

原子力規制委員会人事戦略

**令和 8 年 9 月制定
原子力規制委員会**

原子力規制委員会人事戦略

I. はじめに

1. 戦略策定に当たっての背景と目的

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

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

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

2. 戦略の位置付け

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

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

3. 戦略の期間

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

とする。

Ⅱ. 人事戦略を展開する上で目指すべき組織像と重点方針

1. 人事戦略を展開する上で目指すべき組織像

「人が出会い・育ち・つながり、多様な専門性で支え合う強靱な組織へ」

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

2. 重点方針

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

i. 規制基盤や組織運営を持続するための多様な人材の確保（出会う）

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

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

ii. 戦略的な人材マネジメント（研修、配置、評価の連動）の確立（育つ）

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

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

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

iii. 自律した多様な職員の活躍促進と組織活力の最大化（つながる）

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

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

Ⅲ. 重点方針を踏まえた人事施策

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

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

1. 人材の裾野拡大及び採用の強化

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

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

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

材の確保を推進する。

＜既存の取組＞

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

＜新たに強化する取組＞

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

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

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

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

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

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

（１）人材マネジメント

＜新たに強化する取組＞

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

（２）研修・OJT

＜既存の取組＞

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

＜新たに強化する取組＞

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

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

(3) 配置

<既存の取組>

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

<新たに強化する取組>

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

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

（４）評価

<既存の取組>

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

<新たに強化する取組>

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

３．多様な職員が自律し活躍する職場環境の整備

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

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

<既存の取組>

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

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

＜新たに強化する取組＞

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

IV. 結び

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