

Management and teaching of sports team : Case study on management of volleyball team in company sport (1)

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: Okubo, Hideaki, Sakurai, Takashi メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2297/19739

企業スポーツチームの運営と指導に関する研究 —企業バレーボールチームにおけるマネジメントを事例として(1)—

Management and teaching of sports team —Case study on management of volleyball team in company sport (1)—

大久保英哲
Hideaki OKUBO

櫻井 貴志*
Takashi SAKURAI*

1. はじめに

これまでわが国では「学校と企業を中心にスポーツが発展してきた」¹⁾。しかし、この両者に変化が生じてきている。学校運動部で言えば部員不足による1校1チームでの活動が困難になり、同一地区の近隣校と合同チームを編成する「複数校合同運動部活動の推進」²⁾はその一例と言えよう。だが、学校部活動の競技会への出場チーム数減少は特定の種目に限った現象ではなく、「少子化による生徒数の減少」³⁾と簡単に済ませることのできない問題となっている。

一方、企業スポーツにおいても主たる理由は様々であろうが、表向きには経済状況を理由とした休廃部の流れが今もなお続いている²⁾。

筆者の一人(櫻井)は1999年より10年間、企業スポーツに位置づけられるバレーボールチームのチームスタッフとして活動してきた経歴がある。1990年代後半はバブル経済が崩壊し、企業スポーツチームの休廃部という事態が発生する時期であり⁴⁾、自チームにおける「チーム存続」という課題は「対岸の火事」という意識ではなかった。一方、採用時にチームスタッフとして求められたことは企業スポーツチームとして「より強いチームにして欲しい」ということであった。したがって、スタッフ着任当時から「チーム存続」と「チーム強化」がチームマネジメントの両輪であると考え、チーム存続だけを、あるいは競技成績だけを考えたチーム運営ではなく、社内に必要な存在として認められる一方で、競技会等で結果を残せる強いチーム

にすることを目指した。なぜなら、「強くても社内に必要な存在」になった瞬間に「チーム崩壊」が始まると考えていたからである。

この考えはスタッフ着任時より持ち合わせていたが、これまで行ってきた指導者講習会の講師等を通じ^{注1)}、より強固になって行った。講習会あるいは講演会の際には必ず参加者の方々に「現状の問題点は」と言う問いを投げかけ、フリーに回答をしてもらってきた。その回答を大まかに分類すると次の3つになる(表1)。

表1 指導者の問題意識

【技術的な側面】 ・ 正確なバス力を身につけるための練習方法は？ ・ 強いアタックを打つためのポイントは？ ・ レセプションが上達する練習方法は？ ・ レセプション、レシーブ、ブロック、ブロックフォロー等のフォーメーションを知りたい
【心理的な側面】 ・ 選手にとって楽しいと思える練習をするには？ ・ 「上手くなった」と選手が実感できる練習は？ ・ もっと上手く、強くなりたいと思わせるには？ ・ 練習に来てやる気がない ・ 練習を一生懸命にしない選手を頑張らせるには？
【チーム運営】 ・ 人数が少なく、一人怪我をしたら試合に出場できない ・ 上級生が卒業したら部員不足で試合出場できず、チームそのものが成り立たない ・ 週に2回しか体育館を使えない ・ 週数回、1回2時間しか練習が出来ないため、練習時間が足りない ・ 選手と上手くコミュニケーションがとれない ・ 親がもっと厳しい練習を望むので困っている

1つは「どうしたら上手になるのか、強くなるのか」という「技術的側面」。2つは「選手を

やる気にさせるには」という「心理的側面」.³ 3つ目は「選手との関係, 父母との関係, 練習時間や練習場所の確保, 選手数の確保, チーム存続に対する危機感」などの「チーム運営に関わる事項」である. この3点について現場の指導者は苦心し, 様々な営みを行っていることを垣間見ることができたと同時に, 筆者自身と何ら変わることはない課題認識であることを知った.

運動部活動であれ, 企業スポーツであれ, 昨今注目されている総合型地域スポーツクラブ(これらを合わせ以後「スポーツ組織体」という)であれ, 日常的な営みの積み重ねにより, 活動が継続され, この活動の継続により, 総体として「それぞれのスポーツ組織体」が形成されているといえよう. ここで注目すべきは, 指導者(チーム運営者)の問題意識としては「同様」であっても, その対処方法がほとんどの場合で異なるということである. 先の現場の指導者の問題意識は, それぞれが独立した課題であり, 現代のスポーツ科学では「一般論としての回答を提示することは可能である」と思えるが, 状況を詳しく聞けば, 単独の, 独立した課題として成立しているのではなく, 3つの課題が密接に係わり合い, 総合的に解決していかなければならないことに気づかされるのである.

つまり, 1つの課題に対し科学的な根拠を提示することでその課題が解消されるのではなく, 各々のケースに応じた「トータルな課題解決方法」が必要とされているのである. 言い換えれば「なぜあの時, あの人(あのスポーツ組織体)は, あの様なマネジメントを行ったのか」「そのマネジメントを行った根拠は」などが明らかになり, 蓄積されていくことが必要になってきている. このことについて清水は, 従来の「理論から実践へ」という方向性に対し, 現場から知見を得て, それをもとに学問を作り上げる「実践から理論へ」という道すじを辿ることにより, スポーツ経営に独自の特徴的な概念が開発され, 実践の有効性をもつ理論が形成されるのではないかと述べている³⁾.

筆者は今後, 自らが行ってきた企業スポーツであるバレーボールチームのチームマネジメントについて, 取り組んできた事実を忠実に抽出するとともに, その事項について分析を行い, 1つのスポーツ組織体におけるマネジメントの総体を明らかにしていく予定である.

そこで本稿では, 初めにわが国における企業スポーツについて整理し, 次に整理した内容に沿って, チームマネジメントのベースラインでもあるスタート時のチーム状況について, 筆者の在籍していたチームを一例に考察を行う.

II. わが国の企業スポーツについて

1. 企業スポーツの現状

2008年の秋以降, 日本経済はきわめて深刻な経済危機に直面しつつある²⁾. その状況は2009年3月現在でも続いている. この不況の煽りを受けた形でアイスホッケーでは西武, アメリカンフットボールではオンワード, 女子サッカーでは田崎真珠, バレーボールでは武富士といった日本トップレベルチームが廃部もしくは活動休止を発表した³⁾⁵⁾. 日産自動車にいたっては野球, 卓球, 陸上の一斉休部である⁶⁾.

この現象は1990年代のバブル経済の崩壊後にも起きている¹⁾. 日本経済は破綻し, 企業スポーツは企業経営の視点から「経営状況の悪化」という理由で「コスト削減」あるいは「コスト削減のアピールの象徴」としての休廃部が続いた時代であった⁷⁾. このような状況をわが国のスポーツ環境の危機として捉え, 学校, 企業にのみ支えられるスポーツに警鐘を鳴らし, Jリーグの発足, その「百年構想」⁸⁾に後押しされ, 次代のスポーツシステムとして脚光を浴びたのが総合型地域スポーツクラブであった¹⁾.

しかし, その広がり, 競技レベルという点ではトップレベルの競技者やチームの受け皿になっているとはいいがたい. これは日本のトップリーグへの参戦, オリンピック出場選手の多くが未だに企業スポーツチームあるいは企業スポーツの所属者であることからわかる⁹⁾.

つまりこの10年間、多少の総合型地域スポーツクラブの萌芽、あるいは企業スポーツの地域スポーツクラブ化などの動きは見られたものの、従来然とした企業スポーツに大きな変化がなかったことがうかがい知れる。

では、なぜわが国のトップレベルスポーツの危機、企業スポーツの危機という状況を認識しながら、これまでのスポーツ環境を変えることができないのであろうか。その理解のためには、わが国の企業スポーツの変遷について整理する必要があるであろう。

2. わが国の企業スポーツの変遷

1) わが国における近代スポーツの普及

本稿は歴史事実に基づき、詳細な企業スポーツ史を綴ることが目的ではない。したがって、大まかな企業スポーツの変遷をレビューするが、それでも多くの示唆が得られると考える。

わが国における近代スポーツの普及過程は、成田ら¹⁰⁾、玉木¹¹⁾¹²⁾、佐伯¹³⁾、二宮¹⁴⁾、澤野¹⁵⁾から、次のように整理できる。

わが国におけるスポーツは明治期に高等教育機関を通じて普及され、学内クラブは愛好者の集まりから、次第に学校を代表する学校運動部となり、他校との対抗戦に勝利することを目指したスポーツ組織となっていった。

このスポーツ組織は大正・昭和になると、大学・高校から中学校においても広がりを見せ、わが国のスポーツ組織の基盤へと成長した。第二次世界大戦後の復興が進み、経済成長が始まると、学校で行うスポーツの競技人口が増加し、戦前までのスポーツをする場が「学校」という状況では限界が生じ、スポーツ競技者は企業に就職し、企業でスポーツを継続する形態が増えた。

その後、徐々に「企業スポーツ」という形態が確立され、「大学や高校が中心となって支えてきた学校体育を引き継ぐ形として、企業の力に支えられ、発展するようになった」¹²⁾ (p. 93) のである。

2) わが国における企業スポーツの発展過程

では、なぜ学校体育を引き継ぐ存在として企業スポーツが発展してきたのであろうか。ここでは企業スポーツの視点から普及過程を成田ら¹⁰⁾、玉木¹²⁾、佐伯¹³⁾、澤野¹⁵⁾を中心にレビューする。

明治期には企業スポーツは企業内における「職場スポーツ」は労務管理における福利厚生（人間関係づくり、健康管理等）に役立つとされ、奨励された。その後、日清・日露戦争をはさみ、「富国強兵」「殖産興業」をかけ声に重化学工業が台頭し、大正期に入ると第一次世界大戦の戦争特需で急成長した大企業は「社内一体感の醸成」と「職場の士気高揚」のため企業チームの育成に力を注いだ。また、1920年代には国内のスポーツ競技が組織化され、競技会が開催されるようになり、企業チームは競技会での勝利を目指すようにもなっていた。このころから紡績を中心に女性の職場進出が盛んとなり、従来の福利厚生としてではなく、教育訓練として女性の企業スポーツが萌芽し始めた。

しかし、第二次世界大戦を前に学生スポーツ同様、企業スポーツも一時停滞の時期を迎える。

明治以来、わが国は「経営ナショナリズム」という理念のもと企業活動が進められ「富国」を実現してきた。第二次大戦での敗戦により、国民の意識は経済復興に注視され、結果として「経営ナショナリズム」をより強固にしていたのである。このころの企業スポーツは、経営ナショナリズムを支える「社内一体感の醸成」や「職場の士気高揚」、「企業内における教育訓練」の役割を担っていたと言えよう。

戦後になるとレクリエーション志向のもと「職場スポーツ」が民主的交流として復活する。このような流れの中、企業チームも新たに誕生し、1950年代には各種競技における実業団リーグ、60年代以降には、そのトップグループを中心とする日本リーグが編成され、実業団スポーツは企業の威信をかけた競争の場として発展し、競技力と人気を得ていった。また、この時期は

本格的なテレビ時代の幕開けであり、後の高度経済成長と相まって、企業スポーツは大衆消費社会における「広告宣伝」や「コーポレート・アイデンティティの形成」としての機能を従来の企業忠誠心とモラルの高揚のほかに持つことになった。

経済大国となった1970年代以降、徐々にこれまでの「経営ナショナリズム」から日本型経営の根底にあった「経営家族主義」へシフトしていく。結果、従業員福祉を重視する経営が展開され、一層の企業忠誠心を高揚させていった。この時期の企業スポーツは、企業内の余力、福利厚生に対する免税措置等もあり、施設などの物的な整備のみならず、競技能力の高い学生を社員に、あるいは現業にかかわりのない競技者や専門の指導者を雇用するなど質的な強化をも可能とし、後の「競技者のプロ化」を促進させた。

「経営家族主義」によって強化された企業スポーツは次第に「個別企業の所有物」の色を強め、社内の求心力の向上、社外に対する広告宣伝を図るためには競技会での勝利が必須となった。そのため企業スポーツ選手は、競技へ専従し職場から離れ、その雇用形態も社員から契約社員へと移り変わっていった。この傾向はどの企業スポーツにも見られ、さらなる競技力向上を目指す企業は外国人競技者をプロ選手として招くことに至った。

この時期から従来の「社内一体感の醸成」「職場の士気高揚」等の社内求心力は失われ始め、宣伝広告媒体として企業内評価されることになっていった。

しかし、1980年代後半からの「冠大会の誕生」、
「衛星放送のスタート」により、メディアスポーツは急速にグローバル化した。そのため国内ではトップレベルでも国際的にはオリンピックの出場権も得られない企業スポーツにおいては、徐々に「広告宣伝媒体」としての魅力を失うことになった。

加えてバブル経済破綻の1990年代には、こ

れまで日本企業の根底を支えていた「終身雇用」、「定期昇給」、「年功序列賃金」という制度が崩壊し始め、「契約制雇用」、「職務能力制賃金」などの経営のグローバル化が進み、「経営合理化」、「リストラ」、「経費節減」という論拠で休廃部が続いているのが企業スポーツの今日であろう。

衰退が続く企業スポーツの現状は、企業の社会貢献活動の一翼として、あるいは、これまでの丸抱えの「所有」からJリーグ（サッカー）やbjリーグ（バスケットボール）のようなプロチームの「支援」へ、さらには地域クラブ化への移行など、新たな在り方をさまざまな角度から模索している段階だといえる。

3. 企業スポーツの意義からみた分類

企業スポーツ発展過程から、企業内における企業スポーツが果たしてきた役割が時系列的に明らかになった。

企業スポーツの発展過程は、他方で企業スポーツの目的（意義）による分類軸と見なすことも可能である。

荻野¹⁶⁾は企業スポーツの意義を福利厚生、人事労務管理から検討し、人材育成、自己研鑽の場としての運動部の意義を見出している。さらに、運動部保有の目的は人事労務管理であり、企業PRや社会貢献は、あくまでも副次的なものであるとしている。

また、澤田¹⁵⁾も宣伝広告としての企業スポーツとは一線を画し、企業スポーツを労務部・人事部所管のものに限定し、従業員の福利厚生、教育訓練としての意義を強調している。

鳥羽¹⁷⁾はサントリーにおけるスポーツフェローシップ推進部のミッションについて、「スポーツ文化の価値向上とこれを通じたコーポレートブランドの確立」(p. 61)とし、社内における企業スポーツの存在意義を明確にした。

さらには、企業スポーツに関する調査研究有識者会議¹⁸⁾が行った調査(2003年)では、チームの運営理念は表2のとおりであった。

表2 企業チームの運営理念

項 目	%
社会貢献または地域貢献のため	65.2
社員・従業員の士気高揚をはかるため	64.3
イメージアップによる間接的な広告・宣伝をするため	60.0
競技普及のため	26.1
社員・従業員の福利厚生のため	21.7
社員・従業員の帰属意識を高めるため	20.0
貴社の商品や貴社自身を、直接的に広告・宣伝するため	7.8
その他	3.5

出所：「ニッポン」の未来を支える企業とスポーツのパートナーシップを求めて

これらのことから、企業スポーツの発展過程と企業スポーツの目的（意義）は図1のように整理できる。この図から、職場スポーツから企業スポーツとなり、「社内一体感の醸成」や「職場の士気高揚」、「人材育成」といった「労務管理」から、次第に「コーポレート・アイデンティティの形成」、「広告宣伝媒体」へと発展し、その効果を失ったとき休廃部を迎えるという簡単

なロジックではないことが理解できよう。

つまり、どのような経営方針で企業スポーツを位置づけ、その活動に意義を見出しているのかという、企業経営の視点からの検討、評価が必要不可欠であるといえる。

これまでの企業スポーツは、わが国のスポーツの普及、あるいは企業スポーツの発展過程からみても明らかのように、学校におけるスポーツ人口の増加、競技水準の高度化を引き継ぐ装置としての役割を担う一方で「社内求心力の向上」や「広告宣伝」など、企業経営を行うための有効な手立てとして重宝されてもきた。さらに、わが国の世界に類のない急激な経済成長という追い風を受け、企業スポーツはわが国のスポーツ基盤にとって重要な存在として順風満帆に成長してきた。

その意味において、1990年代以降から続く企業スポーツの休廃部の問題は、企業スポーツにおける初めての大きな問題だといえよう。

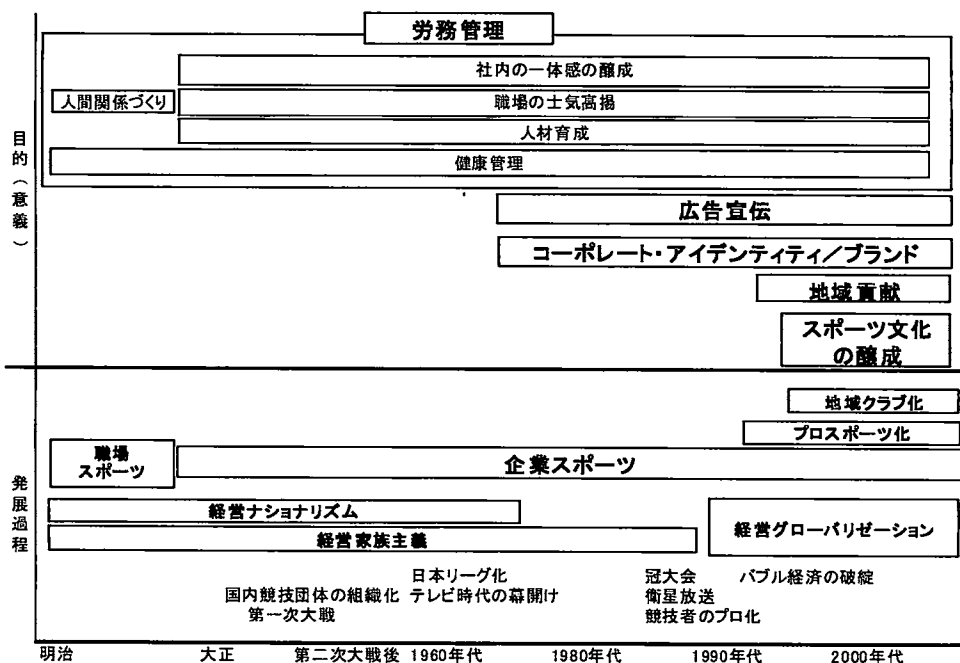


図1 企業スポーツの発展過程と目的（意義）

休廃部の理由は「経営状況の悪化」、「コスト削減」など、スポーツに対する余力が企業になくなったが故の決断だといえる。理由としてはもつともである。しかし、企業スポーツを企業経営における重要な組織として捉え、その効果等について詳細に調査・研究している、あるいは業務分析・評価している企業があったのだろうか。企業スポーツが企業活動であり、多くの企業メリットを創出する重要な経営資源であるという評価が得られれば、経営状況の悪化による休廃部の連鎖という事態は避けることができたと考える。

企業スポーツの衰退は単に企業だけでの問題ではなく、わが国のスポーツ環境全般に関与する大きな問題でもある。「企業の」あるいは「スポーツの」ではなく、双方向からの論議が急がれる。

III. チームスタッフ就任時のチーム分析

1. 会社概要

筆者が在籍していたのは、1960年に石川県で創業し、今も所在地を石川県におくIT企業である。主な事業内容は「ソリューション（情報インフラの構築や各種業務システムの構築、各種パッケージソフトウェアの開発）」、「サービス（情報システムおよびネットワークの設置、工事、保守、監視）」、「イメージビジネス（スキャナハードウェアの開発、製造やスキャナ関連ソフトウェアの開発）」、「開発製造サービス（情報KIOSK 端末、組込みコンピュータ、アプリケーション製品等の開発、製造や顧客仕様のコンピュータ関連製品の開発、製造受託）」である。

2. チーム概要

チーム発足は1979年、企業チームとしての創部は1980年であり、30年近い歴史を持つ女子バレーボールチームである。1991年には第46回国民体育大会が石川県で開催され、成年女子6人制で第3位を収めている。

2002年までは地域リーグ^{注2)}に参戦していた

が、2003年にV1リーグ（現在のV・チャレンジリーグ）へ昇格。現在もV・チャレンジリーグに参戦し、ここ数年間は常にリーグの上位に位置し、わが国のトップリーグであるV・プレミアリーグへの昇格を目指すチームである（2009年3月現在）。

3. 着任時のチーム状況

1997年度の地域リーグ（東部女子）において8チーム中6位で終了した直後に当たる1998年4月に筆者は入社し、バレーボール部のコーチに就任した。

地元国体（1991年）以降から成績が残せない苦しい時期が続いていたチームであるが、地元国体時に選手としてチームに加わり、その後社業に専念していた元全日本女子選手を1997年に監督へ就任させ、本格的な強化を進めようと試み始めた時期であり¹⁹⁾、筆者のコーチ採用はチーム強化策の1つであった。

1998年度のチームは、部員11名（3名の新人選手）、スタッフ6名（部長1名、副部長2名、総監督1名、監督1名、コーチ1名）の17名で構成された。なお構成員は全員「正社員」であり、人事、総務あるいは社内各部署、関係会社の事務系スタッフとして配属されていた。

チームは「社内文体部^{注3)}」の一運動部という位置づけであったが、「社内強化部」として社内で認知されており、選手、監督、コーチは「午前就業、午後練習」という勤務形態であった。以前は終日就業、就業後に練習し、週末もほぼ練習に当てていたようであるが、本格的な強化に乗り出し始めた1997年からこの勤務形態となった。この勤務形態になった背景には、社内の人事異動の関係でバレーボール部長が交代し、同時に新たな監督の就任が必要となり、元全日本女子選手に打診したところ、家庭の事情もあり監督就任を固辞され、バレー部長が会社経営陣と相談した結果、練習時間の確保のための平日の半日練習、土・日・祝日の休日の推進を提示したという事実がある。しかし、結果的には

1997 年が社内におけるバレーボール部の強化体制整備のスタート年度となったのである。

毎日の練習はP社が加入する健康保険組合が所有し、管理・運営をP社が行う体育館で行われていた。体育館はバスケットボールコートが2面とれるフロアがあり、通常はバレーボール部がフロア全面を練習で利用できる環境であった。体育館内のトレーニングルーム、ミーティングルーム、ゲストルーム、男女更衣室等においても会社行事以外では優先的に使用することが可能であった。さらに、勤務する建屋と体育館が離れていたが、その移動は会社バスによる送迎であった。

選手全員は会社の女子寮に入寮し、朝食は出勤時に、昼食は午前就業が終了した後に、夕食は練習が終了し会社バスで会社に戻った後に会社の食堂でとることになっていた。食事については本人負担であったが、チームの年間予算(以後、「部費」という)から「食事補助」として本人負担分の一部をチームが負担していた。

この他にも「大会出場にかかる費用(参加費、交通費、宿泊費、食事代)」は当然ながら、遠征合宿、強化合宿、ユニフォームやチーム名の入ったジャージ、シューズなども部費から支出され、バレーボールを行う上で必要なもののほとんどが選手には無料で提供されていた。

採用については正社員採用で他の従業員と何ら変わらない処遇であった。ただし、バレーボール部に入部する条件で、バレーボール部員枠として別枠で採用することができた。

しかし別枠採用のため、配属先では一般の社員としてではなくバレーボール部員を受け入れるという感覚であり、半日就業、半日練習を前提とした業務分担のなか、多くの選手は補助業務を担当していた。それが結果としては繁忙期に練習後に職場に戻り業務を行う選手は数名いたものの、午後からの練習に遅れる選手は無く、バレーボール部員はバレーボールに集中できる環境であった。

4. 企業スポーツの発展過程からの分析

1980年に社内の運動部として創部されて以来、社内では文体部活動として認められ、筆者がチームスタッフとして加わった1998年においても「社内の文体部活動」という認識は変わっていなかった。創部当時より石川県内のトップレベルチームであり、1981年には全日本6人制バレーボール実業団男女優勝大会への初出場を果たし、1989年からは実業団バレーボール地域リーグに参戦し、継続的なチーム運営、強化を行ってきたことがわかる。

バレーボール部員としての採用も当時から行われていたが、終日就業という勤務形態からみても「労務管理」としての「社員の福利厚生」あるいは「職場の士気高揚」、「社内の一体感の醸成」を果たしていた段階であるといえる。

一方、県内、北信越地区ではトップレベルの強さを維持していたため、地方新聞等では大会結果が写真入りで紙面を飾ることがあった。このころから「バレーボールの強いP社ですね」あるいは「P社はバレーボール部に力をいれているのですね」などという会話が営業先で徐々に増加し、営業活動がスムーズになったとの評価を社内で聞くことが出来るようになり始めた時期でもあった。広告宣伝効果の芽生えともいえよう。

5. 企業スポーツの目的(意義)からの分析

当時のバレーボール部の部長は自身が就任した際(1997年)、「強く、楽しく、愛される」という言葉を部のスローガンとして掲げ、社内ホームページで社員に向け公言した。「強く」は試合をするからには勝利を目指し、勝てる力を身につけること、「楽しく」はプレイしている選手が主体的に取り組むことによりバレーボールを楽しむこと、「愛される」は社員から愛され、応援される存在になることであった。

このスローガンからも社内におけるバレーボール部は「社員に愛される存在になること」が求められており、その実現に向けて「強くな

ること」, 強くなるために「自らが主体的にバレーボールに取り組むこと」が現場の指導スタッフ(監督, コーチ)と選手に求められた。

このことから, P社が企業スポーツとしてバレーボール部に求めた目的(意義)は「職場の士気高揚」と「社内の一体感の醸成」であり, バレーボール部員にとっては「社員の福利厚生」であったといえよう。

しかし, P社は東京を始め各地に事業所, 営業所を有していたが, 所属する地域リーグが全国紙などのメディアに取り上げられることは少なく, 「全社レベルでの一体感の醸成」あるいは「石川以外の地区の士気高揚」という意味では目的を果たしていない時期であったことを付記する。

IV. まとめにかえて

P社における企業スポーツは 1998 年時点において, 発展過程で見れば「労務管理」としての側面が強い初期段階であった。

一方, 目的(意義)ではP社が企業スポーツに求めていたものは「社内の一体感の醸成」, 「職場の士気高揚」であり, 発展過程と目的の両者において相違が生じていないことが明らかとなった。

したがって, スタート時のベースラインは「社内求心力の向上」を果たすべく, まずは「チーム強化」を推し進めることであり, その中で「選手の主体性を育むこと」が必要とされていたといえる。筆者はその取り組みに向けたサポート要員としてチームスタッフに加わったのである。

チームに加わった当時から, チームに与えられていた環境は恵まれており, 「チーム強化」, 「選手の主体性の育成」のための指導に没頭できる環境であった。したがって, 指導スタッフは上記 2 点の実現に向け, 日々の練習あるいは選手育成計画を作成し, 展開していくことになるのである。

なお, 本稿ではスタート時のチーム状況を明らかにすることを目的としており, 当時の状況

を踏まえ, 企業スポーツの発展過程あるいは目的(意義)から今後とるべき方向性等についての分析, 検討は行わない。

さらに, 本稿では実際に行った事柄については一切触れていない。今後は具体的な取り組みについて分析を進めていくことが課題である。

参考引用文献

- 1) 文部科学省(2006) スポーツ振興基本計画(2006 年見直し)
- 2) 野口悠紀雄(2009) 未曾有の経済危機を読む(第 4 回). ダイヤモンド・オンライン http://diamond.jp/series/noguchi_economy/10004/
- 3) 谷口源太郎(2009) だれが「スポーツ」を殺すのか(第 12 回). ダイヤモンド・オンライン http://diamond.jp/series/sports_bubble/10012/
- 4) 清水紀宏(2007) 体育・スポーツ経営学の方法論的課題: 自己批判から再構築へ. 体育・スポーツ経営学研究 21-1. 3-14
- 5) 株式会社武富士ホームページ http://www.takefuji.co.jp/corp/nwrs/detail/090213_2.pdf
- 6) 日産自動車ホームページ <http://www.nissan-global.com/JP/SPORTS/>
- 7) 備前嘉文. 日本トップリーグ連携機構 トップアスリート活動基盤整備事業活動報告レポート<第 2 回> http://www.japantopleague.jp/column/activitybase/activitybase_0002.html
- 8) Jリーグ公式サイト: 百年構想 <http://www.j-league.or.jp/100year/>
- 9) 三崎富査雄(2004) 企業スポーツの撤退. NEWS letter (vol. 24). 株式会社野村総合研究所 http://www.nri.co.jp/publicity/n_letter/2004/pdf/nl20040801.pdf
- 10) 成田十次郎編著(1988) スポーツと教育の歴史. 不昧堂出版
- 11) 玉木正之(1999) スポーツとは何か. 講談

社

- 12) 玉木正之 (2003) スポーツ解体新書. 日本放送出版協会
- 13) 佐伯年詩雄 (2004) 現代企業スポーツ論. 不昧堂出版
- 14) 二宮清純 (2004) 勝者の組織改革. PHP 研究所
- 15) 澤野雅彦 (2005) 企業スポーツの栄光と挫折. 青弓社
- 16) 荻野勝彦 (2007) 企業スポーツと人事労務管理. 日本労働研究雑誌 564. 69-79
- 17) 鳥羽賢二 (2007) 企業によるスポーツ支援活動のマネジメント. 体育・スポーツ経営学研究 21-1. 57-65
- 18) 企業スポーツに関する調査研究有識者会議 (2003) 「ニッポン」の未来を支える企業とスポーツのパートナーシップを求めて. 文部科学省スポーツ・青少年局 競技スポーツ課
- 19) 中間法人日本バレーボール機構 (2007) 2007/08 プレミア/チャレンジリーグ公式プログラム

注 1) 該当する講習会・講演会・研修会は以下である.

- ・チャレンジカップⅡ 実技講習会 講師 (2005.8.1-2, 2006.8.1-2, 2007.7.31-8.1): 北陸3県を中心とした信越, 近畿の中学1・2年生が対象. 中学校単位での参加であり, 学生への指導のみでなく, 指導者 (顧問教諭) とのディスカッションも適宜実施.
- ・全国家庭婦人バレーボール北信越ブロックリーダ研修会 (2005.7.24): 北信越5県の家庭婦人バレーボールチームの指導者 (監督, コーチ, キャプテン) が対象.
- ・石川県高等学校体育連盟バレーボール部 顧問総会 講演 (2006.2.22): 石川県内の高等学校バレーボール部の顧問が対象.
- ・(財)日本体育協会公認バレーボール指導員養成講習会 講師 (2007.10.27, 12.1): 石川県内で日本体育協会公認バレーボール指導員

の資格取得を希望する方が対象.

- ・平成20年度運動部活動指導者研修会 (バレーボール) 講師 (2008.8.28): 石川県教育委員会主催で, 県内の中学・高等学校のバレーボール部指導者が対象.
- ・小矢部市体育協会 平成20年度リーダ研修会 講師 (2009.2.8): 富山県小矢部市内の各種スポーツ団体の指導者が対象

注 2) わが国のバレーボール競技のトップリーグについて

わが国のトップリーグは1967年にスタートした日本リーグを最高峰に, 実業団リーグ, 地域リーグの3リーグによって構成されている. 1994年に日本リーグはVリーグに, 1998年に実業団リーグからV1リーグにリーグの名称が変更され, 2006年にはV, V1リーグを併せ「Vリーグ」と称し, 1部リーグを「V・プレミアリーグ」, 2部リーグを「V・チャレンジリーグ」とした.

筆者がチームスタッフとして加わった1998年度は女子チームだけの数字であるが, Vリーグ(10), V1リーグ(8), 地域リーグ東部(6), 西部(7)の参加であった.

注 3) 社内文体部について

社内で組織された文化部 (茶道部, 花道部等), 体育部 (陸上部, サッカー部等) であり, 従業員の福利厚生を目的としていた.

附記

本論文は櫻井貴志の手になる企業スポーツチームの運営と指導に関する研究である. 企業スポーツを学術的な分析対象とする研究は貴重であり, 今後の進展を期待したい. 本論文の文責は大久保が負うが, その功績は櫻井貴志に帰することを明記しておきたい (大久保英哲).