

令和4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」
委託事業完了報告書 別紙

令和5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.....	3
対象事業について.....	3
令和4年度「女性役員育成・マッチング支援事業」実施スキーム.....	4
「A. 個人」 向けの施策一覧.....	4
「B. スポーツ団体」 向けの施策一覧.....	5
「C. 共通」 施策一覧.....	6
事業の実行体制.....	6
2. 実施結果.....	7
事業説明会への参加団体.....	7
【A.個人 1-1】 求人サイト掲載の実施報告.....	7
【A.個人 2-1】 応募説明会の実施報告.....	8
応募説明会 実施概要.....	8
【B.団体 1-1】 団体選定.....	11
【B.団体 1-2】 要件定義の実施報告.....	11
要件定義 対象団体.....	11
一般社団法人日本車いすカーリング協会.....	12
【B.団体 2-1】 スポーツ団体向け研修.....	13
スポーツ団体向け研修（第1回：理解編）.....	13
スポーツ団体向け研修（第2回：事例編）.....	15
スポーツ団体向け研修（第3回：実践編）.....	18
スポーツ団体向け研修（共通アンケート回答）.....	21
スポーツ団体向け研修（個別団体向け）.....	21
3. 現状と課題.....	23
Diversity, Inclusion & Equality の基本的な考え方.....	23
スポーツ団体の女性役員登用・採用における課題.....	26
スポーツ団体観点.....	26
個人観点.....	27
4. 課題解決のための方向性.....	28
スポーツ団体向け.....	28
個人向け.....	29

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

スポーツ・インテグリティ推進事業におけるスポーツ団体における女性役員の育成・マッチング支援

(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、スポーツ団体のガバナンス強化の推進、スポーツ仲裁活動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。

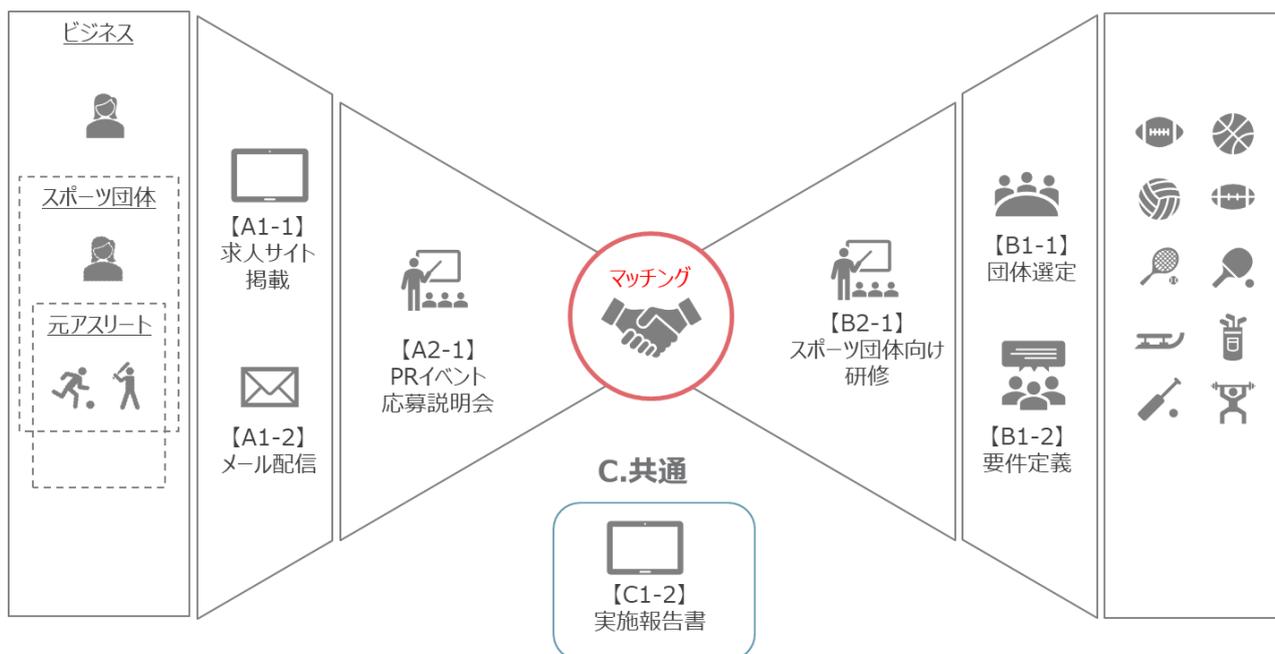
(3) 事業の内容

スポーツ団体ガバナンスコード<中央競技団体向け>においては、理事の多様性の確保の趣旨から、女性理事の目標割合を40%以上に設定することが遵守すべき原則の一つとして規定されているが、目標割合を達成している団体は未だ少数にとどまるのが現状である。

そこで、スポーツ団体における女性役員の比率を向上させるため、以下の内容を実施する。なお、以下の内容の他にも、スポーツ団体の課題やニーズに応じて追加で対応し得る施策がある場合には、積極的に提案し、実施すること。

令和4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
- ✓ 令和4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1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"> ✓ doda 求人サービスへの掲載。 ✓ 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。 	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。	✓ 母集団は以下を想定。 ・ doda 登録者	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。	✓ 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。	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

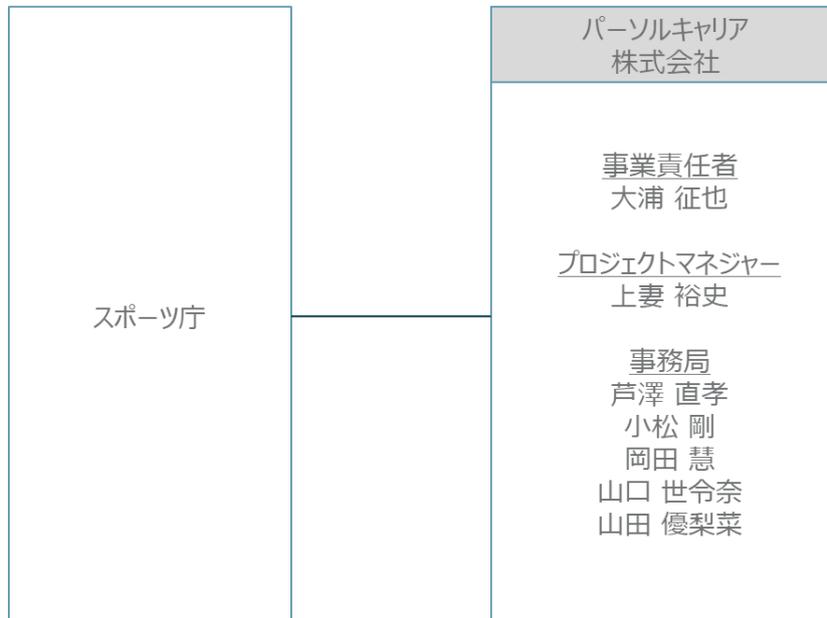
「C. 共通」 施策一覧

- ✓ 課題整理することで、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。	パーソルキャリア 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

令和4年10月25日、29日の2日間説明会を開催し、15団体21名が参加

《説明会参加団体》※順不同

- ・ NPO法人日本ソーシャルフットボール協会 理事
- ・ 一般社団法人日本デフビーチバレーボール協会
- ・ 一般社団法人日本パラダンススポーツ協会
- ・ 一般社団法人日本知的障がい者卓球連盟
- ・ 公益財団法人日本アイスホッケー連盟
- ・ 公益財団法人日本ゴルフ協会
- ・ 公益財団法人日本バスケットボール協会
- ・ 公益財団法人日本バドミントン協会
- ・ 公益財団法人日本パラスポーツ協会
- ・ 公益財団法人日本バレーボール協会
- ・ 公益財団法人日本自転車競技連盟
- ・ 公益財団法人日本卓球協会
- ・ 公益社団法人日本トライアスロン連合
- ・ 公益社団法人日本馬術連盟
- ・ 知的障がい者柔道振興部会

【A.個人1-1】求人サイト掲載の実施報告

企業名	求人名	掲載日	応募数
一般社団法人日本車いすカーリング協会	理事・執行役員／スポーツ業界に携わる／経営や普及啓発の知識を歓迎	23/3/20～ 23/5/21	0名 ※掲載開始が3/20～のため

- ・ 応募者のうち書類選考通過者のみ面談を実施。その後面接を経て総会の議決での承認を以て、正式に理事就任。結果は改選期の22年6月に判明予定。
- ・ 掲載情報は参考資料（A1-1_求人サイト掲載）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

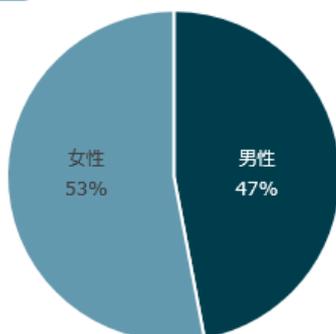
名称	SPORT LIGHT Women Career Event 2023
イベントページ	https://doda.jp/sportlight/event/women/2023/
概要	女性のスポーツ界でのキャリアづくりと未来について考えるオンラインイベントです。スポーツ団体の現役理事をゲストにお招きし、理事になられたきっかけや、スポーツ業界における女性リーダーの重要性と働き方についてお話いただきます。
登壇	《ゲスト》 原山 麻子氏 一般社団法人日本ハンドボールリーグ 理事 株式会社乃村工藝社 執行役員 中川 聴乃氏 一般社団法人バスケットボール女子日本リーグ 理事 元女子バスケットボール日本代表 竹村 鮎子氏 一般社団法人日本車いすカーリング協会会長 弁護士 《モデレーター》 大浦 征也 パーソルキャリア株式会社 執行役員、doda エージェント事業部 事業部長、doda 編集長
主催	パーソルキャリア株式会社
開催方法	オンライン
日時	2023年3月7日(火) 18:00~20:15
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

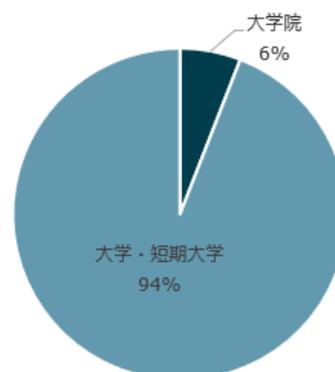
時間	実施内容
17:50	開場
18:00	開会挨拶／パーソルキャリア 大浦 征也
18:05	Talk Session：現役理事に聞く「スポーツ組織での働き方」とは ゲスト：原山 麻子氏、中川 聡乃氏 モデレーター：大浦 征也氏
19:30	基調講演・団体採用説明会：一般社団法人日本車いすカーリング協会 ゲスト：竹村 鮎子氏 モデレーター：大浦 征也氏
20:15	事務局連絡
20:20	閉場

■応募者属性（20名）

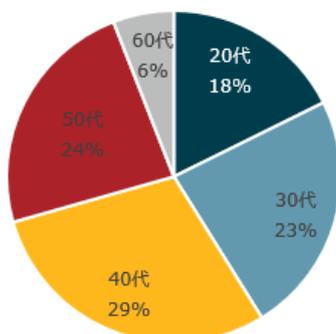
性別



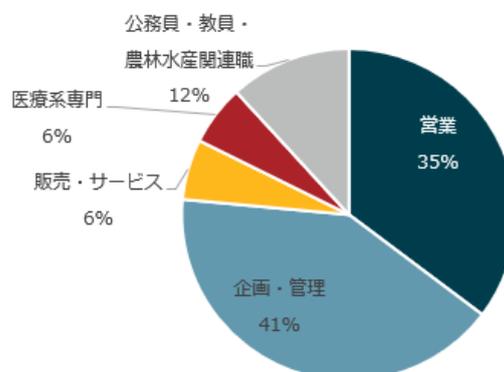
学歴



年代

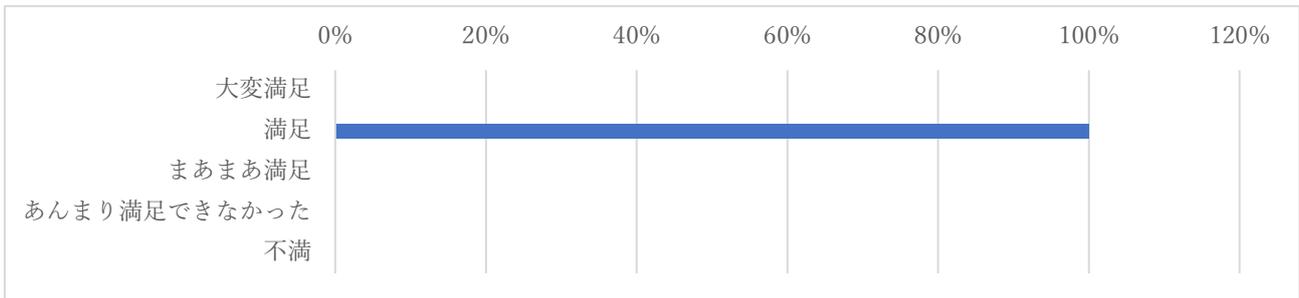


職種



■開催後参加者アンケート結果（回答数：2件）

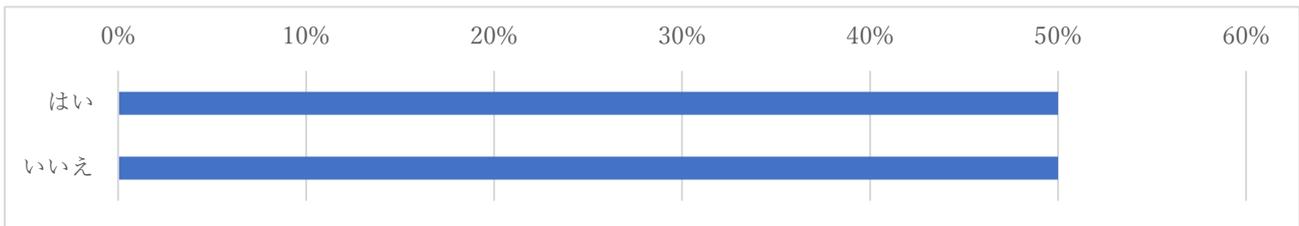
Q1.満足度を教えてください。



Q2.イベントに参加した理由を教えてください。

- ・ スポーツに携わる仕事に興味があった
- ・ 女性がまだまだ少ないスポーツ団体の理事としてどのような活動をされているのかを知るため

Q3. 理事に挑戦しようと思いましたか？



Q4. Q3 の理由を教えてください。

- ・ 無報酬で本業をしながら挑戦できるということが魅力的だと思ったため
- ・ 中に入って運営するというよりは、女性の働き方をサポートする立場として活動しているため

【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）」、「スポーツ団体向け研修（個別）」を支援。
- ✓ 2～15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。
- ✓ 日本車いすカーリング協会様は説明会に参加していないが、問い合わせより参画が決定した。

●=実施

NO	団体名	マッチング	研修	辞退
-	一般社団法人日本車いすカーリング協会	●		
1	公益財団法人日本パラスポーツ協会		●	
2	一般社団法人日本デフビーチバレーボール協会			○
3	NPO法人日本ソーシャルフットボール協会			○
4	一般社団法人日本パラダンススポーツ協会			○
5	一般社団法人日本知的障がい者卓球連盟			○
6	公益財団法人日本アイスホッケー連盟			○
7	公益財団法人日本ゴルフ協会			○
8	公益財団法人日本バスケットボール協会			○
9	公益財団法人日本バドミントン協会			○
10	公益財団法人日本バレーボール協会			○
11	公益財団法人日本自転車競技連盟			○
12	公益財団法人日本卓球協会			○
13	公益社団法人日本トリアスロン連合			○
14	公益社団法人日本馬術連盟			○
15	知的障がい者柔道振興部会			○

一般社団法人日本車いすカーリング協会

背景	組織の運営上の課題 ／解決したいこと	協会は今よりも社会的に成熟した組織を目指しています。競技の専門的な観点に偏らず、多角的な知見やアイデアを取り入れることが、組織の成長につながると考えています。そのため、法律関係に詳しい方、組織運営に必要な視点を知っている方、土業や医療など専門的な知識をお持ちの方などに理事に就任いただきたい。					
人物要件	ミッション	月に一度の理事会に参加いただき、議題に対して、知識を活かした意見を発信 また各種委員会への参加や大会視察などへの参加。					
	欲しい経験・スキル	職種・業種など不問 下記の知識やスキルをお持ちの方を歓迎 ・車いすカーリングやパラスポーツへの興味関心 ・マネジメントに関する経験 ・経営、マーケティング経験 など					
	想定ターゲット	<input checked="" type="checkbox"/> 経営人材・ 土業系人材	<input type="checkbox"/>	内部職員登 用	<input type="checkbox"/>	元選手	
募集要件	報酬	<input type="checkbox"/> 有	<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	理事 10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 type="checkbox"/> 育成	<input type="checkbox"/> 研修	<input type="checkbox"/>	他	

【B.団体 2-1】スポーツ団体向け研修

昨年の開催実績を踏まえて、「テーマ拡充」、「複数回開催」に重点を置き、女性役員登用・育成に向けて「理解」「事例」「実践」の3段階で実施。

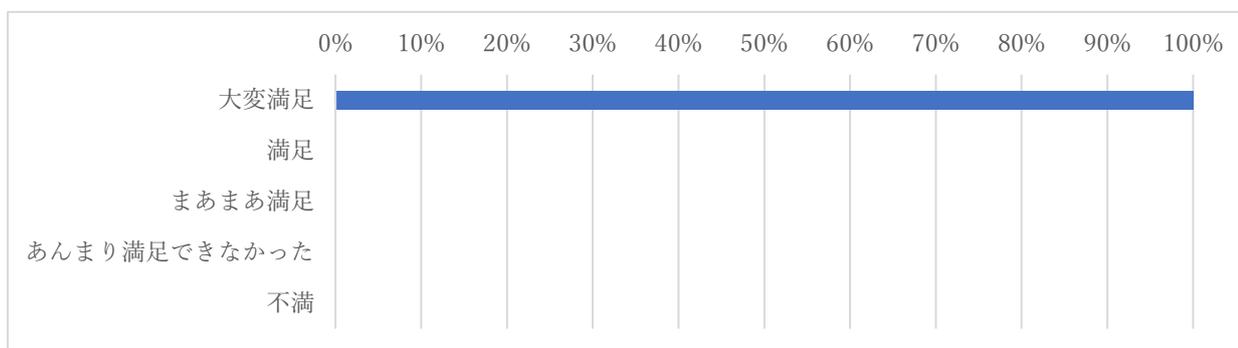
スポーツ団体向け研修（第1回：理解編）

■研修概要

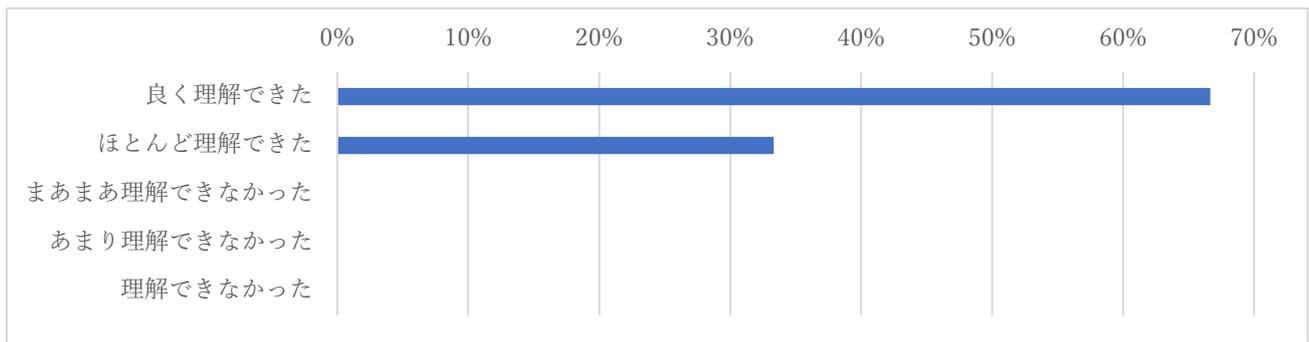
名称	スポーツ業界における D&I 推進の潮流や多様性の理解
講師	株式会社クオリア 代表取締役 荒金雅子氏
実施方法	オンライン
日時	2023 年 1 月 25 日（月）18：00—20：00
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・スポーツ界における D&I 推進の動き ・D&I 推進を阻害するアンコンシャス・バイアスに気を付ける ・アンコンシャス・バイアスをなくすために ・D&I 実現に向けた取組事例 ・取組む施策を検討する ・質疑応答
参加者	<p>《事前申込》3 名／2 団体（1 名所属 非公開）</p> <p>《参加団体》3 名／2 団体（1 名所属 非公開） ※順不同</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公益社団法人 全日本銃剣道連盟 ・ 公益財団法人日本セーリング連盟 ・ 回答なし

■研修終了後に実施した受講者アンケート（回答：3 名）

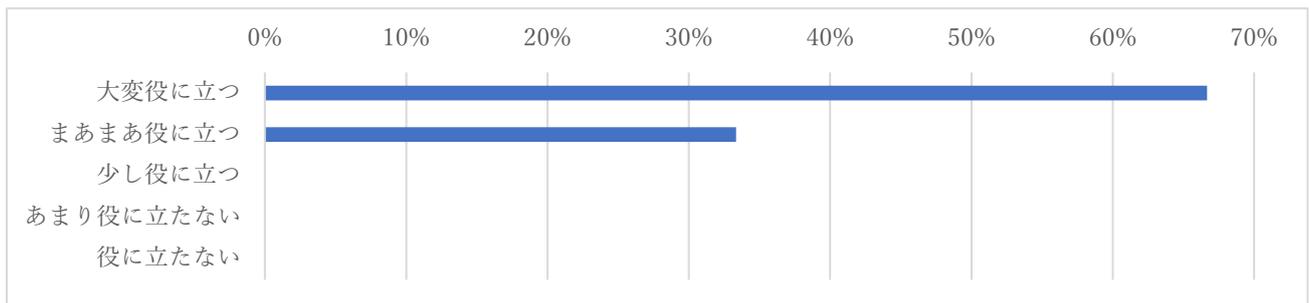
Q1. 研修の内容は満足できましたか



Q2. 研修の内容は理解しましたか



Q3. 今後の業務に役立ちますか



Q4. 本研修での気づき ※回答より引用

- ・ 特に「アンコンシャス・バイアス」について意識すると、これは無理だとか思ってしまうことも別の視点から見ると解決策が見えてくることがある。若いから、女性だからではなく、一度、取り払ってフラットな視点で物事を考える思考回路を構築する必要性を個人的に思いました。
- ・ 社会や顧客のニーズは時代とともに変化し働き方にも変化がでていますが、ミレニウム世代、Z世代の価値観の変化によって、彼ら若者にうったえるこちらの戦略も変化しなければ、ついてこない、興味がわからないということ。心理的安全性を求めていることがわかりました。組織が持つアンコンシャス・バイアスや、女性自身・男性自身もつアンコンシャス・バイアスを軽減していく努力が必要だということも気づきました。

Q5. 本研修のよかった点 ※回答より引用

- ・ 時代が移り、多様性、SDGs など現在の物事をとらえる視点の変化がよく分かった。ミレニウム世代、Z世代との向き合い方が参考になりました。
- ・ 他の競技でも、女性選手人口の増加や、女性理事の増加について苦慮されていることが分かり、異なる組織形態によってのご苦労や、いろいろなやり方で取り組んでいらっしゃる様子が拝聴でき、参考になりました。

■総括

第1回はスポーツ界におけるD&I推進の歴史的動きや、企業の取組紹介、組織でダイバーシティ推進するにあたり課題となるアンコンシャス・バイアスについてディスカッションを用いて理解を深めた。結果、世代や性別、役職における価値観の違いに気づき、他団体の取組も知る機会にもなり、今後の取り組みとしてアンコンシャス・バイアスを意識することへと繋がった。

スポーツ団体向け研修（第2回：事例編）

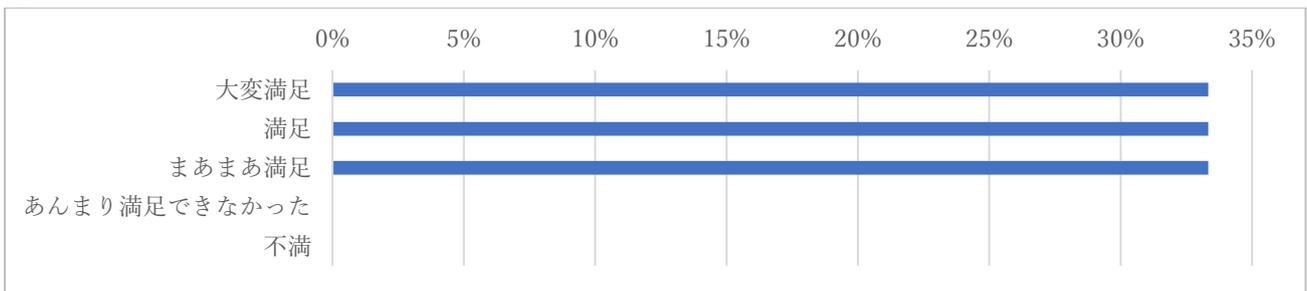
■研修概要

名称	女性役員登用に向けた環境整備
登壇	<p>《ゲスト》</p> <p>坂本 幼樹氏 公益社団法人日本ホッケー協会 事務局長</p> <p>米田恵美氏 米田公認会計士事務所 代表 一般社団法人日本ハンドボールリーグ 理事</p> <p>《モデレーター》</p> <p>大浦 征也 パーソルキャリア株式会社 執行役員/doda エージェント事業部 事業部長 公益財団法人スポーツヒューマンキャピタル理事</p>
開催方法	オンライン
日時	2023年2月7日（火）19:30-21:00
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・自己紹介 ・テーマ①受け入れまでのプロセス <ul style="list-style-type: none"> -団体の課題や、どのようなことから取り組みを始めたのか -進める中で障壁をどのように乗り越えたのか -環境整備におけるポイントや気を付けていたこととは何か ・テーマ②新任理事に対するフォロー、役割と評価 <ul style="list-style-type: none"> -新任理事に対して着任前後に行っていること-理事の役割/巻き込み方とは ・質疑応答
参加者	<p>《事前申込》26名/18団体（1名所属不明）</p> <p>《参加団体》15名/13団体 ※順不同</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ NPO セイラビリティ江の島 ・ 一般社団法人日本ウインドサーフィン協会

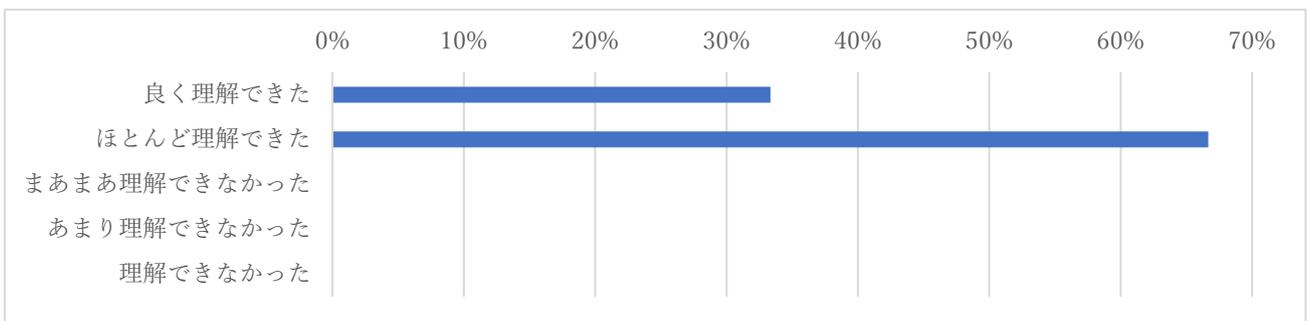
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般社団法人日本フライングディスク協会 ・ 公益財団法人全日本なぎなた連盟 ・ セイラビリティ広島 ・ 一般社団法人日本セパタクロー協会 ・ 一般社団法人日本ろう者ボウリング協会 ・ 公益財団法人日本セーリング連盟 ・ 公益財団法人日本ハンドボール協会 ・ 公益財団法人日本自転車競技連盟 ・ 公益社団法人全日本銃剣道連盟 ・ 公益社団法人日本ウエイトリフティング協会 ・ 広島県セーリング連盟
--	---

■研修終了後に実施した受講者アンケート（回答：6名）

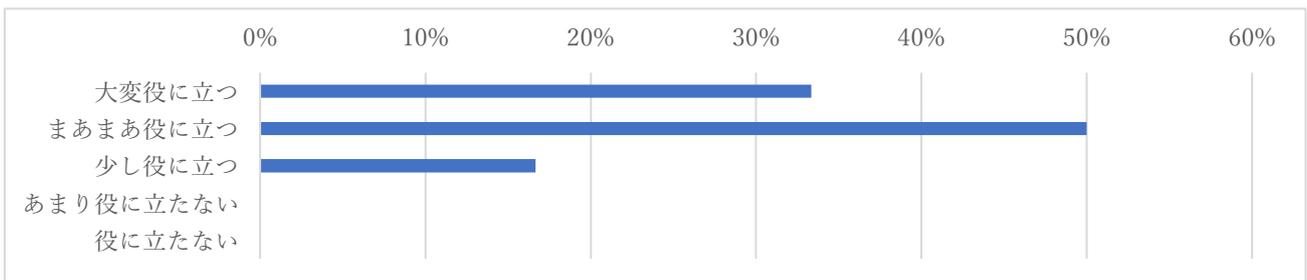
Q1. 研修の内容は満足できましたか



Q2. 研修の内容は理解しましたか



Q3. 今後の業務に役立ちますか



Q4. 本研修での気づき ※回答より引用

- ・ ホッケー協会の取り組みを知れてよかった。
- ・ 「業務に大変役に立つ」にチェックしましたが、役に立てないといけない、という意味です。「組織論と並行して女性理事の登用を考える、募集する」は目から鱗でした。現場にいと、どうしても現状の戦力をどう使うか、に意識がいてしまい、このポジションにはこういう人材が欲しいというのは贅沢だと考えていました。競技特性、競技の専門性の高い組織もあれば、業務の専門性の高い組織もあり、業務の専門性の高い分野ではいかに外部の専門家に力を発揮してもらえかが大切だと痛感しました。外部の人材をどこで使うようにするか、という観点での組織検討は未経験でしたので、取り組む価値があると思いました。また、風土、文化の全く違う人が入ってきている以上、早く戦力になってもらうためにも丁寧なレクチャーは必要ですね。これも今までは当協会にはあまりなかった慣習です。新規事務局員に対しても同様で、自分が入局した時はありませんでした。一昨年に10年ぶりの新人を迎えるにあたって、初めて実施した状況です。話の中にもありましたが、加盟団体（地方協会）選出理事の比率が高いので、それ以外はほぼ全員女性にしないと40%を達成しないという状況も問題だと感じました。組織論と合わせて、理事の構成の見直しなど、相当突っ込んだ改革を行わないと達成は困難と理解しました。事務局だけで行うのでは限度があるので、トップ役員を巻き込んで取り組みたく考えます。
- ・ 男性でも女性でも能力や実力があれば、有償無償に関わらず責任を持って業務を遂行できると思っています。ですが、女性側が環境に対して努力をしないといけないのかと感じました。女性との関係を構築したいのであれば、男性こそが女性の能力や力を必要とし、女性役員登用にに向けた環境整備を行うべきだと思いました。
- ・ 競技の特性により、女性役員登用環境が大きく異なること。
- ・ 他の団体の情報を知ることができ、取り組みのきっかけをつかむことができた。組織改革の中で、理事会とは別に、専門家を活かせる体制づくりが参考になった。

Q5. 本研修のよかった点 ※回答より引用

- ・ 具体的なアプローチが聞けた点
- ・ 講師が結構本音を語ってくれたことがありがたかった。

■総括

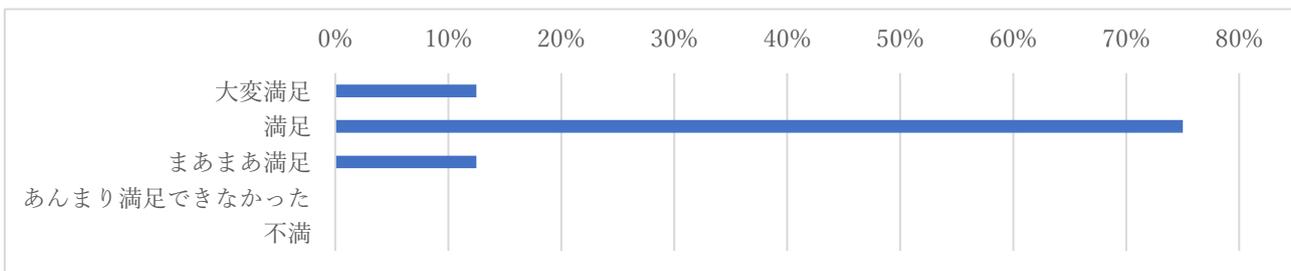
第2回目は令和3年度に本事業のマッチング施策と個別スポーツ団体向け研修に参画をして、40%目標を達成した公益社団法人日本ホッケー協会様の事例を紹介と、当時の研修講師であり理事を歴任する米田様をゲストに迎えた。時系列に沿って話を展開することで、各団体の状況が違う中でも自組織に役立てられる情報を提供することができた。

スポーツ団体向け研修（第3回：実践編）

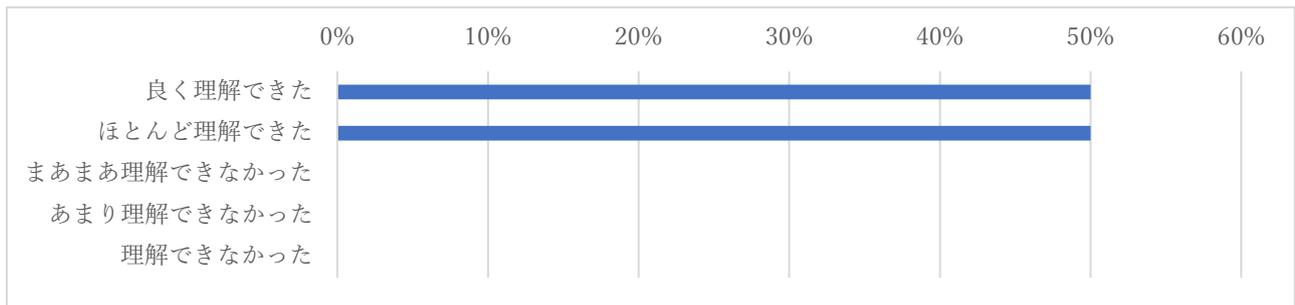
名称	環境整備における課題・解決策
講師	米田恵美氏 米田公認会計士事務所 代表 一般社団法人日本ハンドボールリーグ 理事
開催方法	オンライン
日時	2023年2月20日（月）18：30-20：30
内容	《講義》 ・自己紹介 ・ディスカッション①うまくいっていると思う団体とは ・ディスカッション②ここが難しい、進める時に起こりうるネガティブなこと ・事例紹介 ・質疑応答 《懇親会》
参加者	《事前申込》14名／12団体 《参加団体》10名／8団体 ※順不同 ・ NPO セイラビリティ 江の島 ・ 公益社団法人日本山岳・スポーツクライミング協会 ・ 一般社団法人日本セパタクロール協会 ・ 一般社団法人日本バイアスロン連盟 ・ 公益財団法人日本セーリング連盟 ・ 公益財団法人日本ハンドボール協会 ・ 公益社団法人 全日本銃剣道連盟 ・ 公益社団法人日本カヌー連盟

■研修終了後に実施した受講者アンケート（回答：8名）

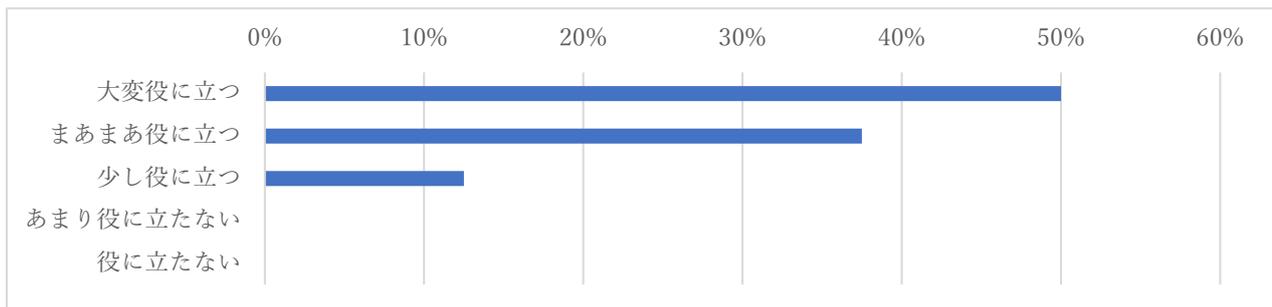
Q1. 研修の内容は満足できましたか



Q2. 研修の内容は理解しましたか



Q3. 今後の業務に役立ちますか



Q4. 本研修での気づき ※回答より引用

- ・ (1) 女性も「事業参画意欲」は、男性以上にもたれている方が多いこと。(2) 既に女性役員の育成に取り掛かっている団体があること。(3) 団体及び役員等として、ミッションを明確にして、業務の評価を適切に行うことが大切である。
- ・ 女性役員の割合の目標達成については、理事の地位を死守しようとする男性役員からの理解が必要だが、なかなか進まないの程度「決め事」として進めていく必要があることがわかった。また、なり手不足の解決策のなかで、役員として何をどうしていいかわからないこともあるので、相談できる人をつけることも大切と感じた。
- ・ どの団体も女性が理事になることがスムーズに進んでいないこと。
- ・ 米田さんのこれまでのご経験から事例を挙げてくださり、とてもわかりやすかったです。組織の職務分掌やビジョンの明示、選考委員会の構成など組織内変革が重要であると気づきました。
- ・ 事務局が実施できることには限りがあるので、どう役員（トップ）を巻き込んでいくか、少し考えたい。また、同時に女性理事を登用したあとのフォローについても、仕組み作りと体制作りが必要である。
- ・ 業務内容を明確にして、それを担う人選をしなくてはならない。本連盟では人ありきで選んでいないか。

- ・ 各団体が苦勞されていることを知ることができた。
- ・ 解決法は1つではない。

Q5. 本研修のよかった点気づき ※回答より引用

- ・ 大きな競技団体でも、今回のプログラムに関しては同じような課題を持たれていることが理解でき、私たちのような小さな競技団体でも横のつながりが持てそうな気がしました。
- ・ 講師の方がとても明るい雰囲気の中で、好感を持てた。知らない男性の方もいらしたので、ちょっと戸惑いましたが、みなさんからのご意見も聞くことができてよかったです。
- ・ 改革のための具体的なステップがわかった。
- ・ 他競技の方々とグループトークすることで、他競技での課題や取組など知ることができてよかった。
- ・ 他団体の状況も聞くことができた。
- ・ 他団体の状況を確認できたこと。
- ・ 日本フェンシング協会様の女性理事増加の方法は大変興味深く拝聴することができました。他のNFがどのようにされているのか成功例をぜひ伺いしたい。

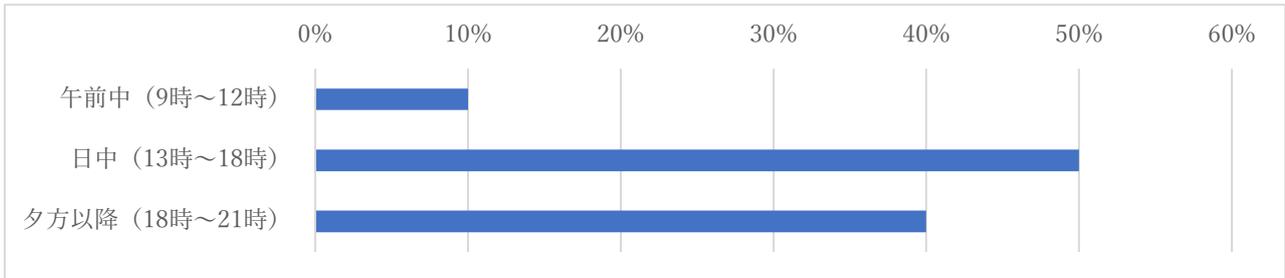
■総括

第3回はグループディスカッションを中心に自組織の状況や取り組みを共有し、講師の事例紹介も踏まえて今後に向けた行動を検討した。講義終了後には団体同士の繋がりを持てるように任意参加でオンライン懇親会を実施。改革のためのステップを得られたことや、懇親会を用いたことで他団体の事例をより深く知る機会を創出することができた。

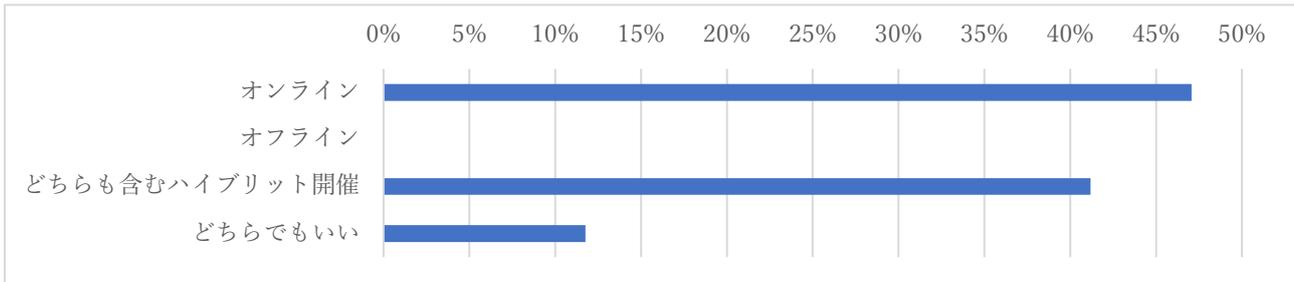
スポーツ団体向け研修（共通アンケート回答）

第1回～3回の研修後アンケートで研修開催における共通の質問を設定し回答を取得した。開催時間は日中、実施方法はオンラインを希望する回答が約50%となった。団体および参加者の拠点が全国各地のためオンライン開催が今後も主要になると考える。

Q1.研修の参加しやすい時間帯



Q2.研修の実施方法について



スポーツ団体向け研修（個別団体向け）

JPC 加盟団体がガバナンス・コードを含めた競技団体の組織力・マネジメント力を上げる知識や運営方法を共有することを目的とする。

名称	令和4年度組織力向上研修会
主催	公益財団法人日本パラスポーツ協会日本パラリンピック委員会（以下、JPC）
登壇	米田恵美氏 米田公認会計士事務所 代表 一般社団法人日本ハンドボールリーグ 理事 山口 世令奈 パーソルキャリア株式会社
開催方法	オンライン
日時	第1回 2023年1月27日（金）18：00-20：00

	第2回 2023年2月3日(金) 18:00-20:00
申込	2日間で45団体134名 ※参加者名簿は日本パラスポーツ協会様の保有情報のため記載なし

■タイムスケジュール

内容	
18:00～ 18:05	開会の挨拶・主旨説明 (JPC 事務局)
18:05～ 18:55	■組織発展のための人材戦略 講師：米田恵美様 (米田公認会計士事務所 代表/日本ハンドボールリーグ理事) ■講義タイトル ・役員募集サポートについて (パーソルキャリア株式会社 山口世令奈) ■質疑応答
18:55～ 19:35	競技団体の事例紹介 (一般社団法人日本ボッチ協会村上様)
19:35～ 19:55	意見交換・質疑応答
19:55～ 20:00	事務連絡等・閉会の挨拶

■総括

個別団体向け研修の対象として JPC 様が主催する研修会を活用いただきました。前半は米田氏による講義を行い、後半は本事業の説明書を実施。JPC 加盟団体がおおむね参加しており、過去の説明会や本事業に参画していない団体に対しての認知拡大ができ、網羅性を高めることができました。

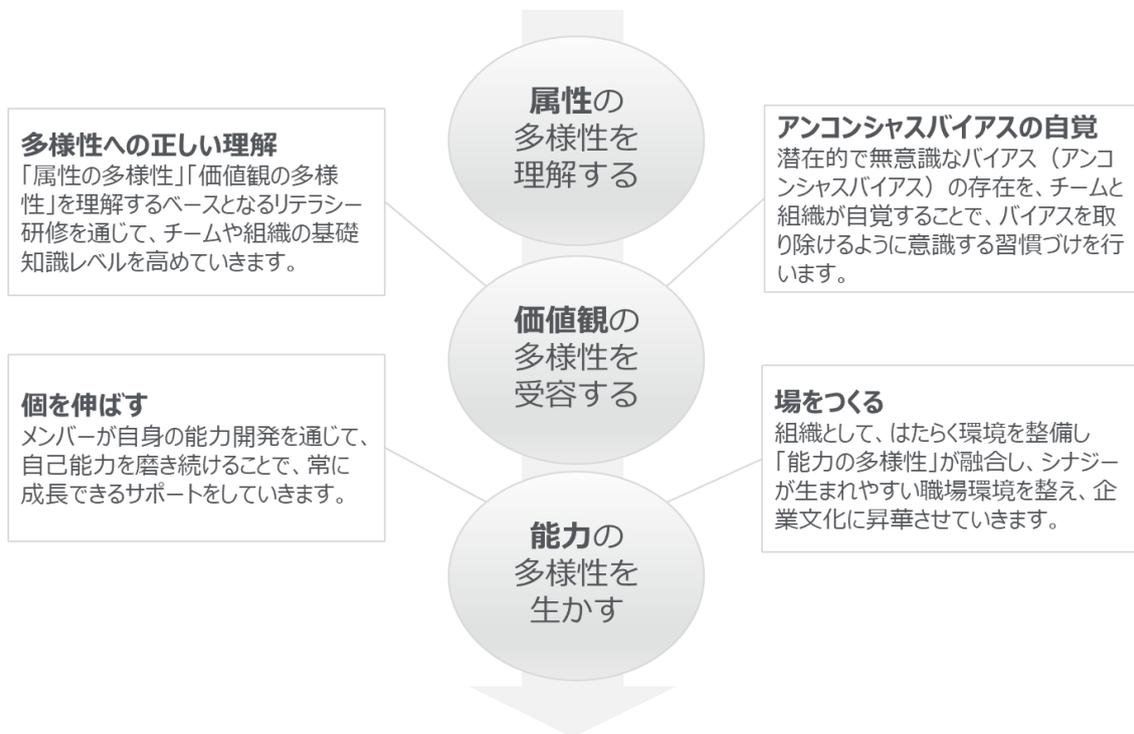
3. 現状と課題

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う、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。

今年度事業を踏まえた課題は以下のとおり。

スポーツ団体観点

令和3年度の本事業における調査レポートで記載した課題は今年度も継続課題である。

■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
	継続	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／本年度事業での対応
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。 …【B2-1】スポーツ団体向け研修
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。
	継続	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。 …【B2-1】スポーツ団体向け研修
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。
	継続	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	継続	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／本年度事業での対応
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 …【B2-1】スポーツ団体向け研修
人材要件・評価	継続	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／本年度事業での対応
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。 …【A1-1】求人掲載、【A2-1】応募説明会によるPR
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、コンテンツ掲載、【A1-2】応募説明会によるPR
副業・兼業のしづらさ	継続	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. 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
スポーツ団体向け研修	<ul style="list-style-type: none"> 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。 令和2年度は5団体、令和3年度は26団体、令和4年度*は17団体が参加したが、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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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横断型や個別団体型を検討する。 プログラム構成（回数、内容、効果検証）を検討する。 参加率、網羅率をするための統括団体との連携
マッチング支援	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> スポーツ団体の状況、本事業の実施時期により参加団体の変動するため、媒体やダイレトリクルーティング、人材紹介などの手法の増加検討や、実施期間を可能な限り長期にできるような座組を検討
団体事例の蓄積	<ul style="list-style-type: none"> 女性・外部理事の登用における議論や施策を円滑に進めるにスポーツ団体の事例を蓄積し、場合に応じてはスポーツ団体間での情報交換ができるようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> 事例として取り上げる団体の選定および団体の内部事を紹介するため、展開方法の検討
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"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

*令和4年度の団体数はスポーツ団体向け研修（第1回～第3回）より算出

個人向け

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
スポーツ団体におけるキャリアや団体の理解促進	<ul style="list-style-type: none">・ 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。・ 令和4年度は応募説明会および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。	<ul style="list-style-type: none">・ 理解促進のためのプログラム構成(回数、内容、効果検証)やコンテンツ(セミナーや記事)を検討する。・ 母集団形成においては女性活躍を推進する企業や団体の連携を検討