

スポーツ組織におけるイノベーションの普及がスポーツ振興 と組織の価値創造に及ぼす影響

—女子7人制ラグビーの採用段階と実行段階に着目して—

和田由佳子*

抄録

2016年のオリンピック種目として、男女の7人制ラグビー（以下、7人制）の採用が決定して以降、地域ラグビークラブや教育機関などで女子部、女子ラグビー部といった女子がラグビー競技をするための集団（以下、女子ユニット）が創設され始めている。本研究では、女子のラグビー競技が変革期を迎えた現況を勘案し、女子ユニットをイノベーションと仮定した。そして、この採用をめぐる現象を2つの研究によって捉えた。

研究1では、既に女子ユニットを採用している23組織を対象に、採用に至る経緯をはじめとした採用組織の特徴を捉えるため、半構造化面接法による調査を行った。その結果、オリンピック種目採用の影響を伴って、女子へのラグビー競技の普及には7人制が有効であると認識されている傾向がみられた。そして、女子ユニットは組織のビジョンやミッションを具現化する手段（両立可能性）、女子に対するラグビーの活動環境の整備や普及にはユニットでの活動が適している（相対的優位性）といった知覚がされていた。加えて、女子ユニットの採用は、ラグビー経験者や指導者である男性が発案するケースが多く、彼らがラグビー経験の有無を問わず、積極的に選手を集めていた。

研究2では、女子ユニットの未採用組織に焦点を当て、イノベーションの属性に対する知覚や採用意図を規定する諸要因を明らかにした。全国の男子ラグビー部を保有している高等学校に対して郵送法による質問紙調査を実施した。有効標本数は547部（53.1%）であった。

分析の結果、採用希望には複雑性が、採用予定には試行可能性が最も影響を及ぼしていた。そして、採用意図は組織内に在籍する個人のラグビーに関わる経験や専門性、女子ユニットの採用に関する意向、動向と有意である傾向がみられた。特に、採用予定がある場合、女子ユニットの採用に向けて働きかける個人の存在や、校長などの管理職が採用を支持しているといった共通点がみられた。

キーワード：女子ラグビー、組織的イノベーション、イノベーションの普及、採用過程

*立命館大学スポーツ健康科学研究科 〒525-8577 滋賀県草津市野路東 1-1-1

Influence of Diffusion of Innovations on Sports Promotion and Value Creation in Sport Organizations

Focus on the adoption and implementation stages of women and girls' rugby sevens

Yukako Wada*

Abstract

The decision to include men's and women's rugby sevens (Sevens) in the 2016 Olympic Games has led to a number of community rugby clubs or educational institutions establishing women and girls' rugby units (unit) to primarily play Sevens. Study 1 aims to clarify the characteristics of organizations that have already adopted such units, through semi-structured interviews with members from 23 such organizations. The reason behind organizations playing Sevens is not to diffuse Sevens; nonetheless, this sport is an effective method to diffuse rugby among women and girls. The units were adopted as a means of embodying the organizations' visions or missions (Compatibility), and a better idea to maintain the rugby environments for women and girls or diffuse rugby to them (Relative advantage). Every organization prioritized Sevens and hired a male coach. The creation of such units in a traditionally male-dominated sport was expected to stimulate the organizations. However, the organizations raised concerns regarding the securing of players, coaches, and resources for long-term activity.

Study 2 explores the factors influencing the organizations' intentions to adopt such units by focusing on organizations that have not yet adopted the units. This study specifically aims to clarify (1) how the perceptions of innovation influence the organizations' willingness to adopt such units and the plans for doing so and (2) the organizational attributes that influence the differences between the desire to adopt such units and the actual plans with which they are adopted. A questionnaire survey was mailed to high schools that possessed a rugby club, and a total of 547 (53.1%) usable responses were obtained. A binomial logistic regression showed that the factor Complexity influenced the willingness to adopt such units the most, and the factor Trialability influenced the plan for their adoption the most. A chi-square test and one-way analysis of variance also identified other factors influencing the differences between willingness and plans: Formalization, Professionalism, Managerial attitude toward change, Technical knowledge resources, Internal communication, External communication, Innovation champion, and Boundary spanning role.

Key Words : Women and Girls' Rugby, Organizational Innovation, Diffusion of Innovation, Adoption Process

*Ritsumeikan University Graduate School of Sport and Health Science 1-1-1 Noji-Higashi, Kusatsu, Shiga, 525-8577

1. はじめに

社会における女性の活躍の場は年々広がりを見せており、スポーツ分野においても例外ではない。2011年のFIFA女子ワールドカップや2012年のロンドンオリンピックでも、女子競技は好成績を残し、今後の活躍にも期待が寄せられている。山下(1994)は、「従来は男性だけのスポーツとして考えられていたラグビーやサッカーを女性が楽しんでいても、今日の社会ではさしたる違和感がない」と述べ、これを「認識の変化」がもたらした「スポーツ・イノベーション」として捉えている。また、ドラッカー(2007)が、「イノベーションとは、意識的かつ組織的に変化を探ることである」と述べているように、女性または女子とスポーツの関わりに関する様々な変化を認識することは、女子競技の発展にとって重要な問題であると考えられる。このように認識や取り巻く環境の変化を伴って、活動環境に変化の兆しがみられる競技の一つとして、女子ラグビーが挙げられる。

国際ラグビー評議会によれば、世界の女子のラグビー競技者数は110か国でおよそ20万人(2011年現在)とされ、女子(women and girls)の大会の充実と参加者数を高めることが優先的な課題とされている。財団法人日本ラグビーフットボール協会(以下、日本協会)に登録する女子の競技者数は、2011年12月現在で2,408人であり、日本協会では、ワールドカップの日本開催や7人制ラグビー(以下、7人制)のオリンピック種目採用決定を受けて、7人制や女子部門の取り組みを強化している。また、公益財団法人全国高等学校体育連盟ラグビー専門部(以下、高体連ラグビー専門部)は、高等学校のラグビー部での女子の選手登録を認め、日本協会とともに女子大会の新設や開催に着手している。さらに、地域ラグビークラブや教育機関では、女子部や女子ラグビー部などが発足され始めている。そのため、普及の初期段階にあると考えられる女子ラグビー競技が組織に採用される過程を捉えることは重要な課題であると考えられる。

2. 目的

本研究では、十分に普及しているとは言い難い女子のラグビー競技が変革期を迎えた現況を勘案し、女子チーム、女子部、女子ラグビー部、女子ラグビークラブなど女子がラグビー競技をするために創られた集団(以下、女子ユニット)をイノベーションと仮定する。そして、このイノベーションと仮定した女子ユニットの採用をめぐる現象を2つの研

究によって捉える。

研究1では、女子ユニットを既に採用している組織に着目し、採用に至る経緯をはじめとした採用組織の特性を明らかにする。具体的には、(1)女子ユニットが、イノベーションと知覚される特異性の検討、(2)女子ユニットの採用を促進する組織属性の検討、(3)女子ユニットの採用が組織にもたらした変化を捉える。

研究2では、女子ユニットの未採用組織に着目し、イノベーションの属性に対する知覚や採用意図を規定する諸要因を明らかにする。具体的には、(1)女子ユニットの採用希望と採用予定に影響を及ぼすイノベーションの知覚属性、(2)採用希望と採用予定の差異に影響を与える組織属性を捉える。

3. 方法

3.1 研究1の調査方法

主として7人制がオリンピック種目採用決定後に女子ユニットを採用した25組織に調査の依頼を行い、23組織から協力を得ることができた。この23組織に対して、女子ユニットがイノベーションと知覚される特異性、女子ユニットの採用を促進する組織属性、女子ユニットの採用による効果と課題を明らかにするために、半構造化面接法によって調査を行った。その際、女子ユニットの採用時の経緯および現状を把握している個人に回答を依頼した。

23組織のうち13組織は対面にて1時間から1時間半のインタビューを行い、会話をICレコーダーに記録した。6組織は調査内容をメールにて送信し、複数回メールを取り交わすことでデータの収集を行った。4組織は電話にて30分から1時間のインタビューを行い、会話をICレコーダーに記録した。その後、補足が必要になったデータに関しては、適宜電子メールや電話にて追加的な情報収集を行った。調査期間は、2011年12月から2012年7月である。

3.2 研究2の調査方法

7人制がオリンピック種目への採用決定後、高等学校のラグビー部では女子の選手登録が可能になり、18歳以下の女子が参加できる大会が創設され始めるなど、高校生の女子ラグビーに関わる環境に変化が見受けられる。そのため、高等学校で女子ユニットが採用される見通しを検討することは、国内の女子ラグビー競技の普及や競技力向上には重要な課題であると考えられる。したがって、全国の男子ラグビー部を保有している高等学校1,031校を調査対象に設定した。そして、研究1のデータを基に

調査票を作成し、郵送法による質問用紙を用いて調査を実施した。

また、調査に先立ち日本協会の高等学校担当、高体連ラグビー専門部の関係者に調査の趣旨説明を行い、調査票の内容確認などの協力を依頼した。調査票は高等学校のラグビー部顧問宛に送付し、調査票の回答および同封した返信用封での返送を依頼した。なお、新しい部を発足するための学校内の手続きといった高等学校の属性に関わる質問項目も設けているため、同封した調査依頼書は学校長およびラグビー部顧問宛とした。

調査期間は、2012年10月13日から2012年12月7日であった。回収の結果、15校が既に女子選手のみで活動していると回答があったため、分析対象から除いた。最終的な有効標本数は547部で、有効回答率は53.1%であった。

4. 結果及び考察

4.1 研究1の結果および考察

4.1.1 調査対象の特性

調査対象である23組織の属性は、地域ラグビークラブ（以下、地域クラブ）5組織、地域女子ラグビークラブ（以下、地域女子クラブ）8組織、企業や官公庁団体の女子ラグビー部（以下、企業クラブ）2組織、大学のラグビー部3組織、高等学校のラグビー部5組織であった（表1）。

表1 調査対象組織の属性

| 活動形態 | 調査数 | 発足年 |
|-----------|-----|------------------------|
| 地域クラブ | 5 | 2006/2009 2010~2012 |
| 地域女子クラブ | 8 | 2010~2011 |
| 企業クラブ | 2 | 2011 |
| 大学ラグビー部 | 3 | 2011~2012 |
| 高等学校ラグビー部 | 5 | 2010~2011 |
| 計 | 23 | |

回答者は組織の理事長・理事、ジェネラルマネージャー、または監督・コーチ・キャプテンといった組織の責任者であった。また、回答者のうち1人を除いてすべてラグビー競技の経験者であった。

これらの回答者のうち女性は2人のみで、クラブのキャプテンや主務を務め、選手としても活動をしていた。男性の回答者21人のうち16人が監督・コーチとして日常的に指導に当たっており、残りの5人のうち3人は組織のジェネラルマネージャーや

理事として、2人は組織の広報担当やラグビー協会の立場で女子ユニットの採用に携わっていた。そして、23人のうち17人が日本協会、または県や地域のラグビー協会にて役員や普及委員会・女子委員会の役職に就いていた。高等学校での回答者はすべて教員であり、ラグビー部での役職は顧問や監督で、ラグビー協会や高体連ラグビー専門部の業務に携わっていた。このように、ラグビー経験があり、ラグビーに関する専門的な外部組織で役職を持つメンバーによって、女子ユニットは採用に至っていることが明らかになった（表2）。

表2 調査回答者の属性

| | | 男性 | 女性 |
|-----------|----------------|-----|----|
| 役職 | 女子ユニットの指導者 | 16人 | 0人 |
| | 組織の管理職（GM・理事等） | 3人 | 0人 |
| | 選手兼キャプテン/主務 | 0人 | 2人 |
| | その他 | 2人 | 0人 |
| 計 | | 21人 | 2人 |
| ラグビー協会の役職 | 就いている | 15人 | 2人 |
| | 就いていない | 6人 | 0人 |
| 計 | | 21人 | 2人 |
| ラグビー経験 | ある | 20人 | 2人 |
| | ない | 1人 | 0人 |
| 計 | | 21人 | 2人 |

4.1.2 7人制の採用目的および採用状況

調査対象とした23組織では、各組織の在籍する選手の年齢やバックグラウンドによって多少の見解の相違はあるものの、すべての組織で7人制が優先的に行われていた。その理由として、主として強化や競技力向上を目指して女子ユニットを採用した組織では、「オリンピック出場を目指しているので7人制で活動をしている」「7人制の日本代表は全てうちの選手から出したい」という意見が挙げられた。教育機関や普及を優先している組織では、「人数が少なくても良い」「ラグビー経験者でなくてもわかりやすい競技である」「ラグビー協会から要請があったので7人制を優先する」「いずれは15人制も視野に入れているが、まだ活動人数も少なく、オリンピックが7人制なので2016年までは7人制を中心に行う」という意見が挙げられた。また、「今はまだ普及を優先する段階だと捉えており、女子に対する普及には痛い、汚い、耳がつぶれるといったラグビーのネガティブな要素が払拭できる7人制をするべきである」という意見があった。

つまり、各組織が7人制の採用を優先しているの

は7人制がオリンピック種目となることが影響を及ぼしているが、「7人制の普及」を目的としているのではなく、まだ普及の初期段階だと考えられる女子に対するラグビー競技の普及には、7人制が有効であることが知覚されていた。

4.1.3 女子ユニットが、イノベーションと知覚される特異性

女子のユニットの採用時期に関して、2組織以外は、オリンピック種目への採用が決定した2009年10月以降の2010年から2012年に発足していた。採用動機に関しては、1組織を除く全ての組織において、「7人制ラグビーがオリンピック種目に採用されるから」という理由を挙げていた。前述した1組織も「オリンピックに採用されることだけが発足の理由ではないが、選手を勧誘するには良いことだと思う」と回答しているように、全ての組織でオリンピック種目に採用されることは、選手の勧誘や女子ラグビーの普及には有利であると知覚されていた。

その一方で、「たとえ人数が集まらなくても、まずは活動場所を創ることが大事である」「このままではオリンピックで成績を残すレベルではなく、もっと集中して練習をする環境を創る必要がある」という回答もみられ、女子ラグビーの不十分な活動環境に対して懸念している様子がうかがえた。このように、女子ユニットの採用組織では、女子に対してラグビーを普及させるために活動場所を創出し、普及や強化に使命感を持って取り組む姿勢が見受けられた。そして、女子ユニットは、女子に対するラグビーの活動環境の整備や、選手確保には適しており（相対的優位性）、組織の理念やビジョン・ミッションを具現化する手段（両立可能性）として知覚されていた。

また、「競技人口が少ないので、女子選手が集まるかどうか心配であった」「女子同士のいざこざがあるのではないか」「性別が違うので、ロッカーなども気軽に入っていけないだろうし、男子とは扱い方が違う」「ラグビーがコンタクトスポーツであるがゆえ、選手のけがが心配」という女子スポーツやラグビーの競技特性に対する不安もうかがえた。

4.1.4 女子ユニットの採用を促進する組織属性

近隣クラブの男子選手から指導を受けている1組織を除く全ての組織で、男性指導者が組織内に位置づいていることが明らかになった。また選手は、自主的に集って組織化したのではなく、トライアウトや勧誘をきっかけに活動に参加していたことがわかった。つまり、女子のユニットの採用は、ラグ

ビー経験者や指導者である男性が発案するケースが多く、彼らがラグビー経験の有無を問わず、積極的に選手を集めることによって組織化されている傾向がみられた。

地域女子クラブ6組織と地域クラブ1組織では、県のラグビー協会内に女子委員会や女子部門を設立し、協会と一体となって女子ラグビーの競技力向上と普及をめざそうとしていた。教育機関では、ラグビー部の顧問や監督である教員が熱心に、「何度も学校側や周りの教員に同意を得るために働きかけた」「男子ラグビーでの経験や実績があるため、学校側との交渉がスムーズで、既存のルールの中で女子ラグビーが採用できるように配慮をした」という回答がみられた。また、「既に学校（企業）側で女子ラグビー部が発足されることが決まっており、監督として声がかかった」「校長（または役員レベルの担当者）が女子ラグビーを採用したいという意向が強かった」という回答もみられ、近年の女子競技の躍進に対するポジティブな認識がユニットの採用に関係している様子がうかがえた。これらの組織では、活動をするための指導者といった人的資源、そして、グラウンド・備品といった設備を既に持っている、または確保しやすい環境にあるという共通の条件がみられた。

このように既に女子ユニットを採用している組織では、ラグビーの経験者やラグビーの資格を持った個人が在籍している、組織の管理者が採用を希望している、他のラグビークラブやラグビー協会とのコミュニケーションが図られているといった傾向がみられた。加えて、このような資源の確保や選手の勧誘、女子ユニットの運営については他のラグビークラブやラグビー協会と連携を図りながら情報収集を行っている傾向がみられ、他の組織と連携も重要な要素であることが明らかになった。

4.1.5 女子ユニットの採用が組織にもたらした変化

女子ユニットの採用による効果としては、教育機関において女子ユニットの採用から日も浅いが、生徒・学生の確保に繋がっていることや、企業では社員のモチベーションのアップになったとの意見があった。また、地域クラブでは、男性中心の活動に女子選手が加わることで組織が活性化したことが挙げられた。一方、課題としては、長期的な活動をするために、選手・指導者という活動資源の確保など組織内の運営に対する心配や、近隣に試合相手がない、大会や試合がないといった実践の場が不足しているという組織外の環境に対する懸念が挙げられた。

選手の確保に関しては、継続的な選手確保が難しいという声がある一方で、予想以上に選手が集まっている組織もみられている。しかしながら、各女子ユニットが採用して間もないこと、またサンプル数が少ないこともあり、これらの違いが選手確保の手段の違いなのか、組織属性の違いなのかという詳細を捉えることはできなかった。

4.2 研究2の結果と考察

4.2.1 調査対象の特性

全国のラグビー部を保有する高等学校に調査票を送付し、ラグビー部の運営責任者に回答を求めたところ、回答者は男性が543人(99.3%)、女性が4人(0.7%)と男性の回答者が非常に高い割合を占めた。平均年齢は42.86歳(±8.56)であった。女子ユニットの採用意図として、イノベーションを知覚し、情報収集や評価をする「創始段階」において「採用希望」の有無、イノベーションを受け入れるかどうかを決定する「採用決定段階」において、「採用予定」の有無によって確認したところ、女子ユニットの採用希望があると回答したのは163校(29.8%)で、採用予定があると回答したのは36校(6.6%)であった。

4.2.2 女子ユニットの採用希望と採用予定に影響を及ぼすイノベーションの知覚属性

イノベーションの知覚属性には、「相対的優位性」「両立可能性」「複雑性」「試行可能性」「観察可能性」の5つの属性があるとされている(Rogers, 2003)。このイノベーションの知覚属性の何が採用希望と採用予定に影響を及ぼすかを尤度比による変数増加法を用いた二項ロジスティック回帰分析によって検証した(表3と表4)。

表3 採用希望に関する二項ロジスティック回帰分析の結果

| | 偏回帰係数 | 標準誤差 | Wald | 自由度 | 有意確率 | オッズ比 | 95%信頼区間 | |
|--------|--------|-------|--------|-----|-------|-------|---------|-------|
| | | | | | | | 下限 | 上限 |
| 相対的優位性 | 0.25 | 0.058 | 18.756 | 1 | 0 | 1.285 | 1.147 | 1.439 |
| 複雑性 | -0.216 | 0.032 | 45.806 | 1 | 0 | 0.805 | 0.757 | 0.858 |
| 試行可能性 | 0.168 | 0.056 | 8.848 | 1 | 0.003 | 1.183 | 1.059 | 1.321 |
| 定数 | -1.204 | 0.877 | 1.884 | 1 | 0.17 | 0.3 | | |

表4 採用予定に関する二項ロジスティック回帰分析の結果

| | 偏回帰係数 | 標準誤差 | Wald | 自由度 | 有意確率 | オッズ比 | 95%信頼区間 | |
|-------|--------|-------|-------|-----|-------|-------|---------|-------|
| | | | | | | | 下限 | 上限 |
| 複雑性 | 0.303 | 0.097 | 9.755 | 1 | 0.002 | 1.354 | 1.119 | 1.637 |
| 試行可能性 | 0.303 | 0.097 | 9.755 | 1 | 0.002 | 1.354 | 1.119 | 1.637 |
| 定数 | -2.815 | 1.121 | 6.303 | 1 | 0.012 | 0.06 | | |

採用希望に関しては、5つのイノベーションの知覚属性のうち、相対的優位性・試行可能性・複雑性が有意であり、複雑性が最も影響を及ぼしていた。採用予定に関しては、複雑性と試行可能性が有意であり、試行可能性が最も影響を及ぼしていた。これにより、採用希望と採用予定に影響を与える知覚属性は異なることが明らかになった。

採用希望において相対的優位性が有意であったのは、7人制がオリンピック種目に採用が決定されている影響も受けて、女子のラグビー競技への新規性や革新性に対する知覚はこれまでよりも高まっていることが推察できる。しかしながら、複雑性が採用希望に最も影響を及ぼしていることを考慮すると、高等学校では女子ユニットを理解したり使用したりするのが困難であるという認識によって、女子ユニットの採用希望が抑制されていることがうかがえる。

採用予定に関しては、複雑性と試行可能性が有意であり、採用希望と異なり、特に試行可能性が最も影響を及ぼしていた。このことより、地域クラブなどに比べて採用過程が複雑で採用に関する障壁は高いことが考えられる高等学校では、たとえ小規模でも、「女子にラグビーを教えることができる」「女子がユニットでラグビーをすることができる」といった活動が可能か否かという知覚が、採用予定には重要な判断材料であることが考えられる。

一方、有意でなかった項目は、採用希望に関しては、両立可能性と観察可能性であった。採用予定に関しては、相対的優位性・両立可能性・観察可能性であった。このことより、採用意義や動機、活動目的は採用希望や予定の有無を規定するための十分な決定条件となっておらず、有意でないイノベーションの知覚属性から考慮しても、高等学校では現実的に女子ユニットに取り組めるかどうか重要な要因となっていることがうかがえる。

4.2.3 採用希望と採用予定の差異に影響を与える組織属性

イノベーションの採用を促進する組織属性として、「特殊性」「職能分化」「専門技術」「公式化」「集中化」「変更に対する管理者の態度」「管理的在任期間」「技術的知識資源」「管理上の強度」「スラック資源」「組織内コミュニケーション」「組織外コミュニケーション」「垂直分化」「イノベーションチャンピオン」「境界連結役」の15次元を設定した。そして、女子ユニットの採用に対して、前向きな意向を示す組織とそうでない組織の違いは、組織属性の何によってもたらされているかを明らかにするため、採用意図を「採用の希望も予定もない」「採用の希

望はあるが予定はない」「採用の希望も予定もある」「採用の希望はないが予定はある」の4グループに分類した。「採用の希望はないが予定はある」に該当する高等学校は見られなかった。したがって、「採用の希望も予定もない(382校)」「採用の希望はあるが予定はない(129校)」「採用の希望も予定もある(34校)」と設定した3グループの差異が組織属性の何によってもたらされるかをカイ二乗分析および一元配置分析を用いて分析を行った(表5)。

その結果、イノベーションの採用を促進する組織属性と有意な連関または平均値に有意なばらつきが認められたのは以下のとおりである。「ラグビーに関わる有資格者がいる(専門技術)」「高等学校の規則に従う必要がある(公式化)」「校長や教頭といった管理職は新しい部活動の発足を容認しやすい、校長や教頭といった管理職は女子ユニットの発足を希望している(変更に対する管理者の態度)」「組織内にラグビー経験者やラグビーの指導が可能な個人がいる(技術的知識資源)」「高等学校内の部活動に関して顧問や指導者間、または学生とのコミュニケーションが取れている(組織内コミュニケーション)」「学外の運動部活動に関わる専門的な活動に参加しやすい(学内の組織外コミュニケーション)」「組織内で女子ユニットが採用されるように働きかけている個人がいる(イノベーションチャンピオン)」「ラグビー協会の役職を持った個人がいる(境界連結役)」。

以上の結果より、採用意図は組織内に在籍する個人のラグビーに関わる経験や専門性、女子ユニットの採用に関する意向、動向と有意である傾向がみられた。特に、採用予定がある高等学校では、組織内で運動部活動に関するコミュニケーションが図られている、イノベーションチャンピオンや境界連結役が在籍している、校長などの管理職が採用を支持しているといった共通点がみられた。

一方、連関または平均値に有意なばらつきが認められなかったのは、「学外から顧問や指導者を招聘できる(特殊性)」「運動部活動に関する運営を統括する専門的な部門や委員会がある(職能分化)」「新しい運動部を発足させるには、学校内の手続きを厳密に踏まなくてはならない(公式化)」「新しい運動部を発足させる場合、提案者の意見が尊重されやすい(集中化)」「回答者の学校での勤務年数およびラグビー部での在任期間(管理的在任期間)」「教員数に対する生徒数およびラグビー部の責任者に対するラグビー部員数(管理上の強度)」「新しい運動部を発足させるための費用(スラック資源)」「新しい部活動を発足させるための承認数(垂直分化)」であった。このように、一個人の意向や行動では変更

できない学校の管理・運営体制に関わる組織属性に関しては有意ではない傾向がみられた。

採用意図と有意な連関がみられた公式化の平均値が高いことは、高等学校の特性の一つとして考えられる。先行研究では、「公式化の度合いが高い場合、イノベーションの採用の検討が抑制される(Rogers,2003)」と述べられており、岸田(1984)は、「環境が不安定で不確実性が高い場合は、集中化と公式化は革新の採用を阻害する」と指摘している。そのため、高等学校では女子ラグビーをユニットとして採用する検討そのものが抑制されている可能性が考えられる。そして、昨今の少子化に伴って、運動部活動の新設はおろか統廃合が高等学校の方針として進められている場合や、管理職が運動部活動やラグビーに対する関心が低い場合には、女子ユニットに対する新規性や革新性への知覚は低く、採用への障壁は高いことが推察できる。このような環境下で、高等学校内の個人に関わるラグビーの専門性の高さや、ラグビー部の責任者または高等学校の管理職の意向や動向が有意であったことから考察すると、普及の初期段階における女子ユニットに関わる採用は、組織内に在籍するラグビーや女子競技に対して理解がある熱心な個人に依存している傾向にあると考えられる。

表5 採用を促進する組織属性と採用意図の分析結果

| 次元 | 結果 |
|---------------|--|
| 特殊性 | 指導者 $\chi^2 = .292, p > .05, ns$ |
| | 顧問 $\chi^2 = 2.148, p > .05, ns$ |
| 職能分化 | $\chi^2 = .186, p > .05, ns$ |
| 専門技術 | $\chi^2 = 7.130, p < .005$ |
| 公式化 | 規則 $\chi^2 = 22.059, p < .001$ |
| | 手続き $\chi^2 = 7.842, p > .05, ns$ |
| 集中化 | $F = 2.81, p > .05, ns$ |
| 変更に対する管理者の態度 | 運動部の発足を容認しやすい $F = 9.09, p < .001$ |
| | 女子ラグビー部の発足希望 $\chi^2 = 146.03, p < .001$ |
| 管理的在任期間 | 学校 $F = 0.01, p > .05, ns$ |
| | ラグビー部 $F = 0.17, p > .05, ns$ |
| 技術的知識資源 | ラグビー経験 $\chi^2 = 10.55, p < .01$ |
| | ラグビーの指導可能 $\chi^2 = 6.15, p < .05$ |
| 管理上の強度 | 生徒数/教員 $F = 0.24, p > .05, ns$ |
| | 部員数/責任者 $F = 0.67, p > .05, ns$ |
| スラック資源 | $F = 0.53, p > .05, ns$ |
| 組織内コミュニケーション | $F = 3.11, p < .05$ |
| 組織外コミュニケーション | $F = 10.30, p < .001$ |
| 垂直分化 | $F = 1.98, p > .05, ns$ |
| イノベーションチャンピオン | 回答者 $\chi^2 = 226.7, p < .001$ |
| | 回答者以外 $\chi^2 = 118.4, p < .001$ |
| 境界連結役 | ラグビー協会 $\chi^2 = 9.81, p < .01$ |
| | 高体連ラグビー専門部 $\chi^2 = 3.29, p > .05, ns$ |

5. まとめ

本研究では、7人制がオリンピック種目に採用されるという影響を伴い変革期を迎えている女子ラグビー競技に着目し、他競技に比べてまだ競技者数も少ないこの競技が、女子ユニットとして地域クラブや教育機関に採用される現象に着目した。研究1で明らかになったように、女子ユニットはラグビーの専門性が高い組織によって採用、またはラグビー経験者や指導者である男性によって積極的に組織化されている傾向がみられた。

しかしながら、研究2として女子ユニットの未採用組織としてラグビー部を保有している高等学校を対象に調査を行ったところ、女子ユニットの採用予定があると回答した高等学校はわずか6.6%であった。組織内に在籍するラグビーや女子競技に対して理解がある熱心な個人が普及に対して果たす役割は引き続き重要になると予測できるが、本研究でも明らかになったように、高等学校の管理職をはじめとするラグビー関係者以外から、女子競技やラグビー競技に対する理解を得る工夫が必要であり、オリンピック種目の採用だけに留まらない女子競技の普及に対するドラスティックな認識の変化と地道な努力がより一層求められるだろう。

また、国内で女子ラグビー競技が始まったのは1983年で、その歴史はまだ浅く競技者数は2,500人程度である。これまでラグビースクールの卒業後は、女子選手は地域クラブにて男子選手の活動に交じる、または女子選手たちが自ら立ち上げたクラブに限られていた。このような背景を考慮すると、女子スポーツに対する人々の認識の変化や、女子の活動環境に対して整備の必要性が謳われ始めたこれからの取り組みが、女子のラグビー環境の発展の鍵を握るものと考えられる。本研究では、地域クラブ・ラグビー協会・教育機関といった形態の異なる組織間での協力や情報交換が女子の活動場所の創出には重要であることが明らかになった。そして、女子ユニットの採用は、ラグビー経験者や指導者が関係組織から積極的に施設、人材、情報といった活動資源を集めることによって採用に至っていた。日本代表候補選手の発掘や強化を中心に行っている組織では、身体能力や競技力は高いものの、他競技で代表となれなかった選手を意欲的に勧誘する傾向も見られている。

このように、女子競技の普及や活動場所の創出には、競技に対して理解がある個人・組織が軸となり、関係者以外からの理解を得ることの他に、地域、競技団体、教育機関といった異なる組織で関係性を構築していくこと、また、他競技に関わる組織との情

報の共有や連携も視野に入れながら普及や競技の発展にむけた施策を検討することも重要であると考えられる。

加えて、競技経験者が女子競技の普及や活動場所の創出に意欲的に取り組む活動動機や、組織間で具体的にどのような連携や互惠関係を形成することが、女子の活動場所の創出と維持に繋がるかを明らかにする研究が求められる。女子競技の活動場所の創出や維持に関する個人の働きや組織間関係の生成を捉える研究は、ラグビー競技のみならず、男性主導で育まれてきた競技やこれまで活動場所が限られていた女子競技への理解と発展のための重要な知見となるであろう。

参考文献

- ドラッカー, P. F.: 上田惇生 (訳) (2007) イノベーションと企業家精神 ドラッカー名言集 5 ダイアモンド社.
- International Rugby Board Women's Rugby Plan 2011-2016, <http://www.irb.com/aboutirb/organisation/strategic/women.html>, (2013/2/20) .
- 岸田民樹 (1984) 組織と革新 .組織科学, 18 (3) : 53-66.
- Rogers, E.M. (2003) Diffusion on Innovation Fifth Edition . A Division of Simon & Schuster, Inc.
- 山下秋二 (1994) スポーツ・イノベーションの普及過程 スポーツの産業化に伴う組織の革新行動. 不昧堂出版.

この研究は笹川スポーツ研究助成を受けて実施したものです。

