

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	

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)	35.0%削減(暫定値) 33.6%削減(確定値)	33.9%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、業務運営を今後もの確に行うために社	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	<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、業務運営を今後もの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	<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	<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	評価		評価	
		<評定に至った理由>		<評定に至った理由>				
		<今後の課題>		<今後の課題>				
		<その他事項>		<その他事項>				

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>＜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。</p>	<p>に、組織の将来像を踏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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>すべきとの方向性をまとめ、それをもとに環境省各部署と意見交換を行った（打合せ実施回数 11 回、9 部署）。</p> <p>また、施策の連携強化のため、令和 4 年度は環境省等に 6 名を新たに出向（令和 4 年度末時点全出向者数 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 年度末時点全出向者数 5 名）</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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令和 5 年 4 月から適用することとした（月 5 → 8 回）。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>積極的に行い、新規に SIP の FS 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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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 年度比で令和 2 年度以降は 30%以上の削減を達成することができた。</p> <p>＜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</p>		
---	--	--	--	--	--	--

会（8回開催、総数 29 名、各回 60 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を努め、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。

令和 3 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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

をもとに、更なる推進を図る。

○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。

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)

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)

			<p>令和2年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>令和3年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・エコプロ 2021【ハイブリッド開催】(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) <p>令和4年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) 			
	<p>ii) 業務実施体制の強化・改善等 災害等の場合においても業務を継続するための非常時優先業務の実</p>					

	<p>施体制等の改善及び業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。</p>		<p>ii)業務実施体制の強化・改善等 ア ERCA業務継続計画（BCP） 令和2年度に、新型コロナウイルス感染拡大に伴う政府の緊急事態宣言を受けて、業務継続計画（BCP）を発動した。そのBCP発動期間中の業務運営状況に関する内部監査結果も踏まえ、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。</p> <p>イ 外部倉庫の管理環境の改善 令和元年度から、各部署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。</p> <p>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</p>			
--	--	--	---	--	--	--

		<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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」に基づき環境負荷低減実績の対前 年度比等。</p> <p><その他の指標> —</p> <p><評価の視点> —</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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33.6%、令 和4年度には33.9%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。</p> <p>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。</p> <table border="1" data-bbox="1023 1696 1374 1852"> <tr> <td data-bbox="1023 1696 1083 1852">令和 元 年 度</td> <td data-bbox="1083 1696 1374 1852">「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> </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 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

