

KEIRIN

産業構造審議会 製造産業分科会 車両競技小委員会

「JKAの組織・働き方改革及び人材の能力開発」
に関する具体的な取組の実行状況の報告

2019年3月27日
公益財団法人 JKA



Auto Race

JKAの組織・働き方改革及び人材の能力開発に向けた取組項目

■組織・働き方改革及び人材の能力開発の背景と取組項目

取組背景

JKA職員の意識改革が進まず働き方を変えられなかった。

「競輪事業の持続的発展のための課題解決に向けて」（平成30年3月・産構審車両小委とりまとめ）で整理のあった「中期基本方針」（平成28年3月・JKA、全輪協、日競選とりまとめ）の各種取組において進捗が見られなかった要因である連動した3つの課題がとりまとめられた。

I JKAの組織・働き方改革及び人材の能力開発

II スピード感をもって必要な投資を行うための財源確保

III 施行者間調整等のルール策定とルール実行のためのインセンティブ

JKAが行う5つの主要取組項目+2つの新項目

0. 業界・組織の目指す方向の設定

コンサルティング会社から指摘を受けた新項目

従来からの5つの取組

1. 経営戦略・業務評価部の権限・体制強化

2. 売場を定点観測できる組織体制整備

3. 競技実施部門をはじめとする各部門の業務見直し・省人化・人的リソース再配分

4. 中途採用の強化と適材適所の専門人材配置

5. 人事評価制度の人事管理への反映

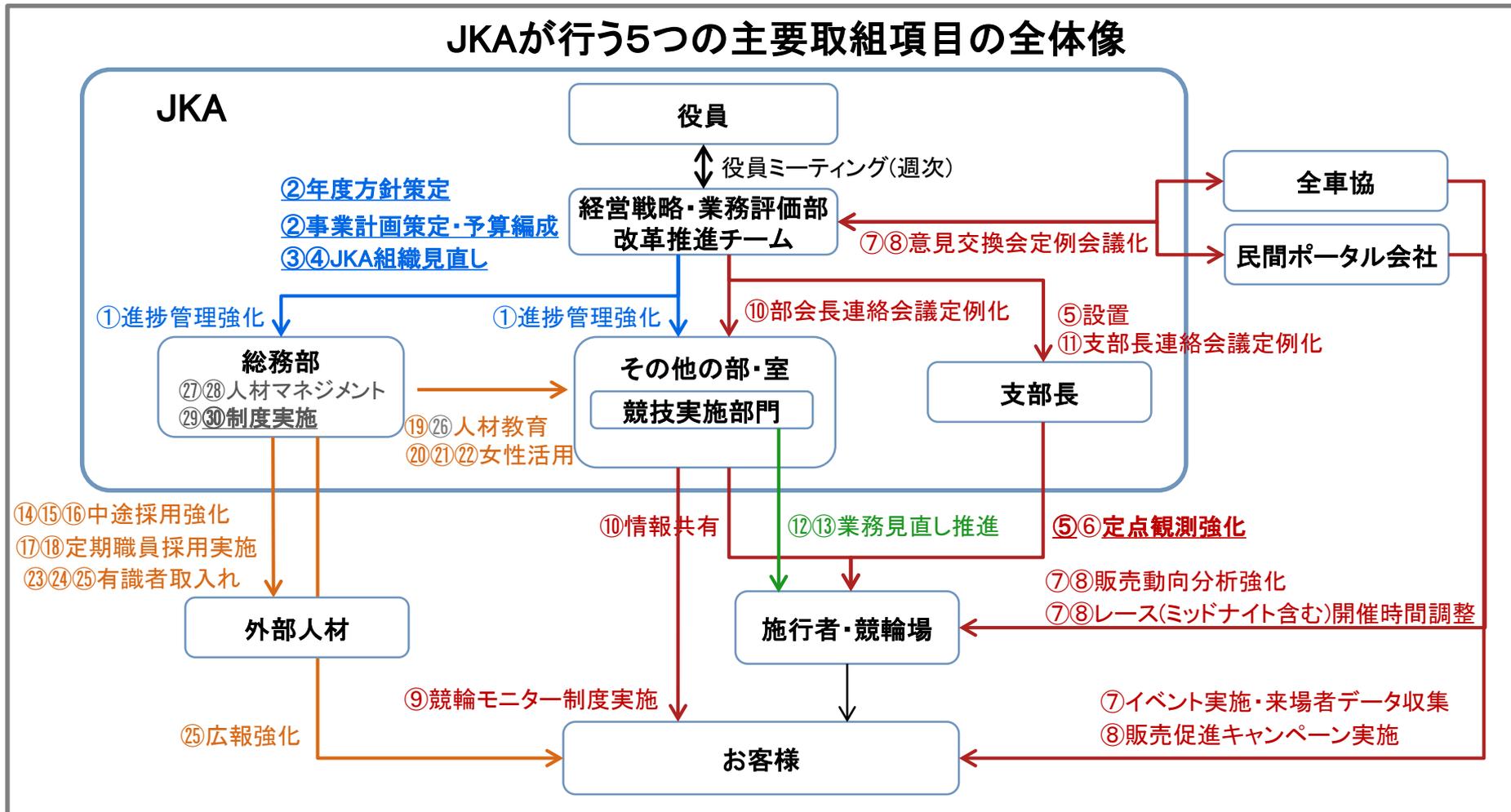
6. 組織の透明性確保・組織内融合強化

コンサルティング会社から指摘を受けた新項目

これまでのJKAでの主要取組項目全体像

- 6月以降前ページ1-5の項目をJKA主要推進改善事項として位置付け30の施策を実施してまいりました。
下線付きの項目は、コンサルティング会社の指摘を踏まえて、10月以降従前の取組よりも強化をした施策になります。

JKAが行う5つの主要取組項目の全体像



- 【凡例】
- 青線・青字 : 1. 経営戦略・業務評価部の権限・体制強化
 - 赤線・赤字 : 2. 売場を定点観測できる組織体制整備
 - 緑線・緑字 : 3. 競技実施部門をはじめとする各部門の業務見直し・省人化・人的リソース再配分
 - 橙線・橙字 : 4. 中途採用の強化と適材適所の専門人材配置
 - 灰色字 : 5. 人事評価制度の人事管理への反映

コンサルティング会社から推奨を受けたテーマについてのJKAとしての施策推進計画

前頁までの活動も含め、10月以降は、コンサルティング会社からの指摘を受けた項目についても企画推進している。JKAの組織・働き方改革及び人材の能力開発を主眼に置き、まずは、中期計画推進に直結する「**事業計画の立て方**」、またその元情報になる「**実態把握の仕方**」の部分をも、主に経営戦略・業務評価部と検討を実施している。また、近年全社採用している職員に対して、今後のキャリアプランを明示できるように、「**JKAの目指す人事体系や評価・育成の考え方**」についても方向性を整理した。

JKA自社展開テーマ

コンサルティング会社
アドバイスター

コンサル参画テーマ

<今年度取組テーマ>

0. 検討体制の決定

2. 中期計画・年度計画の強化

5. 情報共有強化

- ・年度計画策定フローの見直し
- ・年度方針の策定

4. 実態把握内容の強化

- ・今後把握すべきKPIの検討

10. 2019年度組織の検討

- ・組織強化に向けた組織改訂の実施(予定)

14. 人事制度検討プロジェクトの設置

- ・人材マネジメントの目指す方向と課題の整理
- ・今後の人材体系・評価・育成方向のまとめ

9. 外部視察の定例化

11. 全社融合施策の検討

13. 標準化推進の対策強化

6. 日本競輪学校の教育再検討研究の実施

1. 経営戦略・
業務評価部の権限・
体制強化

2. 売場を定点観測
できる
組織体制整備

6. 組織の透明性確保・
組織内融合強化

4. 中途採用の強化
と適材適所の
専門人材配置

5. 人事評価制度の
人事管理への反映

3. 各部門の
業務見直し・省人化・
人的リソース再配分

6. 組織の透明性確保・
組織内融合強化

<来年度取組テーマ>

1. 競輪長期プランの作成

- ・競輪界として目指す方向性についてのJKA案策定

2. 中期計画・年度計画の強化

4. 実態把握内容の強化

- ・年度計画策定フローのさらなる強化
- ・KPIの具体運用

3. 方針共有の強化

- ・外部との方針共有の場の設定

7. 理事・部長の責任・権限強化

- ・理事・部長のあり方と組織ミッション再設定

8. 透明性強化を狙った外部視点の強化

- ・組織の透明性強化に向けた体制の検討

12. コストダウンプロジェクトの推進

- ・競技実施・情報システムの大幅
コストダウンに向けたプロジェクト設置・内容検討

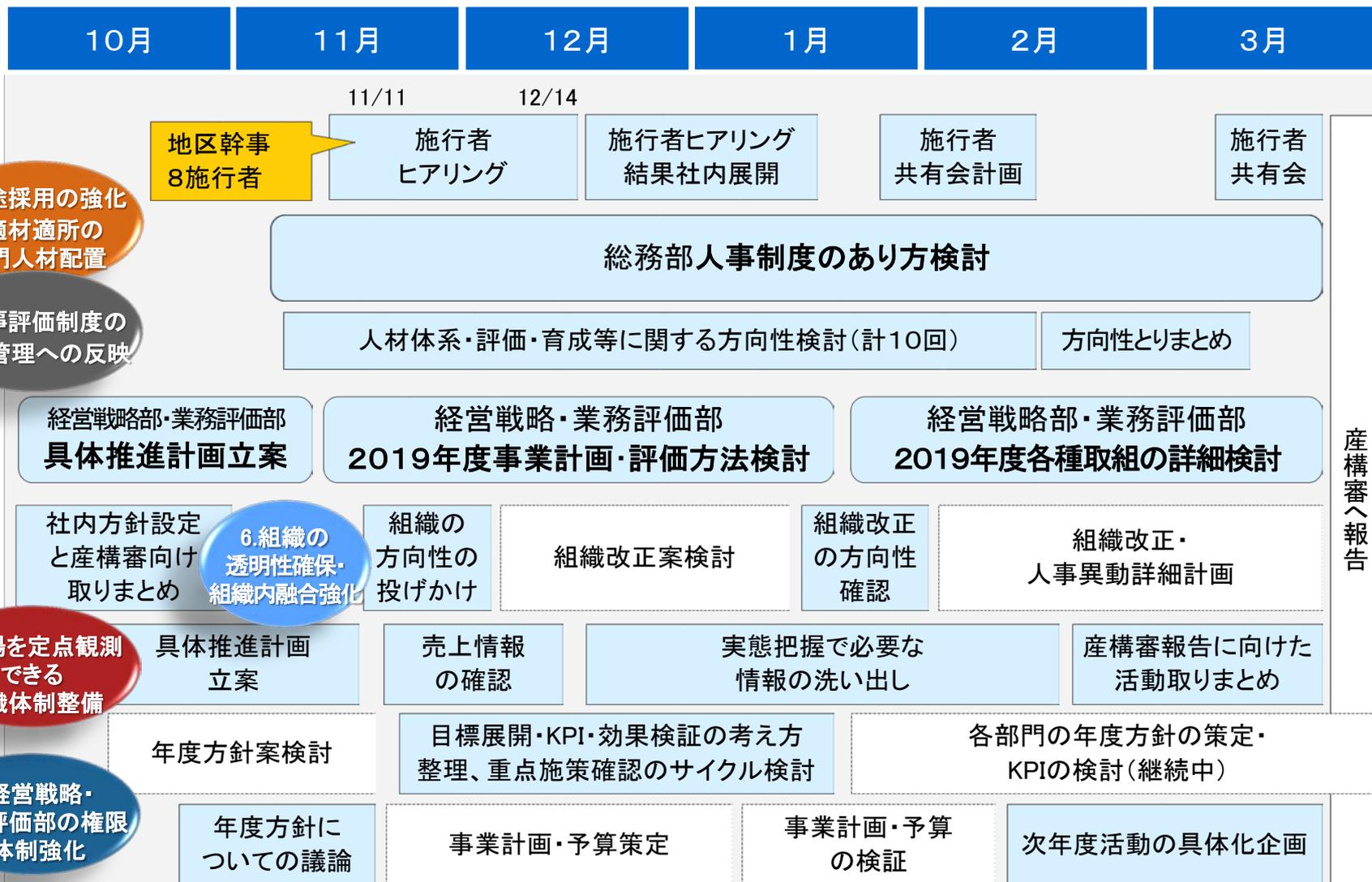
0. 業界・組織の目指す
方向の設定

6. 組織の
透明性確保・
組織内
融合強化

3. 各部門の
業務見直し・
省人化・人的リソース
再配分

<参考> 活動スケジュール

2018年度下期の活動内容を以下に示します。



4.中途採用の強化
と適材適所の
専門人材配置

5.人事評価制度の
人事管理への反映

2.売場を定点観測
できる
組織体制整備

1.経営戦略・
業務評価部の権限
・体制強化

産構審へ報告

【凡例】 青枠・コンサルティング会社参画の活動

具体的な改革内容－事業・予算計画の立案・実態把握内容の強化

1.経営戦略・
業務評価部の権限
・体制強化

2.売場を定点観測
できる
組織体制整備

これまでの流れ

前年度事業報告

各部門事業案提出

各部門予算案提出

ヒアリング

事業計画
策定

年度方針
策定

予算策定

2019年度方針策定の流れ

2017年度事業報告

ヒアリング
進捗確認

事業の
振り返り

下期事業
テコ入れ

年度方針(骨子)
策定

各部門事業案・予算案提出

事業査定

連携

2019年度方針決定

ヒアリング

事業計画策定

予算策定

今年度の
作業変更
ポイント

2020年度～

実態把握項目の
詳細化

2018年度の
実績振り返り

役員ワーク
ショップでの
方針検討

部門方針・
目標値・
具体方向提示

人材マネジメント
制度改革のねらい

人材育成と経営上の諸課題を解決することを促す基盤
となるJKAとしての人材マネジメントの実現

解決すべき課題

- ①職員の実績・行動に応じた処遇の実現
 - ・年功的な給与運用(年齢とともにある程度の給与水準まで到達)
- ②上記の前提として、JKAとして職員に期待することの整理
 - ・従来の業務の維持の他、今後の組織運営に求められる期待も踏まえて検討

- ①人員構成上、開催現場業務レベルを維持・向上させる次世代の育成
 - ・今後10年間で定年退職者が大量に発生。技能継承が急務
- ②選手養成業務などの専門分野での人材確保・育成・活用
- ③JKA全体を見つつ諸課題を解決できる人材の育成
 - ・JKAという組織の存在意義を確立できる人材の育成

- ①JKAとしての人事管理・人事制度の基本的な考え方の明示
 - ・現状は、基本的には旧組織の考え方・制度。
 - ・昇格・賞与のしくみ、またそのベースとしての評価のしくみの改善
- ②多様な職員が働き続けることができる環境づくりの1つとして人事制度を整備
 - ・新人職員が仕事と生活の面から先々を見通せる環境づくり
 - ・JKA全体としての人材マネジメントと職務内容、専門性の違いを踏まえた人材マネジメントの在り方を検討

人事制度の目指す方向性

JKAが期待する実績・
行動に対して報いる
人事制度

人材育成に機能する
人事制度

多様な人材の
マネジメントと整合する
人事制度

各人事制度の整合性を考慮した検討

<狙い・期待>

- ・方針設定機能・実態把握機能の強化
- ・施行者対応機能の強化
- ・指標(KPI)管理の強化による
目標達成力の強化

経営戦略機能
の更なる強化

機能強化

標準化・効率化

人事機能の強化

- ・人事部・部長の設置
- ・制度見直しの具体化
- ・研修・教育の強化

組織改正
のポイント

広報機能の強化

- ・広報機能への特化
- ・外部アドバイザーとの更なる連携強化
- ・新規お客様の呼び込み拡大

JKAの組織力・体質強化
標準化・効率化の推進

補助事業業務の
標準化・効率化

- ・機械振興事業と公益・福祉振興事
業の統合による、効率化・標準化

競技実施業務の
標準化の強化

- ・3地区本部6支部体制の3エリアへの統合
- ・競技実施の統括機能強化
- ・業務改善・標準化の推進部署の設置

KEIRIN



前回産構審(6月度)以降のJKAの取組(詳細版)



1. 経営戦略・業務評価部の権限・体制強化

(1) 経営戦略・業務評価部の権限体制強化

施策	取組	取組状況
<p>経営戦略・業務評価部の権限体制強化</p>	<p>① 重点事業の進捗状況の確認 ② (部長級・課長級ヒアリングの実施)</p>	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 2019年度以降の年度方針策定、事業計画策定及び予算編成については、経営戦略・業務評価部が意思決定や査定の権限を持つ体制とした。これまで経営戦略・業務評価部は、各部署が作成した年度方針の重点事業の単なる取りまとめしか行っておらず、事業全体としての重点事業の整合性が取れていない面があったので策定方法を改めた。また、各部署が事業計画策定及び予算編成を行うにあたり、経営戦略・業務評価部が前年度の事業評価をした上で、年度方針を定め、さらに全体調整を実施して策定するように改めた。 まずは、年度方針策定にあたって、コンサルティング会社のアドバイスを受けながら、部長級ヒアリングを行い、事業の進捗状況を抽出するとともに事業の振り返りを行った。これらを踏まえ、各部署に対して「お客様信頼度満足度向上」「方針管理・業務改善」を軸とした内容で「売上拡大」につながるよう重点事業を検討するよう指示し、事業全体の整合性を高めることとした。 「売上拡大」につながる重点事業を行うことにより、社会貢献等に関する補助事業を拡充できることになることから、競輪の認知度を高め、さらに、売上拡大へとつなげる好循環に繋げていく事業として、「お客様信頼度満足度向上策」を骨子とした年度方針を決定した。 決定した年度方針をもとに、2019年度事業計画の策定・予算編成については、各部署から出された事業案及び予算案について部長級ヒアリングを実施し、事業内容及び予算内容を精査・査定し策定した。 <p style="text-align: right;">コンサルタントの指摘を参考している活動</p>

1. 経営戦略・業務評価部の権限・体制強化

(1) 経営戦略・業務評価部の権限体制強化

施策	取組		取組状況
経営戦略・業務評価部の権限体制強化	① ②	重点事業の進捗状況の確認 (部長級・課長級ヒアリングの実施)	【今後の取組予定】 <ul style="list-style-type: none"> 2019年度方針については、従来の策定方法を改めて策定したが、重点事業におけるKPIの細部にわたる設定方法や施策の効果が測定しづらいなど、改善の余地が見られることから、2020年度の年度方針策定にあたっては、これまでの取組をコンサルティング会社と振り返るとともに新たな策定方法を検討していく。

1. 経営戦略・業務評価部の権限・体制強化

(2) 組織の見直し

施策	取組	取組状況
<p>組織の見直し、JKAの組織に関するコンサルタントの活用</p>	<p>③ 組織の見直し (コンサルティング会社によるヒアリング) ④ (コンサルティング会社による最終報告を踏まえた改善策のとりまとめ)</p>	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> • コンサルティング会社がJKA組織の現状把握を行うため、2018年6月から外部の視点から競輪関係者、内部の視点からJKA役職員のヒアリングを実施し、「JKAの組織・働き方改革及び人材の能力開発についての改革方向性についての報告資料」(以下、「最終報告」という)を10月下旬に受けた。 • 「最終報告」を基にした組織の見直しのため人事部門の強化、業務の見える化といった改善策について、コンサルティング会社の参画を得て検討を行った。 • 検討の結果、本年4月からの組織の見直しにあたって、定期及び中途採用職員の採用業務、人材マネジメント制度の導入などに伴う、人事に係る業務の重要度が高まっていることや、業務量が増大していることに鑑み人事部門の組織強化を図ることが望ましいとのコンサルティング会社からのアドバイスを踏まえ総務部人事室を人事部に格上げすることとした。 • 競技実施業務の標準化及び省人化を推進するため、地区本部及び支部の管理部門を統合し、品川本部に競輪競技統括部を設けるとともに、6支部を廃止し、3エリアに統合することとした。さらに3エリアの競技実施チームを統括する部門として競輪競技部を置くこととした。 <p style="text-align: right;">コンサルタントの指摘を参考に行っている活動</p> <p>【今後の取組予定】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 組織の見直し後の状況についてコンサルティング会社の参画を得て、引き続き改善点や今後の組織の在り方について検討していく。

2. 売場を定点観測できる組織体制整備

(1) 部署間連携機能強化 定点観測機能

施策	取組	取組状況
<p>支部長の設置・定点観測運用</p>	<p>⑤ 主催者等から売場情報を収集や意見聴取方法の改善</p>	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 2018年4月、全国の競輪場を6つの地区(支部)に分け、その地区ごとに支部長を設置し、競輪場での定点観測をする体制を整えた。これまで、支部長連絡会議を主催することで、各支部長の定点観測に対する相互批評等を行い、意見聴取方法の改善等により定点観測の質を高めている。 これまでの定点観測によって、徐々にではあるが競輪主催者(施行者)と連携強化され、また、支部長間の連携も強まり他地区の情報も共有が図られてきている。 本年1月からはGⅢの新概定番組を採用しており、レース毎の売上状況などのお客様の反応についても施行者にヒアリングすることとしている。 <p style="text-align: right;">コンサルタントの指摘を参考に行っている活動</p>

2. 売場を定点観測できる組織体制整備

(1) 部署間連携機能強化 定点観測機能

施策	取組		取組状況
支部長の設置・定点観測運用	⑤ ⑥	主催者等から売場情報を収集 や意見聴取方法の改善	<p>【今後の取組予定】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 本年4月からの組織改正に伴い、支部制を廃止するが、定点観測の運用についてはこれまでと同様な内容で、組織見直しにより新たに設置する各エリアのマネージャー及び競輪の開催現場に配置しているチーム長とが連携して従来の各支部長の役割を担い継続して実施していく。また、可能な範囲で調査員を配置して来場者の動向調査を行うこととし、競輪主催者(施行者)との連携を強化させ、施策につなげるために定点観測の体制を強化する検討も行っていく。 • 2019年度に向けては、本施策実施当初と比べ、競輪主催者(施行者)に対して行うヒアリングでは、当該レースの売上情報や実施レースに対する感想など今まで以上に様々な意見を聴取できるようになったこともあり、コンサルティング会社のアドバイスも受けながら、得られた意見をもとに有益な情報は適宜フォーマットの項目として追加・変更していくこととする。さらに、2018年度の内容を踏まえ、定点観測の項目、方法についてブラッシュアップなどしていく。

2. 売場を定点観測できる組織体制整備

(1) 部署間連携機能強化 定点観測機能

施策	取組		取組状況
全車協との定例会議	⑦	過去から実施している意見交換会を定例会議として、開催頻度を上げ実施	【これまでの取組】 <ul style="list-style-type: none"> 2018年12月末の「KEIRINグランプリ」開催時、専用場外車券売場のお客様に向けたイベントの実施や、商圈等を調査し施策に活用するための「モバイル空間統計調査」等を実施した。
		定例会議の実施	【今後の取組予定】 <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、全車協とは4半期に1回程度、定例会議を実施し、JK Aからも連携する施策の提案も行っていくこととする。また、ご利用のお客様から好評だったKEIRINグランプリ開催時のイベントについては2019年度も内容を精査した上で実施していく。

2. 売場を定点観測できる組織体制整備

(1) 部署間連携機能強化 定点観測機能

施策	取組		取組状況
民間ネット販売事業者との個別意見交換会の実施	⑧	過去から実施している個別意見交換会を開催頻度を上げ実施	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ナイター利用者をミッドナイト購入につなげるため、ナイター終了後ミッドナイト開始までの時間を詰めるべく、ミッドナイトの第1レースの発走時刻を早めた。
			<p>【今後の取組予定】</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、民間ネット販売事業者各社とは個別意見交換会を各社年2回程度実施するほか、本年4月より新規参入する業者とも行う。また、JKAからも連携する。

2. 売場を定点観測できる組織体制整備

(1) 部署間連携機能強化 定点観測機能

施策	取組	取組状況
インターネット投票会員からの意見聴取	⑨ 競輪モニター制度の実施	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 2018年11月に、地理的な制約を受けないインターネット上の専用サイトで、競輪のお客様の声を直接聞くことを目的としたモニター会員制度「りんコミュ」を立ち上げ、98名の会員で運営を行った。 試行的に約2か月間にわたり、競輪に関する話題提供や質問の投稿、GⅢの新概定番組について意見の募集や、アンケートの実施等を行ったほか、2018年12月下旬には、松戸競輪場で、本年3月上旬には小倉競輪場で、それぞれモニター会員に対しバックヤードツアーを実施した。 <p>【今後の取組予定】</p> <ul style="list-style-type: none"> 今後は、優良な意見を聴取できる会員を選抜し、グループインタビュー等で直接継続的に意見が聴取できるシステムづくりを検討している。

外部の声を
活かしていく活動

2. 売場を定点観測できる組織体制整備

(1) 部署間連携機能強化 社内情報共有と施策等への反映

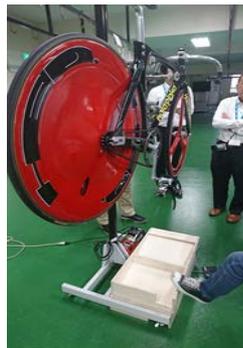
施策	取組		取組状況
情報共有会議	⑩	部会長連絡会議や役員ミーティングで報告	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 今年の函館GⅢナイターの定点観測で普段より若いファン(カップル・女性等)が明らかに多かったとする報告メモが検討材料の一つとして活用され、来年度のGⅢナイターの試行実施の迅速な決定につながった。 • 2018年10月に伊東温泉競輪場におけるガールズ選手が多く出走した開催でアンケートを行った。一度に多くのガールズ選手のレースを観戦できるなどの理由で来場するガールズケイリンファンが多いことと、約3割の県外来場者に、北は山形県、西は香川県など遠方からの来場者もおり、ガールズケイリンに対する熱心なお客様の存在が明らかになった。 • この結果を各支部長に情報共有するとともに競輪主催者(施行者)にも共有した。
	⑪	支部長連絡会議での報告 部会長連絡会議で報告 役員ミーティングで報告	<p>【今後の取組予定】</p> <ul style="list-style-type: none"> • GⅢナイターにおけるガールズ選手の出走時間帯等については、17時前後に発走する競走もあり、仕事帰りのサラリーマンには早すぎたことから、今後はもう少し発走を遅くするなどの発走時刻の調整が必要と支部長から報告があり検討していくこととしている。 • また、定点観測で得た情報は各部署で共有するとともに、部会長連絡会議や役員ミーティングで情報を共有したうえで、各施策へ反映をしていく。

3. 競技実施部門をはじめとする各部門の業務見直し・省人化・人的リソース再配分

(1) 自転車検査器具の開発・運用

施策	取組	取組状況
検査器具の運用開始	⑫ 自転車検査器具の開発	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 作業手順の統一、作業効率向上を図れるよう、複数の検査工程を集約できる自転車検査器具を開発することとした。 機能要件(※1)を抽出し試作品を制作した。 委託事業者が本年1月に決定し、図面の製作を本年2月に完成させ、現在、プロトタイプ制作を開始したところである。 <p>【今後の取組予定】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本年3月中に完成予定のプロトタイプを使って試験運用を行い、そこで把握できた改良点を踏まえ検査器具の製造に入る予定としており、本年7～8月より各競輪場に設置し運用予定。 なお、自転車検査機器を開発することで、検査時間は1台につき現行の約60秒から約40秒に短縮され、開催1日当たり約36分(9車×12レース=108台の検査の場合)をリソースとして捻出することが可能となる見込みである。

(※1) 器具サイズ、作業高さ、各作業項目の目標作業時間等。



< 自転車検査器具の試作品 >

3. 競技実施部門をはじめとする各部門の業務見直し・省人化・人的リソース再配分

(2) 選手登録証のICカード化

施策	取組	取組状況
選手登録証のICカード化 運用開始	⑬ 選手情報をICカードに付加した 業務システムの構築	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 現行の選手管理業務の工数を大幅に削減し省人化を図るとともにヒューマンエラーをなくすため、選手情報をICカードに付加した業務システムの構築に向け、機能要件(※2)の抽出・確定を行い、委託事業者が2018年12月に決定し、要件定義を本年2月中に完成させ、現在、操作画面を設計中である。 <p>【今後の取組予定】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本年3月中に操作画面の設計等を終わらせ、プログラム開発とシステムテストを行ったのち、試験運用する競輪場を選定し、本年7月から試験運用開始し10月から全競輪場で運用していく予定。 なお、選手登録証をICカード化することで、現在の紙ベースによる発行手続きに費やしていた月80時間程度の作業時間をリソースとして捻出することが可能となる見込みである。

(※2)ICカードを通じて、選手の情報(本人認証、参加受付、前日検査日に提出する参加状況申告書、健康情報等)を選手、開催執務員が業務システム上で確認することが可能となるもの。

4. 中途採用の強化と適材適所の専門人材配置

(1) 職員採用

施策	取組		取組状況
中途職員募集	⑭	トレーニング理論を有する者の採用活動	【これまでの取組】 <ul style="list-style-type: none"> 選手養成のためのトレーニング理論を有する人材の確保のため、トレーニング指導者に関する機関のサイトで求人情報を掲載するとともに、合同就職セミナー等で採用募集PRポスター及びパンフレットへも掲載をし本年2月入社。
	⑮	来年4月入社中途職員の採用活動	【これまでの取組】 <ul style="list-style-type: none"> 2018年12月公示、JKAホームページほか転職サイトに情報を掲載し、応募のあった者に面接・審査を行った結果、本年2月内定を出した。
			【今後の取組予定】 <ul style="list-style-type: none"> 本年同様のスケジュールで、募集から採用まで行っていく。
	⑯	専門知識を有する者の採用活動	【これまでの取組】 <ul style="list-style-type: none"> IT関連の専門知識を有する中途職員の採用に向けて、人材派遣会社を介して面接・審査中。
⑰	統計分析やマーケティング、システム等の専門知識を有する者の採用活動	【今後の取組予定】 <ul style="list-style-type: none"> 専門的知見の活用が求められ、高度化する職務に対応し本財団の体質強化を図るため、選手養成、システム及びマーケティング等の業務分野における専門人材についても採用し活用する。 なお、募集職種及び募集人数については、各部門の体制及び業務課題等の状況を踏まえ、都度決定する。 	

4. 中途採用の強化と適材適所の専門人材配置

(1) 職員採用

施策	取組		取組状況
定期職員採用	⑰	2019年4月入社新卒職員の採用活動	【これまでの取組】 <ul style="list-style-type: none"> 職員年齢構成のアンバランスを是正する方向で採用を計画。2018年10月に内定を出した。 品川事務所や競輪場等において内定者研修を実施した。
	⑱	2020年4月入社新卒職員の採用活動	【これまでの取組】 <ul style="list-style-type: none"> 特設ホームページを開設したほか、学生のための就職情報サイトにインターンシップ情報を掲載しJKA品川事務所や松戸競輪場等でインターンシップをそれぞれ実施し、本年3月は会社説明会を実施している。 【今後の取組予定】 <ul style="list-style-type: none"> 前年同様3月より募集を開始しており、他企業の採用募集活動の早期化などを考慮し、本年5月末には内々定者を決定する予定である。 なお、中途及び定期職員採用予定者がそのまま入社となれば30代以下の職員の割合が現在の約16%から約20.4%となる見込みである。なお、2022年4月に20～25%となることを目標としている。

4. 中途採用の強化と適材適所の専門人材配置

(2) 職員研修

施策	取組		取組状況
職員研修	⑱	人材育成 (JKA職員の研修参加)	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 幹部候補生となりえる人材育成として課長級1名を「リーダー養成プログラム研修」(9回)に参加させた。 広報・宣伝の担当者を「宣伝・広告基礎講座」「SNS運用担当者養成講座」「メディアリレーションズ実践講座」「Webリテラシー講座」等に、統計の担当者を「統計・多変量解析セミナー」に参加させた。 職員に対し個人のレベルに合わせた「エクセル研修」を全11回実施しスキル向上を図ったほか、管理職に対し「ハラスメント及び労務管理」研修を実施し、正しい知識の会得を図った。 専門的な分野での受講をした者については、同じ業務を行う者に対する知識を共有させることにより、業務内容の取組方についての意識変化や、作業分担の偏り解消、業務達成へのスピード感アップなどの好効果が出始めている。 <p>【今後の取組予定】</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、業務内容の必要性や役職に応じた各種研修や講座に職員を適宜参加させる予定である。

4. 中途採用の強化と適材適所の専門人材配置

(3) 女性活用促進

施策	取組	取組状況
JCF女子部会への委員派遣	⑳ 職員1名の女子部会への参加	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性アスリートの知識向上、女子競技発展等を目的とした自転車競技連盟(以下「JCF」という。)女子部会(2018年7月・9月・12月)に職員1名を参加させ、同部会での議論・検討した女性特有の疾患及び問題などをガールズケイリン養成での講義などを通じ反映させていくこととした。 また、女性職員が、女性スポーツ研究センター主催の「女性アスリートアクティブサポートセミナー 2019」(本年2月開催)においても「どうしている？ 月経中のスポーツ活動」と題したパネルディスカッションに参加し意見を交わした。 <p>【今後の取組予定】</p> <ul style="list-style-type: none"> JCF女子部会に2019年度も引き続き職員を参加させ、ガールズケイリン選手養成に同部会で得た知識等を反映するほか、女性アスリートについてのさまざまな研究会や発表会等に参加し意見を交わすこととする。 <p style="text-align: right;">外部の声を活かしていく活動</p> <div style="text-align: center;"> <p>ガールズケイリン選手のスキニングア支援のための課題 ～本研究から明らかになった問題点～</p> </div>

4. 中途採用の強化と適材適所の専門人材配置

(3) 女性活用促進

施策	取組	取組状況
経営戦略・業務評価部へ女性の配置	⑲ 女性目線での施策企画	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性ファン獲得に向け女性目線での施策を実施するため、経営戦略・業務評価部に女性職員を1名増員し、競輪場周辺の観光スポットとともに女性目線での競輪情報を観光パンフレット(るるぶ特別編集)に掲載することとし、第1弾として、「るるぶ特別編集 けいりん&オートレース 静岡・伊東・浜松で遊ぼう♪」を2018年11月末に、第2弾として「るるぶ特別編集 けいりん&オートレース 別府・小倉・飯塚・佐世保で遊ぼう♪」を本年1月末にそれぞれ発行した。 <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>【今後の取組予定】</p> <ul style="list-style-type: none"> スタンプラリーへの参加状況やアンケートの回答内容を分析・検討し、2019年度における発行について実施計画を策定する。
伊豆事業所(自転車競技振興室)へ女性の配置	⑳ 女性目線での施策企画	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 2020年のオリンピック・パラリンピックに向け女性目線での自転車競技の振興及び施策を実施するため、伊豆事業所(自転車競技振興室)に女性職員を1名配置した。

4. 中途採用の強化と適材適所の専門人材配置

(4) 広報アドバイザーの活用

施策	取組		取組状況
広報アドバイザーの人選・決定	⑳	専門的知見を有する広報アドバイザーの選定	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 今後の広報施策に反映するため、著名な外部の専門家に広報アドバイザーに就任していただき、競輪の広報の問題点等について専門的知見から意見を拝聴した。 <p>外部の声を活かしていく活動</p>
会議の実施	㉑	広報戦略ミーティングの開催	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 広報アドバイザーが出席する広報戦略ミーティング(2018年6月・9月、本年2月)を開催し、それぞれアドバイスをもうとともに、本年2月には、2019年度広報事業の基本的な考え方や、けいりんマルシェについてアドバイスを受けた。 <p>外部の声を活かしていく活動</p>
			<p>【今後の取組予定】</p> <ul style="list-style-type: none"> 2019年度においても引き続き実施する予定。

4. 中途採用の強化と適材適所の専門人材配置

(4) 広報アドバイザーの活用

施策	取組	取組状況
広報戦略の策定	②⑤ 具体的施策の検討	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 第2回の広報戦略ミーティングで同アドバイザーから受けたアドバイスに基づき「けいりんマルシェ」のサイトトップページに期間限定キャンペーン特集ページにタレントを起用し存在感のあるビジュアルを採用した。
		<p>【今後の取組予定】</p> <ul style="list-style-type: none"> 2019年度の広報事業については、競輪独自の魅力である「人間の力」、「スポーツ性」を訴求するような広報宣伝活動に注力するほか、情報提供の充実としては、「けいりんマルシェ」において興味あるコンテンツを増加して情報発信の充実を図るなど、引き続き外部アドバイザーに参画頂きアドバイスを受けながら広報事業を展開していく。

5. 人事評価制度の人事管理への反映

施策	取組		取組状況
人材マネジメント制度本格実施	②⑥	人材マネジメント研修の開催	【これまでの取組】 <ul style="list-style-type: none"> 本格実施に向け、本年4月から9月にかけて18回、職員向け研修を実施し、制度の向上に取組んだ。
	②⑦	昇格審査制度案の設計	【これまでの取組】 <ul style="list-style-type: none"> 考課結果を昇格審査に連動させる制度を策定し、本年8月の役員ミーティングで制度案了承。
	②⑧	関連規程の整備	【これまでの取組】 <ul style="list-style-type: none"> 人材マネジメント制度を人事考課・昇格審査に反映するため「就業規則」、「人事考課に関する規則」、「人事取扱規則」、「昇格の基準に関する規則」を整備した。
	②⑨	人材マネジメント制度本格実施	【これまでの取組】 <ul style="list-style-type: none"> 10月より人材マネジメント制度が本格実施となり、2018年10月より本年3月末までの期間における考課を行っている。
	③⑩	適用範囲の検討	【今後の取組予定】 <ul style="list-style-type: none"> 本格実施となった人材マネジメント制度については、人事考課・昇格審査に用いることとしているが、今後は人事考課・昇格審査以外にも人材マネジメント制度の適用範囲を拡大することを組織見直しの改善策の1つのテーマとして検討していく。 なお、コンサルティング会社の支援を受けながら本制度の今後のあり方について引き続き議論中であり、本年3月末までに方向性を示す予定。

コンサルタントの指摘を参考に行っている活動