資料3-1

<u>令和3年度JSC職員意識調査 分析結果</u>

【目的】

JSCにおける内部統制に関する職員の意識を把握し、今後の組織改善に資することを目的として実施(今回は6回目)。

【概要】

・実施期間:令和3年12月27日~令和4年1月14日

·対 象 者:役員·休業中職員等を除く全職員825人(令和3年12月2日現在)

(有期雇用職員(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))

·回 答 数:696人

·回 答 率:84% [参考] 令和2年度回答率:80% (回答者:648人)

【分析方法】

- ・「JSCの在籍年数」「所属部署の在籍年数」「役職」「職種」「所属部署」の5つの属性ごとに集計を行った。「所属部署」については、業務の性質が比較的近く、所属人数が少ない部署については便宜上以下の区分で集計結果を表示している。
 - ◆管理業務系部署:経営戦略室、総務部、財務部、広報室、施設部、監査室
 - ◆事業系4部署:情報・国際部、スポーツ博物館、国立登山研修所、スポーツ・インテグリティ・ユニット
 - ◆国立競技場:国立競技場及び国立代々木競技場
 - →部署別の結果は上記区分を含めた形で表示しており、個別部署の結果の傾向に必ずしも一致しない場合がある。

【備考】

・結果内の百分率は小数点以下を四捨五入して算出しているため、合計が100%にならない場合がある。

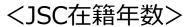
【分析結果の活用】

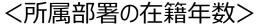
- ・分析結果については、各部等における業務の改善に資するよう、個人が特定されない形で各部署にフィードバックを行う。
- ・引き続き、内部統制の充実・強化のための取組に活用するとともに、研修等を通じて職員全体の内部統制に関する理解度・意識度の底上げを図る。
- ・組織全体及び各部署の傾向把握に役立てるため、令和4年度も継続して調査を実施する予定としている。

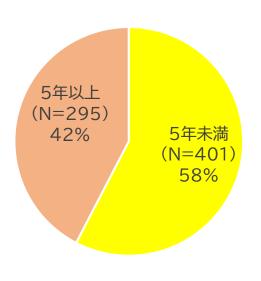
【総括】

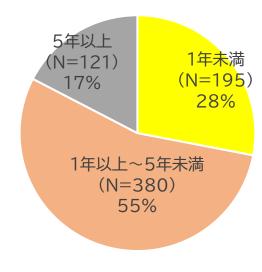
項目		という。 とは、大力では、大力では、大力では、大力では、大力では、大力では、大力では、大力で
(調査全体を通して)		例年同様の設問に対する回答結果は、全体的に前年度よりも良い結果(内部統制に関する理解度・意識度が向上)となっており、R3年度における内部統制の充実・強化のための取組に一定の成果があったものと捉えられる。一方で、部署別では一部の区分における結果が全体と比較し低い傾向にあったことから、部署別フィードバックの場を活用した実態把握と改善策の検討が必要と考えらえる。
問1	行動指針についての意識度	(結果) R2年度と比較し、全体として高い意識度を維持した。
		全体で高い意識度を示す結果となり、採用時における行動指針広報カードの全職員配布やコンプライアンス週間における各部署の取組、本意識調査時の再掲示等、これまでの継続的な周知による一定の成果と考えられる。
問2	内部統制についての理解度及び意識度	(結果) 管理職を中心に全体としてR2年度よりも理解度・意識度の底上げが図られた。
		R2年度職員意識調査の結果を踏まえ、令和3年度内部統制研修において職員区分・在籍年数により受講内容を区別する等の工夫を行った結果、職員全体の「理解度」及び「意識度」の底上げにつながった。
問3	職場における風通しについて	(結果) 「上司への報告・連絡・相談がしやすい環境」及び「業務等に関する情報共有」に関する問いについては、概ね肯定的な回答結果(全体の80%超)となった一方、「情報の発信・共有」については「十分だと思わない(「どちらかというと」及び「わからない」を含む)」と回答した割合が全体の30%に達した。「関係部署との連携」については、役職別・部署別で意識にバラつきが見られる結果となった。
		「情報の発信・共有」については、ポータルサイト上の情報掲載に関して一定数の改善要望等の意見が寄せられており、 今後の情報発信方法に工夫が必要と考えられる。
問4	不正等を防止する仕組みが機能しているか	(結果) 全体の84%が肯定的な回答結果となった一方、役職別・部署別では意識にバラつきが見られた。
		管理職や管理業務系部署においては肯定的な回答結果が9割超となった一方、部署別では一部の区分においてネガティブな回答結果が3割を占めており、部署特有の事情等を踏まえた対応を検討する必要がある。
問3	職場における風通しについて 不正等を防止する仕組みが機能	区別する等の工夫を行った結果、職員全体の「理解度」及び「意識度」の底上げにつながった。 (結果) 「上司への報告・連絡・相談がしやすい環境」及び「業務等に関する情報共有」に関する問いについては肯定的な回答結果(全体の80%超)となった一方、「情報の発信・共有」については「十分だと思わない(「というと」及び「わからない」を含む)」と回答した割合が全体の30%に達した。「関係部署との連携」については、役部署別で意識にバラつきが見られる結果となった。 「情報の発信・共有」については、ポータルサイト上の情報掲載に関して一定数の改善要望等の意見が寄せられ今後の情報発信方法に工夫が必要と考えられる。 (結果) 全体の84%が肯定的な回答結果となった一方、役職別・部署別では意識にバラつきが見られた。 管理職や管理業務系部署においては肯定的な回答結果が9割超となった一方、部署別では一部の区分におります。

■基本情報(回答者数696人)



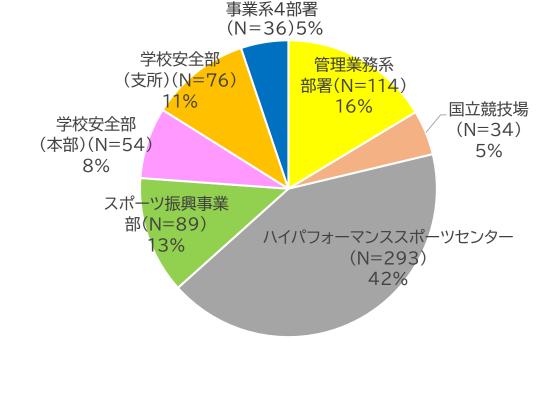


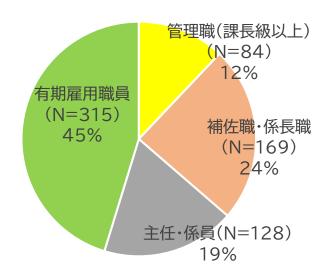


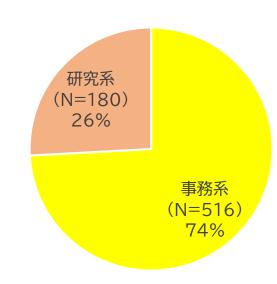




<職種別> <役職別>





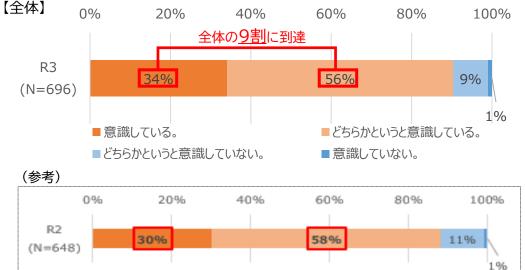


【「属性」ごとの集計結果】

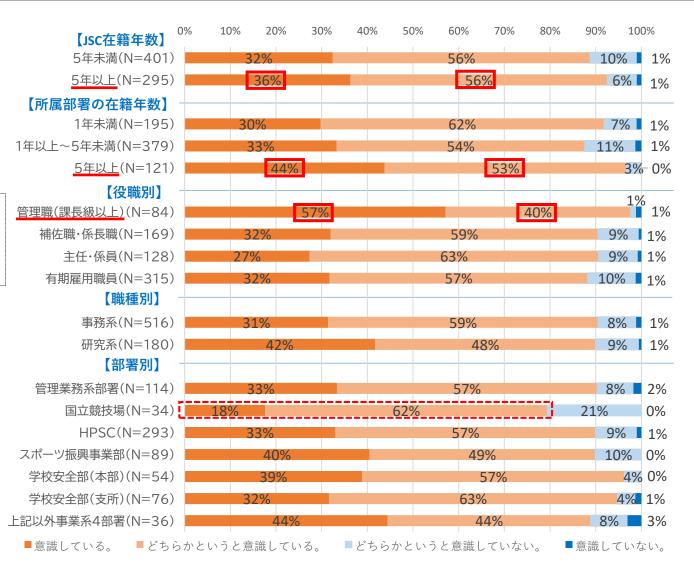
* があるものは、「〇〇している」「どちらかというと〇〇している」の回答と「どちらかというと〇〇していない」「〇〇していない」の回答の最も差が大きかったもののみ抽出している。

1 JSCの行動指針に対する意識度

問1 JSCの行動指針についてどの程度意識しているか。

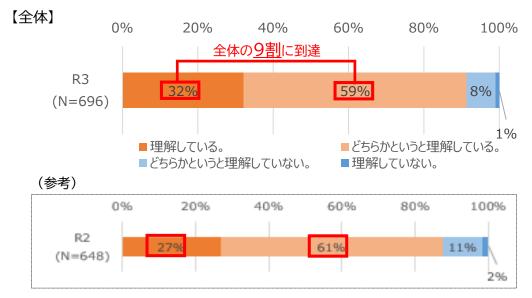


- ・JSC在籍年数が長く、役職が上位者ほど行動指針についての意識度が高くなる傾向
- ・JSC全体の結果(90%)と比較し、国立競技場はやや開きがある結果(80%)
- ▶ 役職別において、管理職の「意識している」「どちらかというと意識している」の割合は 97%に達し、特に「意識している」は57%(全体:34%)となっており、引き続き、 管理職と中心とした各部署内での普及・啓発が効果的ではないかと考えられる。



2 内部統制について

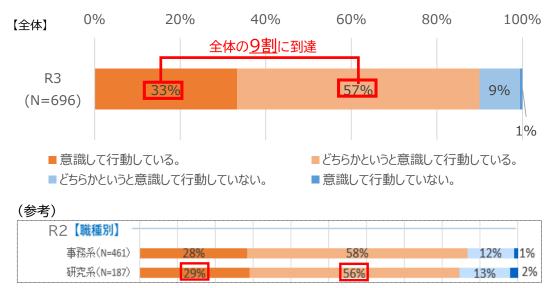
問2(1)「独立行政法人における内部統制」についての理解度



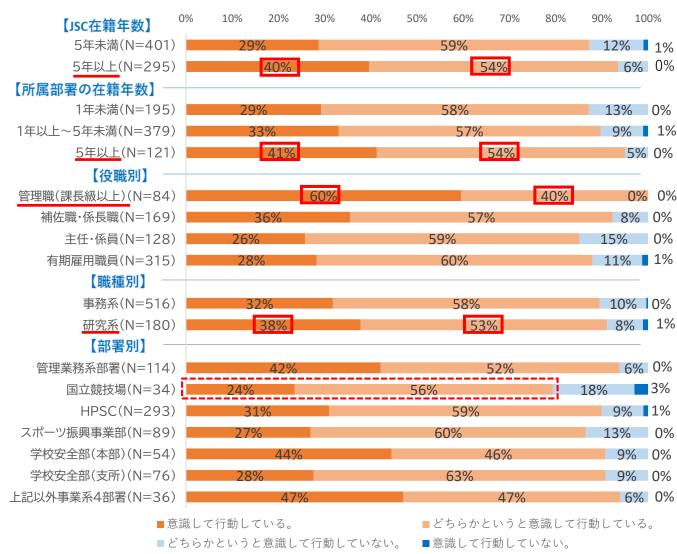
- ・JSC在籍年数が長く、役職が上位者ほど「理解している(「どちらかというと」を含む)」との回答割合が高くなる傾向
- ・役職別で見た場合に、管理職は「理解している(「どちらかというと」を含む)」の回答割合が100%を達成(R2:94%)
- ・ (意識度と同様、) JSC全体の結果 (91%) と比較し、国立競技場はやや開きがある結果 (83%)
- ▶ 問1「意識度」の結果と同様、全体として「理解している(「どちらかというと」を含む)」 と回答した割合を高く維持(R2:88% → R3:91%)できており、内部統制研修 を始めとした取組による一定の効果と考えられる。
- ▶ R3年度の内部統制研修では、職員区分等により受講内容を区別する等の工夫を 行い全体の理解度・意識度の底上げを図ったことを踏まえ、引き続き、組織全体での 理解度・意識度向上に資するよう、効果的な研修実施が必要と考えられる。



問2(2)日々の業務において、「内部統制」をどの程度意識しているか。



- ・JSC在籍年数が長く、役職が上位者ほど「意識して行動している(「どちらかというと」を含む)」との回答割合が高くなる傾向
- ・役職別で見た場合に、管理職は「意識して行動している(「どちらかというと」を含む)」の回答割合が100%を達成(R2:97%)
- ・職種別で見た場合に、特に「研究系」は令和2年度と比較し「意識して行動している (「どちらかというと」を含む)」との回答割合が向上(R2:85% → R3:91%)
- ▶ 問1及び問2(1)の結果と同様、JSC在籍年数が長く、上位の役職者ほど「意識して行動している(「どちらかというと」を含む)」の回答割合が高くなっており、管理職を中心とした各部での普及・啓発が一定の効果を上げていると考えられる。
- ▶ 問1及び問2(1)の結果と同様、<u>部署別で見た場合に全体の結果(91%)と国立競技場の結果(80%)に開きが生じている</u>ことから、各部等へのフィードバックの機会を活用し、部署特有の事情に応じた取組について工夫・検討が必要であると考えられる。

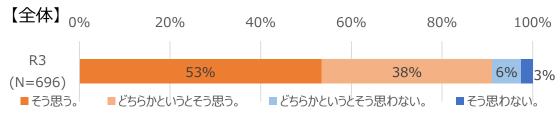


3 職場 (※) の「風通し」について

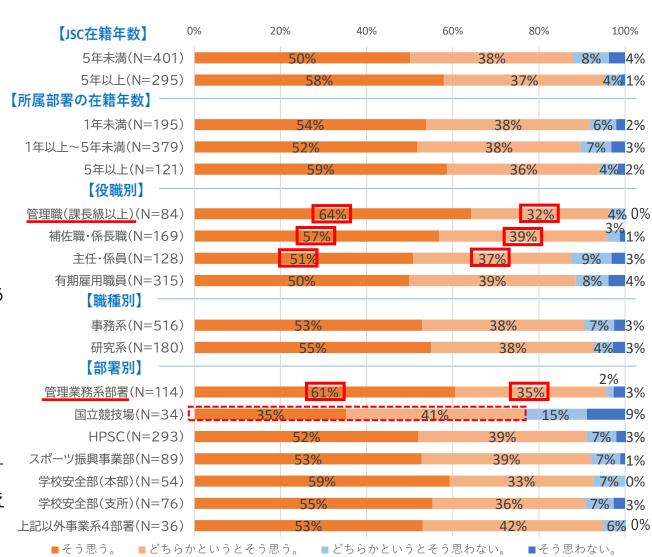
(※) 本調査での職場の定義:普段一緒に仕事をしている係、グループ等の単位

「*」があるものは、「〇〇している」「どちらかというと〇〇している」の回答と「どちらかというと〇〇していない」「〇〇していない」の回答の最も差が大きかったもののみ抽出している。

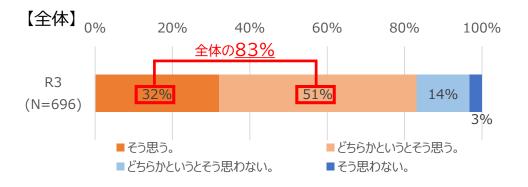
問3(1)上司に報告・連絡・相談(バッドニュース含む)がしやすい環境だと思うか。



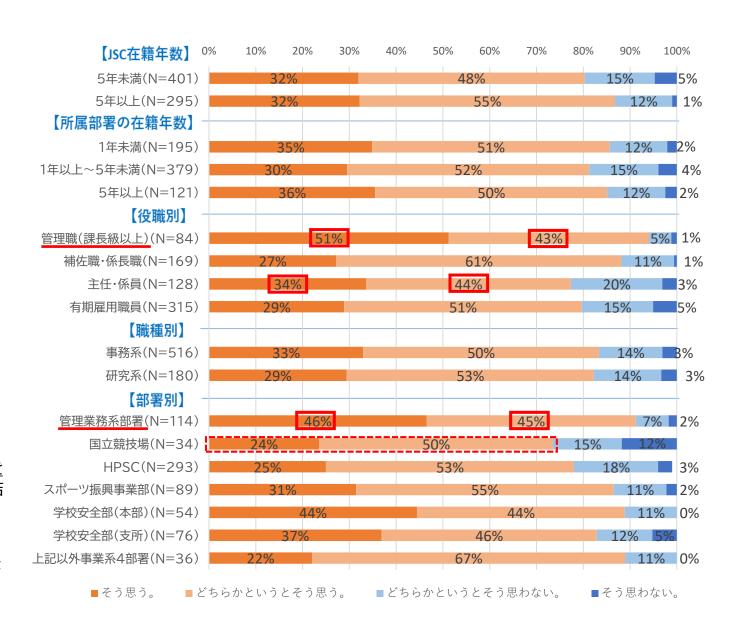
- ・管理職(96%),補佐職・係長職(96%)と主任・係員(88%)*
- ・管理系部署(96%)と国立競技場(76%)*
- ▶ 役職別で見た場合に、管理職及び補佐職・係長職は「そう思う(「どちらかというと」を含む)」の割合が96%と高い結果に対し、主任・係員は88%、有期雇用職員は89%となっている。
- ▶「所属部署の在席年数」と「職種別」では各区分で大きな差は見られなかった。
- ▶ 部署別でみると管理業務系部署は「そう思う(「どちらかというと」を含む)」が96%に達した一方、国立競技場は76%にとどまっている。特に、国立競技場は他部署と比較し(N数の規模感にも留意)、特徴的な結果が見受けられたことから、フィードバックは慎重に行う必要があると考えられる。



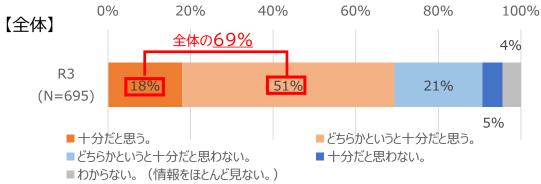
問3(2)業務等に関する情報が共有できていると思うか。



- ・管理職(94%)と主任・係員(77%)*
- ·管理業務系部署(91%)と国立競技場(74%)*
- → 役職別で見た場合に、管理職は「そう思う(「どちらかというと」を含む)」と回答した割合が94%であった一方、主任・係員は78%と、役職により結果に開きが見られた。役職上位者による情報共有に関する意識と、部下による意識に乖離が見受けられることから、役職上位者がより率先し積極的な情報共有に努めることが必要と考えられる。
- ▶ 部署別で見た場合に、管理業務系部署「そう思う(「どちらかというと」を 含む)」と回答した割合が91%であった一方、国立競技場は74%と結果に開きが生じており、部署内において役職問わず日常的なコミュニケーション機会創出を図る必要があるのではないかと考えられる。
- ▶「所属部署の在席年数」と「職種別」では各区分で大きな差は見られなかった。



問3(3)主に掲示板(JSCポータル)を通じて、法人の動きや他部署の取組等に関する情報が発信・共有されているが、十分だと思うか。

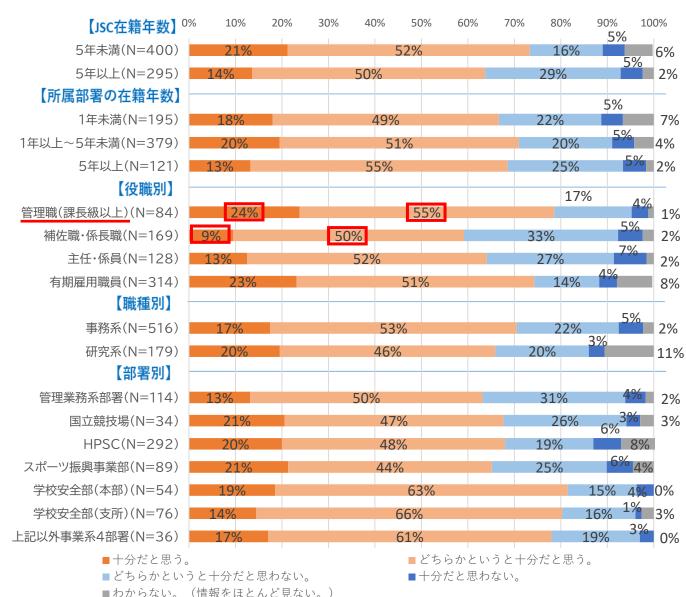


<特徴的な結果>

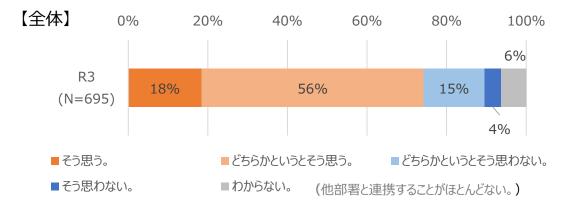
- ·JSC在席年数5年未満(73%)と5年以上(64%)*
- ・管理職(79%)と補佐職・係長職(59%)*
- ▶ JSC全体で「十分だと思う(「どちらかというと」を含む)」と回答した割合は69%となり、前頁問3(2)の結果(83%)と比較すると、掲示板(JSCポータル)を通じた「法人の動きや他部署の取組等」に関する情報発信・共有が必ずしも十分でないと考えられる。
- → 役職別で見た場合に、管理職は「十分だと思う(「どちらかというと」を含む)」 と回答した割合が79%対し、補佐職・係長職は59%と開きが生じており、役職による意識の差が見受けられた。
- ▶ 自由記述回答から「情報発信量が多い」「重要であるか否かがわからない」といった意見があり、今後の情報発信方法に工夫が必要である。

主な自由記述回答

- 掲載されている情報が多く、分類等の基準が必要ではないか。
- 情報の種類(通知・共有等)が混在しており、重要な情報を見落とすこともあるため。
- 文字情報ばかりで、イメージがしにくい/読んでもらうために工夫すべき。
- 法人全体の動き等に関する情報共有が不十分。

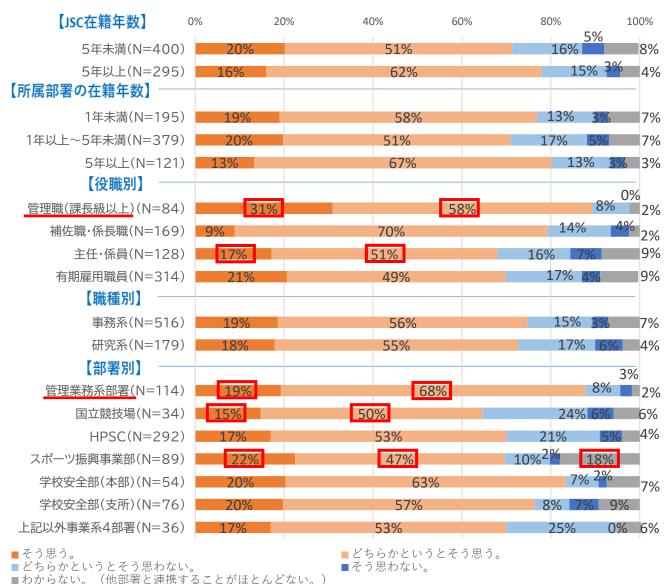


問3(4)あなたの職場は、関係部署との連携はうまくいっていると思うか。

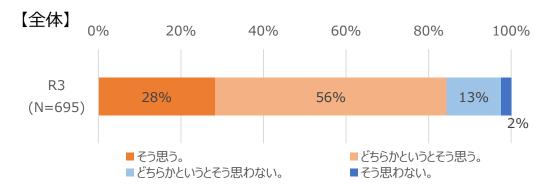


く特徴的な結果>

- ・管理職(89%)と主任・係員(68%)*
- ·管理系業務部署(87%)と国立競技場(65%)*
- → 役職別で見た場合に、管理職が「そう思う(「どちらかというと」を含む)」と回答した割合が89%に達した一方、主任・係員は68%とにとどまる結果となった。幹部ミーティング等を契機とした管理職間での連携・情報共有が機能しているのではないかと考えられる。
- ▶ 部署別で見た場合に、管理業務系部署で「そう思う(「どちらかというと」を含む)」と回答した割合が87%となったが、国立競技場は65%、スポーツ振興事業部は69%にそれぞれとどまっており、各部署における所掌業務の性質が所属職員の意識にも反映されているのではないかと考えられる。
- ▶ (連携の必要性は各部署の業務の性質により差があるものの、)会議の内部公開や社内報の充実等を図り、<u>部署間のコミュニケーションを取りやすい環境を作ることで、JSC組織全体の事業に関する理解促進にも役立てられるのではないか</u>と考えられる。



問4 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うか。



- ・管理職(94%)と主任・係員(78%)*
- ・管理業務系部署(91%)と国立競技場(71%)*
- ▶ 役職別で見た場合に、管理職が「そう思う(「どちらかというと」を含む)」と回答した割合が94%と高い割合の結果となった一方、主任・係員は78%にとどまっており、役職により意識度に差が生じている。
- ▶ 部署別で見た場合に、管理業務系部署が「そう思う(「どちらかというと」 を含む)」と回答した割合が91%と最も高い結果となったが、現状の仕組みが十分なものであるかどうか、管理業務系と管理業務系以外の部署含めた多様な視点から検討が必要と考えられる。
- ▶ 国立競技場は「そう思わない(「どちらかというと」を含む)」と回答した 割合が30%とネガティブな意見が部署別で最も高い結果となった。部署 へのフィードバックの機会を通じてヒアリングを行うなど、部署特有の事情 等を踏まえ対応する必要があると考えられる。

