

2. 中央競技団体の役職員に関する調査

本調査では 2022 年度調査に引き続き、中央競技団体の運営に携わる役職員についての調査を行った。回答のあった団体は 95 団体中 83 団体である。

2-1 役職員および評議員

1) 全体

団体の役職員および評議員について、「理事（常勤）」「理事（非常勤）」「監事」「評議員」「正規雇用者」「契約／嘱託職員」「出向」「派遣職員」「アルバイト」「インターン」および「その他」の分類で性別に人数をたずねた。83 団体の役職員および評議員の合計は 4,498 人であり、このうち「理事（常勤）」「理事（非常勤）」「監事」（3 役職を合わせて以下、役員とする）が 1,737 人、「評議員」が 1,473 人、役員および評議員を除いた職員等は 1,288 人であった（表 4）。

表 4 中央競技団体の雇用形態別人数（n=83）

種別	性別		計
	男	女	
理事（常勤）	101	16	117
理事（非常勤）	1,006	436	1,442
監事	145	33	178
評議員	1,229	244	1,473
正規雇用者	445	335	780
契約／嘱託職員	102	74	176
出向	38	19	57
派遣職員	2	58	60
アルバイト	48	62	110
インターン	1	0	1
副業・兼業	30	10	40
その他	37	27	64
合計	3,184	1,314	4,498

2024 年 10 月 1 日現在。

役員の人数を全体（4,498 人）に対する割合で見ると、「理事（常勤）」が 2.6%、「理事（非常勤）」が 32.1%、「監事」が 4.0%と、理事（非常勤）の割合が飛び抜けて高く、多くの「理事（非常勤）」が存在していることがわかる。性別にみると、男性役員が合計 1,252 人であるのに対して女性役員は 485 人と、役員全体の 72.1%を男性が占めている。また、団体の規模や競技特性といった背景はあるものの、83 団体のうち 3 団体（3.6%）で

は女性役員が存在せず、16 団体（19.3%）では女性役員が 2 人以下であった。なお、分析対象としている団体が異なるため単純な比較は難しいが、女性役員が存在しない団体の割合は 2014 年度 19.1%、2016 年度 17.7%、2018 年度 11.1%、2020 年度 11.5%、2022 年度 3.9%と前々回調査から大幅な減少傾向にあり、女性理事の割合目標を示した「スポーツ団体ガバナンスコード<中央競技団体向け>」（スポーツ庁、2023 改定）が一定の組織改編に寄与している状況がうかがえる。女性理事の割合に着目すると、ガバナンスコードの目標に掲げる 40%以上に達しているのは 26 団体で、以下 30%台が 13 団体、20%台が 21 団体、10%台が 12 団体、10%未満が 11 団体であった。

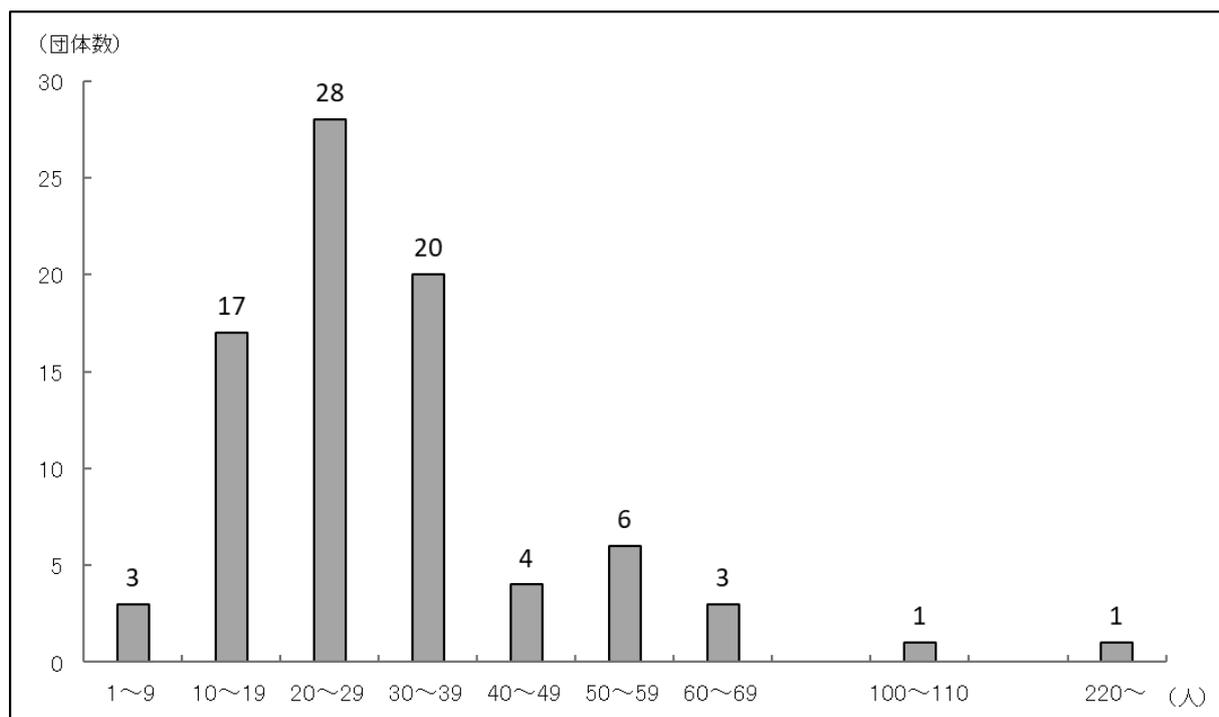
評議員の数は、83 団体のうち評議員を置く 47 団体（公益財団法人および一般財団法人）において、1 団体あたりの平均は 31.3 人であり、最小は 3 人、最大は 77 人であった。性別にみると、男性が 83.4%、女性が 16.6%であり、女性評議員の割合は役員と同様に低かった。

役員・評議員を除いた職員等の数は 83 団体で 1,288 人であり、1 団体あたりの平均は 15.5 人である。前述の役員と同様に、回答団体が異なるため単純な比較は難しいが、2022 年度調査の職員等の計 1,190 人から 100 人程度増加した。人数の分布は 0 人から 274 人までその規模はさまざまである。職員等が存在しない団体（7 団体）では、役員が職員の役割を兼務しているものと推察される。性別にみると、男性が 703 人（54.6%）、女性が 585 人（45.4%）であり、役員・評議員と比較すると女性の割合が高い。

2) 役職員の数の分布

役員、正規雇用者および契約／嘱託職員（以下、役職員）の合計は 2,693 人であり、人数の分布を図 3 に示した。1 団体の平均は 32.4 人であり、役職員が 10 人未満の団体から、220 人を超える団体まで幅広く分布していた。中央値は 27 人、最も多いのは 20 人以上 29 人以下の 28 団体であり、全体の 33.7% を占めた。

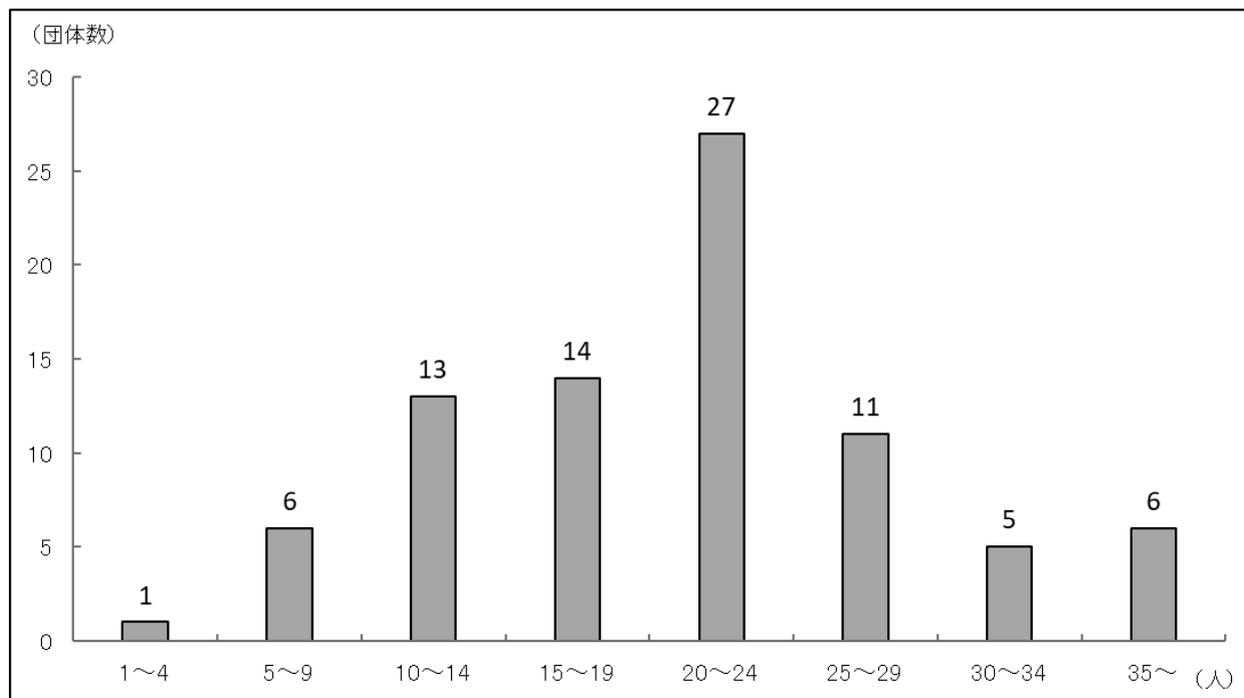
図 3 中央競技団体の役職員の数の分布 (n=83)



3) 役員数の分布

役員（理事および監事）の人数の分布を図4に示した。1団体の平均は20.9人であった。役員数3人の団体が1団体で、40人を超える団体は3団体あった。中央値は21人、最も多いのは20人以上24人以下の27団体であり、全体の32.5%を占めた。

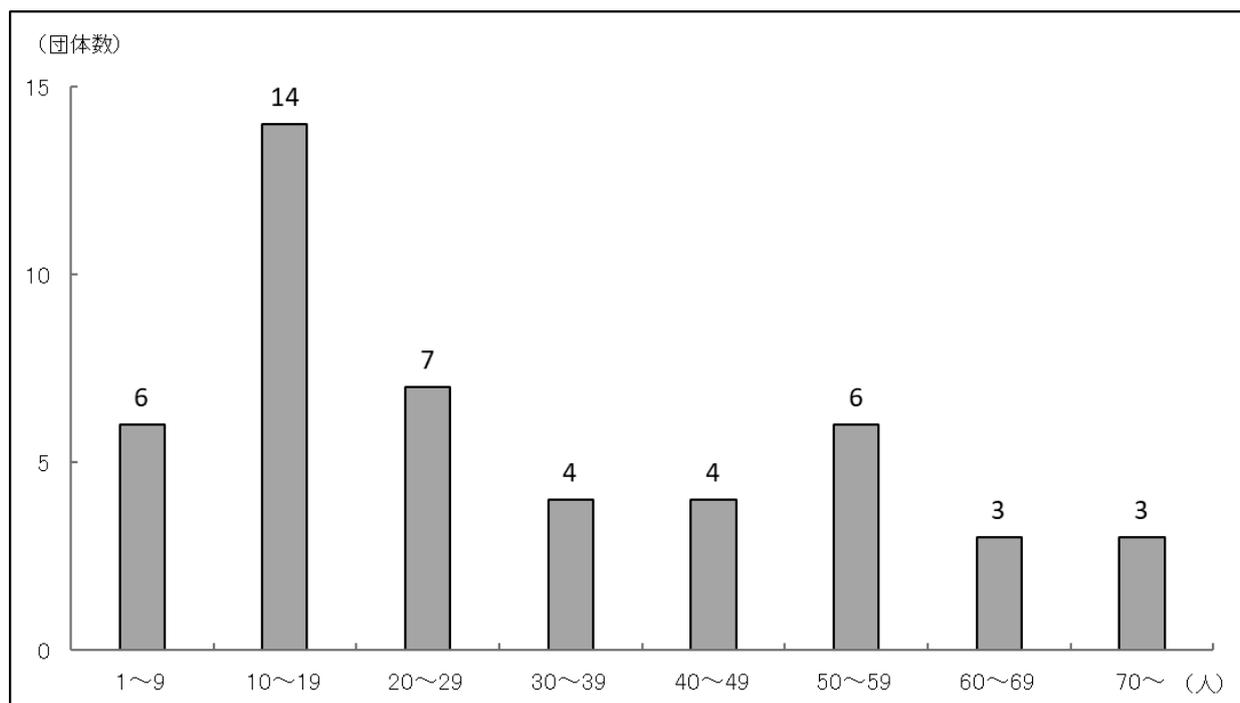
図4 中央競技団体の役員数の分布（n=83）



4) 評議員数の分布

法令上、評議員会が必置とされる公益財団法人および一般財団法人で、評議員が1人以上存在する47団体における評議員の人数の分布を図5に示した。1団体の平均は31.3人であった。評議員数9人以下の団体は6団体で、70人を超える団体は3団体あった。中央値は22人、最も多いのは10人以上19人以下の14団体であり、全体の16.9%を占めた。

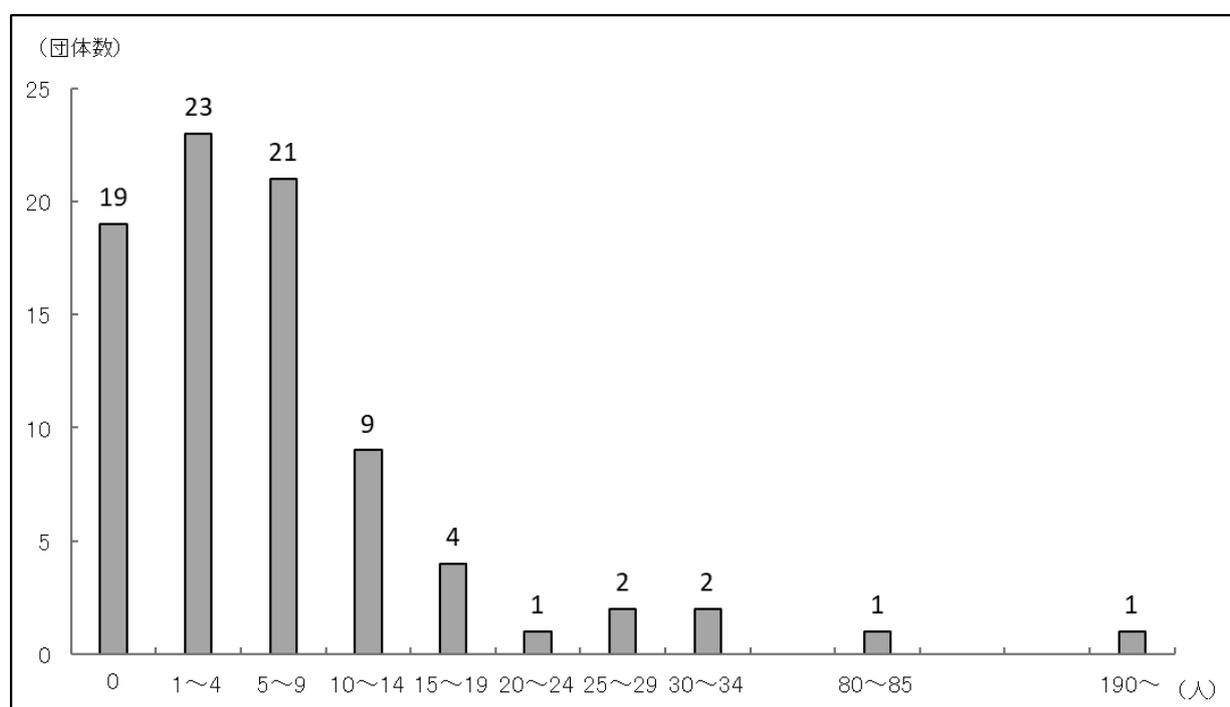
図5 中央競技団体の評議員の数の分布 (n=47)



5) 正規雇用者数の分布

正規雇用者数の分布を図6に示した。1団体あたりの平均は9.4人であり、正規雇用者が飛び抜けて多い団体(190人)を除いた平均は7.2人であった。分布は0人から190人までと幅広く、中央値は4人、最も多いのは1~4人の23団体であり、全体の27.7%を占めた。また、正規雇用者が0人と回答した団体は19であり、全体の22.9%であった。このうち12団体は、有期労働契約による雇用形態(契約/嘱託職員、派遣職員/アルバイト)の職員等が従事している。なお、2022年度調査では、77団体中18団体(23.4%)が正規雇用者0人と回答していた。

図6 中央競技団体の正規雇用者数の分布 (n=83)



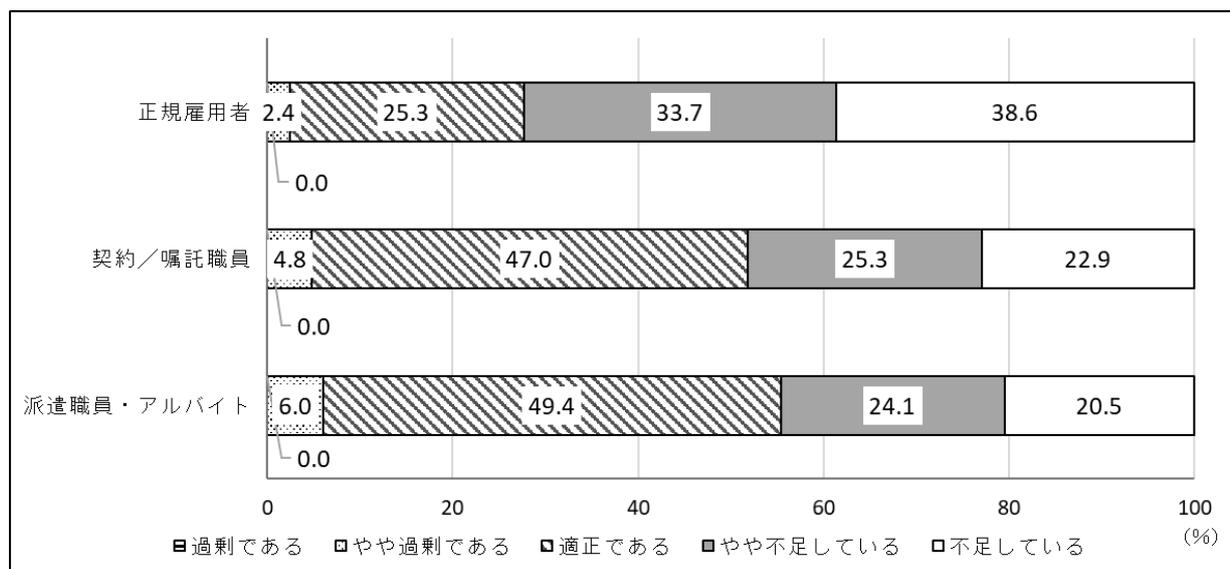
2-2 人材の動向

1) 人手過不足の状況

正規雇用者、契約／嘱託職員、派遣職員・アルバイト（以下、職員等）の雇用形態別の過不足状況を図7に示した。回答のあった団体は95団体中83団体である。

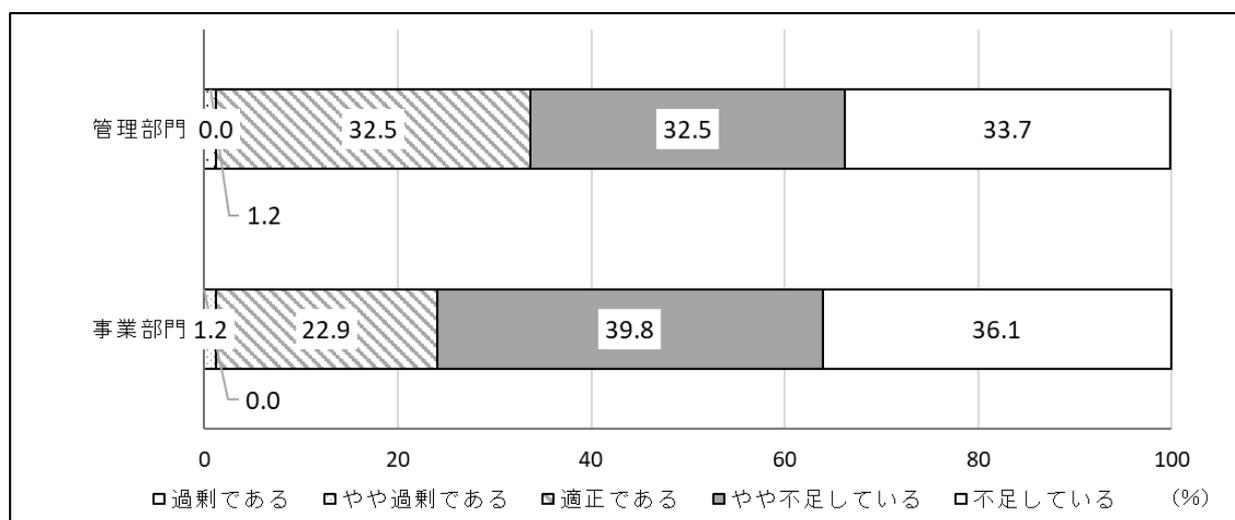
正規雇用者の過不足状況では、「やや過剰である」が2.4%、「適正である」が25.3%、「やや不足している」が33.7%、「不足している」が38.6%であった。契約／嘱託職員では、「やや過剰である」が4.8%、「適正である」が47.0%、「やや不足している」が25.3%、「不足している」が22.9%となっている。派遣職員・アルバイトでは、「やや過剰である」が6.0%、「適正である」が49.4%、「やや不足している」が24.1%、「不足している」が20.5%となっている。雇用形態間で比較すると、有期労働契約における雇用（契約／嘱託職員、派遣職員／アルバイト）では適正と不足（「やや不足している」と「不足している」の計）が概ね均衡している状況に対し、正規雇用者では不足が7割を超え、過剰と適正を大きく上回った。なお、いずれの雇用形態においても「過剰である」と回答した団体はなかった。

図7 中央競技団体の職員等の過不足状況・雇用形態別（n=83）



職員等の部門別の過不足状況を図8に示した。管理部門の過不足状況では、「過剰である」が1.2%、「適正である」が32.5%、「やや不足している」が32.5%、「不足している」が33.7%であった。事業部門では、「やや過剰である」1.2%、「適正である」が22.9%、「やや不足している」が39.8%、「不足している」が36.1%となっている。部門間で比較すると、管理部門では「適正である」「やや不足している」「不足している」がそれぞれ約3割である状況に対し、事業部門では不足が7割を超え、過剰と適性を大きく上回った。いずれの部門においても不足が過半数を超え、総体的な人手不足の状況にあることがわかる。

図8 中央競技団体の職員等の過不足状況・部門別 (n=83)

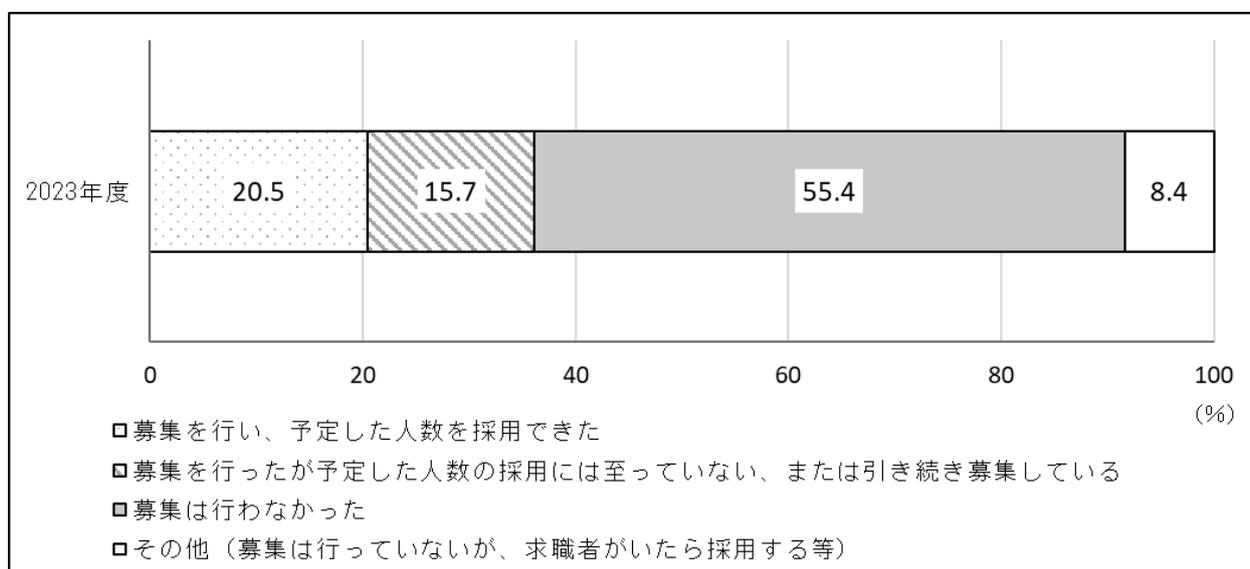


2) 採用の動向

2023年度と2024年度における正規雇用者および契約／嘱託職員の新卒採用・中途採用の動向、募集方法、採用形態、採用人数をたずねた。

2023年度の正規雇用者および契約／嘱託職員の新卒採用もしくは中途採用の動向を図9に示した。当該年度の採用動向をみると、「募集を行い、予定した人数を採用できた」が20.5%、「募集を行ったが予定した人数の採用には至っていない、または引き続き募集している」が15.7%で、採用意欲のある団体は約3割にのぼった。他方、「募集は行わなかった」(55.4%)と「その他(募集は行っていないが、求職者がいたら採用する等)」(8.4%)を合わせると、何らかの理由で採用活動が実施できなかった団体が約6割を占めた。

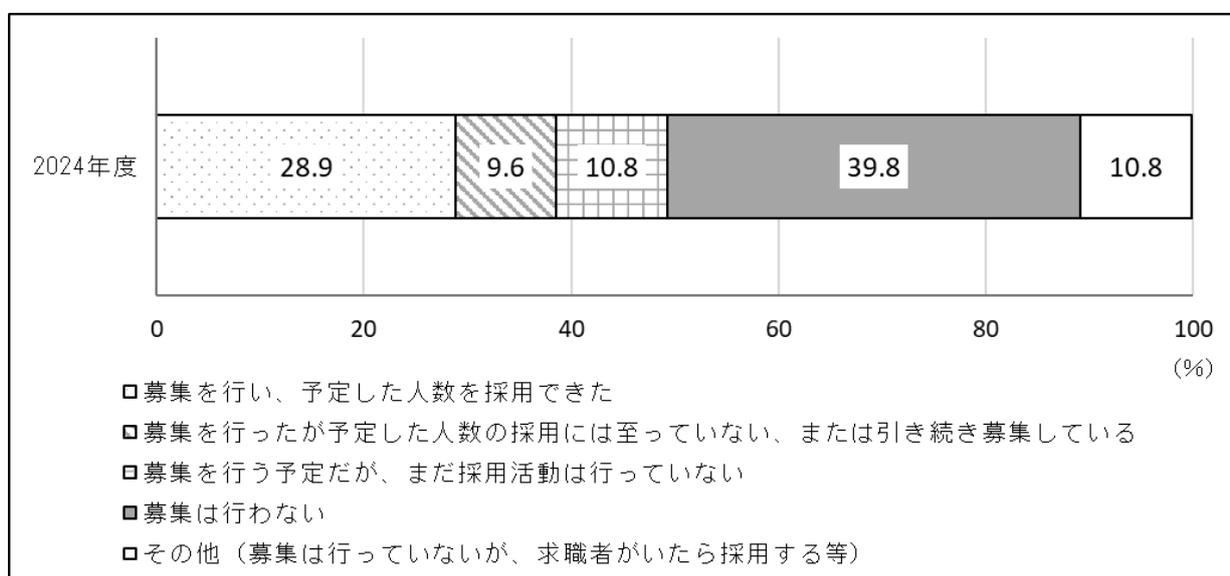
図9 中央競技団体の採用動向(2023年度)(n=83)



2024年度の正規雇用者および契約／嘱託職員の新卒採用もしくは中途採用の動向を図10に示した。なお、2024年度の調査項目には、調査時までの実績に加え年度内の見込みをたずねる項目を加えた。

当該年度の採用動向をみると、「募集を行い、予定した人数を採用できた」が28.9%、「募集を行ったが予定した人数の採用には至っていない、または引き続き募集している」が9.6%、「募集を行う予定だが、まだ採用活動は行ってない」が10.8%で、募集意欲のある団体が約5割を占めた。「募集は行わない」は39.8%、「その他（募集は行ってないが、求職者がいたら採用する等）」は10.8%であった。2023年度から2024年度にかけて、「募集は行わない」の割合が大幅に減少しており、中央競技団体の採用意欲が拡大傾向にあるといえる。

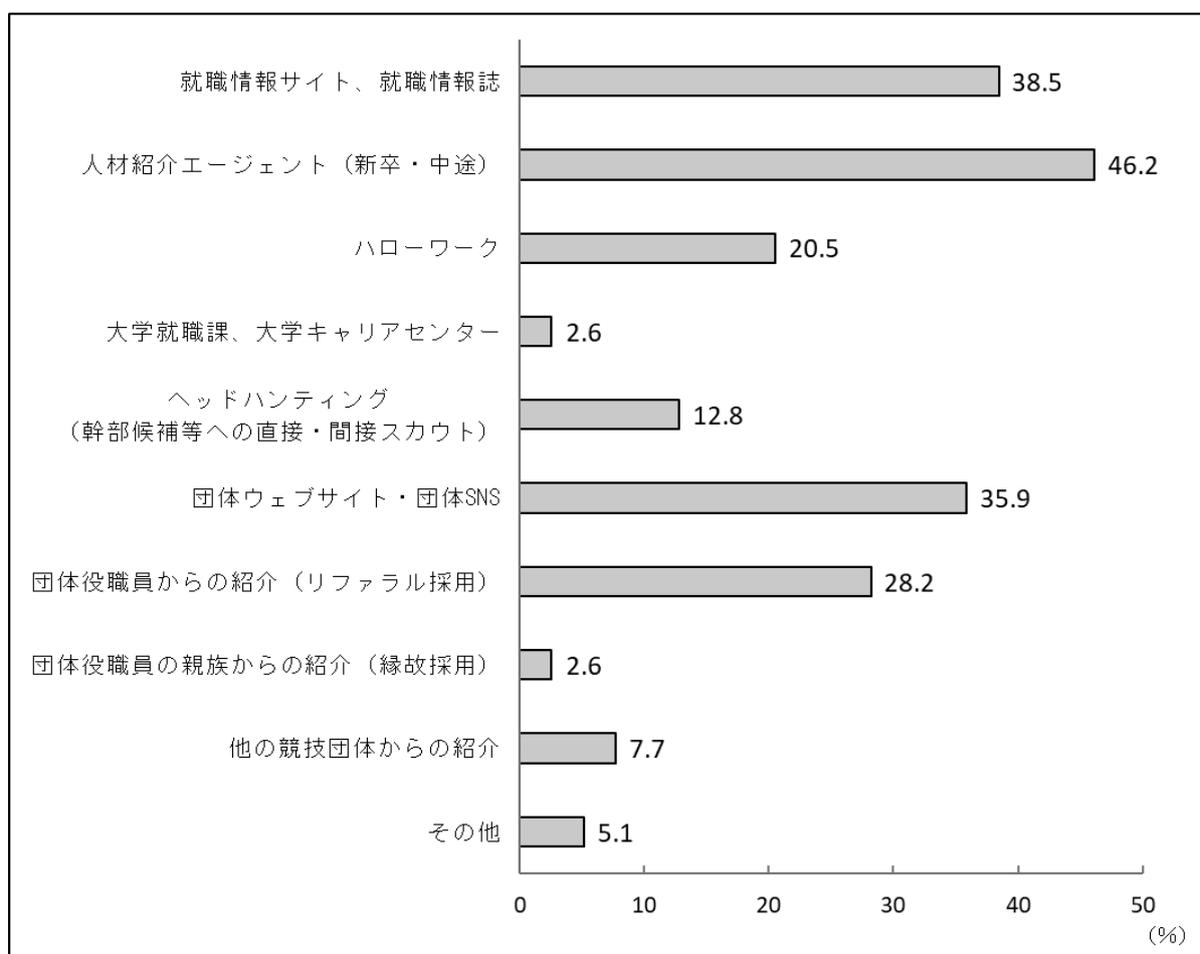
図10 中央競技団体の採用動向（2024年度）（n=83）



3) 採用募集の方法

2023年度および2024年度に採用活動を行った39団体に対し、採用時の募集方法をたずね、結果を図11に示した。「人材紹介エージェント（新卒・中途）」の活用が46.2%と最も多く、次いで「就職情報サイト・就職情報誌」への掲載が38.5%、「団体ウェブサイト・団体SNS」の活用が35.9%であった。また、「団体役職員からの紹介（リファラル採用）」(28.2%)や「ヘッドハンティング(幹部候補等への直接・間接スカウト)」(12.8%)、「他の競技団体からの紹介」(7.7%)、「団体役職員の親族からの紹介(縁故採用)」(2.6%)といった、紹介による採用も一定の割合で実施されている。「その他」(5.1%)の回答には、「団体が発行する機関誌」や「関係団体ウェブサイトへの掲載」があった。また、募集方法の平均は2種類であるが、5種類を活用して積極的な採用活動に取り組む団体(2団体)もある。

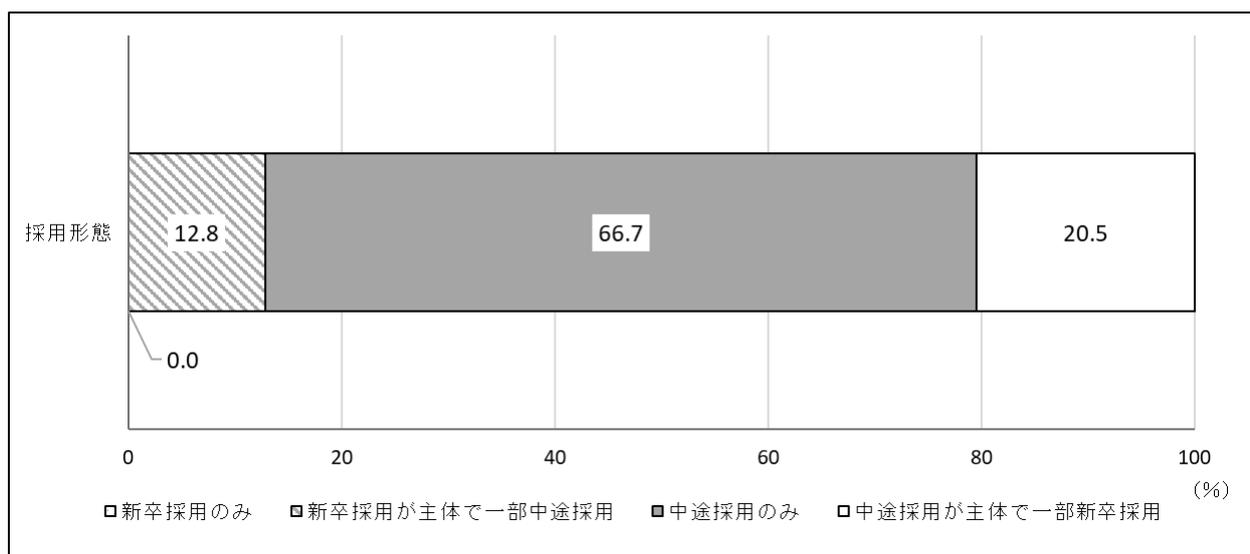
図11 中央競技団体の募集方法 (n=39)



4) 採用形態と採用人数

2023 年度および 2024 年度の正規雇用者および契約／嘱託職員の採用形態を図 12 に示した。「中途採用のみ」が 66.7%と最も多く、次いで「中途採用が主体で一部新卒採用」が 20.5%、「新卒採用が主体で一部中途採用」が 12.8%であった。「新卒採用のみ」を実施した団体はなく、中途採用による即戦力の人材を求める傾向がみられる。

図 12 中央競技団体の採用形態 (n=39)

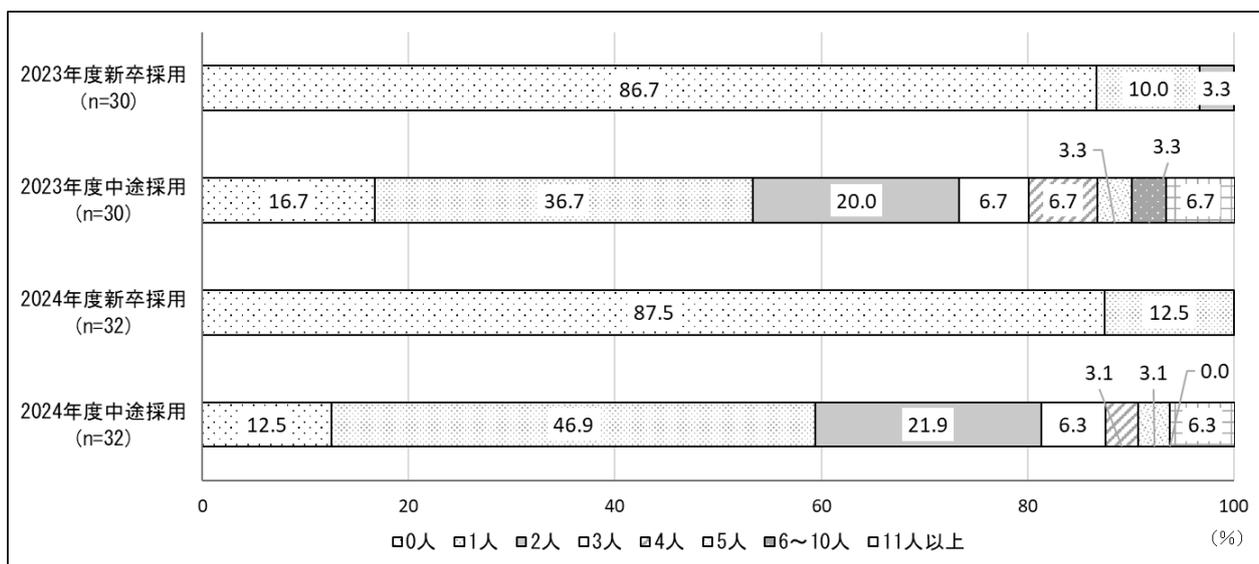


各年度の採用動向をみると、2023年度は30団体、2024年度は32団体で採用実績があった。採用人数の合計は182人で、年度および採用形態別では、2023年度の新卒採用が5人、中途採用が92人、2024年度の新卒採用が4人、中途採用が81人であった。

採用人数別にみると、2023年度の新卒採用では「1人」が10.0%、「2人」が3.3%で、中途採用では「1人」が36.7%、「2人」が20.0%、「3人」と「4人」がそれぞれ6.7%、「5人」と「6～10人」がそれぞれ3.3%、「11人以上」が6.7%であった（図13）。「11人以上」の団体はいずれも20人を超える採用があった。

2024年度の新卒採用では「1人」が12.5%（4団体）で、中途採用では「1人」が46.9%（15団体）、「2人」が21.9%（7団体）、「3人」が6.3%（2団体）、「4人」と「5人」がそれぞれ3.1%（1団体）、「11人以上」が6.3%（2団体）であった。両年度とも「11人以上」の採用があったのは同一の団体である。

図13 中央競技団体の採用人数（2023年度・2024年度）



5) 離職者数

2023年度および2024年度の離職者数を図14に示した。離職者総数は193人である一方、2023年度は55.4%（46団体）、2024年度は59.0%（49団体）と、半数以上の団体では離職者はなかった。

離職者数別にみると、2023年度では「1人」が22.9%（19団体）と最も多く、「2人」が8.4%（7団体）、「3人」が6.0%（5団体）、「4人」が2.4%（2団体）、「5人」と「6～10人」がそれぞれ1.2%（1団体）と続き、「11人以上」が2.4%（2団体）であった。

2024年度では「1人」が20.5%（17団体）で、「2人」が10.8%（9団体）、「3人」が6.0%（5団体）、「4人」が1.2%（1団体）、「11人以上」が2.4%（2団体）であった。両年度とも「11人以上」の離職があったのは同一の団体である。

図14 中央競技団体の離職者数（2023年度・2024年度）（n=83）

