

原子力安全文化の育成・維持に係る アンケート・インタビュー調査結果概要

令和5年2月10日

総論

「原子力規制庁全体の安全文化」「職場環境」「上司のマネジメント」「仕事への満足度」「成長実感」のすべての総合指標の評価が全指標の平均評価を上回っており各総合指標は高い満足度を示している。特に「上司のマネジメント」については、評価が最大 5.00pt 中 4.00pt を超えており、他の総合指標よりも高い水準である【図表 1,2 参照】。

「上司のマネジメント」の中で評価が高い項目は、Q36（声を聴く姿勢）や Q43（上司による積極的な調整）等であった。昨年度のアンケート結果を踏まえ、管理職に対して職員とのコミュニケーションの充実を呼びかけるなど、積極的な取組を行った課室が多くあったことなどが結果に影響していると考えられる【図表 2,6 参照】。しかし、Q42（業務内容の見直しや業務分担の工夫）への肯定的な回答者は 66.1%となっており、「上司のマネジメント」の総合指標の肯定率 78.7%と比較して低い水準であるため、一層の工夫の余地がある可能性がある。

一方で、「職場環境」や「成長実感」については、相対的に評価の低い詳細指標が散見される【図表 1,2 参照】。

「職場環境」については、総合指標との相関から Q27（職員同士の切磋琢磨）や Q30（職場内の連帯感）等「職員間の繋がり」に関連する項目に課題があると考えられる【図表 5 参照】。原子力規制委員会はその成り立ち上、中途採用や出向等様々なバックグラウンドの職員が多く所属していることやそれぞれの部署の専門性が高いことなどから、職場内の職務を超えた意識的なコミュニケーションの活性化が望まれる。

また、自由回答では「人員不足とそれに伴う業務過多」に関連する意見が多いものの、Q26（人員数の適切さ）と総合指標との相関は弱かった。慢性的に実員数が定員数を下回る状態が続いており、その状態で何年も業務を行っていることや行政機関の人事の仕組みが機動的に人を増やすことが難しいこともあり、人員不足の抜本的な改善への期待値が低い可能性がある。また、インタビューでは職員の意識が必ずしも全庁的な連携・協力に向いておらず、例えば、組織としては緊急性の高い部門を優先した人員配置等について、個々の課室の納得感を得られていない状況が伺われた。

「成長実感」については、Q58（キャリア形成についての相談相手）や Q59（身近なロールモデルの存在）は総合指標との相関が高く、評価が低水準となっており課題と考えられる【図表 7 参照】。また、インタビューでもロールモデルが「弱み」だとする意見もでてきた。ロールモデルが自然発生的に表れることはあまりなく、例えば、若手や女性が働きやすい職

場を作ることや、先輩職員の話聞く機会を提供するなどにより、新しいロールモデルをそれぞれが見出し、共有できるように組織的に支援することが必要である。

全体的に総合指標との相関や満足度を踏まえると、「職場環境」の中の「職員間の繋がり」に関連する項目が、職員が重視しており評価も低水準であるため、今後の組織運営の優先的な課題と言えるのではないか。

各論

■ 原子力規制庁全体の安全文化

(1) Q9,10（「原子力安全文化」「核セキュリティ文化」の浸透度）

前年は、「原子力安全文化に関する宣言」「核セキュリティ文化に関する行動指針」の両文書の浸透度を一問で聴取しており、肯定率（浸透していると思う）が 50.1%であった。どちらに対する回答が不明瞭であるという課題があったため、本年はそれぞれの浸透度を聴取した。結果として、「原子力安全文化に関する宣言」の肯定率は 68.1%、「核セキュリティ文化に関する行動指針」の肯定率は 50.0%となっており、相対的に「核セキュリティ文化」の浸透度に課題があることが明らかになった。ただし、前年の「原子力安全文化」および「核セキュリティ文化」肯定率と同程度の水準である。

(2) Q10（「核セキュリティ文化」の浸透度）

(1)の傾向に加え、検査 G、課室長級という核セキュリティ文化への問題意識が高くあるべき層の評価が低いことが見てとれる【図表 3 参照】。こうした層の問題意識を組織全体で共有していく取組が必要である。

(3) Q13（わかりやすい情報提供）

「原子力規制庁全体の安全文化」に関する項目のうち、評価は相対的に低い水準である。特に、20、30 代の若手層からの評価が低い【図表 3 参照】。情報提供の方法や提供内容などについて、若手層の意見の反映を試みる取組が必要だと考えられる。

例えば自由回答では、「規制庁の HP は市民目線に立っておらず、専門家以外何も分からないと思う。」「内部向けの研修資料などは充実しているから、これらも活用して一般の方が理解しやすいコンテンツの発信を検討してみてもは。」といった意見が確認できた。また、原子力規制庁全体の安全文化との相関は見られないが、原子力規制におけるわかりやすい情報提供の意義が十分浸透していないことの表れの可能性もあるため、原子力規制において分かりやすい情報提供を行うことにより、原子力規制庁の姿勢や考えを発信し、国民の理解と信頼につなげる 것이重要であることを組織内に徹底するとともに、「一般市民にわかりやすい形で情報提供を行い、原子力規制委員会の安全を追究する姿勢等を示すことができていると思う。」など、総合指標との関係を想起する言葉に変えてアンケートを取るなどの対応を検討する。

(4) Q14（「安全を重視するメッセージ」の職員への浸透度）

「原子力規制庁全体の安全文化」との相関を確認できる一方で、評価は相対的に低い【図表 1,5 参照】。属性で見ると、特に、審査 G や係長級、所属経緯が新卒の職員で低い【図表 3 参照】。ただし、設問文の表現に細かな変更あるものの、前年との比較では大きく向上しており、着実に改善している模様である。

■ 職場環境

(1) Q20 (業務のやり方の適切な改善)

全庁での評価が高く、文言の変更はあったものの前年から大きく向上している【図表 1 参照】。特に、審査 G の評価が高く【図表 3 参照】、例えば審査案件に応じて柔軟に業務の分担や進め方を変えて対応したこと等が反映された可能性がある。

(2) Q18 (業務マニュアルの整備)、Q21 (業務遂行の手順等の組織的な共有・伝承)

全庁での評価が相対的に低く、肯定割合は Q18 では 52.4%、Q21 では 48.9%に留まっている。特に放射線防護 G の値が低くなっており、アンケートにあわせて実施したインタビューにおいても、「異動時の入れ替わりに対応するためにもマニュアル化等の必要性を認識しているものの、業務が多忙で対応できていない」、「整備されていてもどこにあるのかわからない」という声が多く聞かれた。また、業務整備ができていないことや、そもそも文書にすることが難しい事象について共有や伝承が難しいとの意見もあり、必ずしも文書が存在しないことだけが組織的な共有の伝承を妨げているわけではない。また自由回答は「契約、国際出張等について普段事務を担当しない職員でもわかるように業務マニュアルなどを整備すべきである。真面目な担当者ほど悩むため、部署を超えて行う必要がある業務、行為はマニュアル化してほしい。」「行政 LAN や種々のシステムの使用方法については、マニュアルの保存場所を分かりやすくし、できる限り演習等により職員に習得させることが業務の効率化や正確さ、改善点の気づきにつながると考える。特に新規採用者等の職員に対して力を入れていただきたい。」「人の入れ替わりが激しく、異動後組織外に出てしまう者も多いため、業務マニュアルのようなものはなく、知見が途絶えたりしているのもう少し組織的に継承できる体制を作るべきだと思う。」等の意見が見られた。業務マニュアルの整備・整理を推進しているが、マニュアル等が未整備な項目の抽出と優先順位付けやイントラへの体系的な掲載等一層の取組の推進が必要である。

(3) Q25 (業務分担の適切さ)、Q26 (人員数の適切さ)

全庁の評価が低く、特に Q26 については否定的な回答をした者が 49.4%いることに注意が必要である【図表 1 参照】。特に、業務分担の適切さについては 10,20 代～40 代で低く、50～60 代以上が高いと評価が二分している【図表 3 参照】。加えて、10,20 代と 30 代では特に否定的な回答をしている傾向が確認できる。若手・中堅層に業務が集中している可能性が考えられる。また 30 代については、人員数の適切さの評価も全庁結果と比較して低く【図表 3 参照】、この層に業務が集中していることが予想される。インタビュー調査でも、管理職を含めたすべての職階で人員不足の声があがっており、特に若手に業務が集中しているなど偏った業務分

担についての指摘があった。自由回答でも「人員不足とそれに伴う業務過多」に関連する意見は散見されており、多くの職員が課題と感じていることが伺える。なお、人員数の適切さについては、前年と比較して横ばいであるため、前年から改善されていないという評価がアンケート結果に反映されていると考えられる。

ただし、人員数の適切さについてはいずれの総合指標とも相関関係はないため、致し方ないものにとらえられている可能性がある。【図表 8 参照】。また、Q49（仕事の量の適切さ）や Q53（仕事と生活のバランス）との相関は見られないことから、人員数の課題は個人の仕事量や生活とのバランスの評価には影響していないと見られ、低い評価はこのような問いについては一般的に低い結果となりがちであること、特定の個人への業務の偏り、「もし人員が現状より多ければよりよい仕ことができる」という問題意識、過去の体制からの縮小を受けて人員数が不適切との印象をもっていることなどが影響している可能性がある【図表 8 参照】。なお、Q53 については、インタビュー調査では、フレックスやリモートワークの導入等の働きやすさを強調する職員が多く、業務量や人員不足とは別の観点から満足度が高い可能性がある。ただし、柔軟な働き方は、ともすると、個人の業務の状態が見えにくくなり、過重労働や業務分担の偏りにも繋がる可能性があるため注意が必要である。一方、業務分担の適切さは「職場環境」との相関があるため、単純に人員数を増やすのではなく、業務を適切に分担する事が職場環境の評価向上に資する可能性がある。

(4) Q27（職場内の建設的な意見交換）、Q28（業務分担を超える協力）、Q29（職員同士の承認と感謝）、Q30（職場内の連帯感）

「職場環境」の総合指標との相関が高く【図表 7 参照】、気持ちよく仕事ができる職場環境を保つためには、コミュニケーションに留意する必要がある。一般的には、マネジメント層はコミュニケーションが適切に取れていると感じているが、若手・中堅層はそう感じていないことが多い。マネジメント層は職務からの必要性やマネジメントを行うべき立場にあることから意識して部下とコミュニケーションを取ろうとしており、自己の行動への意識から肯定的意見が多くなる一方で、若手・中堅層は上司からの指示や確認を双方向性のあるコミュニケーションと感じていないために肯定的意見が少なくなる傾向があることが一般的に言われており、そうした認識の相違が結果に表れている可能性がある。なお、評価は相対的に低く、本年設問文の表現に変更はあったものの、前年から大きく向上しており、着実に改善していると考えられる【図表 1 参照】。

(5) Q31（不祥事や不適切行為）

全庁の評価は高いが、肯定的な回答をしなかった職員が 28.7%いることから、引き続き注視していく必要がある。なお、インタビュー調査では、「以前」高圧的な態度の人がいた、またはそのような報告を受けたとの意見があったが、現在は改善され

ているとの意見がでていた。様々なバックグラウンドを有する職員が所属しており、お互いに異なる価値観を有する組織では職員同士の関係もうまくいかないことがある。また、真摯に原子力安全について議論する中でお互いの考えがぶつかり、厳しい物言いになる場面も見受けられるようである。不適切行為に対応するためのハラスメントについての研修に加え、自分の主張を伝え相手の主張を傾聴するためのアサーショントレーニングを受講してもらうことや、上司等の第三者がお互いのバックグラウンドについての理解を促すことなども効果的であると考えられる。

■ **上司のマネジメント**

(1) Q36 (声を聴く姿勢)

「上司のマネジメント」との相関が確認でき、かつ評価が相対的に高い項目である【図表 2,6 参照】。自由回答においても「課員の意見に耳を傾け、マネジメントの改善を図ろうとする姿勢が強く見られる」「部下の話によく耳を傾けてくれる」等、声を聴く姿勢を評価する意見が複数確認でき、意思決定における十分な意見交換や互いの専門性、経験、知識を尊重する姿勢が原子力規制庁のマネジメント層の強みである可能性が高い。

(2) Q39 (一緒に課題にチャレンジしようと思わせる)、Q41 (指導・育成)

「上司のマネジメント」内では相対的に評価が低い、総合指標との相関が強い項目【図表 2,7 参照】であり、今後の取組が期待される。一方で、係長級を見ると Q41 (指導・育成) の評価が上司のマネジメント関連の項目で最も評価が低くなっていることから、ある程度キャリア上成熟しつつある係長級への仕事上の指導育成の取組が十分であるか振り返る必要がある。例えば、適切な経験を与えることや、適切な声かけ等により目的意識を持たせること、後輩の育成、外部機関への越境学習など、個々人に適した指導・育成を検討することが必要である。

■ **仕事への満足度**

(1) 全般

総合指標については、係長級で低い傾向が確認でき、全庁平均と同程度の水準である補佐級や係員級についても、所属によって評価に偏りが生じている。具体的には、技術基盤 G や地方では全庁結果と比べて評価が高い一方で、審査 G、長官官房、原子力規制部において評価が低い。

(2) Q49 (仕事の量の適切さ)

評価は低く、「仕事への満足度」との相関も確認できる【図表 2,6 参照】。特に、係長級や 10,20 代、30 代の若手層において低い傾向が確認できる【図表 4 参照】。加えて 30 代では、より否定的な回答をしている傾向も確認できる。若手層については、「職場環境」の業務分担の適切さの評価も低かったことから、周りと比較し

て若手に多くの業務が課されていると認識していると推察ができる。自由回答では「業務量に対するヒューマンリソース（人数的・能力的の双方とも）が圧倒的に不足しており、それによる業務への負担感から満足度を下げていると考えている。」「カバーすべき範囲が広すぎ多忙を極めている。何でもできるため、何でもしてしまい、人員不足でできていない業務もカバーしているため、とても頼りになる反面、周りが心配になる。業務の質や目標を落とすことなく、部門全体の業務量が減らせないか。」等の意見が寄せられており、一部の職員の負荷により業務が進んでいる状況である可能性が懸念される。全庁的には業務の進捗や業務分担について部署内で定期的に話し合いを行うことや、必要に応じて業務計画を見なおすことで仕事量の適正化に努めているが、好事例の共有などによりこうした取組を継続することが必要である。

また、教育現場など求められる仕事の品質に際限がなくゴールが明確にならない職場では、職員は達成感を感じにくく、仕事量が多いと感じがちであると一般的に言われている。業務の進捗工程において適度な目標を置き、一定期間に要求される仕事量を明確にするなども有効である可能性がある。

(3) Q51（業務遂行のための引継ぎ等）

評価は低く、肯定率が 39.3%となっており、否定率が 33.7%あることから注意が必要である。インタビュー調査からも、「職場環境」の Q18（業務マニュアルの整備）がそもそも十分ではなく、業務が属人化していることや業務分担が明らかでないことなどが引継ぎを難しくしている可能性があるとの意見があった。

自由回答では「異動する際に懸案事項を確実に後任者に引継ぎ、後任者がそれを実行しているかどうかを周囲が確認できるように見える化してほしい。」といった意見が見られた。令和 4 年 4 月の異動から業務の引継ぎ書については上司の確認を行うこととしたが、その取組状況を確認するとともに、懸案事項については組織的に共有するなどして業務の継続性を担保することが必要である。なお、聴取方法は異なるものの、前年との比較では横ばいである。

(4) Q47（職場貢献）、Q48（自身の能力発揮）、Q49（仕事量の適切さ）、Q50（業務遂行のための裁量・権限）

「仕事への満足度」との相関に加えて、「成長実感」との相関も確認でき、「仕事への満足度」と「成長実感」の総合指標同士も相関が確認できる【図表 8 参照】。そのため、「仕事への満足度」に関連する詳細指標の評価向上は「成長実感」の向上にも資する可能性がある。

■ **成長実感**

(1) 全般

総合指標は、係長級で低い傾向となっている。加えて係長級の中でも、所属によ

って評価に偏りが生じている。具体的には、技術基盤 G、放射線防護 G、検査 G や地方では全庁結果と比べて評価が高い一方で、審査 G、長官官房、原子力安全人材育成センター、原子力規制部において評価が低い。係長級の中でも当該所属の職員へのケアが特に必要か。

また詳細指標についても、4項目とも評価が低い【図表 2 参照】。特に 30 代については、全庁結果との比較だけではなく、外部結果と比較をしても低い水準となっている【図表 11 参照】。自由回答では、「配置転換を通して様々な業務を経験できる」「専門性を高めることが成長実感に繋がる」といった一種相反する意見も散見されるため、成長実感を向上するためには各自が各々の目指すキャリアに沿った経験を積むことができるよう、キャリアパスの提示に加え、それを踏まえた OJT やアドバイスなどきめ細かな対応を行うことが求められる。

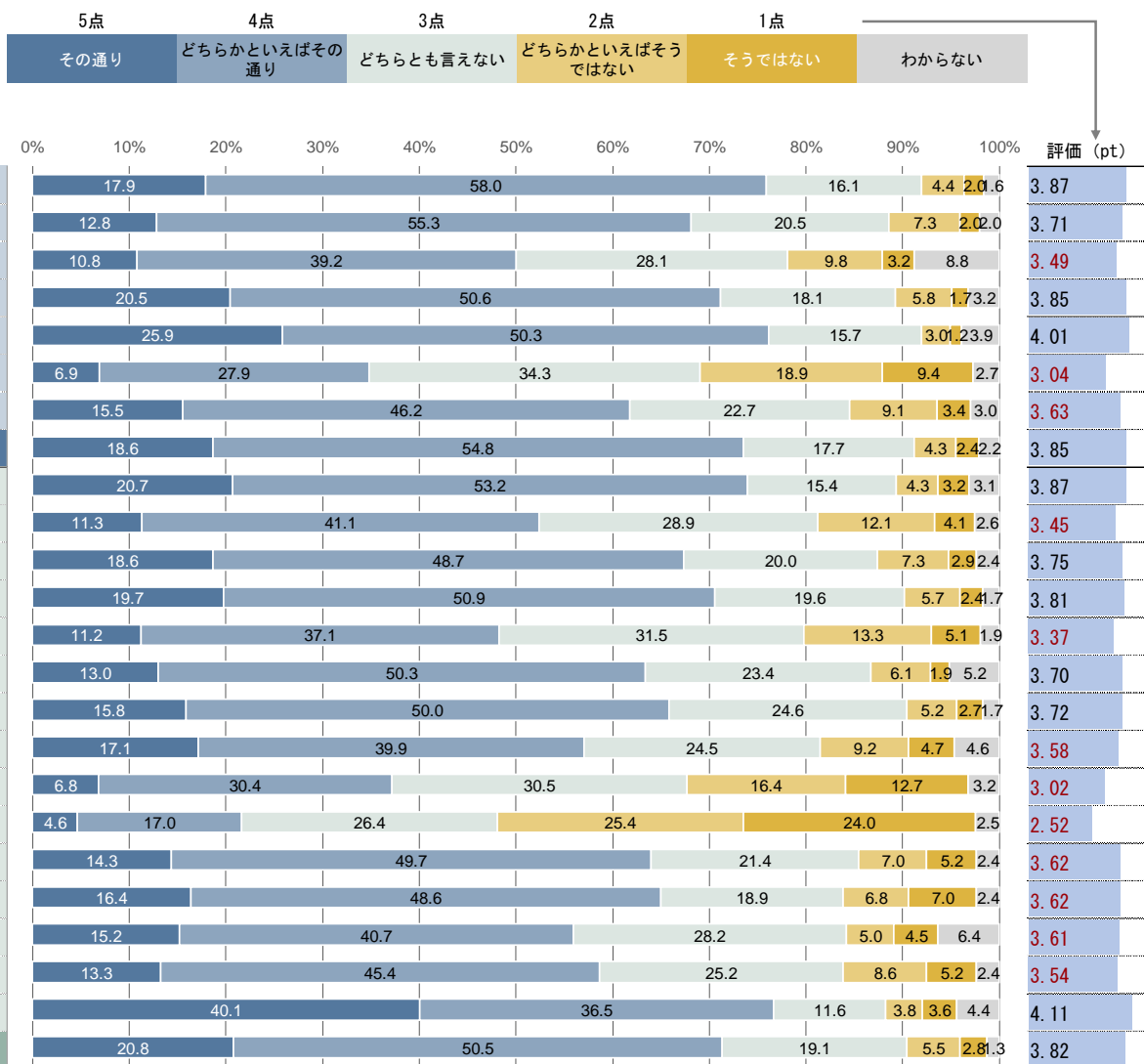
(2) Q58 (キャリア形成についての相談相手)、Q59 (身近なロールモデルの存在)

本項目が成長実感の詳細指標の中でも特に評価が低く、かつ、「成長実感」との相関も確認ができる【図表 2,7 参照】。30 代と 60 代で特に低いが、それぞれ背景は異なる可能性がある。例えば、60 代は、自身のキャリアが晩年に差し掛かっているため、興味・関心が薄いことが考えられる。30 代は、職場や業務に慣れ、人によってはライフイベントが重なることもあり、自身のキャリアを見直すタイミングが訪れる。その時にキャリア形成の相談相手や身近なロールモデルの不在に気づく等が考えられる。30 代については、外部結果と比較しても低い値が出ている【図表 11 参照】。

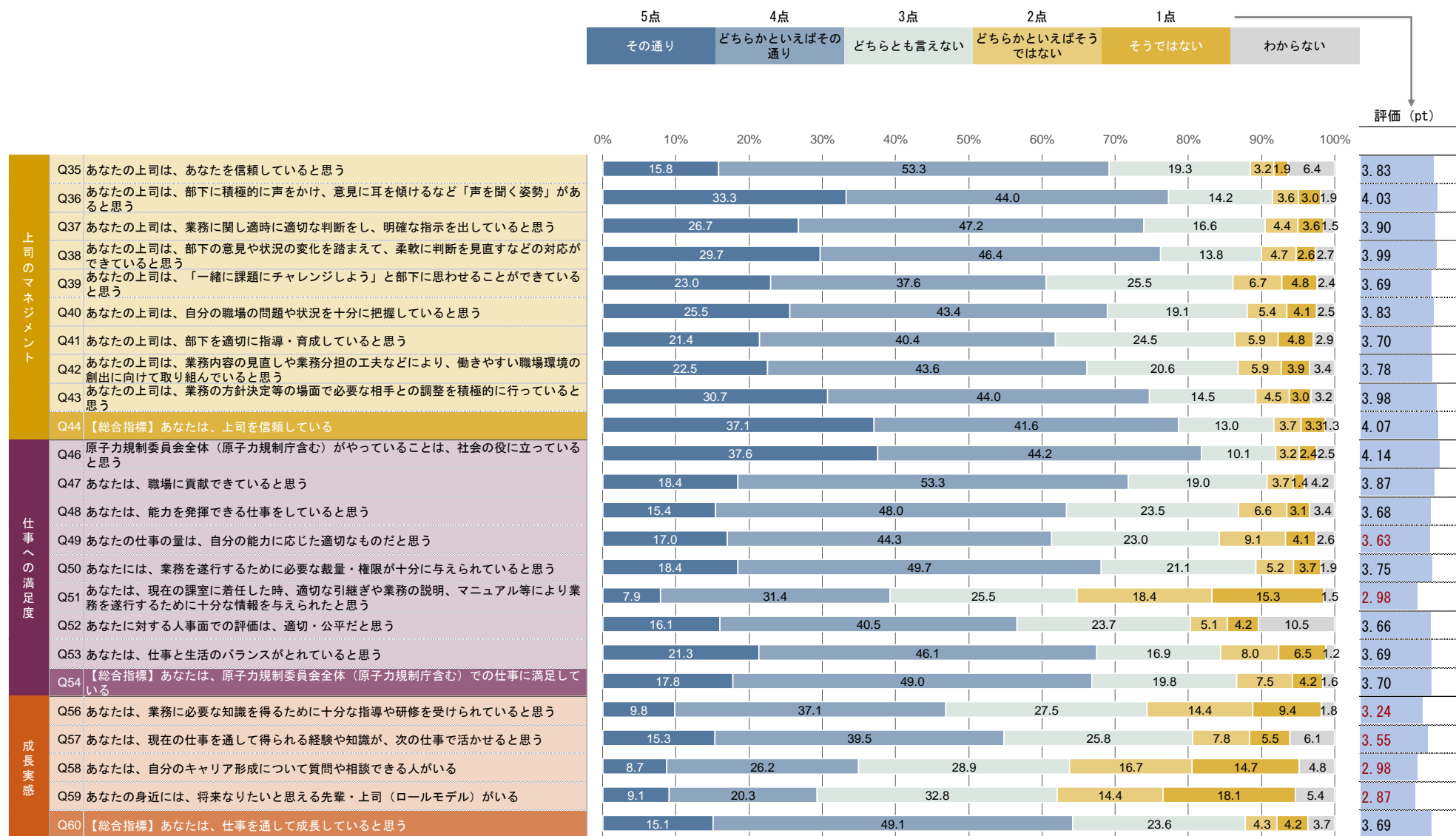
インタビュー調査においても、積極的にロールモデルを作り出そうとしている管理職が存在する一方で、組織自体の歴史が浅い、異動が多い、職員の背景が多様、または女性や若手が少ない等の組織上の要因でロールモデルを示すことに苦労していることがわかった。原子力規制庁のように発足から日の浅い職場ではロールモデルやキャリア相談をする相手が見つけづらい可能性がある。一人ひとりの職員が自ら新たなロールモデルとなれるように、例えば、希望があれば異動の周期を長期化することや、女性が働きやすい職場環境の構築、若手を中心とした勉強会の開催支援や促進等、それぞれにあったロールモデルを作りだし、見いだせるように組織的な対応が重要になる。また、新卒採用の職員にはメンター制度があるが、若手・中堅の職員にキャリア相談ができるメンターを置くこと等も考えられる。また、インタビューでは部署の仕事やキャリア形成について積極的に庁内に発信し、希望者を増やしている好事例も把握できた。全庁的には異動時等に対象職員とのコミュニケーションを手厚く行うなどの対応が予定されている。

【図表 1：全庁結果 1/2】

ウェイト値とは、本年調査の評価選択肢である「その通り」～「そうではない」に5点～1点を配点した際の平均値。配点は右記の通り。本資料における評価とは、ウェイト値のことを指す。



【図表 2：全庁結果 2/2】



【図表3：クロス集計_ウェイト値 1/3】

【凡例】
 全体値+0.10以上
 全体値-0.10以下

(n)		所属									役職					所属経緯					年代					
		全体 (928)	長官官 男 (202)	技術基 盤G (161)	原子力 規制部 (27)	放射線 防護G (144)	審査G (126)	検査G (99)	原子力 安全人 材育成 センター (54)	地方 (原子 力規制 事務所 等) (115)	係員級 (111)	係長級 (204)	補佐級 (422)	課室長 級 (84)	技術参 与・再 任用 (107)	新卒で 所属 (162)	他省庁 からの 転籍 (214)	JNES から転 籍 (212)	民間企 業から 転職 (251)	他機関 からの 出向 (89)	10,20 歳代 (107)	30歳代 (147)	40歳代 (193)	50歳代 (225)	60歳以 上 (256)	
原子力規制庁全体の安全文化	Q8	原子力規制委員会では、「組織理念」が業務に浸透していると思う	3.87	3.90	3.93	3.85	3.84	3.89	3.78	3.79	3.85	4.02	3.67	3.86	4.08	3.93	3.78	3.95	3.85	3.89	3.78	3.93	3.64	3.91	3.84	3.96
	Q9	原子力規制委員会では、「原子力安全文化に関する宣言」が業務に浸透していると思う	3.71	3.68	3.85	3.65	3.75	3.66	3.58	3.74	3.68	3.83	3.53	3.69	3.98	3.81	3.61	3.79	3.70	3.72	3.68	3.71	3.51	3.78	3.66	3.81
	Q10	原子力規制委員会では、「核セキュリティ文化に関する行動指針」が業務に浸透していると思う	3.49	3.58	3.54	3.35	3.40	3.39	3.36	3.50	3.61	3.67	3.25	3.53	3.39	3.64	3.32	3.47	3.48	3.60	3.57	3.50	3.17	3.54	3.41	3.68
	Q11	原子力規制委員会は、過去にとらわれず規制内容を見直すなど安全に配慮した対応を十分行っていると思う	3.85	3.98	3.80	3.73	3.71	3.79	3.79	3.94	3.99	3.97	3.70	3.83	4.08	3.90	3.80	3.91	3.81	3.88	3.81	3.94	3.63	3.92	3.84	3.90
	Q12	原子力規制委員会は、起こり得る最悪の事態まで考慮し、より安全側の立場に立った判断を行っていると思う	4.01	3.99	4.12	3.84	3.92	4.07	3.92	4.06	3.99	4.17	3.87	4.01	4.09	4.00	3.96	3.99	3.99	4.05	4.02	4.07	3.90	4.01	4.00	4.04
	Q13	原子力規制委員会は、一般市民にとってわかりやすい形で情報提供を行っていると思う	3.04	3.09	3.15	2.88	2.98	2.96	2.87	3.00	3.19	2.97	2.89	3.13	3.00	3.07	2.75	3.08	3.16	3.16	2.87	2.80	2.77	3.03	3.15	3.21
	Q14	原子力規制委員会委員から発信される「安全を重視するメッセージ」は、幹部職員等を通して、職員に十分伝わっていると思う	3.63	3.58	3.72	3.56	3.68	3.46	3.70	3.62	3.69	3.74	3.46	3.62	3.88	3.67	3.53	3.71	3.71	3.61	3.49	3.65	3.35	3.73	3.62	3.72
Q15	【総合指標】原子力規制委員会では、安全を追求し、継続的に業務の改善等に取組んでいると思う	3.85	3.89	3.95	3.73	3.77	3.81	3.80	3.78	3.89	4.00	3.67	3.83	4.17	3.87	3.77	3.96	3.85	3.84	3.76	3.92	3.60	3.91	3.81	3.94	
職場環境	Q17	あなたの課室の業務計画は、適切であると思う	3.87	3.85	3.87	3.77	3.86	3.90	3.94	3.84	3.81	3.93	3.63	3.86	4.18	3.99	3.72	3.86	3.89	3.90	3.96	3.90	3.68	3.83	3.94	3.91
	Q18	あなたの課室では、業務に関するマニュアルが整備され、その内容が適切であると思う	3.45	3.22	3.44	3.33	3.21	3.70	3.63	3.61	3.64	3.34	3.24	3.50	3.65	3.59	3.14	3.51	3.57	3.50	3.40	3.29	3.13	3.46	3.59	3.55
	Q19	あなたの課室では、行政文書（紙・データ）は整理・整頓されており、必要な際に活用できる状態であると思う	3.75	3.58	4.04	3.40	3.58	3.80	3.79	3.94	3.73	3.55	3.58	3.79	3.95	3.96	3.39	3.78	3.96	3.74	3.80	3.45	3.56	3.75	3.91	3.84
	Q20	あなたの課室では、必要に応じて業務のやり方を適切に改善していると思う	3.81	3.75	3.81	3.68	3.67	4.02	3.79	3.90	3.86	3.83	3.72	3.78	4.10	3.87	3.73	3.78	3.82	3.83	3.97	3.76	3.73	3.86	3.82	3.84
	Q21	あなたの課室では、業務遂行に必要な手順やノウハウや業務上の注意点などについて、組織的な共有・伝承が進められていると思う	3.37	3.15	3.53	3.20	3.14	3.57	3.49	3.49	3.45	3.37	3.17	3.34	3.59	3.68	3.21	3.32	3.55	3.39	3.28	3.24	3.11	3.39	3.34	3.58
	Q22	あなたの課室では、手戻りがないように他課室との必要な調整を行っていると思う	3.70	3.69	3.68	3.72	3.60	3.89	3.64	3.71	3.71	3.89	3.64	3.63	4.02	3.66	3.81	3.71	3.71	3.62	3.71	3.83	3.62	3.68	3.72	3.69
	Q23	あなたの課室では、広く情報の収集を行っていると思う（例：業務に関係する知識・情報を積極的に収集していると思う）	3.72	3.61	3.96	3.72	3.60	3.89	3.60	3.39	3.83	3.84	3.70	3.66	3.86	3.79	3.83	3.64	3.78	3.68	3.71	3.80	3.70	3.76	3.63	3.76
	Q24	あなたの課室では、外部の関係者（被規制者や学識者等を含め）と積極的にコミュニケーションをとっていると思う	3.58	3.39	3.65	3.92	3.65	3.56	3.53	3.49	3.74	3.72	3.56	3.56	3.55	3.58	3.74	3.57	3.58	3.49	3.60	3.70	3.64	3.61	3.52	3.54
	Q25	あなたの課室では、仕事が偏りなく適切に分担されていると思う	3.02	2.81	3.00	2.69	2.91	2.90	3.19	3.00	3.62	2.78	2.74	3.04	3.34	3.49	2.65	3.14	3.13	3.03	3.13	2.64	2.70	2.83	3.15	3.39
	Q26	あなたの課室や班の人員数は、過不足なく適切であると思う	2.52	2.64	2.43	2.31	2.44	2.56	2.40	2.74	2.51	2.60	2.46	2.46	2.45	2.85	2.43	2.50	2.47	2.55	2.73	2.55	2.42	2.49	2.38	2.70
	Q27	あなたの課室では、異なる意見にきちんと耳を傾け、建設的な意見交換がなされるなど、職員同士が切磋琢磨して課題の解決に取り組んでいると思う	3.62	3.66	3.61	3.71	3.60	3.55	3.68	3.45	3.70	3.88	3.45	3.56	3.90	3.70	3.73	3.62	3.53	3.61	3.72	3.82	3.50	3.63	3.58	3.65
	Q28	あなたの課室では、忙しいときや困ったときに、業務分担を超えて協力していると思う	3.62	3.60	3.59	3.64	3.57	3.54	3.79	3.58	3.72	3.75	3.55	3.58	3.94	3.54	3.66	3.64	3.49	3.60	3.86	3.61	3.61	3.62	3.61	3.64
	Q29	あなたの課室では、あなたが「良い仕事をした」と思ったとき、メンバーが、それを認め、感謝していると思う	3.61	3.74	3.62	3.76	3.56	3.57	3.52	3.49	3.58	3.86	3.61	3.52	3.73	3.61	3.78	3.54	3.51	3.60	3.75	3.82	3.66	3.64	3.43	3.62
	Q30	あなたの課室は、役職・専門性・原子力規制委員会への所属経緯等の違いに関わらず、連帯感を感じられる職場であると思う	3.54	3.60	3.51	3.58	3.50	3.47	3.56	3.50	3.61	3.74	3.41	3.46	3.87	3.66	3.58	3.52	3.50	3.51	3.70	3.65	3.50	3.50	3.51	3.58
	Q31	あなたの課室では、不祥事や不適切な行為（セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等を含む）はない	4.11	4.22	4.09	3.58	3.93	3.86	4.32	4.12	4.35	4.13	3.84	4.13	4.25	4.40	4.03	4.12	4.12	4.12	4.16	4.17	3.85	3.95	4.18	4.28
	Q32	【総合指標】あなたの課室は、気持ちよく仕事のできる職場環境であると思う	3.82	3.79	3.84	3.63	3.85	3.60	3.90	3.80	4.05	3.99	3.59	3.80	3.99	4.03	3.77	3.83	3.82	3.83	3.88	3.90	3.59	3.79	3.80	3.96

【図表4：クロス集計_ウェイト値 2/3】

(n)		【凡例】 全体値+0.10以上 全体値-0.10以下	所属								役職					所属経緯					年代					
			全体	長官官	技術基	原子力	放射線	審査G	検査G	原子力	地方	係員級	係長級	補佐級	課室長	技術参	新卒で	他省庁	JNES	民間企	他機関	10,20	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
			(928)	(202)	(161)	(27)	(144)	(126)	(99)	(54)	(115)	(111)	(204)	(422)	(84)	(107)	(162)	(214)	(212)	(251)	(89)	(107)	(147)	(193)	(225)	(256)
上司のマネジメント	Q35	あなたの上司は、あなたを信頼していると思う	3.83	3.82	3.93	3.78	3.76	3.68	3.77	3.98	3.96	3.78	3.82	3.86	4.02	3.80	3.84	3.85	3.83	3.82	3.77	3.76	3.76	3.77	4.00	
	Q36	あなたの上司は、部下に積極的に声をかけ、意見に耳を傾けるなど「声を聞く姿勢」があると思う	4.03	4.11	3.96	3.88	3.99	4.02	4.06	3.98	4.09	4.10	3.88	4.07	4.02	4.07	4.03	4.04	3.99	4.05	4.10	3.99	4.01	4.04	4.03	
	Q37	あなたの上司は、業務に関し適時に適切な判断をし、明確な指示を出していると思う	3.90	3.86	3.94	3.68	3.84	3.92	3.98	4.00	3.95	3.96	3.64	3.97	3.90	4.08	3.81	3.93	3.97	3.91	3.83	3.93	3.67	3.93	3.92	3.99
	Q38	あなたの上司は、部下の意見や状況の変化を踏まえて、柔軟に判断を見直すなどの対応ができていると思う	3.99	4.01	3.95	3.84	3.98	3.94	4.13	3.94	4.00	4.09	3.79	4.02	4.07	4.06	3.98	3.95	4.02	3.98	4.02	4.09	3.86	3.97	4.04	3.98
	Q39	あなたの上司は、「一緒に課題にチャレンジしよう」と部下に思わせることができていると思う	3.69	3.64	3.75	3.69	3.63	3.70	3.65	3.61	3.81	3.84	3.49	3.69	3.89	3.76	3.66	3.68	3.66	3.69	3.78	3.79	3.58	3.67	3.73	3.68
	Q40	あなたの上司は、自分の職場の問題や状況を十分に把握していると思う	3.83	3.80	3.90	3.60	3.80	3.82	3.81	3.80	3.91	3.86	3.63	3.88	3.83	3.95	3.66	3.84	3.96	3.81	3.86	3.77	3.72	3.81	3.89	3.88
	Q41	あなたの上司は、部下を適切に指導・育成していると思う	3.70	3.61	3.69	3.58	3.70	3.70	3.81	3.59	3.83	3.81	3.45	3.75	3.77	3.81	3.68	3.69	3.70	3.71	3.70	3.75	3.53	3.63	3.73	3.79
	Q42	あなたの上司は、業務内容の見直しや業務分担の工夫などにより、働きやすい職場環境の創出に向けて取り組んでいると思う	3.78	3.80	3.80	3.52	3.76	3.73	3.75	3.76	3.86	3.93	3.61	3.77	3.89	3.88	3.76	3.78	3.83	3.73	3.81	3.93	3.67	3.72	3.78	3.82
	Q43	あなたの上司は、業務の方針決定等の場面で必要な相手との調整を積極的に行っていると思う	3.98	3.97	4.12	3.92	3.95	3.90	4.02	3.80	3.98	4.18	3.82	3.97	4.08	4.04	4.03	3.91	4.11	3.94	3.87	4.20	3.91	3.86	3.99	4.01
	Q44	【総合指標】あなたは、上司を信頼している	4.07	4.03	4.18	3.85	4.04	4.02	4.01	4.02	4.19	4.04	3.89	4.11	4.21	4.16	3.97	4.06	4.17	4.07	4.00	4.07	3.94	4.04	4.09	4.15
仕事への満足度	Q46	原子力規制委員会全体（原子力規制庁含む）がやっていることは、社会の役に立っていると思う	4.14	4.12	4.32	4.08	4.12	3.93	4.01	4.32	4.23	4.21	3.79	4.16	4.48	4.39	3.94	4.20	4.22	4.16	4.14	4.10	3.77	4.17	4.14	4.35
	Q47	あなたは、職場に貢献できていると思う	3.87	3.78	3.92	3.56	3.86	3.76	3.85	4.16	4.06	3.62	3.70	3.93	4.01	4.09	3.62	3.95	4.01	3.89	3.73	3.60	3.66	3.87	3.84	4.12
	Q48	あなたは、能力を発揮できる仕事をしていると思う	3.68	3.68	3.89	3.22	3.64	3.39	3.60	3.73	3.94	3.67	3.46	3.69	3.92	3.90	3.44	3.75	3.81	3.70	3.56	3.56	3.38	3.64	3.65	3.95
	Q49	あなたの仕事の量は、自分の能力に応じた適切なものだと思う	3.63	3.61	3.69	3.22	3.63	3.43	3.61	3.83	3.79	3.58	3.46	3.62	3.87	3.80	3.38	3.69	3.78	3.60	3.61	3.50	3.32	3.58	3.63	3.87
	Q50	あなたには、業務を遂行するために必要な裁量・権限が十分に与えられていると思う	3.75	3.92	3.68	3.54	3.63	3.71	3.58	3.83	3.94	4.03	3.63	3.72	4.08	3.59	3.84	3.79	3.71	3.67	3.86	4.01	3.69	3.81	3.69	3.71
	Q51	あなたは、現在の課室に着任した時、適切な引継ぎや業務の説明、マニュアル等により業務を遂行するために十分な情報を与えられたと思う	2.98	2.80	3.10	2.54	2.98	2.83	3.01	3.08	3.32	3.09	2.80	2.91	3.28	3.24	2.85	3.02	3.13	2.88	3.03	3.02	2.71	2.94	2.95	3.17
	Q52	あなたに対する人事面での評価は、適切・公平だと思う	3.66	3.71	3.76	3.57	3.59	3.59	3.54	3.43	3.83	3.80	3.63	3.62	3.86	3.60	3.74	3.68	3.63	3.62	3.65	3.70	3.71	3.71	3.50	3.71
	Q53	あなたは、仕事と生活のバランスがとれていると思う	3.69	3.46	3.76	3.44	3.64	3.48	3.85	4.09	4.00	3.61	3.45	3.67	3.94	4.06	3.40	3.73	3.85	3.68	3.72	3.41	3.41	3.55	3.77	3.98
	Q54	【総合指標】あなたは、原子力規制委員会全体（原子力規制庁含む）での仕事に満足している	3.70	3.57	3.83	3.30	3.80	3.39	3.69	3.83	3.98	3.71	3.36	3.70	4.04	4.00	3.43	3.84	3.73	3.80	3.48	3.58	3.33	3.74	3.66	3.95
	成長実感	Q56	あなたは、業務に必要な知識を得るために十分な指導や研修を受けられていると思う	3.24	3.23	3.18	2.73	3.28	3.01	3.36	3.24	3.54	3.62	3.09	3.25	3.23	3.12	3.41	3.23	3.19	3.18	3.22	3.54	3.08	3.05	3.18
Q57		あなたは、現在の仕事を通して得られる経験や知識が、次の仕事で活かせると思う	3.55	3.45	3.71	3.48	3.54	3.50	3.59	3.60	3.51	3.74	3.40	3.54	3.68	3.55	3.53	3.60	3.45	3.58	3.56	3.73	3.33	3.54	3.56	3.60
Q58		あなたは、自分のキャリア形成について質問や相談できる人がいる	2.98	2.90	3.04	2.75	3.07	2.86	2.92	2.80	3.21	3.39	2.81	2.95	2.94	3.00	3.20	2.96	2.89	2.95	2.87	3.34	2.77	2.97	2.75	3.14
Q59		あなたの身近には、将来なりたいと思える先輩・上司（ロールモデル）がいる	2.87	2.82	2.93	2.32	3.06	2.86	2.85	2.63	2.89	3.41	2.69	2.79	3.13	2.76	3.14	2.82	2.65	2.86	3.04	3.41	2.70	2.98	2.69	2.82
Q60		【総合指標】あなたは、仕事を通して成長していると思う	3.69	3.61	3.86	3.36	3.84	3.45	3.69	3.65	3.76	3.89	3.44	3.70	3.98	3.70	3.63	3.73	3.66	3.70	3.77	3.77	3.47	3.79	3.63	3.77

【図表 5：相関係数 1/3】

総合設問		相関	詳細設問	相関係数
原子力規制庁全体の安全文化				
Q15	【総合指標】原子力規制委員会では、安全を追求し、継続的に業務の改善等に取り組んでいると思う	相関	Q8 原子力規制委員会では、「組織理念」が業務に浸透していると思う	0.55
			Q9 原子力規制委員会では、「原子力安全文化に関する宣言」が業務に浸透していると思う	0.57
			Q10 原子力規制委員会では、「核セキュリティ文化に関する行動指針」が業務に浸透していると思う	0.37
			Q11 原子力規制委員会は、過去にとらわれず規制内容を見直すなど安全に配慮した対応を十分行っていると思う	0.54
			Q12 原子力規制委員会は、起こり得る最悪の事態まで考慮し、より安全側の立場に立った判断を行っていると思う	0.49
			Q13 原子力規制委員会は、一般市民にとってわかりやすい形で情報提供を行っていると思う	0.33
			Q14 原子力規制委員会委員から発信される「安全を重視するメッセージ」は、幹部職員等を通して、職員に十分伝わっていると思う	0.48
			Q24 あなたの課室では、外部の関係者（被規制者や学識者等を含め）と積極的にコミュニケーションをとっていると思う	0.31
職場環境				
Q32	【総合指標】あなたの課室は、気持ちよく仕事のできる職場環境であると思う	相関	Q17 あなたの課室の業務計画は、適切であると思う	0.42
			Q18 あなたの課室では、業務に関するマニュアルが整備され、その内容が適切であると思う	0.37
			Q19 あなたの課室では、行政文書（紙・データ）は整理・整頓されており、必要な際に活用できる状態であると思う	0.31
			Q20 あなたの課室では、必要に応じて業務のやり方を適切に改善していると思う	0.56
			Q21 あなたの課室では、業務遂行に必要な手順やノウハウや業務上の注意点などについて、組織的な共有・伝承が進められていると思う	0.49
			Q22 あなたの課室では、手戻りがないように他課室との必要な調整を行っていると思う	0.42
			Q23 あなたの課室では、広く情報の収集を行っていると思う（例：業務に関する知識・情報を積極的に収集していると思う）	0.45
			Q24 あなたの課室では、外部の関係者（被規制者や学識者等を含め）と積極的にコミュニケーションをとっていると思う	0.37
			Q25 あなたの課室では、仕事が偏りなく適切に分担されていると思う	0.49
			Q26 あなたの課室や班の人員数は、過不足なく適切であると思う	0.37
			Q27 あなたの課室では、異なる意見にきちんと耳を傾け、建設的な意見交換がなされるなど、職員同士が切磋琢磨して課題の解決に取り組んでいると思う	0.61
			Q28 あなたの課室では、忙しいときや困ったときに、業務負担を超えて協力していると思う	0.52
			Q29 あなたの課室では、あなたが「良い仕事をした」と思ったとき、メンバーが、それを認め、感謝していると思う	0.47
			Q30 あなたの課室は、役職・専門性・原子力規制委員会への所属経緯等の違いに関わらず、連帯感を感じられる職場であると思う	0.62
			Q31 あなたの課室では、不祥事や不適切な行為（セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等を含む）はない	0.54
			Q43 あなたの上司は、業務の方針決定等の場面で必要な相手との調整を積極的に行っていると思う	-0.05
			Q56 あなたは、業務に必要な知識を得るために十分な指導や研修を受けられていると思う	-0.12
			Q59 あなたの身近には、将来なりたいと思える先輩・上司（ロールモデル）がいる	-0.06

相関係数とは、ある二つのデータ間の「一方の値が高い/低いと、もう一方の値も高い/低い傾向にある」という関係性を示す指標。数値の範囲は「-1~1」であり、正であれば正の相関（一方の値が高い場合、もう一方の値も高い）、負であれば負の相関（一方の値が高い場合、もう一方の値は低い）がある。1/-1に近いほど高い相関があると言える

【凡例】
 相関係数0.70以上（強い相関あり）
 相関係数0.4~0.70未満（相関あり）

【図表 6：相関係数 2/3】

総合設問		相関	詳細設問	相関係数
上司のマネジメント				
Q44	【総合指標】あなたは、上司を信頼している	相関	Q17 あなたの課室の業務計画は、適切であると思う	0.32
			Q25 あなたの課室では、仕事が偏りなく適切に分担されていると思う	0.35
			Q26 あなたの課室や班の人員数は、過不足なく適切であると思う	0.24
			Q27 あなたの課室では、異なる意見にきちんと耳を傾け、建設的な意見交換がなされるなど、職員同士が切磋琢磨して課題の解決に取り組んでいると思う	0.48
			Q35 あなたの上司は、あなたを信頼していると思う	0.49
			Q36 あなたの上司は、部下に積極的に声をかけ、意見に耳を傾けるなど「声を聞く姿勢」があると思う	0.71
			Q37 あなたの上司は、業務に関し適時に適切な判断をし、明確な指示を出していると思う	0.72
			Q38 あなたの上司は、部下の意見や状況の変化を踏まえて、柔軟に判断を見直すなどの対応ができていると思う	0.69
			Q39 あなたの上司は、「一緒に課題にチャレンジしよう」と部下に思わせることができていると思う	0.73
			Q40 あなたの上司は、自分の職場の問題や状況を十分に把握していると思う	0.70
			Q41 あなたの上司は、部下を適切に指導・育成していると思う	0.71
			Q42 あなたの上司は、業務内容の見直しや業務分担の工夫などにより、働きやすい職場環境の創出に向けて取り組んでいると思う	0.64
			Q43 あなたの上司は、業務の方針決定等の場面で必要な相手との調整を積極的に行っていると思う	0.61
			Q57 あなたは、現在の仕事を通して得られる経験や知識が、次の仕事で活かせると思う	0.35
仕事への満足度				
Q54	【総合指標】あなたは、原子力規制委員会全体（原子力規制庁含む）での仕事に満足している	相関	Q17 あなたの課室の業務計画は、適切であると思う	0.35
			Q20 あなたの課室では、必要に応じて業務のやり方を適切に改善していると思う	0.36
			Q26 あなたの課室や班の人員数は、過不足なく適切であると思う	0.28
			Q35 あなたの上司は、あなたを信頼していると思う	0.30
			Q39 あなたの上司は、「一緒に課題にチャレンジしよう」と部下に思わせることができていると思う	0.36
			Q46 原子力規制委員会全体（原子力規制庁含む）がやっていることは、社会の役に立っていると思う	0.46
			Q47 あなたは、職場に貢献できていると思う	0.43
			Q48 あなたは、能力を発揮できる仕事をしていると思う	0.56
			Q49 あなたの仕事の量は、自分の能力に応じた適切なものだと思う	0.49
			Q50 あなたには、業務を遂行するために必要な裁量・権限が十分に与えられていると思う	0.47
			Q51 あなたは、現在の課室に着任した時、適切な引継ぎや業務の説明、マニュアル等により業務を遂行するために十分な情報を与えられたと思う	0.37
			Q52 あなたに対する人事面での評価は、適切・公平だと思う	0.39
			Q53 あなたは、仕事と生活のバランスがとれていると思う	0.46

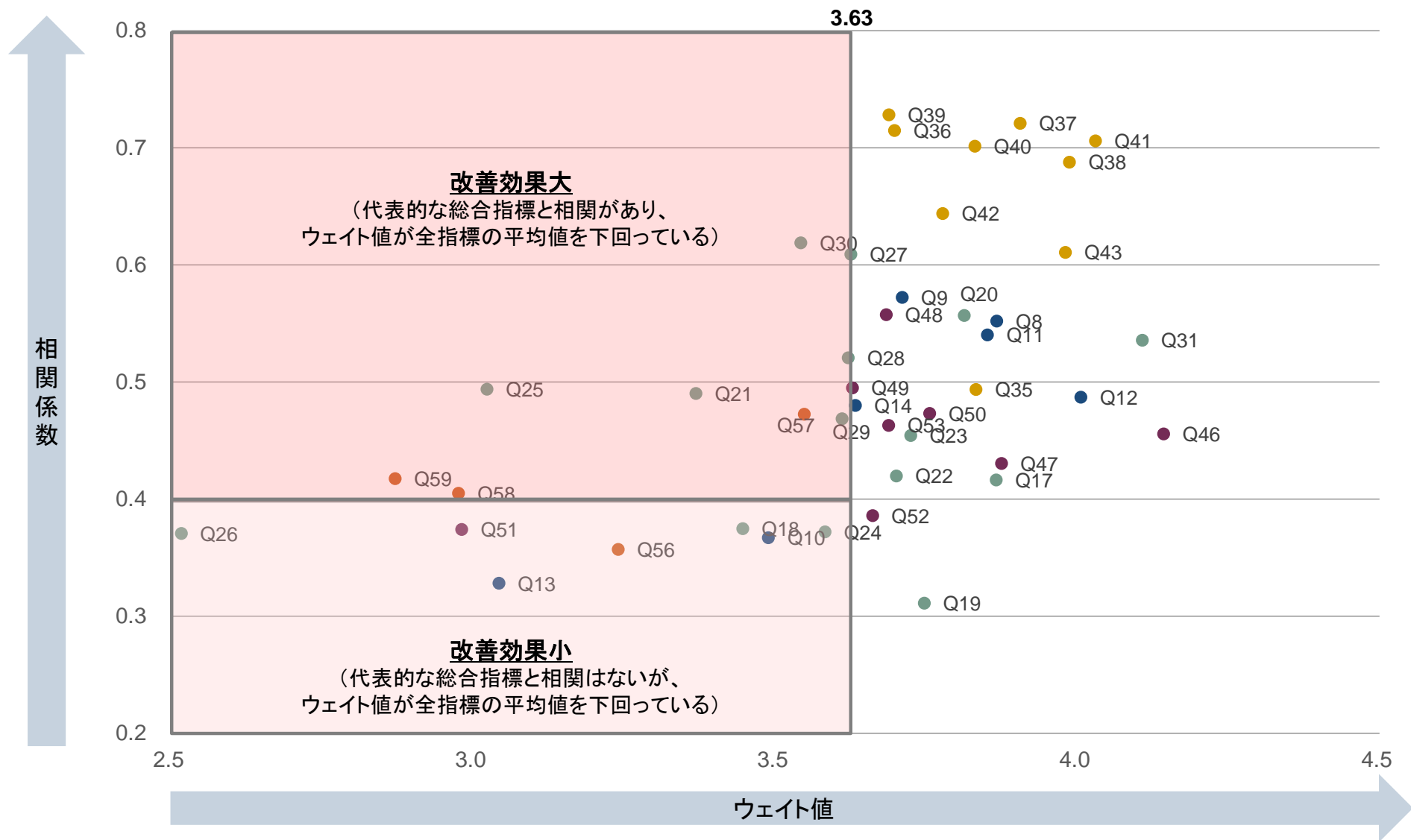
【凡例】
相関係数0.70以上(強い相関あり)
相関係数0.4~0.70未満(相関あり)

【図表 7：相関係数 3/3】

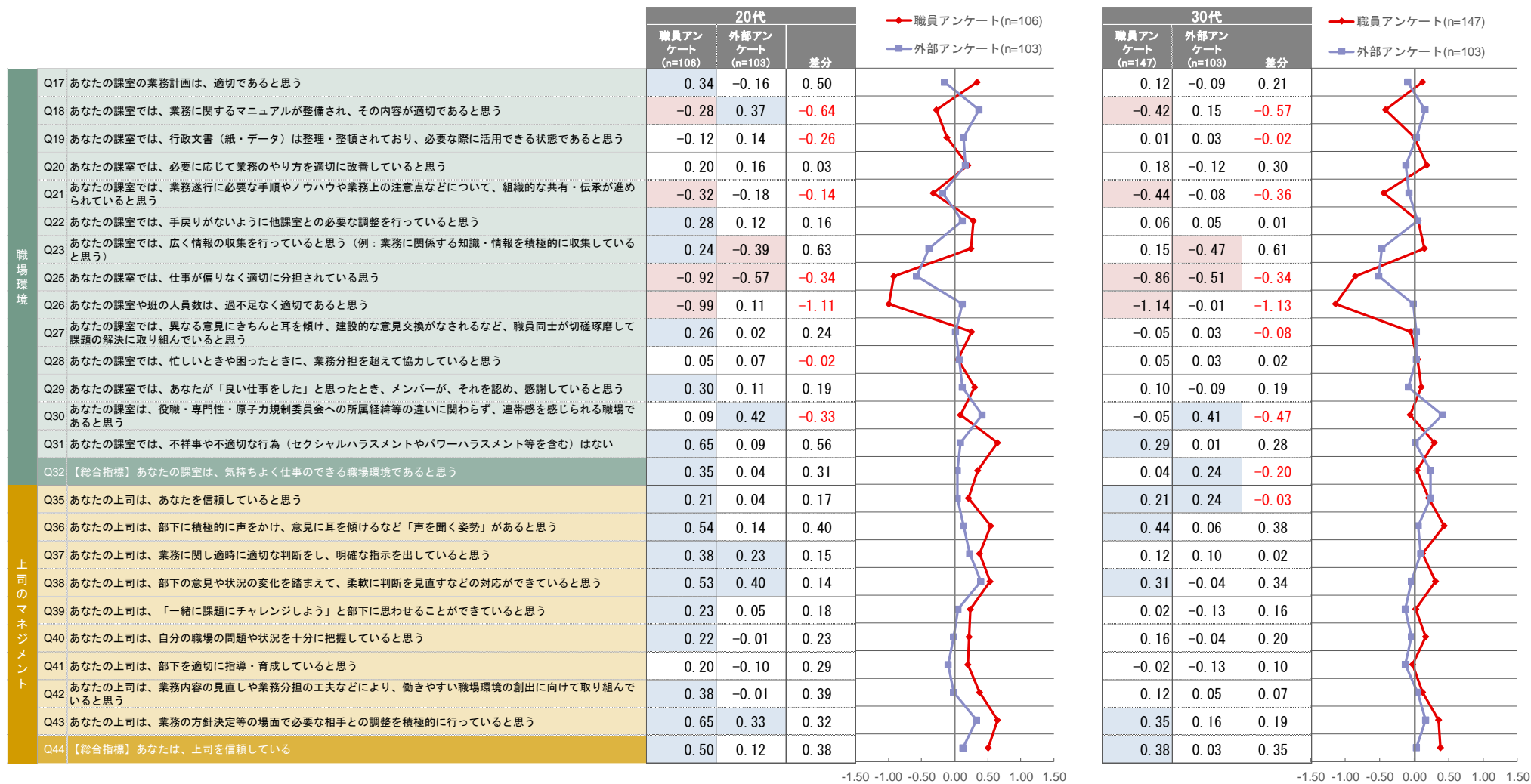
総合設問		詳細設問	相関係数
成長実感			
Q60	【総合指標】あなたは、仕事を通して成長していると思う	← 相関	
		Q26 あなたの課室や班の人員数は、過不足なく適切であると思う	0.21
		Q42 あなたの上司は、業務内容の見直しや業務分担の工夫などにより、働きやすい職場環境の創出に向けて取り組んでいると思う	0.25
		Q48 あなたは、能力を発揮できる仕事をしていると思う	0.52
		Q50 あなたには、業務を遂行するために必要な裁量・権限が十分に与えられていると思う	0.42
		Q52 あなたに対する人事面での評価は、適切・公平だと思う	0.36
		Q56 あなたは、業務に必要な知識を得るために十分な指導や研修を受けられていると思う	0.36
		Q57 あなたは、現在の仕事を通して得られる経験や知識が、次の仕事で活かせると思う	0.47
		Q58 あなたは、自分のキャリア形成について質問や相談できる人がいる	0.40
		Q59 あなたの身近には、将来なりたいと思える先輩・上司（ロールモデル）がいる	0.42

【凡例】
 相関係数0.70以上(強い相関あり)
 相関係数0.4~0.70未満(相関あり)

【図表 9：各指標の評価と相関係数の散布図】



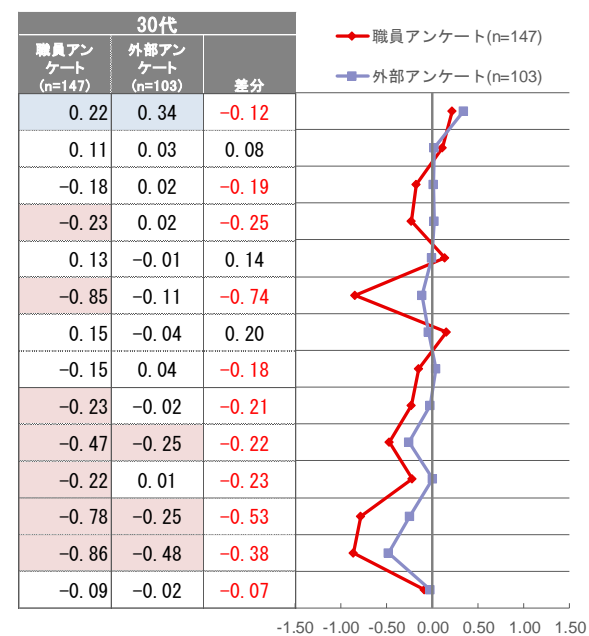
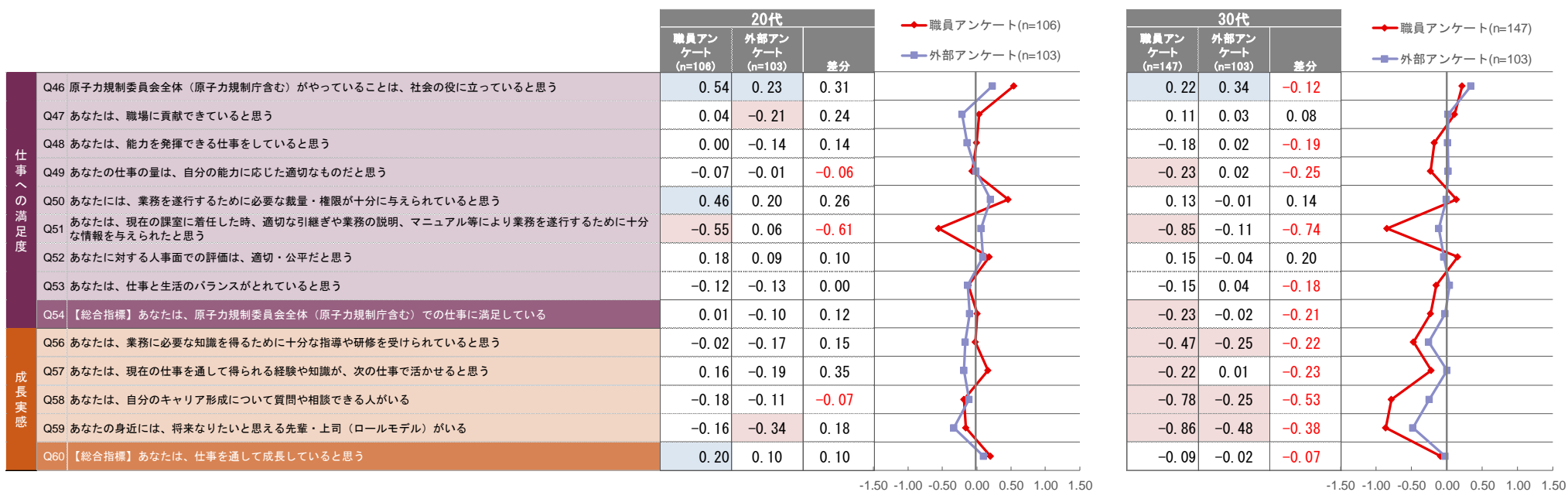
【図表 10：外部アンケートとの比較 1/2】



【凡例】

20, 30代の職員アンケート全指標平均+0.10以上
20, 30代の職員アンケート全指標平均-0.10以下

【図表 11：外部アンケートとの比較 2/2】



【凡例】
20, 30代の職員アンケート全指標平均+0.10以上
20, 30代の職員アンケート全指標平均-0.10以下