

スポーツキャリアサポート支援事業における  
スポーツ人材の効果的な活用のあり方に関する  
基礎的調査研究

報告書

令和4年3月

株式会社 リベルタス・コンサルティング



# 目次

エグゼクティブサマリー .....	1
I. 調査概要 .....	7
1. 調査目的 .....	9
2. 調査内容 .....	10
3. 調査方法 .....	11
II. 諸外国におけるスポーツ人材に関する調査・分析 .....	17
1. 我が国のスポーツ人材の現状・課題整理 .....	19
2. 調査対象国の基礎情報 .....	21
3. 調査対象国のスポーツ人材の現状・課題整理・分析 .....	35
III. 日本におけるスポーツ人材の課題解決に向けた取組の検討 .....	43
1. 諸外国のスポーツ人材に関する取組 .....	45
2. 日本におけるスポーツ人材の課題解決に向けた取組の検討 .....	58
IV. 参考資料 .....	65



<本報告書で使用する用語及び通貨単位について>

本報告書で用いる用語は以下のルールに則り表記している。

- 指導者の呼称には、コーチ、トレーナー等があるが、組織名や資格名等の固有名詞に用いられる表現を除きすべて「指導者」に統一した。なお、ドイツではトレーナー(Trainer)は指導者を指すが、日本で一般的に用いられる「トレーナー」との混同を避けるため、「指導者」と表記している。
- 障がい者スポーツは、「パラスポーツ」と表記している。また、フランスにおいて用いられる「アダプテッド」「ハンディキャップ」という表現はそのまま使用した。

また、本報告書で紹介する4カ国の予算等の日本円表示は、以下の通貨換算を用いて算出している。

図表 通貨換算表

国	通貨単位	単位当たり円換算額 (円)
イギリス	ポンド	153.13 円
ドイツ	ユーロ	127.95 円
フランス	ユーロ	127.95 円
オーストラリア	ドル (オーストラリアドル)	153.13 円

2022年3月2日時点の為替レート



# エグゼクティブサマリー

---





## 調査概要

### 1. 調査目的

- 本調査は、スポーツ人材に関する課題解決に向けて、日本と諸外国のスポーツ人材に関する課題の分析を行い、日本のスポーツ人材における課題解決に資する、諸外国のスポーツ担当省庁やスポーツ団体における政策や取組を調査し、国や中央競技団体等が実施すべき政策や取組を検討することを目的としている。

### 2. 調査方法・調査内容

- インターネット等の公開情報を用いた文献調査及び、諸外国のスポーツ関連機関へのヒアリング調査により、諸外国のスポーツ人材に関する課題と対応策等について取りまとめた。

## 1. 諸外国におけるスポーツ人材に関する課題

【p. 35】

- 指導者、審判員の女性比率が低い。特にトップレベルにおいて顕著である。
- 指導者、審判員の多くがボランティアにより活動しており報酬が少ない。
- 有資格者など、質の高い指導者が不足している。特にグラスルーツレベルにおいては資格を持たずに指導するケースが多い。
- 資格を持っていても雇用先が保証されるわけではない。

## 2. 諸外国におけるスポーツ人材に関する取組

【p. 45】

- スポーツ人材を増やすため、資格研修の簡素化やオンライン講習等、参加しやすい方法で実施されている。選手を引退した人たちを対象としたプログラムも実施されている。また、選手数の増加がスポーツ人材の増加につながるとの考えから、裾野拡大のための子供向けスポーツ体験プログラムが行われている。
- 女性の審判員、指導者を育成するためのトレーニングプログラムが実施されている。また、スポーツの場で活躍する女性審判員をロールモデルとして紹介する取組も行っている。さらに、女性指導者を増加させるため、コーチデベロッパーにおいても、非白人、女性を雇用している。
- 資格取得者の質を保証するため、年齢による制限を設ける制度もみられる。また、

指導者に犯罪歴がないことを基準に証明書を発行する取組も行われているほか、審判員の管理委員を設置し、国全体として審判員の育成を均一的に行う取組がなされている。

- クラブに質の高い指導者を配置するため、有資格の指導者を雇用するクラブへの助成制度が設けられている。
- 審判員としての活動が難しい人には、審判員の育成に携わってもらう取組も行われている。

### 3. 日本におけるスポーツ人材の課題解決に向けた取組の方向性

【p. 62】

#### (1) 指導者、審判員の量と質の確保

- 指導者、審判員の量の確保のための一つの方法として、選手のセカンドキャリアとして指導者や審判員を目指してもらうキャリアパスの策定が考えられる。諸外国においては、例えばオーストラリアの国立スポーツ研究所が、引退した選手を指導者として養成するためのプログラムを実施する事例がみられる。我が国においても、国レベルもしくは競技団体レベルで同様の取組を行うことが有効である。
- また、質の確保という観点において、諸外国では中央競技団体が資格制度を設けるケースが多いが、我が国では公益財団法人日本スポーツ協会（JSPO）、公益財団法人日本パラスポーツ協会（JPSA）が統括団体として国内共通の資格制度を整備している。さらに、中央競技団体の資格は日本スポーツ協会の資格制度ともうまく連携をとれており、成熟した制度であるといえる。この資格制度の効果を最大限に活かすためには、指導者が資格取得後にも継続してトレーニングを行うことが必要である。その前提として、特にハイパフォーマンスの指導者においては活動内容を定期的に評価するシステムが有効であるが、昨年度に実施した国内スポーツ人材の効果的な活用のための基礎的調査研究の結果では、指導者の評価制度を定めている国内の競技団体の割合は6.8%であった。今後、評価制度を定める競技団体を増やし、評価結果に応じてそれぞれの指導者に合わせたプログラムを作成、提供するシステムを整備することで、指導者の質の維持・向上につながることを期待できる。また、資格の更新制度も質の確保には必要である。
- さらに、これらの資格とは別に、国家資格を検討する時期にきているという指摘もあり、国家資格と雇用政策を見据えた制度が参考になると考えられる。たとえば、フランスの取組に見られるような、プロフェッショナルな資格を国として整備する制度である。限られた予算で行うためにも、指導者を指導する立場の人材に国家資格を与えて国が雇用し、各連盟に出向させて指導者を指導するという仕組みが有効である。この際、指導者を指導する人材には、フランスのBrevet（ブルベ：免状、免許状、資格証、修了証）、Diplôme d'Etat（ディプロマ・デタ：国家免許、国家資格免許）に該当するような資格を与えることで、高い質の保証が期待できる。

## (2) 女性・若年層指導者の拡大

- 女性の指導者を増やすためには、リーダーのポジションに女性を配置することが不可欠である。イギリスでは、現在活動中の女性指導者がリーダーのポジションへ就くことを促進するためのプログラムが実施されている。指導者育成を担う国の機関である UK Coaching が各競技団体と協働で行うもので、教育、経験値の向上、メンタリング等を含むプログラムである。オーストラリアにおいても、国立スポーツ研究所が主導して女性指導者を増やす取組を実施するなど、国を挙げて、公的資金を投じたプログラムが実施されている。我が国においても女性指導者の量的な拡大に加え、リーダーのポジションに就く人材の育成、また実際にそのポジションに就いてもらうことを促進するための仕組みが必要である。
- なお、女性や若年層の指導者を増やす取組については、諸外国にみられるような研修・育成は、我が国においても競技団体等の努力によりすでに実施されているものも多い。今後もさらなる女性指導者、審判員の量的な充実のほか、女性に限らず、たとえば障がいのある人など多様な人々が選手としてだけでなく指導者や審判員として活躍できる育成プログラム等の充実が望まれる。

## (3) 地域・競技団体ごとの取組内容の平準化

- 我が国において、地域や競技によるスポーツ人材の量的・質的偏在が指摘されており、これらの平準化が課題である。一方、ドイツでは、我が国と同様に統括団体が資格制度を構築しており、各競技団体の資格とリンクしている。そのドイツにおいても、指導者育成は各連盟が責任を持っているため、競技毎の訓練方法や、合格の判断基準が異なるという問題がある。そのため、競技による差を比較できるようガイドラインを設けるという対応が取られている。また、審判員の育成、ライセンス付与は州連盟毎に行われるため、地域による差が出ないようにするための取組が行われている。我が国においても、地域や競技団体毎の差を当事者が把握し、統一的な基準に沿った育成、ライセンス付与につなげるためのガイドラインや基準の整備が必要である。



# I. 調査概要

---



# 調査概要

## 1. 調査目的

「ささえる」スポーツの担い手である指導者、審判員、専門スタッフ等、スポーツに関わる人材の活用や、その活動環境を整備することは、スポーツ参画人口の拡大や競技力の向上に大きく寄与する。スポーツ人材のより一層の活用を図るため、基礎的調査研究を実施し、第3期基本計画の策定に向けた観点からも、具体的な取組を検討する必要がある。

令和2年度に実施した調査研究において、「ささえる」スポーツの担い手である指導者、審判員、専門スタッフ等スポーツに関わる人材の多くは、兼業等により活動しており、時間的制約や待遇面等、活動環境に様々な課題を抱えていることが明らかとなった。また、スポーツ団体においてもスポーツ人材の質と量の拡充の観点から様々な課題を抱えている。

本調査研究では、スポーツ人材に関する課題解決に向けて、国や中央競技団体等が実施すべき政策や取組を検討するため、諸外国におけるスポーツ活動やスポーツ人材に関する必要な情報を収集したうえで、日本と諸外国のスポーツ人材に関する課題の分析を行い、日本のスポーツ人材における課題解決に資する、諸外国のスポーツ担当省庁やスポーツ団体における政策や取組を調査した。

### 《本調査におけるスポーツ人材の定義》

スポーツに関わる人材には、地域のクラブや部活動等でスポーツに取り組む人からトップレベルのアスリート、プロ選手まで含めた「プレイヤー」を中心に、指導者、医科学等の知見により選手を支える専門スタッフ、審判員やボランティアなど試合や大会を支える人材、試合を観戦し応援するサポーターがいる。さらに、こうしたスポーツ活動を成り立たせるために、スポーツ団体・チームの経営を担う人材や、国・地方でスポーツ政策の推進を担う人材がいるほか、スポーツ用品の製造やスポーツ施設運営などを行う民間事業者、スポーツの魅力を伝える報道関係者などがある。(出所：スポーツ庁「スポーツ審議会スポーツ基本計画部会」資料)

本調査では、これらのスポーツに関わる多様な人材のうち、指導者、審判員を調査対象とした。なお、グラスルーツレベルからトップレベルまで、有償・無償の指導者、審判員を問わず対象に含めている。

## 2. 調査内容

### 2-1 有識者会議の設置

本調査研究の円滑な実施を図るため、必要な助言等を得ることを目的に、有識者等で構成される検討委員会を設置した。検討委員会に対しては、調査対象の選定、調査結果の取りまとめ等に当たって意見の聴取を行った。検討委員会の開催概要は以下の通り。

図表 I-1 検討委員会 開催概要

回	開催日	テーマ
第1回	令和3年9月1日(水)	○ 事業概要説明 ○ 調査実施方針の検討
第2回	令和3年12月6日(月)	○ ヒアリング調査結果 中間報告
第3回	令和4年2月16日(水)	○ フォローアップ調査結果報告 ○ 報告書(案)について

検討委員は、国内外のスポーツ政策やスポーツ現場の実態に明るい学識経験者、スポーツ関連団体関係者等から選出した5名で構成した。検討委員は以下の通り。

図表 I-2 検討委員(敬称略、五十音順)

氏名	所属
奥田 邦晴	大阪府立大学 地域保健学域長 総合リハビリテーション学研究科長 総合リハビリテーション学研究科 教授
工藤 保子	大東文化大学 スポーツ・健康科学部スポーツ科学科 准教授
齋藤 健司	筑波大学 体育系 教授
◎原田 宗彦	大阪体育大学 学長
吉田 智彦	公益財団法人笹川スポーツ財団 スポーツ政策研究所

◎は委員長

### 2-2 諸外国におけるスポーツ人材に関する調査・分析

諸外国におけるスポーツ活動やスポーツ人材(主に指導者・審判員)に関する実態など必要な情報を収集したうえで、日本と諸外国の中央競技団体や当事者が抱えているスポーツ人材に関する課題の分析を行い、日本のスポーツ人材における課題解決に資する、諸外国のスポーツ担当省庁やスポーツ団体における政策や取組を調査した。



### 3. 調査方法

#### 3-1 有識者会議の設置

各回ともオンライン会議により実施した。

#### 3-2 諸外国におけるスポーツ人材に関する調査・分析

##### (1) 我が国のスポーツ人材の現状・課題整理

昨年度の調査報告書より、中央競技団体及びグラスルーツのスポーツ団体が抱える課題を以下の観点で整理した。

- 指導者、審判員の適正な量の確保
- 指導者、審判員の質の確保
- 活動環境・待遇面
- 人材育成

##### (2) 諸外国のスポーツ人材の現状・課題整理・分析

###### ① 基礎調査

ヒアリング調査の対象国（3～4カ国）を選定するため、欧州、北米、オセアニアを中心とする10カ国について、インターネット等の公開情報を用い基礎調査を実施した。

###### ② 調査対象国の選定

第1回検討委員会において、候補国10カ国より調査対象国4カ国を選定した。選定した対象国及び選定理由は以下の通り。

図表 I-3 調査対象国及び選定理由

国	選定理由
イギリス	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2012年のオリパラ大会の成功がレガシーとして生きている。</li><li>• 指導者資格の更新制度があり、競技団体が e-learning による研修を実施している。</li><li>• 子供たちが放課後にコミュニティスクールや地域のスポーツクラブでスポーツをするための政策があり、グラスルーツ振興の事例として参考にしたい。</li></ul>
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"><li>• 指導者資格の制度が整備されている。</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• スポーツクラブが充実しており、グラスルーツのクラブではボランティアと有償の指導者がうまく役割を分担して運営されている。</li> <li>• 競技団体とスポーツクラブが紐付いていることにより、補助金の制度が成立している。州のスポーツ当局に競技団体が登録されており、競技団体にスポーツクラブが登録されている。指導者も登録制。クラブの会員数等はクラブ⇒競技団体⇒州へ報告が上がり補助金が出る仕組みができています。</li> </ul>
フランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>• スポーツの雇用政策に力を入れており、指導者が職業として成立する制度がある。そのため一定数が指導者として生計を立てている。</li> <li>• 2024年パリ大会に向け、新たな指導者育成の体制を構築している可能性がある。</li> <li>• 近年、情報公開が進んできている。</li> </ul>
オーストラリア	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 国としての制度、取組がしっかりしている。</li> <li>• 従来、英連邦としてイギリスと類似の政策が多かったが、最近は異なる政策も出てきており確認しておきたい。</li> <li>• イギリス同様、子供たちが放課後にコミュニティスクールや地域のスポーツクラブでスポーツをするための政策があり、グラスルーツ振興の事例として参考にしたい。</li> </ul>

### ③ 調査対象機関の選定

調査対象国4カ国について、ヒアリング対象とする対象機関を1カ国につき3～5機関程度を選定した。選定に際しては、(1) 行政機関、(2) 統括団体・スポーツ関連団体、(3) 指導者育成を専門的に行う機関、(4) 競技団体の観点より、できるだけ幅広い機関を対象とした。ヒアリング対象機関は以下の通り。

図表 I-4 調査対象機関（イギリス）

機関名	機関概要
行政機関 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>文化や芸術の遺産の保護、促進を行い、イノベーションに投資している。イギリスにおける企業や地域社会の成長を支援している。</li> </ul>
指導者育成機関 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導者、ファシリテーター、インストラクター、リーダー、教師、トレーナーなどを支援している。</li> <li>あらゆる分野の人々に優れたコーチングセッションを提供するためのスキルの開発を行っている。</li> </ul>
指導者育成機関 B	<ul style="list-style-type: none"> <li>イギリスのスポーツおよび身体活動における専門的な開発機関であり、プロや組織の支援、開発を行っている。</li> <li>規定、職業基準、職業教育、職業資格の開発をしており、雇用者、開発者、競技団体、高等教育機関、トレーニングプロバイダー、専門家、および政策立案者と協力を行っている。</li> </ul>
競技団体 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>オリンピック競技に指定されて以降、国内での知名度が上がり、競技施設は増加傾向にある。</li> </ul>
競技団体 B	<ul style="list-style-type: none"> <li>1863年に設立されたイングランドの協会であり、イングランドにある全てのクラブが所属している。</li> </ul>

図表 I-5 調査対象機関（ドイツ）

機関名	機関概要
指導者育成機関 C	<ul style="list-style-type: none"> <li>競技スポーツの指導者のための中央トレーニングセンター。能力重視の教育・トレーニングを通じて、指導者を強化・育成する。</li> <li>ドイツオリンピックスポーツ連盟(DOSB)が発行するライセンスシステムへの統合と主要な協会との緊</li> </ul>

	密な協力、トップクラスのスポーツ機関との協力が特徴。
競技団体 C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1909年に設立され、組織には約400のクラブと15の地域団体がある。</li> <li>• ドイツ国内の競技人口は9万5千人。連邦リーグがある。</li> <li>• 青年審判のためのトレーニングとサポートプログラム、女性を対象とした審判トレーニングコースを実施している。</li> </ul>
競技団体 D	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10の地方連盟がある。</li> <li>• ドイツではマイナースポーツとされる。</li> </ul>
スポーツ関連団体 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1992年に設立されたエリートスポーツとジュニアスポーツのための中心的な研究所。19の夏季競技と6の冬季競技に対応した専属指導者が常駐し、約1,000人のアスリートをサポートしている。</li> <li>• 社会科学、スポーツ医学、工学、物理学、情報科学と連携し科学的なトレーニングが行われている。</li> <li>• 120名のスタッフのうち、約3分の2が専門教育を受けている。</li> </ul>

図表 I-6 調査対象機関（フランス）

機関名	機関概要
指導者育成機関 D	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1975年に設立された。</li> <li>• 学業、トレーニング、スポーツ医・科学を融合したフランスを代表するエリートアスリートの強化拠点(NTC)で、トップレベルスポーツに関連する指導者養成や研修教育を行う。26競技のスポーツ選手を育成。</li> </ul>

競技団体 E	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 連盟が実施する教育訓練の質の確保、育成方針の策定等を担っている。策定した教育訓練の統一指導要領を各地域の指導に至るまで適応させる。</li> <li>• 連盟独自でディプロマ（国家資格）の発行を行う。</li> </ul>
競技団体 F	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 国内に約 3,000 の競技施設が設置されており、2024 年までに 500 の競技施設を新設予定。多くが公共施設となっており、近年ニーズが高まっている競技。</li> </ul>
スポーツ関連団体 B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 知的障がい・精神障がいがある選手を育成する団体である。</li> <li>• フランスは障がいがある選手と一般スポーツ選手の競技連盟が分かれている。</li> <li>• スポーツ省からアダプテッドスポーツの活動に関する権限委任を受けており、その一環として指導者・審判員を育成する役割が与えられている。</li> </ul>

図表 I-7 調査対象機関（オーストラリア）

機関名	機関概要
行政機関 B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• スポーツへの支援と投資を担当する。</li> <li>• 一定の基準を満たす National Sporting Organizations(NSO)と National Sporting Organisations for People with Disability (NSODs) の認定を行っている。</li> <li>• スポーツ分野において、指導、調整、支援を行い、アスリート、スポーツ団体、革新的なスポーツプログラム、研究に資金を提供し、オーストラリアのスポーツシステムにおいて、中心的リーダーとしての役割を果たすことを目指している。</li> <li>• スポーツ参加、スポーツ関連活動の支援、スポーツ産業の成長など、広範囲なスポーツの推進を担う</li> </ul>

	Sport Australia と、ハイパフォーマンススポーツを主導するオーストラリア国立スポーツ研究所 (Australian Institute of Sport(AIS))で構成されている。
競技団体 G	<ul style="list-style-type: none"> <li>オーストラリアスポーツコミッション(ASC)やクイーンランド、シドニーの観光局等の政府機関と協力をしている。</li> </ul>
競技団体 H	<ul style="list-style-type: none"> <li>約 1,000 のクラブと 90,000 人が登録する中央競技団体である。</li> <li>グラスルーツからハイパフォーマンスにおいて世界で称賛される選手を育成するためサポートを行っている。</li> </ul>

#### ④ ヒアリング調査

調査対象機関に対し、2021年11月～2022年2月にかけてオンラインによるヒアリング調査を実施した。

#### ⑤ フォローアップ調査

ヒアリング調査により得られた情報を補完するため、2022年1月～2月に書面によるフォローアップ調査を実施した。なお、フォローアップ調査ではヒアリング調査対象機関のほか、ドイツの統括団体（スポーツ関連団体 C、スポーツ関連団体 D）に対しても追加的に調査を実施した。

## II. 諸外国におけるスポーツ人材に関する 調査・分析

---





# 諸外国におけるスポーツ人材に関する調査・分析

## 1. 我が国のスポーツ人材の現状・課題整理

令和2年度の調査研究においては、①競技団体・チームへのアンケート、②指導者・審判員経験者へのアンケートを通じ、スポーツ人材の需給バランスや活動実態に関する課題が抽出されている。

本年度調査にあたり、令和2年度の調査報告書「スポーツキャリアサポート支援事業におけるスポーツ人材の効果的な活用のための基礎的調査研究報告書」より、我が国のスポーツ人材の現状及び課題を以下の通り整理した。

### 1-1 中央競技団体の現状と課題

#### (1) 中央競技団体におけるスポーツ人材の過不足状況

- 指導者数は、スポーツでは6割以上、パラスポーツでは8割以上の団体で不足。
- 審判員数は、スポーツでは約6割、パラスポーツでは約6～7割の団体で不足。

#### (2) 中央競技団体が抱える課題

##### 【指導者、審判員の適正な量の確保】

- 指導者数の減少により、人材発掘、人材確保や適切な人材の配置ができない。
- 高齢化、若年層の不足、女性比率の低さ、地域による過不足等、人材に偏りがある。
- パラスポーツでは指導者の絶対数が不足している。
- 上位資格の保有者が増え、結果として活躍の場が限られるようになった。

##### 【指導者、審判員の質の確保】

- 人数的には充足している場合でも、海外経験の豊富な指導者、上位資格保有者、障がい者を適切に指導できる指導者が不足している（＝人材の質的不足）。
- 高齢化により指導者の資質が低下している。

##### 【活動環境・待遇面】

- 指導者のレベルや、業務内容に対し待遇が見合わない。
- 兼業者が多く、活動できる曜日や時間帯、海外派遣に制約がある。平日の試合に参加できない等、現場との間でのミスマッチが生じている。
- 資格はあるが稼働していない指導者、審判員がいる。稼働状況の把握が必要。

- 業務量が多い。

#### 【人材育成】

- 人材育成や研修の実施に必要な人材（コーチデベロッパー等）が不足している。
- 国際資格を取得させるための環境整備や予算の確保ができていない。

## 1-2 グラスルーツのスポーツ団体の現状と課題

### (1) グラスルーツのスポーツ団体におけるスポーツ人材の過不足状況

- スポーツ少年団の指導者は、充足が 49.6%、不足が 50.4%。

### (2) グラスルーツのスポーツ団体が抱える課題

#### 【指導者、審判員の量の確保】

- 成り手が少なく、必要最低限の人数を確保するのに苦労している。

#### 【指導者、審判員の質の確保】

- 必要最低限の人員は確保できている場合でも、指導者資格を保有する人材が不足している。
- グラスルーツのスポーツの指導者は地域単位で養成、確保することが基本であるが、地域格差と競技格差が大きな問題である。

#### 【活動環境・待遇面】

- 指導者の属性は、その多くが保護者や地域住民で成り立っており、安定的に決められた日に活動することが難しい。
- 指導者の多くがボランティアで、手当が支給されても1日当たり 2,000 円～4,000 円程度。

## 1-3 （参考）過去に指導者、審判員経験がある人へのアンケート結果

#### 【現在は指導、審判に携わっていない方の理由】

- 家事や仕事の両立の難しさ、子供の卒業、審判指導者講習を定期的に受け免許を更新することができない、高齢になったため、お金がもらえないため、ボランティアの限界等

#### 【活動上の課題】

- 選手の技術力の強化・指導力不足、子供への指導方法、本業との両立の難しさ・時間の拘束、運営資金の不足、高齢化、人員不足 等

## 2. 調査対象国の基礎情報

調査対象国におけるスポーツ基本法、スポーツ実施環境、資格制度等の基礎情報は以下の通り。

### 2-1 イギリス

#### (1) スポーツ基本法、それに基づく戦略、政策

- 2015年から政府のスポーツ政策として「Sporting Future: A New Strategy for an Active Nation」が始まった。政府では、身体的・精神的な幸福、個人の成長、社会・コミュニティ開発、経済発展の5つの要素に焦点を当て、将来的にスポーツや身体活動の成果に基づき資金調達を行う。エリートスポーツにおいては、世界、国内での活躍と大きなスポーツイベントでの成功、様々なバックグラウンドを持つ人のスポーツ、身体活動、ボランティアへの参加を促進し、スポーツ部門における強化を目的としている。Sport England<sup>1</sup>では、新しいコーチング計画を開発しており、コーチングという仕事を様々な人々にとって身近なものにすることを目的としている。さらにThe Chartered Institute of Management for Sport and Physical Activity (CIMSPA)<sup>2</sup>を通じ、スポーツ労働力におけるコーチングのプロ化の増加を目指している。
- 2012年のロンドン五輪によるスポーツレガシーとして、若者のスポーツ人口を増加させることを目的に「Creating a sporting habit for life - A new youth sport strategy」という戦略が出された。2010年から2015年の5年間でSport Englandでは、少なくとも10億ポンド（約1531億円）の宝くじと国庫による資金をこの戦略に投資する。特に、14歳～25歳のスポーツ競技人口の増加、25歳以降もスポーツを人々が継続的に行えるために、地域社会において、学校やスポーツクラブとの永続的なネットワークの確立を目指している。

#### (2) スポーツ実施環境

- イギリスは、イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドの4つの地方政府(Nation)から構成された国(State)であり、それぞれに独立性が高い。

---

<sup>1</sup> 若者のスポーツ促進、才能のある選手の発掘、育成を目的としている。宝くじ資金やデジタル・文化・メディア・スポーツ省からの助成金で成り立つ独立した機関。

<sup>2</sup> イギリスのスポーツおよび身体活動における専門的な開発機関。プロや組織の支援、開発を行っている。

- イギリスでは、宗教的な信仰やボーイスカウト、ガールスカウトなどのスカウト文化により、ボランティアをする文化が根付いている。そのため、ボランティアで成り立つスポーツクラブが多く存在している。
- 近年では、男性が中心であったスポーツにおいて、女性の参加者が多くなり、競技人口における男女格差が縮小している。また、2015年に Sport England により、女性のスポーツ参加を促すために「This Girl Can<sup>3</sup>」というキャンペーンが開始された。このキャンペーンの背景には、75%の女性が、現在よりさらに運動を行いたいと考えているにも関わらず、運動時の外見や運動能力の他、周囲から家庭や仕事よりも運動を優先していると思われることを気にし、運動することを躊躇しているという Sport England の調査結果がある。キャンペーンでは、「自分の壁を乗り越えて運動する女性の映像を作成し、オンラインで配信する」等、女性の気持ちに寄り添ったアプローチを行っている。結果として、キャンペーンを通して 350 万人以上の女性が運動を積極的に行うようになった。

### (3) 資格制度

#### ① 指導者資格

- イギリスでは指導者全体の 50%が何らかの指導者資格を所有している。有償の指導者は、資格を所有しており、無償のボランティアで活動する指導者は、資格を所有していない傾向にある。
- 資格は各競技団体から発行されており、UK Sport<sup>4</sup>、Sport England 等が認定している資格はない。
- CIMSPA では資格の基準を定め、認定を行っている。しかし、CIMSPA の認定には高額の費用がかかる。そのため、各競技団体の資格は認定を受けていない場合が多い。
- 競技団体 B では、ジュニアクラブの承認を行っており、クラブの承認を受けるには、指導者は資格を所有している必要がある。そのため、ジュニアの指導者の 85%がレベ

---

<sup>3</sup> This Girl Can は 2015 年に Sport England によってイギリス女性のスポーツ参加を促進するために行われたキャンペーンである。

<sup>4</sup> 非省庁公的機関。宝くじの資金を各競技団体に分配し、イギリスにおけるエリートスポーツの政策を担っている。

ル1の資格を所有している。一方、成人のクラブにおいては、指導者が資格を所有している必要はないため、資格を所有していない指導者もいる。(競技団体 B)

## ② 審判員資格

- 審判員の資格は各競技団体が発行している。
- 競技団体 B の審判員の資格は、7段階のレベルが存在する。現在、約 17,000 人の審判員がレベル 7 (初期レベル) の資格を所有している。そのうち、約 6,000 人が次のレベルの資格の取得へ進む。(競技団体 B)

## (4) スポーツ人材を育成するための予算、資金源

- 国営宝くじ、国庫が主な資金源である。
- 各競技団体に対しては、グラスルーツが対象の場合は Sport England、ハイレベルが対象の場合は UK Sport から資金の提供がなされる。

## (5) 指導者・審判員の育成について

- 指導者の育成においてはデジタル化が進んでおり、e-learning の導入がされている。また、対面式の講習からオンライン講習へと変化している。
- 指導者育成機関 A によるプログラムでは、実践的に役立つ内容を取り揃えており、指導者自身で必要なプログラムを選択することができる。例えば、セーフガーディング、メンタルヘルス、実践的な身体状況の確認、誰かに心筋梗塞が起こった場合の対応方法等のプログラムがある。(指導者育成機関 A)
- コロナ禍の影響もあり、指導者が減少している。そのため、指導者を増やすための取組として、ボランティア層の指導者への勧誘や、指導をやめた人に再び指導に戻ってもらうためのキャンペーンが行われている。(指導者育成機関 A)

## 2-2 ドイツ

### (1) スポーツ基本法、それに基づく戦略、政策

- ドイツでは総合的なスポーツ法 (いわゆるスポーツ基本法) は制定されていない。

- ドイツオリンピックスポーツ連盟(DOSB)が策定する「Vision Trainer 2026」には、「2026年までに、スポーツクラブシステムにおけるすべてのスポーツに、十分な数の資格を持つ指導者が配置されること」が明記されている。

## (2) スポーツ実施環境

- ドイツでは学校教育の一環としてのスポーツの部活動は原則として存在しない。ドイツにおける青少年のスポーツ活動の核は地域のスポーツフェライン (Sportverein : 地域のスポーツクラブ) であり、彼らはそこで中高齢者に至るまで週 1~2 回程度スポーツ活動を実施する。
- 小学校を中心に、多様な教育プログラムをさまざまな学外組織との連携・協力に基づいて展開している。その中でもスポーツは最も頻繁に提供されているプログラムの 1 つであり、指導者派遣をはじめフェラインによる積極的な協力がみられる。
- DOSB の 2010 年の統計によると、競技種目別の連盟加入状況では、サッカー連盟が第 1 位で約 676 万人である。第 2 位は体操連盟約 497 万人、第 3 位はテニス連盟約 156 万人、第 4 位は射撃連盟約 144 万人であり、4 つの連盟が 100 万人以上の会員を有している。
- サッカーの場合、審判員は基本的に特定のクラブに所属し、そのうえで、地区や州のサッカー協会に登録される。小さな練習試合も含めて審判員はサッカー協会から派遣される。
- リハビリテーションスポーツに医療保険が適用される制度があり、障がい者がスポーツ参加をする上で大きな役割を果たしている。州によっては、障がい者の地域社会への参加の観点から、リハビリテーションスポーツの場として民間フィットネスセンターではなくスポーツフェラインが推奨されている。
- 599,000 人以上の障がい者が約 6,300 のクラブで積極的にスポーツに取り組んでいる。このうち 46,500 人以上の障がいのある子どもや若者 (26 歳まで) がスポーツクラブの会員。最も多いのは 7~14 歳のグループで 28.85% (13,451 人)、次いで 22~26 歳のグループで 26.49% (12,352 人) となっている。3 位は「6 歳未満」で 18.05% (8,416 人)、4 位は「15~18 歳未満」で 14.81% (6,904 人)。5 位は「19~21 歳」で 11.80% (5,506 人) となっている。(スポーツ関連団体 D)

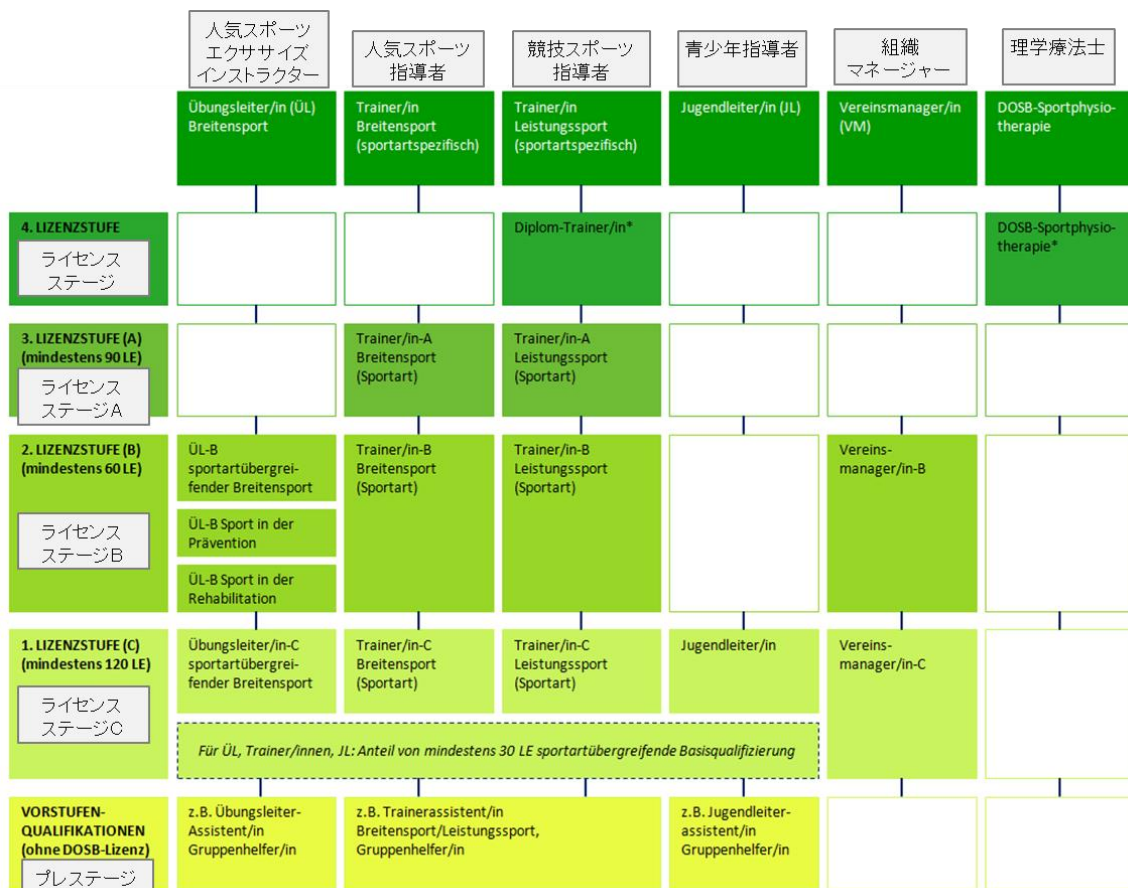
- 障がいのある子供たちは、障がいの等級に応じて、普通学校や近隣の専門施設などでスポーツを実施する。指導は学校の教員、地域の保護者、専門的な資格を持った指導者などが行う。(スポーツ関連団体 D)

### (3) 資格制度

#### ① 指導者資格

- ドイツの指導者資格認定はドイツオリンピックスポーツ連盟(DOSB)を中心に実施されており、ボランティアから職業としての指導者まで、広範囲にわたる養成プログラムおよび資格認定制度が設けられている(図表 II-1)。

図表 II-1 DOSB 資格フレーム



Eine Lerneinheit (LE) umfasst 45 Minuten.

\*Für diese Ausbildungsgänge gelten spezielle Vorgaben (これらのトレーニングコースには特別なガイドラインが通用される)

出所：DOSB ウェブサイト (<https://www.dosb.de/sportentwicklung/bildung>)

- 有効な DOSB ライセンスはドイツ国内で約 58 万件流通している。45,000 以上の新たなライセンスが DOSB 加盟団体によって毎年発行されている。(スポーツ関連団体 C)
- 有効なライセンスのうち、40 万人近くがエントリーレベル C からである。そのうちスポーツ別 C 領域 (競技スポーツと大衆スポーツを合わせたもの) は 22 万 5000 人、C ライセンスは 15 万人以上が持っている。また、3 万人の指導者が「リハビリテーションスポーツ指導者」の B ライセンスを、2 万 5000 人の指導者が「予防スポーツ指導者」の B ライセンスを持っている。(スポーツ関連団体 C)
- 様々なスポーツ協会が DOSB の資格のための 800 以上のトレーニングコースを提供している。資格認定については、DOSB 内のスポーツ協会が DOSB に代わり各トレーニングコースのライセンスを発行している。
- 競技団体は、DOSB と共同で、フレームワークガイドラインの中でトレーニングの基準を定義している。このフレームワークガイドラインは、1960 年代半ばから存在しており、最近では 2005 年に更新されている。
- 多くの国や社会の機関が DOSB のライセンスをそのシステムで認めている。
- 州が認定する資格がある。ケルントレーナーアカデミーではディプロマトレーナーコースを修了すると、ドイツの指導者のための最高の州の証明書 (staatl. gepr. Trainer/ Trainerin des Landes NRW : ノルトラインヴェストファーレン州の州承認のトレーナー) を得られる。これはドイツの最高の指導者ライセンスである DOSB の「Diplom-Trainer/Diplom-Trainerin」とリンクしている。
- パラスポーツは競技スポーツ、生涯スポーツ、リハビリテーションスポーツの 3 領域に分けられる。リハビリテーションスポーツでは、指導資格を持つ者の下でリハビリが行われることを条件に保険が適用される。リハビリテーションスポーツの指導資格取得にはドイツ障がい者スポーツ連盟(DBS)からの認定が必要である。

## ② 審判員資格

- ドイツ障がい者スポーツ連盟は、審判員のためのトレーニングを提供している。
- トレーニングコースに参加するための前提条件は、ゲームのルールを習得していることと、国内のトーナメントで試合の審判ができることである。



- 全国大会で試合の審判をするためには、ライセンスを受け取り、一定期間内に更新しなければならない。更新の前提条件は、2年以内にライセンスを受けたゲームの種類について、さらにトレーニングコースに参加することとされる。

#### (4) スポーツ人材を育成するための予算、資金源

- 2013年から2017年までの期間中、直接のおよび間接的なスポーツ資金は約11億5,900万ユーロ（約1,482億円）。（2010年から2013年までは9億4,800万ユーロ（約1,212億円））。連邦内務省のスポーツ資金予算が最大のシェアを持っている。
- パラスポーツの予算による資金は、主にドイツ障がい者スポーツ連盟、ドイツ聴覚障がい者スポーツ協会、スペシャルオリンピックドイツが利用できる。
- 予算財源は州により異なる。州間の協定で、各州にくじ等から630万ユーロ（約8億551万円）が配分される点は同じだが、くじ等のみで一般会計から拠出しない州、くじ等の財源と一般会計の両方から拠出する州がある。
- スポーツくじ（例：テレビくじ「幸福のスパイラル」、州が独自に実施する宝くじ）が財源に充てられる。

#### (5) 指導者育成について

- 様々なスポーツ協会が800以上のトレーニングコース、スポーツ、種目でDOSBライセンスの資格を提供している。
- 指導者育成は伝統的に、各スポーツの国内競技連盟により行われ、指導者はスポーツクラブの職に就いているのに対し、体育教師の教育は州によって行われ、学校で職に就いている。中央政府は両者の連携を奨励しているが、関係を強制する管轄権はない。
- ドイツのコーチング業界では、ボランティアの指導者が多く、有給の指導者はほとんどいない。プロ化が進んでいないため、エリートレベルとグラスルーツレベルの両方で高水準のコーチングと指導者教育が行われており、指導者がエリートに昇格することは可能である。

## 2-3 フランス

### (1) スポーツ基本法、それに基づく戦略、政策

- スポーツに関する特別な法律は 1940 年から制定されており、1975 年および 1984 年のスポーツ基本法の制定を経て、2006 年にスポーツ法典が編纂された。
- 国家認定を受けた指導者・審判員の育成機関があり、未経験者の基礎的な教育およびスキルアップを図るものが初期教育訓練、既に職に就いている者が更なる学びを行い、質の向上を図るものが継続教育訓練と呼ばれる。

### (2) スポーツ実施環境

- 競技団体 E の場合、指導者数は 2003 年に 11,575 名となり、2019 年～2020 年にかけて 38,436 名と約 3 倍以上の増加がみられた。この要因は教育訓練、ディプロマ制度の質、サポート体制の充実によるものと考えられる。2020 年は新型コロナウイルス感染症の影響により 31,500 名へ減少した。(競技団体 E)
- 審判員数は、2016 年～2017 年時点では 25,300 名であったが年々減少傾向が続いている。年間平均 500 名が減少しており、コロナ以前の 2019 年は 23,655 名であったがコロナ以降 21,000 名以下となっている。(競技団体 E)
- 審判員は、トップレベルからリーグレベルでは充足しているが地域レベルでは不足している。また、女性審判は非常に不足している。(競技団体 E)
- 競技団体 E の場合、指導者について 2 つのプロリーグとアマチュアの最高位リーグはフルタイム勤務である。一方、地域圏レベルではパートタイム勤務が主となる。(競技団体 E)
- 審判員は、最高位のリーグでは主審・副審いずれもプロとして専業で活動でき、2 番目のリーグも主審・副審いずれもセミプロとして専業で活動できる。以降のリーグは、本業と審判業を兼ねるケースが多い。ただし、2 つのプロリーグ審判も他職業を持っているケースは見受けられ専業であることは義務づけられていない。(競技団体 E)
- 競技団体 F では、これまでに 165 名のディプロマ資格保有者を輩出している。(競技団体 F)
- フランスでは、障がいがある選手と一般スポーツ選手の連盟が分かれており、知的障がい・精神障がいの選手はアダプテッドスポーツ連盟、身体障がいの選手はハンディスポーツ連盟に属する。2 連盟の統一見解として、課題点や養成に関する要点が異なること

が挙げられる。そのため各々が独立した活動を行い、それぞれの連盟に訓練センターを有する。(スポーツ関連団体 B)

- 連盟の登録者数は約 6 万 5 千人であり、そのうち約 1 万人が指導者及び審判員である。(スポーツ関連団体 B)
- スポーツ関連団体 B では、指導者、審判員はボランティア層が大半であるとみられている。ただし、障がい者をサポートする介助者がスポーツ指導も担うケースが多くみられるため、その場合は連盟と雇用契約を結んでおらず各施設との雇用関係にあるケースが多いため雇用形態を一概には説明できないとされる。連盟のスポーツ指導部分だけをみるとボランティア活動である。(スポーツ関連団体 B)

### (3) 資格制度

#### ① 指導者資格

- 指導者資格・免許制度が発達しておりスポーツ法典において報酬を受け取り、身体活動を行うには、国家発行のディプロマ(Diplôme)を保有する規定があり、ディプロマを有することで報酬を得て指導を行うことができる。(指導者育成機関 D)
- ディプロマと併せて、連盟独自の資格証セルティフィカ(Certificat)や、国家発行のカードを組み合わせることにより活動の幅を広げることができる。(競技団体 E、F)
- 有償で指導をする場合、ディプロマとあわせて指導者カードが必要となる。(競技団体 F)
- カードは競技別ではなく、スポーツ省によって統一的に発行され、フランス国内で有償で働くすべての指導者に保有が義務付けられている。ディプロマを保有する人材のみがカードを取得でき、連盟証明書のみを保有している場合、カードは取得できない。(指導者育成機関 D)
- セルティフィカは教育訓練期間が短く、特定の分野に絞った内容であり更新が必要となる。ディプロマに付随する位置づけで取得し、活動の専門性を認定する役割を担う。(競技団体 E)
- スキー、水泳、柔道および柔術、山岳等、特に危険性の高いスポーツ種目について、指導上の安全を確保するために指導者資格を国家免許とすることを定めている。(指導者育成機関 D)
- スポーツ省からアダプテッドスポーツの活動に関する権限委任を受けており、その一

環として指導者・審判員を育成する役割が与えられている。指導メニューは連盟が決定している。(スポーツ関連団体 B)

- フランスでは障がい者向け施設へ登録することで、学校等教育施設でのサポートや生活支援施設の利用、企業への就労等さまざまな支援が受けられる。学校等の教育施設や生活支援施設、就労する企業等がこれら施設にあたる。これら施設には障がい者をサポートする介助者(aide)として活動している人材がおり、施設内の活動の一環としてスポーツや身体活動のサポートを行う。このサポートを行うために、指導者研修を受けることから、指導者数は十分な人数を確保できている。(スポーツ関連団体 B)
- 競技団体 F では、以下 3 つの資格を取得する訓練が受けられる。なお、CQP (Certificat de Qualification Professionnelle : 職業資格証明書) は全国職業資格総覧 (Repertoire National des Certifications Professionnelles) に掲載されており、この公認資格一覧に登録されると資格として国に公式に認められた職業資格となる。(競技団体 F)
  - BIF (brevet d' initiateur fédéral) : 指導者免状 (連盟により交付されボランティア活動のみ)
  - CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) : 職業資格証明書 (職業として指導活動ができるが、指導対象はグラスルーツ選手のみに限られる)
  - DEJEPS (diplôme d' État de la jeunesse, de l' éducation populaire et du sport) : 青少年・民衆教育・スポーツ国家免許 (職業として指導活動が可能)
- その他、資格に関する用語は以下の通り。
  - Diplôme (ディプロマ) : 免許、免状
  - Certificat (セルティフィカ) : 資格証、免許状、(課程の) 修了・修業証明書
  - Brevet (ブルベ) : 免状、免許状、資格証、修了証
  - Diplôme d' Etat (ディプロマ・デタ) : 国家免許、国家資格免許

## ② 審判員資格

- 競技団体 F の審判員には育成・研修制度が備わっている。芸術面の審査等特殊なことから他種目と異なり、特別に育成・研修メニューを設けている。(競技団体 F)

- ローカルレベル、ナショナルレベル、インターナショナルレベルの3つに分かれた体制で教育を行う。(競技団体 F)
- 研修時間の短いプログラムを用意することで資格を取得しやすくしている。(競技団体 F)

#### (4) スポーツ人材を育成するための予算、資金源

- 宝くじ・テレビ放映権が主な資金源である。
- スポーツ計画評価制度は、特に 2001 年の予算組織法の導入に伴いスポーツ政策にもニュー・パブリック・マネジメントの手法が導入され、予算制度改革、政策評価改革が行われている。
- スポーツが予算議決項目として法律に規定され、議会におけるスポーツ予算審議が実質化し、スポーツ政策に関する専門的な業績評価手法が導入されている。
- スポーツの振興を担う全国スポーツ機構(Agence Nationale du Sport)から、ハイレベルスポーツとスポーツ発展の2分野に分かれて補助金が与えられる。(競技団体 F)

#### (5) 指導者・審判員の育成について

- トップレベルスポーツの指導者養成、研修教育、競技力向上を行う。(指導者育成機関 D)
- 教育訓練(指導者、トレーナー、審判まで含む)は初期教育訓練、継続教育訓練の大きく2つに分かれる。初期教育訓練は18歳以上から40~50代以上と年齢は幅広く、職業にまだ就いておらず、職業に就くための教育訓練を受けるプログラムとなっている。一方、継続教育訓練は職業に就いている人がさらにトレーニング・研修を積むためのプログラムとなっている。(指導者育成機関 D)
- 継続教育訓練では、現場で活動する中で発生する問題にフォーカスしたメニューも展開している。フランス全土のハイレベルスポーツセンターとネットワークを構築しており、これら機関との連携により現場での問題にフォーカスした教育を行う。(指導者育成機関 D)
- 初期教育訓練はおよそ2~6年程度で継続教育訓練はすでにポストに就いている人向けメニューであることから夜間に月3日程度の実施である。他の仕事の制約がある場合は期間を延長することもでき、初期・継続教育訓練ともに実施期間は短いものから長い

ものまでマルチなメニューを提供する。(指導者育成機関 D)

- 競技団体 F では、審判員の継続訓練はルールや規則の改定があることから一定期間ごとに訓練を受けることが義務となっており実質的に更新制度として機能している。一方で、指導者は規定がないため、継続訓練を受けるようにアナウンスする運用となっている。(競技団体 F)
- 競技団体 F の場合、指導者 1 人当たりの適切な選手数は、6 歳未満の選手の場合、指導者 1 人につき 4~6 人が適切であり、6 歳以上の場合、指導者 1 人につき 8~12 人が適切とされている。(競技団体 F)
- スポーツ省からアダプテッドスポーツの活動に関する権限委任を受けており、その一環として指導者・審判員を育成する役割が与えられている。指導メニューは連盟が決定している。また、連盟内に訓練・教育センターを設置しており、指導者はボランティアからディプロマを交付されたプロまで、また審判員育成もあわせて広く育成を行っている。(スポーツ関連団体 B)
- 指導者・審判員訓練は 2 種類のタイプに分かれる。1 つは国家ディプロマを取得できるもので、フランスで報酬を受け取り指導する場合は必須資格と法律で定められている。もう 1 つは連盟ディプロマである。連盟ディプロマの研修は地域圏ごとに研修が行われるため受講しやすく、かつ短期間の研修メニューで取得できる。一方で、国家ディプロマはフランス全土から研修参加者が集まり行われるもので、研修期間は長く、フルタイムで行われる特徴がある。(スポーツ関連団体 B)

## 2-4 オーストラリア

### (1) スポーツ基本法、それに基づく戦略、政策

- スポーツ関連法としては、オーストラリア・スポーツコミッション(ASC)をオーストラリアにおけるスポーツの最高機関として位置づけ、機能、権限について規定するオーストラリア・スポーツコミッション法(Australian Sports Commission Act 1989)がある。その他、オーストラリア・アンチドーピング機構法(Australian Sports Anti-Doping Authority Act 2006)、オリンピック記章保護法がある。
- 2010 年 5 月には、「Australian Sport: The pathway to success」が発表された。エリートスポーツに置かれていた比重を、グラスルーツやレクリエーションへと移し、予

算配分を高めていく。さらに、グラスルーツとエリートスポーツをつなげるネットワークの構築、一般市民への学校施設の開放に積極的に取り組んでいく。

- 2018年にはオーストラリア初となる12年間の国家スポーツ政策「Sport 2030」が開始された。オーストラリアを健康的なスポーツ大国とすることを目的としており、スポーツ、身体活動、技術、教育、企業コミュニティと提携して実施される。

## (2) スポーツ実施環境

- オーストラリアでは、国家レベルでスポーツへの取り組みが行われており、国立スポーツセンターと、センターに併設したスポーツの研究所がある。さらに、グラスルーツレベル、地域レベルにおいても選手層の育成と国民の健康増進に力を注いでいる。
- オーストラリアは、成人の90%がスポーツに関心を持ち、1,100万人の成人、300万人の子供が何らかのスポーツを行うスポーツ大国であると認識されている。しかし、2019年のWHOの調査では、オーストラリアでスポーツを行う人の割合は、146カ国のうち140番目という結果であり、スポーツ人口が減少している。
- 各スポーツのファン（サッカーファン、ラグビーファン等）がおり、競争が激しく、多くのスポーツ団体はスポンサーの獲得が難しい状況にある。

## (3) 資格制度

### ① 指導者資格

- 指導者全体の22%しか現行の資格を所有しておらず、多くが古い資格（1979年に発行された資格）を所有していた。さらに、100のスポーツ団体のうち、30%しか資格のプログラムが存在しなかった。（行政機関 B）
- 以前は、資格を取得するためには指導者自身が費用を払う必要があり、資格を所有している人が少なかった。そのため、現在は無償で資格を取得することができる仕組みとなっている。（行政機関 B）
- オーストラリアでは、1914年には国の資格システムがあり、各競技団体がシステムに従った資格を発行していた。しかし、2014年以降は各競技団体が独自の資格を作成することになった。そのため、団体規模により取組に差が出ている。（競技団体 H）

- オーストラリアでは、全ての指導者は「Working with Children Check<sup>5</sup>」の証明書を所有している必要がある。競技団体 H においては、大半の指導者が資格を所有しており、中級・上級・プロレベルの 3 段階で資格証を発行している。(競技団体 H)
- 競技団体 G は指導者ライセンスを発行しており、全ての指導者に所有が義務付けられている。(競技団体 G)

## ② 審判員資格

- 審判員の資格も指導者の資格と同様に各競技団体によって発行される。
- 競技によっては、審判員の資格を取得すると、ユニフォームを貰うことができる。また、資格によって 1 ゲーム毎に報酬を得ることができる場合がある。(競技団体 H)

## (4) スポーツ人材を育成するための予算、資金源

- オーストラリア政府では、スポーツ及びレクリエーションに毎年 3 億オーストラリアドル（約 459 億円）以上を使用している。
- 各競技団体においては、グラスルーツは Sport Australia、ハイパフォーマンスは AIS から資金が提供されている。小さい競技団体にも資金は入るが、実力のある人を雇うには見合わない金額であり、競技団体間の差がある。(競技団体 H)
- 州レベルの組織団体に対する資金援助は州政府から多くなされている。特に、地方に住む指導者には大抵、州政府から資金援助がなされている。(競技団体 G)

## (5) 指導者育成について

- 指導者が自由な時間にトレーニングを行えるように e-learning 等のオンラインコンテンツの導入が進められている。
- Sport Australia では、全てのスポーツに関連する、指導者のトレーニング方法、コミュニケーションの取り方、指導者のサポートの仕方についてアプローチを行っており、各スポーツに関する知識の提供は、各競技団体が担っている。

---

<sup>5</sup> Working with Children Check は子供を性的、身体的虐待から守ることを目的として、全ての指導者に対し所有が義務付けられている証明書である。申請者が子供に指導するにあたり、適切な人材であるか評価するために、申請者の犯罪歴等が調査され、基準を満たすと発行される。証明書は州ごとに発行されており、州間で譲渡することはできない。



### 3. 調査対象国のスポーツ人材の現状・課題整理・分析

ヒアリング調査及びフォローアップ調査より、調査対象の4カ国においても、以下に示すような日本と同様の問題、課題を抱えていることが明らかになった。

- 指導者、審判員の女性比率が低い。特にトップレベルにおいて顕著である。
- 指導者、審判員の多くがボランティアにより活動しており報酬が少ない。
- 有資格者など、質の高い指導者が不足している。特にグラスルーツレベルにおいては資格を持たずに指導するケースが多い。
- 資格を持っていても雇用先が保証されるわけではない。

#### 3-1 イギリス

##### (1) 概要

- イギリスでは、指導者になるためのハードルは高くないが、より高度で専門的な分野の指導へレベルを上げることが難しい。
- 従来は男性中心であったスポーツに、近年は女性の参加が増えている。グラスルーツレベルを対象とした指導者は、男女比が半々であるのに対し、ハイパフォーマンスを対象とした指導者の女性比率は低い。
- イギリスにはボランティアの文化が根付いている。そのため、ハイレベルの指導者を含む大半が無償のボランティアである。全体の7%が指導を生業としている。
- 資格を所有している指導者は全体の50%であり、有償の指導者は資格を所有し、無償のボランティアの指導者は所有していない傾向にある。

##### (2) 課題（ヒアリングより）

###### ① スポーツ人材の不足に関する問題・課題

（ハイレベルの女性指導者の比率が低い）

- グラスルーツレベルの指導者は男性、女性の比率が半々であるが、女性は高いレベルを対象とした指導には至らない。（指導者育成機関 A）

（非白人、女性指導者の人口比率が低い）

- 女性、非白人の比率が低いといった多様性の課題を抱えている。競技団体 B では、指導者の92%が男性、8%が女性である。さらに91%が白人であり、9%が非白人である。（競技団体 B）

（指導者数の増加）

- 指導者を増やしていく必要がある。コロナ禍の影響により、ボランティアの数が減り、コロナ後もコロナ前のボランティア数に戻るかどうか不確かである。(指導者育成機関 A)

## ② 処遇や報酬に関する問題・課題

### (ボランティアが大半を占める)

- 指導者の大半がボランティアであり、7%が主な収入源として指導の仕事を行っている。また、ハイレベルの指導者においてもボランティアが多い。(指導者育成機関 A)

## ③ 指導者の質の確保に関する問題・課題

### (資格の所有者が少ない)

- 全体の 50%が何らかの指導者資格を所有している。有償の指導者は資格を所有しているが、無償のボランティアで活動する指導者は資格を所有していない傾向にある。(指導者育成機関 A)

### (資格の標準化がされていない)

- イギリスにおいては、1人の指導者が様々なスポーツをコーチングしている。しかし、団体によって資格が異なるため、競技ごとの資格を取得する必要がある。(指導者育成機関 A)

## ④ その他の問題・課題

### (パラスポーツ指導者の育成)

- パラスポーツにおいては、健常者の指導者と同様に女性指導者の比率の低さなどの課題を抱えている。(指導者育成機関 A)

## 3-2 ドイツ

### (1) 概要

- ドイツでは日本と同様、資格の有無に関わらず指導者、審判員の不足が大きな問題となっている。アンバランスの観点では、トップスポーツで女性の指導者が少ないことが指摘されている。
- 指導者、審判ともにボランティアにより活動する人が多く、報酬は謝礼程度であることが多い。
- 最近では、指導者を職業として印象づけていこうとする動きも出てきている。

## (2) 課題（ヒアリングより）

### ① スポーツ人材の不足に関する問題・課題

#### （全体的な人数不足）

- ドイツでも指導者の不足は大きな問題となっている。（スポーツ関連団体 A）
- 奉仕ということもあり、資格を持った審判員だけではなく、資格を持っていない審判さえも不足している。（競技団体 C）
- 女性だけではなく男性の審判、指導者を見つけることも難しい。（競技団体 D）

### ② 処遇や報酬に関する問題・課題

#### （業務過多）

- 時間が取られる、仕事が多いなど、指導者が働く条件が厳しい。（スポーツ関連団体 A）

#### （ボランティアで活動し、報酬が十分でない）

- 競技団体 C にはプロの審判はおらず、審判員は全て奉仕で活動している。審判がブンデスリーガの試合でもらえる額は、1 試合で 100 ユーロ（約 12,800 円）。（競技団体 C）
- 競技団体 D では審判は全員がボランティア。決して低い額ではない謝礼がもらえるが、モチベーションが高まるような額ではない。指導者も状況は同様である。（競技団体 D）

### ③ 指導者の質の確保に関する問題・課題

#### （競技連盟や州連盟による質のバラつき）

- 指導者を育成することは各競技の連盟が責任を負うため、訓練方法や合格の判断基準が全く異なるなど競技毎に差が出てしまう。（指導者育成機関 C）
- ドイツには 13 の州レベルの連盟があり、州レベルの連盟がそれぞれ競技毎の連盟を持っている。それぞれの州連盟の審判委員会がライセンスを付与するため、州毎に差が出てしまう。（競技団体 C）

### ④ その他の問題・課題

#### （稼働していない審判員）

- 資格を持っているが笛を吹かない人たちが多くいる。（競技団体 C）

### 3-3 フランス

#### (1) 概要

- フリーランスとして複数のクラブで指導を兼ねる勤務形態が増えている。様々な働き方の形態が存在することで従業員の給与負担を柔軟に分配できる。(指導者育成機関 D)
- 複数の自治体が共同で指導者を 1 人雇用するケースがあり雇用の確保が機能している。(競技団体 F)
- 従来は、教育訓練を受講する際、仕事を同時にする選択肢はなかったが、教育訓練を受けながらスタッフとして同時に勤務を行うことができるようになり、以前と比べ受講しやすくなった。(競技団体 E)
- 指導者は不足していないが、1 年ごとに健康診断証明書の提出が義務付けられており、この規定がなければ、より多くの人々が指導活動を継続するだろうとされている。また、ライセンス料の負担も足かせになっている。(競技団体 E)
- 競技団体 F では、ディプロマ保有者の 9 割以上がフルタイムで働いている。他競技では難しく競技団体 F ならではの環境となっている。(競技団体 F)

#### (2) 課題 (ヒアリングより)

##### ① スポーツ人材の不足に関する問題・課題

###### (全体的な人数不足)

- 定年退職をした方や無職の方がほとんどで、本業のある方はなかなかボランティア活動に参加できない。(指導者育成機関 D)
- 審判員の減少を受け、新たな審判員を増やすことや、既に活動している人員にいかに関活動を持続してもらうかが課題となっている。また、不足要因として、指導者と共通の課題である 1 年ごとの健康診断証明書提出が義務付けられている点のほかに、一部の選手からのプロ審判員に対する暴言等の態度から、審判員という役職に対してマイナスイメージが浸透していることが考えられる。(競技団体 E)

###### (女性不足)

- 2012 年ロンドンオリンピック・パラリンピックの際、女性のメダリスト数が男性メダリストよりはるかに少なかったため、女性指導者の不足を問題視し始めた。(指導者育成機関 D)
- ボランティア比率も男性が高く、女性の人材不足はフランスでも問題となっている。これは各連盟におけるライセンスの比率に起因する。乗馬、水泳競技に女性の比率が高いことを除けば、ほぼ全ての連盟で男性比率が高く、女性のライセンス保有者は 25～30% が平均となっている。(指導者育成機関 D)

- 連盟に登録する指導者全体をみると他のスポーツ団体と異なり、女性が3分の2と過半数を占める男女比となっている。ハンディキャップのある人の支援を行う人材に女性が多いことが、スポーツ指導にも影響していると考えられる。しかし、ハイレベル指導では割合が逆転し男性が3分の2と過半数を占める。(スポーツ関連団体 B)

## ② 処遇や報酬に関する問題・課題

### (ボランティアで活動し、報酬が十分でない)

- 指導者数のうちプロとして生計を立てているのは約5%で、約95%はボランティアで活動している。指導者になりたい人が実際のポスト数を超過しており需給バランスはとれていない。審判員数のうちプロとして生計を立てているのは約1%で、約99%はボランティアで活動している。(競技団体 E)
- ボランティア活動を奨励していくにあたり、世間にはなかなか重要性が認められない点が課題となっている。ボランティア活動の労力も加算し、活動を行った場合は早期リタイアが可能となるシステムも検討されているが実用に至っていない。また、仕事との両立も課題となる。ボランティア活動を行う上で仕事を休まなければならないケースがあり、法律で定められたサポートもあるが、実際に仕事を休んでボランティア活動を行うには現実的に難しいのが実態である。(スポーツ関連団体 B)

### (働く場所の不足)

- 国家資格を取得したからといって十分なポストが約束されるわけではない。スキー競技は観光産業として発展しているためライセンスを有していれば冬季に仕事を探すことに苦労しないが、一方で重量挙げやボクシング等のマイナースポーツは報酬を得る場所を見つけるのは容易ではない。(指導者育成機関 D)
- 競技大会自体が足りないため、審判員は審判員収入だけで生活することができず、必ず他に本業を持つ。(競技団体 F)

### (ボランティア活動と仕事の両立)

- ボランティア層の活動のしやすさをどのように確保するか。ボランティア活動を奨励していくにあたり、世間にはなかなか重要性が認められない点が課題となっている。ボランティア活動の労力も加算し、活動を行った場合は早期リタイアが可能となるシステムも検討されているが実用に至っていない。(スポーツ関連団体 B)
- 仕事との両立も課題となる。企業に対しボランティア活動を行うことを理由に従業員が休暇申請できることが定められている一方で、有給休暇とは別に休暇を取得できるものであるが、活動の間を有給として給与を支払うかどうかは各企業に委ねられており、企業によって休暇は認めるものの無給とするケース、ボランティア活動を推奨していく目的で有給とするケースと差がみられる。(スポーツ関連団体 B)

## ③ 指導者・審判員の質の確保に関する問題・課題

### (競技レベルによる偏り)

- 人数は不足している。ナショナルレベル、インターナショナルレベルは充足しているが、グラスルーツは非常に不足しており競技会の開催が難しい状況にある。女性審判員はほとんどいない。(競技団体 F)

### 3-4 オーストラリア

#### (1) 概要

- オーストラリアでは、女性比率の低さ等、日本と同様の課題を抱える一方、競技により異なるが、指導者、審判員共に若者のなり手がいる。
- グラスルーツにおいては指導者の多くがボランティアであるが、オーストラリアでは、ボランティアを行う文化が根付いている。そのため、ボランティアとして指導を行うことが大変であるという意識が薄い。
- 近年では、オンラインプログラムの導入や選手を指導者として育成する試みがされている。

#### (2) 課題（ヒアリングより）

##### ① スポーツ人材の不足に関する問題・課題

###### (審判員の不足)

- 試合中に審判員が責められることがあり、審判員のなり手が少なかった。(行政機関 B)
- 全体的に審判員はどのスポーツも不足している。(競技団体 H)

###### (審判員の高齢化（競技により異なる）)

- 審判員の高齢化が課題である。(行政機関 B)
- サッカーやホッケーの審判員は体力が必要であるため、若い人がターゲットとされている。一方、水泳やトライアスロンの審判員は高齢者が多い傾向にある。(競技団体 H)

###### (女性比率が低い)

- 競技団体 G では全体の指導者のうち、女性指導者は 5%しかおらず、女性指導者が 10%を占めることが目標とされている。そのため、女性指導者を 250 人増やす必要がある。(競技団体 G)
- 競技団体 H では、ハイパフォーマンスの指導者は、女性の割合が 25～30%である。(競技団体 H)

###### (地方との指導格差)

- オーストラリアは国土が広いので、都市と地方での指導格差が生まれやすい。

## ② 処遇や報酬に関する問題・課題

### (指導者の大半がボランティア（水泳を除く）)

- グラスルーツのレベルの指導者は全てボランティアである。(行政機関 B)
- 競技団体 G の競技においては、グラスルーツの大半の指導者が無償のボランティアである。(競技団体 G)

### (地方への移動に伴う費用負担)

- 指導者が地方のクラブへ指導に向かう際は、交通費が余分にかかる。(競技団体 G)

## ③ 指導者の質の確保に関する問題・課題

### (質の高い指導者不足)

- 質の高い指導者の確保が難しい。(行政機関 B)
- 競技団体 G では、適切な指導者数は、14 人の選手に対して 1 人の指導者が望ましいが、現状は選手 10 人に対し指導者 1 人の割合である。(競技団体 G)
- 競技団体 H では、ハイパフォーマンスの指導者は、不足している。(競技団体 H)

### (資格の所有者が少ない)

- 多くの競技団体が古い資格制度を採用しており、新しい制度で資格を所有している指導者の割合は全体の 22%のみである。(行政機関 B)

### (資格の制度が古い)

- 多くのスポーツ団体が古い資格（1979 年に発行された資格）を所有していた。(行政機関 B)

### (資格のプログラムが存在しない団体がある)

- 100 のスポーツ団体のうち、30%しか資格のプログラムが存在しなかった。(行政機関 B)





### III. 日本におけるスポーツ人材の課題解決 に向けた取組の検討

---



# 日本におけるスポーツ人材の課題解決に向けた取組の検討

## 1. 諸外国のスポーツ人材に関する取組

ヒアリング調査及びフォローアップ調査より、調査対象の4カ国においては、以下に示すような取組を行っていることが明らかになった。

- スポーツ人材を増やすため、資格研修の簡素化やオンライン講習等、参加しやすい方法で実施されている。選手を引退した人たちを対象としたプログラムも実施されている。また、選手数の増加がスポーツ人材の増加につながるとの考えから、裾野拡大のための子供向けスポーツ体験プログラムが行われている。
- 女性の審判員、指導者を育成するためのトレーニングプログラムが実施されている。また、スポーツの場で活躍する女性審判員をロールモデルとして紹介する取組も行っている。さらに、女性指導者を増加させるため、コーチデベロッパーにおいても、非白人、女性を雇用した。
- 資格取得者の質を保証するため、年齢による制限を設ける制度もみられる。また、指導者に犯罪歴がないことを基準に証明書を発行する取組も行われているほか、審判員の管理委員会を設置し、国全体として審判員の育成を均一的に行う取組がなされている。
- クラブに質の高い指導者を配置するため、有資格の指導者を雇用するクラブへの助成制度が設けられている。
- 審判員としての活動が難しい人には、審判員の育成に携わってもらう取組も行われている。

### 1-1 イギリス

#### (a) スポーツ人材の不足に関する取組

- 女性のリーダーシッププログラム、ボランティアを対象としたキャンペーン、非白人、女性の雇用、審判員のロールモデル設置、指導者の再訓練が実施されている。

#### (女性のリーダーシッププログラム)

- 現在、活動している女性指導者が、リーダーのポジションへ就くことを促進するためのプログラムである。プログラムでは、教育、ワークショップ、経験値の向上、メンタリングなどが含まれる。バスケット、バドミントン、ラグビーリーグ等の各スポーツ団体と協働して実施されており、各スポーツ団体から推薦された人がプログラムに参加し、参加者が費用を負担することはない。資金は UK Sport と、商業的な契約を UK

Coaching と結んでいる機関から得ている。(指導者育成機関 A)

**(ボランティアを対象としたキャンペーン)**

- 指導者の増加と引退した指導者に再び指導に戻ってもらうことを目的に行われている。毎年 6 月には、コーチングウィークを開催し、指導者への勧誘と現在活動している指導者への感謝を行っている。(指導者育成機関 A)

**(コーチデベロッパーの非白人、女性比率の増加)**

- 非白人、女性指導者を増加させるため、コーチデベロッパーにおいても、非白人、女性を雇用した。さらに競技団体 B では、人種差別、女性差別をなくすために取り組む Kick It Out や Women In Sport という組織とつながりを持った。(競技団体 B)

**(審判員のロールモデルの設置)**

- 審判員として活躍した人をロールモデルとすることにより、審判員として活動している人が、より高いレベルを目指すようになった。さらに、審判員をしていない人にとっても、審判員を進路として考えるためのモデルになった。(競技団体 B)

**(ReTrain to ReTain)**

- 資金提供は Sport England が、リードは CIMSPA が行う指導者の再訓練スキームである。他の団体と協力して取組を広めている。
- ReTrain to ReTain のスキームは ReTrain が第一段階であり、ReTain が第二段階にあたる。2020 年は指導者、ライフガード、水泳の先生、パーソナルトレーナー等の再訓練を行った。特に水泳の先生、ライフガードは数が不足しており、17,000 人程に再訓練を行うことができた。
- 2021 年は第二段階の ReTain を実施する。個人または雇用主が応募し、トレーニングする際にトレーニングする団体に対して CIMSPA が資金を提供する。
- スキームの目的としては、経済的に恵まれない人にスキルを身につけてもらい、雇用につなげるためである。今年度は、個人に対して応募を募集したが、既に雇用されている人だけでなく、これから雇用される方にもスキルを身につけてもらうことを目的としている。

**(b) 処遇や報酬に関する取組**

- アプレンティシプ制度が実施されている。

### (Apprenticeship (アプレンティシブ) 制度)

- プログラムが終了した後に、参加者が有償で雇用されることを目的として、企業との連携で指導者の訓練制度を実施している。(指導者育成機関 A)

### (c) 指導者の質の確保に関する取組

- 資格のモジュール化、オンラインプログラムの導入が実施されている。
- 審判員の均一な育成のため、管理委員を配置している。

### (資格のモジュール化)

- 資格取得におけるマッピングを行い、コーチングの核となるものをモジュールの一つとして作成した。その後、各レベルに対する指導に必要なスキルを追加し、最後に各スポーツ団体の専門知識を追加している。(指導者育成機関 A)

### (オンラインプログラムの導入)

- プログラムは実践的に役立つ内容を取りそろえており、指導者自身で必要なプログラムを選択することができる。プログラムのほとんどが組織内部で長年培った経験からキュレーションされている。(指導者育成機関 A)
- 女性は指導者のコースに参加していない傾向があるため、デジタルを使用して参加を促した。コースの第一段階である資格においては、e-learning で学習できるようにした。また、レベル 1 の資格は、e-learning とウェブ形式にした。(競技団体 B)

### (Referee officer の配置)

- 競技団体 B では 2008 年に各 County<sup>6</sup>に常駐の審判員の管理委員(Referee officer)を設置した。国全体として審判員の育成を均一的に実施した。Referee officer は、経験が長い審判員の数の管理と、審判員の雇用と初期段階の育成に携わっている。(競技団体 B)

### (d) その他の取組

- パラスポーツ指導者の育成のモジュール化が実施されている。

### (パラスポーツ指導者の育成をモジュール化)

---

<sup>6</sup> 地方区分の一つ。

- パラスポーツに対する指導についても、モジュール化され、コアカリキュラムに含まれる予定である。指導は目の前の人の能力を最大限に引き出すことが目的であるため、障がい者、健常者は関係ないということを念頭に置いている。(指導者育成機関 A)

## 1-2 ドイツ

### (a) スポーツ人材の不足に関する取組

- 競技団体では、研修の簡素化・OJT化、クラブチームとの意識共有、選手を増やすためのキャンペーン、若年女性向けのトレーニングコースに関する取組みが行われている。
- DOSB では、スポーツクラブシステムにおけるすべてのスポーツに、十分な数の資格を持つ指導者が配置されることを目的とした「TrainerInSportdeutschland」プロジェクトが実施されている。

#### (研修の簡素化・OJT化)

- 訓練を簡素化し受講しやすくしている。例として、講習のオンライン化、必要な時間数を週末にコンパクトに圧縮する等。(競技団体 D)
- 審判になってから試合に出るのではなく、実際の試合で審判をさせ、実践の場で訓練を進めている。(競技団体 D)

#### (クラブチームとの意識共有)

- 各クラブチームに対し、審判員を何人増やしてほしいという連盟としての目標を通達している。(競技団体 D)

#### (キャンペーンによる裾野拡大)

- 指導者、審判を増やすには選手を増やす必要があるため、学校に出向いて子供たちに競技を体験してもらうためのキャンペーンを実施している。ゴムボールだけを使い、専用の道具を必要としないゲーム形式で、地元のクラブの選手にも参加してもらっている。(競技団体 D)

#### (若年女性向けのトレーニングコース)

- 14、15歳～20歳くらいを対象とした女性審判のトレーニングコースを計画するなど育成に力を入れている。(競技団体 C)

## (b) 処遇や報酬に関する取組

- 「ドイツスポーツトレーナー<sup>7</sup>協会」(BVTDS)という職業連盟が設立され、労働条件の改善に取り組まれている。
- 連邦政府や州政府では、税金の優遇制度が制定されている。

### (職業連盟の発足)

- 指導者を一つの職業として印象づけていこうという働きかけをしている。(指導者育成機関 C)
- 指導者の声を代表する機関として「ドイツスポーツトレーナー協会」(BVTDS)という職業連盟がある。2012 年以来、指導者(特にフルタイム)に対する社会認識と評価、彼らの労働状況の改善を求めている。ドイツオリンピックスポーツ連盟、ドイツ連邦議会スポーツ委員会、各協会で発言の機会を得ることを実現し、2019 年 12 月、DOSB の総会で、BVTDS の要求を取り入れた「指導者の労働法上の枠組み条件の改善」のための包括的なコンセプトが決議された。(指導者育成機関 C)

### (連邦政府、州政府による制度)

- スポーツクラブでボランティアをし、その報酬を受け取る市民は、一般的に課税される。ただし、所得税法により、指導者、トレーナー、監督者としてのパートタイム活動、または税制優遇された法人に代わって行う同等のパートタイム活動からの収入は、年間合計 2,400 ユーロまで非課税となる規定がある。また、活動の方向性に関わらず、副業による収入は、課税対象となる法人に奉仕または代わって行う場合、年間合計 720 ユーロを上限に非課税となる。例として、アマチュア部門でのグラウンドマン、監督、審判などの活動等が免税対象となる。
- ライセンスの有無に関わらず、謝礼としてもらった金額は確定申告時に 800 ユーロ(約 10 万円)までは収入にはならない制度がある<sup>8</sup>。(競技団体 C)
- ライセンスを取得する際に利用できる有給教育休暇の制度がある。州により対象者や休暇日数等が定められている。

<sup>7</sup> ドイツにおいてトレーナー(Trainer)は指導者を指す。

<sup>8</sup> この制度はスポーツに限らない。

### (c) 指導者の質の確保に関する取組

- 資格の質の均一化を図るためのガイドラインの策定、有資格の指導者を配置するためのプロジェクトが実施されている。

#### (ガイドラインの策定)

- 指導者の訓練は各競技連盟が責任を持つため、訓練方法や可否の判断基準が異なる。そこで、競技による差を比較できるようにガイドラインを策定している。(指導者育成機関 C)

#### (州毎の差をなくすプロジェクト)

- 州連盟の審判委員会がそれぞれにライセンスを付与することで州毎に差が出てしまうため、その差がなくなるようなプロジェクトを立てている。(競技団体 C)

#### (TrainerInSportdeutschland プロジェクト)

- ドイツの指導者の状況を長期的に改善することを目的とする。DOSB の「Vision Trainer 2026」に「2026年までに、スポーツクラブシステムにおけるすべてのスポーツに、十分な数の資格を持つ指導者が配置されること」が示されており、2021年11月1日にDOSBとドイツスポーツユース<sup>9</sup>(DSJ)の加盟団体において、24の指導者プロジェクトが開始された。各プロジェクトは指導者の対象領域の多様性をカバーしている。例えば、あるプロジェクトは、デジタル提供を通じて指導者のトレーニングをより能力志向なものにし、より柔軟なものにすることを目指している。また、指導者コミュニティを通じた指導者ネットワークの構築、指導者のナレッジマネジメントを向上させることに重点を置くプロジェクトもある。いくつかのプロジェクトは指導者のセルフイメージに注目している。さらなるトレーニング、コーチング、メンタリングにより、指導者は自信を持って行動する能力を強化され、ポジティブな自己イメージを育むためのサポートを受けることができる。加盟団体によって選ばれた24のプロジェクトは2023年3月まで実施され、20万ユーロ(約2,558万円)を超える金額で財政的な支援が行われることになっている。(スポーツ関連団体 C)

#### (地域のスポーツクラブへの有資格指導者雇用の促進)

- 地域スポーツクラブの収入源は主に、会員の年会費、郡庁と市町村からの助成金、クラブハウス(レストラン)賃貸料、スポンサー及び寄付などである。郡庁からの助成金に

<sup>9</sup> ドイツオリンピックスポーツ連盟(DOSB)のユース組織。



においてはポイント制が導入されており、地域スポーツクラブでは、指導者がライセンスを所有していると助成金算出のためのポイントが多くなるため、クラブが指導者へ資格の取得を促すことが多い。

#### (d) その他の取組

- 競技連盟によっては、審判員の指導者として携わってもらう工夫がなされている。

##### (審判員の指導に携わってもらう)

- 審判として活動してもらうのではなく、審判を教える人（審判員のための指導者）として活動してもらえよう声をかける。時間的な問題からやめてしまう人が多いため、活動頻度を少なくしたり、自分が住んでいる地域で活動してもらったり、活動しやすい条件で関わってもらうようにしている。（競技団体 C）

### 1-3 フランス

#### (a) スポーツ人材の不足に関する取組

- 国家資格への移行促進、柔軟性のある受講メニュー、ゲームによる導入が実施されている。
- 女性人材に関しては、女性向けのモデルケースの提案、女性比率の法律による規定がなされている。

##### (国家資格への移行を促進)

- 各競技連盟の資格者を国家資格であるディプロマ取得へとガイドしていく流れが見られる。（指導者育成機関 D）

##### (柔軟性のある受講メニュー)

- 初期・継続教育訓練はプロジェクトごとに期間を定めているが、受講者のニーズに合わせて受講期間の延長ができる。（指導者育成機関 D）
- 職業経験と教育訓練（研修）を交互に組み合わせる職業教育訓練システム（Alternance＝アルテルナンス）と継続職業教育訓練（La formation professionnelle continue＝フォルマシオン・プロフェッショナル・コンティニュー）により資格取得を促す。（指導者育成機関 D）

- 従来は教育訓練を受講する際、仕事を同時にする選択肢はなかったが、仕事と教育訓練の両方を同時に行う仕組みを取り入れたことにより教育訓練を受けながらスタッフとして同時にクラブ勤務を行えるようになった。(競技団体 E)
- 競技会の開催は、審判数の確保が重要な課題の一つとなることから、研修を増やし審判員数を拡大する動きがみられる。(競技団体 F)

#### (モデルケースの提案)

- プロ審判制度を設けた。男子リーグで審判を務める女性審判員をロールモデルとしてプロの女性審判員の PR 活動を行う。(競技団体 E)

#### (ゲームによる導入)

- 公式サイトに実際の試合を題材としてどのように審判判断を行うかのシュミレーションゲームを公開した。ゲームの最後には「審判をしてみませんか。」というメッセージとともに、入力フォームにつながるリンクが貼られており情報を入力すると各地域圏の機関から案内が届く。(競技団体 E)

#### (女性比率を法律により規定)

- 各連盟指導部の理事会メンバーの女性比率を最低 30%確保することが国の法律により定められた。全連盟に共通の数値であり、男女比バランスを改善することが狙い。(指導者育成機関 D)

#### (訓練プログラムの新設)

- 審判員訓練を開設する以前は、一般スポーツ連盟から審判員を派遣してもらうことが多かったが、連盟内で対応できるように独自の訓練プログラムを新設した。また、一般スポーツ指導者がアダプテッドスポーツの指導も兼任するケースはみられ、その際には一般スポーツとルールが異なるケースもみられるため、スポーツ関連団体 B の指導者研修も受講してもらう。(スポーツ関連団体 B)

### (b) 処遇や報酬に関する取組

- 雇用資金の助成制度、非営利団体の身分変更が実施されている。

#### (資金の助成制度)

- 国家が若い層の指導者のため雇用政策を展開しており、若者を雇用するため資金面の援助がある。各スポーツクラブが若い人材を雇用するため、3~5年等の一定期間、徐々

に援助額は減るものの資金援助を行うことで雇用を促進する措置が取られている。(指導者育成機関 D)

- 政府による教育訓練費用に対する援助や連盟が指導者陣の継続訓練受講を促進するためにクーポン形式をとり、費用の一部の援助を行っている。(競技団体 E)
- グラスルーツは地元のクラブの雇用能力を高めることがカギになる。非営利団体によるボランティアが中心となり運営していることから、十分な資金を生み自分たちで雇用できる経済モデルを作り出す補助を連盟が行う。FONJEP 制度は、若者の支援や教育を目的とする非営利団体に対し、FONJEP 団体を通じて国が助成を行う制度である。助成期間は最長 3 年 (2 回更新可能) で、有資格者の雇用を支援する。この助成はスポーツに限られるものではなく、若者の支援や教育を目的とするどのような団体でも受けることができ、より開発途上の困難を抱える地域 (若者の失業率が高い等) に重点を置く。(競技団体 F)

#### (非営利団体の身分変更)

- スポーツ指導により報酬を得るためにはディプロマが必要となるが、クラブが非営利から、利益を出すことのできる SCOP (労働者協同組合) へ変更となると、指導者へ報酬を支払うことができる可能性がある。SCOP は、従業員が資本の 51%以上を保有し、経営に参加する協同組合企業である。(指導者育成機関 D)

#### (法律によるサポート制度)

- 仕事との両立が課題となる。これに対し、ボランティア活動を行う上で仕事を休まなければならないケースのために、法律で定められたサポートがある。そのサポートの一つは、ボランティア活動を職業経験として認めボランティア活動を行うことでディプロマが取得できる等活動経験を認めていくものであり、もう一つは企業に対しボランティア活動を行うことを理由に従業員が休暇申請できることが定められている。(スポーツ関連団体 B)

### (c) 指導者の質の確保に関する取組

- 年齢による合格ラインの設定、資格制度による質確保、資格取得者の犯罪歴の把握が実施されている。
- また、プロ指導者を増やすための雇用支援制度が実施されている。

- ハンディキャップのある選手が資格取得できる訓練プログラムが設置されている。

#### (年齢による合格ラインの設定)

- 審判員について、シーズン中に 2 度受講するフィジカルテストの内容を年齢が上がるとともに要求レベルを上げ、徐々にテストに受からなくなることで体力の衰えの自覚を促す。(競技団体 E)

#### (資格制度による質確保)

- ディプロマと指導者カードにより指導者の質と安全性を保証している。(指導者育成機関 D)

#### (資格取得者の犯罪歴の把握)

- 指導者カードは国家発行であり特に警察と連携しており、前科の有無を証明する。法律違反があった場合翌年に新たに指導者資格を取得することができなくなる。(競技団体 F)

#### (プロ指導者を増やすことに貢献する制度)

- スポーツ省は、National Sport Agency<sup>10</sup>を通じ、クラブが指導者を雇用することを支援する資金として、給与コストの最大 40%にあたる最大 12,000 ユーロ (約 153 万円) を 3 年間で提供している。2021 年までにこの制度によりフランスでは 6,500 人の雇用が創出された。就職機会が増えることで、より多くの人材がプロ指導者になるために訓練を受けることに興味を持つと考えられる。(競技団体 F)

#### (ハンディキャップのある選手が資格取得できるプログラム)

- これまでハンディキャップのある選手は、自身の経験から競技について深い知識を持っているにもかかわらず指導者や審判員として活動できるプログラムが無かった。そこで、ハンディキャップのある選手による指導や審判活動を可能にする新たな訓練プログラムの開設を今後 4 年間の間に目指している。(スポーツ関連団体 B)

#### (d) その他の取組

- 競技の場の設置が実施されている。

<sup>10</sup> スポーツの振興を担う機関。

- これまで競技自体、都市での活動が主であったことから都市部以外の活動促進として郊外に競技施設を設置する動きが出ている。資金源を確保し、雇用にもつなげる狙いがある。(競技団体 F)
- 男性が中心のスポーツであったが、4～5年前より女性の競技人口と指導者数も増えている。男女平等の進化、そしてメディアの影響やオリンピックでの競技実施が男性向けというイメージを変えた。(競技団体 F)

#### 1-4 オーストラリア

##### (a) スポーツ人材の不足に関する取組

- 各クラブへのモニター配置、引退した選手が審判員になるためのプログラム、5人指導者制が実施されている。
- 女性人材に関しては、女性の指導者を増やすためのプログラムが実施されている。

##### (各クラブにモニターを配置)

- Sport Australia では、審判員に対して怒鳴る等の行為をなくすために、モニターする人を各クラブに配置するためのフレームワークを作成した。(行政機関 B)

##### (Referee ready)

- 引退した選手が審判員になるためのプログラムを実施している。(競技団体 G)

##### (Elevate Coach program)

- Australian Institute of Sport(AIS)では、選手を引退した人たちが、指導者になるためのプログラムを実施している。(競技団体 G)
- AISがハイパフォーマンスの指導者のためにプログラムを作成した。競技団体 H では、参加した選手に対して、資金面とメンタル面において参加者のサポートをしている。(競技団体 H)

##### (Elevate Women Coach program)

- AIS が主体となり、女性の指導者を増やすための取組を実施している。(競技団体 H)
- 競技団体 G では、過去に Elevate Women Coach program に参加した女性が現在フルタイムの指導者として活躍している。ただし、プログラムに参加した後のサポートは、競技団体によって差がある。(競技団体 G)

##### (Women Leaders in Sport)

- Sport Australia では、グラスルーツにおける女性のスポーツ人材を増やすためのプロ

グラムを実施しており、政府から助成金が提供されている。(行政機関 B)

#### (5人指導者制)

- 1人の仕事を5人の指導者で分かち合い、1人当たりの指導の負担を減らし、それぞれの良い部分を活かして指導することを目的としている。(行政機関 B)

#### (b) 処遇や報酬に関する取組

- 有給指導者のための育成プログラム、地方政府からのサポートが実施されている。

#### (有給指導者のための育成プログラム)

- 競技団体 H では指導者協会等が作成した有給指導者を育成するためのカリキュラムがある。そのため、指導者の大半が有給である。(競技団体 H)

#### (地方政府からのサポート)

- 地方へ指導者が出向く場合は、地方政府から費用のサポートを受けることができる。(競技団体 H)

#### (c) 指導者の質の確保に関する取組

- 質の高い指導者の基準策定、オンラインプログラムの導入が実施され、指導者の評価システムがある。
- 資格制度については、制度の変更、資格取得の無償化、証明書の発行が実施されている。

#### (「質の高い指導者」の見直し)

- 指導者の質の基準を Sport Australia が定めており、その基準を満たす質の高い指導者の確保が難しかった。そのため、コミュニティに対して、「良い指導者」について調査し、調査の結果に基づいて良い指導者を判断している。(行政機関 B)
- 評価が全て「良い」にも関わらず、クラブの人数が減っている場合やパフォーマンスが良くないことがある。その場合、Sport Australia では、どのように改善するかについてフレームワークを作成し、スポーツ団体へ提供している。(行政機関 B)

#### (オンラインプログラムの導入)

- 指導者が自由な時間にトレーニングを行えるように e-learning 等のオンラインコンテンツの導入が進められている。(行政機関 B)

- オーストラリアスポーツコミッション(ASC)がジェネラルなオンラインコースを提供し、競技団体では各競技のケーススタディを加え、使用している。(競技団体 H)

**(指導者の評価システム)**

- ハイパフォーマンスの指導者に関しては、指導者を 1 年に 1 回評価するシステムがある。評価により、それぞれの指導者に合わせたプログラムが作られる。(競技団体 H)

**(資格制度の変更)**

- 1979 年の資格のシステムでは、指導者はグラスルーツに対する指導から、プロに対する指導を目指す形がとられていた。現在では、参加している人の目的に合わせたトレーニングが作成されている。さらに、それぞれのレベルでトレーニングを重ねていけるシステムとなっている。(行政機関 B)

**(資格取得の無償化)**

- 資格を取得するためには指導者自身が費用を払う必要があり、資格を所有している人が少なかった。そのため、現在は無償で資格を取得することができる仕組みとなっている。(行政機関 B)

**(Working with Children Check)**

- 子供を性的、身体的虐待から守ることを目的として、全ての指導者は Working with Children Check の証明書を所有していなくてはならない。Working with Children Check では申請者が子供と共に活動するにあたり、適切な人材であるか評価するために、申請者の犯罪歴等の情報を調べ、基準を満たすと発行される。証明書を州間で譲渡することはできない。(行政機関 B)

**1-5 まとめ**

調査対象国においては、有償と無償の資格があり、それぞれで制度構築がされている。また、研修を全国的に行う機関や労働組合に対して国によるサポートが行われたり、労働のサポートに関する取組が国レベルで実施されている。育成や資格、雇用が政策とセットとなっている点が特徴である。

## 2. 日本におけるスポーツ人材の課題解決に向けた取組の検討

調査対象の4カ国での取組より、日本のスポーツ人材に関する課題に対し、以下のような取組を参考にすることができる。

### 2-1 各国の参考となる取組

#### (1) グラスルーツでの指導者資格取得促進への金融支援【雇用】

我が国においては、グラスルーツのクラブに資格を持った指導者を増やすことが課題として挙げられている。調査対象国においては、グラスルーツのクラブに対し、プロや有資格の指導者の雇用を助成する取組が行われている。

##### 【取組事例】

- 各スポーツクラブが若い人材を雇用するため、3～5年等の一定期間、徐々に援助額は減るものの資金援助を行うことで雇用を促進する措置が取られている。(フランス：指導者育成機関D)
- フランススポーツ省は、National Sport Agencyを通じ、クラブが指導者を雇用することを支援する資金として、給与コストの最大40%にあたる最大12,000ユーロ(約153万円)を3年間で提供している。2021年までにこの制度によりフランスでは6,500人の雇用が創出された。就職機会が増えることで、より多くの人材がプロ指導者になるために訓練を受けることに興味を持つと考えられる。(フランス：競技団体F)
- グラスルーツは地元のクラブの雇用能力を高めることがカギになる。非営利団体によるボランティアが中心となり運営していることから、十分な資金を生んで自分たちで雇用できる経済モデルを作り出す補助を連盟が行う。FONJEP制度は、若者の支援や教育を目的とする非営利団体に対し、FONJEP団体を通じて国が助成を行う制度である。助成期間は最長3年(2回更新可能)で、有資格者の雇用を支援する。(フランス：競技団体F)
- 地域スポーツクラブの収入源は主に、会員の年会費、郡庁と市町村からの助成金、クラブハウス(レストラン)賃貸料、スポンサー及び寄付などである。郡庁からの助成金においてはポイント制が導入されており、地域スポーツクラブでは、指導者がライセンスを所有していると助成金算出のためのポイントが多くなるため、クラブが指導者へ資格の取得を促すことが多い。(ドイツ)



## (2) 受講しやすい多様な指導者等育成プログラムの整備【研修・育成】

我が国においては、特にグラスルーツレベルにおける指導者、審判員数を十分に確保することが課題として挙げられている。調査対象国においては、受講しやすい研修プログラムの実施（オンライン開催、週末開催、受講期間の延長等）や、選手を引退した層を対象としたプログラム実施、引退した指導者に対する再訓練の実施等により、研修を受けた人材の確保に努めている。また、人材育成や研修の実施に必要なマンパワー不足を補うため、指導者、審判員を教える人材として活躍してもらおう取組のほか、競技人口の増加がスポーツ人材の増加につながるとの考えから、競技人口を増やすためのプロモーション活動や体験プログラム等、裾野拡大に力を入れる取組も行われている。

### 【取組事例】

- 初期・継続教育訓練はプロジェクトごとに期間を定めているが、受講者のニーズに合わせて受講期間の延長ができる。（フランス：指導者育成機関 D）
- 公式サイトに実際の試合を題材として、どのように審判判断を行うかのシュミレーションゲームを公開。ゲームの最後には「審判をしてみませんか。」というメッセージとともに、入力フォームにつながるリンクが貼られており情報を入力すると各地域圏の機関から案内が届く。（フランス：競技団体 E）
- 資格取得のコースに e-learning やオンラインを取り入れた。しかし、オンラインだけのコースでは、指導をする姿を見て学ぶことができないため、各 County にある連盟に対しては、指導者に対面での教育を行うことを推奨している。その他にも、気軽に指導について学ぶことができるようにするために、Sport England から資金を得て、アプリ等の開発を進めている。（イギリス：競技団体 B）
- ReTrain to ReTain では、Sport England と協働して引退した指導者の再訓練を行い、リテンション率を高めることを試みている。（イギリス：指導者育成機関 A、B）
- 指導者が自由な時間にトレーニングを行えるように e-learning 等のオンラインコンテンツの導入を進めている。（オーストラリア：行政機関 B）
- 国からの資金提供により、引退した選手が指導者になるためのプログラム(Elevate Coach Program)を実施しており、受講者の特徴に合わせて、オーダーメイドのコースが設定される。（オーストラリア：行政機関 B）

- 審判として活動してもらおうのではなく、審判を教える人（審判員のための指導者）として活動してもらえよう声をかける。時間的な問題からやめてしまう人が多いため、活動頻度を少なくしたり、自分が住んでいる地域で活動してもらったり、活動しやすい条件で関わってもらおうようにしている。（ドイツ：競技団体 C）

### (3) 女性の指導者・審判員の育成と雇用促進【研修・育成】【雇用】

我が国では、スポーツ、パラスポーツともに指導者、審判員の女性比率を上げることが課題として挙げられている。また、女性が少ない背景として、女性のロールモデルが少ないことが指摘されている。調査対象国においては、女性を対象としたトレーニングコースの開催や、女性が活躍するモデルケースやロールモデルの紹介、コーチデベロッパーに女性を採用する取組等が行われている。

#### 【取組事例】

- プロ審判制度を設けた。男子リーグで審判を務める女性審判員をロールモデルとしてプロの女性審判員の PR 活動を行う。（フランス：競技団体 E）
- 14、15 歳～20 歳くらいを対象とした女性審判のトレーニングコースを計画するなど育成に力を入れている。（ドイツ：競技団体 C）
- 女性指導者はコースに参加していない傾向があるため、デジタル(e-learning や web 形式のセミナー)のコースを作り、参加を促した。（イギリス：競技団体 B）
- 非白人、女性指導者を増加させるため、雇用する人材(コーチデベロッパー)においても、非白人、女性を雇用した。さらに競技団体 B では、人種差別、女性差別をなくすために取り組む Kick It Out や Women In Sport という組織とつながりを持った。（イギリス：競技団体 B）
- 2016 年に女性審判員のマネージャーを設置した。女性マネージャーが、女性の審判員やその他の役職での雇用とリテンションを実施した。主要なエリアとして、女子リーグとチームに働きかけ、雇用を行い、雇用機会があることを明確化させた。（イギリス：競技団体 B）
- スポーツ業界で女性リーダーを育成するプログラム(Women Leaders in Sport)があり、プログラムへの受講をするための資金援助システムがある。（オーストラリア：行政機関 B）

#### (4) 質の高い指導者育成と指導者スキル維持向上への支援【資格・免許制度】【研修・育成】

我が国では、特にグラスルーツレベルにおいて有資格の指導者を増やすことが課題として挙げられている。また、指導者の高齢化による資質低下も指摘されている。調査対象国においては、資格の更新に年齢による上限が設けられていたり、資格証を発行することによる質保証が図られている。また、審判員育成の均一化を図るための管理委員が設置される事例もみられる。

##### 【取組事例】

- 審判員について、シーズン中に2度受講するフィジカルテストの内容を年齢が上がるとともに要求レベルを上げ、徐々にテストに受からなくなることで体力の衰えの自覚を促す。(フランス：競技団体E)
- 指導者カードは国家発行であり特に警察と連携しており、前科の有無を証明する。法律違反があった場合翌年に新たに指導者資格を取得することができなくなる。(フランス：競技団体F)
- これまでハンディキャップのある選手は、自身の経験から競技について深い知識を持っているにもかかわらず指導者や審判員として活動できるプログラムが無かった。そこで、ハンディキャップのある選手による指導や審判活動を可能にする新たな訓練プログラムの開設を今後4年間の間に目指している。(フランス：スポーツ関連団体B)
- ジュニアクラブでは、クラブの承認を受ける必要があり、承認を受けるためには、指導者が資格を所有していることが必須である。また、資格を保持するためにCPD（継続的なプロフェッショナル教育）を受ける必要がある。(イギリス：競技団体B)
- 競技団体Bでは各Countyに常駐の審判員の管理委員(Referee officer)を設置し、国全体として審判員の育成を均一的に行った。管理委員は主に経験の長い審判員の管理、審判員の初期段階の育成に取り組んでいる。(イギリス：競技団体B)
- 子供を性的、身体的虐待から守ることを目的として、全ての指導者はWorking with Children Checkの証明書を所有している必要がある。申請者は、犯罪歴等の情報を調べられ、子供と共に活動するにあたり、適切な人材であるか判断される。(オーストラリア：行政機関B)

## 2-2 我が国における取組の方向性

現在、我が国では、指導者数は不足しているものの、オンラインコーチングやオンライントレーニングの取組が進むなど、指導者不足を補うための“スポーツ DX”が徐々に実を結び始めている。一方で、2023年度以降の運動部活動の地域移行を踏まえると、地域に質の高い指導者を十分に確保するための方策は依然として検討すべき点が多い。

このような我が国の状況を踏まえ、指導者の育成、活動環境の改善に向けた取組の方向性を以下に示す。なお、審判の養成については、中央競技団体が主導的に取り組む課題であることから、本事業では指導者の育成、活動環境改善等についての取組を検討した。

### (1) 指導者、審判員の量と質の確保

指導者、審判員の量の確保のための一つの方法として、選手のセカンドキャリアとして指導者や審判員を目指してもらふキャリアパスの策定が考えられる。諸外国においては、例えばオーストラリアの国立スポーツ研究所が、引退した選手を指導者として養成するためのプログラムを実施する事例がみられる。我が国においても、国レベルもしくは競技団体レベルで同様の取組を行うことが有効である。

また、質の確保という観点において、諸外国では中央競技団体が資格制度を設けるケースが多いが、我が国では公益財団法人日本スポーツ協会（JSPO）、公益財団法人日本パラスポーツ協会（JPSA）が統括団体として国内共通の資格制度を整備している。さらに、中央競技団体の資格は日本スポーツ協会の資格制度ともうまく連携をとれており、成熟した制度であるといえる。この資格制度の効果を最大限に活かすためには、指導者が資格取得後にも継続してトレーニングを行うことが必要である。その前提として、特にハイパフォーマンスの指導者においては活動内容を定期的に評価するシステムが有効であるが、昨年度に実施した国内スポーツ人材の効果的な活用のための基礎的調査研究の結果では、指導者の評価制度を定めている国内の競技団体の割合は6.8%であった。今後、評価制度を定める競技団体を増やし、評価結果に応じてそれぞれの指導者に合わせたプログラムを作成、提供するシステムを整備することで、指導者の質の維持・向上につながる事が期待できる。また、資格の更新制度も質の確保には必要である。

さらに、これらの資格とは別に、国家資格を検討する時期にきているという指摘もあり、国家資格と雇用政策を見据えた制度が参考になると考えられる。たとえば、フランスの取組に見られるような、プロフェッショナルな資格を国として整備する制度である。限られた予

算で行うためにも、指導者を指導する立場の人材に国家資格を与えて国が雇用し、各連盟に出向させて指導者を指導するという仕組みが有効である。この際、指導者を指導する人材には、フランスの *Brevet*（ブルベ：免状、免許状、資格証、修了証）、*Diplôme d'Etat*（ディプロマ・デタ：国家免許、国家資格免許）に該当するような資格を与えることで、高い質の保証が期待できる。

## (2) 女性・若年層指導者の拡大

女性の指導者を増やすためには、リーダーのポジションに女性を配置することが不可欠である。イギリスでは、現在活動中の女性指導者がリーダーのポジションへ就くことを促進するためのプログラムが実施されている。指導者育成を担う国の機関である *UK Coaching* が各競技団体と協働で行うもので、教育、経験値の向上、メンタリング等を含む多様なプログラムが組み込まれている。オーストラリアにおいても、国立スポーツ研究所が主導して女性指導者を増やす取組を実施するなど、国を挙げて、公的資金を投じたプログラムが実施されている。我が国においても女性指導者の量的な拡大に加え、リーダーのポジションに就く人材の育成、また実際にそのポジションに就いてもらうことを促進するための仕組みが必要である。

なお、女性や若年層の指導者を増やす取組については、諸外国にみられるような研修・育成は、我が国においても競技団体等の努力によりすでに実施されているものも多い。今後もさらなる女性指導者、審判員の量的な充実のほか、女性に限らず、たとえば障がいのある人など多様な人々が選手としてだけでなく指導者や審判員として活躍できる育成プログラム等の充実が望まれる。

## (3) 地域・競技団体ごとの取組内容の平準化

我が国において、地域や競技によるスポーツ人材の量的・質的偏在が指摘されており、これらの平準化が課題である。一方、ドイツでは、我が国と同様に統括団体が資格制度を構築しており、各競技団体の資格とリンクしている。そのドイツにおいても、指導者育成は各連盟が責任を持っているため、競技毎の訓練方法や、合格の判断基準が異なるという問題がある。そのため、競技による差を比較できるようガイドラインを設けるという対応が取られている。また、審判員の育成、ライセンス付与は州連盟毎に行われるため、地域による差が出ないようにするための取組が行われている。我が国においても、地域や競技団体毎の差を当

事者が把握し、統一的な基準に沿った育成、ライセンス付与につなげるためのガイドラインや基準の整備が必要である。

### 2-3 おわりに

本調査では、日本のスポーツ人材における課題解決に資する、諸外国のスポーツ担当省庁やスポーツ団体における政策や取組を調査し、今後の我が国におけるスポーツ人材に関する課題解決に向けて国や中央競技団体等が実施すべき政策や取組として、適切な報酬体系の構築、職業化、資格制度の更なる発展の観点よりとりまとめた。具体的には、対価を正當に得られる仕組みの検討等、将来的な職業化を視野に入れたキャリアモデルの形成と、それに見合う質の高い指導者育成の仕組みと評価の仕組み、国家資格や資格の更新制度まで、一連の仕組みを構築することを目指す。また仕事とボランティアの兼業から、対価を得る“副業モデル化”を図ることが望まれる。

なお、本事業では、スポーツ人材の範囲を指導者、審判員に限定し調査を実施した。一方、スポーツ現場に携わるすべての人を「スポーツ人材」としてみる場合、その範囲はパラスポーツのクラス分け委員や、試合や大会を支えるボランティア、チームの経営・マネジメントに関わる人材等、多岐にわたる。「ささえる」スポーツの担い手であるこれらの人材の活用や、その活動環境の整備は、スポーツ参画人口の拡大や競技力の向上に大きく寄与することから、今後は、スポーツ人材の対象を広げた調査を行うことが期待される。

## IV. 參考資料

---





(参考1) 日本と対象4カ国の問題・課題比較表

	日本の課題	イギリスの課題	ドイツの課題	フランスの課題	オーストラリアの課題
指導者・審判員の量の確保	<p><b>(指導者・審判員数の不足)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指導者数の減少により、人材発掘、人材確保や適切な人材の配置ができない。</li> <li>パラスポーツでは指導者の絶対数が不足している。</li> <li>グラスルーツのスポーツ団体では、成り手が少なく、必要最低限の人数を確保するのに苦労している。</li> </ul>	<p><b>(新型コロナによるボランティア数の減少)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指導者を増やしていく必要がある。コロナ禍の影響により、ボランティアの数が減り、コロナ後もコロナ前のボランティア数に戻るかどうか不確かである。(指導者育成機関A)</li> </ul>	<p><b>(指導者・審判員数の不足)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>競技団体Cでは資格の有無に関わらず指導者、審判員の不足が大きな問題となっている。(競技団体C)</li> <li>男性の審判、指導者を見つけることも難しい。(競技団体D)</li> </ul>	<p><b>(審判員の不足)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>審判員の減少を受け、新たな審判員を増やすことや、既に活動している人員にいかにも活動を続けてもらうかが課題となっている。また、不足要因として、指導者と共通の課題である1年ごとの健康診断証明書提出が義務付けられている点のほかに、プロ審判員に対するマイナスイメージが考えられる。(競技団体E)</li> </ul> <p><b>(グラスルーツレベルの審判員の不足)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人数は不足している。ナショナルレベル、インターナショナルレベルは充足しているが、グラスルーツは非常に不足しており競技会の開催が難しい状況にある。女性審判員はほとんどいない。(競技団体F)</li> </ul>	<p><b>(審判員の不足)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>試合中に審判員が責められることがあり、審判員のなり手が少なかった。(行政機関B)</li> <li>全体的に審判員はどのスポーツも不足している。(競技団体H)</li> </ul> <p><b>(指導者の不足)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>競技団体Gでは、適切な指導者数は、14人の選手に対して1人の指導者が望ましいが、現状は選手10人に対し指導者1人の割合である。(競技団体G)</li> <li>競技団体Hでは、ハイパフォーマンスの指導者は、不足している。(競技団体H)</li> </ul>
	<p><b>(人材のアンバランス)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高齢化、若年層の不足、女性比率の低さ、地域による過不足等、人材に偏りがある。</li> </ul>	<p><b>(ハイレベルでの女性指導者が不足)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>グラスルーツレベルの指導者は男性、女性の比率が半々であるが、女性は高いレベルを対象とした指導には至らない。(指導者育成機関A)</li> </ul> <p><b>(女性、非白人指導者の比率が低い)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性、非白人の比率が低いといった多様性の課題を抱えている。競技団体Bでは、指導者の92%が男性、8%が女性である。さらに91%が白人であり、9%が非白人である。(競技団体B)</li> </ul> <p><b>(パラスポーツでの女性指導者が不足)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>パラスポーツにおいては、健常者の指導者と同様に女性指導者の比率の低さなどの課題を抱えている。(指導者育成機関A)</li> </ul>	<p><b>(女性指導者が少ない)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>トップスポーツで女性の指導者が少ない。</li> </ul>	<p><b>(女性指導者が不足)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2012年ロンドンオリンピック・パラリンピックの際、女性のメダリスト数が男性メダリストよりはるかに少なかったため、女性指導者の不足を問題視し始めた。(指導者育成機関D)</li> <li>ボランティア比率も男性が高く、女性の人材不足はフランスでも問題となっている。これは各連盟におけるライセンスの比率に起因する。乗馬、水泳競技に女性の比率が高いことを除けば、ほぼ全ての連盟で男性比率が高く、女性のライセンス保有者は25~30%が平均となっている。(指導者育成機関D)</li> </ul> <p><b>(ハイレベルでの女性指導者が不足)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>連盟に登録する指導者全体をみると他のスポーツ団体と異なり、女性が3分の2と過半数を占める男女比となっている。ハンディキャップのある人の支援を行う人材に女性が多いことが、スポーツ指導にも影響していると考えられる。しかし、ハイレベル指導では割合が逆転し男性が3分の2と過半数を占める。(スポーツ関連団体B)</li> </ul>	<p><b>(女性指導者が不足)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>競技団体Gでは全体の指導者のうち、女性指導者は5%しかおらず、女性指導者が10%を占めることが目標とされている。そのため、女性指導者を250人増やす必要がある。(競技団体G)</li> </ul> <p><b>(ハイレベルでの女性指導者が不足)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>競技団体Hではハイパフォーマンスの指導者は、女性の割合が25~30%である。(競技団体H)</li> </ul> <p><b>(審判員の高齢化)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>審判員の高齢化が課題である。(行政機関B)</li> <li>サッカーやホッケーの審判員は体力が必要であるため、若い人がターゲットとされている。一方、水泳やトライアスロンの審判員は高齢者が多い傾向にある。(競技団体H)</li> </ul>
指導者・審判員の	<p><b>(資格の所有率の低さ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>必要最低限の人員は確保できている場合でも、指導者資格を保有する人材が不足している。</li> </ul>	<p><b>(資格の標準化がされていない)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>イギリスにおいては、1人の指導者が様々なスポーツをコーチングしている。しかし、団体によって資格が異なるため、競技ごとの資格を取る必要がある。(指導者育成機関A)</li> </ul> <p><b>(ボランティア指導者の資格所有率の低さ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全体の50%が何らかの指導者資格を所有し</li> </ul>			<p><b>(資格所有率の低さ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>多くの競技団体が古い資格制度を採用しており、新しい制度で資格を所有している指導者の割合は全体の22%のみである。(行政機関B)</li> </ul>

	日本の課題	イギリスの課題	ドイツの課題	フランスの課題	オーストラリアの課題
質の確保		ている。有償の指導者は資格を所有しているが、無償のボランティアで活動する指導者は資格を所有していない傾向にある。(指導者育成機関A)			
	<b>(人材の質的不足)</b> • 人数的には充足している場合でも、海外経験の豊富な指導者、上位資格保有者、障がい者を適切に指導できる指導者が不足している。				<b>(質の高い指導者の確保が困難)</b> • 質の高い指導者の確保が難しい。(行政機関B)
	<b>(地域や競技による格差)</b> • グラスルーツのスポーツの指導者は地域単位で養成、確保することが基本であるが、地位格差と競技格差が大きな問題である。		<b>(州による質のばらつき)</b> • それぞれの州連盟の審判委員会がライセンスを付与するため、州毎に差が出る。(競技団体C) <b>(競技による質のばらつき)</b> • 指導者の育成は各競技の連盟が責任を負うため、訓練方法や合格の判断基準が異なるなど競技毎に差が出る。(指導者育成機関C)		<b>(地域による指導格差)</b> • オーストラリアは国土が広いので、都市と地方での指導格差が生まれやすい。
	—				<b>(資格制度が古い)</b> • 多くのスポーツ団体が古い資格(1979年に発行された資格)を所有していた。(行政機関B) <b>(資格プログラムが存在しない)</b> • 100のスポーツ団体のうち、30%しか資格のプログラムが存在しなかった。(行政機関B)
活動環境・待遇面の整備	<b>(報酬や手当が十分でない)</b> • 指導者のレベルや、業務内容に対し待遇が見合わない。 • 指導者の多くがボランティアで、手当が支給されても1日当たり2,000円~4,000円程度。	<b>(ボランティアが大半を占める)</b> • 指導者の大半がボランティアであり、7%が主な収入源として指導の仕事を行っている。また、ハイレベルの指導者においてもボランティアが多い。(指導者育成機関A)	<b>(ボランティアが大半を占める)</b> • 競技団体Cにはプロの審判はおらず、審判員は全て奉仕で活動している。(競技団体C) • 競技団体Dでは審判は全員がボランティア。謝礼はもらえるが、モチベーションが高まるような額ではない。指導者も状況は同様である。(競技団体D)	<b>(ボランティアが大半を占める)</b> • 指導者数のうちプロとして生計を立てているのは約5%で、約95%はボランティアで活動している。指導者になりたい人が実際のポスト数を超過しており需給バランスはとれていない。審判員数のうちプロとして生計を立てているのは約1%で、約99%はボランティアで活動している。(競技団体E)	<b>(ボランティアが大半を占める)</b> • グラスルーツのレベルの指導者は全てボランティアである。(行政機関B) • 競技団体Gにおいては、グラスルーツの大半の指導者が無償のボランティアである。(競技団体G) <b>(地方への移動に伴う費用負担)</b> • 指導者が地方のクラブへ指導に出向く際は、交通費が余分にかかる。(競技団体G)
	<b>(本業の仕事との両立が困難)</b> • 兼業者が多く、活動できる曜日や時間帯、海外派遣に制約がある。平日の試合に参加できない等、現場との間でのミスマッチが生じている。 • 指導者の属性は保護者や地域住民で成り立っており、安定的に決められた日に活動することが難しい。			<b>(現役世代のボランティア参加が困難)</b> • 定年退職をした方や無職の方がほとんどで、本業のある方はなかなかボランティア活動に参加できない。(指導者育成機関D) <b>(ボランティア活動の推奨が困難)</b> • ボランティア層の活動のしやすさをどのように確保するか。ボランティア活動を奨励していくにあたり、世間にはなかなか重要性が認められない点が課題となっている。ボランティア活動の労力も加算し、活動を行った場合は早期リタイアが可能となるシステムも検討されているが実用に至って	

	日本の課題	イギリスの課題	ドイツの課題	フランスの課題	オーストラリアの課題
				いない。(スポーツ関連団体B) <b>(仕事とボランティアの両立が困難)</b> • 仕事との両立も課題となる。企業に対しボランティア活動を行うことを理由に従業員が休暇申請できることが定められている一方で、有給休暇とは別に休暇を取得できるものであるが、活動の間を有給として給与を支払うかどうかは各企業に委ねられており、企業によって休暇は認めるものの無給とするケース、ボランティア活動を推奨していく目的で有給とするケースと差がみられる。(スポーツ関連団体B)	
	<b>(活動の場の確保が困難)</b> • 上位資格の保有者が増え、結果として活躍の場が限られるようになった。			<b>(働く場の確保が困難)</b> • 国家資格を取得したからといって十分なポストが約束されるわけではない。スキー競技は観光産業として発展しているためライセンスを有していれば冬季に仕事を探すことに苦労しないが、一方で重量挙げやボクシング等のマイナースポーツは報酬を得る場所を見つけるのは容易ではない。(指導者育成機関D) <b>(働く場が少ないため審判で生計が立てられない)</b> • 競技大会自体が足りないため、審判員は審判員収入だけで生活することができず、必ず他に本業を持つ。(競技団体F)	
	<b>(稼働していない指導者・審判員がいる)</b> • 資格はあるが稼働していない指導者、審判員がいる。稼働状況の把握が必要。		<b>(稼働していない審判員がいる)</b> • 資格を持っているが笛を吹かない審判も多くいる。(競技団体C)		
	<b>(業務量が多い)</b>		<b>(業務過多など働く条件が厳しい)</b> • 時間が取られる、仕事が多いなど、指導者が働く条件が厳しい。(スポーツ関連団体A)		
人材育成	<b>(人材育成に必要な人材の不足)</b> • 人材育成や研修の実施に必要な人材(コーチデベロッパー等)が不足している。				
	<b>(予算の確保が困難)</b> • 国際資格を取得させるための環境整備や予算の確保ができていない。				

(参考2) 日本と対象4カ国の取組比較表

日本の課題	イギリスの取組	ドイツの取組	フランスの取組	オーストラリアの取組
<p><b>指導者・審判員の量の確保</b></p> <p><b>(指導者・審判員数の不足)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指導者数の減少により、人材発掘、人材確保や適切な人材の配置ができない。</li> <li>パラスポーツでは指導者の絶対数が不足している。</li> <li>グラスルーツのスポーツ団体では、成り手が少なく、必要最低限の人数を確保するのに苦労している。</li> </ul>	<p><b>【研修・育成】</b></p> <p><b>(ボランティアを対象としたキャンペーン)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指導者の増加と引退した指導者に再び指導に戻ってもらうことを目的に行われている。毎年6月には、コーチングウィークを開催し、指導者への勧誘と現在活動している指導者への感謝を行っている。(指導者育成機関A)</li> </ul> <p><b>(審判員のロールモデルの設置)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>審判員として活躍した人をロールモデルとすることにより、審判員として活動している人が、より高いレベルを目指すようになった。さらに、審判員をしていない人にとっても、審判員を進路として考えるためのモデルになった。(競技団体B)</li> </ul> <p><b>(ReTrain to ReTain)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>資金提供はSport Englandが、リードはCIMSPAが行う指導者の再訓練スキームである。他の団体と協力して取組を広めている。</li> <li>ReTrain to ReTainのスキームはReTrainが第一段階であり、ReTainが第二段階にあたる。去年は指導者、ライフガード、水泳の先生、パーソナルトレーナー等の再訓練を行った。特に水泳の先生、ライフガードは数が不足しており、17,000人程に再訓練を行うことができた。</li> <li>今年は第二段階のReTainを実施する。個人または雇用主が応募し、トレーニングする際にトレーニングする団体に対してCIMSPAが資金を提供する。</li> <li>スキームの目的としては、経済的に恵まれない人にスキルを身につけてもらい、雇用につなげるためである。今年度は、個人に対して応募を募集したが、既に雇用されている人だけでなく、これから雇用される方にもスキルを身につけてもらうことを目的としている。</li> </ul>	<p><b>【研修・育成】</b></p> <p><b>(研修の簡素化・OJT化)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>訓練を簡素化し受講しやすくしている。例として、講習のオンライン化、必要な時間数を週末にコンパクトに圧縮する等。(競技団体D)</li> <li>審判になってから試合に出るのではなく、実際の試合で審判をさせ、実践の場で訓練を進めている。(競技団体D)</li> </ul> <p><b>(クラブチームとの意識共有)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各クラブチームに対し、審判員を何人増やしてほしいという連盟としての目標を通知している。(競技団体D)</li> </ul> <p><b>(キャンペーンによる裾野拡大)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指導者、審判を増やすには選手を増やす必要があるため、学校に出向いて子供たちに競技を体験してもらうキャンペーンを実施している。ゴムボールだけを使い、専用の道具を必要としないゲーム形式で、地元のクラブの選手にも参加してもらっている。(競技団体D)</li> </ul>	<p><b>【研修・育成】</b></p> <p><b>(柔軟性のある受講メニュー)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>初期・継続教育訓練はプロジェクトごとに期間を定めているが、受講者のニーズに合わせて受講期間の延長ができる。(指導者育成機関D)</li> <li>職業経験と教育訓練(研修)を交互に組み合わせる職業教育訓練システムと継続職業教育訓練により資格取得を促す。(指導者育成機関D)</li> <li>従来は教育訓練を受講する際、仕事を同時にする選択肢はなかったが、仕事と教育訓練の両方を同時に行う仕組みを取り入れたことにより教育訓練を受けながらスタッフとして同時にクラブ勤務を行えるようになった。(競技団体E)</li> <li>競技会の開催は、審判数の確保が重要な課題の一つとなることから、研修を増やし審判員数を拡大する動きがみられる。(競技団体F)</li> </ul> <p><b>(ゲームによる導入)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公式サイトに実際の試合を題材としてどのように審判判断を行うかのシュミレーションゲームを公開した。ゲームの最後には「審判をしてみませんか。」というメッセージとともに、入力フォームにつながるリンクが貼られており情報を入力すると各地域圏の機関から案内が届く。(競技団体E)</li> </ul> <p><b>(訓練プログラムの新設)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>審判員訓練を開設する以前は、一般スポーツ連盟から審判員を派遣してもらうことが多かったが、連盟内で対応できるように独自の訓練プログラムを新設した。また、一般スポーツ指導者がアダプティブスポーツの指導も兼任するケースはみられ、その際には一般スポーツとルールが異なるケースもみられるため、スポーツ関連団体Bの指導者研修も受講してもらう。(スポーツ関連団体B)</li> </ul> <p><b>(育成資金の助成制度)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>政府による教育訓練費用に対する援助や連盟が指導者陣の継続訓練受講を促進するためにクーポン形式をとり、費用の一部の援助を行っている。(競技団体E)</li> </ul> <p><b>【雇用】</b></p> <p><b>(雇用促進のための援助)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>国家が若い層の指導者のため雇用政策を展開しており、若者を雇用するため資金面の援助がある。</li> </ul>	<p><b>【研修・育成】</b></p> <p><b>(Referee ready)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>引退した選手が審判員になるためのプログラムを実施している。(競技団体G)</li> </ul> <p><b>(Elevate to Coach program/ ASC)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Australian Institute of Sport(AIS)では、選手を引退した人たちが、指導者になるためのプログラムを実施している。(競技団体G)</li> <li>AISがハイパフォーマンスの指導者のためにプログラムを作成した。競技団体Hでは、参加した選手に対して、資金面とメンタル面において参加者のサポートをしている。(競技団体H)</li> </ul> <p><b>【その他】</b></p> <p><b>(各クラブにモニターを配置)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sport Australiaでは、審判員に対して怒鳴る等の行為をなくすために、モニターする人を各クラブに配置するためのフレームワークを作成した。(行政機関B)</li> </ul>

日本の課題	イギリスの取組	ドイツの取組	フランスの取組	オーストラリアの取組
			<p>各スポーツクラブが若い人材を雇用するため、3～5年等の一定期間、徐々に援助額は減るものの資金援助を行うことで雇用を促進する措置が取られている。(指導者育成機関D)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>グラスルーツは地元のクラブの雇用能力を高めることがカギになる。非営利団体によるボランティアが中心となり運営していることから、十分な資金を生んで自分たちで雇用できる経済モデルを作り出す補助を連盟が行う。FONJEP制度は、若者の支援や教育を目的とする非営利団体に対し、FONJEP団体を通じて国が助成を行う制度である。助成期間は最長3年(2回更新可能)で、有資格者の雇用を支援する。この助成はスポーツに限られるものではなく、若者の支援や教育を目的とするどのような団体でも受けることができ、より開発途上の困難を抱える地域(若者の失業率が高い等)に重点を置く。(競技団体F)</li> </ul> <p><b>(施設整備による雇用促進)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>これまで競技自体、都市での活動が主であったことから都市部以外の活動促進として郊外に競技施設を設置する動きが出ている。資金源を確保し、雇用にもつなげる狙いがある。(競技団体F)</li> </ul>	
<p><b>(人材のアンバランス)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高齢化、若年層の不足、女性比率の低さ、地域による過不足等、人材に偏りがある。</li> </ul>	<p><b>【研修・育成】</b> <b>(女性のリーダーシッププログラム)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現在、活動している女性指導者が、リーダーのポジションへ就くことを促進するためのプログラムである。プログラムでは、教育、ワークショップ、経験値の向上、メンタリングなどが含まれる。バスケット、バドミントン、ラグビーリーグ等の各スポーツ団体と協働して実施されており、各スポーツ団体から推薦された人がプログラムに参加し、参加者が費用を負担することはない。資金はUK Sportと、商業的な契約をUK Coachingと結んでいる機関から得ている。(指導者育成機関A)</li> </ul> <p><b>【雇用】</b> <b>(コーチデベロッパーの非白人、女性の雇用)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>非白人、女性指導者を増加させるため、雇用する人材(コーチデベロッパー)においても、非白人、女性を雇用した。さらに競技団体Bでは、人種差別、女性差別をなくすために取り組むKick It OutやWomen In Sportという組織とつながりを持った。(競技団体B)</li> </ul>	<p><b>【研修・育成】</b> <b>(若年女性向けのトレーニングコース)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>14、15歳～20歳くらいを対象とした女性審判のトレーニングコースを計画するなど育成に力を入れている。(競技団体C)</li> </ul>	<p><b>【資格・免許制度】</b> <b>(年齢による合格ラインの設定)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>審判員について、シーズン中に2度受講するフィジカルテストの内容を年齢が上がるとともに要求レベルを上げ、徐々にテストに受からなくなることによって体力の衰えの自覚を促す。(競技団体E)</li> </ul> <p><b>【その他】</b> <b>(モデルケースの提案)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>プロ審判を設置。男子リーグで審判を務める女性審判員をモデル例としてプロの女性審判員のPR活動を行う。(競技団体E)</li> </ul> <p><b>(女性比率を法律により規定)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各連盟指導部の理事会メンバーの女性比率を最低30%確保することが国の法律により定められた。全連盟に共通の数値であり、男女比バランスを改善することが狙い。(指導者育成機関D)</li> </ul> <p><b>(男性向けスポーツのイメージを払拭)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>男性が中心のスポーツであったが、4～5年前より女性の競技人口と指導者数も増えている。男女平等の進化、そしてメディアの影響やオリンピックでの競技実施が男性向けというイメージを変えた。(競技団体F)</li> </ul>	<p><b>【研修・育成】</b> <b>(Elevate to Women Coach program/ ASC)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>AISが主体となり、女性の指導者を増やすための取組を実施している。(競技団体H)</li> <li>競技団体Gでは、過去にElevate Women Coach programに参加した女性が現在フルタイムの指導者として活躍している。ただし、プログラムに参加した後のサポートは、競技団体によって差がある。(競技団体G)</li> </ul> <p><b>(Women Leaders in Sport/ ASC)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sport Australiaでは、グラスルーツにおける女性のスポーツ人材を増やすためのプログラムを実施しており、政府から助成金が提供されている。</li> </ul>

日本の課題	イギリスの取組	ドイツの取組	フランスの取組	オーストラリアの取組
	<p><b>【その他】</b> <b>(Referee officerの配置)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>競技団体Bでは2008年に各Countyに常駐の審判員の管理委員(Referee officer)を設置した。国全体として審判員の育成を均一的に実施した。Referee officerは、経験が長い審判員の数の管理と、審判員の雇用と初期段階の育成に携わっている。(競技団体B)</li> </ul>			
<p>指導者・審判員の質の確保</p>	<p><b>【資格・免許制度】</b> <b>(資格のモジュール化)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得におけるマッピングを行い、コーチングの核となるものをモジュールの一つとして作成した。その後、各レベルに対する指導に必要なスキルを追加し、最後に各スポーツ団体の専門知識を追加している。(指導者育成機関A)</li> </ul> <p><b>【研修・育成】</b> <b>(パラスポーツ指導者の育成をモジュール化)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>パラスポーツに対する指導についても、モジュール化され、コアカリキュラムに含まれる予定である。障がい者への指導の方法を決めつけると、多くの方はパラ指導者に進みたくないとする。指導は目の前の人の能力を最大限に引き出すことが目的であるため、障がい者、健常者は関係ないということ念頭に置いている。(指導者育成機関A)</li> </ul>	<p><b>【研修・育成】</b> <b>(Trainer In Sport Deutschlandプロジェクト)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2026年までに、スポーツクラブシステムにおけるすべてのスポーツに、十分な数の資格を持つ指導者が配置されることを目的に、DOSBとドイツスポーツユース(DSJ)の加盟団体において、24の指導者プロジェクトを実施。(スポーツ関連団体C)</li> </ul>	<p><b>【資格・免許制度】</b> <b>(国家資格への移行を促進)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各連盟の資格から国家資格であるディプロマ取得へガイドしていく流れが見られる。(指導者育成機関D)</li> </ul> <p><b>(プロ指導者を増やすことに貢献する制度)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>スポーツ省は、National Sport Agencyを通じ、クラブが指導者を雇用することを支援する資金として、給与コストの最大40%にあたる最大12,000ユーロを3年間で提供している。2021年までにこの制度によりフランスでは6,500人の雇用が創出された。就職機会が増えることで、より多くの人材がプロ指導者になるために訓練を受けることに興味を持つと考えられる。(競技団体F)</li> </ul> <p><b>(資格制度による質確保)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ディプロマと指導者カードにより指導者の質と安全性を保証している。(指導者育成機関D)</li> </ul> <p><b>(資格取得者の犯罪歴の把握)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指導者カードは国家発行であり特に警察と連携しており、前科の有無を証明する。法律違反があった場合翌年に新たに指導者資格を取得することができなくなる。(競技団体F)</li> </ul> <p><b>【研修・育成】</b> <b>(ハンディキャップのある選手が資格取得できるプログラム)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>これまでハンディキャップのある選手は、自身の経験から競技について深い知識を持っているにもかかわらず指導者や審判員として活動できるプログラムが無かった。そこで、ハンディキャップのある選手による指導や審判活動を可能にする新たな訓練プログラムの開設を今後4年間の間に目指している。(スポーツ関連団体B)</li> </ul>	
<p><b>(人材の質的不足)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人数的には充足している場合でも、海外経験の豊富な指導者、</li> </ul>	<p><b>【研修・育成】</b> <b>(オンラインプログラムの導入)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>プログラムは実践的に役立つ内容を取りそ</li> </ul>	<p><b>【雇用】</b> <b>(地域のスポーツクラブへの有資格指導者雇用の促進)</b></p>		<p><b>【資格・免許制度】</b> <b>(「質の高い指導者」の定義見直し)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指導者の質の基準をSport Australiaが定めて</li> </ul>

日本の課題	イギリスの取組	ドイツの取組	フランスの取組	オーストラリアの取組
<p>上位資格保有者、障がい者を適切に指導できる指導者が不足している。</p>	<p>ろえており、指導者自身で必要なプログラムを選択することができる。プログラムのほとんどが組織内部で長年培った経験からキュレーションされている。(指導者育成機関A)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性は指導者のコースに参加していない傾向があるため、デジタルを使用して参加を促した。コースの第一段階である資格においては、e-learningで学習できるようにした。また、レベル1の資格は、e-learningとウェブ形式にした。(競技団体B)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域スポーツクラブの収入源は主に、会員の年会費、郡庁と市町村からの助成金、クラブハウス(レストラン)賃貸料、スポンサー及び寄付などである。郡庁からの助成金においてはポイント制が導入されていて、選手数、ドイツ人以外の会員の有無、指導者ライセンスを持った指導者の数などにより算出され、合計ポイントに応じて助成金額が決定するシステムとなっている。地域スポーツクラブでは、指導者がライセンスを所有していると助成金算出のためのポイントが多くなるため、クラブが指導者へ資格の取得を促すことが多い。</li> </ul>		<p>おり、その基準を満たす質の高い指導者の確保が難しかった。そのため、コミュニティに対して、「良い指導者」について調査し、調査の結果に基づいて良い指導者を判断している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>評価が全て「良い」にも関わらず、クラブの人数が減っている場合やパフォーマンスが良くないことがある。その場合、Sport Australiaでは、どのように改善するかについてフレームワークを作成し、スポーツ団体へ提供している。(行政機関B)</li> </ul> <p><b>(Working with Children Check)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>子供を性的、身体的虐待から守ることを目的として、全ての指導者はWorking with Children Checkの証明書を所有していなくてはならない。Working with Children Checkでは申請者が子供と共に活動するにあたり、適切な人材であるか評価するために、申請者の犯罪歴等の情報を調べ、基準を満たすと発行される。証明書は州間での譲渡することできない。</li> </ul> <p><b>(指導者の評価システム)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ハイパフォーマンスの指導者に関しては、指導者を1年に1回評価するシステムがある。評価により、それぞれの指導者に合わせたプログラムが作られる。(競技団体H)</li> </ul> <p><b>【研修・育成】</b> <b>(オンラインプログラムの導入)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指導者が自由な時間にトレーニングを行えるようにe-learning等のオンラインコンテンツの導入が進められている。(行政機関B)</li> <li>オーストラリアスポーツコミッション(ASC)がジェネラルなオンラインコースを提供し、競技団体では各競技のケーススタディを加え、使用している。(競技団体H)</li> </ul>
<p><b>(地域や競技による格差)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>グラスルーツのスポーツの指導者は地域単位で養成、確保することが基本であるが、地位格差と競技格差が大きな問題である。</li> </ul>		<p><b>【その他】</b> <b>(ガイドラインの策定)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指導者の訓練は各競技連盟が責任を持つため、訓練方法や可否の判断基準が異なる。そこで、競技による差を比較できるようにガイドラインを策定している。(指導者育成機関C)</li> </ul> <p><b>(州毎の差をなくすプロジェクト)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>州連盟の審判委員会がそれぞれにライセンスを付与することで州毎に差が出てし</li> </ul>		

	日本の課題	イギリスの取組	ドイツの取組	フランスの取組	オーストラリアの取組
			まうため、その差がなくなるようなプロジェクトを立てている。(競技団体C)		
活動環境・待遇面の整備	(報酬や手当が十分でない) <ul style="list-style-type: none"> <li>指導者のレベルや、業務内容に対し待遇が見合わない。</li> <li>指導者の多くがボランティアで、手当が支給されても1日当たり2,000円~4,000円程度。</li> </ul>			【その他】 (非営利団体の協同組合化による報酬創出) <ul style="list-style-type: none"> <li>スポーツ指導により報酬を得るためにはディプロマが必要となるが、クラブが非営利から、利益を出して問題のないSCOP(労働者協同組合)へ変更となると、一部報酬が出せる可能性がある。SCOPは、従業員が資本の51%以上を保有し、経営に参加するタイプの協同組合企業の身分にあたる。(指導者育成機関D)</li> </ul>	
	(本業の仕事との両立が困難) <ul style="list-style-type: none"> <li>兼業者が多く、活動できる曜日や時間帯、海外派遣に制約がある。平日の試合に参加できない等、現場との間でのミスマッチが生じている。</li> <li>指導者の属性は保護者や地域住民で成り立っており、安定的に決められた日に活動することが難しい。</li> </ul>		【その他】 (連邦政府、州政府による制度) <ul style="list-style-type: none"> <li>ライセンスを取得する際に利用できる有給教育休暇の制度がある。州により対象者や休暇日数等が定められている。</li> </ul>	【その他】 (法律によるサポート制度) <ul style="list-style-type: none"> <li>仕事との両立が課題となる。これに対し、ボランティア活動を行う上で仕事を休まなければならないケースのために、法律で定められたサポートがある。そのサポートの一つは、ボランティア活動を職業経験として認めボランティア活動を行うことでディプロマが取得できる等活動経験を認めていくものであり、もう一つは企業に対しボランティア活動を行うことを理由に従業員が休暇申請できることが定められている。(スポーツ関連団体B)</li> </ul>	
	(活動の場の確保が困難) <ul style="list-style-type: none"> <li>上位資格の保有者が増え、結果として活躍の場が限られるようになった。</li> </ul>	【研修・育成】 (Apprenticeship(アプレンティシブ)制度) <ul style="list-style-type: none"> <li>プログラムが終了した後に、参加者が有償で雇用されることを目的として、企業との連携で指導者の訓練制度を実施している。(指導者育成機関A)</li> </ul>			
	(稼働していない指導者・審判員がいる) <ul style="list-style-type: none"> <li>資格はあるが稼働していない指導者、審判員がいる。稼働状況の把握が必要。</li> </ul>				
	(業務量が多い)				【その他】 (5人指導者制) <ul style="list-style-type: none"> <li>1人の仕事を5人の指導者で分かち合い、1人当たりの指導の負担を減らし、それぞれの良い部分を活かして指導することを目的としている。(行政機関B)</li> </ul>
人材育成	(人材育成に必要な人材の不足) <ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成や研修の実施に必要な人材(コーチデベロッパー等)が不足している。</li> </ul>		【研修・育成】 (審判員の指導に携わってもらう) <ul style="list-style-type: none"> <li>活動していない審判員には、審判として活動してもらうのではなく、審判を教える人(審判員のための指導者)として活動してもらえるよう声をかける。時間的</li> </ul>		



日本の課題	イギリスの取組	ドイツの取組	フランスの取組	オーストラリアの取組
		<p>な問題からやめてしまう人が多いため、活動頻度を少なくしたり、自分が住んでいる地域で活動してもらったり、活動しやすい条件で関わってもらおうようにしている。(競技団体C)</p>		
<p>(予算の確保が困難)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>国際資格を取得させるための環境整備や予算の確保ができていない。</li> </ul>				

## (参考3) 参考資料一覧

---

### 1. イギリス

デジタル・文化・メディア・スポーツ省ウェブサイト

ト.<https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-digital-culture-media-sport>, (参照 2022/3/17)

UK スポーツウェブサイト.<https://www.uk sport.gov.uk/>, (参照 2022/3/17)

イギリスオリンピック協会ウェブサイト.<https://www.teamgb.com/>, (参照 2022/3/17)

イギリスパラリンピック協会ウェブサイト.<https://paralympics.org.uk/>, (参照 2022/3/17)

スポーツイングランドウェブサイト.<https://www.sportengland.org/>, (参照 2022/3/17)

UK コーチング協会ウェブサイト.<https://www.ukcoaching.org/>, (参照 2022/3/17)

審判協会ウェブサイト.<https://www.the-ra.org/>, (参照 2022/3/17)

1st4sport.<https://www.1st4sportqualifications.com/>, (参照 2022/3/17)

フットボール連盟ウェブサイト.<https://www.thefa.com/>, (参照 2022/3/17)

スクールゲーム.<https://www.yourschoolgames.com/how-it-works/>, (参照 2022/3/17)

スポーツと身体活動の管理のためのチャータード研究所.<https://www.cimspa.co.uk>, (参照 2022/3/17)

A New Strategy for an Active Nation Sporting Future(イギリス政府による政策).[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/486622/Sporting\\_Future\\_ACCESSIBLE.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/486622/Sporting_Future_ACCESSIBLE.pdf), (参照 2022/3/17)

Creating a sporting habit for life - A new youth sport strategy(イギリス政府による政策).[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/78318/creating\\_a\\_sporting\\_habit\\_for\\_life.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/78318/creating_a_sporting_habit_for_life.pdf), (参照 2022/3/17)

### 2. ドイツ

笹川スポーツ財団(2011).「文部科学省委託調査『スポーツ政策調査研究』報告

書」.[https://www.ssf.or.jp/Portals/0/resources/research/report/pdf/h23\\_07\\_report\\_1-3-02.pdf](https://www.ssf.or.jp/Portals/0/resources/research/report/pdf/h23_07_report_1-3-02.pdf), (参照 2022/3/17)

2019年3月14日(木) 笹川スポーツ財団 第8回スポーツアカデミー2018資料「ドイツに学ぶ地域スポーツの理想

形」. [https://www.ssf.or.jp/Portals/0/resources/academy/2018/pdf/academy\\_20190314.pdf](https://www.ssf.or.jp/Portals/0/resources/academy/2018/pdf/academy_20190314.pdf), (参照 2022/3/17)

経済産業省 商務・サービスグループサービス政策課.2020年10月21日「地域×スポーツクラブ産業研究会 第1回事務局説明資

料」. [https://www.meti.go.jp/shingikai/mono\\_info\\_service/chiiki\\_sports\\_club/pdf/001\\_03\\_00.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/chiiki_sports_club/pdf/001_03_00.pdf), (参照 2022/3/17)

坂本 健二 (元・ブンデスリーガ公式サイト編集者、DFB・エリート・ユース・ライセンス保持者)、事業構想オンライン」2016年1月号「ドイツに学ぶ『総合型地域スポーツクラブ』の運営」. <https://www.projectdesign.jp/201601/athlete-change-local/002632.php>, (参照 2022/3/17)

上野哲(2018).「ドイツにおけるサッカー審判員の実情」、『小山工業高等専門学校研究紀要』. 第51巻. [https://www.oyama-ct.ac.jp/tosyo/kiyou/kiyou51/51-1\\_ueno.pdf](https://www.oyama-ct.ac.jp/tosyo/kiyou/kiyou51/51-1_ueno.pdf), (参照 2022/3/17)

14. *Sportbericht der Bundesregierung* (連邦政府 第14回スポーツレポート). ドイツ連邦議会ウェブサイト. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/091/1909150.pdf>, (参照 2022/3/17)

Sport Structures Ltd(2011). *Benchmarking- German*

*Report*. [https://www.sportstructures.com/media/1332/sport\\_structures\\_german\\_benchmarking\\_report\\_-\\_germany\\_09092011.pdf](https://www.sportstructures.com/media/1332/sport_structures_german_benchmarking_report_-_germany_09092011.pdf), (参照 2022/3/17)

ドイツオリンピックスポーツ連盟ウェブサイト. <https://www.dosb.de/> (参照 2022/3/17)

ドイツ障害者スポーツ連盟ウェブサイト. <https://www.dbs-npc.de/> (参照 2022/3/17)

ドイツパラリンピック委員会ウェブサイト. [https://www.sportdata.org/dbs/set-online/index.php?active\\_menu=home#center\\_outer\\_middle](https://www.sportdata.org/dbs/set-online/index.php?active_menu=home#center_outer_middle), (参照 2022/3/17)

ドイツ連邦内務省ウェブサイト. <https://www.bmi.bund.de/DE/startseite/startseite-node.html>, (参照 2022/3/17)

ケルントレーナーアカデミーウェブサイト. <https://www.trainerakademie-koeln.de/>, (参照 2022/3/17)

ドイツサッカー連盟ウェブサイト. <https://www.dfb.de/en/en-start/>, (参照 2022/3/17)

ドイツボクシング協会ウェブサイト.<http://www.boxverband.de>, (参照 2022/3/17)

ドイツ体育教師協会ウェブサイト.<https://www.dslv.de/>, (参照 2022/3/17)

### 3. フランス

笹川スポーツ財団(2011).「文部科学省委託調査『スポーツ政策調査研究』報告書」.[https://www.ssf.or.jp/Portals/0/resources/research/report/pdf/h23\\_07\\_report\\_1-3-03.pdf](https://www.ssf.or.jp/Portals/0/resources/research/report/pdf/h23_07_report_1-3-03.pdf), (参照 2022/3/17)

笹川スポーツ財団(2017).「諸外国のスポーツ振興施策の比較表(2017)」.[https://www.ssf.or.jp/thinktank/international/h29\\_7country\\_f\\_1.html](https://www.ssf.or.jp/thinktank/international/h29_7country_f_1.html), (参照 2022/3/17)

スポーツ省ウェブサイト.<https://www.sports.gouv.fr/>, (参照 2022/3/17)

スポーツ局.<https://www.sports.gouv.fr/organisation/le-ministere/administration/article/direction-des-sports-ds>, (参照 2022/3/17)

国家スポーツ・健康戦略 2019-2024 概要.<https://www.sports.gouv.fr/IMG/pdf/strategie-nationale-sport-sante4-pages.pdf>, (参照 2022/3/17)

連帯・保健省ウェブサイト.<https://solidarites-sante.gouv.fr/>, (参照 2022/3/17)

フランスサッカー連盟ウェブサイト.<https://www.fff.fr/>, (参照 2022/3/17)

フランス自転車競技連盟ウェブサイト.<http://www.ffc.fr/>, (参照 2022/3/17)

### 4. オーストラリア

笹川スポーツ財団(2015).「オーストラリアにおける近年のスポーツ制度改革 Vol.2」.[https://www.ssf.or.jp/ssf\\_eyes/international/australia/20150316\\_1.html](https://www.ssf.or.jp/ssf_eyes/international/australia/20150316_1.html), (参照 2022/3/17)

*Sport 2030 - National Sport Plan*.オーストラリア政府ウェブサイト.<https://www.sportaus.gov.au/nationalsportplan>, (参照 2022/3/17)

保健省ウェブサイト.<https://www.health.gov.au/>, (参照 2022/3/17)

オーストラリアオリンピック委員会ウェブサイト.<https://www.olympics.com.au/>, (参照 2022/3/17)

パラリンピックオーストラリアウェブサイト.<https://www.paralympic.org.au/>, (参照 2022/3/17)

オーストラリア・スポーツコミッションウェブサイト

ト.<https://www.sportaus.gov.au/sportaus/about>, (参照 2022/3/17)

オーストラリア国立スポーツ研究所ウェブサイト.<https://www.ais.gov.au/>, (参照  
2022/3/17)

国際コーチオーストララシア支部ウェブサイト.<https://www.icfaustralasia.com/>, (参照  
2022/3/17)

オーストラリアコーチング協会ウェブサイト.<https://australiancoachingcouncil.com/>, (参  
照 2022/3/17)

オーストラリアラグビー協会ウェブサイト.<https://australia.rugby/>, (参照 2022/3/17)

クリケットオーストラリアウェブサイト.<https://www.cricket.com.au/>, (参照 2022/3/17)