

## －2022 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、2022 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・提言を取りまとめるよう原子力発電環境整備機構（以下、「機構」という。）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）

2022 事業年度は、全体的に適切かつ意欲的に事業運営が実施されており、年度初めの事業計画に従って、組織運営が着実に遂行されているものと判断する。

#### ① ガバナンスの高度化と事業活動の改善・効率化

##### <公正かつ適切な事業運営の継続と事業活動の絶えざる改善>

- ・ガバナンスの高度化・強化は、NUMOの事業運営において非常に重要と考えられ、コンプライアンス啓発及びリスクマネジメントに関する各種活動を精力的かつ継続的に実施している。
- ・北海道2町村における「対話の場」の円滑な運営等も、これらの取組みの全役職員への浸透が寄与しているものと高く評価する。
- ・今後もコンプライアンス啓発及びリスクマネジメントに関し、しっかりとした取組みを求めたい。今後のリスクマネジメントに関しては、文献調査が実施されている現状においてNUMOへの社会の関心も高いことから、過去の例を含めてどのようなことがリスクとなり得るのかを確実に認識共有すべく、より高度な研修が必要と考える。文献調査等も進んでいることから、一層徹底して研修を実施してほしいと考える。
- ・一者応札の低減は、機構の活動として公平性・透明性を担保する上で必要な取組みであり、設定した数値目標を達成していることを評価する。他方で、NUMOの事業の特殊性に鑑み、過度な追求により却って事業に悪影響が出ないようにバランス感覚を重視した取組みも必要と考える。
- ・「特定放射性廃棄物の最終処分に関する基本方針」の改定を受け、NUMOが検討を進めている「中期事業目標」、「対話活動計画」、「中期人材確保・育成方針」においても、同改定方針にある有望地点の拡大に向けた活動強化策を踏まえた取組みが織り込まれるものと認識している。これらが適切な時期に公表され、国民により広く認知されることを期待する。

##### <職場総合力の向上>

- ・年間総労働時間については、設定した数値目標を達成し、有給休暇取得率も当初目標に近い実績を挙げているなど、働きやすい職場環境の整備に向けた各種取組みを評価する。
- ・また、今後新たな地域で文献調査を実施する場合の事業拠点増設を見越して、更なる業務効率化を推進してもらいたい。

### <効率的な業務運営と経費の削減>

- ・ 予算執行率の向上については、目標に近い実績を挙げており、前年度から大幅な改善が図られていることを評価する。
- ・ 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。

## **② 人材の確保・育成と組織体制の整備・増強**

### <今後の事業展開を見据えた計画的かつ継続的な人材の確保と育成>

#### ◇人材の確保

- ・ 障がい者雇用率は、法定条件に対して未達で改善が求められるものの、新卒採用数及びキャリア採用数については、当初目標を踏まえて一定の実績を挙げていることは評価できる。
- ・ 新卒採用については、一昨年度も技術系職員の採用が不調であり、昨年度はやや改善したものの、ここ数年来の傾向は同様である。このため、インターンシップや研究室訪問等、これまで採用活動を行う中で見えてきた効果の高い取組みに着目し、取組みの強化を通じて採用人数の底上げをしてほしい。
- ・ 人材確保に関する取組みによる新卒採用及びキャリア採用、プロパー化については、今後の事業の進展を踏まえた全体像・全体計画にどう繋がるかという展望・分析が必要と考える。また、地点対応要員のプロパー化が進んでいないように見受けられることも課題である。これらについては、次期「中期人材確保・育成方針」等を作成する中で検討を求めたい。

#### ◇人材の育成

- ・ 人材育成については、技術力や対話力に限らず、正確な文章作成やデータ管理の能力など職務上要求される幅広い能力が引き上げられるよう、今後も人材の育成に努めてほしい。
- ・ 研修の回数や参加人員数も重要な指標ではあるが、参加した職員の意識はどう変わったのかに着目すると育成の効果が良く見て取れることを踏まえて今後の研修計画を立案してほしい。

### <総合的な事業運営の推進と今後の事業展開に対応できる組織体制の整備>

- ・ 部門間の連携強化と職員一人ひとりの意識改革については、昨年度意見した「部門横断的なコミュニケーションや情報共有、役員のリーダーシップ強化」に対して、真摯に取り組んでいる点の評価する。
- ・ 職員のモチベーション向上に資する重要な取組みと考えられるため、今後もこうした部門間の連携強化と一体感醸成に資する一層の取組み強化に努めてもらいたい。

以 上

## —2022 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

## ■2022 事業年度事業計画における組織運営関連項目

## ①ガバナンスの高度化と事業活動の改善・効率化

1. 公正かつ適切な事業運営の継続と事業活動の絶えざる改善（事業計画 1. 記載）
2. 職場総合力の向上（事業計画 4. 記載）
3. 効率的な業務運営と経費の削減（事業計画 5. 記載）

## ②人材の確保・育成と組織体制の整備・増強

4. 今後の事業展開を見据えた計画的かつ継続的な人材の確保と育成（事業計画 2. 記載）
5. 総合的な事業運営の推進と今後の事業展開に対応できる組織体制の整備（事業計画 3. 記載）

## ①ガバナンスの高度化と事業活動の改善・効率化

1. 公正かつ適切な事業運営の継続と事業活動の絶えざる改善

**【業務実施結果】**

## (1) 理事会等の運営

- ・理事会を定期的開催（7 回）し、業務執行状況の報告、2023 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」の各事項に関する 2021 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、その指摘事項に適切に対応するとともに、評議員会を定期的開催（4 回）し、業務の重要事項に関する審議等を行っていただいた。

## (2) 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

- ・コンプライアンス啓蒙活動については、職場での意識を高めハラスメントを防止するため、全役職員を対象とするコンプライアンス研修を実施した（eラーニング：2023 年 2 月 22 日～3 月 24 日）。
- ・リスクマネジメント活動については、2022 年度当初に 2021 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上で、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、取組みの徹底を継続した。また、リスクの抽出を漏れなく実施し、重要なリスクの選定を適切に行うため、リスクアセスメント手法の見直しを検討し、2023 年度のリスクアセスメントから試行することとした。
- ・リスクマネジメント活動の理解推進・定着及び役職員のリスク感度向上のため、関連する法令及び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）。また、

専門家を招き、効果的なリスクアセスメントの実施方法とリスク対応策の考え方について、全役職員を対象とするリスクマネジメント研修を実施した（1回）。

### （3）内部監査の実施

- ・2022年度の業務計画・リスクアセスメントを踏まえて内部監査年度計画を策定し、機構業務に対する通年のモニタリングを実施した。また、テーマ監査を、上期は「対外公表資料及び発信情報の品質確保」をテーマとして、下期は「北海道3拠点に関する規程類の整備・運用」をテーマとして実施した。

### （4）情報セキュリティ対策の強化

- ・情報セキュリティ対策の強化として、外部からの脅威に備えてウイルス対策ソフトの切り替えを実施した。また、内部のセキュリティを強化するため、印刷出力時にIDカードを必須とする複合機の導入、メール誤送信対策ソフトの導入、脆弱性のあるパスワードの更新を実施した。加えて、ウイルスメールや標的型メールに関する注意喚起、標的型メール訓練（2回）、情報セキュリティ教育（eラーニング：2023年2月22日～3月24日）等を実施し、情報セキュリティに関する職員の意識向上に努めた。

### （5）契約価格の適正性確保

- ・一者応札の低減に向けて、競争環境を更に醸成していくため、公正かつ適正な仕様及び予定価格の策定に関するマニュアルを策定した。また、2021年度に引き続き、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（1回）、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。

<参考指標>

一者応札比率：20%（3件名/15件名）<目標：22%以下>  
（2021年：41%、2020年：14%、2019年：31%）

### （6）規程類の体系的整備等

- ・組織権限規程別表（部室ごとの分掌事項）について、現行業務に基づき網羅性に留意した記載へ変更するとともに、「機構各部のグループ業務分掌に係る細則」を制定した。また、機構内規程の体系的整備に向けて、機構内規程類の定義について見直しを検討した。

### （7）事業進捗状況の確認及び改善

- ・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。

<改善例>

- ✓ 文献調査対象地域でのメディアによる多角的な情報発信として、これまでも実施

してきた新聞広告に加えてラジオを活用した広告を実施した。

- ✓ 出前授業においては、動画やAR等のコンテンツを生徒がタブレット端末を用いて自ら操作しながら学習し、関心を高めてもらえるよう取り組むとともに、先生方の集まりでデジタルコンテンツを積極的に案内した。
- ・ 業務品質の維持・向上を図るため、外部講師を招き、業務品質の向上に関する研修を実施した。また、若手職員（新卒入構3年目まで）の業務品質に対するリテラシーの向上を図るため、品質管理の知識を問うQC検定4級受験に向けた研修受講及び受験機会の設定を行った。

#### （8）中期事業目標等の検討

- ・ 今後の事業展開において機構が達成すべき新たな「中期事業目標」の策定に向けた検討を継続するとともに、現行の「中期事業目標」を実現するための方策として策定している「対話活動計画」及び「中期人材確保・育成方針」の見直しに向けた検討を行い、「対話活動計画」については具体的な見直し案を作成した。

【中期事業目標】 [https://www.numo.or.jp/about\\_numo/chuki/index.html](https://www.numo.or.jp/about_numo/chuki/index.html)

【対話活動計画】 [https://www.numo.or.jp/about\\_numo/taiwaplan/index.html](https://www.numo.or.jp/about_numo/taiwaplan/index.html)

【中期人材確保・育成方針】

[https://www.numo.or.jp/about\\_numo/chukijinzei/index.html](https://www.numo.or.jp/about_numo/chukijinzei/index.html)

#### （9）事業継続計画の策定

- ・ 大規模な自然災害の発生等により機構の事業活動が中断した場合の備えとして、事業継続計画を策定し、施行した。なお、策定に当たっては、機構大で実施した事業インパクト分析\*の結果を踏まえて計画案を作成の上、外部有識者にご確認いただき、指摘事項を反映した。

##### <※事業インパクト分析>

個々の業務が災害等不測の事態によって停止・中断した際の影響を分析するもの。

#### （10）安全衛生活動

- ・ 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・働き方スローガン」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、役職員の安全確保と健康の維持増進に資する取組みを継続した。また、専門家を招き「現場での危機対応とリーダーシップ」をテーマに安全講演会を開催した（1回）。
- ・ 職員に対してストレスチェックを実施し、職場の状況を把握するとともに、社外専門家が分析した結果を役員・室部長に共有した。
- ・ 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、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

努めた上で、感染防止対策を徹底し、時差出勤や在宅勤務を推奨することで感染リスクの低減に努めた。

## **【自己評価・今後の取組み】**

### **(自己評価)**

- ・全般的に、公正かつ適切な事業運営、事業活動の改善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。
- ・業務の自己点検及び評議員会による評価・提言を事業活動に反映することで業務の改善を的確に進めるとともに、業務品質に関する研修等を実施したことにより、業務品質の維持・向上を図ることができた。
- ・情報セキュリティ対策の強化については、昨今の機構外におけるマルウェア感染等の事例を踏まえた対策を行い、外部からの脅威に対しての備えを充実させるとともに、情報セキュリティ教育及びシステム担当者による注意喚起により、職員の意識向上を図ることができた。
- ・契約価格の適正性確保については、一者応札の低減に向けた取組みを継続し、目標の水準を下回ることができた。
- ・「対話活動計画」見直し案の作成に当たっては、若手職員からの意見聴取も行き、機構の対話活動の進捗状況や課題を踏まえた適切な更新を図ることに努めた。「中期人材確保・育成方針」の見直しについては、事業環境の変化や事業の進展を踏まえて、より具体性のある検討の実施が課題と認識している。また、「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て、適切な見直し時期及び機構として重点的に取り組むべき事項に係る目標設定についての検討を継続している。
- ・安全衛生活動については、安全衛生委員会が中心となって各種取組みを推進することで、業務運営上の安全確保に努めるとともに、新型コロナウイルス感染症拡大の防止に努め、安全・衛生に関する意識の維持・向上を図ることができた。

### **(今後の取組み)**

- ・公正かつ適切な事業運営を継続するため、評議員会・理事会を適切に運営するとともに、監事の助言や監査での指摘事項に的確に対応する。また、コンプライアンス及びリスクマネジメントの徹底、内部監査の適切な実施、危機管理体制・能力の強化、規程類の体系的整備の継続と国の制度改正に対応した規程類の見直し、公正かつ透明な契約手続きを基盤とする契約の適正性の確保、情報セキュリティ・サイバーセキュリティの強化等、事業運営の基盤となる取組みを推進する。
- ・事業活動の絶えざる改善に向けて、P D C Aの取組みを適切に展開する。具体的には、必要に応じて設定したK P I等に照らした個別業務の自己点検、評議員会による評価・提言の個別業務への速やかな反映を通じて、事業活動を適切に改善していく。また、機構内のD Xを推進して業務の効率化を図るため、D Xリテラシーに関する研修と具体的な推進策の検討を進める。

- ・文献調査対象自治体における調査の進展や全国の複数の地域での文献調査の開始等の中長期的な事業展開を想定し、機構が達成すべき新たな「中期事業目標」を適切な時期に策定できるよう、見直しに向けた検討を継続する。
- ・引き続き、安全衛生委員会による活動を中心に職員の安全確保と健康の維持増進を図る。

#### 4. 職場総合力の向上

##### **【業務実施結果】**

- ・職場総合力の向上に向けて、全職員が活躍できる働きやすい職場環境を整備するため、「女性活躍推進法・次世代法に基づく行動計画」を踏まえ、機構内の平均年間総労働時間の抑制や年5日以上の有給休暇取得に向けた管理と有給休暇取得率の向上に関する取組みを推進した。
- ・両交流センター及び札幌事務所について、空調設備の設置や改修・修繕工事の実施により執務環境を改善した。
- ・機構内に新規のコミュニケーションツール(T e a m s)を導入し、コミュニケーションや資料の作成・共有の円滑化を図るなど、デジタル技術を活用した業務効率化を実施した。

<実績値>

目標：年間総労働時間 1,970 時間以下 → 実績：1,971 時間

目標：有給休暇取得率 80%以上 → 実績：72%

##### **【自己評価・今後の取組み】**

###### **(自己評価)**

- ・ワークライフバランスの実現に向けて労務管理を進め、目標値に近い水準で年間総労働時間の削減と有給休暇取得率の向上を図ることができた。
- ・執務環境の改善については、現地事務所と連携して的確に対応を進めることができた。
- ・新規のコミュニケーションツール(T e a m s)を導入することで、機構内における業務効率化を図ることができた。

###### **(今後の取組み)**

- ・機構の使命達成や課題解決に向けて、組織一丸となった事業活動を推進していくため、デジタル技術を活用した業務改善の検討・実施、女性活躍やダイバーシティの推進等、職場総合力の更なる向上につながる取組みを実施する。また、適切な労務管理を実施し、ワークライフバランスの実現を図る。
- ・両交流センター及び札幌事務所の執務環境・生活環境の整備を継続する。

#### 5. 効率的な業務運営と経費の削減

## 【業務実施結果】

- ・機構の活動原資が電気料金であることを深く認識し、適切な予算執行の管理と計画的かつ効率的な業務実施による経費削減の徹底に努めた。

＜実績値＞

予算未執行率：30% ＜目標：2021年度の数值から半減（21%以下）＞

（参考 前年：42%）

取戻し額と執行実績との乖離率：7% ＜目標：10%以下＞

（参考 前年：18%）

- ・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、効率的な事業運営に努めた。

## 【自己評価・今後の取組み】

### （自己評価）

- ・計画段階から従来よりも厳しく精査して予算を策定し、四半期ごとの決算概況や予算比を役員に報告するとともに、予算執行時に各部に対して適時適切な指示を行うことで予算執行率の向上と取戻し残額の低減を図り、予算執行の適切な管理と計画的かつ効率的な業務実施による経費削減を推進することができた。

### （今後の取組み）

- ・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、公正で透明性の高い事業運営に取り組み、常にコスト意識を高く持って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と経費削減に努める。

## ②人材の確保・育成と組織体制の整備・増強

### 2. 今後の事業展開を見据えた計画的かつ継続的な人材の確保と育成

## 【業務実施結果】

- ・「中期人材確保・育成方針」に基づき、文献調査の進展、対話活動の一層の充実、技術開発の着実な推進、組織運営の高度化といった今後の中長期的な事業展開に対応しうる人材の確保と育成に、計画的かつ継続的に取り組んだ。

### （1）人材の確保

- ・外部就職セミナーへの出展や採用説明会、技術系職員の卒業大学等へのアプローチ、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6名（2023年4月1日付）を採用するとともに、専門的なスキルを有するキャリア人材を2名採用した。さらに、豊富な経験を有する人材を発電用原子炉設置者の協力を得て確保した。

### ■新卒採用

＜2023年度入構＞



採用目標：事務職、技術職各 5 名

採用実績：6 名（事務部門配属 3 名、技術部門配属 3 名）

（参考）

2022 年度 5 名（事務：5、技術：0）

2021 年度 9 名（事務：3、技術：6）

<2024 年度以降入構に向けた主な取組み>

- ・夏季・冬季インターンシップ（8 月：12 名、2 月：14 名）
- ・夏季・冬季 1day 仕事体験（9 月：3 名、2 月：4 名）
- ・各種就職セミナー（KOSEN EXPO、原子力産業セミナー、マイナビ EXPO 等）
- ・大学研究室対象説明会（17 大学で実施）
- ・機構説明会（事業説明及び先輩職員との懇談）（3 月以降実施）

## ■キャリア採用

<2022 年度入構>

採用目標：事務職、技術職各 3 名以上

採用実績：事務職 1 名、技術職 1 名

（参考）

2021 年度 4 名（事務：0、技術：4）

2020 年度 5 名（事務：3、技術：2）

■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）

■プロパー職員比率：53%（93 名/177 名） ※3 月末時点

（参考）

2022 年 4 月：52%

2021 年 4 月：51%

## （2）人材の育成

- ・業務に必要なスキルの習得のため、各部門研修、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、対話活動に関する能力の向上を目的としたファシリテーション研修、DX 推進に資する e ラーニングのコース等を受講する機会を確保し、計画的かつ継続的な育成を進めた。
- ・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・向上のため研修を実施した。

## 【自己評価・今後の取組み】

### （自己評価）

- ・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。な

お、中長期的な事業展開を見据えながら、今後も人材の確保と育成に意欲的に取り組んでいく必要があると認識している。

- ・人材の確保については、2023年度新卒採用では事務職・技術職共に一定の人数を採用することができた。特に技術職3名の採用については、職員の卒業大学へのアプローチや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たことによるものと評価している。
- ・人材の育成については、eラーニングの活用も含む多種多様な研修を計画的かつ効率的に実施した結果、各職員の業務対応能力が向上した。

### **(今後の取組み)**

- ・機構を取りまく昨今の事業環境や今後の事業の進展を踏まえて、人材育成方針・部門別育成計画の見直しを進める。
- ・人材の確保については、引き続き、新卒採用の応募増に向けて、採用説明会の開催、外部就職セミナーへの出展、インターンシップを通じた機構の事業内容や魅力の発信に加え、職員による大学研究室訪問や学生への若手職員訪問の機会提供等学生との接点を強化する等、多様な採用活動を展開する。また、専門的なスキルや豊富な経験を有する人材の確保のため、キャリア採用を継続するとともに、必要に応じて発電用原子炉設置者や関係機関等に協力を要請する。障がい者雇用については、東京都に相談するとともに、他の企業の障がい者雇用の実態を視察し、今後の雇用につなげていく。
- ・人材の育成については、ジョブローテーションを通じた幅広い業務経験の付与、業務上の機会を通じたベテラン職員から若手職員への技術・スキルの伝承、機構内外での各種研修の計画的な実施を継続的に進めていく。また、プロパー職員が地域対応、調査地点対応に従事することを見据えた育成策を検討・実施する。

## **3. 総合的な事業運営の推進と今後の事業展開に対応できる組織体制の整備**

### **【業務実施結果】**

- ・多岐に亘る事業活動を一体的・効率的に遂行するため、部門間の連携強化と職員一人ひとりの意識改革に向けて、ヨコの連携を意識した各部門業務への他部門所属職員の参加・協力やタテの連携を志向した理事と若手職員の懇談会等、現在の職場環境を踏まえた部門横断的な取組みを実施した。

<主な取組み例>

- ✓ 広報業務(ジオ・ラボ号出展及び出前授業)への他部門所属職員の参加について、広報部と調整してルールを定め、運用を開始(11月)。
  - ✓ 複数部門の若手職員と専務理事との懇談会を実施(11月~3月)。
  - ✓ 寿都町及び神恵内村に若手職員が数日間滞在し、各交流センターの業務の補助や対話の場の運営への協力を行う取組みを試行的に実施(2月)
- ・ 文献調査対象自治体及び全国各地において一層の関心喚起と理解促進を図るため、

対話・広報活動に関する組織体制の整備として、地域対応に従事するグループの編成を見直した。また、キャリア採用及び発電用原子炉設置者等の協力による即戦力の確保により整備・強化を進めた。

- ・今後の中長期的な事業展開を見据え、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今後の事業の進展に迅速かつ確実に対応することができるよう、組織体制の検討を進めた。

## **【自己評価・今後の取組み】**

### **(自己評価)**

- ・他部門業務への参加・協力により、参加職員の業務経験・知識が広がるとともに、部門の壁を越えた認識の共有や一層の意思疎通が図られた。
- ・役員との懇談により、参加職員の視野の拡大、同じ組織の一員としての一体感の醸成が図られた。
- ・交流センター滞在を通じて文献調査対象自治体における地域対応業務の詳細を理解することにより、その重要性の認識を深めるとともに仲間意識の醸成・向上が図られた。
- ・総じて、各部門間及び職員間の連携強化に繋がる部門横断的な取組みを複数開始したことにより、機構内の一体感を醸成することができた。
- ・組織体制については、事業の進展や重点的な取組みに対応して地域対応に従事するグループの編成を見直すことにより、進行中の文献調査への対応と一層の文献調査の実施地域の拡大に向けた活動の双方を円滑に推進し得る体制を整備することができた。

### **(今後の取組み)**

- ・組織体制については、文献調査の実施地域の拡大や今後の事業の進展に確実かつ迅速に対応できるよう、組織体制の整備及び拠点機能の強化に関する検討を進める。
- ・機構の使命達成や課題解決に向けて、組織一丸となって事業活動を推進できるよう、部門間の連携強化と一体感醸成に資する取組みの充実を継続的に図る。

以 上