

ラグビー選手の引退後のキャリア発達に関する研究
－引退後のラグビー選手 15 名を対象として－

Career development of rugby players after retirement
－ Investigation of 15 ex rugby players －

2023 年 9 月 30 日

中曾 紀彦	Toshihiko Nakaso
川並 剛	Tsuyoshi Kawanami

ラグビー選手の引退後のキャリア発達に関する研究
－引退後のラグビー選手 15 名を対象として－

Career development of rugby players after retirement
－ Investigation of 15 ex rugby players －

中曾 紀彦¹

Toshihiko Nakaso

川並 剛

Tsuyoshi Kawanami

Abstract

This research aims to identify factors that help rugby players achieve a smooth career transition. Because of their unusual employment status, rugby players often have difficulty clearly imagining a second career. How a successful career transition should be achieved has not been presented yet. I interviewed 15 ex-rugby players and analyzed their responses. Accordingly, I found that they were devoted to rugby and to their company and used their experiences as rugby players both in and out of their jobs. I also found that they overcame turning points through their experiences of encountering difficulties and performed well in challenging jobs.

1. 問題の背景と研究目的

日本のラグビー選手は業務との両立を図る社員選手から、競技に専念する契約選手へと雇用形態を切替える選手が増えている。理由としては、従来の社員選手では、高度化する競技レベルの維持が難しいことにある。このように日本のラグビー選手におけるキャリアは、これまでとは違う形に変化しつつある。

一方で、ラグビー選手のキャリア・トランジション（転機）に目を向けると、選手を取り巻く雇用環境により、転機が円滑に進まないケースがみられる。考えられる要因として、一つのチームの中に正社員（社員選手）と契約社員（プロ選手）が混在する中で、プロ選手を中心にチームのスケジュールが組まれていることがある。これにより、社員選手は就業時間が不規則且つ減少すること、競技に専念できるプロ選手と比較して、時間的な制約による肉体系や精神面の負担が大きいことが要因として考えられる。

2023年4月7日 受理

¹産業能率大学大学院経営管理コース2022年度修了生。株式会社ジャコラ・合同会社東京スポーツギバー所属

キャリア・トランジションにおいてあるべき姿を示さない限り競技普及も進まず、社会人まで活躍できる環境がありながら、これからの時代を担う選手の職業選択の候補として、ラグビーが選ばれなくなってしまう。個人主義的な社会において、強固なチームワークを作り出し、自己犠牲を厭わず仲間の士気を高め、凝集性を生み出すラグビー選手は、日本の企業社会において高く評価されてきた。日本の社会として次世代リーダーの育成が求められるなか、個人に偏るキャリアを再考するとともに、日本のラグビー選手がその一役を担えるよう、実践的意義のある方向性を示すことも研究目的の一つである。

先行研究では、アスリートのキャリア形成に影響を与える第三者の存在や環境に関する研究、スポーツ時間と業務の生産性に関する研究、スポーツ選手の役割創出に関する研究など、アスリートのキャリア形成への影響や仕事に関する研究は数多くある。一方で、ラグビー選手がキャリア・トランジションを迎えて引退後に仕事などを上手くやれている人と上手くやれていない人がいることから、まだ明らかにされていない要因があるのではないかと疑問がある。

本研究では、ラグビー選手の引退後のキャリア発達に関して、元ラグビー社員選手 15 名を対象にインタビュー調査を行い、ラグビー選手引退後の巧拙の要因を突き止めて、選手として活躍する時間より圧倒的に長いキャリアを、選手たちはどのように進めていくべきなのかを示したい。また、引退後の上手くいく要因・上手くいかない要因を明らかにするとともに、何かよい方法があるのか、実践的な方策を見つけ出したい。そしてラグビー選手のキャリア・トランジションをうまく進めるにはどうすればよいのか、結果として持続的なキャリアを形成するためにどうすればよいのかを示したい。

なお、社員選手は引退しても職業キャリアは断絶しないため、仕事や生活面で途方に暮れることはないものの、本研究では、以下の理由で社員選手のラグビー引退後をセカンド・キャリアと見なす。ラグビーは身を挺しながら身体を酷使して結果を出していくスポーツで、その負担が大きいことから、仕事と同じ強い意識で取り組んでいる。社員選手はラグビーと仕事の二つをうまく調整することによってキャリアを形成し、加えて、周囲に対する自身の存在価値が両立することで保たれているため、どちらかが無くなるイメージができていない。よって選手を引退することは、職業キャリアを断絶することと同じ喪失感を伴うことからである。

2. アスリートのセカンド・キャリア形成に関する研究とリサーチ・クエスションの設定

2.1 キャリア・トランジションについて

キャリア・トランジションとは「移行」または「移行期」と捉えた人生の節目を指すといわれている。Bridges (1980) は、キャリア・トランジションのプロセスを「終焉」→「中立

圏」→「開始」という3ステップでモデル化し、ひとつの物事が終わる時期を「終焉」とし、その後混乱や苦悩する「中立圏」を経て、新しい物事を始める「開始」へ移行するとしている。何かが終わったにもかかわらずその終焉を後悔し、それをうまく受け止められない時期である終焉と、気持ちを切り替えて、変化を前向きにとらえて新しいことを開始する時期との間に、中立圏と呼ばれるどっちつかずの状態があることが、この理論のもっとも特徴的な考え方である。ラグビー選手のキャリア・トランジションを円滑に進めていくには、中立圏をどのように過ごすのが重要であると考えられる。どのような準備をして、どのような人の働きかけがあったのか、加えて、自分の気持ちをどのように整理していったのか、このようなことが、うまく進めるための鍵と考えられる。

2.2 アスリートのセカンド・キャリア形成に関する先行研究

青石・佐々木（2010）は、ラグビー選手における入社前、入社後、引退後の調査を行い、現役選手のキャリア志向に関する研究を行っている。入社前は、仕事よりもラグビーを優先できる選手としての可能性に偏った感情を抱いており、業務への関心が低く、ラグビーとの両立に不安を抱いているという。入社後は、上司や同僚など職場環境に恵まれ、ラグビー部のOBの活躍がロールモデルとなり業務に対する強い動機付けとなっている。一方で、練習で職場を離れ責任のある仕事を任せてもらえない、他の社員との差が生じることへの不安を感じているという。引退後に向けて多くの選手は、業務に専念するキャリア志向が強く、仕事にやりがいを感じて頑張りたい、取得済である資格を活かしたいなど前向きな意見が多い一方で、これまでの仕事の遅れを取っていることへの不安な感情も見られるという。この研究では、社会人ラグビー選手について、「入社後、OBの活躍がロールモデルとなり、業務に対する強い動機付けとなっている」が、「仕事の遅れをとっていることへの不安な感情」の存在を明らかにしている。なお、社員選手としての不安な感情があることを明確化したものの、その不安をどのように乗り越えたのか明らかにされていない。

中村（2017）は、一般業務とスポーツを両立する企業スポーツ労働が、引退後のキャリアにどう影響するのかについて研究を行っている。この研究では、スポーツに時間を使いすぎて個人の生産性が悪化しても、後のキャリアに対し不利にはなっていないとしており、教育訓練（OJT、Off-JT）などについて一般社員と異なる扱いにしても、必ずしも引退後のキャリアに負の影響をもたらすわけではないことを示している。つまり、社員選手は、青石・佐々木（2010）の「不安な感情」を有しているものの、実際は仕事とスポーツの両立によって何らかの能力向上があるので、負の影響を及ぼさないと解される。一方で、社員選手として、仕事の経験や学習する時間が不足するなかで、それらを補完するための能力については明らかにされていない。

小島（2008）は、引退後に失ったアイデンティティを取り戻すためのプロセスをもとに、これ以上競技を継続することができないことに気づく社会化予期と、引退後の人生設計に向けて、具体的な計画を立てる将来展望に関する研究を行っている。競技引退により失いかけたアイデンティティを取り戻し、再び社会に適応していくためには、引退後のキャリアを少しでもイメージしておくことや、引退後、すぐに移行に向けた行動をとるのではなく、自分と向き合い吟味する時間の重要性を説いている。青石・佐々木（2010）の「不安な感情」を解消するためにも、小島（2008）の「自分と向き合い吟味する時間」が重要であると解せられる。この点は、Bridges（1980）にある「中立圏」を乗り越えるために、どのような時間の過ごし方をしてきたのかを明らかにすることが必要と考える。

鳥羽・海老島（2011）は、企業スポーツの新たな役割と競技の高度化による、選手の雇用形態の変容に関する研究を行っている。企業スポーツは新たな役割を求められているが、研究では、契約選手を主とした雇用形態については慎重に進める必要があるという。また、現役選手時代の就労時間に限りがあれば、ラグビー界全体の課題として企業・大学が連携し、あらかじめ必要とされる能力開発に取り組むなどの方法も考えられると言っている。企業と大学の連携で能力開発に取り組むことで、青石・佐々木（2010）の「不安な感情」を解消することができると考えられ、中村（2017）の「負の影響を及ぼさない」ことの補完につながると考えられる。

一方で、上代・野川（2013）は、サッカー選手固有のセカンド・キャリアについて研究し、日本人プロサッカー選手の場合は、現役中はセカンド・キャリアについてあまり考えておらず、代替キャリアの模索、移行、準備をしていた者もほとんどいなかったとしている。そして、次のキャリアに移行する人の多くは、サッカー関連の職業に就いており、時間を追うごとにその比率が高くなっていることを示している。このことから、同じ社会人スポーツであっても、競技によって固有性があると考えられる。これにより、現役時代から一般業務とスポーツを両立しているラグビー選手の固有性を探ることとする。

2.3 リサーチ・クエスチョンの設定

先行研究において、社会人ラグビー選手はOBの活躍に動機付けられるものの、引退後の不安感の存在が明らかになった。一方で、企業スポーツ労働でスポーツに時間を費やしても引退後のキャリアに必ずしも負の影響を及ぼさないことも明らかになった。負の影響を及ぼさないことへの能力開発として、企業と大学の連携が補完的役割を果たすことが考えられるとも言っている。

一方で、Bridges（1980）にある「中立圏」の過ごし方を明らかにすることが必要と考える。選手時代に培った目標に向かって突き進む資源により、先行研究で明らかになった転機後の

新たな自分と向き合う必要があろう。つまり、引退後の職業生活を考えた時に、ラグビー選手個人の望ましい働き方とは何か、見方を変えればキャリア・トランジションを円滑に進めていくためにはどうすればいいのかということは、まだ十分に明らかにされているわけではない。

ここで、ラグビー選手のキャリア・トランジションを上手く進めていくことを、組織（仕事）に関わる側面と個人（意識）に関わる側面から見ておくこととする。

組織（仕事）に関わる側面では、職場の上司や同僚による支援、初期キャリア以降における挑戦的な業務経験、企業の看板を背負うことの意味を経験的に理解することで、仕事とラグビーの両立が維持できると考えられる。

個人（意識）に関わる側面では、職場の同僚が、現役選手として活躍することが話題となり、会社の代表として試合に出ている自分（現役選手）を応援してくれることで責任感、緊張感が育まれることなどがある。不安要因としては、企業スポーツ選手として競技成果を維持しなければならないことにより、仕事に対する時間的な制限がある。このことから、本来、仕事に集中することで得られる経験や学習意欲、仕事における満足度、さまざまな活動に意欲的な能動的な姿勢が不足しているのではないかと考えられる。

そこで、リサーチ・クエスチョン（RQ）として次の2つを設定した。

RQ 1：ラグビー選手のキャリア・トランジションを上手く進めるためにはどうすればいいのか。

キャリア・トランジションを上手く進めるとは、引退後の不安感を乗り越えることが考えられるが、上手く進めるには、中立圏の過ごし方を明らかにしたい。

RQ 2：キャリア・トランジションを経て持続的なキャリアを形成するためには、何が必要なのか。

持続的なキャリアを形成していくためには、例えば教育訓練を通じて積極的に学ぶ姿勢（高い学習意欲）や自分自身が変わり続けられることが重要である。キャリア・トランジションを経て、新しいことに挑戦する意欲などを持って、どのように取り組んで持続的キャリアを形成しているのかを明らかにしたい。

3. 調査のための分析モデル

2つのRQを明らかにするために分析モデルを作成した。このモデルは、「現在」と「過去から」という2つの時間軸で図表1のようにおいている。

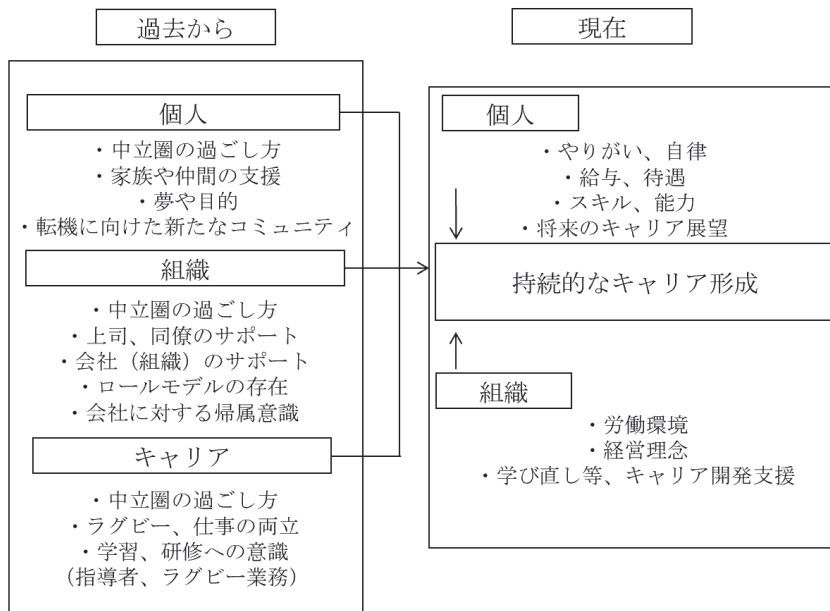
ラグビー選手のキャリア・トランジションを上手く進めるための要因を明らかにするためには、前章RQの設定で記述した組織（仕事）に関わる側面と個人（意識）に関わる側面から見ることにする。

組織（仕事）に関わる側面では、引退後のキャリアを形成するためには、なぜ、その仕事に就くのか、何のためにその仕事をするのかという新たな目的が重要であると思われる。また、「中立圏」(Bridges (1980)、以下同様)における、仕事に対する組織のサポートや職場の環境などを見ることとする。加えて、ラグビー選手は所属先に対するチームロイヤリティ、会社への帰属意識が高いため、上司、先輩、ロールモデルなど仕事に影響を与える存在について確認していきたい。

次に個人（意識）に関わる側面では、家族・仲間などの存在が、「中立圏」を乗り越えるために、どのように影響しているのかを確認したい。苦楽をともにしたラグビーの仲間と別れを告げて、未練、葛藤を乗り越えながら、新たなステージを切り拓いて行くことから、引退後、転機に影響を与えた人間関係に注目したい。

そして3つ目としてキャリアの側面から、仕事の戦力として期待に応えるための学習、資源に対する取り組みについて確認したい。また、ラグビー選手はそのキャリアにおいて他の競技と比較して、仕事などにおいて優位性があるとされてきたが、その深層までは明らかにされていないため、合わせて確認していきたい。

図表1 調査のための分析モデル



(出所：筆者作成)

4. 調査方法とインタビュー調査の対象者

調査方法は、元ラグビー社員選手15名へのインタビューを、半構造化形式にて行った。面接所要時間は1人あたり60分～90分、対面もしくはオンラインにて行い、インタビューの内容は、全て記録媒体に保管して、逐語録を作成した。インタビューでは、調査のための分析モデルにある項目に沿って、現役当時と現在、仕事とラグビーを両立する上での個人、組織、キャリアの3つの視点から、影響を受けた存在、転機を乗り越えられた原動力、ラグビー選手の特徴などを語ってもらった。

インタビュー調査の対象者（インタビューイ）は、図表2の通りである。

図表2 インタビューイリスト

インタビューイ	インタビュー時期	年齢	職務経歴、ラグビー歴
A氏	2022/9	43歳	情報・制御機器メーカー14年勤務。生命保険会社に転職後、現在に至る。ラグビー歴15年。
B氏	2022/9	54歳	建設企業7年勤務。転職後別業種を経て、スポーツIT企業を創業、現在に至る。ラグビー歴20年。
C氏	2022/9	47歳	警備会社25年勤務、現在に至る。ラグビー歴24年。
D氏	2022/9	50歳	警備会社12年勤務。生命保険会社に転職、現在に至る。ラグビー歴15年。
E氏	2022/9	46歳	外資系IT企業16年勤務。転職後、大学職員8年、現在に至る。ラグビー歴20年。
F氏	2022/9	41歳	水処理装置メーカー5年勤務。電気通信会社に転職後、現在に至る。ラグビー歴18年。
G氏	2022/10	48歳	電気通信会社26年勤務、現在に至る。ラグビー歴28年。
H氏	2022/10	40歳	建設機器メーカー18年勤務、現在に至る。ラグビー歴24年。
I氏	2022/10	47歳	生命保険会社25年勤務、現在に至る。ラグビー歴19年。
J氏	2022/10	50歳	重工メーカー28年勤務、2020年会社設立後、元所属先チームと業務契約、現在に至る。ラグビー歴18年。
K氏	2022/10	41歳	重工メーカー22年勤務、現在に至る。ラグビー歴20年。
L氏	2022/10	46歳	ガス会社24年勤務、現在に至る。ラグビー歴16年。
M氏	2022/10	41歳	重工メーカー19年勤務、現在に至る。ラグビー歴16年。
N氏	2022/10	49歳	複合機メーカー27年勤務、現在に至る。ラグビー歴10年。
O氏	2022/10	46歳	車体メーカー24年勤務、現在に至る。ラグビー歴10年。

(出所：筆者作成)

5. インタビュー調査結果の分析

5.1 個人（意識）に関わる要因について

引退後の混乱や苦悩を乗り越えて、新しいキャリアを形成していくためには、自分の気持ちを整理しながら、次のステージへと意識を切り替えなければならない。個人として、新たな人間関係の構築により「中立圏」を乗り越えた事例として、「子供の通うラグビースクールのコーチを通じた交流」（G氏、I氏並びにO氏）があり、I氏は「引退後の喪失感により生きがいを失っていたとき、子供のラグビースクールを手伝うことになり、今までと違う役割を得ることで乗り切ることができた。」と述べている。選手時代に多くの時間を競技に割いていたため、引退後は、仕事のみ専念することの難しさが見られる。

一方で、ラグビーと仕事を両立していたことで、精神的なバランスが保たれていたこともわかった。L氏並びにF氏は、親族にラグビー関係者がいることで業界の動向、情報を掴みやすく、意識の側面において、引退後に向けた準備に影響があったことを示している。また、M氏は「叔父がラグビー選手として活躍、のちにラグビー協会の要職に就き、ロールモデルとして強い影響を受けていた。」と述べている。

個人として、ラグビーを通じた人間関係、交流を活かしながら、「中立圏」を乗り越えてキャリア・トランジションを進めていることがわかった。

5.2 組織（仕事）に関わる要因について

5.2.1 仕事に関わる側面

仕事とラグビーを両立できたことによる効果について引退後のキャリアに対する影響を含めて見てみる。効果として、「時間の調整力向上」（A氏並びにC氏）、「意思決定力の向上」（B氏、D氏並びにE氏）が見られた。H氏は、仕事とラグビーを両立していることで担当先の顧客から関心、興味を示されて、仕事が進めやすくなったといい、「両立していることが社会的な接点へとつながり、成長、実績が自信につながったと思う。」と述べている。

一方で、現役時代に仕事とラグビーを両立するためには、組織による理解やサポートなくして実現することは難しいことがわかった。キャリア・トランジションを上手く進めるためには上司、同僚のサポートがあったことが、15名すべてのインタビューイから示されている。特にB氏はじめ8名の所属先企業はラグビー部の創部の歴史が長く、配属先にラグビー部OBが存在していることから、仕事とラグビーを両立する環境が整っている。また、N氏の事例から、現役時代は会社の理解により転勤を免れる優遇措置があり、加えて、上司がラグビー部OBであるため、あらゆる面で配慮、サポートを受けていたことが示された。

転機後の仕事の目的を見てみる。自分のやりたいこと、若手の育成、新しいことへの挑戦、などの観点から分析したところ、今回のインタビュー調査で転機後の仕事の目的があったこ

とを回答したのは15名中11名であった。G氏並びにH氏は、今の役割に加えて、仕事やラグビーの両立経験者として人材育成をしていきたいとあり、I氏は、「自分が仕事で結果を出すことにより、次世代に対していい影響を与えたい、先輩から授かったことを若手に継承していきたい。」と述べている。O氏並びにN氏からは、ラグビーを引退後、新たな仕事に挑戦していることが示された。O氏は「新しい仕事への挑戦もあり、社内新規事業プロジェクトへの異動を希望した。」、N氏は「自ら新規事業部門への異動を希望して、新たな目的意識のもと仕事に取り組んでいる。」と述べている。いずれも、「中立圏」を乗り越えて、新たなキャリアを形成する意思が示されたと言えよう。

5.2.2 会社に対する帰属意識

帰属意識について見てみる。組織のサポートにより仕事とラグビーを両立することができて、引退後も仕事に専念できる環境は、鳥羽、海老島(2011)が示すように日本ラグビー界固有の仕組みであり、世界のラグビー関係者から高い評価を得ている。引退後のトランジションを上手く進めるための要因として分析したところ、11名が会社に対する帰属意識があることを示している。

K氏並びにO氏は、会社に対する帰属意識を高く示しており、K氏は引退後、ラグビー部OBが仕事で結果を残して会社に貢献することで、社員選手の継続採用、加えて、ラグビー部の強化存続につながることを示している。O氏は、ラグビーをしていたことで一流企業に入社できた認識があるため、自ずと会社に対する帰属意識が醸成されてきたことを示している。加えて、会社に対する帰属意識として3氏は次のように述べている。C氏「会社でラグビー部が評価してもらえるように意識しながら、仕事、ラグビー両方を頑張っていた。」、I氏「ラグビー部のプライドを持って仕事していた。創部70年の歴史を汚さないように、帰属意識を醸成されていたと思う。」、G氏「会社の上層部から長きにわたりラグビー部を目にかけてもらってきた。今度は仕事で期待に応えたい。」

インタビューの所属している企業の多くは、ラグビー部の歴史が長く、ラグビー部のOBが役員、社長まで昇りつめた事例もあるため、企業およびラグビー部の伝統を汚さないように意識していることが示された。このことから、会社に対する帰属意識がキャリア・トランジションを円滑に進めるための資源となることが考えられる。

5.3 キャリアに関わる要因について

5.3.1 ラグビーに対する帰属意識

ラグビーに対する帰属意識として、競技の特性により、痛みが分かることからくる相手に対する思いやり、ひたむきさ、泥臭さ、熱量、タフネス、チームワークなどがある。ラグビー

選手は、適応する能力が高く、日々の練習を通じて目標を追うことの重要性や、結果が出ないときにも仮説を立て練習を工夫するなど、競技性を仕事に活かす力が評価されてきた。責任感が求められるスポーツなので、主体性や行動力、ピンチのときに人の後ろに隠れず自分が前に出ていく、課題解決能力があるといわれている。

これを裏付ける発言としてI氏並びにN氏は次のように述べている。I氏「目的、目標に向かって何をしなければならぬのか、何を準備する必要があるのか、ラグビーをしていたことで身につけている。」、N氏「やはりラグビーをやってきたという精神的な軸が強いと思います。私の現役時代は上下関係、練習が本当に厳しく大変でした。あの時に比べたら、たとえ仕事において厳しいことがあっても、常に素直に相手にぶつかり、少し心を開いてくれたら、あとは飛び込んで、ひたすら相手と親密な関係を築いていく、いまでもそのスタイルを意識、継続しています。」

ラグビーをしていたことで他者と協力し合い、組織、総合力で勝負するチームビルディングという考え方を示すインタビューが多く、お互いの強み、弱みを補完しながらボトムアップをする思考は、ラグビーに対する帰属意識に起因すると考えられる。

5.3.2 ラグビーの優位性について

ラグビーが持っている優位性については、15名すべてのインタビューから示されている。これまで優位性について語られることはあったものの、実際の中身については、なかなか知ることができなかった。B氏は「ラグビー選手だったことを明かすと、初対面の人でも一気に距離が縮まる。困ったことがあれば、先輩、後輩、かならず協力し合う関係性がある。」と述べ、C氏は「自分がラグビー選手だったことを明かすと急激に話が盛り上がる。」と述べている。

また、自分たちが得意としている役割を、誰もができない認識であることをE氏並びにK氏は示している。E氏は「場を察知して物怖じせず、バカを演じて、ムードメーカーの役割を期待されている。それにより、人間関係、信頼関係を築きやすくなる。」と述べ、K氏は「人前で話すことへの抵抗がない、人が嫌がることも平然とやり切ることができる。ラグビー選手はしっかりと相手の顔を見て言葉を選びながら、はっきり話す。他競技と比べて、自分の気持ちをしっかりと相手に伝える力がある。」と述べている。

そして、F氏、G氏並びにJ氏は、かならずどこかで共通する人物と折り合うため、仕事における障壁を乗り越えやすいことを示している。F氏は「初対面の方への踏み込み力が違う」、G氏は「ラグビーをしていると、自然と社会性、コミュニケーション能力が長けてくる。」と述べ、J氏は「ラグビーは世界が狭いので、必ずどこかでつながる。初対面でも友人関係に発展しやすく、ファミリー感が強く出るスポーツ。」と述べている。

この15名から得られたラグビーの優位性とは、実体験としてラグビー選手であったことで対外的に仕事が進め易いこと、仕事のみならず社会との交流などにおいても、ラグビー選手であったことが話題となり、すぐに打ち解けられ、コミュニケーションが図られたことがいえる。加えて、15名の回答からは、ラグビーは選手同士がぶつかり合う過酷な競技であるので、野球やサッカーのような身近な存在ではなく、それだけに、選手経験者との接点があると、知りたい聞いてみたいという一種の興味本位が、ある意味で優位性となっていることが考えられる。

「中立圏」を乗り越えて、キャリア・トランジションを上手く進めるための要因として、ラグビーの優位性があることが示された。社会生活におけるコミュニケーションに求められる能力を、競技を通じて身につけていることが合わせて示されたといえる。

一方で、優位性について次のように発言している人もいる。「ラグビーの優位性は与えられるのではなく、自ら築き上げていくものだと思う。」(C氏)、「優位性を自分のものにしていくかどうかは、個人的な裁量にかかっていると思う。」(D氏)。C氏並びにD氏は、ラグビーの優位性を感じているものの、その恩恵に預かれるかどうかは本人の意識、行動次第であると言っている。

会社に対する帰属意識、ラグビーに対する帰属意識が、優位性を作り上げる資源となるが、優位性そのものを、どのタイミングで認識するかは人によって異なる。しかしながら、ラグビーの優位性はキャリア・トランジションを上手く進めるための要因になるのではないかと考える。

5.4 キャリア・トランジションに必要な資源について（仕事に対する適切性）

インタビュー対象者15名中、11名が1社で働き続けており、複数の会社を経験している人よりラグビーの競技年数が3年ほど長いことがわかった。また、1社で働き続けている人には共通する資源があることがわかり、それらを活かして持続可能なキャリア・トランジションを形成していることが明らかになった。図表3は、分析した共通項（資源）をまとめたものである。

図表3 1社で働き続けている人の共通項（資源）

	仕事① 修羅場、 転機の経験	仕事② 挑戦的、 小さな成功	仕事③ ラグビーの優 位性を活かす	仕事④ 強みを活かした ポジション	仕事⑤ 意味、役割認 識による仕事	意識① 早期引退、 仕事に専念	意識② 会社に対する 帰属意識	意識③ 必要とされる 人材への思考	意識④ 人に頼ることで 乗り越える
C氏	○	○	○	○	○		○	○	○
F氏	○	○	○	○	○	○	○	○	○
G氏	○	○	○	○	○		○	○	○
H氏	○	○	○	○	○		○	○	○
I氏	○	○	○		○		○	○	○
J氏	○	○	○	○	○		○	○	○
K氏	○	○	○		○		○	○	○
L氏	○	○	○		○		○	○	○
M氏	○	○	○		○	○	○	○	○
N氏	○	○	○	○	○	○	○	○	○
O氏	○	○	○	○	○	○	○	○	○

注) F氏およびJ氏は次の理由で、1社で働き続けている範囲に含めている。

F氏: 入社5年目という浅いキャリアで転職し、その後転職先で現在に至ること。

J氏: 所属企業は変わらずマネジメントスタッフとして役割が変更になったこと。

(出所: 筆者作成)

組織（仕事）に関わる側面について

- ・修羅場の経験
- ・挑戦的な業務経験、成功体験
- ・ラグビーの優位性を活かした仕事
- ・強みを活かした仕事
- ・仕事に対する意味づけ、役割認識

個人（意識）に関わる側面について

- ・区切りをつけた、自主的な引退
- ・会社に対する帰属意識
- ・必要とされる人材になるための思考
- ・人を頼るあるいは頼られること

資源の基となる研修や学習する意識について分析したところ、今回のインタビュー調査で、研修や学習に関して回答した者は4名に留まり、競技歴が長いことによる一般業務に対する準備および学習時間の不足を示している。ラグビー選手がスポーツに時間を費やすことで、本来培われるべき能力が備わっていない場合、業務における生産性を持続することが難しくなるという北村（2021）の研究と同様の結果が示された。

また、上代・野川（2013）の研究においても、現役時代に引退後のキャリアを能動的に進

めていくことは難しく、引退後に初めて向き合うことが示されている。これについても、ラグビー選手として活躍しているにも関わらず、引退後の準備を同時進行させることは難しく、E氏は「選手としてピークの状態、次のキャリアに対する準備をすることは難しい。」と述べている。

引退後に求められる仕事への対応能力が不足していることにより、内発的動機付けが高まらず、トランジションを上手く乗り切れない結果につながることを示している。引退後の仕事の目的が明確ではなく、やりたい仕事が見つからない葛藤や苦悩に対して、能力やスキルがあれば乗り切れることはある。与えられた仕事に向き合いながら、不足している能力を学習等で補うことの重要性を確認することができた。

6. 考察

6.1 リサーチ・クエスチョンの回答

本研究では、ラグビー選手の引退後のキャリア発達を探るためにRQを2つ設定して、インタビュー調査を行った。特にキャリア・トランジションの上手い進め方に注目している。

RQ1は、「ラグビー選手のキャリア・トランジションをうまく進めるためにはどうすればいいのか」であり、上手く進めていくための要因として、新しい仕事の目的を明らかにして目標を置くこと(6名)、子供のラグビースクールを通じた事例から新たな人間関係を構築すること(3名)、ロールモデルの存在があること(1名)が示された。

新しい仕事の目的を明らかにして目標を置くことでは、プロジェクト業務を任されたことによる責任感、指導者の立場、ラグビー業務において選手時代とは異なる新たな結果を残す、仕事で結果を残してチームの仲間に胸を張って近況を伝える、家族を安心させるなどがある。「中立圏」の過ごし方について、「誰もがやりたくないことを徹底的にやり抜いて、人に感謝してもらえる存在になることを意識した。」(J氏)、「人前で上司から急に話を振られても、抵抗することなく対応できるラグビー選手の力に磨きをかけた。」(K氏)、「誰もができない泥臭さと熱量で、自分の居場所を獲得していった。」(O氏)に見られるように、試行錯誤しながらラグビーの優位性を仕事に活かすために努力をしていることが分かった。

新たな人間関係を構築することでは、子供のラグビースクールを通じて、新たなコミュニティの創出があり、子供たちに対して指導をすることで、自分にとって新たな役割を認識する意味が含まれている。

ロールモデルの存在については、個人に影響を与えていることがわかった。ラグビーの優位性を活かして協会のトップに昇り詰めた叔父の姿を見て分析していたM氏の事例がある。

現役引退にはしっかりとした区切りが必要であり、トランジションを乗り切るためには、「中立圏」の過ごし方が重要であること、ラグビーの優位性を仕事に活かしながら、転機を乗り

越えていることが分かった。

RQ 2は「キャリア・トランジションにより持続的なキャリアを形成するためには、何が必要なのか」であり、持続可能なキャリアを形成するためには、ラグビー部を有する企業や部の歴史および伝統を受け止めて、社内には存在するラグビー部OBの人脈を起点に、継続した仕事を進めていくこと、加えて、社外についてはラグビーの優位性を活かして挑戦的な仕事を繰り返し、キャリアを発展させていくことが示された。社内、社外いずれも仕事とラグビーを両立する経験により培われた資源により、持続可能なキャリアの形成が実現するものである。

また、目的意識を明確にして、実現するための学習機会の重要性が示された。ラグビー選手は学習、研修という側面において受動的な傾向が示されたものの、明確な将来像をもって、それを実現させる事例があった(J氏)。J氏は現在、チーム初のプロマネジメントディレクターとして力を発揮しているものの、そこに至るまでに、J氏は引退後のキャリアとして、ラグビーに携わる仕事をしたいという将来像を明確に持ち、そのために、試行錯誤しながら勉強、学習に取り組む、自分なりに求められる能力の開発、自己啓発を行ってきた。J氏は「やりたいと思いと、やれる能力は別であり、選手としての実績だけでラグビーの仕事に就くことは難しい。どんな仕事においても、周囲が期待する仕事を発揮できる能力が求められる。」と述べている。

外部環境、変化に適応していくためには、学習意識を怠ることなく資源を蓄えて、自分自身を常にブラッシュアップさせていく必要性が示されたといえる。

6.2 理論的意義について

本研究での理論的意義として、特に1社で働き続けている人については、次の3点が特徴として認められる。

- ① 会社への帰属意識、ラグビーへの帰属意識が強いことで転機を乗り越えている
- ② 選手時代の成功体験がある
- ③ 共通する資源がある

①については、仕事とラグビーの両立に際して、会社のサポートがあることにより、ラグビー同様、仕事に対して献身的に取り組むことで会社への帰属意識につながっている。また、上司、先輩にラグビー部OBがいることで、社員選手としてのあるべき姿を学び、良き見本としながら、ラグビー部の名前を汚さないように振る舞うことで、ラグビーへの帰属意識につながっている。このことは、青石、佐々木(2010)の先行研究にある職場環境に恵まれ、ラグビー部OBがロールモデルとなっていることが強い動機付けとなるという見解と同様のことがあらためて明らかになったと言える。

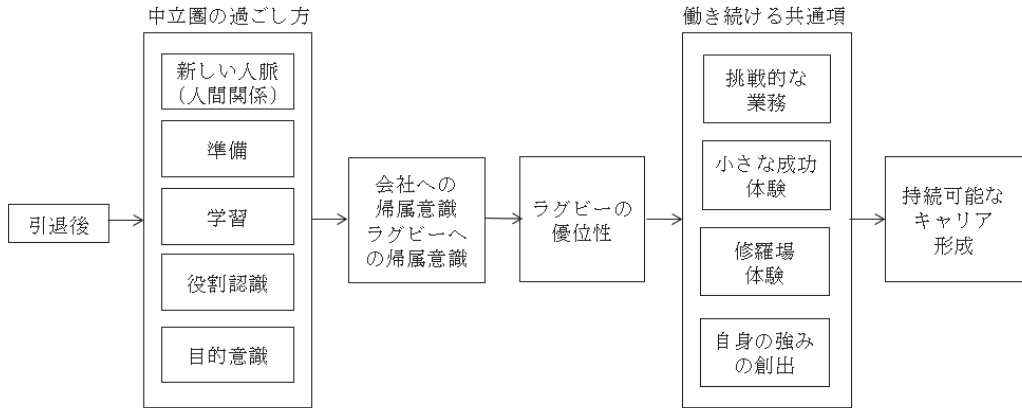
本研究の新たな発見事項は、特に1社で働き続けている11名の共通項として、会社への帰

属意識およびラグビーに対する帰属意識が保たれていることである。また、ラグビーの優位性とは、2つの帰属意識により生まれるものであることを示している。現役当時に仕事とラグビーを両立する上で、会社のサポートにより実現したことに対する帰属意識は理解できるものの、引退後、長きにわたりその意識が消えていないことの原因として、現在も仕事において2つの帰属意識を感じ続けているからといえる。1社で働き続けている11名のうち、6名はラグビー業務に就いているため、その理由については理解できるものの、ラグビーとはまったく異なる仕事に就いている対象者5名の中でも、会社やラグビーへの帰属意識からくる優位性を活かして、転機を乗り越えたことを示す事例がある。ラグビーの辛さに比較してどんな転機も乗り越える（N氏）、ラグビー選手として人との壁を溶かす良好なコミュニケーションを図る（L氏）、新しいプロジェクトで自分の役割を即座に理解する（O氏）である。O氏にみられる自分の役割を即座に理解することにラグビーの競技特性が影響していると考えられる。ラグビーの競技特性とは、体格や走力などの違いに応じて役割が与えられて、どんな人も力を発揮できるポジションが存在する。つまり、各々が自分の役割を理解できることで成立する競技である。

②については、1社で働き続けている11名は全員、ラグビー選手としての成功体験があった。学習時間が不足することにより、仕事に対する資源が少なければ、成功体験を生み出すことは難しい。11名全員が大学、社会人でレギュラーとして試合に出るための競争を勝ち取っている成功体験があるため、目的に対する資源の重要性、および新しいことに挑戦することへの意欲があることを示している。

③については、1社で働き続けている11名には共通する資源があることが分かった。キャリア・トランジションにおいて資源を上手く活かすためのメカニズムを図示する（図表4）。引退後、仕事とラグビーの両立で培った資源を基盤に、不足している能力を身に付けて、ラグビーへの帰属意識からラグビーの優位性を感じることで、円滑なキャリア・トランジションを進めることができる。そして、挑戦的な業務、小さな成功体験、修羅場の経験、自分の強みの創出により、持続可能なキャリアを形成することができる。ラグビーの優位性を活かすためには、会社やラグビーへの帰属意識、そして資源を蓄えて、それらをうまく動かすための能力が求められる。

図表4 ラグビー選手のキャリア・トランジションを上手く進めるためのメカニズム



(出所：筆者作成)

6.3 実践的意義について

実践的な意義として、今後、現役のラグビー選手がキャリア・トランジションを迎えるにあたり、少しでも役に立つことを前提としている。実際の行動として次のことが考えられる。

- ①会社とラグビーへの帰属意識により、中立圏の時代にラグビーの優位性を認識する。
- ②与えられた仕事ができるように学習機会をつくり、不足している能力を身につける。
- ③求められている役割を認識して、能動的に仕事に取り組めるようになる。
- ④会社やラグビーの帰属意識により挑戦的な業務に取り組み、成功体験を積み重ねる。
- ⑤大きな挑戦、転機となりうる修羅場の経験、一皮むける機会を創る。
- ⑥常に自分を変革し、ブラッシュアップさせながら居心地の良い空気から抜け出して、ラグビーの優位性を活かし続けていくこと。

自分に使える能力、人間性、そして会社やラグビーへの帰属意識がなければ、上手く活かすことができないことが明らかになった。ラグビーの優位性を上手く活かすことが、ラグビー選手のキャリア・トランジションを上手く進めるため、加えて、持続的なキャリアを形成していくために必要ではないだろうか。

6.4 本研究の課題

本研究では、ラグビー選手の引退後のキャリア発達に関する研究テーマのもと、ラグビーの元社員選手15名を対象にインタビュー調査を行い、結論ならびに理論的意義および実践的

意義を示したものである。しかしながら、15名のみインタビュー調査では一般化、抽象化するには限界があるため、今後は調査対象者を増やして、もう少し深く掘り下げていきたい。また、日本のラグビー界は従来の社員選手から、競技に専念する契約選手へ雇用形態を切替えるケースが増えている。今後は、契約選手へのインタビューを行い、ラグビー選手のキャリア・トランジションをさらに深く研究して、上手く進めるための要因をさらに明らかにしていきたい。

参考文献

- 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－ラグビー部を有する企業に所属している選手を事例として－」生涯学習・キャリア教育研究（名古屋大学）、2010、第6号、37-46
- 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」日本労働研究雑誌、2017、72-84
- 上代圭子・野川春夫（2013）「日本人元プロサッカー選手のキャリアプロセスに関する研究－自主的な引退と非自主的な引退に着目して－」生涯スポーツ学研究、2013、9巻1-2号 19-31.
- 小島一夫（2008）「あるアスリートのキャリア・トランジションに伴うアイデンティティ再体制化について－生涯発達心理学の視点から－」（産業社会学部）研究紀要（つくば国際大学）、2008、第14号73-85.
- 鳥羽賢二・海老島均（2011）「企業スポーツの変革と日本のスポーツ環境転換に関する運動性の可能性についての研究－A社ラグビー部をケーススタディとして－」研究紀要（びわこ成蹊スポーツ大学）、2011、8巻 79-91.
- 北村雅昭（2021）「持続可能なキャリアというパラダイムの意義と今後の展望について」京都女子大学現代社会学部紀要、2021、第23号
- 鈴木裕輔（2008）「日本プロ野球におけるセカンド・キャリア形成の現状と課題」野球文化學會論叢（法政大学）、2008、178-186