

平成26年度文部科学省委託事業

「キャリアデザイン形成支援プログラム」における
「スポーツキャリア形成支援体制の整備に関する実践研究」

独立行政法人 日本スポーツ振興センター

平成27年3月31日

目次

第1章	スポーツキャリア形成支援の考え方	1
1.	本来の理念＝社会的・職業的自立に向けた基盤となる能力を育むこと	1
2.	生涯を通して継続的かつ段階的に発達するもの	1
3.	社会の中で様々な役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程	2
4.	複雑に絡み合う影響因子	2
	(1) システムセオリーフレームワーク	3
	(2) アスリートライフスパンモデル	3
	(3) 多因子的・多次元的发展モデル	4
5.	アスリートのキャリア形成フレームワーク	8
6.	パフォーマンス向上における段階的な成長とテーマ設定	9
	(1) アスリートのパフォーマンス向上におけるパスウェイの構造	9
	(2) 競技特性にみるパフォーマンスピーク年齢と育成期間の関係図	12
7.	理想とするアスリートの人材像	14
	(1) 我が国が求める人材像のイメージ	15
	(2) アスリートに求められる資質・能力	19
	(3) アスリートの強みと弱みの抽出	19
8.	まとめ	22
第2章	スポーツキャリア形成支援に向けた対象領域	25
1.	スポーツキャリア形成支援の対象領域とその範囲	25
2.	成長段階に応じた支援のテーマ	28
3.	スポーツキャリア形成支援における各ステークホルダーの役割	30
4.	まとめ	36
第3章	スポーツキャリア支援コーディネート機関の設置と在り方	41
1.	スポーツキャリア形成支援コーディネート機関の必要性	41
	(1) アスリートのデュアルキャリアを支援する資源へのアクセス向上	41
	(2) アスリートのデュアルキャリア支援の普及・啓発の必要性	42
	(3) アスリートの個別の状況に応じた支援を行うための専門人材の育成と活用	42

2. スポーツキャリア支援コーディネーター機関の体制、機能	42
(1) スポーツキャリア支援コーディネーター機関の体制、機能	43
(2) スポーツキャリア支援コーディネーター機関に求められる人材	46
(3) スポーツキャリア支援コーディネーター機関の評価・検証	46
第4章 スポーツキャリアアドバイザー（仮称）の育成プログラム	47
1. 名称について	47
2. SCA（仮称）の必要性	48
3. SCA（仮称）の職域としての水準	48
(1) 諸外国におけるアドバイザーの職業水準	48
(2) 国内におけるSCA（仮称）に関連する資格	49
(3) SCA（仮称）が職域として機能するために必要な職業水準規定と役割	51
4. SCA（仮称）育成プログラム	52
(1) SCA（仮称）育成の枠組み	52
(2) SCA（仮称）のコンピテンシー	54
(3) SCA（仮称）育成プログラムの内容	56
5. SCA（仮称）育成プログラムにおける今後の方向性	58
(1) コンピテンシーとその育成プログラムの現状とのマッチング	58
(2) 関係組織の選定	59
(3) 育成プログラムの認定	59
(4) 育成する人材の養成	59
(5) SCA（仮称）の育成	60
(6) SCA（仮称）を育成する場所の確保	60
(7) 倫理規定の確立	60
(8) アドバイザーの登録	60
第5章 今後の方向性とマイルストーン	61

第1章 スポーツキャリア形成支援の考え方

政府は、21世紀にふさわしい教育体制を構築し、教育の再生を実行に移していくことを日本の最重要課題の一つとし、「教育再生実行会議」を設置した。その第六次提言（平成27年3月6日）にて、国がアスリートの「デュアルキャリア」の意識啓発や引退後のキャリア形成、それら支援を一元的に実施できる体制構築への取組が盛り込まれた。

これまで、スポーツキャリア形成は、平成12（2000）年策定のスポーツ振興基本計画を皮切りに、スポーツの分野でのみ議論されてきたが、アスリートのキャリア形成の根幹を担うスポーツと教育の両面から国として取組むべき政策課題であることが明示されたことになる。しかしながら、「スポーツキャリア形成支援」の捉え方にはばらつきあることが課題として指摘されていることから、本章では、その基本的な理念や概念を、教育分野とスポーツ分野の両方向から示し、アスリートの「人」として及び「競技者」としてのキャリア形成を支援することを目的とする「スポーツキャリア形成支援」について論じる。

1. 本来の理念＝社会的・職業的自立に向けた基盤となる能力を育むこと

教育の視点から、従来のキャリア教育の捉え方は、「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる」（中央教育審議会答申・平成11年）とされていた。

そのため、進路を選択し、将来的な就業のための勤労観や職業観の育成のみに焦点が絞られていたことが課題として指摘されてきた。

しかしながら、平成23年の中央教育審議会「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）」は、「キャリア教育」を「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」と定義した。

つまり、近年、「キャリア教育」とは、単に職業を得る為に必要な側面的な体験や知識の習得を通じた勤労観や職業観の発達を促すことではなく、社会的・職業的な自立を目指した人としての総合的能力の育成を促すことであるという本来の理念に立ち返った理解を共有することが重要であるとされている。

2. 生涯を通して継続的かつ段階的に発達するもの

「キャリア」は、「人が生涯・終生において通る、歩んで行く道（a person's course or progress through life）」（オックスフォード英語辞書）であると定義されている。キャリア発達の研究者であり、オーストラリアのキャリア形成のフレームワーク構築に深く関与

している McMahon (2015) は、「キャリアは、その時々形成するものではなく、生涯を通して(心身の)発達(発育)と共に状況に即した形で形成するものであり、過去と現在における経験や学びの過程を通して未来を形成するもので、個々に異なるものである」と述べた。我が国における「キャリア」という言葉の解釈は、多くの場合「職業能力の形成」と捉えられてきたことを踏まえ、スポーツキャリア形成支援を推進して行く上では、「キャリア形成」を単に職業能力の育成ではなく、「キャリア」とは生涯を通じて継続的かつ段階的に発達していくものであることを、共通認識とする必要がある。

3. 社会の中で様々な役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程

文部科学省は、『キャリア』とは、「人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」であり、『キャリア発達』とは、「社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程である」と定義している。D. E. Super がライフ・キャリアを概念図化した「ライフ・キャリアの虹」(平成4年文部省「中学校・高等学校進路指導資料第1分冊」)に基づくと、人の誕生から乳幼児期、青年期、成人期、老年期を通して、「子ども」「学生」「余暇人」「市民」「労働者」「家庭人」の役割にふさわしい適応能力を身につけ、それら役割を担うための活動や取組を通して「自分らしさ」が認識され、それに基づいて将来の役割を選択し、取り込んでいこうとすることがその時点での「キャリア発達」といわれている。そして、このようなキャリア発達の課題を達成していくためには社会認識と自己認識を結合させて自己を方向付けることが必要であると指摘している。スポーツキャリア形成を考える場合、アスリートは、一般的に人が生涯を通して果たす様々な役割の他に「競技者」というもう一つの役割が加わった状態にあることを理解しなければならない。

4. 複雑に絡み合う影響因子

アスリートのキャリアは、生涯を通じた過程で形成されていくことは先に述べた。人のキャリアは、直接的あるいは間接的な社会構造、歴史的変化、社会経済的組織や状況の変化、雇用訓練制度、学校教育、地域社会や家庭の在り方等の状況的決定因子と、その人の気づきや態度、興味、欲求や価値観、達成度、一般的あるいは特殊的適性、及び生物学的遺伝等、個人的な決定因子の両方が相互に影響し合う(D. E. Super)。

ここでは、アスリートが自身のキャリアを形成して行く過程を理解する上で、スーパーの他に関連ある3つの理論を以下に挙げ、アスリートのキャリア形成において複雑に絡み合う影響因子を整理した。

(1) システムセオリーフレームワーク

Wolfe & Kolb (1980) は、「人の人生が変化し続ける文脈の中で、その人とその人にとって重要な人々を結ぶ絆や関係性、自己を取巻く状況の全体構造、日々進化や変化、相互に展開し続ける状況や環境等が、キャリア形成における焦点や物語を構成する。」と述べた。Patton & McMahon (1999, 2006, 2014)は、キャリア形成のシステムセオリーフレームワークを用いて、人がキャリアを形成していく過程における意思決定への影響因子は、個人的な因子だけでなく、周囲にいる人や組織、社会環境、及び経験的要素（過去、現在、未来）、偶発的因子等、幅広い影響因子に左右されると述べている。そのため、この理論に基づくと、アスリートのキャリア形成を支援するためには、アスリートの過去や現在において、その時々「決断」をする際に考えた、あるいは考えるべき事項は、個人的な見解だけでなく幅広い視点や視野から検証・検討していくことが重要であることが示唆された (McMahon, 2015)。

表1 キャリア形成過程における意思決定への影響因子 (McMahon, 2015)

個人	性別、能力、健康、障害、性格、信仰、自己概念、民族性、適性、年齢、技能、興味、性的指向、価値観、体格、職業観・勤労観・職業に関する知識、等
周囲にいる人・組織	家族、仲間、教育機関、職場、地域団体、メディア
社会環境	居場所・居住区、歴史的傾向・変化、政治的な決断、グローバル化、社会経済的地位、労働市場
偶発因子	災害等予測不可能な出来事全般
経験因子	過去、現在、未来

(2) アスリートライフスパンモデル

アスリートの「デュアルキャリア」は、一般的に15年から20年の期間で捉えられている。競技特性、性別、個人的能力等の違いによりその横軸の年齢や期間の長さに個人差があるものの、アスリートが「競技者」として「人」としてキャリアを形成して行く上で、パフォーマンス面だけでなく、精神的な発達（アスリートの精神性発達段階）、社会性の発達（アスリートを取り囲む人たちの構成やその関係性）、学力向上や職業開発（学業面や就業面での向上）、財政基盤（経済・財政面での出資者の変化）の各要素が複雑に影響する原理を表したのがライフスパンモデル (Wylleman, 2011) である。同モデルに基づくと、ア

スリートの行動変容を促すためには、これらの複雑な影響因子を考慮しながらアスリートの成長段階に合わせて適切な支援を提供しなければならないことが理解できる。

年齢	10	15	20	25	30	35
パフォーマンス	開始／ タレント期		育成期	エリート期		引退期
精神性の発達	幼少期	思春期～青年期		成人期		
社会性の発達	両親/兄弟/ 友人/コーチ	友人/両親/ コーチ	配偶者/友人/同僚・上司/ コーチ・スタッフ・チーム等			家族/仲間
学力向上 職業開発	小学校	中学校～高校	専門教育・研修 高等教育			
財政基盤	家族		家族/ 競技団体	家族/会社/競技団体/ 国/スポンサー		会社/家族

図1 ライフスパンモデル (Wylleman, DeKnop, & Reints, 2011)、平成 25 年度日本スポーツ振興センター「デュアルキャリアに関する調査研究」参照

(3) 多因子的・多次的発達モデル

アスリート育成モデルである多因子的・多次的発達モデル (Multi-Factorial & Dimensional Development, Gulbin & Weissensteiner, 2013) は、主に4つの主要因子 (アスリート、環境、システム、変化) と13の副因子 (アスリート因子=身体的能力、遺伝子、社会発達背景、練習や競技大会への投資、競技特性上の技術、心理的姿勢、形態、環境因子=日々の練習環境、コーチング、スポーツ医・科学、地域、家族、クラブ)、時間軸で変化する影響 (非エリート、次世代エリート、エリート) で構成されている。

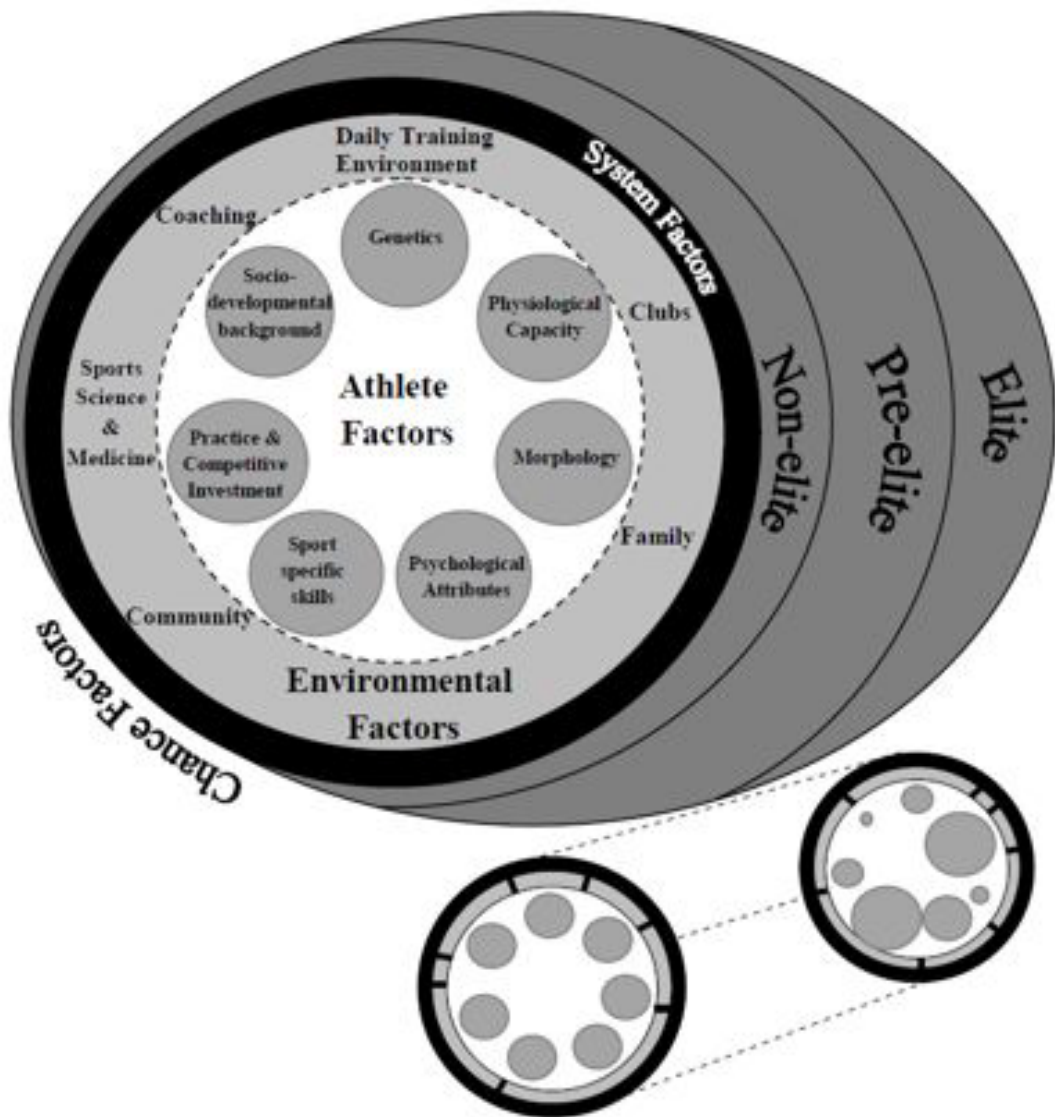


図2. 多因子的・多次元的発達モデル (Gulbin & Weissensteiner, 2013)

「競技者」として、「人」としての自己実現を達成する上での影響因子を、上述の教育分野とスポーツ分野における代表的な理論に基づき、「アスリートのキャリア形成における影響因子」として複合的に整理すると、7つの主要因子と59の副因子で構成された（表2、図3参照）。

表2 アスリートのキャリア形成における影響因子一覧

主要因子		副因子
1	個人的因子（18）	性別、遺伝子、価値観、自己概念、性格、民族性、健康、障害、信念、興味、能力、技能、社会的発達背景、体格、適性、性的指向、練習・大会への投資、心理特性
2	人的因子（13）	保護者、兄弟、配偶者・恋人、コーチ、チームメイト、サポートスタッフ、上司、同僚、応援者、教員、学友、隣人、友人
3	組織的因子（5）	家族、スポーツ団体、職場、教育機関、地域
4	環境的因子（10）	政治的な決断、労働市場、グローバル化、歴史的傾向・変化、居場所・居住区、社会経済的地位、メディア、トレーニング環境、コーチング、スポーツ医・科学
5	システムの因子（5）	学校制度（6-3-3-4）、奨学金制度、留学支援制度、アスリート助成制度、競技団体強化システム
6	政策的因子（5）	教育基本法、教育再生実行会議、スポーツ基本法、スポーツ基本計画、スポーツ庁設置
7	経験因子（3）	過去、現在、未来

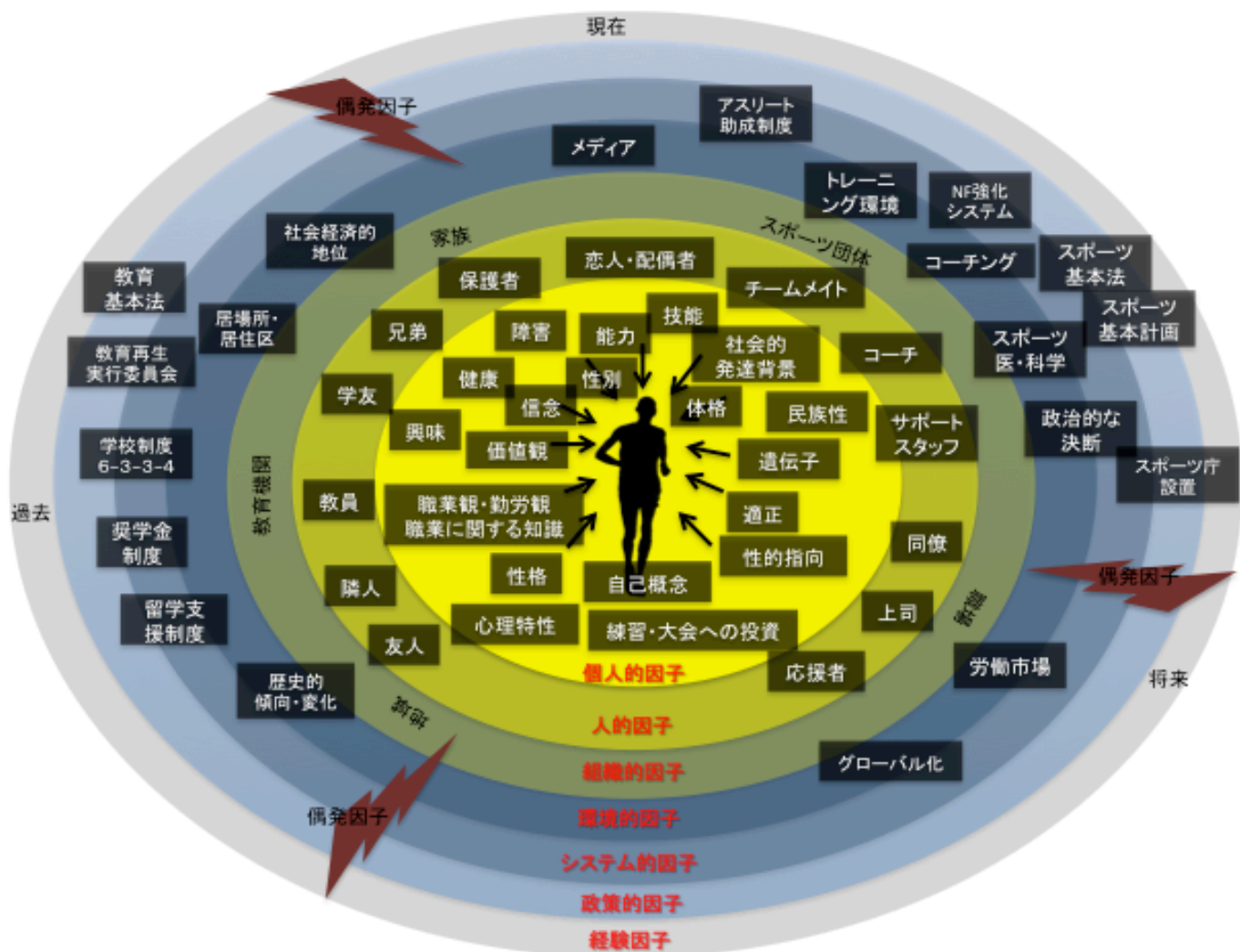


図3 アスリートのキャリア形成における影響因子（イメージ）

5. アスリートのキャリア形成フレームワーク

アスリートの「キャリア形成」は、複雑なメカニズムの上に成り立っていることを理解しなければならない。これまで、スポーツにおけるキャリア形成支援を推進する上で、基盤となるフレームワークがないために、その考え方や理解にばらつきが生まれ、支援においても一貫性や一体的な取組みを行うのが困難であった。

そこで、本実践研究では、アスリートのキャリア形成支援の基盤となるフレームワークについて検討した。

このフレームワークは、アスリートのキャリア形成への影響因子に加え、人の成長段階に応じて変化する役割やアスリートとしての競技力を含んだ時間軸を加えた構成となっている（図4参照）。

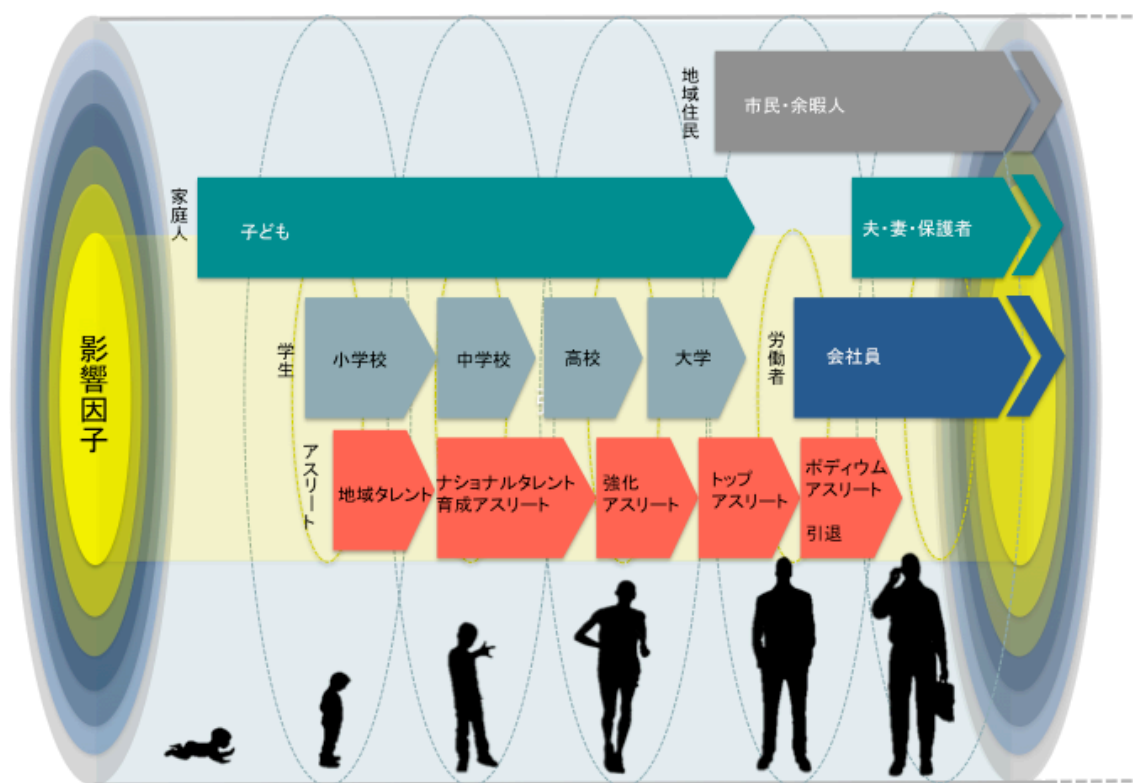


図4 アスリートのキャリア形成フレームワーク（イメージ）

ここに示したフレームワークは、これまでの教育分野やスポーツ分野に存在する理論に基づき構成されたものである。

従って、今後は、アスリートのキャリア形成への影響因子の「強弱の度合い」や、障害者スポーツのアスリートへの影響因子の差異等について更に研究を進めた上で、この複雑なメカニズムを解明し、それらを反映させたフレームワークとなるように発展的に取り組む

むべきであるとする。

例えば、日本のアスリートのキャリア形成において、コーチや保護者の影響力について多くの指摘があった。実際、平成25年度の「デュアルキャリアに関する調査研究」結果でも、アスリートの進路（トランジション）におけるコーチや保護者の影響力が非常に大きいことが明らかになるとともに、アスリートの主体性の不足についても指摘があったところである。

また、コンソーシアム会議では、アスリートのキャリア形成支援のフレームワークは二次元ではなく三次元で表すべきとの見解で一致した。

今後、更に専門家を交えた研究を進め、エビデンスに基づいた「スポーツキャリア形成支援フレームワーク」を完成させていくことで、我が国としてそのメカニズムについて広く共通理解を図ることが可能となる。

6. パフォーマンス向上における段階的な成長とテーマ設定

スポーツキャリア形成支援は、単にアスリートの引退後を見据えた現役時代からの準備に留まらず、社会的・職業的な自立の基盤となる能力を育むこと、またそれを通して、生涯を通じて「人」としての自己実現を可能にしていくことであることは先に述べた。

そして「人」としてだけでなく、「競技者」としてのキャリア形成、つまりパフォーマンスにおける成功も目的の一つであることを忘れてはならない。そのため、アスリートのキャリア支援は非常に複雑な構造となっていることも上述した。

本項では、「競技者」としての段階的な成長について明らかになっているパスウェイのメカニズムに触れ、スポーツキャリア形成支援を考える上でのもう一つの「競技特性」について検証する。

(1) アスリートのパフォーマンス向上におけるパスウェイの構造

ロンドンオリンピック（2012）とソチオリンピック（2014）に出場したメダリストと入賞者の競技開始年齢は、平均で10歳（±3.89歳）であり、オリンピックの表彰台に登ったのが平均で27歳（±3.47歳）であり、各競技の最高齢のメダリストは36歳（±6.49歳）であることが明らかになった。

また、アスリートが競技を開始してからメダリストとして活躍する競技力に達し、トップアスリートであり続ける期間を入れると、平均で17年間続くというデータがある（平成26年度「2020ターゲットエイジ育成・強化プロジェクト（タレント発掘・育成コンソーシアム）」調べ）。つまり、アスリートのキャリアは、期間限定ではあるが、約20年間前後の膨大な年数をかけることを認識しなければならない。

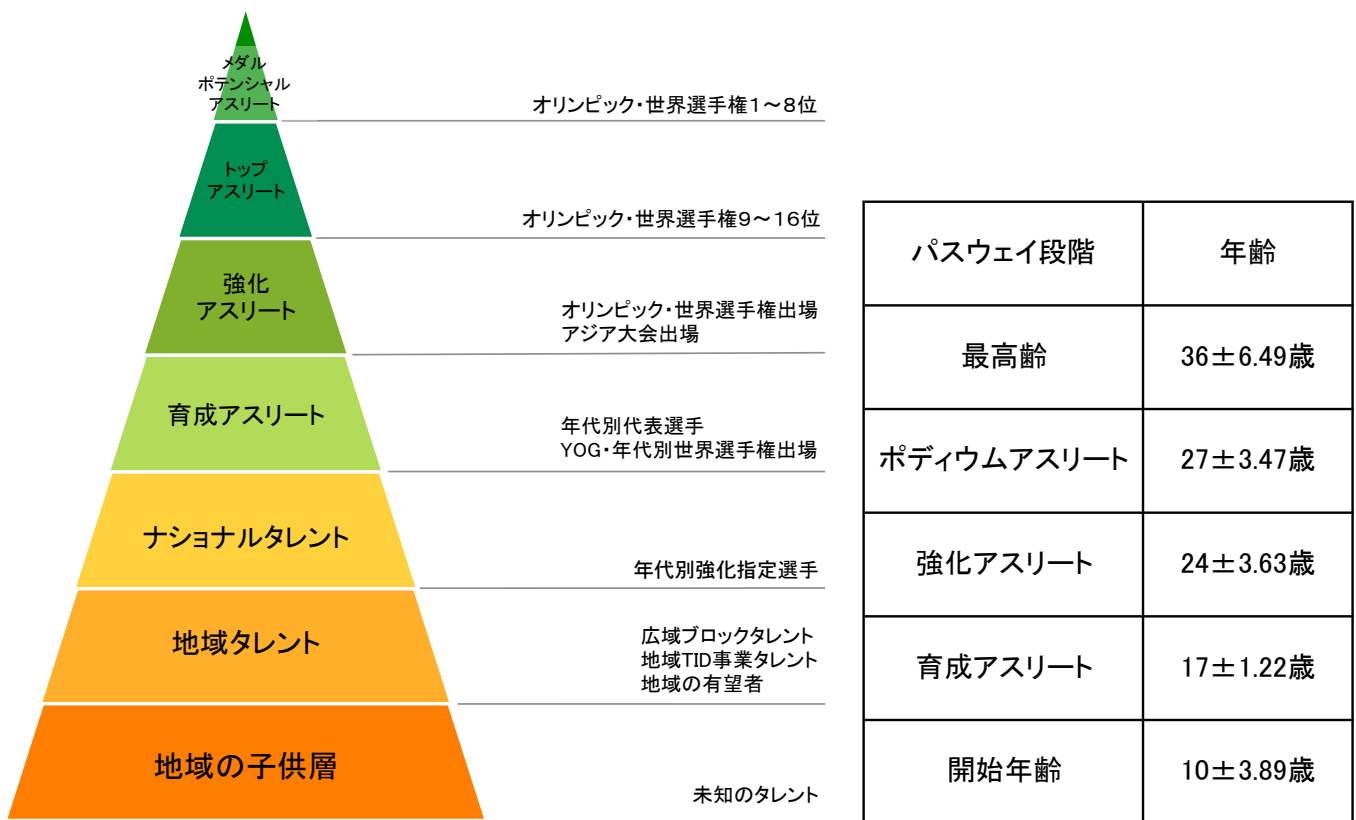


図5 Gulbin & Weissensteiner(2013)、平成25年度「デュアルキャリアに関する調査研究」データ、平成26年度「2020ターゲットエイジ育成・強化プロジェクト(タレント発掘・育成コンソーシアム)」調べ・作成

パフォーマンス向上におけるパスウェイを段階的に登る過程において、年代別の国際競技大会に出場する競技レベルに入ると、中央競技団体の強化選手として、所属チームとナショナルチームにおける日々の練習、合宿、大会とその強度、質、量が増していくことは容易に想像できる。

その中で、アスリートは「人」としてのキャリア形成過程で必要な教育、就業、家庭、その他重要な出来事とのバランスを保つ事が難しくなり始める。図5に示されたデータをみると、年代別の国際大会に出場するカテゴリー（育成アスリート）にいる日本人選手の平均年齢は17歳前後である。

このことから、高校生の時期から、「競技者」か「人」としての人生を歩む選択をすることなく両方のキャリアをデザインできる国の制度や仕組み、及び支援体制の構築が必要となることが明らかになった。

他方で、17歳前後まで、つまり小学生、中学生、高校生の時期には、「競技者」としてのトレーニングを積みながら、自己の人間形成や能力育成に必要な教育やその他機会に費やす時間は十分にあるということが分かる。

コンソーシアム会議においては、「アスリート」であることが権利となり全てが許される風潮があり、コーチや保護者もそれを容認していることが指摘された。競技団体の代表者は、「アスリートはただ単に勝利を追究するだけでなく、最高かつ最強のアスリートであるべきであり、特権だけではなく義務や責任が伴うことをしっかりと教育すべきである」と述べた。

また、コンソーシアム会議分科会において、企業の代表者は、10～16歳までが人間形成の重要な時期であり、その時期にスポーツをしているからスポーツ以外のコミュニティでの人間同士の交流や教育機会を失っていると考えられていることが明らかになった。実際、平成26年度の「デュアルキャリアに関する調査研究」では、現役のトップアスリート627名の高校生活の時間配分の割合は、平均で「競技にかける時間」が全体の64%、「勉強」に24.7%、プライベートに11.1%との回答があり、そのほとんどの時間をスポーツに費やしている事が明らかになっている。

また、高校で参加できなかった学校行事として修学旅行（25%）や文化祭（30%）、運動会（19%）が上位3つを占めており、約4人に1人は、スポーツを優先することにより、人間教育の機会として一般的に経験する学校行事への参加機会を失っているのが現状である。教育分野からキャリア発達や教育を考える上で、学業上のカリキュラムの編成はもとより、その他課外活動もその一部として重要視されている。このことから、スポーツをしているから失う機会を補完し、スポーツ分野からも、小学校から高等学校の期間にスポーツを通じた自己の成長を促すプログラムの構築を検討することは必要であることが

示唆される。

また、この時期にアスリートへの影響力が最も強い保護者やコーチの意識改革も必要であることは、コンソーシアム会議を通して議論してきた。

（２）競技特性にみるパフォーマンスピーク年齢と育成期間の関係図

アスリートのパフォーマンス向上におけるパスウェイは、各競技種目によっても、そのパフォーマンスのピーク年齢や育成に要する期間は大きく異なる。文部科学省「2020ターゲットエイジ強化育成プロジェクト（タレント発掘・育成コンソーシアム）」の調べでは、パフォーマンスピーク年齢と育成期間の関係性について図6のように示された。これを見ると、同じ競技種目でも性別によりその関係性が異なることも明らかになっている。

コンソーシアム会議では、同じ競技でも種別（種目）によってピーク年齢や育成期間が異なることも指摘されている。例えば、フェンシングでいえば、フルーレのピーク年齢は22～23歳であるが、エペでは30～35歳でパフォーマンスのピークを迎えるとの見解があった。また、体操は、比較的早期にピークを迎えるが、ピークを迎えるまでに約10年、ピークを迎えてから約10年競技生活を継続する傾向にあり、合計でのアスリートキャリアは約20年に及ぶことが競技団体の長期的なデータに基づくとも明らかになっていることも示唆された。

男子

後	<p>自転車(短距離) カヌー(中長距離) ボブスレー</p>	<p>陸上(投擲) 射撃(ライフル) リュージュ カーリング アイスホッケー</p>	<p>自転車(中長距離) セーリング ビーチバレー ハンドボール バドミントン スキー(クロスカントリー)</p>
早	<p>陸上(短距離) ボクシング アーチェリー 陸上(混成) スケルトン</p>	<p>カヌー(短距離、カヌー、スラローム)、ボート、レスリング、自転車(マウンテンバイク)、馬術、サッカー、バスケ、水球、テニス、卓球、スケート(スピードスケート)、フィギュアスケート)、スキー(スキージャンプ、ノルディック複合)、バイアスロン</p>	<p>陸上(跳躍) 競泳(短距離) 柔道 フェンシング 射撃(クレイ) ホッケー 近代五種 アルペンスキー</p>
	短	育成期間	長

選手名

女子

後	<p>自転車(中長距離) バイアスロン ボブスレー</p>	<p>レスリング フェンシング サッカー バレーボール バスケット 水球 カーリング</p>	<p>陸上(跳躍) ビーチバレー ハンドボール トライアスロン</p>
早	<p>自転車(マウンテンバイク) 近代五種 リュージュ スケルトン</p>	<p>陸上(短距離、中長距離、投擲)、競泳(短距離)、カヌー(中長距離、スラローム)、セーリング、ボクシング、柔道、テコンドー、水泳(シンクロ)、馬術、ホッケー、テニス、卓球、スケート(スピードスケート)、スキー(フリースタイル、スノーボード)</p>	<p>自転車(短距離) 射撃(クレイ) 陸上(混成) スキー(アルペン、スキー、クロスカントリー)、アイスホッケー</p>
	短	育成期間	長

選手名

図6 競技種目に応じたピーク年齢と育成期間の関係図(平成26年度「2020ターゲットエイジ育成・強化プロジェクト(タレント発掘・育成コンソーシアム)」)

これらの検討を踏まえると、スポーツキャリア形成支援は、複雑な影響因子に加え、年齢、社会制度（学校制度、社会人就職制度等）及びパフォーマンス向上のパスウェイの3階層を踏まえて検討していく必要があり、これらのメカニズムについても詳細に把握することが、適切な支援を適切なタイミング、適切な方法で提供する上で重要であるといえる。

表3 年齢、社会制度、パスウェイ区分にみるアスリートの成長段階

年齢	10-16歳	17-22歳	23-27歳	28-30歳
社会制度	小・中・高	高・大	社会人・プロ	社会人・プロ
パスウェイ	地域タレント ¹ ナショナルタレント ²	育成アスリート	強化アスリート トップアスリート メダルポテンシャルアスリート ³	メダルポテンシャルアスリート 引退移行期

7. 理想とするアスリートの人材像

理想的なアスリートのキャリア形成支援は、国の「人づくり」に寄与することである。つまり、前述のとおり、キャリア形成が、人の生涯を通して社会人として職業人としての自立するための基盤的能力を育むことであるとするならば、国の提供するスポーツキャリア形成支援を通して、どのような人材を輩出すべきかを明確にする必要がある。

なぜなら、理想とするアスリートの人材像がなければ、どのような方法で何を支援するか、その内容とアプローチが定まらず、結果的に、共通の目的や方向性の中で、一体的に支援を展開することが難しいからである。

しかしながら、国がスポーツを通じて目指す具体的な社会像は明示されているものの、スポーツを通じて目指す具体的な人材像は明らかにされていない。これは、国際的にも同様であると考えられる。

スポーツ基本法では、国が「優秀なスポーツ選手及び指導者が、生涯にわたりその有する能力を幅広く社会に生かすことができるよう、社会の各分野で活躍できる知識及び技能の習得に対する支援並びに活躍できる環境の整備の促進その他の必要な施策を講ずる」（第二十五条第二項）と定めているが、優秀なスポーツ選手及び指導者が有する能力」とは何かも明らかにされていないのが現状である。

¹ 地域が行うタレント発掘事業にて選出された将来性を有する競技者。

² 地域が行うタレント発掘事業にて選出された将来性を有する競技者。

³ 世界ランキング8位以上の競技レベルを有する選手。

そこで、本項は、国が提示する21世紀が求める能力と、アスリートとして強くなるために必要な能力（技術面は除く）を検証するとともに、「スポーツキャリア形成支援」を通して育成すべきアスリートの人材像について新たな概念の創出が求められていることの共通理解を図る。

また、アスリートが有する能力について、アスリートではない一般の人との比較データに基づき検証する必要性についても論じる。

（１）我が国が求める人材像のイメージ

国立教育政策研究所の「社会の変化に対応する資質や能力を育成する教育課程編成の基本原則」（平成25年3月）によると、「社会が求める人材像」については国内外問わず、学術的にも政策的にも議論が続けられているが、世界を見渡しても、理想とする人材像の「最適解（＝ベストな答え）」は未だ明らかになっていないのが現状であると指摘されている。

そのような中でも、断片的な要素ではなく人間の全体的な能力をコンピテンシーとして定義し、目標設定に基づく政策形成が世界の潮流となっている。

例えば、21世紀に求められる資質や能力は、基礎的リテラシー（言語、数、情報）、高次認知スキル（思考力や学び方）、社会スキル（社会や他者との関係やその中での自律に関わるスキル）の3層に大別されている。

そして、従来の学業領域は基本的リテラシーに集中し、高次認知スキルや社会スキルは教科を超えた汎用的能力として、重要視されるとともに、社会的スキルは「生きる力」に直結すると考えられている。

つまり、この汎用的な能力を構造的に定義することにより、全体的な人としての能力を育もうとする潮流があり、成長段階に応じて段階的にそれらの資質や能力を接続して理想とする人材像のビジョンを実現しようとする傾向にあるといえる。

21世紀を迎え、各省庁は、日本の社会人及び高等教育で求められる資質や能力について議論し、「学士力」（平成20年）、「人間力」（平成15年内閣府）、「就業基礎能力」（平成16年厚生労働省）、「社会人基礎力」（平成18年経済産業省）として提示した。

これらは、先に述べた汎用的な能力を中心としており、「社会的な関係の中で学び、考え、社会に役立つ『解』を提案できる力」すなわち「生きる力」を求めていることが示唆された（平成25年国立教育政策研究所）。

また、変化の激しい時代において、基礎的なリテラシーを超えて、実践的な問題解決力や発見力が能力の根幹を成す事が指摘されている。他方、時代の変化とともに、定型的か

ら非定型的に職種に求められる能力が変化しており、情報を的確に入手・分析・評価でき、情報や知識を統合して新たなアイデアを生み出す資質や能力が職業的な自立において必要だということも述べている。

① 文部科学省

文部科学省は、21世紀を知識基盤社会であるとした（平成21年高等学校学習指導要領）。知識基盤社会とは、多種多様な領域や分野で知識・情報・技術が重要な価値を持つことを指している。そのような社会において、「生きる力」がますます求められていることから、文部科学省は、キャリア教育には「生きる力」を身に付けさせるとともに、子供達が力強く生きていくために必要な資質や能力を育てて行くという重要な役割を期待している。

文部科学省の中央教育審議会答申（平成23年1月31日）において、社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力に含まれる要素として特定した資質・能力は以下のとおりである。

表4 社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力に含まれる要素
（文部科学省中央審議会答申平成23年1月31日）

基礎的・基本的な知識・技能	・「読み・書き・計算」等の基礎的・基本的知識・技能、 ・社会的・職業的自立により直接的に必要となる知識（例： 税金、社会保険、労働者の権利・義務等）
基礎的・汎用的能力	人間関係形成・社会形成能力、自己理解・自己管理能力、 課題対応能力、キャリアプランニング能力
論理的思考力、創造力	物事を論理的に考え、新たな発想等を考え出す力
意欲・態度及び価値観	人生観、社会観、倫理観、勤労観、職業観
専門的な知識・技能	仕事を遂行するために必要な専門性

さらに、国立教育政策研究所（平成25年3月）は、21世紀を生き抜く力を「21世紀型能力」と名付け、その試案として、「思考力」「基礎力」「実践力」で構成される、日本人に求められる能力を研究に基づき提案している。このような21世紀型能力を育成することで、『21世紀を生き抜く力をもった市民』である日本人を育成し、自立、協働、創造を軸とした生涯学習社会を実現すること」を目的としている。

表5 21世紀型能力（平成25年国立教育政策研究所）

<p>思考力</p>	<p>一人ひとりが自ら学び判断し自分の考えを持って他者と話し合い、考えを比較吟味して結合し、よりよい解や新しい知識を創りだし、さらに次の問いを見つける力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 問題解決・発見力・創造力（新たなアイデア生成） ・ 論理的・批判的思考力（その課程で発揮され続ける） ・ メタ認知（自分の問題の解き方や学び方を振り返る） ・ 適応的な学習力（次に学ぶべきことを探す）
<p>基礎力</p>	<p>（思考力を支えるために）言語、数、情報（ICT）を目的に応じて道具として使いこなすスキル</p>
<p>実践力</p>	<p>（思考力の向かう先をガイドするために）日常生活や社会、環境の中に問題を見つけ出し、自分の知識を総動員して、自分やコミュニティ、社会にとって価値のある解を導くことができる力、さらに解を社会に発信し協同的に吟味することを通して他者や社会の重要性を感得できる力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア設計力（自分の行動を調整し生き方を主体的に選択できる） ・ コミュニケーション力 ・ 協力し社会づくりに参画する力 ・ 倫理や市民的責任を自覚して行動する力

② 内閣府

内閣府は、「人の活躍ワーキング・グループ報告書～一人一人の多様な能力の最大発揮によるイノベーションの創造～」(平成26年11月)の中で、未来のあるべき経済社会システムを構築していくために必要な方策を考える上で重要な「人材育成」について考え方を示した。この中で、養成すべき能力として、人間ならではの総合的な力、汎用的なスキル、そして専門的なスキルが挙げた。しかしながら、本報告書からは、求められる資質や能力について具体的な明示はなかった。

他方、第5回ワーキング・グループ（平成26年7月23日）において慶応義塾大学の鶴光太郎教授が提示した資料では、「求められる人材力」として、個性・異端、感性、自ら考える力、強い心、許容力、論理力、伝える力・読解力・文章表現力、情報分析力、人間

関係力、教養力が提示されている（表6参照）。

ここで興味深いのは、求められる人材力を養成するための最適な時期（教育段階）とその具体案も合わせて提示しているところにある。この結果を鑑みると、多くの資質や能力は、幼少期から高等学校までで養われることが伺える。つまり、スポーツキャリア形成支援を展開していくときに、アスリートが「人」としての自己実現を可能にしていくために必要な能力は、高等教育を卒業してからの「引退移行期」から始めたのでは到底間に合わないことは明らかである。

表6 求められる人材力と各教育段階での対応

求められる人材の 資質・能力	具体策		幼稚園	小学校	中学校	高校	大学	大学院	企業
個性・異端	好奇心を触発、好きな事に没頭できる場	家庭							
		学校							
感性	「一流」のものに触れる、感受性を磨く環境	家庭							
		学校							
自ら考える力	数学、物理(少人数教育)	家庭							
		学校							
強い心(タフネス)	家庭から離れる経験、競争・勝負経験(スポーツ、芸術、受験)	家庭							
		学校							
許容力	世界への興味(社会)、異なる世代や異なる地域の人との接触(ボランティア)	家庭							
		学校							
論理力	数学、物理、英語(少人数教育)	家庭							
		学校							
伝える力、読解力、文章表現力	国語、英語、プレゼンテーション(少人数教育)	家庭							
		学校							
情報分析力	プレゼンテーション	家庭							
		学校							
人間関係力	友達との遊び、部活動・各種行事(文化祭、運動会等)	家庭							
		学校							
教養力	中等段階での読書経験、大学教養課程のリベラルアーツ	家庭							
		学校							

(『「選択する未来」委員会」人の活躍ワーキング・グループ第5回会議にて鶴光太郎教授提出資料を改編)

(2) アスリートに求められる資質・能力

アスリートが「競技者」としての成功を目的として、パフォーマンスを向上させていき、国際競技大会等で活躍するためのパフォーマンス発揮するにはどのような資質や能力が求められているのかについては、多くの研究がなされているが、これにも「最適解」は存在しない。

ここでは、アメリカオリンピック委員会（以下「USOC」という。）が提示した「オリンピックでの成功要因トップ10」（平成15年）、タレント発掘・育成の研究者 Gulbin 氏（2010）の「オリンピックの特徴」、Baker 氏（2014）のエリートアスリートと競技レベルの低いアスリートの心理的な要因の差異についての研究成果に基づき、アスリートとしての成功に必要な資質や能力を抽出した。

献身性、粘り強さ・根気強さ、競争力・競争心、自律性、フォーカス（持続的集中力）、労働論理、レジリエンス（回復力・立ち直る力）、プレッシャーに耐える力、外向性、同調性、誠実性、根性、メンタルタフネス、内的動機、自己決定

また、Jリーグの村井満チェアマンは、現役生活を長く続けられる選手とそうでない選手の差を選手の「人間力」と考えていると述べた（平成27年3月17日付日本経済新聞朝刊）。

ここでいう「人間力」には、観察力、思考力、判断力、伝達力、統率力、実践力を総合した力であり、このような力は、サッカーピッチ外の人間交流を通して養われると考えられている。

(3) アスリートの強みと弱みの抽出

これまでのスポーツキャリア形成支援の取組みにおいて不足していたもう一つの視点は、「アスリートであるからこそその強み」と「アスリートであるからこそその課題」がエビデンススペースで実証されてこなかったことにある。

コンソーシアム会議分科会において、アスリートは「忍耐力」が高いという認識は「神話」であり、労働市場において自分の好きなこと以外である仕事上で相対的にアスリートは「打たれ弱い」という見解も示された。

つまり、アスリートが有する能力の強みと弱みをアスリートではない者と比較して考えたときに、常に主観的な見解のみで議論されてきたために、本来アスリートが持つ秀でた能力も、人としてアスリートであるが故に育成が不十分で弱いとされる能力も客観的に明

らかにされてこなかったことで、アスリートであることの優位性についての評価がされにくい状況にあったといえる。

平成26年度に日本スポーツ振興センター（以下、「JSC」とする。）が実施した「アスリートのキャリア形成支援方策の在り方に関する調査研究」では、知識を基に問題解決にあたる力で知識の活用力や学び続ける力の素養をみるための「リテラシー要素」と、経験から身に付いた行動特性でどのような仕事にも移転可能な力の素養をみるための「コンピテンシー要素」を用いて、アスリートの基礎能力を、アスリートではない一般の者と比較検証した。

その結果によると、アスリートは、問題解決に書かせない論理的思考（リテラシー）の全ての要素において基準値より平均値が低く、特に「情報分析力」、「言語処理能力」、「非言語処理能力」が弱いことが示された。

他方、社会人としての即戦力を担う力（コンピテンシー）では、ほとんどの要素において基準値よりアスリートの平均値が上回り、特に「協働力」、「感情制御力」、「自信創出力」、「行動持続力」等の対人基礎力や対自己基礎力が優れている事が明らかになった。

ただし、コンピテンシーの中でも、「課題発見力」や「計画立案力」は比較的平均スコアより低く、対課題基礎力に関しては訓練が必要とされた。

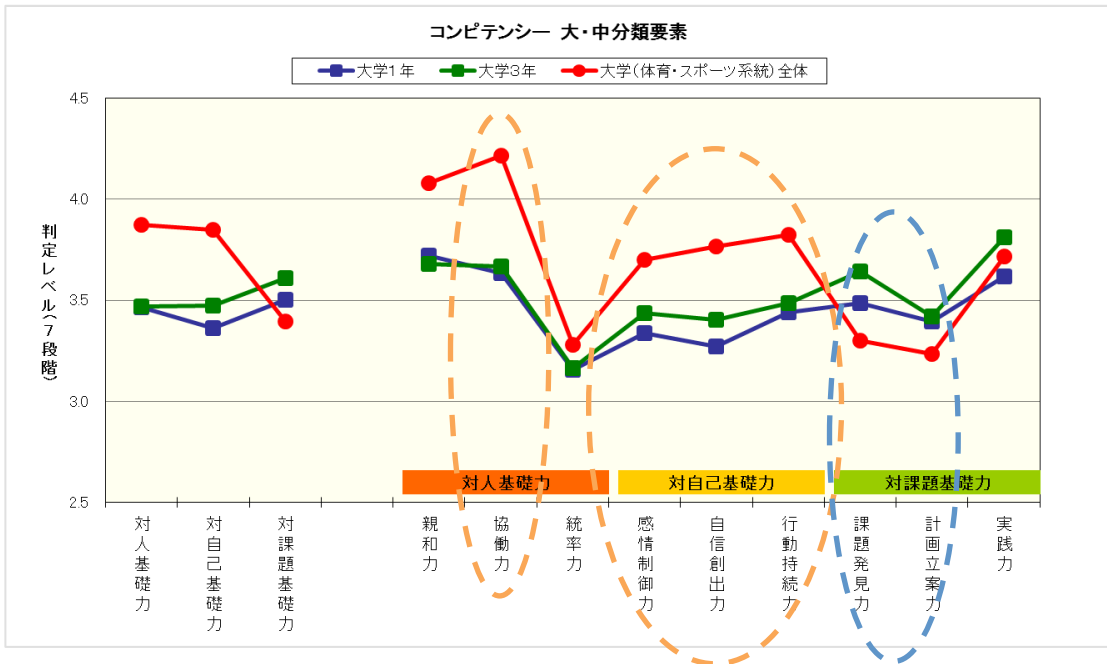
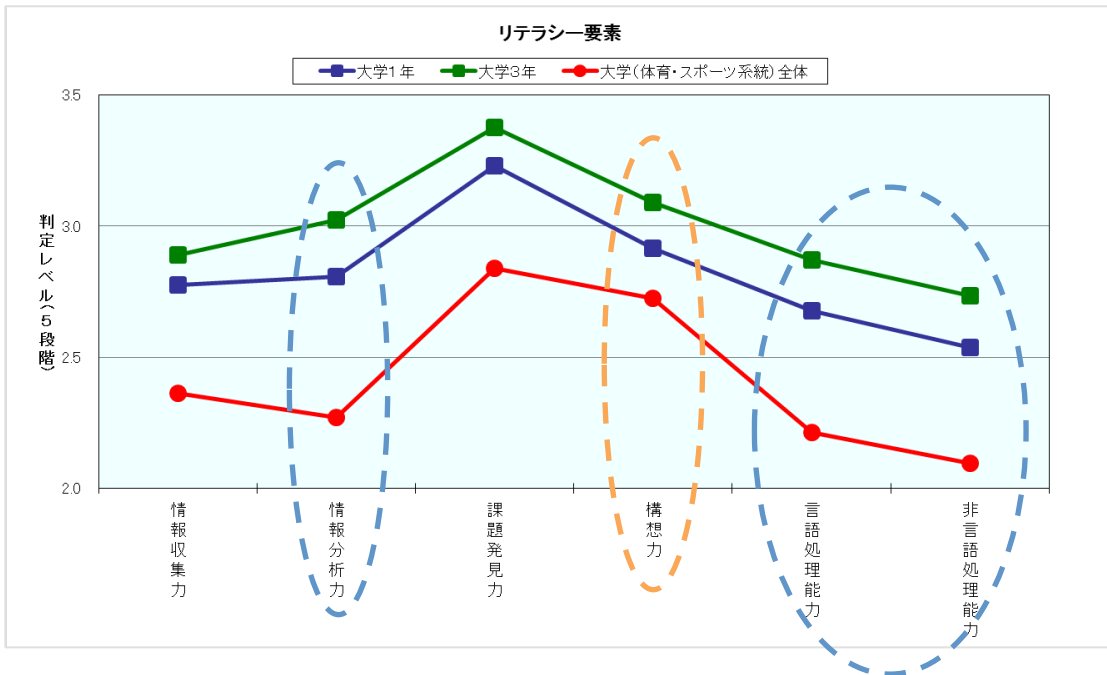


図7 アスリートのビジネス界における基礎能力の現状把握（平成26年度 JSC「アスリートのキャリア形成支援方策の在り方に関する調査研究調査報告書」より抜粋）

同調査研究は、大学の一般学生と体育大学の学生を比較したものであり、更にアスリートの成長段階や競技レベルに応じた実態把握に努める必要があるとともに、健常者と障害者アスリートへも同様の調査を実施し、強みと弱みを明確にすることが重要であると考えられる。

その際、スポーツキャリア形成支援を通して育成する人材像や、「競技者」として「人」としての自己実現を可能にする資質や能力が特定された上で、「コンピテンシー」の定義や評価基準の設定やそれに基づくアスリートの能力評価が可能な仕組みづくりが重要となる。

8. まとめ

スポーツキャリア形成は、

- 社会的・職業的に自立するための「能力」を育むこと。
- 人の生涯を通して、過去・現在における経験や学びのプロセスを通して、継続的かつ段階的に発達するもの。
- 社会の中で様々な役割を果たしながら自分らしい生き方を実現していく過程。
- 多面的な構成要素で成り立ち、個人だけでなく複雑に絡み合う影響要因により形成されるもの。

全て的人是は、意図せずとも、自身のキャリアを形成している。ここで理解すべきは、スポーツにおける「キャリア形成」が意味するのは、アスリートが「競技者」としてまた「人」として潜在能力を最大限に引出し（育み）、自己実現していく上で、それを意図的に「キャリア形成」を促すものであるということである。

そして、アスリートは、通常人が果たす一般的な役割（子供、学生、職業人、家庭人、保護者、市民等）に加えて「競技者」としての役割が追加された状態にある。

一般的な人のキャリア形成過程でも複数の影響要因で構成されていることに加え、アスリートとしてのパフォーマンス向上というもう一つの目的の軸が加わることにより、更にその影響因子の絡み合いは複雑化することは先に述べた。

つまり、国の「スポーツキャリア形成支援」とは、アスリートとしての役割やキャリア形成上の目的が加わることによって発生する更に複雑なメカニズムを理解した上で、アスリートが生涯を通して、「競技者」としても「人」としても主体的な自己実現を可能にする能力を段階的に育むため、アスリートの意図的な「キャリア形成」に必要な支援をその個性や多様性に応じて、適切なタイミングと場所で提供することを指す。

また、我が国の求める人材像にも、アスリートとして求められる資質や能力にも、様々な考え方があることが明らかになった。

以上の検討を踏まえると、スポーツキャリア形成支援のプログラム構築や支援体制の整備を効果的かつ効率的に行うためには、次の3点について、共通認識を図り、国として今後取り組んで行く必要があると考えられる。

- (1) スポーツキャリア形成支援における複雑で広範囲に渡る影響因子と成長段階や競技特性によって進化や変化する様を捉えた「スポーツキャリアのメカニズム」を解明し、支援の基盤となるフレームワークを構築することが必要である。
- (2) スポーツキャリア形成支援を通して、どのような人材を育成するのか、あるいは「競技者」として「人」として自己実現を可能にするにはどのような資質や能力が求められるのか、それらをキャリア形成支援の目標として明確に定義することが必要である。
- (3) スポーツキャリア形成支援を通して育成する資質や能力を特定した上で、アスリートが有する能力がアスリートではない者の能力とどのような差異があるかを明らかにし、育成すべき資質や能力のターゲット化や各成長段階に応じた育成プログラムの内容及びアプローチ方法を明確にすることが必要である。

第2章 スポーツキャリア形成支援に向けた対象領域

本章では、スポーツキャリア形成支援の対象領域とその範囲について整理し、年齢、社会制度、アスリートのパフォーマンス向上に関連するパスウェイの3つの軸における成長段階に応じたテーマ設定を行った上で、一体的かつ一元的なスポーツキャリア形成支援を展開するための、各ステークホルダーの役割について検討する。

1. スポーツキャリア形成支援の対象領域とその範囲

一般的に、意図的なキャリア形成を促進するための取組みとしては、キャリア形成プログラム、キャリア教育、キャリアカウンセリング、キャリアインフォメーション、職業体験、雇用主（企業等）の就職説明会、メンタリング、学生の教育と職業訓練計画等が挙げられる。

しかしながら、アスリートのキャリア形成支援には、以下の重要な目的が挙げられる。

- 競技者としてのパフォーマンス向上
- 主体性を持ち、自己理解や自己の受入れを可能にするための精神性・心理社会性・社会性の発達
- 「人」としてのキャリアを具現化するために必要な学力向上や職業能力の開発等

このことから、平成25年度文部科学省委託事業「デュアルキャリアに関する調査研究」において諸外国で実施されている取組の整理とコンソーシアム会議およびプロジェクト会議等における議論から、スポーツキャリア形成支援の対象領域と範囲の定義付けを行った。

アスリートの「競技者」として、また「人」としてのキャリア形成を推進するための支援の対象領域については、多種多様な支援項目が挙げられた。それらの支援項目は、「パフォーマンス向上」、「教育」、「社会性発達」及び「自己開発」の四つの対象領域に分類されると考える。以下に各対象領域（メインカテゴリー）を定義する。

- ①パフォーマンス向上…国際競技力を向上させるための支援。
- ②教育…高校や大学などでアスリートが希望する教育を受けられるための支援。
- ③社会性発達…一人の人間として社会で生きていくためのスキルや知識の習得、機会の提供に関する支援。
- ④自己開発…自分の人生とスポーツに関してのキャリアについて主体的に考え、自分らしい人生を構築するための必要な能力やスキルの獲得のため

めの支援。

この4つの対象領域については「コンセプトマップ」として可視化した（図8参照）。なお、アスリートに焦点を置いたものになっており、ここではコーチや保護者への支援要素は含まないこととする。

詳細な支援・サービス項目についてはそれぞれのメインカテゴリーに分類することができる。これらは実際に我が国の社会で行われている、または提供されているものから、馴染みが薄いもの、我が国では一般的ではないが、諸外国のデュアルキャリア推進の中で頻出する支援機能などを一括で示したものになる。

アスリートはそれぞれが個別の人生を歩んでおり、支援の種類や体系については多岐に及ぶことが分かる。

一方、これらの支援について一組織一個人が提供できるものではなく、そのため、コンセプトマップの全ての支援が全てのアスリートに対して必要になるわけではないが、アスリートの多様性に対応するためには多くの機関、ステークホルダーとのネットワークを介して、全体的・包括的に整備しておく必要がある。

また、アスリート自身が主体性を持ち自らの責任でキャリアを形成していくことが前提であることから、支援の内容は、「競技者」として「人」として自己の能力育成を目的とする支援と、アスリート自身ではコントロールが不可能な国の仕組みや制度上の課題に対する支援の二つに大別できる。

コンソーシアム会議においては、どのような制度や仕組みを設計し、支援体制を整備しても、アスリートが主体性を持って自立して自分のキャリアを形成していく責任と意志がなければ意味がない。すなわち、アスリートの主体性と自己開発に対する支援の集中投資をしていくことが重要であるとの結論が導き出された。

また、この自己開発の領域に関しては、社会が求める人材像に必要な能力の育成にも深い関連があり、スポーツキャリア形成を通して、社会におけるモデルケースとして多分野への貢献も期待できる。

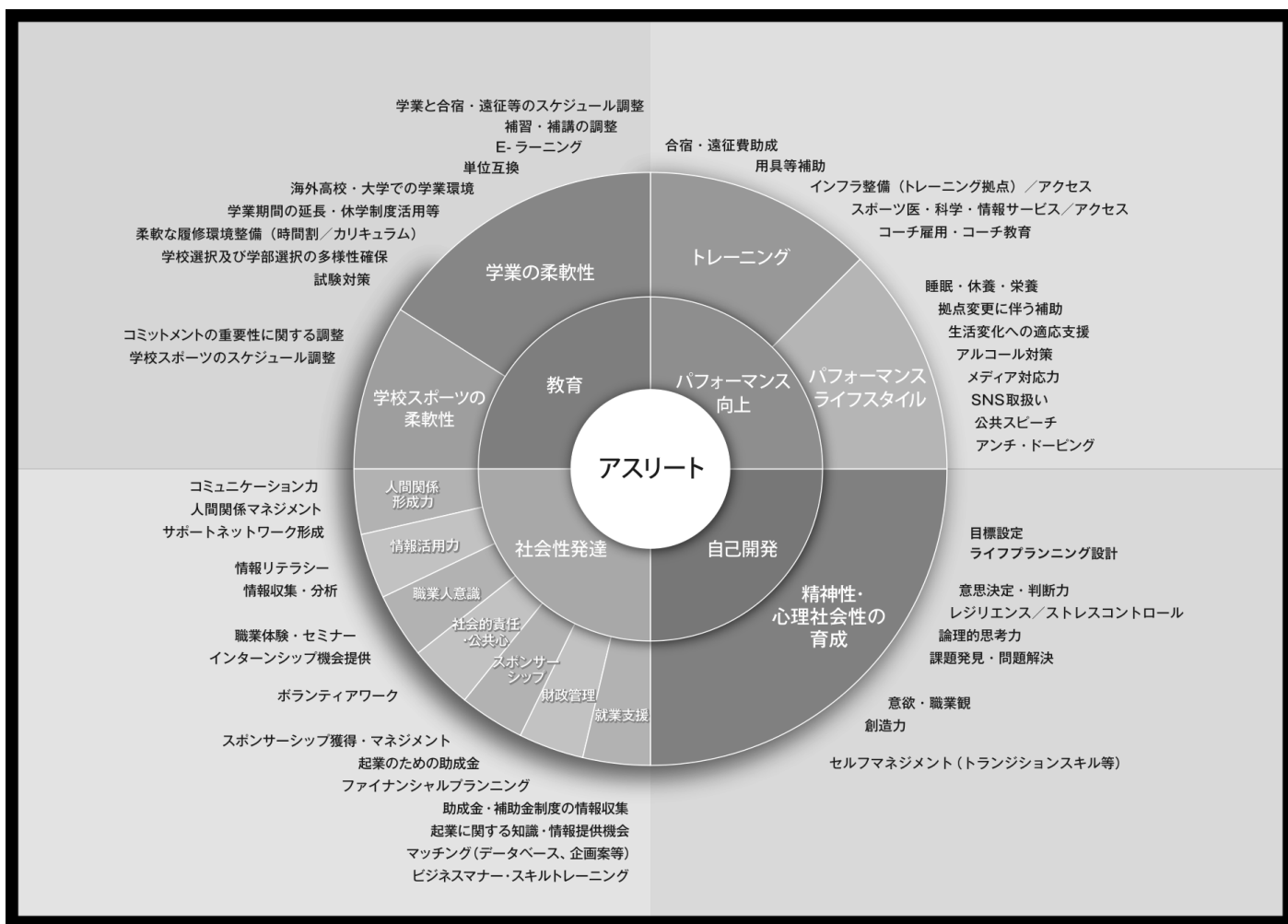


図8 スポーツキャリア形成支援の対象領域とカバー範囲 (イメージ)

2. 成長段階に応じた支援のテーマ

アスリートのキャリア形成には、年齢、教育制度、競技特性に影響を受けるパフォーマンスパスウェイの3つの軸に応じて支援のテーマが変化すること、そして複雑な環境因子を踏まえて、適切なタイミングで適切な支援を提供すること、それらはアスリート個人個人の個別性や多様性に柔軟に対応していることが重要であることは、第2章で述べたとおりである。スポーツキャリア形成支援は、アスリートの成長段階に応じたテーマに沿った支援の提供と、それらが効果的に接続することで、継続的に支援を提供することが可能になることが重要である。そこで、3つの軸に応じたキャリア形成支援のテーマを表7に示した。

第1章でも述べたとおり、アスリートが23歳頃に強化アスリートにあがる前に、自己開発や社会開発の領域における支援を徹底的に提供することで、競技に専念しなければならない時期に安心してトレーニングや大会に望むことが可能になるという考え方が明らかになった。

つまり、スポーツキャリア形成支援において、ターゲットとなる領域は、「自己開発」と次に「社会性の発達」であり、その支援開始年齢は10歳頃から22歳頃までの地域タレントから育成アスリートまでの競技レベルが「重点支援対象」であるといえる。

また、本実践研究における競技団体へのヒアリング調査結果から、義務教育期間中においても、パフォーマンス向上と学業のバランスを保つことが困難な場合があることも指摘されている。

特に卓球などの早期専門型の競技においては、小学校の時期から日々の練習量は増え、またその強度も高い。その影響で学校生活の学業がおろそかになるほか、場合によっては試合の参加や合宿などにより学校を欠席しなければならない事例もあるとの報告がある。

つまり、「人」としてのキャリア形成に必要な基礎学力を身につける義務教育期間中にも、パフォーマンス向上に向けたトレーニングとの狭間でうまく学業とのバランスがとれない状況にあるアスリートもいるということが現状である。

競技団体の指導者らは、この年代のアスリートが義務教育期間中からスポーツの狭い世界に閉じこもることにより、視野が狭く自分の人生に対して主体的に考える能力が育まなくなるのではないかという危機感を表すとともに、義務教育期間中は、パフォーマンス向上よりも学習面での支援を充実させるべきではないかとの見解が同様に示された。

また、義務教育期間中に基礎学力という土台を築けず、社会性発達や自己開発の能力育

成も脅かされる場合には、その後の高校や大学以降に提供する支援の効果が十分に得られなくなり、またアスリートとしての技術習得にもマイナスの影響になるとの考え方も示された。

他方で、アーチェリーのようなパフォーマンスピーク年齢の高い競技においても、アスリートが中学生の時期に放課後の部活動の時間だけのトレーニング量では世界を目指すためには不十分であるとの見解から、義務教育期間中は学業が最優先であることを前提として、アスリートに対する代替案または改善点を考えなくてはならないとしている。以上は「アスリートの育成段階に応じた支援の変化」についてアスリートの強化に関わる競技団体の意見の一例であるが、いずれにせよ、アスリートの「小学生、中学生、高校生の時期」が、スポーツキャリア形成支援にとって「一番重要な時期」であることは間違いないだろう。

表7 年齢、社会制度、パフォーマンスパスウェイにおける成長段階に応じた支援テーマ例

年齢	社会制度	パフォーマンスパスウェイ	キャリア形成のテーマ例
10-16 歳	小・中・高	地域タレント ナショナルタレント	「人」としての自立に必要な基礎学力の習得、主体性やその他育むための教育
17-22 歳	高・大	育成アスリート	課外活動、ゼミ参加等の機会確保 「人」としてのキャリア形成に必要な専門的知識や学位・資格の習得
23-26 歳	大学院 社会人 プロ	強化アスリート トップアスリート	競技に専念できるトレーニング環境、コーチ、スポーツ医・科学、パフォーマンスライフスタイル等の充実
27-30 歳	社会人 プロ	メダルポテンシャルアスリート	競技に専念できるトレーニング環境、コーチ、スポーツ医・科学、パフォーマンスライフスタイル等の充実
30 歳-	社会人 プロ	引退移行期	アスリートから一般の人への移行に伴う自我マネジメント等

なお、年齢と競技力が向上するにつれて必要となるのは、安心して競技に専念できるパフォーマンス向上における環境整備や財政支援、パフォーマンスライフスタイルサポート、及び必要に応じて学業上の柔軟性確保や競技団体と所属間での合宿や大会派遣に際する折衝等に支援の対象がシフトしていく。

また、パフォーマンスのピークを過ぎたあたりの引退移行期から引退期までは、長年培ってきた「競技者」としてのアイデンティティ（自我）を失う事に対する自我マネジメントや、引退後のスムーズな社会的・職業的な自立のための支援（例：マッチング支援、就業に際するテクニカルなスキルの講習や研修）などが考えられる。

ただし、コンソーシアム会議における議論でも、引退移行期から引退期にかけて実施できる支援はほとんどないという見解もあり、強化アスリートからメダルポテンシャルアスリート（世界ランキング8位以上の競技レベルを有する選手）の競技レベルに達する前に、必要な主体性の育成と自己開発への支援が展開できるかが、スポーツキャリア形成支援の成功の鍵であるという認識で一致した。

3. スポーツキャリア形成支援における各ステークホルダーの役割

実践研究では、コンセプトマップに基づき、競技団体と大学を対象にヒアリング調査を行うとともに、コンソーシアム会議分科会において企業と大学の代表者からの見解を抽出し、現状で実施している支援の対象領域と、現在は実施していないが、競技団体、大学、民間企業という立場から今後着手が可能な支援対象領域について明確化した。

また、スポーツキャリア形成支援を一体的かつ一元的な体制で実施していくためには、各ステークホルダーが自身の果たす役割を認識し、相互に合意した中で、各種取組を推進していくことが望ましい。

そのため、最後にコンソーシアム会議において議論を重ねた、今後のスポーツキャリア形成における各ステークホルダーに期待される役割について提案する。

ヒアリング調査は、平成26年9月から平成27年2月まで実施した。調査実施先は以下のとおりである。

国内競技団体		大学
日本体操協会	全日本柔道連盟	早稲田大学
日本アーチェリー連盟	日本卓球協会	筑波大学
日本フェンシング協会	日本バレーボール連盟	

現在、各ステークホルダーが実施している支援の対象領域と課題、及びそれに伴う提案事項は以下のとおりである。

① パフォーマンス向上

パフォーマンス向上の主体的な役割は、競技団体が担っている。主に、「トレーニング」に属する部分で、大会や合宿の遠征費用やコーチ雇用等を中心に展開しているが、パフォーマンスライフスタイルにおいては、一部支援に留まっているのが現状である。

また、アスリートのトレーニング拠点としても役割を果たす大学は、同様に「トレーニング」部分の医・科学サポートを含む環境やインフラ整備に取り組んでいる例があがった。

しかしながら、一部項目は授業の一貫としての機能に留まり、ハイパフォーマンスの次元で十分な役割を担っているとは言い難い項目もある。分科会では、パフォーマンスライフスタイルにおける「栄養面」の支援が、大学の食堂設備上困難であるとの見解が示された上で、国が練習施設となる競技場のインフラ整備だけでなく、食堂やウエイトトレーニングのジムなどの環境整備に対しても助成することにより、競技場以外でのパフォーマンス向上に向けた取組の充実が図れることが示唆された。

② 教育

教育の主体的な役割は教育機関である大学が担っている。

しかしながら、多くの場合は通常の学校制度の中で、アスリートがパフォーマンス向上における活動と学業上の活動の重なりを調整する努力をアスリート自身が行わなければならないというのが現状である。E-ラーニングや単位互換、海外で学業選択ができる環境整備等については、一部で実施している例を除けばほとんどの大学に制度がない。

また、授業への参加が難しい場合、アスリートが教員と直接交渉を行い、補習やレポートなどでの対応をする場合が多く、教員の裁量に委ねられるところが多い。

さらに、学業以外にも、我が国では大学体育会の部活動との調整が必要な場合が多く、この場合には、競技団体スタッフが大学教員または職員と直接交渉をした上で選手派遣の要請をするか、あるいは競技団体が学連と連携した上で競技団体のスケジュールを優先にするような取り計らいも事例としてあがった。しかしながら、学業上の柔軟性の確保、あるいは競技団体と大学側のパフォーマンス向上におけるスケジュール調整等に関して体系的な制度や仕組みの整備は不十分であることが明らかになった。

表8 ヒアリング調査に基づく競技団体と大学が担う役割の現状

○：一部で提供している／△：支援を行っているところがあるがごく少数／空欄：なし

目的	要因	サービス	競技団体	大学
パフォーマンス向上	トレーニング	合宿・遠征費補助	○	△
		用具等補助	○	○
		インフラ整備(トレーニング拠点)/アクセス	○	○
		スポーツ医・科学・情報サービス/アクセス	○	○
		コーチ雇用・コーチ教育	○	○
	パフォーマンスライフスタイル	睡眠・休養・栄養	○	○
		拠点変更に伴う補助		
		生活変化への適応支援		
		アルコール対策	○	
		メディア対応スキル	○	
		SNS取扱い注意	○	
		公共スピーチ	○	
		アンチ・ドーピング	○	○
		教育	学業の柔軟性	学業と合宿・遠征等のスケジュール調整
補習・補講の調整				○
E-ラーニング				△
単位互換				
海外高校・大学での学業環境				
学業期間の延長・休学制度活用等				△
柔軟な履修環境整備(時間割/カリキュラム)				○
学校選択及び学部選択の多様性確保				
試験の代替/対策				
学校スポーツの柔軟性	コミットメントの重要性に関する調整			
	学校スポーツのスケジュール調整	△	○	
社会性の発達	人間関係形成スキル	コミュニケーションスキル	○	○
		人間関係マネジメント		○
		サポートネットワーク形成		
	情報スキル	情報リテラシー		○
		情報収集・分析		○
	職業人意識	職業体験・セミナー		○
		インターンシップ機会提供		○
	社会的責任・公共心	ボランティアワーク		
	就業支援	起業に関する知識・情報提供		
		マッチング(データベース、企画案等)		
ビジネスマナー・スキルトレーニング				
財政管理	起業のための助成金			
	ファイナンシャルプランニング			
	助成金・補助制度の情報収集・活用		○	
スポンサーシップ	スポンサーシップ獲得・マネジメント			
自己開発	精神性/心理社会性の発達	目標設定		
		ライフプランニング設計		
		自己管理		
		意思決定/判断力		
		レジリエンス/ストレスコントロール		
		論理的思考力		
		課題発見・問題解決力		
		自律性/主体性		
		意欲・職業観		
		創造力		
		誠実性・責任感		
		自我マネジメント(トランジションスキル)		

オーストラリアやニュージーランド等の諸外国では「アスリートフレンドリー大学」として、このような課題を積極的に解決する制度を学校側が設け、「アドバイザー」等が競技団体と学校の間立ち、アスリートの代わりに詳細な調整を行うという取組みもあることから、コンソーシアム会議では、大学などにおいて、モデル事業の実施を進めて行くことが提案された。

③ 社会性の発達

コミュニケーションスキルや就職支援に関わるスキルトレーニング、また就職斡旋等の支援については大学を中心にサービス提供が存在することが明らかになった。

しかしながら、この領域については、企業・大学を対象とする分科会において多くの課題と懸念が示されており、重点的な支援が必要であると考えられている。

例えば、アスリートの支援に前向きな400社のうち数社のヒアリング調査（平成26年度 JSC「アスリートのキャリア形成支援方策の在り方に関する調査研究調査報告書」）から、一般の新卒採用者とアスリートの違いに、パソコンの基本的スキルやPDCAサイクルの実行能力に劣るとともに、コミュニケーションスキルに関しても情緒的であることが指摘された。

また、ドキュメンテーションスキルやビジネススキルに関してほとんど無い上に、表現力に欠け、打たれ弱い人が多いのが現状であり、スポーツ界はこれを自覚することから始めなければいけないという厳しい指摘もあがった。

このような現状の中で、アスリートが引退をする時期（平均30歳）には、一般企業ではリーダーになっていく層となり、その環境と条件下で、基礎的な能力も備わっていないアスリートが入っていくことは困難であると思われる。

このような現状を踏まえ、我が国の取組として必要な対策への提案は以下のとおりである。

- 10歳から16歳頃を主体として、長期的なキャリア形成の機会を創出する。ここに必要な支援要素を特定した上で、企業のノウハウを活用しつつ、プログラム開発を実施することは可能である。
- スポーツ以外の異なる業界（国際貢献活動や一般企業等）でのインターンシップ等を通じた「体験」が有効である。その際、プログラム設計が重要であり、それらの目的と内容を定めるとともに、フォローアップ体制の充実も受入企業等にとっては重要となる。また、アスリートの時間は限られているため、半日単位で短期間等のスパンで考えることも現実的である。インターンシップの効果は5日間以上で効果がでること

が研究結果で明らかになっていることも考慮したい。

また、企業側の負担もあり、大量には受け入れられないことを踏まえると、企業の協力ネットワークを拡大することにより多種多様なインターンシップ機会の提供を可能にする受皿の充実も国としての役割になる。その上で、アドバイザーのコンサルティングによりアスリートの希望等を考慮した「体験型」の社会性発達支援制度を構築することが望ましい。

- 面接を受ける前のトレーニングは必要である。
- 入社する時期の導入部分への支援が必要。例えば入社半年間は新卒と同じような研修を受けるなどが考えられるが抵抗感のあるアスリートも多いのが現状である。

しかしながら、競技団体では、社会性の発達に関わる支援について意図的には提供されていないことから、スポーツを通じた社会性の発達について意識の啓発が必要であるとともに、年齢に応じたメカニズムの解明により、競技団体の強化活動の中で工夫することにより、アスリートが段階的に社会性を身につけて行くための取組を開発することが可能であるとの見解が示された。

④ 自己開発

競技団体や大学はいずれもアスリートの自己開発領域への支援は「自我マネジメント」の項目以外は着手していないという結果が明らかになった。コンソーシアム会議において、自己開発の支援対象領域については、特に主体的にどこかが牽引するというものではなく、日本人の弱点であり社会での課題でもあることから、国、競技団体、教育機関、民間企業、地方自治体等が協力して支援を集中的に展開していくべきである。

アスリートは目標達成のために努力し到達して行く能力は有しているが、それがスポーツの中だけで完結してしまうため、競技を辞めなければならなくなった時に、抵抗感のあるアスリートも多いのが現状である。

これは、一般の学生でも同様であるが、その滑り出しが早いために準備することはアスリートと比較して少ないといえる。

また、現状では、小学校高学年からスポーツに秀でたアスリートはパフォーマンスパスイェイを上げて行く際、スポーツ以外の世界に触れる、外部の人間との交流機会が少なくなっていく。

そのためにその年代で身に付けなければならないスキルを養えなくなっている現状がある。多くの保護者もコーチがスポーツで強くなることが最大の目的となっている中で、「トップに辿り着くアスリートはごく僅か」であるにもかかわらず、ドロップアウトしたアス

リートに対してコーチは責任を持っていない現状がある。

このことから、コーチのアスリートのキャリア形成への理解促進や意識改革は特に重要である。アスリートに直接接し、影響力の大きな者（インフルエンサー）に対して、「デュアルキャリア」の考え方やスポーツ形成支援の在り方等、基盤となる考え方を教育すること、普及・啓発することは必要である。

我が国のコーチ育成については現在、「コーチング・イノベーション推進事業」（平成26年度開始）が実施され、体育系大学等の育成過程において確実に習得すべき知識や技能に内容（モデル・コア・カリキュラム）を明確にし、コーチ育成を推進していく活動が行われている。

このモデル・コア・カリキュラムにおいても、アスリートのキャリア形成に関する内容が含まれることが望まれる。

また、（公財）日本体育協会が実施しているスポーツ指導者養成事業においても同様である。

また、Jリーグ「よのなか科」のファシリテーター養成プログラムや、株式会社エイベックス・ホールディングスの「ライフポートフォリオ研修」のように、自己開発の一部分を育成できるノウハウを有する民間企業は少なくない。

それが必ずしも、アスリートの課題と一致するかというと既存のプログラムをそのまま活用することはできないため、国の実施目的とアスリートの年代等を考慮した共同のプログラム設計・開発を推進することが期待される。

⑤ 障害者アスリートのキャリア支援について

障害者が競技を始めるきっかけは偶発的である場合が現状では多く、競技のスタート地点が健常者とは異なる。

一方、国のオリパラ一体化の動きに伴い、支援する企業や競技団体など、これまで接点が多くなかったステークホルダーも可視化されてきて、アスリートや現場は混乱しているのが現状であるとの指摘もあった。

このように、障害者アスリートは置かれている立場や能力も異なり、より個別性や多様性への対応が求められることが予想される。

そのため、一つには、第2章で述べた、障害者アスリート特有のキャリア形成支援の影響因子や競技特性（パスウェイ）を特定しメカニズムを明らかにした上で、健常者アスリートと障害者アスリートの資質や能力の差異についても明確にする必要がある。また、障害者は勤務先の状況から健常者と比較してより業務が明確であることが多く、向上させるビジネススキルをより先鋭化させるべきであるという提案もなされた。

4. まとめ

スポーツキャリア形成支援における対象領域は、以下のとおりである。

- ・ パフォーマンス向上、教育、社会性の発達、自己開発の4つの側面で捉えることができる。
- ・ 非常に広範囲な支援内容を網羅しなければならない。
- ・ 各側面における支援項目は相互に連動しており、時間軸（小学校、中学校、高校、大学、大学院、社会人等）と空間軸（生活の場所、所属先等）の関係性の中で支援が分断されるのではなく、効果的に接続することで継続的かつ段階的に長期スパンでの支援展開が可能となることが重要となる。
- ・ 小学校高学年から引退期（平均30歳）までに複数のステークホルダーが関わるため、組織間の協働や連携と一貫性のある支援体制の構築が必要である。
- ・ 一貫性のある一元的な支援体制の構築を考えると、全員が全ての支援項目を受ける必要はないが、全体を網羅的にカバーすることが可能な資源とネットワークを構築・拡大するとともに、全体の方向性を定める必要がある。

最終的には、アスリートが主体性を持ち自立して自分のキャリアを形成していく責任と意志を伴い、自己の社会的・職業的な自立の基盤となる能力を有していなければならないことから、特に、アスリートの主体性や自己開発の領域が支援の集中投資対象となる。アスリートの主体性や自己開発、及び社会性の発達領域は、年齢でいえば10歳から22歳頃であることを踏まえ、競技レベルでいえば地域タレントから育成アスリートまでを重点的な支援対象とすることが求められる。この期間に、複数のステークホルダーが協力して集中的に支援プログラムの開発や機会提供を行うことが望ましい。また、アスリートの主体性を育み、自己の開発を支援する時期には、保護者やコーチなど周囲の大人たちの理解と支援が不可欠であるため、その意識改革プログラムも合わせて必要となる。

競技団体へのヒアリング調査、コンソーシアム会議分科会、コンソーシアム本会議の議論の結果を踏まえると、以下のような具体的な支援内容が抽出された。

パフォーマンス向上領域

- (1) アスリートの競技レベルが強化アスリートからポディウムアスリートに達してくると、競技に安心して専念できるトレーニング環境の整備、良いコーチの雇用、スポーツ医・科学支援やパフォーマンスライフスタイルの支援や財政支援（助成スキー

ムの有効活用や新たな助成スキームの構築)等の充実が求められる。

- (2) 特に、競技団体と大学の両方で、パフォーマンスライフスタイルの支援項目は手薄となっている。その重要性の理解促進や意識啓発と合わせて、アドバイザーと専門家の連携による効果的かつ適切な支援プログラムの構築や既存の必要資源へ“つなぐ”機能が求められる。
- (3) 一部の私立大学を除くと、トレーニング拠点としてのインフラが整備されていないのが現状であり、国の助成が求められている。特に、食堂やウエイトルーム等パフォーマンスライフスタイルに関連する施設整備の必要性について指摘があった。

教育領域

- (1) 教育面を主体的に担う教育機関には、アスリートの学業上の柔軟性確保や競技団体と大学側のパフォーマンス向上におけるスケジュール調整等に関して体系的に行う仕組みや制度は一部を除いて整備されていないのが現状である。このことから、国、大学、競技団体が連携して、「アスリートフレンドリー大学」(仮称)のモデル事業を構築し、アスリートのデュアルキャリアを支える仕組みや制度を確立することが考えられる。
- (2) 制度や仕組みの確立とともに、学校や企業と競技団体の間で学業面・就業面での柔軟性の確保や全日本と所属のスケジュール調整等、個別の競技特性、地域特性、教育機関制度、アスリートのニーズに合わせてきめ細かい交渉・調整を担うアドバイザー機能も必要である。

社会性の発達領域

- (1) 現状は、大学の一般的なキャリアサービスや就職斡旋項目に留まっており、アスリートに特化した支援は手薄である。また、大学以降の就業支援等の一時的な取組は根本的な解決に繋がりにくい。そこで、地域、企業、大学等が連携して、10歳から16歳頃のアスリートを対象として長期的なキャリア形成の機会を創出し、アスリートの社会性発達に寄与する新たなプログラム構築が望まれる。
- (2) インターンシップやボランティア等の「体験型」支援が有効であり、これも10歳から16歳頃の時期から大学や企業の協力支援を得て機会を創出することは実現可能であることが明らかになった。スポーツ分野及びスポーツ外の分野両方で、多種多様なインターンシップとボランティアの機会を創出し、アスリートの将来的な選択肢の幅を広げるとともに、この時期から職業人意識、社会的責任や公共心、人間関係形成スキル等を養うことが期待される。

自己開発の領域

- (1) アスリートの時間には限りがある。そのため、スポーツの文脈の中で、社会性の発達を促すプログラムを構築し、競技団体の主導で実施・定着化させていくも重要となる。競技ごとにその課題感や活動動線も異なるため、コーチやアドバイザー、その他関係者間で十分な協議を行った上でプログラムを設計、導入、検証、改善を繰り返し、その定着化を図る。
- (2) 社会性の発達領域と同様に、10から16歳の時期から支援を開始すべきとの認識で一致していることから、地域ごとに、地方自治体、地域総合型スポーツクラブ、近隣の教育機関（小学校、中学校、高校、大学）や企業が連携し、その地域に根ざした自己開発プログラムの共同開発・推進支援が求められる。具体的には、2020年の東京オリンピック・パラリンピックを起爆剤とした、「東京2020アスリートキャリア連携支援プロジェクト」（仮称）など、地域でのモデル事業の実施が期待される。
- (3) コーチや保護者への意識啓発には、(2)のプロジェクトにおいて同時に意識啓発プログラムを実施する。また、Jリーグの「よのなか科」のファシリテーター養成講座を通じて、「スポーツキャリア形成支援」について啓発する知識を有した人材を「ファシリテーター」として各競技団体内に育成し、競技団体内から外への意識改革の起点となることが望まれる。
- (4) コーチの意識啓発に際し、「コーチング・イノベーション推進事業」のモデル・コア・カリキュラムや、(公財)日本体育協会が実施しているスポーツ指導者養成事業において、アスリートのキャリア形成に関する内容を取り扱うことが望まれる。

障害者スポーツの支援領域

障害者アスリートに関する支援展開に必要なことは、スポーツを通じたキャリア形成支援のメカニズムを障害者の特性を踏まえて解明することが優先事項である。向上させるべき資質や能力の特定を基に、プログラムの開発や制度や仕組みの設計を行う必要がある。

これらの点を踏まえ、具体的な役割と機能については表9を参照。

表9 各ステークホルダーに期待される役割と機能

年齢区分	10-16歳	17-22歳	23-26歳	27-30歳	30歳-
学校・社会制度区分	小学校・中学校・高等学校 地域タレント・ナショナルタレント	高等学校・大学 育成アスリート	大学院・社会人・プロ 強化アスリート・トップアスリート	社会人・プロ ポテニュームアスリート	社会人・プロ 引退移行期～引退期アスリート
テーマ	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 基礎学力、社会性の発達、自己開発	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上
国 (文部科学省、 日本スポーツ振興センター)	・ 地方自治体への助成あるいは委託事業による、地域ごとの特徴を踏まえたアスリート自己開発モデル事業の共同開発。 (例) 地方自治体主導とし、教育機関(小・中・大)・地方自治体・競技団体・民間企業(地域産業)が連携し、競技者・指導者に対する自己開発型人材育成・指導者に対する意識啓蒙を促進するプログラムの共同開発と実施・運営。 ※地域TIDや競技団体の一貫指導との連携 ・ 競技団体のファンリテーター育成や自己開発促進プログラムの開発に対する助成	・ スポーツキャリアアドバイザーを活用し、本学進学前に、デュアルキャリアを最適化する準備実施。 ・ 競技団体の方針としてスポーツキャリアデザイナ形成に取組む旨を明示。 ・ 個々の指導者への意識啓蒙への取組み。 ・ 海外の競争の場、外国選手との交流、極限状態での戦いの経験を積極的に活用。 ・ インターナショナル大会の積極的活用 ・ 支援提供大学や民間企業への貢献活動を目指とするアスリート派遣(スピーチやプレゼンテーション等) ・ アスリートが、競技に専念でき、かつ学業も柔軟性、延期、リカレント教育が受けられる仕組みや制度をモデル事業として開発 ・ ボランティア活動やインターナショナル大会、セミナー、他の学生が経験する機会を提供 ・ スポーツキャリアアドバイザーの配置もしくは調整窓口の設置 ・ インフラ整備(食堂やジム等)	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上
競技団体 (主体＝パフォーマンス向上)	・ 競技団体内でスポーツキャリアデザイナー形成の意識啓蒙を促進するファンリテーターの育成・活用 ・ スポーツの練習や選抜で、自己開発に適した競技特性に応じたプログラムの開発	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上
大学 (主体＝教育)	・ 地域における意識啓蒙、自己開発、社会性の発達におけるモデルプログラムの開発を共同開発。特に既存プログラムを年齢適性に応じてカスタマイズする等からの協力が有効。 ・ 大学の専門性を活かして共同開発。 ・ 大学の施設を利用提供 ・ 大学の指導者養成カリキュラムにスポーツキャリアデザイナー養成を導入	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上
民間企業 (主体＝社会性の発達)	・ 自己開発、社会性発達におけるモデルプログラムを共同開発。特に既存プログラムを年齢適性に応じてカスタマイズする等からの協力が有効。 ・ 職業観、勤労観を育む意識啓蒙のための見学やヒアリング機会提供。 ・ インターナショナル大会(数日～1週間程度)	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上
関係団体 (日本オリンピック委員会、 日本体育協会、 日本障害がいっしょスポーツ協 会、等)	・ アカデミー事業の連携・実施(エリートアカデミー、キャリアアカデミー等) ・ 地域における自己開発、社会性発達プログラムの展開における地域核型スポーツクラブの活用 ・ 団体を意識啓蒙、教育の場として活用するためのプログラム開発・実施	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上	・ 意識啓蒙(アスリート、保護者、指導者) ・ 社会性発達、自己開発、パフォーマンス向上

第3章 スポーツキャリア支援コーディネート機関の設置と在り方

第2章では、スポーツキャリア形成支援の対象領域と各ステークホルダーに期待される役割と機能について明確にしてきた。

しかしながら、各ステークホルダーがそれぞれの役割を果たしていくための取組がばらばらに行われていくのでは、本来の意味で一体的かつ一元的な支援の展開は困難である。これまで、我が国には、各ステークホルダーの連携・協働を促進し、それぞれの有する資源を一元的に集約した上で、全体を統括していく機能が存在しなかった。

今後、国として、一体的で一元的な支援体制を構築するためには、アスリートのキャリア形成を支援する各ステークホルダーを統括・コーディネートしていく機関を設置し、そこで必要な機能の整備を推進していくことが重要である。

本章では、スポーツキャリア形成支援のコーディネート機関の設置とその在り方について検討する。

1. スポーツキャリア形成支援コーディネート機関の必要性

アスリートが、自身の「競技者としてのキャリア」と「人としてのキャリア」との両方のキャリアにおいて、主体的に自己実現を目指して活動していく中で、個々の状況に合った支援が求められる。アスリートがデュアルキャリアを全うすることで得られる有益性について、平成25年度文部科学省委託事業「デュアルキャリアに関する調査研究報告書」に示されているが、アスリートのキャリア形成支援の日本の現状を踏まえると、アスリートのデュアルキャリアを含むスポーツキャリア支援を一層充実させる上で、考慮すべき観点がある。

(1) アスリートのデュアルキャリアを支援する資源へのアクセス向上

これまで、アスリートのキャリア形成支援は、スポーツ団体や教育機関等が独自で実施されており、非常に有効な支援策、サービス提供のための資源も多くある。

しかしながら、アスリートが自身のキャリア形成にとって有益な支援策やサービスに対して、よりアクセスできるようにするためには、アスリートのアクセスのしやすさを改善することや、支援策をさらに充実させる必要がある。

そのためには、サポート資源を有する教育機関や企業等と協力関係を強化するためのコミュニケーションを図ることが求められる。

また、アスリートのデュアルキャリアを支援する上で必要な支援プログラムがない場合

においては、新たに開発し、展開していく必要がある。

（２）アスリートのデュアルキャリア支援の普及・啓発の必要性

アスリートの教育面の向上を担う場、競技力向上の基盤を形成する場として学校がある。年齢を重ねるにつれ、活動の場は高校や大学、実業団チーム等と変化し、活動範囲も広がることとなる。

アスリートの「デュアルキャリア」には、指導者やサポートスタッフ、チームメイト、親、兄弟、姉妹、教職員、友人、上司、同僚といった様々な人々（アントラージュ）が関与している。

特に、アスリートの家族（親、兄弟）と指導者は、アスリートのキャリア形成に大きな影響を及ぼしている。アスリートを取り巻くすべての関係者に対して、また日本社会全体に対して、アスリートのデュアルキャリア支援、スポーツキャリア支援の考え方や重要性、必要性について、広く認識してもらうような活動が求められる。

（３）アスリートの個別の状況に応じた支援を行うための専門人材の育成と活用

アスリートのキャリア形成の過程は、年齢や性別、競技・種別、競技レベル、活動する地域、障害の有無等によって多様であり、個々のアスリートによって状況は異なる。アスリートのキャリア形成の実情を把握し、必要な支援策や助言の提供等の支援を実施・展開することに特化した専門人材が求められる。

また、スポーツキャリア形成支援の専門人材は、アスリートが活動している場所で、適切なタイミングでサービスを提供することが望まれる。

したがって、国として一体となって個別的、持続的、包括的な仕組みでアスリートのキャリア形成を支援していくためには、関係者や関係機関、情報やサービス等をつないでいく、スポーツキャリア支援のための包括的な連携・調整機関（コーディネート機関）が必要である。

２．スポーツキャリア支援コーディネート機関の体制、機能

海外には、アスリートのデュアルキャリア支援を、関係機関等と連携・調整しながら、主体的に実施している機関がある。

その一つであるイギリスの Talented Athlete Scholarship Scheme（以下「TASS」とする。）のディレクターであり、本事業の海外アドバイザーを務める Guy Taylor 氏に実施したイン

タビュ調査や平成25年度文部科学省委託事業「デュアルキャリアに関する調査研究」の結果を踏まえ、スポーツキャリア支援のコーディネート機関の体制や機能について検討した。

(1) スポーツキャリア支援コーディネート機関の体制、機能

スポーツキャリア支援コーディネート機関は、以下の目的を有する。

- アスリートの「競技におけるキャリア」と「人生におけるキャリア」の二つのキャリアの両立を支え、それぞれのキャリアの潜在能力を引き出す。
- 長期的視点によるアスリートの育成の支援を効果的・効率的に行うため、多様な主体による連携・協働を図る。

これらの目的を達成するため、スポーツキャリア支援コーディネート機関として、以下の5つの機能を有することが求められる。

① 情報収集・分析機能

アスリートのキャリア形成を支援する上で、競技力向上、教育、社会性発達、自己開発の4つのカテゴリーにおいて、具体的な支援を提供していくことになる。アスリートの多様性に対応した個別の支援を実施していくために、多くの教育機関やスポーツ団体、企業等との連携・協働の中で支援策を展開していく。そのためには、関係機関とのネットワークを構築し、多様な主体がそれぞれ有する、アスリートのキャリア形成支援に関わる情報を定常的に集約・分析し、具体的な支援へとつなげていく仕組みや体制が求められる。また、スポーツ界を含む社会全体が変化しており、国内外におけるスポーツキャリア形成支援に関する先進事例についての情報を収集・分析し、日本のスポーツキャリア形成支援の施策につなげていくことが望まれる。

例えば、集約した情報を一元的に管理し、提供していくためのポータルサイトの設置と運用、情報データベースの構築、国内外のスポーツキャリア形成に関する調査研究活動等を行う。

② 支援提供機能

アスリートが「競技者としてのキャリア」と「人としてのキャリア」の二つのキャリアの潜在能力を引き出すことができるよう、個々のアスリートの状況を踏まえた、個別の支援策の提供が求められる。スポーツ団体や教育機関、企業等と協力しながら、また関係機

関が有する資源を活用しながら、競技力向上のためのスポーツ医・科学支援や、学業面を充実させるための環境整備、社会性発達や自己開発のためのインターンシップ機会の提供等を行っていく。また、関係機関との協力ネットワークの拡大を図る。

例えば、各種支援プログラムの実施や教育機関等による支援モデル事業の実施、企業等による支援ネットワークの拡大等を行う。

③ 人材育成・活用機能

個々のアスリートの状況を踏まえ、個別の支援策を提供していくためには、アスリートを対象に、キャリア形成に関する助言や教育等を行う専門家（スポーツキャリアアドバイザー（仮称））を育成していく仕組みや体制が求められる。また、スポーツ界を含む社会全体が常に変化しており、「スポーツキャリアアドバイザー（仮称）」が継続的に自身の技能を向上させる継続的な育成のための仕組みや、アスリートにとって、スポーツキャリアアドバイザー（仮称）の活動が効果的な支援となるためには、支援対象のアスリートが活動している場所で、適切なタイミングでのサービス提供が必要である。スポーツキャリアアドバイザー（仮称）の全国への配置も含め、専門人材の活用に関する仕組みを有することが望まれる。

例えば、海外のスポーツキャリアアドバイザー育成プログラムへの人材の派遣や国内プログラムの構築・活用等を行う。

④ プログラム開発機能

アスリートの多様性に対応するためには、スポーツ団体や企業等有する既存の支援プログラムでは十分ではない場合も考えられる。また、アスリートのキャリア形成に大きな影響を及ぼす親や家族、指導者等に対する、アスリートのデュアルキャリア推進のための教育プログラムについても、既に十分に整備されているとは言いがたい。このような状況に対し、関係機関と連携して、アスリートのキャリア形成を推進するための新たなプログラムの開発を行う必要がある。

例えば、地方自治体や大学、企業等との連携・協働による、地域のアスリートのキャリア支援プロジェクトの企画や具体的な支援プログラムのトライアル等を行う。

⑤ 広報機能

スポーツ団体や教育機関、企業等の多様な主体と連携・協働し、一体となってアスリートのキャリア形成を推進していくためには、密なコミュニケーションを図ることが重要となる。また、アスリートのデュアルキャリア支援の重要性や必要性を国民に広く啓発・啓

蒙していくことも必要である。協力・支援ネットワーク内を対象とした広報、国民を対象とした広報、海外の関係機関を対象とした広報等、広報機能を充実させることが望まれる。

例えば、スポーツキャリア支援の関係者に対するコミュニケーション戦略の立案と実行、国内外の関係者に対する広報戦略の立案と実行、広報用ツールの作成等を行う。

これらの機能を有するスポーツキャリア支援コーディネート機関の体制として、図9のように考えられる。コーディネート機関全体として、情報収集・分析機能を有し、支援提供機能と人材育成・活用機能を担うサービス部門、プログラム開発機能を担うプログラム開発部門、広報機能を含むコーディネート機関全体の組織運営・管理を担う組織管理運営部門を設置する。また、スポーツキャリア支援コーディネート機関の評価、助言、承認等を行う位置づけとして、アドバイザリーボードを設置する。アドバイザリーボードは、各協力ネットワークの代表者から構成される。また、協力ネットワークそれぞれの分科会を開催し、ネットワーク内での情報交換、意見交換を実施するほか、関係者全体が集まったの情報共有や情報交換、意見交換を実施する全体会議を開催することを提案する。

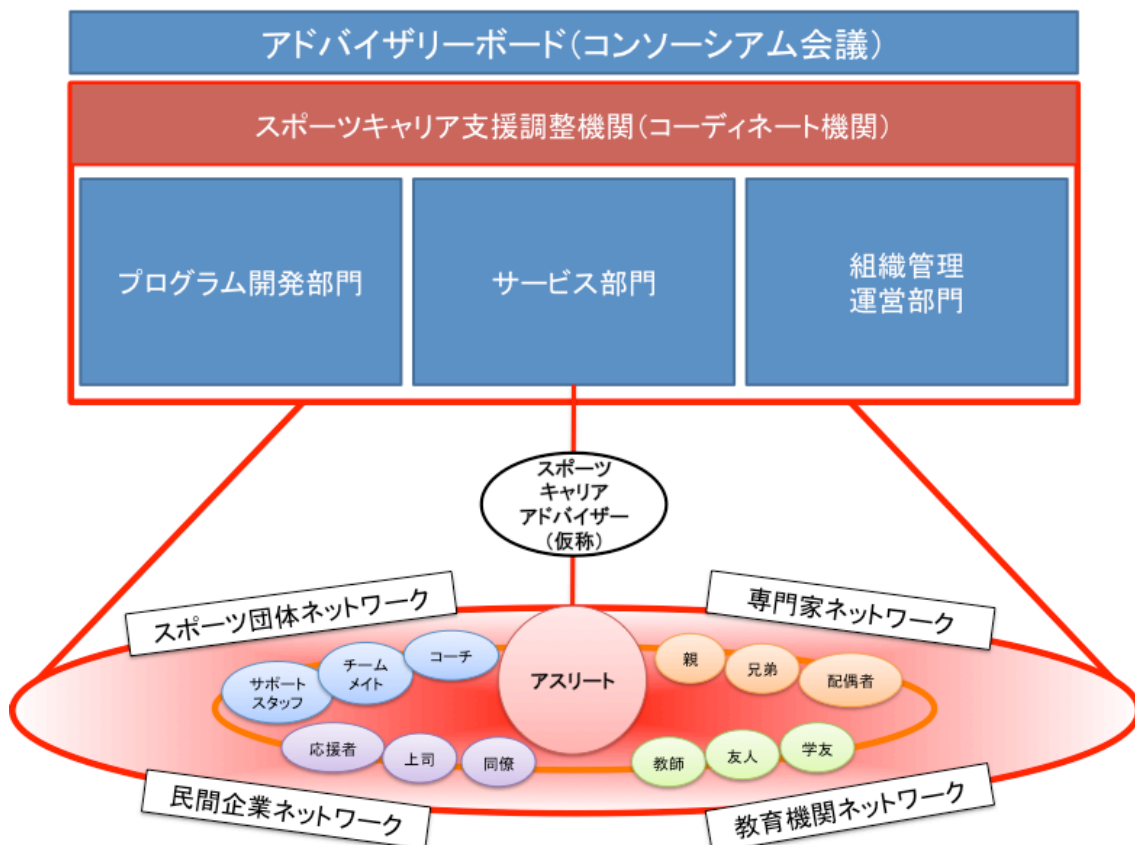


図9 スポーツキャリア支援の調整機関の体制図

(2) スポーツキャリア支援コーディネート機関に求められる人材

スポーツキャリア支援コーディネート機関が、アスリートのキャリア形成支援のために求められる役割や機能を担い、実際に活動が展開されるためには、専任スタッフの配置が望ましい。アスリートの多様性への個別対応、教育機関や企業等の多様な主体と連携・協働による支援の実施、社会に対するアスリートのデュアルキャリア支援に関する啓発等、業務は多岐に渡るとともに、スポーツキャリア支援に関わる情報や資源の一元化、効果的・効率的な支援の提供を実現するためには、スポーツキャリアアドバイザー（仮称）の他、コーディネート機関の全体統括、各部門の責任者等の人材を配置することが求められる。

(3) スポーツキャリア支援コーディネート機関の評価・検証

国として一体となってアスリートのキャリア形成を支援していくために、関係者や関係機関等との連携・調整を推進し、支援対象となるアスリートに対する効果的な支援につながっているかを評価・検証する仕組みが求められる。

これにより、アスリートに対する支援策の質保証や、個別的、持続的、包括的なアスリートのキャリア形成支援につながるものと思われる。平成25年度文部科学省委託事業「デュアルキャリアに関する調査研究」の結果を踏まえ、スポーツキャリア支援コーディネート機関の評価については、以下のように考えられる。

① 自己評価

- ・スポーツキャリア支援コーディネート機関の総合評価、各部門の評価
- ・スポーツキャリア支援コーディネート機関内の各部門におけるスタッフの評価

② 他者評価

- ・アドバイザーボードによる、スポーツキャリア支援コーディネート機関の総合評価
- ・アスリートや競技団体等からのフィードバックによるインパクト評価

第4章 スポーツキャリアアドバイザー（仮称）の育成プログラム

第3章では、国のスポーツキャリア形成支援を一体的かつ一元的に推進していくための体制として、コーディネート機関の設置とそこに必要な機能を検討・整理してきた。しかしながら、コーディネート機関を設置しただけでは、アスリートが必要な支援をその個別性や多様性に応じた形で提供することは困難である。国として整備する支援体制や制度・仕組みと、各ステークホルダーが有する資源やプログラムに関する情報や機会を把握し、アスリートの課題感とマッチングさせて適切な支援を適切なタイミングで直接的に届ける専門的な人材（アドバイザー）が必要である。

我が国には現在、その機能を担う専門的な人材は存在しない。

また、アスリートのキャリアに関する啓発・普及・教育的活動についてもアスリートのキャリアに関する専門家が実施しているわけではない。

今後、一元化した国の政策としてキャリア支援を実施していく上で、上述の役割を担う専門家を配置することは重要な課題であると考えられる。そこで、本章では、我が国におけるキャリアに関するアドバイザー（専門家）を育成するためのプログラムを通して専門職として機能する人材に必要な資質や能力（コンピテンシー）と、それらを育成するためのプログラム内容、また展開スキームについて検討した。

本実践研究では、具体的に、以下の資料と取組からアドバイザーの育成プログラムについて検討した。

- ① 平成25年度デュアルキャリア調査（以下「DC調査」とする。）
- ② 平成26年度スポーツキャリア形成支援体制の整備に関する実践研究（以下「実践研究」とする。）として実施した二つのアドバイザー養成プログラムのトライアル
- ③ トライアル検証ミーティング
- ④ プロジェクトミーティング
- ⑤ コンソーシアム会議

1. 名称について

国内におけるキャリア支援のコンセプトは、セカンドキャリアのみからデュアルキャリアへ、そして、その人の生き方・人生そのものを含む全人格的な歩みを含むように変容してきた。

我が国におけるキャリア支援を実施する人材については、以上のような背景を元に、アスリートが「これまで歩んできたキャリア（人生）」と「今アスリートであるキャリア（人生）」を一つの流れの中に考えて、「今後アスリートを終えたその後の人生（キャリア）」の

可能性を最大限にすることを目的として、アスリートを支援する人として「スポーツキャリアアドバイザー（Sport Career Adviser: SCA）」（仮称）と呼ぶことを提案する。

2. SCA（仮称）の必要性

DC 調査では、アスリートが必要とするキャリア支援が受けられていないことが示された。具体的な問題点として個別性に対応していないこと、キャリアに関する相談（進路など）をする相手が指導者や親といった偏った特定の人間に限られること、受けたい支援（アスリートライフスタイルに関わる支援全般）にアクセスが悪いことなどがあげられている。諸外国ではこのような問題点に対して組織間連携を図り、国として一元的な支援体制を整えるだけでなく、アスリートに対して直接的にキャリアに関するアドバイスを実施する人材を配置している。

そして、アドバイザーがアスリートの個別性に応じたキャリアの実現に対する支援を実施している。

また、アドバイザーは、国の推進するキャリア支援政策をアスリートに繋げる役割も担っている。そこで、我が国でも今後、国としてキャリア支援政策を推進していく上では、アスリートが直接アクセスできる位置にアドバイザーを配置し、そのアドバイザーが国としてのキャリア支援政策をアスリートに繋げる役割を担うことが不可欠であると考えられる。

3. SCA（仮称）の職域としての水準

現在国内ではアスリートを対象としたキャリア支援について、専門家による直接的な支援がアスリートに対して実施されているわけではない。一部、セカンドキャリアに特化したもの、心理支援の一環としてキャリア支援を一部含んでいるものがあるのみである。諸外国では、キャリア支援のアドバイザーが資格制度の元に育成され「職域」として機能している国が見られる。

ここでは、SCA（仮称）を「職域」として確立するために必要な水準を見出すことを目的として、諸外国におけるアドバイザーの職業水準と国内における SCA（仮称）に関連する資格の役割について検討した。

（1）諸外国におけるアドバイザーの職業水準

オーストラリアとニュージーランドでは、アスリートに対するキャリア支援を行うアドバイザーが、国家資格であるキャリアカウンセラーのエントリーレベルを取得した上でスポーツに特化したキャリア教育をスポーツ組織から受け、スポーツ領域で実働している。こ

ここでは、上述した国家資格を主管しているオーストラリア・キャリア・インダストリーカウンシル（以下「CICA」とする。）が定めたキャリアカウンセラーの職業水準規定からSCA（仮称）を職域としての位置づけるために必要な要素を検討する。

① CICAの職業水準規定における要素

CICAでは以下の6つの枠組みから職業水準を規定している。

- 専門用語 (Terminology)
- メンバー機関 (Membership of the Profession)
- 倫理規程 (A Code of Ethics)
- 初級資格 (Entry-Level Qualifications)
- 継続的専門脳能力開発 (Continuing Professional Development: CPD)
- 初級資格の開発を満たすコンピテンシーの指針 (Competency Guidelines that will inform the development of entry-level qualifications)

オーストラリアではCICAが職業水準を定める以前より、複数の機関がキャリア支援に関する資格を発行し実働していたため、専門用語を明確に規定し、その意味することを統一することが必要であったと考えられる。また、職域としての能力や知識を規定し、さらにその質を担保することを目的として、メンバー機関が設置され、初級資格と継続教育が定められている。これらの要素については我が国でSCA（仮称）を設置する上でも重要な要素となるであろう。さらに、これらの根底となるアドバイザーの役割・資質を規定するものとしてコンピテンシーが規定されている。すべての規定がこのコンピテンシーに基づいて機能していることから、コンピテンシーの制定がSCA（仮称）を職域として確立していくことを考えていく上で最も重要であることがわかる。

（２）国内におけるSCA（仮称）に関連する資格

SCA（仮称）が職域として果たす役割について、現存国内において働く関連する資格の役割から検討する。

表 1 0 国内における SCA（仮称）に関連する資格の機能一覧

資格名	名称	役割	基準
<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデベロップメントアドバイザー（日本キャリア開発協会） 	キャリアカウンセラー	<ul style="list-style-type: none"> ・経歴から個人の能力・興味・経験・価値観を洗い出し、個人の仕事のやりがいにつなげ、最適な職業へと導く。 ・適性・適職の発見など、課題・悩みの解決へと導く。 ・（相談者）が自分自身と向き合い、自身の価値観・人生観を再発見し、自己理解を深める方向へ導く。 ・（相談者）自身が自らの価値を見出し、「やればできる」という自己効力感を持って仕事に臨むまでの支援を行う。 ・個人と社会の間に立ち、仕事を中心とした人生をひとが生き活きと過ごせるようお手伝いする。 <p> http://www.nipponmanpower.co.jp/ps/choose/cda/ http://www.nipponmanpower.co.jp/ps/choose/cda/qualification/ </p> スポーツ心理学の立場から、スポーツ選手や指導者を対象に、競技力向上のための心理的スキルを中心にした指導や相談を行う。狭い意味でのメンタルトレーニングの指導助言に限定しない。ただし、精神障害に対する治療行為は含まない。	協会認定 厚生労働省のキャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）の対象となる「キャリア・コンサルタント能力評価試験」として指定
<ul style="list-style-type: none"> ・スポーツメンタルトレーニング指導士（日本スポーツ心理学会） 	指導士	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルトレーニングに関する指導助言：メンタルトレーニングに関する知識の指導・普及、メンタルトレーニングプログラムの作成や実施、メンタルトレーニングに対する動機づけ等。 ・スポーツ技術の練習法についての心理的な指導助言：練習・指導法、作戦等。 ・コーチングの心理的な側面についての指導助言：リーダーシップとグループダイナミクス、スランプへの対処、燃え尽きや傷害の予防と復帰への援助等（ただし精神障害や摂食障害等の精神病理学的な問題は除く）。 ・心理的コンディショニングに関する指導助言。 ・競技に直接関係する心理検査の実施と診断：競技動機、競技不安、心理的競技能力等（一般的な性格診断は行わない）。 ・選手の現役引退に関する指導助言。 ・その他の競技力向上のための心理サポート全般。 <p> http://www.jssp.jp/pdf/SMT-shidoshibiki-kaitei.pdf </p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス対策への援助として、働く人々のために研修やカウンセリング（面談・電話）を行う。 ・キャリア開発への援助として、働く人々のキャリア教育およびキャリア・カウンセリングなどを行う。 ・職場における人間関係開発への援助。 <p> http://www.counselor.or.jp/ </p> <ul style="list-style-type: none"> ・「課題達成」と「意欲促進」を支援することによりメンティの成長を促し、成功を導くロールモデルとなる。 <p> http://www.mentorship.or.jp/intro/ </p>	学会認定
<ul style="list-style-type: none"> ・産業カウンセラー（産業カウンセラー協会） ・メンター（国際メンターシップ協会） 	カウンセラー メンター	協会認定	協会認定

国内における SCA（仮称）に関連する資格は複数存在する、就業や転職など産業に関わるものが多く、一部スポーツにおける心理支援の中でアスリートトランジションが対象となっているものも見受けられる。しかしながら、いずれもキャリアを人生と捉えた場合においては、そのキャリアの部分的な支援が基本である。さらに、デュアルキャリアという視点も見受けられない。

（３）SCA（仮称）が職域として機能するために必要な職業水準規定と役割

諸外国における同様の機能の有り様を考えると、我が国において職域として SCA（仮称）を設置する場合は、以下のような職業水準規定が設けられることが最低限必要であると考えられる。

- 専門用語の定義
- アドバイザーの登録（機関）
- 倫理規定
- 初級資格
- 継続的専門能力開発（CPD）
- コンピテンシー

そして、国内における他の資格がカバーする範囲を鑑みると SCA（仮称）が担う役割としては以下のような枠組みが考えられるであろう。

○ 自己開発

アスリートが自身の価値を見出し、その価値をキャリアの中で最大限に生かし自己実現していくことを支援する。

- ・ アスリート自身が自らの力で自己実現できるようになるように支援する
- ・ アスリート自身に自己理解の機会を与える
- ・ アスリートに今までのキャリアから自身のキャリアの特徴を見出すことを援助する。
- ・ アスリートであることの価値に気付く機会を与える
- ・ アスリートに対して多くの可能性を提示し、アスリートに広い選択肢を与える

○ デュアルキャリアの達成

アスリートが自身の主体的な取り組みによって、アスリートとしてのキャリアと、人生におけるキャリアの両方を実現できるように支援（助言）する。

- ・ スポーツ関連組織と教育機関との連携を創出する

- ・ 競技力向上をしながら、人生としてのキャリアの実現に向けた能力開発の機会を与える、もしくはその機会をアスリート自身が創出する援助をする
- ・ スポーツ医・科学・情報支援に関する情報提供やサービスへのパイプとなる
- ・ アスリート自身が競技生活で得られている能力への気づきの機会を与える

○ 社会性の発達

アスリートはスポーツ文化という狭く特殊な環境で生活をしている。そこで、一般的な社会とのつながり、理解促進を目的とした支援も行う。

- ・ 就業に関する助言
- ・ 就業に関する能力の開発に向けたプログラムの紹介
- ・ 社会環境に関する情報提供
- ・ アスリート自身と社会との接点を見出す機会の創出

表 1 1 SCA（仮称）が職域として機能するための役割

名称	役割	実務
スポーツキャリアアドバイザー(SCA)(仮)	<ul style="list-style-type: none"> ・自己開発 ・デュアルキャリアの達成 ・社会性の発達 	<ol style="list-style-type: none"> 1) カウンセリング・アドバイス アスリートが望むキャリアを実現するための具体的な方策について助言する。また、アスリートのキャリアに関する興味関心を引き出し、主体性を持って自身のキャリアに取り組めるようになるための支援を行う。 2) 情報と資源のマネジメント アスリートのキャリア関わるあらゆる情報と資源を収集し、その質を検証・評価する。そして、その情報と資源をキャリアカウンセリング・アドバイスへ活用する。 3) アセスメント アスリートのキャリアについての確かな評価を下し、多種多様で具体的な方策を提示する。 4) キャリアセミナー キャリアに関する一般的な理解をセミナー形式で提供する。または、グループワークなどを通じてキャリアに関連するスキル、能力の教育的指導を行う。

4. SCA（仮称）育成プログラム

ここでは、具体的な SCA（仮称）育成プログラムについて提案する。

（1）SCA（仮称）育成の枠組み

オーストラリアとニュージーランドは同様のアドバイザー育成スキームでアドバイザー育成を実施している。具体的には、アドバイザーとしてアスリートを対象にカウンセリング・アドバイズするに至るまでに二段階のプログラムを経る。まずは、国家資格であるキャリアカウンセリング資格の初級資格（エントリーレベル）を取得することが求められる。

そして、その後、スポーツに関わる特別なキャリア支援について、Australian Institute of Sport もしくは High Performance Sport New Zealand などのスポーツ関連の統括組織によって提供されるプログラムによって育成がなされる。第一段階で基本的なキャリア支援のあり方を学び、第二段階としてスポーツの特別な側面について育成される。イギリスに

おける資格としては、大学生アスリートを対象としたデュアルキャリアに焦点を当てたキャリアカウンセリングについて統括団体である TASS が認定する Talented Athlete Lifestyle Support (以下「TALS」とする。) という資格のみとなる。そして、TALS は、TALS を取得するためのプログラムを受講し認定を受けることで取得し、そのまま実践となる。

しかしながら、イギリス国内のトップアスリートのキャリア支援は、各競技団体においてキャリア支援を実施する人材が雇用され、その人材が支援にあたることになっている(資金は English Institute of Sport)。それらの募集内容をみると、TALS 取得は最低限のレベルとされており、それ以上に競技現場での多様な経験が積み重ねられていることが加えられた募集内容となっている。

これら諸外国の現状を考えると、プログラムによって理論や技術を理解することと現場でキャリア支援を実践することには大きな違いがあり、その両方の能力が備えられて初めて職域として成立していることがうかがえる。

また、人(アスリート)を対象としている以上、同じ人間が二人存在しないという観点から、継続的な能力の研鑽は必須であると考えられる。そして、継続的な能力の研鑽については、その後目指す立場(例えば、スーパーバイザーとなり人材を育成する立場になる)によってその内容についても大きく異なることが考えられる。

以上のことを踏まえて、我が国における SCA (仮称) 育成の枠組み (イメージ) について提案する。

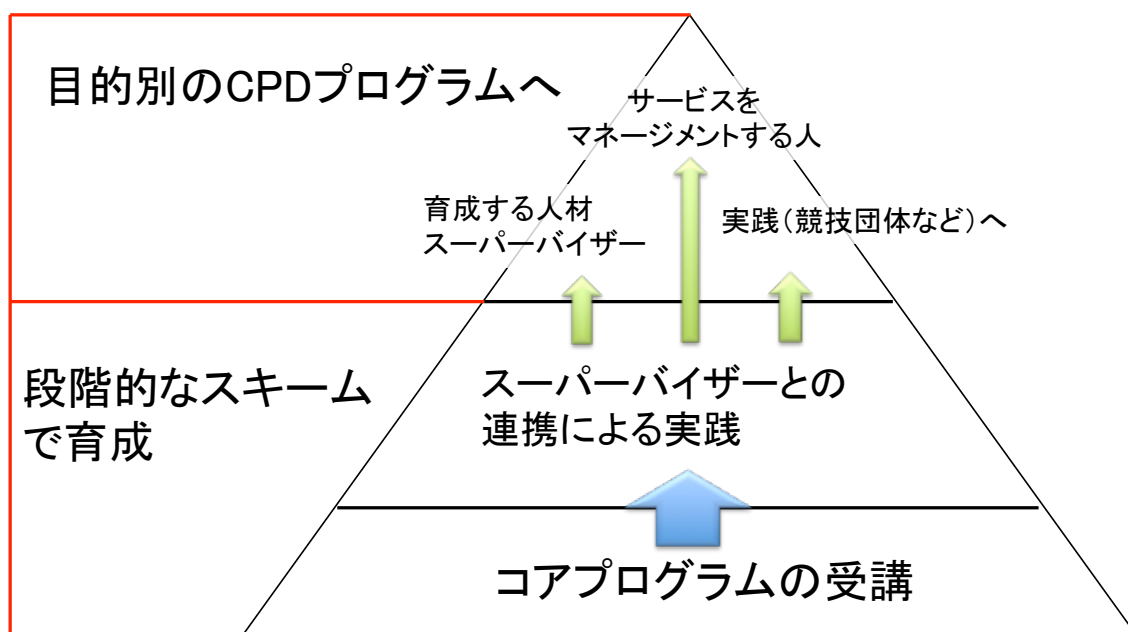


図 1 0 SCA (仮称) 育成の枠組み (イメージ)

① 段階的なスキームで育成

段階的なスキームでの育成では、実際に SCA（仮称）となる前の段階（初級資格）として二段階が想定される。

- コアプログラム：コアプログラムでは、コンピテンシーを基本とした育成プログラム（講義、レクチャー、ディスカッション、ロールプレイング、事例検討など）を受講し、SCA（仮称）に必要な知識と技術・能力、行動・態度について学ぶ。
- スーパーバイザーとの連携による実践：コアプログラム終了後、スーパーバイザーとの連携による実践では、実際に学んだ知識や理論を実践で展開し、スーパーバイザーの指導を受ける。

② CPD プログラム

CPD プログラムでも、二段階が考えられる。一つは、SCA（仮称）であるための基本的な CPD プログラムであり、能力の維持・向上が目的となる。そして、もう一つの段階としては、各個人が目指す立場によってその内容が大きく異なることになることが考えられる。具体的には、以下の可能性が考えられる。

- 「SCA（仮称）を育成する人材」
 - 「SCA（仮称）として実践」
 - 「SCA（仮称）のサービスと CPD プログラムをマネジメント」
- それぞれが独自の CPD プログラムを策定していくことが必要である。

（２）SCA（仮称）のコンピテンシー

諸外国では、アドバイザーにおけるプロフェッショナルスタンダードが定められ、その中でコンピテンシーが明確に定められている。アドバイザー育成ではそのコンピテンシーが中核となり内容が構成されている。我が国においてもプロフェッショナルな職域として求められる知識と経験、技術・能力、行動・態度としてコンピテンシーを定める必要がある。また、SCA（仮称）の有するコンピテンシーは、SCA（仮称）がアスリートに直接的に提供する支援サービスの品質そのものを左右するものでありその重要性は高いと考えられていることから、国が設置するコーディネート機能（統括組織）によって定められるべきである。ここでは、国として定めるべき SCA（仮称）のコンピテンシーについて提案する。

SCA（仮称）は、ここで定められたコンピテンシーの内容のすべてを育成過程（コアカリキュラム）が終了した時点で身につけていることが前提となる。

① プロフェッショナルプラクティス

SCA とは何か、その特殊性と対象者にもたらす利益についての理解

- 専門職としての特殊性を示す
- SCA（仮）の役割の理解と説明
- SCA（仮称）の市場の理解と説明
- 仕事環境のマネジメント、他業種との協力的な関係の構築
- 倫理規定の厳守
- 業務の評価と記録

② 理論

SCA（仮称）のサービスの背景となる理論についての理解

- キャリアに関する主要な理論
- トランジション（社会的、精神的、スポーツ、予期せぬもの）の理論
- トランジションの準備に関する理論（原則）
- プログラム開発に関する理論

③ コミュニケーション技能

キャリア支援に必要な、一個人や団体、組織に対するコミュニケーション技術・能力

- キャリアに関する主要な理論の実践応用
- 文書やプレゼンテーションなどあらゆる手段でのコミュニケーション
- ミーティングスキル
- カウンセリングスキル
- リーダーシップ

④ 多様性

個別性の理解と未来の可能性について開かれた態度

- 多様性の認識
- 多様性の尊重
- 障害者への理解
- 個性の創出
- 自己理解

⑤ 情報管理とマネジメント

情報の収集と管理、運営についての理解と行動

- 情報の収集と分析、活用
- アスリートや関係組織のニーズを見極める
- 支援ネットワークの構築
- 資源の特定
- 守秘義務

(3) SCA（仮称）育成プログラムの内容

SCA（仮）育成プログラムの内容は、コンピテンシーを満たすことが条件となる。

しかしながら、その方法論については多くの可能性があると考えられる。諸外国においても、コンピテンシーには類似する点が多く見られるものの、その育成内容（方法）については統一的なものはほとんど見られない。TALS のように実践的な問題を題材にしてプログラム構成される場合もあるが、クイーンズランド大学のように CICA のコンピテンシーを満たしたうえで、その理論的背景に基づいてプログラムが構成される場合もみられる。ここでは、トライアルした二つのプログラムのカリキュラム内容を中心として、SCA（仮称）育成のプログラムの内容について一例を示す。

ここで示すのはあくまで一例である。プログラム内容（方法）については、キャリア支援を統括する団体がそれを定める場合や統括する団体はコンピテンシーのみを定め、その育成内容（方法）については、認定した育成先に委ねる場合など、現段階では多くの可能性があると考えられる。

① コアプログラム

5つのコンピテンシーをカバーした講義内容が展開され、下記の科目すべてを終了した後、スーパーバイザーとの連携による実践へと移行する。

表 1 2 コアプログラムの一例

アドバイザー育成プログラムの一例						
科目	①プロフェッショナル プラクティス	②キャリア開発理論	③コミュニケーション 技能	④多様性	⑤情報管理と マネジメント	⑥資源の活用
スポーツシステム・政策						
スポーツ関連組織 (JOC,JSC,JISSなど)						
医科学情報支援						
教育制度						
ミーティングスキル						
カウンセリング						
発達心理学・臨床スポーツ心理学						
スポーツキャリアアランジション						
スポーツメンタルトレーニング						
キャリア開発理論						
トランジション						
サポートネットワーク構築						
キャリアマネージメント						
キャリアプランニングと評価						
倫理						

* 灰色の塗りつぶしは、科目内容を含むコンピテンシーを示している

② スーパーバイザーとの連携による実践

競技団体、教育機関、(公財)日本オリンピック委員会、JSC、国立スポーツ科学センターなどを対象として実践をする。その内容についてスーパーバイザーが評価・助言を行う。

③ CPD プログラム

CPD プログラムの内容は大きく二つの要素から考えることができる、一つは SCA (仮称) としての能力の研鑽のための基本 CPD プログラムであり、二つ目が、各自が目指す今後の立場に応じた応用 CPD プログラムである。

○ 基本 CPD プログラム

- ・ SCA (仮称) の実践に関するプログラム

○ 応用 CPD プログラム

- ・ SCA (仮称) を育成する人材に関するプログラム
- ・ SCA (仮称) のサービスと CPD プログラムをマネジメントに関するプログラム
- ・ SCA (仮称) のスーパーバイザーに関するプログラム

5. SCA (仮称) 育成プログラムにおける今後の方向性

CICA は 10 年以上の期間を費やして国内のキャリアカウンセラー育成制度を構築している。そして、現在もまだその途中である。

さらに、オーストラリアでは、CICA により国としての統一的プログラムを展開する以前より、複数の組織がそれぞれに認定する制度があり、すでにプロフェッショナルな人材が存在していた。

そのため、国が統一的なプログラムを策定した時点から育成する人材も実践する人材も存在していたことになる。それでもなおこれだけの時間が費やされている。

我が国では、現在プロフェッショナルな人材が存在しない。また、その人材を育成する制度も人材も存在しない。

このような現状を踏まえ、ここでは CICA が辿った制度確立の遍歴を参考として、我が国における今後の方向性、課題を示す。

(1) コンピテンシーとその育成プログラムの現状とのマッチング

コンピテンシーの内容については、これまでに行ってきた国内調査と諸外国調査、実践研究の結果から考えられるものが示されている。特に、諸外国で展開されているアドバイザー育成プログラムのトライアル結果によって精査され、本報告書により育成の枠組みとプログラムが提案された。

今後、これらの内容により育成される人材が、現状現場で起こっているキャリアの課題に
応え得る人材を育成することになっているのかマッチングする必要があると考えられる。

具体的には、SCA（仮称）が支援を展開する対象として考えられる組織（競技団体など）
に対してヒアリングを行い、コンピテンシーと育成プログラムの内容を精査していくこと
が考えられる。さらに、対象組織において、実際に実践的なトライアルを実施し検証して
いく必要があると考えられる。

（２）関係組織の選定

現状として、SCA（仮称）が支援を展開する場合の展開場所として考えられる組織（競技
団体など）とSCA（仮称）育成プログラムの展開場所として考えられる組織（大学、JSC
など）を選定し、現状の把握と情報の共有と連携をしていくことが望まれる。

（３）育成プログラムの認定

諸外国の事例から、国として統一的な支援を展開しようと考えた場合、キャリア支援の
統括組織によってコンピテンシーを定めることは必須であると考えられる。今後、SCA（仮
称）の質を担保していく上では、コンピテンシーに基づいた育成プログラムの内容をどの
ように定め、どこで、どのように展開するかという点について明確に示すことが必要であ
ると考えられる。ここでは、この点について提案する。

○ 認定制度

CICAはコンピテンシーを定め、育成内容（方法）については、認定した組織に委ねて
いる。認定にはCICAによるプログラム内容の審査があり、その審査に合格しなくてはプ
ログラムを展開することができない制度になっている。認定は5年間有効となり、認定
された組織は、5年間隔で審査を受け直さなくてはならない。現在では、複数の大学と
企業が認定を受けて育成プログラムを展開している。

我が国においては、現状育成プログラムも人材も存在しない。このような現状を踏ま
えると、キャリア支援を統括する組織による育成プログラムの認定制度の必要性は高い
と考えられる。

（４）育成する人材の養成

上述のとおり、現状としてSCA（仮称）自体も存在しないが、そのSCA（仮称）を育成す
る人材も存在しない。育成できる人材を養成することを考えると、現状としては諸外国に
おけるプログラムを活用して日本人の中でSCA（仮称）を育成できる人材を養成すること

望ましいと考えられる。

(5) SCA（仮称）の育成

現在、我が国においてはSCA（仮称）育成プログラムが確立されていない。また、SCA（仮称）を育成する人材も存在しないため、まずは、アドバイザー育成プログラムを運用している諸外国とSCA（仮称）が支援を展開する対象として考えられる組織（競技団体など）の双方と連携し、日本人のSCA（仮称）を養成することが必要である。

(6) SCA（仮称）を育成する場所の確保

我が国においてSCA（仮称）育成プログラムを推進するためには、SCA（仮称）育成プログラムを運用する場所が必要である。SCA（仮称）を育成する人材が配置でき定常的に育成プログラムを運用でき、なおかつ実践研修が積める環境が望ましいと考えられる。

(7) 倫理規定の確立

セーフガードだけでなく職域としての価値を高水準に保つためにもコンピテンシーとともに制定されることが望まれる。

(8) アドバイザーの登録

CPDプログラムを展開し質の維持向上を保つためには、初級資格取得以降も統括団体による継続的な管轄・評価が必要となると考えられる。そのため、初級資格習得後、プログラムを終了した者を対象に登録制度を確立していく必要もあると考えられる。

第5章 今後の方向性とマイルストーン

本実践研究は、スポーツキャリア形成支援を国として一体的かつ一元的に推進していくための体制整備について明らかにしてきた。この研究結果を踏まえ、今後、国として取り組むべきと考える施策について、図11のマイルストーン（イメージ）に示した。

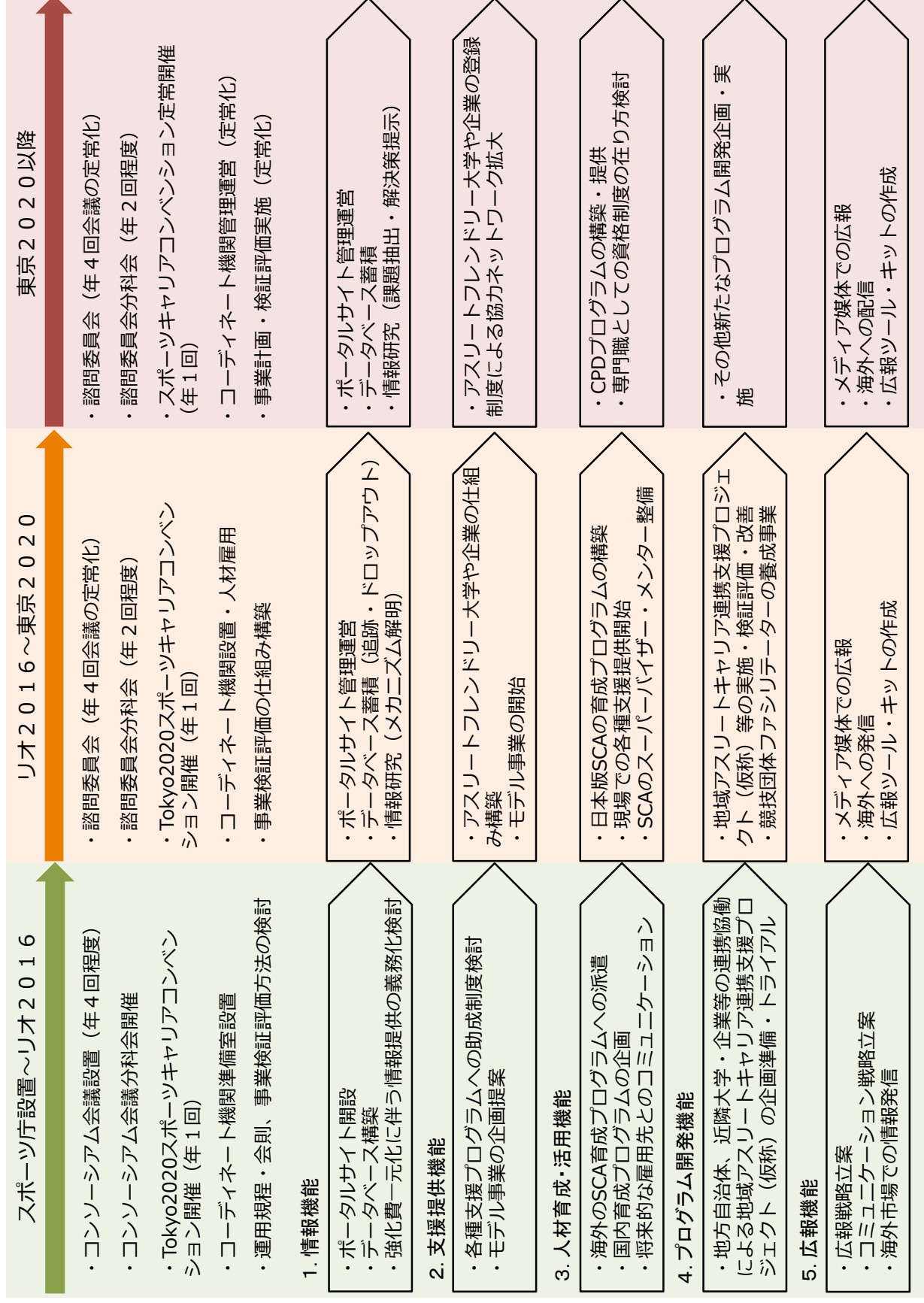


図1.1 スポーツキャリア形成支援体制整備のための今後の方向性とマイルストーン（イメージ）

平成26年度文部科学省委託事業

「キャリアデザイン形成支援プログラム」における「スポーツキャリア形成支援体制
の整備に関する実践研究」調査研究報告書

平成27年3月31日

独立行政法人日本スポーツ振興センター 情報・国際部

〒107-0061 東京都港区北青山2-8-35

TEL 03-5410-9123 FAX 03-5410-9168
