

# スポーツ組織における女性の意志決定者に関する調査報告

佐藤 馨<sup>1)</sup>

## Investigation report concerning woman's decision maker in sports organization

Kei SATO

Key words : sports organization, women, decision maker, appointment

キーワード：スポーツ組織，女性，意志決定者，登用

### 1. はじめに

近年，政治，経済において女性の意志決定者を積極的に登用しようとする動きが見られるようになった。例えば，政界では首相が閣僚ポストに女性を積極的に配置し，また「すべての女性が輝く社会づくり推進室」を設置するなど，女性の活躍を後押しする施策を精力的に提案している。また経済界では，日本を代表する企業が2020年までに女性の管理職を現行の3倍に増員する方針を打出すなど，政財界一体で女性の意志決定者を登用するムードが高まりを見せている。

一方，女性の意志決定者を世界との比較で見ると，企業における女性取締役比率は僅か1.4%で42カ国中38位といまだ低率から脱せず，企業における女性の意志決定者の登用率は諸外国と比べて極めて少ない。こうした傾向はスポーツ界においても同様で，競技団体を率いる理事や選手を育成する指導者は，男性が圧倒的割合を占めているのが現状である(JOC,2004)。

そこで本研究は，競技団体，すなわちスポーツ組織における女性の意志決定者登用の実情とそれに対する考え方を調査し，そこに内包される課題を明らかにすることを目的とした。

### 2. 研究方法

- ①調査方法：JOCを介して各スポーツ団体・協会に調査協力を依頼し，郵送法によるアンケート用紙の配付および回収を行なった。
- ②調査時期：平成24年3月7日～4月9日
- ③回収率：52競技団体中50競技団体から回収（回収率96%）

### 3. 調査結果および考察

#### ①スポーツ組織における役員男女比

各競技団体（以下，スポーツ組織）における役員男女比は，圧倒的に男性が多く全体の9割を占めた。さらに役職別の男女比でも男性が90%以上であった（図1,2）。

#### ②スポーツ組織の女性役員に対する考え方

スポーツ組織に役員を選出する際，何を重

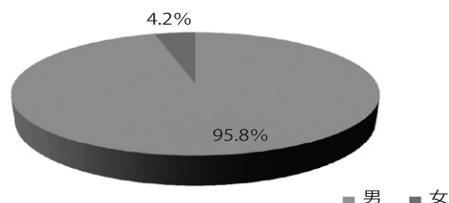


図1. スポーツ組織における団体役員男女比 (n=980) (順天堂大学,2012)

1) 生涯スポーツ学科

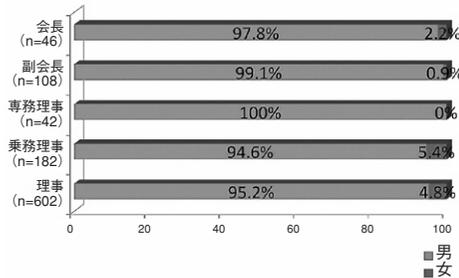


図2. スポーツ組織における各種役員の男女比 (順天堂大学,2012)

視するのかが聞いたところ、「実績」「連盟・協会の推薦」「人柄」と回答する組織が多く見られた。ここで注目すべきは、役員選出に際して重要な要素が「実績」であったことであろう。というのもスポーツ組織の女性役員が極めて少ないことからすれば、実績を積むのは不可能に近い。また同様に連盟・協会の推薦についても女性がそれを獲得するのは困難と言える (図3,4)。

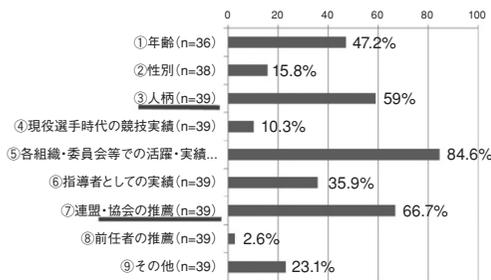


図3. 役員選出の際に重視すること (複数回答) (順天堂大学,2012)

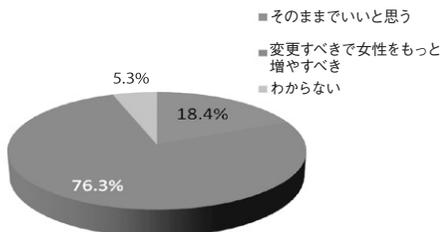


図4. 理事会などの役員の男女比に対する考え方 (n=38) (順天堂大学,2012)

③スポーツ組織の女性の地位向上に対する考え方

スポーツ組織に女性の地位向上が重視されているか聞いたところ、約6割が重視していると回答した。また、女性の地位向上の課題として、旧態依然の価値観を変えることをあげる組織が約30%見られた (図5,6)。すなわち現行のスポーツ組織は、女性の地位向上について課題を感じているものの、実際にそれを解決するには至っていない様子が伺えた。

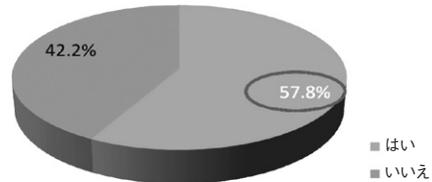


図5. 連盟・協会において女性の地位向上が重視されているか (n=45) (順天堂大学,2012)

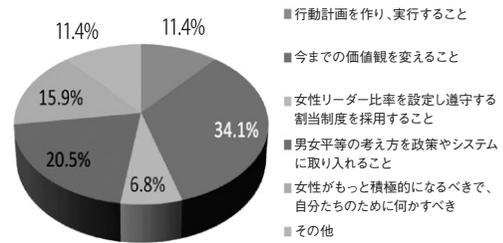


図6. 連盟・協会における女性の地位向上の課題 (n=44) (順天堂大学,2012)

④スポーツ組織において女性の地位や登用率が改善されない理由

スポーツ組織に女性の地位や登用率が改善されない理由を聞いたところ、「女性に経験がない」「女性がリーダーになりたがらない」「女性リーダーの伝統がない」をあげる組織が多く見られた (図7)。

このことは、前述した女性の役員が少ない現状で、彼女らに経験を課すことは矛盾ではない。また女性がリーダーになりたがらない、あるいは女性リーダーの伝統がないと言って、それらを理由にスポーツ組織が女性を登用しないことにも矛盾を感じざる得ない。なぜならばスポーツ組織が女性登用の課題が旧態依然の価値観の変革をあげているにも関

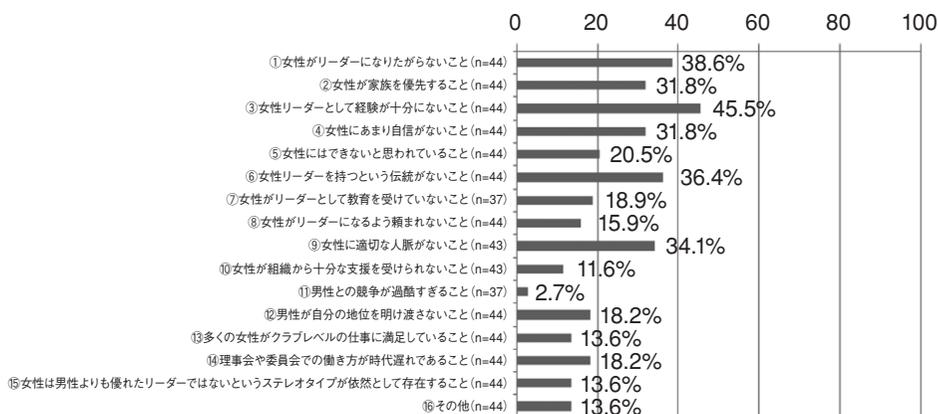


図7. スポーツ組織において女性の地位やリーダーの比率が上がらない要因（複数回答）（順天堂大学,2012）

ならず、課題解決に向けて行動する様子さえ伺えないからである。

#### 4. スポーツ組織における女性登用の現状

スポーツ組織における女性の意志決定者登用に関する考え方は、以下の通りであった。

- ①スポーツ組織において意志決定者の選定条件に「実績」があるが、女性の多くはそれを持たない。
- ②多くのスポーツ組織が女性登用に関する意識変革を実感しているが実行に至らない。
- ③意志決定者の場にほとんど登用されない女性が、「人脈」や「経験」をもつことは不可能。
- ④女性の意志決定者が少ない理由をスポーツ組織は、「なりたがらない」と考えている。

以上のことから、スポーツ組織が女性登用を必要としながらも、登用条件に「実績」や「登用に消極的」等を列挙していることから、事実上それを実現する意志や意欲は低いと判断せざるを得ない。

#### 5. スポーツ組織において女性は登用に消極的なのか

JOC女性部会がロンドンオリンピック出場的女子選手に実施した調査（2012）では、引退後のスポーツへの関わり方について尋ねて

いる。結果として「引退後もスポーツに関わりたい」と答えた選手は、約8割を占めた（図8）。さらに引退後、どのようにスポーツ関わり割りたいのか質問したところ、約4割の選手が「指導者になりたい」と答えたことが分かっている（図9）。この結果から、女性は決してスポーツ組織の意志決定者（指導者も含む）になりたがらない訳ではないことが

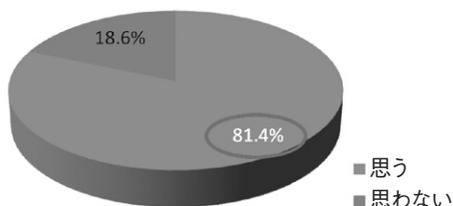


図8. 引退後もスポーツに関わっていきたくと思うか (n=129) (JOC女性部会,2012)

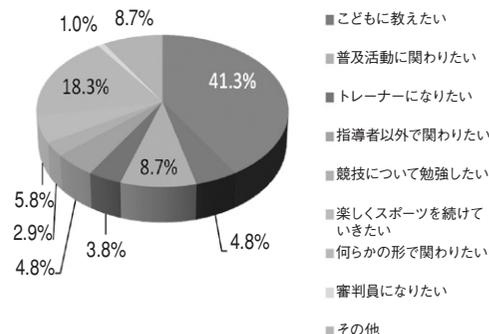


図9. 引退後にどのようにスポーツに関わりたいか（自由記述, n=104）(JOC女性部会,2012)

分かる。

## 6. スポーツ組織における女性の登用率の現状

2004年のJOC調査によれば、JOC加盟団体における指導者の男女比について見ると、男性78.2%、女性21.8%であった(図10)。前述の女子オリンピックの引退後のスポーツへの関わり方について見ると、40%が「指導者に



図10. JOC加盟団体における登録人数の男女比 (JOC,2004)

なりたい」と回答しており、このことから女性の指導者における需要と供給のバランスが全くとれていない現実が伺える。

以上のことから、スポーツ組織における女性の登用を促進するためには、まず組織がそれを具現化する意識変革が必要である。例えば、女性登用の際の条件に「経験や実績」を求めるのではなく、能力と可能性を評価し、実績不足であっても採用する大胆な対策が望まれる。

### 引用・参考文献

- Barsh, J., & Yee, L. (2011). Unlocking the full potential of women in the US economy. *Wall Street Journal*.  
<http://www.economiapersonal.com.ar/>. 1-6
- Beyer, S. (1998). Gender differences in causal

attributions by college students of performance on course examinations. *Current Psychology*, 17(4), 346-358.

- 順天堂大学 マルチサポート事業. (2013). 女性アスリート戦略的強化支援方策レポート. 64-242.
- 経済同友会. (2012). 「意志決定ボード」のダイバーシティに向けた経営者の行動宣言-競争力としての女性管理職・役員の登用・活用.  
<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2012/pdf.6>.
- Kilty, K. (2006). Women in coaching. *Sport Psychologist*, 20(2), 222.
- Lawless, J. L., & Fox, R. L. (2012). Men rule: The continued under-representation of women in US politics. Women & Politics Institute.
- Lind, D. S., Rekkas, S., Bui, V., Lam, T., Beierle, E., & Copeland III, E. M. (2002). Competency-based student self-assessment on a surgery rotation. *Journal of Surgical Research*, 105(1), 31-34.
- Robertson, S. (Ed). (2010). Taking The Lead. The University of Alberta Press. (山口, 根本 (監訳). (2012). TAKING THE LEAD カナダ発女性コーチの戦略と解決策. 順天堂大学. 186-198)
- Sandberg, S. (2013). Lean In: Women, Work, and the Will to Lead. Ebury Publishing. Random House. (シェリル・サンドバーグ, 村井章子 (訳). (2013). LEAN IN 女性, 仕事, リーダーへの意欲. 日本経済出版社. 54)
- Shapiro, J. R., & Williams, A. M. (2012). The role of stereotype threats in undermining girls' and women's performance and interest in STEM fields. *Sex Roles*, 66(3-4), 175-183.
- (財)日本オリンピック委員会 女性スポーツ委員会. (2004). スポーツ団体の女性スポーツへの取り組みに関するアンケート調査. 1-30