

－2021 事業年度業務実施結果に対する評価・提言－ （４）組織運営

■はじめに

評議員会は、2021 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、機構の組織運営に関す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）

2021 事業年度は、新型コロナウイルス感染症の影響が継続し、様々な制約が重なる中においても NUMO の業務は着実に前進しており、組織運営に関わる業務実施内容は妥当と判断する。

NUMO の組織運営は、地層処分事業という重要な業務を担うにふさわしい適切なものであるべきことは言うまでもないが、それは、職員にとって過度な負担とならない、人員規模に応じた合理的なものであるということも踏まえた適切な組織運営であるべきである。

長期に亘る地層処分事業を着実に進めていくためには、NUMO は自身の実務遂行上の課題を組織の自省力で認識し、環境変化に柔軟に対応して業務の改善を進めていくことが必要である。その実現に向けて、NUMO には、明るく自由に議論し合える闊達な組織を目指してほしい。優れた発想や行動力はこうした組織から生まれ、それが社会からの信頼を寄せられる組織に繋がっていくからである。

① ガバナンスの高度化と事業活動の改善・効率化

<中期事業目標の見直し>

・「中期事業目標」の見直しについては、今後の事業の進展を見据えた将来のイメージを描きながら、機構内での検討を重ね、適切なタイミングで見直しを行うべく引き続きしっかりと取り組んでもらいたい。

<ガバナンスの高度化>

・パワーハラスメント研修や倫理規定説明会、リスクマネジメント委員会等、コンプライアンスの徹底やリスクマネジメントの強化に向けて継続的に取り組んでいることを評価する。
・今後も、役職員一人ひとりがリスクマネジメントの担当者であるという意識を持って業務にあたってもらいたい。

<事業を取り巻く環境変化への対応と職場環境の整備>

・新型コロナウイルス感染症の影響が継続するなど困難な状況下においても、迅速なワクチンの職域接種や在宅勤務の継続・テレワークオフィスの運用開始等、感染拡大防止対策とオンラインの活用等により、環境の変化に柔軟に対応している。
・男女ともに全職員が働きやすい職場づくりの観点から、働き方改革の推進を視野に取組みを考えられていること、また、現地拠点設置に伴い、そこで働く職員のための執務環境や生活環境の整備を迅速かつ丁寧を実施したことを評価する。
・働き方改革を推進することは「健康的な組織統治（経営）」や「幸せな組織の醸成」に繋がり、それは「ESG（環境・社会・企業統治）」への望ましい連鎖が期待できるものであることから、取組みを継続してほしい。
・現地拠点を設置したことで、これまで以上に機構内での部門横断的なコミュニケーションや情報共有が重要になるため、さらなる取組みを求めたい。
・また、職員のストレス軽減にも留意した労務管理を引き続き実施されるとともに、男女ともに働きやすい職場環境の整備に一層取り組んでもらいたい。

<適切な予算管理・デジタル技術の活用>

- ・事業環境の変化により業務内容や業務量を変化させざるを得ないことから予算と決算に乖離が生ずることはやむを得ない面があるが、事業の推進に当たっては、NUMOの活動原資が電気料金であることを忘れず、今後もコスト意識を高く持ち、常に適正な予算執行と経費削減、透明性の確保に努めてもらいたい。
- ・デジタル技術の活用は上限のないテーマであり、また、具体的に組織内でそれをどう活かせるかという点において非常に手強い難題ではあるものの、それに積極的に挑戦してほしい。

② 人材の確保・育成と組織体制の整備・増強

<人材の確保>

- ・採用活動において様々な工夫・改善を行いながら、新卒採用にキャリア採用及び出向者を加えた全体で当面の事業推進に必要な人材を確保できていることは評価できる。
- ・文献調査地点の増加や今後の調査の進展等、今後の新たな事業フェーズを視野に入れると、人材の確保は重要な課題である。新卒採用については、技術職の採用が0名となったとあるが、インターンシップの内容改善等の効果を見極めつつ、継続的な採用に努めてもらいたい。
- ・一方、NUMOの事業内容を踏まえると、技術系のキャリア人材を確保する方が現実的・効率的な分野も考えられる。事業の推進に必要な技術職を確保するにあたり、これまで同様キャリア採用も並行して進めてほしい。
- ・地層処分事業の実施主体として事業を自律的に運営していくためには、NUMOのプロパー職員の比率は重要なポイントである。上記の技術職以外でも、事業の進展を見越して地域対応にあたる要員の確保や調査地点対応要員のプロパー化に向けた取組みは継続的に進めてもらいたい。
- ・今後は離職対策にも力を入れるべきであり、実績管理とともにそれを踏まえた対策についても検討し、対応を進めてほしい。

<人材の育成>

- ・地層処分事業を推進していくためには、NUMOの人材の厚みを増していくことが不可欠であり、採用した職員をしっかりと教育・育成していくことが必要である。NUMOはこれまでも積極的に人材育成に取り組んできていると考えるが、技術力や対話力を始めとした能力を引き上げるため、今後も計画的に人材育成を進めてほしい。
- ・研修を実施するにあたっては、計画を立てて進めることは当然であるが、その成果に対する分析も必要である。
- ・また、若手の技術系職員が地層処分技術を学び業務を進める際には、豊富な経験を有するシニア世代が過去の検討経緯も含めて指導することが重要である。そうして組織としてあらゆる知見を継承していくことにより、今後の調査業務や技術開発をより適切に進めることが可能となる。

<組織体制の整備・増強>

- ・事業の進展と合わせ、必要な組織体制の見直しを行い、また関係規程を改定するなど、適切に対応されていると評価する。
- ・文献調査の進展と並行して、原子力規制委員会による地層処分の規制基準策定に向けた動きが出てきたことから、関係者と密接な連携を図りながら、引き続き機構全体で適切に対応してもらいたい。

③ 適切な情報公開

- ・情報公開請求の有無にかかわらず、外部講師による研修や実務上の共有・継承に努めていると評価する。
- ・文献調査の進展とともに新たな事業フェーズが視野に入ってきたことから、情報公開請求の増加が予想される。情報公開請求に適切に対応できるよう、引き続き、対応体制の維持・向上を図ってほしい。

以上

－2021 事業年度業務実施結果等にかかる機構からの説明－ （４）組織運営

2021 事業年度計画	業務実施結果	自己評価・今後の取組み
IV 新たな事業活動の展開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. 新たな事業展開を踏まえた「中期事業目標」の見直しに向けた検討</p> <ul style="list-style-type: none"> 文献調査の実施という新たな事業フェーズに進んだことから、調査の実施状況や進捗等を踏まえて、「対話活動」「技術開発」「組織運営」の3つの柱からなる機構の「中期事業目標」を適切な時期に見直しができるよう、今後の事業展開において機構として達成すべき新たな「中期事業目標」の策定に向けた検討を進める。 <p>2. 事業運営の基盤となる取組みの推進と事業活動の絶えざる改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 理事会の運営、コンプライアンスの遵守、リスクマネジメントの徹底、安全衛生活動の推進、情報セキュリティ対策の強化、規程・マニュアル・文書管理の整備、コスト低減・契約価格の適正性の確保、業務品質の向上、内部監査の実施等、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確に推進しつつ、ガバナンスの更なる高度化を進める。特に、現地拠点を設置す 	<p>ア. 「中期事業目標」の見直しに向けた検討</p> <ul style="list-style-type: none"> 文献調査の実施という新たな事業フェーズに進んだことを踏まえ、適切な時期に「中期事業目標」を見直すことができるよう、今後の事業展開を見据えた新たな目標の設定に関する議論や、目標の達成に向けた課題の抽出及び対応方針の検討を進めた。 <p align="center">【中期事業目標】</p> <p align="center">https://www.numo.or.jp/about_numo/chuki/index.html</p> <p>イ. 理事会等の運営</p> <ul style="list-style-type: none"> 理事会を定期的に開催（6回）し、業務執行状況の報告、2022年度の予算、事業計画及び資金計画の審議、「業務の適正を確保するための体制の整備について」の各項目に関する2020事業年度の具体的な実施状況の確認・決議等を行った。 監事の助言・監査について、その指摘事項等に適切に対応した。評議員会を定期的に開催（4回）し、業務の重要事項に関する審議を行っていただいた。 上記により、公正かつ適切な事業運営を行った。 <p>ウ. コンプライアンス啓蒙活動及びリスクマネジメント活動</p> <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスを更に徹底するため、全管理職を対象に、社外講師によるパワーハラスメント研修を実施した（2回）。また、全職員を対象に、倫理 	<p>（自己評価）</p> <ul style="list-style-type: none"> ■①全般的に、公正かつ適切な事業運営、事業活動の改善、費用対効果の考察等に取り組むことにより、適切な組織運営を図ることができたと考えている。 ・「中期事業目標」の見直しに関しては、数年後の機構事業のイメージを描きながら目標の抽出等の検討を重ね、適切な時期での見直しに向けた議論を進めている。 ・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確に推進するとともに、評議員会による評価・提言を事業活動に反映して改善するなど、業務品質の維持・向上を図った。 ・新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を継続しつつ、情報セキュリティ対策の強化とデジタル技術（電子承認システム）の導入に向けた準備を進めた。 ・四半期ごとの決算概況や予算比を役員に報告し適時適切な指示を行うことで、適切な執行管理への取組みを強化した。

2021 事業年度計画	業務実施結果	自己評価・今後の取組み
<p>ることなどを踏まえ、職員の安全管理やリスクマネジメントに係る取組みを一層強化する。</p> <p>・また、「中期事業目標」やK P I等の指標に照らして事業の進捗状況等を確認するとともに、評議員会による評価・提言等を事業に速やかに反映し、事業活動を絶えず改善する。</p>	<p>規程説明会及び討論会をオンラインで実施した（5回）。</p> <p>・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再確認したうえで、リスクマネジメント委員会を開催し（1回／半期）、リスクマネジメント活動の評価を行うとともにリスク顕在化の兆候を共有するなど、リスクマネジメントに係る取組みの徹底を図った。また、役職員のリスクマネジメント活動に関する理解促進とリスク感度向上を図るため、他企業におけるリスク顕在化事例の紹介やリスクマネジメント活動の解説等を行う役職員向けの「NUMO リスマネ便り」を発行した（2回）。</p> <p>エ. 安全衛生活動</p> <p>・文献調査の実施に伴う現場業務の活発化を踏まえ、「業務車両安全運転取扱細則」や「労働安全リスクアセスメント実施要領」を策定したほか、安全衛生委員会を毎月開催し、委員会が中心となり、職員への「安全衛生スローガン」の募集、管理職員等から全職員に向けた「安全衛生メッセージ」の継続的発信等の安全に関する取組みを強化した。また、危機管理の専門家を招き「現場のリーダーとしての安全管理と非常時の対応」をテーマに安全講演会を開催した。</p> <p>・役職員に対してストレスチェックを実施し、社外専門家が分析した結果を役員・室部長に共有した。</p> <p>・新型コロナウイルス感染症に対しては、感染の拡大防止を図りつつ業務を継続していくため、役職員の家族も含めたワクチンの職域接種を迅速に進めた。また、感染予防対策について全役職員に再周知するとともに、毎営業日「検温・発熱確認メール」を発信し、役職員の健康状態の把握に努めた。感染者の発生時には危機対策本部会議を開催し、適切に対応した。</p> <p>オ. 情報セキュリティ対策の強化</p> <p>・ランサムウェア対策として、国等のチェックリストに基づき対策を検証し、システム面での対応を実施した。また、ランサムウェアをメインテーマとした情報セキュリティ教育（eラーニング：2022年3月1日～31日）、標的型メール訓練（2回）、実際に送信された標的型メールを例示した役職員への注意喚起を実施し、情報セキュリティに関する職員の知識・意識の向上に努</p>	<p>（課題・今後の取組み）</p> <p>・「中期事業目標」の見直しに関しては、今後の事業展開を見据えた新たな「中期事業目標」の検討を継続する。</p> <p>・機構が公正かつ適切な事業運営を継続するため、コンプライアンス及びリスクマネジメントの徹底、内部監査の適正な実施とその結果を踏まえた事業活動の改善、情報セキュリティの強化、各種規程類の体系的整備の促進等により、業務を的確に遂行していく。</p> <p>・新型コロナウイルス感染症に関しては、役職員への基本的な感染対策の徹底や時差出勤・在宅勤務の推奨等を継続する。</p> <p>・事業を取り巻く環境の変化に対応し、職場総合力を向上させるため、デジタル技術等を活用した多様な働き方を実現しうる職場環境の整備、女性活躍やダイバーシティ推進による多様性を活かした業務運営、若手職員の活躍機会の拡大等の取組みを推進する。</p> <p>・男女ともに全職員が働きやすい職場環境づくりの観点から、「安全」・「衛生」に関する目標に加え、新たに「働き方」に関する目標（年間総実労働時間、等）を設定し、ワークライフバランスの充実等の働き方改革を推進する。</p> <p>・業務品質の維持・向上のため、マニュアル類の整備を進め、業務の実施根拠（規則）の明確化を図る。</p> <p>・一者応札率の低減に向けて、個々の案件を</p>

2021 事業年度計画	業務実施結果	自己評価・今後の取組み
	<p>めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ウェブブラウザをより安全性の高いものに変更するなどの対策も実施した。 <p>力. 規程類の整備等</p> <ul style="list-style-type: none"> 機構内規程類の体系整備に向け、各部業務と規程類の体系の現状及びその上位にある最終処分法、定款、業務方法書の対象条文との関連について調査を進めた。 <p>キ. 契約価格の適正性確保</p> <ul style="list-style-type: none"> 一者応札の低減に向けて、新たな事業者の入札への参加を促すための事業説明会の開催、年度ごとの調達予定件名の公表、入札説明会の実施等に取り組んだ。また、一般競争入札において共同企業体による入札を促すため、共同企業体の参加を受け付ける場合の機構内手続き（書式等）について、職員に周知した。 <p><参考指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 一者応札比率：41%（9件名/22件名）<目標：27%以下> （2020年：14%、2019年：31%、2018年28%、2017年38%） <p>ク. 内部監査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 前年度の内部監査実施結果を踏まえて内部監査プロセスの改善策を検討し、内部監査規程類を改定した。 当年度の業務計画・リスクアセスメント結果等を踏まえて内部監査年度計画を策定のうへ、通年のモニタリングを実施した。また、テーマ監査として、上期は「委託業務に関する事案の再発防止」について、下期は「対外公表資料及び発信情報の品質管理」、「技術部委託業務における契約変更手続き」について、改定した内部監査規程類を適用して実施した。 <p>ケ. 事業進捗状況の確認及び改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 個別業務の実施状況に関する自己点検の結果や評議員会による評価・提言を踏まえて事業活動の改善を図った。また、主要業務における留意事項のマニュアルへ反映させる等により、業務品質の維持・向上を図った。 	<p>深掘し、事業者側のニーズや要望を踏まえた改善策（入札時期の早期化による実施期間の確保、等）を検討・実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、予算執行を適切に管理することにより、計画的かつ効率的な業務実施に努める。また、公正・透明な契約手続きの中で契約価格の適正性を確保する等により、一層のコスト低減に努める。

2021 事業年度計画	業務実施結果	自己評価・今後の取組み
<p>5. 事業を取り巻く環境の変化への対応や職場環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のためニューノーマル下での業務運営を継続しつつ、デジタル技術も活用した業務効率化の推進とそれに対応した情報セキュリティ対策の強化、想定外の状況下における事業継続に向けた体制の整備等に取り組む。 ・また、有給休暇の計画的な取得、勤務時間インターバル制度の定着等の取組みを継続するとともに、業務の円滑な推進に向けた職場環境の整備を通じて、職場総合力の向上を図る。 <p>6. 効率的な業務運営と経費の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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計画的かつ効率的な業務実施と適切な経費削減に努める。 	<p>(改善例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 2021 年度の対話型全国説明会より、機構職員に関するアンケート項目に「理由欄」を追加するとともに、「理解できた」とは別に「納得できた」かどうかについての設問を新たに追加した。 ✓ 冊子「なぜ、地層処分なのか」の活用の一環として、日本原子力学会主催のウィークリーウェビナー「放射性廃棄物の管理」2021 において、機構職員より地層処分の必要性に関する講演を行った。 <p>コ. 事業を取り巻く環境の変化への対応や職場環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働きやすい職場環境づくりと新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策の観点から、在宅勤務の継続、外部テレワークオフィスの運用開始、電子承認システムの試行等を実施した。 ・寿都町と神恵内村の両交流センター及び札幌事務所についても、その執務環境や生活環境の整備を行った。 ・男女ともに全職員が活躍できる職場環境の整備を行うため、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した。 ・安全衛生委員会において、時間外労働や有給休暇取得等について、機構の実績と民間企業や公務員の水準とのデータ比較をし、ワークライフバランスの実現に向けた取組みについて議論した。これを踏まえて、長時間労働の抑制に向けた時間外労働の上限目標を設定するとともに、ワークライフバランスの推進に向けた勤務時間インターバルの確保等、日々の労務管理を徹底した。 <p>サ. 効率的な業務運営と経費の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構の活動資源が電気料金であることを深く認識し、適切な予算執行と経費削減の徹底に努めるとともに、次年度の予算策定においても計画段階から費用対効果を厳しく精査して効率的な事業運営に努めた。 	

2021 事業年度計画	業務実施結果	自己評価・今後の取組み
②人材の確保・育成と組織体制の整備・増強		
<p>3. 今後の事業展開を見据えた計画的な人材の確保と育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「中期人材確保・育成方針」に基づき、文献調査と対話活動の更なる充実、技術開発の推進及び組織運営の一層の高度化等、今後の事業展開を部門ごとに見据えて計画的な人材の確保及び育成を進める。 ・人材の確保に際しては、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通じて新卒職員を計画的に採用するとともに、キャリア職員の採用に取り組む。加えて、発電用原子炉設置者等や関係機関からの協力により、今後の事業展開に必要となる専門的なスキルや経験等を有する人材を出向等により確保する。 ・また、人材の育成に際しては、機構職員として求められる規範意識の向上と定着に向けたコンプライアンス研修やハラスメント研修等の職員研修を実施するとともに、事業に必要なスキルの習得のため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」等に照らしたチェックアンドレビューを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「中期人材確保・育成方針」に基づき、文献調査と対話活動の更なる充実や技術開発の推進等、今後の中長期的な事業展開に対応し得る人材の確保と育成に取り組んだ。 <p>【中期人材確保・育成方針】</p> <p>https://www.numo.or.jp/about_numo/chukijinzaai/index.html</p> <p>ア. 人材の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種就職セミナーへの出展や大学の研究室を対象とした説明会開催等の求人活動、インターンシップの実施等により学生との接点を強化し、新卒職員 5 名（2022 年 4 月 1 日付）を採用するとともに、経験豊富なキャリア人材を 4 名採用することにより、事業運営上必要となる人材を確保した。 <p>■新卒採用</p> <p><2022 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：5 名（事務部門配属 5 名、技術部門配属 0 名）</p> <p>※2021 年度 9 名（事務：3、技術：6）</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><機構業務体験希望者等への対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・1day 仕事体験 <ul style="list-style-type: none"> 7 月 20 日：3 名 12 月 14 日：5 名 ・Web インターンシップ（5 日間コース・2 日間コース） <ul style="list-style-type: none"> 8 月 23 日～27 日：2 名 9 月 13 日～17 日：2 名 2 月 8 日～9 日：12 名 ・各種就職セミナー 	<p>（自己評価）</p> <p>■②全般的に、当面の事業推進に必要な要員の確保と計画的な人材育成を進めることができたと考えている。なお、中長期的な事業展開を見据えながら、今後も継続的に人材の確保と育成に取り組んでいく必要があると認識している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材の確保については、2022 年度新卒採用は、事務職で目標数を確保する一方、技術職は達成できなかった。 ・このことを踏まえ、次年度に向けた取組みにおいては、まずは学生との接点を強化するため、1 day 仕事体験を追加する等、インターンシップの内容を改善するとともに、大学研究室を対象とした説明会を拡大している。 ・人材の育成については、新型コロナウイルス感染症対策として入社率制限を継続する中で、対面とオンラインを併用した研修や e ラーニングを活用するなど、計画的・効率的な育成に努めた。 ・組織体制については、事業の進捗に応じて適時適切な組織整備を検討し、規程の見直しを実施した。 <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、オンラインを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を継続し、学生に機構の事業内容や魅力を訴求する。また、新卒採用におい

2021 事業年度計画	業務実施結果	自己評価・今後の取組み
	<p>KOSEN EXPO、原子力産業セミナー、マイナビ EXPO、等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学研究室対象説明会 <p>10月～3月に研究室向けの説明会を14大学で実施 (総参加者：計181名)</p> <p>3月に大学説明会を2大学で実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業説明会、先輩職員との懇談会 <p>3月以降実施(3月中に20回実施、4月以降も実施予定)</p> <p>■キャリア採用</p> <p><2021年度入構></p> <p>採用目標：事務職、技術職各3名以上</p> <p>採用実績：技術職4名</p> <p>※2020年度5名(事務：3、技術：2)</p> <p>2019年度9名(事務：5、技術：4)</p> <p>2018年度2名(事務：1、技術：1)</p> <p>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：51%(87名/170名) ※3月末時点</p> <p>※2020年度：48%</p> <p>2019年度：52%</p> <p>2018年度：53%</p> <p>2017年度：46%</p> <p>イ. 人材の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務に必要なスキルの習得を目的とした各部門研修や機構職員として求められる規範意識の向上と定着を目的としたコンプライアンス関連研修等、機構内外の講師による研修やeラーニングを活用した研修を計画的かつ継続的に実施し、職員の能力向上を図った。その際、新型コロナウイルス感染症対策として、対面とオンラインを併用して開催する等の対応を実施し 	<p>ては、技術職の採用を強化すべく、機構に関係のある先生の研究室向けの説明会を積極的に進める。加えて、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、今後の事業の進展を見据えた即戦力人材の確保に努め、中長期的にはプロパー職員が中心となる組織を目指す。障がい者雇用については、法定雇用率を確保できるよう努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材の育成については、機構内外の研修機会の活用、プロパー職員の計画的なジョブローテーションによる業務経験の蓄積等により、デジタル人材の育成を含めた職員のスキル・ノウハウの向上・継承に努める。 ・組織体制については、文献調査対象自治体における調査の進捗、全国のできるだけ多くの地域における文献調査の受入れなど、事業が進展した場合に文献調査対象自治体や全国各地での対話・広報活動等を確実に継続できるよう、東京本部事務所と現地拠点から成る組織体制や業務実施体制について、臨機応変に見直し・再整備を行う。

2021 事業年度計画	業務実施結果	自己評価・今後の取組み
<p>4. 今後の事業展開を踏まえた組織体制の見直し・強化</p> <p>・文献調査対象自治体における文献調査と地域に根差した対話・交流活動の実施に加え、更に全国のできるだけ多くの地域において文献調査を受け入れていただくための全国的な対話活動の継続にも対応できるよう、今後の事業展開を見極めつつ東京本部事務所及び現地拠点から成る組織体制・業務実施体制の見直し・強化を柔軟に進める。</p>	<p>た。</p> <p>(研修例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 人権研修 ✓ パワーハラスメント研修 ✓ メンタルヘルスケア研修 <p>(e ラーニング活用例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 基礎から学べる IS09001 講座 ✓ 情報セキュリティ教育 (ランサムウェア対策等) <p>・全職員向けの研修以外にも、各部門で求められる知識・スキルの習得・向上のため研修を受講。</p> <p>(研修例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 給与計算、人事労務、衛生管理等に関する研修 ✓ リスクアセスメント、リスクコミュニケーションに関する研修 ✓ Web デザイン、広告法務等に関する研修 <p>・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、TRU 廃棄物等について学んだ。</p> <p>ウ. 組織体制の見直し・強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文献調査の開始等を踏まえ、自然環境に係る調査・検討等を行うグループを設置した。(2021年4月1日設置) ・組織規模の拡大や現場業務の活発化に対応するため、組織権限規程を改定し、職員の職務を明確化し職名を分かりやすく示す「特定の職務及び職名に関する取扱要領」を制定した。 ・必要となる組織体制については、キャリア採用による即戦力の確保や発電用原子炉設置者等の協力を得て、整備・強化を進めた。 ・中長期的な視野のもと、全国のできるだけ多くの地域における文献調査の受け入れや文献調査の今後の進展を見据えた組織・体制のあり方について、検討を進めた。 	

2021 事業年度計画	業務実施結果	自己評価・今後の取組み
③適切な情報公開		
7. 適切な情報公開 ・情報公開規程に則って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。	・情報公開請求：0 件 ※2020 年度 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）	（自己評価） ・「情報公開規程」に基づき、適切に対応することができるよう、外部の弁護士を講師に研修を実施するなど、情報公開制度や実務上の留意点等に関する知識の維持・向上を図った。 （課題・今後の取組み） ・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や人事異動等におけるノウハウ継承に留意するとともに、関連する研修を継続的に実施することで、役職員の意識の向上にも努める。 ・また、対話・広報活動を通じて、丁寧で分かりやすい情報発信に一層努める。
V 拠出金の徴収		
・最終処分法の第 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。	・2021 年度の拠出金納付対象事業者は 5 法人であり、拠出金（376 億円：第一種最終処分業務分 311 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。	（自己評価） ・最終処分法に則り適切に対応している。

以 上