

女性アスリートのセカンドキャリアに関する研究 ～企業が望む女性アスリート人材～

Research on Second Careers of Female Athletes ～Female athletes desired by companies～

石山 隆之
ISHIYAMA Takayuki

要 旨

本研究は、女性アスリートのセカンドキャリアについての研究である。アメリカのアスリートの環境と違い、日本の女性アスリートを取り巻くスポーツ環境は十分なものとはいえない。現在の女性スポーツの問題点をまとめると、男子アスリートよりさらに厳しいセカンドキャリア問題、現役時代の男子スポーツとの年棒などの経済格差、性の対象となる注目度、女性アスリートにLGBTQ問題が多いなどの偏見や差別などがあげられる。

その中でもセカンドキャリアの問題は特に深刻である。今日までのスポーツ選手のキャリアに関する研究では、アスリート側のみが研究され、実際に引退後の女性アスリートを採用する一般企業等に関する調査・分析を行う研究は行われてこなかった。そこで本研究では企業側の実情を明らかにし、女性アスリートのセカンドキャリア問題解決を目指した。

研究方法は、女性アスリートがキャリアアトランジションする一般企業にWEBアンケート調査を行い、約1800社から回答を得た。どのような人材が必要とされるかを抽出し、日本のみならず世界のビジネスシーンが望むビジネススキルと比較分析を行った。その結果、企業が望む女性アスリート人材には、アスリートの経験を活かした創造性、独創性、イニシアチブ、リーダーシップと社会的影響などの要素に期待することが明らかになった。そして、世界のビジネス環境の変化に対応していくために、戦略的学習力（ラーニングストラテジー）といったビジネススキルの習得が、今後の女性アスリートの強みにもつながることが予想されると考察した。

女性アスリートの引退後の社会進出を研究し、今後は成功事例であるアメリカの実情と比較研究や男性アスリートのセカンドキャリア研究、そして指導者のセカンドキャリア意識調査等の調査・研究は、女性社会進出の糸口を掴み、ひいては、我が国の女性社会活躍を後押しし、女性スポーツ全体の発展につながることが期待される。

1. 諸言

TOKYO2020で女性アスリートの活躍は記憶に新しい。近年の主なオリンピックにおけるトップ女性アスリートの日本の金メダル数を男女比でみてみると、女性の方が男性より多くの金メダルを獲得していることがわかる（図1）。しかしながら、土肥¹⁾は近年の女性アスリートの活躍には目をみはるものがあるが、その成績の裏には彼女達を取り巻くスポーツ環境整備が十分でないことも明らかにしている。

一方、女性スポーツ大国アメリカでは女性アスリートも男性同様に恵まれた環境で活躍しており、女性スポーツが発展している。東明²⁾によると、1972年にTitle IXが施行され、その後の女性スポーツの成長に大きく貢献したと述べている。Title IXは、1972年に改訂された教育法第9編で、教育における性差別を禁止したものである。

この取り組みにより、1982年から2020年の間に大学アスリートの女子選手割合は17%から44%まで上昇し、アメリカの大学女子アスリート人口は、1982年の約170,000人から2015年には約280,000人に増加した。このようにアメリカの女子スポーツは大きく発展し、アメリカ女子代表のオリンピックにおけるメダル獲得数も増加しており、2020年の東京五輪では66個のメダルを獲得している³⁾。つまり、大学女性アスリートの増加がそのまま女性アスリートの競技力につながり、オリンピックのメダルの数が比例するようにして伸びていると考えられる。

また、長倉⁴⁾はカレッジスポーツの先進国であるアメリカと日本の大学の大きな相違点は、アメリカには1906年からNational Collegiate Athletic Association（全米大学体育協会：略称 NCAA）が存在し大学の枠をこえた組織として機能していることが要因となって、アメリカの大学スポーツを発展させていると述べている。そして石山⁵⁾は、日本とアメリカの大きな違いはアメリカではNCAAが大学スポーツと勉学の両立を推進し、スポーツ競技以外の多くの学びを得ることで、アスリートが引退後もスムーズにキャリアトランジションを実現する手助けとなる仕組みがあると述べた。つまり、女性アスリートが活躍しているアメリカなどでは、女性アスリートのセカンドキャリア問題への対策も積極的に行われており、大学スポーツの発展は競技力向上だけでなくその後のセカンドキャリアにも多くの影響を与えている。

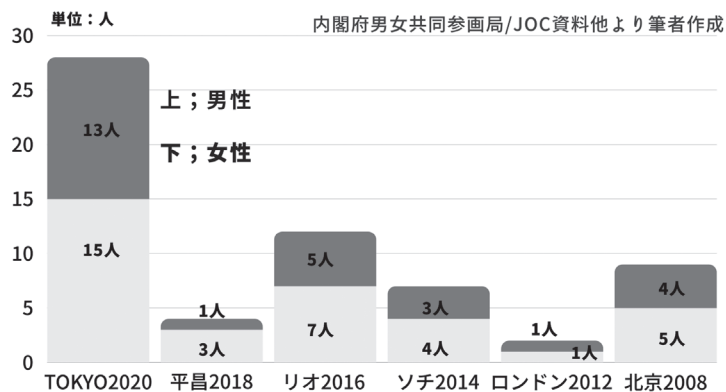


図1 オリンピックにおける日本の金メダル数

それに比べ、日本では2019年にUNIVAS（ユニバス）大学スポーツ協会が設立されたが、その歴史は浅くアスリートが抱えるセカンドキャリア問題を解決するには、十分機能するに至っていない⁶⁾。女性アスリートたちが、世間から脚光を浴びる輝かしい現役時代に対し、引退後の姿にはこれまで十分に目を向けられておらず、女性アスリートのセカンドキャリア問題では後進国といえる。よって、女性アスリートのキャリア形成に対するキャリアプログラムなどの政策が確立されているアメリカの場合は、日本の大学スポーツと比べると、セカンドキャリアの際、社会が求める専門的スキルをすでに獲得している場合が多く、キャリア形成が優位になっていると推測される。

一方、日本では欧米に比べ女性アスリートの社会進出のためのインフラが整っておらず、世界水準との格差が今後の日本の女性スポーツ発展を妨げる構造的な課題として挙げられており早急な解決が求められている。特に女性アスリートは男性アスリートと比べ、より厳しい現実があり、早急にセカンドキャリア問題に取り組まなければならない。更に、日本の女性アスリートの中でも特に課題が多いと思われるのが、女性トップアスリートであると考えられており、多くの日本の女性トップアスリートはセカンドキャリアに不安を感じている現状がある。このことは多くの研究⁷⁾で述べられている。

2. 問題意識

石山⁸⁾は、アメリカ女子サッカー代表の活躍とカレッジサッカーの発展に関する研究で、アメリカ女子サッカーが長年世界ランキング1位の競技力を維持するに至った成功要因を分析した。アメリカ代表は、2020年6月26日に発表されたFIFA女子ワールドランキング（FIFA Women's World Rankings）で1位となっており、現在もお世界一レベルである。その選手のほぼ100%がNCAA出身であり、日本代表などしこジャパンにおける大学出身者の割合と比較すると、大きな違いがある（図2）。

2016年9月20日ミシガン大学コーチTiffany Hansen氏と同年9月22日デューク大学のウーマンズサッカーコーチErwin Van Bennekom氏にインタビューしたところ、ほとんどの選手はプロリーグに入団できる競技レベルであっても、企業に就職するか大学院に進学しアスリート生活にピリオドを打つとの回答を得た。アメリカではNCAAの設立趣旨からも分かるように文武両道を実践する風土が存在し、プロチームに進む場合、セカンドキャリアについても様々な角度から検討したうえでキャリアを選

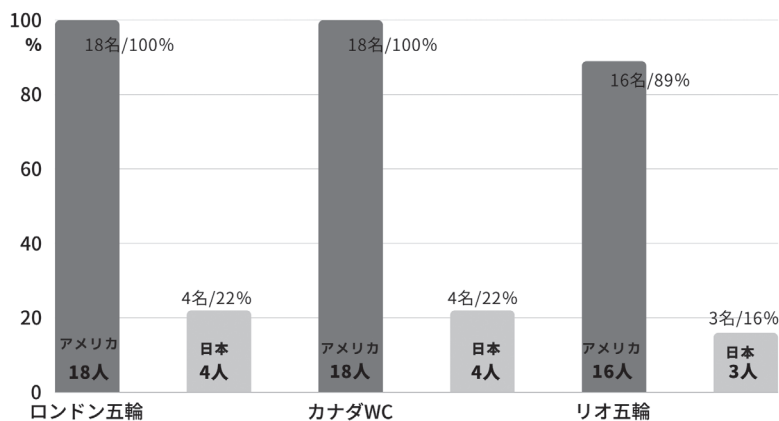


図2 女子サッカー選手（アメリカ代表と日本代表）における大学出身者の割合

択する。石山⁹⁾は、7度のオリンピック出場で4度の金メダルを獲得する世界一の競技力を誇るアメリカ代表選手の高い競技力の要因が大学スポーツにあり、セカンドキャリア対策にもなっていることを明らかにし、日本の女性スポーツとは全く異なる点の存在を明らかにした。そこで、日本の実情にあったセカンドキャリア問題解決のための課題を抽出し解決していくことが緊急の課題と論じた。

石山¹⁰⁾は、引退後に不安があるというアスリート（ここでは、トップリーグ女子サッカー選手の場合である）が多く存在し、やりがいの喪失や収入の不安、進路に対する不安があることを挙げている（図3）。そして引退後に自分になりたい自分になれず、将来の職業選択を諦めている現実があり、その原因の一部として「キャリア選択そのものがスポーツの世界のみ」にしか向けられていなかったり「自分自身の力はスポーツの世界でしか活かせない」という“思い込み”を持っていることをアンケート調査から明らかにした。

また、日本はそもそも管理職に占める女性割合が約13%（2020年：総務省「男女共同参画局労働力調査」）と先進国の中で最下位に近い割合の中、女性アスリートを採用する企業側の現状や課題の解明を推し進めることで、女性アスリートのセカンドキャリア問題解決につながる可能性があると思われる

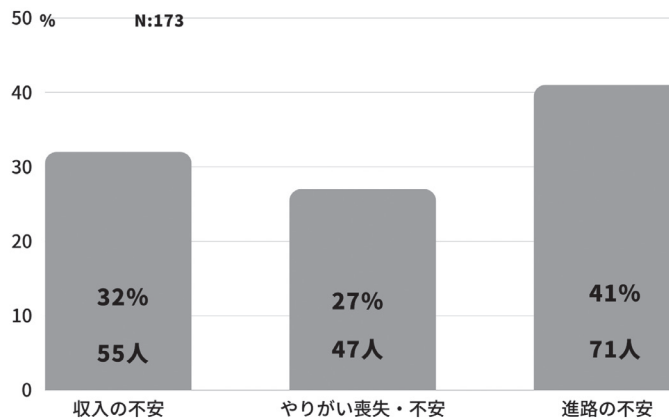


図3 トップリーグ女子サッカー選手が感じるセカンドキャリアの不安理由

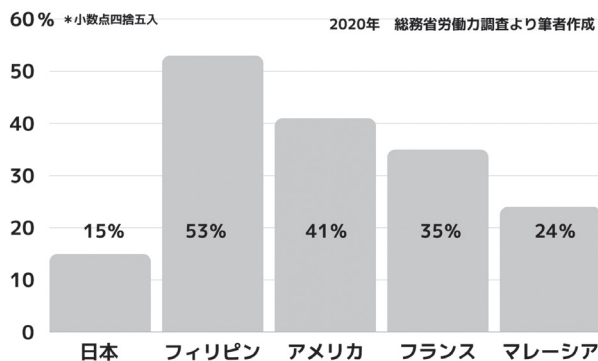


図4 日本の管理職に占める女性割合

(図4)。そのような背景がある中、現在の助成スポーツの問題点をまとめると以下のようにになると推測される。

- ① 男性アスリートよりさらに厳しいセカンドキャリア問題
- ② 現役時代の男性アスリートとの年棒などの経済格差
- ③ 性の対象となる注目度、女性アスリートにLGBTQ問題が多いなどの偏見や差別

特に日本の国策上において女性活躍社会の実現が叫ばれる中、女性アスリートのセカンドキャリア問題解決は急務である。すでに石山¹⁰⁾は「なでしこリーグ」選手のキャリア意識に関する研究を明らかにしたが、これまでの研究と先行研究を整理し、それに加えて今後の研究で新たにアスリートを採用する企業とトップスポーツ指導者を対象とした研究をあらゆる種目・競技の女性スポーツに関して研究を実施していく必要がある。

一方で、女性アスリートのセカンドキャリアを研究する手法は、これまでは、女性アスリート側の置かれている状況について調査・研究をしたものばかりで、女性アスリートを採用する企業側の調査・分析がなされていない。そこで、女性アスリート側と企業側の両面からの調査、研究を行うことが課題解決の推進力につながると考えた。

企業側の研究として、鳥羽¹¹⁾は企業に属するトップアスリートの現状に触れ、トップアスリートとアントレプレナー（ビジネス起業精神）との親和性の可能性について言及している。しかし、スポーツ科学の研究領域において、男性アスリートに関する類似した研究はあるものの、女性アスリートを採用する企業を分析する研究は見つけることはできなかった。このことから、女性アスリートの引退後の社会進出の研究を行い、後に検討している成功事例であるアメリカの女性アスリートキャリア形成と比較研究することで、女性社会進出の糸口を掴む精度の高い研究となると考えている。ひいては、女性アスリートセカンドキャリア問題解明につながり、我が国の女性社会活躍を後押しし、社会問題解決に貢献、更に女性スポーツ全体の発展につながる突破口となることが期待されると考えた。

3. 研究目的

本研究は女性アスリートのセカンドキャリアに関する研究である。日本の女性アスリートが抱える問題点を踏まえ、アスリートが引退後に進む企業側の採用視点からの現状把握と問題点を調査・分析し、企業が望む女性アスリート人材について調査・研究する事を目的とする。

4. 調査方法

女性アスリートのセカンドキャリアに関する企業対象のWEBアンケート調査の実施をする。採用区分は、新卒採用または中途採用の条件は問わないこととした。サンプル数は約1800を実施し、1679人の有効回答を得た。調査エリアは全国。回答する担当者の性別は男女とし、回答する担当者年齢は20～69歳に設定。そして、回答する担当者の条件として、主に従業員100人以上の企業の採用人事担当者や企業の経営に関わる取締役として、人事権の決定権者を対象とし調査を行った。

尚、本研究は令和4年度十文字学園女子大学プロジェクト研究費の採択を受けての研究である。

表1 採用に優位性あり、強くありと感じるアスリートのキャリア

採用に優位性あり、強くありと感じるアスリートキャリア 「採用に優位性ありと強く感じる」＋「採用に優位性ありと感じる」	n;1679	%
オリンピック、日本代表候補、代表として国際大会出場経験あり	951	56.7
全国大会で優勝	877	52.2
プロ女性アスリート	836	50
実業団アスリートやセミプロ	745	44.4
インターハイや国体出場、インカレ出場	715	42.6
強豪高校運動部や大学体育会運動部	687	40.9

※選択肢は4択：「採用に優位性ありと強く感じる」「採用に優位性ありと感じる」「採用に優位性ありと感じない」
「採用に優位性ありと全く感じない」

表2 女性アスリートに必要なと思われるビジネススキル

女性アスリートに必要なと思われるビジネススキル 「採用に必要ありと強く感じる」＋「採用に必要ありと感じる」	n;1679	%
リーダーシップと社会的影響	1277	76.1
創造性、独創性、イニシアティブ	1221	72.7
推論、問題解決、発想	1201	71.5
分析的思考と改新	1159	69
アクティブラーニングと戦略的学習能力	1075	64
複雑な問題解決	1041	62
感情的知性	991	59
システム分析と評価	957	57
批判的思考と分析	798	47.5
テクノロジーの設計とプログラミング	707	42.1

※選択肢は4択：「採用に優位性ありと強く感じる」「採用に優位性ありと感じる」「採用に優位性ありと感じない」
「採用に優位性ありと全く感じない」

7. 考察

本研究では引退または競技生活を終えた女性競技者を女性アスリート人材または女性アスリート人材と呼ぶ。企業側のWEBアンケート調査は、種目に限定せず女子アスリートを念頭に置いている。しかし本研究において、女子トップアスリート側の先行研究の引用などは女子サッカー選手の調査研究データである場合がある。つまり、女子トップアスリートと便宜上論じているが、厳密には女子サッカートップ選手のデータを用いている場合があることに留意してほしい。

7-1. 競技カレベルと採用優位性の考察

企業の経営者や管理職、人事担当者などに、引退または競技生活を終えた女性アスリートが採用に応募してきた場合に「採用に優位性」があるかを調査した（表1）。「採用に優位性ありと強く感じる」と「採用に優位性ありと感じる」の総和をランキングした。その結果、一番優位性があるのは、女性アス

リートとしての競技力が極めて高いオリンピック選手などであり、国際大会出場経験などを有するアスリートほど優位性が見られた。

会社側のアスリート人材の採用面接の観点は主に4つのパターンがあると考えられる。

1. 求職者が会社を与える貢献度を図るもので、価値観を探っていくという観点。
2. 求職者がどういう物事の考え方をしているのかを確認するという観点。
3. 求職者のスポーツ競技を通して身に着けたコミュニケーションスキルや入社意欲。
4. 求職者のトップスポーツ経験を通して培ったビジネスパーソンとしてのポテンシャル（潜在的能力）を期待する観点。

特に第3の求職者のコミュニケーションスキルや入社意欲、第4のスポーツ競技の経験を通じたビジネスパーソンとしてのポテンシャル（潜在的能力）を期待する観点は、困難や逆境を乗り越えて結果を出してきたトップアスリートであるオリンピック選手や日本代表レベルの選手といった人物が期待されるのは当然だと考えられる。スポーツシーンで必須の能力であるコミュニケーション能力や礼儀正しさ、そして目標達成能力など様々な能力をすでに身につけており、ビジネスシーンでも通ずるビジネス能力に変換可能で、入社後の活躍や貢献の期待値が高く採用の優位性があるのと考えられる。

優秀な人材を求める企業には、専門的な知識を兼ね備えた求職者がエントリーするのが一般的である。よって競技優先の生活をして、就職対策が十分でないアスリートと就職の準備を行ってきた求職者では一般的なエントリーの準備の観点から言うと、競技に多くの時間を費やしてきたアスリートは不利になるケースが考えられる。しかし、ビジネスリテラシーが不足している場合が多いと言われる近年、一般の求職者以上に多くの逆境を乗り越えたアスリートの潜在能力に期待をし、スポーツの世界で培ってきた貴重な経験をビジネスシーンでも十分に発揮してほしいと考える多くの経営者たちは多く存在すると、本調査から推察できる。また、アスリートは常に結果を求められる世界で生きており、勝利からの逆算で目標を設定し、PDCAサイクルを回しながら活動している。この一例を鑑みても、アスリート人材はロジカルで合理的な思考を持つと推測され、粘り強く、そして仲間やスタッフと強調して高い目標を達成してきた経験があり、競技力と競技歴が採用判断の要因になっていることは整合性があると推測される。

7-2. 需要が高まると予測されるビジネススキル10種類

2018年9月、サマー・ダボス会議が開催された。世界経済フォーラム（WEF）ではテクノロジーの進歩が将来の労働市場に与える影響について調べたレポート「仕事の未来2018」が発表された。ここでは様々な産業分野のグローバル企業313社（合計1500万人以上の被雇用者）にアンケートを実施し、経営幹部や人事トップの見方を分析している。その後2020年に、2025年以降に需要が高まると予測されるビジネススキル10種類について「仕事の未来2020」を発表した。その内容をまとめたものが表3である。

7-3. 女性アスリートに「必要だと思われるビジネススキル」

本研究で、引退または競技生活を終えた女性アスリートを貴社が採用する場合に「必要だと思われるビジネススキル」は何ですかという質問でアンケートした結果と、先に述べた世界経済フォーラムで2025年以降に需要が高まると予測されるビジネススキル10種類について「仕事の未来2020」が発表したランキングを、それぞれTOP10の順位で表すと表4となる。

表3 2025年以降に需要が高まると予測されるビジネススキル

1位	分析的思考と革新 (Analytical thinking and innovation)
2位	アクティブラーニングと戦略的学習力 (Active learning and learning strategies)
3位	複雑な問題解決 (Complex problem-solving)
4位	批判的思考と分析 (Critical thinking and analysis)
5位	創造性、独創性、イニシアチブ (Creativity, originality and initiative)
6位	リーダーシップと社会的影響 (Leadership and social influence)
7位	テクノロジーの使用、監視、制御 (Technology use, monitoring and control)
8位	テクノロジーの設計とプログラミング (Technology design and programming)
9位	適応力、ストレス耐性、柔軟性 (Resilience, stress tolerance and flexibility)
10位	推論、問題解決、発想 (Reasoning, problem-solving and ideation)

WORLD ECONOMIC FORUM The Future of Jobs Report 2020 OCTOBER 2020

表4 「仕事の未来2020」と日本の経営者が考える女性アスリートに必要なと思われるビジネススキルランキング

「必要と思われるビジネススキル」という質問のアンケート結果	順位	2025年以降に需要が高まると予測されるビジネススキル
リーダーシップと社会的影響	1	分析的思考と革新
創造性、独創性、イニシアチブ	2	アクティブラーニングと戦略的学習力
適応力、ストレス耐性、柔軟性	3	複雑な問題解決
分析的思考と革新	4	批判的思考と分析
アクティブラーニングと戦略的学習力	5	創造性、独創性、イニシアチブ
複雑な問題解決	6	リーダーシップと社会的影響
感情的知性	7	テクノロジーの使用、監視、制御
システム分析と評価	8	テクノロジーの設計とプログラミング
批判的思考と分析	9	適応力、ストレス耐性、柔軟性
テクノロジーの設計とプログラミング	10	推論、問題解決、発想

世界経済フォーラム2018 2022年以降に需要が高まると予測されるビジネススキル10種類より

世界経済フォーラム2020 2025年以降に需要が高まると予測されるビジネススキル10種類より

7-4. 世界が望むビジネススキルと女性アスリートに期待するビジネススキルからの考察

そして、世界経済フォーラム「仕事の未来2020」において2025年以降に需要が高まると予測されるビジネススキルのランキングと、本研究で行った日本の経営者が考える女性アスリートに必要なと思われるビジネススキルのランキング順位をポイント化（ポイントは、それぞれのランキング素数総和を算出）し、順位化したのが表5になる。

この中で、第1位「分析的思考と革新」、第2位「アクティブラーニングと戦略的学習力」、第3位「創造性、独創性、イニシアチブ」、第4位「リーダーシップと社会的影響」、第5位「複雑な問題解決」そして、第6位「批判的思考と分析」にあげられているスキルはアスリートが日常の活動の中で培っている能力と一致していると考えられると、松本¹²⁾も同様に述べている。例えば、その一例としてこれらの能力に関しては次のようなアスリートの行動と関係があると推測される。

表5 「仕事の未来2020」が予想する能力と日本の経営者が考える
女性アスリートに必要な能力の順位の合計ランキング

順位	P	能力
1位	5	分析的思考と革新
2位	7	アクティブラーニングと戦略的学習力
2位	7	創造性、独創性、イニシアチブ
2位	7	リーダーシップと社会的影響
5位	9	複雑な問題解決
6位	12	適応力、ストレス耐性、柔軟性
7位	13	批判的思考と分析
8位	18	感情的知性
9位	18	テクノロジーの設計とプログラミング
10位	22	システムの分析と評価

※「仕事の未来2020」が予想する能力と本研究のアンケート結果女性アスリートに必要な能力を順位化した

第1位「分析的思考と革新」

常に相手チームの戦力を分析することが必要とされ、常に新しい方法を用いている。

第2位「アクティブラーニングと戦略的学習力」

アクティブラーニングとは、学習者が能動的に学習に取り組む学習法の総称である。アスリートは、誰からの指示によって行動するのでは競技力は身につかない。つまり受動的でなく能動的、主体的にトレーニングを行っている。そして、試合に臨み、試合などの結果の反省から再び新たなトレーニング計画を作成するサイクルを繰り返している。時には、スランプや、努力しているにも関わらず成長を感じられない状態であるプラトー状態の時には、コーチや監督らと対話を続け、主体的でコミュニケーション力を発揮しつつ対話的で深い学習を行っている。そして戦略的学習力とは、状況に応じて最適な学習内容や学習方法を選択できる力・スキルのことである。トレーニング計画と実施を例にすると、アスリートは、自身の適正と強み、勝利からの逆算で何が必要かを照らし合わせながら、戦略的かつ計画的に取り組むべき内容を見極め実行している。これらのことから、アスリートには、日常的にアクティブラーニングと戦略的学習力が備わっていると言える。

第3位「創造性、独創性、イニシアチブ」

ライバルや他チームに勝つためには、相手よりクリエイティブな考えを取り入れ、常に検証と改善を繰り返しながらパフォーマンスをあげていく必要がある。

第4位「リーダーシップと社会的影響」

勝利を導く最善の努力をする過程でキャプテンやマネージャーだけでなく、チームのメンバー全てがユニットのリーダーとなり、トライ&エラーを繰り返し率先してチームを牽引し推進していくチームを作るリーダーシップを兼ね備えている場合が多くみられる。

第5位「複雑な問題解決」

個人の記録やチームの勝敗を考え、毎日トレーニング計画を考え実行し、チームなどの組織の人材マネジメントを常に行うアスリートは、問題解決能力が身についていると考えられる。

アスリートは、チーム成績や個人成績を向上させるために、一つのゴールに向かって論理的な計画を

立て実践する力がある。そして、常にシナリオ通りにはいかないカオスの様に勝敗が変わる厳しいスポーツの世界で養った力を、企業組織の中でも変化に柔軟に対応しながら生き抜き活躍する力に変換できていることがアスリートの持つ強みの一つであると考ええる。

そして、アンケートの細部を考察し注目すべきは、引退または競技生活を終えた女性アスリートを貴社が採用する場合「必要だと思われるビジネススキル」に関する回答で、「リーダーシップと社会的影響」「創造性、独創性、イニシアチブ」が以下の図5、図6の様に極めて高い数値を出していることに留意したい。

マーティンセグリマン（2014）は、「ポジティブ心理学の挑戦“幸福”から“持続的幸福”へ」の中で、人は辛い状況や逆境から立ち上がるときに、その逆境の壁が成長するための大きな糧になることが明らかであると述べている。逆境を乗り越え、女性アスリートがレジリエンス力を養う過程で、「リーダーシップと社会的影響」「創造性、独創性、イニシアチブ」が身についていく。トップアスリートは、多

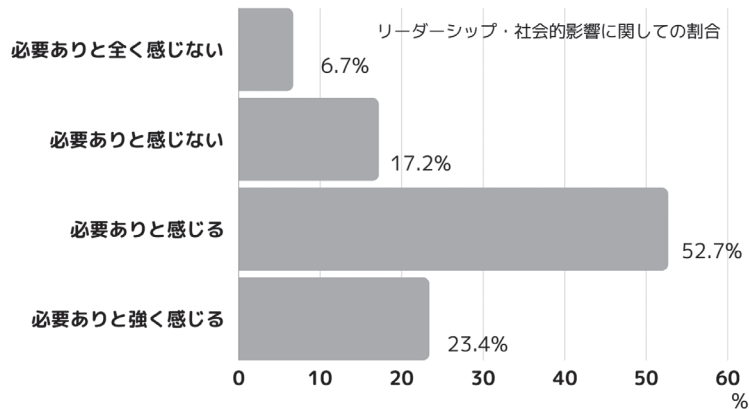


図5 女性アスリートを採用する際「必要だと思われるビジネススキル」
(リーダーシップと社会的影響の割合)

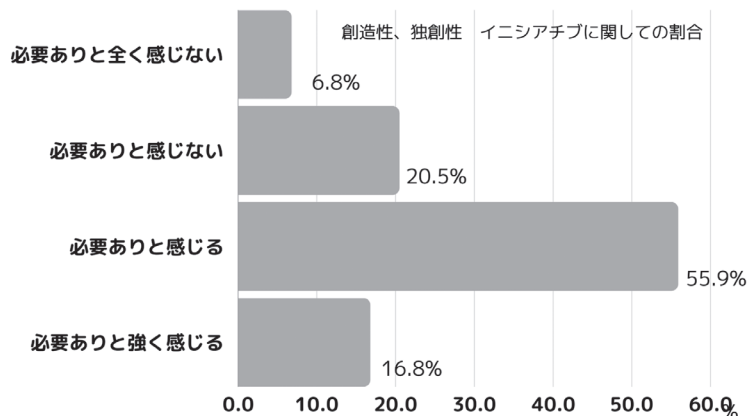


図6 女性アスリートを採用する際「必要だと思われるビジネススキル」
(創造性、独創性、イニシアチブの割合)

くの失敗や挫折を経験し、困難に遭遇した際、挫折を成長の機会として捉える人が成長できることを経験的に学んでおり、アスリートの強みになっている。こうした力は、ビジネスの世界でも貴重な経営資源の一つとなり、多くの社会課題を解決する原動力となると経営者の多くは考えていると推察される。

7-5. 女性アスリートのビジネススキルマッピングからの考察

世界経済フォーラム「仕事の未来2020」において、2025年以降に需要が高まるとで予測されるビジネススキルが発表されたランキングと、本研究で調査した日本の経営者が考える女性アスリートに必要なと思われるビジネススキルのランキングの表（表4）をもとに、マッピングを行った。横軸には女性アスリートに必要なと思われるビジネススキルの順位を設定、縦軸には世界経済フォーラム2020発表の2025年以降に需要が高まるとで予測されるビジネススキルの順位を設定し、4象限に分類した結果が、以下の女性アスリートのビジネススキルマッピング図7になる。さらに、上記のマッピングを4つに分類しネーミングすると以下ようになる。

第1象限は、【女性アスリート課題スキル】と分類され、日本の経営者が女性アスリートによせる期待度は低いが、世界でニーズの高いスキル。

第2象限は、【女性アスリート強みスキル】と分類され、日本の経営者が女性アスリートによせる期待度が高く、かつ世界でニーズの高いスキル。

第3象限は、【女性アスリート代替え可能スキル】と分類され、日本の経営者が女性アスリートによせる期待度が低く、世界でもニーズが高いもののトップ10内で相対的に順位の低いもの。

第4象限は、【女性アスリート特有スキル】と分類され、日本の経営者が女性アスリートによせる期待度は高いが、世界でもニーズが高いもののトップ10内で相対的に順位の低いもの。

ここで注目すべきは、第2象限にある【女性アスリート強みスキル】である。この領域は、「分析的思考と革新」「アクティブラーニングと戦略的学習力」「創造性、独創性、イニシアチブ」などがマッピングされ、女性アスリートが一般的に得意とするスキルであるのと同時に今後より重要度が増していく世界で注目されていくビジネススキルである。そして、本研究で明らかになった経営者が期待する項目

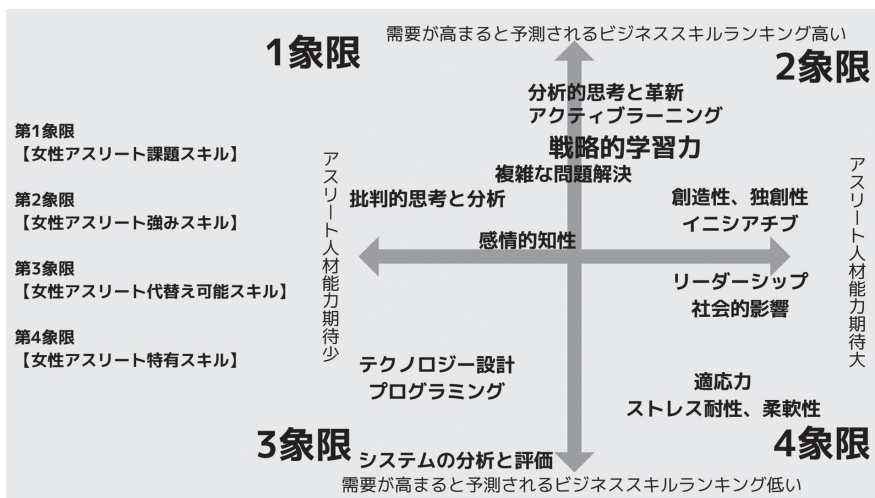


図7 女性アスリートのビジネススキルマッピング

とも多くが一致しており、女性アスリートの強みとなりうることが考えられる領域である。

日本では少子高齢化に伴うビジネスモデルの変革がおこり、世界では新しい経済枠組みが構築されるなど、常に世の中は変化し続けている。近年、このような世界で活躍するためには、戦略的学習力（ラーニングストラテジー）がひとつの鍵となると言われ、キーワードが注目されている。戦略的学習力（ラーニングストラテジー）とは、新しいことを学ぶ際に、状況に応じて最適な学習内容や学習方法を選択し、実践できる力やスキルのことを指す。先に述べたように、「分析的思考と革新」、「アクティブラーニングと戦略的学習力」、「創造性、独創性、イニシアチブ」は、日本の経営者が考える女性アスリートに必要な能力である。戦略的学習力（ラーニングストラテジー）を伸ばすためには、女性アスリートが持つ有効な資源である「分析的思考と革新」、「アクティブラーニングと戦略的学習力」、「創造性、独創性、イニシアチブ」などの女性アスリートの強みである能力が有効に機能しなければ、状況に応じて戦略的に学び、行動する力は発揮できないと推察されたと考える。

また、女性アスリートの課題としては、第1象限【女性アスリート課題スキル】内の「批判的思考と分析」が挙げられる。この「批判的思考と分析」が女性アスリートの弱みになっている理由は、スポーツの特性として監督やコーチとの上意下達的な関係が根底にあり、周りとの輪を乱したくないという女性特有の心理も働いていると考えることができる。今後は、「批判的思考と分析」を第2象限領域の【女性アスリート強みスキル】に移行させる必要性が増すことが推測される。そのためには女性アスリートが主体的に競技に打ち込み、トップダウン方式の思考からの脱却も必要になってくる。

8. まとめ

日本の女性アスリートを取り巻くスポーツ環境は十分なものとはいえない。現在の女性スポーツはセカンドキャリアの問題が深刻である。今日までのスポーツ選手のキャリアに関する研究では、アスリート側のみが研究され、実際に引退後の女性アスリートを採用する一般企業等に関する調査・分析を行う研究は行われてこなかった。そこで本研究は、企業側の実情を明らかにし、女性アスリートのセカンドキャリア問題解決を目指した。

研究方法は、女性アスリートがキャリアトランジションする一般企業にアンケート調査を行い、サンプル数は約1800を実施し1,679名の有効回答を得た。引退または、競技生活を終えた女性アスリートが採用に応募してきた場合の「採用に優位性」のスキルを分析すると、「リーダーシップと社会的影響」と「創造性、独創性、イニシアチブ」が極めて高い数値を表した。次いで「適応力、ストレス耐性、柔軟性」、「分析的思考と革新」、「アクティブラーニングと戦略的学習力」、「複雑な問題解決」、「推論、問題解決、発想」、「テクノロジーの使用、監視、制御」、「批判的思考と分析」そして「テクノロジーの設計とプログラミング」の順となった。

世界経済フォーラム「仕事の未来2020」において2025年以降に需要が高まると予測されるビジネススキルのランキングと、日本の経営者が考える女性アスリートに必要なと思われるビジネススキルとの比較と検証においては、「リーダーシップと社会的影響」と「創造性、独創性、イニシアチブ」が極めて重要な能力スキルであることが明らかになった。

そして、引退または、競技生活を終えた女性アスリートが採用に応募してきた場合の「採用に優位性」を分析すると、オリンピック選手などが持つ競技力や競技歴があるほど、採用優位性が高いことも明らかになった。また、世界のビジネス環境の変化に対応していくために、「戦略的学習力（ラーニン

グストラテジー)」といったスキルの習得が、今後の女性アスリートの強みにもつながることが予想され、「批判的思考と分析」を強みに変えていくことが課題になるのではないかと考察した。

今後の研究では、本調査分析を発端にして経営者インタビューや女性トップアスリートのインタビューも行い、成功事例としてのロールモデル事例を積み上げていく必要があると推測される。そして女性アスリートの活躍の成功事例であるアメリカの比較研究をさらに推し進めるとともに、男性アスリートと女性アスリートの比較検証を推し進めていくことも重要であると考え。女性アスリートセカンドキャリア問題解決のための研究は、少子高齢化を社会問題とした女性社会活躍を後押しする一助となりうると推察する。

なお、女性スポーツ全体の課題解決においては、最近実施している調査研究ならびに、女子サッカーの指導現場や各種フィールドワークから、アスリートや企業側ばかりにフォーカスすることの問題点が挙げられている。そこで、スポーツ指導者の意識改革からのアプローチの検討を加えることを、本研究の今後の課題とする。

9. 参考文献

- 1) 土肥美智子. 女性アスリートの特徴と課題, 女性心身医学, 22(2), 141-144, 2017.
- 2) 東明有美, 入口豊, 山科花恵. 女子サッカーの日米比較研究(1) アメリカ女子サッカーの歴史と現状について, 大阪教育大学紀要, 51(1), 165-168, 2002.
- 3) Olympedia, <https://www.olympedia.org/countries/USA/editions/18> (2024年2月2日)
- 4) 長倉富貴. 学生アスリートの学習支援について, 山梨学院大学とアメリカの大学の事例, 山梨学院大学経営情報学論集, 17, 110-112, 2011.
- 5) 石山隆之. アメリカ女子サッカー代表の活躍とカレッジサッカーの発展に関する研究, 十文字中学・高等学校紀要, 39, 70-82, 2017.
- 6) UNIVAS, <https://www.univas.jp/> (2023年9月1日)
- 7) (株) DEPORTE, <https://corporate.next-one.work/company/> (2023年9月1日)
- 8) 石山隆之. 高校・大学における女子サッカーの発展に関する研究(女子サッカーにおける逆台形モデル), 早稲田大学大学院スポーツ科学研究科平成20年度濱野吉生学術賞受賞発表, 2009.
- 9) 石山隆之, 川名光太郎, 平田竹男. 関東大学女子サッカーリーグに関する研究(MARCHGゾーンにおける女子サッカー部創設の必要性和今後), スポーツ産業学研究, 19(1), 75-81, 2009.
- 10) 石山隆之. なでしこリーグ選手のキャリア意識に関する研究, 日本スポーツ産業学会第19回大会, 2010.
- 11) 鳥羽賢二. トップアスリートのキャリアアトランジション支援策の検討—ソーシャルアントレプレナーとの親和性—, びわこ成蹊スポーツ大学研究紀要, 13, 10-12, 2016.
- 12) 松本隆宏. アスリート人材 飛び抜けた突破力と問題解決力で100%やり遂げる, pp.5-9, 2022, マネジメント社.