

## 原子力規制委員会職員の人材育成に関する取組状況について

平成 28 年 6 月 1 日  
原子力規制庁  
原子力安全人材育成センター

### 1. 基本方針に基づく諸施策

「原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針（平成 26 年 6 月 25 日委員会決定）」に基づいて作成した「職員の人材育成に係る施策の進め方について（平成 26 年 9 月 3 日委員会報告）」に関して、次のとおり実施した（詳細は別添参照）。

#### (1) 主な制度・仕組みづくりの取組

##### ① 力量管理の仕組みの整備

- ・ 平成 28 年 2 月より検査官を対象に力量管理の試行を開始した。
- ・ 現在、検査官以外の職員を対象とした力量管理の準備を進めているところであり、平成 29 年 4 月より試行を開始する予定。
- ・ 今後、職員の力量を把握し、資源の最適な配分や各職員の力量向上計画の策定等に資する仕組みを整備する。

##### ② 研修用プラントシミュレータの整備

- ・ 平成 27 年度中に、一部の炉型に係るプラントシミュレータの整備を完了した（平成 28 年 2 月）。
- ・ 平成 27 年度中に研修カリキュラムを開発し、平成 28 年 5 月から本格的に研修を開始した。
- ・ 今後、検査官、緊急時対応を行う職員等を中心に実践的な研修を行うとともに、炉型の追加、研修カリキュラムの充実等を行う。

##### ③ 知識管理の推進

- ・ 平成 27 年度から対象を全課室に拡大して知識管理の取組を開始し、知識の伝承を進めている。
- ・ 平成 27 年度には理解促進のため全職員を対象とした知識管理の e-ラーニングや知識管理を支援する IT システムの操作講習会を実施した。
- ・ 今後、知識共有と伝承を定着させることができるよう、知識管理の取組を進めていく。

##### ④ 職員共通知識の設定

- ・ 平成 26 年度及び平成 27 年度の研修実施結果を踏まえ、全職員共通の知識（国際知識を含む）及び技術系職員に共通する知識を整理し、平成 28 年度の研修に反映させた。

なお、以上に示した主要事項の他に、平成 27 年度は平成 26 年度に行われた研修の実績を踏まえ、検査官等の能力の向上に向けて研修の充実と強化を図った。具体的には

専門的な知識に係る研修としてPRA基礎研修、对被規制者コミュニケーション研修等を実施した。

また、平成26年度から実施している原子力規制事務所研修は、新卒者にとって原子力規制現場を知る良い機会として好評であり、また受入先の事務所にも良い機会になっており、今後も継続して実施していきたい。

さらに、自席で時間的な拘束を受けず効率的に学習できるよう、原子力発電設備学習（eラーニング）を整備した。今後は、発電設備以外の原子力施設を対象にしたeラーニングも整備したい。

## （2）研究機関や海外の機関との人材交流

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、また、アカデミアとのつながりを価値あるものとする組織風土を醸成すべく、人材交流を原子力規制委員会発足時から進めてきたところ。

平成28年3月末時点で、研究機関等から17名を受け入れているとともに、留学を含め委員会職員19名を研究機関・海外の機関に派遣している。

受入	研究機関（JAEA、放医研等）	17名 <sup>(※1)</sup>
派遣	研究機関（JAEA）	4名 <sup>(※2)</sup>
	国際機関（IAEA、OECD/NEA）	9名
	海外規制機関（米国原子力規制委員会）	1名
	在外公館	1名
	留学（国内）	4名 <sup>(※3)</sup>

※1 研修として受け入れた職員を含む。

※2 外来研究員制度を活用した職員を含む。

※3 平成27年度中の国内留学者。

## （3）職員表彰の実施

職員が自己研さんに取り組むことを促すため、新たな奨励表彰制度を創設し、第1回目の職員表彰を平成27年12月に実施した（模範職員表彰13名、論文表彰1名、研修受講表彰2名、研修講師表彰1名、国家試験表彰1名の計18名）。

## 2. 職員研修

平成26年3月に設置した原子力安全人材育成センターにおいて従来の研修の整理、見直しを行った上で次のとおり職員研修を実施した。

平成27年度研修実績 全62コース（107回） 研修修了者数のべ996名

研修カテゴリー名	コース数	回数	延べ修了者数 <sup>(※1)</sup>
階層別研修 新規採用職員向け研修、係長研修等	4コース	6回	132名
基礎知識習得研修 原子力基礎Ⅰ、Ⅱ研修、原子力規制事務所研修、原子力保安検査官基礎研修等	15コース	42回	331名
専門性向上研修 プラント運転操作・挙動確認研修等	25コース	33回	193名
マネジメント力向上研修 チューター研修、プレゼン研修等	6コース	7回	174名
国際性向上研修 <sup>(※2)</sup> 語学研修、短期海外研修等	12コース	19回	166名

※1 eラーニング及び人事院等他府省が主催した研修は含まない。

※2 語学試験受験者68名を含む。

## 3. IRRSの指摘事項への対応

今後、IRRSの指摘を踏まえ、人材育成のあり方や具体的な施策については見直しを行い、改善を図る。

## 原子力規制委員会職員の人材育成の基本方針に基づく人材育成施策の進捗状況

平成26年9月3日委員会に報告した施策事項			進捗状況 (平成28年5月時点)
1. 規制行政を担う職員として育成するプロセスの体系化 関連	人材像の明確化	I A E A の基準も参考にし、安全審査・検査・防災・モニタリング等に携わる職員等が目指すべき人材像を明確化する。	策定済み(平成26年12月)
	力量の明確化	職員が担当業務の遂行のために計画的に必要な知識・技能を修得できるよう、I A E A の基準も参考にし、当該ポストで必要となる知識・技能等を明確化する。	・設定済み(平成27年3月) ・平成27年度に力量管理の試行を開始し、その結果を踏まえ、各課室に求められる力量を見直していく。
	力量管理の仕組みの整備	明確化された力量の修得度合いについて評価し、不足する力量については、研修受講・O J T を促すことにより、力量向上を図る仕組みを構築する。	・力量を管理するためのITシステムを平成27年2月に導入し、平成28年2月より検査官を対象に力量管理の試行を開始した。 ・現在、検査官以外の職員の力量管理を進めているところであり、平成29年4月より試行を開始する予定。 ・今後、職員の力量を把握し、資源の最適な配分や各職員の力量向上計画の策定等に資する仕組みを整備する。
	検査官の資格付与の方法の検討	施設検査官、保安検査官について、力量や経験に応じた資格付与の方法を検討し、可能なものについて導入する。	・力量管理の試行を踏まえつつ、資格付与のあり方について検討する。
	検査官、防災専門官及びモニタリング対策官導入プログラムの整備	施設検査官、保安検査官、原子力防災専門官、地方モニタリング対策官発令後、受講すべき研修やO J T を定め、修了時に能力の修得状況を確認するプログラムを整備する。	・保安検査官及び施設検査官について、力量管理シートにレベルアップのために必要な研修等を定めたとおりであり、今後、力量管理の試行に活用する。
	モデルとなるキャリアパスの設定	明確化された人材像を達成するための行政職、研究職ごとのモデルとなるキャリアパスを整理する。	設定済み(平成27年3月)
2. 職員共通の知識の修得 関連	職員共通知識の設定(全職員共通の基礎知識)	おおよそ新卒採用職員が2年程度で学ぶべき規制法令、原子力技術、放射線、安全文化、品質保証等の基礎知識について設定し、研修を整備する。	・全職員共通の基礎知識を整理し、新卒採用職員向け研修等に反映した。
	職員共通知識の設定(人材像別の基礎知識)	技術系職員や検査官等ごとに共通知識を整理し、求められる能力まで向上させるための研修を併せて整備する。	・技術系職員に共通する知識を整理し、技術系職員向け研修計画に反映した。
	職員共通知識の設定(国際知識等)	I A E A 等の国際機関、海外の規制機関の活動に関する知識や、I A E A が制定する安全基準について職員が共通して修得すべき知識を設定し、研修を開発、実施する。	・全職員に必要な国際知識を整理し、新卒採用職員向け研修等に反映した。
	語学力の向上(コミュニケーション力等の向上含む。)	採用時から語学研修を行うとともに、定期的な語学試験、海外短期研修、国際会議対応研修等を行い、国際会議への積極的参加や情報収集の強化ができるよう語学力及び国際舞台での対応力を向上させる。	・新卒採用職員向け語学研修受講の必須化及び語学試験の実施を継続。 ・全職員向け国際性向上のための各種研修(海外短期派遣研修、語学試験、国際会議対応研修等)を実施。
3. キャリアパスや業務実態に対応した研修体系の構築 関連	研修の体系化	現行の研修コースについて、力量の明確化の作業やモデルとなるキャリアパスの設計をもとに、研修再受講制度を含めた見直しを行う。	・検査官等が受講すべき研修やO J T の見直しを行った。 ・今後、力量管理の試行を踏まえ、見直しを継続する。
	研修受講管理システムの整備	職員の研修受講履歴を管理するとともに、課室内全体の受講状況等を管理職や人事当局等が容易に把握できる情報システムを整備する。	・研修受講履歴を管理するITシステムを平成27年2月に導入し、平成27年3月に試運用を開始済み。平成27年8月に本格運用を開始。
	継続的自己研さん(C P D) 制度の導入	研修・セミナー等の受講や講師等の研修への貢献の状況をポイント化することにより、自己研鑽を促す制度を導入する。	・平成27年度に米国や近隣諸国の状況を調査した。 ・今後は本格的な制度導入に向けた制度設計のための調査や検討を進める。
	研修用プラントシミュレータの整備	発電炉に近い挙動を模擬できるプラントシミュレータを整備し、検査官、事故時対応者等が原子炉の起動、停止時の確認や重大事故時への対応等を学ぶ実践的な研修を開発する。	・平成28年2月に、一部の炉型に係るプラントシミュレータの整備を完了した。 ・インストラクターの確保、研修カリキュラム開発を行い、平成28年5月から本格的に研修を開始した。 ・今後、検査官、緊急時対応を行う職員等を中心に実践的な研修を行うとともに、炉型の追加、研修カリキュラムの充実等を行う。
	溶接、非破壊検査等の研修整備	非破壊検査等の特殊な技術知識に係る研修について、検査官の力量の明確化や研修体系化、規制に当たってのニーズを踏まえ、本格的な機材の活用も含めて見直す。	・規制に当たってのニーズを踏まえ、研修体系等を見直し、平成27年度中に研修に反映済み。
4. 実践的な実務遂行能力の向上等につながる工夫を取り入れたO J T の実施 関連	O J T 制度の整備	O J T メニューを整備し、O J T 指導者の下で計画的にO J T を行わせる仕組みを整備するとともに、O J T 指導者向け研修を併せて整備する。	・力量管理の試行に備え、平成27年度中に保安検査官・施設検査官のO J T メニューを整備し、O J T の実施に係るガイド案を策定した。 ・今後、検査官以外のO J T メニューを整備する。
	国際会議等への参加	若手職員を選抜し、国際会議に担当者同行の下でO J T として派遣することにより、国際会議への対応経験等を積ませる。	・一部課室において国際会議に若手職員を派遣し始めている。 ・今後、若手職員の参加を促進するための対応を検討する。
	職員の現場経験(研修関係)	新卒採用後2年以内に原子力施設等の見学、原子力規制事務所での研修を行うことにより、実際の現場感覚を養う。	・新規採用者導入プログラムにより、現地における研修(原子力施設、原子力規制事務所等)を実施済み。 ・平成28年度も継続して実施予定。
	職員の現場経験(任用関係)	行政職技術系職員について、可能な限り原子力規制事務所での勤務を経験させ、規制基準の運用に関する知見、事業者や自治体への対応等を学ばせる。	・発足時より順次実施。
	職員の現場経験(業務関係)	本庁職員に対して現場出張を推奨する。	・発足時より順次実施。

平成26年9月3日委員会に報告した施策事項		進捗状況 (平成28年5月時点)	
5. 人材育成を円滑にする環境の整備等 関連	技術伝承・知識管理の推進	適合性審査やベテラン職員から若手職員に継承すべき高度な知見について計画的に継承するため、実施体制や情報システムの整備、伝承対象知識の特定、収集、整理等を進める。	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成27年度から対象を全職員に拡大して知識管理の取組を開始し、知識の伝承を進めている。</li> <li>平成27年度には理解促進のため全職員を対象とした知識管理のe-ラーニング(全職員の約9割にあたる918人が受講)や知識管理を支援するITシステムの操作講習会を実施した。</li> <li>今後、知識共有と伝承を定着させることができるよう、知識管理の取組を進めていく。</li> </ul>
	行政経験伝承の推進	法令改正、過去の重大事故等の貴重でかつ行政上の経験・知見を若者へ伝承するための研修プログラム等を実施する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>一部の研修において事故や違反の事例を用いた研修を開始。</li> <li>知識管理等を用いた伝承方法についても検討を行う。</li> </ul>
	インセンティブの付与	人事評価、資格制度等の活用を通じて自己研さんに取り組む環境をつくる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価(業績評価)の評価項目として取り込み済み。</li> </ul>
	表彰制度の整備	優れた業績や自己研さんの努力等を顕彰することにより、自己研さんを促す。	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成27年5月に「原子力規制委員会表彰規程」を制定した。</li> <li>平成27年度に第1回目の表彰を実施。奨励表彰として18名を表彰した。</li> </ul>
	他府省(在外公館含む)、国際機関、海外当局等への派遣	視野を広げ、知識を修得するとともに、ネットワークを強化するため、他府省、地方公共団体、在外公館、国際機関、海外原子力規制機関等への派遣を通じて育成する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>他府省 11名</li> <li>地方公共団体 2名</li> <li>在外公館 1名</li> <li>国際機関 10名</li> <li>米国原子力規制委員会 1名</li> </ul>
	国内研究機関への派遣	原子力等の研究機関への派遣を通じて育成する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究機関(JAEA) 4名(外来研究員制度を活用した職員を含む。)</li> </ul>
	海外研究機関への派遣	海外の研究機関への派遣を通じて育成する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>検討中。</li> </ul>
	国内外への留学	引き続き国内外への留学を推奨するとともに、キャリアパスの設計とあわせ、必要に応じて各種留学制度の利活用や実施体制等についても見直し検討を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内留学数 4名</li> <li>海外留学の勧奨</li> </ul>
	官民人事交流の推進	視野を広げ、知識を修得するため、官民人事交流制度に基づく職員の民間企業への派遣を通じて育成する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成27年度に1名の官民交流採用を実施した。</li> <li>育成の観点から官民交流派遣について受入先を募集。</li> </ul>
	学術的知識の入手・利用の推奨	業務上必要な情報を収集するため、学術団体等が主催する会議等に参加することを奨励するとともに、学術論文等を利用しやすい環境を整備する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>学術文献検索サービスを導入済み。</li> </ul>
	学術的知識の創出の推奨	原子力規制に関する論文提出や国内外の学術会議等での発表を推奨する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成27年度は、NRA 技術報告を4件を公表した。</li> <li>また、13件の論文投稿、33件の学会発表を行った。</li> </ul>
	国内外の機関からの受入れの推進	海外の原子力規制機関等の職員、国内の研究機関の職員・研究者の受入れ、また、インターンの受入れを推進する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>米国原子力規制委員会から1名受入れ。</li> <li>国内研究機関(JAEA、放医研等)から17名受入れ(研修として受け入れた職員を含む。)</li> <li>短期インターンシップを17名、長期インターン(4ヶ月)を1名受入れ。</li> </ul>