

## 人材育成基本計画

一般社団法人日本パラ射撃連盟

### はじめに

一般社団法人日本パラ射撃連盟（以下 日本パラ射撃連盟）は、年齢・性別・障がいの有無を問わず、ライフル射撃をきっかけにして人々がつながり合う場や機会を提供することで、誰もが健康で豊かに暮らせる社会の実現に貢献することをビジョンに掲げ、共生社会の実現を目指し、地域や社会の課題を解決する組織として活動をしています。

近年は変化が著しい時代に突入しており、そういった時代の中で組織が存続・発展すべく、人材育成がこれまで以上に注目されています。人材育成とは、組織の成長・発展に貢献できる人材を長期的に育てることです。単に技術やノウハウを伸ばすのではなく、自発的に考えて行動・判断し、業務を進めていけるような人材に育てることに重きが置かれます。日本パラ射撃連盟では、社会の課題に向き合う役職員等にどのような人材になってほしいか、そのような人材を育成するためにどのような方法で育成するのか、その方向性を定めるものとして人材育成基本計画を策定しました。

なお、この基本計画は現在の社会情勢等を踏まえて策定したもので、今後の社会の変化を踏まえ、必要に応じて改めるつもりです。

## 第1章 人材育成基本計画の考え方

人材育成基本計画とは、人材育成を成功させるための中長期にわたる方針・考え方のことを指します。本基本計画に基づき、役職員の雇用を始め、就労後の教育、トレーニング、キャリア開発、スキル向上などの方法を組み合わせながら、役職員の成長を促し、組織全体の競争力を高めることを目的としています。

高い成果を上げるためには、役職員等一人ひとりの成長が組織運営の向上に結び付かなければなりません。そのため、役職員等の能力向上を、組織としての課題解決（成果）に結び付け、役職員等の成長を組織の力にしていけることを図っていきます。

本基本計画では、「求める役職員の人材像」に加え、「目指すべき職場」を掲げ、役職員等一人ひとりの成長を促すだけでなく、組織の人と人との関係性を深化させ、学びや助け合いが自律的に生みだされる活力ある組織へと変革を図っていきます。

個々の役職員等の育成計画は本基本計画に基づき個別の育成計画をたてます。

## 第2章 求める役職員の人材像

一般的に、組織の求める役職員の人材像は、組織の経営目標や将来のビジョンを将来実現できるにふさわしい人物像を確定することから始めよ、と言われます。もし経営側の視点を欠き、その時の現場の状況のみで必要な人材像を決定してしまうと、育成した人材が、将来的に組織に貢献できない可能性があります。

本連盟の将来にわたる継続的な発展のために「自信を持って、自ら考え」、幅広いステークホルダーと関わりのある中央競技団体（NF）として、本連盟の考え方を連盟外のステークホルダーに理解頂くとともに、連盟の達成したいことをなしえるために「協働できる」ことを基本姿勢として、「目指すべき役職員の人材像」として、その実現に向けさまざまな観点から人材育成を図っていきます。

本連盟の使命（ミッション）は、以下の2つです。

1. 私たちは、射撃スポーツを通して、多くの人々が自己実現に挑戦し、成長する機会を提供します。
2. 私たちは、障がいのある人が射撃スポーツを通して、仲間づくりを行い、社会に参加することにより、健康で豊かな生活をする一助になるべく活動を行います。

これらの使命を念頭に活動している団体であることを自覚し、パラアスリートとそれを支える多様な人々がともに輝き、日本パラ射撃連盟が持続ある組織として活動できるために、自ら率先して動き、種々の案件に対し、公正・公平・誠実に対応できる人物が目指す人材像です。

また、それぞれの役職に応じた果たすべき役割があります。役員、事務局員からボランティアまで実際に組織を機能させるには、それぞれがマネジメント能力を持ち、自らの役割を意識し、自分事として行動してもらう必要があります。

本連盟の求める人材像として以下の3つを重要視していきます。

### ① 自主性

人材の育成にあたり最も重要なことは役職員等個々の「自主性」を引き出すことです。受動的に業務を行うのではなく、自ら課題を発見し、解決することが、自ら学び、自ら育つことにつながります。日頃から自ら高い意欲を持ち、自主的に成長して行こうとする姿勢が大切です。

### ② 協調性とリーダーシップ

中央競技団体として、連盟内のみならず連盟外の組織との交渉など幅広いステークホルダーとの関わりがあります。日本パラ射撃連盟の考え方を連盟外のステークホルダーに理解頂くとともに、連盟の達成したいことをなしえるためにも協働できる協調性や高いリーダーシップ力を備えることが大切です。

### ③ 将来にむけた視点、広い視野で総合的に判断・行動

社会環境の変化や今後のスポーツ界の展望など長期的かつ将来的な視座、幅広い視点から、課題に積極的に取り組むとともに、情報の収集・分析や課題解決への立案、調整などにおいて、総合的に判断・行動する姿勢が大切です。

上記に加え職員一人ひとりが法令や道德基準を遵守し、パラ射撃という競技の普及や強化のサポーターとして求められる価値観・倫理観に基づいた誠実な行動が求められることは言わずもがなです。

### 第3章 目指すべき職場像

「目指すべき職場像」として以下3つの職場像を掲げ、職員の能力が最大限に発揮される職場づくりを目指します。職場のメンバー全員が、職場をチームと捉え、職場のビジョンや目標を理解・共有し、その達成に向けて考え・行動している職場であることが大切です。

また、複雑化するスポーツ団体運営の課題解決を図っていくためには、統括団体（例 JPC）や加盟団体との連携、支援をいただく団体・企業との連携がこれまで以上に必要となるとともに、変化の激しい時代にしなやかに対応できる組織であるために、職場のコミュニケーションが活発で、同じ職場で働く仲間をお互いよく知り、助け合うことが重要です。職場は業務を遂行する場であるとともに、役職員が多くのことを学び・成長する場ではないといけません。

役職員一人ひとりが責任を持って自己成長することを基本としながらも、個々の自己学習に任せるだけではなく、職場において「人を育てる」という意識をすべてのメンバーが持共有する必要があります。

#### ① 協力しあう（協働）する職場

- ・事務局・強化などの部門間との連携を意識し、全体最適の視点で仕事に取り組む。
- ・役職員同士が対話を通じて信頼関係を築き、協力し合い業務を遂行する。

#### ② 人を活かす職場

- ・役職員が様々な経験を積み、学ぶ機会に恵まれ、業務を通して成長する。
- ・多様な価値観や考え方を受け入れ職員の個性が発揮できる。
- ・職員が健康的にいきいきと働くことができる。

#### ③ 変革を恐れない職場

- ・現状に満足せず常に問題意識を持って課題に挑戦することで、新たな価値を創造する

### 第4章 役職員に求められる能力など

役職員それぞれが自己の能力開発を計画的に推進し、役職員として業務に関連する能力を

身に付けることが必要です。職員として当然に備えていなければならない基本的な能力及び意識であり、業務を遂行する上で土台となるものです。これらの能力は時代に応じ見直しをかけてまいります。

① 理事・事務局長レベル

| 必要とされる能力 | 必要とされるレベル                                  |
|----------|--------------------------------------------|
| 戦略・企画構想力 | 総合的・長期的な視点に立って、組織の目標や施策方針を打ち出し、実現を図る       |
| 経営能力     | 時代の変化を的確に捉え、経営の視点から政策を遂行する                 |
| 交渉力      | 利害が対立する相手とも論理的かつ相手の立場を考慮した話し合いを行い、適切に解決できる |
| 管理能力     | 組織力を最大限に発揮させ、統率する                          |
| 危機管理対応力  | 危機管理体制の整備や危機発生臨機応変な対応を行う                   |

② 職員（事務局員や強化コーチ 等）

| 必要とされる能力 | 必要とされるレベル                                             |
|----------|-------------------------------------------------------|
| 課題発見能力   | 担当業務についての課題を発見し、その解決に向け具体的な事業を提言する                    |
| 職務遂行能力   | 広い視野に立ち、業務全体の流れを理解して担当業務を進めるとともに、上司に対して適切に報告・連絡・相談を行う |
| 専門能力     | 専門知識を身に付け、業務を正確かつ迅速に処理する                              |
| 指導育成能力   | 積極的に上司を補佐するとともに、後輩職員に対して、適切な指導・助言を行う                  |

## 第5章 役職員個々の人材育成計画

以下に個々の役職員の人材計画の立て方をステップごとに示します。

### STEP 1「目標の設定」

職種や年次（階層）によって、習得すべき具体的なスキルや職能を3カ月、半年、1年など期限を切って段階的に、段階別の具体的な目標を設定することでより効果的な育成を図ります。

（例）新規に採用した事務局員の場合

3カ月：事務局業務の把握とチームで協力して遂行できる

半年：外部との折衝ができる

1年（最終目標）：〇〇の業務のチームリーダーを務めることができる

### STEP 2「現状把握」

目標を設定したら、現状とのギャップを確認します。現在、どのようなスキルが身に付い

ていて、足りないものは何か、目標達成にはどれくらい時間がかかるのか、などを確認します。この時点で、目標と現状のレベルがかけ離れている（目標が高すぎる／低すぎる、達成まで時間がかかりすぎる、など）ようであれば、目標の見直しが必要になります。

### STEP 3 「必要なスキル・能力の整理」

目標を達成するために、役職員に身に付けてほしいスキルや能力を抽出します。その際、育成担当者だけでなく、その役職員の上司や同僚など複数人で確認することで、さまざまな視点から、抽出されたスキル・能力を見極めることができます。この際に最も重要なことは業務に直結するスキル・能力を優先することが重要です。必要なスキルを取捨選択したら「いつまでに」、「どのスキルから優先的に」を明確にし、目標達成までのスケジュールを立てることになります。

### STEP 4 「教育手段の検討」

役職員等一人ひとりが、より良い仕事をするために必要な知識や技術を身につけるとともに、職務に対する意識や意欲を高め、そこでの気づきを得るには、そのための機会や場が必要です。いかがが主な教育手段となります。

| 教育手段            | 概要                                                                                                                                              |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 集合研修            | 対象者が決められた日時に会場に集まり、講義を聞く形式の研修。大人数が一斉に学ぶ必要があるテーマに適している。配信システムやWeb 会議システムを活用し、オンラインで実施される場合もある。本連盟ではパラリンピックサポートセンター、JPC や JOC が主催の研修に参加することを推奨する。 |
| OJT<br>(職場研修)   | 実際に仕事を進めながら、上司や先輩が必要な知識やスキルを計画的・体系的に部下に教え、身につけさせるもの。                                                                                            |
| 通信教育などの<br>自己研鑽 | 自主的な学習として連盟は推奨する。通信教育のみならず、対面での講演会や講義やオンライン配信など役職員が幅広い知見を得るために本連盟は積極的に活用することを推奨する。                                                              |

## 第6章 よりよい職場環境づくりに向けて

役職員等一人ひとりが成長し、また仲間の成長を促すという好循環が生まれる職場環境・組織風土をつくるために以下を推進します。

- ・誰もが意見を自由に言える心理的安全性が高い職場づくりに努める
- ・ワークライフバランスの確保に努める
- ・セクハラ・パワハラ等のハラスメントの防止に努める

ハラスメントは、広義には「人権侵害」を意味し、性別や年齢、職業、宗教、社会的出自、

人種、民族、国籍、身体的特徴、セクシュアリティなどの属性、あるいは広く人格に関する言動などによって、相手に不快感や不利益を与え、その尊厳を傷つけることを言います。ハラスメントが起きない職場をつくるためには、役職員等一人ひとりがハラスメントとは何かを理解する必要があります。研修などを有効に活用するとともに、役職員からの直接の対話を重視するなどハラスメント防止に努めます。

(2026 年 7 月 19 日理事会決定)