

■はじめに

評議員会は、2020 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）

2020 事業年度は、事業推進の面では北海道の寿都町及び神恵内村で文献調査の端緒が開かれ、現地に両「交流センター」及び札幌事務所が設置されるといふ大きな進展を見た。

新型コロナウイルス感染症対策と在宅勤務主体の業務体制への迅速な移行といった急激な事業環境の変化への対応を迫られる中、それぞれに丁寧に対応しつつ、中期事業目標の実現に向けて着実に業務を遂行してきたものと考えられる。北海道の2町村での文献調査の開始という事業における大きな進展を評価する。

組織統治・組織運営の面で全く新しい環境が生まれたことを踏まえて、これまでとは違う観点、新しい取組みが求められるということ深く認識するとともに、これまで以上に世間から「見られている」組織であることを常に自覚して、今後の組織運営を進めてもらいたい。

①ガバナンスの高度化と事業活動の改善・効率化

<ガバナンスの高度化>

- 新型コロナウイルス感染症への対応が求められる状況において、執務環境における感染症対策をはじめ在宅勤務制度の導入とそのための環境整備等、的確に対応した。また、リスクマネジメント活動について機構内部で取組みの強化を図るなど、ガバナンスの強化も適切に進めている。文献調査の開始に伴い新しい職員や現地対応業務が増加していることから、全役職員がリスクマネジメントの担当者であるという認識を持ってPDCA サイクルを回し、実効性の維持に努めてもらいたい。
- また、意見交換会における不適切な参加者募集に関する事案の再発防止に向けた取組みの徹底に継続して取り組んでいることは評価できる。過去の事案を風化させることなく、業務の委託についてはルールに則って実施することを徹底してもらいたい。
- ガバナンスの高度化は継続的に取り組むべき課題であり、他社における蹉跌を他人事とせず、地層処分事業に投影して教訓を汲み出して、トラブルの未然防止に努めてもらいたい。

<情報セキュリティの強化>

- 両「交流センター」及び札幌事務所の設置等により組織体制や業務内容が変化する中、組織内で流通する情報が電子化され、その量が急速に増大しているため、従来にも増して情報セキュリティ対策の強化が必要である。
- その一方、新型コロナウイルス感染症対策として引き続き在宅勤務が推奨されると思われるが、その場合、情報管理の徹底は、ともすれば情報のやりとりの不便さに繋がるマイナス面がある。セキュリティ面の強化は当然であるが、それが在宅勤務を行う上で過大なストレスとならないよう、システムの使いやすさについて役職員の声を反映させた改善を心掛けてもらいたい。
- また、オンライン会議の定着などは今後に向けた情報共有のあり方として重要な変化と言える。デジタル環境の一層の整備とともに、この変化を活かした業務や事業のあり方等を柔軟に検討し、取り入れていってもらいたい。

<業務改善・効率化>

- ・評議員会の評価・提言も積極的に取り入れて業務の遂行にあたっている。
- ・業務の効率化とコスト削減を着実に進めていると評価する。
- ・一方、NUMOの活動原資が電気料金であることに加え、文献調査という新たな事業フェーズに入り NUMO に対する社会の関心が今後益々高まると考えられ、事業運営にあたっては、これまで以上に高いコスト意識を持ち、予算管理の重要性を踏まえ、より一層の効率化と透明性の確保に努めてもらいたい。

<職場総合力の向上>

- ・職員間コミュニケーションを向上させる取組みの継続等、職場総合力の向上に向けた取組みについては評価できる。
- ・両「交流センター」や札幌事務所の設置に伴い、職場が分散したことから、NUMO内コミュニケーションや部門横断的な情報流通の活性化に向けた取組みがこれまで以上に重要となる。最前線で大きな使命を持って活動する職員の士気の高揚にも気配りが必要である。東京と両「交流センター」及び札幌事務所との密接な情報共有・意思疎通に努め、現地での活動状況をNUMO全体に積極的に情報発信し、NUMOとしての一体感が醸成され、職場総合力の更なる向上につながる取組みを進めてもらいたい。また両「交流センター」や札幌事務所の職員については特に、地域対応業務などの本格化に備えて健康面も含めた労務管理をしっかりと行ってもらいたい。
- ・プロパー職員と出向者・事務部門と技術部門の融合性等、職員全体の凝集性や一体感をしっかりと醸成していくには相応の努力を要すると思われるが、いわばこの点がNUMOの組織運営の基本になる。文献調査という新たな事業フェーズに入り、部門横断的な取組みや支援がタイムリーに行われるために、役員が相互に連携しつづ一層強力なリーダーシップを発揮し、組織全体の意識改革を進めてもらいたい。

②人材の確保・育成と組織体制の整備・増強

<人材の確保>

- ・NUMOの採用計画には事業の先行きが正確には読み難いことに難しさがあるが、全国の対話活動の強化や文献調査開始に伴う両「交流センター」や札幌事務所への職員派遣等の状況変化を見据えつつ、必要となるスキル・人材像を明らかにした上で、出向者、新卒やキャリア採用などを通じて人材の確保が順調に行われた点は評価したい。また、採用活動においてインターンシップも効果的に機能した。
- ・文献調査への着手により新たな事業フェーズに入ったことから、調査業務や地域対応業務等の新たな業務が生じた。今後の更なる事業展開に備えて、キャリア採用のさらなる拡大や職員の育成・研修など人材確保・育成の取組みをより一層強化し、地域対応要員のプロパー比率の向上を着実に進めるとともに、現地での職員の採用についても将来的には検討してもらいたい。さらに、女性活躍やダイバーシティの推進の観点からも、役職員の多様性を活かせる組織運営に努めてほしい。また、障がいを持つ方の雇用については法定以上を確保してもらいたい。

<人材の育成>

- ・人材の育成に関しては、実際の現場への派遣や職員自身による「学びの場」の開催等の工夫に加え、外部の研修機会の積極的な活用が図られていると評価する。
- ・今後も新型コロナウイルス感染症の収束が見通せず外部の研修機会が活発化する状況ではない中、機構内部における人材育成活動をより活性化する必要がある。そのため、人材育成に効果のある活動として、若手職員を勉強会の講師に起用する取組みを継続してもらいたい。さらに、NUMO職員自らが現場調査に係る意思決定や工程管理・安全管理を経験できる場を国内の研究機関等と連携して継続的に確保するなど、NUMO技術者の資質の維持・向上につながる方策を検討してもらいたい。
- ・また、対話活動にあたっては、技術系職員が技術的な内容や安全性について分かりやすく実感を持って伝えることが大変重要である。そのため、技術系職員を含むNUMO職員全員が広報担当職員であるとの自覚の醸成につながるような研修を実施してもらいたい。
- ・文献調査を受け入れた地域の方々にとっては、NUMO職員一人ひとりがNUMOの顔であり、その一挙手一投足に関心が向く。地域の歴史や風土、住民の方々への敬意を忘れず、常に透明性高く、謙虚かつ明るく行動するために、職員全員が考える機会を持つことは重要である。

<組織体制の整備・増強、文献調査実施地域における業務ルールの明確化>

- 組織体制については、両「交流センター」や札幌事務所を設置するなど、文献調査の開始に伴う整備が進み、さらに全国各地での文献調査の受け入れに備えた整備も順次進められた。また、今後の事業展開を見据えて自主的に自然環境への影響調査を検討するグループを設置し、基本的な内容の検討を始めたことは意義があるものといえる。文献調査の進展とともに中長期的な事業展開も見据えて、今後も状況に対応した組織体制の強化に備えてもらいたい。
- 文献調査実施地域に職員が入る際、地元自治体と十分に連携しながら地域の方々への敬意を持って行動し、透明性や信頼性を確保するための配慮をしてもらいたい。

③適切な情報公開

- 文献調査という新たな事業フェーズに入った中、情報公開請求への対応において、以前担当した職員の経験を現担当者に継承するなどの取組みを進めたが、引き続き、窓口要員の増強や研修等を通じた対応体制の強化を図ってもらいたい。情報公開請求に誠意を持って対応することは地層処分事業の透明性につながるもので、規程に則って適切に対応してもらいたい。
- 加えて、能動的かつ積極的な情報発信がもっとあってしかるべきである。情報の公開とともに、例えばこれまでの報道関係者との交流を活かしてその意見を参考にするなど、情報の発信についても工夫を重ねてもらいたい。

以 上

－2020 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

■2020 事業年度の業務実施結果の概要

当機構のガバナンスについては、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、情報セキュリティ対策の強化等、適切な事業運営の基盤となる取組みを着実かつ的確に推進するとともに、評議員会からの評価・提言や個別業務の実施状況の自己点検等を踏まえて、業務の一層の改善と効率化に継続的に取り組んだ。

また、文献調査に応募していただけるよう、対話活動を一層強化するべく、発電用原子炉設置者と連携し、業務体制の増強を図るとともに、文献調査対象自治体における文献調査と対話・交流活動を実施するための組織体制の整備を行い、活動の拠点を寿都町と神恵内村、その活動支援の拠点を札幌市に設置する等、新たな事業展開に即した体制の整備と強化を図った。あわせて、事業活動の多様化に伴い増加する現場対応業務・地域対応業務を円滑に遂行するため、安全衛生管理やリスクマネジメント等に係る取組みを一層強化した。

更に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて危機対策本部（本部長:理事長）を設置し、感染防止対策の強化、在宅勤務制度の導入と推進、それに必要となる情報通信機器の整備等の対策を進めた。

加えて、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、「中期人材確保・育成方針」に基づき、新卒定期採用や中途採用、研修の実施等により計画的な人材の確保と育成に取り組んだ。

以上のとおり、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」ことに関しては、新たな事業展開にも的確に対応し組織体制の整備と増強を進めてきた。今後も、引き続きガバナンスの一層の高度化と職場総合力の更なる向上に努めていく。

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」ことについても、長期的な事業展開を見据えながら取り組んでおり、新卒採用とキャリア採用についても一定の実績を確保してきており、今後も対話活動の一層の充実や新たな事業の展開並びに技術開発の推進等の状況を踏まえつつ、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おり、全役職員が安全確保を大前提に効率化に向けた強い意識を持って引き続き取り組んでいく。

■2020 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更なる高度化を図りつつ、公正かつ適切な事業運営を行う。

また、今後の事業進展を見据え、「中期人材確保・育成方針」に基づいて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、新たな事業展開に柔軟に対応できるよう、組織体制の整備と増強に向けた検討と整備を進める。

なお、事業の推進にあたっては、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。

2020 事業年度計画	業務実施結果	自己評価・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		
①ガバナンスの高度化と事業活動の改善・効率化		
<p>1. ガバナンスの高度化の継続的な推進</p> <p>中期事業目標 (2)</p> <ul style="list-style-type: none"> 理事会の運営、三様監査（監事監査、監査法人による監査に加え、2019 年度に新設した内部監査部門による内部監査）の実施、コンプライアンス及びリスクマネジメントの徹底、機構業務の品質保証体制の充実、情報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等、公正かつ適切な事業運営の基盤となる取組みを着実かつ的確に推進し、ガバナンスの更なる高度化を進める。特に、事業活動の多様化に伴い増加する現場対応業務や地域対応業務に適切に対応するため、安全管理やリスク管理、コンプライアンスに係る取組みを一層強化する。 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の定期的な開催、リスクマネジメント実施状況のモ 	<p>ア. 理事会による職務執行状況の確認等</p> <ul style="list-style-type: none"> 理事会を定期的に開催（5 回）し、役員の変更ほか機構の業務運営上重要な事項について議決した。また、定款に従い、理事長、副理事長及び理事の職務の執行状況について、3か月に1回以上（2020 年度は 5 回）の報告を行った。 北海道寿都町・神恵内村に文献調査を受け入れていただいたことから、臨時理事会を開催し、2020 事業年度事業計画の変更について審議・決定した。 <p>イ. 内部監査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 2020 事業年度の業務計画やリスクアセスメントの実施結果等を踏まえ、機構業務における承認プロセスの実施状況について内部監査を実施し、重大な法令違反、規程違反が無いことを確認した。また、得られた助言を踏まえ、将来の重大な違反等を回避するため規程類の遵守を徹底するとともに、業務品質向上のためマニュアル類の改正を進めた。 <p>ウ. リスクマネジメント活動の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 年度当初に前年度のリスク対応結果を踏まえた各業務のリスクを確認したうえで、リスクマネジメント委員会を半期に1度開催し、リスクマネジメント活動の評価を行うとともに、ヒヤリハット事例を共有した。また、機構内外のリスク顕在化事例やリスクマネジメント活動の紹介・解説等を行う役職員 	<p>【自己評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ガバナンスの更なる高度化を図るため、公正な事業運営の基盤となる取組みを着実に推進した。 文献調査に着手したことにより現場対応業務や地域対応業務が増加するなどの事業活動の多様化に対応するため、安全管理やリスク管理に係る取組みを強化した。 また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえた在宅勤務の導入に向けて、必要な機材の調達やルール策定、情報セキュリティ強化等の取組みを迅速に進めた。 こうした事業展開の新たなフェーズや社会環境の変化に応じた柔軟な対応により、事業を円滑に進めることができた。 <p>【課題・今後の取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> 機構として達成すべき現在の「中期事業目標」は円滑な文献調査の実施までを見据えたものであり、文献調査という新たな事業

2020 事業年度計画	業務実施結果	自己評価・今後の取組み
<p>ニタリングと指導・助言、役職員のリスクマネジメント能力の一層の向上に向けた研修の実施といった恒常的な取組みを継続する。また、経営層の意思決定を伴う事業戦略に関わる中長期的なリスクについてマネジメント方法の検討・試運用を行う。更に、危機対応体制の運用や「危機対応訓練 5 年計画」に基づく危機対応訓練を実施するとともに、その結果を踏まえて必要な見直しを行う等、危機対応にかかる体制と能力の強化を図る。</p> <p>2. 絶えざる事業活動の改善と効率化の推進</p> <p>中期事業目標 (3)</p> <ul style="list-style-type: none"> 個別業務の実施状況の自己点検と改善を継続的に行うとともに、評議員会による評価・提言のあり方の見直しを踏まえ「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。評価・提言や監査での指摘事項に加え、部門横断によるワーキンググループの検討結果等を速やかに事業活動に反映して、絶えず事業活動の改善と効率化を進める。また、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>向けのメールマガジンを発行し、役職員のリスクマネジメント活動に関する理解促進・定着やリスク感度向上を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い計画を変更する業務や文献調査の開始に伴う新規業務等について、リスクアセスメントを実施するとともに、北海道で業務に従事する職員向けの冬道安全運転講習やモバイル機器を保管するロッカーの設置等、安全な業務遂行や情報セキュリティの確保に向けた対応を実施した。 <p>工. 業務の品質保証に向けた取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 年度当初に業務実施計画を策定したうえで定期的に（年 3 回）役員まで取組み状況を報告し、必要に応じて計画の変更や改善を図るなど、PDCA 活動を繰り返して継続的な業務の品質確保に努めた。また、技術部門で先行して実施している品質保証にかかる取組みの各部門への展開について、方向性の検討を進めた。 <p>オ. 新型コロナウイルス感染症への危機対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて危機対策本部（本部長：理事長）を設置して対応を協議し、役職員へ速やかな指示を行うとともに、感染防止対策の強化（ドアノブ等の除菌、ハンドソープ・消毒薬等の設置、空気清浄機・非接触体温計・アクリル板の購入等）を進めた。また、感染者の闘病の体験談を全職員に共有して、新型コロナウイルス感染症に対する危機意識の向上を図った。 また、緊急事態宣言の発出を受けて業務体制の見直し（時差通勤、在宅勤務の推進等）を進め、特に在宅勤務制度の導入のためモバイルパソコンの配備や通信環境の整備、Web 会議システムの導入などを集中的に実施し、政府の要請に基づく出勤率の低減に対応しつつ円滑に業務遂行するための体制整備に努めた。 <p>カ. 情報セキュリティの強化</p> <ul style="list-style-type: none"> Web 会議システムの本格導入にあわせて Web 会議利用におけるセキュリティ対策ルールを明確化したほか、在宅勤務運用細則に在宅勤務時の情報セ 	<p>フェーズに進んだことを踏まえて、「中期事業目標」を適切な時期に見直すため検討を進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> 機構のガバナンスの高度化については継続的に推進する必要がある。特に、寿都・神恵内交流センター等の現地拠点を開設したことなどを踏まえ、職員の安全衛生管理やリスクマネジメント、各種業務の品質確保に係る取組みを一層強化する。 新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を着実に進めたうえで、業務の確実な遂行に向けて、デジタル技術を活用した業務効率化等を推し進めるとともに情報セキュリティ対策の強化等にも継続的に取り組む。

2020 事業年度計画	業務実施結果	自己評価・今後の取組み
<p>5. 職場総合力の向上</p> <p>中期事業目標(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務量の増減に応じた実施体制や業務手順の見直し・効率化の工夫、適正かつ計画的な要員配置、多様な働き方に対応した勤務制度の導入、ワークライフバランスの推進や職員の健康増進等に配慮した取組み等を通じて、働きやすい職場環境を醸成する。また、部門横断によるワーキンググループの運営等により機構内コミュニケーションの活性化や機構全体の情報流通を一層促進するとともに、若手職員をテーマ別勉強会の講師に起用して発表の機会を創出する。また、業務知識の継承や標準化・共有の観点からマニュアル等の整備に取り組む。更に、さまざまなハラスメントの防止や適正な労働時間管理にも継続的に取り組み、こうした取組みを通じて職場総合力の向上を図る。 	<p>キュリテールールを明確化する等、業務体制の変化に応じて情報セキュリティ対策の強化に係る取組みを着実に進めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・標的型攻撃メールへの対応訓練や内部研修を実施して、役職員の情報セキュリティ意識の向上を図った。 <p>キ. 意見交換会の参加者募集に関する不適切事案の再発防止に向けた取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務委託に関する運用ルールに従い、「再発防止策の履行状況確認資料に関するチェックシート」に基づき、業務主管箇所以外の複数部署に跨るチェックを継続実施し、再発防止に向けた取組みの徹底を図った。 <p>ク. 業務改善・効率化への取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評議員会を定期的を開催(4回)して業務の重要事項について審議いただいた。また、評議員会からいただいた前年度の業務の執行状況に対する評価・提言を速やかに業務に反映して改善を図った。 <p>(改善例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 地層処分事業に関心を持っていたいただいた学習団体等の取組みを広く発信するため、学習支援事業を通じて活動するグループの活動内容を対話型全国説明会の資料で紹介 ✓ 改訂した中期技術開発計画において、技術部の業務と中期技術開発計画との関連を分かりやすくするため、図式化した資料を添付 <ul style="list-style-type: none"> ・個別業務の実施状況の自己点検の結果や内部監査での指摘事項を踏まえて、業務の改善と効率化に継続的に取り組んだ。 ・事業者向け説明会の開催や調達予定件名の公開、入札案件毎の声かけ等を実施し、一者応札比率の低減に継続的に取り組んだ。 <p><参考指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・一者応札比率：14% (3件名/22件名) <目標：30%以下> (2019年：31%、2018年28%、2017年38%) <p>ケ. 職場環境の整備と職場総合力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リスクマネジメント委員会での検討結果や文献調査の開始に伴う現地の活動拠点の開設等を踏まえ、「安全」に関する機構全体での取組みを強化するた 	

2020 事業年度計画	業務実施結果	自己評価・今後の取組み
	<p>め、「安全衛生管理規程」を制定するとともに、安全衛生活動が効果的に実施できるよう「安全衛生委員会」を中心とした機構全体での安全衛生活動を本格化させた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休暇取得の推進や日々の労務管理の徹底、勤務間インターバル制度（インターバル 10 時間以上）等の職員の健康増進に配慮した取組みを進めるとともに、フレックスタイム制度や在宅勤務制度等のワークライフバランスに配慮した制度を導入し、働き方改革を推進した。 ・また、職員プロフィールの紹介をはじめとする職員間コミュニケーション向上の取組みを継続する等、働きやすい職場環境の醸成と職員のチーム意識の向上を図ることにより、職場総合力の向上に努めた。 	
<p>②人材の確保・育成と組織体制の整備・増強</p>		
<p>3. 計画的な人材の確保・育成</p> <p>中期事業目標（1）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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。 ・人材確保については、事業の長期的な進展を見据えて、各種就職セミナーへの出展等の求人活動やインターシップの新たな実施により新卒職員を計画的に採用するとともに、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、中期的観点から事業展開に必要な専門的スキル・経験等を有した出向者を確保する。 ・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 	<p>ア. 人材の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業の長期的な進展を見据えて、各種就職セミナーへの出展等の求人活動やインターシップの実施により新卒職員 9 名（2021 年 4 月 1 日付）を採用するとともに、経験豊富な人材のキャリア採用についても積極的に取り組み 5 名（2020 年度）採用する等、「中期人材確保・育成方針」に基づき計画的な取組みを進めた。 <p><実績の推移></p> <p>■新卒採用</p> <p><2021 年度入構></p> <p>採用目標：事務職、技術職各 5 名以上</p> <p>採用実績：9 名（事務部門配属 3 名、技術部門配属 6 名）</p> <p>※2020 年度 7 名（事務：6、技術：1）</p> <p>2019 年度 4 名（事務：1、技術：3）</p> <p>2018 年度 5 名（事務：4、技術：1）</p> <p><2022 年度入構希望者等への対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・インターシップ（新型コロナウイルス感染防止のため Web で実施） <p>9 月 14 日～18 日（事務コース：4 名、技術コース：3 名）</p>	<p>【自己評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材の確保については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い各種就職イベントが中止や縮小となる中において、外部の Web 説明会への参加や機構独自の Web インターシップの開催等に取り組む、新卒学生の関心喚起を図った。 ・人材の育成については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により当初計画通りの研修実施が困難となる中、Web を活用した実施方法に見直す等により実施し、職員の能力向上を図った。 ・組織体制については、文献調査対象地域に寄り添ったきめ細かな対応を実施できるよう業務運営体制の検討を重ね、対話・交流活動の拠点となる事務所を開設した。 <p>【課題、今後の取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材の確保については、新型コロナウイルス

2020 事業年度計画	業務実施結果	自己評価・今後の取組み
<p>ともに、各部門で実施する多様な職員研修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。</p> <p>4. 組織体制の整備・強化</p> <p>中期事業目標（2）</p> <ul style="list-style-type: none"> 文献調査対象自治体における対話活動と文献調査の実施、更にはその他の地域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・増強を進める。 	<p>12月22日～23日（技術コース3名）、 2月24日～25日（事務コース：5名、技術コース：4名）</p> <p>■キャリア採用 <2020年度入構> 採用目標：事務職、技術職各5以上 採用実績：事務職3名、技術職2名 ※2019年度9名（事務：5、技術：4） 2018年度2名（事務：1、技術：1） 2017年度0名</p> <p>■障がい者雇用：1名雇用（法定雇用率2.3%＝2人に対し、1名未達）</p> <p>■プロパー職員比率：48%（77名/160名） ※3月末時点 ※2019年度：52% 2018年度：53% 2017年度：46%</p> <p>イ. 人材の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> 日々のOJTや各部門の業務に関する研修及びe-ラーニングのほか他組織との合同研修等を通じて、職員の能力向上を図った。 （研修の例） <ul style="list-style-type: none"> ✓ 新入職員（新卒・中途採用）、新規着任者（出向）向けの各部門業務説明（1～2か月毎に実施） ✓ 地層処分に関する人材育成セミナー（5機関合同研修） ✓ 情報セキュリティ教育（e-ラーニングにより全職員が受講） ✓ 広報効果測定手法やホームページの解析方法を学ぶ研修を受講（オンデマンド配信講座を受講） 今年度は新たに、各種現場（電力中央研究所との共同研究によるボーリング調査、国内電力会社が有する地下施設等）に派遣する技術部員を中心に現場対応に係る安全教育を実施したほか、北海道で業務に従事する職員向 	<p>ス感染症の流行が続くことにより採用活動の制限が想定されるところ、長期的な事業展開を見据えて、またダイバーシティ推進も意識したうえで、新卒・キャリア採用を計画的に進める必要がある。そのため、Webを有効活用した各種就職セミナーへの出展やインターンシップ等の様々な機会を活用していく。また、キャリア採用を中心に発電用原子炉設置者からの出向等も含めて、即戦力となる人材の確保にも努め、中長期的にはプロパー職員が中心となる組織を目指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> 人材の育成については、今後の事業の進展を見据えて、「中期人材確保・育成方針」で明らかにした「資質・スキル」の向上を図るため、Webも活用しつつ各種研修やOJT等を実施し、スキルの向上・ノウハウの蓄積に努める。 組織体制については、文献調査対象自治体における文献調査の進展を踏まえて、また更に全国各地で文献調査を受け入れていただくための対話活動を更に展開していく必要性のもと、今後の事業の進展等に的確に対応できる組織体制を整備する必要がある。このため、今後も見直しを図っていく。

2020 事業年度計画	業務実施結果	自己評価・今後の取組み
	<p>けに冬道安全運転講習を行う等、安全な業務遂行に資する研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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「深掘会」を継続し、文献調査で用いる文献（例：地質図の見方等）等について学んだ。 <p>ウ. 組織体制の整備・強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 全国対話活動を一層充実させるため、発電用原子炉設置者と連携し、体制の強化を図った。また、文献調査対象自治体において文献調査と丁寧な対話・交流活動を実施するため、組織体制を一部見直すとともに、フェイス・トゥ・フェイスの地域対応を行うため寿都町と神恵内村及び札幌市に活動の拠点を設置する等、組織体制の整備と強化を図った。 文献調査の開始に伴い、自然環境に係る調査検討等を行うグループの設置に向けた検討を進めた。（2021年4月1日付設置済み） 	
③適切な情報公開		
<p>6. 適切な情報公開</p> <p>※中期事業目標対象外</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 情報公開請求：2件 ※2019年度 0件 2018年度 6件 2017年度 58件 （うち、意見交換会の参加者募集に関する不適切事案関係 57件） 	<p>【自己評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「情報公開規程」に基づき、適切に対応することができた。また、情報公開請求の担当職員の増強、過去の経験の共有を図った。 <p>【課題、今後の取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業の進展に伴い情報公開請求が増加する可能性があることから、適切に対応できる要員の確保するため、人事異動のタイミング等におけるノウハウ継承に留意するとともに、関連する研修を機構内で行い、職員の適切な対応につなげていく。

2020 事業年度計画	業務実施結果	自己評価・今後の取組み
V 拠出金の徴収		
<p>※中期事業目標対象外</p> <p>・「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>	<p>・2020年度の拠出金納付対象事業者は4法人であり、拠出金(261億円:第一種最終処分業務分196億円、第二種最終処分業務分64億円)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。</p>	<p>【自己評価】</p> <p>・法令に則り適切に対応している。</p>

以 上