

## 令和3年度第1回JSC運営点検会議 議事要旨

日時：令和3年6月24日（木）10：00～11：30

場所：web会議

出席者：高橋委員長、伊丹委員長代理、大隈委員、中屋委員、松下委員  
芦立理事長、岸理事、松坂理事、勝田理事、大西理事

欠席者：朝日委員、芝委員

### 1. 議事

#### (1) 令和3年度計画について

資料1に基づき、岸理事から令和3年度計画について説明を行った。

[委員からの主な意見等]

委員：令和3年度計画のポイントにおいて、「東京2020大会の成功やその先を見据えた取組」とあるが、具体的にどのような内容か。秩父宮記念スポーツ博物館・図書館における図書は、国立公文書館の蔵書との関連性はあるか。スポーツ振興くじの売上について、平成28年度が1,118億円と過去最高であったとのことだが、何か特別な要因が背景にあったのか。以上3点についてお伺いしたい。

JSC：東京2020大会とその先を見据えた、という点に関し、私共としては間違いなくこの大会でスポーツを通じて国民に大きな感動を与えられると信じている。そのレガシーを活かして、スポーツ振興を通じて豊かな生活をどう実現していくか、といった考えに立ち事業展開について検討していきたいと考えている。

JSC：秩父宮記念スポーツ博物館・図書館における図書については公文書というよりは戦前のスポーツ・体育に関する出版物・印刷物がといった図書資料中心になっている。その他、文献、洋書も含めて目録のデジタル化等の整理・保存を進めている。  
くじの売上について、平成28年度は新商品を含むBIG系商品の売上が好調であったことが主な要因で過去最高を達成した。一方、その後は広告宣伝費の削減等の要因により売り上げが1,000億円を下回る時期があった。令和2年度については久しぶりに1,000億円台を回復し、今年度はオリパラ期間の販売休止を踏まえた数字目標としているが、過去最高に近い、意欲的な目標として考えている。

#### (2) ご意見に対する対応状況について

資料2に基づき、岸理事から前回いただいたご意見に対する対応状況について説明を行った。

[委員からの主な意見等]

委員：採用に関してはどの企業においても悩ましい問題となっていると考えている。特に若い職員の定着率というか、離職率はどの組織でも課題となっているものと考えている。JSCではどのように考えているか。

JSC：定着率は比較的良いほうだと考えている。正確な数字は手元にないが、全体での離職率はおそらく5%未満で、若い職員はかなり低いと考える。後ほど、職員意識調査でも触れるが、部下

と上司の関係においてもコミュニケーションを活発に行いながらチームとして仕事に取り組んでいると自負しており、そういった環境も若い職員の定着に繋がっているのではと考えられる。

委員：5%ということは20人に1人程度と考えるが、年間で若い職員が1～2人程度、という理解でよいか。

J S C：感覚的には数年に1人程度だと認識している。

### (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、3-2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の実施状況について説明を行った。

#### [委員からの主な意見等]

委員：令和3年度の内部統制アクションプランで削られている3項目について、令和2年度までの限定的な取り組みとの説明であったが、令和2年度までに成果等がみられ対応が終了したとの認識でよいか。

J S C：その通りである。令和2年度で一旦終了した取り組みである。

### (4) 令和3年度内部統制アクションプランについて

資料4-1～4-4に基づき、岸理事から令和3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：令和2年度と令和3年度の内部統制アクションプランを比較すると、今年度はICT化に力を入れているように思う。令和2年度の達成により見えてきた問題点等があれば説明いただきたい。また、職員意識調査の結果により反映された項目等あれば、そちらも教えていただきたい。

J S C：文書の点検項目については、文書の誤廃棄の事案を反映させている。これまでも文書管理については啓発してきているところではあるが、再度文書の重要性、特に個人情報の管理について徹底して参りたい。また、職員意識調査の結果からは情報共有の取組について追加している。有期雇用職員を含め約800名の職員がいるが、特に定員と有期雇用職員との間で、意識の度合に乖離が見られた点を踏まえ、丁寧に情報発信や共有を継続的に行うことが課題と考えており、反映させている。

委員：職員800名に対し、報告等も電子化で行っているのか。また、人事評価はどのように行っているのか。

J S C：報告について、電子的な手法としては、全職員が確認できるイントラネット（掲示板）で周知をしており、タイムリーな情報発信を行っている。また、カテゴリーごとに情報を蓄積し、いつでもだれでも確認できるリンク集を設けている。対面的な手法として、全体的には役員会や役員ミーティング、部長等会議などを開催している。会議の内容はイントラネットを活用し適宜共有している。また、部長職を中心に各部の部会等を活用し、情報を共有している。人事評価については、能力評価と業績評価の2つの評価があり、毎年評価時の面談等を含めながら実施している。

委員：eラーニングシステムについて、公認会計士の研修でも長年に渡り導入している。そこでは、二重受講の問題やPW設定など運用していくことで発生する問題があるため、導入する際にはそういった問題点も検討された方がいい。

JSC：eラーニングの導入は職員からも評価されている。課題については、いただいたアドバイスも考慮したい。

委員：定員と有期雇用職員の比率はどれぐらいか。人事評価は有期雇用職員にも実施しているのか。

JSC：比率については、概ね半々である。人事評価について、有期雇用職員にも同様に行っているが、評価項目はそれぞれの役職に合わせた項目となっている。

委員：採用試験について、コロナ禍において工夫していることはあるか。

JSC：筆記試験について、今までは会場に一堂に集め実施していたが、全国から応募があるため、地域で受験できるようオンライン試験を実施した。また、第一次面接においても、オンラインを活用し実施している。

#### (5) 令和2年度職員意識調査の分析結果について

資料5に基づき、岸理事から令和2年度職員意識調査の分析結果について説明を行った。

##### [委員からの主な意見等]

委員：学校安全部の支所は風通しがよい結果になっているが、どのような部署か組織の内容を教えてください。また、コンプライアンスにかかわる問5の法令等の違反について、「出納・契約事務」が数件あり気になる。独立行政法人では、厳しい管理がされていると思うが、なぜこのような意見が出てくるのか。契約監視委員会等でモニタリングはされているのか。

JSC：支所について、東京以外に全国5か所（仙台、名古屋、大阪、広島、福岡）の地域に事務所を設けており、各支所では所管地域の災害共済給付業務を行っている。他部署にはない特性として、広域異動が困難な職員もあり在籍年数が長くなる傾向がある。

法令等の違反の「出納・契約事務」に関して、調達合理化計画や契約監視委員会におけるモニタリングもきっちり行っているところである。こういった場面で直面しているかについては、調査結果に紐づけて、公益通報制度の活用を案内して参りたい。

委員：風通しについて、全体的にはポジティブな回答が多く特段問題ないと思われるが、役職別に見たときに、管理職の「良い」との回答は、昨年は74%であったが今年は44%と下がってきている。全体としては風通しが良いかもしれないが、下がっている属性もあるのではないかと。

JSC：「良い」と答えた割合が減っているところの状況も確認し、必要な対応をとって参りたい。

委員：議題4で説明があった情報共有の手法について、直接対面で説明することも重要だと考えている。必要な事項を相手方に伝えようというリーダーの熱意と伝え方の工夫によって情報共有の濃淡が現れるので、幹部会等でもよくご指導いただけるとよいと思う。

JSC：本年度の研修計画でも参考にしていきたい。

委員：JSCの風通しの良さについて、部署別にみるとスポーツ振興事業部と学校安全部支所との差について、分析はされているか。また、少人数だと風通しが良くなる傾向があるが、支所の人員規模を教えてください。

JSC：スポーツ振興事業部の特性として、くじの売り上げを促進する部門と売り上げによって得られた資金から助成するといった業務の性格が異なる部門に分かれている。分析していない中での

推測になるが、そういった他の部署にはない特性が影響している可能性が考えられる。支所の人員規模については、手元に資料がなく正確な数字ではないが、各支所によりバラつきはあり、定員は10名程度、有期雇用職員は5名程度となっており、合わせて15名程度である。

委員：職員意識調査の結果については、全職員に公表するのか。

JSC：公表予定である。ただし、各部署の状況を取りまとめた結果については、部長職に説明の上、フィードバックを行う予定である。

委員：せっかく回答してもらった内容のため、可能な限り公表し、調査がどのように生かされるか、コメントを含めてできるだけ公にすることが風通しの良さにつながる。

(5) 全体を通して  
意見等なし。