

## 原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針の改定について（案）

令和 3 年 2 月 1 7 日  
原 子 力 規 制 庁  
原子力安全人材育成センター

令和 3 年 1 月 1 3 日の第 4 9 回原子力規制委員会において、原子力規制委員会が平成 2 6 年 6 月 2 5 日に定めた「原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針」（以下、「基本方針」という。）改定の考え方が了承されたことを踏まえ、別紙のとおり基本方針を改定することとしたい。

各章等の主な改定内容は以下のとおり。

### はじめに

人材育成の目標、基本方針策定の目的に係る記述を残し、策定経緯に係る記述を削除。

### 第 1 章 基本理念

人材育成に係る基本的事項を定めているため、記述内容は変更しないが、「2. 人材育成の基本原則」の人材育成の手法を示した項目（学習・研修等の人材育成ツールの効果的な活用、組み合わせ）を既存の項目（人材育成施策及び研修計画の立案の考え方）に統合する。

### 第 2 章 人材育成に係る施策体系に関する事項

項目は変更しないが、基本方針策定以降の進捗状況を踏まえ、「2. 職員共通の知識の修得」を 4. に入れ替え、内容を改定。

### 第 3 章 人材育成施策の計画的遂行

基本方針第 3 章「当面重点的に取り組むべき事項」から章名を変更。第 2 章に示した人材育成施策を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旨記載。

### 結びに

人材育成の取組方針に関する記述を残し、それ以外の記述を削除。

## 原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針（案）

平成26年6月25日  
令和3年2月〇〇日改定  
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. 委員会のコミットメント<sup>1</sup>

##### (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、専門的で有能かつ多才で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する。

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。

---

<sup>1</sup> 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、新たな育成ニーズ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

本人のみ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客観的に評価し、直属の幹部職員及び管理職員に新たな教育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（総合職員及び一般職員）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。

### 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OJT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OJTを行う。

このOJTの実施に当たっては、OJT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、OJT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、IAEA等の国際機関、海外規制機関の活動に関する知識やIAEA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. 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

## 原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針 新旧対照表

改正後	改正前
<p>原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針</p> <p>平成26年6月25日 <u>令和3年2月〇〇日改定</u> 原子力規制委員会</p> <p>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。<u>この組織理念においては、職員に対して</u>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。</p> <p>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。</p>	<p>原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針</p> <p>平成26年6月25日</p> <p>原子力規制委員会</p> <p><u>はじめに</u></p> <p><u>平成24年9月の発足以来、原子力規制委員会は厳格かつ質の高い原子力規制行政の実現による原子力利用における安全の確保に向け、全力で取り組んでいる。</u></p> <p><u>平成25年1月、東京電力福島原子力発電所の事故の教訓を踏まえ、原子力規制委員会は規制機関と職員のあるべき姿として組織理念を決定し、委員長、委員及び職員はこの実現に向けて努力することを誓った。</u></p> <p>原子力規制委員会の人材育成の究極の目標は、<u>この組織理念</u>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。<u>加えて、職員には</u>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<u>が求められている。</u></p> <p>このような認識の下、<u>今般、独立行政法人原子力安全基盤機構が有する専門的能力を取り込み、独自に新人職員の採用を開始したこの機を捉え、</u>原子力規制委員会職員の人材育成に係る基本理念<u>や施策の大枠などを</u>明確にするため、本基本方針を定めることとする。</p>

改正後	改正前
<p>第1章 基本理念</p> <p>1. 委員会のコミットメント<sup>1</sup></p> <p><sup>1</sup> 原子力規制庁を<u>含む行政</u>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<u>より構成される合議体そのもの</u>を指す言葉として「委員会」<u>を</u>用いることとする。</p> <p>(基本的考え方)</p> <p>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、専門的で有能かつ多才で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する。</p> <p>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。</p> <p>(委員会の責務)</p> <p>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、</p> <p>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、</p> <p>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、</p> <p>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、</p> <p>を自らの責務とする。</p>	<p>第1章 基本理念</p> <p>1. 委員会のコミットメント<sup>1</sup></p> <p><sup>1</sup> 原子力規制庁を<u>含めた</u>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<u>よるトップマネジメント</u>を指す言葉として「委員会」<u>と</u>用いることとする。</p> <p>(基本的考え方)</p> <p>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、専門的で有能かつ多才で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する。</p> <p>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。</p> <p>(委員会の責務)</p> <p>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、</p> <p>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、</p> <p>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、</p> <p>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、</p> <p>を自らの責務とする。</p>



改正後	改正前
<p>2. 人材育成の基本原則</p> <p>(人材育成施策及び研修計画の立案の考え方)</p> <p><u>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。</u></p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>2. 人材育成の基本原則</p> <p><u>(学習・研修等の人材育成ツールの効果的な活用、組み合わせ)</u></p> <p><u>人材育成の取組は、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・セミナー、職務・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、組み合わせることによって実施されなければならない。</u></p> <p>(人材育成施策及び研修計画の立案の考え方)</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>

改正後	改正前
<p>(幹部職員・管理職員の責任)</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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、新たな育成ニーズを明確にすることを奨励すること。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>(個々の職員の責任)</p> <p>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、その本人のみ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。</p>	<p>(幹部職員・管理職員の責任)</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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、新たな育成ニーズを明確にすることを奨励すること。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>(個々の職員の責任)</p> <p>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、その本人のみ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。</p>

改正後	改正前
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・学習・研修等の機会を積極的に見つけ、参加すること。</li> <li>・自らの職務遂行に必要な知識及び技能を客観的に評価し、直属の幹部職員及び管理職員に新たな教育ニーズを伝えること。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>第2章 人材育成に係る施策体系に関する事項</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p><u>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。</u></p> <p><u>特に、規制等の業務については、</u>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、<u>その維持及び向上を図ることが</u>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<u>した上で、同水準に達した職員に資格を</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・学習・研修等の機会を積極的に見つけ、参加すること。</li> <li>・自らの職務遂行に必要な知識及び技能を客観的に評価し、直属の幹部職員及び管理職員に新たな教育ニーズを伝えること。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>第2章 人材育成に係る施策体系に関する事項</p> <p>人材育成は、<u>中長期的に継続して取り組むべき性格のものであるため、</u>以下に示す施策の体系の下で着実に<u>具体的な取組を</u>進めていくこととする。</p> <p>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</p> <p>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、<u>また、管理職員が職員に対しOJTの実施や研修参加の指導</u>ができるよう、<u>到達目標となる人材像として、国際原子力機関（以下「IAEA」という。）の安全基準等の関連文</u></p>

改正後	改正前
<p><u>付与する制度を適切に運用</u>する。</p>	<p><u>書を参考にしつつ、安全審査・検査等の規制機関の主要な業務ごとに職員が到達すべき知識及び技能の水準を明確にするものとする。</u></p> <p><u>特に現場において自らの技術知識や法令知識等に照らして独自に判断することが求められる検査官等の職員については、その有する力量を確認できる仕組みを整備する。</u></p> <p><u>この仕組みの整備に当たっては、OJT結果や研修受講履歴等を組み合わせることにより、保持する力量を客観的に評価できるよう、また、各職員が自己研さんに取り組むモチベーションを維持できるよう工夫することとする。</u></p> <p><u>また、職員の意欲や適性を見極めつつ、職務の付与を行い、これにより多様でかつ専門的な行政知識や判断能力等を養成することは、各職員の専門性の形成・深化にとって不可欠な要素である。このため、規制の実務、安全研究、国際機関での活動、法令・会計等の事務といった原子力規制委員会において必要となる業務内容を念頭に置きつつ、技術系行政職員、事務系行政職員及び研究職員に求められる能力や役割の違い等を考慮し、職員のキャリアアップのモデルとなるキャリアパスを設定することとする。</u></p> <p><u>2. 職員共通の知識の修得</u></p> <p><u>原子力規制行政を効率的・効果的に遂行し、また、説明責任を果たす等適切な活動に資するため、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」として、規制法令、原子力技術、放射線、安全文化及び品質保証の基礎知識等の職員が有すべき共通知識を設定し、職員はそれらの知識の修得に努めるもの</u></p>

改正後	改正前
<p><u>2.</u> キャリアパスや業務実態に対応した研修体系の構築</p> <p>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<u>資格制度</u>に対応した研修体系を構築する。</p> <p>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<u>に</u>研修の再受講を求める制度を導入する等の工夫を行う。</p>	<p><u>とする。</u></p> <p><u>また、原子力規制委員会の活動をこれまで以上に国際的な状況を的確に踏まえたものにするるとともに、国際的な基準を踏まえた規制を実現するため、職員は語学力の向上をはじめ、IAEA等の国際機関、海外規制機関の活動に関する知識やIAEAが制定する安全基準に関する知識の修得に努めるものとする。</u></p> <p><u>3.</u> キャリアパスや業務実態に対応した研修体系の構築</p> <p>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、<u>規制業務の性格や、</u>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に対応した研修体系を構築する<u>ものとする。</u></p> <p><u>その際、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<u>な</u>研修の再受講を求める制度を導入する等の工夫を行うものとする。さらに、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に研修受講を促すことができるよう、研修受講状況等の見える化、職員が必要な研修を受けやすくするための継続的自己研さん（Continuing Professional Development (CPD)) 制度を導入することとする。</u></p> <p><u>また、実効的な研修を実現するため、溶接や非破壊検査等の特殊な技術知識や、原子力施設の運転状況の把握や重大事故時の情報収集等で必要となる知識・知見に関し、本格的な研修設備を用いた実践的な研修プ</u></p>

改正後	改正前
<p><u>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OJTの実施</u></p> <p>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OJTを行う。</p> <p>このOJTの実施に当たっては、OJT指導担当者が<u>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、OJT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。</u></p> <p><u>4. 職員共通の知識の修得</u></p> <p><u>原子力規制行政を組織全体としての確に遂行するため、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</u></p>	<p><u>プログラムを整備し、研修を行うものとする。</u></p> <p><u>4. 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OJTの実施</u></p> <p>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OJTを行う<u>ものとする。</u></p> <p>このOJTの実施に当たっては、<u>職員の訓練という目的を超え、OJTを通してチャレンジする組織風土を醸成するとともに、OJT指導担当者に対する教育訓練と指導に当たっての責任感の醸成に資する工夫を行うこととする。</u></p> <p><u>さらに、技術系行政職員については、実践的な知識、技能及び経験を<u>得ることができる原子力規制の現場（可能な限り原子力規制事務所）での業務を経験させることにより、規制基準の現場での運用に関する知見を効果的に習得するとともに、さらには、事業者・自治体等とのコミュニケーションを通じ、コミュニケーション能力の向上を図るものとする。</u></u></p>

改正後	改正前
<p><u>別・ハラスメント防止などが含まれる。</u></p> <p><u>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、IAEA等の国際機関、海外規制機関の活動に関する知識やIAEA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。</u></p> <p>5. 人材育成を円滑にする環境の整備等</p> <p>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、<u>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。</u></p> <p>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。<u>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。</u></p> <p>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<u>させる。</u></p>	<p>5. 人材育成を円滑にする環境の整備等</p> <p>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、<u>ベテラン職員等から若手職員等へ規制に係る専門技術知識や事故対応等の行政経験等を計画的に伝承していくこととする。また、こうした知識を組織的に共有するため、研修の実施に加え、早急に伝承すべき知識を選定するとともに情報システム等の環境整備を進めることとする。</u></p> <p>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<u>ものとする。</u></p> <p>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<u>の充実を図るものとする。</u></p>

改正後	改正前
<p>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。</p> <p><u>第3章 人材育成施策の計画的遂行</u></p> <p><u>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。</u></p>	<p>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するとともに、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。</p> <p><u>第3章 当面重点的に取り組むべき事項</u></p> <p><u>原子力規制委員会は、第2章の人材育成に係る施策体系を整備し、具体的施策を遂行することにより、中長期的に継続して、能力の高い職員を効率的・効果的に育成することができる人材育成システムの構築・運用を図り、着実に高度な専門性と行動力を有した人材を育成・確保することが重要であるが、同時に、当面の喫緊の課題に対しても適切に対応していかなければならない。</u></p> <p><u>現在、原子力規制人材の育成に影響を及ぼすおそれがある懸案事項として、原子力事業への就職希望者の低迷により人材の確保が困難になりつつあることや、今後、適合性審査の進捗状況を踏まえた対応、運転期間延長認可制度等、規制行政上の課題として注力すべき様々な事案が発生することが挙げられる。</u></p> <p><u>また、原子力規制委員会内の人材の状況としては、福島第一原子力発電所事故の対応、新規制基準の制定やこれへの適合性審査などを通じ、通常では得難い経験を有している職員が多く存在している。一方、以前の組織ごとの所掌に分断され、原子力規制委員会が所管する業務に関する知識を体系的に有していない職員も多い現状がある。</u></p> <p><u>こうした原子力規制委員会内外の状況を考慮し、今後の規制課題や人員構成の状況、業務の多寡や優先順位の変化などを踏まえつつ、組織と</u></p>



改正後	改正前
	<p><u>しての専門性が維持できるよう、「質」と「数」の両面から専門知識を有した職員を安定的に各業務に配置できるようにする必要がある。その際、即戦力としての実務経験者の採用が困難な専門領域については、研修の充実など、原子力規制委員会内部での教育訓練による能力向上により対応することが不可欠である。</u></p> <p><u>このため、当面、次の課題について重点的に取り組んで行くこととする。</u></p> <p><u>①審査等の規制実務に対応する要員の確保</u></p> <p><u>適合性審査等の審査水準を維持することを念頭に、実務経験者の採用の実施と実務経験者の数が不足する分野での内部育成を効果的に組み合わせることにより、安全審査等の規制実務を担うことができる人材の確保をしっかりと行うものとする。</u></p> <p><u>②現場対応能力の向上</u></p> <p><u>適合性審査の進捗をはじめとした原子力規制委員会の業務の質的・量的変化に柔軟に対応するため、適合性審査で培われた職員の専門知識・ノウハウを現場での検査・調査や、事故・トラブル対応を行う職員の能力の向上につなげていくことにより、規制・事故対応について高い能力を有する職員の確保に努める。</u></p> <p><u>また、重大事故等への対応能力の向上のため、プラントシミュレータ等を活用した実践的な研修を行うことにより、検査官等の緊急時を含む現場対応を行う必要がある職員を中心に高い力量を有する職員の確保に努める。</u></p>

改正後	改正前
<p>結びに</p> <p><u>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。</u></p> <p>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。</p> <p>以上</p>	<p><u>③職員の能力の底上げ</u></p> <p><u>将来の業務増加への対応や組織全体の知識水準の向上、新たな知見に対応する能力の強化を図るため、将来の安全審査・検査等の戦力となる若手職員等を中心として、必要となる知識を修得させるための研修を充実し、職員の能力向上に努める。</u></p> <p>結びに</p> <p><u>原子力利用における安全の確保に当たって、規制機関にあっては、厳格な規制制度・規制基準と並び、それらを運用する規制人材が果たす役割も大きい。このため、原子力規制委員会は、原子力の規制に責任を有する組織として職員の育成に尽力しなければならない。</u></p> <p><u>ついては、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。特に、職員の専門性向上に向けた人材育成機能を抜本的に強化すべく設置された原子力安全人材育成センターが担うべき役割は大きく、原子力規制庁と緊密に連携を取りつつ、任務を遂行することが求められる。</u></p> <p><u>また、人材育成に当たっては、原子力利用に関する安全の確保に関する課題や原子力規制行政を取り巻く社会環境の変化に柔軟に対応していくことが重要である。このため、原子力規制庁及び原子力安全人材育成センターは、委員会に本基本方針の運用状況を毎年報告することとする。さらに、達成状況や新たに判明した人材育成上の課題、中長期的に取り組むべき原子力規制行政の主要課題への対応状況を踏まえ、本基本方針を見直してい</u></p>

改正後	改正前
	<p data-bbox="1126 204 2054 331"><u>くものとする。これらの取組を通じ、原子力規制委員会の職員についての原子力規制委員会設置法の規定の実践、国会等の事故調査委員会の提言を踏まえた規制体制の整備にもつなげていくこととする。</u></p> <p data-bbox="1995 395 2054 427">以上</p>