

**スポーツマネジメント人材のキャリアステップに関する研究**  
**A study of the career development to be a management staff**  
**in the professional sport team**

1K06B508

指導教員 主査 武藤泰明先生

菅原 尚子

副査 間野義之先生

【研究背景】近年、スポーツリーグやチームのプロ化を背景にプロスポーツチームのマネジメント職に注目が集まり、就職志望者数が増加している。しかし、チームは選手の育成に資金を充てることが求められ、マネジメント人材の労働、育成環境の整備は遅れているのが現状である。しかし、プロスポーツチームが提供する主な商品はサービスであり、サービスを生み出すマネジメント人材の育成はチームの成果を左右する最大要因のひとつである。本調査では、日ごろ脚光を浴びることの無いマネジメント人員のキャリアに焦点を当て、今後マネジメント人材の育成に有効と考えられるキャリアステップの解明を行う。

【研究方法】プロリーグである日本プロサッカーリーグ、日本野球機構、日本プロバスケットボールリーグに加盟する 61 チームを対象に、マネジメント人員の構成やキャリアに関するアンケート調査を行う。調査結果から、プロスポーツチームのマネジメント人員の持つキャリア傾向を明らかにする。さらに、チームの事業規模を切り口にマネジメント人員のキャリア傾向を分析し、事業規模の拡大に伴う組織構造の変化を確認する。また、チームと一般組織の構造変化の過程を比較検証することで、プロスポーツチームの持つ課題を明らかにし、マネジメント人材の育成に必要なキャリアステップを考察していく。

【結論】調査から、社会経験の乏しい少人数の若手人材によりプロスポーツチームのマネジメント業務が行われているという現状が確認された。チームに採用活動を行う時間的、経済的余裕は無く、公募採用以外での入社や中途採用に人材獲得を依存する傾向が見られた。また、増員を行う時期はチーム設立時や昇格期であると推測された。一方、民間企業から実務経験者を採用し、外部のマネジメント知識をチームに導入する動きも確認された。

また、事業規模の拡大に伴う組織の構造変化にも特徴が見られた。プロスポーツチームは複数事業の同時展開が求められるため「単純組織」から「事業部制組織」に変化を行い、その後「職能別組織」へと変化の過程をたどる。しかし、一般組織では「単純組織」から「職能別組織」へと変化し、単一事業の安定の後に「事業部制組織」へと構造変化を行う。この構造変化の特殊性が、チームの人材育成を妨げる要因のひとつであると考えられる。

プロスポーツチームは、2 業種（「一般マネジメント業務」・「スポーツマネジメント業務」）×2 職種（「管理者」・「非管理者」）の職能の上位で「経営者」が各事業の統括を行うという特殊な組織構造をもつ。以前は「スポーツマネジメント業務」の「被管理者」を経て「管理者」となるステップが主流であったが、組織の安定に伴い「一般マネジメント業務」の「被管理者」から「管理者」を経て、「スポーツマネジメント業務」の「管理者」へと移動するステップが現れ始めている。これは、日本の伝統的な内部育

成型のキャリアステップであり、経営者の育成に適している。今後はこれらのステップを経た人材の中から「経営者」人材が育成され、チーム間でのマネジメント知識の流動が起こると推測される。今後スポーツ界全体でチームマネジメントに関する知識蓄積され、マネジメント人材が活躍するフィールドの整備も行われていくことが期待される。