

# 公益財団法人東京 2025 世界陸上財団

## 人材の採用及び教育に関する方針

令和 6 年 2 月 15 日 制定

令和 6 年 4 月 1 日 改正

令和 6 年 12 月 5 日 改正

事務 総 長 決 定

### 1 目 的

公益財団法人東京 2025 世界陸上財団（以下「当法人」という。）の人材の採用及び教育に関する方針（以下「本方針」という。）は、東京 2025 世界陸上競技選手権大会（以下「大会」という。）の成功に向け、組織力を強化するための人材の採用及び教育等にかかる基本的な考え方を示し、職員の採用、高度人材受入れ及びその配置、教育を適正かつ効果的に実施することを目的として策定する。

### 2 現状等

当法人は、大会の開催決定に伴い、令和 5 年 7 月に設立された組織であり、令和 7 年 9 月の大会本番に向けて体制を強化していくため、令和 6 年 4 月以降、職員を採用し専門人材の確保を着実に進め、教育を行ってきた。

一方で、公募では採用に至らない職種や、業務の特殊性や人材の流動性の低さから、民間企業等に属しており退職できない人材が存在している。大会運営に必要な専門的知見や経験を有した人材の更なる確保のため、新たな人材確保手段として、民間企業等から高度人材を受け入れる仕組みの整備が必要となっている。

また、都民・国民に心から歓迎される大会とするため、適切なガバナンス体制及びコンプライアンスを確保するとともに、利益相反に伴う問題の防止を適切に実施することにより、スポーツのフェアネスを体現した組織を構築する必要がある。

職員の採用及び高度人材受入れに当たっては、プロセスの適正性・公正性を確保することはもとより、利益相反取引等を防ぐ観点での職員の採用・高度人材受入れ・配置基準を設ける必要があることに加え、着任後もガバナンス、コンプライアンス及び利益相反等に関する知識の習得や意識啓発に資する取組の継続的な実施が求められる。

### 3 職員の採用・高度人材受入れ・配置方針

職員の採用、高度人材受入れ及び配置に関する方針は以下のとおりとする。

- (1) 大会の成功に向けて、過去の経験等で身に付けた知識やスキル、資質等を活かしながら、組織内外の多様な関係者と良好なコミュニケーションを図り、高い意欲をもって誠実に取り組める多様な人材を採用する。

- (2) 本大会を取り巻く状況を良く理解し、ガバナンスやコンプライアンス等への意識を高く持ち、自律的かつ堅実に業務を遂行できる多様な人材を採用する。
- (3) 職員の採用等に当たっては、当法人利益相反管理規程（以下「管理規程」という。）第6条第3項に基づき第三者審査委員会に付議するが、管理規程第6条第3項第一号に基づく第三者審査委員会に付議する基準を以下に定め、利益相反のおそれのないことを十分に確認した上で、採用及び配置の手続きを進める。
- ア 採用前2年の間に、当法人と利害関係を有する企業・団体に所属し、その企業において当法人と利害関係を有する職務に従事していた者の採用
- イ 採用前5年の間に、当法人と利害関係を有する企業・団体に所属していた者の配置
- なお、「利益相反に該当するおそれがあると認められる事案」とは、利益相反取引等の発生する可能性が排除されない者を採用する場合又は採用後において利益相反取引等の発生する可能性が生じた場合を指す。
- (4) 民間企業等からの高度人材受入れに当たっては、管理規程第6条第3項第二号に基づき第三者審査委員会に付議し、利益相反のおそれのないことを十分に確認した上で手続きを進める。
- (5) 採用した職員及び民間企業等から受け入れた職員は、個人の持つ能力や専門性が最大限発揮できるよう適性等を考慮し、適材適所に配置する。

#### 4 教育方針

職員の教育に関する方針は以下のとおりとする。

(1) 新任者研修の実施

当法人の概要や目標、大会やその準備に係る基本情報、仕事の進め方、心構え、オフィスルール及びサービスなど業務を行う上で必要となる基礎的な知識・態度等の習得を図る。

(2) コンプライアンスの推進に係る教育・研修の実施

当法人のガバナンス体制及びコンプライアンスの推進に関して共通認識を持ち、また、理解促進・徹底を図るため、着任時のみならず、毎年度1回の研修を実施するとともに、四半期毎にコンプライアンス及び利益相反に係るチェックシートにより遵守状況の確認を行う。

(3) 大会運営に向けた研修の実施

大会運営に必要な知識・能力などを身に付けられるよう、実践的な研修を企画・実施し、大会準備業務のより円滑な遂行に向けた職員の能力向上を図る。

(4) OJTの実施

多様なバックグラウンドを有する職員が、これまで各職務分野・大会運営組織等で培ってきたノウハウや経験を組織内で共有、職場で実務を通じて指導し、当該業務遂行に係る知

識・技術などを早期に身に付けられるようにする。もって、将来を見据えたレガシーとしての人的資本の育成などを行う。