

## －2023 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、2023 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）

2023 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したがって、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

#### 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

##### （１）理事会等の開催

- ・理事会の役割が、重要事項の審議及び決定、各理事の業務執行状況の把握であるとすれば、また、理事長の経営方針を各理事が再確認し、機構としての足並みを揃えるための機会だとすれば、形式的な開催とならないよう配慮する必要がある。
- ・監事による助言、監査について、評議員会（年４回）及び理事会において時宜を得た意見表明を行うことができるよう、引き続き適切に開催してほしい。

##### （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

- ・リスクマネジメントについて様々な観点から取り組んでいると認識し、その取組姿勢を評価する。
- ・機構役職員を対象とするリスクマネジメント研修等について、当日の参加者数を的確に把握、管理している。今後は、後日録画視聴した人数の確認も行い、K P I の観点で参加率等の情報を整理すると良いと考える。
- ・原子力関係機関にとってリスクマネジメントは最重要テーマ。経営陣が率先して具体的にどのようにマネジメントするかを様々な観点から検証し、日常事として取り組んでいくことが必要である。
- ・コンプライアンスについて、外部有識者による研修や e-ラーニングは有効と思われるが、それだけで組織内に浸透させることは難しい。職場で常に「コンプライアンス事案」が語られるプロセスを導入するなど、機構職員が身の回りの具体例を通じて常日頃からコンプライアンスを意識する環境作りが大切と考える。
- ・「リスク顕在化の兆候」をリスクマネジメント委員会の資料を通じて共有しているが、把握した兆候をデータベース化することについて検討してほしい。

##### （３）内部監査の実施

- ・一般論として、内部監査は形式的になる可能性の高いプロセスであり、これは、受ける側の「義務感」や「やらされ感」、監査する側の「重大な事案を発見したら取扱いに困る」というメンタリティに起因すると考えられる。機構での取組みにおいては、こうしたメンタリティには陥っていないと認識しているが、内部監査が形骸化しないよう、内容や手法の改善に取り組むことを期待する。

##### （４）危機管理体制、能力の強化

- ・事業継続計画について、機構は現状では放射性物質を取り扱う施設を有しておらず、事業継続に特に重大な障害はないと思われる。そのうえで、しっかりと取り組んでいると理解した。

#### (5) 規程類の体系的整備等

- ・「大規程」－「中規程」－「小規程」という体系の中で、上位規程の変更が下位規程の変更に確実に反映されているか、あるいは規程類の相互関係が整然としているか、これらの確認作業の負荷が大きい。DXの活用など、人の力に頼らない確認方法の検討が必要と考える。

#### (6) 契約価格の適正性の確保

- ・適正価格での発注は事業経営上の大前提だと考えるが、その際に重要なことは、機構職員の予算の作成能力及び見積りの評価能力を向上させていくことである。
- ・一社応札比率が5%、落札率が76%というのは大変良い数値だと評価できる。ただし、業者からの一次見積（参考見積）をベースに予算を組んでいると、結果として一見合理的な予算になるが、発注の適正性という点で課題が発生する可能性があるということに注意する必要がある。
- ・工事スペックから妥当な予算を組める知識と経験を具備しようとしても、一朝一夕に身につくものではない。そのため、過去の発注実績をデータベース化することで、当該工事の実績を分析して（例えば見積工数と実績工数を対比させ、その格差を分析するなど）発注管理のノウハウを集積するなどの工夫が必要と考える。また、プロジェクト件名については、技術部門とメーカーとの仕様等の擦り合わせの段階で価格などの条件が実質的に決まってしまうことも多いので、契約担当部門が初期からプロジェクトに参加できるようにプロセスを見直すことも必要と考える。引き続き、取組みの強化を進めてほしい。

#### (7) 情報セキュリティの強化

- ・メールの受送信で設定制限等を行ったとあるが、過度に不便になると機構職員の違反行為を招く虞がある。現状では過度に不便な状況にはなっていないと認識しているので、引き続き、情報セキュリティの強化と利便性の向上のバランスを十分に考慮した対策を実施して欲しい。

#### (8) 事業進捗状況の確認及び改善

- ・常に事業の進捗状況を確認、評価し、改善に努めていると認識しているが、評議員会が実施する「文献調査」、「対話活動」、「技術開発」の評価・提言内容も踏まえて、一層の改善を進めてほしい。

#### (9) 安全衛生活動

- ・安全衛生への取組みにおいて一番大切なことは、トップの安全衛生に対する意識を機構職員に共有すること。そのためには、安全衛生委員会を中心とした取組みに加え、理事長自ら訓示やメッセージを出すなどの対応が重要であり、そうした活動を継続してほしい。
- ・ストレスチェックにおいて「高ストレス者比率」が若干増加したものの、職場環境はおおむね良好と認識している。ただし、調査地域での交流センター勤務や全国の対話型説明会における対応等は業務上のストレスが高いと推測されるため、引き続き状況を的確に把握するとともに、何かあった場合は要因分析及び改善を十分に行い、機構職員の労働環境維持に努めてほしい。

### 2. 職場総合力の向上と組織一体となった事業運営の推進

- ・部門間連携強化におけるタテとヨコを意識した取組みについては、組織全体の進む方向性を明確にするうえで有意義な活動と評価する。なお、活動の成果を端的に表すことは難しいが、活動から見えてきたこと（例えば世代間ギャップや部門間ギャップ）を整理することにより、今後の取組みに具体性が見えてくると考える。
- ・育児休暇取得対象者全員が育児休暇等を取得できるよう、対象者やその上長等に慫慂を行い、取得者が増加した際は、KPIに取り入れるべきと考える。

### 3. 効率的な業務運営と経費の節減削減

- ・具体的な評価指標（K P I）を設定して目標管理を実施しており、適切かつ効率的な業務運営がなされていると評価する。
- ・文献調査が進む中、一般社会から機構の予算執行状況に対し関心が高まることも考えられるため、常にコスト意識を持った業務運営に一層努めてほしい。

## **② 人材の確保・育成と組織体制の整備・増強**

### 1. 新たな中期事業目標の検討及び組織体制の整備に向けた検討

- ・概要調査の実施体制等について、引き続き、一般的な工事体制を参照し、24 時間対応が必要な事態を一層具体的に想定、整理した上で、勤務形態や緊急時連絡網に関する検討を重ね、適切な体制を構築してほしい。

### 2. 計画的かつ継続的な人材の確保と育成

- ・概要調査、精密調査への進展を考えると、今後の人員確保は重要である。しかし、技術系に限っても専門性のある人材（特に原子力に関して）を確保できる保証はなく、むしろ、専門外の機構職員に如何に早く専門性を身につけてもらうかが重要である。その点で、これまで行っている外部機関とのセミナーは有効であるが、機構の都合に合わせた開催は難しいと思われる。また、O J Tはある程度の基礎知識を持った機構職員には有効であっても、新入職員等の教育には不向きである。そこで、機構の内部だけで自己完結できる体制（テキストや自習環境の整備）を整えておくことを提案する。（こうした取組みが既に実施されているのであれば、その方法について評価することも有用）
- ・対話型全国説明会への女性参加者が増えていない中、各地域の皆さまに地層処分事業を暮らしや地域社会に密接した身近な事業と感じていただくためにも、まずは機構自体の女性職員比率を高めることが必要と考える。
- ・100 年にわたって続く地層処分事業の成否は、ひとえに機構職員の資質にかかっている。「地層処分研究開発に関する全体計画（令和 5 年度～令和 9 年度）」（地層処分研究開発調整会議）における方針（「これまでに人類が経験したことのないシステムを地下に構築するという地層処分技術の特徴や、そのシステム構築にチャレンジすることの魅力等の発信強化に取り組む」）に基づき、優れた人材の獲得に努めてもらいたい。その実現につながる組織運営を期待する。

以 上

## －2023 事業年度業務実施結果等に係る機構からの説明－ （４）組織運営

## ■2023 事業年度事業計画における組織運営関連項目

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
2. 新たな中期事業目標の検討及び組織体制の整備に向けた検討
3. 計画的かつ継続的な人材の確保と育成
4. 職場総合力の向上と組織一体となった事業運営の推進
5. 効率的な業務運営と経費の削減

## ■本説明資料における評価カテゴリー（※）

## 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
2. 職場総合力の向上と組織一体となった事業運営の推進
3. 効率的な業務運営と経費の節減削減

## ②人材の確保・育成と組織体制の整備・増強

1. 新たな中期事業目標の検討及び組織体制の整備に向けた検討
2. 計画的かつ継続的な人材の確保と育成

※上記の評価カテゴリー（①・②）で評価・提言をいただくことについて、第78回評議員会（2024年2月8日開催）にてご報告済。（議案78-2「2023 事業年度業務実施結果に対する評価・提言の進め方（案）について」）

**評価カテゴリー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）理事会等の開催**

- ・理事会を定期的に開催（5回）し、業務執行状況の報告、2024年度の事業計画、予算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2022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、評議員会を定期的に開催（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、コンプライアンス事象発生の未然防止に向けて意識啓蒙の推進を図るため、上期に「公正取引の徹底に向けた社外専門家（弁護士）による研修」（9月21日）、下期に「機構役職員を対象としたハラスメント研修」（2024年1月11日、16日、24日）を開催した。
- ・リスクマネジメント活動については、2023年3月28日に2022年度のリスク対応結果を踏まえた各部業務のリスクをリスクマネジメント委員会で確認した上で、リスクマネジメント委員会を開催し（半期に1回）、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。
- ・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改善について検討し、2023年度のリスクアセスメントにおいてコンプライアンスリスクの

抽出、評価に関して一部試行実施した。重要なリスクの抽出、評価に関する改善検討を継続し、2024年度中に改善手法の策定、試行を行うこととした。

- ・リスクマネジメント活動に関する機構役職員の理解推進、定着及び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機構役職員向けの「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考え方について、機構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（2024年2月21日、当日参加64名）。

### （3）内部監査の実施

- ・2023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、フォローアップ監査（上期「委託業務に係る事案の再発防止（2021年度テーマ監査のフォローアップ）」、テーマ監査（下期「業務の効率化」）及び通年のモニタリングを実施した。

### （4）危機管理体制、能力の強化

#### ア 事業継続計画

- ・事業継続計画（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策定した計画）を2023年度の個別業務を対象とした事業インパクト分析の結果を踏まえて更新した。また、危機対策本部要員に更新済みの計画（印刷版）を配布した（2023年4月）。
- ・東京都が「首都直下地震等による東京の被害想定」を見直したことを受け、2023年5月に港区がライフラインの被害想定の見直しを行ったため、港区の新たな被害想定に基づく機構設備（サーバー等）の被害想定を確認した。
- ・事業インパクト分析において再開優先度が高かった業務（10件）について、業務再開、継続用手引きの作成を検討した結果、既にマニュアル類が整備されている業務及び専門性が高く応援要員が参照し得る簡易な手引きを作成することが困難な業務があることが判明した。
- ・上述の確認結果及び判明事項を反映させ、事業継続計画を改定した（2024年3月）。
- ・業務再開、継続用手引きの作成が可能な業務について、簡易な手引きの作成（完成）に向けて、まずは応援要員が最低限実施すべき事項の抽出を行った。

### （5）規程類の体系的整備等

- ・地域交流部に文献調査の地域対応業務及び概要調査の実施に向けた土地の確保、補償に関する業務を分掌させるため、「組織権限規程」、「担当役員及び部長の個別権限細則」及び「機構各部のグループ業務分掌に係る細則」を改定した。

### （6）契約価格の適正性の確保

- ・一者応札の低減に向けて、計画段階での情報収集や早期発注の徹底等に取り組むことにより、一者応札比率は減少している。
  - ◆一者応札比率（目標値：22%以下）
    - ✓5%（1件名/19件名）[過去実績 2021年：41%、2020年：14%]
- ・入札結果については、落札率を管理し、高落札率件名、低価格入札件名（計5件）について個別に調査を行い、問題ないことを確認するとともに、迅速に経営層に状況を報告した。
  - ◆落札率（落札額/予定価格）
    - ✓平均：76%

## **(7) 情報セキュリティの強化**

- ・情報セキュリティの強化としては、メールアカウント不正利用防止のため、メールの送受信を当機構事務所内からの送受信又はVPNを通じて送受信のみ有効となるよう設定を制限(11月)するとともに、機構全役職員に対するメールパスワードの一括変更(11月)を実施した。また、当機構で運用中のサーバーに対する脆弱性診断を外部専門機関により実施(2024年2月21日～26日)し、今後のセキュリティ対策への反映に向けた検討を開始した。
- ・機構役職員の意識向上を図るため、情報セキュリティ研修(eラーニング)(2024年2月19日～3月22日、対象者数及び受講率:203名、100%)及び標的型メール訓練(9月、3月)を実施した。

## **(8) 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。

## **(9) 安全衛生活動**

- ・安全衛生委員会にて活動計画を策定し、計画に基づき年間を通じて活動を展開した。委員会が中心となり、機構職員への「安全・衛生・働き方スローガン」の募集(7月)や管理職員等から機構職員に向けた「安全衛生メッセージ」の継続的発信(通年)等を実施したほか、安全活動に関する理事長からのメッセージの発信(7月)や理事長訓示(年度始め及び年末年始)を実施することにより、機構役職員の安全確保と健康の維持増進に資する取組みを推進した。また、専門家を招き「人と組織の元気力を高める健康職場づくり」をテーマに安全講演会を開催した(8月)。
- ・機構職員対象のストレスチェックについては11月に実施し、「高ストレス者比率」が若干増加したものの、「総合健康リスク」や「いきいき度」は良好な結果であった。社外専門家による分析結果については役員、室部長に共有した。

## **【自己評価・今後の取組み】**

### **(自己評価)**

- ・情報セキュリティの強化としては、メールアカウント不正利用防止のため、メールの送受信を当機構事務所内からの送受信又はVPNを通じて送受信のみ有効となるよう設定を制限した(11月)。
- ・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により、業務の改善を的確に進めることができた。
- ・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。
- ・情報セキュリティについては、設備、運用両面での強化に向けた取組みや機構役職員の意識向上を図るための研修、訓練等を実施することにより、セキュリティレベルの向上を図ることができた。
- ・安全衛生活動については、引き続き安全衛生委員会が中心となって、安全衛生活動計画を策定し、計画的に取組みを展開する。加えて、ストレスチェックの結果を踏まえると、職場状況は概ね良好であると認識している。

### **(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、理事会を適切に開催するとともに、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及び監査手法等の検討、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、PDC 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、機構内の業務の効率化に資する、デジタル技術の活用方策についての検討を進める。
- ・安全衛生活動については、引き続き安全衛生委員会が中心となって安全衛生活動計画を策定し、計画的に取組みを展開するとともに、ストレスチェック等を通じて、職場状況を把握する。

## 2. 職場総合力の向上と組織一体となった事業運営の推進

### 【業務実施結果】

- ・働きやすい職場づくりやワークライフバランスの実現に向けて、機構内の平均年間総労働時間の低減や有給休暇取得率の向上に資する取組みを推進した。
  - ◆年間総労働時間（目標値：1,950時間以下）
    - ✓1,936時間（3月末時点の実績値）
  - ◆有給休暇取得率（目標80%以上）
    - ✓79%（3月末時点の実績値）
- ・部門間の連携強化と機構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外部有識者を講師に招いた研修でのグループディスカッションやタテの連携を志向した役員と若手職員の懇談会の開催など、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。
- ・柔軟な業務実施環境の実現に向けて、執務室への無線LAN導入を完了し、業務用通信端末の携帯電話からスマートフォンへの移行を開始した。

### 【自己評価・今後の取組み】

#### （自己評価）

- ・働きやすい職場環境の実現に向けて労務管理を進め、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。
- ・多様な部門横断的な取組みを実施したことにより、多岐にわたる事業活動を一体的、効率的に遂行していく意識の醸成を図ることができた。
- ・柔軟な業務実施環境の整備に向けて、着実に施策を展開することができた。

#### （今後の取組み）

- ・組織一体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職場環境の整備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、働き方改革の推進を図る。
- ・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。
- ・対象者が育児休暇等を取得できるよう、引き続き対象者及びその上長等に対し啓発を行う。

## 3. 効率的な業務運営と経費の削減

### 【業務実施結果】

- ・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、適切な予算執行の管理を実施し、計画的かつ効率的な業務実施による経費削減の実施を進めた。予算未執行率については前年度とほぼ同様の水準にある。

◆予算未執行率（目標値：25%以下）

✓27%（参考 前年度：30%）

◆取戻未執行率（目標 10%以下）

✓ 7%（参考 前年度： 7%）

- ・次年度の予算策定においても、計画策定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）**

- ・予算執行率の向上と取戻残額の低減に向けて、適切に執行予算を管理し、計画的かつ効率的な業務実施による経費削減に努めることができた。

### **（今後の取組み）**

- ・引き続き、機構の活動原資が電気料金であることを認識し、公正で透明性の高い事業運営に取組み、常にコスト意識を高く持ち、PDCAを意識した予算執行を実施することにより、計画的かつ効率的な業務実施と経費節減に努める。

## **評価カテゴリー② 人材の確保・育成と組織体制の整備・増強**

### **1. 新たな中期事業目標の検討及び組織体制の整備に向けた検討**

#### **【業務実施結果】**

#### **（1）新たな中期事業目標の検討及び策定**

- ・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した。
- ・現行の「中期事業目標」を実現するための個別方策である「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、機構事業の進捗状況や機構を取り巻く状況の変化を反映の上、「対話・広報活動計画」に改称して施行した。（「中期人材確保・育成方針」については検討継続中）

【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・広報活動計画】 [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)

#### **（2）組織体制の整備に向けた検討**

- ・今後の事業を確実に前進させていくために必要となる組織体制、要員について検討する作業チームを設置し、検討に着手した。
- ・次年度の組織体制、要員については、11月の予算原案を見据えて機構経営層による議論が必要となるため、その前段として各部長（5部長）による検討を実施し、検討した組織体制の大枠について各部長から経営層に報告（10/3）の上、議論を行った。
- ・事業が進展した場合に備え、概要調査の実施体制、機構の緊急時連絡体制及び作業監理体制について一般的な工事体制を考慮して検討を実施し、課題を整理した。
- ・北海道3事業所を訪問し、環境改善状況及び要望等を確認し、修繕工事や清掃業務の委託契約締結等の環境改善を行った。また、寿都町内職員宿舍賃貸借契約を締結し、機構職員の入居を開始した。



## 【自己評価・今後の取組み】

### （自己評価）

- ・「対話活動計画」の見直しに当たっては、機構の対話活動や文献調査の進捗状況や国による「特定放射性廃棄物の最終処分に関する基本方針」の改定等を適切に反映することができた。
- ・「中期人材確保・育成方針」については、機構職員のキャリアパスの検討（「部門別人材育成計画」の更新）を各部に依頼し、見直し案の作成に向けた準備を進めることができた。
- ・「中期事業目標」については、今後の事業の進展を見据えた適切な見直し時期及び検討スケジュールの再設定を行うことができた。
- ・部門横断的な作業チームによる検討を開始したものの、事務レベルでは詰め切れない検討事項が多数生じたことから、5部長による検討を先行して実施した。これにより、組織体制の大枠について11月の予算原案作成前に役員を含む経営層にて議論することができた。
- ・緊急時連絡体制及び作業監理体制を24時間作業に対応可能な体制としようとする、交代勤務や夜間勤務など機構にない勤務形態の検討が必要となることが判明し、検討すべき事項が明確になった。
- ・北海道の地域拠点の執務環境、生活環境の整備については、現時点でのニーズには応じており、適切な執務環境、生活環境を整備できている。

### （今後の取組み）

- ・今後の事業の進展を見据え、機構として取り組むべき事項や課題等についての検討を継続するとともに、概要調査への移行等を見据え、「中期事業目標」及び「中期人材確保・育成方針」の適切な時期での見直しに向けて、各室部で連携して検討を進める。
- ・組織体制については、概要調査の実施に向けて、必要な組織体制や要員に関し、部門横断での検討を継続して実施していく。

## 2. 計画的かつ継続的な人材の確保と育成

### 【業務実施結果】

#### （1）人材の確保

- ・「中期人材確保・育成方針」に基づき、新卒採用やキャリア採用、各種研修による計画的な人材の確保に取り組んだ。
- ・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10名を採用内定とし、専門的なスキルを有するキャリア人材を2名採用した。

#### ◆新卒採用

##### <2024年度入構>

- ✓採用数（目標）：技術系5名、事務系5名
- ✓内定者：10名（技術職5名（うち1名は2023年10月入構済）、事務職5名）

##### <2025年度以降入構に向けた主な取組み>

- ✓夏季5日間インターンシップ：8月21日～25日、8月28日～9月1日
- ✓夏季1day 仕事体験：9月6日
- ✓冬季2日間インターンシップ：1月30日～31日
- ✓冬季1day 仕事体験：2月1日
- ✓研究室等訪問：16件
- ✓イベント出展：7件

◆キャリア採用

- ✓採用数（目標）：技術系3名、事務系3名
- ✓採用実績：2名（7月：事務職1名、10月：技術職1名）

◆障害者雇用

- ✓1名雇用中（法定雇用率に対し1名未達）

◆プロパー職員比率

- ✓52%（96名/186名） ※2024年3月31日時点
- （参考）2023年4月：54%（99名/184名）、2022年4月：52%（91名/175名）

◆女性職員比率

- ✓職員比率：20.7%（41名/198名）
- ✓プロパー比率：35.8%（38名/106名）

## （2）人材の育成

- ・ジョブローテーションを通じて、機構職員に多様な業務経験を付与するため、その一環として、プロパー職員の現地事務所への配置（2名）を実施した。
- ・年度研修計画を策定し、業務に必要なスキルの習得を目的とした各部門研修、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等、事業推進のニーズに合致した研修を実施し、計画的かつ継続的な人材育成を進めた。
- ・各研修の実施にあたっては、受講後アンケートにより、理解度、満足度、有益度を把握し、研修内容の改善に活かしている。

## 【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。
- ・人材の確保については、2024年度新卒採用では事務職、技術職共に目安値と同水準の人数を採用することができた。機構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が実績につながった。
- ・キャリア採用については、採用月の関係で目標未達となっているが、内定まで含めると概ね目標数を確保できた。
- ・人材の育成については、eラーニングの活用も含む多様な研修を計画的かつ効率的に実施し、機構職員の業務対応能力向上に寄与した。

### （今後の取組み）

- ・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、インターンシップ等を通じて機構の事業内容や魅力の発信を行うとともに、機構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により学生との接点を強化し、多様な採用活動を展開する。
- ・事業拡大に合わせて要員増が必要となることを踏まえ、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、人材紹介会社を始めとする採用チャンネルを活用し、即戦力の人材確保（キャリア採用）に努めるとともに、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。
- ・障害者の雇用については、東京障害者職業センターやハローワークへのパイプ作りに継続して取り組むとともに、東京都特別支援学校からのインターンシップの受入れを進める等の活動を展開し、雇用につなげていく。
- ・人材の育成について、技術系職員については、求める人材像、育成の考え方、キャリアパス、研修について整理し、部門別人材育成計画に取り纏める。事務系職員については、研修のアーカイブ化を進め、効果的な研修や体制について、毎年策定する研修計画に反映するとともに、eラーニング

の充実とともに、機構職員の自己研鑽機会の拡大を図ることにも取り組んでいく。

- ジョブローテーションを通じた幅広い業務経験の付与、地点対応に従事する要員のプロパー化を推進していく。

以 上