

原子力規制委員会人事戦略の策定

令和8年9月2日

原子力規制庁

1. 趣旨

本議題は、原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針（以下「人材育成の基本方針」という。）を発展的に見直し、原子力規制委員会人事戦略を決定することを付議するものである。

2. 経緯

原子力規制委員会第3期中期目標及び原子力規制委員会年度業務計画において、人材育成に限らず採用なども含めた人事戦略を立案し、人材育成の基本方針の改定に取り組むこととしているところ、人事戦略立案に当たっての方向性について令和7年度第57回原子力規制委員会において討議いただいた。

委員間討議において、人事戦略を策定する上で背景となる事実関係について具体的な情報を示しつつ議論を進めてはどうかとのご指摘をいただいたことを踏まえ、別紙1のとおり職員の在職状況や採用情勢に関するデータを収集した。これと前回討議の内容に加え、本年受け入れたIAEA¹の総合規制評価サービス（IRRS）において人事戦略を策定すべき旨の勧告がなされたこと（別紙2）も踏まえ原子力規制庁内において議論を重ね、前回討議において示した「強化すべき人事施策の方向性＜イメージ＞」を別紙3のとおり整理・拡充する形で人事戦略の案をとりまとめた。

3. 原子力規制委員会人事戦略の策定（委員会決定事項）

人材育成の基本方針の全部を改正し、別紙4の案のとおり原子力規制委員会人事戦略を策定することを決定いただきたい。

4. 今後の予定

策定された人事戦略に基づき、人事課をはじめとした関係部局において同戦略に掲げられた取組を推進する。

また、優先度及び実施時期を踏まえ段階的かつ計画的に各種施策を実行するため、各部局は人事戦略に基づく取組を原子力規制委員会年度業務計画等に記載し、毎年度のマネジ

¹ 国際原子力機関

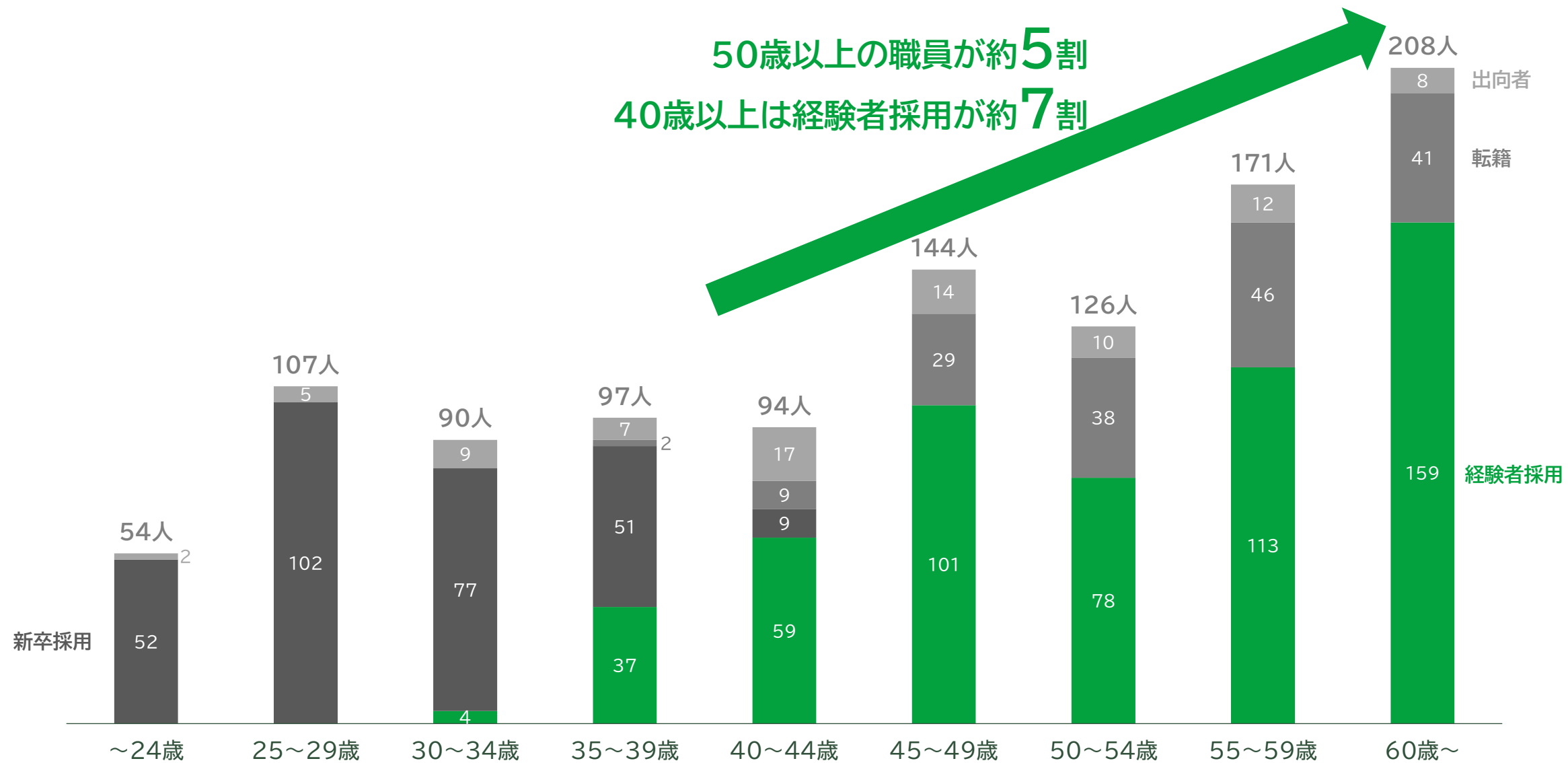
メントレビューの中で実施状況を確認する。

<資料一覧>

- 別紙 1 戦略案の作成に当たり参考としたデータ
- 別紙 2 国際原子力機関 (IAEA) の総合規制評価サービス (IRRS) ミッションの報告書
(令和 8 年度第 8 回原子力規制委員会資料 2) 抜粋
- 別紙 3 前回討議等を踏まえた人事戦略の構成
- 別紙 4 原子力規制委員会人事戦略 (案)
- 参考 1 原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針の改定に向けた討議
(令和 7 年度第 57 回原子力規制委員会資料 4)
- 参考 2 原子力規制委員会人事戦略 概要

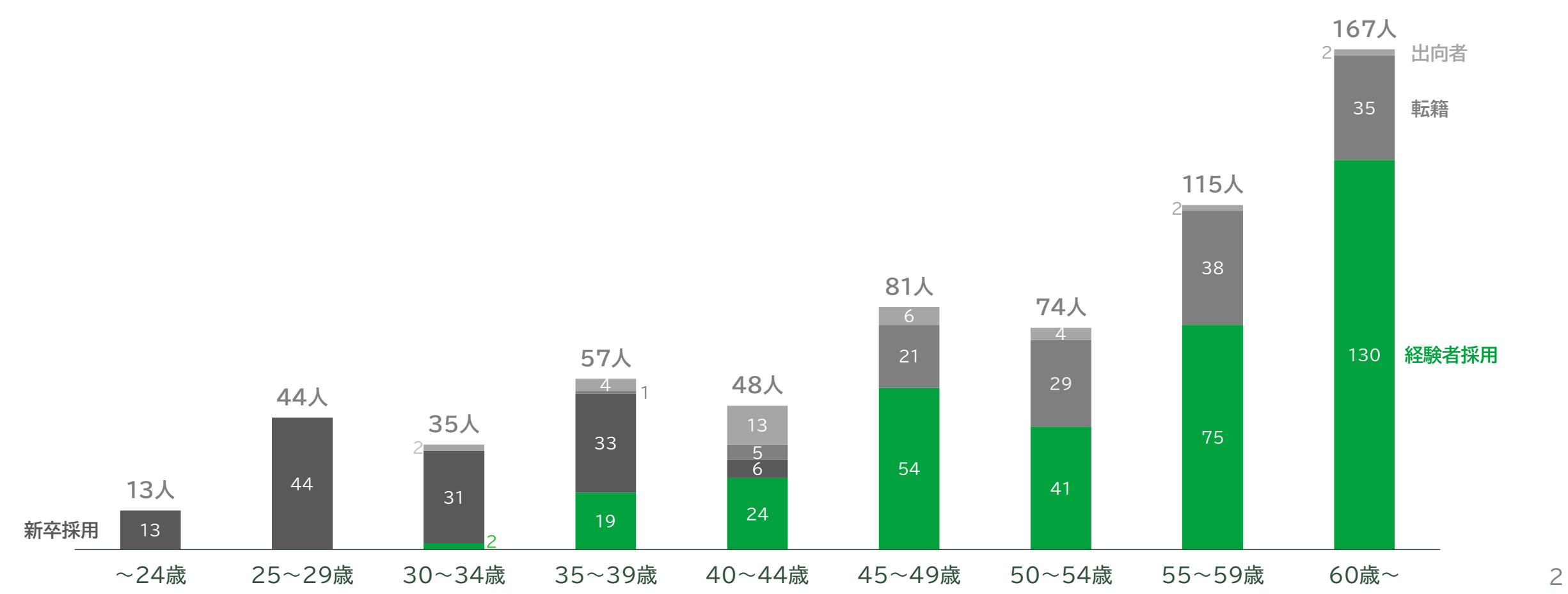
年齢層別・採用区分別職員数

- 職員の高齢化が顕著であるほか、40歳以上は経験者採用が太宗を占めている。



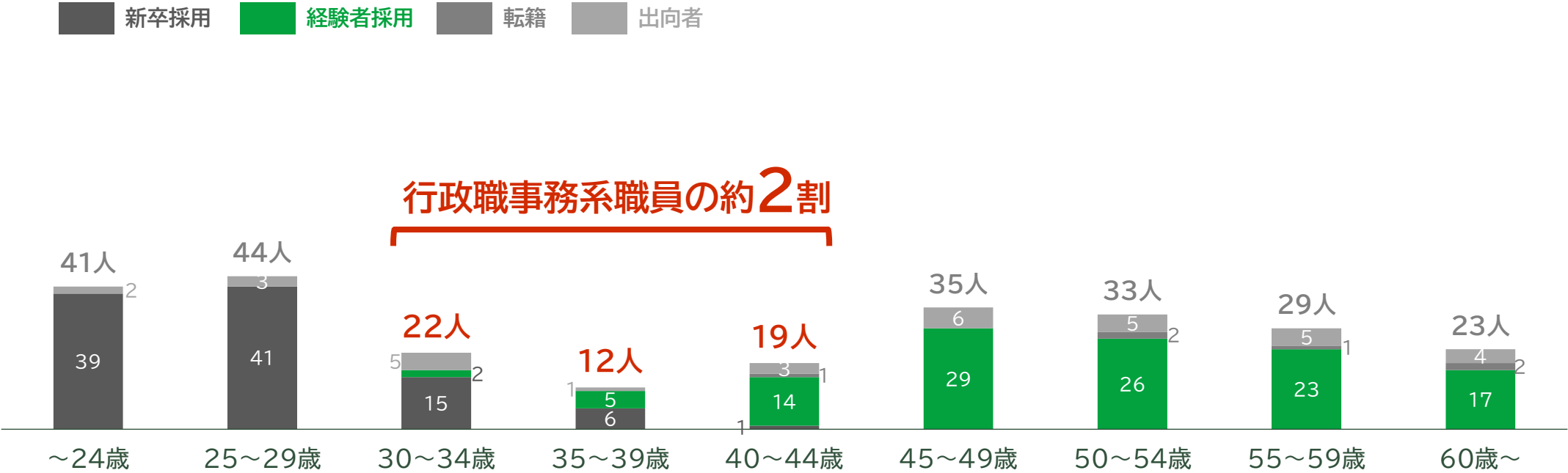
一般行政職技術系 年齢層別・採用区分別職員数

● 特に一般職技術系については高齢化が顕著。



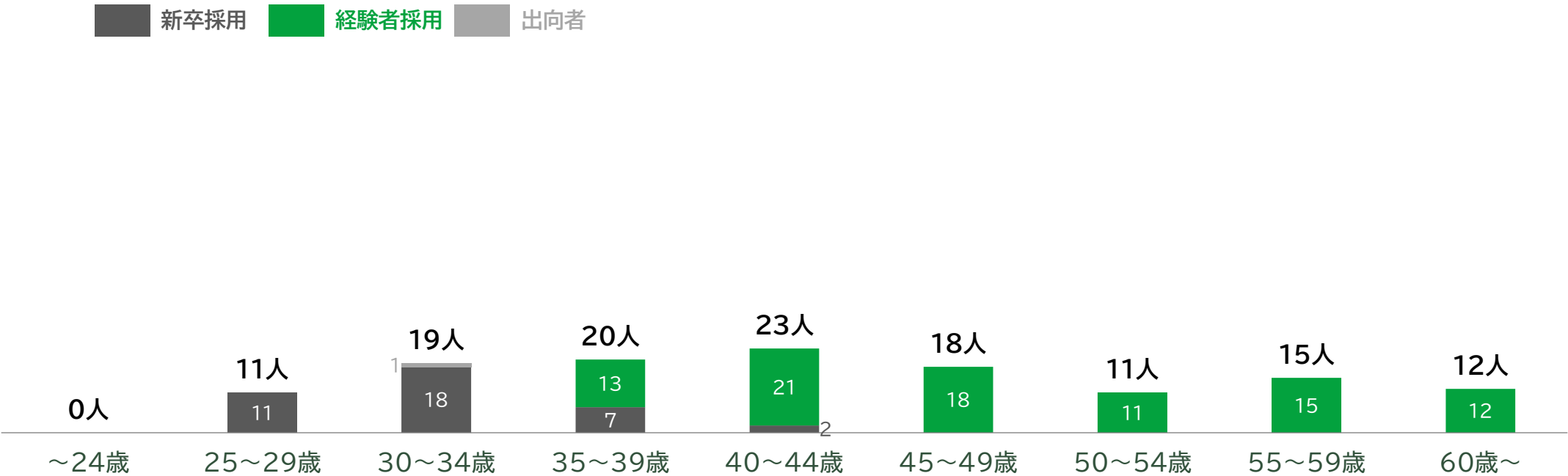
一般行政職事務系 年齢層別・採用区分別職員数

- 新卒採用で一定数の職員が確保できているものの、30～44歳の中間層が薄く、人事・会計における若手職員の教育者不足が課題。



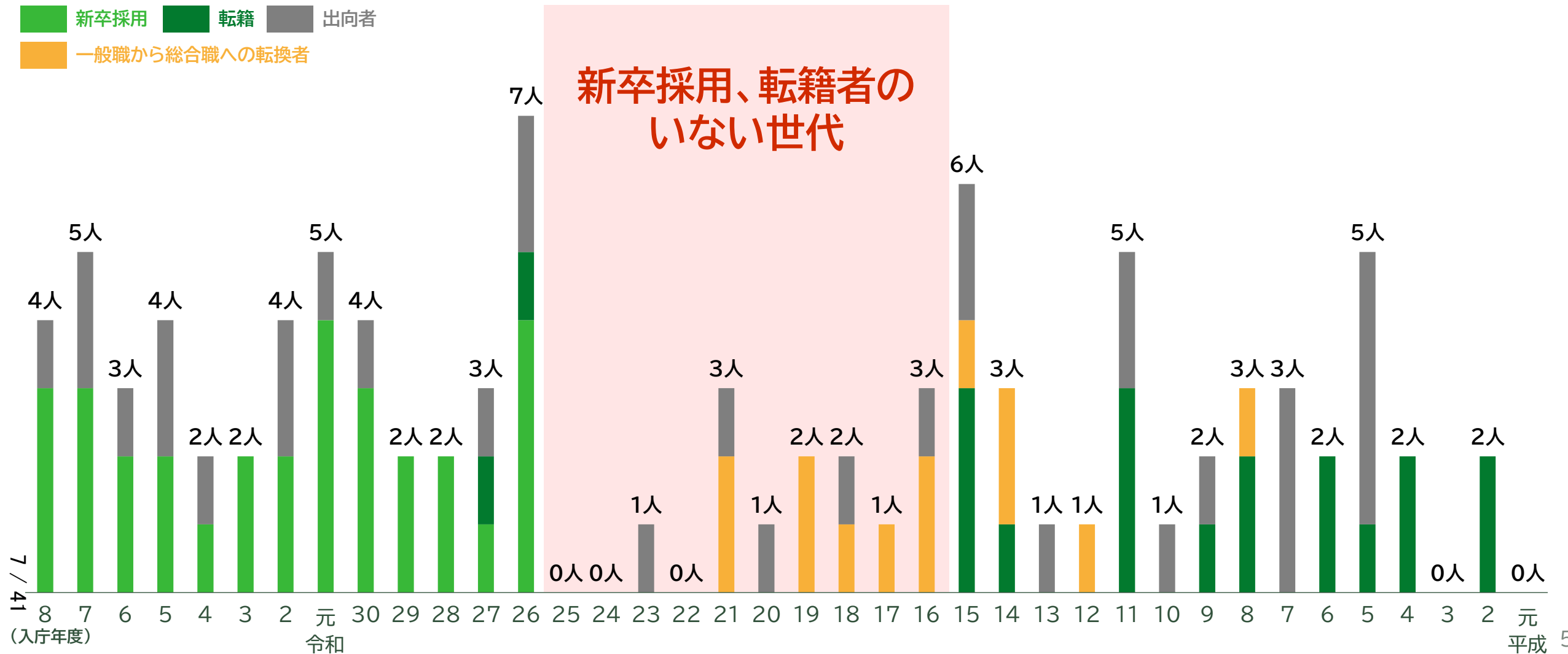
研究職 年齢層別・採用区分別職員数

- 研究職は年齢層に極端な偏りはなく、新卒採用についても一定数の人材を確保しているところ。



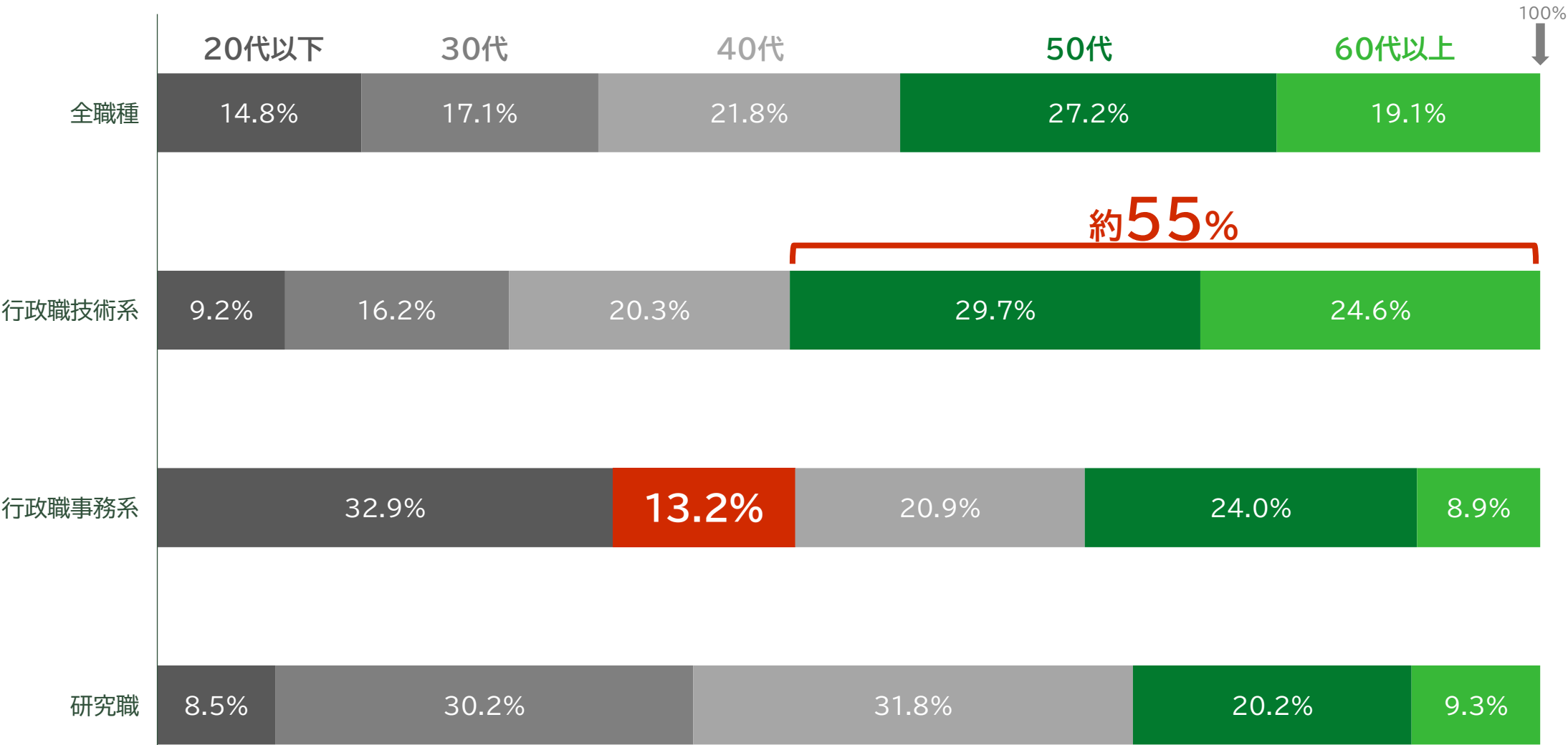
総合職 採用年度別・採用区分別職員数

- 出向者や一般職からの転換者を除けば平成16～25年入庁者がおらず、空白となっている世代の橋渡しが課題。



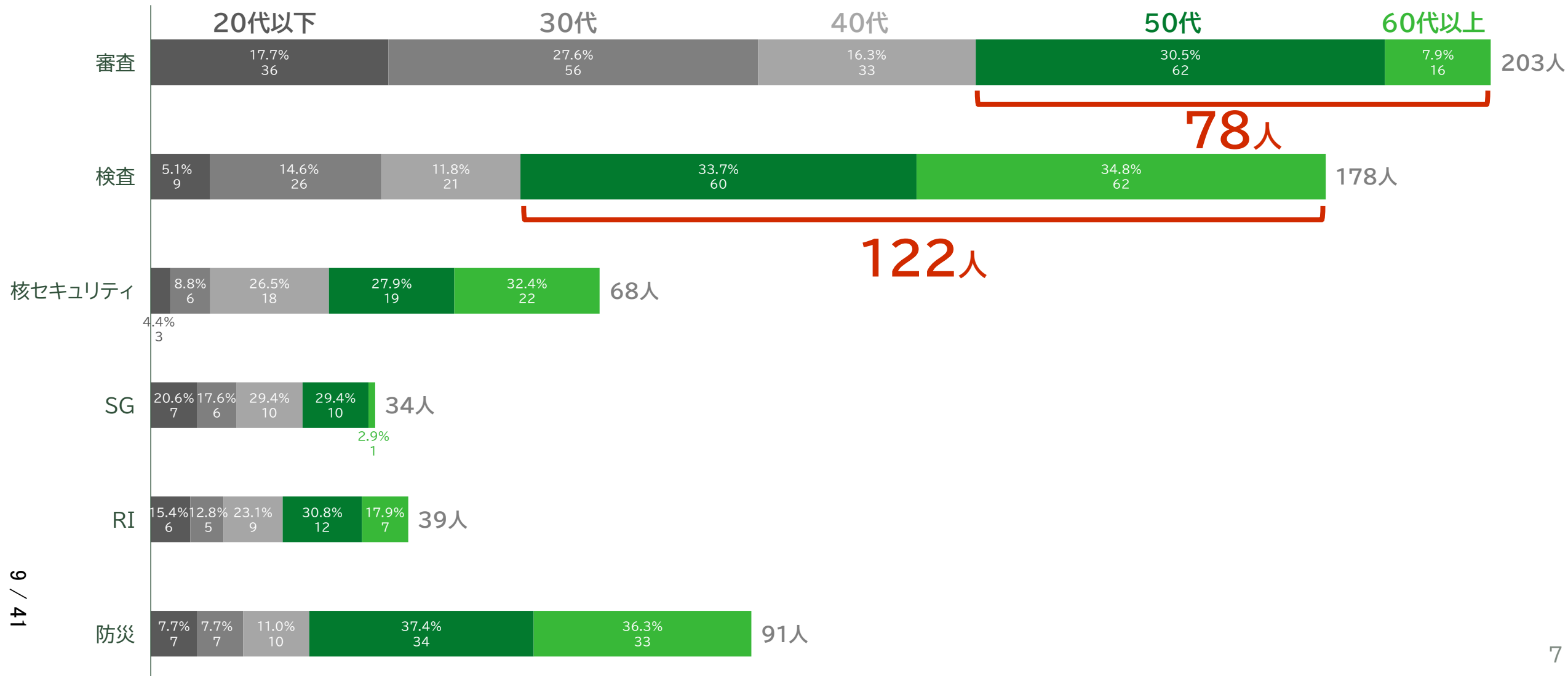
職員の構成割合 年齢層別・職種別

- 行政職技術系は50代以上が約55%、行政職事務系は30代が約13%など、職種によっては年齢層に偏りがみられる。



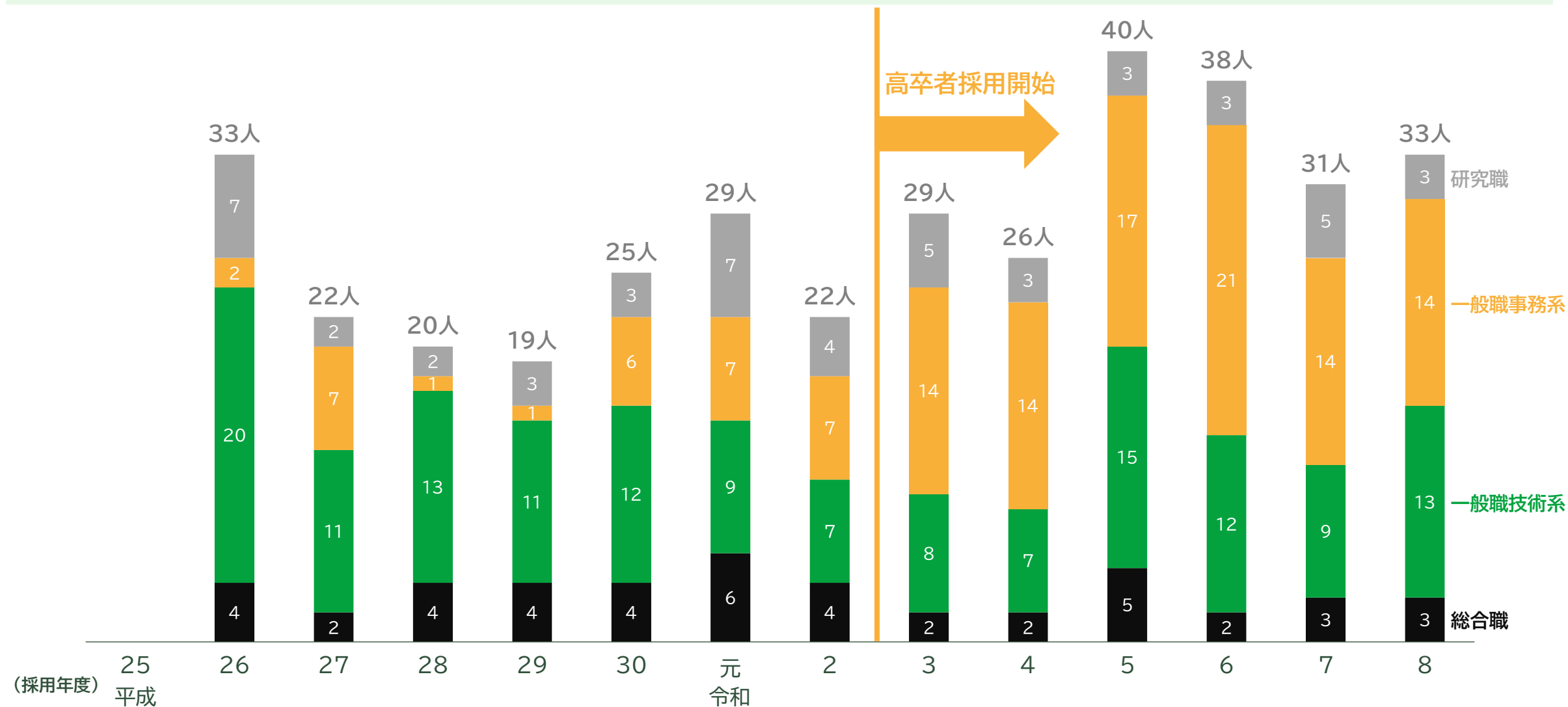
分野別・年齢層別職員数、構成割合

- 特に審査・検査分野では多くの定年退職が見込まれ、5～10年後を見据えた職員の安定的な確保と育成が課題。



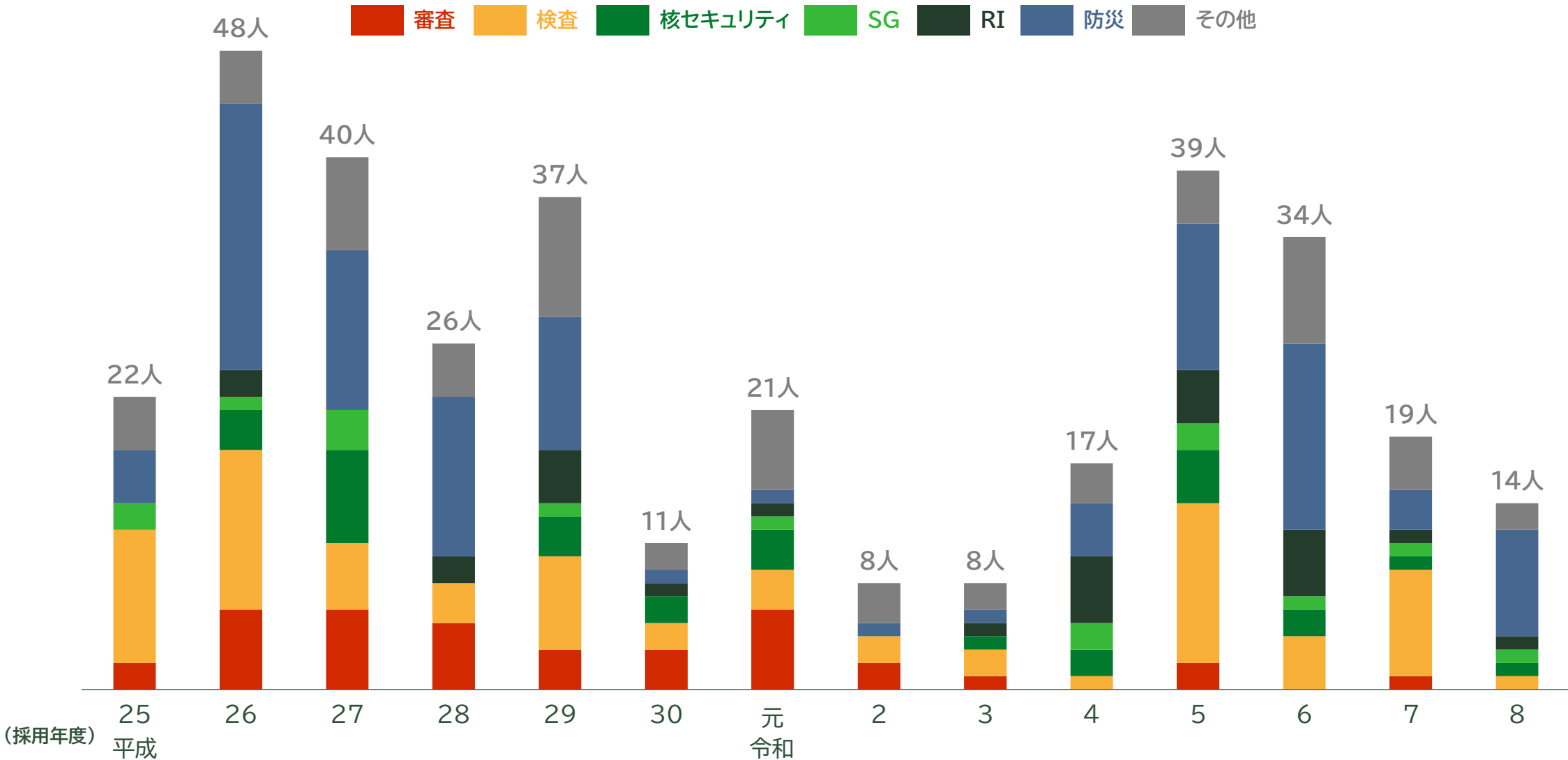
新規採用者数

- 一般職技術系の採用者数には波があり、安定的な人材確保に課題。
- 高卒者採用を令和3年度から開始。一般職事務系は以前に比べて人材を確保できている。



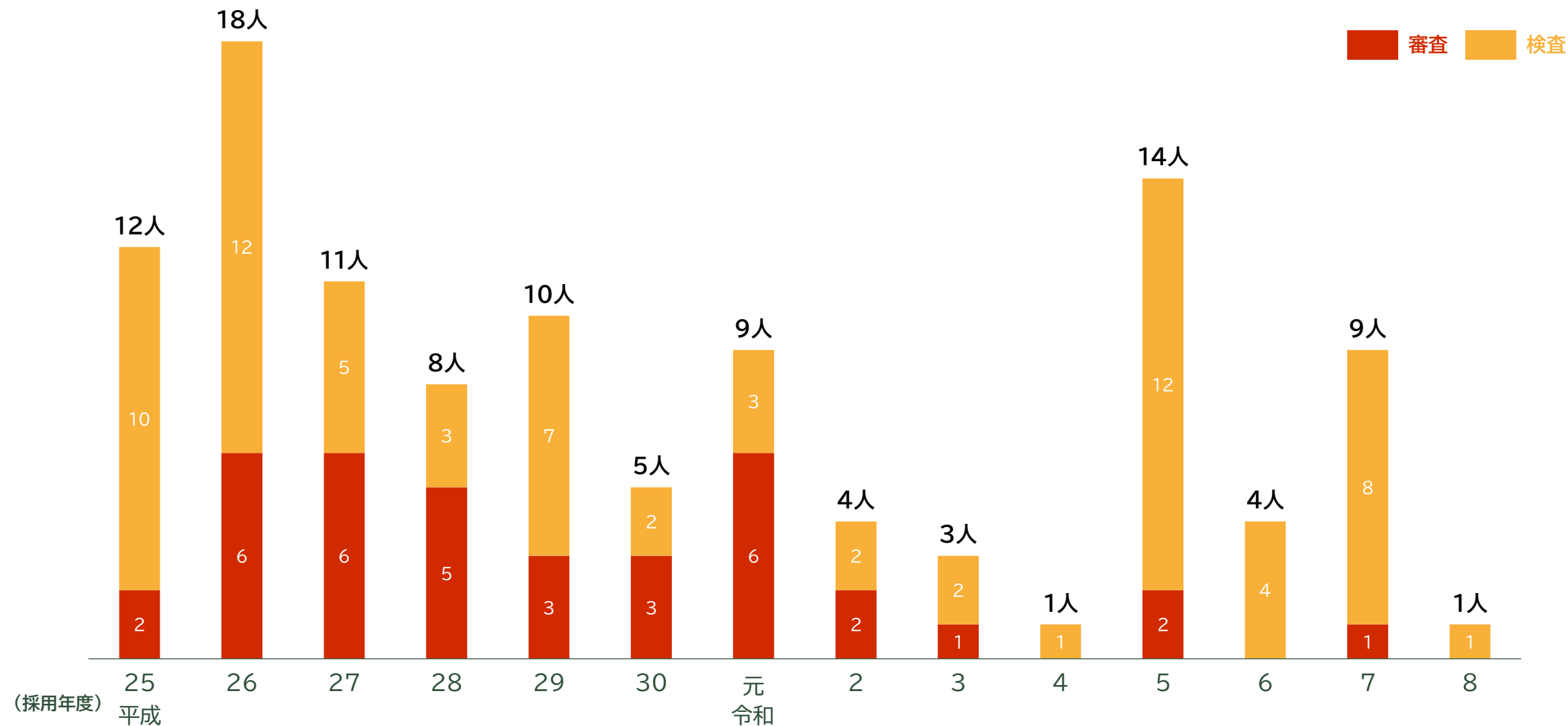
分野別 経験者採用者数(一般職技術系)

- 防災、RIは経験者採用によって一定数の人材を確保。
- 近年、審査官・検査官の採用が減少している。



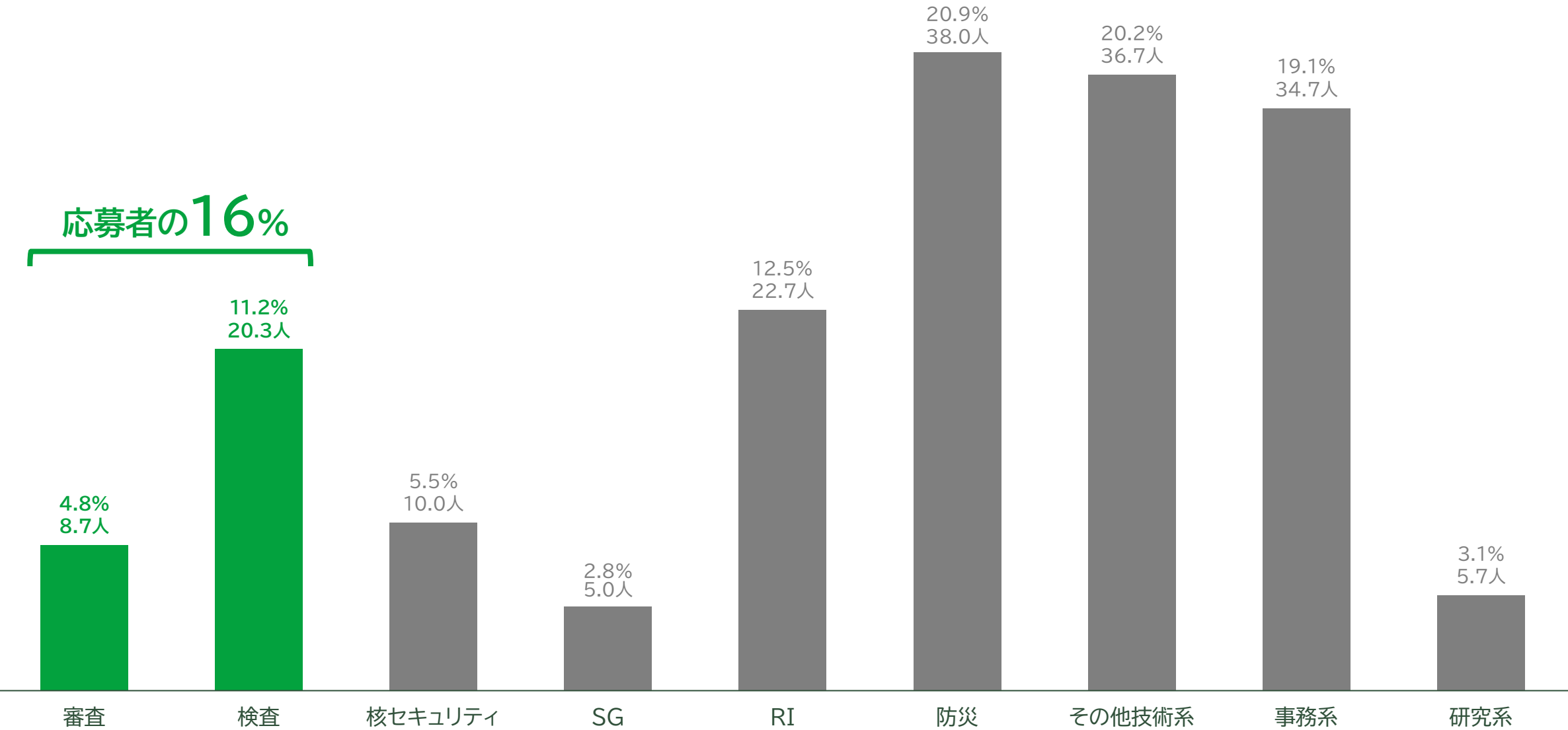
審査・検査分野 経験者採用者数(一般職技術系)

- 審査・検査分野の経験者採用者数は年によって大きなばらつきがあり、また近年は採用者数が減少している。



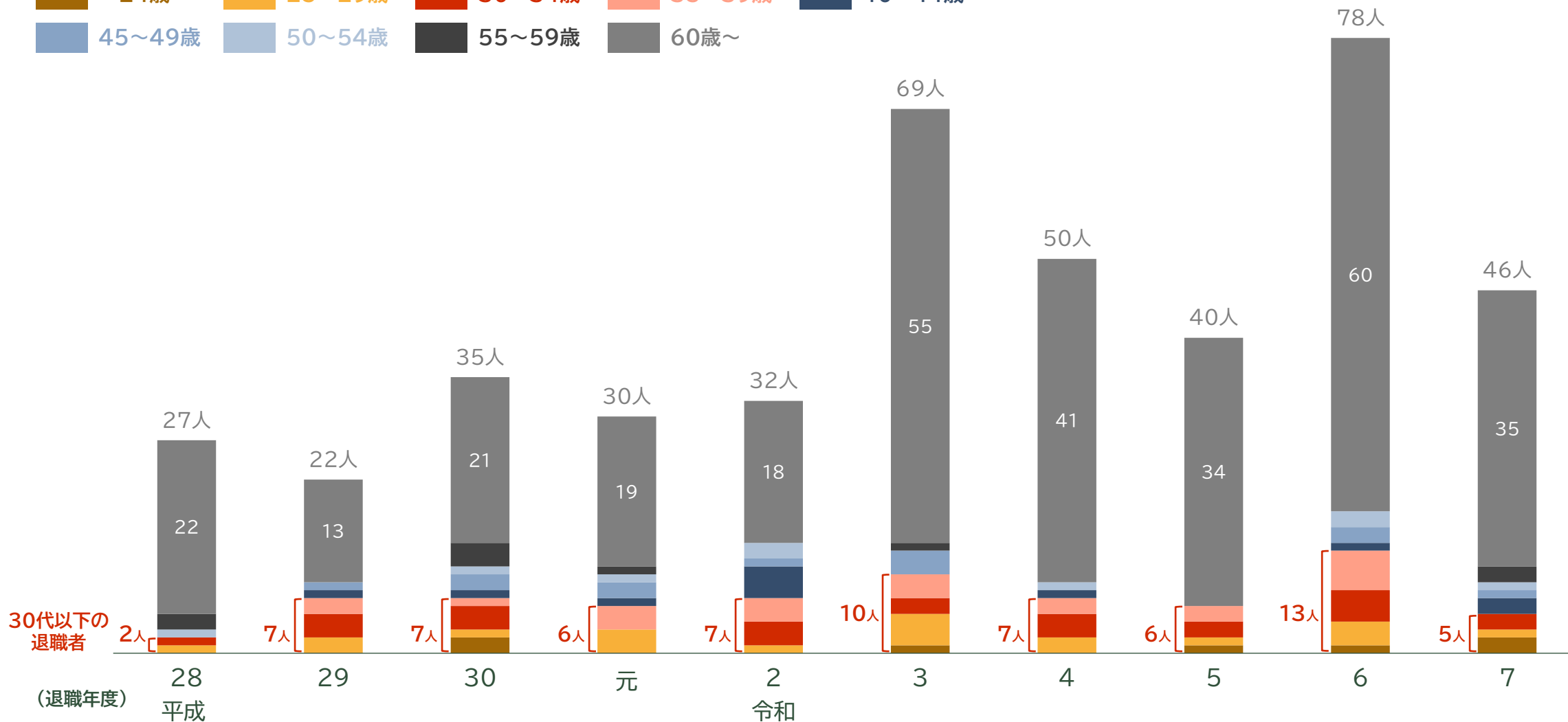
分野別 経験者採用応募者数(令和5～7年度平均)

- 原子力規制委員会の中核的機能である審査・検査を希望する者は応募者の2割を下回っており、採用につなげるために審査・検査業務を志望する者の確保が課題。



年齢層別 退職者数

- 定年等による60歳以上の退職者が相当数に上る。
- 若手職員の離職は比較的低い水準を維持しているものの、育成した30代の退職が大きな痛手。

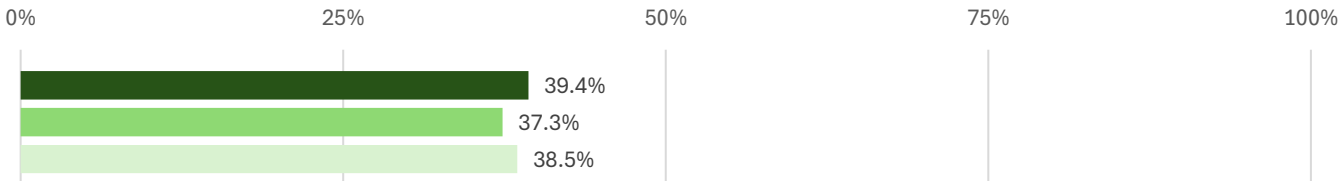


安全文化・マネジメントに関する職員アンケート

- 全庁職員を対象として、安全文化・マネジメントに関するアンケート調査を毎年実施しているところ。
- 令和7年度のアンケートからは、コミュニケーション、業務の偏り、キャリア形成といった項目について課題がみられる。

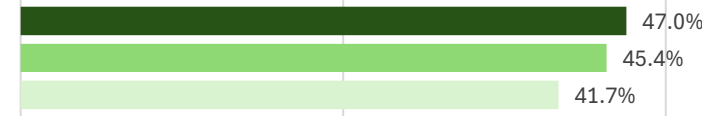
I. 原子力規制委員会全体の安全文化(原子力規制庁含む)

原子力規制委員会は、一般市民にとってわかりやすい形で情報提供を行っていると思う。

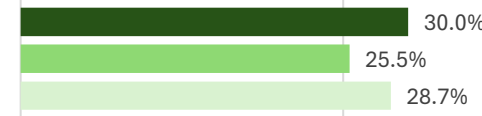


II. 職場の業務・組織運営

あなたの課室では、仕事が偏りなく適切に分担されていると思う。

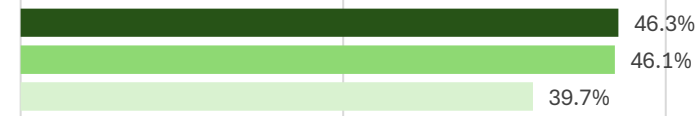


あなたの課室の人員数は、過不足なく適切であると思う。



V. 成長機会

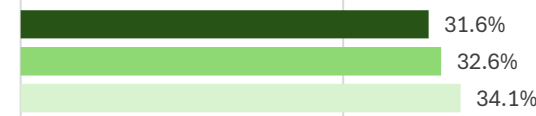
あなたは、自分のキャリア形成について質問や相談できる人がいる。



あなたは、日々の業務を通じて自分がなりたい将来のイメージに近づいていると思う。



あなたの身近には、将来なりたいたいと思える先輩・上司(ロールモデル)がいる。



■ R7_肯定率 ■ R6_肯定率 ■ R5_肯定率

国際原子力機関（IAEA）の総合規制評価サービス（IRRS）ミッションの報告書
（令和 8 年度第 8 回原子力規制委員会資料 2） 抜粋

3. 報告書の概要

（略）日本政府及び原子力規制委員会に対し、日本における原子力及び放射線安全の規制システム全体の有効性をさらに強化するための 24 の勧告 (Recommendation) 及び 19 の提言 (Suggestion) を示した。

主な勧告及び提言は以下のとおりである。

- ・ 十分な数の適格で有能な職員を確保・育成するための総合的な人材計画及び戦略を策定すること。政府として、原子力規制庁職員の異動や原子力規制委員会の人材確保や育成における柔軟性を支援すること。

（略）

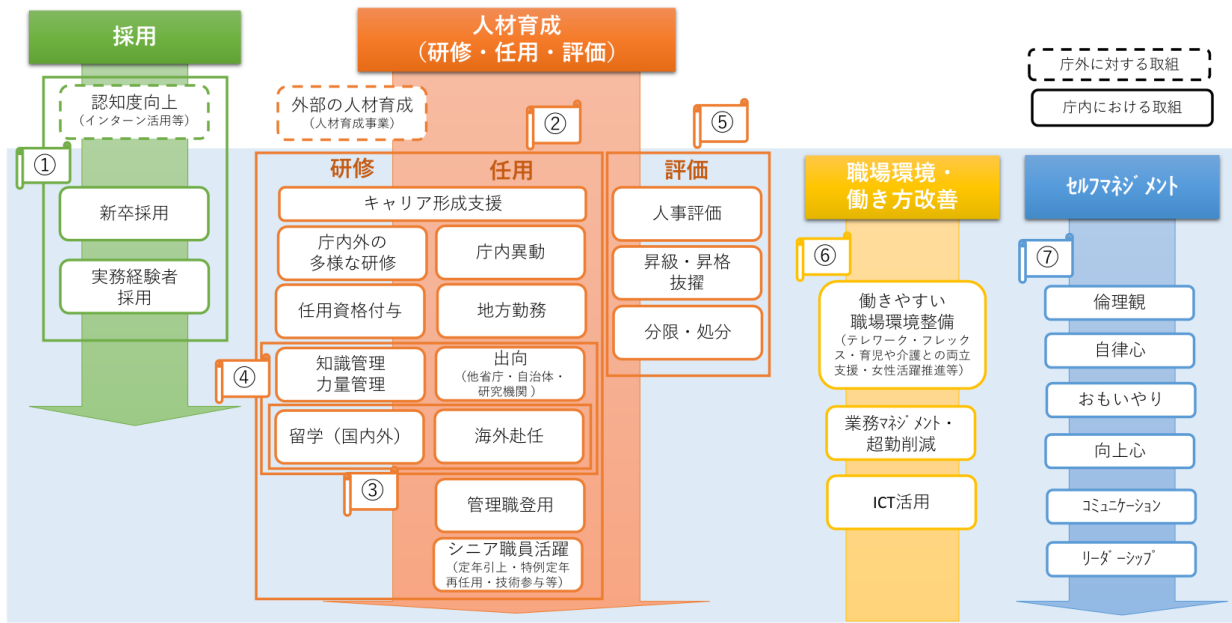
日本への総合規制評価サービス（IRRS）ミッション報告書（仮訳）

付録 I - 勧告 (R)、提言 (S)、良好事例 (GP)

分野	R: 勧告 S: 提言 G: 良好事例	勧告、提言、良好事例
3. 規制機関の責任と機能	R2	勧告： 原子力規制委員会は、今後数年間にわたりその機能を遂行し責務を果たすために必要となる、十分な数の適格かつ有能な職員の確保に向けた総合的な人材計画及び戦略を策定すべきである。
	R3	勧告： 政府は、原子力規制委員会職員の流動性を維持し、促すために必要な措置を講ずるとともに、原子力規制委員会が規制上の責務を効果的かつ持続的に果たすために必要となる、適格かつ経験豊富な職員を惹きつけ、採用、育成するための人事の柔軟性を高められるようにすべきである。

前回討議を踏まえた人事戦略の構成

前回討議で示した「強化すべき人事施策の方向性＜イメージ＞」



強化すべき人事施策の方向性

- ① 安定的な採用のため原子力規制庁の更なる認知度の向上と魅力の発信
- ② 職務の現場で求められる人材像を踏まえた体系的かつ計画的な人材育成（研修、資格付与、配置）
- ③ 国際的に活躍できる人材の計画的な育成や戦略的な職員派遣
- ④ 組織として維持すべき専門知識や研究能力の向上のための計画的な育成
- ⑤ 職員の貢献意欲や成長実感を引き出すため、きめ細やかな人事管理の推進
- ⑥ 組織全体としての一体感を高めるため、多様な経験や経歴を学び合い、理解し合うことのできる取組の促進
- ⑦ 外部の関係機関や関係者との交流を通じ、成長の機会や自らを省みる機会を創出

人事戦略案

〇規制基盤や組織運営を持続するための多様な人材の確保（出会う）

- ・中長期的な視野に立ち計画的に多様な人材を確保し、組織内における体系的な育成及び知識の継承を推進するなど、必要な専門性を組織として安定的に確保・継承できる基盤を構築する

〇戦略的な人材マネジメント（研修、配置、評価の運動）の確立（育つ）

- ・高度な規制基盤や安定した組織運営を持続するとともに、職員の働きがいや成長実感を引き出すための能力開発・キャリア形成が体系的に行われる仕組みとして、研修、配置、評価を運動させた人材マネジメントを確立する

〇自律した多様な職員の活躍促進と組織活力の最大化（つながる）

- ・多様な専門性をもった職員がともに支え合うことにより組織全体の活力を最大化する
- ・社会に対して透明であるとともに規律をもって職務に専念する「透明な自律」を体現する組織を確立する

〇人材の裾野拡大及び採用の強化

- ・原子力規制委員会の認知度を向上し学生や経験者の官庁訪問や採用公募への応募につなげていくため、Web広告などデジタル媒体の活用等も含めた広報・周知活動を強化。技術基盤構築事業で育成する安全研究人材に対して、人材獲得のための広報・周知活動を実施。

- ・様々な地域や年齢層へと広がりのある形で認知度を高めるため、様々な機会をとりながら自律した職員が専門性や能力を発揮して活躍する姿を発信

- ・学協会、大学など多様なチャネルの活用等による戦略的な人材獲得の推進

- ・産官学と連携した原子力規制人材育成事業のより効率的な事業運営及び外部人材育成から採用への接続強化に向けた方策の検討

〇研修、配置、評価を運動させた人材マネジメントによる組織横断的な人材育成

- 【人材マネジメント】
- ・人材マネジメントを各部局の本来業務として明確に位置付け、人事管理システムを通じた情報の共有や定期的な対話の機会の構築など、人事当局・各部局が連携した人材マネジメント体制を構築
- ・職員に求められる人材像（職種・キャリアの段階別）をより具体的に提示し、採用、研修、配置及び評価を通じた人材育成を効果的に実施

【研修・OJT】

- ・職種別に実施している研修をより実効的なものとなるよう見直し
- ・実務への影響軽減や受講のしやすさを踏まえ、任用資格取得のための教育訓練課程を改善
- ・炉物理や核燃料、機器耐震など専門性の継承が課題となる分野を中心とした知識管理・力量管理の活用及び採用・育成の推進

【評価】

- ・被評価者数を適正化する、業務見直しや所掌にとらわれない業務参加など組織への貢献が人事評価に的確に反映されるようにするなど、評価の視点や基準の具体化を図る

【配置】

- ・若手職員の規制事務所配属を推進。事務所の業務内容・職務環境の可視化による魅力発信等を図る。
- ・経験者採用職員の経歴や能力・適性等を踏まえ、事業者とのなれ合いや過剰な干渉などが生じないよう留意しつつ、必要に応じ、前職に関連する規制事務所への配置を検討
- ・事務所職員のキャリアパス拡充のため、保障措置調査資格や危機管理対策資格に関係する部局にも事務官を積極的に配置
- ・TSO・大学等との人事交流を通じた研究環境・研究体制の強化
- ・国際人材の計画的育成、戦略的な海外派遣の推進
- ・国内保障措置制度のあり方検討会の提言を踏まえ、外部機関との人事交流を通じた保障措置関係者の技能の維持・向上等に向けて検討
- ・他省庁や自治体、民間等との人事交流の促進。独立性を担保しつつ人材の流動性等を確保する観点でノーリターンルール・再就職等規制の課題を整理。

〇多様な職員が自律し活躍する職場環境の整備

- ・職員が職種や部局を越えて対話・交流できる機会を創出し、組織内ネットワークの強化及びナレッジ共有を促進

- ・様々な事情を有する職員（子育て期や介護期の職員等）が個々の事情と両立しながら最大限に能力を発揮し、働きがいや成長実感を得ることができるような職場環境や組織風土を醸成し、働き方に応じたキャリア形成と活躍を支援

- ・有識者、学協会や立地地域等の外部関係者との関わりを確保し、視野の拡大及び内省の機会を創出

- ・セルフマネジメントに関する研修等についての情報提供を通じて、職員が自らを省み、成長する機会を確保する。

「人が出会い・育ち・つながり、多様な専門性で支え合う強靱な組織へ」

将来のあらゆるリスクにも柔軟に対応し、国民の安全と豊かで平和な社会や環境を守るため、高度な専門性の基盤となる人材の確保・育成・継承を進め、多様な人材が自律して活躍し合う、活力ある強靱な組織を確立する。

(案)

原子力規制委員会人事戦略

令和 8 年 月制定
原子力規制委員会

原子力規制委員会人事戦略

I. はじめに

1. 戦略策定に当たっての背景と目的

近年、既存の審査・検査業務の多様化、迅速化に加え、建替原子炉や保障措置業務の増大など新たな規制ニーズへの対応が求められるなど、原子力規制を取り巻く環境の変化に対応すべく、安全上重要な分野への規制資源の重点化や規制制度の運用の一層の継続的改善が必要となっている。

しかし、人口減少や人材獲得競争の激化により、理工系人材全体、特に高度な専門性を有する人材の確保が困難な状況であるにもかかわらず、原子力規制庁の職員構成の現状として専門分野ごとの年齢構成の偏在や中堅層の不足が課題となっているほか、職員の安全文化に関する意識が高い水準にあるものの、職員間でのコミュニケーションや業務負担の偏りなどに改善の余地がある。また、東京電力福島第一原子力発電所事故を経験した世代の退職や一定数の離職者の発生により、将来的に原子力規制委員会の組織理念を継承・実践する人材の不足が強く懸念される。

2026 年における国際原子力機関（IAEA）の総合規制評価サービス（IRRS）において、総合的な人材戦略の策定及び体系的な人材育成の重要性が指摘されたところ、原子力規制に求められる高度な技術的専門性に裏付けられた規制機関の独立性を維持・強化しつつ、昨今の働き方や価値観の多様化に対応できる柔軟で魅力ある職場環境を確立し、もって将来にわたり安定的かつ効果的に原子力規制業務を遂行できる組織の実現を目的として、本戦略を策定する。

2. 戦略の位置付け

本戦略は原子力規制委員会の組織運営の基盤として位置付けられるものであり、組織理念及び第3期中期目標の実現を念頭に、人事面からその達成を支える施策の重点方針を示すものである。

また、本戦略は、人事当局のみならず委員長・委員、各部局の幹部・管理職、そして職員一人ひとりが主体的に関与し、組織全体として一体的に人材育成及び組織力強化に取り組むための共通の指針とする。

3. 戦略の期間

本戦略が主として念頭に置く期間は、第3期中期目標の終期である令和11年度末であるが、この期間を越えて長期にわたり継続して取り組むべき内容を含む一方、原子力規制や経済社会を巡る情勢変化に柔軟かつ迅速に対応すべき内容もあることから、固定的に戦略の対象期間を設定せず、必要に応じ見直すこ

とする。

Ⅱ. 人事戦略を展開する上で目指すべき組織像と重点方針

1. 人事戦略を展開する上で目指すべき組織像

「人が出会い・育ち・つながり、多様な専門性で支え合う強靱な組織へ」

将来のあらゆるリスクにも柔軟に対応し、国民の安全と豊かで平和な社会や環境を守るため、高度な専門性の基盤となる人材の確保・育成・継承を進め、多様な人材が自律して活躍し合う、活力ある強靱な組織を確立する。

2. 重点方針

上記の組織像に加え、組織理念及び第3期中期目標を実現していくためには、組織全体が一体となり、組織像の実現を目指してトップダウンで組織レベルでの施策に取り組むのはもちろんのこと、多様な価値観、経験、専門性など豊かな個性を持った職員一人ひとりが積極的にボトムアップで職務と能力向上に取り組む、主体的に働き方を選び、挑戦し、活躍していかなければならない。このため、以下に示す重点方針に基づき、常に両者が噛み合って前進することの重要性を意識しつつ、両者の取組をともに高いレベルで達成していく。

i. 規制基盤や組織運営を持続するための多様な人材の確保（出会う）

将来にわたり高度な規制基盤¹や安定した組織運営を持続するため、必要となる専門性を特定した上で中長期的な視野に立って計画的に多様な人材を確保するとともに、組織内における体系的な育成及び知識の継承を推進する。

特に、理工系人材の確保が困難な状況を踏まえ、戦略的な採用の強化と育成の充実を一体的に進めることにより、特定の世代や個人に依存することなく、必要な専門性を組織として安定的に確保・継承できる基盤を構築する。

ii. 戦略的な人材マネジメント（研修、配置、評価の連動）の確立（育つ）

新たな規制ニーズに対応しつつ、現場を重視する姿勢を貫き、高度な規制基盤や安定した組織運営を持続するとともに、職員の働きがいや成長実感を引き出すための能力開発及びキャリア形成が体系的に行われる仕組みとして、研修、配置、評価を連動させた人材マネジメントを確立する。

¹ 3S（原子力安全、核セキュリティ及び保障措置）に係る規制や安全研究のほか、放射線防護、環境放射線モニタリングなど原子力防災に係る活動、人事・会計など組織の運営を支える基盤業務等、原子力規制委員会のあらゆる活動の基盤となる制度、組織及び人員等のリソースのことをいう。

これにより、個々の職員の能力発揮や主体的なキャリア形成を促進するとともに、組織全体としての規制基盤の向上及び継続的改善を実現する。

iii. 自律した多様な職員の活躍促進と組織活力の最大化（つながる）

働き方に関する価値観の多様化や人材の流動化を踏まえ、自律した職員一人ひとりが専門性や能力を最大限発揮できる環境の整備を進め、多様な専門性をもった職員がともに支え合うことにより組織全体の活力を最大化する。

また、職員が社会の多様な関係者と対話し、説明を尽くすことを通じて社会に対して透明であるとともに、原子力規制に求められる高い倫理観に基づく規律に従い、ミスや批判を恐れず全力で職務に専念する「透明な自律」を体現する組織を確立する。

Ⅲ. 重点方針を踏まえた人事施策

前章で示した組織像及び重点方針の実現に向け、これまでの取組に加え、新たに強化する取組の方向性を整理し、具体的な人事施策を体系的に推進する。その際、重要度に応じた業務の見直し、合理化により人員等のリソースの余裕を確保し、これらの施策を推進するためのリソース配分を積極的に行う。

本戦略に基づく取組は人事当局だけが実施するものではなく、各部局、各個人を含めた組織全体が一体となって前章の組織像及び重点方針の実現に向けて主体的に取り組むものである。また、優先度及び実施時期を踏まえ、段階的かつ計画的に各種施策を実行するため、人事当局を含む各部局は本戦略に基づく取組を原子力規制委員会年度業務計画及び課等年度業務計画に記載し、毎年度のマネジメントレビューの中で実施状況を確認していくものとする。

1. 人材の裾野拡大及び採用の強化

人口減少や人材の流動化の進展により、専門人材の確保が一層困難となっている中で、特に理工系を中心とした専門人材については、民間企業等との獲得競争が激化しており、原子力規制委員会における専門的知見の活かし方などがより具体的に理解される機会が重要である。また、専門分野ごとの人材不足や年齢構成の偏在も課題となっているため、これに対応した人材への戦略的アプローチが必要となる。加えて、将来にわたり優秀な人材を確保するためには、原子力規制委員会の役割や魅力に関する認知度の向上が重要となっている。

このため、大学・研究機関等と連携した外部人材の育成を推進し、採用につなげる裾野拡大の取組として位置付け、関心の喚起から育成を通じて採用へと連続する人材獲得の流れを確立する。

あわせて、新規採用と経験者採用を組み合わせ、専門分野ごとの人材不足や年齢構成の偏在を踏まえた計画的かつ戦略的な採用を推進し、多様で質の高い人

材の確保を推進する。

＜既存の取組＞

- ・原子力規制人材育成事業を継続的に実施し、大学・研究機関等と連携した人材育成を通じて、規制人材の裾野拡大と採用への接続を推進する。
- ・原子力規制研究の強化に向けた技術基盤構築事業を実施し、外部技術支援機関（TSO）や大学等における体制、設備及び人材を含めた技術基盤構築を通じて、安全研究人材の裾野拡大と採用への接続を推進する。
- ・中長期的な年齢構成の均衡及び組織活力の維持に向け、新規採用を計画的に実施するとともに、経験者採用による即戦力人材の確保を継続する。

＜新たに強化する取組＞

- 原子力規制委員会の認知度を向上し学生や実務経験者の興味・関心の獲得、官庁訪問や採用公募への応募につなげていくため、Web 広告などデジタル媒体の活用等も含めた広報・周知活動を強化する。また、技術基盤構築事業を通じて、大学等において育成する安全研究人材に対して、研究職をはじめとする規制人材の獲得のための広報・周知活動を行う。
- 就職活動中の学生や実務経験者だけではなく、様々な地域や年齢層へと広がるのある形で原子力規制委員会の認知度向上を図るため、各部局の業務を通じて外部との関わりを持つ機会や広報の場面など様々な機会をとらえ、自律した職員が専門性や能力を発揮して活躍する姿を発信する。その際、職員は対外説明などに積極的に取り組み、自身の成長や内省の機会とする。
- 就職情報サイトだけでなく学協会、大学など多様なチャネルの活用等により、必要となる専門分野や年齢層を踏まえた戦略的なアプローチによる人材獲得を推進する。
- 採用の裾野拡大につなげる観点から、原子力規制人材育成事業について、産官学の関係者と連携しつつ、より効果的な事業運営及び採用への接続強化に向けた方策を検討する。

2. 研修、配置、評価を連動させた人材マネジメントによる組織横断的な人材育成

原子力規制委員会の人材育成は組織理念を実践する職員を育成することが究極の目標であるとの認識の下、新たな規制ニーズや従来の技術的な領域設定を超えた課題への対応が求められる中で、個々の職員が有する専門性を高めるとともに、組織全体として規制能力を向上させていくことが必要である。特に、専門的知識に基づいた高度な原子力規制行政を実現するため、職員が到達すべき知識及び技能の水準を明確にした上で、職員が計画的に必要な知識及び技能を修得し、その維持及び向上を図ることができるように環境を整備していくことが求められる。

また、職務遂行に当たっての基本的な知識であり、職員間のコミュニケーションの土台となる原子力、防災、法令、会計等の「共通の言語」は、人材育成の中核的な要素であり、職員はこれらの基礎知識を体系的に学ぶ必要がある。

そのためには、研修、配置、評価が個別に実施されるのではなく、有機的に連動し、職員の能力開発及びキャリア形成が体系的に行われる仕組みを構築することが重要である。

このため、原子力規制委員会の職員に求められる人材像（職種・キャリアの段階別）をより具体的に提示するとともに、人事当局、原子力安全人材育成センター及び各部局が連携し、研修、配置、評価を効果的に運用することにより、組織横断的な人材育成を推進する。

（１）人材マネジメント

＜新たに強化する取組＞

- 職員の能力開発及びキャリア形成を体系的に行う人材マネジメントを各部局の本来業務として明確に位置付け、人事管理システムを通じた情報の共有や定期的な対話の機会の構築など、人事当局と各部局の管理職等が連携した人材マネジメント体制を構築する。
- 原子力規制委員会の職員に求められる人材像（職種・キャリアの段階別）をより具体的に提示した上で、人事当局、原子力安全人材育成センター及び各部局が連携し、研修、配置、評価を通じた人材育成を効果的に実施する。なお、採用においても、特定した人材像を踏まえた人材の獲得を行う。

（２）研修・OJT

＜既存の取組＞

- ・安全の確保を重視する組織風土を形成するための東京電力福島第一原子力発電所事故の教訓を継承する活動を継続する。
- ・各種研修及び任用資格取得のための教育訓練課程については、実務におけるニーズを踏まえながら実施し、継続的な改善を行う。
- ・実務遂行能力の向上につながる OJT については、各課室の OJT 指導担当による指導の下、マニュアル等を活用して引き続き計画的かつ効果的に実施するとともに、各課室と原子力安全人材育成センターの連携体制の明確化を図るなど継続的な改善を行う。
- ・職員の自発的な学習を推進するため、必要な学習教材等の整備を継続する。

＜新たに強化する取組＞

- 行政職技術系、行政職事務系、研究職など職種別に実施している研修については、より実効的なものとなるよう、その目的に応じて実施時期、期間及び内容等の見直しを行う。
- 任用資格取得のための教育訓練課程については、実務への影響軽減や受講の

- しやすさを踏まえ、専門的知識に基づいた確かな原子力規制を実現するための教育訓練の水準を維持しつつ、実施時期や頻度、受講方法等の改善を行う。
- 高度な専門人材及び専門知識の喪失リスクを踏まえ、炉物理や核燃料、機器耐震など専門性の継承が課題となっている分野を中心に、知識管理及び力量管理の枠組を活用しつつ、採用と育成を推進する。

(3) 配置

<既存の取組>

- ・能力・実績主義の徹底、人材育成及び専門性向上の観点から、採用年次や採用区分にとらわれず、職員の意向やキャリア形成も踏まえつつ、その時々課題に対応するために最適と考えられる適材・適所の配置を行う。特に、管理職以上の職階については、高度な専門性やマネジメント能力を踏まえた登用を行う。
- ・キャリアコンサルティング体制を活用しつつ、職員ごとのキャリアパスの実現を目指した人事配置を推進し、職員のキャリア形成を支援する。また、異動に際しては、業務内容や異動趣旨等を適切に伝達する取組を継続する。
- ・人事・会計など組織の運営を支える基盤業務を安定的に運用していくために、契約事務等に関する知識管理・力量管理の推進及び能力・適性に応じた配置を引き続き実施する。
- ・シニア職員が豊富な知識・経験等を活かしながら意欲を持って活躍できるよう、健康状態や家庭の状況等に配慮しつつ、定年引上げを踏まえ、特例定年も活用した計画的な配置を継続する。
- ・職員が持つ多様な経験やアイデアを本務以外の場でも発揮できる仕組みである20%副業ルールを引き続き運用し、意欲のある職員が希望する業務に参画しやすくなるよう、副業ニーズのある部局と職員とのマッチングを促進する。

<新たに強化する取組>

- 原子力検査官等の計画的な育成を図る観点から、若手職員の規制事務所への配属を推進する。また、規制事務所の業務内容、職務環境について、その可視化に取り組み、理解増進、魅力発信を図る。
- 経験者採用職員の経験や能力を効果的に活かす観点から、個々の経歴や能力・適性等を踏まえ、事業者とのなれ合いや過剰な干渉などが生じないよう留意しつつ、必要に応じ、前職に関連する規制事務所への配置を検討する。
- 事務系職員のキャリアパス拡充を図るため、保障措置査察資格や危機管理対策資格に関係する部局にも事務官を積極的に配置する。
- 外部組織（TSOや大学等）との人事交流を通じて研究環境や研究体制の強化を図る。
- 原子力規制組織として国際的に存在感を発揮していくために、国際人材の計画的な育成及び戦略的な海外派遣を推進する。

- 国内保障措置制度のあり方検討会における提言を踏まえ、外部機関との人事交流を通じた保障措置関係者の技能の維持及び向上等に向けた検討を行う。
- 職員の視野を広げ、原子力規制委員会での業務のみでは得がたい専門知識や経験を獲得できるよう、他省庁や自治体、民間等との人事交流を促進する。その際、独立性を担保しつつ人材の流動性等を確保する観点からノーリターンルールや再就職等規制に関する課題を整理する。

（４）評価

＜既存の取組＞

- ・適正かつ公正な人事評価を実施し、その運用について継続的な改善を図るとともに、経歴や出身組織にとらわれない能力・実績主義に基づく昇任・昇格を引き続き実施する。また、勤務実績が良くない職員に対しては、能力・意欲向上に向けた改善措置を適切に講じるとともに、勤務実績不良の状態が改善されない場合には、分限制度を厳正に運用する。

＜新たに強化する取組＞

- 実効的な人事評価を実現するため、被評価者数を適正化するとともに、業務見直しや所掌にとらわれない柔軟な業務参加といった組織への貢献が人事評価に的確に反映されるようにするなど、評価の視点や基準の具体化を図る。

３．多様な職員が自律し活躍する職場環境の整備

職員一人ひとりが高い専門性と使命感をもって能力を最大限発揮しつつ、お互いが支え合いながら組織としての成果を持続的に創出していくためには、心理的安全性が確保された職場環境の下で、活発な対話と相互理解が促進され、職員のエンゲージメントと組織効力感を高めることが重要である。

このため、多様な人材がそれぞれの経験や価値観を尊重しながら働くことができる環境を整備し、組織内のコミュニケーションの質の向上と一体感の醸成を図る。また、多様な人材が自律的に判断・行動し、「透明な自律」を体現しながら活躍できる組織文化・風土を確立する。

＜既存の取組＞

- ・テレワーク、フレックス及び育児時短勤務等の各制度について、職員が利用しやすい環境の整備を進めるとともに、継続的な改善を図る。また、職員の状況や課題を早期に把握し適切な支援につなげるため、1on1 ミーティングを継続的に実施する。さらに、360 度評価の活用を通じて管理職のマネジメント力の向上を図り、心理的安全性の高い職場環境の実現を推進する。
- ・優先度の高い業務に注力できる職場環境を整備するため、A I・デジタル技術の活用を含む超過勤務の縮減・生産性向上に向けた業務見直しの取組を引き続き推進する。

- ・多様な働き方や闊達な意見交換が可能な職場環境を目指す観点で、職場参観日を継続的に実施するなど、部署等を越えた職員間のコミュニケーションの活性化を引き続き促進する。
- ・職員が日々の規制活動を通じて蓄積した多様かつ有用な知見や経験を自発的に文書化し、組織内で共有する取組を引き続き実施する。
- ・毎年、原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カードを配布し、原子力規制委員会発足の原点を改めて意識し、組織理念等と照らして職員が自らの行動を振り返る取組を引き続き実施する。

＜新たに強化する取組＞

- 各課等が実施している情報共有や意見交換の取組を整理した「情報共有・意見交換等の取組状況スペース」を継続的に改善するとともに、直近では実施されていない取組の再開や新たな取組を実施することで、職員が職種や部局を越えて対話・交流できる機会を継続的に創出し、組織内ネットワークの強化及びナレッジ共有を促進する。
- 所掌にとらわれない柔軟な業務分担や相互補完体制の構築を含め、様々な事情を有する職員（子育て期や介護期の職員等）が個々の事情と両立しながら最大限に能力を発揮し、働きがいが高めることができるような職場環境や組織風土を醸成し、働き方に応じたキャリア形成と活躍を支援する。
- 有識者、学協会や立地地域等の多様な外部関係者との関わりの機会を確保し、視野の拡大及び内省の機会の創出を図る。
- セルフマネジメントに関する研修等についての情報提供を通じて、職員が自らを省み、成長する機会を確保する。

IV. 結び

本戦略に掲げる取組を通じ、人材の確保・育成・活用を着実に進め、組織全体として規制能力の持続的な向上に取り組む。また、職員一人ひとりが高い使命感と専門性をもって職務を遂行し、国民の安全と環境を守る責務を果たしていく。さらに、環境変化や実施状況を踏まえ、本戦略の不断の見直しと改善を行い、持続可能で信頼される組織の実現に向け、組織一体となって取り組んでいく。

原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針の改定に向けた討議

令和8年2月10日

原子力規制庁

1. 趣旨

本議題は、原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針（以下「人材育成の基本方針」という。）の改定に向けて人事戦略を立案するに当たり、その検討の方向性について委員間で討議いただくものである。

2. 経緯

原子力規制委員会第3期中期目標（以下「中期目標」という。）及び令和7年度原子力規制委員会年度業務計画（以下「委員会年度業務計画」という。）では、人材育成に限らず、採用なども含め人事戦略を立案し、人材育成の基本方針の改定に取り組むことになっている。改定に向けて、人事戦略立案に当たっての検討の方向性を整理した。

3. 討議いただきたい内容

人事戦略立案に当たっての検討の方向性として、人事戦略の位置付け、人事政策を通じて目指す組織像及び強化すべき人事施策の方向性をたたき台（別紙）として取りまとめたので、これについて討議していただきたい。

4. 今後の流れ

本日討議いただいた内容を踏まえ、人事戦略の具体化に向けて、原子力規制庁及び原子力規制委員会において議論を重ね、令和8年度上期に、人事戦略を反映させて改定した人材育成の基本方針を決定いただくこととしたい。

<資料一覧>

- 別紙 原子力規制委員会の人事戦略（仮称） たたき台案
- 参考1 強化すべき人事施策の方向性<イメージ>
- 参考2 強化すべき人事施策の具体例
- 参考3 原子力規制委員会第3期中期目標 抜粋
- 参考4 令和7年度 原子力規制委員会年度業務計画 抜粋
- 参考5 原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針

人事戦略立案に当たっての検討の方向性 たたき台

1. 人事戦略の位置付け

組織理念を実践する上で、専門的で有能かつ意欲のある職員の確保及び育成を持続可能なものとし、また、多様な経験や属性を有する職員がやりがいを持って働くことができる一体感のある職場環境であり続けるため、今後、人事施策を通じて目指す組織像と強化すべき人事施策の方向性を人事戦略として定める。

人事施策は、この戦略の下で着実に進めていく。

2. 人事施策を通じて目指す組織像

- ◆ 変化に柔軟に対応しつつ活動原則を実践し、国民の安全と環境を守る使命感にあふれ、国内外の社会から信頼される組織に
- ◆ 職員の一体感を高め、多様な経験や属性の人材が集まる魅力ある組織に
- ◆ 個々の職員の専門性や現場力を強みとして活かしつつ、ライフプランに応じた働き方ができる組織に

3. 強化すべき人事施策の方向性（人事戦略）

- (1) 安定的な採用のため原子力規制庁の更なる認知度の向上と魅力の発信に取り組む。

[問題意識]

国家公務員全体として厳しい採用環境にある中、原子力規制庁の認知度は高くはないため、安定的な採用を継続できなくなるおそれがある。

- (2) 職務の現場で求められる人材像を踏まえた体系的かつ計画的な人材育成（研修・OJT、資格付与、人事配置）に取り組む。

[問題意識]

一律の研修実施や地方勤務の制約などにより、研修、資格付与、地方配属を含めた人事配置による人材育成を効果的に実施できていない。

- (3) 国際機関における貢献の在り方を検討するとともに、国際的に活躍できる人材の計画的な育成や戦略的な職員の派遣に取り組む。

[問題意識]

国際機関における原子力規制委員会のプレゼンスを高める取組を戦略的に展開できていない。

- (4) 組織として維持すべき専門知識や研究能力の向上のための計画的な育成に取り組む。

[問題意識]

炉物理や核燃料、機器耐震など組織として維持すべき特定の専門知識を維持できなくなるおそれがある。また、外部機関との交流が少ないことから、研究職員の視野を広げ、成長を促す機会が限られている。

- (5) 職員の貢献意欲や成長実感を引き出すため、きめ細やかな人事管理を推進する。

[問題意識]

職員の能力・適性やキャリアの志向を考慮しつつ、組織への貢献意欲や能力を最大限引き出すための成長支援や人事評価、キャリア形成支援を効果的に実施できていない。

- (6) 組織全体としての一体感をより一層高めるため、多様な経験や経歴を学び合い、理解し合うことのできる取組を促進する。

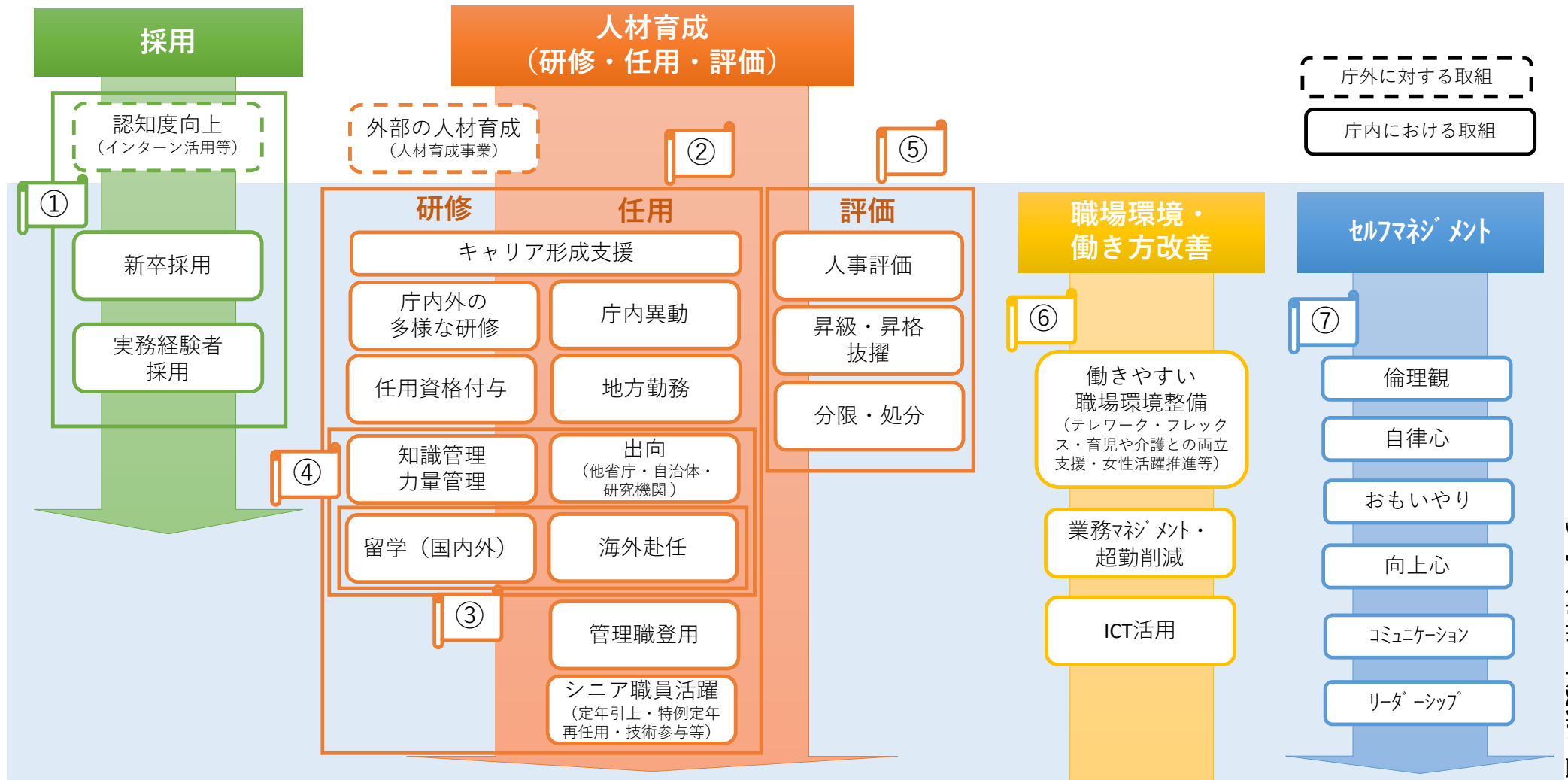
[問題意識]

発足以来、多様な経験や経歴を有する職員により組織を作り上げてきたが、個々の能力を最大限活かし、組織力を最大化することができていない。

- (7) 外部の関係機関や関係者との交流を通じ、成長の機会や自らを省みる機会を創出する。

[問題意識]

独立性の高い規制機関の職員として、独善や孤立に陥らず、信頼される存在であるべきことを自覚し行動し続けられるようにしなければならない。



強化すべき人事施策の方向性

① 安定的な採用のため原子力規制庁の更なる認知度の向上と魅力の発信

② 職務の現場で求められる人材像を踏まえた体系的かつ計画的な人材育成 (研修、資格付与、配置)

③ 国際的に活躍できる人材の計画的な育成や戦略的な職員派遣

⑥ 組織全体としての一体感を高めるため、多様な経験や経歴を学び合い、理解し合うことのできる取組の促進

⑦ 外部の関係機関や関係者との交流を通じ、成長の機会や自らを省みる機会を創出

④ 組織として維持すべき専門知識や研究能力の向上のための計画的な育成

⑤ 職員の貢献意欲や成長実感を引き出すため、きめ細やかな人事管理の推進

強化すべき人事施策の具体例

- (1) 安定的な採用のため原子力規制庁の更なる認知度の向上と魅力の発信に取り組む。
 - ✓ 人材育成事業を活用した原子力規制委員・原子力規制庁職員による様々な学生との交流と働きかけの推進
 - ✓ 幅広く技術系職員の人材を募集しつつ、機械、電気、建築、土木の学生へのアプローチの強化
- (2) 職務の現場で求められる人材像を踏まえた体系的かつ計画的な人材育成（研修・OJT、資格付与、人事配置）に取り組む。
 - ✓ 技術系・事務系の研修の内容、期間、時期等の大幅な見直し
 - ✓ 任用資格制度及び運用の継続的な改善
 - ✓ 職種や業務分野に応じたモデルキャリアパスの提示ときめ細やかなフォローによる自律的なキャリア形成支援
 - ✓ 一般職技術系職員の原子力規制事務所への派遣増加に向けた検討
 - ✓ 事務系職員による防災官、査察官等の資格取得を容易にする任用の促進
- (3) 国際機関における貢献の在り方を検討するとともに、国際的に活躍できる人材の計画的な育成や戦略的な職員の派遣に取り組む。
 - ✓ 国際貢献の在り方を踏まえた戦略的な職員の派遣
 - ✓ 国際機関への派遣候補者の早期指定など国際的に活躍できる職員の計画的育成
- (4) 組織として維持すべき専門知識や研究能力の向上のための計画的な育成に取り組む。
 - ✓ 維持すべき知識を特定し、知識管理や力量管理の取組を推進
 - ✓ 外部組織（TSO等）との連携による研究環境や研究体制の強化
- (5) 職員の貢献意欲や成長実感を引き出すため、きめ細やかな人事管理を本来業務として推進する。
 - ✓ 複層的なマネジメント体制の構築
 - ✓ 日頃の面談や評価補助を行うマネジメント補助者の育成強化
 - ✓ 適正な人事評価を行うための評価の視点や基準の具体化
- (6) 組織全体としての一体感や組織効力感を高めるため、多様な経験や経歴を学び合い、理解し合うことのできる取組を促進する。

- ✓ 多様な経験や属性を有する職員が職種や所属部局を越えて交流できる機会の創出
 - ✓ 職員の組織への貢献や活躍を讃える取組の推奨
 - ✓ 子育て中の女性職員など特定のグループを対象としたケアの実施
- (7) 外部の関係機関や関係者との交流を通じ、成長の機会や自らを省みる機会を創出する。
- ✓ 学協会や立地地域など外部の関係者との関わりを持つ機会の創出

原子力規制委員会第3期中期目標 抜粋

I. 独立性・中立性・透明性の確保と組織体制の充実

(7) 新たな中長期の人事戦略を立案し、政策課題の解決と規制実務の運用ができる人材を継続的に確保し、組織目標を実現できる体制を維持する。

(施策目標)

- ・原子力規制委員会を取り巻く状況等を踏まえ、中長期的な視点から各職種の特
性や各部署の状況等を踏まえた新たな人事戦略を作成する。

令和7年度 原子力規制委員会年度業務計画 抜粋

I. 独立性・中立性・透明性の確保と組織体制の充実

(7) 新たな中長期の人事戦略を立案し、政策課題の解決と規制実務の運用ができる人材を継続的に確保し、組織目標を実現できる体制を維持する。

- ①原子力規制委員会を取り巻く状況等を踏まえ、中長期的な視点から各職種の特性や各部署の状況等を踏まえた新たな人事戦略を作成する。

【業務計画】

- ・中長期的な視点から組織構成及び人員配置等の資源配分の状況を踏まえた、機構・定員要求を実施する。(I)
- ・技術系、事務系及び研究職ごとの特性や、各部署における専門人材の確保・育成状況等を踏まえ、新規採用や中途採用、人材育成などに関する中長期的な戦略を検討し、原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針を改定する。(II)
- ・多様化する研究業務及び規制支援業務を適切に管理するため、組織的かつ効率的な研究体制のあり方について検討する。(II)

原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針

平成26年6月25日
 令和3年6月12日改定
 令和5年2月22日改定
 原子力規制委員会

原子力規制委員会の人材育成の究極の目標は、組織理念に掲げられた「原子力に対する確かな規制を通じて、人と環境を守る」という使命と活動原則を実践する職員を育成することである。この組織理念においては、職員に対して国家公務員として幅広い視野に立ち、高い気概、使命感及び倫理感を持って職務に全力を傾注することを求めている。

このような認識の下、原子力規制委員会職員の人材育成に係る基本理念を明確にするため、本基本方針を定めることとする。

第1章 基本理念

1. 委員会¹のコミットメント

(基本的考え方)

委員会は、規制機関としての専門的判断、独立性、実効ある活動が優秀な個人に由来するものであることから、原子力規制委員会の使命の達成のため、専門的で有能かつ意欲ある職員の持続的な育成に尽力することが不可欠のものと考える。

このため、職員の能力開発は職業人生のすべてにわたって続くプロセスであるとの認識の下、現在の職務が遂行できる水準に職員の知識及び技能を向上させること、そして、より高度な業務や将来の課題等に対応できるよう職員の育成を図ることを、人材育成に係る委員会の基本的な考え方とする。

(委員会の責務)

委員会は、基本的考え方に則り、職員の継続的な育成を支援する環境を実現するため、

- ①学習・研修等のために必要となる資源を適切に配分すること、
 - ②将来の組織の課題や戦略と人材育成を関連づけること、
 - ③職員の自発的な学習意欲が増進するよう奨励すること、
- を自らの責務とする。

¹ 原子力規制庁を含む行政組織としての原子力規制委員会を指す言葉として「原子力規制委員会」を用い、委員長及び4人の委員により構成される合議体そのものを指す言葉として「委員会」を用いることとする。

2. 人材育成の基本原則

(人材育成施策及び研修計画の立案の考え方)

人材育成施策は、研修、執務を通じての訓練（On the Job Training。以下「OJT」という。）、ワークショップやセミナー、職務及び職責の付与、職員の自発的な学習等を効果的に活用し、かつ、これらを組み合わせることによって実施されなければならない。

人事当局及び原子力安全人材育成センターは、次に掲げる原則に従って人材育成施策及び研修計画の立案に努めなければならない。

- ・職員は原子力規制委員会にとって最も貴重な財産であり、職員の人材育成は職員個人にとどまらず、原子力規制委員会の未来に対する投資であること。
- ・職員が自身の能力開発に責任を持ち、組織はそのための機会を提供するパートナーシップの関係であること。
- ・原子力規制委員会の組織理念の達成に役立ち、又はそれに貢献する施策・計画であること。
- ・職員の意欲・適性、各職種の業務上の役割等を踏まえつつ、職員が的確かつ公平に学習・研修等の機会を得られる施策・計画であること。

(幹部職員・管理職員の責任)

幹部職員及び管理職員は、個々の職員の学習・研修等は他者が代替できないものであると認識し、以下について取り組まなければならない。

- ・職場内において継続的な学習・研修等を重視する組織風土を醸成すること。
- ・職員に対する面談や評価を通じ、職務上必要な知識や技能とのギャップを含む職員の短期及び長期の育成ニーズを把握すること。
- ・把握した職員の育成ニーズについて組織としての優先度や業務上の必要性を勘案した上で、職員ごとに適切な学習・研修等の機会を与えること。
- ・職員が自身の業務の遂行に必要な知識及び技能を評価し、取り組むべき課題を明確にすることを奨励すること。
- ・個々の職員が身につけるべき知識及び技能を職員に示すこと。
- ・人材育成に当たって、人事当局及び原子力安全人材育成センターと積極的に連携・協力し、また、知識及び技能の修得のための環境を整備することに協力すること。

(個々の職員の責任)

職員が業務を適切に遂行するためには、それに対応した十分な知識及び技能を有している必要がある。個々の職員にとって、学習・研修等の機会は、その

本人に効果を有するものであることから、各自が責任を持って学習を実行し、また、研修等の機会を活用しなければならないものと自覚するとともに、以下について取り組むことを求める。

- ・自らの職務遂行に必要な知識及び技能を保持すべく努力すること。
- ・学習・研修等の機会を積極的に見つけ、参加すること。
- ・自らの職務遂行に必要な知識及び技能を評価し、直属の幹部職員及び管理職員に学習ニーズを伝えること。
- ・学習・研修等で学んだことを職務に活かし、また、職場内で共有すること。

第2章 人材育成に係る施策体系に関する事項

人材育成は、以下に示す施策の体系の下で着実に進めていくこととする。

1. 規制行政を担う職員として育成するプロセスの体系化

原子力規制委員会において規制を遂行するにあたって必要となる業務には、規制の実務、安全研究、国際機関での活動、法令・人事・会計等の事務といった様々な業務が存在する。これらの業務を遂行するために職員に求められる能力や役割の明確化に努める。その上で、技術系及び事務系の行政職員（総合職職員及び一般職職員）並びに研究職員毎にキャリアアップのモデルとなるキャリアパスを設定し、個々の職員に応じたキャリアパスの実現を目指す。

特に、規制等の業務については、専門的知識に基づいた高度な原子力規制行政を実現するため、職員が計画的に必要な知識及び技能を修得し、その維持及び向上を図ることができるよう、職員が到達すべき知識及び技能の水準を明確にした上で、同水準に達した職員に資格を付与する制度を適切に運用する。人事当局は、資格を付与された各々の職員がその専門性を維持し、伸ばすことが出来るよう、各職員とそのキャリアパスに対する理解を共有し、適切な職務及び職責を付与することで、規制等の業務を担う職員を確保する。

2. キャリアパスや業務実態に対応した研修体系の構築

職員が職務遂行に当たって、現に不足する知識及び技能を補い、また、将来の職務の遂行に当たって必要となる能力の向上に取り組めるよう、職種の役割等を踏まえて設定されたキャリアパスモデルや資格制度に対応した研修体系を構築する。

研修内容ごとに目的や到達目標を明確にすることに加え、職員が効率よく段階的に能力の向上が図れるよう、職員の経験年数に応じた研修の企画や定期的な研修の再受講を求める制度を導入する等の工夫を行う。

3. 実践的な実務遂行能力の向上等につながる工夫を取り入れたO J Tの実施
組織が業務の実施のために必要とする知識及び技術の水準に職員が到達することができるよう、研修の実施に加え、計画的なO J Tを行う。

このO J Tの実施に当たっては、O J T指導担当者が責任感を持って指導に当たることができるよう研修を行う。また、O J Tを通じてチャレンジする組織風土の醸成に資するよう工夫を行う。

4. 職員共通の知識の修得

原子力規制行政を組織全体としての的確に遂行するため、職務遂行に当たっての基本的な知識であり、職員間のコミュニケーションの土台となる「共通の言語」が必要である。このため、規制法令、原子力技術、放射線、安全・核セキュリティ文化及び品質保証の基礎知識を始めとする職員が修得すべき共通知識を設定する。共通知識には、国家公務員として修得が必須である、公務員倫理、公文書・情報管理、差別・ハラスメント防止などが含まれる。

職員は、階層別、職種別、あるいは職員共通の研修を通じて共通知識の修得に努めるものとする。その際、職員は語学力の向上はもとより、I A E A等の国際機関、海外規制機関の活動に関する知識やI A E Aが制定する基準に関する知識の修得に努めるものとする。

5. 職員の学習目標時間の設定

職員は、役職や立場、資格の有無やこれまでに獲得した知識の多少に関わらず、全員が、継続的に学習・研修等続け、自己研さんに務める必要がある。これを促すため、職員が年間に行うべき学習時間の目標を設定するとともに、実際に行われた学習時間を記録し、組織が把握できる仕組みを構築する。

職員の学習時間には、原子力安全人材育成センターが提供する研修の他、他省庁や外部機関が主催する研修、自ら教材を選定して行う自己学習、部内勉強会、教育の一環として行われる現場視察その他職務に必要な知識・技能の修得に寄与する活動であって、基本的に勤務時間内に行うもので管理職員の確認を得たものを対象とする。e-ラーニングによるものも含める。

学習目標時間は、年間あたり100時間(週あたり2時間)とする。学習目標時間は職員の業務の性格などに応じ柔軟に運用すべきものであるが、これを一つの目安として、各種研修の充実を含む環境整備を進めるとともに、各職員の努力を促していく。

6. 人材育成を円滑にする環境の整備等

組織が有する高度な専門知識は一旦失われると、その再構築に多大な時間を要する。将来の業務の増減も考慮し、組織としての規制能力を維持するため、規制に係る専門技術知識や事故対応等の行政経験等ベテラン職員等から若手職員等へ伝承すべき知識を選定し、これらの知識の伝承を確実にするための研修を構築し、計画的に伝承を行うこととする。また、こうした知識管理活動を効率的に行うため、情報システム等の環境を確保・維持する。

職員が自己研さんに取り組むインセンティブとして、人事評価や資格制度、表彰制度を活用する。さらに、研修受講履歴を管理するシステムなどを用いて、職員が自身の受講状況を把握するだけでなく、その直属の幹部職員や管理職員も職員の受講状況を把握し、各職員の研修受講を促す。

職員の視野を広げ、原子力規制委員会での業務のみでは得がたい専門知識や経験を獲得できるよう、職員の他府省、国際機関や外国政府機関、国内外の研究機関への派遣、国内外への留学や「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」に基づき公正な手続きの下で行う官民人事交流の機会を充実させる。

職員全員が学術的な知識を入手・利用し、また、創出することができるよう業務環境を整備し、研究機関との人事交流を通じ、アカデミアとのつながりを価値あるものとする組織風土を醸成する。

第3章 人材育成施策の計画的遂行

人材育成に係る施策体系に基づいて行う人材育成施策については、年度重点計画に反映することにより、原子力規制委員会のマネジメントシステムの中でPDCAサイクルを回し、計画的に遂行していく。

結びに

委員会は、本基本方針にのっとり、自らの責務を果たしてゆく。

人事当局、原子力安全人材育成センター及び各部局には、原子力規制委員会の組織理念を実現するため、本基本方針に基づいて責任を持って人材育成に取り組むことを求めるとともに、職員には、規制機関の使命及び役割を認識し、自己研さんを進んで行うことを期待する。

以上

原子力規制委員会人事戦略 概要

参考 2

- 建替原子炉や保障措置業務の増大等への対応が見込まれる一方、人口減少や人材獲得競争の激化により人材確保が一層困難となるなど、原子力規制を取り巻く環境は変化。国際原子力機関(IAEA)の総合規制評価サービス(IRRS)においても、原子力規制委員会は総合的な人事戦略を策定すべき旨が勧告されたところ。
- これらを受け、原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針を発展的に見直し、従来の内容に加えて、採用、任用、働き方改革、職務倫理に関する施策を統合した総合的な人事戦略を策定。

人事戦略を展開する上で目指すべき組織像

「人が出会い・育ち・つながり、多様な専門性で支え合う強靱な組織へ」

将来のあらゆるリスクにも柔軟に対応し、国民の安全と豊かで平和な社会や環境を守るため、高度な専門性の基盤となる人材の確保・育成・継承を進め、多様な人材が自律して活躍し合う、活力ある強靱な組織を確立する。

組織像の実現に向けた重点方針

i

規制基盤や組織運営を持続するための多様な人材の確保（出会う）

・中長期的な視野に立ち計画的に多様な人材を確保し、組織内における体系的な育成及び知識の継承を推進するなど、必要な専門性を組織として安定的に確保・継承できる基盤を構築する

ii

戦略的な人材マネジメントの確立（育つ）

・高度な規制基盤や安定した組織運営を持続するとともに、職員の働きがいや成長実感を引き出すための能力開発・キャリア形成が体系的に行われる仕組みとして、研修、配置、評価を連動させた人材マネジメントを確立する

iii

自律した多様な職員の活躍促進と組織活力の最大化（つながる）

・多様な専門性をもった職員がともに支え合うことにより組織全体の活力を最大化する
・社会に対して透明であるとともに規律をもって職務に専念する「透明な自律」を体現する組織を確立する

人事戦略に基づき強化する施策

人材の裾野拡大、採用の強化

- 原子力規制委員会の認知度を向上し学生や経験者の官庁訪問や採用公募への応募につなげていくため、Web広告などデジタル媒体の活用等も含めた広報・周知活動を強化。技術基盤構築事業で育成する安全研究人材に対して、人材獲得のための広報・周知活動を実施。
- 様々な地域や年齢層へと広がりのある形で認知度向上を図るため、様々な機会をとらえ自律した職員が専門性や能力を発揮して活躍する姿を発信
- 学協会、大学など多様なチャネルの活用等による戦略的な人材獲得の推進
- 産官学と連携した原子力規制人材育成事業のより効率的な事業運営及び外部人材育成から採用への接続強化に向けた方策の検討

研修、配置、評価を連動させた人材マネジメントによる組織横断的な人材育成

【人材マネジメント】

- 人材マネジメントを各部署の本来業務として明確に位置付け、人事管理システムを通じた情報の共有や定期的な対話の機会の構築など、人事当局・各部署が連携した人材マネジメント体制を構築
- 職員に求められる人材像（職種・キャリアの段階別）をより具体的に提示し、採用、研修、配置及び評価を通じた人材育成を効果的に実施

【研修・OJT】

- 職種別に実施している研修をより実効的なものとなるよう見直し
- 実務への影響軽減や受講のしやすさを踏まえ、任用資格取得のための教育訓練課程を改善
- 炉物理や核燃料、機器耐震など専門性の継承が課題となる分野を中心とした知識管理・力量管理の活用及び採用・育成の推進

【評価】

- 被評価者数を適正化する、業務見直しや所掌にとらわれない業務参加など組織への貢献が人事評価に的確に反映されるようにするなど、評価の視点や基準の具体化を図る

【配置】

- 若手職員の規制事務所配属を推進。事務所の業務内容・職務環境の可視化による魅力発信等を図る。
- 経験者採用職員の経歴や能力・適性等を踏まえ、事業者とのなれ合いや過剰な干渉などが生じないように留意しつつ、必要に応じ、前職に関連する規制事務所への配置を検討
- 事務系職員のキャリアパス拡充のため、保障措置査察資格や危機管理対策資格に関係する部署にも事務官を積極的に配置
- TSO・大学等との人事交流を通じた研究環境・研究体制の強化
- 国際人材の計画的育成、戦略的な海外派遣の推進
- 国内保障措置制度のあり方検討会の提言を踏まえ、外部機関との人事交流を通じた保障措置関係者の技能の維持・向上等に向けて検討
- 他省庁や自治体、民間等との人事交流の促進。独立性を担保しつつ人材の流動性等を確保する観点でノーリターンルール・再就職等規制の課題を整理。

多様な職員が自律し活躍する職場環境の整備

- 職員が職種や部署を越えて対話・交流できる機会を創出し、組織内ネットワークの強化及びナレッジ共有を促進
- 様々な事情を有する職員(子育て期や介護期の職員等)が個々の事情と両立しながら最大限に能力を発揮し、働きがいをもてることのできるような職場環境や組織風土を醸成し、働き方に応じたキャリア形成と活躍を支援
- 有識者、学協会や立地地域等の外部関係者との関わりの機会を確保し、視野の拡大及び内省の機会を創出
- セルフマネジメントに関する研修等についての情報提供を通じて、職員が自らを省み、成長する機会を確保する。