

原子力規制委員会

令和4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4年度第1回政策評価懇談会 議事録

1. 日時

令和4年7月19日（火） 14：02～15：50

2. 場所

原子力規制庁13階会議室BCD

（委員はオンライン会議で参加。座長、事務局のみ同会議室に着席）

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総研主任研究員 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 亞聖 フリージャーナリスト

事務局（原子力規制庁）

片山 啓 長官

金子 修一 次長

市村 知也 原子力規制技監

吉野 亜文 長官官房政策立案参事官

野村 優子 長官官房総務課監査・業務改善推進室長

4. 配付資料

資料1 令和3年度実施施策の政策評価の概要（案）

資料2 令和3年度実施施策に係る政策評価書（案）

資料3 令和4年度原子力規制委員会年度業務計画

資料4 令和4年度実施施策に係る政策評価の事前分析表（案）

資料5 令和3年度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

- 資料6 規制の新設又は改廃を目的とする政策に係る政策評価
- 資料7 要改善事項及び是正処置に係る活動の実施状況
- 参考資料1 政策評価懇談会の開催について
- 参考資料2 令和3年度実施施策に係る政策評価の事前分析表
- 参考資料3 令和4年度原子力規制委員会政策評価実施計画
- 参考資料4 原子力規制委員会政策評価基本計画
- 参考資料5 令和3年度原子力規制委員会年次報告
- 参考資料6 令和3年度原子力規制委員会年次報告の概要

5. 議事録

○吉野参事官 定刻となりましたので、これより令和4年度第1回原子力規制委員会政策評価懇談会を開催いたします。

まず、御出席いただいております委員の皆様を御紹介いたします。

公益財団法人日本適合性認定協会理事長、東京大学名誉教授、飯塚悦功委員でございます。

慶應義塾大学法学部教授、大屋雄裕委員でございます。

○大屋委員 よろしくお願いたします。

○吉野参事官 PHP総研主任研究員、立教大学大学院21世紀デザイン研究科特任教授、亀井善太郎委員でございます。

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、城山英明委員でございます。

○城山委員 よろしくお願いたします。

○吉野参事官 学習院大学法学部教授、藤田由紀子委員でございます。

○藤田委員 よろしくお願いたします。

○吉野参事官 フリージャーナリスト、町亞聖委員でございます。

続いて、事務局側の出席者を紹介いたします。

原子力規制庁長官、片山でございます。

○片山長官 片山でございます。どうぞよろしくお願いたします。

○吉野参事官 原子力規制庁次長、金子でございます。

○金子次長 金子です。リモートで参加しております。よろしくお願いたします。

○吉野参事官 原子力規制庁原子力規制技監、市村でございます。

- 市村技監 原子力規制技監の市村でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。
- 吉野参事官 原子力規制庁長官官房政策立案参事官、吉野と申します。よろしくお願いいたします。

長官官房総務課監査・業務改善推進室長、野村でございます。

- 野村室長 野村でございます。本日はよろしくお願いいたします。
- 吉野参事官 それでは、議事に入りたいと思います。

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。資料については1から7、参考資料が1から6まであります。不足がある場合、事務局にお伝えください。

また、本日はWeb会議で開催しております。

Web会議に当たっての留意時点を御説明いたします。

発言される時以外、マイクをミュートにさせていただきますよう、お願いいたします。

発言される場合は手を挙げていただきますと、司会が画面上で確認し、指名いたしますので、マイクをオンにして、お名前をおっしゃってから発言をしてください。

発言が終わりましたらマイクをミュートに戻してください。

以上です。

それでは議事に入ります。

座長については、これまでと同様に飯塚委員にお願いしたいと考えております。委員の皆様方、いかがでございましょうか。

それでは、以降の進行は飯塚座長にお願いしたいと思います。

飯塚先生には、Web参加ではなく、こちらの会議室にお越しいただいております。

それではよろしくお願いいたします。

- 飯塚座長 飯塚でございます。どうぞよろしくお願いいたします。御指名でございますので、今日の座長を務めさせていただきます。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、どうぞよろしくお願いいたします。

では最初の議題、令和3年度実施施策の事後評価、令和4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。

- 吉野参事官 それではまず資料を説明いたします。

この議事に関する資料は、資料の1から4までとなっております。

資料2が令和3年度の政策評価書、資料3が令和4年度の年度業務計画、資料4が令和4年度の事前分析表となっております。資料2から4を資料1でまとめまして、概要資料とい

たしまして御説明させていただきます。

それでは、概要の1ページ目を御覧ください。

原子力規制委員会では、政策の内容を、Ⅰ. 独立性・中立性・透明性の確保と組織体制の充実。Ⅱ. 原子力規制の厳正かつ適切な実施と技術基盤の強化。Ⅲ. 核セキュリティ対策の推進と保障措置の着実な実施。Ⅳ. 東京電力福島第一原子力発電所の廃炉の安全確保と事故原因の究明。Ⅴ. 放射線防護対策及び緊急時対応の的確な実施の五つの体系にて政策評価を行ってございます。

また、予算事業については51事業でレビューを行い、適切な施策の実施に努めております。

3ページを御覧ください。

それぞれの施策を、こちらにありますS、A、B、C、Dの5段階で評価をしております。目標を達成した場合がA、目標を超えて進捗があった場合がS、概ねの目標達成であればB、進展はかばかしくない場合がC、目標を達成する見込みがない場合がDという評価となります。

4ページを御覧ください。

それぞれの政策体系ごとの評価を示しております。

大きな項目で5段階評価の数を示してございますが、例えば、Ⅰの体系のAの欄の「6」の下に「(B4)」とございますが、これは6個のA評価の中のもっと細かい項目の中で見ると、Bの項目が四つ含まれていたというものを示してございます。

5ページを御覧ください。

この概要資料では、資料2から資料4までの三つの資料を併せまして、5ページ以降、まず事後評価につきましては、原子力規制庁による自己評価と、原子力規制委員会によるそれに対する指摘で御紹介をし、年度業務計画と事前評価につきましては、今後の取組という形でその抜粋を御紹介しております。

それでは、施策のⅠについて御説明いたします。

Ⅰは、独立性・中立性・透明性の確保と組織体制の充実です。

この分野の施策については、概ね目標を達成した状態でございます。資料の上のほうの評価は全て大きな定性の目標でまとめたものの数を示してございまして、Aが6、Bが2の評価となっております。

それでは、今年の御指摘を踏まえまして、S、B、CといったA以外の評価になったものについて、施策を進捗単位まで拾って御説明させていただきたいと思っております。

まず、一つ目の矢羽根を御覧ください。

原子力規制委員会の組織理念を具体化する規制活動の実践につきましては、会議の公開やホームページの充実による透明性の確保、事業者、関係自治体、国際機関とのコミュニケーションの充実、安全文化の育成・維持等に取り組んでおります。

このうち、評価がBであったものは、職員の核セキュリティ文化の醸成のための教育の実施に係る項目です。

これは、平成31年4月に、核物質防護措置に係る審査基準を改正いたしまして、核セキュリティ文化の必要性に関する教育を事業者に求めたことに合わせまして、庁内においても新規着任の職員に、核セキュリティ文化の醸成のための教育を行っているものでございますが、研修内容になお改善の余地があるという評価でございまして、評価をBとしております。

次に、規制業務を支える業務基盤の充実でございます。

ここでは、業務マニュアルの策定によるマネジメントシステムの定着、国際協力の推進、文書管理や予算の適正な執行などに取り組んでおりまして、全体としてはAの評価となっております。

この項目の一つに、不適正処理等の事例を収集して改善を促しますマネジメントの仕組みの運用がございしますが、これについては、資料にありますとおり、要改善事項の新規報告が29件となっております。

これに関連しては、追加で資料7というものをお付けしておりますので、そちらを御覧ください。少し大部の資料となっております。

先ほど御案内いたしました令和3年度の要改善事項については、29件ございました。この29件の内訳では、手続の不備ですとか、文書管理の不備、誤記や記載漏れなどが大半を占めた状態となっておりますが、こうしたものを減らしていくために、今後は事案の横展開などの周知に取り組んでいきたいというふうに考えているところでございます。

資料7は、届出のありました要改善事項の個別のものが分かるようにお付けをしているものでございます。

また、年度明けてからの要改善事項の中に、本年5月の末にございました開示請求をきっかけに判明いたしました、原子力規制庁の請負契約について、職員が特定の業者に発注手続を行う際に、仕様書の案を作成してもらっていたということが明らかになった事例がございします。関連の資料はお手元の資料7の34ページ以降となっております。これは、原子力規制庁が原子力規制委員会のほうに報告したときの資料をそのままお付けしているも

のでございます。

契約行為におけるこのような処理については、規制庁の内規に定める手続を逸脱しているものでございまして、再発を防ぐために幾つかの是正措置をとっております。

35ページにその是正措置の内容が載っておりますが、まず1番目としては、仕様の策定に当たって、市場価格調査、手続における事業者とのやり取りについてルールを定めるですとか、これまでの原子力規制庁内の5年間分の契約につきまして、同様の事案がないかを調査し公表することなどが挙がっております。

この過去事例の調査と合わせまして、本件の不適正処理の発生原因を検証していく予定となっております。

また、入札契約手続における留意事項の再周知のために、全庁を対象に研修を行っているところでございます。

本件は令和4年度の事案でございまして、評価の対象とはしておりませんが、関連する事項として御説明をいたしました。

では、資料1のほうにお戻りください。

三つ目の矢羽根でございます。

職員の確保と育成。ここにつきましても、高い倫理観の保持や原子力規制人材の確保、育成に取り組む内容について、評価しております。取組については、概ね順調に進んでおりまして、A評価としておりますが、人材の人員確保に係る幾つかの目標についてB評価となっております。

まず、超過勤務月数でございまして、月45時間の超過勤務を超える月が6月を超える職員をゼロとするということが目標となっておりますが、7月以上となってしまった職員が75名いたことから、評価をBとしております。

年度途中で定期的に状況を把握いたしまして、業務の適性配分などを呼びかけましたが、なかなか達成が難しかったという結果でございました。

職員定数に対する実数の割合については、定数が15増えた反面、実員数について、新規採用等による増加を図ったところが、採用数が想定を下回ったなどによりまして、結果として目標を下回る結果となっております。

新規採用の女性割合につきましても、性差のない採用活動を行っているところでございますが、内定辞退によりまして、目標値を下回ったという形になりました。

また、本項目につきましても、人材の育成の取組について、事前レクにおいては、亀井先生から、研修等の実施状況ではなくて、結果として人材の育成が進んだかというアウトカ

ムを評価すべきではないかという御意見をいただきました。この点につきましては、現段階では十分評価できていないというふうに考えております。この点につきましては、後ほど説明させていただくアンケートなどを活用いたしまして、研修や育成を受けている職員のほうが、その効果を実感しているのかどうかを把握していくといったようなことが必要だというふうに考えております。

これらの項目につきまして、原子力規制委員会から、3月末の時点で、資料にありますような指摘をいただいているところでございます。

これを踏まえまして、今後の取組でございますが、核セキュリティ文化の醸成については、さきに御紹介した評価・分析においてB評価であったこと等を踏まえまして、引き続き、職員の研修や事業者への助言等に取り組むことを予定しております。

また、超過勤務や職員の実員数の割合につきましては、中長期的な視点で組織構成や人員配置などの資源配分を行うことで改善に努めていくというふうに考えております。

また、力量管理シートを使用したバックオフィス系の業務を担う職員の力量管理の試運用の開始などによりまして、職員の能力の向上にも取り組むこととしております。

要改善事項につきましては、29件発生していることなどを踏まえまして、発生事例の横展開などによりまして、業務の改善を行い、再発防止に取り組みたいと考えております。

件数が多いことが直ちに問題ということではなくて、きちんとかうした事案を拾い上げて改善していくというマネジメント活動が一定程度定着してきたことによりまして件数が増えているという見方もできるかと考えておりますが、再発防止に向けて、これをきちんと活かしていくということが大事だというふうに考えております。

それでは、1ページおめくりください。

6ページ目、原子力規制の厳正かつ適切な実施と技術基盤の強化でございます。

施策につきましては、原子炉等規制法に係る規制の厳正かつ適切な実施、安全研究の推進と国内外の情報の収集、規制の継続的な改善を対象に評価してございます。

定量の指標としては、事業者からの事故通報ですとか、放射性物質の放出件数などを挙げておりますが、いずれもゼロ件で目標を達成してございます。

施策の進捗の状況ですが、目標については全て達成し、A評価となっております。

細かな項目で一部Sの評価がございますので、そちらを御紹介したいと思います。

まず最初のものが、標準応答スペクトルの規制への取り入れに伴う対応です。これは、令和元年8月に原子力規制委員会が決定いたしました、震源を特定せず策定する地震動の標準応答スペクトル、これは原子力施設の耐震性の検討に当たって全国共通で考慮すべき

地震の大きさをモデル化したものでございますが、それを規制に取り入れていくということが決定されましたので、それに基づきまして、令和3年4月に規則の解釈を改正して、施行後9か月以内に許可申請を行うことを事業者に求めたことに伴いまして、標準応答スペクトルを考慮しても基準地震動の変更が要らない施設、従来から十分大きな地震動を設定しているような施設について、施行後3か月以内に、その基準地震動の変更を要しませんという文書を規制庁のほうに提出いただきまして、その変更の可否を委員会で判断することにした、その手続への対応でございます。

この基準地震動の変更の可否の審査を効率的に進めるために、二つのグループを編成いたしましたして、既に許可をした施設と同じ分担で審議を進めました。

また、庁内の意見交換などの円滑化などにも併せて取り組みました結果、予想以上に迅速に審議、処理を行うことができたということでSの評価としております。

審査の結果、7施設について、基準地震動の変更不要、1施設について変更が必要と判断しております。

次に、安全研究の推進と規制基準の継続的改善につきましては、最新の科学的知見や国際共同研究の活用等、順調に取り組んでございまして、Aの評価となっております。

改正原子炉等規制法の着実な施行については、主に検査の実施について評価してございますが、順調な進捗でございまして、Aの評価となっております。

規制活動の継続的な改善及び新たな規制ニーズへの対応につきましては、三つのSの評価がございました。

まず一つ目が、バックフィットに係る検討です。令和2年8月に検討を開始いたしました、継続的な安全性構造に係る検討チームにつきましては、令和3年7月までに13回会合を開催いたしまして、その取りまとめを行いました。

その取りまとめの中で、既許可施設に対しまして、最新の基準への適合を義務づけるバックフィットの制度について、考え方を取りまとめていくということと、日本版インフォメーション・ノーティス制度をつくるということが挙げられております。

このバックフィットに係るものにつきましては、検討がその後進みまして、令和4年2月に進め方の了承、6月に検討の中間報告を行うという進捗でございまして、この進捗をSとして評価してございます。

また、インフォメーション・ノーティスにつきましては、これは事業者の自主的な継続的安全性の改善を維持発展させるための情報通知の文書の発出の制度でございますけれども、これにつきましては、本年3月に発出要領を整備いたしまして、運用を開始しております。

ます。これまでに、本年5月に、原子力発電所の火災時安全停止能力に関わる米国運転経験調査から得られた潜在的懸念事項といたしまして、火災時の熱によって電気回路がショートして原子炉の安全停止ができなくなるおそれがあるといったような情報を発出しております。これにつきましても、この進捗を評価いたしまして、S評価としております。

最後でございますが、8ページをおめくりください。

中深度処分に係る規制基準の制定について、Sの評価としております。

中深度処分というのは、70mより深い地層に、放射線廃棄物を埋設処分する処分方法でございますが、平成26年度から、規制基準に関する検討を行ってまいりました。

令和2年度までに規制基準などの要求事項の取りまとめが終わったのを受けまして、規則、ガイドの制定について取り組んできたところでございます。

また、これに合わせまして、将来、審査を行う職員のために、NRA技術ノートの整備を進めたということで、これについてS評価としてございます。

この中深度処分につきましては、委員会のほうで、地層処分に関する検討も遅くない時期に開始すべきという指摘がございました。これを受けまして、特定放射性廃棄物の地層処分に係る概要調査地区の選定時に、安全確保上、少なくとも考慮すべき事項というものを検討いたしまして、令和4年1月に検討方針を委員会で議論いたしまして、6月8日に案について了承を受け、7月8日までパブリックコメントを実施したところでございます。

今後の取組の方向性として、三つ挙がっております。

一つが、東京電力柏崎刈羽原子力発電所についての厳正な追加検査の実施でございますが、これについては次の施策体系のほうで併せて御説明いたします。

次に、東京電力福島第一原子力発電所事故の調査・分析に係る中間取りまとめから得られた水素防護に関する知見の規制への反映でございます。これにつきましては、事業者、ATENAと意見交換を行いまして、対応を検討しております。これにつきましては、事業者からの意見聴取を行いまして、5月25日にその結果について中間報告を行うなど、検討が進んでいるところでございます。

バックフィットに係る文書の策定については、先月、6月15日に原子力規制委員会に検討の中間報告を行ったところでございます。

それでは、9ページにお進みください。

核セキュリティ対策の推進と保障措置の着実な実施です。

定性指標は、特定核燃料物質の盗取や漏えい事情の件数となっておりまして、これはゼロ件で、目標を達成してございます。

原子力規制検査については、概ね計画どおり、順調に実施しております。

10ページを御覧ください。

IDカード不正使用事案などがございました東京電力柏崎刈羽発電所につきましては、まず東京電力の主体的な取組に影響を与えないように、事実関係の確認に重点を置く追加検査、フェーズⅠを行いました。

その後、東京電力の報告書の提出を待って、改善措置活動の運用状況の確認を行うフェーズⅡを実施したところでございます。

令和4年4月27日には、これまでの検査結果の中間取りまとめが報告され、改善計画の実施状況を確認するに当たって、東京電力に対応を求める事項ですとか、その評価の視点など、今後の追加検査の進め方が了承され、方針に基づいて、現在も検査が進められております。

この中間取りまとめにおきましては、設備面での対策の強化と併せまして、職場内の文化の改善も求める内容となっております。協力会社等とのワンチームで、核物質防護に高い意識を持って取り組んでいただけるよう、今後、この改善状況について、アンケート、インタビュー、行動観察などを通じまして、改善の状況を把握していくこととしております。

9ページにお戻りください。

保障措置の着実な実施につきましては、IAEAから令和2年度の日本の保障措置活動について、国内の全ての核物質が平和的活動にとどまっているとの結論を得ております。評価はAとなっております。

今後の取組でございますが、柏崎の事案を受けまして、原子力安全核セキュリティ保障措置のいわゆる3Sのインターフェース強化について、原子力規制庁内で取組を進めてございます。核物質防護措置に係る検査に、原子力規制事務所の検査官の参加を得まして、セーフティの検査官が核物質防護の検査の視点についても教育を受け、規制事務所の検査官が日常検査で気づいたことを本庁のセキュリティ部門に情報提供するという一方で、検査の頻度、精度を向上するという取組を、昨年度から実施してございます。これによりまして、59件の情報提供がございました。

今後の取組といたしましては、原子力規制事務所に新たに配置されました核物質防護対策官を活用いたしまして、原子力規制事務所による日常的な現場の監視を定着させ、本庁チーム検査との効果的な連携を図っていくこととしております。

11ページを御覧ください。

IV. 東京電力福島第一発電所の廃炉に向けた取組の監視等の着実な実施となっております。

定量目標といたしましては、事故分析に係る検討会の開催件数等でございますが、いずれも目標を大きく上回る実施がなされております。

進捗状況の評価でございますが、2021年度は、計画どおり、中長期リスクの低減目標マップのうち、主要な目標全部について、進捗状況や計画の確認を行い、必要な指摘を行いました。

リスクマップについては、令和4年3月に改定を行っております。これによりまして、評価はAとしてございます。

また、トリチウム以外の放射性物質について、安全性に関する規制基準を下回るまで浄化をしたALPS処理水について、海洋放出に関する実施計画の審査を進めてまいりました。

これについては公開で審査会を開催し、IAEAの規制レビューを受け入れるなど、透明性、客観性を確保しつつ、審査を行いました。

事故の分析については、事業者からの意見聴取や、現場の調査等を実施して、着実に検討が行われておりまして、評価をAとしております。

また、放射線モニタリングについては、事故後に総合モニタリング計画に基づいて行われているモニタリングの実施状況とともに、ALPS処理水の海洋放出に係る海域モニタリングについて、令和4年度から総合モニタリング計画を改定しております。評価はAとしております。

原子力規制委員会につきましては、リスク低減目標マップで記載されている目標の達成状況の監視と、関係機関との連携の必要性が指摘されております。リスクマップを踏まえて、進捗管理に規制当局として適切に取り組むこととしております。

今後の取組でございますが、12ページに挙がっておりますように、実施計画の記載事項の見直し方針や、文書化の検討、事故分析の報告書の取りまとめ、廃炉に向けた取組の監視や、事故分析を適切、着実に進めること、ALPS処理水に関する海域モニタリングを含め、環境放射線モニタリングを確実に実施し、国内外に分かりやすく公表することなどが挙がっております。

最後に、放射線防護対策及び緊急時対応の的確な実施でございます。

定量指標については、緊急事対応業務の割合ですとか、原子力事業者防災訓練の実施などが挙がっておりまして、いずれも目標を満たしております。施策の進捗状況も、概ね着実な進捗ということで、Aが6、Bが2の評価になっております。

放射線防護対策の推進につきましては、放射線障害の技術基準に関する国際動向の把握、関係機関との連携、安全研究に着実に取り組んでおりまして、評価をAとしております。

放射線同位元素等規制法に係る規制の実施及び継続的改善につきましては、法の執行は着実に行われておりますが、法の運用を具体的に示すガイド類の改正について、少し進捗に遅れが見られたことから、Bの評価となっております。

これは、RI法につきまして、当初、審査ガイド、立入検査ガイド、予防規定ガイドの三つのガイドを同時に改正する予定で作業を進めておりましたが、これを三つ同時に処理をすると、全体的に作業量が多くなってしまうということで、予防規定ガイドを優先して処理することとしたために、残り二つのガイドについて、目標期間内に策定ができなかったというものでございます。

原子力災害対策指針の継続的改善につきましては、原子力災害対策指針の施設・敷地緊急事態要避難者の明確化、防災業務関係者の放射線防護対策に関する事項の明確化などの進捗が見られておりますが、EALの全体の見直しについて、事業者の検討の遅れもあり、結果として着手できなかったことから、この項目について、B評価としております。

また、最後の、危機管理体制の整備・運用につきましては、当初、オフサイトとオンサイトの連携について、机上訓練を実施することとしていたところ、月1回訓練を実施する予定が、年間4回の実施となったことから、Cの評価としております。

この訓練は、緊急時に対応を判断する判断権者を集めて、様々な事故進展を想定いたしまして取るべき措置を議論するというものでございましたが、この中で、委員、幹部、機能班班長などを1か所に集めることが危機管理上難しかったことと、訓練の準備作業に、想定以上に時間を要することが分かったなどのことから、回数が少なくなったものでございます。原子力規制委員会委員からは、少し評価が厳し過ぎるのではないかとの意見もいただいているところでございます。

今後の取組でございますが、Bの評価となりました、放射線同位元素規制法の審査ガイド等の整備の実施などを挙げております。

令和3年度及び4年度の評価については以上のとおりとなっております。御議論いただきますよう、よろしくお願いいたします。

○飯塚座長 どうもありがとうございました。それでは、ただいまの御説明及び資料に就いて、御意見、御質問等ございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

○吉野参事官 発言される方は挙手をお願いできればと思います。

○飯塚座長 亀井先生、どうぞ。次は藤田委員ですね。まず亀井委員、どうぞ。

○亀井委員 はい。では幾つかコメントというか、コメントさせて、場合によったら質問にもなるかもしれませんので、適宜お答えいただければと思います。

先ほど、事前のレクにおいて亀井がというお話がございましたけれども、全般の評価については、これはややもするとインプットとかアウトプットレベルのものではないかなというようなものが散見されます。

これはつまりどういうことかという、やっぱり例えば研修とかであれば、研修に参加したからよいのではなくて、参加した結果、きちんと本人の能力が高められ、引いては組織の能力が高められるということが大事なわけでありまして、こういったところが、なかなか十分にまだまだ評価され切っていないというのは率直なところであります。

さらに申し上げれば、今回、規制委員会及び規制庁が何ができたかという形になっているんですけども、例えば、お話の中にあった、東京電力の、10ページですね、柏崎刈羽原子力発電所のIDカードの不正等々について、これはやはり相手側が、僕たちはちゃんとやっているんだけどもということなのかもしれませんけれども、やはり、東京電力や、あるいはその関連会社も含めての組織文化がきちんと改善していくことが大事であって、これは改善して初めて原子力規制当局は仕事をしたと言えるわけでありまして、そういったところも含めて、きちんとアウトカムベースで評価するというところについては徹底していただきたいなというふうに思いました。

これはややもすると、「定量的なものが取れませんから」みたいなお話が出てくるんですけども、定量的なものは取れなくても構わないので、そこを総合的に、委員会も含めてしっかりチェックいただくことが大事で、そこがプロセスとして行われることが大事なのではないかな。あるいはここで、こういう場できちんと議論されることが大事であって、ちょっとそういったものがまだまだインプットベース、あるいは「僕たちはやっているんだけども……」というような形のもが大変多いのかなというふうに思いますので、こら辺はしっかり改めていただければなというふうに思います。

それから、2点目なんですけれども、これは、資料7という形で出していただきましたけれども、今年の、今年度に入ってから判明した件でありますけれども、平成4年¹、資料7のうち、34ページですかね、原子力規制庁の請負契約に関する要改善事項及び是正措置という形で、原子力規制庁のほうでこの6月に明らかにされているものなんですけれども、これも率直に申し上げて、評価プロセスの、今まさに起きていることだし、実際に起きたのは昨年度に関するお仕事のはずなわけだから、やっぱり私は、これは評価として取り組ま

¹ 令和4年

ないというのは、あまりに官僚的じゃないかなという気が、率直にいたします。

こういったような反省をきちんと、鉄は熱いうちに打てではないですけども、やっぱりそういった問題が判明した段階で、これは来年度の評価項目ですからということではなくて、やっぱり今年度、なぜこういうことが起きたのかとか、そういったようなことについて、やはりこういった評価においても、これは私、組織の問題だと思いますので、しっかり取り組んでいただければと思います。

特に、これはややもすると、いわゆる入札の不正に関する問題であるというふうに捉えられがちなんですけれども、問題は、こういった仕様書といった官僚機構が本来発揮すべき専門性について、それを業者に委ねていたというのは、これはもう専門性を著しく害する話でありまして、これは大変な問題でありますから、そういったようなことを考えていくと、先ほど共有いただいた、職場アンケートみたいなのも含めて、やはりその組織の中に、組織風土の問題もあるかもしれないし、そういったことを許してきた相互チェックがなされない状態であるとか、あるいはそういったことを、組織の中で聞くのではなくて、なぜ外の人に聞くような形になってしまったのかみたいなのも含めて、これもきちんと評価していただいて、しっかり、専門性が低下していて、これをきちんと改善する取組として位置づけていただく必要があるんじゃないかなというふうに思いました。

取りあえず2点ほどです。以上です。

○飯塚座長 何かりアクションしますか。

○片山長官 ありがとうございます。長官の片山でございます。

評価にアウトカムベースの視点を取り入れていく、継続的に改善をしていきたいというふうに思います。

事業者の状態というものに着目するというのは、一つ御示唆をいただいた点でもあるんですけども、これを具体化するのはどうすればいいんだろうというのは、今、若干途方に暮れているところもありますけれども、いずれにしてもチャレンジをしていきたいというふうに思います。

それから、請負契約の不適切事案でございますけれども、これはちょっと今、庁内全体でほかはないのかというのを展開しておりますので、そういう調査がまとまった段階で、少し考えていかなきゃいけない、これは委員会でも宿題をいただいているところでございます。

これは、我々原子力規制庁の文化なのか、原子力規制庁も突然生まれたわけではなくて、いろんな組織が寄り集まってきているところがありますので、昔のレガシーというのか、

残滓なのか、一体これは何なんだというところは、私自身も非常に問題意識を持っており
ます。

そういう意味で、単なる不祥事という捉え方ではなくて、我々の、規制庁の組織の中に、
何かそういう健全でないものの萌芽が生まれているのかどうかとか、そういう目でしっか
り見ていきたいというふうに思います。ありがとうございました。

○飯塚座長 もう一つですかね。最後に結果が出る前に、今進行中でもきちんと管理する
こと、予測的PDCといったらよいかもかもしれませんが、そんな感じのことも指摘がありまし
たけれども、何かお考えはありますか。

○片山長官 長官の片山です。

これはちょっとなかなかどういうふうにやればいいのかというところは戸惑うところ
もあるんですけども、令和3年度のプロセス自体というのが、3月末に一応締めちゃっ
ているというところがあって、それを遡って評価を変えにいくのがいいのか、ちょっとど
ういうやり方がいいのかというのは、なかなか、すみません、官僚的と言われればそれま
でなんですけれども、なかなかちょっとそれ自体は難しいのかなという気がしなくはない
んですが。

○飯塚座長 一つの方法としては、最終的な目的・目標レベルをいつも意識しておいて、
それに関連するな条件・状況を見ていて、このままいったらこうなっちゃうと思ったとき
に、早めに手を打っていくということによって、少しできる可能性はありますよね。目標
達成把握のための指標を決めておいて、その結果が判明してから手を打つんじゃなくて、
先取りするというやり方ですね。これができるためには要因系を見るぐらいしかないでし
ょう、あるいはそれに附随して起きる状況を観察する鑑識眼というのか、洞察力みたいな
もの、こんなものが期待されていると思うんですよね。

○片山長官 長官の片山です。

その点について言いますと、恥ずかしながら、組織として気づいたのが今年の5月だっ
たということが全てでございまして、言わばもともと端緒があつて意識して6月に委員
会に報告したというよりは、そもそも組織として気づいたのが5月だったということが、
かなり我々、出遅れてしまったところかなというふうに思います。

ただ、いずれにしても、こういうものの扱いで原因とか何かを特定して改善につなげて
いくというのは、当然のことながら、機動的にやっていって、タイムラグが生じることな
く改善プロセスにつなげていかなきゃいけないというのは、御指摘のとおりだというふう
に思います。

○飯塚座長 亀井委員、何かこの件に関して追加ですか。

○亀井委員 この件に関してです。

二つあって、今の件、これはまず前段の件ですけど、アウトカムというのは、やっぱり初期アウトカムは大体自分でコントロールできる話なんですけど、やっぱり中期、長期というところは、相手にどういうことが起きているかということ意識するというのは、これはぜひ考えていただけたらいいなと。どういうふうに計量していくかとか、どういうふうに量っていくかということについてはもちろんあるんですが、やっぱりそこを見ていくということが大事だと思いますし、私たちができたから、これでSだとかAだということにはならないということが、おいおい必要になってくる。

それから、今まさに座長がおっしゃっていただいたとおりで、やっぱり今、もうでも問題は発生して発見してしまったわけですから、そういった問題に向き合っているという状態で、評価だけが、じゃあそれは別にしてというふうに歩いていくということが、ちょっと逆に言うと、私からすると、ちょっとやや信じがたいというのは率直なところですよ。

○飯塚座長 どうもありがとうございました。

じゃあ次は藤田委員、お願いします。その次、大屋委員にお願いします。

○藤田委員 はい。御説明ありがとうございました。私のほうからは、1点コメント、それから1点御質問させていただきます。

まずコメントのほうなんですけれども、施策目標のⅡで御説明がございました、インフォメーション・ノーティス制度についてです。こちらは、被規制者、事業者、何らかの行為を指示する通知とは別に、事業者への情報提供の方式として、こうした制度を新設されたということで、これは行政手続上、きちんとそういった制度を整えるという点で大変よいことだと思いますし、他の規制機関にも横展開されるとよいと私は考えております。

ただ、先ほどの亀井委員の御指摘にも通ずるところではあるんですが、こういった制度をつくっても、それがどのように運用されるかというのが重要ですので、事業者側が、これは単に情報提供であって規制要求ではないからということで軽視してしまえば、せっかくつくった制度も意味がなくなってしまうので、やはりこのインフォメーション・ノーティス制度を使って発出される情報というのは重要であると認識してもらうことが必要ですので、そうしたコミュニケーションというのをぜひ取っていただきたいと思います。

それから、御質問なんですけど、こちらは、この次に御説明いただくアンケート調査の結果とも関係してきて、そちらでも質問させていただきたいと思っているんですが、全般的に、やはり若手職員の不満というか、特に負担感というんですか、仕事量に対する人員が

足りないとか、そういった意識が強いというような指摘がアンケートの結果から見られるということなのですが、こちらの施策目標 I のところの御説明でも、月45時間を超える超勤務月数が7か月以上の職員が74人いたということなのですが、こちらの職員の方の年代層別ですとか、あるいは、一定の部局に固まっているのかどうなのかという、その辺の状況なども補足で御説明いただくと大変ありがたいです。

以上です。

○飯塚座長 二つ目の質問についてもお願いします。

○吉野参事官 二つ目の御質問について、お答えいたします。

超過勤務の多い職員の年代別というのはこちらで把握はしておりませんが、今すぐにお答えできる状況ではございませんが、状況を見ますと、やはり若手、中堅に多いように感じております。

また、月平均残業時間の多い部署でございますが、アンケートのほうの21ページのほう、資料5の21ページのほうに、月平均残業時間が、どの目標において多くなっているかというものを比較した図がございます。そちらを見ていただきますと、放射線モニタリングの実施などに係る職員についての月平均残業時間が突出して多いという形となっております。

以上です。

○飯塚座長 藤田委員、よろしいですか。ちょっと今、御不満のような感じがしましたけど。はい、どうぞ。

○藤田委員 すみません。次の御説明のときに御質問しようかと思っていたんですが、こちら、21ページで、この放射線モニタリングの実施が確かに増えているなど私も思いまして、その前の19ページを拝見しますと、令和2年度に比べて、令和3年度、こちらの投入人員が6人から13人に増えているんですね。倍以上、投入人員が増えているにもかかわらず、21ページでお示しいただいているような、一人当たりの月平均残業時間が、それでも増えているということで、どのような状況なのか、こちらにも実は質問させていただこうと思っていたところなんです。もし何か補足がありましたらお願いいたします。

○飯塚座長 例えばワークロードを見誤っているとか、もしくは担当している人たちの業務処理能力みたいなものとか、そういうギャップをちゃんと見ていなかったとか、少し分かったことがあるならば、お願いします。

○吉野参事官 すみません。こちらにつきましては、アンケートなどでもこの部署において非常に業務分担が偏っているといったような意見が多くなっていることから、次の面談

などにおいて、状況の把握などを促したいというふうに思っておりまして、詳細の課題につきましては、これから把握を進めたいというところでございます。

○飯塚座長 これからということ。きっちりと分析しますということですか。よろしいですかね。

○藤田委員 はい、分かりました。ありがとうございます。

○飯塚座長 それでは大屋委員、お願いいたします。

○大屋委員 すみません、手を挙げたのは城山先生のほうが先だったような気がしますが、御指名いただきましたので、ちょっとお話をさせていただきます。

一つ目は、先ほど亀井先生から御指摘のあった、アウトカム指標をちゃんと、できるだけ丁寧にするべきだというお話です。そのとおりだと思います。

一方で、予防系の事業というのは、結果を出さないのが目的なので、あまりアウトカムの数字に出してもらっては困ると。特に、言ったら何ですが、火事とかだと一定数起きるものなので、それでも数字のトレンドは見られるんですけども、放射線事故は起こしてもらっては困るので、やっぱりそこでアウトカムをとれないというのはやむを得ないところがあります。

なので、逆に言うと、やっぱり研修とか教育とか、そういう評価のしようのあるところでは、できるだけ成果の評価をとるようにしたほうがいいですよということ踏まえていただければというふうに思いました。

もう一つは、13ページで、オンサイト、オフサイト間の組織的連携強化のための訓練実施というところがCになりましたという案件なんですけれども、これはちょっと話を伺うと、当初目標が過大であったというのが背景であるというふうには承知しております。

ただ、ちょっと二つあって、一つは、だから書き方の問題として、新しい取組って、やってみるまで最終的なワークフローが分からないところがあるので、1年目は何回やりまじやなくて、確実に取り組むとか書いておけばよかったよねと。そうすればC評価にする必要はなかった。やっぱり年4回ぐらいきっちり準備した研修をやるとよかったという結論が分かったところで、それを明確な目標として書けばよかったので、そこはテクニカルには改善されるとよいと思いますという話なんですけれども、ちょっと心配しているのは、先ほど藤田先生からもお話のあった職員さんのアンケートなんかを見ても、ちょっとワークロードの精査が足りないまま物事が進んでいるような気配は感じられるところです。

つまり、研修をやるのはもちろん構わない、やったほうがいいのは確かに間違いなく事

実なんですけれども、しかし、人間の時間は有限ですから、時間も手も有限なので、ある研修をやればその分ほかの仕事ができなくなったり、あるいは残業時間という形ではね返るわけですね。それを考えても、やる意味のある研修かどうかというようなことはきちんと精査しないといけないと思うと。

やっぱりそれをまず実際に試行してやってみて、これは意味があるのか、ないのかということを考えるプロセス。場合によっては、これはやっぱりやめたほうがいいということも含めて、きちんと立ち止まることを積極的に評価する姿勢というのが必要であろうと思います。

だから、これはちょっと、評価の形式上はCにせざるを得ないというのはよく分かるんですけれども、やってみたところ、これを年12回はあり得ないですねということ、やっぱり気がついて、立て直したというところは、ポジティブに評価してほしいなと思いました。

ほかのアンケートのところと関係してくる話で申し訳ないんですが、やっぱり気になっているのは、やっぱり若手の人たちが忙しいと、ワーク・ライフ・バランスが崩れているというふうに認識している。この状況を早いうちに立て直せないと、デススパイラルに陥るんですね。

つまり、今、研修なんかも含めて育ててきた職員さんが辞めてしまうと。頑張って補充しようとしても、補充された職員さんというのは技能、専門性のレベルにおいて劣る人であって、相対的な職務の重みというのはさらに高まって、それを嫌ってやめてしまう。そういうふうに若手が辞めていく職場だよというレピュテーションが確立すると、いい人が来なくなるので、さらに来てくれる人の水準が下がっていく。

このスパイラルが始まると、立て直すのは非常に深刻な厳しい状態になってしまいますので、そうなる前に早めにワークロードの見直し等については着手していただきたいというふうに思いました。

以上です。

○飯塚座長 ありがとうございます。よろしいですか。

○片山長官 長官の片山です。

御意見ありがとうございます。このオンサイトとオフサイトの連携の机上訓練について申し上げますと、実は令和3年度から始まったわけではなくて、その前からやっています。

やった結果としては、非常に意味のあるものというふうに思っております、これは規制委員ですとか、私を含めた幹部が出る場ですので、言ってみると、指揮官のジャッジの

訓練にもものすごく意味があります。そこでやった結果、原子力災害対策指針自体を見直すというようにもつながった例もございます。

逆にそういう意味で、机上訓練の問題をつくるのが非常に難しいというハードルがあって、そこがまさしくワークロードの問題になってまいります。しょうもない問題だと、委員、幹部から、何だこの問題はというふうになるものですから、それは逆に考えるほうへのプレッシャーにもなっちゃっているという面がありまして、実はこの後、委員長の音頭取りで、じゃあ委員、幹部が問題を考えようじゃないかといって、みんなそれぞれ投稿して、結果、今、精粗まちまちではあるものの二十何問くらいたまった状態になっているので、それをちょっと磨いて、より若手の負担を減らしながら、指揮官の訓練ができるようにしていくというふうな工夫も一応やっております。

それから、デススパイラルという御指摘は、まだそこまでは至っていないと信じたいところはありますが、割合危機感を持っています。そういう意味で、次の議題だとは思いますが、積極的に若手の声をすくい上げて、改善できるところはためらわず改善し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。

城山先生、お待たせしました。どうぞ。

○城山委員 ありがとうございます。ちょっと二つくらい質問と、一つコメントです。

一つは、今まで議論になってきたアウトプットとアウトカムの各論になるのかもしれませんが、核セキュリティの話を結局どう評価しているのかというのが、いま一つ明確じゃないなというところがあるという印象があります。

例えば、この9ページの核セキュリティのところで言うと、柏崎の問題なんかも踏まえて、つまり今まで本庁ダイレクトでやっていたものを事務所に、核物質防護の対策官を置いて、現場にも人が張りつきますと。それから、インターフェースの強化ということで、安全で見ている人も、セキュリティの話に気づくようなことにして、それが二十数件報告がありましたという、五十数件ですかね、報告がありましたということを書いていて、それでAだということになっているわけですね。

そうすると、そこはある種のアウトプットの的なものはできているという評価なんだけれども、じゃあそれと、多分先ほど来議論になっているアウトカムとの関係というのはどうなのかというところをもうちょっと伺いたいというのが一つと、それからもう少し遡ると、今度は5ページのところですかね、研修が不十分だったということで、ここは逆にBにな

っていて、つまり、アウトプットはAなんだけどインプットのところはBになっていて、しかも規制委員会のほうからいろいろコメントがあって、経時的、表面的対応では駄目で、やっぱり安全文化の話とセキュリティ文化の違いみたいなものをきちんと体感しなきゃいけないよという御指摘があるのを考えると、なかなかどうもちゃんと根づいているというところまでは行っていないのかなという気もしないところがない面もありまして、そういう意味で言うと、このセキュリティに関する現状というのをどう評価されているのかというのを、ちょっと全体として見たときにどうなのかというのを、もうちょっと踏み込んでお伺いしたいなと思ったのが1点です。

それから、2点目の質問は細かい点なんですけれども、これは中深度処分の基準ができましたというのでSになった後のところで、これも委員会からのコメントで、今後は地層処分の基準をちゃんとつくるのが大事でというので、そこでたしか、概要調査地選定の段階までにある程度基準をつくるということが書かれていたと思うんですけれども、これって結構、そんなに時間的余裕がないんじゃないかという気もするんですよ。既に文献調査が始まっていますので、これは1年、2年である程度決着をつけて、判断せざるを得ない段階までにやるとすると結構大変だと思うんですが、そこはきちっと、そこまで含めてある程度工程表というか準備ができていくのかというのをお伺いしたいというのが2点目です。

3点目のコメントは、先ほどのセキュリティと安全との関係とも関わりますし、それから、先ほど大屋先生がお話しされた、オンサイトとオフサイトの話とも絡むんですけれども、多分、規制委員会、規制庁という形になったときに、いろんなファンクションをある種統合的に運用するというのは重要な課題になっていて、セキュリティと安全の話、それから、要するにオンサイトというのはまさに安全規制の問題で、オフサイトのほうは防災の話で、規制庁の中で言うと、規制委員会ラインと内閣府ラインと交錯する話をどうやって横断的にやるんですかという話は重要な話なので、こういう話に正面からいろんな形で取り組まれているというのはすごくいいことだろうなというふうに思います。

ただ、他方、これも先ほど来議論になっているのに、どう評価するかとか、何をターゲットにするかということは、ちょっと考えたほうがいいかなという感じがしていて、単にワークロードが多い、少ないじゃなくて、やっぱり12回とか、回数を何か目標にしていたということが、何かちょっと違うのかなという気がします。

むしろ、先ほどレスポンスの中で言われていたような、規制委員会のメンバーの方に、二十数個のシナリオを考えていただくとか、結構それが大事で、このシナリオをエンドレ

スには考えられませんけれども、多様なシナリオを考えておくことが、長期的対応能力と
いうかレジデンスにつながっていくので、何かこれも数字にしちゃっていいのかどうか分
かりませんが、何かちょっとそういう、いろんなシナリオを考えるみたいなところをうまく
評価する指標を考えられるといいのかなと思いました。

以上です。

○飯塚座長 ありがとうございます。じゃあ質問が二つありますのでお答えして、それか
らコメントに対して何かあったらお願いします。

○片山長官 まず核セキュリティ、核物質防護の現状認識ということについて言うと、ある種、規制委員会、規制庁ができた時点から見れば、相当程度改善してきていると思います。ただ、一方で、やはり組織の中にどう定着させていくのかという点については、まだまだ課題があるというふうに思っています。

これは、やはり核物質防護、核セキュリティの世界というのは、情報の管理というのを厳格にしないといけないという大前提がありますので、ある種、多くの人の目でチェックをするということになじむ分野ではございません。そういうところからすると、内輪の論理に固まってしまいがちになる分野でございます。

柏崎刈羽の核物質防護の違反事案というのは、ある種、規制当局にとっても、我が身を省みてどうなんだということをいろいろ考えさせられる事案であるというふうに思っております。委員会でもそういう認識になっています。

そういう意味で、より多くの規制庁の職員の中でこういう分野にも取り組む、あるいは、これは核物質防護の部門にいる人間がやっていけばいい話なんだというような扱いをしない。こういったような取組ということ、そういうふうに職員の意識を変えていかなきゃいけない。これはまだまだ途上だというふうに思っています。

したがって、核セキュリティ文化などについての職員への教育というものが十分できていないという点については、しっかり取り組んでいかなきゃいけないというふうに考えています。

それから、地層処分のほうの話でございますが、ここについては、もう考慮すべき事項の案自体は、もうパブリックコメントにかけておまして、今その御意見を踏まえて、最終的な案を委員会に再度お諮りする準備段階に来ておりますので、そう遠からず委員会で御決定をいただくような、御判断をいただくようなタイミングになってこようかというふうに思っております。

それから、最後の御指摘の点については、どういう工夫ができるかというのは継続的に

考えていきたいというふうに思っております。

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。

じゃあ町委員、お願いいたします。

○町委員 はい。よろしくお願いします。

私からは3点で、まずはさっきも入札のあれが、今年の中じゃなかったから参考資料でということだったんですが、令和3年の評価がまとまったときは、ロシアによるウクライナの侵攻が行われていないときだったので、でも現在はウクライナにロシアが攻撃して、原発が攻撃対象になるという、世界も本当に恐るべき時代を迎えている中で、やっぱり核セキュリティのところで課題があるというのは、私はすごく大きな問題があるんじゃないかというふうに思います。

でも片山新長官のほうから、意識を変えていく取組をしなければという発言もありましたので、本当に取り組んで欲しいなというふうにも思いましたが、職員さんのインタビューの中で、やっぱりちょっと、私もこれは後で質問しようと思ったんですが、気になる回答が二つほどあって、危機意識、安全といったことをうたうなら、規制庁に出向しにきたときに安全を意識して仕事するようメッセージをもっと伝えてほしいとか、あと、原子力安全だけだと何につながっているのか分からないという、これは本当に率直な職員さんの声だと思うんですね。

ちゃんとした管理する上の立場から、ちゃんと核セキュリティ文化だったり、原子力安全に対する本当のメッセージが伝わっているのかなということが、職員さんのインタビューからちょっと伝わってきましたので、この核セキュリティに関しては、本当に、核を持っているということがテロの対象になるということが、日本が本当に意識が低かったということが続いてきましたので、テロ以外の問題でも、一人一人の意識を高めていってほしいなというふうに思いました。

後は、審査に関してなんですけれども、またこれもアウトカムをするのが原子力事業者ということがあるので、これも審査を厳しくやっています、これは毎年言っているんですけども、審査を厳しくやっていますというだけでちゃんと評価しますみたいな評価がAですということがどうなのかなというのをずっと思っています。

今年も、令和3年度も見ると、審査が進んだのは本当に少しという感じがします。ただこれ、柏崎刈羽は、東京電力が廃炉作業をしっかりとやってくれという感じなので、11年たった今も未申請であると。10年以上たって未申請ということは、動かす気があるのか

というところを突きつけるタイミングももうそろそろ来んじゃないかなというふうに、ちょっと厳しい目を持ったほうがいいんじゃないかなというふうにも思います。

日本にある原発全体をどう動かしていくのかというのは、そろそろもう10年たって、新しい知見が出てきたら厳しく審査し直すというのは、今後も続けていかなければいけないと思うんですけども、動かすための審査というのは、もうそろそろ出口戦略を見据えないと、先日も6月に、北海道の泊原発で運転差し止めの裁判の結果が出ました。これは提訴から10年たって、防潮堤を新しく造るといっても、4年たって高さしか決まっていないみたいな、そんな状況で、これは更田委員長も、専門的な議論できる人材が欠けている、十分な対応が見られず数年たったと。十分な対応が見られず数年たったというような状況を許していいのかというのが率直な、すごい疑問です。動かす資格があるのかと思わざるを得ないんですけども、規制委員会、その事務をやる規制庁、本当に動かすための審査をずっとやり続けているだけでいいのかという、次の段階に入らなきゃいけないんじゃないかなというふうに思っています。

これは毎年言っているんですけども、この審査も、ただ世界一厳しい基準にのっかってやっていますだけではない、次のフェーズに入らなきゃいけないんじゃないかなというふうに思います。

あともう一つは、福島第一原発の廃炉作業なんですけれども、こちらロードマップにのっかって粛々とというか、今行われているということなんですけど、私がこの委員を引き受けたときの原子力規制庁さんが出してくる資料の一番最初の初めは、福島第一原発の資料が一番最初でした。やはりこの廃炉をどうやってやっていくのかというところが、一番最初の大きなやらなきゃいけないことだったんですけど、順番がどんどん後ろになっていって、ちょっと中間報告の分厚い資料のほうも読ませていただいたんですけども、今、福島第一原発も、新しい作業をしていくと、新しい処理をしなければならない大型の廃棄物が出たりとか、あと、2号機は試験的にデブリを取り出して、そのデブリを分析する建物も建てなきゃいけないとか、結構福島で新しいことが起きるといって、新しい建物だったりとかも必要になってくる段階になっているかと思えます。

同時に、特定復興再生拠点区域だった大熊町とか、あと葛尾村の方たちが、避難解除ということで、福島の地元に、全員はまだ帰るといふ決断はできないと思いますが、原発に近いところに住む方たちが地元に戻るといふことが並行して起きるといふことになります。今まで粛々と作業していればよかったかもしれませんが、粛々とだけじゃなくて、丁寧な説明はしてきたと思っていますけれども、今後、デブリの取出しだったり、これも

危険は伴うと思います。

福島の方たちと、この廃炉作業についての情報公開も含めて、きちんと話し合いをする場だったりとか、説明をする場を設ける予定がある、これは設けなきゃいけないと私は思うんですけども、この廃炉作業自体も、40年ぐらいで終わると言っていますけれども、恐らくここに参加している人間がいなくなっても廃炉作業は続いていく、長い、本当に根気の要る作業になると思いますので、そういう意味では、負の遺産を残さなければならぬ私たちが次にできるということで、この廃炉作業についても、地元の方たちへの丁寧な説明をする場で、どういうものが、どういう形が、正しい廃炉の形は、ちょっとやっていかないと分からないんですけども、そういう場を設けるということも考えていただければなというふうに思います。

ちょっと質問というよりは感想ばかりになってしまったんですけども、以上です。

○飯塚座長 いかがでしょうか。

○片山長官 ありがとうございます。長官の片山でございます。

町先生の御意見、なかなか答えるのが難しい御意見のところがございます、といいますが、事業者側が考えるべき話と、規制側が考えるべき話のミシン目をどこに入れればいいのかというのなかなか難しいテーマについて御指摘をいただいたというふうに思っております。

やはり適合性審査について言いますと、我々の規制要求を満たしているかどうかというものを審査する、厳格に審査するというのが、まずは我々の役割だというふうに思っております、そもそも申請するのかもしれないのかとか、そういった辺りというのは、我々が管理する話ではないというふうに基本的には思っております。

それから、東京電力福島第一原子力発電所の廃炉について言いますと、これも東京電力なり廃炉支援機構が考えるべき話の部分もございまして、規制当局として、我々は、福島第一原発の廃炉だけはちょっと一歩踏み出した形でやっていますけれども、中期的リスクマップというのを公表して、規制当局の目から見て、福島第一原発のリスクを減らしながら廃炉をどう円滑に進めていくのかという、優先順位を示しているつもりになっています。

そういう意味で、町先生が御指摘された、これからいろんなものが出てくるであろう固形状の放射性物質、これを一体どういうふうにしかりと管理ができるのかという枠組みをつくったり、あるいは、じゃあ、それに則って、どういう施設を造らなければいけないのか、どういう形で管理をしていくのが合理的なのかといった辺りというのは、次、非常に大きな課題だというふうに考えております。

私からは以上でございます。

○飯塚座長 非常に難しい話ですよね。基準があつて、それに従って淡々とやっていけばいいというだけでは済まない部分があるわけで、だからといって、何もかも全部自分たちで基準を決めて、それに従ってやっていくというわけでもなく、社会の合意というか、それぞれの役割があるわけですよね。この辺のことを考えていきたいということであれば、明確に答えられないのは無理ないと思うのですが、よろしいですか。

○町委員 はい、大丈夫です。

○飯塚座長 私から一つよろしいですかね。

政策評価の改善のレベルというか、分析のレベルを上げたいと思いました。評価の全般についてです。例えば、政策目標Vの訓練の話でC評価したのですが、これはいろいろなものが絡んでいると思います。環境変化によってできなかったのもあるかもしれないし、そこに投入すべき様々なリソースがどのぐらい必要であるかについて配慮が不十分だったかもしれません。もっと大きいのは人材確保とか育成に関してBという評価をしていますが、結果としてそうなっているという状況のみならず、そうなってしまったのは一体なぜなのか分析しておきたいと思いました。目標レベルが正しかったのか、目標達成計画は真っ当だったのか、いやいや、それを実施していく中で様々な困難が見えてきたときに、適時適切に対応できたのかというようなことです。そういうところまできちんと分析しないといけないのかなと思っています。

このことに関しては去年、同じようなことを言った覚えがあります。分析するとき、目標があつて、それに対する実績値との差を見て、できた・できないを把握するところから一つ踏み込んで、目標レベルが甘かったのか厳しかったのかとか、想定した環境は読みどおりであったのか、追い風や逆風があつたのかとか、あるいは目標達成のために計画を立てるわけですが、その計画が真っ当だったのかとか、そのとおり実施できるようなものだったのかという分析もほしいです。さらには、目標達成計画にしたがって実施している過程でいろいろ状況が変わってくるわけで、そのときに適時適切にやり方を変えとか、目標レベルを変えとか、計画変更をするとかいうのができたのかという観点から、きちんと分析しないといけないかなとも思うんです。

結局、評価すること自体が目的ではなくて、むしろ、同じようなこと来年、令和4年度もやるわけで、こういう目標にするとか、それをどういうふうに達成するということを書くことになりますので、そうした目標・計画の質に反映していくことが重要なわけで、そのための知見が得られるような分析までしたいということをお願いいたします。

こうしたことを地道にやっていただければいいとは思いますが、それはどこまで行っても難しいわけです。先生方からいろいろ御指摘はありました。あれやれ、これやれといったばいありました。それぞれ1件1件について、そうってしまったどうしようもない状況など、自分で制御できないこともいっぱいあるわけです。その中でどういうふう達成するかとか、どこまで先読みしなければいけないとか、状況が変わっていく中でどう対応していくべきかなどを考えられればと思います。分析にあたり、先読みしながらできたか、状況変化にどう対応するかをあらかじめ含めた計画になっているかどうかとか、目標設定とか目標達成計画を立てるときの深みというか、力量みたいなもの、これはまだまだ改善の余地があるかなと思いました。これはコメントでございます。

先生方、いかがでしょうか。ほかに何か関連することで追加がありましたら、お願いいたします。

ただ時間表を見ますと、実は安全文化のところ結構質疑時間が短いんですね。先生方の御意見を聞いていると、いっぱい質問が出そうな感じがしますので、多めに時間を取ったほうがいいかなと感じますが、いかがでしょうか。

この件は、このぐらいでよろしゅうございますか。ありがとうございました。

それでは、続きまして、昨年御報告いただきましたけども、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、その後の取組状況を報告していただきたいと思います。

その後、また質疑応答をしたいと思います。

よろしく申し上げます。

○吉野参事官 では、資料5に基づきまして、令和3年度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御報告させていただきます。

昨年度、御議論いただきまして、いろいろとアンケートについても改善を加えたところがございます。設問の体系につきましては、3ページにありますように、体系化を図りまして、組織のマネジメントとエンゲージメントの大きく二つに分けて分析をするようにいたしました。

また、組織のマネジメントについては、委員会全体から各課室、内容を目標、業務の管理、運営という形に分けまして、エンゲージメントにつきましても、全体、仲間、自分という形で体系化をして質問を組み直してございます。

また、設問の各設問につきましては、昨年、御意見いただきまして、逆質問というのは数字のぶれが大きくなるということで、これについては全てなくすようにいたしました。4ページからが全体の結果でございます。

規制の全体に関するものにつきましては、また、課室の目標設定につきましては、高い割合で肯定意見がございます。先ほど、先生方からの御指摘もございましたが、課室の目標については、明確に設定されているという肯定が7割ございましたが、例えば、目標達成できたかどうかを明確に評価して、次年度の目標、計画に生かしているか、9と10の比較でございますけれども、これについてはかなりパーセンテージが下がってくる、56.8%という形になってございまして、5ページのほうの16番、「課室では分担変更、人事異動のときに引き継ぎが十分になされているか」というところについては、3割という肯定となっております。このように計画などはきちりつくっているけれども、それをちゃんと評価をして、分担・変更などに生かすという形のマネジメントはしっかりと回っていない、課題がある部分があるのかもしれないなというふうに思いました。

また、5ページの業務管理のところを見ますと、肯定意見がかなり減った形となっております。特に分担の変更、先ほど御紹介したところがございますが、あと、人員配置の適切さに係る質問で肯定の意見の度合いが低くなっているということが見てとれます。25番の「課室の人員数は、過不足なく適切であるか」というところについては、2割といったような肯定の意見となっております。

6ページを御覧ください。課の組織運営につきましては、肯定の意見がまた再び増えてございますが、特にコロナ禍に対応した業務・コミュニケーションの工夫があったかという33番などについては、非常に多くの職員が肯定的な意見を回答してございます。これはテレワークを可能とします通信環境を整備したりですとか、かなりいろいろな改善を行いましたので、その結果かというふうに思っております。

3のエンゲージメントでは、少しばらつきが各問いでございますが、最初の「規制委員会の仕事は社会に役に立っていますか」という問いについては、7割以上の職員が肯定的な回答をしているのに反しまして、「将来のキャリアイメージが持てますか」ということについては、肯定的な回答をしたものが26.1%、仕事の量や質が多いというふうに考えている職員は22%いるということで、やりがいは感じているけれども、将来どうなっていくのかとか、不安な点がまだある、抱えている職員が多いということが分かります。

また、先ほど御指摘もいただきましたが、7ページからは年代別の回答の傾向を載せております。この表は設問ごとに肯定、非常にそう思う、そう思うを選択した方の割合を年代ごとに並べたものでございます。

赤く塗られている欄が、職員全体の割合より5ポイント低い項目となっております。御指摘がありましたように、30代が顕著に全ての項目について低いということが分かり

ます。特に先ほどもありました分担・変更、異動時の引き継ぎ、将来のキャリアパスのイメージなどについては、肯定的な回答をした職員が2割を切るといった結果となっておりまして、この辺りは非常に大きな課題かなというふうに思っております。

9ページ以降が昨年との比較となっております。「業務の裁量や権限が十分に与えられているか」という問いにつきましては、今回、「自分」という言葉を入れたことが影響したのか、肯定の回答が非常に多くなりました。

また、10ページのマニュアルの整備、手順、ノウハウの組織的な共有・伝承につきましても、肯定の意見がかなり多くなっております。これは、全庁的にマニュアルの整備を進めたことが影響しているのかなというふうに思っております。

11ページでございますが、31番、「自課室以外の情報を入手するということが可能ですか」ということにつきましては、そこについては「自課室以外の」というところを除いたことによって、10ポイント改善するという結果となりました。横の連携で情報の入手に課題を感じている職員がいるのかもしれないなというふうに感じております。

12ページは、ほかの組織、民間230社との比較でございます。全体としては、標準以上の水準で、特に組織理念の回答については、さきに見たように、非常に高い割合で肯定の意見が出ております。

ただ、人員配置ですとか、仕事と生活のバランスなどについては低い結果となっているところが課題でございます。

13ページ以降のインタビューでは、アンケートで得られた傾向を反映するような御意見がかなり寄せられてございます。人員配分の問題ですとか、部門間の情報共有や協力・調整ができていない点であるとか、また、異動がキャリアを意識したものになっていないと感じるといったような御意見がございました。

また、先ほど、町先生のほうから安全について、出向者にもちゃんとメッセージを伝えたいというところの意見もあるのではないかと御指摘いただきましたが、これは個人的な意見ではございますが、私も出向者でございますが、こちらに参りましてから、かなりいろんな場面でこうしたメッセージを感じる場面に遭遇しておりますし、実際、異動してきたときに、入庁者が必ず見るホームページというのが決まっております、そちらのほうをかなり見ることで、こうしたメッセージを強く感じるような仕掛けなどがございます。ただ、やはり、出向者一人一人に何かメッセージを伝えるような工夫というのは、なかなか難しいのではないかと感じておりまして、そういったところに御意見が出ているのかもしれないなというふうに感じております。

こうしたアンケート・インタビューの状況を踏まえまして、令和4年度は職員を少人数のグループで集めまして、アンケート結果を踏まえて意見を出し合います対話の会というものの開催に取り組んでございます。これによりまして、課題の把握に努めるということができればというふうに思っております。

1回目の対話の会は、問題意識を抱えた方が多いという結果が出ている30歳代の職員で行いまして、やはり、横の連携に課題があることですか、個人の業務量の偏りなどがアンケート・インタビューと同じような問題として挙げられました。

改善策としては、コミュニケーションの充実とか、異動サイクルをもう少し落ちついたものに見直すなどのことが提案されたということでございます。

アンケート・インタビューについては、簡単でございますが、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、ただいまの説明、資料につきまして何か御意見、御質問がありましたらお願いいたします。

亀井委員、どうぞお願いします。

○亀井委員 何か順番、こんな感じになっているみたいですので、また私から。

○飯塚座長 嫌なら最後でもいいですよ。

どうぞ。

○亀井委員 ありがとうございました。

これ、三つあります。一つは、ぜひ続けてください。これがまず大事なことです。

それから、二つ目は、今、どちらかというと、評価担当部局が集めて、いろいろ対話の会をされているようなんですが、ぜひ、ワークプレイス、職場の上司と部下のコミュニケーションに使われるように展開していただきたいということでもあります。つまり、組織のトップのほうをやっていて、そこで集められてというコミュニケーションも大事なんですけども、日頃の職場、現場で、「これ、こういう結果が出ているんだけど、いや、あなた、どう思う」とかというような形で使われることが大事だと思います。これが二つ目。

それから、三つ目、これはここで公開しなくていいんですが、非公開で、ぜひ、これはパフォーマンスと実際のこういうものがどういうふうな形で出ているのかというところの分析を、今後、これは、今見ても分からないですけども、今、悪いところとかを無理に探す必要はないんですけど、これは健康診断みたいなものですから、悪いことが出てくる前の先行指標のはずですので、そういったような形で、パフォーマンスとこの結果とか、

あるいは変化というものをどういうふうに見るのかというところを、高度なマネジメントとしてぜひ活用いただければなというふうに思いました。

以上、3点です。ありがとうございました。

○飯塚座長 どうもありがとうございました。

これは承ったといことでいいでしょうか。何か答えますか。

○吉野参事官 決まったわけではございませんが、特に原課室、実際、取り組んでいらっしゃる課室の方が、特に業務の目標ですとか、業務分担について適切になされているのかを、そのチームの中で話し合っていていただくということが非常に大事だと思っております、このマネジメントシステムは、今度の9月に、今度中間の取りまとめを行います。その際に、こうしたアンケートなども活用いたしまして、チーム内で業務分担、また目標の設定が適切であるかなどについて話し合っていていただくような、そんな工夫もしていきたいなというふうに考えております。

以上です。

○飯塚座長 どうもありがとうございました。

じゃあ、大屋委員、お願いします。その次、町委員です。

○大屋委員 大屋でございます。

1点目は、これはもう亀井先生と全く同意見でして、これは非常にいい取組なので続けていっていただきたい。特に経年的な変化を見ていくことで、トラブルの種を発見することができると思いますので、そういう意味でも続ける価値があると思います。

特に幾つかの調査方法を併用しておられるところが非常に優れていて、無記名アンケートも当然あるんだけど、それ以外に、言わば、調査会社の人だけが聞いているインタビューというのがあると。やっぱり上司の目があるところでは言いにくいことというのを捨ってくる工夫というのは必要であり、他方で、職場の中で上司の方とのコミュニケーションで伝わってくる情報というのものも、それはそれで別の価値がありますので、今のような幾つかの評価方法を組み合わせて判断していくことが非常に重要だと思います。

先ほど、長官がおっしゃっていましたが、まだ今の時点では、やや危ない兆候が見られるけども、悪化のスパイラルは始まっていないという認識は正しいと私も思いますけれども、組織が壊れるときは早いですから、ぜひ、懸念のところで捕まえるような工夫を今後も続けていっていただきたいと思います。

私からは以上です。

○飯塚座長 ありがとうございました。

ご意見を拝承したということによろしいですね。

では、町委員、お願いします。

○町委員 このアンケートは、ほかの先生と同じなので続けていってほしいと思いますし、あと、率直な職員の声がかうやって隠さずに私たちに伝えてくれるということも、本当に正直だなというふうに思います。

あと、問題点のところでは書かれている職員さんが、例えば13ページの一つの意思決定に時間と労力がかかるという、これはどの役所、役所だけじゃなくて会社も同じなんですけど、いろいろ問題点だと指摘されていることが、どこにでも当てはまることの問題が出てきてしまって、私は原子力規制庁ができたときに、会議をホームページで全部100%公開するとか、ほかの省庁と比べたら、とても画期的で、労力がとてもかかっていると思うんですけども、とても情報公開していく、中立であること、独立性を保つことということをしごく意識が高いというふうに思っていたんですけども、やっぱり、時がたつて、さっきと同じになっちゃうんですけども、審査とかがこれだけ長くなってくると、業務をこなすこと、審査のための審査みたいになってしまっているような感じがして、アンケートでも、本当にこれちょっと気になります、電力会社を下に見ている、検査の指摘の数を上げることでアピールという、とても率直な意見があったりとかするので、そこら辺は、この声にどうやって真摯に答えていって、こういうふうに答えた方たちの気持ちをどうやって前向きにしていくのかということ、このアンケートを本当に生かさないで、デススパイラルはもう既に始まっているので、加速したら止まらないというふうに感じました。

おかしいことがおかしいと言える組織であってほしいなというふうに思いますし、1点、これは質問というか、すごく一番気になったのは、5年後のキャリアイメージとロールモデルがないという、この辺りをどうやって、出向してきている方も多かったり、中途で入ってきたりとか、いろんなキャリアがある人たちが集まっての組織なんですけど、ここまですべて大きくなっていく中で、この先の10年、その次の20年、規制庁にいたらどうなっていくのかと、どういう規制官なのか、検査官なのか、後は国際組織とも連携しているので、日本の原子力安全を世界にアピールする使命もあると思いますので、政策には原子力規制庁は口を出さないということをずっと私は言われ続けてきているんですが、規制するだけではなくて、日本の原子力がどうあるべきなのかというのは、規制の立場からも、私はほとんど考えていかなければならない立場にある省庁だと思っていますので、そこら辺のロールモデルがない、キャリアイメージがイメージできていないというところに対しては、

どういふふうに思っているか、これは教えていただけたらと思います。

○飯塚座長 長官、お願いします。

○片山長官 長官の片山でございます。

まず、ここについては、職種別にキャリアパスイメージというものをつくって、これを人事課が説明会を開いて職員に説明をするという取組を始めております。こういうのは繰り返しやっていかなきゃいけないということと、そこでつくったキャリアパスイメージ、どういふところまでできるようになってほしい、どういふ分野で活躍してほしい、そのための機会としてはどういふ機会を人事当局は付与するといったようなものをまとめたんですけれども、ある意味、そういうものをしっかり職員に説明するのと同時に、それを裏切らないように、しっかりと人事当局も実践をしていくということが大事かなというふうに思っております。

それから、ロールモデルのところは、町先生もおっしゃってたんですけれども、なかなかいろんなどころから人が集まってできた組織なものですから、10年ぐらいだと、これがあの先輩の背中を追っていけばというところまで、組織がなかなか成熟はすぐにはしないのかなというふうに思っています。

ただ、これも具体的にどういふ工夫ができるかということかと思うんですけれども、先輩が後輩にいろんないろんな体験を伝える場だとか、ある種、そういったような工夫というの也要るのかもしれない。我々ぐらいになってしまうと、あまりにも年が離れて、何言っているんだというふうにしかなれないので、もう少し、どういふ世代と世代を組み合わせるのがいいのかというのはあろうかと思っておりますけれども、いろいろそういう取組、工夫というのはしていかなきゃいけないかなというふうに思います。

どうもありがとうございました。

○飯塚座長 ありがとうございました。

では、藤田委員、お願いします。

○藤田委員 既に先生方がおっしゃっていることですが、やはり、定点観測というか、経年変化を捉えるために、この調査はぜひ続けていただきたいと思っております。

それで、前年度と比べたぐらいでは、大きな変化というのは把握できないかと思っておりますけれども、やはり5年、10年たったときに、変化が捉えられると思っておりますし、それがそのまま組織への警鐘にもなるかと思っておりますので、ぜひ続けてください。

そして、コメントになりますが、既に申し上げましたとおり、私は、このアンケートを拝見して、一番心配しているのが人員の配置です。人材配置と、あと労務管理、業務量の

マネジメントなどを大変心配しております。

こちらが若い方にとってのモチベーションを損なってしまうのではないかと。職員のモチベーションに関わるレベルに、もう達しつつあるのではないかと、大変心配しておりますので、そういった労務管理とか業務量のマネジメントなどを、ぜひ、きちんとやっていただいて、若い人がモチベーションをもって働くことができるような職場を目指していただきたいと思います。

○飯塚座長 ありがとうございます。

では、城山先生、お願いします。

○城山委員 若干質問なんですけど、一つは、このアンケートの研修の在り方に関するインプリケーションみたいなことをどうお考えかということをお伺いしたいというのがあります。全体としては、規制庁、いろんな研修プログラムをいろいろ整備してきているということがあるんだと思うんですけども、それに対して、このアンケートから何が言えるというふうに思われたかということをお伺いしたい。

例えば、これは15ページ辺りを見ると、例えば、法令手続きの弱さを感じるとか、行政組織としてのノウハウの共有・伝承に課題があると。むしろ技術的な内容というよりは、むしろ文書、法律等について、きちっとやったほうがいいんじゃないかという、つまり技術的な研修ではなくて、もうちょっと行政官としての基礎的なノウハウみたいなところを、多様な人たちが構成員としているということから必要じゃないかみたいなことがあるかと思うのです。これは単に一つの例示的なコメントかと思うので、どこまでシリアスに考えるべきかというのは、いろいろ判断があるかと思いますが、例えば、こういうことをどうお考えになるかとか。

あるいは、その2ページぐらい後だと、17ページだったですかね、例えば、技官は研修の充実を評価していると。多分、技術的なことを技官系の人に伝える点では、かなりいろいろ整備されているということかと思いますが、他方、事務官は研修がないことに不満がありとなっていて、ないというよりは、ここに書いてあるのを見ると、技術的な研修もあるんだけど、対面の研修もないので、専門用語もよく分からないということで、やっぱり技術の中身にある程度踏み込むということができていない。

そういう意味でいうと、これは単なる一つの解釈ですけども、技術的な研修というのは、それなりに体系化されているんだけど、例えば、それが事務官がそういう技術的なところもある程度踏み込んでやるような間の部分だとか、あるいは、技術系の人たちが基礎的な行政官としての素養みたいな部分を少し補うことを求めているのかなという、そういう

感じにも読めるんですけども、そんな感じによろしいのか、あるいは、別の印象を持っておられるのかということをお伺いしたいというのが一つです。

それから、二つ目は、職務分担だとか、30代の不満だとか、何となく伺っていると、霞が関共通なのかなという気もするのですが、これは他省庁と比較するようなデータみたいなものがどこかでされているのかとか、あるいは、人事院とかで横断的にされているかどうか、もし、そういうことを御存じであれば、教えていただきたいと思いました。

以上です。

○飯塚座長 いかがですかね。

○片山長官 まず、事務官向けの研修なんですけれども、一つは、事務官としての研修ということ自体について言いますと、他省庁がやっている研修を利用してもらうというのが一番効率的かなというふうに思っております、予算関係であれば財務省がやっている研修ですとか、人事関係であれば人事院がやっている研修ですとか、そういったようなものをしっかり受講させるというのが一番効率的なやり方かなというふうに思っております。

その上で、やや空き時間を使ってというようなことになりがちなんですけれども、我々はこの建物の20階に人材育成センターを持っておりまして、そこにシミュレータがあります。そういうシミュレータを使った事務官向け入門研修というものをやっております、実はこれは空きがあるといったら、すぐ埋まるぐらい人気のある研修でして、まさしく本当に原子炉はPWRとBWRというのがあるというのも知らない人向けの研修ですので、そういったような取組もやったりしています。

それと、あと、事務官についてもキャリアパスイメージというのをつくったんですけども、なかなか資格制度というのにはなじまないかなというふうに思っておりまして、したがって、力量管理制度というものをつくろうというふうに始めております。例えば、ある課のある係、例えば係員級の業務だとすると、どういうことが係員時代にできなきゃいけないのかという目標レベルを設定して、そのために知っておかなきゃいけないドキュメントとしてどういうものがあるのか、あるいは、受けたほうが良い研修としてどういうものがあるのかといったようなものを整理をしております。今、官房系から徐々にそういうのを整理して試行して、その結果を見て、来年度は全庁に広げるような形で力量管理制度を運用しようというふうに、今、考えているところです。

そういう意味で、事務官は放ったらかしではなくて、規制庁としての事務官採用というのもかなりの数になってきていますので、そういう人たちの力量をどういうふうに上げていくのかということについても、この一、二年、力を入れて取り組み始めたところでござ

います。

それから、霞が関全体としてどうなのかというのは、たしか人事院だったかどこかがアンケート調査を全省庁に対してやっていたかと思います。そういったようなものをデータのフィードバックは来ますので、霞が関全体との比較で規制庁がどうなのかという分析というものにも、実はやれと指示をしたままやった結果のフィードバックを私は受けていないんですけども、そういうことについてももしっかり取り組んでいきたいというふうに思っております。

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。

私からも一つ。こうした活動を是非とも続けてほしいのですが、このアンケートなりインタビューの結果を何に使うのか明確にしておきたいと思いました。今、研修の話が出てきましたが、組織をこう変えていきたい、組織体質みたいなものを変えていきたいというところに使っていただきたいと思えます。そのときには、多分、様々な知見というか、社会心理学とか組織の心理学に関することをいろいろ調べなければいけないと思えます。

今回の調査は、「原子力安全文化に関する」と書いてあるのですが、それよりは遥かに広い範囲を扱っていて、人事労務からモチベーションから組織や業務へのロイヤルティ（忠誠心）とかにも及んでいます。もし安全文化とかプロフェッショナルオネスティー（職業的正直さ）というような特性・側面に絞るのであるなら、参考になるかもしれない情報を提供します。私はJAB（日本適合性認定協会）という公益財団法人の非常勤理事をやっています、毎週メルマガを出しています。その中で数回を使って、組織文化について書いたことがあります。そのとき、優れた組織はこういう特徴を持っているというようなことを書きました。公平性とか、合理性、科学性とかいう正しさを持っているとか、オープンである、透明である、説明責任をちゃんと果たしているとか、外向きであるとかということだとか、もしくは情報や価値観を共有できるとか、あるいは、賢いとか、本質の理解とか、目的が分かるとか、さっきのテーマに関係しますが一流の反省をするとか、あるいは愚直といいますか、どうすればいいか分かっていることを、訳も分かって、誰が見てなくてもちゃんとやるという、そういうやり方・ルールへの遵守、しかもただルールを守るんじゃなくて、ちゃんと意味が分かって守っているというようなこと、あるいは、真理追求型ハングリー精神といいますか、ちゃんと突きつめていくといいますか、そういうような広い意味の愚直というような感じとか、あるいは自律、もちろん周りのことは気にしますが自分なりの価値基準を持っているというような望ましい特徴もあります。こうし

た優れた組織、望ましい組織が持っている特徴みたいなものを事前に知っていて、そのどこを強化すればいいかが明らかになるようなアンケートとかインタビューとかできるとよいと思いました。そのような調査をする目的は、問題があると思われる組織特性を改善することですが、対応策を考えなきゃいけません。自律する、愚直にやるといったって、そういう組織体質はなかなか実現できません。体質改善のための具体的方策が揃っているわけではないのですが、いろいろ頭に置きながらやってほしいと思っています。

御参考までに、そのときの拙いメルマガを事務局にこっそりお送りすることにします。とても見せられるような代物ではないのですが。

本件に関しまして、いかがですか。追加で何か御意見、御質問はございますか。よろしいですか。

では、次へ参ります。その次は最後のテーマになるんですね、規制に係る評価について、資料6というのがありますが、それを御説明いただければと思います。

○吉野参事官 では、御説明いたします。資料6を御覧ください。

規制の新設又は改廃を目的とする政策に係る政策評価でございます。これは政策評価法に基づくもので決められたものでございまして、施行後5年が経過した法律、政令の改正について、改正の効果の事後評価を行ったり、また、これから改正する政令以上の政策について、その効果の事前評価を行ったりするものでございます。

今回は案件が四つございます。右肩に案件名について(1)から(4)までの番号がついておりますので、それを見ながら案件を特定していただければと思います。

案件の一つ目が、固形化された容器に封入されましたTRU廃棄物について事業所外運搬をしますときに、各物質の防護のレベルをどれぐらいにするかというところで、既に固形化されているものについては、悪用の可能性が非常に低いということで、防護のレベルを緩和して、国の確認を都度要しないということとした規制緩和の事例でございます。

これにつきましては、資料のとおり、適切な改正であったという評価を事後においてもしております。事前の評価からの想定の変更はございません。

案件の2につきましては、原子炉等規制法の29年改正の2段階目の施行分になります。内容は、国際規制物資や核燃料の使用許可者である法人の合併・分割時の地位の承継制度を創設したことと、国際規制物資について少量の譲渡譲受、禁止されていたものにつきまして、これができるようにしたという内容でございます。

これによりまして、国際規制物資の使用、また核燃料物質の使用許可者につきまして32件の法人の地位の承継が行われました。また、国際規制物資については246件、少量の

譲渡譲受が行われております。

こうした手続きの活用状況から見て、適切な改正であったというふうに評価をしてございます。

また、案件の三つ目でございますが、これは原災法の施行令の改正でございます。これも規制緩和の事例でございます。廃止措置中の原子力発電所等につきまして、危険性が低下したものについては、関係周辺都道府県知事への防災業務計画の変更の際の協議を不要とするものでございます。

この緩和によりまして、JAEAの原子炉廃止措置研究センター、福井にあるものでございますけれども、この施設につきまして岐阜県知事への協議を不要としてございます。

これについても事前評価のときから事情の変更なく緩和は適切であったというふうに事後評価をしてございます。

最後の案件は、現在、政令改正作業を行っている案件の事前評価になります。(4)という番号が右肩についてございます。

RI法の施行令改正に係るものでございまして、昨今、がん治療の際に放射性的医薬品を用いる治療が盛んに行われるようになってきたということを受けまして、最新の医薬品を早く治療に用いることができるようにということで、これまで治験薬ですとか、承認済みの医薬品についてRI法の適用を除外してきたものに加えまして、臨床研究などで用いられる場合にも、この適用除外にしようというものでございます。

RI法の適用をされている放射性同位元素は人に投与することができませんので、RI法の適用を除外して、これを医療法で管理するようにするという改正をしますことで、放射性医薬品を臨床研究に用いることができるようになりまして、開発等が円滑に進むということが期待されております。

事前評価につきましては、これも規制緩和の事例でございますので、事業者等にコストが発生することもなく、適切な改正なのではないかということで事前評価をしております。

案件は以上となっております。

○飯塚座長 どうもありがとうございました。

ただいまの説明と資料につきまして、御質問、御意見がございましたらお願いいたします。何かございますか。

これは誰がどういう形で評価して意見を言って、どういうふうにオーソライズされているのですか。

○吉野参事官 これは事前評価については、規制庁のほうで評価を行って総務省に送付す

るという形になっております。事後の評価につきましても、規制庁が評価を行うんですけども、それを有識者の先生方に御意見をいただいてから確定をしまして、その後、総務省に送ることが手続上決められておりまして、それで本日、お諮りしているというものでございます。

○飯塚座長 なるほど。利害関係のある人にお送りして意見をもらうということですね。分かりました。

何か御質問、御意見はございますか。よろしゅうございますか。

(なし)

○飯塚座長 どうもありがとうございました。

これで、今日用意しました議題は全て終了でございます。

事務局としては、先生方からの意見、指摘を踏まえて適宜政策評価書及び事前分析を見直していただきたいと思っております。

では、これで令和4年度第1回原子力規制委員会政策評価懇談会を終了いたします。

最後に、事務局から今後の予定をお願いいたします。

○吉野参事官 御説明いたします。本日いただきました御意見や御指摘を踏まえまして、政策評価書、事前分析表などの必要な修正などを加えまして、8月頃の原子力規制委員会において決定をいたし、その後、原子力規制委員会ホームページで公表する予定としております。

また、本日の議事内容につきましては、議事録を作成の上、ホームページで公表させていただきます。確認作業に御協力をお願いいたします。

本日はお忙しいところ、長時間大変ありがとうございました。

以上でございます。

○飯塚座長 皆様、どうもありがとうございました。これで終了します。