

(論 文)

プロサッカー選手のセカンドキャリア

～ 諸外国と日本のプロサッカー選手のセカンドキャリア支援事業 ～

光 岡 奈 緒

キーワード

キャリアデザイン セカンドキャリア Jリーグ プロサッカー選手会
プロサッカー選手

I. 序章

プロスポーツ選手には、華麗なるプロ選手生活の先に必ずプロ選手生活「引退」が訪れる。

2013年日本野球機構（NPB）が若手選手を対象に行った「セカンドキャリアに関する意識調査」で、高校野球指導者について「やってみたい」「興味がある」と答えた選手が最多の66%となった。一方で引退後の生活に不安を感じている選手は71.5%に上り、調査開始から6年連続で7割を超えた。

2000年度に実施したJリーガーの意識調査でも「現役引退後の生活に不安を持っている」と答えた選手は76.2%に上る。

プロスポーツ選手にとって、引退後のセカンドキャリアを「不安」と捉えるものは多い。それは、キャリアトランジションが、彼らにとって突然訪れるものであり、また、特定のスポーツ競技について生活の大半を費やしてきており、その競技以外の知識や経験も少なく、情報を取り入れることも難しいからだ。

セカンドキャリアは選手個人の問題であり、個人の責任であるという考え方もあるだろうが、プロスポーツが繁栄していくには、その主役である選手が、引退後の人生も活躍してこそ、その競技に仕事として魅力を感じることができ、夢や希望を持ち、その競技を目指すものが増えることで普及に繋がり、競技能力の高いものは安心して他の職業選択ではなく、プロスポーツ選手という仕事に就くことを選ぶというプロスポーツの職業価値を高めることになり、競技の強化にも繋がると考えられる。

それらを踏まえると、選手個人の問題として捉えるだけでなく、競技団体やプロ選手会などで組織的にセカンドキャリアについてサポートする必要があるが、現在、日本のプロスポーツ界では、Jリーグ以外で、プロスポーツ選手のセカンドキャリアについて競技団体や選手会などでの取り組みは顕著ではない。従って、プロスポーツ選手のキャリアトランジションやセカンドキャリア支援について述べられている文献は数少ない。

そこで、本論では、Jリーグが、日本で他プロスポーツ団体に先駆けて、プロサッカー選手のセ

カンドキャリア支援事業として、キャリアサポートセンター（JCSC）を設立した経緯と、海外のプロサッカー選手のセカンドキャリア支援事業について論じることとする。

II. 諸外国におけるプロサッカー選手のセカンドキャリア支援

2-1. PFA—Professional Footballers' Associationの考察

プロサッカー選手のセカンドキャリアの準備はいつ頃からは始めるのが妥当なのかという問題があるが、イングランドのプロサッカー選手会（PFA—Professional Footballers' Association）では、16歳からスタートしている。

1907年設立のPFAは、世界のプロサッカー選手協会の中でも歴史的に長く、その活動内容の広範さ、実績、組織力、経営力などの観点から世界のプロサッカー選手協会の模範となる組織である。会員は、プレミアリーグ、フットボール・リーグ、ノン・フットボールリーグクラブに所属するプロ契約選手及び、セミプロ契約選手、練習生で構成されており、PFAの常任理事はすべて選手経験者である。

PFAの引退後の生活に備えたセカンドキャリア教育は、「すべてのプロサッカー選手はいつか生活の基盤を他に求めなければならない。そのためにいまから学び始めるのは理に適っている。」というキャッチフレーズを掲げて16歳から始まる。

プロ選手契約は18歳からであり、16歳から18歳未満は練習生契約しかできない。では、引退後の生活を考へての教育ならば、早くても18歳からでもよいのではないかと思うが、PFAは、練習生からがプロサッカー選手のスタートと捉える必要があると考えている。

なぜなら、練習生やプロサッカー選手契約3年未満といった若年層のプロサッカー選手の多くが数年の契約でプロ選手引退を余儀なくされるからである。よって、契約と同時に、またはもっと以前から引退というキャリアトランジションを意識し、選手引退後のセカンドキャリアの準備をする必要性があるからだ。

しかし、練習生であっても、日中はプロ契約選手と同様の練習メニューをこなすという時間的拘束もあるために、それら教育を受けるためには所属クラブの許可とそれを受け入れる教育体制がないと成立しないのである。また、彼らは賃金体系も低く、教育費の問題も出てくる。将来の人生設計についても安心して夢のあるプロサッカー選手の門戸を叩くものが増えるようにPFAはそれらをシステム化して整備をすることが組織の責務であると捉えている。

PFAのセカンドキャリアについての教育システムとは、16歳から18歳までの練習生契約のプレイヤーから、クラブ側で選抜された800名弱（2010年度調査時）が、政府と機構側との共同出資で創られた育英基金制度に基づき、選手活動を行いながら、週1回、大学に通うことを条件に奨学金が支給される。これは政府指導によって義務付けられている。18歳以上は義務付けが解かれるが、年齢や本人の希望によって段階的に奨学金が支給される。サッカー関連以外の新たな職業に就くために必要な知識、技術、資格などを習得できるが、その内容はあらゆる分野に及ぶ。選択肢が限定されるのではなく、選手が何を学びたいかが問題となり、希望を出せば、それに応じた適切な受講コースの提案とアドバイスを行い、また、さらに専門的な研究を望むものには大学院に進むシステムもある。これまで選手が受けた教育の一例としては、コーチング、メディカル、体育学、ツーリズム&レジャー、国家試験資格取得コース、ダイビングインストラクター、宗教（教会）関係など、多彩な分野にわたっている。

そして、セカンドキャリアの準備金として、全てのプロサッカー選手に対して、引退した時点、あるいはある年齢に達した時点で、所定のルールに基づいて計算された現金が給付される制度も整

っている。

PFAの活動は、世界各国のプロサッカー選手のセカンドキャリア支援体制として目指すところであり参考となっている。これら成功の背景には、PFAの歴史の中で培われたノウハウの蓄積と税務、財務、会計など専門職の資格を取得した元プロサッカー選手による組織を構成する人材確保が充分であることが挙げられる。

また、イングランドが国技としてプロサッカーを承認し、強力な行政の支援体制が整い、経済界でもプロサッカーが重要なマーケットとなっていること、それにより、元サッカー選手の人材の市場価値も高いことも、PFAのセカンドキャリア支援が成功している要因と言える。

2-2. スペイン「RELEVO」の設立経緯

スペインでは、元プロサッカー選手であったエミリオ・ブトラゲーニョ・サントス氏が中心となり、サッカーだけでなく、プロスポーツ全般のセカンドキャリアを支援する団体「レレボ（RELEVO）」を設立した。

ブトラゲーニョ氏は、スペイン代表キャップ数69回26得点、スペイン1部リーグにてリーグ戦、UEFAカップ戦などの優勝経験もあり、91年得点王である。スペイン選手協会の副会長や文部省管轄のスポーツ審議会（各種スポーツの法律やスポーツ協会を管轄する審議会）の顧問を務める人物であることから、現役プロ選手のみならず、サッカー大国であるスペインの政界や財界への影響力は大きい。

スペイン選手協会管轄にあたるセカンドキャリア支援システムとして人材派遣会社「アデコ（ADECCO）」と協定を結び、各スポーツ界の協力を得ながら、2000年1月に「レレボ（RELEVO）」は設立された。レレボの目的は、キャリアトランジションの仕事を見つける為の手段と情報を学びとることであり、履歴書の書き方、採用面接試験の方法、インターネットの活用方法（情報処理）の有効な使い方などの実践に近い一般常識を中心に学ぶことである。

レレボに入会する際には会費が必要になるが、プログラムは無料で参加することができる。プログラムは9か月間の間に仕事が見つめられるように訓練される。最初の2日間で希望する方向性をと適性を見極め、生徒1人にコンサルタントが1人つくというマンツーマン方式で、コンサルタントが責任をもって仕事を斡旋する。

レレボに登録する際には、登録採用基準があり、真摯にプログラムに臨めるかと、プログラムに参加する時間があるかということである。本人にやる気がない、契約がまだ数年残っている為にプログラムに参加する時間がない、経済的に恵まれていて仕事の必要性を本人が感じていないなどで多くの元プロスポーツ選手の参加が断られている。しかし、不採用になった選手については、組織の仕組みや機能を伝え、いつでもコンタクト可能にしておき、本人のやる気と時間ができれば参加を希望できるようにしている。設立者であるブトラゲーニョ氏は、キャリアトランジションの支援での重要条件は、本人のやる気であると述べている。

また、ブトラゲーニョ氏は、スペインリーグの下部組織に属する選手のセカンドキャリア教育については次のように述べている。

クラブに所属する選手は、クラブの提供する学校に通い、練習に参加する所謂クラブ主導で生活をしているという特殊な事情がある。その観点からクラブが、引退後の為のケアやセカンドキャリア教育に責任を持ち、クラブ自らが企業とパイプを持ち職業を斡旋できる体制づくりが必要である。

歴史あるサッカー大国のスペインであってもイギリスのようなプロサッカー選手のセカンドキャリアに対する万全な体制づくりがなされているとはまだ言えない。

2-3. APFA—Australian Professional Footballer's Associationの取り組み

オーストラリアでは、イングランド同様にプロサッカー選手協会（APFA—Australian Professional Footballer's Association）にてプロサッカー選手のセカンドキャリア支援体制を構築している。

APFAにて1999年に実施した選手の意識調査では、97%の選手が引退後の生活に不安を感じているが、75%の選手は現役引退後の生活設計を立てておらず、何の備えもしていないという結果であった。その結果を踏まえ、引退する選手に対するサポート体制として「選手福利厚生プログラム」を構築した。現役選手時代の雇用問題から本人や家族に関するさまざまな問題への対策と引退後の生活を支える経済面、教育面、さらに精神的、社会的な面において発生する問題へのバックアップを行っている。また、教育プログラムの一環としてオーストラリア・スポーツ委員会の協力を得て、NSLのクラブにおいて「競技者向け職業教育プログラム」を実施するなど独自のセカンドキャリアの為に教育プログラムを開発している。

しかし、教育プログラムのソフト開発と企業の需要、所属クラブの協力、そして選手のやる気という問題からシステムの有効活用が充分になされている状況とはまだ言えない。

オーストラリアはイングランド、スペインと比較し、競技強化や競技人口、歴史、行政支援などを指標とすると日本のサッカー環境と近い為に、APFAの活動は、日本のプロサッカー選手会の参考となる部分が多い為、情報交換し、ノウハウの蓄積に貢献していくことも必要であろう。

Ⅲ. JPFA（JAPAN PRO-FOOTBALLERS ASSOCIATION）のセカンドキャリア支援の軌跡

3-1. JPFAのセカンドキャリアへの認識

日本プロサッカー選手会（JPFA—JAPAN PRO-FOOTBALLERS ASSOCIATION）は、1996年4月に会員数471人（1996年8月6日調査）発足した日本のプロサッカー選手の労働組合であり、日本サッカー協会、日本プロサッカーリーグ（Jリーグ）と三位一体となり、サッカー界の発展、プロサッカー選手の社会的地位向上、サッカーの普及振興などの理念を掲げている。

会員であるプロサッカー選手の社会的地位向上と将来サッカー選手を目指す若者の為に職業としてプロサッカー選手が確立され、魅力ある職業になることが、サッカーの普及振興にも繋がると考えたことから、プロサッカー選手のセカンドキャリアについては設立当初より重要課題として会員選手のクラブチームごとの代表者による代表者会議にて議論されてきたことである。

1997年6月1日に行われた第5回代表者会議（出席者40名（欠席7名））では、セカンドキャリア支援制度は、JPFA（当時JPA）単独ではなく、Jリーグ及び、日本サッカー協会との協力、また、企業の人材総合サービス部門など外部組織と提供することによって、新たなコーチング資格取得制度の開設や就職活動のコンサルティングなどを行うものにしていくという意味確認がなされ、会員の引退後の生活に備え、次のキャリアにスムーズに移行できるシステムづくりに取り組むことが満場一致で承認された。

4 3-2. 指導者ライセンス制度の整備

同年2月に実施した新人Jリーガーの意識調査結果では、将来、コーチ・指導員など何らかの資格を取りたいと考えるJリーガーは88%であった。

しかし、当時のJリーガーの平均年齢は18.8歳であり、大半が高校卒業であった為にスポーツ医学、心理学などコーチ・指導員となる為の専門的分野での教育を受ける機会がないままプロサッカー選手となっている為に、それら資格を目指すのであれば、プロ選手生活中、または引退後にそれら教育を受ける必要がある。そこで、JPFAは、セカンドキャリア支援として、現役選手時代から指

導者ライセンスが取得できる環境整備をした。

Jリーグ及び、日本サッカー協会と協議し、シーズン日程などに考慮した現役選手だけで開催する準指導員講習会が静岡県内の宿泊施設にて開催されるようになった。また、C級指導者ライセンスは現役選手の受講枠を設けたが、カリキュラムの構成上シーズン中の講義日程も含まれる為に受講を希望する選手の所属するクラブの強化担当責任者へ講義参加の交渉も行った。プロサッカー選手である以上試合日程が優先される以上、交渉は難航したが、チーム貢献度が高く、年齢も30歳を超えた選手、ケガで治療中の選手などは、クラブ側が彼らの選手としての成長や選手引退後のサッカー界に貢献を期待するという意味で、ビックチームと呼ばれるクラブの強化部長が承認をしてくれたことをきっかけに他のクラブも追随する形で承認するクラブが増えた。

実際にC級ライセンスを取得した選手からは引退後のキャリアへの不安が緩和されプレーに集中できる、監督、コーチの指導方法の理解度を深められるようになったなど、指導者ライセンスを取得することが現役選手としてのプレーにも良い影響を与えていた。

B級ライセンス（18歳以上を指導）、S級ライセンス（プロ選手を指導）のライセンス取得については、カリキュラムメニューが多く、時間拘束も長いことから現役選手引退後にスムーズにこれら資格を取得できるような体制づくりを強化していき、現在では多くの元JリーガーがS級ライセンスを取得し、Jクラブの監督となり活躍している。

しかし、現実としてプロサッカー選手引退後にサッカー界で就職できる元選手は、ほんの一握りにすぎない。コメンテーターなどメディア業界で華々しく活躍できる者もいるが、それも僅かである。

3-3. プロサッカー選手のセカンドキャリアに対する意識

サッカー関連の仕事以外のセカンドキャリアをたどる元プロサッカー選手について、JPFAが1999年から2000年に引退した選手を対象にセカンドキャリアについて調査をした。この調査が、引退した選手に直接郵送で調査用紙を送付していた為に、把握していた住所を変更しているものもあり、回答サンプルは十分な数が揃わなかったが、会社員や飲食店経営との回答もあったが、職業模索中とするものも見受けられた。安定した職業についていたのは、比較的大学卒業してJリーガーになったものが多かった。

2000年度には、「JPA（現JPFA）選手包括意識調査」を実施した中で、セカンドキャリアについての設問を用意し、会員選手全員のセカンドキャリアへの認識や準備状況を把握することから始めた。

アンケートは、2000年度時点での会員選手740名に向けて各支部へ郵送配布留置法（自己記入式）でアンケートを配布した。有効回答数は27クラブ604サンプル、分析方法は単純集計とクロス集計分析法を採用した。

「現役引退後の生活に不安を持っている」選手は、J1で73.9%、J2で79.4%であり、全体で76.2%であった。年齢による大きな差はみられなかったが、J2の方が、値が高くなった背景には、J1と比較してJ2の賃金体系が低いこと、また、J1で戦力外通告を受けた選手がその後J2でプレーすることも多く、キャリアトランジションの危機感を持っていることが影響されていると推測される。

一方で、不安を持ちながらも「自分は既に引退した後の就職活動プランを立てている」選手はJ1で21.3%、J2で18.6%、全体で20.2%であった。33歳以上の選手については、4割以上が就職活動のプランを立てていると回答していたが、特にJ2の選手については、危機感を持ちながら

もプランを立てていないという結果になった。

「自分にあった職業・職種は何处でどのようにみつけれられるのかという情報を入手できたらよい」、また「自分が希望する職業・職種に必要な知識、技能、資格などがどこで学べるのかという情報を知りたい」と8割を超えて「はい」と回答している。

「セカンドキャリアや資産管理について計画を立てたり実行したりする際に、相談できるところがあることはプロ選手にとって重要だ」は9割を超えて「はい」と回答している。

それら結果を踏まえて、JPFAは指導者ライセンスの整備が進む一方で、指導者以外のセカンドキャリア支援の確立に本格的に動き出す。

幹部や代表者の会議において、より具体的に議論がなされるようになった。J1、J2の立場、メジャー選手とマイナー選手など、同じ会員の中でも環境が著しく異なる。セカンドキャリアについては、各自が考え取り組むことであり、選手会として優先して取り組むべき事項ではないと主張する選手もいた。

実際に当時のJPFAは選手契約や移籍、包括肖像権、法人化など取り組むべき課題が山ほどあった。しかし、設立経緯として初代会長の柱谷哲二氏などは、有名選手であった自分達の為ではなく、次世代のJリーガーの為にサッカー選手としての環境を整備し、サッカー界の発展や普及に寄与するという思いからサッカー選手を取り巻く環境の改善などの活動理念を掲げたことも踏まえて、2001年の代表者会議にて、他の重要事項と並行してセカンドキャリア支援の構築計画が承認された。

3-4. セカンドキャリア支援の組織体制

セカンドキャリア支援事業の構築には、指導者ライセンスやサッカー界での就職なども検討されていた為に日本サッカー協会やJリーグの協力が不可欠であるので、三位一体で進捗することになるが、諸外国を例にあげても選手協会やそれに近い組織が運営していることや、それまでJPFAの活動で目立ったものがないために当初はJPFAがイニシアチブをとる形でセカンドキャリア支援事業の構築を計画した。

ところが、実施というところで、急な事務局員の体制の変更があり、究極な人員不足に陥り、JPFAの事務局においてセカンドキャリア支援事業の事務的な交渉や作業をすることは困難になってしまった。また、財政的にも先行きが不透明となったこともあり、財政基盤や人員体制が整っているJリーグにセカンドキャリア支援事業を委ねることになった。

その際に、選手側の窓口として、選手の立場や気持ちを考慮した上で事業推進をはかってもらうためにJリーグ側に元選手であり、選手のセカンドキャリアについて大学院で学んだ人材をこの事業に関わるように推薦をしている。

また、Jリーグと共同開催してきたJリーガー新人研修については、それまで、セカンドキャリア教育も踏まえたカリキュラムの刷新などの業務を行ってきたが、共同開催としては残るが、数年間は、その業務刷新についてもCSCとの関連も踏まえて、Jリーグへ権限をゆだねることとなった。

- 6 Jリーグには、事業運営費用として、他クラブへ移籍する際に発生する移籍金（当時）4%を原資に活用してもらうことを承諾し、2002年4月、キャリアサポートセンター（CSC）は活動をスタートする。

IV. Jリーグのセカンドキャリア支援事業

4-1. Jリーグキャリアサポートセンター（JCSC）概要

Jリーグは、数あるスポーツ団体の中で、設立当初からプロ選手教育に力を入れてきた希少なス

スポーツ団体である。その構成員であるＪクラブは、華やかなプロクラブとしての側面を持ちながらも、「育成下部組織」と言われる小学生～高校生の育成に関する一貫指導体制を保有することが入会条件となるなど、制度的に選手教育や育成に積極的に取り組んできたスポーツ団体と言える。また、プロ入りすると新人選手すべてが参加義務のある「Ｊリーグ新人研修会」を実施し、その中でサッカー界の基礎知識だけでなく、税務や法務、コミュニケーションやキャリア教育など多様な内容の教育プログラムでプロ選手の育成を行ってきた。

しかし、プロ選手の入口までの育成組織が充実していた反面、現役時代や引退後のサポートプログラムがなく、2000年頃にはプロ選手として活躍しながらも引退後、そのキャリアを全く生かせずに、地域に帰っていく元Ｊリーガーが後を立たないという現実が生まれていた。2001年当時、毎年100名超の選手が引退しており、また新人選手も４年後には46%が引退し、多くがサッカー界を離れていくという現実があったが、これといった対策もなされることはなかった。これはＪリーグにとって、日本のトップリーグでプロ選手としてキャリアを積んだ人材が、地域で本来果たすべき役割、すなわち、Ｊリーグの広報マンや、地域でのサッカー普及や指導者としての役割を果たせずに、別の世界に流出していることを意味していた。当然、知識や経験の蓄積という観点からも改善すべき事態であった。その問題意識と、Ｊリーグ選手協会による提案が合致してプロスポーツ初となるＪリーグによるプロ選手のキャリアサポート組織「Ｊリーグキャリアサポートセンター」が発足する事になった。

4-2. Ｊリーグキャリアサポートセンター（JCSC）概要

既にプロ選手になるまでの育成組織における教育システムとプロ入り直後の新人研修の仕組みを持っていたＪリーグだが、2001年、引退直後の選手のサポート、そして、現役時代のキャリア教育を優先的に実施することを決定した。このプログラムを開発し、展開していくために、Ｊリーグ選手協会だけでなく、民間の教育機関との連携により、Ｊリーグ内に運営組織を立ち上げる事になった。これが「JCSC」である。更に、メンバーに元Ｊリーグ選手を加える事で、選手の立場になった真の意味でのサポート体制の構築を目指した。

当時、Ｊリーグでは選手教育の考え方として、プロ選手として価値を高める「プロ選手教育」、社会人として最低限必要な知識やスキルを習得させる「社会人教育」、また、人生全体をより前向きに送るための教育「キャリア教育」の３本柱に選手教育を推進していたが、JCSCは「社会人教育」と「キャリア教育」に重きを置いた形で事業を展開することになった。しかし、JCSCは、単なる教育事業ではなく、あくまでも選手本人の意思を軸に、意思決定→行動を支援する事を目指しており、この点において、他の教育事業とは一線を画していた。

そして、JCSCは、具体的に、引退後のキャリアサポート（選手のセカンドキャリア支援）と、現役時代のキャリアサポート（現役選手のキャリアデザイン支援）を柱として初期事業をスタートすることになった。概要は以下の通りである。

1) 引退後のキャリアサポート

① キャリア（教育）カウンセリング

選手本人がなりたい職業を軸に、適性検査や能力診断などを行いながら個人の適性スキルを判断する「キャリアカウンセリング」。教育機関や資格取得方法、奨学金等の「教育関連情報の提供」。

② 教育プログラム

個人の適性・スキルから教育機会が必要な選手には、スポーツ資格講習会や、一般資格取得講座、スキル教育、通信教育講座等の「教育機会の提供（紹介）」

③ 就職カウンセリング

スキルが十分に備わっている選手には、職種情報や会社情報などの「職業情報」、求人情報だけでなく、一歩踏み込んだ「派遣サービス」

2) 現役時代のキャリアサポート

① カウンセリング

○ プロ選手生活に関するカウンセリング

○ 日常生活に関するカウンセリング

② 教育プログラム

○ プロ生活を送る上で欠かせない情報提供

○ プロ選手に必要な技能習得の機会提供

4－3. JCSCの主な活動内容

2002年に立ち上がったJCSCであるが、2009年までは前述の選手のセカンドキャリア支援と現役選手のキャリアデザイン支援という2つの方向性を軸に具体的な活動を進めることになる。

1) 選手のセカンドキャリア支援

まずは、指導者やスポーツ産業を始めとした企業など引退選手の受け入れ先を開拓し、就職先の確保や紹介を行った（就職先の拡大）。そして、大学や専門学校で改めて勉強をし直したいという選手のためには、スポーツ推薦や社会人枠等で入学可能な学校情報を集め、プロ選手への情報提供と紹介を行った（就学先の拡大）。更に、会報を年1～2回発行し、ＪリーグOB選手の具体的な事例紹介や就学、就職に関わる情報やノウハウをプロ選手向けに提供（キャリアサポートマガジン「Off the Pitch」の発行）した。その上で、契約更新されなかった全選手を対象に電話や直接面談で進路相談を行い（キャリアカウンセリング）、現役続行を希望する選手に向けた再チャレンジの場（合同トライアウト）を設ける中で、プロキャリア続行に向けた後押しを行った。

2) 現役選手のキャリアデザイン支援

現役選手はそもそもプロ選手としてのキャリア意識は高いが、引退後のキャリアを考えようにも簡単に出来るような状況ではなかった。一般的な社会人が行うようなプログラムはプロ選手に浸透しづらいということもあり、まずは、実際にプロを引退し、社会人の先輩として活躍しているＪリーグや他競技のOB選手と交流を図る中で、選手のセカンドキャリアに関する意識改革を行った（キャリア交流会）。

次に、セカンドキャリアに向けて学びたいという選手向けに各種講習会、スクールや大学との連携の中で学び情報を収集・提供し、カウンセリングをするだけでなく、選手が学ぶときの学費補助など具体的な就学支援制度も充実させた（学び環境の充実）。

そして、実際に選手が働きたいと思っている具体的な業種、企業等においてインターンシップ機会を創ることで、選手のキャリアデザインの後押しを行った（インターンシップ制度）。

2002年から2009年までの8年間でJCSCは様々なセカンドキャリア支援の活動を行ってきたが、2009年に移籍金制度が大きく変化した結果、移籍金を原資にしていたセカンドキャリア事業は出口としての「選手のセカンドキャリア支援」を縮小し、入口（アカデミー選手のキャリア教育や若手選手の社会人教育）を中心に活動を展開していく事となった。

1) 選手のセカンドキャリア支援

契約更新されなかった選手のうち、希望する選手のみ進路相談を行い、適宜、必要な就職・就学情報の提供を行った。（キャリアカウンセリング）

また、現役続行を希望しながら移籍先が見つからない選手を対象に合同トライアウトを実施した。（合同トライアウト）

2) 現役選手のキャリアデザイン支援

選手のセカンドキャリア支援同様、大幅縮小となったが、選手から特に評判の良かったキャリア交流会を発展継続し、OB交流会として実施した。（OB交流会）

3) 若手選手向けの社会人教育

2010年以降、強化した部分となるが、実はこれは、各クラブの実施意向はあってもなかなか出来ていないプログラムである。一部のクラブでは展開されているが、資金力の無いJ1およびJ2クラブでは十分なプログラムは準備されていない。この課題に対して、Jリーグがサポートする形で希望クラブに対し、クラブの仕事理解、インターンシップ、ホームタウン活動や選手会活動、マナー&コミュニケーション研修のサポートをすることでキャリア意識と経験を高める教育活動を実施してきた。

4) アカデミー選手のキャリア教育

更に、Jリーグでは文部科学省の委託事業であるキャリア・デザイン・サポートプログラム「Jリーグ版「よのなか」科」を受託し、育成組織に所属する未来のJリーグ選手たちがキャリアデザインを学び、職業観を育てるサポートを行ってきた。

4-4. JCSCの成果と課題

設立当時、日本初のプロ選手の為のキャリア支援組織として様々なメディアでも脚光を浴びたJCSCだが、2013年4月から組織自体は解散となり、Jリーグの一部門にてその業務を縮小し、引き継がれている。JCSCは10年間でその役割に幕を閉じる事となったが、その成果は何だったのか？また、課題は何だったのか？

2012シーズンの登録抹消選手の進路状況の結果を見ると、計146名のうち、Jクラブを含む他クラブへ移籍し、現役を続行できた選手は76名、Jリーグクラブへの就職が22名、サッカー関連の企業への就職が11名、一般企業への就職が7名、そして就学（復学を含む）は4名と、52%が現役を続行し、30%が就職・就学という成果を収め、JCSC設立当時の状況から見れば、大きく改善したといえる。

実質的なセカンドキャリアサポート活動が縮小した2008年から2012年までの5年間だけでも、移籍によるキャリア継続者は計339名、Jリーグクラブへの就職者は計123名、サッカー関連業種への就職者は計43名、一般企業への就職者が計52名、大学への就学者が計37名と総勢594名のキャリア

を実質的に後押ししたと言える。

確かに、これはＪリーグ側の施策も大きく影響している。毎年、拡大を続けているクラブ数だが、現在、Ｊ１・Ｊ２合計で40クラブとなり、更に2014年から始まるＪ３にも10チームの参加が予定されている。加えて、全国のクラブチームがＪリーグを目指す中で、プロ選手の潜在的な需要は拡大基調にある。プロ選手のキャリア継続という観点からはＪリーグの施策は貢献していると言える。

また、2012年度の就職・就学も合わせて30％という数字だが、この10年間で育成年代から現役選手、引退選手のフォローをしてきた結果とも言える。当然、未定となっている18％の選手たちを完全に現役続行、就職・就学に結びつけることが今後の課題になるが、Ｊリーグクラブ増による人材需要の増加に加え、育成段階からのキャリア教育や若手選手のキャリア教育や社会人教育を通じて、選手本人の人材としての価値を高める事ができれば、解決する日はそう遠い未来ではないはずだ。

V. 考察

日本のプロスポーツ選手の中で、現役時代からセカンドキャリアが保証されている選手たちはほんの一握りしかない。大半の選手たちは引退後の生活が担保されていない中で、引退が確定し、セカンドキャリアの準備を始めることになる。しかし、その多くが組織的な支援を受けることは無く、次のキャリアへと移っていく。本来プロ選手として培ったキャリアやノウハウが当該スポーツを含む様々な社会に還元されることで、次世代のスター選手が輩出されたり、業界全体が発展したりするはずだが、日本ではそのような形で還元される仕組みの整備は残念ながら不十分である。

いざ引退となった時に欧州のプロサッカーリーグやアメリカのプロスポーツでは年金として多額のセカンドキャリアに向けた準備金が支払われる。日本のプロスポーツはどうかと言うと、存在したとしても、わずかの金額でしかなく、その後の長い人生を考えると物足りない金額である（資金課題）。

また、「プロ選手のセカンドキャリア」問題の解決には、引退後だけでなく、育成年代から現役時代、そして、引退後といった包括的、長期的な取り組みが必要となる。「キャリア意識」は育成段階で養成されなければならないし、現役時代にはセカンドキャリアに向けた情報提供や準備の支援「キャリア教育」が求められるが、この点においても日本の多くのスポーツ組織では不足している（教育課題）。

そして、実質的なセカンドキャリア支援に向けた引退後の「キャリアサポート」。就学就職カウンセリングや就学就業情報の提供、そして、就業機会確保といったサービスが求められるが、プロ選手の特性を活かしたキャリアのサポートとなると、まだまだ未着手と言っている（サービス運営課題）。

上述のようなセカンドキャリア支援体制を構築するための3つの課題、「資金課題」と「教育課題」と「サービス運営課題」の解決が望まれるが、加えて、セカンドキャリア問題の解決には組織的な体制の構築と取り組み（組織課題）が重要な意味を持つ。

- 10 実際、選手の周りにいる指導者だけでなく、その指導者を支えるチーム（団体）、更に、そのチーム（団体）を支えるスポーツ組織（プロ選手協会を含む）が組織的に連動しないと選手個人のセカンドキャリアを有意義なものにすることは難しい。しかし、多くの日本のスポーツは、競技毎に、小学校、中学校、高校、大学、プロと分断された組織を持つ。セカンドキャリアの取り組みが日本では単発の企画であることが多く、包括的な成果を挙げられていないのにはこの辺りにも理由がある。Ｊリーグが他のスポーツに先んじて実現できたのは、ピラミッド型の組織構造を持つサッカー界だからこそと言える。日本のスポーツ界が真のセカンドキャリア支援体制を構築するために、この「組織課題」が大きな壁として存在している。

JCSCが設立から10年間、様々な活動を通してプロ選手およびプロ組織の意識改革を行い、Ｊリーグ選手の人材スキル向上、人材価値の向上に貢献した。設立初期は、セカンドキャリアに直結する就職・就業情報の提供、選手本人のキャリア意識の改革を軸に事業を進め、中間期には引退後の選手だけでなく、現役選手にも厚いプログラムを展開してきた。そして、後期は若手選手や育成組織の選手たちへターゲットを移行し、プロ選手にとって、より充実したキャリアを送るための施策を、Ｊリーグは組織的に行ってきたといえる。この組織的な展開により、実際に「キャリアサポートセンター」という部隊に経営資源を投下し、セカンドキャリア支援事業を運営した点において他スポーツと大きな差異がある。

今、その役割を終えたJCSCだが、この10年間で実施してきたプログラムの価値をもう一度見直す必要がある。JCSCは、プロスポーツの華やかさだけでなく、裏側にある現実的な厳しさにも目を向けた貴重な事業であった。そして、その過程において蓄積した知識やノウハウは、他スポーツ団体が欲しくても入手できない貴重なものである。JCSCが、サッカー界内部での役割を終えたことは間違いないが、他競技でそれを必要としている団体は他にもある。

複合型スポーツクラブの推進を標榜するＪリーグは、そのノウハウをＪリーグ内部で留めるのではなく、外部に対して提供し、スポーツ選手全体のセカンドキャリア支援に貢献できる経験と資格とその責任があるのではないか。Ｊリーグは1993年からスタートし、この20年間で国内に多くの功績を残してきたが、その繁栄に若干の陰りが見られるとはいえ、まだまだプロスポーツ界をリード出来る力を持っている。

プロスポーツの人材はその競技の中だけでなく、競技の枠、産業の枠を越えて活躍することによって、プロスポーツの中長期における発展があるはずだ。Ｊリーグにはその人材を輩出する土壌と仕組みがある。この点において他スポーツ団体もＪリーグに学ぶ点はあるのではないかと考える。

VI. おわりに

JCSCは、現役選手のセカンドキャリア支援から若手育成選手へのセカンドキャリア教育へと移行した。これは、イングランドのPFAの支援体制と似ており、若いうちから教育をするということでの効果は得られるであろう。セカンドキャリアの職業斡旋については、引退する選手に対して、今後もＪリーグやＪクラブにておこなうことになる。

Ｊリーグのセカンドキャリア支援事業は、教育としての一つの体制がつくられた。次の課題として、選手側としては、セカンドキャリアを包括的に捉え、PFAのセカンドキャリア準備金に値する退職金制度の樹立を設立当初から検討している。プロ野球と異なり契約金がないことや選手生命が短いことから引退までに稼げる賃金が少ないことなどの理由によるものだ。プロサッカー選手が安心して引退を迎える為にすべきことについては今後もサッカー界で検討されるべき課題であろう。

ボトラゲーニ氏は、キャリアトランジションの支援での重要条件は、本人のやる気であると述べていた。選手のやる気がなければ、セカンドキャリア事業の根幹は崩壊する。プロサッカー選手及び育成選手は、セカンドキャリア体制が整った現在、セカンドキャリア教育についてやらされ感ではなく、やる気を持ち取り組んでいるのかという検証が今後必要となるであろう。

プロスポーツ選手が、引退後に充実したセカンドキャリアを送ることも、日本のスポーツ界全体の競技の強化、振興に寄与されるということをプロスポーツ界にプロサッカー選手以外で従事するのは共通認識を持つことが重要である。

プロスポーツ選手においては、セカンドキャリアの主体は選手である本人のやる気であり、その原動力は、セカンドキャリア以外の競技面でも選手として必要な要素ではあるが、プロスポーツ選

手には周囲を動かす影響力があるということを再確認し、その力を自分の為だけではなく、将来プロスポーツを目指す選手達のために活用することの重要性が周知される必要がある。

2020年に迎える東京でのオリンピック開催が決定した。日本でのスポーツへの関心が高まってく今こそ、日本のプロスポーツ界が、更に魅力的で夢のある市場へとパラグラム転換する重要な時期であり、競技の強化や選手育成と同等に、競技の垣根を越えて、競技団体や統括組織、選手会など各組織が、協力しあい、充実したセカンドキャリア支援体制を整えることが、今後のスポーツ界の繁栄の重要なキーファクターとなるのではないだろうか。

【参考文献】

- Mary L. Anderson 2011 "Counseling Adults in Transition: Linking Schlossberg's Theory with Practice in a Diverse World" Springer Pub Co
- Jane Goodman 2006 "Counseling Adults in Transition: Linking Practice with Theory" Springer Pub Co
- Nancy K. Schlossberg 2003 "Retire Smart, Retire Happy: Finding Your True Path in Life" Amer Psychological Assn
- Nancy K. Schlossberg 訳 武田 圭太 2000「選職社会」転機を活かせ ― 自己分析手法と転機成功事例33 日本マンパワー出版
- 吉田章・佐伯年誌雄・河野一郎・田嶋幸三・菊幸一・大橋仁、2006 "トップアスリートのセカンドキャリア構築に関する検討" 筑波大学体育科学系紀要29：87-95
- 高橋潔・重野弘三郎、2010 "Jリーグにおけるキャリアの転機 ― キャリアサポートの理論と実際" 日本労働研究雑誌603：p16-26.
- 田中ウルヴェ宮 2005 "キャリアアトラランジション ― スポーツ選手のセカンドキャリア教育" 日本労働研究雑誌537 p67-69
- 高橋潔 2010 "Jリーガーがピッチを去るということ ― 高橋潔編 Jリーグの行動科学 ― リーダーシップとキャリアの教訓" 白桃書房
- Jリーグ選手協会（現日本プロサッカー選手会）1996～2000 機関紙 "FRONT" vol.1～22
- 橘木俊詔・斉藤隆志、2012 "スポーツの世界は学歴社会" PHP新書
- Schlossberg, N. K., Waters, E. B., & Goodman, J. (1995) "Counseling adults in transitions: Linking practice with theory (2nd ed.) New York: Springer.
- FIFFPro 2000 The Professionals (機関紙)
- Fifpro HP <http://www.fifpro.org/>
- Jリーグ HP <http://www.j-league.or.jp/>
- 日本野球機構（NPB）2013「セカンドキャリアに関する意識調査」
- JPFA 2001「JPA（現JPFA）選手包括的意識調査」
- 12 Douglas T. Hall 2001 "Careers In and Out of Organizations (Foundations for Organizational Science)" Sage Publications, Inc
- John D. Krumboltz 2010 "Luck Is No Accident: Making the Most of Happenstance in Your Life and Career" Impact Publishers

（受理 平成26年1月16日）