

総合型地域スポーツクラブの指導者・後継者不足の解決に向けて ー引退後のアスリートの雇用、保育施設との提携を例にー

明治大学 高峰ゼミ B

○渡部雄太、松田健介、二村正樹、富武大、今村健太郎

1. 緒言

総合型地域スポーツクラブ（以下、「総スポ」）は、身近な地域の様々な世代の人々が様々な種目、様々なレベルでスポーツに親しむことができるというコンセプトのもと設立され、現在、全国に3,580クラブが育成されている。しかし、スポーツ庁（2018a）によると、多くのクラブが後継者不足、指導者不足に悩まされている。

一方で、2020年の東京オリンピック開催が迫り、多くの選手にメダル獲得の期待がかかっているが、そうしたスター選手の陰には、プロアスリートとして活動を続けたものの、結果が実らず、キャリアで大きな成績を残せないまま引退する選手も多く存在する。

ところで、日本社会では待機児童の問題も深刻である。厚生労働省（2017a）によれば、保育士の有効求人倍率は2.76で年々増加傾向にある。これは保育士1人あたり2.76件の求人があることを意味し、保育士は人手不足である。保育士不足も長年続く問題であり、待機児童問題の一因となっている。

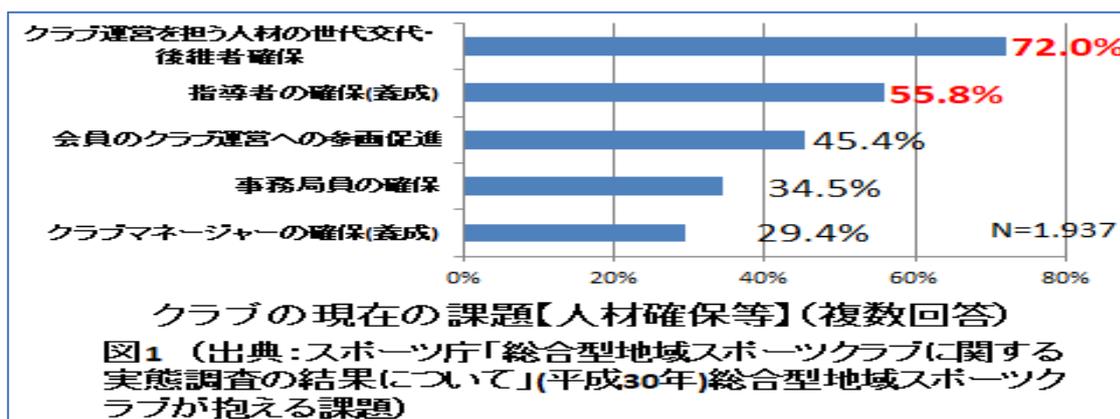
以上の現状を踏まえ、私たちは「総スポ」「アスリート」「保育施設」が互いの需要を補完しあうシステムの導入を提案する。

2. 研究方法、結果及び考察

(1) 先行研究のレビュー

ア. 総合型地域スポーツクラブが抱える問題

次の図は、スポーツ庁が実施した調査に基づく、総スポが抱える課題をグラフ化したものである。グラフのトップ2項目を見てわかるように、多くのクラブにおいて、次世代のクラブ運営を担う人材、及び指導者が不足していることがわかる。



イ. アスリートの引退後のスポーツとの関わり方についての調査

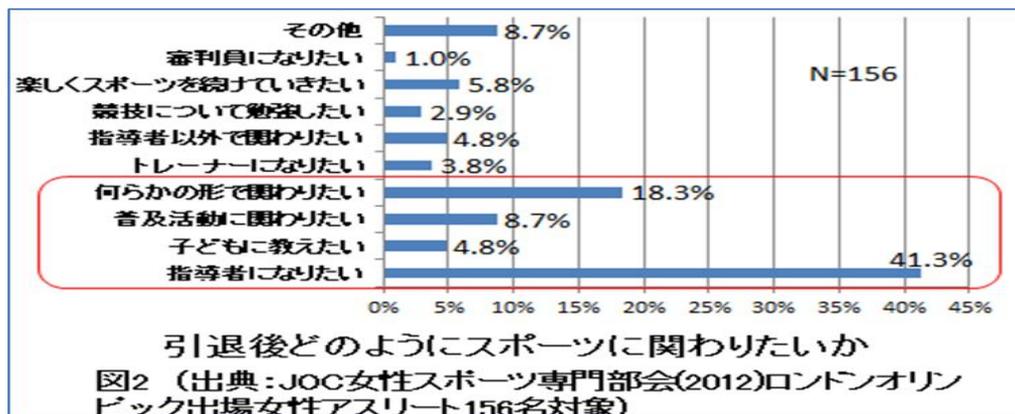


図2によると、引退後のスポーツとのかかわりにおいて、「指導者になりたい」が多数を占めている。その他にも枠線で囲っている項目を見ても、総スポの指導者になることで、アスリートが希望する引退後のスポーツの関わり方ができると考えられる。

ウ. 保育士不足の問題

厚生労働省(2017a)によると、保育士の有効求人倍率は全国平均「2.76」、東京に至っては「5.39」と、保育士1人に対して全国平均2.76件、東京では5.39件の求人があることを示しているため、人材が不足していることがわかる。

保育士不足の原因として保育士資格を保有するものの保育施設で勤務しない「潜在保育士」が多く存在する。厚生労働省(2015)によると、2013年の保育士登録者数は約119万人、勤務者数は約43万人であり、潜在保育士は約76万人とされている。

資格を有しているにも関わらず保育施設で就業しない理由として、厚生労働省(2017b)によると、1位は「責任の重さ、事故への不安」、次いで「就業時間が希望と合わない」(残業が多いなど)という理由が挙げられた。このうち、「残業時間の長さ」に関して、前田(2017)によると連絡帳の記入やお便りの作成などの事務作業を、子どもを預かっている時間に行えないため、子供が帰った後に行わなくてはいけないことが原因である。

(2) 現地訪問、インタビュー

ア. 山形県総合型地域スポーツクラブ視察概要

(訪問先、対象)

一日目：山形県内の総合型地域スポーツクラブ職員、県議会議員、天童市役所文化スポーツ課職員、計10名

二日目：山形市の総合型地域スポーツクラブ「apls(アプルス)」

(時期、内容)：2018年9月23、24日

一日目：総合型地域スポーツクラブの現状、についてのインタビュー、意見交換

二日目：施設見学、および職員からの聞き取り

イ. 調査結果及び考察

- ①総合型地域スポーツクラブの規模には大きな差があり、職員を常勤で雇用できているクラブと、本職の傍らボランティアのような形で運営しているクラブがある。
- ②大規模なクラブでも後継者、指導者の不足は問題であり、世代交代は各クラブ共通の課題である。
- ③学童保育のような形で子供を一時的に預かる、保育施設に講師を派遣する、という形態はすでに行われており、この後述べる政策の実現可能性が高いと感じる。また、子供を預かる際は、保育士資格を保有している職員を施設に一人は配置し、安全面に考慮している。

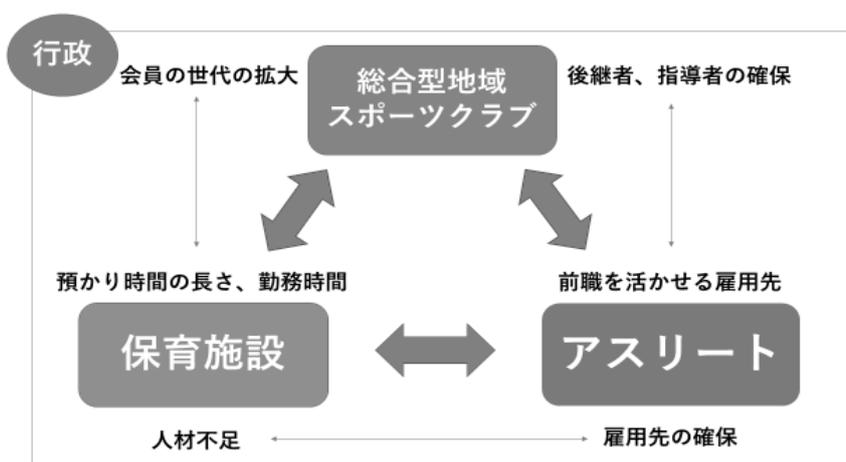


図3 システム全体図

3. 提言、見込まれる効果

(1) 提言

以上、三者それぞれの問題点を挙げ、それを解決するための相関関係を考えると、上記の図のような関係が生まれる。このように、三者が互いの問題点を補完しあうシステム、「CAN 共生システム (Club, Athlete, Nursery school)」を上記三者、また、それらを支えていくのに協力が不可欠な行政に提言する。

第一に、総スポは保育資格を有する、もしくは有する予定のある引退したアスリートをクラブスタッフとして雇用する。スタッフは総スポにおいて事務や指導を行う。また、総スポはスタッフを地域の保育所に派遣し、スタッフは保育所において、園児と遊ぶことや保育のお手伝い等保育補助の業務をする。保育施設では体力・視野の広さ・コミュニケーション能力などスタッフが前職で培ったスキルが必要とされるため、元アスリートのスタッフは適性があると考えられる。また、アスリートを雇用する際に増加する人件費を賄うために、アスリートの競技経験を活かした子ども向け上級レッスンなど、総スポでの新規事業を立ち上げる。

(2) 見込まれる効果

ア. 総合型地域スポーツクラブのメリット

総スポが引退後のアスリートを雇うメリットとして、第一にスポーツの専門家を雇える

ため、指導者不足の解消が図れる。また、引退後もスポーツにかかわる選手はスポーツに対する情熱が強いと思われるため、そのままクラブの後継者となる可能性も高い。クラブ運営の人材不足、指導者の不足を同時に解決できる。

また、保育施設に定期的に指導者を派遣することによって子どもがスポーツに興味を持てば、その子どもや親が総スポの会員になり、会員の増加につながる可能性がある。

イ. アスリートのメリット

アスリートは総スポで雇われることで、スポーツ指導など前職（競技）の経験を活かせ、図2を見てわかるように、希望の通り「スポーツにかかわる仕事」を行える。保育施設では、体力、視野の広さなど、アスリートに備わった能力を活かして仕事を行えるというメリットがある。

ウ. 保育施設のメリット

次に、保育施設としては、第一にアスリートが保育士として派遣されることで人手不足が解消される。また、アスリートが子どもの面倒を見ているうちに、保育士の残業の原因となる事務作業を進めることができる。

さらに、総スポが保育施設に対して、定期的にスタッフを派遣し、運動の手伝いや、ミニスポーツ教室の開催などを行ってくれば、「大人数の子どもを相手に、けがなどに気を付けながら運動させる」という大変な作業を、普段からそれに慣れているスタッフの下、安全に行うことができる。

以上のように、うまくシステムが機能すれば、お互いに不足した部分を補えるシステムになると思われる。この政策提言により、総スポが各施設の人手不足、アスリートのセカンドキャリアといったスポーツや社会問題解決の一役を担うことを期待する。

<参考文献>

- (1) 厚生労働省(2015)「保育士等に関する関係資料」
- (2) 厚生労働省(2017a)「保育士の有効求人倍率の推移」
- (3) 厚生労働省(2017b)「保育人材確保のための『魅力ある職場づくり』に向けて」
- (4) 女性スポーツ研究センター(2013)「女性アスリート戦略的強化支援方策レポート
～エッセンス版～」
- (5) スポーツ庁(2018a)「総合型地域スポーツクラブに関する実態調査の結果について」
- (6) スポーツ庁(2018b)「平成29年度 総合型地域スポーツクラブに関する実態調査結果 概要」
- (7) 日本経済新聞「野球、ゴルフ、相撲、プロスポーツ選手の懐事情」
(2016年3月21日公開) (2018年9月閲覧)
<https://vdata.nikkei.com/datadiscovery/11sports/>
- (8) 前田正子(2017)「保育園問題」中央公論社