

## チームスポーツに有用な社会人基礎力に関する一考察

## Basic skills for working adults useful for team sports

川岸 直将<sup>1)</sup>・栗田 るみ子<sup>2)</sup>

Tadanobu KAWAGISHI・Rumiko KURITA

## 概要

社会人基礎力は、2006年に経済産業省が提言した「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事をする上で必要な基礎的な能力」で、3つの能力と12の能力要素で構成されている。「人生100年時代」とも言われる現在、社会人基礎力の必要性が更に浮上してきた。経済産業省は、平成29年度に、これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力を「人生100年時代の社会人基礎力」と新たに定義した<sup>(1)</sup>。個々人の能力を発揮するにあたり、自己を認識し振り返りながら学ぶことが、自らの可能性を高め切りひらいていく上で必要といえる。

チームスポーツを経験している人は社会に出てから人と関わり仕事をしていく上での基礎的な力が身についているという報告が多々見受けられる。社会人基礎力は「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事をする上で必要な基礎的な能力」であるとあり、人との関わりやチーム力が重要となる大学野球において要因が見出せると予測される。

キーワード：チームスポーツ，社会人基礎力，モチベーション，問題解決，大学スポーツ

## Abstract

Basic skills of society workers are the "basic skills necessary to work with diverse people in the workplace and local community" and comprised of three abilities and 12 ability elements. It was proposed by the Ministry of Economy, Trade and Industry in 2006. Nowadays, it is called the era of 100-year lifespans. The basic skills of society workers have become even more important. In fiscal year 2017, the Ministry of Economy, Trade and Industry introduced the "basic skills of society workers for 100-year lifespan era" to define the skills required for individuals to continue to work on an active role at each life stage. It is for an unprecedented relationship with companies, organizations, and society.<sup>(1)</sup>

In order to demonstrate one's individual abilities, it is necessary to recognize oneself, reflect, learn, and enhance one's potential. There are many reports that people who have played team sports have already acquired basic skills for interpersonal relationships and work as members of society.

Basic skills of society workers are defined as "the basic abilities needed to work with diverse people in the workplace and local community. It is predicted that this factor will be found in college baseball, where relationships with people and team strength are important.

**Keywords** : Team sports, Basic skills for working adults, Motivation, Problem solving, University sports

---

<sup>1)</sup> 共栄大学 国際経営学部

<sup>2)</sup> 城西大学 経営学部

## 1. 研究の背景

大学スポーツにおいて、競技に関わる選手個人及びチームとして成果を追求した際に、チーム力向上に必要な組織能力、そして大学スポーツを通して学ぶべき在り方は何なのか考えた。日本の運動部活動においてライフスキルと呼ばれる概念に立脚した教育への取り組みは多く、ライフスキル教育として人材育成を目指した取り組みを実施している事例がいくつかみられる。コーネル大学のボドウィン(1997)によると、「複雑で困難な課題に満ちた社会の中で成功し、直面する多くの問題を効果的に取り扱うのに必要とされる一般的な個人および社会的能力」以上のことをライフスキルの定義としている<sup>(2)</sup>。

競技力のみならずグラウンドや体育館での練習や試合といった日常的な運動部活動に追加する機会として、ライフスキル教育のプログラムが実施されている点あげられる。例えば、松野ら(2010)<sup>(3)</sup>は、大学硬式野球チームに対するライフスキル教育理論に基づくチームビルディングプログラムの取り組みの結果として、部員のライフスキルが向上する可能性を示唆している。人材育成機能があると考えられていることから、ライフスキル教育を追加的なプログラムとして実施しなくとも、日常の部活動を通して人材育成を可能とすることが考えられる。そこで、本研究では川岸ら(2021)「理想のチーム」について、競技スキル以外の能力が必要不可欠であることを示した共栄大学硬式野球部の選手と指導者が求めるチーム像に着目し、人材育成と社会人基礎力の向上こそが理想のチームに近づくポイントであると考え、社会人基礎力の12の定義と照らし合わせ、社会で生き抜く力とチーム力強化の関係性について考察した<sup>(4)</sup>。

### 1.1 研究の目的

本研究の目的は、社会人基礎力の定義をもとに、指導者と選手が理想のチームに近づけるための方法を洗い出すことである。

約130名の部員を抱える大所帯チームの現状では、レギュラー9名、メンバー25名、その他約100名と部類すると、練習に対する熱量や部活動に対する考え方、目標の掲げ方を含めて意識の差が生じていることが予想されている。試合に出場する選手が全員完璧な思考を持ち行動していると仮説をたてると、チームスポーツとしては成り立っておらず、部活動としても教育の一貫に値しないことになる。更には共栄大学硬式野球部が求めている理想のチームとは駆けはなれてしまうことになる。

### 1.2 研究の方法

共栄大学硬式野球部員を対象に、アンケート調査を実施する。部員からのアンケート調査をもとに選手個人のモチベーションやチーム内における意欲を調査し、チームに不足している能力を明らかにし、社会人基礎力の定義を援用し、理想のチームに近づけるための課題を整理する方法を導き出す。

#### ① 前に踏み出す力

指示を待つことなく自ら目標を設定し、失敗を恐れずに粘り強く積極的に取り組むことができ、目的に向かって周囲の仲間を動かせる人材の調査。

#### ② 考え抜く力

目標に向け自ら解決策を提案し、課題解決に向けたプロセスを明確にしたうえで既存の発想にとらわれることなく最善策を導き出し、新しい解決方法を考えられる人材の調査。

#### ③ チームで働く力

自らの意見を整理し的確に相手に伝えることができるうえに、相手の話しやすい環境を提供し、相手の意見を引き出すことができる。また、チームで仕事をする際に自ら役割や理解し状況に応じたルールに従った言動ができ、ストレスを感じるがあっても成長の機会であるとポジティブに捉えることができる人材の調査。上記3分類から12の要素を細分化し、社会人基礎力の項目に加え日常生活や部活動の取り組みを交えて調査を行う。

## 2. 大学スポーツ

### 2.1 大学スポーツの背景

これまで日本の大学スポーツには、中体連（中学校）、高体連（高等学校）といったような部活動を統括する組織がなかった。しかし、2019年3月に「一般社団法人大学スポーツ協会」（英略：Japan Association for University Athletics and Sport）UNIVAS（ユニバス）が設立された。設立理念は、「大学スポーツの振興により、「卓越性を有する人材」を育成し、大学ブランドの強化及び競技力の向上を図り、地域・経済・社会の更なる発展に貢献すること」と発表されている。また、一般社団法人大学スポーツ協会において、会長の福原紀彦氏及び、スポーツ庁長官の室伏広治氏<sup>(注3)</sup>が述べているが、大学スポーツをさらに大きく発展させるための活動を加速させていくため、競技団体等の主体的な活動を支援し、社会と連携して学生アスリートのデュアルキャリア形成支援事業をはじめ、大学スポーツの安全安心な環境確立事業、ブランド価値向上およびDX推進など、数多くの事業を展開している。大学スポーツは、社会から期待される役割が益々大きくなり、今やスポーツ界全体の発展に貢献するプラットフォームを形成しているとまで言われている。また、大学という組織にとって、教育・研究・社会貢献の各機能を発揮する上で、スポーツ活動への取組みは、重要な地位を占めている。学生アスリート達は、競技能力の向上だけでなく、社会で生き抜く力を養い、人間力を高めているのである。

これまでの経験を大いに生かし、将来は国際社会や地域社会に貢献していくことが期待されている。また、学生アスリートだけでなく、各大学の学生やOB、OG、役員、教職員、保護者、大学のステークホルダーなど多くの人が大学スポーツを楽しみ、大学スポーツの社会的価値を共有することこそ、大学とスポーツとがもたらす人類の持続的発展にとっての貴重な礎だと考えられている。<sup>(5)</sup>

### 2.2 共栄大学野球部

大学スポーツにおいて、競技に関わる選手個人及びチームとして成果を追求した際に、チーム力向上に必要な組織能力、そして大学スポーツを通して学ぶべき在り方は何なのか考えた。2021川岸栗田の研究によると、共栄大学硬式野球部の理想のチームとは何か調査したところ、部員が「理想のチーム」として重視している点として、コミュニケーションや信頼関係が最も重要であると考えていることが明確になった。そこで、「理想のチーム」として追求されることは何なのか問われたところ、野球のスキルの技術面をあげた選手が一人もいなかった。それは選手のみならず、指導者も同様であった。マンダラートの調査例によると、「理想のチーム」をつくるうえで必要な8項目を①規律を守れる②応援される③成長を続ける④選手と指導者の話し合いができる⑤チームワーク⑥他チームから目標にされる⑦勝ち続ける⑧自チームにプライドを持つ。以上のような項目があげられている。そこで、理想のチームとなり勝利を追求するためには、人間力を鍛えチーム力を向上させることが求められた。大学スポーツの在り方として、UNIVASが求める大学スポーツの振興により、卓越性を有する人材の育成に匹敵すると考えられる。大学ブランドの強化及び競技力の向上を図り、地域・経済・社会の更なる発展に貢献することについては、学生の満足度や取り組む姿勢の評価が直接的に関係している。社会で生き抜く力を養うための過ごし方、日々の生活や部活動において人間力が高められているとおもわれる要素を社会人基礎力の12の定義と照らし合わせ考えてみる。

<sup>3</sup> UNIVAS メッセージ、<https://www.univas.jp/about/#message>

### 2.3 現状

共栄大学硬式野球部では現在約130名の部員が所属し、そのうち試合への出場権利があるプレイヤー122名、その他学生スタッフ15名で活動している。また、リーグ戦に出場できる登録メンバーは25名であり、約100名のプレイヤーがメンバーを外れることになる。それでも全部員が平等に練習を行い、目標達成に向かい日々活動している。小中高と育った環境の異なるメンバー約130名が1つの束となり、「優勝」という目標達成に向け活動している。試合に勝利するための技術練習はもちろんであるが、技術や戦術以外にも日々の生活や取り組む姿勢が組織力として結果に結びつくとされている。学びも経験も異なる130名が1つのチームを創り上げ、各々の個性や能力を存分に発揮しなくてはならない。また、各々の力を成長させ、培った能力を発揮できる環境やメンタルを提供できるだけの環境作り、そしてチーム力が重要とされている。チームの現場には部長、監督、コーチ、トレーナーというように、大人と接する機会も多く、選手においては全国各地からの4学年が入交り、多種多様な間柄が一つのチームとして力を発揮しなければならない。様々な人間と関りながら、個人がチームのために働き、その結果優秀な働きをより理想的に発揮された時にこそチームとしての優秀な成績が期待されると考えている。それは、人と人との関わり方で結果が左右されるのではないのでしょうか。勝つために必要な能力を求めた際に技術以外のことが必ずチームに必要である。それは仕事を進めるために必要な能力を求められる社会人基礎力と類似していることから、チーム力を向上させるためには個々のチームに対する働きかけ、そのためのモチベーションも重要であると考えられる。

### 3. モチベーション

目標は誰しもが「優勝」と口にすも、個々の取り組み方にはそれぞれの特徴があり、そこにはモチベーションそのものが行動から感じ取れるものがある。同じ時刻に授業を終えた選手たちは一斉に着替え、練習に向けて準備を行う。その際にモチベーションの高い選手はグラウンドに出てくるまでの時間が早く、練習前のミーティングには前列にて率先的に参加し、発言力も高い。練習までの準備も予め整っているためスパイクやグラブなど、個人で使用する道具は綺麗に磨かれている。ユニフォームの着こなしに関しても同様、身だしなみが整っている選手の方がやる気に満ち溢れているように見受けられる。就職活動を行う際にはスーツを着用し、必ず身だしなみを整えてから出発する。面接官より良好な第一印象を得るだけでなく、その場に相応しい格好を選択しているのである。グラウンドに出る際も同様、野球部員として相応しい格好を求めている。それでもシャツが出ていたり、破れたままのユニフォームやシワや汚れが残ったままのユニフォームを着用している選手も見受けられている。同じ用具、同じユニフォームを使用するにも関わらず130名全員が同じ状態にはならない。(表1) これもまたモチベーションの差であると考えている。



表1 モチベーションの有無

モチベーション	高い	低い
授業後、グラウンドに出てくるまでの時間（平均10分）	早い	遅い
欠席日数（平均3日/1年）	少ない	多い
練習後の自主練習量	多い	少ない
ミーティングでの発言	あり	なし
ミーティングでの集合位置	前列	後列
来訪者の案内	できる	できない
挨拶	できる	できない
提出物の文字	丁寧	雑
毎日使用するグラブやスパイクの手入れ	できる	できない
食事の管理（補食、プロテインやサプリメント含）	できる	できない
練習後の清掃活動	できる	できない
部室の管理（個人ロッカー整理整頓）	できる	できない
チーム道具の管理（マシン、ボール、ネットなど）	できる	できない
グラウンド整備	できる	できない

### 3.1 モチベーションによる格差

古川（2003）<sup>6)</sup>が述べている覚醒を生み出す心理的状態の格差（モチベーション）について共栄大学硬式野球部における現状と照らし合わせ、ここであげられている「覚醒」を刺激する4つの心理状態（表2）に基づいて分析する。

#### ① 格差の発生に起因する緊張感

目標水準と達成水準との格差、欲求水準と充足水準との格差、他者との比較による公正さの格差、理想自己と現実自己との格差などがある。これらの格差は目標達成度、欲求充足度、公平さなどを自ら判断し、直接的に組織要因の影響を受ける。

#### ② 自己と他者の観察

覚醒は、他者を観察することはもちろん、他者の存在自体によっても高まる。

#### ③ 個人特性

達成動機やパワー動機の旺盛さ、几帳面さや誠実性などの個人の性格特性も覚醒を左右する。

#### ④ 感情

感情とともにチームの持つ雰囲気やムード（高揚感や不安感など）も覚醒と関連する。

なお、古川（2003）が述べているこの覚醒とは、行動と強くは関係しないと考えられる。覚醒が高まったとしてもそれによって具体的な目標が浮かぶわけでも、またいかに行動するかがはっきりするわけではないからである。したがって選手に対する起用不安や危機感をあおるなどをしても、覚醒は高まるものの、メンバーの具体的な行動を引き出すことにはつながらない。

また古川（2003）は意図と方向性を生み出す心理状態として、モチベーションの2つ目の要素は「意図と方向性」にあり、これを生み出す心理状態の第1は、表2に示すような目標の設定、特に自己設定によって生まれる目標へのコミットメントであると定義している。これに指導者から与えられる目標やチームメイトから規範の形で及んでくる期待が織り交ぜられる。第2は期待理論でいう3つの認知。すなわち“期待認知”（自分が練習に取り組めば試合結果につながると考える度合い）、“道具性認知”（成績を上げれば自分が価値

を置く評価に結びつくと考えている度合い) および“報酬の誘意性認知”それぞれの高さがある。これらの各認知は、個人がこれまで組織でどのような強化のされ方をしてきているかの影響を受ける。練習に打ち込むことで試合結果に結びついた経験、あるいは成績を上げたらチーム内からの評価につながった経験を持つ人であれば、これまで効果を上げた目標や方向性を選択し、それを達成する意図を持ち続けられる。何に取り組むのか、そしてその理由を明瞭に意識し説明をする必要性が高まっている。そして、強さと持続性を生み出す心理状態についてはモチベーションの強度(がんばりの程度や長さ)のことでありと定義されている。これは、行動に着手前の目算と行動に着手後の自己制御のそれぞれに関わるものである。特に、行動の着手後の自己制御やモニタリングは重要性を持っている。強度と持続性を生み出す第1の心理状態は、格差の発生からくる緊張感であり、設定した目標水準と達成水準、欲求水準と充足水準、他者比較、および自分についての理想と現実にかかわる格差であるとされている。第2に目標は、具体的かつ難しいときほど人を動機づけることがわかっているとされている。「覚醒」の場合と同様に目標の設定、目標の特性および結果についてのフィードバックなどがインパクトを持たせられるとなると、個人特性と関連する採用選抜もそうであり、言葉による激励、メンバーに成功体験を持たせること、障碍の除去とともに組織内の規範の維持なども大いに含まれる。

表2 2003年<sup>(6)</sup> 古川久敬による3要素と個人の心理状態

3要素	個人の心理状態	
覚醒	1	格差の存在(目標達成度)
	2	自己と他者の観察、他者に依存
	3	個人特性(達成動機、誠実性)
	4	感情(ムード、情緒、自尊心)
意図と方向性	1	目標設定、自己設定によるコミットメント
	2	期待認知、道具性認知、誠意性認知
強度と持続性	1	格差の存在(目標達成度、欲求充足度、公平さ判断)
	2	設定目標の特性
	3	行動における主体感と自己効力感
	4	課題に対する内的興味
	5	個人特性(達成動機、誠実性、努力)

### 3.2 モチベーションを踏まえた課題や問題点

#### ① 前に踏み出す力の不足要素

全部員が同じ方向性をもって取り組むことができていないことから、指示を受けなければならぬ行動できない選手が見受けられ、それに対して気づいていても自分から「やろうじゃないか!」と呼びかけられる選手が少ないのが現状である。失敗を恐れずに自ら発言したことに責任を持ち、ひとりひとりが最後まで粘り強く積極的に取り組み続ける環境にしていくことが課題となっている。そのためには選手に無気力感や退屈感をもたせてはいけない事が条件となり、失敗の内容を変えていく必要がある。「できない」と「やらない」をしっかりと区別させ、失敗を繰り返しても許せる場の提供を増やすこと。練習試合や紅白戦(自チーム戦)を増やし多くの選手に実戦の場を提供し、常に課題と直面させながら考える環境を維持することが有効的と考えられているであろう。

#### (1) 「主体性」

誰かがしてくれる、誰かと一緒にやる、他人任せの考えが先行し指示を待つタイプになってしまう。

誰かのために、チームのために、変換させなくてはならない。

成功体験も失敗体験も多く積み重ねていかななくてはならない。

自分自身の長所と短所を理解するためには目標達成のために行動してみなくては気づかない。気づきからの行動は、長所と短所を理解し、練習に取組む力がある事に結びつく。

(2) 「働きかけ力」

仲間、家族、学校、地域など、良き支援者を簡単に裏切る行動があってはならない。

時間、約束、ルールを守る＝「信頼関係」に直結している。部内ルールは信頼関係を構築するためにも必要だとしている。

(3) 「実行力」

チームの方向性理解が薄いゆえに、自分勝手になってしまう選手がいる。

結果を出すために粘り強く努力し続ける能力＝モチベーションとメンタルが必要とされる。

頑張っている姿がチームに与える影響は大きく、ここでは実行力があり、影響力の大きい人物はリーダー気質であると考えられる。

② 考え抜く力の不足要素

目標に向けた問題解決策を提案することや、それまでのプロセスを明確に指示できる者が少なく、既存の発想にばかりとらわれ新しい解決方法がなかなか提案されないのが現状である。それは指示待ちが目立つが故に、課題に気づかず解決方法を思考するまでに辿りつけていないと感じている。自らの考えが無い者は常に指示を待っているため、行動力が欠けている。考えて行動をする＝チームの環境や道具など、いつも触れている物の変化に気づくことも重要である。共栄大学では選手よりも学生スタッフの方が気づくケースもある。

しかしこれは悪いという解釈だけでなく、チームとして考えると学生スタッフとしての役割が発揮されている効果的な面でもある。

(1) 「課題発見力」

練習内容を含め、指示が出たからやる。ではなく、なぜこの練習が必要なのか、何が足りていないのか、課題を理解しているか、していないかで行動力が変わってくるのである。チーム状況に興味を持ってなければ生まれない力だと考えられる。

(2) 「計画力」

いつまでに、何を、どのようにしなくてはならないのか。

そのための答えを明確に指示できることが理想であるが、準備不足や状況の把握が怠ることにより計画力が不足してしまう。オーバーワークによる怪我や、試合までの体調管理の必要性もここに含まれている。

(3) 「創造力」

目標達成に必要な行動を見失えば、新たな発見に辿り着くことはない。来訪者に対しての挨拶や対応も同様である。集団にいる際や、マニュアルがある対応はできても、とっさに対応ができない選手を見受けられる。常に考えて行動することにより誰が何を求めているのか、また自ら手を差し伸べることができるか、表情や態度から何かを読み取れるのかなど、自らの捉えた情報をもとに行動する能力も求められる。考える能力がある選手を育成し、自ら行動できる選手を増やしていく必要がある。

③ チームで働く力の不足要素

相手の話しやすい環境を提供しながら、自らの意見を整理したうえで伝えるといったようなミーティングが成立せず、一方的な指示や何となくの理解でチームが行動してしまう光景が練習中に見受けられている。チーム内における役割や相手の立場を理解したうえでの言動が求められることが課題となっている。そこには、選手と学生スタッフの関係性をより良好にする必要も有る。試合に出場する権利が無くても選手より早くグラウンドに出て練習準備を行っている学生スタッフの姿が当たり前になりつつある。学生スタッフが欠けた練習では、用具準備やグラウンド整備に通常以上の時間がかかってしまった。学生スタッフのチームで働

く力は評価できるが、チーム全体として考えると不満が残る。お互いの事を尊重するだけでなく、ひとりひとりの働く力を更に追求する必要がある。

(1)「発信力」

ミーティングにおいて、聞くだけ言われた通りにやれば良い。そんな程度の選手を見受けられる。自ら発言できない選手ほど不平不満を態度にだしてしまう。「言えない」と「言わない」をはっきり区別する必要がある。ここでは全部員が言える環境を作ることも重要だと課題として見受けられる。

(2)「傾聴力」

傾聴力のある選手ほど発言力があると感じている。自分の意見ばかりを尊重し周りの意見に最初から傾聴できず否定から入ってしまえば、チーム内において信頼関係まで崩してしまうような最悪な事態を招いてしまう恐れもある。

(3)「柔軟性」

SNSの普及により、多くの情報を取り入れすぎてしまい自ら混乱を招いてしまうケースがある。対応力が欠けた際に諦めてしまい無気力になってしまうことは避けたい。

(4)「状況把握力」

周囲の関係性や状況を気にせず、指示を待っているだけと感じてしまう時間がある。

手伝う、もしくは他の課題に手を付けるなどの選択肢を率先して行動に変えていける環境を提供しなくてはならない。

(5)「規律性」

時間や規律、部内ルールなど、人との約束を疎かにすることは許されないが、気の緩みやちょっとした隙が遅刻やルール違反といった事を招くこともある。信頼関係を築いていくためにはもっとも重要であり、「チーム」である以上遵守することが求められる。

(6)「ストレスコントロール力」

解決策を考えず自らの感情だけで行動してしまう選手が見受けられる。一瞬の出来事や感情を処理できず、部活動に集中できなくなってしまう。モチベーションもなくチーム内での存在価値を見失い、退部に発展するケースも珍しくない。

#### 4. 結果及び考察

共栄大学野球部員125名の学生を対象にアンケート調査を行った。メンバー構成は、レギュラー9名、その他試合登録メンバー16名、その他メンバー100名である。アンケートは、2023年7月に実施し、全員から回答が得られた。

アンケートは「理想のチーム」について、技術スキル以外の能力を求めている共栄にとって、「社会人基礎力の向上＝チーム力の向上」の仮説の元実施するため、アンケートの内容は、社会人基礎力の12の能力要素のそれぞれに対してどの程度身につけているかを自己評価で回答してもらう。

自己評価は「1：完全にあてはまらない」「2：ほとんどあてはまらない」「3：どちらでもない」「4：まあまああてはまる」「5：あてはまる」の5段階評価である。

質問は以下の24項目である。



表3 質問項目

設問1	指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組むことができる
設問2	「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人を動かせる
設問3	言われた事をやるだけでなく、自ら目標を設定し失敗を恐れず行動にうつし粘り強く取り組むことができる
設問4	目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案できる。
設問5	課題解決に向けたプロセスを明確にし「その中で最善のものは何か」を検討しそれに向けた準備ができる
設問6	既存の発想にとらわれず、課題に対しての新しい解決方法を考える
設問7	自分の意見をわかりやすく整理したうえで、相手に理解してもらえるように的確に伝えることができる
設問8	相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出すことができる
設問9	自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解することができる
設問10	チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきか理解している
設問11	状況に応じて社会のルールに従って自らの発言や行動を適切に律することができる
設問12	ストレスを感じることがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応できる
設問13	私生活を振り返り、自ら生活環境を改善することができる
設問14	ムードメーカーとして働いたことがある（部活動以外も含む）
設問15	目標を達成できなくても諦めず練習に取り組むことができる
設問16	ミーティング内容に応じて自らの意見を発言できる
設問17	ケガの予防や体調管理は毎日じゅうぶん行っている
設問18	YouTube や SNS からあらゆる情報を取り入れる
設問19	相手に伝えたいことはだいたい何でも伝わっている
設問20	ミーティング以外でもグループになって多くの仲間と話す機会がある
設問21	選手と学生コーチ、立場は違ってもお互いを尊重する意思が強い
設問22	技術のみならず、私にはチームで活躍できる持ち味がある
設問23	校則、部則、寮則などを遵守したうえで学生生活を送れている
設問24	ボランティアやアルバイトも積極的に取り組むことができる

表4 肯定的回答

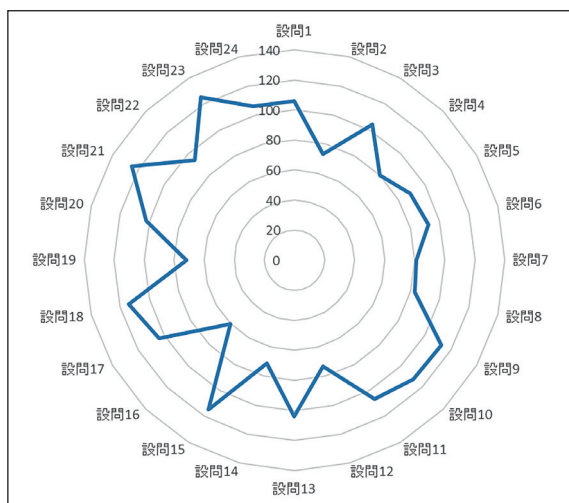
	そう思う まあまあそう思う	割合		そう思う まあまあそう思う	割合
設問21	125	50%	設問20	102	41%
設問23	125	50%	設問22	94	38%
設問15	115	46%	設問6	92	37%
設問18	114	46%	設問5	89	36%
設問9	113	45%	設問8	83	33%
設問10	112	45%	設問7	81	32%
設問11	107	43%	設問4	80	32%
設問1	106	42%	設問2	73	29%
設問24	106	42%	設問12	73	29%
設問3	104	42%	設問19	72	29%
設問13	104	42%	設問14	71	28%
設問17	104	42%	設問16	60	24%

表4は、上記アンケート項目の肯定的回答である「5:あてはまる」「4:まあまああてはまる」の2項目の合計結果である。

表5 基本統計量

平均	96.04
標準誤差	3.74
メジアン	103.00
標準偏差	18.34
分散	336.30
尖度	-0.96
歪度	-0.28
範囲	65
最小	60
最大	125
合計	2305
データの個数	24

図表6 肯定的回答グラフ



最も大きい数値を打ち出した、設問21と23は、お互いを思いやる項目である。最も小さな数値である設問14と16は参画する態度の低さである。設問16の自らの意見を発言するが最も低い数値である。

また、表5は、肯定的意見のみを集計したデータの基本統計量である。範囲は65と大きい、平均、メジアン、標準偏差の値からも大きなばらつきは見えない。

40%以上の13項目中、10項目はチーム力を計測する設問である。30%以下の5項目中3項目は個人を問うものである。

上記の結果から、チームスポーツである野球は、自分1人だけの力では勝つことが出来ないため、一緒にプレーする他のメンバーにも声をかけて取り組む人が多く、コミュニケーション能力が極めて高いのではいかと考えられる。

## 5. 結論

チームスポーツは個人種目と異なり、団結力が必要であることは言うまでもない。しかし、チームスポーツの種目によっても育成される社会人基礎力が違うことは大いに予測される。本研究では、野球を通じてチームスポーツを研究しているが、主に社会人基礎力育成を活用した能力診断を行っている。その結果、チームスポーツにおいては、社会人基礎力の12の能力要素のうち、「働きかけ力」「創造力」「発信力」の3つの能力要素が要因になるのではないかと考えられる。チームスポーツは個人の力とともに、チーム力が勝敗に大きく関わることから、仲間意識や、意思疎通などの人との関わりが大事になる。社会人基礎力は「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事をする上で必要な基礎的な能力」であることから、チームスポーツを経験している人の方が社会に出てから人と関わり仕事をしていく上での基礎的な力が身につけているということがいえるのではないかと推測する。今後は更にデータ分析を行いつつ勝利への要因を探っていく。

## 参考資料

- (1) 社会人基礎力 (METI / 経済産業省), 入手先 <https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/> (2023/10)
- (2) Life Skills Training “Evidence-based Prevention Programs for Schools, families, and Communities” (ホームページ)
- (3) 松野光範, 来田宣幸, 横山勝彦 『「ライフスキル教育」開発プロジェクトの実践と課題－硬式野球部の取り組みを事例として』 同志社大学紀要論文同志社健康スポーツ科学, 2号, 2010, pp61-72
- (4) 川岸, 栗田, 『論理的思考の育成を目指したプロジェクトメンバーの暗黙知に関する研究』 共栄大学研究論集第 20 号, 2022, pp29-41
- (5) 一般社団法人大学スポーツ協会, 入手先 〈<https://www.univas.jp/about/#message>〉 (2021/10)
- (6) 古川久敬 『目標による管理の新たな展開』, 組織科学, 37 卷 1 号, 2003, pp10-22

