

令和6年度スポーツ・インテグリティ推進事業
に係る競技団体における多様な人材の配置促進事業

仕 様 書

令和6年6月5日
スポーツ庁競技スポーツ課

1. 事業名

令和6年度スポーツ・インテグリティ推進事業に係る競技団体における多様な人材の配置促進事業

2. 事業の趣旨及び経緯

スポーツ基本法（平成23年法律第78号）において、スポーツ団体は、スポーツの振興のための事業を適正に行うため、その運営の透明性の確保を図るとともに、その事業活動に関し自らが遵守すべき基準を作成するよう努めるものとされており、当該基準の作成等に資するよう、適切な組織運営を行う上での原則・規範として「スポーツ団体ガバナンスコード」（以下「コード」という。）を策定しているところである。

コードにおいては、理事の多様性確保の趣旨から、外部理事の目標割合を25%以上、女性理事の目標割合を40%以上に設定するとともに、その達成に向けた具体的な方策を講じることを遵守すべき原則の一つとして規定しているが、目標割合を達成している団体は未だ少数に留まるのが現状であるため、スポーツ団体における多様な人材配置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をはじめとする多様な人材の比率を向上させるため、人材のマッチング支援、人材登用に関する研修会等を実施する。

なお、以下の内容の他にも、中央競技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。

(1) 女性役員をはじめとする多様な人材のマッチング

女性役員をはじめとする多様な人材の採用に積極的に取り組むスポーツ団体と、スポーツ団体において役員として活躍することを望む女性役員等の候補者のマッチング等を支援する。

(2) 女性役員をはじめとする多様な人材の登用に関する研修等の実施

中央競技団体の役職員に多様性のある団体運営の重要性が理解され、団体内に女性役員等の登用の機運が醸成されるよう、女性役員等の登用による好事例の紹介や、女性役員等の働きやすい職場環境の整備に必要となる事柄等に関する研修等を実施し、女性役員等の登用を促進する。研修等の実施に当たっては、別添「女性役員登用モデルプログラム」を活用し、研修等の内容に含めること。

上記の事業を通じて、調査項目や分析の視点等を検討する際には、有識者等の助言を踏まえるとともに、スポーツ庁担当官と十分に協議を行うこと。

また、随時進捗状況を報告するとともに、スポーツ庁担当官の求めに応じて、必要な資料等を作成すること。

なお、ここで言う「スポーツ団体」とは、我が国の中央競技団体のことを指す。

4. 委託契約期間

委託契約日 ～ 令和7年3月14日（金）

5. 成果報告

本事業による成果等を成果報告書として取りまとめ、スポーツ庁に電子媒体で提出すること。

6. 提出期限

令和7年3月14日（金）

7. 提出先

東京都千代田区霞が関3-2-2
スポーツ庁競技スポーツ課競技団体組織基盤強化係
TEL：03-5253-4111（代表）内線3574
E-mail：kyosport@mext.go.jp

8. 応札者に求める要求要件

（1）要求要件の概要

- ① 本委託事業に係る応札者に求める要求要件は、「（2）要求要件の詳細」に示すとおりである。
- ② 要求要件は必須の要求要件と必須以外の要求要件がある。
- ③ 「*」の付してある項目は必須の要求要件であり、最低限の要求要件を示しており、技術審査においてこれを満たしていないと判断がなされた場合は不合格として落札決定の対象から除外される。
- ④ 必須以外の要求要件は、満たしていれば望ましい要求要件であるが、満たしていなくても不合格とならない。
- ⑤ これらの要求要件を満たしているか否かの判断及びその他提案内容の評価等は、「スポーツ・インテグリティ推進事業審査委員会」において行う。なお、総合評価落札方式に係る評価基準は別添の「令和6年度スポーツ・インテグリティ推進事業に係る競技団体における多様な人材の配置促進事業 総合評価基準」に基づくものとする。

（2）要求要件の詳細

1 業務の実施方針

1-1 内容の妥当性、独創性

* 1-1-1 提案内容が仕様書記載の本事業の趣旨・目的に合致していること。

* 1-1-2 仕様書の記載の内容について全て提案されていること。〔仕様書に示した内容以外の独自の提案がされていればその内容に応じて加点する。〕

1-2 事業実施方法の妥当性、独創性

* 1-2-1 事業実施の方法が妥当で具体的かつ明確であること。〔その方法に事業成果を高めるための工夫があればその内容に応じて加点する。〕

* 1-2-2 女性役員をはじめとする多様な人材配置促進の手法

が明確に示されており、妥当であること。

- 1-3 作業計画の妥当性、効率性
 - * 1-3-1 作業の日程・手順等に無理がなく目的に沿った実現性があること。〔作業の日程・手順等が効率的であれば加点する。〕
- 2 組織の経験・能力
 - 2-1 組織の類似業務の経験
 - * 2-1-1 過去に多様な人材配置促進又は類似の業務を実施した実績があれば加点する。〔類似業務の実績内容により加点する。〕
 - 2-2 組織の業務実施能力
 - * 2-2-1 事業を遂行する人員が確保されていること。
 - 2-2-2 幅広い知見・人的ネットワーク・優れた情報収集能力を有していれば加点する。
 - * 2-2-3 事業を実施する上で適切な財政基盤、経理能力を有していること。
 - 2-3 業務に当たってのバックアップ体制
 - 2-3-1 円滑な事業遂行のための人員補助体制が組み立てられていれば加点する。
- 3 ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標
 - 3-1 ワーク・ライフ・バランス等の取組
 - 3-1-1 以下のいずれかの認定等又は内閣府男女共同参画局長の認定等相当確認を受けていけば加点する。
 - 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく認定（えるぼし認定企業・プラチナえるぼし認定企業）又は一般事業主行動計画策定（常時雇用する労働者の数が100人以下のものに限る）
 - 次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づく認定（くるみん認定企業・トライくるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業）
 - 青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）に基づく認定
- 4 賃上げを実施する企業に関する指標
 - 4-1 賃上げの表明
 - 以下のいずれかを表明していれば加点する（いずれかを応募者が選択するものとする）。
 - 4-1-1 令和6年4月以降に開始する入札者の事業年度において、対前年度比で「給与等受給者一人当たりの平均受給額※1」を大企業※2においては3%以上、中小企業等においては1.5%以上増加させる旨を従業員に表明していること。
 - 4-1-2 令和6年4月以降の暦年において、対前年比で「給与等受給者一人当たりの平均受給額※1」を大企業※2においては3%以上、中小企業等においては1.5%以上増加

させる旨を従業員に表明していること。

※1 中小企業等においては、「給与総額」とする。

※2 中小企業とは、法人税法（昭和40年法律第34号）第66条第2項、第3項及び第6項に規定される、資本金等の額等が1億円以下であるもの又は資本等を有しない普通法人等をいう。

9. 検査

受注者による委託事業完了（廃止）報告の内容が、契約の内容及びこれに付した条件に適合するものであるかは、発注者が確認することをもって検査とする。

10. 守秘義務

受注者は、本業務の実施で知り得た非公開の情報を第三者に漏洩してはならない。

受注者は、本業務に係わる情報を他の情報と明確に区別して、善良な管理者の注意義務をもって管理し、本業務以外に使用しないこと。

11. 届出義務

受注者は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定など技術提案書に記載した事項について、認定の取消などによって記載した内容と異なる状況となった場合には、速やかに発注者へ届け出ること。

12. 賃上げを実施する企業に関する指標に係る留意事項

発注者は、受注者が賃上げを実施する企業に関する指標における加点を受けた場合、受注者の事業年度等（事業年度及び暦年をいう。）が終了した後、表明した率の賃上げを実施したことを以下の手法で確認する。

・4-1-1 の場合は、賃上げを表明した年度及びその前年度の法人事業概況説明書の「10 主要科目」のうち「労務費」、「役員報酬」及び「従業員給料」の合計額を「4 期末従業員等の状況」のうち「計」で除した金額を比較する。

・4-1-2 の場合は、給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表の「1 給与所得の源泉徴収票 合計表（375）」の「A 俸給、給与、賞与等の総額」の「支払金額」欄を「人員」で除した金額により比較する。

※ 中小企業等にあつては、上記の比較をすべき金額は、4-1-1 の場合は「合計額」と、4-1-2 の場合は「支払金額」とする。

加点を受けた受注者は、確認のため必要な書類を速やかに発注者に提出すること。ただし、前述の書類により賃上げ実績が確認できない場合であっても、税理士又は公認会計士等の第三者により上記基準と同等の賃上げ実績を確認することができる書類であると認められる書類等をもって代えることができる。

上記の確認を行った結果、加点を受けた受注者が表明書に記載した賃上げ基準に達していない場合又は本制度の趣旨を意図的に逸脱している場合においては、当該事実判明後の総合評価落札方式において所定の点数を

減点するものとする。詳細は従業員への賃金引上げ計画の表明書裏面の（留意事項）を確認すること。

なお、確認に当たって所定の書類を提出しない場合も、賃上げ基準に達していない者と同様の措置を行う。

13. 子会社、関連企業に対する利益控除等透明性の確保

再委託先が子会社や関連企業の場合、利益控除等透明性を確保すること。また、再委託費以外のすべての費目においても、受託者の子会社や関連企業への支出に該当する経費については、再委託費と同様の措置を行うか、取引業者選定方法において競争性を確保することで、価格の妥当性を明らかにすること。

14. 取引停止期間中の者への支出の禁止

再委託先や事業費による支出先に取引停止期間中の者を含めないこと。

15. その他

(1) 本業務の実施に当たっては、業務の進捗状況等を把握するため、必要に応じ報告を求めることがあるので、スポーツ庁からの求めに応じ、メール、電話等により報告すること。

(2) この仕様書に記載されていない事項、または本仕様書について疑義が生じた場合は、スポーツ庁と適宜協議を行うものとする。