

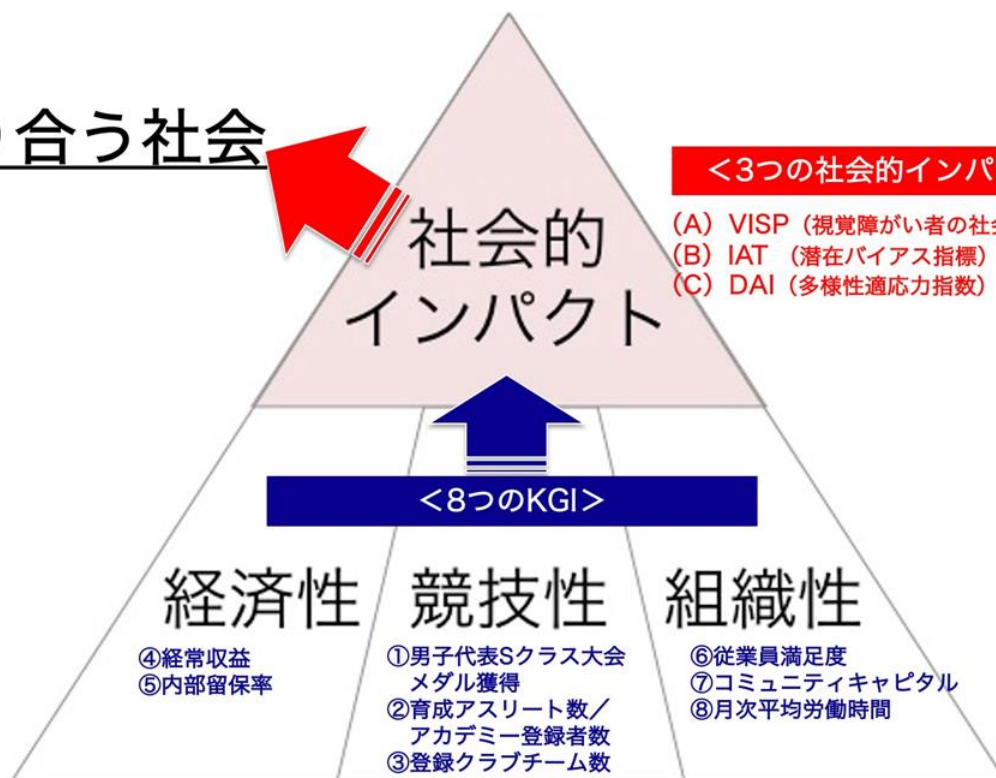
ビジョン

ブラインドサッカーを通じて **視覚障がい者と健常者が
当たり前**に混ざり合う社会を実現すること

ミッション

ブラインドサッカーに携わるものが **障害の有無にかかわらず
生きがい**を持って生きること

混ざり合う社会



©

事業実施の背景・課題、目標

【目的】 2025年に既存経営マネジメント層からサクセッションを果たす

【背景】 ・当協会は2009年にビジョンを策定以来、財源の多様化と自立した経営を目指してきた。その成果として事業規模は4年間で**2.4倍**と大きく成長を遂げている。2017年 規模2.0億円、常勤12名 → 2021年 同4.7億、同32名（除くテクニカルスタッフ）
・その基本的戦略として、2000年代では他のパラスポーツが取り組んでいなかった健常者向けの体験や研修の領域、或いは福祉の領域といった競技の周辺領域で付加価値事業を構築してきた。その一方、上記活動の結果、以下の経営課題を抱えるに至っている。

【課題】 1ーサクセッション：小規模であるパラNF共通の課題。

財源の多様化による基盤形成が進むことでより組織構造が複雑化し困難さが一層増している。

2ー次世代幹部の育成：経営層のみならず、近年事業規模と職員数が増加した反作用として、ミドルマネジメントが不足している。

3ーデジタル化：組織拡大への対応として、組織基盤強化（生産性向上と業務効率化）にむけてDXを推進。

本事業における具体的な取組内容

【目標】 1ーパラNFのなかでも「サクセッション」の課題に先んじて直面しつつある当協会が、他団体にとってのロールモデルとなること

2ーそのために必要な組織基盤の再構築と、事業構造の整理、および必要な幹部人材の育成を図ること

計画No 1 課題定義および中期計画コンサルティング

実施期間：令和4年～令和6年

取組内容：「レジリエントな経営基盤の確立するための「ビジョン」の明確化」⇒中期経営計画の更新

計画No 3 デジタル化（DX推進による生産性向上）

実施期間：令和4年～令和6年

取組内容：「業務改革のさらなる推進」
⇒デジタル化、制度設計整備による効率化

計画No 2 中核人材育成

実施期間：令和4年～令和6年

取組内容：「組織運営をマネジメントする中核的な人材の育成・活用」⇒サクセッション課題の解決

令和5年度の取組内容

計画№1 課題定義および中期経営計画の更新

前年度大枠で示された中期経営計画を機関決定し実践（第一フェーズ）。

計画№2 中核人材育成

選抜された次世代経営人材を中心に、幹部人材の育成のための研修プログラムを実施。

リソースが不足している部門に外部専門人材を招聘。

計画№3 デジタル化（DX推進による生産性向上）

前年度クラウド導入「人事評価システム」を活用することで大幅な業務負荷軽減と人事評価制度運用の適正化（見える化）に繋がった。また「電子契約サービス」を導入、業務効率化、生産性向上に繋がる見込み。

令和5年度の取組の進捗・成果・課題

【令和5年度の進捗・成果】

1. 実効性のある中期計画を策定
⇒ 専門家コンサルティングの下、次期リーダー層が中心となって実効性のある計画を策定。
2. 外部専門人材の採用
⇒ 専門人材1名を採用。
マネジメント業務安定化に繋がっている。
3. 中核人材の成長
⇒ 今年度4名をマネジャーに登用。
4. 組織編制の変更に着手（1stステップ）
⇒ 「事務局長」制度を廃止。
5. デジタル化による業務効率化
⇒ 「人事評価S」「電子契約サービス」導入。

【令和5年度に生じた課題】

1. サクセッションの具体化（2ndステップ）
⇒ 約2年間の本事業の成果としてサクセッション後の新体制の具体的検討段階に到達。
2. 中期計画の浸透と実践
⇒ 組織全体（総勢50名）の理解浸透
⇒ 現経営層と伴走しつつも、次期リーダー層がオーナーシップをもって実践
3. DXの更なる推進
⇒ 「人事評価制度のデジタル化」をロールモデルとして捉え、生産性向上と業務効率化に繋がる領域を再検討する。

本事業の成果目標・KPIの達成状況

- 成果目標・KPI 1 中期経営計画の更新
次期リーダー層が現経営層や外部のサポート受けつつ、オーナーシップをもって策定。
サクセションに向け、経営体制一次整備がなされ、計画の組織合意が図られている状態。
- 成果目標・KPI 2 中核人材育成
次期リーダー間で「組織効用感」が、共有されている。
次期リーダー各人の成長段階に応じてマネジャーポストに複数抜擢されている。
- 成果目標・KPI 3 デジタル化（DX推進による生産性向上）
「人事評価システム」導入による業務効率化が進み、次ステップとして「電子契約サービス」を導入。DX推進の土壌が築けつつある。

令和6年度の実施予定

【令和6年度の実行内容】

1. サクセション体制の具体化（2ndステップ）
内外リソースを適切に活用しつつ、会議体やポジションの役割など新体制に応じたガバナンス体制を構築。
予算計画策定、執行管理、収支管理の会議体の枠組み整備。
2. 中期計画の浸透と実践
次期リーダー層のオーナーシップにより計画を実践。
その取組が、理事会、執行役員会、内外部リソースとアラインできており、活動をリードできている。
既存のケイパビリティでは実践強度が不足する機能のリソース補完。
3. 中核人材育成
次期リーダー層の成長段階に応じたキャリアパス（抜擢登用・JOBローテーション）を策定。
スキルセットで適宜外部リソースを活用することで、後継体制の明示が行われている。
4. デジタル化（DX推進による生産性向上）
既導入サービスについては高効率で運用されている。
データ分析や個人情報管理など、デジタル技術を活用できている領域拡大。