

### 3. 役職員に関する調査（個人調査）

本調査では、各団体への調査とともに団体の役職員のうち、「役員（常勤）」「正規雇用者」「契約／嘱託職員」および「出向」という個人を対象として競技経験の有無や入職経路などを調査し、69団体の522人から回答を得た。

まず個人調査について、男女比をみると「男性」が62.8%、「女性」が37.2%であった。団体を対象とした調査における男女比は、「男性」が65.9%、「女性」が34.1%のため若干男性の回答率が低い、大幅に異なっていない。また、対象となる役職員（697人）のうち、522人（74.9%）からの回答が得られたことから、個人を対象とした調査結果を中央競技団体の役職員の全体傾向として論じることには問題はないと判断した。ただし、「契約／嘱託職員」の数については、団体を対象とした調査に対して個人を対象とした調査である本調査の回答数の方が多くなっている。これは、自身の契約形態を正しく把握していない職員が存在するためと考えられる。

#### 3-1 基本属性

##### 1) 年齢および雇用形態

対象とした役職員の基本的属性として、年齢および現在の雇用形態をみた。役職員の年齢をみると、平均年齢は44.2歳であった。雇用形態別の平均年齢を示したものが表6である。「役員（常勤）」の平均年齢が57.5歳と最も高く、「正規雇用者」が41.9歳と最も低い。性別にみても同様で、男性の常勤役員が57.7歳、女性の常勤役員が55.5歳と最も高く、男性の正規雇用者が43.3歳、女性の正規雇用者が39.7歳と最も低い。

次に、「正規雇用者」と「契約／嘱託職員」に絞って年代別にみると、20代以下では67.7%である正規雇用者の割合が50代では90.1%まで増加し、60代以上になると契約／嘱託職員の割合が急激に増加する（表7）。これは、年齢が上がるにつれて雇用が安定し、定年後の再雇用で雇用形態が変化することを示唆している。

年代別・性別にみると、50代までは年齢が上がるにつれて正規雇用者の割合が高くなり、またすべての年代で女性よりも男性の正規雇用者の割合が高い（表8）。さらに、女性は20代以下、30代の雇用者が全体の5割以上（53.8%）を占めていることも特徴としてあげられる（表9）。

表6 中央競技団体の役職員の平均年齢（雇用形態別）（n=507）  
（歳）

雇用形態	全体	男性	女性
役員(常勤)(n=42)	57.5	57.7	55.5
正規雇用者(n=329)	41.9	43.3	39.7
契約／嘱託職員(n=111)	45.3	48.3	41.6
出向(n=25)	44.0	44.6	40.0

表 7 中央競技団体の職員の正規雇用／非正規雇用構成比（年代別）（n=440）

(%)

年代	正規雇用者	契約／嘱託職員
20代以下 (n=65)	67.7	32.3
30代 (n=133)	77.4	22.6
40代 (n=117)	84.6	15.4
50代 (n= 71)	90.1	9.9
60代以上 (n=54)	35.2	64.8
構成比	74.8	25.2

注 「正規雇用者」と「契約／嘱託職員」を合計し、その構成比を示している。

表 8 中央競技団体の職員の正規雇用／非正規雇用構成比（年代別×性別）（n=440）

(%)

年代	性	正規雇用者	契約／嘱託職員
20代以下	男性 (n=32)	71.9	28.1
	女性 (n=33)	63.6	36.4
30代	男性 (n=68)	77.9	22.1
	女性 (n=65)	76.9	23.1
40代	男性 (n=67)	88.1	11.9
	女性 (n=50)	80.0	20.0
50代	男性 (n=49)	95.9	4.1
	女性 (n=22)	77.3	22.7
60代以上	男性 (n=42)	35.7	64.3
	女性 (n=12)	33.3	66.7
構成比	男性 (n=258)	76.4	23.6
	女性 (n=182)	72.5	27.5

注 「正規雇用者」と「契約／嘱託職員」を合計し、その構成比を示している。

表 9 中央競技団体の職員の年代構成比（性別×雇用形態別）（n=440）

(%)

		20代以下	30代	40代	50代	60代以上
男性	正規雇用者 (n=197)	11.7	26.9	29.9	23.9	7.6
	契約／嘱託職員 (n=61)	14.8	24.6	13.1	3.3	44.3
	年代構成比	12.4	26.4	26.0	19.0	16.3
女性	正規雇用者 (n=132)	15.9	37.9	30.3	12.9	3.0
	契約／嘱託職員 (n=50)	24.0	30.0	20.0	10.0	16.0
	年代構成比	18.1	35.7	27.5	12.1	6.6
年代構成比(男女)		14.8	30.2	26.6	16.1	12.3

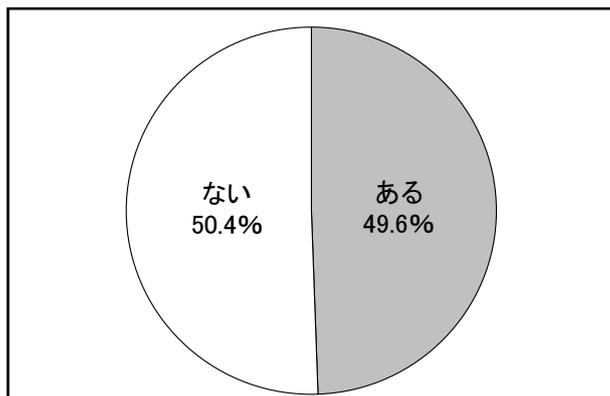
注 「正規雇用者」と「契約／嘱託職員」を合計し、その構成比を示している。

### 3-2 競技経験および入職経路

#### 1) 職員

常勤役員を除いた職員（正規雇用者、契約／嘱託職員、出向）の当該団体種目の競技経験をみると、競技経験が「ある」と回答した者は 49.6%とおよそ半数にのぼった（図 6）。

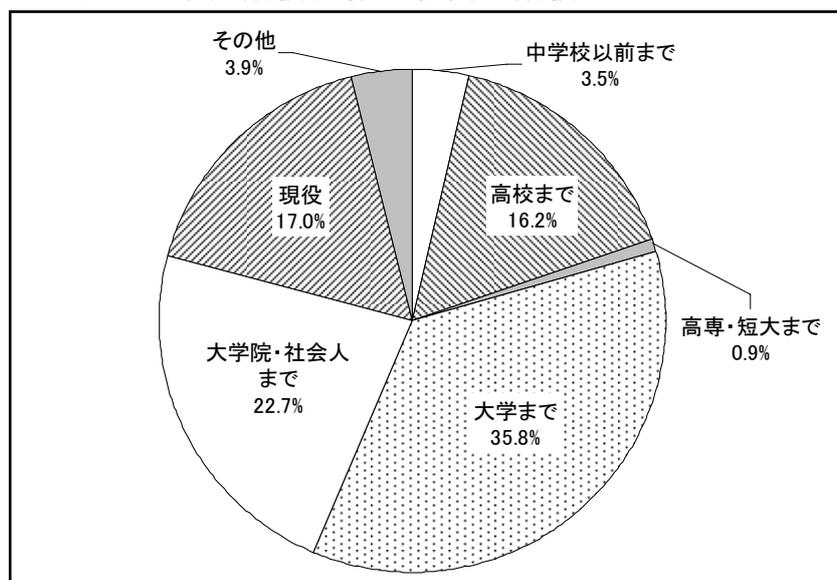
図 6 中央競技団体の職員の競技経験（n=458）



注 職員は「正規雇用者」「契約／嘱託職員」「出向」のいずれかの雇用形態の者。

競技経験が「ある」と回答した者の競技歴は、「大学まで」が 35.8%と最も多く、「大学院・社会人まで」（22.7%）を合わせると、半数以上の職員が大学入学以降も競技を続けている（図 7）。また、「現役」（17.0%）の職員がいる競技団体が 20 団体にのぼった。これらの種目は、中高年になっても競技力を維持しやすい武道などが多く、現役の職員の年齢は 26 歳から 64 歳までと幅広くなっている。

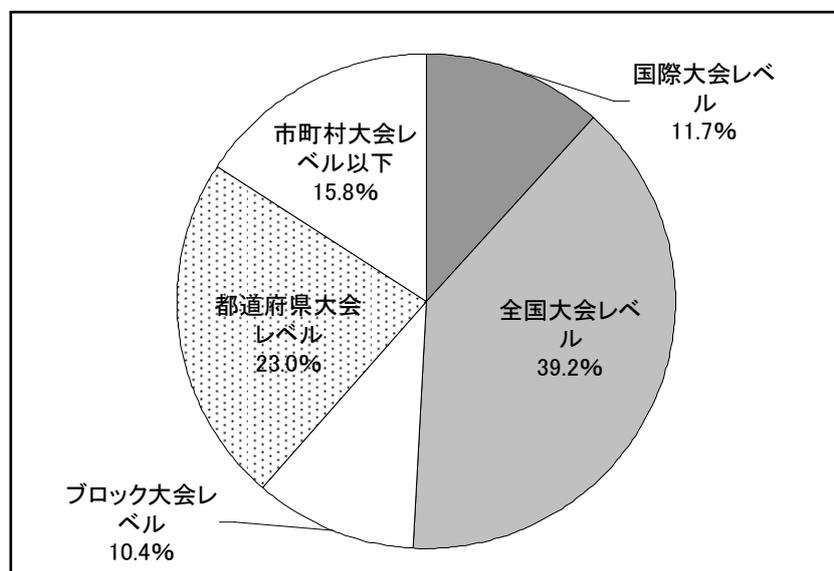
図 7 中央競技団体の職員の競技歴（n=229）



注 職員は「正規雇用者」「契約／嘱託職員」「出向」のいずれかの雇用形態の者。

競技経験が「ある」と回答した者の競技レベルは、「国際大会レベル」が 11.7%、「全国大会レベル」が 39.2%となり、競技経験のある職員のおよそ半分、職員全体のおよそ 1/4 が全国大会レベル以上の競技実績をもっている（図 8）。

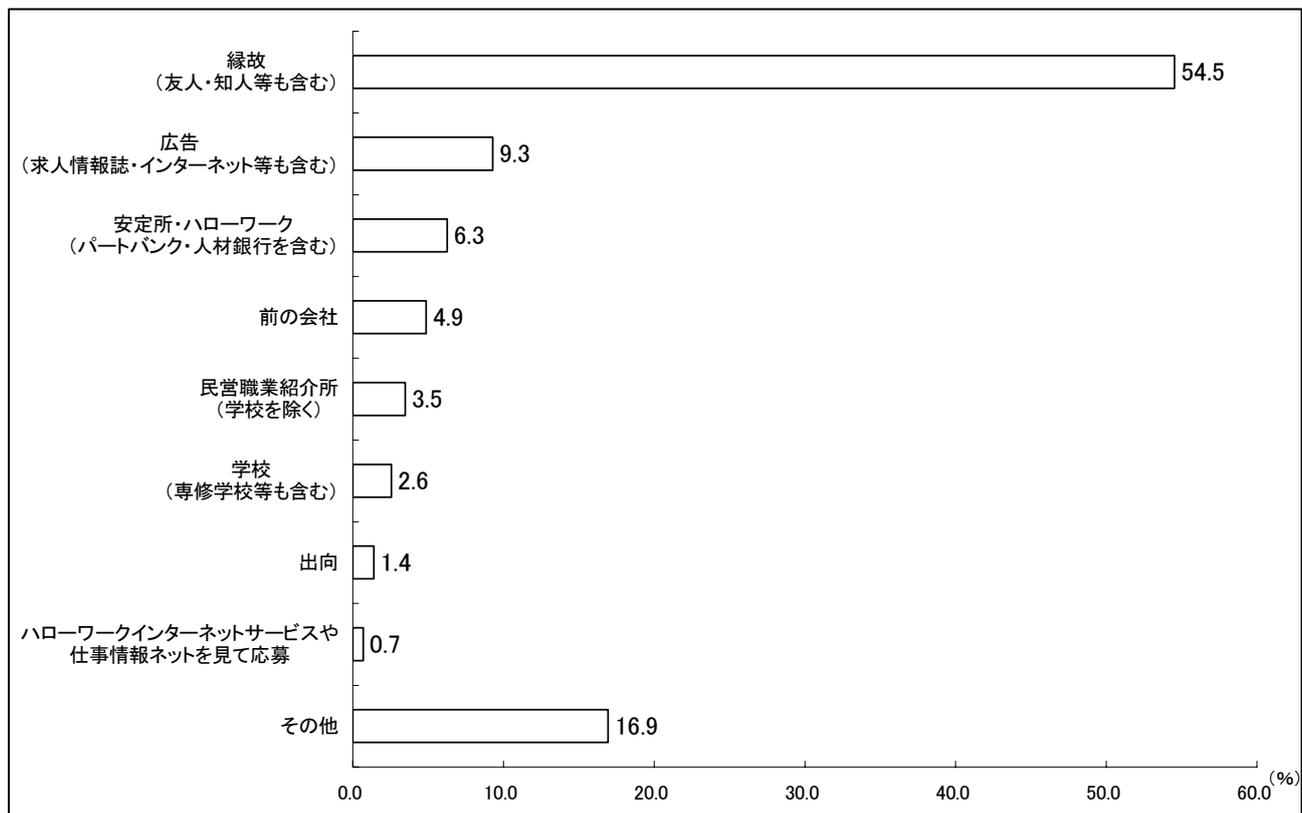
図 8 中央競技団体の職員の競技レベル（n=222）



注 職員は「正規雇用者」「契約／嘱託職員」「出向」のいずれかの雇用形態の者。

職員の入職経路（あっせん機関等）をみると、「縁故（友人・知人等も含む）」が 54.5%と最も多く、以下、「広告（求人情報誌・インターネット等も含む）」（9.3%）、「安定所・ハローワーク（パートバンク・人材銀行を含む）」（6.3%）が続く（図 9）。

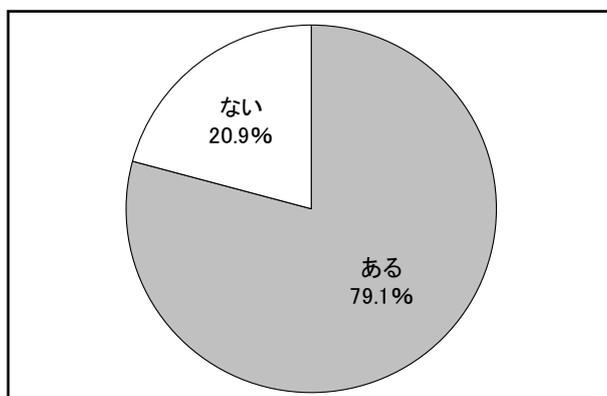
図 9 中央競技団体の職員の入職経路（あっせん機関等）（n=431）



注 職員は「正規雇用者」「契約／嘱託職員」のいずれかの雇用形態の者。

職員の入職前の仕事経験をみると、「ある」と回答した者が 79.1%であり、およそ 8割の職員が転職を経て中央競技団体に入職したことがわかる（図 10）。

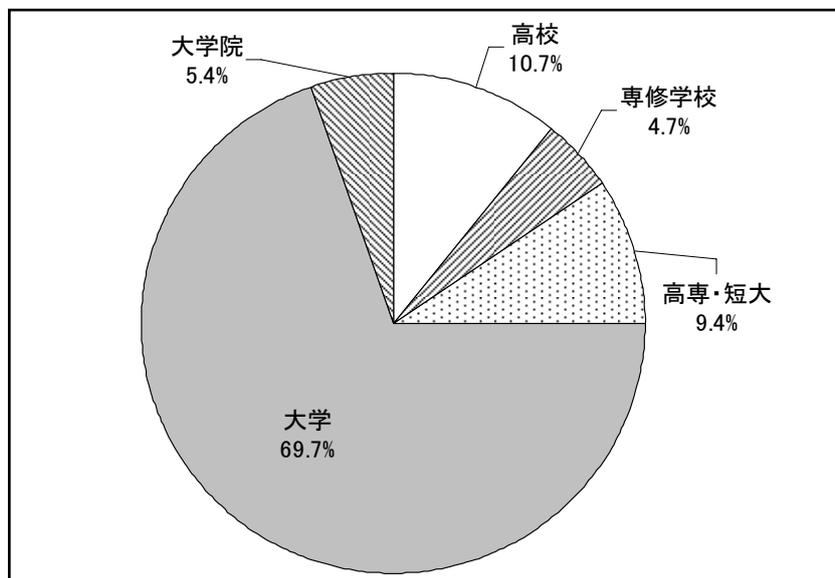
図 10 中央競技団体の職員の入職前の仕事経験（n=431）



注 職員は「正規雇用者」「契約／嘱託職員」のいずれかの雇用形態の者。

職員の学歴をみると、「高校」10.7%、「専修学校」4.7%、「高専・短大」9.4%、「大学」69.7%、「大学院」5.4%となった（図 11）。「大学」と「大学院」を合計すると 75% となり、職員の 3/4 が大卒以上の学歴を有している。

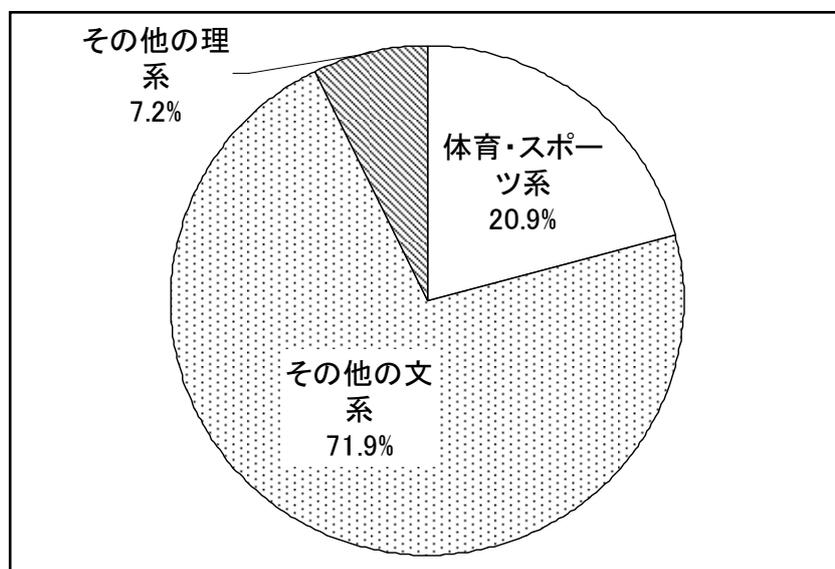
図 11 中央競技団体の職員の学歴（n=466）



注 職員は「正規雇用者」「契約／嘱託職員」「出向」のいずれかの雇用形態の者。

「高専・短大」「大学」「大学院」が最終学歴の者に対し、専攻分野をたずねたところ、「体育・スポーツ系」20.9%、「その他の文系」71.9%、「その他の理系」7.2%となった（図 12）。「体育・スポーツ系」を専攻していた職員は 5 人に 1 人程度であり、7 割以上の職員は学生時代に文系分野を専攻している。

図 12 中央競技団体の職員の専攻分野（n=402）

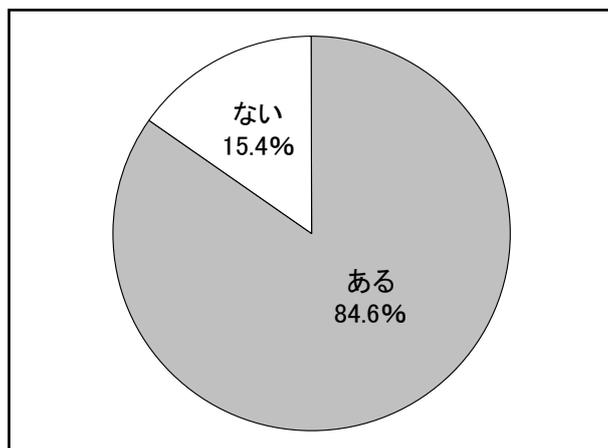


注 職員は「正規雇用者」「契約／嘱託職員」「出向」のいずれかの雇用形態の者。

## 2) 役員

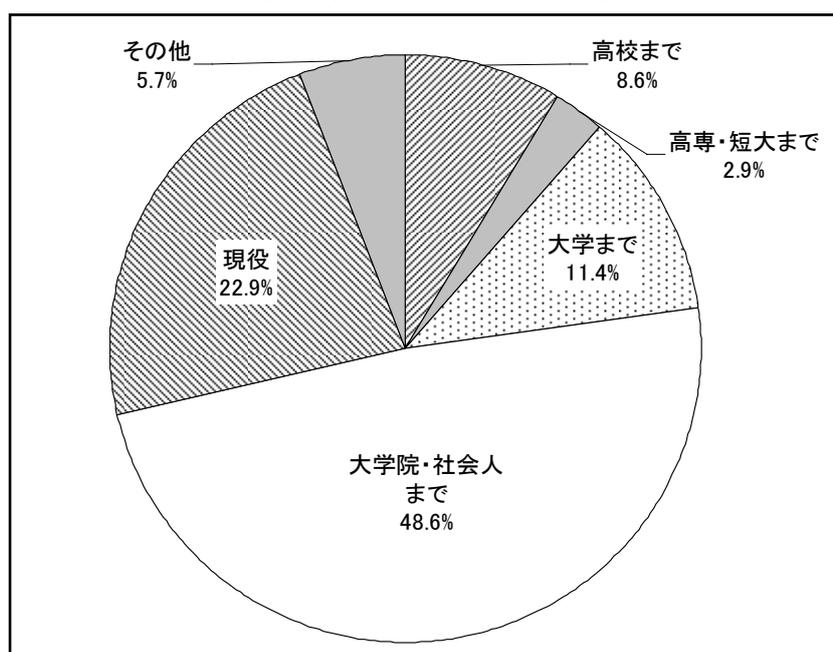
常勤役員の当該団体種目の競技経験をみると、競技経験が「ある」と回答した者は84.6%で、競技経験者の割合が高くなっており、中央競技団体における「競技者自治」の傾向がみてとれる（図13）。

図13 中央競技団体の常勤役員の競技経験（n=39）



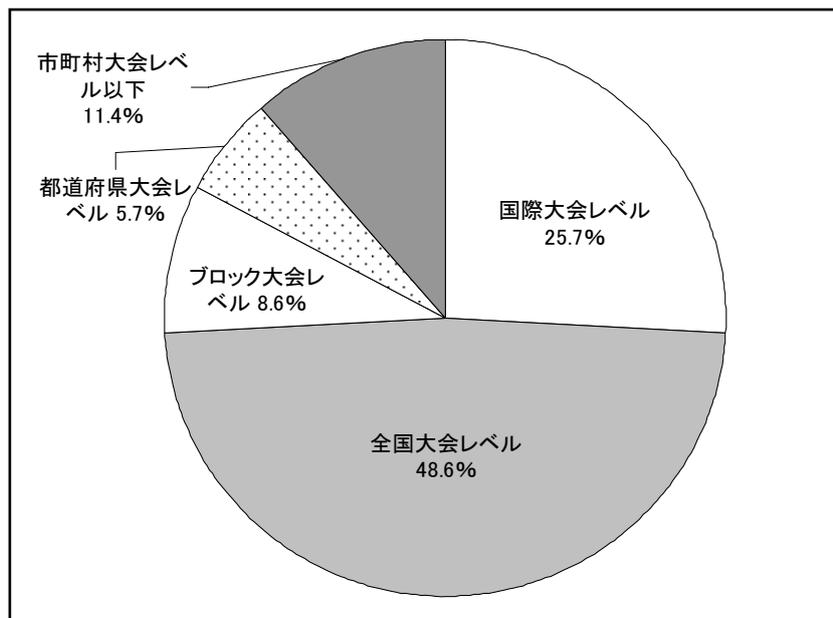
競技経験が「ある」と回答した者の競技歴は、「大学院・社会人まで」が48.6%と最も多く、「大学まで」（11.4%）を合わせると、6割以上の常勤役員が大学入学以降も競技を続けている（図14）。職員と比較して、大学卒業後も競技を続けている者が多いことが特徴としてあげられる。

図14 中央競技団体の常勤役員の競技歴（n=35）



競技経験者の競技レベルは、「国際大会レベル」が 25.7%、「全国大会レベル」が 48.6% となっており、競技経験のある常勤役員のおよそ 3/4、常勤役員全体の 6 割以上が全国大会レベル以上の実績をもつことがわかる（図 15）。競技経験、競技レベルともに常勤役員の方が職員よりも高いことが明らかとなった。

図 15 中央競技団体の常勤役員の競技レベル (n=35)



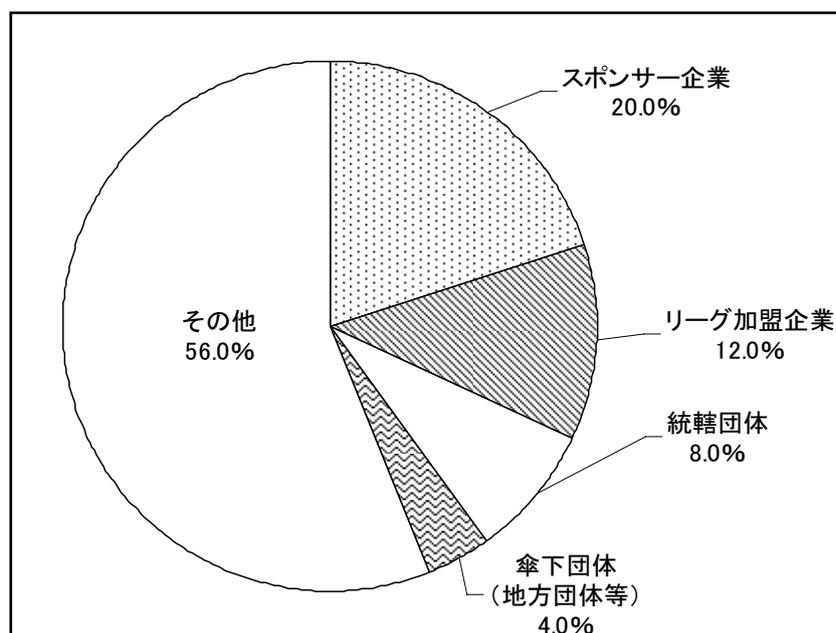
### 3-3 出向

#### 1) 出向元

「出向」によって中央競技団体に勤務している者に対し、出向元についてたずねた。なお、団体を対象とした調査における出向者は 37 人であり、個人を対象とした本調査の回答者は 25 人であった（回答率 67.6%）。

出向者の出向元の分類を図 16 に示した。「スポンサー企業」20.0%、「リーグ加盟企業」12.0%、「統轄団体」8.0%、「傘下団体（地方団体等）」4.0%、「その他」56.0%であった。「その他」の企業・団体には広告代理店、旅行会社などの回答があった。

図 16 中央競技団体への出向者の出向元（n=25）



#### 3-4 考察（団体調査を兼ねる）

団体を対象とした調査結果のとおり、中央競技団体の役職員数は団体によりさまざまであり、スポーツ種目の国内統轄団体の典型的な人員数を示すのは難しい。本調査が対象とした競技人口、役職員数、および予算は、いずれも団体の規模を示す要素であるが、役職員数については、競技人口の指標となる登録競技者数との関連が指摘できる。登録制度があり、個人登録者数を回答している 64 団体では、登録者が多い団体ほど職員、特に正規雇用者が多い傾向がみられる（相関係数：0.762）。登録者が 2 万人を超える 22 団体には最低 1 人は正規雇用者がいることなどから、競技者の数が団体運営の業務量に関わる要素のひとつであると考えられる。

個人を対象とした調査により、中央競技団体の常勤役職員の実態が明らかとなった。常勤職員のおよそ 8 割が転職を経ていること、また過半数が縁故で入職していることなどは、中央競技団体スタッフのキャリアの特徴といえる。さらに、職員の半数、常勤役員の 8 割以上に競技経験があり、全国大会以上の参加経験者が多数を占めることから、競技実績のある者の縁故採用が推察される。常勤職員を雇用している団体においても、多くの場合財政的な制約から職員の数が限られるため、新卒者を採用して育成する余裕がなく、経験をもつ転職者や出向者に頼らざるをえない現状がうかがえる。