

令和3年度スポーツ・インテグリティ推進事業  
「スポーツ団体における女性役員の育成・マッチング支援」  
調査レポート

令和4年3月

パーソルキャリア株式会社

スポーツビジネス推進グループ

## 目次

1. 実施概要.....	4
対象事業について.....	4
2021年度「女性役員育成・マッチング支援事業」実施スキーム.....	5
「A. 個人」 向けの施策一覧.....	6
「B. スポーツ団体」 向けの施策一覧.....	7
「C. 共通」 施策一覧.....	8
事業の実行体制.....	9
2. 実施結果.....	10
事業説明会への参加団体.....	10
【A.個人 1-1】 求人サイト掲載の実施報告.....	11
【A.個人 2-1】 応募説明会の実施報告.....	12
応募説明会 実施概要.....	12
【B.団体 1-1】 団体選定.....	16
【B.団体 1-2】 要件定義の実施報告.....	16
要件定義 対象団体.....	16
公益社団法人日本ホッケー協会.....	17
【B.団体 2-1】 スポーツ団体向け研修.....	18
スポーツ団体向け研修① 公益財団法人日本ラグビーフットボール協会様.....	18
スポーツ団体向け研修② 公益社団法人日本ホッケー協会様.....	20
【C.共通】 女性役員候補のコミュニティ.....	22
女性役員候補のコミュニティ① 中央競技団体向け「ダイバーシティ研修」.....	22
女性役員候補のコミュニティ② Women Career Event 2022.....	24
3. 現状と課題.....	27
Diversity, Inclusion & Equality の基本的な考え方.....	27
スポーツ団体における現状.....	30
中央競技団体の組織運営の現状.....	30
スポーツ団体の女性役員登用・採用における課題.....	31
スポーツ団体観点.....	31
個人観点.....	32
4. 事例紹介.....	33
令和2年度事業における採用事例.....	33

5. 課題解決のための方向性 .....	34
スポーツ団体向け .....	34
個人向け .....	35

# 1. 実施概要

## 対象事業について

本資料での対象事業は以下のとおり。

### (1) 事業名

令和3年度スポーツ・インテグリティ推進事業

### (2) 事業の趣旨

スポーツ界における透明性、公平・公正性の確保はスポーツ活動の基盤である。

その実現に向けスポーツ団体ガバナンスコードの活用等によりスポーツ界のインテグリティ確保を図るため、ガバナンス強化の推進、スポーツ仲裁の推進及びスポーツ団体における女性役員の比率向上に向けた支援を行う。

### (3) 事業の内容

スポーツ団体における女性役員の育成・マッチング支援

スポーツ団体における女性役員の比率向上に向け、スポーツ団体内部の女性役員候補者の育成や、外部からの女性役員の採用に積極的に取り組むスポーツ団体と、女性役員候補者のマッチング等を支援し、他のスポーツ団体の参考となるモデルを形成する。

支援対象の団体は、中央競技団体向けガバナンスコードの対象となる中央競技団体及びそれらの統括団体を範囲として幅広く公募し、支援の希望があった団体の内、できる限り多くの団体を対象に支援を行うこと。支援の内容のうち、女性役員候補者のマッチングについては、令和2年度の事業成果を踏まえ、改善・充実させたものとする。また、団体内部の女性役員候補者の育成及び外部からの女性役員候補者のマッチング支援を主な内容とするが、団体側のニーズに応じて追加で対応しうる支援策があれば、積極的に提案し、実施すること。

併せて、スポーツ団体への支援内容や、支援を通して明らかとなったスポーツ団体における課題を整理し、令和4年度以降に実施すべき事業や政策を提言すること。

【2018年度】研修プログラムの開発、モデル研修の実施、役員候補者リスト作成・人材バンク構築検討

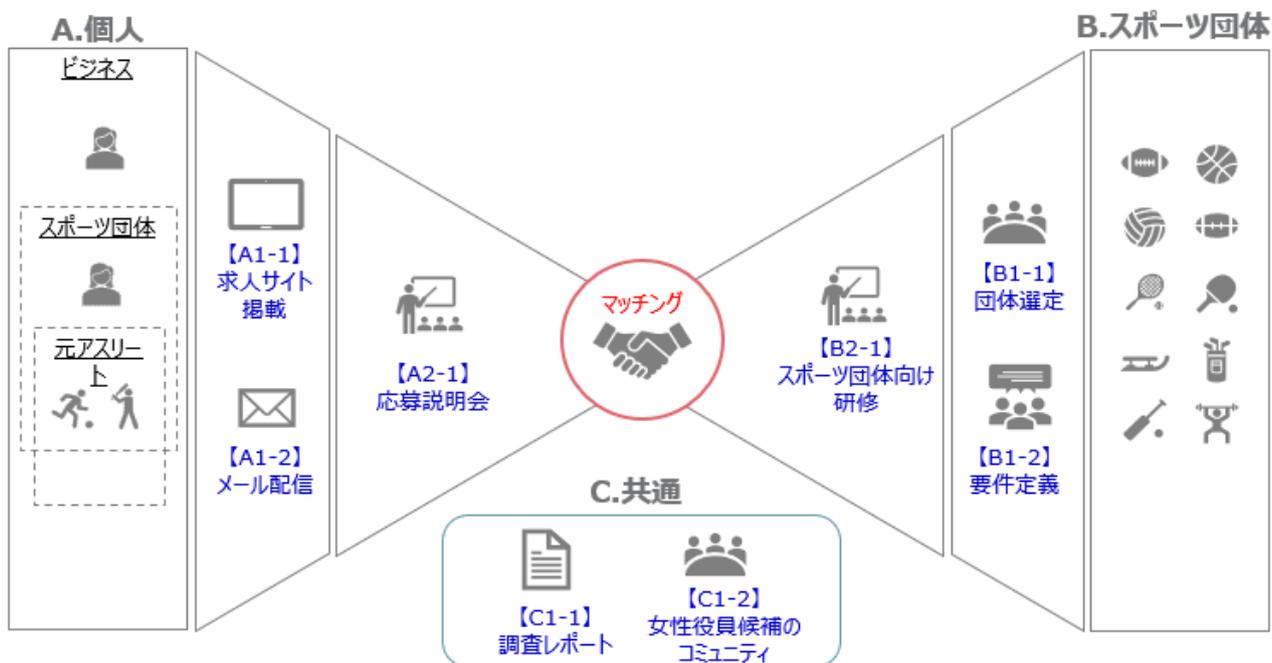
【2019年度】e-learning システムの開発

【2020年度】女性役員候補者の育成、女性役員候補者流入促進のためのマッチング支援及び課題の整理

【2021年度】女性役員候補者の育成、女性役員候補者のマッチング支援及び課題の整理

## 2021年度「女性役員育成・マッチング支援事業」 実施スキーム

- ✓ 実施スキームは下図のとおり。  
「A.個人」「B.スポーツ団体」「C.共通」領域ごとに施策を推進する
- ✓ 2021年度事業について、対象スポーツ団体は2団体を想定  
(理事採用1団体、研修2団体 ※重複含む)



## 「A. 個人」 向けの施策一覧

- ✓ 個人向け施策については、パーソルキャリアの人材サービスのノウハウを活用し、推進する想定。
- ✓ 有効応募（スポーツ団体の応募条件に合致した個人からの応募）の数は1団体あたり10件を目指す。

✓

No	施策名	概要	詳細	体制
A1-1	求人サイトへの掲載	本事業に関する募集・説明会案内広告を求人サイトに掲載し集客する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ doda 求人サービスへの掲載。</li> <li>✓ doda 求人サービス内に、本事業に関する特集ページも別途構築する。</li> </ul>	パーソルキャリア
A1-2	メール配信	当社が保有する人材データベースより募集要項に該当する個人を抽出。メールを配信し集客する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 母集団は以下を想定。 ・ doda 登録者</li> </ul>	パーソルキャリア
A2-1	応募説明会	本事業に興味をもつ個人向けの説明会を実施し、本事業に対する理解度向上と応募意向醸成を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 説明会のコンテンツのひとつとして、理事経験者による講演を予定。※新型コロナウイルスの状況を踏まえ、オンラインでの開催とする。</li> </ul>	パーソルキャリア 理事経験者

## 「B. スポーツ団体」 向けの施策一覧

- ✓ スポーツ団体向け研修は、研修事業を行っているパーソル総合研究所のプログラムを活用する。

No	施策名	内容	詳細	体制
B1-1	団体選定	女性役員の募集を実施する スポーツ団体を選定する	✓ NF 向けに事業説明会を実施し。参加した団体の女性役員登用状況等をふまえて選定予定。	パーソルキャリア
B1-2	要件定義	対象となるスポーツ団体との打ち合わせにより、募集要項の要件定義を行う。	✓ パーソルキャリアにて対象団体を訪問し、募集要項の要件定義を実施する。	パーソルキャリア
B2-1	スポーツ団体向け研修	スポーツ団体向けに、女性活躍・ダイバーシティ推進関連の研修を行う。	✓ パーソルラーニング株式会社、パーソル総合研究所の研修プログラムを基に、本事業向けに開発する。	パーソルキャリア パーソル総合研究所

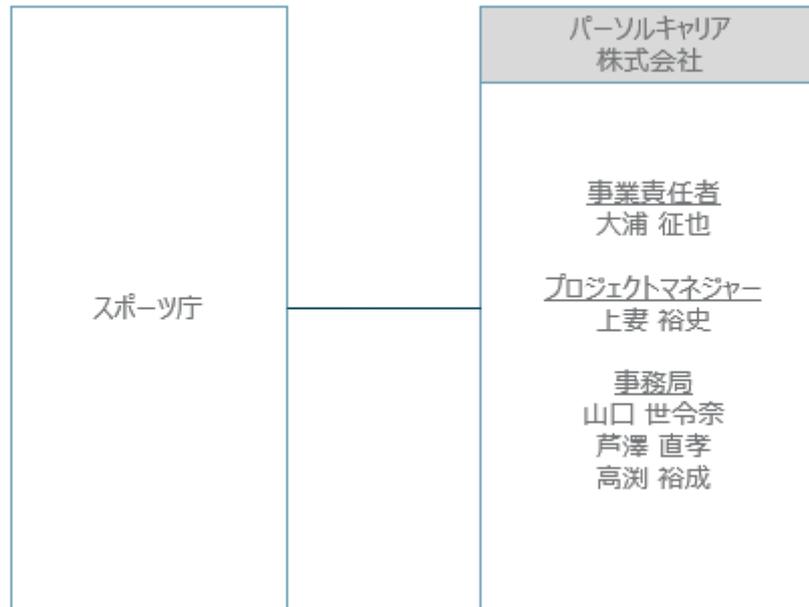
## 「C. 共通」 施策一覧

- ✓ 課題整理とコミュニティ作成により、次年度以降も継続して女性役員比率向上施策を推進するための基盤を構築する

No	施策名	内容	詳細	体制
C1-1	調査レポート 課題整理	団体選定・要件定義を通じ、現状のスポーツ団体における女性役員登用における現状と課題を整理する。	スポーツ団体側の課題、求職者側の課題、それら課題の解決を図るための方向性など、本事業を通じて得た知見を分かりやすく整理する。	バーソルキャリア ア
C1-2	女性役員候補 のコミュニティ	女性役員や女性役員候補の方々が情報交換や相互にフォローアップしあえるオンラインコミュニティを作成し、スポーツ団体間の交流や、意向醸成を図る。	意向を持つ個人と団体を改選期に合わせてスポットでマッチングする難易度が高いため、意向を持つ個人を中長期的にプールして、改選期に安定的にマッチング機会を提供できる仕組みを目指す。	バーソルキャリア ア

## 事業の実行体制

- ✓ パーソルキャリアを中心とした、以下の体制で推進する。



## 2. 実施結果

### 事業説明会への参加団体

#### ■女性役員の育成・マッチング支援事業説明会（2021/9/14）※13 団体

- ・認定 NPO 法人ローンボウルズ日本
- ・公益財団法人日本ラグビーフットボール協会
- ・公益財団法人日本自転車競技連盟
- ・公益社団法人日本ダンススポーツ連盟
- ・一般財団法人日本バウンドテニス協会
- ・一般社団法人ワールドスケートジャパン(日本ローラースポーツ連盟)
- ・公益財団法人日本ソフトボール協会
- ・公益社団法人日本ボート協会
- ・公益財団法人日本スポーツ協会
- ・特定非営利活動法人日本障害者スポーツ射撃連盟
- ・公益社団法人日本ホッケー協会
- ・公益財団法人日本レスリング協会
- ・一般社団法人日本ろう自転車競技協会

#### ■女性役員の育成・マッチング支援事業説明会（2021/9/21）※10 団体

- ・特定非営利活動法人日本障害者スキー連盟
- ・一般社団法人日本セパタクロー協会
- ・公益財団法人日本自転車競技連盟
- ・公益財団法人全日本スキー連盟
- ・一般財団法人富山県バスケットボール協会
- ・公益財団法人日本体操協会
- ・公益社団法人全日本銃剣道連盟
- ・公益財団法人日本卓球協会
- ・公益財団法人日本ソフトテニス連盟
- ・一般社団法人日本車いすカーリング協会

## 【A.個人 1-1】 求人サイト掲載の実施報告

✓ 総応募 42 名、うち女性応募 17 名

企業名	求人名	掲載日	応募数
公益社団法人日本ホッケー協会	理事（スポーツの普及・振興に携わる ／副業 OK／競技経験不問）	22/1/17～ 22/3/7	応募：42 件 （女性 17 件）

- ・ 応募者を書類選考後に通過者のみ面談を実施。
- ・ 書類通過数 9 名のうち 8 名面談を実施し 2 名を理事選考委員会へ推薦予定。結果は改選期の 22 年 6 月に判明予定。

※団体の応募者詳細は、参考資料「応募者属性レポート」を参照

## 【A.個人 2-1】 応募説明会の実施報告

- ✓ 本事業に興味をもつ個人向けに、説明会や理解度向上と応募意向醸成を図るためオンラインイベントを開催

### 応募説明会 実施概要

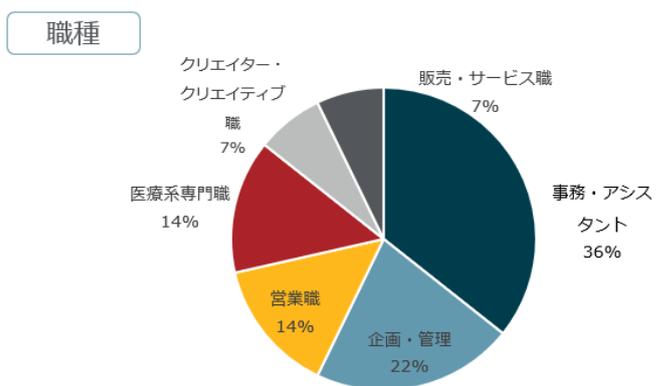
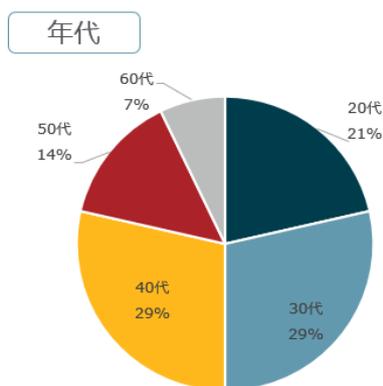
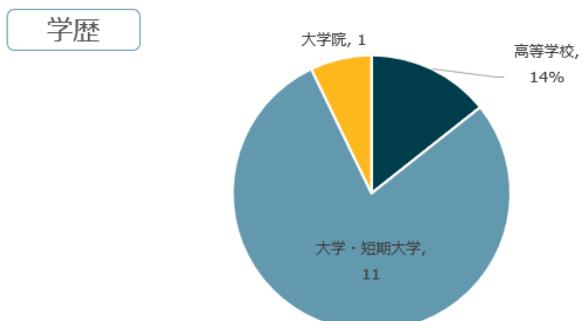
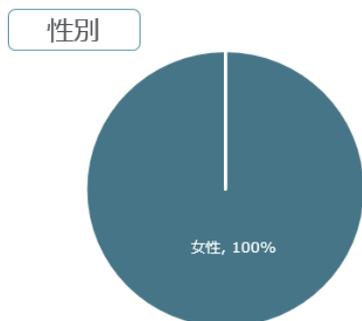
#### ■実施概要

名称	SPORT LIGHT Academy ～“スポーツ×ビジネス”を学ぼう！～
概要	スポーツ団体への転身・参画について理解を深めていただく場として、女性のスポーツ界へのキャリア進出と活躍を応援するスポーツ団体が、具体的な募集内容や働き方など、リアルな情報をお伝えするオンラインイベントを開催します。公益社団法人日本ホッケー協会 理事 奥田竜子氏と事務局長 坂本幼樹氏をお招きして、スポーツ業界における女性リーダーの重要性や働き方、スポーツの未来について掘り下げていきます。
ゲスト	公益社団法人日本ホッケー協会 理事 奥田 竜子氏 事務局長 坂本 幼樹氏
主催	パーソルキャリア株式会社
オンラインツール	Zoom ウェビナー
日時	2022年2月4日（金）20：00～21：30
対象	・ 社会人／最大 100 名 ・ スポーツ業界への転職に興味がある方 ・ スポーツ業界の求人に興味がある方

#### ■タイムスケジュール

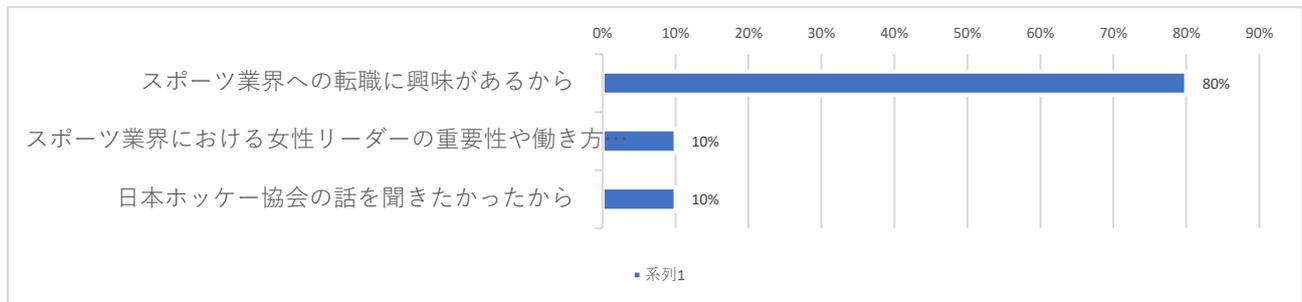
時間	実施内容
19:55	開場
20:00	開会挨拶／パーソルキャリア 大浦 征也
20:10	Talk Session 公益社団法人日本ホッケー協会 理事 奥田竜子氏、事務局長 坂本幼樹氏
21:00	質疑応答
21:25	事務局連絡
21:30	閉場

## 参加者属性

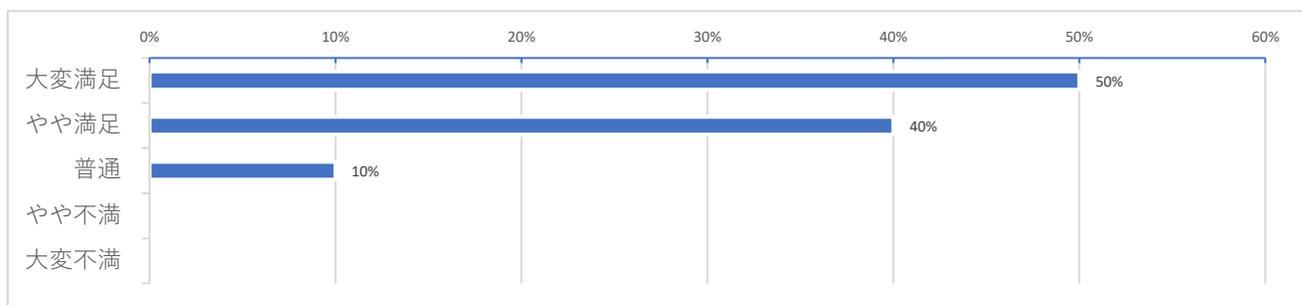


## ■参加者アンケート結果

Q1.本プログラムへの参加目的をお聞かせください。(回答数: 10)



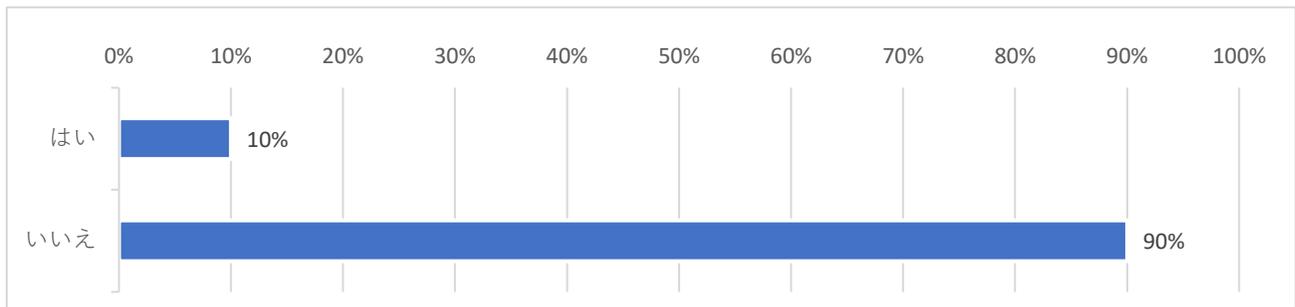
Q2.本プログラムの満足度を教えてください。(回答数: 10)



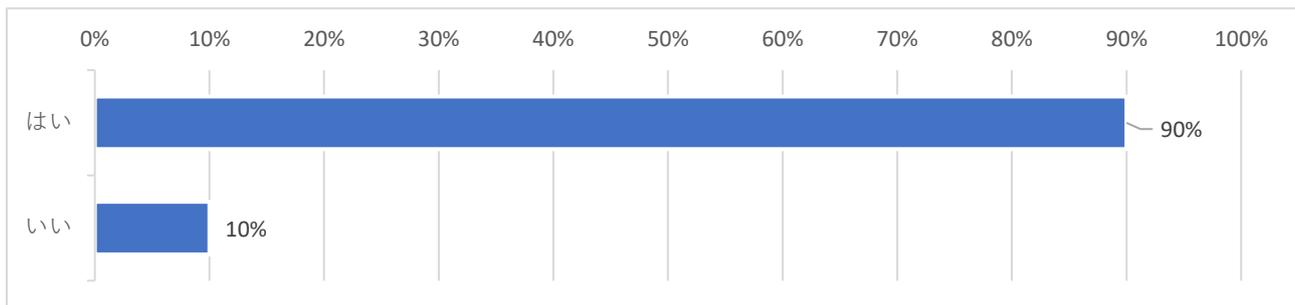
Q3.上記の理由を教えてください。(回答数: 10)

- ・ スポーツ業界の現状等しることができた。
- ・ ビジネスバックからスポーツ業界で働く方の動機や思いなどを知れた。
- ・ 限られた時間の中で、知ることが難しい業界のお話を聞いたから
- ・ 広報活動への考え方や専門性以外で見る一緒に働きたい人柄について勉強になりました。
- ・ 選手からスタッフへの転向ではなく、それまでの畑の異なる分野での経験をスポーツ業界に持ち込まれたお二方のお話がホッケーへの愛情にあふれた興味深いものだったから。
- ・ 実際に 2030 年に向けての取り組みや目指すべき点が知れたことが良かったです。
- ・ 競技団体の話を聞く機会がほとんどないため、今回のセミナーは大変参考になりました。ホッケー協会のことを知るきっかけになりました。ただ、もう少し、具体的にどのような仕事があるのか聞きたかった。
- ・ 日本ホッケー協会のお話を聞きたくイベントに参加させていただきました。今後の取り組み、協会の改革など共感が持てました。

Q4. 日本ホッケー協会が理事募集していることを知っていましたか？(回答数: 10)



Q5. スポーツ団体に働いてみたいと思いませんか？(回答数: 10)



Q6. 上記の理由を教えてください

- ・ 自分自身がスポーツ選手だったため、興味があった。
- ・ 興味は非常にあるもののキャパシティ等で不安はあります。
- ・ もともとスポーツ業界に興味があったから。
- ・ スポーツ団体に働く事で得られるものの期待が膨らみました。
- ・ 何にも代えがたいやりがいがあるから。
- ・ 興味はあるが、給与面が少々気になるため
- ・ 一つのスポーツをメジャーにするだけでなく、多くの地域や人、企業へ影響を与えられることができると感じました。またそのスポーツのトップランナーでなくても携われることを知れて参考になりました。
- ・ 小学校の時からスポーツをしてきて、その過程でさまざまな経験を通じて、人間的にも大きく成長できたと思っている。そのスポーツの良さを社会に広めていけたらと思っているため。
- ・ 以前から競技団体に働いてみたいと思っているのですが、あまり募集がない上に、狭き門のため、現在に至っております。働いてみたいと思う理由は、スポーツが好きであること、オリンピックに携わった経験、旅行業として、世界レベルの大会に関わった経験を活かして、さらに前進したいと思っているから。
- ・ スポーツ団体に興味があり、スポーツ団体を通して貢献できればと考えているため。

## 【B.団体 1-1】 団体選定

「事業説明会への参加団体（10 頁に記載）」へヒアリングを行い、本事業へ参加する団体を選定。

## 【B.団体 1-2】 要件定義の実施報告

### 要件定義 対象団体

- ✓ 本事業の説明会へ参加した団体へ詳細ヒアリングを実施。
- ✓ 赤枠の対象に対し、それぞれ「採用（理事）」、「NF 向け研修」を支援。
- ✓ 3～12 のスポーツ団体は改選時期が次年度であることや、既に取り組みが行われているため辞退。

●=実施 ○=ニーズあり

No	団体名	採用 理事	研修	データ ベース	辞退
1	公益財団法人日本ラグビーフットボール協会		●		
2	公益社団法人日本ホッケー協会	●	●		
3	公益財団法人全日本スキー連盟		○	○	
4	一般社団法人日本車いすカーリング協会		○		
5	一般社団法人日本 FID バスケットボール連盟		○		
6	認定 NPO 法人ローンボウルズ日本				○
7	一般社団法人ワールドスケートジャパン(日本ローラースポーツ連盟)				○
8	一般財団法人日本バウンドテニス協会				○
9	公益財団法人日本体操協会				○
10	公益財団法人日本ソフトテニス連盟				○
11	一般社団法人日本セパタクロウ協会				○
12	公益財団法人日本自転車競技連盟				○

## 公益社団法人日本ホッケー協会

背景	組織の運営上の課題 ／解決したいこと	2030 年に向けて、Hockey Family を「する」「みる」「ささえる」の 3 本柱で成長させることで、日本ホッケーのさらなる普及を目指す。 2030 年ホッケーワールドカップの日本開催 協会組織の体制強化					
人物要件	ミッション	年 6 回程度行われる理事会への出席 団体には 9 つの重点施策があり、その中方経験を活かせるミッションに携わる					
	欲しい経験・スキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スポーツ文化に貢献する活動をしたい方</li> <li>・スポーツ大会の運営に興味がある方</li> </ul> <p>【活かせるスキル・経験】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営戦略</li> <li>・財務企画</li> <li>・事業企画立案・運営</li> <li>・広報・PR の経験</li> <li>・デジタルマーケティングや IT 分野での専門性</li> <li>・英語での実務経験</li> </ul>					
	想定ターゲット	<input checked="" type="checkbox"/>	経営人材・ 士業系人材	<input checked="" type="checkbox"/>	内部職員登 用	<input type="checkbox"/>	元選手
募集要件	報酬	<input type="checkbox"/>	有：○円	<input checked="" type="checkbox"/>	無報酬	※原則報酬なし	
	働き方	<input type="checkbox"/>	常勤	<input checked="" type="checkbox"/>	非常勤	<input checked="" type="checkbox"/>	在宅可 <input type="checkbox"/> 在宅不可
	任期	2 年（一般社団法人及び一般財団法人に関する法律に基づく理事職の委任）					
	勤務地	東京都新宿区霞ヶ丘町 4 番 2 号 Japan Sport Olympic Square					
現状	体制	23 名（女性理事 3 名）			年齢や性別、経歴問わず、多様なバックグラウンドを持った理事構成		
未来	今後取り組む予定のことは何かあるか？	<input checked="" type="checkbox"/>	採用	<input checked="" type="checkbox"/>	育成	<input checked="" type="checkbox"/>	研修 <input type="checkbox"/> 他

## 【B.団体 2-1】 スポーツ団体向け研修

### スポーツ団体向け研修① 公益財団法人日本ラグビーフットボール協会様

2021年9月、公益財団法人日本ラグビーフットボール協会様では、『ダイバーシティ&インクルージョン(D&I) 推進宣言』を21年9月に公表しました。ラグビーには、様々な身体特性をもった選手それぞれが活躍できるポジションがあります。また、日本代表では、出身国や人種、言葉や文化が異なる選手が One Team となり活躍しています。このような競技特性があるラグビーにとって、「ダイバーシティ（多様性）&インクルージョン（包括性）」とは元来高い親和性があり、これを体現し続けていくことこそラグビー界の本分であると考え、そのきっかけとすべく研修を開催しました。

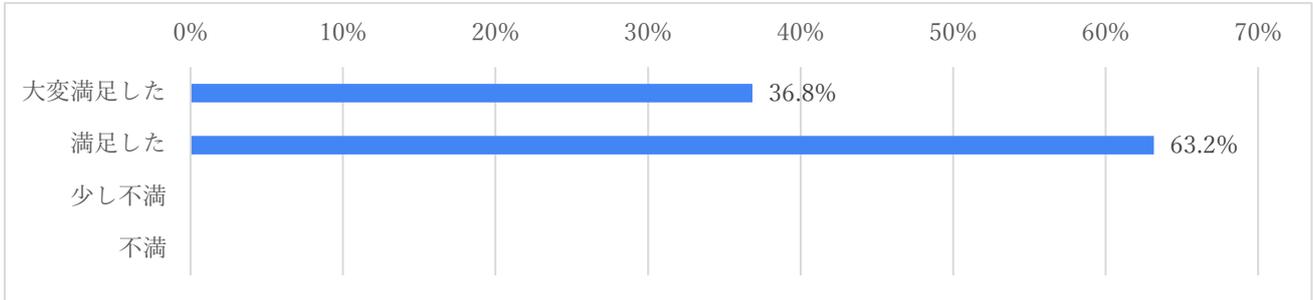
#### ■研修概要

名称	公益財団法人日本ラグビーフットボール協会様向け 「D&I セミナー」
講師	株式会社クオリア 代表取締役 荒金雅子氏
実施方法	集合型
日時	2021年12月13日（月）14：00-16：00
参加者	公益財団法人日本ラグビーフットボール協会 管理職 24名
内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・ラグビー協会ダイバーシティ&amp;インクルージョン(D&amp;I) 推進宣言とコアバリュー</li><li>・スポーツ界における D&amp;I 推進の動き</li><li>・多様性のメリット・デメリットを考える</li><li>・D&amp;I を実現する 2つのキーワード</li></ul>

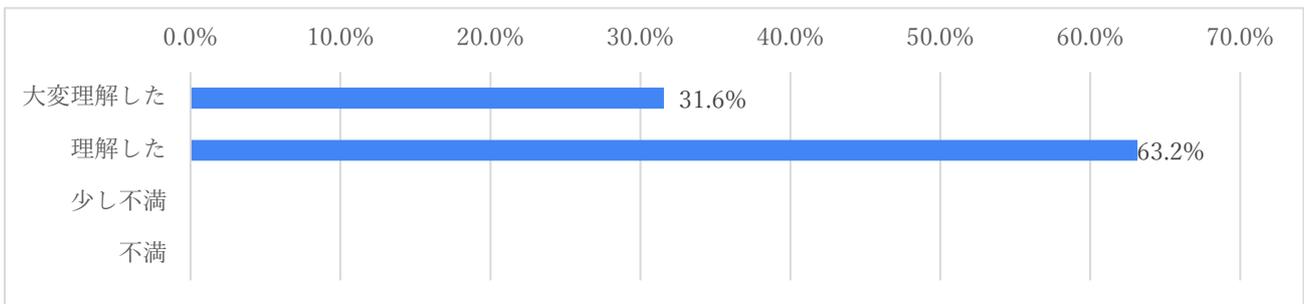
■研修終了後に実施した受講者アンケートから

(回答：19名／公益財団法人日本ラグビーフットボール協会様ご提供)

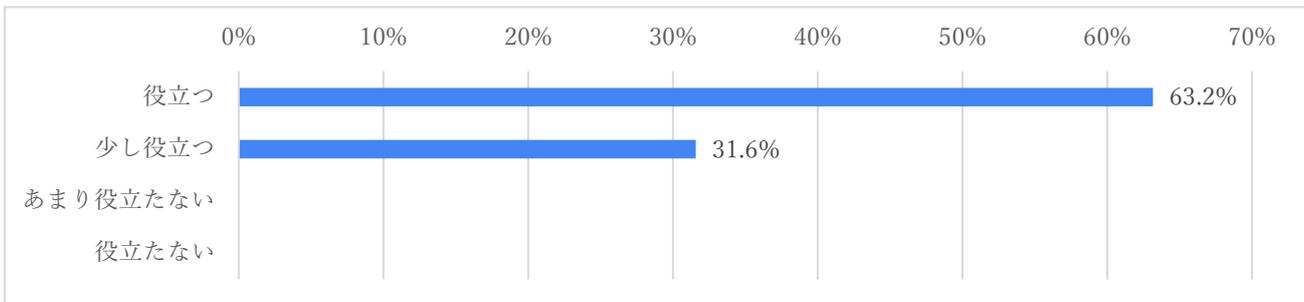
Q1. 研修の内容は満足できましたか



Q2. 研修の内容は理解しましたか



Q3. 今後の業務に活用できそうですか



Q4. D&I セミナーにおける「気づき」を教えてください。

- ・ D&I に関するスキルを学ぶことが大切と強く認識した
- ・ 日頃の何気ない行動が時に人を傷つけていることが理解でき、改めて自分の行動を見直すきっかけになった
- ・ D&I の言葉の理解、考え方や意識の持ち方を理解・整理する機会としては有意義であった
- ・ 改めて自分を俯瞰して見る必要性を実感した
- ・ アンコンシャス・バイアスについて留意しつつ、周囲との意思疎通を図っていくことが大切である
- ・ 自分の感度を日頃から高めることが重要である

Q5.今後の行動の中で実践しようと思ったことを教えてください

- ・ 日々の判断の中で、自らのアンコンシャス・バイアスをチェックしたいと思う。陥りがちな思い込みを排除して行きたい。
- ・ 多様性については、メリットとデメリットの両面を意識したい
- ・ アンコンシャス・バイアスについて考える良い機会となった。今後は思い込みや決めつけに注意しながら業務を行いたい
- ・ コミュニケーションが相手を理解することの第一歩になるとして、積極的に色々な方に声を掛けたり、会話をしていこうと思った
- ・ アンコンシャス・バイアスは良い面も悪い面もあると思うので、きちんと自分自身が相手と向き合っていこうと思った
- ・ これまで以上に積極的にコミュニケーションを取りたい
- ・ 心理的安定性の情勢と、アンコンシャス・バイアスに対処するため、対話の時間を作る、増やす、そのための工夫をする

#### ■総括

同協会様によると、管理職を対象とした研修は年間 4 回開催しており、その都度、受講者アンケートを実施している。今回の研修テーマは、D&I 推進宣言を発表した直後で管理職の関心・興味が高かったこと、外部講師を招いての開催は初めてであったこと、さらには様々な他社事例が紹介された他、複数回のワークショップも取り入れながら実施されたことで、こしばらく持てていなかった職場の仲間との交流機会にもなった。その結果、今回の研修に対する満足度や今後の業務への活用などは最高レベルの評価となったとのことであった。

研修の成果を高めるためには、研修そのものの内容や進め方はもちろんだが、実施のタイミングや形式（対面・オンライン）なども大きく関わるということを再認識した研修となった。

### スポーツ団体向け研修② 公益社団法人日本ホッケー協会様

公益社団法人日本ホッケー協会様では今後 10 年を見据えて「Japan Hockey Road to 2030」を策定し 9 つの重点領域をベースに 2030 年までのアクションプラン及びタスクを明確にした。関与する人材の発掘・育成のために団体として中長期的な人材戦略が必要であり、組織強化のために研修を開催。

#### ■研修概要

名称	公益社団法人日本ホッケー協会様 役員向けセミナー 「組織発展のためのダイバーシティ」
講師	米田恵美氏（米田公認会計事務所 代表）
オンラインツール	Zoom ウェビナー
日時	2022 年 3 月 10 日（木）19：00-20：30

参加者	公益社団法人日本ホッケー協会 合計 13 名（うち、理事 9 名、監事 1 名、事務局 1 名、Road to 2030 コミッティメンバー 2 名）
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自己紹介</li> <li>・ ガバナンスコード・役員選考のポイントおさらい</li> <li>・ 社外人材・女性人材と向き合っていく上での留意事項</li> <li>・ 事例紹介</li> <li>・ 質疑応答</li> </ul>

## 【C.共通】女性役員候補のコミュニティ

女性役員や女性役員候補の方々が情報交換しあえるイベント（研修・座談会）を開催し、スポーツ団体間の交流をはかり団体の活性化へとつなげる。また本事業およびダイバーシティ推進していくためには組織での理解を必要であることから参加対象を性別の制限を設けず開催した。

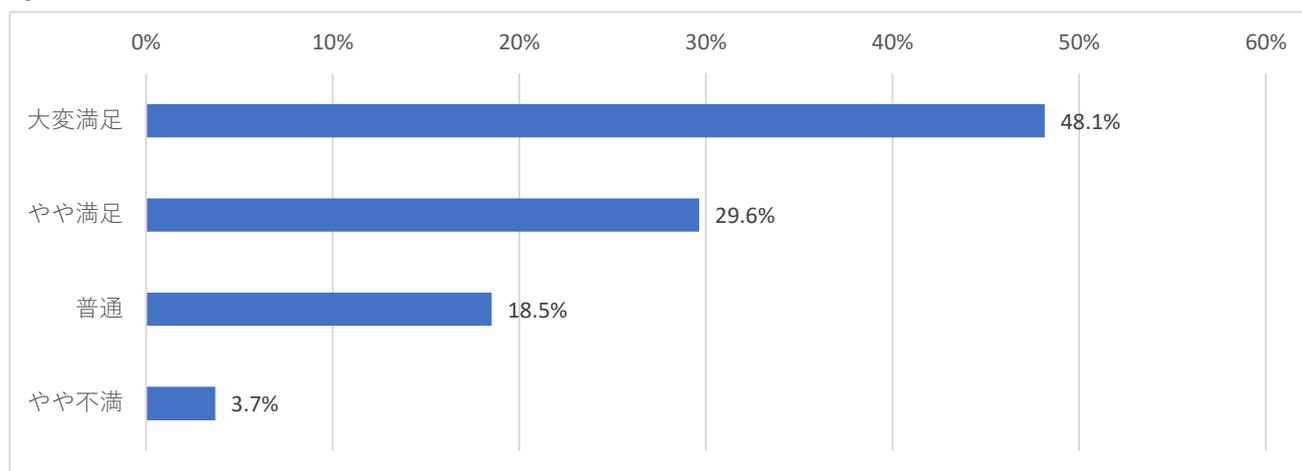
### 女性役員候補のコミュニティ① 中央競技団体向け「ダイバーシティ研修」

#### ■実施概要

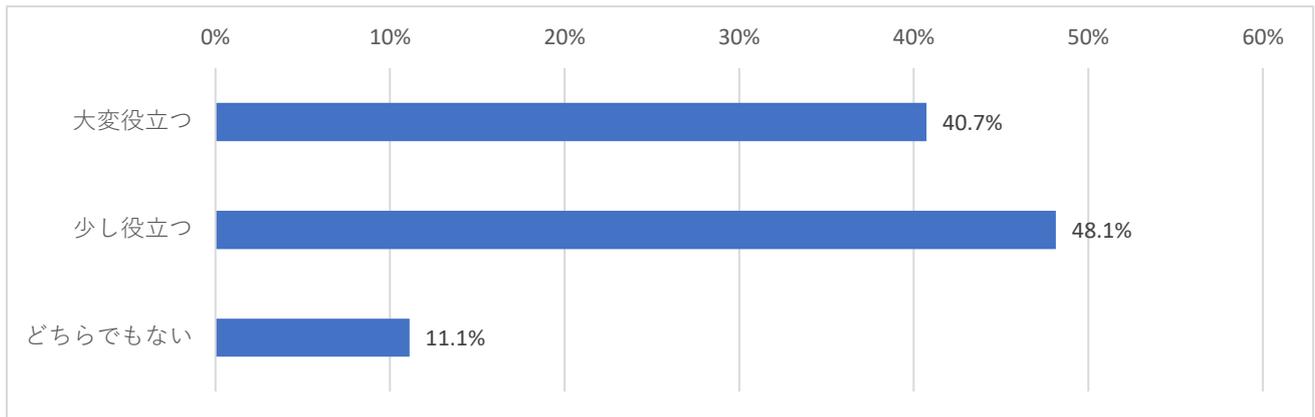
名称	中央競技団体向け「ダイバーシティ研修」
講師	岡島悦子氏（プロノバ 代表取締役社長/ユエグレナ 取締役 CHRO）
オンラインツール	Zoom ウェビナー
日時	2022年3月2日（水）15:00-17:00
参加者	女性役員をはじめとする中央競技団体の関係者 37名（24団体）
内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・ダイバーシティの本質とは</li><li>・上司の意識変革、女性・若手メンバーのマネジメント手法とは</li><li>・質疑応答</li></ul>

#### ■アンケート結果

Q1. 研修内容の満足度をお答えください。



Q2. 本研修の内容は業務に役に立ちますか。



Q3. 本研修での気づきや感想を教えてください。

- ・ 役員構成（女性比率、外部有識者比率）の考え方を再認識できました。
- ・ 企業での実際の事例をスポーツ界にも取り入れていく。
- ・ とにかく「機会」を与えるということ。ご紹介いただいた参考動画にあるように後ろを振り返って、機会を与えることで成長を促すことができる人がリーダーだと思いました。
- ・ 多様性を活かした組織開発について参考になりました。
- ・ ダイバーシティの本質とは、色々な気づきがありました。ありがとうございます。これを競技団体に置き換えると、ボランティア精神のもと各地域で作り上げた組織の流れを変えるのは本当に大変です。
- ・ 過去、現在、課題と確認することができ、今後検討するに際し非常に参考になった。
- ・ 現状が把握できて、参考になりました。
- ・ ガバナンスコードに関しては、どの団体も苦労しているという事が分かりました。
- ・ 男性や女性といった性別にかかわらず、いろいろな人に関わってもらえる競技団体にしていかなければならない。
- ・ 閉鎖的な環境改善やルールに縛られることなく活動していくことに勇気づけられた。

## 女性役員候補のコミュニティ② Women Career Event 2022

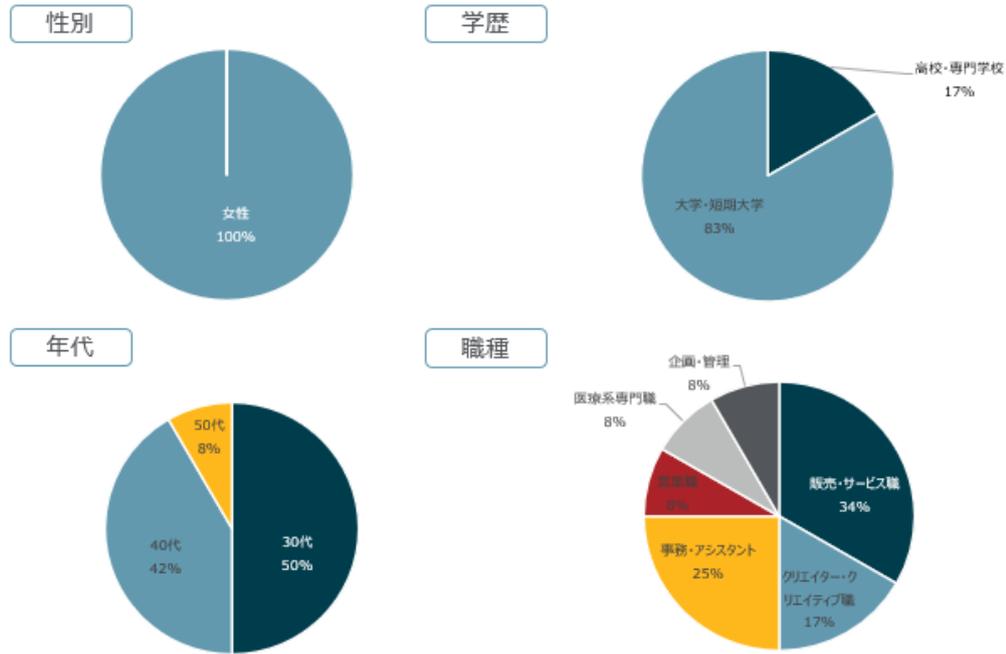
### ■実施概要

名称	Women Career Event 2022
概要	女性のスポーツ業界へのキャリア進出と未来について考えるオンラインイベントです。スポーツ団体の役員として活躍するゲストをお招きし、日本における女性活躍推進の現状や、スポーツ業界における女性リーダーの重要性やキャリア、働き方についてトークセッションを行います。
ゲスト	武川 恵子 氏（昭和女子大学グローバルビジネス学部、NTT 社外取締役、積水ハウス社外取締役、三井金属社外取締役）  村松 邦子 氏（公益社団法人 日本女子プロサッカーリーグ理事、株式会社ウェルネス・システム研究所 代表取締役）  中根 弓佳 氏（公益社団法人ジャパン・プロフェッショナル・バスケットボールリーグ理事）
主催	パーソルキャリア株式会社
オンラインツール	Zoom ウェビナー
日時	2022年3月11日（金）19：30～21：00
対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会人／最大 100 名</li> <li>・ スポーツ業界への転職に興味がある方</li> <li>・ スポーツ業界の求人に興味がある方</li> </ul>

### ■タイムスケジュール

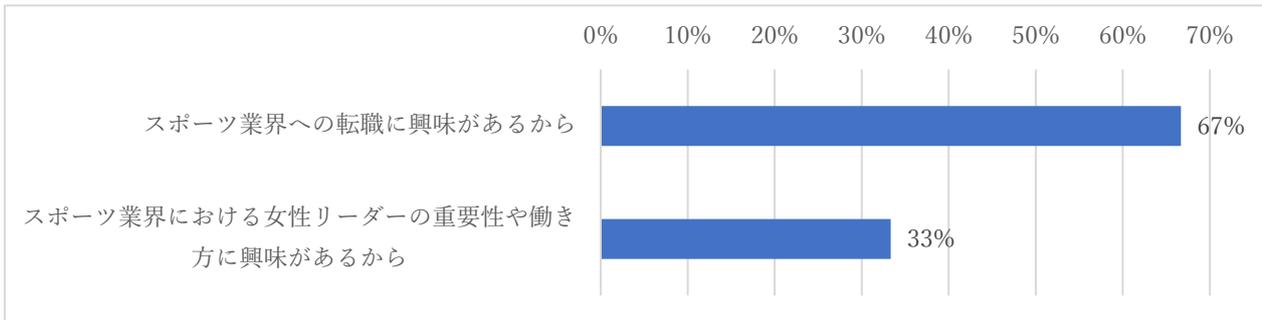
時間	実施内容
19:30	開会挨拶／パーソルキャリア 大浦 征也
19:35	トークセッション：女性活躍の背景と女性リーダーの重要性
20:05	パネルディスカッション：スポーツ業界における働き方とスポーツの未来
21:00	閉会

## ■参加者属性

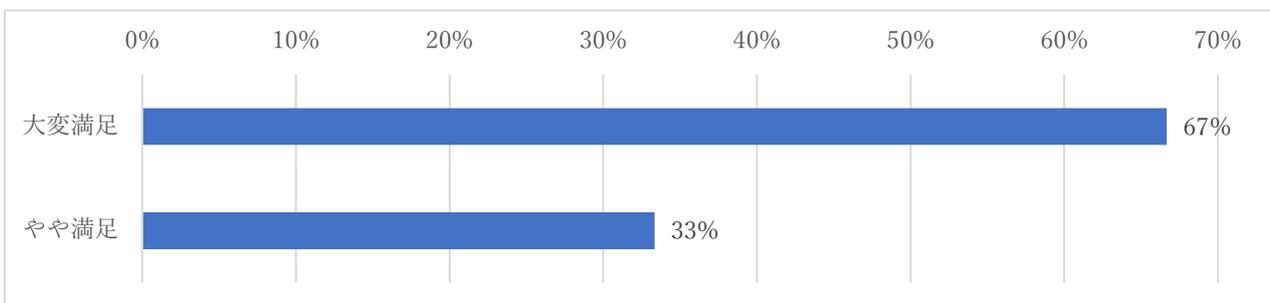


## ■参加者アンケート結果

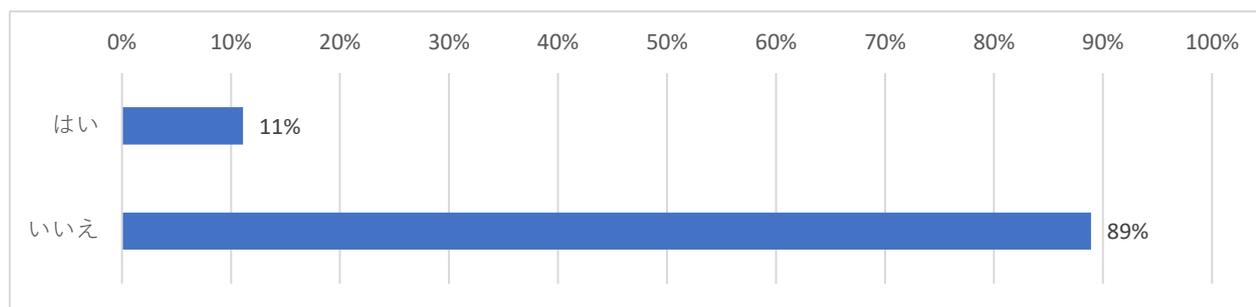
Q1. 本イベントに参加した理由をお答えください。



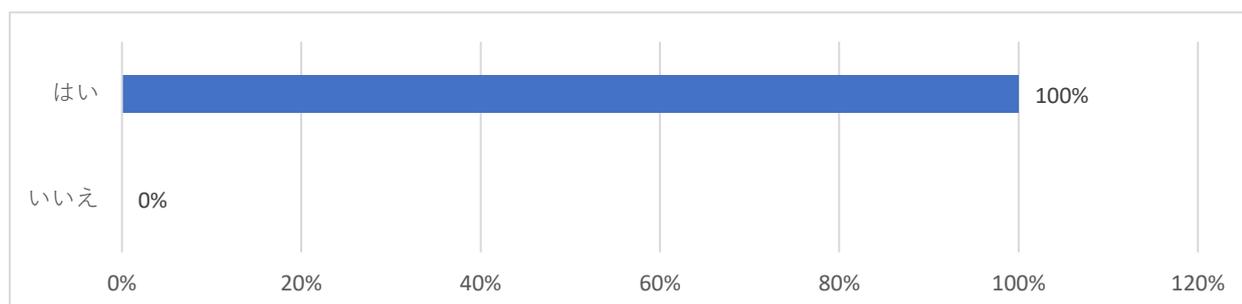
Q2. 本イベントの満足度をお答えください。



Q3.スポーツ団体が理事募集していることを知っていましたか？



Q5.スポーツ団体に働いてみたいと思いませんか？



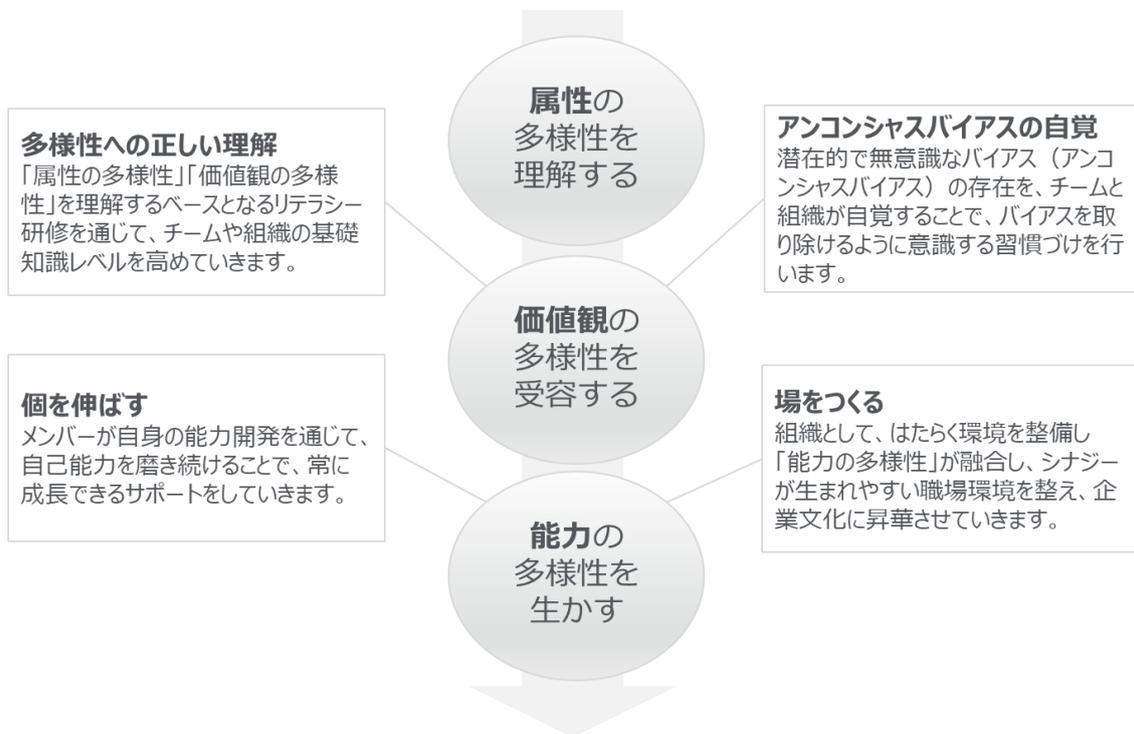
### 3. 現状と課題

#### Diversity, Inclusion & Equality の基本的な考え方

本事業の前提となる「Diversity, Inclusion & Equality の基本的な考え方」は以下のとおり。

- ・ 属性の多様性を理解する
- ・ 価値観の多様性を受容する
- ・ 能力の多様性を生かす

スポーツ団体においても上記観点に関する啓蒙を継続していく必要がある。



パーソル総合研究所による「階層別／マネジメント・リーダーシップコラム」より、本事業に関連度が高い項目を抜粋して記載する。

### **(1) ダイバーシティとは？**

ダイバーシティとは「多様性」を意味し、ビジネスの分野では国籍・性別・年齢などの区別なく多様な人材を積極的に登用する戦略のことを指します。企業がダイバーシティを推進することで、優秀な人材の確保やイノベーションの創出につながり、世界での競争力の獲得や業績向上、生産性向上などといったメリットが期待できると言われています。

### **(2) ダイバーシティが必要となった背景**

#### **・人材不足**

ダイバーシティが必要となった背景には、まず人材不足が挙げられます。

日本では、少子高齢化の影響で労働人口が減少し、この流れは今後も続くと予測されています。企業が人材を確保するのが難しくなったことで、優秀な人材を確保するためにも、性別や国籍、人種などさまざまな人材や働き方を受け入れていくことが必要なのです。

#### **・労働に対する考え方の変化**

労働に対する考え方の変化も、ダイバーシティが必要となった背景のひとつに挙げられます。

これまでの「男性は仕事、女性は家庭」というような考え方ではなく、誰もがやりがいを持ちつつ仕事と生活を両立させるといふ、ワーク・ライフ・バランスが重要視されるようになりました。ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、必ずしも毎日同じ時間に決まった場所で仕事をするという働き方が正しいとは限りません。柔軟な働き方を受け入れるためにも、ダイバーシティは必要です。

#### **・多様な視点の重要性**

多様な人材を確保することによって、互いの価値観や思考スタイルの違いが刺激となり、イノベーションが生まれやすい環境を作ることができると期待されます。さまざまな視点や角度からものごとを捉えることができれば、新しいサービスの提供や、ユーザーの隠れたニーズにこたえていくことができます。競争が激化するビジネスの中でダイバーシティを推進することは、人材を確保するだけでなく、このように多様な視点から事業を生み出すことでイノベーションを生み出すことができるのです。

#### **・女性の社会進出実現**

今までは結婚や出産、介護などで女性がキャリアを中断せざるを得ない場面が多くありました。優秀な女性が仕事を辞めてしまうのは、各企業にとってだけでなく社会全体にとっての損失と言っていいでしょう。労働人口そのものが減少している今、女性の社会進出の実現は不可欠です。女性が働き続けるためには、男性がこれまで以上に家庭に関わることを求められますし、そのためには労働環境の整備も必要です。

### (3)ダイバーシティを推進するために必要なこと

ダイバーシティを推進するには、経済産業省による「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」に示されている通り7つのアクションと3つの視点に則って取り組むことが求められます。ダイバーシティ 2.0 行動ガイドラインとは、経済産業省が立ち上げた「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ 2.0）の在り方に関する検討会」で定められました。強制力はないものの、企業がダイバーシティを推進するうえでの重要な指針となっています。

#### 【7つのアクション】

- ・ 経営戦略への組み込み
- ・ 推進体制の構築
- ・ ガバナンスの改革
- ・ 全社的な環境・ルールの整備
- ・ 管理職の行動・意識改革
- ・ 従業員の行動・意識改革
- ・ 労働市場・資本市場への情報開示と対話

#### 【3つの視点】

- ・ 経営陣の取組
- ・ 現場の取組
- ・ 外部コミュニケーション

【引用】 パーソル総合研究所, 階層別／マネジメント・リーダーシップ コラム, 「企業がダイバーシティを推進するためにすべきこととは？」

<https://rc.persol-group.co.jp/learning/stratified/column/201812200051.html>

## スポーツ団体における現状

### 中央競技団体の組織運営の現状

- ✓ 中央競技団体における女性役員の割合は、15.6%（平成30年度調査結果）であり、ガバナンスコードで求められる40%には達していない。

### 理事の人数

- 理事の人数（全体）平均は16.7人。（JSPO・JOC加盟団体21.3人、JPC加盟団体9.2人）
- 理事の人数（全体）平均に占める外部理事の割合は12.6%、女性理事の割合は15.6%。

図1 理事の人数（全体）

	男	女	小計	うち外部理事
常勤	1.8人 (81.8%)	0.4人 (18.2%)	2.2人	0.2人 (9.1%)
非常勤	12.3人 (84.8%)	2.2人 (15.2%)	14.5人	1.9人 (13.1%)
総計	14.1人 (84.4%)	<b>2.6人 (15.6%)</b>	<b>16.7人</b>	<b>2.1人 (12.6%)</b>

図2 理事の人数（JSPO・JOC加盟団体）

	男	女	小計	うち外部理事
常勤	1.7人 (89.5%)	0.2人 (10.5%)	1.9人	0.2人 (10.5%)
非常勤	16.8人 (86.6%)	2.6人 (13.4%)	19.4人	2.5人 (12.9%)
総計	18.5人 (86.9%)	2.8人 (13.1%)	<b>21.3人</b>	2.7人 (12.7%)

図3 理事の人数（JPC加盟団体）

	男	女	小計	うち外部理事
常勤	1.9人 (73.1%)	0.8人 (30.8%)	2.6人	0.02人 (0.8%)
非常勤	5.2人 (78.8%)	1.4人 (21.2%)	6.6人	1.0人 (15.2%)
総計	7.1人 (77.1%)	<b>2.2人 (23.9%)</b>	<b>9.2人</b>	1.1人 (12.0%)

※（括弧）内は、小計に占めるそれぞれの割合

3

【出典】平成30年度中央競技団体の組織運営の現状に関する実態調査の結果について

[https://www.mext.go.jp/sports/b\\_menu/shingi/001\\_index/bunkabukai004/shiryo/1414589.htm](https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/shingi/001_index/bunkabukai004/shiryo/1414589.htm)

## スポーツ団体の女性役員登用・採用における課題

令和元年6月10日スポーツ団体ガバナンスコード<中央競技団体向け>が策定され、各中央競技団体においては、令和2年度以降、その遵守状況について、年1回の自己説明及び公表を行うことが求められるようになった。その結果、各団体では規定に対する方針検討や改定などの整備が進んでいる状況である。

今年度事業及び、前述の調査結果を踏まえた課題は以下のとおり。

### スポーツ団体観点

※分類について

継続：令和2年度の本事業における調査レポートに記載しており、継続課題であるもの

新規：令和3年度の本事業を通して抽出された新規課題であるもの

#### ■理解

課題	分類	詳細／本年度事業での対応
ガバナンスコードの理解	継続	「女性役員比率 40%」が手段でなく、目的化している場合がある。 …【B2-1】スポーツ団体向け研修
	新規	体制変更は影響度が大きいため、無意識に避けようとするバイアスがかかる場合がある。 …【B2-1】スポーツ団体向け研修

#### ■組織

課題	分類	詳細
ステークホルダーの多さ	継続	選手、地方競技団体、自治体、メディア等、ステークホルダーが多く団体運営の難易度が高い。
役員選出フローの固定化	継続	協会運営職員が「生え抜き」で役員に登用されるケースが少ない。
	新規	役員構成が規定に定められている場合は改訂が必要となる。また加盟団体から構成されている場合には、加盟団体の協力が必要となる。
競技における女性比率の偏り	継続	競技によっては女性比率が少なく、対象者（母集団）が少ない場合がある。
採用費用・報酬	継続	役員は無報酬前提であり、十分な報酬を支払うことが難しく、採用難易度が高い。
	新規	役員は無報酬前提であり、有料職業紹介や募集告知できる媒体が限られるため認知拡大や対象者（母集団）を募る難易度が高い。 …【A1-1】求人掲載、マッチング
組織規模の違い	新規	組織規模により役員定数および女性理事の数が異なるため、大規模になると難易度が高い。

## ■戦略

課題	分類	詳細
中長期戦略が不在	継続	中長期戦略が未整理の団体が多く、故に必要なポジションや採用戦略が立てられていない
人材要件・評価	新規	人材要件および評価が定まっていない場合、適切に判断することができない場合がある。 …【B1-2】要件定義

## 個人観点

### ■社会環境

課題	分類	詳細
対象者・希望者の少なさ	継続	スポーツ団体のみならず、社会における上級管理職が少なく、ゆえに、スポーツ団体の役員に求められる条件を満たしている方（母集団）が少ない。 …【C1-2】女性役員候補のコミュニティ
認知不足	継続	スポーツ団体、役員に関する情報が不足しており、個人に認知がされていない。 …【A1-1】求人掲載【A1-2】応募説明会によるPR
副業・兼業のしづらさ	新規	スポーツ団体の役員は無報酬であることも多く、副業・兼業が前提となるが、これが許可されている企業が限定的である。

## 4. 事例紹介

### 令和2年度事業における採用事例

#### ・概要

令和2年度事業において、スポーツ団体における女性役員のマッチング事業に参画した一般社団法人日本車いすカーリング協会様において、本事業により9名が役員または委員会へご就任。

役職	採用人数
理事	5名（女性理事2名）
監事	1名
委員会	3名

#### ・採用に至った具体的な取り組み

定期面談やフォローによる意向醸成、理事に限らず関与する機会を提案したことがポイントである。

具体的な取り組みは以下の通り。

施策	詳細
団体説明会を開催	組織構成やビジョンや課題、理事募集の背景や期待することなど求人票に記載していない情報を提供
個別面談を実施	説明会後に個別面談を行い、不明点や懸念点をクリアに意向醸成を行う
選考過程での面談実施	初回応募～就任が約半年かかるため、都度状況を共有し必要に応じて面談を実施
委員会への参加を提案	今回の理事候補としては難しいが、将来を見据えて委員会へ参加を提案し機会を提供

## 5. 課題解決のための方向性

前述の課題を解決するための民間事業者による支援の方向性は以下のとおり。

### スポーツ団体向け

タイトル	概要	課題・検討事項
ダイバーシティの理解促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>根幹であるガバナンスコードの理解度向上と、スポーツ団体が新たな価値を創造しながら持続的に成長させ行くことを目指し、研修を実施する。</li> <li>20年度は5団体、21年度は26団体向けに実施したが、全体網羅率はまだ低いので継続的に実施していく必要がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>改選期や組織状況ごとに必要な情報が異なるため、希望者が参加できる公開型や個別団体型を検討する。</li> <li>プログラム構成（回数、内容、効果検証）を検討する。</li> </ul>
マッチング支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>中長期戦略に基づく「採用方針策定」、人物の要件定義、母集団形成の施策検討、評価基準の策定などを適切に進めマッチング活動を行う。</li> <li>改選期を迎える団体は来年度も数十団体あるが、スポーツ団体の採用費用や手法が限られたため継続的に実施していく必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>母集団形成として、スポーツ団体のみならず、社会における上級管理職が少なく、昨年は媒体やイベント開催、複数企業社との連携といった方法を検討する。</li> </ul>
女性役員・女性役員候補のコミュニティ形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性役員や、その候補の方々が情報交換や相互にフォローアップしあえるオンラインコミュニティを作成し、スポーツ団体間の交流や、意向醸成を図る。</li> <li>意向を持つ個人を中長期的にプールし、改選期にマッチング機会を提供できる仕組みを目指す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>継続的に交流や候補者が交流できるコミュニティの管理者・運用の仕組みを構築する。</li> </ul>

## 個人向け

### ④ 個人向け PR プロモーション活動

タイトル	概要	課題・検討事項
ダイバーシティの理解促進	<ul style="list-style-type: none"><li>・ スポーツ団体、役員に関する情報が不足しており、個人に認知がされていないため、スポーツ団体における役員や職員として携わることのやりがいや働き方を訴求し意向醸成を図る。</li><li>・ 20年度は募集团体による応募説明会、21年度は応募説明会に加えて役員のパネルディスカッションを行ったが、認知拡大のために継続的に実施。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 理解促進のためのプログラム構成(回数、内容、効果検証)を検討する。</li></ul>