

1K08B224-6

指導教員 主査 寒川恒夫先生

【第1章 序論】

筆者が過ごした早稲田大学ラグビー蹴球部は、1918年に創部してから現在までの93年間で関東大学対抗戦優勝34回、大学選手権優勝15回と、どちらも最多優勝の成績である。

早稲田大学ラグビー蹴球部は、選手・スタッフを含めると150人以上にもなる非常に大きな組織である。その中で監督がどのような役割を持っているのか疑問を持った。筆者は将来指導者になりたいと考えているため、本研究では指導者の立場になった時に、早稲田大学ラグビー蹴球部を例として、どのような監督が理想か提言したい。また、学生スポーツである以上、選手が毎年変わることは必然である。しかし早稲田大学ラグビー蹴球部は、監督も数年で変わってしまうことが多く、それでも常に日本一を狙うチームであり、実際に大学選手権では最多優勝を誇っている。その早稲田大学ラグビー蹴球部ではどのような監督がリーダーとなってチームを率いているのか知りたいと思い、本研究に臨んだ。

【第2章 先行研究】

先行研究として、丹下聡氏（2008年スポ科卒）の「早稲田大学ラグビー蹴球部におけるリーダーシップ論」と、他大学の主に長期に渡り務めた強豪大学の監督について取り上げた。

丹下氏の研究では、元監督の清宮克幸氏と前監督の中竹竜二氏のリーダーシップ論について述べている。両者ともに早稲田大学ラグビー蹴球部という伝統ある組織の監督を務めており、リーダーシップマネジメントの面では対峙する考え方がみられたが、基本的な戦術や経営方針には多くの共通点があり、特にチームの状況や特徴を分析することを欠かさないことや、自身の性格も分析し一番良い指導方針を導き出しているところであった。

他大学の監督の例としては、長期に渡り監督を務め強化した明治大学の北島忠治氏、大東文化大学の鏡保幸氏、関東学院大学の春口廣氏の3人を例として取り上げ、一人の監督が長期に渡り務めると、監督の交代により組織が大きく変化し衰退していく可能性があることを述べた。

【第3章 組織とリーダーシップについて】

山下昂大

副査 倉石平

組織において監督はリーダーであり、必要不可欠な存在である。そのためにはまず「組織」について理解をしておかなくてはならない。リーダーが存在するところには必ず組織が存在している。そして、組織の発生要因をアメリカの経営学者 Chester Barnard の考えをもとに、(1)共通目的(2)貢献意欲(3)コミュニケーションと位置づけリーダーシップへとつなげていった。リーダーシップについてスポーツに特化することなく、現代までの流れで考えられてきたリーダーシップに対して4つのアプローチ方法を示した。その中のひとつのアプローチ方法にある集団機能という観点からリーダーシップの類型化を試みた理論であるPM理論について述べ、筆者の研究内でも用いた。

【第4章 早稲田大学ラグビー蹴球部監督の比較】

監督の実例として2年時まで監督だった中竹竜二氏と現在監督の辻高志氏について、指揮管理の仕方、選手へのアプローチ、前チームからの変化、ビジョンと社会的役割、その他の5項目について比較した。この際、中竹氏は文献、辻氏は文献での資料が少なかったのでヒヤリングを行なった。

共通点としては、選手主体の組織作りだが挙げられる。また相違点としては、監督と選手という立場でのコミュニケーションとり方である。

【第5章 考察】

本研究では、早稲田大学ラグビー蹴球部の二人の監督を例に挙げ、比較検討を行なった。その結果、早稲田大学ラグビー蹴球部において理想の監督とは、組織の規律水準・モラルの高いチームを作ることが大切であると感じた。もちろん監督である以上チームを勝てる組織にしていかななくてはならない。しかし、スポーツは相手があつてのことなので絶対的に結果をだすことは難しい。そのため、プロスポーツの監督以外、学生や生徒にスポーツを教える際には、まず人として教えなければいけないこと、守らせなくてはいけないことがあると本研究を通して感じた。

また、今後の課題として情報量が少なく、選手たちへのアンケート等を用いれば詳細に比較できる情報を得ることができたのではないかと考える。