

資格を必要とするスポーツボランティアの組織コミットメント

～宮城県水泳連盟を対象にして～

生涯スポーツゼミナール 1214119 新田 紗花

1. 研究動機・研究目的

スポーツボランティアは「支えるスポーツ」の重要な構成要素のひとつであるが、笹川スポーツ財団（2016）によれば、我が国におけるスポーツボランティア参加率は、6.7%と報告されており、その低さが問題視されている。山口（2004）はスポーツボランティアをその活動形態により5種類に分類したが、その中でも特に「専門ボランティア」の参加率は著しく低い。水泳競技においては、主に競技大会を運営するイベントボランティア（以下「競技役員」とする。）が活躍している。競技大会での審判等、大会運営を主たる活動内容とする競技役員は、日本水泳連盟の資格を必要とする専門ボランティアである。定期的な講習と免許の更新が義務となっていることもあり、人手不足が深刻化している。北村ら（2005）は先行研究において、スポーツボランティアを対象に組織コミットメントを測定し、経済的に豊かな人や役職についているの方が強い組織コミットメントを抱いている傾向にあることを明らかにした。また、Meyerら（1990）は組織コミットメントを3つの要素に分類したが、これらの関係については多くの先行研究において検討されており、存続的組織コミットメントが弱く、情緒的組織コミットメントや規範的組織コミットメントが強い構成員が組織にとって望ましいとされている。

そこで、本研究では専門ボランティアである宮城県水泳連盟競技役員を対象に組織コミットメントを測定し、対象者の個人的属性や参加状況、資格による差異を把握したうえで、人手不足を解消する手立てを検討した。

2. 研究方法

本研究はイベントボランティア（専門ボランティア）として活動する宮城県水泳連盟の競技役員を対象とした。2017年5月7日（日）に宮城県総合運動公園で開催された「平成29年度公益財団法人日本水泳連盟東北ブロック研修会」にて、講習会参加者に質問紙配布し、124部を回収した。なお、このうち完全回答している119部を分析対象とした。調査項目は「1. 基本的属性」、「2. ボランティア活動」、「3. スポーツ・運動活動」、「4. 活動評価」、「5. 組織コミットメント」の5項目であった。サンプルの属性を明らかにするため、調査項目1～3に対して単純集計を行った。特に「所有資格のランク」については各質問項目との間でクロス集計、 χ^2 検定を追加して行った。「4. 活動評価」については、質問項目間の類似・相違点を明らかにするために、質問項目28項目に対してt検定を行った。また、「4. 活動評価」および「5. 組織コミットメント」に対してはそれぞれの項目の背景にある共通因子を探るために、探索的因子分析（最尤法・バリマックス回転）を試みた。さらに、抽出された各因子や年齢等の関係を探るため、相関係数を算出した。

3. 主な結果と考察

組織に対する帰属意識を表す組織コミットメント3因子の中では、先行研究より、組織にとって有益な構成員で高いとされている「組織内志向」因子の得点が最も高い平均値を示した。この「組織内志向」は資格のランクが高いほど強くなることも相関係数の算出から明らかになった。このことから、資格取得を推進することで、組織の構成員の組織内志向を高めることができると推測される。

また、活動評価の質問項目のうち、「評価できる点」16項目と「悩み・問題点」12項目の計28項目と性別、審判長・主任の経験の有無、活動頻度、継続期間との間でt検定を行った。その結果、活動評価28項目との間で有意差が認められた項目の数は継続期間との間では2項目である一方、活動頻度との間では5項目であった。この結果から、競技役員にとってよりよい活動を行うためには、どれだけ長い期間活動に携わっているか（継続期間）よりも、今現在どのくらいの頻度で活動しているか（年間活動頻度）に焦点を当てた対策を行うことが有効であると考えられる。

4. 結論

本研究では、組織コミットメントや活動評価の尺度を用いて、深刻化している人手不足を解消する手立てについて検討した。特に対象者が取得している競技役員資格のランクに着目して分析を行った。分析結果からは、保有している資格のランクが高い者ほど組織にとって望ましい構成員で高いとされる「組織内志向」が強い傾向にあることが明らかになった。また、活動評価項目のt検定の結果から、役員経験豊富な者とそうでない者では活動への評価が異なっていることも明らかになった。具体的には、経験豊富な者は、「仲間との交流」や「自己の成長」といった活動内容自体には直接関係のない事柄を評価している一方で、豊富でない者は「競技規則の把握」について問題意識を持っている。

以上のような結果を受け、第6章では提言として①資格のランクアップを推進するための取組み、②役員同士の交流を増やす取組みの2点を示した。①については、対象者の個人的特性に応じたアプローチの方法を提唱した。例えば、B級・C級資格保有者は水泳指導経験がある者の割合が他の級保有者と比較して高かった。そのため、資格のランクアップにより、指導にも役立つ知識を得られるという資格取得のメリットを伝えることで効果があると考えられる。②については、他のボランティア団体の事例から、「話し合いの場の設定」、「情報の共有」の2つの取組みの例を示した。「話し合いの場の設定」では、活動後の反省会や定例会の実施を、「情報の共有」ではメールやWebサイトを利用した情報共有を提案した。しかしながら、これはあくまでも他の団体の事例であるため、宮城県水泳連盟の状況に応じた工夫を行う必要があると考えられる。

5. 卒業論文の執筆を終えて

宮城県水泳連盟は本研究の調査対象でもあり、自分自身の活動の場でもあります。執筆を通して、今後も組織の一員として活動に貢献していきたいと改めて強く感じました。そして、調査を依頼した一般財団法人宮城県水泳連盟の安積会長、川村理事長をはじめ、競技役員の皆様、分析方法を教えてくださいました先輩方、指導教諭である黒須充先生には格別のご指導を賜りましたことを心より御礼申し上げます。本当にありがとうございました。