

スポーツマンに必要な人間力とは何か？

高木英樹¹⁾，真田 久²⁾，坂入洋右²⁾，嗟峨 寿¹⁾

1. 緒言

2002年に文部科学省⁶⁾から「人間力戦略ビジョン」が示されて以降、厚生労働省⁵⁾による「若者の人間力を高めるための国民宣言」や経済財政諮問会議⁴⁾による「人間力強化の戦略」が相次いで提案されるなど、政策として「人間力」を向上させようとする動きが見られる。一方、実業界においても産業構造の変化に伴い、工場の海外移転が進むなど、産業の空洞化が懸念される中、日本が今後も持続可能な繁栄を続けるためには、人的資源のさらなる掘り起こしと活用が叫ばれている。そのような状況下、キーワードとして「人間力」がクローズアップされ、その向上に向けた様々な提言や取組みが目下進行中である。

しかしながら「人間力」という言葉自体の定義は、多分にあいまいで、広く定着した概念は存在しない。竹村真一¹⁰⁾によれば、「人間力」とは「真の教養に裏打ちされた生きる力」と表現され、人間力戦略研究会⁷⁾の報告書によれば、「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」と定義されている。これらの定義をもってしても依然あいまいさは残るが、底流にある共通する思いは、「現代に生きる人間は、細分化され専門化した知識は備えているが、それらを統合し、生きて

いくための知恵として活用する能力に欠けている」という危機感である。

この危機感に後押しされ、「学校」、「家庭」、「地域」におけるあらゆる教育の場面を捉えて、「人間力」向上の必要性が声高に叫ばれつつある。とは言っても「人間力」を一朝一夕に向上させるための手段が確立されている状況にはない。しかし、1つの方策としてスポーツ活動を通じた働きかけが有効であるとする考えは、スポーツ関係者のみならず、衆目の一致するところである。たとえば柔道における「精力善用」「自他共栄」の精神には、まさしく柔道を通して「人間力」そのものを鍛えようとする先達の願いが込められている。柔道の例に留まらず、スポーツ活動には、「人間力」を高める効能が内在されていると思われるが、逆にスポーツマンとして成功するために必要な「人間力」を顕在化させることで、スポーツ活動による人間力向上効果がさらに高まることが期待される。

しかしながら、これまでスポーツに携わる人物を対象として、その「人間力」を質的あるいは量的に検証可能な方法で検討した研究は見当たらない。そこで本研究では、優れた競技成績をもつ元スポーツ選手や現役のスポーツ指導者を対象として、スポーツマンに必要な「人間力」とは何かを探求することを目的とする。

本研究は2つのパートから構成され、インタビュー形式による質的検討と心理テストによる量的検討を実施し、スポーツマンの「人

1) 筑波大学体育センター

2) 筑波大学大学院人間総合科学研究科

間力]を構成する要素を明らかにする。心理テストに関しては、「人間力」を測定するために標準化されたテストが存在しないため、内山ら¹²⁾の情動知能尺度を用いて検討する。情動知能とは、ダニエル・ゴールドマン^{1), 2)}が知能指数(IQ)とは別の知性として“Emotional intelligence”を提唱したのを契機として社会的に認知され始め、現在では様々な分野で情動知能指数(EQ)の活用方法について検討が進んでいる³⁾。ダニエル・ゴールドマンによれば、人の真の能力はIQでは分からず、むしろ社会で成功するためにはIQでなく、EQの方が重要であると提唱している^{1), 2)}。「人間力」とEQを同符号で結ぶことはできないが、社会を生き抜く知恵という部分ではかなり共通する要素を含んでいるものと思われる。よって本研究では、情動知能尺度を用いることで「人間力」を客観的に評価することが可能であると仮定し、インタビューによる質的検討結果とあわせて、スポーツマンの「人間力」を明らかにすることを試みた。

2. 方法

本研究では、オリンピック出場経験者やスポーツメディアで活躍するジャーナリストを対象とした聞き取り調査と大学体育系クラブ指導者を対象とした情動知能尺度を用いた調査の2つの調査を実施した。

2.1 聞き取りによる対面調査

2.1.1 対象者

調査対象者は、現役選手時代にオリンピックなどの国際的な競技会への出場経験を有し、引退後は、会社経営者、コンサルタント、スポーツジャーナリスト、大学教員として実社会で活躍する人物10名(女性4名、男性6名)を対象として、直接面接法による聞き取り調査を行った。なお聞き取り調査期間は、平成17年1月～3月の間に実施した。

2.1.2 聞き取り項目

面接者に対しては、以下の各項目に関して書面および口頭で質問を行い、自由に口述回答させた。回答の記録は、筆記およびICレコーダーを用いて記録し、後日各質問項目に関する回答結果をまとめた。

- 1) スポーツ界で人間力に優れた人物として誰を一番に思い浮かべますか?
- 2) 思い浮かべた人物の具体的にどこが人間力に優れていると思いますか?
- 3) 自分自身のキャリアの転換点となった出来事は何ですか?
- 4) 人間力を向上するためにはどのような方策があると思いますか?

本研究では、調査対象者のプライバシーに配慮し、質問項目の2)および4)のみについて結果を公表するものとする。

2.2 EQS(情動的知能尺度)を用いた調査

2.2.1 調査対象

調査は、全国トップレベルにある大学体育会系クラブの指導者15名(男14名、女1名)を対象として実施した。指導者の専門種目は、陸上、水泳、器械運動、体操、ダンス、柔道、剣道、サッカー、ラグビー、バレーボール、バスケットボール、アメリカンフットボール、野球、バドミントン、卓球であった。対象者の平均年齢および指導経験年数はそれぞれ、40.9±5.6歳と15.5±6.6年であった。

2.2.2 調査・分析方法

現在、情動知能指数(EQ)に関して標準化の手続きを経て出版されている心理検査には、内山ら¹²⁾の情動的知能尺度(EQS)(5件法、65項目、以下EQSと略する)がある。このEQS尺度は、自己対応(intrapersonal)、対人対(interpersonal)、状況対応(situational)の3領域から構成されており(表1参照)、その信頼性や妥当性に関しては、大竹ら⁹⁾や大野木ら⁸⁾によって既に検証されている。

表1 EQS（情動的知能尺度）の各因子およびその意味（内山ら，2001より抜粋）

領域	因子の意味	対応因子	因子の意味	下位因子
自己対応	もっぱら自己の心のはたらきについて知り、行動を支え、効果的な行動を取る能力	自己洞察	自己の感情を知る事ができ、また自己の感情表現力についても分かっている	感情察知 自己効力
		自己動機づけ	自己の行動を目標達成に向けて維持するための動機的な力	粘り 熱意
		自己コントロール	自分の行動を自分で調整する能力	自己決定 自制心 目標追求
対人対応	他者の感情に関する認知や共感をベースに、他者との人間関係を適切に維持することのできる能力	共感性	他者の感情状態を知り、その感情に応じて適切な感情反応を起こす能力	喜びの共感 悩みの共感
		愛他心	他者を思いやる気持ちと困っている他者を実際に助けるかどうか	配慮 自発的援助
		対人コントロール	対人関係を良好に維持していくための能力	人材活用力 人づきあい 協力 決断
状況対応	集団を取り巻く状況の変化に耐え、リーダーシップ、また状況に応じて能力を使い分ける統制力	状況洞察	悲観的にならず、変化する状況の意味を正確に理解し、適切に対処する能力	楽天主義 気配り
		リーダーシップ	適切な状況判断に基づき集団を動かす能力	集団指導 危機管理
		状況コントロール	状況の適切な認識に基づいて臨機応変の処置ができ、自分を変えていく能力	機転性 適応性

調査に当たっては、指導者に対して個別に文書によって本調査の意義およびデータの活用方法を説明し、調査に参加する同意を得た上で、EQS質問用紙（実務教育出版）を配布した。各質問項目の回答に当たっては、指導者が自身について自己評価し、各質問文に対して最も当てはまる回答に○印を付記させた。また指導者が理想とする「スポーツマンとして人間力に優れた人物」をイメージした場合に、そのイメージに合致する回答には△印を付記させた（同一回答用紙上）。

採点は、指導者が自己評価した場合（○印）と理想をイメージした場合（△印）のそれぞれについて、下位因子ごとに項目の合計点を算出し、さらに算出した下位因子得点を対応する因子ごとにまとめて、対応因子得点を算出した。最後に、対応因子得点を「自己対応」、対人対応、「状況対応」の3つの領域ごとに合計し、各領域得点を算出した。採点・集計後、下位因子得点、対応因子得点、領域得点、総得点のそれぞれについて、指導者が自

己評価した場合（以下、『自己評価』とする）および指導者が理想をイメージした場合（以下、『理想』とする）ごとに平均値と標準偏差を算出した。

平均値の差の検定には、指導者の『自己評価』と『理想』を比較する場合には、対応のあるt検定を用いた。一方、『自己評価』および『理想』と一般人を比較する場合には、一般社会人1566名を対象とした内山ら¹²⁾の分析結果（以下、『一般社会人』とする）を参照し、差の検定には臨界比(critical ratio)法を用いた。いずれの検定法も危険率が5%以下を有意とした。また『一般社会人』に対する指導者の『自己評価』および『理想』の優劣を評価するために、各因子得点を内山ら¹²⁾の平均値と標準偏差値を用いてZ得点に変換した。

3. 結果および考察

3.1 聞き取りによる結果および考察

スポーツマンの人間力に関する聞き取りによる調査を実施し、2つの質問項目（①ス

スポーツ界で人間力に優れていると思われる人物のイメージ、②人間力を向上させるための

方策)に関する回答をまとめた結果を表2に示す。

表2 スポーツ界で人間力に優れた人物の具体的なイメージに関する聞き取り調査結果

	a)性別 b)職業 c)専門種目	①	②
1	a)女 b)コンサルタント c)シンクロナイズド・スイミング	①	セルフアイデンティティーが確立している(競技者としての自分と普通の人間を使い分ける)。逆境を順境に変える精神力を持っている。自信があるゆえに謙虚である。
		②	Self Awareness(自己認識)を確立する事で人間力は高まる。運動選手は一般人より Coachability(トレーニングによる可塑性)が高い。問題意識を自分で持つ事で変わる。
2	a)女 b)会社経営者 c)バレーボール	①	自己制御(セルフコントロール)に優れている。不言実行タイプ(その人に言われたらできないとは言えない)。視野が広い。上から下から横から見ても同じ。
		②	自分で考えている事をちゃんと分かりやすく話せるように訓練する(知識だけあってもだめ。知恵を出す人になれ)
3	a)女 b)大学教員 c)ダンス	①	想像力に富み、パイオニア精神を持ち続けている。公平・公正である(自分の利益を追求せず、一歩引いて行動)。行動や言動に安心感がある(人が人を呼ぶ)。
		②	人間力のある人に早く出会う。人間力のある人に進行役を頼んでシャペリバ(フリーディスカッション)のような場を設定する
4	a)女 b)大学教員 c)シンクロナイズド・スイミング	①	芯が強く、自分を持っている。問題解決能力に優れている。自分をコントロールする能力に優れている。
		②	常に研究心を持つ事で人間力を向上させる(人に聞く、本を読む、コーチに食いつく)
5	a)男 b)大学教員 c)スピードスケート	①	相手の立場に立って考えられる(自分の意見を押し付けない)。人生経験が豊富である(様々な逆境を経験し乗り越えてきている)。
		②	自分のやった事のない事へのチャレンジを促す。失敗を恐れずに取り合えずやらせてみる。
6	a)男 b)大学教員 c)競泳	①	柔軟で戦略的な発想ができる(最低ラインを押さえつつ、トップを取るための戦略が描ける)。目先の利益にとらわれず全体の利益を優先する(日本全体や水泳界におけるコーチの地位向上を常に考える)。常にチャレンジする姿勢を忘れない。
		②	コンピテンシー(職務で一貫して高い業績を出す人の行動特性)をまねる。実体験を伴ったスキルトレーニングをする。
7	a)男 b)大学教員 c)サッカー	①	柔軟な発想とリベラルな態度を持つ。説明能力に優れ説得力がある(論理的思考能力)。決断力に優れている(切るべきときには切れる)。
		②	論理的コミュニケーションスキルを養う(合宿中にディベートなどを行わせる)
8	a)男 b)大学教員 c)柔道	①	視野が広い。スケールが大きく世界的に考える。教育的配慮に長けている。
		②	自分で自分をコントロールする(何をすべきか、何を我慢すべきか)。人間力はある程度高められるが、限界がある。
9	a)男 b)大学教員 c)陸上競技	①	論理的な視点をもつ。自分の意思を自分の言葉で伝えられる。
		②	人間力はスポーツだけでは高まらない
10	a)男 b)スポーツジャーナリスト c)水球	①	カリスマ性を備えている。凡人が見たことのない世界を見てきた。
		②	目標を設定し、それに向かって努力し続ける

3.1.1 スポーツ界で人間力に優れている人物のイメージ

10人による回答の中で、人間力に優れた人物のイメージとして、最も頻出したキーワードは、「セルフコントロール」であり、競技場面という極限の状態の中でも常に自分を見失わず、自己制御できるかどうかことが重要であると認識する回答者が多かった。それは競技場

面だけに限らず、実社会においても自らを律し、公正・公平な態度を持ち、周囲の人間に対して信頼感や安心感を与えることが重要な人間力と認識しているようである。

次に注目されるキーワードとして「柔軟な発想」が挙げられる。広い視野を持ち、状況の変化に対応できる柔軟な発想が重要であるとの認識が目立った。スポーツ界では一意専

心を尊ぶ風潮があるが、1つの事に集中するあまり、回りが見えなくなるのでは結果的に高い競技パフォーマンスを得ることはできない。また実社会においては、回りの状況は常に変化しており、その環境変化に適切に対応する事はもとより、変化を先取りする先見性や、これまでになかったものを生み出す創造性も重要な人間力と考えているようである。

その他、少数意見ではあったが、「論理的思考能力」を指摘する回答者が見られた。競技者として専門とする種目に情熱を注ぐ事は当然であるが、ただやみくもに頑張るだけでは効果が上がらないのは周知の事実である。よって戦略を立案したり、トレーニングプランを作成する上で、基礎的理論を踏まえ、いかにすれば効率よくトレーニングし、試合に勝てるかを思考する能力が人間力として必要と認識しているようである。また分かり易い言葉で、論理立てて話しをできることがコミュニケーションスキルとして重要と考えているようである。

3.1.2 人間力を向上させるための方策

人間力を向上させるための具体的な方策に関する回答として、運動選手は一般人より Coachability(トレーニングによる可塑性)が高いので、問題意識を自分で持ち、Self Awareness(自己認識)を確立する事で人間力は高まるとする見解を得た。その他、コンピテンシー(職務で一貫して高い業績を出す人の行動特性)をまね、実体験を伴ったスキルトレーニングをすることで人間力が高まるとの示唆を得た。ユニークな回答としては、人間力に優れた人物を司会進行役として自由討論会を開催することによって、自己認識が深まるのではないかとする提案があった。

3.2 EQS(情動的知能尺度)の結果および考察

3.2.1 集計結果

EQSの採点・集計の結果、各下位因子、対応因子、領域、総得点ごとに、指導者の『自

己評価』あるいは『理想』とする場合の平均得点および標準偏差を表3に示す。これらの結果のうち、総得点に関して『自己評価』および『理想』の平均値を比較した結果を図1に示す。なおスポーツの指導に携わっていない一般人と比較するために、図1中には内山ら¹²⁾の『一般社会人』の結果も合わせて示した。総得点に関しては、『一般社会人』に対して『自己評価』が、さらに『自己評価』に対して『理想』の方が高得点を示し、3つのケースの間それぞれに有意な($p<.001$)差が認められた。

次に領域得点に関しても、『自己評価』、『理想』、『一般社会人』の3つのケースについて比較した結果を図2に示す。対人対応における『一般社会人』と『自己評価』の間を除いて、総ての群間で有意な($p<.001$)差が認められ、『理想』、『自己評価』、『一般社会人』の順に高い得点を示した。

表3 EQS(情動的知能尺度)の集計結果

領域	対応因子	指導者自己評価	指導者理想
	下位因子	n=15	n=15
自己対応	自己洞察	53.67 ± 6.86	74.13 ± 7.14
	感情察知	14.93 ± 2.76	21.47 ± 2.77
	自己効力	8.53 ± 2.10	11.00 ± 1.41
	自己動機づけ	6.40 ± 2.29	10.47 ± 1.55
	粘り	16.67 ± 3.24	20.80 ± 2.86
	熱意	8.07 ± 2.34	9.60 ± 2.13
	熱意	8.60 ± 1.72	11.20 ± 1.01
自己コントロール	自己決定	21.87 ± 3.23	32.13 ± 3.38
	自制心	8.07 ± 2.12	10.93 ± 1.16
	目標追求	6.47 ± 2.75	10.13 ± 1.64
	目標追求	7.33 ± 2.61	10.80 ± 1.47
対人対応	共感性	46.80 ± 8.13	66.47 ± 11.10
	喜びの共感	16.40 ± 3.76	19.07 ± 4.46
	悩みの共感	9.47 ± 2.13	9.53 ± 2.53
	悩みの共感	6.93 ± 2.28	9.53 ± 2.36
愛他心	配慮	13.20 ± 4.59	17.67 ± 4.34
	自発的援助	6.67 ± 2.61	8.00 ± 2.36
	自発的援助	6.53 ± 2.70	9.40 ± 2.56
対人コントロール	人材活用力	17.20 ± 5.43	30.00 ± 4.78
	人づきあい	5.20 ± 2.65	9.67 ± 2.16
	協力	4.87 ± 2.85	10.33 ± 1.35
	協力	7.13 ± 1.55	10.00 ± 2.07
状況対応	状況洞察	47.73 ± 14.03	71.13 ± 8.85
	決断	20.27 ± 5.48	27.27 ± 5.27
	決断	6.80 ± 2.62	10.73 ± 1.58
	楽天主義	6.47 ± 2.64	7.60 ± 2.87
	気配り	7.00 ± 2.14	9.20 ± 2.34
リーダーシップ	集団指導	12.93 ± 5.35	21.60 ± 2.75
	危機管理	5.60 ± 3.20	10.53 ± 1.51
	危機管理	7.33 ± 2.64	11.07 ± 1.49
状況コントロール	機転性	14.53 ± 5.05	22.00 ± 2.51
	適応性	7.13 ± 2.67	11.20 ± 1.21
	適応性	7.33 ± 3.02	10.80 ± 1.74
	総得点	148.20 ± 21.31	212.00 ± 24.02

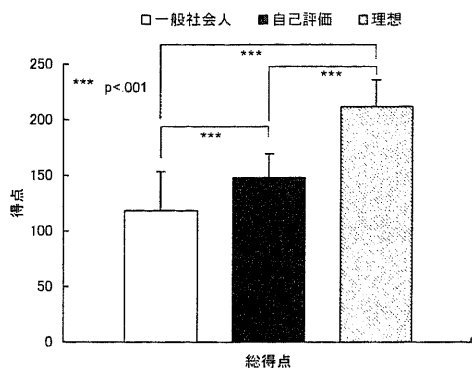


図1 3つのケース（一般社会人¹²⁾，指導者の自己評価，指導者の理想する場合）ごとの総得点の比較

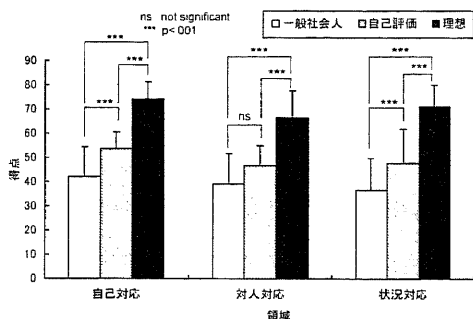


図2 3つのケース（一般社会人¹²⁾，指導者の自己評価，指導者の理想する場合）ごとの領域得点の比較

3.2.2 人間力評価にEQSを用いる妥当性について

本研究では，スポーツマンの「人間力」を評価する尺度としてEQS(情動的知能尺度)が有効であるとの仮説に基づき調査を行ったが，「人間力」と「情動的知能」が同等の概念であるとの検証は行われていない。そこで，長年に渡り実績を積んだスポーツ指導者が，「スポーツマンとして人間力に優れた人物」として抱くイメージと，EQSによって評価される「情動的知能に優れた人物」との差異を検討した。図3に各領域得点，図4に各対応因子得点に関して指導者が理想とする場合の平均得点をパーセンタイル表示した結果を示す。領

域得点に関して，指導者の理想値は「自己対応」，「対人対応」，「状況対応」の3つすべての領域において95%以上の高い値を示した(図3参照)。また対応因子得点に関しても，「共感性」，「愛他心」および「状況洞察」を除いて，他の因子においては95%以上の高い値を示した(図4参照)。これらの結果から，指導者が考える「スポーツマンとして人間力に優れた人物」はEQSでもほぼ満点に近い高い評点を獲得した事から，「人間力」をEQSによって評価する事の妥当性が示された。しかしながら，「共感性」，「愛他心」および「状況洞察」に関しては，指導者によっては評価に大きなばらつきが見られ，スポーツマンに必須の「人間力」としては見解が分かれる因子といえる。よってこれらの因子に関しては，評価する際に注意する必要があると思われる。

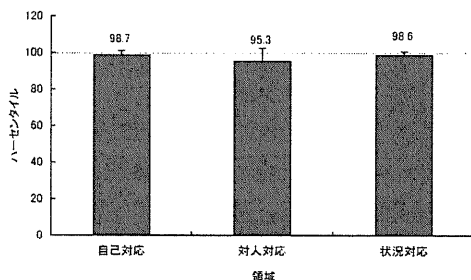


図3 指導者が理想とする「人間力に優れたスポーツマン」をイメージした場合の各領域得点パーセンタイル表示

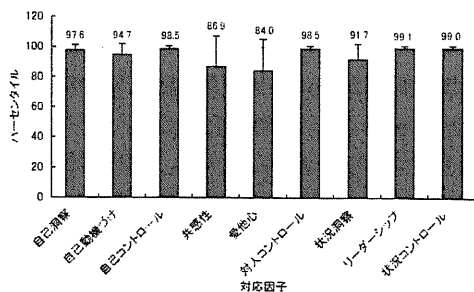


図4 指導者が理想とする「人間力に優れたスポーツマン」をイメージした場合の各対応因子得点パーセンタイル表示

3.2.3 スポーツ指導者の情動知能に関する特性

指導者の情動知能の特性を『一般社会人』と比較検討するために、対応因子および下位因子の各得点を『一般社会人』を母集団としてZ得点に換算し、値の高い順に表4に示す。対応因子に関して、最も高い値を示したのが「リーダーシップ」の59.4で、続いて「自己動機づけ(59.2)」, 「状況コントロール(59.2)」の順で、すべての因子に関して50を上回った。このことから、スポーツ指導者が『一般社会人』に比べて情動的知能に優れていることが明らかになった。とはいえ、これはあくまで自己評価であり、スポーツ指導者を他の人々と比較した場合の優位性を実証するものではない。しかし、スポーツ指導者の特徴として、情動知能のどのような要素を重視し、またどのような特性に優れているかを相対的に比較検討することは、スポーツにおいて求められる「人間力」を明らかにする上で重要である。最もZ得点が高かった「リーダーシップ」に関しては、下位因子として「危機管理(60.2)」や「集団的指導(58.4)」の各因子が含ま

表4 対応因子および下位因子に関して指導者が自己評価した場合のZ得点順位

順位	対応因子	Z得点	下位因子	Z得点
1	リーダーシップ	59.4	喜びの共感	60.5
2	自己動機づけ	59.3	危機管理	60.2
3	状況コントロール	59.2	熱意	59.6
4	共感性	59.0	自己決定	58.6
5	自己コントロール	58.3	集団指導	58.4
6	自己洞察	57.0	機転性	58.2
7	状況洞察	55.6	適応性	57.8
8	対人コントロール	54.8	目標追求	57.7
9	愛他心	52.3	感情察知	57.7
10			決断	57.1
11			粘り	56.9
12			悩みの共感	56.2
13			協力	55.9
14			人材活用力	55.5
15			楽天主義	54.5
16			自発的援助	54.4
17			自己効力	54.4
18			自制心	53.9
19			気配り	52.1
20			人づきあい	50.6
21			配慮	49.6

れ、いずれの因子もスポーツ指導者が『一般社会人』に比べてかなり優れており、チームを勝利に導くために常に「リーダーシップ」の発揮を求められるスポーツ指導者の情態がうかがわれる。次に得点の高かった「自己コントロール」には、下位因子として「自己決定(58.6)」や「目標追求(57.7)」が含まれるが、両因子に関してスポーツ指導者は『一般社会人』より優れており、勝負の世界に生きるスポーツ指導者の情動的特性が浮き彫りになった。

逆にスポーツ指導者のZ得点あまり高くなかった対応因子として、「愛他心」や「対人コントロール」があげられる。これら因子には下位因子として「配慮」や「人づきあい」などが含まれるが、両因子に関しては、『一般社会人』の平均得点も高く、ほとんど指導者と変わらなかった。つまり、一般社会を生きていくためにも「配慮」や「人づきあい」は重要な要素であり、特にスポーツの競争場で培われる要素とはいえ、『一般社会人』とスポーツ指導者との間に差が生じえなかったと考えられる。

3.2.4 スポーツマンに必要な人間力に関する因子

指導者が人間力に優れた人物をイメージし回答した結果(『理想』)から得た対応因子および下位因子得点を『一般社会人』を母集団とするZ得点に換算し、値の高い順に表5に示す。対応因子で最も高い値を示したのは、「リーダーシップ(78.3)」で、次いで「対人コントロール(77.4)」, 「状況コントロール(77.2)」の順で、各因子とも77以上の高い値を示した。さらに下位因子としては、得点の高い順に「集団指導(77.5)」, 「機転性(76.2)」, 「人材活用力(75.9)」, 「危機管理(74.8)」, 「人づきあい(74.5)」などの因子が挙げられる。これらの結果をふまえると、指導者がスポーツマンに必要な人間力として、1) 集団を指導できる力や危機管理能力を含むリーダーシップ

表5 対応因子および下位因子に関して指導者が理想とした場合のZ得点順位

順位	対応因子	Z得点	下位因子	Z得点
1	リーダーシップ	78.3	集団指導	77.5
2	対人コントロール	77.4	機転性	76.2
3	状況コントロール	77.2	人材活用力	75.8
4	自己コントロール	76.6	危機管理	74.8
5	自己洞察	74.0	人づきあい	74.5
6	自己動機づけ	69.0	決断	74.1
7	状況洞察	68.2	適応性	73.7
8	共感性	65.1	目標追求	73.1
9	愛他心	63.3	自己効力	73.0
10			熱意	71.5
11			自己決定	70.9
12			協力	69.3
13			自制心	69.2
14			感情察知	69.1
15			悩みの共感	67.2
16			自発的援助	66.8
17			粘り	63.3
18			気配り	62.4
19			喜びの共感	60.7
20			楽天主義	58.1
21			配慮	56.0

が発揮できること、2)適材適所で人材を活用し、人づきあいをうまくして、対人コントロールに優れていること、3)機転を利かせて臨機応変に対応して状況をコントロールできること、などを重要視していることが明らかになった。

一方、相対的にZ得点が低かった対応因子として、「愛他心(63.3)」や「共感性(65.1)」が挙げられ、下位因子としてそれぞれ「配慮(56.0)」や「喜びの共感(58.1)」が含まれる。低いといってもいずれの値も55～65の値を示し、「一般社会人」を母集団とすれば高い得点といえるが、「リーダーシップ」や「対人コントロール」などの因子に比べると、優先順位は低いといえる。よって他者に対する配慮や喜びを共感する態度は、必要ではあるがスポーツマンの人間力としては、相対的に重要視していないことが明らかになった。

以上の結果をスポーツマンに限定しない一般社会人に必要な「人間力」として人間力戦略委員会⁷⁾が提起した要因と比較する。人間力戦略委員会では、次の3つ要素を指摘している。

1)「基礎学力(主に学校教育を通じて修得さ

れる基礎的な知的能力)」、「専門的な知識・ノウハウ」を持ち、自らそれを継続的に高めていく力

2)「コミュニケーションスキル」、「リーダーシップ」、「公共心」、「規範意識」や「他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高め合う力」などの社会・対人関係的要素

3)これらの要素を十分に発揮するための「意欲」、「忍耐力」や「自分らしい生き方や成功を追求する力」などの自己制御的要素

スポーツマンの「人間力」を考察した本結果と比較すると、「リーダーシップ」や「対人コントロール」が共通する因子として挙げられている。一方、本研究結果とは異なる要素として、「基礎学力」、「公共心」や「規範意識」などの要素が指摘された。

3.2.5 スポーツ指導者の理想と現実について

スポーツ指導者の『自己評価』と『理想』の違いを検討するために、図5に対処因子について、図6に下位因子について、『自己評価』と『理想』を比較した結果を示す。対応因子に関しては、すべての因子について『理想』が『自己評価』より有意に高い得点を示した(図5参照)。一方、下位因子に関しては、「喜びの共感」、「配慮」および「楽天主義」には差が認められなかったが、他の因子については、すべて『理想』が『自己評価』より有意に高い得点を示した。特に『理想』と『自己評価』との差が大きかったのは、対応因子の場合、「対人コントロール」、「自己コントロール」、「リーダーシップ」などの因子であった(図5参照)。「対人コントロール」の中には、下位因子として「人づきあい」や「人材活用力」が包含されるが、そのどちらも『理想』と『自己評価』との差が大きい(図6参照)。その原因は、指導者が「スポーツマンの人間力」として「人づきあい」や「人材活用力」が必要であると考えている反

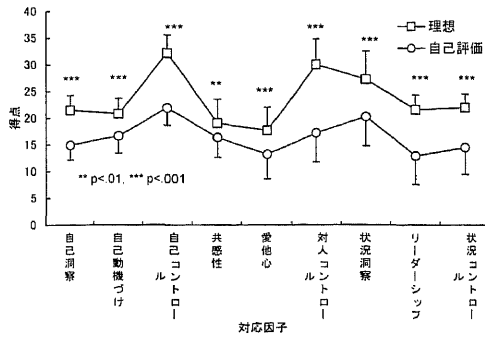


図5 対応因子に関する指導者の『自己評価』および『理想』の比較

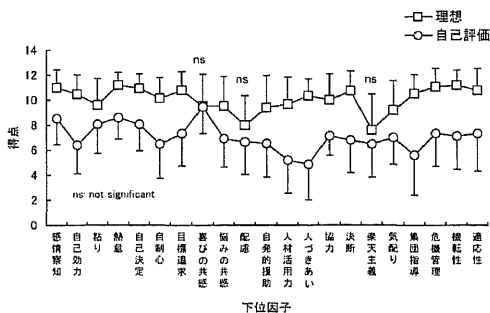


図6 下位因子に関する指導者の『自己評価』および『理想』の比較

面、自分を振り返った場合、十分に達成できていないと評価しているためと考えられる。同様に「自己コントロール」に関して、下位因子である「自制心」や「目標追求」の項目で、指導者が大切であると考える裏返しで、大変厳しく自己評価していることが、『理想』との差異を大きくしている原因と思われる。

逆に『自己評価』と『理想』の間に差がなかった対応因子としては、「共感性」があげられる。「共感性」の中には、下位因子として「喜びの共感」が含まれるが、『理想』と『自己評価』の間にはほとんど差が見られなかった。その理由として指導者は、「喜びの共感」は重要と考えているが、既に現状においてかなり達成できており、理想に近い状態にあると考えているようである。その他、下位因子のうち『自己評価』と『理想』の間にも有意な差が

認められなかった「楽天主義」に関しては、「喜びの共感」とは逆に、指導者の自己評価はそれほど低くないものの、『理想』における因子得点が低く、「スポーツマンの人間力」としてあまり重視していないと解釈される。さらに、「配慮」に関しても『理想』とする場合の因子得点が低く、結果的に『自己評価』との差が小さくなったと思われる。

4. まとめ

本研究では、オリンピック出場経験者等を対象とした聞き取り調査と大学体育系クラブ指導者を対象としたよりEQS(情動的知能尺度)を用いた調査を行い、スポーツマンに必要な「人間力」の因子をとして以下の項目が抽出された。

- 1) 常に自分を見失わず、自己制御(セルフコントロール)できるかが重要であり、さらに公正・公平な態度を心がけ、周囲の人間に対して信頼感や安心感を与えられる
- 2) 広い視野を持ち、状況の変化に対応できる柔軟な発想ができること
- 3) 集団を指導できる力や危機管理能力を含むリーダーシップが発揮できること
- 4) 適材適所で人材を活用し、人づきあいをうまくして、対人コントロールに優れていること
- 5) 機転を利かせて臨機応変に対応して状況をコントロールできること

この「人間力」を高めるためには、自らが問題意識を持ち、自己認識を確立する事、あるいはコンピテンシー(職務で一貫して高い業績を出す人の行動特性)をまね、実体験を伴ったスキルトレーニングをすることが有効であるとの知見を得た。

5. 謝辞

本研究の遂行に当たって、EQS調査にご協力を頂きました筑波大学体育系クラブ指導

者各位およびインタビューに快く応じていただきました方々には心から感謝申し上げます。なお本研究プロジェクトは、日本学術振興会科学研究費基盤研究A(16200041)の助成を得て実施した。

文 献

- 1) ダニエル・ゴールドマン：EQこころの知能指数。土屋京子(訳)，講談社：東京，1996。
- 2) ダニエル・ゴールドマン，アニー・マッキー，リチャード・ボヤツィス：EQリーダーシップ。土屋京子(訳)，日本経済新聞社：東京，2002。
- 3) ジョセフ・チャロキー，ジョセフP. フォーガス，ジョンD.メイヤー：エモショナル・インテリジェンス。中里浩明，島井哲志，大竹恵子，池見陽(訳)，ナカニシヤ出版：京都，2005。
- 4) 経済財政諮問会議：第10回会議(1)人間力(雇用)について。 <http://www.keizai-shimon.go.jp/minutes/2005/0511/interview.html>，2005。
- 5) 厚生労働省職業安定局：若者の人間力を高めるための国民宣言。 <http://www.wakamononingenryoku.jp/about/sengen.html>，2005。
- 6) 文部科学省：人間力戦略ビジョン新しい時代を切り拓くたくましい日本人の育成～画一から自立と創造へ～。 http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/14/09/020911.htm，2002。
- 7) 人間力戦略研究会：人間力戦略研究会報告書若者に夢と目標を抱かせ、意欲を高める～信頼と連携の社会システム～。 www5.cao.go.jp/keizai1/2004/ningenryoku/0410houkoku.pdf，2003/4/10。
- 8) 大野木裕明：情動知能指数(EQS)と自我態度スケール(EAS)および短縮版ネオ人格目録改訂版(NEO-FFI)間の相関的関連性。福井大学教育地域科学部紀要IV(教育科学)，60：1-8，2004。
- 9) 大竹恵子，島井哲志，内山喜久雄，宇津木成介：情動知能尺度(EQS：エクス)の開発と因子的妥当性・信頼性の検討 産業ストレス学研究，8(3)：153-161，2001。
- 10) 竹村真一，竹村健一：人間力。太陽企画出版：東京，2004。
- 11) 島井哲志，大竹恵子，宇津木成介，内山喜久雄：情動知能尺度(EQS：エクス)の構成概念妥当性と再テスト信頼性の検討行動医学研究，8：38-44，2002。
- 12) 内山喜久雄，島井哲志，宇津木成介，大竹恵子：EQSマニュアル。実務教育出版：東京，2001。