

## 運営点検会議における委員からの指摘に対する対応状況

## 1. 平成29年度内部統制アクションプランについて

No.	指摘等	対応状況
8	「契約の実施」という言葉については、法的な意味として「契約の締結」に該当するのか、それとも「契約の履行」に該当するのかがよくわからない。もし、JSC独自で「契約の実施」という言葉を変えるのが難しいのであれば、どこかに補足説明を入れることで解決することが可能ではないか。	「独立行政法人日本スポーツ振興センター文書決裁に関する規則」における「契約の実施」の文言については、分りやすい文言等に修正することとしている。 この他にも、決裁事項の書きぶりにおいて不明確なところが判明したため、必要な修正を行った上で、併せて規則の改正を行うこととしている。

## 2. 職員意識調査クロス集計結果について

指摘等	対応状況
職員意識調査と車座ミーティングをそれぞれ独立させて課題を把握しているが、今後統合していく部分も出てくるのではないか。	把握したそれぞれの課題は「風通し検討プロジェクトチーム」において共有し、組織の風通しを良くしていくための施策の検討や実行において活用している。
問題がありそうだということに関してのシンポジウムや講演会を開いたり、若手職員だけで議論をしてみたりするなど、アウトプットを引き出すための工夫をして実施すると、次のアンケートを実施したときに組織の成長が見えてくるのではないか。	昨年12月に「風通し検討プロジェクト」を設置し、車座ミーティングであがった意見をもとに全10回に渡って検討し、6月に提言書としてまとめた。これらの提言を実行していくにあたり、職員意識調査結果も踏まえた企画等を行うこととしている。
「風通し」という言葉のイメージが人によって異なる可能性があるため、もう少し具体化をして、その内容ができていくかどうかを調査項目にした方が、よりピンポイントで知りたいことを把握できるのではないか。 ・風通しの大きな要素の1つとして、「反論を許す上司との意思疎通」があると言えるのではないか。 →部下が上司にものを言うことでマイナス評価にされない仕組みを担保しなければ、実際には難しいのではないか。 ・企業の組織の在り方は、上司の資質にかかっている。	次回の職員意識調査時において、いただいたご意見を踏まえた調査項目等の作成について検討していく。  【スケジュール】 平成29年11月～12月 職員意識調査項目の検討 平成30年1月 職員意識調査実施 平成30年2月～ 職員意識調査結果の集計・把握
調査アンケートに回答しなかった方がどのような方なのかを分析すると、違った視点から調査項目を設定することもできるのではないか。	
他の部署が何をしているのかがわからないと、問題が起きても隠ぺいしてしまう原因になる。お互いの業務等を理解するという「横の風通し」についても関心を持っていただき、次回の調査で聞いていただきたい。	
5段階評価では真ん中に寄ってしまう傾向があると思われるので、「意識している」、「時々意識している」、「意識していない」の3段階にした方が、回答者の考えていることがよくわかるのではないか。	

### 3. その他

#### 1) 車座ミーティングについて

指摘等	対応状況
車座ミーティングの開催にあたり、職員が理事長や理事に発言することへのプレッシャーをなくすような取組や、中間管理職が音頭をとって、役員をお呼びするような雰囲気で開催するなどの工夫をしてはどうか。	いただいた御意見を踏まえ、参加者への周知の仕方や当日の進行等について工夫してまいります。

#### 2) 内部通報制度について

指摘等	対応状況
パワハラやセクハラなどの案件が内部通報とは違う形で収集されているのであれば問題ないが、うまく情報が収集されずにいると個人の不平や不満がたまり、最悪の事態として、例えば訴訟や自殺につながってしまうことにもなり得るため、通報制度の周知ができているのかどうかを検証された方が良いのではないかと。	「独立行政法人日本スポーツ振興センター公益通報者の保護等に関する規程」において、通報の対象となる行為は、「法令及びセンターの諸規程に違反する行為、不正な行為並びに不当な行為」と定め、社内にて通報（相談）窓口を設置している。 なお、セクシュアル・ハラスメント及びパワーハラスメントについても、不当な行為として通報対象範囲としている。
組織内の人に通報するという仕組みではあまり機能しないのではないかと。機能しないままに放っておくと、個人的な不満や不平が蓄積されてしまうので、もう一度仕組みを検討してはどうか。	さらに、セクシュアル・ハラスメント及びパワーハラスメントの防止等に関しては、「独立行政法人日本スポーツ振興センターセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則」及び「独立行政法人日本スポーツ振興センターパワーハラスメントの防止等に関する規則」を定めており、上記の通報（相談）窓口に加え、苦情の申出及び相談に対応するため、職員の中から苦情相談員を配置（平成29年8月末現在21名）し、誰にでも相談することができる体制を整備している。  上記の両制度を有効に機能させるため、定期的にイントラネットへの掲載、研修等を通じて役職員に周知し、制度の理解促進に努めている。 さらに、いただいたご意見を踏まえ、社外の通報（相談）窓口の導入について、検討してまいります。