

- スポーツ団体・チームは、アスリートやゲーム、チーム、リーグ等の管理・運営等、スポーツの価値の創造や向上の主体者として重要な役割を担っている。
- 我が国においては、スポーツ界内外の人材の育成や流動の仕組みが十分に整っていないことにより、マーケティングやガバナンス、施設運営、興行などを総合的にマネジメントする経営人材がスポーツ団体・チームに必ずしも確保されているとは言えない状況にある。

➡ **スポーツというコンテンツが有する多様な価値を生かし、スポーツ産業の発展を担うスポーツ経営人材の育成・活用についての検討を行う。**

主な議題

- 統括団体、チーム、リーグ等における経営人材の育成・活用についての課題
- 人材育成講座におけるカリキュラム構築の方向性
- スポーツMBA等修了資格付与（専門職大学院の設置等）の可能性 等

委員

安藤 久佳 経済産業省 商務情報政策局長
 市原 則之 (一社)日本トップリーグ連携機構 専務理事
 大河 正明 (公社)ジャパン・プロフェッショナル・バスケットボールリーグ チェアマン
 大塚 眞一郎 (公社)日本トライアスロン連合 専務理事
 久保 博 (株)読売巨人軍 代表取締役社長
 鈴木 大地 スポーツ庁長官
 高橋 義雄 筑波大学体育系准教授
 富山 和彦 (株)経営共創基盤 代表取締役CEO
 中原 淳 東京大学大学総合教育研究センター准教授
 村井 満 (公社)日本プロサッカーリーグ チェアマン
 山本 一郎 JXホールディングス(株)常務執行役員総務部長
 【オブザーバー】
 一般社団法人 日本経済団体連合会



(第1回会議：平成28年10月6日)

スポーツ経営人材プラットフォーム協議会 主な委員意見

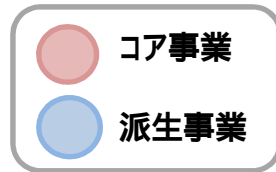
テーマ	内容
<p>人材不足・硬直化</p>	<p>スポーツ界でガバナンスに携わる者の多くはトップアスリートで非常にプライドが高く協会の役員としてビジネスをやれといってもできない。外部から専門人材に参入してもらって指導を得る、あるいはそういう人材を育成してビジネスチャンスに投入していく必要がある。</p> <p>現役時代の成績や年齢による序列のある組織の体制・文化により競技団体がたこつぼ化していることがビジネスや経営人材の養成の阻害要因につながっている。</p> <p>球団の職員もたこつぼで、かつ強い上下関係の縦型の関係になっている。他分野からの人材の流動化を含めて、スポーツビジネス集団になるために現状の組織の形を壊す力が必要。</p> <p>日本のスポーツビジネスは黎明期。最初のフェーズは経営人材の頭数が足りない中で数を増やすこと。</p> <p>JOCで取り組むイベント人材や国際統括団体役員のパラメーター・サポート役になるようなディレクターレベルの人材の育成と、経営者のようなプロデューサーの育成では全くプログラムが異なる。</p> <p>本当のキーパーソンは、グローバルな人材、財務のエキスパート、ITの人材。53のJリーグクラブを全て回ったが、例えばその中に個人情報の管理やセキュリティ、SEO対策等におけるITのスペシャリストは1人もいなかった。</p>
<p>人材プール</p>	<p>基盤の小さなクラブがなけなしのお金で雇用をすると構造的にたこつぼ化しやすく、業務が属人化する。少しレイヤーの高いところが人材をプールし、ニーズに合わせてマッチングすれば個人のキャリア、組織が多様化する。</p> <p>ある人材が本当にその世界に向いているのかというのは経験値を積まないと難しい。スポーツ界でこうした人材バンクをつくって各チーム等にマッチングしながらそのスタッフや経営人材になっていくことができるのではないか。</p>

スポーツ経営人材プラットフォーム協議会 主な委員意見

テーマ	内容
<p>スポーツビジネスの特殊性</p>	<p>半年前のビジネスモデルが今では通用しないほどにスポーツビジネスは変化の激しい産業。スポーツビジネスは教えるという感覚よりも、他分野の人、色んな競技団体・チーム等の現場の人間と一緒にリサーチし、学ぶことと、現状起きていることを研究しそれを同時進行で伝えていくことが必要。</p> <p>スポーツ界でオープンイノベーションのプラットフォームを構築し、そこに人が集まり、様々な研究が行われ、イノベーションを同時に共有するという環境に本当の教育があるのではないか。</p> <p>人材派遣企業の社長経験から見ても、スポーツの経営人材は、非常に難易度が高い職業。予測が難しいアカウンティングやファイナンスを扱える左脳的能力と、人に感動や喜びを売り、最後は気合いと根性で頑張れる右脳的能力のグッドバランスに加え、胆力など総合的な人間力が問われる。</p> <p>観客を主としたプロスポーツと参加型スポーツでは、事業的な性格が異なり育成する経営人材も異なる。スポーツ産業の性格を分類し、それぞれの性質の応じた人材育成が必要。</p>
<p>人材育成のシステム</p>	<p>教育機関を中心に人材育成を行う上で大事なのは、「入口」（多様な人材）、「知識」（カリキュラム）、「出口」（雇用先）、「認証」（学位認定）の4つ。中でも重要な点は「出口」の問題。</p> <p>日本ではMBAや教職大学院など、高度な専門人材の必要性を謳う一方、具体的な出口を念頭にしてプログラムを作っていない。最初から現場と教育機関が一体となって、あるいは現場そのものが教育機関という発想でプログラムを動かす方が生産的。</p> <p>経営人材、スポーツマーケティングをやりたいと考えている人間は多くいるが、クラブやチームの給与水準がしっかりしてこないことには人材も集まらない。</p> <p>アメリカでは大学がスポーツビジネスを実践し、大学内で経営を学ぶことができる。ヨーロッパはFIFA等の団体が出資して、複数の大学院が連携しプログラムを設計している。日本でも個別の大学の体育系、スポーツ系でやるのではなく、多くのスポーツの現場の人たちが関わって実践的に学ぶ環境を整備する必要がある。</p>

スポーツ経営人材プラットフォーム事業イメージ

人材育成・マッチングといったコア事業を拡大しつつ、そこで得られたスポーツビジネスの知見をもとに様々な収益事業を展開し、自立的な運営の確立を目指す



現在の各団体における取組の連携等による人材育成・活用事業の充実
スタートアップを
国が支援

- (現状)
スポーツ界における
主な人材育成講座
- JOC国際人養成アカデミー (JOC)
 - つくば国際スポーツアカデミー (筑波大学)
 - 公認クラブマネジャー養成講習会 (日体協)
 - トップリーグビジネスマネジメント講座 (日本トップリーグ連携機構)
 - J.League Human Capital (Jリーグ)

人材育成
(ハイエンド
+ 学位)

人材育成
(ハイエンド)

人材育成
(ハイエンド)

マッチング

マッチング

人材育成
(入門)

セミナー

調査研究

経営
アドバイス

人材育成
(入門)

セミナー

収益向上に向けて
実施事業を拡大

国の支援に
頼らない自立的な
運営へ

我が国スポーツビジネス
人材の拠点化へ

組織・事業充実に向けたアライアンスの拡大 (JOC・プロスポーツ団体・競技団体・企業・国内外大学等)

スポーツヒューマンキャピタル 事業概要

スポーツビジネスの知的資産と人的資源をテーマに目指す社会を実現します

養成 / 研修「SHC教育・研修コース」

- 一般公開型講座として、スポーツ産業の発展を担う経営人材を養成する

1年次:基礎

- スポーツビジネスおよび経営・マネジメントの知見を高める機会を提供する



2年次:実践

- スポーツビジネスの現場において、経営実践力を高める機会を提供する
- キャリア転換に伴う経済的不安の軽減策として金銭的助成を行う



スポーツ経営人材の活用(職業紹介)

- 目的:「SHC教育・研修コース」修了者をプールし、日本のスポーツ界に幅広く経営人材を輩出する
- スポーツ団体からの求人と「SHC教育・研修コース」修了者の求職をマッチングする

業務支援・コンサル

- SHCの研修や調査・研究で得た知的資産を活用し、スポーツ団体および関連組織を対象とした業務支援、コンサルティングを行う

調査・研究

- スポーツビジネスの当事者としての調査・研究実績やスポーツ団体間の連携が可能という特長を生かし、日本のスポーツ発展に貢献する

派生講座、イベント、出版

- 「SHC教育・研修コース」を通じて獲得した新たな知見や人脈を活用し、幅広く一般参加可能な講座やイベントの開催、および書籍出版を行う

資格認定

- 「SHC教育・研修コース」の知見を生かし、広く一般に向けたスポーツマネジメント講座の実施、および講座修了者への資格認定を行う
- 各スポーツの普及を目指し、資格制度化に向けた効果的な連携を各スポーツ団体と検討し、講座実施、資格認定、登録の機能を分担する

国内外のスポーツ組織・企業・教育機関等との提携

スポーツビジネスの現場の1次情報・知見の取り入れ・更新

ステークホルダーへのインタビュー

スポーツ産業の発展 拡大