

スポーツに関わる人材の育成と 活躍の場の確保



第2期スポーツ基本計画における主な記載①

[第2期計画策定時（～H28）の主な現状と課題]

- ・スポーツに関わる人材の全体像の把握が必要。

[主な具体的施策]

＜スポーツに関わる人材の全体像の把握＞

- ▶指導者、専門スタッフ、審判員、大会等運営スタッフ、サポーター、ボランティア及び団体等の経営人材など、**スポーツに関わる人材の数や有給、無給等の属性の特徴について調査研究を実施し、全体像を明らかにする。**

[第2期計画策定時（～H28）の主な現状と課題]

- ・アスリートのキャリア形成支援は、団体ごとに支援体制や内容が異なり、サポートが十分でない。

[主な具体的施策]

＜アスリートのキャリア形成＞

- ▶**アスリート経験者のキャリアに関するデータを蓄積するとともに、アスリートに対するセミナーの開催などを通じてデュアルキャリアの取組を促進する。**
- ▶**地域での運動指導に関わる機会の拡大等**を通じ、引退したアスリートのキャリア形成を支援する。
- ▶**就職支援制度「アスナビ」の利用促進や、学び直し支援のためのセミナーを実施することなどにより、アスリートの民間事業者等での就業を促進する。**

[第2期計画策定時（～H28）の主な現状と課題]

- ・スポーツ指導者の育成課程を経ずにスポーツ指導を行っている者も現場で存在している。

[主な具体的施策]

＜スポーツ指導者の育成＞

- ▶国が策定した**指導者養成の基準カリキュラム**を大学やスポーツ団体等へ普及する。
- ▶**教員・総合型クラブの関係者等を対象にした研修の実施や障がい者スポーツ指導員の資格が取得できる大学・専修学校を拡大等する。**その際、**指導者になる障害者の増加や講習機会の充実を図る。**
- ▶原則として、**指導現場に立つ全ての指導者（運動部活動に関わる教員や外部指導員等）がスポーツ指導者資格を有するよう求めることにより、指導者の質を保證する取組を促進する。**
- ▶**様々な団体のスポーツ指導者に関する資格取得のためのプログラムや資格取得者の活動状況について整理し、有資格者による指導の成果等を発信することにより、指導者の資格取得やステップアップを支援する。**

第2期スポーツ基本計画における主な記載②

[第2期計画策定時（～H28）の主な現状と課題]

- ・医療、栄養、スポーツ科学、ドーピング検査など専門スタッフが少ない。
- ・審判員の多くはボランティアや兼職で活動しており、審判活動を行う事に対して職場の理解が十分でない。
- ・スポーツボランティアは、活動の希望者に比べ実際の実施率が低い。

[主な具体的施策]

<専門スタッフ、審判員、スポーツボランティア等>

- ▶医療・栄養・トレーニング・心理等のスポーツ科学など専門的な知識・技術を有する人材の資質向上を促進し、アスリートの指導現場や総合型クラブ等への配置を充実することにより、アスリート等の健康管理と競技力向上を推進する。
- ▶国際的対応ができるドーピング検査員の育成をはじめ、必要な体制を整備することにより、ラグビーワールドカップ2019や2020年東京大会等の公平性・公正性の確保を図る。
- ▶ナショナルコーチや強化活動を専門的な分野からサポートするスタッフの配置などを通じて、中央競技団体が行う日常的・継続的な強化活動を支援する。
- ▶JOCにおいて、国及びJSCの支援も活用し、ナショナルコーチアカデミーの充実、審判員・専門スタッフ等の海外研鑽の機会の確保などナショナルコーチの資質向上を図るとともに、中央競技団体におけるスタッフの充実により、トップアスリートの強化活動を支える環境を整備する。JPCにおいても、同様の取組を行うことについて、検討を進める。
- ▶女性エリートコーチの育成プログラム等を実施し、女性トップアスリートの競技力向上を支援する。
- ▶競技ルールの策定や国際的なコーチ講習会等で講師を担うことができる人材及び世界トップレベルのコーチの育成を、必要な体制整備やプログラムの開発・実施を通じて、支援する。
- ▶大会や研修への派遣等を通じて質の高い審判員の養成を推進する。また、審判員の多くが兼職やボランティアで活動している状況を踏まえ、優れた活動を行う審判員の表彰等により所属先の理解を促進するとともに、審判員の所属先とスポーツ団体との意見交換など関係者間の審判活動に対する相互理解の促進を図る。
- ▶2020年東京大会等のスポーツイベントをスポーツボランティア普及の好機として、スポーツボランティア団体間の連携を促進することにより、日常様々な場面で活躍するスポーツボランティア参画人口の増加を図る。
- ▶スポーツ経営人材の育成・活用のための仕組みを構築することにより、スポーツ団体のガバナンスや収益性を向上させる。

第2期スポーツ基本計画における主な記載③

[第2期計画策定時（～H28）の主な現状と課題]

- ・スポーツ政策を推進する人材が専門的知識等を取得する機会が少ない。

[主な具体的施策]

<スポーツ推進委員等>

- ▶地方公共団体が委嘱するスポーツ推進委員について、総合型クラブや地域のスポーツ団体等との連携・協働を促進することができる優れた人材の選考と研修の充実を支援することにより、地域スポーツの振興を支える人材の資質向上を図る。
- ▶研修等の海外の最先端のスポーツ政策を学ぶ機会を充実し、我が国のスポーツ政策を推進する人材の資質を向上させる。

【人材の育成・活躍の場の確保のための全体的な方針策定】

第2期計画期間における取組の成果と課題

成果

- 令和2年度に、スポーツ人材に関する全体像とともに、育成等に関する課題やグッドプラクティス等を把握することを目的とした「スポーツ人材の効果的な活用のための基礎的調査研究」を実施。
- 中央競技団体やトップリーグに所属するクラブチーム、スポーツ少年団などのスポーツ団体における、指導者や審判員などの資格別人数、専業/兼業、有給/無給の状況等を整理。

課題

- 指導者の不足を課題として抱えるスポーツ団体が多く存在することや、スポーツ現場に立つスポーツ人材のうち、資格を有する者の割合が少ないこと等が、課題として明確になった。
- スポーツ団体・競技ごとに必要な指導者や審判員等の人材の育成・確保の進捗、規模、方針は異なることから、各中央競技団体が当該団体・競技の将来を見据えた検討を行う必要がある。

【人材の育成・活躍の場の確保のための全体的な方針策定】

課題の分析（原因・背景）

前頁で示した課題

- 指導者不足を課題として抱えるスポーツ団体が多く存在すること、スポーツ現場に立つスポーツ人材のうち資格を有する者の割合が少ないこと等が、課題として明確になった。
- スポーツ団体・競技ごとに、必要な指導者や審判員等の人材の育成・確保の進捗、規模、方針は異なることから、各中央競技団体が当該団体・競技の将来を見据えた検討を行う必要がある。

（原因・背景）

- ◆各スポーツ団体等において、人材育成の方針・計画を自ら定められていない場合がある。
- ◆各スポーツ団体等が、人材の採用及び育成に関する計画策定を進めるには、統括団体などによる支援が必要。

【人材の育成・活躍の場の確保のための全体的な方針策定】

課題の原因・背景を踏まえ、第3期計画において取り組むべき施策の方向性（案）
／ 施策の方向性（案）を具体化するための主な施策（案）

前頁で示した課題の原因・背景

- ◆各スポーツ団体等において、人材育成の方針・計画を自ら定められていない場合がある。
- ◆各スポーツ団体等が、人材の採用及び育成に関する計画策定を進めるには、統括団体などによる支援が必要。

▶ 【施策の方向性】

スポーツ団体・競技ごとに必要な指導者や審判員等の人材の育成・確保の進捗、規模、方針は異なり、各中央競技団体が当該団体・競技の将来を見据えた検討を行う必要があることから、各スポーツ団体等において人材育成の方針・計画を自ら定め、実行していくことを推進する。

【具体的な主な施策（案）】

- ・ガバナンスコード原則1において、人材の採用及び育成に関する計画の策定・公表が求められていることを踏まえ、コードに関する普及啓発を通じて理解増進を図る。
- ・各スポーツ団体等における人材の採用及び育成に関する計画（競技団体横断的な計画を含む）策定を、統括団体によるコンサルティング等によって促進する。

【アスリートのキャリア形成】

第2期計画期間における取組の成果と課題

成果

- スポーツ界、教育界、経済界等が連携し、アスリートのキャリア課題について検討・解決案を提案するため、会員保有の資源や情報を共有しつつ連携・協働・支援を促進する「スポーツキャリアサポートコンソーシアム」を運営。
- 令和3年9月時点で57団体が参画しており、コンソーシアムにおいて、会員間の情報共有の場の提供や会員主導による以下のプロジェクトを実施。
 - ・ジュニア期及び大学生に向けたデュアルキャリア育成プログラムの開発及び研修
 - ・アスリートへのキャリア支援に関する取組・意識の実態調査
 - ・アスリートの人材価値を社会に発信するためのカンファレンスの実施
 - ・社会人アスリートに対するキャリア支援プログラムの実施・プロスポーツチームや競技団体等、アスリートの身近な存在として実際に研修会や情報提供を行いキャリア支援を行うアスリートキャリアコーディネーターの育成
- JOCが実施する「アスナビ®」を経て、平成22年から令和2年5月にかけて300名以上のアスリートが約200社の企業に就職。また平成28年度より「アスナビNEXT」にて、トップアスリートが現役を引退して次のステージへ移行する為の支援として、社会人アスリートに対する意識啓発のセミナー等を実施（年4~6回程度）。

課題

- コンソーシアムの取組、競技団体・チームによる取組などの好事例が、各競技団体・関連企業などのスポーツ界全体に幅広く浸透していない。
- アスリートが地域での運動指導に関わる機会の拡大について、これまで有効な取組を行っていない。
- アスリートへの職業紹介事業を整備するだけでは、アスリート自身が企業等で働くことへの抵抗感を感じてしまっている場合に円滑なマッチングが難しい。

【アスリートのキャリア形成】

課題の分析（原因・背景）

前頁で示した課題

- コンソーシアムの取組、競技団体・チームによる取組などの好事例が、各競技団体・関連企業などのスポーツ界全体に幅広く浸透していない。
- アスリートが地域での運動指導に関わる機会の拡大について、これまで有効な取組を行っていない。
- アスリートへの職業紹介事業を整備するだけでは、アスリート自身が企業等で働くことへの抵抗感を感じてしまっている場合に円滑なマッチングが難しい。

(原因・背景)

- ◆アスリートのキャリア形成支援に積極的に取り組む中央競技団体が少ない。
- ▶ ◆スポーツキャリアサポートコンソーシアムの取組や、競技団体・チームによる取組の好事例を、より多くのスポーツ団体に浸透させることで、スポーツ界一体となりキャリア支援に取り組むことが必要。
- ◆地域や職場での運動指導、スポーツの価値・楽しさを伝える活動などに関わる機会が不足。
- ◆現役時のアスリートへ効果的にキャリア形成支援を行う支援者が不足。

【アスリートのキャリア形成】

課題の原因・背景を踏まえ、第3期計画において取り組むべき施策の方向性（案）
／ 施策の方向性（案）を具体化するための主な施策（案）

前頁で示した課題の原因・背景

- ◆アスリートのキャリア形成支援に積極的に取り組む中央競技団体が少ない。
- ◆スポーツキャリアサポートコンソーシアムの取組や、競技団体・チームによる取組の好事例を、より多くのスポーツ団体に浸透させることで、スポーツ界一体となりキャリア支援に取り組むことが必要。
- ◆地域や職場での運動指導、スポーツの価値・楽しさを伝える活動などに関わる機会が不足。
- ◆現役時のアスリートへ効果的にキャリア形成支援を行う支援者が不足。

▶ 【施策の方向性（案）】

現役時のアスリートへ効果的にキャリア形成支援を行う支援者の不足等の課題を踏まえ、新たな取組を含め、アスリートのキャリア形成支援を着実に進める。

【具体的な主な施策（案）】

- ・現役時のアスリートへ効果的にキャリア形成支援を行うキャリアコーディネーターの育成など、コンソーシアムの取組を推進。
- ・オリンピック、パラリンピアン等のアスリートが、地域や職場での運動指導やスポーツの価値・楽しさを伝える活動に関わる機会を、JOCが実施するアスリート派遣事業等を通して拡大し、キャリア形成を支援。
- ・JOCが実施する「アスナビ®」や指導者マッチングサイトの普及を促進。また、アスナビNEXTにおいてJOCが実施する研修セミナーと、アスリートキャリアサポートコンソーシアムが実施する普及啓発活動との連携協力を促進。
- ・ウィズコロナ・ポストコロナやスポーツ界におけるDX化の進展等を踏まえ、新たな産業領域等におけるアスリートの活躍事例を収集、調査分析し、現役アスリートに情報提供。
- ・JSCが実施するデュアルキャリアプログラムと連携し、各ターゲット（アスリート、指導者、保護者、中央競技団体等）向けの啓発プログラムの活用を促進。

【スポーツ指導者の育成】

第2期計画期間における取組の成果と課題

成果

- 公認スポーツ指導者養成講習会の免除適用コースを開講する団体におけるモデル・コア・カリキュラムの導入。
※「モデル・コア・カリキュラム」導入団体(大学・専門学校)数：237団体中72団体（R2時点）
 - モデル・コア・カリキュラムの普及にあたっては、アクティブラーニングによる学びを活用することとし、受講者の学びを支援する講師として、コーチデベロッパーを養成。
 - モデル・コア・カリキュラムを導入する大学・専門学校においてコーチデベロッパーの配置を義務付け、学生の学びの質を確保。
 - 公認スポーツ指導者養成講習会において、eラーニングを用いた事前学習や事後学習を実施するほか、一部の研修会をオンラインで実施。
 - 令和元年度の「公認スポーツ指導者制度」改定時に、スポーツ指導者基礎資格として、短期間で取得が可能な「スタートコーチ」及び通信講座で取得可能な「コーチングアシスタント」を創設。
 - 大会の出場条件やスポーツ少年団、総合型地域スポーツクラブ等の登録基準等において、公認スポーツ指導者資格の取得を義務付けた。
 - 「スポーツ人材の効果的な活用のための基礎的調査研究」において、各チームにおける専門スタッフの資格取得状況等に関する調査を実施。
- (障害者スポーツの指導者)
- 養成のための講習会や指導者派遣事業を通して、公認障がい者スポーツ指導者資格取得の促進と増加・活用を図った（H27:2.2万人→R2：2.6万人）
 - 小・中・高等学校において障害のある児童生徒に適切な指導ができるよう、現場教員に対する研修のカリキュラム作成等を実施。

【スポーツ指導者の育成】

課題

- 各団体等が実施する指導者養成講習会において、モデル・コア・カリキュラムやその要素が導入されていない講座が存在。
 - 公認スポーツ指導者資格を保有せずスポーツ指導を行う指導者が存在。
 - 公認スポーツ指導者が十分に配置されていない。
 - 無資格の指導者によって不適切な指導が行われたときの対応等が不十分。
- (障害者スポーツの指導者)
- 公認障がい者スポーツ指導者の活用が不十分。
 - 障害の有無に関わらず人々がスポーツを実施できる環境整備を進めるにあたり、学校・地域のスポーツ指導者の理解が不十分。

【スポーツ指導者の育成】

課題の分析（原因・背景）

前頁で示した課題

- 各団体等が実施する指導者養成講習会において、モデル・コア・カリキュラムやその要素が導入されていない講座が存在。
- 公認スポーツ指導者資格を保有せずスポーツ指導を行う指導者が存在。
- 公認スポーツ指導者が十分に配置されていない。
- 無資格の指導者によって不適切な指導が行われたときの対応等が不十分。

（原因・背景）

- ◆ 公認スポーツ指導者資格を保有せずにスポーツ指導を行う指導者が存在しており、更なる普及が必要。
- ◆ 指導者として資格を保持することのメリットや、有資格者による指導の成果（有資格者に教わることのメリット）等が社会的に十分認知されているとは言えない。
- ◆ 無資格指導者の不適切行為に対する処分権限が日本スポーツ協会や中央競技団体において存在していない。

前頁で示した課題

（障害者スポーツの指導者）

- 公認障がい者スポーツ指導者の活用が不十分。
- 障害の有無に関わらず人々がスポーツを実施できる環境整備を進めるにあたり、学校・地域のスポーツ指導者の障害者スポーツへの理解が不十分。

（原因・背景）

- ◆ 公認障がい者スポーツ指導者資格の取得のための時間的な負担が大きい。
- ◆ 学校・地域のスポーツ指導者が、障害者スポーツへの理解を深める機会が不足している。

【スポーツ指導者の育成】

課題の原因・背景を踏まえ、第3期計画において取り組むべき施策の方向性（案）
／ 施策の方向性（案）を具体化するための主な施策（案）

前頁で示した課題の原因・背景

- ◆ 公認スポーツ指導者資格を保有せずにスポーツ指導を行う指導者が存在しており、更なる普及が必要。
- ◆ 指導者として資格を保持することのメリットや、有資格者による指導の成果（有資格者に教わることのメリット）等が社会的に十分認知されているとは言えない。
- ◆ 無資格指導者の不適切行為に対する処分権限が日本スポーツ協会や中央競技団体において存在していない。

【施策の方向性（案）】

- ✓ 多様なスポーツニーズに対応した質の高い指導者の養成を支援する。
- ✓ スポーツ分野における暴力・不適切指導等の根絶を図る。

【具体的な主な施策（案）】

- ・ アスリートキャリア形成・メンタルトレーニングを重視した指導者講習会の充実支援など、モデル・コア・カリキュラムに基づく質の高い指導者養成を支援。
- ・ 公認スポーツ指導者制度の一層の普及啓発や、指導者マッチングシステムの利用促進を支援。
- ・ スポーツ分野における暴力等の根絶に向けて、相談窓口の周知、公認スポーツ指導者資格制度を通じた理解増進などの普及啓発を実施。

(障害者スポーツの指導者)

13頁で示した課題の原因・背景

- ◆公認障がい者スポーツ指導者資格の取得のための時間的な負担が大きい。
- ◆学校・地域のスポーツ指導者が、障害者スポーツへの理解を深める機会が不足している。

【施策の方向性（案）】

- ✓ 障害者スポーツを指導できる者（特に障害の有無に関わらず指導できる者）の育成を図る。

【具体的な主な施策（案）】

- ・障がい者スポーツ指導者資格について、より取得しやすい資格の創設を検討。
- ・障がい者スポーツ指導者資格取得の促進など、地域のスポーツ指導者等に対して障害者スポーツ指導のノウハウを普及する。

【専門スタッフ、審判員、スポーツボランティア等】

第2期計画期間における取組の成果と課題

成果

(専門スタッフ)

- 「公認スポーツ指導者制度」において、スポーツトレーナーやスポーツ栄養士の資格制度を設け、養成を実施。

(競技力向上を支える指導者等)

- 中央競技団体が行う日常的・継続的な強化活動を支援するため、ナショナルコーチや専門スタッフ等の配置に関する支援を実施してきた。
- JOCにおいて、国・JSCの支援も活用し、ナショナルコーチアカデミーの充実など、ナショナルコーチの資質向上を図ってきた。JPSAにおいては、講習等を実施し、公認障がい者スポーツ指導者資格制度における障がい者スポーツコーチの資格取得を促進してきた。
- アスリートとしての技術や経験と女性特有の視点を兼ね備えた女性コーチを育成するため、学習機会の提供やライフイベントとの両立支援など女性エリートコーチを育成するプログラムを構築。
- 国際舞台で活躍できる世界トップレベルのコーチであるワールドクラスコーチや、NFの強化活動全体をマネジメントするハイパフォーマンスディレクターを育成するため、そうした人材に必要な資質能力の分析、育成プログラムの構築に取り組んできた。

(ドーピング検査員)

- 国際的対応ができるドーピング検査員を113名育成するなど、我が国における国際競技大会等の公平性・公正性を確保するために必要なドーピング検査体制を整備。

(スポーツボランティア)

- 令和元年度に、日本スポーツ協会、笹川スポーツ財団及び日本スポーツボランティアネットワークが「スポーツボランティア活動の推進に関する協定」を締結するなど、団体間の連携が進んでいる。

【専門スタッフ、審判員、スポーツボランティア等】

課題

（専門スタッフ・審判員）

- スポーツ医・科学の発展に対応した講習内容の見直しを図り、資質向上を推進する必要がある。
- 審判員の活動の実態（多くが兼職やボランティアでの活動となっているとともに、未だ審判員の地位が低い競技もあり、成り手が少ない等）を踏まえた審判員の確保が不十分。
- スポーツ活動を支える人材の育成やキャリア支援をより一層図ることが重要。

（競技力向上を支える指導者等）

- コーチ・スタッフの配置に係る支援については、これからの競技力強化に必要な人材の在り方や役職等を踏まえた見直しを行いつつ、引き続き実施していくことが必要。特に、パラリンピック競技においては、トップレベルのコーチを含め、指導者の育成・確保が課題。
- JOC、JPCなど統括団体において、ナショナルコーチアカデミーなどこれまで実施してきた取組の体系化・充実を含め、ナショナルコーチの資質向上の機会について更なる充実が重要。
- 女性エリートコーチの育成プログラムは構築し、31名の女性エリートコーチを育成したが、女性エリートコーチの更なる育成・配置、女性特有の課題等に関する指導者への理解促進等が更に必要。
- ワールドクラスコーチやハイパフォーマンスディレクターの育成プログラムは構築したが、統括団体や中央競技団体におけるそうした人材の育成や配置は十分に進んでいない。

（ドーピング検査員）

- 東京大会後のレガシーとして育成したドーピング検査員の活躍を推進することが必要。

（スポーツボランティア）

- メガスポーツイベントの開催や、民間スポーツ団体間の活動等を受けて、スポーツボランティア人口の裾野は拡大しつつあると考えており、今後も引き続き、スポーツの魅力の向上・発信等スポーツイベントの運営等に参画する人口の増加を図るための取組を進めていく必要がある。

【専門スタッフ、審判員、スポーツボランティア等】

課題の分析（原因・背景）

前頁で示した課題

（専門スタッフ・審判員）

- スポーツ医・科学の発展に対応した講習内容の見直しが必要。
- 審判員の活動の実態（多くが兼職やボランティアでの活動となっており、未だ審判員の地位が低い競技もあり、成り手が少ない等）を踏まえた審判員の確保が不十分。
- スポーツ活動を支える人材の育成やキャリア支援をより一層図ることが重要。

（原因・背景）

- ◆スポーツ医・科学の発展に対応した講習内容の見直しを図り、資質向上を推進する必要がある。
- ◆中央競技団体やスポーツリーグの運営主体が中心となって、審判員の活動の実態を踏まえた審判員の確保に向けた取組を進めることが必要。
- ◆スポーツ活動を支える人材の育成やキャリア支援の観点から、中央競技団体やスポーツリーグの運営主体が中心となって、審判員の「職」としての確立に向けた取組を継続的に実施することが必要。

(競技力向上を支える指導者等)

17頁で示した課題

- コーチ・スタッフの配置に係る支援については、これからの競技力強化に必要な人材の在り方や役職等を踏まえた見直しを行いつつ、引き続き実施していくことが必要。特に、パラリンピック競技においては、トップレベルのコーチを含め、指導者の育成・確保が課題。
- JOC、JPCなど統括団体において、ナショナルコーチアカデミーなどこれまで実施してきた取組の体系化・充実を含め、ナショナルコーチの資質向上の機会について更なる充実が重要。
- 女性エリートコーチの育成プログラムは構築し、31名の女性エリートコーチを育成したが、女性エリートコーチの更なる育成・配置、女性特有の課題等に関する指導者への理解促進等が更に必要。
- ワールドクラスコーチやハイパフォーマンスディレクターの育成プログラムは構築した一方、統括団体や中央競技団体におけるそうした人材の育成や配置は十分ではない。

(原因・背景)

- ◆強化活動の統括責任者や、海外から招聘した人材を含む優秀な指導者など、これからの競技力強化に必要な人材の配置が必要。
- ◆国として、これまでの成果を踏まえ、女性エリートコーチの育成・配置を進めるためのプログラムの実施や、女性特有の課題等に関する指導者への理解促進等が一層求められる状況。
- ◆ワールドクラスコーチ、ハイパフォーマンスディレクターについては、統括団体・中央競技団体において、そうした人材の育成に要する労力やコストが大きく、特にパラリンピック競技については、指導者人材の確保自体も困難。

(ドーピング検査員)

17頁で示した課題

- 東京大会後のレガシーとして育成したドーピング検査員の活躍を推進することが必要。

(原因・背景)

- ▶ ◆今後も、国内外で開催される主要国際競技大会において、我が国のドーピング検査員が活躍することで、東京大会のレガシーを活用した我が国のプレゼンスの向上や国際貢献への寄与が可能。
- ◆ドーピング検査員に必要とされる技能・知識は、世界ドーピング防止機構（WADA）により毎年更新されていくため、引き続き定期的な研修機会の提供が求められている。
- ◆アジア地域等のドーピング検査員に対して、東京大会の知見を持つ我が国のドーピング検査員が経験共有・指導を行っていくことでアジア全体のアンチ・ドーピング体制の向上が見込まれる。

(スポーツボランティア)

17頁で示した課題

- スポーツの魅力の向上・発信等、スポーツイベントの運営等に参画する人口の増加を図るための取組を進めていくことが必要。

(原因・背景)

- ▶ ◆東京オリンピック・パラリンピックの開催を通じて、多くのスポーツボランティアが参画した大規模大会運営に関する知見が蓄積。

【専門スタッフ、審判員、スポーツボランティア等】

- 課題の原因・背景を踏まえ、第3期計画において取り組むべき施策の方向性（案）
- ／ 施策の方向性（案）を具体化するための主な施策（案）
- ／ 施策の進捗を測るために置くべき数値目標（案）

（専門スタッフ・審判員）

18頁で示した課題の原因・背景

- ◆スポーツ医・科学の発展に対応した講習内容の見直しを図り、資質向上を推進する必要がある。
- ◆中央競技団体やスポーツリーグの運営主体が中心となって、審判員の活動の実態を踏まえた審判員の確保に向けた取組を進めることが必要。
- ◆スポーツ活動を支える人材の育成やキャリア支援の観点から、中央競技団体やスポーツリーグの運営主体が中心となって、審判員の「職」としての確立に向けた取組を継続的に実施することが必要。

【施策の方向性（案）】

各団体同士の連携促進を図り、専門スタッフ、審判員、スポーツボランティア等の活躍の場を拡充する。

【具体的な主な施策（案）】

- ・関係機関・団体等と連携して、先進事例の調査研究、各団体同士の連携促進等を図り、専門スタッフ等の拡充を支援する。

(競技力向上を支える指導者等)

19頁で示した課題の原因・背景

- ◆強化活動の統括責任者や、海外から招聘した人材を含む優秀な指導者など、これからの競技力強化に必要な人材の配置が必要。
- ◆国として、これまでの成果を踏まえ、女性エリートコーチの育成・配置を進めるためのプログラムの実施や、女性特有の課題等に関する指導者への理解促進等が一層求められる状況。
- ◆ワールドクラスコーチ、ハイパフォーマンスディレクターについては、統括団体・中央競技団体において、そうした人材の育成に要する労力やコストが大きく、特にパラリンピック競技については、指導者人材の確保自体も困難。

【施策の方向性（案）】

- ✓ 競技力向上を支える指導者等の人材の育成や更なる資質能力の向上
- ✓ 中央競技団体における競技力強化を統括する人材等の配置支援

【具体的な主な施策（案）】

- ・統括団体及びNFにおいて、第2期計画に基づく取組の成果を活用しつつ、オリ・パラ横断的な取組の検討を含め、ハイパフォーマンス統括人材を含むトップレベルの指導者等の育成や資質能力向上に取り組むとともに、これからのNFにおける競技力強化活動に必要な人材の在り方を踏まえた、強化活動の統括責任者、海外から招聘した人材を含む優秀な指導者・スタッフ等の配置を進める。国としても、これらの団体が行うそうした人材の育成・配置を支援する。
- ・国は、第2期計画に基づく取組の成果を踏まえ、中央競技団体等における女性エリートコーチの育成・配置を進めるためのプログラムを実施するとともに、女性特有の課題等に関する指導者等への理解促進等を通じて、女性アスリートの更なる活躍を支援する。

(ドーピング検査員)

20頁で示した課題の原因・背景

- ◆ 今後も、国内外で開催される主要国際競技大会において、我が国のドーピング検査員が活躍することで、東京大会のレガシーを活用した我が国のプレゼンスの向上や国際貢献への寄与が可能。
- ◆ ドーピング検査員に必要とされる技能・知識は、世界ドーピング防止機構により、毎年更新されていくため、引き続き定期的な研修機会の提供が求められている。
- ◆ アジア地域等のドーピング検査員に対して、東京大会の知見を持つ我が国のドーピング検査員が経験共有・指導を行っていくことでアジア全体のアンチ・ドーピング体制の向上が見込まれる。

【施策の方向性（案）】

- ✓ 東京大会に向けて育成してきたドーピング検査員の、アジア競技大会（2022年中国）、世界水泳選手権（2022年日本）、2024年オリンピック・パラリンピック競技大会をはじめとした国際大会における活躍を推進する。

【具体的な主な施策（案）】

- ・ 国内外で開催される国際競技大会への我が国のドーピング検査員の派遣を支援するとともに、最新の国際的なルールに対応できるよう、引き続きドーピング検査員への定期的な研修を実施する。

【施策の進捗を測る数値目標（案）】

- ・ 国際競技大会への日本人ドーピング検査員の派遣人数、日数
- ・ 国際的対応ができるドーピング検査員への研修実施回数
- ・ 我が国のドーピング検査員がアジア地域で現場指導・育成に携わった回数

(スポーツボランティア)

20頁で示した課題の原因・背景

- ◆ 東京オリンピック・パラリンピックの開催を通じて、多くのスポーツボランティアが参画した大規模大会運営に関する知見が蓄積。

▶ 【施策の方向性（案）】

- ✓ 2020年東京大会をスポーツイベントをスポーツボランティア普及の好機として、スポーツボランティア団体間の連携を促進することにより、日常様々な場面で活躍するスポーツボランティア参画人口の増加を図る。

【具体的な主な施策（案）】

- ・ 関係機関・団体等と連携して、スポーツボランティア団体間の連携促進を図り、スポーツボランティア活動の拡充を支援する。

【スポーツ推進委員の有効活用】

第2期計画期間における取組の成果と課題

成果

- 令和元年度、全国スポーツ推進委員連合とスポーツ庁の間で、スポーツ推進委員の資質向上や行政との連携促進、認知度向上等に関し、各地域で短期的・中期的な対応を提案し、関係団体と連携して取り組むことについて合意。

課題

- 地方公共団体と地域住民との間に立ち、連絡調整を遂行しているスポーツ推進委員が少ない。
- スポーツ推進委員の成り手が不足している。

【スポーツ推進委員の有効活用】

課題の分析（原因・背景）

前頁で示した課題

- 地方公共団体と地域住民との間に立ち、連絡調整を遂行しているスポーツ推進委員が少ない。
- スポーツ推進委員の成り手が不足している。

(原因・背景)

- ◆ スポーツ推進委員と地方公共団体の行政担当者間での連携が弱い。
- ◆ 行政関係者も含めて、スポーツ推進委員についての認知度が低い。
- ◆ スポーツ推進委員が何を担うのかという職務が明確でない。

【スポーツ推進委員の有効活用】

課題の原因・背景を踏まえ、第3期計画において取り組むべき施策の方向性（案）
／ 施策の方向性（案）を具体化するための主な施策（案）

前頁で示した課題の原因・背景

- ◆スポーツ推進委員と地方公共団体の行政担当者間での連携が弱い。
- ◆行政関係者も含めて、スポーツ推進委員についての認知度が低い。
- ◆スポーツ推進委員が何を担うのかという職務が明確でない。

【施策の方向性（案）】

- ✓ スポーツ推進委員と地方公共団体等との連携体制を強化・構築して、連絡調整業務を遂行しやすい体制を作り出すとともに、スポーツ推進委員の質の向上を目指す。
- ✓ 広報活動を実施しつつ、各地域においてどのような人材が必要かを見定め、リクルートを実施する。

【具体的な主な施策（案）】

- ・スポーツ推進委員と地方公共団体のスポーツ部局、総合型地域スポーツクラブ等他のスポーツ団体、都道府県や市町村の体育・スポーツ協会、地方公共団体のスポーツ以外の部局等、合同の連絡会議を設立し、研修、意見交換等を実施し、連携して地域スポーツの課題解決に取り組む体制を構築する。
- ・スポーツ推進委員が参加する研修制度の充実（コンテンツ等）や、地方公共団体の積極的な参加（行政担当者の研修への参加、スポーツ担当部署以外との連携等）を通して、スポーツ推進委員の資質の向上を図る。

參考資料

スポーツキャリアサポートコンソーシアム会員団体数

スポーツキャリアサポートコンソーシアムについて

会員団体一覧（2021年9月現在 会員数57）

スポーツキャリアサポートコンソーシアムは、アスリートのキャリア形成に関わる事業及び活動を実施している団体（スポーツ団体、教育機関、企業、行政等）やこれから実施を検討している団体との連携を促進し、各団体が保有する資源（ノウハウ、プログラム、人材、情報・ネットワーク、システム等）を繋げるにより、アスリートやスポーツに携わる関係者のキャリア課題に対する解決策提案や支援提供等を協働して実施していく仕組み。 ※設置時期 2017年2月

- (独) 日本スポーツ振興センター
- 全国体育系大学学長・学部長会
- (公社) 全国大学体育連合
- (公財) 全日本柔道連盟
- (公財) 全日本スキー連盟
- (公財) 日本アンチ・ドーピング機構
- (公財) 日本オリンピック委員会
- (公財) 日本障がい者スポーツ協会
- (公財) 日本スポーツ協会
- (公財) 日本体操協会
- (一社) 日本トップリーグ連携機構
- (公社) 日本フェンシング協会
- (株) フューチャー・デザイン・ラボ
- (学) 山梨学院大学
- (公財) 日本健康スポーツ連盟
- (株) フットボールクラブ水戸ホーリーホック
- (株) Cuore
- (株) 山愛
- (一社) Double Education
- (NPO) Shape the Dream
- SUNS3X3 (同) 湘南サンズ
- (株) SHARE
- (株) アスリートプランニング
- (株) スポーツフィールド
- オリンピック・パラリンピック等経済界協議会
- (株) ゼネラルパートナーズ
- (株) マイナビ
- (株) フィルアップ
- (一社) アスリートデュアルキャリア推進機構
- (株) MPandC
- (株) グローバルアスリート
- EY Japan (株)
- ひがし北海道クレインズ (同)
- (一社) プロティアン・キャリア協会
- (株) リクルート
- auじぶん銀行 (株)
- TOiRO (株)
- (株) BorderLeSS
- (株) アシックス
- バリュエンスホールディングス (株)
- (株) サンリ
- プロティアン (株)
- 4designs (株)
- ブライトン・コンサルティング (株)
- HALF TIME (株)
- パーソルキャリア (株)
- (株) フリーシェアードジャパン
- FBモーゲージ (株)
- (株) 東京海上日動キャリアサービス
- (株) インターファースト トップアスリートアカデミー
- (一社) 全日本フルコンタクト空手コミッション
- (株) エンファクトリー
- (特非) キャリアカウンセリング協会
- (株) リアセック
- 筑波大学アスレチックデパートメント
- (一社) 日本チャレンジゴルフツアー協会
- S.H.N株式会社

(※入会承認順)

日本スポーツ協会公認スポーツ指導者登録者数

○日本スポーツ協会公認スポーツ指導者(スポーツリーダーを含む)は2020年度は合計で、608,916人登録されており、2017年度と比較して、約15,000人増加している。また、競技別指導者数も約10,000人増加している。

資格区分	資格名	登録者数(人)	
		2017年度	2020年度
スポーツ指導基礎資格	スポーツリーダー	349,218	416,199
	コーチングアシスタント	2019年度から	1,131
競技別指導者資格	スタートコーチ	2019年度から	696
	コーチ1 (旧指導員)	111,607	120,060
	コーチ2 (旧上級指導員)	12,483	11,571
	コーチ3 (旧コーチ)	18,488	22,739
	コーチ4 (旧上級コーチ)	5,808	6,689
	教師	3,282	2,979
	上級教師	1,254	1,082
	フィットネス資格	スポーツプログラマー	3,588
フィットネストレーナー		456	432
ジュニアスポーツ指導員		4,568	4,398
メディカル・コンディショニング資格	アスレティックトレーナー	3,453	4,331
	スポーツドクター	5,960	6,420
	スポーツデンティスト	235	585
	スポーツ栄養士	253	411
マネジメント資格	アシスタントマネジャー	5,588	5,530
	クラブマネジャー	398	387
合計 (スポーツリーダーを含まない)		177,421	192,717
合計 (スポーツリーダーを含む)		526,639	608,916

競技別指導者資格指導者数

競技名	登録者数(人)	
	2017年度	2020年度
サッカー	35,938	39,550
水泳	17,375	16,338
バレーボール	16,534	19,178
ソフトボール	12,918	12,690
バスケットボール	9,617	12,742
テニス	4,767	4,508
スキー	3,767	3,079
弓道	4,842	6,497
空手道	4,679	4,770
卓球	3,181	3,287
:		
合計	152,922	165,816

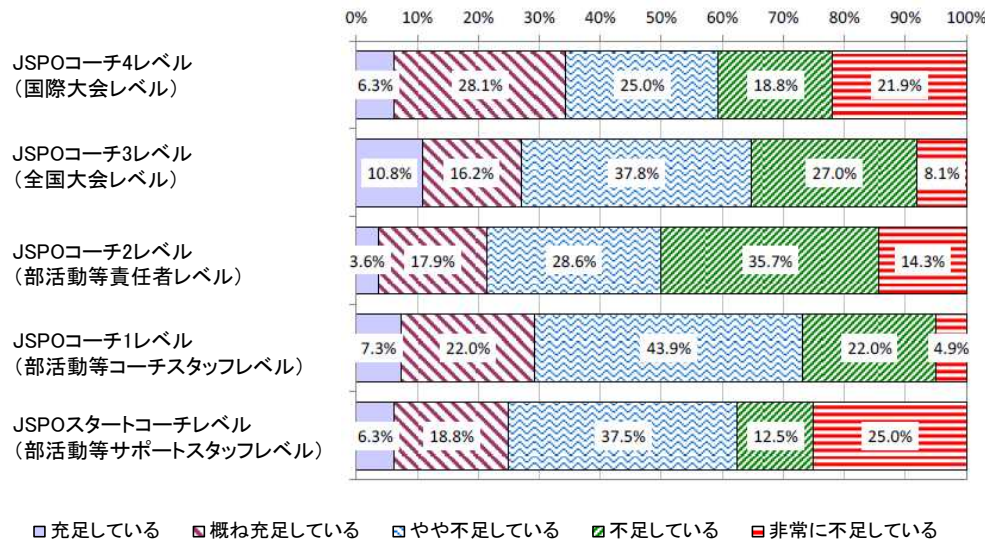
(2020年10月1日時点)30
(出典)日本スポーツ協会資料(2017、2020)より文部科学省作成

スポーツ人材の活動状況①

○すべてのコーチレベルにおいて、指導者が不足(やや不足している、不足している、非常に不足している)していると感じている競技団体が多い。過不足の理由や背景は、「必要最低限の人数はいるが、より丁寧な指導を行うために、より多くの指導者の確保が必要と感じている(39.7%)」が最も高い。

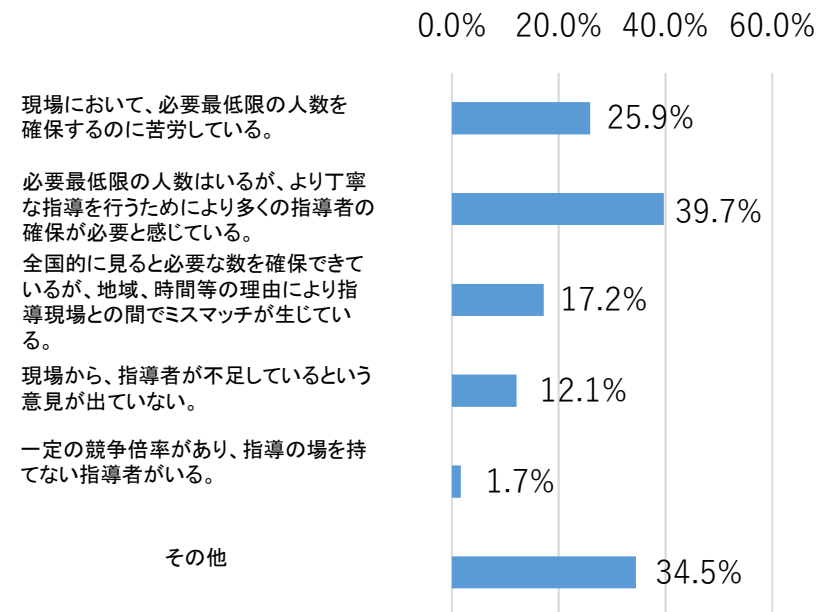
【JSPOコーチレベル別 指導者の過不足状況】

N=73中央競技団体



【過不足状況の理由や背景】

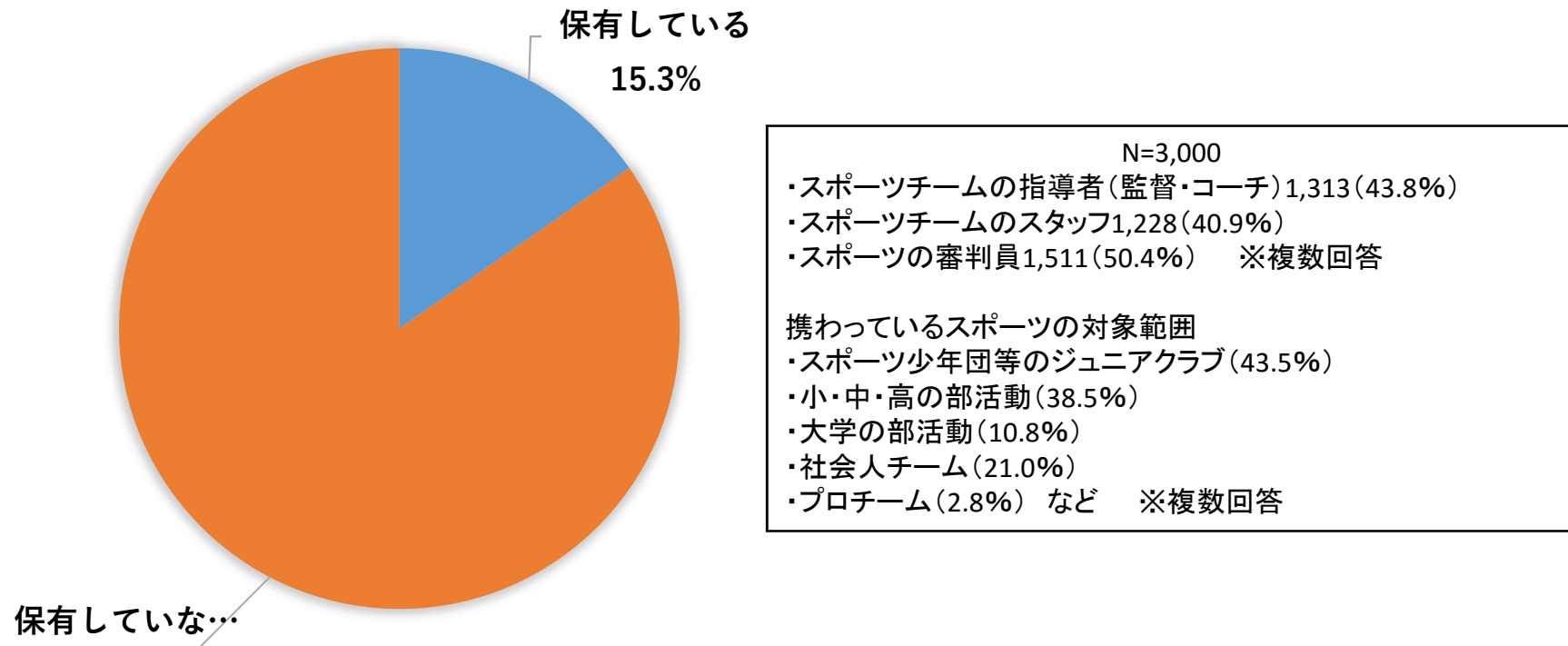
N=73中央競技団体 (複数回答可)



スポーツ人材の活動状況②

○スポーツチームの指導者やスタッフ、審判員として活動する者に、スポーツの指導者、審判、スタッフに関する保有資格を尋ねたところ、保有している者は15.3%であった。

【スポーツの指導者、審判、スタッフに関する保有資格の有無】

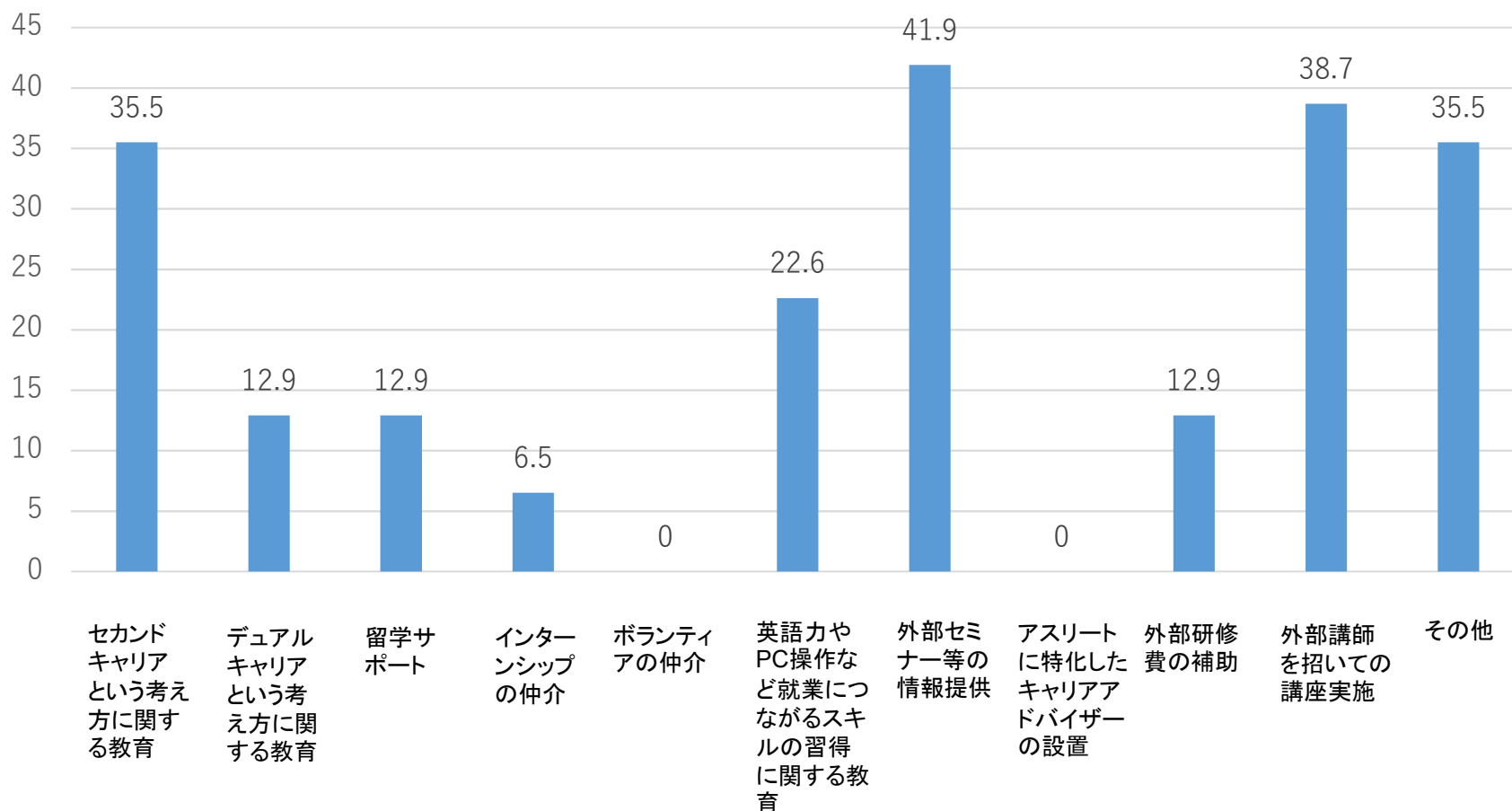


競技団体・チーム、大学によるアスリートへのキャリア支援①

○登録もしくは所属アスリートに対してキャリア支援を行っている、競技団体・日本トップリーグ連携機構加盟リーグの傘下団体のキャリア支援の内容について尋ねたところ、「外部セミナー等の情報提供(41.9%)」が最も多い。

【アスリートに対して実際に取り組んでいる支援内容(複数回答)】

競技団体・JTL加盟チーム N=31団体

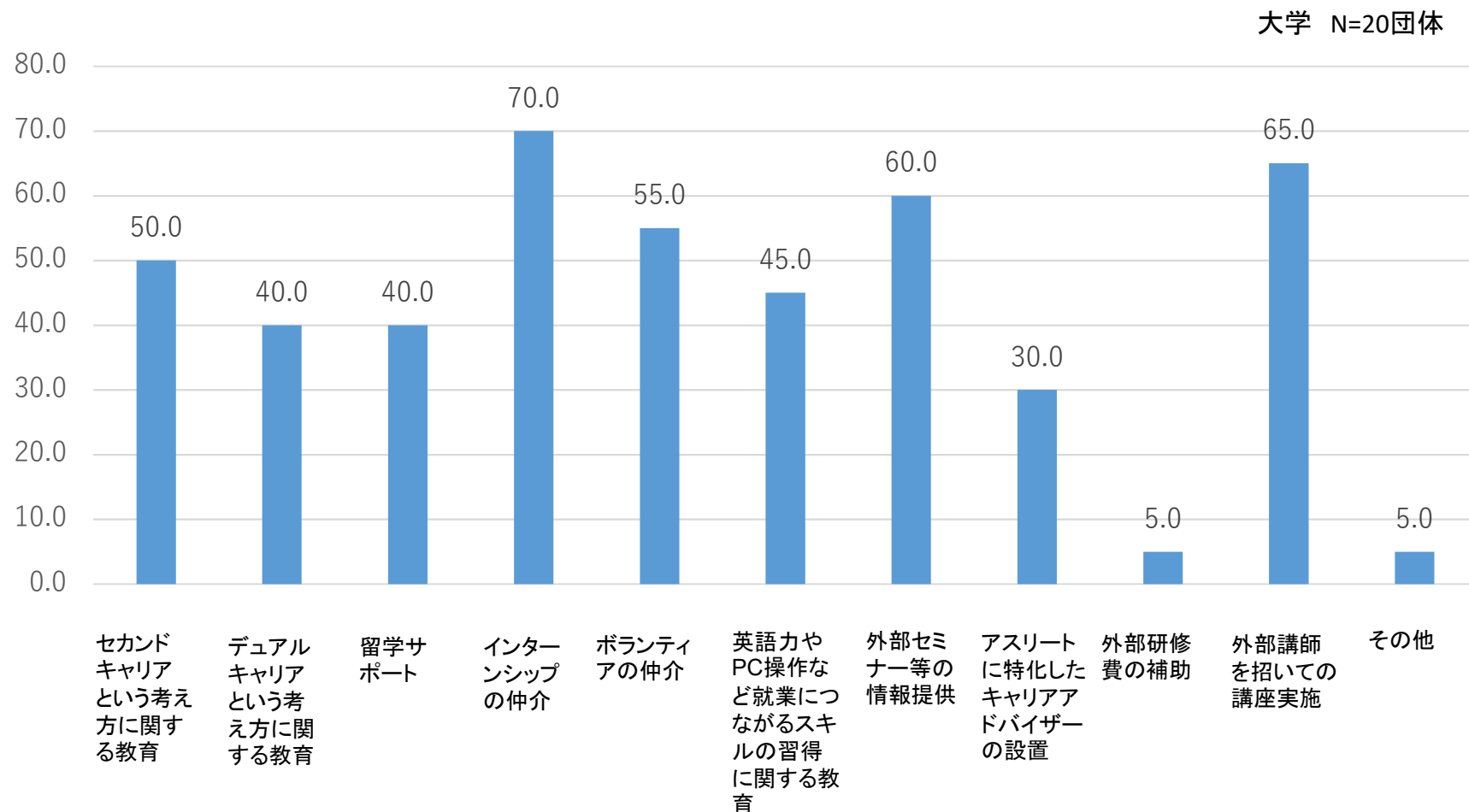


(出典)スポーツ庁「スポーツキャリアサポート戦略事業報告書」(令和元年度)

競技団体・チーム、大学によるアスリートへのキャリア支援②

○アスリート学生に対してキャリア支援を行っている、大学のキャリア支援の内容について尋ねたところ、「インターンシップ(70.0%)」が最も多い。

【アスリートに対して実際に取り組んでいる支援内容(複数回答)】



(出典)スポーツ庁「スポーツキャリアサポート戦略事業報告書」(令和元年度)

設置背景

トップレベルの指導者が、国際的な競技水準を踏まえたコーチング、戦略・戦術の構築や、スポーツ医・科学を活用した強化方法の立案・指導を行うために必要となる高度な専門的能力を習得するための制度であり、長期的国際競技力向上計画の一環として、2008年より本格的に実施している。

コンセプト

- (1) **Elite**：日本の代表としての品性・資質を兼ね備えた真の一流コーチを養成する。
- (2) **Professional**：職業観・倫理観・社会的責任において、専門家としての誇りを持つコーチを養成する。
- (3) **Global**：日本としての戦い方を追求するとともに、「国際基準」を踏まえた戦略、強化指導を行うことができ国際舞台で活躍できるコーチを養成する。
- (4) **Interactive**：知識や情報の一方通行ではなく、受講者と講師、受講者間の双方向による情報交換を主体とする。また指導現場において選手及び指導者間との双方向を意識できる指導者を養成する。
- (5) **Team JAPAN**：競技及びスポーツの枠を超えた交流・連携を通し、日本スポーツ界の発展を目指す。

目指すコーチ像

「世界で戦える高い志と情熱を持った人間力を兼ね備えたコーチの養成」 →各競技団体のリーダーとして活躍できる人材へ

受講対象者

本会加盟各競技団体が推薦した下記の者及び本会が認める者 ※原則日本スポーツ協会公認コーチ3又は4資格を有すること。

- (1) JOC専任コーチングディレクター及びその候補者
- (2) JOC強化スタッフ（本会に推薦した者）
- (3) その他希望者

プログラム

～単に知識を身に付ける場ではなく、実践的学問・ケーススタディの場～

「コーチング」「マネジメント」「コミュニケーション」の3本柱を中心に、コンセプトに基づき作成

例) 「コーチング論」「マネジメント論」「医・科学サポート論」「スポーツ情報戦略」「言語技術」「ディベート」「戦略的コミュニケーション」等（8週間）

実績

修了者：合計546名（令和3年3月31日現在）

- ・正規コース：383名
- ・特別移行措置コース：97名
- ・外国籍コーチ向けコース：66名

オリンピック日本代表選手団

- ・リオ大会：56名・平昌大会：24名

受講者満足度：4.8（5点満点。令和2年度）



女性アスリートの育成・支援プロジェクト

(前年度予算額 : 210,716千円)
令和3年度予算額 : 195,884千円



東京2020大会等における女性アスリートの活躍に向けた支援や、ジュニア層を含む女性アスリートが健康でハイパフォーマンススポーツを継続できる環境を整備するために、女性特有の課題の解決に向けた調査研究や、医・科学サポート等を活用した支援プログラムなどを実施する。また、女性特有の視点とアスリートとしての高い技術・経験を兼ね備えた女性エリートコーチを育成するプログラムを実施する。各プログラムは、新型コロナウイルス感染症の予防対策に万全を期して実施する。

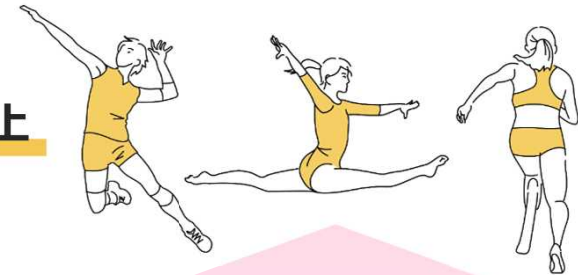
【参考】競技力向上事業
(令和3年度予定額：10,556,985千円の内数)

女性スタッフの配置の支援

競技団体において、女性トップアスリートを身近な立場で支える女性スタッフの配置を支援する。



女性アスリートの国際競技力向上



女性アスリートの 戦略的強化に向けた調査研究

ハイパフォーマンススポーツにおける女性アスリートが直面する身体的・心理的・社会的な課題解決に向けた、女性アスリートの競技力向上に資する調査研究を実施し、その成果を女性アスリートや指導者等の強化現場に還元する。

女性アスリート支援プログラム

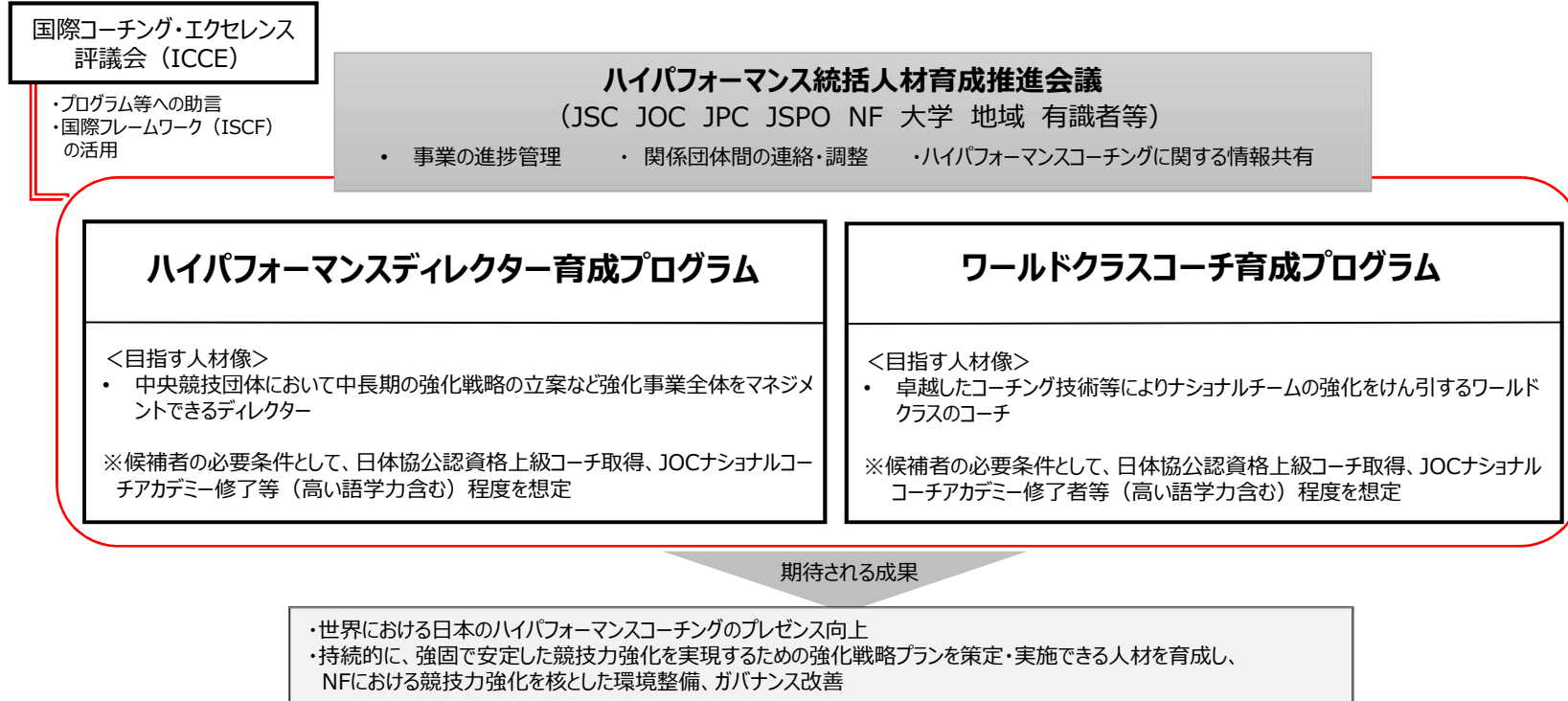
- 女性特有の疾患・障害等における医・科学サポート
- 成長期における医・科学サポート
(ジュニアアスリートや保護者・指導者向け講習会等含む)
- 妊娠期、産前産後期におけるトレーニングサポート
- 女性特有の課題と知見について研究者・アスリート・指導者等で共有するカンファレンス
- 女性アスリートの相談窓口 など

女性エリートコーチ 育成プログラム

- 中央競技団体等と連携したトップレベル強化現場におけるコーチング機会の創出
- メンター等による相談体制の構築
- スポーツ医・科学やコーチング等の教育・研修プログラムの策定・実施 など

ハイパフォーマンス統括人材の育成支援

2020年東京オリンピック・パラリンピック大会及びそれ以降において、各NFが強固で安定した競技力強化を継続して行うために、国内外のコーチ育成関係機関との連携・協働のもと、中央競技団体において中長期の強化戦略の立案など強化事業全体をマネジメントするハイパフォーマンスディレクターや、トップレベルのコーチ等によりナショナルチームの強化をけん引するワールドクラスのコーチを育成するプログラムを開発及び実施する。



<スケジュール>

平成29年度	H30年度～H31/R1年度（1期生）	R1年度～R2年度（2期生）
<ul style="list-style-type: none"> ・現状調査（NFのニーズ、国内外の先進事例） ・育成ガイドライン・プログラムの開発 ・ハイパフォーマンス統括人材育成推進会議の設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラムの実施（国内・海外研修、強化現場でのOJT、メンタリング、等） ・プログラムの検証・評価、改善 	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラムの実施（国内・海外研修、強化現場でのOJT、メンタリング、等） ・プログラムの検証・評価、改善 ・外部団体の人材育成プログラム等への移管・統合を検討