

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

I. 調査概要.....	1
1. 調査目的	3
2. 調査内容	4
II. 諸外国におけるスポーツ人材に関する調査・分析	5
1. 我が国のスポーツ人材の現状・課題整理	7
2. 調査対象国のスポーツ人材の現状・課題整理・分析	8
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	11
1. 諸外国のスポーツ人材に関する取組.....	13
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	26
参考資料一覧.....	31

<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

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。

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。

図表 I-1 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">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。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。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。
ドイツ	<ul style="list-style-type: none">指導者資格の制度が整備されている。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。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。
フランス	<ul style="list-style-type: none">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。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。近年、情報公開が進んできている。
オーストラリア	<ul style="list-style-type: none">国としての制度、取組がしっかりしている。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。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。

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

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。

2. 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。

2-1 イギリス

- 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。

2-2 ドイツ

- 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。

2-3 フランス

- 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)

2-4 オーストラリア

- 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。

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 County¹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)

¹ 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²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、各協会が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³。(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。

² ドイツにおいてトレーナー(Trainer)は指導者を指す。

³ 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⁴(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

⁴ 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 Agency⁵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。

⁵ 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。

(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。

(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。

(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。

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い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、対価を正当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。

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.uksport.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, (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, (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, (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, (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, (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, (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, (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, (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, (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, (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, (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)