 採用時の専門家との連携(n=12、延べ回答数=13)

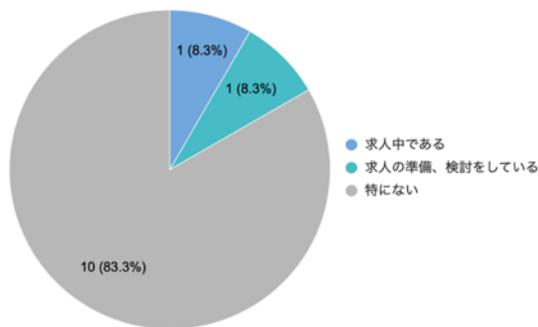


14. 就業機会創出に関わる取り組みの実施・検討

「現在、障がい者雇用もしくは就業機会創出に関わる取り組みを何か実施・検討されていることがあれば、教えてください。」

障がい者雇用している 12 組織のうち、最も多い回答が「特になし」で 10 組織(83.3%)であった。

図22. 就業機会創出に関わる取り組みの実施・検討(n=12)

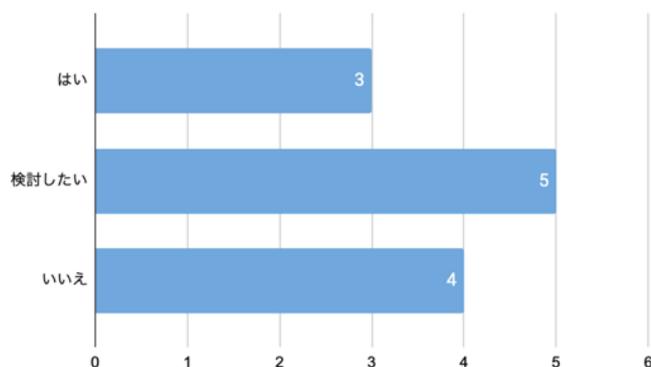


15. 障がい者サッカー選手紹介の希望

「今後、障がい者サッカー選手の紹介がある場合、希望されますか？」(複数選択可)

障がい者雇用している 12 組織のうち、障がい者サッカー選手の紹介を希望または検討する組織は 8 組織であった。

図23. 障がい者サッカー選手紹介の希望(n=12)



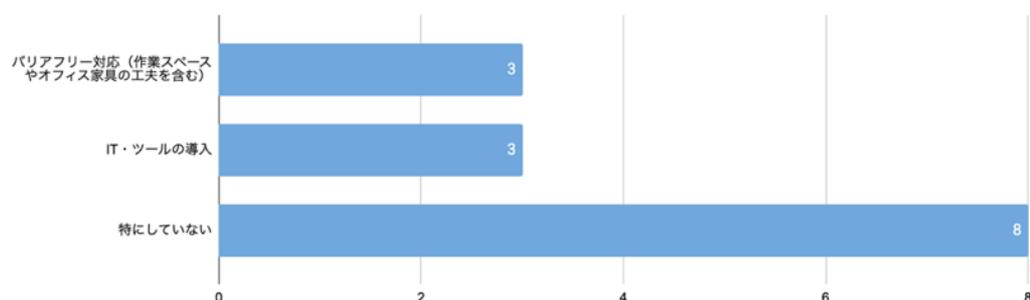
VI 雇用後について

1. ハード面での環境整備・工夫

「ハード面での環境整備・工夫をしていますか？」(複数選択可)

最も多い回答が「特にしていない」で、次いで「バリアフリー対応(作業スペースやオフィス家具の工夫を含む)」、「IT・ツールの導入」の順であった。

図24. ハード面での環境整備・工夫(n=12、延べ回答数=14)

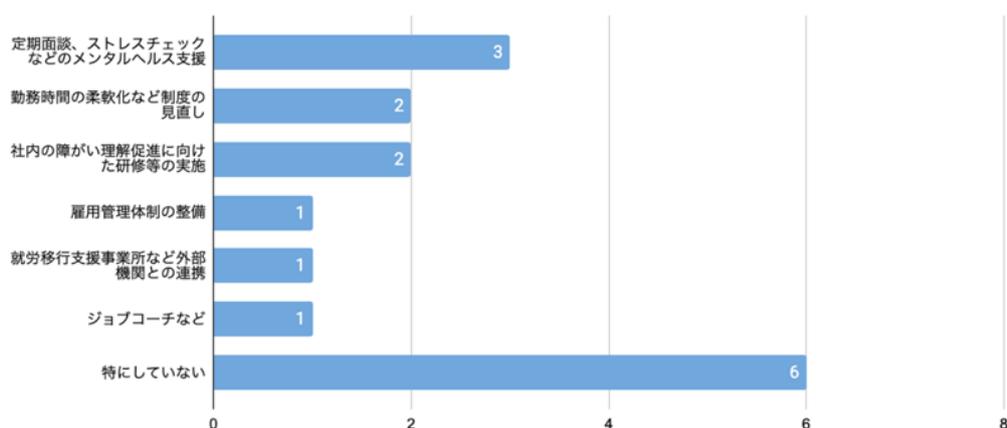


2. ソフト面での環境整備・工夫

「ソフト面での環境整備・工夫をしていますか？」(複数選択可)

最も多い回答が「特にしていない」で、次いで「定期面談、ストレスチェックなどのメンタルヘルス支援」、「勤務時間の柔軟化など制度の見直し」、「社内の障がい理解促進に向けた研修等の実施」の順であった。

図25. ソフト面での環境整備・工夫(n=12、延べ回答数=19)

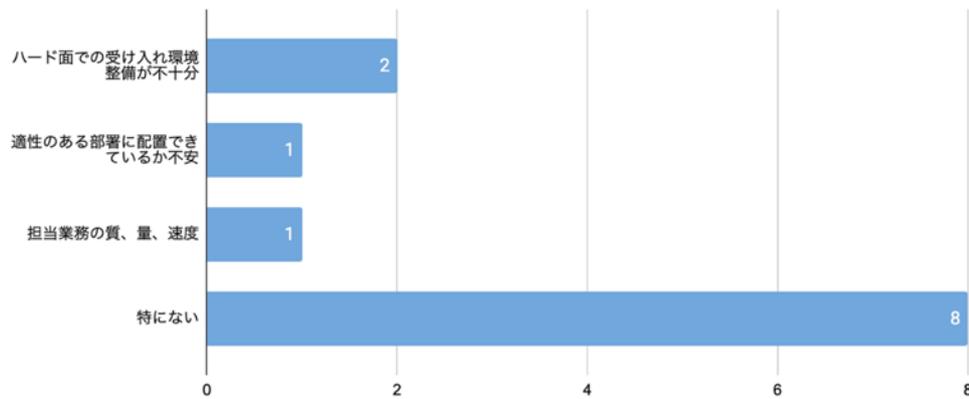


3. 感じている課題

「現在感じている課題があれば教えてください。」(複数選択可)

最も多い回答が「特にない」で、次いで「ハード面での受け入れ環境整備が不十分」、「適性のある部署に配置できているか不安」の順であった。

図26. 感じている課題(n=12)



4. 専門性を発揮している業務

「担当されている方が特に専門性を発揮している業務があれば、ぜひ事例としてご紹介ください。」(任意)

<回答(抜粋)>

- ・当事者経験や知識・ネットワークを活かした事業や組織活動へのダイバーシティ推進
- ・ITスキルが高く、会議資料を短時間に的確に作成してもらっている

5. 過去にも障がい者を雇用していた場合、雇用時に課題と感じていたことなど

「過去にも障がい者を雇用していた場合、雇用時に課題と感じていたこと、現在の雇用に活かせることがあれば教えてください。」(任意)

<回答(抜粋)>

- ・障がい者手帳の記載内容と対外的に見える、見て取れる障害、苦勞される点が一致しない場合一般従業員の共感性を得ないことがある

6. 過去にも障がい者を雇用していた場合、退職に至った経緯など

「過去にも障がい者雇用をしていた場合、退職に至った経緯など可能な範囲で教えてください。」(任意)

<回答(抜粋)>

- ・障害者手帳記載内容と実務上関係者が壁と思う症状や状態が異なる場合や当人が障害内容やその特徴などについて開示を拒んだケース。また、これは受入れ側の今後の慣れもあるが、障がい者のある方の意見・主張とできないことのアンバランスさから周囲の者がひいてしまうようなケースがあった

③障がい者を雇用していない組織が回答する項目の調査結果【回答数:57 組織】

VII 障がい者雇用の実績・検討について

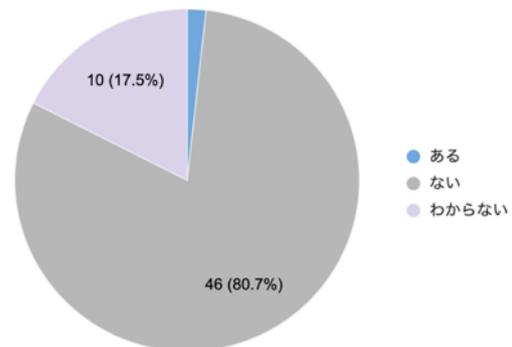
1. 障がい者雇用の実績

「過去に障がい者雇用の実績はありますか？」

現在障がい者を雇用していない 57 組織のうち、過去の障がい者雇用実績が「ない」「わからない」と回答したのが 56 組織(98.2%)であった。

図27. 障がい者雇用の実績(n=57)

回答内容	回答数	割合
ある	1	1.8%
ない	46	80.7%
わからない	10	17.5%
合計	57	

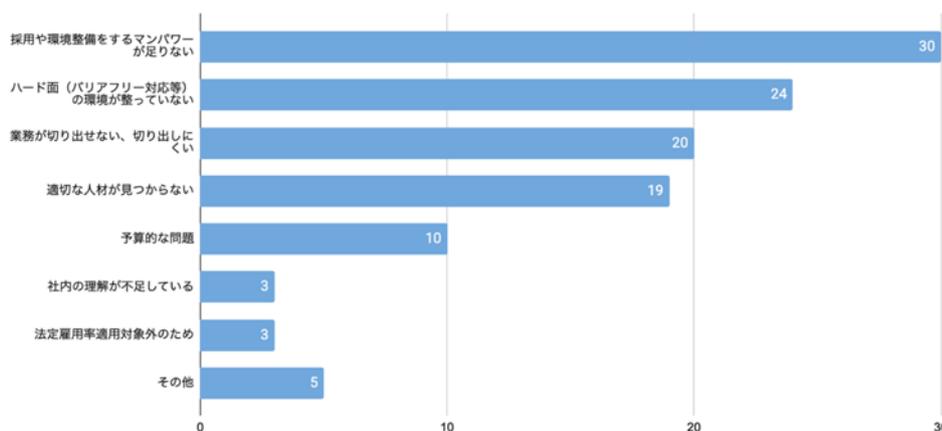


2. 障がい者雇用をしていない理由

「現在、障がい者雇用をしていない理由として、該当するものをご記入ください。」(複数選択可)

最も多い回答が「採用や環境整備をするマンパワーが足りない」で、次いで「ハード面(バリアフリー対応等)の環境が整っていない」、「業務が切り出せない、切り出しにくい」、「適切な人材が見つからない」の順であった。

図28. 障がい者雇用をしていない理由(n=57、延べ回答数=114)

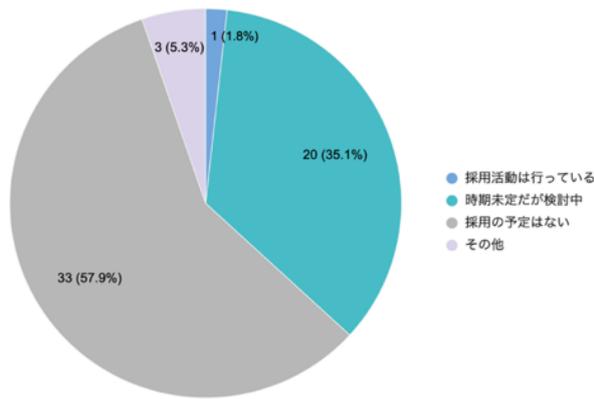


3. 障がい者の採用予定や検討状況

「今後、障がい者の採用予定や検討状況についてお聞かせください。」

現在障がい者を雇用していない 57 組織のうち、33 組織(57.9%)で「採用の予定がない」との回答であった。

図29. 障がい者の採用予定や検討状況(n=57)



4. 総括

JFA、Jリーグ、Jリーグクラブ等における障がい者雇用は、従業員数40名未満で法定雇用率の対象外となる団体が多いといった背景のもと、雇用実施率や雇用規模が限定的な状況である。また、雇用がある場合でも業務・職種は事務・バックオフィス、接客・サービス、清掃・軽作業などが中心で、今後のクラブやスポーツ・サッカー、地域の特性を活かした職域の拡大が必要とされる。

一方で、多くのクラブ等が教育・啓発活動や地域連携を通じて障がい当事者との交流機会を持っており、雇用に関する関心や可能性も一定程度示されていることから、外部支援や仕組みの整備を進めることによる雇用創出が期待される。あわせて、雇用後の定着につなげるために、受け入れ環境の整備を進めることも必要とされる。

今後は、クラブやスポーツ・サッカー、地域の特性を活かした職域の拡大と受け入れ環境の整備を進めるとともに、外部支援や仕組みの整備をはかり、サッカーファミリーや地域の福祉施設・支援機関等との連携を強化していくことが重要となる。こうした取り組みにより、交流から雇用への橋渡しをはかり、サッカーに「関わる」選択肢としての「働くこと」の機会を広げていくことを目指していく。