

トップ・アスリートへのセカンド・キャリア支援

—JOCのセカンド・キャリア支援策を中心に—¹

相原正道²・伊吹勇亮³

1. はじめに

56年ぶりに東京オリンピック・パラリンピック開催が決定し、「スポーツの力」がどのように日本を変えるのかに注目が集まっている。日本政府も文部科学省の外局としてスポーツ庁を2015年度に発足させ、スポーツ行政を一元化する方針をかためている。スポーツ政策予算が一元化して確保されれば長期的な視野に立ったトップ・アスリートの強化が可能となるほか、国民へのスポーツ普及や健康福祉・医療分野への貢献など、幅広い役割が期待できる。

トップ・アスリートに限定して話を展開する際に、競技力強化とともに語られる必要があり、また近年語られてきているのが、セカンド・キャリア支援である。元々「遊び」として位置づけられてきたスポーツは1つの社会イベントにまで成長してきたが、その過程でアスリートにはある種の尊敬の念が抱かれるようになってきた。特に、オリンピックに出場するようなトップ・アスリートは、アスリートの中でも選ばれた存在であり、競技を通じて人々を魅了することはもちろんのこと、競技外でも、そして引退後においても、人々のロールモデルとして憧れの的であると言えよう。

ただし、実は、人々に影響を与え続けることのできるトップ・アスリートは、トップ・アスリートの中でもほんの一握りの人々に過ぎない。たとえオリンピックであれ、引退後に一般のサラリーマン職に就き、他の一般の人々と同じような生活を送って一生を終えることも少なくない。しかし、それは、社会的損失というものではないだろうか。努力克己の賜物としてオリンピックへの出場を果たしたその生き様や、オリンピック出場に伴って高まったその知名度は、当該トップ・アスリート自身の幸せのためにも、社会全体が幸福になるためにも、より活かされるべきものではないかと考えられる。

¹ 本論執筆にあたり、公益財団法人日本オリンピック委員会 JOC キャリアアカデミー事業アシスタントディレクターの相馬浩隆様には、お忙しい中インタビューのご協力をいただいた。また、本論の草稿段階において、横山勝彦（同志社大学）・鳥羽賢二（びわこ成蹊スポーツ大学）・来田宣幸（京都工芸繊維大学）の各先生には、貴重なコメントを頂戴した。記して感謝申し上げたい。なお、本研究は科学研究費補助金（基盤研究（C）、課題番号：25380489、研究代表者：横山勝彦）の支援を受け実施されている。

² 福山大学経済学部准教授

³ 京都産業大学経営学部准教授

もちろん、セカンド・キャリア支援はこれまでなされてこなかったわけではなく、研究としても取り上げられてこなかったわけではない。豊田・中込（2000）によると、スポーツ社会学領域においては1950年代から、スポーツ心理学領域においては1980年代から、セカンド・キャリアに関する研究が行われてきている。日本においてはJリーグが2002年にCSC（キャリア・サポート・センター）を立ち上げたのを期にセカンド・キャリア支援への関心が高まっている（石森・丸山，2003；望月・横山，2005；青石・佐々木，2010）。しかし、トップ・アスリートのみに関する公益財団法人日本オリンピック委員会（以下、JOC）が行っているセカンド・キャリア支援事業については、青石・佐々木（2010）が実施の事実を伝えている程度であり、その詳細について学術的に検討されているとは言い難い。そのため、その取り組みが「トップ・アスリートにだからこそ求められる支援」「トップ・アスリートという貴重な社会的価値を世の中に還元していく仕組み」となっているかどうかについても、検討がなされているとは言えない。

そこで本論文では、①JOCのセカンド・キャリア支援策の全容を明らかにすること、②トップ・アスリートの社会的活用の観点から支援策の課題を検討すること、この2点を目的として設定する。具体的には、JOCのセカンド・キャリア支援担当者にインタビューを実施し、その結果を先行研究と照らし合わせることで今後に向けてのあるべき方向性を探っていくこととする。

2. トップ・アスリートへのセカンド・キャリア支援に関する先行研究

2.1 セカンド・キャリアとはなにか

セカンド・キャリアとは、ファースト・キャリアの次に来るキャリア、という意味である。働くことを意識する限り、セカンド・キャリアはどのような人にも共通の問題である。学校から卒業する人、休職する人、人生の半ばで仕事・会社を辞める人、定年退職をする人など、全ての人にとって1つの区切りを迎えて「その後の生活と人生をどうするのか」は重大な関心事である。

セカンド・キャリアは、ここ数年、急に社会的 이슈として認知されるようになってきたと言える。雇用の流動化や社会・経済のグローバル化とICT化、そしてそれに伴って社会が変容してきたことにより、一昔前まで（日本において）（伝説的に）信じられてきた終身雇用制度が崩壊したことで、より切実な問題として社会が認知しはじめたからである。1990年代以降のバブル経済崩壊後の厳しい経済環境、さらに2008年の米国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、あらゆる社会や経済を混乱に陥れた。こうした経済環境の変化は、労働環境をも変化させている。労働者は、かつては工場におけるベルトコンベアー方式の分業生産（単純作業）で労働を提供できたが、個別に対応するセル生産やプロジェクト単位による成果主義などの影響で、高度な労働業務の提供を求められ、一度職を離れたり、職務以外の別のこと（たとえばスポーツ）を中心に据える生活を送ることが続いたりすると、引退後に簡単に職場に復帰できることが

困難になっている。

アスリートにとってのセカンド・キャリアとは、アスリートとしてのキャリアの後に来るキャリア、ということの意味する。ただ、アスリートの場合、人生の極めて早い時期に「引退」という衝撃的な経験に直面する。引退後のんびりと過ごすには早すぎるし、年齢からしてもエネルギーが有り余っている。そのため、アスリートは早期にセカンド・キャリアを模索しなければならない。現役時代は決して長くなく、どのようなアスリートにも必ず引退の時は来る。しかも、引退後の人生は現役時代よりもはるかに長い。移籍による現役続行やコーチやスタッフなどとしてスポーツ関連の仕事が得られるケース、一部の著名なアスリートは解説者などの職業に転職できるケースもあるが、これらはごく一部にすぎない。つまり、多くの引退したアスリートにとって、セカンド・キャリアは容易ではないのである。

幼い頃から1日の大部分をスポーツが占め、その他のことは何も知らないというアスリートも多い。トップ・アスリートとして脚光を浴びてきた競技人生から切り替えて、他の職業や役割を得るまでの過程は、社会的・経済的・心理的に大きな負担をアスリートに強いるため、円滑な移行が進まないこともある。アスリートにとって競技生活がどんなに充実していたとしても競技だけに集中するあまり、引退後の人生がアスリート自身のリスクとなってしまっただけでは元も子もない。そこで、現代においては、アスリートに対しても、様々な形でセカンド・キャリア支援が必要とされるのである。

企業スポーツ全盛の頃であれば、企業がその後の人生、すなわちセカンド・キャリアを担保する役割を担っていたと言える。しかし、上記のような経済環境・労働環境の変化により、それが難しくなっている。まず、様々な競技で企業スポーツの休廃部が続出するなど、企業がスポーツチームそのものの所有を断念するケースが目立ってきている（澤野，2005）。そして、労働環境の変化が、アスリートの雇用形態を変化させている。かつては企業が正社員としてアスリートを雇用し、選手引退後はその企業で定年まで働き続けることができたが、昨今の就職氷河期をはじめとする経済環境の激変に伴い、終身雇用や年功序列制度などの日本企業の雇用システムそのものまでもが変化していった。こうした変化は、スポーツ競技のみに専念する契約社員雇用の増加に繋がっている。契約社員であるアスリートは、スポーツ競技に専念することで企業の知名度やレピュテーションを高める役割を果たすが、スポーツ競技生活終了後には契約が満了するため、新たな職業を求めることになる。つまり、企業所属のアスリートであっても、プロ野球やJリーガーと同様の雇用契約となっているアスリートが増加している。

2.2 セカンド・キャリアおよびキャリア・トランジション研究

学術研究面でも、アスリートのセカンド・キャリアは長らく研究者の興味関心を惹いてきた分野である。また、引退によるキャリアの移行をキャリア・トランジションという概念で捉え、そ

こで発生する様々な出来事に注目する研究も存在している。

トランジションは、日常語では「転機」と訳されるが、井上・水野（2010）によると、生涯発達心理学の文脈においては、「移行」ないし「移行期」を指す言葉である。田中（2010）はキャリア・トランジションについて、『キャリア＝何か専念してやりがいを持ってやっていたこと』が終わり、次の新たなキャリアに向かっていく『トランジション＝節目・転機』のことである。つまり、スポーツアスリートが引退して次のセカンド・キャリアを構築するまでの節目の時がキャリア・トランジションなのである」と述べている。

アスリート引退に関する研究を調べると、スポーツ社会学系の研究とスポーツ心理学系の研究に行き当たる。アスリートの競技引退についての研究の歴史を、理論研究と実証研究に大別し概観した豊田・中込（2000）は、アスリートの競技引退研究の本格的な開始について、スポーツ社会学領域においては1950年代から、スポーツ心理学領域においては1980年代からであると述べている。特に近年ではスポーツ心理学系の研究に注目が集まっており、その中で用いられる概念が「キャリア・トランジション」である。キャリア・トランジションがうまくいかない時の典型的な例として「感情的な喪失感」が挙げられる。引退時にはどのようなアスリートにも喪失感が表れるが、その喪失感を特に強く持つアスリートには「アスリートとしての自分自身に対して強いアイデンティティをもっている」という特徴がある。つまり、アスリートである自分以外に人生が考えられないというアイデンティティの持ち方が、引退時あるいは引退後の多くのストレスの原因になりうるのである。

スポーツ心理学領域においては、従来、既存の理論を用いてアスリートの引退について理解することが行われてきたが、豊田（2007）はその限界を指摘し、アスリート特有の問題としてキャリア・トランジションの分析ができる理論モデルの構築が必要であると論じている。

また、豊田（2007）は、国内の実証研究において、研究対象がプロフェッショナル・アスリートからアマチュア・アスリートへと研究対象が拡大していると同時に、研究課題が3段階にわたって変遷していることを論じている。3段階の研究課題とは、①キャリア・トランジションに関連する問題の把握、②キャリア・トランジション後の生活適応に影響する要因の特定、そして、③具体的な介入方策の探求、というものである。このうち、具体的な介入方策の一つとしてセカンド・キャリア支援が位置づけられる。

2.3 セカンド・キャリア支援に関する研究

社会制度や文化の差から、セカンド・キャリア支援について海外の事例と日本の事例を一緒に語ることは難しい。したがって、以降は、日本の事例に絞って議論を展開することとする。

文部科学省（2008）によると、引退後について具体的に考えているJOCの強化指定アスリート、オリンピックは約3割であった。一方、セカンド・キャリア支援に割く時間がないと考えている

指導者は約5割にのぼる。こうした現状を反映してか、約8割のアスリートが国によるセカンド・キャリア支援体制の整備を求めている。アスリートが競技引退後の生活に不安を感じ、それを相談できる環境の必要性を求めていることと、それをサポートする指導者にも支援に割く時間や余裕がないという状況が浮き彫りとなっていると言える。セカンド・キャリア支援策に関する研究は、まさに現在、求められているものだと言える。

久保田ら(2002)は、Jリーグに入団する高校、大学およびユースチームの指導者によるアスリートへのキャリアチェンジに関する事前教育と啓蒙を充実させることと、アスリート自身のセカンド・キャリアへの意識を向上させるきっかけ作りやガイダンスのサポート体制を構築することなどの重要性を指摘した。ここで出てくる重要な支援者は(特にトップ・アスリートとして確立する前段階における)指導者と競技団体である。また、重野(2010)は、役割退出理論の枠組みを用いて実施した元プロサッカー選手への調査結果から、①プロアスリートになる前に、あるいは現役アスリートのうちに、漠然とでもアスリート引退後のことを考えておくこと、②プロアスリートをステイタス化し、簡単に契約・戦力外通告される図式をなくすこと、③ユース年代にキャリア教育を実施すること、④オフシーズンに参加できる講習会や情報提供の機会を増やすことが重要なポイントであると述べている。ここでも、若年時の指導者と競技団体によるサポートの重要性が謳われている。

競技団体としてセカンド・キャリア支援に乗り出した例として有名なのが、JリーグによるCSCの取り組みである。CSCの現状調査を行った石森・丸山(2003)は、キャリアサポートへの提言として、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、各アスリートに対する個別のカルテを作成すること、いつでも相談できる第三者的人物の必要性を説いている。その第三者的人物には、CSCのスタッフが望ましいことも示唆している。望月・横山(2005)は、CSCの試みを検討した結果、選手啓発活動、知識・実務能力の修得、受け皿環境の整備という3点を課題として抽出し、課題解決のためには教育機関、企業および行政の協力が必要だと考えている。その3者が揃って地域社会と連動する視点からアスリートのセカンド・キャリアに対する環境整備の可能性を考察している。さらに、小川(2010a; 2010b)は、キャリア・トランジションの理論を用いて元Jリーグ選手を対象にインタビュー調査を実施した結果、アスリート自身の勇敢さ(カレジャスネス)とともに、「キャリア」の悩みという個人的なデリケートな問題を打ち明けることができるようになるためには、周囲の人がもつ「近づきやすさ(アプローチャビリティ)」が重要であるとの結論を導いている。

CSCに追随して、青石・佐々木(2010)によると、JOC、日本野球機構「NPBキャリアサポート事業」、日本女子プロゴルフ協会、日本プロスポーツ協会、日本バスケットボールリーグ、四国アイランドリーグ、プロ野球独立リーグ「BCリーグ」などが、組織的な教育・支援プログラムをはじめている。また、近年では、民間の人材派遣事業もこの分野に参入してきている。ただし、

これらの支援策についてはまだ学術的に詳細な検討がなされているとは言えず、特にトップ・アスリートに関与し影響力も大きいJOCの支援策は、検討に値すると言える。

なお、吉田ら（2007）は、カナダ、オーストラリア、ドイツ、フランスの各国におけるセカンド・キャリア支援体制を事例報告している。そこでは、各国のセカンド・キャリア支援体制は、引退後のアスリートを対象にするのではなく、現役アスリートを対象に現役時からの職業訓練が中心であることが明らかになっている。

2.4 トップ・アスリートへの支援

トップ・アスリートへの支援に限定して議論を展開している研究はまだ少ないが、その例外といえるのが菊（2013）である。菊（2013）は、長期的視野に立って取り組むべきセカンド・キャリア開発支援の方向性として、わが国の国際競技力向上の観点から、「発掘→育成→強化→セカンド・キャリア」という一貫指導システムを構築すべきだと述べ、トップ・アスリートそのものをグローバルな汎用性をもったプロフェッション（専門職）領域として確立させることが重要であるとしている。

しかし、菊（2013）の述べているセカンド・キャリアとは、スポーツ指導者としてのそれである。前述した意味で「社会的に価値がある」トップ・アスリートの活用方法として、スポーツの世界に閉じたものを想定しては、やはり資源の浪費であると言わざるを得ないであろう。実際にスポーツ指導者への道がトップ・アスリートすべてに開かれているわけではないこともまた、菊（2013）の議論が限定的であると指摘せざるを得ない点である。

本論文においては、トップ・アスリートの社会的活用の観点という語を用いるにあたり、そこで想定する社会をスポーツに閉じたものではなく一般社会にまで拡張したものとして取り扱うこととする。

3. JOCのセカンド・キャリア支援策

以上の先行研究を踏まえ、本節では、JOCのセカンド・キャリア支援の実態を明らかにする。具体的には、JOCのセカンド・キャリア支援事業の担当者へのインタビュー調査結果を列挙し、次節でのディスカッションのための題材を提供する。インタビューは2013年7月に実施した。JOCのセカンド・キャリア支援事業は取り組み開始後5年が経っているというタイミングであり、開始時はメンバー3人、うち2人は民間の「マッチング事業者」出身であった。

3.1 JOCが実施しているセカンド・キャリア支援策

JOCが現在実施しているセカンド・キャリア支援策は、次の4つである。

1つめは、「ライフスキル教育事業」である。これは中高生を主たる対象とし、ライフスキル能力の向上を目指した教育を行うというものであり、ナショナル・トレーニング・センター（NTC）での合宿の際に実施される。実績としては月10コマ程度の開催で、年間約3000人の受講者数を数えるに至っている。本事業は、元々JOCで引退をイメージしている人へのセミナーや個別対応を実施していたが、NTCに来る人は引退を考慮せず、効果が薄かったことへの反省として、出口支援ではなく現役支援や中高生支援が必要という観点で始められた。合宿中の教育事業であるため、競技力向上を目指したライフスキル教育という形をとっているが（もちろん競技力向上にも役に立つ）、その裏で「生きる力」を磨くことが企図されている。ただし、卓球やフェンシングなど、ジュニア世代にお金をかけられる（つまり、NTCで合宿を展開できる）団体は限られている。また、中高生が主たる対象ではあるが、シニア対象にも同様の教育が行われることもある。

2つめは「アスナビ事業」である。この事業は事業広報部門との協働のものであり、ゴールドプラン委員会のお手伝いという形をとっている。競技に集中してもらうためには「将来が『見えている』」ことが重要であり、そこへの支援である。具体的には、「現役の間は競技を優先し、引退後はそこで働く」ということを約束したうえで当該企業に就職をさせる、というものであり、2011年から実施し、現時点で18人の実績がある。うち引退をして実際に企業で「働いて」いる者も1人いる。JOCは元々「one company one athlete」という掛け声のもと企業メセナを誘導する動きを見せていたが、あまり成果が出なかった。そこで、企業に最初から「引退後も引き続き雇ってもらおう」ことを約束してもらうことで、メセナではなく人事戦略の一環としてトップ・アスリートの採用を考えるようにしてもらったのが本事業である。企業側にとってもいきなり実務を担当させるわけではなく、「アスリートを社会でどう活かすか」を考える時間をもちうるという点に特徴がある。

3つめは「情報提供事業」である。年に1回、20人程度のセカンド・キャリア事例を紹介する冊子を発行することを通じ、（主に引退直後の）アスリートへの情報提供を行うことを企図したものである。紹介しているセカンド・キャリアは多岐にわたっており、指導者やスポーツ関連職（栄養士や教員など）はもちろん、その他の業種・職種の事例も豊富である。当該冊子には現役を続けながら働くことが可能な求人情報や学び直しのための学校情報も掲載されている。JOCには各競技のナショナルチームとのネットワークが既にあるため、アスリートを通じた情報収集が主たる手段である。

4つめはその他の事業であり、保護者向けの講習会などがここに含まれる。保護者等のステークホルダーにキャリアについて正しい認識を持ってもらうことが、当該アスリートのキャリアにも大きな影響を及ぼすことから、講習会などの機会が持たれている。また、キャリア・カウンセリングも、要望に応じて、月10～20件実施している。

3.2 トップ・アスリートのセカンド・キャリアへの意識とJOCの対応

NTCに来るトップ・アスリートのうち、自身の能力が社会でどう生きるかを顕在化させて認識している人は少ない。担当者の感触としては「5人に1人しかわかっていない」というレベルである。集合研修は情報提供がメインとなってしまうそれほど多くの効果を見込めない。また、競技特性やポジション特性に合わせた話をするこも、集合研修では困難である。カウンセリングを数多く行うことができれば、ゆっくりとじっくりと話をする事ができるため、セカンド・キャリアについても意識させることができるが、カウンセリングを受ける希望者が少ないということが現状である。NTCには現役として練習をしに来ているのであり、引退後の心配をするために来ているのではない、という心理が働いているようである。

トップ・アスリートの所属先は別に（ナショナルチーム以外に）存在しているため、身体の使い方等をNTCの研修として教えてもそれほど意味がない。そこで意識づけや行動計画立案、実力を発揮するためのコツや「チーム意識」の醸成など、キャリア教育における「アサーションやコミュニケーションのスキル」のトレーニングを行うことがNTCでの研修の中心となる。これらはセカンド・キャリア支援であるといっても過言ではないが（よって「ライフスキル教育事業」として実施されるのであるが）、先ほどのアスリート心理も鑑み、セカンド・キャリアの教育とは言わず競技力向上のためと言って研修を実施することになる。ただし、選手に触れられる時間は長いわけではなく、これらの研修もあくまできっかけ作りにすぎない。

他には、「アスナビ事業」への登録時にプロフィールを書かせることで、自分の能力やスキルと社会で生きていくこととの接続を意識させるようにしているが、まだ登録者そのものがそれほど多くない段階であると言える。

3.3 「トップ・アスリートならでは」とはなにか

トップ・アスリートはトップ・アスリートであるために、様々なリスクを日々とっている。リスクをとりながら世界一を目指して自問自答を続けることができることこそがトップ・アスリートがトップ・アスリートたる所以であり、「負けから学ぶ」の意味が普通の人とはレベルが違うと言える。たとえばスキージャンプをはじめとする「冬の競技」はスポンサー集めが難しく、また職人とのコンビネーションが重要である。世界一を目指すという目標の過程でそれらの困難に果敢に挑戦し、なんとかかものにしていくことがトップ・アスリートには求められる。

その意味では、トップ・アスリートはアントレプレナーに向いているかもしれないと担当者は考えている。果敢にリスクを取り、あきらめずに挑戦し、そして世界レベルでの成功を収めるという結果をスポーツにおいて既に体験している人達だからである。上述の「冬の競技」では、例えば、船木和喜選手は競技生活の傍らでスポーツ活性化の意図も込めた起業を行っている。また、ある企業が雇い入れることとなったスノーボード選手は、そのたくましが将来アントレプレナー

として新規事業を立ち上げる際に活用できるであろうと見込まれて採用された。

ただし、ここで問題となることが2つある。1つは、トップ・アスリート自身が持つ「自分はビジネスの最先端では通用しない」という思い込みである。そこでまずは「食うに困らず」を考え、自らのポテンシャルに気づかないまま、指導者や親類の伝手を中心とした狭い社会の中で仕事を探す人が多いのである。これこそ社会的損失である。異種だが劣らない能力を持っているということを、どう世の中に広めるか、そしてなによりどう自分自身で認識するかが、重要となってくる。

3.4 「日本」という限界と必要な対応

もう1つは日本の社会システム上の問題である。一般論として、日本では起業が難しい。ベンチャー・ビジネスにとっては資金集めが難しく、またベンチャー・ビジネスを興す人向けの教育の機会も限られている。そしてなにより、失敗時の社会的制裁が厳しい。これはスポーツ関係者に限ったことではなく一般的に言われていることであるが、ことスポーツ関係者にとっては、ライフスキルの教育を施す必要が認識されていることからわかる通り、この点のハードルが高いといえよう。このことは、ビジネス以外の世界に出て行こうとするトップ・アスリートにとっても同様である。

そこで重要になってくるのがインキュベーターとロールモデルの存在である。インキュベーターとはベンチャー・ビジネスが自立するまでの支援を行う場であり、独立組織であることもあれば企業活動（時にはCSR活動）の一環としての活動が行われることもある。トップ・アスリートにその素質があると考えられるアントレプレナーを数多く養成するためにもJOCがインキュベーターとなることができれば理想的ではあるかもしれないが、JOCのメインのミッションとはなりにくく、現段階ではまだまだ道は遠い。

また、未来のトップ・アスリートが社会で活躍するためには、先達としてのロールモデルが必要となってくる。先日のオリンピック招致で活躍したトップ・アスリートは、スポーツで培った能力をスポーツ以外の面でも発揮できることを大舞台で示した、まさにロールモデルであると言える。ロールモデルが増えることで社会的な認知もなされ、後続のトップ・アスリートにとってもセカンド・キャリアの重要性が認識されやすくなると考えられる。

もう1つ、トップ・アスリートがセカンド・キャリアに向き合うために必要なことは、指導者への教育である。そもそも指導者自身がセカンド・キャリアに関する教育を受けていないために、JOCの行っている様々な事業を理解することができず、トップ・アスリートにもセカンド・キャリアに関する（そしてその多くは競技力向上にも繋がる）指導ができないでいる。そしてその結果、伝手を活用した就職先斡旋を行い、社会的損失を生み出すという負の循環に陥っていると考えられる。

4. 考察

前節でみた JOC におけるセカンド・キャリア支援への取り組みをもとに、本論文の目的である 2 点、すなわち、① JOC のセカンド・キャリア支援策の全容を明らかにすることと、② トップ・アスリートの社会的活用の観点から支援策の課題を検討することについて、考察を行う。

まず 1 点目、セカンド・キャリア支援策であるが、大きく 4 つの事業を行っていることが確認できた。特に「アスナビ事業」は競技団体の枠を超えた存在である JOC だからこそ展開できるものであり、まだ開始間もないこともあって実例自体は少ないが、今後の展開が大いに期待できる。また、トップ・アスリートの適性を担当者は十分に把握しており、そのことからアントレプレナーとしてトップ・アスリートを活かす道を検討しているという事実もまた明らかになった。

その一方で、JOC によるセカンド・キャリア支援の課題もまた、炙り出されたと言えよう。課題には、大きく分けて 3 つのものがある。1 つめの課題は、セカンド・キャリア支援に関する社会的認知がまだまだなされておらず、特に指導者を中心とするトップ・アスリートを取り巻くステークホルダーにおいてその傾向が見られることである。スポーツに熱中しているトップ・アスリート自身は将来に対して不安を感じているにもかかわらず（文部科学省、2008）、周りの人間がその重要性を十分に認知していないため、メニューの用意が JOC にあったとしても、結果として支援の手がトップ・アスリート自身にまで届かない。

2 つめの課題は、JOC は競技団体や所属団体ではないため、トップ・アスリートに直接関わることができるのは NTC にアスリートがトレーニングの際に来訪するときに限られる。そのため、トレーニングの一環としてセカンド・キャリア支援を行わざるを得ないという状況にあるということである。これでは、セカンド・キャリア支援に多くの時間を割くことができない、セカンド・キャリア支援の一環であるとトップ・アスリート自身が認識できない、セカンド・キャリア支援の必要性を世に（少なくとも競技指導者に）訴えることができない、といった負の効果をもたらしている。

3 つめの課題は、これらの課題を JOC 自身が認識し、それを改善するべく文部科学省をはじめとする各省庁や各種スポーツ競技団体との連携を図るという時点にまでは、未だ至っていないということである。現時点は担当者を配置した上でその当該担当者が試行錯誤しているという段階であり、セカンド・キャリア支援が JOC 全体としての大きなムーブメントであるとまでは言えない。この大きな要因として JOC のセカンド・キャリア支援事業そのものがまだ開始して日が浅いことが挙げられるが、JOC が船頭として舵を切っていくことなくして、社会における稀少な資源としてのトップ・アスリートの価値の還元は、なされないと考えられる。

これらの課題を解決するためには、なにより指導者のマインドセットを組み替える必要がある。ここでいう指導者とは、JOC が直接関係するナショナルチームの指導者だけではなく、ナショナル

ルチームと密に連絡を取り合いながら当該トップ・アスリートを育てる責務がある所属団体における指導者、さらには直接技術的指導を行うコーチという形ではなくとも様々な側面からトップ・アスリートに影響を与えるすべての人々が含まれる。久保田ら（2002）や重野（2010）も指摘する通り、指導者のマインドセットが変わることでトップ・アスリート自身が自身のセカンド・キャリアを徐々にでも考えるきっかけが生まれ、さらにはたとえばJOCが用意しているような様々な支援策を積極的に活用することになるだろう。このことが、横山・望月（2006）が提唱するスポーツの価値の社会への還元が実現するものと考えられる。

次に2点目、トップ・アスリートの社会的活用の観点から支援策の課題である。上記の通りJOCのセカンド・キャリア支援策には、一般的な意味での課題がまだ残されているが、その中でも明るい兆しがないわけではない。その1つは、アントレプレナーとしての素質をトップ・アスリートが持っているという担当者の洞察である。しかも、単なる洞察にとどまらず、実際にアントレプレナーとして活躍している人材が出てきている。

ただし、この点についても2つの点で今後検討を進めていくべき課題があると言える。1つは、JOCが組織として未だアントレプレナー支援を行う体制になっていないということである。JOCは本業としてこれまでアントレプレナー支援を行ってきたわけではなく、ノウハウや経験の蓄積が圧倒的に少ない。であるならば、外部の専門家とコラボレーションしてことを進めていくことにもっと積極的になってもいいのではないだろうか。JOCにこの動きがあるとはまだ言えず、アカデミアでもまだスポーツの世界に閉じたセカンド・キャリア支援に関する言説の方が多い。トップ・アスリートに固有の価値としてのアントレプレナーシップをより詳細に検討し、実務の面においても研究の面においても、起業の実現を如何にすれば後押しできるかを考察することが今後求められよう。

もう1つは、指導者やスポーツ関連職を除いたセカンド・キャリアとしての出口が営利ビジネスに限定されているきらいがある点である。トップ・アスリートの圧倒的知名度は、確かにビジネスにも転用できる。しかし、トップ・アスリートがそうとして認知されるまでに受けた経済的支援や「応援」などを、トップ・アスリートとして固有の価値として結実させ、それを社会に還元するということを考える際、いわゆる「社会起業」がより視野に入ってくるべきではなかろうか。相原ら（2007）はスポーツ活動にはCSR活動との関連性が見られるとしているが、そうであるならばなおのこと、トップ・アスリートの持つ価値は社会的な活動にこそ活けると考えられる。スポーツと社会起業との関係、そこへのトップ・アスリートの関与については、どのような実践がなされているかも不明であり、未着手の研究領域であると言える。この点についても、セカンド・キャリア支援は、射程範囲に収めることが肝要となろう。

5. おわりに

本論文は、① JOCのセカンド・キャリア支援策の全容を明らかにすること、② トップ・アスリートの社会的活用の観点から支援策の課題を検討すること、この2点を目的としていた。先行研究調査を行った上でトップ・アスリートに対するセカンド・キャリア支援の実態が明らかになっているとは言えないことや、特にトップ・アスリートとの関わりが深いJOCの支援事業の実態が明らかになっていないことなどが、既存研究の課題として挙げられた。そこで、JOCのセカンド・キャリア支援担当者にインタビューを実施し、その結果をもとに今後に向けてのあるべき方向性を検討した結果、セカンド・キャリア支援の必要性について指導者層への教育が必要であること、アントレプレナーシップ、特に社会起業とトップ・アスリートとを結びつけるセカンド・キャリア支援が今後は求められることなどが明らかとなった。

スポーツにおけるセカンド・キャリア支援についての研究のうち、アントレプレナーシップや社会起業に直接触れた研究はほとんどなく、その点は本論文の理論への貢献であると言える。しかし、本論文では課題を指摘したにとどまっており、トップ・アスリートを社会装置とするためにどのようなセカンド・キャリア支援を行っていくべきかについては、今後の研究に委ねられていると言わざるを得ない。個別の事例を調査してトップ・アスリートと（ソーシャル・）アントレプレナーシップとの関係を明らかにしていくことが求められるが、そこにおいては既存のアントレプレナーシップ論の知見やソーシャル・ビジネスに関する最近の研究動向、また吉田ら（2007）に見られるような国際比較の観点を持つことが、必要になるだろう。

参考文献

- 相原正道・石井智・伊吹勇亮（2007）「企業におけるCSR戦略とスポーツ—企業広報の視点から—」『広報研究』11, 32-42.
- 青石哲也・佐々木康（2010）「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」『生涯学習・キャリア教育研究』6, 37-46.
- 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.
- 井上真実・水野基樹（2010）「日本フットボールリーグ（JFL）アスリートのキャリア・トランジションに関する研究」『順天堂スポーツ健康科学研究』1(3), 399-404.
- 小川千里（2010a）「セカンド・キャリアへの第一歩 接点を持つ勇気「カレジャスネス」」高橋潔編『Jリーグの行動科学』白桃書房, 201-221.
- 小川千里（2010b）「セカンド・キャリアへの第二歩 周囲の人がもつ近づきやすさ「アプローチチャピリティー」」高橋潔編『Jリーグの行動科学』白桃書房, 223-249.
- 菊幸一（2013）「トップ・アスリートのセカンド・キャリア「問題」の構造ととらえ方」『筑波大学セカンドキャリアプロジェクト研究報告』<http://tacs.tsukubauniv.jp/tacs/wp-content/uploads/2013/3/bf1b5dba60fd70f87f42b51160f652f9.pdf>（2014年1月9日確認）

- 久保田洋一・野川春夫・末永尚・重野弘三郎 (2002) 「プロサッカーアスリートのキャリアチェンジャー役割卒業理論 (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.
- 澤野雅彦 (2005) 『企業スポーツの栄光と挫折』青弓社.
- 重野弘三郎 (2010) 「プロサッカー選手のセカンド・キャリア到達過程: プロ化創成期の実情」高橋潔編『Jリーグの行動科学』白桃書房, 119-145.
- 田中ウルヴェ京 (2010) 「キャリア・トランジションのためのセカンド・キャリア教育—Jリーガーとしての自分以外に「自分」を見つける作業」高橋潔編『Jリーグの行動科学』白桃書房, 251-263.
- 豊田則成 (2007) 「元アスリートが語る「人生の物語」」『Business Insight』59, 22-35.
- 豊田則成・中込四郎 (2000) 「競技引退に伴って体験されるアスリートのアイデンティティ再体制化の検討」『体育学研究』45(3), 315-332.
- 望月慎之・横山勝彦 (2005) 「スポーツアスリートのセカンド・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.
- 文部科学省 (2008) 『トップレベル競技者のセカンド・キャリア支援に関する調査研究事業報告書』
- 横山勝彦・望月慎之 (2006) 「文化装置としてのスポーツ: 「区分」社会からの脱却」『同志社保健体育』44, 1-27.
- 吉田幸司・河野一郎・吉田章・菊幸一・相馬浩隆・三宅守・片上千恵・佐伯年詩雄 (2007) 「トップ・アスリートのセカンド・キャリア構築に関する検討 (第2報): 海外先行事例調査を中心に」『筑波大学体育科学系紀要』30, 85-95.

A study of Second Career Support for Top Athletes

— Case study from JOC's Second Career Support Plan —

Masamichi Aihara and Yusuke Ibuki

Abstract

The purpose of this paper is to argue about JOC (Japan Olympic Committee)'s second career support plan, and to inquire the subject of career support system from a viewpoint of top athlete's social practical use. Previous researches reported there were several second career support plans for athletes in Japan, but the support plans for the top athletes, especially offered by JOC, are still unclear. We conducted the depth interview research with the person in charge of the JOC second career support plan, and found that it is necessary to educate the coaches the importance of the second career support and that (social-) entrepreneurship and top athletes should be combined in the future research and practice.

Key words: top athlete, second career, JOC, entrepreneurship