

令和2年度第3回JSC運営点検会議 議事要旨

日時：令和3年3月19日（金）14：00～16：00

場所：web会議

出席者：高橋委員長、伊丹委員長代理、朝日委員、大隈委員、芝委員、中屋委員
芦立理事長、岸理事、松坂理事、勝田理事、大西理事

欠席者：松下委員

1. 議事

(1) 令和2年度内部統制アクションプランの実施状況について

資料1-1～1-4に基づき、岸理事から令和2年度内部統制アクションプランについて説明を行った。

[委員からの主な意見等]

委員：ペーパーレス会議システムは導入しないという結論に至り、Teamsを活用しているとのことだが、当初予定していたペーパーレス会議はどのようなものであったか。

また、リスク管理委員会とコンプライアンス委員会が開催されたのは同日だが、違う会議がたまたま同じ日程で開催されたのか。

JSC：ペーパーレス会議については、端末の画面上で資料を閲覧することでペーパーレス化を図っていく考え方で進めてきた。会議をより円滑に行うため、ペーパーレス会議システムを導入することで資料の同期等ができるのではないかと、いくつかのシステムを試行したが、費用対効果の面等を考慮し導入しないこととした。なお、会議のペーパーレスと並行して、現在はTeamsを使って在宅勤務者を交えたリモート会議も定着しつつある。

また、会議の開催日については、リスク管理委員会もコンプライアンス委員会も部長職の同じメンバーで構成されているため、効率化の観点から同日の開催としている。

委員：委員会はそれぞれどれくらいの時間をかけて議論されているのか。

JSC：1時間程度を予定して進めている。

委員：Web研修を実施しているということだが、効果の確認方法を教えていただきたい。受講者の顔が見えないことで効果が分かりづらいとよく聞くが、効果はどのようになっているか。

また、リスク管理においてC評価となっている人員体制について、補充が遅れているとのことだが、実質的に兼務等で穴が開かないようにしているのか。

JSC：これまでは集合研修として対面で行ってきたが、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、試行錯誤しながらeラーニングを活用した研修を行ってきた。実施後のアンケートへの受講者の感想として、集合研修の方が理解しやすいという意見もあったが、時間に縛られずに自身の都合に合わせて受講できた等の良い意見も多数あった。今後、集合研修でないと補えない点についてどのように行っていくかという課題はあるが、受講者の意見とすると、まったく理解できなかったということはなかったと認識している。

人員体制の不足については、兼務発令は行っている。職務に穴が開くことはないが、十分な人員体制としては速やかな補充が望ましい。組織である以上、突発的な退職等により臨時的に兼務を行う場面は今後も起こりうるので、これがリスクに結び付くかどうかは全体を通して検討していきたい。

委員： 研修については、Webで行われることでかえって良くなる面もあり、質を良くしていける部分もあると思う。また、知識の定着のためのコミュニケーションもあると良いと思う。eラーニングのメリットも情報収集されていると理解した。

委員： 年度内でコンプライアンス事案は何件起こったとか、何件リスクが顕在化したということは、去年は運営点検会議で報告されていなかったか。されていないのであれば、効果測定という意味でなされた方が良いと思う。

JSC： 今年度は事案がまったくなかったかというところではない。コンプライアンスについては、文書管理において公文書が紛失した事案が発生している。リスク管理については、施設の安全な運営の観点から、大会運営中に盗難が1件発生した。施設保有者として安全配慮は継続して取り組むが必要である。

委員： PDCAサイクルを回すという意味でも、このような事案が発生しどのような影響があったかということを総括していただき、次年度の運営点検会議で委員が注視すべき視点として共有いただくことを提案する。

委員： 時期を問わずにコンプライアンスを推進していることを評価する。その中でコンプライアンス週間というものがあるが、効果について教えていただきたい。この集中期間にどうすればもっといい効果が発生するのか、考えがあれば教えていただきたい。

JSC： コンプライアンス週間については、職員のコンプライアンス意識のより一層の向上を図るため、平成30年度に導入したが、一定の効果が上がっていると考えている。今後更なる効果を上げるためには、この週間を各部署において活用し、業務の性格に応じた取組をより一層推進していきたいと考えている。

委員： 公益通報制度の適切な運用について、通報がないことがいいのか、あることが健全なのかという議論もあるが、職員に対しての周知は十分であると理解しているか。また、機能しているかはどのように判断するのか。

ハラスメントの苦情相談員はどの程度の人数をどのように配置しているか。

JSC： 公益通報制度における通報は、今年度現時点では0件である。ご指摘のとおり、それがいいのかの判断は非常に悩ましい。何かを感じていながら通報しづらい、制度自体がよく分からないといった点もあるのかもしれない。周知方法については、掲示板などで案内している。より通報しやすくなるよう、窓口の充実化は大きな課題と認識している。現状、顧問弁護士事務所を加えた窓口を設けているが、職員がより活用しやすいような在り方を検討していきたい。

苦情相談員については手元に資料がないため正確な数字は把握していないが、20数名をそれぞれの部署に配置している。配置の考え方については、男女比率を考慮しながら偏りのない構成としている。

(2) 情報セキュリティ対策の強化について（令和2年度重点的な議題）

資料2-1、2-2に基づき、情報セキュリティ対策の強化について説明を行った。

[委員からの主な意見等]

委員： 五輪関係はサイバー攻撃の標的になりやすいと言われている。これまでJSCが標的にされたことはあったか。インシデント等はあったか。

JSC： 現状そのようなシステム攻撃と見受けられるものは認識していない。過去の大会では開催直前に標的となった事例が多くあるので、気を緩めることなく対応してまいりたい。

委員： 端末やUSBメモリ等の持ち出しについては、現状禁止されているわけではなく、厳格な手順が定められているという認識で良いか。

JSC： セキュリティのリスクから考えると禁止が望ましいが、外部でのアスリート支援等の事業特性を考慮し、やむを得ない事例については厳格な手順を設け許可をしている。

(3) 人員計画の作成・検証と研修機会の充実について（令和2年度重点的な議題）

資料3-1、3-2に基づき、岸理事から人員計画と研修機会について説明を行った。

[委員からの主な意見等]

委員： 東京2020大会の開催にあたり、人員計画に何らかのインパクトはあるのか。あるとするとどういった点なのか。なかったとするとなぜなのか。

JSC： 今はまさに東京2020大会成功に向けて全力を上げ、終わった後にどう展開していくのが重要な課題となっている。今年度の概算要求では、その点について新たな事業として予算を要求しており、コロナ禍を踏まえ、安全・安心なスポーツ環境の提供といった観点で、各地域の自治体等と連携し、地域活性化のためにJSCが持っている知見を最大限有効活用していくための新しい事業を構築することとなっており、必要となる人員は当該予算において措置する予定である。

委員： 大きな人員の変化として大規模施設の長寿命化のマネジメントをしていくということについて、オリンピック後の施設の活用を考えていく際に、長寿命化となるとハードの老朽化に対する話になっていくと思う。一方で、予算の中でどのように維持・更新していくかという話になると、施設がどのように活用されているのかという有用性の点が関わってくると思う。その点について、人員計画の中で、いわゆるハード面と活用面の関係をどのように取っていくのかということについて、現時点で考えはあるか。

JSC： 運用面に関しては、政府の方で大会後の国立競技場の運営形態を含めて見直しを図っていく動きになっており、大会後に方針が示されるのではないかと考えている。民間委託していくことが方針の柱になっているので、今後の運用については政府の考え方と照らし合わせながら対応を考えていきたい。一方、ハードについては、施設を将来に渡って大切に管理していかなければならない。また、報道等でご承知かと思うが、秩父宮ラグビー場は外苑地区再開発に伴い移転が計画されている。新ラグビー場はPFIの手法を用いた整備の方向性が示されており、整備のための人員体制については、そのような知見を持つ方等、次年度必要な補充を行いながら対応していきたい。

委員： 粛々と維持更新していくというよりは、官民連携の中で質的に良い方法で行われると思うので、増える人員については、そのような中で活用していただきたい。

委員： 国家公務員試験で受験者数が減っているという状況もあるようだが、採用にあたり優秀人材は集まっているか。また、採用実施状況が10月1日現在と5カ月以上前の情報から更新がないのはなぜか。

JSC： 採用については、次年度の新規予算を見据えながら、中途採用の公募を行っている。公募方法は大手就職サイトを活用しながらwebで手続きを行っており、その影響か多数の応募があった。先日面接を行ったが、キャリアを持った方も多く来られており、優秀な人材の採用に繋がるよう期待を持っているところ。次年度の運営点検会議の場でその後の採用状況を報告したい。

(4) 「人事に関する基本的な考え方」の推進状況について

資料4に基づき、岸理事から「人事に関する基本的な考え方」の推進状況について説明を行った。

[委員からの主な意見等]

委員： 持続可能性・サステイナブルという用語が最近のトレンドになっている中、そこにフォーカスして人事戦略チームが発足されたのは良いことだと思う。JSCの基本理念やコーポレートメッセージを踏まえ、また、ウィズコロナやアフターコロナの時代にJSCはどのようなことをやろうとしているのかを踏まえたうえで、誰をどの部署に配置するのか人材の活用として有効かつ適切で、持続可能な組織になるのかという視点で検討いただきたい。

JSC： 貴重な意見として受け止め、検討を進めてまいりたい。

委員： 「人事に関する基本的な考え方」で人材育成は極めて重要なことと捉え、評価・研修・異動の効果的な取組をしていると認識している。一方、JSCとして求められる人材像を実現する仕組みが評価・研修・異動と考えるが、求める人材像を描くようなことはしているか。

JSC： 採用にあたっては、独立行政法人であることを踏まえ、公的な事業としての理解とスポーツ振興に対する熱意を強く持っていることをもとに選考を行っているが、事業部ごとに求める人物像は整理されていない。ジェネラリスト的な考え方になるかもしれないが、若いうちには色々な部署を経験し、中堅になった後その人の適性に合わせ適材適所で伸ばしていくといった従前からの考え方はあるが、現在検討している異動・研修の在り方の中で具体的に整理していきたい。

委員： 検討し、機会があれば運営点検会議の場で発表していただきたい。

(5) 令和2年度JSC職員意識調査について

資料5-1、5-2に基づき、岸理事から令和2年度JSC職員意識調査について説明を行った。

[委員からの主な意見等]

委員： 今回の特徴はコロナ禍で行われたことであり、リモートワーク等も行われていたところ、自由記述においてコミュニケーションが取りにくかった等リモートワークに関する記載はあったのか。また、比較的回答結果が良くなかった事項としてJSC全体の風通しが挙げられているが、部署間の異動はどの程度行われているのか。

JSC： 部署間の異動については、個人差もあるが、若いうちは概ね2年～3年のサイクルで異動があり、管理系も含め2～3の部署の経験を積むようになる。

JSC： 自由記述において、テレワーク導入の決定に係るスピード感、電子化への対応が急務などの指摘はあった。自由記述は役員間で共有し、具体的に取りまとめ、精査した上で対応方策を検討していく。

委員： 他部署とのコミュニケーションの悪さについては、どこに原因があると捉え、今後どのような対応をしていくのか。

また、セクハラ・パワハラ・マタハラを受けたことがあると回答した人が調査の結果で出ているが、調査以前に上司には申し出ていたのか。

JSC： 調査の対象者には非常勤職員も含められ、定員と非常勤職員の割合はほぼ半々となっている。非常勤職員は部署によって特定の業務を行い、JSC内では色々な業務が行われていることを

認識しつつも、自身の専門的な業務への従事を優先されることで、他部署の業務への理解という点で風通しの悪さを感じているのではないかと考えている。同様に学校安全部の災害共済事業で各地域に5つの支所を設けているが、そのような傾向が支所においてもあるのではないかと推測している。どのような状況にあったとしても、風通しを良くしていくため、情報の共有等を強化していきたい。

また、ハラスメントに関する上司への相談については、相談窓口を設けて人事課長等に通報が届く運用としているが、今年度において組織的な対応が必要と思われる案件はなかった。各部署で上司に寄せられた細かな情報までは把握しきれておらず、今後は各部署にヒアリングを行いながら対応を強化していきたい。

委員： 意識調査の結果から、上司と部下の風通しは良いように思うので、そのような関係性の中でハラスメントの対応を行えると良いのではないか。

委員： ハラスメント調査において就業場所を3種類に分けているが、就業場所によって発生率に違いはあるのか。あるようであれば、何か対策は取っているのか。

JSC： 現状速報版として整理している段階で、結果をクロスさせる等の分析はできていない。今後分析を行い、特徴的な結果があれば、ヒアリング等を踏まえながら原因を探っていきたい。

(5) 全体を通して
意見等なし。

(6) 委員長まとめ

今年度はコロナの影響で3回ともオンラインとなったが、皆様の協力のおかげで無事開催することができた。令和3年度の運営点検会議はさらに有意義なものとなるよう、闊達なご意見、アドバイスをお願いしたい。