

令和2年度第2回JSC運営点検会議 議事要旨

日時：令和2年12月10日（木）10：00～12：00

場所：web会議

出席者：高橋委員長、伊丹委員長代理、芝委員、中屋委員、松下委員
大東理事長、岸理事、松坂理事、勝田理事、大西理事

欠席者：朝日委員、大隈委員

1. 議事

(1) web会議システムを利用した会議への出席について

資料1-1、1-2に基づき、岸理事からweb会議システムを利用した運営点検会議への出席について説明を行った。

[委員からの主な意見等]

意見等なし。

(2) 新型コロナウイルス感染者の発生時における対応について

資料2に基づき、岸理事から感染の疑い発生時の対応について説明を行った。

[委員からの主な意見等]

JSC：補足すると、HPSCではアスリートがトレーニングや合宿を行う中、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため職員や関係者は緊張した日々が続いている。陽性者が出た際には、練習場や浴場等の消毒を徹底して行ったうえで施設を再開させている。来年の東京2020大会開催に向けても非常に神経を使う点でもあるので、説明したことを徹底していきたいと考えている。

委員：来年の東京2020大会に向けて、ハード面の対策を充実させた方がいいのではないかと。最近ではウイルスを不活性化させる紫外線や換気対策のためのCO2濃度測定等、新しい技術が開発されている。アスリートや関係者の精神的ストレスを軽減させるためにも、施設に安心感が感じられるようなハード対策が重要であると考えているが、その点についてどうか。

JSC：HPSCではアスリートや競技団体の関係者にもご協力いただきながら対策を行っており、ハード面については、消毒液による除菌やアクリル板の設置、空調設備等、統括団体や競技団体とも相談しながら努めているところ。今後、様々な科学的なエビデンスも出てくると思うので、安全性の検証も考慮しながら対応してまいりたい。

(3) 令和2年度内部統制アクションプランの実施状況について

資料3-1～3-6に基づき、岸理事から令和2年度内部統制アクションプランについて説明を行った。

[委員からの主な意見等]

委員：資料3-1の2-①、ペーパーレス会議システム導入検討について、前回配布された資料では、試験の実施が10月末で、本格的な実施に5カ月かかるということであった。先程の説明では、「現在、利便性を検討している」とのことであったが、大きな不具合や問題点が発見されたのかどうかを教えて欲しい。また、こうしたシステム導入には、本格実施をしてからマイナーチェンジを繰り返して、ようやく本格的な実施ができるものである。今回、たった2カ月で本運用開始とあるが、本当に2カ月で可能なのか。こうしたBOPを作ることは重要だが、工程表をこなすことに注力しがちなので、中身についても十分に検討していただきたい。

JSC：現在、システムのデモを使用した会議と、システムを使わずPDFをPCの画面に出した会議両方を行い、利便性を総合的に考えながら、検討している。システムを使うことは費用もかかることなので、十分に検討したい。工程表をこなすようなことにならないように留意しながら引き続き取り組んでまいりたい。

委員：資料3-1の3-①に「人事・人材育成の基本的な考え方」の見直しについて、見直しをすることとなった背景やどのように見直すことになったのか教えて欲しい。

JSC：現行の「人事・人材育成の基本的な考え方」は、平成26年に策定後、6年経過した。また6年経った段階で、新戦略プランが始動している。人材育成にクローズアップしてプロジェクトを進めながら検討している。そのプロジェクトと検討と併せながら、6年前の計画のブラッシュアップする、というのが見直しの考え方になっている。

委員：具体的にはどの部分を見直したのか。

JSC：研修の在り方や異動の考え方、また当法人の人員構成の特徴（30代後半から40代前半の職員層が多い状況）も含めて、職員のキャリアアップ等、人材育成の考え方等について、より職員に浸透するような考え方にしていきたいと考えている。

委員：資料3-6、eラーニングシステムについては、新型コロナウイルスの影響が契機で導入するのだと思うが、これは恒常的に続けていくのか、新型コロナ終息後は止めるのか。

JSC：eラーニングシステムを用いた研修は資料「2. ゴール」にもあるとおり、研修集合型研修と変わらない内容で行うことである。新型コロナウイルス感染症終息後も研修の効果が維持できるのであれば、集合型の研修は受講のための移動の時間やコストもかかることから、eラーニングの活用も継続していきたいと考えている。

委員：3点質問したい。

質問①資料3-2「令和元年度 内部監査結果」について、4点目についての原因と規模感について教えて欲しい。

質問②資料3-4 コンプライアンス推進のための運動として、3(5)「コンプライアンス推進週間」について、具体的に何をしたのか。

質問③資料3-5「役職員コミュニケーションについて」職場のコミュニケーションにおいてコロナの影響はあったのか。

JSC：1点目の内部監査について、全部署を一度に行うことは難しいので、年度ごとに対象部署を決めて監査を行っている。「物品管理簿」「法人文書ファイル管理簿」のどちらの件もそれぞれ1部署、規模はそこまで大きくないと報告を受けている。日々の物品や文書ファイルの管理の徹底がなされていなかったのが原因である。それぞれの部署で再発防止に留意しながら業務に取り組んでもらっている。

2点目のコンプライアンスについて、10月1日から7日までの期間、それぞれの部署で部

会などを通じながら、コンプライアンスの推進について啓蒙活動を行ったり、イントラネット上に、コンプライアンスについて啓蒙活動したりするなど、集中的に施策を行った。

3点目の役職員のコミュニケーションについて、新型コロナウイルス感染症の状況により、少人数の方かつ短い時間の中で対話を行った。役員と職員との対話を通じて、それぞれの職員が、自身のキャリアをどう考えているのか、どういう問題点について考えているのかについて話し合ったと聞いている。

J S C : 若手とのコミュニケーションの中で、やはり新型コロナウイルスの影響は感じている。若手職員が「働き方改革」や「新しい生活様式」について敏感に感じており、特にテレワークの意識が強まってきていることが分かったので、私としては推進していきたいと申し上げた。共感度や行動意欲について、Do something、何か起こそうという気持ちで建設的な意見を出してほしいとお話した。若い職員には社会全体の中でのJ S Cについて考えてもらいたい。

J S C : 職員との対話については、新型コロナウイルス感染症の影響により、情報（日常的に見聞きしたり人と会話したりする中から得られる情報）の格差が起こっていると感じている。私は、この何気ない会話から得られた情報や見聞きした情報が重要だと考えており、特に、4月に新規で採用や異動した職員は、すぐに緊急事態宣言が出されたため、人と話す機会が減ってしまったことから影響が大きかったのではないかと考えている。しかし、これを契機に、「J S C全体や他部署においてどのようなことが起きているのかを知らないといけない」という意見が出てきたのは良かったのではないかと思う。

委員 : コンプライアンスについては、ともすると形式的になりがちで、推進責任者の熱意の影響を受けやすい。継続的に実のある取組を推進していただきたい。

委員 : 若手の働き方の意識について、資料3-1の3-①の人事戦略チームにおいて検討していると思われるが、チームではどのような議論が行われているのか。

J S C : テレワークについては、準備を進めているが、まだ機器の購入が整わず、他の機関に比べると遅れていると認識しているところである。現状、全国各地で感染者が拡大し、第3波と呼ばれる状況になっている。十分な量の情報機器はないものの、業務に支障のない範囲で、在宅勤務については進めている。働き方改革の観点については、次年度に向けて予算の範囲内で情報機器の購入等をし、準備を進めている。また、元々はそれぞれのライフスタイルを尊重する制度として開始した時差勤務なども新型コロナウイルス感染症の状況もあって、この取組も拡大しているところであるが、引き続き継続していきたい。

委員 : 資料3-2内部監査の2点の不具合について、横断的に取り組んだ再発防止策のモニタリングはどのように実施しているのか。

J S C : 資料3-2「内部監査の主な流れ」にある通り令和2年12月からフォローアップを行い、履行できていない場合は、更なる是正勧告等の処置や履行状況の結果を理事長に報告するなどしている。

委員 : フォローアップの対象は指摘を受けた部署のみか、全部署なのか。

J S C : 指摘を受けた部署のみが対象であるが、フォローアップの情報は役員ミーティング等で共有され、職員周知もイントラネットに掲載するため、横断的に情報収集できるように展開している。

委員 : 資料3-1の2-① J S Cにおいて、平日頃の上司への報告等について、クラウドシステムは導入しているのか。それとも口頭や紙ベースで行われているのか。

J S C : 現状は対面以外では、社内メールを活用している。クラウドについては導入していない。今

後テレワークの導入する際に、クラウドの利用についても検討している。情報セキュリティを確保しながら進めていきたい。

委員：弊社でもクラウドを活用している。もちろんお金がかかることではあるが、報告が受けやすくなったり、情報の収集が便利になったりする等、便利な面もあるので、引き続き検討していただきたい。

(4) 令和2年度JSC職員意識調査について

資料4-1、4-2に基づき、岸理事から令和2年度JSC職員意識調査について説明を行った。

[委員からの主な意見等]

委員：問4について、内部統制の理解度・意識度を問うのは少し漠然としているのではないか。例えば、「JSCの組織には法令順守の気風が定着していると感じますか」や、「JSCにおける権限・責任・決定プロセスが明確で、透明性があると思いますか」というような、内部統制の6つの要素のうち象徴的な項目にブレイクダウンした聞き方で、回答者に内部統制の意識付けができるよう改善してはどうか。

JSC：当調査は12月中に実施するよう予定を立てているところである。また、eラーニングによる内部統制研修を11月に実施しており、研修の結果がどのように反映されているか、昨年度と同じ設問から経年で比較したいと考えている。次年度以降における有効なご意見として捉えたい。

委員：今回の意識調査案は、令和元年度以前と比べるとかなり改善されていると思う。特に3択から4択にしたことで、傾向がよりはっきりと見えるのではないか。また、自由記述欄を設け回答者がなぜそのように感じているのかを問うことにより、PDCAを回しやすくする面でも改善されていると感じる。次年度に向けた改善のネタとなるよう取り組んでいただきたい。

委員：問2について、回答する流れの中で唐突感があると感じた。問5の風通しと関連性があると思うので、問5に入れ込んでしまってもいいのではないか。また、問5において、風通しの良し悪しを聞いた後にその理由についての問が設けられているが、理由の選択というよりは、選択肢のそれぞれについてどう感じるかを考えるものだと思う。上司とのコミュニケーションは良いが職場内の情報共有が悪い場合、どのように回答すればいいかが難しいと感じる。意図として、どのような回答を貰おうとしているのか。

JSC：問2の唐突感については、ご指摘のとおり。問5の回答理由については、複数回答を可としており、良し悪しに関する具体的な理由を選択してもらいながら、自由記入欄において詳しく書いてもらうことを狙いとしている。ご指摘のとおり選択肢ごとに風通しの良し悪しを聞く方法もあるが、設問数の増加も考えられるので、今後の検討とし、工夫できるところは改善したい。

JSC：問1と問2の並びについては、元々複数の設問があった中でこの2問を残していることがある。唐突感を防ぐ方法を検討してまいりたい。また問5(2)を設けた理由として、昨年度までは風通しの良し悪しだけを聞いた中でどのような施策を打てばいいかわからなかったことが背景としてあり、チェックがつけられた項目から施策を打ちやすくしていることが狙いである。ご指摘の点を踏まえて工夫したい。

委員：選択肢ごとに風通しが良いものもあれば悪いものもあるかと思うので、回答が難しいと感じ

ることがないよう工夫していただきたい。

委員：ハラスメントについて、社内に相談窓口は設けられているのか。

JSC：セクハラ、パワハラの相談窓口を設置しており、職員には浸透しているものと思っている。

委員：意識調査については社内展開の準備中とのことだが、間に合うようであれば、意見を参考に改善していただきたい。

(5) 全体を通して

意見等なし。

(6) 委員長まとめ

大東理事長は今回が最後の運営点検会議となる。理事長就任時の法人評価がD評価であったところ、リスク管理の徹底や、バッドニュースファーストの徹底を一貫して取り組んでこられたこと、また、職員との距離感を縮めるために車座ミーティングを続けてこられたこと等により、A評価にまで高められたことは素晴らしい実績だと思う。自分の会社でも同様のミーティングは行っていたが、名前が決まらなかった中、「車座ミーティング」を使わせていただき、社員からも好評であった。直接ご挨拶ができず残念だが、重ねて御礼申し上げたい。