

原子力規制委員会

令和3年度第1回政策評価懇談会

原子力規制庁

原子力規制委員会  
令和3年度第1回政策評価懇談会 議事録

1. 日時

令和3年7月6日（火）16:00～18:07

2. 場所

原子力規制庁13階会議室BCD

3. 出席者

飯塚 悦功 東京大学名誉教授 公益財団法人日本適合性認定協会理事長  
大屋 雄裕 慶應義塾大学法学部教授  
亀井 善太郎 PHP総研主席研究員 立教大学大学院21世紀デザイン研究科特任教授  
城山 英明 東京大学公共政策大学院教授 東京大学大学院法学政治学研究科教授  
藤田 由紀子 学習院大学法学部教授  
町 亜聖 フリージャーナリスト

事務局（原子力規制庁）

荻野 徹 長官  
片山 啓 次長  
櫻田 道夫 原子力規制技監  
金城 慎司 長官官房人事課長  
黒川 陽一郎 長官官房政策立案参事官  
野村 優子 長官官房監査・業務改善推進室長

4. 配付資料

資料1 令和2年度実施施策の政策評価の概要（案）  
資料2 令和2年度実施施策に係る政策評価書（案）  
資料3 令和2年度におけるマネジメントシステム運用の改善点  
資料4 原子力規制委員会令和3年度重点計画  
資料5 令和3年度実施施策に係る政策評価の事前分析表（案）

## 5. 議事録

○黒川参事官 定刻になりましたので、これより令和3年度第1回原子力規制委員会政策評価懇談会を開始します。

事務局、規制庁の政策立案参事官、黒川と申します。

本日は、新型コロナウイルス感染症対策のため、WEB会議で開催しており、インターネットで中継をしております。WEB会議に当たっての留意事項を御説明します。

発言される時以外はマイクをミュートにしてください。発言される場合は、手を物理的に挙げていただきますと、司会が画面上で確認して指名しますので、マイクをオンにして名前をおっしゃっていただいて、発言いただいて、発言が終わりましたら、マイクをミュートに戻していただくようお願いします。

議事に先立ちまして、配付資料の確認をさせていただきます。資料は、まず、議事次第がありまして、資料1としてパワーポイントのカラーの横のもの、あと資料2としてExcelの縦のもの、資料3のマネジメントシステム運用の改善点というもの、あとは資料4として、原子力規制委員会令和3年度重点計画というものと、あと資料5として、横のExcelのものがございます。会議資料自体はそれだけでございますけれども、委員の方には参考として机上配付資料というものを1から6までお渡ししております。

それでは、これから議事に入っていただきますけれども、座長については、これまでと同様に飯塚先生にお願いしたいと考えておりますけれども、皆様、いかがでございましょうか。

(異議なし)

○黒川参事官 それでは、飯塚先生にお願いしたいと思います。

飯塚先生は、今日はWEB参加ではなくて、こちらの会議室にお越していただく形になっております。それでは、飯塚先生、よろしくお願いいいたします。

○飯塚座長 飯塚でございます。

年寄りはこの先端技術はイマイチ信じられず、リアルのほうがいいと思って、ここにやってきました。それでは、以降の進行役を務めさせていただきますので、御協力のほど、よろしくお願いいいたします。

では、議題、令和2年度実施施策の事後評価、令和3年度実施施策の事前分析についてでございます。事務局から資料の説明をお願いいたします。

○黒川参事官 事務局、政策参事官、黒川です。

資料の説明をいたします。まず、説明いたしますのは、昨年度、令和2年度の政策評価の概要ということで、これは資料1というもので説明させていただきます。

政策評価書の本体は、資料2というExcelの長いものですが、かなり細かいことまで書いていますので、概略が書いてあるパワーポイントのほうで説明をさせていただきます。

資料1を御覧ください。資料1のまず2ページ目でございますけれども、規制委員会の政策体系は五つの施策に分けておりまして、独立性・中立性・透明性の確保と組織体制の充実、以下、五つの施策に分けまして、それぞれごとに評価をしておるというものでございます。

次に参りまして、3ページ目でございますけれども、政策の指標、定量のものと定性のものが混ざっておりますけれども、定量のもの、定性のものを合わせて各施策ごとに指標が幾つかございまして、その達成状況を表にしたものでございまして、政策I、独立性・中立性・透明性の確保というものは、全目標達成というのが6で、相当程度進展はあったけれども、一部未達成というのが二つということで、Aが6、Bが2ということで、Bが幾つかありますので、全体評価としてもAの目標達成ではなく、相当程度進展ありのBということになっております。

同じように、2番目の規制の適切な実施と技術基盤の強化という部分は、七つ全てAということで目標達成Aと。三つ目、核セキュリティと保障措置につきましては、四つのうち三つがAで一つがBということで、相当程度進展ありのB。東京電力福島第一原発の廃炉の安全確保と事故原因の究明については、S、非常によく進んだというのが一つで、残りがAということで、全体としては目標達成のA。防護対策及び緊急時対応については、Sが1、Aが4、Bが3ということで、トータルとしても相当程度進展ありのBということになってございます。

個別に見てまいりますと、4ページ目に参りまして、独立性・中立性・透明性のという部分でございますけれども、トータル概ね達成というBでございまして、中身としては、そこに書いてございます、規制委員会です承された規制庁の自己評価ということで、例えば、二つ目の丸、マネジメントシステムについては、新たな5か年計画を決めて取組を進めていますということですか、三つ目の丸で、国際会議については、コロナウイルスの関係で延期ですとか、オンラインになりましたけれども、必要な意見交換はできましたということ。

一方で、どこがBかと言いますと、「ただし」のところでありまして、人の面での定員充足率ですとか、海外機関への派遣者の目標、これはコロナの影響ですけれども、については目標が達成できなかった。この部分がBになってございます。

新型コロナに関しては、この節で、全体どうということだったかというのを整理しておりまして、審査業務、許認可の審査については、基本的に書面と、あとWEB会議でしたので、それほど影響は大きくなくて、検査については、東京から現地に派遣しなくてはならない場合がありますので、そういうものは影響がありましたということでございます。

あと、外部との会議はオンラインで代替できましたといったことでございます。

その上で原子力規制委員会を3月に開催しまして、そこで受けた指摘というものを書いてございまして、この辺りの部分が今後に向けた課題なのかなというふうに思っております。

まず、職員のアンケート、インタビューでございます。これは中身はまた後で説明いたしますけれども、アンケート、インタビューをやって、その結果、非常に幾つか示唆的な課題があ

りましたので、それについて対策を講じるべきだといった意見がございました。あと、人材の確保と育成が必要ですか、あと、研究職員のキャリアパスを明確にすべきと、そういったような意見が規制委員会が出たところでございます。

次、5ページ、規制の厳正かつ適切な実施と技術基盤の強化です。これは全てAで、トータルとしてもAでございますが、中身については、まず一番上の丸で、審査はコロナの影響下でも適切に行ったということですか、研究も着実に進めたといったようなこと、あと、規制基準の改善については、三つ目の丸で、震源を特定せず策定する地震動の規制への取り入れ、デジタル安全保護回路の関係、輸送関係の規則の改正などを行ったということでございます。

規制委員会から指摘がございましたのは、新検査制度と書いてありますけれども、新しい検査制度が昨年度からちょうど始まったところでありまして、その運用経験などを踏まえまして、今後改善すべき点を明らかにしてやるべきだということですか、次、三つ目の丸です。廃棄物に関する基準について、中深度、ウラン廃棄物というのはかなり進んだんですけれども、特定放射性廃棄物というものについて、今後さらに検討が必要という意見がございました。

次、6ページに参りまして、核セキュリティ対策の推進と保障措置という部分でありまして、これは一つBが載っておりますけれども、自己評価のところは、核セキュリティ対策も保障措置も概ね順調に進んだということでありまして、1点、特にという節がありまして、東京電力柏崎刈羽原発において、核物質防護設備の機能の一部喪失事案、IDカード不正使用事案という重大事案がありまして、これ自体は我々側の目標がというよりも東京電力側で起こしたということでありまして、そのうちのIDカード不正使用事案について、規制庁事務局側が情報を持っていたのに規制委員会まで適時に情報共有が行われなかったということがありましたので、ここは改善が必要としてBという整理にしております。

次、7ページに参りまして、施策目標の四つ目、東京電力福島第一原子力発電所の廃炉の安全と事故原因の究明でございまして、こちらは全てSかAという形になってございます。

特に大きかった部分が二つ目の丸です。事故の調査・分析については、現場調査や検討会等により確実に進め、3月に中間取りまとめを行うという大きな成果を上げたということでございまして、会議で中間取りまとめを行っただけでなく、中身も事故から10年がたちまして、現場のいろんなところに立ち入って調査ができるようになりましたので、その調査を経て、新しい事実もつかんだ上で報告を行ったということで、大きな成果と整理してございます。

次に、8ページ目に参りまして、放射線防護対策及び緊急時対応の的確な実施ということでございます。こちらにも幾つかBがありまして、トータルBとなっております。

一番上の矢羽根のところの五つの丸は概ね順調に進みましたというところが書いてございまして、進んでいなくてBになっているのが、「ただし」の節でありまして、原子力事業者防災訓練、これが全事業所ができませんでしたということと、あと、EALの判断基準に関する抜本

的な見直しというのも具体的に最後まではできませんでしたといったこととか、あとはコロナの影響で会議が一つできませんでしたといったことが書いてございます。

あと、委員会からの指摘として、今年2月に福島県沖で地震があったんですけれども、そのときの緊急時対応で幾つか課題が出まして、それを検証して改善していくことが必要といったようなことがありました。以上が、政策評価の内容ということになっております。

その上で、次、資料3に参ります。今、言っているものが政策評価の概要なんですけれども、その中で幾つか今年大きく変えた部分もありましたので、それについて御報告いたします。

令和2年度におけるマネジメントシステム運用の改善点、資料3というものでございます。

マネジメントシステムと書いてありますが、1ページ目の一番下のところで、我々の中ではマネジメントシステムのPDCAと政策評価は統合的に運用していますので、マネジメントシステムの運用の改善ということで政策評価の改善にも結びついているというものでございます。

まず、1の施策ごとの「投入人員」の算出ということでございます。

施策は先ほど五つと言いまして、さらにそれを細かく18に区分してありますけれども、それぞれごとに「投入人員」、何人その仕事をさせているかということと「1人当たり月平均残業時間」というものを算出しまして、評価シートに書いて分析をしております。

今回は1年の分析だけなんですけれども、今後、経年変化までできるようになれば、幾つか見えてくるものもあるというふうに思っております。中身は御説明を後でいたします。

算出に当たっては、幾つか留意点を踏まえながらやっています。こういう作業は膨大な作業があると、みんな疲れて、来年度できなくなっちゃいますので、既存データも使って、あまり作業が大きくなるように効率的にやりました。あとは実態に近くないと意味がないので、なるべくミクロ情報を積み上げる形で実態に近い数字を出すように心がけたということ、あとは、年ごとに人が異動すると、やり方が変わっちゃうとまずいので、統一ルールを決めて、そのとおりにやったということでございます。

あと、もう一つの改善点が職員アンケート・インタビューの実施と、その結果を受けた改善ということで、従来よりアンケート・インタビュー、これは数年おきに実施していたんですけれども、中身を大幅に変えましてやりましたということです。

それによって組織の課題がよく見える特徴的な調査結果が得られまして、キャリアパスが描けないといった若手職員の不安なんかも聞こえてきまして、人材育成基本方針の改正といった改善につながったというところでございます。これを継続していくことで、経年変化を分析できるようにすれば、さらに見えてくるものもあるかなというふうに思います。

中身を簡単に御紹介させていただきますと、2ページ目以降の別紙1というのが、先ほどの投入人員の分析というものでありまして、2ページ目のところで各五つの施策目標ごとに何%の人がそれについて働いているかというのが整理してございます。

次に、3ページ目で五つをさらに細分化すると全部で18になりますけれども、18ごとに何%になっているか、何人になっているかというのが、この表のようになってございます。

次のページで組織別内訳ということで、各施策目標にどの組織の人が主に働いているかというのが見えるものになっています。

あと、目標ごとの従事職員の一人当たりの月平均残業時間ということで、どの施策に取り組んでいる人が一番忙しいかというのが分かるものになってございます。これは1年間だけですので、これでもって何が分かるかというところも難しいところもあるんですけど、これが経年変化を追うと、ちょっと新しいものも見えてくるかなというふうに思います。

次に、5ページ目、算出方法の詳細というのも簡単に御説明させていただきます。

こういうのは数字を出すのは出し方をちゃんと決めないと、比較できなくなって、数字を作っても意味のない数字になりますので、ここは非常に留意をした部分であります。

算出に使った資料は、各課室の年度業務計画という、これはマネジメントシステムの中で作られているものでありまして、4～5月に全課室が作りまして、それぞれこの業務はこの施策のうちの一つですみたいな整理になっていまして、各課の業務と18の施策は元からひも付いているという状態になっています。各課室の1人当たりの残業時間、これも残業手当の計算の必要上、当然把握していまして、これも既存データとしてある。

新しく作業しましたのは、各課室ごとの業務ごとの投入人員数ということで、先ほどの各課室の業務計画で、この業務、あの業務とリストアップされているものに何人ずつ働かせていますかというのを整理をしたものでございます。

これは表で見ていただいたほうが分かりやすいと思うので、次の6ページ目を見ていただきまして、算出の方法の例でありますけれども、例えば、長官官房総務課、こういう業務リストになっていますというのが年度の業務計画で定まっていまして、それが右側から二つ目の欄、施策という18の施策のどれに当てはまるものかというのを整理してございまして、それらは既存のものでありまして、あと、人員というところ、これは今回新しく作業してもらったというものでありまして、総括的な業務に6.4人、行政文書の管理に7.5人というふうに張り付けていますというふうに数字を整理しまして、総務課全員を足すと24.8人なんですけれども、こういったように分割して、どこに何人働いているというのを整理してもらっています。

さらに残業時間のほうについては、下の計算ですけれども、各課で1(2)規制業務を支える業務基盤の充実というところに、どの課が何人働かせているかというのは全部出てきまして、トータルで121人、それぞれの課ごとの月平均残業時間というのも分かっていますので、それを掛け算して、足し算して、全体2915.1を121.2で割ると、24.1時間/人・月になるといった計算をしております。そういったこととございます。

次に、原子力安全文化に関する職員アンケート・インタビューについてでございます。

まず、経緯でございますが、平成27年に原子力規制委員会で「原子力安全文化に関する宣言」というのを決定してございます。その中で安全の最優先ですとか、リスクの程度を考慮した意思決定ですとか、コミュニケーションの充実といった八つの行動指針を定めてございます。

以来数年おきに、アンケートとインタビューをやっています。アンケートは既に3回、インタビューは1回やってきたんですけれども、ただ、アンケートとインタビューの設問がちょっと直接的にすぎるといふか、八つの行動指針の抽象的な文章を引用して「守っていますか」と。例えば「あなたは安全を最優先していますか」とか、「あなたは常に問いかける姿勢を持っていますか」と、そう聞いていたんですけれども、なかなか、それだと皆さん答えにくいですし、回答結果も解釈が難しく、そこで大幅に変えました。昨年度は欧米の原子力規制機関の職員アンケートの事例ですとか、民間企業の従業員満足度、Employee Satisfactionの調査も参考にしまして、個々の職員に直接にそういうことを聞くのではなくて、安全文化というものを要素に分割しまして、組織の風通しのよさですとか、仕事のやりがいですとか、良好な職場環境ですとか、良好な業務マネジメントといったものに分割しまして、それぞれの状況を聞くということで、間接的に把握できるような設問に変更したということでございます。

アンケートは、課室長級以下の全職員を対象にしまして、WEB経由で、回答率67%の回答者652人といった数字になっています。インタビューにつきましては、37人を抽出して実施しまして、部長・審議官級が5人全員と、あと課室長級11人は事務局が選びました。課室長以下21人は無作為で抽せんで選びましたということでございます。

インタビューは、我々が聞くと、ちょっと言いにくいこともあるでしょうから、外部委託をして実施しております。インタビューは1人30分ぐらいで、あと聞くときは、そこで言ったことは、〇〇級職員ですと匿名化した上で、項目ごとに整理して公表する形でのみ使いますということ事前に伝えた上でインタビューしてございます。

その結果でございますけれども、まず、アンケートのほうは8ページ、9ページでございます。

まず、8ページ目、アンケートの結果の概要と解釈というところでございます。数値の見方、これは全部5択といふか、5段階で答える設問になっていまして、「非常にそう思う」から「そう思わない」まで五つの選択肢がありまして、「そう思う」といふと5点、「そう思わない」といふと1点になっていまして、その平均値を取っております。

回答者全体の傾向としましては、全36問中、3.5以上をよい状態と整理しますと、13問ありまして、例えば、総合的に判断して、原子力規制庁では安全を重視する文化が定着している、これが平均3.83ということで、みんなが「普通」と思えば3なので、大分いい状態かなということすとか、課室で主体的に業務のあり方を考えて、積極的に意見を言う雰囲気がある、これが3.57ですとか、仕事にやりがい、これも高くなっています。

一方で低い、標準の3.0より悪いのは、全部で4問ありまして、人員とか予算の確保、あと人



事評価のフィードバック効果とか、そういったところ。具体的には、十分な人員・予算の配分がなされている、これが2.67と非常に低くて、あとは人事評価のフィードバックが有用なものとなっている。「なっている」と聞いて低いのは「なっていない」というのが多いと。あとは、必要な手順やノウハウの共有がされていないといった辺りが低い数字になってございます。

次に、セグメント間で見ますと、所属部署、役職、年齢などに区分を引いていますので、セグメントごとの比較もできる形でアンケートいたしました。これは絶対値ではなくて、全体平均より0.15以上高いものを、よい評価したものとして青くしていきまして、0.15以上低いものは赤というふうにしていきます。

全部の36問を見渡しますと、8ページが一番下の表のとおり、青が多いのは役職が高い人が多い。例えば課室長級は青が18個、赤が1個、一方で係長級は青が1個もなく赤が8個というので、役職が高いほどいい状態と思って、役職が低いほど悪いと思っている傾向にあります。

年齢で見ましても、60代は青が多くて、20代、30代は赤が多いと。1点注目したいのは20代と30代の差もありまして、20代は青が比較的多いんですけども、30代になると青がなくなって赤だらけということで、働き出した直後は、まあいいのかなと思って、だんだん慣れてくると悪さが見えてくる。そういったちょっとよろしくない傾向のような気がいたします。

次、9ページ目に参りまして、もう少し具体的に見てまいりますと、組織の将来を担い、かつ、組織の現状もある程度理解している30代の人がどういう評価をしているかということで、例えばQの9、課題について先延ばしにしがちだ、チームワークに危うさがある、仕事にやりがいがある、将来性があるといったところに低い評価をしているということでございます。

次が組織ごとに見たところ、特徴的に出ましたのが審査グループでございまして、審査グループというのは施設の許認可、何とか原子力発電所の許認可といったような仕事をしている人たちでございます。非常に社会的な注目度が高く、規制委員会の中でも最も重要な業務とっていいかと思えます。それらの人がどう思っておられるかということですけども、仕事の中身についてはプラスに評価していると。常に問いかける姿勢を持って業務をしている、先延ばしにはしていないと、そういったところで高い評価なんですけど、一方で、やりがいはちょっとどうだろうかとか、仕事が多過ぎるとか、規制庁には将来があるのだろうかといったところが低く評価しているというところでございます。

あと、次が原子力規制事務所、これは東京以外の各地方の原子力発電所の近くなどにある事務所の職員ですけども、それらの人は、例えば、十分な訓練準備は行っているというのが低いので、訓練ができていないんじゃないかですとか、人事評価が不公平だと思っている方が比較的多いんですけども、一方で現場に近いので、多分、手触り感があって、仕事にやりがいは感じておられるようです。また、仕事は多いとは思っていないというようなことでございます。

最も忙しいと感じているのは、どうやら40代のものでありまして、これは面白いのは、残業

時間で見ると、多分もうちょっと若い人のほうが多いと思うんですけど、時間というより、やっぱり責任感とか、そういうものも加味しながら40代の方が主観的には仕事が多いと思っているようですということでございます。

あと、ほかの組織からの出向者、これは出向元と比較して答えていると思うんですけども、その人たちがどう見ているかということで、問いかける姿勢が足りないですとか、課題を先延ばしにしているですとか、あと情報が一般向けに分かりやすいようになっていないですとか、そういったところが低く評価されているといったところでございます。

次に、10ページ目に参りまして、インタビューでの代表的なコメント例ということで、個別にインタビューしたときのコメントでございまして、組織文化としては、学習意欲は高く、技術は重視しているといったような意見があった一方で、指導とか育成が不足しているですとか、技術偏重ですとか、外部からの目が不足しているといったような指摘がありました。

モチベーションについては、仕事のやりがいがあるという答えが比較的多かった一方で、社会からなかなか肯定が得られない仕事なのでといった意見がありました。

あとコミュニケーションについては、フラットな組織なので意思疎通が容易、オープンな議論もできているといった意見もありましたが、一方で、部門をまたいでしまうと、情報伝達が行われていないですとか、あと、議論が形式的になっているといった意見がありました。

あと、リーダーシップについては、トップのビジョンが明確だという人と明確じゃない、これは相反する感じで両方出てきました。

あと、マネジメントについては、業務は効率的だという人も多かったですけど、偏りがあるですとか、プロセスやルールが不合理だという意見も見られました。組織的な改善活動はやっているという人も、ないという人もあったり、そういった感じです。あと、ベテランが多くて年齢構成に偏りがあるですとか、情報システムが貧弱といったような言葉がありました。

あと、人事評価については、安定した職場で待遇も安定しているというのもありましたけれども、一方で、横並びで評価に差がつかないとか、キャリアプランが未提示だとか、評価で報酬に差がつかないといった不満も聞こえてきたところでございます。

以下、11ページ以降は、具体の生のデータの類がついていまして、それらがアンケート、あとインタビューについて生のものがついているということでございます。

21ページ以降が人材育成の基本方針新旧対照表とありますが、先ほど簡単に触れました、アンケート・インタビューの結果を受けて分かった課題について、まず一つの対応としてこれをしたということで、これについては人事課長から説明をさせていただきます。

○金城人事課長 今、御紹介にあずかりました人事課長の金城と申します。

それでは、お手元の資料の21ページ目、別紙の4を説明させていただきます。

先ほど、黒川さんの説明の中にも、やはり、若手の職員などからキャリアパスみたいなもの

が描けないといったようなものがありまして、実は基本方針の改定と同時期ぐらいにアンケートの結果が出てきて、我々も議論していました。

21ページ目なんですけれども、アンケートの結果を踏まえて修正したのが、21ページ目、左側の改正後といったものが最終的な改正なんですけれども、右側の改正前の赤字で書いてあるところをきれいに書き直したのが左側の改正後の最初の段落なんですけれども、キャリアパス自体は昔の人材育成の基本方針からも設定していたという位置づけでありました。

ただし、アンケート結果からすると、そうしたものが見えないといったものが出てきまして、それを踏まえて、これは4か月ぐらいかかったんですけど、職員には一体何が見えていないのかというのを実際インタビューをしながら検討してきました、少なくとも規制庁の業務の中心となっている技術系の職員に対しては新しいものを示さなきゃいけないんじゃないかということで、その結果、21ページ目の左側の改正後の下の4行、この4行はまさにアンケート結果などを踏まえて、特に技術系の職員に対して、資格を付与するという制度はもうできているんですけども、そういった職員にちゃんと専門性を維持できるようなキャリアパスを、ちゃんと理解を共有して、それに適した職務も付与するといったことを書き加えました。

文字だけでは具体的に分かりにくいので、じゃあ、どのようなキャリアパスといったものを約4か月の間、議論したかと申しますと、22ページ目、送っていただきまして、これまでにまさに人材育成の基本方針、あとは公務員共通的にそうかもしれませんが、キャリアパスを書くときに、左側の図があるんですけども、職位、例えば、係員級、係長級、補佐級、管理職級と職責など、職務の内容も変わってきますという、そういうのが一般的なキャリアパスになっています。そういったところ、実際、キャリアパスが見えないといったような声は、審査をやっている人とか、そういう人から、実際、今、必要な技術的な能力とかが、この後もちゃんと生かしていけるのかとか、そういった議論がございました。

そういった中で、やはり補佐級ぐらい、一番アウトプットが出るところでは、ある程度、専門性みたいなものを生かしてちゃんと職務をしてもらえるようなキャリアパスが描けないかということで出したのが、この22ページ目の図であります。

そういった中で、キャリアパスの分野として四つぐらい設けまして、右側の表にございますけれども、原子力プラント規制、先ほどありましたような実用炉の審査をしているとか検査をしているとかというようなところは一つのカテゴリーにしまして、一方で、原子力プラントというのは原子力という巨大エネルギーをどう活用するかの規制をしているんですけど、そこから副産物として出てくる放射線、そういったものの影響を中心に見ていく原子力災害対策だとかモニタリングみたいなものをもう一つのグループとして設けました。

それぞれは大きいグループなので、それなりに職員数、技術者も多いんですけども、一方で、特定の分野になりますと、ちゃんと人事の側でも配慮しながら育てていかないといけない

というところが二つございまして、そこが特定分野に示されている自然ハザード・耐震、やはりこの分野はなかなか専門家を育てるのが難しい、外からもそれを得るのが難しい分野なので、ちゃんと育てていくといったものが必要ですし、あと、保障措置といいまして、ニュースでよく流れるのはイランの核査察とか、そういう問題ですけれども、やはり、原子力の安全利用に関しては、これは基本的にちゃんとしておかなければいけない行政サービスになりますので、こういったところは特にIAEAといった国際機関での職務経験みたいなものが必須になりますので、こういったところは特別な分野として設けております。

補佐級で、こういう分野を分けるんですけれども、じゃあ、それぞれの段階でどうやって機会付与していくんですかというところが、資料を1ページめくっていただいて23ページ目です。

先ほどの図にあったように、分けるのは補佐級なんですけれども、それに向かって係員級的时候は、まずは先ほど基本方針にもありました資格付与みたいなものを集中型教育訓練などに1年間技術職員を入れて訓練するといったものは、もう整備しましたし、あとは、まず、いろんな分野を経験してもらうというのが最初は大事なと。

次に係長級になりますと、ある程度、自分は補佐級になると、専門分野を絞り込むんだというのを意識しつつ、いろんなポストを回るんですけれども、やはり、現場、規制事務所などでは少なくとも一度は勤務するとか、あとは先ほどあった保障措置に行くに当たってはIAEAなどにもちゃんと勤務経験を積ませるといったものを明示しました。

そして補佐級になりますと、先ほど示したような分野を中心とした業務になるんですけれども、そういったところでも規制事務所などの現場はちゃんと行きますし、あとは海外・他省庁勤務をしっかりと機会を付与すると、そういったことで、これまで示していたキャリアパスからさらに踏み込んで専門性を、この後、どう生かしていくのかというのを示しました。

最後、24ページ目は、そういう新しいキャリアパスイメージを示しましたけれども、それをちゃんと実現していくために、我々人事当局としても、しっかりとコミュニケーションをそういった職員と取っていくために説明会も行いますし、あとはいろいろ異動の希望なども聞いたりしますので、そういった中で自分の専門分野みたいなものがちゃんと各職員から聞けるような仕組みもつくっていききたいというふうに考えていますし、あとはほかの分野に当然業務の幅を広げる観点から異動することが必要な場合もあるんですけど、そういった時には特にちゃんとその狙いなどについてコミュニケーションを取って異動を行っていくといったようなこと、これをキャリアパスに関する取組として委員会に報告させていただいて、今、実際、若手職員などを対象にして取り組んでいるといったところがございます。

少し長くなりましたけれども、説明は以上になります。

○黒川参事官 引き続き黒川のほうから説明いたします。

次、資料4、これが今年の3月に定めました本年度の重点計画でございます。規制委員会で重

点計画を3月に定めまして、次、資料5が今年度の政策評価の事前分析表ですが、これは概ね3月に定めた重点計画のものをExcelの形ではめ込んでいるといいますか、移しているというものでございます。

その上で幾つか昨年度に比べて変わった部分がありますので、簡単に御紹介いたしますと、資料5の1ページ目の下から二つ目の欄です。職員の確保と育成というところで、新規採用者に占める女性割合35%を新しく今年度から目標に定めまして、次、2ページ目の6という定性指標の下回り、安全文化に関するアンケートについては国際的な水準にも沿った定点観測の手法となるように改善するですとか、マネジメントレビューについて、アンケート調査の結果も踏まえ、次年度の計画に反映させるサイクルを作れたかといったことを書いてございます。

次に、定性指標7の下から8行目回り、情報システムを更新する時期なんですが、職員がいつでも・どこでも業務を遂行できる環境を提供し、ワークライフバランス、感染症の流行にも対応できるようにするシステムを新しく作れたかといったものを新しく目標に掲げております。

次に、5ページ目に参りまして、原子力規制の厳正かつ適正な実施と技術基盤の強化という部分でございまして。こちらの定量指標は特に変更はございまして、変更というか、新しくトピック的なものがありますのが6ページ目でございます。6ページ目の定性指標の4の下から3行目、東京電力柏崎刈羽原子力発電所への追加検査についてということで、柏崎刈羽、核セキュリティ関係で幾つか事案がありましたので、それについて追加検査をするということになっていまして、特別の体制を設けて、検査の計画立案、実施など一連の検査活動を行えたかといったようなことが新しいトピック的なものとして入っております。

あとは6ページ目の一番下の行、新しい検査制度が導入されたんですが、検査官からの意見を聞いたり事業者との意見交換をしながら検査について見直しができたかといったものを盛り込んでございます。

次に11ページに参りまして、核セキュリティ対策については、定量指標の変更はなく、定性指標についても柏崎刈羽の件が再掲されているぐらいで、特に新しい部分はないと思います。

次に、14ページに参りまして、東京電力福島第一原子力発電所の関係でございまして。

ここで変更がありましたのは、まず定量指標の2のところ、国内外への発信というのがありまして、昨年度、事故の分析結果の取りまとめをいたしましたので、それらを国内外に発信するというのを目標として3回と掲げています。

あとは下のほうの定性指標のところでは、今年度の大きな変化として、今年の4月にいわゆるALPS処理水について海洋放出するという政府方針が出ましたので、それに対して規制当局としてどう対応するかが幾つか出てまいりまして、定性指標の3の下3行、ALPS処理水の処分に関する何とかかんとかという部分ですとか、あと、一番下の行ですとか、あとは15ページの定性指標の5の一番下の行、これもALPS処理水の関係の海域モニタリングについての記述が新しく

盛り込まれたというところでございます。

次、16ページ以降が防護対策及び緊急時対応でございます。こちらは定量指標については特段変更はございません。次に定性指標については、17ページの7のところ、訓練の関係では幾つか進化しているようでありまして、例えば三つ目、オンサイトとオフサイト間の組織的連携を強化させるための訓練を実施したかですとか、そこから6行目下、オフサイトで始まる行です。オフサイト系の対応について、高度な意思決定能力を養成するための訓練を実施したかというところで、訓練関係の対応がより強化される目標になっています。

これらが、本年度の政策の目標ということになっております。説明は以上でございます。

○飯塚座長 どうもありがとうございました。それでは、ただいまご説明いただきました資料に対しまして御意見、御質問等がございましたら、よろしく願いいたします。

亀井委員、どうぞ。

○亀井委員 御説明、ありがとうございました。亀井です。よろしく願いいたします。

ちょっとたくさんあるかもしれないんですが、順番に資料に沿っていききたいと思います。

まず、資料1についてなんですけれども、一つコメントで二つ質問です。

まず、一つ目のコメントとしては、これはまた後で詳細、マネジメント、人事関係のところでもまたお伺いしますけれども、このインタビューとかアンケートがされたということはとても評価をしいいんじゃないかなというふうに思います。

ただ、一つあったのは、さっき女性の雇用比率を35%にするという定量的な目標はあったんですが、今日も皆さんそうなんですが、外部の方に女性はいるんですけれども、そちらには女性は一人もいらっしやらないという感じもあって、ここら辺はかなり寂しいなという。ほかの霞が関は結構、今、女性が活躍しているので、そこら辺は、原子力規制って別に男性じゃなきゃできない仕事では私は絶対ないと思いますので、そこら辺はもっと突っ込んで考えなきゃいけないことなんじゃないかなと。そうですよね、女性はいらっしやらないですよ、すみません。画面が小さくて見えないんですが。いる。すみません、失礼しました。大変申し訳ないです。大変大事なので頑張ってください。そこはそう思いました。ここはコメントです。

それから、質問なんですけれども、6ページ、核セキュリティのところの対策の推進のところなんですけれども、東京電力柏崎刈羽原子力発電所の件は、私も一人の国民として大変危機感を覚えた話でございますけれども、そういう中で適時に情報共有がなされなかったのはなぜなのかというところについて、これはきちんと御説明をいただく必要があるんじゃないかな。このなぜが書いていないところが大変気になったところではございます。これが1点目の質問。

それから、2点目なんですけれども、これも8ページのところで、原子力規制委員会から指摘があったとのことなんですけれども、福島の地震が、私も覚えていますが、大変大きな地震がありました。そういう中で、東京電力福島第一原子力発電所事故の現場でもいろいろと

作業をされている中について、各機能班の動きや相互の連携等に課題があったというふうな御指摘があったやに書いてありますけれども、具体的にどうということなのか、これは御説明いただければというふうに思います。これがいわゆるパワーポイント資料についてです。

それから、マネジメントシステムについては、さっき全体として申し上げたとおりで、まず、こういうものを皆さん自身が、これは事前にお伺いをしたら、皆さん自身が作られたということで、これはとても頑張られたなというふうに率直に思いました。

それはとてもいいことなんですけど、それを踏まえてなんですけれども、まず、最初のコメントとして申し上げますと、回答率が67%というのは決して高くないなというふうに思います。なぜ67%になるのかということについて言えば、どうせ答えても変わらないからと思っている人が多いんだとすると、これは実は結構な問題で、ここはしっかり考えていかなきゃいけないのかなというふうに思います。

そういう中では、今回のアンケートやインタビューを踏まえて、何かしらの改善をということで、人事上の改善という形で21ページから24ページについて、何かこれを変えていきますというような形が、かなり時間をかけて行われたという御説明が、今、あったんですが、ここで一つ確認しておきたいのは、今までやっていたことを文章化したのか、それとも今までやっていなかったんだけど、やることにしましたというのはどれなのか結構大事なんじゃないかなと思います。それによって、ここで問題を提起した人たちが、ああ、確かに変わったなというふうに組織が変わっていく、これはまた時間がかかるんですけども、ということなので、ここは質問にもなりますが、今までやっていたことを文章化したのがどれで、逆に言うと、新しくこれは始めることにしましたというのが何なのかというのが今日の御説明では分からなかったんで、ここはしっかり御説明をいただく必要があるのかなというふうに思いました。

それから、細かいんですけども、あと3点ほどなんですけれども、アンケートの回答全体を11ページに書いてあるんですけども、その中で、「非常にそう思う」「そう思う」「どちらともいえない」「そう思わない」「全くそう思わない」とあえて五つに分けて、「どちらともいえない」を選択肢として入れているのがこのアンケートの回答の特徴なんだと思うんですけども、そういう中で「どちらともいえない」と書いている人がなぜなのかは、無視しちゃいけないのかなと思います。結構、これが4割超えているところがあったりして、今、どちらかといえば、平均値を見たりだとか、集計値を見たりされているんですけども、「どちらともいえない」のが4割超えているところで気になるところが幾つかありまして、例えばというふうに挙げていけば切りがないのでここではやめておきますけれども、ここはもう一段分析をしていただいてもいいんじゃないかなと思いました。

それから、細かいところで、いわゆる逆の質問というのがあるんですけど、これは私たち研究の世界でこれをやると、大体アンケートの回答の精度が狂います。なので、逆じゃない質問に

したほうが良いというふうに思います。これは来年度以降の学びだと思います。

最後に1点なのですが、ここら辺は、やっぱり規制庁の中だけでやるのではなくて、ベンチマークをするとか、あと、専門家が見て分かること、私はあいにく人事の専門家ではないので、人事の専門家が見て、この回答はこういうふうに見えますみたいな形の、ある種、専門家の皆さんにきちんと見てコメントをいただく必要があると思いますので、これは決して表に出さなくていいと思いますけれども、そういう専門家の方を訪ねて行って、これをどういうふうに、私たちが集計してみたんですが、御覧になりますかという形で御質問されたりして、それをフィードバックされるのがよろしいんじゃないかなというふうに思いました。

以上、質問とコメントが混在していますが、質問についてお答えいただければと思います。あるいはコメントについて何か御意見があればいただければと思います。以上です。

○飯塚座長 お願いできますか。

○荻野長官 規制庁の荻野でございます。今日はどうもありがとうございました。

冒頭の女性の比率の話と、それから、東京電力の柏崎刈羽発電所の件、御指摘、御質問ですが、女性の活躍がまだまだ、特に幹部級で十分でないというのは私どもも重々認識をしております。原子力規制委員会自身も最初は女性の委員がいたんですけれども、今は全部たまたま男になってしまっています。あと、課長級では、今、参事官が2人、全部で25人ぐらいでしたか、ということで、非常に不足をしておりますけれども、おっしゃるように、海外を見ますと、規制機関のトップが女性である、あるいは規制機関の相当数が、スペインなんかはそうですかね、女性が大勢活躍しているというところもありますので、そこも人材の獲得には努めていきたいと思っておりますし、なかなか採用でもあれなんです、出向で来ていただく方なんかでは、いろいろ環境省とか厚生労働省辺りから技術系の女性もたくさんいらっしゃいますので、来ていただいているようなことも努めてまいりたいと思っております。

それから、東京電力柏崎刈羽発電所における核物質防護事案について、原子力規制委員会委員に対して適時に情報共有がなされなかったというのは、非常に由々しい問題でありました。

いろんな事情がありますけれども、検査で得られた情報については、幾つかの決め事があって、比較的軽微なものは四半期ごとにまとめてやると。重要なものは個別に評価のプロセスに乗せて評価をするということだったんですけれども、本件につきましては、初期段階でこれは四半期ごとに報告すべきものだというような評価になってしまったんですけれども、やや、その運用がちょっと硬直的であって、まず評価自身が甘い評価であってはならないということも、もちろんなんですけれども、それ以外にも個別の事案があったときに、評価云々以前に上げるべきものは迅速に規制委員会、規制委員に報告するというような形で、そこは運用を直ちに改めているところでございます。

背景として、なかなかこういった核物質防護事案なんかにつきましては、情報の秘匿という



ことが非常に重要である、セキュリティ上の問題もありまして、どちらかというところ、専門の部隊だけで判断をしていたということもあるんですけども、その辺はより委員会のマネジメントと申しますか、規制庁と委員会を分けた意味でのまさに委員会自身のマネジメントを強化するというような形で、委員会に直接生の情報が上がるようにといった形で運用を改めているところでございます。

○片山次長 規制庁次長の片山でございます。

今年2月の福島県沖の地震の対応について回答いたしますけれども、まず、一つの問題、これは規制庁に参集した職員だけの問題ではないんですけども、やはり、事業者からの連絡が遅いところがありまして、特に福島第一原発からの情報伝達というのが、ほかの施設に比べて遅かったというものが一つございます。

それから、あと、もう一つは、これはたしか夜だったと思うんですけども、やはり、機能班ごとに参集してくる職員の数というのにばらつきがありますので、当初、そのばらつきを平準化して、職員がなかなか集まらない機能班に、たくさんいるところから助っ人を出すといった差配、最終的にはそういう差配をしてやったんですけども、ちょっとそこに手間取ったですとか、あと、クロノシステムを使って情報共有するんですけども、単純なミスでその設定範囲を間違っちゃんと共有ができていなかったとか、そういった細かい不具合というのはかなり摘出されておりますので、そういったものはしっかりと改善をして、これはマニュアルの改訂のときに反映をしていくということをしていく予定になってございます。

それから、人材育成でございますけれども、新たにやったのは、別途つけました一般職技術系のキャリアパスイメージというものを整理したということがwhat's newでございます、これまでの役人のキャリアパスという、係長のときはこうですとか、課長補佐のときはこうですとか、管理職はこうですだけなんですけれども、どういうふうに専門分野を絞り込んでいくのかとか、特に配慮して育成していく分野はこういうところだとか、あるいは、どういう機会の付与があり得るのかとか、そういったようなものを整理して職員に提示をしたというのが新しい取組でございます。

今後、一般職事務系でございますとか、総合職、あるいは研究職なんかについても、そういうものをつくっていくということをしなきゃいけないというふうに思っております。

それから、アンケートの読み方ですとか、あるいは質問の作り方、いろいろ御示唆、ありがとうございます。また、これは継続的な改善につなげていきたいというふうに思っております。

○飯塚座長 亀井委員、よろしいですか。ほかにございますか。大屋委員、どうぞ。

○大屋委員 慶應義塾の大屋でございます。いろいろ御説明、ありがとうございました。

4点ほどありまして、質問としては一つかなという感じがいたします。

1点目は、今回の評価についてなんですけど、もちろん、通常業務がきちんとできたかどうか

というところで、きちんと評価をして、例えば、充足率が足りなかったという点については、これはBになるのは仕方がないと思うのですが、新型コロナウイルス問題というのは、これは原子力規制庁が原因となって生じた事態ではないわけであって、いわば不測の事態、不可抗力の事態であると思います。このような場合には、それを前提としてベストエフォートでダメージを軽減する策がどれだけ取れたかということをやはり基準にして評価すべきであって、もちろん、海外の機関に3人派遣するはずだったんだけど行けなかったというので、それはBだという評価をしてもいいんですけれども、その代わりに何をしたのか、それが要するに十分な補償措置になっているのかどうかというようなことで評価をして、これはBでもいいんだけど、質的評価として、これはでも頑張ったんだとか、ここはもうちょっと頑張れたということをきちんと洗い出していただくとよいのかなというふうには思いました。これが一つ目です。

二つ目は質問でして、パワーポイント資料の8ページ、施策目標のVです。これがBが出た一つの要因として、39事業所のうち38事業所で防災訓練が実施できましたというお話がある。要するに、1個足りないというわけで、この1個足りないのは、どこかということは把握しておられると思うんですが、どこか言っていただく必要はないんですけれども、どういう理由でできなかったのかについては、きちんと把握をしておられるのか。それは繰り返して言うと、新型コロナウイルス問題だったらベストエフォートでしようがないなという判断の仕方もあるかと思えますので、そこは質問させていただきたいと思いました。

3点目は、今年目標として設定された女性の比率についてです。これ自体は非常によいことで、ダイバーシティを高めていくためにも有効な施策であるというふうに私も思いますけれども、先ほどの話ですね、要するに、今、幹部級になっておられる方というのは、10年、20年前の採用から出てきているので、この女性比率は急には上がりません。それを前提に、下から頑張って上げていきますと、ここはこういうことになるわけですが、ちょっと恐れるのは、どこかの大学の文科I類と理科I類の女性比率の違いというのを考えると、35%といったときに、技術系は男性ばかりになって、それを埋め合わせるように事務系で女性を採用するというようになってしまう可能性があるだろうと。これ自体は、それでもやらんよりはましだという評価もあるかもしれませんが、ある意味では、性的役割分業の固定に結びついてしまうので、長期的には決して望ましいことではないと思います。

トータルで35%というのはいいと思うんですけれども、それを実現するために特に技術系でこのぐらいには持っていきたいんだと。それは先ほどおっしゃったように、他省庁からの出向も含めて、当面はやらざるを得ないと思いますけれども、そういうことをロードマップとしては描いておいていただきたいというふうに思います。

4点目は、人事アンケートの分析についてで、これもこういうことに取り組みされて改善されたのは非常によいことで、分析の仕方について工夫があったほうがよいというのは、それは亀

井先生がおっしゃったとおりだと思いますけれども、もう少し続けて、どういう流れになっていくかというのを見ると有益だろうと思います。

ただ、一つ気になっていることがあって、辞めるやつが本当のことを言うか問題というのがあるんです。会社の悪口を言っているやつは辞めないんだという話もあるし、私も前の大学を1回辞めているわけですがけれども、移籍の話が本決まりになりかけた頃から、人前で悪いことを言わなくなったような気がするのと、振り返って。やっぱり、ある意味では、今いる組織に対してロイヤリティがあるから、悪いところは悪いと言うとか、アンケートにきちんと本気で答えるとか、そういう対応をするのであって、ロイヤリティがなくなると、もう適当にごまかしちゃうわけですね。それは、あるいは先ほどの回答率のところでも、もう答えないという形で出てくるかもしれないし、ある意味では、非常に不誠実な形で全部高くつけていると。目をつけられないように、気づかれないようにするという対応を取っている可能性もありますと。

なので、これは非常に難しいんですけれども、可能な範囲で、辞める人、辞めた人分析というのを行うことが望ましい。なぜ辞めるんですか、なぜ辞めたんですか。これは辞める人に聞くのは難しいですし、辞めるときに聞いても絶対本当のことを言いませんから、辞めた後にコンタクトを取って聞くのは難しいので、やりにくいことで知られているんですけれども、それでも可能な範囲で、そういう調査をされて、分析に組み込まれたほうがいいとは思いますが。

私からは、取りあえず以上です。

○飯塚座長 幾つかお答えいただけますか。

○金城人事課長 人事課長の金城ですけど。

詳しいデータは取り寄せて説明しますけれども、女性の比率、これは最近採用していても、これは事務系、技術系問わずですけれども、女性の比率は上がってきている状況にあります。ですので、管理職、補佐級で、その辺どうなっているかは、今、データを取り寄せていますので、データがそろいましたら、また御説明させていただきます。

○飯塚座長 では、片山次長、お願いします。

○片山次長 次長の片山です。

事業者防災訓練、1か所できなかつたというのは、たしか新型コロナの影響で中止になったということでございます。

それで、実は新型コロナの影響が令和2年度始まった頃から急速に出てきたということもあって、令和2年度は10月に一度重点計画の見直しをする必要があるかどうかという議論を原子力規制庁のマネジメント委員会で行いました。その中で影響を踏まえ、そもそも計画を変えた事業もあります。いや、できるんだと言って変えなかつたけれども、結果としてできなかつたというところが、その見通しの甘さも含めてB評価になっているところもあります。

そういう意味で、何も考えずにBにしているわけではなくて、一応、各課室長には機会を与

えた上で、こういう評価をしているということでございます。

ただ、大屋先生がおっしゃるように、本質的には、ある種、自分ではどうしようもない原因によってなされたもので、代替措置、どういうリカバリーをしたのかということも加味した評価というのは、おっしゃるとおりだとは思いますが、ちょっと今回はそこまでではなくて、一度チャンスは与えた上で評価ということをやっております。

○大屋委員 大変よく分かりました。

○飯塚座長 これでよろしいですか。じゃあ、藤田委員、どうぞお願いします。

○藤田委員 藤田です。御説明、ありがとうございました。

先生方がこれまでおっしゃっているように、マネジメントシステムの運用ですとか、あるいは職員のアンケート、これは大変よいと思いますので、ぜひ、続けていただいて、経年変化が分析できるようにしていただきたいと思います。

それで、何点か御質問とコメントをさせていただきますが、まず、アンケートに関連して、アンケート結果に対応する形で新しいキャリアパスを示されたということで、先ほど御説明をいただきましたが、キャリアパス自体は平成27年頃から示されていたと思うんです。それが職員にとってあまり有効でなかったというのは、先ほどのお話では、特に技術系の方について、専門分化されていないというか、大ざっぱ過ぎて、もっと細かい具体的なものが必要だったというふうに私は聞いたんですけれども、これまでのキャリアパスがあまり機能しなかった原因というのは、そういう理解でよろしいのでしょうかというのが、まず1点目の質問です。もし何かそのほか、今までのキャリアパスですとか、あるいは人物像といったものが職員にとって効果的でなかった理由というのがありましたら、ぜひ、教えていただければと思います。

それから、その点に少し関係するんですけれども、資料2の4ページに、人事の参考とするために職員の人事情報を格納した人事管理システムを構築したという一文がございます。これはどのような情報をシステムに入力をして、そういったシステムを作られたのかということ、もう少しできましたら詳しく教えていただければと思います。

お答えをお伺いする前に、ちょっと恐縮なんですけど、私としてのコメントを申し上げますと、ぜひ、人事管理システム、職員の専門性、一人一人の職員がどういう専門性を持っているかというようなデータなども、ぜひ、システムに乗るような、かなりきめ細かいものを作っていただきたいなと思っております。といいますのも、私は自分の研究でイギリスの公務員の人事制度などを調べているんですが、(イギリスでは)かなり長い間、職員の専門性の向上というものを目指して、かなりいろんな取組をしてきたんですが、最近の議論としては、確かに職員の研修などの人材育成も重要であると。しかしながら、それと同じぐらいに重要であるのが、今いる職員が持っている専門性を本当に有効に使っているのかという、実は専門性がある職員がいるのに、その職員を適正に配置していなくて、かなり無駄遣いをしているのではないかとい

うような議論もございまして、そういった意味でも、ぜひ、職員の専門性を把握して、それが有効な配置に、効率的な配置に生かせるような人事のシステム作りというのをしていただきたいというのがコメントでございます。お答えをいただく前に申し上げて恐縮ですが、私自身はそのように考えております。

それから、同じアンケートで、技術や知識の伝承がうまくなされていないという、そういった結果もあったと思います。これに関しても、人材育成に関して、技術、知識の計画的伝承ということで取り組まれているという御報告が規制委員会のほうでもあったかと思いますが、どうもそれがうまくいっていなかったのかと思います。なぜ今までの取組が、セミナー等も開かれているというような記載があったかと思うんですけども、伝承の取組がうまくいってなかったのか、その辺はどのように分析しているのかを教えてくださいたいと思います。

それに関連してなんですけれども、資料3の15ページに知識伝承の失敗という項目が課題のところでございます。そのところに技術伝承には文書に残すことが必要だと思うが、開示請求に耐えられる文書でないと作成できず、メーカーのノウハウは公開できないことから、文書化が実現しないという、そういったインタビューのコメントが載っていたんですけども、これはちょっと違うのではないかと私自身は考えておまして、公開できないから文書化できないではなくて、基本的には文書化があって、そして、その文書を公開できるかどうかというのは、やはり適切な理由によって公開できないという案件もあるかと思いますので、個別で判断していただくことになるかと思います。公開ができないから文書に残せないではなくて、それは知識や技術の伝承のためにも、やはり文書化をまず第一に基本にさせていただいて、公開できるかどうかは、その後の判断としていただくべきではないかと考えております。

長くなりましたが、以上です。

○飯塚座長 どうもありがとうございました。じゃあ、まず片山次長、お願いします。

○片山次長 規制庁、次長の片山です。

まず、キャリアパスですけども、これまで示していたキャリアパスは、技術系ですとか、事務系ですとかあまり関係なく、一般的に公務員はこういうふうにして、だんだんランクが上がっていくんですけども、キャリアパスしかなかったものから、それを見ても、じゃあ自分が係長級になったら、どういうところで仕事をするんだとか、そういうイメージがつかめなかった。よく若い人は先輩の背中を見て、5年たったらこういう人にならなきゃいけないんだとか、10年たったらこういう人にならなきゃいけないんだという目標とする先輩をイメージすると分かりやすいんですけども、ちょっとそういうのもイメージできるようなキャリアパスになってなかったということです。

今回つくったのは、ある程度分野の特定をして、大体どういう求められるような能力ですとか、あと資格制度との対比ですとか、そういうところもつけていますので、ある種、顔が思い

浮かぶようなキャリアパス、資料にはなかなか顔写真貼れませんが、説明するときには、例えばこういう人というふうに言えば、ああこういう人かというのが分かるような、イメージしやすいキャリアパスになったんじゃないかというふうに思っています。そういう意味で、今回はかなり改善をしたものになっているんじゃないかと思っております。

それから、知識管理ですけれども、規制庁では知識管理は4象限に分けて、重要だけどころなりそうなやつというのを、できる限り減らしていこうということをやっております。これは各課室に伝承しなければいけない知識というのは具体的に何ですかというのを特定してもらって、今それがどういう状態にあるんだと。ある1人の、もう60近い職員がやめてしまったら失われるといったようなものは、じゃあどうやって残していくんだといったような計画をつくってもらって、それをできる限り危機的状況にあるところから、だんだん落ち着いた状態に持っていくという活動を、毎年やっております。取り組み始めてから、その大事だけでもなくなりそうだというものは、かなり減りました。かなり安定的に残せるようになってきています。

一方で、職員アンケートにある知識伝承というのは、個人としてどう思うかということなものですから、なかなか、ある非常に専門分野で優秀な先輩がいたとして、じゃあこの人が異動した後、誰がその仕事をやるんだということに対する不安ですとか、そういったものが割と直接的にアンケート結果には出てきているのかなというふうに思っています。

したがって、その知識管理というものを継続的にしっかりやる中で、できる限り専門性が高い分野の知識なり何なり、経験なりというものが失われないように伝承していく取組というのは、継続的にやっていきたいというふうに思っております。

人事管理システムについては、人事課長のほうから説明をさせます。

○金城人事課長 人事課長の金城であります。

人事管理システム、資料にもありましたように整備いたしましたので、昨年度の予算で整備して、今年度から導入しているんですけど。今のところは、その開発したシステムが、うちのシステムで一応使えるというところまでは確認をしまして、これからまさに人事データを入れて、皆さんと共有がどうできるかというのを、今、試そうとしています。

そういった中で、先生が御指摘のありましたような、専門性とか、あとこれまでの職歴みたいなのはちゃんと入れられることは確認してありますので、実際にちょっとどう使えるかは、今検証しているところであります。以上であります。

○飯塚座長 よろしゅうございますか。長官、どうぞ。

○荻野長官 最後に、なかなか文書化しにくいので残しにくいという声があるということについての指摘がございました。おっしゃるように、文書化が前提で、きちんと文書化するという、あるいはどういう形なら文書化できるかというふうに頭を使うこと自身が知識の整理にもなるわけですから、それが基本であることは大事だろうと思えます。

また、全体として言えば、規制庁は、規制委員会は非常に公開を、100%公開を目指すというつもりで仕事をしていますので、いろんなものが残っていると思います。

その上であえて申し上げれば、やはりこういったメーカー側のノウハウに当たるものであるとか、それからセキュリティ関係のものであるとか、その他いろんな意味で文書に残しにくいものがあって、それをどうするかということはあるんだろうと思います。これはある意味で、霞ヶ関全体を通じるようなものがあるのかもしれない、そこはどういう工夫をすることによって、ある意味で文書化をしていく上での知恵の働かせ方ということであろうかと思えますけれども、そこはいろいろ工夫をしていきたいと思えます。

非常にリラクタントになってしまうと、結局出せないものも含んでいるからちょっとやめちゃおうみたいなことになるんですけども、そういうことのないように、そこはきちんと進めてまいりたいと思えます。

○飯塚座長 ありがとうございます。よろしゅうございますか。

ほかに、いかがでしょうか。どうぞ、町委員、お願いいたします。

○町委員 よろしく申し上げます。新型コロナウイルスで大変な中、制限もある中で大変だったと思いますが。私も幾つかあるんですけども、今年、東日本大震災から10年たちました。原子力規制庁ができたきっかけは、やっぱり福島第一原発事故が起きたからです。各先生方からもありましたけれども、職員の方たちのインタビュー、本当に私は示唆に富んだもので、いつも細かい指摘ばかりで恐縮なんですけれども、本当に日本が原発を動かしていいのかというのを思いを抱えながら、私はこのいつも懇談会に参加して、いつも厳しい目で見てきました。

実は、職員のやっぱりインタビューの言葉を見ると、一番懸念なのは、やっぱり事故の風化という言葉がやっぱり課題の中に出ていることが、とても私はやっぱり心配です。事故を経験してない人が入庁するだったりとかです。規制庁が発足してから、もう来年で10年になりますかね。やっぱり最初のほうは手探りだったので、原子力規制委員会しかり、原子力規制庁が何をする庁なのかというところは模索をしながらの10年近くだったと思えます。

私もずっと指摘をしてきたんですけども、原子力規制委員会の事務局ではあるんだとは思いますが、やっぱり今働いている人たちが、やっぱりキャリアパスを描けなかったり、モチベーションを持ってないということは、やっぱり原子力規制庁が何をする庁なのかというところがやっぱりちゃんと示せてないからだというのを、とてもちょっとこのインタビュー、アンケートの結果からすごく受けました。

それはちょっと全体の感想なんですけども、ちょっと細かいところで、政策評価の概要の7ページの、やっぱり福島第一原発の廃炉なんですけれども、S評価が1、A評価が4ということなんですけれども、でもやっぱりまだ福島では避難している人がいて、事故の調査が入れる環境が整ったとはいえ、まだ本当に一歩も踏み出してない、デブリでさえどういう形であって、取

り出せてもいなくて。これ日本原子力学会さんが去年出した中間報告では、東京電力は30年から40年廃炉作業というのを変えないままで来てますけれども、日本原子力学会のほうでは、この福島第一原発の廃炉作業を完全な形に終わるまで100年以上かかるんじゃないかという報告をこの中で出したりしています。

低減目標マップもちよっと分厚いほうでは見たんですけれども、何か30年ぐらい、40年ぐらいで切れていて、なかなか先を見通せないと思うんですけれども、先ほどあったように、処理水のほうも海洋放出も始まったりとか、でも敷地内にあるタンクはもう間もなくいっぱいになることも明らかです。

この福島第一原発の廃炉作業自体の30年、40年というのを見直すつもりは、これは見直しは東京電力がやることなんだと思うんですけれども、原子力規制委員会、そして原子力規制庁のほうから、この見直しについてはどういうふうに、今後どういう時間軸で見直しを示すことが、やっぱり福島で避難している人たちに対しての誠意というか、国際的にもやっぱりあるべき姿を、未確定であっても、やっぱりどういう形で廃炉が進んでいくのかというのをやっぱりちゃんと示すことは責務だと思うので、この30年、40年見直しというのは考えてないのかというのをお聞きしたいです。

あとは、今、全国の原発の審査も進んでいて、あと残りが多分審査中なのが8個ですか。原発事故から10年たって、審査もこれからは廃炉作業のほうに移っていくというふうに思います。東京電力も、第一と第二含めて合わせて10基の廃炉作業を、今後、福島の事故の終息と併せてやっていかなきゃいけないというふうに思います。

こちらの政策評価書の7ページにも、達成すべき目標で、新たな規制ニーズへの対応という言葉が一つ入っているんですが、この新たな規制ニーズというのは何を示すのかというのを、教えていただきたいというふうに思うので。その審査の中で御説明を聞きたいのが、40年たった原発は原則動かさないということを言われていたんですが、やっぱりこれは原則だったなというのが、関西電力の美浜が一応審査を通ったということです。これは審査が通ったということ自体は、世界一厳しい基準ということで、審査が終わったということなんだと思うんですが、東京電力しかりなんですけれども、美浜を持っている関西電力は、原子力事業史上最悪ともいう不祥事を起こしています。地元の人から金品をもらっていたという、これはちょっと範疇としては、原子力規制庁の範疇ではないと思うんですけれども、ただ原発を動かす事業者として、動かす資格があるのかというところの、その管理監督も必要なのかなと思いますので、原発の安全プラス、この事業所がこの原発を動かす資格があるのかというところの関西電力に対する指導みたいなのはちゃんとしているのかということも、念を押して聞きたいです。

あとは、もう一つ、四半世紀止まっていた、青森の再処理工場に関しても許可を出しました。やっぱり四半世紀動いてなかった再処理工場を動かすという、これ更田委員長も、報道ですけ



れども、動かしてなかったものを動かすということ、ちょっと一般市民として、トラブル続きで動いてなかったものを本当に大丈夫なのかなという懸念がしてなりません、誰もその辺りを説明してくれる人がいないというか、40年たったものを動かす、そして25年動いてなかった再処理工場、審査は通りました、すぐではないですけれども、今後動かしていくというのが報道はされるんですけれども、この辺りの安全性は本当に大丈夫なのかというところの説明というのは、これはどこがやるんですかね、原子力規制委員会、やっぱり最終的には政府ということにはなるのかなという感じはしますが。

取りあえず、ほかにもあるんですけれども、取りあえず以上です。

○荻野長官 原子力規制庁の荻野でございます。

いろいろありがとうございました。幾つか考え方、御説明を申し上げます。まず大きな問題として、東京電力福島第一原子力発電所の廃炉作業の話がございます。廃炉作業がきちんと安全に行われるように、監視、監督をするのが規制委員会の役割であります、全体としての廃炉作業をどう進めていくか、いつまでにやり抜くかとは、一義的には東京電力の問題であり、また政策当局を含めた政府全体としての関わりの問題なんだろうと思います。政府といいますか、現時点で完全な民間企業ではない、実質的に国が相当の株式を持っている会社ということでもありまして、そういった特別の枠組みの中で進んでいくということであろうと思います。

そういう意味から言いましても、原子力規制委員会としては、そういう全体の枠組みについて、我々のほうからこうだということではなくて、きちんと着実に目の前でできることはきちんとやってもらおう。その過程で順番を間違えないようにとか、あるいはALPS処理水の問題なんかもそうですけれども、できることをいわずに先送りにしないようにとか、それによって全体の工程が遅れることのないようにといった、どちらかといいますと、足元のといいますか、目の前のことをきちんとやらせるというのが、我々の役割かと思えます。

その上で、ロングスパンの話につきましては、やっぱり政策全体の枠組みということがありまして、そういった達成すべき目標に照らして、それから逆算して現在の規制をとというのは、逆に非常に危険なことにもなりますので、その辺はそれぞれ司々というようなことになろうかとは思っています。

それから、40年運転制限の話につきましては、これはきちんとした評価をして、高経年の技術評価をきちんとして判断をしていくと、厳正に判断をしていくということかと思えます。

それから、関西電力の金品の問題でございます。これももちろん、そもそもそういう人がということは当然あるわけでございますが、これは事業者としてのあるべき姿ということでありまして。ですから我々としては、一義的には監督官庁である資源エネルギー庁、経済産業省のほうで、そこはきちんとして監督をしてもらうということを見届けるということかと思えますし、そういった形でやっていると思えます。そのところを、規制委員会は、要するに科学的・技

術的な見地から口を出すということには、なかなかならないわけですが、そういった意味での対応、監督官庁の対応も含めて、きちんと注視をしていくということかと思えます。

それから、日本原燃の再処理施設、六ヶ所の話でございます。確かに、えらい時間がたっているわけでございます。具体的に、我々としても、状態としては試運転はしましたけど、いろいろトラブルありました。やっと許可まで至ったけれども、許可に続いては工事計画の認可があり、検査があるという、そういうプロセスになります。そういった中で、新品のぴかぴかじゃない施設について、きちんと検査をしていくという段階でございまして、まだまだそれは始まったばかりという段階でございまして、なかなか険しい道のりといいますか、厳しい検査をきちんとしていかなきゃならない状況にあるということかと思えます。何か補足あれば。○櫻田技監 原子力規制技監の櫻田でございます。六ヶ所再処理の話について補足いたしますと、まさに先生御心配の問題というのがあります。ちょっと動かした後、相当長い時間放置されていたと、放置されていたわけじゃないんですけども、動かすことなく管理されているだけという状態にあったということなので、これを本格的に動かし始める前には、補修をしなきゃいけないところもあるでしょうし、基準地震動も引き上がっているんで、そういう意味では耐震補強みたいなものも必要なところもあるでしょうし。何にも増して、ずっと置かれていた配管とかが、現状の状態で技術基準に適合するののかということはどうやって確認するんだということが、まさにこれからしっかりと議論をして、決めていかなければならない重要なポイントになっていまして、これが設計及び工事計画の認可の審査であるとか、その認可の後の検査、これも併せて検討をしていくということがとても大事なポイントだと、我々も考えていまして。これからすごく厳しい話が出てくるんじゃないかと思っています。

それから、最初に御質問ございました、新たな規制ニーズという話なんですけれども、これ資料5の7ページの一番上の欄のことだと思いますが、令和3年度の重点計画でございますので、あまり先のことを考えた意味での新たなニーズというよりも、現時点でまだ審査とかには至らないようなものであっても、視野に入っている近い将来に申請が出てきてもおかしくないであろうようなものというのがあるだろうと。

それを右の欄に幾つか書いてございますけれども、例えば下のほうには、中深度処分に係る規制基準というのがありますけれども、廃炉廃棄物は、今、六ヶ所の埋設施設に埋設されるような、非常に放射線レベルの低いものよりも大分高い放射線を持った廃棄物が出てまいりますので、浅い地層ではなくて、少し深い中深度に処分するということになっています。

この基準は今までなかったところを、今まさにパブコメにかけてますけれども、そういう基準を整備するというのが、これもその一つの新たなニーズでありますし。さらにその先には、特定放射性廃棄物の最終処分であります。これはいわゆる高レベル廃棄物の処分ということになりますけれども、この閣議決定された基本方針に基づいて検討することになってございます

ので、こういったことも新たなニーズということで、この辺について令和3年度はきちんと取り組んでいく必要があるということで、今書かせていただいているということでございます。

○片山次長 次長の片山でございます。事故後10年ということで、事故を経験してない職員も増えているだろうと。おっしゃるとおりでして、毎年採用していますと、やっぱり4分の1からだんだん3分の1に近い新卒採用者というのは、社会人として事故を経験してない人たちが入ってきています。そういう意味で、この経験の伝承みたいなものをどうするかというのは、組織全体にとって大きな課題だというふうに思っています。

今年は事故後10年ということもありまして、「事故後10年を振り返る」というのをテーマに、11本のYouTube動画をホームページ上にアップをしています。多いやつでも3,000回視聴を超えているぐらいで、全然人気がある動画ではないんですけども、こういった動画、世間に発信するだけじゃなくて、これは中での研修の教材なんかに使いながら、しっかりと伝承していく努力というのは継続的にやっていきたいというふうに思っております。以上です。

○飯塚座長 どうもありがとうございました。町委員、どうぞ。

○町委員 じゃあ、ちょっとだけ短く。すみません、関西電力に関しての答えでちょっとやっぱり引っかかってしまったのは、そもそも事故が起きたときに、推進するのと規制するのが同じ省庁にあったから起きてしまったという反省の下に規制が切り離されたと思いますので、ちょっと事業者に関しては経済産業省がという言葉が出たんですけども、それだと事故が起きる前と全く責任を取らないという体質と変わってないなと思いましたので、やっぱり事業者の監督に関して、規制厳しくするということでは、やっぱり原子力規制委員会で規制庁が役割があるということを念を押したいと思います。

あと再処理工場に関して、やっぱりまだ問題が大きいということは、今のお返事で分かりましたので、すぐ動くわけではないと分かりました。となると、もう25年、30年たっても動かさないものが必要なのかという、そこのちゃんと現実的な基準でちゃんと審査した上での、そこら辺の提言みたいなものも、規制する側からはしてほしいなというのを感じました。以上です。

○荻野長官 規制庁、荻野でございます。

御指摘ありがとうございます。繰り返しになってしまいますけれども、私どもとしましては、むしろ規制と推進が分離されたからこそ、その役割分担が重要で、やはり事業者の事業活動に関わることは、政策当局においてきっちりやっていただくべきもので、科学的、技術的見地から規制するものと、そこは役割分担があるのではないかとあって、そこは若干、見解の相違があるかもしれませんが、そこはちょっと重ねて申し上げさせていただきます。

○飯塚座長 これは、規制庁は一体何だと、規制委員会は何だという役割分担の話になるわけで、結構難しい問題ですね。これは前々から言われているように、更田委員長も言っていました、淡々とやっていくということなんですよ、基本的には。それを何から何まで全部、政

策までもこちらが持つのかということになると、それはそうではないかもしれないわけで、なかなか難しい判断だと思えます。

今日はこの辺にしておいて、じゃあ、城山委員、どうぞお願いいたします。

○城山委員 ありがとうございます。幾つか質問とコメントをさせていただければと思います。

一つは、皆さんおっしゃっていたように、この職員アンケートはすごく興味深い結果ですし、多分いろんな生かし方があるので、ぜひ今まで言われたような形で、ぜひ展開させていっていただきたいなと思うんですけども。それとも関連するんですが、職員のキャリアパターンのメジャールートではないにしろ、例えば一つのルートとして、やっぱり国際的な連関のもとで仕事をするということも重要な要素としてあったので、その部分を何か、ちょっと変な言い方ですが、忘れないでいただきたいなというのが一つ目です。

と申しますのは、これ先ほど大屋先生が指摘された、指標のところではダイバーシティの話があったんですけど、ダイバーシティが入って、何がなくなったかということ、職員の海外派遣という定量指標が飛んじやったんです。本当にそれでいいんでしょうかと。つまり恐らく、当初の議論からすると、やっぱりある種の開放性というのを、この素地つくるのが大事で、どうやって開放性をつくるかというのは幾つかありますと。国際的なネットワークの中で一緒に仕事をするということのも、その一つだし。例えば、通常の役所だったらやらないと思えますけども、ここでも書かれているように、ちゃんと論文としてパブリケーションして、批判を浴びるといようなこともちゃんとやりますということのも一つだし、ダイバーシティももちろんその一つの要素だと思うんですが、やっぱりその中で国際の要素というのは大事だと思うんです。

例えば、前回のときに強調されたように、例えばその検査制度を新しくやろうとしたときには、まさにオン・ザ・ジョブ・トレーニングで、アメリカに行って少し一緒に勉強をしたり、あるいは海外の人に来てもらって日本の現場を一緒に見るとか、多分そういう国際性みたいなことというのは重要ですし、今回の中でも、IRRSの指摘をどうやって入れていくかというところも結構入っていたと思うんです。

そういう意味で言うと、国際性というのを、やはりある種の組織のキャパシティ・ディベロップメントとして見るときの、やはり指標としては残してもらいたいなという気がします。

ただ、他方、若干丁寧にこの実際の指標を見ると、海外派遣者数がいいのかというのは、多分考えどころだと思います。これたしか、資料1の4ページのところで、3という目標が、コロナでゼロになりましたというところだけ書かれているんですけども、これ資料を丁寧に見ると、この3というの何をも想定されていたかということ、人事院の長期派遣と原子力規制庁の派遣なんです。後者は、私は実態をよく分かりませんが、これは単なる留学ですよ。恐らく、留学して悪いことは全くないんだけど、さっき言ったような趣旨で、規制庁が国際化していくというときに見るべきは、留学数というよりかは、むしろ国際的なコミュニティの中でちゃん

と規制をやっているのか。例えば海外に実際に行ってオン・ザ・ジョブ・トレーニングやっているかだとか、あるいは来てもらってやっているかだとか、あるいは、この資料2で書かれていたのと言うと、事務系の職員の2人が、NEAです、国際原子力機関の原子力法委員会の委員に登録しましたみたいなことが書いてあって、これは結構重要なことかもしれないですね。

そういう意味で言うと、今の指標がいいかという、相当クエスチョナブルであることはたしかなのですが、他方、やっぱり国際性みたいなことをきちっとキャパシティ・ビルディングの中で考えていただくということは大事なというのが、1点目のコメントです。直接的には、指標を減らすしかないんでしょうかということでもあるかもしれません。

それから2点目は、町委員が言われたことともかなり関連するんですけども、施策目標のIIというのは、原子力規制の厳正かつ適切な実施で、やっぱり実施に基本的に重点があるわけですね。つまり新規制基準をつくって、それをどうやってちゃんとやっていくかと。それはもちろん重要な課題ではあるのですが、他方、やっぱりある種の行政機関として見たときに、新しい、まさに先ほど議論があった規制ニーズみたいなものに対応するのか、やるんだったらどこまでやるのかというのは、多分大きな選択肢としてあって。いずれにしろやらなきゃいけないのは、まさに廃棄物処理が、どっちにしろ原子力の政策をどう取るにしろやらなきゃいけないので、こういうのはまさに本当に動き出したときに、規制のできてないということが制約条件にならないように、ちゃんと、むしろ早めにやっておくべきことなんだろうと思うんです。

あるいは、もう少しコントラバーシヤルなのは、ここはまさに世の中で意見が分かれるところですが、カーボンニュートラルとか言い出したんで、例えばグリーン・グロース・ストラテジーみたいなやつを見ていると、結構小型炉みたいなことが固有名詞、出てくるわけですが、小型モジュール炉をやりますと。例えば、それをやるやらないは、まさにそれは政策選択で、これは規制庁の枠外の話なわけですが、例えばそういうものが仮に出てきたときに、どう規制はあり得るのかというようなことを、どこまで予習的に投資して、予習しておくのかというようなことも、多分規制庁としてはあり得るんだろうと思います。

恐らく、小型炉みたいなのが出てくると、多分今までの施設設置して、認可しますというだけじゃなくて、ある種のプロダクトとしてチェックするみたいなことが必要になってくるので、かなり製品の性格が違ってくるんだと思うんです。そういうことに関する先行投資のようなことを考えるのか考えないのか辺りの、スタンスを教えてくださいなというのが二つ目です。

あと、三つ目は、これは亀井委員が聞かれた点で、私も何で共有されなかったのかというのをすごく聞きたいなと思って、そこはまさに答えていただいたんだと思うんですけども。やっぱりその中で、荻野長官からのお話の中、やっぱり若干気になるのは、やっぱりセキュリティの文化というのは、やっぱりなかなか情報を共有しないというところもあってなかなか出てこないという部分もあったという話で、そういうことをどう考えるかですね。

いろんなところで、セーフティとセキュリティの世界をどうやってインターフェースやるかということは、一般論として書かれている。ですけども、まさにこういった問題で、こういう形で情報を共有しなければいけないということの規範を、むしろ全庁的につくるのかみたいなところが、まさに問われている事案なのかなという気がします。

そういう意味で言うと、今の資料の中で言うと、これ資料の1の中の言葉なんですけど、6ページの、本年度は安全文化の話をやって、今後は核セキュリティ文化をやるんですみたいなことが書かれているんですが、結局これ何か別ものになっちゃうと、むしろまずいわけですよ。まさにつながっていくことが必要なので、安全文化と核セキュリティ文化と分けちゃうよりは、そこがまさに共通項で、どこが分けなきゃいけないかということを含めていく作業ということをやらなきゃいけない。今回の話というのも、個々の違反事案としてはいろんな解釈があったのかもしれませんが、組織の規制に対するコミットメントという形で見ると、それなりに重大な事案だという判断の側面もあると思うので、まさに横断的にセキュリティ、セーフティをどう考えていくんですかということを見る上での、結構重要な事案なのかなとも思います。そういう意味で、そこを展開していただくことはすごく重要なのかなというのが3点目です。

4点目は、細かい感想のようなことなんですけど、荻野長官、かなりいろいろ言っていたのでニュアンスは分かったんですけども、この資料1の7ページ目の原子力規制委員会による指摘というのを見たときに、何かちょっと踏み込んでいるなというふうな感じがして。つまり廃棄物の処理及び分析棟の運用に遅れが出ているところを、遅れが出ないように実施状況を監視するんだということまで書いていて、多分ほかの文章は、ほとんど実施状況の監視しか書いてなかったんですが、これは若干踏み込んでいて、遅れが出ないようにというところまで書いているので、そこまで、つまりちゃんとスピーディーにやりなさいというところまで踏み込むのかなというのが、若干のクエスチョンでした。

先ほどの荻野さんのレスポンスの中でいうと、遅れないようにという言い方はしないで、やれるのにやらないということは避けたいというニュアンスだというお話だったので、そうするともうちょっと少し保守的なラインかなと思ったんですけど。そういう意味で言うと、ある種、社会的期待がある中で、安全を粛々と確保しますということが、この機関のミッションであることはたしかですが、ただ、やるべきことをきちっとやってもらうというところに、若干やっぱり踏み込む側面というのはあって、それをどの程度踏み込むのかというところは、なかなか難しい意思決定かなとも思いますので、ちょっともしそこをコメントあれば、いただきたいなと思いました。以上です。よろしくお願いします。

○片山次長 次長の片山です。海外派遣ですけれども、これ留学は入ってなくて、国際機関ですとか、海外の規制機関への派遣のみでございます。

○城山委員 でも、そうすると多分記述が違いますね、そうすると。多分資料の2の4ページな

んですけど、そうか、これの3人ではないわけですか、じゃあ。

○片山次長 そこは定性的な話として書いてあって、定量目標が職員として派遣するやつで、定性的なところで、留学も含めて書いて……。

○城山委員 そういうことなんですね、なるほど、分かりました。

○片山次長 いずれにしても海外の経験を積ませるといのは、とても大事だというふうに思っております、我々も継続的に職員が送れるように、これからも努力をしていきたいというふうに思っております。小型炉の話は、技監のほうから。

○櫻田技監 規制技監の櫻田でございます。小型炉について御質問ございました。御指摘のとおり、アメリカが今先頭を走っていますけれども、新しい小型の原子炉を具体的に作ろうという、そういうプロジェクトが動き始めています。アメリカだけでなく、カナダとか、イギリスとかでもそういう動きが出始めているということでありまして。

一方、日本の国内はどうかというと、事業者がそういうことを一生懸命考えているという節は、今のところ見受けられないなというのが、我々が感じているところなんですけれども。そうはいっても、何もしないというのも何だかと思っていたところ、小型炉に限らず新しいタイプの原子炉について、規制の立場からどのようにアプローチすることが適切であるかというようなことについて、IAEAの場で、各国の規制当局が意見交換をして議論すると、そういうフォーラムがありまして、そこに参加をすることによって、勉強をしていくことができるのかなど。

ただ、たくさんリソースをかけるというのも、今の事業者の感じからすると、ちょっとまだ時期尚早なのかなという感じがするので、国際機関における活動に参加することによって情報を得ながら、我々としても必要な頭の体操をしているというのが実態でございます。

○荻野長官 荻野でございます。続きまして、セキュリティの関係でございます。非常に大事な問題で、真剣にやるからこそ、なかなかこうだみたいな、なかなか切れ味のいいことが言えない面もあるんですけれども。ただ、できることは少しずつやっつけていこうということで。いろいろ細かい話ですけれども、情報とか文書の管理なんかでも、文書には当然公文書管理法上の文書の保管期間というのがあるわけですけれども、セーフティの関係につきましては、非常に公開、基本公開ですので、事業者との面談記録なんかも比較的3年の保存となっておりますけれども、セキュリティのほうはなかなかリアルタイムの公開にはなじまないものがあると。そうすると、逆に文書の保管期間は長くしようというような感じで、今までは、文書の形式的な属性として、事業者の面談に関するものは何年みたいに決めていたんですけれども、その中でセキュリティに関するものは、あえて保管期間を延ばすというようなことをしています。

それ以外にも、現在、東京電力に対する追加検査を実施しておりますけれども、やはりセキュリティの重要さとか、何をどう達成すべきかみたいなことで、事業者の在り方も問題ですが、やはり事業者を監督した我々の問題でもあるわけでありまして、そこはどうやるのが実効的な

のかというのは、真剣に考えていることですし。

それから、セーフティのインターフェースといったものも、やはり抽象的に3Sというだけじゃなくて、やはり具体の個別の審査の中で、どういう役割分担をして、場合によってはどこをセーフティ側で見てもらうかみたいなことも含めて、個別にかなり検討を、現在進行形で続けているというところでございます。

それから、最後、廃棄物の処理や分析棟の運用に遅れが出ないようにというお話がありました。これにつきましても、町先生のとのお答えの繰り返しみたいな話ですけども、最終形をどうするかみたいなグランドデザインみたいな話は、これは政策の話であるわけでございますけど。他方、現在行われている廃炉作業につきましても、一般的な前向きの事業の監督とは違って、場合によっては事業者側にどんどん進めるインセンティブがなくなってしまう可能性もあるわけでありまして、それは困るであろうと。きちんとリスク管理のマップを作って、いつまでに取り除くべきリスクをちゃんと取り除いていく、あるいは低減すべきものはちゃんと低減していくということをきっちりやらせるということは非常に重要なことであろうと。

普通の原因であれば、別に稼働が遅れても、我々は全然、ある意味で知ったこっちゃないわけでございますが、このIFの廃炉作業につきましても、やはり不合理な遅延というものは、これはあってはならないであろうと。ですからそこは、その話は別に事業をお助けしているということじゃなくて、安全の観点から規制するという中で、それはやっぱり他のいわゆる普通の事業の規制とは、ちょっとそこは若干性格が違うのかなということはいたします。

ですから、日常的にも原子力規制委員会の通常の監視・監督以外に、監視評価検討会というのもつくって、これは地元の方なんかも、福島県とかの方々も含めた公開の会合を持って、それで東京電力自体の廃炉作業のきっちり進捗しているかどうかを監視するという枠組みがありまして、そこは通常の事業監督とはちょっと違う面があるかなとは思っています。

ちょっとお答えになっているかどうか、あれですけど。

○飯塚座長 どうもありがとうございました。よろしいですか。

じゃあ、私からも、よろしいですか。政策評価に関して質問一つとコメントが一つ、それから職員アンケートに関して一つ質問したいのと、コメントが幾つかです。

まず、資料1の5ページに、原子力規制の厳正かつ適切な実施と技術基盤というところの原子力規制委員会の指摘のうち、新検査制度についてこれから改善すべき点を明らかにして実行すべきであるということが書いてあるのですが、その内容が資料5なのか、次の計画のどこに反映されているのかちょっと分からなかったもので、どこに対応するのだから教えていただきたいというのが質問の内容です。

コメントというのは、これは去年も似たようなことを申し上げたかもしれないのですが、目標があって、実績があって、その比較してどうのこうのというだけではなくて、いろいろ考え



てもいいかなと思いました。確かにいろいろ考えて、いろんなことをやってらっしゃるわけけども、結果だけ見たとき、Bがこんな多いのかと一瞬思ったんです。よくよく中を見てみると、こんなこと言っただけじゃないけど、しょうがないかなとか、情状酌量でもないけど、そんなところがあるように感じました。

結局、この手のPDCAを回すときのチェック、アクションのところ、考えるべきことをきちんと整理すべきじゃないかなと思いました。これ実は去年も言った覚えがあるのですが、四つの視点が必要だと思います。一つは、環境です。計画立てるときに、どういう環境を前提にしているかということに関してです。それが違っている可能性もあるということ。今回はコロナが一番いい例なんです。

それから、目標レベルが適正だったか。甘かったか、厳し過ぎたかということ。これは上位ニーズとの関係で決まってくるし、このように実現しようという方法によって決まってくるかもしれないわけで、妥当だったのかということ。これは

3番目が、その目標を達成するための手段・計画です。その内容が妥当なのか。そのとおりにやったらできるようなものだったのかということ。もしくは阻害要因があるかもしれないし、制約があるかもしれない、できないことがあるかもしれないわけ。そんなものを計画に入れてもできるわけがないわけで、妥当だったのかどうかを検討すべきだと思います。

それから、四つ目が実施したかどうかです。これは計画どおり実施したかどうか。できないときに、先ほど指摘ありましたが、いろいろな外乱があった場合に、それに対して復元とかレジリエンスとか、ちゃんと復元できるようにしましょうということ。大屋先生がおっしゃっていましたが、その手のことを考える必要があるかなとも思うわけです。

こうした観点からちゃんと見ていく必要があるかなと思うんです。ただ単に結果の良し悪しだけではなくて、自分たちがどんな計画を立てて、計画というのは狙い、目標と、それから達成手段を考えるということなんですけども、どのようにして実施してきて、実施してどんなことがあって、それでどうやってPDCAを回してきたのかということ、その質をちゃんと把握していないと、マネジメントレベルが上がっていかないわけ。そんな見方をしたいと。これは政策評価に関するコメントです。

それから、職員のアンケートに関してですが、一つは、職員の皆さんから意見を聞いているのですが、これとは別に、それぞれの担当者がやっている業務のレベルとパフォーマンスに関して何か客観的なデータとか、把握しているものがあって、それと照合するようなことはできたのかどうかということを確認したいと思いました。

あと、もしやるなら、回答内容の分布を調べるときに、二山になっているようなものとか、それから先ほどあったけども、真ん中が多過ぎるとか、その分布状況を見て特徴あるかどうか、こうしたことを結果の解釈にどのくらい使ったのかということを確認したいと思いました。

コメントというのは、この手のことを考えるときに、これは藤田先生から指摘があったことと似ているのですが、仕事をするときに、とにかく何らかの手段・方法を使ってその仕事をしていくのに必要な能力を保有しなければいけないわけで、これを軸に考えたいと思うということです。すると、ある業務をするときにどれだけの能力が必要なのかという「必要能力」を明らかにする。次に、実際どれだけ持っているのだろうかという「保有能力」を考えて、この2つの能力の関係を分析してみるべきだと思います。ある能力を持っている人がある業務をやっているわけで、それが足りなかったり、余ったりするわけです。余ったら、おっしゃるようなもったいないわけですし、足らなかつたら何とかしなきゃいけないと。そのギャップを認識して、うまく人事をやっていくということがあるわけです。

ギャップを埋めるための方法としては、もちろん足りなければ、ちゃんと教育するかもしれないし、新しく採用するかもしれないし、外からアウトソースするというか、外の知恵を使おうとするかもしれません、様々なことをやっていくわけです。能力という視点をもって、仕事に必要な能力のタイプとか専門性とレベルをちゃんと把握すること、こんなことをきちんと分析することを進めていかなければいけないのかなと思っています。

もう一つコメントは、文書についての話が出てきたのですが、僕は、文書は三つ役割があると思っています。一つはコミュニケーションツールとしてです。これは紙に書いてなくてもいいです、何でもいいんですが、とにかくコミュニケーションツールとしてあるわけです。

二つ目がナレッジ、知識です。たとえ一人でやっても、必要なのはこの文書です。要するに、どこかで学んだものでもいいし、経験したものでもいいのですが、それを再利用していくためのものとして、メディアとして文書が必要になってくるというわけです。

三つ目は何かというと、証明とか公式の説明としての文書です。それを3番目のものばかりを文書と考えていると、とても重要な2番目の組織内で持っていなければならない、ノウハウという言葉を使っていたけども、ナレッジの類いのはたまっていかなくなってしまい、内部で利用できなくなってくるというわけです。だから、文書の持っている性質というか、何のために文書を作っているかという目的をもう一回考え直して、どういうふうに体系にすればよろしいか考え直すこと、そんなことをしたらいいのかなと思いました。私からは以上です。

○黒川参事官 では、事実関係の質問、幾つかお答えさせていただきます。まず、1点目の検査制度の改善すべき点というのが、この分厚いやつのどこに出てくるかということですが、資料の5の今年度の事前分析表の6ページ目になりまして、6ページ目の一番下に定性指標の6というのがあります。これは検査制度の関係ですけれども、その一番下の行です、検査官からの意見聴取や事業者との意見交換等、運用の継続的改善に向けた取組を行い、ガイド類の見直しなどの改善策を講じたかということかと思っています。

○飯塚座長 具体的に改善すべきアイテムが特定されていて、それに関する計画を入れるのか

と思ったんです。そうじゃなかったんですね。これから明らかにするんですね。

○黒川参事官 そうですね、はい。

○飯塚座長 でも、規制委員会が明らかにしろと言っているんだから、ある程度分かってわけですよ。

○荻野長官 よろしいですか。まさにおっしゃるとおりで、これはもう既に委員会にかけて、今年度のこの計画のもとに、昨年来ずっといろいろな事業者とも打合せとか、検査官会議なんかをやりまして、改善点をつくって、それ逐次改善したり、あるいはガイドに反映するものは、既に今年度になってやっています。

○飯塚座長 ですよ。これちょっと私がとらえたのとは意味が違うのですね。

○荻野長官 これは、それを包括的に書かれたもので、この具体化は当然、各論としての具体化は、当然既にできるものは、もう既に委員会にかけて。

○飯塚座長 そうですか。それはどんなことを改善の項目にしているのかなと、これちょっと知りたかったもので。

○荻野長官 それは非常に細々したものから、膨大にマニュアルのここが分かりにくいとか。あるいは、一番大きなものは、例えば先ほど申し上げました、セキュリティの関係で報告が遅れてしまったではないかという話があって、報告のタイミングを改めたということをし上げましたけれども、それなんかもこの一環として、当然、2月の段階で運用は改めているわけですが、それをマニュアルに反映するみたいな作業は、今年度やっております。

その他、いろいろ実務的なことも含めてたくさんありまして、それはちょっと膨大なものになるんですけれども、そういうことのちょっとまとめて書いてあるというものでございます。

○飯塚座長 そうですか。ほかの先生方から指摘があったのですが、ちゃんと「なぜ」をはっきりしようということ、きちんとPDCAを回すということを書いてらっしゃるわけですね。何かあったら、きちんとその背景要因を解き明かして、どんな因果でどういうことが起きているか認識して、どの鎖を切れればよいかを考えて手を打つということ論理的になされているかどうか、これがマネジメントの実力だと思うんです。きちんとできるためにマネジメントシステムをつくっているわけですから、そこがどうなっているからということ一つだけ例を知りたかったのでお聞きしました。これから強化していただければと思います。

○片山次長 次長の片山です。なぜこういう評価になったのかというのをしっかり分析するのが大事というところで、昨年に続き、また、すみません、御意見いただいてしまいまして。これちょっと今年度の評価をやるときに、少し工夫をしてみたいなど。特にB評価になったものというのは、なぜなのか。あるいは、逆にS評価になったものについては、目標が低過ぎたんじゃないかというところは大丈夫なのかとか、ちょっと。

○飯塚座長 いやいや、やり過ぎかもしれないし、余計なことをするなよとなるのかもしれない

いですよ。

○片山次長 少しそういうところで、常と違う評価が出たものについては掘り下げるというのを少し意識して、考えたいというふうに思います。

それから、職員の能力の把握という点については、やはり資格制度を導入したのは、一つ大きいと思っております。基本資格、中級資格、上級資格というものを、検査、審査、セキュリティの検査、それから防災、環境放射線モニタリング、保障措置、それぞれ資格制度を設けました。これはかなり厳格に運用しているところもございまして、そういう資格が取れた職員は、一応それに従事する能力があるということのある種証明にもなりますので、そういったものを使いながら、しっかりと人事ができるように、今、動かしているところでございます。

よりこの辺は、先ほどの人事情報の管理システムについての御指摘もありましたけれども、しっかりと職員の能力ですとか、そういったものを把握して、任用ができるようにしていきたいと思っております。

○飯塚座長 多分、藤田先生がおっしゃっていたシステムの中では、仕事ごとにどれだけの専門性が必要になるかを明らかにしておくようにと、どれだけ持っているか明らかにしておくようにということを示唆していると思うんです。これとても重要なことなので、ぜひやっていただきたいと僕も思ったんです。その一つが、多分資格ですが、他にもこんな能力を持っている必要があるというようなことになると思うんです。

パフォーマンスインディケータは、設定していないのですね。アンケートを取るときに、その人が……。

○黒川参事官 アンケートするときに、この答えを誰がするかというのは分からない形でやっています。それは分かるようにやる方法もあると聞いたんですけど、それは分からないから安心して答えろというのを言うために、あえて分からないようにしてやっています。

○飯塚座長 部門も分からないのですか。

○黒川参事官 部門は分かる、部門単位まで分かるんです。今、規制部の人ですとか、官房の人ですまでは分かるんですけど、何課の誰さんまでは分からない。

○飯塚座長 部門ごとのパフォーマンスは分かるのですね。

○黒川参事官 それはパフォーマンスというか、アンケートの答えはわかって……。

○飯塚座長 いえいえ、そうじゃなくて、本当に仕事ができただのかどうかということ、期待どおりに仕事ができているのか。部門のミッションを果たしているかという意味です。これは、別途計るんですよ。

○黒川参事官 そこが、ある種、まさに今回の政策評価ではあるんですけど、パフォーマンスの評価として十分かどうかは、また別の問題として、一応これが我々としての評価と。

○飯塚座長 それとアンケートの答えと合わせたら、面白いことが見えるかなと思ったんです。

その部署によって、くせがあるかもしれないというように思ったんです。結構です、いろいろやってらっしゃることは理解しました。

一応予定した時間なので、まだほかに何かおっしゃりたいとか、質問したいということがあったら、どうぞ。よろしいですか。亀井先生、どうぞ。

○亀井委員 今お話があった話は、とっても大事なところで、ちょっと今、先生がお話しされたところと事務方がうまくコミュニケーションできてなかったような気がするんですけども、何か妙に人事評価が高いのにパフォーマンスが低いところというのは、これ問題なわけです。逆に、パフォーマンスが高いんだけど、何か自己肯定みたいなのがすごい低いみたいな、それはそれで問題で、ここのバランスはきちんと実は見たほうがよくて、間違っても、この何かアンケートだけが一人走りしないようにしたほうがいいというのが、多分今の御指摘だと思いますので。これは今回始まったばかりなので、あまり何か多くを望むつもりはないんですけども、大事なことは、何が課題なのかということを見つめていくということではありますので、評価のための評価をするのではなくて、やっぱり改善のための評価をしていくというのは、毎年言っているんですけども、そこだけくれぐれも間違いがないようにしていただけるといいんじゃないかなというのは、しつこいようなんですけども、ここは何度も申し上げたいというふうに思います。

○飯塚座長 おっしゃるとおりですね。コメントがつくのは、多分ちゃんとやっているからです。何もしてないと、何もコメントつけませんよね、多分。だから、いいことをやっているから、面白いから、いろいろ質問出てくるわけです。ですから、委員の皆さんは、多分高く評価していると思うんです、この試みを。これを続けてほしい、うまく生かしてほしいという激励の言葉だと思って続けていただければいいと思います。

ほかに何かございますか。よろしゅうございますか。どうぞ。

○金城人事課長 途中、大屋さんから御質問をいただいたやつ、データを持ってきますというところです。規制庁職員の女性比率の話なんですけど、すみません、事務職、技術系とかで何か分けられていないので、全体の数だけでもお伝えできればと思うんですけども。

まず、規制庁職員全体の女性比率は16.1%なんですけれども、職位別に見ていきますと、係員級、若い20代、30代のところの女性割合は30%で、ちょっと上がって係長級、30代、40代ぐらいになりますと26%、課長補佐級、メインのところなんです、40代、50代になりますと、下がりますと10%、最後、課室長級以上の指定職も含めた管理職となりますと4%という感じになっていますので、途中の指標でもありました新規採用者は、今35%を目指したというところで、しっかりと底上げを図っていききたいというふうには考えてございます。以上でございます。

○飯塚座長 どうもありがとうございました。 皆さん、よろしゅうございますか、このぐらいで。町委員、どうぞ。最後の一言をどうぞ。

○町委員 すみません、最後に一つだけ。またこれを言うと、また規制庁の役割じゃないと言われることは分かっている、ちょっと最後に念を押しますが、東日本大震災から10年と思いましたが、先日、熱海で、大規模な土石流が起きました。日本、本当にどこでどんな災害が起きるか、分からないということを考えると、もうこれ何回も言って、ハード面の安全は厳しい基準、審査で通しているんですけども、やっぱり併せて避難計画がちゃんとしてなければ、その原発が安全というふうには言えないというのを、もう本当これ毎年言っていて。これ、だから内閣府の防災担当と本当に協力するということだと思っんです。

去年からはコロナがあって、なかなか避難の訓練とかも、密になるのでできてないと思うんですが、でもこのコロナの中でも、もしかしたら何か起きるかもしれない。熱海なんか、まさにこのコロナの中で発生して、避難しているわけです。いつ何が起きるか分からないので、そういう意味では、ハード面の安全プラス、やっぱり東日本大震災10年で、避難、双葉病院で避難できずに亡くなった人たちということは、やっぱりこれも忘れないで、この避難計画の部分もしっかり関係省庁とやって、規制庁としてももしっかりここも見守ってというか、ちゃんと監視してほしいなというのを、最後にちょっとつけ加えさせていただきます。以上です。

○荻野長官 おっしゃるとおりで、特にコロナの関係なんかについて言えば、内閣府防災中心ですけども、各地域でコロナを前提に、コロナだけじゃないです、感染症を前提にして避難がどうできるかと、輸送手段をどう確保できるのかということで、地域の防災計画の見直しを進めています。それは当然、我々も相談にあずかって、言うべき意見は言っておりますので、私ども別に逃げているわけじゃありませんけど、きっちり協力してやってまいります。

○飯塚座長 どうもありがとうございました。それでは、今日の懇談会、このぐらいいたしまししょうか。どうもありがとうございました、いろいろ御意見いただきまして。

事務局のほうで、御意見、御指摘を踏まえて、適宜政策評価書から事前分析表に反映していただきたいと思います。見直していただきたいと思います。

これで、令和3年度第1回原子力規制委員会政策評価懇談会、終了します。

最後に、事務局から今後の予定をお願いいたします。

○黒川参事官 事務的な連絡をいたします。本日いただいた意見などを踏まえて、修正をしまして、8月に原子力規制委員会で決定した後、ホームページで公表を考えております。

また、本日の議事内容につきましては、議事録を作成の上、皆様に確認をさせていただきまして、ホームページで公表いたします。

本日は、お忙しいところをありがとうございました。以上でございます。

○荻野長官 ありがとうございました。