

運動部活動での地域人材活用におけるモデルケース比較分析

青柳健隆*

石井香織** 柴田愛** 荒井弘和*** 岡浩一朗**

抄録

運動部活動は青少年の健全育成にとって有益な活動である。しかし、専門的な指導のできる顧問が少ないことや、部活動の運営に伴う顧問の負担が大きいことなどの指導者不足に関連する問題を内包している。これらの問題を解決するためには、外部指導者の活用を推進することが有効であると考えられるが、人材確保の難しさといった課題が報告されており、活用状況は十分とは言えない。本研究では、外部指導者の活用を推進するために、これまであまり言及されてこなかった組織や行政面に注目し、その取り組みの詳細、課題および工夫を明らかにすることを目的とした。調査対象は11組織（2つの全国規模の組織、4つの都道府県規模の組織、3つの学校、1つの大学、1つの企業）であった。それぞれの組織の担当者に対し、半構造化インタビューを実施した。質問項目は、組織の取り組みの詳細について、また、その取り組みを運営していく上での課題と工夫についてである。すべてのインタビューは対象者の同意のもと録音し、それを逐語化した文字データを分析対象とした。対象となった11の組織はそれぞれ、1) 謝礼補助型、2) 人材紹介型、3) 学生派遣型、4) 企業連携型の4つに類型化することが可能であった。4つのモデルに共通する課題や工夫から、外部指導者を探索するためには、多様な広告媒体を複数用い、他組織と連携することが重要であることが示唆された。また、活用前に留意することとして、面談を行い学校や部活動との相性を確認すること、指導者保険に加入することが見出された。さらに、活用開始後は定期的なミーティングを行い、講習会への参加を促すことで指導の質を向上させ、外部指導者の効果的な活用が可能になると考えられる。

キーワード：外部指導者， コーチング， ボランティア， 人材マネジメント

* 早稲田大学大学院スポーツ科学研究科 〒359-1192 埼玉県所沢市三ヶ島 2-579-15

** 早稲田大学スポーツ科学学術院 〒359-1192 埼玉県所沢市三ヶ島 2-579-15

*** 法政大学文学部心理学科 〒102-8160 東京都千代田区富士見 2-17-1

Comparative Analysis for Utilization of Community Human Resource in School-based Extracurricular Sports Activity

Kenryu Aoyagi*

Kaori Ishii** Ai Shibata** Hirokazu Arai*** Koichiro Oka**

Abstract

School-based extracurricular sports activities (SBECSA) have important roles for adolescents to play sports and their development. However, there are some issues to manage SBECSA such as lack of teachers who can coach SBECSA expertly, and large burden of teachers to manage SBECSA. To resolve these issues, promoting engagement of external coach is valuable. Nevertheless, the difficulty in securing human resources was reported. In Japan, some organizations are helping recruitment of external coach into SBECSA. However, the effectiveness of each recruitment system conducted by these organizations has not been demonstrated. Therefore, the purpose of the present study was to explore the challenges and artifices of organizations that promote the recruitment of external coaches into SBECSA. Participants were 11 organizations (2 national and 4 regional organizations, 3 schools, 1 university, and 1 company) supporting the recruitment of external coaches into SBECSA and selected from wide area of Japan. Face to face semi-structured interview was performed to the person in charge from each organization. The interview contained the questions for details of the recruitment system, challenges and artifices to manage the recruitment system. All interviews were audio-recorded with agreement from the participants, and descriptively analyzed. The 11 organization could be categorized into 4 types as follows: 1) Compensational support, 2) Mediation system, 3) Cooperation with university, 4) Cooperation with company. Considering the commonality of 4 types, it would be important to use various and multiple advertising medium, and cooperate with other human resource organizations for searching external coach. Making interview and taking out insurance for coach is also important just before utilizing the external coach. Finally, frequent communications with external coach and attending workshop for coaches should be promoted.

Key Words : External coach, Coaching, Volunteer, Human resource management

* Graduate School of Sport Sciences, Waseda University 〒359-1192 Mikajima 2-579-15, Tokorozawa, Saitama, Japan

** Faculty of Sport Sciences, Waseda University 〒359-1192 Mikajima 2-579-15, Tokorozawa, Saitama, Japan

*** Faculty of Letters, Hosei University 〒102-8160 Fujimi 2-17-1, Chiyoda, Tokyo, Japan

1. はじめに

これまでの研究から、運動部活動は青少年の健全育成にとって有益な活動であることが明らかになっている^{1,2)}。しかし同時に、運営上の問題点も報告されている。その中には、専門的な指導のできる顧問が少ないこと^{3,4)}、顧問の異動によって廃部になってしまう場合があること⁵⁾、部活動の運営に伴う顧問の負担が大きいこと⁶⁾など、指導者不足に関連する問題が含まれている。本研究では、指導者不足の解決策として外部指導者の活用を取り上げる。外部指導者とは、「顧問の代わりや補助として部活動の指導・運営に携わる者」であり、近隣地域の専門的指導者や保護者、卒業生などがその例として挙げられる⁷⁾。スポーツ基本計画⁸⁾など、国の指針でも推進されている外部指導者の活用であるが、人材確保は難しく⁴⁾、いまだ改善の余地がある。

外部指導者の活用推進を目指して、Aoyagi et al. 9,10,11)は教員、外部指導者、潜在的な外部指導者(指導意欲のある地域住民)を対象にインタビュー調査を実施し、外部指導者の活用推進に関する促進要因および阻害要因を明らかにした。そこから、今後の課題として、顧問との協力体制の整備、外部指導者の役割や立場の明確化、事務手続きの簡略化、外部指導者派遣制度の認知度向上などの必要性が見えてきた。ただし、課題の中には部活動や学校内で取り組めることのほかに、制度の改善や普及といった、学校外の組織や行政でなければ実現の難しいものも多く含まれている。外部指導者活用推進の具体的な方策を提案するためには、教員、外部指導者、潜在的な外部指導者という個人の視点だけでなく、外部指導者の活用を支援する組織や行政面からの検討が不可欠である。

2. 目的

これまでも学校や行政組織では、外部指導者の活用推進に関してさまざまな取り組みを実施している。たとえば、スポーツエキスパート活用事業(専門的な指導力を備えた指導者を必要とする学校に対して、民間の指導者を派遣することにより、運動部活動と地域社会との連携を図ることを目的とした事業^{12,13)})やスポーツリーダーバンク(スポーツの指導ができる地域の人材をあらかじめ登録しておき、スポーツ団体や地域住民の要請に応じて紹介するなどのサービスを行う組織⁷⁾)の取り組みがある。本研究では、そのような運動部活動での外部指導者の活用推進に関する取り組みを行っている組

織に注目し、その取り組みの詳細、課題および工夫を明らかにすることを目的とした。

3. 方法

対象となった組織は、それぞれ外部指導者の活用に関する取り組みを行っている2つの全国規模の組織、4つの都道府県規模の組織、3つの学校、1つの大学、1つの企業であった。これらは、インターネットや雑誌などの情報から、外部指導者の活用推進について活発な取り組みをしていると判断された組織として選定した。また、それらの組織に紹介された関連組織も対象に含んでいる。研究協力への承認が得られた後、1名の調査者が組織を訪問し、それぞれの組織の担当者に対して、半構造化インタビューを実施した。インタビューの質問項目は、取り組みや組織の詳細、取り組みの課題と工夫についてである。それぞれのインタビューは、対象者の同意のもと録音された。その後、録音した音声データをすべて逐語化し、分析の対象とした。逐語化したデータをもとに取り組みの詳細、課題や工夫について抜き出し、整理した。インタビュー実施前に、研究の目的や方法、研究への参加は任意であることなどを説明し、対象者から同意を得た。研究の実施については所属機関の倫理委員会の承認を得ている。

4. 結果および考察

4-1. 各取り組みの分類と特徴

対象となった11組織を、4つのタイプに分類した。それぞれ、学校から申請のあった外部指導者に対して謝礼金を補助する「謝礼補助型」、外部指導者が必要だという学校からの求めに対して登録している指導者を紹介する「人材紹介型」、大学の学生をボランティアの外部指導者として派遣する「学生派遣型」、スポーツに関連する人材派遣会社に依頼し、外部指導者として派遣してもらう「企業連携型」である。表1および以下にその詳細を示す。

1) 謝礼補助型

このモデルに分類された組織は、事業の委託元である全国規模の組織や事業を遂行する都道府県教育委員会、同都道府県で事業を活用している公立中学校や、同都道府県で事業を活用していない公立高等学校であった。

ここでは、外部指導者への謝礼金補助が主なサポート内容である。教育委員会は学校が申請してきた外部指導者に対して、年間20回という範囲の中で、

表1. 各モデルの特徴

	謝礼補助型	人材紹介型	学生派遣型	企業連携型
対象	<ul style="list-style-type: none"> A. 事業委託元である全国規模の組織 B. 事業を遂行する都道府県教育委員会 C. 同都道府県で事業を活用している公立中学校 D. 同都道府県で事業を活用していない公立高等学校 	<ul style="list-style-type: none"> E. 指導者の資格取得や研修を推進する全国規模の組織 F. スポーツリターン・バンクを運営する都道府県立体育センター G. 人材バンクを運営する都道府県教育委員会 	<ul style="list-style-type: none"> H. 独自で派遣システムを構築している大学 I. 複数の大学と連携し学生の派遣を推進している都道府県教育委員会 	<ul style="list-style-type: none"> J. 人材を派遣している企業 K. その人材を活用している公立中学校
取組みの概要	<p>主なサポート内容は外部指導者への謝礼金補助であり、そのほかに保険料の補助、講習会の開催と参加のための旅費の補助を行っている。学校が申請してきた指導者に対して年間20回という範囲の中で、その活動に対して既登録(1回につき2000円)の謝礼金を支払う。学校は報告書の提出が義務づけられている。</p>	<p>学校からの依頼を受けた組織が、求める職技や条件に合った指導者を登録者の中から選定し、学校に紹介する。学校に紹介された指導者として仲介する場合は、登録者情報を利用し、依頼先(学校)の状況や指導者のスキルを把握し、適切な指導者を推薦する。また、講習会の開催を行っている。</p>	<p>① 大学独自の派遣システムの場合 登録した学生を、学校の求めに応じて外部指導者として派遣する。派遣前の上限は、派遣先(学校)との打ち合わせを要している。派遣された学生に対し、顧問が評価や改善ポイント・バンクする仕組みがある。指導回数の上限はないが、規定回数以上指導しないという評価の対象にならない。派遣方針、単独での指導ではなく、あくまで顧問のサポートに限定することなどがあがる。</p> <p>② 複数大学と連携した教育委員会の場合 学校に募集をかけ、外部指導者のニーズを収集する。依頼のあった学校やその条件をホームページに掲載し、それに対して学生が応募する。</p>	<p>学校側が企業に月2回程度の指導者派遣を依頼する。指導料は(回部員1人につき500円)である。代表の保護者が指導料を徴収し、企業へ振り込む。外部指導者が来る日は顧問は基本的に関わらない。対象となった中学校では、複数の部活動がこの仕組みを活用している。</p>
課題	<ul style="list-style-type: none"> ■ 予算の成立待たのため、年度初めからの補助がでない(6月以降から)らにならざるを得ない(AB) ■ 派遣してきた指導者を増やしたいが、予算の関係で難しい(B) ■ 他組織との連携が希薄(B) ■ 実際には100人以上の指導はさらさらなので、指導回数の上限を増やしたい(BC) ■ 謝礼金が不十分(C) ■ 計画立案などの負担や制約がある(C) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人手がないと活用推進まで行わない(人材および人件費)(E) ■ 以前資格を取った人のフォロー(研修)が足りていない(E) ■ 教育委員会と連携しない、学校への派遣は難しい(E) ■ 登録者不足(登録者数)(EF) ■ 登録者側から指導希望を実現する体制がない(依頼があったら紹介する)ので待たせている(なかなか言えない)(EF) ■ 登録者の高齢化(若者や女性、大学生の少なさ)(EFG) ■ 個人情報保護などの観点から、ほかの組織の指導者情報を提供してもらうことができない(F) ■ 指導力が伴わない資格マニアがいる(F) ■ テンダリングへの遅れ(より見やすいWebページなど)(F) ■ 個人情報側の漏洩を危惧し登録しない者もいる(しかし、情報を制限することは活用側の希望とは矛盾する)(F) ■ 依頼や派遣数を把握できていない(F) ■ 長い間依頼のない登録者もいる(F) ■ 無償だと報酬の必要を知識や能力を持った人材を活用できない(G) ■ 制度を知らない学校もある(知っているいても、具体的な活用方法まで知らない教員もいる)(G) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 予算削減のための運営スタッフを減らした(H) ■ 顧問から学生への指導に関するフィードバック(H) ■ 専務負担軽減のため、学生に業務の一部を担ってもらう(H) ■ 学校への広報の抑制(需要と供給のバランスをとるため)(H) ■ 学生への定期的な研修(指導者の質担保、交流)(EG) ■ 電子申請のできるWebページの整備(事務手続きの簡略化)(EG) ■ 複数の広告媒体を活用する(ポスター、パンフレット、チラシ、ラジオ、ホームページ、SNS、メールマガジン、イベントでの宣伝、直接の組織訪問など)(EFG) ■ 専門学校と連携したアプリの開発(若者への情報発信)(F) ■ 登録可能な資格の審査(関口を広く、指導力を担保するため)(F) ■ 指導者の自己評価(指導者短評シート)の実施(F) ■ 詳細な情報収集と提供(指導履歴、受講歴など)(F) ■ メールマガジンでは登録も依頼もできるような両方から発信できる仕組みにしている(F) ■ 試合などへの引率ができるように講習会の修了証を発行している(F) ■ 他組織との連携(指導者や遠隔地教員の活用、Webページのリンクなど)(FG) ■ 採用前に面談を設ける(G) ■ 無償性の強調(学校の事務負担の軽減や気兼ねをなくすため)(G) ■ 企業などの団体登録の推進(CSRの一環として)(G) ■ 紹介するだけでなくアフターフォローをする(G) ■ 学校と登録者双方が納得するようにする(G) ■ 学校や登録者との直接の会話やオンラインングを大切に(G) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 指導の曜日やある程度固定してしまう(J) ■ 顧問、外部指導者、保護者が見ることのできる交換日記の活用(J) ■ 学校の予定を教が月前には把握する(J) ■ 指導者や企業の定期的なミーティングを設ける(J) ■ 採用から派遣まで(面接や面接結果等を顧問から聞き、指導に生かしている)(J) ■ 正採用前に話し合い(教員)して、派遣活動も行う(J) ■ 保護者が主体となり、地域に開いていくことが継続のためには必要(K) ■ 継続性のため、運営に開いて地域の関わりを促す(K) ■ 混乱を避けるため、企業と学校が間にに入り、顧問と外部指導者が直接連絡をとることやめた(K) ■ 取り組みの開始時に校長や担当教員、企業の担当者になるべく参加し、サポート体制を整えた(K) ■ 指導料を徴収することについて、事前に保護者に丁寧に説明した(K)

その活動に対して既定額の謝礼金(1回につき2650円)を支払う。しかし、年間20回という回数制限の中では、平均すると1か月に2回弱しか指導できないことになる。そのため、多くの場合100回を超える指導をしているという外部指導者の活動の一部を補助しているに過ぎない。また、募集人数も限られており、この事業から謝礼金を受け取ることでできる外部指導者はごく少数である。学校側からも謝礼金の不足が指摘されており、予算の拡充が望まれている。そのほかの課題として、年度当初から予算を執行できない場合があることが報告された。部活動自体は新年度の4月から始められるが、補助が開始されるのはその年度の予算が決定し、対象校の選定の終わった6月以降ということであった。そのため、新入生の入部初期や3年生の夏の大会までの時期を十分にサポートできていない可能性がある。しかし、そのような制約はあるものの、この制度が外部指導者の活用を推進していることは事実である。教員の中には謝礼金が払えないことで気兼ねし、外部指導者に指示できない者もある⁹⁾。また、本研究のインタビューの中からも「外部指導者の指導によって技術向上や安全面への配慮がなされた」という意見や、「来年度も継続してほしい」といった利用者からの声が確認された。工夫として、行政側では事務書類を複数の目でチェックしてミスをなくすこと、講習会を企画して指導者の質を担保することが、学校側では顧問も部活動に関与すること、1年単位での指導依頼とし、あくまで顧問のサポートである旨を説明することが挙げられた。

本制度では、外部指導者の採用段階ではなく、謝礼金、保険料、講習会参加旅費の補助という、採用後の活動に対する金銭的なサポートに主眼が置かれている。交通費さえも自身で負担している外部指導者もいる中、このようなサポートが外部指導者の部活動への関与を後押しし、活動を継続しやすい環境を作ることに貢献していると考えられる。

2) 人材紹介型

このタイプには指導者の資格取得や研修を推進する全国規模の組織、スポーツリーダーバンクを運営する都道府県立の体育センター、指導者人材バンクを運営する都道府県教育委員会が分類された。

紹介の方法には2通りあり、1つは学校からの依頼を受けた組織が、求める競技や条件に合った指導者を登録者の中から選定し、学校に紹介するという、担当者が間に入って仲介する方法である。もう1つはデータベース上に登録者情報を公開し、依頼者側の学校が条件に合う指導者を決め、組織の担当者がその登録者に連絡する方法をとる。前者の方が確実

だが、後者の方が事務的な負担が少ないというように、それぞれ長所と短所があるようであった。

制度の課題として、登録者の高齢化(若者や女性、大学生の登録者が少ないこと)が挙げられた。学校側が若者や女性の外部指導者を求める場合もあるため、幅広い属性の登録者確保が必要である。登録者からは「もっと指導したい」、「活動の場を提供してほしい」という声があるが、現状では登録者側の希望を実現する方法は整備されていない。外部指導者が見つからずに困っている学校も多いため、双方向からの希望を満たせるような仲介制度の重要性が高まってくるであろう。現実には、学校からの依頼条件に完全に一致する登録者というのなかなか存在しないとのことである。その場合でも担当者は、住む地域が少し遠かったり、依頼された曜日が指導可能曜日と違う登録者にも打診してみるという。すると、依頼を受けてくれるケースが少なからずあるということであった。このような仲介成功例もあるためか、本インタビューでは人が仲介することの重要性が強調されていた。他方、近隣に同じような指導者登録組織があったとしても、個人情報保護などの観点から、組織間の連携はあまり進んでいないようである。今後、それぞれの組織内だけで依頼者の希望する条件に合う登録者がいない場合は、ほかの組織と連携することが有効であろう。

一方、工夫としてはWeb上に指導者専用ページを設けたり、SNS(ソーシャルネットワークワーキングサービス)を活用するなど、インターネットを用いた情報伝達の効率化、手続きの簡略化および広報を行っている。そのほかにも広報には、ポスター、パンフレット、チラシ、ラジオなど、さまざまな媒体を複数用いていた。ここでも謝礼補助型と同様に、定期的に講習会を開き、指導者の質の担保と指導者同士の交流を促進している。特徴的な工夫として、あえて無償で指導者を派遣しているという意見があった。それによって、謝礼金支払い手続きに伴う学校の事務負担を軽減でき、謝礼金を確保できない学校でも気兼ねなく応募できるということであった。先行研究においては、謝礼金を重要視しない外部指導者がいることが確認されているため¹⁰⁾、合理的な方策であると考えられる。また、企業の団体登録を推進することも工夫として挙げられた。仲介組織側としてはまとまった人数の指導者が確保でき、企業側としてはCSR(企業の社会的責任)活動の一環として地域貢献ができるという、双方に利点のある戦略である。

この取り組みの長所としては、登録者に多様性があることが挙げられる。登録者の高齢化が問題視されてはいるものの、年齢や性、競技種目などの多様

な人材が登録されていた。また、事務手続きの簡略化や効率化のため、電子化が進められているが、登録者と依頼者を結びつけるには、直接的な会話を大切にするなど、「人」が間に入った仲介が必要である可能性もうかがえた。

3) 学生派遣型

このモデルには、独自で派遣システムを構築している大学と、複数の大学と連携し学生の派遣を推進している都道府県規模の教育委員会が含まれる。システム自体は異なるが、学生を派遣するという点において共通している。

学生の派遣には主に2つの目的があった。1つは外部指導者の活用推進によって学校の部活動を支えること、もう1つは派遣された学生に学びの場を提供することである。今回対象とした大学では、派遣された学生に対し、顧問が評価や改善点をフィードバックするという仕組みが確立されていた。そのため、特に将来教員を志望する学生にとっては貴重な経験になっているようである。しかし、学生も勉学、サークル活動、アルバイトなどで多忙なため、人材の確保が難しいということであった。また、一口にボランティアと言っても、災害支援や文化的活動など多様な団体からの募集があり、外部指導者としての派遣だけに人材が集まるわけではないことが悩みだという。学生に対して制度の周知が徹底されていないことも課題となっており、登録者数を増やすためにも、ホームページ、リーフレット、ポスターなど、さまざまな広告媒体を用いて宣伝をしていた。また、募集回数を増やすことも工夫の1つになっている。対象となった大学では、もともとは行政の補助金を受けてモデル的に派遣事業を開始した。しかし、数年前にモデル事業が終了し、予算が大幅に減少した。その際にこの仕組みを継続するための工夫が、スタッフ数を削減することであった。また、学生にも業務の一部を負担してもらい、事務局の労力を分散している。そして、学校への広報についてはホームページ上のみの募集にとどめている。これは、需要と供給の差が開きすぎないようにして、担当者で処理できる程度の業務量に抑えるという、制度を継続させていくための工夫であった。ここでも、予算の抑制という理由と、ボランティアという立場を重視し、基本的に外部指導者は無償で活動していた。

この制度の魅力は、若い人材に絞って外部指導者を採せる点であろう。さらに、登録者には教員志望の学生が多く、教育的指導といった面も意識した外部指導者であることが期待できる。学生側にとっても学びの機会を得ることができ、双方にとって利点

のある制度であると思われる。ただし、学生という時期はライフステージが移り変わる挟間であるため、ほかのモデルと比較して継続性に問題がある。毎年、安定して指導者を派遣するためには、組織側の工夫が欠かせない。

4) 企業連携型

ここでは、近年徐々に広がりを見せている企業と学校の連携の事例として、スポーツ人材を派遣している企業と、その人材を活用している公立中学校の取り組みを紹介する。

この取り組みでは、学校側が企業に月2回の指導者派遣を依頼している。指導料は1回部員1人につき500円である。代表の保護者が指導料を徴収し、企業へと振り込む。指導料のほかにも企業側には宣伝になるなどのメリットは存在するが、継続性を考えた際には500円という金額設定では難しいという意見が出された。この金額については、指導の内容や成果に鑑みると安いという保護者の意見もあるということであった。学習塾などの習い事同様、スポーツにもお金を出すという価値観が広がりつつあるのかもしれない。また、ある部活動では、正式に依頼する前に試しに何度か外部指導者に指導してもらっていた。先行研究でも試用期間の必要性が指摘されており¹⁴⁾、有効な取り組みであると思われる。課題としては、指導者が来てくれる休日の指導を、顧問が指導する平日の指導に生かせないこと、学校と指導者のスケジュール調整が大変なことが報告された。そこで、平日の指導に生かすために指導者と顧問、保護者が見ることのできる一冊の交換日誌のようなファイルを用いていた。それによって、指導内容の引き継ぎや生徒の様子などを共有でき、一体感のある指導が可能になっているということであった。スケジュールの調整についても、学校の年間行事などの予定をあらかじめ把握すること、指導曜日のある程度固定することなどで、調整の成功率を高めているということであった。また、継続性を考え、数年で異動してしまう顧問や、子どもの卒業と共に関わりの薄れてしまう保護者だけでなく、地域も運営に巻き込んで部活動をサポートしていくことが必要であることが示唆された。

企業と連携したこの取り組みは、無料に近い状況で子どもたちがスポーツをするという、これまでの部活動の形式に一石を投じたものである。優れた指導の効果は、対象となった中学校の保護者や教員も感じており、それに対する対価を支払うことはある意味当然なのかもしれない。しかし、スポーツの普及や、家庭の所得によって子どものスポーツ実施に格差が生まれてしまうことを考えた場合、これまで

の部活動の果たしてきた役割を否定することはできない。スポーツの普及、スポーツの格差の改善、指導者の地位向上というさまざまな観点から、今後も検討していく必要がある取り組みである。

4-2. 各モデルの横断的検討

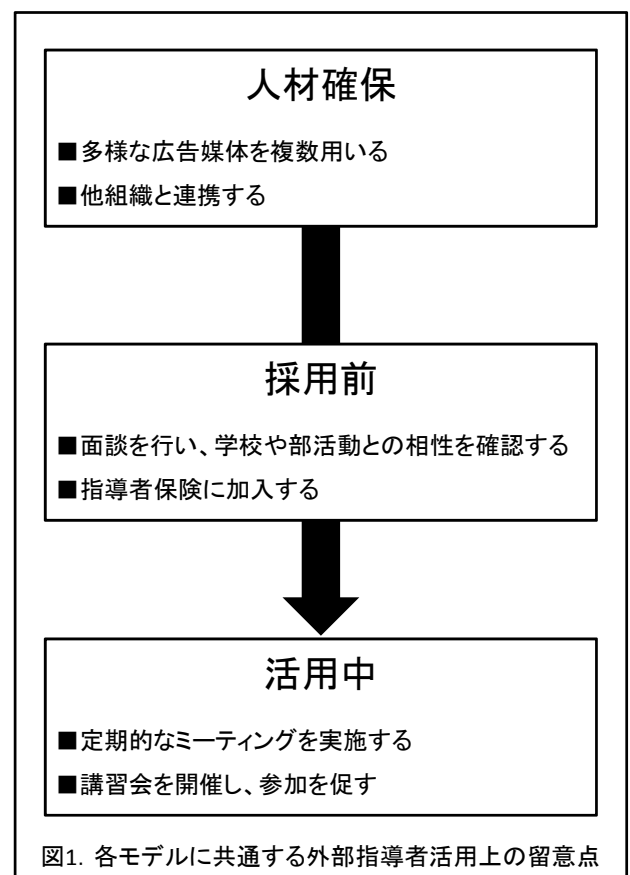
それぞれのモデルを横断的に比較すると、いくつかの共通する課題と、それに対する工夫が見えてくる。それらを検討することで、異なる取り組みにおいても考慮すべき重要な点が明らかになると考えられる。

まず、外部指導者の選定に際して、依頼者側の条件に合った人材確保の難しさが見受けられた。そのため、組織内での工夫としては複数の広告媒体を用いた広報に力を入れている。その方法は、ポスター・パンフレット・リーフレット・チラシなどの紙媒体での募集、ホームページ・SNS・メールマガジンなどのインターネットを用いた募集、そして、イベントでの宣伝・ホームルームやオリエンテーションでの告知・直接の組織訪問といった人が行う募集など、実に多様である。どの方法がどの程度効果があるのかまでは言及できないが、対象者の特徴を考慮し、複数の広告媒体を用いることで、応募者を増やすことが可能になると思われる。次に、自らの組織の人材だけでは依頼に対応できない場合には、近隣の組織との連携を行っている事例が見られた。その連携の方法には、人材情報紹介の打診や、Webページでのリンクなどがある。電話等での直接的な相談に対しては対応してもらえることが多いようであるが、もともとのデータベースの共有というところまでは進んでいないのが現状である。その理由として、個人情報の保護が挙げられる。多くの場合、登録の際には個人情報を外部に漏らさない旨の契約書が交わされる。その制約があるため、他組織への情報提供が滞っているということであった。登録の時点で「提携した組織には情報を提供する場合があります」というような組織間の連携を進めていくことで、人材の確保が改善されると考えられる。

適すると思われる人材が見つかった後も、各組織では外部指導者の質を確保するために、いくつかの共通する取り組みを行っている。1つは、派遣前の学校との面談である。指導者個人でみると優秀でも、学校側の指導方針や求める人材と異なる場合、派遣後の指導が成功する可能性は低くなる。そのため、事前に面談を行い、学校や部活動との相性を確認しているとのことであった。「学校と登録者双方が納得するようにすることが大切」という意見や、「正式依頼前に試しに数回活用してみた部活動もある」という工夫は、この部活動と外部指導者との相性の

重要性を端的に表したものである。そして、実際の派遣に際しては、外部指導者が保険に入ることを補助している組織がほとんどであった。先行研究でも責任の所在のあいまいさや、事故が起こった際に保証されないことが外部指導者の部活動関与の阻害要因になっていることから¹¹⁾、保険への加入を促すことは重要な手続きであると思われる。

外部指導者を派遣した後も、各組織では配慮していることがあった。それは定期的なミーティングを関係者間で設けることである。初めは同じ方向性で指導できていたとしても、顧問や外部指導者の状況が変わり、学校の事情や部員の関係性が変化することで、指導者間の意識にずれが生じることもある。そのため、特に外部指導者と顧問は定期的にミーティングを行い、一丸となった指導を行っていくことが大切である。その際、顧問が主体となって部活動の運営に携わっていくことが成功の要因であるという、学校側からの意見が収集された。最後に、すべてのモデルケースにおいて、講習会を設けていた。大きな理由としては外部指導者の質を担保するため、そして、指導者同士の交流を促進するためであった。自身の資質向上や人脈の獲得も外部指導者を行うことの利点となっていることから¹⁰⁾、講習会の開催は指導を受ける部員側だけでなく、外部指導者側にも恩恵のある取り組みである。



5. まとめ

本研究では、運動部活動での外部指導者の活用推進に関する取り組みを行っている組織の、取り組みの詳細、課題および工夫を明らかにすることを目的に、11の組織に対してインタビュー調査を実施した。その結果、それぞれの組織の取り組みは、「謝礼補助型」、「人材紹介型」、「学生派遣型」、「企業連携型」の4つのモデルに分類された。今後、外部指導者の活用推進を試みる組織はこれらのモデルを参考に、各組織や地域の実情に合わせて選択・応用していくことが良いと思われる。すでに取り組んでいる組織においても、今回対象になった各組織の課題や工夫は取り組みの改善にとって有益なものとなるであろう。また、それぞれのモデルに共通する活用上の留意点が認められた(図1)。まず、人材の確保については、多様な広告媒体を複数使い、他組織と連携することが求められている。続いて、採用前には面談を行い学校や部活動との相性を確認すること、指導者保険に加入することが勧められる。活用し始めてからは定期的なミーティングおよび講習会への参加で、指導者の質を保ち、顧問と外部指導者が協力して部活動を運営していくことが重要となる。外部指導者の活用推進の取り組みを行う際には、これらの点に留意して制度を整備していく必要がある。

参考文献

- 1) Farb, F. A., Matjasko, L. J. (2012) Recent advance in research on school-based extracurricular activities and adolescent development. *Developmental Review*, 32: 1-48
- 2) 文部科学省 (2012) 平成 23 年度全国体力・運動能力調査
- 3) 文部科学省 (2001) 運動部活動の実態に関する調査 (平成 13 年)
- 4) 山形県教育委員会 (2010) これからの運動部活動運営の在り方について
- 5) 東京都教育委員会 (2007) 部活動顧問ハンドブック
- 6) 中澤篤史 (2011) 学校運動部活動の戦後史 (上) —実態と政策の変遷—. *一橋社会科学*, 3: 25-46
- 7) 笹川スポーツ財団 (2011) スポーツ白書—スポーツが目指すべき未来—, 86-88
- 8) 文部科学省 (2012) スポーツ基本計画
- 9) Aoyagi, K., Ishii, K., Shibata, A., Arai, H., Hibi, C., and Oka, K. (2013) Factors associated with teachers' recruitment and

continuous engagement of external coaches in school-based extracurricular sports activities: a qualitative study. *Advances in Physical Education*, 3(2): 62-70

- 10) Aoyagi, K., Ishii, K., Shibata, A., Arai, H., Hibi, C., and Oka, K. (2013) Facilitators and barriers of external coaches' involvement into school-based extracurricular sports activities: a qualitative study. *Advances in Physical Education*, 3(3): 116-124
- 11) Aoyagi, K., Ishii, K., Shibata, A., Arai, H., Hibi, C., and Oka, K. (2013) Correlates of engagement in school-based extracurricular sports activities among registrants of sports leader banks. *Journal of Physical Education and Sport*, 13(2): 127-134
- 12) 千葉県教育委員会 (2013) スポーツエキスパート活用事業 (高等学校部活動外部人材活用) <http://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/taiiku/gakutai/ekisupato.html> (2014 年 1 月 22 日参照)
- 13) 高知県教育委員会 (2013) 平成 25 年度スポーツエキスパート活用事業実施要項 www.pref.kochi.lg.jp/uploaded/attachment/90960.pdf (2014 年 1 月 22 日参照)

この研究は笹川スポーツ研究助成を受けて実施したものです。

