

平成29年第4回 運営点検会議 議事録

日時：平成30年3月1日（木） 13：00～14：30

場所：日本スポーツ振興センター本部事務所 大会議室1

出席：柏木委員長、佐野委員、芝委員、中屋委員、三屋委員（五十音順）

大東理事長、小菅理事、望月理事、勝田理事、矢神理事、小林監事 等

欠席：高橋委員長代理、小林委員

1 平成29年度の内部統制アクションプランについて

【小菅理事】 （資料に基づいて説明）

【佐野委員】 車座ミーティングをコミュニケーションの柱に据えていたと思いますが、11月以降見送りとなっているのは何か特段の理由がありますか。

【小菅理事】 実施そのものを止めているわけではなく、人事異動があったことなどが理由です。

【佐野委員】 会計監査人との契約という、我々の業界のことですが、契約が遅くて業務が圧縮されているなどの影響があるという話もありますが、JSCではどうですか。

【小菅理事】 本年度は既に契約は済んでいます。法人が文部科学大臣に協議して契約となります。

【佐野委員】 業界では、契約が遅くなることを打開するために複数年契約を認めようという動きもあり、12月に契約締結して既に半年以上経っている中で、監査業務が非常に圧縮され十分な手続きがしにくいと、国に対して早く大臣認可を取れるように要望しています。何か現場としてお困りのこととか、やりにくい声があれば、我々の業界としては、単年度契約ではなく複数年契約ならカバーできるということで、最長5年を認める流れとしたいのですが、現場のご意見で何かありますか。

【小菅理事】 会計監査人にも集中的に見ていただくなど負担をかけています。また、JSCの場合には中期目標が今年度末で切れる法人で、通常年度と比べて決算が1か月前倒しという状況の中、書類等を確認いただくのは大変なことなので、それ以前から承認をいただけるのであれば、それに越したことはないと思っています。

【三屋委員】 情報系のところが2つとも遅れている報告だったのですが、どこの会社も外部委託して設計して、その方々を中心にシステム構築していくと思いますが、JSCは窓口部局に専門知識を持った方がいるのか、逆にいなくて委託業者に全て任せてしまっているのか。例えば民間企業で委託業者が情報を持ち出すことがあったと思いますが、JSCはどうなっていますか。

【小菅理事】 専門的な知見のある人を正職員として雇用しています。法人内部では育成が図りにくい分野ではアウトソーシングする時代が過去にありました。しかし、契約など専門的な知識がないとできないこともあるため、法人内部に知見のある人を中途採用でも雇用しています。

【芝委員】 新任管理職外部研修をやっているようですが、外部研修は具体的にどのようなものか教えてください。

- 【小菅理事】 法人固有の表現で分かりづらいかと思いますが、内部研修と外部研修に大きくカテゴリーを分けています。内部研修は、コンプライアンスや、各課の課長クラスが講師になり研修をしています。一方、外部研修は、外部講師に来ていただきコストをかけています。また、5支所から集まると交通費もかかるので、各支所において有料だが現地で人事課が意図する研修を行っています。講師は外部者という意味で外部研修と言っています。
- 【芝委員】 管理職はどのくらいのポストですか。
- 【小菅理事】 管理職は課長以上という扱いで、新任管理職とは課長になった方です。管理職研修の講座内容は、管理職としての基本的マネジメントスキルの理解、部下の主体性を引き出すスキルの習得、双方向での部下とのコミュニケーション実践研修、パワハラのもたらす損害を考える、メンタルヘルス研修などたくさんの項目の中から実施しています。
- 【芝委員】 これは毎年やられていますか。
- 【小菅理事】 全体の研修計画の中では、管理職を主体としてやる場合、管理職未満が対象の場合、あるいは主任、係長クラスなどであり、経費も踏まえて行っています。2つの役職を対象に1年間で行う状況です。
- 【佐野委員】 外部研修に参加するときは、受講生は独法だけではなく、色々な民間の方も一緒に受けるのですか。
- 【小菅理事】 いると思います。
- 【佐野委員】 外部の方をお呼びするときは、独法に特化したものもあることを承知の上でお話いただくのですか。
- 【小菅理事】 講師の方には、こういう法人であるというのを話した上で、できる限りセミオーダー的なしつらえでやっていただいています。
- 【佐野委員】 例えば、講師の方にもよりますがビデオ配信やDVDで各支所に流す方法など、本部で受講した管理職が支所に出向くことはしないのですか。監査の分野では、講師の方の了解も必要ですが、そういうビデオで配信したり、テレビ研修で全国ネットでやったり、特定の分野だと、受けた人が自分でかみ砕いて理解した上で部下に流すことも結構やっています。
- 【小菅理事】 講師の了解のもとに、撮影したものを支所に配信した実績はあります。
- 【岸総務部長】 業務の都合で支所から研修への参加が難しい場合は、ビデオ等に撮り、それを支所に配信する手法を以前から取り入れています。
- 【中屋委員】 外部研修は一般的な管理職としての心構え、どういう組織であっても管理職として必要な心構えという理解でよろしいですか。そうすると、内部で行われる研修は、組織ならではの組織の運営に沿った研修になりますか。外部研修は、どうしても受けなければならないような内容なのかどうかという疑問もありますが内部研修だけでは足りない、外部で研修してもらったほうが良いということになりますか。必要かどうかという議論はあるのかと思っています。
- 【小菅理事】 JSCの中に研修はいくつもありますが、今説明したのがたまたまそういうことで、例えば、我々文教関係団体の法人のメンバーですが、加盟組織が協力して行う研修

を毎年やっています。それから、ご指摘いただいたような内部に特化した、内部統制、文書の適切な管理や公益通報制度の概要など、具体的な業務に直結する話をテーマとしてやっています。

【芝委員】

今、民間ではコーポレートガバナンスコードが数年前に定められて、その中に役員向けの要求項目がたくさん並んでいます。そのうちの一つに取締役のトレーニングが入っていて、例えば私が社外取締役の会社では、取締役会が終わった後に弁護士の講師を招いて研修を受けたりしています。役員としての法的な留意点や、最近の判例の傾向などを教わる形でトレーニングしています。役員もしっかり勉強しなさい、というものです。新任管理職の課長研修をしっかりするのもいいのですが意外と役員になると研修を受けなかったりして、役員による不祥事なども多いので、役員研修を充実させるのがトレンドになっています。やらないと株主から指摘されるのでかなり真剣に各社やっています。私はコンプライアンス研修の講師をよく依頼され、先週も国交省で講演してきました。講演後のアンケートでは、こういう話は幹部に聞いてもらいたいというような回答が結構ありました。JSCはそうではないかもしれませんが、理事の方々向けの外部研修をやると、世の中の傾向にも合いますし、内部的にも理事もちゃんと勉強しているアピールにもなります。やっているならいいですが、もしやっていないなら、まずは1回だけでも構わないのでやってみてはいかがでしょうかと思います。

【小菅理事】

先ほど理事長室に入ったら、理事長はeラーニングをしていました。これは科研費関係の不正受給などの関連ですが、職員の研究員だけではなくて、トップ中のトップである理事長も受けるべきということでやっています。

【職員】

北区西が丘のハイパフォーマンスセンターの科学部、研究部の研究職、研究事業に携わる事務スタッフが対象です。

【小菅理事】

個別の事業に特化したものですが、ご指摘のとおり、まさに役員層が受けるべきという認識があります。

【大東理事長】

eラーニングなので、ネットでどんどん質問が来て、回答していています。研究者の不正経理防止の観点もあります。

【佐野委員】

最近民法が大きく変わり、学校法人などは民法研修を先取りして始めています。特に契約条項の問題や著作権の問題などの変革について早めに研修しています。適用はまだでしたか。

【柏木委員長】

施行はまだこれからです。

【佐野委員】

規程改正に向けて研修も順次始めているようです。

【小菅理事】

我が職場にも当然その分野は影響がありますが、まだその分野に携わる職員限定でしかできていません。

【中屋委員】

情報と伝達で、私もメディアの一員として非常に興味がありますが、去年の秋くらいからブリーフィング、記者会見などメディアに対する対応が増えていると思います。増えた理由は何か特殊な理由がありますか。二点目は、今後、これからさらに年度明け頃からこのようなブリーフィング回数が増える傾向は続くのか、この2

つについて教えてください。

【小菅理事】 新国立競技場のメディアブリーフィングは原則、毎月やっています。そもそも内部統制をもっと強化すべきというのは、平成 27 年の新国立競技場の白紙撤回から端を発しています。適切に国民に情報を流すようにということです。

また、国立登山研修所が富山県にありますが、昨年 50 周年を迎え、去年 3 月には那須での高校生 7 名教師 1 名の計 8 名の方が不幸な雪崩に巻き込まれての死亡という痛ましい事故がありました。栃木での検証委員会の提言を踏まえてスポーツ庁では有識者会議を立ち上げて、今後の在り方の提言が出されました。そういう時期なので情報発信を多くしています。また、NTC も、まさに先日、平昌オリンピックがありました。2020 年に向けて様々な情報を外に発信すべきということで、新国立競技場だけでなく全部署で絶えず連絡を取り合って発信を強化しています。そういう法人としての、もっと外に情報を発信すべしという想いがありますので、件数が多くなっています。

【柏木委員長】 情報の発信ですが、情報の交換が必要です。記者の方も分からないことが多いのだらうと思います。それを誤解に基づいて新聞で大々的に報道してしまうのは、オリンピックの聖火台の問題などが典型的にそうだと思いますが、あれはまったく誤解でした。そういう誤解のまま大々的に報道されてしまうと、報道された側は被害を受けるだけでどうにもなりません。記者会見の時に質疑でよくディスカッションするとよいと思います。

【中屋委員】 記者の方も勉強不足のこともあります。彼らもメディア間の競争もありますので。

【小菅理事】 法人の中でどういう伝え方をすればいいのか、いわゆる論説委員との懇談会、記者との懇談会を定例的にやっています。様々な時期において、JSC でこういう取組をしているということを直接伝えるために、3 月に論説委員との懇談会を実施します。

2 これまでの委員からのご意見に対する対応状況について

【小菅理事】 (資料に基づいて説明)

【柏木委員長】 職員意識調査への今回調査の回答率 85%は驚異的に高いと感じました。回答しやすかったということがあるのかもしれませんが。

【大東理事長】 職員意識調査も昨年に続く 2 回目なので、だいぶ浸透したというか、理解が深まったと考えています。

3 平成 29 年度職員意識調査の集計結果について

【小菅理事】 (資料に基づいて説明)

【大東理事長】 こういう結果を他の組織の職員意識調査と比較することはできますか。

【芝委員】 結果分析を外部に頼む場合は他の法人との比較もできるかもしれませんが、内部での結果分析になると自社での経年比較しかできないと思います。今回は回答方式が前年度の 5 段階から 3 段階に変わっていて単純比較はできませんが、ただ傾向は見て取れると思います。PDCA を回して行って、去年よりは今年、今年よりは来年と少しずつ良くなっていくようにしていくことと、悪くなったものはなぜなのかを分析

して、自分たちで経年比較していくしかないと思います。あるいは似たような団体があれば聞いてみるということもあるかもしれません。

【中屋委員】 回答の選択肢を5段階から3段階にしたことについて、偶数にすると2と3のどちらにするかという意識がはっきりすると思いますが、奇数にするとどうしても中心化傾向というか無難に真ん中につけておこうという意識が働くので、私は次回は回答の選択肢を1から4にして、2と3のどちらにつけるかとするのも一つのアイデアではないかと思いました。

【三屋委員】 今コーポレートガバナンスコードは4段階ですが、むしろ3段階で私はこうだと言いつけるほうに持っていく方が大事だと思います。なるべく真ん中の人をポジティブサイドに持っていくことが教育や指導だと思っています。もちろん現状把握も大事ですが、何となく真ん中よりの人が多いというのが今回わかっているの、その人たちをいかにポジティブサイドに持っていか、ネガティブサイドの人をミドルに持っていかを今回見ていて感じました。明確に言い切っている割合が多い項目もあり、例えば行動指針の「広く国内外に目を向け、より良い社会づくりに貢献します。」は43%が意識していると回答していて、すごいと思います。「笑顔とチームワークを大切に、活力ある組織をつくりまします。」は62%がポジティブな評価をしていて、こういうところは評価が高いです。いかに真ん中の35%を時々ではなくいつも評価している側に誘導するかの考え方を持つことも大事です。

バッドニュースファーストの項目が76%は素晴らしいと思います。質問項目数は、現状を把握したいアンケートなのか、それによって自分たちがどういう行動をとることをみていくアンケートなのか、どちらかですか。

【柏木委員長】 法人のビジョンについて意識したことがないという回答が1~2割いるということですが、だいたい1~2割ではないか。「基本理念・ビジョン」は時々意識している割合が多いですが、一方、「国民視点、アスリート・ファースト」の項目では圧倒的に意識している割合が多いです。これは、JSCの仕事の内容と質問が密接に結びついています。ビジョンは一般的なものなので、そこはその差が出てきたのかと思いますので、あまり気にする必要はないと思います。むしろ、JSCとしては「国民視点、アスリート・ファースト」の方が大切ではないでしょうか。

【小菅理事】 行動指針の中で「国民視点、アスリート・ファーストの視点に立ち…」という項目がありますが、回答した全体の中で西が丘地区のハイパフォーマンスセンターの人数が圧倒的に多いです。JISSにしてもナショナルトレーニングセンターにしてもまさにアスリート・ファーストという施設ですので、そういう業務に日々携わっている職員数が多いので、そのような傾向が出ていると思います。また、行動指針、基本理念は職員のプロジェクトチームで自ら作ったものです。その割には回答は低いかと思いましたが、一方では全職員の853名に対して410名が常勤職員で、契約職員が常勤職員よりも多く、採用されて日の浅い方に浸透していないことも考えられます。

【佐野委員】 アンケートに回答する方の書きやすさ、回答のしやすさを考えると、回答の選択肢4つのうち真ん中2つで二者択一になると投げやりになってしまう気がします。あ

る程度回答のしやすさで、言葉を意識しているとか、その辺の書きぶりを変えて3つにする方法もあると思います。前回の回答の選択肢は意識しているかしていないかの選択でしたが、回答の選択肢の書きぶりを工夫されると3つでも回答しやすいのかと思います。それによって傾向がつかめるし、回答側の意識としてこういうことは意識しないといけないというのが項目によって分かってくるとだんだん上がっていくと思います。そちらに誘導していくことを考えると、あまり回答の選択肢を細かくしたり、選択を迫るような質問だと少し書きにくい気がします。

- 【柏木委員長】 回答しやすかったことで、回答率が66%から85%に跳ね上がったといえるかもしれません。
- 【芝委員】 先ほど三屋委員が発言されましたが、私もこの結果を見て非常に素晴らしいと思いました。心配しなければいけないような内容ではないです。ただ、1点解決すべき点かと思ったのが、最後の風通しのよさのところ。良いと回答している人が1/3しかいないので、やはり良いという人が過半数になるとか、つまりフラットに意見を言い合える環境にはないと感じている人が67%はいるということで、良いが増えていくように努力すべきかと思います。
- 【大東理事長】 私は職場を前提として考えていたのですが、今回の質問が「JSCの風通しは…」となっていますので、ちょっと質問の仕方の工夫が必要かと思います。
- 【芝委員】 そうすると、もう少しブレイクダウンした方が良いということです。その通りだと思います。質問が少し漠然としています。
- 2点目ですが、これからまとめられる自由記述です。268人の方が書かれていますので、これをよく分析してください。自由記述を書かれる方は非常に意識が高いと思います。何らか訴えたいという思いがあるので、ちゃんと向き合わないと、「結局このアンケートって無駄ではないか、せっかく書いたのに何も対応してくれない」という不満が出て、結局モラルにも影響しますし、今後のアンケートに対する適当な回答につながりかねません。自由記述の中にはものすごく光るものがあったり、匿名のため本音を書けるということで貴重な意見・判断材料だと思うので、ぜひしっかりと分析と対応をしていただきたいと思いますし、見せていただきたいと思います。
- 【佐野委員】 回答欄の属性に年代が入ったので、今後年代別の分析もされると思いますが、項目によってどの年代、どの層をターゲットに深く研修をすべきかが見えてくると思います。そういうところを見える化して公表すると、自分の立ち位置に皆さん気づくと思います。私が分析側として見ると、どちらともいえないというか真ん中に丸を付ける人はだいたい良くない人であると考えられます。悪いとまでは言えないが、良いとは書けない人が真ん中につける傾向が多いと思いますので、そのような視点で今後こうしたい、こうしますという施策も出されるとアンケートに答えた側からすると、意識の向上にもつながると思います。
- 【芝委員】 今佐野委員が発言されたとおりだと思います。一般的に行われるのは所属部ごとに傾向が出るはずなので、それぞれの所属部署にどのような問題があるのか、自分た

ちで考えて、それをどうやって変えていこうかということフィードバックして、部署ごとに自分たちのやるべきこと、気をつけなければいけないことを見つけて、議論して、それについて取り組んでいくことをされると思います。JSC全体でということもあると思いますが、それぞれの部署の特にトップの職員がそこにしっかりコミットして、来年はうちの部署はこの点をもっと良くするんだ、という意識をもって日々取り組んでいただくといいです。そういうことをせずに漠然とやると、なんとなく「あ〜そうだ」という感じで終わってしまうので、具体的なコミットをしていただく機会を設けていくといいと思います。

【大東理事長】 所属部署については、大人数のところもあれば数人の部署もあります。そうしますと、分け方を少し検討するということですか。

【柏木委員長】 重みですね。数人の言っている重みと、大人数の部署が言っている重みではだいぶ違いがあります。

【芝委員】 各部署にはまだ結果はフィードバックはしていないということですか。

【小菅理事】 昨年の調査では行っています。今回の結果についてのフィードバックは、本日の資料の速報版レベルです。今、クロス集計の結果等は識別できないような形で工夫しつつ、何らかの形でフィードバックしないと、ただやりましたというだけで後々の充実・強化に活かされない、もったいないと考えています。今日の時点では、職員全体への周知は速報版でしかしていません。

【佐野委員】 もし所属の人数に差があるならば、パーセントで出すとそれほど目立たないと思います。A部署は意識しているが50%、こちらは20%なので、20%の部署の管理職はこの問題についてもっと部署の職員を啓発していこう、などに使うパーセンテージ表示を行えば影響は出ないのではないのでしょうか。3つの項目をすべて表現してしまうと、人数の少ない部署は何人がどう回答したか分かってしまうと思います。でも先ほど三屋委員が言われましたが、どちらに誘導するかといえば当然ポジティブのほうで、そのパーセンテージを出して、あなたのところはまだ足りませんよということが伝われば、管理職の方は自分のやるべきことが、どの辺を後押しすればよいのが分かってくる気がします。せっかく回答の属性の所属部署に丸を付けるようにしたので、それをいい方向に、各部署がレベルアップできるように競争心を持ってもらうように流せるといいのかという気がします。人数はあまり関係なく、傾向がわかればよいのかなと思います。

【大東理事長】 年代が入ると誰かが分かってしまいます。

【佐野委員】 部署と年代を入れてしまうのと、誰かがわかってしまうのでダメですか。

【大東理事長】 どのようなくくりがいいのか、もう少し研究してみます。

【柏木委員長】 芝先生が言われたように、個別意見への対応は非常に重要だと思います。

【大東理事長】 自分たちが回答したものがどうなっているのかが気になると思います。速やかに対応しないといけないと考えています。

【柏木委員長】 昨年と比較して回答の母数は多くなっていますか。ざっと計算すると多くなっていると思います。

【小菅理事】 回答が多くなっています。

- 【鍋島経営戦略室長】 昨年は回答が 833 人でしたので、20 人ぐらい全体の回答の母数は増えています。
- 【柏木委員長】 私も、今回の結果は立派な結果だと思います。
- 【大東理事長】 むしろ「意識したことがない」という回答は減らしていかなければならないと思います。
- 【芝委員】 なぜ意識しないのかという理由が重要です。自分はこの部署が嫌いとか、教わったことがないとか。なぜ意識しないのか不思議ですが。これも確認されるといいですね。
- 【柏木委員長】 先ほどもお話ししましたが、アスリート・ファーストは身近に感じている。でも抽象度が上がるほど身近に感じない結果が出ているのではないのでしょうか。
- 【三屋委員】 西が丘の職員は、その仕事が好きで入社しているので、そのロイヤリティーは高いです。
- 【佐野委員】 意識調査には非常勤職員も入っていますが、この方々は週のうち何日かしか来ないパートの方はいますか。
- 【小菅理事】 非常勤という趣旨は定員ではないということです。時間パートのような方も一部いますが、フルタイムで働いている職員がほとんどです。
- 【佐野委員】 時間パートで働くいわゆるバイトの人は、「意識したことがない」という傾向があるのかなというイメージだったのですが。
- 【小菅理事】 勤務時間が短い職員の方がむしろ少ないです。JSCにおける契約職員は、非常勤という言い方もしますが、常勤ではあるもののパーマネントの雇用ではないという職員です。よって、先ほど芝委員が言われましたが、先月入社したばかりで分かりません、という方もいますが、それよりも想定されるのは、何らかの不満がここに出ているのではないかということもあると思います。質問項目に対する不満もあるかもしれませんし、全体に対する不満もあるかもしれません。

4 今後の運営点検会議について

- 【小菅理事】 (資料に基づいて説明)
- 【佐野委員】 次の委員の任期については、事務局の希望は 5 年間ということか。
- 【小菅理事】 委員の任期は通常 1 期 2 年間ですが、再任は妨げない規定になっています。中期目標、中期計画は 5 年間の区切りですが、委員の任期は 2 年間で区切ると考えています。
- 【大東理事長】 今回も、改めて 4 月から 2 年間委員をお願いし、次の第 4 期中期目標期間も 5 年間ですが、まずは 2 年間委員をお願いしたいということです。
- 【芝委員】 内部統制アクションプランについて、単年度に代えて新たに 5 年間分を作成するとの記載がありますが、これまで議論してきたものを 5 年分作るということですか。それはかなり困難だと思います。
- 【大東理事長】 確かに、2020 年まではオリンピックに向けて取り組んでいきますが、それ以降はどうなっていくのか、オリンピックのレガシーを含めて、違う課題も出てくると思います。
- 【芝委員】 スポーツ庁から 5 年間分を作成するように言われているのですか。それはちょっと

難しいと思います。

【佐野委員】 5年間を見据えて、というのは必ずしも5年間分作成しなさいということではなくて、「先を見通して1年間ずつ積み上げてください」という考え方もあると思います。自ら5年分を作成するというのは、内部統制に関してはどうでしょうか。

【三屋委員】 内容も都度都度変わっていきます。

【佐野委員】 見据える、ということでよいと思います。

5 その他

【中屋委員】 内部統制のことではありませんが、今回の平昌五輪・パラリンピックでハイパフォーマンスサポートセンターを現地に設置したというお話がありましたので、伺います。冬のスポーツをサポートすることで今回行われたのですが、JSCには支所が仙台、名古屋、大阪、広島、福岡とありますが、札幌に支所はないのですか。

【大東理事長】 札幌にはありません。

【中屋委員】 そうしますと、夏のスポーツに対しては日常的にサポートできると思いますが、冬のスポーツの選手たちに対する支援について、どのような体制があるのかを少し伺いたいと思います。

【勝田理事】 ハイパフォーマンスセンターそのものは、拠点でサポートするものと、スタッフが競技団体と連携して、スタッフが帯同して支援するサポートと、大会時には選手村の中に拠点を設けて行ったり、試合会場でサポートしたりしています。冬のほうも、パラリンピックもそうですが、日常のサポートには選手に帯同して行うサポートがあります。拠点も、西が丘にメディカルチェックに来たり、通常の測定に来たり、ジャンプやパシュートなどは風洞実験棟を使ってどういう距離がいいのかというトレーニングをしたりしています。実績から言いますと、スピードスケートの利用実績は西が丘も極めて多いです。このようにサポートの種類がいくつかあります。もう一つは、次世代ターゲット、次にオリンピック・パラリンピックを目指す層の人材に対しても同じようにサポートをします。最後にモデル事業というサポートもあり、例えば女性アスリート、あるいはタレント発掘、女性のコーチ育成や用器具開発、そういういろいろなサポートがありますので、冬も夏も一体的にサポートを実施しています。

【中屋委員】 札幌が2026年の冬の五輪・パラリンピックに立候補を検討していますので、JSCは札幌に拠点があってもいいのかと思ったり、いろいろなことを考えられるので質問しました。

【大東理事長】 現在は、支所では学校安全の業務のみを行っていますので、選手のサポートは西が丘と本部で行っています。

【柏木委員長】 事務局から、その他、何かありますか。

【大東理事長】 お手元に「リスク管理・危機対応ガイド」をお配りしています。このように新たに定義を見直してガイドを作成し、役職員全員に配布して手に取れるところに置いておくようにしています。かなり細部まで整理できたと思っています。

【中屋委員】 ガイドの7ページで、リスク算定値を発生可能性と影響度を掛け合わせて数字の大

きさで判断しています。リスクの発生可能性は1年で1回以上発生する場合に高く、あまり発生しない場合は低い数値ですが、一般的な考え方としては、なかなか発生しないけど発生した時には被害が大きいものの方がリスクは大きいという考え方もあると思います。何かを参考にしてこの算定式を作ったのですか。

【矢神理事】 そのようなこともあり、発生可能性だけではなくてリスクの影響度も掛け合わせて、両方の要素を加味します。

【柏木委員長】 なかなかこういう数値化は難しいです。発生可能性の数値化も難しいです。

【矢神理事】 これをリスク分析表として、その結果に基づいて、優先度の高いリスクを各部で毎年見直していますので、徐々に精度は高くなっていくと考えています。このガイドを作ったことについて、課長職に対する内部の研修で私も講師を務めて説明し、アンケート結果からも「よく理解できた」という回答でした。また何かあった時にはこのガイドを持ち寄って、共通認識を持てるようになったので、役に立っていると考えています。

【柏木委員長】 他にはよろしいですか。それでは、平成29年度第4回運営点検会議を終了します。

以上