

|                  |   |
|------------------|---|
| Title            | プロ野球選手を対象とした非自発的役割離脱の研究   |
| Sub Title        |   |
| Author           | 篠田, 潤子(Shinoda, Junko)  |
| Publisher        | 慶應義塾大学大学院社会学研究科   |
| Publication year | 2009  |
| Jtitle           | 慶應義塾大学大学院社会学研究科紀要：社会学心理学教育学：人間と社会の探究 (Studies in sociology, psychology and education : inquiries into humans and societies). No.68 (2009. ) ,p.234- 243   |
| JaLC DOI         |   |
| Abstract         |   |
| Notes            | 学事報告：学位授与者氏名及び論文題目：博士   |
| Genre            | Departmental Bulletin Paper   |
| URL              | <a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN0006957X-00000068-0234">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN0006957X-00000068-0234</a> |

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

以上のように、本論文は幾つかの課題を残しているが、長年にわたる調査と研究の集大成であり、ブラジル北東部の文化動態に関する文字通りのパイオニアワークで、ラテンアメリカ研究や文化人類学研究に大きく貢献した業績として、博士（社会学）の学位授与にふさわしいと判断する。

博士（社会学）[平成21年1月24日]

甲 第3015号 篠田 潤子

## プロ野球選手を対象とした非自発的役割離脱の研究

[論文審査担当者]

主 査 慶應義塾大学文学部教授・大学院社会学研究科委員

文学博士

三井 宏隆

副 査 慶應義塾大学メディアコミュニケーション研究所教授・大学院社会学研究科委員

文学博士

萩原 滋

副 査 慶應義塾大学文学部教授・大学院社会学研究科委員

Ph.D.

南 隆男

副 査 東北大学大学院文学研究科教授

博士（文学）

鈴木 淳子

### 内容の要旨

本研究はある日突然、職業役割を剥奪された「失業者」の心理を役割離脱理論を用いて分析するものである。非自発的役割離脱（失業経験）については、これまで十分な検討がなされていなかった。失業者を対象にした役割離脱研究が少ない理由としては、①役割参入研究は組織や企業に出向けば、調査対象者である「役割参入者」からデータを得ることができるが、役割離脱研究の場合には、調査対象者が組織から離れて個々に散在しているため、対象者からデータを収集することが容易ではないこと、また、②解雇や降格など社会的に望ましくない評価を受ける非自発的離脱者は、研究者との接触を拒む事例が多いこと、が挙げられる。すなわち、参入研究が未来の希望を聞く研究であるのに対し、離脱研究は過去の失敗や後悔や現在の否定的経験を聞く調査となるため、その実証研究が難しいのである（Ashforth,2001）。

本研究では、プロ野球選手を対象に非自発的役割離脱の心理過程を分析した。プロ野球選手が非自発的役割離脱研究の対象として適している理由としては、まず第一に、プロ野球選手は、毎年当然のように約100人が解雇（契約解除）されるシステムが確立されてしまっていること、第二の理由としては、プロ野球選手の解雇は主要役割からの非自発的な離脱の事例であること、第三の理由としては、彼らの再就職が困難であること、である。

分析データは、①1991 - 2005年に日本のプロ野球球団を退団した1180人の進路や属性（在籍年数、生涯年俸、ポジション、学歴等）に関する数量的データ（篠田,2004; 2005; 2006b）、②元プロ野球選手に対して実施した2回の質問紙調査で得たデータ（篠田,2006c; 2007b）、③現役プロ野球選手を対象に

実施した質問紙調査で得たデータ（篠田,2007a）、④15人の元プロ野球選手の語り（篠田,2003; 2006a; 2007b; 篠田・三井,2007）を文字化したテキストであった。

第1章では、これまでの役割概念の変遷を示した上で、本研究における理論的立場を明らかにした。本研究の目的はAshforth（2001）の役割離脱理論の実証研究であるため、役割概念はAshforthの定義を踏襲した。すなわち、これまでの役割概念は、①構造的機能主義者（structural-functionalist）と、②象徴的相互作用論者（symbolic interactionist）の2つの立場から説明されているが、Ashforthは、「役割」は個人により意味づけられるものであり、意味づけは、社会構造による制約との相互作用により変容する点で、象徴的相互作用論者の主張を採用するとした。しかしながら、職業役割を論じる以上、「役割」を社会構造上の地位として位置づける点において、構造機能主義者の主張を採用するとした。従って、本研究も象徴的相互作用論の説く役割概念を採用するが、「プロ野球選手」という職業役割は社会構造上の地位であるとみなす。また、アイデンティティーには、ソーシャルアイデンティティー（social identity）とパーソナルアイデンティティー（personal identity）があり、それらを総称してジェネラルアイデンティティー（general identity）と呼ぶが（Vryan, Adler, & Adler,2003）、前者は流動性が高く、職業役割、妻役割等で構成される。後者は前者と比較して流動性が低く、性、人種、国籍等の役割で構成される。ソーシャルアイデンティティーは職業役割だけではなく、他の役割を含めた複数の役割から構成される。

第2章では、プロ野球選手を対象に実施した質的調査のデータをもとに、非自発的役割離脱モデルの実証研究を行った。研究1では、①プロ野球選手はどのように解雇されるのか、②プロ野球選手役割を否定できるのか、③選手役割の代替役割をどのように得るのか、④「元プロ野球選手」という「元役割」創造はできるのか、Ashforthの非自発的役割離脱モデルを再検討した。その結果、以下の点についてAshforthの示した心理過程のステージをそのまま経ることができないことが明らかになった。すなわち、プロ野球選手の場合、①自発的に離脱した人はおらず、解雇は失業体験であった。②プロ野球選手役割を否定することはできなかった。③プロ野球選手役割を否定できないため、再就職先に満足できず代替役割を得ることができなかった。④心理的離脱を果たしたといえる人は殆どいなかった。そこで改めて、「プロ野球選手の非自発的役割離脱モデル」を提示した。プロ野球選手役割は否定できず、プロ野球選手はすばらしい職業だと語るうちは、どのような職業に就いても、プロ野球選手役割への執着を断ち切れない。執着をどのようにして断ち切り、離脱の“現実”を受け入れるのか。研究2では、失業を経験した2人（ともに解雇後の進路が未定で、離脱後5年が経過していた）の語りを分析し、執着を断つための語りの構造を明らかにした。彼ら2人の物語では、①プロ野球選手になるまでが克明に語られ、現役時代については、ほとんど語られなかった。②「プロ野球選手になりたいわけではなかったが、他者の判断に依存してなってしまった」と語られた。そして③「今、過去を振り返ってみると、過去の選択は正しかった」と、過去を肯定する語りが繰り返された。つまり、現役時代よりもプロ野球選手になるまでの物語が長い物語構造は、「引退という過酷な結果が、現役時代に起因するのではなく、そもそもプロになってしまったことに起因する」との印象を形成する。しかも、「そのプロ野球選手になってしまったのは、他者によって決められた」と語られたのである。そして、「すべての出来事は、それが起きてよかった」と肯定された。彼らの自己物語は、プロ野球選手役割に執着していないことを繰り返し強調する物語である。非構造化面接により語られる自己物語（ナラティブ）は、単に誰か、もしくは自分自身に、自身の人生を語るのではなく、語ることによって、“アイデンティティーを適合

させる”ための手段である (Rosenwald & Ochberg,1992)。彼らは、解雇から5年の間に、プロ野球選手役割への執着心を断ち切るための自己物語を構築していたのである。

第3章は、プロ野球選手の心理的離脱を困難にする問題を論じた。まず第1節では、社会構造上の問題 (社会保障の欠如、プロアマ協定による制約、ソーシャルサポートシステムの必要性) を指摘した。プロ野球界では毎年100人近くが保障のないまま解雇されているが、第2章のプロ野球選手の語りの分析の結果が示すように、彼らはそうした現実に対して不満を一切口にしなかったのである。そこで、第2節では、プロ野球選手に対する役割期待について論じた。すなわち、①所属集団に献身的に尽くし自己犠牲を厭わない「武士道的精神」(Whiting, 1977; 菊, 1993) や子供の憧れの職業たれと明文化された「プロ野球球団の基本理念」が存在し、こうしたプロ野球選手役割に対する役割期待が、解雇後も社会保障の不備などについて不満を語らせないこと、②プロ野球選手の職業威信の高さが代替役割獲得を難しくしていること、を指摘した。これらの役割期待が、プロ野球選手役割からの心理的離脱を困難にしているのである。第3節では、プロ野球選手の再就職が困難な現状を数量的データをもとに論じ、心理的離脱を果たすことができるプロ野球指導者 (監督・コーチ) になるための重要変数を統計的に明らかにした。

1991-2005年の15年間に日本のプロ野球球団から解雇された選手は1180人であった。各年度の解雇者数は67人 (1994と2003年)、最も多い年で101人 (2005年)、平均して98人であった。平均解雇年齢は29.23歳 (19~45歳)、平均生涯年俸は2億335万円 (400万~34億880万円)、平均在籍年数は8.95年 (1~26年) であった。大卒は28%、社会人経験者は32%であった。年金の支給は55歳から月に10万円程度であるが (大坪, 2002)。1180人の再就職先は、プロ野球球団の指導者として登用されたのは141人 (12%)、球団職員が44人 (4%)、球団の裏方 (用具係、バッティング投手、など) が239人 (20%) であった。また「アマチュア球団の指導者・選手や審判を目指す」と申告した人は38人 (3%) で、マスメディア (解説者等) に職を得た人は78人 (7%) であった。残りの640人 (54%) は、野球と全く関係のない職業に就かざるを得なかった人である。その内訳は、異業種 (大学・専門学校等に進学/進学予定とした6人も含む) に進んだ人が222人 (19%)、「米国・韓国・台湾の球団に挑戦する」と申告したものの結局入団できなかつた人が94人 (8%)、進路が白紙だった人が324人 (27%) であった。

これまでの先行研究を概括した上で、研究3では、指導者登用の規定要因をCHAID分析 (Chi-squared Automatic Interaction Detector) により明らかにした。その結果、指導者に登用されるための最も重要な変数は、在籍年数であり、14年以上在籍した選手の57%は、役割離脱直後に指導者に登用されているのである。なお、8年以上13年以下在籍した選手の場合は、大卒である人が指導者に登用されていることも明らかにされた。

さらに、研究4で、活躍した選手 (生涯年俸が高く、在籍年数が長い) に限定して彼らの進路を分かつ要因を分析した結果、最も重要な変数は「最終年俸」であり (1) 現役最後の年俸が4600万円より高いと、67.4%がマスメディアに進んでいた。(2) 最終年俸が1920万~4600万円であった場合は、現役時代のポジションが進路を分かつ。すなわち低相互作用ポジション (投手か外野手) だった選手はメディアに進路を得やすく、高相互作用ポジション (捕手か内野手) だった選手はコーチになりやすい。一方、(3) メディアではなくコーチ職を選ぶのは、最終年俸が1920万円以下でかつ31歳よりも年長で役割離脱した選手であった。同じように現役時代に活躍した選手でも、解雇の直前活躍していれば、マスメディアに職を求めたのである。

第4章では、女性選手と男性選手の役割離脱の相違点について研究した。数ある女子競技種目のうちマラソン競技の女子選手をプロ野球選手と比較するための対象とした。その理由は、①日本では、女子マラソン選手に対する注目度はプロ野球に匹敵するからであり、②プロ野球選手と同様に、彼女たちは、選手であることで生計を立てているからである。研究5では、プロ野球選手と女子マラソン選手の進路を数量的データを用いて比較分析した。これまで日本の女子マラソン選手の実業団退団後の進路研究は実施されていない。そこで、①全国大会で入賞する選手を抱える5つの実業団の母体である企業人事担当者から、過去に所属していた合計136名の退団者のデータを得た（回答率100%）。具体的には、退団した選手の退団時の年齢、競技年数、進路（移籍の場合は移籍先）、学歴に関するデータ（4-18年分）を収集した。また、②人事担当者3人から進路に関する情報を個別訪問面接聴取法によって得た。その結果、プロ野球選手と女子マラソン選手の退団後の進路は、全く異なるものであった。プロ野球選手の場合、34%が現役選手を解雇された後に指導者（監督、コーチ）、職員、裏方としてそのまま球団に残っていた。しかし女子マラソン選手の場合、退団直後に実業団の指導者、職員、裏方として残った人は皆無であった。女子マラソン選手の47%は退団後、実業団の母体である企業の社員として小売業、サービス業に従事しており、次に多い進路は、「進学」が11%、「結婚」が6%であった。プロ野球選手は退団後、「進学」を進路とあげた人は1991-2000年の間には1人もいなかった。2001年に1人、2003年に1人、2004年に1人が「進学を目指す」と申告したが実際に入学したのは1人（大学中退してプロ球団入団。解雇後他大学に編入した）であり、残りの2人については受験をしたのか不明である。すなわち、退団したプロ野球選手1180人のうち、大学に進学したのは1人（0.08%）であった。また、トレーナー等になるため、専門学校に進学予定と申告した人は3人いた（0.25%）。プロ野球選手の「引退」は、解雇であり、彼ら自身が再就職の必要性を認識しており、退団後の進路を問われた場合、職業名を申告しなければならないと考えていることが伺える。そのためか、「進学」を進路として申告する選手は0.5%しかいなかった。それに対して、女子マラソン選手は11%が進学を果たしていた（実業団人事担当者が、退団後の進路を追跡調査した結果がデータとなっている）。また、プロ野球選手は退団後に「結婚」を進路として申告した人は0%だったが、女子マラソン選手の6%が「結婚」を進路としてあげていた。女子マラソン選手の場合、選手役割を喪失した後に、結婚によって妻役割を得ることができれば、それは代替役割として十分であり、本人にとっても、人事担当者にとっても、「結婚は進路のひとつ」と見做されていることが明らかになった。

研究6では、元女子マラソン日本代表選手3人の語り（ナラティブ）をもとに質的分析し、第2章で明らかになったプロ野球選手の非自発的役割離脱との違いを論じた。これまで女子マラソン選手を対象にした役割離脱研究は実施されていない。そこで、本研究では日本代表選手だった元女子マラソン選手3人（元オリンピック代表選手1人）を対象に面接調査を実施した。その結果、女子マラソン選手にとって、①選手役割はソーシャルアイデンティティーの主要役割であり、②世界大会に日本代表選手として出場する選手ともなれば、重要他者（母親、指導者）からの成績に対する期待が高く、その役割からの役割離脱は容易ではないこと、が明らかになった。また、語りの構造を分析した結果、③研究2のプロ野球選手の自己物語分析と同様の結果であり、現役時代に執着しないための物語構造となっていた。すなわち、3人は、それぞれ、中学時代から実績を残してきており、高校卒業と同時に実業団に入り、記録を出すことだけに集中してきた。しかし、3人とも、現役時代の自分の成績については語らなかった。現役時代の鍛錬の厳しさ、結果が伴わない苦悩については語られたが、自分の成し遂げた成

績、人々からの賞賛、優勝した時の喜び、など、現役時代の良い側面は言及されなかったのである。但し、以下の点で、プロ野球選手の自己物語とは異なっていた。すなわち、①プロ野球選手が使用しなかった「辛い」という言葉が使用され、現役時代の「辛い」経験が具体的に語られた。②プロ野球選手は「プロ野球選手になるまでの物語」が最も長く語られたが、女子マラソンでは「引退に至る経緯」が長く語られた（語りの種類①：過去の“現実”）。③プロ野球選手が必ず思い煩う「経済力」については全く言及されなかった。この点からプロ野球選手が男性役割を意識していることが改めて、浮き彫りにされたのである。また、④プロ野球選手と違い、女子マラソン選手は退団後も後輩の試合を好意的に観戦していることが明らかにされた。また、プロテニスの女性選手を対象にした質問紙調査研究よれば、女性選手の場合、性役割と選手役割の間で役割間葛藤が存在し、「引退」によって葛藤から解放されるとの指摘がなされたが（Allison & Meyer, 1968）、本面接調査では、⑤女子マラソン選手は「選手役割の重圧から解放された」と喜んだのは、6ヶ月間程度のことであり、その後は、何を目標に生きたらいいのか、わからないままで」と考えていることが明らかになった。

第5章では、上記の研究結果と考察に基づき、改めてプロ野球選手の非自発的役割離脱における心理的離脱の難しさを論じた。解雇後、重要なことは喪失したプロ野球選手役割に執着しないことである。そして、以前の価値観、すなわちプロ野球選手役割に対する役割期待に縛られることなく、新しい価値観で新しい職業（代替役割）を獲得し、それに満足することが必要なのである。失った職業が社会的に「憧れの職業」として高い職業威信をもっていたとしても、それと同様の高い職業威信をもった職業を探しては、いつまでたっても心理的に元の役割から離脱できない。また、性役割から解放されることも必要である。プロ野球選手は男性であっても大黒柱である必要はなく、女子マラソン選手は女性だから結婚して仕事を辞める必要はないことに気づくべきである。プロ野球選手も、実業団女子マラソン選手も幼少期から才能に恵まれ、鍛錬を積み、専門分野で頂点を極めた人々である。しかし、ともに現役選手役割から離脱後は、その技能を活かすことが難しいことが明らかになった。これまでのキャリアを活かせないとすれば、異業種に進むしかない。実業団選手の場合は、母体企業に就職をすることもできるが、プロ野球選手の場合は解雇と同時に失業する。その現実を周知させ、彼らに対するセーフティネットを用意することが急務である。また、解雇後を見越したアドバイス（貯蓄の必要性、学歴の必要性、などを知らしめる）を入団前からすべきである。

## 論文審査要旨

本論文は、球団から戦力外通告されたプロ野球選手が、それまでの主要役割であった「選手役割」の喪失に直面するなかで、新たな代替役割を獲得しセカンドキャリア（second career）に踏み出すまでの過程を『役割離脱理論』（role exit theory）に照らして分析したものである。その結果、非自発的（involuntary）役割離脱者として一括しえないプロ野球選手の特異性が浮き彫りにされると同時に、『役割離脱理論』（ここではAshforthモデル）が想定するような単純な段階モデルは支持されず、元役割（ex-role）からの心理的離脱を妨げている社会的要因を考慮する必要性が指摘されたのである。

論文の構成は、以下の通りである。

### 第1章 役割理論とソーシャルアイデンティティー

#### 第1節 ソーシャルアイデンティティーの再構成

役割理論における本研究の位置づけ

役割概念の変遷

ソーシャルアイデンティティの再定義

複数役割システムの統制

顕在役割と潜在役割

## 第2節 役割離脱理論

ミクロ移行とマクロ移行

自発的役割離脱理論 (Ebaughのモデル)

非自発的役割離脱理論 (Ashforthのモデル)

## 第2章 非自発的役割離脱後の心理過程研究

### 第1節 職業役割からの非自発的離脱

プロ野球選手を対象とする理由

プロ野球選手の引退と失業

「失業」の語り研究の意義

### 第2節 プロ野球選手の役割離脱

スポーツ選手の「引退」を論じた先行研究概括

研究1 プロ野球選手の非自発的役割離脱モデル

研究2 元役割への執着を断ち切る自己物語

## 第3章 心理的離脱を阻む問題の指摘と分析

### 第1節 社会構造上の問題

社会保障の欠如

プロアマ協定による制約

ソーシャルサポートシステムの必要性

### 第2節 心理的離脱を困難にするプロ野球選手への役割期待の問題

問題となる役割期待①: 武士道精神とプロ野球が掲げる基本理念

問題となる役割期待②: 職業威信の高さ

### 第3節 心理的離脱が可能となる指導者への登用の要因分析

プロ野球選手の退団後の進路調査

ポジションを変数とした従来の指導者登用研究の概括

研究3 CHAID分析 (Chi-squared Automatic Interaction Detector) による指導者登用の規定要因決定

研究4 活躍した選手の進路を分かつ要因分析

## 第4章 女性選手の役割離脱研究

### 第1節 女子マラソン選手の役割離脱の数量的分析

女子マラソン選手の研究意義

他競技の実業団選手の退団後の進路調査

研究5 女子マラソン選手の退団後の再就職研究

### 第2節 女子マラソン選手の役割離脱後の質的分析

女性選手の役割間葛藤

研究6: 女子マラソン選手の役割離脱後の心理過程研究

第5章: 解雇されたプロ野球選手の心理的離脱

第1節 非自発的役割離脱研究の意義

第2節 非自発的役割離脱モデルの再検討の結果

否定できないプロ野球選手役割

プロ野球選手役割の代替役割模索における3つのモデル

プロ野球選手役割への執着を断つ方法

第3節 役割期待からの解放と心理的離脱

Appendix A 本研究における面接方法

Appendix B 本文中に引用した調査概要

Appendix C 図・表 一覧

Appendix D 退団したプロ野球選手の語りのテキスト

次に各章の内容を紹介する。

第1章では、プロ野球選手の引退を解雇による失業と捉えたうえで、そうした「選手役割」の喪失がもたらすアイデンティティー (identity) の危機は、単に当該者の心理的な問題にとどまらず、球界全体に関わる構造的な問題であるとの認識のもとに、両者をつなぐ理論としてEbaugh (1988) 及びAshforth (2001) の「役割離脱モデル」が取りあげられた。Ebaughは自身が修道女から還俗し、学者に転進した経緯もあり、元医師、元教師、退職者、親権を放棄した母親、性転換者といった自らの意思による (voluntary) 役割離脱者を研究対象とした。

Ebaughは一連の面接調査を通じて、「元〇〇になる」(becoming an EX) までには4つのステージを経ることを明らかにした。すなわち、①役割否定→②代替役割模索→③転機 (口実発見) →④元役割創造である。

一方、AshforthはこのEbaughのモデルを非自発的 (involuntary) 役割離脱者にまで拡充することを試み、次のような離脱モデルを提唱した。

①転機 (解雇) →②役割否定→③代替役割模索→④元役割創造。本研究の対象とされたプロ野球選手は、①職業役割が主要役割であり、②突然解雇を言い渡され、③代替役割を準備していない点で、Ashforthの定義を充たすことから、非自発的役割離脱者と見做された。また毎年100人近くが契約解除されていることから、社会問題としても無視しえない研究テーマと位置づけられた。

第2章は2つの研究から構成される。まず研究1では、元プロ野球選手を対象としての非構造化面接による事前面接調査 (2人)、本面接調査 (10人) さらにフォローアップの面接調査 (3人) を通じて (合計15人)、解雇を通告された後の役割離脱過程の語りAshforthのモデルに従って検討された。面接対象者の解雇後の進路は、①球団にコーチもしくは職員として残る場合、②野球以外 (異業種) の職業を見つける場合、③進路が未定、に分けられた。面接を通じて明らかにされたことは、任意引退という形をとるにしても、彼等はそれを解雇として受け止めていたこと、それにもかかわらず、「プロ野球選手役割」の否定が難しいことである。その結果として、Ashforthモデルの第3ステージにあたる「代替役割の模索」が長びくことになる。当然のことながら、この問題は特に「進路が未定」の者において

深刻であった。

研究2では、この点をさらに明らかにするために、研究1の被面接者の中から解雇された時点での進路は未定、その後異業種に就職し5年を経過していた2名の語りを取りあげ、彼等の「プロ野球選手役割」への執着を断ち切る努力が詳細に分析された。それによると、両者に共通する点は、①プロ野球選手になるまでが克明に語られ、現役時代についてはほとんど語られなかったこと、②プロ野球選手になりたいわけではなかったが、周りの人の御膳立てでそうってしまったと語られたこと、③「今、過去を振り返ってみると、過去の選択は正しかった」と、過去を肯定する語りが繰り返されたこと、である。言わば、自らの晴れ舞台となるべき現役時代について直接言及することを避け、他人事のように語ることで、「プロ野球選手役割」の喪失という現実を直視することを回避していたのである。

第3章もまた2つの研究から構成される。まず最初に、プロ野球選手役割からの心理的離脱を難しくしている社会的要因として、①不十分な年金制度、②プロアマ協定による進路先の制約、③ソーシャルサポートの不備、が指摘された。但し、解雇された選手たちは、面接の中でこうした問題について批判がましいことは一切口にしなかったのである。

その一方で、彼等の解雇後の進路は、当人の思惑とは関係なく、現役時代の成績・活躍度によって決定されていたのである。この点について研究3では、球団発表や新聞報道をもとに1991～2005年の15年間に解雇された選手名簿を新たに作成したうえで（1180人）、彼等の解雇後の進路先を分かつ要因を明らかにするためにCHAID分析（Chi-Squared Automatic Interaction Detector）が行われた。

因みに彼等のプロフィールを示すと、解雇時点での平均年齢は29.2歳、平均生涯年棒は2億335万円、平均在籍年数は8.9年であった。

また、彼等の進路先は、「監督・コーチといった指導職」が141人（12%）、「球団職員」が44人（4%）、「用具係・バッティング投手などの裏方」が239人（20%）、「アマチュア球団の指導者もしくは選手、審判を目指す者」が38人（3%）、「解説者・評論家などマスメディアに職を得た者」が78人（7%）であった。そして残りの640人（54%）は「野球とは全く関係のない」職業（異業種）に就かざるをえず、なおかつ「白紙状態」の者が324人（27%）含まれていたのである。彼等が望むのは野球関連の仕事であるが、その中でも「監督・コーチといった指導職」は、キャリアの継続の点からも望ましい。

しかしながら、研究3の結果が示す所は、そうした指導者への登用にあって最も重要視されたのが在籍年数であった。すなわち、指導者に登用された141人のうち、57%が14年以上在籍していたのである。これはポジションの重要性を指摘した従来の知見とは、異なる結果であった。

一方、解雇後の進路となると、「マスメディア」に職を得ることもまた、キャリアの継続ということを考えれば望ましい選択である。「元プロ野球選手」という肩書がそのまま通用するからである。研究4では、指導者（98人）として球団に残った者と、マスメディア（58人）に職を得た者を取りあげ、両者を分かつ要因は何かを分析した。その結果、「最終年棒」が両者を分かつ変数であった。すなわち、最終年棒が4600万円以上の場合、彼等の67.4%がマスメディアに進んでいたのである。

ところで、プロ野球界は男性社会であることから、得られた知見はジェンダー（gender）の違いによる所が大きいかもしれない。第4章では、そうしたジェンダーギャップをチェックするために、近年人気が高い女子マラソン選手を取りあげた。彼女たちの身分はアマチュアであるが、マラソン中心の生活を送っており、その成績が選手生命を左右する点ではプロ野球選手と同じである。まず研究5では、

彼女たちの退団後の進路先を明らかにするために、毎年全国大会で上位入賞する実績をもつ実業団チーム（5チーム）から過去4～18年に退団した選手名簿（136人）を入手し、それに基づいて人事担当者の意見を聴取した。因みに彼女たちの退団時のプロフィールは、平均年齢が22.8歳、在籍年数は平均で3.9年。81%が高卒であった。

その結果、彼女たちの退団後の進路先は、「親会社である企業に戻り、一社員として働く」ケースが47%、次いで「進学」（11%）、「結婚」（6%）の順であった。プロ野球選手（男性）と大きく異なるのは、「進学」と「結婚」であり、特に「結婚」は人事担当者の口からも「彼女たちの退団後の進路の一つ」と位置づけられていたのである。

研究6では、日本を代表する3人の女子マラソン選手の語りをもとに選手役割離脱後の心理過程が分析された。

彼女たちの語りは、プロ野球選手の場合と同様、現役時代には執着しない物語構造となっていた（つまり、現役時代の競技生活には敢えて言及しようとしなかったのである）。他方、プロ野球選手（男性）との相異点は、①プロ野球選手（男性）の場合にはでてこない「辛い」という言葉で現役時代の辛い体験が具体的に語られたこと、②プロ野球選手の場合、「プロ野球選手になるまでの物語」が最も長く語られたのに対して、女子マラソン選手の場合には、「引退に至る経緯」が長く語られていたこと、③プロ野球選手の場合には必ず言及された「経済的な問題（生計の維持）」が、女子マラソン選手においては全く言及されなかったこと、④女子マラソン選手の場合、半年ほどは「選手役割の重圧から解放された」ことを喜んだものの、その後は「何を目標にして生きてらよいかかわからない」と語っていたことである。

第5章では、上記の研究1～6までの知見を踏まえたくうえで、改めてプロ野球選手の非自発的役割離脱における心理的離脱（元役割創造）の難しさが論じられた。アマチュアであっても年々競技レベルは高まり、選手寿命は短くなる。プロスポーツであれば尚更のことである。彼等の多くは幼いときから野球一筋の生活を送っており、念願かなってプロ野球選手になったとしても、競争は熾烈であり、シーズン終了後は戦力外通告に怯える。何年かは解雇を免れても、多くは30代前後で解雇の憂き目にあう。問題はそうした彼等のキャリアを活かす場が少ないことである。また彼等には、「男性は生計の担い手」という重圧があり、収入や社会的威信においてプロ野球選手に代わる代替役割の獲得を難しくするのである。提言として、①プロ野球選手役割への執着を断ち切ることと、②入団当初から解雇という事態を想定して準備を進めること、③球界を始めとするサポートシステムの確立、が求められるのである。

本論文に対する審査委員会の意見は、以下の通りである。

まず評価すべき点としては、①プロ野球人気の高さにもかかわらず、社会心理学者による本格的な研究はあまり進んでいなかったように思われる。その理由としては、人々の興味や関心がチームの勝敗や個人成績に集まり、プロ野球界を1つの組織体として捉える視点が欠けていたことである。その結果、現役選手はともかく、解雇された（もしくは引退した）選手の名簿はなく、彼等のその後の人生を辿る術がなかったのである。プロ野球界の実状を把握し、今後を考えるためには解雇された選手の追跡調査が不可欠である。

そうしたなかで本論文の著者は、独力でデータベースを作成し（1180人の進路、在籍年数、生涯年棒、最終年棒、解雇時の年齢、学歴、ポジションを調査）、それに基づいて数量的分析及び質的分析（元選手の語りの分析）を行ったのである。その結果、彼等にとって『元役割創造』の難しさが、プロ野球

選手からの役割離脱の妨げとなっていることが改めて指摘されたのである。これは彼等に対するサポートシステムを考えるうえで重要な知見であった。

②「プロ野球界は特異な組織体である」との印象が強いためか、これまで産業心理学や組織心理学で行われていた研究への目配りが十分でなかったように思われる。それに対して本論文の著者は、プロ野球選手の引退は職場における解雇と同様であると指摘し、後者の研究において提唱された『役割離脱理論』（特にAshforthの非自発的役割離脱モデル）を研究の理論枠組として採用したのである。これにより、仮説レベルに止まっていた同モデルが新たに収集されたプロ野球選手のデータに照らして検討されることになり、理論の検証という点からも一歩前進であった。

③プロスポーツ選手を対象とした研究に伴う困難として、当該選手にアプローチすることの難しさが挙げられる。そうしたなかで本論文の著者は、現役選手とマスターズリーグに参加するプロ野球選手OB、さらにはプロ野球界から離れた元選手からもデータを収集しており、それらは学会発表・論文となって発表されてきた。これは研究者として当然のこととは言え、評価すべき点である。

④プロ野球選手は男性であることから、彼等から得られた知見をプロスポーツ選手（もしくはスポーツ選手全体に）一般化するにあたっては、ジェンダーギャップを考慮しなければならない。この点について本論文の著者は、プロ野球選手と同じ程度の高い職業役割意識をもつ実業団の女子マラソン選手を比較集団として取りあげ、彼女たちの引退後の進路調査及び全日本クラスの女子マラソン選手（3人）の引退後の語りを分析したのである。この比較集団の設定は、ジェンダーを変数とした本研究の追試研究と位置づけられるものであり、トップクラスの女子選手へのインタビュー共々評価すべき点である。

他方、本論文に対しては以下のような指摘がなされた。

①本研究では、プロ野球選手の解雇（さらには比較対象としての女子マラソン選手の退団）に始まる非自発的役割離脱過程が取りあげられているが、肝心の役割離脱理論についてはAshforthの援用に止まり、研究結果を踏まえての理論的検討、さらにはプロ野球選手の解雇後のキャリア形成支援システムについての具体的な方策を示すまでには至らなかったことは残念である。

②プロ野球選手の役割離脱の問題を多面的に捉えようとするあまり、著者の問題意識が拡散しているとの指摘があった。例えば、インタビューを通してプロ野球選手の多くが簡単に次の職業へと移行することができず、キャリア形成がスムーズに進められない理由の一つとして、「男らしさ」へのこだわりが挙げられたものの、「男性のキャリア形成とジェンダーとの係り」という普遍的な問題を論じるまでには至らなかったことは残念である。

③膨大なデータ収集の割には数量的分析が物足りないとの印象を与えたことである。そのためか当初の意図に反して、数量的分析の結果を質的分析（ナラティブ分析）の知見と有機的に結びつけることができずに終わってしまったことは残念である。

以上のような批判はあるにしても、著者は十分な研究能力と当該分野に関する学識を有しており、博士（社会学）の学位の授与に値するものと判断する。