

令和4年度 JSC 職員意識調査（内部統制に関する調査）

本調査は、内部統制に関する職員の意識を把握し、今後の組織改善に活用することを目的として実施するものです。

回答いただいた内容は、統計的な集計及び分析を行い、その結果については、個人が特定されないように配慮した上で、原則としてすべてを JSC 内に共有し、各部署へのフィードバックや各種会議等の場においても活用させていただきます。

経営戦略室

基本理念、ビジョン、行動指針を今一度ご確認ください、以下の設問にお答えください。

JSC では、経営姿勢の基本的なスタンス・ミッションとして基本理念を掲げ、これを実現するため、JSC が目指す将来の姿としてビジョンを定めるとともに、全役職員が行動する際に大切にすることとして、5つの行動指針を定めております。

これらは JSC の最もコアな部分であり、全ての役職員にとっての合言葉です。

普段業務をしていて行き詰ったとき、方向性を見失ってしまったときには、ぜひ一度見返していただきたいと思います。

基本理念
JSC は、スポーツの推進と人々の健全な発達、健康で豊かな生活を実現し、公正で活力ある地域・社会、平和と友好に満ちた世界に貢献します。
ビジョン
コーポレート・メッセージ 「未来を育てよう、スポーツの力で。」
JSC のビジョンは、コーポレート・メッセージによって表現されています。メッセージに込めた想いは以下のとおりです。
JSC が考える「スポーツの力」とは、
<ul style="list-style-type: none"> ・スポーツに親しむことで手に入れることができる心と身体の元気の力。 ・トップアスリートの輝く姿を通して胸に沸き上がる夢や憧れ、そして感動の力。 ・安心して学校生活を送ることで育まれる子どもたちの明日への力。
これらの力は、すべての人にとって、限りない可能性のある未来を育てる力です。JSC は、「スポーツの力」で、元気や感動、明日への力にあふれた日本を実現し、限りない可能性のある未来を、国民の皆様と一緒に育てます。
行動指針
<ul style="list-style-type: none"> ・国民視点、アスリート・ファーストの視点に立ち、公正・誠実に行動します。 ・社会的使命を自覚し、誇りと責任感を持って行動します。 ・開かれた業務に努め、人々から共感を得られるよう行動します。 ・広く国内外に目を向け、より良い社会づくりに貢献します。 ・笑顔とチームワークを大切に、活力ある組織をつくります。

(4) あなたの職場は、関係部署との連携はうまくいっていると思いますか。

そう思う。

どちらかという
そう思う。

どちらかという
そう思わない。

そう思わない。

わからない。
(他部署と連携することが
ほとんどない。)



(5) 問3(1)～(4)の風通しに関することについて、日々感じていることなどを自由に記入ください。

自由記入欄 ※文末は常体(だ・である調)に統一してください。

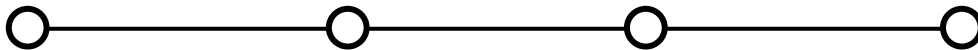
問4 あなたの職場では、事務処理に関し、相互点検の実施や業務マニュアルの整備・活用など、不正等を防止する仕組みが機能していると思いますか。

そう思う。

どちらかという
そう思う。

どちらかという
そう思わない。

そう思わない。



自由記入欄 (どのような時にそう思うか等、自由にご記入ください。) ※文末は常体(だ・である調)に統一してください。

問5 「あなた自身がJSCの職員であること」に関する次の質問について、それぞれの項目から最も近いものを1つ選び○をしてください。

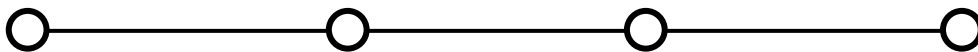
(1) あなたはJSCで働いていることに誇りを実感していますか。

実感している。

どちらかという
実感している。

どちらかという
実感していない。

実感していない。



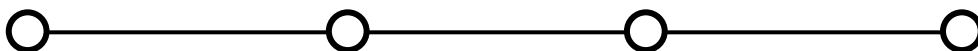
(2) あなたは業務にやりがいを感じ、JSCという組織を、良い職場として家族や友人に勧めることができますか。

勧めることができる。

どちらかという
勧めることができる。

どちらかという
勧めることができない。

勧めることができない。



(3) 問5(1)(2)について、日々感じていることなどを自由に記入ください。

自由記入欄 ※文末は常体（だ・である調）に統一してください。

問 6 その他、JSC の職員として働居中で日々感じていることなどを自由に記入ください。

自由記入欄 ※文末は常体（だ・である調）に統一してください。

【参考】JSC では、内部通報制度を設けております。

※内部通報制度とは、労働者である JSC の役職員等が、他の役職員等の法令違反行為等を発見した際に、JS の内部及び外部の窓口に通報することで、組織としてその違反行為等を調査し、適切な是正措置及び再発防止策を講じる仕組みのことを言います。

内部通報制度の詳細については、

JSC ポータルサイトの【情報共有】>【リンク集】>【コンプライアンス・個人情報】>『内部通報』をご確認ください。

問 7 最後に、以下の項目について教えてください（併任の場合は、主担当に基づいて○をしてください。）。

【所属部署】 経営戦略室，総務部，財務部，広報室，施設部、情報・国際部，国立競技場，国立代々木競技場、スポーツ博物館，ハイパフォーマンス戦略部，ハイパフォーマンススポーツセンター運営部，スポーツ科学・研究部，スポーツメディカルセンター，国立登山研修所，スポーツ振興事業部，学校安全部（本部），学校安全部（支所），スポーツ・インテグリティ・ユニット，監査室

【在籍年数】 <JSC の在籍年数> 5 年未満 ， 5 年以上
<所属部署の在籍年数> 1 年未満 ， 1 年以上～5 年未満 ， 5 年以上

【職員区分】 管理職（課長級以上） ， 補佐職・係長職 ， 主任・係員 ， 有期雇用職員※
※有期雇用職員とは、契約職員（事務）・事務補助者・再雇用職員・契約研究員・契約研究員（医師）・契約職員・受託事業契約職員・受託事業契約医師・非常勤 専門職員を指します。

【職種】 事務系・研究系
※《有期雇用職員の場合》「事務系」は契約職員（事務）・事務補助者・再雇用職員を指し、「研究系」は契約研究員・契約研究員（医師）・契約職員・受託事業契約職員・受託事業契約医師・非常勤 専門職員を指します。

【その他】 <JSC において内部通報の通報・相談体制があることを知っていましたか。>
・体制があることに加え、利用方法を知っていた。
・体制があることは知っていたが、利用方法は知らなかった。
・知らなかった。

内部統制に関するアンケートは以上です。

令和4年度ハラスメントに関する調査

ハラスメントに関する調査は、JSC 内におけるハラスメントに関する職員の意識や職場の状況を把握することを目的に、平成30年度から「JSC 職員意識調査」の一環として実施しています。

回答内容は、総務部人事課内で個人が特定されないような形で全体集計を行い、ハラスメントの防止及び排除のための対策を検討し、実施するための基礎資料といたします。

個人の特定や被害の事実等を調べる目的ではありませんので、安心して率直な回答をいただくようお願いいたします。

総務部人事課

以下の設問にお答えください。

問1 ハラスメントに関する次の質問について、それぞれの項目から1つ選び○をしてください。

(1) セクシュアル・ハラスメント

◇「セクシュアル・ハラスメント」とは？

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。※

① JSC 役職員から直近1年の間に、セクシュアル・ハラスメントを受けたと感じたことがありますか。

(あ る ・ な い)

② 現在の職場で直近1年の間に、セクシュアル・ハラスメントに当たると思われる状況を見聞きした(あるいは相談を受けた)ことがありますか。

(あ る ・ な い)

(2) パワーハラスメント

◇「パワーハラスメント」とは？

職場において行われる・優越的な関係を背景とした言動であって

・業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、

・職員の就業環境が害されるものであり、

これらの要素を全て満たすものをいいます。※

① JSC 役職員から直近1年の間に、パワーハラスメントを受けたと感じたことがありますか。

(あ る ・ な い)

② 現在の職場で直近1年の間に、パワーハラスメントに当たると思われる状況を見聞きした(あるいは相談を受けた)ことがありますか。

(あ る ・ な い)

(3) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント

◇「妊娠・出産・育児休業等ハラスメント」とは？

「職場」において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいいます。これらは、マタニティハラスメント(マタハラ)、パタニティハラスメント(パタハラ)、ケアハラスメント(ケアハラ)と言われることもあります。※

① JSC 役職員から直近1年の間に、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けたと感じたことがありますか。

(あ る ・ な い)

- ② 現在の職場で直近 1 年の間に、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに当たると思われる状況を見聞きました (あるいは相談を受けた) ことがありますか。

(あ る ・ な い)

※ハラスメントの定義は、「ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト『あかるい職場応援団』の、「ハラスメント基本情報」より <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/definition/about>

(4) その他のハラスメント

◇「その他のハラスメント」

「セクシュアル・ハラスメント」「パワーハラスメント」「妊娠・出産・育児休業等ハラスメント」以外のハラスメント (以下、「その他のハラスメント」という。) として、法律等で定義されていないもののハラスメントと言われるものには 50 種類以上あるとされています。

(例) 「モラルハラスメント」「ジェンダーハラスメント」など

- ① JSC 役職員から直近 1 年の間に、「その他のハラスメント」を受けたと感じたことがありますか。

(あ る ・ な い)

- ② 現在の職場で直近 1 年の間に、「その他のハラスメント」に当たると思われる状況を見聞きました (あるいは相談を受けた) ことがありますか。

(あ る ・ な い)

問 2 「ある」と一つでも答えた方

見聞きした (あるいは相談を受けた) 状況を相談しましたか。

(は い ・ い い え)

「はい」と答えた方

相談先は以下のどれですか。 <複数回答可能>

(周囲の職員 ・ ハラスメント等相談員 ・ 外部相談機関 ・ その他 ())

問 3 最後に、あなたの就業場所について教えてください。

- 【就業場所】 A 本部事務所、国立競技場、国立代々木競技場及び秩父宮記念スポーツ博物館
B ハイパフォーマンススポーツセンター
C 各支所、国立登山研修所

ハラスメントに関するアンケートは以上です。

【参考】 JSC では、各職場等にハラスメント等の苦情相談やメンタルヘルス相談制度を配置しています。

ハラスメントに関する相談がある場合は、ご活用ください。

● 苦情相談員体制

JSC ポータルサイトの【情報共有】>【リンク集】>【人事・福利厚生】>【職場の衛生管理】内の『セクシュアル・ハラスメント等「苦情相談員」の体制について』をご確認ください。

● 外部相談窓口 (東京メンタルヘルス・カウンセリングセンター)

JSC ポータルサイトの【情報共有】>【リンク集】>【人事・福利厚生】>【職場の衛生管理】内の『外部相談機関』をご確認ください。