日本における国際的なスポーツ人材育成のための

海外短期研修の開発に関する事例的研究

－3大学の事例を比較して－[†]

塚本 拓也^{*} 大山 高^{**} 松尾 博一^{***}

A Study of the Development of Short-term Study Abroad that Fosters International Sports Human Resources in Japan: Comparison of 3 Universities Cases[†]

Takuya TSUKAMOTO^{*}, Takashi OYAMA^{**} and Hirokazu MATSUO^{***}

Abstract

In this study, we targeted multiple universities that conduct short-term study abroad in the field of sports using different methods in Japan, clarified the development process, and considered the ideal program to foster international sports human resources in Japan. The results indicate that in the current state of development of short-term study abroad in the field of sports, all three universities have the same idea towards “the credit of the short-term study abroad” and “the mechanism to reduce the financial burden on students participating in short-term study abroad.” Furthermore, it became clear that there are similarities and differences in the ways of thinking of management resources necessary for the development of short-term study abroad in the sports field. In addition, regarding the future of short-term study abroad in the field of sports, the training type of Sendai University and Teikyo University was recognized as the “Value discovery type” shown by Nakatsuka and Odagiri (2016), and the training type of the University of Tsukuba was “Exchange type.” It became clear that all three universities desired to evolve into a training type of “Problem-solving type” and “Knowledge sharing type” mentioned by Nakatsuka and Odagiri (2016) as well. In order to evolve the training type into “Problem-solving type” or “Knowledge sharing type,” it is important to have faculty members actively involved in the development process of the short-term study abroad while considering the students as the main body. And, instead of making the lecture one-sided or only inspecting the program, the necessity of the requesting side of the program to build a relationship that can be shared in both directions, such as creating new graduation research and joint research projects through the program, was indicated.

Key words : International Sports Human Resources, Development of Short-Term Study Abroad, Management Resources

[†]原稿受付 2021年7月21日 原稿受諾 2021年10月20日

^{*}仙台大学 〒989-1693 宮城県柴田郡柴田町船岡南2-2-18

^{**}帝京大学 〒192-0395 東京都八王子市大塚359

^{***}筑波大学 〒305-8574 茨城県つくば市天王台1-1-1

^{*}Sendai University, 2-2-18, Shibata, Shibata-gun, Miyagi, Japan (989-1693)

^{**}Teikyo University, 359, Otsuka, Hachioji, Tokyo, Japan (192-0395)

^{***}University of Tsukuba, Tennodai, 1-1-1, Tsukuba, Ibaraki, Japan (305-8574)

1. 諸 言

1.1 本研究の背景

我が国には、スポーツマネジメントに関連する学部・学科・コースが設置されている大学は88大学が存在し、2008年に実施された調査と比較するとこの10年間で41校から約2倍の増加傾向にある¹⁾。しかしながら、日本の大学においてスポーツマネジメントに関連する学部・学科・コースが未だに増加傾向にある一方で、日本のスポーツマネジメント教育の課題は解決されていないのが現状である。具体的には、松岡²⁾は10年前にスポーツマネジメント教育の課題として、スポーツマネジメント自体の学問位置付けが不明確であること、スポーツマネジメントの見識を有する専門教員の供給不足、を挙げていたが、備前ほか¹⁾はこれらの点は未だに改善されていない点であると指摘している。またスポーツ庁³⁾は、「スポーツビジネスを推進する上で、スポーツ団体には、様々な専門性や国際的な視野のある人材、また、それらを総合的にマネジメントする経営人材が各団体等に圧倒的に不足しており、アカデミックな育成機関においてスポーツ界の現場の実態に触れるような内容の講座・講義が十分になく、即戦力としてスポーツ界で活躍できる人材の育成ができていない」と指摘している。さらに高橋⁴⁾は、「国際スポーツ組織とネットワークを持つ教育機関が日本にはなく、日本人は海外でスポーツ関連の仕事に就くためには海外の教育機関で学び、海外のスポーツ組織の人材ネットワークに入るしか方法はない」と述べており、国内外におけるスポーツ団体で活躍する人材の輩出に対して、現状の教育環境に不足があることを示唆している。

これらの日本のスポーツマネジメント教育における課題の解決策について、石橋⁵⁾は、「研究者養成以外は学部教育が中心であり、カリキュラム内容の柔軟性の不足や欧米の大学にみられるような大学間や競技団体との連携が不十分である」と指摘し、その解決策として欧米で

見られるような大学間や競技団体との連携を提案している。さらに、高橋⁶⁾は海外の大学院と日本のスポーツマネジメント教育機関の提携による戦略的なネットワークづくりを行い、日本のスポーツマネジメント教育のグローバル化の必要性を挙げている。また、舟橋⁷⁾は「外部機関と連携し、単独の大学では設計できないカリキュラム展開や講師陣を編成することは今後のポイントになるかもしれない」と指摘している。以上のことから、日本のスポーツマネジメント教育の課題を解決する方法として外部機関と連携した授業づくりの検討が必要であると考えられる。なお、外部機関と連携した授業には、「インターンシップ」、「産学連携講座」、「海外留学及び海外短期研修」などが挙げられる。そこで、本研究では前述の指摘から⁵⁾⁻⁷⁾、国内外のスポーツ団体において活躍できる人材を適切に供給するための教育プログラムを提供できていないという課題を解決するためには、外部機関と連携した授業（事業）は種々考えられるが、まずは「海外留学及び海外短期研修」に着目した。

「海外留学及び海外短期研修」に関する先行研究は、教育的効果に関連する研究が多く、外国語運用能力の向上⁸⁾⁹⁾、異文化間コミュニケーションの体験¹⁰⁾¹¹⁾、自国や滞在国のイメージの変化¹²⁾などに寄与することが示されている。またその位置付けについては、基本的に本国のキャンパスでの教育では達成が困難なものを海外のキャンパスにおいて行うものである¹²⁾との認識から、海外留学及び海外短期研修はその科目が学部カリキュラムに位置づけられた科目である必要がある¹³⁾、その内容と本国のキャンパスで展開する教育内容との間には一貫性がなければならないと考えられている¹⁴⁾。なお、これらの研究における海外留学及び海外短期研修の教育効果は、一面的もしくは部分的に捉えられており、また事後的な成果を報告するにとどまっている。そのため、海外留学及び海外短期研修の開発過程や開発に際する課題が十分に検討されておらず、たとえ成功した事例

があったとしてもその知見が共有されないままになっているものと推察される。加えて、スポーツ分野（注1）における海外留学及び海外短期研修に関する情報については、各大学のホームページを通して簡単な実施報告が行われているが¹⁵⁻¹⁸⁾、研究論文としての報告は限られている¹⁹⁾²⁰⁾。なお、長期の海外留学研修ではこちらから相手の大学で展開されるプログラムに対案したり意見を伝えたりすることができない¹⁴⁾との指摘から、本研究においては、大学が主体的にプログラムを開発できる海外短期研修の開発に着目する。尚、本研究では海外短期研修の期間を2週間程度と捉えることにした。

1.2 本研究の目的と意義

本研究では、国内のスポーツ分野における複数大学の海外短期研修の開発事例を分析し、その開発を事例的に明らかにすることで、今後の日本の国際スポーツ人材育成における海外短期研修の在り方を検討することを目的とする。本研究は、今後新しく海外短期研修を開発する我が国の大学関係者に、その開発過程や直面する課題、想定される成果等の知見を提供し、今後の日本の国際スポーツ人材育成の発展に資する知見となるものと考える。

2. 先行研究の検討

本研究では、前述した目的を明らかにするため、海外短期研修の開発、及び複数大学の事例を比較するために用いる分析の視点を示した先行研究について検討する。

2.1 海外短期研修の開発に関する研究

井上²¹⁾は、海外短期研修の開発過程について、1) 学生と研修先のマッチング、2) 受入先の開拓、3) 学生と研修受入先のマッチング、の3つの観点から説明している。その上で、海外研修の受入先の開拓には、1) 公的な機関が支援する仕組み、2) 海外の教育機関（協定大学）や学部教員の人脈によって受入可能団体を選定する仕組み、3) 受け入れ費用や手数料を

課しつつビジネスとして受入れを成立させている民間企業・団体が支援する仕組み、の3つの類型があると指摘している。さらに井上²¹⁾は、研修を開発する上での課題は、1) 運営する側（教職員）のマンパワー不足、2) 海外渡航上必要となる資金・支援制度の不足、3) マッチング上の問題として海外受入機関・団体が少ないことにあると述べ、それらの課題を解決するためには大学におけるハード（物理的な建物や居室）やソフト（コーディネーター）の「インフラ」を整備する必要があると説明している。その他には、大学カリキュラムの中での位置づけ及び単位化²²⁾、適切なサポートを迅速な対応で行い、低価格で提供できる旅行代理店の選定²³⁾が、海外短期研修を開発する上で検討すべき事項として挙げられている。

2.2 海外短期研修を比較するための分析の視点

大学における外部連携の一つとして、教育の中に地域との関わりを融合していく地域連携活動がある。中塚・小田切²⁴⁾は、大学と地域が関わる連携の類型について、「交流型」、「価値発見型」、「課題解決実践型（以下、課題解決型）」、「知識共有型」の4つのタイプを析出している。またこれらのタイプは、大学側の主体（主に学生を指す）の専門性の程度、地域の当事者意識の程度がそれぞれ異なるとされている。具体的には、「交流型」は学生の専門性が低く、地域の当事者意識が強い状態の連携と定義され、主にグループ単位での活動を計画的に行い、地域の新しい価値発見を目指す連携タイプを「価値発見型」と定義されている。さらに、地域の抱える課題に対して、具体的な実践活動を通して解決を試みる連携タイプを「課題解決型」、教員や大学院生が中心となり、専門知識をもって地域課題の解決に貢献する連携タイプを「知識共有型」と捉えられている。中塚・小田切²⁴⁾は、「従来型の連携（注2）」とは異なり、「新しい連携」では地域と学生の両者の主体性が平行に発展し、「課

題解決型」や「知識共有型」になるほど主体の専門性が高くなり、地域の当事者意識もより強くなることが特徴であるとしている。これらの類型は段階的に発展するものと考えられており、まず大学と地域間の歴史的・個人的関係性から連携が始まり、次に連携協定締結などの制度的組織的基盤につながり、さらに様々なプロジェクト事業創出を通して多様な実践とネットワークが構築され、最後に共同研究などの成果を通しての課題解決や価値創造が行われていく²⁴⁾。本研究においては、海外短期研修に関する外部組織とどのような連携を行っているのを整理するために、中塚・小田切²⁴⁾が析出する4つの連携タイプを分析の視点として取り上げることとした。この新しい連携の類型は、個々の分野における学生の専門性を高めるためにどのように連携のあり方を発展させる必要があるのかを示したものである。したがって、海外短期研修におけるステークホルダーとの連携の現状を把握し、学生の専門性向上に資するプログラムの発展可能性を検討することを意図して適用した。また、中塚・小田切²⁴⁾が示すように、地域連携という大きな枠組みにおけるステークホルダーの一つとして、大学及び企業も含まれていることから、本研究の分析対象として、大学間の連携、大学と企業の連携を事例として用いることは、妥当性を有すると判断した。

一方で、馬場²⁵⁾は所属していた体育系大学で実施された短期集中型スポーツ実習を事例に、短期研修プログラムの運営形態や方法を1) 組織、2) 資源、3) 事業、4) 成果、5) 使命、6) システムの6つの観点から経営学的に分析している。例えば、馬場²⁵⁾は資源について考え

る上で重要なことは、実習を実施するために必要な資源のうち内部資源として保有しているものと、外部資源として調達しなければいけないものは何かを検討することにあると説明し、スケート実習における経営資源をヒト、モノ、カネ、情報の視点から分析している。さらに、馬場²⁵⁾は資源の中で特に注目すべき点は内部資源の「情報」である「実習責任者・教員等運営スタッフのこれまでの経験」を挙げている。これは無形の「個人知・経験知・暗黙知」として本学に内在するものであり、これらを「組織知・言語知・形式知」に変換しなければ、スケート実習のマネジメントに有効活用することが難しいと指摘している。本研究においても、大学におけるスポーツ分野の海外短期研修プログラム間の基本的な開発過程を捉えるため、馬場²⁵⁾のプログラム開発における「組織」「資源」「事業」「成果」を分析の視点として取り上げることとした。また、本研究では、対象とした3大学ともウェブ及び文献調査の段階で研修に「使命」の設定はなかったこと、さらに本研究の目的は海外短期研修の基本的な開発過程を捉えることであり、その研修が開発された結果、「システム」としてどのように機能しているかの評価までを研究範囲と捉えていないことから、「使命」と「システム」を分析の対象外とした。

3. 研究方法

3.1 調査対象

本研究においては、井上²¹⁾が示す海外短期研修の開発における受入先の開拓の3つの類型それぞれに対応した海外短期研修を提供する大学を対象として選定した。まず、「公的な機関が支援する仕組み」を構築してプログラムを提供

表1 インタビュー調査対象者プロフィール

研修プログラム	対象者（敬称略）	所属及び役職	インタビュー実施日
仙台大学	A氏	大学教員	2021年5月6日
筑波大学	B氏	大学職員	2021年5月7日
帝京大学	C氏	大学教員	2021年5月7日

している仙台大学、次に「海外の教育機関（協定大学）や学部教員の人脈によって受入可能団体を選定する仕組み」を構築している筑波大学、「受け入れ費用や手数料を課しつつビジネスとして受入れを成立させている民間企業・団体が支援する仕組み」を構築している帝京大学である。したがって、それぞれの大学における海外短期研修の開発に中心的に関わった大学教員及び職員を調査対象者とした〔表1〕。

3.2 調査内容

本研究における調査内容については、馬場²⁵⁾が示した体育系大学における短期集中型スポーツ実習に関する経営学的分析の視点、中塚・小田切²⁴⁾の大学・地域連携の諸類型を参考にインタビューガイドを作成した。インタビューガイドに記載の調査項目は、1) 海外短期研修の概要、2) 研修の類型、3) 組織、4) 資源、5) 成果と課題の5項目とした。また、選定した項目については、日本の大学でスポーツマネジメントを研究する研究者3名による協議に基づき、調査内容としての妥当性を確認した。

3.3 調査方法

調査は、まず事前に各大学の海外短期研修内容を明らかにするために、各大学の公式インターネットやパンフレットなどを収集した。次に、先行研究を参考に設定した調査項目の5つの視点を参考に、あらかじめインタビューガイドをインタビュー対象者に知らせた上で、対象としたそれぞれの大学における海外短期研修の開発に中心的に関わった人物各1名に80分～90分の半構造化インタビューを行った。インタビュー内容は対象者の許可を得て音声を録音した。また、インタビュー対象者に対し、事前に本研究の目的と内容について説明を行い、データは個人情報特定されない形での利用を前提に本研究以外の目的で使用しない旨を確認し、研究参加に同意を得た上で実施した。

3.4 分析方法

分析は、定性的データ分析手法の一つである「修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ²⁶⁾」におけるオープンコーディングの手法を用いて、文字起こしされた対象者の回答をコード化し、事前に設定した調査項目ごとにその内容を整理した。分析の信頼性については、データ・トライアングュレーション、メンバーチェック、およびピアデブリーフィング²⁷⁾によって検証した。トライアングュレーションについては、インタビュー内容と各大学の公式ウェブサイトや研修案内のパンフレットなどの内容を比較し、インタビューの回答と齟齬や矛盾がないかを確認した。また、メンバーチェックにおいては、各対象者に本人のインタビュー逐語録及び分析結果を共有し、対象者の認識との齟齬がないことを確認した。さらに、ピアデブリーフィングにおいては、スポーツマネジメントの研究者3名によって、コーディング結果についての意見の共通点や相違点について議論し、3名の協議によって最終的な結論を導いた。

4. 研究結果

4.1 仙台大学「ハワイ大学 NATA・AT 研修」

4.1.1 仙台大学「ハワイ大学 NATA・AT 研修」の概要

学校法人朴沢学園の附属校である仙台大学附属明成高等学校（以下、明成高校）は、修学旅行事業でハワイ大学と交流があり、その経緯から仙台大学でも同研修を作るため、2001年からハワイ大学と折衝を始め、2003年から文部科学省の「大学教育高度化推進特別経費」の補助金を受けることで同研修は設立された。同研修の目的は、「仙台大学に所属する学生の専攻分野の国際的な視野拡大を図るため、AT本場の米国ハワイ大学に短期研修させ、実情把握及び異国体験を通じて意欲喚起を促すものであり、ハワイ大学の協力を得た遠隔授業その他、本学教育の国際化推進、AT教育の質の向上に資すること」にあるとされている。

また、同研修は米国ハワイ大学マノア校教育

学部キネシオロジーアンドリハビリテーション科学学科（以下、KRS）で実施され、毎年年に2回対象レベルと対象者を選別し実施されている。具体的には、2019年度ハワイ大学AT研修アドバンスコースは体育学科スポーツ・トレーナーコースの3年から4年生の約200名を対象に定員10名程度が対象となり、2019年9月2日から10日の期間に学生5名と引率の大学幹部、教員、事務職員の5名が参加した。他方で、ハワイ大学AT研修ビギナーコースでは体育学部の1年から2年の約1,200名を対象に定員10名程度が対象となり、2020年2月10日から18日の期間に学生7名と引率の大学幹部、教員、事務職員の5名が参加した。

同研修の主な内容は、ハワイ大学AT研修アドバンスコースでは、オープニングセレモニー、献体解剖、英会話、スパインボーディング、マッキンリー高校AT、ハワイ大学女子バレーボール観戦、ハワイ大学アメリカンフットボール観戦などであった。他方、ハワイ大学AT研修ビギナーコースでは、オリエンテーション、英会話講座、マッキンリー高校実習、ハワイ大学男子バスケットボール試合観戦、ワークショップ、ATルームの見学と体験、ハワイ大学女子バスケットボール試合観戦などが実施されている。同研修は大学のカリキュラムとして単位化（1単位）されているため、事前・事後研修も充実している。具体的には、日本国内に居ながら米国ATの最新情報を学生に習得させるためにハワイ大学の協力を得て「NATA・ATの実際Ⅰ」および「同Ⅱ」の授業を遠隔方式で開講しており、研修派遣前にはオリエンテーションや事前指導を実施し、研修目的を十分に理解させた上で参加させている。帰国後は、事後指導を行い、研修で得た知識や技術の復習と補足を行っている。

4.1.2 類型

仙台大学のA氏は、同研修は中塚・小田切²⁴⁾が示す価値発見型の研修タイプに当てはまると述べている。その理由は、ATの世界では、1) 米国は日本と違いATの地位が確立されている

ことからATに対する考え方の違いがあること、2) 日本と米国では怪我に対するアプローチに違いがあること、3) 指導面においても米国はエビデンスベースで取組み、理論的に説明できないことは行わない一方で、日本の指導は経験ベースで行われることが多く、まずは効果があれば実施してみる違いがあること、4) スポーツ文化の違いからスポーツに対する考え方が違うこと、5) 食事に対する考え方の違い、があると説明している。以上のことから、「仙台大学とハワイ大学の学生双方向に新しい学びがあり、文化的な違いそしてスポーツに対する仕組みや知識も違うことから同研修を通して双方の大学及び学生に新しい価値発見がある」と述べている。

4.1.3 組織

同研修は、ハワイ研究会という組織が企画・運営を行い、学校法人朴沢学園に対して企画提案やコスト等に関する決済を伺う（注3）。ハワイ研究会とは、ハワイ大学の教員に依頼し、仙台大学の学生に対して遠隔で「NATA・ATの実際Ⅰ・Ⅱ」の授業を行うなど、学生を同研修へ派遣する前に事前研修会も企画・運営する。2003年の同研修の設立当時から、ハワイ研究会は、ハワイ大学のアウトリーチ校（ハワイ大学の海外事業担当）と折衝を行ってきた。その結果、長年の仙台大学とハワイ大学の交流が評価され、2014年にハワイ大学マノア校教育学部KRSと国際学術交流に関する基本合意を締結することができた。その恩恵として、ハワイ大学に係る海外研修費用も安くなり直接交渉が可能となったことから、ハワイ大学教育学部KRSとの連携がスムーズになった。さらに、学生は大学内の学生寮に宿泊できることになり宿泊費の負担も少なくなった。

一方で、通常の海外短期研修は国際交流センターが予算化するが、同研修の場合は、学校法人朴沢学園が「研究計画に基づく研究費」という名目で予算化してきた。同研修における国際交流センターの役割は、奨学金の申請を独立行政法人日本学生支援機構（以下、日本学生

図1 仙台大学「ハワイ大学 NATA・AT 研修」における実施体制と各組織の役割

支援機構）（注4）に行い、基準を満たす学生のみ8万円の給付型（返済義務なし）奨学金の支給を得ている。他方、保護者会と一般社団法人仙台大学同窓会の役割は、同研修に参加する全学生に対して補助金を提供し、金銭的サポートを行うことである。また、仙台大学は旅行代理店に東武トップツアーズ株式会社（以下、東武トップツアーズ）を選定している。その理由は、急な予定変更に対応ができる点、国内の対応のみならず国外の現地バックアップ体制も充実している点、さらに24時間体制でバゲッジクレームや学生の対応をしてくれる点、などで相見積りは取らずに東武トップツアーズを長年活用している。東武トップツアーズの役割は、同大学に対して、ハワイ滞在企画中の企画及び行程管理を行い、現地では同研修における現地

コーディネート役及び学生のサポートを行っている。以上のことから、仙台大学の同研修の実施体制及び各組織の役割を整理すると図1（注5）の通りになる。

4.1.4 資源

同研修は、大学経営幹部、大学教員、事務職員の数名が開発に携わる。また、外部資源としてハワイ大学担当者と旅行代理店が開発のサポートに加わる。開発におけるモノの内部資源は特になく、モノの外部資源は、ハワイ大学内のアロハスタジアムやATルームであると説明している。その理由は、大学内のアロハスタジアムでは観客席と売店を完備したホールが存在し、プロ興行と同規模の観客が数万人入り、対戦相手も十分な施設を活用し試合に挑めるなどのホスピタリティ的な部分も重要視されてお

り、日本では視察できない学内施設を視察できていると捉えられている。

一方で、同研修のカネの内部資源は、学校法人から応用研究として研究計画に基づく研究費、保護者会及び一般社団法人同窓会からの資金援助である。同研修におけるカネの外部資源の調達は、日本学生支援機構からの奨学金8万円である。最後に、同研修の情報の内部資源は、同一法人である明成高等学校を通して培ってきた教職員のネットワーク、現地のバックアップ体制に貢献する本学教員の学生へのサポートと述べており、外部資源は現地のバックアップ体制に貢献する現地旅行代理店の安全面へのサポートと捉えられている。

4. 1. 5 成果と課題

仙台大学のA氏は、同研修の開発における成果は4点あると言う。まず1点目は、2014年9月に同大学とハワイ大学教育学部KRSで国際学術交流に関する基本合意書を締結できたことである。そのため、同研修に係る費用も安くなり、ハワイ大学内の寮を本学の学生が使用できるようになったことは大変助かっていると述べている。次に2点目は、ハワイ大学との連携における人的成果である。具体的には、2003年当時の目標に明成高校卒業後、仙台大学に進学し、同研修を経て、ハワイ大学大学院進学及びNATA公認アスレティックトレーナー（以下、ATC）を取得した卒業生を輩出することができた。また、別の学生はATCを取得し、ハワイ大学にしながら仙台大学の教員としても勤務する非常にユニークな取り組みが実践できている。さらに3点目は、授業化の仕組みが確立されていることにある。例えば、同研修は本学開講科目の「海外短期研修」の単位（1単位）として認定されている。単位認定は、事前・事後学習への取り組み、研修中の学習態度、研修後の成果に関するレポート内容、報告会での発表などを関係教員が総合的に判断した上で評価できている。

一方で、同研修の開発における課題は、研修内容の更新と授業単位の拡充である。具体的に

は、「近年研修内容がマンネリ化しており、将来的には1ヶ月の期間に拡充した研修内容への更新も必要である」と述べている。これは、今後日本学生支援機構の学生への奨学金対象の派遣最短日数が31日以上のみを対象となることもあり、適応する必要がある一方で、現状の研修と長期のインターンシッププログラムをハイブリットにすることでより学習効果が向上すると説明している。その場合、「現状海外短期研修は1単位であるが、将来的に実習日数を加味すると2単位にするなど単位互換制度の拡充が必要である」と述べている。

4. 2 筑波大学「海外大学スポーツマネジメント研修 in ハワイ」

4. 2. 1 筑波大学「海外大学スポーツマネジメント研修 in ハワイ」の概要

筑波大学と包括的連携協定を締結している株式会社ドーム（アンダーアーマー）がハワイ大学アスレチックデパートメント（以下、AD）のスポンサーであったこと、さらにB氏は日本から一番近いディビジョン1のハワイ大学のADと繋がっておきたいという希望から同研修は設立された。また、偶然にもハワイ大学のADはチームの遠征などを行う際の旅行代理店として株式会社JTB（以下、JTB）と契約をしていたこと、筑波大ADも以前からJTBとの繋がりがあったこと等が重なり、JTBとの連携を中心とした研修が実現した。同研修の目的は、「ハワイ大学ADや施設の見学、現地での大学スポーツ運営に関する講義、ホームゲームの観戦などを通して、海外先進大学においてスポーツをどのように位置付け・活用しているのか、また地域住民や学生にとって大学スポーツがどのような価値をもたらしているのかの仕組みについて現状を理解し、得た経験・知識から参加者それぞれのフィールドにおけるアウトプットにつなげていくのか、思考を深めること」とされている。同研修は、ハワイ大学マノア校ADで実施され、米国の大学スポーツマネジメントに関心を持ち、本研修に参加を希望する全ての

筑波大学生（所属学部を問わない）を対象に展開された。2019年度の同研修は2020年3月4日から9日の期間に学生10名と引率のスポーツアドミニストレーター（以下、SA）1名が参加した。同研修の主な内容は、男子バレーボール・野球練習視察、バレーボールリーグ戦観戦、ハワイ大学AD視察研修、キャンパスツアー、野球リーグ戦観戦、KCC ファーマーズマーケット、となっている。

4.2.2 類型

筑波大学のB氏は、同研修は中塚・小田切²⁴⁾が示す交流型に当てはまると述べている。その理由は、プログラムの開発については筑波大学ADとハワイ大学が連携して行った一方で、その内容についてはハワイ大学ADのSAを中心に、彼らが保有する知識や情報、施設を含む環境を用いたプログラムを筑波大学の学生に提供

するものであった。つまり、学生にとっては自身の専門知識や技能を活用してハワイ大学の課題の解決に資する情報やプログラムの提供等を行うものではなく、講義や施設見学、交流を中心としたプログラムであった。

4.2.3 組織

同研修は、筑波大学ADが企画・運営の中心的な役割を担い、ハワイ大学ADおよびJTBと継続的に連携を重ねて研修を実現させた。主にB氏とSA1名がその対応に当たり、研修内容や日程の調整を行うとともに、筑波大学内における参加者の募集を行った。また、研修の際にはSAが1名同行し、現地でのハワイ大AD関係者との調整に当たった。加えて、学生の研修参加に対する金銭的な負担を軽減するために関彰商事株式会社（以下、関彰商事）による補助を受けられるように調整を行った。

図2 筑波大学「海外大学スポーツマネジメント研修 in ハワイ」における実施体制と各組織の役割

関彰商事とは、茨城県つくば市に本社を構える総合商社であり、2016年に筑波大学へ人工芝グラウンド「セキショウフィールド」を寄付するなど、以前から筑波大学との連携があった。同研修の企画と並行して、2020年度から開始した関彰商事と筑波大学ADとのパートナーシップ協定に向けた議論を行っていたこともあり、関彰商事より学生へ同研修への参加者全員に10万円の渡航費援助の申し出があり支給に至った。

一方で、旅行代理店であるJTBは、筑波大学ADの要望とハワイ大学ADが提供可能なプログラムのすり合わせをしながら、開発をともにに行った。JTBの役割は、旅程や研修内容を筑波大学とハワイ大学の各担当者と連携確認し、航空券や宿泊、移動等の手配を行い、研修の際には、JTBの添乗員が1名同行し、旅程管理を行うことであった。以上のことから、筑波大学の同研修における実施体制及び各組織の役割を整理すると図2の通りになる。

4.2.4 資源

同研修は、筑波大学ADのB氏とSA1名が開発に携わるとともに、外部資源として旅行代理店、ハワイ大学側担当者、ハワイ大学ADのSA数名が開発のサポートに加わっていた。次に、開発におけるモノの内部資源は特になく、モノの外部資源として、ハワイ大学にて提供された研修プログラムに用いた施設と捉えられている。

一方で、同研修のカネの内部資源は、筑波大学ADのSA1名分の渡航費であり、同研修におけるカネの外部資源の調達は、関彰商事から学生へ補助金が提供されていた。最後に、同研修の情報の内部資源は、B氏のこれまでの経験と2018年度に訪問した際に得られたハワイ大学ADとの信頼関係であり、情報の外部資源はJTBの安全面へのサポートと捉えられている。

4.2.5 成果と課題

筑波大学のB氏は、同研修の開発における成果は3点あると述べた。まず1点目は、同研修の企画・運営を経て筑波大学ADはJTBとの関係が深まり、継続的な同研修の改善と提供に加

えて、両者で連携をした様々なプログラムの開発の計画に発展していることである。次に2点目は、同研修の単位化の実現である。2019年度は様々な制約がある中での試験的な同研修の実施であったが、実施の実績を残したことで単位化への議論が行われ、2020年度の計画はCOVID-19の蔓延によって中止となったものの、同研修は授業として単位認定が可能な状態となった。さらに3点目は、ハワイ大学ADとの合意書の締結に向けた議論への発展である。授業による受け入れの際にハワイ大学ADと筑波大学AD双方の責任関係を明確にするために2022年の実施に向けて部局間での合意書の締結に向けた議論を行っている。この合意書を締結することで、授業としてハワイ大学が筑波大学の学生を受け入れる際に、お互いの責任の範囲を明確にし、不要なトラブルのリスクを軽減することができるものと考えられている。

一方で、同研修の開発における課題は、俗人的な企画・運営とハワイ大学にとっての直接的なメリットが薄い点である。例えば、同研修の実現にはB氏の尽力が大きく、開発過程において中心的役割を担っていた。そのため、B氏が不在となった場合には継続的に同研修を行うことが困難になることが予測され、部局間での合意書の締結やプログラムのシステム化によって、俗人的なプログラムの企画・運営から脱却する必要がある、との危機感がある。また、現時点では、ハワイ大学に対して金銭的な面も含めてメリットが少ないことを課題として挙げている。そのため、「長期的には筑波大学の学生が定期的に研修に参加することで、スポーツ観戦に際するチケットやグッズの販売、飲食を含めたハワイ大学ADの収益に貢献することなどを検討しなければならない」と述べた。

4.3 帝京大学「海外スポーツマネジメント研修ドイツツアー」

4.3.1 帝京大学「海外スポーツマネジメント研修ドイツツアー」の概要

帝京大学の教育指針は「実学」、「国際性」、「開

放性」である。2014年頃、同大学経済学部では所属する学生たちの「国際性」に焦点を当てた海外短期研修が限られていたため、「ヨーロッパ型スポーツ経営論」などのスポーツビジネス系講義を国際化できないかという考えから同研修は検討された。欧州五大国トップリーグ（英国、ドイツ、スペイン、イタリア、フランス）の中では、英国のプレミアリーグの商業規模が一番であったため、当初は帝京大学グループの帝京ロンドン学園を滞在先拠点とした在英プロクラブとの提携が考えられた。しかしながら、契約に必要な金額が想定以上に高く、海外短期研修開講予算を大幅に上回るため断念した経緯がある。他方、プロサッカービジネスの急成長が目立つドイツに目を向けると、同国のブンデスリーガは欧州主要プロサッカーリーグで最も観客動員率（1試合あたり）が高く、世界的にも「健全経営のリーグ」として注目を浴びていた。さらに、ドイツは日本と歴史的にも関係が深く、スポーツ特にサッカーは多大な影響を受けており、ドイツ国民の「スポーツが文化である」という本質を学ぶことは横断的にスポーツを経営活動のコンテンツとして捉えて学ぶ帝京大学経済学部生が参考になることから同研修は設立された。

同研修は、「昨今のグローバル化の流れに逸早く対応すべく、欧州サッカービジネスの最先端であるドイツにて、現地講師によるスポーツマネジメントプログラムを修学する。各スポーツビジネス現場の見学および実践も合わせ、日本のサッカー界が大いに影響を受けたドイツでのスポーツマネジメントを直接体験させること」を目的としている。そのため、同大学がボルシア・ドルトムント（以下BVB）を研修先に選定した要因は2点あった。まず1点目は、ドイツは欧州の中でもアジア圏への営業活動が（英国やイタリアなどに比べて）出遅れた国であったが、日本人選手がブンデスリーガに最も多く所属する流れに加え、特にBVB所属の香川真司選手（元日本代表）の活躍によって日本との商業取引が加速化していたクラブであ

り、研修先の選定ではBVBの「日本慣れ」が大きな影響を与えた要因であった。次に2点目は、BVBに存在するブランドマネジメントという経営学の視点があったことである。具体的には、2005年に約200億円もの負債を抱えて倒産しかけたクラブが抜本的な経営改革に着手して生み出された「BVBハンドル・ブランドアイデンティティ」と呼ばれる4つの（Intensity, Authenticity, Ambition, Bonding Force）戦略的ブランド管理の土台を構築していたことである。これは日本のJクラブには存在せず、ブランドマネジメントという経営学的視点こそ、日本人がドイツで学ぶべき最高の教材であると確信を得たことだった。

一方で、同研修はドイツのBVBとブンデスリーガ2部所属（当時）のVfLボーフム（以下、ボーフム）で実施され（注6）、経済学部における対象学科（経済学科、経営学科、観光経営学科）の2年生以上の希望者を対象とした。2019年度と同研修は2019年3月6日から8日間、学生30名と引率の教員3名が参加した。同研修の主な内容はクラブハウスの訪問、クラブのスポーツ経営についての講義、スタジアム見学&ファンリレーションについての講義、スポーツファイブ社によるスポーツスポンサーシップ&放映権、総合型スポーツクラブの視察などとなっている。同研修は大学のカリキュラムとして単位化（2単位）されているため、事前・事後研修も充実している。事前研修では、オリエンテーション、ガイダンス、研修の進め方、評価方法、訪問クラブの事前講習会を行い、事後研修では、同研修に参加した学生達が授業を通してまだ参加していない1年生約500人に対して渡独意識を向上させるための報告会を行っている。

4.3.2 類型

帝京大学のC氏は、同研修は中塚・小田切²⁴⁾が示す価値発見型に当てはまると述べている。その理由は、BVBの経営戦略に同大学の同研修が貢献していることにある。具体的には、BVBの経営戦略はグローバル及びリージョナ

ルパートナー同士の交流を促進し、世界中にファンを作ることが目的にある。その一環で同大学をはじめ株式会社エイチ・アイ・エス（以下、HIS）などのリージョナルパートナー同士の勉強会などが行われており、同大学とのスポンサー契約はBVBの経営戦略の一環であり双方の新しい価値発見があると捉えられている。

4.3.3 組織

同研修は、経済学部教員と事務職員の数名で開発に携わっている。教員が同研修の願書を作成し、開発に係る諸経費は大学が「特別研究費」として予算化し、大学からBVBとボーフムの各クラブに直接支払い（海外送金）している。同研修の内容は、帝京大学が両クラブのエージェントであるスポーツファイブ社に相談の上決定されている。同社は、日本での商業圏拡大

にBVBなどの海外プロサッカークラブが契約しているエージェントである（注7）。一方で、同研修の旅行代理店であり、BVBのリージョナルパートナーであるHISの役割は、同研修のドイツ滞在期間中の企画及び行程管理を行い、現地ではコーディネート役及び学生のサポートを行うことである。以上のことから、帝京大学における同研修の実施体制と各組織の役割を整理すると図3（BVBの事例紹介）の通りとなる。

4.3.4 資源

同研修は、大学教員と事務職員の数名が開発に携わる。また、外部資源としてスポーツファイブ社とHISが開発のサポートに加わる。次に、開発におけるモノの内部資源は特になく、モノの外部資源として、各クラブのホームスタジアム、オフィス、下部組織（アカデミー）のクラ

図3 帝京大学「海外スポーツマネジメント研修ドイツツアー」における実施体制と各組織の役割

ブハウスや育成施設と考えられている。その理由として、例えばスタジアムでは日本とは違うスタジアムや実際の運営を通してどのようなチケット販売戦略を行っているのかを実際に視察して学ばせることに意味があると考えており、帝京大学には自前のスタジアムがないため（注8）、同研修をより充実した研修にするために外部から資源を調達する必要があると考えられている。

一方で、同研修のカネの内部資源は、学校法人が大学の留学費用サポートの規定に準ずる学生支援として諸経費の半額程度を負担している。他方、同研修におけるカネの外部資源の調達は特になかった。最後に、同研修の情報の内部資源も特になく、情報の外部資源は大学教員とつながりがあったスポーツファイブ社の社員であり、研修を実施するための権利となる契約面のサポートがあった。

4.3.5 成果と課題

帝京大学のC氏は、同研修の開発における成果は2点あると述べている。まず1点目は、日本の大学が「学術研究」を切り口に欧州クラブと対等な関係で成立させ、単なる宣伝広告利用とするスポンサー契約ではない新しいスタイルのパートナー契約を締結した点である。同研修は、2015年から始まった最初の3年間は対外的にクラブの肖像権等を利用できなかった。つまり同大学に入学を検討する高校生への宣伝活動はできず、あくまでも在学生のみに広報活動を許可された「限定公開の海外研修」であったが、両クラブともに研修内容の充実度が認められ正式に「公式スポンサー契約」を打診されたことにある。これは、いわゆる「アジアマネー獲得」を目的とするスポンサー契約のセールスではなく、双方にとってのメリットが承認された「研修実施権」という新しい権利メニューの誕生を意味する。2点目は、帝京大学とBVBのリージョナルパートナーの二次的成果の点である。具体的には、HISはBVBのリージョナルパートナーであることから、同社にはスポーツビジネスを専門とする部署が存在しており、帝京大

学経済学部には「観光経営学科」があり、同学科生も同研修に参加できるため「スポーツ経営学×観光経営学」を実現できた。民間企業と大学法人との違いはあるが、BVBとスポンサー契約している両者は二次的な成果が生み出しやすいパートナー同士であったといえる。またC氏は、「HISの社員が帝京大学で授業を行い、毎年帝京大学からHISに学生が就職できるようになり、さらに観光経営学科の学生も多数同研修に参加するようになったことから、横断的にスポーツを経営活動のコンテンツとして学習させる大学側の目的も達成された」と説明している。

一方で、同研修の開発における課題について、C氏は「BVBやボーフムとの連携は課題解決型もしくは知識共有型へと進化させなければならない」と述べていた。価値発見型の現状では、ドイツ側の「日本人ファン、観光客の獲得」、日本側の「スポーツビジネス・文化の学びの場」として双方の価値は発見されたが、発見だけで終わってしまう危機感は大いにある。また、内部資源である「個人知・経験知・暗黙知」を「組織知・言語知・形式知」に変換する作業ができていないため、大学の内部資源の情報として、同研修の情報が体系化されていないことについても課題として指摘している。

5. 考 察

5.1 スポーツ分野における海外短期研修の開発の現状

スポーツ分野における海外短期研修の開発の現状として、「海外短期研修の単位化」と「海外短期研修に参加する学生の金銭的負担への軽減の仕組み」に対する考え方が3大学とも共通していることが明らかとなった。まず、スポーツ分野における海外短期研修の単位化への考え方は、Lamet & Bolen¹²⁾、Brubaker¹³⁾、工藤²²⁾、池田¹⁴⁾が指摘する本国のキャンパスの教育では達成困難なものを海外のキャンパスで行い、そのため本国のキャンパスの内容と一致しなければいけないため、大学カリキュラムの中での位

置付けが重要である、という考え方に一致した。特に、仙台大学と帝京大学の事例では、事前・事後の研修も不可欠であると考えられており、渡部²³⁾が指摘するような、将来的な研修の単位化を見据えた事前学習と研修後のサポートの必要性についても認識されていた。このことから、海外短期研修を効果的に活用するためには、開発された研修が学部カリキュラムにしっかりと位置付けられた一貫性のある科目として、事前・研修中・事後と継続した研修内容を構築し、教員が期間を通して学生に対する効果的な教育的介入をする必要があると示唆された。

さらに、3大学の海外短期研修の開発では、公的機関からの奨学金の獲得や民間企業及び学校法人からの補助金の獲得など、学生の金銭的負担を極力減らす仕組みを設計する努力がなされていた。これは、スポーツ分野における海外短期研修でも、井上²¹⁾が指摘する海外渡航上必要となる資金・支援制度の不足という共通課題の認識があることが示唆された。大学が主催する海外短期研修では、民間企業が主催する海外短期研修とは違い、収益を生むのが目的ではなく学生の教育が目的であるため、学生の金銭的負担を減らす仕組みづくりに努力しなるべく多くの学生に機会を与えたい思惑があると推察できた。

一方で、スポーツ分野における海外短期研修の開発に必要な経営資源の考え方には、共通点と相違点があることが明らかとなった。まず、経営資源における「ヒト」の内部資源は、大学経営幹部、教員、事務職員であり、外部資源に研修先の大学関係者、旅行代理店、エージェン特であることが明らかとなった。さらに、「モノ」の内部資源は特になく、「モノ」の外部資源は研修先の施設と3大学とも共通の認識があることが明らかとなった。まず、「ヒト」の外部資源である旅行代理店とエージェン特は研修の開発に欠かせない存在であり、井上²¹⁾が指摘する運営する側のマンパワー不足を解決する外部資源であると推察できた。次に、旅行代理店の選定について、渡部²³⁾が指摘する低価格という理

由より、本研究においては旅行代理店の知識及び経験やサポート体制を重視する傾向がみられた。さらに、旅行代理店の対応は、現地に行く前よりも現地における旅行代理店の対応がより重要視されており、教職員では対応しきれない学生の安全面における支援を最優先としていることが伺えた。

加えて、経営資源における「カネ」の内部資源は、大学の収支に影響を与える学校法人からの研究費、大学の収支に影響を与えない大学関係組織からの補助金や学生からの支払いを主な財源としていた。「カネ」の外部資源には公的な機関からの奨学金、民間企業からの補助金を用いられていた。さらに、「情報」の内部資源は教職員のネットワークとこれまでの経験や現地駐在教員の学生のサポートであり、外部資源は海外大学関係者及びエージェン特的ネットワークとこれまでの経験や旅行代理店による安全面のサポートが認識されていた。以上のことから、3大学とも「カネ」における外部資源の調達方法が異なり、各大学の経営事情に合わせた柔軟な対応をしていることが示唆された。また、「情報」について、筑波大学と帝京大学が海外短期研修の情報が内部資源として体系化できていないという課題を抱えているのに対して、仙台大学は研修先大学と基本合意書を締結し、その過程で研修先に本学の教員を配置するなどの長期的な視点から体制強化を図れている違いがあった。このことから、馬場²⁵⁾が示す「情報」の内部資源である「個人知・経験知・暗黙知」を「組織知・言語知・形式知」に変換するには、研修先との長期的な関係性づくり、そして段階的な連携の深まりを重視する必要があると示唆された。以上のことから、スポーツ分野における3大学の海外短期研修の開発における経営資源を整理すると表2の通りになる。

5.2 スポーツ分野における海外短期研修の今後の在り方

スポーツ分野における3大学の海外短期研修の開発調査において、仙台大学と帝京大学の研

表2 スポーツ分野における海外短期研修の開発に必要な経営資源

資源	内部資源	外部資源
ヒト	大学経営幹部, 教員, 事務職員	海外大学関係者, 旅行代理店, エージェント
モノ	なし	研修先の施設 (スタジアム, 体育館, ATルーム, クラブアカデミー施設, クラブハウスなど)
カネ	大学の収支に影響を与えるもの (学校法人からの研究費) 大学の収支に影響を与えないもの (大学関係組織からの補助金, 学生からの支払い)	公的な機関からの奨学金, 民間企業からの補助金
情報	教職員のネットワークとこれまでの経験, 現地駐在教員の学生のサポート	海外大学関係者及びエージェントのネットワークとこれまでの経験, 旅行代理店による安全面のサポート

出所: 馬場²⁵⁾の表をもとに筆者作成

修タイプは中塚・小田切²⁴⁾が示す「価値発見型」であり, 筑波大学の研修タイプは「交流型」であった。その上で, 仙台大学は「研修内容の更新と授業単位の拡充」, 筑波大学は「俗人的な企画・運営とハワイ大学にとっての直接的なメリットが薄い」を課題と捉え, 帝京大学は, 「BVBやポーfumとの連携は課題解決型もしくは知識共有型へと進化させなければならない」と答えていることから, 3大学とも現状の海外短期研修の連携タイプをさらに成長・発展させたい考えがあると推察できた。

これは, 中塚・小田切²⁴⁾が指摘する連携活動の段階的発展の観点からも, 3大学とも個人的・歴史的関係性, そして制度的基盤にとどまらず, 多様なネットワークづくりと共同研究などの成果を通しての課題解決や価値創造という段階的発展を意識していることが示唆された。さらに, 筑波大学からハワイ大学にとっての直接的なメリットが薄いという課題認識があるように, 例え仙台大学や帝京大学のように複数年の関係性を構築しているとしても, 提携先にとってメリットのあるプロジェクト創出や共同研究などの目に見える成果を出さなければ関係性の深化を望めないことが推察できた。このことから, 研修タイプは「課題解決型」や「知識共有型」になるほど専門性が高く, 受入先の当事者意識

もより高くなることから, 学生を主体と捉えつつ大学教員が積極的に関与する仕組みを考慮した研修内容の開発を行う必要があることが示唆された。研修内容を研修先による講義及び研修先の視察など一方的な形にするのではなく, 研修の依頼側からも研修を通して新しい卒業研究及び共同研究プロジェクトの創出を行い, 国内外の学会などで共同発表することで双方向に共有できる関係を構築できる研修を目指すべきであると思われる。例えば, 研修タイプを向上させるのに必要な経営資源は, 「ヒト」の内部資源であり, 井上²¹⁾が示す研修のコーディネーターの配置が必要であると考えられる。求められるコーディネーターは, 申請などの事務処理を主な業務とする事務職員ではなく, 筑波大学のSAのような適切な研修を準備及び運営できるマネジメントスキルのあるコーディネーターを大学の内部の資源として採用する必要がある。海外大学, スポーツ, 旅行代理店, そしてエージェントなどの外部機関と学内の教員, 事務職員, 学生と日常的なコミュニケーションを促進する機能を果たすなど, 運営面での貢献が期待できれば, 教員や学生はより提携先との「研究成果」の部分に集中できると考えられる。以上のことから, スポーツ分野における海外短期研修の大学・受入先連携の諸類型及び連携の段

出所：中塚・小田切24の図をもとに筆者作成

図4 スポーツ分野における海外短期研修の大学・受入先連携の類型と連携の段階的発展

注：縦軸は「主体の専門性」であり、主に学生が当てはまる。横軸は「受入先の当事者意識」であり、主に研修先の大学及びスポーツ組織が当てはまる。学生と研修先が平行に発展し、図中では左下から右上へ動くことで主体の専門性及び受入先の当事者意識は高くなっていくと考えられる。

段階的発展を整理すると図4の通りになる。

6. 結論と今後の課題

本研究では、国内のスポーツ分野における複数大学の海外短期研修の開発事例を分析し、その開発を事例的に明らかにすることで、今後の日本の国際スポーツ人材育成における海外短期研修の在り方を検討した。

その結果、スポーツ分野における海外短期研修の開発の現状として、「海外短期研修の単位化」と「海外短期研修に参加する学生の金銭的負担への軽減の仕組み」に対する考え方が3大学とも共通していることが明らかとなった。まず、「海外短期研修の単位化」について、海外短期研修を効果的に活用するためには、開発された研修が学部カリキュラムにしっかりと位置付けられた一貫性のある科目として、事前・研

修中・事後と継続した研修内容を構築し、教員が期間を通して学生に対する効果的な教育的介入をする必要があると示唆された。また、「学生の金銭的負担を減らす仕組みづくり」について、大学が主催する海外短期研修では、収益を生むのが目的ではなく学生の教育が目的であるため、なるべく多くの学生に機会を与えたい大学側の思惑があると示唆された。

さらに、スポーツ分野における海外短期研修の開発に必要な経営資源の考え方には、共通点と相違点があることが明らかとなった。まず、経営資源における「ヒト」の内部資源は、大学経営幹部、教員、事務職員であり、外部資源に研修先の大学関係者、旅行代理店、エージェントとなり、「モノ」の内部資源は特になく、「モノ」の外部資源は研修先の施設と3大学とも共通の認識があることが明らかとなった。他方、

3大学とも「カネ」における外部資源の調達方法が異なり、各大学の経営事情に合わせた柔軟な対応をしていることが示唆された。また、「情報」について、筑波大学と帝京大学が海外短期研修の情報が内部資源として体系化できていないという課題を抱えているのに対して、仙台大学は研修先大学と基本合意書を締結し、その過程で研修先に本学の教員を配置するなどの長期的な視点から体制強化を図れている違いがあった。

一方で、スポーツ分野における海外短期研修の今後の在り方について、仙台大学と帝京大学の研修タイプは中塚・小田切²⁴⁾が示す「価値発見型」と認識され、筑波大学の研修タイプは「交流型」と認識されていることが明らかとなった。その上で、3大学とも中塚・小田切²⁴⁾が示す「課題解決型」や「知識共有型」への研修タイプに進化させたいという思いがみられた。研修タイプを「課題解決型」や「知識共有型」に進化させるには、学生を主体と捉えつつ大学教員が積極的に関与する開発の仕組みを考慮した上で、研修内容を研修先による講義及び研修先の視察など一方的な形にするのではなく、研修の依頼側からも研修を通して新しい卒業研究及び共同研究プロジェクトの創出を行うなど双方向に共有できる関係構築を行う必要性が示唆された。

最後に、本研究の知見は今後新しく海外短期研修を開発する我が国の大学関係者に、その開発過程や直面する課題、想定される成果等を具体的に明らかにすることで、実践面及び研究面において国際的なスポーツ人材育成方法の一つの在り方として参考にとできると思われる。しかしながら、本研究では国内での先進事例と思われる3大学の事例について検討を行ったが、そのいずれもが「課題解決型」や「知識共有型」には至っていないことが明らかとなり、更なる種類の発展可能性に疑問が残った。そのため、今後の研究においては、海外短期研修のみを対象として扱うのではなく、海外短期研修を基盤とした継続的な連携事業として分析することによって、「課題解決型」や「知識共有型」に至

るようなプログラムの開発プロセスの理解につながるのではないかと考える。さらに、本研究においてはスポーツ分野の2週間程度以上の海外短期研修の開発や「課題解決型」及び「知識共有型」に進化した海外短期研修タイプの事例については触れられていないことから、今後の研究課題としたい。

(注1) ここでいう「スポーツ分野」とは「スポーツマネジメントに関する分野」のみを対象としているのではなく、「スポーツに関係するすべての分野」を意味する。

(注2) ここでいう「従来型の連携」とは、中塚・小田切²⁴⁾が示すように、海外短期研修を通して主体の専門性の変化は大きくなく、「交流型」及び「価値発見型」で終始する連携を意味する。

(注3) 仙台大学では、通常国際交流センター（事業戦略室）が海外短期研修の企画・運営を行うが、ハワイ大学との交流経緯から2020年度まではハワイ大学NATA・AT研修はハワイ研究会が企画・運営を行ってきた。2021年度からは国際交流センターが同研修の企画・運営を行う予定である。

(注4) 独立行政法人日本学生支援機構は、日本において主に学生に対する奨学金事業や留学支援・外国人留学生の就学支援を行う独立行政法人である。仙台大学の事例では、仙台大学に在籍している学生を、諸外国の高等教育機関等の学生交流に関する協定等に基づいて、派遣先大学等に8日以上1年以内の期間派遣するプログラムを実施する場合、そのプログラムを支援し、資格・要件を満たす学生に奨学金を支援する海外留学支援制度を活用した。 https://www.jasso.go.jp/ryugaku/scholarship_a/haken/index.html（アクセス2021年9月6日）

(注5) 2003年当時のハワイ大学の窓口は、アウトリーチカレッジであった。2014年の仙台大学とハワイ大学教育学部KRSとの国際学術交流に関する基本合意書の締結により、窓口は教育学部KRSへと移行した。

(注6) 帝京大学は、同研修を通して、ブンデスリーガ2部所属のボーフムとも契約している。その理由は、BVBとボーフムの移動距離が非常に近く、また同時に両クラブのスタッフ間で人的交流も多いのが一点挙げられる。また、Jク

ラブの事業規模とドイツの2部リーグ所属クラブと比較できるのはボーフムが適当であったため、同大学生の学習環境面で参考になると考え、BVBだけではなく、ボーフムとも契約することになった。

(注7) スポーツファイブ社は、BVBと日本国内におけるマーケティング業務のエージェント契約を結んでいる。スポンサー契約等のマーケティングに関わる日本の窓口となっており、同社とコミュニケーションをとらなければBVB側と交渉することができない仕組みとなっている。BVBは1試合の平均観客動員数(約81,000人)が世界一のいわゆる欧州ビッグクラブであり、そのようなプロクラブは世界中の広告代理店と契約し、直接クラブにコンタクトをとっても門前払いになってしまうのが一般的である。

(注8) 同研修を通してチームが独自で所有する競技場を経営する事例を学ぶことに意義があると考えられ、日本の大学ではスポーツビジネスを実務的に研修するハード面のインフラがないため、日本の大学では経験できない貴重な機会であると捉えられている。

参 考 文 献

- 1) 備前嘉文, 他; 日本の大学におけるスポーツマネジメント教育の現状と課題ーこの10年で日本のスポーツマネジメント教育はどう変わったかー, スポーツマネジメント研究, Vol.11, No.1, pp.37-46, 2019.
- 2) 松岡宏高; 日本の大学におけるスポーツマネジメント教育の現状と課題, びわこ成蹊スポーツ大学研究紀要, Vol.5, pp.71-76, 2008.
- 3) スポーツ庁; スポーツ経営人材プラットフォーム協議会(第1回)配布資料4, pp.1-4, 2016.
- 4) 高橋義雄; 日本のスポーツ人材育成ーこれまでとこれから, (編) つくば国際スポーツアカデミー・アソシエーション「国際スポーツ組織で働こうー世界の最先端スポーツ大学院でマネジメントを学ぶー」, 日経BP社, pp.206-221, 2016.
- 5) 石橋修; 高等教育機関におけるスポーツマネジメント教育の展開と課題, 産業文化研究 Vol.26, pp.19-27, 2017.
- 6) 高橋義雄; スポーツマネジメント人材とスポーツマネジメント教育(特集 スポーツマネジメ
- 7) 舟橋弘晃; スポーツマネジメントを学べる大学院, 現代スポーツ評論, Vol.39, pp.116-125, 2018.
- 8) Isabelli, C. A., and Nishida, C.; Development of Spanish subjunctive in a nine-month study-abroad setting, In Selected proceedings of the 6th conference on the acquisition of Spanish and Portuguese as first and second languages, pp.78-79, 2005.
- 9) 木村啓子; 海外研修プログラムの効果と役割, ウェブマガジン「留学交流」, Vol.9, pp.1-7, 2011.
- 10) Pedersen, P. J.; Teaching towards an ethno-relative worldview through psychology study abroad, Intercultural Education, Vol.20, pp.73-86, 2009.
- 11) 工藤和宏; 日本の大学生に対する短期海外語学研修の教育的効果ーグラウンデッド・セオリー・アプローチに基づく一考察, スピーチコミュニケーション教育, Vol.22, pp.117-139, 2009.
- 12) Lamet, M. and Bolen, M.; Education Abroad in the Campus Context. In J. L. Brockington, W. W. Hoffa & P. C. Martin (Eds.), NAFSA's Guide to Education Abroad for Advisors and Administrators (3rd ed., pp.61-74). Washington, DC: NAFSA: Association of International Educators, 2005.
- 13) Brubaker, C.; Six weeks in the Eifel - A case for culture learning during short-term study abroad -, Unterrichtspraxis/Teaching German, Vol.40, No.2, pp.118-123, 2007.
- 14) 池田伸子; 効果的な「海外留学研修」プログラムの開発に関する一考察, ことば・文化・コミュニケーション: 異文化コミュニケーション学部紀要, Vol.6, pp.17-30, 2014.
- 15) 城西国際大学公式ホームページ, <https://www.jiu.ac.jp/management/news/detail/id=3245> (アクセス2021年4月22日).
- 16) 大阪国際大学公式ホームページ, <https://www.oiu.ac.jp/re-news/archives/2018/11/131000.html> (アクセス2021年4月22日).
- 17) 大阪成蹊大学公式ホームページ, <https://univ>

- osaka-seikei.jp/news/335 (アクセス2021年 4 月22日).
- 18) 東洋大学公式ホームページ, <https://www.toyo.ac.jp/news/academics/faculty/eco/363566/> (アクセス2021年 4 月22日).
- 19) 蔭山雅洋, 他; タイ王国におけるスポーツ国際開発研修プログラムに関する調査報告, 学術研究紀要/鹿屋体育大学, Vol.55, pp.9-16, 2017.
- 20) 井上尊寛, 他; 2019年度コーチング海外実習(欧州) 報告書, 法政大学スポーツ健康学研究, Vol.11, pp.49-57, 2020.
- 21) 井上果子; 海外研修の開発と実践-宮崎大学地域資源創成学部における海外短期研修の事例より-, 教育・学生支援センター紀要, Vol.4, pp.27-33, 2020.
- 22) 工藤和宏; 短期海外研修プログラムの教育的効果とは-再考と提言-, ウェブマガジン「留学交流」, Vol.9, pp.1-10, 2011.
- 23) 渡部留美; 短期海外研修のプログラム作りと課題: 大阪大学グローニンゲン大学短期訪問プログラム実践報告, 大阪大学留学生センター研究論集, Vol.13, pp.75-82, 2009.
- 24) 中塚雅也, 小田切徳美; 大学地域連携の実態と課題, 農村計画学会誌, Vol.35, No.1, pp.6-11, 2016.
- 25) 馬場宏輝; 体育系大学における短期集中型スポーツ実習に関する経営学的分析について: 特に情報の階層化とナレッジマネジメントに着目して, 仙台大学紀要, Vol.39, No.1, pp.29-38, 2007.
- 26) 木下康仁; グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践: 質的研究への誘い, 弘文堂, 2003.
- 27) Patton, M. Q. (2002) Qualitative research and evaluation methods (3rd ed.), Sage Publications: Thousand Oaks.