2025 年度 若手・女性研究者奨励金 レポート

研究課題	**アスリートの競技経験は就業時にどのように活かされているのか？－競技経験によるスキル獲得と就業時の転用のプロセスの解明－**
キーワード	①アスリート、②キャリア支援、③ライフスキル

研究者の所属・氏名等

フリガナ 氏　名	ナミキ　ノブタカ 並木　伸賢
配付時の所属先・職位等 （令和７年４月１日現在）	新潟医療福祉大学　健康科学部健康スポーツ学科・助教
現在の所属先・職位等	新潟医療福祉大学　健康科学部健康スポーツ学科・助教
プロフィール	2017 年 3 月早稲田大学大学院人間科学研究科修了。心理士として精神科クリニックへ勤務。2021 年より早稲田大学大学院スポーツ科学研究科へ進学し、2024 年 3 月博士（スポーツ科学）取得。2024 年 4 月より現職。アスリートのキャリア支援およびメンタルヘルスに関わる研究に取り組んでいる。公認心理師・臨床心理士、サッカーC 級コーチ。

1. 研究の概要

本研究の目的は、①アスリートがどのような競技経験によって就業時に活用可能なスキルを身に付けたのか、②身に付けたスキルをどのように就業時に適用させたのかを明らかにすることである。元アスリートおよび上司・人事担当者へのインタビュー調査を実施することで、スキル獲得から適用のプロセスを明らかにする。本研究によってアスリートの競技経験を理解・解釈する方法を提案し、経験の活用・適用方法の一端を示すことを目指す。

2. 研究の動機、目的

「アスリートの競技経験は、私企業等への就業にどのように活かされているのであろうか？」という問いの解明が本研究の目的である。アスリートが引退した後に就く職の多くは、当該競技のコーチ・監督などの指導者（三倉・小笠原、2021）、学校等の部活動も指導する教員（飯尾ほか、2023）などである。彼らがどのように指導者や教員を選択したのか、その際の問題点などについての研究は進められている一方で、私企業等に就業・勤務する元アスリートの研究は非常に少ない。アスリートの約 40%が引退後の計画を立てずに引退することに加え（Torregrosa et al., 2015）、我が国のオリンピアンは 30 歳前後で引退するが、その後非正規雇用となっている者の割合は 44.3%とされる（笹川スポーツ財団, 2015）。こうした問題の背景には、アスリート・企業双方における競技経験の理解・解釈の難しさが挙げられる。近年、競技経験によって得られたスキルが競技以外の場面にも有用であることを示す研究（トランスファラブルスキル、ライフスキルなど）が進められている。それらの研究では、計画性、主体性、チームワーク、問題解決などが培われていると指摘する一方で（Danish et al., 1993; Matsangos et al., 2019; Subijana, 2020）、スキル転用のプロセスが未解明である。具体的には、①どのような競技経験がそれらのスキルの獲得に繋がるのか、②競技環境と異なる就業環境に対して得たスキルをどのように適用させているのかについての検討はあまりなされていないため、これらを明らかにすることを本研究の目的とした。

3. 研究の結果

トップレベルの競技経験(プロ選手または当時最高レベルの実業団選手)を持つ、アスリート８名（男性６名、女性２名、集団競技６名、個人競技２名)、その上司・同僚２名（どちらも男性）へのインタビュー調査を行い、グラウンデッド・セオリー・アプローチ（GTA）を用いて分析を行った（図１)。

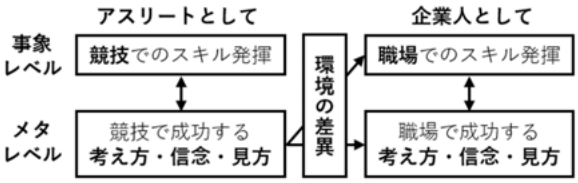


図 1.　競技経験の般化に関する GTA の結果

その結果、アスリートの競技経験はそのまま活用される場合もあるが、そうではない場合もあり、その背景に、事象レベルの競技経験（＝競技での取り組み）によって、メタレベルである競技での成功（または失敗）に関わる考え方や信念、自己の取り組み観が培われることが明らかになった。例えば、ある選手は競技で得た力について目標設定を取り上げ「プロになるために自分の強みは何か、足りていないところはどこか、どう練習するか、フィードバックをどうもらうか」を考えており、それはプロで活動する中でも磨かれていった。競技での成功のための取り組みの信念（競技で成功するためには、考えながら取り組むことが必要）として認識されており、それは競技と就業の環境の差異を踏まえて活用していることが語られている。

その一方で、競技経験を直接活用できない場合もみられている。競技で得た信念や考え方を職場環境でスキルとして発揮する一方で、それが環境の差異によって直接活用できないことがある。その場合は、職場でスキル発揮をしつつ、職場で成功するための信念や考え方を構築・更新していく様子もが語られていた。例えば、競技経験から「チームとして良い結果を残すための声掛けや立ち回り、コミュニケーション」を学ぶ一方で、就業環境では周囲の人の年齢層やモチベーション、生き残りのための必死さ等の差異により直接的なスキル発揮には至らない。競技で得た経験を直接的に職場でのスキル発揮に適用しているわけではないことが示され、職場でスキルを発揮するためには、職場で成功する考え方や信念を構築・更新していくことが重要であると考えられた。

これらの事象レベルの経験とメタレベルの信念の相互作用は、経験学習モデル(Kolb, 1984)における学習サイクル（具体的経験・省察的観察・抽象的概念化・能動的実験）として整理できる。アスリートは競技における事象レベルのスキル発揮(具体的経験)と内省(省察的観察)を通じて、メタレベルの信念（抽象的概念化）を形成する。しかし、それを新たな職場で実践（能動的実験）しようとした際、環境の差異によって直接的には発揮できない。本調査の対象者は競技経験を直接的に適用するのではなく、職場で何らかのスキル発揮を試みつつ(具体的経験)、環境に合わせて職場で成功するための信念や考え方を新たに構築・更新していく様子（抽象的概念化）がみられていた。

4. 研究者としてのこれからの展望

アスリートのキャリア支援に関する研究に携わってきていますが、この研究を推進することは、アスリートに限らずあらゆる人の新領域への挑戦を応援する研究だと思っています。私自身も修士課程修了後から博士課程進学および現職に至るまでに大きな変化を体験してきました。自分がやりたい・取り組みたいと思ったことに対して、それまでの経験を直接的に活かすことが出来ない環境へ移ることが当たり前になる世界を見据えて、研究に取り組んで参ります。こうした考え方が広まることで、日本の社会全体がより住みやすく、働きやすく、過ごしやすい社会に繋がるよう進めていきたいと思っております。

5. 支援者（寄付企業等や社会一般）等へのメッセージ

本研究を採択いただき、誠にありがとうございます。本助成により研究を着実に推進することができました。厚くお礼申し上げます。今後も、アスリートのキャリア支援およびメンタルヘルス支援に資する研究を邁進し、社会還元に繋げていきたいと思います。今後とも変わらぬご支援・ご鞭撻をいただけますと幸いです。どうぞよろしくお願い申し上げます。

