

Title	知的障害者スポーツにおけるマネジメントモデル構築に関する研究 - 若年層ボランティアの活動継続性向上を企図して -
Author(s)	大山, 祐太
Citation	
Issue Date	2017-03-23
URL	http://hdl.handle.net/10129/6057
Rights	
Text version	author



<http://repository.ul.hirosaki-u.ac.jp/dspace/>

論文提出者氏名	大山祐太
<p>(論文題目)</p> <p>知的障害者スポーツにおけるマネジメントモデル構築に関する研究 -若年層ボランティアの活動継続性向上を企図して-</p>	
<p>(内容の要旨)</p> <p>知的障害者のスポーツにはボランティアの参加が必要不可欠であり、特に活動率は低いと潜在的に興味のある者が多い(内藤, 2007) 若年層の獲得・定着ができれば、活動の維持・発展に繋がる。しかし、当該領域における研究は、多くは指導方法や実践事例の報告(例、高畑・中道, 2005など)であり、マネジメントに関しては参加動機や継続意欲(例えば、Khoo and Engelhorn, 2011. など)からのアプローチが主であり、若年層の参加実態や、ボランティアの負担感、指導不安といった活動離脱を促進しかねない要因の検討は不十分である。</p> <p>そこで本研究は、非営利組織のマネジメントに資するモデルであるHobson et al. (1996)の「Volunteer-friendliness」モデルを援用することから、知的障害者スポーツに適応できるモデルを構築することを目的とする。具体的には、①ボランティアの離脱リスクを高める要因、②若年層ボランティアの活動継続を促進する要因、について把握し、ボランティアが活動継続性を高めるポイントを整理する。同時に、③当事者が求める指導者像、④若年層ボランティアの指導者としての役割認識および指導力の発揮実態についても明らかにし、指導者-被指導者の認識の相違点についても検討する。①~④を総合的に考察し、若年層ボランティアの定着に寄与しうる新たなモデルを構築する。</p> <p>各研究の結果、下記のことが導かれた。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 負担感の背景として、直接指導、人間関係、責務の重さが確認されたことから、特定人物への過重負担を避けるために業務の明文化・分業化をおこなうこと。 2) 組織理念に不徹底であることが負担感の要素として抽出されたことから、加入時に団体理念の丁寧な説明を徹底すること。 3) 若年層ボランティアは自身の指導成果に不安を感じ、不安解消のために各自で学んでいる実態があり、当事者も質の高い指導を期待しているため、知的障害や各競技、コーチング方法に関する学習機会を設けること。 4) 役職経験が自己達成感を高めることがしあされたことから、やりがい責任ある役割を与えること。 5) 興味関心がなくとも、楽しい経験や葛藤を経験することで継続参加に至るため、強い参加動機のない者も「まずやってみる」ことが認められる雰囲気づくりをすること。 6) 日常生活の人間関係・社会的地位が持ち込まれることはボランティアの心的負担となるため、役割に徹することの重要性を説明すること。 7) スポーツ場面がコミュニケーションの場としての機能をもつことが期待されているため、知的障害者が、ボランティアや他の知的障害者とコミュニケーションできる機会を確保すること。 8) 知的障害者本人および保護者は、友人的かわり方やバイタリティ、将来性に対する期待などから、若年層の参加を望む実態があるため、積極的に若年層のリクルートをおこなうこと。 9) ボランティアの指導力の発揮には、実力・実権があると見える挙動が強い影響力 	

を持つため、集団の前に出て指示をするといった機会を意図的に作ること。

Hobson et al. のモデルでは下記の4つの構成要素によってマネジメントを捉えているため、今回の知見を各段階に加味して、重要となるポイントを整理する。

1) ボランティアのリクルート：大学や各種機関を対象に、専門を問わずに広く募集を行うことが効果的であると考え。正統的周辺参加の概念を援用すると、「学習」は外界との相互作用のなかで成員として「一人前」になることと捉えられる。参加動機の明確でなかった若年層が、活動の中で指導者としての使命感を形成した例もあるように、「即戦力」や「興味関心のある者のみ」にアプローチするのではなく、携わるなかで指導者としての専門性を獲得させる視座が重要である。

2) 組織スタッフとの接触：重要なことは「団体の理念や使命を伝えた承を得る」ことである。ボランタリーな組織・団体はマンパワー確保のため間口を広くとってしまいがちであるが、ボランティアの人数を確保したいからと、活動の趣旨すら聞かされていない人でもとりあえず参加させてしまうことは、参加後に他のボランティアとの衝突を生じさせる可能性がある。

3) ボランティアの活用と配置：まず、キーパーソンに依存するのではなく、システムとして機能するように、作業の明確化・分業化をしておかねばならない。指導場面や組織運営にあたって具体的に何をどういう手順で行うかが明確であれば、業務分担ができ、経験の少ないボランティアであっても担うことができる部分がわかりやすいので、負担感や不安感を軽減できる。

4) 活動後のフォローアップ：公に評価と感謝をする機会を設けることが重要である。活動が長期化すると、参加者はボランティアに高い専門性や真摯な姿勢を求めるようになっていた。公に感謝の場を設けることは、若年層ボランティアの自己不安を解消するだけでなく、相互に労をねぎらい合うことから人間関係を円滑にすることも期待できる。(1983字)

※11 ポイント，1行38字，1頁38行