

－2016年度業務実施結果に対する評価・提言－ (3) 組織運営

Ⅲ 組織運営
Ⅳ 拠出金の徴収

	事業計画	業務実施結果等	評価・提言
Ⅲ-1	<p>1. 事業目標の明確化とPDCAサイクルの定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構として中期的な事業目標とそのための計画を示しつつ、自己評価等を定期的に行うことで業務の改善と品質向上へ繋げ、PDCAサイクルを確実に進める。 ・2015年度に開始した評議員会による評価・提言の仕組みを定着させ、2015年度の事業結果に関する評価・提言をいただき、機構業務の改善を進める。 	<p>1. 事業目標の明確化とPDCAサイクルの定着</p> <p>➤ 事業目標の明確化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業目標の明確化については、科学的特性マップの提示から文献調査の円滑な実施に至るまでを最初の中期事業期間と位置づけ、この間の「対話活動」「技術開発」「組織運営」の取組み目標を「中期事業目標」として設定した。また、この目標を実現するため、「対話活動計画（仮称）」「中期技術開発計画」「中期人材育成計画（仮称）」を別に定めることとした。 ・評議員会のもとに設けられた検討委員会でのご議論を踏まえ策定し、評議員会の上を承を経て、9月20日に開催された第75回理事会にて決議された。 ・なお、上記3つの計画に関しては、「対話活動計画（仮称）」については廃棄物ワーキンググループ(2月)でその骨子を説明して審議を得たほか、「中期技術開発計画」については関係機関による研究開発との調整等について国と協議を継続しており、また「中期人材育成計画（仮称）」については各部門が必要とする人材像の明確化などの検討を進めた（後述3参照）。 <p>➤ PDCAサイクルの定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評議員会による評価・提言の仕組みを含めたPDCAサイクルの定着については、昨年度に続き、2015年度に実施した事業活動に関し自己評価したうえで、「対話活動評価委員会」と「技術開発評価委員会」における個別の評価を経て、評議員会において評価・提言を総合的に取りまとめたいただき、ホームページにて公表した。これらの評価・提言内容は、機構の業務実施状況を確認し自己評価するための点検会議（7月、10月、3月）を通じて速やかに業務改善に活かすとともに、「2017（平成29）事業年度事業計画」の策定に反映し、評議員会に報告した。 ・評議員会の評価・提言システムに関し、 <ul style="list-style-type: none"> ①評価・提言の事業反映に関する報告を9月開催の評議員会で実施する。 ②評価の目安（SABC判定）を再点検する。 ③評議員が務める評価委員の任期を、評議員任期と合せる。 について審議頂き、改善が図られた。 ・また各部の業務実施に係るPDCAサイクルについては、各部の業務実施状況に関する点検会議を第1四半期終了後（7月）、上期終了後（10月） 	<p>【評価： B】</p> <p>「中期事業目標」を策定し事業目標が明確になったことは昨年度の成果である。またPDCAサイクルの定着と仕組みの改善により良好な業務改善サイクルが確立されてきたことも評価できる。</p> <p>内部統制・ガバナンスに関しては、リスクマネジメント等、その強化のための活動が進められている。人材育成に関しては、業務の間を縫って精力的に研修を行っていることは評価でき、今後具体的な人材育成計画が策定され、着実に実施されることが期待される。また、業務運営に当たり適切な効率化とコスト削減に努めていると評価できる。</p> <p>文献調査の実施には至っていないが、国による「科学的特性マップ」の提示に備えて着実な対応がなされ、加えて新たな工夫や取組みが企画推進されているなど、適切な組織運営がなされていると評価できる。</p> <p>【提言】</p> <p>PDCAサイクルによる業務の改善に関しては、業務実施の結果や効果を分析し、具体的な対応策や目標を設定するなど、引き続き踏み込んだ取組みとすることが重要である。その際、機構事業の全体的な進捗について、事業目標に照らした確認を行っていくことが重要である。</p> <p>内部統制・ガバナンスに関しては、段階的なリスク管理体制の強化について検討するべきである。また、サイバー攻撃はますます巧妙、悪質になっているため、情報セキュリティにはなお一層の取組み強化を求めたい。</p> <p>人材育成は緊急課題である。早期に育成計画を策定して、国民や様々なステークホルダーと信頼関係が構築できるよう、一定以上のコミュニケーション能力、対話・文章能力を涵養するため、不断に努力すべきである。技術系人材については、一定期間にわたる現場経験を複数職員に積ませることを検討すべきと考える。また人材の確保については、状況に応じて即戦力の採用に注力するとともに、</p>

事業計画	業務実施結果等	評価・提言
III-2 2. 内部統制・ガバナンスの強化 ・「内部統制に関する理事会決議」等に基づき整備と運用を図ってきた、「定款の改正」、「リスクマネジメント規程の改定」、「内部監査」等の制度・仕組みの定着を図るとともに、適宜運用状況を点検し、必要な改善を行う。	<p>及び年度末（3月）にそれぞれ開催し、ショートサイクルでの業務の見直し及び改善を実施している。</p> <p>・更に、国の「基本方針」に基づいて原子力委員会が行った機構を含む関係行政機関等の活動状況に係る評価の場において、機構の事業運営状況等について説明を行った。同委員会からは「おおむね適切に取組みが進められており」「個別に改善が必要な事項はあるものの、総じて、明瞭性・透明性・応答性が高い水準で確保されている」と評価されるとともに、「今後も国民理解醸成のための活動を継続することが必要」、また「長期的視点を重視しつつ」「関係行政機関、実施機関等はより連携を密にし、必要な準備を十分に行う」ことが不可欠である、との指摘を得た。</p> <p>2. 内部統制・ガバナンスの強化</p> <p>定款、「リスクマネジメント規程」、「情報セキュリティ規程」、「業務の適正を確保するための体制の整備について（理事会決議）」等に基づき、下記に示す一連の内部統制・ガバナンスに関する施策を実施した。</p> <p>➤ 理事会による業務執行役員の職務執行状況の監督</p> <p>・定款の規定に基づき、理事会を開催して業務執行役員から職務執行状況について報告を定期的に行うことにより（3か月に1回以上）、役員の職務執行を監督した。</p> <p>➤ リスクマネジメント活動</p> <p>・「リスクマネジメント規程」に基づき、リスクマネジメント委員会を定期的で開催し（4回/年）、業務遂行上発生が予想されるリスクを抽出し、その対応方策の検討及びリスクの監視・管理を行うことにより、リスク顕在化の防止に継続的に努めた。</p> <p>➤ 情報セキュリティ</p> <p>・「情報セキュリティ規程」に基づき、なりすましメールへの対応訓練（7月）を実施。また、悪意のあるメールを受信したことから、役職員へ不審メール受信時の対応等について、都度、迅速に注意喚起を行った。</p> <p>・ウイルスによる不正な通信の検出・防止機能を備えた最新のファイヤーウォール（7月末）や不正なファイル操作ログ検索システム（3月運用開始）を導入した。</p> <p>・業務情報の流出・紛失の未然防止を目的として、継続的に注意喚起を行った。</p> <p>➤ 内部監査の実施</p> <p>・職員の職務執行が法令及び規程類に適合していることを確認するため、上期及び下期に内部監査を実施した（上期：コンプライアンスに関するアン</p>	<p>長期にわたる対話を積み重ねて地域の方々と信頼関係を築いていくことの重要性に鑑みてプロパー比率の向上を目指す。加えて、対話活動に従事する女性の割合の向上や行政法制等に詳しい人材の確保など、業務の長期的観点に立った体制整備が求められる。</p> <p>今後、「科学的特性マップ」の提示といった大きな節目を迎える中で、「働き方改革」等の社会情勢に組織として対応していくことも重要である。「中期事業目標」に掲げるガバナンスの高度化・事業効率化および職場総合力の向上と活性化を目指し、引き続き適切な組織運営に努めていただきたい。</p>

事業計画		業務実施結果等	評価・提言
III-3	<p>(2016年度の事業方針)</p> <ul style="list-style-type: none"> 各業務の遂行に当たっては、機構の活動資金の原資が電気料金であることを自覚し、常にコスト意識を高く持ち、効率的かつ適切な費用の支出に努める。 <p>3. 適切な人材確保と育成</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業の進捗を見据えた中長期的視点に基づき、人材の確保・育成に関する計画を策定し、コミュニケーション能力や、地域対応・技術開発等に係る経験・能力等、機構事業において中長期的に必要となる人材スペックを明確にするとともに、具体的な増員計画・育成プログラム、確保方策・実施スケジュールを示し、発電用原子炉設置者や関係機関の協力を得ながら人材の確保・育成に努める。 広報活動、ウェブ管理、ソーシャルメディア等に専門的能力を有する人材の中途採用も積極的に進める。 	<p>ケート及び職員からのヒアリング、下期：物品（固定資産・高額消耗品）の管理状況を確認）。特に、コンプライアンスに関するアンケートを通じて、職員のコンプライアンス意識の確認、レベルの維持／向上や取引先等との適切な関係のあり方に関する意識向上を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 監事監査の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・監事による機構業務に対する監査の結果を受けて、改善が必要な業務について、各部にて見直しを検討・実施した。（旅費支給基準の改訂等） ➤ 会計監査人の変更 <ul style="list-style-type: none"> ・機構発足以来、同一の監査法人に会計監査を依頼してきたため、監査内容の恒常化・陳腐化などを未然防止する観点から、監事の選定に従い会計監査人を変更した。（2016年6月） ➤ コスト効率化 <ul style="list-style-type: none"> ・拠出金によって事業運営を行っている機構として、合理性のある費用削減とコスト意識の醸成に機構大で取り組む必要があるという観点から、7月に「業務効率化ワーキンググループ」を立ち上げ、検討対象として「全国シンポジウムに係る費用」や「技術開発委託費用」をはじめ5項目の業務を選定し、コストの検証を行い、「出張旅費の抑制」や「コピー代の削減」等の改善策を取りまとめた。 ・一般競争入札の促進を目的に、競争入札参加資格を有する事業者（128社）へ機構の入札制度に関するアンケートを実施。各社から寄せられた意見を集約し、分析した結果、調達予定件名のホームページ掲載や入札公告の内容及び期間については概ね肯定的な評価を得た。一方で「調達予定件名に関する情報の充実」などの課題を抽出し、次年度以降の取組に反映することとした。 <p>3. 適切な人材確保と育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 中長期視点に基づく人材確保・育成計画 <ul style="list-style-type: none"> ・事業の進捗を見据えた中長期視点から各部門が必要とする人材像を明確化するとともに、階層別及び部門別研修等について概要を定める等、人材の確保・育成に関する計画（中期人材育成計画（仮称））を検討し、科学的特性マップの提示までに策定することとした。 ➤ 人材確保 <ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用として4人（事務系2人（男性1名・女性1名）、技術系2人（男性2名））を採用し、更に即戦力となる専門性の高い職員2人（広報関係1人（女性）、技術系1人（男性））を中途採用した。また、翌年度以降、新卒採用を確実に確保するため、学校内企業説明会等への参加（4回） 	

事業計画	業務実施結果等	評価・提言
	<p>に加え、機構主催説明会も開催（4回）した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・科学的特性マップの提示を考慮し、対話活動の体制強化を目的として、地域交流部の広報対応グループを1グループから2グループへ、地域対応グループを2グループから4グループに増設した。（7月） <p>➤ 人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2015年度に引き続き、合意形成の為にコミュニケーション研修（初級：9月15日、17人）を実施。また、昨年度に初級講座を受講した職員を対象に中級講座（11月7日・8日、計24人）を実施した。 ・放射性物質を扱う事業に従事する職員として必要となる知識を得ること、また、そのブラッシュアップを目的として「放射線基礎教育研修」（7月29日・8月22日、計99人）を実施した。 ・地層処分セミナーをはじめとした各説明会等対話活動への技術部員の派遣、一般の方々に対し技術的事項を分かりやすく説明する経験とスキルを現場で身に付けていく取組みや、技術部員を講師に迎え、地域交流部員を中心にガラス固化体や放射能といった技術的基礎知識の深掘りのための勉強会を開催するなど、部門横断的な取組みを通じて、人材育成を図った。 ・また、技術部女性職員を約3週間 Nagra（スイスの放射性廃棄物管理共同組合）との共同研究に派遣する等、女性職員の活躍の場も広がった。 <p>➤ 機構職員のコンプライアンス意識向上のための諸活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「労働時間管理」をテーマに、コンプライアンス研修（2月16日・22日、計110人）を実施。 ・過重労働リスクへの対応として長時間労働者に対し産業医面談を適切に実施した。また、労働時間の多い管理職に対し、働き方を確認しつつ、健康面に不調が無いことの確認を上長より行った。 ・加えて、ワークライフバランスの充実を目的に、効率的な業務遂行を促し、定時退社日の設定やプレミアムフライデーの活用に取り組んだ。 ・全職員を対象としたコンプライアンスに関するアンケートを実施したことにより、職員の意識レベルを確認し、取引先等との適切な関係の有り方において、不明瞭な点等を検証。課題や問題点を洗い出し、コンプライアンス研修等に繋げた。 ・2015年12月の労働安全衛生法の改正を踏まえ、メンタルヘルス不調の未然防止を目的とした職員のストレスチェックを実施し、職員及び組織の健全性が全国平均より高い水準にあることを確認した。また、個別のフォローが必要な職員については適切に対応した。 	

事業計画		業務実施結果等	評価・提言
Ⅲ-4	<p>4. 情報公開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務運営に関する情報や技術情報を積極的に公表することにより、国民のみならず信頼いただける組織を目指す。 ・情報公開に関しては、事業計画・報告書、決算報告書等の財務関係書類、技術情報、最終処分積立金の使途等について継続的に公開していくとともに、情報公開請求に対しては、情報公開規程に基づき引き続き適切に対応する。 	<p>4. 情報公開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業計画・予算・資金計画や事業報告書など法令に基づき作成する資料のほか、技術報告書や評議員会による評価・提言などの資料を積極的に公表した。 ・情報公開請求一件（1月）を受け、情報公開審査委員会（1月30日）を開催し、「情報公開規程」に基づき適切に対応した。 ・また、機構役職員を対象とした情報公開研修会を実施（11月9日開催 53名参加）し、情報公開制度の運用方法に関する意識付けと知識の習得を継続して行った。なお、研修開催に際して、事前に検討すべき具体的事例を各部から集約したことで、業務に即した研修内容とすることができた。 	
Ⅳ	<p>Ⅳ 拠出金の徴収</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「特定放射性廃棄物の最終処分に関する法律」（平成十二年法律第百十七号）第11条及び第11条の2の規定により、発電用原子炉設置者等から拠出金を徴収する。 	<p>Ⅳ 拠出金の徴収</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2016年度の拠出金納付対象事業者5法人から拠出金103億円を徴収し、指定法人（公益財団法人原子力環境整備促進・資金管理センター）に積み立てた。 <p>【自己評価】</p> <p>2016年度は、国による「科学的特性マップ（当時は「科学的有望地」）の2016年中の提示」に備え、新たな事業ステージに向けた内部統制や事業運営体制の強化、業務遂行におけるコンプライアンス意識の向上等に機構大で取り組んだ。</p> <p>1. 事業目標の明確化とPDCAサイクルの定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ①中期事業目標の策定については、評議員会のもとに設けられた検討委員会及び評議員会など複数回の審議を経て、評議員の意見を取り入れたことにより、目標としての位置付けや方向性がより明確となり、一層充実した内容とすることが出来た。 ②例年どおり、事業計画をさらに個別具体化した業務実施計画を策定し、業務実施計画に関わる点検会議を通じて進捗状況を確認、役員による意見を速やかに反映、継続的な見直し・改善を実施した。7月の点検会議では、評議員会による評価・提言を業務に反映させ、9月の評議員会でその内容を報告した。 ③今年度は上記取組みに加え、原子力委員会放射性廃棄物専門部会により、機構を含めた関係行政機関等の活動状況に関する評価を受け、前述のとおり、「おおむね適切」と評価された。 	

事業計画	業務実施結果等	評価・提言
	<p>2. 内部統制・ガバナンスの強化</p> <p>①リスクマネジメント委員会によるリスク管理状況の確認と、継続的な改善を実施し、新たなリスクの抽出とその対応方策について審議を行った。経営リスクのみならず、業務リスクについても、各部にて新たなリスクの抽出に努め、年度を通じて見直しと改善を行う取組みが定着した。</p> <p>②情報セキュリティについて、最新型セキュリティシステムの導入やなりすましメール訓練等を継続的に行うことで、職員の情報セキュリティ確保に対する意識向上につなげることができた。</p> <p>③コンプライアンス研修については、事前のアンケートを踏まえて実施したことで、コンプライアンスに対する定着度合いの確認や意識の向上が図れた。また、職場が抱える問題点や個々人の業務における意識を確認することができ、管理職が風通しのよい職場づくりに取り組むよう促すきっかけとなった。</p> <p>④コスト効率化について、業務効率化ワーキンググループによって部門横断的にコストの検証を行うことにより、機構内におけるコスト意識向上を図った。また、具体的な費用削減につながる効率化策を取りまとめることができた。</p> <p>競争入札の参加資格を有する事業者アンケートでは、外部からの視点で機構の入札制度の評価と課題を把握することができた。</p> <p>3. 適切な人材確保と育成</p> <p>①人材確保について、機構外説明会等での学生への働きかけ強化により、機構への入構希望者が51人となり前年に比べ増加した。 (事務系：28人(前年比+20人)、技術系：23人(前年比+8人))</p> <p>②育成計画について、まず機構各部の目指すべき人材像を明確化し、そのうえで、階層別・部門別の育成方針を策定した。</p> <p>【今後の取組み】</p> <p>・2017年度は、科学的特性マップの提示も踏まえ、提示前後における全国のみなさまの関心の高まりなど事業環境の変化に備えるとともに、その中で要求されるニーズを的確に判断し、高い品質を以て迅速に業務が遂行できるよう、継続的に組織運営の最適化を目指すとともに組織の目標達成及び職員一人ひとりの生産性向上につながる取組みをしていくことが重要と考える。</p>	

事業計画	業務実施結果等	評価・提言
	<ul style="list-style-type: none"> ・同時に、拡大・深化する事業活動を見据えて、各事業の遂行にあたり、役員及び管理職員のマネジメント力をより一層発揮して、業務効率化、過重労働防止、ワークライフバランス等に配慮しつつ、職場総合力の向上に的確に取り組む。 ・中期事業目標を実現するための具体的な方策として、主管部において「対話活動計画（仮称）」及び「中期人材育成計画（仮称）」を科学的特性マップの公表までに作成、「技術開発計画」の随時見直しを実施することとしている。今後は関係各部と情報を共有しながら、事業環境の変化等も確認しつつ、上記個別計画を策定していく。 ・原子力委員会放射性廃棄物専門部会からは、体制の充実など改善が必要とされるとの指摘も頂いており、そのご意見は確実に業務運営に反映していく。（次回の専門部会による評価の実施は未定） ・コスト効率化について、業務効率化ワーキンググループにおいて、2016年度にとりまとめた効率化方策の実施状況をフォローする。また、引き続きコスト効率化に向けた検証を行っていく。 ・一般競争入札の活性化に関しては、事業者アンケートから把握した課題の改善に取り組む。 ・育成計画について、明確化した育成方針をもとに、具体的かつ実践的な研修内容の立案を図り、各部が求める人材を育成していく。 	