

原子力規制委員会人事戦略 概要

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

人事戦略を展開する上で目指すべき組織像

「人が出会い・育ち・つながり、多様な専門性で支え合う強靱な組織へ」

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

組織像の実現に向けた重点方針

i

規制基盤や組織運営を持続するための多様な人材の確保（出会う）

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

ii

戦略的な人材マネジメントの確立（育つ）

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

iii

自律した多様な職員の活躍促進と組織活力の最大化（つながる）

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

人事戦略に基づき強化する施策

人材の裾野拡大、採用の強化

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

研修、配置、評価を連動させた人材マネジメントによる組織横断的な人材育成

【人材マネジメント】

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

【研修・OJT】

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

【評価】

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

【配置】

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

多様な職員が自律し活躍する職場環境の整備

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