

1. 前回会議でのご指摘について

指摘等	対応状況
<p>新国立競技場整備事業の事案やNTC共用コートの事故について、リスク評価や事前の分析の項目には入っていたのか？ リスク分析や見直しの実施等を再検討された方がよいのではないか。</p>	<p>JSCが管理するスポーツ施設における事故については、事故以前から、施設・器具の不備等による事故の発生をリスク項目の一つとして含めていた。 NTC共用コートの事故の発生を受け、直ちにリスク算定値の見直しと対策の実施に着手し、事故原因調査等委員会の設置や施設の修繕に当たった。</p> <p>これまでリスク管理規程と危機管理規程に分かれていた規程を「リスク管理・危機対応規程」として一本化し、「リスク」「リスク管理」「危機」「危機対応」の定義を明確化するとともに、危機発生時の通報フローの見直しを行った。</p>
<p>新国立競技場の進捗状況等でもアクションプランのような進行管理のフォーマットを作って関係者間で情報共有をしているのか。</p>	<p>各部署において進行管理表を作成し、それに基づいて業務を実施している。 なお、進行管理表は、月に1度、全役員に配付し確認を行っている。</p>
<p>独立行政法人の規程は国の規程が元になっており、文章としてはそれで意味がありますが、各独法にあっていないものや、分かりにくいものがあるため、それに横串を刺すようなわかりやすい規程や定義を整理するのがよいのではないか。</p>	<p>いただいた御意見を踏まえ、規程の整理を検討してまいりたい。</p>

## 2. 内部通報（公益通報）制度について

指摘等	対応状況
<p>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ないのかどうかを検証された方が良いのではないかと。</p>	<p>各種ハラスメントは内部通報制度における通報対象としているとともに、「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則」及び「パワーハラスメントの防止等に関する規則」を定めている。</p> <p>当該規則においては、職員の中から相談員を配置することとしており、各支所を含む各部署の職員を中心に選出し（平成 29 年 11 月末現在 20 名）、苦情の申し出、相談に対応している。相談員については、所属部署に関わらず相談できることとしており、相談者にとっての心理的障壁に配慮した運用としている。なお、上記制度については、イントラネットへの掲載や研修等を通じて役職員に周知し適正に運用されるよう取り組んでおり、組織風土改革と相まって、ハラスメントが起らない組織を目指している。</p>
<p>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。</p>	<p>また、社外の通報窓口の設置については、他法人の状況について情報収集を行った結果、社外に設置している法人はまだ多くはないものの、複数の法人で導入していることを確認した。いただいたご意見を踏まえ、次年度から法人窓口の周知徹底に加え、外部窓口の設置について弁護士等に依頼する方向で調整を行う予定である。</p>