

大学生アスリートのキャリア教育のための予備的考察

A Preliminary Study on the Career Education for Student-Athletes

清水 友理子

要 約

本論文では大学におけるアスリート・キャリア教育の課題と大学生アスリートのキャリア形成の在り方を明らかにすることを目的とし、大学生アスリートらが自律的に自らのキャリアをマネジメントしていける力、姿勢を身につけてゆくためにはどのような支援、教育が必要なのか、そのための予備的考察として、①我が国における大学生アスリートへのキャリアに関する施策と研究動向を整理し、②キャリア教育に対する労働社会学的批判を踏まえ、大学スポーツにおけるキャリア支援の在り方を検討した。

大学生アスリートへ向けたキャリア支援ならびに研究への関心は、2010年代半ばから高まってきた。本論文では「アスリート大学生へのキャリア支援」における労働法教育の視点の不在を指摘し、キャリア教育に対する労働社会学的批判の先行研究の整理と労働法教育の重要性を示したうえで、大学生アスリートのキャリア支援にどのような教育、支援が必要かを検討した。

キーワード：大学生アスリート、キャリア教育、キャリア支援、労働法教育

1. 本論文の背景と目的

大学生アスリートのキャリア支援は、大学スポーツが抱える今日的課題であり、「学校から仕事への移行」を伴う大学生アスリートのキャリア形成は、学修支援と共に関心が高まってきている。スポーツ庁は2017年「スポーツ未来開拓会議」、「大学スポーツの振興に関する検討会議」において「スポーツを通じた学生の人格形成を図るとともに、地域経済の活性化や人材の輩出に貢献すること」を理念とし、その達成に向けた取り組みのひとつに「学生アスリートのデュアル・キャリア支援」を掲げている。さらに2019年、大学スポーツの振興と参画人口拡大に向けて一般社団法人大学スポーツ協会が設立されたが、とりわけ学生アスリートのデュアル・キャリア形成支援事業に注力している。

これまで、高い運動能力を持つ学生はスポーツ活動を重視する大学へ進学し、学生時代のスポーツ活動の成績を元手にスポーツチー

ムを持つ企業に就職し、選手として在籍し活動するというライフ・キャリアコースがあった。しかし不況により企業がスポーツ大会のスポンサーから撤退し、自社で抱えるスポーツチームを廃部するなど、企業スポーツが年々衰退している。企業スポーツチーム、実業団の縮小と廃部が進むということは、「大学生アスリートにとってのキャリア」という視点から見れば、大学卒業後の受け皿が年々縮小していくということを意味するだろう。

企業スポーツ選手になることは、キャリア形成を図っていく上で一つのステップアップと捉えられていた(尾川, 2021)。たとえばプロスポーツとしての環境が整っていない競技のアスリートにとっては大学卒業後も活動が可能となる貴重な場であったし、またスポーツチームを抱える企業が「企業内教育を前提としたメンバーシップ型の採用・雇用」であれば、引退後は企業に残れば社員としてキャリア開発され、その後の生活も保証されていた。

しかしながら現在では、仮に企業スポーツ選手になったとしても、常に会社の経営業績によってチームの活動費が削減されたり、雇用形態も正社員でなく嘱託や契約社員であったりと、競技の能力とは違う理由で振り回され、アスリートとしてのキャリアも不透明性が高くなってしまふ。

このように企業スポーツの在り方が変容するなかでは、企業スポーツ選手が引退後の「第二の人生における職業」、つまりセカンド・キャリアへとスムーズに移行できるよう、主体的に自身のキャリア形成に向き合う必要があるだろう。また近年では、アスリートとしての活動と社会人としてのキャリアを並行して形成していくデュアル・キャリアの視点を持った教育を早期から実施する重要性も叫ばれているⁱⁱ。

そして当然のことながら、大学スポーツにおける学生へのキャリア教育の在り方も、これまで述べてきた現状への対応を求められる。企業スポーツのみならず日本的雇用が崩壊しかけている以上、企業に大学生アスリートへのキャリア開発を頼ることは難しいだろう。大学生アスリートらが卒業後、自律的に自らのキャリアをマネジメントしていける力や姿勢を身につけてゆくためにはどのような教育が必要なのか。その在り方について議論していく必要があると考えられる。

そこで本論文では、大学におけるアスリート・キャリア教育の課題を明らかにし、大学生アスリートのキャリア形成の在り方を検討するための予備的考察として、先行研究および既存の施策概要の整理から、大学生アスリートが抱えるキャリア形成の課題を確認したい。具体的には、①我が国における大学生アスリートへのキャリアに関する施策と研究動向の整理、②大学におけるキャリア教育への労働社会学的視点からの批判を踏まえたうえで、大学スポーツにおけるキャリア教育の在り方を検討することの2点を目的として設定する。

2. 我が国における大学生アスリートのキャリア支援の取り組み

我が国のアスリートのキャリア支援の取り組みは、歴史的には大学生アスリートよりもトップ・アスリートへのキャリア支援政策のほうが先立って始動している。

トップ・アスリートへ向けたキャリア政策は、保健体育審議会「21世紀に向けたスポーツの振興方針について」の答申において初めて公示された(阿部ほか, 2021)。その後、スポーツ振興法の規定に基づき、2000年9月に文部大臣告示として「スポーツ振興基本計画」が策定され、「トップレベルの競技者に対するセカンド・キャリア支援の充実」が、国際競技力の総合的な向上のための方策として位置づけられた。この方策は、アスリートの引退後の職業的知識や技能を習得する機会の提供にも配慮してはいるが、「我が国のトップレベルの競技者は、引退後スポーツ以外の職業につく場合が多く、競技生活で培ったノウハウが十分活用されているとは言い難いことから、これらの競技者が引退後に指導者として活躍できる環境を整備する必要がある」(文部科学省, 2000)とあるように、まずは「“国際競技力の総合的な向上のため”の指導者への移行」を念頭に置いたものと理解できる。

こうした行政による支援を受け、民間においてもアスリートへのキャリア支援が開始され始める。2002年に社団法人日本プロサッカーリーグ(Jリーグ)事務局内に「キャリアサポートセンター(CSC)」が設立され、また翌年には日本オリンピック委員会(JOC)が、「JOCゴールドプラン」における環境整備プログラムの一環として「JOCセカンドキャリアプロジェクト」が発足ⁱⁱⁱしている。さらに2008年には「JOCキャリアアカデミー事業」では、「現役時代から就職支援、キャリアカウンセリング、教育研修を実施」(JOC, 2008)をするとあり、このころから引退するアスリートへのセカンド・キャリア支援だけでなく、

現役続行のためのデュアル・キャリア的視点をもった支援やジュニア、ユースへ向けた早い時期からの支援が徐々に開始された。

2010年代初めごろから、アスリートの育成に向けた（大学を含む）学校の役割が注目されるようになる。2010年に文部科学省は、「スポーツ立国戦略」において「学校と地域の連携を強化し、人材の好循環を図るため、学校体育・運動部活動で活用する地域のスポーツ人材の拡充を目指す」を戦略として掲げ、主な施策に「大学を活用した分散型強化・研究活動拠点ネットワークの構築」や「ジュニア期から引退後までのキャリア形成支援と社会貢献の推進」を明記しており（文科省, 2010）、2012年に制定された「第1期スポーツ基本計画」においても、「地域スポーツと企業・大学等との連携」を掲げている。これは、スポーツを通じた社会の発展を支える存在として、大学スポーツが重要なポジションを占めていくものという認識へ向かう萌芽が感じられる。

2015年にスポーツ庁が創設、政府としてスポーツ政策を統合的に推進していくこととなつてからは、大学スポーツの振興と大学生アスリートへの支援が本格化する。「第2期スポーツ基本計画」では初めて「大学スポーツの振興」が明記され、大学においてスポーツ分野を統括する部局の設置促進や、大学横断的・競技横断的統括組織（日本版NCAA）の創設を支援などが施策として掲げられている。さらに同年に「教育再生実行会議」の第六次提言が提示され、スポーツ界だけでなく教育界の両面から国の取り組むべき政策課題となった。

またこの時期から、少子化を背景とした入学者人口の減少に伴い、大学の経営戦略としてスポーツ推薦やAO入試などの枠を広げ競技力の高い学生を受け入れる大学が増えていくようになった^{iv}。長倉（2016）によれば、大学の経営戦略として大学がブランド化戦略の手段としてスポーツ強化に力をいれ予算をつけるなど、指導者を雇用するケースも増え

てきている^v。2015年に全国大学体育連合と朝日新聞社と共同で実施されたアンケート調査によれば、スポーツ推薦制度と強化指定クラブは約9割の大学が設けている^{vi}（課外活動支援特別委員会, 2015）。このように大学へ進学するアスリートの増加により、大学スポーツの振興に関する関心と、大学生アスリートへ向けた学修支援・キャリア支援に対する関心が高まってきたと言えるだろう。

日本スポーツ振興センターでも、それまでは主に小学校高学年から中学生アスリートに属する選手へ向けた「デュアル・キャリア教育プログラム」を実施していたが、実際は大学生アスリートに属する選手からの需要が高かったことから、大学生アスリートに適したプログラム開発に着手し始めた（スポーツ庁スポーツキャリアサポート推進戦略, 2019）。

2016年から2017年にかけてスポーツ庁が主催する「大学スポーツの振興に関する検討会議」において、大学スポーツの振興には国民の健康増進や地域・経済の活性化等に資するといった公共的役割を担う可能性を認め、5つのターゲットのなかのひとつに「学生アスリートのデュアル・キャリア支援」を盛り込んでおり、「学業とスポーツを両立するための修学上の配慮をするとともに、キャリア形成支援を行うことが重要」と示している。具体的な取り組みとして“日本版NCAA”^{vii}の構想を掲げ、2019年3月には「一般社団法人大学スポーツ協会（UNIVAS）」を設立している。

UNIVASはパートナー企業に株式会社マイナビや河合塾グループ株式会社KEIアドバンスなどを迎え、大学生アスリートへ向けた就職情報の提供や就職セミナーなどを行っている。UNIVASのデュアル・キャリア支援の取り組みは、ほかにも学修支援と人材育成がある。学修支援は「入学前教育プログラム」というプログラムで、大学入学を控えた学生へ向け学びへの動機付けやサポートを行って

いる。また人材育成に関する支援としては運動部の主務・マネージャー対象の組織マネジメントの基礎を学ぶ「GMGミーティング」や、新キャプテンへ向けた「リーダーズキャンプ」を実施している。

このように、2010年代中頃から後期にかけて大学スポーツの振興に関する施策、組織の設立は急速に推し進められている。2020年に迎える予定だった東京オリンピック開催によって、スポーツ振興とアスリート支援の機運が高まったことが背景にあると考えられるが、これらの取り組みの中長期的な結果と課題については、今後検討していく余地があるだろう。

3. 大学生アスリートへのキャリア教育に関する先行研究

トップ・アスリートのキャリア形成に関する研究は、早い時期から行われている。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年代ごろからと言える（豊田・中込, 2000）。

阿部拓真・木村和彦ほか（2021）は、先行する研究を「競技引退」「支援制度」「雇用・就職」「キャリア発達」の4つのカテゴリーに分けたうえで、研究の変遷として①1996年～2002年：アスリートのセカンド・キャリア問題や「競技引退」に属する研究、②2003年～2010年：トップアスリートの強化支援体制を確立させていくための「支援制度」や、Jリーグの若年選手を対象とした「キャリア発達」に属する研究、③2011年～2020年：個人に対するキャリア自律に関心を寄せる研究、たとえばJリーグやJOCが行ってきたキャリア支援事業の再考や学び直しなどの「支援制度」研究、アスリートの能力の汎用性を模索する「キャリア発達」研究。また、2016年以降は我が国でのデュアル・キャリア政策や大学スポーツの振興への機運の高まりを背景とする研究がみられるようになった、と述べている^{viii}。

つまり、大学生アスリートのキャリアに関する研究はそれ以前も蓄積はあったが、セカンドまたはデュアル・キャリアに関する研究は、2016年以降から本格的に開始したとみなすことができるだろう。前項でも述べたように、同時期から、文科省やスポーツ庁が大学スポーツの振興に関する調査や検討会議を開催していたことを考慮しても、テーマとして取り上げられるのも納得がいく。一方で、これまで大学スポーツが直面している課題への議論が十分なされてこなかったまま大学スポーツの振興が推し進められたことも、同時期に研究的関心が高まったもうひとつの背景の一つとしてあるだろう。たとえば中村（2017）は、UNIVAS設立構想段階から学生アスリートの学業と競技活動の両立の困難については多く議論されているにもかかわらず、具体的な学習支援については各大学に丸投げされている、と指摘している。

では、大学生アスリートのキャリア形成に関する研究や、大学スポーツにおけるキャリア支援についてさらに詳しく整理していきたい。

2016年以前にも大学生アスリートに関する研究の蓄積はある。先述の阿部・木村ほか（2021）のカテゴリーに倣えば、「キャリア発達」に属する研究で、大学生アスリートのライフスキルと人生キャリア成熟尺度を明らかにしている（八田直紀ほか, 2012; 清水ほか, 2011, 2016; 山本ほか, 2016）。そうした大学生アスリートのキャリア意識に関する研究は2020年以降も引き継がれ、ライフスキルとキャリアの在り方との関係を明らかにしている（阿部征大ほか, 2020; 高城佳那ほか, 2020）。

また、大学生アスリートを多層な側面を持つ個としてとらえ直し、大学スポーツや部活動以外の構造から彼らのキャリア形成を位置づけなおしている研究も見られる。例えばキャリア選択の背景に現代社会の若者の逃避行動の延長線上に位置づけた研究（原, 2011）や、大学生アスリートのなかでも留学生に着

目し、セカンド・キャリア支援と結び付けながら日本語教育の可能性を検討した研究（三代, 2014）である。

2016年以降の研究の傾向としては「支援制度」、つまり大学生アスリートのデュアル・キャリアの支援の在り方について論じた研究が目立つようになり（荒井ほか, 2018; 谷窯尋徳, 2020）、さらに事例研究や試験的に導入されたインターンシッププログラムの効果を検討する研究（中沢正江ほか, 2020; 長倉富貴, 2016）なども見受けられるようになっていく。

ほかには、「大学」という組織に焦点を当てながらキャリア支援を論じた研究群もある。たとえば杉田（2016）は「大学経営」や「マネジメント」の観点から大学スポーツと大学生アスリートのキャリア形成を論じ、また森（正明, 2018）はカリキュラムの正課外教育への変容に着目し、各大学の事例を紹介しながら大学の持つ課題を明らかにしつつ今後の大学スポーツの支援について論じた。岡本（2004）は大学スポーツと企業スポーツの接続に着目して大学スポーツの在り方について検討した。

最後に、トップアスリートのキャリア形成に関する研究とは違い、「競技引退」における自己のアイデンティティの喪失に関する研究や、引退後の「雇用・就職」の支援に関する研究はあまり散見されなかった。代わりに大学生アスリートという、「学生でもありアスリートでもある」というライフステージがもつ特徴上、いかに「学校から職場へ」（競技活動を継続させつつ）のキャリア移行をスムーズにおこなうか、そのために必要な学修支援・キャリア支援の可能性を検討する研究が多かった。

また、大学生アスリートを「労働者」として捉え、労働者としての権利教育や大学生アスリートの労働者性を論じた研究を見つけることはできなかった^{ix}。

4. 労働社会学の視点からみた大学生アスリートのキャリア支援の課題

以上見てきたように、スポーツ庁や文部科学省が実施している大学生アスリートへ向けたキャリア支援は、大学卒業後もアスリートとしての活躍継続を可能にする就労へ向けたデュアル・キャリア支援が主軸になっている。また学術的な研究では、キャリア移行のための大学生アスリートの意識調査や、卒業後に必要な学修支援・キャリア支援の可能性を検討する研究が多く見受けられた。

ここで想定されている「キャリア支援」が指すものは、2000年代半ばから全国的に導入されてきた「キャリア教育」を基本的に辿っていると理解できる。

「キャリア教育」とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」（文部科学省, 2011）と定義されている。また2009年に開催された「中教審第1回キャリア教育・職業教育特別部会」では、「キャリア教育」は「勤労観・職業観の育成に重点を置いた基礎的、汎用的教育」とある。文部科学省が政策文書においてはじめてキャリア教育に言及したのは1999年、中央教育審議会の答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」である。答申では、①新規学卒者の進路未定率の上昇、②フリーター志向の広がり、③ニートの増加や離職率の上昇、④労働市場の変化による高卒求人急減などを背景として「学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るため」（文科省, 1999）、学校教育に「キャリア教育」が必要であると示された。そして2003年に内閣府、経済産業省、厚生労働省、文部科学省によって策定された「若者自立・挑戦プラン」以降から本格的に初等中等教育をはじめとする「キャリア教育」の導入が始まり、大学が担うキャリア支援、つまりキャリア教育プログラム科目の設置や当該担当部署（キャリア支援センターな

ど)も急速に拡大、普及していった。

しかし、キャリア教育の内容や目標設定が曖昧なまま急速に推進されたことにより、日本の学校・大学におけるキャリア教育には多数の課題が指摘されている。とりわけ現状のキャリア教育では就職支援に傾斜しすぎていて、大学が本来果たすべき教養教育、専門教育の場としての意義を放棄し単なる「職業人養成所」になってしまうのではないか、という懸念もある。

児美川 (2015, 2020) は、就職活動の早期化・長期化や、キャリア教育科目と専門科目の連携不足による教育目標の曖昧さにも触れながら、以下のように大学におけるキャリア教育を批判する。

単純化してしまえば、学校・大学におけるキャリア教育は、「新卒一括採用から日本的雇用へ」という「移行」ルートが盤石でなくなってきたにもかかわらず、子どもと若者に、「正社員モデル」を前提として、ともかくも従来型のルールにしがみつくとを促してきた。具体的な進路選択を迫られるまでは、「夢」や「やりたいこと」といった自己実現「幻想」をさんざん焚きつけながら、現実の進路選択を迫られる場面では、「適応主義」に反転して、ともかく既存の労働市場のうちのどこかのポジションにしがみつけ、というのが、その教えであった。(児美川, 2015)

1990年代から若年層の雇用状況は悪化し非正規雇用が増加、2000年代前半までは就職できない若者の原因を彼らの勤労観の“低さ”に求める議論が目立ったが、2008年の「年越し派遣村」や「ネットカフェ難民」の報道を契機として、正社員になりたくてもなれない、懸命に働いても困窮状態を脱することができない若者の姿が注目された。

こうした状況を背景としながら推進されてきたキャリア教育は、児美川 (2015) によれば「『正社員』への呪縛」を若者にかけてしまった可能性があるという。「正社員にな

りさえすれば、大丈夫」という考え方は、それまでの日本的な雇用システムではある程度の妥当性を持っていたにしろ、その日本型雇用システム自体が変容したいま、そこに寄り掛かることの“危うさ”についてきちんと伝えていくことが必要であると述べている。

少なくない教育現場では、正社員と非正規労働者の生涯年収や社会保険の受給内容を比較して「だから、正社員のほうがいい」という指導を行っている。非正規労働者が増加しただけでなく、正社員の働き方も変化し、長時間労働化と賃金の抑制が顕在化して、従来の正社員とは異質な「周辺的正社員」も増大している (本田, 2009)。正社員として入社したにもかかわらずブラック企業だったというリスクは指摘されず、仮に非正規雇用から初職がスタートした場合の彼らの継続したキャリアの組み立て方などについては指導されない。つまり「キャリア教育」は、学校から職場へ移行する若者に対して自己決定を求める規範や圧力としてのみ存在してしまうのである。

大学生アスリートへのキャリア支援は——卒業後もアスリートとしての活動を継続しながら働くデュアル・キャリア支援にしても、大学卒業で一度選手活動に区切りをつけるセカンド・キャリア支援にしても——、上記の「キャリア教育」に則り、基本的には正規労働者としての採用を前提にスポーツ界あるいは他の業界の労働市場のなかで活動できる場を獲得することが目標としている。UNIVASが行っているプログラムや、スポーツ庁の「スポーツ立国戦略」での「学校と地域の連携を強化し、人材の好循環を図るため、学校体育・運動部活動で活用する地域のスポーツ人材の拡充を目指す」といった文言からも、それがうかがえるだろう。

しかし、大学生アスリートの労働市場の縮小、企業スポーツの衰退、企業アスリートの非正規労働化の増加といった現状をふまえて見れば、まさに児美川が指摘するように、「『や

りたいこと』といった自己実現“幻想”を焚き付けながら」、一方で「現実の進路選択を迫られる場面では“適応主義”に反転」といった事態を、大学生アスリートは突き付けられている。それゆえ、「やりたいこと」を追求し自己実現を目指しながら適応を受け入れざるを得ない大学生アスリートが、いっそう不安定な雇用環境へと絡めとられてしまうリスクを否定できない。具体的には、スポーツ競技のみに専念する企業アスリートであれば契約社員雇用が一般的であるし、プロスポーツ化が進んだ競技であれば、アスリートとして雇用契約を結んだとしても成績が振るわなければ戦力外通告され数年で打ち切られてしまう。もちろんそのための学修支援・キャリア支援なのであるが、児美川 (2015; 2020) や本田 (2009) が指摘するように、従来のキャリア教育が、大学生アスリートにむけて、彼女ら/彼ら自身をとりまく雇用と労働の“危うさ”について十分に説明してきたとは考え難い。

さらに言えば、(これは試論の域を出ないが) 大学生アスリートの持つ側面である「体育会系」という要素は、ブラック企業と親和性が高いと筆者は考える。従来「体育会系」という要素は企業が高く評価する要素であり、雇用・就職には有利であると考えられている^x。東原は「体育会系」学生の就職が他の学生よりも良い就職を得るため有利であるという体育会系神話が昭和初期に成立し今も残存していることを明らかにしており (東原, 2008; 2011; 2017)、また 2020 年に「マイナビアスリートキャリア」が実施した大学生アスリートの採用に関するアンケートによれば、大学生アスリートの採用ニーズは「以前より高まっている」とある。企業は学生アスリートの能力・資質について、特に「体力」「上下関係」「競争心」といった体育会系のイメージが強い項目以外にも「失敗しても粘り強く取り組む力」「チームで働く力」「ストレスに対処す

る力」などでも他の学生と比較して高く評価している。しかし一方で「専門知識」「頭の回転の速さ(地頭の良さ)」「考える力」などでは一般学生よりも下回っていると評価されていることを見逃してはならない。

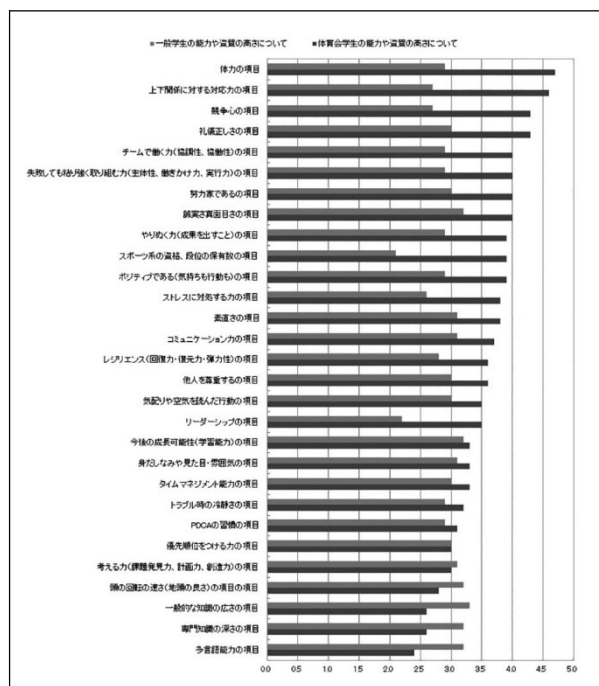


図 1：学生の持っている高いと思う能力や資質

出典：サポネット powered by マイナビ, 2020

つまり企業は「体力があり上下関係に従順で、知識や考える力は弱くても構わない労働力」を体育会系学生に期待しているわけだが、言い換えれば彼らの職業的知識や技能に期待せず「訓練可能性」を重視しているのだ。

こうした採用基準がいまだに日本的雇用を念頭に置いていることが分かるだろう。「モーレツ社員」のように、これまでの日本的雇用と体育会系学生の親和性は高かった。そして日本的雇用の終焉とともに、その蜜月関係も破綻を迎え、大学卒業後にデュアル・キャリアあるいはセカンド・キャリアを形成していかなければならない学生らは、これまでのキャリア教育の功罪と、「やりたいこと」を追求した先の「仕事を通じた自己実現」という圧力も追加され、ブラック企業に知らずのう

ちに接近していってしまう可能性が高いのではないか。

こうしたキャリア教育とは違う方向性を持つ教育として、(もちろん大学生アスリートを含む、これから労働市場へ出てゆくすべての学生に向けて)労働法教育の重要性が再認識されている。労働法教育は大学を卒業したあとに個々の労働者が、自らが置かれた雇用状況、職場環境のなかで働きづらさを感じないように必要なスキルを身につけるといふ教育である。それは雇用された場で必要とされる人材になるための<適応>のキャリア教育ではなく、労働に関する基本的な知識、法律を身につけ、雇用側からの理不尽な要求に対して正しい闘い方を身につけるための、<抵抗>のキャリア教育である(本田, 2009)。本田由紀は、「教育の職業的意義」を主張するなかで、<適応>の側面と<抵抗>の側面、このいずれかだけでは不十分かつ偏っており、双方が両輪として不可欠だとしている。

現行の大学生アスリートへ向けたキャリア支援は<適応>のキャリア教育であると言えるだろう。筆者は、<抵抗>のキャリア教育である労働法教育こそ、大学生アスリートにとって今後必要な教育であると考えている。これまで検討してきたように、大学生アスリートの労働市場は縮小傾向であり、その課題への対策としてデュアル・キャリアならびにセカンド・キャリア支援を通して人材育成が推し進められているのだ。しかし既存のキャリア教育に見られる課題・問題点は<適応>のキャリア教育に終始していることであつた。だからこそ、<抵抗>のキャリア教育としての労働法教育は、大学生アスリートがキャリアを自律的に形成していくために、アスリートとしても労働者としても、厳しい仕事の世界で生き抜いていくために知識を身につける、必要な支援であると考えている。

5. まとめ

本論文では企業スポーツの衰退や、大学生アスリートの労働市場の変化といった社会的背景から、大学におけるアスリート・キャリア教育の課題と大学生アスリートのキャリア形成の在り方を明らかにすることを目的とした。とくに本論文では、そのための予備的考察として、①我が国における大学生アスリートへのキャリアに関する施策と研究動向を整理し、②キャリア教育に対する労働社会学的批判を踏まえたうえで、大学スポーツにおけるキャリア支援を検討することを目的とした。

大学生アスリートへ向けた行政によるキャリア支援はトップアスリートに順じて関心が高まり、2010年代半ばから開始した。研究も以前より大学生アスリートへの蓄積はあつたが、行政の取り組みに呼応するように同時期に、とくにデュアル・キャリアに関する研究が多くみられるようになった。

現行される大学生アスリートへのキャリア支援は2000年代半ばから導入されたキャリア教育に沿った形で推し進められていることから、本論文では、キャリア教育に対する労働社会学的批判の先行研究と労働法教育の重要性を示し、そのうえで大学生アスリートに必要なキャリア教育の在り方について論じた。本論文は先行研究整理が主軸となっているため、大学生アスリートとブラック企業の親和性や、大学で実施されているアスリートへ向けたキャリア教育の把握は試論の域を出るものではないが、それでも大学生アスリートらが自律的に自らのキャリアをマネジメントしていける力、姿勢を身につけてゆくためにはどのような支援、教育が必要なのか。この問いのための予備的考察となることを期した物である。

6. 本論文の課題と今後の展開

本論文の課題として、まず先行研究の整理において国際的視点が不足していることが挙

げられる。先行研究の範囲が日本国内のものに集中するのは、日本的雇用の変容と大学アスリートのキャリア形成の連関を論じるうえでは致し方ないとはいえ、今後は海外の議論、研究にも目を配り、新たな知見から本テーマを論じたい。

今後の展開について、実践的な調査の実施が挙げられよう。大学生アスリートに現在実施されているデュアル・キャリア支援の実態を明らかにし、質的に労働社会学が批判しているキャリア教育の問題点を保有しているかを実証する必要がある。そのためにはインタビューやアンケートなどの調査によって明らかにしたい。そのうえで、大学生アスリートに対応した労働法教育の実践と効果についても今後研究していきたい。

さらに大学生アスリートが大学を卒業し雇用された後、学生の期間に受けたキャリア支援はどのような範囲で有効だったのかなど、長期的なスパンでの測定も今後必要となると考えられる。

引用

中央教育審議会, 2011, 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」

岡本純也, 2004, 「大学スポーツが抱える今日の問題」『一橋大学スポーツ研究』23巻: 35-40.

阿江美恵子, 2020, 「単一スポーツ種目継続のリスクについて: デュアルキャリアモデルの視点から」『東京女子体育大学東京女子体育短期大学紀要』(55), 61-67.

公式財団法人日本オリンピック委員会, 2008, 「JOC キャリアアカデミー事業」(最終アクセス日, 2021.12.30. <https://www.joc.or.jp/training/ntc/careeracademy.html>)

阿部拓真・木村和彦・醍醐笑部・作野誠一, 2021, 「アスリート・キャリアに関する国内研究の動向と課題: スコーピング・レビュー

ーを通じて」『体育・スポーツ経営学研究』(34), pp1-23.

相原正道・伊吹勇亮, 2014, 「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」『福山大学経済学論集』38(1・2), pp75-88.
文部科学省, 2010, 「スポーツ立国戦略」(最終アクセス日, 2021.12.30. https://www.mext.go.jp/a_menu/sports/rikkoku/detail/1297216.htm)

課外活動支援特別委員会, 2015, 『スポーツ・クラブ統括組織と学習支援・キャリア支援に関する調査結果ダイジェスト』, 公益社団法人 全国大学体育連合.

スポーツ庁スポーツキャリアサポート推進戦略, 2019, 『日本スポーツ振興センター事業報告書(平成30年度)』平成30年度スポーツ庁委託事業スポーツキャリアサポート推進戦略報告書, 独立行政法人日本スポーツ振興センター.

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): pp315-332.

荒井弘和・深町花子・鈴木郁弥ほか, 2018, 「大学生アスリートのスポーツ・ライフ・バランスに関連する要因—デュアルキャリアの実現に向けて—」『スポーツ産業学研究』28巻2号: p. 149-161.

中沢正江・松尾智晶・松本翔伍, 2020, 「学生アスリート向けインターンシッププログラムの学習効果」『高等教育フォーラム』京都産業大学10巻, p. 1-8.

阿部征大・清宮孝文・門屋貴久, 2020, 「体育学専攻学生のキャリア意識に関する研究—キャリア・レディネス尺度を用いて—」『日本体育大学紀要』49巻, p. 1033-1042.

三代純平, 2014, 「セカンドキャリア形成へ向けた文化資本としての日本語—スポーツ留学生のライフストーリーから—」『言語文化

- 教育研究』第12巻: pp.221-240.
- 谷窯尋徳, 2020, 「大学運動部員へのデュアルキャリア支援に関する覚え書き」『東洋法学』64(1):pp255-281.
- 長倉富貴, 2016, 「アスリート学生支援についての一考察」『経営情報学論集』22: pp19-41.
- 高城佳那・三倉茜ほか, 2020, 「大学生アスリートの進路選択における自己効力感と結果期待」『環太平洋大学研究紀要』(16), 27-34.
- 森正明, 2018, 「大学スポーツに関する研究: 部活動から大学スポーツへ」『体育研究』(52), 51-60.
- 杉田文章, 2016, 「大学スポーツをめぐる諸課題に関する考察」『経営・情報研究: 多摩大学研究紀要』(20): 157-160.
- 八田直紀・清水安夫・大後栄治, 2012, 「大学生アスリートのライフスキル獲得に関する研究—コミットメント・情熱・ストレス—の関係性に着目した検討—」『学校メンタルヘルス』15(2); pp260-267.
- 清水 聖志人・島本 好平ほか, 2011, 「大学生トップアスリートのキャリア形成とライフスキル獲得との関連」『日本体育大学紀要』41(1), 111-116
- , 2016, 「大学生トップアスリートの卒業後における雇用状態とライフスキルの関連: 卒業後4年間に渡る縦断調査の結果より」『スポーツ産業学研究』26(2), pp303-313.
- 石原豊一, 2011, 「現代社会における若者の現実逃避的行動についての一考察—「自分探し」の延長線上のプロアスリート」『立命館人間科学研究』(23); 59-74.
- 山本浩二・島本好平, 2016, 「大学生柔道選手におけるライフスキル獲得とキャリア成熟との関連」『神戸医療福祉大学紀要』17(1), 107-115.
- , 2019, 「大学生柔道選手におけるライフスキル獲得がキャリア成熟に及ぼす影響」『体育学研究』64(1), 335-351.
- , 2020, 「大学におけるキャリア支援・教育の現在地: ビジネスによる侵蝕, あるいは大学教育の新しいかたち? (特集 産業としての就職活動)」『日本労働研究雑誌』62(2・3); pp89-100.
- 阿江 美恵子, 2020, 「単一スポーツ種目継続のリスクについて: デュアルキャリアモデルの視点から」『東京女子体育大学東京女子体育短期大学紀要』(55), 61-67.
- 東原文郎, 2011, 「〈体育会系〉就職の起源—企業が求めた有用な身体: 『実業之日本の記述を手掛かりとして—』」『スポーツ産業学研究』21(2), 149-168
- , 2008, 「〈体育会系〉神話に関する予備的考察: 〈体育会系〉と〈仕事〉に関する実証研究に向けて」『札幌大学総合論叢』(26); pp 21 - 34.
- , 2017, 「2010年代半ばの<体育会系>就職: スポーツ種目と東証一部上場企業からの内定獲得の関係に関する調査研究」『スポーツ科学研究』(14); pp13-28.
- 中村哲也, 2017, 「日本版 NCAA 構想の問題点と課題 (特集 大学スポーツの産業化)」『現代スポーツ評論』(36);pp 53-65, 創文企画.
- 児美川孝一郎, 2015, 「若年労働問題への教育現場の対応: キャリア教育を超えて (特集 若者労働問題の新局面(2))」『大原社会問題研究所雑誌』(682), 13-21
- 児美川孝一郎, 2020, 「大学におけるキャリア支援・教育の現在地: ビジネスによる侵蝕, あるいは大学教育の新しいかたち? (特集 産業としての就職活動)」『日本労働研究雑誌』62(2・3); pp89-100.
- 本田由紀, 2009, 『教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ』筑摩書房
- サポネット powered by マイナビ, 2020, 「大学生アスリートの採用を考える」経営と人

材をつなげるビジネスメディア HUMAN CAPITAL サポネットホームページ, (2021年12月26日取得 <https://saponet.mynavi.jp/column/detail/20210506124455.html>)

川村遼平, 2014, 「若者の労働実態を踏まえた労働法教育を (ミニ特集 教員とキャリア

教育のこれから)」『Posse = ポッセ』(23); 113-119

中村英仁, 2017, 「企業スポーツ選手の労働と引退後のキャリアとの関係性 (特集 スポーツと労働)」『日本労働研究雑誌』59(11), 72-84.

注

- i 大学生アスリートの受け皿として、総合型地域スポーツクラブが企業スポーツ (実業団など) に代替されるという見方もあるが、岡本純也(2004)は、中核人材不足、推進体制の不整備、その他多数の課題を指摘している。
- ii たとえば阿江美恵子(2020)は「単一スポーツ種目継続のリスクについて：デュアルキャリアモデルの視点から」において欧州のデュアルキャリアの取り組みをまとめ、日本における若年のアスリートへのキャリア支援を議論するための予備的考察としている。
- iii JOCのセカンド・キャリア支援策の具体と検討については、相原・伊吹(2002)が詳しい。
- iv 本学においても、プロバスケットボールチーム「三遠ネオフェニックス」の全面監修により2018年4月に男子バスケットボール部が創部している。
- v 長倉(2016)は、アスリート学生を積極的に受け入れる大学は学修環境を整える責務があるとし、場当たりの対策しか取られていない大学側の支援体制を批判している。
- vi 当該調査は、全国の大規模大学および体育系大学、体育系学部を有する大学、計110校にアンケートをとり、有効回答数は92大学(84%)であった。しかしながら調査校の属性が体育系に絞っているため、本文で述べたスポーツ推薦制度等の導入率の高さは、全国的

な大学の導入率と同一に捉えることは難しい。この点については、今後さらなる調査によって明らかにしていきたい。

- vii 日本版NCAAとは、大学スポーツ先進国のアメリカの、大学スポーツを統括する非営利団体NCAA(National Collegiate Athletic Association)に倣い、日本の大学スポーツ全体を総括し、その発展を戦略的に推進するために構想された組織の仮称である。
- viii 阿部らは、当該テーマの整理方法としてスコーピング・レビュー方法を採用している。それぞれのカテゴリーについての研究については、「アスリート・キャリアに関する国内研究の動向と課題：スコーピング・レビューを通じて」(阿部ほか, 2020)に詳しいが、たとえば「労務管理」といった鍵概念は、「支援制度」と「雇用・就職のカテゴリーにまたがっているケースが該当し、概念間の類義性の観点から、必ずしも一つにまとまりきるとは限らないことを改めてここで付記しておく。
- ix 企業スポーツの労働研究においては一定の蓄積があり、先行研究のまとめは中村(2017)に詳しい。
- x 前掲した2015年に全国大学体育連合と朝日新聞社との共同アンケートでも、一般の学生と比べた運動部学生の就職率について、45校(48%)が「高い」と回答しており、さらに「低い」という回答は0校だった。