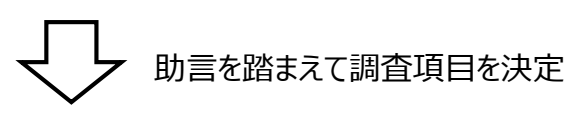


令和元年度 JSC 職員意識調査について

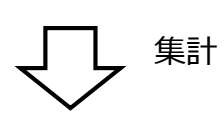
内部統制に関する各部署の職員の意識や職場の状況を把握することを目的に、職員意識調査を平成28年度、平成29年度、平成30年度と実施して、令和元年度も引き続き実施。JSCの内部統制の充実・強化の参考とするため分析を行い、各部署へフィードバックする予定。質問項目等は、一部変更するが、基本的に平成30年度のものを継続。

《令和元年度》

- 9月30日 役員 MTG (調査項目の審議)
- 10月18日 内部統制委員会 (調査項目の審議)
- 10月29日 運営点検会議 (調査への助言)**

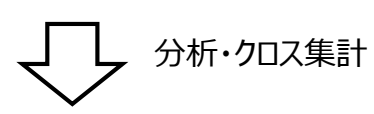


12月中旬～下旬 職員意識調査の実施



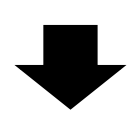
令和2年

- 2月中旬頃 役員 MTG (速報版を報告)
- 2月中旬頃 内部統制委員会 (速報版を報告)
- 2月下旬頃 運営点検会議 (速報版を報告)**



《令和2年度》

- 6月頃** 役員 MTG (分析・クロス集計を報告)
- 内部統制委員会 (分析・クロス集計を報告)
- 運営点検会議 (分析・クロス集計を報告・助言)**



各部署へのフィードバック等

◆参考◆

(平成30年度実施日)

- 10月25日
- 11月1日

- 12月10日
～12月31日

- 2月18日
- 2月27日

○6月6日

職員意識調査の質問項目変更点（平成30年度調査との比較）

	平成30年度	令和元年度（案）	変更理由等
問3	（1）同じ職場の人の仕事の把握度 同じ職場の人が何の仕事をしているか日々把握している。 どちらともいえない。 同じ職場の人が何の仕事をしているか把握できていない。	（1）同じ職場の人との情報共有 同じ職場の人と仕事の内容に関する情報共有ができていない。 どちらともいえない。 同じ職場の人と仕事の内容に関する情報共有ができていない。	職場内での情報共有が円滑に行われているか調査することを目的にしていたが、立場によって、他の人の仕事を把握する必要性の度合いが変わり、質問の意図が正確に伝わっていないと見受けられたため。
	（2）上司への相談しやすさ 困ったことを上司に相談しやすい。 どちらともいえない。 上司に相談できず物事を一人で抱えてしまう。	（2）上司への報告・相談のしやすさ（ <u>バッドニュースも含む</u> ） 悪い情報であったとしても、上司に速やかに報告・相談できる。 どちらともいえない。 上司に速やかに報告・相談できず、物事を一人で抱えてしまう。	
	（6）悪い情報があったときの上司への報告しやすさ（ <u>バッドニュースファースト</u> ） 悪い情報があったとき、上司に速やかに報告しやすい。 どちらともいえない。 悪い情報があったとき、上司に速やかに報告しにくい。	（問3（2）に統合）	
問6	日々の業務の中で、外部の方からJSCに対する期待、要望を聞くことがありますか。もし何かあれば、具体的に記載してください。	日々の業務の中で、外部の方から <u>聞く</u> JSCに対する期待・要望やあなたが感じることなど、自由にご記入ください。	アンケート全体のボリュームや回答のしやすさ等に鑑み、自由記述を一つにまとめるため。
問7	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。	（削除）	
問8	その他、JSCの職員として働く中で日々感じることなど、自由にご記入ください。	（問6に統合）	
問9	ハラスメントに関する次の質問について、それぞれの項目から1つ選び○をしてください。	内部統制に関する調査とハラスメントに関する調査については、分けて調査することとする。なお、周知・案内については掲示板等で同時に行うが、集計、分析等については独立して行うこととする。 ※ 具体の質問項目等については、別紙参照	（現状と課題） 職員意識調査の大前提として、「個人を特定をするものではない」としているが、ハラスメントに関する質問は、一層の配慮が必要となり、特に少人数の部署においては、個人の特定につながり得るため、回答を得られない可能性がある。 （対応策等） ハラスメントに関する調査では、ハラスメント防止に向け具体的な対策等の検討に必要な属性のみ把握することを目的とし、回答者の属性を限定する。
	（1）セクシュアル・ハラスメント		
	① JSC役職員から直近1年の間に、セクシュアル・ハラスメントを受けたと感じたことがありますか。		
	② JSC内で直近1年の間に、セクシュアル・ハラスメントに当たると思われる状況を見聞きしたことがありますか。		
	（2）パワーハラスメント		
① JSC役職員から直近1年の間に、パワーハラスメントを受けたと感じたことがありますか。			
② JSC内で直近1年の間に、パワーハラスメントに当たると思われる状況を見聞きしたことがありますか。			

令和元年度 JSC 職員意識調査（内部統制に関する調査）（案）

本調査は、内部統制に関する各部署の職員の意識や職場の状況を把握することを目的に、平成28年度から実施しており、今回で4回目となります。ご回答いただいた内容は、JSCの内部統制の充実・強化の参考とするため、統計的な処理・分析を行い、その結果を個人が特定されないような形で、各部署へのフィードバックや各種会議等の場において活用させていただきます。

経営戦略室

以下の設問にお答えください。

問1 JSCの方針として掲げている次の事項についてお伺いします。日々の業務において、それぞれの項目をどの程度意識しているか、次の3つの中から最も近いものを1つ選び○をしてください。

1：意識している。 2：時々意識している。 3：意識したことがない。

基本理念	1	・	2	・	3
ビジョン・コーポレートメッセージ	1	・	2	・	3

問2 JSCの行動指針についてお伺いします。日々の業務において、行動指針の5つをどの程度意識しているか、次の3つの中から最も近いものを1つ選び○をしてください。

1：意識して行動している。 2：時々意識して行動している。 3：意識して行動したことがない。

国民視点、アスリート・ファーストの視点に立ち、公正・誠実に行動します。	1	・	2	・	3
社会的使命を自覚し、誇りと責任感を持って行動します。	1	・	2	・	3
開かれた業務に努め、人々から共感を得られるよう行動します。	1	・	2	・	3
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。	1	・	2	・	3
笑顔とチームワークを大切に、活力ある組織をつくります。	1	・	2	・	3

問3 勤務時におけるあなたの現在の意識や行動傾向についてお伺いします。それぞれの項目の3つの選択肢の中から最も近いものを1つ選び○をしてください。

※質問中に出てくる「職場」及び「他の部署」の解釈は、便宜上、次のとおりとさせていただきます。

職場： 普段一緒に仕事をしている係、グループ等の単位

他の部署： あなたが所属する部・室等以外の部署

(1) 同じ職場の人との情報共有

同じ職場の人と仕事の内容に関する情報共有ができています。

どちらともいえない。

同じ職場の人と仕事の内容に関する情報共有ができていない。



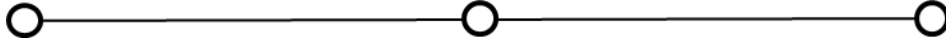
自由記入欄（どのような時にそう感じるか等、自由にご記入ください。）

(2) 上司への 報告・相談のしやすさ (バッドニュースも含む)

悪い情報であったとしても、上司に速やかに報告・相談できる。

どちらともいえない。

上司に速やかに報告・相談できず物事を一人で抱えてしまう。



自由記入欄 (どのような時にそう感じるか等、自由にご記入ください。)

(3) 規程の遵守度

規程等を遵守しつつ、期日も守りながら対応している。

どちらともいえない。

期日を守ることを優先するあまり、規程等の遵守がおろそかになることがある。



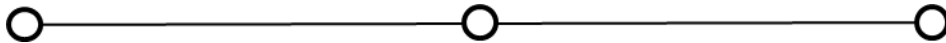
自由記入欄 (どのような時にそう感じるか等、自由にご記入ください。)

(4) 他の部署の業務への関心度

他の部署の業務への関心を持っている。

どちらともいえない。

他の部署の業務への関心がない。



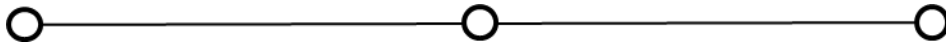
自由記入欄 (どのような時にそう感じるか等、自由にご記入ください。)

(5) 担当業務のリスクへの意識度

担当業務のリスクを意識して行動している。

どちらともいえない。

担当業務のリスクを意識したことがない。



自由記入欄 (どのような時にそう感じるか等、自由にご記入ください。)

問 4 「内部統制」に関する次の質問について、それぞれの項目から最も近いものを1つ選び○をしてください。*

(1) 「独立行政法人における内部統制」について理解していますか。

【参考】『独立行政法人における内部統制と評価について』（独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会）が定義した「独立行政法人における内部統制」

「中期目標に基づき法令等を遵守しつつ業務を行い、独立行政法人のミッション（注）を有効かつ効率的に果たすため、法人の長が法人の組織内に整備・運用する仕組み」

（注）個別法により規定されている当該法人の設置目的（JSCの場合はセンター法第3条）を想定

1：はい。 2：どちらともいえない。 3：いいえ。

1 ・ 2 ・ 3

(2) 日々の業務において、「内部統制」をどの程度意識していますか。

1：意識して行動している。 2：時々意識して行動している。 3：意識して行動したことがない。

1 ・ 2 ・ 3

問 5 職場と JSC 全体の風通しは良いと感じますか。最も近いものを1つ選んで○をしてください。

※本質問中における「風通しの良さ」については、次のとおりとします。

「日々の業務においてフラットに意見を言い合える環境があり、意思疎通や情報共有がうまくいっていること。」

※質問中に出てくる「職場」の解釈は、便宜上、次のとおりとさせていただきます。

職場： 普段一緒に仕事をしている係、グループ等の単位

(1) 職場の風通し

良い。 どちらともいえない。 悪い。

○ ○ ○

自由記入欄（どのような時にそう感じるか等、自由にご記入ください。）

(2) JSC 全体の風通し

良い。 どちらともいえない。 悪い。

○ ○ ○

自由記入欄（どのような時にそう感じるか等、自由にご記入ください。）

問6 日々の業務の中で、外部の方から聞くJSCに対する期待・要望やあなたが感じることなど、自由にご記入ください。

自由記入欄

問7 最後に、あなたについて教えてください。

【年代】 20代以下 ・ 30代 ・ 40代 ・ 50代以上

【所属部署】 (併任の場合は、主担当の所属に○をしてください。)

経営戦略室, 総務部, 財務部, 広報室, 新国立競技場設置本部 (企画・管理部)
新国立競技場設置本部 (施設部), 情報・国際部, 国立競技場, スポーツ博物館,
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, スポーツ科学部,
スポーツメディカルセンター, スポーツ研究部, 機能強化ユニット, 国立登山研修所,
スポーツ振興事業部, 学校安全部 (本部), 学校安全部 (支所),
スポーツ・インテグリティ・ユニット, 監査室

【職員区分】 職員・非常勤職員

【職種】 事務系・研究系

※併任の場合は、主担当の業務に基づいて○をしてください。

※《非常勤職員の場合》「事務系」は契約職員 (事務) ・事務補助者・再雇用職員を指し、「研究系」は契約研究員・契約研究員 (医師) ・契約職員・受託事業契約職員・受託事業契約医師・非常勤専門職員を指します。

【役職】 管理職 (課長級以上) ・ 一般職 (管理職以外)

内部統制に関するアンケートは以上です。
ハラスメント調査に関してもご協力をお願いいたします。

令和元年度 JSC 職員意識調査アンケート（ハラスメントに関する調査）（案）

ハラスメントに関する調査は、JSC 内におけるハラスメントに関する職員の意識や職場の状況を把握することを目的に、昨年度から「JSC 職員意識調査」の一環として実施しています。回答内容は、総務部人事課内で個人が特定されないような形で全体集計を行い、フィードバックさせていただくとともに、ハラスメントの防止及び排除のための対策を検討し、実施するための基礎資料といたします。個人の特定や被害の事実等を調べる目的ではありませんので、安心して率直な回答をいただくようお願いいたします。

総務部人事課

以下の設問にお答えください。

問 1 ハラスメントに関する次の質問について、それぞれの項目から 1 つ選び○をしてください。

（1）セクシュアル・ハラスメント

※「セクシュアル・ハラスメント」とは、

他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいいます。（「JSC セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則」より）

① JSC 役職員から直近 1 年の間に、セクシュアル・ハラスメントを受けたと感じたことがありますか。

（あ る ・ な い ）

② 現在の職場で直近 1 年の間に、セクシュアル・ハラスメントに当たると思われる状況を見聞きしたことがありますか。

（あ る ・ な い ）

（2）パワーハラスメント

※「パワーハラスメント」とは、

職権などを背景として、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を傷つける言動を行い、職員の働く環境を悪化させる、雇用不安を与える、職員に精神的な病を発症させる、あるいは職場への忠誠心を失わせること（「JSC パワーハラスメントの防止等に関する規則」より）

① JSC 役職員から直近 1 年の間に、パワーハラスメントを受けたと感じたことがありますか。

（あ る ・ な い ）

② 現在の職場で直近 1 年の間に、パワーハラスメントに当たると思われる状況を見聞きしたことがありますか。

（あ る ・ な い ）

問 2 最後に、あなたについて教えてください。

【就業場所】

- ① 本部事務所
- ② ハイパフォーマンススポーツセンター（西が丘）
- ③ ①と②以外の事業所

ハラスメントに関するアンケートは以上です。
内部統制の調査に関してもご協力をお願いいたします。

【参考】JSC では、各職場等に苦情相談員を配置しています。

ハラスメントに関する相談がある場合は、ご活用ください。苦情相談員体制は、

JSC ポータルサイトの【情報共有】>【リンク集】>【人事・福利厚生】>【職場の衛生管理】内の『セクシュアル・ハラスメント等「苦情相談員」の体制について』

をご確認ください。