

# 令和4年度JSC職員意識調査 分析結果

資料3-1

## 【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7回目）。

## 【概要】

- ・実施期間：令和5年1月4日～令和5年1月18日
- ・対象者：788人（令和5年1月1日現在の常勤職員・非常勤職員 ※役員・休業中職員、R5.1.1採用者等を除く）
- ・回答数：702人
- ・回答率：89% [参考] 令和3年度回答率：84%（対象者：825人／回答者：696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
    - ◆国立・代々木：国立競技場及び国立代々木競技場
    - ◆HPSC：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
    - ◆スポーツ振興事業部
    - ◆学校安全部（本部）
    - ◆学校安全部（支所）
    - ◆上記以外事業系部署：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
- 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。

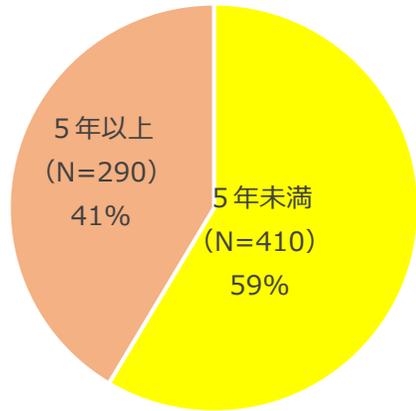
## 【総括】

- ・分析結果については、各部署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・意識度の高い水準を維持するよう努める。

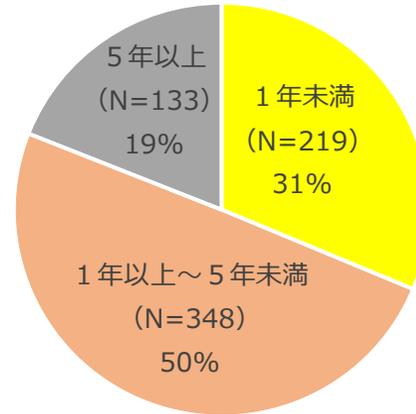
項目		総括
(調査全体を通して)		全体的に前年度と同じ傾向が見られ、「行動指針の意識度」「内部統制の理解度・意識度」では、高い水準（約9割）を維持できている。一方、各項目の役職別では管理職との意識度の差が見られ、各役職に合わせた取組等の検討が必要と考えられる。また、各部署における内部統制推進のための取組にもより、昨年度より向上している部署が見られた。
問1	行動指針についての意識度	<p>（結果）今年度も全体として高い意識度（9割以上）を維持できた。</p> <p>全体で高い意識度を示す結果となり、採用時における行動指針広報カードの全職員配布やコンプライアンス週間における各部署の取組等、これまでの継続的な周知に加え、今年度はJSCニュースで周知するなどの取組による一定の効果が考えられる。</p>
問2	内部統制についての理解度及び意識度	<p>（結果）管理職を中心に全体として今年度も理解度・意識度ともに高い割合（約9割）を維持できた。</p> <p>毎年度実施している内部統制研修により、理解度・意識度ともに高い割合を維持できている。繰り返し研修を実施することによる一定の効果が表れていると考えられる。また、昨年全体と比較し、やや開きがあった国立・代々木について、理解度・意識度ともに向上しており、内部統制推進のために取組んだ結果の効果と考えられる。</p>
問3	職場における風通しについて	<p>（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、昨年度につづき、概ね肯定的な回答結果（全体の8割以上）となった。「情報の発信・共有」については、昨年度の調査結果を受け、1月より掲示板（JSCポータル）のレイアウト等を改善しており、一部の部署では「十分だと思う（「どちらか」と含む）」の割合の向上が見られた。「関係部署との連携」については、役職別で意識にバラつきが見られる結果となった。</p> <p>役職別で見た場合、管理職と課長補佐・係長職ではやや開きがある結果であり、職階別研修等を利用し、各役職にあった「コミュニケーション」の活性化及び「風通し」を良くすることによる効果やその重要性についての理解を深める必要があると考えられる。</p>
問4	不正等を防止する仕組みが機能しているか	<p>（結果）昨年度と同じく全体の8割以上が肯定的な回答結果となった一方、役職別では意識にバラつきが見られた。</p> <p>管理職の肯定的な回答結果が9割以上となった一方、その他の役職ではネガティブな回答結果が3割を占めており、役職別に意識にバラつきが見られた。マニュアル等の整備等、全体的な底上げができるよう対応の検討が必要である。</p>
問5	JSC職員としての誇り	<p>（結果）「JSC職員としての誇り」及び「やりがいを感じ家族等に勧めることができる」とともに全体の8割近くが肯定的な回答であった。</p> <p>今年度より組織風土構築において各職員のモラルを高める観点から新設した項目であったが、役職別・部署別でややバラつきが見られた。来年度以降も引き続き、継続し傾向の分析が必要と考える。</p>

## ■属性情報（回答者数702人）

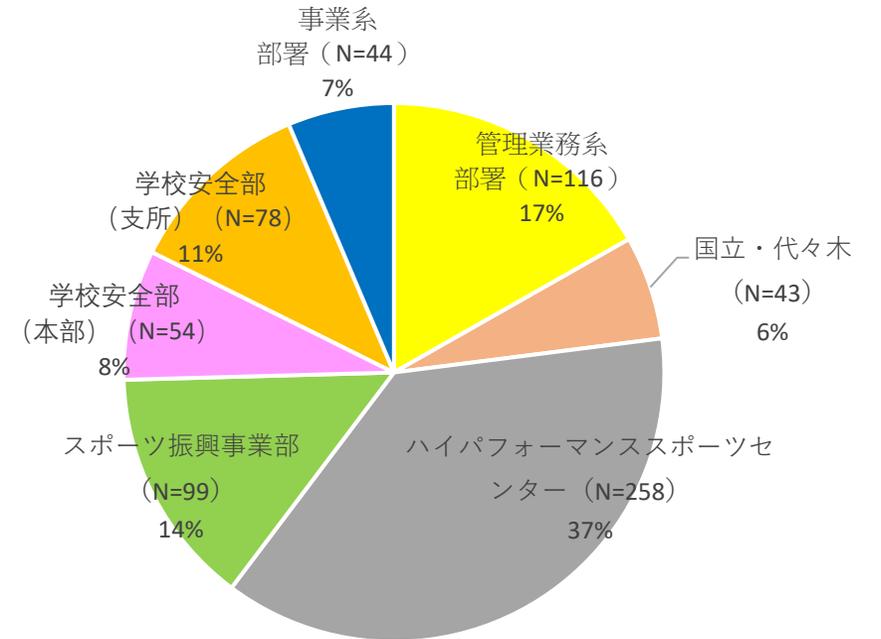
### <JSC在籍年数>



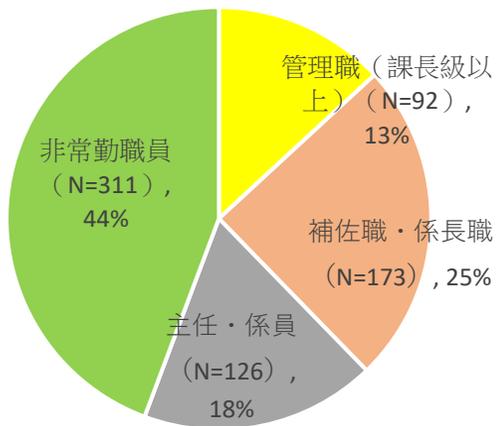
### <所属部署の在籍年数>



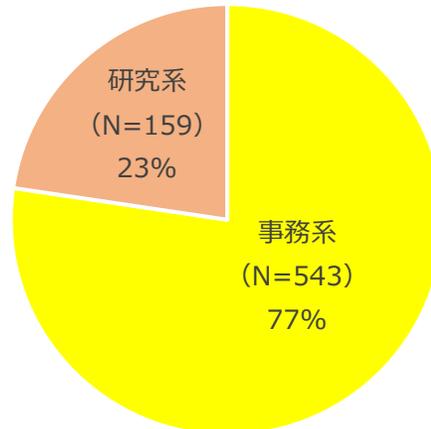
### <部署別>



### <役職別>



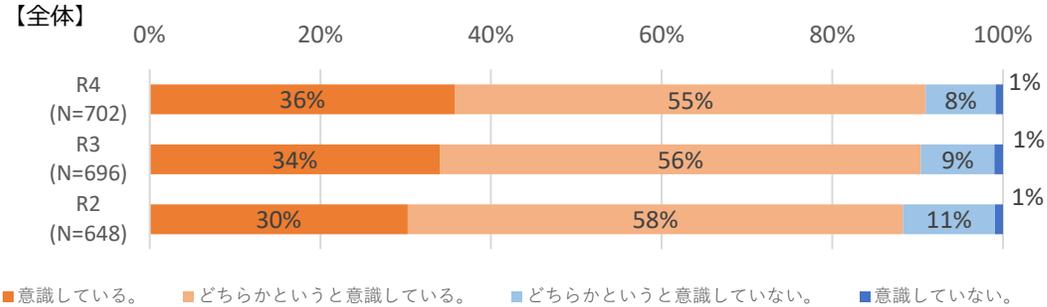
### <職種別>



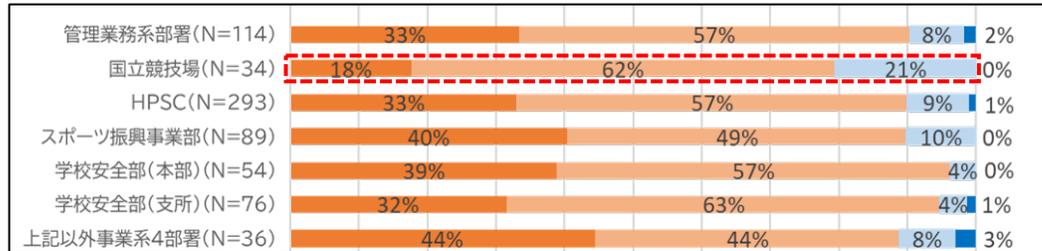
# 【「属性」ごとの集計結果】

## 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。



(参考) R3年度

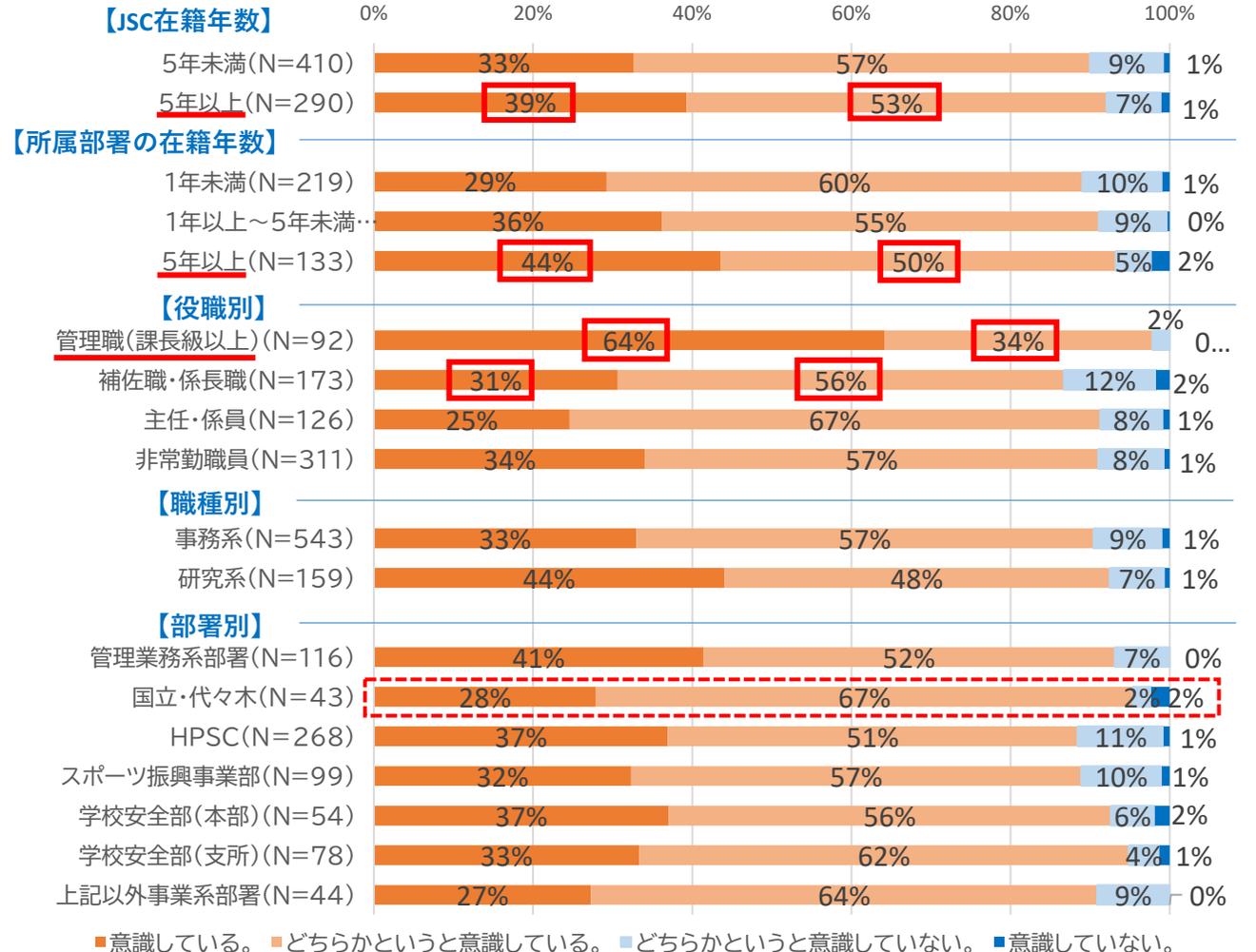


### <特徴的な結果>

・JSC在籍年数、所属部署の在籍年数が長いほど、行動指針についての意識度が高くなる傾向。

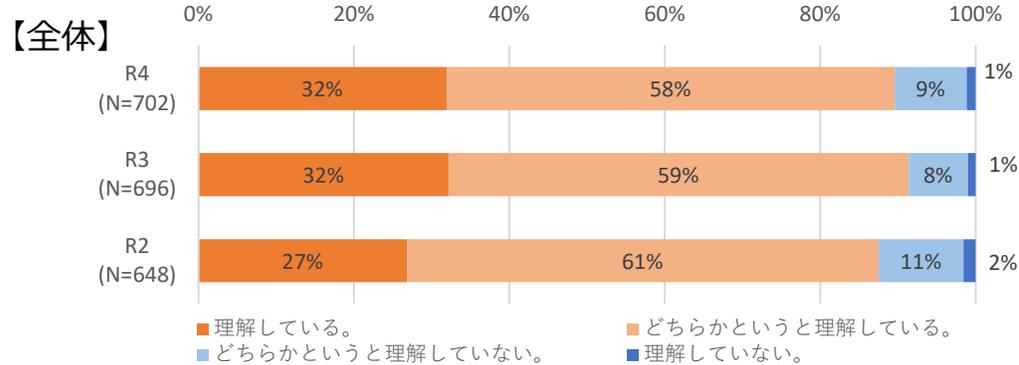
・国立・代々木について、「意識している（どちらかという含む）」の割合が向上。（R3年度：80%→R4年度：95%）

- 経年比較し、全体として高い意識度を維持（「意識している（どちらかという含む）」の割合が9割以上）している。
- 役職別で見た場合、管理職の「意識している（どちらかという含む）」の割合は98%に達し、特に「意識している」は64%（R3年度：57%）となっている。一方、課長補佐・係長職の「意識している（どちらかという含む）」の割合が87%となっており、管理職とやや開きがある結果である。



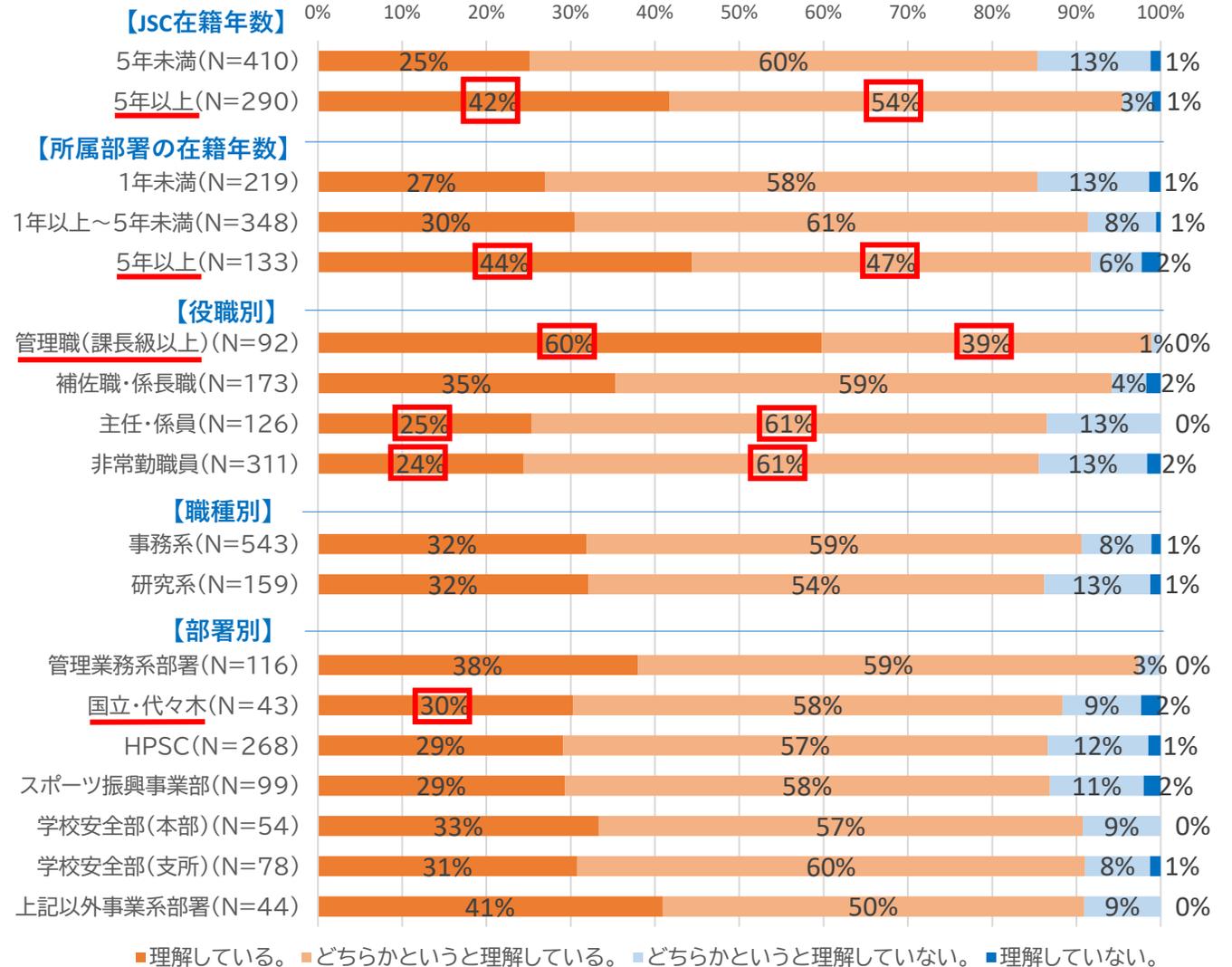
## 2 内部統制について

### 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

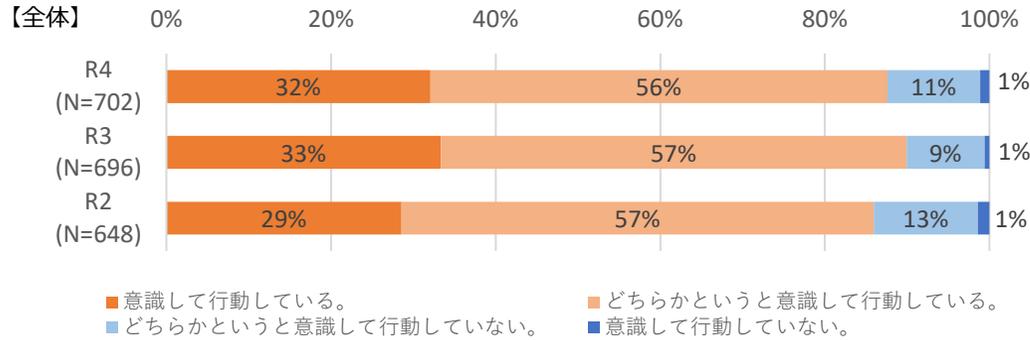


#### <特徴的な結果>

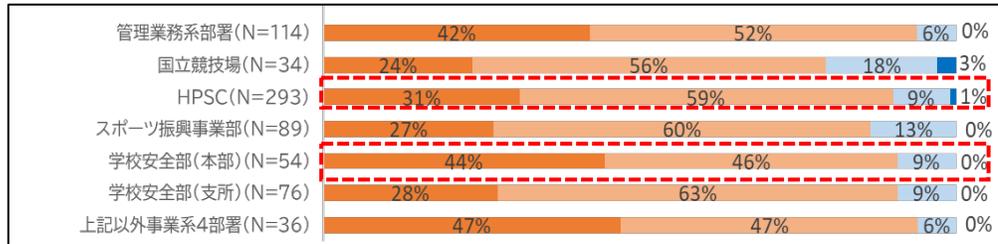
- ・在籍年数（JSC、所属部署）が長く、役職が上位者ほど「理解している（「どちらかという」と含む）」との回答割合が高くなる傾向。
- ・管理職は「理解している（「どちらかという」と含む）」の回答割合が99%であり、高い水準を維持。（R3：100%、R2：94%）
- 全体として「理解している（「どちらかという」と含む）」の割合を高く維持（9割以上）できている。
- 役職別に見た場合、管理職の「理解している（「どちらかという」と含む）」の割合は99%に達している。一方、主任・係員の「理解している（「どちらかという」と含む）」の割合が86%、非常勤職員の「理解している（「どちらかという」と含む）」の割合が85%となっており、管理職とやや開きがある結果である。
- 部署別に見た場合、国立・代々木は「理解している」の割合が昨年度の18%から30%に向上している。



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。

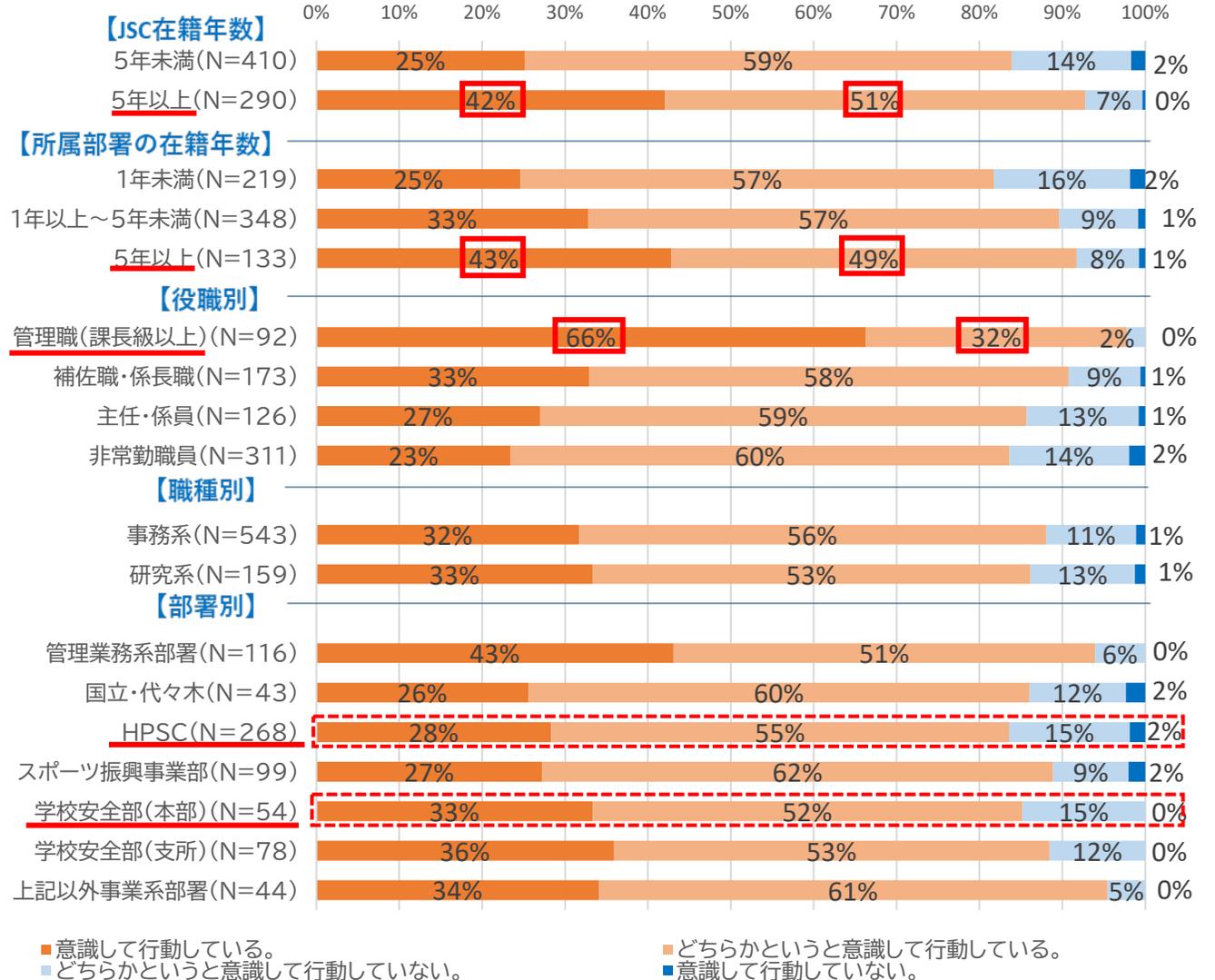


(参考) R3年度



<特徴的な結果>

- 理解度と同じく在籍年数 (JSC、所属部署) が長く、役職が上位者ほど「意識している (「どちらかという」を含む)」との回答割合が高くなる傾向。
- 管理職の「意識している」の回答割合が向上。(R3 : 60% → R4 : 66%)
- 理解度の結果と同様、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」を含む)」の回答割合が高くなっている。
- 部署別で見た場合に複数部署で「意識している (どちらかというを含む)」の回答の割合が昨年度よりやや減少傾向になった。



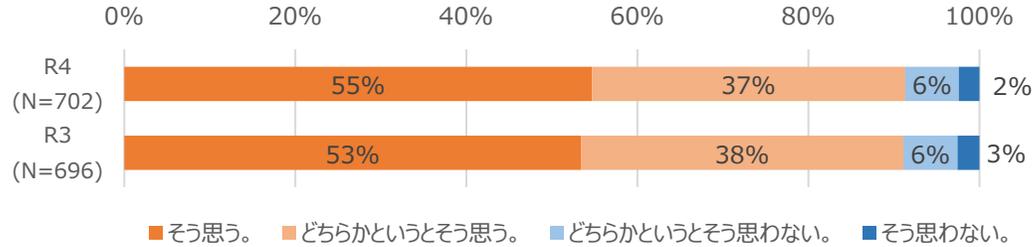
### 3 職場（※）の「風通し」について

（※）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

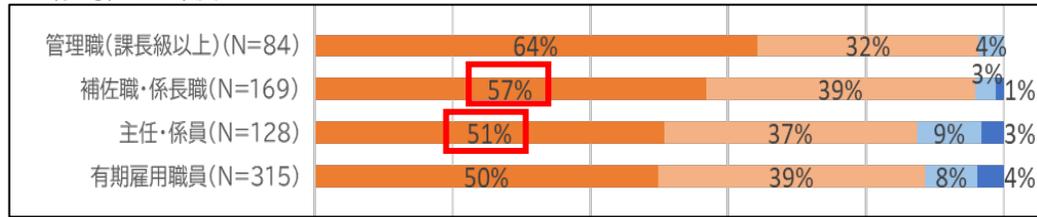
「\*」があるものは、「〇〇している」「どちらかという〇〇している」の回答と「どちらかという〇〇していない」「〇〇していない」の回答の最も差が大きかったもののみ抽出している。

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。

【全体】



（参考）R3年度



<特徴的な結果>

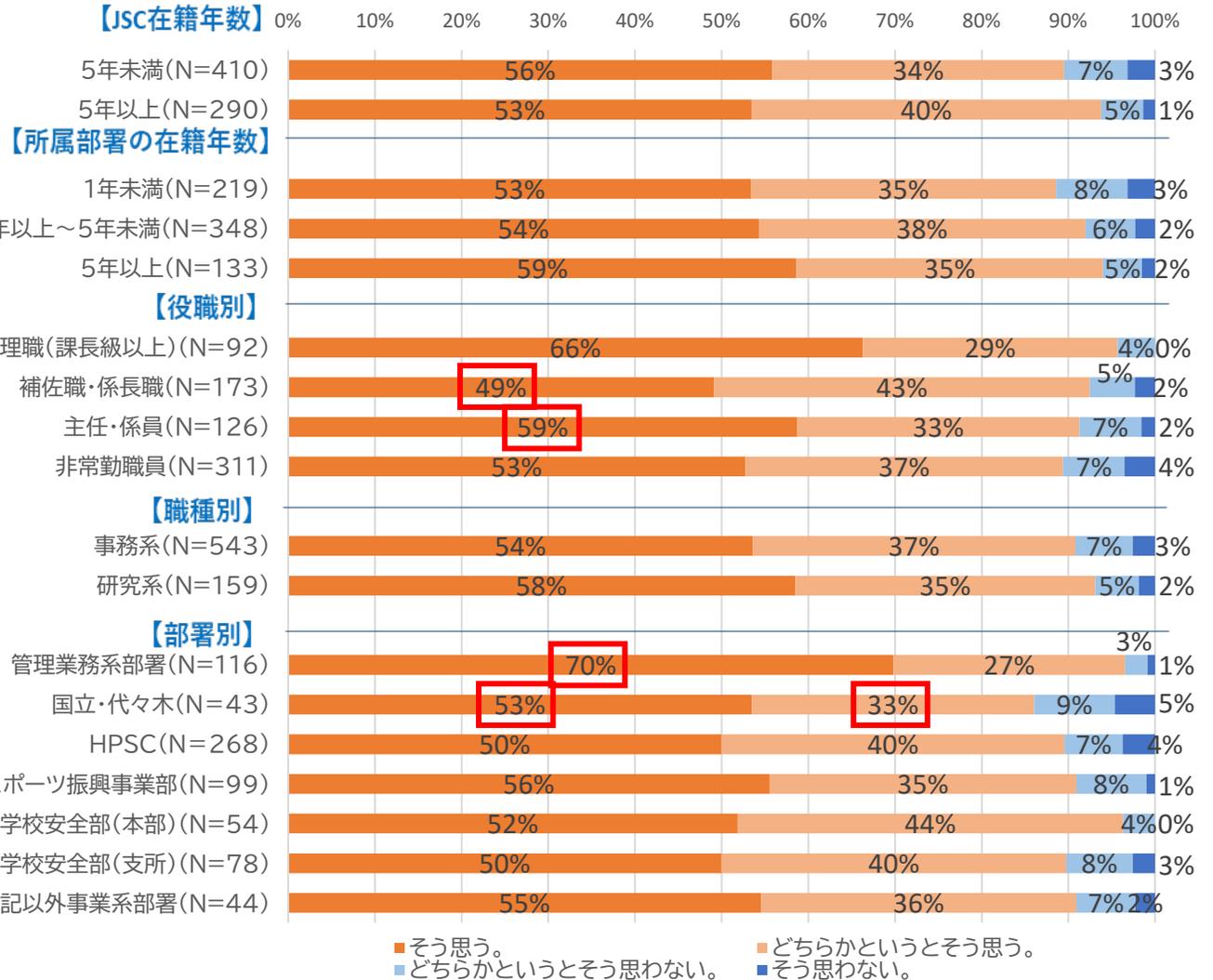
・全体的に昨年度と同じく「そう思う（どちらかというも含む）」の割合は9割以上。

・国立・代々木について、「そう思う（どちらかというも含む）」の割合が向上（R3年度：76%→R4年度：86%）。

➤ 役職別で見た場合、主任・係員について、昨年度より「そう思う」の割合が51%から59%と向上している。一方、補佐職・係長職は昨年度の「そう思う」の割合が、57%であったのに対し、49%に留まった。

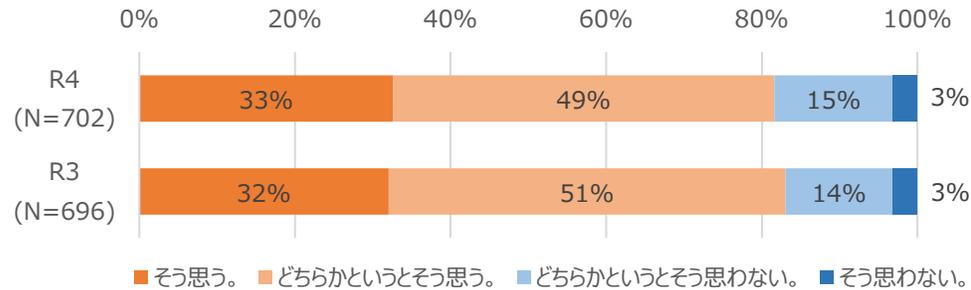
➤ 所属別で見た場合、管理業務系部署について「そう思う」の割合が昨年度の61%から70%に向上しており、また国立・代々木についても「そう思う」の割合が35%から53%に向上した。

➤ 「JSC在籍年数」「所属部署の在籍年数」及び「職種別」では各区分で大きな差はみられなかった。



問3（2）業務等に関する情報が共有できていると思うか。

【全体】

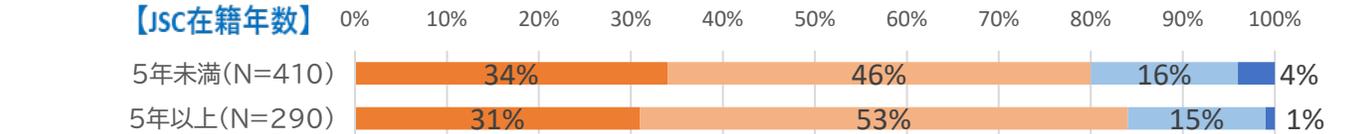


<特徴的な結果>

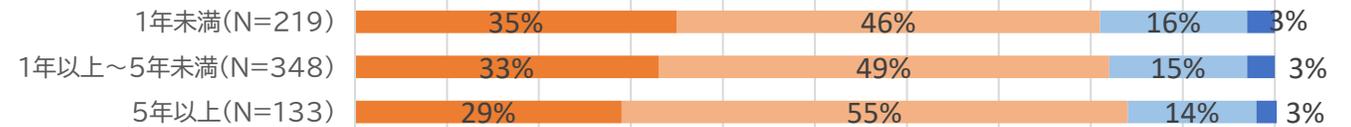
- ・管理職（96%）と主任・係員（78%）\*
- ・管理業務系部署、学校安全部（本部）（87%）と  
国立・代々木（77%）\*

- JSC全体では、「そう思う（「どちらかという」を含む）」と回答した割合は82%であり、各回答の割合についても昨年度とほぼ変わりはない。
- 役職別で見た場合に、管理職は「そう思う（「どちらかという」を含む）」と回答した割合が96%であった一方、主任・係員は78%と、役職により結果の開きが見られた。また、「そう思う」のみで比較すると管理職は49%であったが、課長補佐・係長職は24%に留まった。
- 部署別で見た場合に、「そう思う（「どちらかという」を含む）」の回答した割合が80%に達していない部署が複数あり、部署ごとにはばらつきが見られた。
- 「JSC在籍年数」「所属部署の在籍年数」及び「職種別」では各区分で大きな差は見られなかった。

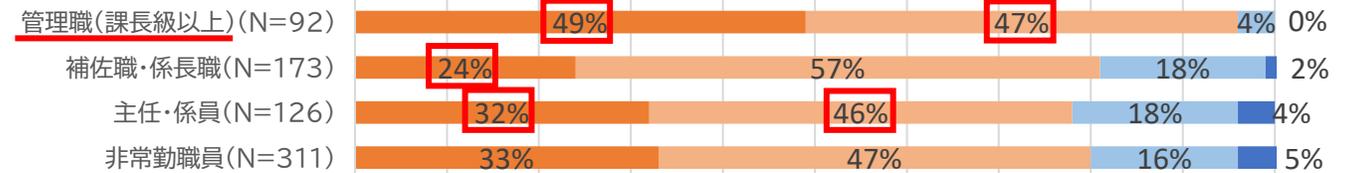
【JSC在籍年数】



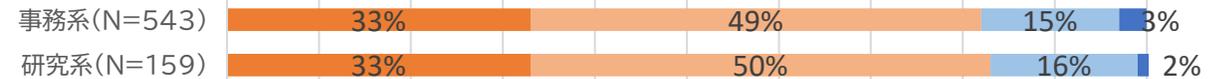
【所属部署の在籍年数】



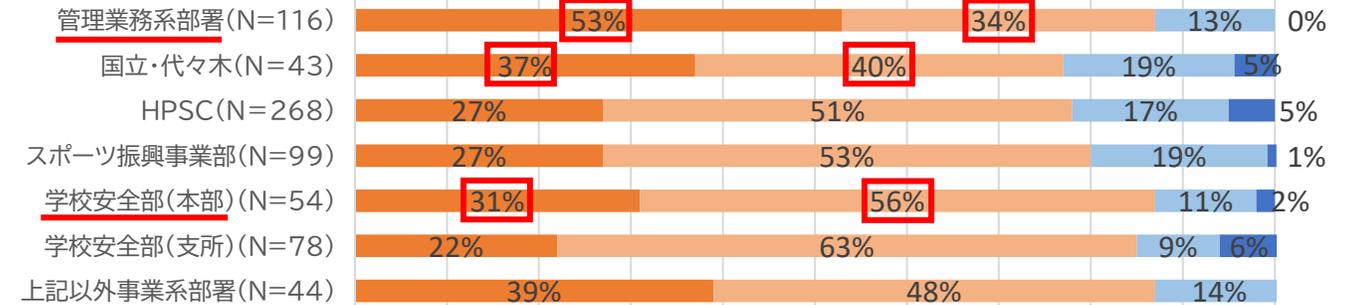
【役職別】



【職種別】

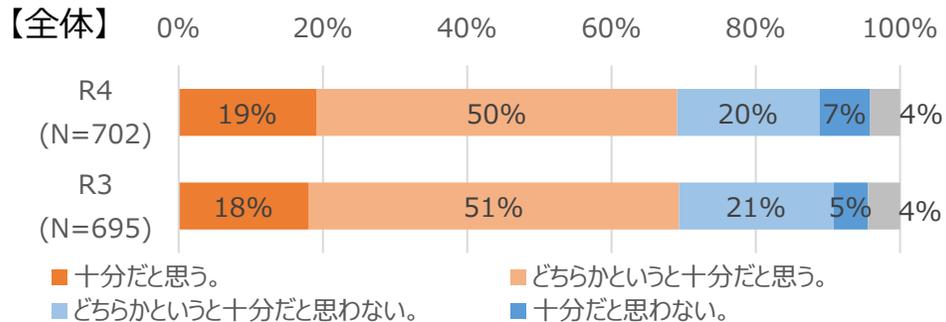


【部署別】



■ そう思う。 ■ どちらかというと思う。  
■ どちらかというと思わない。 ■ そう思わない。

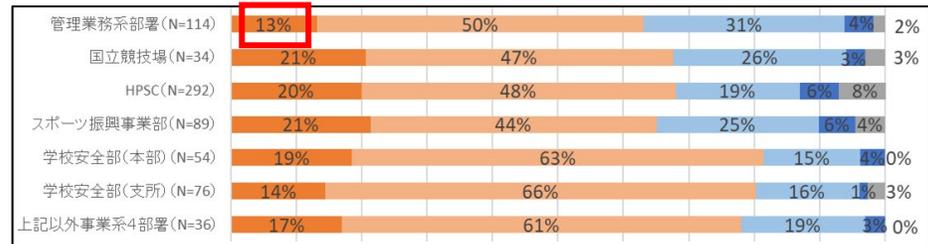
問3（3）主にポータル（掲示板やJSC ニュース等）を通じて、法人の動きや他部署の取組等に関する情報が発信・共有されているが、十分だと思うか。



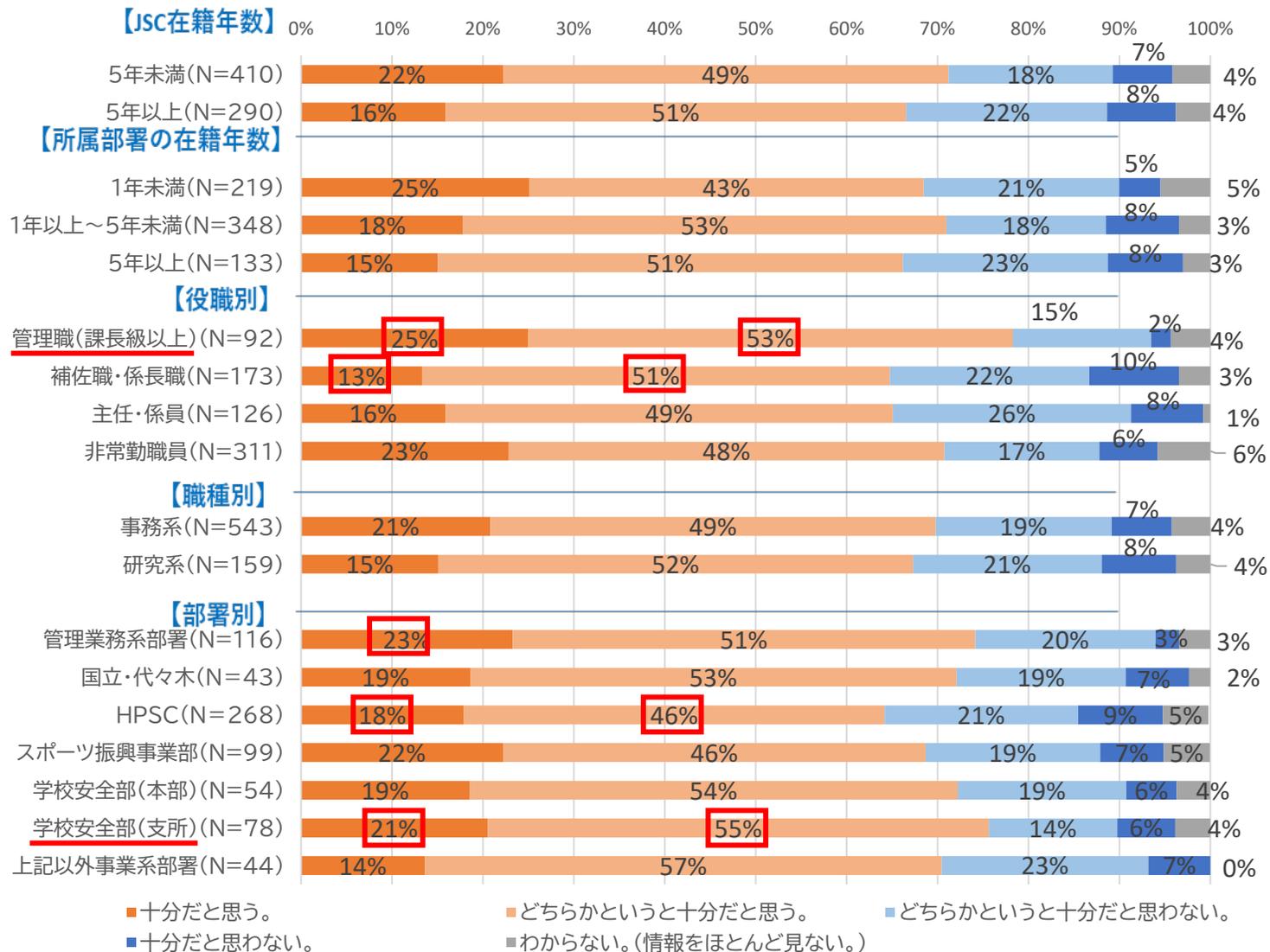
<特徴的な結果>

- ・管理職（78%）と課長補佐・係長（64%）\*
- ・学校安全部（支所）（76%）とHPSC（64%）\*

（参考）R3年度

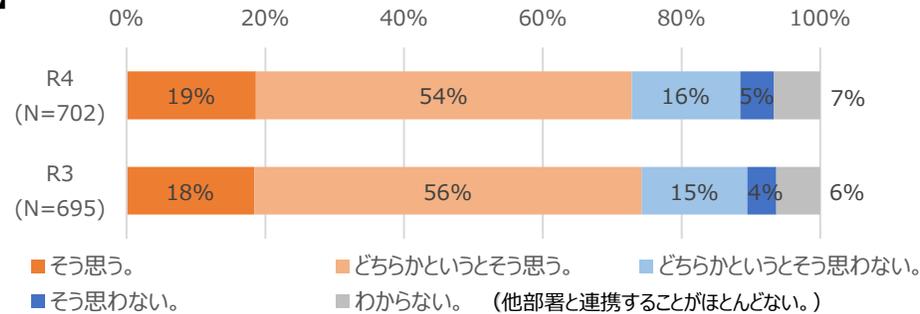


- 役職別で見た場合に、管理職は「十分だと思う（「どちらかという」を含む）」と回答した割合が78%対し、補佐職・係長職は64%と開きが生じており、役職による意識の差が見受けられた。
- 所属別で見た場合に学校安全部（支所）「十分だと思う（どちらかというを含む）」と回答した割合が76%となっており、HPSC64%とやや開きがある結果であった。管理業務系部署について、「十分だと思う」と回答した割合が、昨年度の13%から23%に向上している。

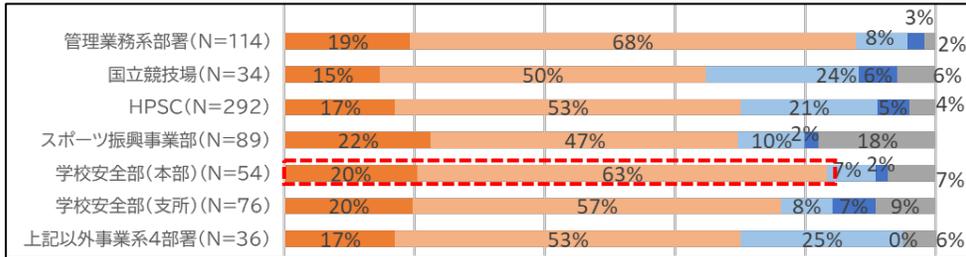


問3（4）あなたの職場は、関係部署との連携はうまくいっていると思うか。

【全体】



（参考）R3年度

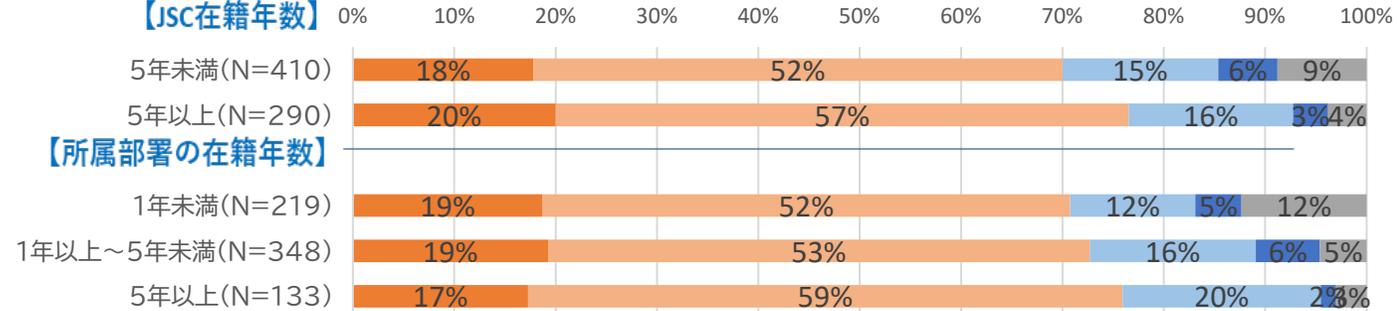


<特徴的な結果>

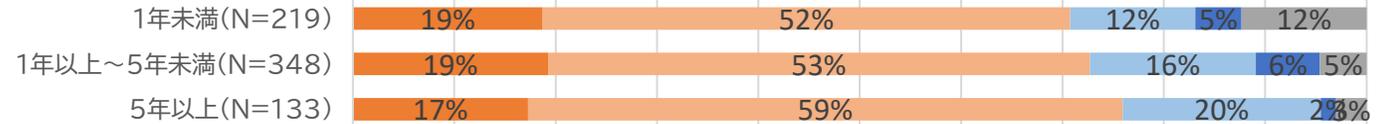
- ・管理職（93%）と主任・係員（67%）\*
- ・管理業務系部署（87%）と学校安全部（本部）（63%）\*

- 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93%に達した一方、主任・係員は67%にとどまる結果となった。
- 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、学校安全部（本部）は63%にとどまっている。学校安全部（本部）は昨年度の「「そう思う（「どちらかという」とを含む）」と回答した割合83%であり、減少傾向になった。

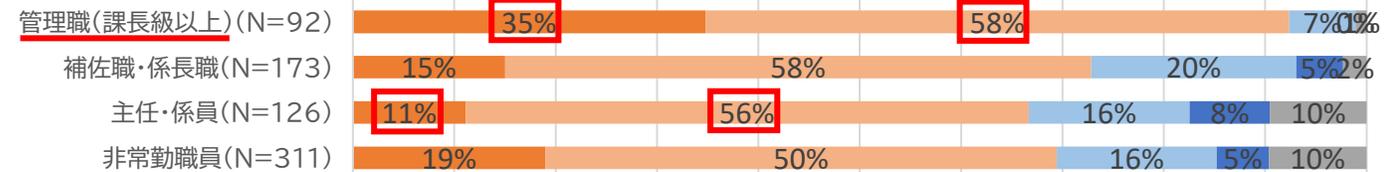
【JSC在籍年数】



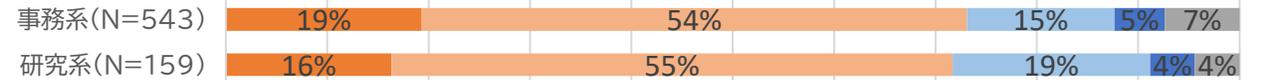
【所属部署の在籍年数】



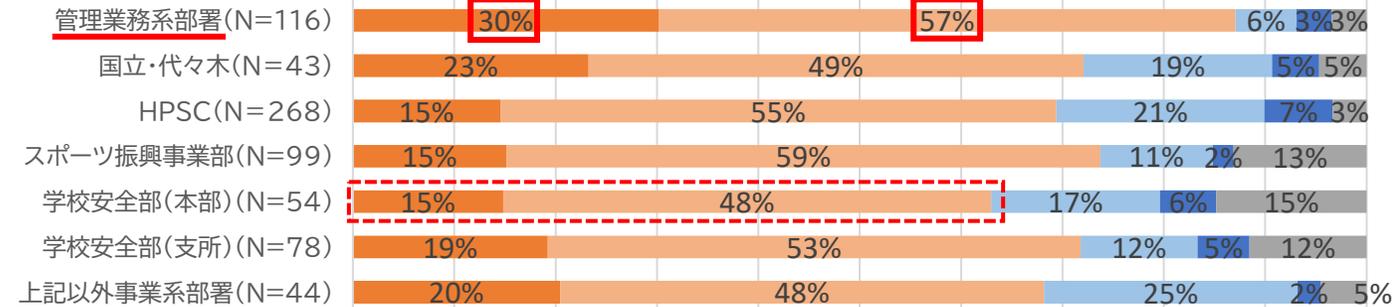
【役職別】



【職種別】



【部署別】

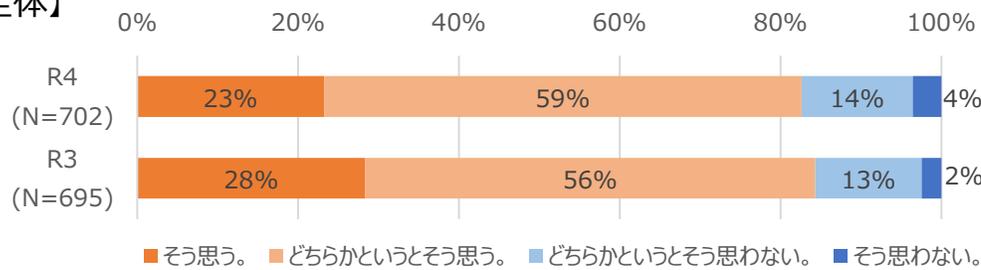


## 4 不正等を防止する仕組み

「\*」があるものは、「〇〇している」「どちらかという〇〇している」の回答と「どちらかという〇〇していない」「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。

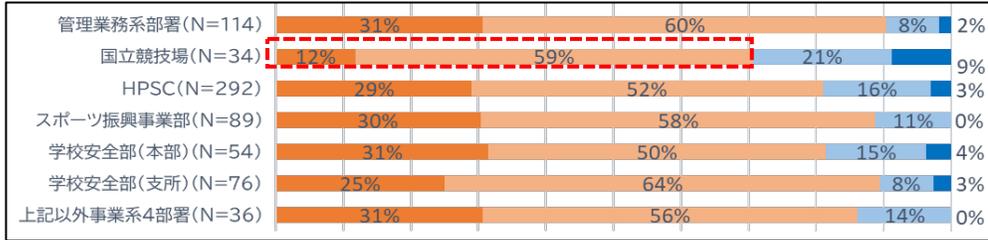
【全体】



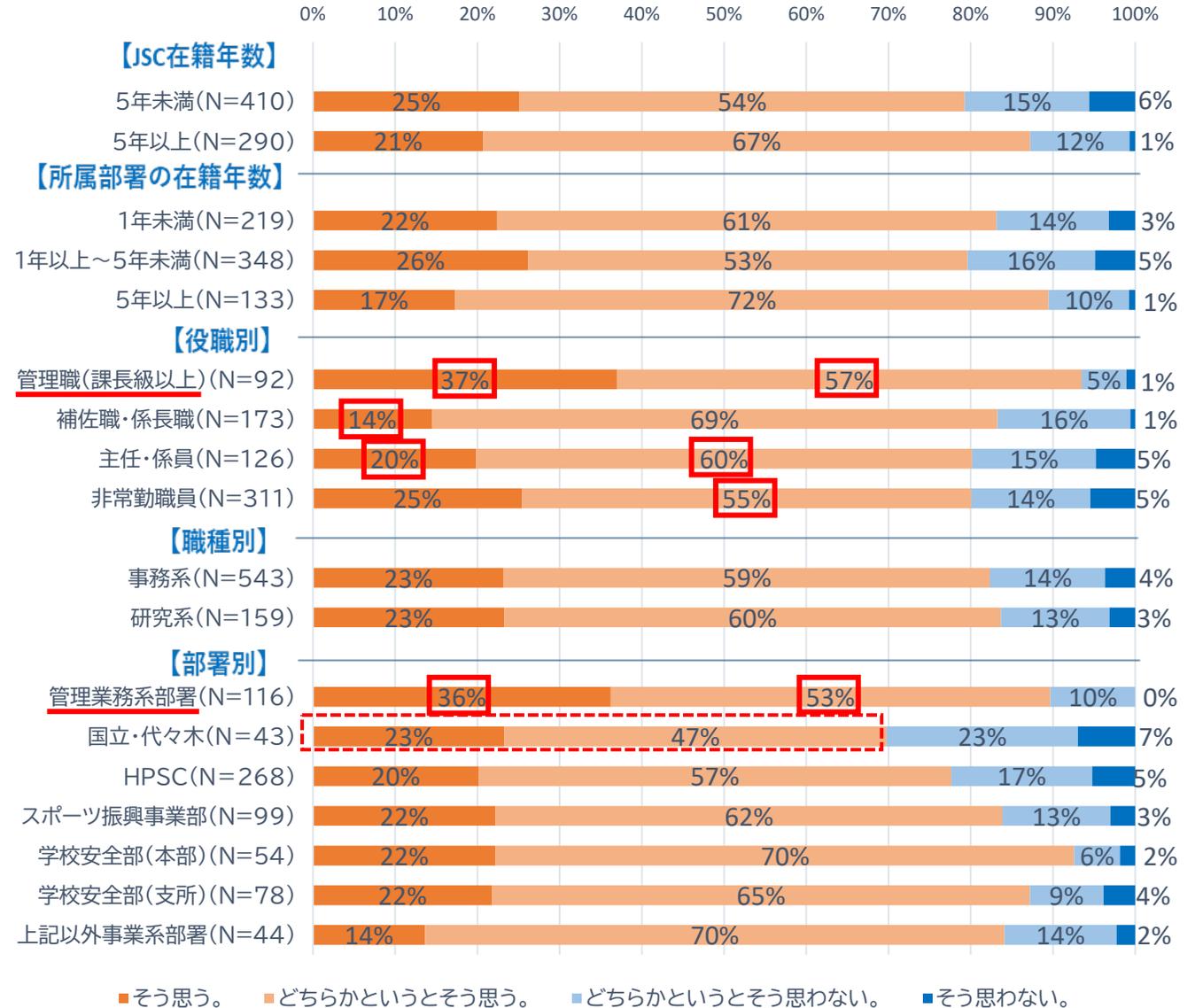
<特徴的な結果>

- ・管理職（94%）と主任・係員（80%）、非常勤職員（80%）\*
- ・管理業務系部署（89%）と国立・代々木（70%）\*

（参考）R3年度



- 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・係員および非常勤職員は80%であり、役職により意識度に差が生じている。また、「そう思う」と回答した割合では、補佐職・係長職が14%となっており、管理職の37%とやや開きがある結果であった。
- 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89%と最も高い結果となった。管理業務系部署以外について、「そう思う」の割合が約20%にとどまっており、昨年度と比較しても減少傾向の結果になった。

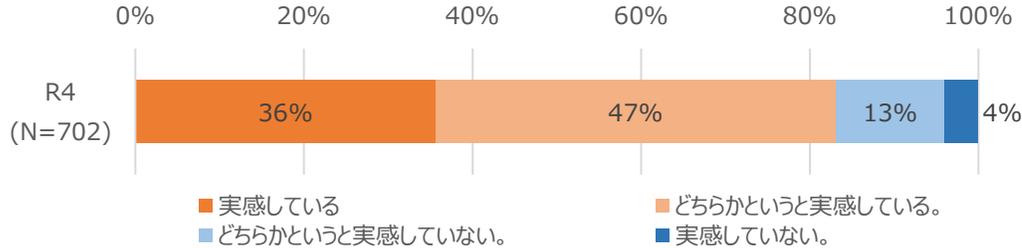


# 5 JSC職員としての誇り

「\*」があるものは、「〇〇している」「どちらかという〇〇している」の回答と「どちらかという〇〇していない」「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5 (1) JSCで働いていることに誇りを実感しているか。

【全体】

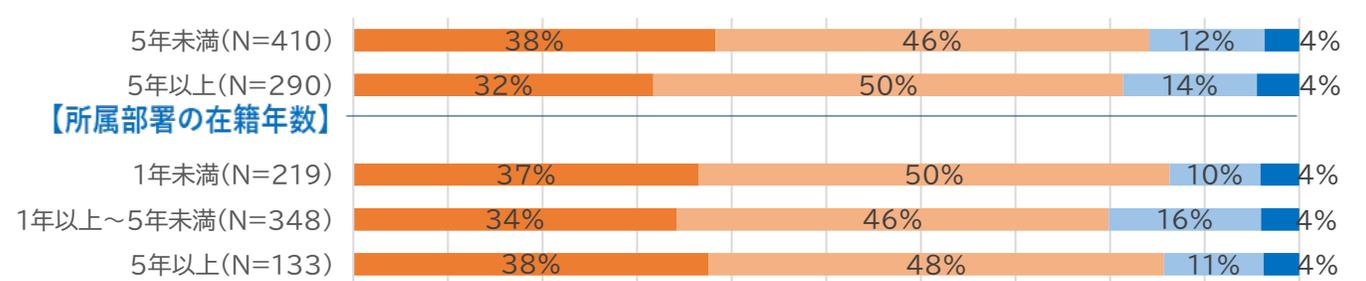


<特徴的な結果>

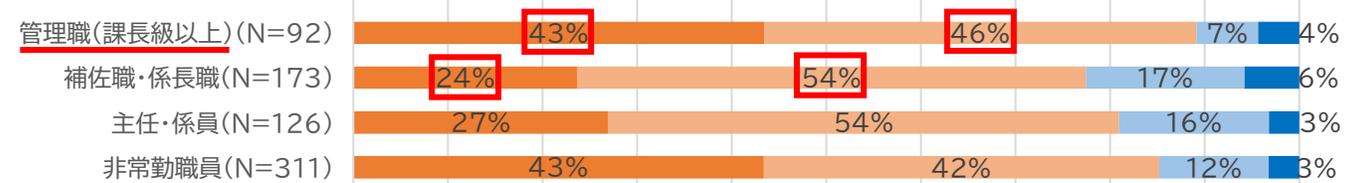
- ・管理職 (89%) と課長補佐・係長 (78%) \*
- ・管理業務系部署 (87%) と事業系部署 (75%) \*

- 全体として「実感している（「どちらかという」を含む）」と回答した割合は83%であった。
- 役職別で見た場合に、管理職が「実感している（「どちらかという」を含む）」と回答した割合が89%と高い割合の結果となった一方、課長補佐・係長は78%にとどまっており、役職により差が生じている。
- 部署別で見た場合に、管理業務系部署が「実感している（「どちらかという」を含む）」と回答した割合が87%と最も高い結果となっており、事業系部署の75%とやや開きがあった。
- 職種別でみると研究系が「実感している」と回答した割合が50%となっており、半数が誇りを実感している結果となった。

【JSC在籍年数】



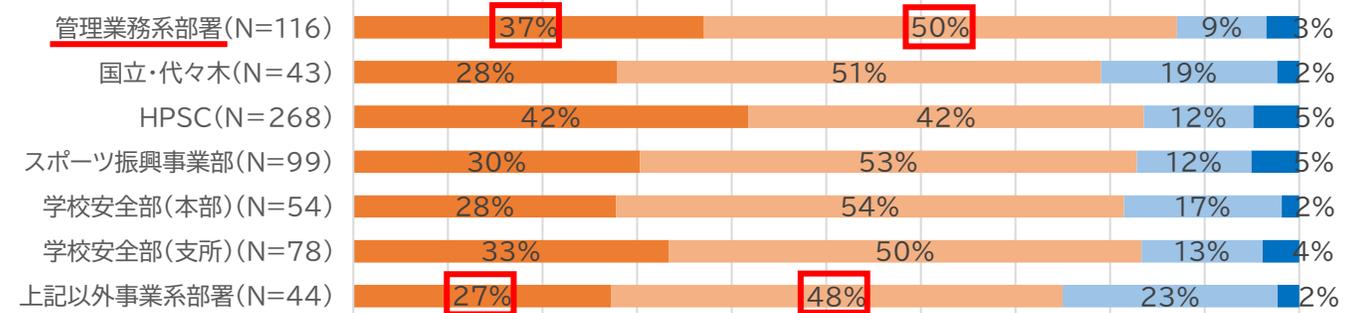
【役職別】



【職種別】



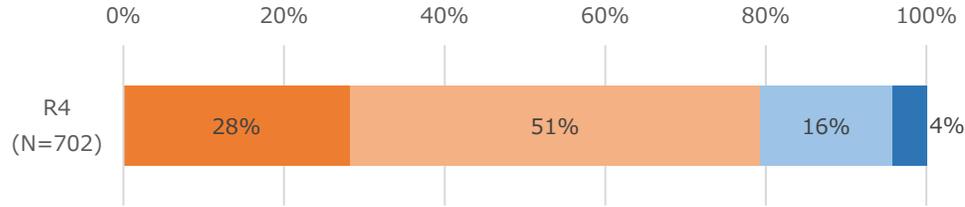
【部署別】



■ 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。

問5 (2) 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るか。

【全体】



■ 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。

<特徴的な結果>

- ・管理職 (86%) と課長補佐・係長 (74%)
- ・管理業務系部署 (87%) と国立・代々木 (73%)

- 全体として「勧めることができる（「どちらかという」を含む）」と回答した割合は79%であった。
- 役職別で見た場合に、管理職が「勧めることができる（「どちらかという」を含む）」と回答した割合が86%と高い割合の結果となった一方、課長補佐・係長は74%にとどまった。
- 部署別で見た場合に、管理業務部署が「実感している（「どちらかという」を含む）」と回答した割合が87%と最も高い結果となっており、国立・代々木は73%であった。
- 「JSC在籍年数」では、大きな差はみられなかった。

