

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
Ⅲ－2	承継業務に係る適切な債権管理等		
当該項目の重要度、困難	—	関連する研究開発評価、政策評価・行政事業レビュー	令和5年度行政事業レビューシート 事業番号 2023-環境-22-0203

2. 主要な経年データ									
	評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
	<関連した指標>								
	債権残高	—	115 億円	81 億円	47 億円	32 億円	13 億円		
	(うち一般債権)	—	80 億円	54 億円	35 億円	23 億円	10 億円		
	(うち一般債権以外の債権)	—	36 億円	27 億円	12 億円	9 億円	3 億円		

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
				業務実績	自己評価	(見込評価)		(期間実績評価)	
	(2) 承継業務に係る適切な債権管理等 貸倒懸念債権、破産更生債権及びこれに準ずる債権については、約定弁済先の管理を強化し、引き続き債務者の経営状況等を見極めつつ、法的処理を含めて回収強化と迅速な償却に計画的に取り組む。また、将来的な承継業務の整理に向け、債権状況の明確化に努める。 <関連した指標> 回収額等、債権残高、貸倒懸念債権・破産更生債権及びこれに	(2) 承継業務に係る適切な債権管理等 ① 適切な債権管理等 貸倒懸念債権、破産更生債権及びこれに準ずる債権については、引き続き債務者の経営状況等を見極めつつ、個別債務者ごとの対応方針を策定するとともに、それを踏まえた各年度の行動計画に基づき回収強化と迅速な償却に取り組む。具体的には以下 i)～iv)を実施する。 i) 貸倒懸念債権等の債権の適切な状況把握 貸倒懸念債権等の債権については、債務者個々の企業の財務収支状況、資金繰り、金融機関との取引状況等、債務者企業の経営状況の把握に努めるとともに、万一、債務者企業が経営困難に陥るなど、弁済が滞る恐れが生じた場合や滞った場合には、迅速かつ適切な措置を講ずる。 ii) 返済態勢	<主な定量的指標> 回収額等、債権残高、貸倒懸念債権・破産更生債権及びこれに準ずる債権の比率等。 <その他の指標> — <評価の視点> 債権残高の推移	<主要な業務実績> ① 適切な債権管理等 i) 貸倒懸念債権等の債権の適切な状況把握 年度当初に債務者ごとの処理目標及び対応方針を踏まえた行動計画を作成し、債務者等との回収交渉等に取り組んだ。回収交渉等においては、電話による状況把握のほか、新型コロナウイルス感染症対策を講じた上で、債務者等と直接に面談・協議等を実施し、必要に応じ Web 会議システムを活用した。 また、債務者について、決算書等を徴取の上、決算分析を行い、必要に応じ債務者に問い合わせ、経営状況及び財務内容等の把握に努めた。 ii) 返済態勢	<自己評価> S 新型コロナウイルス感染拡大の影響による経済情勢の変化に伴い回収ペースの鈍化、長期化が懸念されたが、個別債務者に応じた適切な債権管理等の取り組みにより、債権残高の圧縮率及び債権残高に占める一般債権以外の債権比率とも数値的に過去最高レベルで処理が進んだ結果となった。さらに、特筆事項として、過大債務を抱える4件の債務者について、事業再生計画を成立させ事業再生・再チャレンジを支援することができた。 具体的な理由としては、以下のように量的及び質的にも顕著な成果が得られたことから自己評価を「S」とした。 ○ 債権残高は、第4期期首 115 億円から 102 億円圧縮し、令和4年度末 13 億円となった。 (第4期期首比▲89%) ○ 一般債権以外の債権残高については、第4期期首 36 億円から 33 億円圧縮し、令和4年度末 3 億円となった。 (第4期期首比▲92%) これは、次の取り組みにより回収の早期化、債権の早期処理に大きく貢献した。	評価	S	評価	—
						<評定に至った理由> 債権残高は、第4期期首 115 億円から 102 億円圧縮し、令和4年度末 13 億円となった。(第4期期首比▲89%) 特に、一般債権以外の債権残高については、第4期期首 36 億円から 33 億円圧縮し、令和4年度末 3 億円となった。(第4期期首比▲92%) これは、次の取り組みにより回収の早期化、債権の早期処理に大きく貢献した。 ① 経営破綻を起こし貸倒れも覚悟せざるを得ない大口債務者から粘り強い交渉を継続し、約定期限より前倒しで元金を完済させることができたこと。 ② 民事再生法適用申請により事実上倒産した大口債務者や、事業再生計画協議中の債務者との担保不動産売却交渉において最大回収が実現できたこと。 ③ 弁済確実性が見込めない債務者との交渉過程において、債務者の資産、負債等詳細な財務状況や直近の業況、金融機関との取引状況、連帯保証人の資産状況等の把握に努めた結果、延滞することな		<評定に至った理由> — <その他事項> —	

	準ずる債権の比率等。 延滞債権は的確に返済確実性を見極め、法的処理、償却処理を実施するほか、民事再生法、特定調停等による回収計画の策定等、透明性を確保しつつ弁済方法の再約定化に努める。 iii) 法的処理 債権の保全と確実な回収を図るため、訴訟、競売等法的処理が適当と判断されるものについては、厳正、迅速に法的処理を進める。 iv) 償却処理 形式破綻、あるいは実質破綻先で担保処分に移行することを決定したもの等、償却適状となった債権は迅速に償却処理を進める。 ② 債権状況の明確化等 将来的な承継業務の整理に向けた取組として、債権管理の状況を明確にするため、正常債権を含めた債権区分ごとに回収額、償却額、債権の区分移動の状況を明示する。また、今後は回収困難案件の比重が高まることに鑑み、債権の最終的な処理に向けた体制の整備を進める。		弁済確実性が見込めない債務者の対応については、交渉過程において債務者の資産、負債等詳細な財務状況や直近の業況、金融機関との取引状況、連帯保証人の資産状況等を把握に努めた。また、過大債務を抱え抜本的な事業再生手続が必要な債務者については、第三者機関（中小企業活性化協議会等）と連携し4件の事業再生計画を成立させ、これにより回収の早期化、極大化が実現できた。 iii) 法的処理 一般債権以外の債権にかかる法的処理については、債務者及び連帯保証人資産に対する差押、担保不動産競売及び債権者破産申立を実施したほか、債務者等に対する訴訟を提起した。また、民事執行法改正により新たに創設された制度（第三者情報取得手続き等）を活用し、債務者及び連帯保証人に関する資産調査を行い、回収につなげた。 iv) 償却処理 回収不能となった債権9億円について、迅速な償却処理を行い、債権の圧縮を図った。 ② 債権状況の明確化等 債権残高の変動状況は下表のとおりであり、第4期期首残高115億円から102億円減少し、令和4年度末で13億円となった。（第4期期首比▲89%） ・債権残高変動状況表 （単位：億円） <table><tr><th>債権区分</th><th>第4期期首残高①</th><th>回収②</th><th>償却③</th><th>移入④</th><th>移出⑤</th><th>令和4年度末残高①-②-③+④-⑤</th></tr><tr><td>破産更生債権等</td><td>7</td><td>12</td><td>9</td><td>16</td><td>－</td><td>1</td></tr><tr><td>貸倒懸念債権</td><td>29</td><td>12</td><td>－</td><td>－</td><td>16</td><td>2</td></tr><tr><td>小計</td><td>36</td><td>24</td><td>9</td><td>16</td><td>16</td><td>3</td></tr><tr><td>一般債権</td><td>80</td><td>69</td><td>－</td><td>－</td><td>－</td><td>10</td></tr><tr><td>合計</td><td>115</td><td>93</td><td>9</td><td>16</td><td>16</td><td>13</td></tr></table> （注）各計数は、それぞれ四捨五入しているため、合計において一致しない場合がある。	債権区分	第4期期首残高①	回収②	償却③	移入④	移出⑤	令和4年度末残高①-②-③+④-⑤	破産更生債権等	7	12	9	16	－	1	貸倒懸念債権	29	12	－	－	16	2	小計	36	24	9	16	16	3	一般債権	80	69	－	－	－	10	合計	115	93	9	16	16	13	① 経営破綻を起こし貸倒れも覚悟せざるを得ない大口債務者から粘り強い交渉を継続し、約定期限より前倒しで元金を完済させることができたこと。 ② 民事再生法適用申請により事実上倒産した大口債務者や、事業再生計画協議中の債務者との担保不動産売却交渉において最大回収が実現できたこと。 ③ 弁済確実性が見込めない債務者との交渉過程において、債務者の資産、負債等詳細な財務状況や直近の業況、金融機関との取引状況、連帯保証人の資産状況等の把握に努めた結果、延滞することなく完済につなげることができたこと。 ④ 過大債務を抱え抜本的な事業再生手続が必要な債務者について、中小企業活性化協議会（旧中小企業再生支援協議会）と連携し、事業再生に積極的に取り組んだ結果、事業再生計画の成立等により回収が図られたこと。 なお、一般債権以外の債権残高の圧縮率▲92%は、第3期中期計画期間での▲83%に比べ、より回収困難度が高まっている中で9ポイント上回り、過去最大の圧縮率である。 （第1期：▲54%） （第2期：▲50%） また、債権残高に占める一般債権以外の債権比率は23%となり、第3期中期期間最終年度の31%から8ポイント低下し、過去最小の比率である。 （第1期末：36%） （第2期末：43%） 数値的にも過去最高レベルで回収困難債権の処理が進んだ結果となった。 ○ 一般債権以外の債権にかかる法的処理については、債権の保全と確実な回収を図るため、債務者及び連帯保証人に対する訴訟3件、担保不動産競売1件、連帯保証人の資産に対する差押2件及び債権者破産申立1件を厳正、迅速に実施することができた。さらに、民事執行法の改正に伴い新たに創設された制度（第三者情報取得手続等）を活用し、債務者及び連帯保証人の資産情報を把握することができた。 ○ 破産手続の終結等により回収不能となった債権9億円については、貸倒償却を迅速に実施した。 <課題と対応> 一般債権の回収が順調に進む一方、今後、一般債権以外の債権は、従来からの業績不振に加え、経済情勢の変化に伴い、より回収困難度が高まることが想定される。引き続き、個別債権の管理の厳	く完済につなげることができたこと。 ④ 過大債務を抱え抜本的な事業再生手続が必要な債務者について、中小企業活性化協議会（旧中小企業再生支援協議会）と連携し、事業再生に積極的に取り組んだ結果、事業再生計画の成立等により回収が図られたこと。 なお、一般債権以外の債権残高の圧縮率▲92%は、第3期中期計画期間での▲83%に比べ、より回収困難度が高まっている中で9ポイント上回った。 （第1期：▲54%） （第2期：▲50%） また、債権残高に占める一般債権以外の債権比率は23%となり、第3期中期期間最終年度の31%から8ポイント低下した。 （第1期末：36%） （第2期末：43%） 一般債権以外の債権にかかる法的処理については、債権の保全と確実な回収を図るため、債務者及び連帯保証人に対する訴訟、担保不動産競売、連帯保証人の資産に対する差押及び債権者破産申立を厳正、迅速に実施した。さらに、民事執行法の改正に伴い新たに創設された制度（第三者情報取得手続等）を活用し、債務者及び連帯保証人の資産情報を把握した。 以上のことから、第4期中期目標期間中において、新型コロナウイルス感染拡大の影響による経済情勢の変化に伴い回収ペースの鈍化、長期化が懸念されたが、個別債務者に応じた適切な債権管理等の取組により、債権残高の圧縮率及び債権残高に占める一般債権以外の債権比率とも数値的に過去最高レベルで処理が進んだ結果となった。さらに、特筆事項として、過大債務を抱える4件の債務者について、事業再生計画を成立させ事業再生・再チャレンジを支援することができ、中期目標における所期の目標を量的及び質的にも上回る顕著な成果が得られていると認められることから、「S」評価とした。 <今後の課題> 一般債権の回収が順調に進む一方、今後、一般債権以外の債権は、従来からの業績不振に加え、経済情勢の変化に伴い、より回収困難度が高まることが想定される。引き続き、個別債権の管理の厳格化、粘り強い交渉を継続する必要がある。
債権区分	第4期期首残高①	回収②	償却③	移入④	移出⑤	令和4年度末残高①-②-③+④-⑤																																									
破産更生債権等	7	12	9	16	－	1																																									
貸倒懸念債権	29	12	－	－	16	2																																									
小計	36	24	9	16	16	3																																									
一般債権	80	69	－	－	－	10																																									
合計	115	93	9	16	16	13																																									

			債権残高の推移（直近５ヶ年） （単位：億円） <table><tr><th>Year</th><th>General Debt (億円)</th><th>Suspended Debt (億円)</th><th>Bankruptcy/Reorganization Debt (億円)</th><th>Total (億円)</th></tr><tr><td>H30</td><td>80</td><td>29</td><td>7</td><td>115</td></tr><tr><td>R1</td><td>54</td><td>6</td><td>20</td><td>81</td></tr><tr><td>R2</td><td>35</td><td>4</td><td>8</td><td>47</td></tr><tr><td>R3</td><td>23</td><td>3</td><td>6</td><td>32</td></tr><tr><td>R4</td><td>10</td><td>1</td><td>2</td><td>13</td></tr></table> （注）各計数は、それぞれ四捨五入しているため、合計において一致しない場合がある。	Year	General Debt (億円)	Suspended Debt (億円)	Bankruptcy/Reorganization Debt (億円)	Total (億円)	H30	80	29	7	115	R1	54	6	20	81	R2	35	4	8	47	R3	23	3	6	32	R4	10	1	2	13	格化、粘り強い交渉を継続し、回収の早期化、回収額の極大化に努める。	<その他事項> 特になし。	
Year	General Debt (億円)	Suspended Debt (億円)	Bankruptcy/Reorganization Debt (億円)	Total (億円)																																
H30	80	29	7	115																																
R1	54	6	20	81																																
R2	35	4	8	47																																
R3	23	3	6	32																																
R4	10	1	2	13																																

4. その他参考情報

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
VIII－4－1	内部統制の強化		
当該項目の重要度、困難度	—	関連する研究開発評価、政策評価・行政事業レビュー	令和5年度行政事業レビューシート 事業番号 2023-環境-22-0203

2. 主要な経年データ									
	評価対象となる指標	達成目標	基準値 （前中期目標期間最終年度値等）	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	（参考情報） 当該年度までの累積値等、必要な情報
	<関連した指標>								
	内部統制推進委員会の開催による取組状況の確認（回数）	—	年2回	4回	2回	2回	2回		

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
				業務実績	自己評価	（見込評価）		（期間実績評価）	
	（1）内部統制の強化 「「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」について」（平成26年11月28日 総務省行政管理局長通知）等の政府方針に基づく取組を着実に実施するとともに、理事長をトップとする「内部統制推進委員会」等を活用し、取組状況の共有・確認等を行う。また、内部統制の仕組みの有効性について随時、点検・検証を行い、必要に応じて機能向上のための仕組みの見直しを行う。 <関連した指標> 内部統制推進委員会の開催による取組状況の確認（回数）、外部有識	① 内部統制の強化 「「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」について」（平成26年11月28日 総務省行政管理局長通知）等の政府方針に基づき、内部統制の強化に関し、業務方法書に記載した事項の運用を着実に行う。 i）内部統制推進委員会等による取組 具体的には、機構とし	<主な定量的指標> 「「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」について」（平成26年11月28日 総務省行政管理局長通知）等の政府方針に基づく取組を着実に実施するとともに、理事長をトップとする「内部統制推進委員会」等を活用し、取組状況の共有・確認等を行う。また、内部統制の仕組みの有効性について随時、点検・検証を行い、必要に応じて機能向上のための仕組みの見直しを行う。 内部統制推進委員会の開催による取組状況の確認（回数）、外部有識者を含む内部統制等	<主要な業務実績> 第4期中期目標期間では、「内部統制基本方針」に基づき、業務方法書に記載した事項の運用を確実に行うとともに、毎年度定める内部統制推進計画に基づき内部統制を推進した。令和3年度4月に、当機構のガバナンス体制を整え、その機能強化を図る観点から、内部統制の推進に関する規程を見直し、下記 i）ア 内部統制推進委員会及び ii）ア リスク管理委員会を統合し、内部統制・リスク管理委員会に改組した。各委員会について、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、令和2年度以降、Web 会議を中心に行い、対面開催であっても参加人数の制限や参加者間の距離を確保するなどの工夫をして実施した。主な実績は次のとおり。 i）内部統制推進委員会等による取組 ア 内部統制・リスク管理委員会	<自己評価> 評定：B 第4期中期計画に基づく取り組みを着実かつ適正に実施したため、自己評定を B とした。 ○内部統制・リスク管理委員会を毎年度半期毎に開催し、機構の内部統制推進状況確認のほか、内部統制方針の見直し、リスク管理及び情報の共有などの課題点や対応方法等を議論した。 ○毎年度内部統制担当理事による職員との面談を行い、現場での課題について意見交換をした。その結果を委員会にて共有し、各部にフィードバックすることで、課題に対する共通認識醸成を図った。 また、業務改善の優良事例等を表彰し取組を推奨することによって、更なる気づきの共有を図	評定	B	評定	—
						<評定に至った理由> 第4期中期目標期間では、「内部統制基本方針」に基づき、業務方法書に記載した事項の運用を確実に行うとともに、毎年度定める内部統制推進計画に基づき内部統制を推進した。令和3年度4月に、機構のガバナンス体制を整え、その機能強化を図る観点から、内部統制の推進に関する規程を見直し、内部統制推進委員会及びリスク管理委員会を統合し、内部統制・リスク管理委員会に改組した。 各委員会について、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、令和2年度以降、Web 会議を中心に行い、対面開催であっても参加人数の制限や参加者間の距離を確保するなどの工夫をして実施した。 以上のことから、「B」評価とした。 <今後の課題> 特になし。 <その他事項> 特になし。		<評定に至った理由> — <その他事項> —	

者を含む内部統制等監視委員会による検証・評価等。	て定める「内部統制基本方針」等に基づき、毎年度、内部統制推進委員会が内部統制を推進するための計画を策定し、半期毎に取組状況の確認等を行う。また、毎年度、経営と現場の対話として内部統制担当理事による職員面談等を行う。	監視委員会による検証・評価等。 ＜その他の指標＞ — ＜評価の視点＞ —	（旧称 内部統制推進委員会） 当機構における内部統制の推進及びリスク管理を確認するため、内部統制内部統制・リスク管理委員会（旧称：内部統制推進委員会）を毎年度2回開催した。令和元年度については、事務事故発生状況等を鑑み、臨時で委員会を2回追加開催し、内部統制の推進に努めた。 イ 内部統制担当理事による職員面談の実施 当機構における内部統制の現状と問題点・課題点を抽出するため、毎年度、内部統制担当理事と職員で面談を実施し、出された意見を取りまとめた上で委員会にて報告し、各委員（役員、部長）と共有した。 令和元年度は5～6等級の職員（43名）を対象に第4期中期目標期間に取り組むべき事項をテーマに意見交換を実施した。令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、面談を令和3年度に延期した。令和3年度は令和2年度に実施予定であった3～4等級の職員（14名）を対象に、業務における課題について意見交換を実施した。令和4年度は、新たに課長級に昇進した職員（4名）及び令和3年度に面談を保留したものまたは過去に面談を行っていない3～4等級の職員（22名）職員を対象に業務における課題について意見交換を行った。 ウ 内部統制研修の実施 内部統制の本質に対する理解の深化を図ることを目的として、全役職員を対象に研修を毎年度テーマを設けて実施した。研修後は理解度テストを実施し、結果を受講者にフィードバックして理解を深めてもらった。 （内部統制研修テーマ） <table><tr><td>令和元年度</td><td>「内部統制の重要性について」をテーマに実施（11月）</td></tr><tr><td>令和2年度</td><td>「事務ミス低減による個人情報漏えいの防止」テーマに、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点からオンライン形式で実施（11～12月）</td></tr><tr><td>令和3年度</td><td>内部統制の意義や意味等の基本的な考え方、各種報告制度等の内部統制の基本的事項をテーマに実施。 また、過去に発生した事務事故事例についても、その対応経験を伝える研修を実施した（11月）。</td></tr><tr><td>令和4年度</td><td>レベル分けをして、一般職は基本的事項を中心に、管理職は事例研究を中心に応用的なカリキュラムで実施し、役割に応じた内部統制・リスク管</td></tr></table>	令和元年度	「内部統制の重要性について」をテーマに実施（11月）	令和2年度	「事務ミス低減による個人情報漏えいの防止」テーマに、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点からオンライン形式で実施（11～12月）	令和3年度	内部統制の意義や意味等の基本的な考え方、各種報告制度等の内部統制の基本的事項をテーマに実施。 また、過去に発生した事務事故事例についても、その対応経験を伝える研修を実施した（11月）。	令和4年度	レベル分けをして、一般職は基本的事項を中心に、管理職は事例研究を中心に応用的なカリキュラムで実施し、役割に応じた内部統制・リスク管	った。 ○内部統制研修では、管理職、一般職にレベル分けをしたり、事例を紹介したりと認識を深める工夫をした。 ○事務事故報告では、迅速な報告を行うよう指導しており、遅滞なく対応することができた。また、理事会、部課長会議、イントラネット等で横展開をすることにより、再発防止に努めた。 ○これらの取り組みについては毎年度、内部統制等監視委員会にて外部有識者から検証を受けているほか、監事による監査にて確認いただいている。 ＜課題と対応＞ 第5期中期計画期間においても、引き続き機構内部の課題を把握するため、内部統制面談を行い、機構内の課題を共通認識として共有することで解決を図っていく。また、事務事故の発生を抑制するための再発防止策を検討、横展開し、同様の事例が発生しないよう取組を強化する。
令和元年度	「内部統制の重要性について」をテーマに実施（11月）											
令和2年度	「事務ミス低減による個人情報漏えいの防止」テーマに、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点からオンライン形式で実施（11～12月）											
令和3年度	内部統制の意義や意味等の基本的な考え方、各種報告制度等の内部統制の基本的事項をテーマに実施。 また、過去に発生した事務事故事例についても、その対応経験を伝える研修を実施した（11月）。											
令和4年度	レベル分けをして、一般職は基本的事項を中心に、管理職は事例研究を中心に応用的なカリキュラムで実施し、役割に応じた内部統制・リスク管											

		ii) リスク管理の強化 半期毎にリスク管理委員会を開催して事務事故等の対応状況の確認等を行うとともに、毎年度、危機事案発生時における広報対応等の訓練を行う。	理の意識向上を図った。 理解度テストを実施（正答率約85%）し、結果は解説付きで受講者にフィードバックを行った。 ii) リスク管理の強化 ア リスク管理委員会による取組 令和元年度はリスク管理委員会を3回開催した。発生した事務事故等の対応について半期毎に確認するとともに、リスク管理方針を適時適切に見直すことにより、機構内及び環境省等への速やかな報告体制を保持しつつ、類似事案の発生防止に努めた。令和2年度はリスク管理委員会を半期毎に開催し、事務事故や外部意見等の各種報告・通報制度の状況を把握、分析、共有するとともに、リスク管理方針の改正を行った。令和3年度4月に、当機構のガバナンス体制の機能強化を図る観点から、内部統制の推進に関する規程を見直し、本委員会と上記i)ア 内部統制推進委員会（旧称）を統合し、内部統制・リスク管理委員会に改組した。 イ 事務事故等の対応状況の確認 日常業務をモニタリングし、リスク管理を徹底する観点から、事務事故等の報告制度、外部意見登録制度、ヒヤリハット事例登録制度を実施した。 令和元年度から令和4年度末までで発生した事務事故（31件）について、速やかに役員と情報共有を行った。また、発生原因を分析し、再発防止のため、業務改善措置や再発防止策の策定を行った。再発防止の策定に当たっては、単なるヒューマンエラーと捉えず、原因分析を行うよう、企画課から指導を行い、分析能力の強化を図った。 職員全体の事務事故の未然防止に関する意識向上を目的に、令和2年度には、事務事故防止の取組として、グループウェアを活用した業務上のヒヤリハット事例の全役員への共有を開始した。令和3年度は、ヒヤリハット事例集を作成し、研修、理事会、部課長会議、内部イントラネットにて共有した。令和4年度は、事務事故報告書を職員が誰でも閲覧できるようイントラネットに掲載し、職場の教訓として情報共有を図った。また、事務事故及び情報セキュリティインシデント報告の重複を改善するため、様式を統合した。また、外部意見及びヒヤリハットの報告を促進し、改善策を意識させるため、登録フォーマットを見直し、ヒヤリハット報告が注意喚起や情報共			
--	--	--	--	--	--	--

		iii) 内部統制等監視委員会による検証等 内部統制の仕組みの有効性について、毎年度、外部有識者を含む内部統制等監視委員会において検証を行うとともに、監事監査において内部統制の評価を受ける。これらの検証等を踏まえ、必要に応じて機能向上のための仕組みの見直しを行う。	有を行う業務改善ツールであることを周知した。また業務改善の優良事例等表彰し取組を推奨することによって、更なる気づきの共有を図った。 ウ 危機事案発生時における広報対応等の訓練 危機事案が発生した場合においても、メディアを通じて正確な情報発信を行うなど国民に対する説明責任を適切に果たす観点から、全役職員を対象に緊急時の広報対応に関する研修を実施した（令和2年2月）。 iii) 内部統制等監視委員会による検証等 ア 内部統制等監視委員会による検証 各年度に前年度の業務実績及び内部統制推進状況について、外部有識者による検証を受けた。 イ 監事による確認 第4期中期目標期間では、前年度の内部統制及びリスク管理の状況について、毎年度6月に監査を受けた。			
--	--	---	---	--	--	--

4. その他参考情報

1. 当事務及び事業に関する基本情報				
VIII－4－2	情報セキュリティ対策の強化、適正な文書管理等			
当該項目の重要度、困難度	－	関連する研究開発評価、政策評価・行政事業レビュー	令和5年度行政事業レビューシート 事業番号 2023-環境-22-0203	

2. 主要な経年データ									
	評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
	＜関連した指標＞								
	全役職員を対象とした情報セキュリティ研修（回数・参加率）	－	年1回・100%	1回・100%	1回・100%	1回・100%	2回・100%		
	標的型攻撃等の不審メールに備えた訓練実績（回数）	－	年2回	2回	2回	2回	2回		
	担当職員等を対象とした文書管理・情報公開研修実績（回数・参加率）	－	年1回・100%	文書管理担当者を対象とした研修：1回・100% 新人職員を対象とした研修：1回・100%	文書管理担当者を対象とした研修：1回・100% 新人職員を対象とした研修：1回・100%	文書管理担当者を対象とした研修：1回・100% 新人職員を対象とした研修：1回・100%	文書管理担当者を対象とした研修：1回・100% 新人職員を対象とした研修：1回・100%		

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
				業務実績	自己評価	(見込評価)		(期間実績評価)	
	(2) 情報セキュリティ対策の強化、適正な文書管理等 「サイバーセキュリティ基本法」(平成 26 年 11 月 12 日 法律第 104 号)、「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」等を踏まえ、関連規程類を適時適切に見直し、対応する。また、これらに基づくセキュリティ対策に加え、全役職員を対象とした情報セキュリティ研修や、標的型攻撃等の不審メー	② 情報セキュリティ対策の強化、適切な文書管理等 i)情報セキュリティ対策の強化 「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」の改正状況等を踏まえ、機構として定める「情報セキュリティ対策基準」、「情報セキュリティ実施手順書」等について適時見直しを行う。また、毎年度「情報セキュリティ対策推進計画」を策定し、保有す	＜主な定量的指標＞ 「サイバーセキュリティ基本法」(平成 26 年 11 月 12 日 法律第 104 号)、「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」等を踏まえ、関連規程類を適時適切に見直し、対応する。また、これらに基づくセキュリティ対策に加え、全役職員を対象とした情報セキュリティ研修や、標的型攻撃等の不審メールに備えた訓練等を適時に実施することにより、情報システムに対するサイバー攻撃への防御	＜主要な業務実績＞ i) 情報セキュリティ対策の強化 年度毎に「環境再生保全機構情報セキュリティ対策推進計画」を策定し、当該計画に基づき、次の通り各種取組を推進し、機構の情報セキュリティレベルの向上に努めた。 (ア) 情報セキュリティ委員会（令和 5 年 3 月より情報システム管理委員会へ名称変更）の開催 委員会では、主に以下の議題について報告、議論し、機構の情報セキュリティ対策推進並びに情報システム調達管理に努めた。	＜自己評価＞ 評価：A 世界情勢の変化により、ウイルスメール、スパムメール等不審メールの1日あたりの件数が 昨年度と比較して約 10 倍(令和 3 年度：約 250 件／日、令和 4 年度：約 2,500 件／日)となる中、以下の取り組みを行ったことによってウイルス、ランサムウェア感染被害が発生しなかったことから、自己評価を A とした。 ○令和 3 年度に情報システム課を設立し、情報システム管理経験者を採用して、情報システム	評定	B	評定	－
						＜評定に至った理由＞ 年度毎に「環境再生保全機構情報セキュリティ対策推進計画」を策定し、当該計画に基づき、全役職員を対象とした標的型攻撃等の不審メール訓練、研修、情報セキュリティ自己点検、ホームページ及びネットワークの脆弱性対策等を実施し、適切な情報セキュリティレベルを確保することに務めた。その結果、令和 4 年度において、世界情勢の変化により、ウイルスメール、スパムメール等不審メールの1日あたりの件数が、令和 3 年度と比較して約 10 倍となる中でも、ウイルス、ランサムウェア感染被害が発生しなかった。 また、文書管理、情報開示などについては、法令等に基づき、適正に実施するとともに、担当職員等を対象とした文書管理・情報公開研修を実施するなど、十分な対応が講じられている。 以上のことから、「B」評価とした。		＜評定に至った理由＞ － ＜その他事項＞ －	

	ルに備えた訓練等を適時に実施することにより、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。さらに、これらの対策の実施状況を毎年度把握し、その結果を踏まえた取組の見直しと推進を行う。また、文書管理、情報公開については、法令等に従い適切に対応する。 ＜関連した指標＞ 全役職員を対象とした情報セキュリティ研修や、標的型攻撃等の不審メールに備えた訓練実績（回数・参加率等）。	る個人情報の流出等を未然に防止するためのシステム対策等を行うとともに、全役職員を対象とする情報セキュリティ研修、標的型メール攻撃訓練等を実施することで、適切な情報セキュリティレベルを確保する。	力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。さらに、これらの対策の実施状況を毎年度把握し、その結果を踏まえた取組の見直しと推進を行う。また、文書管理、情報公開については、法令等に従い適切に対応する。 全役職員を対象とした情報セキュリティ研修や、標的型攻撃等の不審メールに備えた訓練実績（回数・参加率等）。	・各種情報セキュリティ対策の実施・対応状況報告 ・情報セキュリティインシデントの情報共有 ※情報セキュリティインシデントの事例を共有することにより、機構内で同様のインシデントが再発しないよう啓蒙を図った。 ・情報セキュリティ対策推進計画に基づく取組の報告 ・翌年度の情報セキュリティ対策推進計画案並びに情報セキュリティ教育実施計画案の審議 ・情報システムの調達計画の報告 なお、令和4年12月に開催した情報セキュリティ委員会では「情報システムの整備、管理」に係る議題を設定し、PMO（Portfolio Management Office）の設置等体制整備方針案を諮った。 （イ）情報セキュリティ対策基準、情報セキュリティ実施手順書の改正 ・「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準」の令和元年度、3年度改定に準じた情報セキュリティ対策基準並びに情報セキュリティ実施手順書の改正を行った。 ・業務実態に合わせて適宜、情報セキュリティ実施手順書の改正を行い、職員へ改正内容を周知した。 ・情報セキュリティを確保した調達を実現するため各部門が調達時に作成する仕様書の確認を約300件／年対応した。 （ウ）情報セキュリティに関する教育・訓練 機構役職員の情報セキュリティ意識向上のため、以下の教育・訓練を実施した。 ＜教育＞ ・標的型攻撃等の不審メールへの対応や情報セキュリティ実施手順書の内容の浸透等を図るため、全役職員を対象に情報セキュリティ研修を対面およびオンラインのハイブリッド形式で年1回実施した。 ・ランサムウェア被害が増加傾向にあることから令和4年度から、全役職員対象の研修を年に複数回実施することとした。 ・令和4年度から情報セキュリティ責任者、情報システムセキュリティ責任者、管理者を対象に研修を実施し、各部情報システムの調達、整備に係る留意事項等の再徹底を図った。	管理体制を強化し、メール、Web アクセスに係るセキュリティ設定の強化及び機構の外部関係事業者のメールセキュリティ設定の見直し等アドバイスしたことで機構内外のセキュリティ強化に寄与した。 ○ランサムウェアによる攻撃が巧妙化していることから、毎年度2回程度標的型攻撃メール訓練を行い、訓練結果分析を踏まえた個別研修の開催や、不審メール増加時の機構役職員に対するタイムリーな注意喚起及び情報セキュリティニュース配信による役職員への情報セキュリティの啓もうを行った。 ○機構の情報セキュリティの維持・向上を目的とした全役職員を対象とする情報セキュリティ研修を対面及びオンラインのハイブリッド形式で実施し、標的型攻撃等不審メール受信時の情報システム課及び上長に対する役職員報告の浸透を図った。研修後には理解度テストを実施し、研修の効果を確認することで、職員の意識を向上、研修効果を高めることができた。 ○令和5年2月には外部講師を招きサイバー攻撃の脅威及びその対策について研修を実施した。 ○分散していた業務システムを仮想化基盤に統合して可用性を高め、管理運用を標準化した。 ○適切な文書管理及び情報公開については、法令等に基づき、文書管理、情報開示などを適正に実施するとともに、担当職員等を対象とした文書管理・情報公開研修を実施した。 ○令和4年度から新たな文書管理システムを導入したことで、事務の効率化及び適正化を推進することができた。加えて、全職員向けのEラーニングや公文書管理研修への参加などを通じて、適切な文書管理に対する職員の意識向上を図ることができた。	＜今後の課題＞ 昨今のサイバー攻撃事案のリスクの高まりを踏まえ、サイバー攻撃の脅威に対する認識を深めるとともに、リスク低減のための措置、インシデントの早期検知、インシデント発生時の適切な対処・回復等の対策を引き続き継続して行うこと。 ＜その他事項＞ 特になし。	
--	---	---	--	---	--	--	--

			・令和5年2月には外部講師を招きサイバー攻撃の脅威及びその対策について研修を実施した。 ・研修後に理解度テストを実施し、研修の効果を確認している。 ＜訓練＞ ・標的型攻撃等の不審メール受信時の対応を徹底するため、全役職員から対象者をランダムに抽出して訓練を実施。 ・前回の標的型攻撃等の不審メール訓練において、情報セキュリティ実施手順書に定められた行動ができなかった職員に対して個別にフォローアップ研修を行い、通報の重要性や添付ファイル等を開くことによるリスクについて詳細説明を実施。 ・ランサムウェアによる攻撃が巧妙化していることから、令和5年3月より全役職員を対象に標的型攻撃等の不審メール訓練を実施へ運用変更した。 （エ）情報セキュリティ対策の自己点検 ・情報セキュリティ実施手順書の遵守状況の確認等のため、全役職員を対象とした情報セキュリティ自己点検を毎年度実施。 ・情報セキュリティ自己点検の結果を分析し、理解度の低かったポイントを各部の情報セキュリティ責任者に連携し、各部で研修を行うことで情報セキュリティ意識の向上を図った。 （オ）情報セキュリティ監査 内部監査を毎年度実施している。また、令和4年度には、サイバーセキュリティ基本法に基づく国の監査を実施した。 ＜内部監査＞ ・「環境再生保全機構情報セキュリティ対策基準」に基づき、毎年度監査室による内部情報セキュリティ監査を実施し、指摘及び推奨事項に応じた対策強化や情報セキュリティ実施手順書の改正等を行った。 ＜国の監査＞ ・令和4年度に、サイバーセキュリティ基本法 第26条 第1項第2号の規定等に基づいた独立行政法人及び指定法人を対象とした監査について、当機構が対象となり当該監査を実施（マネジメント監査（令和4年9月）、ペネトレーションテスト（令和4年12月））。 ・マネジメント監査は、前回（平成	＜課題と対応＞ ○メールの誤送信等の情報セキュリティインシデントが発生する状況であったため、情報セキュリティ研修の実施回数の増加や情報セキュリティに係るニュースの発信等、役職員に情報セキュリティに対する意識の向上を図った。令和5年度も引き続き、同様の対応をして情報セキュリティに対する意識の向上を図っていく。 ○適切な文書管理については、引き続きこれらの取組を進める。また、情報公開についても引き続き法令等に基づき適切に対応する。	
--	--	--	--	--	--

			29 年度）の指摘事項 14 件に対して、今回は 6 件であった。（6 件のうち、4 件は令和 4 年度内に改善、2 件は令和 5 年度に改善予定。 ・ペネトレーションテストでは、問題点の指摘はなかった。 ・令和 5 年度に環境省から監査結果報告書を受領し、報告結果を踏まえて、運用手順の見直し並びに情報セキュリティ実施手順書の改正を行った。 （カ）ホームページ及びネットワークの脆弱性対策の推進 ・毎年度機構が外部公開するシステム及び動的ページに対する外部セキュリティベンダによる脆弱性診断を実施した。 ・発見された脆弱性については、各部情報システムセキュリティ管理者経由で運用保守事業者へ連携し、対策を講じた。 （キ）情報システムに関する技術的な対策を推進するための取組 以下の取組を実施することで、情報システム課員の技術的な知見を広めた。得られた知見を踏まえて、令和 6 年 12 月稼働予定の次期基幹 LAN システムの仕様を検討している。 ・NISC 主催の講習や情報システム統一研修等各種研修への参加 ・メーカーが主催する展示会へ訪問し最新技術動向等の調査 （ク）サイバー攻撃への対応 以下の取り組みを実施し、機構並びに外部関係者組織の情報セキュリティレベル向上に努めた。 ・総務部情報システム課を中心に日々の脆弱性情報の収集や迷惑メール対策を実施している。 ・令和 4 年度から、全役職員に対し、情報セキュリティに係るニュースを配信し、情報セキュリティ意識の啓蒙を図った。 ・機構が導入している電子メールのなりすまし防止対策においてスパムメールとして検知した外部組織に対して正しい対策を案内することで、送信者組織の情報セキュリティレベルの向上に努めた。 （ケ）セキュリティを維持した在宅勤務環境の整備 ・令和元年 11 月にインフラ基盤を更改した直後、新型コロナ感染症が流行し始め、当該問題への対策として計画された本部出勤制限等に対応		
--	--	--	---	--	--

	また、担当職員等を対象とした文書管理・情報公開研修実績（回数・参加率等）。	ii）適切な文書管理及び情報公開 文書管理、情報公開については、「公文書等の管理に関する法律」（平成21年7月1日法律第66号）、「独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律」（平成13年12月5日法律第140号）等に基づき、適切に対応する。その際、法令の改正や行政機関における運用の動向等を踏まえ、「文書管理規程」、「情報公開規程」等について適時見直しを行うとともに、毎年度、担当職員等を対象とする文書管理・情報公開研修を実施することで、周知徹底を図る。	また、担当職員等を対象とした文書管理・情報公開研修実績（回数・参加率等）。 ＜その他の指標＞ — ＜評価の視点＞ —	すべく、令和元年度中にテレワーク接続設定を端末に施し、速やかに機構役職員への在宅勤務環境を提供した。その後、テレワーク接続設定に起因するサイバー攻撃等の問題は発生していない。 ii）適切な文書管理及び情報公開 文書管理については、「行政文書の電子的管理についての基本的な方針」（平成31年3月25日内閣総理大臣決定）に基づき、より一層の事務の適正化及び効率化を図るため、電子決裁機能を含む文書管理システムを構築し、令和5年1月から運用を開始した。加えて、新システムの導入に合わせて、文書管理規程と国のガイドライン等との整合確認等を行い、文書管理の体系から全面的な見直しを行った。適切な文書管理を推進するため、文書管理担当者を中心とした研修を毎年度実施した。情報公開については、情報開示請求14件について、適正に情報の開示等を行った。令和元年度中の一部開示決定に対する審査請求（1件）については、情報公開・個人情報保護審査会の答申を踏まえ、原処分を取り消す裁決を行うとともに、裁決の趣旨を踏まえた再処分を行った。情報公開研修については、令和元年度及び令和2年度は、外部セミナーに実務担当者を派遣した。令和3年度及び令和4年度については、令和3年度に行われた個人情報保護制度の改正を受け、令和3年度は総務省行政管理局調査法制課法制管理室から、令和4年度は個人情報保護委員会から講師を迎え、個人情報保護制度の見直しの留意点等について研修を実施した。			
--	---------------------------------------	---	--	---	--	--	--

4. その他参考情報

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
VIII－4－3	業務運営に係る体制の強化・改善、組織の活性化		
当該項目の重要度、困難度	—	関連する研究開発評価、政策評価・行政事業レビュー	令和5年度行政事業レビューシート 事業番号 2023-環境-22-0203

2. 主要な経年データ									
	評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
<関連した指標>									
	「独立行政法人環境再生保全機構がその事務及び事業に関し温室効果ガスの排出削減等のため実行すべき措置について定める実施計画」に基づく環境負荷低減実績の対基準年度比	平成25年度比で令和2年度までに10%削減 令和12年度までに40%削減（当初目標） 令和12年度までに50%削減（令和4年度修正目標）	平成25年度比で10.1%削減（平成30年度実績値）	20.5%削減（暫定値※） 22.4%削減（確定値※）	38.7%削減（暫定値） 40.1%削減（確定値）	42.1%削減（暫定値） 40.8%削減（確定値）	39.4%削減（暫定値）		

※暫定値は前年度の係数（CO₂排出係数）を用いて算出したもので、確定値は当年度の係数を用いて算出したもの。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
				業務実績	自己評価	(見込評価)		(期間実績評価)	
	(3) 業務運営に係る体制の強化・改善、組織の活性化 人事評価、研修制度、働き方改革、業務における環境配慮等の様々な観点から、法人内部の状況や社会状況を勘案しつつ、理事長のリーダーシップに基づく自主的・戦略的な取組を創出し、重点化又は効果的に組み合わせることで実施すること等により、業務運営に係る体制の強化・改善及び組織の活性化を図る。 また、業務運営を今後も的確に行うために社会環境の変化への対応	③ 業務運営に係る体制の強化・改善、組織の活性化 i) 人事、組織の活性化に関する取組 職員の士気向上に資するよう人事諸制度を毎年度検証し、人事評価制度を着実に運用するとともに、他の機関との人材交流を行うことにより効果的な人材登用及び人材育成を図る。また、働き方改革を推進するため、職員の様々なライフ・ステージに配慮した人事諸制度の設計や勤務環境の整備を行う。さらに、組織の将来像を踏	<主な定量的指標> 人事評価、研修制度、働き方改革、業務における環境配慮等の様々な観点から、法人内部の状況や社会状況を勘案しつつ、理事長のリーダーシップに基づく自主的・戦略的な取組を創出し、重点化又は効果的に組み合わせることで実施すること等により、業務運営に係る体制の強化・改善及び組織の活性化を図る。 また、業務運営を今後も的確に行うために社会環境の変化への対応が必要であること及び民間等による活動・研究等の原資となる資金の分配、公害等の健康被害者への対応な	<主要な業務実績> i) 人事、組織の活性化に関する取組 ○組織活性化について 環境省との連携を強化する観点から、令和4年度に、理事長自ら環境大臣等をはじめ各局長と計9回の懇談を行い、環境施策における環境省の真のパートナーであることをアピールした。さらに、「2050年の機構のあり方」を念頭に置き、理事長が全部室長に対してERCAの将来像の検討を指示し議論した。検討した将来像では、国の環境政策の目標に対してERCAが積極的な役割を果たし環境・経済・社会の複合的な課題の解決やSDGsに貢献する組織を目指すなどの方向性をまとめ、それを	<自己評価> 評価：A 今期は、新型コロナウイルス感染症が発生し、政府の緊急事態宣言が発動され、出勤回避など業務遂行に関し多くの制約があったが、速やかに業務継続計画（BCP）を発動し、関係規程の整備、テレワーク環境の整備、新たな働き方を提示する等の対策を行ったことで、機構全体の業務が滞ることなく実施できた。 新型コロナウイルス感染症の影響がある中でも、理事長が率先して環境省幹部と組織活性化、業務運営体制の強化などを議論するなどの取組をこの4か年で積極的に行之い、新規にSIPのFS	評価	A	評価	—
						<評価に至った理由> 今期は、新型コロナウイルス感染症が発生し、緊急事態宣言が発動され、出勤回避など業務遂行に関し多くの制約があったが、速やかに業務継続計画（BCP）を発動し、関係規程の整備、テレワーク環境の整備、新たな働き方を提示する等の対策を行ったことで、機構全体の業務を滞ることなく実施した。 新型コロナウイルス感染症の影響がある中でも、理事長が率先して環境省幹部と組織活性化、業務運営体制の強化などを議論するなどの取組をこの4か年で積極的に行之い、新規にSIPのFS業務を実施し、成果をあげたことでSIP研究開発推進法人に指定されるとともに、熱中症対策事業が機構法に追加されるなど、組織の活性化を推進した。 以上のことから、組織の活性化や業務の実施体制の構築について、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られていると認められることから、「A」評価とした。		<評価に至った理由> — <その他事項> —	

	が必要であること及び民間等による活動・研究等の原資となる資金の分配、公害等の健康被害者への対応など、ステークホルダーとの信頼関係構築が特に重要である業務を含め多様な業務を実施していることを踏まえ、法人のミッションを達成するために必要な組織の将来像を描ける人材及び各部門における様々なステークホルダーのニーズに的確に対応できる人材を育成することを念頭に、多角的な研修計画を策定し、研修内容の見直しを不断に行うこと、人事評価制度の活用及び適時の見直しを行うこと、専門性を有する機関との人材交流を行うこと等を通じて、各部門の現場レベルでの効果的な人材登用を図る。 さらに、東日本大震災以降、被災地域の環境再生が環境行政の大きな任務の一つになり、自然災害の激甚化・頻発化など気候変動の影響の拡大が懸念される中、災害対策の着実な実施が求められている状況を踏まえ、環境省の災害廃棄物対応に係る連携など災害対応の強化に取り組む。 ＜関連した指標＞ 職員の士気向上を図る新たな取組や、研修受講者アンケートを踏まえた研修制度・研修内容等の進捗状況や検証結果。また、「独立行政法人環境再生保全機構がその事務及び事業に関し温室効果ガスの排出削減等のため実行すべき措置について定める実施計画」に基づく環境負荷低減実績の対前年度比等。	まえたキャリアプランを構築し、職員自らのキャリアビジョンにも配慮した研修機会の提供を行うとともに、多角的な研修計画を策定し、研修内容を毎年度見直す。	ど、ステークホルダーとの信頼関係構築が特に重要である業務を含め多様な業務を実施していることを踏まえ、法人のミッションを達成するために必要な組織の将来像を描ける人材及び各部門における様々なステークホルダーのニーズに的確に対応できる人材を育成することを念頭に、多角的な研修計画を策定し、研修内容の見直しを不断に行うこと、人事評価制度の活用及び適時の見直しを行うこと、専門性を有する機関との人材交流を行うこと等を通じて、各部門の現場レベルでの効果的な人材登用を図る。 さらに、東日本大震災以降、被災地域の環境再生が環境行政の大きな任務の一つになり、自然災害の激甚化・頻発化など気候変動の影響の拡大が懸念される中、災害対策の着実な実施が求められている状況を踏まえ、環境省の災害廃棄物対応に係る連携など災害対応の強化に取り組む。 職員の士気向上を図る新たな取組や、研修受講者アンケートを踏まえた研修制度・研修内容等の進捗状況や検証結果。	もとに環境省各部局と意見交換を行った（打合せ実施回数 11 回、9 部署）。 また、施策の連携強化のため、令和 4 年度は環境省等に 6 名を新たに外向（令和 4 年度末時点全外向者数 9 名）させるなど、組織活性化と人材育成を行った。（参考：令和 3 年度末時点全外向者数 5 名） 同じく令和 4 年度に、管理職が人材育成と組織活性化のためにコミットメントを作成・公表する取組や、部内異動を部長権限で行える運用を開始した。 ア 人事評価制度の着実な運用と検証、見直し 前中期目標期間中の平成 28 年度に策定した人事評価制度に基づき、毎年度細かな運用見直しを行いながら、毎年度着実な運用に努めた。 人事評価制度を着実に運用し、制度を浸透させるため、令和 2 年度から、新たに着任した職員全員を対象として、着任時にその都度、人事評価制度に関する説明会を実施した。 イ ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組 令和 2 年 2 月に、テレワーク制度の導入検討のため試行を開始したが、令和 2 年 4 月以降、新型コロナウイルス感染症の拡大により、緊急事態宣言やまん延防止措置が発せられたことから、それ以降テレワークの積極的な活用を図った。令和 2 年 8 月には、テレワーク実施細則を制定し、月の上限回数を設けつつ、テレワークの活用を推進した。 令和 4 年度には、職員各々の状況に応じた柔軟な働き方を実現するため、勤怠管理システムの改修を行い、1 日単位の勤務時間（シフト）の変更を可能とし運用を開始するとともに、テレワークの更なる推進を図るため、実施細則を改定し月の上限回数を見直して令和 5 年 4 月から適用することとした（月 5 → 8 回）。 ERCA の一般事業主行動計画（第 2 期）をもとに、令和元年 10 月に、厚生労働省から子育てサポート企業の認定を受け「くるみんマーク」を取得した。また、一般事業主行動計画（第 3 期）が令和 4 年 3 月末までに完了したことを受け、令和 5 年 3 月改めて申請を行った。 さらに、女性活躍推進の観点から、令和 4 年度には、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍を主なテーマとした理事長と職員との意見交換会（8 回開催、総数 29 名、各回 60	業務や熱中症対策事業を受託し、成果をあげたことで SIP 研究開発推進法人に指定されるとともに、熱中症対策事業が機構法に追加されるなど、組織活性化が実現できたことから自己評価を A とした。 ○新型コロナウイルスの影響を受ける中で、各種手続きの電子化やシステム化を推進しつつ、ワーク・ライフ・バランスの観点からもテレワークの推進を積極的に図った。 ○BCP の全面改訂を行うとともに検証を行うことで、非常時における対応の実効性向上を図ることができた。 ○理事長自ら環境大臣等をはじめ各局長と懇談を実施したことや、「2050 年の機構のあり方」を念頭に置き、職員が将来像を検討、それを職員間で議論することで ERCA の方向性について共有し、一体感を醸成するなど、役員や管理職、そして若手職員を含めて ERCA が将来どのような役割を担うべきかを主体的に考えることを本中期目標期間に行っており、組織活性化に結びついている。 ○人事評価制度や研修制度、広報などについても不断の見直しと着実な運用を行い、従前のやり方にとらわれず見直しや改善を行ってきた。 ○女性活躍の推進についても、くるみん認定の取得や理事長と職員の意見交換などを行い、組織として意識の醸成を積極的に図ってきた。 ○法人文書の管理については、新たな文書管理システムを導入したことで、事務の効率化及び適正化が図られた。 ○環境配慮の推進について、実施計画に基づいた取組を毎年度着実に行ったことで、温室効果ガスの排出量を平成 25 年度比で 40% 近くの削減を図ることができた。 ＜課題と対応＞ ○組織の活性化について、働き方改革検討委員会での議論などをもとに、更なる推進を図る。	＜今後の課題＞ 組織の活性化について、働き方改革検討委員会での議論などをもとに、更なる推進を図ること。 ＜その他事項＞ 特になし。	
--	--	---	--	--	--	---	--

			分)を開催し、意識の醸成等を図った。 令和4年度には、職員がやりがいと達成感を感じられる職場とするため、働く姿を整理し求められる働き方を設定し、これに基づき働く場や仕組みを構築することを目指して、令和5年1月に主に各部管理職及び有志メンバーによる働き方改革検討委員会を設置し検討を開始した。 ウ 研修等の実施による人材育成及び研修内容の見直し 第4期中期目標に記載の「機構のミッションを達成するために必要な組織の将来像を描ける人材」及び「様々なステークホルダーのニーズに的確に対応できる人材」の育成を目指して、令和元年度から5か年の研修計画を策定した。 令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響から、一部の研修を中止したが、令和3年度からはオンライン開催の活用に努め、それ以降、テレワークでも参加できるオンラインシステムを積極的に活用するとともに、研修当日ではなくても視聴できるようアーカイブ機能を活用した。 上記研修計画のほか、各年度で次の取組を行った。 <table><tr><td>令和3年度</td><td> ・職制別研修のうち、3～5等級研修については、これから昇格する職員の立候補制とし、前向きな姿勢を養うこととした。 ・環境省をはじめとした外部出向についても立候補を募り、職員のモチベーション向上を図った </td></tr><tr><td>令和4年度</td><td> ・環境省が主催する環境教育リーダー養成研修へ3名が参加し、多様なステークホルダーと双方向型のコミュニケーションの習得をするなど職員の視野を広げる機会を設けた ・公害健康被害補償業務を行う補償業務部の主催で大気汚染とその訴訟等に関する歴史を学び、部門を超えた職員同士の交流を図るため、四日市への出張研修（3回）と報告会を実施し、若手職員を中心に20名が参加した。 ・財務部では、国の契約制度を習得する研修を開催するなど、新たな取組を行った。 ・管理職のマネジメント能力の向上を図るため、各管理職について部下や同僚からマネジメントに関する観察意見を聴取し、その結果をもとに管理職本人による振り返り、管理職同士の意見交換、マネジメント方針（アクションプラン）の作成・更新」を行うといった多面観察を実施した。 </td></tr></table>	令和3年度	・職制別研修のうち、3～5等級研修については、これから昇格する職員の立候補制とし、前向きな姿勢を養うこととした。 ・環境省をはじめとした外部出向についても立候補を募り、職員のモチベーション向上を図った	令和4年度	・環境省が主催する環境教育リーダー養成研修へ3名が参加し、多様なステークホルダーと双方向型のコミュニケーションの習得をするなど職員の視野を広げる機会を設けた ・公害健康被害補償業務を行う補償業務部の主催で大気汚染とその訴訟等に関する歴史を学び、部門を超えた職員同士の交流を図るため、四日市への出張研修（3回）と報告会を実施し、若手職員を中心に20名が参加した。 ・財務部では、国の契約制度を習得する研修を開催するなど、新たな取組を行った。 ・管理職のマネジメント能力の向上を図るため、各管理職について部下や同僚からマネジメントに関する観察意見を聴取し、その結果をもとに管理職本人による振り返り、管理職同士の意見交換、マネジメント方針（アクションプラン）の作成・更新」を行うといった多面観察を実施した。	○BCP は継続的な見直しを通じて実効性を確保し続けることが肝要であることから、引き続き見直し等を継続する。 ○令和4年度に行った政府方針を踏まえた実施計画の改定に基づき、温室効果ガスの排出量を平成25年度比で50%削減の目標（令和12年度）達成に努めるなど、環境配慮への取組を一層推進する。 ○広報展開により参加者、フォロワー数の増加に一定の成果を出しているが、一方で調査の結果、機構の認知度は46%にとどまることから、これまでの取組に加え、より一層の広報展開の工夫に取り組む。	
令和3年度	・職制別研修のうち、3～5等級研修については、これから昇格する職員の立候補制とし、前向きな姿勢を養うこととした。 ・環境省をはじめとした外部出向についても立候補を募り、職員のモチベーション向上を図った								
令和4年度	・環境省が主催する環境教育リーダー養成研修へ3名が参加し、多様なステークホルダーと双方向型のコミュニケーションの習得をするなど職員の視野を広げる機会を設けた ・公害健康被害補償業務を行う補償業務部の主催で大気汚染とその訴訟等に関する歴史を学び、部門を超えた職員同士の交流を図るため、四日市への出張研修（3回）と報告会を実施し、若手職員を中心に20名が参加した。 ・財務部では、国の契約制度を習得する研修を開催するなど、新たな取組を行った。 ・管理職のマネジメント能力の向上を図るため、各管理職について部下や同僚からマネジメントに関する観察意見を聴取し、その結果をもとに管理職本人による振り返り、管理職同士の意見交換、マネジメント方針（アクションプラン）の作成・更新」を行うといった多面観察を実施した。								

			エ SNS 等を活用した組織的な広報の推進 令和元年度に機構 Facebook 公式アカウント、令和2年度に YouTube 公式チャンネルを開設し、機構のイベント、事業等についての情報発信を積極的に行った。 新型コロナウイルス感染拡大の影響により、例年出展しているイベントがオンライン形式での開催に変更されたことを踏まえ、令和2年度より YouTube チャンネルで業務紹介動画等を公開した。 Facebook 公式アカウントでは当機構の事業や参加イベント等の紹介を行うだけではなく、各部事業部門の SNS の記事内容を相互にシェア、リツイートする等、統一的広報を意識した投稿をした。 令和4年度末時点で YouTube 公式チャンネルでは 355 点の動画を公開し、7,694 名のチャンネル登録者を獲得している。また、Facebook 公式アカウントでは 559 名のフォロワーを得た。 令和元年度からの主な出展イベントは下記表の通りであり、機構の広報及び本部のある川崎市との連携を強めるため、CSR 活動の一環として川崎市主催のイベントに積極的に参加した。令和3年度に行った認知度調査では、認知度が 46%であったことを踏まえ、令和4年度には認知度向上に向けた統一的な広報活動に各部連携の上、取り組んだ。令和4年度は「プラスチック」を統一テーマとして各種イベントに出展し、プラスチックに関連した環境研究総合推進費の研究成果や地球環境基金事業の活動紹介を行い、組織の一体感を演出した。 また、機構ウェブサイトや各事業 SNS の傾向分析等に取り組んだ。						
			(主な出展イベント) <table><tr><td>令和元年度</td><td> ・エコライフ・フェア 2019 (800名) (令和元年6月1日～2日) ・第12回川崎国際環境技術展 (450名) (令和元年2月7日～8日) ・エコプロ 2019 (1,134名) (令和元年12月5日～7日) ・第7回かわさき環境フォーラム (20組：45名) (令和元年12月14日) </td></tr><tr><td>令和2年度</td><td> ・エコプロ Online2020 (830名) (令和2年11月26日～28日) ・かわさき環境フォーラム (12組：23名) (令和2年12月13日) ・エコライフ・フェア 2020 </td></tr></table>	令和元年度	・エコライフ・フェア 2019 (800名) (令和元年6月1日～2日) ・第12回川崎国際環境技術展 (450名) (令和元年2月7日～8日) ・エコプロ 2019 (1,134名) (令和元年12月5日～7日) ・第7回かわさき環境フォーラム (20組：45名) (令和元年12月14日)	令和2年度	・エコプロ Online2020 (830名) (令和2年11月26日～28日) ・かわさき環境フォーラム (12組：23名) (令和2年12月13日) ・エコライフ・フェア 2020		
令和元年度	・エコライフ・フェア 2019 (800名) (令和元年6月1日～2日) ・第12回川崎国際環境技術展 (450名) (令和元年2月7日～8日) ・エコプロ 2019 (1,134名) (令和元年12月5日～7日) ・第7回かわさき環境フォーラム (20組：45名) (令和元年12月14日)								
令和2年度	・エコプロ Online2020 (830名) (令和2年11月26日～28日) ・かわさき環境フォーラム (12組：23名) (令和2年12月13日) ・エコライフ・フェア 2020								

				Online（239名）（令和2年12月19日～令和3年1月17日） ・第13回川崎国際環境技術展（オンライン：81名）（令和3年1月21日～2月5日） 令和3年度 ・環境エネルギー・ラボinたかつ【実地開催】（19名）（令和3年8月5日） ・令和3年度こども見学デー【オンライン】（30名）（令和3年8月18日） ・第14回川崎国際環境技術展【オンライン】（延べ497人）（令和3年11月16日～26日） 本催事開催に当たり、当機構の環境×教育CSRにおける新たな取組として、川崎市内の二つの小学校で「環境出前授業」を実施した。（令和3年10月6日 南菅小：参加児童45名、同月12日 平間小：参加児童87名） ・エコプロ2021【ハイブリット開催】（会場：約1,700名、オンライン：1,589名）（オンライン：令和3年11月25日～12月17日、会場：令和3年12月8日～12月10日） 令和4年度 ・夏休み自由研究週間～子ども環境ワークショップ～【実地開催】（小学4年生以上とその保護者等計13組25名参加）（令和4年7月30日） ・令和4年度「こども霞ヶ関見学デー」【オンライン（動画配信）】（視聴回数46回）（令和4年8月3日～31日） ・東京新聞「おやこSDGs教室」【ハイブリッド開催】（（会場参加：5組10名、オンライン参加：19組38名））（令和4年8月18日） ・あらたな一歩@サステナブルひろばinラゾーナ川崎プラザ【実地開催】（78名参加）（令和4年10月15日） ・第15回川崎国際環境技術展【実地開催】（全体来場者：4,150名 当機構ブース来場者：262名 マッチング成立企業：5社）（令和4年11月17日～18日） ・エコプロ2022【実地開催】（2,000名以上）（令和4年12月7日～12月9日） ・第10回かわさき環境フォーラム【実地開催】16組（40名）（令和4年12月17日）
--	--	--	--	--

		務の効率化を図るための法人文書管理体制の改善を毎年度行う。		果も踏まえ、災害発生時だけでなく、指定感染症の感染拡大時においても適切に必要な業務を継続できるよう、BCP や各種マニュアルの改善・整備に取り組み、令和４年度に、既存の自然災害編の見直しを行うとともに、新たに感染症編を作成するなど全面的に改訂した。この改訂において、非常時優先業務については予め代替要員を定めておくこととした。 関係規程についても、初動対応と事業継続対応それぞれに対応する規程体系を構築し業務継続要領を新たに設けるなどにより再整備を図った。 さらに、新たな BCP の実効性を確認するための訓練（シミュレーション）も実施した。 加えて、非常時優先業務である各種の支払業務について、出勤できない状況でも支払処理ができるようにするため、ファームバンキングシステムからインターネットバンキングシステムへ移行した。また、代替要員でも的確に処理できるように処理マニュアルを整備した。 イ 外部倉庫の管理環境の改善 令和元年度から、各部で所管する外部倉庫の棚卸を実施し管理状況を把握するとともに、外部倉庫の利用ルールの見直しに向けた検討を開始し、令和２年度及び３年度には、棚卸の結果を取りまとめ、外部倉庫に保管している不要文書の廃棄を行ったのちに、令和４年度に複数の外部倉庫の一元化を実施するなど、管理環境の改善を図ってきた。 ウ 文書管理・電子決裁システムの導入 令和２年度には、「規制改革実施計画」（令和２年７月 17 日閣議決定）等を踏まえ、文書管理規程等の内部規程を改正するなど、諸手続における押印や書面の廃止等の見直しを行った。 令和４年度に、一元的、効率的な管理の実施、紙の使用削減に伴う環境負荷の低減、書類保管スペースの縮減、さらにはテレワークの推進を目的として、電子決裁・文書管理システムを構築し、運用を開始した。新システムの導入にあたっては、管理及びその作業要領を全面的に見直す必要があるため、文書管理規程の全部改正等、規程類の整備を併せて行った。 エ 新規勤怠管理システムの導入 各種就業に関する届出を完全システ		
--	--	-------------------------------	--	---	--	--

			ム化することにより、テレワークや緊急事態宣言等の非常時にも安定的な勤怠管理を可能とするなど、柔軟な働き方と安定的な業務遂行の推進するため、令和４年度に新規勤怠管理システムの調達を行い、構築を完了した。現行システムの蓄積したデータを新システムへ移行し、職員への周知、研修を踏まえ令和５年７月より本格稼働する予定である。								
	iii)業務における環境配慮の推進 温室効果ガス排出量の削減に向け、政府方針を踏まえた「独立行政法人環境再生保全機構がその事務及び事業に関し温室効果ガスの排出削減等のため実行すべき措置について定める実施計画」に基づいた取組を毎年度着実に行う。また、業務における環境配慮等の状況を毎年度取りまとめ、環境報告書として公表する。 iv)災害への対応等 東日本大震災以降、被災地域の環境再生が環境行政の大きな任務の一つになり自然災害の激甚化・頻発化など気候変動の影響の拡大が懸念される中、災害対策の着実な実施が求められている状況を踏まえ、環境省の災害廃棄物処理に係る情報収集などの災害対応に取り組む。	また、「独立行政法人環境再生保全機構がその事務及び事業に関し温室効果ガスの排出削減等のため実行すべき措置について定める実施計画」に基づく環境負荷低減実績の対前年度比等。 ＜その他の指標＞ — ＜評価の視点＞ —	iii)業務における環境配慮の推進 温室効果ガス排出量の削減に向け、政府方針を踏まえた「独立行政法人環境再生保全機構がその事務及び事業に関し温室効果ガスの排出削減等のため実行すべき措置について定める実施計画」（以下「実施計画」という。）に基づいた取組を毎年度着実に行うことで、温室効果ガスの排出量を平成 25 年度比で令和元年度には 22.4%、令和 2 年度には 40.1%、令和 3 年度には 40.8%、令和 4 年度には 39.4%削減できており、令和 2 年度までに 10%削減という目標は達成できている。また、令和 4 年度には政府方針を踏まえ実施計画の改定を行い、令和 12 年度までに 40%削減という目標をさらに上積みして 50%削減に変更した。業務における環境配慮等の状況については毎年度取りまとめ、環境報告書として公表した。 iv)災害への対応等 ア 発災時における環境省災害廃棄物対策室への応援要員派遣 機構内に災害廃棄物対策協力隊（旧称 災害対応プロジェクトチーム）を結成し、環境省災害廃棄物対策室より応援要請を受けた案件について、応援要員を派遣し、情報収集等の支援、災害査定の補助等を実施した。 令和 3 年度には、今後の災害の発生に備えた事前準備・関係強化を目的に、同室に職員 1 名を出向させた。 <table><tr><td>令和元年度</td><td>「令和元年 8 月の前線に伴う大雨」及び「令和元年台風 19 号等」に係る被害への対応に関し、応援要員を派遣（延べ 33 人）（令和元年 10 月 18 日～11 月 19 日）。</td></tr><tr><td>令和 2 年度</td><td>「令和 2 年 7 月豪雨」に係る被害への対応に関し、応援要員を派遣（延べ 32 人日）（令和 2 年 7 月 8 日～31 日）。</td></tr><tr><td>令和 3 年度</td><td>「令和 3 年 8 月豪雨」に係る被害への対応に関し、応援要員を派遣（延べ 8 人日）（令和 3 年 8 月 18 日～27 日）。同災害では、応援要員派遣に加えて、Web 会議やファイル共有システムを活</td></tr></table>	令和元年度	「令和元年 8 月の前線に伴う大雨」及び「令和元年台風 19 号等」に係る被害への対応に関し、応援要員を派遣（延べ 33 人）（令和元年 10 月 18 日～11 月 19 日）。	令和 2 年度	「令和 2 年 7 月豪雨」に係る被害への対応に関し、応援要員を派遣（延べ 32 人日）（令和 2 年 7 月 8 日～31 日）。	令和 3 年度	「令和 3 年 8 月豪雨」に係る被害への対応に関し、応援要員を派遣（延べ 8 人日）（令和 3 年 8 月 18 日～27 日）。同災害では、応援要員派遣に加えて、Web 会議やファイル共有システムを活		
令和元年度	「令和元年 8 月の前線に伴う大雨」及び「令和元年台風 19 号等」に係る被害への対応に関し、応援要員を派遣（延べ 33 人）（令和元年 10 月 18 日～11 月 19 日）。										
令和 2 年度	「令和 2 年 7 月豪雨」に係る被害への対応に関し、応援要員を派遣（延べ 32 人日）（令和 2 年 7 月 8 日～31 日）。										
令和 3 年度	「令和 3 年 8 月豪雨」に係る被害への対応に関し、応援要員を派遣（延べ 8 人日）（令和 3 年 8 月 18 日～27 日）。同災害では、応援要員派遣に加えて、Web 会議やファイル共有システムを活										

				<table><tr><td></td><td>用し機構からオンラインで支援する体制の構築も試行した。</td></tr><tr><td>令和4年度</td><td>令和4年9月の「令和4年度台風第14号」及び「令和4年度台風第15号」による被害への対応に関し、応援要員を派遣（延べ24人日）（令和4年9月27日～10月14日）。</td></tr></table>		用し機構からオンラインで支援する体制の構築も試行した。	令和4年度	令和4年9月の「令和4年度台風第14号」及び「令和4年度台風第15号」による被害への対応に関し、応援要員を派遣（延べ24人日）（令和4年9月27日～10月14日）。		
	用し機構からオンラインで支援する体制の構築も試行した。									
令和4年度	令和4年9月の「令和4年度台風第14号」及び「令和4年度台風第15号」による被害への対応に関し、応援要員を派遣（延べ24人日）（令和4年9月27日～10月14日）。									
イ 災害廃棄物対策に関する内部研修の実施 災害廃棄物対策に係る知見の向上を目的とした研修会を実施した（令和2年度6回、令和3年度4回、令和4年度3回）。また、令和3年度及び令和4年度に実施した研修の内1回は中間貯蔵・環境安全事業株式会社（JESCO）と合同で開催し、専門家や被災自治体担当者を講師として組織全体の知見の向上を図った。 ウ その他事項 i）環境省の検討会等の参加・傍聴 令和元年度に、環境省の災害廃棄物対策推進検討会等の検討会・ワーキンググループ等に参加・傍聴（計24回、延べ37人）し、災害対応プロジェクトチーム及び組織全体に共有するための勉強会・報告会を実施（計4回、延べ91人参加）するなどして、職員の災害廃棄物対策に係る知見向上を図った。 ii）環境省のモデル事業への参加 環境省関東地方環境事務所の災害廃棄物対策処理計画モデル事業（新潟・群馬・千葉）や災害廃棄物対策啓発交流会（千葉・栃木・新潟・群馬・茨城）にオブザーバー参加（計18回、延べ33人）し、災害廃棄物処理計画の策定方法等を学ぶとともに、役職員と情報共有するための報告会を実施（3回：令和2年10月15日、令和3年2月3日、3月11日開催）した。										

4. その他参考情報