



報道関係者各位

2018年5月15日（火）  
NPO 法人日本ブラインドサッカー協会

---

## 昨年比 143%へ実施件数増加 ブラインドサッカー体験型企業研修プログラム『OFF TIME Biz』2017年度集計 過去最多のべ100件、3,476人に実施

---

NPO 法人日本ブラインドサッカー協会（以下、JBFA）は、企業・団体を対象とした体験型研修プログラム「OFF TIME Biz（オフタイム ビズ）」の2017年度分の集計を終え、昨年4月から今年3月末までに51企業・団体、のべ100件3,476人に実施しましたことをご報告します。

JBFAは、ブラインドサッカーの競技力向上に伴い培われるコミュニケーションやチームビルディングなどの要素を学べるようプログラム化し、企業・団体からのニーズや課題にこたえるサービスとして2012年に開発。初年度は9件、翌年度は17件と実績を重ね、「OFF TIME Biz」と新たに命名して一般に公開した2014年度は40件、約1,200人、2015年度は38件、1,330人、2016年度は70件、3,088人、そして2017年度は100件3,476人に体験型研修として実施し、昨年度より30件実施件数が増加しました。



毎年実施件数が増加している理由は、プログラムに対する高い評価による前年導入企業からの継続受注のほか、人材育成で差別化をはかる企業の体験型研修のニーズへのアプローチによるものです。「OFF TIME Biz」は、これまで製造業、情報通信業、小売業、金融・保険業、不動産業、医療・福祉業、サービス業など多岐に渡る企業・団体へ実施しており、多様化する社内のコミュニケーションの改善、チームビルディングを行う新しい研修としてご好評をいただいております。管理職研修、新人研修、新卒採用プロセスなどにも取り入れていただいております。

### 実施企業様からの感想

#### ◆朝日新聞社 人事部研修チーム 沖猛志様

##### 【何故、導入をしたか（研修への期待）】

多様性ある社会の実現に向け、思いやりを持ち、相手の立場になって考えることができるようになるため、新人研修に導入しました。当社が2015年に協会のパートナーになったのを契機に、2016年度はまず営業部門と技術部門の新人で実施。実りが多かったため、2017年度からは、編集部門も含めたすべての新入社員が参加する入社直後の合宿研修で実施しています。職種の違う部門間のコミュニケーションを密にすることも大事な目的です。

##### 【研修実施後、どんな変化があったか】

まず同期が一気に仲良くなりました。あだ名で呼び合うことに最初は抵抗がありましたが、すぐに慣れて、終わるころには、互いの距離が縮まっています。

今年度の研修には、聴覚障がい者も参加。講師がお手本を示す屈伸やストレッチなどの体操を、アイマスクをした相手に伝えるワークでは、「右腕を伸ばして左腕で抱え込んで……」など声の説明でみんな四苦八苦。聴覚障がいのある新人は、聴覚も視覚も奪われています。どう伝えるか。ペアを組んだ新人記者は、思案した結果、歩み寄って、手足をとり、体操の形を伝えました。研修後、「目の見えない人だけでなく、全ての人への思いやりの気持ちを思い出しました」と感想を話しています。手足をとって伝えられた社員は、「目隠しは研修が終われば外せるけれど、当事者はずっ

とその状態でいることを想像して欲しい」と、全員に向かって話しました。この日の夜、聴覚や視覚が奪われることについて、同期で議論している姿が印象に残っています。その後の研修でも、必要に応じてメモをとって見せたり、ゆっくりはっきり話すようになったり、実践する社員が増えてきています。研修はきっかけにすぎませんが、大切な気づきを得た時間でした。今後も研修の機会を増やしていきたいと思っています。

#### ◆株式会社アセットリード 総務部 小野亜佐紗美様

##### 【何故、導入をしたか（研修への期待）】

弊社では、新入社員研修の一部として導入しています。グループ会社の新入社員全員が参加しコミュニケーションを取ることで、グループ会社間の壁を無くし配属後も協力し合いながら円滑に業務を進められるようになることを目的としています。様々な視点・価値観の中、一つの目標に向かって一丸となって向かう姿勢を学んでもらっています。

また、当社の多様な取組みについて理解を深めることと、今後不動産業界のみならず社会にどのような貢献をしていくことができるのかを1人1人が考える機会にもなっています。

##### 【研修実施後、どんな変化があったか】

現役選手から直接話を聞くことで、思わぬ気づきを得たり、新たな価値観を知ったりすることができます。こういった経験によって『気付く力』を身に付けることで、業務中の細かな点にも目を向けることができるようになり、研修参加後は明らかに行動が変化したように思います。

また、入社後すぐに取り入れることで新入社員同士の交流を深め、結束を強めるきっかけにもなり、お互いを高め合いながら業務に励んでいます。

#### ◆戸田建設株式会社 ダイバーシティ推進室推進課 柳愼一様

##### 【何故、導入をしたか（研修への期待）】

ダイバーシティ推進の活躍の要となる管理職へ向けて、瞬間的に判断するもとなる情報の8割を占める視覚を遮断することにより、自分が持つ無意識の偏見を知り、コミュニケーションの質を高め、様々な背景を持つ部下の育成に役立ててもらうために、導入しました。

##### 【研修実施後、どんな変化があったか】

研修後のアンケートでは、「良かった」が90%以上を占め、非常に満足度の高い研修となりました。上がった声としては、「思った以上に伝わらないことが分かった」「リーダーシップを発揮しなければならぬ場面と、フォロワーシップを発揮しなければならぬ場面があることが分かった」など日常のマネジメントを振り返るきっかけとなりました。なお、研修で使用した宣言シートを手に持ち、部下と一緒に写真を撮ってもらうことにより、相互のコミュニケーションを醸成し、研修後のフォローとして役立てています。

以上

#### 本件に関するお問い合わせ

NPO 法人日本ブラインドサッカー協会 事務局  
E-mail: media@b-soccer.jp 協会ウェブサイト: <http://www.b-soccer.jp>  
住所: 〒169-0073 東京都新宿区百人町2-21-27 ペアーズビル3階  
電話: 03-6908-8907 FAX: 03-6908-8908