

〈報告〉

日本フットボールリーグ (JFL) 選手の
キャリア・トランジションに関する研究
—キャリア成熟とスキルの観点から—

井上 真実*・水野 基樹*

A study on career transition of Japan Football League players
from the viewpoint of career maturity and skills

Mami INOUE* and Motoki MIZUNO*

1. はじめに

2002年のJリーグキャリアサポートセンター設立をきっかけに、近年スポーツ選手のセカンド・キャリアを考え、サポートする取り組みが広がりを見せている。Jリーグでは毎年、100名を超える選手が加入と退団を繰り返している。退団選手の平均年齢は約26歳とプロとしての選手生命は極めて短く、入団後4年で選手の50%が引退を迫られている現状にある¹⁰⁾。

キャリアという用語は、1950年代に複雑な人間の職業行動を総合する概念として用いられ始めた。金井^{3)~5)}は良いキャリアとは自己実現や自分らしく生きることであると述べており、自らのキャリアを考える上で最も重要な視点は自己探求であるとしている。キャリア研究の第一人者のSuper¹⁴⁾は、キャリアを「生涯においてある個人が果たす一連の役割、およびその役割の組み合わせである」と定義し、さまざまな要因と相互に深く関連しあいながら、個人の人生過程において生涯変化し発達するものであると捉えている。また、キャリア成熟を「キャリア発

達段階へ取り組もうとする個人の態度的・認知的レディネスである」と定義し、自分のこれからの人生や生き方、職業生活、余暇生活について、どの程度成熟した考えをもっているかを示す考え方¹³⁾であると述べている。

ところで、スポーツ選手のキャリアを考える場合には、生活がスポーツに特化しているために、生活上必要となるスキルに着眼したライフスキルの重要性が提唱されている¹⁵⁾。ちなみに経営学の領域では、Katz¹¹⁾¹²⁾が管理者に必要なスキルとして、①テクニカル・スキル (Technical skill) ②ヒューマン・スキル (Human skill)、③コンセプチュアル・スキル (Conceptual skill) の3つのスキルから構成されるモデルを提唱し、トランジションに伴う時間的推移と関連して、それぞれのスキルの重要性が変化しているとしている。トランジションとは、日常語では「転機」と訳され、生涯発達心理学の文脈では、「移行」ないし「移行期」を指す言葉である⁴⁾。

本稿の研究対象であるJFLは、プロリーグであるJリーグの下に位置するアマチュアリーグであり、Jリーグ引退後の進路やユース選手の育成の場でもあり、多くのトランジションを経験している選手が存在している(図1)。また、JFLは企業チームや大学チーム、Jリーグ参入を目指す準加盟チーム、

* 順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科
Graduate School of Health and Sports Science, Jun-
tendo University

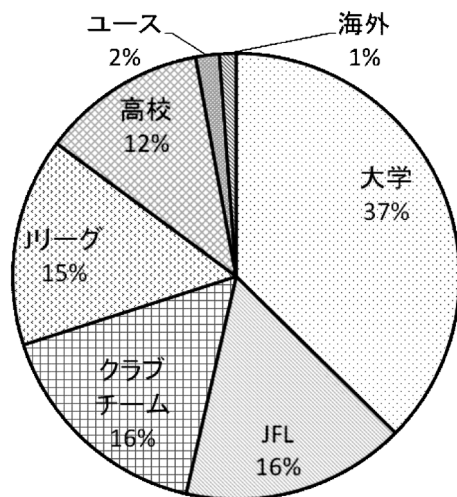


図1 JFL選手の元所属団体内訳
(出典)日本フットボールリーグガイドブック
2009を基に筆者が作成

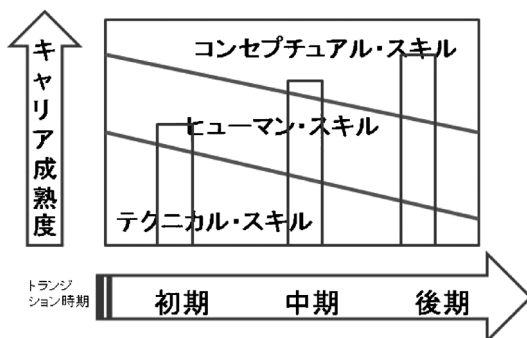


図2 キャリア・スキル
(出典)高橋潔(2007). Jリーガーがピッチを去るということ. Business Insight, 第15巻3号, 16.

地域のアマチュアチームなど、多数のチーム形態が存在する。

2. 目 的

本研究は、JFL選手のキャリア・トランジションにおけるキャリア成熟とスキルの関係を明らかにすることを目的とし、2つの研究によって構成されている。研究1では、インタビュー調査法を用いて、JFL選手のトランジションの時期とスキルの関係を明らかにする。研究2では、研究1で明らかになったスキルの項目を定量的に分析するために、質問紙調査法を用いて、JFL選手のスキルとキャリア成熟

の関係を明らかにする。本研究の分析モデルは図2の通りである。

3. 研究 1

3.1 方法

2009年4月下旬～5月中旬にJFLに所属する選手2名を対象に、1対1形式の半構造化インタビューによる調査を行った。インタビュー時間は、一人当たり40～50分で、対象者はいずれも事前の倫理手続きにおいて、調査の了承を得られていた。インタビュー調査の実施場所は、会議室や教室であり、インタビュー内容は、「JFL選手になった契機」と「3つのスキル」であった。

3.2 インタビュー項目の構成

(1) スキルの測定

スキルの測定には、Katz⁽¹¹⁾⁽¹²⁾の3つのスキルから構成されるモデルに依拠し、スキルを抽出した。具体的なインタビュー項目は、①テクニカル・スキル：JFL選手として生き抜くための知識や技術、②ヒューマン・スキル：人間関係、③コンセプト・スキル：組織での自分の役割(ポジション)とした。

(2) トランジションの測定

トランジションの測定には、高橋⁽¹⁵⁾のモデルに依拠し、「初期」、「中期」、「後期」に区分した。

3.3 調査手続き

本調査の趣旨を説明し、予め研究として公表することを前提とした承諾を得た上で、インタビュー内容をICレコーダーに収録した。また、収録したインタビュー内容を逐語に書き起こし、インタビュー資料とした。

3.4 結果

【事例1 大学生選手】

〈21歳、トランジション初期〉

① テクニカル・スキル

Q. キャリアサポートセンターを利用したことはありますか。

A. キャリアサポートセンターは利用したことはないんですけど、でも大学3年のときにインターン

シップしました。A (Jリーグチーム)で運営をさせてもらって…。

② ヒューマン・スキル

Q. 指導者(監督・コーチ)とはどのようにコミュニケーションをはかっていますか。JFLチームメンバーとはどのようにコミュニケーションをはかっていますか。

A. 監督とはほとんど話さないですね。選手にはいじられキャラです。外ではワイワイ楽しくやっているけど、グラウンドに入ったら歳関係ないから言いたいこと言ってます。

③ コンセプチュアル・スキル

Q. チームの中でご自身の役割はありますか。

A. 特にないと認識しています。(チームの中の雇用形態として)プロ選手とアマチュア選手がいるので、そういった意味でそのバランスとるのが難しいと思うので、その中でのキャプテンの、あの、平等にという役割はすごいと思いますね。

《事例1の含意》

「テクニカル・スキル」は、キャリアサポートセンターの存在を認知し、大学のインターンシップ制度を利用し、所属チームの運営の仕事を行ったことがあるため高いと判断できる。

「ヒューマン・スキル」は、チームメイトとは積極的にコミュニケーションをとるものの、指導者に対して自ら積極的にコミュニケーションをとることはなく中程度であった。

「コンセプチュアル・スキル」は、チームでの役割は、特に認識していなく、雇用形態の差(プロ契約とアマチュア契約)に対して積極的にアプローチするキャプテンに対して憧れの気持ちを抱いており低かった。

【事例2 社会人選手】

〈28歳、トランジション後期〉

① テクニカル・スキル

Q. キャリアサポートセンターはご存知ですか。現時点で、今後のビジョンや夢はお持ちですか。

A. キャリアサポートセンター…わからないですね。チームのみんなもわからないとおもいますね。

2年後に引退して、サッカーの指導者になろうと思っているんです。子どもと関わっていく中で、その思いが強くなったっていうか…。でも具体的なアクションはまだ何も…。

② ヒューマン・スキル

Q. ご自身の進路や将来のことをどのようなところで相談されることが多いですか。

A. いまはサッカー協会、千葉県のサッカー協会のN専務理事とかとちょっと話をする機会があるので、話をしてこういうのがやりたいっていう話はちょくちょくしていますが、アクション的にはまだですけど、来年あたりからちょっとずつ資格とかを取りに行こうかなと思っています。

③ コンセプチュアル・スキル

Q. チームの中でご自身の役割はありますか。

A. たぶん監督、コーチと、うちのチーム若いのでその間に入ってうまく機能するように。若手はすぐメンバー出たら(メンバーから外れると)気持ち切れちゃうのでそういうところの架け橋っていう感覚…。うまくチームがまわるようにもっていくのが自分の役割かなと思っています。

《事例2の含意》

「テクニカル・スキル」は、キャリアサポートセンターの存在を認知していないものの、2年後に引退し、サッカーの指導者になるという今後のビジョンをもっており中程度であった。

「ヒューマン・スキル」は、引退後のビジョンに向けて、県サッカー協会ともコミュニケーションをとっており高いと判断できる。

「コンセプチュアル・スキル」は、指導者とチームメイトとのパイプ役が自分の役割と認知しており高かった。

研究1における事例1と事例2を、以下の表1に

表1 トランジションとスキル

	トランジション			スキル		
	初期	中期	後期	TS	HS	CS
事例1	○			○	△	×
事例2			○	△	○	○

記号化した。スキルが高い→「○」、スキルが中程度→「△」、スキルが低い→「×」とした。

4. 研究 2

4.1 方法

2009年9月～10月にJFLチームに所属する選手102名を対象に質問紙による調査を行った。有効回答率は92%であった。事前に、JFL事務局長に調査の倫理手続きを行った。対象者にも事前の倫理手続きにおいて、調査の承諾を十分に得られた。

4.2 質問紙の構成

(1) スキルの測定

スキルの測定には、研究1の質的データをもとにスキル項目15項目を作成した。

(2) キャリア成熟の測定

キャリア成熟の測定には、坂柳ら¹³⁾の作成した成人キャリア成熟尺度を用いた。この尺度は「関心性」、「自律性」、「計画性」の3因子構造を持つ。回答方法は先行研究に従い、①全くあてはまらない～⑤よくあてはまる、の5件法による評定尺度を採用した。

4.3 調査手続き

調査実施チームの代表に直接もしくは電話で本研究の趣旨を説明し、その後、郵送調査法を用いて実施した。

4.4 結果

キャリア成熟とスキルの関係をより詳細に捉えるため、キャリア成熟から2群を抽出し、t検定による得点の比較を行った(表2)。なお2群の抽出は、キャリア成熟得点から全体の平均点を算出し平均点より高い群を「キャリア成熟高い群」、平均点より

低い群を「キャリア成熟低い群」とした。

その結果、「ヒューマン・スキル」はキャリア成熟が高い群が、キャリア成熟が低い群よりも高く、有意差が認められた($p<0.05$)。また「コンセプチュアル・スキル」はキャリア成熟が高い群が、キャリア成熟が低い群よりも高く、有意差が認められた($p<0.01$)。

5. 考 察

キャリア・トランジション時期が初期から後期に移行するにつれて、3つのスキルが高くなる傾向が見られた。つまり、「コンセプチュアル・スキル」の値が高くなると、スムーズなキャリア・トランジションが行えることを意味している。

また、キャリア成熟の高いJFL選手は、「ヒューマン・スキル」と「コンセプチュアル・スキル」において有意な差がみられた。キャリア成熟が高いということは、キャリアの選択やその後の適応が行えることを指す。つまり、キャリア成熟の高いJFL選手は、自分自身の興味関心とキャリア・イメージを明確化することが出来ていることを意味している。

本研究の結果から以下の3つのことが明らかになった。

- (1) キャリア・トランジション時期が後期に進むにつれて、それぞれのスキルが高くなっている
- (2) 「テクニカル・スキル」、「ヒューマン・スキル」、「コンセプチュアル・スキル」の順でキャリア成熟が高くなる
- (3) キャリア・トランジションに伴う時間的推移と関連して、それぞれのスキルの重要性和キャリア成熟が高くなる

表2 キャリア成熟得点の比較

因 子	①キャリア成熟高い群 (n=51)		②キャリア成熟低い群 (n=43)		t 値
	M	SD	M	SD	
テクニカル・スキル	13.28	2.92	13.27	2.61	0.99
ヒューマン・スキル	20.48	2.74	19.12	3.20	0.03*
コンセプチュアル・スキル	18.30	3.45	16.55	2.82	0.01**

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

先行研究のKatz⁽¹⁾⁽¹²⁾によると、「コンセプチュアル・スキル」は「テクニカル・スキル」と「ヒューマン・スキル」の両スキルを包含しているとしている。JFL選手を対象とした本研究では「コンセプチュアル・スキル」($p < 0.01$)と「ヒューマン・スキル」($p < 0.05$)の有意差が認められ、「コンセプチュアル・スキル」の重要性が明らかとなった。つまり、先行研究と概ね同じ結論が得られた。さらに一般の職業人を対象とした先行研究では、3つのスキルの相対的重要度は、管理レベルによって変わるとしている。ローワーマネジメントは「テクニカル・スキル」と「ヒューマン・スキル」が、ミドルマネジメントでは「ヒューマン・スキル」と「コンセプチュアル・スキル」が必要となってくる。トップマネジメントにあたっては、「コンセプチュアル・スキル」が最も重要となり、「テクニカル・スキル」の必要度は低くなるとしている。しかし本研究では、3つのスキルの相対的重要度は、キャリア・トランジション時期によって変わることが明らかになった。つまり、JFL選手がスムーズなキャリア・トランジションを行うためには、各キャリア・トランジション時期と各スキルに応じたキャリア教育が必要となる。

6. おわりに

JFL選手はサッカーを続けながらも、社会人や学生などの一般生活を過ごしている。そのため、セカンド・キャリアに対して大きな不安と焦りを抱いているのは言うまでもない。

近年サッカー以外のスポーツでも、キャリアサポートシステムの構築が組織的に行われているが、現状では多くのスポーツ選手が組織的なサポートを受けるに至っていない。たとえ組織的なサポートを受けることができたとしても、それにはまだ質量ともに限界がある。現場レベルで個々が積極的にセカンド・キャリアへ取り組めるようなシステムの構築が求められる。とりわけ、スポーツ選手として比較的早期のキャリアから長期的視野に立つことが重要である。すなわち、キャリア・トランジション時

期の初期から自分自身のキャリアについて考えることが必要不可欠である。

また、チームや指導者にとっても、スポーツ選手のキャリアサポートシステムの構築を選手の育成やスカウティングの武器にするなど、セカンド・キャリアへの積極的な取り組みが今後は重要となろう。

以上のことを鑑みると、組織レベルさらには現場レベルでのキャリアサポートシステムの構築が急務であると考えられる。

謝 辞

本研究にあたり、調査にご協力いただいたJFL関係者の皆様に深く感謝いたします。また本研究は、平成20年度・21年度の学内共同研究総合・新領域系B(研究テーマ:「プロスポーツ選手に対する実践的キャリア・サポートのための統合的研究モデルの構築」研究代表者:水野基樹)の助成を受け実施した。

主要参考文献

- 1) 井上真実, 水野基樹(2009). 日本フットボールリーグ(JFL)選手のキャリア成熟に関する研究. 人類労働学会会報, 第90号, 16-17.
- 2) 井上真実, 水野基樹(2009). 日本フットボールリーグ(JFL)選手のキャリア・トランジションに関する研究—個人属性とスキルに着目して—. 日本体育学会第60回記念大会予稿集, 123.
- 3) 金井壽宏(1997). キャリア・デザイン論への切り口—節目のデザインとしてのキャリア・プランニングのすすめ—. BUSINESS INSIGHT, 34-55.
- 4) 金井壽宏(2001). キャリア・トランジション論の展開—節目のキャリア・デザインの理論的・実践的基礎—. 国民経済雑誌, 184, (6), 43-66.
- 5) 金井壽宏(2002). 働くひとのためのキャリア・デザイン. 第1版18刷, PHP新書.
- 6) 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, 第6号, 106-116.
- 7) 水野基樹(2005). キャリア・アンカー. 労働の科学, 60, (5), 51.

- 8) 水野基樹(2005). スポーツ選手のキャリアに関する理論的視座. 日本スポーツ心理学会第33回大会研究発表抄録集, 168-169.
- 9) 中込四郎(1998). プロサッカー選手のキャリア移行に関する研究. 平成8年度プロフェッショナルスポーツ研究助成報告書, 45-54.
- 10) 中西哲生(2008). プロスポーツ選手のためのセカンド・キャリア構築術. *Sports Management Review*, Vol. 8, 64-67.
- 11) Robert L. Katz., (1974) Skills of an Effective Administrator, *Harvard Business Review CLASSICS*. カッツ教授に学ぶ—管理者に求められる3つのスキル(その1)—(2006). 吉田 耕訳, *経営労務*. 6-13.
- 12) Robert L. Katz., (1974) Skills of an Effective Administrator, *Harvard Business Review CLASSICS*. カッツ教授に学ぶ—管理者に求められる3つのスキル(その2)—(2006). 吉田 耕訳, *経営労務*, 19-29.
- 13) 坂柳恒夫(1999). 成人キャリア成熟尺度(ACMS)の信頼性と妥当性の検討. *愛知教育大学研究報告*, 第48号, 115-122.
- 14) Super, D. E. (1980) A life span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- 15) 高橋潔(2007). Jリーガーがピッチを去るということ. *Business Insight*, 第15巻3号, 4-21.

(平成21年12月3日 受付)
(平成22年2月6日 受理)