

企業スポーツに包含する問題点について：陸上・バスケットボール・サッカー・トライアスロンの競技当事者を中心に

著者	福岡 孝純, 田中 望, 細田 江美
出版者	法政大学体育研究センター
雑誌名	法政大学体育研究センター紀要
巻	18
ページ	77-84
発行年	2000-03-31
URL	http://doi.org/10.15002/00004947

企業スポーツに包含する問題点について

—陸上・バスケットボール・サッカー・トライアスロンの競技当事者を中心に—

福岡孝純 (法政大学)
Takazumi Fukuoka

田中望 (日本スポーツ文化研究所)
Nozomu Tanaka

細田江美 (日本スポーツ文化研究所)
Emi Hosoda

1. 研究の動機と目的

近年、企業における競技スポーツ当事者（企業スポーツ等における管理者、指導者、競技者のこと。以下、プレイヤー等と記述する。）は広くメディアスポーツで活躍する等注目を浴びている。一方で、不況の影響を受けその存在が危ぶまれたり不可能になったりする場合も多く観察さ

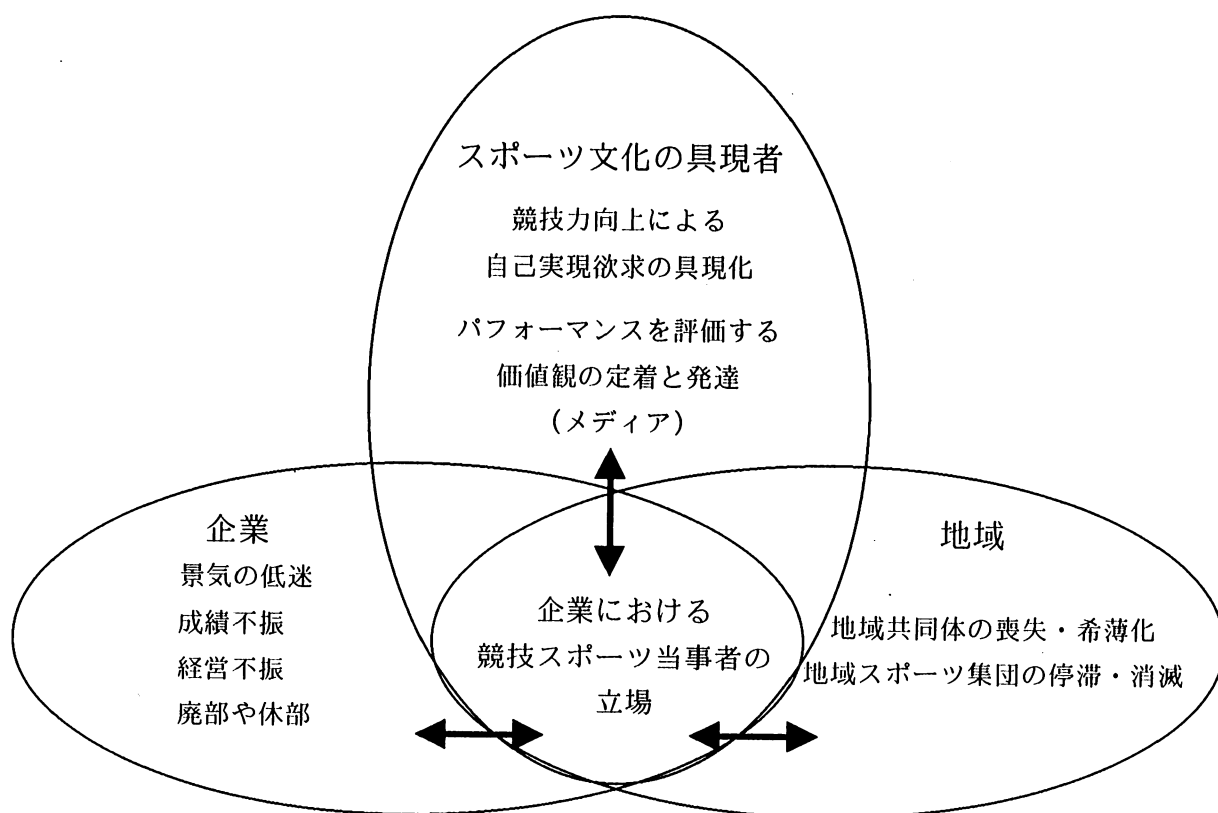


図1 企業における競技スポーツ当事者が直面する問題

れる。本研究では、これらに注目し問題点を探って見ることにした。

まず、企業スポーツマンの置かれているポジションを図式化して整理すると、図1. 前項のようなトライアードに表される。

これらについて解説を加えると、一つは、スポーツ文化の具現者であるプレイヤーの生活文化的な問題である。企業スポーツのプレイヤーは現実には多くの問題を抱えている。私生活の面には主として、寮生活と独り暮らし、結婚や出産、職業キャリア、引退後の職場復帰（地方再就職や家業の受け継ぎを含めて）等がある。

現状では指導者や管理者の要求する強化の活動は、競技者の希求する学歴、キャリアー、住まい、結婚、出産、選手寿命等に影響を与えている。これらは、必ずしもプレイヤーの本心での生活スタイルではないようだ。

二つ目は、企業の経済的な問題である。

多くの企業はすでに企業スポーツ継続の力がない。これは例えば、実業団スポーツの廃部や休部の問題、選手採用の種目の偏りの問題、選手強化への一貫指導の問題、選抜選手の育成の問題、国際競技水準との対比の問題等を発生してきている。

三つ目は、地域社会的な問題である。

今迄のわが国の地域におけるスポーツ振興は、企業スポーツが貢献した面と、企業スポーツによって地域スポーツが妨げられてきたというような両面があった。現状で地域スポーツの発展を阻んでいるものとしては、その活動の基盤となっている地域社会の解体、あるいは地域の連帯意識の希薄化等が背景に捉えられる。今迄は地域に立地した企業スポーツがその孤立性により、これに対しマイナスの作用を及ぼしていたこともあるのだ。

今後の企業スポーツの地域におけるあり方は、町内会や自治会、婦人会や青年団等の地域スポーツ集団の停滞や消滅といった現象をも見つめて再構築していく必要があるだろう。

近年のサッカーがJリーグの創設によって地域型のクラブスポーツへ移行したことは、有る意味では注目される。しかし現実には、各種の競技スポーツの指導者と育成の主体は企業スポーツであり、地域とのかかわりは依然として希薄である。

本研究の目的は、前記のトライアードの中で閉塞状況にある競技スポーツの活動当事者の生活文化条件を今後いかにして充足しうるかということの研究分析し、考察するところにある。

2. 先行研究

成瀬璋他によれば、企業スポーツは「スポーツの事業化」と「経済不況による合理化」という点からその存在意義が失われつつある¹⁾。そして、従前の企業スポーツの意義、性格、活動方針などを洗い直し改めてその再構築を図り、存続・発展の可能性を探る必要性があるという。

1) 成瀬 璋他：「企業における競技スポーツについて」(第1報)、『中央大学保健体育研究所紀要』第12号、1994。

企業スポーツに包含する問題点について

また、企業によって果たされるべき地域や文化への社会貢献の必要性を明らかにする研究もすでにいくつか行われている。例えば、日本体育大学・体育研究所のスポーツ社会学研究会は、現下のスポーツと企業の関わりの実態を明らかにしながら、スポーツに対する企業の社会的貢献のあり方と今後の可能性を追求している。さらに、スポーツメセナの課題と今後の方向への取り組みのあり方について論じている。

現状では、企業における競技スポーツの存在理由が希薄化していることから、これらについても改めて明確な理念を確立していくことが必要である。これらは、地域社会や地域文化との共存・共生関係のなかで考察されなければならない。

本研究は、企業における競技スポーツの指導者、管理者、競技者に対し、このような現状についてどのように感じとらえているのかを、ヒアリングとアンケートの双方により調査したものである。

3. 研究方法

1) ヒアリング調査の方法

調査対象は、実業団や地域クラブの、陸上競技4名、バスケットボール5名、サッカー5名、

表1 ヒアリング調査対象 (人数20名)

種 目 等	対象者	クラブ/チーム	立 場	取 材 地
R. 陸上	R1.	日本陸上競技連盟	委 員	東 京 都 (陸連本部)
	R2.	実業団ランニングクラブ	監 督	千 葉 県 (クラブハウス)
	R3.	実業団陸上競技部	監 督	千 葉 県 (都内某所)
	R4.	実業団女子陸上競技部	監 督	神奈川県 (会社)
B. バスケットボール	B1.	バスケットボール日本リーグ機構	役 員	東 京 都 (JBL本部)
	B2.	女子バスケットボール部	監 督	静 岡 県 (会社・練習場)
	B3.	男子バスケットボール部	G M	東 京 都 (会社)
	B4.	バスケットボール部	総 監 督	東 京 都 (会社)
	B5.	バスケットボール部	監 督	東 京 都 (合宿先)
S. サッカー	S1.	ジャパンフットボールリーグ	役 員	東 京 都 (JFL本部)
	S2.	フットボールクラブ	運 営 委 員	神奈川県 (会社)
	S3.	フットボールクラブ	運 営 委 員	宮 城 県 (クラブ各所)
	S4.	フットボールクラブ	運 営 委 員	佐 賀 県 (クラブ各所)
	S5.	フットボールクラブ	運 営 委 員	北 海 道 (クラブ店舗)
T. トライアスロン	T1.	日本トライアスロン連盟	役 員	東 京 都 (都内某所)
	T2.	実業団トライアスロン競技部	監 督	兵 庫 県 (クラブ各所)
	T3.	クロススポーツクラブ	代 表	栃 木 県 (事務・合宿所)
C. 企業担当者	C1.	勤労厚生部	主 任	東 京 都 (会社)
	C2.	企業スポーツ部	部 長・主 事	大 阪 府 (練習場)
	C3.	(元)労政福祉	担 当 者	東 京 都 (大学)

トライアスロン3名、企業担当者3名で、計20名である。

調査期間は、1997年6月5日から11月21日までの間である。

ヒアリングデータは、テープ起こしをし、データベースに収録した。データの処理方法は、108件のデータを、KJ法によって図解化した。

2) アンケート調査の方法

表2 アンケート調査対象者の種目別構成比

種目	人数	比率(%)	構成
陸上競技	14	19.4	日本陸上競技連盟1名 実業団13チーム
バスケットボール	25	34.7	バスケットボール日本リーグ機構1名 JBL男子12チーム、女子12チーム
サッカー	17	23.6	ジャパンフットボールリーグ1名 JFL16チーム
トライアスロン	14	19.4	日本トライアスロン連盟1名 プロ及びその他の活動者13名
企業担当者	2	2.8	勤労厚生部1名 企業スポーツ部1名
計	72	—	

方法は郵送調査を用いた。

期間は、1997年12月6日から12月25日までであった。同様の4種目において、標本数72人に対して有効回収率36人(50%)であった。

データの集計方法は、単純集計により表とグラフを作成した。

4. ヒアリング調査の結果と考察

企業の側に立って見ると、次の3つの状況が直面する問題としてみられた。

- 1) 隔離社会：実業団は一種の隔離社会を形成している。地域や協会との関係が希薄だからである。今後は、地域社会や地域のスポーツ活動に対して、企業の競技スポーツがどうかかわっていくかが問われる。
- 2) アマ・プロ混在：アマチュアとプロの混在した企業には、一率の評価と個人に対応した評価方式がある。最近では同じリーグやチームで条件の異なる選手が、同じ競技を行うということが問題視されるようになってきた。保証される条件や日常生活条件などが異なることが、チーム間格差やリーグの低迷にもつながっているという指摘もある。

企業スポーツに包含する問題点について

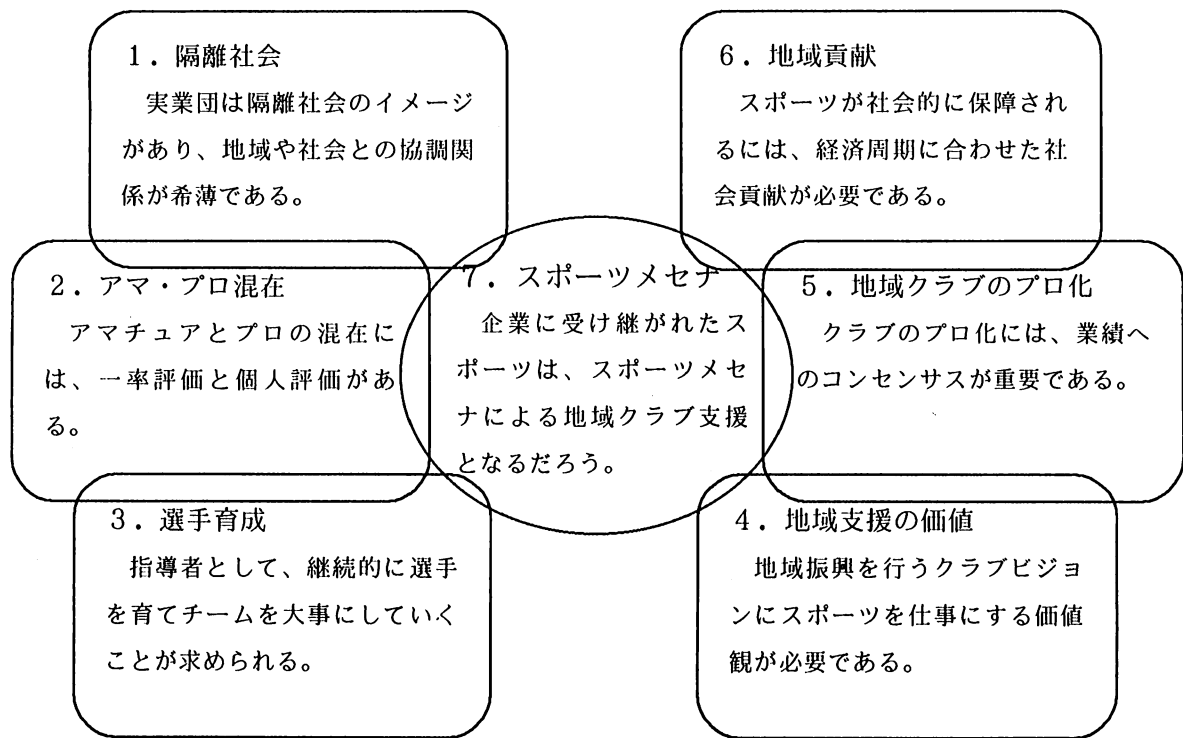


図2 ヒアリング調査結果の要旨

- 3) 選手育成：指導者ないし指導体制としてみれば、選手がゆとりをもった生活がおくれるような選手強化の方策が望ましい。試みとして、地域との交流のために、市民スポーツ活動への参加やスポーツ指導を行うといったことが行なわれている。

次に、地域の側からこの問題を捉えると、以下の3つの状況が明らかになった。

- 4) 地域（社会）支援の価値：企業のスポーツクラブの活動の目標や目的をはっきりとしたビジョンとしてもつことが重要である。スポーツを通じて地域振興に貢献するためである。選手や指導者ばかりでなくその運営に携わる管理者などにも、プロとしての地域社会支援をする職務意識が求められている。
- 5) 地域クラブのプロ化：地域クラブが法人組織としてプロ化するような場合には、そのスポンサーや共同出資者となる企業が支援する形式や理由などをはっきりとさせる必要が指摘されている。ヒアリングでは、責任企業の撤退がクラブの解散などに直接つながり、市民5万人の署名から地域クラブが再発足されたというケースもみられた。
- 6) 地域（社会）貢献：スポーツが自由な活動として社会的に保障されていくには、積極的な社会貢献が求められている。スポーツマネジメント会社が単一種目の競技スポーツだけを取り扱うのとは異なり、多種目のクラブスポーツが行われていくことが望まれている。実際には、サッカーのみの単一種目の活動の場を確保することも難しい現状にある。

最後に、スポーツ文化の立場からみると、次のような問題がある。

- 7) スポーツメセナ：これまでに企業に受け継がれてきたスポーツ活動は、将来的にはスポーツ

メセナによる地域社会のスポーツクラブ支援に移行することが期待されていた。企業のスポーツクラブの支援で地域社会のスポーツクラブにおける競技スポーツが振興されていくべきであるとの考えが強い。

5. アンケート調査の結果と考察

企業における競技スポーツのプレイヤーなどの今後の生活条件を改善する上で解決されるべきとされる問題点は、次のとおりである。

- 1) 存在意義：競技スポーツのプレイヤーなどは経営者の考えている存在意義に対応して、自らもその活動意義を今後望まれているスポーツ文化への支援や地域への社会還元とするより、企業の一員としての活動と認識している。つまり、従業員との連帯感の醸成や士気高揚(CI)や企業イメージの向上(PR)を目的としている。
- 2) 活動意義：競技スポーツのプレイヤーなどは、その活動意識を個々の自発的な意思の表出に求めている。これに対して、企業側はその存在意義を企業そのものの為と地域・文化への社会貢献とほぼ均等の比重で考えている。企業経営者側はプレイヤーに対し深いアイデンティティは求めている。従って、企業における競技スポーツの活動当事者の存在意義が自らの利己的自己実現に向かってしまうという問題がある。
- 3) 担当部門：競技スポーツのプレイヤーなどに立った理解では、企業の担当部門の役割について、福利厚生、広報宣伝、地域交流、メセナ支援にあるとしている。そして、それらへの重要度はほぼ同等の割合であるとしている。企業の社会的な機能の多様化にともない、スポーツ活動の役割や範囲が従来の福利厚生や広報宣伝から地域交流やメセナ支援へと発展してきた状況と捉えることもできる。
- 4) イベント開催：競技スポーツのプレイヤーなどは、企業のイニシアティブによるイベント開催は地域活性化をもたらし、地域のスポーツ文化の振興につながると認識している。これに対し、メディアの宣伝広告のためにとした一義的な捉え方はしていない。今まで競技スポーツ一辺倒であった企業スポーツ活動のあり方は変化し、生活文化としてスポーツを振興していこうとする意識が徐々に生まれはじめているとあってよい。
- 5) 競技運営：競技スポーツのプレイヤーなどは、その競技運営面の課題を、廃部や休部、競技選手の一貫指導、国際競技水準との対比、選手採用の種目の偏りなどの面を通して現実を感じている。この中で、特にあまり問題視されていないのは、選手採用の種目の偏りである。
- 6) 競技生活：同様に競技生活面の課題については、引退後の職場復帰、辞職や転職への進路決定、選手寿命の期間という順に問題だと受け止められている。女性の結婚・出産・育児については、その順位は最後となっている。しかし、大半の回答者が男性であった今回の調査では、女性の問題へのアプローチは不十分であった。
- 7) 待遇：競技スポーツのプレイヤーなどは、そのフルタイム活動者の待遇について、一般社員

並みの月極賃金、競技実績による奨励金や報奨金を受けることが良いと過半数以上が認識している。いわゆる年俸制に対する評価や短期の自由契約やアルバイトへの希望は少ない。企業によっては競技スポーツ活動の実績が、月極めの賃金の他に支払われる賞与支給の大小によって評価されている場合もある。

- 8) 就職：同様にハイレベルの競技能力を有する人々はその就職について、競技専属社員（嘱託の契約社員）を最も高く望んでいる。次いで、一般業務社員（終身雇用や総合職採用）、契約従業員（個人スポンサードの契約選手など）、個人事業主（プロ選手など）の順である。自分が選手としてのみならず、社員として扱われることを好む傾向が強い。これは大多数が出勤や保険のないプロ選手や契約選手の立場よりは、サラリーマン社員として行うスポーツだからと思われる。
- 9) 身分保障：競技スポーツのプレイヤーなどは、その身分保障の今後のあり方について、企業の生活保障（保険・年金などの福利厚生を含む）や雇用保障（給料・職場・住居の安定確保）を強く期待している。スポンサードの個人契約による経済保障やスポーツを仕事として働いて得るような業務保障については、前の二者と比べて約半分しか期待されていない。スポーツを一生の仕事としていくかどうかを見極める際にも、企業の雇用条件が大きく左右している。
- 10) 障害補償：障害補償（傷害保険や厚生年金などの労働災害補償など）についてのプレイヤーなどの意識は高い順に挙げると、「民間のスポーツ傷害保険や生命保険へ加入する」、「労働災害またはそれに順ずる扱いが認められる」、「事業の一環として適用される」、「福利厚生の一環に適用される」となっている。民間のスポーツ傷害保険や生命保険への加入がされているのは、労災などによる取り扱いがされない場合に備えてのためであると推定される。
- 11) キャリアパス：競技スポーツのプレイヤーなどは、引退後のキャリアパスの問題についての意識が低い。そのなかでも、「スポーツを専門とした事業や部門で働ける機会がない」についてはその反応がやや高い。「指導者への再教育機会とその転職への支援がない」、「友人や人事部などと日常的に相談する機会がない」、「キャリア再開発のプログラム研修を受ける機会がない」ということへの理解は、現実には引退後もスポーツに携わって働いていくことが困難なことを示している。
- 12) 地域協力：競技スポーツのプレイヤーなどは、地域社会への協力関係を求める順番について、「地場の企業や市民に後援会やボランティアを頼む」、「学校や大学の施設や教育研修を活用する」、「公共施設の利用や指導機会を頼む」、「民間のスポーツ施設やスクールを活動拠点とする」であった。これは競技スポーツのプレイヤーなどが企業外としての活動の機会を意識し始めていると理解することもできる。

6. 研究の結論

本研究は、企業における競技スポーツのプレイヤー等がその競技生活上のトライアード上の問

題点を解決して生活条件を拡充していくにはどのようにしたら良いか、ということが解決すべきポイントであった。

企業における競技スポーツのプレイヤー等は、今後の自らの目的の達成のためや企業目的の指向に沿うだけではなく、地域社会との関係における生活条件の拡充を目指す必要があることが明らかとなった。そして、経済的自立や社会的な保障を望むと共に、地域や文化を振興する社会貢献の意識を有し社会と共に歩むという姿勢が必要である。それには、地域側、企業側に地域連携というコンセンサスがあり、相互に協力しあい地域文化振興に貢献しようという確固たるポリシーの存在なくしてはありえない。これらの意識を育てていくことが今後の大きな課題といえよう。