

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

令和 8 年 3 月 31 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。大会運営に必要不可欠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を行った。

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・配置基準を設けるとともに、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を継続的に実施した。

清算法人移行後においても、当法人が清算終了を迎えるまでの間、清算の目的の範囲において本方針に従い、適切かつ効果的に運営していくことが求められる。

3 職員の採用・配置方針

職員の採用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) 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、職務内容及び属性等に応じて、役職員等に対して適切に実施する。

(3) 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。