

平成 30 年度

順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科 修士論文

パラアスリートの競技環境支援に対する企業の活動状況
および選手の現状認識に関する検討

学籍番号 4117066

氏 名 三澤 拓

研究指導教員 吉村 雅文

論文指導教員 渡 正

合格年月日 平成 31 年 2 月 18 日

論文審査員 主査 小笠原悦子

副査 渡邊貴裕

副査 渡 正

目次

第1章 緒言	1
第1節 研究の背景	1
第2節 研究の必要性	3
第3節 研究の目的	4
第4節 用語の定義	5
第5節 パラスポーツの歴史と国内パラ選手の活動状況	5
第2章 先行研究	10
第1節 パラリンピック全般に関する研究	10
第2節 企業のスポーツ支援活動に関する研究	10
第3節 パラアスリートの競技環境に関する研究	10
第3章 研究方法	12
第1節 調査方法	12
第2節 分析方法	15
第4章 結果と考察	17
第1節 インタビュー調査の結果	17
第2節 アスリートへのインタビュー結果	18
第3節 企業担当者へのインタビュー	35
第4節 考察	45
第5章 結論	51
第1節 研究の概要	51
第2節 研究の限界と課題	53
引用・参考文献	54
謝辞	56
英文要約	57

図表一覧

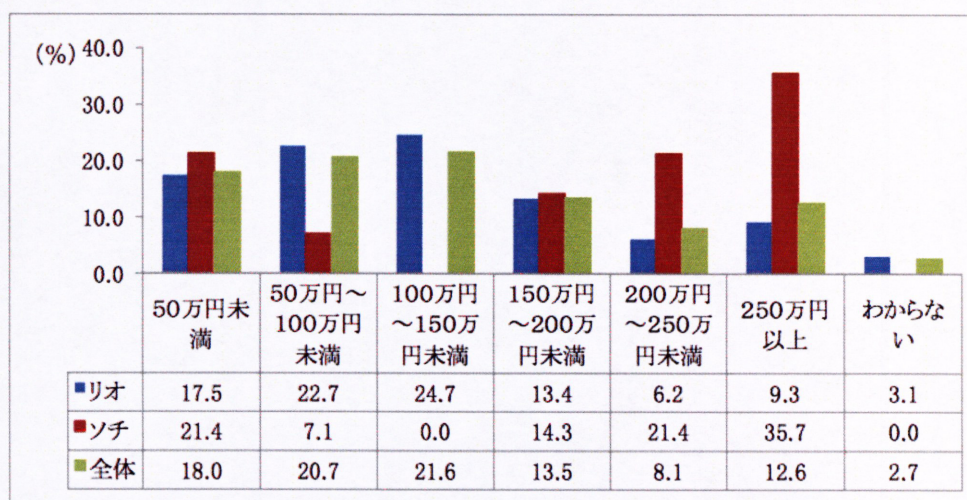
図.1 アスリートの活動経費の年間個人負担額（パラリンピアンズ協会. 第3回パラリンピック選手の競技環境調査. 2016より）	1
図.2 日本障害者スキー連盟の収入の変化（日本障害者スキー連盟HPより筆者作成） ..	2
図.3 平日に合宿や遠征で職場を留守にする時の出欠の扱い（公務員・会社員のみ）（パラリンピアンズ協会、2008年「パラリンピック選手の競技環境 その意識と実態調査報告書」5-6ページより）	8
表.1 パラアスリートへの質問項目	13
表.2 パラアスリート雇用企業担当者への質問項目（雇用の現状）	14
表.3 パラアスリート雇用企業担当者への質問項目（雇用の課題）	14
表.4 調査対象者の個人的属性	17
表.5 現在の所属先の契約条件について、契約条件について自身でどのように感じているか	20
表.6 東京大会開催決定後のパラアスリートの雇用に関してどのように感じているか ...	22
表.7 自身と、後輩、先輩との違い（30歳以上の選手A, B, C, F, Jの回答）	24
表.8 自身と、後輩、先輩との違い（若手選手D, E, H, Iの回答）	25
表.9 現在のパラアスリートの環境について、以前のパラアスリートと比べて	27
表.10 2020東京大会以降も現在の環境が維持されると思うか、更に好環境になるか ...	29
表.11 2020東京大会以降も競技を続けるか？続けるためになにが必要か。	31
表.12 障害者スポーツをどのようにしていきたいか、周りにして欲しいか。	33
表.13 現在の競技を行っているモチベーション	34
表.14 選手Gへの質問項目と回答	35
表.15 各社の概要（2018年12月現在）	36
表.16 A社のインタビューの結果【雇用方針】	37
表.17 A社のインタビューの結果【就業形態】	38
表.18 A社のインタビューの結果【支援体制】	39
表.19 B社へのインタビュー結果【雇用方針】	40
表.20 B社へのインタビュー結果【就業形態】【支援体制】	41
表.21 C社のインタビュー結果【雇用方針】	42
表.22 C社のインタビュー結果【就業形態】【支援体制】	43
表.23 3社のパラアスリート雇用に関する結果	45

第1章 緒言

第1節 研究の背景

2013年9月7日にブエノスアイレスのIOC総会にて東京がオリンピック・パラリンピック（以降オリパラ）の開催都市として採択され、2020東京オリパラ開催決定以降、国内におけるパラアスリートの環境は劇的に変化している。

パラリンピアンズ協会の調査によれば、東京オリパラ開催決定以前は多くの選手が遠征費を個人で負担することが必要であった。夏季・冬季パラアスリートの年間個人負担額の平均は100万円から150万円ほどであり、特に、冬季種目では200万円以上の自己負担がなされていた（図1参照）。



全n=111, リオ:n=97, ソチ:n=14

図.1 アスリートの活動経費の年間個人負担額（パラリンピアンズ協会.第3回パラリンピック選手の競技環境調査.2016より）

またパラリンピアンズ協会によれば、競技会には有給休暇休暇を取って参加せざるを得ない状況でもあった¹⁷⁾ため、選手は競技に専念するために個人で支援企業を探すなどしていたが、支援を行う企業はほとんど無く、国内におけるパラアスリートの競技環境は特に金銭面において大変厳しい状況だった。

しかし、東京オリパラ開催決定以降、パラリンピックへの注目が増したとともに、障害者の法定雇用率が2013年にはそれまでの1.8%から2.0%へ引き上げられ、2018年には2.2%へ引き上げられた。これらの状況によってパラアスリートの雇用は障害者

雇用率の達成や CSR の観点からも非常に大きな意味をもつようになり、企業にとって世間にポジティブなイメージを与える点で 2) プラス材料となることから、現在では企業側からパラアスリートを求める時代になったと考えられる。

さらに、国の制度の変化もこの間に行われた。以前は厚生労働省であったパラスポーツの管轄が、オリンピックと同じ文部科学省に移管され¹⁸⁾、スポーツ庁によりパラスポーツの各競技団体に強化費用の分配が始まったことで、以下の図 2 に示したように各競技団体の活動予算もスポンサー収入と合わせ増える傾向にある。

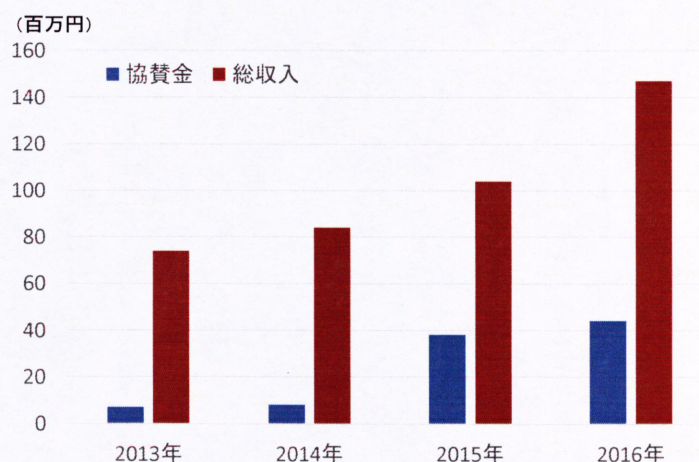


図.2 日本障害者スキー連盟の収入の変化（日本障害者スキー連盟HPより筆者作成）

加えて、各競技団体だけでなく、日本スポーツ振興センター（以下、JSC）から JPC 強化指定に選ばれている実績のあるパラアスリート個人に対しても強化費用が分配されるようになり、それに伴い選手の個人負担は軽減されるようになってきている。

パラアスリートのトレーニング環境については 2012 年 10 月 11 日の日本経済新聞の WEB ページにおいて、スポーツジャーナリストの二宮清純が「パラリンピック選手は特例としてしかナショナルトレーニングセンター（以下、NTC）や国立スポーツ科学センター（以下、JISS）の使用を認められなかった。厚生労働省の管轄にある障害者スポーツはおおむねリハビリの延長として位置付けられており、複数の障害者アスリートが 2 施設の使用を要望したものの、使用しづらい状況は変わらなかった」と指摘している。

以上のように指摘された状況から 2018 年現在では、2016 年 4 月に JSC にハイパフ

オーマンスセンター（以下、HPC）が設置され、オリンピック競技とパラリンピック競技を一体的に捉え、JISS と NTC が持つスポーツ医・科学研究、情報サポート及び高度な科学的トレーニング環境の提供、そして各種スポーツの資源の開発等を行っており¹³⁾、パラアスリートもオリンピックアスリート同様に恵まれた環境下においてトレーニングや医科学サポートなどを受けられるようになっている。またトップアスリートの支援では、オリンピック競技を対象にしてきた。メダル獲得が期待される競技に専門的な支援を行う「ハイパフォーマンスサポート事業」は、2014 年からパラリンピック競技も対象として実施するようになった¹³⁾。このように、長年オリンピック種目に比べると注目されてこなかったパラスポーツが東京オリパラ決定以降、様々な支援体制を受け、ここ数年ではマイナーなオリンピック種目の選手よりも自己負担の少ない好環境下で競技活動に専念できる状況に変化してきている。

しかし、2013 年から 2018 年の 5 年あまりの期間で激変したパラアスリートの環境は東京オリパラ以降も維持されるという確証が無いのが実状である。なぜなら国内では 1998 年長野オリパラのときもそうであったように、大会終了後、支援が一気になくなる可能性がある²⁾。たとえば、各競技団体は日本財団のサポートを受け、虎ノ門にある日本財団ビルの一角がパラリンピックサポートセンターとして無料で各競技団体の事務局が間借りをしている。ただし、この契約も 2018 年の 12 月現在では 2021 年 3 月までとなっており、事務局の移転費用などは各競技団体に求められる。

東京都の小池百合子知事は、「パラリンピックの成功なくして 2020 東京の成功はあり得ない。東京パラリンピック開幕まであと 940 日」と述べている。このように東京大会決定以降、世間では「パラリンピックムーブメント」という言葉が謳われるようになり、パラリンピックへの機運が以前では考えられないほど高まっている。メディアではパラアスリートがテレビコマーシャルに出ることは今までほぼ無かったが⁹⁾、最近では企業のテレビコマーシャルにパラアスリートが登場することは全く珍しいことでは無くなってきている。

第 2 節 研究の必要性

以前では競技会に参加するためには自己負担を負いながら有給休暇を使って活動を行っていたパラアスリートが、東京大会決定以降ではパラリンピックの出場有無に関わらず企業に所属し、給与とは別に活動資金を得ながら競技に集中できる環境を得て

いる。特に過去のパラアスリートが選手個人で所属企業やスポンサーを探していた環境を知らない若手アスリートも高卒、大卒後すぐに企業に所属することが可能になっている。

しかし、こうした状況は楽観視できるものではない。日本体育学会第 67 回大会・体育社会学専門領域シンポジウムの中で、内田若希は「実は、私は面と向かって聞いたことがあります。「障害者を雇っても使いものにならないから、大して役に立たないから、アスリートで雇っておいたらうちにもメリットがあるし、彼にもメリットがあるし、いいんじゃない?」と言った企業の人が、実際に居ました」述べている。

パラアスリートの競技活動環境が劇的に変化した状況はパラリンピックへの純粋な魅力に世間が気づいたからなのか、それとも東京オリパラ開催に向けた一過性のものなのか。またベテランや若手、様々な経歴のパラアスリート自身は現在のこの状況や自身の競技環境や企業の支援の状況について、どのように捉えているのだろうか。こうした問題は現在進行中であるため、2020 以降もパラスポーツ発展のためにどのような対策が必要なのかを検討するために、東京オリパラの後を見据えた現状の課題とその整理が必要である。これまでパラアスリートの雇用企業へのインタビュー等の文献は見当たるが、東京大会決定以降の状況について、パラアスリート自身が競技環境についての捉え方を明らかにしているものは存在していない。

2020 年東京大会は世間での盛り上がりから推察すると成功はすると考えられる。東京大会以降もパラリンピックが文化として根付かしていくためには、東京大会で活躍した選手たちがその後も競技を続けることができる環境を維持し、パラスポーツの魅力を発信し続けることが一つの大きな課題となっていると考えられる。またパラアスリートを雇用する企業側の東京大会後の雇用に関する検討を現在のうちから把握しておくこともパラスポーツの発展において大変重要になってくる。

第 3 節 研究の目的

本研究では、パラアスリートの競技環境および活動支援に関する現状と課題を、選手自身や支援企業に対してのインタビュー調査から明らかにする。そのことから、現在のパラアスリートの競技環境をめぐる変化を検討し、東京オリパラ以降のパラアスリート支援のあり方を検討することを目的とする。

第4節 用語の定義

本研究で用いる用語について本文中では以下のように定義して使用した。

第1項 パラアスリート

本研究ではアスリートおよびパラアスリートを「パラリンピック出場経験の有無に関わらず、パラスポーツを行っている障害を持つ人物」と定義した。

第2項 以前の環境

本研究では以前の環境を「2013年に2020東京大会オリンピック・パラリンピックが決まる以前の環境」と定義した。

第3項 競技環境

本研究では競技環境を「パラアスリートが属している企業、大学での契約条件を含めた環境である」と定義した。

第5節 パラスポーツの歴史と国内パラ選手の活動状況

第1項 国内の障害者スポーツの歴史

公益財団日本障がい者スポーツ協会による資料『障害者スポーツの歴史と現状』⁸⁾によれば、公益財団法人日本障がい者スポーツ協会は、昭和39年に開催されたパラリンピック東京大会を契機に、わが国の身体障がい者スポーツの普及・振興を図る統括組織として、「財団法人日本身体障害者スポーツ協会」の名称で昭和40年に厚生省(現厚生労働省)の認可を受けて設立され、1998年には開催された長野パラリンピックを契機に三障がいすべてのスポーツ振興を統括する組織として、また国際舞台で活躍できる選手の育成・強化を担う統括組織としての位置づけの必要性が有識者会議で提言された。そこで平成11年、当協会の寄付行為を改正し、財団法人日本障害者スポーツ協会に組織名を改称するとともに、協会内部に日本パラリンピック委員会を設置した。

その後、長らくパラスポーツは文部科学省の管轄であったが、2015年のスポーツ庁の設置以来、オリンピックと同じ文部科学省に移管された¹⁸⁾。これによりオリンピック種目同様にスポーツ庁よりパラスポーツ各競技団体への強化費分配が始まった。

パラリンピックは第二次世界大戦において負傷した軍人たちのリハビリテーション

の補助的な方法としてスポーツが徐々に紹介されていった。この身体障害者のスポーツの黎明期に大きく貢献したのがイギリスのストーク・マンデビル病院であり、そこに勤務していたルードヴィヒ・グットマン医師が「手術よりスポーツを」の方針を掲げ、車椅子によるバスケットや卓球を導入したのが障害者スポーツの始まりと言われている⁸⁾。

1960年にイギリス、オランダ、ベルギー、イタリア、フランスの5か国により国際ストーク・マンデビル大会委員会(ISMGC)が設立され、グットマン卿がその初代会長に就任し、同年のオリンピックの開催されたローマにおいて、国際ストーク・マンデビル大会が開催された(23か国・400名が参加)。これが第1回パラリンピックである。また冬季パラリンピックは1978年、スウェーデンのエンシェルツヴィークで開催されここには日本選手団の派遣は無かったものの、1名の選手が個人でアルペンスキーに参加している¹⁴⁾。

1960年のローマで行われた第一回大会の4年後には東京で2回目の国際ストーク・マンデビル大会(パラリンピック)が行われており日本選手団としては初めて参加し選手団の数は選手53名、役員31名の計84名であった¹⁵⁾。1998年には長野にて日本初の冬季パラリンピックが行われている。このときの日本選手団は選手70名、役員71名の計141名で、現在のようなクラス統合は行われてない中とはいえ金12個を含む、計41個のメダルを獲得している¹⁵⁾。

2000年のシドニーパラリンピック期間中にファン・アントニオ・サマランチ IOC 会長と、ロバート・D・ステッドワード IPC 会長によって、IOC と IPC との協力関係に関する話し合いが持たれ、「オリンピック開催都市は、オリンピック終了後、引き続いてパラリンピックを開催しなければならない」との基本的な合意に達し、その後2001年6月19日、スイス・ローザンヌでサマランチ IOC 会長と、ステッドワード IPC 会長によって、IOC と IPC との協力関係に関する2度目の話し合いが持たれ、より詳細な協力関係に関する合意がなされた⁸⁾。

このときの主な合意内容は、①この合意は、2008年夏季大会と2010年冬季大会で有効になる。②オリンピック開催国は、オリンピックの終了後、パラリンピックを開催する。③オリンピック組織委員会は、パラリンピックも担当する。④オリンピックで使用する会場は、可能な限りパラリンピックでも使用する、等々の詳細な合意がなされ、その中にはパラリンピックのエリート性を高めるため、(ア)パラリンピック大会

時のクラス分けを極力削除し、例外的な場合のみ行う。(イ)競技数の上限を定める(夏季 22 まで、冬季 8 まで)。(ウ)種目数を削減する(夏季 450 まで、冬季 75 まで)。(エ)競技成立のための最少出場人数の見直し及び、実施種目が国際レベルに達しているかどうかの見直しを図る⁸⁾、と昨今のクラス統合に向けた文言が含まれている。

第 2 項 パラアスリートの競技環境

1998 年長野大会を契機に大会の前後から、障害者スポーツをスポーツとしてとらえ直す動きが進み、新聞報道での障害者スポーツの取扱いも従来福祉の延長線上にあったものが、同大会を契機に「スポーツ、スポーツマンとして捉えようとする姿勢が主流になりつつあった」と指摘されている⁹⁾。また 2001 年には、厚生労働省が全国障害者スポーツ大会の開催規程を改正し、「これまで、障害者スポーツは、リハビリテーションのため、健康増進や社会参加意欲を助長するため、障害や障害者に対する国民の理解を促進するためのものとして、その普及が図られ、大きな効果をあげてきたところであるが、今後は、生活の中で楽しむことができるスポーツ、さらに競技としてのスポーツとして振興を図ることが必要とされている」¹⁰⁾と明記するなど長野大会の盛り上がり以降もパラスポーツの機運は高まっているかのように見えた。

しかし、現実のパラアスリートの競技環境は以下の図 3 にあるように、東京オリパラ開催決定以前の 2008 年、パラリンピアンズ協会の調べによる調査対象者「2008 年北京パラリンピック代表第一次決定選手、2010 年バンクーバー大会強化指定選手」に対する調査によれば平日に合宿や遠征で職場を留守にする時の出欠の扱いの約 5 割が有給休暇休暇であり出勤扱いは 2 割弱であった。

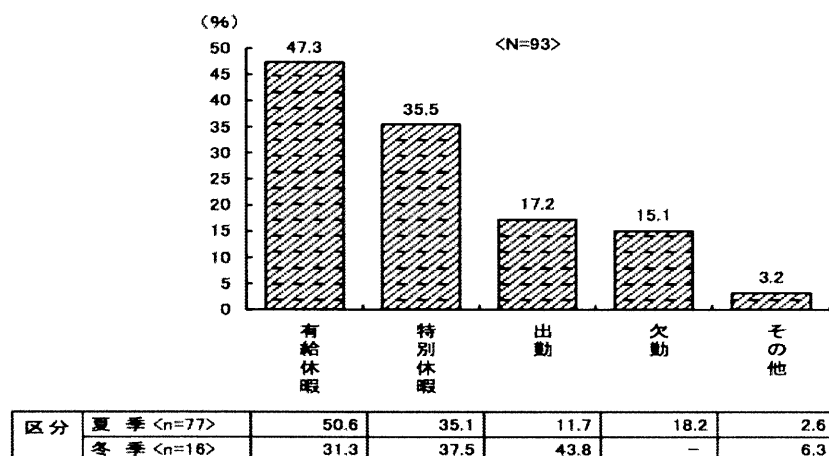


図.3 平日に合宿や遠征で職場を留守にする時の出欠の扱い(公務員・会社員のみ) (パラリンピアンズ協会、2008 年「パラリンピック選手の競技環境 その意識と実態調査報告書」5・6 ページより)

夏季選手に対する練習時間帯の質問では、朝、昼間、夜のうち夜が 7 割であり¹⁶⁾、約 10 年前までは選手の多くが有給休暇を使って遠征に行き、練習は昼間働いていることが多いため夜の時間帯に行っていることがこの調査から推測することができるだろう。競技活動における自己負担額においては平均で冬季は 160 万、夏季は 100 万であり、その多くが遠征費（8 割強）、もしくは合宿（6 割）であり、その他用具費等もあるが、選手の活動経費はこの 2 項目が中心である。

このように以前の国内におけるパラアスリートの金銭面での競技環境の支援は非常に乏しいものであった。選手個人が競技環境を整えるためにスポンサー活動などに動く姿も見られたが、支援を受けることができた選手はごく一部であったといっていよい。

2020 東京大会決定後、パラアスリートが企業に所属し活動費を得ながら競技に専念できる形が増加している。これは東京オリパラ開催決定だけでなく、10 年前には民間企業の従業員 50 人以上の障害者法定雇用率が 1.8%であったのが 2018 年現在では従業員 45.5 人以上、2.2%まで上昇している。2021 年 4 月には 2.3%になる予定であり⁵⁾、こうした制度的な背景もパラアスリートの雇用が進み、選手の競技環境の支援の増大に関係していると考えられる。

こういった国の制度の変化もあり、また世間で謳われている共生社会の実現、CSR のガバナンス強化、ダイバーシティの推進等の企業における取り組みがパラアスリ

ートの好環境に関連しており、以前まで選手個人が所属企業やスポンサーを探していたのに対し、現在では企業側がパラアスリートを求める時代になっている。

以上を踏まえると、2013 年以降、劇的に変化したとされるパラアスリートの競技環境について、その現状を把握する必要があると思われる。そうした状況に対して、パラアスリート自身は、またアスリートを雇用している企業はどのように捉えているのかについても、整理を行うことは、2020 年以降のアスリートの環境を考える上で、非常に重要であるだろう。

第2章 先行研究

第1節 パラリンピック全般に関する研究

パラリンピック全般を取り扱ったような研究はあまり多くはないが、パラリンピアンでもある佐藤真海は、パラリンピック全体の発展に関する各国の政策的な分析やパラリンピックの事例を国際比較した研究をまとめている⁷⁾。佐藤によると、パラリンピック強豪国では、強化、普及、資金獲得の好循環が実現している。またパラリンピック発展のためには、強化のみならず、普及を通して社会とより多くの接点をもつことが重要であると述べている⁷⁾。

第2節 企業のスポーツ支援活動に関する研究

荒井秀樹はパラリンピッククロスカントリースキー競技の指導者としてパラリンピック金メダリストの輩出や育成に関わる立場でありながら企業チームを創設し、パラリンピック選手への企業支援モデルについてまとめている。荒井によれば、世界の障害者スポーツ先進国には、公的あるいは企業の集合体という違いはあるが、障害者スポーツへの支援制度が存在していた。一方、日本では公的な支援制度は全く期待できない状況ではあったが、企業が障害者スポーツに取り組む日立システムスキー部（現在は日立ソリューションズスキー部）の事例は、日本の企業スポーツの強みを最大限に活用した、企業ならではの取り組みであると述べている⁸⁾。

大日方邦子の研究によれば 2013 年に 2020 東京オリパラ決定以降の企業のパラスポーツに対する支援の実施状況、2020 東京大会以降も企業からの持続的な支援を受けるための基礎的条件について示唆を得ることを目的として企業に対してアンケート、インタビュー調査を行っている。大日方はその中で、2020 年以降もパラリンピックスポーツが企業から継続的な支援を受け続けるには、2020 年までにパラリンピックスポーツへの関心をより一層高めるとともに、パラリンピックスポーツが共生社会の実現に寄与することを明確に示す取り組みが必要であると述べている²⁾。

第3節 パラアスリートの競技環境に関する研究

パラリンピック出場者のスポーツキャリアに関する調査としては、公益財団法人・ヤマハ発動機スポーツ振興財団が、アンケート調査によって、パラリンピアンの現状把握を試みている。アンケートでは、重視するスポーツ価値とは何か、トレーニング

内容、競技生活を支える社会経済的環境、セカンドキャリアなど、まとめている⁴⁾。

また藤田紀昭はパラ陸上とパラ水泳の記録の推移をまとめているが記録に伴う競技力向上と選手の競技環境に関連した調査は行っていない。藤田によれば国際大会の競技記録は国内大会と比べて安定して向上している。各国の選手が参加するため選手層が国内に比べると厚くなるためだと述べている¹⁷⁾。

以上のように様々な研究は行われてきてはいるものの、パラアスリートに対してのインタビュー調査をもとに競技環境における現状認識、2013年に2020東京大会が決定した以降の競技環境の変化、2020東京大会以降のパラアスリートに対する企業の支援体制を明らかにする研究は行われていない。

第3章 研究方法

第1節 調査方法

第1項 調査の概要

本研究は、パラアスリートや企業の担当者に、アスリートの競技環境の変化や現状を把握するために、半構造化されたインタビュー調査を行った。本研究の調査対象者は夏季・冬季種目のパラアスリート 10 名であり、夏季・冬季パラリンピックにおける金メダリスト 3 名、複数回出場選手 3 名、1 回出場 1 名、未出場 2 名、未出場のち引退した 1 名の計 10 名であった。また調査対象者のうち 4 名が夏季パラアスリート、6 名が冬季パラアスリートであった。調査対象者の選定については、すでに引退した選手から、パラリンピックに複数回出場した経験をもつ選手、そして若手選手など、年齢や夏季・冬季種目に偏らないように配慮しインタビュー調査の依頼を行った。インタビュー調査に調査方法を限定した理由は、パラリンピアンやアスリートへのアンケート調査はパラリンピアンズ協会などですすでに行われており、全体的な傾向が把握できているため、個々の選手たちがそれぞれの状況をどのように捉えているかを、具体的に調査するためであった。

また、パラアスリートを雇用している企業の雇用担当者 3 名に対しても半構造化インタビューを行った。3 社に選定した理由は、先行研究の検討等からパラアスリートの雇用に関して、雇用開始時期や雇用選手の特徴で 3 つほどのパターンに分類できることが推測された。そこで各パターンに典型的と思われる 3 社に対して調査を依頼した。3 社のうち 2 社は東京大会開催決定以降にパラアスリート雇用を始め、1 社は開催決定以前からパラアスリート雇用を行っていた企業である。アスリート、企業のいずれにおいても本研究の調査は 2018 年 5 月から 2018 年 11 月の期間に実施された。アスリートについては、一人あたり約 30 分から 1 時間ほど、企業の担当者については、1 時間ほどの時間で調査を行った。

第2項 質問項目

質問に関する項目については、2020 東京オリパラ開催決定以降のパラアスリートの環境の変化から質問項目を検討し、以下の表 1 にある質問について半構造化インタビューを実施した。

表.1 パラアスリートへの質問項目

番号	質問項目
1	現在の所属先の契約条件について、契約条件について自身でどのように感じているか。
2	2020 東京大会開催決定後のパラアスリートの雇用の面に関してどのように感じているか。
3	自身と、後輩、先輩との違いは。
4	現在のパラアスリートの環境について、以前のパラアスリートと比べて。
5	自身の現在の目標は？到達するために必要なこと、行っていること。
6	2020 東京大会以降も現在の環境が維持されると思うか、更に好環境になるか。
7	東京大会以降も競技を続けるか？続けるためになにが必要か。
8	障害者スポーツをどのようにしていきたいか、周りにしていって欲しいか。
9	現在の競技を行っているモチベーションは？
10	昔の環境について。
11	競技と出会ったきっかけは？
12	当時の活動費はどのくらいだったか？
13	東京大会が決まってからの変化をどう感じているか。
14	パラスポーツの魅力は？

一方、アスリートを雇用している企業の担当者への質問項目は障害者アスリートの雇用に関する現状をについて、以下の表2の項目に基づいた半構造化インタビューを実施した。

表.2 パラアスリート雇用企業担当者への質問項目（雇用の現状）

番号	質問項目
1	2020 年パラリンピックに向けて障害者アスリートの雇用の現状（人数・障害・雇用種別等）について。
2	雇用されるアスリートのうち、種目や障害種別において偏りはあるか。
3	どのような意図や理由を持って、障害者アスリートの雇用に動いているのか。またそのメリット（社内・社外）やデメリットはどのようなものか。
4	雇用されるアスリートはどのような待遇（給与だけでなく勤務形態や遠征等への保障）にあるのか。
5	障害者アスリートの雇用の進展と、アスリートではない障害者の雇用はどのように関連しているか。
6	2020 年パラリンピックに向けて障害者アスリートの雇用の現状（人数・障害・雇用種別等）について。
7	雇用されるアスリートのうち、種目や障害種別において偏りはあるか。

また、障害者アスリートの雇用に関する課題・問題点に関する質問として、以下の表 3 にある質問をした。

表.3 パラアスリート雇用企業担当者への質問項目（雇用の課題）

番号	質問項目
1	現状のアスリート雇用に、問題点があるとすればそれはどのような点か。
2	企業とアスリートのマッチングや就業の継続で困難があるとすれば、どのような点か。
3	2020 年以降のアスリートの雇用の継続性ということを考えたとき重要な点はなにか。

これらの項目について、事前に提出した上で、インタビューの現場においても上記の質問に対して自由に答えてもらう形をとった。インタビューデータについては、了承を得たうえで IC レコーダーに録音し、逐語的にテキスト化したものを分析の対象とした。その際、口語的表現を一部書き言葉に改めている。

第3項 倫理的配慮

本研究は順天堂大学スポーツ健康科学研究科研究用倫理審査会により承認を得たものである。

本研究におけるインタビュー調査は、順天堂大学の倫理ガイドラインの手順に従い実施した。インタビュー調査は以下の5点に関する内容を十分考慮した上、調査を行った。

- ① 本調査は、すべて調査対象者本人の許可を得て研究者本人が行うものであり、実施に際しては対象者に調査の概要やデータの取扱い、調査・研究結果の公開について説明を行い、対象者の承諾（同意）を得てから行う。
- ② 今回取得する調査データは、すべて調査者本人によって厳重で管理され、持ち出しや第三者への貸し出し、複写等は一切認めない。また、他の関係者等に情報が提供されることも一切ない。
- ③ 調査データは、順天堂大学さくらキャンパス研究棟・スポーツ社会学学研究室内にある鍵のかかるキャビネット内に厳重に保管する。また、データの入ったUSB等の記録媒体自体にもパスワードをかけるなどして保護する。
- ④ データの入力及び分析は、調査者本人のみが行い、個人情報に公にしないことを明示し、個人情報の保護に最新の注意を払う。
- ⑤ 研究結果の公表に当たって、調査データは研究の目的のみ使用され、第三者等に個人情報を伴う形で公開されることはないことを、対象者に説明したうえで、氏名やその他の個人情報が特定できないように配慮する。また研究結果の公表に先立ち、調査対象者には、成果のうち該当する部分を事前に確認してもらい、本人の意に沿わないものにならないよう配慮する。
- ⑥ 調査内容は、人権に関わる質問は一切行わないものとする。

第2節 分析方法

パラアスリートの雇用の現状と課題、および企業における雇用のありようを検討するために実施したインタビューによって得られたデータを分析する際には、GTA（グランデッド・セオリー・アプローチ）を援用した。

GTAの特徴は、データを基にして分析を進め、単なるデータの要約にとどまらず、データの中に出てきた現象がどのようなメカニズムで生じているのかを示す『理論』

を産出しようとする研究方法である。GTA における『理論』は、概念同士の関係を文章であらわしたストーリーラインであることから、GTA はデータから概念を抽出し、概念同士を関連づけようとする方法だといいかえることもできる¹⁹⁾。なお、分析は得られたインタビューデータを、①本研究のインタビュー調査から逐語化されたデータに着目し、分析テーマと関連のある箇所に対して一定のキーワードを当てはめていく概念化し、②類似点が一致し、概念化されたデータをその後、他の概念との関係性を吟味した上で、共通する概念を基にカテゴリーの生成を試みるカテゴリー化を行った。③分析結果を確認する為に、生成した概念とカテゴリーだけを用いて表した表の説明を簡潔に文章化するストーリー化を施した。

次章では、インタビュー調査の概要を示すとともに、パラアスリートへの調査と企業への調査を以上の GTA の手法を援用しながら考察を行っていくこととする。

第4章 結果と考察

第1節 インタビュー調査の結果

第1項 調査対象者の個人的要因

本研究で半構造化インタビューを行ったアスリートは、10人だった。以下に調査対象者の個人的要因を示した。ただし、選手の競技種目については、年齢・パラリンピック出場回数等とあわせると選手個人の特定が容易になることから記載していない。

表.4 調査対象者の個人的属性

選手	年齢	性別	競技歴	障害を負った年齢	パラ出場回数 (メダル)	雇用形態
A	34歳	男性	23年	9歳	4回(5個)	プロ
B	38歳	男性	29年	3歳	6回(4個)	正社員
C	32歳	男性	21年	8歳	4回(4個)	永続勤務
D	23歳	女性	9年	先天性	2回	正社員
E	22歳	女性	2年	先天性	1回	大学生
F	36歳	男性	15年	20歳	4回	正社員
G	40歳	男性	6年(引退)	20歳	0回	自営業
H	22歳	男性	7年	12歳	0回	アスリート雇用
I	25歳	女性	11年	先天性	0回	アスリート雇用
J	44歳	男性	14年(引退)	30歳	3回	正社員

本研究の調査対象者の計10名(男性7名、女性3名)のうち7名は夏季、冬季どちらかのパラリンピックに出場したことのある選手で、そのうち1名はすでに引退している。残る3名はパラリンピック未出場で、そのうち1名はすでに引退している。よって計8名が現役のパラアスリートである。調査対象者のうち企業とプロ契約を結んでいるものが1名、正社員としての待遇(一人は永続勤務)を得ているものが5名、契約社員としていわゆるアスリート契約を結んでいるものが2名、現役大学生が1名、自営業が1名であった。

競技戦績にはかなりの幅があり、パラリンピック未出場の選手から、3名はパラリンピックにて複数回の金メダルを獲得している世界のトップ選手である。

第2項 インタビューデータの分析過程と結果

本研究のインタビュー結果の分析は、GTA による分析過程を援用して進めた。GTA の手法は、インタビューの音声記録と筆者のインタビューメモを用いて逐語化し、データから概念の生成を試みるもので、そのコーディングから概念化とカテゴリー化を行った。このようなコーディングからのカテゴリー化は文字データに対して小見出しをつけ、文字データに含まれる情報を失わずに圧縮する作業である⁶⁾。またこの作業を行うことにより、いくつかの文字データに含まれる同一テーマを発見することができ、また1つのテーマにおけるバリエーションを確認することができるようになる¹¹⁾。

分析はたとえば次のように行った。「2020 終わったあと大丈夫か、ってことを当然考える」というストーリー（インタビューデータ）に対しては、「東京大会終了後の不安」という概念化を行った。また、「決まったことによってすごい競技に専念できる環境は増えてきた感じはする。代表見ても働きながらって人はほとんどいない。働いてない人はほんと数名、2、3人とか。東京決まるまでは普通の会社で働いているって人多かったですね」というストーリーにたいしては「障害者雇用の増加」という概念化を行った。このように、それぞれ得られたデータに対して、その内容に沿った概念（キーワード）を付していった。さらに得られた概念に対して、いくつかの概念を包含するようなカテゴリー化を行った。たとえば「引退後の不安」という概念やそれと類似した概念を結合し「将来の不安」というカテゴリー化を、現状に対しての「満足している」という概念から「恵まれた環境」というカテゴリー化を行った。

これらの結果、パラアスリート10人から計177（201から同義語の24を除いた）の概念、計60（80から同義語の20を除いた）のカテゴリーを作成した。

第2節 アスリートへのインタビュー結果

以下では、上記の手順に従って構成した概念やカテゴリーについて、それぞれのアスリートへのインタビュー結果を基にGTAの手法で分析した結果を表で示した。結果から得られた概念を〈 〉で示し、カテゴリーを【 】で示す。また質問内容は「 」で示している。以下の表5から表14は質問ごとに各選手の回答を示したものである。

第1項 契約条件の評価

本研究の調査対象者 10 名のうち、ほとんどの対象者が「現在の所属先の契約条件について、契約条件について自身でどのように感じているか」という問いに対して、共通して〈恵まれた環境〉〈評価してもらっている〉〈想像以上の収入〉〈妥当だと思っている〉〈感謝している〉との回答があったことから契約条件については満足しているようである（表 5）。

パラリンピックの出場経験が豊富な選手 A、B、C の語りを見ると、自らの実績に対しての報酬として良い条件であるという評価をしている。一方、選手 D、E、I は 20 歳台の女性であるが、上記 3 選手とは違い現在の条件が自らの実績との交換として満足という評価ではなく、現状では過分なものとして理解している。たとえば、「おんぶにだっこにはなりたくないの。そこまで出してもらうのは申し訳ないと思っている」（選手 D）や「ありがたいですよ、それなくなったら自分スキーできない」（選手 E）、「すごく恵まれている」（選手 I）などのように述べていることはその現れであろう。

その一方で、〈満足だけどプラス α も必要〉〈最低限だが良くはない〉〈収入を増やしたい〉という条件アップの要望も多少見られた。これらは、選手 F や H のように男性アスリートに見られた。

だが、全体的には【収入】【報酬の価値】は【恵まれている】といった内容から対象者の良い契約条件で競技に打ち込むことができていると考えている。

表.5 現在の所属先の契約条件について、契約条件について自身でどのように感じているか

選手	バリエーション	概念	カテゴリー
A	プロ転向しようと思ったときに考えたその収入よりは遥かにいいかな。夢を与えられる金額ではあるかな。	想像以上の収入 指標となる収入	収入
B	パラリンピックでメダル取ったときのボーナスはもうちょっととは思うけど。その活動費を出すために営業の人たち色々な人達がやってお金で活動ができてからね。そーいう意味では妥当かなとは思う。	パラのメダルの価値は上げてほしい 他の社員が働いてくれて活動費がある 妥当だと思っている	報酬の価値
C	バンクーバー以降まあその当時にしたら評価してくれたんじゃないかなと思うけど。今現在のおれの立場だと評価してくれると思うし。今年までは毎年契約だったんだけど、今年の6月の契約から永続契約になったね。	評価してもらっている 永続勤務に変わった活動費の増加	結果に対する評価
D	普通に満足はしてますけど、でも助成金、totoからの助成金もらってるんですけど、それが無かったら回らない、かなと思います。後のことを考えたらおんぶにだっこにはなりたくないの。そこまで出してもらうのは申し訳ないと思っている。	満足だけどプラス@も必要 あとのことも考えている 収入への気持ち	収入
E	ありがたいですよ、それ無くなったら自分スキーできないですもん。日本財団無くなったらたぶんスキーできなくなっちゃうし。あとのことは追々と思って。とりあえず大学院のことしか考えてないんで、でもそのあとの金銭面はすごく不安ではあります。とりあえず大学院行って、大学院行ったら留学して、そのあとはどうなるんだろうって不安はあります。とりあえず大学院のことしか頭にない。	感謝している 日本財団の支援 大学院のことだけ考えている	支援のおかげ
F	最低限だけど良くはないかな。	最低限だが良くはない	最低限のサポートはしてもらっている
H	手取りが少ないんでちょっと厳しいかなって。そのくらいですかね。	収入を増やしたい	収入
I	すごく恵まれていると思っていて、1ヶ月目2ヶ月目で同期の人たちよりお給料が高いってのはもちろんだし、競技サポートもしっかりついているっていうのも自分にとっては恵まれていると思っていて、〇〇は講演依頼とかもいただけるので、私たぶん競技だけやれっていったらその、人間的な面とか社会経験っていうのはものすごく少ないと思うんですけど、そういう面では人としての成長もできていると感じます。現段階では満足している。自分の成績がそこまで良くないので、それを考えたら十分だと思う。	恵まれた環境 人間的な成長 満足している	恵まれた環境

第2項 招致決定後の雇用状況

次に「2020 東京大会開催決定後のパラアスリートの雇用の面に関してどのように感じているか」という問いに対しては、多くの選手が〈東京大会終了後の不安〉〈疑問が

ある）〈甘い世界〉〈パラアスリートバブル〉〈疑問〉と回答している（表 6）。また、東京大会開催決定後の急激な〈競技専念型アスリートの増加〉【企業所属のパラアスリートの増加】に伴い【パラリンピックバブル】【将来の不安】といったネガティブな内容が並んだ。このことから、現在のパラアスリートの雇用環境が一時的なものであり【将来の不安】を感じていると捉えられる。例えばその状況は、平昌大会まで冬季パラ 3 大会連続出場しており、現在は引退している選手 J が【パラリンピックバブル】での誰も彼も企業が採用する波は収まりつつあり、〈企業側も見目を持つようになっている〉と述べていることにあらわれている。

選手 A や C などベテランであり実績を残してきた選手は現在の状況を〈甘い世界〉〈競技レベルの低さ〉など主に 2020 東京大会以後の状況を想定して、現状の課題を考えている。特に、アスリートの実績や競技力と雇用によって得れる収入や支援が釣り合っていない点を問題視しているのではないだろうか。現状への明確な問題意識は 30 歳台以上のベテラン選手が明確に述べていることは確かだろう。

それに対して、20 歳台女性の選手 D や I は他の会社員や他の種目の選手たちとの比較において〈環境に差〉があることや、自らの待遇が良いことに対して将来の〈不安がある〉〈疑問がある〉と述べられている点は、選手の世代的な違いがあるように見える。

表.6 東京大会開催決定後のパラアスリートの雇用に関してどのように感じているか

選手	バリエーション	概念	カテゴリー
A	テニス1本でやってる人は間違いなく2013年以降増えたと思うし。これでいいの？東京パラ目指しているとさえ言えば企業がついちゃうのも問題かなと思う。レベルが低いものが目にさらされることで、こんなもんなんだ、つまらないなみたいな思考になる。	競技専念型アスリートの増加 雇用の問題 競技レベルの低さ	企業所属のパラアスリートの増加
B	メダルを取った後、バンクーバー終わった後の盛り上がりはなんていうの、平昌終わったあとの盛り上がりとは全く違うなって。2020終わったあと大丈夫かっていうことを当然考える。長野パラリンピックを経験してるから、長野ときは3千万くらいたぶん予算あったんだよ、強化費がチームに。	メダルを取ったあとの盛り上がりの変化 東京大会終了後の不安 長野大会後の変化	パラ終了後の変化
C	甘い世界にはなったよね。でもアスリート的にはありがたいし、意識の高い選手は応援したいよね。いい時代にはなったよね。大会、レース一度も出たことない人が所属決まったとかって言う人もいるからさ、それはどうかと思うよね。なんかこの間メディアの人がパラ競技なら人数も少ないし、レベルも低いから大丈夫みたいな発言(仮面女子記者会見)っていう評価を受けても仕方ない世界もあるんでしょ。	甘い世界 ある意味良い時代 所属先の獲得 記者からの低い評価	ネガティブな環境
D	まだパラリンピックに正式に決まってる種目じゃなかったり強化指定に入ってるこの辺(底辺)でやってる人たちは、多分そういうわけじゃないじゃないですか、そういう人たちは自分でスポンサー探してきたりしなきゃいけない環境にあると思うんで、そう考えるとまだ差があるんじゃないかと思う。そのパラリンピックの種目になるかならないかとかまだパラリンピックに出たこと無い人たちはまだ良い環境じゃないと思う。	正式種目で無い種目 選手の苦労 環境に差がある まだ恵まれていない人たちがいる	正式種目だけが恵まれている
E	変化って前を知らない。2020決まったあとに競技始めてるから。	以前を知らない 東京大会後始めた	以前を知らない
F	おかしいよね、バブルだね。パラ目指してなくても、パラスポーツやってるって言う人でも入れちゃう。強化指定入ってなくても入れちゃう。それは怖い勘違いを生み出しちゃうから。	バブル 競技専念型アスリートの増加 勘違いを生み出す可能性	パラリンピックバブル
G	メディアの対応だったりとかメディアに出る回数とか取り上げられる頻度はすごい増えたと思う。	メディアでの露出増加	露出の増加
H	決まったことによってすごい競技に専念できる環境は増えてきた感じはする。代表見ても働きのながらって人はほとんどいない。働いてない人はほんと数名、2,3人とか。東京決まるまでは普通の会社で働いているって人多かったですね。	競技専念型アスリートの増加 競技専念型がほとんど	競技専念
I	社会人になって関わる人が、パラアスリートが増えて、比較したときに何が正しいのかわからなくなって。だんだんこの1,2年では新卒採用でも年収1千万出すっていう会社とかもあるって話を聞いて、2013年以前の先輩の話を聞いていたので、この世の中はこれでいいのかって言うって不安にかられるときがあって、それと同時に自分の採用もそうですけど、その年収1千万のひとたちもそうですけど2020の後どうなるのかなって言うのは疑問に思います。	不安がある 疑問がある	将来の不安
J	パラアスリートバブルじゃないけど、なんか一時期誰も彼も企業が注目してアスリート採用みたいな形で取ってた時期があったけど、その波も少しおさまったのかなと思う。企業の人たちもパラのレベルっていうのをまあ見えてきてるのかなっていうふうに思うけど。一時期に比べれば落ちたかなっていう。誰彼も採用するっていう感じではなくなっている気がする。	パラアスリートバブル 企業側も見目をもつようになっている	パラリンピックバブル

第3項 競技環境の変化の把握

「自身と、後輩、先輩との違いは」の問いは、このようなアスリートの競技環境の変化を選手がどう捉えているかを聞いたものである。この問いには、競技の継続年数の長い選手から、後輩である若手の対象者に対して厳しい指摘があった（表7）。ここで「若手」とは、2013年の東京大会の決定以降に本格的に競技活動を行っている選手を指している。すなわち、高い自己負担のなかで競技を継続した経験を持っていない選手が「若手」としてカテゴリーされている。

ベテラン選手からの指摘は以下のようなものだ。「若手」の競技レベル・実績と現在の支援環境にギャップがあることと、「若手」選手の競技に対する意識の側面の2つに分けることができる。例えば選手Aは「結果出してないのにお金もらっちゃって（略）本人も勘違いしちゃうだろうし」と述べていたり、選手Bも「金銭感覚が狂っちゃうよね。2020年が終わったときにそのお金が出るかでないかも含めて、危機感と危惧する部分」と述べている。一方で、選手Bは「それ以上の向上心とか研究心は（若手は）欠けてる」と述べ、選手Cも「ハングリー精神はもってるのか」と疑問を呈し、選手Jも「意識は低いよね、若手の意識は」と述べている。

このように選手のインタビューからは〈向上心の欠如〉〈本気度〉〈社会を知らない〉〈考えが甘い〉〈若手の競技に対する低い意識〉などの主観的にネガティブな要因が挙げられていた。また、〈結果が無いのに得る報酬〉や〈金銭感覚が狂う〉といった【報酬を得る環境の違い】に【危機感】や【将来の不安】を先輩アスリートである対象者らが感じていることがわかった。

表.7 自身と、後輩、先輩との違い（30 歳以上の選手 A, B, C, F, J の回答）

選手	バリエーション	概念	カテゴリー
A	結果を出したからこそお金が入ってきて環境が整えられるわけじゃん。それで今のパラ（東京）決まってスポンサーがつきやすい環境っていうのは結果出してないのにお金もらっちゃって環境をなんとか整えて、順番が逆なんだよね。本人も勘違いしちゃうだろうし。若い子たち見てると支援してもらうことが当たり前。アテネで金メダル取ったから命が繋がった、取ってなかったら辞めてるかも。	結果が必要 結果がないのに得る報酬 報酬に対する考えの違い	報酬を得る環境の違い
B	いい環境は与えられるてから、だからそれ以上の向上心とか研究心は欠けてる。 情熱はあったよね。環境は無いけど、お金はなかったけど、だからそういう意味ではアマチュアだから、当然やっぱりそのお金に対して一回の遠征とかに対してすごい大切にしてたってのは感じる。 金銭感覚が狂っちゃうよね。2020 年が終わった時にそのお金が出るか出ないかも含めて、危機感と危惧する部分。結果至上主義になってることがいい方向に向いてる人はいいけど、底辺自体は絶対に増えていかないから、課題だと思う。	良い環境を与えられてる 向上心の欠如 環境は無いけど情熱はあった お金の価値 金銭感覚が狂う 2020 後の危機感	危機感
C	どこまで本気なんだろうって。 ハングリー精神は持ってるのかどうなのか。	本気度 ハングリー精神	競技に対する気持ち
F	先輩たちはもっと厳しい中でやってきてるけど、よくやってきたよね。よく元気だったよねほんと。環境うんぬんというよりエネルギーに溢れてるから。自分が年齢ましてきてすごさを感じるよね。モチベーションがね、すごい。	エネルギーが 溢れた 厳しい環境	エネルギー
J	まあ意識は低いよね若手の意識は、やっぱりその揉まれてないからじゃない？揉まれる相手がいないからさ。相手が国内にいない、人数とかってのもあるからさ、その若いだけである程度代表レベル、若いだけで期待されてしまうから、若干も周りも持ち上げるっていうかそうしないと選手を続けてくれないってのもあるかもしれないけど。ちょっと勘違いまでいかないかもしれないけど、調子に乗るのかなって気はするよね。実際海外にいったって通用しないってのがわかって、そこからどう思うかってことだと思うけど。	若手の競技に対する低い意識 国内ライバルの不在 若手への期待	若手の低い意識

一方、若手の対象者は〈考えが甘い〉だけでなく、先輩アスリートとの【社会経験】や【収入における価値観】で違いを感じていることが判明した（表 8）。たとえば、引退した先輩アスリートに対しては〈環境は無いけど情熱はあった〉〈エネルギーが溢れた〉や〈厳しい環境〉の中でも【エネルギー】と対象者全体として感じている

内容であり、東京大会決定以前の競技環境は乏しかったが競技に対する情熱のあるパラアスリートが多かったということがわかる。

ただし、上でみた先輩アスリートの「若手」に対する意見は、「若手」アスリート自身も自覚していることがわかる。「ちょっと責任感を感じ始めました、それと同時にプレッシャーもちょっと感じ始めました」（選手 D）や、「自分て恵まれた環境に最初からいる（略）自分で把握してない部分が多すぎて（略）甘いとか思う」（選手 E）、また、選手 H は「自分は高卒でアスリート雇用で。終わったら普通に働くわけで、それがちょっと不安ではある」と述べているように、多くのアスリートは現在の状況が無条件で好ましいものとは捉えていないことがわかる。

表.8 自身と、後輩、先輩との違い（若手選手 D, E, H, I の回答）

選手	バリエーション	概念	カテゴリー
D	責任感は違いますよね。 違うひとたちの働いているやつで私はスキーをやっているわけで、ちょっと責任感を感じ始めました、それと同時にプレッシャーもちょっと感じ始めました。やっぱり結構その金使い荒いなーみたいな。	責任感の違い 競技において責任感とプレッシャーがある お金の価値	収入における価値観
E	やっぱり自分て恵まれた環境に最初からいるじゃないですか。 お金の面とかで自分で把握してない部分が多すぎて、そこはなんだろう、甘いとか思うんですよね。	恵まれた環境 考えが甘い	恵まれた環境
H	急にこういう世界入ったっていうのは怖い感じもしますね。働いてて、社会を知ってアスリート雇用っていう人たちのほうがアスリート雇用終わったとしてもやっていけるって感じはするんですけど、自分は高卒でアスリート雇用で。終わったら普通に働くわけで、それがちょっと不安ではあるかもしれないです。	社会を知らない 引退後の不安	将来の不安
I	自分自身が不安に思っているのは社会経験がない状態で社会に出ているので礼儀とかも正直知らずに会社の上司とか取引先の人たちと話しをしていく中で、まあ卒業して1年目とかで先輩から指導を受けているわけではないので、自分が今やっていることは間違っているんじゃないかって不安になります。	社会を知らない 失礼ではないかと不安になる	社会経験

上記の「自身と、後輩、先輩との違いは」と内容としては近い質問であった「現在のパラアスリートの環境について、以前のパラアスリートと比べて」という問いに対しては、次のような結果が得られた（表 9）。パラリンピック未出場の対象者二人と 20 代前半の対象者からは〈自分にはできない〉〈クレイジーだと思う〉〈大変な環境〉という内容が挙げられた。特に「若手」の選手からは、「すごく大変そうだなってのは思っていました。できれば競技に集中したいって思ってアスリート雇用入ったんで。同じような環境だったら競技全然できてないと思います」（選手 H）や、「自分がその時代にいったとしたらお金もそれこそ無いし、競技はできないんじゃないかと思う。スポンサー活動に時間をかけてまでは私はたぶんどけないかもしれません」（選手 I）のように、競技と並行してスポンサー獲得等の活動をしなければならなかった状況を捉えている。

競技に専念できる環境があり、「若手」選手たちはその状況に合わせて活動している。その状況に対して選手 C は「結局 2020 のブームで終わって競技に興味持ってもらえなかったら終わりだからね。そのときにあの競技カッコいいじゃんて思ってもらえるか、思えさせるレベルまで引き上げて欲しいけど」と、競技に専念できる環境があるからこそ、競技レベルがアップして多くの人々に注目されるようになってほしいと述べている。

現在は、【以前の環境】に対して【恵まれた環境】【先輩アスリートの情熱】を踏まえ、【競技力の向上】が必要と感じている結果となった。

表.9 現在のパラアスリートの環境について、以前のパラアスリートと比べて

選手	バリエーション	概念	カテゴリー
C	すごい恵まれてるからこそ、アスリートが高いレベルのところで勝負してほしいって思う。結局 2020 のブームで終わって競技に興味持ってもらえなかったら終わりだからね。そのときにあの競技かつこいいじゃんって思ってもらえるか、思えさせるレベルまで引き上げて欲しいけどね。	恵まれた環境 競技レベル向上 かつこいいと思っ てもらえるか	競技レベ ル向上
D	先輩はお給料とで、来てたんで、私はそこまでできないって思いました。それを何年も何年も続けてる精神はすごいなって思いました。クレイジーだと思う。	自分にはできない 精神力がすごい クレイジーだと思う	先輩アスリ ートの情 熱
E	環境は、いいと思います。2020 が決まって注目され始めたから環境が良くなったんじゃないかと思う。前を逆に知らないんで、今までパラ見たこともなかったし。前は全く知らないですね。	環境の変化 以前は知らない 今まで全く見たこ ともなかった	以前の環 境
F	今は異常に持ち上げられる存在であるってことは今だけだぞと。選手としていゐるんなひとに応援してもらいながら続けるには感謝の気持ちと いうか、当たり前じゃないんだぞっていうのをわかってほしいな。	当たり前ではない 環境 今だけの環境	恵まれた 環境
H	どの競技もたぶん活動しやすくなってるやりやすい環境になったって いうのはみてわかりますね。今、平日に代表のコーチがいてパラア リーナに行けば練習できるって環境で。以前は働いて、練習してって すごい疲労溜まっている人もいたし、その中でも代表の人たちは結果 を出さなきゃで、すごく大変そうだなってのは思っていました。できれば 競技に集中したいって思ってたアスリート雇用入ったんで。同じような環 境だったら競技全然できてないと思います	環境の変化 常に練習ができる 環境 自分ではできない 大変な環境	恵まれた 環境
I	若手は恵まれすぎていると思います。〇〇さんとか〇〇さんとかから したらある程度の経験を重ねられて、それで得てるお金だったりとか 活動費ですけど、パラとかデフに出てるにしても 18、19 とか若い子で 同等の金額を得てる子もいるのでそれを考えたら恵まれすぎていると 思う。もらっている分をちゃんと競技に使っているのかなって思いま す。それこそスポンサーに頭を下げてお金集めて一回の遠征行くの も大変だったし、私たちみたいに競技メインでやっていいよっていうの は無かったと思う。自分が今それをやれって言われたらそれこそマナ ーとかも大事になってくるし、パラとかの大会に出たことも無いし、自 分がその時代にいったとしたらお金もそれこそ無いし、競技はできな いんじゃないかと思う。諦めてたかもしれない金銭的な理由で。スポン サー活動に時間をかけてまでは私はたぶんできないかもしれません。	恵まれた環境 お金の使いみち スポンサー活動の 大変さ 自分にはできない	恵まれた 環境

第4項 東京大会後の競技環境について

「2020 東京大会以降も現在の環境が維持されると思うか、更に好環境になるか」との問いに対して、〈絶対にない〉〈これ以上の好環境は期待できない〉〈増えることはない〉〈バブルははじける〉と悲観している様子が伺える。具体的には〈東京大会で判断〉され〈東京大会後のサポートの終了〉に伴い〈競技団体事務所費の増加〉〈人件費〉〈支援企業の減少〉から〈雇用も減る〉〈予算の削減〉がパラアスリートの【厳しい環境に逆戻り】し、【パラアスリートの減少】が懸念されている。この点に関しては、本研究の対象者の全員が同様の認識を持っていることがわかる（表 10）。

ただし、その懸念は必ずしもネガティブなものとしてのみ捉えられているわけではない。特にすでにパラリンピックに複数回出場している十分実績のある選手たちは、「つまらないやつは消えてくしかない。だから東京ってそういう意味ではすごく怖い場所でもあるし、逆に成功すれば逆に価値としては上がるわけで」（選手 A）、「色々吟味されてマシなスポーツの世界になるんじゃないかって思うけど、やる気のある人たちが残って」（選手 C）のように、現在の〈恵まれた環境〉が失われたとき、選手が淘汰されることで、日本におけるパラスポーツの価値や状況が好転していく可能性も言及されている。

そのため、アスリート自身の〈気持ちの問題〉〈アスリート自身の意識〉により【意識改革】がなされることで、世の中における【パラアスリートの価値】を上げ【厳しい環境に逆戻り】ではなく【現状維持の願望】につなげることができる可能性を感じているという意識があることがわかる。

表. 10 2020 東京大会以降も現在の環境が維持されると思うか、更に好環境になるか

選手	バリエーション	概念	カテゴリー
A	面白いスポーツは生き残るし、面白くないスポーツは死んでいくんじゃないですか。見てて面白いかわからないかで人は考えるわけで。つまらないやつは消えてくしかない。だから東京ってそーいう意味ではすごく怖い場所でもあるし、逆に成功すれば逆に価値としては上がるわけで。	面白いスポーツ、面白くないスポーツ 東京大会で判断	パラスポーツの価値
B	絶対されない。100%されない。借りてるじゃん。出ていかないといけなから、そこもまたどこに借りるかとかっていう部分の賃貸料って考えると、普通に多分10万近くかかるわけじゃん。	絶対に無い 競技団体事務所費の増加	厳しい環境に逆戻り
C	まず選手がどんどん減ってくんじゃないのかなと思ってて、真面目にパラで生きていこうって思ってる人がどれだけのいるのかわからないけど、選手減っていったら企業も雇用する絶対量が減るわけだから盛り上がりは減ってくと思う。もし企業に切られたけど気持ちのある選手がいれば生き残って這い上がってくる。色々吟味されてマシなスポーツの世界になるんじゃないかって思うけど、やる気のある人たちが残ってって。	選手が減少する 雇用も減る 気持ちの問題 やる気がある人だけ残る	パラアスリートの減少
D	もっと良くなるとは思わないですね。応援する人たち、一般の人たちを考えれば東京でパラリンピックっていうのを見てもしかしたら応援しよって人が増えるかもしれないですけど、サポートを受けるっていう面では東京終わったからもう、いいかなーみたいな。	これ以上は期待できない 東京大会後のサポートの終了	東京大会後の支援
E	よくはなってかないと思いますね。だって東京だけで盛り上がってるじゃないですか。平昌のときも東京、東京って言ってたじゃないですか。自分は元々障害者ですけど、パラ競技始めるまでは知らなかったってことは結局誰も注目されてないんだなって。だって今も注目されてないじゃないですか？	東京大会だけの盛り上がり 自分はパラを知らなかった 現在も注目度は低い	東京大会にフォーカス
F	それはもちろん削減されるから悪くなるでしょ、こんなにCMに出るとか持ち上げられるとかないし。教育の分野では発展してくんだろうね。企業の就職とか絶対下がっていく。どう生き残れるか一人ひとり価値を考えていかないとね。自分の価値を認めてもらえるように。	予算の削減 教育の分野の発展 アスリート自身の意識	予算の削減
G	続けるためにどうしたらいいのかを考えて行動して行って欲しいなっておれらは思うけどね。	アスリート自身の意識	意識改革
H	支援してくれる企業は減るかなって。連盟についてるスポンサーだったりが減ったりすると個人の負担が増えて環境が悪くなると思う。	支援企業の減少 個人負担増加の懸念	予算の削減
I	今より良くなるってことは無いと思います。現状維持か少し下がるか、現状維持して欲しいっていう希望はあるので。貯金してて、まあ今の会社でこのままお給料もらえればある程度の維持はできると思う。成績悪いからボーナスとかもなしってなったら海外遠征とかも個人的に行けなくなると困るので。	現状維持の願望 今後のために貯金	現状維持への願望
J	例えばさ企業に抱えてもらった選手たちはまあ維持していけるんじゃないか。増えはしないと思う。逆にもしかしたら衰退しちゃうかと思うし、バブルってのはじけるからさ。甘い意識の人は切られると思う。世界と戦わなきゃいけないじゃないけど、国内で一位みたいな感覚の人、パラレベルだと国内で一位ってなんの意味も無いと思うんだけど、だからその意識でいるならだめだね。世界でどんだけなのかっていうのを見つめてメダルを取りに行く人じゃないと。	増えることは無い バブルははじける 世界で戦う意識が必要	意識改革

第5項 各アスリートの東京大会後の展望

対象者自身の東京大会後の展望について質問をした（表 11）。「2020 以降も競技を続けるか？続けるためになにが必要か」という問いには続ける対象者がほとんどで〈パラリンピックの認知度の低さ〉を〈民放への期待〉〈テレビで見る人を増やす〉〈講演活動〉や〈普及活動〉で【パラ選手への注目度】を上げることで認知度を高める必要があるという結果になっている。また【パラアスリートだけでない】〈パラアスリート以外の障害者〉との〈共生社会の実現〉に向けても【普及活動】は大変重要であることが示唆されている。これは第4項でみた〈選手の意識〉との関わりにおいても〈共生社会の実現〉にむけた【普及活動】の具体的内容を示しているといえるだろう。

〈スキー部の存在〉があるアスリート（選手 D）は、そもそも東京大会は夏季であり、直接関係ないが〈東京大会後の見通し〉が立っており、【部の存在が】ある対象者は企業と雇用関係だけのアスリートとは〈東京大会後の見通し〉が違うことがわかった。この選手 D のスキー部は、次節でみる企業 B を指しており、企業 B の雇用形態が選手 D の発言につながっていると考えられるだろう。やや先走ることになるが、この点においても選手と企業がどのような関係を取り結ぶかは、選手の活動や意識に大きな影響を与えているといえることができる。

表. 11 2020 東京大会以降も競技を続けるか？続けるためになにが必要か。

選手	バリエーション	概念	カテゴリー
A	身体との相談かな。	コンディション次第	コンディション
B	パラリンピックで頑張っても元々知らない人たちのほうが圧倒的に多いから、悲しいことに。 どうしてもパラリンピックという言葉がこう先行しすぎてまあアスリートみたいなのにしかフォーカスされてないけど障害を持っている人たちって結構いっぱいいるから。 ある意味共生社会だよな。	パラリンピックの認知度の低さ パラアスリート以外の障害者 共生社会の実現	パラアスリートだけではない
C	続ける、東京おれら関係ないしね。なにが必要かは結果と競技レベルとやる気でしょ！	結果はやる気次第	メンタル
D	絶対〇〇は無くならないじゃないですか。スキー部ってあるし。	スキー部の存在 東京大会後の見通しが立っている	部の存在
E	それはまずNHK 以外でもやってよって思います、まず東京から、オリンピックみたいに。そしたら見る人の人数も違うと思うんで。オリンピック終わったら終わったムード出さなきゃいいんじゃないですかと思うんですよね。	民放への期待 テレビで見る人を増やす オリンピックで終了の雰囲気	パラのテレビ放送
F	競技を続けつつ地域社会の貢献活動とか講演活動を仕事にしたいよなー。やってみたい。スキー連盟も自転車も普及やってみたいし。	普及活動 講演活動	普及活動
H	続けます。結果が必要すね。結果と環境、練習できる場所、金銭面、ですな。	結果が必要 様々な環境要因	結果と環境
I	はい、2020 年終わったあとに結婚もしているので子供も考えたいので。私の種目は比較的年齢高くてもできるので36 歳まではできるのかなって。東京以降の2 大会は自分も目指していける範囲ではあるのかなって。 やる気、お金は最低限ですけど、応援してくれる人が一番だと思います。絶対に一人ではできないので。応援してくれる人、見てくれるひとがいないと厳しいと思います。	子供が欲しい 今後の見通し 応援してくれる人たちの支え	今後の見通し

第6項 障害者スポーツの発展

今後の障害者スポーツの発展について「障害者スポーツをどのようにしていきたいか、周りにしていって欲しいか」との問いに対し、〈プロ化したい〉〈スポーツ選手として評価してほしい〉〈スポーツとして見てほしい〉〈競技レベル向上〉〈自身がやってきた競技への自信〉など、【競技レベル向上】【スポーツとしての評価】を大事にする内容があった。また、〈学生はパラを知らない〉〈認知度を上げる〉など、まだまだ注目や関心が薄いことが指摘されている。そのために〈パラ選手の取り上げ方〉が工夫される必要があり、〈メディアでの露出増加〉〈周りへの周知〉を行うことで【パラの認知度の低さ】を【パラのテレビ放送】などで【知ることが重要】【競技への興味】を増やしていくことが求められていることがわかった（表12）。また、選手Fは、「理想形は障害者スポーツを町中の公園の中にちょっとした設備が」あるようになること、と述べ〈町中に障害者スポーツ施設〉の重要性を述べている。そのためには「競技としてはもっともっと魅せるスポーツ、レベルの高い争いしていかなきゃいけない。無理やり感動ストーリーみたいな持ちあげてるように見えちゃう」との意見を挙げている。

本調査対象者でもっともパラリンピックに出場している対象者（選手C）は現在、世間のパラリンピックに対する盛り上がりを〈周りが盛り上がっている〉〈自分たちがやっていることは変わらない〉と感じていることがわかり、世間の盛り上がりとパラアスリートの東京大会に向けた温度差を把握することができた。

表. 12 障害者スポーツをどのようにしていきたいか、周りにして欲しいか。

選手	バリエーション	概念	カテゴリー
A	プロ化していきたい。健常と常にバックでやれるような。本当にあそこで勝って本当に稼げて一っと思うような、そういう環境は作りたいなって。自分自身スポーツ選手として評価してほしいなって思っている。お金がもらえるから現役ですと、言い続けなきゃいけないみたいな。スポーツ選手としていきたいんだけど、どうしても社会的な役割として見られる。社会的なことがあると熱狂しづらいんじゃないかな	プロ化したい 勝って得る報酬 スポーツ選手として評価してほしい 社会的な見方は盛り上がらない	スポーツとしての評価
C	競技レベルを高めたい。スポーツとして面白いと思ってもらえるような世界にしたいよね。ぶっちゃけおれらがやっていることは変わらないからね。周りが騒ぐ世界になったのか、どうなのかって話だからね。	競技レベル向上 周りが盛り上がっている	競技レベル向上
D	学生って知らないんですよ。パラリンピックっていう。東京って決まって知名度は上がってきてるっていうんですけど、私はそんなに上がったとは思わなかったんですよ。だからもっと大人たちって言うよりその大学生とかに私は知ってほしいと思います。これから社会に出ていくんだから。	学生はパラを知らない 認知度を上げる	パラの認知度の低さ
E	パラ選手ってもっと取り上げられてもいいんじゃないかなって思います。障害のクラス、係数とかもあってみんな平等になることを知らないからいいよね、ずるいってなっちゃうじゃないですか。でもやっぱりもうちょっとテレビでびゅっとやってもいいんじゃないかなって思いますね。	パラ選手の取り上げ方 クラス分け メディアでの露出増加	パラ選手の注目度
F	理想形は障害者スポーツを町中の公園の中にちょっとした設備が。競技としてはもっともっと魅せるスポーツ、レベルの高い争いしていかなくちゃいけない。無理やり感動ストーリーみたいな持ち上げてるように見えちゃう。どんどん健常者と一緒に大会開けるようにするとか、一緒に大会に出れるような。誰でも強化指定になれるっていう今の現状は、どうせパラでしょって言われて終わり。	町中に障害者施設 競技レベル向上 感動ストーリー 健常者同様に どうせパラと言われる	競技レベル向上
G	障害を持っててもこういうことができるんだっていう周知、それを形で広めてかななくちゃいけない。オリンピックもそうだと思うけど、それをNHKだけじゃなくて、民放とかにも取り上げてもらってテレビで放映するような環境があれば見るひともし広がってきて、おれもやれるんじゃないかって言うひとが出てくれば。裾の尾が広がってくと思うけどね。	周りへの周知 民放での露出	パラのテレビ放送
H	まずは知ってもらいたい。知らない人の方が多いと思うんで。なにか感じ取ってもらいたい。まあ別に障害持ってて競技やって大変だとかじゃなくて、純粹にスポーツとしてとか、なにかちょっとでも思ってくれれば。	認知度を上げる スポーツとして 見てほしい	競技への興味
I	私自身が専門としてる陸上競技以外のスポーツに詳しくないので、どこかでボッチャの経験とかしていると、こういうルールだったんだとか自分自身知らないこともあったのでそれはパラだからとか健常とかじゃなくてスポーツのルールとしてみんなが知っている環境になればいいと思います。	まずは自分から知る 認知度を上げる	知ることが重要
J	個人的にはアルペンスキーは障害者スポーツの中で一番感動を与えられるんじゃないか。迫力があるし、見てくれたひとたちはすげーっていうのは必ず言ってくれるから。パラスポーツっていうのがそういう風に今は思ってくれる人がいるかもしれないけど、これからはずっと維持して欲しいし。認知というかなんか拡散して欲しいなと思う。	自身がやってきた競技への自信 競技レベル向上 認知度を上げる	競技レベル向上

第7項 競技のモチベーション

最後に「現在の競技を行っているモチベーションは」との問いにほとんどの対象者が〈楽しい〉〈スキーが楽しいから〉〈パラを知って人生が楽しくなった〉〈前向きになれた〉と【楽しい】ことが一番のモチベーションになっていると述べている。また、〈家族の支援〉〈家族への恩返し〉〈応援してくれている人たちへの感謝〉から【家族への恩返し】【支援の環境】など周りへの感謝や、【勝負へのこだわり】から〈プロ化したい〉〈勝つことが一番大事〉や【東京大会出場】を目指しながら〈東京大会後の目標〉を考えている選手もいた。【楽しい】【家族への恩返し】【応援してくれる人たちへの感謝】など周囲のサポートが対象者たちの競技に取り組むうえでのモチベーションになることがわかった。

表. 13 現在の競技を行っているモチベーション

選手	バリエーション	概念	カテゴリー
A	プロ化していきたいってのもある。結局勝つことが一番普及になると思う。イベント手伝うよりも勝ちにこだわるほうがPRにつながると思う。	プロ化 勝つことが一番大事	勝負へのこだわり
B	一番は自分がどこまでできるかっていうチャレンジできる環境にあるできる状況にあるっていう一番大きいかな。僕自身は子供、家族妻が応援してとか、子供が応援してくれるってのが一つ支えになって競技を続けられる一つの要因かな。	チャレンジできる環境 家族の支援 チャレンジ精神	支援のある環境
C	そもそもスキーが楽しいよね。フィールドも広いし。	楽しい	楽しい
D	パラリンピックっていう競技を知ってから人生が華やかになったんですよ。楽しく生きれるようになったんで。今の会社にも入れましたし、絶対スキーやってなかったら入れて無かったんで。	人生が楽しくなった スキーのおかげ	パラの恩恵
E	やりたいから、楽しいから。スキーを初めて思ったのは、すごい人とのつながりが増えたって思います。スキー初めて前向きになったって言われました。	人とのつながり 前向きになれた	競技を通して前向きに
F	実際楽しいね。 すごい応援してくれる、喜んでくれるんだよね。 会社で応援してくれてるひとたちを裏切れない。	楽しい 応援してくれる人たちへの感謝	応援してくれる人たちへの感謝
H	楽しいってのもあるんですけど、続けてる理由としては結構家族が協力してくれてる。だから恩返ししたい。東京以降の目標はわかりませんね、東京以降も出たいってのはあるんですけど、目標って言われるとぼんやりしてますね。	家族への恩返し 東京大会後の目標	家族への恩返し
I	モチベーションは今はこれが仕事としてお給料もらっていて、応援してくれる人も周りにたくさんいるので恩返し。自分がやれることはまず2020に出るってことなので、そのための一番。 40代とか50歳近くになって世界選手権出たっていう選手がアスリート採用の希望を出してる人も知っていて、バブルに乗るのも一つの手だと思うんですけど、正しい選択なのかどうか。同世代は2020まではやるけど、そこで競技をやめるっていうのが多いです。自分以上に周りが盛り上がっているっていうところもあるじゃないですか2020東京は。それに合わせようとするとう東京に出るっていうそこしかない、目指すところは。	周りへの恩返し 東京大会後の目標 アスリート採用の疑問 2020で辞める同世代 自分以上に周りの盛り上がり	東京大会出場

第8項 その他

選手 G は冬季パラのアルペンスキー代表を目指して 2007 年から 2014 年まで乏しい環境の中、活動していたがパラリンピック出場は叶わなかった。そこで、選手 G には他 9 人とは違う質問事項を幾つか設けた。「スキーと出会ったきっかけは？」という問いに、同じ障害という境遇のパラアスリートが競技を行っている姿をテレビで見ながらパラアスリートに対して〈すごいアスリート〉〈勇気を与えられるアスリート〉と感じ自分自身も【目標となるアスリート】になりたいと思っていた。当時の選手 G の活動費は年間 100 万円を優に超える〈自己負担額〉であったが〈競技のために生活を犠牲〉にしながら活動費を捻出していた。それでも「パラの魅力は？」という問いの中でも自分自身が障害を持っている立場からパラアスリートへの〈共感〉を持ち、〈乏しい活動費〉の中でも【競技レベル向上】に励んだ。その中で〈オリンピックとのレベル格差〉〈パラは代表になりやすい〉とも感じており自分自身の【競技レベル向上】に向けたモチベーションにもなっていたようだ。

表. 14 選手 G への質問項目と回答

質問	バリエーション	概念	カテゴリー
スキーと出会ったきっかけは？	こいつらおれと同じような境遇でこんなことやって、なんかすごいじゃんて純粹に思っちゃったの。おれもすごい心を打たれたから自分もそういうことやって周りの同じような環境の人たちに勇気を与えられるようになればと思って。	すごいアスリート 勇気を与えられるアスリート	目標となるアスリート
当時の活動費はどのくらいだった？	全部で 100 万ちょっとくらいじゃない？年間で。年間の遠征費用で、スキー買ったりしたのも入れればもっとかかってるけど、1440-150 万円くらいはかかってるんじゃない？2年間。その頃多少の貯金もあったけど、生活も切り詰めて切り詰めてってやってたから。	自己負担額 競技のために生活を犠牲	乏しい活動費

第3節 企業担当者へのインタビュー

本節では、企業においてパラアスリートの雇用に関わる担当者へのインタビュー結果を記述する。本節では、一件あたりのインタビュー時間が 1 時間以上と長く、また調査対象が 3 社と少なく、対象ごとの特徴が大きく違うため、アスリートのインタビューで用いたような GTA の手法を割り当てるのではなく、それぞれの語りを詳しく見ていくことで考えてみたい。しかしながら、全てのインタビューでの語りを掲載でき

るわけではないため、得られたデータを意味のまとまりごとに分割し、それぞれの意味のまとまりを概念化し、得られた概念を包括するカテゴリーを作成した。

表.15 各社の概要（2018 年 12 月現在）

企業	パラアスリート雇用の開始時期	競技レベル	障害種別	選手の人数
A 社	2006 年から競技団体スポンサー 2014 年企画、2015 年から開始	多様（健常者も）	知的・聴覚・視 覚・肢体（健常 者スポーツも）	14 名
B 社	2004 年～	ジュニア～トップ ジュニアは育成	肢体・視覚	5 名
C 社	2014 年企画、2015 年から開始	トップのみ	肢体・聴覚	14 名

3 社のインタビューの結果から得られたカテゴリーのなかで本研究にとってもっとも重要なのは、それぞれにとっての【雇用の理由】である。これは〈雇用の理由〉と〈法定雇用率〉との関係から導出されており、それらの関係から〈基本両立〉や〈仕事と競技のバランス〉、〈競技専念〉で概念化される各社の【就業形態】の特徴が導かれていた。またこうした【雇用の理由】と【就業形態】は、【支援体制】に大きな差はないものの、〈労務管理〉や〈選手の教育〉などの【雇用方針】において違いを生んでいた。以下では、それぞれの企業担当者へのインタビュー結果を見ていくことから、各社の相違点を確認し、企業におけるパラアスリート支援の状況を概観していきたい。

第1項 A 社へのインタビュー結果

A 社は表 15 でも示したとおり、もともとは 2006 年ごろからパラスポーツの競技団体のスポンサーを行っており、その縁もあり社員をパラスポーツのイベント観戦へと動機付けていたというが、社員の関心を継続させる手段として、障害者アスリートの雇用を開始した。A 社の【雇用方針】は、法定雇用率の充足を前提としてもものではない（表 16）。担当者によればすでに充足していたからである。〈雇用を始めた理由〉は「応援の対象をちゃんと作ったほうがいいかもしれない」であった。しかしそれは〈企業理念〉との合致が重要であった。また〈雇用の方針〉として「本人のいいところに配属させる」とともに「一般の障害者」のことも考えた雇用を行うためしっかりと社内のバリアフリーを行ったり、知的障害者やそうしたアスリートを採用しているのだという。

表.16 A社のインタビューの結果【雇用方針】

バリエーション	概念	カテゴリー
パラの障害者雇用、選手の雇用をしようとしたときは、法定雇用率ってあるじゃないですか。法定雇用率が少ないから、パラの選手採ろうっていう発想じゃないんですよ。もともと法定雇用率うち上回ってるんで、当時2.0%だったかな。そのときに2.4か2.5はありましたから。すでにクリアしてます	法定雇用率	雇用方針
車椅子バスケットとかウィルチェアグビーとか、クラブチームの対抗だと、何回も見てると飽きたりするじゃないですか、どんな選手応援するって、対象がないんで。飽きてるなっていうの、ちょっと感じたので、これちょっと選手採用して、応援の対象ちゃんと作ったほうがいいかもしれないって思ったのと、（略）選手をまんнанかに据えておきたいってぼくは思ったわけですよ。それで2014年の秋に、人事部に働きかけて（略）作って、翌年かな、もともと障害者雇用の枠組みがあるので、それをベースに、たとえばサプリメントが必要だとか、遠征費用、いろいろあるじゃないですか。あと練習に出るために仕事を時短にするとか、休みを多くするとか、そういうところを少し盛り込んで制度化して、でも緩めにしたいんです。あとでいろいろ変更できやすいように。	雇用を始めた理由	
競技力はまずはあまり問わないように、初めてだから地域で頑張ってる子を採用して、地域で応援して、地域の人たちにかわいがってもらって育ててもらえるような選手にしたいねって。 二つ目が、継続雇用する。このアスリート雇用の制度作るときに、パラの大会いろいろ行って、保護者の方いるじゃないですか。つかまえてヒアリングしまくったんですよ。何が必要ですか。そしたら、全員の方が共通しておっしゃったのが、自分たちが親が先立っちゃうから、残ったこの子たちが、社会生活がちゃんと送れるかどうかめっちゃくちゃ不安です。だから練習だけじゃなくて、仕事もちゃんとして、会社の組織の中で、みんなに応援してもらって、経済的にも自立できるようになってほしいんです。ていうことをみんな言ってたんですよ。	企業理念	
本人がいいところに配属させるっていうのが一つと、車椅子の方とか、バスケットの子とかいるわけですよ。長崎の子なんで、長崎支店だと。長崎支店バリアフリーになってない。ハード面とか、全国の拠点に置くと、何百億ってかかる。じゃあこれはいっぺんに無理だから、できることからしようっていうかたちで、彼にも長崎支店来てもらって、どこをどう言う風に直せばいいか。で、アスリートの場合だと、ちょっとした段差とかでも、すぐ越えられちゃうんですけど、一般の障害者だとこれだめだよなって、加味しなきゃだめだよっていうのもあって、一般の来客もいるので、だから段差を全部スロープにしたり、トイレの入り口広げたりとか、ドアを自動ドアにしたりとか、引き戸は自動にしたりとか、全部変えて、長崎支店は、2～300万かけて全部直したかな。	雇用の方針	
アスリートだけで考えたら、バリアフリーって半端で済むんですよ。だから、選手たちに内定を出すのは、入社も4か月ぐらい前を想定して、この間にバリアフリーできる期間を十分とれるようにしてるんですね。	雇用の方針	
最初はね、いろんなことがありましたよ。職場で一人ね、知的障害の子に張り付くって、この人の仕事どうするのかとか。制度として会社としてそうやるんだというかたちを取ったので。人事部から、ちゃんと現場の人に話を事前に、配属する前に、人事が現場に行って、支店長とか職場の人と会話して、こういう風にしてくださいって言って、マニュアルも作らせて、そういう風にしてる。だから知的の子がいるわけです。	雇用の方針	

こうした【雇用方針】はA社のアスリート雇用における【就業形態】にも現れている（表17）。A社はでの働き方は、担当者によると、「基本的に練習だけをやるのはだめですから、仕事と業務を、基本は両立。それはパラのアスリートの採用から始めたので、健常者も準じてるだけなんです。で、パラの子たちの親御さんの意見を尊重して、仕事もそこそこやってもらってという、こんな形」を採用している。こうした練習環境と業務のバランスを取るため、「柔軟な対応」が可能で「運用」でカバー可能な「嘱託社員」の形式を取っているという。

表.17 A社のインタビューの結果【就業形態】

バリエーション	概念	カテゴリー
練習時間をとらなきゃいけないんで、我々みたいになっちゃうと練習時間とれなくなっちゃうんですよ。で、強化費を出すときも、我々は固定なので、ぼくたち管理職は年俸制だから、これ以外もらえないわけですよ。嘱託だと、こっちから強化費とかつけれるんで。	就業形態	就業形態
人事制度動かすって相当大変なことなので、システムにもなっちゃうので。給料もシステム化して、機械化されてるじゃないですか。だから制度いじるっていうと、システムコストとかいろいろかかりすぎちゃうんじゃないですかね。で、余分なお金を、必要なお金を、出してあげることがなかなかできなくなってきた、柔軟な対応ができなくなっちゃうからだと思うんだよね。（日本）代表に入るのって、練習時間とんなきゃいけないんで、そういうのは仕事しないでいいよぐらいにほんとはしたいんですけど、制度上できないんで、全部みなし出勤っていう制度の中で、みなし出勤で会社来なくていいよにしたい	人事制度	
運用でそこをカバーして。彼女は週1~2来てます。健常者の子も、水泳の子たちも、強い子も来てます。それはだから、基本的に練習だけをやるのはだめですから、仕事と業務を、基本は両立。それはパラのアスリートの採用から始めたので、健常者も準じてるだけなんです。で、パラの子たちの親御さんの意見を尊重して、仕事もそこそこやってもらってという、こんな形にしています。	業務内容	
コピーとったり、書類整理したり、あるいは、うちの知的の子たちは、〇〇君が小学校5年生レベルって言われてるんですが、一応教えたら、エクセルの単純表が作れたり、すごい時間はかかったんですけどね。一応覚えたりして、そうすると新しいこと覚えて、任すと、なんか自分は仕事任されてるって、すごい喜んでくれるんですよ。簡単なこういう計算してみてもか、これ入力してみてもっていうのを伝えていくと、それ集中してすごくやるんです。だから、仕事については障害の種別とか、能力によって、仕事の与え方と、与える中身は変えるんですね。だからそういうパラの選手たちは、配属するときには、内定を出した段階で、人事が現地に話し合いしに行って、今ある仕事の中から、この選手ができそうなことを洗い出せて指示するわけですよ。で、抜き出して行って、このなかでどういうことをやっていってもらおうかってことを考えてもらって、仕事を任せていく。	業務内容	
競技専念型に近いようにしてあげたいっていう選手は、ぼくの部下にするわけです。	雇用形態	

所属選手たちの【支援体制】は次のようなものだった（表 18）。〈活動経費〉は、「競技力（略）に応じて、いろんな遠征費用の配分を傾斜配分」し、「練習時間確保」も同様である。それはトータルの額を設定した中で配分するものであった。

表. 18 A 社のインタビューの結果【支援体制】

バリエーション	概念	カテゴリー
アスリートの、まずは競技力。ピラミッドの一番上の子、真ん中ぐらいの子、国内だけの子とか、こういう分け方もしてて、それに応じて、いろんな遠征費用の配分を傾斜配分してる。それから、練習時間確保もそういうかたちにしてるんです。	活動経費	支援体制
トータルファンド一応決まってるのでその中で運営をしていくわけです。あとは、競技力が一番と、障害の程度、重い軽いそれから、種類とかによって。	費用の分配	
微妙に傾斜配分してるので、たとえば、〇〇さんは何百万まで、あなたはいくらまで、毎年春に全員集めて一人ずつ面談して、そのときに通知するんです書面で。それはお互いに言うなってことにしといて、国内だけの選手はそんなに遠征に行かないので、かからないんで、基本的な実態としては、自己負担みんな苦勞してないです。一番金かかるのはデフの子です。	活動経費	
あと、遠征費用とかも出してるんですが、サプリメントって毎日のことじゃないですか。これ制度作ったときに、サプリメント代も絶対出せって、最初から話してて、これがけっこうかかる。いいものだと月に何万もかかるじゃないですか。だから選手の力量に応じてでいいから、月例給与に、サプリメント代突っ込めって言って、そういう制度にしたんですよ。だからぼく、現場指導してたから、感度があったから。だから、競技力があんまりない子でも、1万円はもらえたり、サプリメント代。ある子は3万とか5万もらえる。それを月例給与に乗せてるんですよ。それで味の素さんに、交渉して。	給与形態	
でっかいお金を使って、そんなイベントをやってるわけじゃないし、目立たないんですよ。要するに対外的には。でも、逆に考えれば、どの企業もやろうと思ったらたぶんできることですから。	支援のあり方	

第2項 B 社へのインタビュー結果

B 社は今回調査した3社のなかでは、唯一選手を正社員として雇用していた企業である。また、特徴的なのは、パラスポーツの種目を〈シンボルスポーツ〉として掲げ、実業団形式を採用している点である。ここで実業団形式とは、選手だけでなく監督のようなチームスタッフも雇用し、企業内が一つのスポーツチームをすべて支援する体制を指している。

表. 19 B 社へのインタビュー結果【雇用方針】

ストーリー	概 念	カテ ゴ リ
会社が 2000 年に 3 社合併した会社が、今の前身企業になりまして、やはり合併して、いろいろ会社の中でも一体感を持たせたいなど。正直、合併したばかりでバラバラであるというところが否めなかったもので、そういったところに一体感を持たせたい、その“何か”がないかなというものを模索していた状況だったんです。その“何か”というところで、会社の中の一つとして、こちらの資料の 2 枚目にあるんですけど、「シンボルスポートっていいよね」っていう話になりました。	雇用の理由	雇用方針
パラスポーツ以外のところは、正直今もそうなんですけど、障害者雇用というのは苦戦してまして、厳しいものがあって、単独ではやはり法定雇用には届かない状況でして、グループ適用、特例子会社の適用で、今到達している状況ですね。なので、やはり身体障害者の方を…正直精神障害の方っていうのはなかなか難しく、単独では身体障害者の方を何名か雇用させてもらっているというような感じです。	法定雇用率の意味	
やはり東京が決まってから、形はどうあれ、“支援する”という形ではどんどん増えてきていると思うので、それはすごい良いことかなと思っていて、もっと増えていってくれたら、すごいいいかなと。ただ、よく話んですけど、2020 が終わったあとどうなっているかっていうことに関しては、非常に懸念をしていて、そういう意味では先ほど言ったように、選手を社員として雇用するということを最大の特徴として持っているもので、そういった形の企業さんも増えていくのが、難しいかもしれないんですけど、そういう形が増えていけばいいのかなと思います。	雇用の方法	
そうですね。ただ、それを 100% 前面に出す気は、うちは一切なくて…あくまでも社内の一体感を持たせたいとかということ、若い選手を育てていって、パラ全体を支援したいという思いの下、やっていますので。なので…今後どうなるかはわかりませんが、今までで実績のある選手っていうのは採ってはいないんですよ。育成という面を含めて…〇〇選手も学生の頃から支援して、〇〇選手も完全に無名な状態から入ってきましたし。“広告”という意味がメインであれば、もうメダル候補の選手をいきなりドカッと引き抜いて…という形になると思うんですけど。	支援の理由	

表.20 B社へのインタビュー結果【就業形態】【支援体制】

バリエーション	概念	カテゴリー
〇〇選手は、学生ですね。入社をしていない選手になります。それも実は、ここ数年ですね。ジュニアだからってフルでサポートして、何でも買ってもらえるっていったら、それは社員になった時のありがたみがないよね…っていう話をしている。じゃあやっぱりメリハリつけようかっていうことで。	支援体制	就業形態
それで選手も見ないで本当に応援してるか…ってというのは正直、個人的には思っちゃうんですけど。昔よりは応援してくれてる企業が増えてるということに関しては、とりあえずいいのかなと。あとはさっき言った通り、2020以降が続いてもらえる、何か仕掛けができればいいかと…。	支援の理念	
理屈はすごい持っていくやすいと思いますね。正直、今は、さっきの広告宣伝の話も表には出してないですけど、何かあった時の理屈づけとしては広告宣伝の効果と、障害者の法定雇用ってというのが一つの論点というかになるかなと思っています。	法定雇用率	
引退した後も、やっぱり社員として一緒に働いてもらいたいなという思いが非常に強くて、であれば、やっぱり契約形式ではなく、最初から社員になっていただいて、今入ってきてる若手の〇〇選手とか〇〇選手も、基本的には半日勤務半日トレーニングという形でやってもらってますので、仕事を覚えつつも、いつかは終わるであろう選手生命の中、終わった後に自然と会社と溶け込んでもらいたいなというような思いを込めて、そういう形態をとっております。	雇用形態	
いえ。学生の…我々は“ジュニアクラブ”というふうに言ってるんですけど、ジュニアクラブのメンバー、今は〇〇1人なんですけど、実績に応じたランク分けをされていて、それに応じて、あくまでも目安なんですけど、上限を決めてサポートしている。いえ、ジュニアはもうちょっと低いですね。100、200…300とかそのくらいの世界です。	活動費	支援体制
やっぱり会社として応援して、会社としてはいわゆる事業的な意味合いでサポートできる、表立って支援できるってところが非常に良いかなと思ってまして、“会社のチームだ”、“部だ”って言いますと、実は大会があると応援団を組んで行くんですけど、表立って活動できるので非常に良いかなと。そこは最初に言った、一体感の醸成に非常に効果的なかなと思います。	実業団形式	
あくまでも後援会になるので、先ほど申し上げた通り、会社の事業としてやってるので、基本的には会社の経費でやってまして、後援会は応援ツアーとかそういったところで、“社員が選手をサポートする”というところを重点的にやっていますね。現地に行って応援するというのが最大の支援だというふうに、皆さん言ってくれるので、選手の皆さんも…それをやろうと。なので、それなりの旅費がかかるんですけど、後援会員の方は、例えば札幌のワールドカップとかこの前ありましたけど、ツアーも自己負担1万円で行けるとか、そういうふうにやったりして。実際、スポーツなのでやっぱり見てもらいたいという思いが強くて。見て知ってもらおう。	後援会	

第3項 C社へのインタビュー

C社はA社、B社とは異なり、トップレベルのアスリートをある意味「プロ」の形で契約し、雇用を始めた理由もまず〈法定雇用率の充足〉から始まった企業である。パラアスリートの「アスリート雇用」イメージに合致する企業だといえる。

表.21 C社のインタビュー結果【雇用方針】

ストーリー	概念	カテゴリー
当時、障害者雇用率がギリギリ2%くらいでありましたが、多くの方々が、まあ、内臓疾患の方々が殆どでした。例えば身体障害の方でも車椅子の方とかそういう方は一人もいらっしゃいませんでした。社員の皆さんはライセンスを取得して色々な業務をやっている。例えば英語が出来ないといけないとか更にハードルがあがりますので。そういう方々、採用が殆ど無理なんです。元々ただでさえ厳しい世界の中で金融が出来て英語が出来て障害を持っていらっしゃる方なんて殆どいらっしゃいませんので。	法定雇用率の充足	雇用方針
採用と言う事で色々始めていたんですけど、まあ、最初はなかなか難しかったんですね。一つ、私、アスリートに興味を持った者としては勿論、障害者スポーツというものはありきで僕もスポーツが好きで。スポーツの持つ力って僕は特別な物があると信じていて。スポーツって魅力を持ったものだとずっと思っていて上手くそれを使えないかなと。ですから障害者雇用ありきなんですけれどもそういった方々を採用してスポーツの力を使って何か会社の中の活性化だったり、みんなが同じ方向を向いて一緒に応援する事で愛社精神がどんどん高まったりチーム力が高まったり、そういう起爆剤に出来ないかなというのは感じていました。	雇用の開始	
我々も採用したいアスリートの人達と言うのは基本的にトップレベルのアスリートの方、もしくはそのポテンシャルを持っている若い方という風に絞り込んでいます。既に既卒の方々は大体お仕事を持たれていました。でもやっぱり環境をもう少し良くしたい。例えば休みが少ないという意見も沢山出ましたし、支援金が少ないとか色々な形で何と言うんでしょうかね。環境をよくする。それは自分が今よりも高いところへ行くための環境整備と言うのを望んでいる方が多いなと感じました。	雇用形態	
勿論2020というのもありましたけれども。短期的な雇用を考えているわけではなく勿論スポーツの世界で頑張ってもらって、そして勿論、会社の中でも色々な活動をしてほしいというのはあるんですけども、いずれ皆さん現役引退されますので現役を引退された後は普通に会社に残って一緒に仕事をして頂ける方、そういう風に我々が思う思える方という形で面接をずっと続けてきました。雇用と言う事で短期的な事を皆さんに考えているわけではなく現役引退後も可能な限り残って頂きたいと思って居る採用の仕方をしています。我々としてはずっと一緒にやって行きたいという形での雇用はしてきた、してきていると思います。	雇用の理念	

表. 22 C社のインタビュー結果【就業形態】【支援体制】

バリエーション	概念	カテゴリー
そういった会社サイドの思惑と言うのは無きにしもあらずなんです。それはそれで当然の事だと思います、皆さん社員です。ただ、一方で僕が気を付けている事として、うちの社員は本当にトップアスリートの方々なので競技に支障があってはいけないというのが凄く気になっていて。僕はそういう時には皆さんのマネージャー的に時にはブレーキを踏ませたり、それはできませんよという形で突っぱねたりとかそういう役目もやっています。ただただ会社のやりたい事、やって欲しい事を皆さんに願って引っ張り出してやったりだとか、それだけではなくて。やっぱり、その競技とのバランスというのが大切だなと思っています。	仕事と競技のバランス	就業形態
労務管理と言う観点では基本的にはしていません。基本的に彼らどういう状況になっているかという、彼らのメインの職務、責任と言うのはスポーツを通じた広報活動というのがメインに仕事になっていますので、練習であったり合宿だったり練習に大会に出たり、全てその活動としてみなしています。ですから、どういう風に練習をする、どういう風に休みを取る、どういう大会に参加するというのは基本的に全員本人に任せています。ですから我々は彼らは基本的にフルタイムで働いているとみなしていると言う形で管理をしています。	労務管理	
アスリート雇用を始めた時、3つのレベルを考えました。あくまでもこれは競技レベルの話です。ジュニアアスリート、ミドルアスリート、トップアスリートという3つのカテゴリーを作りました。実は今回その上のカテゴリーを作りました。スーパーアスリートカテゴリーを作りました。スーパーアスリートカテゴリーはですね。パラ、デフリンピック5大会出場でおかつ会社が認めたそういった広告活動、広報活動がかなりできている方という形で新しいカテゴリーを作りました。	支援体制	支援体制
勿論そのカテゴリーに基づいた所得というのがありまして決して物凄く高いわけではないですね。その辺も皆さんの話を聞いて行く中で聞いたのは決してお金だけではなく、環境を整えたい。自分が活動できる十分な環境が欲しいという事を言われましたので、やっぱりサポートのお金というのは皆さん結構、必要なんですね。このレベルになると。ただ、これが本当に競技によってまちまちなんです。僕も本当にびっくりしたんですけれども競技というか、団体と言うか、協会というかによって、お金を持っている団体、もしくは全然お金を持っていない団体、出来たばかりの団体さんとかもあったりとか、競技によってもかかる値段って違うんですね。	活動資金	
やっぱり大きいパラとかがある前年、その年は凄くお金がかかります。でもそうでない時には少し落ちますとか。そういった色々なものがありますので、我々は給与の他に「スポーツ支援金」というのを皆さんにお渡ししてまして。それは給与という形ではなくて本当に経費精算という形で皆さんの活動費に充ててもらっています。海外遠征の時の旅費であったり宿泊費であったり勿論、競技に必要な車椅子を含め必要な物を買って頂いたりとか。そういったものに使ってもらっています。ですからそれが先ほど言った4つのカテゴリーによって、それぞれ上限と言うのが決まっています。年によって違いますから例えば使い切らなかった場合には翌年に繰り越しが出来るとか。先ほど申しあげましたインセンティブというのを賞与で受け取るか支援金として受け取れるかを選べるようにするとか。そういう制度に出来るだけしてまして、各人の競技であったり、その状況に合わせた形の就労が出来るように柔軟な支援体制を作っています。	活動資金	

第4項 企業へのインタビューのまとめ

まず、【就業形態】には、〈嘱託〉〈正社員〉〈契約〉の3つのパターンが各社で別れ、それぞれ、〈基本両立〉だが競技専念もありえるようなフレキシブルな形と、〈正社員〉であることから〈仕事と競技のバランス〉を重視する形、そして〈競技専念〉の形が見られた。

企業がパラアスリートを雇用するメリットとして挙げるのは、〈一体感の醸成〉〈ブランディング〉や〈CSR活動〉とともに、〈企業理念の具体化〉〈法定雇用率の充足〉であった。特に障害者の雇用を〈企業理念〉との親和性から求めたA社は〈法定雇用率〉については求めておらずすでに充足済みであったことから、〈一般障害者雇用の延長〉としてアスリート雇用を捉えていた。B社のアスリートの雇用は〈シンボルスポーツの設立〉であるため、むしろ〈法定雇用率〉をアスリート雇用で満たすことは重視されていなかった。〈シンボルスポーツの設立〉を目指すB社は、まさにスポーツチームとしてパラアスリートの支援を考えているため、〈実業団形式〉であることを重視し、〈社内後援会〉を組織するなど、企業活動の一部として位置づけていた。大日方の研究ではあまり大きな要因として取り上げられていなかった〈法定雇用率の充足〉に対しては、C社においてかなり直接的な言及が見られた。C社においては、法定雇用率の引き上げという制度的変化に対応した〈障害者雇用の見直し〉という動きが、パラアスリートの雇用へ向かわせたといえる。そのため、パラアスリートの雇用はA社に見られたような〈企業理念〉との整合性やB社のような〈実業団形式〉ではなく、〈CSR活動〉の一環や〈ブランディング〉が目的としてあげられた。C社はこうした目的で〈トップレベルのアスリート〉を雇用していることから、業務内容としては企業の中心業務とは無関係に〈競技専念〉タイプの雇用をしており、〈選手の自主性〉を重視していたといえる。

しかし、3社とも選手の【支援体制】については大きな差は見られず、人件費である給与の他に活動費を支給する体制や、競技レベルに応じた活動費の傾斜配分などは共通していた。

表. 23 3 社のパラアスリート雇用に関する結果

カテゴリー	就業形態		雇用理由		支援体制			埋込
概念	特徴	形態	雇用を始めた理由	法定雇用率	雇用方針	給与形態	活動費	
A 社	基本両立だが、競技専念もあり	嘱託	企業理念・活動との親和性	すでに充足済み	オリパラ同一一般障害者雇用の延長	給与＋活動経費 サブリメント 報奨金	競技レベル、障害の程度、種類に応じて傾斜配分	多い
B 社	仕事と競技のバランス	正社員	シンボルスポーツの設立による一体感	充足は目標の一部	実業団形式社内後援会	正社員としての給与＋遠征費・用具費	チーム全体に配分（一人あたり 500 万ほど）	多い
C 社	競技専念	契約	障害者雇用の見直しの一貫ブランディング・社員の一体感・CSR	充足のため	選手の自主性の重視	給与＋活動費・用具費	競技レベルごとに上限設定・インセンティブあり	少ない

第4節 考察

パラアスリート 10 名、企業雇用担当者 3 名へのインタビュー調査、並びに文献調査の結果を以下の 5 点に整理し、パラアスリート自身の競技環境についての現状認識、2020 東京大会以降のパラアスリートの環境について考えていきたい。

第1項 雇用企業、もしくは所属先との契約条件

パラアスリートの企業との雇用契約の条件は東京大会決定以降、〈恵まれた環境〉となっており、選手の多くは契約条件に満足しながら競技に専念する環境が整いつつある。

またプロ選手として〈想像以上の収入〉を得ているパラアスリートの存在やパラスポーツ支援を通じて企業のダイバーシティの推進や CSR 活動により企業のブランド力、企業価値の向上に還元されると期待されている²⁾ こともあり、企業からパラアスリートに対する積極的なアスリート雇用が進められているため特に金銭面において好環境下で〈競技専念型アスリートの増加〉につながっている。

これらのことを生み出した背景としては、第 1 に 2013 年に招致が決定した 2020 オリンピック・パラリンピックの開催が挙げられる。2020 年大会に向け、パラリンピック・パラアスリートへの注目が高まったことが企業のアスリート雇用を創出し、選手

にとって〈恵まれた環境〉を作り出しそれまではあまり見られなかった〈競技専念型アスリートの増加〉を生んだ。また同時に、障害者権利条約の成立とその批准にむけた我が国の動向において、障害者の法定雇用率が 2013 年以降引き上げられている。企業への調査から明らかなように、多くの企業ではその頃に障害者雇用率への対応のための障害者雇用を開始している。こうした両者の動向のなかで、パラアスリートたちが競技に専念することができる環境が整備されていると考えることができる。

その意味で、先行研究において佐藤が述べていた「パラリンピック強豪国では、強化、普及、資金獲得の好循環が実現している」⁷⁾については、2020 大会にむけて資金獲得ができている状態であると考えることができる。好循環を生むためには、2020 大会で強化の結果を出し、普及されることでさらなる資金獲得もしくは現状の維持が可能になる。

第 2 項 2020 東京大会開催決定前後のパラアスリートの雇用の面

以前の〈厳しい環境〉の中で活動してきたアスリートに対しては、【先輩のアスリートの情熱】や、自己負担で活動費を捻出してでも〈エネルギー〉だったと後輩アスリートは答えている。第 1 項で述べたとおり、企業に所属し競技に専念できるパラアスリートは増加した。それに対して、若手のアスリートはパラリンピック未出場や日本代表にも入っていないレベルでも企業に所属し、もしくは大学、財団からの支援を受けて競技活動に専念できる状況である。

1998 長野パラリンピックの翌年には国からの強化費が減少した事実をインタビューの中で語りながら 2020 東京以降も同じ状況になると危惧するアスリートもあり、東京大会決定後からたった 5 年程でここまでパラアスリートの〈恵まれた環境〉に変わったことをベテラン、若手パラアスリート自身が〈疑問〉や【将来の不安】を感じているのが事実である。特に、第 1 項でも述べたとおり、2020 東京に向けた状況は、パラリンピックと障害者雇用率の上昇に支えられており、パラリンピックが終わることは〈恵まれた環境〉が変わる可能性があることをパラアスリート自身も自覚していることを示している。一方で、企業の担当者からは、いずれも 2020 東京以降も雇用を継続するつもりであることが指摘されている。特にトップアスリートの雇用によって自社のブランディングに活用している C 社においても 2020 で雇用が終わるのではなく、その先においても継続することが表明されている。

こうしたアスリートと企業の感覚の違いはどこから来るのだろうか。アスリートのいう競技環境と企業の雇用の継続が一致していないことが原因なのではないだろうか。企業担当者が述べているように、アスリートは自身の給与よりも活動費の支援が手厚いことを望んでいるという。企業が目指しているのは、「障害者」である「アスリート」が雇用され続けることであり、必ずしも競技の支援ではないという点が考えられる。もちろん 2020 東京大会以降、企業が雇用を継続することは確実ではないものの、企業が明確に支援の打ち切りを表明しているわけではないにもかかわらず、【将来の不安】や環境の変化への〈疑問〉を口にしているのは、アスリートにとって問題は雇用よりも遠征費や合宿費、用具代などの支援であるからだと考えることができる。

第3項 2020 東京大会以降のパラアスリートの競技環境

パラリンピック出場経験の豊かなパラアスリートは東京大会以降の競技環境について楽観視はしておらず、2018 年現在の状況は【パラリンピックバブル】であり、パラリンピックの価値を改めて〈東京大会で判断〉され、支援企業や【パラアスリートの減少】の可能性を示唆している。

アスリートの視点からこうした支援の減少に対する対応策として、〈認知度を上げる〉だけでなくパラスポーツの【競技レベル向上】を挙げるアスリートが多い。パラアスリート自身のやる気や【意識改革】によって現在の環境の現状維持や新たな発展につなげることが可能だと感じている。

若手アスリートにおいては先輩アスリートから以前の環境を聞いたりすることで現在の環境が恵まれていることを感じていることがわかる。ただし、東京大会以降の競技環境について楽観視はしていないものの、まだまだパラリンピックが世間に知られておらず、パラリンピックを民放でも取り上げて欲しいといった認知度をもっと上げていくことにフォーカスしているアスリートが多く、競技レベルや自分自身の取り組みよりも優先していると捉えることができた。

ベテランと若手アスリートにおいて〈メディアでの露出増加〉についての認識に若干ギャップが上記の違いを生み出している。ベテランは以前ではあり得なかったほどパラアスリートがテレビで取り上げられ、テレビコマーシャルにも多く出演していること⁹⁾などから注目度の高さを感じているが、若手はまだ取り上げが足りないと感じている。またこの点が、2020 東京大会以降にパラアスリートやパラスポーツへの支援

が継続するための方策として考えることの違いとして現れていると考えることができる。

第4項 障害者スポーツの普及、発展

アスリートたちは、パラリンピックへの注目が一過性になる一つの原因として4年に一度しかないイベントであることやパラリンピックは結局のところ【スポーツとしての評価】につながらず、盛り上がらないのではと捉えていた。

そのため、特にベテラン選手にとっては、認知度の向上が一定の成果を収めたと考え【競技レベルの向上】や【意識改革】が必要だと考えているのではないだろうか。選手のプロ化や定期的なグランドスラム大会の開催、【競技レベル向上】を目指し健常者と同様の大会に参加するなどして競技力をあげて【スポーツとしての評価】を高めることでスポーツの価値、楽しみを広げエンターテインメント性も上げることでパラアスリートを目指す障害者も増えると期待している。一方、若手選手たち普及・発展のためにはまず認知度が必要であり、メディア露出を増やすことが重要だと考えている。

違った視点では【パラアスリートだけでない】、〈町中に障害者施設〉が存在し、様々な障害を持った人々が町中で簡単に障害者スポーツに触れることができる機会を創る必要性が挙げられる。また大学や教育課程でパラスポーツの〈周りへの周知〉をもっと広めることで認知度が上がり普及につながるとの意見もあった。いずれの意見に立つにせよ、パラリンピックの認知度をあげることが必要だということがアスリートの感じていることである。これは、まさに佐藤が「パラリンピック発展のためには、強化のみならず、普及を通して社会とより多くの接点をもつことが重要である」⁷⁾と述べていることに合致している。ただ、アスリートの調査からは、大日方が「2020年までにパラリンピックスポーツへの関心をより一層高めるとともに、パラリンピックスポーツが共生社会の実現に寄与することを明確に示す取り組みが必要である」というような²⁾「共生社会」についての言及は少ない。アスリートの意見は【競技レベルの向上】【スポーツとして評価】〈メディアでの露出増加〉というパラスポーツ側の視点にとどまっているといえる。社会的な価値についてアスリート自身が考え発信していくことが重要であることが示されているのではないか。

企業担当者たちも、2020 東京大会が一つの契機になってしまうことや、それ以降の支援環境が良くない方向に変化していることも想像しているが、アスリートたちとは

ことなり、どのような形での支援が可能なのか、どのような形に変化していくかという点には具体的な言及はなく、雇用を継続したいという形にとどまっていた。あるいは企業としてできることについても言及はなく、あくまでこれまでの形で進めていくというものであった。もちろん、現時点で 2020 大会以降について言及できる権限等はないため、確たることは言えないということは否定できない。

第 5 項 パラアスリートの競技に対するモチベーション

パラアスリートは純粋に競技に対する【楽しい】ということが一番のモチベーションにつながっていることが多いが、家族のサポート無しにパラスポーツを始めるきっかけは少なく、結果を出して【家族への恩返し】ということが大きなモチベーションにつながっていることがわかった。

また企業に所属して〈競技専念型アスリートの増加になっている現状〉から所属企業への恩返しのため結果を出したいという意見も多かった。夏季パラリンピックのアスリートはもちろん東京大会に出場することも大きなモチベーションではあるがプロアスリートは 4 年に一度のパラリンピックだけでなく常に勝ちにこだわっていることがわかった。

第 6 項 企業の雇用の継続性

一般に、障害者を雇用する際には、「採用問題」と「定着問題」があることが知られているが、アスリートのインタビュー結果からも明らかなように、現在はパラリンピックバブルともいえる状況と法定雇用率の引き上げがなされることから、アスリートにおいては、現状、採用問題が問題化されていないといえることができる。しかし、アスリートから示されていた懸念からも明らかなように、2018 年現在に課題となっているのは、2020 年以降の雇用状況・支援状況であり、それはいわば「定着問題」が課題である。ただ、この問題は 2020 に向かっている現在では、よりよい環境を求めている移籍はあるものの、2020 が終了して顕在化する可能性がある。

C 社においては、〈法定雇用率の充足〉が重要であり、〈CSR 活動〉〈ブランディング〉〈社内の一体感の醸成〉を目的としたトップレベルの〈競技専念〉タイプのアスリート雇用であり、日々の活動等も〈選手の自主性〉にまかせている。これらのことは、〈企業理念〉との整合性が高く、〈一般障害者雇用の延長〉である A 社や、〈実業団形

式〉による〈シンボルスポーツの設立〉を目的とする B 社とくらべると、2020 年以降の雇用の継続性が問題となり得る可能性がある。しかし、一般に、経営管理の観点から見ると定着問題は、人員の高い流動性となり、管理コストを増大させるリスクとなるため、企業にとって社員の定着は重要な問題となる。この点については、法定雇用率の上昇という制度的変化は定着問題の歯止めとなりえる可能性があるのではないだろうか。

A・B 社と C 社の違いは、おそらく、アスリートの企業組織に対する関与の度合いの大きさであるように思われる。A・B 社は〈基本は両立〉であり〈競技と業務のバランス〉を重視していることから、企業活動や社員との関与が大きい。一方、〈競技専念〉型のトップレベル選手が多い C 社のアスリートは、特に所属企業の業務に従事しておらず、関与が小さいことが課題である可能性もあることが示唆される。

B 社の事例が、荒井が述べるような実業団形式であることは、雇用の安定性を大きくしているように見える。しかし、この形式が今後拡大していくようなことは今回の調査からは見えなかった。また、2018 年 12 月の段階で B 社のように実業団形式を採用して障害者スポーツを支援し、アスリートを雇用している企業は僅かであることは、この形式を採用しない理由が存在するからではないだろうか。一つ言えるのは、実業団形式の場合は、監督・コーチ・スタッフなどを社内で用意するか、専門的知識をもった人材を新たに採用する必要がある。それは、A 社のような〈企業理念〉との合致を雇用理由にしていたり、C 社のようにパラアスリートの雇用そのものが CSR やブランディングとなっている企業においては難しい選択なのだと言えるかもしれない。実業団形式をとる B 社は A 社、C 社にくらべても所属するアスリートが少ない人数にとどまっていることは、実業団形式であるがゆえの弱みであろう。

第5章 結論

第1節 研究の概要

本研究はパラアスリート現役8名、引退2名の計10名、パラアスリートを雇用している企業の担当者3名を対象に、パラアスリートの競技環境支援に対する企業の活動状況および選手の現状認識に関する検討をした。

この課題を達成するために、パラアスリートの現在の所属企業、所属先との雇用条件や2020東京オリンピック・パラリンピック開催決定以降の環境の変化、東京大会以降のパラアスリートの環境についてアスリートの現状認識を把握するためアスリートに対する半構造化インタビューを行なった。またパラアスリートを雇用している企業担当者に企業が現在のパラアスリートの雇用を始めた経緯や狙いやパラアスリートを雇用したメリット・デメリット、社員の士気の変化等を含め、2020東京大会以降もパラアスリートへの支援継続の意向について半構造化インタビューを行った。

インタビュー調査における逐語化したデータの分析には、GTAを援用し、概念化、カテゴリー化を行った後、最後にストーリー化を行った。

アスリートおよび企業担当者へのインタビューから、本研究によって得られた成果は以下のように示すことができる。

1. 現状において、パラアスリートの競技環境は多くの選手が満足して競技に専念できる状況が生まれていた。この背景には、2020東京大会決定以降、東京大会にむけた強化のなかでスポーツ庁が誕生するなど制度が変化し、また障害者権利条約への批准などの動きの中で企業の障害者の雇用に対する圧力の高まりに影響を受けている。
2. しかし、この状況が継続するわけではないと多くのパラアスリートは考えていた。なぜなら、過去の環境を知るベテラン選手は東京大会以降の競技環境について楽観視はしておらず、また以前のように厳しい競技環境に戻ってしまうことを危惧しているためである。一方、若手選手はベテラン選手から以前の環境についての話を聞いているため将来に疑問や不安を抱いていた。またアスリートと企業の考える2020東京大会以降の継続性については、考え方に違いがある可能性が示唆された。
3. この状況を受けて、ベテラン選手はパラスポーツの競技レベルの向上や自分自分の取り組みによって東京大会以降のパラアスリートの競技環境を維持することを意識している。一方、若手選手はオリンピックに比べて民放でのパラリンピックの取り上げが少ないことや、パラリンピック自体の認知度の低さを悲観しておりメディア

露出によって競技環境の維持、さらなる向上を期待している。また、パラアスリートだけでなく、様々な障害者が町中で簡単に障害者スポーツに触れ、楽しむことができる工夫が障害者スポーツの普及、発展には必要だという考えも表明されており、これらの点は先行研究での指摘と軌を一にしている。

4. 企業担当者のインタビューから、アスリートを雇用する理由として、一般障害者雇用の延長、シンボルスポートのため、そしてブランディングなど様々にあり、それぞれによって障害者雇用の法定雇用率との関連に違いがあった。その一方で、各社が行っているアスリートの支援の方法にはそこまで違いがあるわけではなく、競技レベルによる傾斜配分やその他の費用の支出が認められていた。だがそれぞれの雇用形態には違いが見られた。正社員として競技と業務のバランスを重視するタイプ、嘱託社員として基本的には両立を目指すフレキシブルなタイプ、契約社員として競技に専念するタイプが見られた。
5. 雇用の継続性については、多くを選手の自主性にまかせているタイプでは、所属アスリートによって企業活動にどれだけ関与しているかの度合いに差があった。特に関与の少ないアスリートは継続性の面で課題があることを示唆することができる。

以上の結果と考察から、東京オリンピック・パラリンピックの後を見据えたパラアスリート支援のあり方について本研究としては次のように結論付けることができる。すなわち、パラアスリートへの調査結果から示された、2020 大会以降に対する不安に対しては、障害者スポーツの基盤を整備することが重要である。企業においても、法定雇用率を背景にして雇用環境の安定が図られればアスリートの不安を一定程度取り除ける可能性がわかった。特に企業 B のあり方は、雇用の安定性と競技環境の両立という意味では現状もとても良好な形であるといえるかもしれない。ただし、より重要なのは、所属企業の業務にアスリートがより関与できるような体制をつくることである。スポーツ以外の面でも、アスリートが業務に関与していくことによって、2020 大会以降の雇用と競技環境の安定性が図られる可能性がある。

したがって、今後は、障害者スポーツが社会に浸透していく取り組みをアスリート自身が意識的に行っていく必要と、雇用されているアスリートがスポーツのみならず所属企業に対して関与していくための制度の構築、およびそれに向けたアスリートへの支援や教育が重要である。

第2節 研究の限界と課題

本研究の対象者はパラアスリート 10 名、パラアスリートを雇用している企業担当者 3 名であったがパラアスリートのうち 2020 東京大会を目指している選手は 4 名であり直接 2020 東京大会に関係する対象者が少なかった。

企業担当者 3 名が属している企業は従業員数が 1 万人を超える（連結を含む）大企業のため経営規模の小さいパラアスリートを雇用している企業へ対象者が少なかった。

パラアスリート現役 8 名、引退 2 名の計 10 名と絶対数が少ないため、夏季・冬季パラ出場経験のある選手、出場経験の無い選手、またはこれから出場を目指す選手の調査対象者を増やす必要がある。

また今回の調査は 2020 東京大会まで 1 年半以上ある時期のため、2020 東京大会終了後の調査を改めて行う必要がある。

引用・参考文献

- 1) 荒井秀樹(2008).日立システムスキー部の事例からみる障害者スポーツ支援モデルに関する研究.早稲田大学スポーツ科学研究科 2007 年度リサーチペーパー.
- 2) 大日方邦子(2017). 2020 年パラリンピック東京大会開催決定を契機とした企業支援増加と継続への課題,早稲田大学スポーツ科学研究科 2016 年度修士論文.
- 3) 小玉一彦(1998).新聞報道にみる「障害者スポーツ問題」臨床スポーツ医学 15(10), pp.1190-1193.
- 4) 公益財団法人ヤマハ発動機スポーツ振興財団(2013)我が国のパラリンピアンを取り巻くスポーツ環境調査,第一章パラリンピアンのスポーツキャリアに関する調査』
<http://www.ymfs.jp/project/culture/survey/004/> 2019 年 1 月 9 日アクセス.
- 5) 厚生労働省 WEB サイト「障害者の法定雇用率の引き上げについて」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougai_sha/04.html 2019 年 1 月 9 日アクセス.
- 6) 佐藤郁哉(2008).『質的データ分析法原理・方法・実践』.東京:新曜社.
- 7) 佐藤真美(2012).『各国の取り組み事例を踏まえたパラリンピック発展モデルに関する研究』早稲田大学スポーツ科学研究科 2011 年度修士論文.
- 8) 公益財団法人日本障がい者スポーツ協会編 (2018)「障がい者スポーツの歴史と現状」<http://www.jsad.or.jp/about/referenceroom.html> 2018 年 12 月 23 日アクセス.
- 9) 公益財団法人ヤマハ発動機スポーツ振興財団 (2018)『障害者スポーツの振興と強化に関する調査研究-テレビ CF、大学の先進的取り組み、地域現場の実態に注目して』
<http://www.ymfs.jp/project/culture/survey/010/> 2018 年 12 月 11 日アクセス.
- 10) 厚生労働省 (2001)「全国障害者スポーツ大会開催規程」(平成 13 年 12 月 18 日厚生労働省告示第 385 号)
- 11) 寺下貴美(2011)「第 7 回質的研究方法論(質的データを科学的に分析するために)」
『日本放射線技術学会雑誌』 67 (4) ,pp.413-417.
- 12) 独立行政法人日本スポーツ振興センターハイパフォーマンスセンター(2018)『平昌オリンピック・パラリンピック競技大会におけるアスリートサポートに関する報告書』

<https://www.jpnsport.go.jp/hpc/LinkClick.aspx?fileticket=Lr7uXClx%2Bao%3D&tabid=605&mid=1360> 2019 年 1 月 9 日アクセス.

- 13) 内閣府編 (2015) 『障害者白書平成 27 年版』, p.116.
https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h27hakusho/zenbun/pdf/s6_1_5_1.pdf. 2019 年 1 月 9 日アクセス
- 14) 日本経済新聞 Web 版スポーツトップ.(2018.3.10).
- 15) 日本パラリンピック委員会 WEB サイト,
<http://www.jsad.or.jp/paralympic/what/history.html> 2018 年 11 月 25 日アクセス.
- 16) 一般社団法人パラリンピアンズ協会(2008)『第 1 回パラリンピック選手の競技環境調査』 <https://www.paralympians.jp> 2018 年 12 月 25 日アクセス.
- 17) 藤田紀昭(2013)『障害者とスポーツの環境と可能性』東京：創文企画,pp48-53.
- 18) 藤田紀明(2014)「障害者スポーツの現在、過去、未来」『生涯発達研究』7,pp.7-17.
- 19) 戈木クレイグヒル滋子(2014)「グラウンデッド・セオリー・アプローチ概論」『Keio SFC journal』14(1), pp.30-34.

謝辞

本研究を行うにあたり、大会や合宿等で忙しい中インタビューに対応してくれたパラアスリートの皆様、ご多忙の中この研究がパラリンピック発展のためになるのであればと対応してくださったパラアスリート雇用企業の担当者様の皆様。ご協力頂いた全ての皆様へ深く感謝申し上げます。

修士課程で学ぶ以前は、勉学より自分の競技に打ち込んで生きてきた私に、大学生の頃よりお世話になっている吉村雅文教授から大学院生として学ぶ姿勢の大切さ、パラリンピックスポーツ発展への温かいご指導があったおかげで遠征やトレーニング等で忙しい時でも大学院生であることを忘れず充実した2年間過ごすことができました。

また競技志向の強かった私にスポーツ社会学の面白さを学び、最初から最後まで論文指導に携わっていただいた渡正准教授には大変ご迷惑をおかけしながらも、丁寧に論文執筆に関わることを教えていただき、何とか修士論文を書き上げることができました。

他にも沢山の先生方から中間発表や構内の廊下等ですれ違った際にお声をかけていただき、またアドバイスをもらえたことで論文執筆への活力となりました。ありがとうございました。

そして何よりも、これほどまで大学院生活が充実するとは思わず、疲れた身体でも講義に向かうモチベーションをくれたのは多くの同期の存在でした。当初、講義は孤独でここまで面白みの無い時間だと考えていましたが、同期の皆さんのおかげで楽しく有意義に学ぶことができ、それぞれの生活や環境がありながらも論文完成に向けて頑張っている同期の姿を見て、私も諦めずに頑張ることができました。

この大学院生活が終わっても続いていくであろう、友人関係をこの2年間で築けたことは私にとって一生の宝ものです。同期の皆さん本当にありがとうございました。

平昌パラリンピック出場前の怪我もあり、苦しく不安に思う時間もありましたが大学院生活で物事を冷静に、客観的に捉えることができるようになったおかげでぎりぎり平昌に間に合うことができたと思っています。

ここでの経験を活かし今後の競技生活、競技引退後もパラリンピックスポーツ発展に向けて精進して参りたいと思います。

英文要約

A Study on the Current Situation of the Sports Environment for Para-Athletes and Support Activities for Para-sports in Industrial corporations

Hiraku Misawa

Juntendo University

Abstract

Introduction: On September 7th, 2013, Tokyo was chosen to host the 2020 Olympics and Paralympics. Since the announcement, the environments surrounding para athletes has been changing dramatically.

Purpose: The purpose of this study is to clarify the competition environment of the Paralympic athletes and the corporation's activities of sports environmental supports for Paralympics athletes.

Method: A semi-structured interview was conducted for 10 Paralympics athletes and 3 company's persons in charge who are corporations employing Paralympics athletes. The collected data was analyzed using the G T A methods and the results were compiled into a table.

Results and discussion: The following results were shown in this study. 1). Due to enterprising offers from corporations to para athletes, many of para athletes are satisfied with its conditions of contraction and are able to devote themselves on their sports under good conditions. 2). The para athletes have some anxiety feelings. Especially the veterans of para athletes think that the value of the Paralympic will be judged after the Tokyo Olympic and Paralympic anew and the number of corporations who employ para athletes will decrease. 3). In corporations, it was branding and acquisition of unity within the company as a reason for employment. The difference between the three corporations seems to be the degree of involvement of the athlete in the enterprise organization.

Conclusion: The para athletes consider that visibility of Paralympics shall be more increased and Paralympics shall be familiarized more. For achieving to them, more opportunities to experience disabled sports easily should be given to not only athletes but also handicapped people, and disabled sports should be made well known in the educational curriculum. And the reasons for employing corporation athletes and the form of employment differ, and athletes with little involvement with corporations have problems in continuity.