

子ども向け派遣型スポーツ教室指導員の 就業継続のプロセスに関する研究

スポーツクラブマネジメント研究領域

5022A305-5 大橋 将太郎

研究指導教員:間野 義之 教授

1. 緒言(背景)

昨今の子供のスポーツ環境は多種多様にわたり、子供たちのスポーツ指導員への負担が高まっている。このままでは、民間移行などが始まっても、今までの煽りを受けて子供のスポーツ離れ以上に指導員不足、指導員離れが加速していくと考えられ、子供たちのスポーツ環境の充実に繋がるとは考えづらい。

指導員の環境をまず整えていくこと、その上で指導員の社会的地位を育む事が何より大切だと著者は考える。

2. 先行研究の検討

スポーツクラブへ就職した者の退.転職は約 9 割が 3 年以内であり、多くの者が短期間で退.転職をしている。一般的な離職率と比較しても明らかに高い傾向が出ている。指導員の定着は、子供の育成において重要な課題であり、解決すべきテーマである。そこで、本研究では、子供向け派遣型スポーツクラブのスポーツ教室の指導員を対象とし調査を行うことにした。子ども向け派遣型スポーツ教室指導員の定義は、正社員として3歳～小学生の子供たちへスポーツ教室を担う者。

3. 研究の目的

本研究では、子ども向け派遣型スポーツ教室指導員に着目し、就業継続のプロセスを調査・分析し、就業継続の仕組みを促進する為の一助となる事が目的である。

4. 研究方法

本研究では、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(以下 M-GTA と表す)を用いた。

研究対象者は 9 名。同時期に正社員として一企業に勤務をし、子供向け派遣型スポーツ教室指導員の経験を有する方を対象とした。

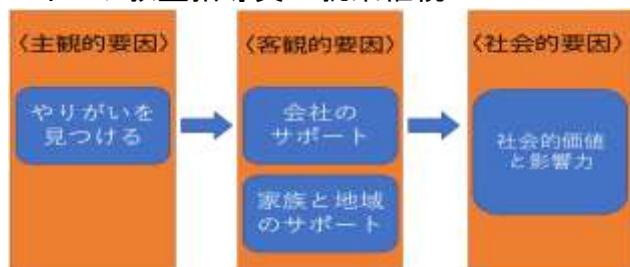
データ収集期間は 2022 年 11 月 6 日～2022 年 11 月 13 日。データ収集方法は、半構成的面接法で実施した。面接は一対一で行い、内容は研究者が作成したインタビューガイドに基づき、就業継続するために困難と感じた経験や、どのようにその困難を乗り越え就業を継続しているのか等就業継続のプロセスに関連する内容について詳しく聞き取った。内容を逐語録としてデータ収集した。分析テーマは「就業継続のプロセス」とした。分析方法は、就業を継続する為に、どのように困難を乗り越えているのかに着目し、解釈を行い、概念を生成した。その概要をストーリーラインとして文章化した。

5. 結果

スポーツ教室指導員の就業継続のプロセスの
カテゴリ・概念一覧

カテゴリ	概念
やりがいを見つける	好きなスポーツの普及 子供たちの成長と愛着 保護者や関係者の感謝 地域貢献
会社のサポート	営業活動 上司や同僚と支え合う 働き方の選択
家族と地域のサポート	家族の理解と応援 地域との良好な関係 グラウンド問題
社会的価値と影響力	支持者の拡大 プロとしての自覚

スポーツ教室指導員の就業継続のプロセス



分析の結果、【やりがいを見つける】【会社のサポート】【家族と地域のサポート】【社会的価値と影響力】の4つのカテゴリーが生成された。

子供向け派遣型スポーツ教室の指導員は、それぞれの指導員が自分自身の【やりがいを見つける】事で、様々な課題や困難を乗り越えていた。また、可能な限り〈働き方の選択〉が出来るよう会社からのサポートを求めている。

仕事とプライベートを両立できるビジネスモデルを多くの指導員は必要としていた。前向きな気持ちにさせてくれる仲間と働き方の改善を含めた【会社のサポート】を求めている。

さらに、彼らは【家族と地域のサポート】を必要としていた。働き方を理解してくれる〈家族の理解と応援〉を得なければ就業継続をすることは、ほぼ不可能である。さらに、地域の信頼を掴む為に、休日や日々の活動を利用し地域との交流や清掃活動、スポーツ少年団へのボランティア活動等を率先し、【家族と地域のサポート】を得ながら、働き続ける為の環境を自ら整えていた。彼らは、それぞれの置かれている状況に違いはありながらも、それぞれの場所で自らの〈支持者を拡大〉して【社会的価値と影響力】を感じられる居場所を求めている。

【やりがいを見つける】【会社のサポート】【家族と地域のサポート】を得ることで、指導員自らの【社会的価値と影響力】を感じ、就業を継続していた。

6. 考察

【やりがいを見つける】事が前提にあり、その過程で就業継続の意向を高めていた。さらに、就業継続のプロセスにおいて本研究の対象者においても明らかな差となって表れた。現在も勤務中3名の方は、【会社のサポート】【家族と地域のサポート】のいずれも正の影響

として、退職し起業済3名、退職し転職済3名は【会社のサポート】【家族と地域のサポート】の少なくともどちらかは負の影響として、退職をそれぞれのタイミングで決断していた。先行研究⁸⁾からは、職場環境・経営者の指導者に対する扱い・給料額に配慮することの重要性を示唆していたが、今回のインタビューでは、共働きが多い今、給料以上に職場環境を重視する発言が多くあった。この点を早急に対策することが会社側に求められていると考えられる。また、指導員は自らが商品であり販売者でもあるという観点から、1人の経営者と考えることが重要である。先行研究からは、退職の理由で独立という項目は見当たらなかった。一般的に他の職業では、会社員の1人が会社の売上・利益に貢献する事は、良い影響を及ぼすことが多いと考えられるが、子供向け派遣型スポーツクラブ指導員の場合は、同時に独立のリスクが伴う事が明らかになった。ある程度のキャリア実績のある人々には経営者側の配慮が特に必要である事が考えられ、子供向け派遣型スポーツクラブ指導員ならではの特殊性とも言える。本研究では、子供向け派遣型スポーツクラブ指導員の場合、就業継続のプロセスを満たしていても、独立のリスクがあるという事を明らかにすることが出来た。

7. 結論

本研究では、子ども向け派遣型スポーツ教室指導員の就業継続のプロセスは、【やりがいを見つける】【会社のサポート】【家族と地域のサポート】【社会的価値と影響力】の4つのカテゴリーが生成された。就業継続のプロセスは、仕事へのやりがいを育む支援、指導員が働き方を選べる制度の着手に向けたビジネスモデルの構築、市町村、県、会社等の地域一体化をしたCSV経営の構築における環境整備の必要性が示唆された。

8. 研究の限界

本研究は、子ども向け派遣型スポーツ教室指導員を対象とし、一企業に勤務する人物に限られた。さらに言えば、9名中6名は退職済で、中には、退職後2年以上経過してからの調査もあり、当時を想起しながら回答をいただいた。また、あくまで取材をする指導員側の影響をテーマにした研究である。