

# トップリーグバスケットボールチームにおけるアナリストのニーズ調査



## 集計結果

一般社団法人日本スポーツアナリスト協会

調査・研究委員会

2023年6月

# 文字のフォントやイメージカラー

## キーメッセージは18ptくらいの大きさ

- フォントは「Arial」

ブラウザやOSによって多少変化はある。

- 基本的に、Googleスライドによる編集を推奨。pptやKeynoteでは、文字ズレを起こす可能性あり。

## カラーテーマ

グラフなどで、カラーバリエーションが必要になった場合は、サブカラーをご使用ください。



メインテキストカラー



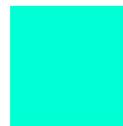
サブテキストカラー



アクセントカラー1



アクセントカラー2



サブカラー1



サブカラー2

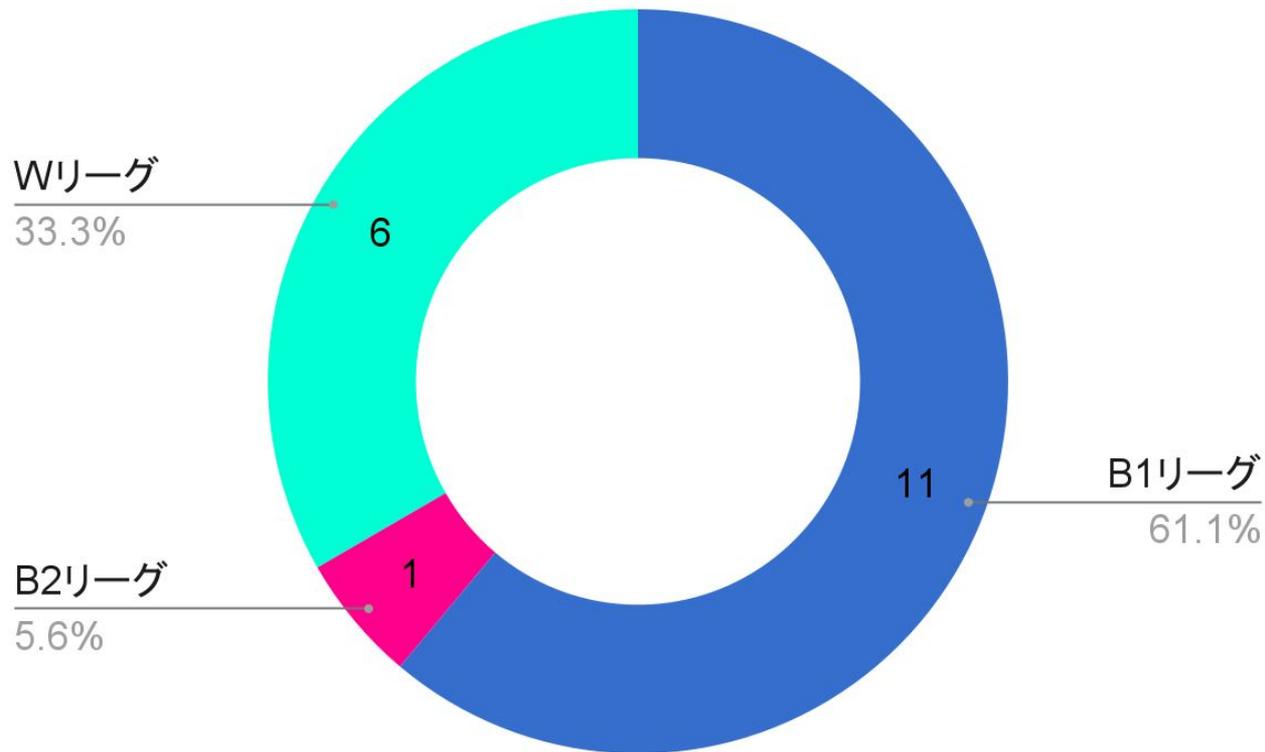
本調査は、日本のスポーツアナリティクスの発展に寄与するため、トップリーグバスケットボールチームのアナリスト(調査上は「分析スタッフ」と表現)の実態とニーズを把握することを目的として実施した。

- 調査時期: 2022年9月15日~2022年10月15日
- 調査対象: Bリーグ、Wリーグに所属するヘッドコーチ、アシスタントコーチ、GMなど、分析スタッフを採用・評価する立場の方。
- 調査主体: 一般社団法人 日本スポーツアナリスト協会 調査・研究委員会
- 調査方法: Googleフォームを使用し、SNSなどを通じた機縁法により対象者へ配布
- 回答数 : 18件

調査・研究委員会: 下関 元、徐 広孝、鈴江 智彦、高林 諒一、千葉 洋平、永野 智久、橋場 智子、久永 啓、廣澤 聖士、渡辺 啓太

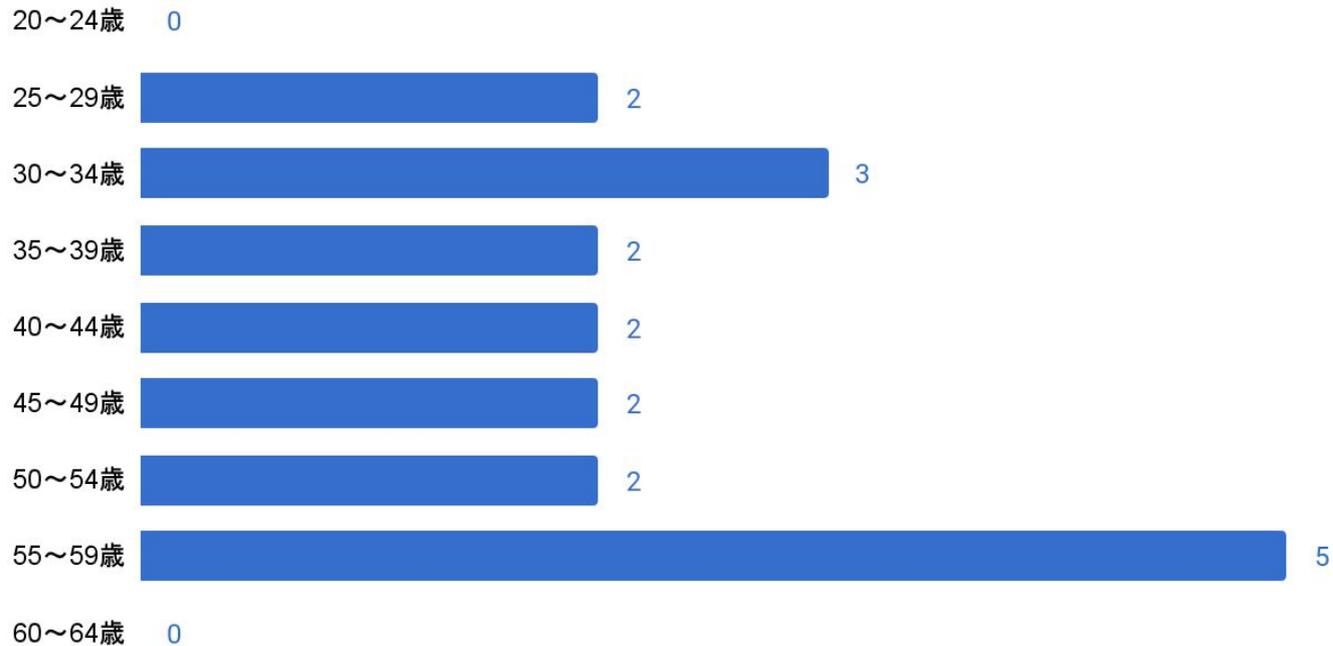
# Q1. あなたのチームが所属するリーグを教えてください。

(n=18)



## Q2. あなたの年齢を教えてください。

(n=18)



### Q3. あなたの性別を教えてください。

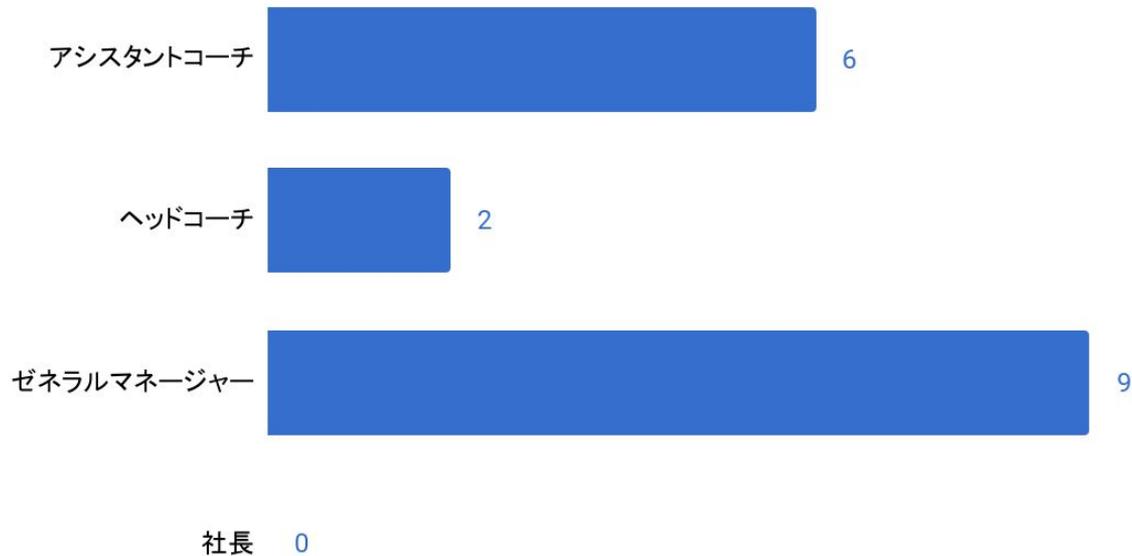
---

(n=18)



# Q4. あなたのチーム内での役割を教えてください。

(n=18)



## Q5. あなたのチームには、分析スタッフがいますか。

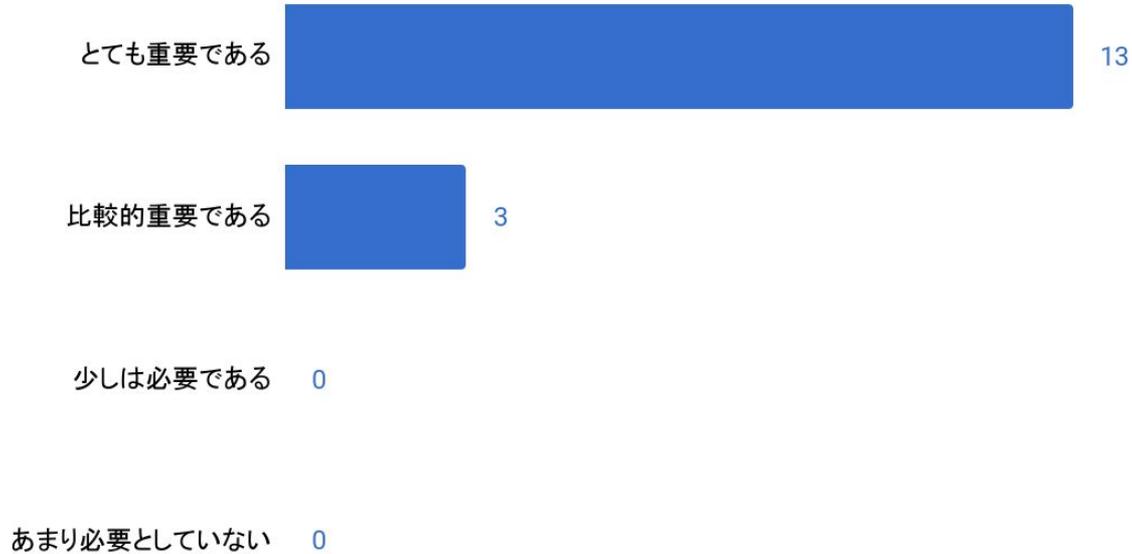
(n=18)



分析スタッフが1人以上配置されているチームが 88.9% (16/18)。  
2人以上配置されているケースも 38.9% (7/18) ある一方で、1人も配置されていないチームもある。

## Q6. 分析スタッフはあなたのチームにとってどの程度重要か教えてください。

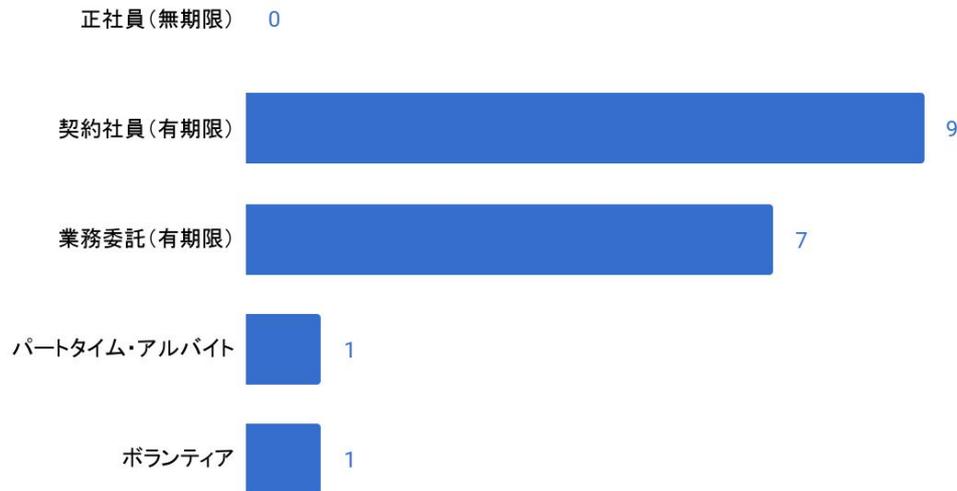
(n=16)



分析スタッフが配置されているチームは、その重要性を強く認識している。

## Q7. 分析スタッフの雇用形態を教えてください。

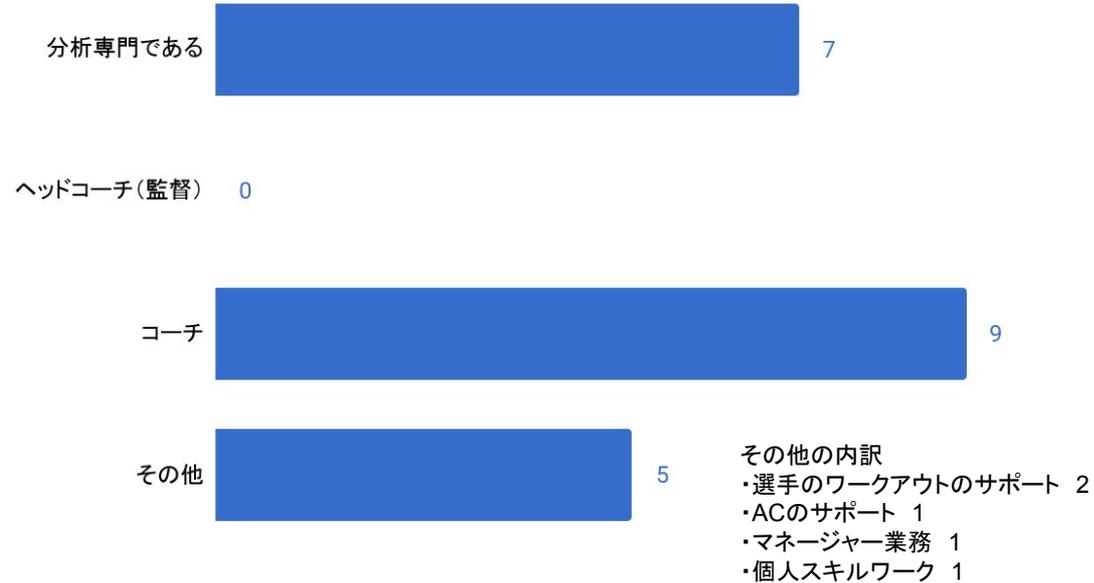
(n=16; 複数回答可)



分析スタッフに正社員はおらず、基本的に期限付きで契約を結び雇用されている。  
一部、アルバイトやボランティアとして活動しているケースもみられる。

## Q8. 分析スタッフが、分析業務以外に兼務する業務内容を教えてください。

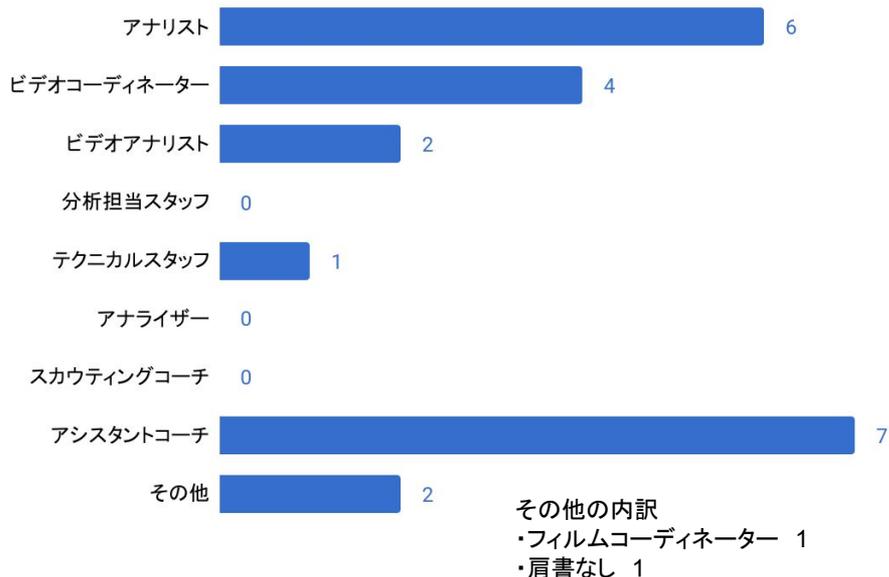
(n=16; 複数回答可)



分析を専業とするスタッフは 43.8% (7/16) であり、それ以上にコーチ系の業務との兼務しているケースが多い。

## Q9. 分析スタッフの肩書を教えてください。

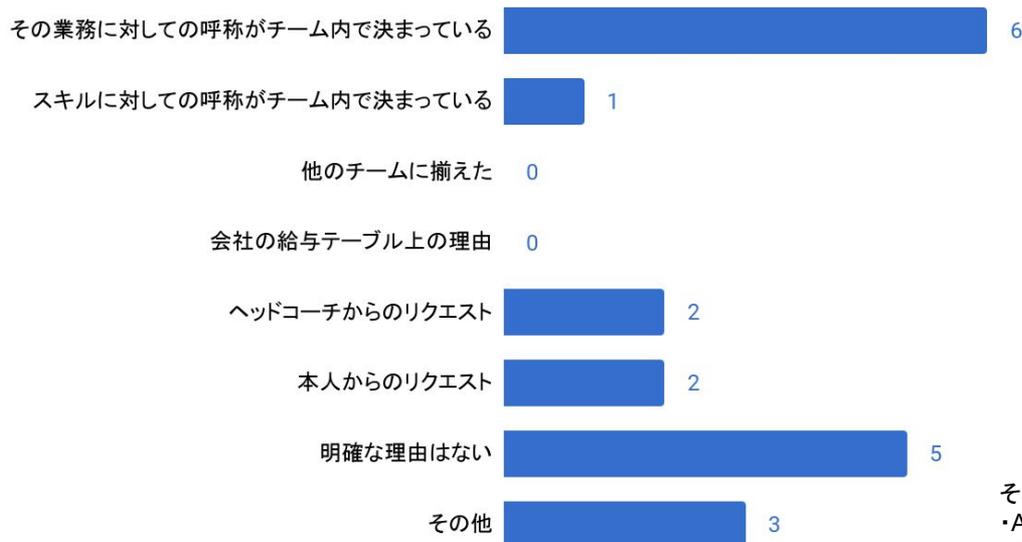
(n=16; 複数回答可)



アシスタントコーチや、アナリストといった肩書が多いが、他にビデオ、フィルムといった「映像」に関わる言葉を含む肩書の表現も多く使用されている。

## Q10. その肩書の呼称が使われている理由を教えてください。

(n=16; 複数回答可)



その他の内訳

- ・ACがアナリストを兼務しているから 1
- ・これからの日本バスケット界に必要な役職だから 1
- ・まだ決まっていない 1

分析スタッフの呼称は業務やスキルに対して決まっているチームが 43.8% (7/16)。  
チーム内の人材要件に基づいているケースが多い。

# Q11. 次の仕事内容を、あなたのチームの分析スタッフはどの程度行っていますか。

(n=16)

	映像の収集	映像編集および フィードバック	パフォーマンス 測定 ・ゲーム分析	レポート 作成	分析結果の プレゼンテー ション	解決策の 提示
よく行っている	15(93.8%)	14(87.5%)	13(81.3%)	11(68.8%)	11(68.8%)	12(75%)
比較的行っている	1(6.3%)	2(12.5%)	3(18.8%)	4(25%)	4(25%)	2(12.5%)
多少行っている	0(0%)	0(0%)	0(0%)	1(6.3%)	1(6.3%)	2(12.5%)
行っていない	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
わからない	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)

回答されたすべてのチームの分析スタッフが映像に関わる業務やゲーム分析・測定等を高頻度で行っているが、レポートの作成やプレゼンテーションなどのアウトプット系の業務頻度はそれに比べてやや低い傾向。

## Q12. 次の仕事内容を、あなたのチームの分析スタッフはい つ行っていますか。

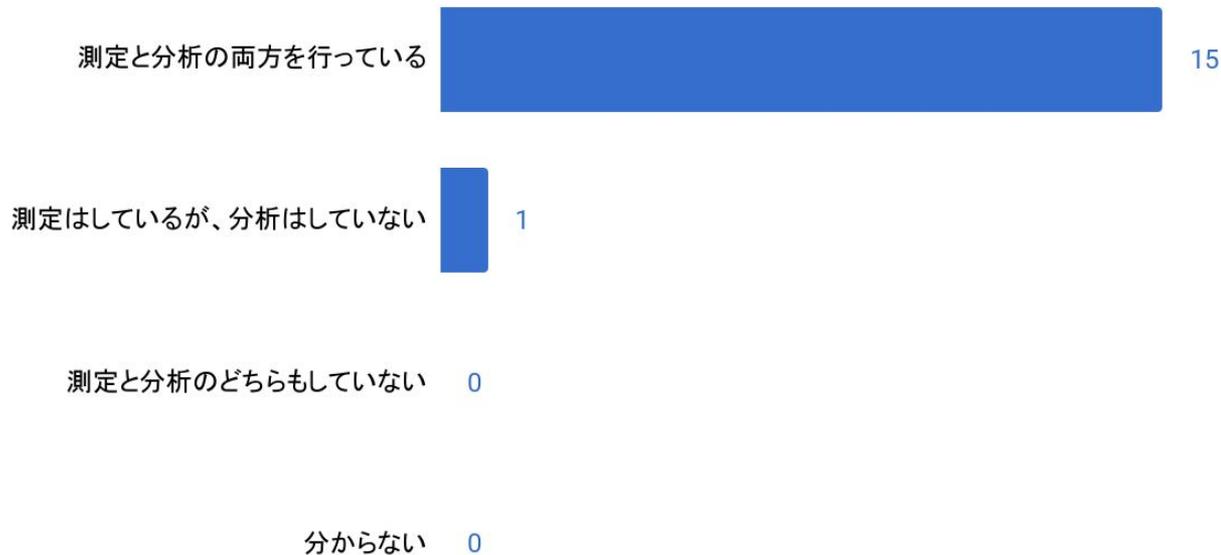
(n=16; 複数回答可)

	映像の収集	映像編集および フィードバック	パフォーマンス 測定・ゲーム分析	レポート 作成	分析結果の プレゼン テーション	解決策 の提示
個別練習	6(37.5%)	10(62.5%)	4(25%)	4(25%)	7(43.8%)	7(43.8%)
全体練習 (ゲーム形式以外)	12(75%)	8(50%)	8(50%)	6(37.5%)	7(43.8%)	4(25%)
ゲーム形式の練習	14(87.5%)	10(62.5%)	9(56.3%)	5(31.3%)	8(50%)	7(43.8%)
試合中	15(93.8%)	11(68.8%)	10(62.5%)	7(43.8%)	9(56.3%)	9(56.3%)
ミーティング中	3(18.8%)	6(37.5%)	3(18.8%)	2(12.5%)	5(31.3%)	4(25%)
その他の時間 (試合や練習の前後など)	4(25%)	6(37.5%)	4(25%)	6(37.5%)	6(37.5%)	5(31.3%)

選手がプレーしている最中に各業務を行うことが多い。業務・タイミング別にみると、映像収集を全体練習・ゲーム形式・試合中に行うチームは 75%以上。ゲームに近づく練習や実際の試合になるとその割合は 90%近くに増えるが、映像編集やフィードバックの割合は少し下がる。一方で、個別練習では映像を利用する割合は収集業務よりも増えている。

# Q13. ゲーム分析では、相手チームのデータを測定したり、分析したりしていますか。

(n=16)



回答した全てのチームで相手チームのデータ測定しており、その中の93.8% (15/16) が測定に加えて分析も行っている。

## Q14. 次の仕事内容は、あなたのチームにとってどの程度必要ですか。

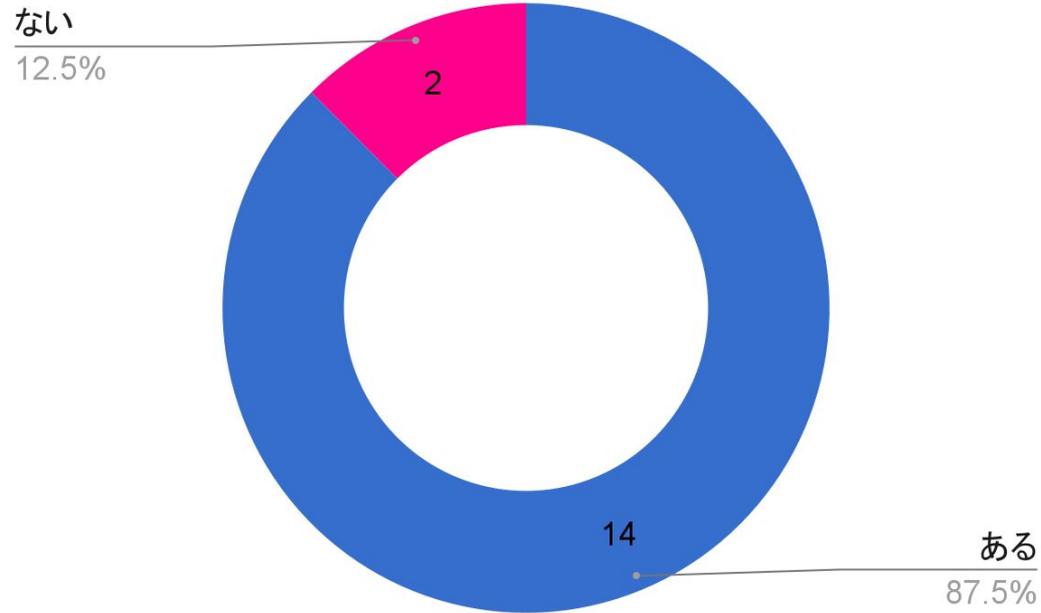
(n=16)

	映像の収集	映像編集および フィードバック	パフォーマンス 測定・ゲーム分析	レポート 作成	分析結果の プレゼン テーション	解決策 の提示
絶対に必要とする	15(93.8%)	14(87.5%)	13(81.3%)	13(81.3%)	12(75%)	12(75%)
かなり必要とする	0(0%)	1(6.3%)	2(12.5%)	2(12.5%)	1(6.3%)	2(12.5%)
少しは必要とする	1(6.3%)	1(6.3%)	1(6.3%)	1(6.3%)	3(18.8%)	2(12.5%)
あればよい程度	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
不要である	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)

どの業務も高いニーズがあることが確認できるが、  
分析結果のプレゼンテーションや解決策の提示は、他に比べて求められる程度がやや低い傾向。

Q15. あなたのチームは、今後分析スタッフを新規採用あるいは継続採用する予定がありますか。

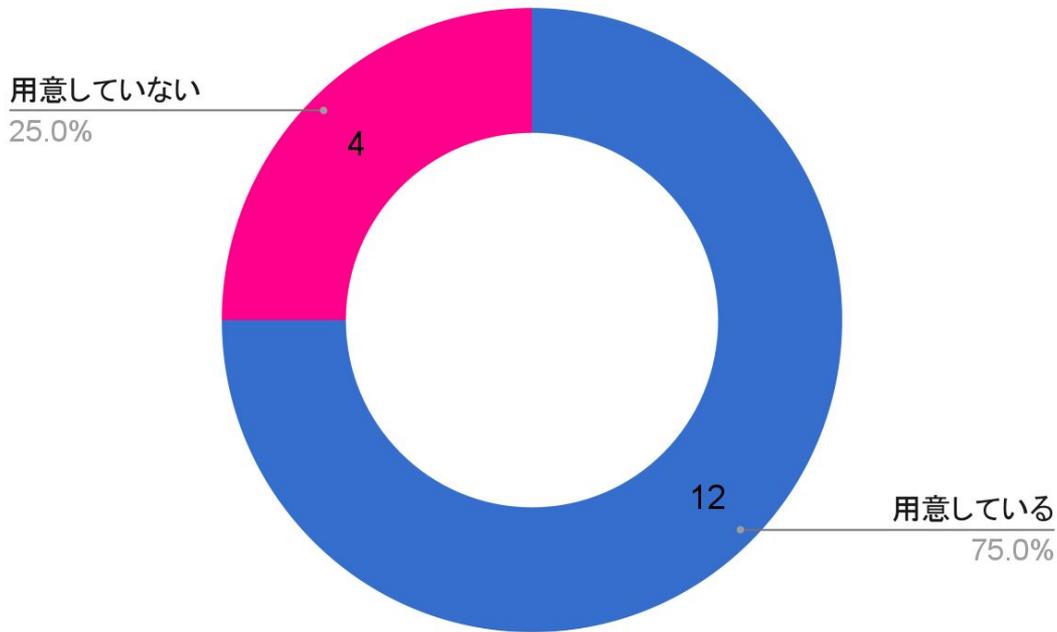
(n=16)



契約社員や業務委託といった形態で、現時点でも一定の人件費を確保して雇用できているチームは、今後も継続した職業ポジションの確保を予定している。

## Q16. 分析スタッフの採用にあたって、職務記述書など業務内容を明示した書面を用意していますか。

(n=16)



書面で業務内容を明示しているチームは 75% (12/16) となっている一方で、たとえ契約社員や業務委託形態のチームでも、業務内容を明示した書面を用意していないチームがある。

# Q17. 採用しようとする分析スタッフに対して、 次の資質や能力はどの程度必要としますか。

(n=16)

	映像を撮影するスキル	映像を編集するスキル	ゲームパフォーマンスを測定するスキル	スタッツを集計するスキル	統計解析をするスキル	IT機器、ソフトウェア全般に関するスキル	専門的なソフトウェアに関するスキル	プログラミングスキル	プレゼンテーション資料の作成スキル	プレゼンテーションを行うスキル	コミュニケーションスキル
絶対に必要とする	11(68.8%)	14(87.5%)	10(62.5%)	12(75%)	12(75%)	14(87.5%)	13(81.3%)	4(25%)	8(50%)	7(43.8%)	12(75%)
かなり必要とする	2(12.5%)	2(12.5%)	4(25%)	4(25%)	4(25%)	1(6.3%)	3(18.8%)	3(18.8%)	8(50%)	7(43.8%)	4(25%)
少しは必要とする	2(12.5%)	0(0%)	1(6.3%)	0(0%)	0(0%)	1(6.3%)	0(0%)	7(43.8%)	0(0%)	2(12.5%)	0(0%)
あればよい程度	1(6.3%)	0(0%)	1(6.3%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	2(12.5%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
不要である	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)

映像編集、スタッツ集計、統計解析、専門ソフトでの分析、プレゼン資料作成、コミュニケーションスキルは特に重要度の高いスキルといえる。

# Q18. 採用しようとする分析スタッフに対して、 次の経験や条件はどの程度必要としますか。

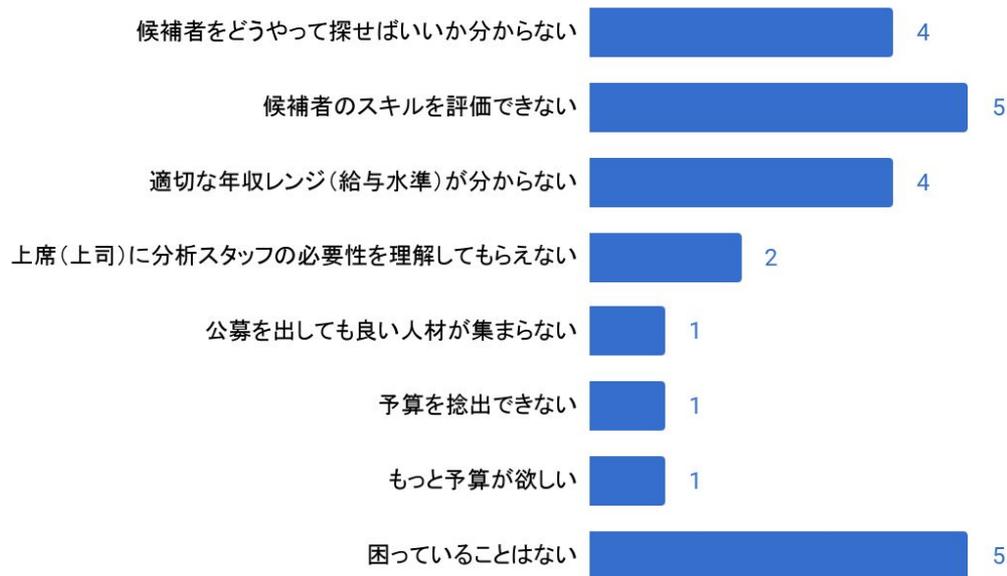
(n=16)

	専門競技の技術的な理解度	専門競技の戦術的な理解度	専門競技のプレイヤーとしての経験	強豪校(強豪チーム)の所属歴	同種の仕事経験	他業種の仕事経験	信頼できる第三者の推薦	給与や待遇において採用側が提示する条件と応募者が希望する条件の一致	勤務可能な期間の長さ
絶対に必要とする	9(56.3%)	9(56.3%)	5(31.3%)	0(0%)	3(18.8%)	0(0%)	4(25%)	10(62.5%)	8(50%)
かなり必要とする	7(43.8%)	7(43.8%)	3(18.8%)	0(0%)	4(25%)	0(0%)	7(43.8%)	4(25%)	4(25%)
少しは必要とする	0(0%)	0(0%)	4(25%)	6(37.5%)	7(43.8%)	5(31.3%)	2(12.5%)	2(12.5%)	2(12.5%)
あればよい程度	0(0%)	0(0%)	3(18.8%)	8(50%)	1(6.3%)	9(56.3%)	2(12.5%)	0(0%)	2(12.5%)
不要である	0(0%)	0(0%)	1(6.3%)	2(12.5%)	1(6.3%)	2(12.5%)	1(6.3%)	0(0%)	0(0%)

強豪校の所属歴や他業種の仕事経験はあまり必要とされていない一方で、バスケットボール競技の技術・戦術の理解度や経済的提示条件に対する希望の一致度は強く求められる傾向。

## Q19. 採用時に困っていることはありますか

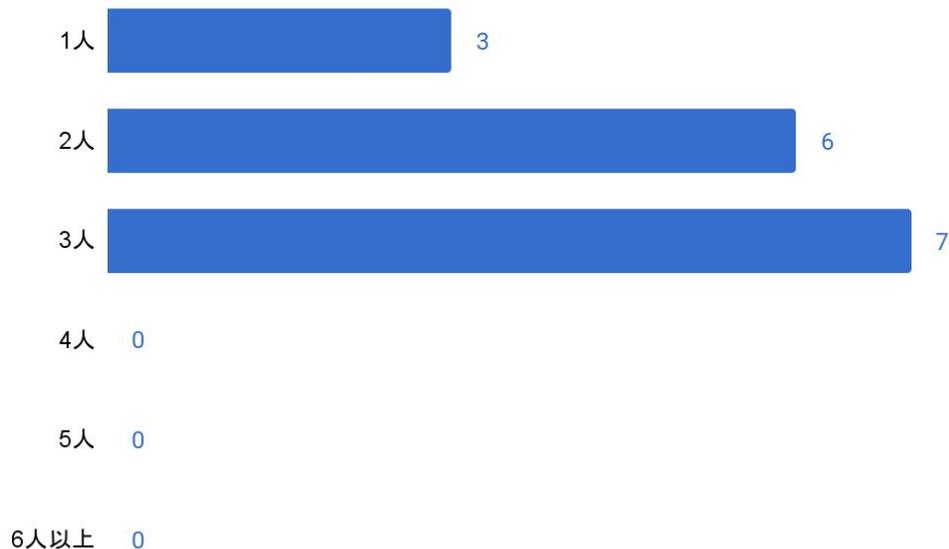
(n=15; 複数回答可)



候補者の専門スキルの評価、適切な給与水準の不明さ、人材の発掘・採用方法などが課題。

## Q20. 理想とする分析スタッフの人数は何人ですか。

(n=16)



理想とする分析スタッフの人数は現在の配置数よりも多く、まだ十分に充足できていない。

## Q21. 採用に関する次の内容について、 あなたはどの程度の権限を持っていますか。

(n=16)

	採用要件 の決定	候補者 の選定	採用者 の決定	採用の決定 (最終決定)
決定権を持っている	8(50%)	8(50%)	8(50%)	7(43.8%)
意見することができる	4(25%)	5(31.3%)	4(25%)	5(31.3%)
求められた場合のみ 意見することができる	1(6.3%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
関わるできない	3(18.8%)	3(18.8%)	4(25%)	4(25%)

採用までの各段階で決定権を持っている人が7~8人ずつと、  
採用に関わる決定権が採用・評価するスタッフとは分かれているチームが約半数。

## Q22. あなたのチームは、分析スタッフに対する 評価項目を設定していますか。

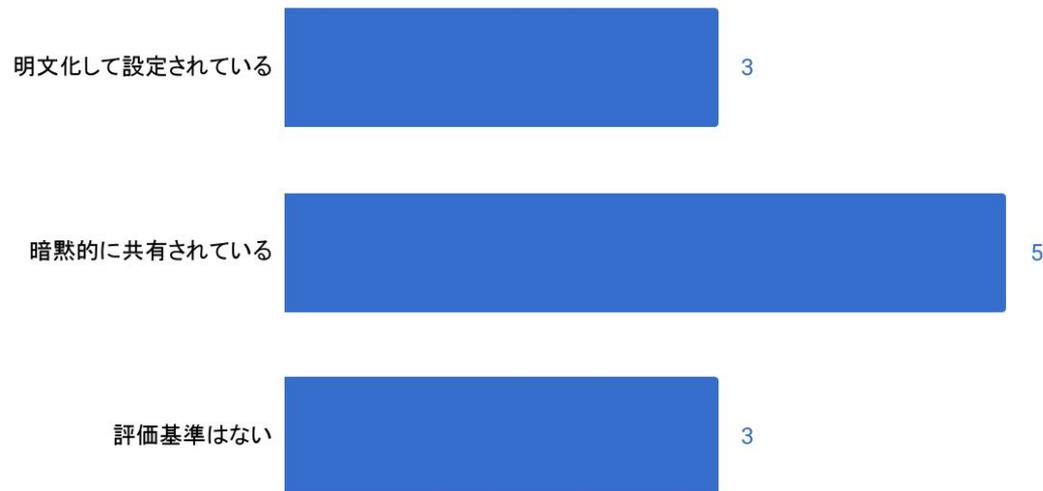
(n=16)



分析スタッフの評価項目の設定状況はチームによってまちまちであり、  
明文化して設定できているチームは 3割強 (5/16)。

## Q23. 評価項目における評価基準は設定していますか。

(n=11)



分析スタッフの評価項目を設定しているチームの内、その評価基準まで明文化できているチームは 3割弱(3/11)。

## Q24. 分析スタッフの評価について、 次の内容はどの程度重視しますか。

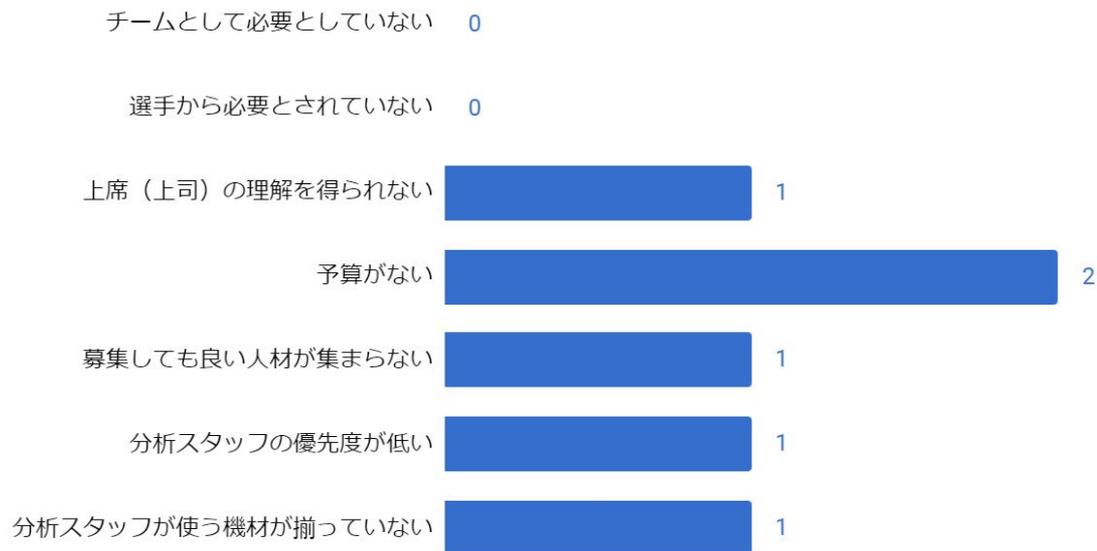
(n=16)

	チームの戦績	チームへの 貢献度	分析スタッフ としての スキルの発揮度	チームワーク (他のスタッフ との協調性)	取り組み姿勢
とても重視する	7(43.8%)	15(93.8%)	11(68.8%)	15(93.8%)	15(93.8%)
比較的重視する	6(37.5%)	1(6.3%)	4(25%)	1(6.3%)	1(6.3%)
少しは考慮する	0(0%)	0(0%)	1(6.3%)	0(0%)	0(0%)
評価対象にならない	3(18.8%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)

分析スタッフの評価は、チーム貢献度やチームワーク(協調性)、取り組みの姿勢を特に重視する傾向が強く、8割以上の回答者がチームの戦績も重視すると回答した。

## Q25. あなたのチームに分析スタッフがいない理由としてあてはまるものをすべて選んでください。

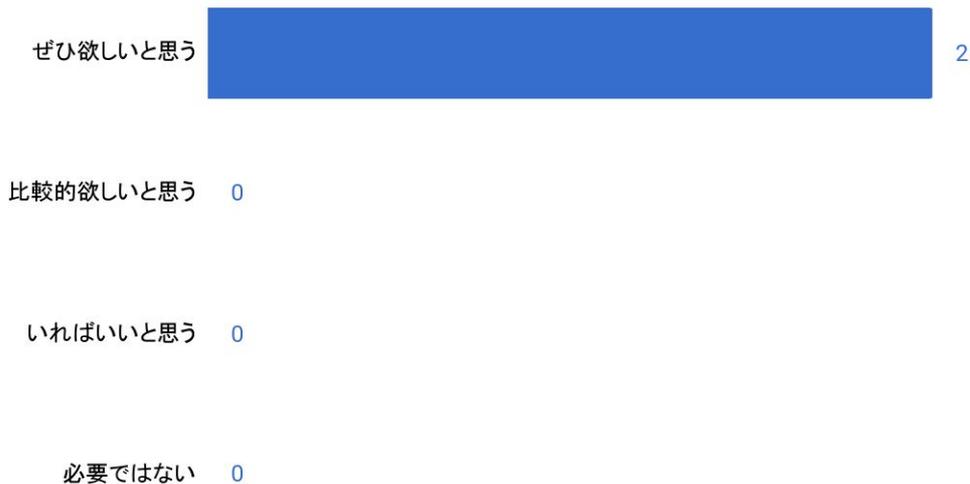
(n=2; 複数回答可)



分析スタッフを配置できていないチームでは、チームや選手からの必要性は認識されているが、リソース不足により分析スタッフが配置できていない。

## Q26. あなたのチームには分析スタッフが必要だと思いますか。

(n=2)



分析スタッフを現時点で配置できていないチームは、  
分析スタッフを不必要と考えているのではなく、強く必要としている。