

公益財団法人日本ソフトテニス連盟 人材育成基本方針

【はじめに】

公益財団法人日本ソフトテニス連盟（以下「JSTA」という。）は、令和7年（2025年）6月に、100周年記念事業として「ミッション・ビジョン・バリュー」（以下「MVV」という。）を策定しました。

「誰もがこのスポーツを通じて、自らの人生をデザインできる社会を築く」というミッションを掲げ、競技の国内外におけるさらなる発展と、より日常に根ざしたスポーツ文化の実現を目指しています。

JSTA が MVV の具体的な諸事業に取り組むにあたっては、それを支える組織基盤の安定性と持続可能性が確保されていることが極めて重要であり、とりわけ業務を担う人材の育成と健全な職場環境の保全について方向性が示されている必要があると考え、ここに人材育成基本方針を定め、計画的に取り組むものとしました。

人材育成の方針は社会の変化なども踏まえて策定する必要があります、社会の変化を受けて見直されていくべきものであります。今回策定した方針に固執することなく、常にアップデートが必要なものとして柔軟に対応していくこととします。

第1章 人材育成基本方針の考え方

人材の育成にあたり最も重要なことは職員個々の「自主性」を引き出すことです。組織論に縛られて受動的に業務を行うのではなく、自ら課題を発見し、手段を考え、解決することが、自ら学び、自ら育つことにつながります。また、研修においても、常に問題意識や能力向上意欲をもって臨むことで、自ずと大きな自己成長につながります。日頃から JSTA 職員として自ら高い意欲を持ち、自主的に成長していくことをする姿勢が大切です。

しかしながら人材育成は、職員の採用から退職までの間、およそ40年という長期にわたる取り組みが必要となります。職員構成や社会情勢の変化、職員ニーズ等に対して敏感に反応し、適宜見直しを図りながら人材育成に取り組んでいきます。

第2章 求められる人材

- (1) JSTA が我が国における「ソフトテニス競技の統括団体」として、ソフトテニスを通じて「公益」に資する団体であることを自覚し、多様な需要に対して公正・公平・誠実に対応できる人物。
- (2) 「MVV」が目指す「誰もがこのスポーツを通じて、自らの人生をデザインできる社会を築く」というミッションの実現に向けた諸事業に携わる者の使命を自覚し、その具体的な事務事業の遂行を通じて、ソフトテニスの価値を広めていくことができる人物。

第3章 人材育成

具体的には、次の3つを柱として取り組みます。

1. 人事管理

(1) 採用（人材の確保）

JSTAは事務局規模が小さく、人事の流動性が働きにくい職場であるため職員の採用が常に起こり得るものではないが、採用に当たっては、社会情勢の変化や就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議で示される新卒者向け就職・採用活動日程に関する考え方なども参考に、専門的な知識、特に財務、法務、ガバナンスなどに理解のある人材の確保に取り組みます。

また、競技の特性上、JSTAが国際的な組織における主導的な立場をとるケースが多いことから、外国語に精通する人材の確保にも配慮します。

(2) 職員構成の適正の確保

現在のJSTAの職員構成は、自治体職員の例を参考に構築されていると考えられるが、同一労働同一賃金の観点も踏まえ、関係各所の助言を得ながら適正かつ効果的な職位体系となるよう見直します。

(3) ジョブローテーション（担当業務配置換え）

MVVの実効性確保のためには、全体像を俯瞰的に捉えることが求められ、専門性を有すると同時に、ジェネラリスト的視点で事業を捉えられる能力を持ち合わせていると効果的な対応に繋がると考えられるため、採用後しばらくは、複数の事業を経験し、視野や知識・技術を幅広いものにできるよう、職場の職員バランスを考慮し計画的なジョブローテーションを行います。

2. 研修

職員一人ひとりが、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。

公益財団法人日本スポーツ協会をはじめとするスポーツ業務にかかる研修のほか、公益財団法人公益法人協会等、公益財団法人としての事務基盤の確保につながる研修など、分野に捉われず、職員一人ひとりの希望も踏まえた研修計画の確保に取り組みます。

3. 職場環境の健全性の確保

職員が個々の能力を発揮でき、JSTAの取り組みを機動的に支える組織基盤を確立するためには、健全な職場環境が保たれていることが重要です。

そのため、快適で、風通しの良い職場づくりに向けて、以下の項目に取り組みます。

(1) 心身の健康管理

職員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮し、良質なサービスを提供するための基盤は健康管理にあります。定期健康診断やストレスチェックの結果を踏まえつつ、職員の健康管理に係る情報発信を行います。

(2) ハラスメント対策

ハラスメントが起きない職場をつくるためには、職員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。研修と情報提供により啓発を行います。

また、執行機関である理事会や各都道府県の諸団体に対しても情報を共有し、適正な対応を求めます。

(3) 職場環境の改善

一日の中で多くの時間を占める、JSTA での職場環境を充実させることは、担当する事務事業や組織としての活動成果の向上に繋がるものと考えます。

安全かつ安心して、また可能な限り快適に業務が行え、労務の背景にある福利厚生が充実したものとなるよう他の競技団体等の情報も得ながら改善に取り組みます

【おわりに】

この人材育成基本方針の実効性を確保するためには、JSTA の執行機関である理事会及びその構成員たる役員の深い理解と協力が何より必要であると考えます。

そのためにも、職員と役員、さらには各都道府県の団体とのコミュニケーションや情報共有が常に図られるよう努めます。