

早稲田大学審査学位論文
博士（スポーツ科学）

運動部活動における外部指導者活用推進策の質的検討
Strategies for Using External Coaches in School-Based
Extracurricular Sports Activities: A Qualitative Study

2015年1月

早稲田大学大学院 スポーツ科学研究科

青柳 健隆

AOYAGI, Kenryu

研究指導教員： 岡 浩一郎 教授

目次

第1章 本研究の背景と全体像および先行研究の整理・・・・・・・・・・・・・1

I. 本研究の背景

- 1) 青少年がスポーツを実施する機会としての運動部活動
- 2) 運動部活動の歴史
- 3) 運動部活動の現状
- 4) 運動部活動の恩恵
- 5) 運動部活動の運営上の問題点
- 6) 外部指導者の活用
- 7) 外部指導者の活用上の問題点
- 8) 外部指導者活用推進に関する先行研究
- 9) 促進要因および阻害要因という概念
- 10) 研究手法

II. 本研究の目的

III. 本論文の構成

第2章 研究①：教員の外部指導者活用の促進・阻害要因・・・・・・・・・・・・・13

I. 目的

II. 方法

- 1) 対象者
- 2) 調査手順
- 3) 分析方法

III. 結果

- 1) 対象者の属性

2) 教員の外部指導者活用を促進する要因

3) 教員の外部指導者活用を阻害する要因

IV. 考察

第3章 研究②：外部指導者の部活動関与の促進・阻害要因・・・・・・27

I. 目的

II. 方法

1) 対象者

2) 調査手順

3) 分析方法

III. 結果

1) 対象者の属性

2) 外部指導者の部活動関与を促進する要因

3) 外部指導者の部活動関与を阻害する要因

IV. 考察

第4章 研究③：潜在的な外部指導者の部活動関与の促進・阻害要因・・・・・・43

I. 目的

II. 方法

1) 対象者

2) 調査手順

3) 分析方法

III. 結果

1) 対象者の属性

2) 潜在的な外部指導者の部活動関与を促進する要因

3) 潜在的外部指導者の部活動関与を阻害する要因

IV. 考察

第5章 研究④：組織的な取り組みの問題点や課題および工夫・・・・・・・・・・56

I. 目的

II. 方法

- 1) 対象組織
- 2) 調査手順
- 3) 分析方法

III. 結果

- 1) 取り組み A の詳細と問題点や課題および工夫
- 2) 取り組み B の詳細と問題点や課題および工夫
- 3) 取り組み C の詳細と問題点や課題および工夫
- 4) 取り組み D の詳細と問題点や課題および工夫
- 5) 取り組み E の詳細と問題点や課題および工夫
- 6) 取り組み F の詳細と問題点や課題および工夫
- 7) 取り組み G の詳細と問題点や課題および工夫

IV. 考察

第6章 総合考察・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・85

I. 研究①, ②, ③, ④の俯瞰的検討

- 1) 顧問が主体となり，顧問と外部指導者が情報共有できる協働的な関係の構築
- 2) 人が介した双方向的な情報収集および提供と他組織との連携
- 3) 外部指導者の詳細な情報開示や正式採用前の面談実施
- 4) 指導の無償化の導入

第 1 章

本研究の背景と全体像および先行研究の整理

I. 本研究の背景

1) 青少年がスポーツを実施する機会としての運動部活動

生涯を通じて心身ともに健康であるために、運動やスポーツは重要な役割を担っている（文部科学省，2011）。中でも、青少年の運動やスポーツは、心身の健全な発達を目指して推奨されてきた（文部省，2000）。小学校、中学校の義務教育および高等学校では、運動やスポーツを実施する機会として体育が授業として行われている。しかし、週 3 時間程度という授業時数の上限やカリキュラム上の内容的制約があるため、体育だけで十分な活動を行うことは難しい。体育のほかに青少年が日常的に運動・スポーツを実施する機会として、運動部活動が挙げられる。部活動のように学校で行われる活動については、地域で行われる活動に比べてコストがかからないこと、移動の手間がないこと、生徒にとってより馴染みやすいことが示されている（Meester et al., 2014）。そのため、運動部活動は青少年にとって運動やスポーツを実施しやすい機会であると言える。

2) 運動部活動の歴史

明治時代（1868 年以降）初期、欧米の先進技術を導入するために設立された学校では外国人教師を招聘していた。外国人教師が余暇で楽しもうとしたスポーツ活動は、それが集団的性格のものであればあるほど、同好者が必要であった。そこで、学生にスポーツを覚えさせる活動が生じたが、外国人教師の帰国等により定着しなかった（木下，1972）。しかし、個人的趣味以上にスポーツによる教育の必要性を認識したイギリス人教師ストレンジ（F. W. Strange）の出現によって、大学には本格的な欧米スポーツの導入が始まる（木下，1972）。明治 17 年（1884 年）、ストレンジ自ら審判となって大学で初めての「走舩組（そうかぐみ）」というボートクラブ対抗のボートレースを行った（竹之下，1950）。明治

19年(1886年)には身心を鍛錬し、相互の親睦を謀るための「運動会(校友会, 体育会)」を結成した(木下, 1972; 石坂, 2002)。校友会の設立は明治25年から同34年の10年間に集中しており、明治31年には公立中学校における校友会の設置率が68.6%にまで達していた。この時代の運動部のスポーツ種目としては撃剣・柔術という在来の武術的スポーツが優位であり、外来スポーツでは野球が最も多く、続いて端艇、テニスの順であった(渡辺, 1973)。日本の運動部活動の普及発展には、一定の順序があり、大学から高等学校、高等学校から中学校、そして小学校へというように、上級学校をモデルとしている(岸野・竹之下, 1983)。終戦後は、エリート志向から大衆化の道をたどり、運動部活動への加入率は増加し、その規模を拡大していった(菊, 2009; 中澤, 2011)。また、当初は部分的に関わっていた教員は、指導や引率などに全面的に関わるようになっていった(中澤, 2011)。

3) 運動部活動の現状

中学校および高等学校の学習指導要領総則では、部活動について「生徒の自主的、自発的な参加により行われる部活動については、スポーツや文化及び科学等に親しませ、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等に資するものであり、学校教育の一環として、教育課程との関連が図られるよう留意すること。その際、地域や学校の実態に応じ、地域の人々の協力、社会教育施設や社会教育関係団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行うようにすること。」と記載されている(文部科学省, 2008, 2009a)。1998年および1999年に告示された学習指導要領には部活動に関する記載はなく、学習指導要領の改定によって部活動と学校との関わりがこれまで以上に強く求められるようになってきたと言える。

現在、公立学校で教員が職務として部活動の指導に当たった場合には以下のような手当が支給されている。部活動指導手当は一般的に、土・日曜日等(勤務を要しない日)に4時間程度、部活動指導業務に従事した場合に支給される。国の義務教育費国庫負担金上は日額2,400円(4時間程度業務に従事)で算定されている。対外運動競技等引率指導手当は、

一般的に対外運動競技等において児童や生徒を引率して行う指導業務で、宿泊を伴うものまたは土・日曜日等に行うもの（8時間程度業務に従事）について支給される。国の義務教育費国庫負担金上は、日額3,400円（8時間程度業務に従事）で算定されている。いずれも具体的な支給要件や支給額は、地方公共団体の条例等において定められている（文部科学省，2013）。

運動部活動の加入率について、2009年には、中学生の64.9%（男子75.5%、女子53.8%）、高校生の40.7%（男子54.5%、女子26.6%）が運動部活動に加入していた（文部科学省，2009b）。また、2012年には中学生の65%、高校生の42%の加入があった（文部科学省，2013）。2014年の笹川スポーツ財団（2014）の報告では、中学生の66.2%（男子77.3%、女子54.7%）にあたる234万人程度、高校生の41.8%にあたる139万人程度が運動部活動に加入しているとされている。このことから、運動部活動は近年安定的に、多くの青少年に運動やスポーツを行う機会を提供していると言える。

4) 運動部活動の恩恵

学校教育の一環として行われる運動部活動は、生徒にさまざまな意義や効果をもたらすものと考えられる。その意義や効果には、スポーツの楽しさや喜びを味わい、生涯にわたって豊かなスポーツライフを継続する資質や能力を育てること、体力の向上や健康の増進につながることで、保健体育科等の教育課程内の指導で身に付けたものを発展、充実させたり、活用させたりするとともに、運動部活動の成果を学校の教育活動全体で生かす機会となることが挙げられている。また、自主性、協調性、責任感、連帯感などを育成すること、自己の力の確認、努力による達成感、充実感をもたらすこと、互いに競い、励まし、協力する中で友情を深めるとともに、学級や学年を離れて仲間や指導者と密接に触れ合うことにより学級内とは異なる人間関係の形成につながることも期待される（文部科学省，2013）。

運動部活動の効果に関する調査や研究はそのほかにも行われており、2011年度全国体力・運動能力調査では、運動部活動経験のある者の方が、運動部活動経験のない者に比べ

て将来の体力が高いことが示されている(文部科学省, 2012)。また, 上野・中込(1998), 上野(2006, 2007)は, 運動部活動参加によってライフスキルや目標設定スキルが獲得されることを示している。海外においても, 我が国の運動部活動と類似点の多い放課後に学校において行われるチームスポーツ活動が, 成績平均値(GPA)や数学, 理科のテストの成績など学業面(Fredricks and Eccles, 2006; Lipscomb, 2007), 学校への愛着(Barnett, 2007; Dotterer et al., 2007), 抑うつ, 自尊心, 集中力などの心理的適応(Fredricks and Eccles, 2006; Shernoff and Vandell, 2007), 友人関係(Schaefer et al., 2011)といった青少年の多様な側面に好影響を与えることが明らかになっている。これらの恩恵を青少年が享受するためにも, 充実した運動部活動を継続していくことが重要である。

5) 運動部活動の運営上の問題点

運動部活動運営上の問題点もいくつか報告されている。基本的に, 部活動は学校の生徒(部員)と学校の教員(顧問)で構成されている(東京都教育委員会, 2008)。しかし, 技術指導を期待されている顧問が専門的な技術を指導できない場合もあり, 部員が十分な指導を受けることができない状況が生じている(文部省, 1997; 文部科学省, 2010a)。和歌山県で実施された調査では, 専門的指導のできる教員は, 中学校で38.7%, 高等学校で42.2%しかいないことが示されている(和歌山県教育庁学校教育局, 2003)。また, 秋田県では, 専門的指導のできる顧問は中学校で53.5%, 高等学校で50.5%(秋田県教育委員会, 2013), 山形県では, 中学校で44.3%(男子顧問55.5%, 女子顧問26.2%), 高等学校で50%(男子顧問56.0%, 女子顧問25.1%)と, 顧問の半数以上は指導する運動部活動の種目の競技経験がなく, 専門的な指導力不足に苦慮していることがわかる(山形県教育委員会, 2010)。顧問の年齢構成は, 中学校・高等学校ともに20代および30代の顧問が減少し, 50代の顧問が増加するなど, 高齢化が進んでいることも報告されている(山形県教育委員会, 2010; 秋田県教育委員会, 2013)。

また, 技術指導ができる顧問の他校への異動により, 部活動が廃部になってしまうこと

や（東京都教育委員会，2007），現行の制度のままで部活動を運営していくには顧問の負担が大きいことが課題として挙げられる．顧問は部活動の指導や運営に対して，肉体的，精神的，さらには経済的な負担を感じている（文部省，1997；日本高等学校教職員組合，2008）．このような現状を踏まえると，運動部活動には専門的な指導者が不足しており，必ずしも部員や顧問にとって望ましい環境とは言えないことがわかる．

6) 外部指導者の活用

近年，専門的な指導者不足を初めとする部活動運営上の問題を解決するため，外部指導者の活用が注目されている（文部科学省，2013）．外部指導者とは，技術指導を中心に，顧問の補助や代行として部活動指導にあたる学校外関係者であり，たとえば，学校のある地域社会の専門的指導者，保護者，卒業生がその役割を担っている（笹川スポーツ財団，2014）．外部指導者について，全国高等学校体育連盟は，「当該校の職員を除く，非常勤講師，スポーツクラブ指導者，社会体育指導者，当該校の卒業生・保護者等」と定義している（全国高等学校体育連盟，2014）．また，いくつかの自治体においては，成人であること，当該種目の技術指導ができること，日常的な運動部活動指導をしていること，校長の承認があることを外部指導者としての条件としている例もある（高知県中学校体育連盟，2003；北海道中学校体育連盟，2006；北海道サッカー協会技術委員会，2010）．しかし，校長からの正式な許可のない外部指導者が指導している場合もあるため（笹川スポーツ財団，2011；中澤，2011），本研究では，校長の承認の有無に関わらず，部活動の指導や運営に携わっている者を外部指導者と定義する．新学習指導要領には，「地域や学校の実態に応じ，地域の人々の協力，社会教育施設や社会教育関係団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行うようにすること」と記載があることから（文部科学省，2008，2009a），運動部活動と地域社会との連携が必要とされていることがわかる．同様に，スポーツ立国戦略の中には，運動部活動における外部指導者の充実が掲げられており，外部指導者として地域のスポーツ指導者を学校に受け入れることを推進している（文部科学省，2010a）．

外部指導者数は、中学校で28,268名、高等学校で11,797名と推計されており、過去10年ほどで1.5倍から2倍近くに増加しているが、近年は横ばいである（文部科学省，2006；日本中学校体育連盟，2014；笹川スポーツ財団，2014）。指導者が不足している学校現場の実情を踏まえると、外部指導者の協力を得ることは今後も増えていくと予想されている（笹川スポーツ財団，2014）。

文部省が中学校および高等学校の運動部活動の部員の保護者や顧問、校長に対して行った調査では、保護者や顧問の約9割、校長の約8割が外部指導者について「活用する方がよい」、または「活用してもよい」と回答している。また、スポーツクラブ等で指導している地域の指導者に対して、近隣の学校から運動部活動の指導に協力を依頼された場合、協力する意思があるかを質問した結果、36.7%が「求めがあれば是非協力したい」、59.9%が「自分の時間等の制約がなければ協力したい」と答えた。「協力したいと思わない」と回答した者は3.3%とわずかであり、スポーツ指導者の多くは外部指導者として活動することを肯定的にとらえていた（文部省，1997）。神奈川県で実施された調査においても、多くの教員、校長が運動部活動に外部指導者は必要であると感じていた（神奈川県立体育センター，2007）。これらの調査結果をまとめると、外部指導者が学校や保護者から求められていること、外部指導者を引き受けてもよいと考えている地域住民が存在していることが推測される。

東京都教育委員会（2008）は、外部指導者のために部活動指導の手引きを作成している。その中で、外部指導者が指導面を補助することにより活動内容に対する部員の興味や関心が高まること、また部員自身に専門的な知識や技術が身に付いてくるにしたがって、部活動に一層積極的に取り組むようになることなど、外部指導者活用によって期待される効果が示されている。さらに、外部指導者の指導は、部員の技能を向上させ、部員が有意義な学生生活を送ることに寄与すると記されており、外部指導者が部員に与える影響は非常に大きいと考えられる。専門的でない教員の指導がスポーツ活動への不参加理由となること（Sirard et al., 2006）や、地域の中での人々との関わりによって人間関係や集団のルール

などを学びながら、社会性や規範意識などをはぐくみ、成長していくこと（文部科学省，2010b），指導者のサポートが内発的な動機づけを高めること（Pelletier and Tuson et al., 1995; Pelletier and Rocchi et al., 2013）からも，外部指導者と接することは生徒の競技力の向上や，顧問の負担軽減以外にも恩恵があると考えられる。

7) 外部指導者の活用上の問題点

外部指導者の活用上の問題点として，先行研究では外部指導者の指導頻度が少ないことや，外部指導者の人材確保が難しいことなどが報告されている（宮城県教育庁スポーツ健康課，2008；山形県教育委員会，2010）。また，地域や競技種目によって外部指導者数に偏りが認められること（西島ら，2008；日本中学校体育連盟，2014）を考慮すると，外部指導者の活用状況は十分ではない。そのため，外部指導者の活用を推進していく取り組みが不可欠である。

8) 外部指導者活用推進に関する先行研究

関連する分野であるボランティアマネジメント（ボランティアの参加動機や継続理由など）に関しては多くの研究がなされている（桜井，2007）。外部指導者への謝礼は，無償もしくは有償であったとしても少額である場合も多く，彼らの指導はボランティアととらえることもできる。そのため，外部指導者の活用をボランティアマネジメントという視点から検討することも可能であろう。しかし，青少年スポーツに関する専門的な知識や技能の必要性や，定期的かつ反復的な指導が要求されることから，青少年スポーツの指導におけるボランティアの特異性が指摘されている（Kim et al., 2010）。実際に，外部指導者の実施者には男性や20代の者，指導者資格保有者や教員免許所持者が多いが（塩谷，2002；青柳ら，2013），スポーツに限らない一般的なボランティア活動への参加の意欲は年齢の高い方が，また女性の方が高いことが示されている（内閣府国民生活局，2005）。さらに，一般的なボランティアの実施者には女性，60代，主婦・主夫や定年退職後の者が多い（全

国社会福祉協議会，2010)。このように，対象となる集団の特徴にも違いが認められる。

また，部活動が学校教育の一環である点も一般的なボランティアとは異なる点である。そのため，本研究では，ボランティアマネジメントとは独立した立場で研究を進める。

また，外部指導者の活用推進を目指して，これまでも外部指導者活用の課題や利点に関する調査や研究が行われてきた（神奈川県教育委員会，2008；宮城県教育庁スポーツ健康課，2008；LaVoi and Dutove, 2012)。しかし，いずれも少数の質問項目を用いて限定的な母集団に対して行われたものであり，外部指導者の活用推進に関連する要因は十分に明らかにされているとは言えない。

9) 促進要因および阻害要因という概念

いくつかの先行研究では，人の行動に影響する要因として促進要因および阻害要因に着目している。たとえば，荒井ら（2010）は，肺結核患者におけるマスク着用行動を説明するために促進要因・阻害要因の概念を用いている。その理論的背景としては，行動科学の分野におけるトランスセオレティカル・モデルの意思決定バランス理論（Prochaska and DiClemente, 1983）や Rakowski et al. (1992) の恩恵・負担や促進・阻害要因という変数設定がある。また，Rejeh et al. (2008) は看護師が患者の手術後の痛みを管理する行動の促進および阻害要因を質的研究手法を用いて明らかにした。そこでは，責任感および知識や技能といった促進要因と，病院の規則やコミュニケーションの不足などの阻害要因が報告された。さらに，LaVoi and Dutove (2012) は女性指導者のスポーツ（多くが大学レベル）への関わりの促進要因および阻害要因に関する研究をレビューし，個人的要因や組織的要因に言及した。これらの研究は，人の行動を促進または阻害する要因を明らかにし，促進要因を充実させ，阻害要因を取り除くことによって，その行動を推進することを目指している。そのため，同様に人の行動である「教員の外部指導者活用」および「外部指導者や潜在的な外部指導者（外部指導者になる可能性の高い地域住民）の部活動関与」についても促進要因および阻害要因という概念を用いて説明することが可能であると考えられる。

10) 研究手法

本研究では質的な研究手法を用いる。質的研究法は量的・演繹的方法を用いる場合とは逆に、実証的データから新たに理論を生み出す点において独自性を有している(フリック, 2011)。本研究のテーマである外部指導者の活用推進策のように、体系的な理論が構築されていない分野においては非常に有効な手法であると判断できる。特に質的分析手法に関しては、KJ法(川喜田, 2004)やグラウンデッド・セオリー・アプローチ(GTA)、またMAXQDAやNVivoなどのソフトウェアを用いて行う方法(フリック, 2011)など多様な手法があるが、研究①から③ではKJ法を選択した。KJ法は発想法とも言われ、収集したデータからそれらのエッセンスをメモした「紙きれづくり」を行い、それらの紙きれを俯瞰的に眺め類似する紙きれを集める「グループ編成」という作業を経て、まとまりのないデータから理論を発想していく。そのため、既存の理論的枠組みの中へデータを分類していくことは行わない。GTAは広く用いられている分析手法であるが、方法論がどちらかと言えば概念的であり、具体性に欠ける点が指摘できる(デンジン・リンカン, 2006; 木下, 2013)。また、MAXQDA・NVivoなどのソフトウェアを用いる方法では全体像を把握することが難しく(デンジン・リンカン, 2006)、収集したデータの冒頭や一部から分析を進めていく手法であるため、初期の分析の結果に影響される可能性がある。したがって、KJ法の方がより具体的で先入観の影響を受けづらい手法であると言える。これらの点に加え、研究①から③は、対象者を同質性を備えた1つの集団であると仮定し、対象者の回答を混合して扱うため、KJ法が適していると考えられる。一方、研究④では事例研究として記述的な分析方法を用いた。研究④は、1事例ごとに異なる対象であるという立場をとることから、文脈を保ったまま分析を進めた。

先行研究では、複数の分析者による合意を取りながら作業を行い、また、調査の内容分析手法を熟知した研究者が分析作業全体を監督(スーパーバイズ)し、調査の目的や意図を大きく外れた分析がなされないようにすることにより、「場当たりの作業」ではなく、ほぼ一定の分析作業と質的研究の利点を生かした調査を行うことが可能であることを示し

ている（瀬島ら，2001）．そこで本研究では，調査の内容や分析手法を熟知したスポーツ心理学を専門とする大学教員をスーパーバイザーとして分析作業に含み，そのほか2名の研究者が関与することで，分析の信頼性および妥当性を高めた．

II. 本研究の目的

本研究の目的は，質的研究手法を用いて，多面的な視点から，運動部活動における外部指導者の活用に影響する要因を明らかにすることである．多面的な視点として，教員・外部指導者・潜在的な外部指導者・外部指導者の活用を推進している組織という4つの視点を設定した．本研究は，ボランティアマネジメントなどの経営学的近接領域で，促進要因および阻害要因などの行動科学的な変数設定を援用し，インタビュー調査などの社会学的な手法を用いる学際的な研究であるが，部活動は学校教育の一環であることから，あくまで「青少年の健全な発達に資するスポーツ環境を整えること」を目指したスポーツ教育学的な立場で研究を進める．

III. 本論文の構成

本論文の構成を図1に，全体像を図2に示す．本論文では，第1章において本論文全体の問題意識，意義，目的を示し，全体の構成を説明する．また，本論文の理論的背景となる先行研究をキーワードごとにまとめる．第2章では，外部指導者を活用する側である教員に行った調査から，教員の外部指導者の活用を促進または阻害する要因を示す．第3章では，実際に活動している外部指導者を対象にした調査から，外部指導者の部活動関与を促進または阻害する要因を明らかにする．第4章では，活用される側である潜在的な外部指導者の視点から，部活動関与の促進または阻害する要因を報告する．第5章では，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を対象とした調査から，取り組みの詳細やその問題点・課題，工夫を明らかにする．そして，第6章において，ここまでの4つの研究を総合的に考察し，効果的な外部指導者の活用推進策を提案する．

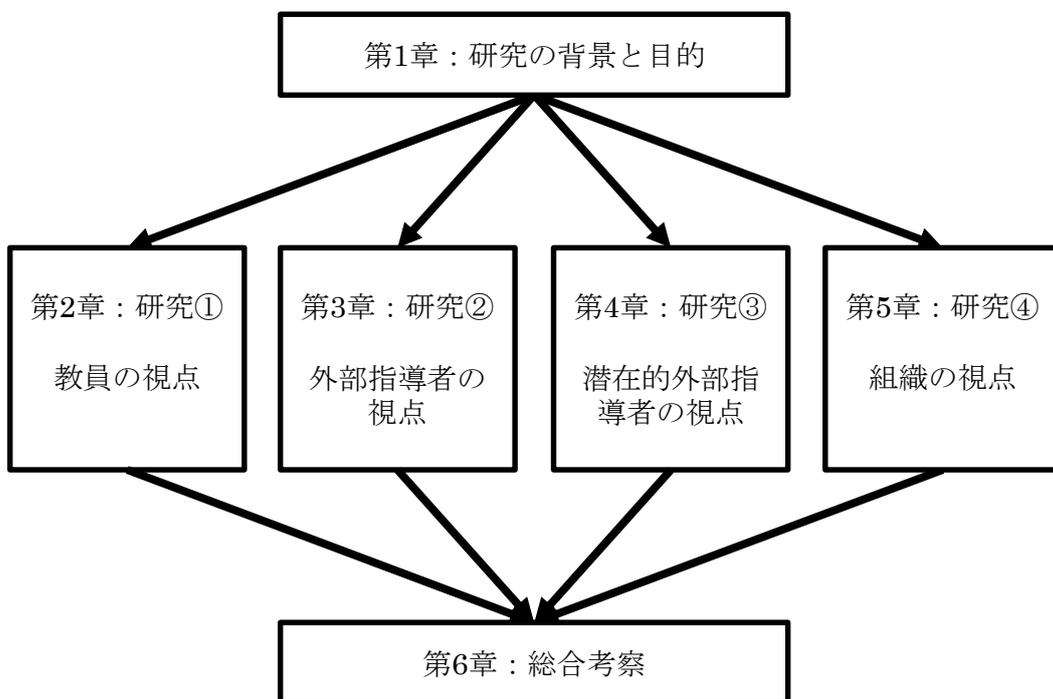


図1. 本論文の構成

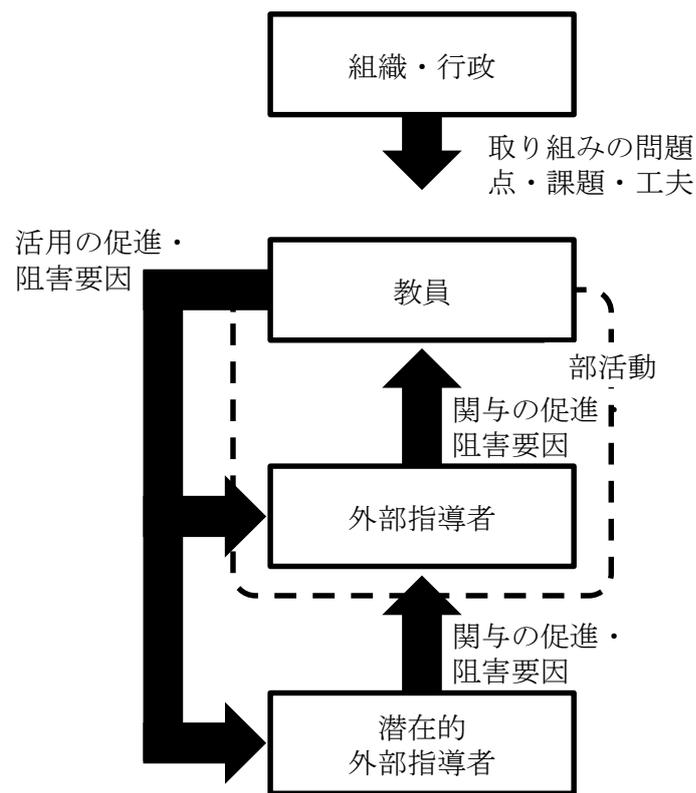


図 2. 本研究の全体像

第2章

研究①：教員の外部指導者活用の促進・阻害要因

I. 目的

外部指導者を活用する側である教員の視点に立つと、外部指導者の活用を推進するためには、教員が外部指導者を活用することを促進する要因を充実させ、阻害する要因を取り除くことが有効であると考えられる。しかし、教員の外部指導者活用の促進要因または阻害要因に言及した調査や研究は非常に少ない（宮城県教育庁スポーツ健康課，2008；山形県教育委員会，2010；Williams et al., 2011）。さらに、これらは少数の質問項目のみを用いた定量的な調査であり、質問項目選定の過程も明確にされていないため、これまでの研究から明らかになっている教員の外部指導者活用の促進または阻害要因は限定的であると言わざるを得ない。教員の外部指導者活用に影響する要因を探索的に明らかにするためには、インタビューなどの方法を用いた質的な研究が必要不可欠である。そのため研究①では、教員の外部指導者活用を促進または阻害する要因を質的研究によって明らかにすることを目的とした。

II. 方法

1) 対象者

現在公立中学校もしくは公立高等学校に勤務している教員を対象とし、年齢や性が偏らないように、また、地域、学校種、学校での役職、担当教科などが多様になるように、縁故法を用いて選定した。外部指導者の活用に対する多様な意見を収集するため、部活動担当の有無、指導している部活動、外部指導者活用の有無についても偏りがないように選定した。

2) 調査手順

初めに簡便な質問紙調査を実施し、対象者の社会人口統計学的特徴（年齢、性、地域、学校種、学校での役職、担当教科、部活動担当の有無、指導している部活動、外部指導者活用の有無など）を得た。続いて、1対1の半構造化インタビューを実施した。インタビューガイドは、研究①の目的から考えられた質問をもとに公立高等学校の教員2名を対象に予備調査を行い、質問紙やインタビュー中の質問項目で不明瞭であると指摘された部分などを修正して作成した。

質問内容は、教員の外部指導者活用を促進する要因および阻害する要因についてであった。これらはオープンエンドの質問であり、促進要因については、「あなたが外部指導者を活用することを促進する要因は何ですか?」、「外部指導者を活用することのメリットは何ですか?」、「外部指導者の活用を後押ししているものは何ですか?」などを具体的な質問項目とした。阻害要因については、「あなたが外部指導者を活用することを阻害する要因は何ですか?」、「外部指導者を活用することのデメリットは何ですか?」、「外部指導者の活用で起こってしまう問題は何ですか?」などと尋ね、それぞれの質問以降は会話展開に合わせて、意見が出尽くすまでインタビューを行った。

すべてのインタビューは、教員の交通の便が良い場所（公民館、教員が勤務している学校の会議室等）で筆者が実施した。インタビューの実施時間は20分から60分であった。対象者には、本調査の趣旨、調査内容、参加は自由意志であること、個人情報厳守されることを説明し、文書による同意を得た。また、調査協力謝礼として1,000円分の図書カードを渡した。調査実施にあたり、事前に早稲田大学の「人を対象とする研究に関する倫理委員会」の承認を得た（申請番号2011-054）。調査期間は2011年6月から2011年9月までであった。

3) 分析方法

録音したインタビュー内容はすべて逐語化し、逐語録を作成した。分析には KJ 法（川喜田，2004）を用い、3名の研究者（3名とも KJ 法を用いた分析の経験者）が逐語録を熟読した。その後、3名による協議を行い、1つの意味を表していると考えられる意味単位を同定した。続いて、意味単位をカードに書き込み、同一の意味内容を表していると考えられるカードを集約し、小カテゴリを作成した。また、それぞれの小カテゴリの類似性および差異性をもとに中カテゴリ、大カテゴリへと類型化した。それぞれのカテゴリが作成されるたびに3名の合意のもとカテゴリ名をつけた。

Ⅲ. 結果

1) 対象者の属性

インタビューは22名の教員に対して実施した。男性が14名、女性が8名であった。対象者は24歳から58歳までであった（平均年齢=41.3歳、標準偏差=11.7）。20代から50代までの各年代が含まれており、年齢が多様な集団であると言える。対象者の勤務地は13の都道府県（北海道，秋田，東京，神奈川，埼玉，千葉，新潟，長野，愛知，兵庫，滋賀，福岡，沖縄）に渡った。また、10種目の運動部活動（剣道，サッカー，柔道，水泳，卓球，テニス，軟式野球，バスケットボール，バレーボール，ボート），吹奏楽部，クッキング同好会を担当している教員が含まれていた。運動部活動の中で、現在外部指導者を活用している部は6部であった。その中で謝礼金のある運動部活動は3部であった。対象者の担当教科は、英語，家庭，技術，国語，社会，情報，数学，美術，保健体育であった。中学校に勤務している者，高等学校に勤務している者がそれぞれ11名ずつであった。対象者には，校長が3名，教頭が1名含まれていた（表1）。

表1. 対象者の特徴

No.	性別	年齢	学校種	都道府県	担当部活動	担当教科	役職	外部指導者	謝礼金
1	男性	27	中学校	滋賀	サッカー	保健体育		無	
2	男性	29	中学校	東京	軟式野球	数学		無	
3	男性	33	中学校	沖縄	軟式野球	国語		有	無
4	男性	35	高等学校	埼玉	サッカー	数学		有	有
5	男性	38	中学校	沖縄	サッカー	数学		無	
6	男性	42	高等学校	秋田	剣道	数学・情報		無	
7	男性	48	高等学校	新潟	バレーボール	数学		有	無
8	男性	49	中学校	福岡	吹奏楽	社会		有	有
9	男性	49	高等学校	新潟	水泳	保健体育		無	
10	男性	52	高等学校	秋田	柔道	保健体育		無	
11	男性	55	高等学校	神奈川県	ボート	保健体育		無	
12	男性	56	中学校	北海道		英語	校長		
13	男性	57	中学校	愛知		美術	校長		
14	男性	58	高等学校	兵庫		保健体育	教頭		
15	女性	24	高等学校	千葉	テニス	数学		無	
16	女性	26	中学校	北海道	バレーボール	保健体育		無	
17	女性	26	中学校	長野	卓球	英語		有	有
18	女性	31	中学校	愛知	バスケットボール	数学		有	有
19	女性	31	高等学校	千葉	サッカー	保健体育		無	
20	女性	41	高等学校	秋田	クッキング同好会	家庭			
21	女性	48	高等学校	神奈川県	バレーボール	保健体育		有	
22	女性	54	中学校	福岡		技術・家庭	校長		無

2) 教員の外部指導者活用を促進する要因

本研究では、大カテゴリを【】内、中カテゴリを『』内、小カテゴリを「」内に示す。促進要因に関して、【部活動への恩恵】、【教員への恩恵】、【制度】、【サポート】の4つの大カテゴリが得られ、17の中カテゴリ、50の小カテゴリが抽出された(表2)。

【部活動への恩恵】は8つの中カテゴリからなる。『部員の成長』には「1. 部員の技能が高まること」や「2. 部員が教員以外の大人に接することができること」、「3. マナーなども指導してもらえること」などが、『部員の士気の向上』には「8. 部員の意欲が高まること」や「12. 部活動の雰囲気は締まること」などが、『練習の質の向上』には「15. 練習の効率が上がること」や「16. 指導方法が多様になること」などが、『地域とのつながりの強化』には「19. 外部指導者の人脈を活用できること」や「20. 地域とのつながりが生まれること」などが含まれた。また、「22. 安全性が高まること」や「23. 負傷者が出たときに対応できること」は『安全性の向上』へ、「24. 顧問がほかの学校に異動しても指導レベルが保たれること」や「25. 教員が異動した先に外部指導者がいてくれると部活動に馴染みやすいこと」は『顧問の移動による指導レベル低下の防止』へ、「26. 説得力があること」は『説得力の向上』へ、「27. 顧問と保護者の橋渡しをしてくれること」は『顧問と保護者間の調整』へと分類された。

【教員への恩恵】へは、「28. 顧問の負担が軽くなること」や「32. 顧問が競技について学ばなくてもよいこと」からなる『顧問の負担軽減』、「34. 顧問では技術指導ができないこと」や「35. 顧問になれる教員がいないこと」などからなる『技術指導できる教員の不足』、「39. 顧問よりも部員に近づけること」や「40. 部活動だけでの部員の成長を見てくれること」などからなる『多角的な指導』が分類された。また、「41. 顧問が外部指導者から指導方法を学べること」や「42. 顧問が外部指導者から部員への接し方を学べること」は『顧問の成長』へ、「43. 教員が忙しいこと」は『教員の多忙さ』へと同様に分類され、5つの中カテゴリが得られた。

【制度】には、「44. 謝礼金を出してくれる制度があること」や「46. 謝礼金があるの

で外部指導者に指示しやすいこと」などを含む『謝礼金』,「47. 外部指導者を斡旋してくれる制度があること」を含む『外部指導者の斡旋』が分類された.

【サポート】へは,「48. 紹介してくれる人がいること」や「49. 親戚のつながりが強いこと」をまとめた『知人からの紹介』と,「50. 学校が外部指導者活用について肯定的なこと」を要約した『学校の理解』が分類された.

表2. 教員の外部指導者活用を促進する要因

大カテゴリー (4)	中カテゴリー (17)	小カテゴリー (50)
部活動への恩恵	部員の成長	<ol style="list-style-type: none"> 1.部員の技能が高まること 2.部員が教員以外の大人に接することができること 3.マナーなども指導してもらえること 4.精神面に良い作用があること 5.外部指導者と顧問との対人コミュニケーションを部員に見せることができること 6.部員をうまくしてあげたいと思うこと 7.外部指導者に対しての礼儀などを顧問が指導しやすいこと
	部員の士気の向上	<ol style="list-style-type: none"> 8.部員の意欲が高まること 9.部員の自信がつくこと 10.部員への刺激になること 11.新鮮さがあること 12.部活動の雰囲気が高まること 13.競技への情熱を伝えられること 14.部員に顧問の期待が伝わること
	練習の質の向上	<ol style="list-style-type: none"> 15.練習の効率が上がること 16.指導方法が多様になること 17.手本を見せられること 18.練習方法が増えること
	地域とのつながりの強化	<ol style="list-style-type: none"> 19.外部指導者の人脈を活用できること 20.地域とのつながりが生まれること 21.地域の人材を活用できること
	安全性の向上	<ol style="list-style-type: none"> 22.安全性が高まること 23.負傷者が出たときに対応できること
	顧問の異動による指導レベル低下の防止	<ol style="list-style-type: none"> 24.顧問がほかの学校に異動しても指導レベルが保たれること 25.教員が異動した先に外部指導者がいてくれると部活動に馴染みやすいこと
	説得力の向上	<ol style="list-style-type: none"> 26.説得力があること
	顧問と保護者間の調整	<ol style="list-style-type: none"> 27.顧問と保護者の橋渡しをしてくれること

表2. 続き

教員への恩恵	顧問の負担軽減
	28.顧問の負担が軽くなること 29.顧問が助かること 30.技術指導以外に時間を使えること 31.指導する人数が増えること 32.顧問が競技について学ばなくてもよいこと 33.顧問が休めること 34.顧問では技術指導ができないこと 35.顧問になれる教員が少ないこと 36.専門的な指導が受けられず、部員がかわいそうだと思うこと 37.技術指導できない顧問に対する部員の不満があること
	38.部員を見る目が複数になること 39.顧問よりも部員に近づけること 40.部活動だけでの部員の成長を見えてくれること 41.顧問が外部指導者から指導方法を学べること 42.顧問が外部指導者から部員への接し方を学べること 43.教員が忙しいこと
制度	44.謝礼金を出してくれる制度があること 45.謝礼金を出してくれる制度の採用可能人数が増えたこと 46.謝礼金があるので外部指導者に指示しやすいこと 47.外部指導者を斡旋してくれる制度があること
サポート	48.紹介してくれる人がいること 49.親戚のつながりが強いこと 50.学校が外部指導者活用について肯定的なこと
	学校の理解

3) 教員の外部指導者活用を阻害する要因

阻害要因に関して、【部活動への負担】，【教員への負担】，【制度】，【サポート】の4つの大カテゴリが得られ、17の中カテゴリ、45の小カテゴリが抽出された（表3）。

【部活動への負担】は5つの中カテゴリから構成された。『人間関係の悪化』には「2. 保護者とのトラブルが起ること」や「3. 人間関係が複雑になること」などが、『教育面の軽視』には「6. 生徒指導のできない外部指導者がいること」や「7. 外部指導者が学校の方針を理解していないこと」，「9. 勝利至上主義の部活動になること」などが、『問題行動』には「10. 体罰があること」や「11. セクシャルハラスメントを行うこと」，「12. 暴言を吐くこと」などが含まれた。また、「14. 外部指導者との指導方針の不一致があること」や「15. 練習が厳しくなりすぎること」は『指導方針の不一致』へ、「16. 外部指導者の運動不足解消の手段になっていること」は『不十分な技術指導』へとまとめられた。

【教員への負担】は、「17. 顧問の負担が増えること」や「18. 気を遣うこと」などからなる『顧問の負担増加』，「22. 専門的に指導できる教員が異動してきたこと」や「24. 指導の楽しさだけを取られてしまうこと」などからなる『教員の指導機会減少』，「25. 練習の時間帯が合わないこと」や「26. 打合せする時間がないこと」からなる『外部指導者との調整の難しさ』から形成された。また、「27. 顧問よりも外部指導者の立場が上になってしまうこと」は『立場の逆転』へ、「28. 教員の指導力の衰退を招くこと」は『教員の指導力衰退』へとまとめられた。

【制度】には、「29. 一度外部指導者に来てもらおうと断りづらいこと」や「30. 外部指導者登録の手続きが面倒なこと」，「31. 現行の派遣制度ではどのような外部指導者が紹介されるかわからないこと」などを含む『未発達な制度』，「34. 謝礼金が少ないこと」や「35. ボランティアなので外部指導者に指示しづらいこと」などをまとめた『謝礼金の不足』，「37. 制度により採用人数が制限されていること」や「38. 制度により指導回数が制限されていること」を集約した『制度による制限』が含まれた。また、『制度の認知不足』は「39. 制度の認知度が低いこと」や「40. 制度が十分に宣伝されていないこと」

から、『外部指導者獲得の難しさ』は「41. 外部指導者が見つからないこと」から構成されている。

【サポート】には、「42. 学校が外部指導者の活用に否定的なこと」や「43. 地元に住んでいない外部指導者を活用することに対する周囲からの反対があること」からなる『周囲からの反対』と、「44. 外部指導者を活用するという発想がなかったこと」や「45. 所属する学校で外部指導者を活用していいのかわからないこと」からなる『知識の不足』が含まれた。

表3. 教員の外部指導者活用を阻害する要因

大カテゴリ (4)	中カテゴリ (17)	小カテゴリ (45)		
部活動への負担	人間関係の悪化	1.過去に外部指導者で失敗したことがあること		
		2.保護者とのトラブルが起ること		
		3.人間関係が複雑になること		
		4.顧問と部員の人間関係が崩れること		
		5.部員と外部指導者が合わないこと		
		6.生徒指導のできない外部指導者がいること		
		7.外部指導者が学校の方針を理解していないこと		
		8.部員の学校での生活を知らないこと		
		9.勝利至上主義の部活動になること		
		10.体罰があること		
問題行動		11.セクシャルハラメントを行うこと		
		12.暴言を吐くこと		
		13.部費を使い込むこと		
		14.外部指導者との指導方針の不一致があること		
		15.練習が厳しくなりすぎること		
		16.外部指導者の運動不足解消の手段になっていないこと		
		17.顧問の負担が増えること		
		18.気を遣うこと		
		19.部活動がまともに運営されていないため外部指導者に申し訳ないこと		
		20.外部指導者の指導をただ見ているということは負担になること		
教員への負担	顧問の負担増加	21.外部指導者を活用すると顧問が頑張らなければならないこと		
		22.専門的に指導できる教員が異動してきたこと		
		23.できれば外部指導者は活用したくないこと		
		24.指導の楽しさだけを取られてしまうこと		
		25.練習の時間帯が合わないこと		
		26.打合せする時間がないこと		
		27.顧問よりも外部指導者の立場が上になってしまうこと		
		28.教員の指導力の衰退を招くこと		
		教員の指導機会減少		
		外部指導者との調整の難しさ		
立場の逆転				
教員の指導力衰退				

表3. 続き

未発達な制度	<p>29.一度外部指導者に来てもらうと断りづらいこと</p> <p>30.外部指導者登録の手続きが面倒なこと</p> <p>31.現行の派遣制度ではどのような外部指導者が紹介されるかわからないこと</p> <p>32.制度が確立していないこと</p> <p>33.外部指導者にかかる負担が大きいかこと</p> <p>34.謝礼金が少ないこと</p> <p>35.ボランティアなので外部指導者に指示しづらいこと</p> <p>36.謝礼金の負担が発生すること</p> <p>37.制度により採用人数が制限されていること</p> <p>38.制度により指導回数が制限されていること</p> <p>39.制度の認知度が低いこと</p> <p>40.制度が十分に宣伝されていないこと</p> <p>41.外部指導者が見つかからないこと</p> <p>42.学校が外部指導者の活用に否定的なこと</p> <p>43.地元に住んでいない外部指導者を活用することに対する周囲からの反対があること</p> <p>44.外部指導者を活用するという発想がなかったこと</p> <p>45.所属する学校で外部指導者を活用していいのかわからないこと</p>
謝礼金の不足	
制度による制限	
制度の認知不足	
外部指導者獲得の難しさ	
周囲からの反対	
知識の不足	
サポート	

IV. 考察

研究①では、教員が外部指導者を活用することを促進している要因、阻害している要因にはどのようなものが存在するのかを明らかにすることを目的に、22名の教員に対してインタビュー調査を実施した。その結果、さまざまな促進要因、阻害要因が明らかになった。

中カテゴリレベルにおいて、促進要因である『部員の成長』、『部員の士気の向上』、『練習の質の向上』、『地域とのつながりの強化』、『顧問の成長』、および阻害要因である『人間関係の悪化』、『指導方針の不一致』、『外部指導者との調整の難しさ』、『謝礼金の不足』、『外部指導者獲得の難しさ』は先行研究と一致した要因であった(茨城県スポーツ振興審議会, 2007 ; 山形県教育委員会, 2010 ; Williams et al., 2011)。【部活動への恩恵】の中には、『部員の成長』が分類された(たとえば、「1. 部員の技能が高まること」、「2. 部員が教員以外の大人に接することができること」、「3. マナーなども指導してもらえること」など)。特に「2. 部員が教員以外の大人に接することができること」に関連して、生徒指導提要には、生徒が地域の中での人々との関わりによって人間関係や集団のルールなどを学びながら、社会性や規範意識などをはぐくみ、成長していくことが示されている(文部科学省, 2010b)。したがって、外部指導者は生徒の社会性の発達に好影響があると言える。さらに、同世代の友人だけでなく大人と共に行う活動は、同世代の友人だけと行う活動よりも内発的な動機を引き起こすことが明らかになっている(Shernoff and Vandell, 2007)。また、「8. 部員の意欲が高まること」という促進要因からは、外部指導者の活用が部員の意欲を向上させることが示唆された。しかし、『教育面の軽視』(「6. 生徒指導のできない外部指導者がいること」や「9. 勝利至上主義の部活動になること」)や『問題行動』(「10. 体罰があること」や「12. 暴言を吐くこと」といった、部活動に悪影響を与える阻害要因も認められた。このことから、教育的な視点を持った外部指導者を選定することで、教員の外部指導者の受け入れを促し、活用後の教員と外部指導者間のトラブルを減らすことができると考えられる。

【サポート】について、促進要因と阻害要因の両方で学校の理解に関する意見が報告さ

れた（「50. 学校が外部指導者活用について肯定的なこと」という促進要因，「42. 学校が外部指導者の活用に否定的なこと」という阻害要因）．多くの場合，学校の運営については校長が大きな影響力を持つ．したがって，もし校長が外部指導者の活用に反対した場合，教員が外部指導者を活用することは非常に難しい．研究①より明らかになった促進要因などの外部指導者活用の利点を，校長に認識してもらうことで外部指導者の活用が推進されると考えられる．

阻害要因の【制度】について，「31. 現行の派遣制度ではどのような外部指導者が紹介されるかわからないこと」が挙げられた．先行研究でも，不十分な情報公開が外部指導者の活用を阻害している可能性が示唆されている（神奈川県立体育センター，2007；大勝，2011）．外部指導者の詳細な情報を公開することは，教員の仲介システム受容の一助となるであろう．さらに，情報の得やすさや信頼度から，大部分の教員は外部指導者を知り合いや卒業生の中から選定していることが報告されている（神奈川県立体育センター，2007；大勝，2011）．外部指導者の信頼度を増すためには，彼らの個人的な情報を得ることが不可欠である．このように，指導方針やどのような外部指導者が紹介されるかなどの情報の透明性を向上させることが，外部指導者仲介システムを改善する際には重要である．

【制度】に関する阻害要因に、『制度の認知不足』（「39. 制度の認知度が低いこと」，「40. 制度が十分に宣伝されていないこと」）がある．神奈川県の調査では，ほとんどの外部指導者，教員，校長が神奈川県の外部指導者派遣制度を認知していなかった（神奈川県立体育センター，2007；神奈川県教育委員会，2008）．外部指導者派遣制度を運営する地方自治体は，学校やそれぞれの教員に制度を宣伝する効果的な方策を確立する必要がある．

【教員への負担】に、『立場の逆転』（「27. 顧問よりも外部指導者の立場が上になってしまうこと」）という要因が含まれている．愛媛県の運動部活動運営ガイドには，顧問が外部指導者に頼りすぎることによって，部員が顧問を軽視することが問題として記されている（愛媛県教育委員会，2011）．1つの方策として，外部指導者の立場や役割を明確にすることで，教員の外部指導者活用を推進できると考えられる．

第3章

研究②：外部指導者の部活動関与の促進・阻害要因

I. 目的

外部指導者を採用してきたとしても、外部指導者にとって関わりやすい、関わりたい部活動でなければ、頻度の高い、また継続的な指導は難しいであろう。外部指導者の部活動関与を推進するためには、外部指導者が部活動に関わることを促進する要因を充実させ、阻害する要因を取り除くことが有効であると考えられる。しかし、外部指導者の部活動関与を促進または阻害する要因に関する調査や研究はあまり行われていない（宮城県教育庁スポーツ健康課，2008；LaVoi and Dutove, 2012）。さらに、これらは少数の質問項目のみを用いた定量的な調査であり、質問項目選定の過程も明確にされていない。そのため、これまでの研究から明らかになっている外部指導者の部活動関与の促進または阻害要因は限定的である。外部指導者の部活動関与に影響する要因を探索的に明らかにするためには、インタビューなどの方法を用いた質的な研究が必要不可欠である。そこで研究②では、外部指導者側から見た、外部指導者の部活動関与を促進または阻害する要因を質的研究により明らかにすることを目的とした。

II. 方法

1) 対象者

現在公立中学校もしくは公立高等学校の運動部活動で活動している外部指導者を対象とした。選定には縁故法を用い、年齢や性が偏らないように、また、職業、学校種、指導地域、競技種目などが多様になるように配慮した。

2) 調査手順

まず、簡便な質問紙を用いて対象者の社会人口統計学的特徴（年齢、性、職業、学校種、指導地域、競技種目、謝礼金の有無など）を得た。続いて、1対1の半構造化インタビューを実施した。インタビューガイドは、私立学校の外部指導者5名を対象に予備調査を行い作成した。予備調査では、研究②の目的に照らして考えた質問をもとにインタビューを行い、質問紙やインタビュー中の質問項目で不明瞭であると指摘された部分に修正を加えた。予備調査では私立学校の外部指導者を対象とした理由は、本調査で対象とする公立学校の外部指導者数をできるだけ多く確保するためである。私立学校では、高額な指導料を支払って外部指導者を雇用するなど公立学校とは指導環境が異なる場合もあり、一般化を難しくする可能性があるため、本調査からは除外している。しかし、予備調査の大きな目的である、わかりにくい質問項目の修正やインタビュー実施予定時間の把握などについては影響が少ないと考えられる。また、できるだけ公立学校の指導環境に類似する学校の外部指導者を選定したことで、インタビューガイド作成の精度を高めた。

質問内容は、外部指導者が運動部活動に関与することを促進する要因および阻害する要因についてである。促進要因について、具体的には「あなたが部活動に関与することを促進する要因は何ですか?」、「外部指導者をすることのメリットは何ですか?」、「外部指導者をするのを後押ししているものは何ですか?」などの質問を行った。また、阻害要因に関しては、「あなたが部活動に関与することを阻害する要因は何ですか?」、「外部指導者をすることのデメリットは何ですか?」、「より部活動に関わりやすくなるための周囲への要望はありますか?」などの質問を用い、以降は会話展開に合わせてオープンエンドに質問を行った。

インタビューは、外部指導者の交通の便が良い場所（早稲田大学、公民館、学校の会議室等）で筆者が実施した。また、各インタビューは対象者の了解を得て録音した。インタビューの実施時間は20分から60分であった。対象者には、本調査の趣旨、調査内容、参加は自由意志であること、個人情報厳守されることを説明し、文書による同意を得た。

また、調査協力謝礼として1,000円分の図書カードを渡した。調査実施にあたっては、事前に早稲田大学の「人を対象とする研究に関する倫理委員会」の承認を得た(申請番号2010-230)。調査期間は2010年11月から2011年3月までであった。

3) 分析方法

録音したインタビュー内容はすべて逐語化し、逐語録を作成した。分析にはKJ法(川喜田, 2004)を用い、3名の研究者(研究①と同様の者)が逐語録を熟読した。その後、3名による協議を行い、1つの意味を表していると考えられる意味単位を同定した。続いて、意味単位をカードに書き込み、同一の意味内容を表していると考えられるカードを集約し、小カテゴリを作成した。また、それぞれの小カテゴリの類似性および差異性をもとに中カテゴリ、大カテゴリへと類型化した。それぞれのカテゴリが作成されるたびに3名の合意のもとカテゴリ名をつけた。

Ⅲ. 結果

1) 対象者の属性

インタビューは25名の外部指導者に対して実施した。男性が21名、女性が4名であった。また、対象者の年齢は22歳から74歳までと幅広く収集された(平均年齢=35.7歳, 標準偏差=17.1)。指導歴は半年から30年までであった(平均=6.8年, 標準偏差=7.9)。対象者のうち10名は謝礼金がなく、無償で指導していた。対象者は13の都府県(秋田, 東京, 神奈川, 埼玉, 茨城, 石川, 愛知, 岐阜, 大阪, 兵庫, 鳥取, 岡山, 福岡), 15種類の競技種目(アーチェリー, 剣道, 硬式野球, サッカー, ソフトテニス, ソフトボール, 卓球, ダンス, 軟式野球, バスケットボール, バドミントン, バレーボール, ハンドボール, ラグビー, 陸上競技)から得られた。中学校の外部指導者が11名, 高等学校の外部指導者が14名であった。職業に関しては, インストラクター, 会社員, 自営業, 市職員, 学生, 主婦, 無職(退職)など多様であった(表4)。

表4. 対象者の特徴

No.	性	年齢	学校種	都道府県	競技種目	所属	謝礼金
1	男性	22	中学校	東京	陸上競技	大学生	有
2	男性	23	中学校	茨城	軟式野球	大学院生	
3	男性	23	中学校	茨城	軟式野球	大学院生	
4	男性	23	中学校	東京	陸上競技	大学院生	有
5	男性	23	中学校	鳥取	バスケットボール	大学生	有
6	男性	23	高等学校	秋田	ラグビー	消防署職員	有
7	男性	23	高等学校	石川	硬式野球	特別支援学校講師	有
8	男性	23	高等学校	愛知	ハンドボール	大学生	
9	男性	24	高等学校	東京	サッカー	大学院生	
10	男性	27	高等学校	埼玉	サッカー	会社員	有
11	男性	27	高等学校	岐阜	アーチェリー	会社員	有
12	男性	28	中学校	東京	バレーボール	講師	有
13	男性	33	中学校	秋田	バスケットボール	会社員	有
14	男性	35	高等学校	東京	サッカー	コーチ	有
15	男性	36	中学校	大阪	バドミントン	自営業	有
16	男性	38	高等学校	兵庫	バドミントン	自営業	有
17	男性	47	高等学校	秋田	バスケットボール	市職員	有
18	男性	62	高等学校	秋田	硬式野球	無職(退職)	有
19	男性	66	中学校	神奈川	卓球	無職(退職)	有
20	男性	72	中学校	福岡	ソフトテニス	自営業	有
21	男性	74	高等学校	兵庫	剣道	無職(退職)	有
22	女性	22	高等学校	東京	ダンス	大学生	有
23	女性	23	高等学校	石川	ソフトボール	特別支援学校講師	有
24	女性	40	高等学校	岡山	ダンス	インストラクター	有
25	女性	56	中学校	福岡	バレーボール	主婦	有

2) 外部指導者の部活動関与を促進する要因

促進要因は【ポジティブな感情】，【制度】，【サポート】，【部活動の雰囲気】，【環境】，【外部指導者の成長】，【人脈形成】の7つの大カテゴリにまとめられた。また，24の中カテゴリ，53の小カテゴリに細分化されている（表5）。

【ポジティブな感情】は6つの中カテゴリから形成された。『楽しさ』には「2. 楽しいと思うこと」や「4. 充実感が得られること」などが，『部員への親心』には「7. 部員への親心があること」や「8. 部員に継続して関わりたいと思うこと」などが，『指導意欲』には「10. 指導したいと思うこと」や「11. 外部指導者の影響を与えたいと思うこと」が含まれた。また，「12. その競技が好きだと思ふこと」や「13. 地元の競技が活性化すると思ふこと」は『競技への愛着』へ，「14. 責任感や使命感があること」や「15. 恩返ししたいと思ふこと」は『責任感や使命感』へ，「16. 勝たせたいと思ふこと」は『勝利への貢献』へと類型化された。

【制度】は，「17. 部員や保護者にとって話しやすい立場であること」や「18. 謝礼金がなく，責任が少ないこと」からなる『責任の少なさ』，「19. 謝礼金があること」からなる『謝礼金』，「20. 制度により派遣されていること」からなる『所属組織の強力な依頼』，「21. 試合会場に入れる権利があること」からなる『外部指導者の特権』で構成された。

【サポート】は，「22. 顧問が協力的であること」や「23. 練習時間を外部指導者の都合に合わせてくれること」を集約した『協力的な顧問』，「24. 顧問以外の教員の理解があること」を含む『学校の理解』，「25. 保護者の理解があること」を含む『保護者の理解』，「26. 家族の後押しがあること」を要約した『協力的な家族』からなる。

【部活動の雰囲気】は3つの中カテゴリから構成され，「27. 外部指導者を受け入れてくれること」や「28. 敬意を持ってくれること」などを集約した『外部指導者を受容する雰囲気』，「30. 部員の技能的向上が感じられること」や「31. 部員の人間的成長が感じられること」をまとめた『部員の成長』，「32. 部員の意欲が高いこと」を要約した『部

員の意欲』が含まれた。

【環境】へは、「33. 母校であること」や「34. 学校が近いこと」などを含む『通いや
すい環境』, 「37. その人から学びたいと思える指導者がいること」や「38. 強豪校であ
ること」をまとめた『成長できる環境』, 「39. 部活動環境が恵まれていないこと」から
なる『不十分な環境』が分類された。

【外部指導者の成長】は、「40. 部員への指導が外部指導者の学びにつながること」や
「45. 外部指導者の体力づくりになること」などを集約した『外部指導者の成長』と、「46.
教育現場を体験できること」や「47. 指導経験が積めること」などを集約した『指導経験
の獲得』で構成された。

【人脈形成】には、「49. 人脈ができること」や「51. 外部指導者の店の顧客が増える
こと」などからなる『人脈の獲得』および、「52. 教員採用試験で外部指導者経験が有利
にはたらくと感ずること」や「53. 非常勤講師としての採用に結び付いたこと」をまとめ
た『キャリアへの良い影響』の2つの中カテゴリが含まれた。

表5. 外部指導者の部活動関与を促進する要因

大カテゴリー (7)	中カテゴリー (24)	小カテゴリー (53)
ポジティブな感情	楽しさ	1.部員と夢を共有できること
		2.楽しいと思うこと
部員への親心		3.気分転換になること
		4.充実感が得られること
		5.部員のことを考える楽しさがあること
		6.外部指導者の道楽であること
		7.部員への親心があること
		8.部員に継続して関わりたいと思うこと
指導意欲		9.部活動に継続して取り組ませたいと思うこと
		10.指導したいと思うこと
競技への愛着		11.外部指導者の影響を与えたいと思うこと
		12.その競技が好きだと思ふこと
		13.地元の競技が活性化すると思えること
責任感や使命感		14.責任感や使命感があること
		15.恩返ししたいと思うこと
勝利への貢献		16.勝たせたいと思うこと
		17.部員や保護者にとって話しやすい立場であること
責任の少なさ		18.謝礼金がなく、責任が少ないこと
		19.謝礼金があること
謝礼金		20.制度により派遣されていること
		21.試合会場に入れる権利があること
		22.顧問が協力的であること
所属組織の強力な依頼		23.練習時間を外部指導者の都合に合わせてくれること
		24.顧問以外の教員の理解があること
外部指導者の特権		25.保護者の理解があること
		26.家族の後押しがあること
協力的な顧問		
学校の理解		
保護者の理解		
協力的な家族		
サポーター		
制度		

表5. 続き

部活動の雰囲気	外部指導者を受容する雰囲気	27.外部指導者を受け入れてくれること 28.敬意を持ってくれること 29.外部指導者の話を聞いてくれること 30.部員の技能的向上が感じられること 31.部員の人間的成長が感じられること 32.部員の意欲が高いこと
環境	部員の成長 部員の意欲 通いやすい環境	33.母校であること 34.学校が近いこと 35.定期券圏内であること 36.指導できる環境があること 37.その人から学びたいと思える指導者がいること 38.強豪校であること 39.部活動環境が恵まれていないこと
外部指導者の成長	外部指導者の成長 不十分な環境	40.部員への指導が外部指導者の学びにつながる 41.外部指導者が成長できること 42.外部指導者のコミュニケーション能力が高まること 43.部員に対する接し方を学べること 44.外部指導者の競技力が高まること 45.外部指導者の体力づくりになること 46.教育現場を体験できること 47.指導経験が積めること 48.ほかの指導者と話ができること
人脈形成	指導経験の獲得 人脈の獲得	49.人脈ができること 50.知り合いが増えること 51.外部指導者の店の顧客が増えること 52.教員採用試験で外部指導者経験が有利にはたらくと感ずること 53.非常勤講師としての採用に結び付いたこと
	キャリアへの良い影響	

3) 外部指導者の部活動関与を阻害する要因

阻害要因は【ネガティブな感情】，【制度】，【サポート】，【部活動の雰囲気】，【環境】，【負担】の6つの大カテゴリにまとめられた。さらに，24の中カテゴリ，54の小カテゴリに詳細に分かれている（表6）。

【ネガティブな感情】には，「1. 理想の指導と現場に格差があること」や「3. 技術指導以外もしなければならぬこと」などを含む『指導についての悩み』，「4. 疲れていること」や「5. 外部指導者自身の競技成績が悪いこと」を含む『心身の疲労』，「6. 負傷者が出ることへの不安があること」を要約した『負傷者が出ることへの不安』，「7. 楽しくなくなったこと」からなる『楽しさの減少』が分類された。

【制度】へは，「8. 外部指導者を斡旋する制度がないこと」や「9. 教員採用試験への優遇がないこと」，「10. 外部指導者が学べる仕組みがないこと」などをまとめた『未発達な制度』，「13. 制度により指導回数が制限されていること」や「14. 制度により採用人数が制限されていること」などを集約した『制度による制限』，「16. 謝礼金がない，または少ないこと」や「17. 時給制でないこと」からなる『謝礼金の不足』，「18. 立場や役割が不明確なこと」や「19. 学校からの正式な依頼がないこと」を含む『不明確な立場や役割』がまとめられた。

【サポート】は6つの中カテゴリから構成された。その構成カテゴリは，「20. 学校が外部指導者を活用しない方針を示していること」や「22. 校内に入る手続きが面倒なこと」などをまとめた『学校の理解不足』，「24. 顧問が部活動に関わらないこと」や「26. 顧問との意見の不一致があること」などを含む『非協力的な顧問』，「28. 保護者の理解がないこと」や「29. 保護者との人間関係が悪いこと」などを集約した『保護者との人間関係の悪化』，「32. 情報交換の機会がないこと」や「33. 指導者同士の交流がないこと」を含む『コミュニケーションの不足』，「34. 家族が反対すること」からなる『家族の反対』，「35. 競技協会が非協力的なこと」からなる『非協力的な競技協会』であった。

【部活動の雰囲気】には，「36. 部員との人間関係が悪いこと」や「38. 外部指導者自

身の子どもが卒部したこと」などからなる『部員との人間関係の悪化』, 「39. 部員の意欲が低いこと」からなる『部員の意欲の欠如』, 「40. 部員の不調や悩みがあること」を要約した『部員の不調や悩み』が含まれた。

【環境】へは, 「41. 練習の時間帯が外部指導者の都合に合わないこと」を要約した『不都合な練習時間帯』, 「42. 学校が遠いこと」といった『通いづらい環境』, 「43. 施設や設備に不備があること」からなる『施設や設備の不備』, 「44. 悪天候であること」からなる『悪天候』が分類された。

【負担】には3つの中カテゴリがあり, 『時間的負担』には「45. プライベートの時間が減ること」や「46. 時間がとられること」などが, 『プレッシャーや期待』には「49. 責任があること」や「52. 周囲からの期待が大きいこと」などが, 『本業への負担』には「53. 本業との両立が難しいこと」や「54. 他校の部員を敵に回さなくてはならないこと」が含まれた。

表6. 外部指導者の部活動関与を阻害する要因

大カテゴリー (6)	中カテゴリー (24)	小カテゴリー (54)
ネガティブな感情	指導についての悩み	1.理想の指導と現場に格差があること
		2.外部指導者自身の指導法について悩んでいること
		3.技術指導以外もしなければならぬこと
心身の疲労	負傷者が出ることへの不安	4.疲れていること
		5.外部指導者自身の競技成績が悪いこと
		6.負傷者が出ることへの不安があること
未発達な制度	楽しさの減少	7.楽しくなくなること
		8.外部指導者を斡旋する制度がないこと
		9.教員採用試験への優遇がないこと
制度による制限	謝礼金の不足	10.外部指導者が学べる仕組みがないこと
		11.指導者が働ける環境がないこと
		12.外部指導者が継続的に活用されないこと
不明確な立場や役割	不明確な立場や役割	13.制度により指導回数が制限されていること
		14.制度により活動範囲が制限されていること
		15.制度により採用人数が制限されていること
不明確な立場や役割	不明確な立場や役割	16.謝礼金がない, または少ないこと
		17.時給制でないこと
		18.立場や役割が不明確なこと
不明確な立場や役割	不明確な立場や役割	19.学校からの正式な依頼がないこと

表6. 続き

サポーター	学校の理解不足	20.学校が外部指導者を活用しない方針を示していること 21.顧問以外の教員が外部指導者の活用に否定的であること 22.校内に入る手続きが面倒なこと 23.部員以外の生徒に認知されていないこと 24.顧問が部活動に関わらないこと 25.外部指導者を受け入れる工夫が不十分なこと 26.顧問との意見の不一致があること 27.練習中止の連絡が不十分なこと
	非協力的な顧問	28.保護者の理解がないこと 29.保護者との人間関係が悪いこと 30.家庭のしつけが悪いこと 31.保護者と顧問の人間関係が悪いこと
	保護者との人間関係の悪化	32.情報交換の機会がないこと 33.指導者同士の交流がないこと 34.家族が反対すること 35.競技協会が非協力的なこと
	家族の反対	36.部員との人間関係が悪いこと 37.指導した内容を部員が取り入れないこと 38.外部指導者自身の子どもが卒部したこと
	非協力的な競技協会	39.部員の意欲が低いこと 40.部員の不調や悩みがあること
部活動の雰囲気	部員との人間関係の悪化	
	部員の意欲の欠如	
	部員の不調や悩み	

表6. 続き

不都合な練習時間帯	41.練習の時間帯が外部指導者の都合に合わないこと
通いづらい環境	42.学校が遠いこと
施設や設備の不備	43.施設や設備に不備があること
悪天候	44.悪天候であること
時間的負担	45.プライベートの時間が減ること 46.時間がとられること 47.アルバイトができないこと 48.休日がなくなること
プレッシャーや期待	49.責任があること 50.次の指導日までの義務をこなしていないこと 51.OB会からのプレッシャーがあること 52.周囲からの期待が大ききこと
本業への負担	53.本業との両立が難しいこと 54.他校の部員を敵に回さなくてはならないこと

IV. 考察

研究②では、外部指導者が運動部活動に関与することの促進要因、阻害要因にはどのようなものがあるのかを明らかにすることを目的に、25名の外部指導者に対してインタビュー調査を実施した。その結果、多くの促進要因、阻害要因が明らかになった。

中カテゴリレベルの阻害要因には、『負傷者が出ることへの不安』、『非協力的な顧問』（「24. 顧問が部活動に関わらないこと」）、『保護者との人間関係の悪化』、『部員の意欲の欠如』、『施設や設備の不備』、『時間的負担』、『プレッシャーや期待』（「52. 周囲からの期待が大きいこと」）、『本業への負担』が含まれていた。これらの阻害要因は2つの地域で外部指導者に対して行われた都道府県規模の調査でも同様に挙げられている（塩谷，2002；神奈川県教育委員会，2008；宮城県教育庁スポーツ健康課，2008）。研究②の結果より、先行研究で対象とされた地域以外でもこれらの阻害要因が存在することが示された。教員を対象に行われた外部指導者活用上の問題点や阻害要因に関する先行研究では、指導頻度の少なさ、謝礼金の不足、外部指導者に対する顧問の役割や義務、指導方針の不一致、外部指導者活用のための手続きが複雑なこと、生徒や保護者との関係が悪いこと、地理的な孤立が報告されている（茨城県スポーツ審議会，2007；山形県教育委員会，2010；Williams et al., 2011）。研究②の対象者となった外部指導者も、『制度による制限』（「13. 制度により指導回数が制限されていること」）、『謝礼金の不足』、『不明確な立場や役割』、『学校の理解不足』（「22. 校内に入る手続きが面倒なこと」）、『非協力的な顧問』（「26. 顧問との意見の不一致があること」）、『保護者との人間関係の悪化』、『部員との人間関係の悪化』、『通いづらい環境』を阻害要因として挙げていた。これらの阻害要因は教員、外部指導者の双方が認識しているものである。教員と外部指導者の一致した認識から、これらの阻害要因を取り除くことは外部指導者だけでなく教員にも影響を与えるため、効果的な推進策になり得ると考えられる。これらの阻害要因を取り除くためにはいくつかの方策が提案できる。たとえば、行政が謝礼金を増額することや、学校が校内に入る手続きを簡略化すること、顧問が外部指導者とのミーティングを増やし、生徒、保護者と良い人間関係

を築くことを手助けすることなどである。『不明確な立場や役割』について、いくつかのスポーツ団体では規則や権利を制定している（たとえば、顧問の許可なく練習時間を変更してはならないことや保護者と連絡を取ってはならないなど；北海道中学校体育連盟，2006；長野県教育委員会，2010）。これらのガイドラインを参考に，外部指導者と教員の役割を明確化することは可能である。

上述のように，いくつかのカテゴリは先行研究と類似するものであったが，研究②では多くの新しい促進，阻害要因が詳細に収集された。このことから，外部指導者の活用推進には多くの方法がある可能性がうかがえる。先行研究において，外部指導者の活用推進のために教員が謝礼金の増額を求めていることが報告されている（宮城県教育庁スポーツ健康課，2008）。Williams et al. (2011) も，高額な費用が指導者を外部委託しない理由になっていると述べている。しかし，研究②の対象者には謝礼金がないことが促進要因となっているという意見もあった（「18. 謝礼金がなく，責任が少ないこと」）。また，25名の対象者のうち10名が，謝礼金がないにもかかわらず指導を行っていた。さらに，いくつかのカテゴリは非金銭的な謝礼を示していると考えられる（【ポジティブな感情】に分類された「4. 充実感が得られること」，【人脈形成】に分類された「49. 人脈ができること」，「52. 教員採用試験で外部指導者経験が有利にはたらくと感ずること」など）。このことから，金銭的な謝礼だけが外部指導者実施の目的でないことがわかる。富岡（1993）は働くことの謝礼や報酬にはやりがい，楽しさ，良い同僚がいることも含まれるとしている。そのため，外部指導者の活用推進には，人脈形成の機会を提供することや，教員採用試験の評価基準に外部指導者経験を含めることが有効かもしれない。埼玉県教育委員会の教員採用試験の評価基準にはボランティア活動実施の有無が含まれている（埼玉県教育委員会，2011）。謝礼金のない，または少額の謝礼金で行う外部指導者はボランティア活動ととらえることができる。したがって，教員採用試験の募集要項に外部指導者がボランティア活動と見なされることを明記することは現実的で容易な方策であると考えられる。募集要項の修正は，特に教員志望の外部指導者にとって効果的な方策になり得ると考えられる。

『制度による制限』として、「13. 制度により指導回数が制限されていること」や「15. 制度により採用人数が制限されていること」などが報告された。同様の問題は文部科学省の事業にも見て取れる。その事業を行った県では、外部指導者数の制限が50名、指導回数の制限が年間に25回（1か月の平均は2回程度）とされている（高知県教育委員会，2011）。外部指導者の活用を推進するためには、制度による制限を緩和することが不可欠である。

外部指導者の活用は、顧問の負担を軽減すると考えられている（日本高等学校教職員組合，2008；東京都教育委員会，2008）。しかし研究②の結果からは、「24. 顧問が部活動に関わらないこと」など、顧問が非協力的なことが阻害要因になっていることが明らかになった。つまり、外部指導者は教員にもっと関わってもらいたいと考えているということである。東京都教育委員会（2008）は、顧問も部活動に関わり、指導や運営の役割を分担することを推奨しており、顧問と外部指導者の協力が求められている。

第4章

研究③：潜在的な外部指導者の部活動関与の促進・阻害要因

I. 目的

外部指導者を増やすためには、学校近隣の地域住民の協力を得ることが必要である。学習指導要領においても「地域や学校の実態に応じ、地域の人々の協力、社会教育施設や社会教育関係団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行うようにすること」と記載されており、地域住民の協力を得ることを推進している（文部科学省，2008，2009a）。中でも、指導意欲や指導技能があるにもかかわらず指導を行っていない地域住民は、外部指導者になる可能性の高い地域住民（潜在的な外部指導者）としてとらえることができる。これらの者の部活動関与を推進するためには、地域住民が部活動に関わることを促進する要因を充実させ、阻害する要因を取り除くことが有効であると考えられる。しかし、地域住民の部活動関与を促進または阻害する要因に関する調査や研究は行われていない。地域住民の部活動関与に影響する要因を探索的に明らかにするためには、インタビューなどの方法を用いた質的な研究が必要不可欠である。そこで研究③では、質的研究手法を用いて潜在的な外部指導者の部活動関与を促進または阻害する要因を明らかにすることを目的とした。

II. 方法

1) 対象者

研究③では、潜在的な外部指導者としてスポーツリーダーバンク登録者に着目した。スポーツリーダーバンクとは、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であり、調査当時は47都道府県中36の地域に設置されていた（笹川スポーツ財団，2011）。現在は33の地域に設置されている（笹川スポーツ財団，2014）。スポーツリーダーバンク登録者は一般の地域住民と比較して外部指導者になる可能性が高いと考えられるが、中には現在指

導を行っていない者もいる。それらの者が何によって部活動関与を促進され、また阻害されているかを知ることは非常に有益である。そのため、研究③ではスポーツリーダーバンクに登録しているが、現在指導を行っていない者を対象者とした。36のスポーツリーダーバンクのうち、Web ページなどから事務局の住所を入手できた27のスポーツリーダーバンクに対して、手紙による調査協力依頼を行った。手紙には研究の目的、方法、また、現在運動部活動で指導していない登録者を紹介してほしい旨と、後日電話によって協力の可否をうかがうことを記載した。手紙を送付した1週間後に研究協力の可否を電話にて確認したところ、4つのスポーツリーダーバンクから了承が得られ、12名の登録者の紹介を得た。その際、対象者の性、年齢、競技種目等が多様になるよう依頼した。

2) 調査手順

対象者の社会人口統計学的データ（年齢、性、職業、競技種目、外部指導者経験の有無など）を得るため、簡便な質問紙調査を実施した。その後、1対1の半構造化インタビューを実施した。インタビューガイドは研究③の目的から考えられた質問をもとに、研究②との整合性を考慮し作成した。

質問内容は、潜在的な外部指導者が運動部活動に関与することを促進する要因、および阻害する要因についてであった。促進要因について、具体的には「あなたが部活動に関与することを促進する要因は何ですか?」、「外部指導者をすることのメリットは何ですか?」、「外部指導者をすることを後押しするものは何ですか?」などといった質問を行った。また、阻害要因については、「あなたが部活動に関与することを阻害する要因は何ですか?」、「外部指導者をすることのデメリットは何ですか?」、「外部指導者を現在行っていない理由は何ですか?」などの質問を行い、以降は会話展開に合わせてオープンエンドの質問を行った。

インタビューは、対象者の交通の便が良い場所（公民館、対象者の自宅等）で筆者が実施した。すべてのインタビューは対象者の了解のもと録音した。インタビュー実施時間は

20分から50分であった。対象者に対しては、本調査の趣旨、調査内容、参加は自由意志であること、個人情報厳守されることを説明し、文書による同意を得た。また、調査協力謝礼として1,000円分の図書カードを渡した。調査実施にあたって、事前に早稲田大学の「人を対象とする研究に関する倫理委員会」の承認を得た（2011-053）。調査期間は2011年6月から2011年9月までであった。

3) 分析方法

録音したインタビュー内容はすべて逐語化し、逐語録を作成した。分析にはKJ法（川喜田，2004）を用い、3名の研究者（研究①②と同様の者）が逐語録を熟読した。その後、3名による協議を行い、1つの意味を表していると考えられる意味単位を同定した。続いて、意味単位をカードに書き込み、同一の意味内容を表していると考えられるカードを集約し、小カテゴリを作成した。また、それぞれの小カテゴリの類似性および差異性をもとに中カテゴリ、大カテゴリへと類型化した。それぞれのカテゴリが作成されるたびに3名の合意のもとカテゴリ名をつけた。

Ⅲ. 結果

1) 対象者の属性

インタビューは12名（男性10名、女性2名）の潜在的な外部指導者に対して実施した。対象者の年齢は34歳から62歳までであり、平均年齢は51.9歳（標準偏差=9.0）であった。対象者は地域の異なる4つのスポーツリーダーバンク、8つの競技種目（クロスカン トリースキー、柔道、水泳、テニス、バスケットボール、バドミントン、バレーボール、陸上競技）から得られた。職業に関しては、医師、インストラクター、会社員、自営業、指導主事、地方公務員、団体職員、非常勤講師、無職（退職）と多様であった（表7）。12名のうち、3名が過去に外部指導者を行っていたが、12名全員がスポーツリーダーバンクを通じた指導の依頼を受けたことがないと回答した。中には10年以上依頼のない者もいた。

表7. 対象者の特徴

No.	性	年齢	地域	競技種目	所属	外部指導者経験
1	男性	34	東北・北海道	クロスカントリースキー	会社員	無
2	男性	38	近畿	陸上競技	地方公務員	無
3	男性	44	東北・北海道	バスケットボール	指導主事	無
4	男性	52	関東	バドミントン	団体職員	有
5	男性	52	関東	陸上競技	団体職員	無
6	男性	54	近畿	バスケットボール	医師	無
7	男性	55	近畿	水泳	会社員	無
8	男性	56	関東	水泳	自営業	無
9	男性	62	近畿	柔道	非常勤講師	有
10	男性	62	東北・北海道	バレーボール	無職(退職)	有
11	女性	54	関東	バスケットボール	会社員	無
12	女性	60	東北・北海道	テニス	インストラクター	無

2) 潜在的な外部指導者の部活動関与を促進する要因

促進要因に関して、42の小カテゴリ、15の中カテゴリが得られ、最終的に【恩恵】、【制度】、【環境】、【意欲】の4つの大カテゴリにまとめられた(表8)。

【恩恵】は3つの中カテゴリから構成された。『自身への恩恵』には「1. 自身の指導技能が向上すること」や「2. 生活が規則的になること」、「4. 人と人とのつながり・人脈が得られること」などが、『やりがい』には「7. 社会に貢献できること」や「8. やりがいがあること」などが、『部員の成長』には「13. 子どもの技能的向上が感じられること」および「14. 子どもの人間的成長が感じられること」が含まれた。

【制度】へは、「15. 取り決めや契約があること」や「17. 試用期間があること」からなる『システム』、「18. 謝礼金があること」および「19. 実費が支払われること」を集約した『謝礼金』、「20. 保険制度があること」また「21. 保険などのシステムが教員と同じであること」からなる『保険制度』、「22. 外部指導者募集に関する情報があること」を要約した『情報』、「23. 依頼があること」からなる『依頼』が分類された。

【環境】には、「24. 学校の受け入れ体制があること」や「25. 学校側が指導成果について長い目で見てくれること」を含む『学校や顧問の理解』、「27. 仲介者がいること」および「28. 人脈があること」をまとめた『人脈』、「29. 指導者が不足していること」および「30. 教員には指導できないことが指導できること」からなる『指導者の不足』、「31. 時間的余裕があること」を含む『時間的余裕』、「32. 部員の意欲が高いこと」からなる『部員の意欲』がまとめられた。

【意欲】は2つの中カテゴリからなり、それらは「33. 自分の人生経験を伝えられること」や「36. 指導したいと思うこと」などを集約した『指導意欲』、「39. その競技が好きだということ」や「40. 競技の普及」などをまとめた『競技への愛着』であった。

表8. 潜在的な外部指導者の部活動関与を促進する要因

大カテゴリー (4)	中カテゴリー (15)	小カテゴリー (42)
恩恵	自身への恩恵	<ol style="list-style-type: none"> 1.自身の指導技能が向上すること 2.生活が規則的になること 3.運動不足の解消 4.人と人とのつながり・人脈が得られること 5.自分が生徒から何かを与えられること 6.名譽欲があること
	やりがいい	<ol style="list-style-type: none"> 7.社会に貢献できること 8.やりがいいがあること 9.子どもたちと一緒に活動すること 10.試合に勝つ喜び 11.自分が楽しいこと 12.子どもが喜んでくれること
	部員の成長	<ol style="list-style-type: none"> 13.子どもたちの技能的向上が感じられること 14.子どもたちの人間的成長が感じられること
制度	システム	<ol style="list-style-type: none"> 15.取り決めや契約があること 16.外部指導者向けの講習会があること 17.試用期間があること
	謝礼金	<ol style="list-style-type: none"> 18.謝礼金があること 19.実費が支払われること
	保険制度	<ol style="list-style-type: none"> 20.保険制度があること 21.保険などのシステムが教員と同じであること
	情報	<ol style="list-style-type: none"> 22.外部指導者募集に関する情報があること
	依頼	<ol style="list-style-type: none"> 23.依頼があること

表8. 続き

環境	学校や顧問の理解	24.学校の受け入れ体制があること 25.学校側が指導成果について長い目で見てくれること 26.顧問との良い関係
	人脈	27.仲介者がいること 28.人脈があること
	指導者の不足	29.指導者が不足していること 30.教員には指導できないことが指導できること
	時間的余裕	31.時間的余裕があること
	部員の意欲	32.部員の意欲が高いこと
意欲	指導意欲	33.自分の人生経験を伝えられること 34.自分の競技経験を伝えられること 35.正しい知識を伝えられること 36.指導したいと思うこと 37.指導に自信があること 38.子どもにとって無知は損だと思うこと
	競技への愛着	39.その競技が好きだということ 40.競技の普及 41.競技への恩返し 42.競技の魅力を伝えられること

3) 潜在的な外部指導者の部活動関与を阻害する要因

阻害要因に関して、44の小カテゴリ、15の中カテゴリが得られ、最終的に【負担】、【制度】、【環境】、【意欲の欠如】の4つの大カテゴリにまとめられた(表9)。

【負担】には、「1. 肉体的な負担があること」や「3. 自身が負傷する不安があること」、
「5. 男子の指導は体力的にできないこと」などからなる『身体への負担』、「6. 中学生以上には指導できないと思うこと」や「7. 見本が見せられないこと」などからなる『指導への自信不足』、「10. 毎日指導があること」や「11. 仕事が忙しいこと」などで構成される『時間的負担』、「14. 技術指導以外もしなければならないこと」や「16. 1人では指導するのが大変だと思うこと」などを含む『指導上の負担』、「17. 家族が犠牲になること」などをまとめた『家族への負担』、「19. 負傷者が出ることへの不安」また「20. 責任が生じること」からなる『負傷者が出ることへの不安』が分類された。

【制度】へは、「21. 仲介者がしっかりつないでくれないこと」や「22. 派遣制度が不十分なこと」、「23. スポーツリーダーバンクの認知度が低いこと」、「24. 事故などの際に保障されないこと」からなる『未発達な制度』、「25. 学校や部活動に関する情報がないこと」および「26. ニーズがあるかわからないこと」を要約した『情報の不足』、「27. 謝礼金がない、または少ないこと」や「28. 金銭的な負担があること」からなる『謝礼金の不足』、「29. 責任の所在があいまいなこと」や「30. どこまで指導してよいかかわからないこと」を含む『不明確な立場』、そして『依頼がないこと』がまとめられた。

【環境】は3つの中カテゴリから構成され、それらは、「32. 学校側が受け入れないこと」や「33. 顧問が受け入れないこと」などをまとめた『学校や顧問の理解不足』、「37. 保護者と合わないこと」や「38. 部活動に関わりにくい雰囲気があること」、「39. 自分からは部活動に入っていくづらいと感じること」などを集約した『関わりづらい雰囲気』、「42. 学校が遠いこと」という『通いづらい環境』であった。

【意欲の欠如】は、「43. 指導意欲がないこと」および「44. ほかにやりたいことがあること」で構成された。

表9. 潜在的な外部指導者の部活動関与を阻害する要因

大カテゴリ (4)	中カテゴリ (15)	小カテゴリ (44)
負担	身体への負担	<ol style="list-style-type: none"> 1.肉体的な負担があること 2.身体の不調があること 3.自分が負傷する不安があること 4.若くないこと 5.男子の指導は体力的にできないこと 6.中学生以上には指導できないと思うこと 7.見本が見せられないこと 8.資格がないので外部指導者はできないと思うこと 9.自分はまだ競技から引退したこと
	指導への自信不足	
	時間的負担	<ol style="list-style-type: none"> 10.毎日指導があること 11.仕事が忙しいこと 12.練習可能時間が短いこと 13.時間がないこと
	指導上の負担	<ol style="list-style-type: none"> 14.技術指導以外もしなければならぬこと 15.継続的指導でないと難しいと感じること 16.1人では指導するのが大変だと思うこと
	家族への負担	<ol style="list-style-type: none"> 17.家族が犠牲になること 18.やりだしたら指導にのめりこんでしまうと感ずること
	負傷者が出ることへの不安	<ol style="list-style-type: none"> 19.負傷者が出ることへの不安 20.責任が生ずること

表9. 続き

未発達な制度	21. 中介者がしつかりつかつないでくれないこと 22. 派遣制度が不十分なこと 23. スポンサーダーバンクの認知度が低いこと 24. 事故などの際に保障されないこと 25. 学校や部活動に関する情報が少ないこと 26. ニーズがあるかわからないこと 27. 謝礼金がない, または少ないこと 28. 金銭的な負担があること 29. 責任の所在があいまいなこと 30. どこまで指導してよいかわからないこと 31. 依頼がないこと
情報の不足	32. 学校側が受け入れないこと 33. 顧問が受け入れないこと 34. 顧問との関係が悪いこと 35. 顧問が部活動への受け入れ体制を整備していないこと 36. 顧問が練習にいないこと
謝礼金の不足	37. 保護者と合わないこと 38. 部活動に関わりにくい雰囲気があること 39. 自分からは部活動に入っていないと感じること 40. 自分の子どもが部活動にいないこと 41. 望んでいない部員がいること
不明確な立場	42. 学校が遠いこと 43. 指導意欲がないこと 44. ほかにやりたいことがあること
依頼がないこと	
学校や顧問の理解不足	
環境	
関わりづらい雰囲気	
通いづらい環境	
意欲の欠如	

IV. 考察

研究③では、潜在的な外部指導者が運動部活動に関与することを促進している要因、阻害している要因にはどのようなものが存在するのかを明らかにすることを目的に、12名のスポーツリーダーバンク登録者に対してインタビュー調査を実施した。その結果、多様な促進要因、阻害要因が明らかになった。

教員に対して行われた先行研究では、教員は外部指導者活用推進のためには謝礼金の増額が最も重要な要因だと認識していることが示されている(宮城県教育庁スポーツ健康課, 2008)。同様に、オーストラリアの学校で行われた調査では、健康・スポーツ・体育系の事業での人材の外部委託が過大な経費によって困難になっていることが明らかになっている(Williams et al., 2011)。しかし、研究③の結果からは、謝礼金のほかにも多様な促進要因があることが示唆された。たとえば、「1. 自身の指導技能が向上すること」、「4. 人と人とのつながり・人脈が得られること」、「8. やりがいがあること」、「33. 自分の人生経験を伝えられること」などの【恩恵】や【意欲】などである。このように多様な促進要因があることから、行政や研究者は何が効果的な推進策になるかについて注意深く検討しなければならない。

促進要因の【制度】には、『保険制度』（「20. 保険制度があること」と「21. 保険などのシステムが教員と同じであること」）が分類された。一方で、阻害要因の【制度】にも、『未発達な制度』（「24. 事故などの際に保障されないこと」）が含まれた。さらに、対象者は「3. 自分が負傷する不安があること」や「19. 負傷者が出ることへの不安」、「20. 責任が生じること」のような負担を感じていた。梅原（2004）は、たとえボランティアが起こした事故であっても、訴訟の対象になる可能性があることを指摘している。既存の保険制度（スポーツ安全協会, 2014；日本体育協会, 2012）および研究③の結果を考慮すると、外部指導者自身や部員のけがなどを補償する保険制度は、潜在的な外部指導者の安心感を増加させ、部活動への関与を容易にすると推察される。しかしながら、我が国の保険制度の多くは、公認資格を持っている指導者が対象であったり、学校の管理下の活動（部活

動等)を対象から除外していたりと、外部指導者の現状に即していない(スポーツ安全協会, 2014; 日本体育協会, 2012)。行政は、すべての外部指導者が加入することのできる保険制度を整備する必要がある。

阻害要因の【制度】の中には、『依頼がないこと』が分類された。実際に、研究③で対象となった12名全員が、スポーツリーダーバンクを通じた指導の依頼を受けたことがなかった。このことから、スポーツリーダーバンクは学校からあまり認知されておらず、現状では十分に機能していない可能性がうかがえる。先行研究でも、教員や校長の認知不足が原因で、わずか17%のスポーツリーダーバンク登録者しか指導依頼を受けたことがないことが報告されている(神奈川県立体育センター, 2007)。スポーツリーダーバンクは、学校の外部指導者の需要を把握し、学校からの依頼を登録者に伝えていくことに注力するべきである。

『情報』に関する促進要因として「22. 外部指導者募集に関する情報があること」が、また『情報の不足』に関連する阻害要因として「25. 学校や部活動に関する情報がないこと」および「26. ニーズがあるかわからないこと」がまとめられた。神奈川県立体育センター(2007)は、外部指導者に関する不十分な情報公開が、教員が派遣制度(スポーツリーダーバンク)を利用することを阻害していると述べている。スポーツリーダーバンクは、活用する側(学校)と活用される側(登録者)双方の情報共有を推進する必要がある。

そのほかの促進要因として、「17. 試用期間があること」が挙げられた。現状では、たとえ外部指導者が顧問や部員と合わないと感じたとしても、学校と正式な契約を交わしたあとに外部指導者をやめることは難しいと思われる。そのため、外部指導者が顧問や部員との相性を確認したうえで、継続するかやめるかを定めることができる試用期間を設けることで、外部指導者を始めることへの不安を軽減できると考えられる。試用期間は、顧問にとっても派遣制度を用いることへの不安を減らし、外部指導者の活用を推進できると推察される。促進要因および阻害要因の【環境】の中に、『学校や顧問の理解』と『学校や顧問の理解不足』が挙げられた。さらに、阻害要因の【負担】の中には、「14. 技術指導以外にも

しなければならないこと」や「16. 1人では指導するのが大変だと思うこと」が含まれている。これらは、学校が外部指導者を学校のスタッフの一員として受け入れることや、顧問が部活動に外部指導者を受け入れることの重要性を強調している。

障害要因の【負担】に、『身体への負担』（「5. 男子の指導は体力的にできないこと」）と『指導への自信不足』（「6. 中学生以上には指導できないと思うこと」）が分類された。このように、対象者によっては、全年齢や高い競技レベルを指導することが難しい場合も認められた。指導可能レベルの不一致を避けるため、滋賀県のスポーツリーダーバンクでは指導可能な競技レベル（中学校まで、または高校までなど）を Web 上の指導者検索システムに表示している（滋賀県体育協会，2014）。指導可能なレベルを明示することは登録者と教員の理解を助け、教員の外部指導者活用を後押しすると考えられる。

第5章

研究④：組織的な取り組みの問題点や課題および工夫

I. 目的

研究①から③では、教員、外部指導者、潜在的な外部指導者を対象にインタビュー調査を実施し、外部指導者の活用を促進する要因および阻害する要因を明らかにした。しかし、これらはいずれも個人を対象とした調査であるため、実際に外部指導者の活用推進策を実施する組織や行政側で実施可能な内容かどうかについては検討の余地がある。このように、実行可能性の高い効果的な活用推進策を提案するには、組織や行政側の事情も考慮する必要があるが、組織や行政の視点からの研究はほとんど行われていないのが現状である（神奈川県立体育センター，2007）。外部指導者の活用推進を、組織や行政の視点（組織や行政にはどのような問題があり、どのような推進策であれば実行可能なのか）から検証することで、より現実に即した具体的な提案が可能になると考えられる。また、取り組みのシステムなど形式的な部分だけでなく、その取り組みを運営するにあたっての課題や工夫といった内面的な情報は、同様の取り組みを行っている、もしくは今後行いたいと考えている組織にとって有益な示唆になり得る。そこで研究④では、運動部活動での外部指導者の活用推進に関する組織的な取り組みの詳細と、その問題点や課題、工夫を明らかにすることを目的とした。

II. 方法

1) 対象組織

対象組織については Web サイトやスポーツ関連雑誌等で情報を収集し、外部指導者の活用推進に関する取り組みを現在行っている、または過去に行っていた組織を選定した。その際、中央省庁の外部指導者活用推進に関する委託事業、スポーツリーダーバンクの取り組み、大学独自の取り組みなど、取り組みの内容や実施の主体が多様になるように留意し

た。また、可能な場合は対象とした組織に関連する組織の紹介を依頼し（スノーボールサンプリング；Handcock and Gile, 2011）、1つの取り組みについて複数の視点から情報を収集した。最終的に、それぞれ外部指導者の活用推進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つの地方自治体規模の組織、3つの公立学校、1つの国立大学、1つの企業の計11組織が選出された。

2) 調査手順

まず、選定した組織に対して、電話にて研究協力を依頼した。研究協力への承認が得られた場合、1名の調査実施者が組織を訪問し、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、取り組みの問題点や課題、工夫についてである。また、多角的な検討を可能にするため、取り組みに関する資料がある場合には併せて収集した。インタビュー実施の前にはあらためて研究の目的や方法、研究参加が任意であること、何ら不利益を受けることなく研究を辞退できることなどを説明し、対象者から研究参加への同意を得た。それぞれのインタビューは2013年6月から11月に行われ、対象者の同意のもと録音した。調査実施にあたっては、事前に早稲田大学の「人を対象とする研究に関する倫理委員会」の承認を得た（申請番号2012-232）。

3) 分析方法

録音した音声データはすべて逐語化し、分析の対象とした。まず、逐語録や組織から収集した資料の中で取り組みの詳細、問題点や課題、工夫について言及されている部分を抜き出し文章化した。続いて、文章化を行った研究従事者（スポーツ科学を専攻する博士課程の学生）とは別に、2名の研究従事者（心理学を専門とする大学教員、スポーツ科学を専攻する修士課程の学生）が逐語録や組織から収集した資料の情報が、文章に正確に反映されているかをそれぞれ独立して確認した。解釈の一致しない部分については合意が形成

されるまで議論を重ねて修正版を作成した。最後に、まとめられた修正版原稿の内容および図について調査対象者に確認を依頼し、事実に反する内容や不適切な解釈については修正を加えた。その際、組織名公表の可否についての確認を取り、公表を望まない場合は匿名にて記述した。研究④では、上述のように複数の研究者で議論し、また、インタビューのデータだけでなく組織の資料や Web サイトなど複数の情報源を用い(トライアングレーション), 研究に直接関係しない研究者からも意見を聴取した(ピアディブリーフィング)。また、分析後に対象者に再度確認を依頼することで(メンバーチェック), 分析の妥当性を高めた(フリック, 2011)。

Ⅲ. 結果

研究④では、運動部活動での外部指導者の活用推進に関する組織的な取り組みの詳細、問題点や課題、工夫を明らかにするため、11 組織の計 15 名に対して半構造化インタビュー調査を実施した。ここでは、同一の取り組みに関連する組織をまとめ、取り組み A から取り組み G の 7 つの取り組みごとに、各取り組みの詳細やそれに関わる問題点や課題、工夫を報告する。

1) 取り組み A の詳細と問題点や課題および工夫

取り組み A では、秋田県教育庁(組織 A-1)の保健体育課職員、文部科学省(組織 A-2)のスポーツ・青少年局職員、同県で事業を活用している公立中学校(組織 A-3)の校長、同県で事業を活用していない公立高等学校(組織 A-4)の校長を対象にインタビューを実施した。組織 A-1 では、文部科学省の委託事業である「運動部活動地域連携再構築事業」を受託し、「運動部活動テクニカルサポート事業」を実施している。秋田県が実施した調査によると、専門的な指導のできる顧問は半数程度しかいないことが明らかになっている(秋田県教育委員会, 2013)。そのため、組織 A-1 では指導者の確保を目的にこの取り組みを行っている。特に高等学校では、専門的な指導のできる顧問がいたとしても、

競技力向上のために複数の指導者が必要とされている場合もある（たとえば陸上の場合、短距離、長距離、投てきのように部門によって専門性が異なるため）。この事業では、学校が申請してきた外部指導者に対して、謝礼金を補助することが主な取り組み内容であり、外部指導者を探索することのサポートではなく、採用後の外部指導者の活動のサポートに重点を置いている（図3）。取り組みAはもともと県の事業として始めたものであったが、その後、文部科学省から委託事業の募集があり、委託事業に切り替えた経緯がある。2011年度は、小学校3名、中学校35名、高等学校32名の外部指導者に謝礼金補助を行った。謝礼金額は1回の指導を2時間とし、交通費込みで2,650円である。謝礼金を補助できる指導回数の上限は年間20回とされている。また、指導者講習会の開催と講習会参加のための旅費の補助、外部指導者の保険料の補助を行っている。事業を活用した学校には、年度末に報告書の提出が義務付けられている。

この取り組みの大きな問題点としては、予算の執行時期の影響で年度の初めからこの事業を実施できないことが挙げられた。例年、補助の開始時期は6月以降になるため、新入部員の入部当初や3年生の全国高等学校総合体育大会前の時期に十分なサポートができていない可能性が示唆された。また、実際には年間100回以上、1回2時間以上活動している外部指導者が多いにもかかわらず、謝礼金は上限の20回分までしか申請できないため、指導回数の上限を引き上げることが課題であると述べていた。採用人数についても、2011年度に秋田県内で活用されていた外部指導者、中学校448名、高等学校175名のうち、一部の外部指導者にしか補助できない現状にあった。実際に70名分の募集枠に対して、2011年度はそれ以上の申し込みがあった。

取り組みの工夫として、年1回4時間の講習会を開催し、指導者の質の向上を目指していた。内容は、本事業の目的について、運動部活動の教育的意味（学校教育の一環であること）、指導のあり方および事故防止、安全指導について、部費などの金銭面に関してであった。講習会の中では外部指導者と顧問が、お互いの連携のあり方について1班6—8名程度で話し合い、普段の指導での悩みや成功体験を共有する機会も設けている。さらに

毎年、顧問と外部指導者にアンケート調査を実施し、次年度の事業に生かそうとしていた。組織 A-1 から外部指導者への要望としては、技術指導だけにとらわれずに学校教育の一環としての指導を行ってもらうこと、顧問と協力して外部指導者が前に出過ぎない形で関わってもらうことが挙げられた。組織 A-1 の取り組み運営担当者は、いくつかの対象校を視察しており、外部指導者に対しては「熱心にやってくれている」という印象を持っていると述べていた。取り組みの予算増加は難しいが、今後はさらに謝礼金を補助できる指導回数の上限を増やすことを課題として取り組んでいくと述べていた。

事業を活用している中学校（組織 A-3）は、外部指導者への謝礼金が十分ではない点を指摘していた。また、事業を活用すると、学校側に計画立案などの負担があると述べており、手続きの簡略化を検討する余地があると思われる。さらに、この地域は都市部ではないため、外部指導者を指導資格保有者に限定すると該当者が減ってしまうことを危惧していた。人選については、人物像をよく知っていることが重要であり、直接話すことや、保護者や他校の教員から外部指導者の人物像に関する二次的な情報を聞く方が確実であると感じていた。事業を活用していない高等学校（組織 A-4）の本事業を活用しない理由としては、事業に応募したいという顧問からの要望がないことが挙げられた。顧問によっては 1 人で指導・運営を行いたい場合や、外部指導者と 2 人で行うことで負担が増えてしまうと考える場合があると報告していた。

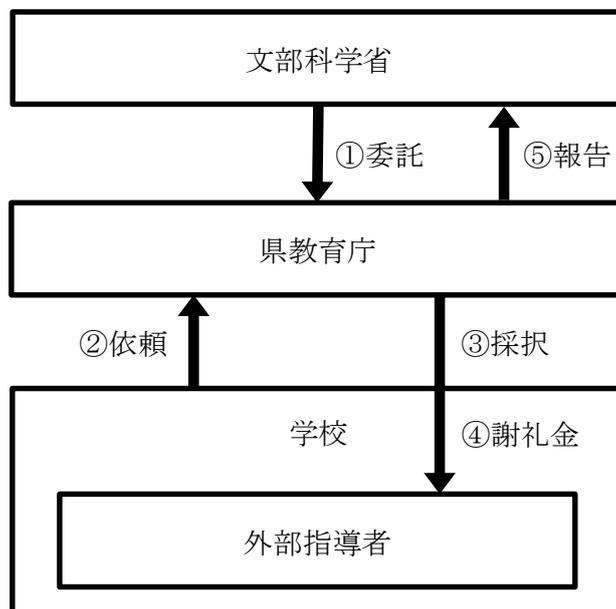


図3. 取り組みAの概要

2) 取り組み B の詳細と問題点や課題および工夫

取り組み B では、スポーツ振興を目的とした全国規模の公益法人（組織 B-1）の指導者育成担当部門の職員が対象であった。組織 B-1 は、主要事業の 1 つとして指導者の資格取得のための講習を行っている。基本的な流れとして、まず、受講希望者が講習会に参加し、試験に合格すると登録認定を受ける権利が得られる。その後、登録手続きをして、公認の指導者になるという仕組みである。有効期限は 4 年間であり、更新のためには 3 時間以上の講習受講が必須である。このような指導者を多数擁する組織の特長を生かして、近隣の都道府県教育委員会およびスポーツ振興を目的とした都道府県規模の公益法人と連携して学校への外部指導者の派遣事業を行っていた。組織 B-1 の役割は、該当する都道府県の登録指導者の中から学校の運動部活動での指導を希望する者のリストを整備し、都道府県規模の公益法人に提供することである。教育委員会は学校から外部指導者のニーズを募集、リスト化し、求める競技種目などの情報を都道府県規模の公益法人に伝える。都道府県規模の公益法人は、組織 B-1 から提供されたリストの中から条件に適合する登録者に打診し、教育委員会へ指導者情報を提供する。その後、教育委員会から学校に指導者が紹介されるという流れである（図 4）。それによって、年間 30 名程度の外部指導者と学校を結びつけていた。

主要事業である資格保有者の拡充や質の向上についてはいくつか課題が挙げられた。それは、4 年に一度ある資格の更新率を 100% に近づけることや、研修を充実させていくこと、若者や女性の登録を増やしていくことである。そのための工夫としては、指導者専用の Web サイト（指導者マイページ）の導入による情報提供の頻度や情報の質の向上、全国大会や事業において、指導者の資格保有を義務化することによる資格の価値向上があった。講習会が指導者のコミュニケーションの場になることが、外部指導者にとって、講習会受講の副次的な利点になることも示された。

派遣事業については、組織 B-1 の人手が足りず活用推進まではできていないことに対して、「個人的な意見としては」と前置きしたうえで、マッチングコーディネーター等の人

材と人件費確保の必要性を指摘していた。組織 B-1 が実施したアンケート調査では、登録指導者には「もっと指導したい、活動の場を提供してほしい」という意見があり、一方で学校側からは「指導者がいなくて困っている」という意見が多くあるが、双方の希望を十分に実現できてはいないことが示されていた。また、学校の求める条件と指導者の活動可能な条件が完全に一致するケースは稀だが、指導する学校まで電車で1時間半ほどかかる登録者に対して、断られる前提で依頼してみたり、土日しか指導できないという登録者に平日の依頼をしてみたりすると意外にも受けてくれる場合があると述べていた。そのような仲介の成功例も、人が介さないと実現することが難しいと考えられる。また、学校への指導者派遣は、組織 B-1 と学校だけではなく、教育委員会とも連携しないと困難であると感じていた。資格講習会情報の広報について、資格取得に興味のない人に広く宣伝するよりは、資格を取りたいと考えている人をターゲットとして、講習会やイベントで着実に広報を行うことが重要だと認識していた。指導者リストの作成およびマッチングの際は、登録指導者の個人情報の取り扱いに特に留意していた。事業の遂行にあたっては、それぞれの組織が実施することの行程表を作成していた（図 5）。事業遂行のためにどのような作業があるのか、行程表を作成してみて初めて認識できたと述べており、重要な工夫であると推察される。学校側からは外部指導者の人間性を判断できる情報が求められるため、指導者が登録する際に記入する自由記述欄の自己 PR や指導歴がマッチングの参考になったと述べていた。

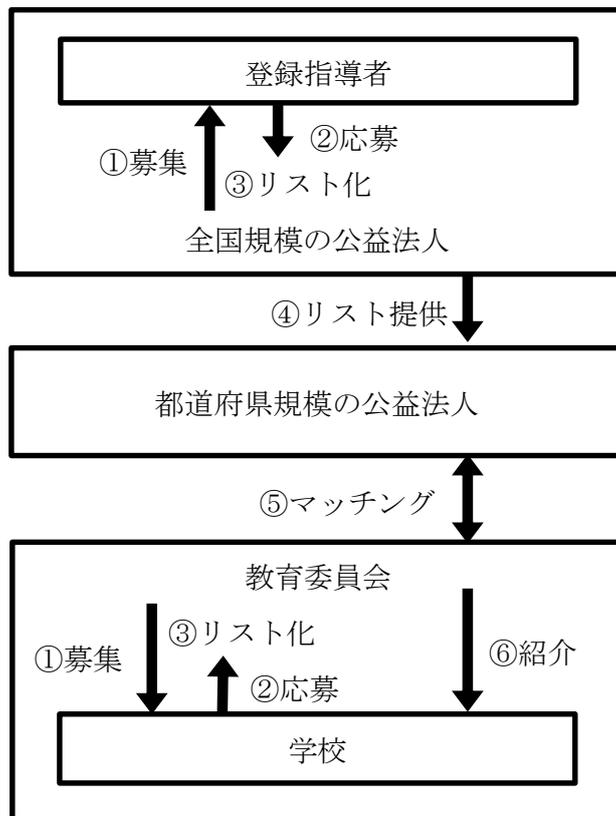


図4. 取り組みBの概要

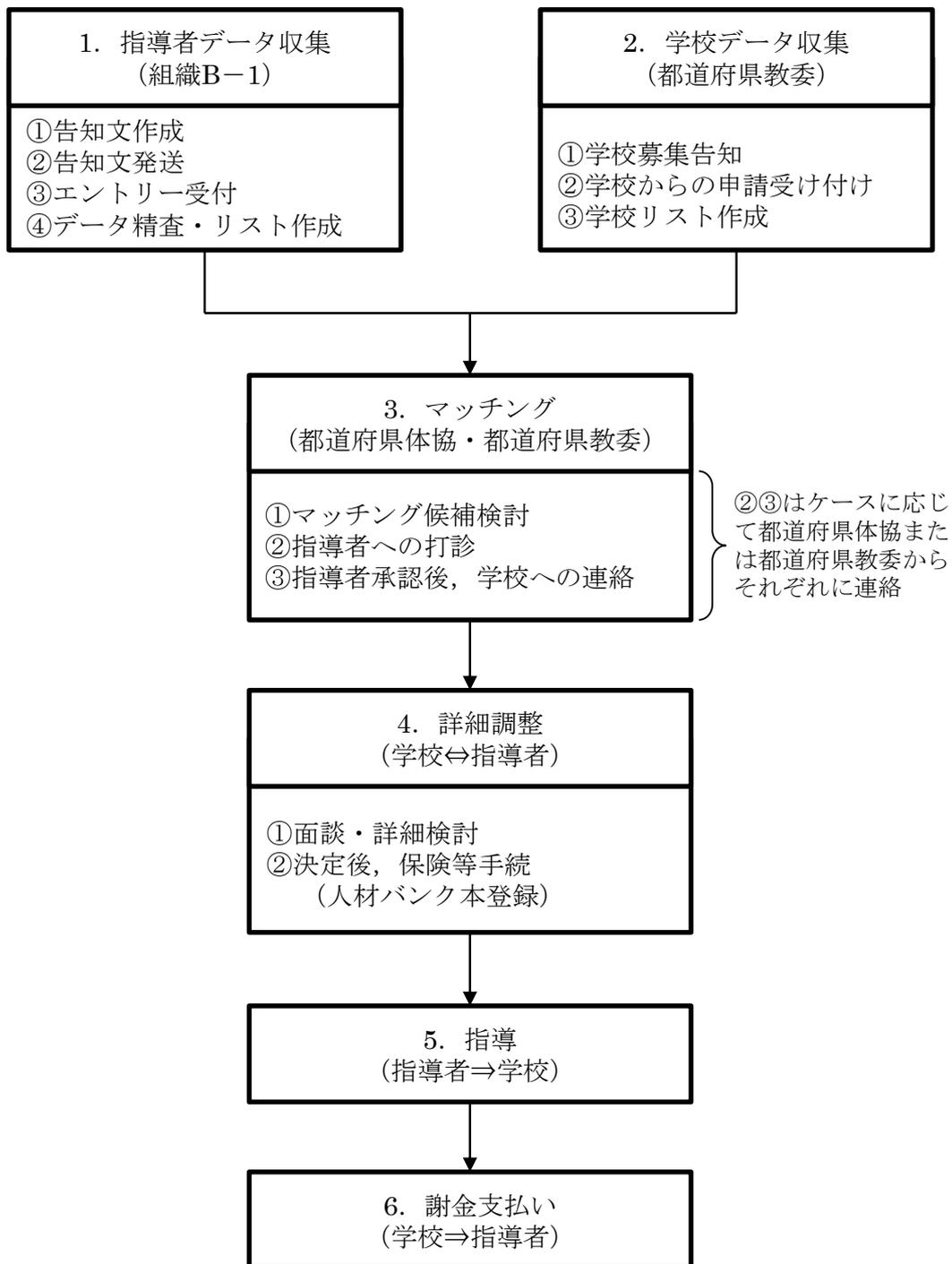


図5. 関係組織の役割と手順 (組織B-1 資料より著者作成)

3) 取り組みCの詳細と問題点や課題および工夫

取り組みCの対象は、神奈川県立体育センター（組織C-1）の生涯スポーツ課職員であった。組織C-1では、スポーツリーダーバンク（各種のスポーツ指導資格を持つ人材をあらかじめ登録しておき、市町村・スポーツ団体・学校・地域住民等の要請に応じて指導者を紹介するサービス）を運営している。紹介方法には、資格保有者を登録しておき、依頼者の求めに応じて組織C-1が指導者を仲介する方法（図6）と、Webサイトに登録された指導者情報を参考に依頼者と指導者で直接連絡を取り合う方法（図7）の2種類がある。3年に一度の登録情報更新の際に、指導依頼の有無や指導回数などをアンケートによって調査している。基本的には、更新に関わる予算があるのみで、外部指導者への謝礼金などの補助はしていない。調査時点では780名程度の指導者が登録されていた。組織C-1のそのほかの取り組みとしてはスポーツ指導者のレベルアップに対する各種講習会の開催があった。

課題としては、登録指導者が高齢化してきているため、若者の登録者を増やす必要があること、登録を更新しない指導者を減らすこと（2012年は151名の更新対象者中30名が非更新）、組織C-1のWebサイトを、携帯電話やスマートフォンでも利用しやすい画面にしていくことなどが挙げられた。若者に対してはソーシャルメディアを用いた働きかけが有効であると考えられるが、自治体で用いられているパソコン（行政端末）はセキュリティレベルが高くフェイスブック等が自由に操作できないなどの制約がある。また、紙媒体での登録は入力ミスなどが生じやすく、今後は電子申請に移行していくことが課題として挙げられた。登録後の活動については、登録指導者側から指導したいという申し出があったとしても、指導者派遣依頼がなければ派遣できないこと、更新時期までの3年間一度も依頼されない登録者もいること、組織C-1を介さないで行う仲介方法（図7）もあるため、実際の依頼数や派遣数を把握できていないことも問題として挙げていた。さらに、登録者の個人情報をどこまで収集するかも課題であること（依頼者側は指導者の詳細な情報を求めているが、個人情報の流出を懸念する指導者もいる）、組織C-1だけで依頼された条件

に合う指導者が派遣できない場合、他組織（日本体育協会等）と登録している指導者情報を共有したくても、個人情報保護を理由に共有できないこともあることが報告された。

スポーツリーダーバンクの活用推進のための工夫としては、Twitterなどのソーシャルネットワークサービス（SNS）を利用して広報することや、若者に興味を持たせるよう、スマートフォン用アプリケーションソフトウェアにスポーツリーダーバンクの情報を載せて発信をしていくこと、近隣地域の学校へスポーツ情報をメールマガジンを介して配信すること、多様な媒体（チラシ、ポスター、SNS、ラジオ、Webサイト）を用いた広報を行うこと、取り組みC以外で主催する講習会などでも宣伝をすることという広報に関するものが多く挙げられた。また、指導者の質を向上させる取り組みも必要と考えており、登録に必要な指導資格の精選、スポーツ指導振り返りシート「かながわスタンダード」（組織C-1と横浜国立大学が共同で作成したスポーツ指導者の観点別評価基準表）を用いた指導者の自己評価の実施、登録指導者が学校部活動の顧問の同伴なく練習試合等への引率ができるようになる講習会の開催を行っていた。

すべての条件が適合する登録者がいない場合にも、指導可能日時や指導可能地域が異なる登録者に対しても打診することで、派遣できる場合がある。それでも指導者が見つからない場合には、近隣の組織に連絡して指導者の紹介を依頼するという工夫を行っている。同時に、指導者を探している人が、近隣の指導者派遣組織からも情報が得やすいように、ほかの団体のWebサイト（PLANET かながわ：神奈川県立図書館生涯学習サポート課，2014）とのリンクおよびネットワーク化を行っていた。そのほかに、メールマガジンから指導者登録と依頼の両方ができるようにすることと併せて、登録指導者の「指導したい」という願望に対しては、時間をかけて指導者の話を聞くことと、すぐには紹介できない仕組みを丁寧に伝え、理解を促すことも心がけていた。

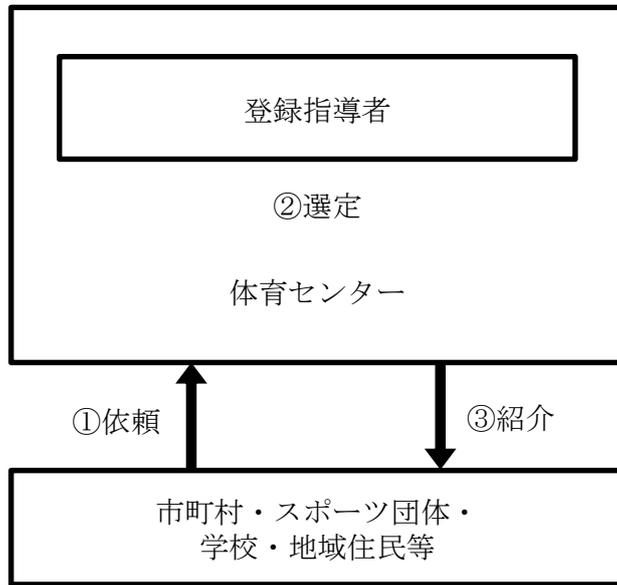


図 6. 取り組み C の概要①

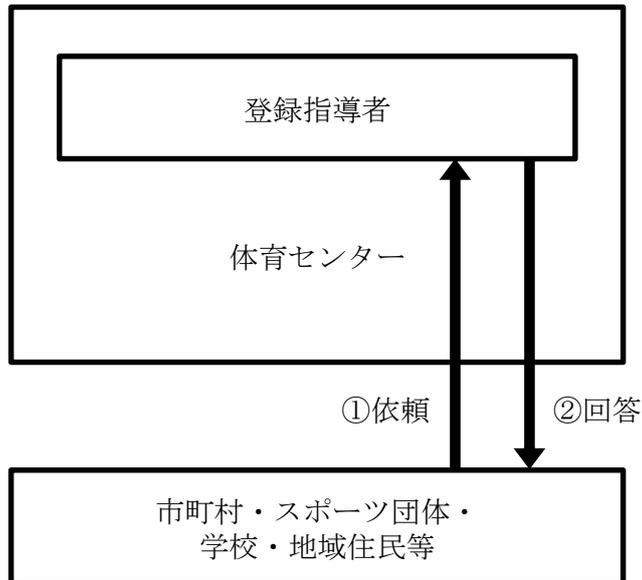


図 7. 取り組み C の概要②

4) 取り組み D の詳細と問題点や課題および工夫

取り組み D では、東京都教育庁（組織 D-1）の人事部職員課職員 2 名を対象とした。組織 D-1 では、スポーツの指導者だけではなく、文化的活動や教育活動を行うことができる者を一括して登録する「人材バンク事業」を実施している。登録者は随時募集しており、応募があった場合、面談を行った上で登録している。利用の方法には 2 通りあり、1 つは学校からの問い合わせに対して、条件の合う登録者を紹介する方法である（図 8）。もう 1 つは、Web サイトに登録者情報の一部（個人が特定されない部分）を公開しており、その中から学校側が候補者を選定し、情報提供依頼の上、その登録者の連絡先等、より詳細な情報を伝える方法である（図 9）。いずれの方法でも採用前には学校との面談を実施している。登録者はスポーツ指導者以外も合算すると 500 名ほどが登録されている。現状ではスポーツ指導者数が充実しているわけではなく、より専門的な要望に応えるため、東京都体育協会と連携している。また、退職教員の人材協力を図るために、東京都教職員互助会との連携もある。この取り組みでは、組織 D-1 が実際の活動に至った登録者について、一括してボランティア活動保険に加入し、保険料を負担していた。

登録者を集めることは、組織 B-1 や組織 C-1 と共通の課題であった。学校からの要望には学生の外部指導者を求める意見が多いため、特に学生の登録者を集めることが重要であると認識していた。中には、教職課程の科目を履修しているという安心感や、部員への教育的指導を求め、教員志望の学生を希望してくる学校もあると述べていた。また、人材バンクを知らない学校もあることや、たとえ知っていても、具体的な活用方法までは知らない教員もいる可能性があることが報告された。

対応策としては、学生募集のために大学を訪問してパンフレットやポスターを配置すること、大学が開催する教職課程説明会で学生に宣伝すること、近隣の福祉協議会やボランティアセンターにパンフレットを置くこと、指導者を確保するために、企業やスポーツ関連組織による団体登録・団体連携を行うこと、多様な媒体（ポスター、パンフレット、Web サイト、自治体の広報紙、学校へのニュース、口コミや紹介）を用いることという広報に

関する工夫が報告された。学校側の要望に応じて学生の登録拡充を目指しているが、教員志望の学生にとっても、学校現場を経験できるなどのメリットがあると述べていた。

学校と登録者を仲介する際の工夫として、採用時は必ず、学校側と紹介した登録者で面談を行わせること、登録者を紹介するだけでなく、その後についてもフォローして事務局と登録者と学校の連携を円滑にすること、学校や登録者との直接の会話やヒアリングの機会を大切にすること、学校と登録者の双方からの納得を得るようにすることであった。

また、謝礼金支払いや契約に関連する学校側の事務手続き負担を軽減し、学校が謝礼金を払えないことに対して気兼ねすることなく制度を活用できるようにするために、指導の無償性を強調していた。しかし、それによって職業になり得るような高い専門知識や能力を持った指導者を紹介できないという弊害が生じることに悩んでいた。ほかの取り組み同様、取り組み D でも、指導者の質の確保のための講習会を企画すること、指導者人材確保のためにほかの組織と連携することの重要性を認識していた。

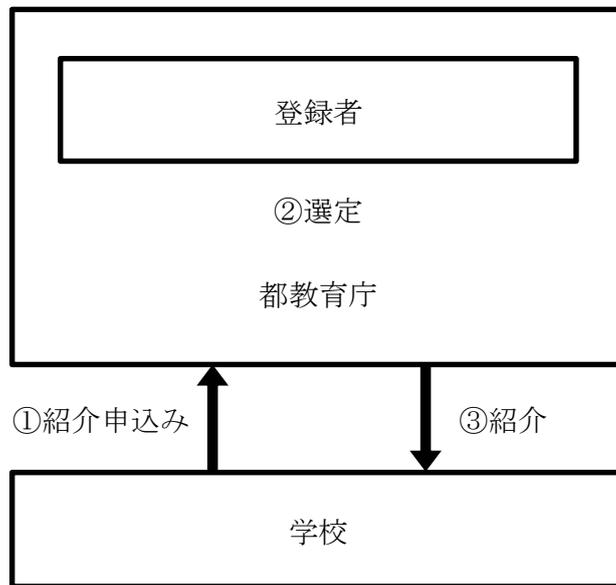


図 8. 取り組み D の概要①

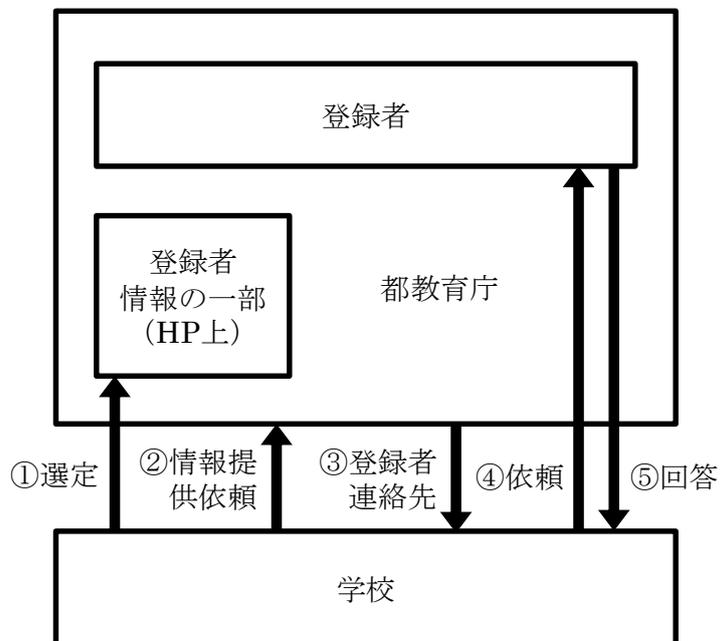


図 9. 取り組み D の概要②

5) 取り組み E の詳細と問題点や課題および工夫

取り組み E の対象は、鹿屋体育大学（組織 E-1）の学生課職員 2 名であった。鹿屋体育大学では、学生を外部指導者として学校や地域のスポーツ団体等に派遣する取り組みを行う「学生スポーツボランティア支援室」がある。そこでは、希望があった学校等に対して学生を派遣する「派遣支援」と、学生の派遣後に半年に一度、指導方法などについて顧問が評価して、学生に評価書と面談によるフィードバックを行う「学習支援」が行われている（図 10）。事業の開始から 3 年間は文部科学省の予算で行っていたが、その後は大学の予算で実施され、さらに近年は鹿屋市教育委員会・市民スポーツ課と連携し、鹿屋市からの受託事業として、経費の半分の支援を受けている。

学生の派遣前には個別に事前研修と派遣先との打ち合わせを行い、学生の自己負担での指導者保険加入を条件に派遣している。事前研修のために「学生スポーツボランティア指導者ガイドブック」や派遣先が申請を円滑に行うために「派遣手続きの手引・申込書」といった印刷物も作成し、利用している。また、指導後の学生の自己評価と派遣先からの他者評価を検討し、C 級（顧問の指導下で指導の補助ができるレベル）から A 級（1 人で指導ができるレベル）までの大学独自の認証制度を設けている（表 10）。指導回数は学生によるが、月に 4 回の者から 20 回程度の者までおり、回数制限は設けていない。ただし、年間に規定回数以上指導していないと評価対象にならない。謝礼金は基本的になく、アルバイト感覚にならないよう無償ボランティアの方針を打ち立てている。そのため、学校側が学生に対して謝礼金を支払いたいと申し出ても、交通費程度の実費に抑えている。また、単独で指導するのではなく、あくまで派遣先の顧問の管理下で行う役割に限定している。ボランティア支援室の運営スタッフには事務職員だけではなく、大学の教員もおり、双方が協力しあい運営している。学生への広報は、年度初めのオリエンテーションと学内ポスターが主である。そのほかには上級生から下級生への引き継ぎによって情報が伝達されている。調査時点では、登録者 40 名中 38 名が活動していた（学生数は大学全体で約 800 名）。また、登録者の多くは教員志望の学生であった。

課題として、学校の求める種目を指導できる登録学生がおらず派遣できない場合があるため、登録学生を拡充すること、学生を評価することで生じる学校側（顧問）への負担を減らすこと、周辺地域の小学校・中学校・高等学校への制度の普及を進めること、学生や派遣先への制度の周知が報告された。工夫としては、当初十数名いたスタッフを半数程度まで減らして運営が可能なようにシステム化したこと、同時に、学生にも業務を分担し事務局の労力を減らしたこと、取り組みを継続していくために、事務局ではできる範囲のことをできる規模で行うことを重要視していることという労力の軽減に関する点が挙げられた。また、指導者依頼数と登録学生数の差があまり開き過ぎないように、学校に対しての広報は Web サイトを利用したもののみにとどめていること、登録学生を増やすために、学生の興味を引くような掲示物を作っていること、学校から依頼された競技を指導できる登録者がいない場合、事務局窓口で未登録の学生に登録を促していることといった広報に関する工夫も行っていた。さらに、学生を派遣して終わりではなく、月に一度、学生から活動回数などの報告を受けて、指導状況や問題点について相談できる環境を整えている。

組織 E-1 としても、将来教員になるのであれば、外部指導者の経験をしておいた方がよいと認識しており、学生側にも大きな利点のある活動であることがうかがわれた。学生の登録者数を増やす取り組みとして、今後は活動している学生がその活動経験を発表する場を設けることで、興味を持つ学生が増えるだろうと述べていた。また、現在は実施していないが、視察の回数を増やすことができれば改善点がより明確になると考えていた。派遣先となる学校等については、地域全体に広く広報を行うよりも、派遣した学校とのつながりを大切に、個人的なつながりや口コミを用いた方が効果的であると認識していた。

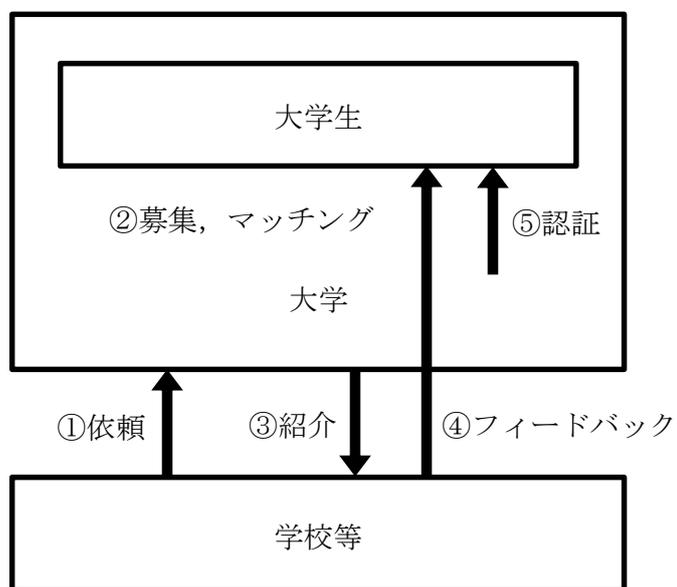


図 10. 取り組み E の概要

表10. 学生スポーツ・健康指導力認証の前提となる要件とその評価内容（組織E資料より著者作成）

指導力レベル	C級		B級		A級※1	
	到達水準	学校等の指導現場の責任者の指導下で、指導の補助ができるレベル	学校等の指導現場の責任者の管理下で、1人で指導ができるレベル（学外実習レベル）	学校等の指導現場の責任者の管理下で、1人依頼等を受け、1人の責任で指導ができるレベル（有償指導者レベル）		
重点評価項目	<ul style="list-style-type: none"> ・態度 ・責任性, 協調性 ・示範力 	<ul style="list-style-type: none"> ・適応性, 自主性 ・診断力 ・処方力 ・意思疎通力 	<ul style="list-style-type: none"> ・事務処理力, 交渉力, 企画力 ・積極性 ・コミュニケーション力 ・安全管理力 			
活動期間等の条件※2	半年以上, 25回以上 (50H以上) [スポーツ指導実習の1/2とした]	1年以上, 50回以上 (100H以上) [スポーツ指導実習: 8H×5日×2W + 20H]	2年以上, 100回以上 (200H以上) [教育実習: 8H×5日×4W + 40H]			
認証評価の内容等	<ul style="list-style-type: none"> ・自己評価を2回以上提出 ・活動レポートの提出と面談 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己評価を2回以上提出 ・活動レポートの提出と面談 ・本学教員の視察評価 (B級) で, 3.0以上 ・「失敗レポート」の1回提出と面談 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己評価を2回以上提出 ・活動レポートの提出と面談 ・本学教員の視察評価 (A級) で, 3.5以上 ・「失敗レポート」の2回提出と面談 ・年間の活動・指導計画の提出と面談 			
申請時期	1月, 4月, 7月, 10月	1月, 4月, 7月, 10月	1月, 4月, 7月, 10月			
認証時期	3月, 6月, 9月, 12月	3月, 6月, 9月, 12月	3月, 6月, 9月, 12月			
認証者	学生スポーツボランティア支援室 (学長)	学生スポーツボランティア支援室 (学長)	学生スポーツボランティア支援室 (学長)			

※1: A級の認証条件や内容については, 未決定で検討すべき内容である.

※2: 上級レベルの期間や時間は, 下級レベルの活動のものを加味した条件である.

(Ver.1.3:2008.3.7版)

6) 取り組み F の詳細と問題点や課題および工夫

取り組み F では、静岡県教育委員会（組織 F-1）の学校教育課職員を対象とした。組織 F-1 では外部指導者の活用推進に関して 3 つの事業を行っており、その 1 つが学生を活用した「部活動支援ボランティア事業」である。静岡県内にある全 14 大学と連携し、学校に対する学生の派遣を行っている。組織 F-1 が学校から外部指導者の需要を収集し、Web サイトに掲載して、学生が応募するという形式をとっている（図 11）。予算やボランティアによって学生の資質を向上させるという目的から、交通費の一部支給程度にとどめているが（27 回分が上限）、指導者にかかる保険料は組織 F-1 が補助している。2012 年度には学校からの派遣希望が 60 件ほどあったが、実際に派遣されたのは 18 名であった。派遣前には、学校との面談の後に、3 時間程度の講習会を設けている。そのほかの事業には、16 校に対して 310 時間分非常勤職員を配置する「学校教育活動支援員派遣事業」、専門的指導力のある指導者を 65 名派遣する「スポーツエキスパート派遣事業」がある。

学生を派遣することの課題として、多忙な学生らの中から学校の依頼に適合する学生を見つけることが挙げられた。特に、中学校や高等学校の 1 学期前半は、年度当初の学生の授業準備等と重なり派遣が難しいと感じていた。また、大学には多様な団体からのボランティア人材募集情報があるため、取り組み F と競合してしまうこと、交通の関係で都市部や大学の近隣以外の地域にある学校には派遣しづらいこと、専門性の高い競技種目の部活動については学生本人が運動部活動に参加しており、派遣できる人材の確保が難しいこと、学生を派遣するにあたっては大学・教育委員会（組織 F-1）・学校を介すため派遣までに手間と時間がかかってしまうこと、登録しておく指導依頼の情報が自動的に更新されるような、利便性の高いアプリケーションソフトウェアなどは導入が難しいこと、需要（学校からの依頼数）と供給（登録学生数）のコーディネートが難しいこと、派遣ができないと「申し込んでも仲介してもらえない」という悪循環が起こってしまうことが指摘された。

工夫としては、Web サイト等を用いた広報活動の充実、大学事務局を通しての学生へのリーフレットの配布、大学のホームルーム、掲示板等を活用した周知といった複数の方法

で広報をすること、募集期間の拡大が挙げられた。また、組織 F-1 と大学間の交流のため、全 14 大学が参加する連絡協議会を設けていた。連携している大学の中には、この事業のようなボランティアを単位として認める動きもあることが報告された。

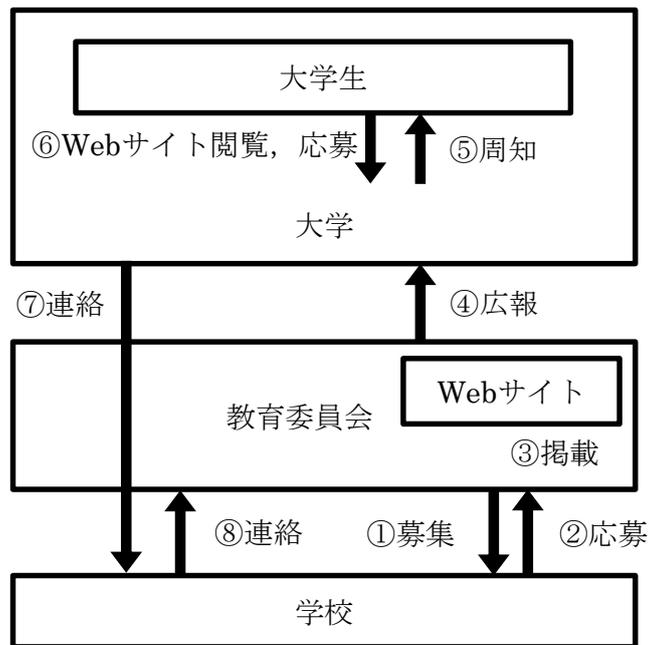


図 11. 取り組み F の概要

7) 取り組み G の詳細と問題点や課題および工夫

取り組み G では、スポーツデータバンク株式会社（組織 G-1）の経営企画部社員 2 名と、東京都杉並区立和田中学校（組織 G-2）の教員を対象とした。取り組み G では、外部指導者（プロのコーチ）と部活動をつなぐために企業（組織 G-1）と学校（組織 G-2）が共に運営の主体となっていた。取り組み実施のきっかけは顧問が休日の指導を行えないことであった。この中学校（組織 G-2）では複数の部活動で企業からの指導者を活用しており、部員 1 人につき 1 回 500 円の指導料（保険料込み）を各部の代表の保護者が徴収し企業へ支払いを行っていた（図 12）。指導回数は基本的に月 2 回であり、1 回 3 時間程度の指導となる。指導者が来る日には顧問は部活動に参加しなくてもいいことになっている。それぞれの立場としては、企業は指導者の派遣、学校が活動場所の提供、保護者が活動の責任者であった。このように、部員の保護者も運営には積極的に関与しており、保護者の 3 つの大きな役割としては生徒の出欠管理、緊急時の対応、どのような指導を受けたかなどを記入する指導報告書の確認があった。調査年度の途中より、杉並区の教育委員会が関与し、これまで保護者から徴収していた指導料を自治体の予算で補う形になった（図 13）。教育委員会の取り決めでは自治体内 23 の中学校のうち 11 校に対して、1 校につき 2 つの部活動までを対象に補助をすることになっている。

企業（組織 G-1）からは、500 円という指導料の金額設定では事業の継続が難しかったこと、現在の自治体と連携した事業形態が終わった後の継続性に不安があること、指導者と学校とのスケジュールの調整が難しいことが問題点として挙げられた。また、外部指導者の指導を平日の部活動にどのように活用するか、反対に平日の顧問の指導内容について外部指導者が把握し、指導内容を調整する必要性が報告された。中学校（組織 G-2）では、連絡や当番の割りあてを行う保護者の負担が大きいこと、もともと活用していた外部指導者と取り組み G を利用して導入した新しい外部指導者との調整が難しいことが問題となっていた。また、企業（組織 G-1）同様、外部指導者の指導が平日に生かせないことやスケジュールの調整が難しいことが報告された。教育委員会が関与するようになった

結果、保護者の金銭的な負担は減ったが、保護者が主体的に行っていた運営から、教育委員会主体の運営に変わった。そのため、保護者の役割が不明確になってしまったと述べていた。少額でも指導料を保護者が負担するという受益者負担の原則を用いることによって、責任感や積極性が生まれ、外部指導者に対しても発言しやすくなると考えていた。

工夫に関して、企業はスケジュールの調整のために、ある程度指導する曜日を決めてしまうこと、学校の年間予定表を把握するなど、少なくとも数か月前から学校の予定を確認すること、やむを得ず指導者の都合で指導に行けない場合は代行を立て、代行者のプロフィールを学校に送付することを行っていた。また、関係者間の意思疎通のために、外部指導者や顧問が見ることのできる、練習目的、練習内容、課題等を記入した業務日報のような指導報告書を作成して、外部指導者の指導を顧問が平日の練習に生かしやすいようにしていた。同様に、指導者と企業で定期的なミーティングを実施し、試合結果を顧問が外部指導者に報告して次回の練習に生かしていた。外部指導者としての派遣前には座学講習、現場研修を行い指導の質を高めることにも取り組んでいる。今後の事業展開の可能性として、都市部だけでなく地方でもいくつかの指導依頼があり、十分な数の指導者を確保できていることや、単発の可能性が大きいがトレーナー等の派遣も可能であることを述べていた。学校側の工夫としては、取り組みを継続させていくために、保護者を主体として取り組んでいくこと、数年で入れ替わっていく保護者や教員に加えて、学校支援地域本部と連携するなどして、地域を巻き込んでいくことを挙げていた。

事業を開始する前には、指導料を徴収することについて学校側から保護者に丁寧に説明し、開始当初2か月程度は校長や担当教員、企業の担当者がなるべく参加してサポート体制を整えていた。また、企業からも報告されたように、指導報告書を1つの業務日報のように活用して、保護者、外部指導者、顧問が見ることができるようにしていた。しかし、自治体が関与し始めてからは外部指導者と保護者が別々の指導報告書に記入し、自治体はその内容を照らし合わせて指導内容を確認し、予算を執行する方法に移行した。そのため、ほかの関係者が記入した報告内容を閲覧できなくなり、以前よりも関係者間の意思疎通が

難しくなっていると述べていた。また、取り組み開始当初は、外部指導者、企業、学校、顧問の共通認識の欠如によってスケジュールが合わないことをなくすために、企業と学校が間に入り、顧問と外部指導者が直接連絡を取り合うことをやめていた。しかし、企業と学校が間に入ることにより、顧問と外部指導者の関係が薄れるという新たな問題が生じてしまった。そのため、最終的には練習内容については顧問と外部指導者が直接連絡を取ることを認めるようにしたという経緯があった。規定上、顧問は外部指導者が来た際には練習に参加しなくてよいのだが、実際には参加している顧問も多く、そのことが外部指導者の指導を平日の練習に生かすことにつながっているということであった。

そのほか、学校（組織 G-2）は部活動ごとに悩みが違うことを指摘していた。たとえば、指導回数の増加を希望する部もあれば、指導者数の増加を求める部もある。また、ある部活動では、正式な活用開始前に、試験的に数回指導を受けてから活用を決めた例もあった。1か月に3回以上指導してほしいという要望もあるが、費用面、施設面、継続性を考慮すると現状では月2回が限度であると述べていた。

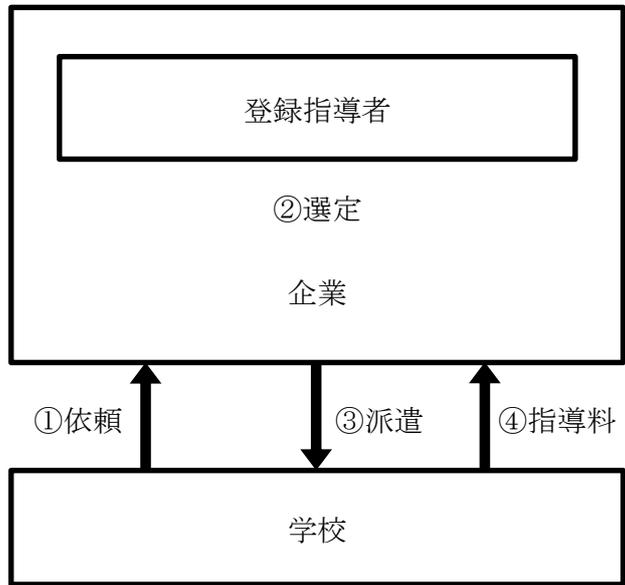


図 12. 取り組み G の概要①

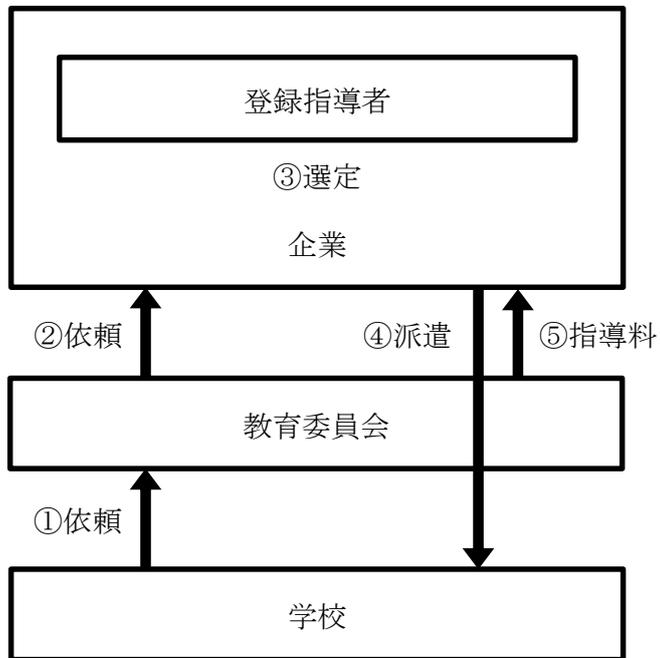


図 13. 取り組み G の概要②

IV. 考察

それぞれの取り組みを比較すると、いくつかの共通する課題と、それに対する工夫を見出せる。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、Web サイト・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（取り組み B, 取り組み C）。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る」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という工夫（取り組

みD)や、正式依頼前に試しに数回活用してみるという工夫(取り組みG)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(Aoyagi et al., 2013a)、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意見が収集された(取り組みA)。最後に、すべての取り組みにおいて、講習会の開催または参加の後押しを行っていた。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(Aoyagi et al., 2013b)、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。

上記の内容をまとめ、図14に外部指導者活用上の留意点を示した。研究④で対象とした組織以外にも特徴的な取り組みを行っている組織がある可能性は高く、研究④の選定方法ではそれらをすべて把握することはできないが、現在外部指導者の活用推進の取り組みを行っている組織、またはこれから取り組みを始めようとする組織にとっては、同じような困難に直面することを防ぎ、配慮すべき工夫を知ることのできる有用な情報であると考えられる。

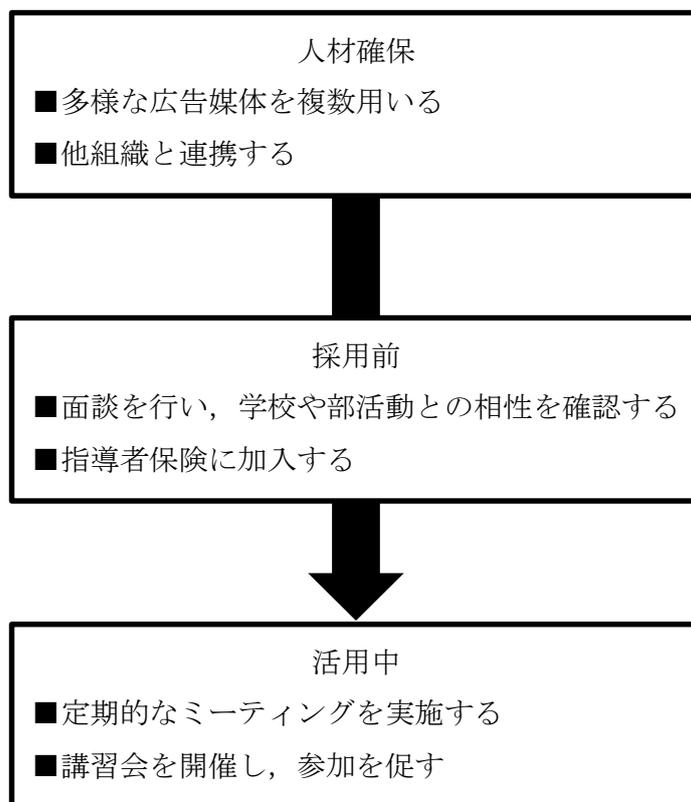


図 14. 外部指導者活用上の留意点

第6章

総合考察

I. 研究①, ②, ③, ④の俯瞰的検討

本研究では、研究①から③で教員、外部指導者、潜在的な外部指導者という立場の異なる三者を対象としてインタビュー調査を実施し、外部指導者の活用推進のために充実させるべき促進要因、除去すべき阻害要因を明らかにした。研究④では、それら個人の視点から考えられる外部指導者活用推進策の実現可能性を高めるため、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を対象にインタビュー調査を実施し、それらの組織の取り組みの詳細、問題点や課題、工夫を明らかにした。これら四者の視点からの結果の共通性や、提案の合理性・実現可能性を考慮して総合的に考察すると、6つの外部指導者活用推進策が提案できる。なお、それぞれの提案には、「教員の負担を減らすため」や「指導意欲を持つ者が外部指導者として活用されやすくするため」など、様々な目的が含まれるが、特に本研究では「青少年の健全な発達に資するスポーツ環境を整えるため」というスポーツ教育学的な視点から提案を行う。

1) 顧問が主体となり、顧問と外部指導者が情報共有できる協働的な関係の構築

外部指導者の活用推進は、顧問の負担軽減を主要な目的の1つとしている。しかし、それは必ずしも顧問を外部指導者に置き換えることを意味したものではない。教員からは、外部指導者に指導や運営を任せすぎることにより「教員の指導力の衰退を招くこと」が報告された。また、外部指導者や潜在的な外部指導者からは「顧問が部活動に関わらないこと」や「1人では指導するのが大変だと思ふこと」などが阻害要因になるという意見が出された。そのため、外部指導者にすべてを任せきりにするのではなく、顧問も教育の専門家として、また、学校生活での部員を知る者として部活動に主体的に関わることが望ましいと考える。その中で、指導や運営の負担の一部を外部指導者が受け持つことによる負担軽減

が実現するであろう。学習指導要領には、部活動は学校教育の一環であることが記載されている（文部科学省，2008，2009a）。また，教員から『立場の逆転』に関する不安が報告されたことを考慮すると，顧問主体の部活動運営を外部指導者が補助するという関わり方が適していると考えられる。そのためには，「顧問サポーター」などのように役割を明確に表したネーミングも1つの方法かもしれない。顧問と外部指導者の『指導方針の不一致』はそれぞれにとっての阻害要因であり，部員の混乱も招くと考えられるため，密なコミュニケーションによる一丸となった指導が求められる。

実際に組織側（組織 A-1）からも，外部指導者が前に出過ぎない形で指導を行うことの良さが指摘されており，個人を対象とした調査結果と一致していた。また，取り組み E では学生の活動範囲（立場）を顧問のサポートに限定していた。顧問と外部指導者が協働的に関わるための工夫として，取り組み G では定期的なミーティングのほか，交換日誌のような指導報告書を活用していた。また，それを別々の報告書に記入する形式に変更したところ，意思の疎通が難しくなったことも報告された。外部指導者，顧問，管理職，保護者が定期的集まり，ミーティングを開催するのは困難かもしれないが，共有できる指導報告書を用いることで，指導内容や部員の様子，指導目標が比較的容易に共有できると考えられる。

そこで，顧問が主体となり，顧問と外部指導者が情報共有のできる協働的な関係を構築することが重要である。外部指導者は顧問がいてくれた方が指導しやすいと感じており，指導を外部指導者に任せきりにするのではなく，顧問も部活動に協力的に関わることが求められる。また，外部指導者の立場が顧問よりも強くなってしまうと，部員が顧問の話を聞かなくなってしまうなどの悪影響が生じるため，部活動においては顧問が主体となり，外部指導者と協力的に指導および運営を行っていく必要がある。その具体的な方法として，定期的なミーティングや指導報告書の共有などが有効である（図 15）。

このことから考えると，教員にはこれまでとは異なる専門職性が求められてくると言える。それは，作野（2013b）の指摘するコーディネーター力など，外部の人材を学校現場に

招き入れ円滑に活用していくマネジメント能力である。部活動は学校教育の一環であり、指導や運営のために外部指導者を活用する機会が増えていくことを考慮すると、教員養成課程や講習会などで部活動指導や外部指導者の活用に関する知識やノウハウを学ぶ機会を設けることが急務である。

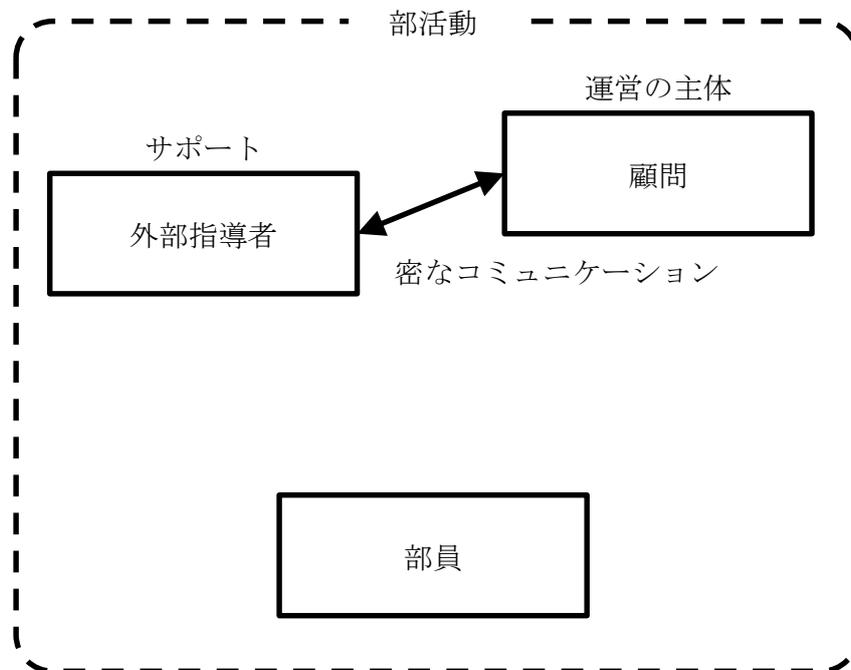


図 15. 外部指導者と顧問の関係性

2) 人が介した双方向的な情報収集および提供と他組織との連携

活用する側の教員においては、「現行の派遣制度ではどのような外部指導者が紹介されるかわからないこと」といった情報の不足に関する意見が収集された。活用される側の潜在的な外部指導者からは阻害要因として「学校や部活動に関する情報がないこと」、「ニーズがあるかわからないこと」、さらに「自分からは部活動に入っていくづらいつと感じること」や『依頼がないこと』など、指導者側が指導したいと思ってもそれを実現する方法がないことが報告された。そのため、学校側からの情報やニーズの収集と潜在的な外部指導者側への伝達、潜在的な外部指導者側からの情報収集と学校側への伝達といった双方向的な情報収集・提供を強化する必要がある。その際、潜在的な外部指導者の中には男子や高い競技レベルの指導はできないと感じている者もいるため、詳細な情報伝達が不可欠である。また、教員や潜在的な外部指導者から制度自体の認知度の低さも指摘されていることから、制度の認知度を向上させていくことも重要である。

指導場所を紹介してほしいという指導者側からの依頼に対応できていないことは、研究④で対象とした組織（組織 B-1、組織 C-1）からも挙げられていた。また、多くの組織が制度の周知に課題があり、インターネットやパンフレットなど多様な媒体を複数用いて広報を行っていた。一方で、指導者の選定については、直接話すことや保護者や他校の教員から聞く方が確実である（組織 A-3）という意見や、資格取得に興味のない人に広く宣伝するよりは、講習会やイベントで資格を取りたい人に着実に伝えていくことが重要である（組織 B-1）、地域全体に広く広報を行うよりも、派遣した学校とのつながりを大切にしたり、個人的なつながりや口コミを用いた方が効果的である（組織 E-1）という意見も見受けられた。制度の運営の負担を軽減するために仲介作業を省略する簡略化の工夫もなされていたが（取り組み C、取り組み D）、組織 B-1 や組織 C-1 からは、人が介することで多少条件の異なる外部指導者と学校がつながる事例もあることが示され、簡略化と逆行して仲介役（コーディネーター）の重要性が示された。指導者を派遣する取り組みを行っている組織が近隣地域に複数ある場合、指導者情報を共有して依頼に対応するのが

効率的であると思われる。取り組み C でも、依頼条件に適する指導者がいない場合は他組織に連絡を取り、指導者を紹介してもらうことがあるようだった。また、Web ページのリンクを用いての連携や（取り組み C）、体育協会や教職員互助会との連携も見られ（取り組み D）、連携を進めることで実際の派遣に有益であることが示された。しかし、登録指導者の個人情報保護のため、情報共有ができない事例も報告された（取り組み C）。各組織で新たに指導者を登録する際には、ほかの指導者派遣組織と連携して情報を共有する必要があることを登録者に伝え同意を得るなどの方法で、組織間の連携を進めていく必要がある。

このように、人が介した双方向的な情報収集および提供と他組織との連携が求められる。顧問側の制度や外部指導者情報の認知を向上させ、指導者側の指導したいという意欲を生かすためにも、双方向的な情報収集および提供は不可欠である。その際に、人が仲介役を担うことで、より精度の高いマッチングが可能になる。1つの仲介組織で指導者や指導先を賄えない場合もあるため、ほかの仲介組織と情報を共有するなどの連携を強化することが必要である（図 16）。

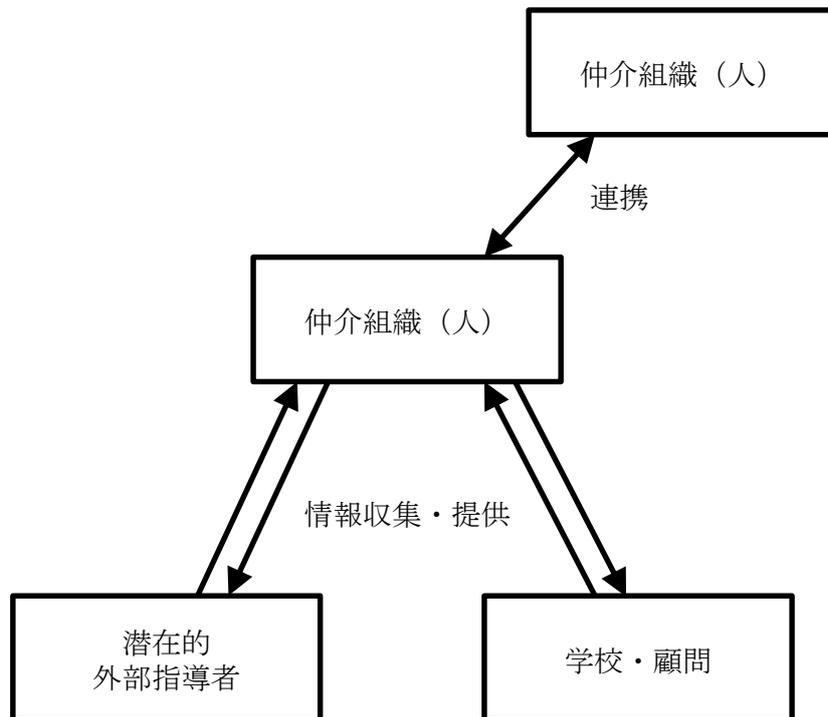


図 16. 双方向的な情報の収集・提供および他組織との連携

3) 外部指導者の詳細な情報開示や正式採用前の面談実施

教員が感じる阻害要因の中には、「生徒指導のできない外部指導者がいること」や「外部指導者が学校の方針を理解していないこと」のような教育面の軽視に関わる問題、体罰やセクシャルハラスメントといった問題行動に対する不安、『指導方針の不一致』などが含まれていた。このことから、単に強くすればよい、勝てばよいといった指導観を持った、教育の場にふさわしくないとされる外部指導者を選定段階で見つけ出すことが重要になってくる。外部指導者の派遣システムについて、教員からは、「現行の派遣制度ではどのような外部指導者が紹介されるかわからないこと」といった不安や「一度外部指導者に来てもらうと断りづらいこと」が挙げられ、潜在的な外部指導者からは、試用期間を求める要望が挙げられているため、採用前に十分な面談を行うことや試用期間を設けることは有用な方策となり得るだろう。

研究④の多くの取り組みで外部指導者の活用を正式に決定する前に面談が設けられていた。同様に、学校での指導に適した外部指導者を選定するための工夫として、自己PRや指導歴を参考にしたり（取り組みB）、指導資格を精選したりしていた（取り組みC）。また、どのような外部指導者が派遣されるかわからないことへの不安から、研究③では試用期間の必要性が指摘されていた。取り組みGでは、活用を決める前に数回の指導を試験的に行ったことがあり、それによって正式な採用後も円滑に継続できているようであった。やはり、試用期間を設けることで、活用後の問題を減らすことができると想定される。

以上より、外部指導者の詳細な情報開示や正式採用前の面談実施、試用期間の導入も重要である。どのような外部指導者かという情報を明確にし、採用前には外部指導者と校長や顧問との面談を実施し、外部指導者と部員や顧問との相性を確認したうえで正式に採用するという多重の採用段階を経ることにより、外部指導者を活用することの不安や外部指導者採用後に問題が起こる可能性を軽減できる（図17）。

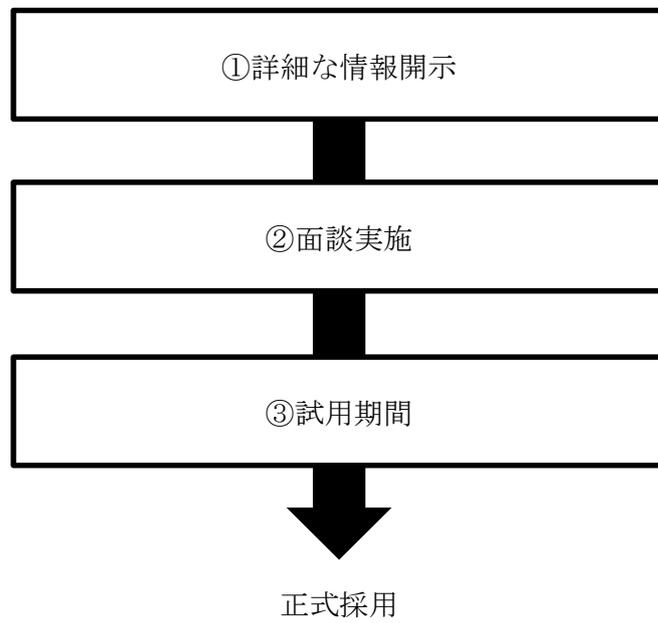


図 17. 正式採用までの流れ

4) 指導の無償化の導入

教員が外部指導者にもっと部活動に関わってもらいたい、外部指導者にもっと関わりたいと思っけていても、予算などに起因する上限規定によって回数や時間を制限される場合があるということであった。実際に地方自治体では、年間 20 回などといった指導回数制限を設けている事業も多い。これらの制限は、事業予算の上限などから仕方のないことかもしれないが、謝礼金をそれほど重視しない外部指導者もいることから、制限を緩和することや、謝礼金ではなく交通費や保険料などの実費補償にとどめることも 1 つの方策である。

教員や外部指導者から指摘されている制度による指導回数や採用人数の制限(研究①②)は、事業の実施側(組織 A-1)としても解消したい問題である。しかし、指導回数や採用人数の上限を引き上げると謝礼金の増大につながるため、予算的に難しいということであった。予算を増やすことも解決策の 1 つだが、研究②によって謝礼金をそれほど重視しない外部指導者もいることや謝礼金以外にも多様な恩恵が存在することが明らかになった。先行研究においても、自己充実ややりがいなど金銭以外の報酬の重要性が指摘されている(作野, 2013a)。そのため、謝礼金額を下げると指導回数や採用人数の制限を緩和することや、謝礼金をなくして交通費や保険料などの実費補償にとどめること、コーディネーターを雇用することなどのほかの予算使途に用いることも有効であると考えられる。研究④では、無償性を強調する取り組みが認められた(取り組み D)。そこでは、無償にすることによって、謝礼の支払いや契約に関わる学校側の事務手続きの負担を軽減できるということだった。同時に、謝礼金が十分に支払えない学校でも気兼ねなく依頼することができる点も指摘されていた。謝礼金をそれほど重視しない外部指導者の存在を考慮すると、指導の無償化は外部指導者側の意向にも沿った有効な方策であると考えられる。

指導の無償性の強調の背景には、制度によって採用人数や指導回数が制限されていることがある。制限の主な原因は予算であり、予算の大部分を占めるのが外部指導者への謝礼金である。外部指導者の部活動関与の理由は、謝礼金を得ることだけではないことや、謝礼金の支払いに関する学校の事務負担を軽減するためにも、指導を基本的に無償にする(交

通費や保険料などの実費補償にとどめる)ことが有効であると考えられる.それによって,外部指導者数,指導頻度の向上が望めるであろう(図18).

しかし,謝礼金がないことで責任感が薄れてしまう可能性も否定できない.実際に外部指導者からは「謝礼金がなく,責任が少ないこと」が促進要因になることが報告された.正式採用前の面談時などには,青少年の成長に対する責任,安全に対する責任を自覚させる働きかけも不可欠である.

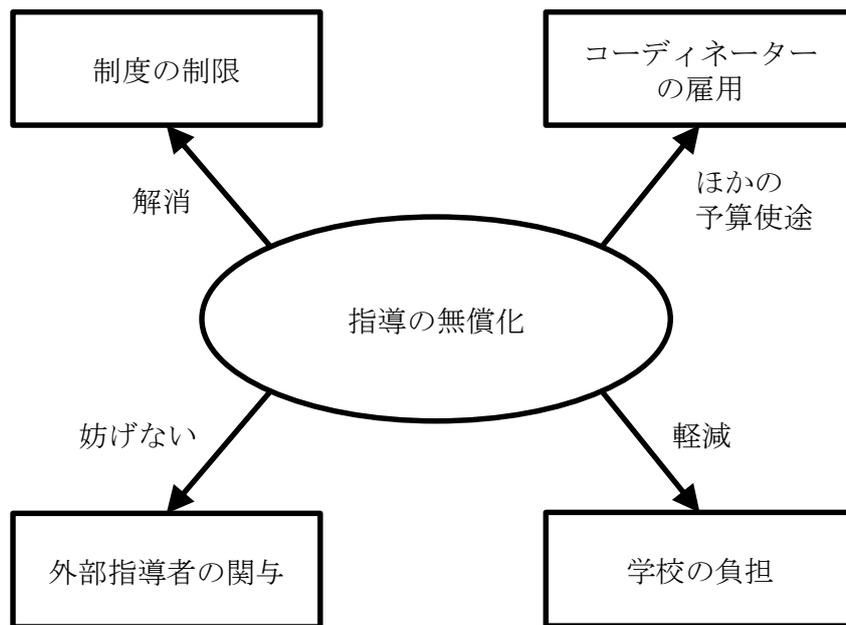


図18. 指導の無償化の効果

5) 講習会の開催や外部指導者へのフィードバックによる交流や成長の援助

外部指導者や潜在的な外部指導者から報告された阻害要因として「外部指導者が学べる仕組みがないこと」や「指導者同士の交流がないこと」、『指導への自信不足』が挙げられた。また、促進要因としては、自身の成長や人脈の獲得に関する意見が多数聞かれた。指導者の成長や人脈獲得のニーズを満たすためにも、ほかの指導者との交流を通して知識やスキルの獲得を後押しするワークショップ型の指導者講習会（Lydon and King, 2009）などの企画が効果的であると考えられる。

ワークショップ型の指導者講習会の開催に関連して、外部指導者の資質向上のための講習会は、研究④で対象にした多くの組織において実施されていた。中には講習会参加の旅費を補助する取り組みも見られ（取り組み A）、指導者の講習会参加を後押ししていると思われる。また、話し合い形式の活動を取り入れることで、悩みや成功体験の共有ができる（組織 A-1）というワークショップ形式の研修や、指導者同士のコミュニケーションの場になる（組織 B-1）という意見があり、研究②③で挙げられている人脈の獲得という促進要因にも適合していた。先行研究では、教員採用試験の際に優遇されることが外部指導者になることの促進要因となっていたが（研究②）、組織側（組織 D-1, 組織 E-1）の視点でも学校現場を体験できる教員志望の学生に利点のある活動だと認識されていた。特に学生に対する学習支援（フィードバック）を行っている組織 E-1 では、教員になるのであれば絶対にやった方がいい活動であると述べていた。活動自体はボランティアで基本的に無報酬であるが、このような利点があるために教員志望の学生が多く参加しているようであった。

そのため、指導者講習会の開催や外部指導者へのフィードバックによる交流や成長の援助が求められる。これらは外部指導者の資質向上に資するものであり、人脈を得たい、成長したいという外部指導者の欲求にも合致する機会である。たとえば、同じ学校内の異なる部活動が合同で講習会を行ったり、自治体規模で同じ競技種目の指導者が集まるなど、講習会を開催していく必要がある（図 19）。

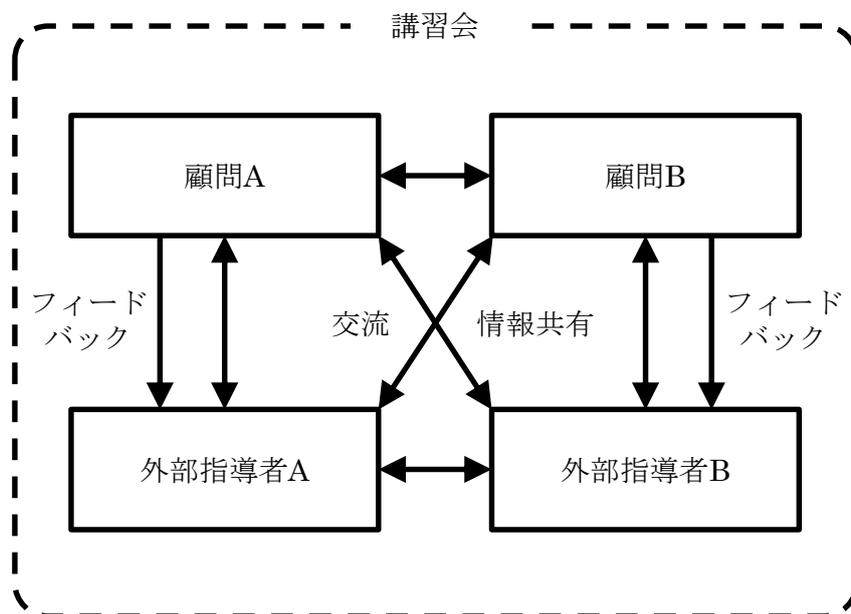


図 19. 講習会における相互作用

6) 団体登録による指導者の確保や取り組みの継続性への配慮

外部指導者の人材確保のための取り組みとして、取り組み D では企業等の団体登録を推進していた。スポーツ関連企業の中には企業の社会的責任 (Corporate Social Responsibility : CSR) 活動の一環として部活動などでの青少年のスポーツ活動支援を行っているところもある (林, 2008)。スポーツ関連の企業でなくても、CSR 活動という位置づけで近隣の学校に社員を外部指導者として派遣することは可能であると考えられる。研究①において教員が感じている、外部指導者が見つからないという状況を改善するための一方策になり得ると考えられる。

また、研究①において専門的に指導できる教員が異動してきたことで外部指導者を活用しなくなる場合があることが報告されており、研究②では外部指導者は継続的に活用されなくなることを問題視していた。教員側としては活用したい年度だけ活用できることの方が望ましいかもしれないが、外部指導者側としては使い捨てられている感覚を抱く可能性が示唆された。そのため、顧問が変わった場合には詳細な引き継ぎを行うなど、外部指導者が活動を継続できる環境を整えることについても検討の余地がある。また、組織の中には事業の継続性に注目しているところもあった。教育委員会の事業に 2013 年度から切り替えた組織 G-1 では、教育委員会の関わりが終わったあとの継続性を不安視していた。また、以前は文部科学省の事業を活用していたが、その取り組みが終わったあとも取り組みを継続している組織 E-1 の工夫として、運営スタッフの削減および学生に協力してもらうことが挙げられた。できる範囲のことをできる規模で行うという意識から読み取れるように、自治体からの予算的な補助がなくなったあとに同様の取り組みを継続するのではなく、予算規模に合った取り組みに転換することが重要である。また、継続のためには、子どもの卒業後に関わらなくなってしまう保護者や、定期的な異動のある教員ではなく、学校支援地域本部など地域の人々の支援が不可欠であると考えられている (取り組み G)。仕組み作りの際には、生活圏の変化の少ない人を取り込む工夫が求められる。

そこから、団体登録による指導者の確保や取り組みの継続性への配慮が重要であること

が示唆された。仲介組織側としては、団体登録による指導者人材の確保が望め、企業側としては CSR 活動の一環としての意義がある。そして、継続的に取り組みを行っていくためには、地域との連携、経費や労力などのコストの削減が不可欠である（図 20）。

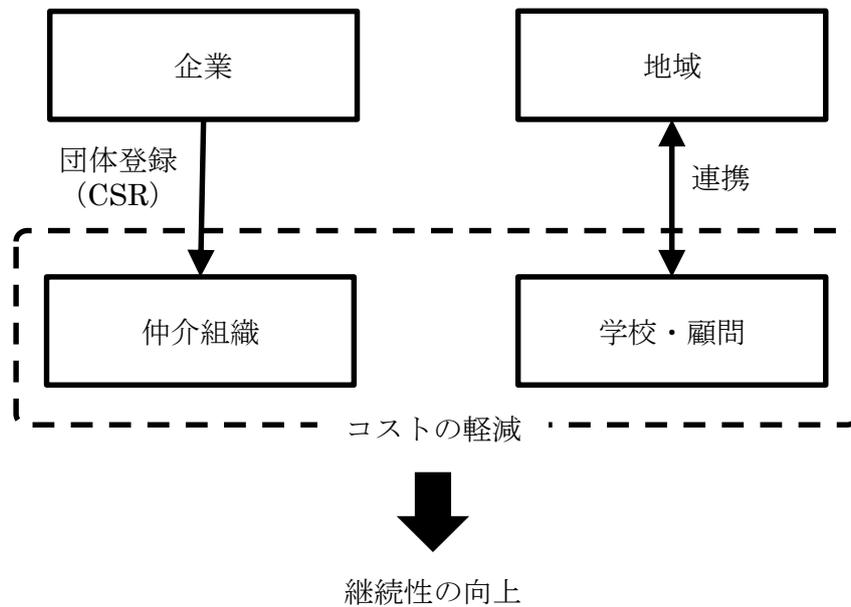


図 20. 指導の継続性向上のための工夫

Ⅱ. 結論

効果的に外部指導者の活用を推進するために、採用段階においては、仲介組織は潜在的な外部指導者側の詳細な情報や指導意欲、学校側の外部指導者のニーズを双方から収集し、コーディネーターなど人が関わって仲介していくことが重要である。また、外部指導者活用の継続性を考慮すると、外部指導者の指導を無償化し、コーディネーターの役割を地域の人々や学校へ委譲していくなど、仲介者への金銭的ではない利益と結びつけながらコストの軽減を図っていく必要がある。さらに、恒常的に指導人材を確保するためにも、仲介組織は地域の企業やスポーツ団体と連携し、人材の確保に努めなければならない。そして、正式採用前には必ず顧問や校長と外部指導者間で面談を実施し、試用期間を設けることが有効であると考えられる。

外部指導者の活用中には、外部指導者に指導と運営のすべてを任せきりにするのではなく、あくまで顧問が主体となり、外部指導者は顧問のサポートとして位置づけることが円滑な運営のために効果的である。そして、外部指導者と顧問で定期的なミーティングを行うなど、密なコミュニケーションを取り、一丸となった指導・運営を行うことが求められる。また、仲介組織や行政は講習会を開催し、外部指導者や顧問の参加を促すことで、それぞれの資質を向上させ、人脈獲得や成長の機会を提供することができるであろう。

Ⅲ. 今後の展望

本研究では、質的な研究手法を用いて教員、外部指導者、潜在的な外部指導者、組織という多面的な視点から外部指導者の活用推進策を提案した。定量調査に比べてサンプル数の少ないインタビュー調査を行った本研究の限界点としては一般化の難しさが挙げられる。しかし、本研究ではできるだけ多様な対象者や組織を対象としたこと、四者の視点を統合したことにより、結果の妥当性や提案の一般化可能性が向上したと考えられる。また、結果の解釈についても、スーパーバイズ、トライアングレーション、ピアディブリーフィング、メンバーチェックといった質的研究において妥当性を高める手法を積極的に活用することにより客観性を高めた。

今後は、本研究の提案を受けて行われる外部指導者の活用推進策の、短期的および長期的な効果の検証を行っていく必要がある。また、活用する側である教員の資質を高める取り組みも重要である。教員養成課程や講習会において、運動部活動を効果的に指導・運営し外部指導者を活用するために、コーチングやマネジメントに関して学ぶ場を設けるとともに、その学習内容についてもさらなる研究が求められる。同時に、青少年の成長に強く関わる外部指導者側の質について担保する資格制度の改善や、講習内容の検証を進めていく必要がある。

本研究で得られた知見は今後、公立中学校および公立高等学校の運動部活動への外部指導者活用推進という限られた部分から、私立学校、スポーツ少年団、総合型地域スポーツクラブ、体育の授業、文化部活動など外部の人材の活用が求められる分野への応用が可能であると考えられる。また、スポーツ分野における人的資源管理やボランティアマネジメントの特異性に光を当てる研究になり得る。それらについても研究を進めていくことで、地域社会と学校の連携や、地域人材の好循環が生まれることを期待する。

引用文献

- 秋田県教育委員会（2013）学校教育活動における運動部活動の在り方について（改訂版）
～運動部活動指導の手びき～。
<http://www.pref.akita.lg.jp/www/contents/1381813119788/index.html>, (参照日 2014
年 10 月 3 日).
- Aoyagi, K., Ishii, K., Shibata, A., Arai, H., Hibi, C., Oka, K. (2013a) 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.
- Aoyagi, K., Ishii, K., Shibata, A., Arai, H., Hibi, C., Oka, K. (2013b) Facilitators and
barriers of external coaches' involvement into school-based extracurricular sports
activities: A qualitative study. *Advances in Physical Education*, 3(3): 116-124.
- 青柳健隆・石井香織・柴田愛・荒井弘和・日比千里・岡浩一朗（2013）外部指導者の部活
動への関与を推進する効果的な方策の検討. *SSF スポーツ政策研究*, 2(1): 252-259.
- 荒井弘和・所昭宏・平井啓・野長さおり・小林博美・井上亜由美・上砂陽子・田中孝浩（2010）
肺結核患者におけるマスク着用行動の変容ステージとその関連要因. *心身医学*, 50(7):
667-673.
- Barnett, L. A. (2007) "Winners" and "losers": The effects of being allowed or denied
entry into competitive extracurricular activities. *Journal of Leisure Research*, 39:
316-344.
- デンジン, N. K., リンカン, Y. S. : 平山満義監訳（2006）質的研究ハンドブック 2 巻 質
的研究の設計と戦略. 北大路書房：京都.
- Dotterer, A. M., McHale, S. M., Crouter, A. C. (2007) Implications of out-of-school
activities for school engagement in African American adolescents. *Journal of Youth
and Adolescence*, 36: 391-401.

愛媛県教育委員会（2011）運動部活動運営ガイド。

<http://ehime-c.esnet.ed.jp/hosupo/undoubukatudou/index.html>, (参照日 2014 年 10 月 3 日)。

Fredricks, J. A., Eccles, J. S. (2006) Is extracurricular participation associated with beneficial outcomes? Concurrent and longitudinal relations. *Developmental Psychology*, 42: 698-713.

フリック, U. : 小田博志監訳 (2011) 質的研究入門. 春秋社 : 東京.

Handcock, S. M., Gile, J. K. (2011) Comment: On the concept of snowball sampling. *Sociological Methodology*, 41(1): 367-371.

林恒宏 (2008) 日本企業の CSR におけるスポーツ活動支援の現状とその展望に関する一考察. 札幌国際大学紀要, 39: 255-273.

北海道サッカー協会技術委員会 (2010) 運動部活動外部指導者人材リストについて。

http://www.hfa-dream.or.jp/iinkai_09/gijyutsu/0917y_gaibu_coach.pdf#search='%E9%81%8B%E5%8B%95%E9%83%A8%E6%B4%BB%E5%8B%95%E5%A4%96%E9%83%A8%E6%8C%87%E5%B0%8E%E8%80%85%E4%BA%BA%E6%9D%90%E3%83%AA%E3%82%B9%E3%83%88%E3%81%AB%E3%81%A4%E3%81%84%E3%81%A6', (参照日 2014 年 10 月 3 日)。

北海道中学校体育連盟 (2006) 北海道中学校体育大会における外部指導者（コーチ）について。

<http://www.kushiro.ed.jp/chutairen/gaibu.pdf#search='www.kushiro.ed.jp%2Fchutairen%2Fgaibu.pdf'>, (参照日 2014 年 10 月 3 日)。

石坂友司 (2002) 学歴エリートの誕生とスポーツ—帝国大学ボート部の歴史社会学的研究から—。スポーツ社会学研究, 10: 60-71.

茨城県スポーツ振興審議会 (2007) これからの運動部活動の在り方—答申—。

神奈川県教育委員会 (2008) 中学校・高等学校生徒のスポーツ活動に関する調査報告書。

- <http://www.pref.kanagawa.jp/uploaded/attachment/176796.pdf>, (参照日 2014 年 10 月 3 日).
- 神奈川県立体育センター (2007) スポーツ指導者登録・紹介制度の今後のあり方について.
www.pref.kanagawa.jp/uploaded/attachment/2426.pdf, (参照日 2014 年 10 月 3 日).
- 神奈川県立図書館生涯学習サポート課 (2014) 神奈川県生涯学習情報システム PLANET
かながわ. <https://www.planet.pref.kanagawa.jp/>, (参照日 2014 年 10 月 3 日).
- 川喜田二郎 (2004) 続・発想法 (第 55 版). 中央公論新社: 東京.
- 菊幸一 (2009) 学校運動部活動が抱える諸問題と生涯スポーツ. 季刊教育法, 162: 12-19.
- Kim, M., Zhang, J. J., Connaughton, D. (2010) Modification of the volunteer functions
inventory for application in youth sports. *Sport Management Review*, 13: 25-38.
- 木下秀明 (1972) スポーツの近代日本史 (第 2 版). 杏林書院: 東京.
- 木下康仁 (2013) グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践. 弘文堂: 東京.
- 岸野雄三・竹之下休蔵 (1983) 近代日本学校体育史. 日本図書センター: 東京.
- 高知県教育委員会 (2011) 平成 23 年度地域スポーツ人材の活用実践事業実施要綱.
- 高知県中学校体育連盟 (2003) 外部指導者に関する規定.
www.kochinet.ed.jp/kochi-jtaiiku/gaibusidousyakitei.pdf, (参照日 2014 年 10 月 3 日).
- LaVoi, N. M., Dutove, J. K. (2012) Barriers and supports for female coaches: An
ecological model. *Sports Coaching Review*, 1(1): 17-37.
- Lipscomb, S. (2007) Secondary school extracurricular involvement and academic
achievement: A fixed effects approach. *Economics of Education Review*, 26:
463-472.
- Lydon, S., King, C. (2009) Can a single, short continuing professional development
workshop cause change in the classroom? *Professional Development in Education*,
35(1): 63-82.

Meester, A. D., Aelterman, N., Cardon, G., Bourdeaudhuij, I. D., Haerens, L. (2014)

Extracurricular school-based sports as a motivating vehicle for sports participation in youth: A cross-sectional study. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 11(48).

宮城県教育庁スポーツ健康課 (2008) 中学校・高等学校の運動部活動に関する調査.

文部科学省 (2006) 学校における体力向上の取り組み.

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo5/006/gijiroku/07071713/001.htm, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

文部科学省 (2008) 中学校学習指導要領. p. 19, 東山書房: 京都.

文部科学省 (2009a) 高等学校学習指導要領. p. 23, 東山書房: 京都.

文部科学省 (2009b) 平成 21 年度文部科学白書.

http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpab200901/detail/1295628.htm, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

文部科学省 (2010a) スポーツ立国戦略—スポーツコミュニティ・ニッポン—.

http://www.mext.go.jp/a_menu/sports/rikkoku/1297182.htm, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

文部科学省 (2010b) 生徒指導提要. 教育図書株式会社: 東京.

文部科学省 (2011) スポーツ基本法 (平成 23 年法律第 78 号).

http://www.mext.go.jp/a_menu/sports/kihonhou/attach/1307658.htm, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

文部科学省 (2012) 平成 23 年度全国体力・運動能力調査.

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2012/10/09/1326591_07.pdf, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

文部科学省 (2013) 運動部活動の在り方に関する調査研究報告書—一人一人の生徒が輝く運動部活動を目指して—.

http://www.mext.go.jp/a_menu/sports/jyujitsu/_icsFiles/afieldfile/2013/05/27/1335529_1.pdf, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

文部省 (1997) 運動部活動の在り方に関する調査報告.

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/sports/001/toushin/971201.htm, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

文部省 (2000) スポーツ振興基本計画.

http://www.mext.go.jp/a_menu/sports/plan/06031014.htm, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

長野県教育委員会 (2010) 運動部活動指導の手引き.

<http://www.pref.nagano.lg.jp/kyoiku/sports-ka/sport/taikai/documents/bukatutebiki.pdf>, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

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.

内閣府国民生活局 (2005) 平成 17 年度国民生活選好度調査,

http://www5.cao.go.jp/seikatsu/senkoudo/h17/17senkou_5.pdf, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

日本高等学校教職員組合 (2008) 日高教 06 年度部活動問題実態調査最終報告.

[http://www.nikkokyo.org/news/pdf/%E9%83%A8%E6%B4%BB%E5%8B%95%E5%95%8F%E9%A1%8C%E6%A4%9C%E8%A8%8E%E5%A7%94%E6%9C%80%E7%B5%82%E5%A0%B1%E5%91%8A\(%E8%B3%87%E6%96%99%EF%BC%89.pdf#search='%E6%97%A5%E9%AB%98%E6%95%9906%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E9%83%A8%E6%B4%BB%E5%8B%95%E5%95%8F%E9%A1%8C%E5%AE%9F%E6%85%8B%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E6%9C%80%E7%B5%82%E5%A0%B1%E5%91%8A'](http://www.nikkokyo.org/news/pdf/%E9%83%A8%E6%B4%BB%E5%8B%95%E5%95%8F%E9%A1%8C%E6%A4%9C%E8%A8%8E%E5%A7%94%E6%9C%80%E7%B5%82%E5%A0%B1%E5%91%8A(%E8%B3%87%E6%96%99%EF%BC%89.pdf#search='%E6%97%A5%E9%AB%98%E6%95%9906%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E9%83%A8%E6%B4%BB%E5%8B%95%E5%95%8F%E9%A1%8C%E5%AE%9F%E6%85%8B%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E6%9C%80%E7%B5%82%E5%A0%B1%E5%91%8A), (参照日 2014 年 10 月 3 日).

日本体育協会 (2012) 指導者保険のご案内.

<http://www.japan-sports.or.jp/coach/tabid/237/Default.aspx>, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

日本中学校体育連盟 (2014) 平成 25 年度加盟校調査集計表.

<http://www18.ocn.ne.jp/~njpa/kamei.html>, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

西島央・矢野博之・中澤篤史 (2008) 中学校部活動の指導・運営に関する教育社会学的研究—東京都・静岡県・新潟県の運動部活動顧問教師への質問紙調査をもとに—. 東京大学大学院教育学研究科紀要, 47: 101-130.

大勝志津穂 (2011) 部活動における地域の人材活用方法—名古屋市の部活動外部指導者の取り組みについて—. 東邦学誌, 40(1): 35-46.

Pelletier, L. G., Tuson, K. M., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., Briere, N. M., Blais, M. R. (1995) Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The sport motivation scale (SMS). *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17: 35-53.

Pelletier, L. G., Rocchi, M. A., Vallerand, R. J., Deci, E. L., Ryan, R. M. (2013) Validation of the revised sport motivation scale (SMS-II). *Psychology of Sport and Exercise*, 14: 329-341.

Prochaska, J. O., DiClemente, C. C. (1983) Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51: 390-395.

Rakowski, W., Dube, C. E., Marcus, B. H., Prochaska, J. O., Velicer, W. F., Abrams, D. B. (1992) Assessing elements of women's decisions about mammography. *Health Psychology*, 11: 111-118.

Rejeh, N., Ahmadi, F., Mohammadi, E., Anoosheh, M., Kazemnejad, A. (2008) Barriers to, and facilitators of post-operative pain management in Iranian nursing: A qualitative research study. *International Nursing Review*, 55(4): 468-475.

- 埼玉県教育委員会 (2011) 平成 23 年度埼玉県公立高等学校教員採用選考試験第 1 次試験の選考方針.
- 作野誠一 (2013a) 外部指導者の活用や外部団体との連携をどう図るか. 体育科教育, 61(3): 26-29.
- 作野誠一 (2013b) 少子化時代と運動部活動. 現代スポーツ評論, 28: 48-59.
- 桜井政成 (2007) ボランティアマネジメント. ミネルヴァ書房: 京都.
- 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—. pp. 86-88, 笹川スポーツ財団: 東京.
- 笹川スポーツ財団 (2014) スポーツ白書—スポーツの使命と可能性—. 笹川スポーツ財団: 東京.
- Schaefer, D. R., Simpkins, S. D., Vest, A. E., Price, C. D. (2011) The contribution of extracurricular activities to adolescent friendships: New insights through social network. *Developmental Psychology*, 47: 1141-1152.
- 瀬島克之・杉澤廉晴・菊池優子 (2001) 質的分析に分析者がおよぼす影響に関する考察—質的データ分析をどのように進めるか—. 保健医療社会学論集, 12(2): 60-71.
- Shernoff, J. D., Vandell, L. D. (2007) Engagement in after-school program activities: Quality of experience from the perspective of participants. *Journal of Youth and Adolescence*, 36: 891-903.
- 滋賀県体育協会 (2014) スポーツ指導者 NET しが.
<http://www.bsn.or.jp/html/SC/sc-net.html>, (参照日 2014 年 10 月 3 日).
- 塩谷和雄 (2002) 運動部活動における外部指導者とボランティア. 体育の科学, 52(4): 285-289.
- Sirard, J. R., Pfeiffer, K. A., Pate, R. R. (2006) Motivational factors associated with sports program participation in middle school students. *Journal of Adolescent Health*, 38: 696-703.

スポーツ安全協会（2014）平成 26 年度スポーツ安全保険のあらまし.

www.sports-safety.jp/pdf/aramashi_26.pdf, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

竹之下休蔵（1950）体育五十年. 時事通信社：東京.

東京都教育委員会（2007）部活動顧問ハンドブック.

http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/buka/shidou/bukatsudo/pr070412h/pr070412_hb.pdf, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

東京都教育委員会（2008）外部指導員のための部活動指導の手引.

http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/press/bukatsu_tebiki.pdf, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

富岡昭（1993）組織と人間の行動. 白桃書房：東京.

上野耕平・中込四郎（1998）運動部活動への参加による生徒のライフスキル獲得に関する研究. 体育学研究, 43(1): 33-42.

上野耕平（2006）運動部活動への参加による目標設定スキルの獲得と時間的展望の関係. 体育学研究, 51: 49-60.

上野耕平（2007）運動部活動への参加を通じたライフスキルに対する信念の形成と時間的展望の獲得. 体育学研究, 52: 49-60.

梅原基雄（2004）ボランティアも訴訟の対象に—ボランティアによる介護に関連した判例についての解説—. 淑徳短期大学研究紀要, 43: 1-7.

和歌山県教育庁学校教育局（2003）平成 15 年度運動部活動実態調査結果報告書（和歌山県学校体育指導資料）.

渡辺融（1973）明治期の中学校におけるスポーツ活動. 体育学紀要, 12: 1-22.

Williams, J. B., Hay, J. P., Macdonald, D. (2011) The outsourcing of health, sport and physical educational work: A state of play. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 16(4): 399-415.

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.

<http://www.pref.yamagata.jp/ou/kyoiku/700021/unndoubukatudou/21unndoubukatudounoarikata.pdf>, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

全国高等学校体育連盟 (2014) 全国高等学校総合体育大会開催基準要綱.

<http://www.zen-koutairen.com/pdf/kaisai.pdf>, (参照日 2014 年 10 月 3 日).

全国社会福祉協議会 (2010) 全国ボランティア活動実態調査報告書. 全国社会福祉協議会.

なお, 研究①および研究②は筆者の早稲田大学大学院スポーツ科学研究科修士論文「運動部活動への外部指導者関与の促進および阻害要因を解明するための質的研究」を再分析したものである.

謝辞

早稲田大学大学院入学から博士論文の提出まで、本当に多くの方々に支えられてきました。早稲田大学スポーツ科学学術院の石井香織先生には、一番初めに私の拙い文章をお読みいただき、多くの有益なご指摘をいただきました。石井先生の論理的な思考法や統計の知識からは、まだまだ学ばせていただきたいと感じています。筑波大学体育系の柴田愛先生、昨年までは岡研究室にいてくださり、研究室全体を活気づけてくださいました。英語の論文執筆にあたっては多くの労力を割いていただき、誠に感謝しております。法政大学文学部の荒井弘和先生には研究の構想から分析に至るまで、いつも温かくサポートしていただきました。時折、法政大学にお邪魔させていただき、研究の進捗を報告させていただく機会が私の研究生生活に刺激を与えてくださいました。分析を手伝ってくださった株式会社チームビルディングジャパン（岡研究室出身）の日比千里さん、岡研究室修士2年の深町花子さん、ご協力いただきありがとうございます。岡研究室の皆様にも多大なるご迷惑をおかけいたしました。いつも温かい目で見てください感謝しています。

また、お忙しい中、副査をお引き受けくださった早稲田大学スポーツ科学学術院の土屋純先生、作野誠一先生、誠にありがとうございます。専門的な視点からのご示唆は、いずれも本論文の改善に役立ちました。

そして、早稲田大学スポーツ科学学術院の岡浩一朗先生、5年間という長い間大変お世話になりました。岡先生との出会いは、私の人生の転機になりました。ここまでは岡先生が導いてくださいましたが、これからは自身で切り開いていかなければならない道だと思います。岡研究室で学んだことを糧とし、社会のために役立てるよう精進してまいります。

最後に、いつまでも学生の私を辛抱強く支えてくれた家族に、心からの感謝を贈らせていただきます。本当にやりたいことができた5年間でした。ありがとうございます。

2014年 12月 15日