人材育成基本方針

２０２６年3月１４日

公益財団法人日本ハンドボール協会

１．はじめに

令和元年 6 月に策定された「スポーツ団体ガバナンスコード」では、原則１(2)に「組織運営の強化に関する人材の採用及び育成に関する計画を策定し公表すること」が求められている。これに基づき本計画を策定し、ホームページ等で公開する。

当協会（以下、「JHA」という）のミッション、ビジョンの全体像を前提に人材育成の基本方針を策定し、JHA に求められる人材、目指す職員像を明らかにして人材育成計画を検討する。

また、今回策定した方針に固執することなく、社会環境の変化等に柔軟に対応していく。

２．JHA のビジョン・ミッション

＜ビジョン＞

◆ハンドボールを通じてスポーツの未来を創造し続けます。

ハンドボールが人々の日常の中に浸透している状態－誰でもいつでも気軽に目に触れることができたり、体験することができたりする－　を目指します。

そして、スポーツ界における新しいことへのチャレンジ、例えば「My Handball」のような業界の発展に寄与するような取組を積極的に行うことで、ハンドボール界だけでなく日本のスポーツ界全体の未来を創っていくことにリーダーシップを発揮し続けていくことを目指します。

＜ミッション＞

◆ハンドボールが日常にある環境をつくることで、すべての人の中にハンドボールを醸成します。

ハンドボールをする人・見る人・支える人そして活用する人すべての人にとってハンドボールが日常に感じられる環境を作っていきます。　ハンドボールとの関わりの広さや深さに関係なくすべての人がハンドボールと接し、充実した日常やワクワクする体験ができることで人々の心を豊かにしていきます。

◆全ての人々に感動と希望を与え、皆が誇れるハンドボール日本代表チームになります。

私たち一人一人がハンドボール日本代表チームの一員という強い誇りを持ち続けます。その共通理解に基づき、ハンドボールをする人・見る人・支える人そして活用する人すべての人が憧れ、感動し、希望を持つために一枚岩となって活動していきます。

◆持続的成長を実現できる、透明性とリスペクトあふれる組織になります。

JHA の持続的成長は組織および財政基盤の強化と意思決定・業務の透明性を持ってなし得るものと考えます。そのために私たちはお互いをリスペクトし、JHA 内外との活発なコミュニケーションを続けていきます。

３．JHA 人材育成基本方針

（１）自主性の重要性
組織や上司、先輩からの指示を待って受動的に業務を行うのではなく、自ら課題を明確にして、対応策を考え、解決していくことが自ら育つことにつながる。常日頃から問題意識や能力向上意欲をもって臨むことで、おのずと自己成長につながる姿勢が大切である。

（２）組織全体での育成
個人任せではなく、組織全体での取り組みが重要であり、上司が部下の、先輩が後輩の自主的な成長を見守るだけではなく、組織として職員を育成する環境や仕組みの整備が必要である。

上記２つを両軸として、相乗効果が生まれるように人材育成をはかる。

４．JHA に求められる人材

＜目指す職員像＞

（１）公益財団法人という特殊な法人の職員であることを認識し、常に公正、公平、誠実に対応できる。

（２）相手のことをリスペクトして、慮り、常に相手の求めていることにきちんと対応できる。

（３）自らの目標を設定し、常に向上心をもって何ごとにも挑戦できる。

５．JHA の人材育成

JHA では、＜目指す職員像＞を実現するために以下の人材育成を実施していく。

人事管理	研修	職場環境・組織風土作り
（１）採用 （２）業務担当の見直し （３）人事考課 （４）昇任・昇格管理	（１）職場研修（OJT） （２）職場外研修 （Off-OJT） （３）自主研修 （自己啓発）	（１）心身の健康管理 （２）生活の質の充実 （３）ハラスメント対策 （４）学びと成長の促進

６．人事管理

（１）採用

目指す職員像に合う人材を確保するために人物重視の面接を行ってきた。新卒採用は控え、専門的な知識を持った職員、中途採用等を活用して人材の確保に取り組む。

（２）業務担当の見直し

職員の能力や適性を見出し、それを最大限に活用するために、適材適所の職員配置を心がける。また、定期的に職員との面談を行う。

（３）人事考課

上司による公平・公正な評価と、評価に基づく適切なフィードバックが行える業績評価や能力評価等個人の評価基準の策定や評価者研修の実施、評価に基づく待遇決定等、人事考課の仕組みを検討、整備する。併せて、永年勤続表彰や職員表彰制度の充実も検討する。

（４）昇任・昇格管理

役職を設定し、昇任、昇格要件を整備し、人事考課における評価結果を活用した管理と合わせて検討する。

７．研修

（１）職場研修（OJT：On the JOB Training）

知識や技能・技術を多く身につけている者が指導することにより、組織目標を達成する人材を育成し、組織全体のパフォーマンスを向上させることを目的に、上司や先輩が計画的・体系的に教えて身につけさせる。しかし、業務が忙しくて時間がない、実施方法が分からない等の　理由から計画的、組織的な取り組みができていない。スケジュール管理やマニュアルの整備、実施方法を習得するための研修実施等、OJT の定着、活性化をはかる。

（２）職場外研修（Off-JT）

日常の職務から離れた環境で集中的に行うことで、職務遂行に必要な知識・技術を体系的に学習したり、職員として必要な役割、能力を習得を目指す（全体研修 / 基礎研修 / 派遣研修）。

（３）自主研修（自己啓発）

職員自身が勤務時間外に自発的に行う自主研修（自己啓発）は、職員個人のニーズやライフスタイルに合わせて学習内容や手段を選択できるため、各自のペースで学習することができる。

業務に必要な資格取得や自主研究グループの支援等、キャリア開発のために支援を行う。

８．職場環境・組織風土作り

（１）心身の健康管理

各職員が最大限のパフォーマンスを発揮するための基盤は健康管理にある。定期健康診断の受診を促進するとともに、職員の健康管理に係る情報発信を行う。

（２）生活の質の充実

勤務を充実させることは生活の質の向上に繋がる可能性が高く、一方では仕事以外の時間の充実も生活の質の向上には欠かせない。テレワーク制度やフレックスタイム制度の導入、検討を通じて、各職員が生活のバランスとキャリア、心のゆとりに取組む機会を設ける。

（３）ハラスメント対策

ハラスメント防止に係る研修や情報提供を実施し、啓発を行う。

また、ハラスメントが疑われる際の相談窓口（相談員）を選任し、相談が寄せられた際には原因を取り除くための調査やカウンセリングを行っていく。

９．今後の育成プラン

（１）採用計画

退職者数や財務状況等、JHA を取り巻く環境から定期雇用は実施しにくい。また、経験や技能が必要な専門的業務が多く、中途採用を主として実施していく。特に、JHA 所属チームからの出向を積極的に受け入れるとともに、補助業務については業務委託やインターン等のアルバイトを活用していく。

（２）研修計画

ガバナンスやハラスメントに関する定期的な研修を実施するとともに、日本代表活動や大会運営の現場に触れる機会を充実させて、職員の実の向上、人材育成に力点を置いていく。

（３）人事交流

各職員が多様な経験を積むことにより成長促進をはかるために、JHA 以外の組織において業務を行い、そこで得た知識や経験を JHA に持ち帰ることで、JHA 事務局業務のさらなる発展と充実が期待できる。そのため、他団体、組織との人事交流について、検討及び交渉を行う。

１０．人材育成を効果的に行うために

人材育成を効果的に行うために、職員個人、所属リーダー（監督職）、事務局長が各々の役割を理解し、共通の目的をもって相互に連携しながら人材育成を進める必要がある。

（１）職員個人の役割

・自ら課題を見つけ、考えて行動する。
・働きやすい職場環境づくりを担う主体者の一人として事務の効率化に努める。
・自身の健康管理に注意を払い、心身ともに健康な状態維持を心がける。

（２）所属リーダー（監督職）

・部下の育成が重要な役割であることを意識して、OJT を基に人材育成に取り組む。
・各職員の能力を最大限に引き出し、知識やスキル向上を後押しする。
・日頃からコミュニケーションの円滑化を心がけ、風通しの良い職場環境づくり努める。

（３）事務局長

・人材育成の課題や職場の状況を把握に努め、課題の解決と業務の見直し、効率化に努める。
・業務全般の公平性、公正性、透明性を高める。

以上

2026 年 3 月　初版作成