

# 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  
令和3年6月12日改定  
令和5年2月22日改定  
原子力規制委員会

原子力規制委員会の人材育成の究極の目標は、組織理念に掲げられた「原子力に対する確かな規制を通じて、人と環境を守る」という使命と活動原則を実践する職員を育成することである。この組織理念においては、職員に対して国家公務員として幅広い視野に立ち、高い気概、使命感及び倫理感を持って職務に全力を傾注することを求めている。

このような認識の下、原子力規制委員会職員の人材育成に係る基本理念を明確にするため、本基本方針を定めることとする。

## 第1章 基本理念

### 1. 委員会<sup>1</sup>のコミットメント

#### (基本的考え方)

委員会は、規制機関としての専門的判断、独立性、実効ある活動が優秀な個人に由来するものであることから、原子力規制委員会の使命の達成のため、専門的で有能かつ意欲ある職員の持続的な育成に尽力することが不可欠のものと考える。

このため、職員の能力開発は職業人生のすべてにわたって続くプロセスであるとの認識の下、現在の職務が遂行できる水準に職員の知識及び技能を向上させること、そして、より高度な業務や将来の課題等に対応できるよう職員の育成を図ることを、人材育成に係る委員会の基本的な考え方とする。

#### (委員会の責務)

委員会は、基本的考え方に則り、職員の継続的な育成を支援する環境を実現するため、

- ①学習・研修等のために必要となる資源を適切に配分すること、
  - ②将来の組織の課題や戦略と人材育成を関連づけること、
  - ③職員の自発的な学習意欲が増進するよう奨励すること、
- を自らの責務とする。

---

<sup>1</sup> 原子力規制庁を含む行政組織としての原子力規制委員会を指す言葉として「原子力規制委員会」を用い、委員長及び4人の委員により構成される合議体そのものを指す言葉として「委員会」を用いることとする。

## 2. 人材育成の基本原則

### (人材育成施策及び研修計画の立案の考え方)

人材育成施策は、研修、執務を通じての訓練（On the Job Training。以下「OJT」という。）、ワークショップやセミナー、職務及び職責の付与、職員の自発的な学習等を効果的に活用し、かつ、これらを組み合わせることによって実施されなければならない。

人事当局及び原子力安全人材育成センターは、次に掲げる原則に従って人材育成施策及び研修計画の立案に努めなければならない。

- ・職員は原子力規制委員会にとって最も貴重な財産であり、職員の人材育成は職員個人にとどまらず、原子力規制委員会の未来に対する投資であること。
- ・職員が自身の能力開発に責任を持ち、組織はそのための機会を提供するパートナーシップの関係であること。
- ・原子力規制委員会の組織理念の達成に役立ち、又はそれに貢献する施策・計画であること。
- ・職員の意欲・適性、各職種の業務上の役割等を踏まえつつ、職員が的確かつ公平に学習・研修等の機会を得られる施策・計画であること。

### (幹部職員・管理職員の責任)

幹部職員及び管理職員は、個々の職員の学習・研修等は他者が代替できないものであると認識し、以下について取り組まなければならない。

- ・職場内において継続的な学習・研修等を重視する組織風土を醸成すること。
- ・職員に対する面談や評価を通じ、職務上必要な知識や技能とのギャップを含む職員の短期及び長期の育成ニーズを把握すること。
- ・把握した職員の育成ニーズについて組織としての優先度や業務上の必要性を勘案した上で、職員ごとに適切な学習・研修等の機会を与えること。
- ・職員が自身の業務の遂行に必要な知識及び技能を評価し、取り組むべき課題を明確にすることを奨励すること。
- ・個々の職員が身につけるべき知識及び技能を職員に示すこと。
- ・人材育成に当たって、人事当局及び原子力安全人材育成センターと積極的に連携・協力し、また、知識及び技能の修得のための環境を整備することに協力すること。

### (個々の職員の責任)

職員が業務を適切に遂行するためには、それに対応した十分な知識及び技能を有している必要がある。個々の職員にとって、学習・研修等の機会は、その

本人に効果を有するものであることから、各自が責任を持って学習を実行し、また、研修等の機会を活用しなければならないものと自覚するとともに、以下について取り組むことを求める。

- ・自らの職務遂行に必要な知識及び技能を保持すべく努力すること。
- ・学習・研修等の機会を積極的に見つけ、参加すること。
- ・自らの職務遂行に必要な知識及び技能を評価し、直属の幹部職員及び管理職員に学習ニーズを伝えること。
- ・学習・研修等で学んだことを職務に活かし、また、職場内で共有すること。

## 第2章 人材育成に係る施策体系に関する事項

人材育成は、以下に示す施策の体系の下で着実に進めていくこととする。

### 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

原子力規制委員会において規制を遂行するにあたって必要となる業務には、規制の実務、安全研究、国際機関での活動、法令・人事・会計等の事務といった様々な業務が存在する。これらの業務を遂行するために職員に求められる能力や役割の明確化に努める。その上で、技術系及び事務系の行政職員（総合職職員及び一般職職員）並びに研究職員毎にキャリアアップのモデルとなるキャリアパスを設定し、個々の職員に応じたキャリアパスの実現を目指す。

特に、規制等の業務については、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、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、同水準に達した職員に資格を付与する制度を適切に運用する。人事当局は、資格を付与された各々の職員がその専門性を維持し、伸ばすことが出来るよう、各職員とそのキャリアパスに対する理解を共有し、適切な職務及び職責を付与することで、規制等の業務を担う職員を確保する。

### 2. キャリアパスや業務実態に対応した研修体系の構築

職員が職務遂行に当たって、現に不足する知識及び技能を補い、また、将来の職務の遂行に当たって必要となる能力の向上に取り組めるよう、職種の役割等を踏まえて設定されたキャリアパスモデルや資格制度に対応した研修体系を構築する。

研修内容ごとに目的や到達目標を明確にすることに加え、職員が効率よく段階的に能力の向上が図れるよう、職員の経験年数に応じた研修の企画や定期的な研修の再受講を求める制度を導入する等の工夫を行う。

3. 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OJTの実施  
組織が業務の実施のために必要とする知識及び技術の水準に職員が到達することができるよう、研修の実施に加え、計画的なOJTを行う。

このOJTの実施に当たっては、OJT指導担当者が責任感を持って指導に当たることができるよう研修を行う。また、OJTを通じてチャレンジする組織風土の醸成に資するよう工夫を行う。

#### 4. 職員共通の知識の修得

原子力規制行政を組織全体としての的確に遂行するため、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「共通の言語」が必要である。このため、規制法令、原子力技術、放射線、安全・核セキュリティ文化及び品質保証の基礎知識を始めとする職員が修得すべき共通知識を設定する。共通知識には、国家公務員として修得が必須である、公務員倫理、公文書・情報管理、差別・ハラスメント防止などが含まれる。

職員は、階層別、職種別、あるいは職員共通の研修を通じて共通知識の修得に努めるものとする。その際、職員は語学力の向上はもとより、IAEA等の国際機関、海外規制機関の活動に関する知識やIAEAが制定する基準に関する知識の修得に努めるものとする。

#### 5. 職員の学習目標時間の設定

職員は、役職や立場、資格の有無やこれまでに獲得した知識の多少に関わらず、全員が、継続的に学習・研修等続け、自己研さんに務める必要がある。これを促すため、職員が年間に行うべき学習時間の目標を設定するとともに、実際に行われた学習時間を記録し、組織が把握できる仕組みを構築する。

職員の学習時間には、原子力安全人材育成センターが提供する研修の他、他省庁や外部機関が主催する研修、自ら教材を選定して行う自己学習、部内勉強会、教育の一環として行われる現場視察その他職務に必要な知識・技能の修得に寄与する活動であって、基本的に勤務時間内に行うもので管理職員の確認を得たものを対象とする。e-ラーニングによるものも含める。

学習目標時間は、年間あたり100時間（週あたり2時間）とする。学習目標時間は職員の業務の性格などに応じ柔軟に運用すべきものであるが、これを一つの目安として、各種研修の充実を含む環境整備を進めるとともに、各職員の努力を促していく。

## 6. 人材育成を円滑にする環境の整備等

組織が有する高度な専門知識は一旦失われると、その再構築に多大な時間を要する。将来の業務の増減も考慮し、組織としての規制能力を維持するため、規制に係る専門技術知識や事故対応等の行政経験等ベテラン職員等から若手職員等へ伝承すべき知識を選定し、これらの知識の伝承を確実にするための研修を構築し、計画的に伝承を行うこととする。また、こうした知識管理活動を効率的に行うため、情報システム等の環境を確保・維持する。

職員が自己研さんに取り組むインセンティブとして、人事評価や資格制度、表彰制度を活用する。さらに、研修受講履歴を管理するシステムなどを用いて、職員が自身の受講状況を把握するだけでなく、その直属の幹部職員や管理職員も職員の受講状況を把握し、各職員の研修受講を促す。

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、職員の他府省、国際機関や外国政府機関、国内外の研究機関への派遣、国内外への留学や「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」に基づき公正な手続きの下で行う官民人事交流の機会を充実させる。

職員全員が学術的な知識を入手・利用し、また、創出することができるよう業務環境を整備し、研究機関との人事交流を通じ、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る。

## 第3章 人材育成施策の計画的遂行

人材育成に係る施策体系に基づいて行う人材育成施策については、年度重点計画に反映することにより、原子力規制委員会のマネジメントシステムの中でPDCAサイクルを回し、計画的に遂行していく。

### 結びに

委員会は、本基本方針にのっとり、自らの責務を果たしてゆく。

人事当局、原子力安全人材育成センター及び各部局には、原子力規制委員会の組織理念を実現するため、本基本方針に基づいて責任を持って人材育成に取り組むことを求めるとともに、職員には、規制機関の使命及び役割を認識し、自己研さんを進んで行うことを期待する。

以上