運動部活動での外部指導者活用に向けた組織的実践の長所と問題点： 異なる実践モデルに対する教員の評価

青柳 健隆^{1),2)} 石井 香織¹⁾ 柴田 愛³⁾
荒井 弘和⁴⁾ 深町 花子⁵⁾ 岡 浩一朗¹⁾

Kenryu Aoyagi^{1,2}, Kaori Ishii¹, Ai Shibata³, Hirokazu Arai⁴, Hanako Fukamachi⁵ and Koichiro Oka¹: Strengths and problems of organizational practice using an external coach for school-based extracurricular sports activities: Teacher's assessment of different practical models. Japan J. Phys. Educ. Hlth. Sport Sci. 60: 783-792, December, 2015

Abstract : School-based extracurricular sports activities are beneficial for positive youth development. However, there is a shortage of appropriate in-school coaches, and therefore recruitment of external coaches has been considered as one solution to this. A previous study has reported 4 model strategies of organizational promotion to recruit external coaches. These 4 models included “compensational support”, “staff introduction”, “delivery of collegiate students”, and “cooperation with company”. In order to promote the further development and popularization of these organizational trials, user-side evaluation is necessary. Therefore, the purpose of the present study was to clarify the strengths and problems related to these 4 organizational promotion strategy models when recruiting external coaches for school-based extracurricular sports activities from the viewpoint of teachers. The participants were 12 teachers who worked in public junior high or high schools. All of them had experience of coaching school-based extracurricular sports activities. Face-to-face semi-structured interviews were conducted with the individual participants, and all interview data were transcribed. Then, similar meaning units were grouped into themes with respect to the 4 models, strengths and problems. As a result, many specific themes for each model emerged. For instance, with regard to “compensational support”, monetary support was regarded as a strength, although the early application period was a problem. With regard to “staff introduction”, adequacy for beginners was a strength, but lack of mediation organization was a problem. With regard to “delivery of collegiate students”, regular coaching was seen as a strength, but worry over not choosing a delivered external coach was a problem. With regard to “cooperation with company”, high coaching skill was a strength, but an expensive coaching fee was a problem. Additionally, comprehensive opinions about all the models were reported, such as lack of information about the system and the need for educational coaching. These similarities and differences in the results indicated the importance of mediation system design considering the regionality and situation of the school-based extracurricular sports activity. Effective publicity and re-examination of financial manager is also needed.

1) 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

2) 日本学術振興会
〒102-0083 東京都千代田区麹町 5-3-1

3) 筑波大学体育系
〒112-0012 東京都文京区大塚 3-29-1

4) 法政大学文学部
〒102-8160 東京都千代田区富士見 2-17-1

5) 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

連絡先 青柳健隆

1. Faculty of Sport Sciences, Waseda University
2-579-15 Mikajima, Tokorozawa, Saitama 359-1192

2. Japan Society for the Promotion of Science
5-3-1 Kojimachi, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083

3. Faculty of Health and Sport Sciences, University of Tsukuba
3-29-1 Otsuka, Bunkyo-ku, Tokyo 112-0012

4. Faculty of Letters, Hosei University
2-17-1 Fujimi, Chiyoda-ku, Tokyo 102-8160

5. Graduate School of Sport Sciences, Waseda University
2-579-15 Mikajima, Tokorozawa, Saitama 359-1192

Corresponding author kenryu.aoyagi@gmail.com

In addition, mediation organization and teachers should arrange previous meetings with external coaches to understand their human qualities and educational attitude. Furthermore, it would be valuable to develop the quality of external coaches through previous training or workshops. Finally, changes in the application period for each mediation system are suggested.

Key words : coach, volunteer, human resource management, interview

キーワード : コーチ, ボランティア, 人材管理, インタビュー

1. 背 景

我が国では近年、中学生の65%以上、高校生の40%以上が運動部活動に加入し、運動やスポーツに親しんでいる（笹川スポーツ財団，2014）。概して運動部活動が青少年の心身の健全発達にとって有益であるというこれまでの研究を考慮すると（Farb and Matjasko, 2012），今後も充実した運動部活動を推進していく必要があると言える。しかし，専門的に指導できる顧問の不足や，顧問の過大な負担などの部活動運営上の問題点が指摘されている（文部省，1997；日本体育協会，2014）。近年ではそれらの問題を解決するため，顧問の代わりや補助として運動部活動の指導・運営を行う外部指導者の活用推進が求められている（文部科学省，2010）。

日本各地で外部指導者の活用推進のための様々な取り組みが行われているが，青柳ほか（2015）は実施主体やシステムの異なる11組織の取り組みを組織側の視点から事例研究的に明らかにしている。また，それらの事例は特徴の類似性から4つのモデルに類型化された（青柳ほか，2014）。「①謝礼補助型」では，都道府県教育委員会などが主体となって，すでに学校で活動している外部指導者に対しての謝礼金の補助を行っている。具体的には，学校から申請のあった外部指導者に対して年間20回などの範囲の中で，既定額（先行研究の事例では，1回2時間で2,650円）の謝礼金を支払う取り組みである。「②人材紹介型」では，学校からの依頼を受けた人材紹介組織が，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て謝礼金が不要なボランティア指導者として学校に紹介するという，担当者が間に入って仲

介する方法が主である。また，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もある。「③学生派遣型」は，スポーツ指導のボランティアを行いたい学生と外部指導者を求めている近隣の学校を結び付ける取り組みである。学生に対しては，派遣前の事前研修や，顧問からのフィードバックが提供されている。最後に「④企業連携型」では，学校側が企業に月2回程度の指導者派遣を依頼する。先行研究の事例では，指導料は1回部員1人につき500円に設定されていた。

上述の各取り組みは現状でも一定の成果を上げているものの，更なる改善や普及のためには先行研究（青柳ほか，2014，2015）で対象とした組織側だけでなく，利用者側の視点からの検証が不可欠である。中でも制度や取り組みの利用を決定する教員（顧問）の視点は欠かせない。教員の視点としては，現在当該制度を活用している教員と，現在は制度を活用していない教員という2つの視点の設定が可能であるが，本研究では特に制度を今後広く普及していくという立場に立ち，制度を外側から概観した意見を収集するため，後者の教員に注目した。

以上より本研究の目的は，先行研究（青柳ほか，2014）で報告されている4類型（①謝礼補助型，②人材紹介型，③学生派遣型，④企業連携型）の外部指導者活用推進の取り組みについて，制度を活用・選択する際に参考になる各モデルの長所と，制度の普及・改善に関わる問題点を，教員の視点から明らかにすることとした。

2. 方 法

2.1. 対象者

質的研究のサンプルサイズについて、Guest et al. (2006) は、潜在的な意見の9割程度は12名に対するインタビューで抽出されることを示している。そのため、本研究の対象者は公立の中学校または高等学校に勤務する教員12名とした。対象者の選定においては、偏りのない意見を収集するため対象者の属性が多様になるように配慮し、縁故法を用いて筆者らの知人教員を介した合目的なサンプリングを行った。内訳は男性が7名、中学校教員が6名であり、全員が運動部活動の顧問経験を有していた。年齢は26歳から51歳までが含まれ、平均年齢は39.6歳（標準偏差＝8.1）であった。対象者は都市部（東京都）、郊外（神奈川県）、地方（秋田県）と環境が異なる3つの都道府県単位の地域から選定された。詳細は表1に示す。

2.2. 手続き

まず、対象者に本調査の趣旨、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などを説明し、文書による同意を得た。続いて、1対1の半構造化インタビューを実施した。その

表1 対象者の特徴

No.	学校種	性	年齢	顧問経験年数	主な担当種目
1	中学校	男性	36	10	サッカー
2	中学校	男性	40	18	軟式野球
3	中学校	男性	47	23	軟式野球
4	中学校	男性	47	24	陸上競技
5	中学校	女性	28	6	ソフトテニス
6	中学校	女性	46	24	水泳
7	高校	男性	26	3	自転車
8	高校	男性	38	16	バスケットボール
9	高校	男性	45	23	剣道
10	高校	女性	31	7	バレーボール
11	高校	女性	40	15	バスケットボール
12	高校	女性	51	28	バスケットボール

図1 対象者に提示した4種類のモデルと説明文書

際、はじめに4種類のモデル図と説明文書を記した資料(図1)を提示し、概要を説明することで、各モデルを具体的に想起させた。その後、各モデルを比較した際のそれぞれの長所や問題点に関するオープンエンドの質問を、会話展開に合わせて意見が出尽くすまで行った。

すべてのインタビューは、対象者の交通の便が良い場所(教員が勤務している学校の会議室等)で実施した。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2014-066)。調査期間は2014年7月から2014年8月までであった。

2.3. 分析

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。はじめに逐語録を熟読し、1つの意味を表していると考えられる意味単位を抜き出してカード化した。続いて、逐語録の文脈も考慮しながら、それぞれの意味単位が4種類のどのモデルについて言及しているかによって4つに振り分けた。また、複数のモデルについて言及している意味単位(例えば、「①と②は〇〇である。」)についてはカードを複製し、両モデルにそれぞれカードを残した。その後、モデルごとに類似する内容を表していると考えられる意味単位を集約し、意味単位(生データ)の内容を一言で表すテーマを作成した。最後に、テーマを長所および問題点に分類した。分析の妥当性を高めるため、直接研究に関係しない研究者に各テーマへの意味単位の分類が適切か意見を聴取した(ピアディブリーフィング;フリック, 2011)。異議がある場合には、合意が形成されるまで議論し、最終的な分類を決定した。また、研究手法を熟知する研究者に分析の初期段階から最終段階に至るまで、適宜確認を依頼した(スーパーバイズ;瀬島ほか, 2001)。

3. 結 果

ここでは各モデルの長所と問題点に関するテーマを表2にまとめ、それぞれのモデルの詳細な説明を行う。以下文中では、集約されたテーマを

【 】内に、対象者の具体的な回答を「 」内に示し、筆者の発言や補足を()内に記述する。

3.1. ①謝礼補助型に関する内容

長所として、【お金がかからないこと】、【教育委員会と連携していること】、【もともと知っている人が外部指導者だと安心感や信頼性が高いこと】が挙げられた。中学校の女性教員からは、「やっぱり金銭的なところが一番心配。なぜならば、学校納金や給食費もなかなか滞っているご家庭も多く、昔のようにですね、経済的に負担が大きくて払えないというよりも、塾とかスマホの月何万っていうのを払っても、学校納金は後回しにするっていう家庭がちょっと増えてる感じなんで、お金がかかるこういう部活動に対しては、保護者はどうなんだろうなっていうのはちょっと今、やったこともないので、ちょっとこう疑問っていうか。となると、学校ではなるべくその保護者からの集金っていうのに、あまり携わりたくないっていうのが本音なんで。」といった保護者からの集金にはあまり関わりたくないという意見が聞かれた。また、ある教員(高校・男性)は「①のやつは、もともと学校の関係者がその外部指導者の人を知ってて、この人にやってもらいたいから、こういう形でやる。で、そういう人がいれば、こういう形が一番手取り早いし、安心感があるんじゃないかなと思う。」と述べるように、謝礼補助型だけはもともと部活動にいる外部指導者であり、新規に派遣してもらうわけではないため安心感があるということであった。

問題点としては、【活動量と謝礼が比例していないこと】、【補助が一部のみ、または上限があること】、【申請時期が早いこと】、【制限回数以上関わることにより顧問と外部指導者の方針の不一致が起こる場合があること】、【外部指導者が見つからないこと】、【報告書の負担が大きいこと】、【制度上の制限が多いこと】が報告された。以上のように、予算の関係上、謝礼金額や指導回数が限られていることに不満を抱いていた。ある教員(高校・女性)は、類似の制度について「3月の末に決めておかないといけないんですよ。いることが前提で。学校で調整をするから。ある程度目星が

表2 各モデルの長所と問題点に関するテーマ

	長所に関するテーマ	問題点に関するテーマ
① 謝礼補助型	<ul style="list-style-type: none"> • お金がかからないこと • 教育委員会と連携していること • もともと知っている人が外部指導者だと安心感や信頼性が高いこと 	<ul style="list-style-type: none"> • 活動量と謝礼が比例していないこと • 補助が一部のみ、または上限があること • 申請時期が早いこと • 制限回数以上関わることにより顧問と外部指導者の方針の不一致が起こる場合があること • 外部指導者が見つからないこと • 報告書の負担が大きいこと • 制度上の制限が多いこと
② 人材紹介型	<ul style="list-style-type: none"> • 初心者の部員向けであること 	<ul style="list-style-type: none"> • 申請時期が早いこと • 紹介された外部指導者に教育者としての資質があるか不安があること • 過度に勝利や技能の向上を目指すイメージがあり、指導理論の押しつけの可能性があること • 紹介される外部指導者を選べない不安があること • ボランティアの善意に頼るため、継続性に不安があること • 人材紹介組織がないこと
③ 学生派遣型	<ul style="list-style-type: none"> • 部員と一緒にプレーしてくれるイメージがあること • 部員教育と学生教育という目的が一致していること • 部員と近い目線で指導してくれるイメージがあること • お金がかからないこと • 定期的に来てくれるイメージがあること 	<ul style="list-style-type: none"> • 紹介される外部指導者を選べない不安があること • 学生という立場に指導への不安があること • 学生派遣組織がないこと
④ 企業連携型	<ul style="list-style-type: none"> • 謝礼が高いわけではないこと • 企業が管理している人材のため、信頼できること • 謝礼を払っているため、責任を取ってくれるイメージがあること • 本物に触れられること • 企業と学校の利害関係が一致していること • 指導力が高いこと • 技術指導以外の人材もいること 	<ul style="list-style-type: none"> • お金がかかること • 指導頻度が少ないこと • 生徒指導ができないイメージがあること • 教育委員会と連携していないこと • 紹介された外部指導者に教育者としての資質があるか不安があること • 人材派遣企業がないこと • 紹介される外部指導者を選べない不安があること

付いてないと、登録してやっぱり見つからなかった。なので駄目ですと言うと、学校が困っちゃうという話になるので。（なるほど。ちょっと難しいなと思うのは、先生方がちょうど3月に異動する場合があるじゃないですか。だとすると、何かこうミスマッチがあるような気がして。）そういうことも出てくるかなって思いますね。ちょっと逆にずらす、例えば4月の時点で新しく始まって、5月からとかっていうふうにできるんだったらね。そのほうがいいですよ。」と述べ、申請時期が前年度であるよりは当該年度であるほうが良いことが指摘された。

3.2. ②人材紹介型に関する内容

人材紹介型の長所として、ほかのモデルよりも比較的、【初心者の部員向けであること】が挙げられた。高校の男性教員は「②は、お金はかからないってということかな。何かボランティアみたいな形だね。そうすると、例えばこうマイナースポーツで、部活があるけど指導者がいなくて、導入の段階でちょっとそういう指導者に来てもらいたいぐらいのときは、こういうボランティア型みたいなのがいいかもしれない。とりあえずこう、きっかけを。きっかけっていうか、初心者に教えてもらおう。」と述べていた。

問題点としては、【申請時期が早いこと】、【紹

介された外部指導者に教育者としての資質があるか不安があること】、【過度に勝利や技能の向上を目指すイメージがあり、指導理論の押しつけの可能性があること】、【紹介される外部指導者を選べない不安があること】、【ボランティアの善意に頼るため、継続性に不安があること】、【人材紹介組織がないこと】が報告された。中学校の男性教員が類似する制度について、「人材紹介型は、年間計画で来るんです。この日にこの人空いてますよってバツと来て。去年の例だと、確かそれ11月ぐらいにもらってたんですよ、来年の分で。ただ、それもらっていて、申し込みも、その去年のうちにやらなきゃいけないんですけど、ただ異動するかもしれないじゃないですか。異動して、何か結局、あとの人よろしくねっていうのもできないので、ちょっと躊躇しちゃうんですよ。または、部活変わってしまう可能性もあるんで。だから、そこはちょっと難しいかなというふうには思ってますね。引き継ぎの問題ですね、要は。その申し込む期間が、またずれば、例えば新年度になってからっていうふうになれば、また違ってくると思います。」と述べるように、申請時期については謝礼補助型と同様、前年度に申請しなければならないことに活用しづらさを感じていた。そのほか、「われわれはやっぱり教育の一環で部活動ってやるんで、教育者としての資質が、こういうふうな方々はどこまで備わってるのかなっていう心配はあるかもしれない。そういう、何かこう研修っていうか、教育的な指導っていうか、そういうのをしっかりやってくれてるような指導者であれば、利用したいとは思ってますけど。（高校・女性）」や「実際に難しいのは、人間関係だったり、顧問とのその関係性だったり、生徒との関係性だったりと考えたときに、ある程度知ってる人間だと、こっちは雇いやすい。まあ、1年間という契約になっちゃうから。雇いやすいけれども、いきなりこういう形で来られたり、学生にしてもどんな学生が来るかわかんないという状態だと、やっぱり結構、困るなということにはありますね。（高校・女性）」など、教育的な資質や外部指導者を選べないことに対する不安に関する内容が多く

認められた。

3.3. ③学生派遣型に関する内容

長所として、【部員と一緒にプレーしてくれるイメージがあること】、【部員教育と学生教育という目的が一致していること】、【部員と近い目線で指導してくれるイメージがあること】、【お金がかからないこと】、【定期的に来てくれるイメージがあること】が挙げられた。学生派遣型に対しては、「ただ教えたいっていう意欲と、学びたいっていう子どもたちのマッチが見えるといいなと。（中学校・男性）」や「将来教員になりたい学生とかであれば、なおさら、修行の場として考えるのであればいいのかなと。（中学校・男性）」という部員と学生双方にとって恩恵や教育的意義がある関わりが望まれていた。また、中学校の男性教員の「学生だとたぶんね、これ、一緒にやってるんだよ。一緒にやる。僕はまだ一緒にやるイメージがある。大学生、経験者だから。野球を経験してきて、野球を指導をしていく上で、一緒に手伝ってくれる人がいればいいわっていう感覚で話してる。」という意見からは、部員と一緒にプレーするような関わり方を求めていることがわかる。加えて、「平日も来ていただけるのは、何か③のような気がするんですね。やっぱり外部指導者の方って、ほかの仕事も持っていると思うんですよ、当然。（中略）平日に来ていただけるのは③っていう感じですかね。比較的学生のほうが、放課後とかそういうのもありますんで、来ていただける、継続して見ていただけるっていうのであれば、③もありかなっていう感じですね。」という教員（中学校・男性）がいるように、学生には頻度の高い関わりを期待していることが示唆された。

問題点としては、【紹介される外部指導者を選べない不安があること】、【学生という立場に指導への不安があること】、【学生派遣組織がないこと】が報告された。学生という立場の長所の反面、「学生のほうなんですけども、まあこれは、ありかなというところもあるんですけども、ただちょっとその、生徒との年齢が近いっていうこともあって、指導が届くのかなっていう、ちょっと不安

な要素がありますね。(中学校・男性)」や「どこまで子どもたちのことをわかってやってくれるのかっていう不安とかはあります。自分が学生だったときももちろんあったんで、そこまで責任をもって、例えばケガとか、夏だったらもう熱中症になっちゃうからっていうそういう危険とか、そういうのも全部考えてやってくれんのかなとか、どこまで責任をもってやってくれるのかなっていう、ちょっと不安とかっていうのも感じます。(中学校・女性)」という発言からは、部員との年齢の近さ、責任感の乏しさなどに起因する不安を感じていることが推察される。

3.4. ④企業連携型に関する内容

長所として、【謝礼が高いわけではないこと】、【企業が管理している人材のため、信頼できること】、【謝礼を払っているため、責任を取ってくれるイメージがあること】、【本物に触れられること】、【企業と学校の利害関係が一致していること】、【指導力が高いこと】、【技術指導以外の人材もいること】が挙げられた。これらから、企業連携型に対してはより専門性の高い指導を求めていることが示唆された。また、高校の男性教員は「1回500円っていうのはさ、どうなの？月2回だから1,000円でしょう？普通それまでかけた月謝考えれば、高くないよな。」また「お金さえちょっと出せばできるような何かシステムがあったほうが、逆に入りやすいよう気するな。ちょっとした、ほら、スポーツクラブに行くような感覚でさ。(中略)俺学生のとときにフィットネスクラブでバイトしてたもんな。そうすると、会員の人って1回何千円か払って、わざわざ体動かしに来るじゃない。俺ああいう感覚でもいいと思うんだよな。」と述べ、ほかの習い事などの月謝やスポーツクラブに通わせることを考えると、1か月に1,000円という金額はそれほど高くないと考えていた。【技術指導以外の人材もいること】に関しては、「競技の指導というよりは、ウエイトトレーニングとか、栄養指導とか、あとメンタルトレーニングとか、そういうものの講習をやってもらえたらいいなと思う。(高校・男性)」という意見が挙げられた。

しかし、【お金がかかること】は多くの教員が指摘している問題点であった。ある高校の女性教員は「例えば30人って、25人まではオーケーだけど、その5人が払えないとか、払わないお子さんがいる場合に、部活をどうやって成り立たせるか難しいですよな。」と述べていた。また、それ以外の問題点として、【指導頻度が少ないこと】、【生徒指導ができないイメージがあること】、【教育委員会と連携していないこと】、【紹介された外部指導者に教育者としての資質があるか不安があること】、【人材派遣企業がないこと】、【紹介される外部指導者を選べない不安があること】が報告された。たとえ企業が派遣する人材であったとしても、「④は本当に技術的なものは、すごい高いと思うんですけども、その月に2回しか呼べないってことは、30日中2日しか見れないっていうことなので、子どもを教育する上で、その場面だけしか見れないっていうのがちょっと、難点かなっていうのがありますね。まあ技術的なものだけであればいいんですけども、ちょっとそれ以外の、生徒指導とかのそういう要素もあると思うんで、これはちょっと難しいかなっていうの。(中学校・男性)」や「登録指導者を自分で選べないっていうのも、ちょっと不安もあります。(中学校・女性)」という意見からは、教育面やどのような指導者が派遣されるかわからないことに対する不安が大きいことが読み取れる。

3.5. 全体に関する内容

本研究の主目的ではないが、それぞれのモデルに関する意見ではなく、全体を俯瞰した意見もいくつか報告された。指導者紹介情報の不足に関して、「近くにさっき大学があるって言ったけど、そういう人材紹介も、どこにこう、紹介してもらったらいいんだろうとか、どこの企業をこう、やったらいいんだろうみたいなのが、あんまりこう浸透してない。まあ、たぶんあるんだろうけど、ホームページとかには。(高校・男性)」などのように、どこでそのような制度の情報を得られるかわからないといった意見が多く見られた。また、ある高校の女性教員の「なんだかんだ言っても部活っていっても、技術だけじゃなくてやっぱり人

なんですよね。部活動っていうのは、ただ勝てばいいっていうんじゃないくて、人間を育てる一環なんだよと。教育活動の一環なんだよっていうことを、ちゃんと理解してくれる人。そういう人材がほしい。ただ技術があるだけじゃなくて。」という意見が代表するように、技術面だけではない教育的な指導を求めている。

制度の改善に関するアイデアとして、各モデルの併用が挙げられた。例えば、人材紹介型、学生派遣型のいずれかで人材を紹介してもらい、謝礼補助型の仕組みを利用して謝礼金を確保する方法などである。また、中学校の男性教員の「本当は一番いいのは、俺は教師が習って、教師が勉強して、教師が生徒には直接教えるの、教師が直接教えるのが、一番学校としては、教育という観点からは、ベストじゃないかなっていう気はするんですね。だからそこに、教師のコミュニケーション能力が問われるのであって、ここになると、その子の生い立ちとか、やっぱりあくまでもそこに教師がちゃんと介在して、その子の家庭とか、いろんなのを考えて、学校の様子とか、それを考えて、一番前面は教師であるべきなんじゃないかなって、中学校の場合はですね。」という意見からは、教育の観点から考え、外部指導者に部員への指導を依頼するのではなく、外部指導者から顧問が指導法を学べばよいという考えの教員もいることが示された。あるいは、部活動の競技レベルによって人材源を使い分けるという発想も見受けられた。対象者からは、競技レベルの低いチームには人材紹介型、外部指導者との切磋琢磨によって部員の技能を引き上げたい場合には学生派遣型、さらなるレベルアップを求める場合には企業連携型といった活用例が挙げられた。

4. 考 察

本研究では、先行研究（青柳ほか、2014）で分類された4類型（①謝礼補助型、②人材紹介型、③学生派遣型、④企業連携型）の外部指導者活用推進の取り組みについて、利用する側である教員の視点から長所や問題点を探索することを目

的とし、インタビュー調査を実施した。その結果、各モデル固有の長所および問題点が明らかになり、加えて、制度全体に関する意見や改善案が報告された。また本研究では、制度を今後広く普及していくことを目指して、現在は制度を活用していない教員を対象としたが、類似する制度の活用経験のある教員からは、制度の内面に関する具体的な意見も出された。

人材紹介型、学生派遣型、企業連携型のいずれにおいても、近隣に該当する組織がないという地域性に関わる問題点が示された。教育委員会は各都道府県、各市区町村をほぼ網羅している組織だが、大学や人材派遣企業は都市部などでなければ移動可能圏内に存在しない場合もある。外部指導者の活用推進に取り組むうえでは、大学や人材派遣企業との連携が望める地域かどうかを考慮して制度を設計していく必要がある。一方、仮に組織があったとしても、教員がその存在を認知していない可能性も考えられる。実際に情報の不足を訴える教員が複数存在したことから、制度を設ける際は、学校や教員への広報を併せて進めていくことが不可欠である。

金銭面について、謝礼金が発生するモデルに対して否定的な意見が多く認められた。先行研究において学校と外部組織の連携の阻害要因として予算の不足が指摘されているように（高橋・杉原、2006；Williams et al., 2011）、学校現場において予算を捻出するのは容易ではないようであった。特に、企業連携型に関しては全部員の保護者の同意がなければ依頼することが難しいことが報告され、合意形成がなされないまま進めしまうと部活動に参加できない部員が出てしまう可能性がある。また、本研究の対象となった教員からは保護者からの集金に関わりたくないという意見もあり、謝礼金を支払いたくないということではなく、予算を捻出するための労力が大きな障害になっていると推察される。予算の捻出については顧問に任せるのではなく、学校や教育委員会などの組織が支援または担当することで、教員の負担が軽減されと考えられる。

本研究の対象となった教員の多くは、外部指導

者の教育的指導力を不安視していた。そのため、社会経験等の比較的少ないであろう大学生については、特に強い不安を抱いていた。もともと部活動に在る外部指導者に謝礼を支払う謝礼補助型についてはそのような意見が出なかったことから、外部から紹介される人材全般に対して、教育面に関する不安があることがわかる。これは先行研究(Aoyagi et al., 2013)で示された、教員が外部指導者に対して教育的思考を求めていることを支持する結果である。また、人材紹介型、学生派遣型、企業連携型のいずれにおいても紹介される外部指導者を選べない不安があることが問題点として挙げられていた。派遣する指導者を選定する際、学校の求める競技や条件に合うという選定基準だけでは、外部指導者の人間性までは判断できずに不安が残るものと考えられる。外部指導者を採用する際は、外部指導者と顧問の間で面談を実施し、学習指導要領(文部科学省, 2008, 2009)に示されているように、部活動が学校教育の一環であることを了承してもらったうえで受け入れることで、採用後のトラブルを未然に防ぐことができると考えられる。また、例えば東京都教育委員会(2008)の「外部指導員のための部活動指導の手引」や鹿屋体育大学学生スポーツボランティア支援室(2012)の「学生スポーツボランティア指導者ガイドブック」などを参考に、派遣前の事前学習や指導者講習会等で外部指導者の資質を高めていくことも重要である。

制度と学校現場との不調和として、人材紹介や謝礼金交付の申請時期に関する意見が挙げられた。公立学校の教員の場合、定期的な人事異動があるため、前年度に次年度分の申請を求められると申請を躊躇してしまう場合があるという。類似した問題点として、先行研究(青柳ほか, 2014)では予算交付時期の遅さも指摘されている。そのため、制度策定側には申請時期を当該年度の初めに設定し、申請に対する迅速な人材紹介や予算交付を行うなどの対応が望まれる。

本研究の限界点として、3地域のみの教員を対象としたことが挙げられる。そのため、本研究結果の応用の際は、教育行政や環境の地域差に留意

することが必要である。しかし、3地域の選定にあたっては都市部、郊外、地方と環境が異なる地域を選定し、縁故法を用いて対象者の属性が多様になるように配慮したことで、可能な限り偏りのない意見の収集に努めたことを付記する。

対象者からは、地域、競技に関する教員自身の専門性、部活動の競技レベルなどによって異なるモデルを求める傾向が認められた。1つのモデルだけでなく、複数のモデルの良い面を併用するというアイデアも示されたことから、既存の枠組みにとらわれるのではなく、部員や顧問にとってどのような制度が求められているのか、今後も引き続き検討していく必要がある。

5. ま と め

本研究では、教員に対してインタビューを行い、現在行われている4種類の外部指導者の活用推進に関する取り組みの長所と問題点に関する意見を聴取した。その結果、各モデルへの個別の意見のほか、全体を俯瞰した意見も示された。これらの共通する部分や異なる部分の検討から、地域性や運動部活動の状況を考慮した制度の設計と広報の必要性、金銭管理の担当者の再検討、指導者との面談等による人間性理解と教育的指導の重視、派遣前の事前学習や指導者講習会による外部指導者の資質向上、制度への申請時期の見直しが提案された。相対的には、学校側に金銭的な負担が少なく、教員志望の学生による教育的な関わりが望める学生派遣型に対する期待が大きいようであった。しかし、あくまでも調査者の主観による仮説に留まるため、定量的な調査等によって検証していくことが今後の課題であろう。

付記

本研究の一部は、平成26年度科学研究費助成事業(特別研究員奨励費, 課題番号: 26・3450)および平成27年—31年度文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業(S1511017)の補助を受け実施したものである。

文 献

- 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. *Adv. Phys. Educ.*, 3(2): 62-70.
- 青柳健隆・石井香織・柴田 愛・荒井弘和・岡浩一朗 (2014) 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. *SSF スポーツ政策研究*, 3(1): 257-264.
- 青柳健隆・石井香織・柴田 愛・荒井弘和・岡浩一朗 (2015) 運動部活動での外部指導者活用推進に向けた組織の取り組み事例. *体育学研究*, 60(1): 267-282.
- Farb, F. A. and Matjasko, L. J. (2012) Recent advance in research on school-based extracurricular activities and adolescent development. *Dev. Rev.*, 32: 1-48.
- フリック, U.: 小田博志監訳 (2011) 質的研究入門. 春秋社, p. 477.
- Guest, G., Bunce, A., and Johnson, L. (2006) How many interviews are enough?: An experiment with data saturation and variability, *Field Method.*, 18(1): 59-82.
- 鹿屋体育大学学生スポーツボランティア支援室 (2012) 学生スポーツボランティア指導者ガイドブック. 鹿屋体育大学学生スポーツボランティア支援室.
- 文部科学省 (2008) 中学校学習指導要領. 東山書房, p. 19.
- 文部科学省 (2009) 高等学校学習指導要領. 東山書房, p. 23.
- 文部科学省 (2010) 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2015年6月16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2015年6月16日).
- 日本体育協会 (2014) 学校運動部活動指導者の実態に関する調査報告書. www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data/.../doc/houkokusho.pdf, (参照日2015年6月16日).
- 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.
- 瀬畠克之・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.
- 高橋幸加・杉原素子 (2006) 通常の学級の教員と保健医療専門職との連携システムの構築関係: 地域独自の取り組みについて. *日本保健科学学会誌*, 9(3): 185-193.
- 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2015年6月16日).
- Williams, J. B., Hay, J. P., and Macdonald, D. (2011) The outsourcing of health, sport and physical educational work: A state of play. *Phys. Educ. Sport Pedag.*, 16(4): 399-415.

(平成27年6月17日受付)
(平成27年9月1日受理)

Advance Publication by J-STAGE
Published online 2015/10/2