

企業スポーツチームにおけるトップアスリートの セカンドキャリア形成に関する研究

— ラグビー部を有する企業に所属している選手を事例として —

青石 哲也・佐々木 康

1. 緒論

1・1 相次ぐ企業スポーツの休廃部

1990年代以降のバブル経済崩壊後の厳しい経済環境において、業績不振とそれに伴うリストラの一環としてスポーツ有力企業でも休廃部が相次いだ。以降、企業スポーツは急激な衰退の道を辿ってきたものの、2003年以降の企業スポーツの撤退チーム数は一桁台とやや衰退傾向が鈍化しつつあった(図1)。しかし、2008年のアメリカのサブプライムローン破綻に端を発した世界的な金融危機は、あらゆる社会・経済・産業活動を混乱に陥れることになる。それは我が国のスポーツにおいても例外ではなく、種々の競技で企業スポーツの休廃部が相次ぎ発表され社会的な反響を呼んだ。

(株)アイシーティースポーツの調査によると、2008年から2009年の3月10日までに、32の企業スポーツで休廃部が行われた。スポーツカテゴリー別と業種カテゴリー別休廃部数の一覧は表1と表2に示した通りである。この表からも明らかのように、景気や業績に左右される企業スポーツの脆い体質が改めて浮き彫りになったと言える。

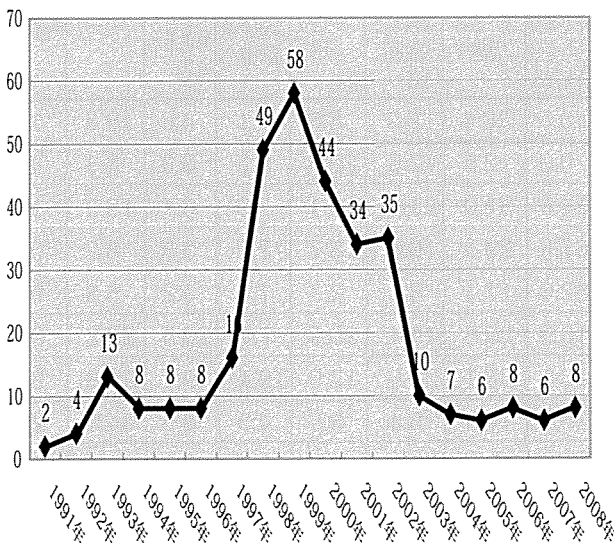


図1 年次別企業スポーツ休廃部数一覧

出典：(株)スポーツデザイン研究

表1 スポーツカテゴリー別休廃部数一覧

スポーツカテゴリー	休廃部数
モータースポーツ	6
陸上	5
野球	4
テニス	3
柔道	3
ラグビー	3
サッカー	3
アメリカンフットボール	1
アイスホッケー	1
ハンドボール	1
卓球	1
バレーボール	1
合計	32

出典：(株)アイシーティースポーツ

表2 業種カテゴリー別休廃部数一覧

業種カテゴリー	休廃部数
製造業	23
サービス業	4
商業	2
金融・保険	2
情報・通信業	1
合計	32

出典：(株)アイシーティースポーツ

1・2 企業スポーツ

企業スポーツといえば、企業がスポーツ選手を従業員として雇用し、企業の金銭を含む物理的援助・サポートのもとで、仕事の 일환として、あるいは終業後に行うスポーツ活動のことを指す(澤野, 2007)。世界的にも珍しい日本の企業スポーツは、社員の体力増進や福利厚生を目的に戦前から始まり、1950年から1960

年代は社員が一体感を保つ社内の求心力の手段として、そして1970年から1980年代には自社の広告・宣伝のために位置づけられてきた。

企業スポーツの正社員選手は、選手引退後その企業において定年まで働き続けることを前提に入社してくるのが慣例であった。しかし、昨今の経済環境の激変に伴い、日本企業の雇用システムの特徴でもあった終身雇用・年功序列制度の変容や、企業に対する労働者の価値観についても社会全体として変化してきている。また、前述したように、企業がスポーツチームの所有を断念するケースも起こっている。このような経済環境の激変に伴い、表3に示した通り、正社員選手が選手引退後に所属企業の業務以外への転職を希望するケースも出てきている。また、一部のスポーツ競技においては、さらなる競技力向上を目指すために、スポーツ競技以外の業務は行わず、スポーツ競技のみに専念できる契約社員として雇用するケースも出てきている(大崎企業スポーツ事業研究助成財団, 2005)。しかし、これらの選手は現役引退後のキャリア(個人の経歴・経験を表現するもの)、すなわちセカンドキャリアの問題に直面することになる。

1・3 先行研究の概観と研究目的

スポーツ社会学領域では、スポーツ的社会化論という研究分野において、選手の引退を研究対象として捉えてきた。Kenyon(1973)は、スポーツ的社会化論には、スポーツへの社会化(人がスポーツ活動に参加するこ

と)と、スポーツによる社会化(参与の結果、どのような人間形成がなされるか)の2つの側面が存在している。そして、社会化研究が隆盛を迎えた1970年代に、国際スポーツ社会学委員会が行った一連のスポーツへの社会化に関する国際比較調査に代表されるように、この両側面のうちでも、これまで研究成果が蓄積されてきたのは、スポーツへの社会化に関する調査研究である(吉田, 1992)。スポーツ的社会化論において、スポーツによる社会化よりもスポーツへの社会化に関心が払われた理由として、吉田は、スポーツの大衆化を盛んに推進してきた社会状況と、人格形成(教育)的機能がスポーツに内包されているとする社会通念が暗黙裡に研究者に抱かれていたこと、の2点を指摘している。

ところが、1980年代に入ると北米を中心に、スポーツへの社会化の負の遺産であるバーンアウトやドロップアウト、あるいは選手の引退後の生活の諸問題に焦点化した研究が散見されるようになってきた。引退に関する研究では、引退には加齢が伴うという老年学理論(McPherson, 1984)、選手を引退することは社会的な死を経験することだとする死観学理論(Rosenburg, 1984)、そしてスポーツからの引退は人生の移行期の一部であり自然な移行過程とする過渡期・ライフコース理論(Greenforfer, 1985)などが挙げられる。このような研究上の変化について、多々納(1989)は、これまでの選手になることや選手であることへの着目から、選手であったことへと視点が移行したこと、スポー

表3 セカンドキャリアにおける職業意向

		合計	スポーツ指導となる者	引退した時の勤務先にそのまま残る	異なる企業・団体に勤務する	大学・大学院などの教職になる	その競技のプロフェッショナルとなる	実家の家業を継ぐ	スポーツ解説者となる	その他	無回答	
全体		953	43.1	40.5	28.4	12.0	8.5	7.1	4.6	18.8	1.8	
性別×職業の区分	男性	中・高校生 (n = 24)	24	70.8	0.0	12.5	12.5	20.8	8.3	8.3	8.3	4.2
		大学生・大学院生 (n = 126)	126	50.0	24.6	31.0	21.4	15.1	7.9	8.7	18.3	1.6
		会社員・会社役員・自営 (n = 184)	184	48.4	67.6	29.3	19.0	8.7	12.0	3.3	8.2	0.0
		公務員・教員等 (n = 86)	86	16.3	82.6	17.4	8.1	2.3	7.0	1.2	5.8	0.0
		プロ契約 (n = 39)	39	66.7	10.3	25.6	15.4	20.5	7.7	20.5	28.2	0.0
		その他 (n = 31)	31	48.4	16.1	38.7	22.6	12.9	19.4	9.7	25.8	3.2
	女性	中・高校生 (n = 47)	47	42.6	23.4	14.9	6.4	8.5	4.3	8.5	34.0	2.1
		大学生・大学院生 (n = 109)	109	59.6	16.5	33.0	7.3	3.7	3.7	2.8	26.6	2.8
		会社員・会社役員・自営 (n = 183)	183	34.4	43.7	35.5	4.4	3.3	3.8	1.1	21.9	1.1
		公務員・教員等 (n = 52)	52	32.7	57.7	17.3	9.6	0.0	1.9	0.0	17.3	1.9
		プロ契約 (n = 14)	14	28.6	7.1	21.4	0.0	28.6	7.1	21.4	14.3	7.1
		その他 (n = 41)	41	34.1	9.8	34.1	7.3	17.1	9.8	2.4	36.6	4.9

出典：日本オリンピック委員会

ツ参加の功罪について、身体的・精神的影響から社会的諸側面に関する影響へと視点が移行したこと、の2点を挙げている。

1990年代に入ると、我が国では日本プロサッカーリーグ（以下、Jリーグ）が開幕した。元Jリーガーのキャリアチェンジを研究した久保田・野川・末永・重野（2002）は、Jリーグに送り込む高校や大学あるいはユースチームの指導者による、選手へのキャリアチェンジに関する事前教育と啓蒙の充実が必要であること、また、選手自身のセカンドキャリアへの意識を向上させるためのきっかけ作りやガイダンスのサポート体制をリーグまたは選手協会が構築すること、などの重要性を指摘した。Jリーグは2002年に引退する選手へ向けたセカンドキャリア支援や、現役選手へ向けたキャリアサポートなどを目的としてキャリアサポートセンター（以下、CSC）を設置した。CSCの現状調査を行った石森・丸山（2003）は、高校生の年代から将来を見据えたプログラムの準備を行うこと、現役選手の実態を把握できるデータベースを作成すること、そして選手がセカンドキャリアを相談できる環境を整備すること、などキャリアサポートへの提言を行った。また、望月・横山（2004）は、CSCの試みを検討した結果、環境整備に必要なことを、実務教育と就職紹介が一貫している環境の整備、スポーツ選手を対象とする雇用促進を視座した制度の確立、そして地域スポーツ振興策と連動した新たな労働市場の構築、と提示した。これら一連の動きによって、我が国でセカンドキャリア問題が広く知られるようになり、その後、日本オリンピック委員会はセカンドキャリアプロジェクトを立ち上げ、いくつかの人材派遣会社で選手向けの就業支援サービスを開始した。また、日本野球機構はプロ野球選手を対象にしたNPBキャリアサポート事業を開始した。

さて、ここまでセカンドキャリア問題に関する先行研究を概観してきたが、セカンドキャリア問題は、一般的にはトップアスリートが現役時代に競技活動のみに専心するため、その後の職業生活への移行に困難をきたし、また、時にその反動から引退後の生活でアイデンティティを保てなくなるなどの心理的な問題を抱えることとして捉えられている。また、トップアスリートのセカンドキャリアがここ数年で問題として浮上してきた背景には、冒頭でも述べたように、企業スポーツをめぐる環境の変動が挙げられるであろう。我が国ではトップアスリートは企業運動部に所属して競技活動を行い、その企業が選手の現役引退後にそのまま職

業生活の受け皿となるというケースが慣例としてあった。しかし、1990年代以降の相次ぐ企業スポーツの休廃部により、現在では企業に所属する正社員選手が必ずしも引退後に安定した職業生活を送れる環境にはない（大崎企業スポーツ事業研究助成財団，2005）。このように、企業スポーツをめぐる環境の変動により、トップアスリートの企業での雇用形態そのものが不安定化していき、引退後の就業に立ちはだかる困難とともに露になってきたのである。

2003年9月に開幕したジャパンラグビートップリーグは、今年で8年目のシーズンを迎えることになる。トップリーグは、当初12チーム合計502人の登録選手でスタートした。2006年度シーズンには参加チームが合計14チームに増加し、登録選手は620人に拡大する中、契約社員選手の容認、有望外国人選手の獲得、あるいは移籍など、各チームの戦力強化や競技者の獲得も活発に行われるようになった。しかし、その裏では戦力外となりチームを去る者や、怪我や体力の衰えなどにより引退を余儀なくされる者も存在している。表4は、トップリーグに所属している14チームにおいて、2008年度シーズン終了後に発表された退部者のその後の進路をまとめたものである。長年、アマチュアリズムの権現と言われ、また我が国において代表的な企業スポーツの1つであるラグビーだが、表4に示した通り、退部後に約半数の選手が所属企業を離れる決断を下している。このことは、企業スポーツの現状を如実に表していると言えのではないだろうか。

表4 退部者の進路一覧

セカンドキャリア	人数 (%)
業務に専念	49 (45)
チームスタッフ	7 (6)
家業	4 (4)
教職	1 (1)
移籍 (希望, 未定も含む)	35 (32)
その他 (退社, 未定)	13 (12)
計	109 (100)

出典：ラグビーマガジン

そこで本研究は、トップアスリートのセカンドキャリア支援に必要な知見を得るために、ラグビー部を有する企業に所属している選手を対象に、彼らが過去から現在、及び未来に至るまでどのようなキャリア志向を抱いているのか、その実態とそれに伴う問題点を明らかにすることを目的とする。

2. 研究方法と手順

2・1 調査対象

本研究では、トップアスリートを「ジャパンラグビー トップリーグ、あるいはその下部リーグにあたる三地域リーグ（トッピーイースト、トッピーウエストA、トッピーキュウシュウA）において選手登録をしている日本人選手」と定義した。そしてこの定義に基づき、表5に示すように、ラグビー選手16名を本研究の対象者として抽出した。

対象者の抽出にあたっては、引退やセカンドキャリアの問題をより身近なものとして捉えている可能性が高い30代の選手を中心として、約30名の選手に調査の依頼を行った。しかし、本研究は、言わば選手の人生設計の詳細をデータとして取り扱うため、調査の依頼に対して慎重な対応を示す選手やチームもあった。このことから、当初予定していたサンプル数を確保することができず、セカンドキャリア問題が選手にとっていかに繊細な問題であるかを再認識した。しかし、年齢や契約形態に多少のばらつきはあるものの、16名のサンプルからは有益なデータを得ることができた。本研究では、雇用形態による格差についても可能な限り把握できるように、正社員・契約社員両方の雇用形態の選手を対象とした。なお、本研究では、業務を「ラグビー以外で、企業から与えられ継続して行う仕事」と定義した。そして、「業務とラグビーの両立を行う選手」を正社員、「業務は行わず、ラグビーのみを行う選手」を契約社員と定義した。

表5 サンプルの属性

選手	年齢	独身・既婚	契約形態	勤続年数
A	28	独身	契約社員	6
B	27	独身	契約社員	5
C	25	独身	正社員	3
D	25	独身	正社員	3
E	32	既婚	正社員	10
F	23	独身	正社員	2
G	29	既婚	正社員	8
H	33	既婚	正社員	12
I	29	独身	正社員	8
J	31	既婚	契約社員	3
K	31	既婚	正社員	10
L	32	既婚	正社員	11
M	32	独身	正社員	7
N	31	独身	正社員	9
O	29	既婚	正社員	8
P	32	既婚	契約社員	3

2・2 調査方法と資料収集の手順

調査方法：直接面接法、ならびに電話調査法を用い、ラグビー選手に対して1対1の半構造化面接を行った。面接所要時間は1人あたり30分～90分、電話調査では30分～60分であった。

調査内容：表6に示すように、本研究では、選手が過去から現在、及び未来に至るまで、どのようなキャリア志向を抱いているのか、その実態とそれに伴う問題点を明らかにするため、入社前、入社後、そして引退後に向けての順番で調査を行った。これらを行うことにより、トップアスリートのセカンドキャリア形成における課題が明らかになるものと思われる。

調査期間：平成21年1月から平成21年7月の6ヶ月間を調査期間とした。調査では、被面接者に了解を得て会話をノートに記録し、その後文章化した。

表6 調査内容

入社前 「現在の企業への就職理由」、「業務内容に関する希望や不安」、「選手としての希望や不安」
入社後 「業務内容に関する希望や不安」、「選手としての希望や不安」
引退後に向けて 「引退後の予定」、「引退後に向けての準備」、「引退後への希望や不安」

3. 結果

16名のラグビー選手に対して、直接面接法と電話調査法を用いて、入社前から現在に至るまでのキャリア志向を明らかにしたのが表7である。

3・1 入社前のキャリア志向

選手たちが現在の所属企業に入社する前、どのようなキャリア志向を抱いていたのかを「現在の企業への就職理由」、「業務内容に関する希望や不安」、「選手としての希望や不安」の3点に絞り質問を行い、これらに対する回答を記号で表した。○印は、入社に際して明確な希望や積極的な感情を抱いていたサンプルである。●印は、入社に際して明確な不安や消極的な感情を抱いていたサンプルである。×印は、契約社員として入社することが決まっていたため、回答の必要がないサンプルである。なお、A選手とB選手はいずれも契約社員だが、これらの選手については、いずれも入

社後に正社員から契約社員に契約形態を切り換えたため、「業務内容に関する希望や不安」の質問に対する回答を得ることができた。

現在の企業への就職理由に関しては、「トップリーグの上位チームでのプレーを希望していたから」、「学生時代からトップリーグでのプレーを希望していたから」、「下部リーグのチームに入り、そこからトップリーグに上がりたかったから」など、16名全員が積極的な感情を抱いていた。なお、その他の理由として「大学の監督に推薦されたから」、「大学の先輩が所属していたから」といった人脈上のつながり、「トップリーグのチームだったから」、「現役中は仕事よりもラグビーを優先できるから」といったチームの競技力や練習環境、「引退後は業務に専念できる環境を希望していたから」といった企業特性などが挙げられる。

業務内容への希望や不安に関しては、「自分自身が取得している資格を活かすことができる」、「早く働きたい」など、希望や積極的な感情を抱いていたサンプルは4名であった。これに対して、「企業で取り扱っている製品の知識がないので不安」、「ラグビーとの両立ができるのか不安」、「ラグビーと比べると、業務に対してはあまり強い関心を抱いていなかった」など、不安や消極的な感情を抱いていたサンプルは10名であった。

選手としての希望や不安に関しては、「レギュラーを目指す」、「自分がチームを強くする」など、希望や積極的な感情を抱いていたサンプルは13名であった。これに対して、「チームのレベルについていけるかどうか不安」という消極的な感情を抱いていたサンプルは3名であった。

3・2 入社後のキャリア志向

選手たちが現在の所属企業に入社してから今日に至るまで、どのようなキャリア志向を抱いているのかを「業務内容に関する希望や不安」、「選手としての希望や不安」の2点に絞って質問を行い、これらに対する回答を記号で表した。それぞれの印(○, ●, ×)については、入社前のキャリア志向と同様である。

業務内容への希望や不安に関しては、「将来的に必ず役に立つと思っている」、「職場の人の温かさに触れることで、働くことへのエネルギーが湧いてくる」など、希望や積極的な感情を抱いているサンプルは7名であった。これに対して、「練習があるときは職場を途中で抜けなければいけないため、あまり責任のある仕事を任せてもらえない」、「午後からは離職するため、他

の社員との差が生じてしまう」など、不安や消極的な感情を抱いているサンプルは7名であった。

選手としての希望や不安に関しては、「日増しにやっけていけるという思いは強くなった」、「明確な目標があるため充実している」など、希望や積極的な感情を抱いているサンプルは15名であった。これに対して、「チームで結果を出せていないため、来シーズンの契約が頭をよぎる」という消極的な感情を抱いているサンプルは1名であった。

3・3 引退後に向けてのキャリア志向

全ての選手にとって遅かれ早かれ訪れる引退に対して、その引退後に向けてどのようなキャリア志向を抱いているのかを「引退後の予定」、「引退後に向けての準備」、「引退後の希望や不安」の3点に絞って質問を行い、これらに対する回答を記号で表した。○印は、引退後の予定が明確になっている、引退後を見据えて具体的な行動を取っている、そして引退後に対して明確な希望や積極的な感情を抱いているサンプルである。●印は、引退後を見据えて具体的な行動を取っていない、引退後に対して明確な不安や消極的な感情を抱いているサンプルである。

引退後の予定に関しては、「業務に専念する」、「既に取得している資格を活かせる仕事に就く」など、積極的な感情を抱いているサンプルは16名全員であった。

引退後の準備に関しては、「職場での業務以外は特に何も行っていないが、現在、取り組んでいることが将来的にすごくプラスになると考えている」、「空き時間を活用して資格を取得した」など、具体的な行動を取っているサンプルは14名であった。これに対して、「準備は特に行っていない」サンプルは2名であった。

引退後の希望や不安に関しては、「現在の仕事にすごくやりがいを感じているため、引退後も継続していきたい」、「引退後の進路は既に明確になっているため、自信を持ってその道に進もうと思っている」、「仕事は生活のために行い、空き時間は、現役中にはなかなかできない家族サービスやレクリエーションスポーツなどに時間を費やそうと思っている」など、希望や積極的な感情を抱いているサンプルは4名であった。これに対して、「これまで仕事で遅れを取っていることへの不安がある」、「会社が潰れないかどうか不安になる」、「目の前のことに集中しているため、引退後のことはあまり深く考えていない」という不安や消極的な感情を抱いているサンプルは12名であった。

表7 ステージ別推移

選手	入社前			入社後		引退後に向けて		
	現在の企業への就職理由	業務内容に関する希望や不安	選手としての希望や不安	業務内容に関する希望や不安	選手としての希望や不安	予定	準備	希望や不安
A	○	●	○	●	○	○	●	●
B	○	●	○	●	●	○	●	●
C	○	○	○	●	○	○	○	●
D	○	●	○	●	○	○	○	●
E	○	●	○	○	○	○	○	●
F	○	●	○	○	○	○	○	○
G	○	●	●	●	○	○	○	●
H	○	○	○	○	○	○	○	●
I	○	●	○	●	○	○	○	●
J	○	×	○	×	○	○	○	○
K	○	●	●	○	○	○	○	●
L	○	○	○	○	○	○	○	○
M	○	●	○	○	○	○	○	●
N	○	●	●	●	○	○	○	●
O	○	○	○	○	○	○	○	●
P	○	×	○	×	○	○	○	○

○：ポジティブ → 希望，積極的／●：ネガティブ → 不安，消極的／×：コメントなし

4. 考察

以上の結果からラグビー部を有する企業に所属している選手が、過去から現在、そして未来に対してどのようなキャリア志向を抱いているのかを垣間見ることができた。

4・1 入社前のキャリア志向

選手としての希望や不安に関しては、16名中13名の選手が希望や積極的な感情を抱いていた。これに対して、業務内容に関する希望や不安に関しては、14名中10名が不安や消極的な感情を抱いていた。この調査結果から、入社前におけるキャリア志向の特徴として、企業選択の基準が業務よりもラグビーに重きを置いていることが考えられる。

16名中14名は正社員として入社しているが、「入社時に、契約社員制度があれば間違いなくそちらを希望していた」というI選手のように、競技だけに専念できる環境を強く望んでいる選手も存在する。ある企業の採用担当は「学生の契約社員志向は年々増えてきているように感じる」と語っている。このような学生のキャリア志向に対して、ある企業では「教員免許を持つ

ている、あるいは家業を継ぐなど、将来設計が明確になっている選手以外は契約社員として採用しない」という明確な方針により対応している。しかし、「入社直後の研修で仕事内容を理解した（F選手）」という回答や、「製品に関する知識が乏しかった（G選手）」といった回答が示すように、正社員として入社する選手に対して、採用時点での企業による業務の説明が必ずしも十分理解されているとは限らない。

入社に際しては、「大学の先輩からのアドバイスや将来を見据えた上で正社員契約での入社を希望していた（F選手）」という回答や、「現在所属しているチームのスタッフに対して、大学の先輩が私のことを売り込んでくれた。そのお陰で話が進み、最終的には、チームから声を掛けていただいて採用が決定した（I選手）」といった回答から、必ずしも企業だけではなく、既に企業に所属している大学の先輩の存在も選手の入社前のキャリア志向に大きな影響を及ぼしていると考えられる。また、「ラグビーをプレーできるのであればこの企業でも良かったが、監督の持っているネットワークにより現在所属している企業でチャレンジする機会を与えていただいた（E選手）」という回答や、「当初は、一般企業への就職を考えていたが、大学の監督に推薦されたことがきっかけで話が進み、最終的にはチームから声を掛けていただいて採用が決定した（H選手）」といった回答から、選手を送り込む大学の指導者も、選手のキャリア志向に大きな影響を及ぼしていると考えられる。久保（2006）は、選手がその選手としての活動を卒業後も続ける、続けないに関わらず、その将来の真のキャリアに向けて準備する必要性を、ともに考え、そして教えるのが、教育機関としての大学であり、教育者としての監督（コーチ）であると指摘している。

選手の入社に際しては、企業だけではなく、既に企業に所属している大学の先輩、あるいは選手を企業に送り込む大学の指導者などが、ラグビーだけではなく企業の社員としての期待などを選手にきちんと伝えることが重要であると考えられる。

4・2 入社後のキャリア志向

選手としての希望や不安に関しては、16名中15名の選手が希望や積極的な感情を抱いていた。これに対してB選手だけは明確な不安を抱いていた。契約社員選手であるB選手は、「今年に入って急に不安が出てきた。チームで結果を出せていないことが最大の理由である。来シーズンの契約が頭をよぎり、どうなるのだろうかという不安を強く抱くようになった」と不安の

理由について回答している。元Jリーガーを対象とした久保田ら（2002）の研究において、8割強の選手が、入団以降、怪我や移籍、あるいは解雇などがきっかけで自己不安を抱いていることが明らかになっている。このことから、B選手が抱く不安は、必ずしもラグビー選手だけが抱く不安ではなく、契約社員選手の多くが抱く不安であると推察される。

入社前、業務内容に関する希望や不安に関して、希望や積極的な感情を抱いていたサンプルは14名中3名だけであったが、入社後にそのサンプルの数は14名中7名に増加した。不安や消極的な感情から希望や積極的な感情へと変化した選手は、E選手、F選手、K選手、M選手の4名であった。いずれの選手も入社前は業務に対して「あまり強い関心を抱いていなかった」が、E選手、K選手、M選手の3名は、入社後、「上司や同僚など職場環境に恵まれている」ことを、積極的な感情への変化の要因として挙げた。ある企業のチームスタッフは、「おはよう運動や清掃活動、あるいは運動会のボランティアスタッフなどをチーム全員で行い、社内の活性化や選手と社員とのコミュニケーションなどを積極的に行っている」と語った。社内において選手たちがこのような活動を積極的に行うことにより、職場の上司や同僚からの理解を得られ、最終的には選手たちが希望や積極的な感情を抱いて業務に打ち込める環境につながっているものと考えられる。

入社前から業務に対して積極的な感情を抱いていたH選手、L選手、O選手の3名も、E選手らと同様「職場環境に恵まれている」ことを積極的な感情を抱いている要因として挙げた。「上司がラグビー部のOBである」O選手のように、現役時代に同じような環境を経験してきたラグビー部のOBが、引退後に管理職として現役選手の身近で活躍している姿は、選手の良き模範として業務に対する強い動機付けとなっている。

一方、A選手、B選手、D選手、G選手、I選手、N選手の6名に関しては、業務に対して、入社前から変わらず不安や消極的な感情を抱いている。A選手とB選手は、「1年目に業務を経験してみたが、あまり興味が湧かなかった」という理由から、契約形態を正社員から契約社員に切り換えた。また、D選手のように「練習があるときは職場を途中で抜けなければならないため、あまり責任のある仕事を任せてもらえない。シーズンオフのときだけは唯一業務に専念できるが、その期間もごくわずかなため、あまり正社員としてのメリットが見出せない」という悩みを抱えている選手もいた。本研究の調査対象となった選手が所属している企業は、

いずれも2003年のトップリーグ開幕以降、選手の業務に携わる時間が大幅に短縮された企業である。このことに関して、G選手は「業務に携わる時間が大幅に減った分、他の社員との差が生じてしまうことが不安」と回答した。あるチームスタッフは、「チーム強化のためには、契約社員選手の存在や十分な練習時間の確保が必要だと感じる一方、特に契約社員選手の増加や正社員選手の業務時間短縮が与える影響（社内でのファン拡大や業務における一般社員との差など）は大きいと感じる。企業スポーツの良さも大切にしたい」と語っているように、企業によって契約形態や勤務形態は異なっており、その現状に対応しきれていない企業や選手も見受けられる。N選手は「業務に対して前向きに取り組んでいるとは言い難い」と回答した。前述したE選手らとは違い、N選手がこのような回答したのは「職場の上司や同僚と良好な人間関係を築けていない」という背景があるためである。このことから、職場における環境が選手のキャリア志向に及ぼす影響は大きいと考えられる。

4・3 引退後に向けてのキャリア志向

引退後の予定に関しては、正社員選手の12名中10名が「業務に専念する」と回答したのに対し、D選手とI選手の2名は、いずれも「転職」と回答した。D選手は、調査段階で既に「来季は正社員から契約社員に契約を切り換える」ことを明らかにしていた。「仕事は生活のためと割り切っている。できることならラグビーだけに専念したい」と回答したI選手は、入社前から一貫して契約社員志向が強く、業務に対する関心は依然として低いままである。一方、業務に専念すると回答した10名の選手に関しては、選手引退後にその企業で働き続けるという従来の企業スポーツの慣例に沿った決断だと言える。

引退後の準備に関しては、正社員選手12名全員が「職場での業務以外は、特に何も行っていない」と回答した。これは一見ネガティブな志向とも捉えられるが、正社員選手は、引退後は業務に専念するため職場での業務は、言わば引退に向けての準備とポジティブに捉えることができる。企業によっては「国家試験を受けたい選手は、会社側が資金をサポートしてくれる」という制度もある。従って、引退後のキャリアを見据え、業務以外のこのような制度も現役のときから積極的に活用することが重要であろう。

引退後の希望や不安に関しては、正社員選手の12名中2名が希望や積極的な感情を抱いていた。F選手は

「現在の仕事にすごくやりがいを感じているため、引退後も継続していきたい」と回答し、L選手は「仕事は生活のために行い、空き時間は現役中になかなかできない家族サービスやレクリエーションスポーツなどに時間を費やそうと思っている」と回答した。これに対して12名中10名の選手は「会社の存続に対する不安(H選手)」、「仕事の遅れに対する不安(G選手)」、「燃え尽きることへの不安(C選手)」、そして「酷使し続けた体調面への不安(E選手、O選手)」など、様々な不安を抱えていることが明らかになった。また、I選手、K選手、M選手の3名については「目の前のことに集中しているため、引退後のことはあまり深く考えていない」と回答した。森(1995)は、悲哀とそれにまつわる感情を惹起させる対象は必ずしも人物ばかりではなく、その対象を「親密感や一体感を抱いていた人物の喪失(第1群)」、「かわいがっていた動物や使いなじんでいた物の喪失(第2群)」、「慣れ親しんだ環境の喪失(第3群)」、「自分の身体の一部の喪失(第4群)」、「目標や自分の描くイメージの喪失(第5群)」の5つに分類した。また、それぞれの対象にどの程度心を寄せているかで、それを喪失したときの反応にも違いが生じてくると述べている。これまでラグビーという対象に強い心を寄せてきた選手は、引退後に大きな喪失感を抱くであろうが、F選手やL選手のように引退後のイメージが明確に描けている選手は、おそらくその喪失感も小さく、新たな対象への切り換えが素早く行われるものと推察される。従って、選手は現役のときから引退後の新たな対象を明確にしておくことが重要であると言えるのではないだろうか。

契約社員選手の4名に関しては、いずれも引退後は転職を予定している。引退後に向けての準備に関しては、「特に行っていない」と回答したA選手とB選手に対し、J選手は「既に国家資格を取得している」と回答し、またP選手は「今はとにかく色々な人の話を貪欲に聞いている」と回答した。20代でなおかつ独身であるA選手とB選手に対して、J選手とP選手はいずれも30代で既婚である。引退後に向けてのキャリア志向には年齢や家族の存在も大きな影響を及ぼしていると考えられる。

引退後の希望や不安に関して、A選手とB選手は共に現役中の「移籍」を希望しており、また「移籍先では正社員契約」を希望している。しかし、「移籍が本当に実現するのか」という不安や、「仮に移籍が実現したとしても、その企業で業務についていけるのか」という不安を抱えている。正社員選手と契約社員選手が混

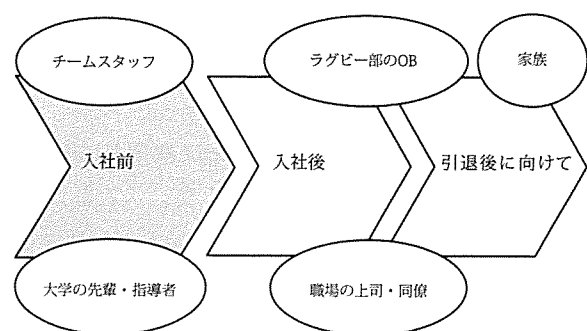
在する現在のトップリーグにおいて、A選手やB選手のような契約社員選手のセカンドキャリア問題は、今後ますます深刻化することが予想される。従って、今後は選手のセカンドキャリア問題を選手自身の自己責任だけに帰着させるのではなく、企業やトップリーグ機構が中心となって契約社員選手をサポートしていくことも検討する必要がある。「引退後の進路は既に明確になっているため、自信を持ってその道に進もうと思っている」と回答したJ選手のように、引退後の不安を抱えることなく、思い切って現役生活を送れる契約社員選手を作り出すことが望まれる。

4・4 重要な他者との関係

入社前のキャリア志向から引退後に向けてのキャリア志向までを、そのキャリア志向に強い影響を及ぼしている重要な他者との関係によってモデル化したものが図2である。

入社前のキャリア志向に強い影響を及ぼしているのは、チームスタッフ、大学の先輩、そして大学の指導者であった。業務よりもラグビーへのこだわりが非常に強い選手に対して、彼らがいかに選手のセカンドキャリアを見据えた上での確かなアドバイスを送れるかが重要となるであろう。

入社後のキャリア志向に強い影響を及ぼしているのは、職場の上司や同僚、あるいはラグビー部のOBであった。特にラグビー部のOBは、現役時代に業務とラグビーとの両立を経験しているため、選手の業務やラグビーへの取り組みに対するアドバイスには説得力があり、選手のセカンドキャリア形成においては非常に重要な存在と言えるであろう。



引退後に向けてのキャリア志向に強い影響を及ぼしているのは、家族、職場の上司や同僚、そしてラグビー部のOBであった。

特に家族に関しては、選手が引退後に対する具体的なアドバイスを家族から特に受けなくても、その存在が選手の責任感や危機感に強い刺激を与えていることが推察された。

5. 結論

本研究は、トップアスリートのセカンドキャリア支援に必要な知見を得るために、ラグビー部を有する企業に所属している選手を対象に、彼らが過去から現在、及び未来に至るまでどのようなキャリア志向を抱いているのか、その実態とそれに伴う問題点を明らかにすることを目的とした。選手 16 名に対する調査結果からは、以下の結論が導き出された。

- 1) 選手の入社に際しては、企業だけではなく、既に企業に所属している大学の先輩、あるいは選手を企業に送り込む大学の指導者などによる、選手へのキャリアチェンジに関する事前教育と啓蒙の充実が必要であること。
- 2) 選手のセカンドキャリア形成に対する動機付けとして、トップリーグ機構と各企業が協調して、ラグビー部のOBを積極的に活用した選手のセカンドキャリアサポートを行うこと。

参考文献

- 海老原修 (1993). トップアスリートの光と影. 体育科教育, 41(1): 28 - 31.
- Greendorfer, S.L., & Blinde, E.M. (1985). Retirement from intercollegiate sport: Theoretical and empirical considerations. *Sociology of Sport Journal*, 2, 101 - 110.
- 石森真由子・丸山富雄 (2003). プロ競技者の職業的再社会化モデルの構築とその検証に関する研究. 仙台大学大学院スポーツ科学研究科研究論文集, 4: 9 - 17.
- 久保正秋 (2006). アスリートのセカンドキャリア問題と大学. 現代スポーツ評論, 14: 47 - 57.
- 久保田洋一・野川春夫・末永尚・重野弘三郎 (2002). プロサッカー選手のキャリアチェンジ—役割卒業理論 (Role Exit Theory) を援用して—. 順天堂大学スポーツ健康科学研究, 6: 106 - 116.
- Kenyon, G.S. and McPherson, B.D. (1973). Becoming involved in physical activity and sport: a process of socialization. Rarick, G.L.(ED.), *Physical activity: Human Growth and Development*, Academic Press: New York, 304 - 333.
- McPherson, B.D. (1984). Sport participation across the life cycle: A review of the literature and suggestions for future research. *Sociology of Sport Journal*, 1, 213 - 230.
- 望月慎之・横山勝彦 (2004). スポーツ選手のセカンドキャリアに対する環境整備—Jリーグキャリアサポートセンターの試みを中心として—. 同志社保健体育, 43: 1 - 26.
- 森省二 (1995). 子どもの悲しみの世界. ちくま学芸文庫
- 大崎企業スポーツ事業研究助成財団編 (2005). 「社員選手」の処遇のあり方に関する調査研究.
- 大崎企業スポーツ事業研究助成財団編 (2008). 真下昇「日本ラグビーの世界への挑戦」.
- Rosenberg, E. (1984). Athletic retirement as social death: Concepts and perspectives. In N. Theberge & P. Donnelly (Eds.), *Sport and the sociological imagination* (pp.118 - 126). Fort Worth: Texas Christian University Press.
- 澤野雅彦 (2007). 組織力と地域へのかかわりを高める企業のスポーツ. 商工ジャーナル, 33(2): 14 - 17.
- 吉田毅 (1992). スポーツ社会学における社会化論への一視角: 主体性をめぐって. 体育学研究, 37(3): 255 - 267.