

## ■はじめに

評議員会は、2019 事業年度業務実施結果（本資料別紙参照）に対し、評議員会としての評価・提言をとりまとめるよう機構理事長から諮問を受けたことを踏まえ、以下のとおり、機構の組織運営に係る評議員会による評価・提言の内容を報告する。

## ■評議員会による評価・提言（組織運営）

### （総論）

2019 事業年度業務の実施結果等に関する NUMO からの説明資料（別紙）においては、中期事業目標や今後の事業展開を見据えた記載が随所に見受けられる。この問題意識や取り組み姿勢がまさに現在の NUMO の組織運営における柱となるものである。

一方で、組織運営に真剣に取り組めば取り組むほど、部署や規程の新設、研修の多重化等が増えてくる。それ自体は否定するものではないが、組織の進化にあたっては、組織が過度に複雑化・重層化することのないよう、簡素化・整理統合といったスクラップ&ビルドも併せて検討するようにしてもらいたい。

また、組織運営全般に関わることとして、業務品質をどのように把握・モニタリングするかという課題がある。2020 年度の取り組みとして品質保証体制の整備に向けた取り組みが挙げられているが、業務の品質とは何かを常に念頭に置いて検討を進めてもらいたい。

さらに、2020 年度はコロナウイルス感染症の流行が継続する中で事業活動を進めていかなければならないという事態が発生した。収束には相当の時間を要すると想定される。説明会等での制約も増えると思われるが、長期間にわたる地層処分事業を進めるうえでは、自然災害等様々な事態に柔軟に対応する組織であらねばならない。今般の感染症のような事態をそうした組織のあり方を考える機会と捉え、適切な体制づくりに取り組んでもらいたい。

### 1. ガバナンスの高度化の継続的な推進

- ・ 技術開発や対話活動の多様化や地域対応業務の一層の展開を意識して、組織全体としてのガバナンスの高度化に対する意識の高まりが感じられる。内部監査体制の強化に向けて「リスク管理・内部監査室」を設置し活動を開始したことも評価できる。新しい職員も順次増えてきていることから、引き続き役員全員がリスクマネジメントの担当者であるという認識を育ててもらいたい。
- ・ 今後、事業が進展し地域対応の活動が多様化する場合には、不確実性が高まり事前の計画どおりにならなくなるのが想定される。こうした不確実性の高い状況に対応するため、ガバナンスの高度化にあたっては、骨格となるガバナンスを徹底したうえで、現場で対応にあたる人材が組織の根本的目的に照らして逸脱しない範囲の中で裁量を委ねられることも考慮しておく必要がある。
- ・ ガバナンスの神髄は「仏を造って魂を入れる」ことに尽きる。そしてこれを実現するには研修とモニタリングが重要である。事業フェーズの変化を先取りした準備を急いでもらいたい。
- ・ また、事業の IT 化とそれに伴うサイバーセキュリティの強化も重要な課題である。これらに係る技術は日進月歩である。地層処分の実現は国家の仕事ともいえるような社会的責任を伴うものであることを常に認識し、引き続き情報セキュリティ対策の一層の強化に取り組んでもらいたい。

## 2. 絶えざる業務改善と効率化の推進

- ・ 事業環境の変化等を先取りし、評価・提言スキームの見直しによって評議員会機能の更なる活用に繋げようとする意欲は評価できる。ただし、このような見直しを行う上では、例えば実務現場におけるKPIのモニタリング等がしっかり継続されていることが前提である点には留意してもらいたい。今回の見直しが適切に効果を上げているかを検証しながら、事業目標の遂行に資するよう、更なる見直しが必要であれば柔軟に対処してもらいたい。
- ・ NUMOの自己評価にあるとおり、課題解決に向けた部門横断的な取組み・支援をタイムリーに行うため、経営層によるリーダーシップの発揮とともに組織全体の意識改革にも努めてもらいたい。
- ・ また、PDCAサイクルを意識した業務改善と効率化の推進は重要だが、今後、事業が進展し地域対応等の活動が多様化する場合には、従来のやり方のままでは柔軟性が即応性が損なわれる可能性もある。とりわけ、地域の方々との対話において信頼を得るためには双方向性が重要となる。この対話の過程に硬直的なPDCAサイクルを持ち込んで、一方通行の「説得」となったり、反発や衝突を招く事態になったりしないよう、不確実で急速に変容する状況に直面した際に、想定した計画を柔軟に修正するような臨機応変さも重要である。
- ・ なお、新型コロナウイルス感染症は、従来リスクとして考えてきた自然災害やテロ行為等とは異なる新たな社会的リスクといえる。このような事象がNUMOの事業にどのような影響があるのか、しっかりと検証して事業の改善と強化に繋げてもらいたい。
- ・ 最後に、様々な業務改善によりコスト削減と効率化に鋭意努めているが、NUMOの活動原資が電気料金であることも踏まえ、今後も常にコスト意識を高くもって、効率的かつ適切なコスト削減に努めてほしい。数値化しやすく、改善の成果が見えやすい項目は対応が容易であるが、数値化が難しい項目についても挑戦を期待する。その際、行き過ぎた効率化の弊害にも目配りしてもらいたい。

## 3. 計画的な人材の確保・育成

### (人材の確保)

- ・ 必要となるスキル、人材像を明らかにした上で計画的に取り組んでいる点は評価できるものの、技術職の入構者が少ないことは今後の事業展開に支障をきたすおそれに繋がるため、解決に向けた要因分析と対応が必要である。技術職の採用に関しては、大学教授や先輩社員のネットワークの活用等も効果的と考えられるので、インターンシップの充実以外にも一層の工夫を期待する。新型コロナウイルス感染症の影響等によりオンライン上での採用活動がますます重要になると考えられるため、その入り口としても、NUMOのホームページ等による情報発信をより一層魅力的なものとする工夫が必要である。

### (人材の育成)

- ・ 人材育成に関しては、職員相互での学びあいの場を開催したり実際の現場へ派遣したりする等の工夫をしながら多数の研修を実施していると評価できる。特に若手職員が講師となる学びあいの場は良い取組みである。教えることが一番の勉強になるので今後もさらに活用してもらいたい。
- ・ なお、実際の現場業務の中でOJTによる新人研修を行う場合には、その現場業務の質が確保されるよう最善の努力を期待する。OJTによる研修を優先するあまりその現場業務の質が低下するようではNUMOに対する信頼の低下にも繋がるので、バランスの取れた人材育成に努めてもらいたい。
- ・ また、地域対応にあたる人材については、電気事業者等からの出向等を中心に即戦力を確保するだけでなく、中長期的な事業展開を見据えてプロパー職員の育成も進めてもらいたい。地域対応におけるファシリテーションやコミュニケーションには、高度な専門性に裏付けられた技能が求められるため、「事務」「技術」を問わずプロフェッショナルの計画的な育成を期待する。

#### 4. 組織体制の整備と増強に向けた検討・準備

- ・ 現段階で取り組むべき検討・準備については進められているが、地域における文献調査への関心の高まりに対応するにはスピード感が重要であり、引き続き様々なケースを想定して、迅速に進めてもらいたい。
- ・ 計画的な要員の拡充がポイントとなるが、上記3でも述べたとおり、地域での活動に必要な人材については、電気事業者等からの出向者等による即戦力の確保に加え、中長期的な事業展開を見据えた職員の能力向上・人材育成も含めた体制整備を期待する。文献調査後の概要調査段階に必要となる人材についても、要員の確保・育成には時間を要することから、喫緊の課題として具体的な検討を進めてもらいたい。
- ・ なお、文献調査に関心を示す地域については、一部の人々だけでなく地域の皆さまに幅広く迅速に情報をお届けし、考え、検討して頂く環境を整備することが重要である。組織形態等の体制整備だけでなく、地域でどのような活動を行うのかといった内容面を重視して準備を進めてもらいたい。

#### 5. 意見交換会の参加者募集に関する事案の再発防止等に向けた取組みの継続・徹底

- ・ ルールや実施面での改善は進められているが、形骸化を防止する観点から、定期的な棚卸も必要である。また、今後の事業活動の多様化や地域対応業務の一層の展開に伴って、専門性等の観点から業務を委託する際には、例えば具体的な指標をもって業務品質を確認しながら取り組むなどして、事案の再発防止には引き続き十分に配慮する必要がある。
- ・ なお、その際、仮にわずかなミスも許さないというようなスタンスで臨んだ場合には NUMO の業務を硬直化させ、急速に変化する社会情勢への対処速度や臨機応変さを失う等、別の面で社会からの信頼を損なう事態に繋がる可能性もある。ルールやマニュアルの精緻化だけでなく、「利益相反」、「秘密保持」、「法令遵守」、「独立性」といった倫理面での基本原則を踏まえて、具体的な事例をこれらの基本原則に引きつけて職員研修を行う等により、先例がない状況に対して職員の自主的な判断によるリスク回避を図ることも検討してもらいたい。

#### 6. 職場総合力の向上

- ・ 多岐にわたる課題に対して、よく取り組んでいる点は評価できる。足元の新型コロナウイルス感染症対策も契機として、取組みの一層の具体化が望まれる。
- ・ 特に、テレワークの導入は、新型コロナウイルス感染症対策として緊急に整備を進めているが、今後の事業展開の中で NUMO にとって必ず必要な仕組みとなるものでもあるから、積極的に推進してもらいたい。その際には、ハード面の整備のみならず、テレワーク環境でも的確に業務を遂行できるような職員の習熟度の向上にも目配りしてほしい。
- ・ 就労時間の把握や過重労働の削減は言うまでもなく、モチベーションの維持もまた非常に重要な労働基盤となる。特に、職場が多忙を極める事態となった場合には職場の明るさが疲労回復剤になる。また、失敗を言い出せなくなると対応が遅れ、傷が広がる事態に繋がる。減点方式の発想は事業の進展にはマイナスであることを改めて認識し、引き続き、自由に意見を言い合うことが出来るよう、風通しがよく、一体感が醸成され、多様性の高い職場づくりに尽力してほしい。
- ・ なお、一口に「働きやすい職場環境」や「働き方改革」といっても、組織によってあるべき姿は様々である。例えば幅広く職員の声を聴いたり、職員自らが働き方改革を考える機会を設けたりする等の工夫もしながら、NUMO として目指す姿を考えてほしい。

#### 7. 適切な情報公開

- ・ 今後の事業進展も見据えて情報公開請求対応要員の増強や職員向けの研修を行っている点は評価できるが、適切な情報公開のためには上記1に記載の品質保証体制の整備とリンクした対応も必要である。
- ・ また、普段は目立たないところではあるが、情報公開請求に迅速・適切に対応するためには「ファイリングシステム」も含めた日頃の文書管理が要となる。多数の職員の手によってなされる文書管理は、皆が極力同じ目線を持って共通化された方針のもとで取り組み、組織全体としての整合性を確保することが重要である。根気と工夫が必要な作業ではあるが、この重要性に関する認識を皆で共有して、粘り強く進めてほしい。

- なお、情報公開請求に対して適切に対応するだけでなく、NUMOからの積極的な情報発信についても整理を進めてほしい。例えば文献調査について知りたいと思った人が、ホームページですぐに情報を得られるようにしておくことが重要であるが、現在のホームページはそのようなデザインになっていないとの印象を受ける。世の中の人々が、処分事業の局面ごとに何を知りたいと思っているのかを察知する力もNUMOには求められていることを認識し、情報発信のあり方を考えてほしい。

以上

## －2019 事業年度業務実施結果等にかかる機構からの説明－ （3）組織運営

## ■2019 事業年度の業務実施結果の概要

組織運営については、理事会の定期的な開催、内部監査の実施、リスクマネジメント活動、情報セキュリティの強化、規程・マニュアルの継続的な整備等、様々な施策を通じてガバナンスの高度化と公正かつ適切な事業運営に努めた。また、内部監査体制の一層の強化を図るため、内部監査部門として「リスク管理・内部監査室」を設置した。更に、中長期的に取り組むべきリスクへの対応を進めるとともに、「危機対応規程」や「危機対応運用細則」の見直しにより危機対応時の連絡体制を明確化する等、危機対応体制の整備を進めた。

また、業務の実施状況を定期的に自己点検するとともに、評議員会の評価・提言や業務の効率化に関する部門横断のワーキンググループの検討結果を速やかに事業活動に反映する等、絶えず業務改善と効率化に取り組んだ。評議員会の評価・提言については、機構の事業活動に対して中期的な視点から提言をいただけるようスキームの見直しを進めた。

更に、2018 年度に策定した「中期人材確保・育成方針」を踏まえ、新卒採用やキャリア採用等により人材の確保を図るとともに、機構内外の研修や eラーニング、日々の OJT 等を通じて、中期事業目標を実現するために必要となる人材の計画的な確保と育成を進めた。

これらのことから、中期事業目標に定めた「組織体制の整備と充実ならびにリスク管理などを含めた的確な運営等を通じて、ガバナンスの高度化及び職場総合力の向上と活性化を図る」ことについては、着実な取組みにより成果が上がっているが、新たな事業展開にも的確に対応できるよう組織体制の整備と増強に向けた取組みを今後とも継続するとともに、長期に亘る事業期間を通じて社会から信頼され続ける組織であることを目指し、ガバナンスの一層の高度化と強化を進めていく必要がある。

また、「事業の着実な遂行と長期的な展開に備えて、必要となる人材の規模や職能を明らかにし（中略）計画的に要員の確保と育成を進める」ことについては、対話活動の一層の充実や新たな展開に備えて、また技術開発の推進等の状況を踏まえつつ、長期的な事業展開も見据えながら取り組んできており、引き続き、計画的な人材の確保と育成を進めていく。

更に、「様々な手立てを通じて事業効率化を徹底する」ことについては、取組みの計画段階から費用対効果を厳しく考察することに努めているが、引き続き全役職員が安全確保を大前提に効率化に対する強い意識を持ちつつ取り組んでいく。

## ■2019 事業年度事業計画における組織運営関連項目

### (組織運営に係る計画の概要)

地層処分事業が長期に亘る事業であることを踏まえ、事業期間を通じて社会から信頼され続ける事業主体であることを目指し、従来から取り組んできたガバナンスの高度化に係る取組みを継続することを基本に、公正かつ適切な事業運営を行う。

また、2018 年6月に策定した「中期人材確保・育成方針」に基づき、対話活動の更なる充実や技術開発の推進等、今後の事業の進展を見据えた計画的な人材の確保・育成に取り組むとともに、文献調査の実施等、新たな事業展開にも的確に対応できるよう組織体制の整備と増強に向けた検討・準備を進める。

なお、事業の推進に当たっては、機構の活動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つつ効率的な業務実施と適切な経費削減に努める。

2019 事業年度計画	実施結果	課題分析・今後の取組み
IV 事業活動の更なる高度化に対応した組織運営		
IV-1. ガバナンスの高度化の継続的な推進		
<p><b>中期事業目標(2)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公正かつ適切な事業運営の基盤となる理事会の運営、内部監査の実施、コンプライアンスの遵守、リスクマネジメントの一層の強化、セキュリティ対策の強化、規程・マニュアル等の文書管理の整備の取組み等を着実かつ的確に推進し、ガバナンスの高度化を継続的に進める。</li> <li>特に、理事会の運営については、多岐に亘る事業活動を適切かつ着実に進めるため、定款に基づく「業務の適正を確保するための体制の整備について」の決議や各事業の推進に係る理事の職務執行状況の確認等を適宜実施する。</li> <li>また、リスクマネジメントについては、リスクマネジメント委員会活動の定期的な実施、リスクマネジメント実施状況のモニタリングと指導・助言といっ</li> </ul>	<p><b>ア. 理事会による職務執行状況の確認等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>理事会を定期的に開催(5回)し、各事業の推進に係る理事の職務執行状況を確認した。また、内部監査部門として「リスク管理・内部監査室」を設置したことに伴い「業務の適正を確保するための体制の整備について」の一部修正等について決議した。</li> </ul> <p><b>イ. 内部監査体制の強化等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>内部監査を実施(2回)して労働時間の管理状況や物品購入の検収状況について確認した。また、内部監査体制を強化するため、「リスク管理・内部監査室」を設置するとともに「内部監査規程」を制定した。</li> </ul> <p><b>ウ. リスクマネジメント活動の強化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント委員会を定期的(2回)に開催して、リスクマネジメント活動の評価を行うとともに、ヒヤリハット事例やグッドプラクティスを共有し、リスクマネジメントの取組みの徹底とレベル向上を図った。更に、機構内外のリスクマネジメントに関する情報提供や機構外の専門家を招聘した研修等により、役職員のリスク</li> </ul>	<p><b>【ねらい、自己評価】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>技術開発や広報活動の分野における事業活動の多様化及び地域対応業務の一層の展開に備えることが重要となっており、これに柔軟に対応し、タイムリーかつ適切に実施できるように、機構のガバナンスの高度化を不断に推進することが必要である。</li> <li>そうした事業環境の変化に備えるべく、2019年度は、内部監査機能の強化に向けた体制の見直し、危機対応規程の見直し等を進めるとともに、文献調査に着手して以降の事業環境を見据えて「中長期リスク」も含めたマネジメントの強化を図る等、ガバナンスの強化を適切に進めていると評価している。</li> <li>情報セキュリティについては、高度化するサイバー攻撃に備え、IT系人材をキャリア採用し、サイバーセキュリティに関する役職員への教育やシステム強化を進める等、体制の強化が図られていると評価している。</li> </ul>

2019 事業年度計画	実施結果	課題分析・今後の取組み
<p>た取組みを一層強化するとともに、経営層の意思決定に伴う事業戦略に関わる「戦略リスク」について機構大でのマネジメント方法の検討を進めるほか、その取組みについて、課題を抽出・整理し、継続的に改善していく。一方、リスクの顕在化に備えて、危機対応の体制の機能性を高めていく。</p> <p>・更に、高度化するサイバー攻撃への対応や情報漏えい防止への対応等に係るセキュリティ対策の強化を継続的に進める。また、職員研修・啓発活動を定期的に実施し、業務を進めるうえで機構の職員としてあるべき倫理観やコンプライアンス意識を高める。</p>	<p>マネジメントに対する意識と理解の向上を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・また、中長期的に取り組むべきリスク（戦略リスク）について、リスクの洗い出しと評価を行うとともに、早期に実施すべき対応策を検討し、リスクの顕在化の未然防止に取り組んだ。</li> <li>・更に、「危機対応規定」や「危機対応運用細則」を見直して危機対応時の連絡体制を明確化する等、危機対応体制の整備を進めた。</li> <li>・新型コロナウイルス感染症の国内での感染拡大を踏まえ、危機警戒本部を3月10日に、危機対策本部を3月31日に設置し、機構における感染防止対策（時差出勤等）、職員に感染者が発生した場合の対応等を検討・決定した（2020年4月以降も危機対応を継続中）。</li> <li>・なお、「危機対応5カ年計画」に基づき2019年度第4四半期に危機対応訓練を計画していたが、新型コロナウイルス感染症対策の影響により実施を見合わせた。</li> </ul> <p><b>エ. 情報セキュリティの強化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・標的型攻撃メールへの対応訓練（2回）や内部研修等により役職員の情報セキュリティ意識の向上を図るとともに、情報漏えい防止等に係る情報セキュリティシステムの強化を継続的に進めた。</li> </ul>	<p><b>【課題、今後の取組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織運営を中長期的観点から見た場合、今後の事業進展に伴う地域対応業務の増加に応じて機動的かつ効率的な対応が図られるよう準備を進めることが重要である。</li> </ul> <p>地域対応業務を機動的かつ効率的に対応するための機能に関しては、地域情勢等に応じて適切に確保すべく引き続き検討を進めていくが（「IV-4. 組織体制の整備と増強に向けた検討・準備」参照）、並行してこうした現地業務のガバナンスの仕組みを整備し、機構業務のリスクマネジメントや品質保証の体制の下に組み込んでいくことが喫緊の課題となっている。</p> <p>品質保証に関してはすでに技術部が一部取り組んでいるが、今後は機構の事業活動に対する信頼を得ていくために機構全体として取り組んでいく必要がある。このため2020年度事業計画に品質保証体制の整備を明記し、ワーキンググループを設置してその準備を始めたが、今後はこの活動を通じて遅滞なく整備を進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リスクマネジメント・危機対応に関しては、新型コロナウイルス感染症対応として設置した危機対策本部等の活動を継続するとともに、同感染症の影響で延期した危機対応訓練を2020年度に実施する等、引き続き危機対応体制・能力の強化に取り組んでいくとともに、コロナウイルス感染症対策が長期化するような事態における業務の進め方についても検討していく。</li> </ul>

2019 事業年度計画	実施結果	課題分析・今後の取組み
IV-2. 絶えざる業務改善と効率化の推進		
<p><b>中期事業目標（3）</b></p> <p>・「中期事業目標」に照らして事業の全体的な進捗状況を確認するとともに、個別業務の実施状況の自己点検の結果や評議員会による評価・提言、内部監査での指摘事項、部門横断のワーキンググループの検討内容等を速やかに事業活動に反映し、絶えず事業活動の改善と効率化を進める。また、文献調査の着手等の事業の進展に伴い本計画の修正や追加等が見込まれる場合は速やかに対応する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評議員会を定期的（4回）に開催して業務の重要事項について審議していただくとともに業務の実施状況を報告し、評議員会からいただいた評価・提言等を速やかに業務に反映して改善を図った。なお、評議員会の評価・提言の取組みについては、機構の今後の事業の進展を視野に入れた中期的な視点から提言をいただけるようスキームの見直しを進めた。</li> <li>・業務実施状況の自己点検として各業務についてPDCAサイクルをまわし、その実施状況を定期的に機構大で確認し、必要な改善を進めたほか、労働時間管理等をテーマとした内部監査（IV-1（1）イ参照）、業務効率化とコスト削減に関する部門横断ワーキンググループの検討結果等を踏まえて、事業活動の改善と効率化に取り組んだ。（契約仕様書の改善（チェックシート作成による記載内容標準化）、対話型説明会の運営体制効率化による開催コストの抑制等）</li> <li>・業務効率向上や、今後設置・導入が見込まれる現地事務所との連携やリモートワークの導入も視野に入れて、機構内会議のペーパーレス化を開始するとともに、Web会議の本格導入に向けた検討・準備も進めた。なお、COVID-19感染予防にかかる政府のテレワークの推奨に伴い、機構においても導入に向けた準備を加速した（2020年度から本格実施）。</li> <li>・また、事業者向け説明会やベンダー候補企業への働きかけ等、一者応札比率の低減にも継続的に取り組んだ。</li> </ul> <p>&lt;参考指標&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一者応札比率：31%（目標：前年度実績以下） （2018年28%、2017年38%、2016年66%）</li> </ul>	<p><b>【ねらい、自己評価】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リスクマネジメントを含む個別業務の実施状況の自己点検等、PDCAの取組みを継続し、絶えず事業活動の改善・効率化を進めることをめざす必要がある。</li> <li>・評議員会による評価・提言スキームを見直し、中期的な視点に立って業務改善を進めるための提言をいただくものとしたことは、事業の推進に大きく寄与するものと評価している。</li> <li>・業務実施状況の自己点検、労働時間管理等に関する内部監査は役職員の業務改善に対する問題意識を高めるうえでも効果的であった。</li> </ul> <p><b>【課題と今後の取組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各業務についてリスクマネジメントを含めたPDCAサイクルを確実に回していることを一層的確に把握すること、並びに、課題解決に向けて部門横断的な取組み・支援がタイムリーに行われることが重要であり、これを可能とするよう経営層がリーダーシップを発揮していく。</li> <li>・評議員会による評価・提言スキームについては、一層の業務改善に資するよう見直し後のスキームの運用結果を確認する必要がある。また、業務の進捗状況を精査し目標達成状況をよく見極めたうえで、現行の中期事業目標を見直す等も検討していく。</li> <li>・新型コロナウイルス感染症対策は、リモートワーク機能の充実や業務システムの一層の改善に取り組む必要性を明らかにした。加えて、将来的にデジタルトランスフォーメーションを実現するべく、そのプラットフォームの構築を目指して業務システムの改</li> </ul>

2019 事業年度計画	実施結果	課題分析・今後の取組み
		善を継続する。
<b>IV-3. 計画的な人材の確保・育成</b>		
<p><b>中期事業目標（1）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2018年6月に策定した「中期人材確保・育成方針」に基づき、対話活動の更なる充実と技術開発の推進及び組織運営の高度化に向けて、計画的な人材の確保と育成に取り組む。</li> <li>人材確保については、各種就職セミナーへの出展等の求人活動や学生への情報提供の工夫や改善により新卒職員を計画的に採用するとともに、事業の進捗に応じて経験豊富な人材のキャリア採用を実施する。また、発電用原子炉設置者等や関係機関の協力を得て事業展開に必要な専門的スキル・経験等を重視しつつ出向者の確保を図る。</li> <li>人材育成については、新人、中堅、新任役職者等を対象とする階層別職員研修等を通じて、職員の能力向上を図るとともに、各部門で実施する職員研修の多様な取組みについて適宜実施状況を取りまとめ、「中期人材確保・育成方針」等に照らしてチェックアンドレビューを行う。</li> </ul>	<p><b>（1）人材の確保</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>大学訪問、各種就職セミナーへの出展、就職説明会の開催等、新卒者の積極的な採用活動により7名（2020年4月1日付）を採用するとともに、専門的なスキルや豊富な経験を有するキャリア採用についても積極的に取り組んで9名（2019年度）を採用する等、「中期人材確保・育成方針」に基づいて計画的な人材確保を進めた。</li> <li>また、新たにインターンシップを導入する等、学生への情報提供の工夫や改善等に取り組んだ。</li> </ul> <p><b>&lt;実績の推移&gt;</b></p> <p>■新卒採用</p> <p>&lt;2020年度入構&gt;</p> <p>採用目標：事務職、技術職各5名以上 採用実績：事務職6名、技術職1名 (2019年度4名(事務：1、技術：3)、2018年度5名(事務：4、技術：1)、2017年度3名(事務：1、技術：2))</p> <p>&lt;2021年度入構希望者等への対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>インターンシップ（2019年度からの新たな取組み） 技術コース 8名（1/22～23：1名、2/20～21：7名） 事務コース 7名（2/20～21：7名） 初年度としては周知期間が短かったわりに、一定数の応募を得られるとともに、新型コロナウイルス感染症の影響で各種採用イベントが中止となる中、その影響を受ける直前に開催でき、志望度合いの高い学生へのアプローチ、学生へのPRの機会として有効であった。</li> </ul>	<p><b>【ねらい、自己評価】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材の確保・育成については、2018年に定めた「中期人材確保・育成方針」において、文献調査から概要調査にかけて必要となるスキル・人材像を明らかにしたうえで、計画的に取り組んでいる。</li> <li>人材の確保については、就職イベントや会社訪問等を通じて中堅・若手職員と学生が直接意見交換する機会を設けるなどの新卒採用に向けた工夫や、キャリア採用に向けた転職エージェントの活用等により、応募者数・採用者数の増加に繋がっており、おおむね順調と評価している。</li> <li>一方で、2020年度入構の採用目標に対して技術職の採用実績が低調であること等にも鑑み、2019年度は機構として初めてインターンシップを実施し、学生に対して、機構の業務や入構後の働き方等について具体的なイメージを持ってもらう機会に繋がった。</li> <li>また、人材の育成については、各部門における育成方針に加え、文献調査等で必要となるスキルを具体的にイメージ出来るよう現場経験の機会を付与する、研修の機会を部門間コミュニケーション向上の機会にも活用する等、工夫して取り組んでいる。</li> </ul> <p><b>【課題、今後の取組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材確保に関しては、長期的な事業展開を見据えて、引き続き、新卒・キャリア採用を計画的に進める必要がある。機構の認知度向上のため、従来の取組み</li> </ul>

2019 事業年度計画	実施結果	課題分析・今後の取組み
	<p>■キャリア採用数            &lt;2019 年度入構&gt;            採用目標：事務職、技術職各 10 名以上            採用実績：事務職 5 名、技術職 4 名            (2018 年 2 名 (事務：1、技術：1)、2017 年 0 名)            ※さらに、2020 年 4 月入構として技術職 1 名を採用。</p> <p>■障がい者雇用：2019 年度 1 名採用 (法定雇用率を達成)</p> <p>■プロパー職員比率：52% ※3 月末時点            (2018 年 53%、2017 年 46%)</p> <p>(2) 人材の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成については、新人、中堅、新任役職者等を対象に経験やスキルに応じた階層別職員研修を実施するとともに、日々の OJT や各部門の業務に関する研修のほか、コンプライアンス研修や人権研修等の社内研修を通じて、職員の能力向上を図った。            &lt;参考：2019 年度の研修実施状況&gt;            共通研修 (新入職員研修、着任者研修等)、部門別研修 (ロールプレイング研修、プレゼンテーション研修等) あわせて約 40 講座の研修を実施)。</li> <li>今年度の特徴としては、今後の調査段階等も見据え、現場経験の乏しい職員の育成のため、技術部職員を従来以上に積極的に各種現場に派遣し (ボーリング調査、物理探査現場、国内電力が有する各種地下施設等)、実際の設備運用状況や現場管理を学ぶ機会を付与することに努めたほか、新たに外部講師を招聘した現場調査の品質管理研修等の実践的な研修に取り組んだ。</li> <li>また、職員相互での学びあいの場の一環として、従来から実施している地層処分事業の専門知識に関する学びあいの場である「深掘</li> </ul>	<p>を継続しつつ、インターンシップの更なる充実を通じて地層処分の社会的な重要性や機構業務の使命と魅力等を伝える取組みを工夫していく必要がある。特に、長期的観点からは技術人材の新卒採用数を増やしの確に育成していくことが必要となっている。また、地域対応にあたって即戦力となる人材については引き続き電気事業者からの出向等を中心に確保する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成に関しては、中長期的な事業展開を見据えて、プロパー職員数の拡大と能力向上が一層必要になるため、各種研修や OJT、現場経験を通じた実践的な研修等によりスキル・ノウハウの蓄積を図っていく。</li> </ul>

2019 事業年度計画	実施結果	課題分析・今後の取組み
	<p>会」に加え、原子力事業全般に関する学びの場としての「原子力浅掘塾」を立ち上げた。2019 年度は 9 月設置以降 5 回開催し、若手職員が講師役となり自らの専門分野以外の知識を深めるとともに、質疑応答を少人数のテーブル質疑形式で行い、役職員相互のコミュニケーションを深める場としても活用した。</p>	
IV-4. 組織体制の整備と増強に向けた検討・準備		
<p><b>中期事業目標（2）</b></p> <p>・文献調査の受け入れを目指した対話活動の更なる充実と拡大、更には複数地点での文献調査の受け入れ等にも機動的に対応できるよう、今後の事業展開を見据えて、活動拠点や現地事務所のほか必要となる組織体制の整備と増強について検討・準備を進める。</p>	<p>・文献調査の受け入れを目指した対話活動は地域社会に根差した活動となることから、機動的かつきめ細かく対応することが重要である。こうした現地業務の更なる充実に向けて、文献調査段階において必要となる要員や現地事務所と本社機能との連携のあり方等、組織体制の整備と増強に向けて検討・準備を進めた。</p>	<p><b>【ねらい、自己評価】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・文献調査に関心を示す地域や、調査を開始する地域が出てきた場合には、地域の意向等を踏まえて柔軟に対応することができる組織体制を整備することが必要である。このため、地域交流部とともに様々なケースを想定して必要となる準備の検討を進めている。</li> <li>・また、文献調査後の概要調査段階に必要なポーリング調査関連の業務は、準備に時間を要するものであることから、その実施に支障が生じないようにあらかじめ実施体制の整備のあり方について検討している。</li> </ul> <p>これらのことから、現時点で文献調査等に備えた体制整備の検討・準備は着実に進んでいると評価している。</p> <p><b>【課題、今後の取組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査に関心を示す地域については、その意向や地点数等に応じて、必要な体制を迅速・確実に整備する必要がある。このためのケーススタディを様々な場合を想定して継続する。</li> <li>・文献調査が円滑に進捗した場合に概要調査計画立案段階で必要となる新たな業務（ポーリング調査に向</li> </ul>

2019 事業年度計画	実施結果	課題分析・今後の取組み
		<p>けた準備等）に対応する体制・要員の整備は中長期的な課題であり、引き続き検討を進めていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>こうした対応に要する予算の運用については、一層適切かつ機動的に行うことが求められる。</li> </ul>
<b>IV-5. 意見交換会の参加者募集に関する事案の再発防止等に向けた取組みの継続・徹底</b>		
<p><b>※中期事業目標対象外</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>委託管理の徹底や業務品質の恒常的な改善等、「科学的特性マップに関する意見交換会」の参加者募集に関する不適切事案を踏まえた再発防止策の継続・徹底を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務委託の必要性やリスク対応等の検討状況について業務主管箇所以外の複数部門が確認する等、意見交換会の参加者募集に関する事案の再発防止等に向けた取組みの継続・徹底を図った。</li> </ul>	<p><b>【ねらい、自己評価】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>契約締結時の審査（再委託審査含む）等により、再発防止対策の実施状況の把握とルールへの定着状況を確認することを目指した。その結果、ルールは定着してきていると評価している。</li> </ul> <p><b>【課題、今後の取組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>取組みを形骸化させないことが重要であることから、再発防止対策の趣旨・目的についての意識の維持・向上を図りつつ、引き続き対策の徹底とルールへの定着に向けてリスクマネジメントや内部監査も通じて取り組んでいく。加えて、改善を要する事項が判明した場合には迅速に見直すこととする。</li> </ul>
<b>IV-6. 職場総合力の向上</b>		
<p><b>中期事業目標（2）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務量の増減に応じた実施体制や業務手順の工夫・見直し、適正かつ計画的な要員配置、ワークライフバランスや職員の健康増進等に配慮した施策等を通じて働きやすい職場環境を醸成するとともに、機構内コミュニケーションの活性化や部門横断的な情報流通を一層促進する。また、業務知識の</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日々の労働時間管理の徹底等による長時間労働の抑制や年5日以上の休暇取得の徹底、メンタルヘルス研修の実施等、ワークライフバランスや職員の健康増進に配慮した取組みのほか、コンプライアンス研修や情報セキュリティ研修、若手職員を講師とする職員向け勉強会（発表機会の創出）、部門横断のワーキンググループによる各種業務マニュアル整備（創意工夫の実践機会）等を通じて、働きやすい職場環境の醸成と役職員一丸となって業務遂行にあたるチーム意識や組織改善に向けた意識の向上を図ることにより、職場総</li> </ul>	<p><b>【ねらい、自己評価】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>今後、文献調査や概要調査に向けて事業を進めるうえで、これまでに経験のない課題に対し職場一丸となって取り組む等、従来以上に高い生産性・チーム意識が求められるので、労働時間管理の徹底やダイバーシティの充実等を通じて働きやすい職場環境を構築し、これらの実現を図ることが必要である。</li> <li>2019年度は各種労務管理施策の試行実施やフレックスタイムやテレワーク導入に向けた検討・準備を</li> </ul>

2019 事業年度計画	実施結果	課題分析・今後の取組み
<p>継承や平準化・共有を進め組織として成長する観点から、引き続きマニュアル等の整備に取り組むとともに、創意工夫の実践機会や発表機会を拡大する等して、役職員一丸となって業務遂行にあたるチーム意識や組織改善に向けた意識の向上を図る。こうした取組みを通じて職場総合力の向上を図る。</p>	<p>合力の向上に努めた。</p> <p>《働きやすい職場環境の醸成に向けた主な施策の概要》</p> <p>管理職を対象とした「残業時間の上限目標（原則：月 80 時間）」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4 月から試行実施。勤務管理システムを改修し、管理職のみなし残業時間を見える化したことにより、長時間労働の抑制効果があった。</li> </ul> <p>勤務間インターバル制度の試運用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4 月から試行実施。勤務間インターバルの努力目標（10 時間以上）を設定し、活用を奨励。試行実施を通じてインターバル確保に係る職場での理解も進んだことから、2020 年度から本格導入することとした。</li> </ul> <p>フレックスタイム制度の導入に向けた検討・システム対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度導入の前提となる労務管理の徹底を内部監査で確認するとともに、制度導入に向けたシステム改修等の検討を実施。2020 年夏頃の本格導入にむけて準備中。</li> </ul> <p>《機構内コミュニケーションの活性化、部門横断的な情報流通》</p> <p>部門横断ワーキングの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務効率化 WG やマニュアル整備 WG、部門横断ワーキングを継続実施。</li> </ul> <p>若手職員による職員向け勉強会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「IV-3. 計画的な人材の確保・育成」でも述べたとおり、従来から継続実施している専門的知識の学びあいの場である「深掘会」に加えて、地層処分以外のエネルギー・原子力分野について若手職員が講師となり広く学びあうことを目的とした職員向け勉強会（「原子力浅掘塾」）を実施（9 月設置以降、5 回開催）。専門分野以外の知識習得、ならびにテーブルトーク形式の質疑を取り入れることで、他部門職員との交流を図る場として活用している。</li> </ul>	<p>着実に進め、2020 年度からの本格導入に向けた下地づくりが出来た。引き続きスピード感をもって本格導入を進めていく。</p> <p><b>【課題、今後の取組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働きやすい職場づくりを目指して、時間外労働の削減、フレックスタイムの導入、勤務間インターバルの本格実施、有給休暇の取得奨励や在宅勤務制度の整備などを進めるにあたっては、職員一人ひとりが効果的かつ効率的に働けるようにするとともに職場マネジメントの一層の充実が重要である。</li> <li>・職員一人一人の現状の把握に努めるとともに、管理職によるきめ細かなフォロー等、機構内コミュニケーションの活性化に向けた取組みも活用して、これらに関する課題の解決に向けて、多面的に取り組んでいく。</li> </ul>

2019 事業年度計画	実施結果	課題分析・今後の取組み
<b>IV-6. 適切な情報公開</b>		
<p><b>※中期事業目標対象外</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>情報公開規程に則って積極的かつ適切に情報公開に取り組み、事業の透明性を確保することにより機構への信頼性を高めていく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報公開請求：0 件 (参考：2018 年度 6 件、2017 年度 58 件(事案関係 57 件))</li> <li>今後の情報公開請求に適切に対応できるよう情報公開研修を実施し、情報公開業務に対する職員の意識と知識の向上を図った(役職員 72 名参加)。研修においては、2017 年度に発生した事案を受けた情報公開請求対応での教訓を踏まえ、請求対象資料の迅速な特定にあたって日頃の文書管理で注意すべき事項等を紹介し、参加者からは、実際の教訓を踏まえた内容で参考になった等の評価を得た。</li> </ul>	<p><b>【ねらい、自己評価】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業の進展に応じて適切に情報公開を実施していく観点から、情報公開請求対応窓口体制を強化するとともに、対象資料の特定に機構内各部の速やかな協力が得られるように日頃の文書管理の留意点を共有し、請求に遅滞なく対応できるようにすることが必要である。</li> <li>情報公開請求対応窓口要員を増強(2016 年度末 1 名→2019 年度末 3 名)するとともに、情報公開請求研修で過去の請求事例を踏まえた対応上の留意事項を共有したことで、機構大での情報公開請求対応体制の強化が着実に進んだ。</li> </ul> <p><b>【課題、今後の取組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>情報公開請求が急増する状況においては、各部業務も輻輳していることが想定される。そのような場合においても各部が的確に対応できるようにすることが重要である。</li> <li>そこで、今後も引き続き、情報公開請求研修等を通じて過去の情報公開請求対応から得られた教訓等を学習・紹介し、機構大での対応体制の向上を図る。</li> </ul>
<b>V 拠出金の徴収</b>		
<p><b>※中期事業目標対象外</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2019 年度の拠出金納付対象事業者は 5 法人であり、拠出金(311 億円：第一種最終処分業務分 248 億円、第二種最終処分業務分 62 億円)を徴収し、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。</li> </ul>	<p><b>【ねらい、自己評価】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>法令に則り適切に対応している。</li> </ul>

以上