

**令和4年度スポーツ庁委託事業  
地域スポーツコミッション基盤人材育成サポート事業**

# **地方創生・まちづくりに関わる人材の全体像把握調査**

2023年3月10日版

# 目次

1：調査概要	pp.3-4
<hr/>	
2：地域スポーツ団体調査【地域SC】	
<hr/>	
2-1：調査結果「団体概要」	pp.6-13
<hr/>	
2-2：調査結果「予算・収入」	pp.14-20
<hr/>	
2-3：調査結果「人材・採用」	pp.21-35
<hr/>	
2-4：調査結果「育成・研修」	pp.37-50
<hr/>	
2-5:調査結果「部活動地域移行への関心」	pp.51-52
<hr/>	
2-6:調査結果「課題」	pp.53-58
<hr/>	
2-7:調査結果「スポーツ庁への期待・要望」	pp.59-66
<hr/>	



# 1:調査概要


## 実施した調査の概要

	調査名	調査期間	回答数	補足
主調査	地域スポーツ団体調査	2022/9/1～11/30	130団体	187団体へ配布
	地域スポーツ人材調査	2022/9/1～11/30	97名	
周辺調査	アスリート調査	2022/10～11	626名 大学生352 アスリート名274	
	大学生調査	2022/9/29～12/1	599名	
	地域おこし協力隊調査	2022/10/12～10/21	32名	
	副業・兼業人材調査	2022/10/14～10/18	1,039名	
	人材マッチング業者調査	2022/9～11	3社	

# 実施した調査の概要

## 地方創生・まちづくりに関わる人材の全体像把握調査 (地域スポーツ団体調査)

1. 調査目的  
地域スポーツコミッションの組織体制及び関わる人材の全体像の把握
2. 調査手法  
質問紙とWEBの併用
3. 調査対象  
2022年4月時点でスポーツ庁が把握していた **地域SC 187団体**
4. 調査期間  
2022年9月～12月
5. 調査票回収数  
**130 (回収率69.5%)**

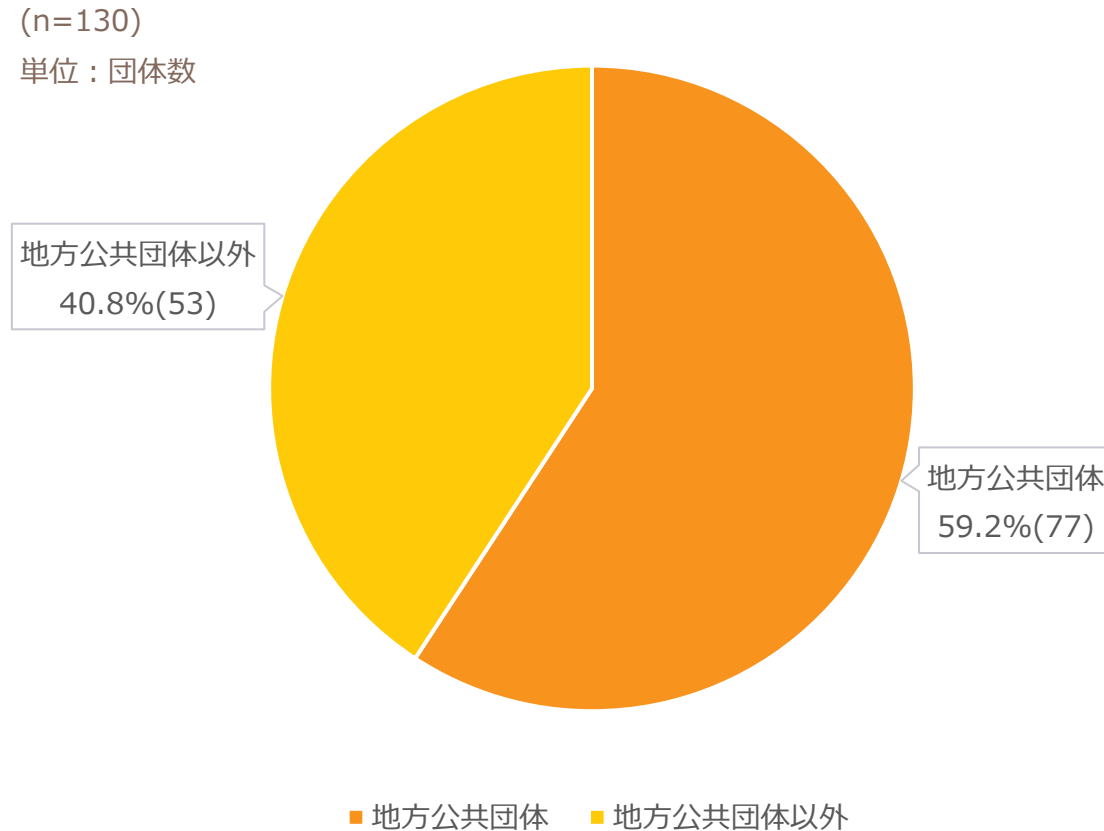


## 2:【主調査】地域スポーツ団体調査【地域SC】

## 2-1:調査結果「団体概要」

### ◆ 貴スポーツコミッションの事務局の主体はどこが担っていますか。（単一回答）

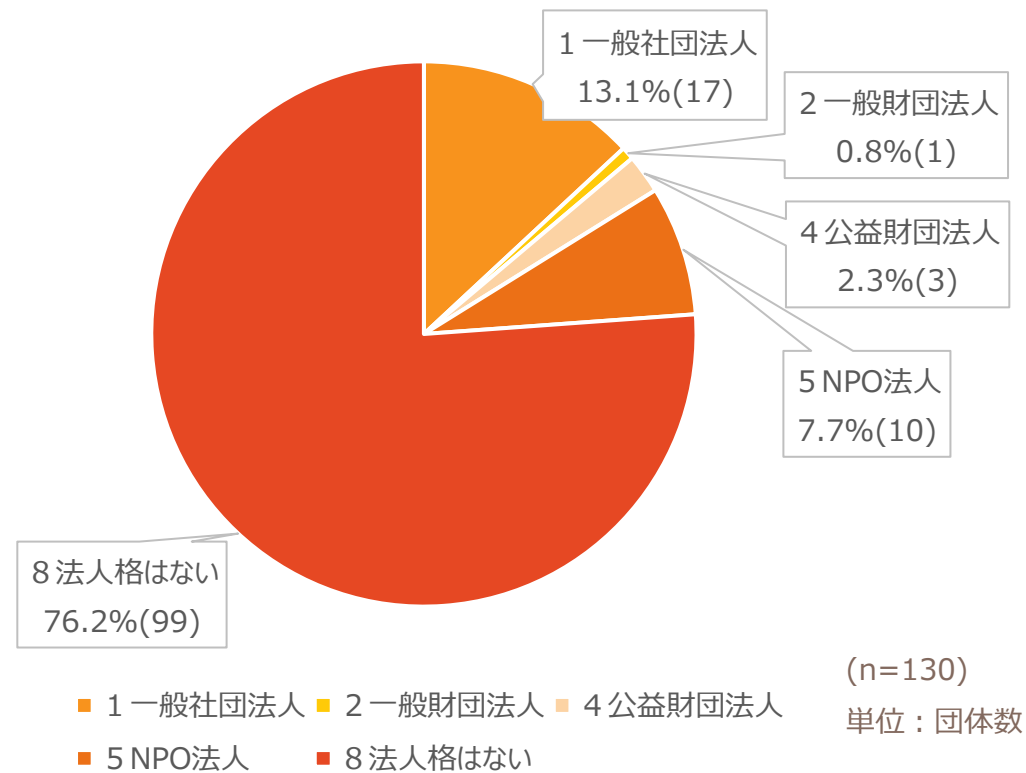
- 地域SCの事務局の主体は、58.5%が地方公共団体内にあり、41.5%が地方公共団体以外にあると回答しました。



## 2-1:調査結果「団体概要」

### ◆ 貴スポーツコミッションの法人格をお答えください。（単一回答）

- 「法人格はない」と回答した地域SCが76.2%でした。
- 次点で多かったのが「一般社団法人」で13.1%でした。



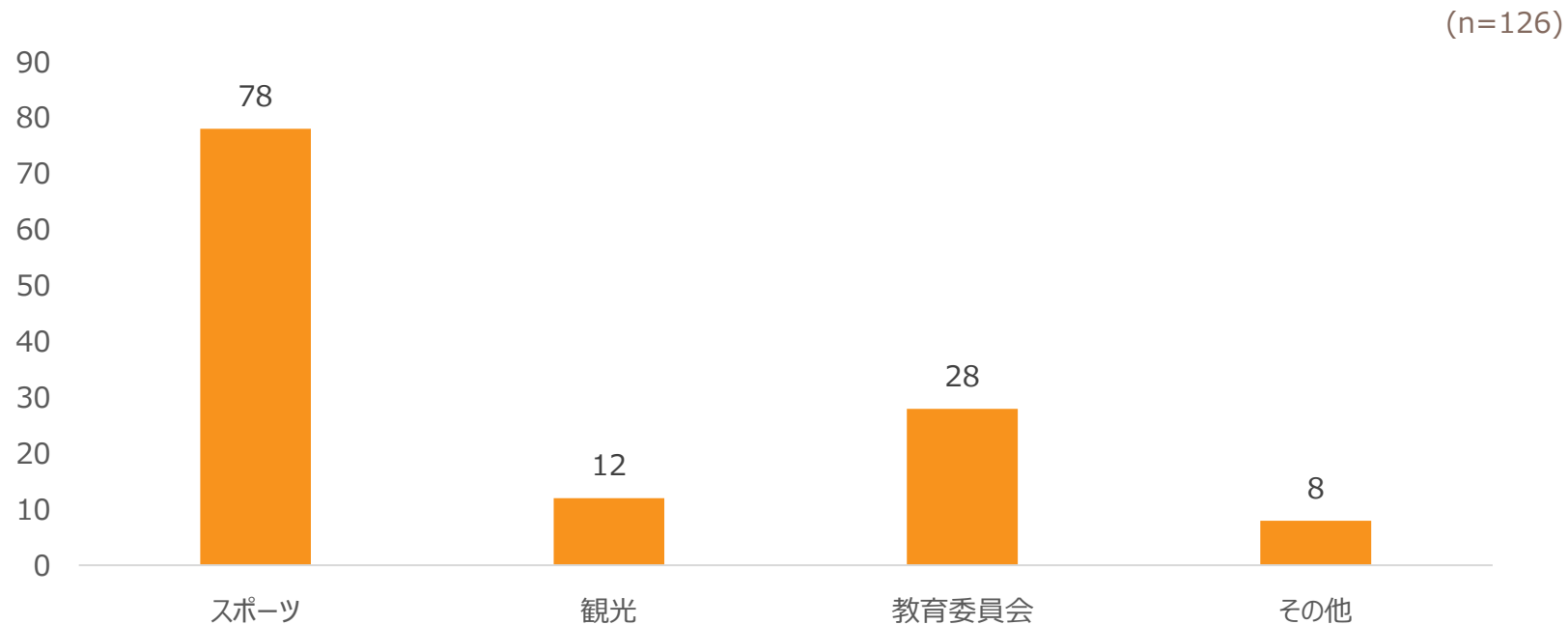


## 2-1:調査結果「団体概要」

◆ 貴スポーツコミッションを所管する、または最も関係の深い自治体の部署を正式名称でお答えください。(自由記述)

- 関係の深い自治体の部署を分類分けしたところ、スポーツ関連の部署と回答した地域SCが最も多く61.9%でした。

回答団体数

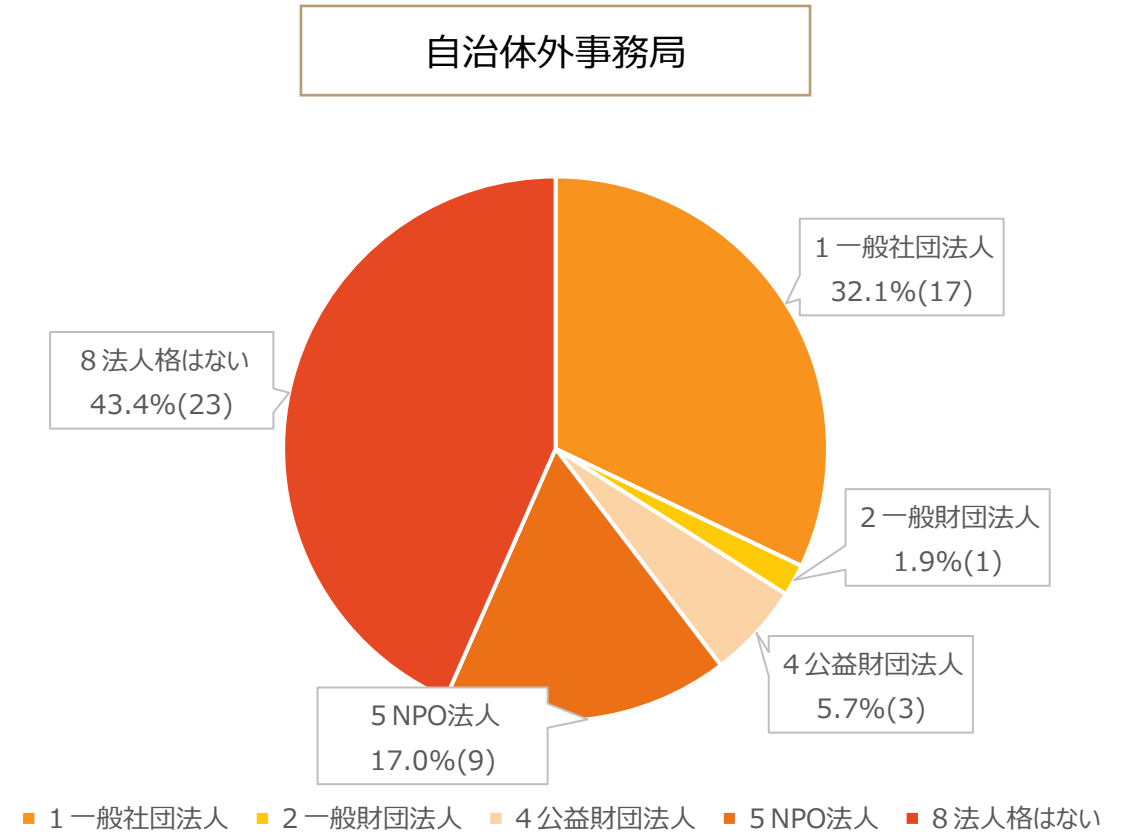
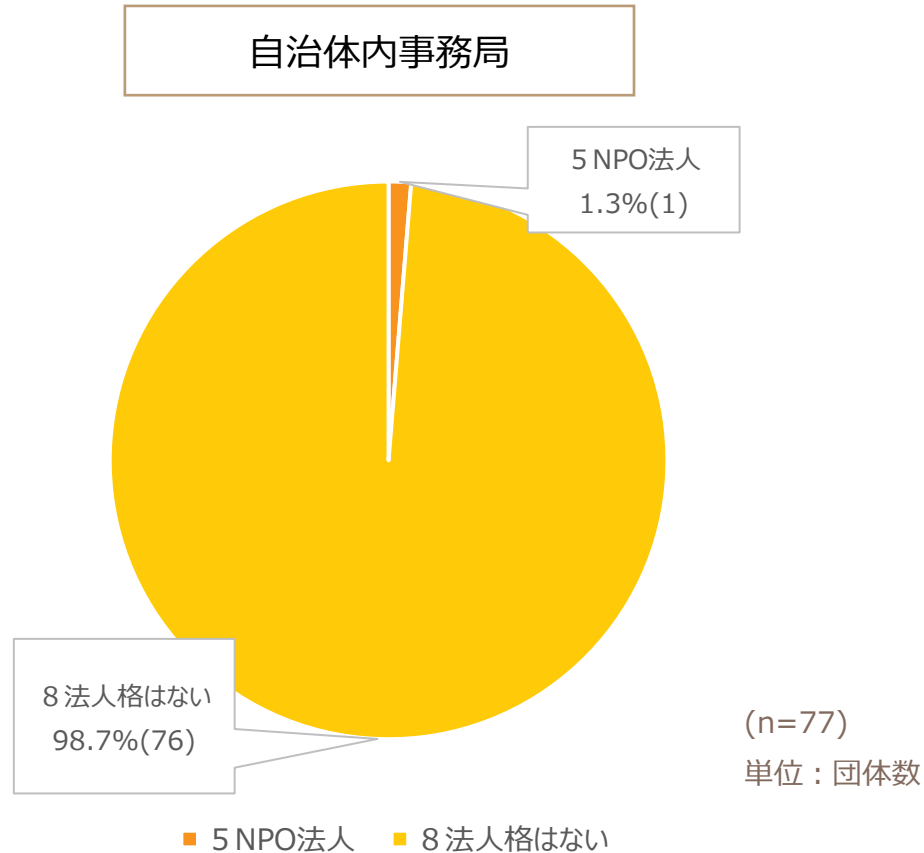


関係の深い自治体の部署

## 2-1:調査結果「団体概要」

### ◆ 貴スポーツコミッションの法人格をお答えください。（単一回答）

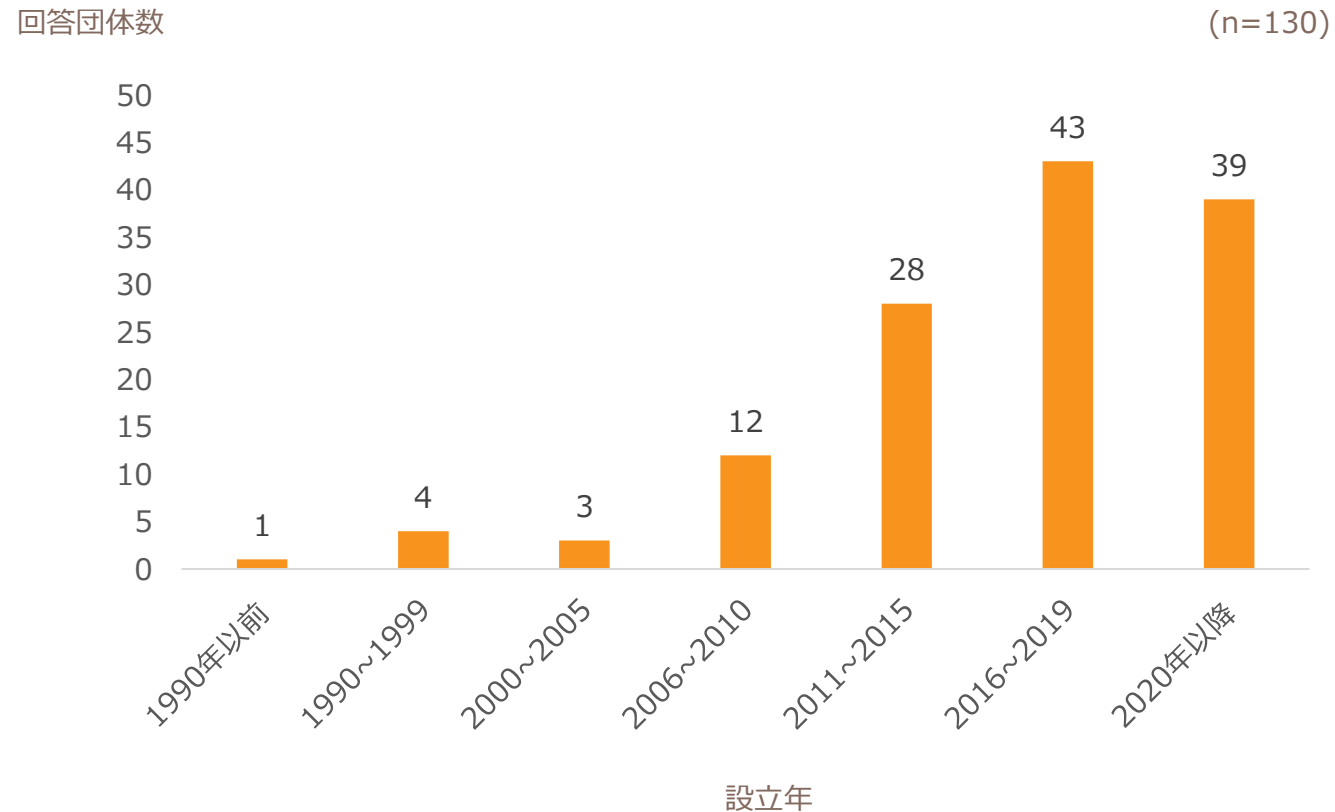
- 自治体内事務局の地域SCの98.7%が「法人格はない」と回答したのに対し、自治体外事務局は43.4%だった。



## 2-1:調査結果「団体概要」

### ◆ 貴スポーツコミッションの設立年月についてお答えください。（自由記述）

- 2016年以降、地域SCの設立が多くなる傾向にあります。
- 地域SCが設立された年で一番多かったのは、2020年の19でした。次点で2021年の16になります。



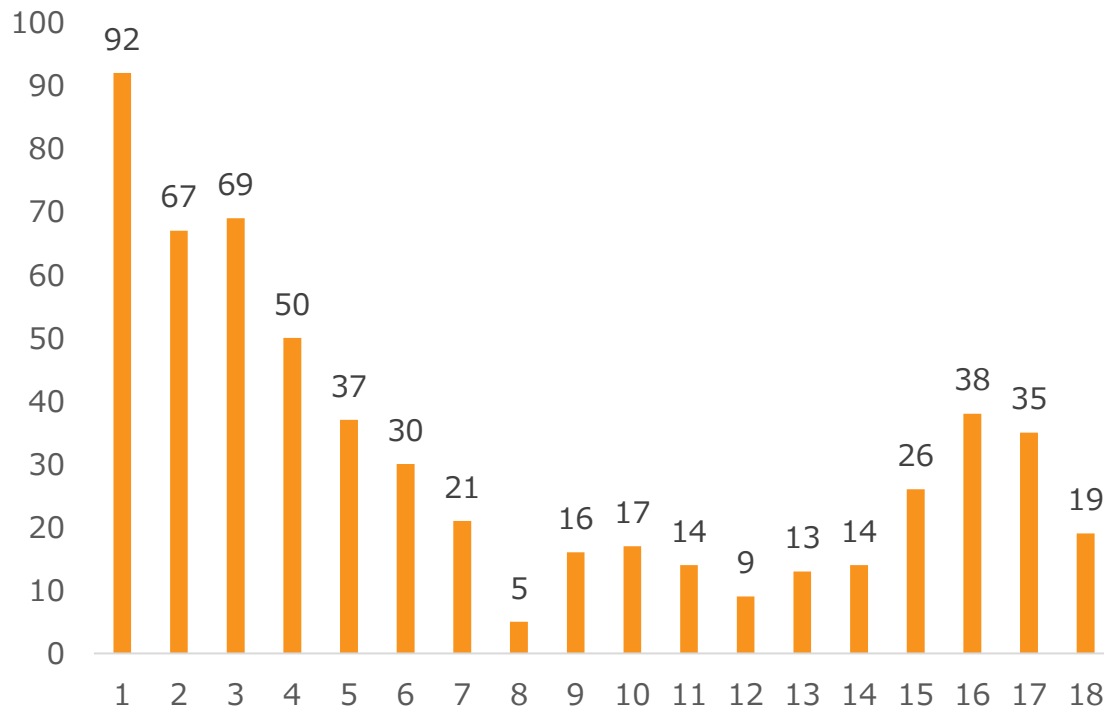
## 2-1:調査結果「団体概要」

### ◆ 現在（2022年度）実施している（または予定している）事業をお答えください。（複数回答）

- 「1スポーツ合宿・キャンプの誘致」を実施している（予定している）SCは70%でした。
- 次点で、「2既存のスポーツ大会・イベントの誘致」、「3自主スポーツ大会・イベントの企画・実施」を実施している（予定している）SCは約50%でした。

回答団体数

(n=127)



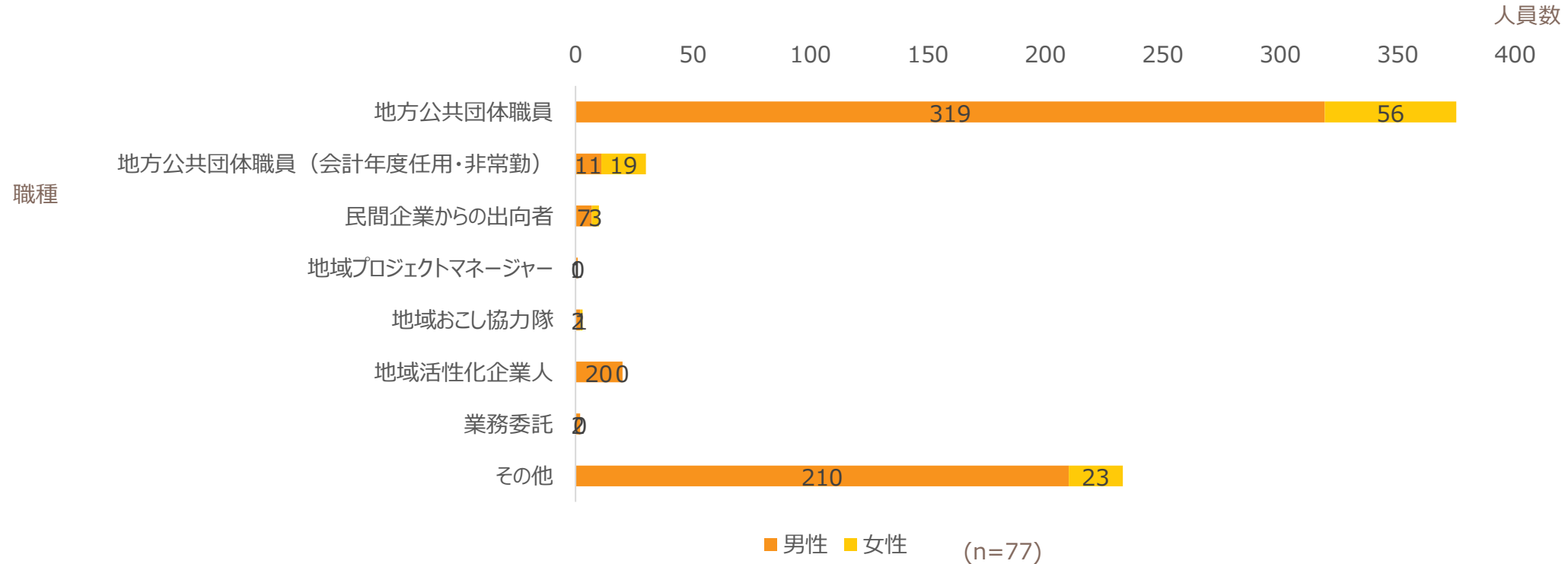
地域SCが現在実施している事業（予定している事業）

- 1 スポーツ合宿・キャンプの誘致
- 2 既存のスポーツ大会・イベントの誘致
- 3 自主スポーツ大会・イベントの企画・実施
- 4 大会・合宿・キャンプへの補助制度の運営
- 5 (1~4以外の) スポーツツーリズム事業の企画・実施
- 6 スポーツ関連セミナー・研修の企画・運営
- 7 健康づくり事業の実施
- 8 指導者バンクの運営
- 9 指導者の派遣
- 10 競技者の育成（ジュニア含む）
- 11 スポーツに関する調査・研究
- 12 スポーツクラブの運営
- 13 スポーツ施設の運営（指定管理者含む）
- 14 障害者スポーツ事業の実施
- 15 東京2020オリ・パラ関連事業（レガシー・ホストタウン関連事業）
- 16 プロスポーツクラブとの連携
- 17 DMOや観光事業者との連携
- 18 その他

## 2-1:調査結果「団体概要」

◆ 貴スポーツコミッションの2022年4月1日時点の人員構成についてお答えください。（自由記述）

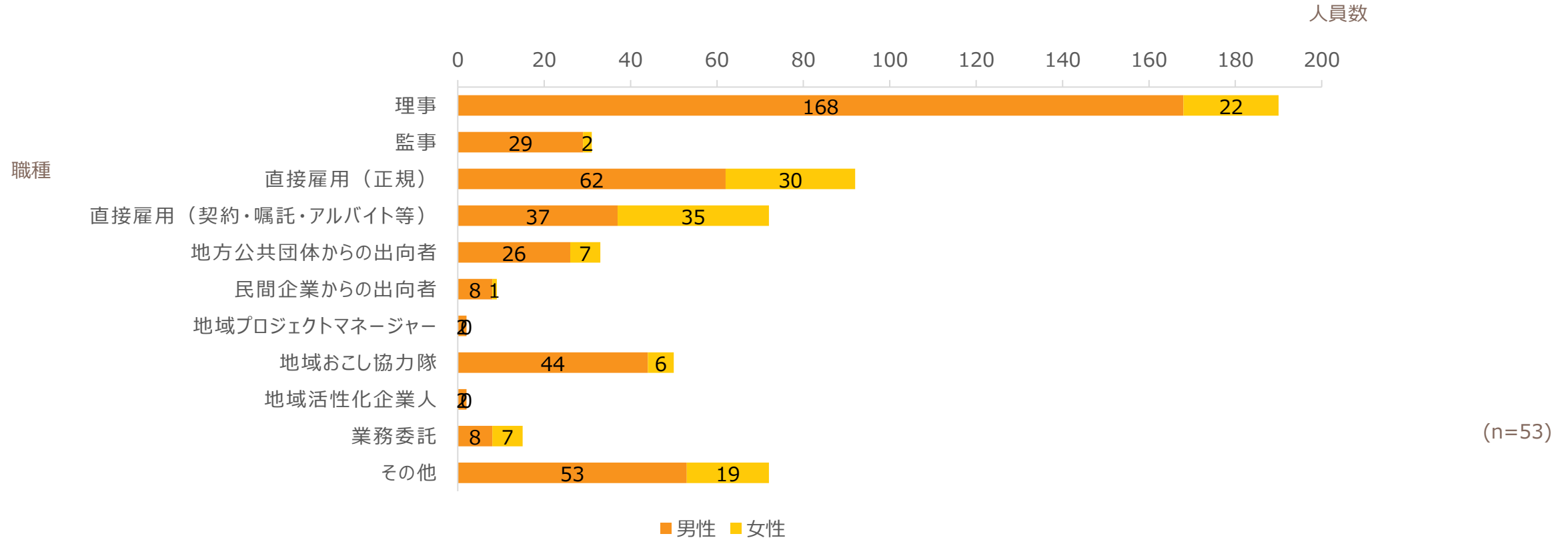
- 全体の人員構成を男女比で見ると、男性が84.9%、女性が15.1%でした。
- その他の回答では、「構成団体からの出向や派遣」の回答が多くみられました。



## 2-1:調査結果「団体概要」

### ◆ 貴スポーツコミッションの2022年4月1日時点の人員構成についてお答えください。（自由記述）

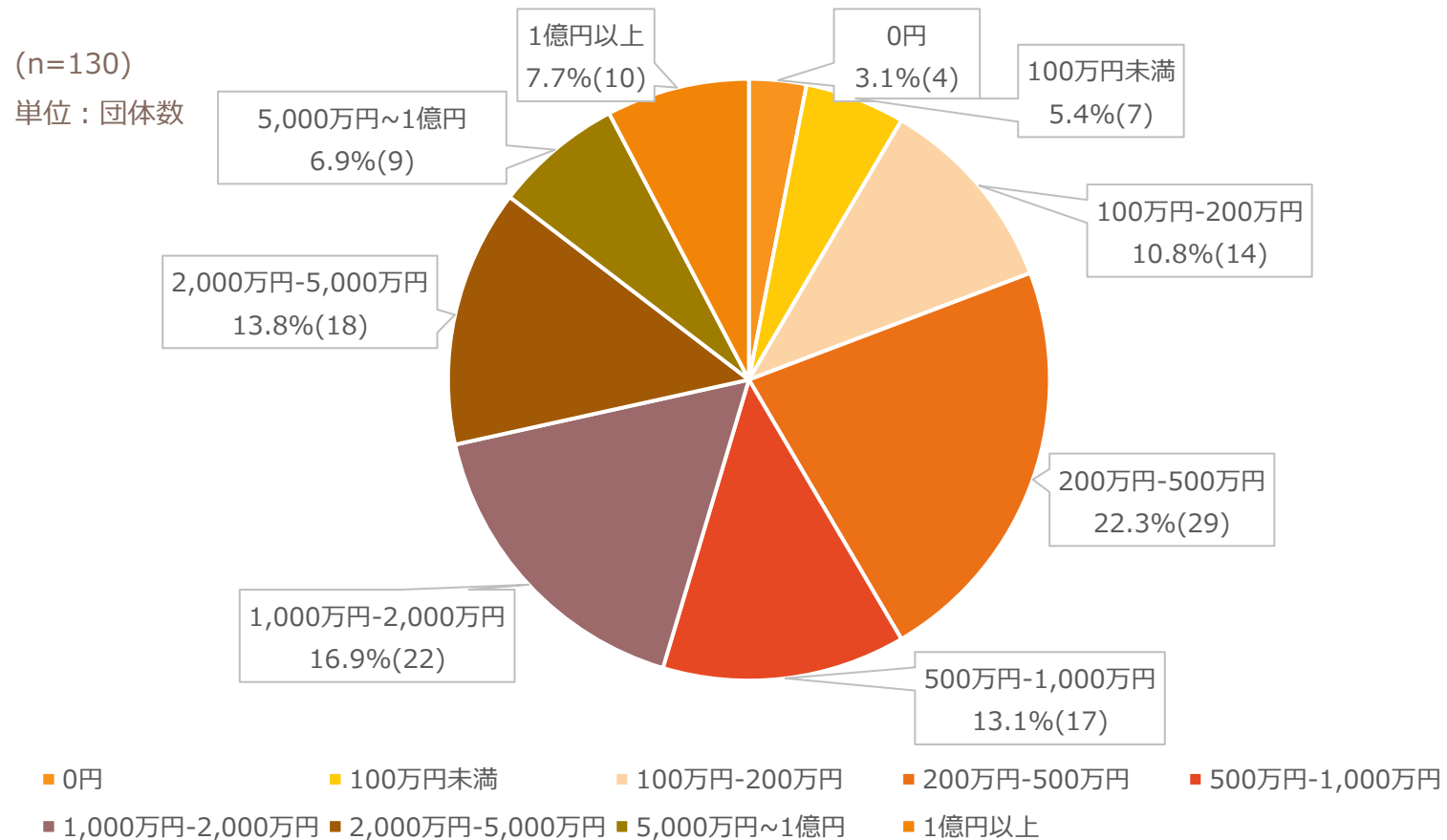
- 全体の人員構成を男女比で見ると、男性が84.9%、女性が15.1%でした。
- その他の回答では、「構成団体からの出向や派遣」の回答が多くみられました。



## 2-2:調査結果「予算・収入」

### ◆ 貴スポーツコミッションの2022年度当初予算をお答えください。（自由記述）

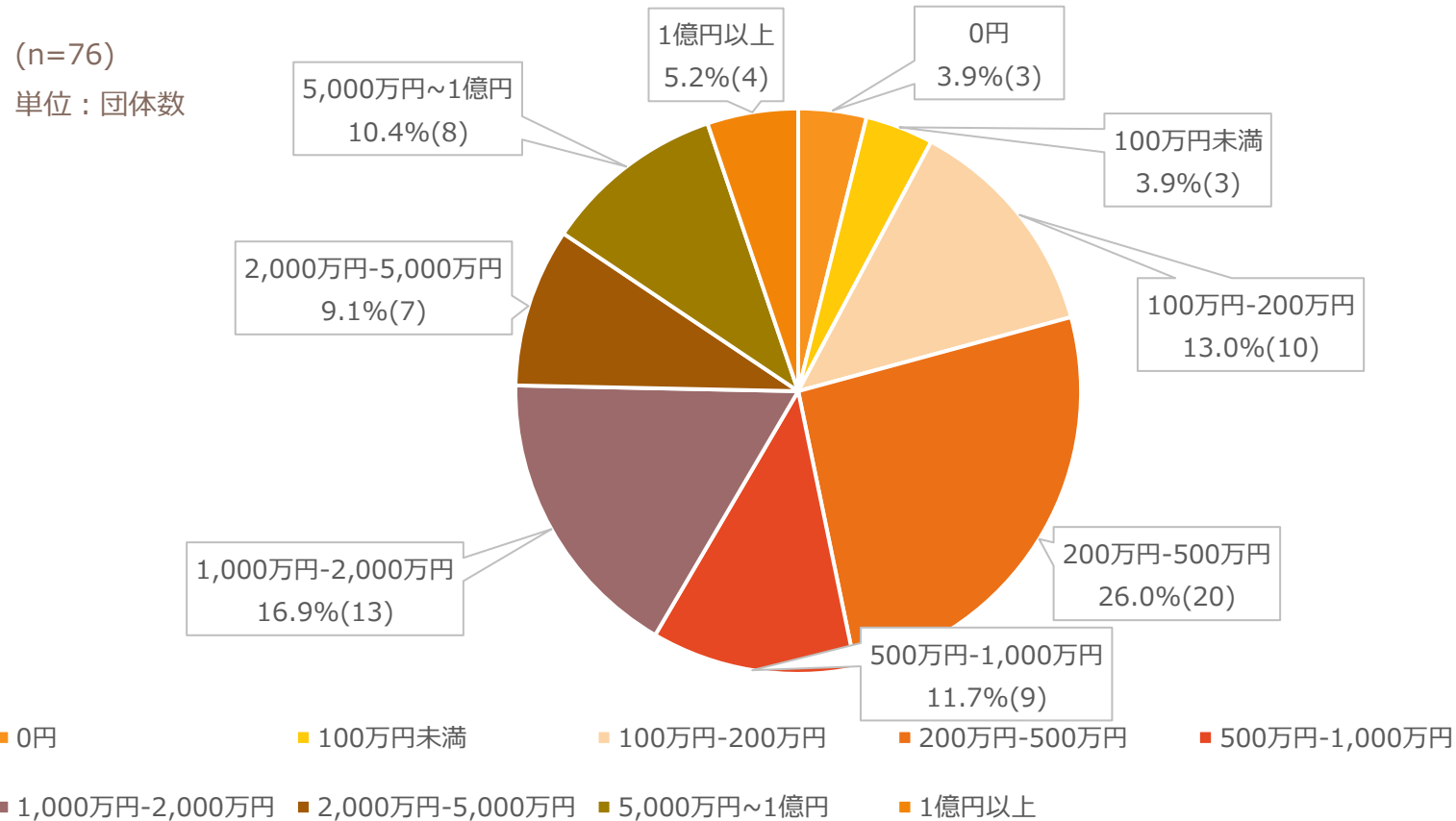
- 地域SC全体の平均予算は、「37,503,828円」でした。
- 中間値は782万円であり、500万円以下の地域SCが41.5%でした。



## 2-2:調査結果「予算・収入」

### ◆ 貴スポーツコミッションの2022年度当初予算をお答えください。（自由記述）

- 自治体内事務局の平均予算は、「29,893,598円」でした。
- 予算の分布をみると、予算規模が500万円未満のSCが46.0%であり、中間値は530万円です。

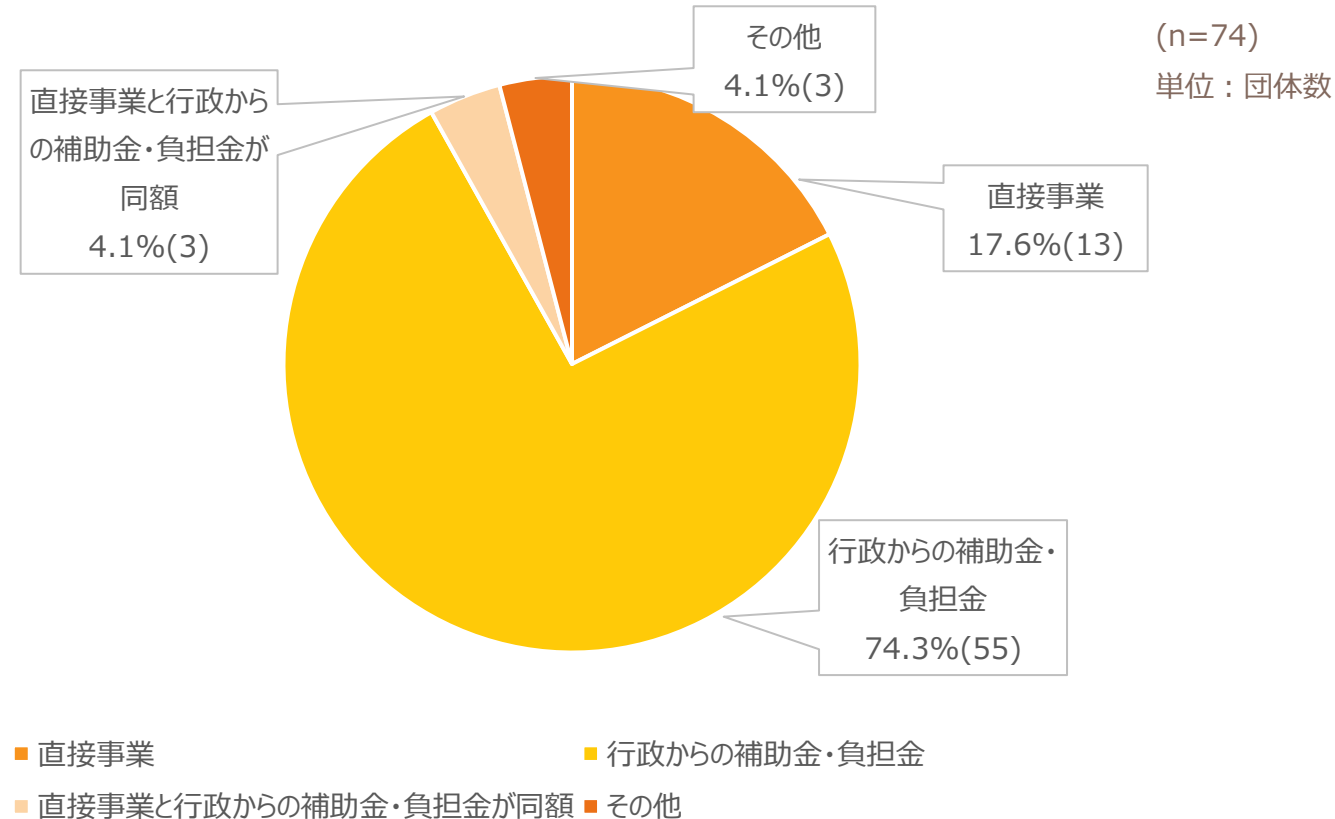




## 2-2:調査結果「予算・収入」

### ◆ 貴スポーツコミッションの2022年度当初予算における最も大きな収入源についてお答えください。（単一回答）

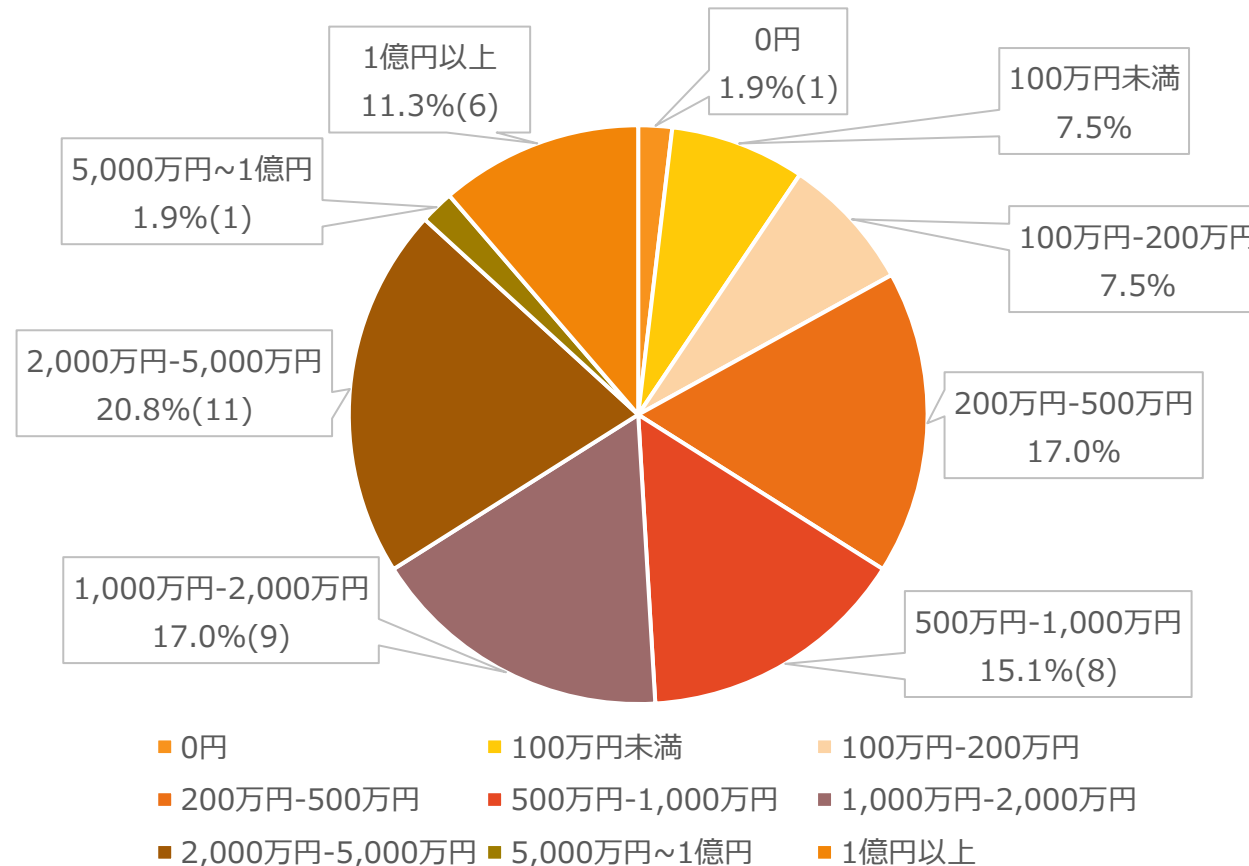
- 「行政からの補助金・負担金」と回答した地域SCが74.3%で7割以上でした。
- 「その他」として、協賛金や負担金の回答がありました。



## 2-2:調査結果「予算・収入」

### ◆ 貴スポーツコミッションの2022年度当初予算をお答えください。（自由記述）

- 自治体内事務局の平均予算は、「48,560,200円」でした。
- 予算の分布をみると、予算規模が1,000万円以上の地域SCが50.9%であり、中間値は1,000万円です。



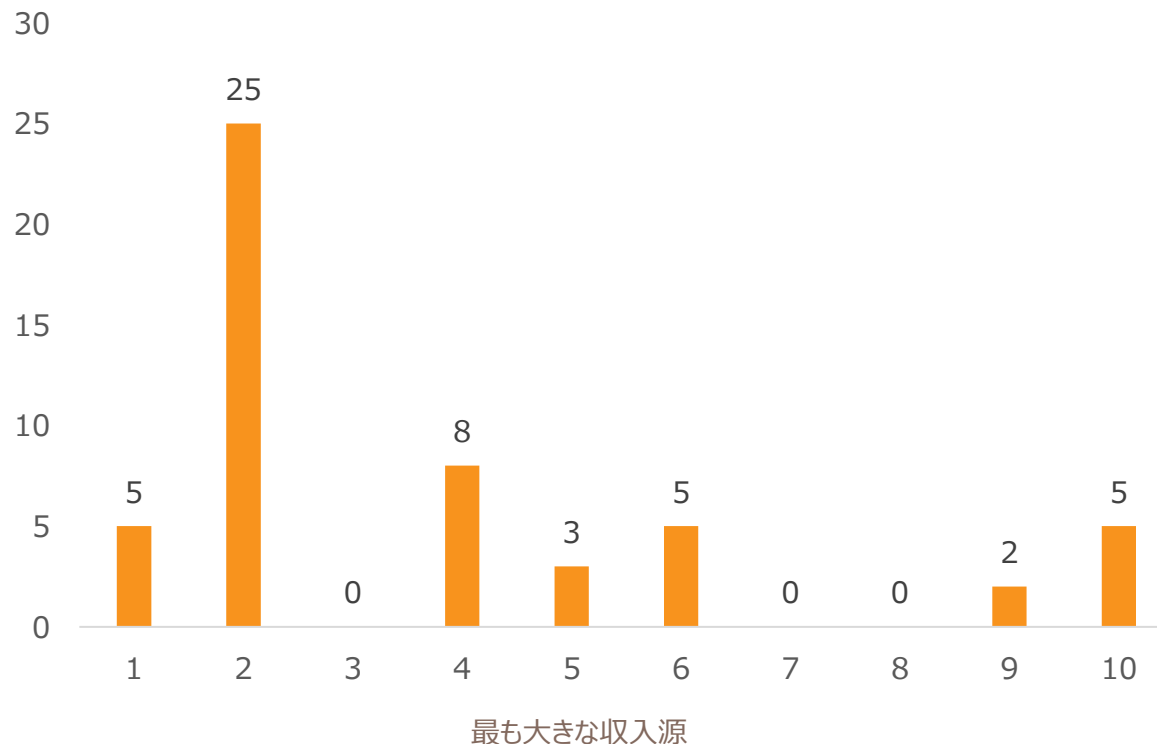
## 2-2:調査結果「予算・収入」

◆ 貴スポーツコミッションの2022年度当初予算における最も大きな収入源についてお答えください。（単一回答）

- 「2 行政（国、都道府県、基礎自治体）からの補助金・負担金」と回答した地域SCが最も多く、47.2%でした。
- 次点で多かった回答は、「4 会員（企業・団体・個人等）からの会費」で、15.1%でした。

回答団体数

(n=53)



- 1 行政からの事業受託（指定管理料を除く）
- 2 行政（国、都道府県、基礎自治体）からの補助金・負担金
- 3 行政以外からの補助金（toto助成、民間団体助成等）
- 4 会員（企業・団体・個人等）からの会費
- 5 自主事業
- 6 指定管理料
- 7 民間（企業・団体等）からの事業受託
- 8 寄附
- 9 上記1～8が同額の場合
- 10 その他

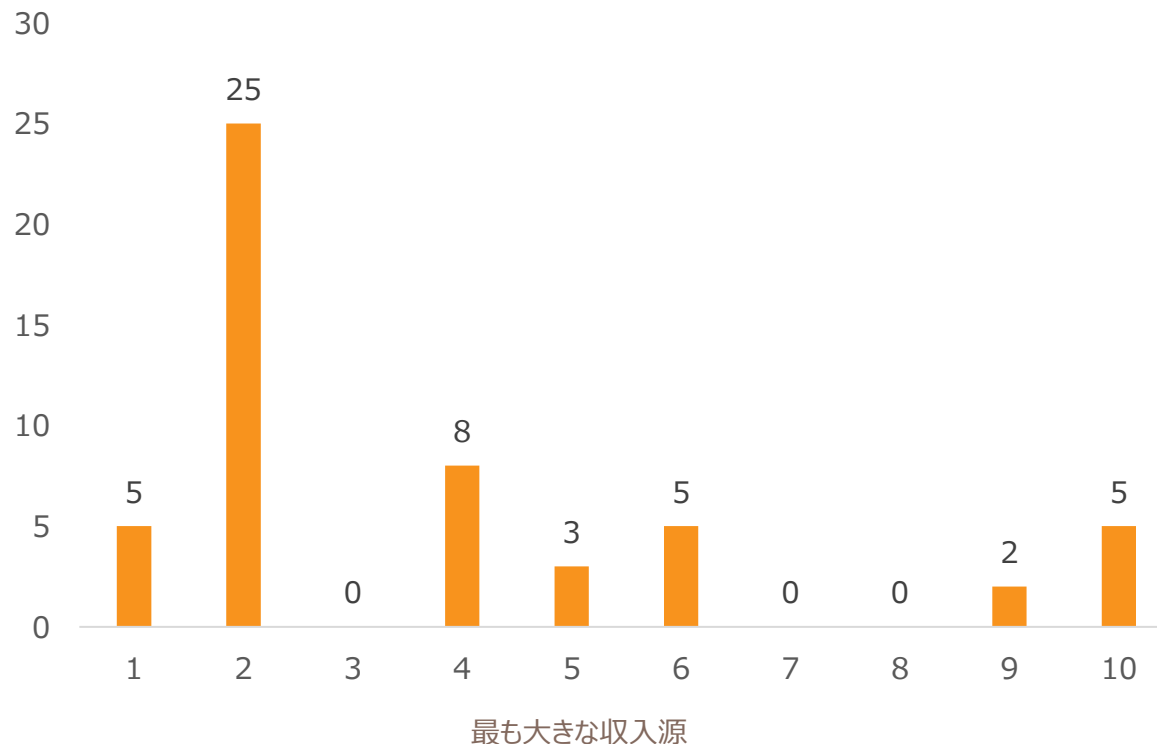
## 2-2:調査結果「予算・収入」

◆ 貴スポーツコミッションの2022年度当初予算における最も大きな収入源についてお答えください。（単一回答）

- 「2 行政（国、都道府県、基礎自治体）からの補助金・負担金」と回答した地域SCが最も多く、47.2%でした。
- 次点で多かった回答は、「4 会員（企業・団体・個人等）からの会費」で、15.1%でした。

回答団体数

(n=53)

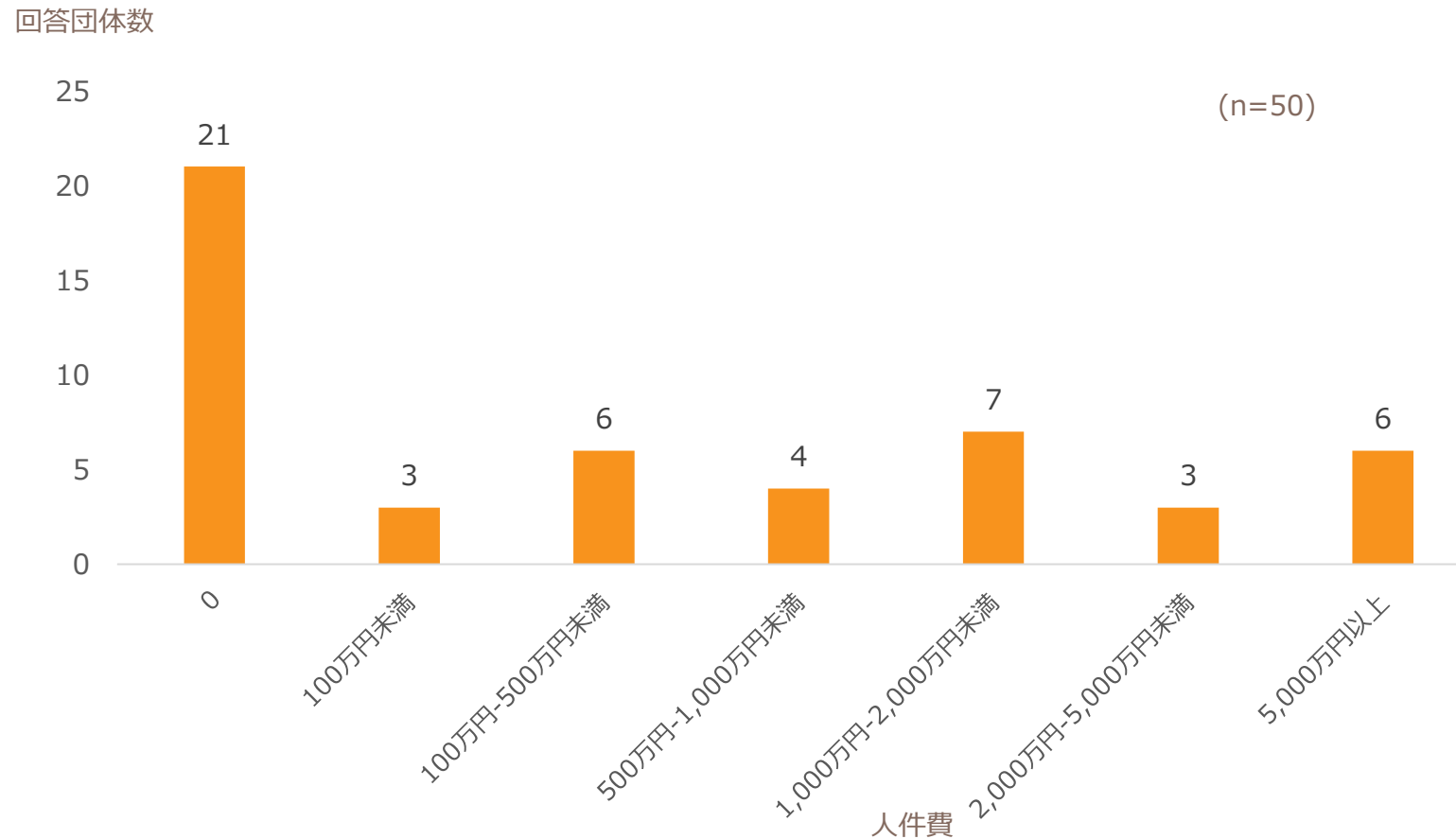


- 1 行政からの事業受託（指定管理料を除く）
- 2 行政（国、都道府県、基礎自治体）からの補助金・負担金
- 3 行政以外からの補助金（toto助成、民間団体助成等）
- 4 会員（企業・団体・個人等）からの会費
- 5 自主事業
- 6 指定管理料
- 7 民間（企業・団体等）からの事業受託
- 8 寄附
- 9 上記1～8が同額の場合
- 10 その他

## 2-2:調査結果「予算・収入」

◆ 貴スポーツコミッションの2021年度決算における人件費の総額をお答えください。（自由記述）

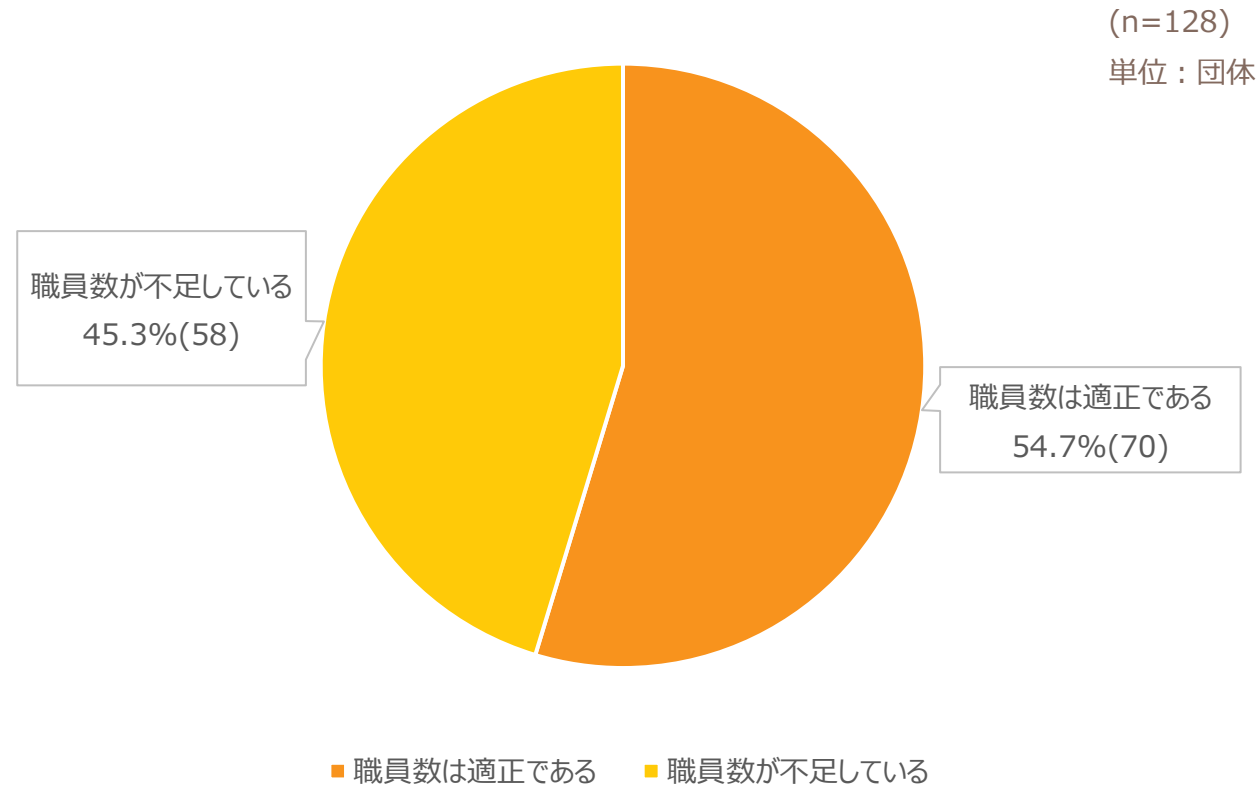
- 人件費が「0円」と回答した地域SCが42.0%でした。



## 2-3:調査結果「人材・採用」

◆ 貴スポーツコミッションの職員数の充足度についてお答えください。（単一回答）

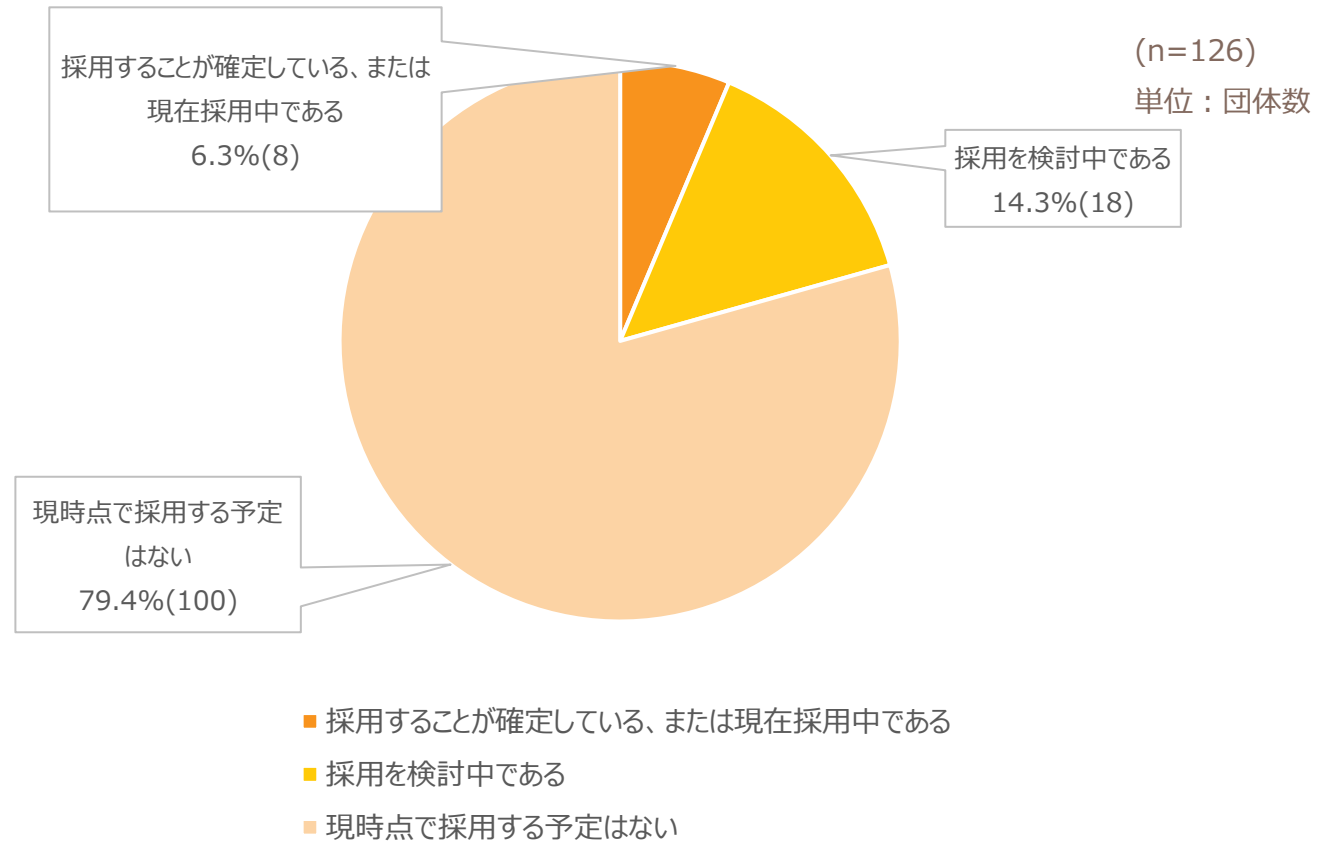
- 「職員数は適正である」と回答した地域SCが54.7%、「職員数が不足している」と回答した地域SCが45.3%でした。



## 2-3:調査結果「人材・採用」

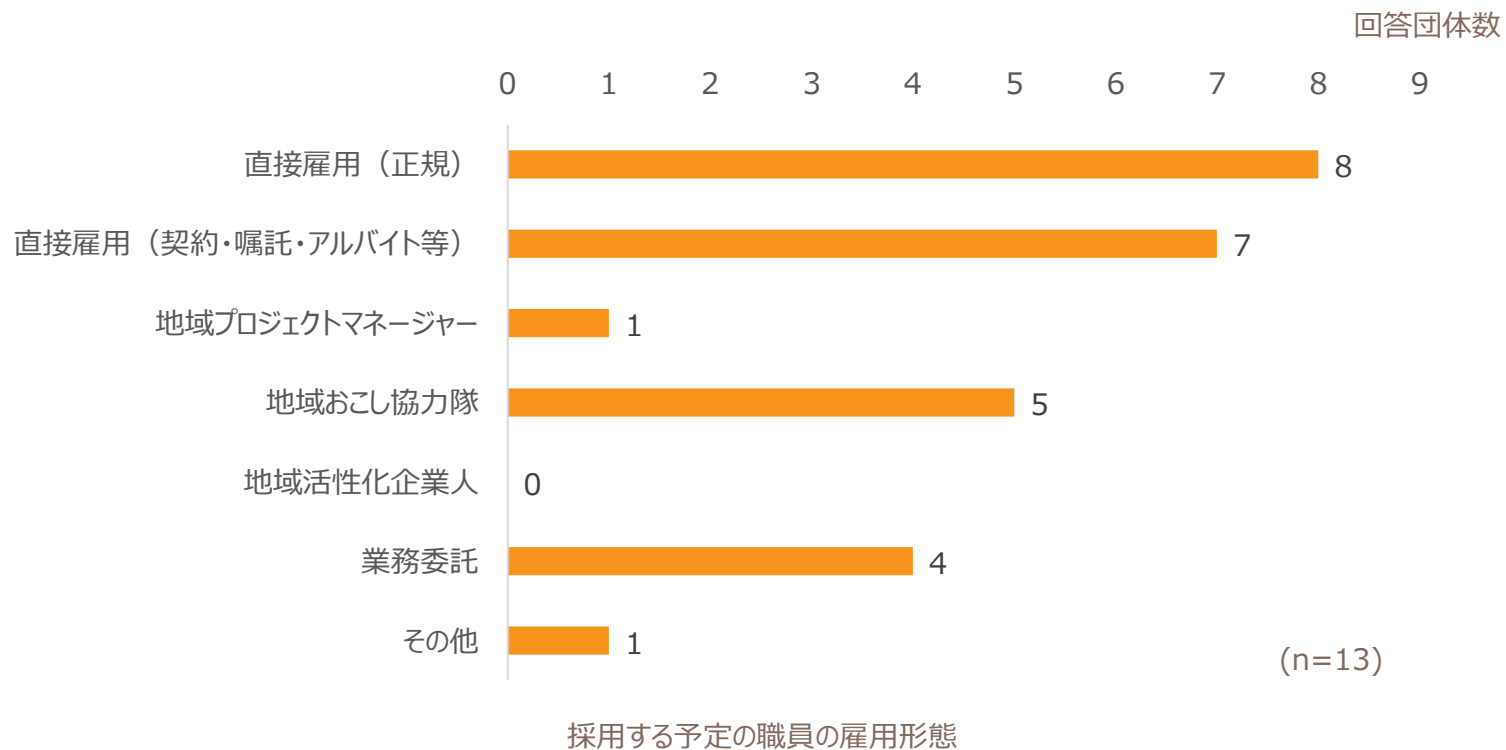
### ◆ 貴スポーツコミッションでは、今後職員を採用する予定はありますか。（単一回答）

- 「現時点で採用する予定はない」と回答した地域SCが79.4%であり、直近で採用活動がない地域SCが8割弱でした。



## 2-3:調査結果「人材・採用」

- ◆ 問19で「1 採用することが確定している、または現在採用中である」と回答した方に伺います。  
採用する予定の職員の雇用形態をお答えください。(単一回答)
  - 「採用活動のために経費をかけることが出来る」地域SCの採用活動経費の平均は255万円、中間値は125万円でした。





## 2-3:調査結果「人材・採用」

◆ 貴スポーツコミッションが現在実施している事業において、職員に保有を望む「ビジネススキル」の重要度について、それぞれ「全く重要でない」～「非常に重要である」の5段階でお答えください。下記スキル・知識のうち特に必要だと感じる項目をお答えください（2つまで選択可）

- ・ 特に必要だと感じる項目は、「経営戦略・事業構想力」、次点で「広報・PR力」でした。
- ・ 5段階評価で最も高かったのは、「広報・PR力」、次点で、「経営戦略・事業構想力」でした。

(n=122)

項目 \ 満足度	1全く重要でない	2重要でない	3どちらでもない	4重要である	5非常に重要である	平均	特に必要だと思う項目
経営戦略・事業構想力	0	1	14	50	54	4.21	68
リーダーシップ・計画推進力	0	0	23	52	44	4.07	32
人材・組織マネジメント力	1	3	30	56	28	3.78	10
資金獲得力	4	6	27	49	32	3.71	20
営業力	1	3	18	51	46	4.06	40
マーケティング力	0	1	17	64	37	4.05	16
広報・PR力	0	0	7	62	50	4.25	45

## 2-3:調査結果「人材・採用」

◆ 貴スポーツコミッションが現在実施している事業において、職員に保有を望む「業務スキル」の重要度について、それぞれ「全く重要でない」～「非常に重要である」の5段階でお答えください。下記スキル・知識のうち特に必要だと感じる項目をお答えください（2つまで選択可）

- ・ 特に必要だと感じる項目は、「スポーツ合宿・大会・イベント企画・実行」、次点で「(国内)スポーツ合宿・大会・イベント誘致」でした。
- ・ 最も必要性が低かった項目は、「公共施設の管理」、次点で、「(国外)スポーツ合宿・大会・イベント誘致」でした。

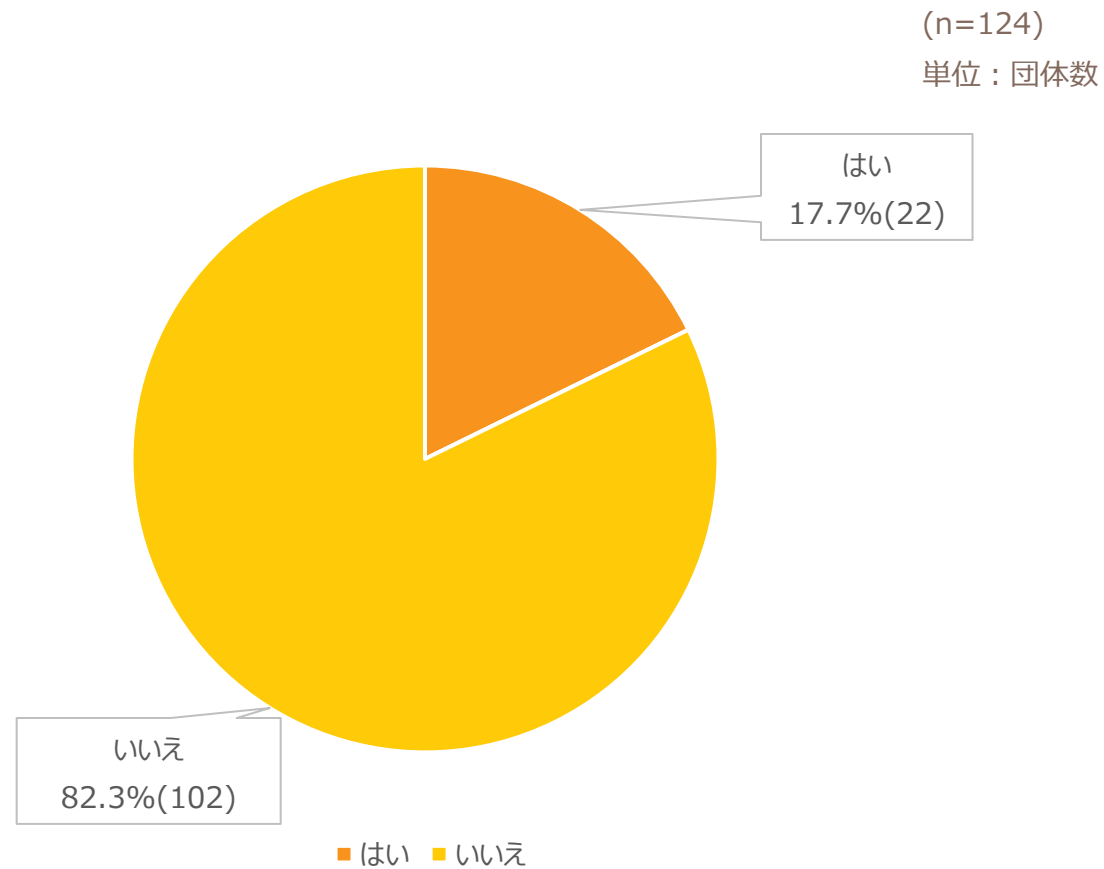
(n=122)

項目 \ 満足度	1全く重要でない	2重要でない	3どちらでもない	4重要である	5非常に重要である	平均	特に必要だと思う項目
(国内)スポーツ合宿・大会・イベント誘致	1	6	36	220	230	4.04	59
(国外)スポーツ合宿・大会・イベント誘致	4	36	117	144	100	3.29	20
スポーツ合宿・大会・イベント企画・実行	0	4	33	212	255	4.13	68
ツーリズム商品開発	4	16	93	220	100	3.55	30
地域住民向け事業企画・実行	3	18	78	200	140	3.60	38
公共施設の管理	17	34	147	108	40	2.84	9

## 2-3:調査結果「人材・採用」

### ◆ 貴スポーツコミッションでは、副業・兼業人材を雇用していますか。（単一回答）

- 「いいえ」と回答した地域SCが82.3%であり、8割以上で雇用していないという結果でした。

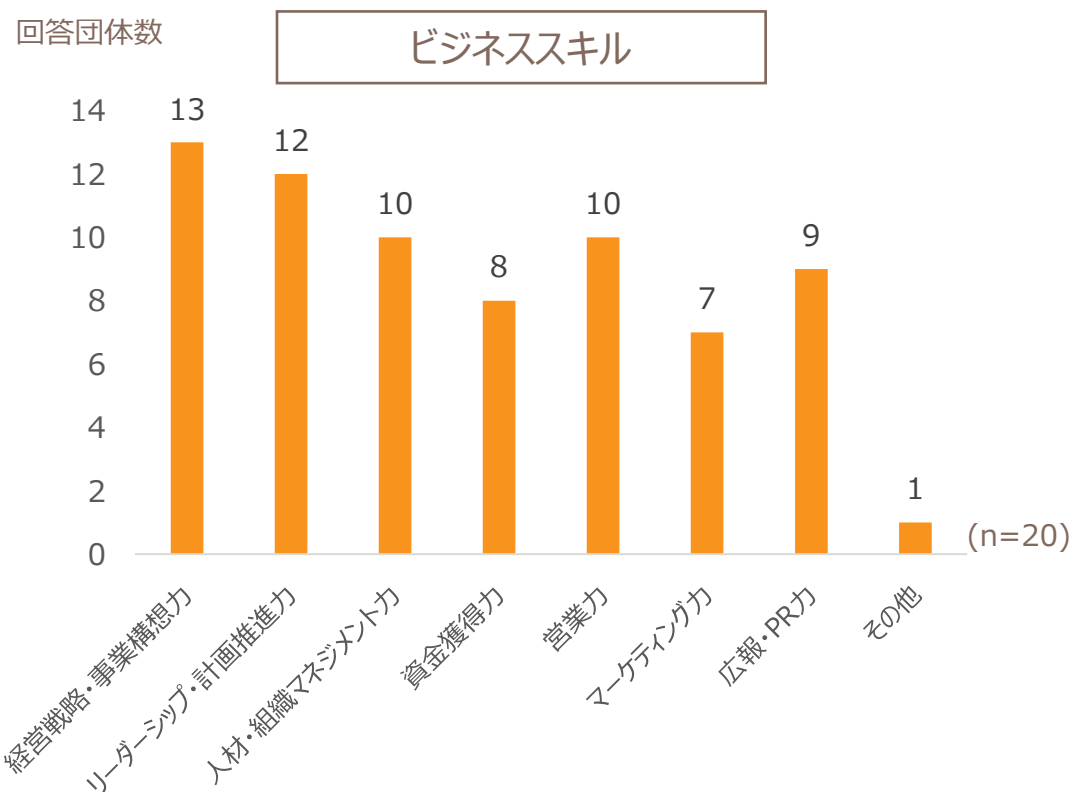


## 2-3:調査結果「人材・採用」

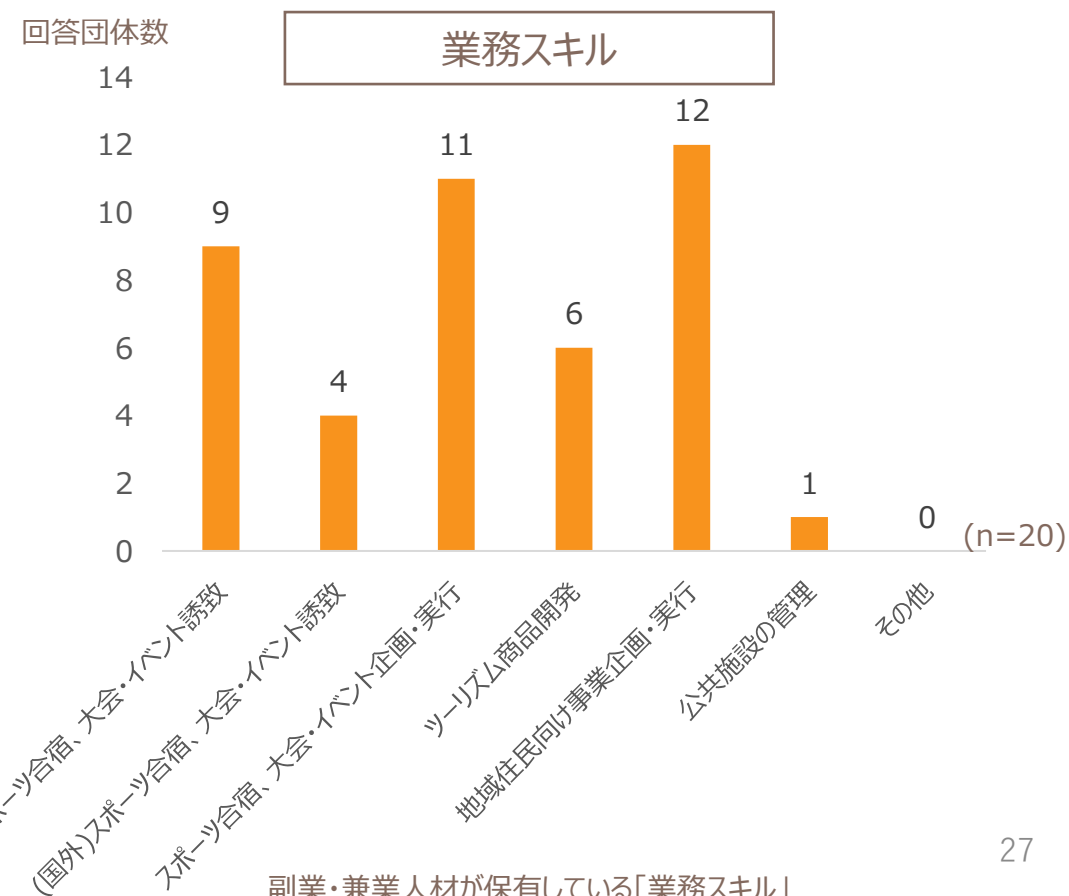
◆ 問23で「1 はい」と回答した方に伺います。

問23で回答した副業・兼業人材の保有スキルについてお答えください。（それぞれ○はいくつでも）

- 副業・兼業人材が持ち合わせている1番高いビジネススキルは「経営戦略・事業構想力」(65.0%)でした。
- 副業・兼業人材が持ち合わせている1番高い業務スキルは「地域住民向け事業企画・実行」(60.0%)でした。

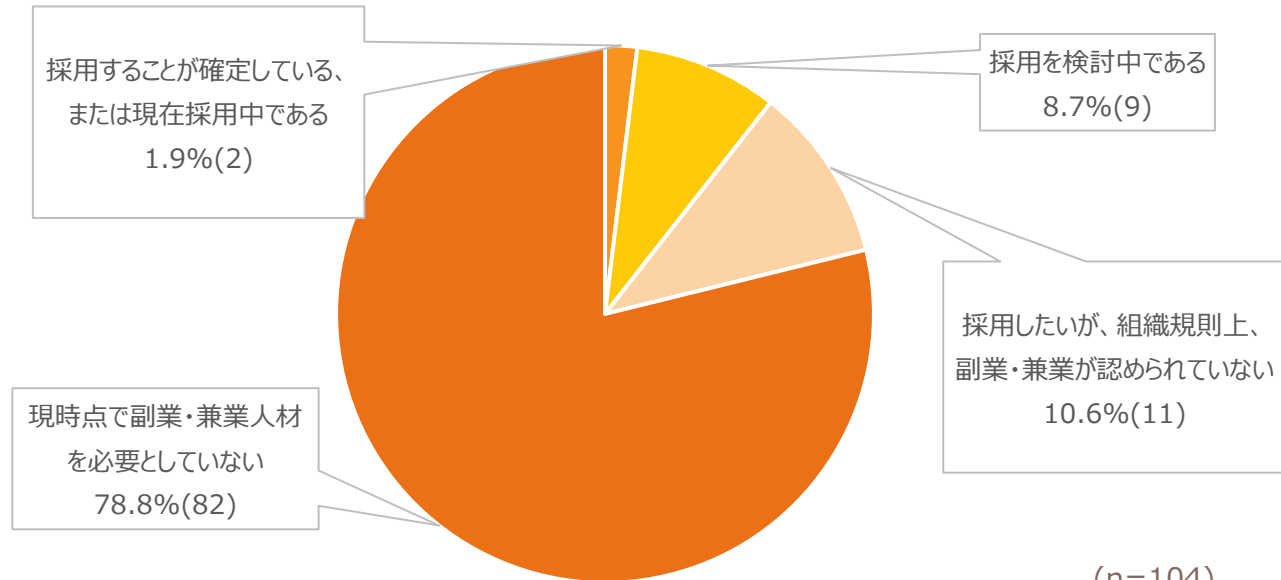


副業・兼業人材が保有している「ビジネススキル」



## 2-3:調査結果「人材・採用」

- ◆ 問23で「2 いいえ」と回答した方に伺います。  
副業・兼業人材を採用することについて、どのようにお考えですか。（単一回答）
  - ・ 「いいえ」と回答した地域SCが82.3%であり、8割以上で雇用していないという結果でした。



(n=104)

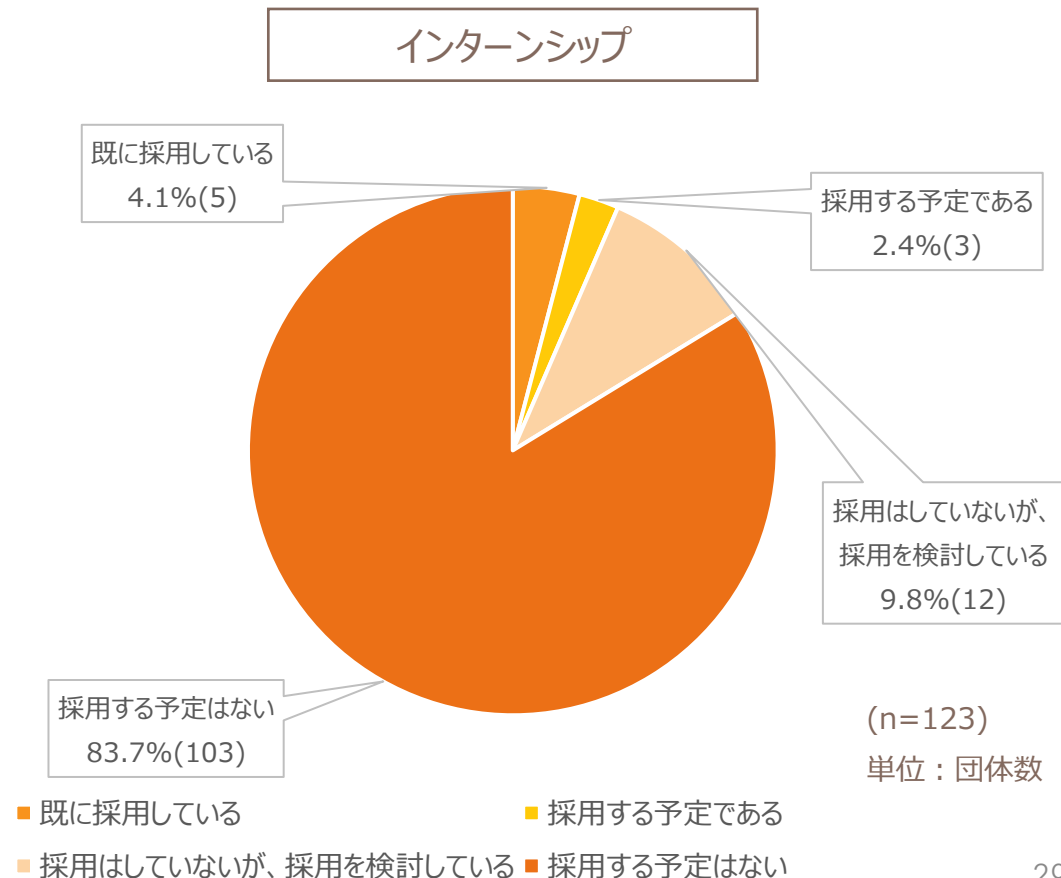
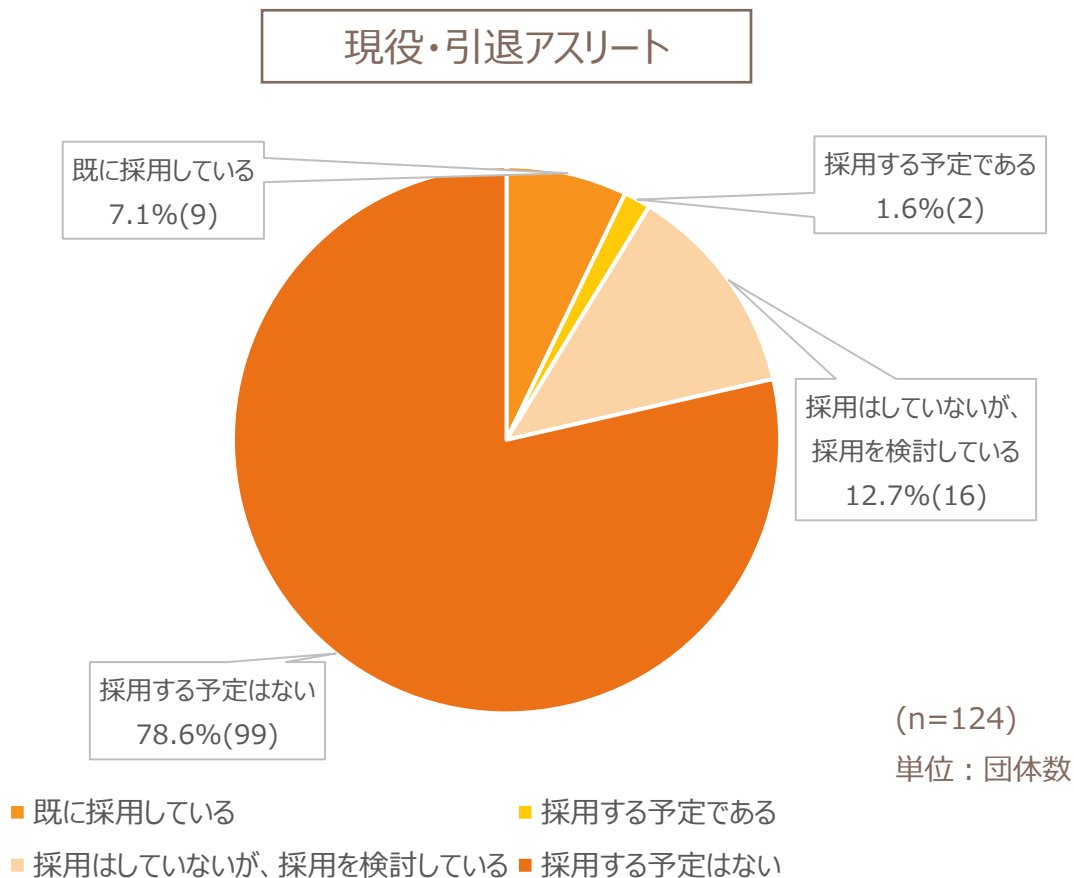
単位：団体数

- 採用することが確定している、または現在採用中である
- 採用を検討中である
- 採用したいが、組織規則上、副業・兼業が認められていない
- 現時点で副業・兼業人材を必要としていない

## 2-3:調査結果「人材・採用」

◆ 貴スポーツコミッションにおいて「現役・引退アスリートの雇用」及び「インターンシップ」についてのお考えをお答えください。（単一回答）

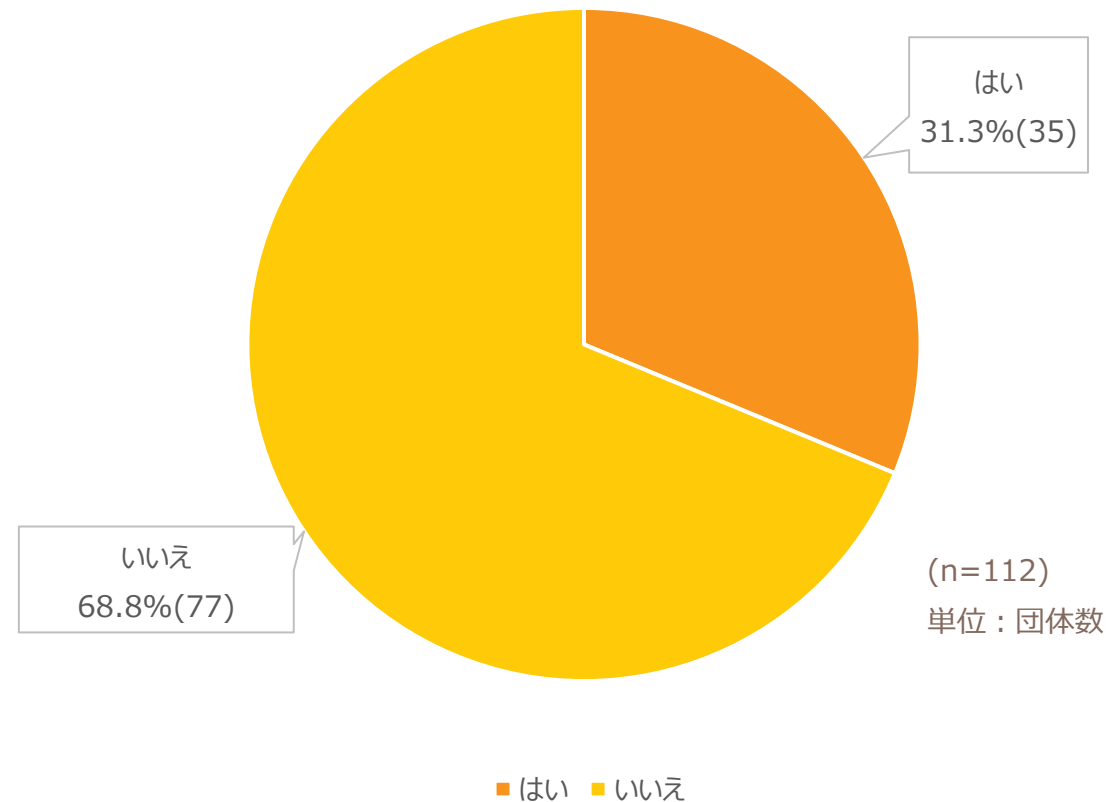
- 「採用する予定がない」と回答した地域SCが、現役・引退アスリートでは78.6%、インターンシップでは83.7%でした。
- 「採用を検討している」と回答した地域SCが、インターンシップに比べて現役・雇用アスリートの方が、約3%高い結果となりました。



## 2-3:調査結果「人材・採用」

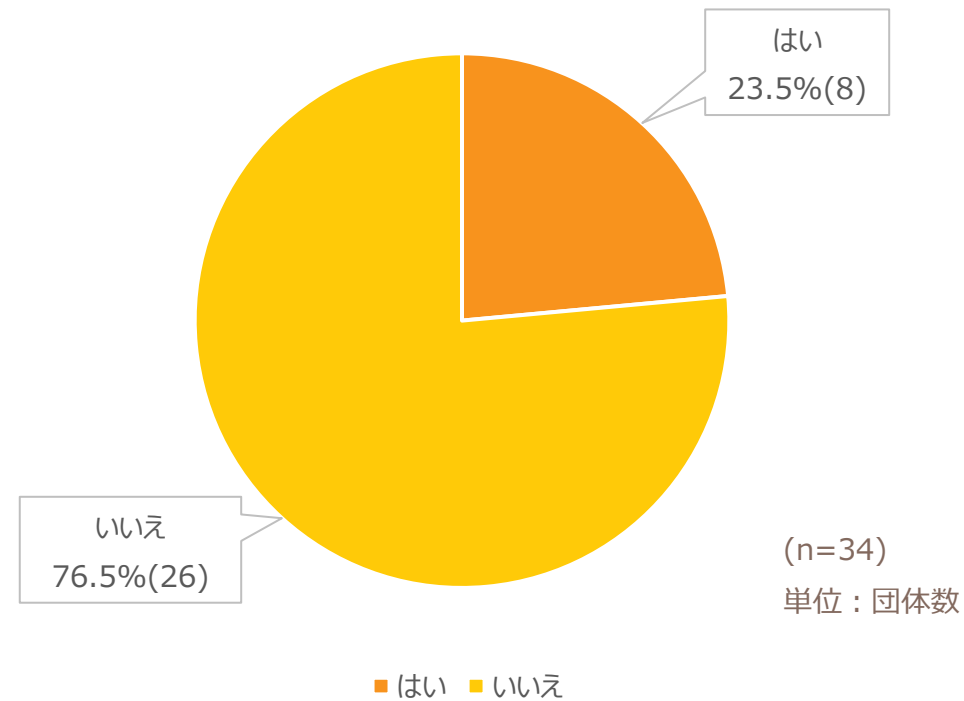
### ◆ 貴スポーツコミッションでは採用活動をしたことがありますか。（単一回答）

- 約7割弱(68.8%)の地域SCが「採用活動をしたことがない」と回答しました。



## 2-3:調査結果「人材・採用」

- ◆ 問27で「1 はい」と回答した方に伺います。  
貴スポーツコミッションでは、採用活動のために経費をかけることができますか。（単一回答）
  - ・ 「経費をかけることができない」と回答した地域SCが76.5%でした。



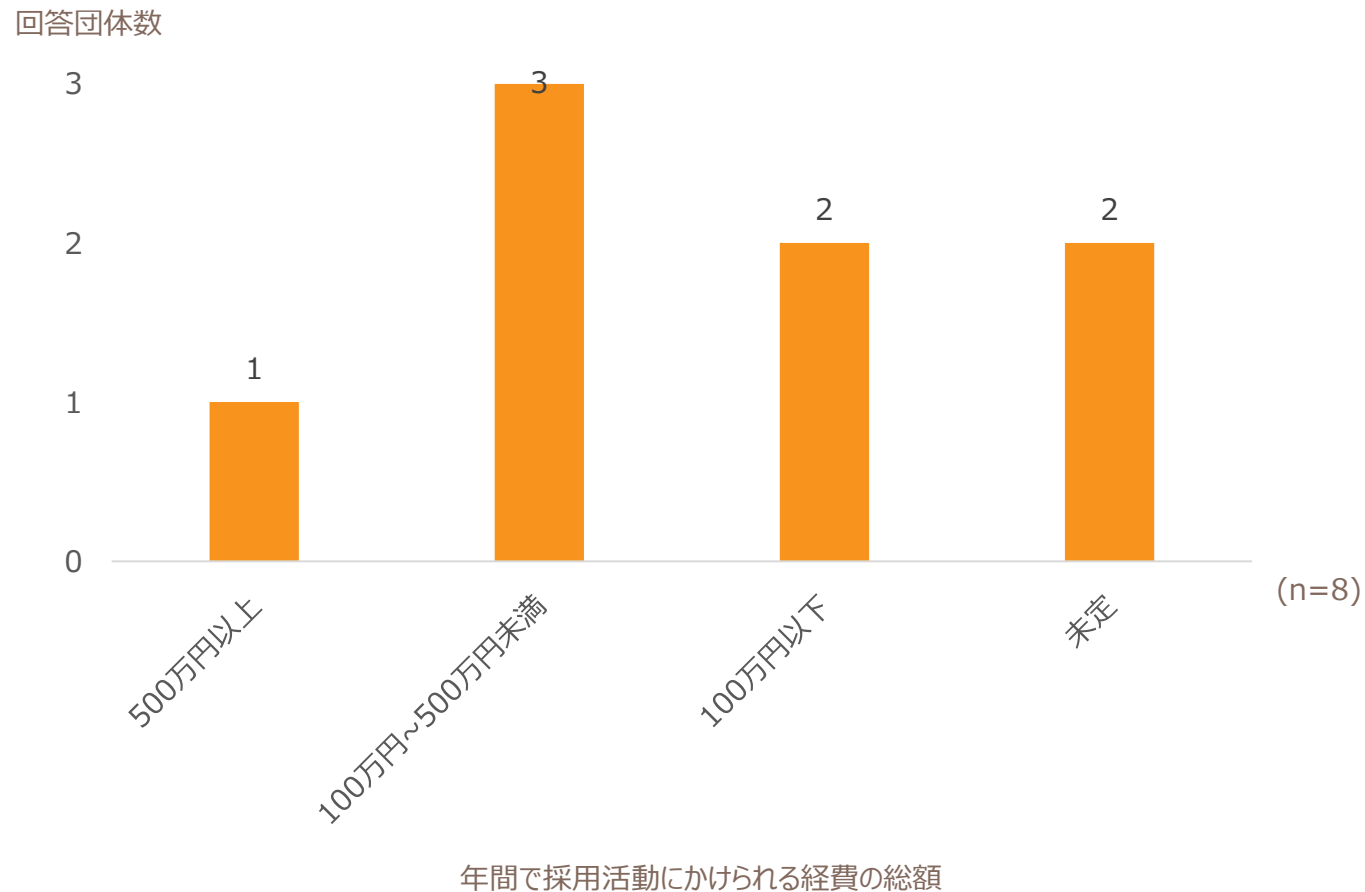


## 2-3:調査結果「人材・採用」

◆ 問28「1 はい」と回答した方に伺います。

貴スポーツコミッションが、年間で採用活動にかけられる経費の総額をお答えください。（自由記述）

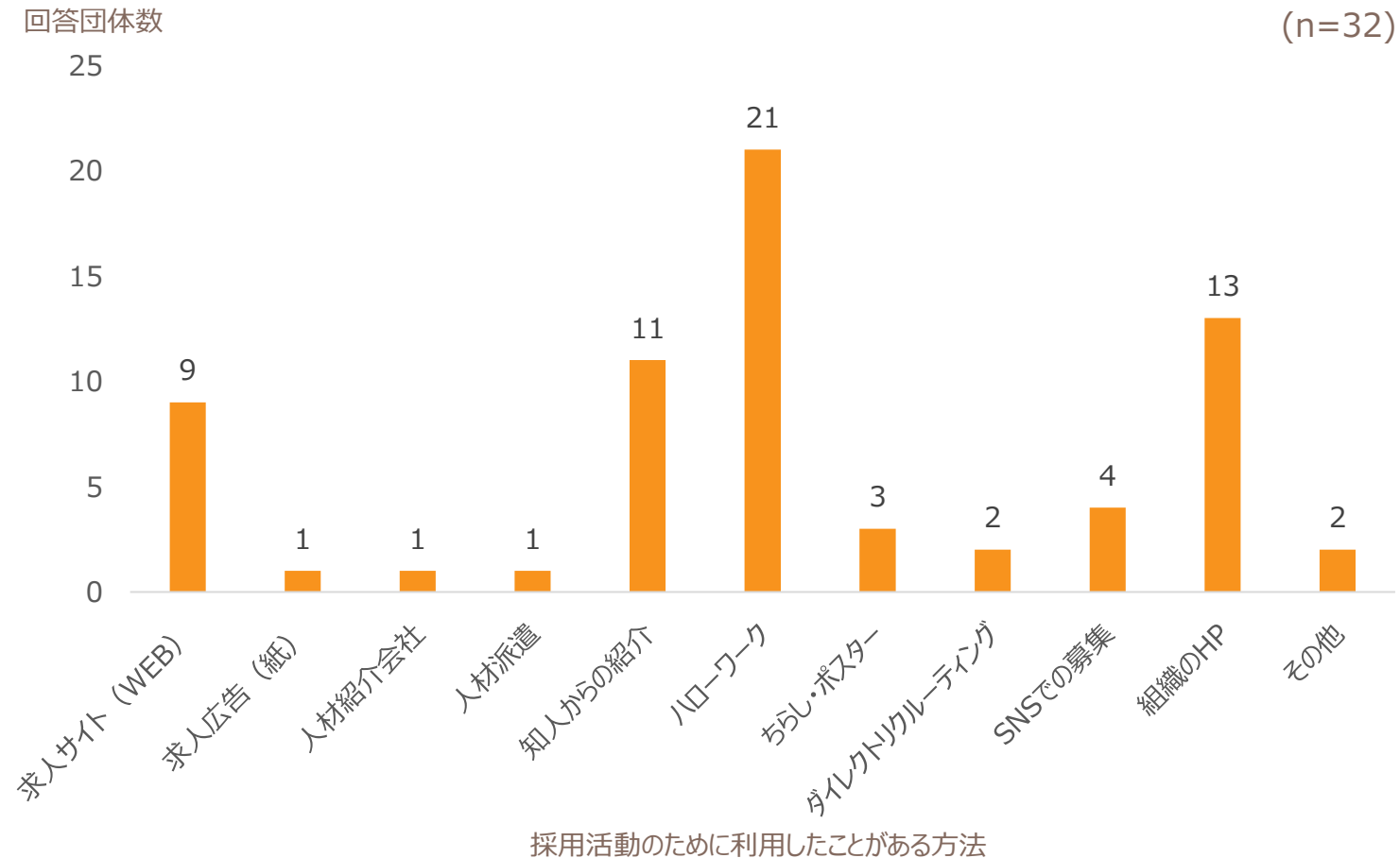
- 「採用活動のために経費をかけることができる」地域SCの採用活動経費の平均は2,55万円、中間値は125万円でした。



## 2-3:調査結果「人材・採用」

◆ 貴スポーツコミッションが採用活動のために利用したことがある方法をお答えください。（複数回答）

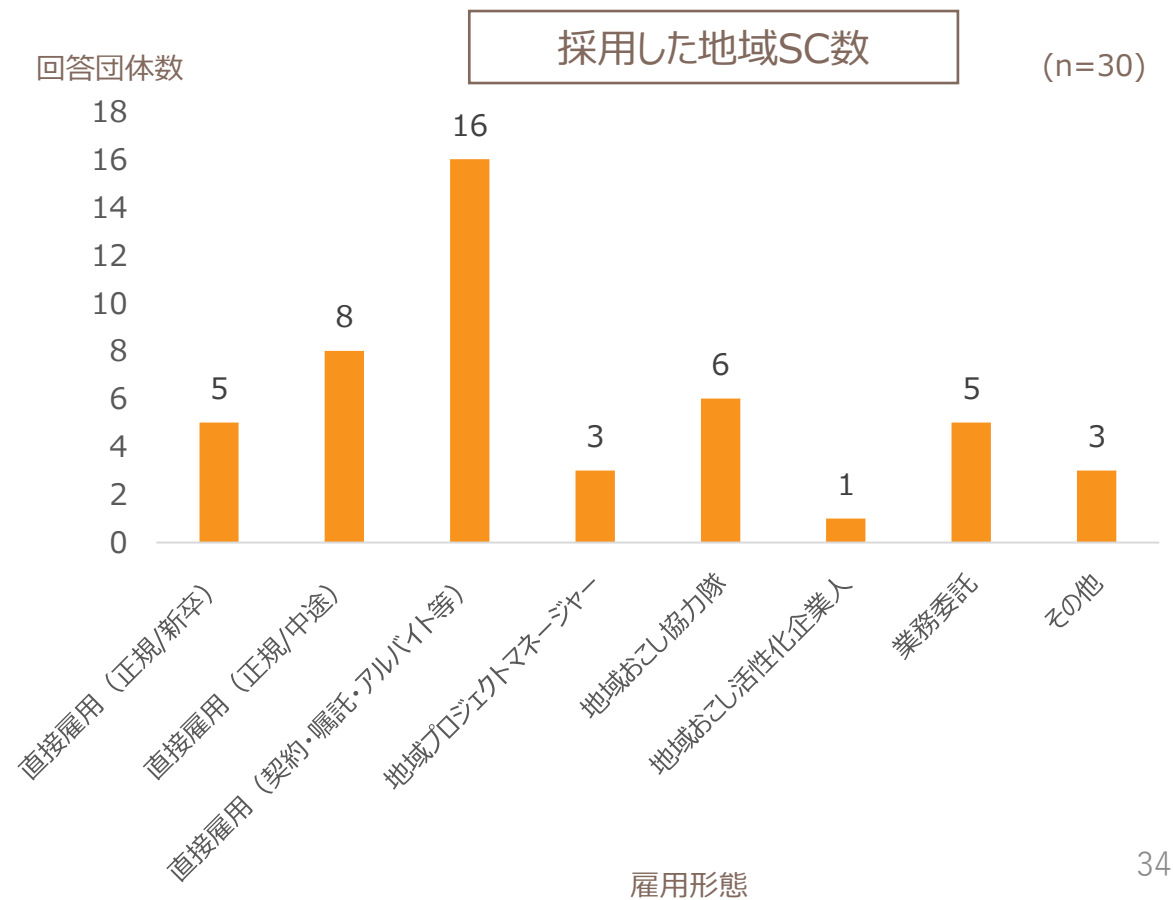
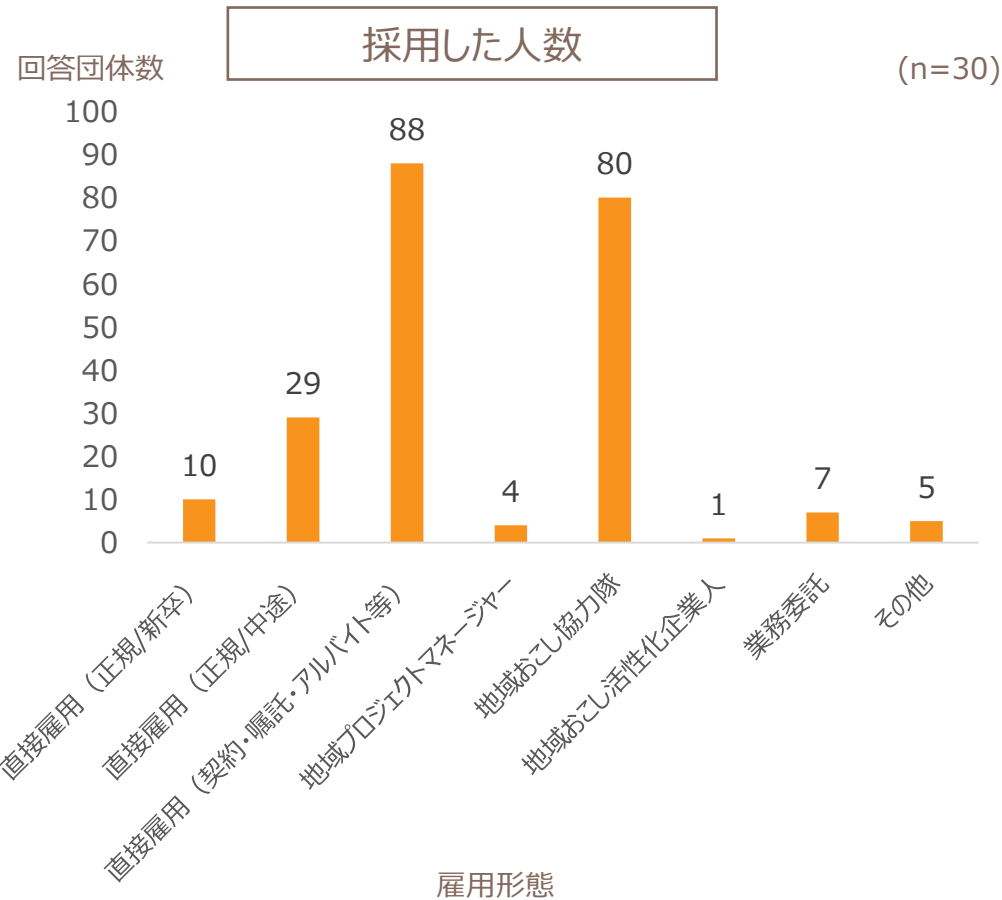
- 「ハローワーク」と回答した地域SCが6.6%で最も多く、次点で多かったのは「知人からの紹介」で34.4%でした。
- 「その他」の回答としては、自治体のHP、就職フェアの説明会・職場見学会の回答がありました。



## 2-3:調査結果「人材・採用」

### ◆ 貴スポーツコミッションにおいて、直近5年間で採用した人材の数をお答えください。（自由記述）

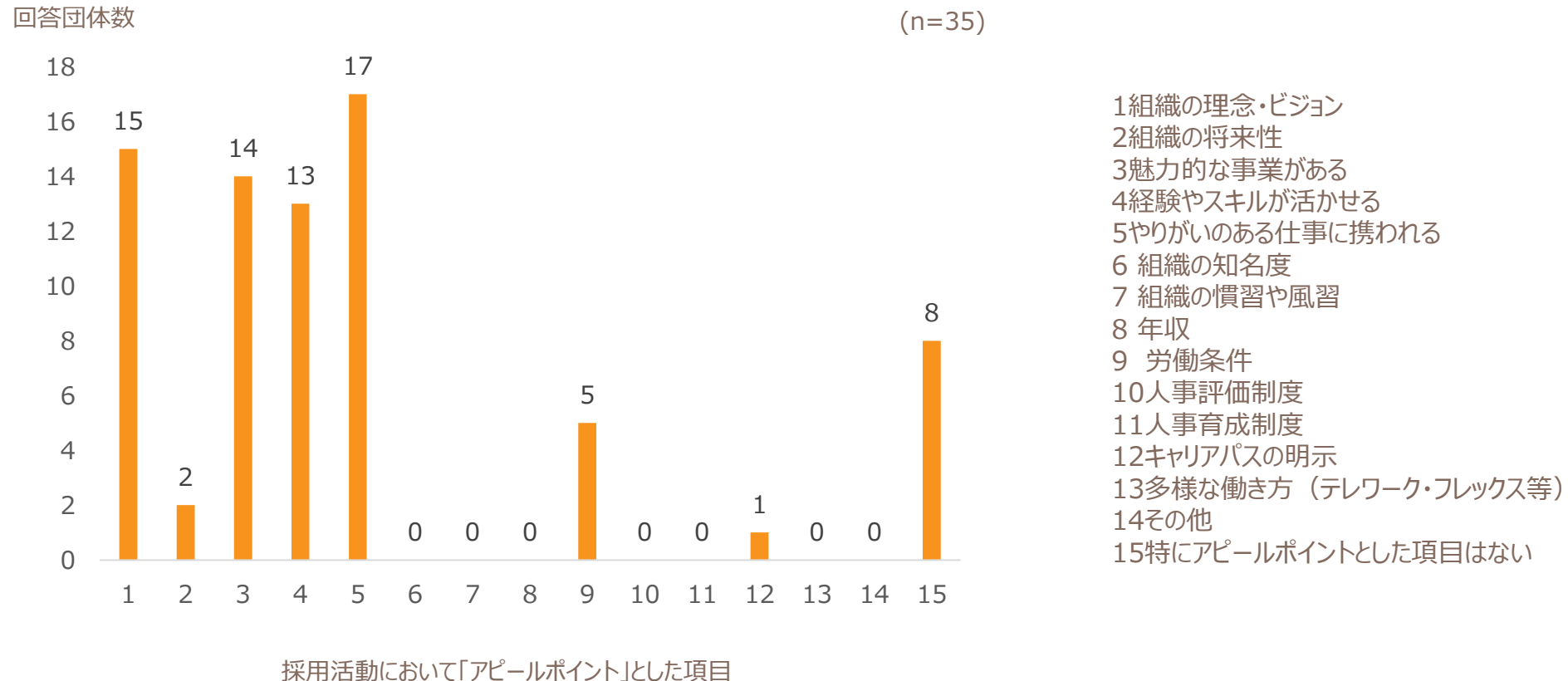
- 採用した人数では「直接雇用（契約・嘱託・アルバイト等）」が最も多く、次点では、「地域おこし協力隊」でした。
- 採用した地域SCの数では、人数同様「直接雇用（契約・嘱託・アルバイト等）」が最も多く、次点は「直接雇用（正規/中途）」でした。



## 2-3:調査結果「人材・採用」

◆ 貴スポーツコミッションが、採用活動において「アピールポイント」とした項目をお答えください。（回答は3つまで）

- ・ 「5やりがいのある仕事に携われる」と回答した地域SCが最も多く、48.6%でした。
- ・ 「15特にアピールポイントとした項目はない」と回答した地域SCは22.9%でした。



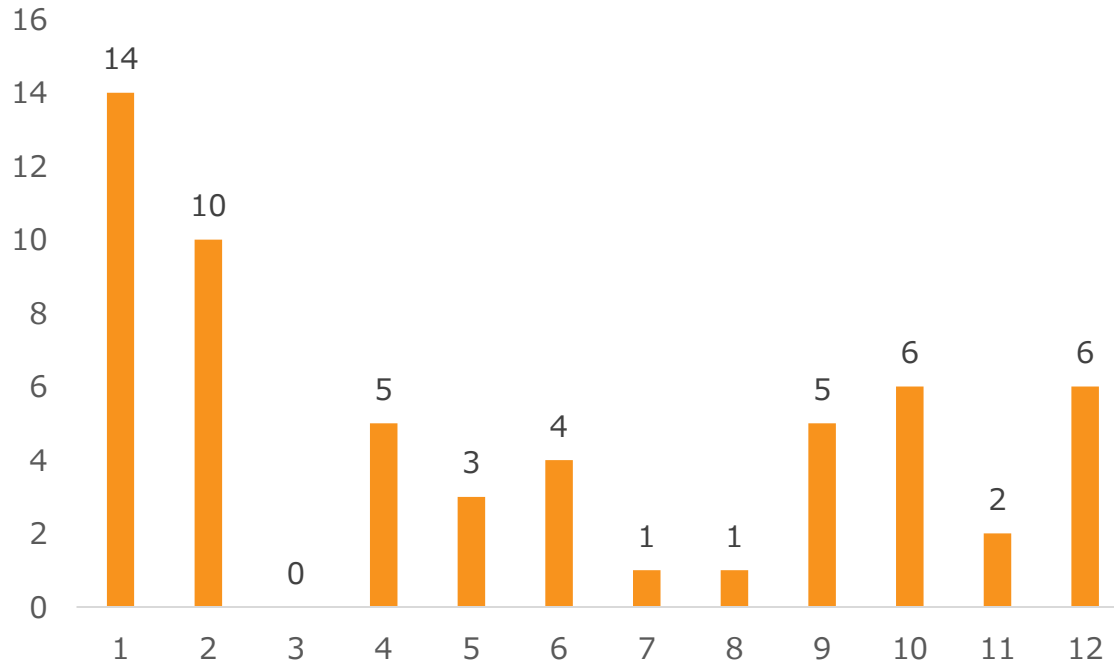
## 2-3:調査結果「人材・採用」

◆ 貴スポーツコミッションの採用活動において、課題だと感じたことをお答えください。（回答は3つまで）

- 「1採用にかけられる予算が少ない」と回答した地域SCが最も多く、40.0%でした。
- 「2採用競合と比較して当団体の条件が劣っている」と回答した地域SCが次点で、28.6%でした。

回答団体数

(n=35)



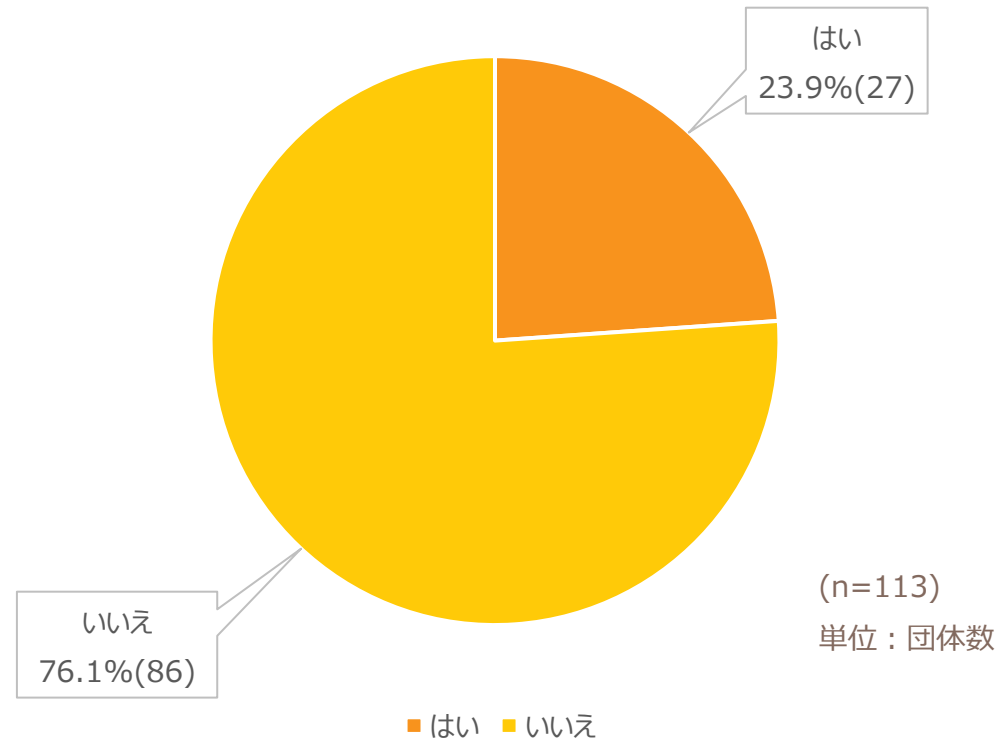
- 1採用にかけられる予算が少ない
- 2採用競合と比較して当団体の条件が劣っている
- 3採用競合との差別化が図られていない
- 4適切な採用計画を立てられていない
- 5求める人物を具体化・言語化できない
- 6面接での見極めがうまくできない
- 7採用担当者が足りない
- 8魅力的な求人票・求人広告の作り方がわからない
- 9情報発信が不足している
- 10団体の知名度が低い
- 11その他
- 12特に採用活動の課題はない

採用活動において「アピールポイント」とした項目

## 2-4:調査結果「育成・研修」

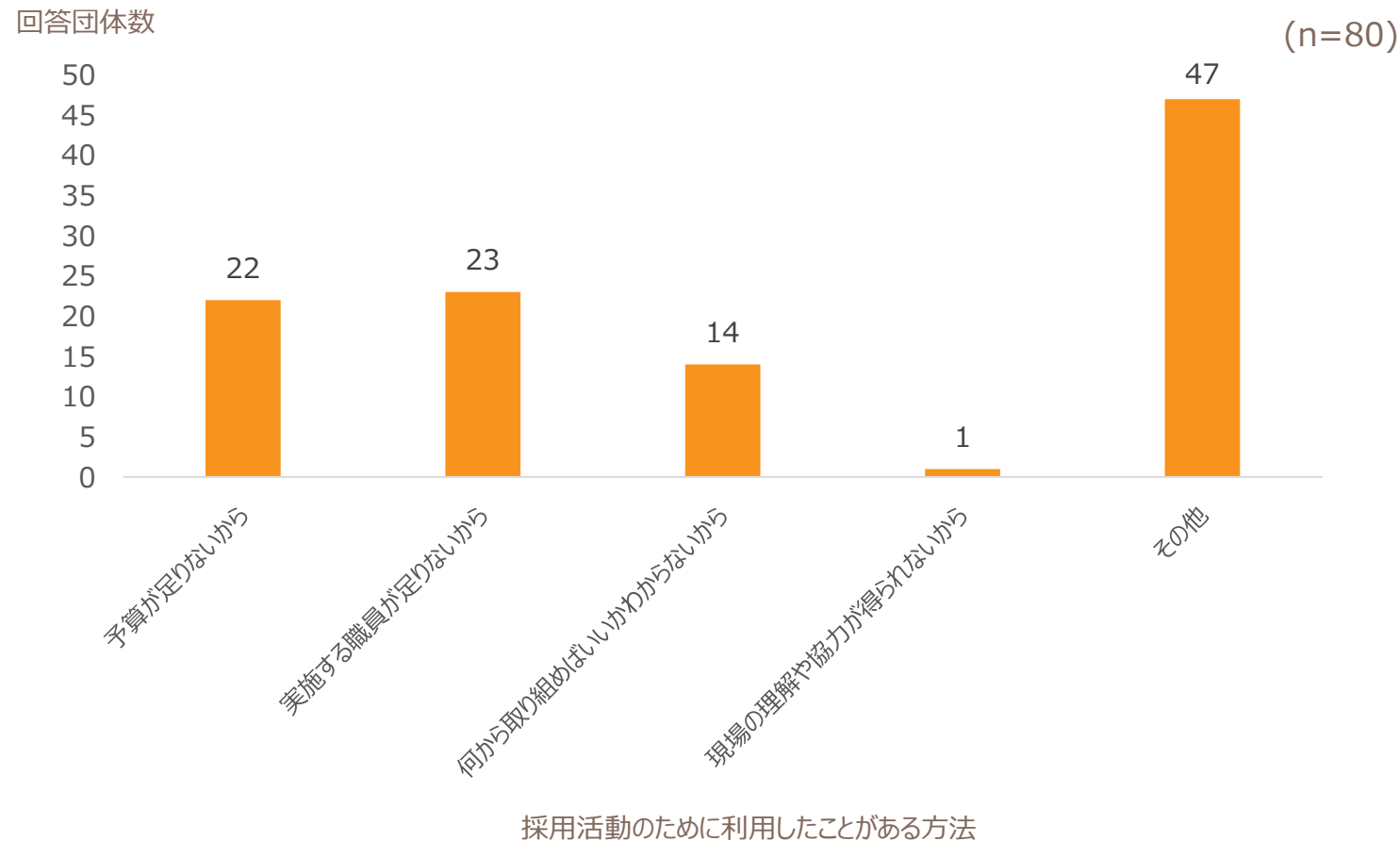
◆ 貴スポーツコミッションでは、新しく人材が着任または入社した際の研修・支援制度がありますか。（単一回答）

- ・ 「新しく人材が着任または入社した際の研修・支援制度はない」と回答した地域SCが76.1%でした。



## 2-4:調査結果「育成・研修」

- ◆ 問34で「2 いいえ」と回答した方に伺います。  
貴スポーツコミッションにおいて、研修・支援制度がない理由についてお答えください。（複数回答）
- 「その他」と回答した地域SCが58.8%で最も多く、次点では「実施する職員が足りないから」が28.8%でした。



## 2-4:調査結果「育成・研修」

問34で「2 いいえ」と回答した方に伺います。  
貴スポーツコミッションにおいて、研修・支援制度がない理由についてお答えください。(その他の自由記述)

任意団体のため

市が事務局を担っているから

事務局が全員県職員

会計年度職員のため

地方公共団体職員となるため、雇用主で実施

設立から間がないため

市職員による運営のため設問のような着任、入社の場合がない

市会計年度任用職員という性質上、研修制度が無いから

設立後まもないことから 今後は検討

構成団体ごとに任せているから

専門性を有するプロモーション活動については、専門のコーディネーター（委託契約）が中心となって実施している。

本職において企画・イベント等の知見があるため



## 2-4:調査結果「育成・研修」

## 組織・雇用形態

地方公共団体が事務局を運営しているため

自治体職員のため

即戦力人材を採用のため

専任職員を採用していないため

担当者引継ぎで賄えているため

通常業務と並行して適宜研修や指導を行っているため

## 引継ぎ・OJT

人事異動による職員間の引継ぎで足りるため

前任からの引継ぎで事足りるため

前任者及び現職からの引き継ぎ、スポーツ庁等が実施する研修や講演に参加することで知識や事業企画に反映している状況

OJTにより対応している

前任者からの引継ぎで対応しているため。

## 雇用がない

合宿協議会として雇用がないため

人材採用等の必要がないため

人材の採用がない

## 2-4:調査結果「育成・研修」

### 他研修に参加

OJTで実施、他団体が行う研修に参加 等

自治体の研修制度を利用しているため

職場の同僚が仕事のサポートをしている。市の人材育成研修を受講しているため。

職場内で実施

地方公共団体が実施する研修や支援制度があるため

制度としてはないが、行政などが行なっている研修に積極的に参加を促している

前任者及び現職からの引き継ぎ、スポーツ庁等が実施する研修や講演に参加することで知識や事業企画に反映している状況 (再掲)

### その他

研修・支援制度の整備まで手が回らないから

研修等の必要がないから

現状では不要

特に理由なし（スポーツコミッションの運営事務局ですので事務員の研修等はない） ※加盟するスポーツ団体へは行っている

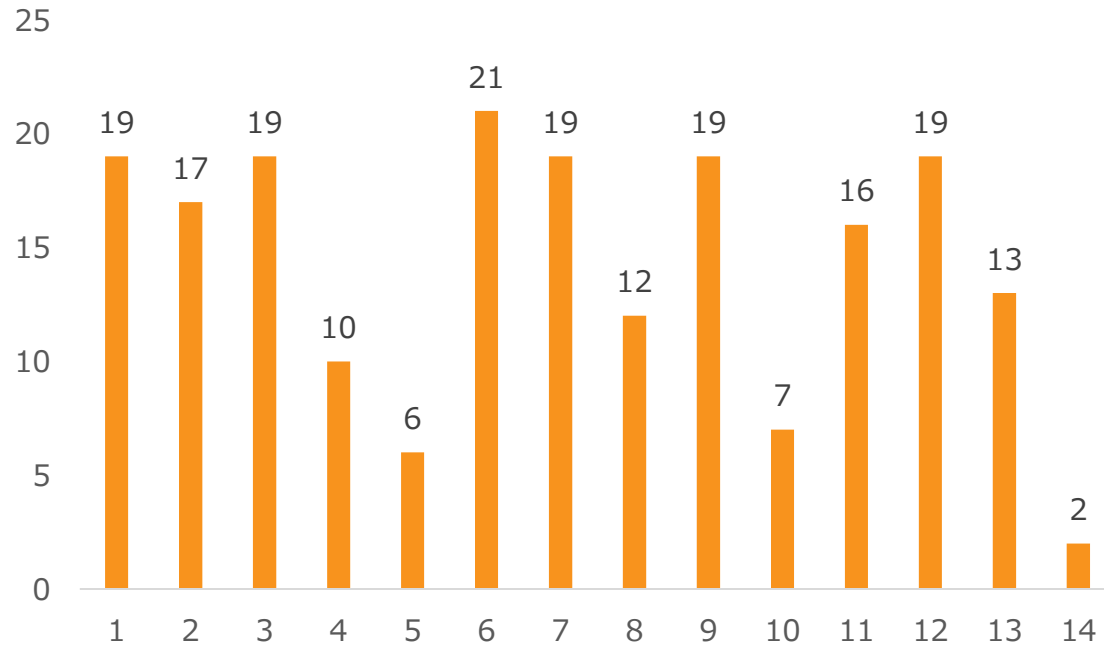
## 2-4:調査結果「育成・研修」

◆ 問34で「1 はい」と回答した方にお伺いします。  
導入されている研修・支援制度についてお答えください。（複数回答）

- 「6業務に関する場所への視察」と回答した地域SCが最も多く、72.4%でした。
- 「14その他」の回答では「資格取得」「地域おこし協力隊研修」がありました。

回答団体数

(n=29)



導入されている研修・支援制度

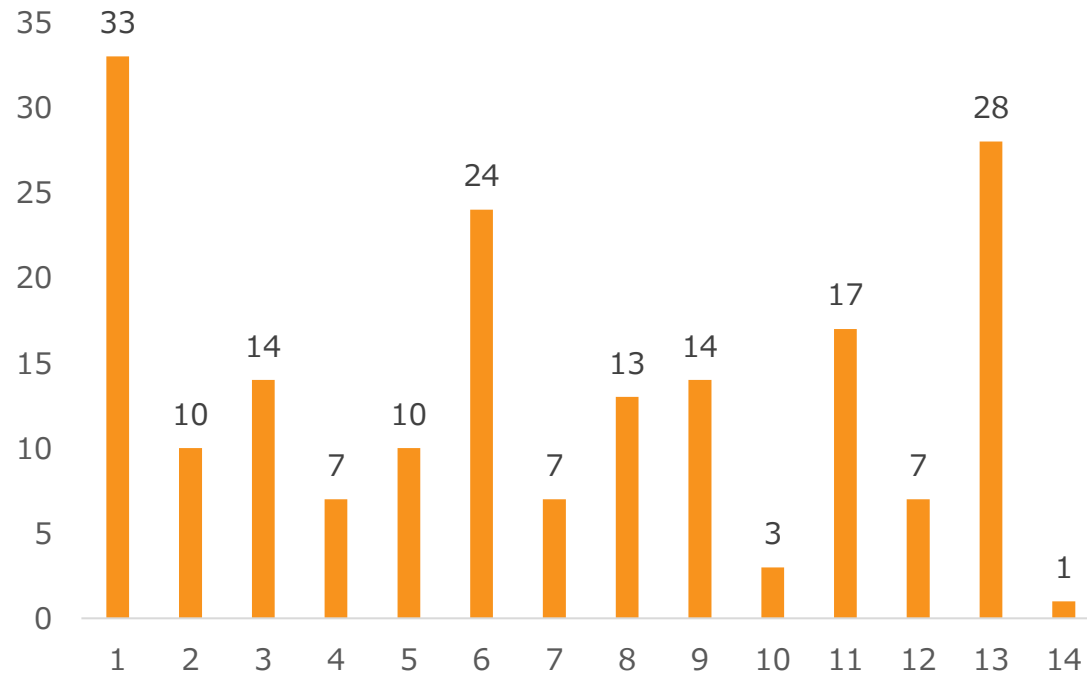
- 1業務を進めるために必要な知識・スキルの学習
- 2他部署の役割や仕事についての情報提供
- 3組織の意思決定ルートについての情報提供
- 4組織の人事制度についての情報提供
- 5組織の他の仕事の経験
- 6業務に関する場所への視察
- 7上司との定期的な面談
- 8育成担当者（採用者を指導する役割の先輩）の配置
- 9職場の先輩からの支援
- 10住居や車の提供といった生活のサポート・支援
- 11組織の他の部署の人の交流
- 12組織のメンバーとの業務外の交流（歓迎会等）
- 13地域コミュニティや地域のステークホルダーとの交流
- 14その他

## 2-4:調査結果「育成・研修」

◆ 今後導入したいと考えている研修・支援制度についてお答えください。（複数回答）

- ・ 「1業務を進めるために必要な知識・スキルの学習」と回答した地域SCが最も多く、68.8%でした。
- ・ 「13地域コミュニティや地域のステークホルダーとの交流」が次点で多く、58.3%でした。

回答団体数 (n=48)



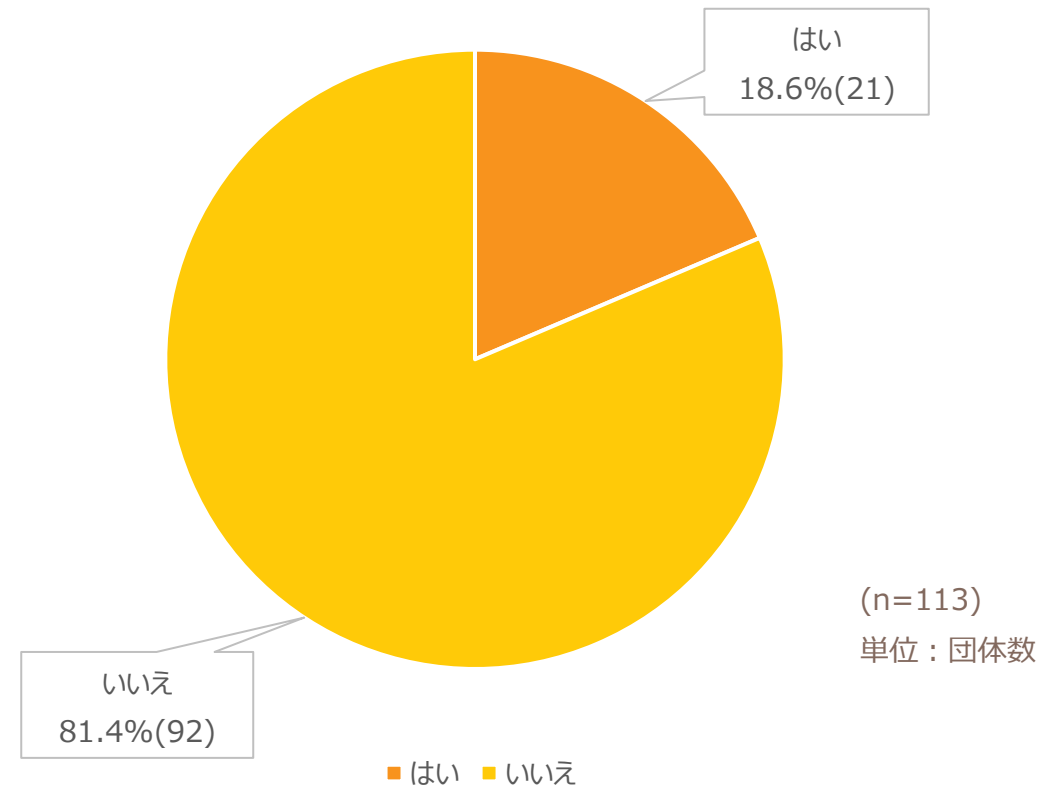
- 1業務を進めるために必要な知識・スキルの学習
- 2他部署の役割や仕事についての情報提供
- 3組織の意思決定ルートについての情報提供
- 4組織の人事制度についての情報提供
- 5組織の他の仕事の経験
- 6業務に関する場所への視察
- 7上司との定期的な面談
- 8育成担当者（採用者を指導する役割の先輩）の配置
- 9職場の先輩からの支援
- 10住居や車の提供といった生活のサポート・支援
- 11組織の他の部署の人の交流
- 12組織のメンバーとの業務外の交流（歓迎会等）
- 13地域コミュニティや地域のステークホルダーとの交流
- 14その他

導入したい研修・支援制度

## 2-4:調査結果「育成・研修」

### ◆ 貴スポーツコミッションには、業務の手引き・マニュアルはありますか。（単一回答）

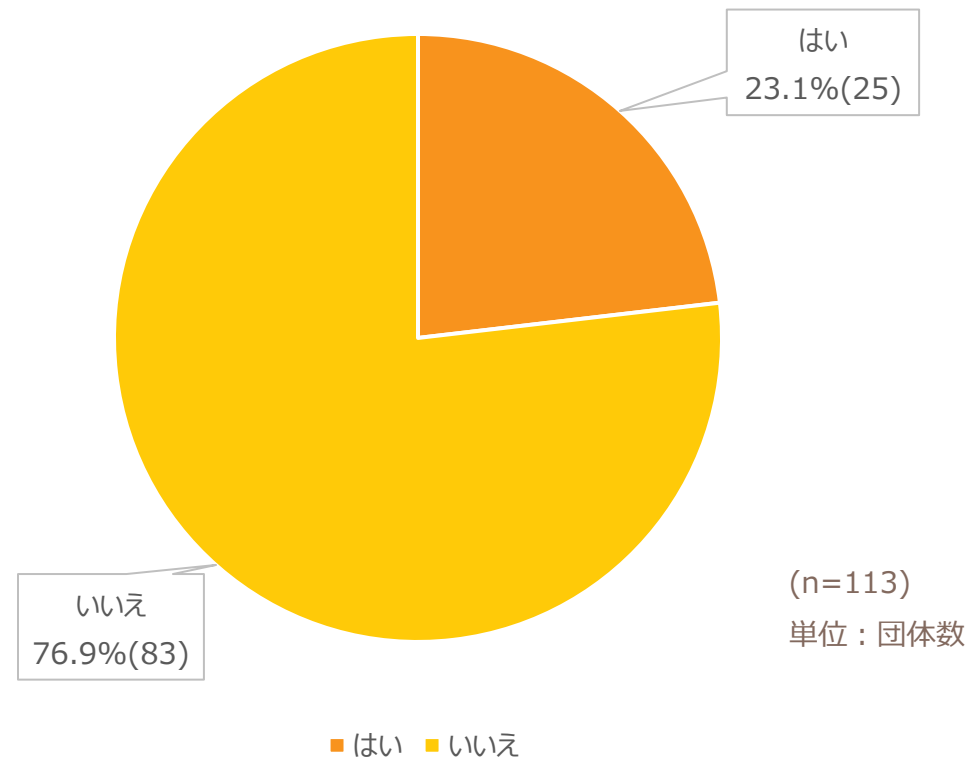
- 「業務の手引き・マニュアルの有無はない」と回答した地域SCが81.4%でした。  
※問34「新しく人材が着任または入社した際の研修・支援制度はない」と回答した地域SCは76.1%。



## 2-4:調査結果「育成・研修」

### ◆ 貴スポーツコミッションでは、入社時以降人材育成に関する取組を行っていますか。（単一回答）

- 「入社時以降人材育成に関する取組を行っていない」と回答した地域SCが76.9%でした。  
※問34「新しく人材が着任または入社した際の研修・支援制度はない」と回答した地域SCは76.1%。  
※問37「業務の手引き・マニュアルの有無はない」と回答した地域SCが81.4%でした。



## 2-4:調査結果「育成・研修」

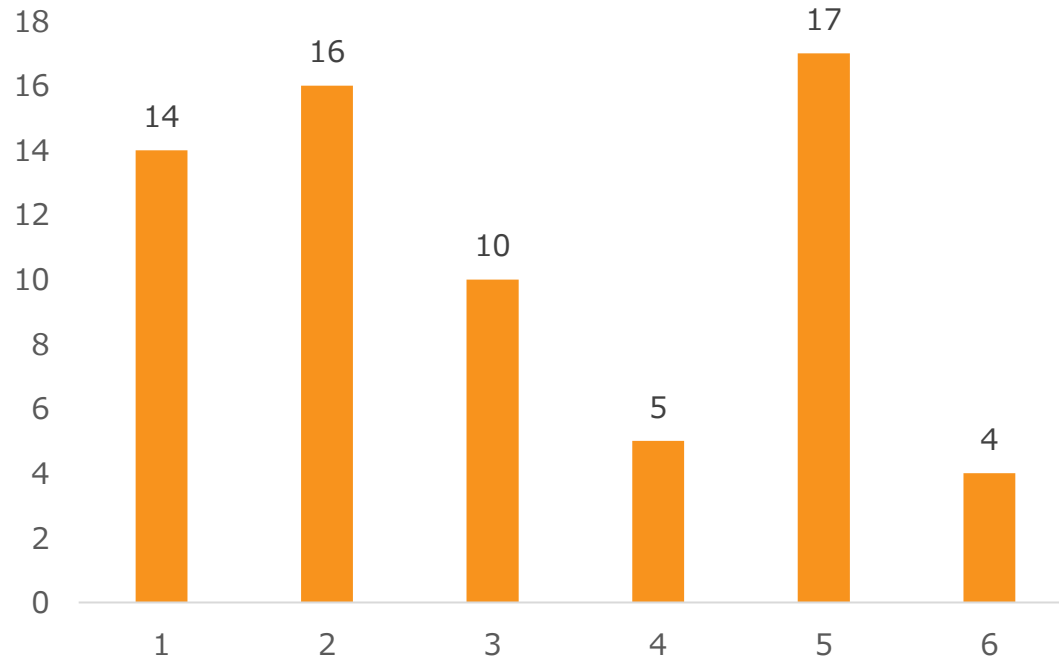
### ◆ 問38「1 はい」と回答した方にお伺いします。

現在実施している人材育成に関する取組についてお答えください。（複数回答）

- ・ 「5国内外の先進的団体へのヒアリング・視察等の実施」と回答した地域SCが最も多く、53.1%でした。
- ・ 「2他団体が行う人材育成講座やセミナー等への派遣」が次点で多く、50.0%でした。

回答団体数

(n=32)



1 スポーツコミッション内での人材育成講座・セミナー等の開催

2 他団体が行う人材育成講座やセミナー等への派遣

3 有識者等を招聘しての講演会の開催

4 人材育成関連組織への人材育成事業委託

5 国内外の先進的団体へのヒアリング・視察等の実施

6 その他

実施している人材育成に関する取組

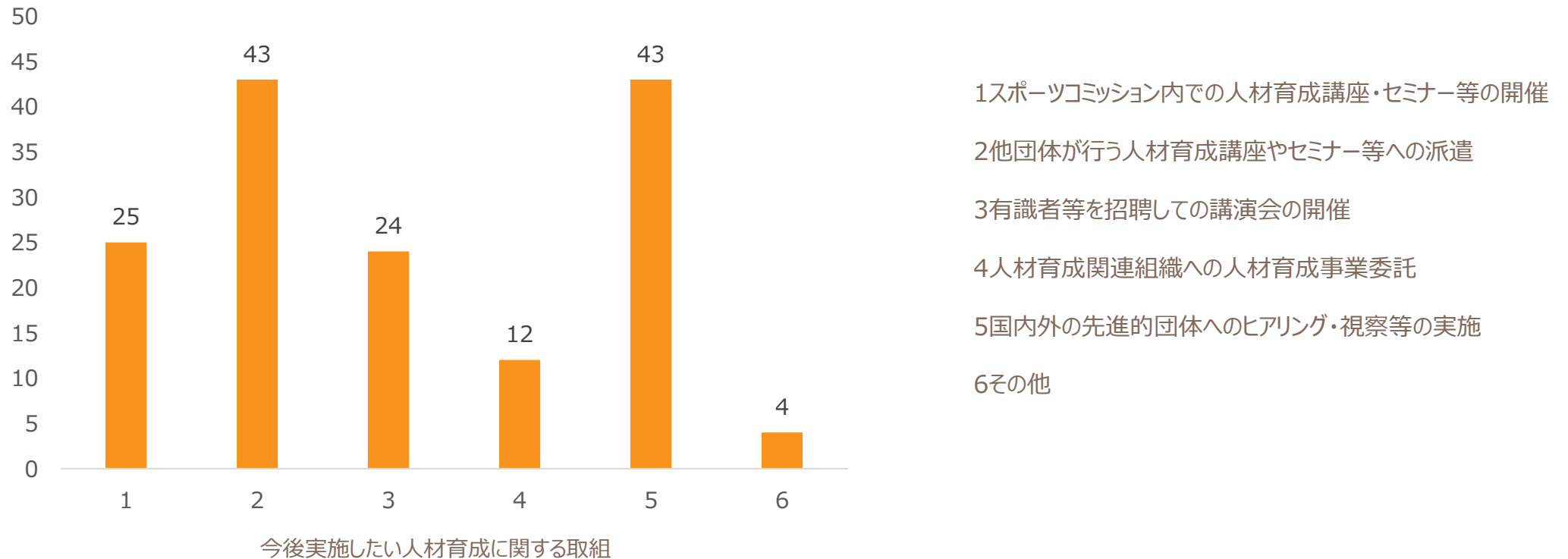
## 2-4:調査結果「育成・研修」

◆ 今後実施したいと考えている人材育成に関する取組についてお答えください。（複数回答）

- 「2他団体が行う人材育成講座やセミナー等への派遣」「5国内外の先進的団体へのヒアリング・視察等の実施」と回答した地域SCが最も多く、58.9%でした。
- 「4人材育成関連組織への人材育成事業委託」が最も少なく、16.4%でした。

回答団体数

(n=73)





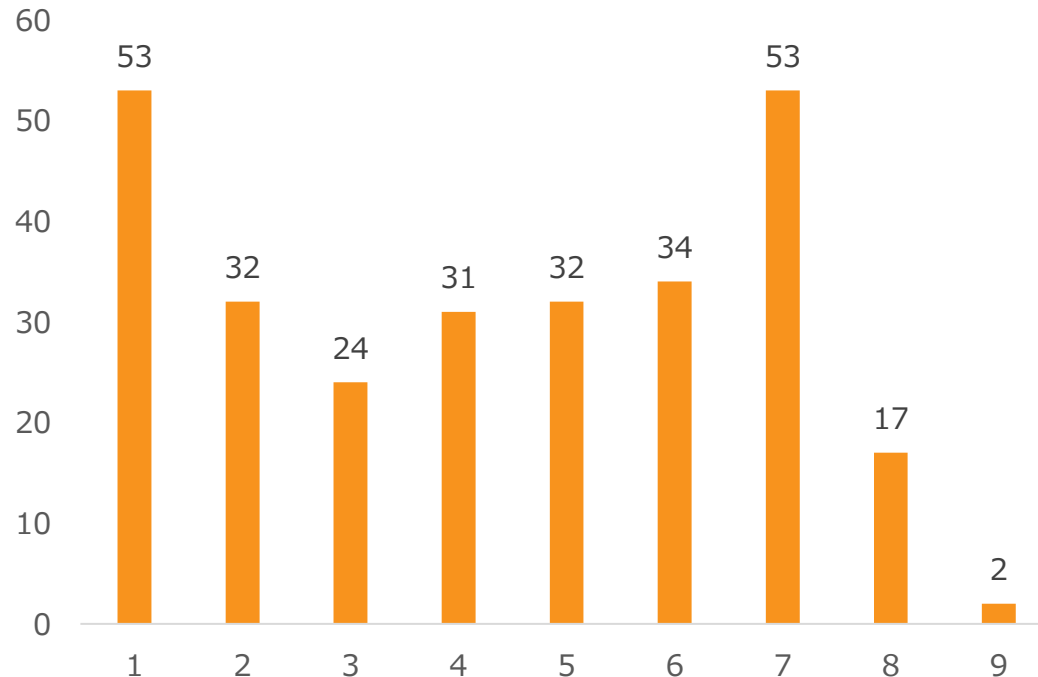
## 2-4:調査結果「育成・研修」

◆ 貴スポーツコミッションが、今後職員に受講してほしい具体的な人材育成に関する講座・内容についてお答えください。【ビジネススキル】  
(回答は3つまで)

- ・ 「7広報・PRに関する講座」と回答した地域SCが最も多く、51.0%でした。
- ・ 「8国の政策や方針に関する講座」が最も少なく、16.3%でした。

回答団体数

(n=105)



- 1 経営戦略・事業戦略策定に関する講座
- 2 リーダーシップ・計画推進力に関する講座
- 3 組織の在り方・リスク管理に関する講座
- 4 財源確保に関する講座
- 5 営業に関する講座
- 6 マーケティング（データの収集・分析）に関する講座
- 7 広報・PRに関する講座
- 8 国の政策や方針に関する講座
- 9 その他

受講してほしい具体的な人材育成に関する講座・内容【ビジネススキル】

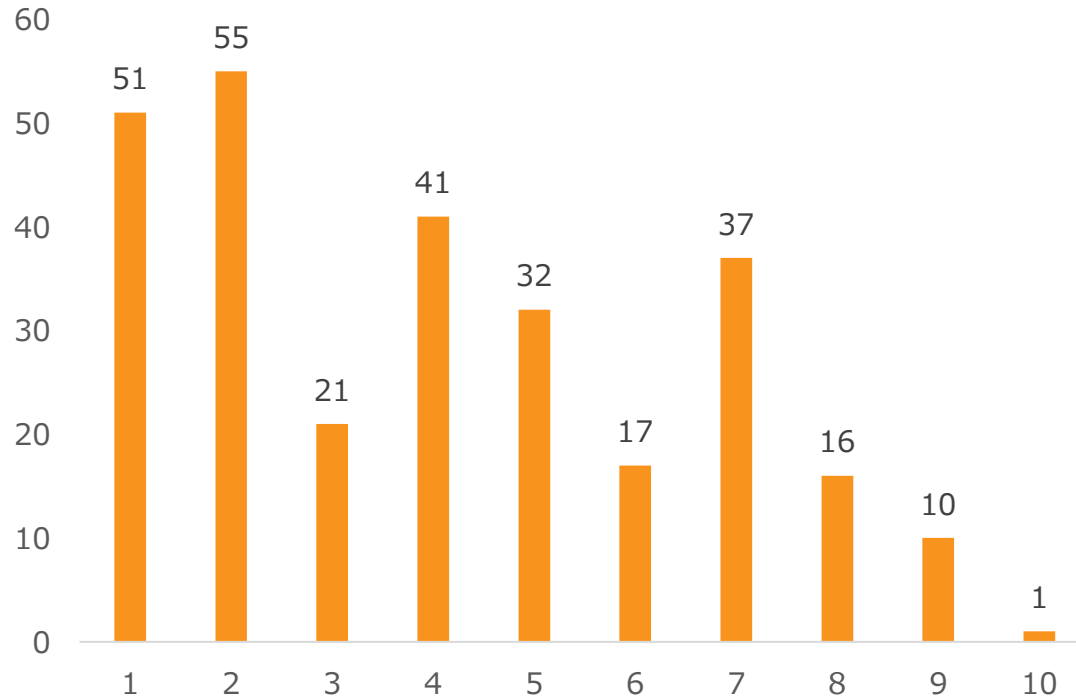
## 2-4:調査結果「育成・研修」

◆ 貴スポーツコミッションが、今後職員に受講してほしい具体的な人材育成に関する講座・内容についてお答えください。【業務スキル】  
(回答は3つまで)

- ・ 「2スポーツ合宿、スポーツ大会・イベントの企画・実行に関する講座」と回答した地域SCが最も多く、52.9%でした。
- ・ 「9公共施設マネジメントに関する講座」が最も少なく、9.6%でした。

回答団体数

(n=32)



受講してほしい具体的な人材育成に関する講座・内容【業務スキル】

- 1スポーツ合宿、スポーツ大会・イベント誘致に関する講座
- 2スポーツ合宿、スポーツ大会・イベントの企画・実行に関する講座
- 3スポーツ合宿、スポーツ大会・イベントの事業実証に関する講座
- 4ツーリズム商品開発に関する講座
- 5地域住民向け事業企画・実行に関する講座
- 6他地域への訪問及びネットワーキング
- 7先進事例や最新動向に関する講座
- 8インバウンド受入講座
- 9公共施設マネジメントに関する講座
- 10その他

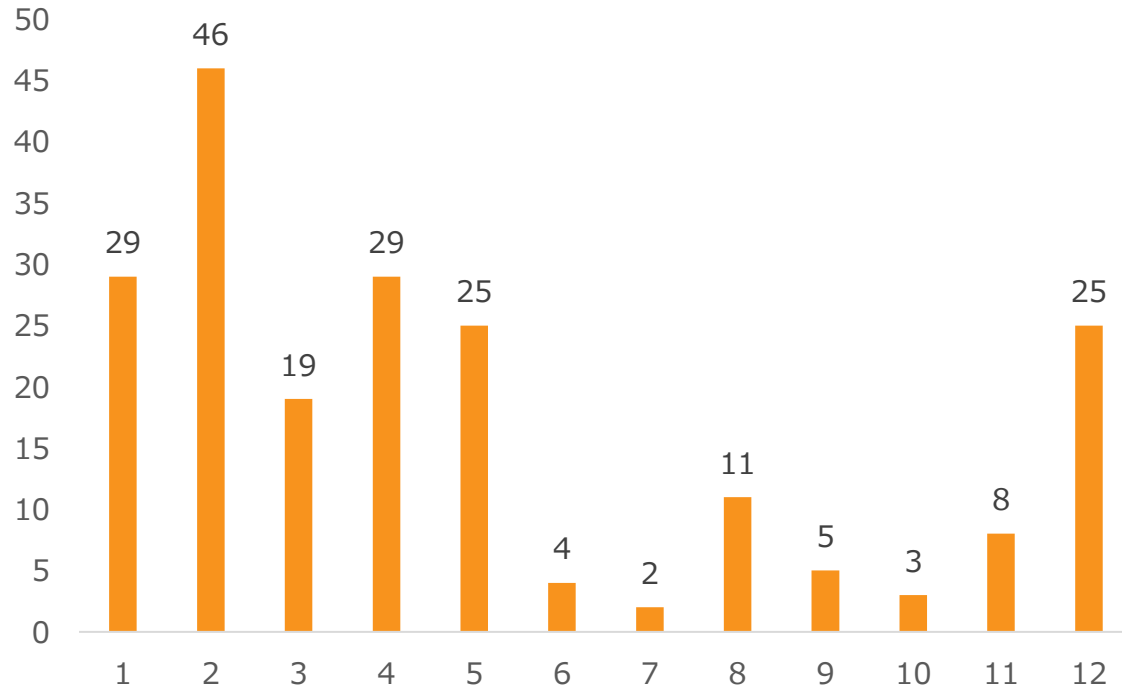
## 2-4:調査結果「育成・研修」

◆ 貴スポーツコミッションでの人材育成において課題だと感じることをお答えください。（回答は3つまで）

- ・ 「2計画的・体系的に実施できていない」と回答した地域SCが最も多く、44.7%でした。
- ・ 「12人材育成の課題は特にない」と回答した地域SCは24.3%でした。

回答団体数

(n=103)

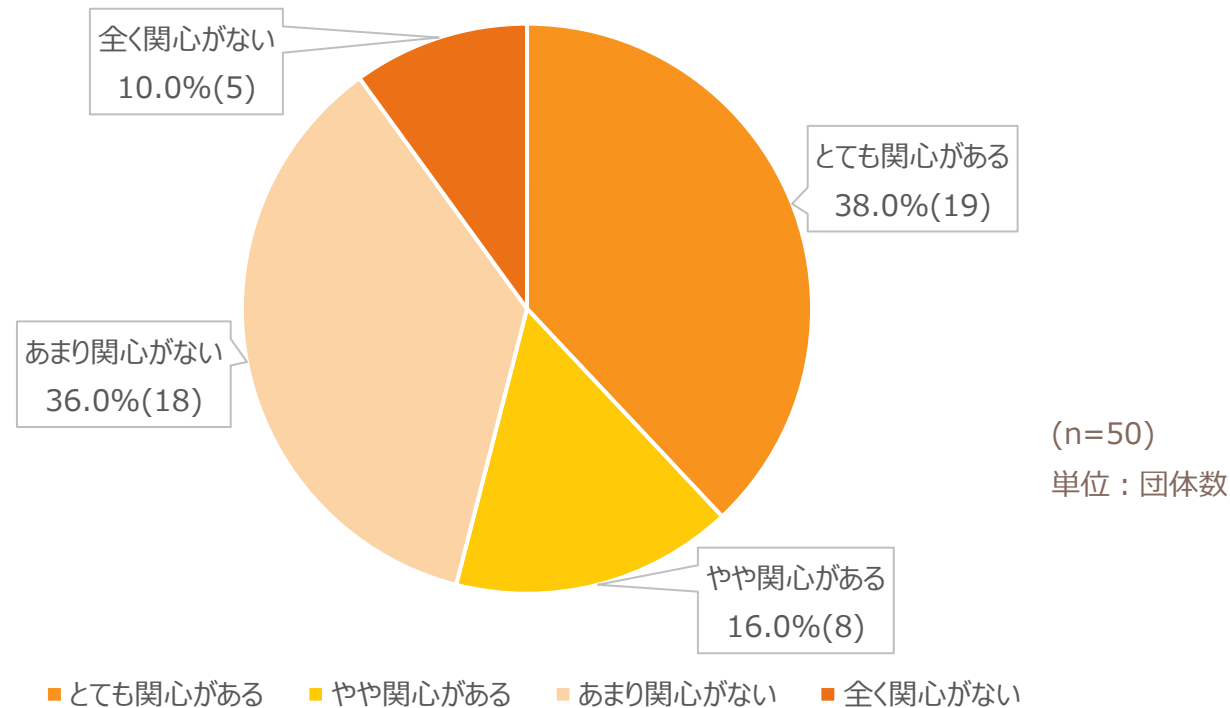


人材育成において課題だと感じること

- 1 指導する人材が不足している
- 2 計画的・体系的に実施できていない
- 3 人材育成を行う時間がない
- 4 人材育成を行うための予算がない
- 5 人材育成のノウハウがない
- 6 適切な教育訓練機関がない/わからない
- 7 職員の意欲が低い
- 8 業務に最適なプログラムがない
- 9 費用対効果が感じられない
- 10 人材を育成しても辞めてしまう
- 11 その他
- 12 人材育成の課題は特にない

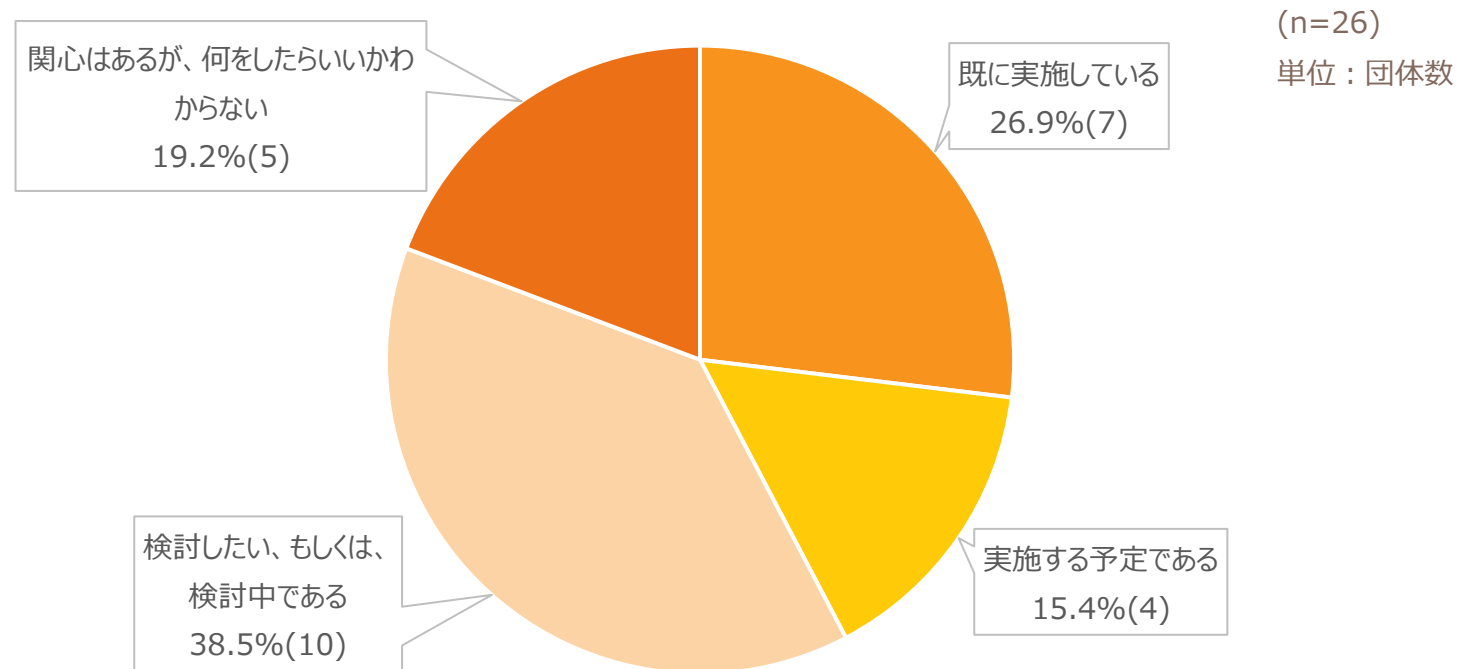
## 2-5:調査結果「部活動地域移行への関心」

- ◆ 現在、中学校における休日の運動部活動の地域移行が進められており、スポーツ庁では令和7年度末までに完全移行することを目標としております。貴スポーツコミッションにおける、運動部活動の運営、指導者の確保、体育協会や競技団体との連携等、運動部活動の受け皿となることへの関心についてお答えください。（単一回答）
  - ・ 「とても関心がある」「やや関心がある」と回答した地域SCと「全く関心がない」「あまり関心がない」と回答した地域SCでは、「関心がある」地域SCが54.0%で、全体でやや関心が高い結果となりました。



## 2-5:調査結果「部活動地域移行への関心」

- ◆ 問16で「1 とても関心がある」、「2 やや関心がある」と回答した方に伺います。  
貴スポーツコミッションにおいて、今後運動部活動の地域移行に関する事業を実施することについての考えをお答えください。（単一回答）
- 「検討したい、もしくは、検討中である」が最も多い回答であり(38.5%)、将来的に実施をする地域SCが多くありました。
  - 一方で既に実施している、実施する予定であると回答した地域SCの合計は、42.3%でした。



- 既に実施している
- 実施する予定である
- 検討したい、もしくは、検討中である
- 関心はあるが、何をしたらいいかわからない

## 2-6:調査結果「課題」

### 貴スポーツコミッションが活動する中で、課題だと感じる点についてご自由にご記載ください。

地域活動の中で、需要があり活動するものがあるが、結果、利益につながらない活動が多く、自己資金で賄うことが多い。補助金・助成金にしても自己資金が必要となるものが多いので、10/10や9/10等の補助金助成金を多く望みます。スポーツ施設の指定管理制度ですが、各自治体でスポーツコミッションに優先的に指定管理させる制度があれば、ひとまず資金難に陥ることは無いと思うので、制度転換等に対応できたらいいなと思います。

多くの地域スポーツコミッションにとって普遍的な課題だと思うが、とにかく財政基盤が脆弱であること。

地域スポーツコミッションが担う事業のほとんどが高い公益性を持ち得ているものの、収益性は極めて低いものばかりのため、行政の継続的な経済的・人的支援等が必要となるが、当の行政（地方自治体）も深刻な財政難のため、地域スポーツコミッションに割り当てるような投資的予算は組まれづらく、地方創生推進交付金の切れたここ2年度は非常に厳しい財務状況の中での運営を強いられている。結果的にマンパワーは不足しているものの、採用もできないという状況で、組織の持続すら危うい。

#### 財源の確保と人材の雇用

財源を確保するため、収益を伴う事業を展開してゆくこと。

活動をするための人材がない。次世代（後継者）になる人材がない。

安定的な活動費がない。（指定管理のみ）※行政指導により自主財源率があがらない。地域総合型スポーツクラブが母体のため、元々の自主財源がない。

事務局の構成員は県職員のみであり、スポーツコミッション等の運営に関し専門的な知識やノウハウを持つ専任の職員が配置されていない。加盟団体間の連携調整を行う中心的な存在が不在。スポーツコミッションでは情報提供が主になっており、大会招致やイベント開催など、活動を推進したい。こうした活動を推進するための、国による財政支援をお願いしたい。

スポーツコミッションの活動について、一定程度の補助金や運転資金が無いと運営ができない状況にある。将来的な独立民営化を志向しても、それまでの活動・運転資金をどのように賄っていくべきかという点が課題である。地域スポーツコミッションという新しい団体の、市における立ち位置がはっきりしていない点も課題である。

当コミッションは行政、競技団体、総合型地域スポーツクラブの3団体で構成されており、コミッションとして事業を行う場合は、都度、予算の獲得が必要となります。

3団体の間で様々な情報を共有して、軽井沢のカーリングの活性化に向けて協働しておりますが、人件費をはじめ、財源の確保については課題となっています。

現在は、観光協会が主軸となり、地域おこし協力隊と協働して、事業を進めているが、今後はSCで独立採算ができる体制へと移行していきたいが、そのための人材、予算、時間が不足している。

#### 財源と人材

#### 運営財源の確保

## 2-6:調査結果「課題」

### 財源

#### 【財源】

法人会員や賛助課員の会費が主な収入減となっており、各事業(各部会)の活動や事務局運営が制限されてしまう。その他収益を得て活動に繋げる仕組みの構築が必要。

#### 【活動】

各事業(各部会)における活動が限定的となっており、会員のモチベーション維持が難しい。

#### 【事業予算の確保】

- ・市が予算を付けられず、縮小していつまわっている。
- ・他財源確保のため、企業版ふるさと納税を活用しているが、この制度も限りがある。

#### 収益の確保

予算は補助金を中心であるため、中長期的に安定的な予算の確保が課題

#### <人材面>

実施事業の業務量増加や内容の多様化に伴い経験値の高い職員の継続的な配置は若手職員の育成が急務となっているが、県職員の長期配置や臨時職員の増員には限界があるため、柔軟な人員配置を検討していく必要がある。

#### <組織面>

行政内組織として運営することで、収入を得ることが仕組み的に難しく、予算の柔軟な執行が難しい。

#### 安定した収入

高知県SCでは、全員が「副業」的に従事しており、またそれぞれの得意分野や知見が深い分野ごとに担当分けをしているため、現時点では副業人材の確保や人材育成等には重きを置いておりません。

但し、やはり活動資源の不安定さからくる判断であるため、例えば、安定的な活動資源が確保できるのであれば、専任スタッフの雇用やその人材育成等は考慮するものであるため、やはり「安定的な活動資源の確保」が大きな課題であると思います。現時点では「身の丈に合った活動」を地道に行っています。

行政発で設立しており今後活動を継続していくための財源確保、組織体制について地域の特性を見定めながらどのように誘導するべきかに苦慮している

・財源の確保 ・即戦力人材の確保 ・民間企業との連携

予算の確保。

協議会員の主体性向上。

## 2-6:調査結果「課題」

### 財源

自治体からの負担金及び事務局員への依存度が高く、独自採算、独自事務局への展開ができていない。

#### 1. 財源不足

まず、地方の団体としては、利用会員の会費収入では活動資金が不足し、専属職員の雇用も確保できていません。かろうじて、指定管理委託による人件費により施設の管理運営を行いながら、ボランティアでクラブ運営をしている現状です。

#### 2. 人材不足

上記の理由により、人材の確保が困難であることや、離島という環境から様々な専門的人材の確保が難しい状況です。

自主財源の獲得に関しては課題だと感じます。

### 人材

任意団体であり、事務局は行政の職員であることから、委員の自立性や活発性に欠けている。

事務局としても人材育成を行う必要性を感じているが、そこまで手が回らないというのが正直なところ。

- ・行政から自立、法人化時のマネジメント人材の育成または確保
- ・スポーツツーリズム構築へ向けてのガイド等の育成または確保
- ・市内在住のトレーナーの育成または確保

現在は100%県の直営で運営しているが、いずれは県の外に事務局を設置し、人材の雇用に関しても柔軟性がある組織にしていく必要があると感じている。

構成団体を巻き込んで活動をさらに深めること、広げることが出来ていません。専従職員が1人のため、構成団体から人的協力を得たいのですが、人手を要する業務が事業の企画実行、委託先との打合せ・契約、書類作成のため、ある程度の知識と専門性、時間の拘束が必要でありお願いすることができません。

当コミッションは、市が主導で設立して事務局が市役所内にあるため構成団体にとってコミッションの活動は他人事になっています。スポーツコミッション活動に構成団体が「実動」で参画する状態と構成団体の人材の活用が出来ていないことが課題です。

#### 財源の確保と人材の雇用 (再掲)

人事異動等による人脈やノウハウ継承

認知度の向上、人材の適切な配置、育成。

人事異動等による人脈やノウハウ継承



## 2-6:調査結果「課題」

認知度の向上、人材の適切な配置、育成。

設立5年目を迎えたが、その内2年間でコロナウイルス感染の関係でスポーツ大会が自粛されていたため、異動で新たに配属された市出向職員のOJTによる人材育成が滞ったことが課題である

活動をするための人材がいない。次世代（後継者）になる人材がいない。

安定的な活動費がない。（指定管理のみ）※行政指導により自主財源率があがらない。地域総合型スポーツクラブが母体のため、元々の自主財源がない。**（再掲）**

事務局の構成員は県職員のみであり、スポーツコミッション等の運営に関し専門的な知識やノウハウを持つ専任の職員が配置されていない。加盟団体間の連携調整を行う中、心的な存在が不在。スポーツコミッションでは情報提供が主になっており、大会招致やイベント開催など、活動を推進したい。こうした活動を推進するための、国による財政支援をお願いしたい。**（再掲）**

現在は、観光協会が主軸となり、地域おこし協力隊と協働して、事業を進めているが、今後はSCで独立採算ができる体制へと移行していきたいが、そのための人材、予算、時間が不足している。**（再掲）**

### 財源と人材 **（再掲）**

- ・行政が事務局であるため職員の異動があること
- ・事務局を民間にという話しもあるが、行政だからできる業務もあるため、受け手も現状ないが難しいところ

人材不足が一番の課題

こちらの望む人材が見つからない。

ノウハウ等を蓄積したとしても、人事異動等で職員が定期的にかわってしまうこと。その際の引継ぎが完璧にはできていないこと

現状では任意団体で非営利的活動のみを行っており一般的なスポーツコミッション団体のような事業に関わっていないため、現時点では人材育成について必要と感しない。ただし団体の性格が変わり本格的に事業を行い収入を得る必要がある場合は、一般企業並みの人材育成・研修等が必要となり、類似団体と合同で対応する等の対策が必要と予想される。中小のスポーツコミッション団体には負荷が高い課題となると考える。

このアンケート項目にもありましたが、リーダーシップを持って積極的に地域や組織に貢献していくという意欲を持つ職員が少ないと感じています。

特に、若手職員にこの傾向が顕著であるため、将来、スムーズに次の世代にバトンを渡すことが課題であると認識しています。

兼務職員が多く、十分な時間を確保できない ・スポーツ合宿、大会の誘致に関して、スポーツ施設・宿泊施設の不足

・財源の確保 ・即戦力人材の確保 ・民間企業との連携 **（再掲）**

## 2-6:調査結果「課題」

### 組織 ・ 事業

SUP、シーカヤックの体験受入れを実施しているが、メンバーは各々仕事があるため、基本的には土日みの受け入れとなっており、体験受入れ実施等の活動面で課題がある。

- ・兼務職員が多く、十分な時間を確保できない
- ・スポーツ合宿、大会の誘致に関して、スポーツ施設・宿泊施設の不足 **（再掲）**

当法人は、設立から2年目の今期を「持続的発展に向けたセカンドステージ」として位置づけ、ビジョン/中期的な方向性を踏まえた事業計画の策定に取り組んでいる。一方、我々を取り巻くステークホルダーは必ずしもそのようなプロセスを歓迎しているわけではない。地方行政の仕組み、中山間地で生活する人々の価値観を尊重すること、一社という柔軟な経営形態を最大限に活かした事業展開は、基本的には相性が悪く対立構造を生みやすい。地域の皆さんに我々の存在と事業を理解していただけるリテラシーの獲得と粘り強い対話の努力を継続することが課題であり、持続的発展の必須要件だと感じている。

- ・野外スポーツの合宿を誘致するために屋内練習場が必要。 ・合宿を誘致するにあたって補助金又は施設で他自治体との差別化や、おもてなしの部分で差別化を図る必要がある。

新型コロナウイルス感染症の影響で合宿に来なくなった団体をどのように再び本市で合宿に来てもらうか

- ・施設の整備についての予算確保、国との調整（活動拠点が国定公園であるため）
- ・行政主動から民間主動への体制づくり、意識改革

域内団体との連絡、調整。  
スポーツコミッションの自立に向けた理解。

設立当初から現状も変化しており、SC に該当するも含めて、協議会の存続意義や活動についてのそもそもの議論が不足している。

スポーツコミッションの活動について、一定程度の補助金や運転資金が無いと運営ができない状況にある。将来的な独立民営化を志向しても、それまでの活動・運転資金をどのように賄っていくべきかという点が課題である。

地域スポーツコミッションという新しい団体の、市における立ち位置がはっきりしていない点も課題である。 **（再掲）**

現在は、観光協会が主軸となり、地域おこし協力隊と協働して、事業を進めているが、今後はSCで独立採算ができる体制へと移行していきたいが、そのための人材、予算、時間が不足している。 **（再掲）**

- ・行政が事務局であるため職員の異動があること
- ・事務局を民間にという話もあるが、行政だからできる業務もあるため、受け手も現状ないが難しいところ **（再掲）**

中長期の事業計画が決定されていないため方向性が変化し、取り組みが中途半端になる。

上層部での責任を明確にすることで具体的な計画に落とし込み、スポーツコミッションとしての中長期での事業推進が必要だと考えます。

## 2-6:調査結果「課題」

### 組織 ・ 事業

・財源の確保

・即戦力人材の確保

・民間企業との連携 (再掲)

予算の確保。

協議会員の主体性向上。 (再掲)

事務局が主となっていることから、他会員のかかわる場面が少ない。

### その他

主に首都圏の大学などの合宿を誘致する活動を行っている。

交通費が高むこと、夏休みの宿泊費が高い時期と重なり間合わせはあるが、実施決定に至らないケースが多い。地理的条件はどうすることもできず、残念に思う。

弊団体はスポーツを通したまちづくりを提唱するNPOであり、増加する成田臨空の騒音移転跡地に芝を育成し数多くのグラウンドを創出し国内外からのスポーツ人口の流入を図る活動をしている団体である為、スポーツに興味を持つ企業やスポーツチーム誘致活動が最優先となる為、今回のアンケートの質問に対応できないところが多くありました。

## 2-7:調査結果「スポーツ庁への期待・要望」

### 【人材・スキル】スポーツ庁に対する期待・要望（自由記述）

スキルアップや資格取得等は、オンラインのみで完結できるような仕組みが多くなれば、旅費交通費等が掛からなくて企業としては助かりますので、そのような仕組み転換をお願いします。

企業とスポーツコミッションの業務提携の橋渡し  
(ビジネススキルと業務スキルの共有)

人財を採用する財源がないので、逆に地域スポーツコミッションの業務に長けた人を派遣・出向して、業務を補助してほしい。

適切なスキルを持っている人の派遣をスムーズに行える体制

オンラインを活用した講習会を頻繁に行ってほしい。

・先進事例の情報提供 ・国からの財政支援

地域スポーツコミッションをはじめとする団体は、どこも人材不足に悩んでいることだと思う。質（スキル）を求めれば、人材は確保できず、人材を求めれば、質が低いというジレンマが生じるため、この解決策を望みます。

コミッションのマネージャーが集まって合同で研修できるような場があると嬉しいです。  
情報交換なども出来るかと思います。

給与が低いとスキルupできる人材が確保できない

トップアスリートや元トップアスリートが地域の活動に積極的に入っていける仕組みづくり。

現状では、大手メーカーとの契約やマネジメント会社が入っているため、高額な出演料や指導料が掛かることもある。アスリート個人の価値を高めるためには当然必要なことだと思うが、一番底辺の活動ではある地域にもっとアスリートが身近に感じられる機会を創出することができる仕組みづくりをしていただきたい。

運営強化や他大会の積極的な情報提供

課題に応じた人材を6か月から1年間単位で派遣してほしい。

## 2-7:調査結果「スポーツ庁への期待・要望」

### 【人材・スキル】スポーツ庁に対する期待・要望（自由記述）

新しく人材が着任した際、スポーツコミッションのスタッフの一員として持つべき必要最低限のスキル等を教えるセミナーを開催してほしい。

全国のスポーツコミッションははじめスポーツ関連団体に特化したHR事業の立ち上げを提案します。これまでの各団体へのリサーチ情報をベースに人材/スキル/各団体の特性などを一元的にマッピング、採用/育成/事業コンサル等を包括的に担える組織は、我々にとって理想的なパートナーです。是非、公益事業としてスキーム検討に向けた道筋をつけていただきたく、どうぞよろしくお願いいたします。

地域に密着し、その地域内でのステークホルダーとの綿密な連携・強固な関係性を築く必要があるため、新卒学生では経験値が乏しいため、研修だけでは厳しい面もあるため、やはり社会人に対する人材育成プログラムが有効かもしれません。

講師派遣等の補助事業等

先進事例やスポーツ庁の施策・勉強会

SCを継続していくためには、地域の市場性を鑑みた上で、適正な規模の組織運営、事業実施が必要となるが、大手コンサル等へ市場調査を依頼するには、予算的に難しいため、スポーツ庁による、スポーツを通じた地域活性化に係る市場調査を全国的に実施し、地域毎の市場規模の可視化、市場規模に応じた組織体制の在り方（民間・民間主導公民連携・行政主導公民連携・行政）の提示や、支援策（事業補助、事務局経費補助）等があると地方自治体としては、取組やすいと考える。

専用のポータルサイトの構築等、人材に関する情報発信や情報共有が気軽に出来れば有難いです。

## 2-7:調査結果「スポーツ庁への期待・要望」

### 【採用活動】スポーツ庁に対する期待・要望（自由記述）

スポーツコミッションで働きたい方は非常に多いのですが、弊社の事業規模ですと限界があります。スポーツ庁独自の新規採用助成金等があれば、雇用しやすくなると思います。

人材募集ネットワークの構築

（求人情報や求人のプレゼンを全国に届ける仕組みづくり）

民間の人材紹介エージェントは高額のコストがかかるため、この点を含めたスポーツコミッションのスタートアップや体制整備への支援があると、大変ありがたいと考えます。

人材を採用する財源がないので、逆に地域スポーツコミッションの業務に長けた人を派遣・出向して、業務を補助してほしい。

引退情報の共有、意思の確認

・先進事例の情報提供 ・国からの財政支援

地域スポーツコミッションは、比較的地方に多くあると思う。昨今の人口減少社会において、地方の人口減少化が著しいことを踏まえれば、地域スポーツコミッションの人材・担い手は、さらに不足していくことが想定される。このことから、地域スポーツコミッションの担い手を求める需要と、そのような団体で働くことを希望する人材の供給が互いにマッチする人材バンクが充実すれば、担い手解消の一手となるのではないかと思います。

アスリート（現役・元含む）の採用に対する支援

会計年度職員であるため給与は低い。優秀な人材の確保が困難。

採用情報の発信

募集の際にはスポーツ庁や各スポーツ関連団体と連携できるようにしてほしい。

特に採用スタート期においては、採用に関しての何らかの補助が必要となるのではないかと思います。

## 2-7:調査結果「スポーツ庁への期待・要望」

### 【採用活動】スポーツ庁に対する期待・要望（自由記述）

人材マッチング

専用のポータルサイトの構築等、人材に関する情報発信や情報共有が気軽に出来れば有難いです。

## 2-7:調査結果「スポーツ庁への期待・要望」

### 【人材育成】スポーツ庁に対する期待・要望（自由記述）

セミナー等を行いたいが、年に1回できるかできないか。質問にもある通り、育成後にやめられてしまっは経費の無駄になってしまいます。地域の方々と一緒に行うようなイベント（あすチャレ等）で人材育成できないかと模索しているところです。

国の政策や方針についての研修会の開催

体育系大学・学部とスポーツコミッションの連携による人材育成プログラムの構築

スポーツコミッションの事業にマッチした人材育成講座やセミナー（個別のテーマで、web形式でよいと思います）や、各スポーツコミッションが行う人材育成に対する支援をいただければ、大変ありがたいと考えます。

大会や合宿招致に関する知識やノウハウの研修

各種研修会を各地で開催してもらいたい。

コーチや指導者に対する指導の場を増やす

オンラインを活用した講習会を頻繁に行ってほしい。

地方ではスポーツコミッション運営等にノウハウのある人材はかなり希少であることから、そのような人材を育成し、地方に派遣してほしい。アスリートのセカンドキャリアとしても検討してほしい。併せて、配置にかかる財政措置をお願いしたい。

どのような人材がいれば、地域スポーツコミッションとして自律（立）的な経営や運営が出来得るのかということを明示して、或いはスポーツ団体運営のための資格のようなものを設置するなどの方策を望みます。「人材育成」という枠組みだけでは、範囲が広すぎる気がします。

ズーム研修

人材育成講座など開催していただけるとありがたい。

4→5月 目標設定や計画づくりの研修

6→7月 スポーツ大会等の視察

1→2月 他地域との情報交換・交流など成果勉強会



## 2-7:調査結果「スポーツ庁への期待・要望」

### 【人材育成】スポーツ庁に対する期待・要望（自由記述）

スポーツ有識者による講演等を定期的に開催してほしい。

全国の地域SCの事例の共有、または勉強会、もしくは総会的な集まりや人材育成プログラム等があれば、それぞれの地域での活性化に寄与するのではないのでしょうか。

講師派遣等の補助事業等

研修会等の実施

離島や地方でも参加しやすい研修機会の構築。

各県で毎年スポーツ庁と県が連携して研修会等の開催

## 2-7:調査結果「スポーツ庁への期待・要望」

### 【その他】スポーツ庁に対する期待・要望（自由記述）

はじめは行政内で動き始めた組織を、徐々に民間に移行していくために、必要な段取り等について、先例も踏まえて提示していただけるとありがたいと思います。

各コミッションの事例をトピックスごとに整理した検索サイトが欲しい。（大会誘致で検索したときに、該当するコミッションの全文ではなく、大会誘致の部分だけHTMLデータで表示されるイメージです。）

人材の確保は人件費の確保とイコールだと思います。スポーツコミッションが「本来の業務」で収益をあげることができるビジネスプラン構築のための勉強会を開催していただけないでしょうか。

スポーツ環境を創る活動をしている団体にもぜひいろいろな面でサポートをお願いしたい。（資金、アドバイス、企業とのコラボ、マッチング等）

補助メニューのほとんどは新規事業等に限定するものばかりで、地域スポーツコミッションの運営の持続を支援するものは少ないのが現状と思う。運営費にも当てられるような柔軟性の高い、運営補助メニューがほしい。そうでないと、組織が継続できない。

スポーツ庁の情報などを定期的にHPにあげるだけでなくPRをしてほしい。

スポーツコミッションが、行政から（ある程度）自立した組織として活動している事例（組織体制・財務体制）を紹介いただきたい。

人材、担い手の存在が必要だということもさることながら、地域スポーツコミッションという団体自体の質も一定程度確保する必要があるのではないかと思います。そのために、なんらかのフォローアップをする仕組みがあればいいかと考えます。

地域に貢献できているスポーツコミッションが取り組みを継続できるためのサポートがスポーツ庁からあるとよいと考えます。（施策や補助など）

他地域のSCとのネットワークづくりができるとありがたい。

スポーツコミッションを事業化することで得られる地方自治体のメリットや将来性等を打ち出してほしい。

新型コロナウイルス感染症の影響でコミッション組織同士が交流する機会が減っているので、明けた際にはそうした場を設けていただきたい。

## 2-7:調査結果「スポーツ庁への期待・要望」

### 【その他】スポーツ庁に対する期待・要望（自由記述）

「スポーツ」というコンテンツが地域・経済の活性化に有用なツールであることを他の省庁や自治体へ認識させ、様々な施策にスポーツを活用することができるというマインドを全国的に醸成してほしい。

各自治体によってスポーツ庁から受けたサポートが異なるため、柔軟に活用できる補助金が継続して準備頂けると有難いです。

自治体への落とし込み（地域スポーツコミッションの役割と実行する人材確保・人材育成の重要性など）

スポーツコミッションの機能として、スポーツを活用したビジネスモデルの構築、継続が必要であると考え。地方部においては、人件費分を拠出するだけの売上・利益を獲得するだけの市場を新たに創出するためには、相当の人材が必要となるが、そのための財源の確保ができない。

スポーツ合宿セミナーなどのスポーツ団体と関わる場を増やしてほしい