

研究ノート

# アスリート支援における PDP (Player Development Program) の意義と PDM (Player Development Manager) の役割、および日本での導入可能性について

山下 慎一<sup>1</sup>  
川村 慎<sup>2</sup>  
堀口 雅則<sup>3</sup>  
小塩 靖崇<sup>4</sup>

## 《目次》

はじめに：JRPA と PDP

I. PDP の実態：ニュージーランド視察より

II. PDP の日本での導入に向けて

おわりに：よりよい社会へ

## はじめに：JRPA と PDP

### 1. なぜ／なにを論じるか

本稿筆者のうち山下と小塩は、先に公表した研究ノート<sup>5</sup>において、日本

---

<sup>1</sup> 福岡大学法学部准教授。博士（法学）（九州大学）。

<sup>2</sup> 日本ラグビーフットボール選手会（JRPA）会長。NEC グリーンロケッツ所属（HO）。学士（法学）（慶応義塾大学）。

<sup>3</sup> 弁護士（東京21法律事務所）。日本ラグビーフットボール選手会、日本バスケットボール選手会顧問弁護士。法務博士（首都大学東京）。

<sup>4</sup> 国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター（NCNP）精神保健研究所常勤研究員。博士（教育学）（東京大学）。

版 PDP の試行について紹介をした。そこでは、PDP の詳細についての紹介は別稿で行う旨を示していた。これを受けて、本稿では、アスリート支援策としての PDP というプログラムの内容と、その実施担当者である PDM の役割・資質について、詳細を描くことを第一の目的とする（本稿Ⅰ）。本稿のもととなる情報は、筆者のうち川村と堀口が実施した海外視察におけるインタビューである。また、日本におけるアスリート支援策の検討と、それを通じた日本社会全体への貢献という筆者らの最終的な目標に鑑み、PDP の日本での導入を検討する際の視点も、現段階での見込みとして提示する（本稿Ⅱ）。

なお、本稿もまた、研究プロジェクトの途中経過を、可能な限り即時的に社会に向けて発信する意図のもと、区分を「研究ノート」として公表するものである。そのため、先行研究や重要文献についての言及が十分ではないことを改めてお断りしておく。

## 2. 日本ラグビーフットボール選手会（JRPA）について

本稿の主題である PDP の検討に先立って、日本ラグビーフットボール選手会（Japan Rugby Players Association：JRPA。以下、選手会という）<sup>6</sup>について、おおまかに説明する必要がある。

選手会は、2016年5月に設立され、本稿公表時点では6期目に入っている。選手会への加入資格は、①トップリーグのチーム及び過去にトップリーグに所属したことのあるチームに所属する選手、②日本代表選手としてプレーする資格のある選手、などといった条件のいずれかに該当する選手（男女間わ

---

<sup>5</sup> 山下慎一・小塩靖崇「プロスポーツ選手のメンタルヘルス支援と社会保障」福岡大学法学論叢65巻4号（2021年）969-986頁。

<sup>6</sup> 詳細については、選手会オフィシャルウェブサイト（<https://www.japan-rugby-players.com>）参照。

ない) である。つまり、プロ選手も社員選手も加入することができる。なお、上記の条件を満たしていても、選手会への加入が強制されるわけではなく(任意加入方式)、加入率は大まかに言って80-90%程度である。選手会の法的な性格は一般社団法人であり、労働組合の性格は備えていない。

選手会の活動内容は、①関係者との適切なコミュニケーション(日本ラグビーフットボール協会〔以下、協会という〕やトップリーグのチームなどと定期的に対話の機会を設けること)、②ラグビー普及(協会や文部科学省などが行う普及活動と協調して活動したり、独自のラグビークリニックを行うこと)、③社会貢献活動(被災地・病院訪問、障がい者スポーツとの連携)、④教育・次世代育成(リーダーシップ教育、セカンドキャリア教育等)である。

これらの選手会の活動のうち、④選手への教育と次世代育成という点が、本稿の主題である PDP (Player Development Program) に関わる。

### 3. PDP の全体像

PDP とは、アスリートを現役選手期間中から、様々な角度でサポートするシステムのことである。世界各国の、主にラグビーやクリケットの選手会で導入されており、特にニュージーランドやオーストラリアにおいて先進的な取組みがみられる。

PDP は、選手の全人的なサポート(私生活上の問題やメンタルヘルス、引退後のキャリア構築など)を目的とするプログラムであり、その対象はグラウンドの内部(選手のプレーに関する面)に限られない。しかしながら、この PDP の実施が、グラウンド内での選手のパフォーマンスの向上につながっているというデータも得られている。

以下で詳述するが、PDP で実施されているサポートの内容は、キャリアやメンタルヘルスなどであり、それらの根底に、インテグリティやコンプラ

イアンスといった理念がある。これらによって選手の価値を下げないようにするとともに、選手の人間としての幸せ（Well-being）をサポートすることを目指すプログラムである。

このPDPにおいて、実際に選手のサポートを行う担当者のことをPDM（Player Development Manager）と呼ぶ。後述のとおり、このPDMは、選手会の財源によって選手会に雇用され、そこから各チームに派遣されている。PDMが各チームにおいて担う内容は、必要に応じていろんな形をとるが、個別面談やグループワークなどの方法で選手をサポートすることが中心となる。

このようなPDPの意義とそこにおけるPDMの役割については、外国語による文献はいくらかあるものの、日本において詳しく紹介された文献は見当たらない。本稿では、海外視察により得られた情報を基に、それらを詳細に説明し、具体的なイメージを与えることを第一の目的とする。

## I. PDPの実態：ニュージーランド視察より

本稿著者のうち川村と堀口は、PDPの実態を調査するため、選手会を代表してニュージーランド視察を実施した。視察先はニュージーランドのラグビー選手会（The New Zealand Rugby Players' Association：NZRPA。以下、ニュージーランド選手会という）と、世界最高峰のラグビーリーグである「スーパーラグビー」に参戦するチームであるブルーズ（Blues）、チーフス（Chiefs）などである。ニュージーランドのPDPとして実施されている内容は、以下のとおりである。

### 1. PDPとは

#### （1）PDPの目的

PDPの目的は、①選手のキャリア支援、②選手への教育、③金融・財産

管理、④契約理解、⑤インテグリティ、⑤パーソナルデベロップメントの 6 つであり、このうち⑤と⑥が PDP 全体を貫く理念と捉えられている。そして、PDP というプログラムの実施を担うのが、上述した PDM (Player Development Manager) である。

PDP 発足当初の最も大きなタスクと考えられていたのは、上記の 4 つの目的のうち、①キャリアと③金融・財産管理の 2 点であった (ただしニュージーランドの場合、選手は全員プロ契約なので、④契約理解や⑤インテグリティの部分も同様に重要であると考えられている)。

## (2) 根底にある理念：Better People Make Better Player

以下で見られるように、PDP (およびその実施担当者としての PDM) は、徹底して「選手ファースト」の姿勢を取る。その背景には、“Better People Make Better Player”<sup>7</sup> という根底的な理念がある。これは、「よりよい『人間』になることで、より良い『選手』になることができる」、つまり、選手としてのプレーを向上させるためには、人間力を向上させることが重要だ、という意味である。川村と堀口によるインタビュー中には、インタビュー対象である多数の PDM から、10分に 1 回というくらいの頻度でこの言葉を聞くほどであり、この理念が PDM に強く浸透しており、かつ大切にされているという印象を受けた。

この理念が示すことは、選手にとって「ラグビー選手である」というアイデンティティは人生の重要な一部ではあるが、同時に、それは人生の全てではないということである。そして、選手のプレー面のみを対象とするわけではない PDP が、「良い」(競争力のある・強い) チームを作るために必要なひとつのピースである、ということ、選手のみならずチームなどの関係各

---

<sup>7</sup> これはラグビーのニュージーランド代表チーム (オールブラックス) における “Better People Make Better All Blacks” という格言に由来する。

所に理解・共有してもらう必要があり、実際にニュージーランドではそれが共有されているようである。

### (3) PDPの財源と実施体制

PDPの財源については、ニュージーランドラグビー協会からニュージーランド選手会に対して「選手会分与金 (Player Payment Pool)」が支給されており、選手会はこれをPDPの財源に充てている。この分与金の予算は、選手会と協会との交渉により決定されている。PDPの予算は、人 (PDM)、設備、オペレーションに分配されている。

現在のPDPの実施体制としては、選手会本部に数名、各チームに1名ずつの人員がPDMとして配置されている。また、補助要員としてパートタイムのPDMも存在する (ただしスキルに関してはフルタイムのPDMと同程度である)。各チームを担当するPDMは、先述のとおり選手会に雇用されているながら、各チームに派遣され、各チームのクラブハウス内に専用のオフィスを与えられた上で活動をしている。

PDPにおける選手の情報は、選手会によって管理されている。つまり、各チームが選手の情報を把握していないという点が重要である。これは、PDPに関わる選手の情報が、選手のメンタルヘルスの状況など非常にデリケートな情報を含むので、その情報をチームが把握してしまえば、選手にとって不利に働く恐れが強いためである。さらに選手会においても、PDPに関する選手のデータは、非常にデリケートな情報であるとの認識の下、管理が徹底されている。

### (4) PDPのための時間確保

PDP実施について最も重要な点は、ニュージーランドラグビー協会の決定として、週に1回、半日の練習休みの時間が設定されており、その時間は

PDP のために使われることになっている点である。そのため、各チームは必ずその時間を、選手が PDP を受講するために確保しなければならない。

このような決定がされ、チームもそれに従っているのは、PDP のように選手をサポートするプログラムが選手のために必要だ、ということを協会もチームも理解し受容しているからである。さらにニュージーランドやオーストラリアでは、これが国としての “Well-being” 推進の取り組みとも関係づけられている。

以上のような PDP の全体図において、個々の PDM は具体的にどのような役割を担っており、そこではどのような資質が求められているのか。この点を、節を改めて検討する。

## 2. PDP の実施担当者としての PDM

### (1) PDM の裁量

PDM は、PDP の実施に当たって、上述したような PDP の「基本的な原則」を守るように求められるが、個別具体的な対応方法については各チームに派遣された PDM の裁量に委ねられている。そのため PDM は、派遣先チームの実情や地理的な条件に合ったプログラムを、自ら組み立てている。

### (2) PDP 実施の流れ

PDP を実施するにあたっては、まず PDM が、自身の担当する選手のことを知ることが最も重要である、というのが当地の現役 PDM の見解である。つまり、選手本人が何を求めているか（選手のニーズ）を、PDM が規定するのではなく、選手自身が内発的に発見していくことを PDM がサポートするという構図である。そのため PDM としては、選手の話を徹底的に聞くことが重要になる<sup>8</sup>。

### (3) キャリア教育について

以上のことを、PDP の実施内容のうちキャリア教育を例にとって具体的に説明すると、次のようになる。

PDP におけるキャリア教育では、インターンシップや職場見学等が実施されている。PDM は、例えばコーヒーを淹れるのが好きだという選手のために、コーヒーのバリスタを呼んで話を聞く機会を作ったり、髪を切るのが好きだという選手のために、理髪店で職業体験の機会を作ったり、消防士になりたいという選手のために、消防署に1週間程度の体験入隊をさせる機会を作ったりということを実施する。さらに、外部の専門家に講演等を依頼することもある。

この際、上記のような PDP の目的に基づき、PDM としては選手本人の興味を生かすことを重要視する。つまり原則として、PDM のほうから、選手の特性に対して評価を加えたり、職業体験の行き先等を指示したりということはない。

なお、海外から来た選手については選手会からアプローチをし、現役を引退した選手に対しても、本人からのニーズがある時に選手会からサポートする体制になっている。

---

<sup>8</sup> この点は、日本のアスリートに対する、セカンドキャリア斡旋サービスの標準的な考え方とは大きく異なっているように思われる。というのは、日本のサービスにおいては、どちらかと言うとサービス担当者がイニシアチブを取って、サービス担当者の視点から選手本人の能力を把握し、選手本人に向いている職種等を提示する傾向があるように思われるためである。ただしこの指摘は、決して日本のサービスのあり方をネガティブに評価する趣旨ではない。それは第一に、個々の選手自身がこのようなサービスを望んでいるケースもあるためであり、第二に、ニュージーランドをはじめとする諸外国と日本とで、アスリートのキャリアに対する考え方自体が異なっている（つまり求められるサービスそのものが変容せざるを得ない）可能性があるためである。

#### (4) PDM を務める人の資質

上記のことは見ても分かる通り、PDM は決して誰しものが担当可能な職務ではない。以下のとおり、PDM を務める人にとって重要な資質がある。

- ①話しやすい人、前向きな人
- ②スキルやネットワーク (多様な選択肢) を持っている人、もしくは構築できる人
- ③OB・OG などの元選手
- ④質問の上手い人、傾聴の姿勢が取れる人
- ⑤チームと繋がりが無い人
- ⑥守秘義務を守れる人
- ⑦適度な自信を持っている人
- ⑧人柄として人を支えるという観点を持っている人
- ⑨選手からの「なぜ PDP をやるのか？」という疑問に答えられる人

上記のうち「③ OB・OG などの元選手」については、下記のような経緯がある。

ニュージーランドは PDP を導入してから10年以上経っているが、PDP 導入当初は、OB・OG ら元選手を PDM として採用するということが非常に重要だった。というのも、現役選手は、相談相手である PDM が選手 (競技) 経験者ではなかった場合、「ラグビーをやっていないお前に何がわかるんだ」という気持ちを持ちがちであると考えられたためである。特に、PDP の制度導入当時は、そもそもプロ選手が他人に悩みを話す・弱みをさらけ出すというようなことは一般化しておらず、社会的にも抵抗感があった。その抵抗感を取り払うためには、現役選手のプレイヤーとしての悩みをも共有できる元選手、すなわち OB・OG の力を借りることが重要であった。

また、上記のうち「⑨選手からの「なぜPDPをやるのか？」という疑問に答えられる人」という点については、なぜやるのか、という疑問に明確に答えられなければ、選手が納得してPDPというプログラムを受けることは望めず、ひいては選手がPDMに個人的な悩みなどを共有することも期待できないためである。

なお、PDMを実際に務めている人の前歴（兼任の場合は現職）としては、心理学の専門家をはじめ、学校教員、キャリアアドバイザー、人事系の仕事をしていた人、弁護士などが多い。そのうえで、すべての問題をPDM本人が解決することが期待されているわけではない点にも、注意が必要である。選手へのサポートを展開する中で、PDM本人では対処できない問題が出てきた場合には、選手の希望を聞きながら、各種の専門家に繋げたり、情報交換をしたりして、選手のサポートにあたっている。

#### （５）PDPの円滑な実施のために

現役のPDMから、PDPをうまくいかせるために重要なこととして示されたのは、下記の諸点である。

まず、選手の文化的背景を理解することである。選手の出自は必ずしも一様ではなく、なかには外国において生まれ育った選手もいる。まずこの点を理解しなければ、選手に寄り添うことはできない。

そして、選手にレジリエンス（回復力・復元力、あるいは弾力性・柔軟性）を身に付けさせる（あるいはもともと備わっているそれを引き出す）ことである。PDM側から、問題の一時的な解決策を提示したとしても、それは本質的な解決にはならない。たとえ別の問題が生じたとしても、本人が、その問題を解決（回避）できるようなレジリエンスを備えさせることこそが重要である。

これらの達成のためには、全ての選手がPDPの実施について安心・安全

を感じることができるように、PDM としては、選手が安心して話をできる環境を作ることが何より重要である。具体的には、選手に対してレスポンスをするために話を聞くのではなく、「選手の話聞くために話を聞く」という姿勢が重要であり、また、PDM のニーズを考えるのではなく、選手自身のニーズを考えることが重要である。さらに、選手自身が、関連する情報を PDM 以外からも入手できるようにする (PDM を唯一のルートとしない) こともまた重要である。

以上、本章では、PDP と PDM の実態を、海外視察により得られた情報を基に詳述することを試みた。本稿自体の目的はこれで相当程度達成されたことになるが、筆者らの目標は、単にそれを紹介することには止まらず、日本において PDP の導入の可能性を検討することである。よって次章では、PDP の日本導入に向けて、現段階で考えられる課題や問題点を素描し、今後の検討の礎としたい。

## II. PDP の日本での導入に向けて

### 1. 日本での導入を検討するにあたって

#### (1) 最終目標の確定

本章では、PDP の日本への導入を検討するにあたって、留意すべき視点を提示したい。

最初に確定すべきは、PDP 導入による最終的な目標である。何を目標として PDP 導入を検討するかによって、検討の視点や重点的に取り組む施策が変わりうるからである。

この点について、本稿著者らとしては、「スポーツ界から日本社会におけるロールモデルを発信すること」、および、それにより「すべての個人がより良い生を追求できるようになること」を最終目標に据えている。

もちろん、PDP 導入の直接的な効果は、アスリートの「より良い生」の

達成である。しかしながら、PDPの意義はそれに止まらず、アスリート以外の、一般社会において活躍する人々に対しても、大いに役に立つと考えられる。PDPによるアスリートへの支援内容を、一般社会における通常の仕事に置き換えると、より良い生を追求することが、仕事上のパフォーマンスを向上させ、それがさらにより良い生に繋がる、と表現できよう。現実的にも、仕事・キャリアや人間関係、メンタルヘルスを含む個人的な悩みを、安心して相談できるような、伴走型の支援者が存在することの価値は、より良い生を目指すうえで非常に大きいのではないかと感じられる<sup>9</sup>（もちろん、その具体的な制度設計に際しては、高度に個人的な情報を扱うことに伴う情報管理など、困難な問題は存在するが）。

つまり、PDPの意義は、アスリートという枠から発信されつつ、アスリートという枠を超えて、広く社会全体で共有可能である。さらに、このような価値を社会的なインパクトをもって発信することは、研究者のみでは到底達成できないのであり、世間から認知されたアスリートの発信力にも大いに期待することができる。

## （2）導入に向けた具体的なステップ

ニュージーランドにおいては、導入から十数年を経て、現行のPDP体制を構築することができている。日本でも、導入に向けては段階を踏んで進めていく必要がある。具体的には、PDPの「日本仕様」化、協会や各チーム保有企業への説明、財源確保、支援元の選定などが課題となると思われる。以下、これらの諸点について、節を改めて論じる。

---

<sup>9</sup> 誰しも、気の合う友人や先輩・後輩、家族らに、個人的な悩みを吐露・相談することによって気分が軽くなったり、新しいキャリアへの展望が開けたりという経験はあるものと思われる。PDPは、いわばそのような好意・善意に基づく（ゆえに時に不安定な）プライベートな価値を、制度化によって安定的に提供しようとする試み、と表現できるかもしれない。

## 2. 導入に向けて問題となる点

### (1) 財源の確保

日本での PDP の導入を検討するにあたっては、まずは特定のスポーツにおいて試験的に導入することが出発点となると考えられる。その際に、最も困難な問題が、財源の確保である。

上記のとおり、ニュージーランドにおいては、PDP は選手のプライバシーに強く関わる情報を扱う関係上、チーム等ではなく、(選手の契約存続等について利害関係を有しない) 選手会の財源によって実施されていた。しかしながら、PDP の価値がニュージーランドのラグビー界において広く共有されているため、ラグビー協会から選手会に対して、PDP の財源に充てるための、非常に大きな額の拠出金 (選手会分与金) が支給されていた。選手会分与金の額については、選手会とラグビー協会が交渉をする、という枠組みが存在する。

翻って日本のスポーツ界においては、一部のスポーツを除いて、選手会のような主体が、スポーツを統括する協会やリーグ運営側、ないしチームらと、交渉によって、選手の福利厚生面のための財源を確保する、という文化は、これまで確立してきたとは言い難い<sup>10</sup> (もちろんこれについては、一律にネガティブに評価すべきではない。例えば、選手側と運営側の全面的な対立が避けられることで、安定的な競技運営が可能であったというポジティブな側面もあるだろう [海外では、選手側と運営側の激しい対立によって、リーグ戦が開催できないという例もしばしば見られる])。

そうすると、財源の確保に当たり、①海外のように、選手会のような選手

---

<sup>10</sup> この点については、川井圭司「アスリートの組織化——選手会をめぐる世界的動向と日本の課題」日本労働研究雑誌688号 (2017年) 95-103頁が詳しい (同論文はウェブ上でも無料で公開されている)。また、世界の各スポーツの選手会の動向を紹介するものとして、川井「アスリートたちのもう一つの試合場 (前編)・「同 (後編)」POSSE41号 (2019年) 94-101頁、同42号 (2019年) 128-133頁も併せて参照されたい。

の利益を擁護する団体が力をつけて、運営側といわば「闘って勝ち取る」という方法、あるいは、②より穏当な交渉・説得の方法によって、利害関係者の全体が協力・合意によってより良い選手の福利厚生を構築していく方法、のいずれかがとられるべきことになろう（もちろん、①・②の両者の中間的なアプローチもありうる）。この点については、日本におけるスポーツ界の将来を、どのように構想するかに関わると思われるため、どちらが良いかを一概にいうことはできない。

2020年1月に、国際連合（国連）の専門機関の1つである国際労働機関（ILO）が、「プロスポーツ選手の人権や労働者としての権利にも注意が寄せられるようになってきてい」という現状認識のもと、「スポーツの世界におけるディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）グローバル対話フォーラム」を開催し<sup>11</sup>、働き方としてのスポーツという点に世界的な注目が（再度）集まりつつある。さらには、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標である「持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）」<sup>12</sup>の「目標8 経済成長と雇用」においても、働きがいのある人間らしい仕事の達成が掲げられている。選手の頻繁な海外移籍を例に挙げるまでもなく、日本も含めたスポーツ界はグローバル化の先端を行くのであるから、このような国際的な潮流を視野に入れて、選手会への財源拠出のあり方を含め、「選手の尊重」と「運営・経営」の両者のバランスをどう築いていくかについて、再度検討することが必要なのではないか。

---

<sup>11</sup> ILO 駐日事務所ウェブサイト ([https://www.ilo.org/tokyo/events-and-meetings/WCMS\\_732908/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/events-and-meetings/WCMS_732908/lang-ja/index.htm))。英語版のILO オフィシャルサイトでは、より詳しく紹介されている ([https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS\\_667607/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_667607/lang-ja/index.htm))。

<sup>12</sup> SDGs については、さしあたり、外務省ウェブサイト (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html>) を参照。

## (2) スポーツ選手の就業形態との関係

日本のスポーツ界において、PDPの一環としてキャリア教育を実施する際には、選手の契約上の地位が問題となる可能性がある。具体的には、一定のスポーツやチーム(実業団・社会人チーム)において、選手がいわゆる「社員選手(会社と労働契約を結んでいる選手)」であるということとの関係が問題になりうる。というのは、社員選手の場合、他の会社で就業体験などを実施することが、所属元の会社との関係で可能か・許されるかという点である(ただもちろん、このような場合でも、休日に、話を聞きに行ったり、いろんな人に個人的に会うということは、問題なくできるはずである)。

社員選手とその所属する会社(チーム)との関係で、PDPをトラブルなく実施していく上では、PDPの理念を会社(チーム)に十分に説明する必要がある。つまり、PDPの一部として実施するキャリア教育は、選手に対して、現役(選手生活)引退後には現在所属している会社を辞めて他社で活躍してほしいとか、あるいは引退後も現在所属している会社の中で活躍してほしいという、いわばどこに所属するかという視点に基づいているのではない。選手本人にとって、「本当にやりたいこと(スポーツの競技以外に興味を持っていて、自分が幸せになれること)」を探してほしいという目的に基づいている。よって、もちろん、選手にとってのやりたいことが、今所属している会社で達成可能であれば、現役を引退した後も現在の会社に残るというのは理想的な選択肢になるかもしれないし、そうでなければ、他社に可能性を求めるかもしれない。

つまり、PDPで実施されるキャリア教育は、選手として所属している会社を辞めることを前提とするわけでは決していない。他社への就職が第一の目的という意味ではなく、選手本人が幸せを感じられるようなものを探すために、就業体験やインターン、職場見学など、多くの人の話を聞き、多様な体験をしてもらうことが目的であるということを、関係各所にしっかりと説明

し、認識してもらうことが必要である。

### (3) プログラム内容の「日本仕様」化

PDPを日本に導入する際も、“Better People Make Better Player”に象徴されるようなPDPの理念そのもの（上記I.1参照）は、可能な限り形を変えずに導入することを目指す。ただし、PDPに関する文化的背景や、日本におけるアスリートへの（あるいは社会一般における）教育、キャリア観、人生観などの海外との差異に鑑み、PDPの特定の部分については、より日本の事情に適する形に変更（いわば「日本仕様化」）する必要があるかもしれない。具体的にPDPのどの部分を、どのようにして日本仕様化することができるか、という詳細については、現在筆者らが計画しているPDPに関するパイロットスキームの結果をみて、改めて検討することになるが、本稿では現段階での見込みを一部示したい。

筆者のうち川村、堀口による海外視察においては、プロアスリートとしての生活は人生のうちの一部であるという思考が、選手本人らにかなりの程度根付いていたように感じられる（それが過去10数年間のPDPの積み重ねの効果によるものか、それとも国の教育方針によるものかは現時点では判断ができない）。それが、アスリートとしての現役引退の「前」と「後」とがシームレスな、いわば「連続的なキャリア観」を導いている。

他方で日本においては、近時、デュアル（パラレル）キャリア、プロティアンキャリアなどの概念が徐々に浸透し始めているが、アスリートとしての生活とその後の人生を区分する、いわば「断絶的なキャリア観」が、いまだ大多数であるようにも思われる。このような状況が、①現役引退後のことを選手が考えるのは早すぎるという考え（取組み時期に関する問題）を生み、それが、②現役選手における、スポーツ関連職や、「華やかな」仕事以外の職業に対する興味・理解不足（職業全般への視野の問題）に繋がっている局

面も見受けられる。

日本のスポーツ界における、このような、①取組み時期および②職業全般への視野の問題を前提にした場合、海外の PDP のように、選手本人の興味・希望そのものを大前提とするアプローチでは、選手本人の「人としての成長」を阻害してしまう恐れがないとは言えないのではないか。つまり、選手が現状で「知っている」職種の範囲を前提に、本人の興味のある職業に関してのみ、PDP がキャリア支援をしても、それが本人にとって本当に向いている仕事かどうかはわからないはずである。そうすると、選手に対して、PDP がむしろ外部から (誤解を恐れずに言えば「強制的に」)、興味の幅を広げさせる契機を与えるようなアプローチこそが、日本において PDP を導入する際には、より適しているのかもしれない。具体的には、たとえ選手本人が希望しなくとも、PDP の一環として、職場見学を実施したり、他職種で活躍する人による講演会を開催したりして、それへの出席を強く推奨する (場合によっては義務付ける) ようなアプローチである。

もちろんこのようなアプローチは、海外諸国における PDP の理念とは矛盾する部分もあるし、それによって PDP の本質的な部分が歪められてしまう危険性もある。しかし、諸外国の施策である PDP をそのままの形で輸入することが、文化的・社会的基盤の異なるかもしれない日本において、本当に選手のためになるかという問題は、真剣に議論されるべき問題である。

いずれにせよ、何が「選手本人のため」なのかという議論は、視点次第でいくらでも答えが変わりうる、正解のない問いである。選手本人をはじめとして、スポーツ界あるいは社会全体が、繰り返し議論するしかない。

### 3. 日本での PDP 導入を検討する意義・論点等

#### (1) 選手の立場から

誰もが悩みを抱えて生きている現代社会において、アスリートもまた例外

ではない。むしろより多くのプレッシャーを受けながら生活している実態は今後さらに明らかになっていくであろう中で、そうした状態に対処するためのサポートシステムをPDPが担っていく必要があると考える。選手時代における最大の目的は自身のパフォーマンスの最大化であり、それにより目標としている成果・結果を得ることにある。こうしたパフォーマンスの最大化には各競技におけるスキルや体力強化が殊更に着目されがちで、近年ようやくメンタルトレーニングやビジョントレーニングなどより高度なアプローチが一般化しつつあるが、それらの土台となる選手の心身の健康状態の把握能力やそれらを安定させるための知識、行動療法、サポート体制に関しては足りていない状況だと言わざるを得ない。メンタルやキャリア、ファイナンスなど、競技と直接関係性がないように見える悩みや疑問を解決することで、選手たちはより高いパフォーマンスを発揮できるようになる。こうした観点からもPDPを導入する意義は感じられる。また、引退後も心身の安定を自ら行えるような習慣が身に付いていれば、より幸せな生活を送れるようになるのではないだろうか。

## (2) 選手会の立場から

既に述べてきたとおり、PDPは選手に伴走するプログラムであり、選手会としてはまさに活動の根幹の一つとなるべきものである。実際に、世界選手会（World Players Association：WPA）に参加する多くの選手会がPDPないし類似のプログラムに取り組み、成果を挙げているし、2年に1度、WPAはWorld Player Development Conferenceという国際会議を開催して情報交換をしている（選手会制度の概観については、堀口雅則「プロスポーツ選手会と選手会法務」法学セミナー63巻9号（2018年）51-55頁に詳しい）。

選手の抱えうる問題は、メンタルヘルスの問題であれ、お金の問題であれ、プライベートな異性関係の問題であれ、またキャリアの問題であれ、全て絡

み合って存在し、また、トラブルが発生してから対処するより、その萌芽のうちに摘み取ってしまうことが望ましい。そのためにも、選手会としてはより PDP に注力していく意義が大きい。

このような動きは、もちろんチームや協会側で行われることもあり得るし、それはそれで望ましい動きである。しかしながら、得られた情報によって選手が不利益を被らないような体制を作らなければ、そもそも選手が気軽に話してくれなくなり、意味がなくなってしまうので、運用に当たっては極めて大きい注意が必要である。

### (3) メンタルヘルス研究者の立場から

精神疾患を含めメンタルヘルス不調は、その有病率の高さから、誰もがかりうるものである。強靱な精神を備えると思われているラグビー選手でも例外ではないが<sup>13</sup>、メンタルヘルスについて相談することは、まだデリケートな事象である。PDP では、選手が所属するチームとは利害関係のない PDM がメンタルヘルスに関する相談に対応する。PDM は競技以外の対人領域・生活領域での長期的な支援を行うが、そこで求められる最大の役割は「困った時に助けを求められる相談相手としての存在」である。メンタルヘルスの不調には本人自らで気がつくことは難しく、あるいは気がついてでもそれを言語化して相談できない場合もある。そういった場合に、PDM との定期的な面談の中で「普段のその人とは違う様子」から不調が明らかになることもあ

---

<sup>13</sup> Ojio Y, Matsunaga A, Hatakeyama K, Kawamura S, Horiguchi M, Yoshitani G, Kanie A, Horikoshi M, Fujii C. *Anxiety and Depression Symptoms and Suicidal Ideation in Japan Rugby Top League Players*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18(3): 1205. (<https://doi.org/10.3390/ijerph18031205>). また、NCNP 公式ウェブサイト・2021年2月4日付記事「ラグビー選手におけるメンタルヘルスの実態～ジャパンラグビートップリーグ選手におけるメンタルフィットネスの調査からの報告」([https://www.ncnp.go.jp/topics/2021/20210204\\_p.html](https://www.ncnp.go.jp/topics/2021/20210204_p.html)) も参照。

る。その時々への不調への対応だけでなく、対人領域・生活領域にわたる長期的かつ包括的な支援は、メンタルヘルス不調の予防や早期発見に効果的に機能し、さらには心理的安全性を備える環境の構築につながる事が期待できる。このことは、スポーツ界だけでなく、他の集団においても社会全体（市民一般）で強く必要とされていることだろう。

#### （４）社会保障法研究者の立場から

社会保障法学を専攻する者としては、PDP を、公的社会保障との関係でどのように位置づけることが可能か、という点に問題関心を持つ。キャリア形成やメンタルヘルスなどの諸側面を、本人の「幸せ（Well-being）」の追求という点で一体的に達成しようとする PDP の目的が、スポーツ界に止まらず社会全体（市民一般）について、非常に重要な価値を持っていることは、大枠において共有可能なものと思われる。就労（雇用政策＝雇用保険や労働法制の問題）と、健康（医療＝医療保険や労働安全衛生の問題）とを、別個の問題として捉えてきた社会保障法学（ないしこれまでの国の法政策）に対して、両者の一体性の強調という新たな視点を提示するという点にも、さらには個別のかつ伴走型（PDM は集団を相手にするのではなく個人を対象者とするうえ、対象者本人のニーズを中心とする）の支援という方法論を提示するという点にも、重要性があるのではないかと。

上記のように PDP の社会全体への価値が共有されるのであれば、財源論との関係で、公的社会保障と関連付ける（公的医療保険や雇用保険等の給付内容として PDP を位置付ける）という可能性も、決して議論当初から除外されるべきではなく、真剣な検討に値するように思われる。

#### おわりに：よりよい社会へ

日本社会全体、あるいは世界の全体における働き方の多様化は、生き方の

一層の多様化、さらには、仕事と私生活の境界線の曖昧化をもたらすはずである(その一端は、すでにコロナ禍におけるテレワークでも垣間見えている)。仕事と私生活が明確に区分できなくなれば、それらのうちの一方による精神的ストレスが他方に持ち込まれることが、これまで以上に避けられなくなるであろう(関連して、例えばコロナ禍による外出自粛等で家庭内暴力〔DV〕が増加したとの報道<sup>14</sup>もみられる)。このことは、仕事(キャリア)支援・私生活支援・メンタルヘルス(健康)支援を、よりいっそう一体的に考えることの必要性を示唆するのではないか。PDPは、この必要性に対する、1つの先駆的かつ重要な実践例と考えることができる。

繰り返しになるが、筆者らは、PDPによるアスリート支援の試行を通じて、日本スポーツ界の福祉の向上(およびそれによる競技力の向上)と、日本社会(ないし世界)全体の幸福の向上を目標としている。今後とも各方面と協働のうえ、目標の達成を目指したい。

### 〔謝辞〕

本稿は、公益財団法人トヨタ財団イニシアティブプログラム(助成番号：D19-PI-0015/代表者：山下慎一)、および公益財団法人トヨタ財団特定課題(助成番号：D19-ST-0012/代表者：小塩靖崇)による研究成果の一部である。

インタビュー調査を快くお受けいただいた関係各所のご担当者、本プロジェクトにご協力頂いている関係各位に、改めて、心より御礼申し上げます。

---

<sup>14</sup> 日本経済新聞ウェブ版2021年1月12日付記事「20年度のDV相談、最多の13万件超 コロナ外出自粛で」(<https://www.nikkei.com/article/DGXZQODG125JZ0S1A110C2000000/>)。