

# キャリアの方向性を見つける機会としての「サードプレイス」 ～楽しさや関心から参加する場としてのスポーツから考える～

## 目 次

- |                                   |                     |
|-----------------------------------|---------------------|
| I. はじめに                           | IV. サードプレイスとしてのスポーツ |
| II. 働く個人を取り巻く社会環境                 | V. むすび              |
| III. キャリアの方向性を見つける機会としての「サードプレイス」 |                     |

主任研究員 大島 由佳

## 要 約

### I. はじめに

個人は社会や企業の変化に対応して、キャリアの方向性や必要なスキルの見定めが期待されている。しかし、日本の雇用慣行下でキャリアを積んできた個人にとってそれは容易ではない。そこで本稿では、「サードプレイス」での時間や交流が、キャリアの方向性を見つける機会になる可能性に着目する。

### II. 働く個人を取り巻く社会環境

産業構造の変化に伴い、アイデア創出ができ、AI やデジタルなどのスキルを持つ人材の重要性が増している。そのような人材を育成しようと企業は従業員のリスクリングに取り組み、成長分野への配置転換を推進する潮流がある。その際、企業・従業員の双方にとって適切な分野のリスクリングと配置転換を実現し、個人が思い描くキャリアを形成できるのが望ましい。しかし、個人が自律的にキャリアを思い描くことが難しい場合も少なくない。

### III. キャリアの方向性を見つける機会としての「サードプレイス」

サードプレイスとは、家庭（第1の場）でも職場（第2の場）でもない、個人の自由意思で参加し、他者との緩やかな関係を構築する居心地がいい第3の場である。自己理解を深め、自身の価値観を起点に能動的に行動し、協働する他者との人的ネットワークを構築する「越境」先であれば、そのサードプレイスは個人のキャリア自律に資するといえる。特に「テーマ型（目的交流型）」のサードプレイスへの参加は、新たなキャリアを見つけ踏み出すことに繋がるとされる。

### IV. サードプレイスとしてのスポーツ

スポーツの場は、楽しさや遊びという動機や感覚から参加する人が多いと考えられる。他者と共に楽しむ場合も多いことからサードプレイスの一つといえる。加えて近年は社会でスポーツを利活用する動きや産業としての領域拡大があり、スポーツは多様な分野と人が共存し、「越境」やキャリア自律の特徴である「協働する他者との人的ネットワーク」が「弱い紐帯」として生まれやすい。

### V. むすび

変化に対応したキャリア構築とスキル習得の実現のため、個人は人生のパーパスのほか、キャリアの方向性や必要なスキルを見定める機会が必要であり、サードプレイスはその選択肢になり得る。企業にとっては、リスクリングをはじめとする自社に必要な人材育成に加えて、個人がキャリアの方向性や必要なスキルを自分で見定める方法・機会を持つ後押しも、人的資本の強化に繋がるといえよう。

## I. はじめに

働く個人を取り巻く環境について、終身雇用の崩壊やキャリア<sup>1</sup>自律の必要性が叫ばれるようになって久しい。最近では、企業が従業員を「人的資本」と捉え、「人への投資」を行ってその価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上を目指す潮流がある。企業は社会や産業構造の変化に対応するため、従業員のリスクリング<sup>2</sup>と成長分野への配置転換（社内労働移動）を進めようとしている。

個人はこうした社会や企業の動向を理解し、今後のキャリアの方向性や必要なスキルの見定めが期待されている。しかし、日本の雇用慣行下でキャリアを積んできた個人にとって、人生や働くことで目指す姿、パーパス（存在意義）、キャリアの方向性や必要なスキルを自律的に見定めることは容易ではない。

そこで本稿では、家庭（第1の場）でも職場（第2の場）でもない第3の場である「サードプレイス」での時間や交流が、キャリアの方向性を見つける機会になる可能性があることを、スポーツを事例に理論面からの考察も交えて紹介する。

まず第II章では、個人がキャリアの方向性を見つける必要性に迫られている社会的背景を紐解く。

次に第III章では、サードプレイスの意味や、個人の人生やキャリアに与える影響を紹介する。サードプレイスへの参加により、越境学習や家庭・職場とは異なる人との繋がりが生まれることが期待できる。

第IV章では、サードプレイスの例としてスポーツを取り上げる。スポーツは近年社会で利活用する動きや領域拡大が見られ、多様な分野・人が共存し、越境や広がりある繋がりが生まれやすいといえる。

第V章のむすびでは、個人にとってのサードプレイスが、人生のパーパスや、今後やりたい仕事やスキルを見定める機会の選択肢になりえる点を、人的資本の強化という企業の視点から捉えて締め括る。

## II. 働く個人を取り巻く社会環境

現在、あらゆるモノや情報がインターネットを通じて繋がるモノのインターネット（IoT）、人工知能（AI）やロボットなどの技術革新が起こっている。この「第4次産業革命」に伴い産業構造は変化していて、人間による労働のAIやロボットへの代替も進み始めている。企業にとって、それらによる代替が難しく、AIやデジタルなどのスキルを持ち、付加価値の源泉となるアイデア創出ができる人材の重要性が増している。

企業は産業構造の変化に対応するため、そのような人材を育成しようと従業員のリスクリングを進め、成長分野への配置転換を推進する潮流がある。その際、企業は個人の意向を踏まえ、企業・従業員の双方にとって適切な分野のリスクリングと配置転換を実現し、個人が思い描くキャリアを形成できるのが望ましい。

しかし日本では、中高年を中心にメンバーシップ型雇用で長く働いてきた人も多く、キャリアの初期段階の若手も含めて、自身は何がやりたいかやできるかを認識できていない個人も少なくないとされる<sup>3</sup>。

<sup>1</sup> キャリアの学術的定義としては、Hall（2002）による「個人の生涯を通じて、仕事にかかわる経験や活動に関連した態度や行動の、個人に知覚された連鎖」が広く用いられている。中原淳「経営学習論 増補新装版 人材育成を科学する」（東京大学出版会、2021年2月）。上記の定義や政府の審議会などの資料での定義を踏まえ、本稿ではキャリアの意味を「生涯で、特に働くことに関して、自身が役割を果たす意味を見出す場/経験とその蓄積」と定義する。なお、先行研究に倣い、職業に関するキャリアに限定する場合は「職業キャリア」、生き方全般に係るキャリアとして明示的に表現する場合は「ライフキャリア」と記す。

<sup>2</sup> リスクリングとは、「新しいことを学び、新しいスキルを身につけ実践し、そして新しい業務や職業に就くこと」を言う。後藤宗明「自分のスキルをアップデートし続けるリスクリング」（日本能率協会マネジメントセンター、2022年10月）

<sup>3</sup> アジア太平洋研究所 『『これからの日本型雇用システムを考える』研究会報告書（2019年度）』（2020年6月）、日本経済新聞「若手が『リスクリング迷子』 何を学ぶ…先輩の姿に焦り」（2023年3月9日 夕刊）、など。

### Ⅲ. キャリアの方向性を見つける機会としての「サードプレイス」

個人がやりたいことやできることを見つけ、今後のキャリアを思い描くには、積極的な行動や性格、高い意識が必要だとイメージする人がいるかもしれない。しかし、そのような要素が必須とは限らない。

そこで、無理してキャリアの方向性を見つけようと取り組むのではなく、個人が居心地の良さ、関心や楽しさから自然と行きたくなる「サードプレイス」での時間や交流が、キャリアの方向性を見つける機会の1つになる可能性に着目する。

#### 1. サードプレイスとは

「サードプレイス」とは、米国の社会学者オルデンバーグ (Oldenburg) によって 1980 年代に提唱された概念である。オルデンバーグは、サードプレイスを、「家庭 (第1の場) でも職場 (第2の場) でもない、インフォーマルな公共生活の中核的環境」と定義した<sup>4</sup>。人々が家と職場の往復に終始することによるコミュニティの衰退への問題意識から、当時の米国の都市問題の解決策として提唱したとされる<sup>5</sup>。

オルデンバーグによると、サードプレイスの特徴には、「会話が主な活動」「中立の領域」「もうひとつのわが家」などがあるという。居心地のよさと他者との交流が念頭に置かれているといえる。具体的には、イギリスのパブ、フランスのカフェ、米国の居酒屋、古典的なコーヒーハウスや、スポーツジム、雑貨屋、書店などを挙げていて、地域にあるリアルの場が想定されている。

近年では、オルデンバーグによりサードプレイスが提唱された時から社会が変化しているため、サードプレイスの概念を時代に即して拡張して捉えるべきか否かの議論がされている<sup>6</sup>。オルデンバーグが提唱したサードプレイスを「伝統型」とすると、ツイッターなどの SNS がサードプレイスの役割を果たしていて、オンライン上のバーチャル (仮想) の空間もサードプレイスとして捉えられるという主張がある。また、必ずしも地理的な場所に基かず、特定のテーマに取り組むコミュニティもサードプレイスといえるという指摘もある (テーマ型 (目的交流型))<sup>7</sup>。その他、交流する場としてではなく、職場などの日常で受ける重圧から逃れてひとりで気ままに過ごしたいという欲求を満たせる場 (マイプレイス型) も、サードプレイスと位置付けられるのではないかという見解もある。《図表 1》

後述の通り、他者との交流や繋がりの中に、キャリアの方向性を個人が見定める機会が生まれる可能性があるため、本稿では「集団での交流」があるサードプレイスに焦点を当てる。また、オルデンバーグによる定義、および近年の概念拡張の議論などを踏まえ、本稿ではサードプレイスを「家庭 (第1の場) でも職場 (第2の場) でもない、個人の自由意思で参加し、他者との緩やかな関係を構築する居心地がいい第3の場所あるいは空間」とする<sup>8</sup>。

<sup>4</sup> Oldenburg, R. *"The Great Good Place: Cafés, Coffee Shops, Bookstores, Bars, Hair Salons and Other Hangouts at the Heart of a Community"*, Da Capo Press, 1989.

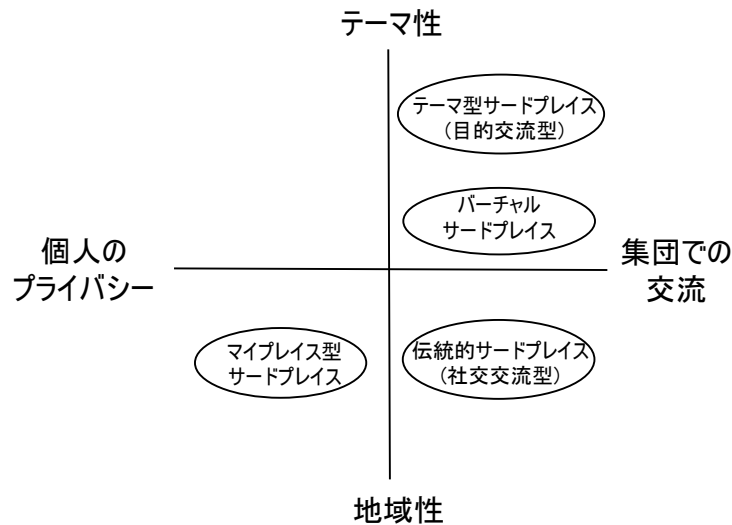
<sup>5</sup> 長岡健・橋本論「越境学習, NPO, そして, サードプレイス—学習空間としてのサードプレイスに関する状況論的考察」(日本労働研究雑誌 No. 732, 2021年7月)

<sup>6</sup> 石山恒貴「サードプレイス概念の拡張の検討—サービス供給主体としてのサードプレイスの可能性と課題」(日本労働研究雑誌 No. 732, 2021年7月)

<sup>7</sup> テーマ型 (目的交流型) でありながら、バーチャルサードプレイスでもあるというケースも考えられる。

<sup>8</sup> 長岡健・橋本論「越境学習, NPO, そして, サードプレイス—学習空間としてのサードプレイスに関する状況論的考察」(前掲注5) では、『インフォーマル&パブリック空間』であるサードプレイスは、強制されない自由を保ちつつ、他者との緩やかで心地よい関係を構築することができる空間を指す」としている。

《図表 1》サードプレイスの類型



(出典) 石山恒貴「サードプレイス概念の拡張の検討—サービス供給主体としてのサードプレイスの可能性と課題」  
(日本労働研究雑誌 No. 732、2021年7月) をもとに SOMPO インスティテュート・プラスにて作成

## 2. キャリアとサードプレイスとの関係

本節では、個人がキャリアの方向性を見つけるには、どのような要素が必要なのか、それらの要素をサードプレイスがどのように持っているのかについてみていく。

### (1) キャリア自律をめぐる概念や理論

キャリア自律は、米国で企業におけるリストラクチャリング（構造改革）が進められた 1980 年代後半を経て、1990 年代半ばに提唱され始めた概念である<sup>9</sup>。「めまぐるしく変化する環境の中で、自らのキャリア構築と継続的学習に積極的に取り組む、生涯にわたるコミットメント」と定義される。個人が自己の強み・弱みを自覚し、環境変化に対して自身の成長をどのように組み込み、具体的な改善に落としこむかを能動的に考察・実践するアプローチだという。自己理解などの気づきを得て、自身の価値観を起点として能動的に行動すること、協働する他者との人的ネットワークを持つこと、などの特徴がある<sup>10</sup>。

また、人的ネットワークとキャリアとの関係については、グラノヴェッター (Granovetter) による「紐帯理論」において、人間関係の多様性がキャリアの選択肢を増やすことが指摘されている<sup>11</sup>。家族や職場のように毎日顔を合わせる「強い紐帯（繋がり）」よりも、以前の仕事仲間や学生時代の友達などの年に数度しか会わない「弱い紐帯」が、新たな仕事の情報をもたらすという。「強い紐帯」の中では、情報が同質化して外の情報が入りにくいのに対して、「弱い紐帯」の人は接している情報が異なり、本人の人となりを知った上で情報を提供してくれるからとされる。

近年注目されている越境学習は、普段いる場とは異なる場に行く（境を越える）ことを通じて学ぶという考え方である（《BOX》参照）。越境は、自身やその価値観に対する気づきを得る機会となりえる。

<sup>9</sup> 堀内泰利・岡田昌毅「キャリア自律が組織コミットメントに与える影響」(産業・組織心理学研究 第 23 巻 第 1 号、2009 年)

<sup>10</sup> 花田光世・宮地夕紀子「キャリア自律を考える：日本におけるキャリア自律の展開」(CRL REPORT No.1、2003 年)。

<sup>11</sup> Granovetter, M. "The Strength of Weak Ties"; American Journal of Sociology, Vol. 78, No. 6, May 1973.

また、日常いる場所や関係性の外部に出ていくことから、「弱い紐帯」としての他者との人的ネットワークの構築にも寄与すると考えられる。

## (2) 個人のキャリア自律を後押しするサードプレイスの特徴

サードプレイスは、本稿での定義から、以下の通りその構成要素を分解して考えることができる。

- ① 家庭（第1の場）でも職場（第2の場）でもない第3の場である
- ② 個人の自由意思で参加する
- ③ 他者との緩やかな関係を構築する
- ④ 居心地がいい
- ⑤ 場所 あるいは 空間

①の要素は、家庭や職場といった普段個人が属する人間関係や組織とは異なる場に身を置くという点で、越境になりえて、その場合は自己理解などの気づきの機会になると考えられる。しかし、第3の場といっても、家庭や職場に近い関係性や目的を持つ人が集まる場であれば、越境にはなりにくいだろう。

②の要素は、自身の価値観を起点とした能動的な行動、③の要素は、①の要素と合わせて「弱い紐帯」としての他者との人的ネットワークの構築という点で、(1)のキャリア自律の特徴に符合する。また、④の要素は、サードプレイスは個人が無理することなく居心地の良さから自然と行きたくなるという点において、強い意志や高い意識を持った特定の個人だけではなく、多くの個人にとって実行しやすい選択肢になるために寄与する。⑤の要素は、実在する地理的な場所のみならず、オンライン上などに作られたバーチャルの空間も含まれることを意味する。実在する場所に限られると時間その他の制約から参加が難しい個人であっても、オンライン上のコミュニティなどの空間であれば参加できる場合もあるだろう。④の要素と同様に、多くの個人に実行のしやすさをもたらす要素といえる。

なお、越境学習における内省や気づきは、普段と異なることによる違和感から生まれるとされる<sup>12</sup>。④の居心地の良さは違和感とは一見相反すると感じられるかもしれない。しかし、普段属する人間関係や組織から離れることで生まれる感覚という点では共通していて、解放感やありのままに居られるという意味での居心地の良さ、普段と異なるという違和感というように、異なる形で現れていると考えることができる。

## (3) サードプレイスのキャリア自律への寄与に関する研究

サードプレイスのうち、特に、何らかのテーマに取り組むテーマ型（目的交流型）は、(1)の「自身の価値観を起点として能動的に行動する」「協働する他者との人的ネットワークを持つ」というキャリア自律の特徴を持つサードプレイスといえる。

テーマ型（目的交流型）のサードプレイスに関する学術研究では、離職した女性が再就業した事例で、課題意識を持って交流・活動する場への参加が、新たなキャリアを見つけ、踏み出すことに繋がる点を明らかにしている。再就業までに経験したサードプレイスでの以下の過程がライフキャリアに資すると

<sup>12</sup> 石山恒貴・伊達洋駆「越境学習入門」（日本能率協会マネジメントセンター、2022年3月）

いう<sup>13</sup>。このプロセスは、離職した人に限らず、テーマ型（目的交流型）のサードプレイスにおいてどの人にも当てはまり、個人がやりたいことやできることを見出してキャリアを思い描く過程と考えられる。

- ① 他の参加者の頑張りを見聞きしたり、自身への励ましの言葉を受ける機会を持つ。
- ② 活動には難易度・内容が違う様々な役割があるため参加しやすく主体的に役割を選択できる。
- ③ 役割を段階的に担うことで、成功体験とスキル習得1つ1つの積み重ねが可能となる。
- ④ これらの過程を経て、個人が自分ではできるという自己効力感や自信を持つに至る。

また、別の研究では、個人の活動としてのサードプレイスにおける越境学習に関して、実際の事例をインタビュー調査している。知的好奇心から参加したケースについては、本業の職務や分野と無関係の活動に職場外メンバーと協働して取り組むため、個人の関心や楽しさに従って活動でき、それが知的好奇心の醸成やビジネスパーソンとしての視野の広がりなど、その後のキャリアを考える際に役立つ学びを生むと考察している<sup>14</sup>。

以上、本章でみてきたように、サードプレイス、中でもテーマ型（目的交流型）のサードプレイスは、個人のキャリア自律に資する要素を持ち合わせている。また、居心地の良さから行く場・空間であり、また地理的に実在する場に限らずバーチャルな空間もあり得ることから、多くの個人にとって何かしらのサードプレイスへの参加の障壁は高くないものと思われる。

#### 《BOX》越境学習とキャリア自律との関係 ～アンラーニングに着目して～

越境学習を研究する石山恒貴氏は、越境とは「個人にとってのホームとアウェイの間にある境界を越えること」、越境学習を「ホームとアウェイを往還する（行き来する）ことによる学び」と定義している<sup>15</sup>。越境学習には、企業が人材育成などを目的に行う場合と、個人が業務や組織に役立たせることを目的とせずに行い、それがときに個人のキャリアに意味ある学びになる場合とがあるという<sup>16</sup>。

越境学習との関連が指摘されているのが、アンラーニングと呼ばれる概念である。アンラーニングは、古い価値観や知識を捨て、新しい価値観や知識に入れ替えることで、人生のパーパスや今後のキャリアの方向性を見つけるうえで有効とされる<sup>17</sup>。業績や他者からの承認への欲求ではなく、学びや能力向上の機会を歓迎する個人の内発的な学習志向があると、自身の当たり前を問う「批判的内省」

<sup>13</sup> 片岡亜紀子「目的交流型サードプレイスとライフキャリア —離職した女性の活動に着目して」（日本労働研究雑誌 No. 732、2021年7月）

<sup>14</sup> 前掲注5

<sup>15</sup> 石山恒貴・伊達洋駆「越境学習入門」（前掲注12）。なお、中西善信・江夏幾多郎「越境研究の現状と展望」（経営行動科学第32巻第1・2号、2020年）によると、越境は社会や組織における様々な様相と関連付けて論じられ、研究者によって様々な捉え方がされているという。例えば中原淳氏は越境学習を「個人が所属する組織の境界を往還しつつ、自分の仕事・業務に関連する内容について学習・内省すること」と定義している。中原淳「経営学習論 増補新装版 人材育成を科学する」（前掲注1）。この定義は元の居場所から出てまた戻ってくるという「行き来」を通じた学習という点が石山氏の定義と共通する。また、組織間・職場間などの制度的・物理的な境界ではなく普段とは異なる状況か否かという「状況」の境界に着目する捉え方もある（Engeström, Y. Engeström, R. & Kärkkäinen, M., 1995: 香川, 2015 など）。慣れた普段の状況か否かという点は、石山氏の定義にあるホームとアウェイの捉え方に符合すると言える。

<sup>16</sup> 前掲注5。その他、大島由佳「企業による人への投資としての「越境学習」～内外の往来で生じる違和感と葛藤が個人と組織を強くする～」(SOMPO インスティテュート・プラス Insight Plus、2022年6月30日)

<<https://www.sompo-ri.co.jp/2022/06/30/5169/>>、石山恒貴・伊達洋駆「越境学習入門」（前掲注12）、など。

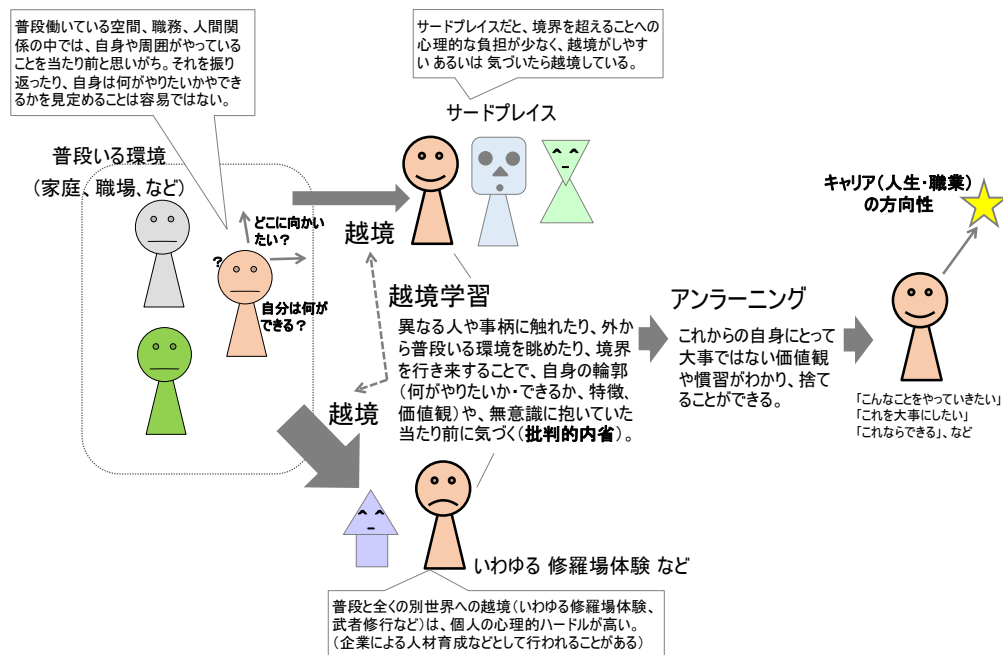
<sup>17</sup> 松尾睦「仕事のアンラーニング—働き方を学びほぐす—」（同文館出版、2021年6月）、長岡健「みんなのアンラーニング論」（翔泳社、2021年12月）

が起こり、その結果アンラーニングが生じるという<sup>18</sup>。そうはいても、当たり前に気づき問うのは難しい。それを可能にするのが普段と違う場に身を置く「越境」である<sup>19</sup>。

これらの越境と批判的内省、アンラーニングの関係は、(3)で取り上げた知的好奇心からサードプレイスに参加(越境)した個人が、キャリアを考えるのに役立つ学びを得た事例に符合する。

仕事上の利害を気にせず個人の意思や関心に基づいて出かけるサードプレイスでの越境学習は、個人の内発的な学習志向が起点となりアンラーニングに繋がっていると考えられる。《図表2》

《図表2》 サードプレイス、越境学習、アンラーニング、キャリアとの関係(イメージ図)



(出典) 松尾睦「仕事のアンラーニング—働き方を学びほぐす—」(同文館出版、2021年6月)、長岡健「みんなのアンラーニング論」(翔泳社、2021年12月)などに基づき SOMPO インスティテュート・プラスにて作成

#### IV. サードプレイスとしてのスポーツ

本章では、個人のキャリア自律に資する要素を持ち合わせ、かつ、多くの個人にとって自分なりに参加可能な選択肢になりえるサードプレイスとして、スポーツを取り上げる。

##### 1. スポーツが持つサードプレイスとしての特徴

スポーツの語源はラテン語の *deportare* とされる。日々の生活から離れて気晴らしする、休養する、楽しむ、遊ぶ、という意味を持つ。現代でも同じ意味でスポーツに関わる人が多いと言え、その場はサードプレイスと考えられる。

また、スポーツは、種目や関わり方(自分でする、観る、誰かを応援する・支える、利活用する、など)に多様さがあり、各自の関心に応じて幅広い人々が参加のきっかけを持ちえる間口の広さがある<sup>20</sup>。

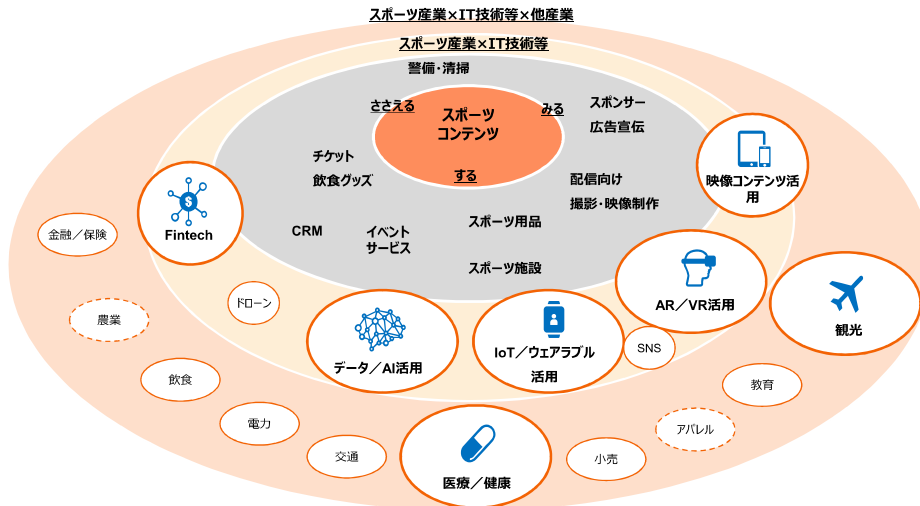
<sup>18</sup> 松尾睦「仕事のアンラーニング—働き方を学びほぐす—」(前掲注17)

<sup>19</sup> 長岡健「みんなのアンラーニング論」(前掲注17)

<sup>20</sup> 例えば、スポーツを取り巻く要素と関係性を、(1) スポーツを「する」人、(2) スポーツをする人を「みる」人、(3) スポーツ環境

近年では、スポーツは街づくりや医療・健康、データ活用などの産業分野との関わりも深め、種目としてもeスポーツが出てくるなど、その領域が拡大している<sup>21</sup>。《図表3》

《図表3》スポーツの産業としての広がり



\*筆者補記:丸囲みのうちイラスト有の領域が現在活況になっている分野。それ以外は今後の成長が見込まれている分野。

(出典) スポーツ庁「平成29年度『スポーツ産業の成長促進事業 ③スポーツ関連新事業創出支援事業』報告書  
新たなスポーツビジネス等の創出に向けた市場動向」(2018年3月)

スポーツの場は、語源にあるように楽しさや遊びという動機や感覚を持って人々が参加する場合においては、Ⅲ.2.(2)でサードプレイスの構成要素として挙げた5つのうち、①家庭(第1の場)でも職場(第2の場)でもない第3の場である、②個人の自由意思で参加する、④居心地がいい、⑤場所あるいは空間を満たすといえる。更に、ひとりで楽しむ場合を除けば、誰かしらの他者と共に楽しむことが多いと考えられることから、③他者との緩やかな関係を構築する、をも満たすといえよう。

## 2. サードプレイスとしてのスポーツの場に潜在するキャリア自律に繋がりえる要素

スポーツの場は、間口の広さと領域拡大により、多様な分野と人が共存し越境が起りやすいといえる。Ⅲ.2.(1)で挙げたキャリア自律の特徴である「協働する他者との人的ネットワーク」が「弱い紐帯」として生まれやすい場であるといえよう。

また、スポーツには、前節1.で触れたように、社会課題の解決など様々な目的で「利活用」されるという特徴がある。例えば、国は「第2期 まち・ひと・しごと創生総合戦略」(2019年12月)において、「ひとが集う、安心して暮らすことができる魅力的な地域をつくる」という基本目標に対して、スポーツを活用するとしている。具体的には、スポーツを活用した経済・社会の活性化、スポーツを通じた健康増進・心身形成・病気予防に向けた取組みの推進、自然と体を動かしてしまう「楽しいまち」への転

の実現を「ささえる」人、(4) スポーツ環境を他の目的のために「つかう」人、と捉える見方がある。一般社団法人 Sports X Initiative ホームページ。(visited Feb 22, 2023) <[https://sportsxinitiative.org/think\\_tank.html](https://sportsxinitiative.org/think_tank.html)>

<sup>21</sup> スポーツ庁「平成29年度『スポーツ産業の成長促進事業 ③スポーツ関連新事業創出支援事業』報告書 新たなスポーツビジネス等の創出に向けた市場動向」(2018年3月)



換などを挙げている<sup>22</sup>。産業界やスポーツ界でも、スポーツ協賛の枠組みを社会課題の解決に用いる動き（ソーシャルスポンサーシップ）などが広がっており<sup>23</sup>、人々の暮らしの様々な局面でスポーツが活用されるようになってきている。

スポーツを活用する動きは、産業の領域拡大と相まって、人材への需要を生んでいる。スポーツビジネスにおいて、業種を必ずしも問わずに広く人材を募り育成する組織やプログラム、求人や人材紹介サービスが活況を呈している。本業人材の他、副業やボランティアでの人材獲得も盛んになっている。

仕事としてスポーツに携わるとなると、キャリアを思い描くというよりは、キャリアそのものといえるが、その一方で、プログラムには、人材育成も見据えつつ、スポーツを活用した社会課題の解決を目指すものもみられる。そうしたプログラムへの参加や副業・ボランティアは、将来に向けたキャリア形成をねらって参加する場合を除けば、自身の関心や楽しさといった思いを起点に、家庭でも職場でもない場に自分の意思で参加するものと考えられる。そこが、居心地がよく、他者との緩やかな関係を構築する場所あるいは空間であれば、参加者にとってサードプレイスとなるだろう。更に、その活動は特定のテーマに取り組むテーマ型（目的交流型）に該当する。よって、Ⅲ.2.（1）で挙げた「自身の価値観を起点として能動的に行動する」「協働する他者との人的ネットワークを持つ」というキャリア自律の特徴を持つサードプレイスに合致する。加えて、Ⅲ.2.（3）で紹介した「個人がやりたいことやできることを見出してキャリアを思い描く過程」を経験する機会になりえる。

人材育成プログラムに参加する、副業やボランティアとしてスポーツに関わる場合でなくとも、キャリアの方向性を見つける機会に繋がりえるサードプレイスとなる可能性がある。例えば、スポーツチームのサポーターになったことがきっかけで、サポーター、更にはホームタウンの人との出会いや交流が広がったり、地域の良さに気づいたという話はしばしば耳にする。チームが好き、観戦が楽しいという感情がベースにあることにより、チームや地域のために役立ちたいという思いから、地域内外の主体を巻き込んで地域課題解決のためイベントやコミュニティ作りを行う人も出てきている<sup>24</sup>。

また、キャリアに繋がる可能性があるかその時点ではわからないながらもそこへの期待や、自身の強みを活かす場になるか、強みが見つかるかもしれないという気持ちを抱きつつ、趣味や関心からサードプレイスに参加するという中間的な在り方も考えられる。例えば、サポーターとしてホームタウンを訪れる中で地域の可能性を感じ、人材育成プログラムへの参加を経て、応援するチームのホームタウンで街づくり事業を行う企業に転職したというケースもある<sup>25</sup>。中間的な在り方が自身のキャリアを思い描き、その後職業キャリアとしての具現化に繋がった事例と捉えることができよう。

<sup>22</sup> 内閣官房「第2期 まち・ひと・しごと創生総合戦略」（2019年12月）

<sup>23</sup> 鈴木友也「広がる“ソーシャルスポンサーシップ”の可能性 米国発の新潮流、社会課題解決にスポーツを活用する時代へ」（日経ビジネス、2017年11月7日）（visited Feb 22, 2023）<<https://business.nikkei.com/atcl/opinion/15/134915/110200016/>> ソーシャルスポンサーシップは社会貢献やCSRの活動としてではなく、本業として戦略的に行う点がポイントだという。

<sup>24</sup> REAL SPORTS「カシマで前代未聞のサウナイイベント『参加者半数はサポーター以外』鹿島サボが起こした地域創生」（2022年8月16日）（visited Feb 22, 2023）<[https://www.excite.co.jp/news/article/RealSports\\_689365541378327392/](https://www.excite.co.jp/news/article/RealSports_689365541378327392/)>、NHK スポヂカラ（2021年5月12日放送分、2021年12月25日放送分）、など。ここで取り上げられていた一人にヒアリングしたところ、自身の一連の取組みはキャリアの考える際にプラスの影響を生んでいるという。

<sup>25</sup> 日本経済新聞「ルポ迫真 アントラーズの経営力⑤『アントラーズ学校』経営力育む プロ野球へ地域振興へ」（2023年2月24日電子版）

以上、本章でみてきたように、スポーツの場は、楽しさや遊びという動機や感覚を持って人々が参加する場合においては、ひとりで楽しむ場合を除けば、サードプレイスと考えられる。また、間口の広さと領域拡大により、多様な分野と人が共存し越境が起こりやすいことから、キャリア自律の特徴である「協働する他者との人的ネットワーク」が「弱い紐帯」として生まれやすい場といえる。

特に、人材育成や社会課題の解決を目指すプログラムへの参加や、副業・ボランティアといった、特定のテーマに取り組むテーマ型（目的交流型）のサードプレイスへの関わりは、キャリアの方向性を見つけることにとりわけ繋がりやすいと考えられる。

## V. むすび

個人は社会や企業の変化に対応したキャリア構築とスキル習得が期待されているが、自律的に人生のパーパスや今後やっていきたい仕事や必要なスキルを見定められるとは限らない。本稿では「サードプレイス」での時間や交流が、キャリアの方向性を見つける機会の1つになる可能性がある点を、スポーツを事例に理論面からの考察も交えて紹介した。

サードプレイスはスポーツの場に限らず、様々な分野が考えられる。既に述べた通り、最近ではオンラインの場も広がっているため、サードプレイスを訪れる時間や空間の制約が減ってきているといえる。また、テーマ型（目的交流型）のサードプレイスとして、課題意識を持って他者と交流・活動する場には、スタートアップやNGO/NPOなどもあり、在宅勤務の普及により、副業やプロボノなど職業キャリアにより近い形でも関わりやすくなっている。

はじめからサードプレイスが目的や課題意識をもって参加する場ではなく純粋に関心や楽しさからのみ参加する場であったとしても、サードプレイスへの参加を重ねていく中で、時に場を複数に広げたり変えたりしながら、いつしか課題意識が芽生えるということも考えられる。

本稿では、人間関係の多様性、強い紐帯より弱い紐帯がキャリアの選択肢を増やすという紐帯理論を紹介したが、人とのよい繋がりにはキャリアに限らず、幸福感にも関わる<sup>26</sup>。人とのよい繋がりには個人にとってキャリア自律にとどまらず人生や暮らし全般に関わる要素といえる。その意味でも、サードプレイスは個人にとって重要と考えられる。

昨今、企業は人的資本投資に力を入れ始めている。人的資本投資というと、リスクリングはじめ人材育成に意識が向くかもしれない。同時に、個人が自身のパーパスなどに合わせたキャリアや必要なスキルを見定める方法・機会を見出すことも、企業にとって人的資本の強化に資すると考えられる。その方法や機会は1on1でのコーチングなど社内での取り組みだけでなく、本稿で取り上げたサードプレイスのように社外での活動の中にもある。従業員がサードプレイスなど社外と繋がりを持つことへの企業の理解は個人がキャリアの方向性を見つける後押しにもなり、ひいては従業員のWell-being向上や働く人から企業が選ばれることにも寄与するだろう。

<sup>26</sup> リクルートホームページ Iction! 『人とのつながり』がキャリアにもたらす好影響 ～40代・50代・60代の人生を豊かにする人間関係とは～ (visited Feb 22, 2023) <<https://www.recruit.co.jp/sustainability/iction/ser/relationship/001.html>>、(2021年4月26日)。同社の調査によると、繋がりが充実している人ほど幸せを感じている割合が高く、「突然会社を辞めることになっても、希望の仕事につける」と感じている割合も同様の傾向がみられたという。その調査結果からは、ありのままの自分で行われる居心地のよさと、その繋がりの中で共通の目的を持ち一緒に何かに取り組むことが、より多くの安心や喜び、成長や展望を得ているという。