

1. 本書の目的

本計画は、一般社団法人日本ボッチャ協会(以下「当協会」という。)の組織運営を支える事務職員(普及、大会運営、マーケティング、財務会計、ガバナンス等)を対象とした、人材の採用・育成に関する基本的な方針・計画を明示し、持続可能で信頼される組織運営の実現に資することを目的とする。

2. 現在の人材採用・育成に関する目標・方針

令和元年度(2019)に策定した「日本ボッチャ協会未来構想(2020-2030)」において、人材育成と確保に関する中期重点取組事項を以下の通り記載している。

>>>>>>>>>>

- 人材育成と確保
「大会運営を通じて培うことを目標とする」
 - 1 各委員会の講習会・研修会実施による育成
 - 2 S級・A級・B級コーチ育成システムの構築
 - 3 都道府県指導員システムの構築(都道府県大会の運営と地域イベント)
 - 4 事務局雇用人員の増
 - 5 自治体、外部団体との連携による人材育成の連携

<<<<<<<<<<<

3. 現在の人材採用・育成の状況

○全体的な人材採用・育成の方針

(1) 協会理念の理解と共有

- ・ パラスポーツの価値とボッチャ競技の特性(障害の有無や年齢・性別は関係なく、誰もが楽しめるスポーツ)を深く理解するとともに、適切な活動ができる人材を採用・育成する。
- ・ 当協会の中長期計画(日本ボッチャ協会未来構想(2020-2030))を深く理解し、適切な活動ができる人材を採用・育成する。
- ・ すべての職員・スタッフがやりがいを持ち、働きやすい職場づくりを目指す。

(2) ガバナンスとコンプライアンスの理解と共有

- ・ スポーツ庁のスポーツ団体ガバナンスコードで示されているような、スポーツ団体におけるガバナンスとコンプライアンスについて深く理解し、適切な行動を取るとともに、業務上の関係者とも共有していく。

(3) 業務専門性の向上

- ・ 普及、大会運営、財務、マーケティング、広報等の各専門分野での専門性を磨く。

(4) 柔軟な対応力・協働力の醸成

- ・ 選手・スタッフ等をはじめとし、関係スポーツ団体・自治体・協賛企業等の関係団体との連携を円滑に行い、協働体制の構築を推進する。

(5) 多様性・インクルージョンの尊重

- ・ 障害の有無や年齢・性別を問わないインクルーシブな姿勢を持ち、共生社会に貢献する意識を持つ。

○現在の人材採用・育成の目標・方針に対する状況

現在策定している人材採用・育成に係る目標・方針(日本ボッチャ協会未来構想(2020-2030))に対する現時点(R6(2024)年度)の状況を以下の通り記載する。

>>>>>>>>>>

- 人材育成と確保

「大会運営を通じて培うことを目標とする」

→ 当協会主催の競技大会の企画・運営において、外部の専門業者との連携も含め、普及、大会運営、財務、マーケティング、広報、ガバナンス等の各分野における専門人材の育成を積極的に実施している。

2 各委員会の講習会・研修会実施による育成

→ 現在、当協会には18の委員会が存在する。当協会主催の講習会・研修会については、主に地域の人材育成を目的として、6つの講習会を実施している(①サポーター講習、②トレーナー講習、③審判講習、④指導者講習、⑤RO(ランプオペレーター)講習、⑥クラス分け講習)。また、当協会内部の理事、事務職員向け、強化スタッフ向けには別途インテグリティ及びガバナンスの講習会を開催している。さらに、当協会の職員は、スポーツ庁、JPSA/JPC等の各スポーツ関係団体主催の講習会・研修会には積極的に参加して、関連知識の習得及び人材育成に努めている。

3 S級・A級・B級コーチ育成システムの構築

→ 強化スタッフ育成パスウェイモデルを作成し、各レベルのコーチの役割、必要なスキル・資格等について定義し、育成システムの構築を開始している。

4 都道府県指導員システムの構築(都道府県大会の運営と地域イベント)

→ 2026年度から本格化する都道府県協会の加盟組織化に合わせて、都道府県指導員システムの構築(都道府県大会の運営と地域イベント)の設計を今年度より開始する予定である。

5 事務局雇用人員の増

→ 雇用・業務委託を含めて3人を増員し、計8名の体制で、拡大している業務に対応している。

6 自治体、外部団体との連携による人材育成の連携

→ 業務委託を通じ、大会運営業務における専門人材の育成及び業務連携を行っている。また、地域での人材の育成については、普及事業、強化事業を中心に、自治体と連携した事業の推進を

<<<<<<<<<<<<

○組織的かつ計画的な人材計画の策定について

○中長期的に協会の中核を担う若手人材の育成について

○各部局における人材採用・育成のポイント

(1) 事務局

また、2026 年から開始する加盟団体組織化に向けて、地域協会の組織基盤強化が必要となるため、全国的なガバナンス意識向上のための管理人材の確保が必要である。

(2) 普及振興部

今後、自主事業の収入を伸ばしていく予定であるため、現在手薄となっているイベント・講習会事業を担える人材の育成が必要である。ファンマーケティングや、社会貢献分野での外部講習等に参加し、育成を図っていく。

(3) 強化本部

コーチ育成については、S 級～B 級の指導者制度が整備されており、育成パスウェイのモデルに基いた育成システムの構築を進めているが、クラス分け員等についても同様の育成システムの構築を進めていく予定である。当協会の中長期計画、組織ガバナンス、インテグリティに対する理解の向上を含めた人材の育成を行う。

(4) ルール審判部

審判について、A 級～D 級の審判制度があり、各レベルの審判の役割、必要なスキル・資格等について定義し、必要な育成講習会を実施している。ただし、現在は全国からより多くの審判育成の要望があるところ、各地域からの要望に応えられていないため、今年度より体制を変え、より細分化した組織体で、全国的な育成システムの構築を行っている。

○育成について

現在、事務局員の育成に向けて、専門スキルの向上に向けた当協会主催の研修等は実施しておらず、OJT もしくは関係スポーツ団体等の外部研修に参加し、必要なスキル・知識の習得に努めている。今後は、社会情勢やスポーツ界の変化にも対応できるよう、以下のような研修の参加や人材交流についても検討する。

※外部研修の参加(受講料が発生)には、財源が限られているため、一定のルール作成を検討する必要がある(受講料は上限 50%補助、対象者は雇用職員のみとする等)

(1) 基礎・共通研修

- ・ 当協会の理念・事業内容・パラスポーツの社会的意義(新たに雇用を始めた時など業務開始時に実施中)
- ・ 法令遵守・コンプライアンス・ハラスメント防止(関係スポーツ団体主催の研修等を通じて実施中)
- ・ パラスポーツと地域・社会課題、SDGs

(2) 専門研修

- ・ 財務会計の基礎・公益法人会計の特性(外部研修等を通じて実施中)
- ・ セールス・マーケティング戦略の立案・実践
- ・ 広報、SNS 戦略の立案
- ・ スポーツ組織のガバナンス・リスクマネジメント(関係スポーツ団体主催の研修等を通じて実施中)
- ・ 人材育成、人事評価システムの構築

(3) マネジメント・リーダーシップ研修

- ・ 管理職向けリーダーシップ研修(目標管理・チームマネジメント)
- ・ 若手職員向けの段階的なキャリア形成支援

(4) 外部ネットワークの活用、人材交流

- ・ 他団体・パラスポーツ関係機関との連携した研修・勉強会の参加
- ・ JPC、JSPO や JPSA/JPC 等の関係スポーツ団体主催の研修への参加
- ・ 教育機関、企業からのインターンの受入

○評価について

現在、体系的、定量的な評価は実施できておらず、毎年 1 回程度のフィードバック(面談)を各部局の上長が実施している。今後は、より細やかなコミュニケーションとフィードバックを行うために、半期毎に年間計 2 回程度のフィードバック(面談)を実施することを検討する。

6. 本計画の見直し

- ・ 本計画の策定及び実際の進捗は、年次の業務計画・報告と連動させて、事務局会議、理事会において確認を行う
- ・ 課題や改善点については、事務局会議、理事会において共有し、次年度以降の計画に反映させる
- ・ 本計画は、社会情勢・スポーツ界の変化や、当協会の中期計画に基づき、適宜見直しを行う

以上