

令和元年度第2回JSC運営点検会議 議事要旨

日時：令和元年10月29日（火）14：30～16：15

場所：ナショナルトレーニングセンター・イースト 会議室A

出席者：柏木委員長、高橋委員長代理、小林委員、佐野委員、芝委員、中屋委員
大東理事長、岸理事、今泉理事、勝田理事、矢神理事

欠席者：三屋委員

1. 議事

(1) ご意見に対する対応状況について

資料1に基づき、岸理事から運営点検会議における委員からのご意見に対する対応状況を報告した。

(2) 令和元年度 内部統制アクションプランの実施状況

資料2-1に基づき、岸理事から令和元年度内部統制アクションプラン（重点事項）の実施状況を報告した。また、資料2-2に基づき令和元年度リスク管理アクションプログラムの実施状況、資料2-3に基づき令和元年度コンプライアンス推進計画の取組状況、資料2-4に基づき令和元年度JSCクロスミーティングの実施状況を報告した。

[委員からの主な意見等 ○：委員、▲：JSC]

○：コンプライアンス研修を実施しているスポーツ・インテグリティ・ユニットとはどのような部署か。

▲：中央競技団体等からの依頼に基づき、インテグリティ研修等を実施している。そのノウハウを活かして、職員向けの研修を実施した。

○：リスク管理アクションプログラムはとても素晴らしい取組みである。新国立競技場の建設という大きなプロジェクトを遅れなく、予算オーバーなく、きちんと管理できている。公的な建設においては、かなり難しいことだ。

また、コンプライアンスについても素晴らしい取組みだと思う。多くのアスリートと関わりがあり、コンプライアンスを推進していかなければならない立場であるJSCの中で、コンプライアンスの推進は意味のあることである。「何かあれば、JSCに聞けば良い」と思われるよう、専門性を高めた組織を目指して頂きたい。

○：リスク管理アクションプログラムのプログラム進捗がCの「予定から遅れて進行中」となっている項目が1項目あるが、状況はどうか。

▲：こちらに関しては、事務的な遅れが生じているが、内容は既に終了している項目である。

○：同じ算定値でも重点対応になっている項目となっていない項目がある。

発生可能性と影響度を数値分けしてリスク算定値を定めている中で、影響度を高く設定しているのであれば、原則として重点対応を行うべきものと考えられる。重点対応を行っていないものがあるのであれば、実態としてJSCは当該案件について影響度が低いと判断しているわけであり、そうするとリスク算定値が異なってくるのではないか。それぞれの案件に個別の事情があり重点対応としない判断を下しているものと推察するが、資料上の数値には表れていないので、分かりにくい。それが分かるような資料にしていきたい。

もう1点、自然災害・事故についてのBCP（事業継続計画）の件で、今回の台風（19号）

で誰もが想定していなかったような災害が起きた。J S Cは特にスポーツ界に影響がある団体であるため、常にBCPを見直し、ブラッシュアップしていただきたい。

- ▲：耐震改修工事でリニューアルする代々木競技場、この度完成する新国立競技場及び7月に完成したNTCイースト等それぞれの施設について、BCPの見直しを進めている。
- ：新しい施設だけでなく、既存の施設についてももしっかり見直しを行っていただきたい。

(3) J S C職員意識調査について

資料3に基づき、岸理事から令和元年度職員意識調査アンケート（案）について、説明を行った。

[委員からの主な意見等 ○：委員、▲：JSC]

- ：他の項目の回答内容から個人が特定される危険がなくなるように、ハラスメントの項目については別紙に分けたのはいいと思う。しかし、アンケートで示されている規則上のパワーハラスメントの定義が、厚生労働省が示している定義と比べると狭いのではないか。法律上はパワーハラスメントにあたるが、規則上ではパワーハラスメントにあたらないものがでてきてしまう。規則についての見直しを検討すべきである。
- ▲：ご指摘を踏まえ規則の改正を検討する。
- ：本アンケートでハラスメントがあるとの回答があった場合はどう対応するのか。
- ▲：今回はあくまでもアンケートであり、個別のハラスメント事案を洗い出す目的ではない。だが、実際にハラスメントの回答が増加した場合等は、研修を実施するなど、何らかの対応を行ってきたい。
- ：個別の具体的事案は内部通報となるのか。
- ▲：各職場に配置している相談員に相談してもらい、相談員から人事課に話につながるようになっている。人事課まで情報が伝わった状態で具体的な調査が行われる。
- ：相談員はどれくらいいるのか。理屈の上では相談員自体もハラスメント加害者になりうる。相談の窓口については厳選した少数の窓口としたほうがよいのではないか。深刻な状態でハラスメントを受けているという回答があった場合にその対応で大丈夫か。
- ▲：相談員は相談しやすいようエリアごとに適正な人数を配置しており、全体では20名程度の設置をしていると記憶している。
- ：民間企業では第三者というか、社外にも窓口を設けている。社内に対してはなかなか言いにくい場合もある。社内に窓口があるのもよいが、駆け込み寺のような外部の窓口もあればよいと思う。
- ▲：ハラスメント相談に限った話ではないが、内部通報窓口として監査室等の部署の他に顧問弁護士が存在している。しかし、パワーハラスメントとセクシャルハラスメントについては、弁護士よりももう少し柔らかい相談機関を設けることも一つの手ではないかのご意見をいただいたので、検討していきたい。
- ：内部統制に関するアンケートはフィードバック等、自分の回答がどう活かされるか想像しやすい。しかしハラスメントについては自分が答えた結果、どうなるのか先行きがわかりにくい。回答結果がどのように集約がされ、何につながるのかわかるようにすれば回答もしやすくなる。同じ職場に相談員がいることについては、ハラスメントを防ぐ雰囲気づくりを促し、ハラスメントへの意識を持たせることができ、有益だと思う。

- ：平成30年度の職員意識調査の問6～8については、これまでのJSCに対してどう思うのかという意図をもっているからこのような聞き方になっているかと思うが、次の世代、新しい社会観につなげていく、日本の方向性を引っ張っていくことを自覚してもらうことが大事だと考える。組織人としての自覚以上に、社会のフロントランナーとしての自覚を求める問いの仕方を考えていくべきではないか。
- ：それに関しては理事長をはじめとするトップが職員に対してビジョンとして示していくことが必要である。「あなたがJSCで働くことを通じて、社会で実現したいこと、成し遂げたいことは何ですか。」というような問いは職員にとって答えようがないと思う。広いビジョンについてトップが職員に示していくべきではないだろうか。
- ▲：「職場」についても外部の人達と一緒に働くものも増えてきており、開かれたものになっていくという視点を大事にしていきたいと思っている。業務上で得られた知識について、どう社会に還元していくのかということが大事だと思っている。
- ：マタニティハラスメントが項目にないのは何か理由があるのか。マタニティハラスメントへの対策は法令上の義務となっていて、他の多種多様なハラスメントとは一線を画す。例えば、以前にアンケートで確認した結果、JSC内にほぼ存在しないことが確認できているというようなことであれば問題ないが、そうでなければ確認を行うべきではないか。

(4) 業務効率化のためのICT化への取組について

資料4に基づき、岸理事から業務効率化のためのICT化への取組内容について報告した。

(5) その他

資料5に基づき、岸理事から平成30年度大臣評価結果について報告をした。

[委員からの主な意見等 ○：委員、▲：JSC]

- ：評価項目の中でJSCとして評価をA以上にしていこうと考えている項目はどれか。「重要度 高」となっているI-1「スポーツ施設の管理運営、並びにスポーツ施設を活用したスポーツの振興等に関する事項」とI-3「スポーツ振興のための助成財源の確保と効果的な助成の実施に関する事項」か。
- ▲：重要度・難易度が高くなっているのは我々の本来業務に通じる項目であるが、その裏に隠れて支えている部分、例えばIV-2「内部統制の強化」等についても高めていきたいと考えている。
- ：自己評価と大臣評価が異なる項目が2つあるが、その理由について教えてもらうことは可能か。
- ▲：I-6の「国内外の情報の分析・提供等に関する事項」については、情報・国際部による情報の発信が一つの課題となっている。評価の中では情報の収集は目標を大きく上回っているが、関係団体を対象として情報の有効性についてのアンケートを行った結果、目標をおよそ10%上回る回答を得られたが、A評価となるためには20%程度上回る必要があるためB評価ということになった。IV-1「長期的視野に立った施設整備の実施」については新国立競技場の建設がかかわってくる。新国立競技場の建設については、竣工に向けて順調

に進んでいる。順調に進む上での日々のスケジュールやコストの管理・調整は職員の日々の努力によるものであることから、我々としてはA評価と考えた。大臣評価では、予定通りであるのでA評価には達しないという結果であった。

▲：〇〇委員のご発言もいただいたところだが、工期通りの完成に至るまでに必要となった日々の努力は当たり前ではない。また、建設内容も単に工期を守るだけのものではない。例えば万人に向けた施設となるためのユニバーサルデザインについてはワークショップによるヒアリングを行い世界に誇れる基準のものを作り上げている。また、環境への配慮・災害時への備え等についても定められたもの以上の配慮を行っている。その配慮について考慮をすればA評価にあたるのではないかと主張したところである。

○：本評価はいつ時点の評価か。

▲：8月時点の評価である。

○：この項目は定量的評価審議ではないので定性的に判断できる項目である。120%基準は定量的評価基準なので、アピールの仕方にも工夫が必要だったのではないか。注目をされているが故に厳しめの評価を行われたのではないか。

○：この評価基準を採用すると、例えば金メダルを目標にした場合は、金メダルを獲得したにも関わらずB評価になってしまう。目標を高く持って達成したのであれば、それはAやSであるべきだと考えている。これだけの規模の公共事業で納期もコストも予定通りというのは、個人的にはS評価をつけてもよいかと思っている。例えば科学技術に関する法人であれば、国際的な基準が別にあり世界トップであれば最高評価と、評価が明確であるが、そういった分野ではない一般的な法人では難しい部分はある。

○：所期の目標が横一列からのスタートではない。目標が低く設定されているとクリアしやすく、A評価が付きやすくなりがちで、最初に目標をどう設定するかで評価が変わってしまうこともある。

(最後に、岸理事より次回の会議は2月開催予定と説明)