

平成 29 年度安全文化醸成の活動に関する支援業務

報告書

平成 30 年 3 月

株式会社 社会安全研究所

目次

1 要約.....	1
1-1 本業務の目的.....	1
1-2 実施項目.....	1
2 はじめに.....	2
2-1 調査目的.....	2
2-2 調査項目.....	2
2-3 アンケート調査実施概要.....	2
2-4 集計・分析方法.....	5
3 規制庁全体の結果.....	9
3-1 全設問の回答結果.....	9
3-2 属性別の回答傾向.....	19
3-3 規制庁全体の回答結果.....	22
4 所属別の結果.....	34
4-1 長官官房.....	34
4-2 基盤G.....	44
4-3 防護G.....	54
4-4 規制部.....	64
4-5 原子力安全人材育成センター.....	74
5 原子力安全文化醸成に影響を与える要因についての分析.....	84
5-1 「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度に影響を与える要因について.....	84
5-2 「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度に影響を与える要因について.....	87
5-3 「安全文化醸成活動への積極的な関与」に影響を与える要因について.....	89
6 助言・提案.....	93
添付資料.....	1
1. 調査票.....	1
2. 設問一覧.....	12
3. クロス集計結果.....	21
4. 安全文化（核セキュリティ文化含む）の理解と活動についての各設問（設問 7-75）における相関係数.....	177
5. 「安全文化9つの特徴」による集計・分析結果.....	178

1 要約

1-1 本業務の目的

原子力規制委員会（以下「規制委員会」という。）のマネジメントシステムは、マネジメントの国際規格 ISO9001 及び IAEA 安全基準 GSR-Part2（安全のためのリーダーシップとマネジメントシステム）を参酌した制度であり、原子力規制委員会設置法の任務を達成するため、規制委員会の業務の品質を維持向上するとともに、効果的なリーダーシップに支えられた安全文化の醸成をもたらす統合マネジメントシステムを構築し、実施することを目的としている。

このため、本業務は、安全文化に関する技術的、客観的な推進かつ最新の知見を提供し、規制委員会における安全文化の醸成活動に寄与することを目的とする。

1-2 実施項目

本業務では、規制委員会における安全文化の醸成に係る意識調査等を支援し、助言・提案を行った。

- （1）規制委員会における安全文化の醸成に係る意識調査の支援
- （2）規制委員会における安全文化の醸成活動に係る助言・提案
- （3）報告書作成

本報告書は、（3）報告書作成として、次章以降に上記（1）及び（2）の成果等を取りまとめる。

2 はじめに

2-1 調査目的

原子力規制委員会・原子力規制庁における安全文化・核セキュリティ文化の醸成活動を促進するため、職員意識や行動の状況を把握することを目的として、アンケート調査を実施した。

2-2 調査項目

昨年度、IAEA「強固な安全文化のための規範的なフレームワーク」等を参考に作成された調査項目に対して以下の追加・修正を行い、選択式の設問 69 問及び自由回答式の設問 3 問とした。

- 原子力規制委員会「原子力安全文化に関する宣言」における 8 つの行動指針及び「核セキュリティ文化に関する行動指針」を踏まえ、設問の整理、追加・修正を行った。
【全体】
- IAEA による安全文化に関する最新の知見を踏まえ、設問を追加した。
【設問 17、21、28、29、33、43～47、50、58～60、68、69】
- 各職員へ配布した「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」についての設問を追加した。【設問 75、76】
- その他、昨年度の設問に対して、回答しやすくなるよう、文言修正や対象の明確化（所属組織については「課室の取組や活動」に対する評価を行うこととした）を行った。
【全体】

なお、選択式の設問における回答方法は、「非常にそう思う」「そう思う」「どちらともいえない」「そう思わない」「全くそう思わない」の 5 段階とした（設問 7、8、51、52、74 及び 75 を除く）。

また、課室長に関する質問については、課室長級等に該当する回答者は、自らの取り組みについて評価することとした。

2-3 アンケート調査実施概要

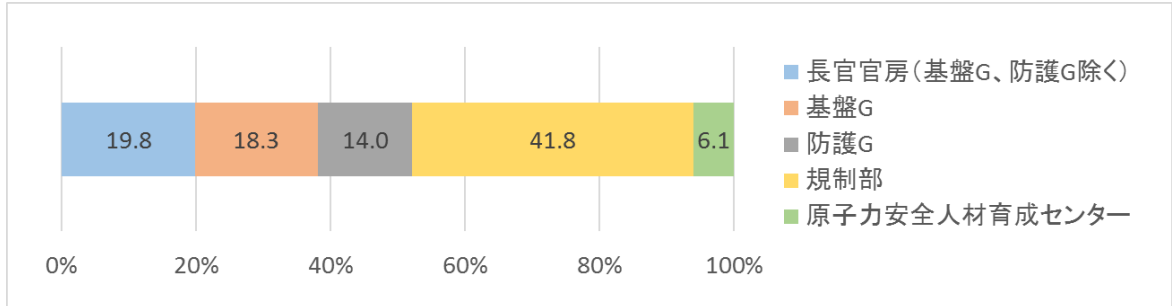
課室長以下の原子力規制庁職員及び人材育成センター職員（技術参与、再任用職員含む）に対し、人材育成センターの力量管理システムを活用してアンケート調査を実施し、安全文化・核セキュリティ文化醸成に関する職員個人の意識・行動とともに、所属する課室の状況についての認識を調査した。

◇調査期間：平成 29 年 9 月 11 日～9 月 22 日

◇対象者数：1,083名 ◇回答者数：591名（回答率54.6%）

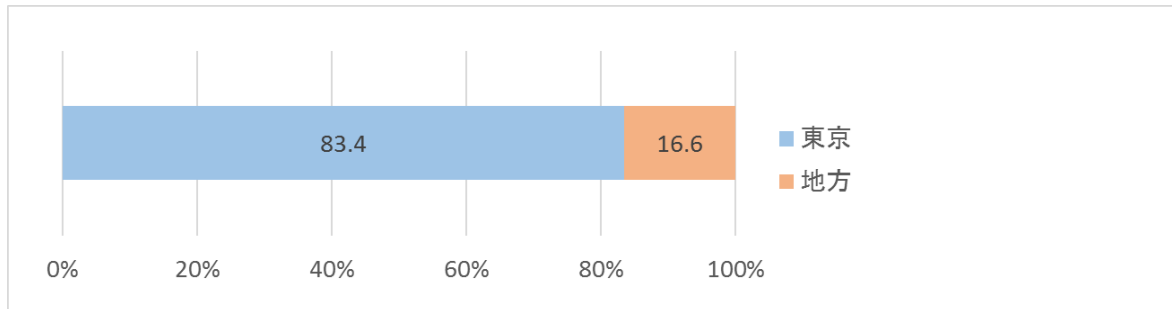
属性についての設問（設問1-6）に対する回答結果を以下に示す。

◇ 所属



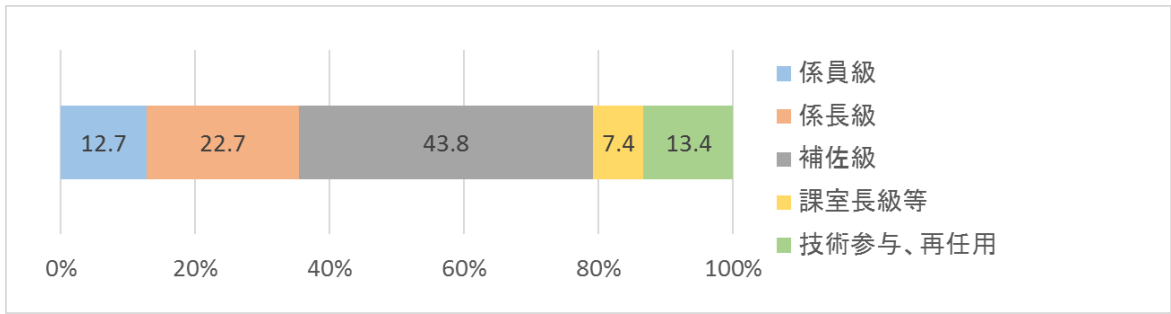
所属	今年度		参考:昨年度	
	度数	%	度数	%
長官官房(基盤G、防護G除く)	117	19.8	110	15.9
基盤G	108	18.3	140	20.3
防護G	83	14.0	114	16.5
規制部	247	41.8	272	39.4
原子力安全人材育成センター	36	6.1	34	4.9
無回答			20	2.9
全体	591	100.0	690	100.0

◇ 勤務先



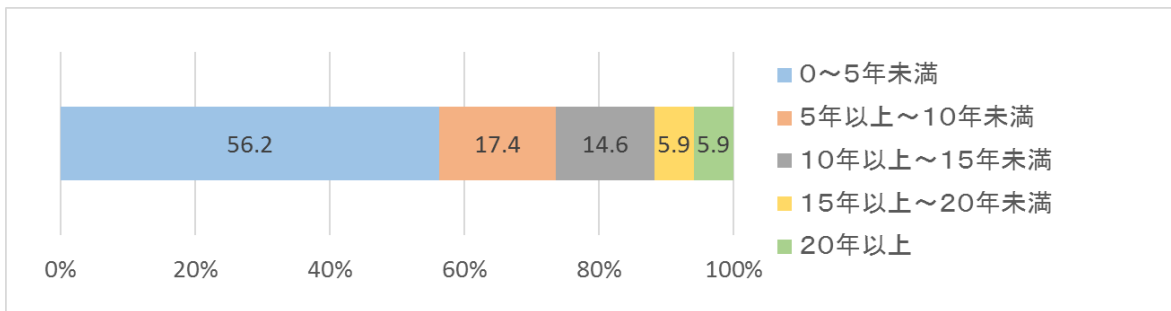
勤務先	今年度		参考:昨年度	
	度数	%	度数	%
東京	493	83.4	555	80.4
地方	98	16.6	126	18.3
無回答			9	1.3
全体	591	100.0	690	100.0

◇ 役職



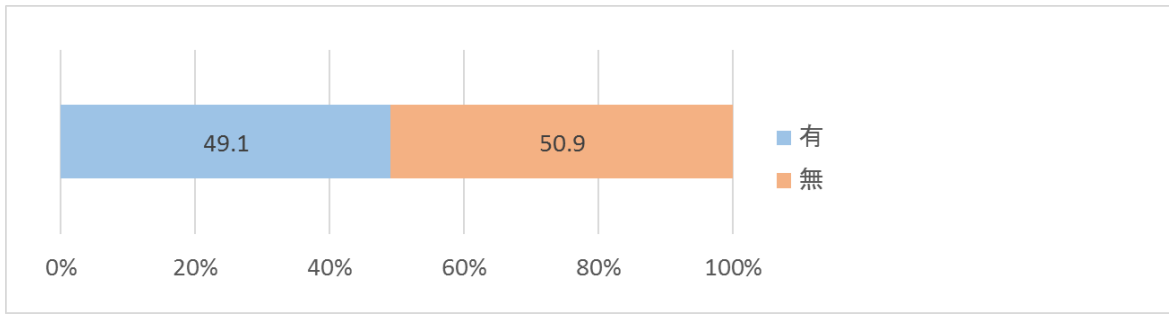
役職	今年度		参考:昨年度	
	度数	%	度数	%
係員級	75	12.7	100	14.5
係長級	134	22.7	135	19.6
補佐級	259	43.8	288	41.7
課室長級等	44	7.4	41	5.9
技術参与、再任用	79	13.4	85	12.3
無回答			41	5.9
全体	591	100.0	690	100.0

◇ 原子力規制行政機関への在籍年数 (旧組織を含む)



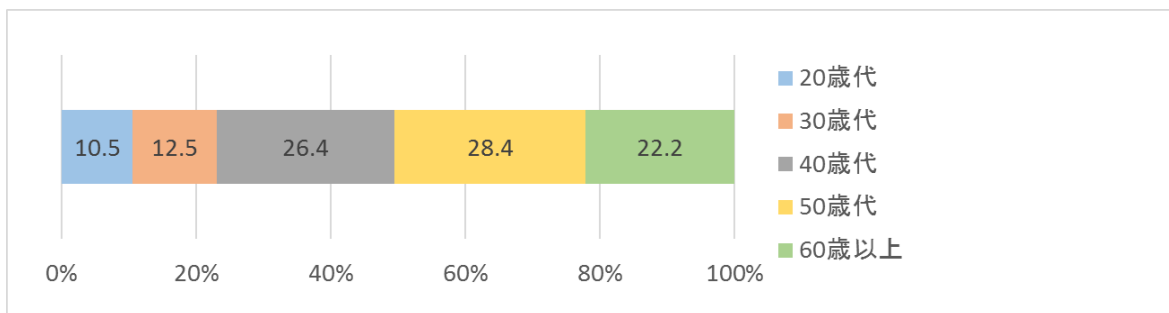
原子力規制行政機関への在籍年数	今年度		参考:昨年度	
	度数	%	度数	%
0~5年未満	332	56.2	342	49.6
5年以上~10年未満	103	17.4	128	18.6
10年以上~15年未満	86	14.6	154	22.3
15年以上~20年未満	35	5.9	25	3.6
20年以上	35	5.9	28	4.1
無回答			13	1.9
全体	591	100.0	690	100.0

◇ 原子力規制行政機関在籍以前に実務で原子力安全に携わってきた経験の有無



原子力規制行政機関在籍以前に実務で 原子力安全に携わってきた経験の有無	今年度		参考:昨年度	
	度数	%	度数	%
有	290	49.1	331	48.0
無	301	50.9	339	49.1
無回答			20	2.9
全体	591	100.0	690	100.0

◇ 年齢



年齢	今年度		参考:昨年度	
	度数	%	度数	%
20歳代	62	10.5	70	10.1
30歳代	74	12.5	87	12.6
40歳代	156	26.4	158	22.9
50歳代	168	28.4	212	30.7
60歳以上	131	22.2	146	21.2
無回答			17	2.5
全体	591	100.0	690	100.0

2-4 集計・分析方法

次章以降における、本アンケート調査の集計・分析方法を以下に示す。

◇ 規制庁全体の結果（第2章）

(1) 全設問の回答結果

安全文化（核セキュリティ文化含む）の理解と活動についての各設問（設問 7-75）に対する回答（一部設問を除き、「非常にそう思う」～「全くそう思わない」の5段

階)の単純集計結果を示した。さらに、この結果を元に、各設問における肯定回答(一部設問を除き、「非常にそう思う」「そう思う」の合計数とした)の割合を算出し、考察を行った。

(2) 属性別の回答傾向

安全文化(核セキュリティ文化含む)の理解と活動についての65問(設問9-73)について、「非常にそう思う」5点、「そう思う」4点、「どちらともいえない」3点、「そう思わない」2点、「全くそう思わない」1点とし、計65問の合計得点を総合得点として算出した(ただし、逆転項目については、「非常にそう思う」1点、「そう思う」2点、「どちらともいえない」3点、「そう思わない」4点、「全くそう思わない」5点として換算)。属性の区分ごとに総合得点を算出し、属性による回答傾向を確認した。

(3) 規制庁全体の回答結果

◆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についての得点

「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度(設問7)及び「核セキュリティ文化に関する行動指針」(設問8)について、「熟知し、日常業務の中で心掛け、実践している」5点、「よく理解しているが、日常業務の中で十分に実践できていない」4点、「どのような内容であるか、おおむね理解している」3点、「あることは知っているが、どのような内容であるか知らない」2点、「見たことがない、知らない」1点として算出した得点を示した。設問7については、昨年度との得点差を算出し、得点の増減を確認した。

◆8つの行動指針の得点

「原子力安全文化に関する宣言」における8つの行動指針ごとの指針得点を算出し、指針得点上位2項目・下位2項目の特定及び役職間の比較を行った。8つの行動指針に該当する設問は次表の通りであり、各指針得点には、「非常にそう思う」5点、「そう思う」4点、「どちらともいえない」3点、「そう思わない」2点、「全くそう思わない」1点として算出した各設問の平均点を用いた。ただし、選択肢の内容が異なる設問においては、以下のように集計した。

- 逆転項目:「非常にそう思う」1点、「そう思う」2点、「どちらともいえない」3点、「そう思わない」4点、「全くそう思わない」5点として設問得点を算出
- 設問51・52:「該当なし」を回答した118サンプルを除外して、設問得点を算出
- 設問74:設問内容は指針8に該当するものの、安全と核セキュリティが干渉した事例に対する経験の有無を尋ねており、選択肢は名義尺度であるので、指針8の指針得点算出からは除外

「原子力安全文化に関する宣言」における8つの行動指針とその構成設問

指針	構成設問
指針1 安全の最優先	3問 (設問 9-11)
指針2 リスクの程度を考慮した意思決定	10問 (設問 12-21)
指針3 安全文化の浸透と維持向上	15問 (設問 22-36)
指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習	11問 (設問 37-47)
指針5 コミュニケーションの充実	9問 (設問 48-56)
指針6 常に問いかける姿勢	6問 (設問 57-62)
指針7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動	7問 (設問 63-69)
指針8 核セキュリティとの調和	5問 (設問 70-74)

また、下表に示す設問を用いて、8つの行動指針の得点について、昨年度調査との比較を行った。

「原子力安全文化に関する宣言」における8つの行動指針とその構成設問 (昨年度調査との比較用)

指針	構成設問
指針1 安全の最優先	—
指針2 リスクの程度を考慮した意思決定	8問 (設問 12-16,18-20)
指針3 安全文化の浸透と維持向上	10問 (設問 22-27,31-32,34-35)
指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習	6問 (設問 37-42)
指針5 コミュニケーションの充実	7問 (設問 48-49,51-55)
指針6 常に問いかける姿勢	3問 (設問 57,61-62)
指針7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動	5問 (設問 63-67)
指針8 核セキュリティとの調和	1問 (設問 70)

◇ 所属別の結果 (第3章)

「規制庁全体の回答結果」と同様の集計・分析を行い、各所属における特徴を分析した。

◇ 原子力安全文化醸成に影響を与える要因についての分析 (第4章)

原子力規制委員会・原子力規制庁にて定められている「原子力安全文化に関する宣言」及び「核セキュリティ文化に関する行動指針」について、職員における更なる理解と実践を図るため、「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」それぞれの理解度・実践度を目的変数とする重回帰分析を行い、これらに対して影響を与える要因について分析した。

なお、「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」を目的変数とする重回帰分析では十分に高い調整済み決定係数が得られなかったことから、目的変数を設問18「あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。」とした重回帰

分析を行い、安全文化醸成活動に対する積極的な関与についての認識に対して影響を与える要因についての分析を行った。

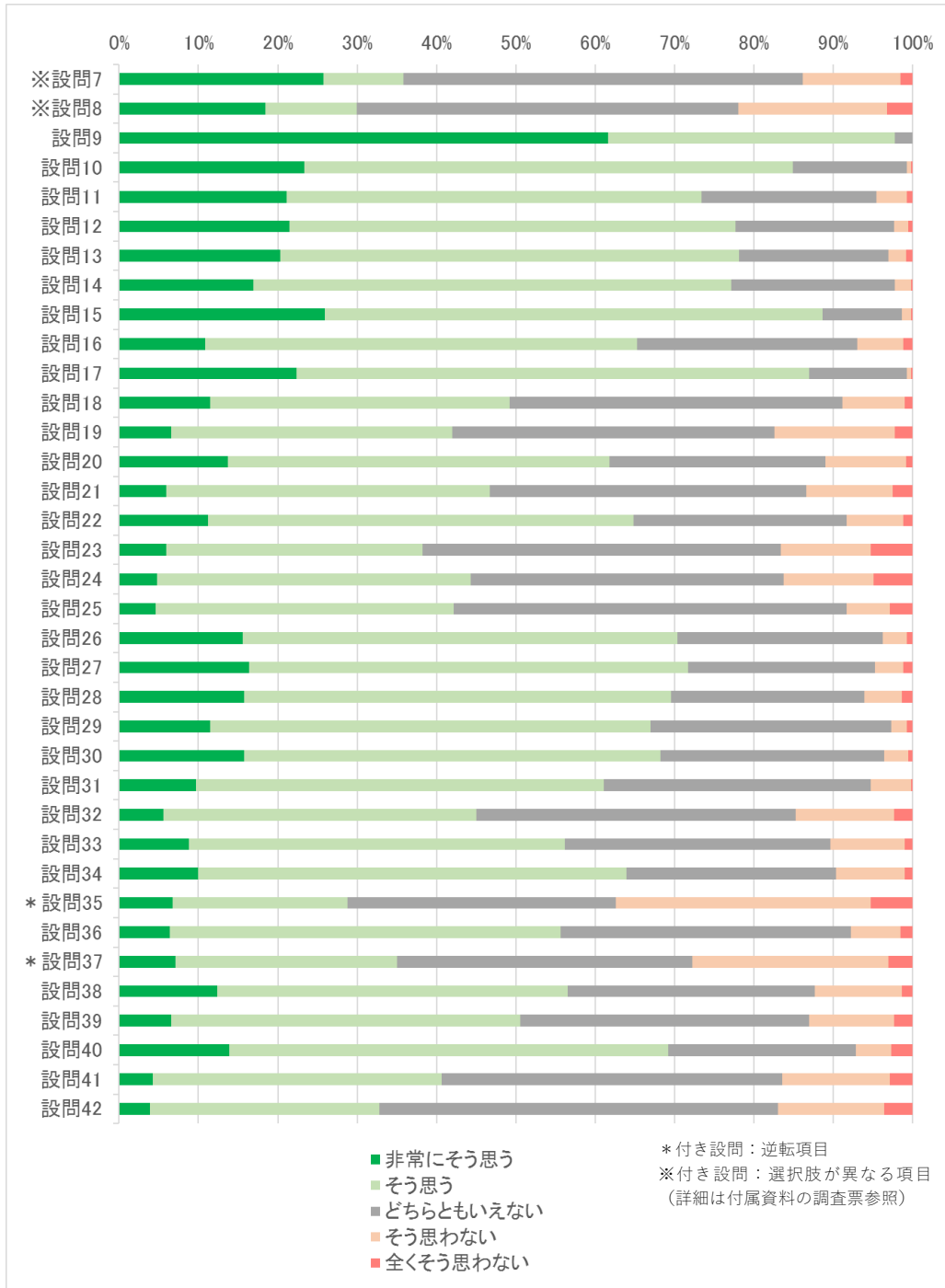
◇ 自由記述の結果（第5章）

自由記述計3問（設問76～78）それぞれについて、回答数と回答率を算出するとともに、主な意見等を踏まえ考察を行った。

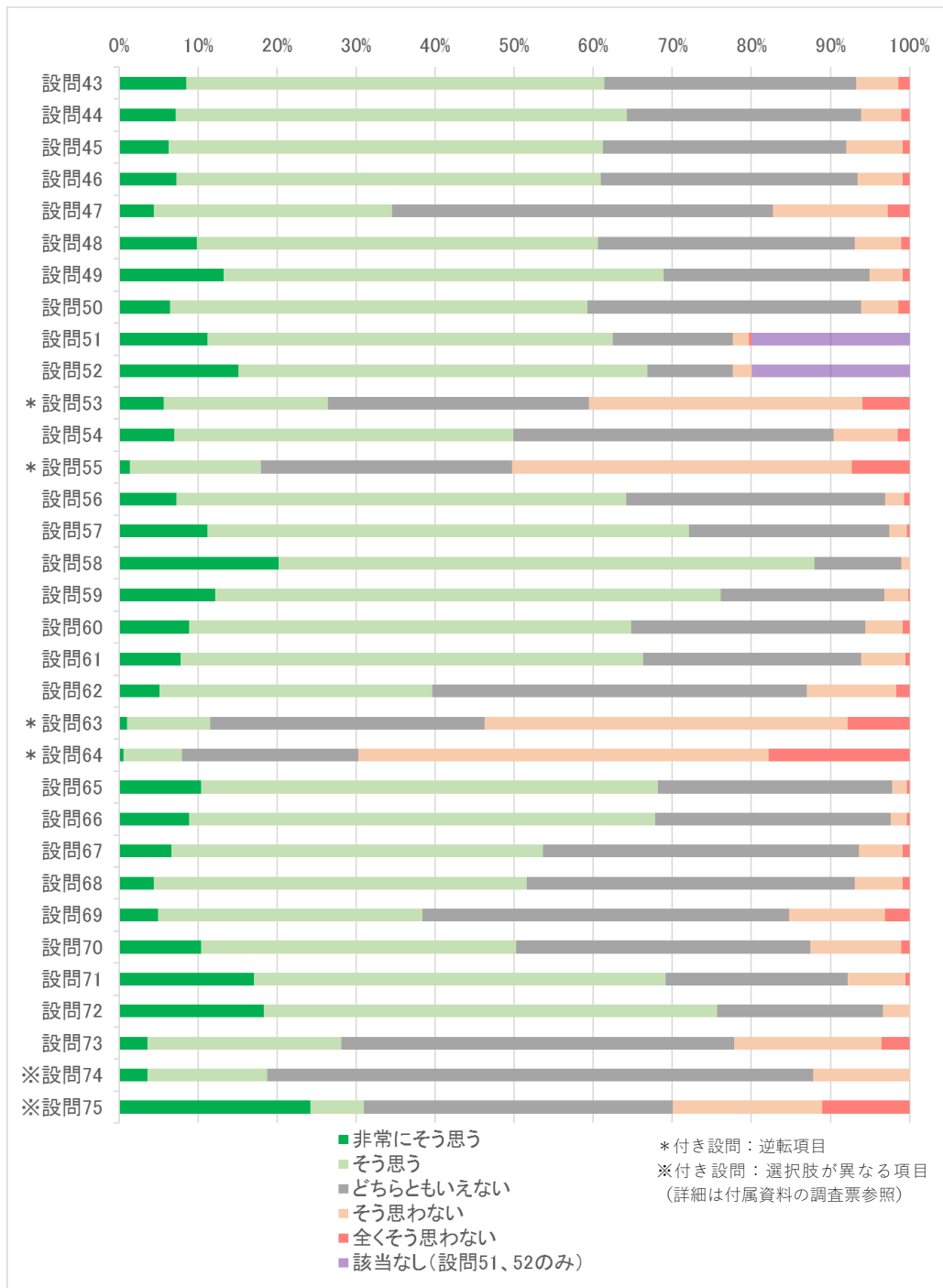
3 規制庁全体の結果

3-1 全設問の回答結果

安全文化（核セキュリティ文化含む）の理解と活動についての各設問（設問 7-75）に対する回答結果（「非常にそう思う」～「全くそう思わない」の 5 段階 ※一部設問を除く）を以下に示す。



安全文化（核セキュリティ文化含む）の理解と活動についての各設問に対する回答結果



安全文化（核セキュリティ文化含む）の理解と活動についての各設問に対する回答結果
(続き)

各設問（設問 7-75）に対する回答結果を元に算出した、各設問における肯定回答（肯定回答の割合が高い設問順）を次に示す。

なお、肯定回答は、各設問において「非常にそう思う」「そう思う」と回答した人数の合計数とし、全体（N=591）に対する割合を算出した。ただし、選択肢の内容が異なる設問に

おいては、以下のように集計した。

- 設問 7・8：肯定回答を「熟知し、日常業務の中で心掛け、実践している」「よく理解しているが、日常業務の中では十分に実践できていない」「どのような内容であるか、おおむね理解している」とし、その合計数を算出
- 設問 51・52：全体の人数を 473 人（「該当なし」を回答した 118 名を除外）として、肯定回答の割合を算出
- 設問 74：安全と核セキュリティが干渉した事例の経験頻度についての選択肢であり、肯定回答を算出する対象から除外
- 設問 75：「自由記述欄に自身の言葉を記入し、常に携帯している」のみを肯定回答とした
- 逆転項目：肯定回答を「そう思わない」「全くそう思わない」とし、その合計数を算出



安全文化（核セキュリティ文化含む）の理解と活動についての各設問における肯定回答
 [肯定回答の割合が高い設問順]



安全文化（核セキュリティ文化含む）の理解と活動についての各設問における肯定回答
 [肯定回答の割合が高い設問順]（続き）

全設問（設問 7-75）を通して、肯定回答が過半数を占める設問が多いことが評価できる。肯定回答の割合が特に高い設問を踏まえると、規制庁全体として、各個人が原子力災害は起こり得ると認識し、当事者意識や常に問いかける姿勢を持って、被規制者との適切なコミュニケーションを図りつつ独立かつ公平な判断を心掛けている傾向があると言える。一方で、肯定回答が過半数を下回る設問は以下の項目であり、改善を図る必要性がある項目として指摘できる。

- ・ 安全文化醸成活動への積極的な関与（設問 18）
- ・ 課室での原子力安全に係るマニュアルの整備（設問 19）
- ・ 優先事項を選択する仕組みの整備（設問 21）
- ・ 人員配置（設問 23・24）
- ・ 予算配分（設問 25）
- ・ 安全文化を醸成するための課内研修や対話等の工夫（設問 32）
- ・ 超過勤務（設問 35）
- ・ ノウハウ伝承（設問 37）
- ・ 高度な科学的・技術的専門性を得るための研修等（設問 41）
- ・ リーダーシップ向上のための研修等（設問 42）
- ・ 各自の業務を定期的にフォローアップする仕組みの整備（設問 47）
- ・ 職員間の信頼関係（設問 53）
- ・ 課室を越えた協力（設問 54）
- ・ 原子力安全についての自己評価の仕組みの整備（設問 62）
- ・ 想定外の事態への備え（設問 69）
- ・ 核セキュリティについての研修等（設問 73）
- ・ 「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」の携帯状況（設問 75）

また、肯定回答について、昨年度調査における、安全文化（核セキュリティ文化含む）の理解と活動についての設問全 39 問と比較した結果は次表の通りであった。昨年度と比べて肯定回答の割合が特に高くなった設問（10%以上上昇）から、規制庁全体として、高度な科学的・技術的専門性やリーダーシップ向上についての研修等、被規制者とのコミュニケーション、人員配置及び予算配分といった項目についての評価が昨年度より高くなったことが示唆される。ただし、今年度調査では、昨年度調査を踏まえ、尋ねる事項をより明確かつわかりやすくし、回答者の意識（「～と思いますか」「～を図っていますか」「～に満足していますか」等）ではなく、回答者自身あるいは所属する課室等における実態を尋ねる形に設問の文言を修正したことが、回答のし易さ及び得点上昇につながった一つの要因と

考え、一概には比較できないと言える。一方で、昨年度と比べて肯定回答の割合が特に低くなった設問（10%以上低下）を踏まえると、規制庁全体として、作業の効率や速さより安全を優先する配慮、ノウハウ伝承、核セキュリティに対する配慮といった項目についての評価が昨年度より低くなったことが示唆される。特に、作業の効率や速さより安全を優先する配慮（設問 63）については、今年度調査において文言修正はせず昨年度調査と全く同じ表現の設問を用いており、昨年度から肯定回答が 17.2%低下したことから、安全を優先する配慮の低下が懸念される。また、昨年度から肯定回答が 11.9%低下した、核セキュリティに対する配慮（設問 70）については、昨年度調査では、核セキュリティだけでなく労働安全等に対する配慮について尋ねていたものの、今年度調査では文言修正により、核セキュリティに対する配慮に限定したことが、肯定回答の大幅な低下の一因となった可能性が考えられる。

安全文化（核セキュリティ文化含む）の理解と活動についての各設問における肯定回答
 [昨年度調査との差（今年度－昨年度）が大きい設問順]

No.	設問	肯定回答の割合 (%)			備考：設問（昨年度調査） ※赤字：修正箇所
		今年度 調査 [N=591]*	昨年度 調査 [N=690]	差 (今年度 -昨年度)	
39	原子力規制庁には、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るための研修制度が十分準備されていますか。	50.6	21.7	28.9	Q39あなたは、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るため、現在の研修制度に満足していますか。
52	あなたは、被規制者との距離を適切に維持し、専門的な知見をもって論理的に対応していますか。	83.5	60.1	23.4	Q21所属組織は、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、ふさわしい行動を促すため、適切なコミュニケーションを図っていますか。
51	あなたは、業務において、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、自律的な取組を促していますか。	78.0	60.1	17.9	Q21所属組織は、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、ふさわしい行動を促すため、適切なコミュニケーションを図っていますか。
42	原子力規制庁には、リーダーシップ能力を向上させるために、研修や教材等のツールが十分準備されていますか。	32.8	15.7	17.2	Q46あなたは、リーダーシップ能力を向上させるために、原子力規制庁の研修や教材等のツールが充実していると思いますか。
32	課室では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。	45.0	32.2	12.8	Q37所属組織では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。
24	課室では、業務を的確に遂行するために、適性や能力を考慮した人員配置がなされていますか。	44.3	31.9	12.4	Q31所属組織では、業務を的確に遂行するために、適性や能力を考慮した人材配置がなされていますか。
49	あなたは、原子力安全上の課題について、上司や同僚と異なる意見を持つとき、忌憚なく意見を表明していますか。	68.9	57.7	11.2	Q14あなたは、原子力安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかを考え、忌憚なく意見を表明していますか。
25	課室では、原子力安全が最優先に考慮されて、予算が配分されていますか。	42.1	31.2	11.0	Q11所属組織は、原子力安全が最優先に考慮されて、人員、予算等が配分されていると思いますか。
41	課室では、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るためOJT等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が独自の取組として行われていますか。	40.6	31.7	8.9	Q41所属組織の独自の取組として、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るためOJT等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が行われていますか。
31	課室では、安全が他の要素（前例・効率性・核セキュリティなど）と対立する場合に、安全が確保されるよう十分に熟考・議論されていますか。	61.1	52.6	8.5	Q13所属組織は、安全上の課題を扱う際意思決定における工夫（検討課題の優先度の方針、他の視点からの問題提起をあえて行う仕掛けなど）をしているか。
48	課室では、原子力安全に関する忌憚のない議論が自由活発になされることが奨励されていますか。	60.6	52.3	8.3	Q15所属組織では、原子力安全に関する忌憚のない議論が自由活発になされることが評価されていますか。
27	課室では、課室長は、職員に積極的に議論を促すなど、自由闊達に議論ができる環境づくりを行っていますか。	71.7	64.3	7.4	Q42所属組織では、上司は、職員による異なる意見について受け入れ、助言をしたり、自由で開放的な雰囲気を出していますか。
16	課室では、職員が責任を持って業務を遂行することができるように、職員に適切な権限を付与していますか。	65.3	58.0	7.3	Q20所属組織では、職員が業務の責任を持って遂行することができるように、職員に適切な権限を付与していますか。
65	あなたは、安全に関する課題について、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ますか。	68.2	61.0	7.2	Q23あなたは、安全に関する課題について、生じ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い、先延ばしすることなく迅速に行動していると思いますか。
23	課室では、原子力安全が最優先に考慮された人員配置がなされていますか。	38.2	31.2	7.1	Q11所属組織は、原子力安全が最優先に考慮されて、人員、予算等が配分されていると思いますか。
66	あなたは、安全に関する課題について、先延ばしすることなく迅速に行動しています	67.9	61.0	6.8	Q23あなたは、安全に関する課題について、生じ得る最悪の事態

No.	設問	肯定回答の割合 (%)			備考：設問（昨年度調査） ※赤字：修正箇所
		今年度調査 [N=591]*	昨年度調査 [N=690]	差 (今年度-昨年度)	
	か。				まで考慮し、より安全側の立場に立った判断を行い、先延ばしすることなく迅速に行動していると思いませんか。
61	あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを考慮し、業務の運用や進捗管理がうまくできていますか。	66.3	59.7	6.6	Q26あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを含めプロセスの管理がうまくできていると思いませんか。
62	課室では、業務のPDCAサイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。	39.6	33.0	6.6	Q36所属組織では、業務のPDCAサイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。
26	課室では、課室長は、職員からの異なる意見を積極的に受け入れていますか。	70.4	64.3	6.0	Q42所属組織では、上司は、職員による異なる意見について受け入れ、助言をしたり、自由で開放的な雰囲気を出していますか。
54	あなたは、安全を向上させるため必要なときに、課室を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていますか。	49.9	44.2	5.7	Q34あなたは、安全を向上させるため必要なときに、所属組織を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていると思いませんか。
18	あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。	49.2	44.3	4.9	Q45あなた自身が、安全文化醸成のためにリーダーシップを発揮する役割があると思いませんか
40	課室では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。	69.2	64.5	4.7	Q40所属組織では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。
38	あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、自身の業務に活用していますか。	56.5	51.9	4.6	Q38あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、御自身の業務に活用していますか。
13	あなたは、何ものにもとらわれない独立かつ公平な判断をしていますか。	78.2	74.3	3.8	Q12あなたは、リスクを考慮し、何ものにもとらわれない独立かつ公平な意思決定を行っていますか。
12	あなたは、原子力安全に関連するリスクの特徴を理解し、それらを考慮して判断をしていますか。	77.7	74.3	3.3	Q12あなたは、リスクを考慮し、何ものにもとらわれない独立かつ公平な意思決定を行っていますか。
14	あなたは、自らの判断について、確かな根拠を示して論理的に説明ができますか。	77.2	73.9	3.2	Q18あなたは、自らの判断について、確かな根拠を示して論理的に説明ができますか。
20	あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。	61.8	58.6	3.2	Q29あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。
57	あなたは、自身の業務や作業環境に関して、安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかなど、慢心することなく、常に問いかける姿勢を意識していますか。	72.1	69.0	3.1	Q22あなたは、自身の業務や作業環境に関して、安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかについて、慢心することなく、常に問いかける姿勢を意識していますか。
19	課室では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。	42.0	39.1	2.8	Q28所属組織では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。
7	あなたは、「原子力安全文化に関する宣言」について知っていますか。	86.1	84.1	2.1	Q8あなたは、原子力規制委員会「原子力安全文化に関する宣言」について御存じですか。
67	課室では、ルールやマニュアル等の改正に際して、変更による安全などへの影響を考慮した議論が十分行われていますか。	53.6	53.2	0.4	Q24所属組織では、ルールやマニュアル等を改正するに際して、変更による原子力安全への影響を考慮した議論が十分行われていると思いませんか。
34	あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。	64.0	64.6	-0.7	Q27あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。

No.	設問	肯定回答の割合 (%)			備考：設問（昨年度調査） ※赤字：修正箇所
		今年度 調査 [N=591]*	昨年度 調査 [N=690]	差 (今年度 -昨年度)	
15	あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。	88.7	90.1	-1.5	Q16あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。
35	課室の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。	37.4	39.7	-2.3	Q32所属組織の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。
22	課室では、年度業務計画などで原子力安全に関する目的、目標、戦略が明確になっていますか。	64.8	67.7	-2.9	Q9所属組織は、原子力安全に関する目的、目標、戦略を明確にし、年度業務計画に記載していますか。
53	課室では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることがありますか。	40.6	46.2	-5.6	Q33所属組織では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることがありますか。
55	あなたは課室において、業務での失敗やヒヤリハット（要改善事項に発展しそうな案件）等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。	50.3	57.7	-7.4	Q35あなたは、業務での失敗や要改善事項、ヒヤリハット等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。
64	あなたは、大丈夫だと自信があるときには、法令等の確認を怠ったり、作業の手順やマニュアル等に従わないことがありますか。	69.7	79.6	-9.9	Q17あなたは、大丈夫だと自信があるときには、法令等の確認を怠ったり、作業の手順やマニュアル等に従わないことがありますか。
70	あなたは、業務を行う上で、原子力安全だけではなく、核セキュリティについても十分考慮できていますか。	50.3	62.2	-11.9	Q25あなたは、業務を行う上で、原子力安全だけではなく、核セキュリティや、労働安全等についても考慮していますか。
37	課室には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、人事異動等の際にノウハウが伝承されない等、組織的に学習が行われていない恐れがありますか。	27.7	43.2	-15.4	Q30所属組織には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、手順が組織的に共有されていなかったり、人事異動等の際にノウハウが伝承されない恐れがありますか。
63	あなたは、安全への配慮よりも、作業の効率や速さを優先することがありますか。	53.8	71.0	-17.2	Q10あなたは、安全への配慮よりも、作業の効率や速さを優先することがありますか。

3-2 属性別の回答傾向

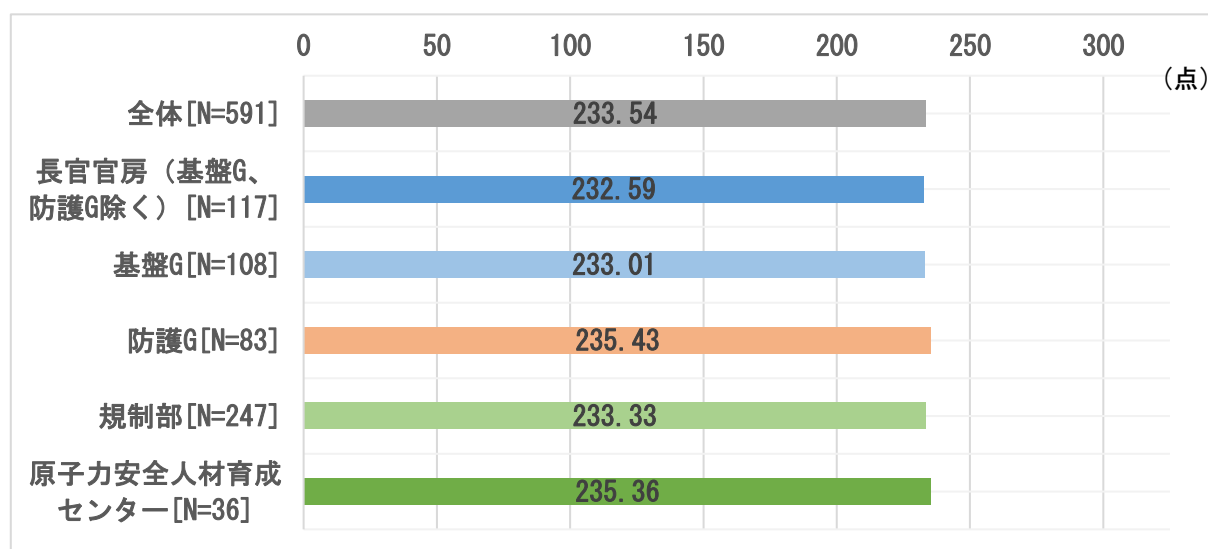
安全文化（核セキュリティ文化含む）の理解と活動についての設問（設問 9-73）全 65 問の総合得点を算出した。

総合得点の算出

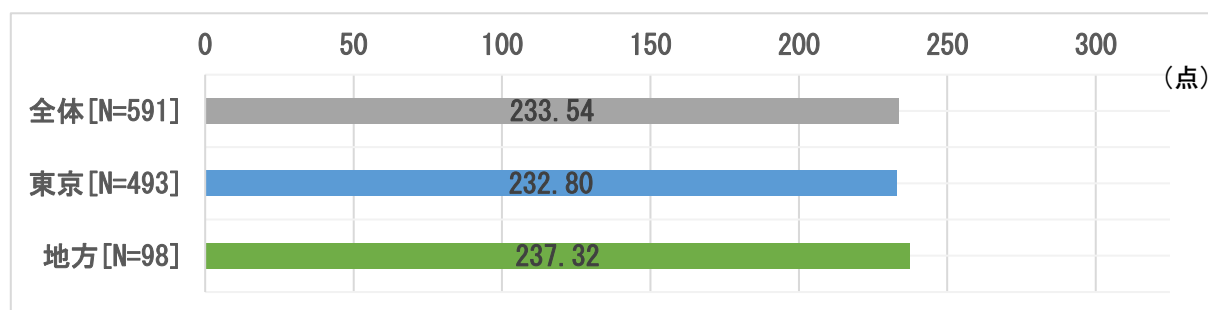
「非常にそう思う」5点、「そう思う」4点、「どちらともいえない」3点、「そう思わない」2点、「全くそう思わない」1点とし、全 65 問の合計得点を算出し総合得点とした。なお、逆転項目については、「非常にそう思う」1点、「そう思う」2点、「どちらともいえない」3点、「そう思わない」4点、「全くそう思わない」5点として換算した。

属性別の得点結果を以下に示す。

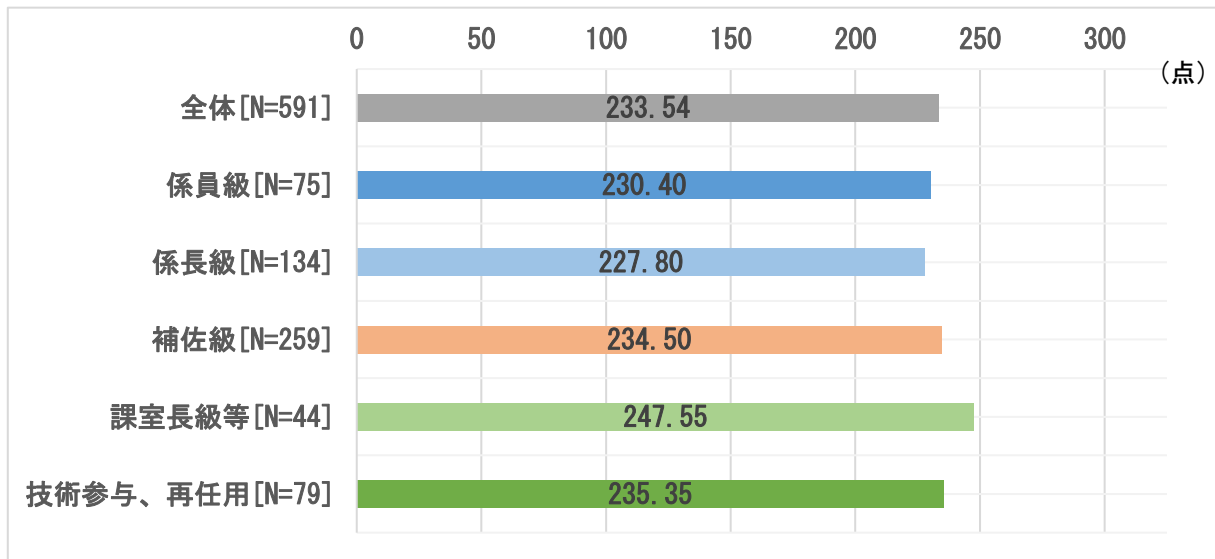
◇ 所属



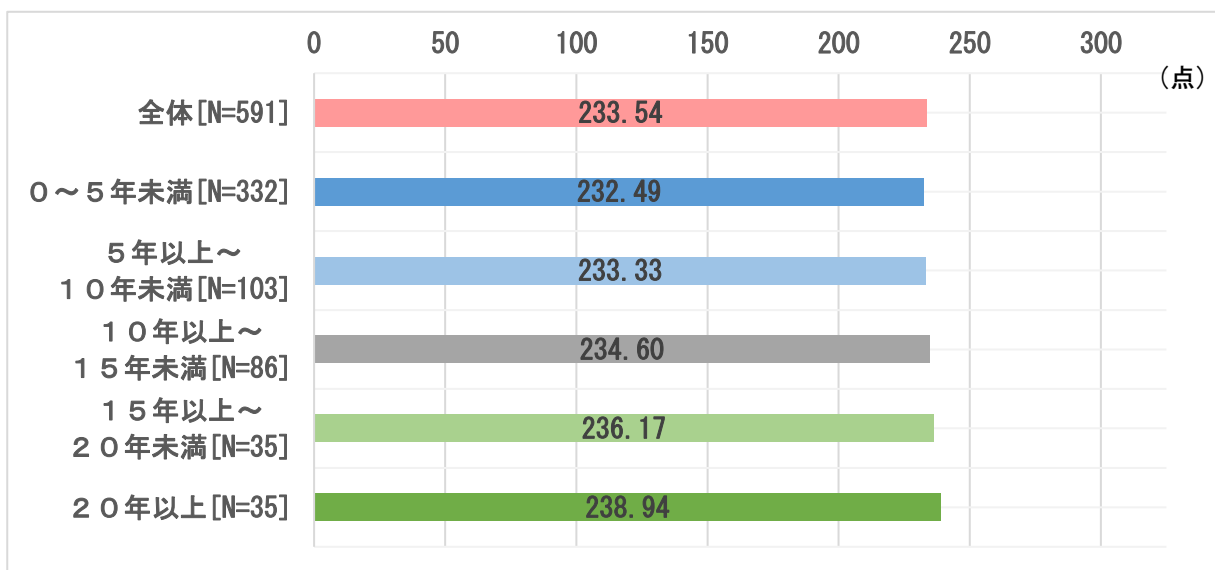
◇ 勤務先



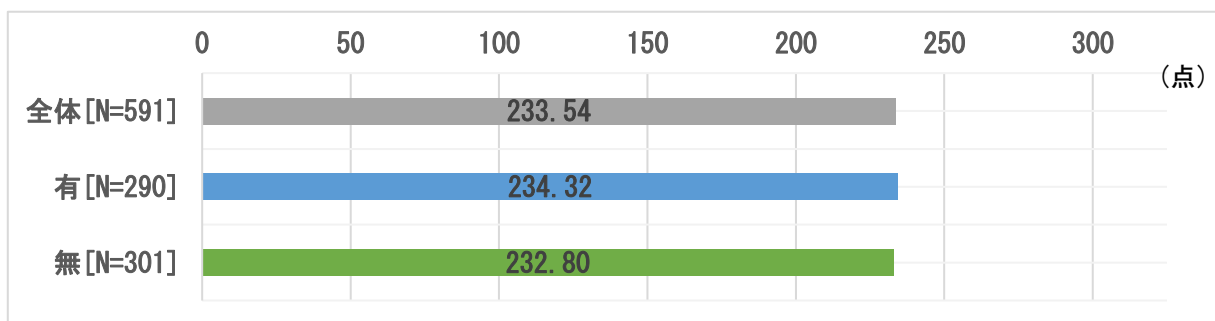
◇ 役職



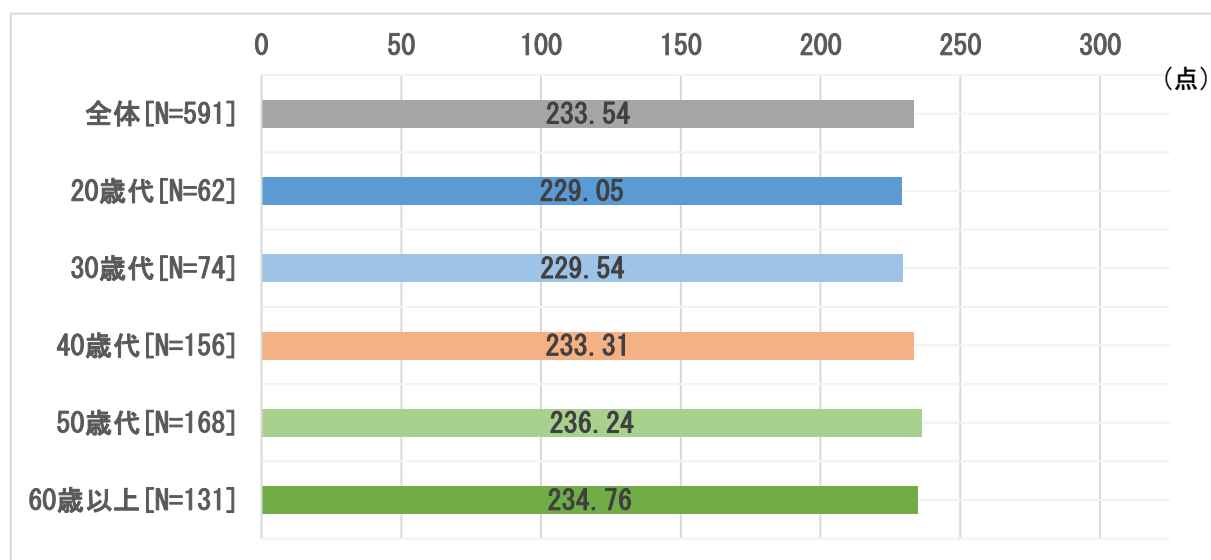
◇ 原子力規制行政機関への在籍年数



◇ 原子力規制行政機関在籍以前に実務で原子力安全に携わってきた経験の有無



◇ 年齢



全体的に各属性において大きな得点差はなく、役職においてのみ、他の区分に比べて課室長級等の得点が特に比較的高いという結果が得られた。以上より、以後は役職による差異に着目して詳細検討を行う。なお、役職区分は、「係員・係長級」（係員級・係長級）及び「補佐級以上」（補佐級・課室長級等・技術参与、再任用）の2つとした。

3-3 規制庁全体の回答結果

〔結果概要〕

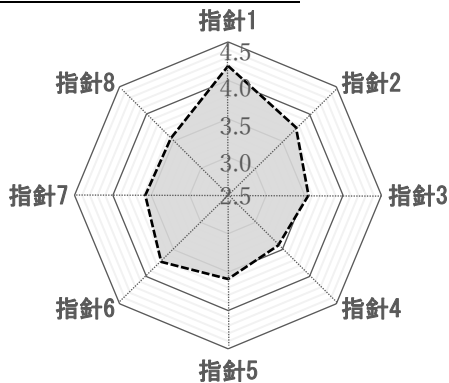
◆ 原子力安全文化に関する宣言・核セキュリティ文化に関する行動指針についての得点

	今年度[N=591]	昨年度[N=690]	得点差*
「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問7）	3.46	3.45	0.01
「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問8）	3.23	-	-

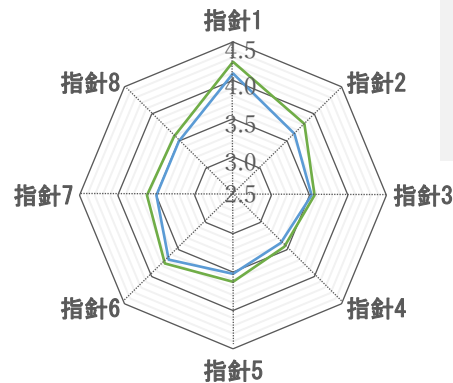
※得点差 = 今年度の得点 - 昨年度の得点

◆ 8つの行動指針の得点

■ 全体の得点/役職別の得点



□ 全体[N=591]



□ 係員・係長級[N=209] □ 補佐級以上[N=382]

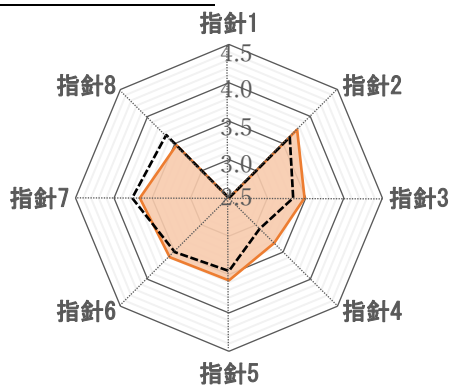
表の見方

- 各区分の指針得点上位2位は青、指針得点下位2位は赤で色付け
- 役職別の得点差で統計的に有意な差が示された指針はグレーで色付け

全体の得点	指針1	指針2	指針3	指針4	指針5	指針6	指針7	指針8
全体[N=591]	4.19	3.75	3.55	3.42	3.59	3.73	3.58	3.55
役職別の得点	指針1	指針2	指針3	指針4	指針5	指針6	指針7	指針8
係員・係長級[N=209]	4.09	3.63	3.52	3.38	3.52	3.68	3.50	3.50
補佐級以上[N=382]	4.24	3.82	3.56	3.45	3.63	3.75	3.62	3.59
得点差*	0.15	0.19	0.04	0.07	0.10	0.07	0.12	0.09

※得点差 = 補佐級以上の得点 - 係員・係長級の得点 / 統計的に有意な差が示された指針はグレーで色付け

■ 昨年度調査との比較



□ 全体[N=591](今年度) □ 全体[N=690](昨年度)

昨年度調査との比較	指針1	指針2	指針3	指針4	指針5	指針6	指針7	指針8
全体[N=591](今年度)	-	3.76	3.49	3.33	3.58	3.59	3.66	3.47
全体[N=690](昨年度)	-	3.62	3.34	3.07	3.45	3.50	3.76	3.66
得点差*		0.14	0.15	0.27	0.12	0.09	-0.10	-0.19

※得点差 = 今年度の得点 - 昨年度の得点

※今年度・昨年度の両方で使用した以下の設問のみで集計

指針1	安全の最優先：該当なし
指針2	リスクの程度を考慮した意思決定：8問（設問12-16,18-20）
指針3	安全文化の浸透と維持向上：10問（設問22-27,31-32,34-35）
指針4	高度な専門性の保持と組織的な学習：6問（設問37-42）
指針5	コミュニケーションの充実：7問（設問48-49,51-55）
指針6	常に問いかける姿勢：3問（設問57,61-62）
指針7	厳格かつ慎重な判断と迅速な行動：5問（設問63-67）
指針8	核セキュリティとの調和：1問（設問70）

《ポイント》

■ 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についての得点

- 「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問 7）についての得点は 3.46（昨年度との得点差 0.01）であり、昨年度とほぼ変わらないと言える値であった。
⇒設問 7 の選択肢を踏まえると、「原子力安全文化に関する宣言」に対して、「どのような内容であるか、おおむね理解している」との回答が最も多いことから、より一層の周知と実践の呼びかけが必要であると指摘できる。【p. 32 クロス集計】
- 「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問 8）についての得点は 3.23 であった。
⇒設問 8 の選択肢を踏まえると、「核セキュリティ文化に関する行動指針」に対して、「どのような内容であるか、おおむね理解している」との回答が最も多いことから、「原子力安全文化に関する宣言」同様、より一層の周知と実践の呼びかけが必要であると指摘できる。【p. 32 クロス集計】

■ 規制庁全体の指針得点

- 各指針の得点は、概ね 3.60 点前後に集まっており、指針得点上位 2 位は指針 1・2、下位 2 位は指針 3・4・8（指針 3・8 が同列）であった。
⇒**強み** 得点が高かった設問（指針 1：設問 9・10、指針 2：14・15・17）から、以下のような傾向があると評価できる。
 - ・ 業務において安全の最優先が心掛けられている
 - ・ 自身の役割・責任を理解し、安全に対して当事者意識を持って、適切に意思決定や判断を行うようにしている
- ⇒**弱み** 得点が低かった設問（指針 3：設問 23・24・35、指針 4：設問 37・41・42・47、指針 8：設問 73）から、以下の改善を図ることが望ましいと言える。
 - ・ 人員配置
 - ・ 超過勤務
 - ・ 各自の業務を定期的にフォローアップする仕組みの整備
 - ・ 高度な専門性・リーダーシップ・核セキュリティに関する研修等

■ 規制庁全体における役職別の指針得点

- 係員・係長級 指針得点上位 2 位は指針 1・6、下位 2 位は指針 4・7・8（指針 7・8 が同列）であった。
- 補佐級以上 指針得点上位 2 位は指針 1・2、下位 2 位は指針 3・4 であった。
- 役職間の得点差 全指針で係員・係長級より補佐級以上の方が高く（得点差 0.04～0.19）、指針 1・2・5～8 で有意な差があった。
⇒特に得点差が大きかった設問（指針 2：設問 13・18、指針 5：設問 53、指針 7：設問 63）から、役職間で以下についての認識に差があると言える。
 - ・ 安全文化醸成活動への積極的な関与

- ・ 独立かつ公平な判断
- ・ 職員間の信頼関係
- ・ 安全への配慮

また、指針3は、指針得点としては有意な差が示されなかったが、設問35の得点差が大きく、課室における超過勤務について役職間で認識に差があると言える。

■ 昨年度調査との比較

- 昨年度と比べて今年度の得点は、指針2～6は高く、指針7・8は低くなった。
⇒各設問の得点は、全体的に昨年度より今年度の得点の方が高くなる傾向が見受けられた。今年度調査では、昨年度調査を踏まえ、尋ねる事項をより明確かつわかりやすくし、回答者の意識（「～と思いますか」「～を図っていますか」「～に満足していますか」等）ではなく、回答者自身あるいは所属する課室等における実態を尋ねる形に設問の文言を修正したことが、回答のし易さ及び得点上昇につながった一つの要因と考えられる。
- 昨年度調査からほぼ文言修正をせずに用いた設問（設問14・15・19・20・23・24・32・34・35・38・40・53・54・57・62～64・67）のうち、特に得点差が大きかった設問は、指針3：設問23・24・32、指針7：設問63・64であった。
⇒昨年度と比べて、今年度は特に以下の項目についての評価が変化したことが示唆される。
 - 評価が高くなった項目
 - ・ 人員配置
 - ・ 安全文化醸成のための課内研修等の工夫
 - 評価が低くなった項目
 - ・ 安全への配慮
 - ・ 法令順守

〔結果・考察〕

■ 全体の得点

〈指針得点上位・下位2項目〉

- 規制庁全体における、指針得点上位2つは「指針1 安全の最優先」「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」、下位2つは「指針3 安全文化の浸透と維持向上」「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」「指針8 核セキュリティとの調和」（指針3及び8が同列下位2位）であった。
- 指針得点上位2つのうち「指針1 安全の最優先」（全3問）については、設問9が全設問で最も高い値を示しており、設問10も規制庁全体における設問得点上位10項目に含まれていた。また、「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」（全10問）については、設問12 [リスクの特徴を考慮した判断]、13 [独立かつ公平な判断]、14 [説明責任]、15 [自身の役割・責任についての理解]、17 [当事者意識] が規制庁全体における設問得点上位10項目に含まれており、特に高い得点を示していた。
- 指針得点下位2つのうち「指針3 安全文化の浸透と維持向上」（全15問）については、設問23 [人員配置]、35 [配慮ある業務環境] が規制庁全体における設問得点下位10項目に含まれており、特に低い得点を示していた。「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」（全11問）については、設問37 [組織的な学習（知識管理）]、41 [組織的な学習（知識管理）]、42 [リーダーシップ向上のための研修等]、47 [組織的な学習（定期的な評価）] が規制庁全体における設問得点下位10項目に含まれており、特に低い得点を示していた。「指針8 核セキュリティとの調和」（全5問）については、設問73 [核セキュリティに関する教育] が規制庁全体における設問得点下位10項目に含まれており特に低い得点を示す一方で、設問72 [核セキュリティとの調和] は規制庁全体における設問得点上位10項目に含まれており、設問間の得点差が大きかった。

■ 役職別の得点

〈係員・係長級〉

- **指針得点上位・下位2項目** 係員・係長級における指針得点上位2つは「指針1 安全の最優先」「指針6 常に問いかける姿勢」、下位2つは「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」「指針7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動」「指針8 核セキュリティとの調和」（指針7及び8が同列下位2位）であった。

〈補佐級以上〉

- **指針得点上位・下位2項目** 補佐級以上における指針得点上位2つは「指針1 安全の最優先」「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」、下位2つは「指針3 安全文化の浸透と維持向上」「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」であった。

〈職位間の得点差〉

- 指針得点は、全ての指針において係員・係長級より補佐級以上の方が高く、「指針3 安全文化の浸透と維持向上」「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」を除く全ての指針で統計的に有意な差が示された。

■ 昨年度調査との比較

※今年度・昨年度の両方で使用した設問のみで集計（ただし、今年度、設問の文言修正有り）

〈昨年度調査との得点差〉

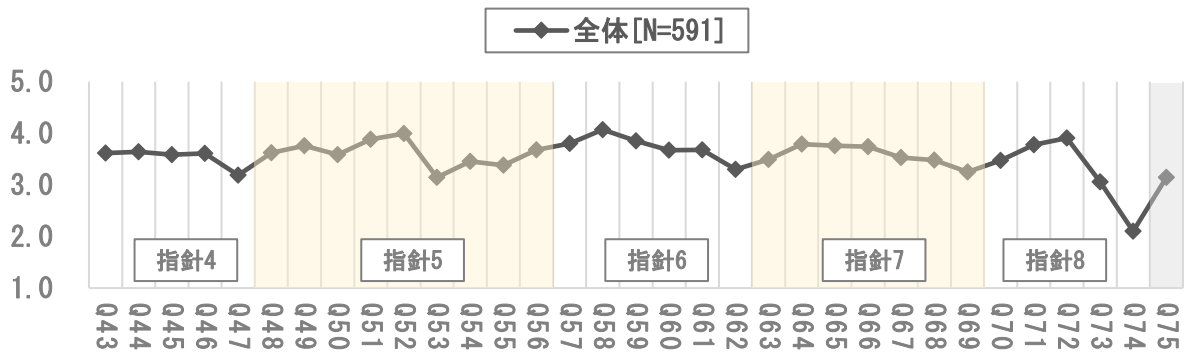
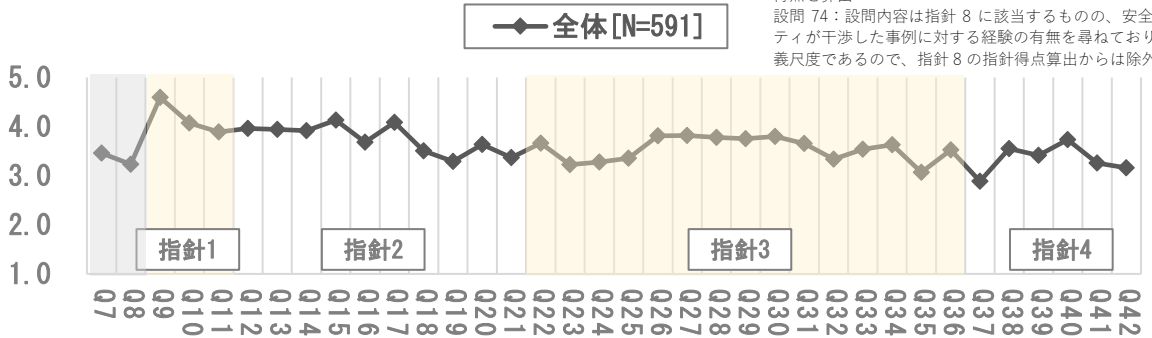
- 各指針における今年度調査と昨年度調査との得点差（今年度の得点－昨年度の得点）から、今年度調査の得点は、「指針7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動」「指針8 核セキュリティとの調和」を除いて昨年度より高かった。昨年度と比べて最も得点が高かった指針は「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」（0.27点）、最も得点が低かった指針は「指針8 核セキュリティとの調和」（-0.19点）であった。

[参考データ]

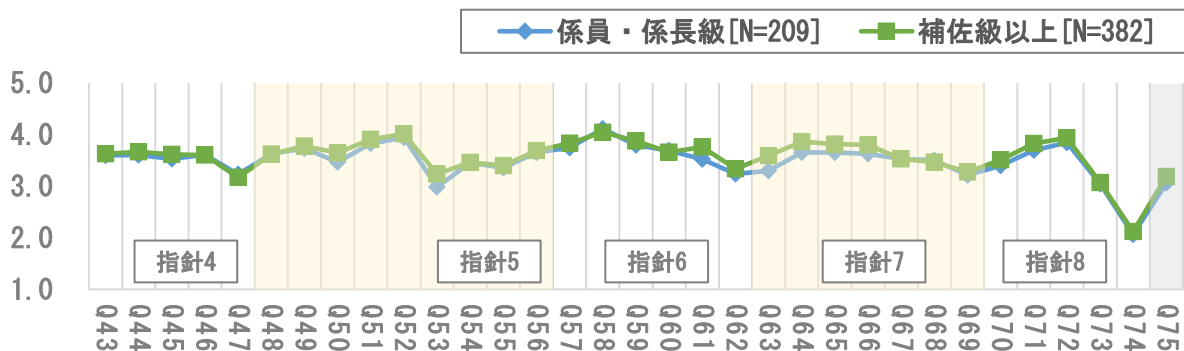
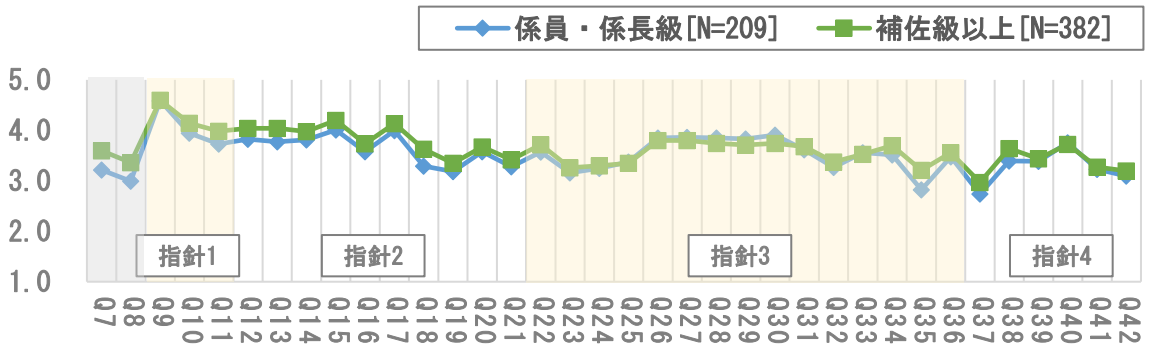
◆ 各設問の得点

■ 全体の得点

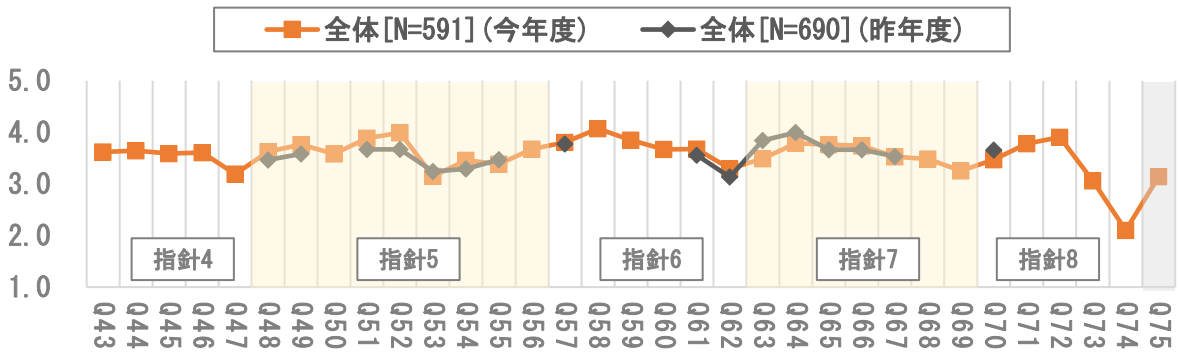
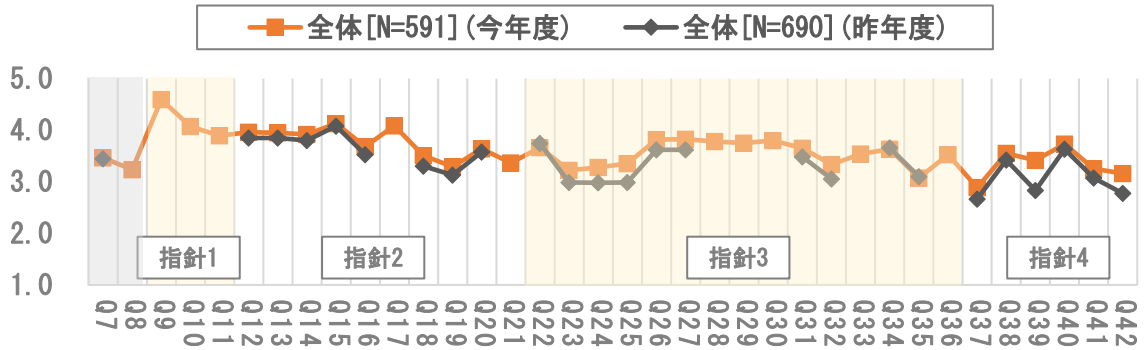
※設問 7・8・75：8つの行動指針に該当せず
 設問 51・52：選択肢「該当なし」を回答したサンプルを除外して得点を算出
 設問 74：設問内容は指針 8 に該当するものの、安全と核セキュリティが干渉した事例に対する経験の有無を尋ねており、選択肢は名義尺度であるので、指針 8 の指針得点算出からは除外



■ 役職別の得点



■ 昨年度調査との比較



《各設問得点一覧【規制庁全体】》

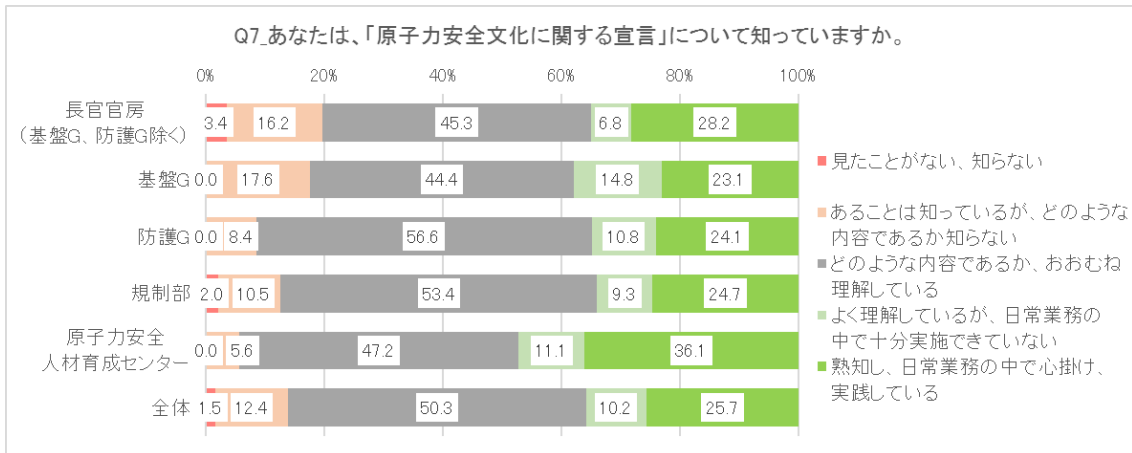
指針	No.	設問	全体 [N=591]	役職別		得点差	全体 [N=690] (昨年度)
				係員・係長級 [N=209]	補佐級以上 [N=382]		
-	7	あなたは、「原子力安全文化に関する宣言」について知っていますか。	3.46	3.22	3.60	0.38	3.45
-	8	あなたは、「核セキュリティ文化に関する行動指針」について知っていますか。	3.23	3.00	3.36	0.37	
1	9	あなたは、原子力安全について、100%の安全はなく、重大な事故は起こり得るとの明確な認識を持っていますか。	4.59	4.59	4.60	0.01	
1	10	あなたは、安全面で危険を感じる時、過去の経験にとらわれずに業務プロセスを見直すなど、安全に配慮した対応をとることができますか。	4.07	3.95	4.14	0.20	
1	11	あなたは、普段から緊急時の手順を確認したり、防災訓練に参加するなど、原子力安全上の事故・トラブルに備えるための行動を行っていますか。	3.89	3.73	3.98	0.25	
2	12	あなたは、原子力安全に関連するリスクの特徴を理解し、それらを考慮して判断をしていますか。	3.96	3.82	4.04	0.22	3.85
2	13	あなたは、何ものにもとられない独立かつ公平な判断をしていますか。	3.95	3.78	4.04	0.26	3.85
2	14	あなたは、自らの判断について、確かな根拠を示して論理的に説明ができますか。	3.92	3.81	3.98	0.17	3.80
2	15	あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。	4.13	4.01	4.20	0.19	4.08
2	16	課室では、職員が責任を持って業務を遂行することができるように、職員に適切な権限を付与していますか。	3.68	3.58	3.74	0.16	3.52
2	17	あなたは、日々のふるまいや業務の中で、安全に対して当事者意識をもって関与していますか。	4.08	4.00	4.13	0.14	

指針	No.	設問	全体 [N=591]	役職別		得点差	全体 [N=690] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=209]	補佐級 以上 [N=382]		
2	18	あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。	3.51	3.29	3.63	0.34	3.31
2	19	課室では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。	3.29	3.19	3.35	0.16	3.13
2	20	あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。	3.64	3.57	3.67	0.10	3.58
2	21	課室には、リスクや重要度に応じて重み付けし、優先して取り組むべき事項を選択する仕組みが整備され活用されていますか。	3.37	3.28	3.42	0.14	
3	22	課室では、年度業務計画などで原子力安全に関する目的、目標、戦略が明確になっていますか。	3.66	3.57	3.72	0.15	3.74
3	23	課室では、原子力安全が最優先に考慮された人員配置がなされていますか。	3.22	3.16	3.26	0.10	2.99
3	24	課室では、業務を的確に遂行するために、適性や能力を考慮した人員配置がなされていますか。	3.28	3.24	3.30	0.05	2.98
3	25	課室では、原子力安全が最優先に考慮されて、予算が配分されていますか。	3.36	3.37	3.35	-0.03	2.99
3	26	課室では、課室長は、職員からの異なる意見を積極的に受け入れていますか。	3.82	3.85	3.80	-0.05	3.62
3	27	課室では、課室長は、職員に積極的に議論を促すなど、自由闊達に議論ができる環境づくりを行っていますか。	3.82	3.86	3.80	-0.06	3.62
3	28	課室では、課室長は、現場に足を運び、直接業務の現状を確認していますか。	3.78	3.85	3.74	-0.11	
3	29	課室では、課室長は、職員が安全を促すふるまいをしたときには褒め、また、安全面で懸念があるときは指導していますか。	3.75	3.83	3.71	-0.12	
3	30	課室では、課室長は、安全を最優先する姿勢と行動を率先して示しており、尊敬できる手本として評価できますか。	3.80	3.90	3.74	-0.16	
3	31	課室では、安全が他の要素（前例・効率性・核セキュリティなど）と対立する場合に、安全が確保されるよう十分に熟考・議論されていますか。	3.65	3.61	3.68	0.06	3.48
3	32	課室では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。	3.34	3.26	3.37	0.11	3.05
3	33	原子力規制委員会委員や幹部職員は、安全に関する経験や事例を十分に職員に伝えていますか。	3.54	3.56	3.53	-0.03	
3	34	あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。	3.63	3.51	3.70	0.19	3.66
3	35	課室の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。	3.07	2.82	3.21	0.38	3.10
3	36	課室では、課室長は、組織に安全を軽視する兆候がないか常に心を配り、職員が高いモチベーションを持ち続ける環境を整備できるよう努めていますか。	3.53	3.47	3.56	0.08	
4	37	課室には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、人事異動等の際にノウハウが伝承されない等、組織的に学習が行われていない恐れがありますか。	2.89	2.74	2.97	0.23	2.67
4	38	あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、自身の業務に活用していますか。	3.55	3.39	3.64	0.25	3.42
4	39	原子力規制庁には、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るための研修制度が十分準備されていますか。	3.42	3.39	3.43	0.05	2.83
4	40	課室では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。	3.73	3.76	3.72	-0.04	3.63
4	41	課室では、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るためOJT等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が独自の取組として行われていますか。	3.26	3.23	3.27	0.04	3.07

指針	No.	設問	全体 [N=591]	役職別		得点差	全体 [N=690] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=209]	補佐級 以上 [N=382]		
4	42	原子力規制庁には、リーダーシップ能力を向上させるために、研修や教材等のツールが十分準備されていますか。	3.16	3.10	3.20	0.10	2.78
4	43	課室では、職員が、大きな問題だけではなく、大きな問題につながりうる些細な問題についても積極的に報告することが奨励されていますか。	3.62	3.60	3.63	0.03	
4	44	課室では、問題が起きた時、原因を特定し、他の領域にも同様の問題が存在していないか確認がなされていますか。	3.64	3.60	3.66	0.06	
4	45	課室では、問題が適切に改善され、重要な教訓が共有されていますか。	3.59	3.53	3.62	0.09	
4	46	課室では、発生した様々な問題を総合的に分析し、同様の問題が起こらないよう対策の検討・実施が行われていますか。	3.61	3.61	3.60	-0.01	
4	47	課室では、自らの業務について、安全上のリスクを定期的に評価し、フォローアップする仕組みが整備され、活用されていますか。	3.19	3.23	3.17	-0.06	
5	48	課室では、原子力安全に関する忌憚のない議論が自由活発になされることが奨励されていますか。	3.62	3.63	3.62	0.00	3.46
5	49	あなたは、原子力安全上の課題について、上司や同僚と異なる意見を持つとき、忌憚なく意見を表明していますか。	3.76	3.73	3.78	0.05	3.58
5	50	課室では、意見の対立などが生じた場合、適切かつ公平な方法で解決がなされていますか。	3.58	3.47	3.64	0.18	
5	51	あなたは、業務において、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、自律的な取組を促していますか。	3.89	3.83	3.91	0.08	3.67
5	52	あなたは、被規制者との距離を適切に維持し、専門的な知見をもって論理的に対応していますか。	3.99	3.94	4.02	0.07	3.67
5	53	課室では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることはありませんか。	3.15	2.98	3.24	0.25	3.24
5	54	あなたは、安全を向上させるため必要ときに、課室を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていますか。	3.46	3.45	3.46	0.00	3.29
5	55	あなたは課室において、業務での失敗やヒヤリハット（要改善事項に発展しそうな案件）等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。	3.38	3.35	3.40	0.04	3.47
5	56	課室では、情報を一般向けにオープンかつわかりやすく伝え、質問・問い合わせがあった場合は適切な回答がなされていますか。	3.68	3.65	3.69	0.04	
6	57	あなたは、自身の業務や作業環境に関して、安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかなど、慢心することなく、常に問いかける姿勢を意識していますか。	3.80	3.75	3.84	0.09	3.78
6	58	あなたは、自身の業務を行う上で、疑問を感じたときには立ち止まり、上司や同僚にアドバイスを求めますか。	4.07	4.11	4.05	-0.07	
6	59	あなたは、自身の業務を行う上で、前提条件を確認し、それを鵜呑みにせず、必要に応じて異なる観点で業務全体を見直すようにしていますか。	3.85	3.79	3.88	0.09	
6	60	課室では、職員が質問すること、懸念を挙げること、提案をすることが奨励されていますか。	3.67	3.69	3.66	-0.03	
6	61	あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを考慮し、業務の運用や進捗管理がうまくできていますか。	3.68	3.52	3.76	0.24	3.56
6	62	課室では、業務のPDCAサイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。	3.30	3.23	3.34	0.10	3.13
7	63	あなたは、安全への配慮よりも、作業の効率や速さを優先することがありますか。	3.49	3.30	3.59	0.29	3.84

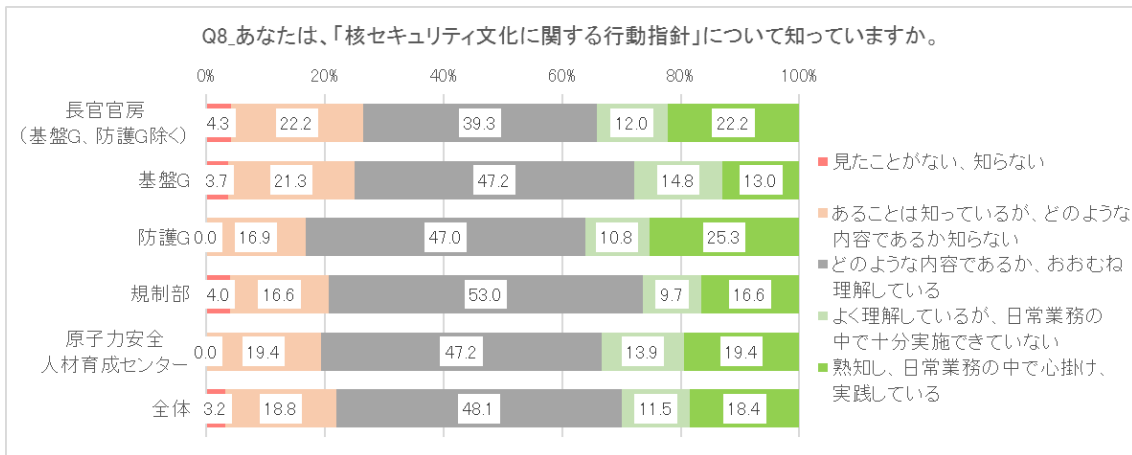
指針	No.	設問	全体 [N=591]	役職別		得点差	全体 [N=690] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=209]	補佐級 以上 [N=382]		
7	64	あなたは、大丈夫だと自信があるときには、法令等の確認を怠ったり、作業の手順やマニュアル等に従わないことがありますか。	3.79	3.65	3.87	0.22	4.00
7	65	あなたは、安全に関する課題について、起こり得る最悪の事態まで考慮し、より安全側の立場に立った判断を行っていますか。	3.76	3.66	3.82	0.16	3.67
7	66	あなたは、安全に関する課題について、先延ばしすることなく迅速に行動していますか。	3.74	3.63	3.80	0.17	3.67
7	67	課室では、ルールやマニュアル等の改正に際して、変更による安全などへの影響を考慮した議論が十分行われていますか。	3.53	3.53	3.53	0.00	3.53
7	68	課室では、意思決定を行う際、様々な要因やリスクの影響を確認するために、関連するすべての情報源が確認されていますか。	3.48	3.51	3.47	-0.04	
7	69	課室では、既存の手順や計画では対応できない想定外の災害やトラブルなどに対して、柔軟に対応できるように訓練や準備を行っていますか。	3.25	3.21	3.27	0.06	
8	70	あなたは、業務を行う上で、原子力安全だけではなく、核セキュリティについても十分考慮できていますか。	3.47	3.40	3.51	0.11	3.66
8	71	あなたは、自身の業務に、核セキュリティ上の脅威が常に存在し得ることを認識していますか。	3.78	3.69	3.83	0.13	
8	72	あなたは、安全と核セキュリティはそれぞれ別個に存在するのではなく、互いに依存しており、双方が調和するように最適な方法を選択しなければならないことを認識していますか。	3.91	3.85	3.94	0.09	
8	73	原子力規制庁には、核セキュリティについての理解向上を図る研修や教材等のツールが十分準備されていますか。	3.06	3.04	3.07	0.03	
8	74	あなたは、安全と核セキュリティが干渉した事例を経験したことがありますか。	2.10	2.06	2.12	0.06	
-	75	あなたは「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」を携帯していますか？	3.14	3.06	3.19	0.12	

◆ 設問 7・8 クロス集計



設問 7	見たことがない、知らない	あることは知っているが、どのような内容であるか知らない	どのような内容であるか、おおむね理解している	よく理解しているが、日常業務の中で十分実施できていない	熟知し、日常業務の中で心掛け、実践している
長官官房[N=117]	3.4	16.2	45.3	6.8	28.2
基盤 G[N=108]	0.0	17.6	44.4	14.8	23.1
防護 G[N=83]	0.0	8.4	56.6	10.8	24.1
規制部[N=247]	2.0	10.5	53.4	9.3	24.7
原子力安全人材育成センター[N=36]	0.0	5.6	47.2	11.1	36.1
全体[N=591]	1.5	12.4	50.3	10.2	25.7

(%)



設問 8	見たことがない、知らない	あることは知っているが、どのような内容であるか知らない	どのような内容であるか、おおむね理解している	よく理解しているが、日常業務の中で十分実施できていない	熟知し、日常業務の中で心掛け、実践している
長官官房[N=117]	4.3	22.2	39.3	12.0	22.2
基盤 G[N=108]	3.7	21.3	47.2	14.8	13.0
防護 G[N=83]	0.0	16.9	47.0	10.8	25.3
規制部[N=247]	4.0	16.6	53.0	9.7	16.6
原子力安全人材育成センター[N=36]	0.0	19.4	47.2	13.9	19.4
全体[N=591]	3.2	18.8	48.1	11.5	18.4

(%)

◆ 8つの行動指針の得点・標準偏差

長官官房全体の得点		指針 1	指針 2	指針 3	指針 4	指針 5	指針 6	指針 7	指針 8
長官官房[N=117]	得点	4.21	3.76	3.55	3.44	3.55	3.76	3.61	3.53
	標準偏差	0.56	0.54	0.60	0.57	0.52	0.51	0.54	0.63
基盤 G[N=108]	得点	4.12	3.69	3.56	3.50	3.60	3.74	3.53	3.47
	標準偏差	0.50	0.49	0.52	0.62	0.50	0.49	0.47	0.68
防護 G[N=83]	得点	4.21	3.75	3.62	3.42	3.54	3.71	3.58	3.84
	標準偏差	0.43	0.48	0.49	0.54	0.45	0.48	0.47	0.58
規制部[N=247]	得点	4.19	3.77	3.51	3.35	3.62	3.69	3.59	3.52
	標準偏差	0.48	0.49	0.50	0.54	0.47	0.49	0.48	0.57
原子力安全人材育成センター[N=36]	得点	4.23	3.79	3.64	3.63	3.61	3.91	3.56	3.44
	標準偏差	0.57	0.58	0.61	0.46	0.56	0.44	0.48	0.68
全体[N=591]	得点	4.19	3.75	3.55	3.42	3.59	3.73	3.58	3.55
	標準偏差	0.50	0.51	0.53	0.56	0.49	0.49	0.49	0.62

4 所属別の結果

4-1 長官官房

〔結果概要〕

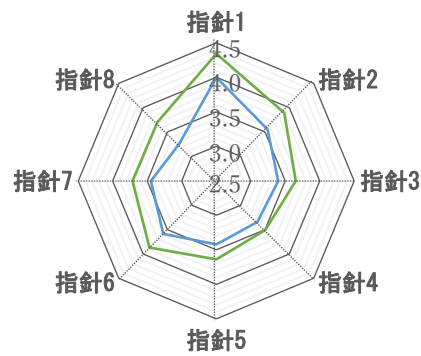
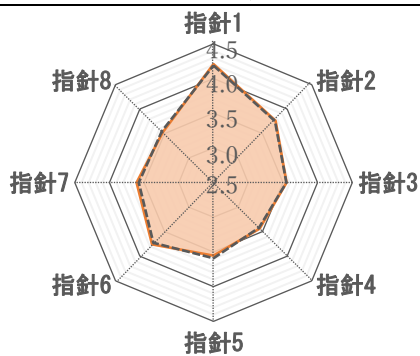
◆ 原子力安全文化に関する宣言・核セキュリティ文化に関する行動指針についての得点

	今年度[N=117]	昨年度[N=110]	得点差*
「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問7）	3.40	3.31	0.09
「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問8）	3.26	-	-

※得点差 = 今年度の得点 - 昨年度の得点

◆ 8つの行動指針の得点

■ 長官官房全体の得点/役職別の得点



表の見方

- 各区分の指針得点上位2位は青、指針得点下位2位は赤で色付け
- 役職別の得点差で統計的に有意な差が示された指針はグレーで色付け

■ 長官官房[N=117] □ 全体[N=591]

□ 係員・係長級[N=46] □ 補佐級以上[N=71]

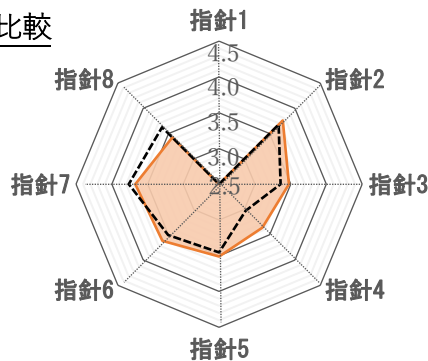
長官官房全体の得点	指針 1	指針 2	指針 3	指針 4	指針 5	指針 6	指針 7	指針 8
長官官房[N=117]	4.21	3.76	3.55	3.44	3.55	3.76	3.61	3.53
全体[N=591]	4.19	3.75	3.55	3.42	3.59	3.73	3.58	3.55
得点差*	0.02	0.01	0.00	0.02	-0.04	0.03	0.03	-0.02

※得点差 = 長官官房の得点 - 全体の得点

役職別の得点	指針 1	指針 2	指針 3	指針 4	指針 5	指針 6	指針 7	指針 8
係員・係長級[N=46]	4.00	3.55	3.40	3.34	3.42	3.59	3.45	3.26
補佐級以上[N=71]	4.34	3.90	3.65	3.50	3.64	3.87	3.71	3.71
得点差*	0.34	0.34	0.25	0.16	0.22	0.28	0.27	0.45

※得点差 = 補佐級以上の得点 - 係員・係長級の得点/統計的に有意な差が示された指針はグレーで色付け

■ 昨年度調査との比較



■ 長官官房 [N=117] (今年度)
□ 長官官房 [N=110] (昨年度)

昨年度調査との比較	指針 1	指針 2	指針 3	指針 4	指針 5	指針 6	指針 7	指針 8
長官官房[N=117](今年度)	-	3.76	3.48	3.36	3.51	3.62	3.67	3.43
長官官房[N=110](昨年度)	-	3.68	3.36	3.02	3.45	3.51	3.76	3.63
得点差*		0.14	0.15	0.27	0.12	0.09	-0.10	-0.19

※得点差 = 今年度の得点 - 昨年度の得点

《ポイント》

※網掛け：規制庁全体と比べ、特に長官官房における特徴と言える項目

■ 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についての得点

- 「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問 7）についての得点は 3.40（昨年度との得点差 0.09）であり、昨年度とほぼ変わらないと言える値であった。

⇒設問 7 の選択肢を踏まえると、「原子力安全文化に関する宣言」に対して、「どのような内容であるか、おおむね理解している」との回答が最も多いことから、より一層の周知と実践の呼びかけが必要であると指摘できる。【p. 32 クロス集計】

- 「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問 8）についての得点は 3.26 であった。

⇒設問 8 の選択肢を踏まえると、「核セキュリティ文化に関する行動指針」に対して、「どのような内容であるか、おおむね理解している」との回答が最も多いことから、「原子力安全文化に関する宣言」同様、より一層の周知と実践の呼びかけが必要であると指摘できる。【p. 32 クロス集計】

■ 長官官房全体の指針得点

- 指針得点上位 2 位は指針 1・2・6（指針 2・6 が同列）、下位 2 位は指針 4・8 であった。なお、各指針得点の規制庁全体との得点差はわずかで（得点差-0.04～0.03）、ほぼ差がないと言える値であった。

⇒**強み** 得点が高かった設問（指針 1：設問 9・10、指針 2：設問 15・17、指針 6：設問 58）から、以下のような傾向があると評価できる。

- ・ 業務において安全の最優先が心掛けられている
- ・ 自身の役割・責任を理解し、安全に対して当事者意識を持っている
- ・ 疑問を感じたときは上司等にアドバイスを求めながら慎重に進めている

弱み 得点が低かった設問（指針 4：設問 37・41・47、指針 8：設問 73）から、以下について改善を図ることが望ましいと言える。

- ・ 高度な専門性の保持と組織的な学習を行うための研修等（核セキュリティを含む）
- ・ ノウハウ伝承の仕組み

■ 長官官房全体における役職別の指針得点

- 係員・係長級 指針得点上位 2 位は指針 1・6、下位 2 位は指針 4・8 であった。
- 補佐級以上 指針得点上位 2 位は指針 1・2、下位 2 位は指針 4・5 であった。
- 役職間の得点差 全指針で係員・係長級より補佐級以上の方が高く（得点差 0.16～0.45）、指針 4 を除く全ての指針で有意な差が示されたことから、長官官房は全般的に役職間の差が大きいと言える。

⇒特に得点差が大きかった設問（指針 1：設問 11、指針 2：設問 18、指針 3：設問 22・35、指針 8：設問 70）から、役職間で以下についての認識に差があると言える。

- ・ 安全を最優先にするための備え（緊急時の手順確認等）
- ・ 安全文化醸成活動への積極的な関与
- ・ 課室における原子力安全に関する目的・目標等の明示
- ・ 超過勤務
- ・ 核セキュリティへの十分な配慮

■ 昨年度調査との比較

- 指針得点としては、昨年度調査と比べて今年度調査は、指針 2～6 は高く、指針 7・8 は低くなった。
- 昨年度調査からほぼ文言修正をせずに用いた設問（設問 14・15・19・20・23・24・32・34・35・38・40・53・54・57・62～64・67）のうち、特に得点差が大きかった設問は、指針 3：設問 24・32、指針 5：設問 54、指針 7：設問 63・64 であった。
⇒昨年度と比べて、今年度は特に以下の項目についての評価が変化したことが示唆される。
 - 評価が高くなった項目
 - ・ 人員配置
 - ・ 安全文化醸成のための課内研修等の工夫
 - ・ 課室を越えた協力
 - 評価が低くなった項目
 - ・ 安全への配慮
 - ・ 法令順守

〔結果・考察〕

■ 全体の得点

〈指針得点上位・下位2項目〉

- 長官官房における、指針得点上位2つは「指針1 安全の最優先」「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」「指針6 常に問いかける姿勢」（指針2 及び6 が同列2位）、下位2つは「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」「指針8 核セキュリティとの調和」であった。
- 指針得点上位2つのうち「指針1 安全の最優先」（全3問）については、設問9が全設問で最も高い値を示しており、他の2問も長官官房における設問得点上位10項目に含まれていた。また、「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」（全10問）については、設問13 [独立かつ公平な判断]、15 [自身の役割・責任についての理解]、17 [当事者意識] が長官官房における設問得点上位10項目に含まれており、特に高い得点を示していた。「指針6 常に問いかける姿勢」（全6問）については、設問57 [自己満足の回避]、58 [不確実性を問う] が長官官房における設問得点上位10項目に含まれており、特に高い得点を示していた。
- 指針得点下位2つのうち「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」（全11問）については、設問37、41 [組織的な学習（知識管理）]、47 [組織的な学習（定期的な評価）] が長官官房における設問得点下位10項目に含まれており、特に低い得点を示していた。また、「指針8 核セキュリティとの調和」（全5問）については、設問73 [核セキュリティに関する教育] が長官官房における設問得点下位10項目に含まれており特に低い得点を示す一方で、設問72 [核セキュリティとの調和] は長官官房における設問得点上位10項目に含まれており、設問間の得点差が大きかった。

〈規制庁全体との得点差〉

- 各指針における長官官房と規制庁全体との得点差（長官官房の得点－全体の得点）は、-0.04 「指針5 コミュニケーションの充実」～0.03 「指針6 常に問いかける姿勢」「指針7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動」であり、わずかであった。
- 統計的指標（規制庁全体における各指針の標準偏差）においても、各指針において、長官官房と規制庁全体との間に得点差があることを示唆する結果は得られなかった。【p.33】

■ 役職別の得点

〈係員・係長級〉

- 指針得点上位・下位2項目 係員・係長級における指針得点上位2つは「指針1 安全の最優先」「指針6 常に問いかける姿勢」、下位2つは「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」「指針8 核セキュリティとの調和」であった。

〈補佐級以上〉

- 指針得点上位・下位2項目 補佐級以上における指針得点上位2つは「指針1 安全の最優先」「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」、下位2つは「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」「指針5 コミュニケーションの充実」であった。

〈職位間の得点差〉

- 指針得点は、いずれにおいても係員・係長級より補佐級以上の方が高く、「指針4 高度な専

門性の保持と組織的な学習」を除く全ての指針で統計的に有意な差が示された。

- 「指針 4 高度な専門性の保持と組織的な学習」は、係員・係長級及び補佐級以上のいずれにおいても指針得点下位 2 項目に含まれており、特に設問 37 [組織的な学習 (知識管理)] ‘課室には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、人事異動等の際にノウハウが伝承されない等、組織的に学習が行われていない恐れがありますか。’ の得点が低かったことから、改善を図る項目として指摘できる。

■ 昨年度調査との比較

※今年度・昨年度の両方で使用した設問のみで集計（ただし、今年度、設問の文言修正有り）

〈指針得点上位・下位 2 項目〉

- 指針得点上位 2 つは、今年度・昨年度とも「指針 2 リスクの程度を考慮した意思決定」（全 8 問）、「指針 7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動」（全 5 問）であった。指針得点下位 2 つは、今年度においては「指針 4 高度な専門性の保持と組織的な学習」（全 6 問）、「指針 8 核セキュリティとの調和」（全 1 問）、昨年度においては「指針 3 安全文化の浸透と維持向上」（全 10 問）、「指針 4 高度な専門性の保持と組織的な学習」（全 6 問）であった。

〈昨年度調査との得点差〉

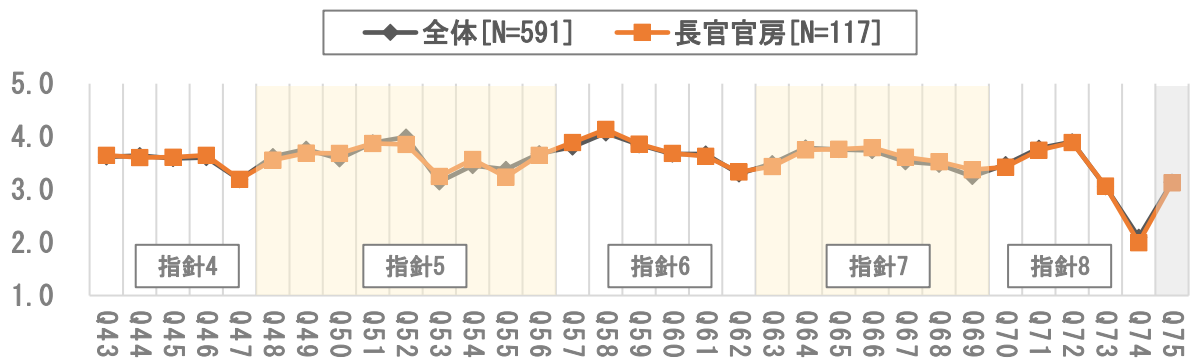
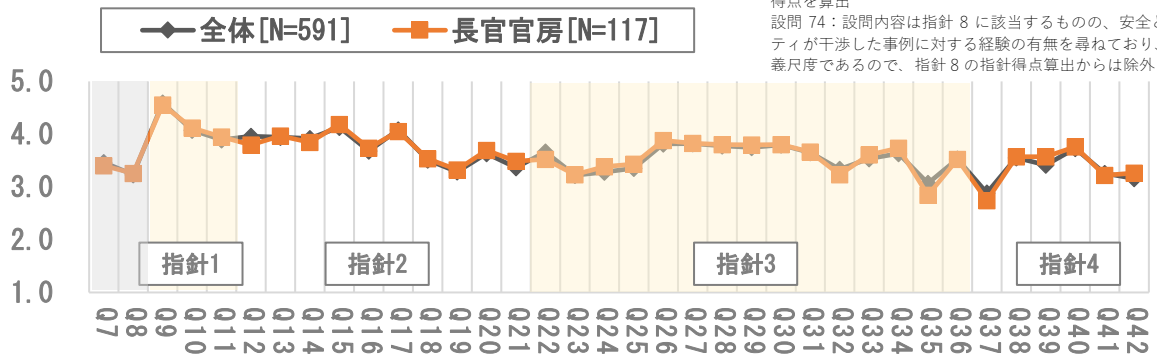
- 各指針における今年度調査と昨年度調査との得点差（今年度の得点－昨年度の得点）から、今年度調査の得点は、指針 2～6 において昨年度より高く、指針 7～8 において昨年度より低いことが示された。
- 昨年度と比べて最も得点が高くなった指針は「指針 4 高度な専門性の保持と組織的な学習」（0.27 点）、最も得点が低くなった指針は「指針 8 核セキュリティとの調和」（-0.19 点）であった。

[参考データ]

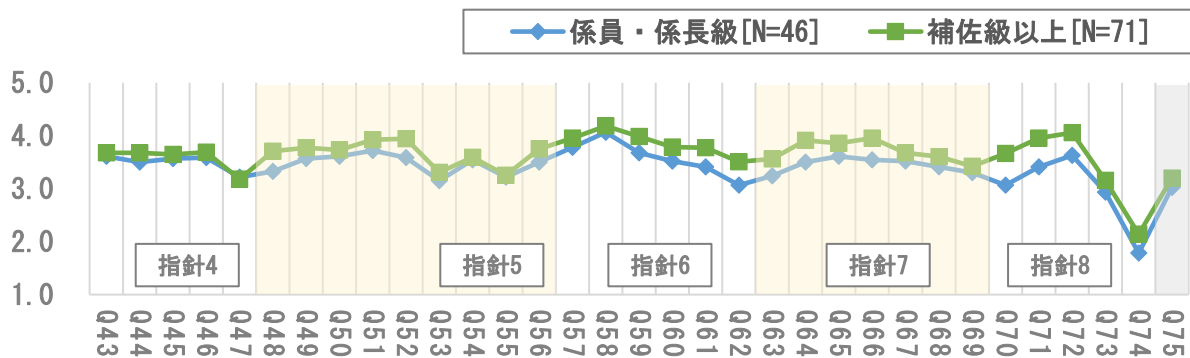
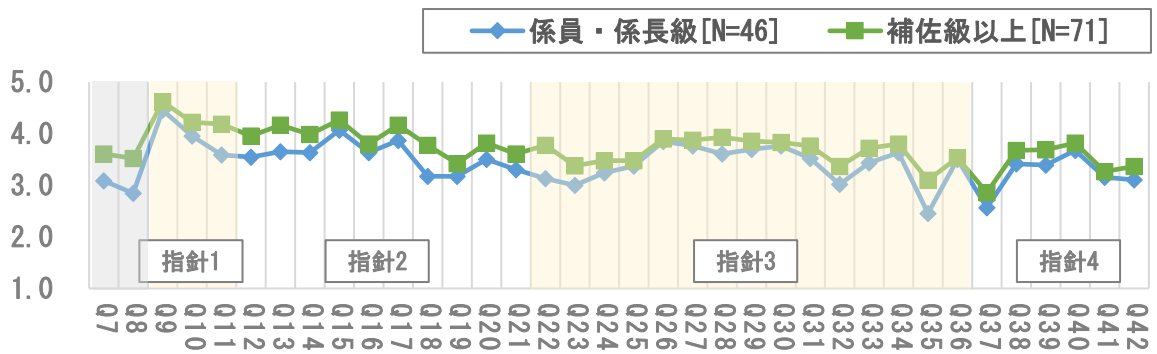
◆ 各設問の得点

■ 全体の得点

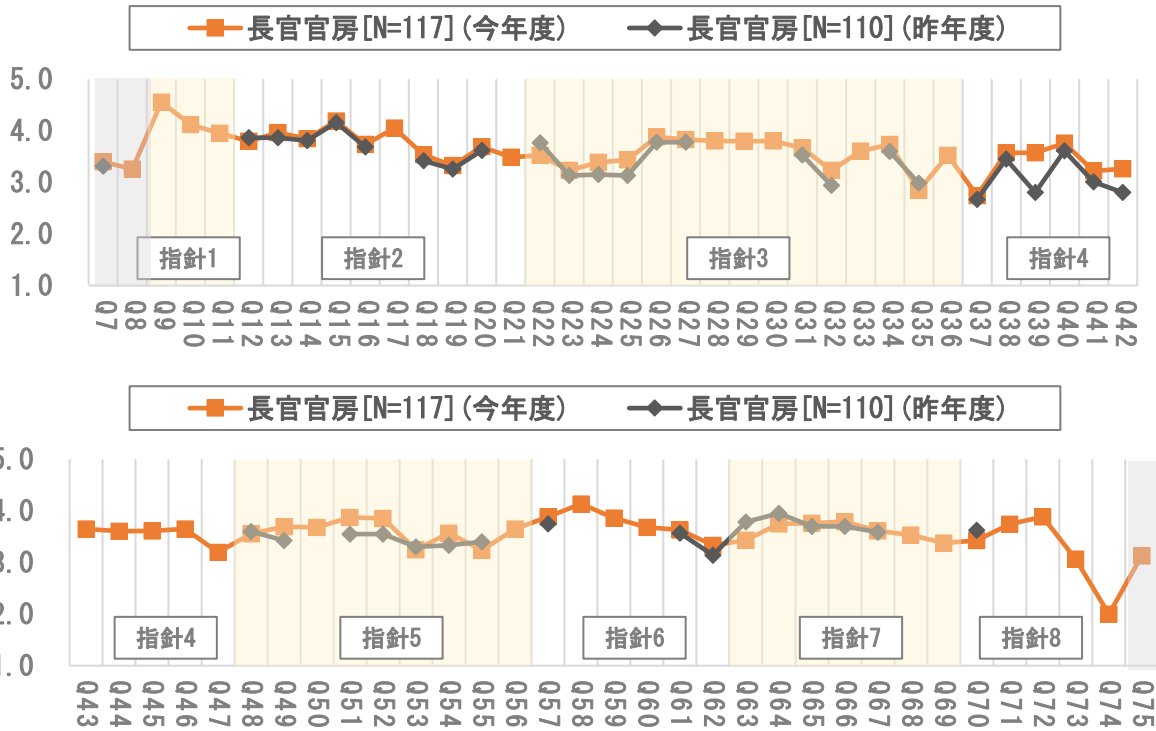
※設問 7・8・75：8つの行動指針に該当せず
 設問 51・52：選択肢「該当なし」を回答したサンプルを除外して得点を算出
 設問 74：設問内容は指針 8 に該当するものの、安全と核セキュリティが干渉した事例に対する経験の有無を尋ねており、選択肢は名義尺度であるので、指針 8 の指針得点算出からは除外



■ 役職別の得点



■ 昨年度調査との比較



《各設問得点一覧【長官官房】》

指針	No.	設問	長官官房 [N=117]	役職別		得点差	長官官房 [N=110] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=46]	補佐級 以上 [N=71]		
-	7	あなたは、「原子力安全文化に関する宣言」について知っていますか。	3.40	3.09	3.61	0.52	3.31
-	8	あなたは、「核セキュリティ文化に関する行動指針」について知っていますか。	3.26	2.85	3.52	0.67	
1	9	あなたは、原子力安全について、100%の安全はなく、重大な事故は起こり得るとの明確な認識を持っていますか。	4.56	4.46	4.62	0.16	
1	10	あなたは、安全面で危険を感じるとき、過去の経験にとらわれずに業務プロセスを見直すなど、安全に配慮した対応をとることができますか。	4.12	3.96	4.23	0.27	
1	11	あなたは、普段から緊急時の手順を確認したり、防災訓練に参加するなど、原子力安全上の事故・トラブルに備えるための行動を行っていますか。	3.95	3.59	4.18	0.60	
2	12	あなたは、原子力安全に関連するリスクの特徴を理解し、それらを考慮して判断をしていますか。	3.79	3.54	3.96	0.41	3.87
2	13	あなたは、何ものにもとらわれない独立かつ公平な判断をしていますか。	3.97	3.65	4.17	0.52	3.87
2	14	あなたは、自らの判断について、確かな根拠を示して論理的に説明ができますか。	3.85	3.63	3.99	0.36	3.81
2	15	あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。	4.19	4.07	4.27	0.20	4.16
2	16	課室では、職員が責任を持って業務を遂行することができるように、職員に適切な権限を付与していますか。	3.74	3.63	3.80	0.17	3.68
2	17	あなたは、日々のふるまいや業務の中で、安全に対して当事者意識をもって関与していますか。	4.05	3.87	4.17	0.30	

指針	No.	設問	長官官房 [N=117]	役職別		得点差	長官官房 [N=110] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=46]	補佐級 以上 [N=71]		
2	18	あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。	3.54	3.17	3.77	0.60	3.42
2	19	課室では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。	3.32	3.17	3.42	0.25	3.26
2	20	あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。	3.69	3.50	3.82	0.32	3.62
2	21	課室には、リスクや重要度に応じて重み付けし、優先して取り組むべき事項を選択する仕組みが整備され活用されていますか。	3.49	3.30	3.61	0.30	
3	22	課室では、年度業務計画などで原子力安全に関する目的、目標、戦略が明確になっていますか。	3.52	3.13	3.77	0.64	3.77
3	23	課室では、原子力安全が最優先に考慮された人員配置がなされていますか。	3.23	3.00	3.38	0.38	3.13
3	24	課室では、業務を的確に遂行するために、適性や能力を考慮した人員配置がなされていますか。	3.38	3.24	3.48	0.24	3.15
3	25	課室では、原子力安全が最優先に考慮されて、予算が配分されていますか。	3.44	3.37	3.48	0.11	3.13
3	26	課室では、課室長は、職員からの異なる意見を積極的に受け入れていますか。	3.88	3.85	3.90	0.05	3.78
3	27	課室では、課室長は、職員に積極的に議論を促すなど、自由闊達に議論ができる環境づくりを行っていますか。	3.83	3.76	3.87	0.11	3.78
3	28	課室では、課室長は、現場に足を運び、直接業務の現状を確認していますか。	3.80	3.61	3.93	0.32	
3	29	課室では、課室長は、職員が安全を促すふるまいをしたときには褒め、また、安全面で懸念があるときは指導していますか。	3.79	3.70	3.86	0.16	
3	30	課室では、課室長は、安全を最優先する姿勢と行動を率先して示しており、尊敬できる手本として評価できますか。	3.80	3.76	3.83	0.07	
3	31	課室では、安全が他の要素（前例・効率性・核セキュリティなど）と対立する場合に、安全が確保されるよう十分に熟考・議論されていますか。	3.67	3.52	3.76	0.24	3.53
3	32	課室では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。	3.23	3.02	3.37	0.34	2.94
3	33	原子力規制委員会委員や幹部職員は、安全に関する経験や事例を十分に職員に伝えていきますか。	3.61	3.43	3.72	0.28	
3	34	あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。	3.74	3.63	3.80	0.17	3.60
3	35	課室の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。	2.85	2.46	3.10	0.64	2.98
3	36	課室では、課室長は、組織に安全を軽視する兆候がないか常に心を配り、職員が高いモチベーションを持ち続ける環境を整備できるよう努めていますか。	3.52	3.50	3.54	0.04	
4	37	課室には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、人事異動等の際にノウハウが伝承されない等、組織的に学習が行われていない恐れがありますか。	2.74	2.57	2.86	0.29	2.67
4	38	あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、自身の業務に活用していますか。	3.57	3.41	3.68	0.26	3.45
4	39	原子力規制庁には、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るための研修制度が十分準備されていますか。	3.57	3.39	3.69	0.30	2.80
4	40	課室では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。	3.76	3.67	3.82	0.14	3.61
4	41	課室では、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るためOJT等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が独自の取組として行われていますか。	3.22	3.15	3.27	0.12	3.01

指針	No.	設問	長官官房 [N=117]	役職別		得点差	長官官房 [N=110] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=46]	補佐級 以上 [N=71]		
4	42	原子力規制庁には、リーダーシップ能力を向上させるために、研修や教材等のツールが十分準備されていますか。	3.26	3.11	3.37	0.26	2.80
4	43	課室では、職員が、大きな問題だけではなく、大きな問題につながりうる些細な問題についても積極的に報告することが奨励されていますか。	3.65	3.61	3.68	0.07	
4	44	課室では、問題が起きた時、原因を特定し、他の領域にも同様の問題が存在していないか確認がなされていますか。	3.61	3.50	3.68	0.18	
4	45	課室では、問題が適切に改善され、重要な教訓が共有されていますか。	3.62	3.57	3.65	0.08	
4	46	課室では、発生した様々な問題を総合的に分析し、同様の問題が起こらないよう対策の検討・実施が行われていますか。	3.65	3.59	3.69	0.10	
4	47	課室では、自らの業務について、安全上のリスクを定期的に評価し、フォローアップする仕組みが整備され、活用されていますか。	3.20	3.22	3.18	-0.03	
5	48	課室では、原子力安全に関する忌憚のない議論が自由活発になされることが奨励されていますか。	3.56	3.33	3.70	0.38	3.60
5	49	あなたは、原子力安全上の課題について、上司や同僚と異なる意見を持つとき、忌憚なく意見を表明していますか。	3.69	3.57	3.77	0.21	3.43
5	50	課室では、意見の対立などが生じた場合、適切かつ公平な方法で解決がなされていますか。	3.68	3.61	3.73	0.12	
5	51	あなたは、業務において、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、自律的な取組を促していますか。	3.87	3.72	3.92	0.20	3.55
5	52	あなたは、被規制者との距離を適切に維持し、専門的な知見をもって論理的に対応していますか。	3.86	3.59	3.94	0.35	3.55
5	53	課室では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることはありませんか。	3.25	3.15	3.31	0.16	3.30
5	54	あなたは、安全を向上させるため必要ときに、課室を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていますか。	3.57	3.54	3.59	0.05	3.33
5	55	あなたは課室において、業務での失敗やヒヤリハット（要改善事項に発展しそうな案件）等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。	3.24	3.22	3.25	0.04	3.40
5	56	課室では、情報を一般向けにオープンかつわかりやすく伝え、質問・問い合わせがあった場合は適切な回答がなされていますか。	3.65	3.50	3.75	0.25	
6	57	あなたは、自身の業務や作業環境に関して、安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかなど、慢心することなく、常に問いかける姿勢を意識していますか。	3.89	3.78	3.96	0.18	3.75
6	58	あなたは、自身の業務を行う上で、疑問を感じたときには立ち止まり、上司や同僚にアドバイスを求めますか。	4.14	4.07	4.18	0.12	
6	59	あなたは、自身の業務を行う上で、前提条件を確認し、それを鵜呑みにせず、必要に応じて異なる観点で業務全体を見直すようにしていますか。	3.86	3.67	3.99	0.31	
6	60	課室では、職員が質問すること、懸念を挙げること、提案をすることが奨励されていますか。	3.68	3.52	3.79	0.27	
6	61	あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを考慮し、業務の運用や進捗管理がうまくできていますか。	3.63	3.41	3.77	0.36	3.57
6	62	課室では、業務のPDCAサイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。	3.33	3.07	3.51	0.44	3.14
7	63	あなたは、安全への配慮よりも、作業の効率や速さを優先することがありますか。	3.44	3.24	3.56	0.32	3.79

指針	No.	設問	長官官房 [N=117]	役職別		得点差	長官官房 [N=110] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=46]	補佐級 以上 [N=71]		
7	64	あなたは、大丈夫だと自信があるときには、法令等の確認を怠ったり、作業の手順やマニュアル等に従わないことがありますか。	3.75	3.50	3.92	0.42	3.95
7	65	あなたは、安全に関する課題について、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ますか。	3.76	3.61	3.86	0.25	3.70
7	66	あなたは、安全に関する課題について、先延ばしすることなく迅速に行動していますか。	3.79	3.54	3.96	0.41	3.70
7	67	課室では、ルールやマニュアル等の改正に際して、変更による安全などへの影響を考慮した議論が十分行われていますか。	3.62	3.52	3.68	0.15	3.59
7	68	課室では、意思決定を行う際、様々な要因やリスクの影響を確認するために、関連するすべての情報源が確認されていますか。	3.53	3.41	3.61	0.19	
7	69	課室では、既存の手順や計画では対応できない想定外の災害やトラブルなどに対して、柔軟に対応できるように訓練や準備を行っていますか。	3.38	3.30	3.42	0.12	
8	70	あなたは、業務を行う上で、原子力安全だけではなく、核セキュリティについても十分考慮できていますか。	3.43	3.07	3.66	0.60	3.63
8	71	あなたは、自身の業務に、核セキュリティ上の脅威が常に存在し得ることを認識していますか。	3.74	3.41	3.96	0.54	
8	72	あなたは、安全と核セキュリティはそれぞれ別個に存在するのではなく、互いに依存しており、双方が調和するように最適な方法を選択しなければならないことを認識していますか。	3.89	3.63	4.06	0.43	
8	73	原子力規制庁には、核セキュリティについての理解向上を図る研修や教材等のツールが十分準備されていますか。	3.07	2.93	3.15	0.22	
8	74	あなたは、安全と核セキュリティが干渉した事例を経験したことがありますか。	2.00	1.78	2.14	0.36	
-	75	あなたは「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」を携帯していますか？	3.13	3.02	3.20	0.18	

4-2 基盤G

〔結果概要〕

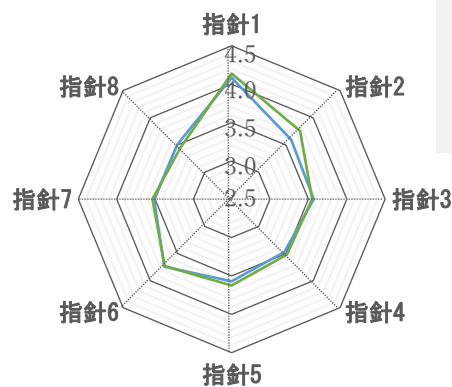
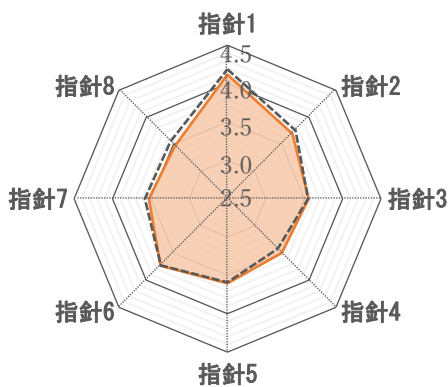
◆ 原子力安全文化に関する宣言・核セキュリティ文化に関する行動指針についての得点

	今年度[N=108]	昨年度[N=140]	得点差*
「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問7）	3.44	3.47	-0.04
「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問8）	3.12	-	-

※得点差 = 今年度の得点 - 昨年度の得点

◆ 8つの行動指針の得点

■ 全体の得点/役職別の得点



表の見方

- 各区分の指針得点上位2位は青、指針得点下位2位は赤で色付け
- 役職別の得点差で統計的に有意な差が示された指針はグレーで色付け

■ 基盤G[N=108] □ 全体[N=591]

□ 係員・係長級[N=43] □ 補佐級以上[N=65]

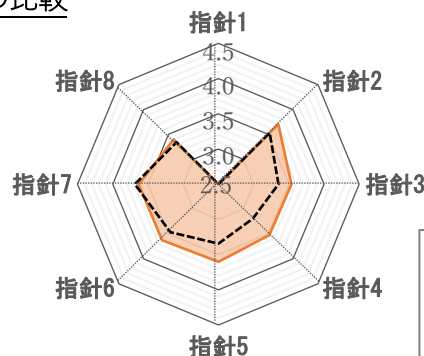
全体の得点	指針1	指針2	指針3	指針4	指針5	指針6	指針7	指針8
基盤G[N=108]	4.12	3.69	3.56	3.50	3.60	3.74	3.53	3.47
全体[N=591]	4.19	3.75	3.55	3.42	3.59	3.73	3.58	3.55
得点差*	-0.07	-0.06	0.01	0.08	0.01	0.01	-0.05	-0.08

※得点差 = 基盤Gの得点 - 全体の得点

役職別の得点	指針1	指針2	指針3	指針4	指針5	指針6	指針7	指針8
係員・係長級[N=43]	4.09	3.60	3.57	3.47	3.57	3.74	3.51	3.51
補佐級以上[N=65]	4.14	3.76	3.55	3.52	3.62	3.73	3.53	3.45
得点差*	0.05	0.16	-0.02	0.05	0.06	-0.01	0.02	-0.06

※得点差 = 補佐級以上の得点 - 係員・係長級の得点 / 統計的に有意な差が示された指針はグレーで色付け

■ 昨年度調査との比較



■ 基盤G[N=108] (今年度)

□ 基盤G[N=140] (昨年度)

昨年度調査との比較	指針1	指針2	指針3	指針4	指針5	指針6	指針7	指針8
基盤G[N=108](今年度)	-	3.70	3.54	3.52	3.60	3.63	3.63	3.40
基盤G[N=140](昨年度)	-	3.53	3.35	3.19	3.34	3.46	3.69	3.34
得点差*		0.17	0.18	0.33	0.26	0.16	-0.05	0.06

※得点差 = 今年度の得点 - 昨年度の得点

《ポイント》

※網掛け：規制庁全体と比べ、特に基盤Gにおける特徴と言える項目

■ 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についての得点

- 「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問 7）についての得点は 3.44（昨年度との得点差-0.04）であり、昨年度とほぼ変わらないと言える値であった。

⇒設問 7 の選択肢を踏まえると、「原子力安全文化に関する宣言」に対して、「どのような内容であるか、おおむね理解している」との回答が最も多いことから、より一層の周知と実践の呼びかけが必要であると指摘できる。【p. 32 クロス集計】

- 「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問 8）についての得点は 3.12 であった。

⇒設問 8 の選択肢を踏まえると、「核セキュリティ文化に関する行動指針」に対して、「どのような内容であるか、おおむね理解している」との回答が最も多いことから、「原子力安全文化に関する宣言」同様、より一層の周知と実践の呼びかけが必要であると指摘できる。【p32 クロス集計】

■ 基盤G全体の指針得点

- 指針得点上位 2 位は指針 1・6、下位 2 位は指針 4・8 であった。なお、各指針得点の規制庁全体との得点差はわずかで（得点差-0.08～0.08）、ほぼ差がないと言える値であった。

⇒**強み** 得点が高かった設問（指針 1：設問 9・10、指針 6：設問 58）から、以下のような傾向があると評価できる。

- ・ 業務において安全の最優先が心掛けられている
- ・ 疑問を感じたときは上司等にアドバイスを求めながら慎重に進めている

弱み 得点が低かった設問（指針 4：設問 37・42・47、指針 8：設問 73）から、以下について改善を図ることが望ましいと言える。

- ・ ノウハウ伝承の仕組み
- ・ リーダーシップ・核セキュリティに関する研修等
- ・ 各自の業務を定期的にフォローアップする仕組みの整備

■ 基盤Gにおける役職別の指針得点

- 係員・係長級 指針得点上位 2 位は指針 1・6、下位 2 位は指針 4・7・8（指針 7・8 は同列）であった。
- 補佐級以上 指針得点上位 2 位は指針 1・2、下位 2 位は指針 4・8 であった。
- 役職間の得点差 得点差が大きい指針は指針 2 のみ（得点差 0.16、有意な差が示された）であり、全体的に役職間の差が小さいことが基盤Gの特徴と言え、役職間で認識の共有が図れていることが示唆される。

⇒指針 1・5～8 は、規制庁全体において役職間の得点差が大きかったものの（有意な差が示された）、基盤Gでは得点差はわずかで（得点差-0.06～0.06）、役職間に差がない

と言える値であった。

⇒指針 2 の得点は、係員・係長級より補佐級以上の方が高く（得点差 0.16）有意な差が示されたことから、役職間に差があると言える。

⇒指針 2 において特に得点差が大きかった設問（指針 2：設問 13・16）から、役職間で、以下についての認識に差があると言える。

- ・ 独立かつ公平な判断
- ・ 権限付与

また、指針 3・4・5 は、指針得点としては有意な差が示されなかったが、特に得点差が大きかった設問（指針 3：設問 30・35、指針 4：設問 37、指針 5：設問 53）から、役職間で、以下についての認識に差があると言える。

- ・ 超過勤務
- ・ ノウハウ伝承の仕組み
- ・ 職員間の信頼関係
- ・ 課室長に対する評価（リーダーとしての振舞い）

■ 昨年度調査との比較

- 指針得点としては、昨年度調査と比べて今年度調査は、指針 2～6・8 は高く、指針 7 は低くなった。
- 昨年度調査からほぼ文言修正をせずに用いた設問（設問 14・15・19・20・23・24・32・34・35・38・40・53・54・57・62～64・67）のうち、特に得点差が大きかった設問は、指針 2：設問 14・19、指針 3：設問 23・24・32、指針 4：設問 38、指針 5：設問 54、指針 6：設問 62、指針 7：設問 63・64 であった。

⇒昨年度と比べて、今年度は特に以下の項目についての評価が変化したことが示唆される。

○評価が高くなった項目

- ・ 説明責任
- ・ 知識の実業務への活用
- ・ 課室での原子力安全に係るマニュアルの整備
- ・ 人員配置
- ・ 安全文化醸成のための課内研修等の工夫
- ・ 課室を越えた協力
- ・ 原子力安全についての自己評価の仕組みの整備

○評価が低くなった項目

- ・ 安全への配慮
- ・ 法令順守

〔結果・考察〕

■ 全体の得点

〈指針得点上位・下位2項目〉

- 基盤Gにおける、指針得点上位2つは「指針1 安全の最優先」「指針6 常に問いかける姿勢」、下位2つは「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」「指針8 核セキュリティとの調和」であった。
- 指針得点上位2つのうち「指針1 安全の最優先」（全3問）については、設問9が全設問で最も高い値を示しており、設問10も基盤Gにおける設問得点上位10項目に含まれていた。また、「指針6 常に問いかける姿勢」（全6問）については、設問58〔不確実性を問う〕が基盤Gにおける設問得点上位10項目に含まれており、特に高い得点を示していた。
- 指針得点下位2つのうち「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」（全11問）については、設問37、42〔リーダーシップ向上のための研修等〕、47〔組織的な学習（定期的な評価）〕が基盤Gにおける設問得点下位10項目に含まれており、特に低い得点を示していた。また、「指針8 核セキュリティとの調和」（全5問）については、設問73〔核セキュリティに関する教育〕が基盤Gにおける設問得点下位10項目に含まれており特に低い得点を示していた。

〈規制庁全体との得点差〉

- 各指針における基盤Gと規制庁全体との得点差（基盤Gの得点－全体の得点）は、-0.08「指針8 核セキュリティとの調和」～0.08「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」であり、わずかであった。
- 統計的指標（規制庁全体における各指針の標準偏差）においても、各指針において、基盤Gと規制庁全体との間に得点差があることを示唆する結果は得られなかった。【p.33】

■ 役職別の得点

〈係員・係長級〉

- **指針得点上位・下位2項目** 係員・係長級における指針得点上位2つは「指針1 安全の最優先」「指針6 常に問いかける姿勢」、下位2つは「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」「指針7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動」「指針8 核セキュリティとの調和」（指針7及び8が同列2位）であった。

〈補佐級以上〉

- **指針得点上位・下位2項目** 補佐級以上における指針得点上位2つは「指針1 安全の最優先」「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」、下位2つは「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」「指針8 核セキュリティとの調和」であった。

〈職位間の得点差〉

- 指針得点は、指針3、6及び8を除く指針において係員・係長級より補佐級以上の方が高く、「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」において統計的に有意な差が示された。
- 「指針3 安全文化の浸透と維持向上」については、課室長に対する評価を行う設問28〔オプザベーション〕、29〔飴と鞭〕、30〔リーダーのふるまい〕において、補佐級以上より係員・係長級の方が特に高い得点が示されたのに対し、設問23〔人員配置〕、35〔配慮のある業務〕

環境]においては係員・係長級より補佐級以上の方が特に得点が高く、職位間での得点の傾向が設問によって大きく異なっていた。

- 全設問のうち職位間の得点差が最も大きい項目は設問 53 [信頼の構築]であり、係員・係長級より補佐級以上の方が 0.57 点高かった。

■ 昨年度調査との比較

※今年度・昨年度の両方で使用した設問のみで集計（ただし、今年度、設問の文言修正有り）

〈昨年度調査との得点差〉

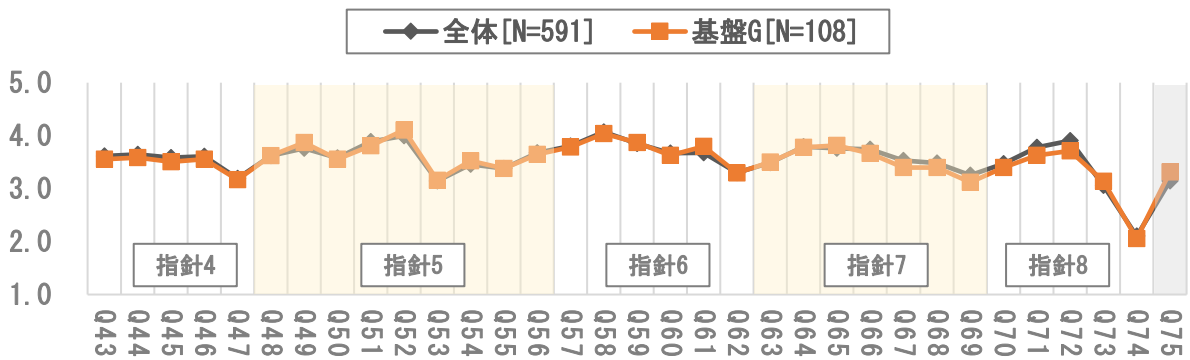
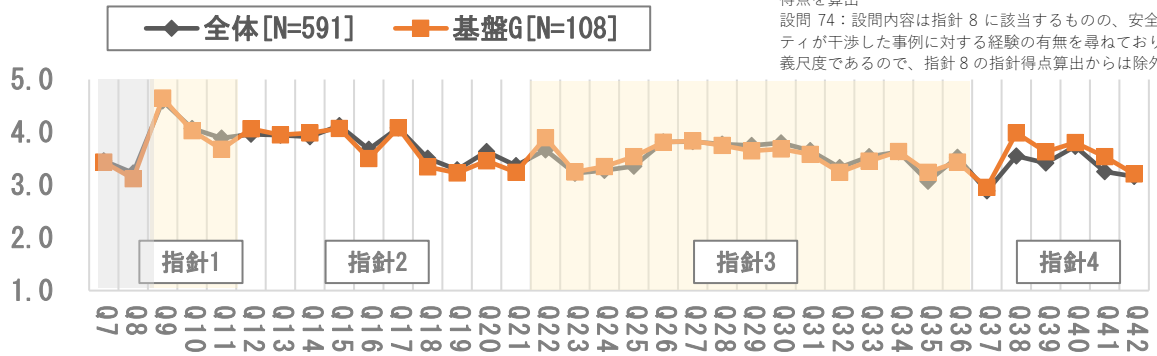
- 各指針における今年度調査と昨年度調査との得点差（今年度の得点－昨年度の得点）から、今年度調査の得点は、「指針 7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動」（得点差-0.05）を除いて昨年度より高かった。昨年度と比べて最も得点が高かった指針は「指針 4 高度な専門性の保持と組織的な学習」（得点差 0.33）であった。

[参考データ]

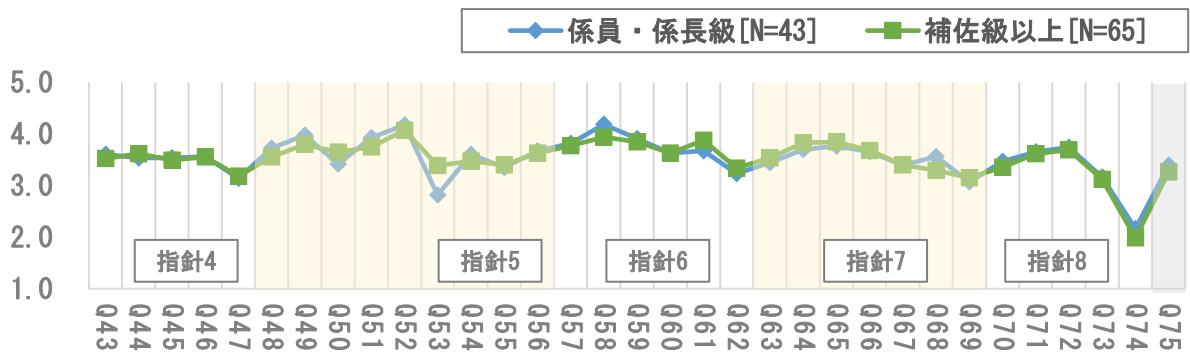
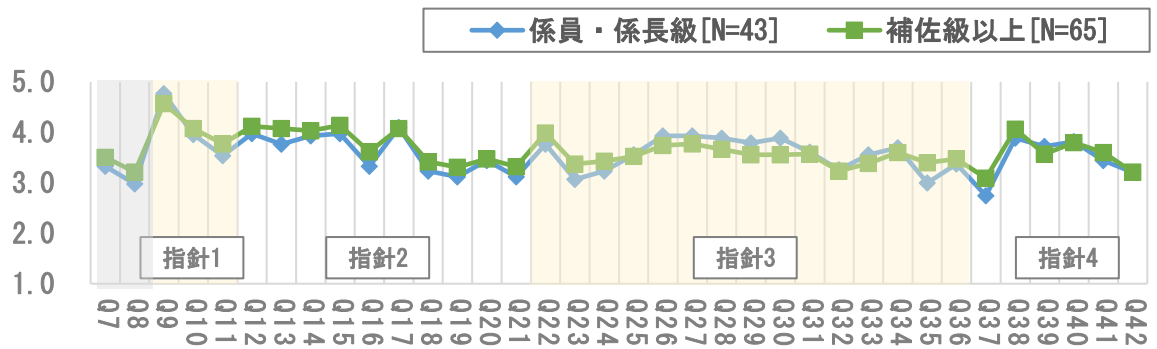
◆ 各設問の得点

■ 全体の得点

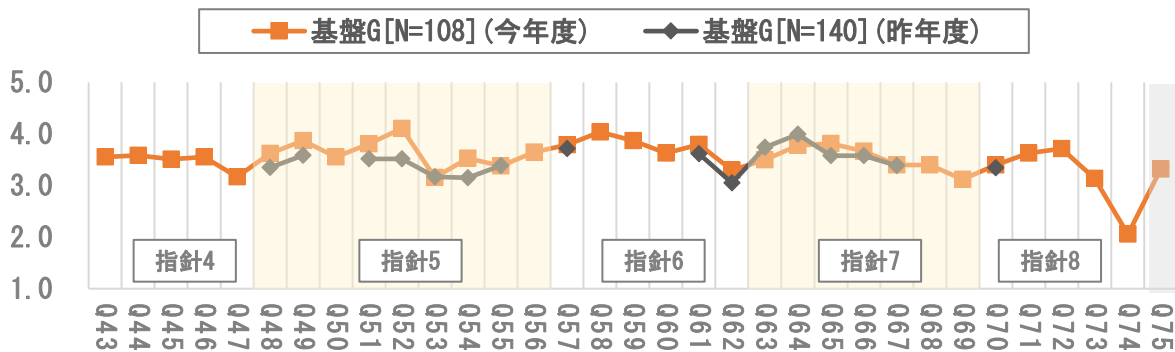
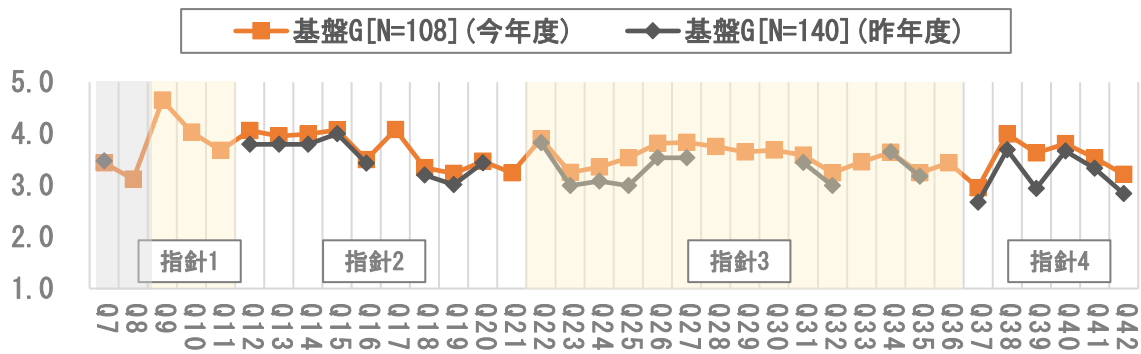
※設問 7・8・75：8つの行動指針に該当せず
 設問 51・52：選択肢「該当なし」を回答したサンプルを除外して得点を算出
 設問 74：設問内容は指針 8 に該当するものの、安全と核セキュリティが干渉した事例に対する経験の有無を尋ねており、選択肢は名義尺度であるので、指針 8 の指針得点算出からは除外



■ 役職別の得点



■ 昨年度調査との比較



《各設問得点一覧【基盤G】》

指針	No.	設問	基盤G [N=108]	役職別		得点差	基盤G [N=140] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=43]	補佐級 以上 [N=65]		
-	7	あなたは、「原子力安全文化に関する宣言」について知っていますか。	3.44	3.33	3.51	0.18	3.47
-	8	あなたは、「核セキュリティ文化に関する行動指針」について知っていますか。	3.12	2.98	3.22	0.24	
1	9	あなたは、原子力安全について、100%の安全はなく、重大な事故は起こり得るとの明確な認識を持っていますか。	4.65	4.77	4.57	-0.20	
1	10	あなたは、安全面で危険を感じる時、過去の経験にとらわれずに業務プロセスを見直すなど、安全に配慮した対応をとることができますか。	4.03	3.95	4.08	0.12	
1	11	あなたは、普段から緊急時の手順を確認したり、防災訓練に参加するなど、原子力安全上の事故・トラブルに備えるための行動を行っていますか。	3.68	3.53	3.77	0.23	
2	12	あなたは、原子力安全に関連するリスクの特徴を理解し、それらを考慮して判断をしていますか。	4.06	3.98	4.12	0.15	3.80
2	13	あなたは、何のものにもとらわれない独立かつ公平な判断をしていますか。	3.95	3.77	4.08	0.31	3.80
2	14	あなたは、自らの判断について、確かな根拠を示して論理的に説明ができますか。	3.99	3.93	4.03	0.10	3.79
2	15	あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。	4.07	3.98	4.14	0.16	4.00
2	16	課室では、職員が責任を持って業務を遂行することができるように、職員に適切な権限を付与していますか。	3.50	3.33	3.62	0.29	3.43
2	17	あなたは、日々のふるまいや業務の中で、安全に対して当事者	4.08	4.09	4.08	-0.02	

指針	No.	設問	基盤G [N=108]	役職別		得点差	基盤G [N=140] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=43]	補佐級 以上 [N=65]		
		意識をもって関与していますか。					
2	18	あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。	3.34	3.23	3.42	0.18	3.20
2	19	課室では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。	3.23	3.12	3.31	0.19	3.01
2	20	あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。	3.46	3.44	3.48	0.04	3.43
2	21	課室には、リスクや重要度に応じて重み付けし、優先して取り組むべき事項を選択する仕組みが整備され活用されていますか。	3.24	3.12	3.32	0.21	
3	22	課室では、年度業務計画などで原子力安全に関する目的、目標、戦略が明確になっていますか。	3.90	3.77	3.98	0.22	3.83
3	23	課室では、原子力安全が最優先に考慮された人員配置がなされていますか。	3.25	3.07	3.37	0.30	2.99
3	24	課室では、業務を的確に遂行するために、適性や能力を考慮した人員配置がなされていますか。	3.35	3.23	3.43	0.20	3.08
3	25	課室では、原子力安全が最優先に考慮されて、予算が配分されていますか。	3.54	3.56	3.52	-0.04	2.99
3	26	課室では、課室長は、職員からの異なる意見を積極的に受け入れていますか。	3.81	3.93	3.74	-0.19	3.54
3	27	課室では、課室長は、職員に積極的に議論を促すなど、自由闊達に議論ができる環境づくりを行っていますか。	3.83	3.93	3.77	-0.16	3.54
3	28	課室では、課室長は、現場に足を運び、直接業務の現状を確認していますか。	3.75	3.88	3.66	-0.22	
3	29	課室では、課室長は、職員が安全を促すふるまいをしたときには褒め、また、安全面で懸念があるときは指導していますか。	3.65	3.79	3.55	-0.24	
3	30	課室では、課室長は、安全を最優先する姿勢と行動を率先して示しており、尊敬できる手本として評価できますか。	3.69	3.88	3.55	-0.33	
3	31	課室では、安全が他の要素（前例・効率性・核セキュリティなど）と対立する場合に、安全が確保されるよう十分に熟考・議論されていますか。	3.58	3.60	3.57	-0.04	3.44
3	32	課室では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。	3.24	3.26	3.23	-0.03	2.99
3	33	原子力規制委員会委員や幹部職員は、安全に関する経験や事例を十分に職員に伝えていきますか。	3.45	3.56	3.38	-0.17	
3	34	あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。	3.64	3.70	3.60	-0.10	3.64
3	35	課室の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。	3.24	3.00	3.40	0.40	3.17
3	36	課室では、課室長は、組織に安全を軽視する兆候がないか常に心を配り、職員が高いモチベーションを持ち続ける環境を整備できるよう努めていますか。	3.44	3.37	3.48	0.10	
4	37	課室には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、人事異動等の際にノウハウが伝承されない等、組織的に学習が行われていない恐れがありますか。	2.95	2.74	3.09	0.35	2.67
4	38	あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、自身の業務に活用していますか。	3.99	3.88	4.06	0.18	3.69
4	39	原子力規制庁には、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るための研修制度が十分準備されていますか。	3.63	3.72	3.57	-0.15	2.94
4	40	課室では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。	3.81	3.81	3.80	-0.01	3.66
4	41	課室では、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るためOJT等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が	3.54	3.44	3.60	0.16	3.33

指針	No.	設問	基盤G [N=108]	役職別		得点差	基盤G [N=140] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=43]	補佐級 以上 [N=65]		
		独自の取組として行われていますか。					
4	42	原子力規制庁には、リーダーシップ能力を向上させるために、研修や教材等のツールが十分準備されていますか。	3.21	3.21	3.22	0.01	2.84
4	43	課室では、職員が、大きな問題だけではなく、大きな問題につながりうる些細な問題についても積極的に報告することが奨励されていますか。	3.56	3.60	3.52	-0.08	
4	44	課室では、問題が起きた時、原因を特定し、他の領域にも同様の問題が存在していないか確認がなされていますか。	3.58	3.53	3.62	0.08	
4	45	課室では、問題が適切に改善され、重要な教訓が共有されていますか。	3.51	3.53	3.49	-0.04	
4	46	課室では、発生した様々な問題を総合的に分析し、同様の問題が起こらないよう対策の検討・実施が行われていますか。	3.56	3.56	3.55	0.00	
4	47	課室では、自らの業務について、安全上のリスクを定期的に評価し、フォローアップする仕組みが整備され、活用されていますか。	3.17	3.14	3.18	0.05	
5	48	課室では、原子力安全に関する忌憚のない議論が自由活発になされることが奨励されていますか。	3.62	3.72	3.55	-0.17	3.35
5	49	あなたは、原子力安全上の課題について、上司や同僚と異なる意見を持つとき、忌憚なく意見を表明していますか。	3.87	3.98	3.80	-0.18	3.58
5	50	課室では、意見の対立などが生じた場合、適切かつ公平な方法で解決がなされていますか。	3.56	3.42	3.65	0.23	
5	51	あなたは、業務において、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、自律的な取組を促していますか。	3.81	3.93	3.75	-0.18	3.52
5	52	あなたは、被規制者との距離を適切に維持し、専門的な知見をもって論理的に対応していますか。	4.11	4.18	4.07	-0.11	3.52
5	53	課室では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることはありませんか。	3.16	2.81	3.38	0.57	3.17
5	54	あなたは、安全を向上させるため必要ときに、課室を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていますか。	3.53	3.60	3.48	-0.13	3.15
5	55	あなたは課室において、業務での失敗やヒヤリハット（要改善事項に発展しそうな案件）等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。	3.38	3.35	3.40	0.05	3.38
5	56	課室では、情報を一般向けにオープンかつわかりやすく伝え、質問・問い合わせがあった場合は適切な回答がなされていますか。	3.65	3.67	3.63	-0.04	
6	57	あなたは、自身の業務や作業環境に関して、安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかなど、慢心することなく、常に問いかける姿勢を意識していますか。	3.79	3.81	3.77	-0.04	3.71
6	58	あなたは、自身の業務を行う上で、疑問を感じたときには立ち止まり、上司や同僚にアドバイスを求めますか。	4.04	4.19	3.94	-0.25	
6	59	あなたは、自身の業務を行う上で、前提条件を確認し、それを鵜呑みにせず、必要に応じて異なる観点で業務全体を見直すようにしていますか。	3.87	3.91	3.85	-0.06	
6	60	課室では、職員が質問すること、懸念を挙げること、提案することが奨励されていますか。	3.63	3.63	3.63	0.00	
6	61	あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを考慮し、業務の運用や進捗管理がうまくできていますか。	3.80	3.67	3.88	0.20	3.62
6	62	課室では、業務のPDCAサイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。	3.30	3.23	3.34	0.11	3.05
7	63	あなたは、安全への配慮よりも、作業の効率や速さを優先する	3.50	3.44	3.54	0.10	3.74

指針	No.	設問	基盤G [N=108]	役職別		得点差	基盤G [N=140] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=43]	補佐級 以上 [N=65]		
		ことがありますか。					
7	64	あなたは、大丈夫だと自信があるときには、法令等の確認を怠ったり、作業の手順やマニュアル等に従わないことがありますか。	3.78	3.70	3.83	0.13	3.99
7	65	あなたは、安全に関する課題について、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ますか。	3.81	3.77	3.85	0.08	3.58
7	66	あなたは、安全に関する課題について、先延ばしすることなく迅速に行動していますか。	3.67	3.65	3.68	0.03	3.58
7	67	課室では、ルールやマニュアル等の改正に際して、変更による安全などへの影響を考慮した議論が十分行われていますか。	3.40	3.40	3.40	0.00	3.39
7	68	課室では、意思決定を行う際、様々な要因やリスクの影響を確認するために、関連するすべての情報源が確認されていますか。	3.40	3.56	3.29	-0.27	
7	69	課室では、既存の手順や計画では対応できない想定外の災害やトラブルなどに対して、柔軟に対応できるように訓練や準備を行っていますか。	3.12	3.07	3.15	0.08	
8	70	あなたは、業務を行う上で、原子力安全だけではなく、核セキュリティについても十分考慮できていますか。	3.40	3.47	3.35	-0.11	3.34
8	71	あなたは、自身の業務に、核セキュリティ上の脅威が常に存在し得ることを認識していますか。	3.63	3.65	3.62	-0.04	
8	72	あなたは、安全と核セキュリティはそれぞれ別個に存在するのではなく、互いに依存しており、双方が調和するように最適な方法を選択しなければならないことを認識していますか。	3.71	3.74	3.69	-0.05	
8	73	原子力規制庁には、核セキュリティについての理解向上を図る研修や教材等のツールが十分準備されていますか。	3.14	3.16	3.12	-0.04	
8	74	あなたは、安全と核セキュリティが干渉した事例を経験したことがありますか。	2.06	2.16	1.98	-0.18	
-	75	あなたは「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」を携帯していますか？	3.31	3.40	3.26	-0.13	

4-3 防護G

〔結果概要〕

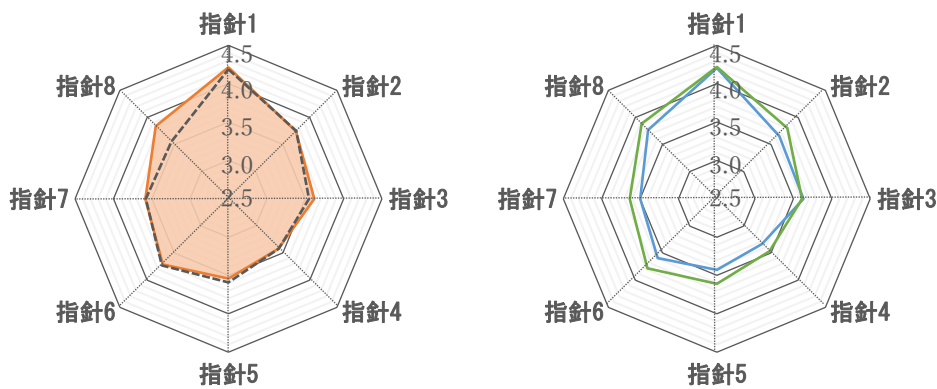
◆ 原子力安全文化に関する宣言・核セキュリティ文化に関する行動指針についての得点

	今年度[N=83]	昨年度[N=114]	得点差*
「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問7）	3.51	3.39	0.12
「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問8）	3.45	—	—

※得点差 = 今年度の得点 - 昨年度の得点

◆ 8つの行動指針の得点

■ 全体の得点/役職別の得点



表の見方

- 各区分の指針得点上位2位は青、指針得点下位2位は赤で色付け
- 役職別の得点差で統計的に有意な差が示された指針はグレーで色付け

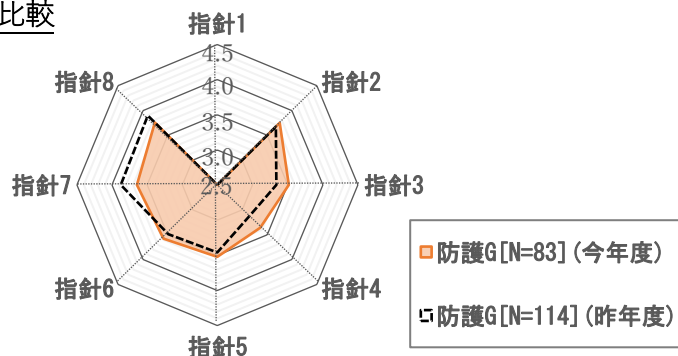
全体の得点	指針1	指針2	指針3	指針4	指針5	指針6	指針7	指針8
防護G[N=83]	4.21	3.75	3.62	3.42	3.54	3.71	3.58	3.84
全体[N=591]	4.19	3.75	3.55	3.42	3.59	3.73	3.58	3.55
得点差*	0.03	-0.01	0.07	0.00	-0.05	-0.02	0.01	0.29

※得点差 = 防護Gの得点 - 全体の得点

役職別の得点	指針1	指針2	指針3	指針4	指針5	指針6	指針7	指針8
係員・係長級[N=31]	4.20	3.65	3.63	3.33	3.43	3.59	3.50	3.77
補佐級以上[N=52]	4.22	3.80	3.61	3.47	3.61	3.78	3.63	3.88
得点差*	0.01	0.15	-0.02	0.14	0.18	0.19	0.14	0.12

※得点差 = 補佐級以上の得点 - 係員・係長級の得点 / 統計的に有意な差が示された指針はグレーで色付け

■ 昨年度調査との比較



昨年度調査との比較	指針1	指針2	指針3	指針4	指針5	指針6	指針7	指針8
防護G[N=83](今年度)	—	3.76	3.52	3.36	3.52	3.58	3.65	3.76
防護G[N=114](昨年度)	—	3.67	3.34	3.13	3.46	3.49	3.88	3.90
得点差*		0.08	0.18	0.23	0.06	0.09	-0.23	-0.14

※得点差 = 今年度の得点 - 昨年度の得点

《ポイント》

※網掛け：規制庁全体と比べ、特に防護Gにおける特徴と言える項目

■ 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についての得点

- 「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問 7）についての得点は 3.51（昨年度との得点差 0.12）であり、昨年度から高くなったと言える値であった。

⇒昨年度と比べて得点が高くなったものの、「原子力安全文化に関する宣言」に対して、「どのような内容であるか、おおむね理解している」との回答が最も多いことから、より一層の周知と実践の呼びかけが必要であると指摘できる。【p. 32 クロス集計】

- 「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問 8）についての得点は 3.45 であった。

⇒設問 8 の選択肢を踏まえると、「核セキュリティ文化に関する行動指針」に対して、「どのような内容であるか、おおむね理解している」との回答が最も多いことから、「原子力安全文化に関する宣言」同様、より一層の周知と実践の呼びかけが必要であると指摘できる。【p. 32 クロス集計】

■ 防護G全体の指針得点

- 指針得点上位 2 位は指針 1・8、下位 2 位は指針 4・5 であった。指針 8 の得点が高いことが防護Gの特徴であると言える。指針 8 以外の得点は、規制庁全体との得点差はわずかで（得点差-0.05～0.07）、ほぼ差がないと言える値であった。

⇒指針 8 は、防護Gでは指針得点上位 2 位であり、規制庁全体との得点差が大いことから（得点差 0.29）、指針 8 の得点が高いことが防護Gの特徴であると言える。

⇒**強み** 得点が高かった設問（指針 1：設問 9・10・11、指針 8：設問 71・72）から、以下の傾向があると評価できる。

- ・ 業務において安全の最優先が心掛けられている
- ・ 安全と核セキュリティとを調和させること、自身の業務に核セキュリティ上の脅威が常に存在し得ることを認識している

弱み 得点が低かった設問（指針 4：設問 37・41・42・47、指針 5：設問 53）から、以下について改善を図ることが望ましいと言える。

- ・ ノウハウ伝承の仕組み
- ・ 高度な専門性・リーダーシップに関する研修等
- ・ 各自の業務を定期的にフォローアップする仕組みの整備
- ・ 職員間の信頼関係

■ 防護Gにおける役職別の指針得点

- 係員・係長級 指針得点上位 2 位は指針 1・8、下位 2 位は指針 4・5 であった。
- 補佐級以上 指針得点上位 2 位は指針 1・8、下位 2 位は指針 3・4・5（指針 3・5 が同列）であった。
- 役職間の得点差 指針 3 以外の指針得点は、係員・係長級より補佐級以上の方が高く、得

点差が大きいことから、防護Gは比較的、全般的に役職間の差が大きいと言える（得点差0.12～0.19、特に指針5・6では有意な差が示された）。

⇒有意な差が示された指針5・6において特に得点差が大きかった設問（指針5：設問53・54、指針6：設問57・59・61）から、役職間で、以下についての認識に差があると言える。

- ・ 問いかける姿勢を持ちつつ業務の運用や進捗管理を行う
- ・ 職員間の信頼関係
- ・ 課室を越えた協力

⇒また、その他特に得点差が大きかった設問（指針2：設問15・18、指針3：設問34・35、指針4：設問38・45）から、役職間で、以下についての認識に差があると言える。

- ・ 自身の役割・責任に対する理解
- ・ 安全文化醸成活動への積極的な関与
- ・ 職場の整理整頓
- ・ 超過勤務
- ・ 知識の実業務への活用
- ・ 課室での問題の解決と教訓の共有

■ 昨年度調査との比較

- 指針得点としては、昨年度調査と比べて今年度調査は、指針2～6は高く、指針7・8は低くなった。
- 昨年度調査からほぼ文言修正をせずに用いた設問（設問14・15・19・20・23・24・32・34・35・38・40・53・54・57・62～64・67）のうち、特に得点差が大きかった設問は、指針3：設問24・32、指針7：設問63・64であった。

⇒昨年度と比べて、今年度は特に以下の項目についての評価が変化したことが示唆される。

○評価が高くなった項目

- ・ 人員配置
- ・ 安全文化醸成のための課内研修等の工夫

○評価が低くなった項目

- ・ 安全への配慮
- ・ 法令順守

〔結果・考察〕

■ 全体の得点

〈指針得点上位・下位 2 項目〉

- 防護Gにおける、指針得点上位 2 つは「指針 1 安全の最優先」「指針 8 核セキュリティとの調和」、下位 2 つは「指針 4 高度な専門性の保持と組織的な学習」「指針 5 コミュニケーションの充実」であった。
- 指針得点上位 2 つのうち「指針 1 安全の最優先」（全 3 問）については、設問 9 が全設問で最も高い値を示しており、他の 2 問も防護Gにおける設問得点上位 10 項目に含まれていた。また、「指針 8 核セキュリティとの調和」（全 5 問）については、設問 71 [核セキュリティの脅威に対する認識]、72 [核セキュリティとの調和] が防護Gにおける設問得点上位 10 項目に含まれており特に高い得点を示す一方で、設問 73 [核セキュリティに関する教育] は防護Gにおける設問得点下位 10 項目に含まれており、設問間の得点差が大きかった。
- 指針得点下位 2 つのうち「指針 4 高度な専門性の保持と組織的な学習」（全 11 問）については、設問 37、41 [組織的な学習（知識管理）]、42 [リーダーシップ向上のための研修等]、47 [組織的な学習（定期的な評価）] が防護Gにおける設問得点下位 10 項目に含まれており、特に低い得点を示していた。また、「指針 5 コミュニケーションの充実」（全 9 問）については、設問 53 [信頼の構築] が防護Gにおける設問得点下位 10 項目に含まれており特に低い得点を示す一方で、設問 52 [被規制者への対応] は防護Gにおける設問得点上位 10 項目に含まれており、設問間の得点差が大きかった。

〈規制庁全体との得点差〉

- 各指針における防護Gと規制庁全体との得点差（防護Gの得点－全体の得点）は、-0.05「指針 5 コミュニケーションの充実」～0.29「指針 8 核セキュリティとの調和」であった。
- 統計的指標（規制庁全体における各指針の標準偏差）を踏まえても、各指針において、防護Gと規制庁全体との間に得点差があることを示唆する結果は得られなかったものの、「指針 8 核セキュリティとの調和」の得点が高いことは防護Gの特徴と言える。【p. 33】

■ 役職別の得点

〈係員・係長級〉

- **指針得点上位・下位 2 項目** 係員・係長級における指針得点上位 2 つは「指針 1 安全の最優先」「指針 8 核セキュリティとの調和」、下位 2 つは「指針 4 高度な専門性の保持と組織的な学習」「指針 5 コミュニケーションの充実」であった。

〈補佐級以上〉

- **指針得点上位・下位 2 項目** 補佐級以上における指針得点上位 2 つは「指針 1 安全の最優先」「指針 8 核セキュリティとの調和」、下位 2 つは「指針 3 安全文化の浸透と維持向上」「指針 4 高度な専門性の保持と組織的な学習」「指針 5 コミュニケーションの充実」（指針 3 及び 5 が下位 2 位で同位）であった。

〈職位間の得点差〉

- 指針得点は、「指針 3 安全文化の浸透と維持向上」を除く指針において係員・係長級より補

佐級以上の方が高く、「指針5 コミュニケーションの充実」「指針6 常に問いかける姿勢」において統計的に有意な差が示された。

- 「指針3 安全文化の浸透と維持向上」については、設問22 [期待事項]、23 [人員配置]、課室長に対する評価を行う設問26 [価値ある意見]、27 [戦略的な組織運営]、29 [飴と鞭]、30 [リーダーのふるまい]、33 [伝承] において、補佐級以上より係員・係長級の方が特に高い得点が示されたのに対し、設問34 [設備は配慮の鏡]、35 [配慮のある業務環境] においては係員・係長級より補佐級以上の方が特に得点が高く、職位間での得点の傾向が設問によって大きく異なっていた。
- 全設問のうち職位間の得点差が最も大きい項目は設問38 [ベンチマーキング] であり、係員・係長級より補佐級以上の方が0.72点高かった。

■ 昨年度調査との比較

※今年度・昨年度の両方で使用した設問のみで集計（ただし、今年度、設問の文言修正有り）

〈昨年度調査との得点差〉

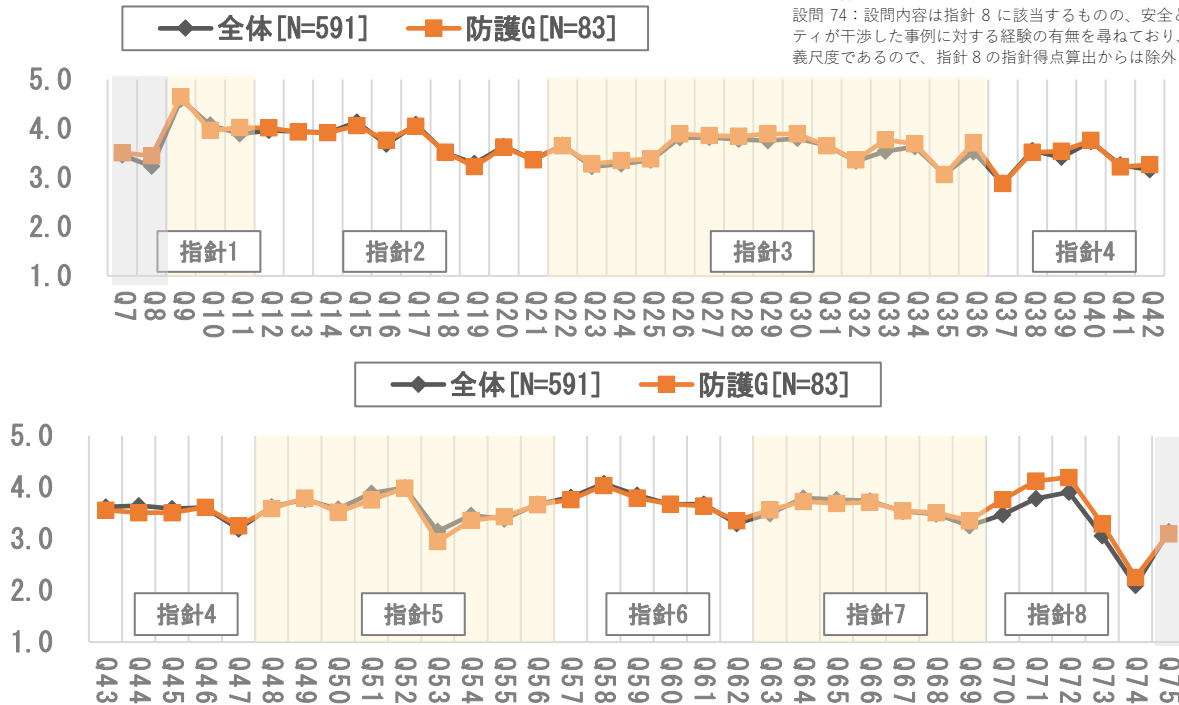
- 各指針における今年度調査と昨年度調査との得点差（今年度の得点－昨年度の得点）から、今年度調査の得点は、「指針7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動」「指針8 核セキュリティとの調和」（得点差それぞれ-0.23、-0.14）を除いて昨年度より高かった。昨年度と比べて最も得点が高かった指針は「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」（得点差0.23）、最も得点が低くなった指針は「指針7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動」（得点差-0.23）であった。

[参考データ]

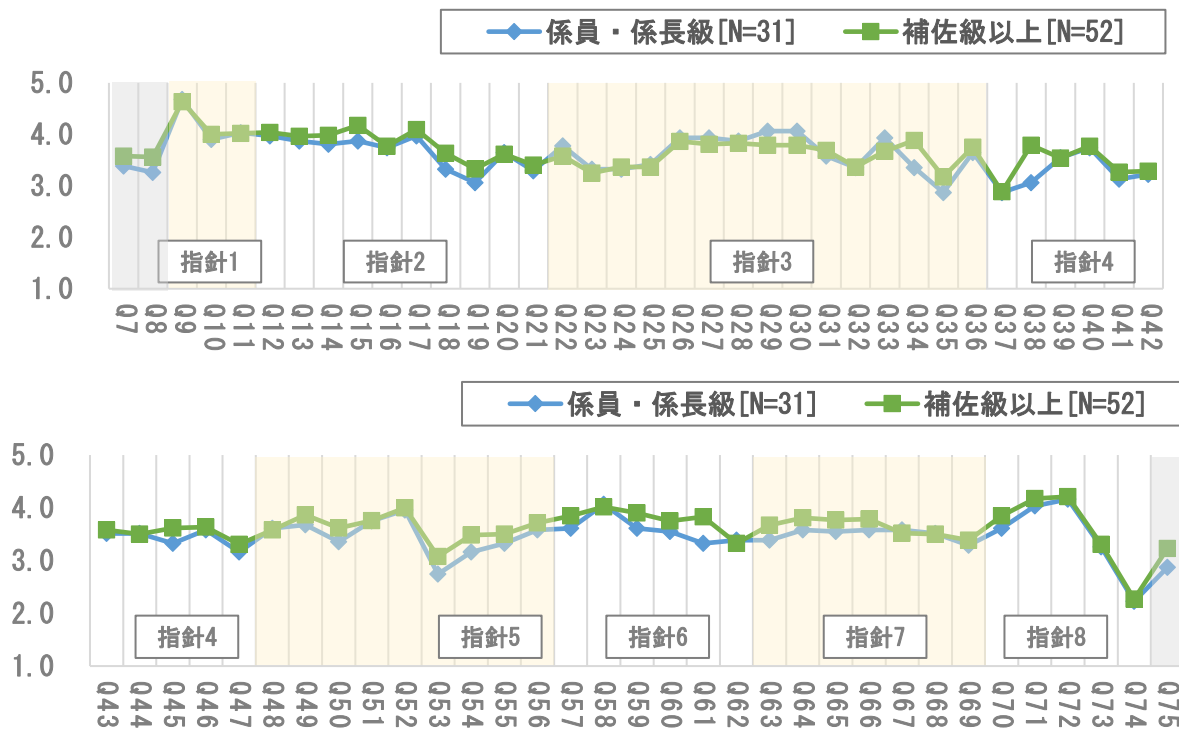
◆ 各設問の得点

■ 全体の得点

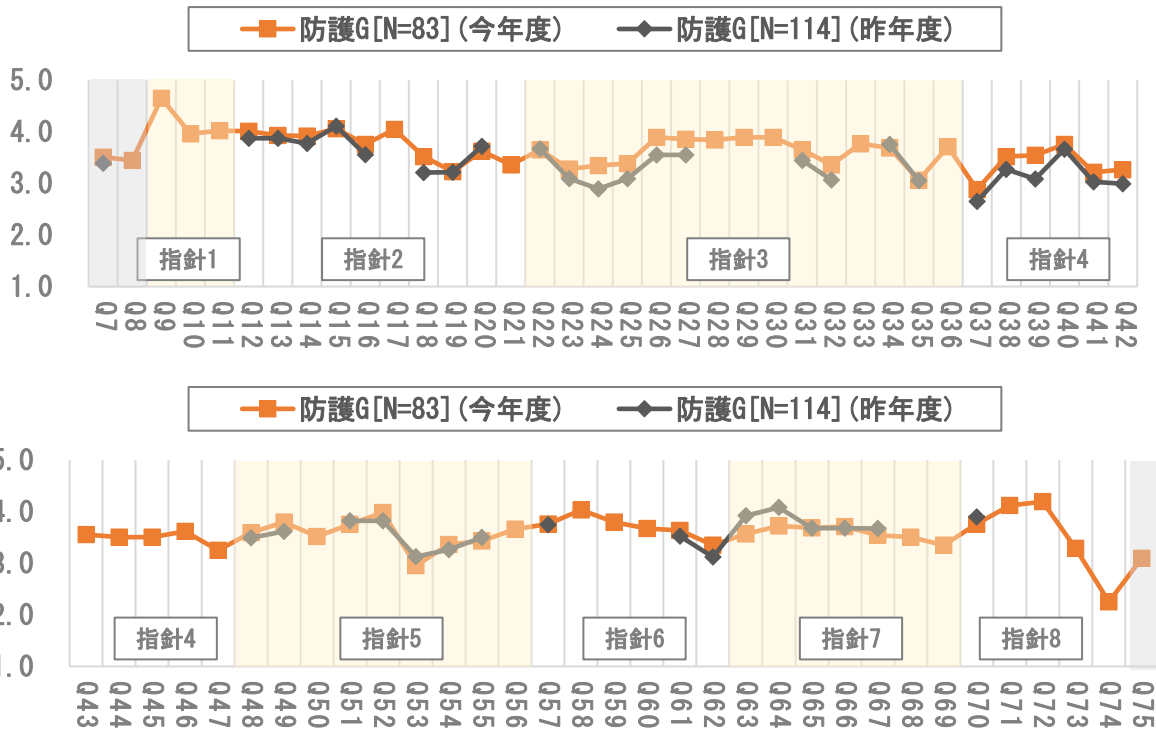
※設問 7・8・75：8つの行動指針に該当せず
 設問 51・52：選択肢「該当なし」を回答したサンプルを除外して得点を算出
 設問 74：設問内容は指針 8 に該当するものの、安全と核セキュリティが干渉した事例に対する経験の有無を尋ねており、選択肢は名義尺度であるので、指針 8 の指針得点算出からは除外



■ 役職別の得点



■ 昨年度調査との比較



《各設問得点一覧【防護G】》

指針	No.	設問	防護G [N=83]	役職別		得点差	防護G [N=114] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=31]	補佐級 以上 [N=52]		
-	7	あなたは、「原子力安全文化に関する宣言」について知っていますか。	3.51	3.39	3.58	0.19	3.39
-	8	あなたは、「核セキュリティ文化に関する行動指針」について知っていますか。	3.45	3.26	3.56	0.30	
1	9	あなたは、原子力安全について、100%の安全はなく、重大な事故は起こり得るとの明確な認識を持っていますか。	4.65	4.68	4.63	-0.04	
1	10	あなたは、安全面で危険を感じる時、過去の経験にとらわれずに業務プロセスを見直すなど、安全に配慮した対応をとることができますか。	3.96	3.90	4.00	0.10	
1	11	あなたは、普段から緊急時の手順を確認したり、防災訓練に参加するなど、原子力安全上の事故・トラブルに備えるための行動を行っていますか。	4.02	4.03	4.02	-0.01	
2	12	あなたは、原子力安全に関連するリスクの特徴を理解し、それらを考慮して判断をしていますか。	4.01	3.97	4.04	0.07	3.88
2	13	あなたは、何ものにもとられない独立かつ公平な判断をしていますか。	3.93	3.87	3.96	0.09	3.88
2	14	あなたは、自らの判断について、確かな根拠を示して論理的に説明ができますか。	3.92	3.81	3.98	0.17	3.78
2	15	あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。	4.06	3.87	4.17	0.30	4.11
2	16	課室では、職員が責任を持って業務を遂行することができるように、職員に適切な権限を付与していますか。	3.76	3.74	3.77	0.03	3.56
2	17	あなたは、日々のふるまいや業務の中で、安全に対して当事者意識をもって関与していますか。	4.05	3.97	4.10	0.13	

指針	No.	設問	防護G [N=83]	役職別		得点差	防護G [N=114] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=31]	補佐級 以上 [N=52]		
2	18	あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。	3.52	3.32	3.63	0.31	3.21
2	19	課室では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。	3.23	3.06	3.33	0.26	3.22
2	20	あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。	3.63	3.65	3.62	-0.03	3.72
2	21	課室には、リスクや重要度に応じて重み付けし、優先して取り組むべき事項を選択する仕組みが整備され活用されていますか。	3.36	3.29	3.40	0.11	
3	22	課室では、年度業務計画などで原子力安全に関する目的、目標、戦略が明確になっていますか。	3.65	3.77	3.58	-0.20	3.67
3	23	課室では、原子力安全が最優先に考慮された人員配置がなされていますか。	3.28	3.32	3.25	-0.07	3.09
3	24	課室では、業務を的確に遂行するために、適性や能力を考慮した人員配置がなされていますか。	3.35	3.32	3.37	0.04	2.89
3	25	課室では、原子力安全が最優先に考慮されて、予算が配分されていますか。	3.39	3.42	3.37	-0.05	3.09
3	26	課室では、課室長は、職員からの異なる意見を積極的に受け入れていますか。	3.89	3.94	3.87	-0.07	3.55
3	27	課室では、課室長は、職員に積極的に議論を促すなど、自由闊達に議論ができる環境づくりを行っていますか。	3.86	3.94	3.81	-0.13	3.55
3	28	課室では、課室長は、現場に足を運び、直接業務の現状を確認していますか。	3.84	3.87	3.83	-0.04	
3	29	課室では、課室長は、職員が安全を促すふるまいをしたときには褒め、また、安全面で懸念があるときは指導していますか。	3.89	4.06	3.79	-0.28	
3	30	課室では、課室長は、安全を最優先する姿勢と行動を率先して示しており、尊敬できる手本として評価できますか。	3.89	4.06	3.79	-0.28	
3	31	課室では、安全が他の要素（前例・効率性・核セキュリティなど）と対立する場合に、安全が確保されるよう十分に熟考・議論されていますか。	3.65	3.58	3.69	0.11	3.44
3	32	課室では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。	3.36	3.35	3.37	0.01	3.07
3	33	原子力規制委員会委員や幹部職員は、安全に関する経験や事例を十分に職員に伝えていきますか。	3.77	3.94	3.67	-0.26	
3	34	あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。	3.69	3.35	3.88	0.53	3.75
3	35	課室の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。	3.06	2.87	3.17	0.30	3.05
3	36	課室では、課室長は、組織に安全を軽視する兆候がないか常に心を配り、職員が高いモチベーションを維持する環境を整備できるよう努めていますか。	3.71	3.65	3.75	0.10	
4	37	課室には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、人事異動等の際にノウハウが伝承されない等、組織的に学習が行われていない恐れがありますか。	2.88	2.87	2.88	0.01	2.65
4	38	あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、自身の業務に活用していますか。	3.52	3.06	3.79	0.72	3.27
4	39	原子力規制庁には、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るための研修制度が十分準備されていますか。	3.54	3.55	3.54	-0.01	3.08
4	40	課室では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。	3.76	3.74	3.77	0.03	3.66
4	41	課室では、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るためOJT等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が独自の取組として行われていますか。	3.22	3.13	3.27	0.14	3.03

指針	No.	設問	防護G [N=83]	役職別		得点差	防護G [N=114] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=31]	補佐級 以上 [N=52]		
4	42	原子力規制庁には、リーダーシップ能力を向上させるために、研修や教材等のツールが十分準備されていますか。	3.27	3.23	3.29	0.06	2.99
4	43	課室では、職員が、大きな問題だけではなく、大きな問題につながりうる些細な問題についても積極的に報告することが奨励されていますか。	3.55	3.52	3.58	0.06	
4	44	課室では、問題が起きた時、原因を特定し、他の領域にも同様の問題が存在していないか確認がなされていますか。	3.51	3.52	3.50	-0.02	
4	45	課室では、問題が適切に改善され、重要な教訓が共有されていますか。	3.51	3.32	3.62	0.29	
4	46	課室では、発生した様々な問題を総合的に分析し、同様の問題が起こらないよう対策の検討・実施が行われていますか。	3.61	3.58	3.63	0.05	
4	47	課室では、自らの業務について、安全上のリスクを定期的に評価し、フォローアップする仕組みが整備され、活用されていますか。	3.25	3.16	3.31	0.15	
5	48	課室では、原子力安全に関する忌憚のない議論が自由活発になされることが奨励されていますか。	3.59	3.61	3.58	-0.04	3.50
5	49	あなたは、原子力安全上の課題について、上司や同僚と異なる意見を持つとき、忌憚なく意見を表明していますか。	3.80	3.68	3.87	0.19	3.62
5	50	課室では、意見の対立などが生じた場合、適切かつ公平な方法で解決がなされていますか。	3.52	3.35	3.62	0.26	
5	51	あなたは、業務において、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、自律的な取組を促していますか。	3.75	3.75	3.76	0.01	3.82
5	52	あなたは、被規制者との距離を適切に維持し、専門的な知見をもって論理的に対応していますか。	3.99	3.96	4.00	0.04	3.82
5	53	課室では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることはありませんか。	2.95	2.74	3.08	0.33	3.13
5	54	あなたは、安全を向上させるため必要ときに、課室を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていますか。	3.36	3.16	3.48	0.32	3.26
5	55	あなたは課室において、業務での失敗やヒヤリハット（要改善事項に発展しそうな案件）等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。	3.43	3.32	3.50	0.18	3.50
5	56	課室では、情報を一般向けにオープンかつわかりやすく伝え、質問・問い合わせがあった場合は適切な回答がなされていますか。	3.66	3.58	3.71	0.13	
6	57	あなたは、自身の業務や作業環境に関して、安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかなど、慢心することなく、常に問いかける姿勢を意識していますか。	3.76	3.61	3.85	0.23	3.75
6	58	あなたは、自身の業務を行う上で、疑問を感じたときには立ち止まり、上司や同僚にアドバイスを求めますか。	4.04	4.06	4.02	-0.05	
6	59	あなたは、自身の業務を行う上で、前提条件を確認し、それを鵜呑みにせず、必要に応じて異なる観点で業務全体を見直すようにしていますか。	3.80	3.61	3.90	0.29	
6	60	課室では、職員が質問すること、懸念を挙げること、提案をすることが奨励されていますか。	3.67	3.55	3.75	0.20	
6	61	あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを考慮し、業務の運用や進捗管理がうまくできていますか。	3.64	3.32	3.83	0.50	3.53
6	62	課室では、業務のPDCAサイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。	3.35	3.39	3.33	-0.06	3.12
7	63	あなたは、安全への配慮よりも、作業の効率や速さを優先することがありますか。	3.57	3.39	3.67	0.29	3.92

指針	No.	設問	防護G [N=83]	役職別		得点差	防護G [N=114] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=31]	補佐級 以上 [N=52]		
7	64	あなたは、大丈夫だと自信があるときには、法令等の確認を怠ったり、作業の手順やマニュアル等に従わないことがありますか。	3.72	3.58	3.81	0.23	4.08
7	65	あなたは、安全に関する課題について、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ますか。	3.69	3.55	3.77	0.22	3.68
7	66	あなたは、安全に関する課題について、先延ばしすることなく迅速に行動していますか。	3.71	3.58	3.79	0.21	3.68
7	67	課室では、ルールやマニュアル等の改正に際して、変更による安全などへの影響を考慮した議論が十分行われていますか。	3.54	3.58	3.52	-0.06	3.68
7	68	課室では、意思決定を行う際、様々な要因やリスクの影響を確認するために、関連するすべての情報源が確認されていますか。	3.51	3.52	3.50	-0.02	
7	69	課室では、既存の手順や計画では対応できない想定外の災害やトラブルなどに対して、柔軟に対応できるように訓練や準備を行っていますか。	3.35	3.29	3.38	0.09	
8	70	あなたは、業務を行う上で、原子力安全だけではなく、核セキュリティについても十分考慮できていますか。	3.76	3.61	3.85	0.23	3.90
8	71	あなたは、自身の業務に、核セキュリティ上の脅威が常に存在し得ることを認識していますか。	4.12	4.03	4.17	0.14	
8	72	あなたは、安全と核セキュリティはそれぞれ別個に存在するのではなく、互いに依存しており、双方が調和するように最適な方法を選択しなければならないことを認識していますか。	4.19	4.16	4.21	0.05	
8	73	原子力規制庁には、核セキュリティについての理解向上を図る研修や教材等のツールが十分準備されていますか。	3.29	3.26	3.31	0.05	
8	74	あなたは、安全と核セキュリティが干渉した事例を経験したことがありますか。	2.25	2.23	2.27	0.04	
-	75	あなたは「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」を携帯していますか？	3.10	2.87	3.23	0.36	

4-4 規制部

〔結果概要〕

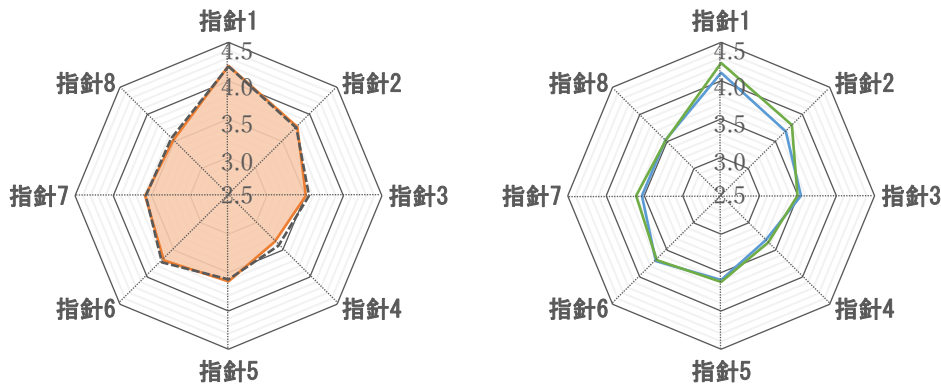
◆ 原子力安全文化に関する宣言・核セキュリティ文化に関する行動指針についての得点

	今年度[N=247]	昨年度[N=272]	得点差*
「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問7）	3.44	3.57	-0.12
「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問8）	3.18	-	-

※得点差 = 今年度の得点 - 昨年度の得点

◆ 8つの行動指針の得点

■ 全体の得点/役職別の得点



表の見方

- 各区分の指針得点上位2位は青、指針得点下位2位は赤で色付け
- 役職別の得点差で統計的に有意な差が示された指針はグレーで色付け

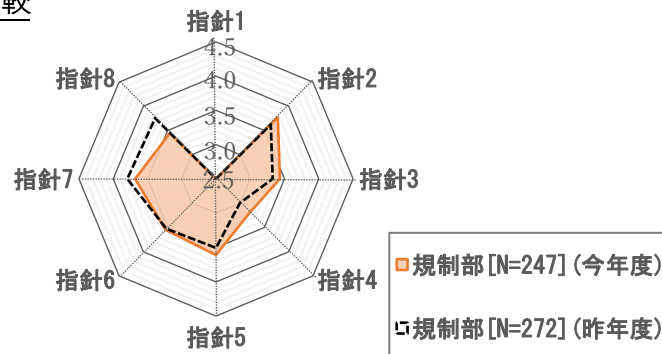
全体の得点	指針1	指針2	指針3	指針4	指針5	指針6	指針7	指針8
規制部[N=247]	4.19	3.77	3.51	3.35	3.62	3.69	3.59	3.52
全体[N=591]	4.19	3.75	3.55	3.42	3.59	3.73	3.58	3.55
得点差*	0.01	0.02	-0.04	-0.07	0.03	-0.04	0.01	-0.03

※得点差 = 規制部の得点 - 全体の得点

役職別の得点	指針1	指針2	指針3	指針4	指針5	指針6	指針7	指針8
係員・係長級[N=74]	4.10	3.69	3.54	3.32	3.60	3.70	3.53	3.53
補佐級以上[N=173]	4.23	3.80	3.49	3.36	3.62	3.69	3.61	3.52
得点差*	0.13	0.11	-0.05	0.04	0.03	-0.02	0.08	-0.01

※得点差 = 補佐級以上の得点 - 係員・係長級の得点 / 統計的に有意な差が示された指針はグレーで色付け

■ 昨年度調査との比較



昨年度調査との比較	指針1	指針2	指針3	指針4	指針5	指針6	指針7	指針8
規制部[N=247](今年度)	-	3.77	3.43	3.20	3.61	3.55	3.68	3.45
規制部[N=272](昨年度)	-	3.63	3.33	2.99	3.51	3.53	3.79	3.75
得点差*		0.15	0.10	0.20	0.10	0.02	-0.11	-0.31

※得点差 = 今年度の得点 - 昨年度の得点

《ポイント》

※網掛け：規制庁全体と比べ、特に規制部における特徴と言える項目

■ 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についての得点

- 「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問 7）についての得点は 3.44（昨年度との得点差-0.12）であり、昨年度から低くなったと言える値であった。

⇒昨年度から得点が低くなっており、かつ、「原子力安全文化に関する宣言」に対して、「どのような内容であるか、おおむね理解している」との回答が最も多いことから、より一層の周知と実践の呼びかけが必要であると指摘できる。【p. 32 クロス集計】

- 「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問 8）についての得点は 3.18 であった。

⇒設問 8 の選択肢を踏まえると、「核セキュリティ文化に関する行動指針」に対して、「どのような内容であるか、おおむね理解している」との回答が最も多いことから、「原子力安全文化に関する宣言」同様、より一層の周知と実践の呼びかけが必要であると指摘できる。【p. 32 クロス集計】

■ 規制部全体の指針得点

- 指針得点上位 2 位は指針 1・2、下位 2 位は指針 3・4 であった。なお、各指針得点の規制庁全体との得点差はわずかで（得点差-0.07～0.03）、ほぼ差がないと言える値であった。

⇒**強み** 得点が高かった設問（指針 1：設問 9・10、指針 2：設問 12・13・15・17）から、以下の傾向があると評価できる。

- ・ 業務において安全の最優先が心掛けられている
- ・ 自身の役割・責任を理解し、安全に対して当事者意識を持っている
- ・ リスクの程度を考慮した独立かつ公平な判断を行うことを意識している

弱み 得点が低かった設問（指針 3：設問 23・24・35、指針 4：設問 37・41・42・47）から、以下について、改善を図ることが望ましいと言える。

- ・ 人員配置
- ・ 超過勤務
- ・ **ノウハウ伝承の仕組み**
- ・ 高度な専門性・リーダーシップに関する研修等
- ・ 各自の業務を定期的にフォローアップする仕組みの整備

■ 規制部における役職別の指針得点

- **係員・係長級** 指針得点上位 2 位は指針 1・6、下位 2 位は指針 4・7・8（指針 7・8 は同列）であった。
- **補佐級以上** 指針得点上位 2 位は指針 1・2、下位 2 位は指針 3・4 であった。
- **役職間の得点差** 得点差が大きい得点は指針 1・2 のみ（得点差それぞれ 0.13、0.11、有意な差が示された）であり、**全体的に役職間の差が小さい**ことが規制部の特徴と言え、

役職間で認識の共有が図れていることが示唆される。

⇒指針 5～8 は、規制庁全体において役職間の得点差が大きかったものの（有意な差が示された）、規制部では得点差はわずかで（得点差-0.02～0.08）、役職間に差がないと言える値であった。

⇒指針 1・2 の得点は、係員・係長級より補佐級以上の方が高く（得点差それぞれ 0.13、0.11）有意な差が示されたことから、役職間に差があると言える。

⇒指針 1・2 において比較的得点差が大きかった設問（指針 1：設問 10、指針 2：設問 13・18）から、役職間で、以下についての認識に差があると言える。

- ・ 安全の最優先（経験にとらわれずに業務を見直す）
- ・ 独立かつ公平な判断
- ・ 安全文化醸成活動への積極的な関与

また、指針 3・6・7 は、指針得点としては有意な差が示されなかったが、特に得点差が大きかった設問（指針 3：設問 28・34・35、指針 6：設問 60、指針 7：設問 63）から、役職間で、以下についての認識に差があると言える。

- ・ 職場の整理整頓
- ・ 超過勤務
- ・ 職員による懸念提示・提案の奨励
- ・ 安全への配慮及び課室長に対する評価（現場のオブザーベーション）

■ 昨年度調査との比較

- 指針得点としては、昨年度調査と比べて今年度調査は、指針 2～6 は高く、指針 7・8 は低くなった。
- 昨年度調査からほぼ文言修正をせずに用いた設問（設問 14・15・19・20・23・24・32・34・35・38・40・53・54・57・62～64・67）のうち、特に得点差が大きかった設問は、指針 3：設問 23・24・32、指針 7：設問 63 であった。

⇒昨年度と比べて、今年度は特に以下の項目についての評価が変化したことが示唆される。

○評価が高くなった項目

- ・ 人員配置
- ・ 安全文化醸成のための課内研修等の工夫

○評価が低くなった項目

- ・ 安全への配慮

〔結果・考察〕

■ 全体の得点

〈指針得点上位・下位2項目〉

- 規制部における、指針得点上位2つは「指針1 安全の最優先」「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」、下位2つは「指針3 安全文化の浸透と維持向上」「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」であった。
- 指針得点上位2つのうち「指針1 安全の最優先」（全3問）については、設問9が全設問で最も高い値を示しており、設問10も規制部における設問得点上位10項目に含まれていた。また、「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」（全10問）については、設問13 [独立かつ公平な判断]、15 [自身の役割・責任についての理解]、17 [当事者意識] が規制部における設問得点上位10項目に含まれており、特に高い得点を示していた。
- 指針得点下位2つのうち「指針3 安全文化の浸透と維持向上」（全15問）については、設問53 [信頼の構築] が規制部における設問得点下位10項目に含まれており、特に低い得点を示していた。「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」（全11問）については、設問37、41 [組織的な学習（知識管理）]、42 [リーダーシップ向上のための研修等]、47 [組織的な学習（定期的な評価）] が規制部における設問得点下位10項目に含まれており、特に低い得点を示していた。

〈規制庁全体との得点差〉

- 各指針における規制部と規制庁全体との得点差（規制部の得点－全体の得点）は、-0.07「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」～0.03「指針5 コミュニケーションの充実」であり、わずかであった。
- 統計的指標（規制庁全体における各指針の標準偏差）においても、各指針において、規制部と規制庁全体との間に得点差があることを示唆する結果は得られなかった。【p. 33】

■ 役職別の得点

〈係員・係長級〉

- 指針得点上位・下位2項目 係員・係長級における指針得点上位2つは「指針1 安全の最優先」「指針6 常に問いかける姿勢」、下位2つは「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」「指針7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動」「指針8 核セキュリティとの調和」（指針7及び8が同列2位）であった。

〈補佐級以上〉

- 指針得点上位・下位2項目 補佐級以上における指針得点上位2つは「指針1 安全の最優先」「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」、下位2つは「指針3 安全文化の浸透と維持向上」「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」であった。

〈職位間の得点差〉

- 指針得点は、「指針3 安全文化の浸透と維持向上」「指針6 常に問いかける姿勢」「指針8 核セキュリティとの調和」を除く指針において係員・係長級より補佐級以上の方が高く、「指針1 安全の最優先」「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」において統計的に有意な差

が示された。

- 「指針 3 安全文化の浸透と維持向上」については、設問 23、24 [人員配置]、課室長に対する評価を行う設問 27 [戦略的な組織運営]、28 [オブザベーション]、29 [飴と鞭]、30 [リーダーのふるまい] において、補佐級以上より係員・係長級の方が特に高い得点が示されたのに対し、設問 34 [設備は配慮の鏡]、35 [配慮のある業務環境] においては係員・係長級より補佐級以上の方が特に得点が高く、職位間での得点の傾向が設問によって大きく異なっていた。
- 「指針 6 常に問いかける姿勢」については、設問 60 [価値ある意見] において、補佐級以上より係員・係長級の方が特に高い得点が示された
- 全設問のうち職位間の得点差が最も大きい項目は設問 63 [安全への配慮] であり、係員・係長級より補佐級以上の方が 0.39 点高かった。

■ 昨年度調査との比較

※今年度・昨年度の両方で使用した設問のみで集計（ただし、今年度、設問の文言修正有り）

〈昨年度調査との得点差〉

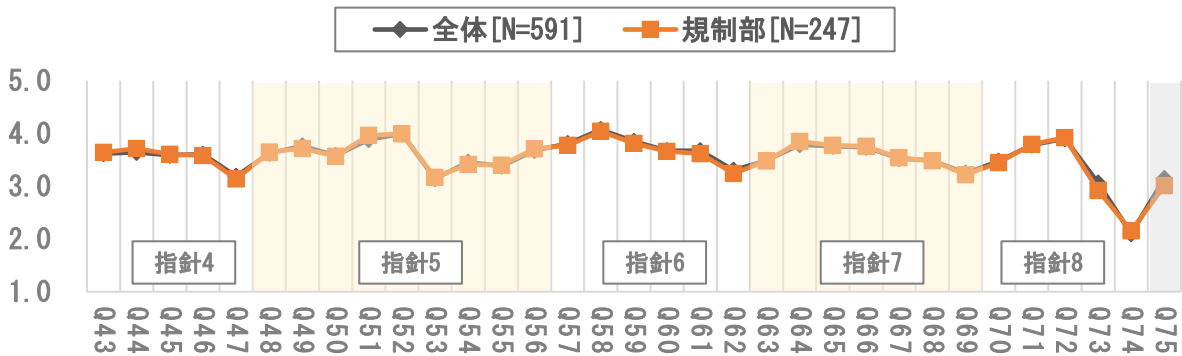
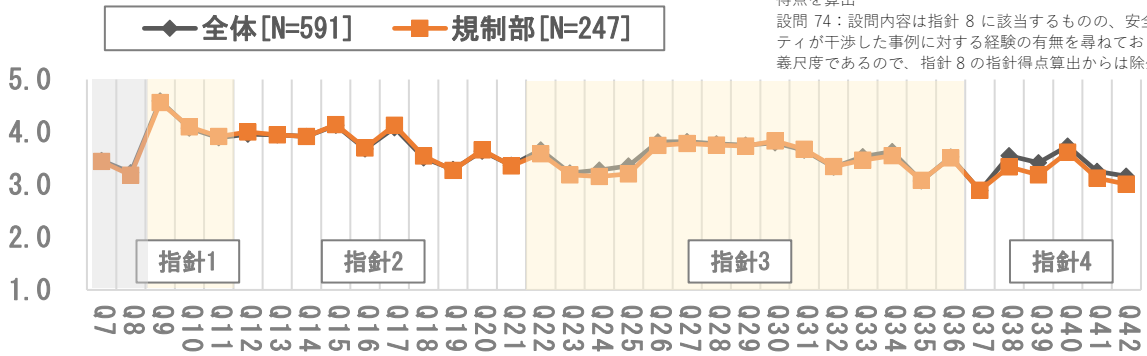
- 各指針における今年度調査と昨年度調査との得点差（今年度の得点－昨年度の得点）から、今年度調査の得点は、「指針 7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動」「指針 8 核セキュリティとの調和」（得点差それぞれ-0.11、-0.31）を除いて昨年度より高かった。昨年度と比べて最も得点が高かった指針は「指針 4 高度な専門性の保持と組織的な学習」（0.20 点）であった。

[参考データ]

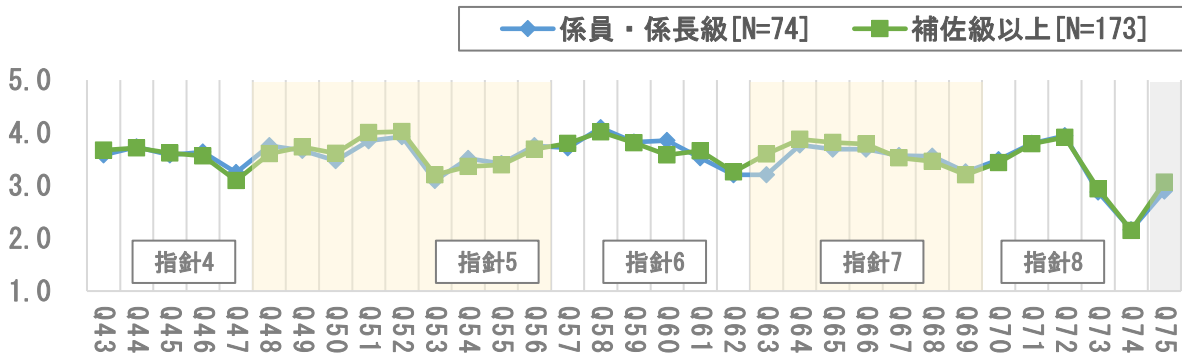
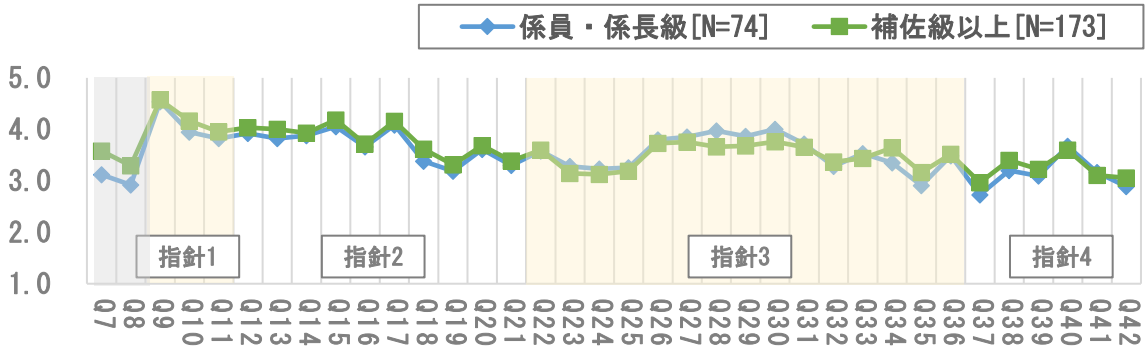
◆ 各設問の得点

■ 全体の得点

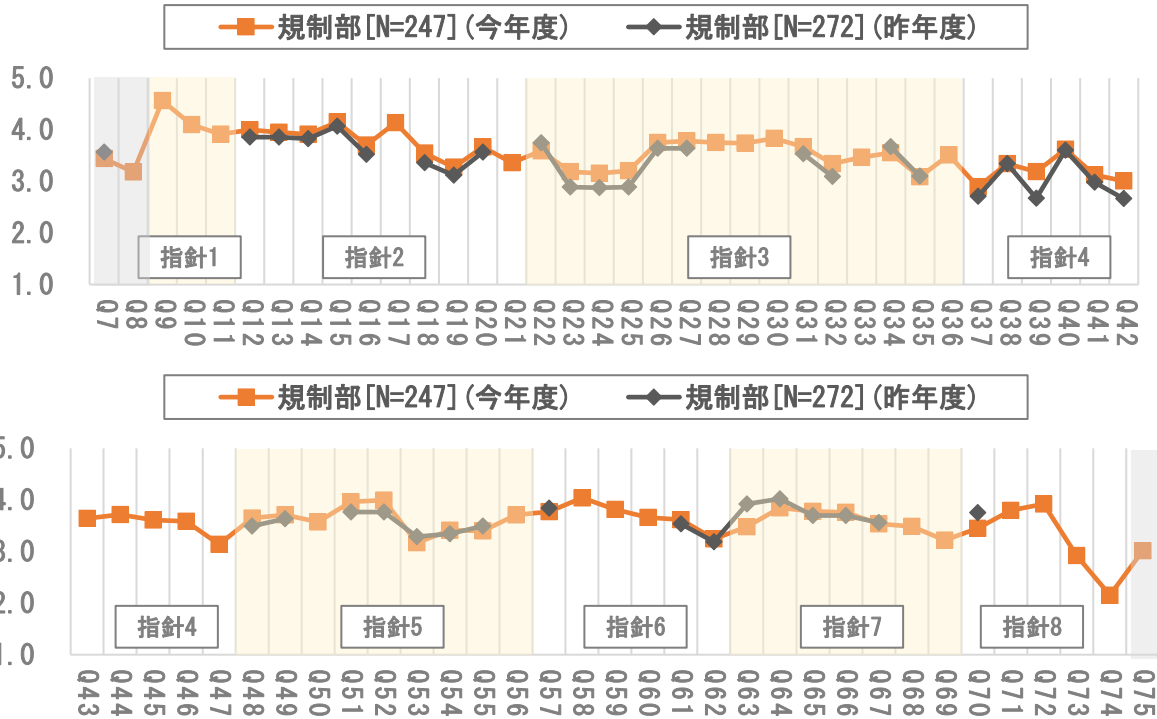
※設問 7・8・75：8つの行動指針に該当せず
 設問 51・52：選択肢「該当なし」を回答したサンプルを除外して得点を算出
 設問 74：設問内容は指針 8 に該当するものの、安全と核セキュリティが干渉した事例に対する経験の有無を尋ねており、選択肢は名義尺度であるので、指針 8 の指針得点算出からは除外



■ 役職別の得点



■ 昨年度調査との比較



《各設問得点一覧【規制部】》

指針	No.	設問	規制部 [N=247]	役職別		規制部 [N=272] (昨年度)	
				係員・ 係長級 [N=74]	補佐級 以上 [N=173]		
-	7	あなたは、「原子力安全文化に関する宣言」について知っていますか。	3.44	3.12	3.58	0.46	3.57
-	8	あなたは、「核セキュリティ文化に関する行動指針」について知っていますか。	3.18	2.92	3.29	0.38	
1	9	あなたは、原子力安全について、100%の安全はなく、重大な事故は起こり得るとの明確な認識を持っていますか。	4.56	4.54	4.57	0.03	
1	10	あなたは、安全面で危険を感じる時、過去の経験にとらわれずに業務プロセスを見直すなど、安全に配慮した対応をとることができますか。	4.10	3.95	4.17	0.22	
1	11	あなたは、普段から緊急時の手順を確認したり、防災訓練に参加するなど、原子力安全上の事故・トラブルに備えるための行動を行っていますか。	3.91	3.82	3.95	0.13	
2	12	あなたは、原子力安全に関連するリスクの特徴を理解し、それらを考慮して判断をしていますか。	4.00	3.92	4.03	0.12	3.86
2	13	あなたは、何ものにもとられない独立かつ公平な判断をしていますか。	3.95	3.82	4.00	0.18	3.86
2	14	あなたは、自らの判断について、確かな根拠を示して論理的に説明ができますか。	3.91	3.88	3.93	0.05	3.83
2	15	あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。	4.15	4.05	4.18	0.13	4.07
2	16	課室では、職員が責任を持って業務を遂行することができるように、職員に適切な権限を付与していますか。	3.70	3.66	3.72	0.05	3.52
2	17	あなたは、日々のふるまいや業務の中で、安全に対して当事者意識をもって関与していますか。	4.13	4.08	4.16	0.07	

指針	No.	設問	規制部 [N=247]	役職別		得点差	規制部 [N=272] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=74]	補佐級 以上 [N=173]		
2	18	あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。	3.55	3.38	3.62	0.24	3.36
2	19	課室では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。	3.28	3.19	3.31	0.12	3.12
2	20	あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。	3.66	3.61	3.69	0.08	3.57
2	21	課室には、リスクや重要度に応じて重み付けし、優先して取り組むべき事項を選択する仕組みが整備され活用されていますか。	3.36	3.30	3.39	0.09	
3	22	課室では、年度業務計画などで原子力安全に関する目的、目標、戦略が明確になっていますか。	3.59	3.58	3.60	0.01	3.74
3	23	課室では、原子力安全が最優先に考慮された人員配置がなされていますか。	3.19	3.28	3.14	-0.14	2.89
3	24	課室では、業務を的確に遂行するために、適性や能力を考慮した人員配置がなされていますか。	3.16	3.23	3.13	-0.10	2.88
3	25	課室では、原子力安全が最優先に考慮されて、予算が配分されていますか。	3.21	3.26	3.18	-0.07	2.89
3	26	課室では、課室長は、職員からの異なる意見を積極的に受け入れていますか。	3.75	3.80	3.73	-0.07	3.64
3	27	課室では、課室長は、職員に積極的に議論を促すなど、自由闊達に議論ができる環境づくりを行っていますか。	3.78	3.85	3.75	-0.10	3.64
3	28	課室では、課室長は、現場に足を運び、直接業務の現状を確認していますか。	3.75	3.97	3.66	-0.31	
3	29	課室では、課室長は、職員が安全を促すふるまいをしたときには褒め、また、安全面で懸念があるときは指導していますか。	3.74	3.86	3.68	-0.18	
3	30	課室では、課室長は、安全を最優先する姿勢と行動を率先して示しており、尊敬できる手本として評価できますか。	3.83	4.00	3.76	-0.24	
3	31	課室では、安全が他の要素（前例・効率性・核セキュリティなど）と対立する場合に、安全が確保されるよう十分に熟考・議論されていますか。	3.67	3.72	3.65	-0.06	3.53
3	32	課室では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。	3.34	3.28	3.37	0.09	3.10
3	33	原子力規制委員会委員や幹部職員は、安全に関する経験や事例を十分に職員に伝えていきますか。	3.47	3.53	3.44	-0.09	
3	34	あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。	3.55	3.35	3.64	0.29	3.67
3	35	課室の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。	3.09	2.91	3.16	0.26	3.10
3	36	課室では、課室長は、組織に安全を軽視する兆候がないか常に心を配り、職員が高いモチベーションを持ち続ける環境を整備できるよう努めていますか。	3.51	3.49	3.52	0.03	
4	37	課室には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、人事異動等の際にノウハウが伝承されない等、組織的に学習が行われていない恐れがありますか。	2.89	2.73	2.97	0.24	2.71
4	38	あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、自身の業務に活用していますか。	3.34	3.20	3.40	0.20	3.34
4	39	原子力規制庁には、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るための研修制度が十分準備されていますか。	3.19	3.09	3.23	0.13	2.67
4	40	課室では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。	3.62	3.68	3.60	-0.08	3.60
4	41	課室では、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るためOJT等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が独自の取組として行われていますか。	3.13	3.16	3.11	-0.05	2.98

指針	No.	設問	規制部 [N=247]	役職別		得点差	規制部 [N=272] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=74]	補佐級 以上 [N=173]		
4	42	原子力規制庁には、リーダーシップ能力を向上させるために、研修や教材等のツールが十分準備されていますか。	3.01	2.89	3.06	0.17	2.66
4	43	課室では、職員が、大きな問題だけではなく、大きな問題につながりうる些細な問題についても積極的に報告することが奨励されていますか。	3.64	3.58	3.67	0.09	
4	44	課室では、問題が起きた時、原因を特定し、他の領域にも同様の問題が存在していないか確認がなされていますか。	3.72	3.73	3.71	-0.02	
4	45	課室では、問題が適切に改善され、重要な教訓が共有されていますか。	3.61	3.58	3.62	0.04	
4	46	課室では、発生した様々な問題を総合的に分析し、同様の問題が起こらないよう対策の検討・実施が行われていますか。	3.58	3.64	3.56	-0.07	
4	47	課室では、自らの業務について、安全上のリスクを定期的に評価し、フォローアップする仕組みが整備され、活用されていますか。	3.14	3.24	3.09	-0.15	
5	48	課室では、原子力安全に関する忌憚のない議論が自由活発になされることが奨励されていますか。	3.65	3.76	3.60	-0.16	3.49
5	49	あなたは、原子力安全上の課題について、上司や同僚と異なる意見を持つとき、忌憚なく意見を表明していますか。	3.71	3.66	3.73	0.07	3.63
5	50	課室では、意見の対立などが生じた場合、適切かつ公平な方法で解決がなされていますか。	3.57	3.47	3.61	0.14	
5	51	あなたは、業務において、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、自律的な取組を促していますか。	3.96	3.85	4.01	0.16	3.76
5	52	あなたは、被規制者との距離を適切に維持し、専門的な知見をもって論理的に対応していますか。	4.00	3.92	4.02	0.10	3.76
5	53	課室では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることはありませんか。	3.17	3.09	3.20	0.11	3.29
5	54	あなたは、安全を向上させるため必要ときに、課室を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていますか。	3.41	3.51	3.36	-0.15	3.34
5	55	あなたは課室において、業務での失敗やヒヤリハット（要改善事項に発展しそうな案件）等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。	3.40	3.42	3.39	-0.03	3.49
5	56	課室では、情報を一般向けにオープンかつわかりやすく伝え、質問・問い合わせがあった場合は適切な回答がなされていますか。	3.71	3.76	3.69	-0.07	
6	57	あなたは、自身の業務や作業環境に関して、安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかなど、慢心することなく、常に問いかける姿勢を意識していますか。	3.77	3.72	3.80	0.08	3.84
6	58	あなたは、自身の業務を行う上で、疑問を感じたときには立ち止まり、上司や同僚にアドバイスを求めますか。	4.04	4.09	4.02	-0.08	
6	59	あなたは、自身の業務を行う上で、前提条件を確認し、それを鵜呑みにせず、必要に応じて異なる観点で業務全体を見直すようにしていますか。	3.81	3.82	3.81	-0.02	
6	60	課室では、職員が質問すること、懸念を挙げること、提案をすることが奨励されていますか。	3.66	3.85	3.58	-0.27	
6	61	あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを考慮し、業務の運用や進捗管理がうまくできていますか。	3.62	3.53	3.66	0.13	3.54
6	62	課室では、業務のPDCAサイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。	3.24	3.20	3.26	0.06	3.19
7	63	あなたは、安全への配慮よりも、作業の効率や速さを優先することがありますか。	3.48	3.20	3.60	0.39	3.92

指針	No.	設問	規制部 [N=247]	役職別		得点差	規制部 [N=272] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=74]	補佐級 以上 [N=173]		
7	64	あなたは、大丈夫だと自信があるときには、法令等の確認を怠ったり、作業の手順やマニュアル等に従わないことがありますか。	3.85	3.77	3.88	0.11	4.02
7	65	あなたは、安全に関する課題について、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ますか。	3.78	3.69	3.82	0.13	3.70
7	66	あなたは、安全に関する課題について、先延ばしすることなく迅速に行動していますか。	3.76	3.69	3.79	0.10	3.70
7	67	課室では、ルールやマニュアル等の改正に際して、変更による安全などへの影響を考慮した議論が十分行われていますか。	3.54	3.57	3.53	-0.04	3.56
7	68	課室では、意思決定を行う際、様々な要因やリスクの影響を確認するために、関連するすべての情報源が確認されていますか。	3.49	3.55	3.46	-0.10	
7	69	課室では、既存の手順や計画では対応できない想定外の災害やトラブルなどに対して、柔軟に対応できるように訓練や準備を行っていますか。	3.22	3.26	3.20	-0.05	
8	70	あなたは、業務を行う上で、原子力安全だけではなく、核セキュリティについても十分考慮できていますか。	3.45	3.49	3.43	-0.05	3.75
8	71	あなたは、自身の業務に、核セキュリティ上の脅威が常に存在し得ることを認識していますか。	3.79	3.80	3.79	-0.01	
8	72	あなたは、安全と核セキュリティはそれぞれ別個に存在するのではなく、互いに依存しており、双方が調和するように最適な方法を選択しなければならないことを認識していますか。	3.92	3.95	3.91	-0.03	
8	73	原子力規制庁には、核セキュリティについての理解向上を図る研修や教材等のツールが十分準備されていますか。	2.92	2.88	2.94	0.06	
8	74	あなたは、安全と核セキュリティが干渉した事例を経験したことがありますか。	2.15	2.16	2.15	-0.01	
-	75	あなたは「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」を携帯していますか？	3.01	2.89	3.06	0.17	

4-5 原子力安全人材育成センター

〔結果概要〕

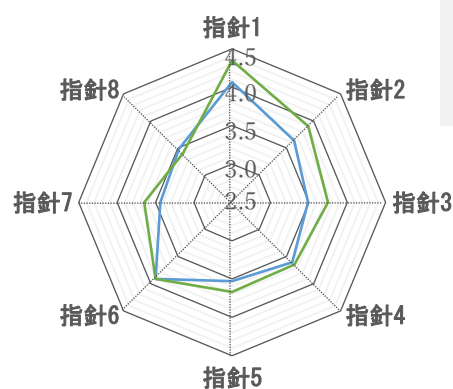
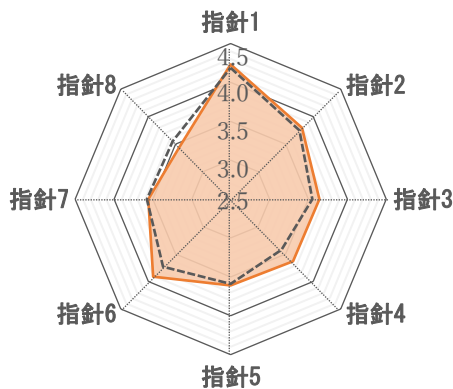
◆ 原子力安全文化に関する宣言・核セキュリティ文化に関する行動指針についての得点

	今年度[N=36]	昨年度[N=34]	得点差*
「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問7）	3.78	3.15	0.63
「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問8）	3.33	-	-

※得点差 = 今年度の得点 - 昨年度の得点

◆ 8つの行動指針の得点

■ 全体の得点/役職別の得点



表の見方

- 各区分の指針得点上位2位は青、指針得点下位2位は赤で色付け
- 役職別の得点差で統計的に有意な差が示された指針はグレーで色付け

□ 原子力安全人材育成センター[N=36] □ 全体[N=591]

□ 係員・係長級[N=15] □ 補佐級以上[N=21]

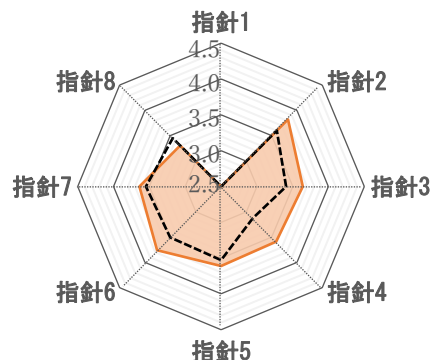
全体の得点	指針 1	指針 2	指針 3	指針 4	指針 5	指針 6	指針 7	指針 8
原子力安全人材育成センター[N=36]	4.23	3.79	3.64	3.63	3.61	3.91	3.56	3.44
全体[N=591]	4.19	3.75	3.55	3.42	3.59	3.73	3.58	3.55
得点差*	0.04	0.04	0.09	0.21	0.02	0.18	-0.02	-0.12

※得点差 = 原子力安全人材育成センターの得点 - 全体の得点

役職別の得点	指針 1	指針 2	指針 3	指針 4	指針 5	指針 6	指針 7	指針 8
係員・係長級[N=15]	4.07	3.64	3.49	3.61	3.53	3.91	3.44	3.48
補佐級以上[N=21]	4.35	3.90	3.75	3.65	3.67	3.91	3.65	3.40
得点差*	0.28	0.26	0.26	0.04	0.14	0.00	0.21	-0.08

※得点差 = 補佐級以上の得点 - 係員・係長級の得点 / 統計的に有意な差が示された指針はグレーで色付け

■ 昨年度調査との比較



□ 原子力安全人材育成センター[N=36] (今年度)
□ 原子力安全人材育成センター[N=34] (昨年度)

昨年度調査との比較	指針 1	指針 2	指針 3	指針 4	指針 5	指針 6	指針 7	指針 8
原子力安全人材育成センター[N=36](今年度)	-	3.82	3.64	3.59	3.61	3.76	3.64	3.31
原子力安全人材育成センター[N=34](昨年度)	-	3.60	3.41	3.13	3.53	3.51	3.55	3.45
得点差*		0.22	0.23	0.46	0.08	0.25	0.09	-0.15

※得点差 = 今年度の得点 - 昨年度の得点

《ポイント》

※網掛け：規制庁全体と比べ、特に原子力安全人材育成センターにおける特徴と言える項目

■ 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についての得点

- 「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問 7）についての得点は 3.78（昨年度との得点差 0.63）であり、昨年度から大幅に得点が高くなったと言える値であった。
⇒昨年度と比べて得点が高くなり、「原子力安全文化に関する宣言」に対する回答として最も多い回答は「どのような内容であるか、おおむね理解している」であるものの、「熟知し、日常業務の中で心掛け、実践している」と回答した割合が規制庁全体と比べて高く、原子力安全人材育成センターにおいて「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度が向上した可能性が示唆される。【p. 32 クロス集計】
- 「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問 8）についての得点は 3.33 であった。
⇒設問 8 の選択肢を踏まえると、「核セキュリティ文化に関する行動指針」に対して、「どのような内容であるか、おおむね理解している」との回答が最も多いことから、より一層の周知と実践の呼びかけが必要であると指摘できる。【p. 32 クロス集計】

■ 原子力安全人材育成センター全体の指針得点

- 指針得点上位 2 位は指針 1・6、下位 2 位は指針 7・8 であった。規制庁全体と比べて、指針 4・6 の得点が高く、指針 8 の得点が低いことが原子力安全人材育成センターの特徴だと言える。指針 4・6・8 以外の得点は、規制庁全体との得点差はわずかで（得点差-0.02～0.09）、ほぼ差がないと言える値であった。
⇒原子力安全人材育成センターは規制庁全体と比べて、指針 4・6 における得点が高く（得点差それぞれ 0.21、0.18）、また、指針 8 の得点が低い（得点差-0.12）と言える。
⇒**強み** 得点が高かった設問（指針 1：設問 9・10、指針 6：設問 58・59）から、以下の傾向があると評価できる。
 - ・ 業務において安全の最優先が心掛けられている
 - ・ 前提条件を鵜呑みにせず、疑問を感じたときは上司等にアドバイスを求めながら慎重に進めることを意識している**弱み** 得点が低かった設問（指針 7：設問 69、指針 8：設問 70・73）から、以下について、改善を図ることが望ましいと言える。
 - ・ 想定外の事態への備え
 - ・ 核セキュリティに対する十分な配慮
 - ・ 核セキュリティに関する研修等

■ 原子力安全人材育成センターにおける役職別の指針得点

- 係員・係長級 指針得点上位 2 位は指針 1・6、下位 2 位は指針 7・8 であった。
- 補佐級以上 指針得点上位 2 位は指針 1・6、下位 2 位は指針 4・7・8（指針 4・7 は同列）であった。

- **役職間の得点差** 指針 4・6・8 における得点差はわずかであるものの、その他の指針得点は、係員・係長級より補佐級以上の得点が高く、得点差が大きいことから（得点差 0.14～0.28）、**全般的に役職間の差が比較的大きい**ことが特徴だと言える。

⇒いずれの指針においても有意な差は示されなかったが（他の所属と比べてサンプル数が少なく回答にばらつきがあったことが要因だと考えられる）、指針 4・6・8 以外の指針得点において係員・係長級と補佐級以上との得点差が大きく（得点差 0.14～0.28）、役職間に差があると言える。

⇒特に得点差が大きかった設問（指針 1：設問 11、指針 2：設問 12・16・18、指針 3：設問 23・35・36、指針 5：設問 54、指針 7：設問 69）から、役職間で、以下についての認識に差があると言える。

- ・ **安全を最優先にするための備え（緊急時の手順確認等）**
- ・ **リスクの特徴を考慮した判断**
- ・ **権限付与**
- ・ **安全文化醸成活動への積極的な関与**
- ・ **人員配置**
- ・ **超過勤務**
- ・ **課室長によるモチベーションへの配慮**
- ・ **課室を越えた協力**
- ・ **想定外の事態への備え**

■ 昨年度調査との比較

- 指針得点としては、昨年度調査と比べて今年度調査は、指針 2～7 は高く、指針 8 は低くなった。
- 昨年度調査からほぼ文言修正をせずに用いた設問（設問 14・15・19・20・23・24・32・34・35・38・40・53・54・57・62～64・67）のうち、特に得点差が大きかった設問は、指針 2：設問 14・19、指針 3：設問 32、指針 4：設問 38・40、指針 5：設問 53 であった。

⇒昨年度と比べて、今年度は特に以下の項目についての評価が変化したことが示唆される。

○評価が高くなった項目

- ・ **説明責任**
- ・ **課室での原子力安全に係るマニュアルの整備**
- ・ **知識の実業務への活用**
- ・ **研修参加の奨励**

○評価が低くなった項目

- ・ **職員間の信頼関係**

〔結果・考察〕

■ 全体の得点

〈指針得点上位・下位2項目〉

- 原子力安全人材育成センターにおける、指針得点上位2つは「指針1 安全の最優先」「指針6 常に問いかける姿勢」、下位2つは「指針7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動」「指針8 核セキュリティとの調和」であった。
- 指針得点上位2つのうち「指針1 安全の最優先」（全3問）については、設問9が全設問で最も高い値を示しており、設問10も原子力安全人材育成センターにおける設問得点上位10項目に含まれていた。また、「指針6 常に問いかける姿勢」（全6問）については、設問58 [不確実性を問う]、59 [前提条件を認識し、疑う] が原子力安全人材育成センターにおける設問得点上位10項目に含まれており、特に高い得点を示していた。
- 指針得点下位2つのうち「指針7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動」（全7問）については、設問69 [レジリエンス] が原子力安全人材育成センターにおける設問得点下位10項目に含まれており、特に低い得点を示していた。「指針8 核セキュリティとの調和」（全5問）については、設問70 [核セキュリティの考慮]、73 [核セキュリティに関する教育] が原子力安全人材育成センターにおける設問得点下位10項目に含まれており、特に低い得点を示していた。

〈規制庁全体との得点差〉

- 各指針における原子力安全人材育成センターと規制庁全体との得点差（原子力安全人材育成センターの得点－全体の得点）は、-0.12「指針8 核セキュリティとの調和」～0.21「指針6 常に問いかける姿勢」であった。
- 統計的指標（規制庁全体における各指針の標準偏差）を踏まえても、各指針において、原子力安全人材育成センターと規制庁全体との間に得点差があることを示唆する結果は得られなかったものの、「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」（全11問）、「指針6 常に問いかける姿勢」（全6問）の得点が高く、「指針8 核セキュリティとの調和」（全5問）の得点が低いことは原子力安全人材育成センターの特徴と言える。【p.33】

■ 役職別の得点

〈係員・係長級〉

- 指針得点上位・下位2項目 係員・係長級における指針得点上位2つは「指針1 安全の最優先」「指針6 常に問いかける姿勢」、下位2つは「指針7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動」「指針8 核セキュリティとの調和」であった。

〈補佐級以上〉

- 指針得点上位・下位2項目 補佐級以上における指針得点上位2つは「指針1 安全の最優先」「指針6 常に問いかける姿勢」、下位2つは「指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習」「指針7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動」「指針8 核セキュリティとの調和」（指針4及び7が同列下位2位）であった。

〈職位間の得点差〉

- 指針得点は、「指針 8 核セキュリティとの調和」を除く指針において係員・係長級より補佐級以上の方が高かった。全ての指針において、職位間に統計的に有意な差は見受けられなかったものの、指針 4・6・8 以外の得点では得点差が大きく（得点差 0.14～0.28）、全般的に役職間の差が比較的大きいことが特徴だと言える。

■ 昨年度調査との比較

※今年度・昨年度の両方で使用した設問のみで集計（ただし、今年度、設問の文言修正有り）

〈昨年度調査との得点差〉

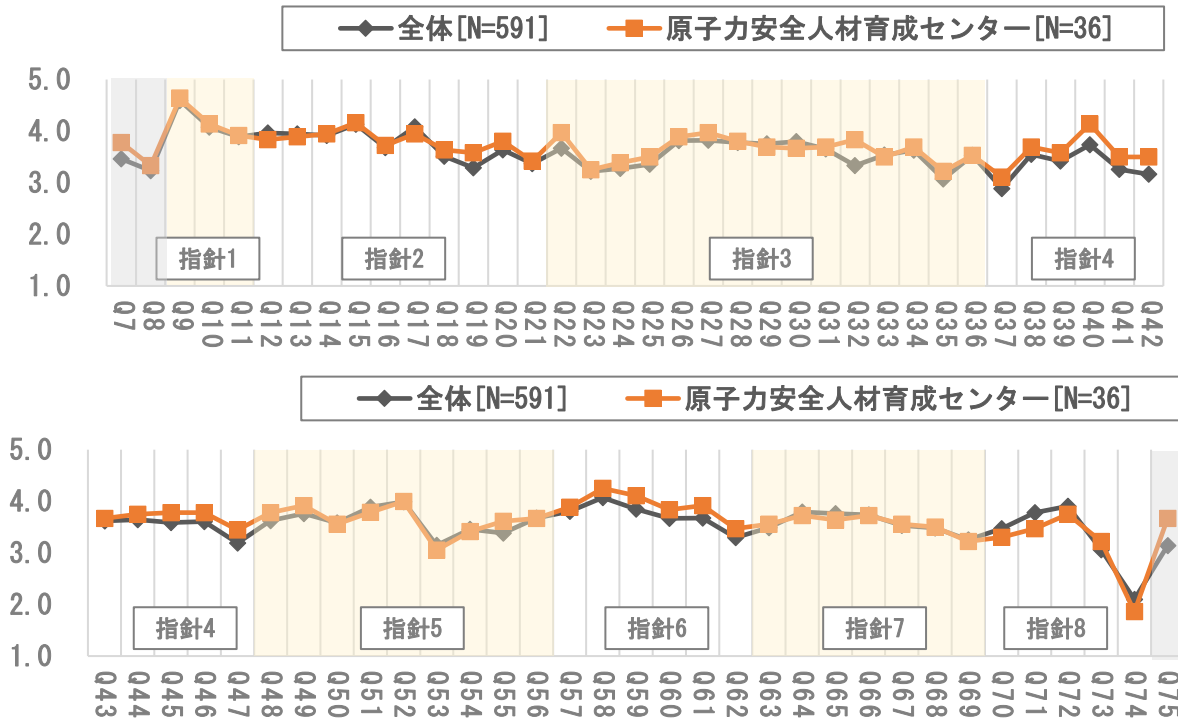
- 各指針における今年度調査と昨年度調査との得点差（今年度の得点－昨年度得点）から、今年度調査の得点は、「指針 8 核セキュリティとの調和」を除いて昨年度より高かった。昨年度と比べて最も得点が高かった指針は「指針 4 高度な専門性の保持と組織的な学習」（0.46 点）、最も得点が低かった指針は「指針 8 核セキュリティとの調和」（-0.15 点）であった。

[参考データ]

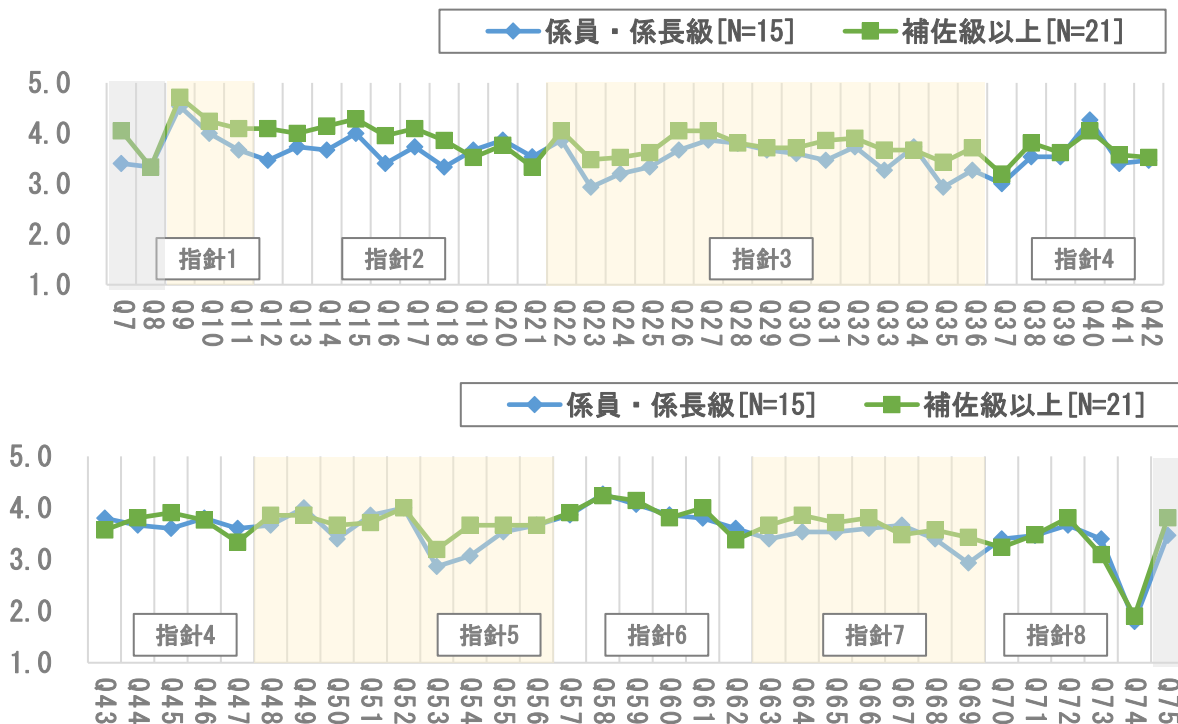
◆ 各設問の得点

※設問7・8・75・8つの行動指針に該当せず
 設問51・52：選択肢「該当なし」を回答したサンプルを除外して得点を算出
 設問74：設問内容は指針8に該当するものの、安全と核セキュリティが干渉した事例に対する経験の有無を尋ねており、選択肢は名義尺度であるので、指針8の指針得点算出からは除外

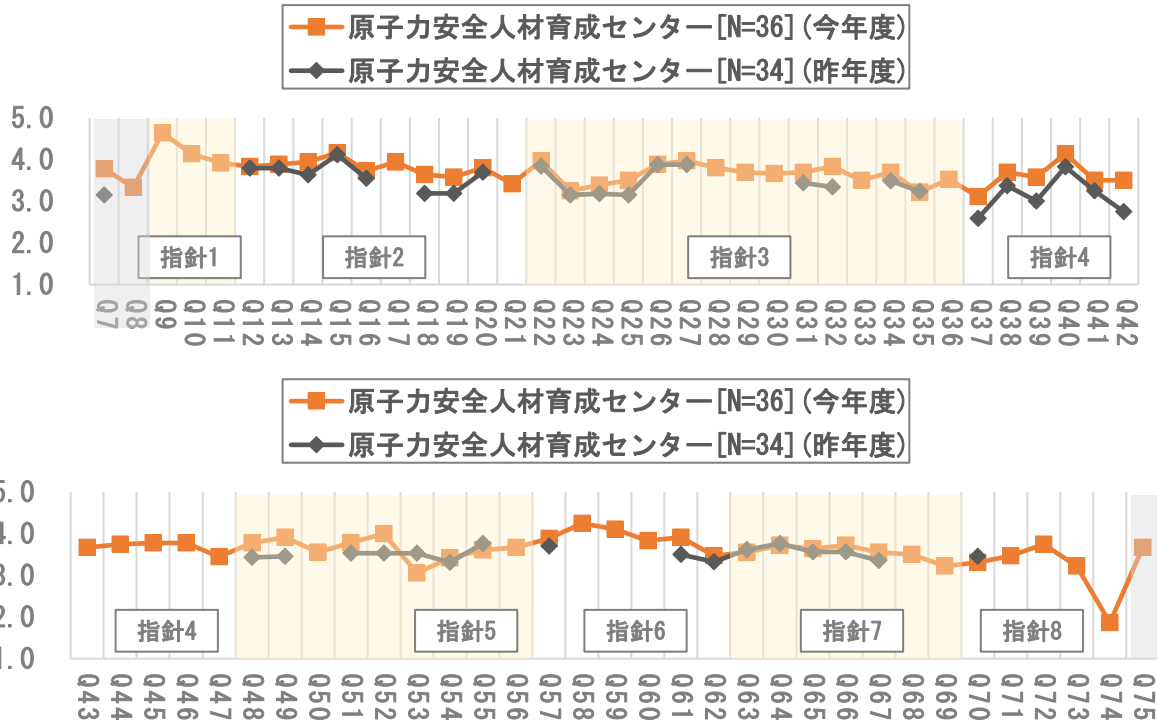
■ 全体の得点



■ 役職別の得点



■ 昨年度調査との比較



《各設問得点一覧【原子力安全人材育成センター】》

指針	No.	設問	原子力安全人材育成センター [N=36]	役職別		得点差	原子力安全人材育成センター [N=34] (昨年度)
				係員・係長級 [N=15]	補佐級以上 [N=21]		
-	7	あなたは、「原子力安全文化に関する宣言」について知っていますか。	3.78	3.40	4.05	0.65	3.15
-	8	あなたは、「核セキュリティ文化に関する行動指針」について知っていますか。	3.33	3.33	3.33	0.00	
1	9	あなたは、原子力安全について、100%の安全はなく、重大な事故は起こり得るとの明確な認識を持っていますか。	4.64	4.53	4.71	0.18	
1	10	あなたは、安全面で危険を感じるとき、過去の経験にとらわれずに業務プロセスを見直すなど、安全に配慮した対応をとることができますか。	4.14	4.00	4.24	0.24	
1	11	あなたは、普段から緊急時の手順を確認したり、防災訓練に参加するなど、原子力安全上の事故・トラブルに備えるための行動を行っていますか。	3.92	3.67	4.10	0.43	
2	12	あなたは、原子力安全に関連するリスクの特徴を理解し、それらを考慮して判断をしていますか。	3.83	3.47	4.10	0.63	3.79
2	13	あなたは、何のものにもとられない独立かつ公平な判断をしていますか。	3.89	3.73	4.00	0.27	3.79
2	14	あなたは、自らの判断について、確かな根拠を示して論理的に説明ができますか。	3.94	3.67	4.14	0.48	3.64
2	15	あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。	4.17	4.00	4.29	0.29	4.12
2	16	課室では、職員が責任を持って業務を遂行することができるよ	3.72	3.40	3.95	0.55	3.55

指針	No.	設問	原子力 安全 人材育成 センター [N=36]	役職別		得点差	原子力 安全 人材育成 センター [N=34] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=15]	補佐級 以上 [N=21]		
		うに、職員に適切な権限を付与していますか。					
2	17	あなたは、日々のふるまいや業務の中で、安全に対して当事者意識をもって関与していますか。	3.94	3.73	4.10	0.36	
2	18	あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。	3.64	3.33	3.86	0.52	3.19
2	19	課室では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。	3.58	3.67	3.52	-0.14	3.19
2	20	あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。	3.81	3.87	3.76	-0.10	3.70
2	21	課室には、リスクや重要度に応じて重み付けし、優先して取り組むべき事項を選択する仕組みが整備され活用されていますか。	3.42	3.53	3.33	-0.20	
3	22	課室では、年度業務計画などで原子力安全に関する目的、目標、戦略が明確になっていますか。	3.97	3.87	4.05	0.18	3.84
3	23	課室では、原子力安全が最優先に考慮された人員配置がなされていますか。	3.25	2.93	3.48	0.54	3.15
3	24	課室では、業務を的確に遂行するために、適性や能力を考慮した人員配置がなされていますか。	3.39	3.20	3.52	0.32	3.18
3	25	課室では、原子力安全が最優先に考慮されて、予算が配分されていますか。	3.50	3.33	3.62	0.29	3.15
3	26	課室では、課室長は、職員からの異なる意見を積極的に受け入れていますか。	3.89	3.67	4.05	0.38	3.88
3	27	課室では、課室長は、職員に積極的に議論を促すなど、自由闊達に議論ができる環境づくりを行っていますか。	3.97	3.87	4.05	0.18	3.88
3	28	課室では、課室長は、現場に足を運び、直接業務の現状を確認していますか。	3.81	3.80	3.81	0.01	
3	29	課室では、課室長は、職員が安全を促すふるまいをしたときには褒め、また、安全面で懸念があるときは指導していますか。	3.69	3.67	3.71	0.05	
3	30	課室では、課室長は、安全を最優先する姿勢と行動を率先して示しており、尊敬できる手本として評価できますか。	3.67	3.60	3.71	0.11	
3	31	課室では、安全が他の要素（前例・効率性・核セキュリティなど）と対立する場合に、安全が確保されるよう十分に熟考・議論されていますか。	3.69	3.47	3.86	0.39	3.44
3	32	課室では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。	3.83	3.73	3.90	0.17	3.34
3	33	原子力規制委員会委員や幹部職員は、安全に関する経験や事例を十分に職員に伝えていますか。	3.50	3.27	3.67	0.40	
3	34	あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。	3.69	3.73	3.67	-0.07	3.48
3	35	課室の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。	3.22	2.93	3.43	0.50	3.24
3	36	課室では、課室長は、組織に安全を軽視する兆候がないか常に心を配り、職員が高いモチベーションを持ち続ける環境を整備できるよう努めていますか。	3.53	3.27	3.71	0.45	
4	37	課室には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、人事異動等の際にノウハウが伝承されない等、組織的に学習が行われていない恐れがありますか。	3.11	3.00	3.19	0.19	2.59
4	38	あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、自身の業務に活用していますか。	3.69	3.53	3.81	0.28	3.38
4	39	原子力規制庁には、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るための研修制度が十分準備されていますか。	3.58	3.53	3.62	0.09	3.00

指針	No.	設問	原子力 安全 人材育成 センター [N=36]	役職別			原子力 安全 人材育成 センター [N=34] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=15]	補佐級 以上 [N=21]	得点差	
4	40	課室では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。	4.14	4.27	4.05	-0.22	3.82
4	41	課室では、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るためOJT等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が独自の取組として行われていますか。	3.50	3.40	3.57	0.17	3.25
4	42	原子力規制庁には、リーダーシップ能力を向上させるために、研修や教材等のツールが十分準備されていますか。	3.50	3.47	3.52	0.06	2.75
4	43	課室では、職員が、大きな問題だけでなく、大きな問題につながる些細な問題についても積極的に報告することが奨励されていますか。	3.67	3.80	3.57	-0.23	
4	44	課室では、問題が起きた時、原因を特定し、他の領域にも同様の問題が存在していないか確認がなされていますか。	3.75	3.67	3.81	0.14	
4	45	課室では、問題が適切に改善され、重要な教訓が共有されていますか。	3.78	3.60	3.90	0.30	
4	46	課室では、発生した様々な問題を総合的に分析し、同様の問題が起こらないよう対策の検討・実施が行われていますか。	3.78	3.80	3.76	-0.04	
4	47	課室では、自らの業務について、安全上のリスクを定期的に評価し、フォローアップする仕組みが整備され、活用されていますか。	3.44	3.60	3.33	-0.27	
5	48	課室では、原子力安全に関する忌憚のない議論が自由活発になされることが奨励されていますか。	3.78	3.67	3.86	0.19	3.43
5	49	あなたは、原子力安全上の課題について、上司や同僚と異なる意見を持つとき、忌憚なく意見を表明していますか。	3.92	4.00	3.86	-0.14	3.45
5	50	課室では、意見の対立などが生じた場合、適切かつ公平な方法で解決がなされていますか。	3.56	3.40	3.67	0.27	
5	51	あなたは、業務において、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、自律的な取組を促していますか。	3.79	3.86	3.71	-0.14	3.53
5	52	あなたは、被規制者との距離を適切に維持し、専門的な知見をもって論理的に対応していますか。	4.00	4.00	4.00	0.00	3.53
5	53	課室では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることはありませんか。	3.06	2.87	3.19	0.32	3.53
5	54	あなたは、安全を向上させるため必要なときに、課室を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていますか。	3.42	3.07	3.67	0.60	3.31
5	55	あなたは課室において、業務での失敗やヒヤリハット（要改善事項に発展しそうな案件）等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。	3.61	3.53	3.67	0.13	3.76
5	56	課室では、情報を一般向けにオープンかつわかりやすく伝え、質問・問い合わせがあった場合は適切な回答がなされていますか。	3.67	3.67	3.67	0.00	
6	57	あなたは、自身の業務や作業環境に関して、安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかなど、慢心することなく、常に問いかける姿勢を意識していますか。	3.89	3.87	3.90	0.04	3.70
6	58	あなたは、自身の業務を行う上で、疑問を感じたときには立ち止まり、上司や同僚にアドバイスを求めますか。	4.25	4.27	4.24	-0.03	
6	59	あなたは、自身の業務を行う上で、前提条件を確認し、それを鵜呑みにせず、必要に応じて異なる観点で業務全体を見直すようにしていますか。	4.11	4.07	4.14	0.08	
6	60	課室では、職員が質問すること、懸念を挙げること、提案をすることが奨励されていますか。	3.83	3.87	3.81	-0.06	
6	61	あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の	3.92	3.80	4.00	0.20	3.50

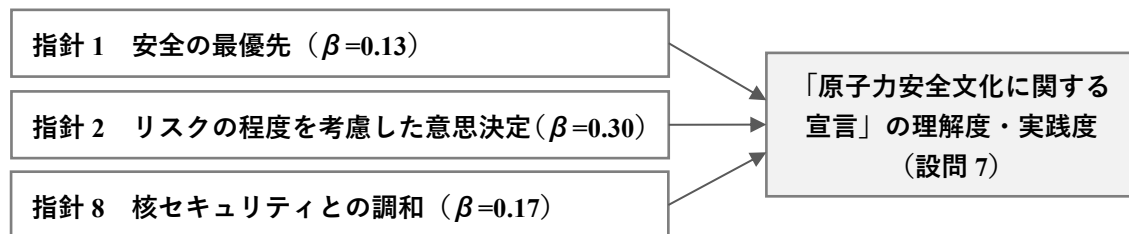
指針	No.	設問	原子力 安全 人材育成 センター [N=36]	役職別			原子力 安全 人材育成 センター [N=34] (昨年度)
				係員・ 係長級 [N=15]	補佐級 以上 [N=21]	得点差	
		工程や段取りを考慮し、業務の運用や進捗管理がうまくできていますか。					
6	62	課室では、業務のPDCAサイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。	3.47	3.60	3.38	-0.22	3.32
7	63	あなたは、安全への配慮よりも、作業の効率や速さを優先することがありますか。	3.56	3.40	3.67	0.27	3.62
7	64	あなたは、大丈夫だと自信があるときには、法令等の確認を怠ったり、作業の手順やマニュアル等に従わないことがありますか。	3.72	3.53	3.86	0.32	3.76
7	65	あなたは、安全に関する課題について、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ますか。	3.64	3.53	3.71	0.18	3.56
7	66	あなたは、安全に関する課題について、先延ばしすることなく迅速に行動していますか。	3.72	3.60	3.81	0.21	3.56
7	67	課室では、ルールやマニュアル等の改正に際して、変更による安全などへの影響を考慮した議論が十分行われていますか。	3.56	3.67	3.48	-0.19	3.35
7	68	課室では、意思決定を行う際、様々な要因やリスクの影響を確認するために、関連するすべての情報源が確認されていますか。	3.50	3.40	3.57	0.17	
7	69	課室では、既存の手順や計画では対応できない想定外の災害やトラブルなどに対して、柔軟に対応できるように訓練や準備を行っていますか。	3.22	2.93	3.43	0.50	
8	70	あなたは、業務を行う上で、原子力安全だけでなく、核セキュリティについても十分考慮できていますか。	3.31	3.40	3.24	-0.16	3.45
8	71	あなたは、自身の業務に、核セキュリティ上の脅威が常に存在し得ることを認識していますか。	3.47	3.47	3.48	0.01	
8	72	あなたは、安全と核セキュリティはそれぞれ別個に存在するのではなく、互いに依存しており、双方が調和するように最適な方法を選択しなければならないことを認識していますか。	3.75	3.67	3.81	0.14	
8	73	原子力規制庁には、核セキュリティについての理解向上を図る研修や教材等のツールが十分準備されていますか。	3.22	3.40	3.10	-0.30	
8	74	あなたは、安全と核セキュリティが干渉した事例を経験したことがありますか。	1.86	1.80	1.90	0.10	
-	75	あなたは「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」を携帯していますか？	3.67	3.47	3.81	0.34	

5 原子力安全文化醸成に影響を与える要因についての分析

5-1 「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度に影響を与える要因について

〔結果概要〕

- 本分析で用いた説明変数によって説明できる、「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度への影響度は全体の 29.9%であり、説明変数に用いていない他の要因による影響が大きいことが示唆されるものの、分析結果から以下のことが示された。
- 8つの行動指針「指針1 安全の最優先」「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」「指針8 核セキュリティとの調和」を高めることで、「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度が上昇することが示唆された。



なお、相関係数を踏まえると、「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」においては特に設問12 [リスクの特徴を考慮した判断]、18 [安全文化醸成活動に対する積極的な関与] が、「指針8 核セキュリティとの調和」においては特に設問72 [核セキュリティとの調和] が、「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度との関連が強い可能性が考えられた。

- また、所属及び原子力規制行政機関在籍以前に実務で原子力安全に携わってきた経験の有無の違いが「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度に影響する可能性が示された。

〔結果・考察〕

◆ 相関係数

「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問7）と、8つの行動指針それぞれとの関連性を確認するため、相関係数を算出したところ（次表）、設問7と「指針1 安全の最優先」「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」「指針8 核セキュリティとの調和」それぞれとの間の相関係数は0.4より大きく（順に0.433、0.512、0.414）、比較的強い正の相関が見受けられた。なお、設問7と8つの行動指針を構成する各設問（設問9-74）との間の相関係数においては、設問7と設問12 [リスクの特徴を考慮した判断] (0.484)、18 [安全文化醸成活動に対する積極的な関与] (0.506)、72 [核セキュリティとの調和] (0.420)

との間に比較的強い正の相関が認められた。よって、「指針 2 リスクの程度を考慮した意思決定」においては特に設問 12、18 が、「指針 8 核セキュリティとの調和」においては特に設問 72 が「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度との関連が強い可能性が考えられた。【付属資料】

8 つの行動指針間においては、「指針 1 安全の最優先」と「指針 4 高度な専門性の保持と組織的な学習」との間の相関係数 0.359 が 0.4 以下であり相関が認められなかったものの、その他の指針間における相関係数は全て 0.4 より大きく (0.417~0.765) であり、比較的強い～強い正の相関が見受けられた。

設問 7 及び 8 つの行動指針間における相関係数

	設問 7	指針 1	指針 2	指針 3	指針 4	指針 5	指針 6	指針 7	指針 8
設問 7	1	.433**	.512**	.290**	.283**	.294**	.392**	.364**	.414**
指針 1		1	.680**	.417**	.359**	.455**	.501**	.513**	.485**
指針 2			1	.679**	.609**	.673**	.710**	.699**	.602**
指針 3				1	.765**	.740**	.669**	.663**	.546**
指針 4					1	.707**	.691**	.632**	.534**
指針 5						1	.742**	.717**	.509**
指針 6							1	.719**	.553**
指針 7								1	.584**
指針 8									1

**p<.01、相関係数が 0.4 より大きい値はグレー/0.7 より大きい値は紺色で色付け

◆ 重回帰分析

「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問 7）を目的変数、設問 7 と比較的強い正の相関が示された「指針 1 安全の最優先」「指針 2 リスクの程度を考慮した意思決定」「指針 8 核セキュリティとの調和」及び各属性¹を説明変数とする重回帰分析を行い、各説明変数における「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度への影響度（標準化係数 β ）を算出した。分析結果は次表の通りであり、「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問 7）に対する影響は、8 つの行動指針では「指針 2 リスクの程度を考慮した意思決定」($\beta=0.30, p<.001$) が最も強く、次いで「指針 8 核セキュリティとの調和」($\beta=0.17, p<.001$)、「指針 1 安全の最優先」($\beta=0.13, p<.01$) の順であった。また、属性に関しては、所属・原子力安全人材育成センター ($\beta=0.08, p<.05$) 及び原子力規制行政機関在籍以前に実務で原子力安全に携わってきた経験・有 ($\beta=0.09, p<.05$) がそれぞれ「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問 7）に対して正の有意な値を示したことから、所属及び原子力規制行政機関在籍以前に実務で原子力安全に携わってきた経験の有無の違いが「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度に影響することが示唆された。なお、所属に

¹ 各属性「所属」「勤務先」「役職」「原子力規制行政機関への在籍年数」「原子力規制行政機関在籍以前に実務で原子力安全に携わってきた経験」については、基準カテゴリをそれぞれ「長官官房」「地方」「係員・係長級」「0～5 年未満」「無」としたダミー変数を用いた。

関しては、解釈可能性として、所属先における業務内容の差異等による影響が考えられる。

ただし、本分析における調整済み決定係数²は 0.299 であり、すなわち、分析で用いた説明変数によって説明できる「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度への影響度の割合は 29.9%であることから、説明変数に用いていない他の要因による影響が大きいことが示唆される。職員における「原子力安全文化に関する宣言」の更なる理解・実践を図るためには、改めてその周知及び実践の方法等を見直しつつ、「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度を高めるための要因を特定する必要があると指摘できる。

重回帰分析結果（目的変数：設問 7「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度）

説明変数		標準化係数 (β)	有意確率	
8つの行動指針	指針 1	0.13	0.01	
	指針 2	0.30	0.00	
	指針 8	0.17	0.00	
属性	所属	基盤 G	0.03	0.47
		防護 G	0.00	0.99
		規制部	-0.02	0.76
		原子力安全人材育成センター	0.08	0.03
	勤務先	東京	-0.06	0.10
	役職	補佐級以上	0.06	0.14
	原子力規制行政機関への在籍年数	5年以上～10年未満	0.01	0.82
		10年以上～15年未満	-0.03	0.45
		15年以上～20年未満	-0.01	0.78
		20年以上	0.03	0.35
原子力規制行政機関在籍以前に実務で原子力安全に携わってきた経験	有	0.09	0.02	

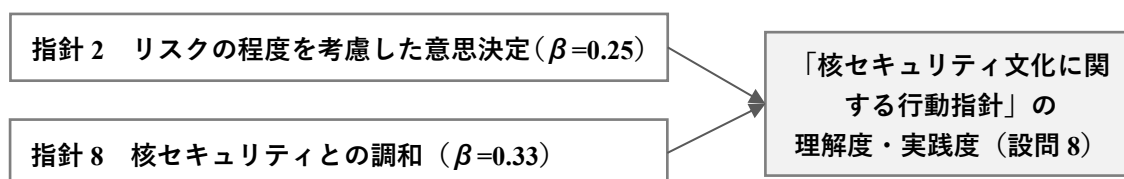
「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度（設問 7）を有意に強める要因は青、有意に弱める要因は赤で色付け

² 分析の当てはまりの良さを示す指標であり、1 に近づくほど当てはまりが良いとされる。

5-2 「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度に影響を与える要因について

〔結果概要〕

- 本分析で用いた説明変数によって説明できる、「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度への影響度は全体の 31.8%であり、説明変数に用いていない他の要因による影響が大きいことが示唆されるものの、分析結果から以下のことが示された。
- 8つの行動指針「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」「指針8 核セキュリティとの調和」を高めることで、「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度が上昇することが示唆された。



なお、相関係数を踏まえると、「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」においては特に設問12 [リスクの特徴を考慮した判断]、18 [安全文化醸成活動に対する積極的な関与] が、「指針8 核セキュリティとの調和」においては特に設問70 [核セキュリティの配慮]、71 [核セキュリティの脅威に対する認識]、72 [核セキュリティとの調和] が、「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度との関連が強い可能性が考えられた。

- また、勤務地、原子力規制行政機関への在籍年数及び原子力規制行政機関在籍以前に実務で原子力安全に携わってきた経験の有無の違いが「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度に影響する可能性が示された。

〔結果・考察〕

◆ 相関係数

「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問8）と、原子力安全文化に関する宣言の8つの行動指針それぞれとの関連性を確認するため、相関係数を算出したところ（次表）、設問8と「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」「指針8 核セキュリティとの調和」それぞれとの間の相関係数は0.4より大きく（順に0.475、0.500）、比較的強い正の相関が見受けられた。なお、設問8と8つの行動指針を構成する各設問（設問9-74）との間の相関係数においては、設問7と設問12 [リスクの特徴を考慮した判断] (0.467)、18 [安全文化醸成活動に対する積極的な関与] (0.448)、70 [核セキュリティの配慮] (0.466)、71 [核セキュリティの脅威に対する認識] (0.442)、72 [核セキュリティとの調和] (0.474) との間に比較的強い正の相関が認められた。よって、「指針2 リスクの程度を考慮した意思決定」においては特に設問12、18が、「指針8 核セキュリティとの調和」においては特に

設問 70、71、72 が「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度との関連が強い可能性が考えられた。【付属資料】

設問 8 及び 8 つの行動指針間における相関係数

	指針 1	指針 2	指針 3	指針 4	指針 5	指針 6	指針 7	指針 8
設問 8	.400**	.475**	.282**	.273**	.239**	.340**	.333**	.500**

** $p < .01$ 、相関係数が 0.4 より大きい値はグレーで色付け

◆ 重回帰分析

「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問 8）を目的変数、設問 8 と比較的強い正の相関が示された「指針 2 リスクの程度を考慮した意思決定」「指針 8 核セキュリティとの調和」及び各属性³を説明変数とする重回帰分析を行い、各説明変数による「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問 8）への影響度（標準化係数 β ）を算出した。分析結果は次表の通りであり、8 つの行動指針では「指針 2 リスクの程度を考慮した意思決定」（ $\beta=0.25, p<.001$ ）、「指針 8 核セキュリティとの調和」（ $\beta=0.33, p<.001$ ）とも、「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問 8）を有意に強めること、その影響度は指針 8 の方が指針 2 より大きいことが示された。また、属性に関しては、「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問 8）に対して、勤務地・東京（ $\beta=-0.08, p<.05$ ）及び原子力規制行政機関への在籍年数・10 年以上～15 年未満（ $\beta=-0.09, p<.05$ ）が負の有意な値を、原子力規制行政機関在籍以前に実務で原子力安全に携わってきた経験・有（ $\beta=0.11, p<.05$ ）が正の有意な値を示したことから、勤務地、原子力規制行政機関への在籍年数及び原子力規制行政機関在籍以前に実務で原子力安全に携わってきた経験の有無の違いが「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度に影響することが示唆された。なお、勤務地に関しては、解釈可能性として、業務内容の差異（東京勤務よりも、各地の原子力発電所にて規制業務を担当する地方勤務の方が核セキュリティに対する意識が高いと示唆されること等）による影響が考えられる。

ただし、本分析における調整済み決定係数は 0.318 であり、すなわち、分析で用いた説明変数によって説明できる「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度への影響度の割合は 31.8%であることを示しており、説明変数に用いていない他の要因による影響が大きいことが示唆される。「原子力安全文化に関する宣言」同様、職員における「核セキュリティ文化に関する行動指針」の更なる理解・実践を図るためには、改めてその周知及び実践の方法等を見直しつつ、「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度を高めるための要因を特定する必要があると指摘できる。

³ 4-2 同様の分析設定とした。

重回帰分析結果（目的変数：設問 8「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度）

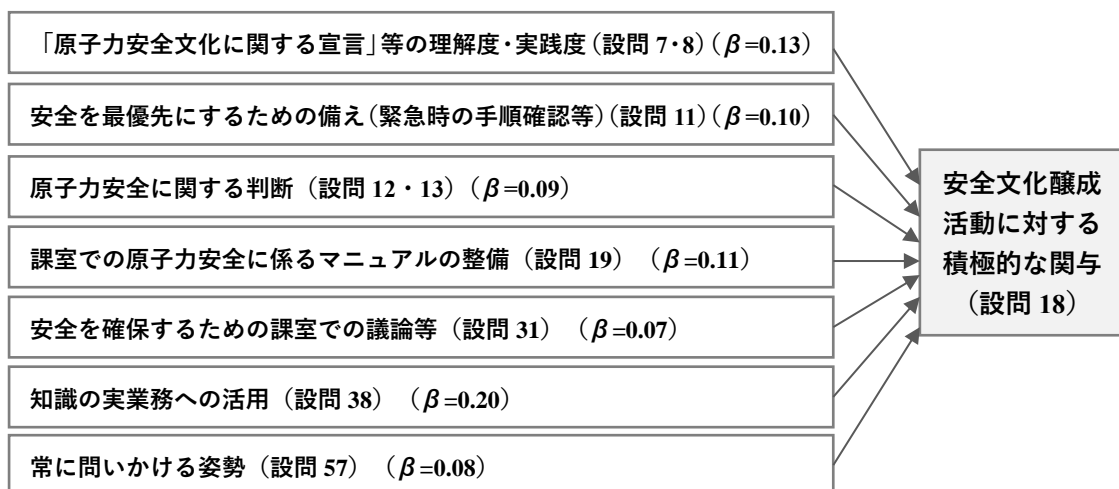
説明変数		標準化係数 (β)	有意確率
8つの行動指針		指針 2	0.25
		指針 8	0.33
属性	所属	基盤 G	-0.03
		防護 G	-0.01
		規制部	-0.07
		原子力安全人材育成センター	0.03
		原子力規制行政機関への在籍年数	0.03
	勤務先	東京	-0.08
	役職	補佐級以上	0.07
	原子力規制行政機関への在籍年数	5年以上～10年未満	-0.01
		10年以上～15年未満	-0.09
		15年以上～20年未満	-0.04
20年以上		0.02	
原子力規制行政機関在籍以前に実務で原子力安全に携わってきた経験	有	0.11	

「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問 8）を有意に強める要因は青、有意に弱める要因は赤で色付け

5-3 「安全文化醸成活動への積極的な関与」に影響を与える要因について

〔結果概要〕

- 本分析で用いた説明変数によって説明できる、安全文化醸成活動に対する積極的な関与についての認識への影響度は全体の 51.3%であり、十分高い値であった。
- 特に、設問 38 [知識の実業務への活用]、設問 7・8 [「原子力安全文化に関する宣言」等の理解度・実践度]、設問 19 [課室での原子力安全に係るマニュアルの整備]、設問 11 [安全を最優先にするための備え（緊急時の手順確認等）] と言った項目を高めることで、安全文化醸成活動に対する積極的な関与についての認識が上昇することが示唆された。



- また、勤務地の違いが、安全文化醸成活動に対する積極的な関与についての認識に影響する可能性が示された。

◆ 相関係数

安全文化醸成活動に対する積極的な関与（設問 18）と、他の各設問（設問 9-17、19-74）との関連性を確認するため、相関係数を算出した。その結果、以下の項目において、設問 18 との間の相関係数が 0.4 より大きく、比較的強い正の相関が見受けられた。【付属資料】

- ・ 設問 7 [「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度] (0.506)
- ・ 設問 8 [「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度] (0.448)
- ・ 設問 10 [安全を最優先にするための配慮] (0.475)
- ・ 設問 11 [安全を最優先にするための備え（緊急時の手順確認等）] (0.503)
- ・ 設問 12 [リスクの特徴を考慮した判断] (0.495)
- ・ 設問 13 [独立かつ公平な判断] (0.454)
- ・ 設問 15 [自身の役割・責任についての理解] (0.407)
- ・ 設問 17 [当事者意識] (0.538)
- ・ 設問 19 [課室での原子力安全に係るマニュアルの整備] (0.401)
- ・ 設問 31 [安全を確保するための課室での議論等] (0.441)
- ・ 設問 38 [知識の実業務への活用] (0.466)
- ・ 設問 57 [常に問いかける姿勢] (0.450)
- ・ 設問 66 [迅速な行動] (0.453)
- ・ 設問 70 [核セキュリティへの十分な配慮] (0.458)
- ・ 設問 71 [核セキュリティの脅威に対する認識] (0.401)
- ・ 設問 72 [核セキュリティとの調和] (0.438)

◆ 重回帰分析

安全文化醸成活動に対する積極的な関与（設問 18）を目的変数、設問 18 と比較的強い正の相関が示された各設問及び各属性⁴を説明変数とする重回帰分析を行い、各説明変数による安全文化醸成活動に対する積極的な関与についての認識への影響度（標準化係数 β ）を算出した。なお、設問 18 と比較的強い正の相関が示された各設問のうち、設問内容の類似性を考慮して以下の項目については合成変数を用いることとした。

設問 7・8 ⇒ [「原子力安全文化に関する宣言」等の理解度・実践度]

設問 12・13 ⇒ [原子力安全に関する判断]

設問 15・17 ⇒ [責任関与・当事者意識]

設問 70～72 ⇒ [核セキュリティに対する認識]

⁴ 4-2 同様の分析設定とした。

分析結果は次表の通りであり、安全文化醸成活動に対する積極的な関与（設問 18）に対して、以下の変数において正の有意な値が示された。

- ・ 「原子力安全文化に関する宣言」等の理解度・実践度（設問 7・8）
- ・ 安全を最優先にするための備え（緊急時の手順確認等）（設問 11）
- ・ 原子力安全に関する判断（設問 12・13）
- ・ 課室での原子力安全に係るマニュアルの整備（設問 19）
- ・ 安全を確保するための課室での議論等（設問 31）
- ・ 知識の実業務への活用（設問 38）
- ・ 常に問いかける姿勢（設問 57）
- ・ 核セキュリティに対する認識（設問 70～72）

安全文化醸成活動に対する積極的な関与（設問 18）に対する影響は、設問 38 [知識の実業務への活用] ($\beta=0.20, p<.001$) が最も強く、次いで設問 7・8 [「原子力安全文化に関する宣言」等の理解度・実践度] ($\beta=0.13, p<.001$)、設問 19 [課室での原子力安全に係るマニュアルの整備] ($\beta=0.11, p<.001$)、設問 11 [安全を最優先にするための備え（緊急時の手順確認等）] ($\beta=0.10, p<.01$) が続く順であった。

また、属性に関しては、勤務先・東京 ($\beta=-0.09, p<.01$) が負の有意な値を示したことから、勤務先の違いが安全文化醸成活動に対する積極的な関与についての認識に影響することが示唆された。なお、これに関しては、解釈可能性として、業務内容の差異（東京勤務よりも、各地の原子力発電所にて規制業務を担当する地方勤務の方が日頃から安全文化を意識することが多くなると考えられること等）による影響が考えられる。

本分析における調整済み決定係数は 0.513 であり、すなわち、分析で用いた説明変数によって説明できる「原子力安全文化に関する宣言」の理解度・実践度への影響度の割合は 51.3% であることから、調整済み決定係数は十分高いと言える値であった。分析結果から、以下のような取り組みが、職員における安全文化醸成活動に対する積極的な関与についての認識を高める可能性があると考えられた。

- ・ 規制庁全体において「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」の理解度・実践度の向上を図る
- ・ 実業務に活用できる有益な情報を入手できるような仕組みや機会を提供する
- ・ 課室では日頃から原子力安全に係るマニュアル等を整備する
- ・ 事故・トラブルに備えるための訓練等を定期的実践する

重回帰分析結果（目的変数：設問 18 安全文化醸成活動に対する積極的な関与）

説明変数		標準化係数 (β)	有意確率	
「原子力安全文化に関する宣言」等の理解度・実践度（設問 7・8）		0.13	0.00	
安全を最優先にするための配慮（設問 10）		0.06	0.17	
安全を最優先にするための備え（緊急時の手順確認等）（設問 11）		0.10	0.01	
原子力安全に関する判断（設問 12・13）		0.09	0.05	
責任関与・当事者意識（設問 15・17）		0.07	0.15	
課室での原子力安全に係るマニュアルの整備（設問 19）		0.11	0.00	
安全を確保するための課室での議論等（設問 31）		0.07	0.04	
知識の実業務への活用（設問 38）		0.20	0.00	
常に問いかける姿勢（設問 57）		0.08	0.03	
迅速な行動（設問 66）		0.05	0.16	
核セキュリティに対する認識（設問 70～72）		0.08	0.05	
属性	所属	基盤 G	-0.08	0.05
		防護 G	-0.02	0.53
		規制部	0.02	0.60
		原子力安全人材育成センター	0.02	0.53
	勤務先	東京	-0.09	0.01
	役職	補佐級以上	0.04	0.26
	原子力規制行政機関への在籍年数	5 年以上～10 年未満	-0.05	0.14
		10 年以上～15 年未満	0.03	0.32
		15 年以上～20 年未満	0.00	0.97
		20 年以上	0.01	0.68
	原子力規制行政機関在籍以前に実務で原子力安全に携わってきた経験	有	-0.02	0.57

安全文化醸成活動に対する積極的な関与（設問 18）を有意に強める要因は青、有意に弱める要因は赤で色付け

6 助言・提案

本年度アンケート調査の結果及びその分析（2-5章）を踏まえ、原子力規制委員会・規制庁において安全文化（核セキュリティ文化含む）の醸成活動を図る上で必要な取り組みについて、助言・提案を行う。

◇ 今年度調査結果の主な傾向

- 「原子力安全文化に関する宣言」における8つの行動指針ごとの分析及び個別設問の結果（昨年度調査との比較を含む）から、規制庁全体における強み及び要改善項目として、特に以下が指摘される。

強み 業務において安全の最優先が心掛けられており、当事者意識や常に問いかける姿勢が保たれている。

⇒こうした意識は、安全文化（核セキュリティ文化含む）の醸成における基盤となり得るので、引き続き維持・向上を図ることが望まれる。

要改善項目 組織におけるノウハウ伝承及び組織的な学習、高度な科学的・技術的専門性やリーダーシップに関する研修の整備等について、改善の必要性があると示唆される。

⇒これまでの取り組みを見直し、効果的な方策を検討・実施することが望まれる。ただし、専門性やリーダーシップに関する研修については、昨年度調査より評価が高くなったことから、庁内での取り組みによる効果が現れている可能性が考えられる。

- 全体的に、補佐級以上と係長級以下との間に得点差が見受けられた。
⇒役職の差による経験や裁量、これまで受けてきた教育の差が職員の意識に影響を与えていることが示唆された。来年度も継続して分析を行い、役職間の差に注視することが望まれる。
- また、各所属の特徴は、以下の通りであった。
 - ・ 長官官房：他の所属に比べ、補佐級以上と係長級以下で、すべての指針の得点における差が非常に大きい結果となった。
 - ・ 基盤G：指針の得点について全体の平均と近く、役職間の得点差が小さい結果となった。
 - ・ 防護G：他の所属に比べ、指針8（核セキュリティとの調和）の得点が特に高い結果となった。
 - ・ 規制部：指針の得点について全体の平均と近く、役職間の得点差が小さい結果となった。
 - ・ 原子力安全人材育成センター：他の所属に比べ、指針4（高度な専門性の保持と組

織的な学習)及び指針6(常に問いかける姿勢)の得点が高い一方、指針8(核セキュリティとの調和)の得点が低い結果となった。

⇒各所属における特徴の違いは、業務内容等の差異が影響していることが考えられる。こうした各所属の違いを踏まえ、それぞれに効果的な安全文化醸成活動を検討することが必要である。

- 職員における、「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」の理解度・実践度については、改善の余地がある結果であった。

⇒更なる普及・浸透を図るための方策を検討する必要がある。検討にあたっては、職員から有効と思われる方策を募る、職員に対して聞き取りを行う、また、「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」の内容について、より実践的な項目となるよう適宜見直すこと等が考えられる。

◇ 他産業における安全文化醸成活動事例の紹介

「今年度調査結果の主な傾向」において、要改善項目として、高度な科学的・技術的専門性やリーダーシップに関する研修の整備等が挙げられたことを踏まえ、他産業における安全文化醸成についての近年の参考事例として、以下の2点を挙げる。

- 現業管理者のコミュニケーションスキルに関する取り組み [分野：鉄道]

職場内のコミュニケーションの活性化を図ることでヒューマンエラーの発生を抑制することを目的に、部下や職場メンバーとのコミュニケーションを図るために必要な管理者スキルを明らかにし、評価する手法を開発している。このスキルは、普段からの「話す機会を増やす行動」「個人把握のための行動」、面談や相談をされたときの「相談された時の態度」「相談や面談時の話し方」「対応終了時と終了後」の5つの評価尺度から成り、具体的な行動が評価項目として挙げられている。

《参考文献》宮地由芽子，村越暁子，畠山直 現業管理者のコミュニケーションスキル評価手法 鉄道総研報告 31(11), 5-10 2017

- 安全文化醸成に向けた宇宙航空用 CRM 訓練の開発・運用 [分野：宇宙航空]

「きぼう」日本実験棟(JEM)運用において、安全確保の実現方法を明確し、安全文化の醸成を目指すために、2008年より、JEMの各システムや実験の専門知識を有する、JEM運用管制要員向けCrew Resource Management(CRM)訓練が開発・運用されている。このなかで「コミュニケーション」「意思決定」「チーム作り」「状況認識」「ワークロード調整」というJAXA CRM5大要素が開発され、これをもとにディスカッション形式の座学訓練およびシミュレーション訓練が開発され、技量・知識・心構えの強化が図られた。

《参考文献》大濱 有美, 伊藤 誠, 石橋 明, 山口 孝夫, 堂山 浩太郎, 西澤 智 JAXA CRM
訓練導入と安全文化醸成の取組みに関する考察 ヒューマンインタフェース学会研究報
告集 19(5), 9-10 2017

◇ 来年度アンケート調査に向けて

- 今年度は、昨年度調査設問の大幅な見直しに伴い項目数が増え、安全文化（核セキュリティ文化含む）の理解と活動についての設問は全 69 問であった。職員が回答するにあたって、ある程度時間を要したと考えられ、今年度の回答率が、昨年より低下したことの一要因となった可能性がある。
⇒設問の合理化を検討する。なお、回答率については、安全文化・核セキュリティ文化に対する関心をはかる一つの指標としてもとらえることができるため、引き続き注視すべき。
- 原子力安全文化醸成に影響を与える要因について、多変量解析（重回帰分析）を用いた分析を行ったが、目的変数とした「原子力安全文化に関する宣言」及び「核セキュリティ文化に関する行動指針」の理解度・実践度（設問 7・8）と、強い正の相関係数を示す設問があまり見受けられず、原子力安全文化醸成に影響を与える要因を、重回帰分析によって具体的に抽出することができなかった。
⇒どのような認識が実際の行動につながるのかを重回帰分析で分析するのであれば、目的変数となる“行動指標”と、説明変数となる“認識を問う設問”を明確に整理した上でアンケート調査票の設計を行う必要がある。
- アンケート調査を行うことで、安全文化（核セキュリティ文化含む）に対する認識について定量データを得ることができるが、アンケート調査のみでは、ある特定の項目について深掘りすることができないという短所がある。
⇒定量データが得られるアンケート調査と、定性データが得られるヒアリング調査等の他の手法を組み合わせることで、より詳しく分析することができると考えられる。

1. 調査票

原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する 職員アンケート

平成 29 年 9 月 4 日

監査・業務改善推進室

安全技術管理官（システム安全担当）付

○本アンケートの趣旨・目的

原子力規制委員会では、東京電力福島第一原子力発電所事故の教訓を踏まえ、「原子力安全文化に関する宣言」を定めています。また核セキュリティ文化醸成のための活動に関する行動指針として「核セキュリティ文化に関する行動指針」を定めています。これらの内容に基づき、各課室及び職員一人ひとりが具体的に行動することが求められています。

つきましては、職員の皆さんの安全文化・核セキュリティ文化の醸成についての理解と活動の状況を把握するため、アンケートを実施します。アンケートの結果については、内容を分析・整理し、安全文化・核セキュリティ文化醸成活動の改善に活用いたします。

○職員アンケートの構成

1. あなたの属性に対する質問（F1～F6）

原子力規制庁職員は多種多様な業務を遂行しているため、安全文化の醸成への取組の多様性を知るためのものです。

2. あなたと所属課室の安全文化（核セキュリティ文化含む）の理解と活動について

原子力規制委員会「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」に含まれる内容をもとに、質問します。自分の考えに、最も当てはまる回答を1つお選び下さい。

質問の構成

Q0-1～Q0-2：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認知に関する質問

Q1-1～Q1-3：行動指針1 安全の最優先に関する質問

Q2-1～Q2-11：行動指針2 リスクの程度を考慮した意思決定に関する質問

Q3-1～Q3-15：行動指針3 安全文化の浸透と維持向上に関する質問

Q4-1～Q4-11：行動指針4 高度な専門性の保持と組織的な学習に関する質問

Q5-1～Q5-9：行動指針5 コミュニケーションの充実にに関する質問

Q6-1～Q6-6：行動指針6 常に問いかける姿勢に関する質問

Q7-1～Q7-7：行動指針7 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動に関する質問

Q8-1～Q8-5：行動指針8 核セキュリティとの調和に関する質問

Q9-1：私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カードについての質問に関する質問

※Q0-1～Q9-1については、すべて回答しないとアンケート終了となりませんので、ご注意ください。

※あなたに関する質問については、御自身の取組や活動に対する評価をお答えください。

※課室の状況に関する質問については、所属する課室の取組や活動に対するあなたの評価をお答えください。

※課室長に関する質問については、課室長級等の方は、御自身の取組とその評価についてお答えください。

3. 自由記述（Q10-1～Q10-3）

皆さんにお配りした「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」や、安全文化に関する改善意見・提案等について、自由記述で回答してください。

○記入いただいたアンケートの情報管理について

- ・アンケートは、原子力安全人材育成センターのシステムを活用して実施します。
- ・入力していただいた情報の保管、分析整理に当たっては、記入いただいた個人が特定されないよう配慮するとともに、厳重に管理し、目的外の使用はいたしません。

1. あなたの属性に対する質問 (F1～F6)

F1 所属

①長官官房（基盤 G、防護 G 除く） ②基盤 G ③防護 G ④規制部 ⑤原子力安全人材育成センター

F2 勤務先（東京あるいは地方事務所）

①東京 ②地方

F3 役職

①係員級 ②係長級 ③補佐級 ④課室長級等 ⑤技術参与、再任用

F4 原子力規制行政機関への在籍年数（旧組織を含む）

①0～5年未満 ②5年以上～10年未満 ③10年以上～15年未満 ④15年以上～20年未満 ⑤20年以上

F5 原子力規制行政機関在籍以前に実務で原子力安全に携わってきた経験の有無

①有 ②無

F6 年齢

①20歳代 ②30歳代 ③40歳代 ④50歳代 ⑤60歳以上

2. あなたと所属課室の安全文化（核セキュリティ文化含む）の理解と活動について

Q1 あなたは、「原子力安全文化に関する宣言」について知っていますか。

- ①熟知し、日常業務の中で心掛け、実践している
- ②よく理解しているが、日常業務の中で十分に実践できていない
- ③どのような内容であるか、おおむね理解している
- ④あることは知っているが、どのような内容であるか知らない
- ⑤見たことがない、知らない

Q2 あなたは、「核セキュリティ文化に関する行動指針」について知っていますか。

- ①熟知し、日常業務の中で心掛け、実践している
- ②よく理解しているが、日常業務の中で十分に実践できていない
- ③どのような内容であるか、おおむね理解している
- ④あることは知っているが、どのような内容であるか知らない
- ⑤見たことがない、知らない

Q3 あなたは、原子力安全について、100%の安全はなく、重大な事故は起こり得るとの明確な認識を持っていますか。

- ①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q4 あなたは、安全面で危険を感じる時、過去の経験にとらわれずに業務プロセスを見直すなど、安全に配慮した対応をとることができますか。

- ①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q5 あなたは、普段から緊急時の手順を確認したり、防災訓練に参加するなど、原子力安全上の事故・トラブルに備えるための行動を行っていますか。

- ①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q6 あなたは、原子力安全に関連するリスクの特徴を理解し、それらを考慮して判断をしていますか。

- ①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q7 あなたは、何のものにもとらわれない独立かつ公平な判断をしていますか。

- ①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q8 あなたは、自らの判断について、確かな根拠を示して論理的に説明ができますか。

- ①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q9 あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。

- ①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q10 課室では、職員が責任を持って業務を遂行することができるように、職員に適切な

権限を付与していますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q11 あなたは、日々のふるまいや業務の中で、安全に対して当事者意識をもって関与していますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q12 あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q13 課室では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q14 あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q15 課室には、リスクや重要度に応じて重み付けし、優先して取り組むべき事項を選択する仕組みが整備され活用されていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q16 課室では、年度業務計画などで原子力安全に関する目的、目標、戦略が明確になっていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q17 課室では、原子力安全が最優先に考慮された人員配置がなされていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q18 課室では、業務を的確に遂行するために、適性や能力を考慮した人員配置がなされていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q19 課室では、原子力安全が最優先に考慮されて、予算が配分されていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q20 課室では、課室長は、職員からの異なる意見を積極的に受け入れていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q21 課室では、課室長は、職員に積極的に議論を促すなど、自由闊達に議論ができる環境づくりを行っていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

- Q22 課室では、課室長は、現場に足を運び、直接業務の現状を確認していますか。
①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない
- Q23 課室では、課室長は、職員が安全を促すふるまいをしたときには褒め、また、安全面で懸念があるときは指導していますか。
①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない
- Q24 課室では、課室長は、安全を最優先する姿勢と行動を率先して示しており、尊敬できる手本として評価できますか。
①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない
- Q25 課室では、安全が他の要素（前例・効率性・核セキュリティなど）と対立する場合に、安全が確保されるよう十分に熟考・議論されていますか。
①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない
- Q26 課室では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。
①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない
- Q27 原子力規制委員会委員や幹部職員は、安全に関する経験や事例を十分に職員に伝えていきますか。
①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない
- Q28 あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。
①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない
- Q29 課室の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。
①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない
- Q30 課室では、課室長は、組織に安全を軽視する兆候がないか常に心を配り、職員が高いモチベーションを持ち続ける環境を整備できるよう努めていますか。
①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない
- Q31 課室には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、人事異動等の際にノウハウが伝承されない等、組織的に学習が行われていない恐れがありますか。
①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない
- Q32 あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、自身の業務に活用していますか。
①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q33 原子力規制庁には、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るための研修制度が十分準備されていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q34 課室では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q35 課室では、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るため OJT 等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が独自の取組として行われていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q36 原子力規制庁には、リーダーシップ能力を向上させるために、研修や教材等のツールが十分準備されていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q37 課室では、職員が、大きな問題だけではなく、大きな問題につながりうる些細な問題についても積極的に報告することが奨励されていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q38 課室では、問題が起きた時、原因を特定し、他の領域にも同様の問題が存在していないか確認がなされていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q39 課室では、問題が適切に改善され、重要な教訓が共有されていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q40 課室では、発生した様々な問題を総合的に分析し、同様の問題が起こらないよう対策の検討・実施が行われていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q41 課室では、自らの業務について、安全上のリスクを定期的に評価し、フォローアップする仕組みが整備され、活用されていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q42 課室では、原子力安全に関する忌憚のない議論が自由活発になされることが奨励されていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q43 あなたは、原子力安全上の課題について、上司や同僚と異なる意見を持つとき、忌

憚なく意見を表明していますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q44 課室では、意見の対立などが生じた場合、適切かつ公平な方法で解決がなされていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q45 あなたは、業務において、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、自律的な取組を促していますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない
⑥該当なし（自身の業務において、直接被規制者と関わらないため）

Q46 あなたは、被規制者との距離を適切に維持し、専門的な知見をもって論理的に対応していますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない
⑥該当なし（自身の業務において、直接被規制者と関わらないため）

Q47 課室では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることがありますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q48 あなたは、安全を向上させるため必要なときに、課室を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q49 あなたは課室において、業務での失敗やヒヤリハット（要改善事項に発展しそうな案件）等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q50 課室では、情報を一般向けにオープンかつわかりやすく伝え、質問・問い合わせがあった場合は適切な回答がなされていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q51 あなたは、自身の業務や作業環境に関して、安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかなど、慢心することなく、常に問いかける姿勢を意識していますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q52 あなたは、自身の業務を行う上で、疑問を感じたときには立ち止まり、上司や同僚にアドバイスを求めますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q53 あなたは、自身の業務を行う上で、前提条件を確認し、それを鵜呑みにせず、必要

に応じて異なる観点で業務全体を見直すようにしていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q54 課室では、職員が質問すること、懸念を挙げること、提案をすることが奨励されていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q55 あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを考慮し、業務の運用や進捗管理がうまくできていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q56 課室では、業務の PDCA サイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q57 あなたは、安全への配慮よりも、作業の効率や速さを優先することがありますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q58 あなたは、大丈夫だと自信があるときには、法令等の確認を怠ったり、作業の手順やマニュアル等に従わないことがありますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q59 あなたは、安全に関する課題について、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ますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q60 あなたは、安全に関する課題について、先延ばしすることなく迅速に行動していますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q61 課室では、ルールやマニュアル等の改正に際して、変更による安全などへの影響を考慮した議論が十分行われていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q62 課室では、意思決定を行う際、様々な要因やリスクの影響を確認するために、関連するすべての情報源が確認されていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q63 課室では、既存の手順や計画では対応できない想定外の災害やトラブルなどに対して、柔軟に対応できるように訓練や準備を行っていますか。

①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q64 あなたは、業務を行う上で、原子力安全だけではなく、核セキュリティについても十分考慮できていますか。

- ①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q65 あなたは、自身の業務に、核セキュリティ上の脅威が常に存在し得ることを認識していますか。

- ①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q66 あなたは、安全と核セキュリティはそれぞれ別個に存在するのではなく、互いに依存しており、双方が調和するように最適な方法を選択しなければならないことを認識していますか。

- ①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q67 原子力規制庁には、核セキュリティについての理解向上を図る研修や教材等のツールが十分準備されていますか。

- ①非常にそう思う②そう思う③どちらともいえない④そう思わない⑤全くそう思わない

Q68 あなたは、安全と核セキュリティが干渉した事例を経験したことがありますか。

- ①よく経験する②まれに経験する③経験したことがない④わからない

Q69 あなたは「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」を携帯していますか？

- ①自由記述欄に自身の言葉を記入し、常に携帯している
②自由記述欄に自身の言葉を記入したが、常に携帯はしてない
③自由記述欄になにも記載していないが、常に携帯している
④自由記述欄になにも記載しておらず、常に携帯していない
⑤カードの存在を知らない

3. 自由記述

Q70 あなたの「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」の自由記述欄の記載事項を記入してください。

Q71 我々の安全文化、組織風土について、強みや弱み、不安や不満を感じることにについて記載してください。

Q72 我々自らの安全文化醸成活動として取り組むべき課題や、アイデアについて記載してください。

お疲れ様でした。以上で質問は終了です。ご協力ありがとうございました。

2. 設問一覧

指針	No.	平成 29 年度の設問	備考 (修正理由等)	H28 年度設問との対応 ※赤字：修正箇所	安全文化 9 つの特徴
該当せず	7	あなたは、「原子力安全文化に関する宣言」について知っていますか。	修正：文言の統一	Q8 あなたは、 原子力規制委員会 「原子力安全文化に関する宣言」について 御存じですか。	
該当せず	8	あなたは、「核セキュリティ文化に関する行動指針」について知っていますか。	新規	新規	
1. 安全の最優先	9	あなたは、原子力安全について、100%の安全はなく、重大な事故は起こり得るとの明確な認識を持っていますか。	新規：指針解説文を参考に作成	新規	1. 職員個人の責任
1. 安全の最優先	10	あなたは、安全面で危険を感じる時、過去の経験にとらわれずに業務プロセスを見直すなど、安全に配慮した対応をとることができますか。	新規	新規	1. 職員個人の責任
1. 安全の最優先	11	あなたは、普段から緊急時の手順を確認したり、防災訓練に参加するなど、原子力安全上の事故・トラブルに備えるための行動を行っていますか。	新規	新規	1. 職員個人の責任
2. リスクの程度を考慮した意思決定	12	あなたは、原子力安全に関連するリスクの特徴を理解し、それらを考慮して判断をしていますか。	修正：設問の分割（1つの設問で2つの要素が含まれていたため）、文言修正	Q12 あなたは、 リスクを考慮し、何ものにもとらわれない独立かつ公平な意思決定を行っていますか。	2. 問いかける姿勢
2. リスクの程度を考慮した意思決定	13	あなたは、何ものにもとらわれない独立かつ公平な判断をしていますか。	修正：設問の分割（1つの設問で2つの要素が含まれていたため）、文言修正	Q12 あなたは、 リスクを考慮し、何ものにもとらわれない独立かつ公平な意思決定を行っていますか。	
2. リスクの程度を考慮した意思決定	14	あなたは、自らの判断について、確かな根拠を示して論理的に説明ができますか。		Q18 あなたは、自らの判断について、確かな根拠を示して論理的に説明ができますか。	1. 職員個人の責任

指針	No.	平成 29 年度の設問	備考 (修正理由等)	H28 年度設問との対応 ※赤字：修正箇所	安全文化 9 つの特徴
2. リスクの程度を考慮した意思決定	15	あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。		Q16 あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。	4. リーダーの責任
2. リスクの程度を考慮した意思決定	16	課室では、職員が責任を持って業務を遂行することができるように、職員に適切な権限を付与していますか。	修正：対象の明確化、文言修正	Q20 所属組織では、職員が業務の責任を持って遂行することができるように、職員に適切な権限を付与していますか。	4. リーダーの責任
2. リスクの程度を考慮した意思決定	17	あなたは、日々のふるまいや業務の中で、安全に対して当事者意識をもって関与していますか。	新規：新しいIAEA安全文化9つの特徴を踏まえ追加	新規	1. 職員個人の責任
2. リスクの程度を考慮した意思決定	18	あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。	修正：文言修正	Q45 あなた自身が、安全文化醸成のためにリーダーシップを発揮する役割があると思いますか	1. 職員個人の責任
2. リスクの程度を考慮した意思決定	19	課室では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。	修正：対象の明確化	Q28 所属組織では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。	9. 計画的な業務
2. リスクの程度を考慮した意思決定	20	あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。		Q29 あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。	4. リーダーの責任
2. リスクの程度を考慮した意思決定	21	課室には、リスクや重要度に応じて重み付けし、優先して取り組むべき事項を選択する仕組みが整備され活用されていますか。	新規：新しいIAEA安全文化9つの特徴を踏まえ追加	新規	9. 計画的な業務
3. 安全文化の浸透と維持向上	22	課室では、年度業務計画などで原子力安全に関する目的、目標、戦略が明確になっていますか。	修正：対象の明確化、文言修正	Q9 所属組織は、原子力安全に関する目的、目標、戦略を明確にし、年度業務計画に記載していますか。	3. コミュニケーション
3. 安全文化の浸透と維持向上	23	課室では、原子力安全が最優先に考慮された人員配置がなされていますか。	修正：設問の分割、対象の明確化	Q11 所属組織は、原子力安全が最優先に考慮されて、人員、予算等が配分されていると思いますか。	4. リーダーの責任

指針	No.	平成 29 年度の設問	備考 (修正理由等)	H28 年度設問との対応 ※赤字：修正箇所	安全文化 9 つの特徴
3. 安全文化の浸透と維持向上	24	課室では、業務を的確に遂行するために、適性や能力を考慮した人員配置がなされていますか。	修正：対象の明確化、文言修正、誤植修正	Q31 所属組織では、業務を的確に遂行するために、適性や能力を考慮した 人材配置 がなされていますか。	4. リーダーの責任
3. 安全文化の浸透と維持向上	25	課室では、原子力安全が最優先に考慮されて、予算が配分されていますか。	修正：設問の分割、対象の明確化	Q11 所属組織は、原子力安全が最優先に考慮されて、 人員、予算等が配分されている と思いますか。	4. リーダーの責任
3. 安全文化の浸透と維持向上	26	課室では、課室長は、職員からの異なる意見を積極的に受け入れていますか。	修正：設問の分割、対象の明確化	Q42 所属組織では、 上司は、職員による異なる意見について受け入れ、助言をしたり、自由で開放的な雰囲気 を創出していますか。	6. 配慮ある業務環境
3. 安全文化の浸透と維持向上	27	課室では、課室長は、職員に積極的に議論を促すなど、自由闊達に議論ができる環境づくりを行っていますか。	修正：設問の分割、対象の明確化	Q42 所属組織では、 上司は、職員による異なる意見について受け入れ、助言をしたり、自由で開放的な雰囲気 を創出していますか。	4. リーダーの責任
3. 安全文化の浸透と維持向上	28	課室では、課室長は、現場に足を運び、直接業務の現状を確認していますか。	新規：新しいIAEA安全文化9つの特徴を踏まえ追加	新規	4. リーダーの責任
3. 安全文化の浸透と維持向上	29	課室では、課室長は、職員が安全を促すふるまいをしたときには褒め、また、安全面で懸念があるときは指導していますか。	新規：新しいIAEA安全文化9つの特徴を踏まえ追加	新規	4. リーダーの責任
3. 安全文化の浸透と維持向上	30	課室では、課室長は、安全を最優先する姿勢と行動を率先して示しており、尊敬できる手本として評価できますか。	新規：指針解説文を参考に作成	新規	4. リーダーの責任
3. 安全文化の浸透と維持向上	31	課室では、安全が他の要素（前例・効率性・核セキュリティなど）と対立する場合に、安全が確保されるよう十分に熟考・議論されていますか。	修正：対象の明確化、文言修正	Q13 所属組織は、 安全上の課題を扱う際 の意思決定における 工夫 （ 検討課題の優先度の方針、他の視点からの問題提起をあえて行う仕掛け など）をしているか。	3. コミュニケーション
3. 安全文化の浸透と維持向上	32	課室では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。	修正：対象の明確化	Q37 所属組織では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。	7. 継続的な学習
3. 安全文化の浸透と維持向上	33	原子力規制委員会委員や幹部職員は、安全に関する経験や事例を十分に職員に伝えていますか。	新規：新しいIAEA安全文化9つの特徴を踏ま	新規	4. リーダーの責任

指針	No.	平成 29 年度の設問	備考 (修正理由等) え追加	H28 年度設問との対応 ※赤字：修正箇所	安全文化 9 つの特徴
3. 安全文化の浸透と維持向上	34	あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。		Q27 あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。	6. 配慮ある業務環境
3. 安全文化の浸透と維持向上	35	課室の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。	修正：対象の明確化	Q32 所属組織 の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。	6. 配慮ある業務環境
3. 安全文化の浸透と維持向上	36	課室では、課室長は、組織に安全を軽視する兆候がないか常に心を配り、職員が高いモチベーションを維持する環境を整備できるよう努めていますか。	新規：指針解説文を参考に作成	新規	4. リーダーの責任
4. 高度な専門性の保持と組織的な学習	37	課室には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、人事異動等の際にノウハウが伝承されない等、組織的に学習が行われていない恐れがありますか。	修正：対象の明確化、文言修正	Q30 所属組織 には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、 手順が組織的に共有されていなかったり 、人事異動等の際にノウハウが伝承されない恐れがありますか。	7. 継続的な学習
4. 高度な専門性の保持と組織的な学習	38	あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、自身の業務に活用していますか。	修正：文言の統一	Q38 あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、 御 自身の業務に活用していますか。	7. 継続的な学習
4. 高度な専門性の保持と組織的な学習	39	原子力規制庁には、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るための研修制度が十分準備されていますか。	修正：文言修正	Q39 あなたは 、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るため、 現在の研修制度に満足していますか。	7. 継続的な学習
4. 高度な専門性の保持と組織的な学習	40	課室では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。	修正：対象の明確化	Q40 所属組織 では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。	7. 継続的な学習
4. 高度な専門性の保持と組織的な学習	41	課室では、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るため OJT 等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が独自の取組として行われていますか。	修正：対象の明確化、文言修正	Q41 所属組織の独自の取組として 、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るため OJT 等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が行われていますか。	7. 継続的な学習

指針	No.	平成 29 年度の設問	備考 (修正理由等)	H28 年度設問との対応 ※赤字：修正箇所	安全文化 9 つの特徴
4. 高度な専門性の保持と組織的な学習	42	原子力規制庁には、リーダーシップ能力を向上させるために、研修や教材等のツールが十分準備されていますか。	修正：文言修正	Q46 あなたは 、リーダーシップ能力を向上させるために、 原子力規制庁 の研修や教材等のツールが 充実していると思 いますか。	7. 継続的な学習
4. 高度な専門性の保持と組織的な学習	43	課室では、職員が、大きな問題だけではなく、大きな問題につながりうる些細な問題についても積極的に報告することが奨励されていますか。	新規：新しい IAEA 安全文化 9 つの特徴を踏まえ追加	新規	8. 問題の特定と解決
4. 高度な専門性の保持と組織的な学習	44	課室では、問題が起きた時、原因を特定し、他の領域にも同様の問題が存在していないか確認がなされていますか。	新規：新しい IAEA 安全文化 9 つの特徴を踏まえ追加	新規	8. 問題の特定と解決
4. 高度な専門性の保持と組織的な学習	45	課室では、問題が適切に改善され、重要な教訓が共有されていますか。	新規：新しい IAEA 安全文化 9 つの特徴を踏まえ追加	新規	8. 問題の特定と解決
4. 高度な専門性の保持と組織的な学習	46	課室では、発生した様々な問題を総合的に分析し、同様の問題が起らないよう対策の検討・実施が行われていますか。	新規：新しい IAEA 安全文化 9 つの特徴を踏まえ追加	新規	8. 問題の特定と解決
4. 高度な専門性の保持と組織的な学習	47	課室では、自らの業務について、安全上のリスクを定期的に評価し、フォローアップする仕組みが整備され、活用されていますか。	新規：新しい IAEA 安全文化 9 つの特徴を踏まえ追加	新規	8. 問題の特定と解決
5. コミュニケーションの充実	48	課室では、原子力安全に関する忌憚のない議論が自由活発になされることが奨励されていますか。	修正：対象の明確化、文言修正	Q15 所属組織 では、原子力安全に関する忌憚のない議論が自由活発になされることが 評価 されていますか。	3. コミュニケーション
5. コミュニケーションの充実	49	あなたは、原子力安全上の課題について、上司や同僚と異なる意見を持つとき、忌憚なく意見を表明していますか。	修正：文言修正	Q14 あなたは、原子力安全上の 弱点はないか 、 更なる向上の余地はないかを考え 、忌憚なく意見を表明していますか。	3. コミュニケーション
5. コミュニケーションの充実	50	課室では、意見の対立などが生じた場合、適切かつ公平な方法で解決がなされていますか。	新規：新しい IAEA 安全文化 9 つの特徴を踏まえ追加	新規	6. 配慮ある業務環境

指針	No.	平成 29 年度の設問	備考 (修正理由等)	H28 年度設問との対応 ※赤字：修正箇所	安全文化 9 つの特徴
5. コミュニケーションの充実	51	あなたは、業務において、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、自律的な取組を促していますか。	修正：設問の分割、文言修正	Q21 所属組織は、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、ふさわしい行動を促すため、適切なコミュニケーションを図っていますか。	3. コミュニケーション
5. コミュニケーションの充実	52	あなたは、被規制者との距離を適切に維持し、専門的な知見をもって論理的に対応していますか。	修正：設問の分割、文言修正	Q21 所属組織は、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、ふさわしい行動を促すため、適切なコミュニケーションを図っていますか。	3. コミュニケーション
5. コミュニケーションの充実	53	課室では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることがありますか。	修正：対象の明確化	Q33 所属組織では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることがありますか。	6. 配慮ある業務環境
5. コミュニケーションの充実	54	あなたは、安全を向上させるため必要ときに、課室を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていますか。	修正：文言修正	Q34 あなたは、安全を向上させるため必要ときに、所属組織を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていると思いますか。	1. 職員個人の責任
5. コミュニケーションの充実	55	あなたは課室において、業務での失敗やヒヤリハット（要改善事項に発展しそうな案件）等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。	修正：文言修正	Q35 あなたは、業務での失敗や要改善事項、ヒヤリハット等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。	6. 配慮ある業務環境
5. コミュニケーションの充実	56	課室では、情報を一般向けにオープンかつわかりやすく伝え、質問・問い合わせがあった場合は適切な回答がなされていますか。	新規：新しいIAEA 安全文化 9 つの特徴を踏まえ追加	新規	3. コミュニケーション
6. 常に問いかける姿勢	57	あなたは、自身の業務や作業環境に関して、安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかなど、慢心することなく、常に問いかける姿勢を意識していますか。	修正：文言修正	Q22 あなたは、自身の業務や作業環境に関して、安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかについて、慢心することなく、常に問いかける姿勢を意識していますか。	2. 問いかける姿勢
6. 常に問いかける姿勢	58	あなたは、自身の業務を行う上で、疑問を感じたときには立ち止まり、上司や同僚にアドバイスを求めますか。	新規：新しいIAEA 安全文化 9 つの特徴を踏まえ追加	新規	2. 問いかける姿勢

指針	No.	平成 29 年度の設問	備考 (修正理由等)	H28 年度設問との対応 ※赤字：修正箇所	安全文化 9 つの特徴
6. 常に問いかける 姿勢	59	あなたは、自身の業務を行う上で、前提条件を確認し、それを鵜呑みにせず、必要に応じて異なる観点で業務全体を見直すようにしていますか。	新規：新しい IAEA 安全文化 9 つの特徴を踏まえ追加	新規	2. 問いかける姿勢
6. 常に問いかける 姿勢	60	課室では、職員が質問すること、懸念を挙げること、提案をすることが奨励されていますか。	新規：新しい IAEA 安全文化 9 つの特徴を踏まえ追加	新規	6. 配慮ある業務環境
6. 常に問いかける 姿勢	61	あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを考慮し、業務の運用や進捗管理がうまくできていますか。	修正：文言修正	Q26 あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを含めプロセスの管理がうまくできていると思いますか。	2. 問いかける姿勢
6. 常に問いかける 姿勢	62	課室では、業務の PDCA サイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。	修正：対象の明確化	Q36 所属組織では、業務の PDCA サイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。	8. 問題の特定と解決
7. 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動	63	あなたは、安全への配慮よりも、作業の効率や速さを優先することがありますか。		Q10 あなたは、安全への配慮よりも、作業の効率や速さを優先することがありますか。	1. 職員個人の責任
7. 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動	64	あなたは、大丈夫だと自信があるときには、法令等の確認を怠ったり、作業の手順やマニュアル等に従わないことがありますか。		Q17 あなたは、大丈夫だと自信があるときには、法令等の確認を怠ったり、作業の手順やマニュアル等に従わないことがありますか。	1. 職員個人の責任
7. 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動	65	あなたは、安全に関する課題について、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ますか。	修正：設問の分割	Q23 あなたは、安全に関する課題について、生じ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い、先延ばしすることなく迅速に行動していると思いますか。	5. 意思決定
7. 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動	66	あなたは、安全に関する課題について、先延ばしすることなく迅速に行動していますか。	修正：設問の分割	Q23 あなたは、安全に関する課題について、生じ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い、先延ばしすることなく迅速に行動していると思いますか。	5. 意思決定

指針	No.	平成 29 年度の設定	備考 (修正理由等)	H28 年度設問との対応 ※赤字：修正箇所	安全文化 9 つの特徴
7. 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動	67	課室では、ルールやマニュアル等の改正に際して、変更による安全などへの影響を考慮した議論が十分行われていますか。	修正：対象の明確化、文言修正	Q24 所属組織では、ルールやマニュアル等を改正するに際して、変更による原子力安全への影響を考慮した議論が十分行われていると思いますか。	9. 計画的な業務
7. 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動	68	課室では、意思決定を行う際、様々な要因やリスクの影響を確認するために、関連するすべての情報源が確認されていますか。	新規：新しいIAEA安全文化9つの特徴を踏まえ追加	新規	5. 意思決定
7. 厳格かつ慎重な判断と迅速な行動	69	課室では、既存の手順や計画では対応できない想定外の災害やトラブルなどに対して、柔軟に対応できるように訓練や準備を行っていますか。	新規：新しいIAEA安全文化9つの特徴を踏まえ追加	新規	5. 意思決定
8. 核セキュリティとの調和	70	あなたは、業務を行う上で、原子力安全だけではなく、核セキュリティについても十分考慮できていますか。	修正：文言修正	Q25 あなたは、業務を行う上で、原子力安全だけではなく、核セキュリティや、労働安全等についても考慮していますか。	
8. 核セキュリティとの調和	71	あなたは、自身の業務に、核セキュリティ上の脅威が常に存在し得ることを認識していますか。	新規：核セキュリティ文化に関する行動指針をもとに追加	新規	
8. 核セキュリティとの調和	72	あなたは、安全と核セキュリティはそれぞれ別個に存在するのではなく、互いに依存しており、双方が調和するように最適な方法を選択しなければならないことを認識していますか。	新規：指針解説文を参考に作成	新規	
8. 核セキュリティとの調和	73	原子力規制庁には、核セキュリティについての理解向上を図る研修や教材等のツールが十分準備されていますか。	新規	新規	
8. 核セキュリティとの調和	74	あなたは、安全と核セキュリティが干渉した事例を経験したことがありますか。	新規	新規	
該当せず	75	あなたは「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」を携帯していますか？	新規	新規	

指針	No.	平成 29 年度の設問	備考 (修正理由等)	H28 年度設問との対応 ※赤字：修正箇所	安全文化 9 つの特徴
自由記述	76	あなたの「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」の自由記述欄の記載事項を記入してください。	新規	新規	
自由記述	77	我々の安全文化、組織風土について、強みや弱み、不安や不満を感じることにについて記載してください。		Q47 我々の安全文化、組織風土について、強みや弱み、不安や不満を感じることにについて記載してください。	
自由記述	78	我々自らの安全文化醸成活動として取り組むべき課題や、アイデアについて記載してください。		Q48 我々自らの安全文化醸成活動として取り組むべき課題や、アイデアについて記載してください。	
			削除	Q19 あなたは、職場での会話の中で原子力安全について話題にすることがありますか。	
			削除	Q43 所属組織では、上司は、職員による異なる意見について、積極的に議論を促すなど、職員の意思決定について支援を行っていますか。	
			削除	Q44 あなたは、職員からの疑問や悩みに対する相談に対し、上司は十分に説明を行わず、意見を押しつけているように感じることはありますか。	

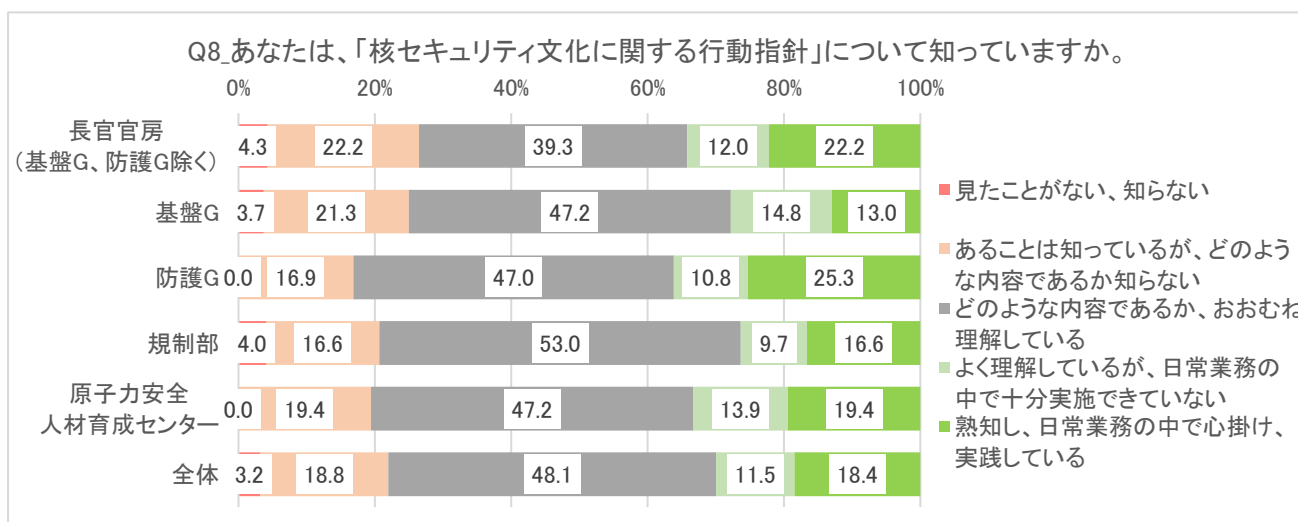
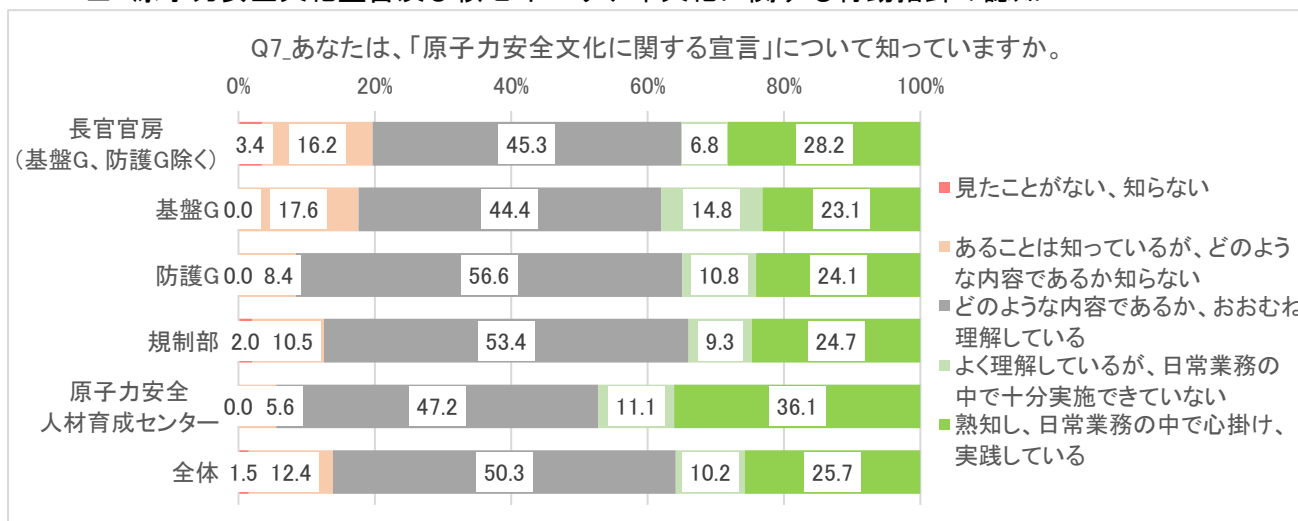
クロス集計結果

安全文化（核セキュリティ文化含む）の理解と活動についての各設問（設問 7-75）について、各属性でのクロス集計結果を以下に示す。

※ 設問番号に「R」を付した項目は逆転項目であり、以下は、逆転処理後の結果である。

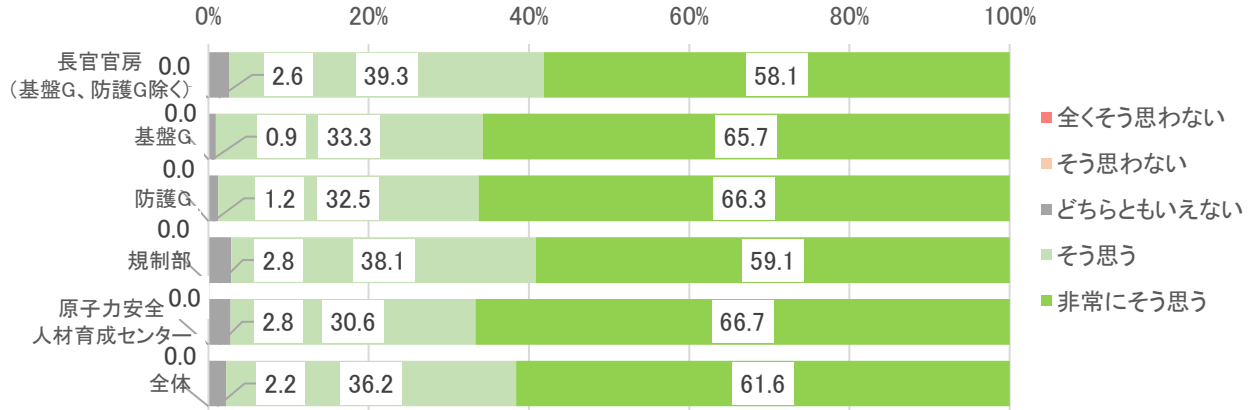
◇ 所属

■ 原子力安全文化宣言及び核セキュリティ文化に関する行動指針の認知

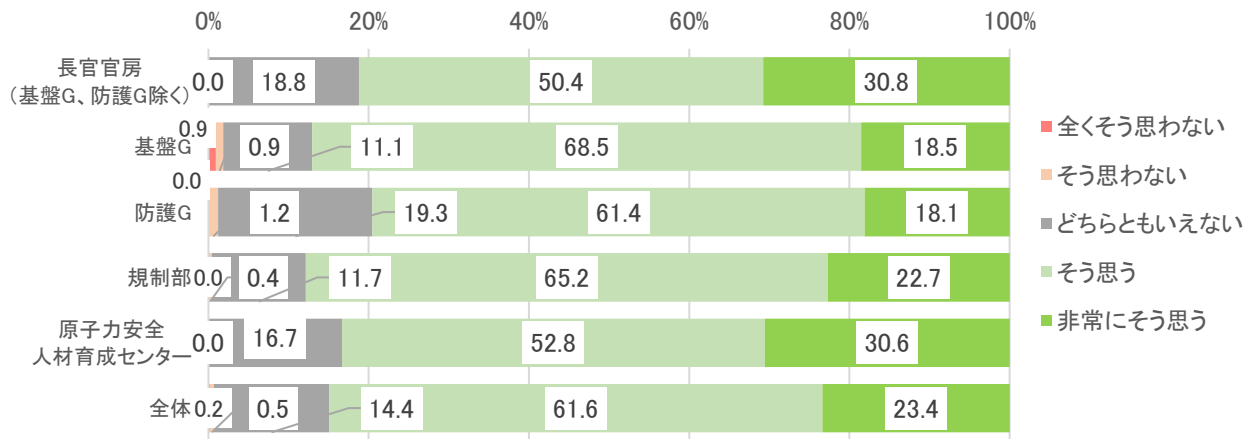


■ 指針 1

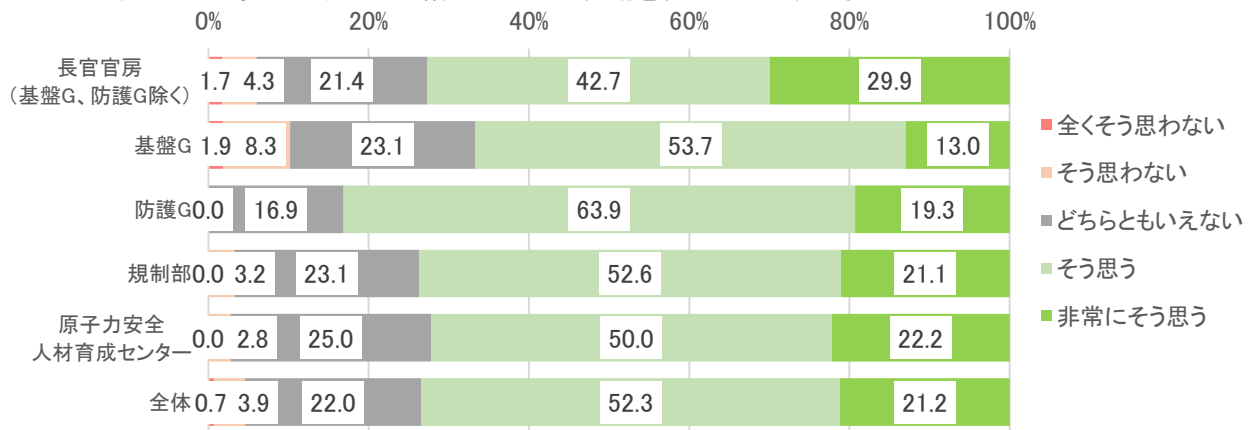
Q9_あなたは、原子力安全について、100%の安全はなく、重大な事故は起こり得るとの明確な認識を持っていますか。



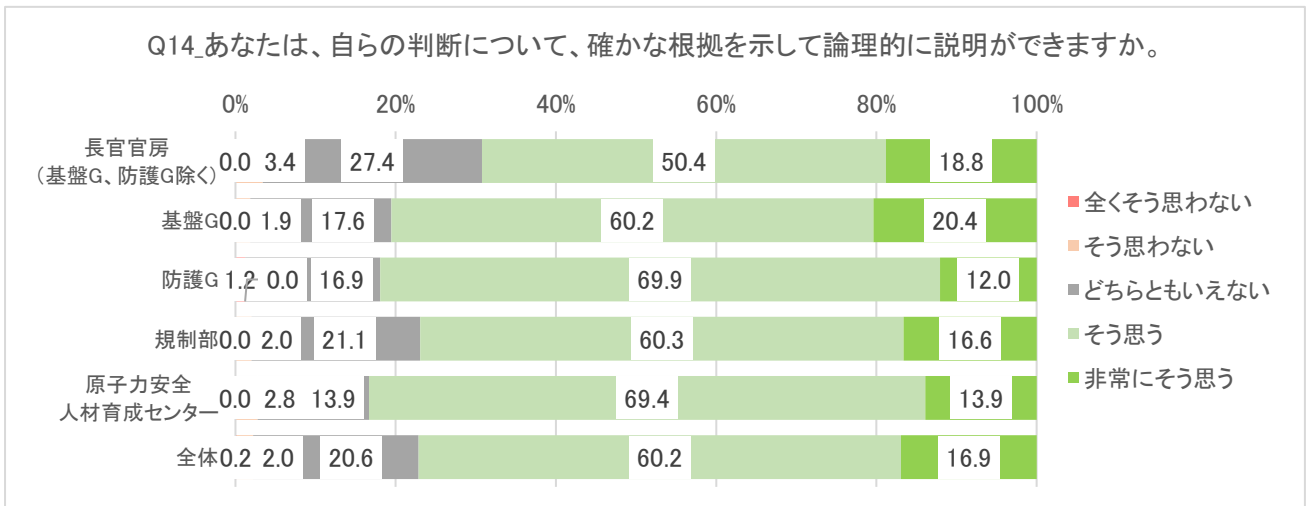
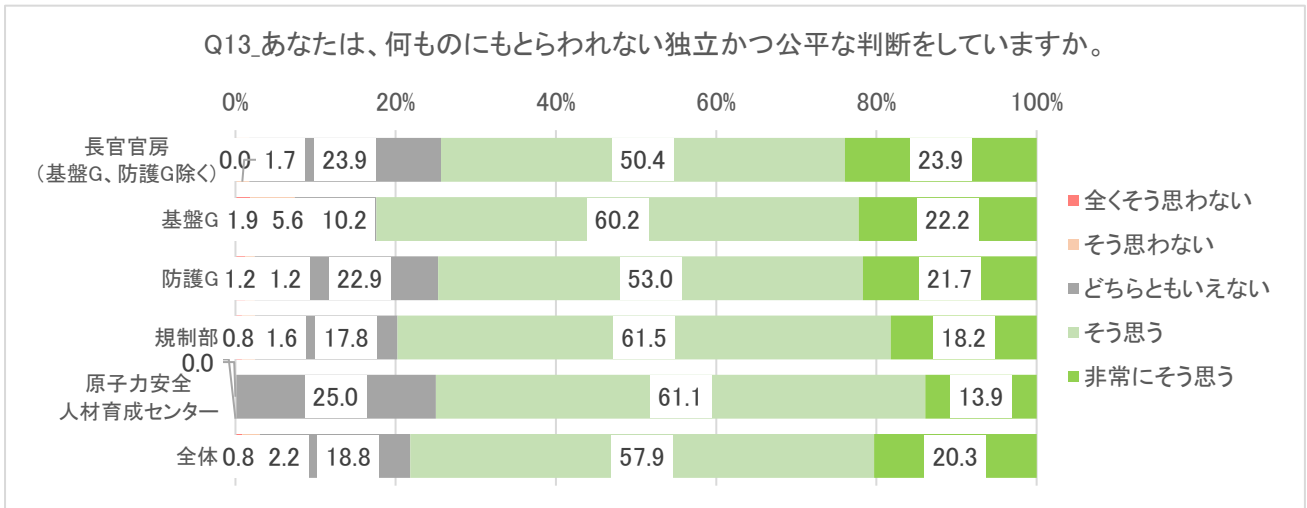
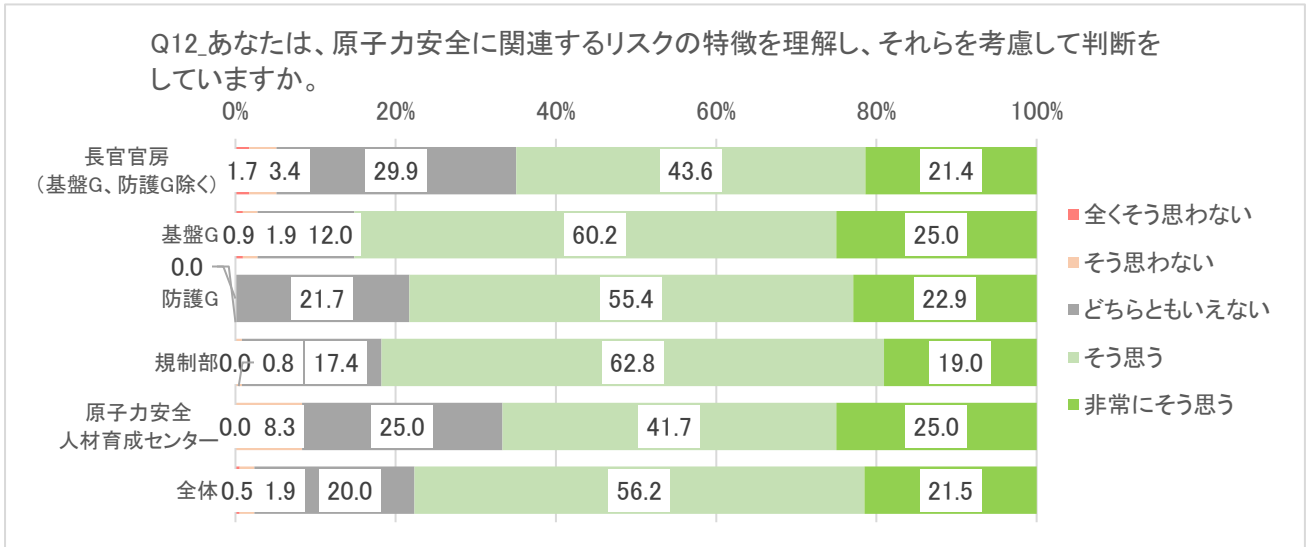
Q10_あなたは、安全面で危険を感じる時、過去の経験にとらわれずに業務プロセスを見直すなど、安全に配慮した対応をとることができますか。



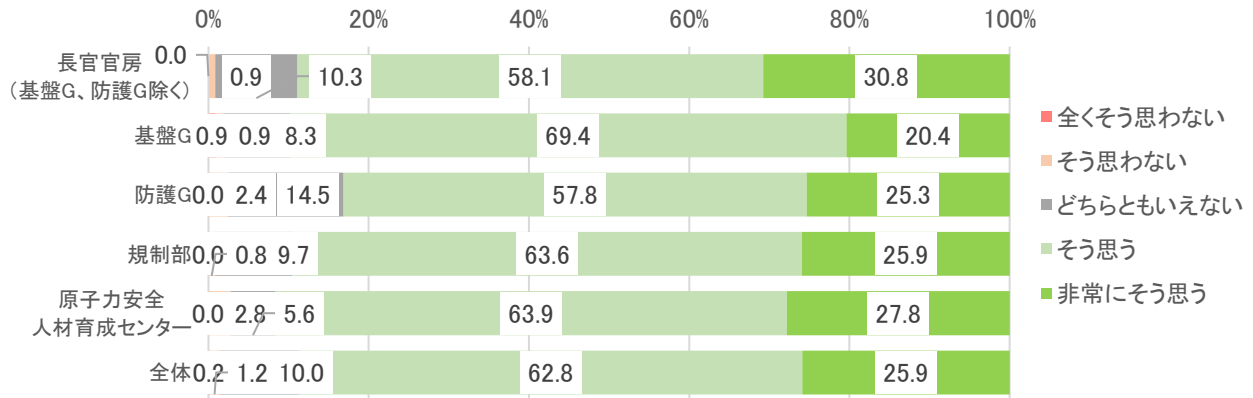
Q11_あなたは、普段から緊急時の手順を確認したり、防災訓練に参加するなど、原子力安全上の事故・トラブルに備えるための行動を行っていますか。



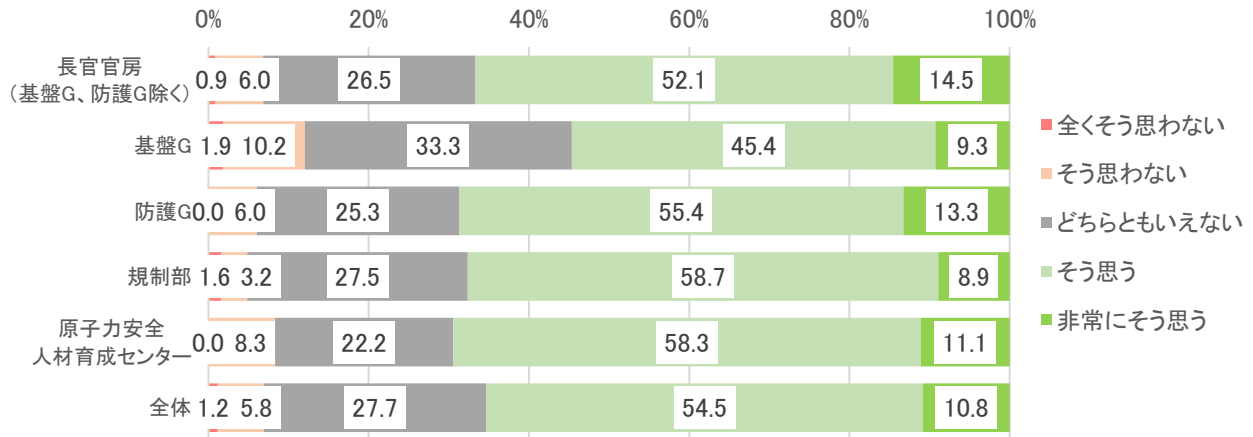
■ 指針 2



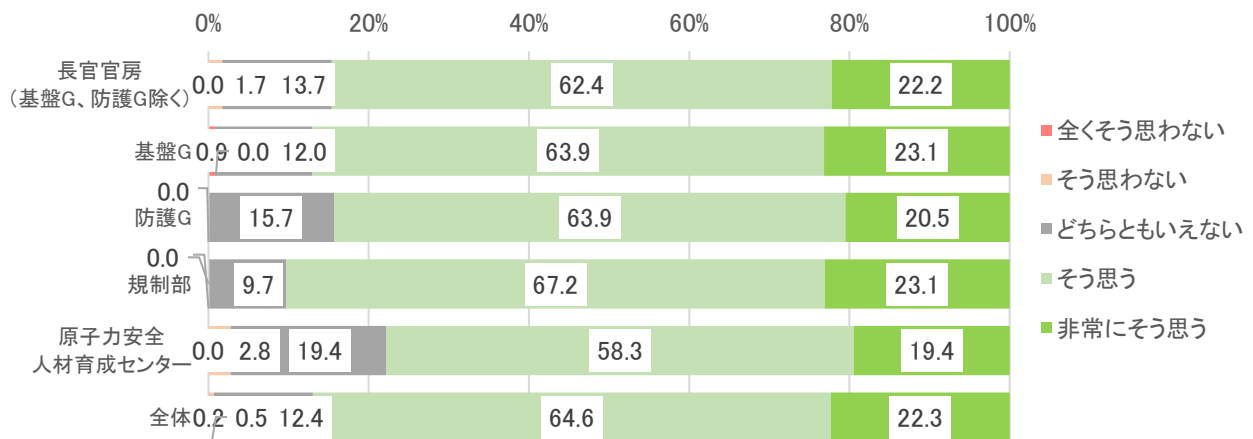
Q15_あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。



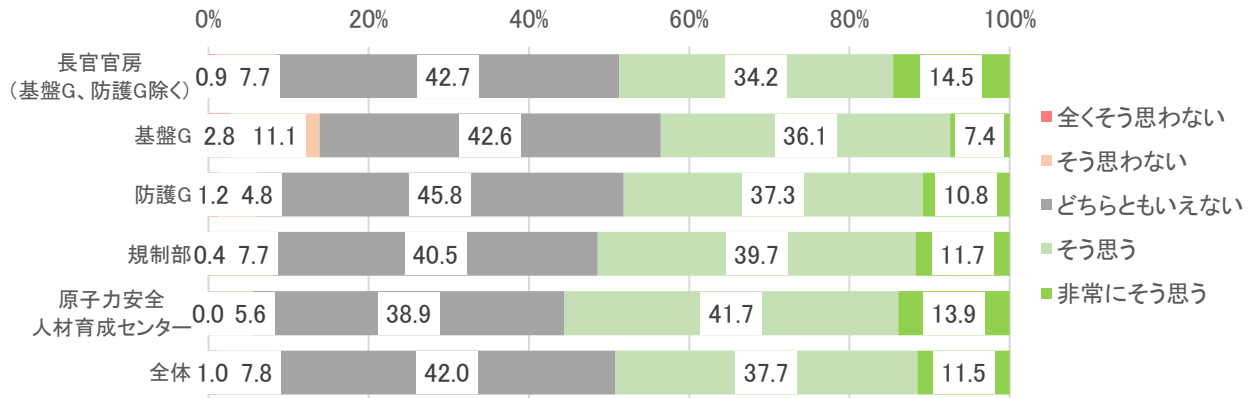
Q16_課室では、職員が責任を持って業務を遂行することができるように、職員に適切な権限を付与していますか。



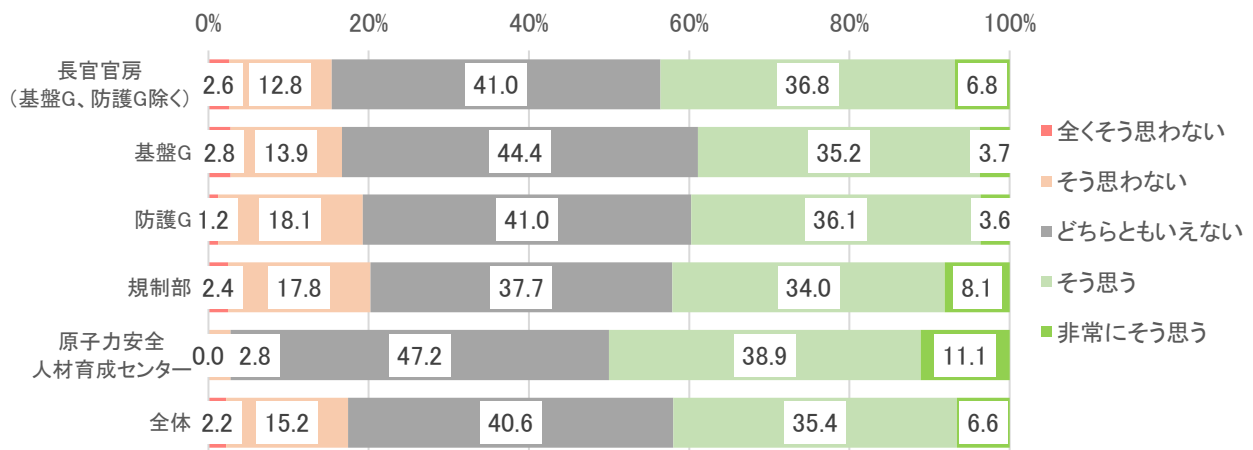
Q17_あなたは、日々のふるまいや業務の中で、安全に対して当事者意識をもって関与していますか。



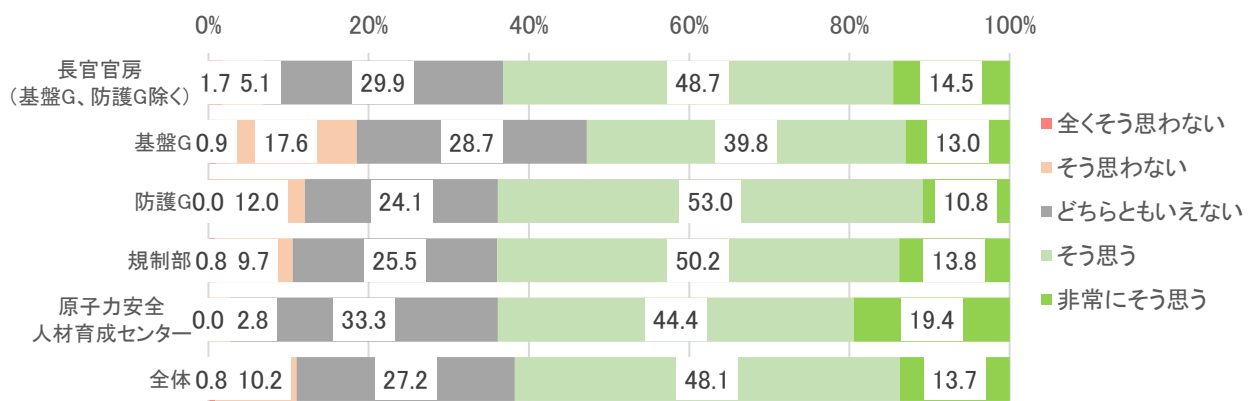
Q18_あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。



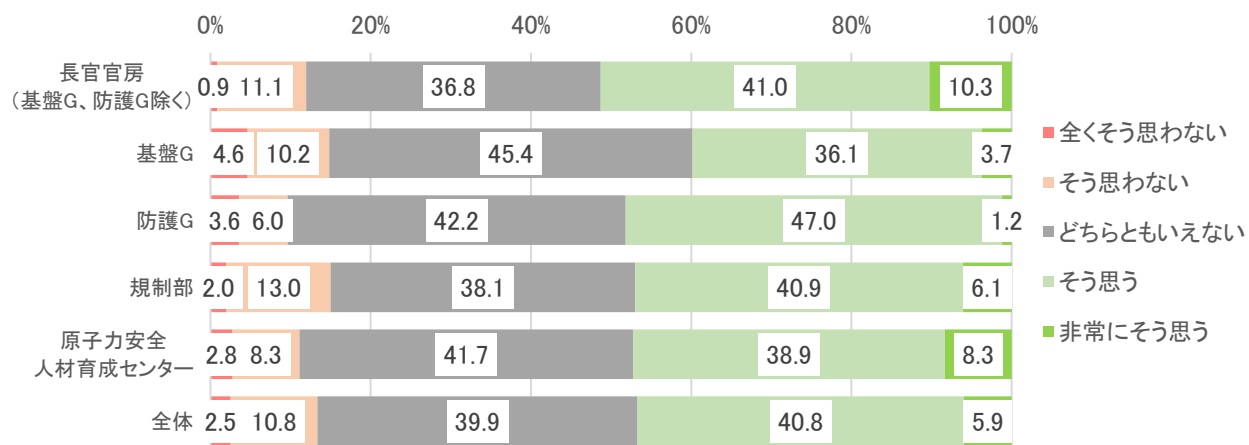
Q19_課室では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。



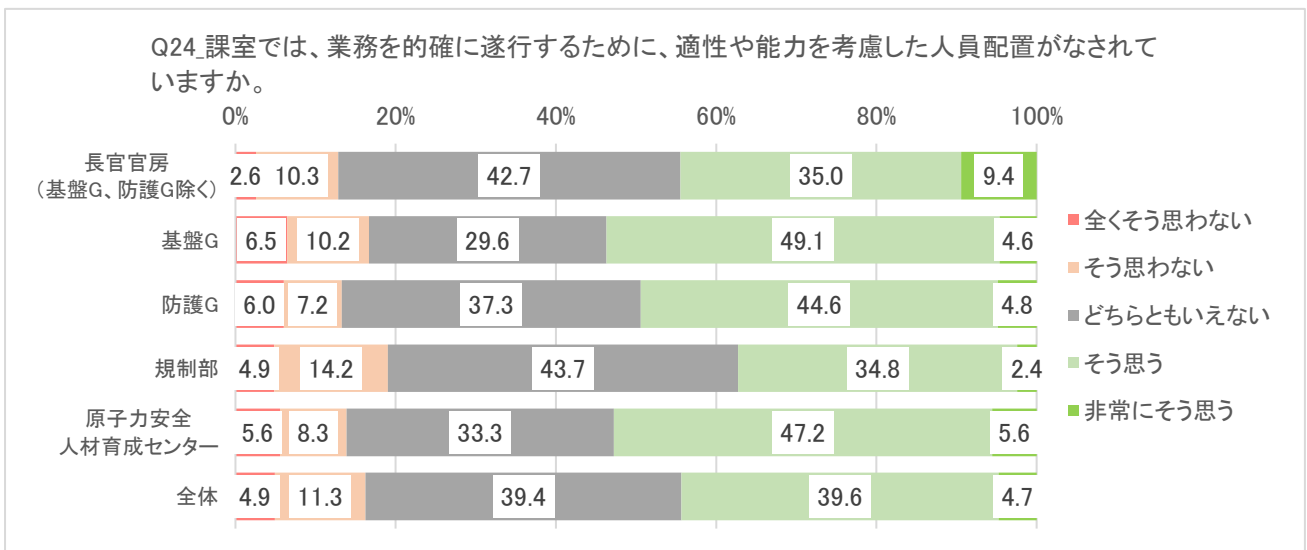
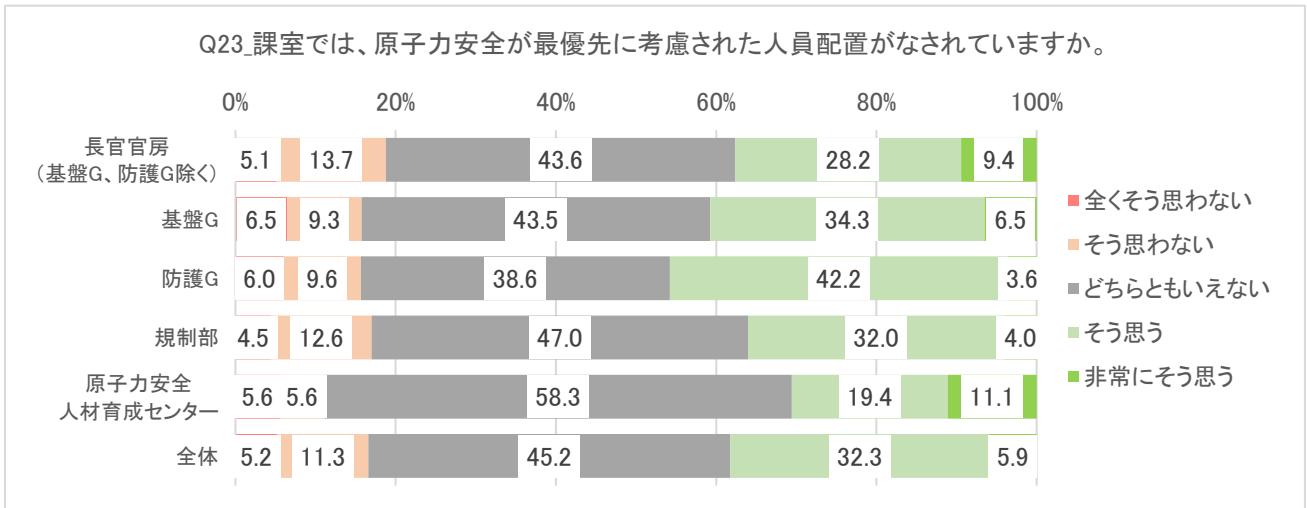
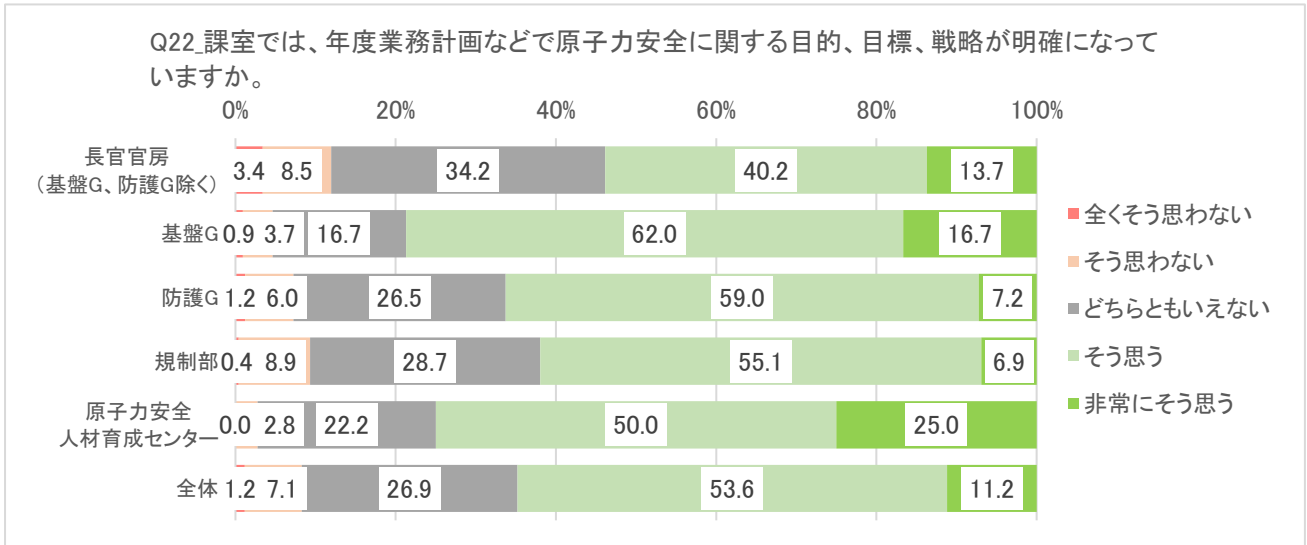
Q20_あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。



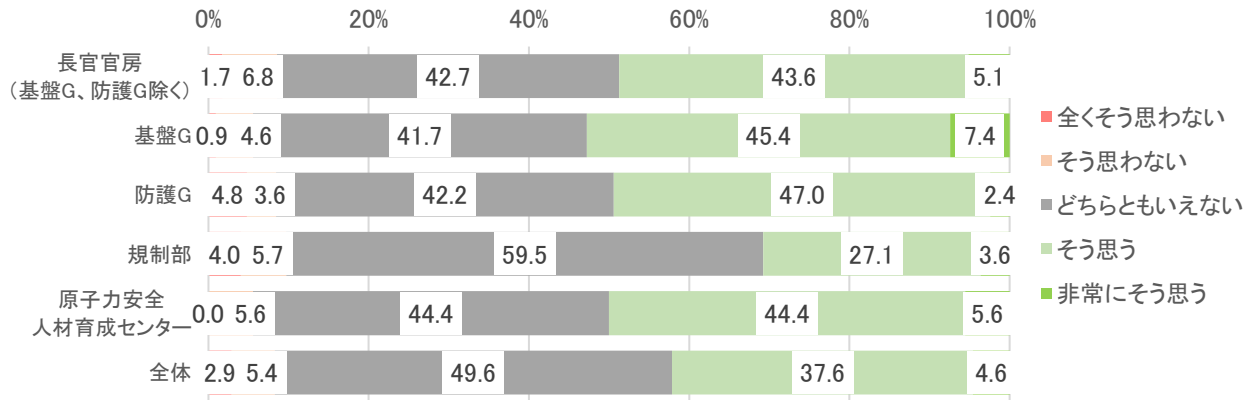
Q21 課室には、リスクや重要度に応じて重み付けし、優先して取り組むべき事項を選択する仕組みが整備され活用されていますか。



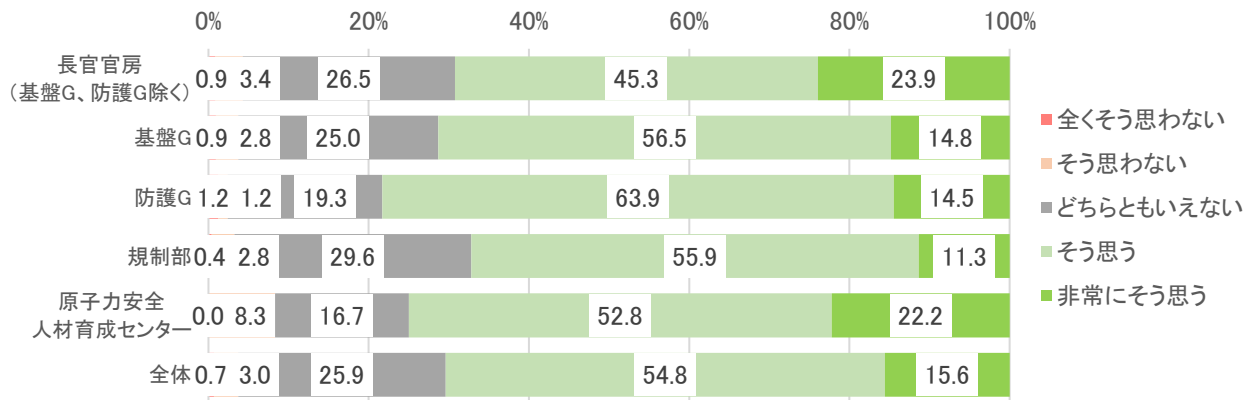
■ 指針 3



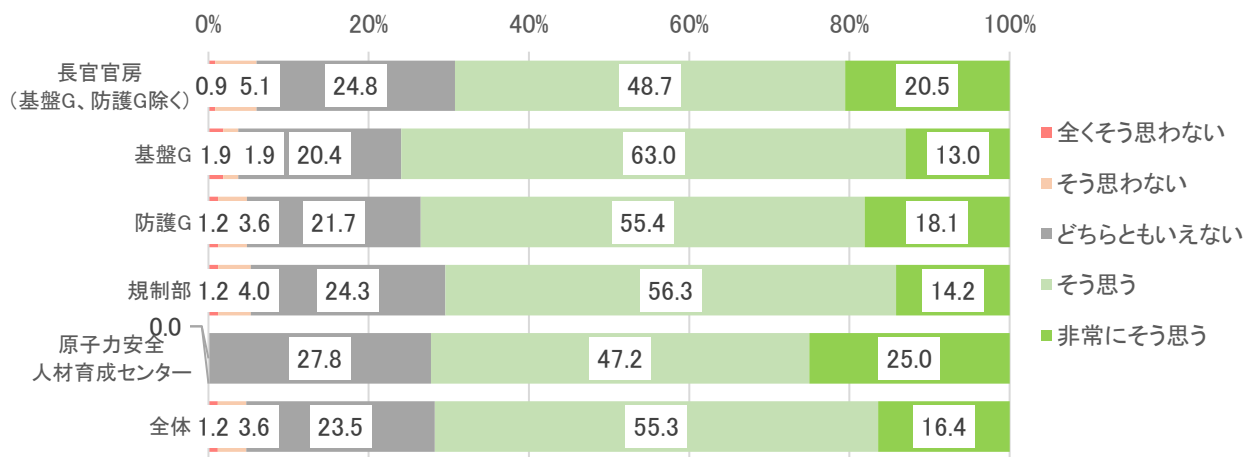
Q25_課室では、原子力安全が最優先に考慮されて、予算が配分されていますか。



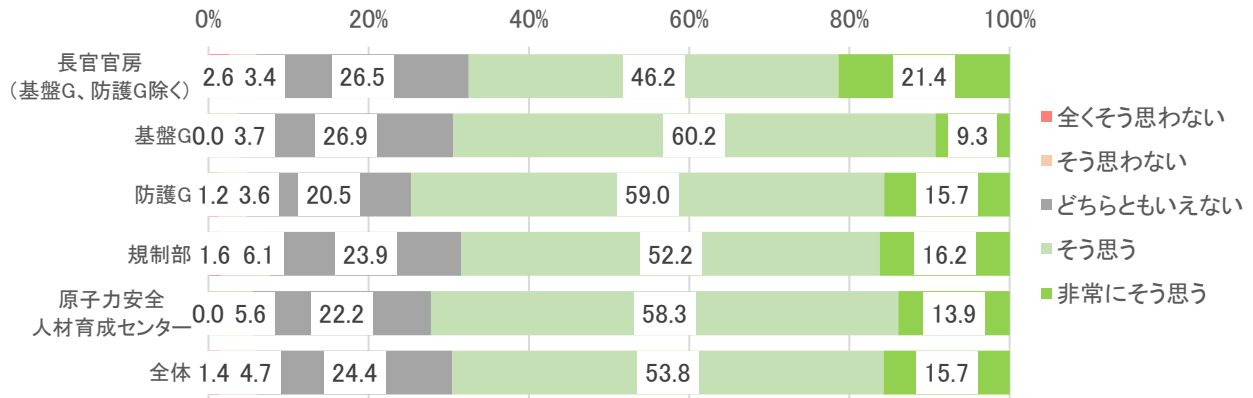
Q26_課室では、課室長は、職員からの異なる意見を積極的に受け入れていますか。



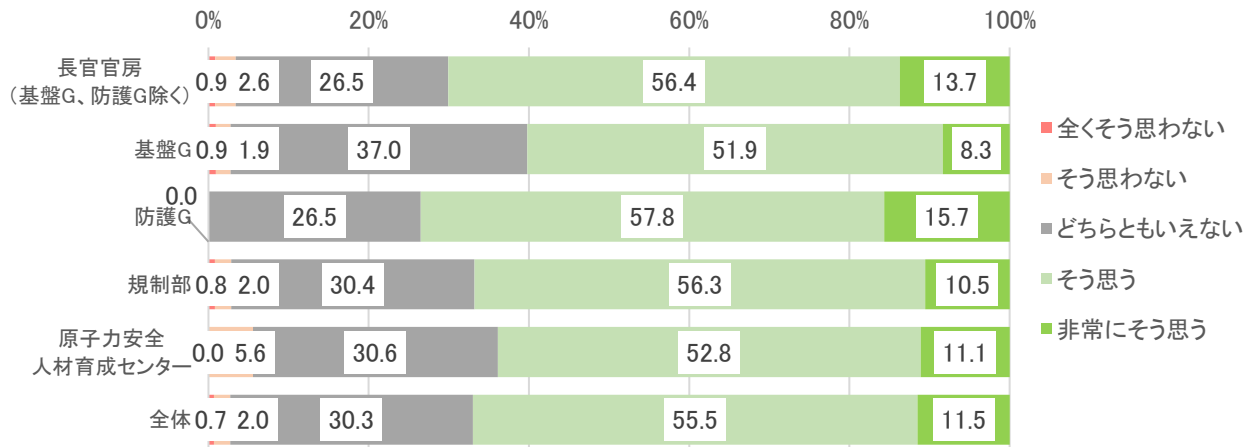
Q27_課室では、課室長は、職員に積極的に議論を促すなど、自由闊達に議論ができる環境づくりを行っていますか。



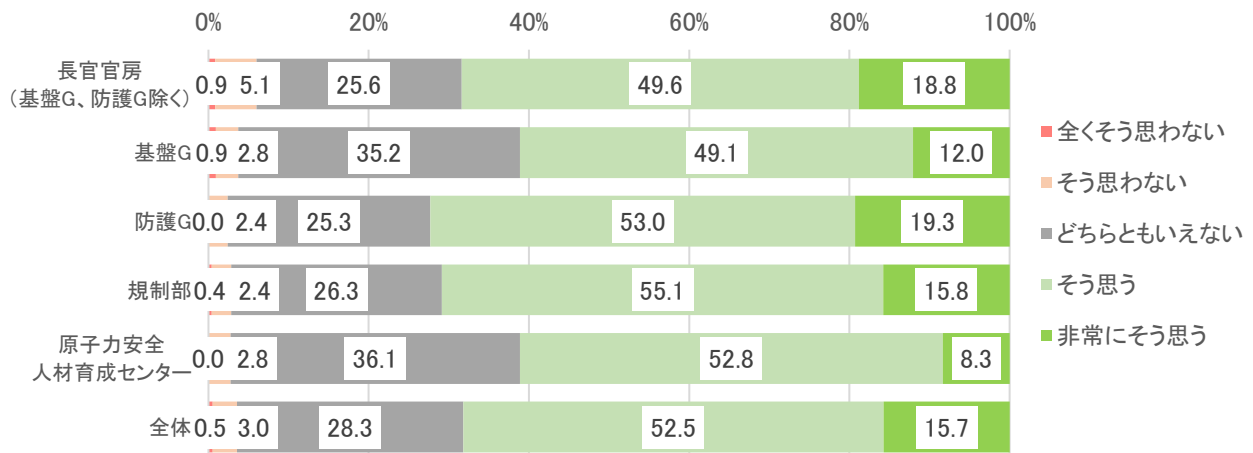
Q28 課室では、課室長は、現場に足を運び、直接業務の現状を確認していますか。



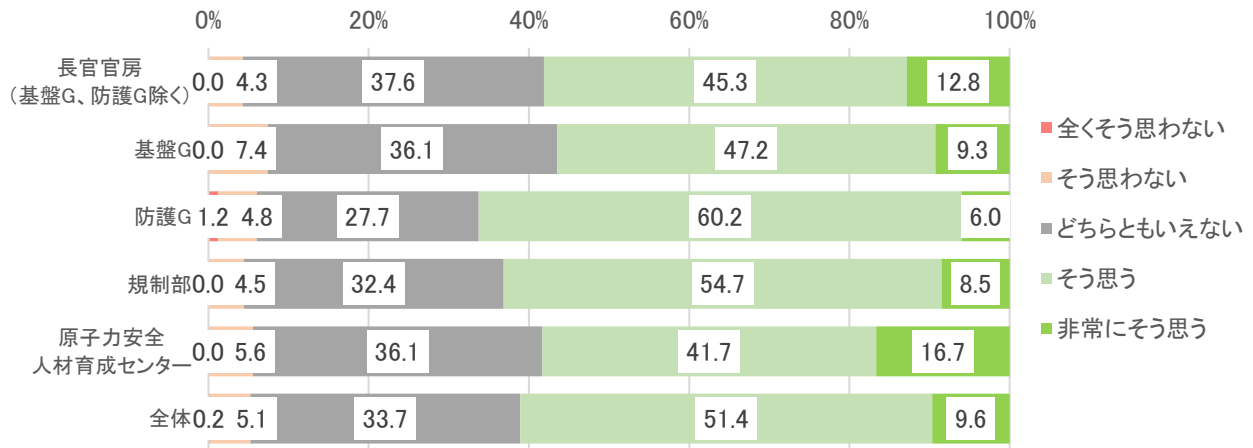
Q29 課室では、課室長は、職員が安全を促すふるまいをしたときには褒め、また、安全面で懸念があるときは指導していますか。



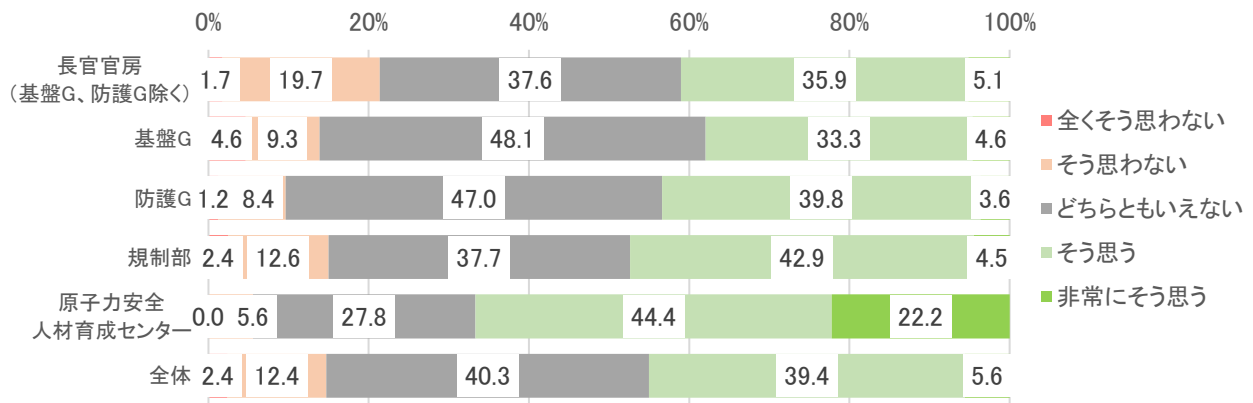
Q30 課室では、課室長は、安全を最優先する姿勢と行動を率先して示しており、尊敬できる手本として評価できますか。



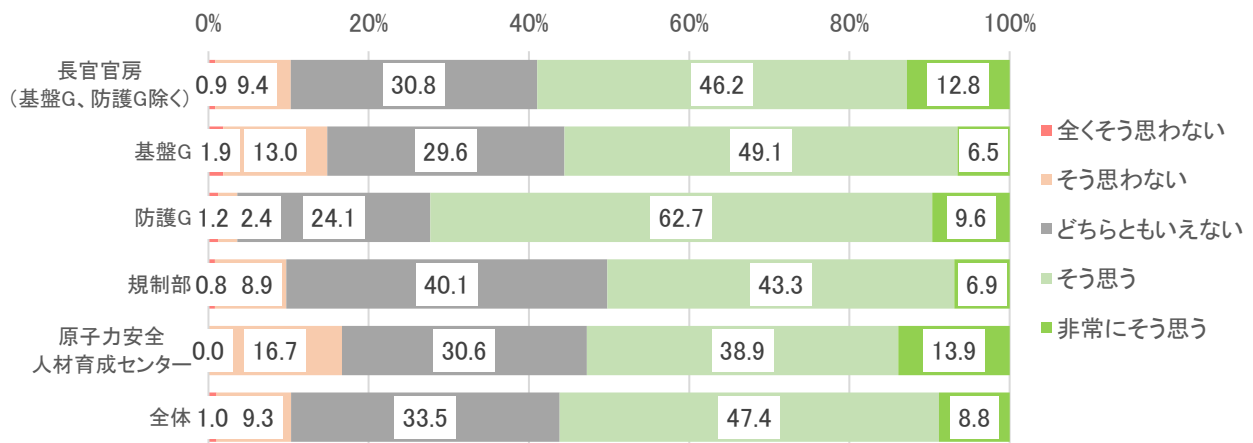
Q31_課室では、安全が他の要素(前例・効率性・核セキュリティなど)と対立する場合に、安全が確保されるよう十分に熟考・議論されていますか。



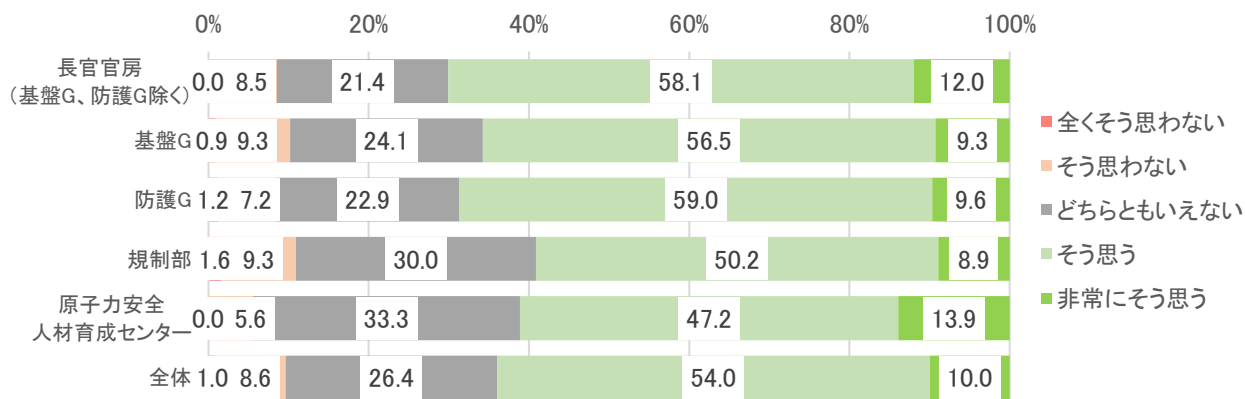
Q32_課室では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。



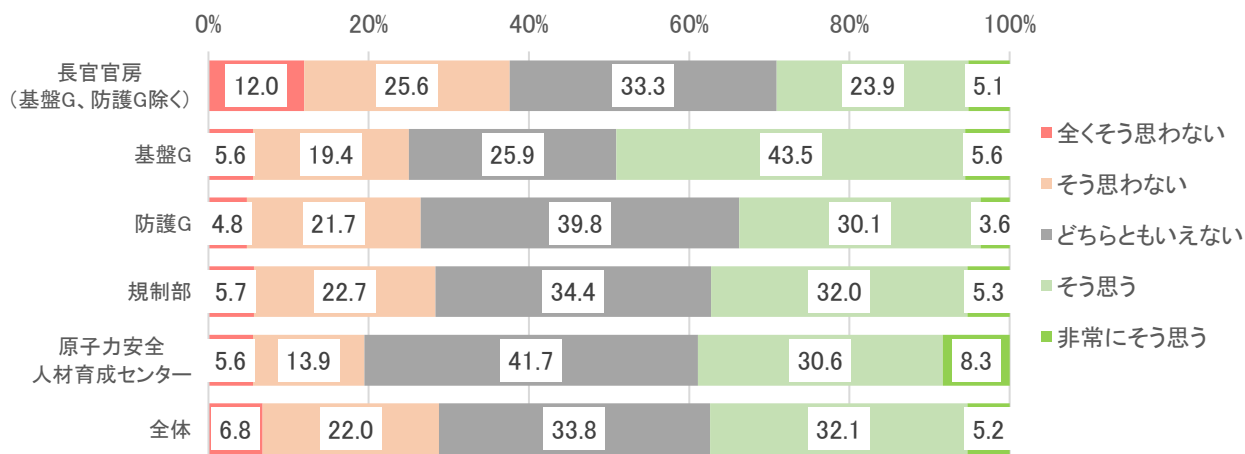
Q33_原子力規制委員会委員や幹部職員は、安全に関する経験や事例を十分に職員に伝えていきますか。



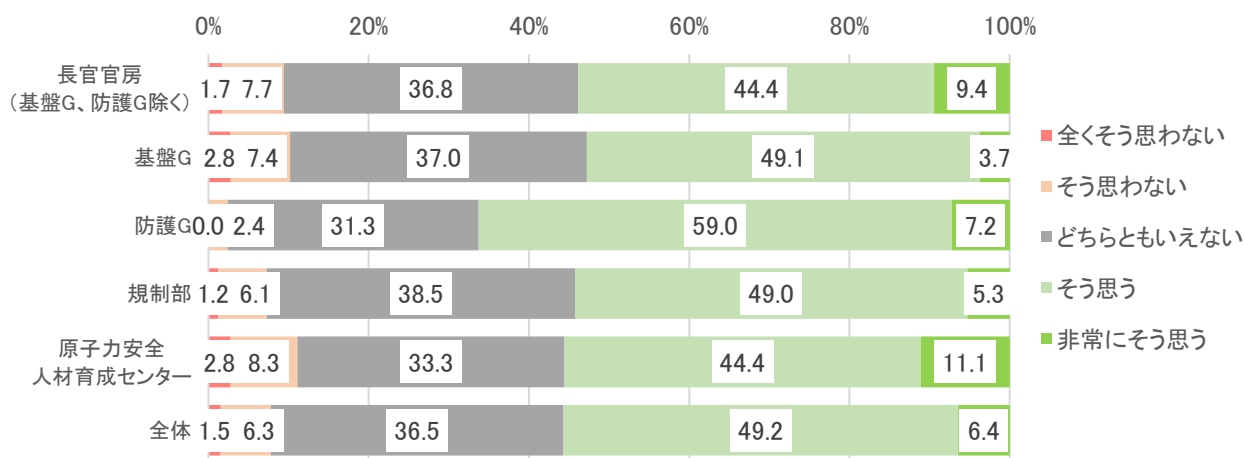
Q34_あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。



Q35R_課室の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。

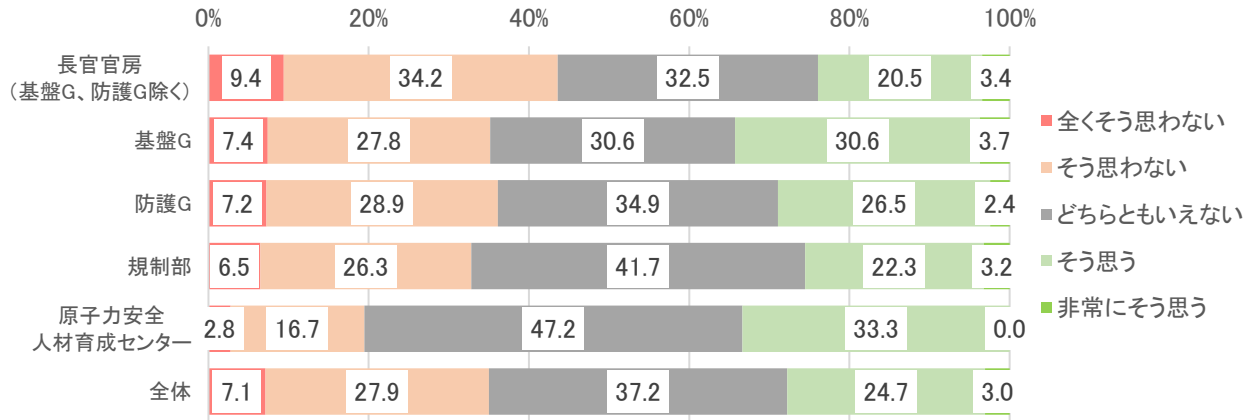


Q36_課室では、課室長は、組織に安全を軽視する兆候がないか常に心を配り、職員が高いモチベーションを持ち続ける環境を整備できるよう努めていますか。

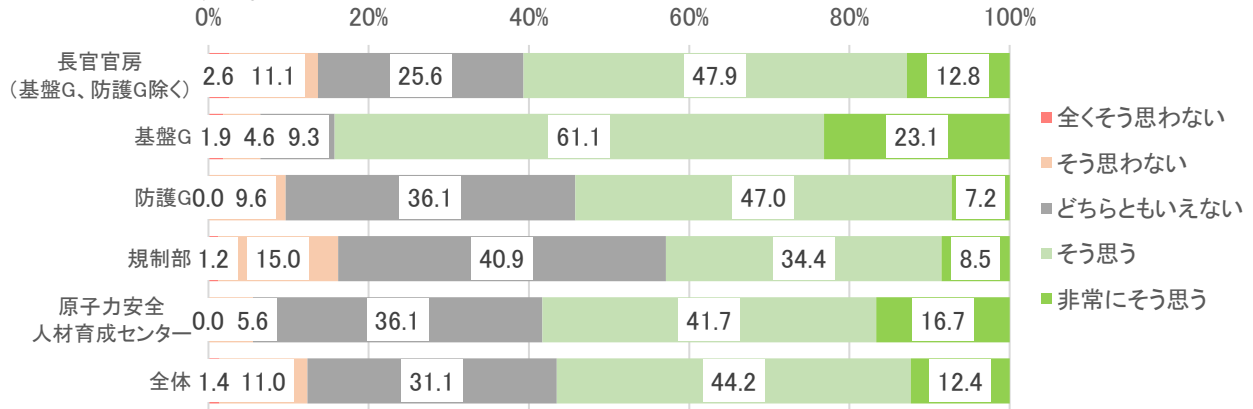


■ 指針 4

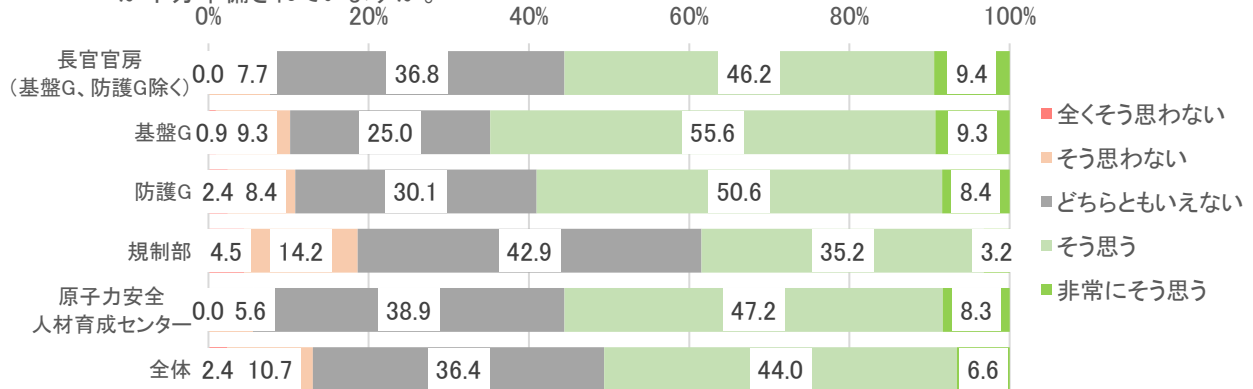
Q37R 課室には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、人事異動等の際にノウハウが伝承されない等、組織的に学習が行われていない恐れがありますか。



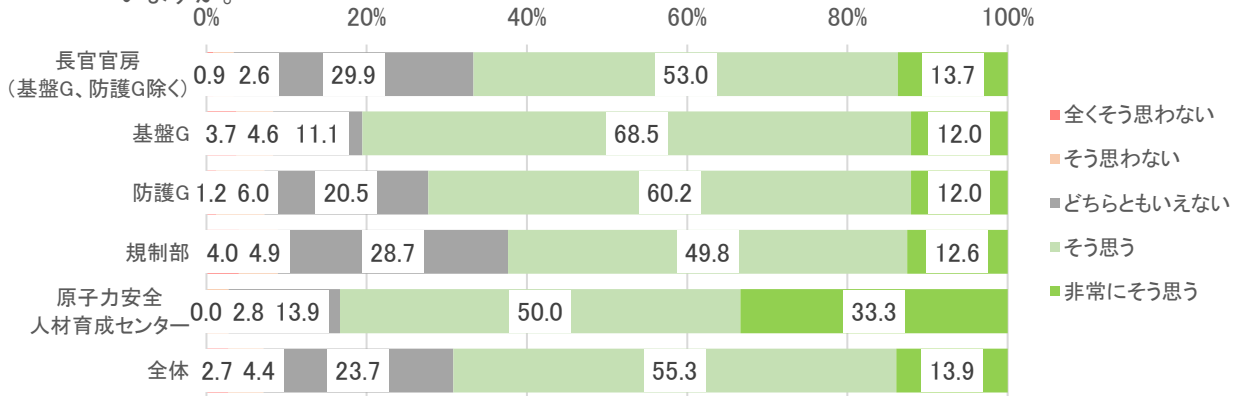
Q38 あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、自身の業務に活用していますか。



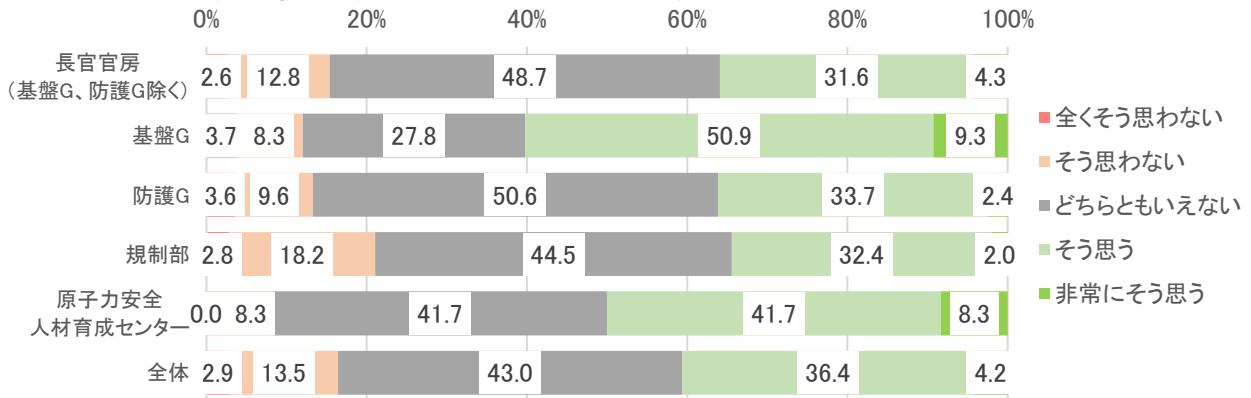
Q39 原子力規制庁には、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るための研修制度が十分準備されていますか。



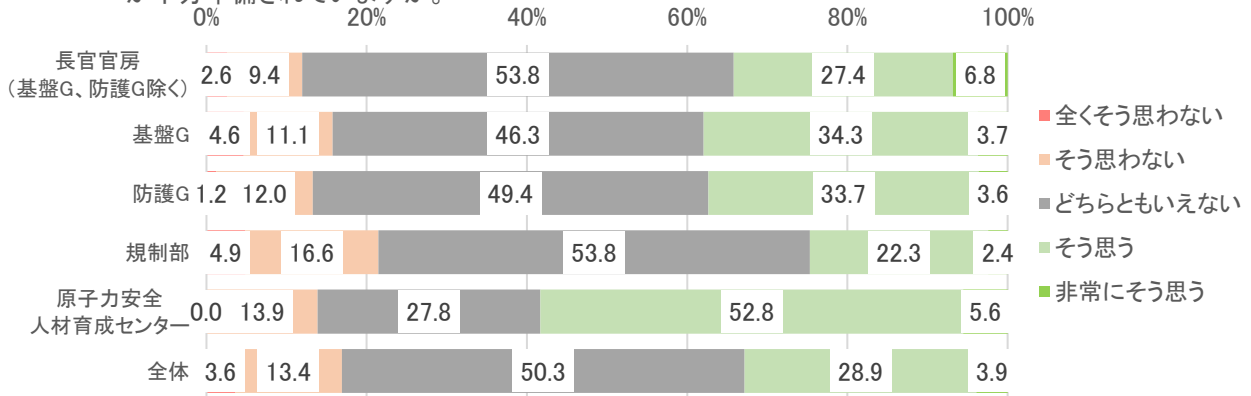
Q40 課室では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。



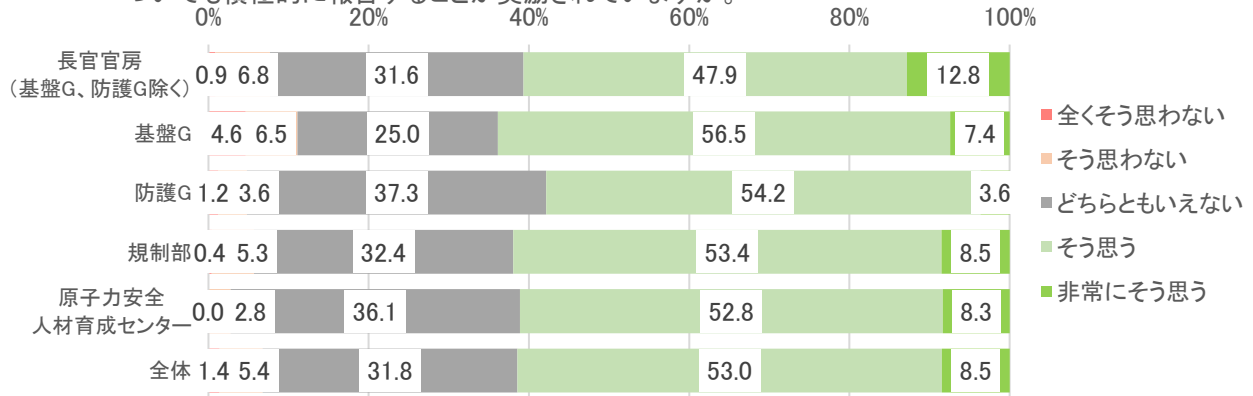
Q41 課室では、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るためOJT等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が独自の取組として行われていますか。



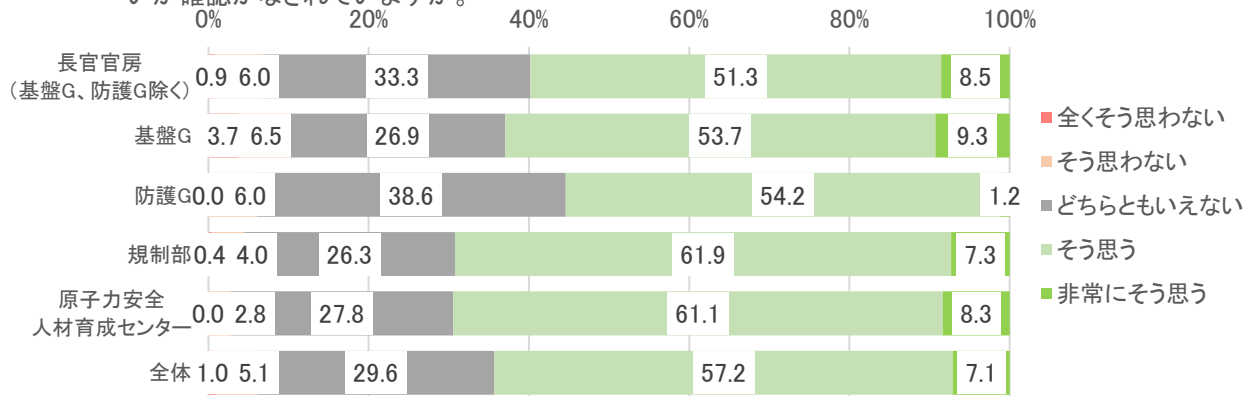
Q42 原子力規制庁には、リーダーシップ能力を向上させるために、研修や教材等のツールが十分準備されていますか。



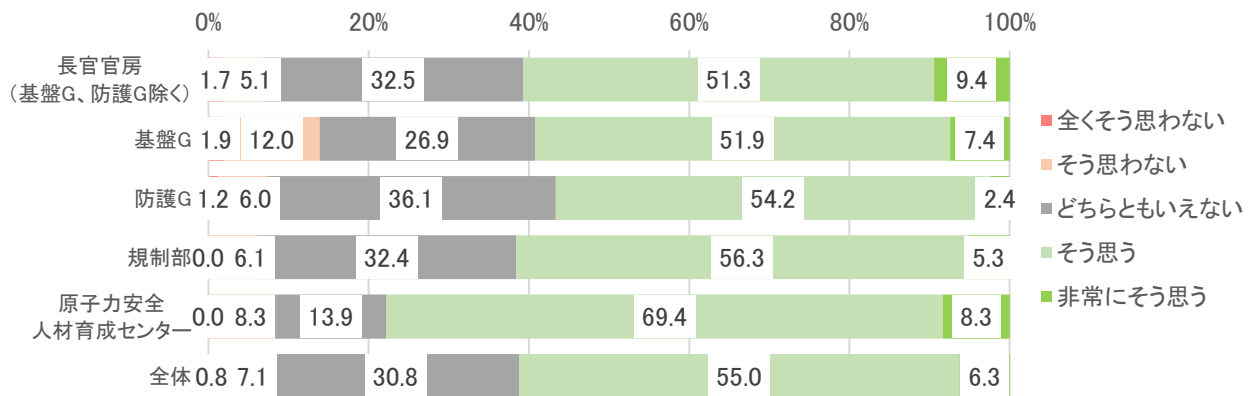
Q43_課室では、職員が、大きな問題だけではなく、大きな問題につながりうる些細な問題についても積極的に報告することが奨励されていますか。



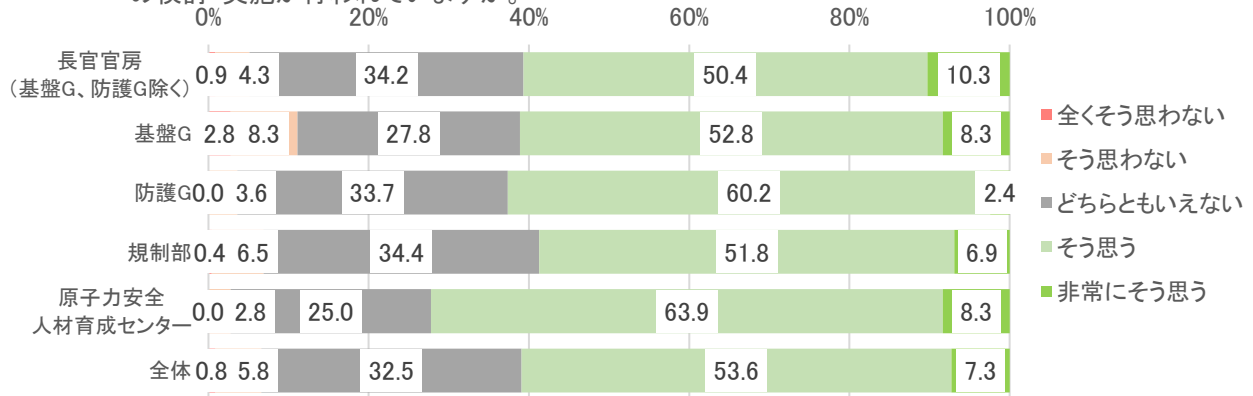
Q44_課室では、問題が起きた時、原因を特定し、他の領域にも同様の問題が存在していないか確認がなされていますか。



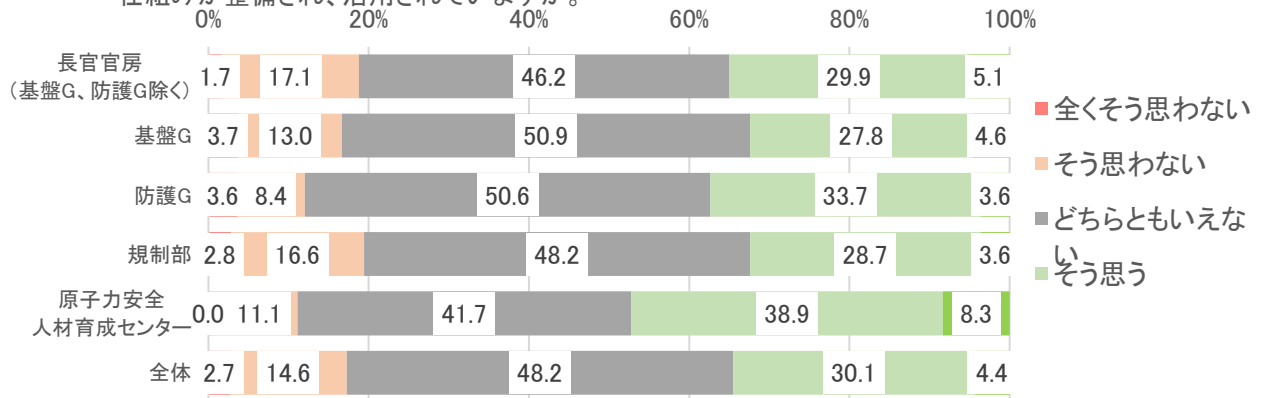
Q45_課室では、問題が適切に改善され、重要な教訓が共有されていますか。



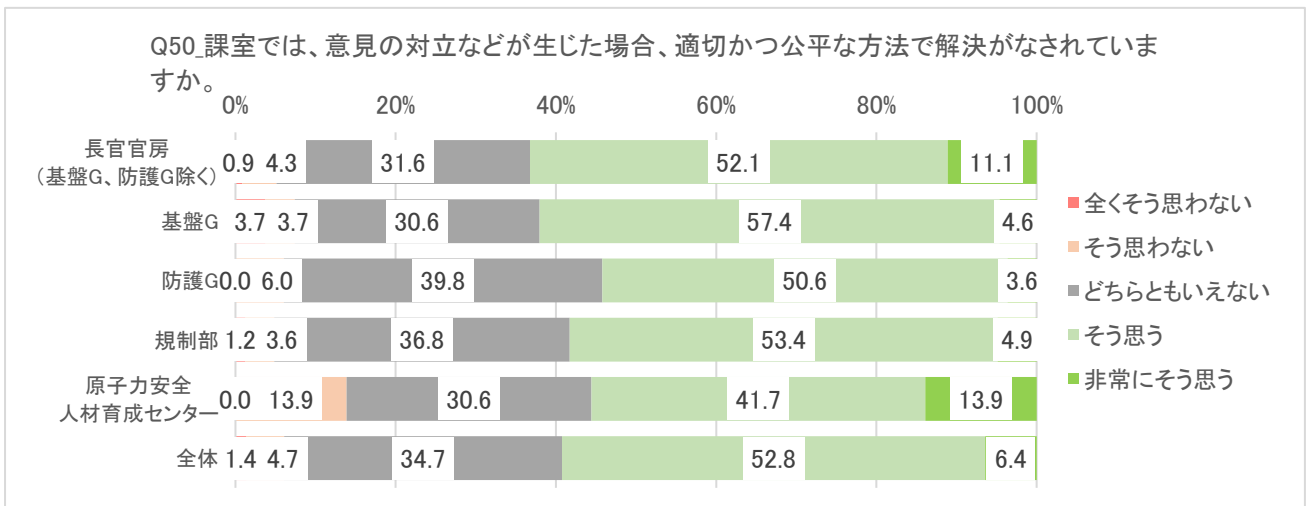
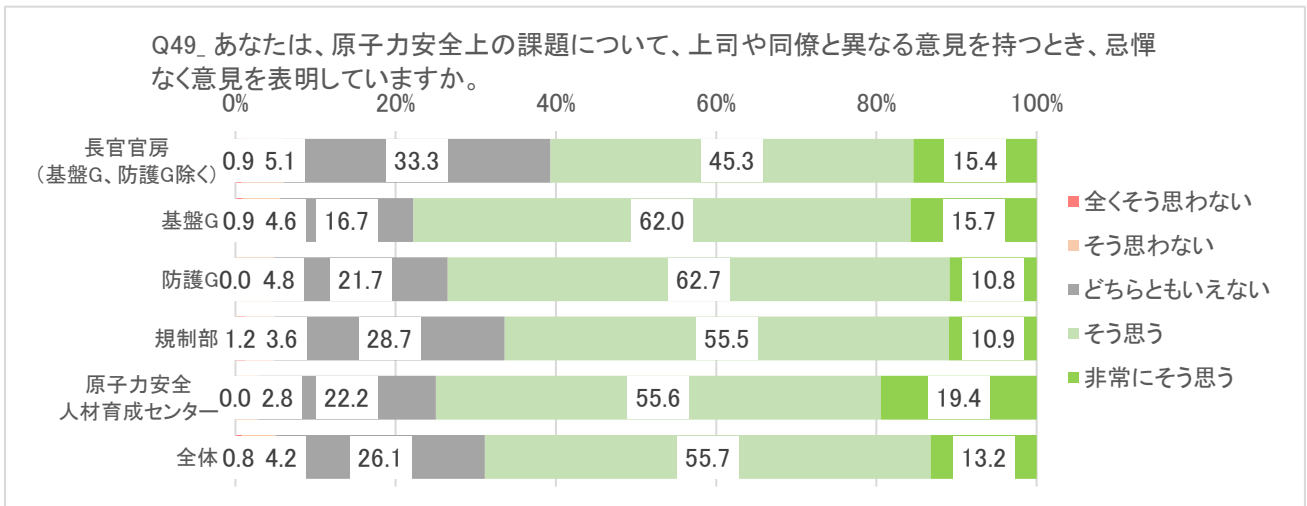
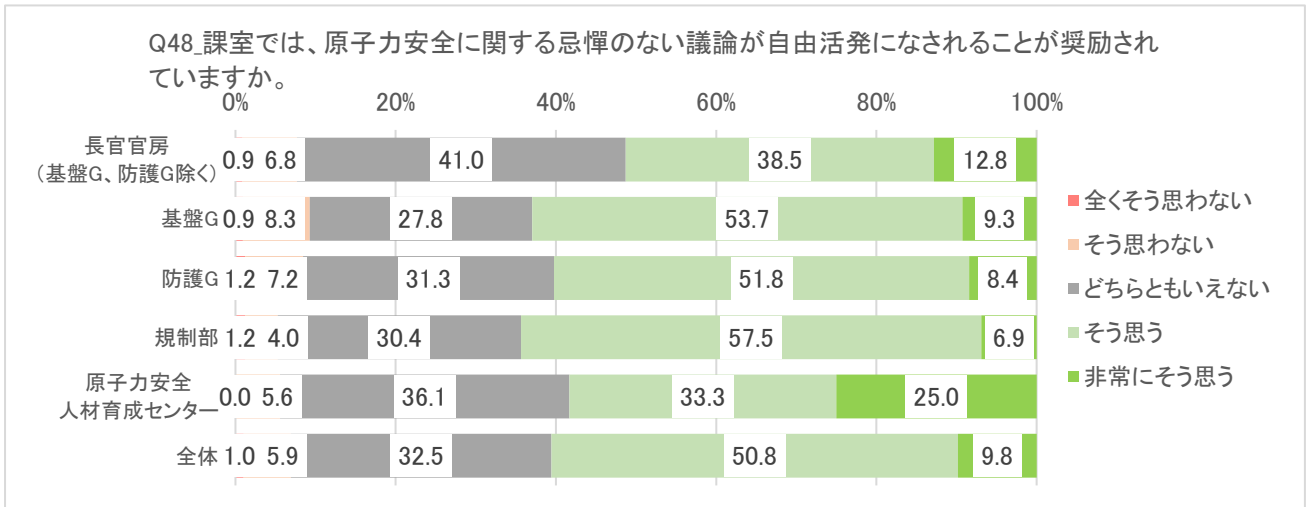
Q46_課室では、発生した様々な問題を総合的に分析し、同様の問題が起こらないよう対策の検討・実施が行われていますか。



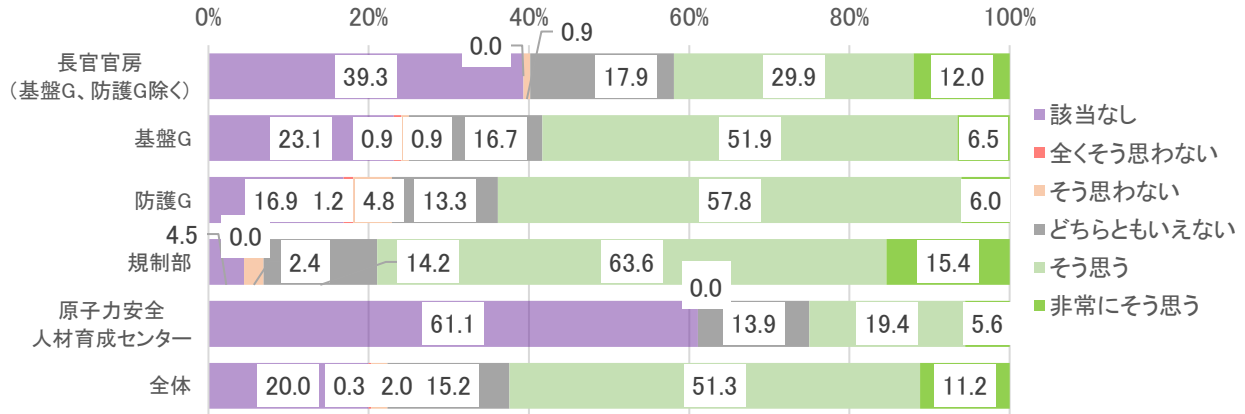
Q47_課室では、自らの業務について、安全上のリスクを定期的に評価し、フォローアップする仕組みが整備され、活用されていますか。



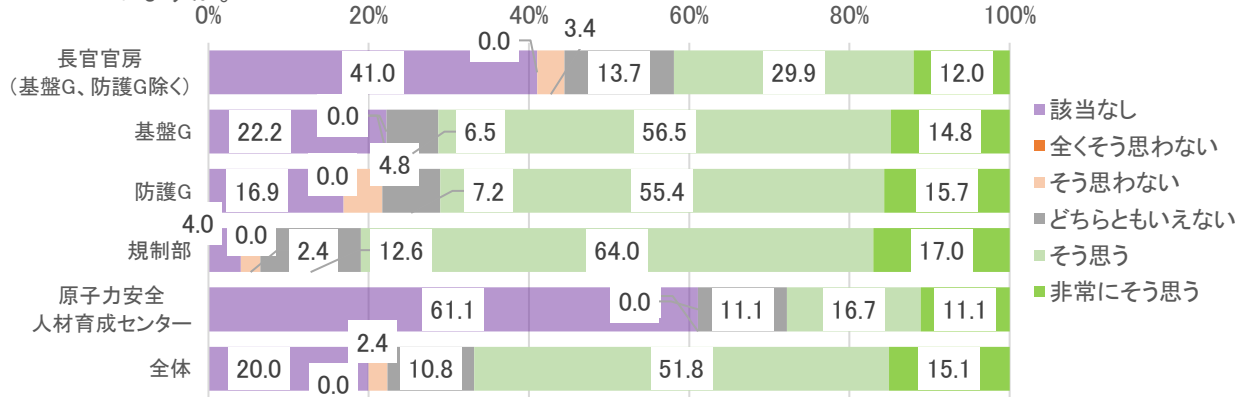
■ 指針 5



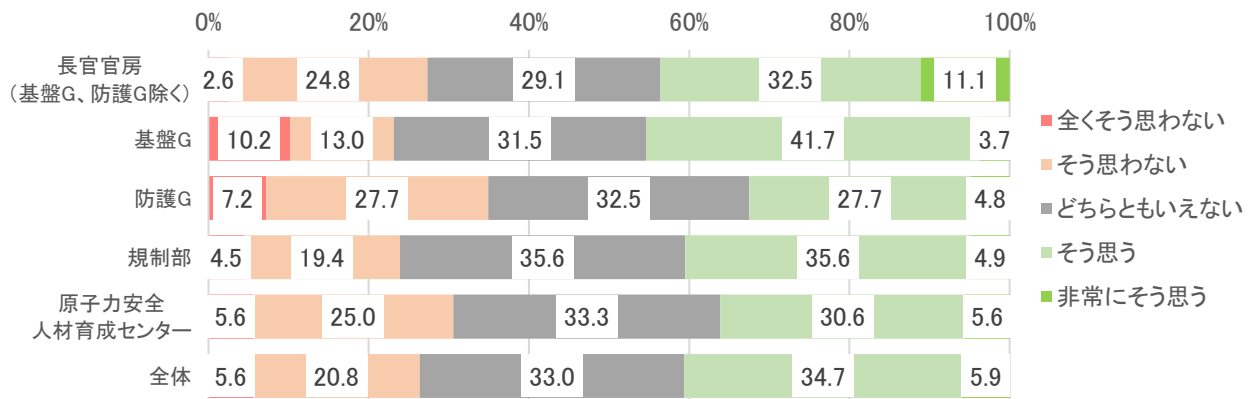
Q51 あなたは、業務において、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、自律的な取組を促していますか。



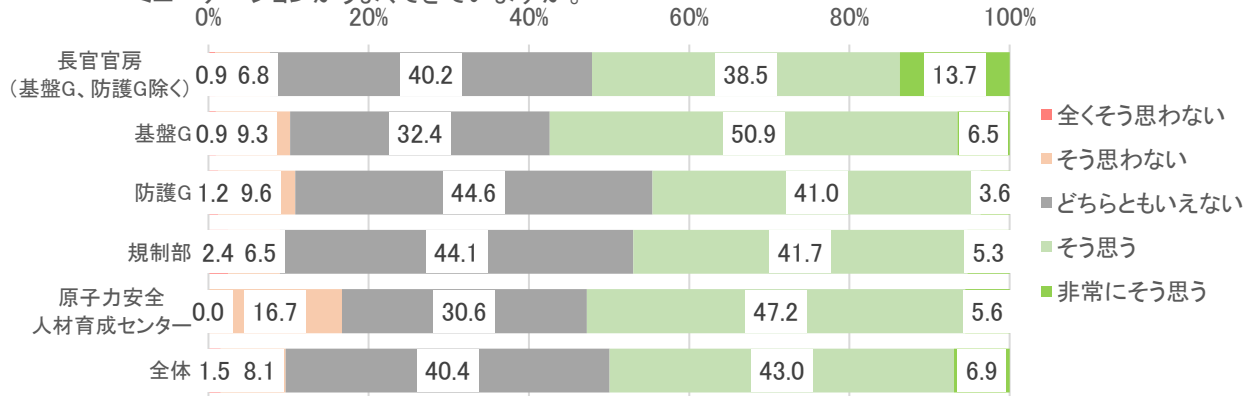
Q52 あなたは、被規制者との距離を適切に維持し、専門的な知見をもって論理的に対応していますか。



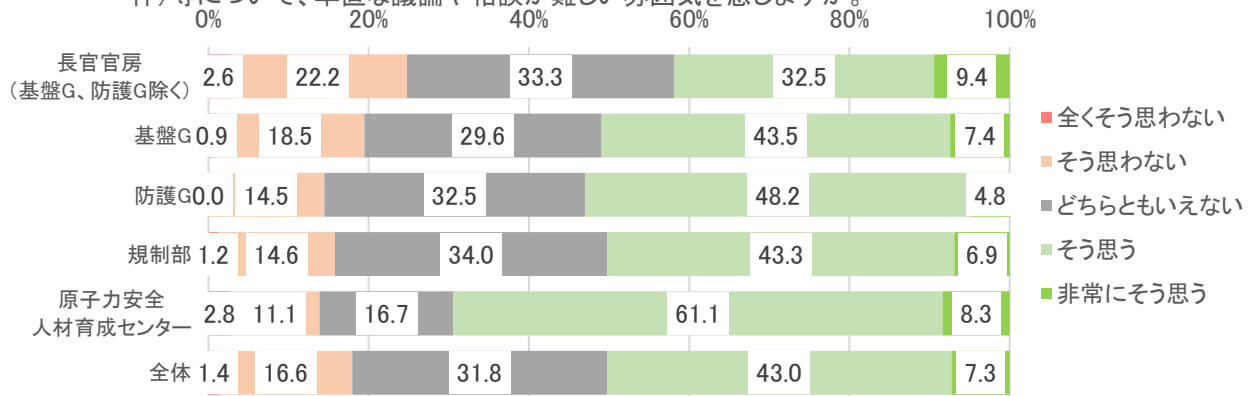
Q53R 課室では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることがありますか。



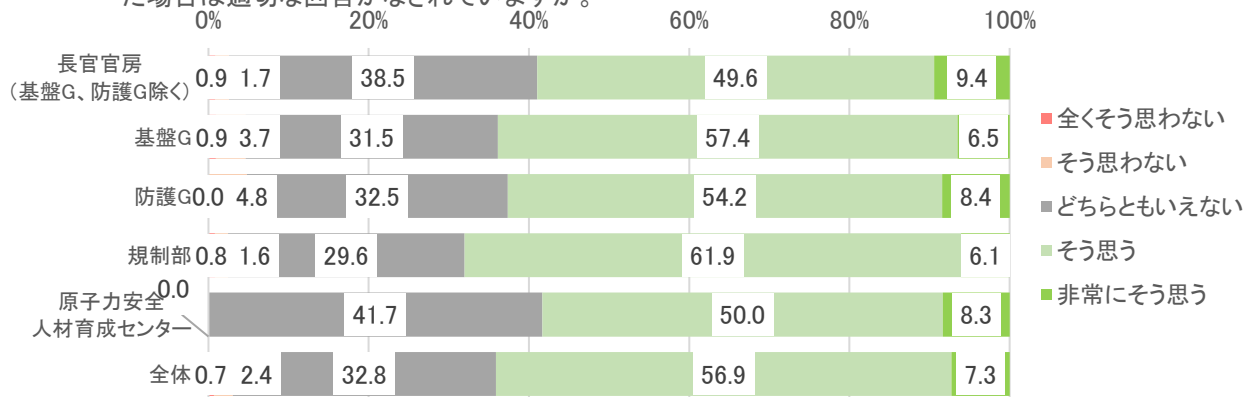
Q54_あなたは、安全を向上させるため必要なときに、課室を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていますか。



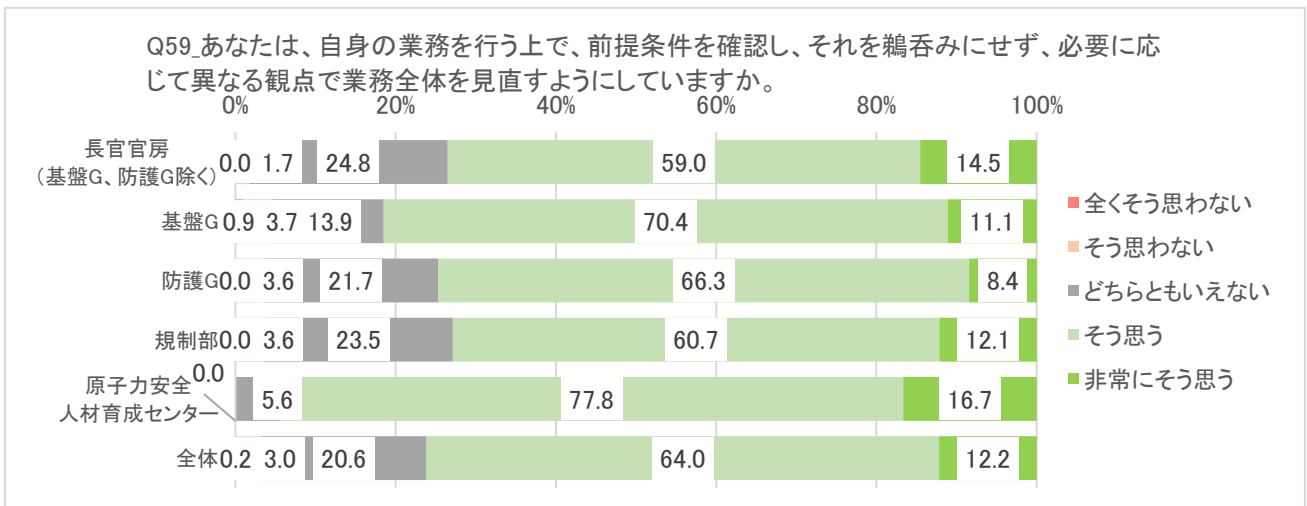
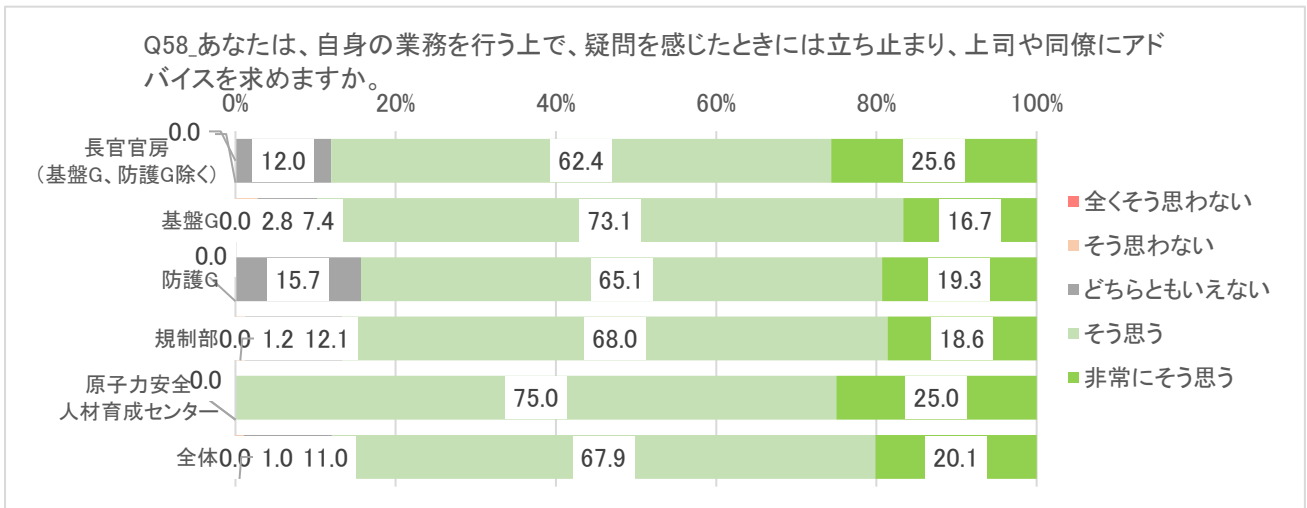
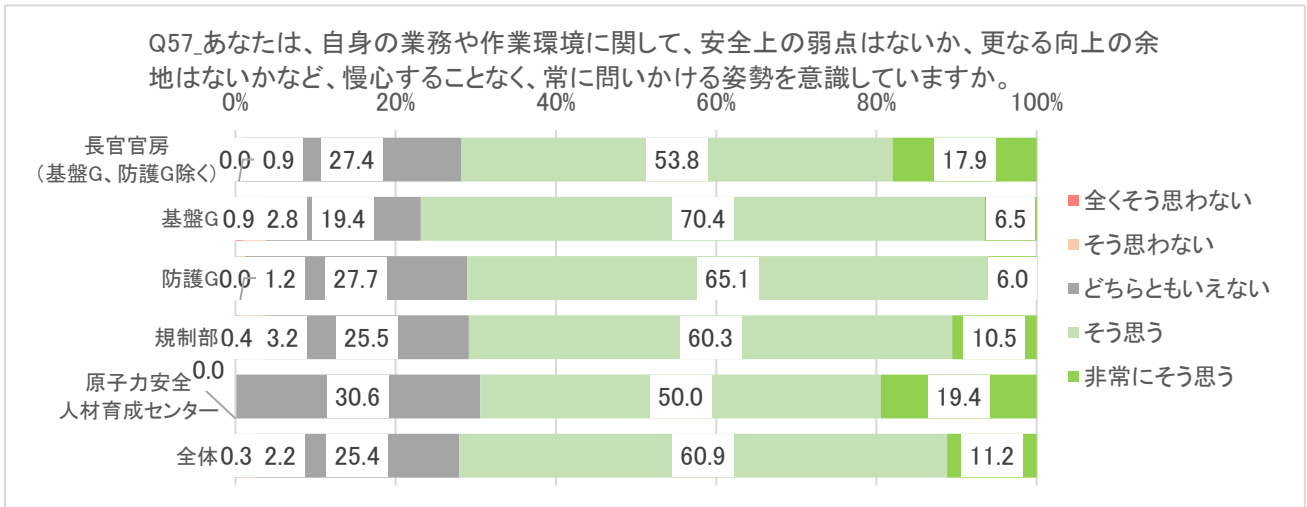
Q55R_あなたは課室において、業務での失敗やヒヤリハット(要改善事項に発展しそうな案件)等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。



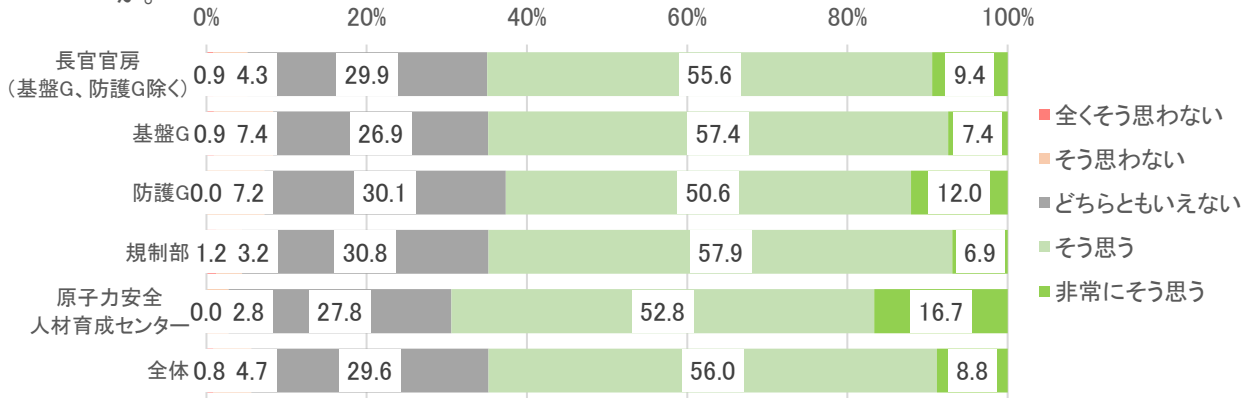
Q56_課室では、情報を一般向けにオープンかつわかりやすく伝え、質問・問い合わせがあった場合は適切な回答がなされていますか。



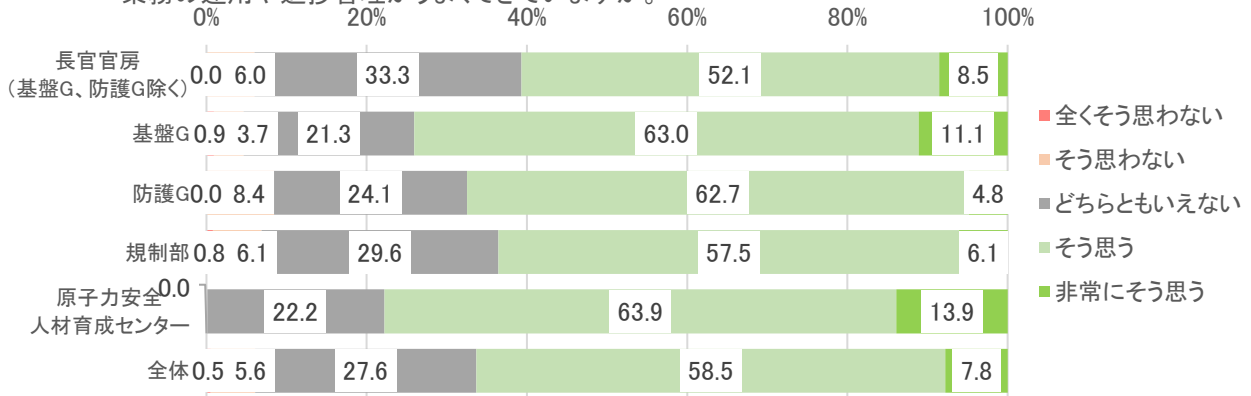
■ 指針 6



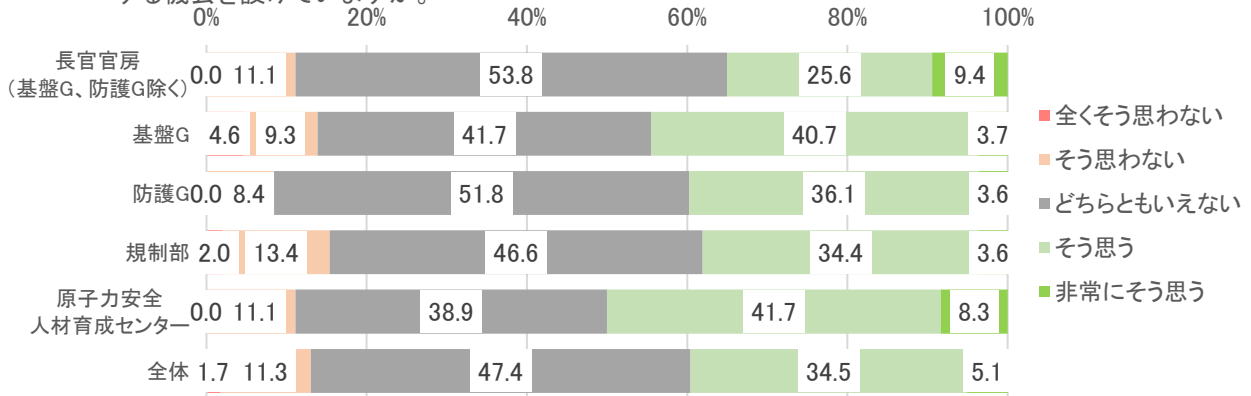
Q60_課室では、職員が質問すること、懸念を挙げること、提案をすることが奨励されていますか。



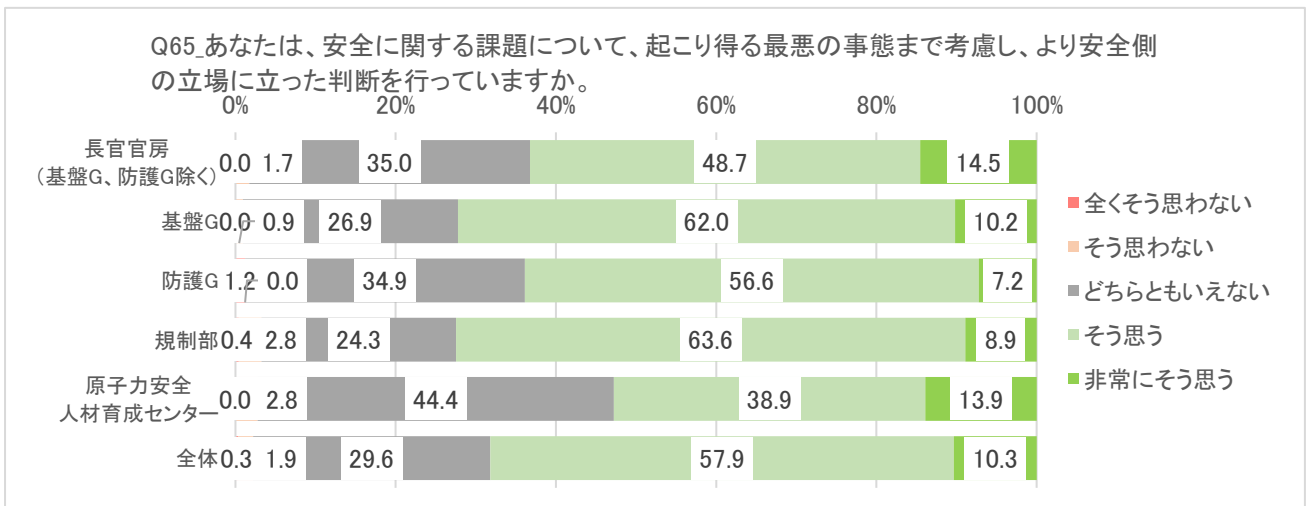
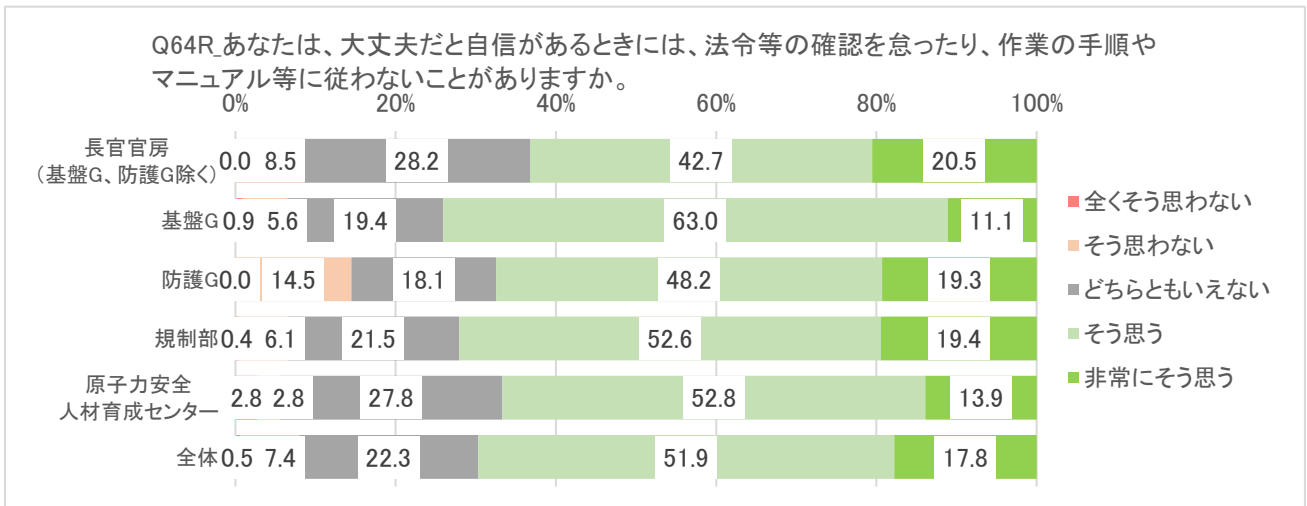
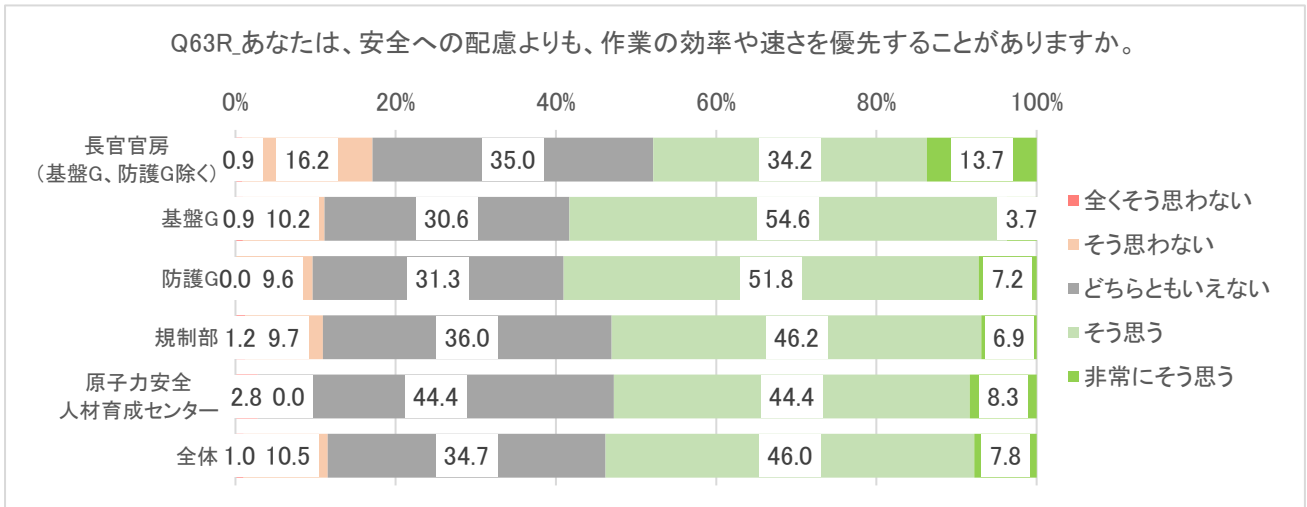
Q61_あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを考慮し、業務の運用や進捗管理がうまくできていますか。



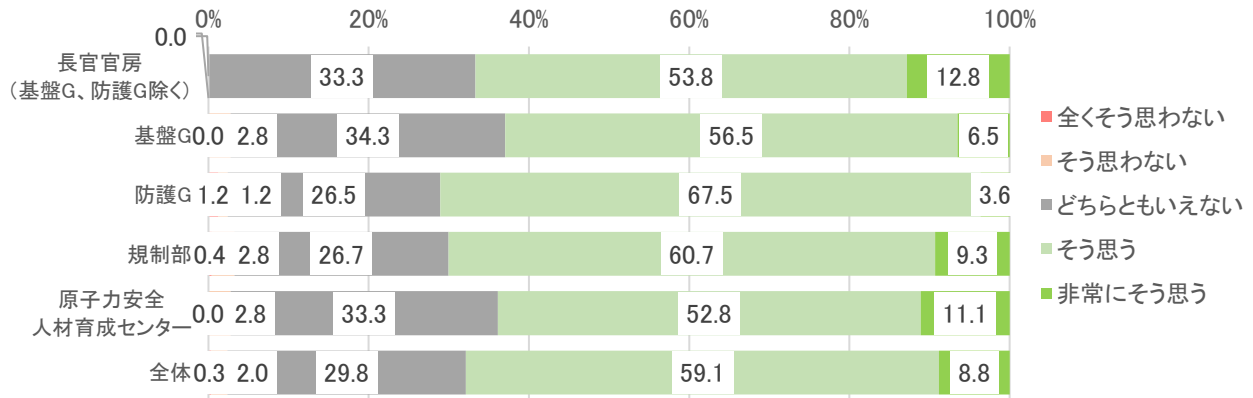
Q62_課室では、業務のPDCAサイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。



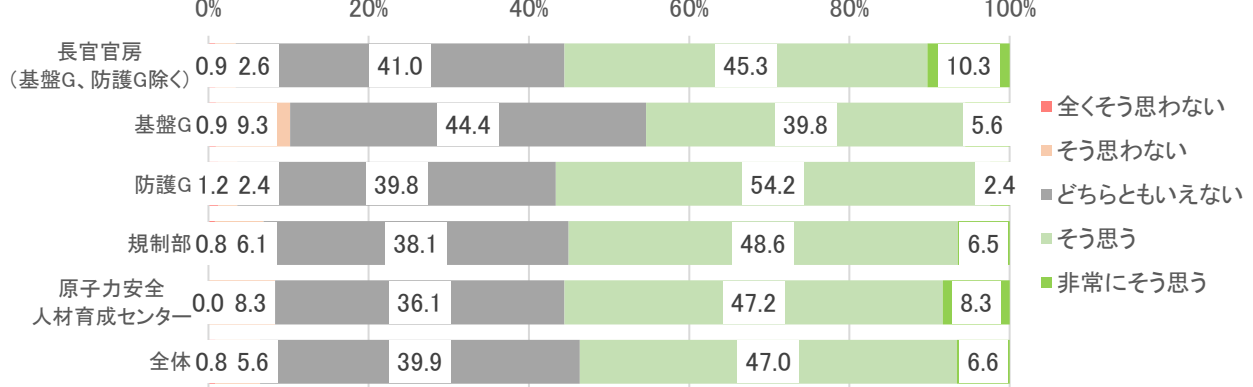
■ 指針 7



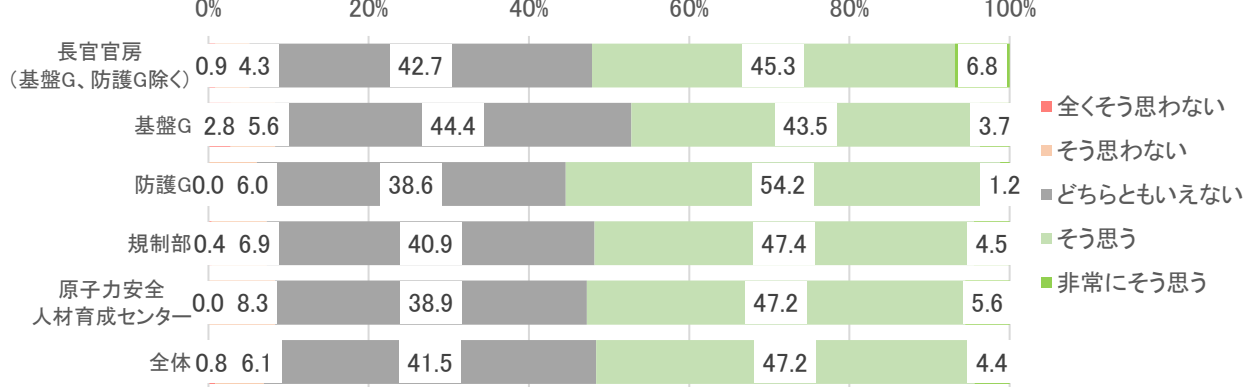
Q66_あなたは、安全に関する課題について、先延ばしすることなく迅速に行動していますか。



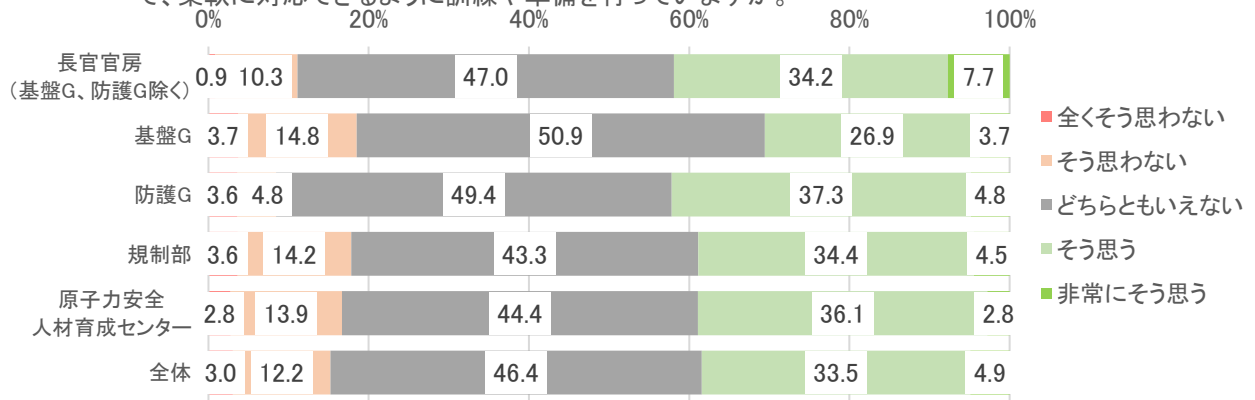
Q67_課室では、ルールやマニュアル等の改正に際して、変更による安全などへの影響を考慮した議論が十分行われていますか。



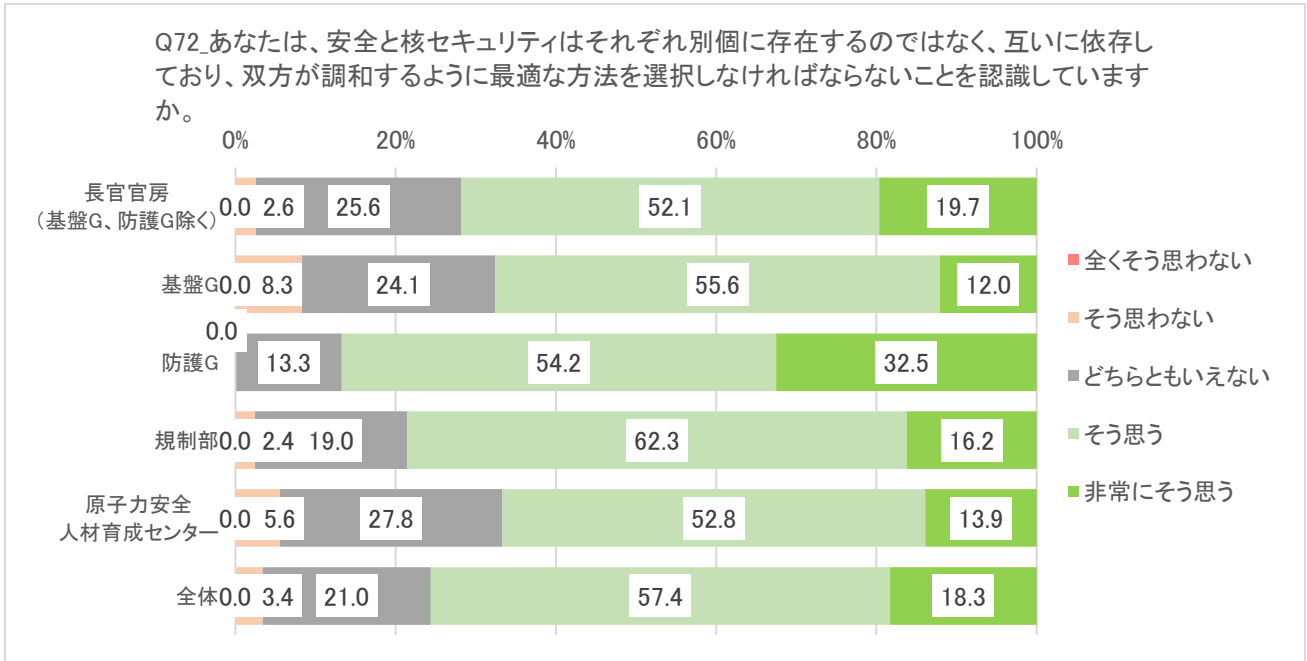
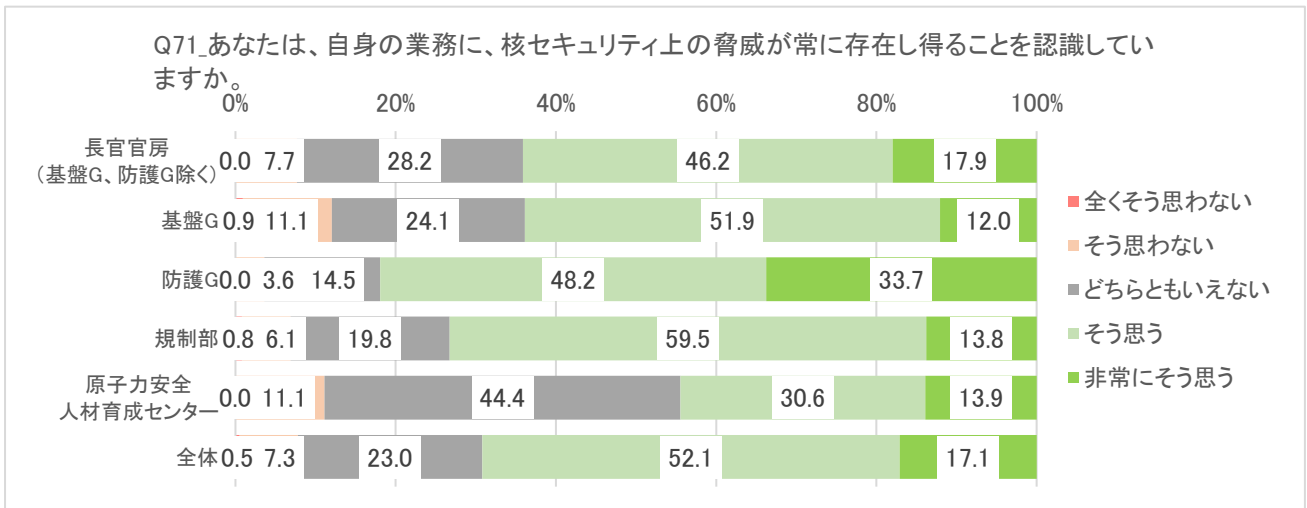
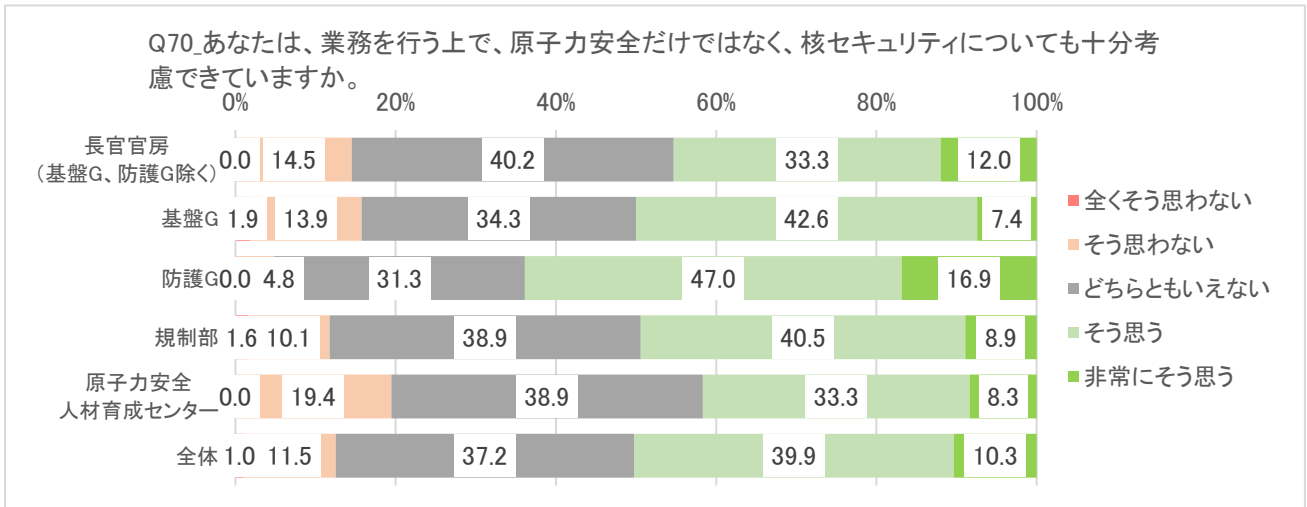
Q68_課室では、意思決定を行う際、様々な要因やリスクの影響を確認するために、関連するすべての情報源が確認されていますか。



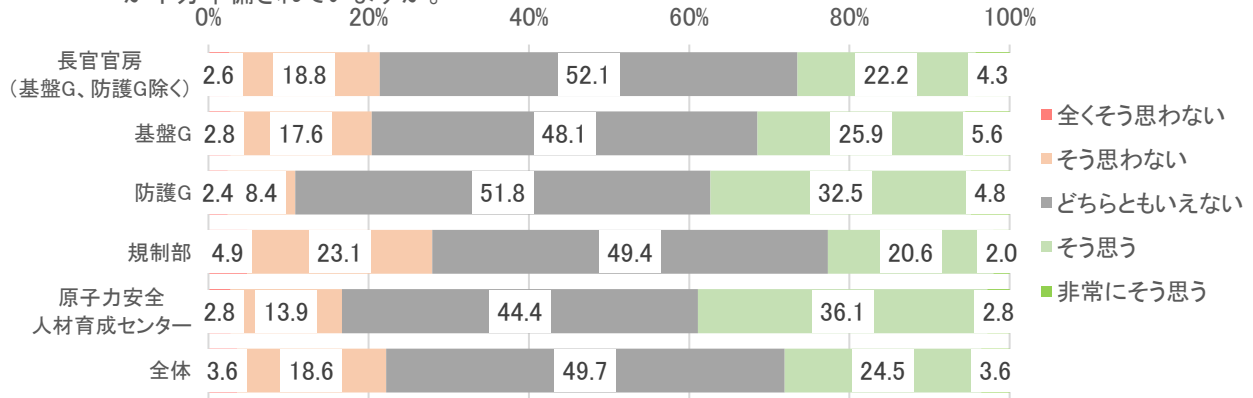
Q69_課室では、既存の手順や計画では対応できない想定外の災害やトラブルなどに対して、柔軟に対応できるように訓練や準備を行っていますか。



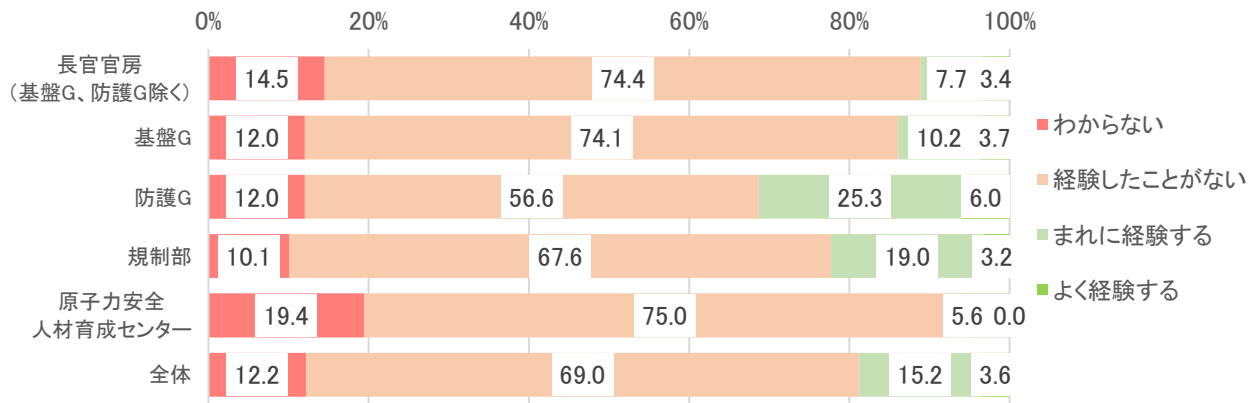
■ 指針 8



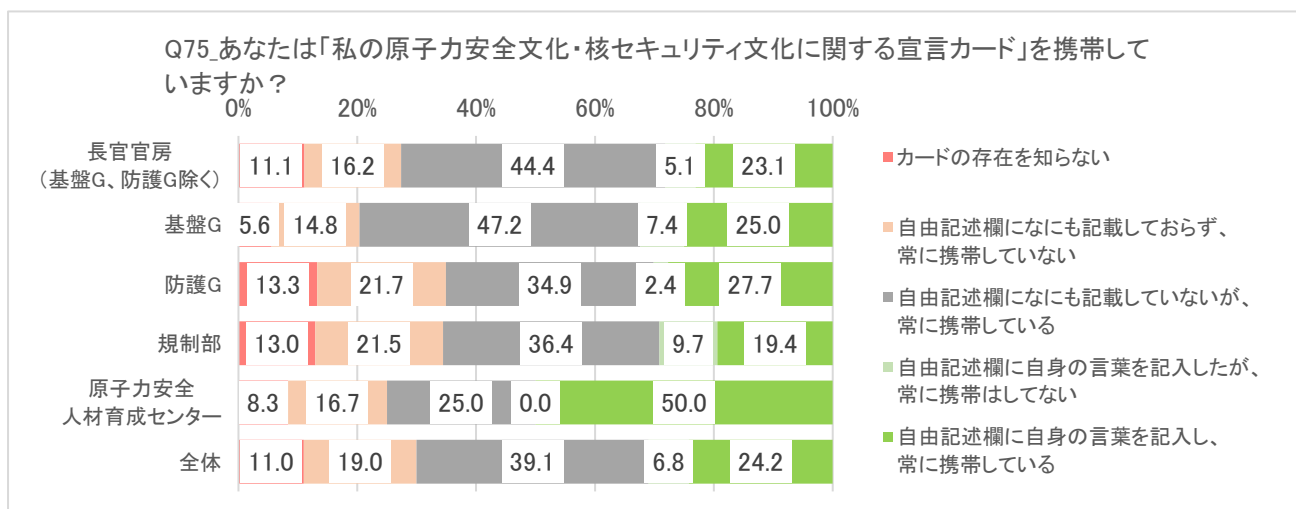
Q73_原子力規制庁には、核セキュリティについての理解向上を図る研修や教材等のツールが十分準備されていますか。



Q74_あなたは、安全と核セキュリティが干渉した事例を経験したことがありますか。

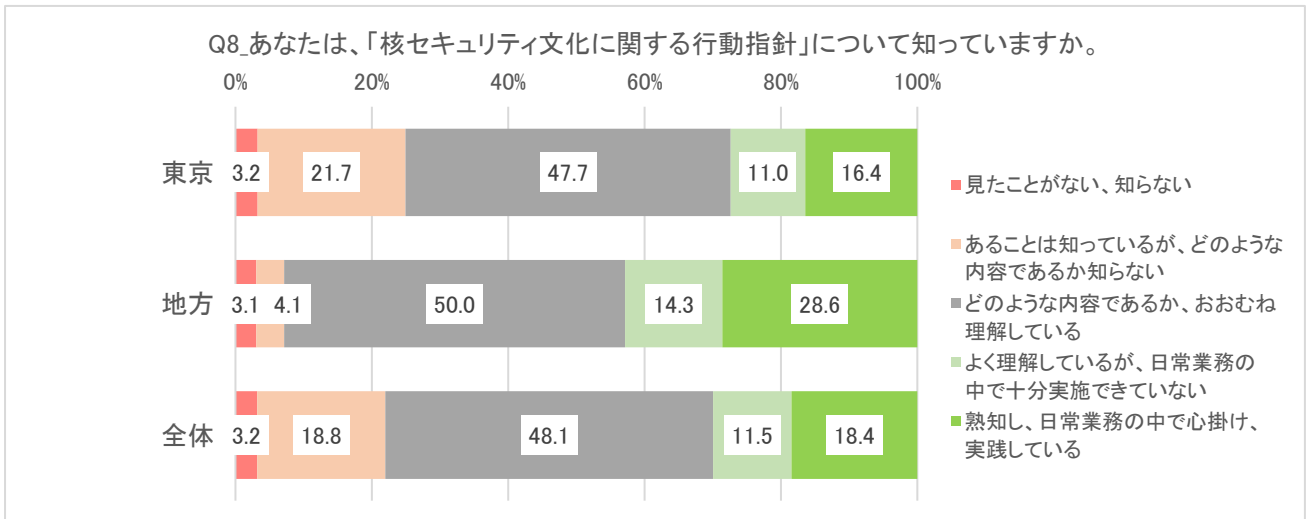
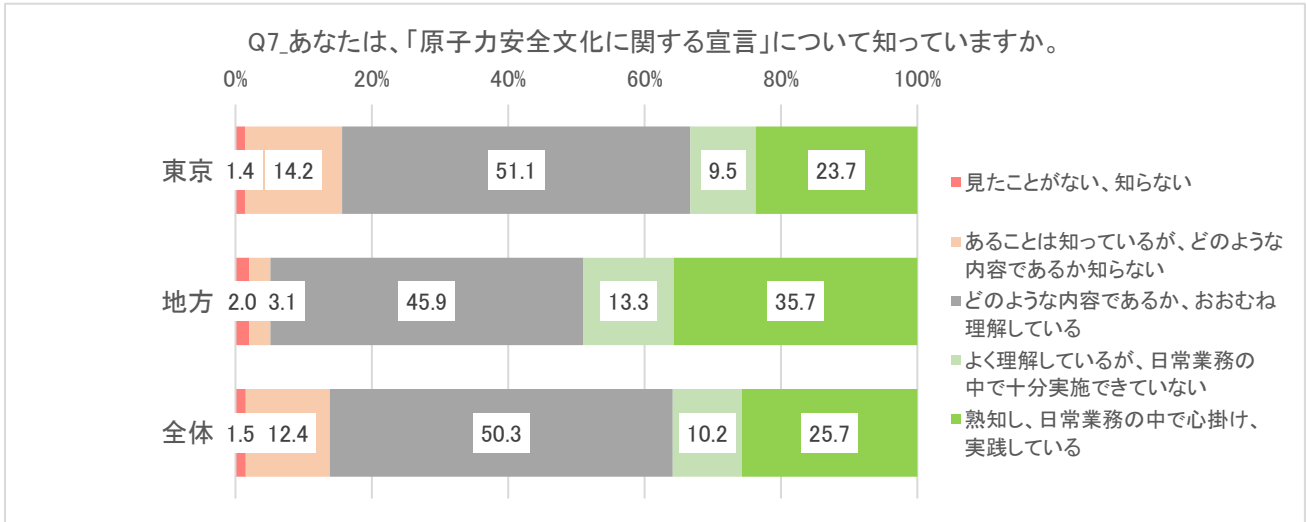


■ 私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード関係

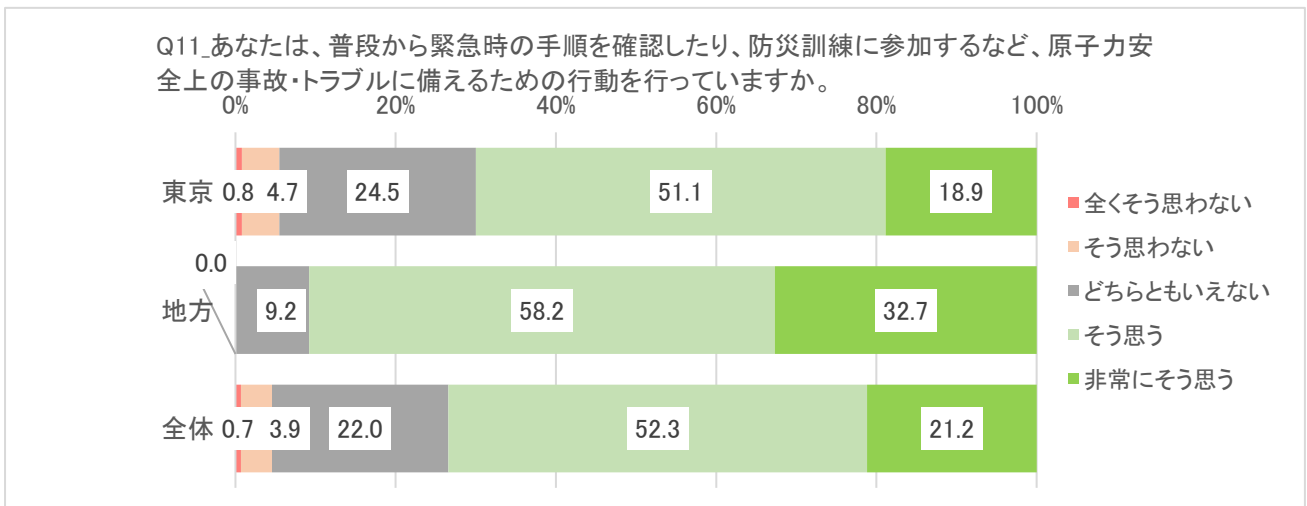
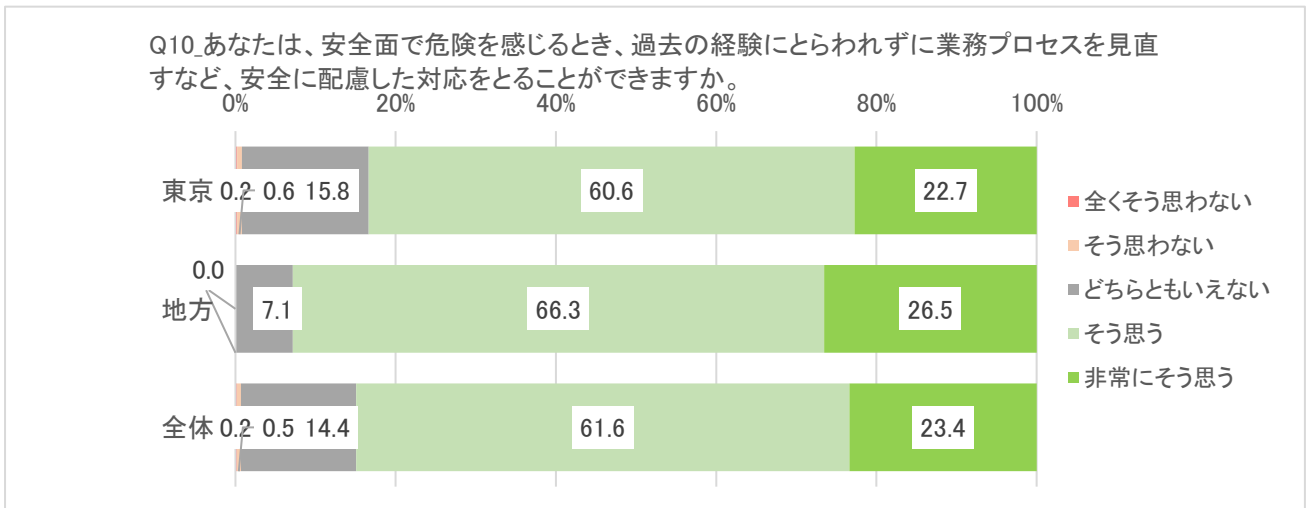
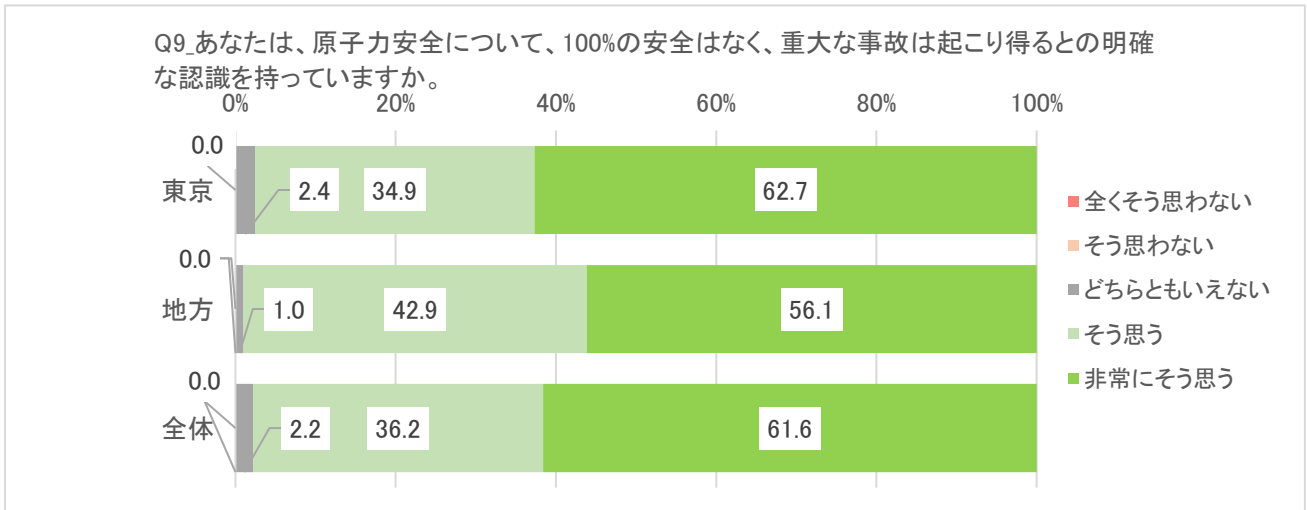


◇ 勤務先

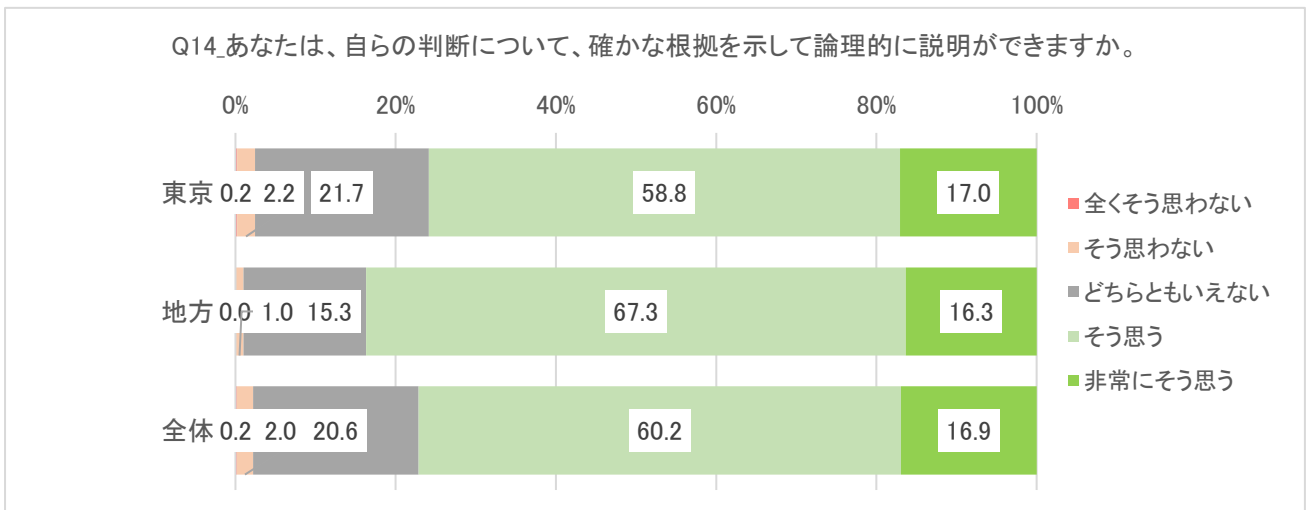
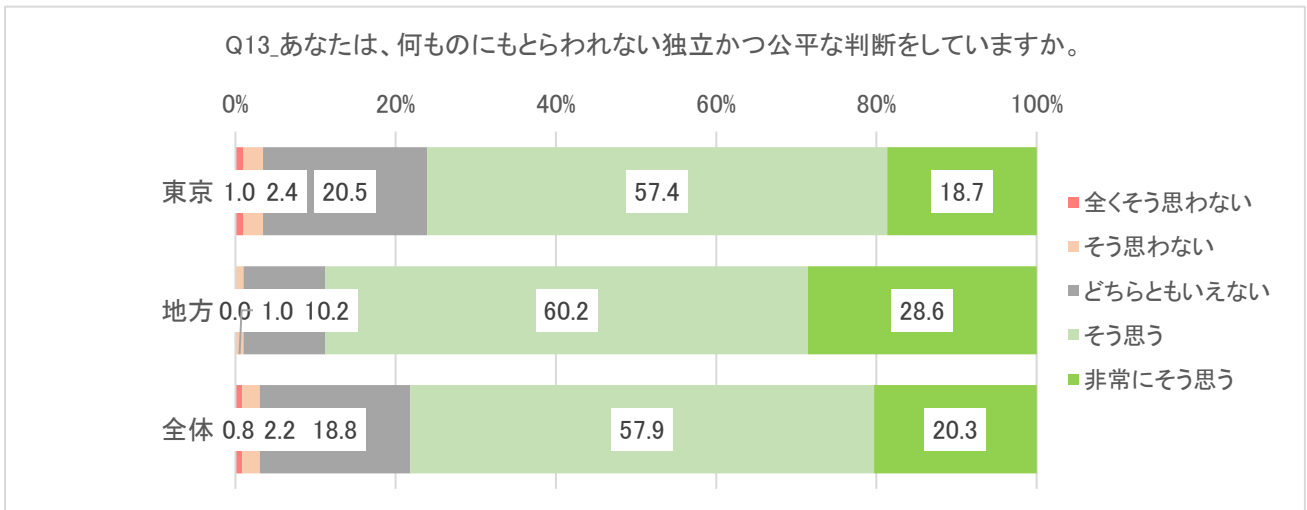
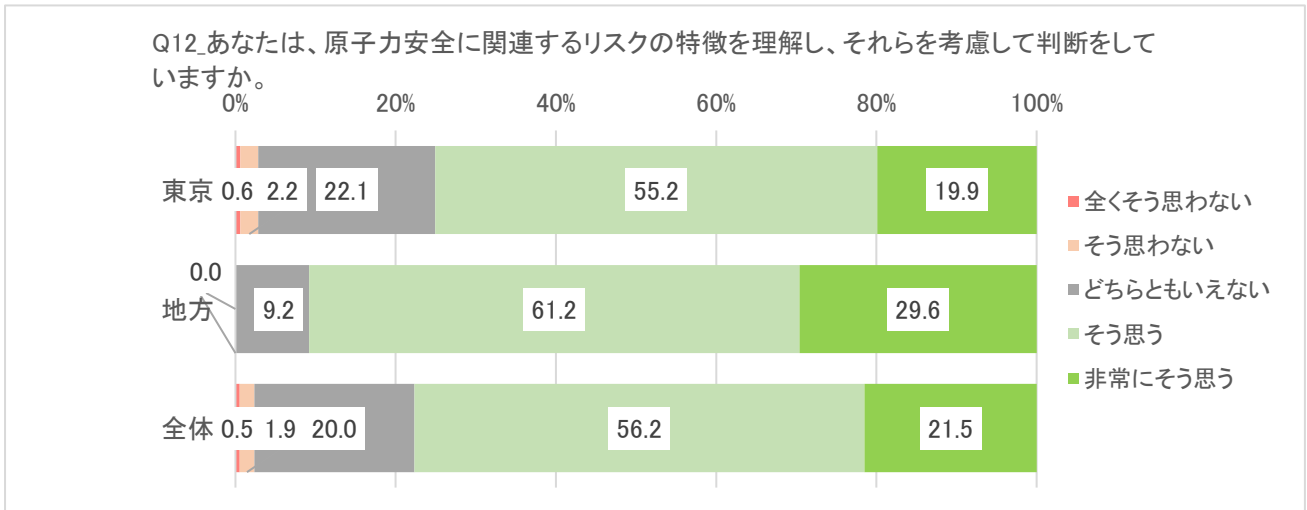
■ 原子力安全文化宣言及び核セキュリティ文化に関する行動指針の認知



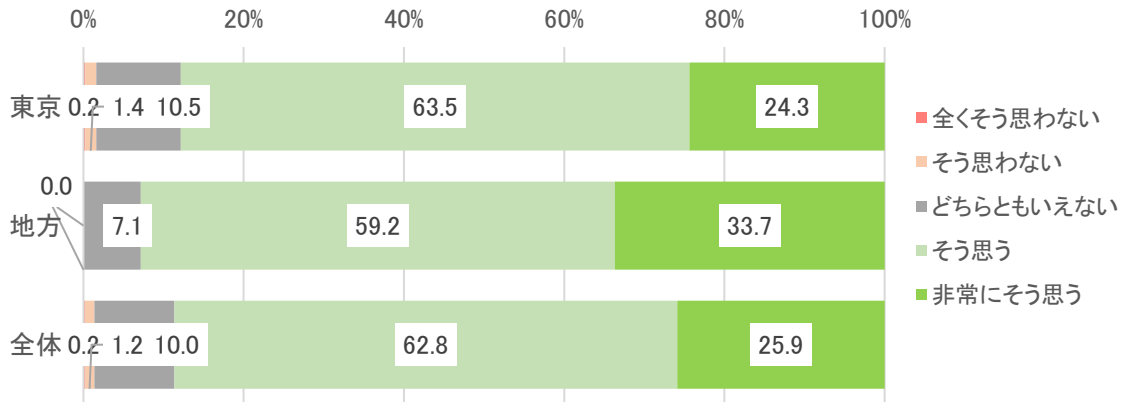
■ 指針 1



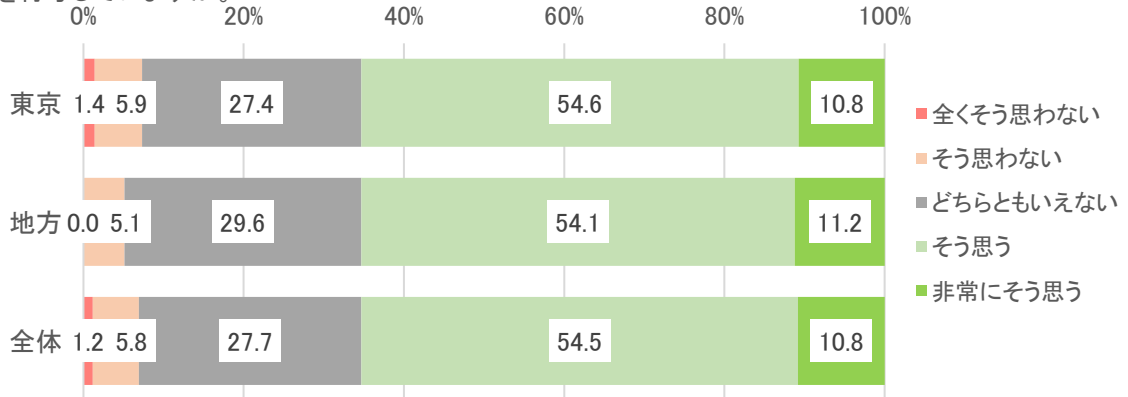
■ 指針 2



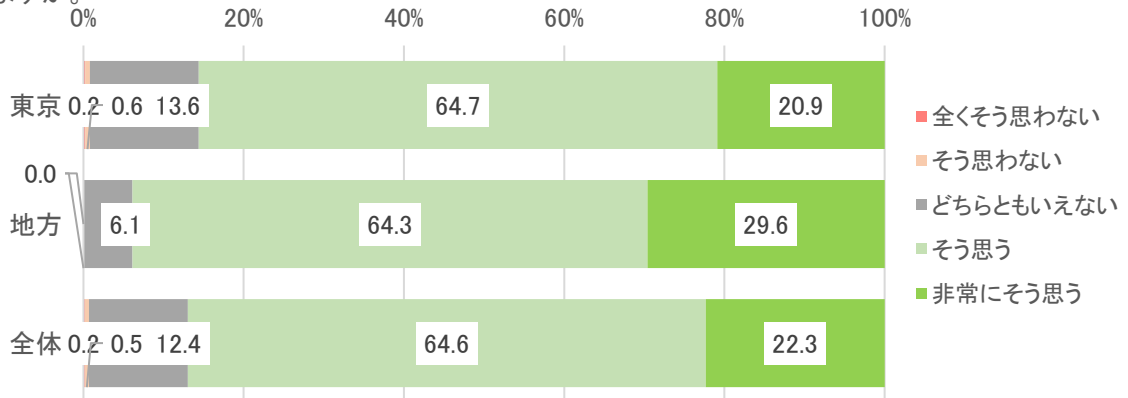
Q15_あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。



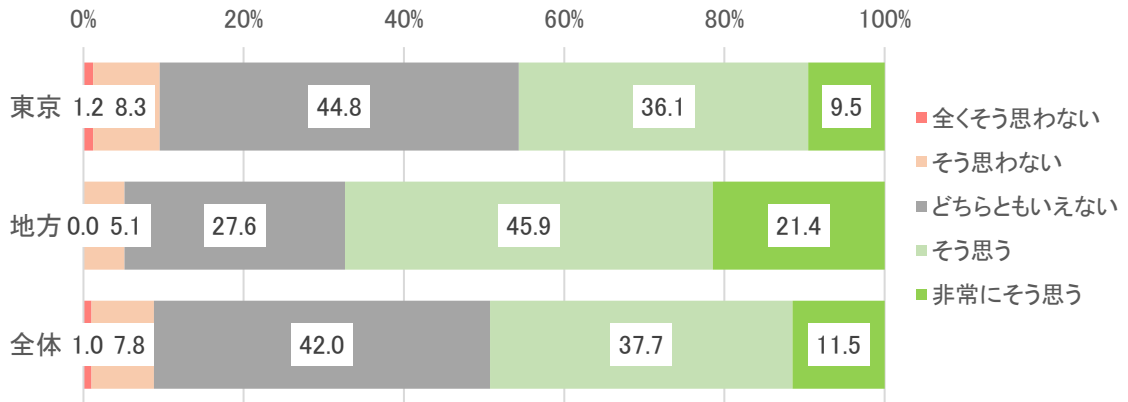
Q16_課室では、職員が責任を持って業務を遂行することができるように、職員に適切な権限を付与していますか。



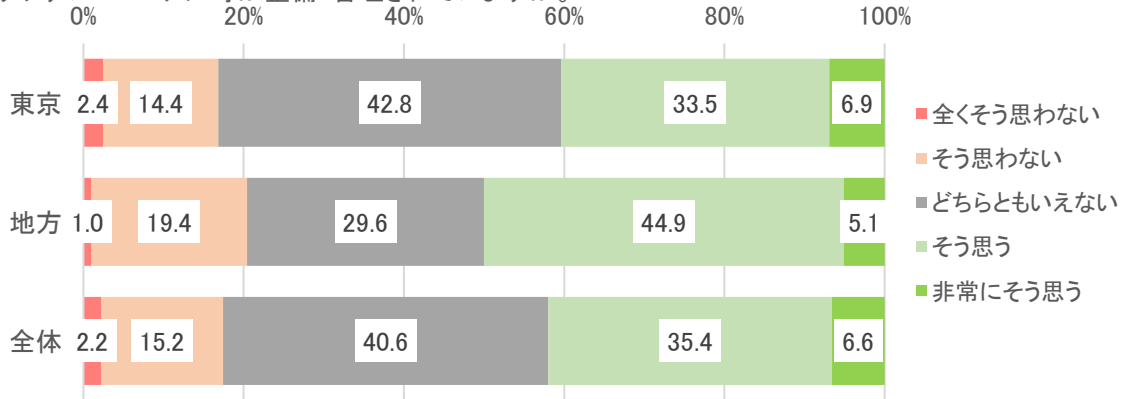
Q17_あなたは、日々のふるまいや業務の中で、安全に対して当事者意識をもって関与していますか。



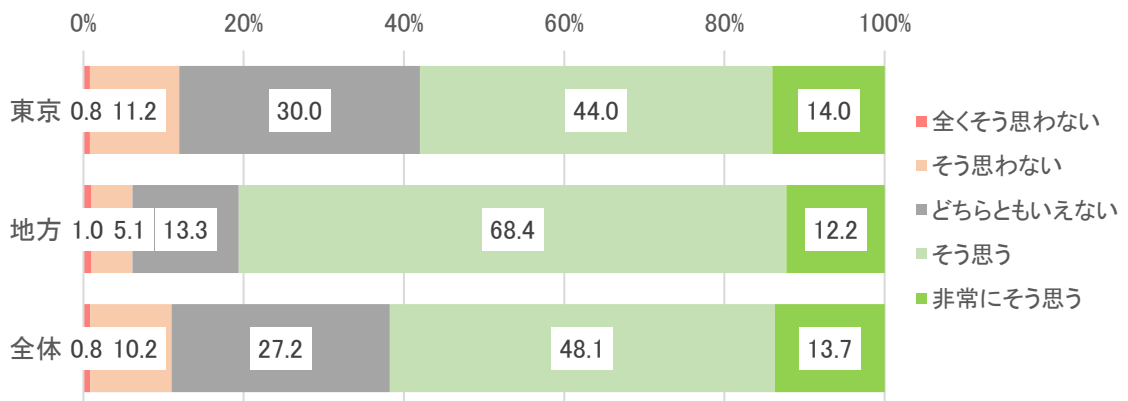
Q18_あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。



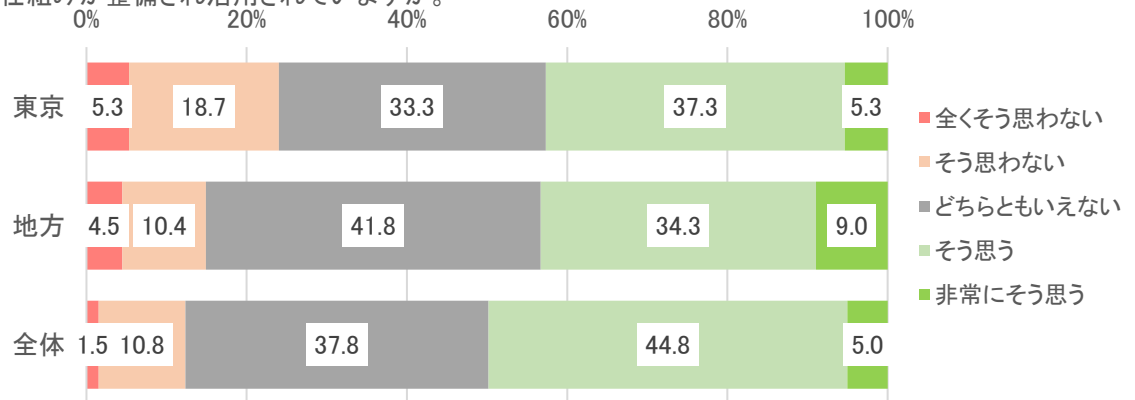
Q19_課室では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。



Q20_あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。

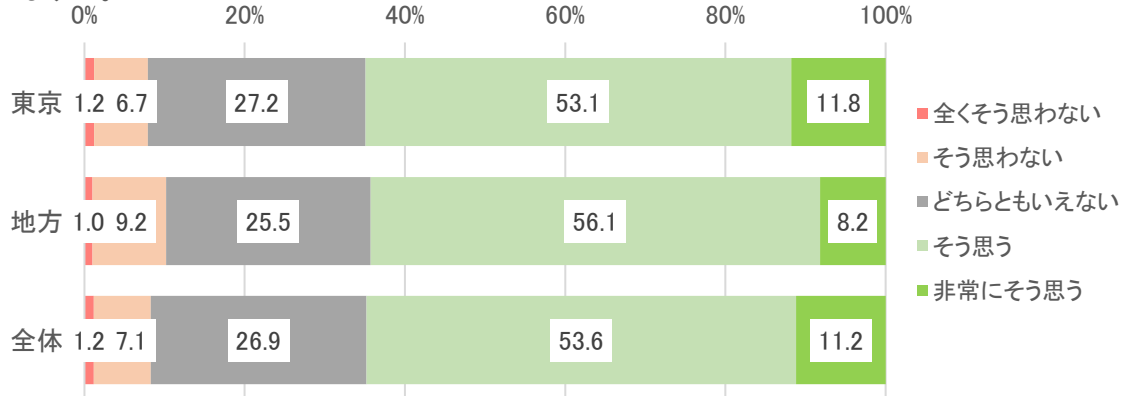


Q21_課室には、リスクや重要度に応じて重み付けし、優先して取り組むべき事項を選択する仕組みが整備され活用されていますか。

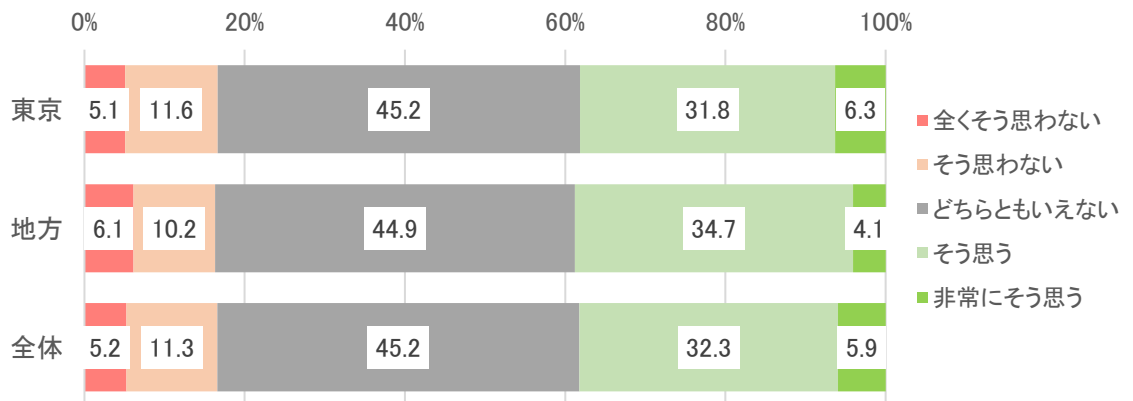


■ 指針 3

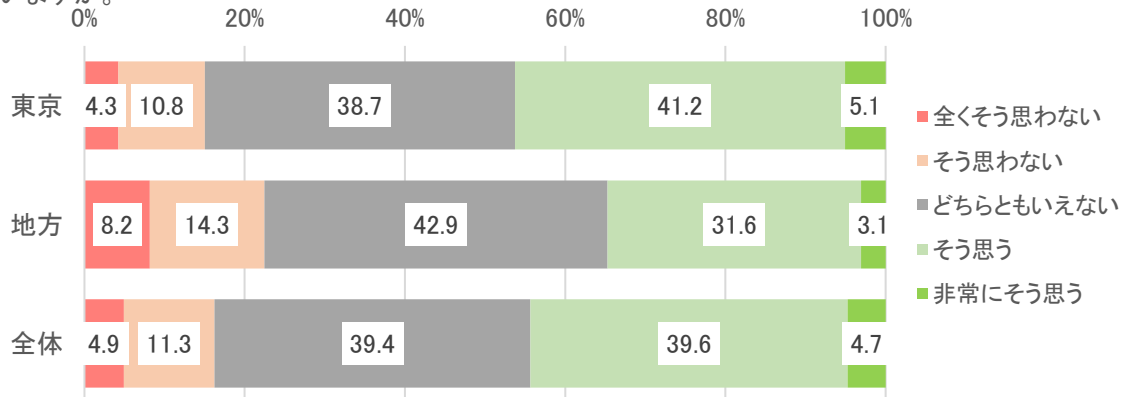
Q22_課室では、年度業務計画などで原子力安全に関する目的、目標、戦略が明確になっていますか。



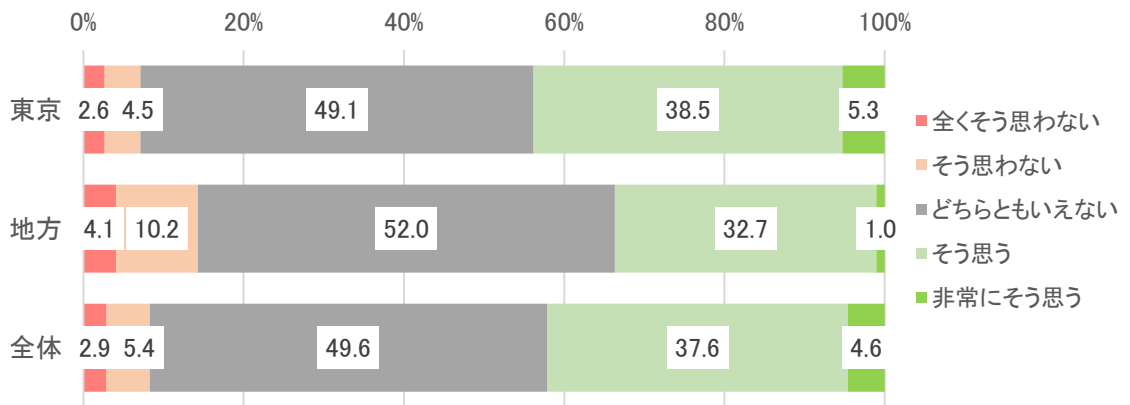
Q23_課室では、原子力安全が最優先に考慮された人員配置がなされていますか。



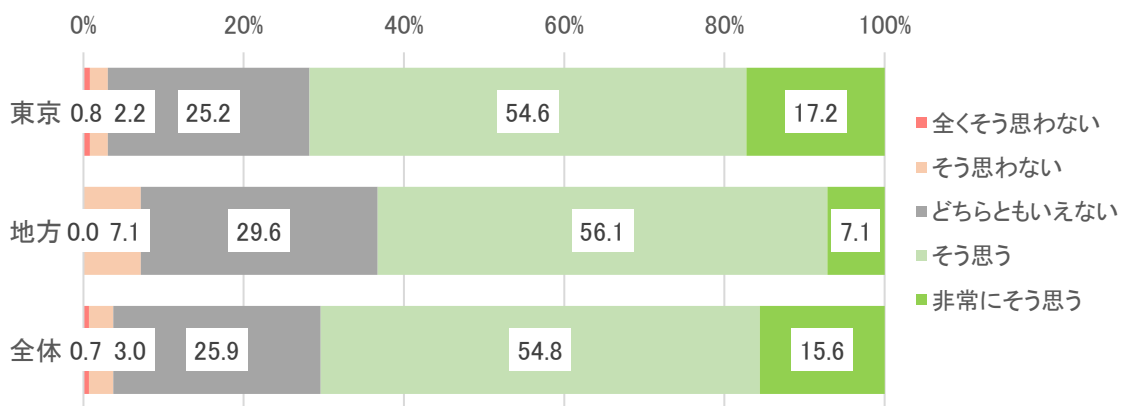
Q24_課室では、業務を的確に遂行するために、適性或能力を考慮した人員配置がなされていますか。



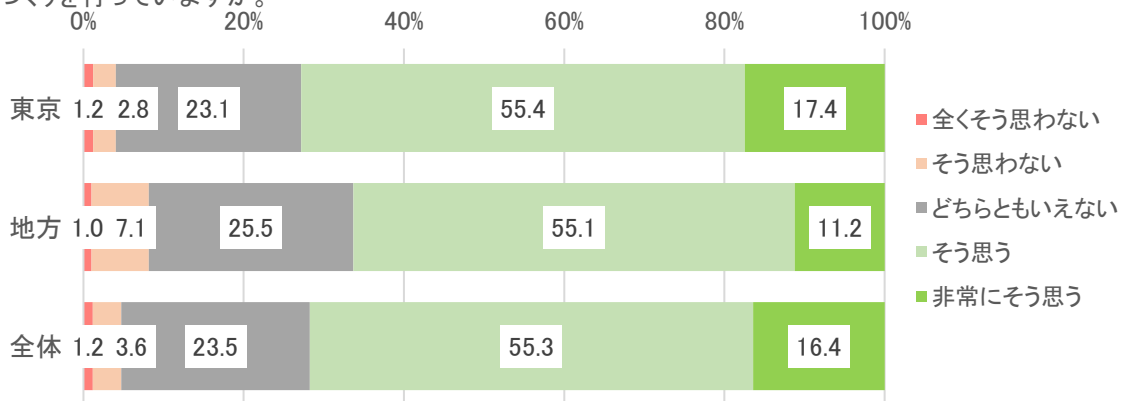
Q25_課室では、原子力安全が最優先に考慮されて、予算が配分されていますか。



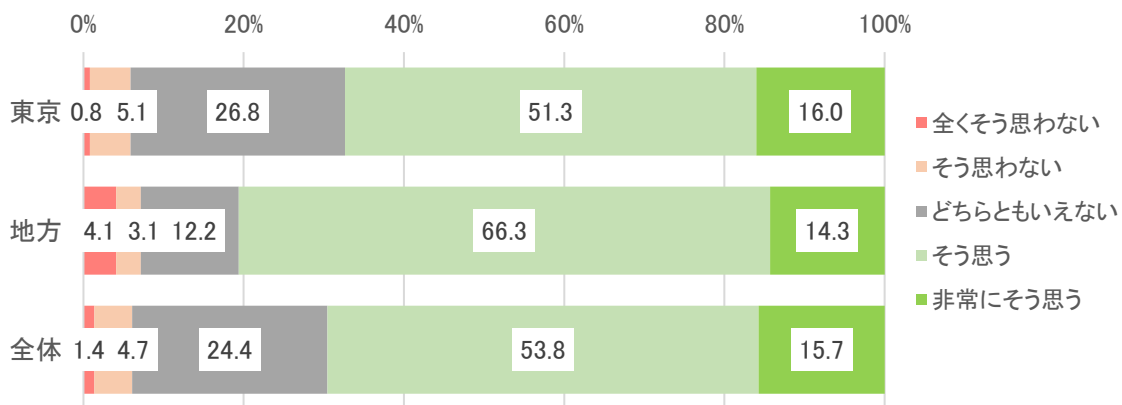
Q26_課室では、課室長は、職員からの異なる意見を積極的に受け入れていますか。



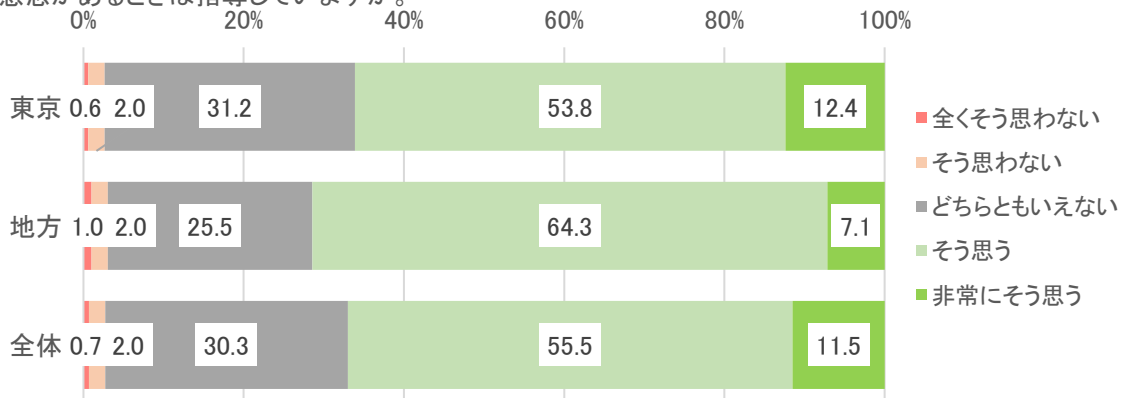
Q27_課室では、課室長は、職員に積極的に議論を促すなど、自由闊達に議論ができる環境づくりを行っていますか。



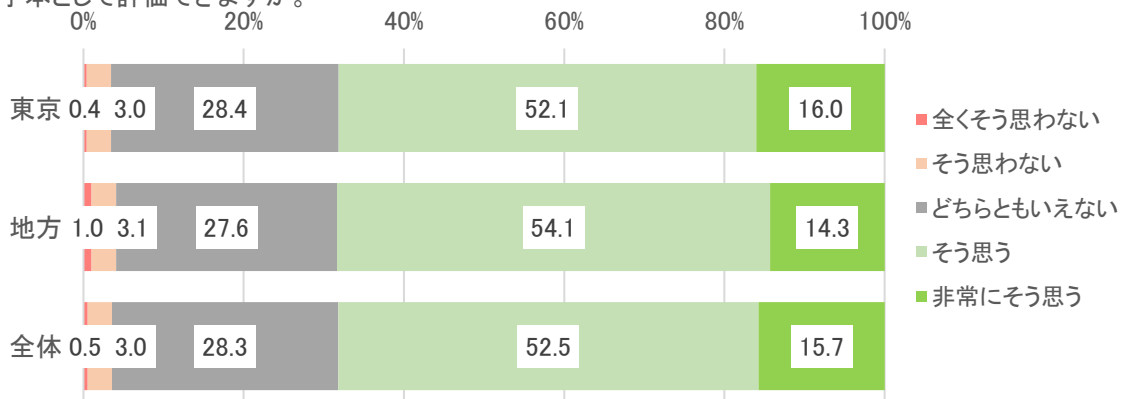
Q28_課室では、課室長は、現場に足を運び、直接業務の現状を確認していますか。



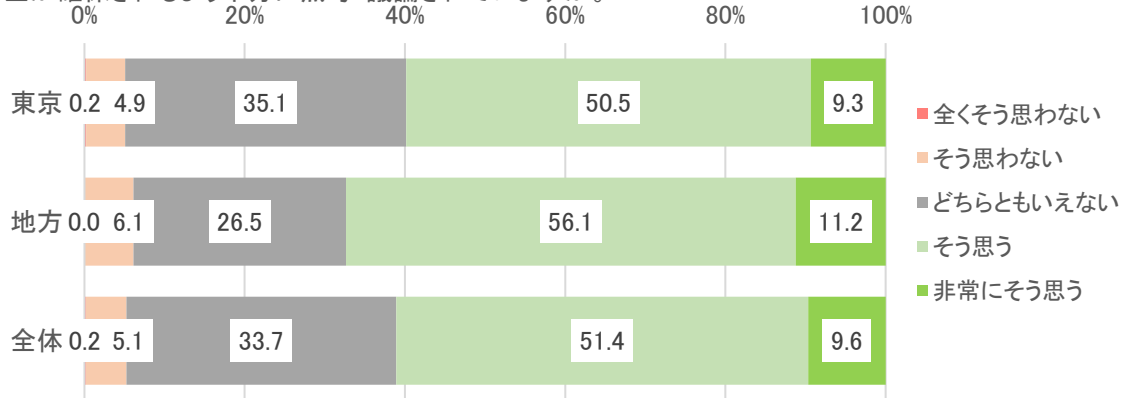
Q29_課室では、課室長は、職員が安全を促すふるまいをしたときには褒め、また、安全面で懸念があるときは指導していますか。



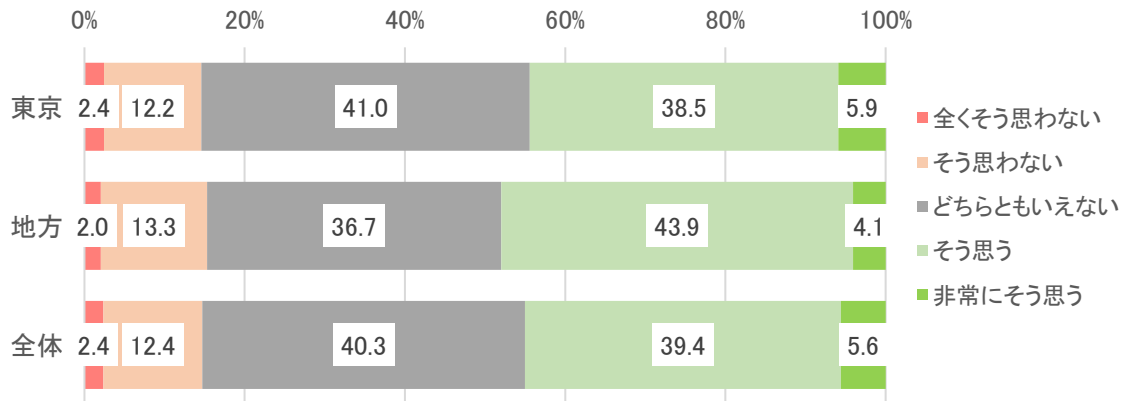
Q30_課室では、課室長は、安全を最優先する姿勢と行動を率先して示しており、尊敬できる手本として評価できますか。



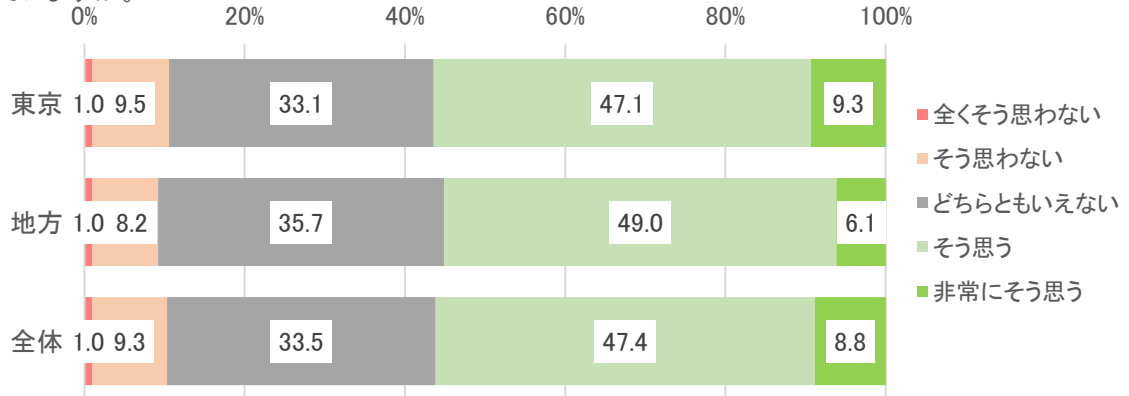
Q31_課室では、安全が他の要素(前例・効率性・核セキュリティなど)と対立する場合に、安全が確保されるよう十分に熟考・議論されていますか。



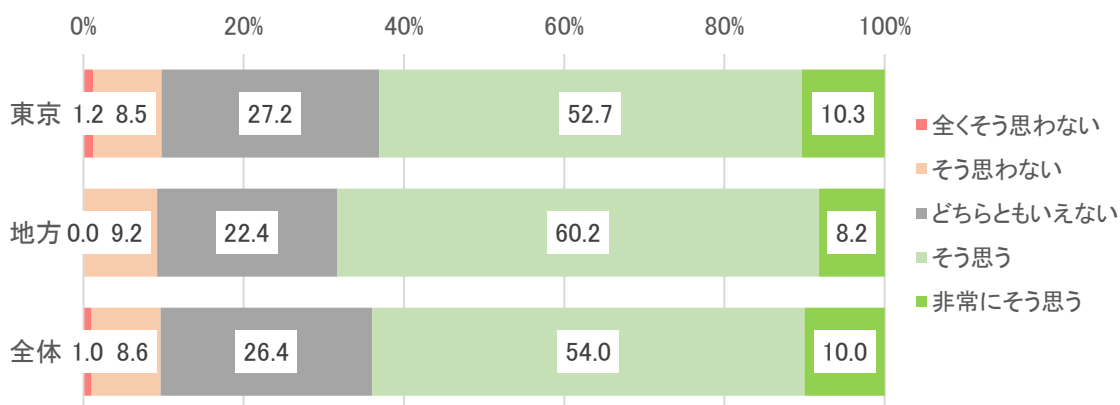
Q32_課室では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。



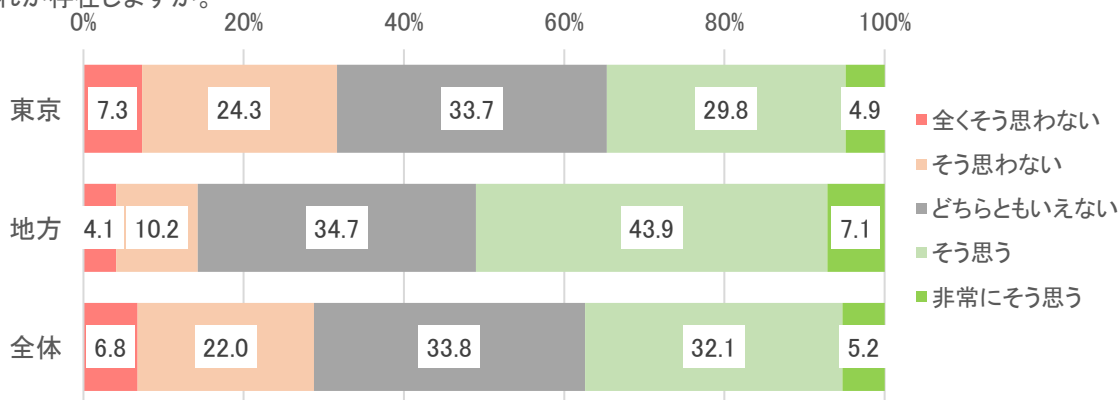
Q33_原子力規制委員会委員や幹部職員は、安全に関する経験や事例を十分に職員に伝えていますか。



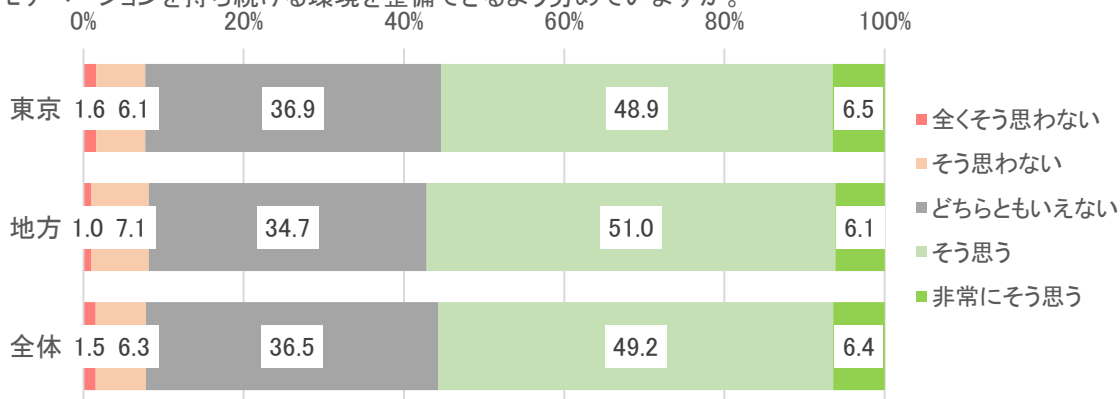
Q34_あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。



Q35R_課室の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。

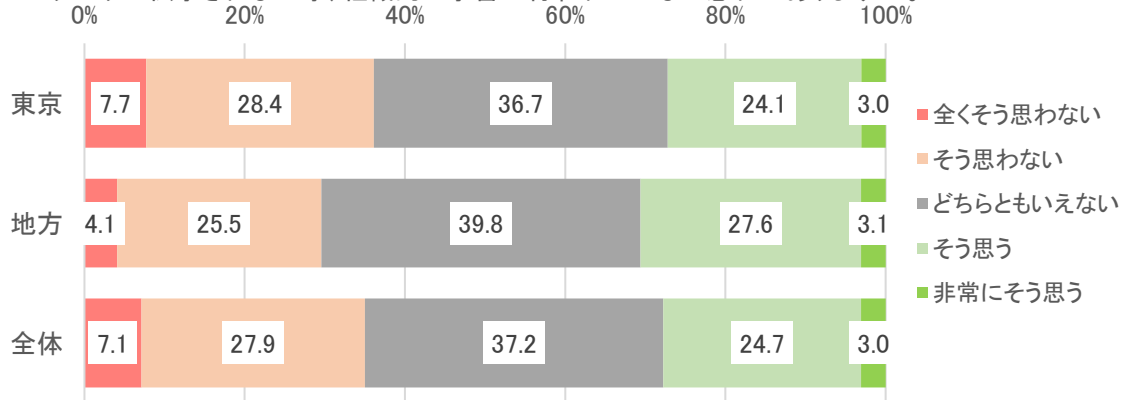


Q36_課室では、課室長は、組織に安全を軽視する兆候がないか常に心を配り、職員が高いモチベーションを持ち続ける環境を整備できるよう努めていますか。

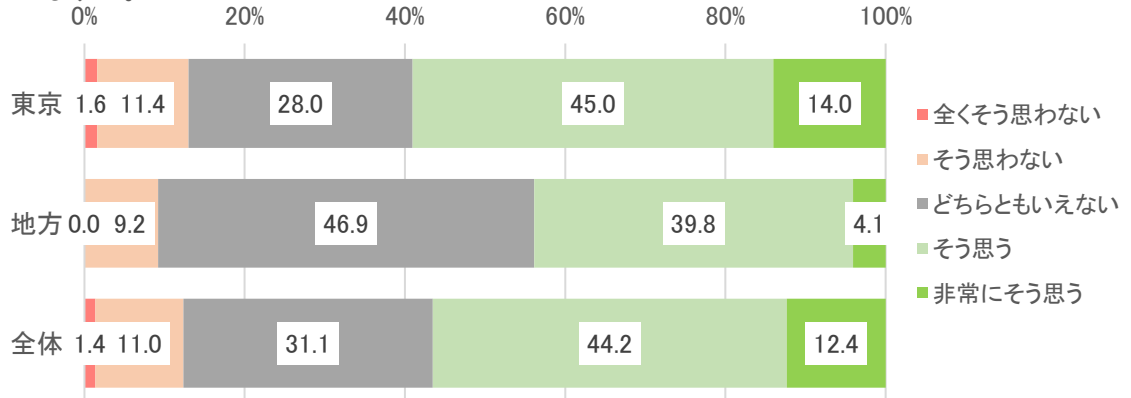


■ 指針 4

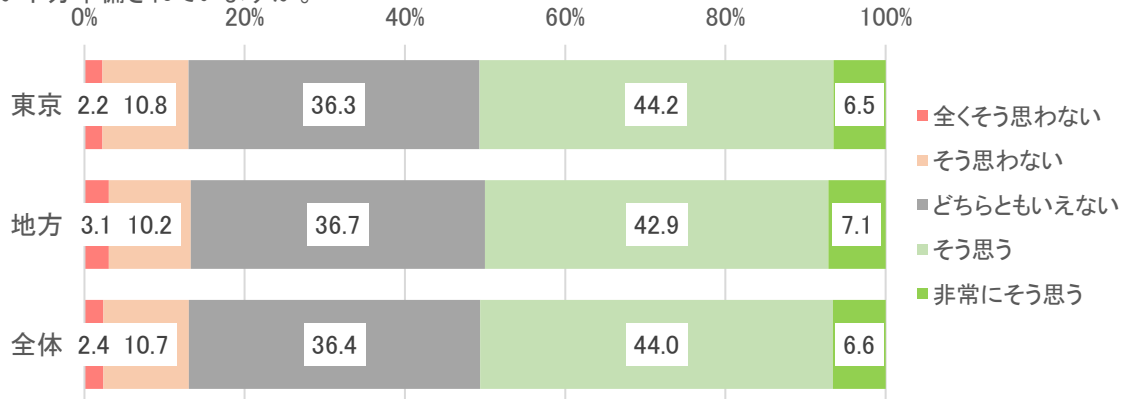
Q37R_課室には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、人事異動等の際にノウハウが伝承されない等、組織的に学習が行われていない恐れがありますか。



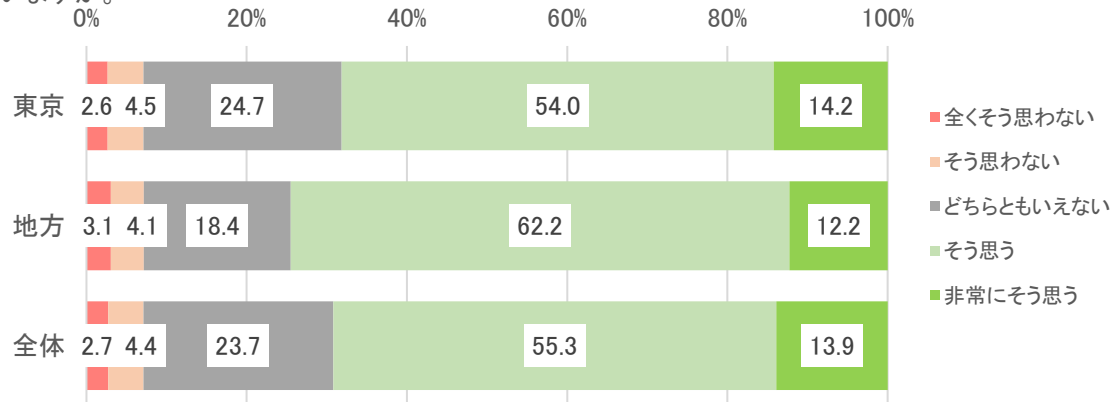
Q38_あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、自身の業務に活用していますか。



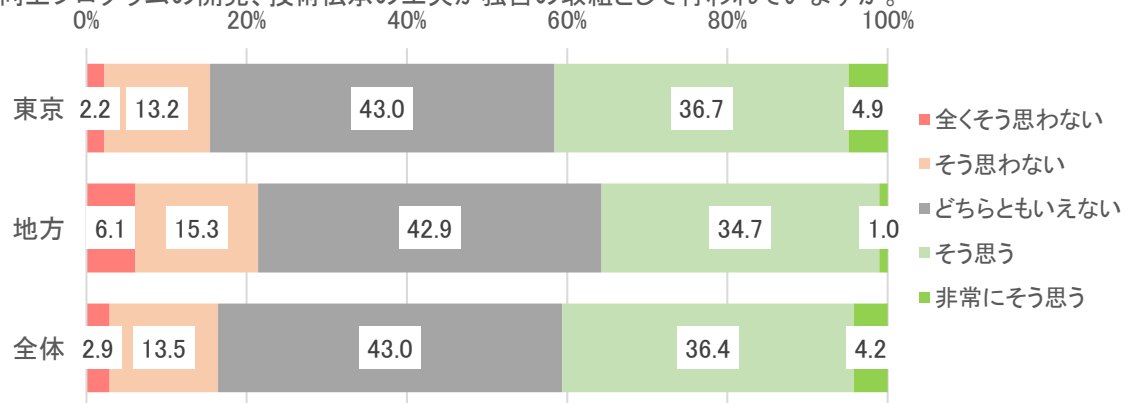
Q39_原子力規制庁には、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るための研修制度が十分準備されていますか。



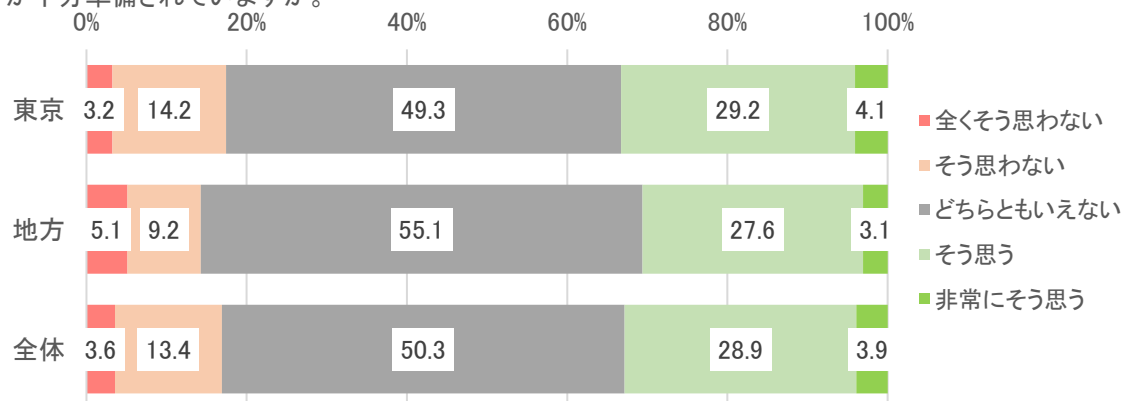
Q40_ 課室では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。



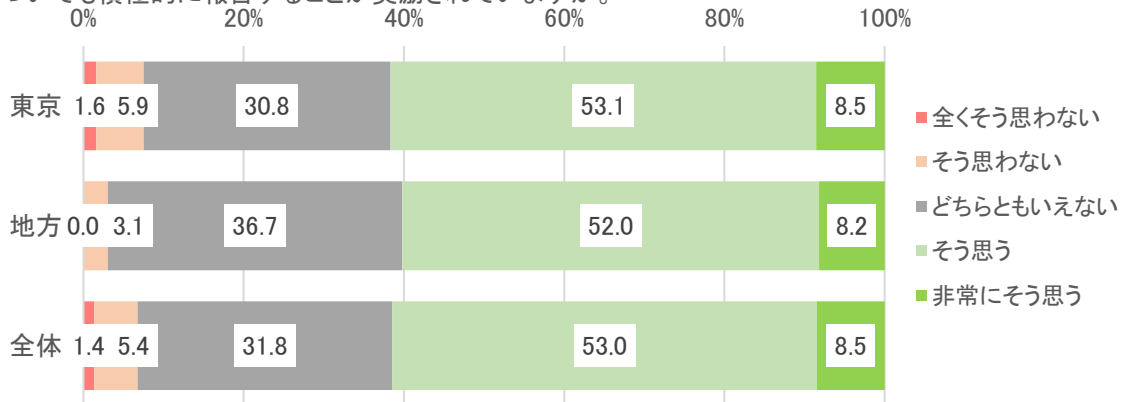
Q41_ 課室では、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るためOJT等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が独自の取組として行われていますか。



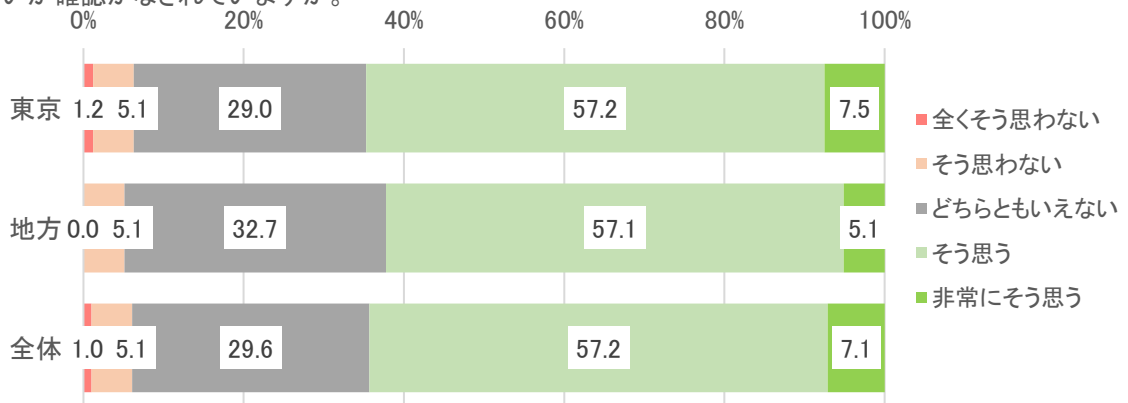
Q42_ 原子力規制庁には、リーダーシップ能力を向上させるために、研修や教材等のツールが十分準備されていますか。



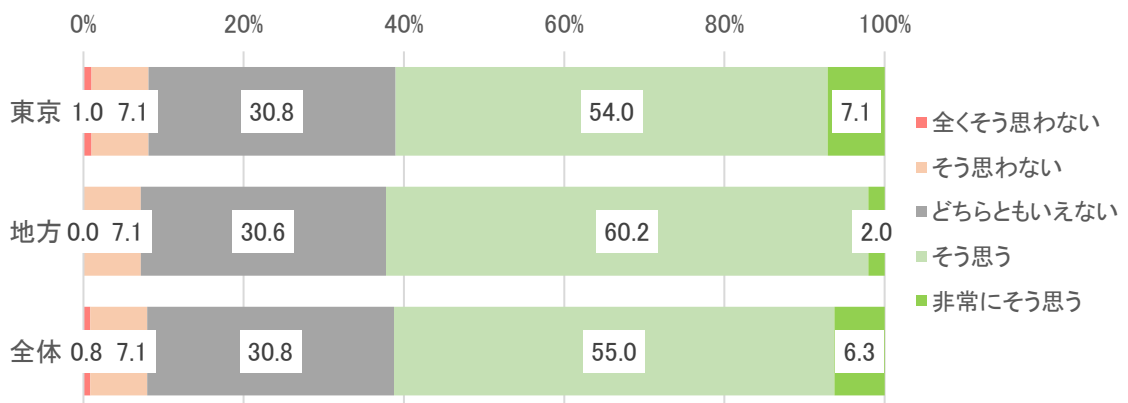
Q43_課室では、職員が、大きな問題だけではなく、大きな問題につながりうる些細な問題についても積極的に報告することが奨励されていますか。



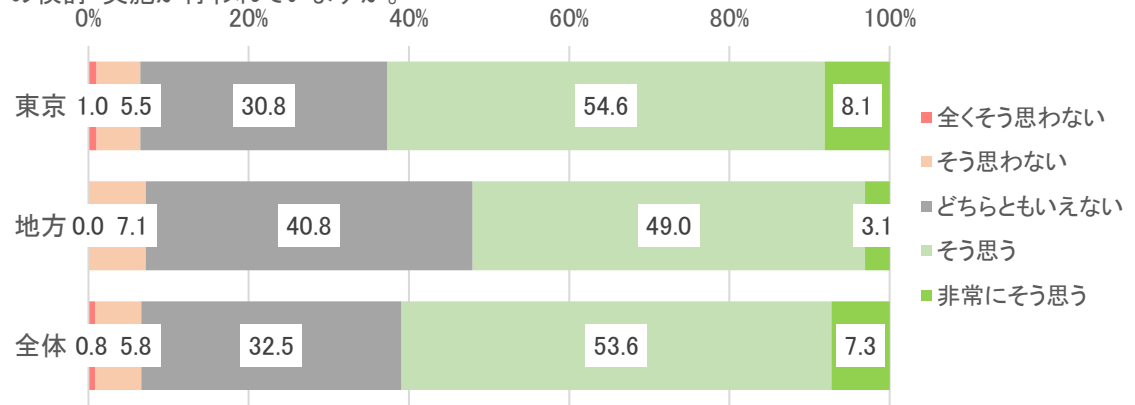
Q44_課室では、問題が起きた時、原因を特定し、他の領域にも同様の問題が存在していないか確認がなされていますか。



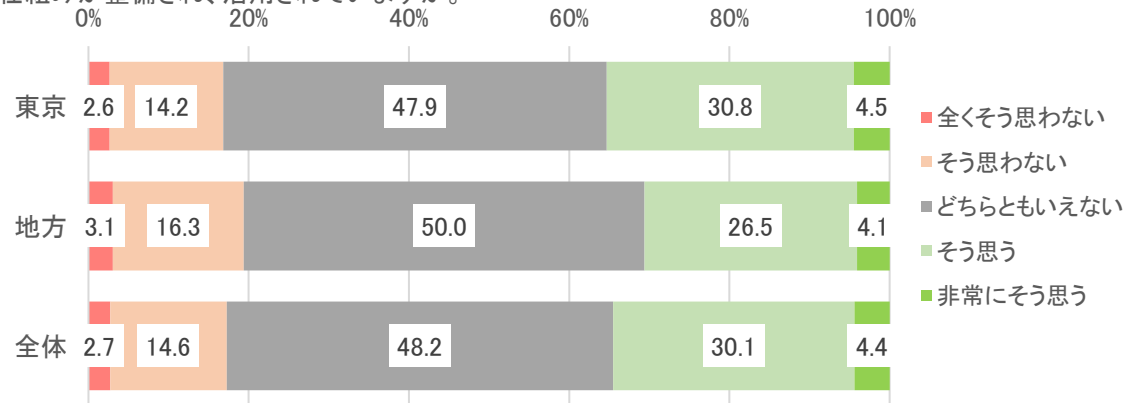
Q45_課室では、問題が適切に改善され、重要な教訓が共有されていますか。



Q46_課室では、発生した様々な問題を総合的に分析し、同様の問題が起こらないよう対策の検討・実施が行われていますか。

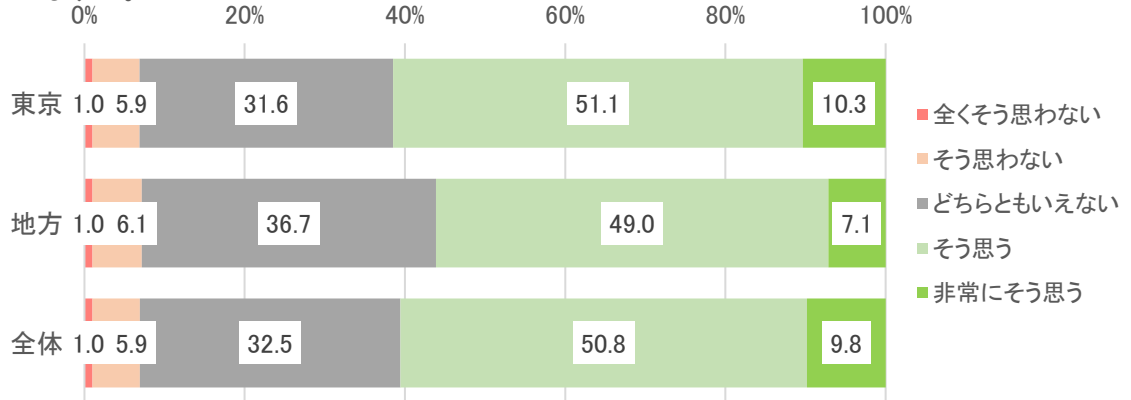


Q47_課室では、自らの業務について、安全上のリスクを定期的に評価し、フォローアップする仕組みが整備され、活用されていますか。

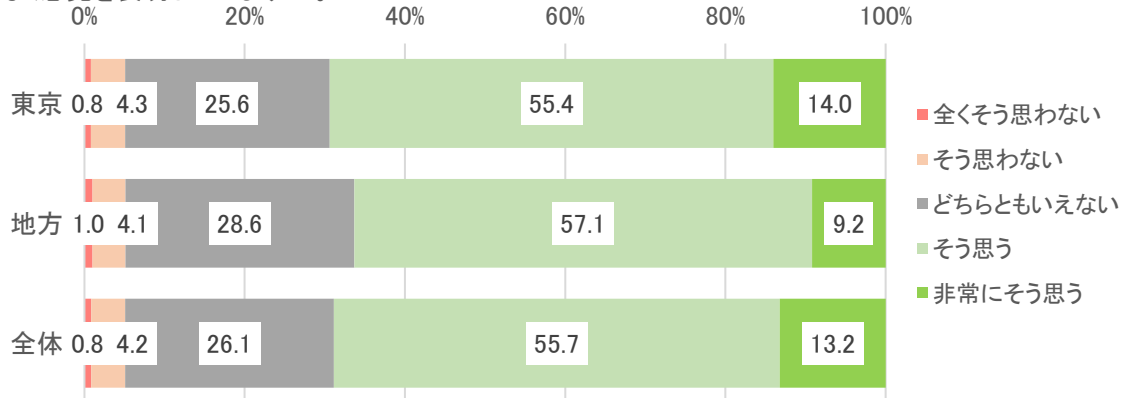


■ 指針 5

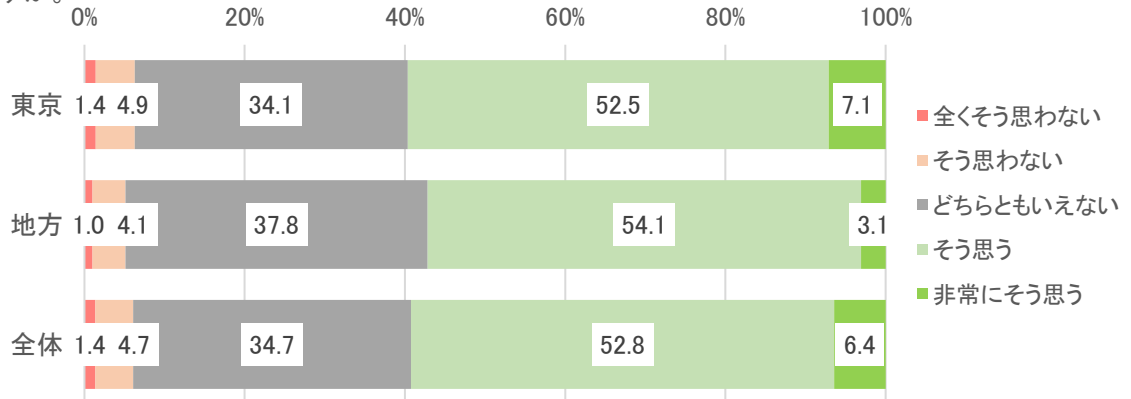
Q48_ 課室では、原子力安全に関する忌憚のない議論が自由活発になされることが奨励されていますか。



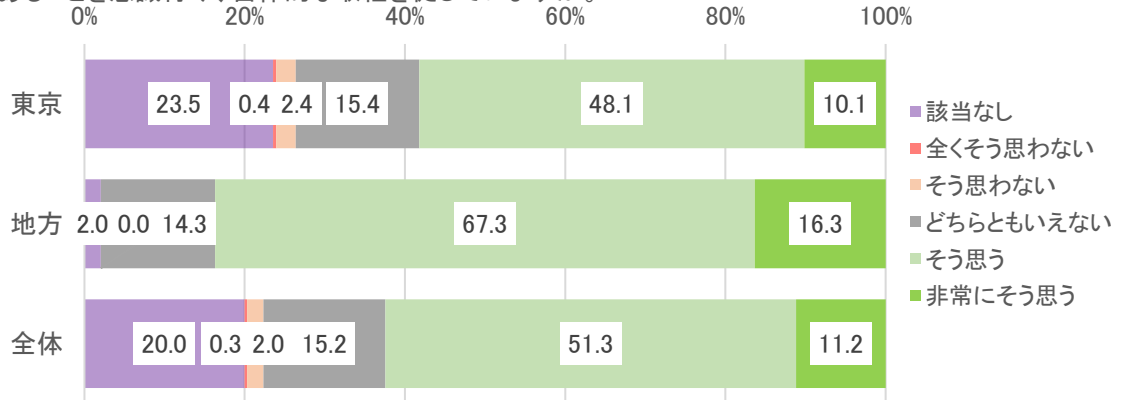
Q49_ あなたは、原子力安全上の課題について、上司や同僚と異なる意見を持つとき、忌憚なく意見を表明していますか。



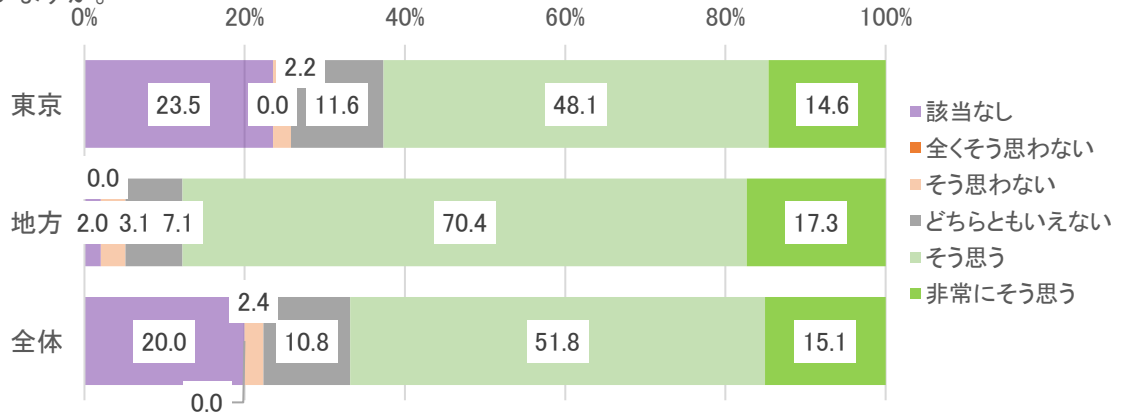
Q50_ 課室では、意見の対立などが生じた場合、適切かつ公平な方法で解決がなされていますか。



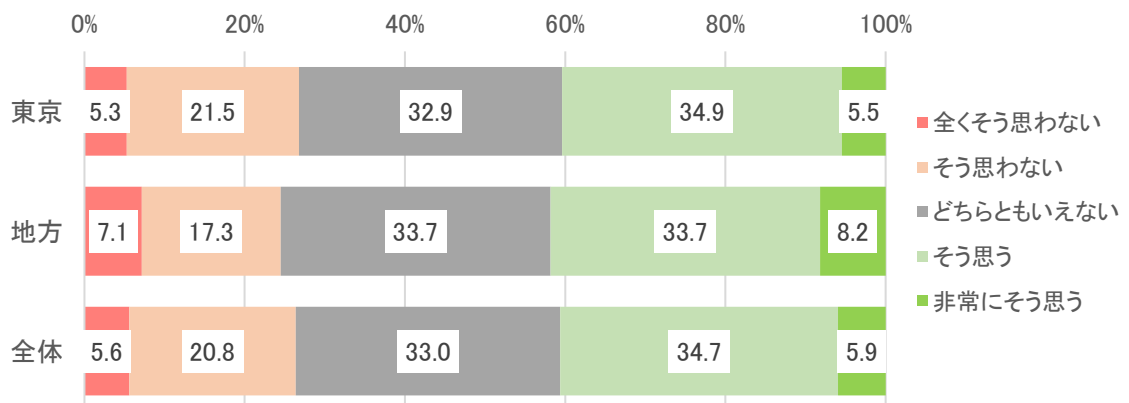
Q51_あなたは、業務において、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、自律的な取組を促していますか。



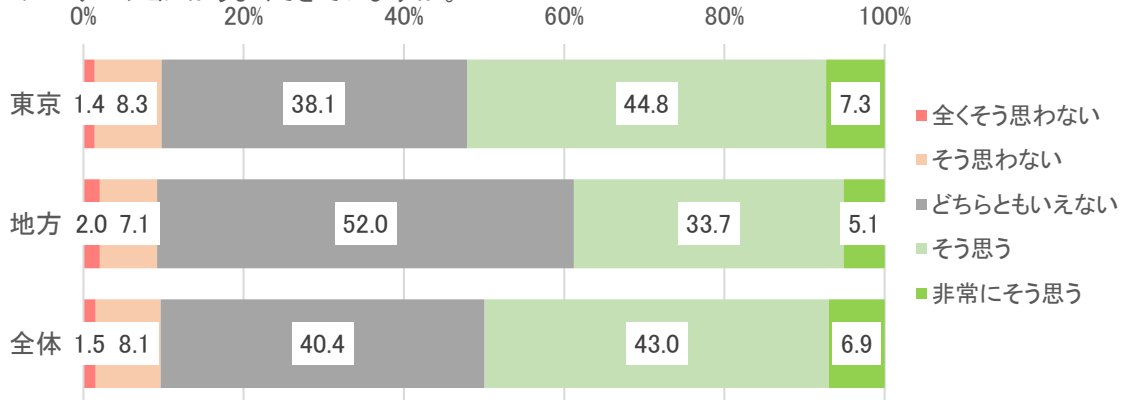
Q52_あなたは、被規制者との距離を適切に維持し、専門的な知見をもって論理的に対応していますか。



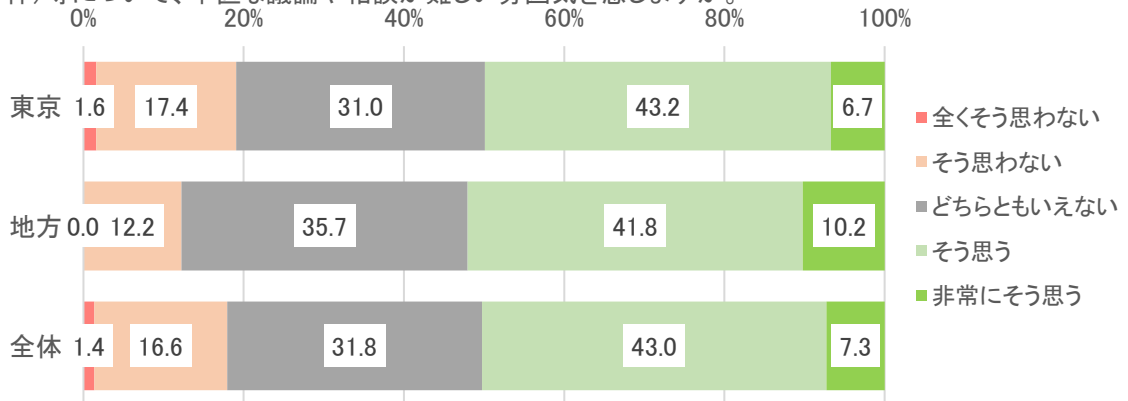
Q53R_課室では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることがありますか。



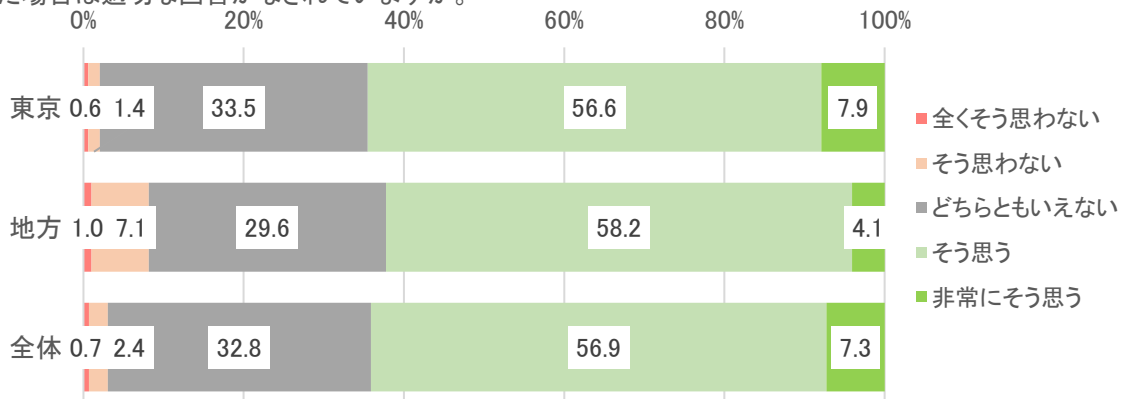
Q54. あなたは、安全を向上させるため必要なときに、課室を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていますか。



Q55R. あなたは課室において、業務での失敗やヒヤリハット(要改善事項に発展しそうな案件)等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。

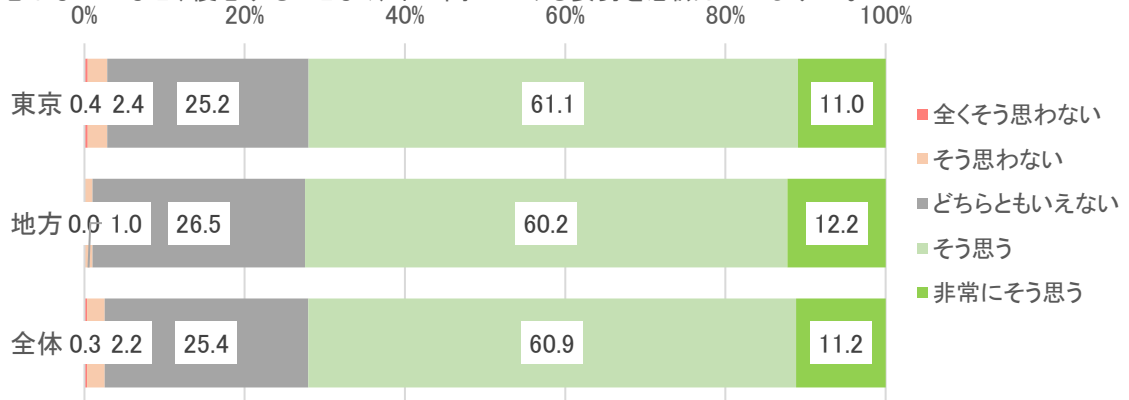


Q56. 課室では、情報を一般向けにオープンかつわかりやすく伝え、質問・問い合わせがあった場合は適切な回答がなされていますか。

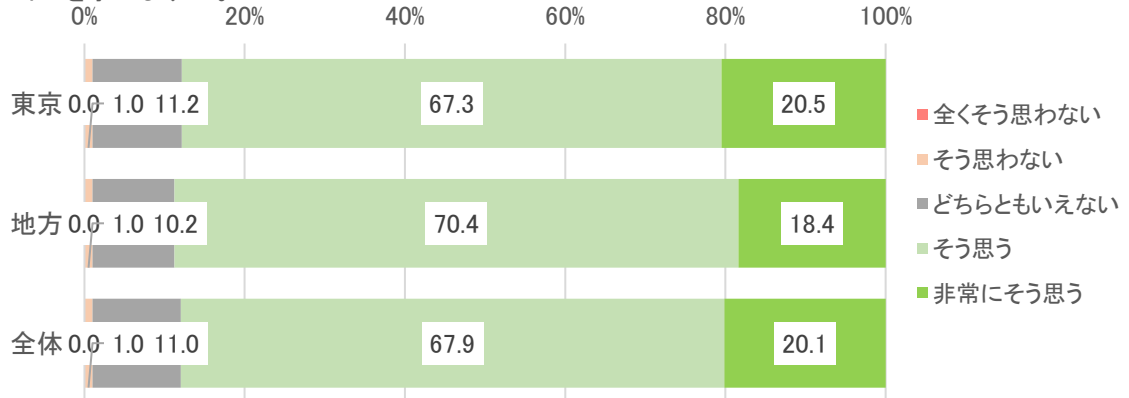


■ 指針 6

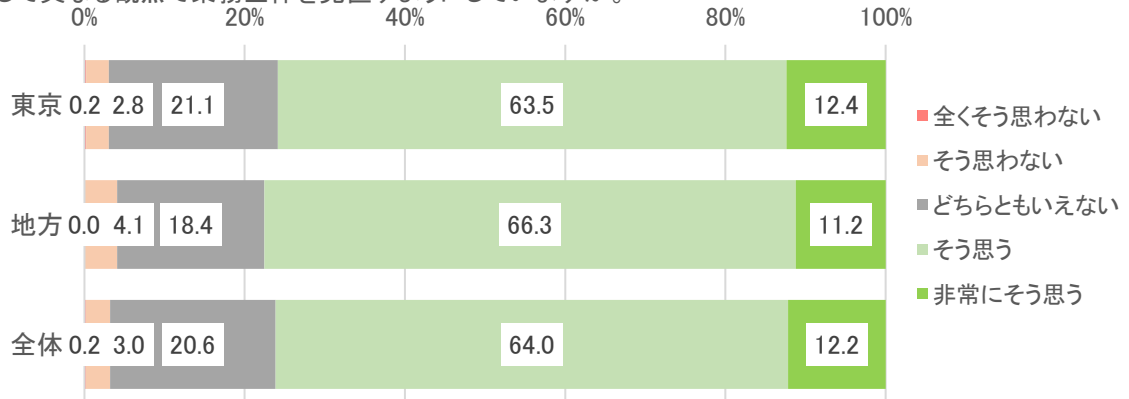
Q57_あなたは、自身の業務や作業環境に関して、安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかなど、慢心することなく、常に問いかける姿勢を意識していますか。



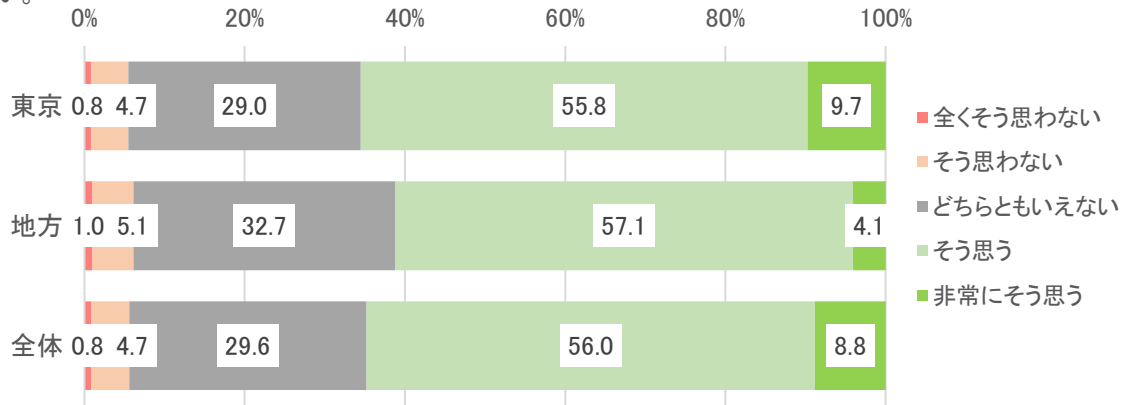
Q58_あなたは、自身の業務を行う上で、疑問を感じたときには立ち止まり、上司や同僚にアドバイスを求めますか。



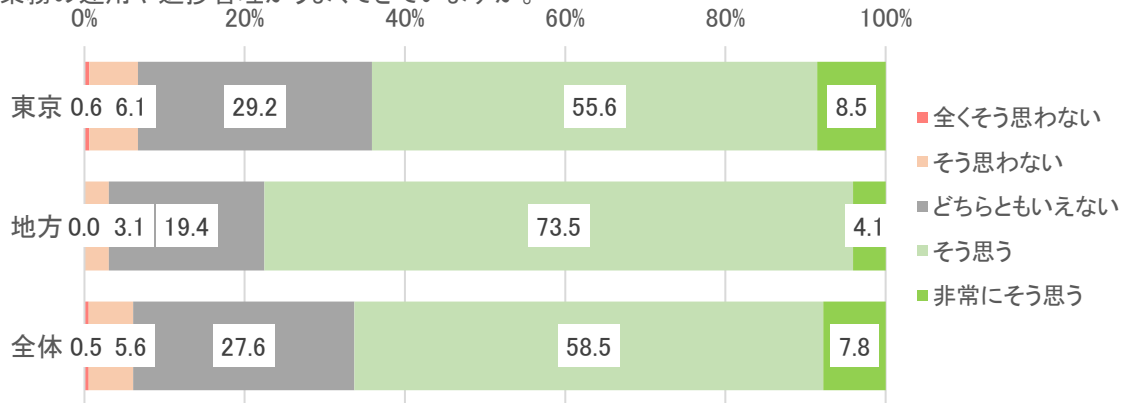
Q59_あなたは、自身の業務を行う上で、前提条件を確認し、それを鵜呑みにせず、必要に応じて異なる観点で業務全体を見直すようにしていますか。



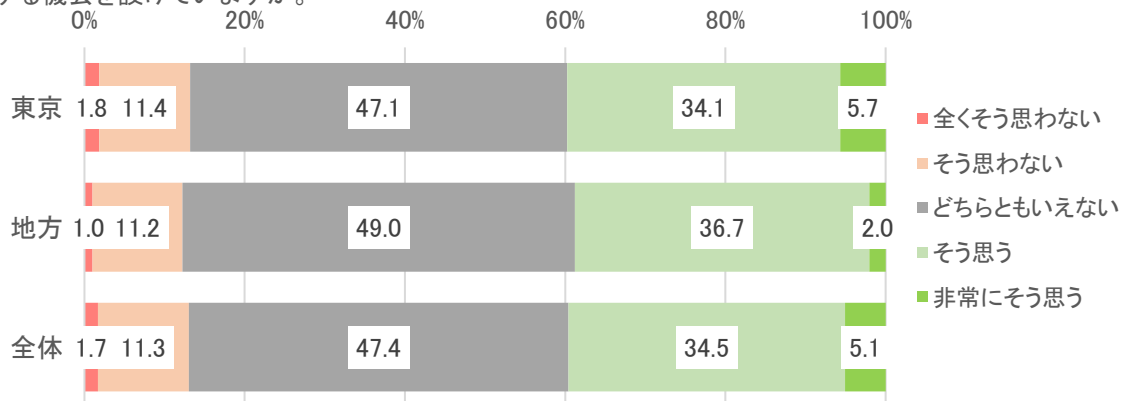
Q60_課室では、職員が質問すること、懸念を挙げること、提案をすることが奨励されていますか。



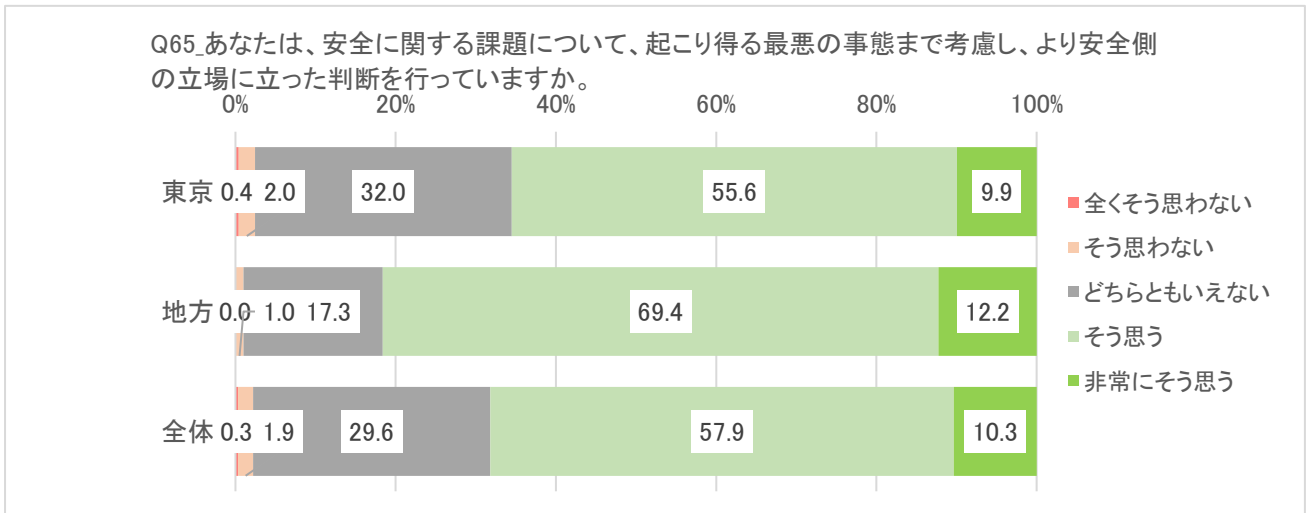
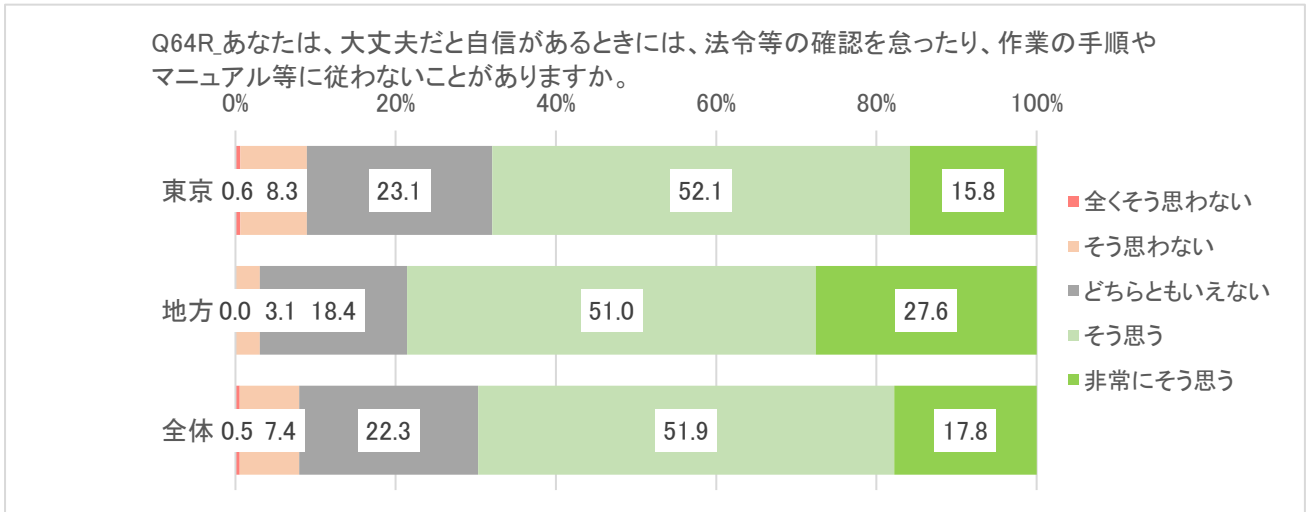
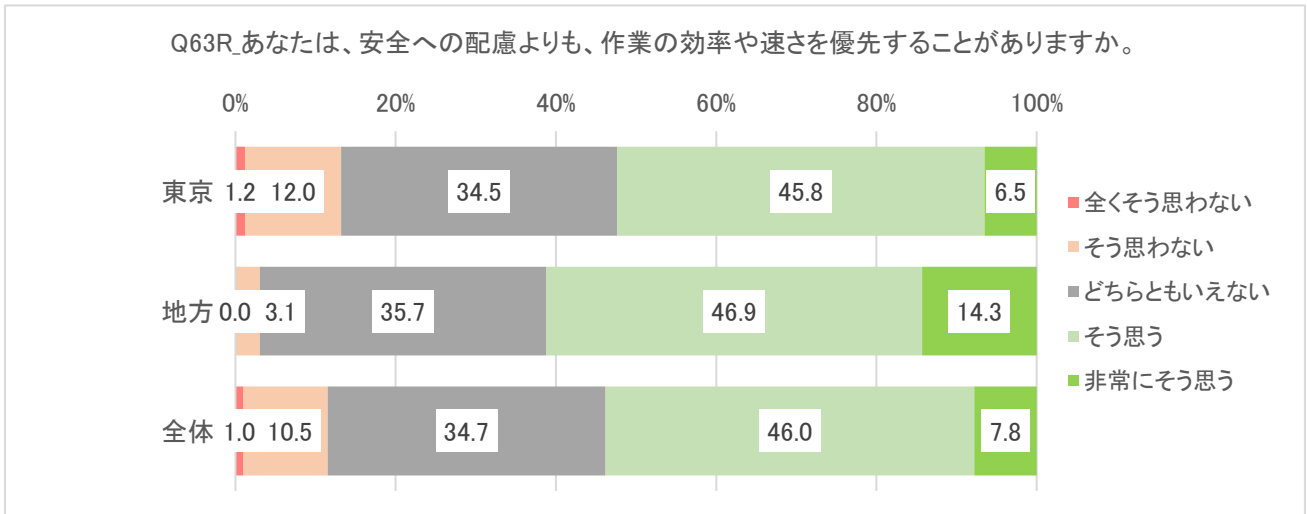
Q61_あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを考慮し、業務の運用や進捗管理がうまくできていますか。



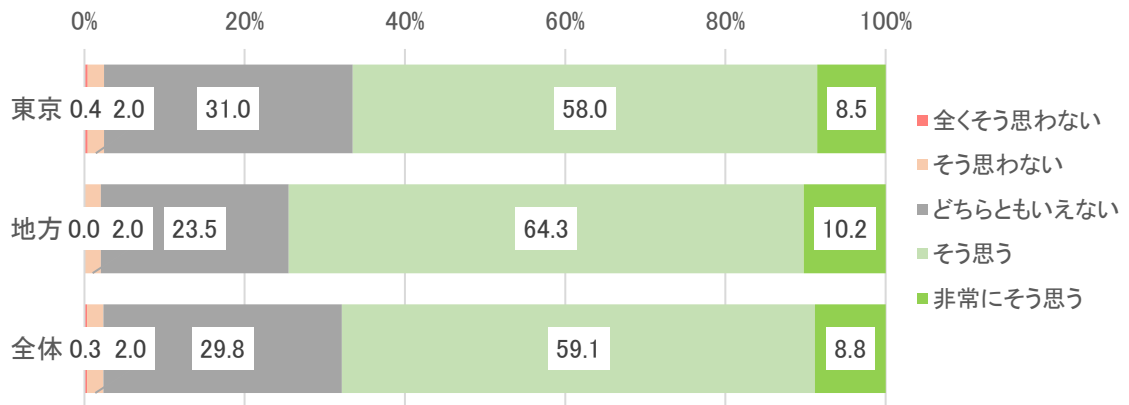
Q62_課室では、業務のPDCAサイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。



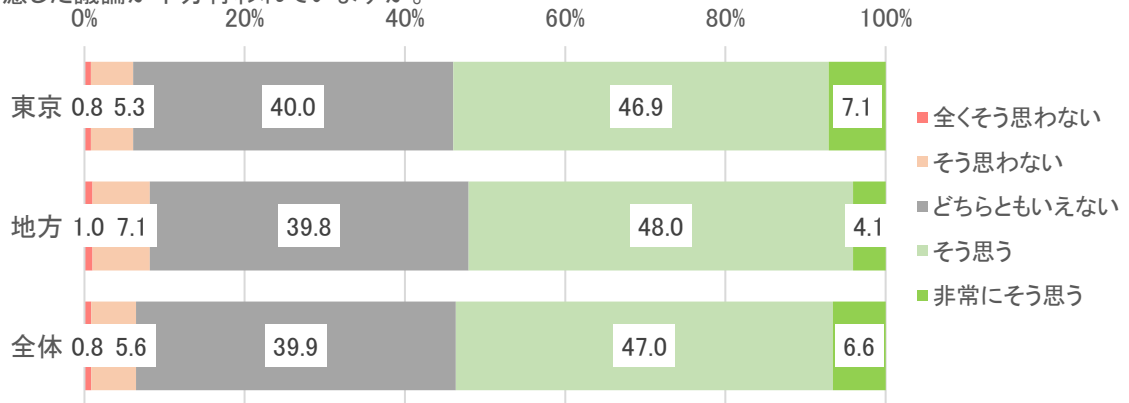
■ 指針 7



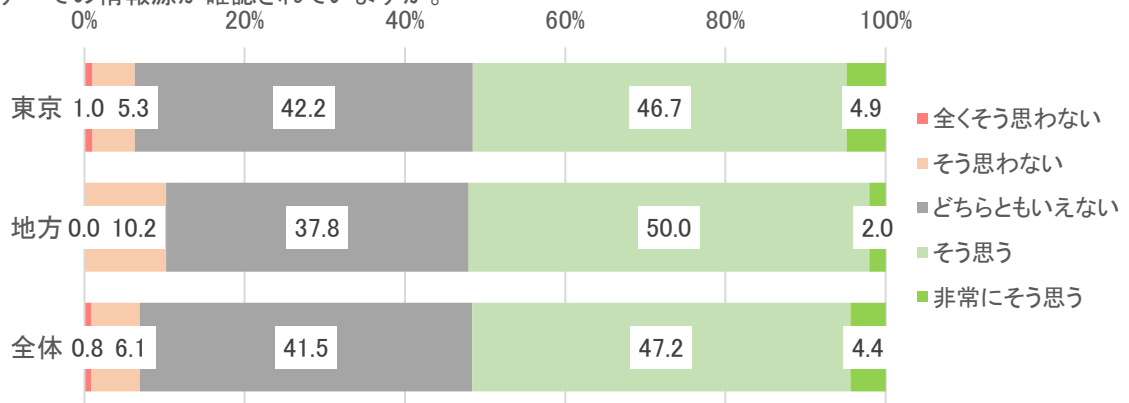
Q66_あなたは、安全に関する課題について、先延ばしすることなく迅速に行動していますか。



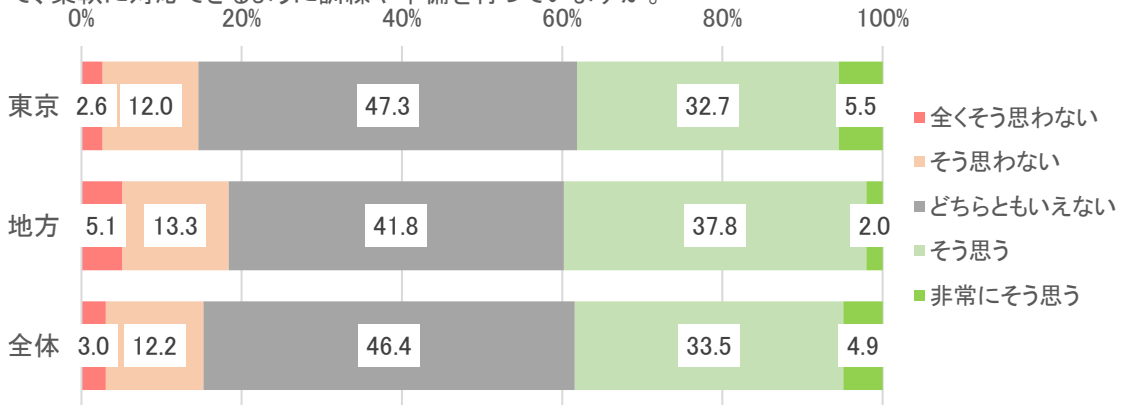
Q67_課室では、ルールやマニュアル等の改正に際して、変更による安全などへの影響を考慮した議論が十分行われていますか。



Q68_課室では、意思決定を行う際、様々な要因やリスクの影響を確認するために、関連するすべての情報源が確認されていますか。

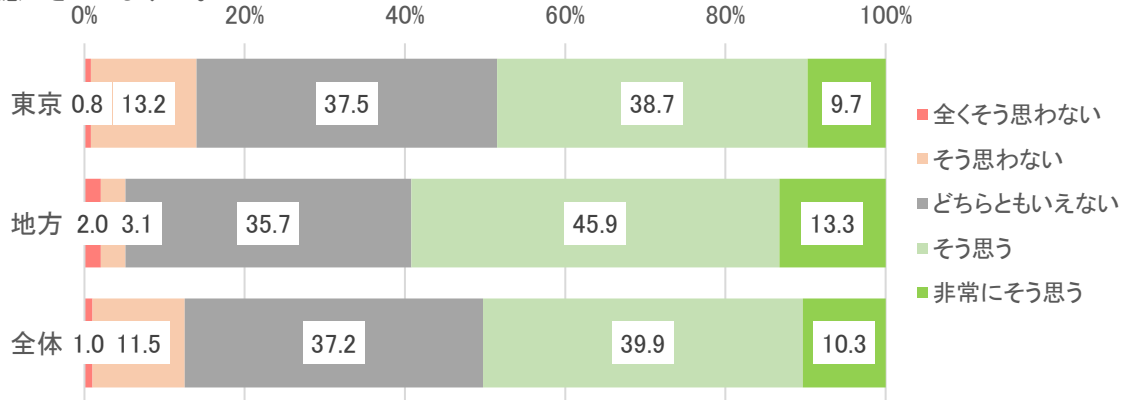


Q69_課室では、既存の手順や計画では対応できない想定外の災害やトラブルなどに対して、柔軟に対応できるように訓練や準備を行っていますか。

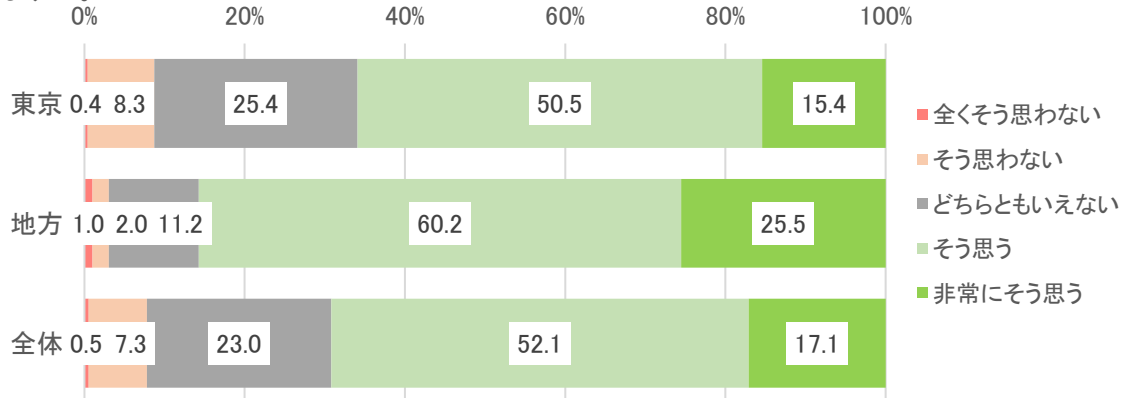


■ 指針 8

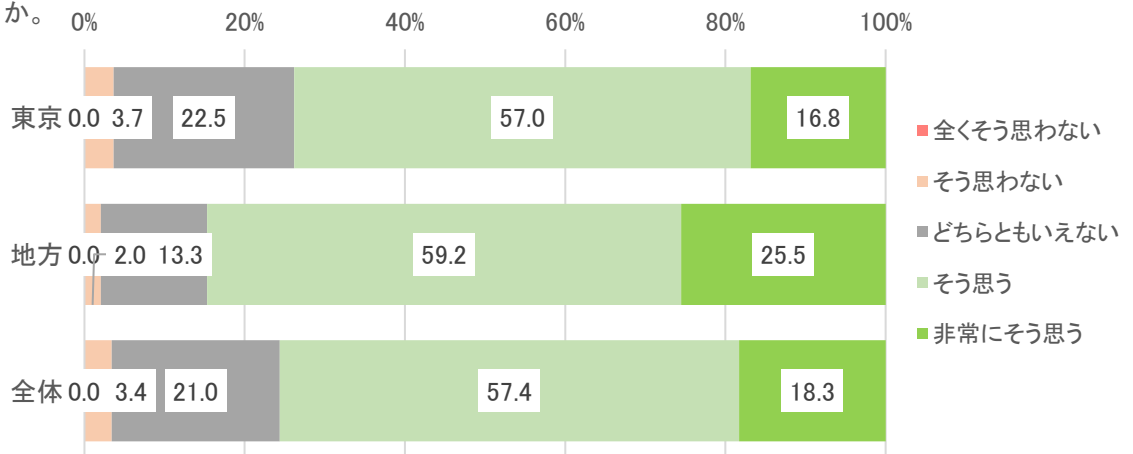
Q70_あなたは、業務を行う上で、原子力安全だけではなく、核セキュリティについても十分考慮できていますか。



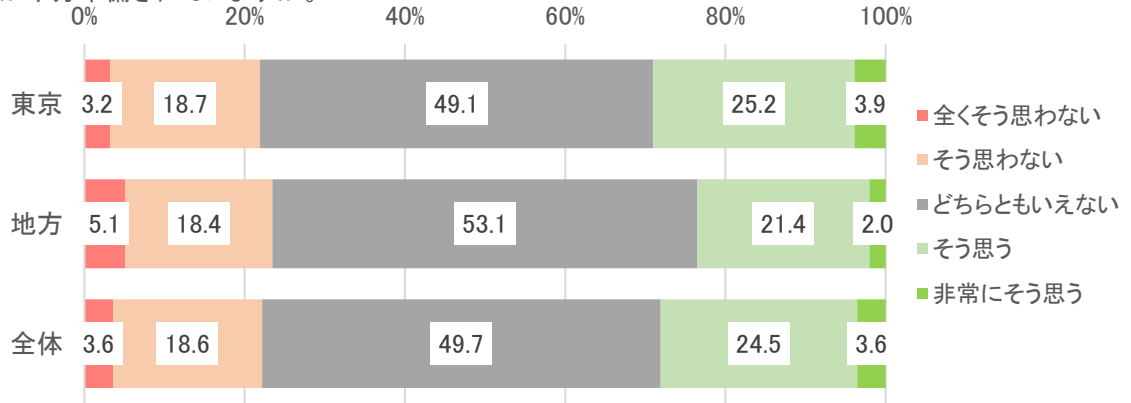
Q71_あなたは、自身の業務に、核セキュリティ上の脅威が常に存在し得ることを認識していますか。



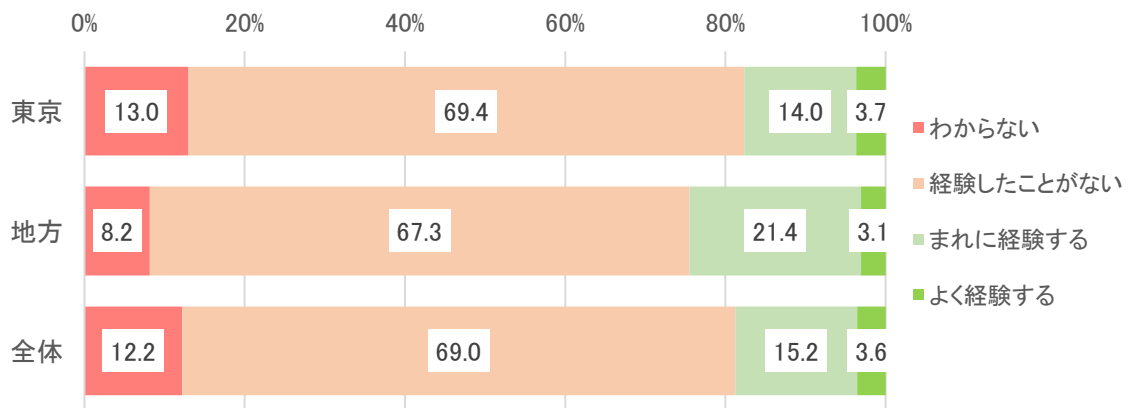
Q72_あなたは、安全と核セキュリティはそれぞれ別個に存在するのではなく、互いに依存しており、双方が調和するように最適な方法を選択しなければならないことを認識していますか。



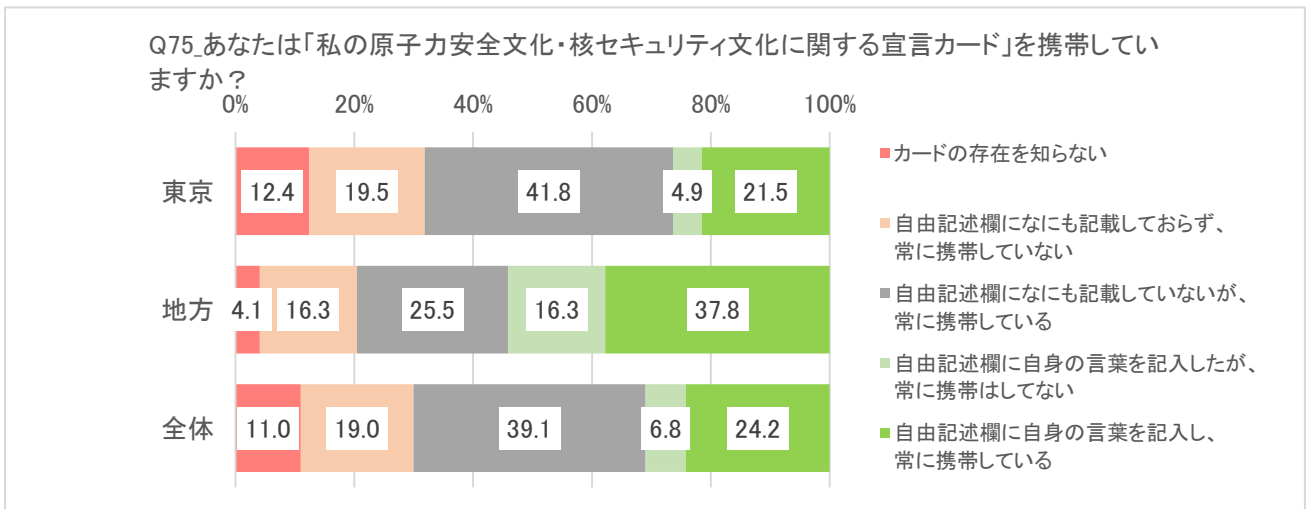
Q73_原子力規制庁には、核セキュリティについての理解向上を図る研修や教材等のツールが十分準備されていますか。



Q74_あなたは、安全と核セキュリティが干渉した事例を経験したことがありますか。

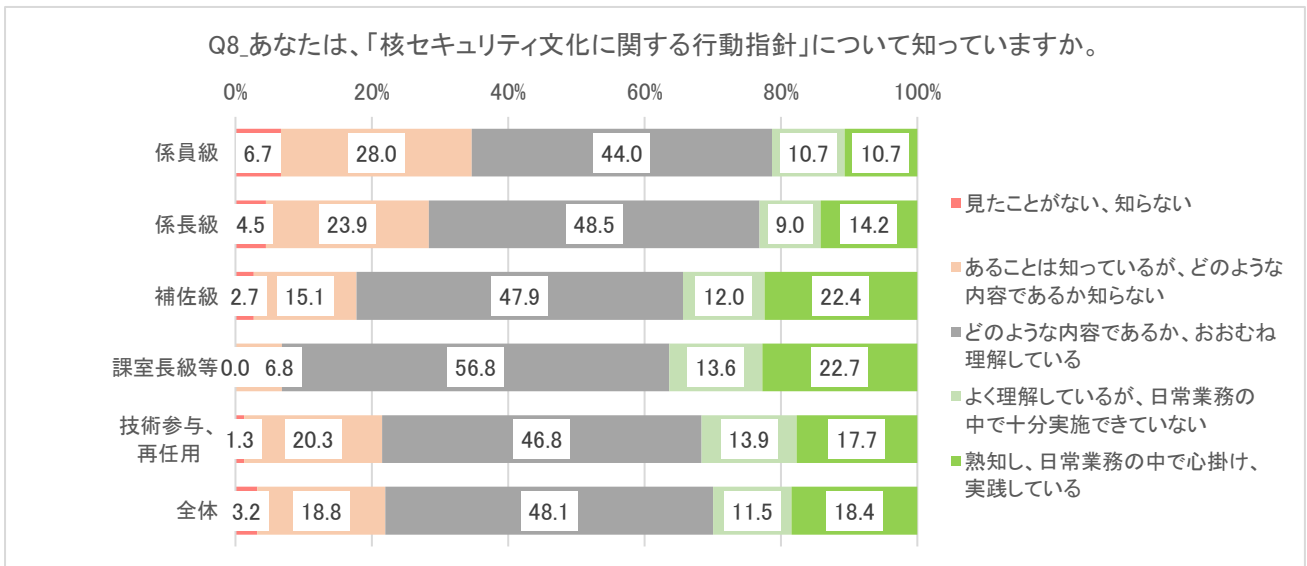
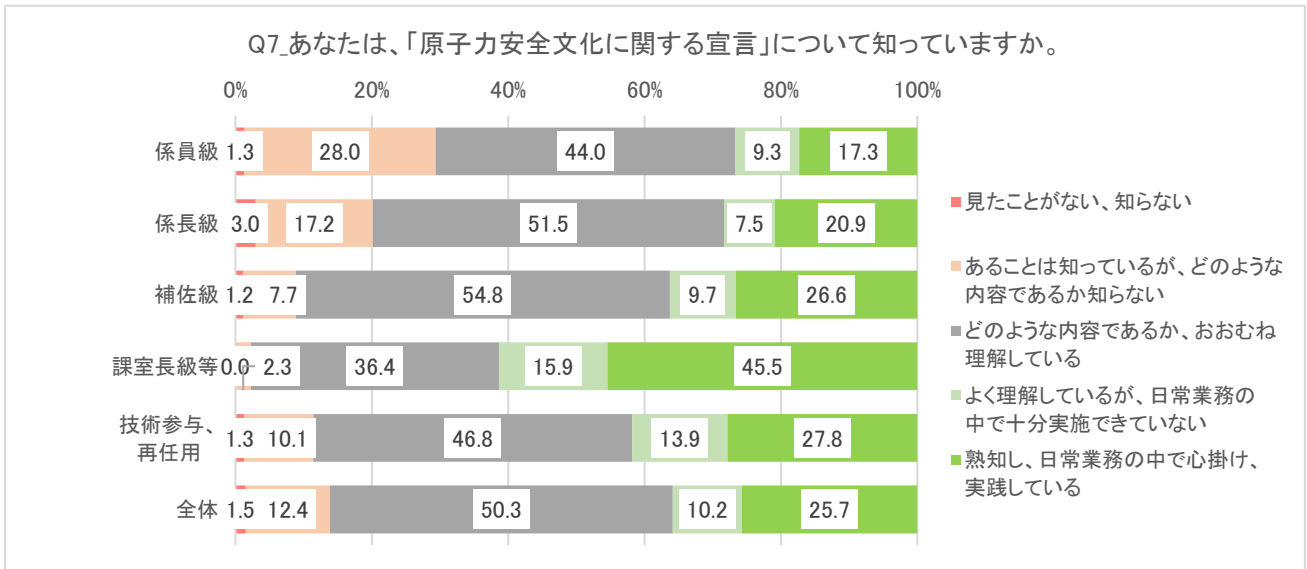


■ 私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード関係



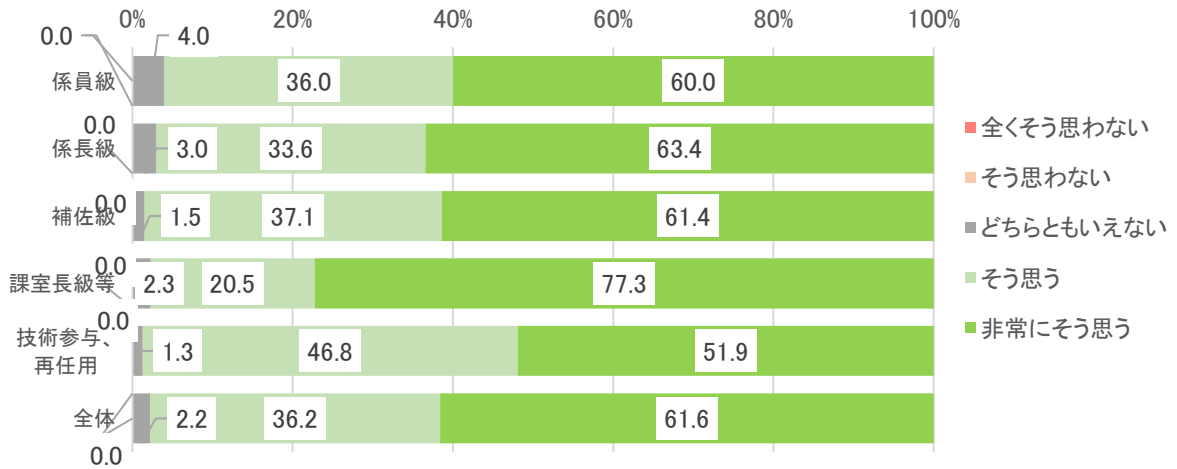
◇ 役職

■ 原子力安全文化宣言及び核セキュリティ文化に関する行動指針の認知

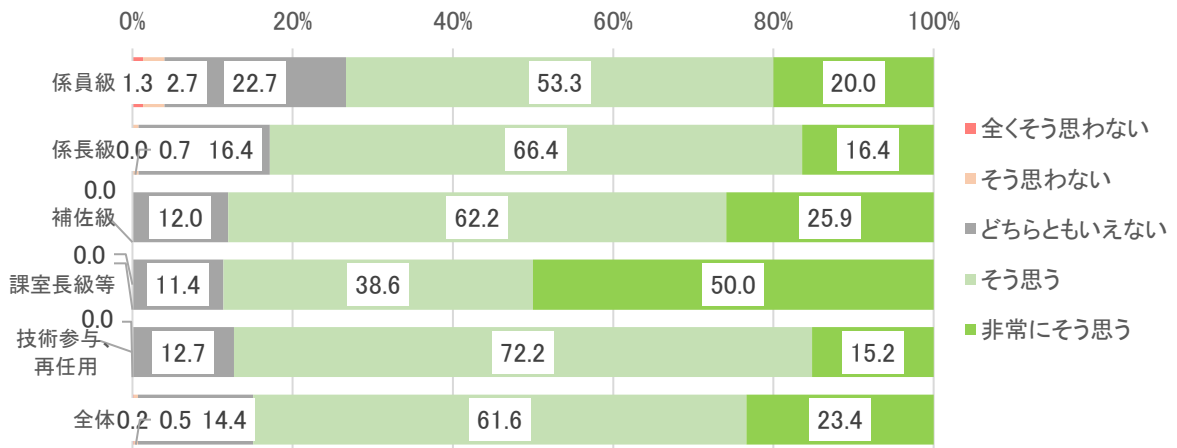


■ 指針 1

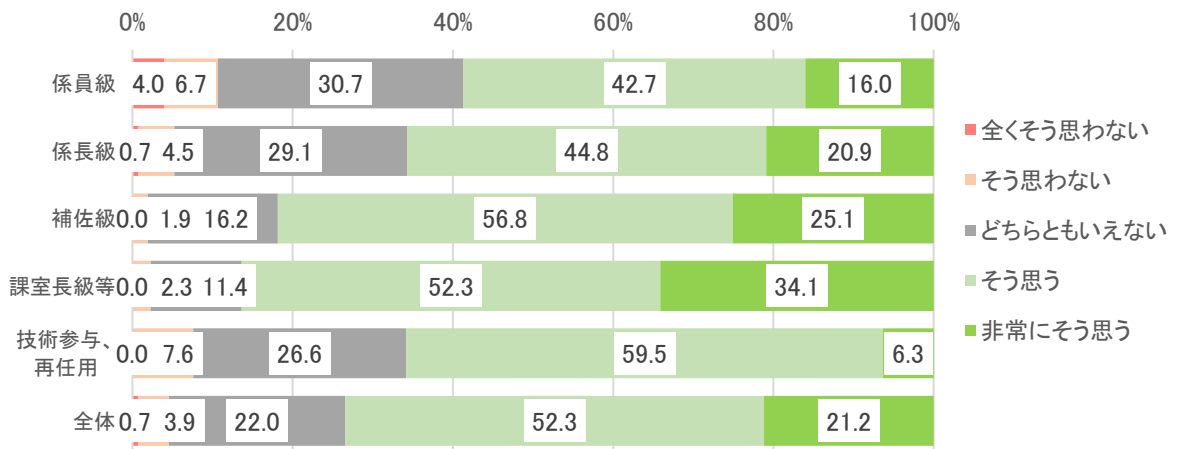
Q9_あなたは、原子力安全について、100%の安全はなく、重大な事故は起こり得るとの明確な認識を持っていますか。



Q10_あなたは、安全面で危険を感じる時、過去の経験にとらわれずに業務プロセスを見直すなど、安全に配慮した対応をとることができますか。

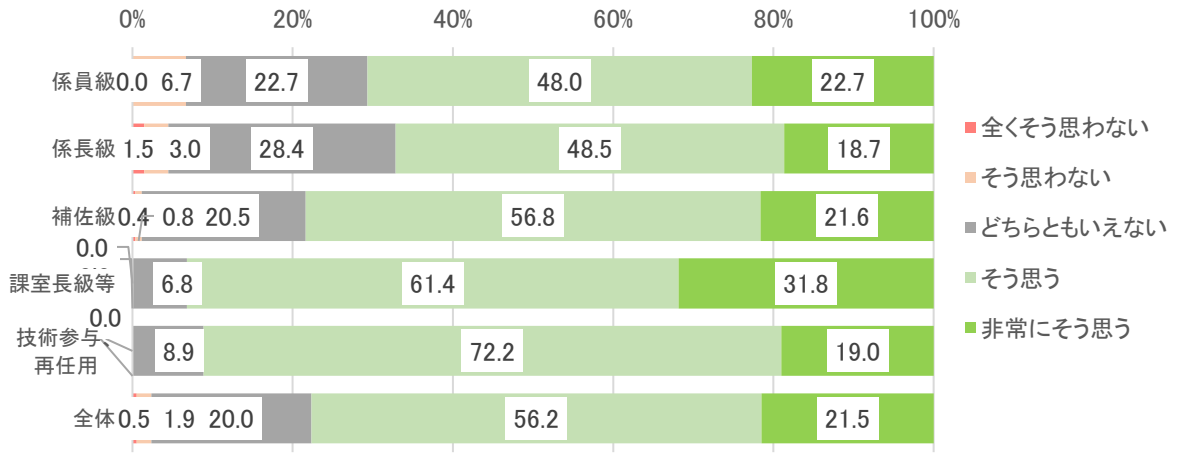


Q11_あなたは、普段から緊急時の手順を確認したり、防災訓練に参加するなど、原子力安全上の事故・トラブルに備えるための行動を行っていますか。

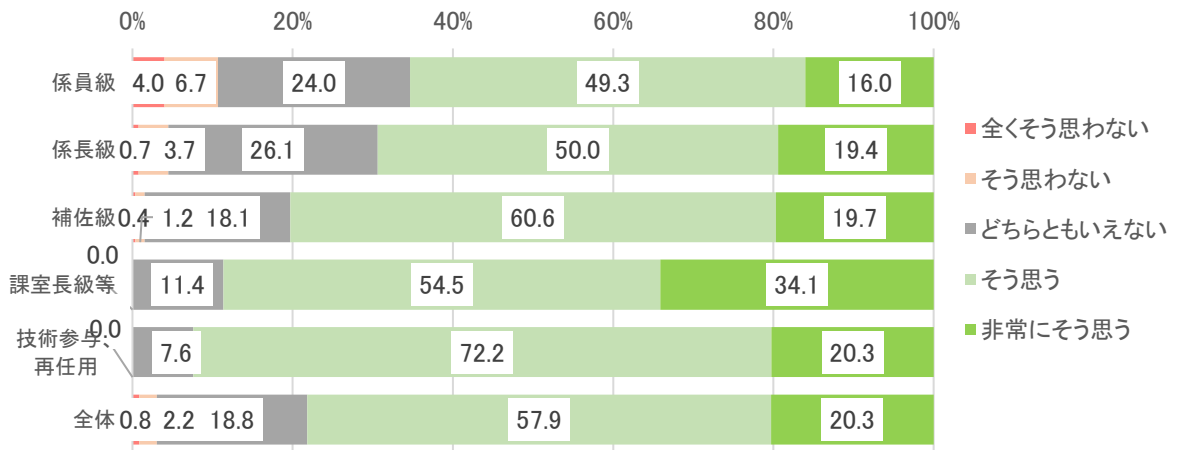


■ 指針 2

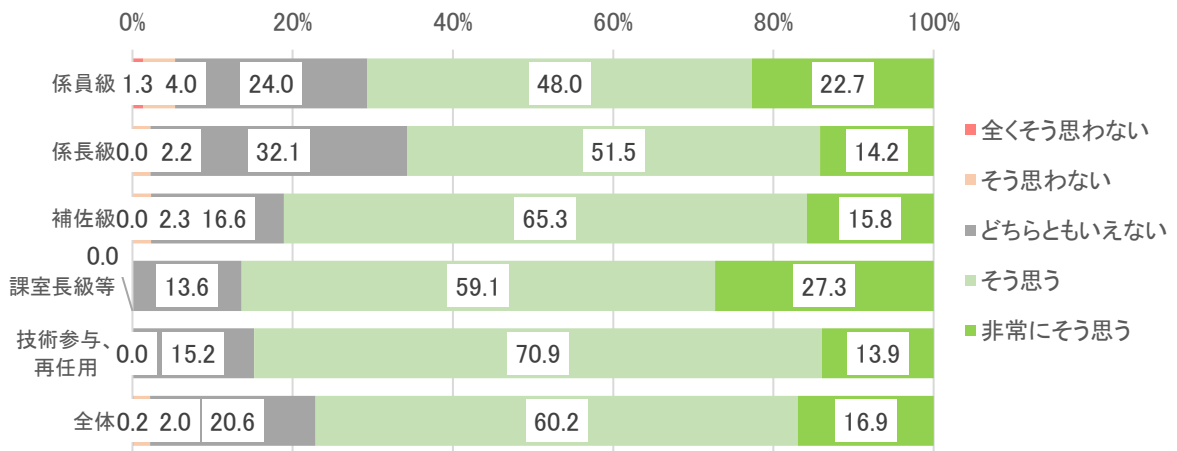
Q12_あなたは、原子力安全に関連するリスクの特徴を理解し、それらを考慮して判断をしていますか。



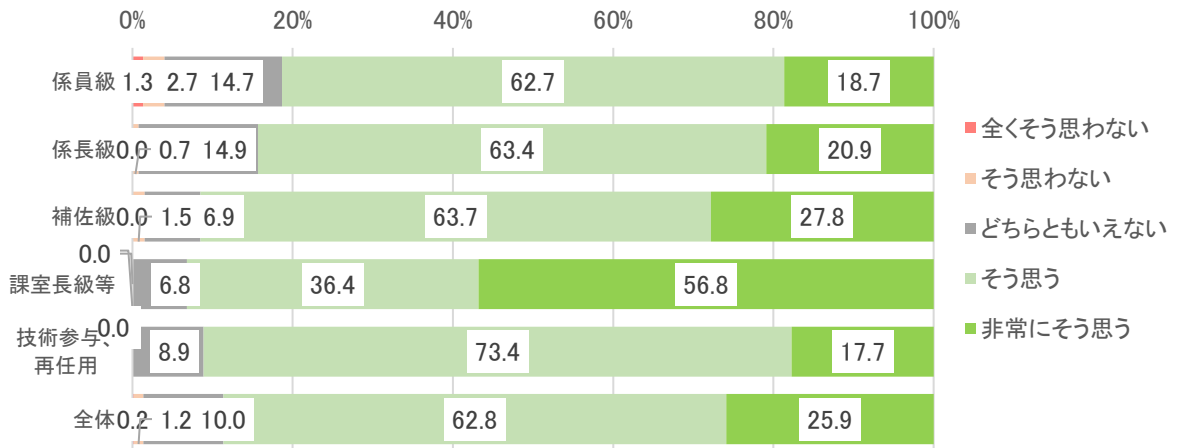
Q13_あなたは、何のものにもとらわれない独立かつ公平な判断をしていますか。



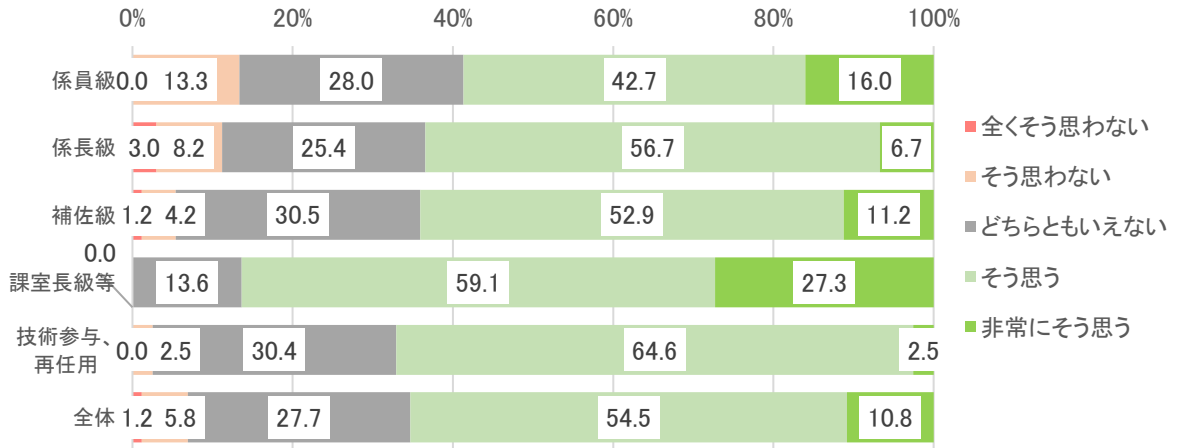
Q14_あなたは、自らの判断について、確かな根拠を示して論理的に説明ができますか。



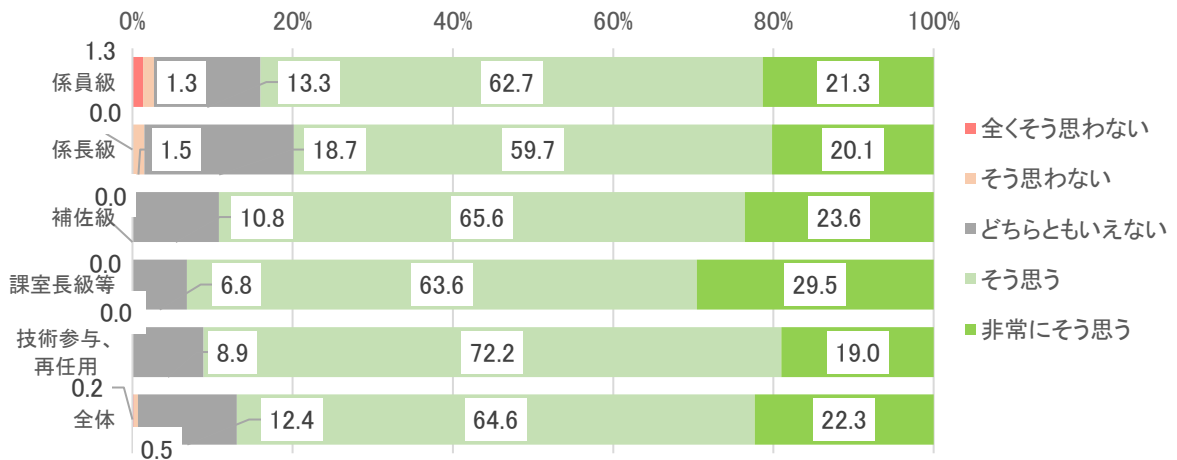
Q15_あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。



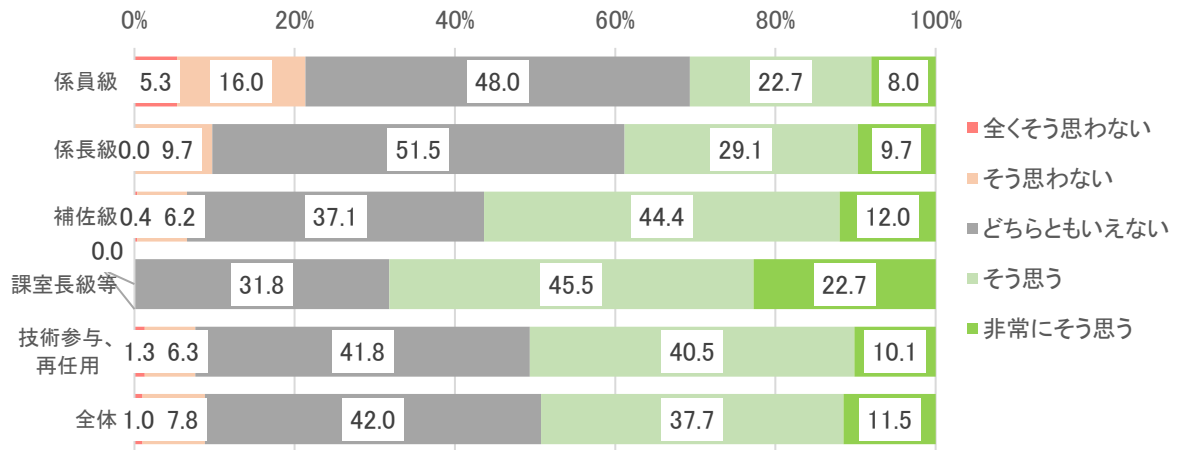
Q16_課室では、職員が責任を持って業務を遂行することができるように、職員に適切な権限を付与していますか。



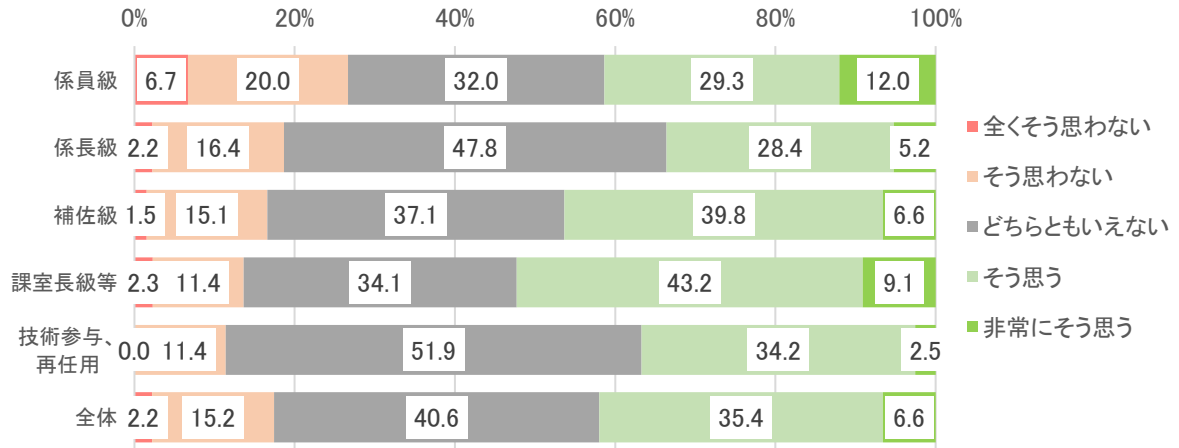
Q17_あなたは、日々のふるまいや業務の中で、安全に対して当事者意識をもって関与していますか。



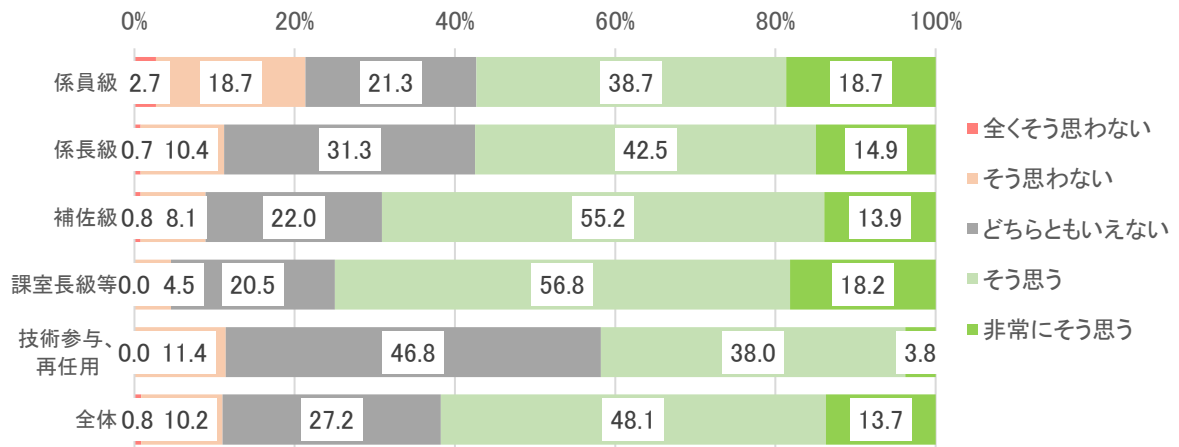
Q18_あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。



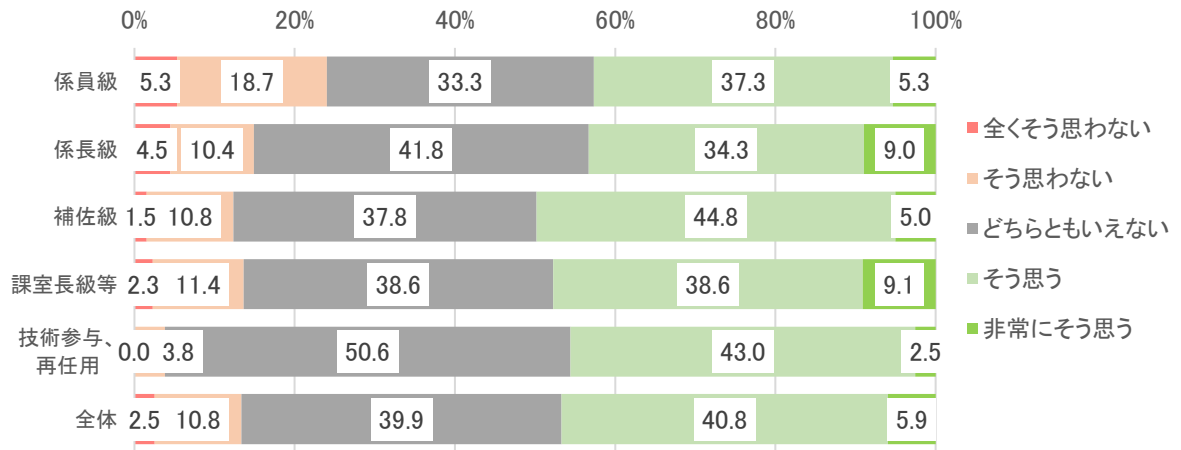
Q19_課室では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。



Q20_あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。

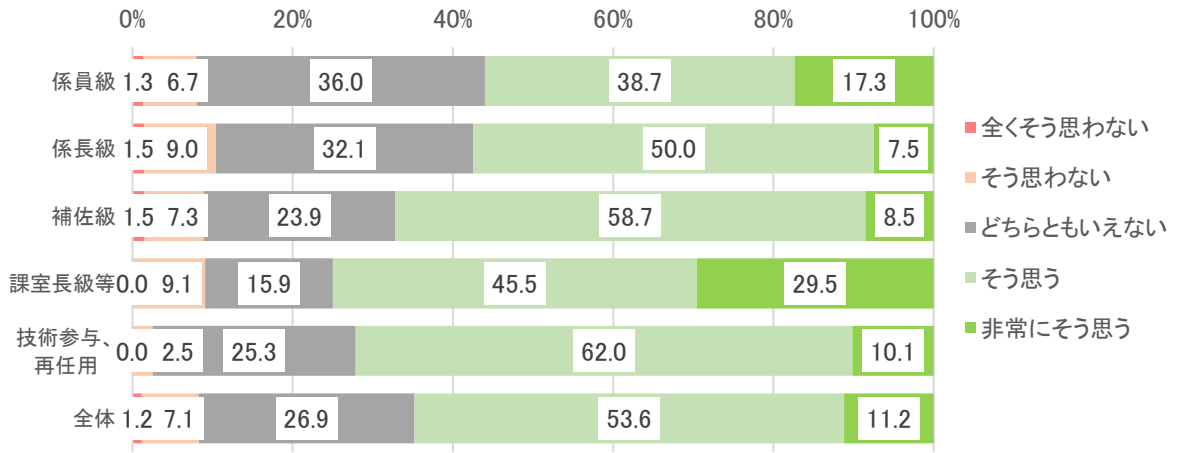


Q21_課室には、リスクや重要度に応じて重み付けし、優先して取り組むべき事項を選択する仕組みが整備され活用されていますか。

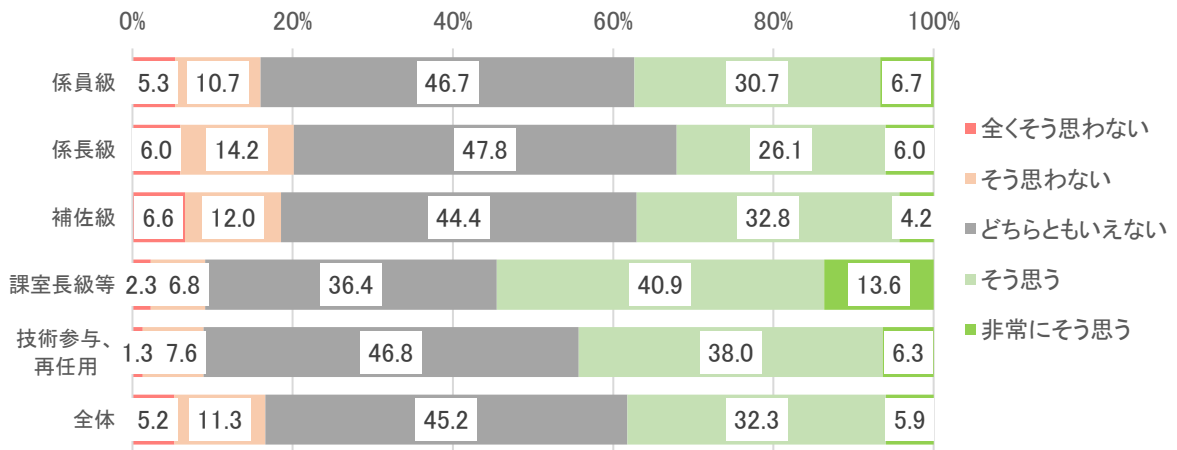


■ 指針 3

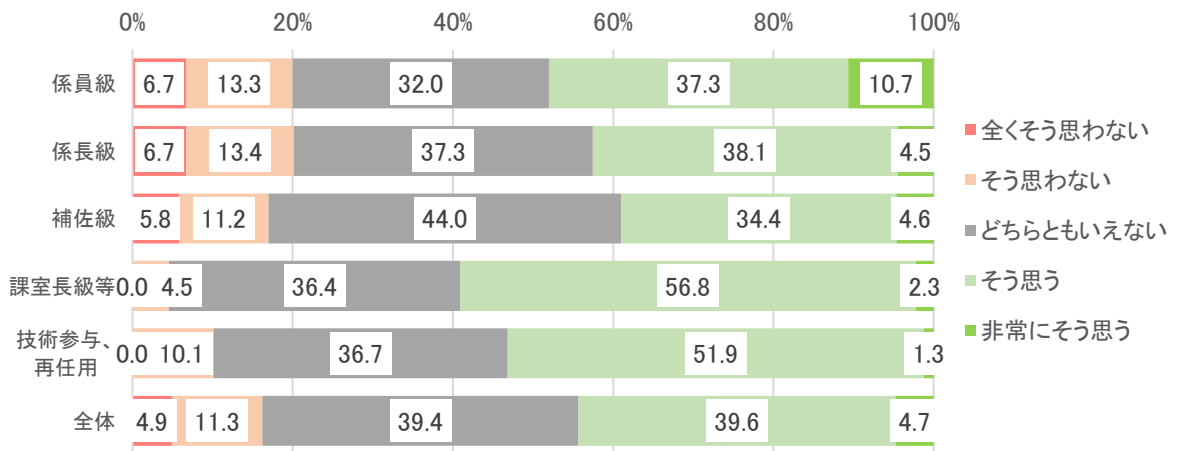
Q22 課室では、年度業務計画などで原子力安全に関する目的、目標、戦略が明確になっていますか。



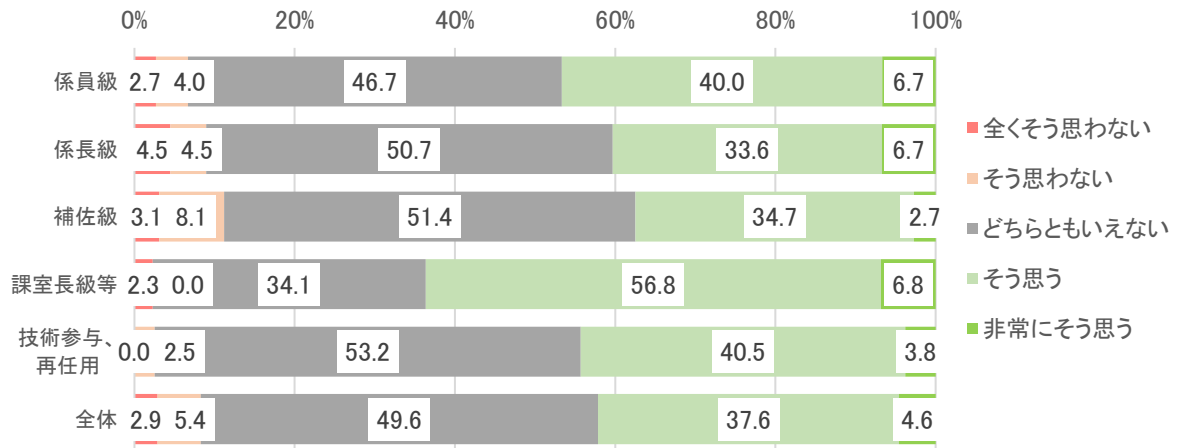
Q23 課室では、原子力安全が最優先に考慮された人員配置がなされていますか。



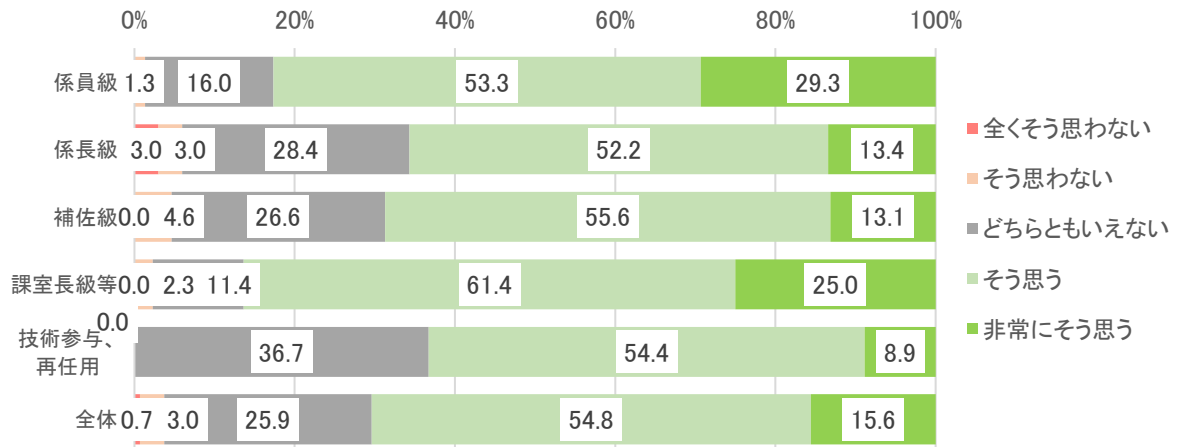
Q24 課室では、業務を的確に遂行するために、適性や能力を考慮した人員配置がなされていますか。



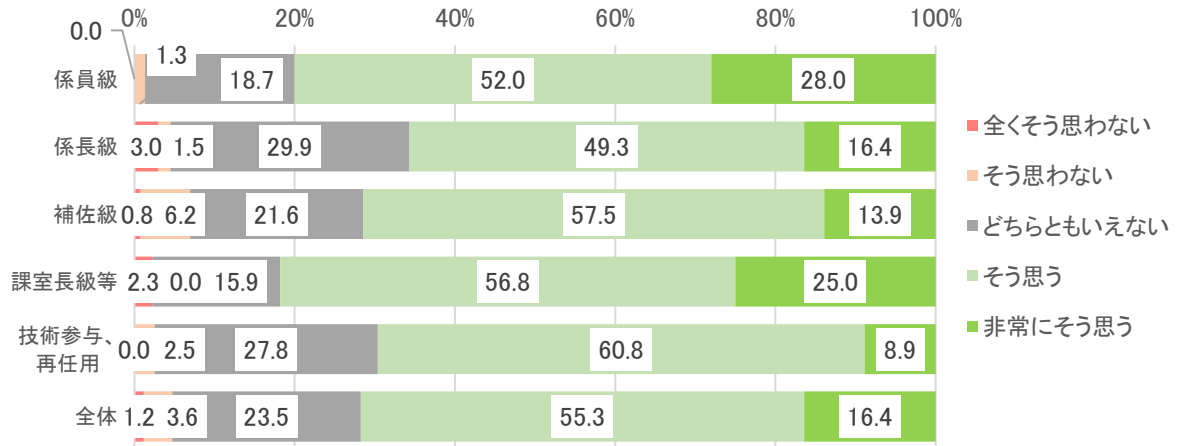
Q25_課室では、原子力安全が最優先に考慮されて、予算が配分されていますか。



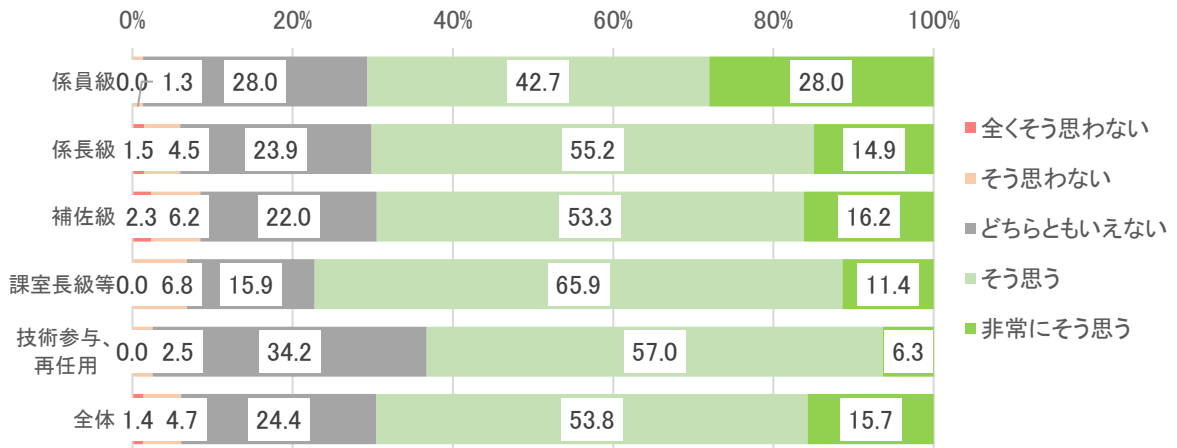
Q26_課室では、課室長は、職員からの異なる意見を積極的に受け入れていますか。



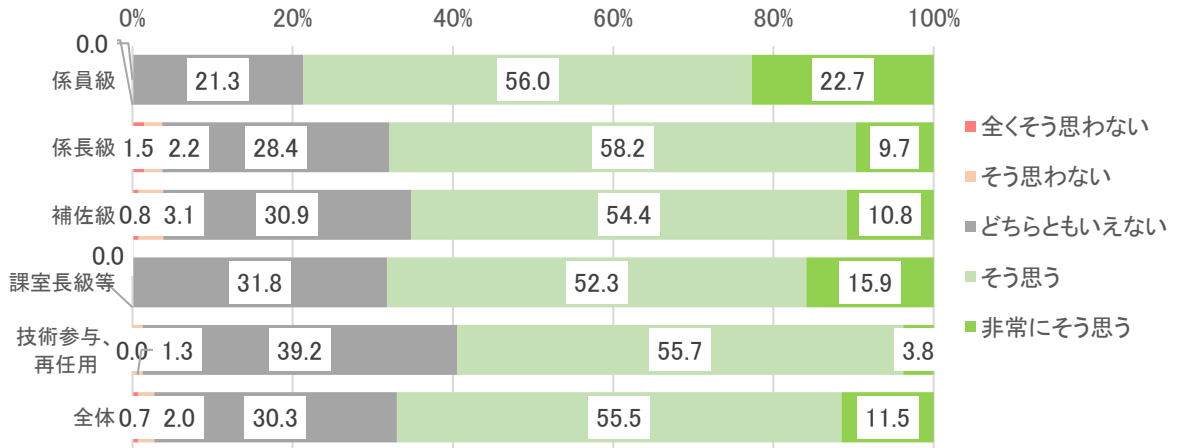
Q27_課室では、課室長は、職員に積極的に議論を促すなど、自由闊達に議論ができる環境づくりを行っていますか。



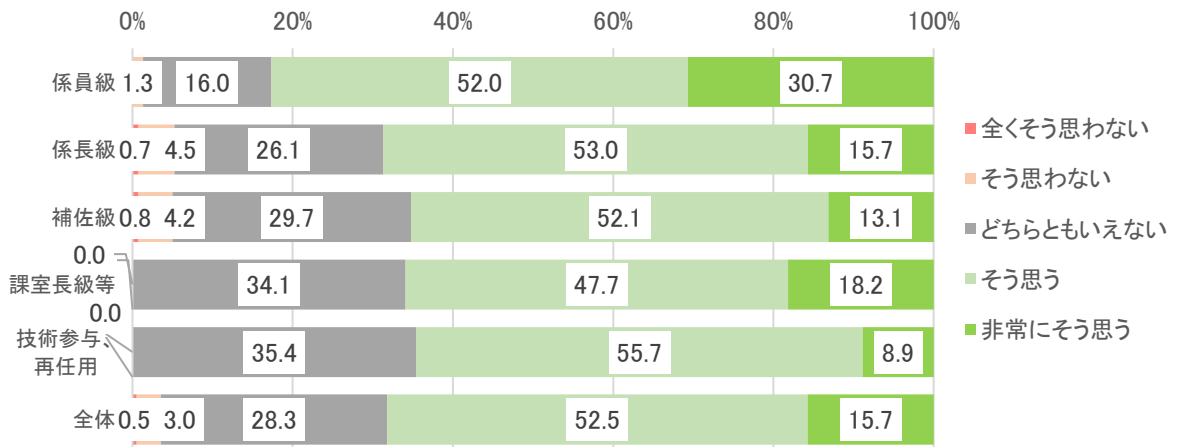
Q28_課室では、課室長は、現場に足を運び、直接業務の現状を確認していますか。



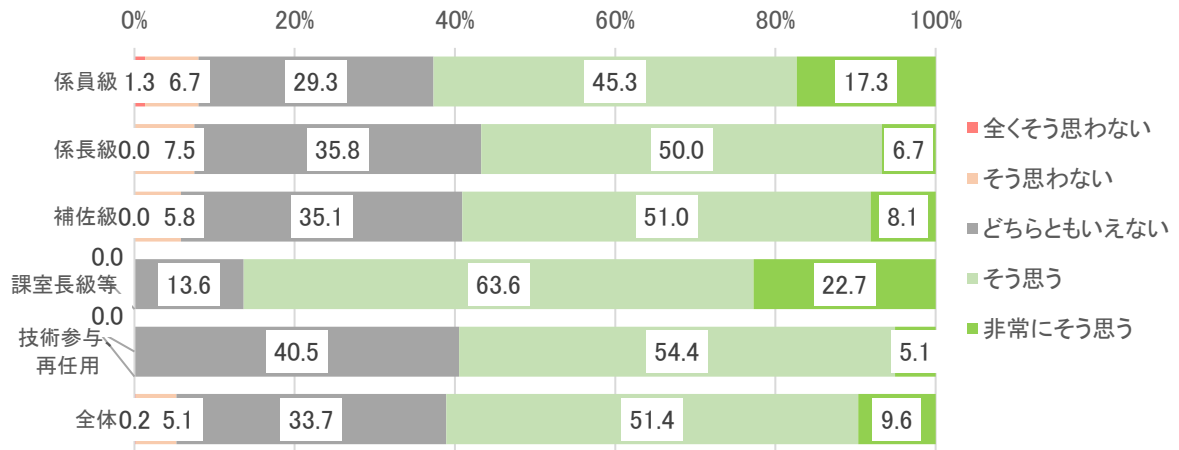
Q29_課室では、課室長は、職員が安全を促すふるまいをしたときには褒め、また、安全面で懸念があるときは指導していますか。



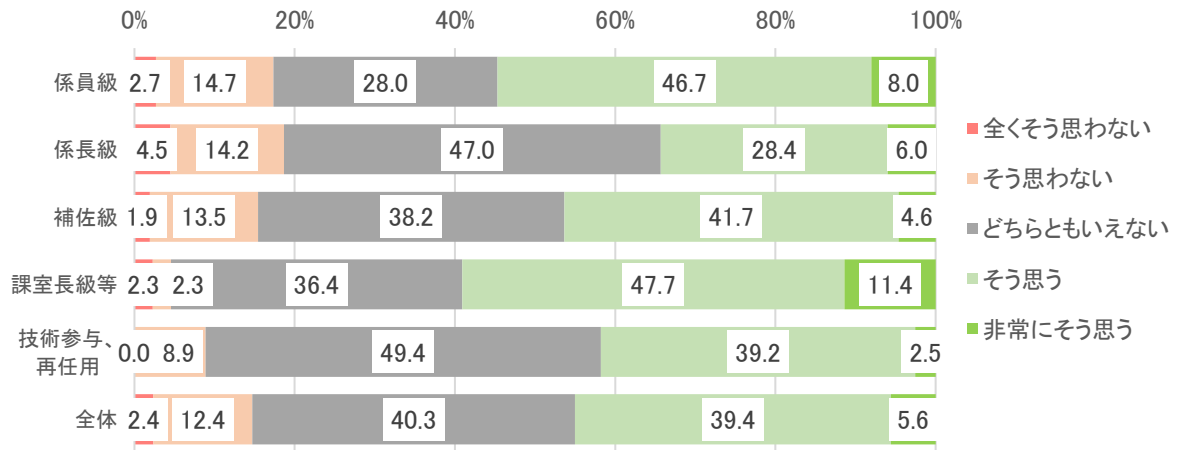
Q30_課室では、課室長は、安全を最優先する姿勢と行動を率先して示しており、尊敬できる手本として評価できますか。



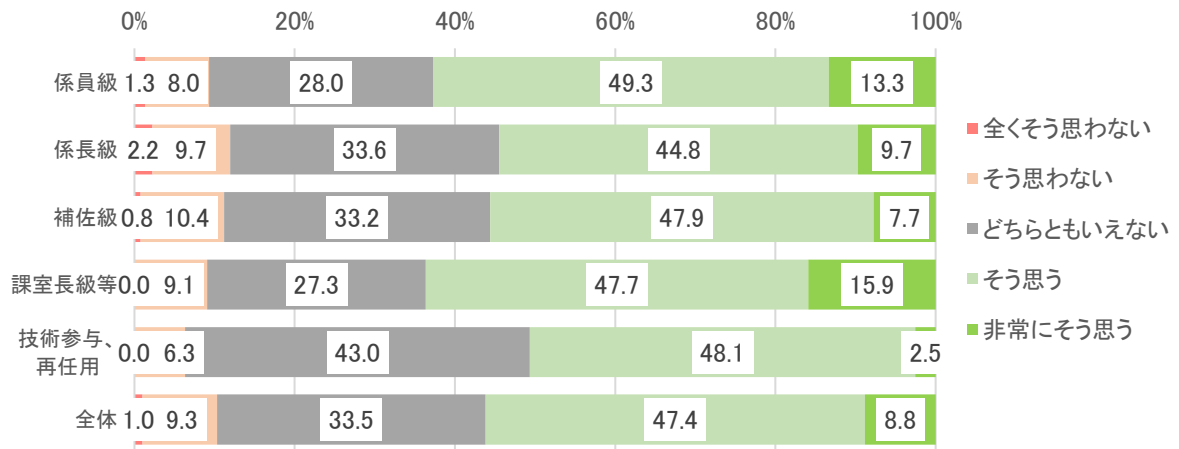
Q31_課室では、安全が他の要素(前例・効率性・核セキュリティなど)と対立する場合に、安全が確保されるよう十分に熟考・議論されていますか。



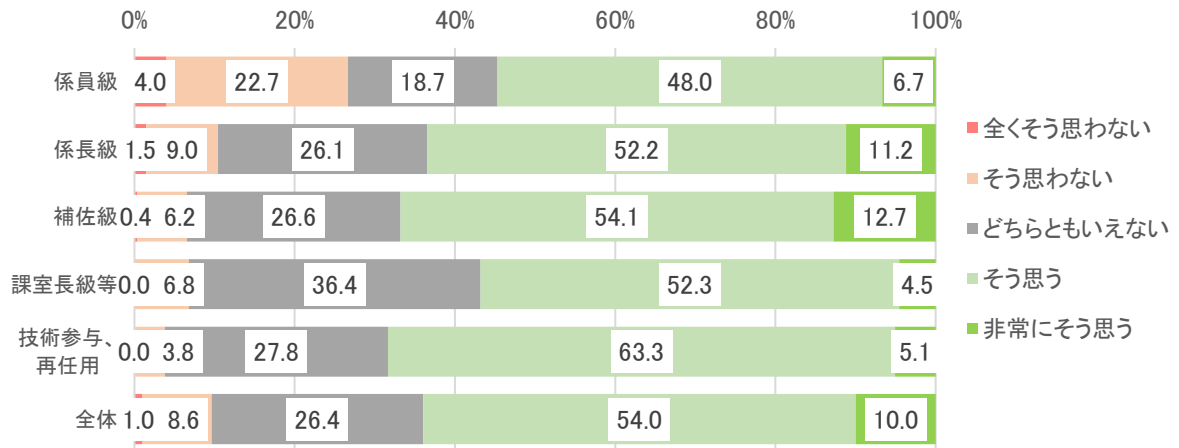
Q32_課室では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。



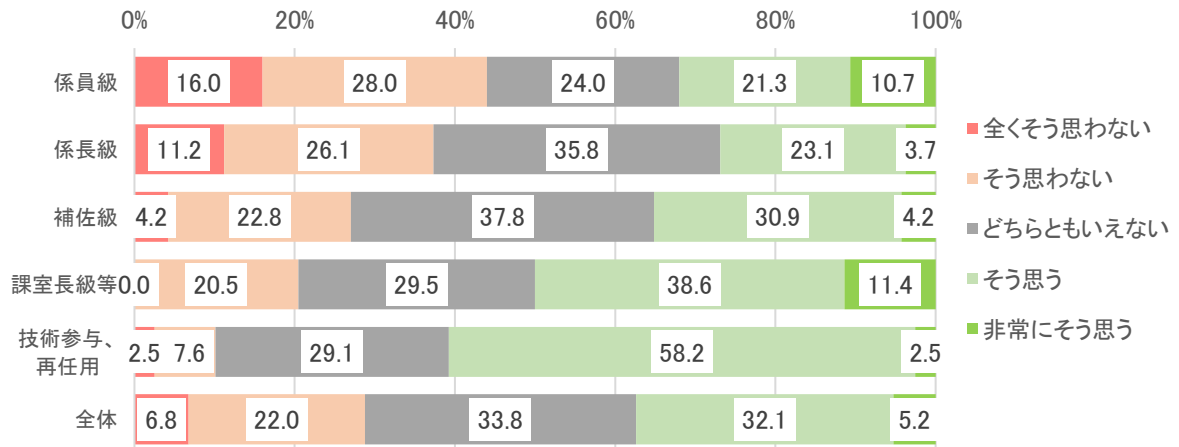
Q33_原子力規制委員会委員や幹部職員は、安全に関する経験や事例を十分に職員に伝えていますか。



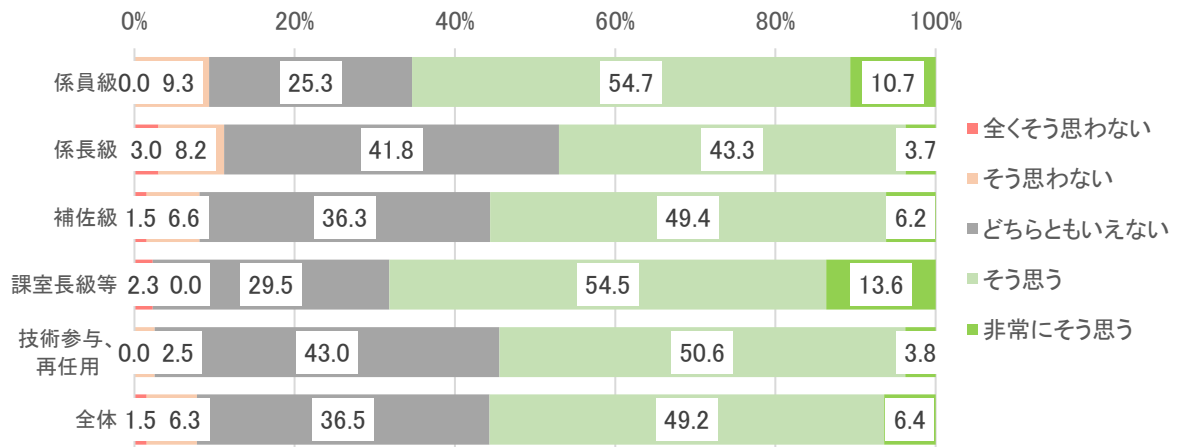
Q34_あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。



Q35R_課室の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。

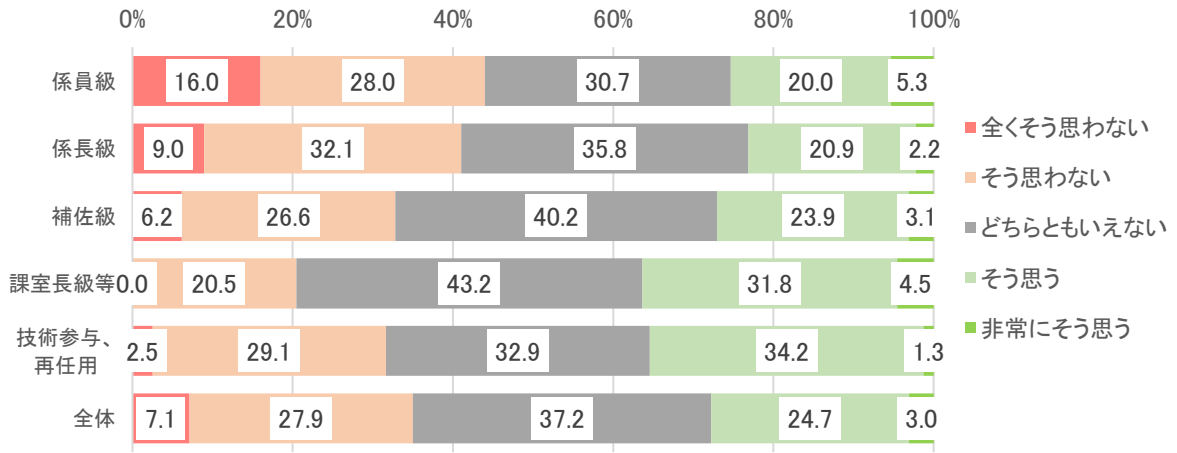


Q36_課室では、課室長は、組織に安全を軽視する兆候がないか常に心を配り、職員が高いモチベーションを持続ける環境を整備できるよう努めていますか。

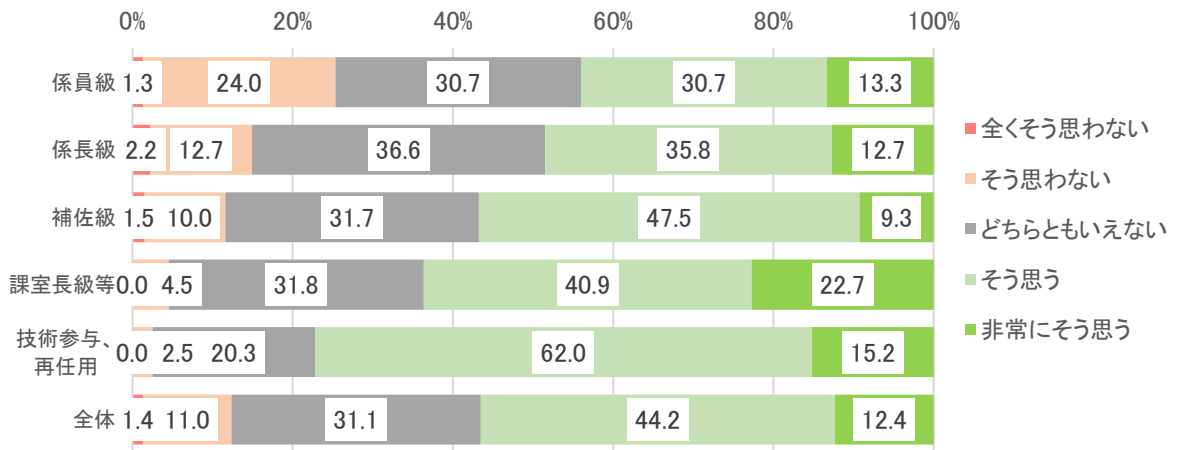


■ 指針 4

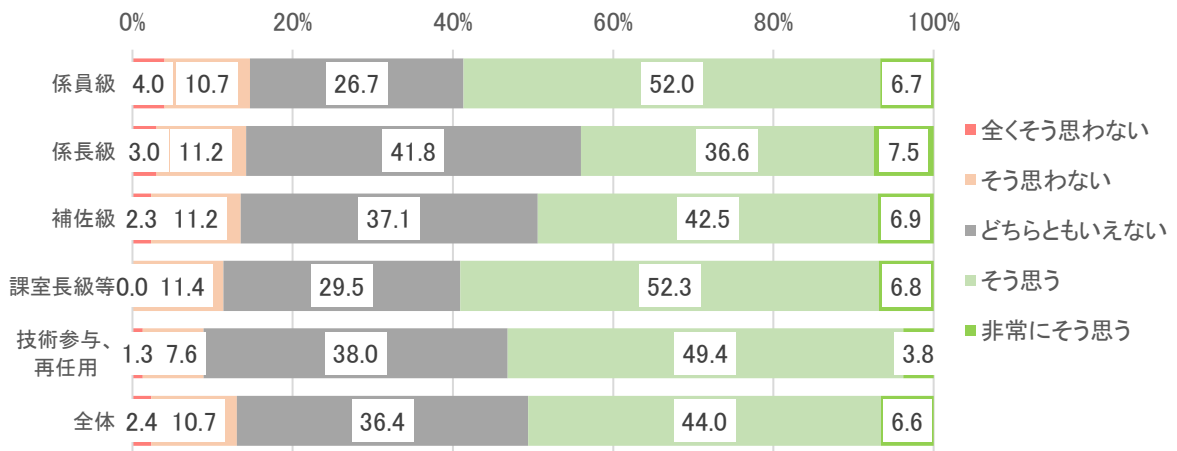
Q37R 課室には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、人事異動等の際にノウハウが伝承されない等、組織的に学習が行われていない恐れがありますか。



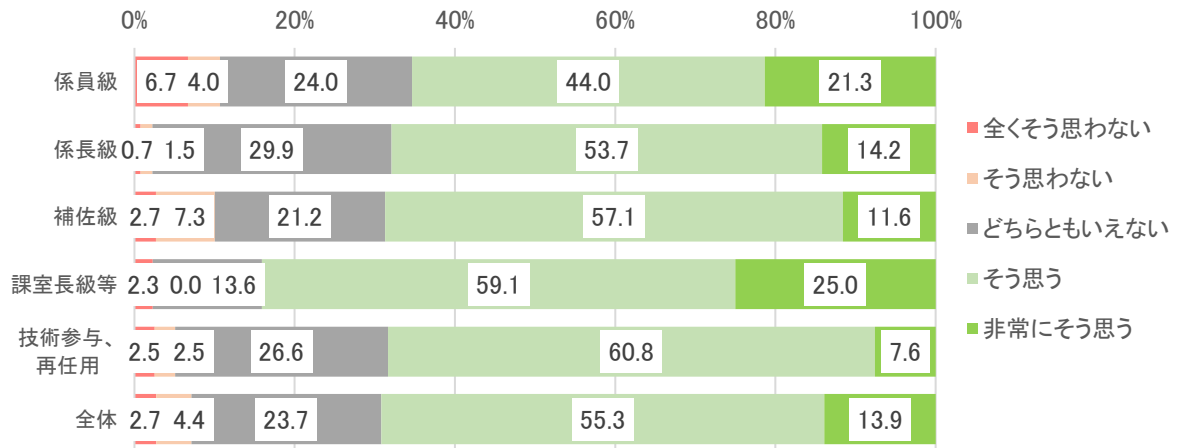
Q38 あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、自身の業務に活用していますか。



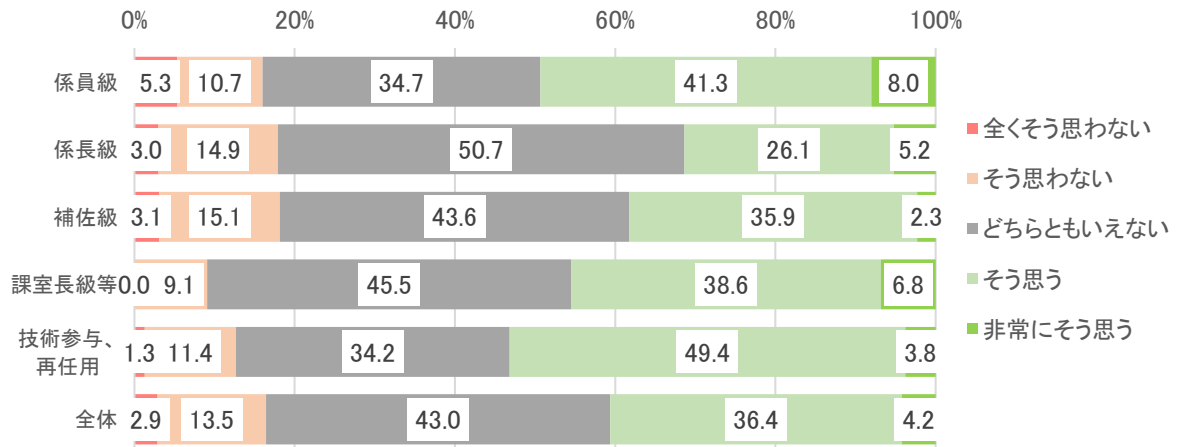
Q39 原子力規制庁には、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るための研修制度が十分準備されていますか。



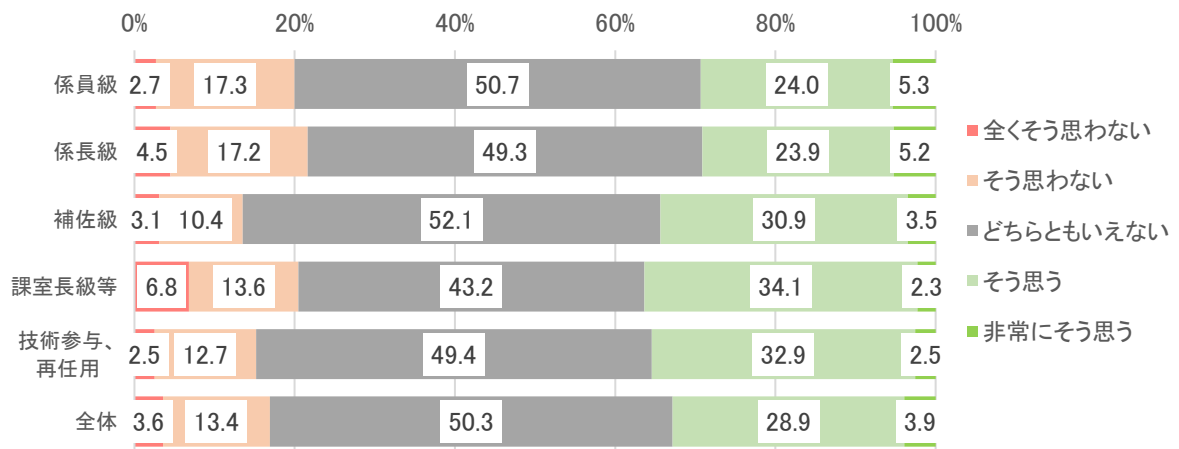
Q40 課室では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。



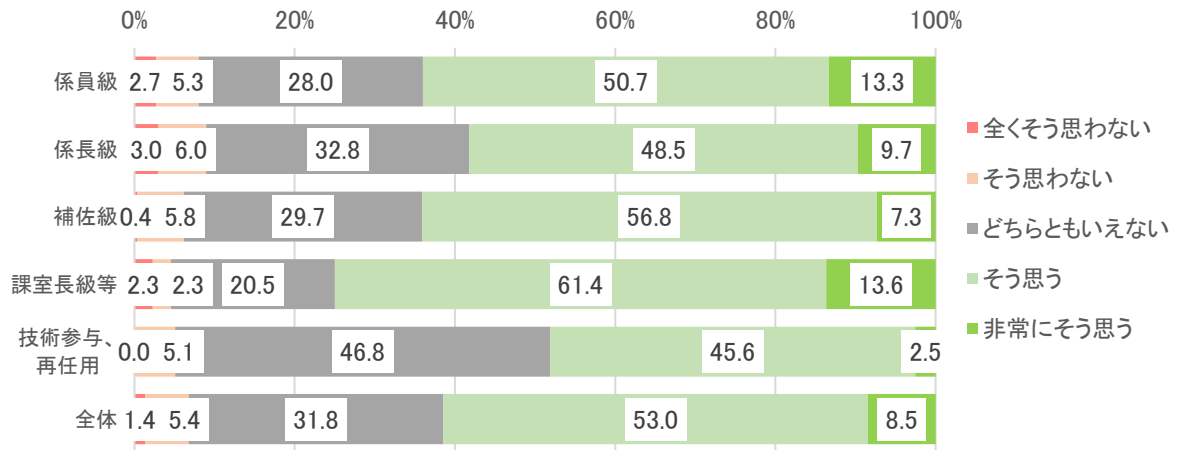
Q41 課室では、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るためOJT等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が独自の取組として行われていますか。



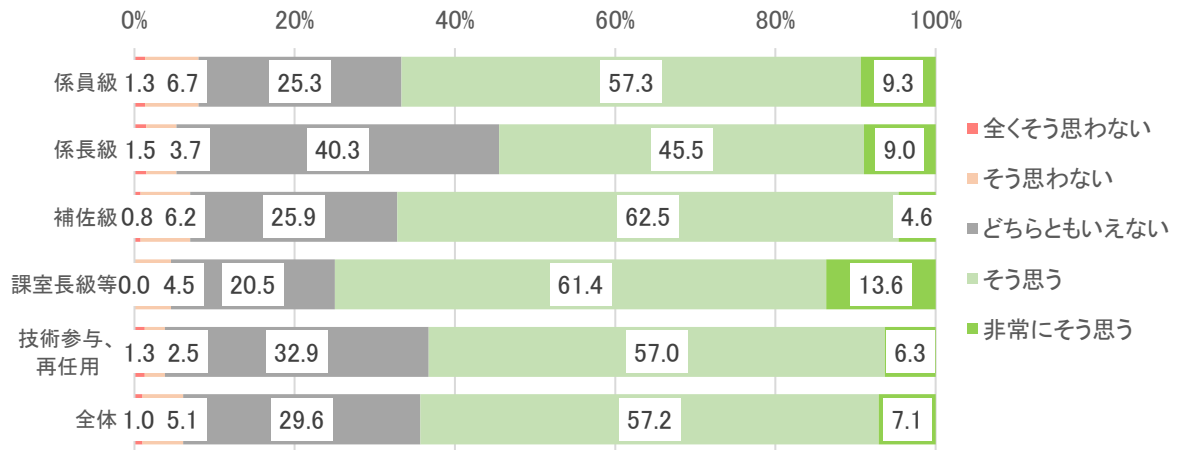
Q42 原子力規制庁には、リーダーシップ能力を向上させるために、研修や教材等のツールが十分準備されていますか。



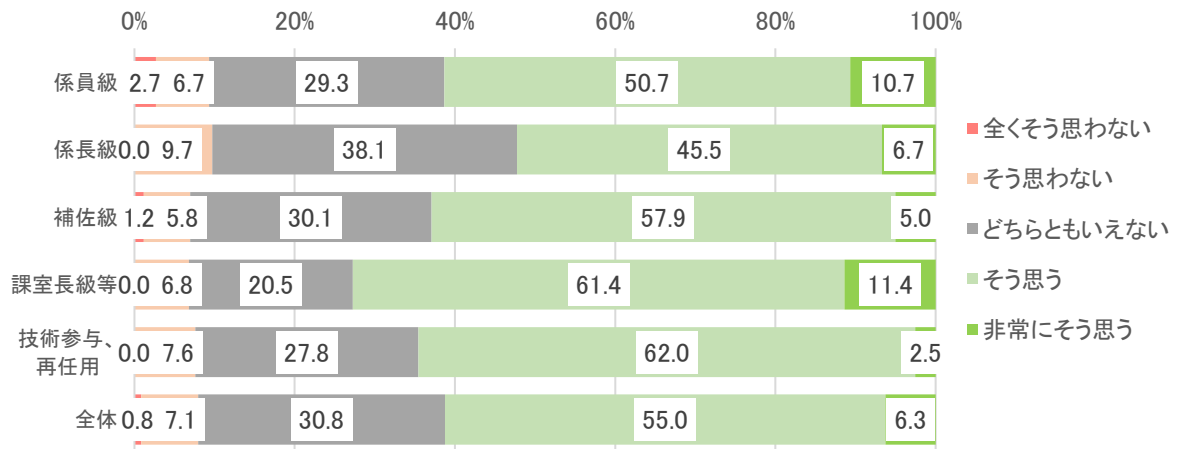
Q43_課室では、職員が、大きな問題だけではなく、大きな問題につながりうる些細な問題についても積極的に報告することが奨励されていますか。



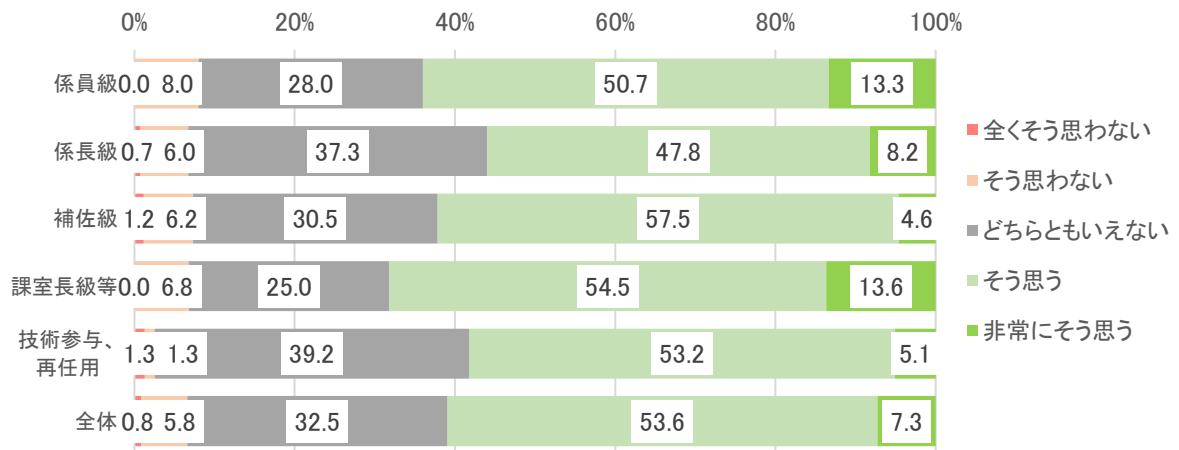
Q44_課室では、問題が起きた時、原因を特定し、他の領域にも同様の問題が存在していないか確認がなされていますか。



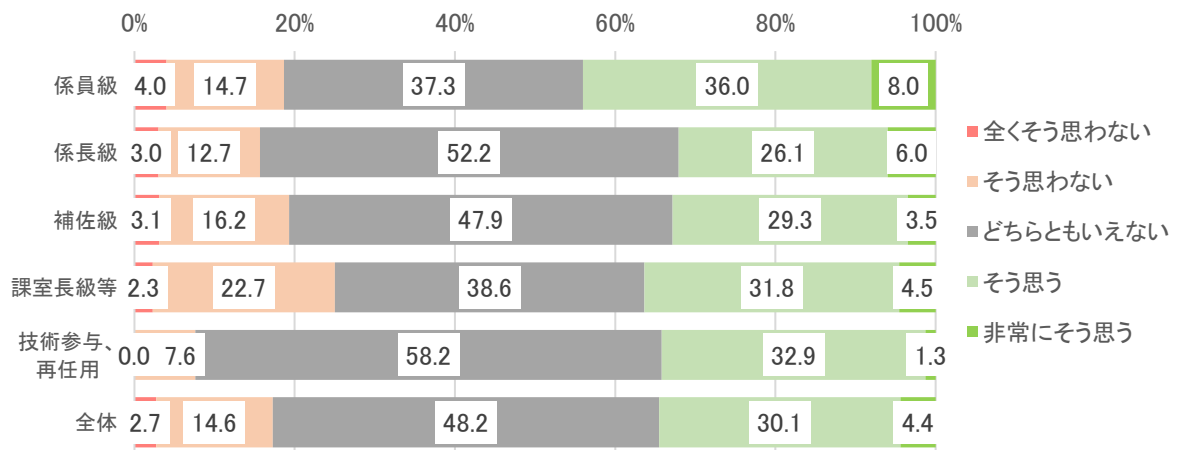
Q45_課室では、問題が適切に改善され、重要な教訓が共有されていますか。



Q46 課室では、発生した様々な問題を総合的に分析し、同様の問題が起こらないよう対策の検討・実施が行われていますか。

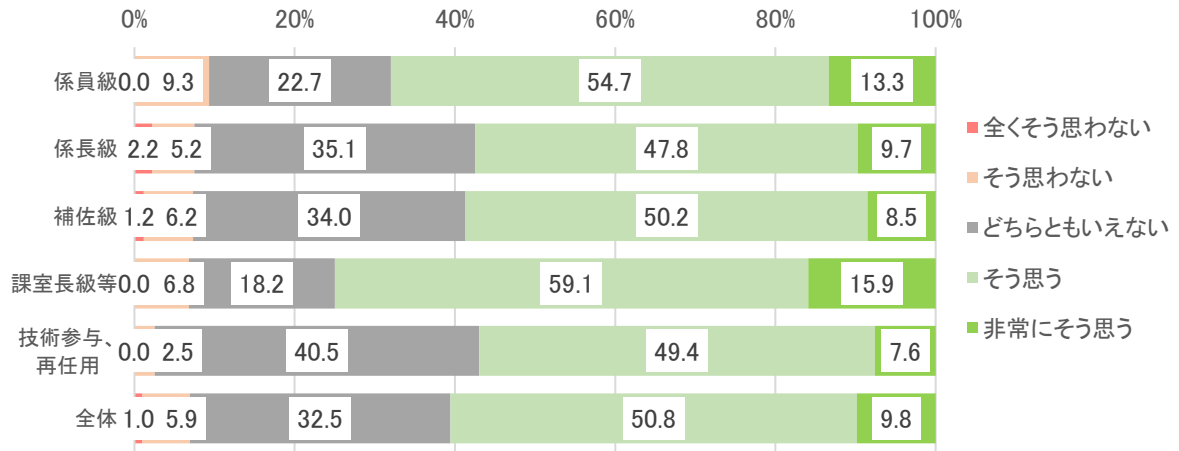


Q47 課室では、自らの業務について、安全上のリスクを定期的に評価し、フォローアップする仕組みが整備され、活用されていますか。

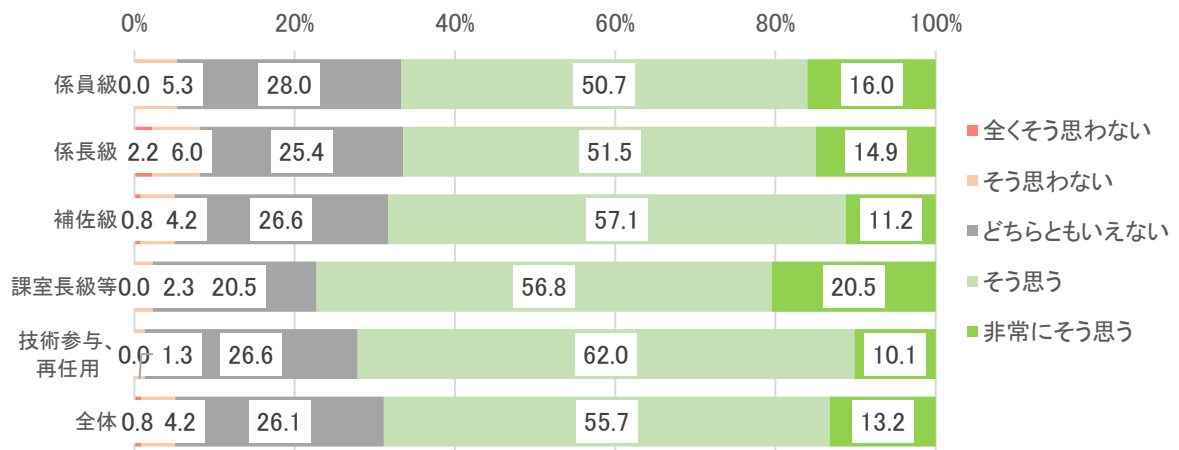


■ 指針 5

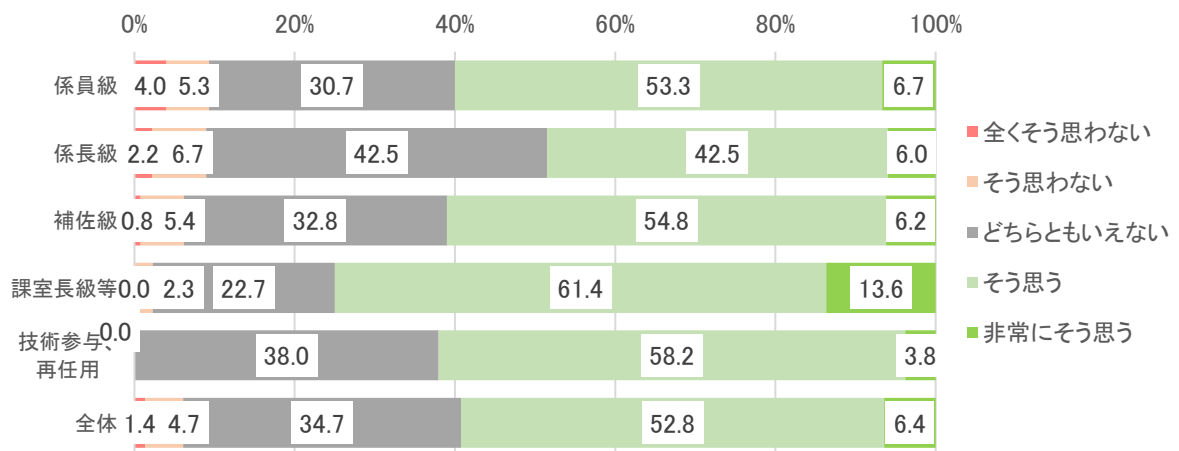
Q48_ 課室では、原子力安全に関する忌憚のない議論が自由活発になされることが奨励されていますか。



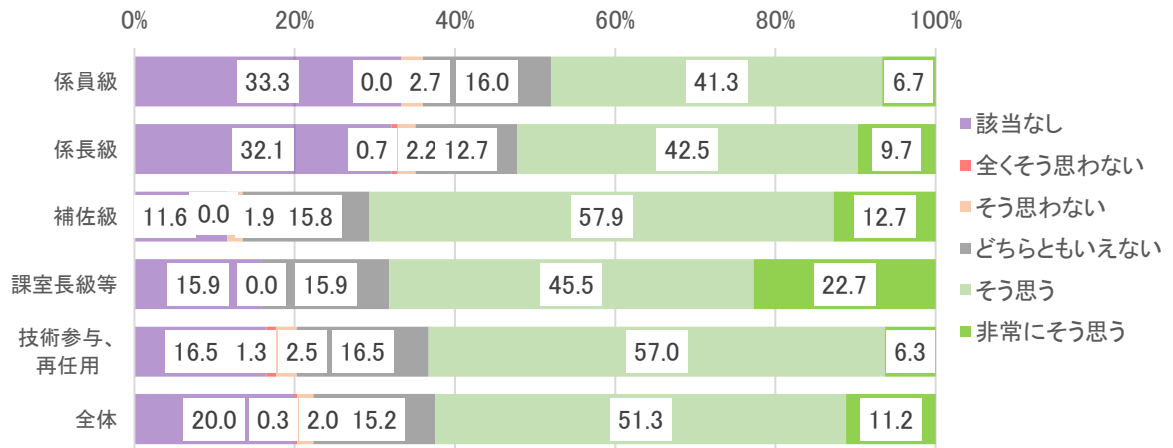
Q49_ あなたは、原子力安全上の課題について、上司や同僚と異なる意見を持つとき、忌憚なく意見を表明していますか。



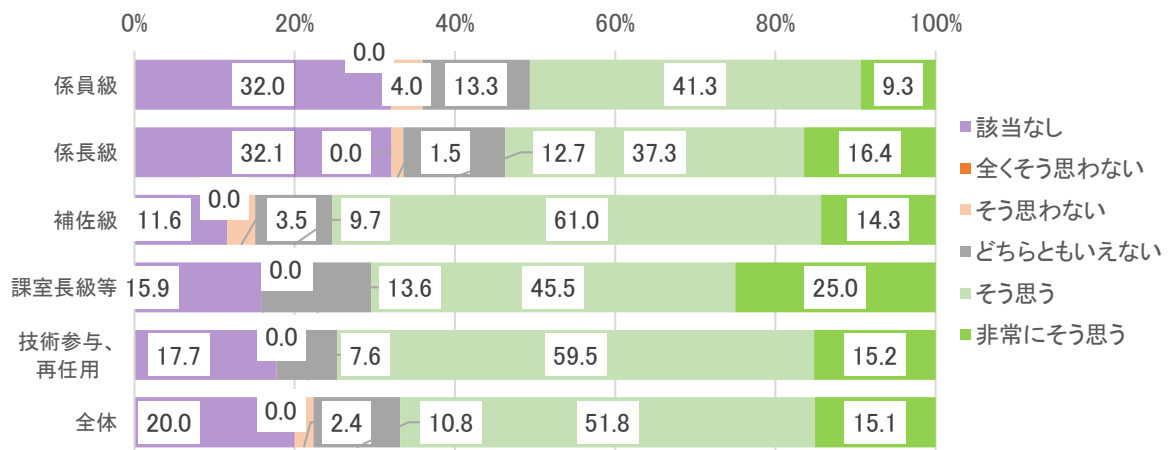
Q50_ 課室では、意見の対立などが生じた場合、適切かつ公平な方法で解決がなされていますか。



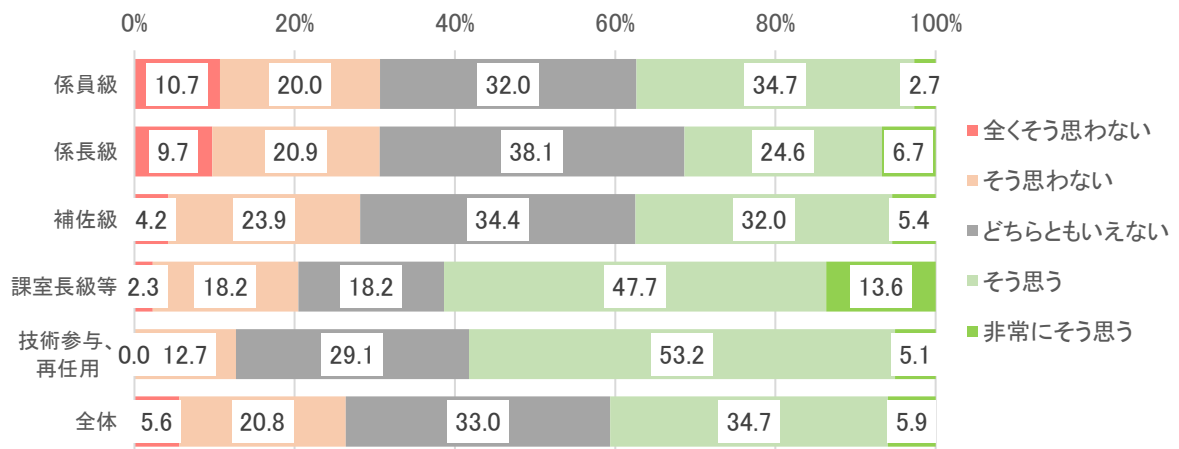
Q51_あなたは、業務において、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、自律的な取組を促していますか。



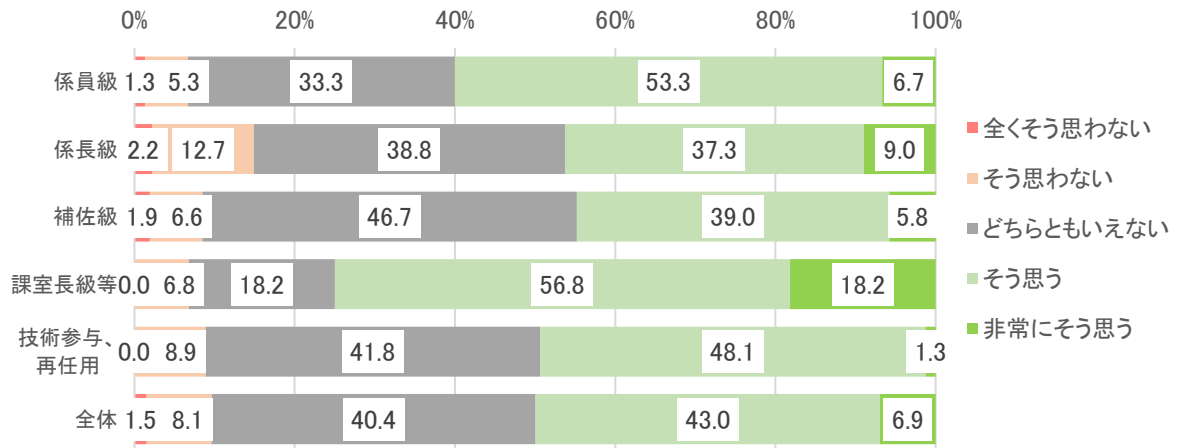
Q52_あなたは、被規制者との距離を適切に維持し、専門的な知見をもって論理的に対応していますか。



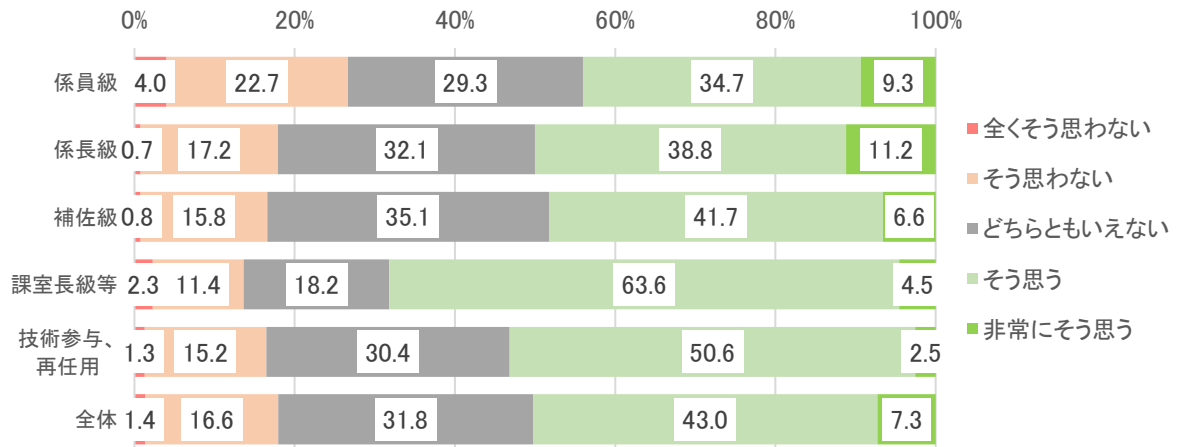
Q53R_課室では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることがありますか。



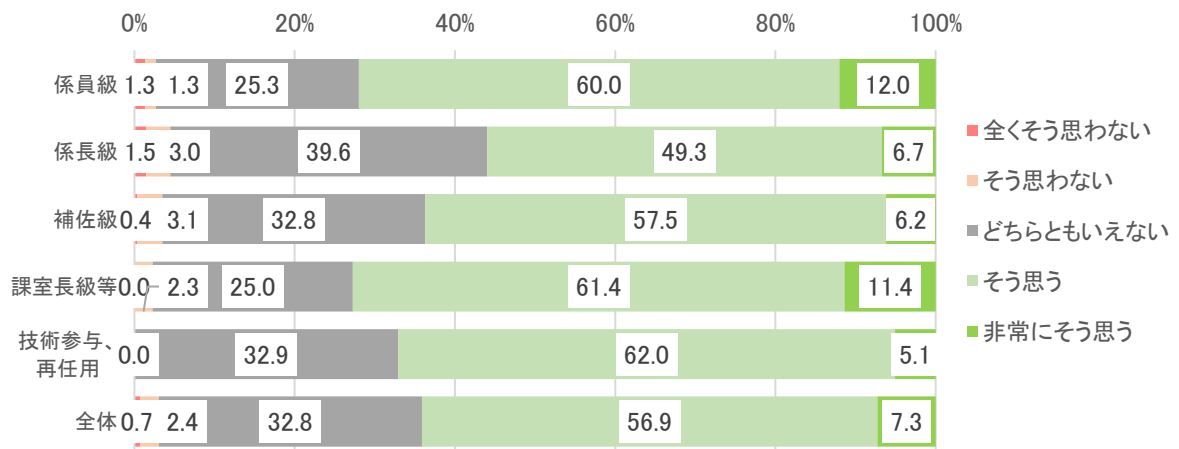
Q54 あなたは、安全を向上させるため必要なときに、課室を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていますか。



Q55R あなたは課室において、業務での失敗やヒヤリハット(要改善事項に発展しそうな案件)等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。

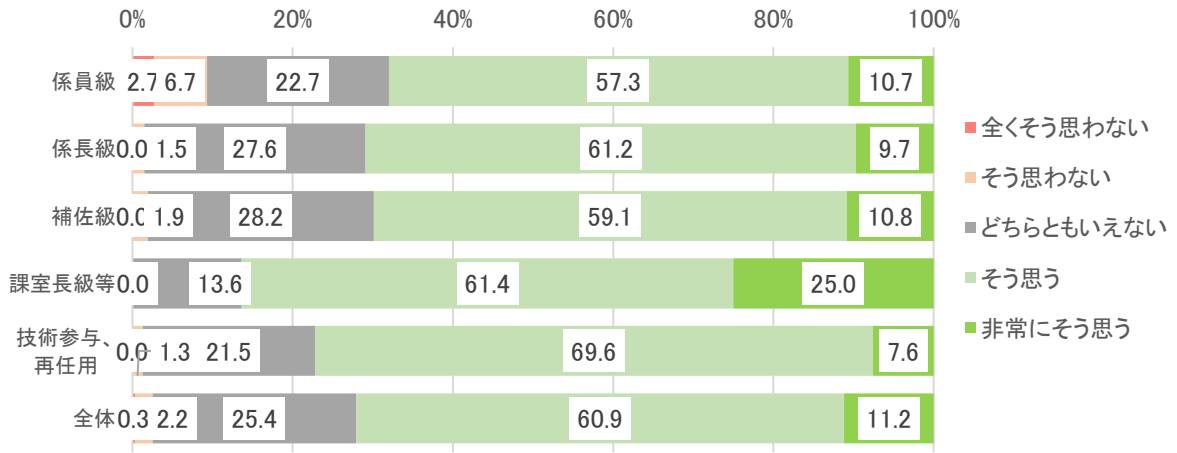


Q56 課室では、情報を一般向けにオープンかつわかりやすく伝え、質問・問い合わせがあった場合は適切な回答がなされていますか。

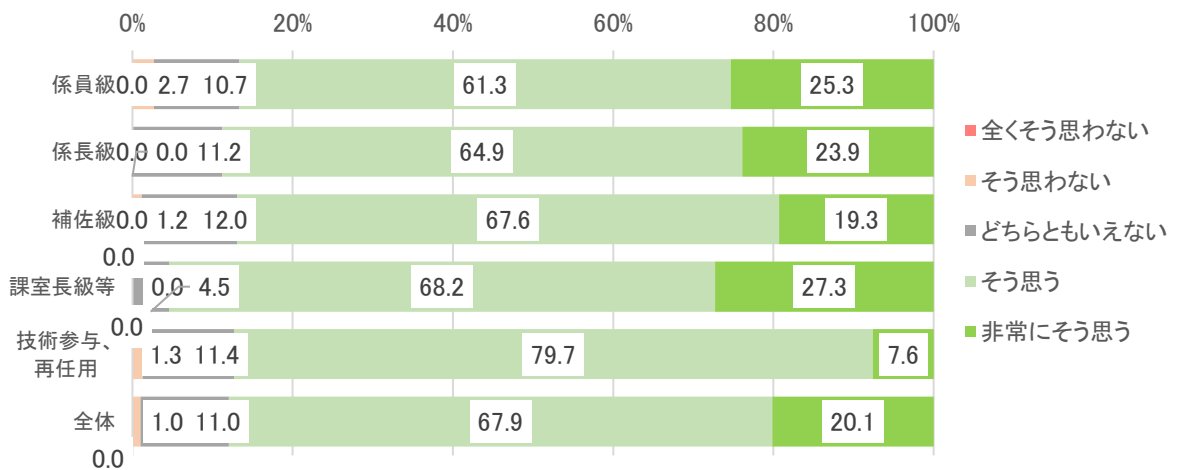


■ 指針 6

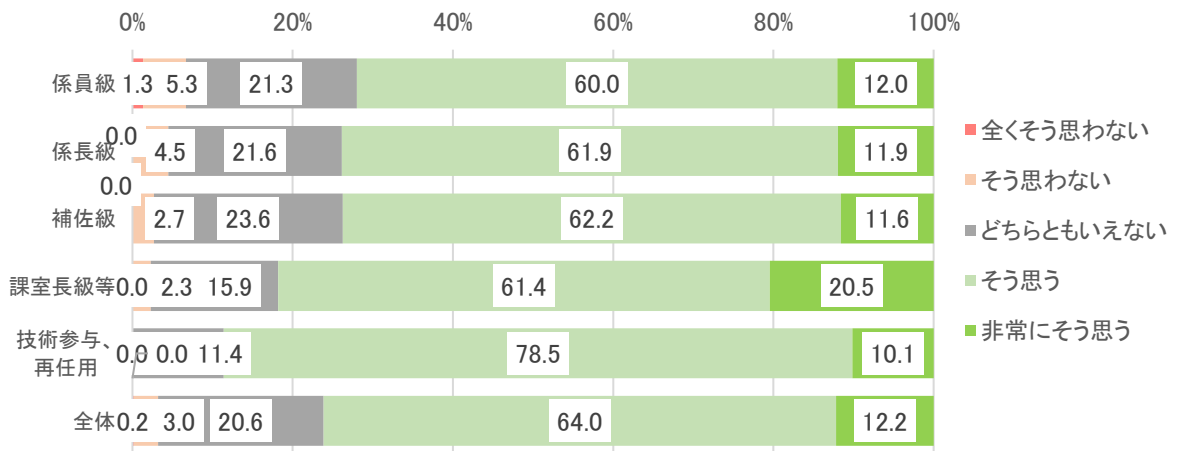
Q57 あなたは、自身の業務や作業環境に関して、安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかなど、慢心することなく、常に問いかける姿勢を意識していますか。



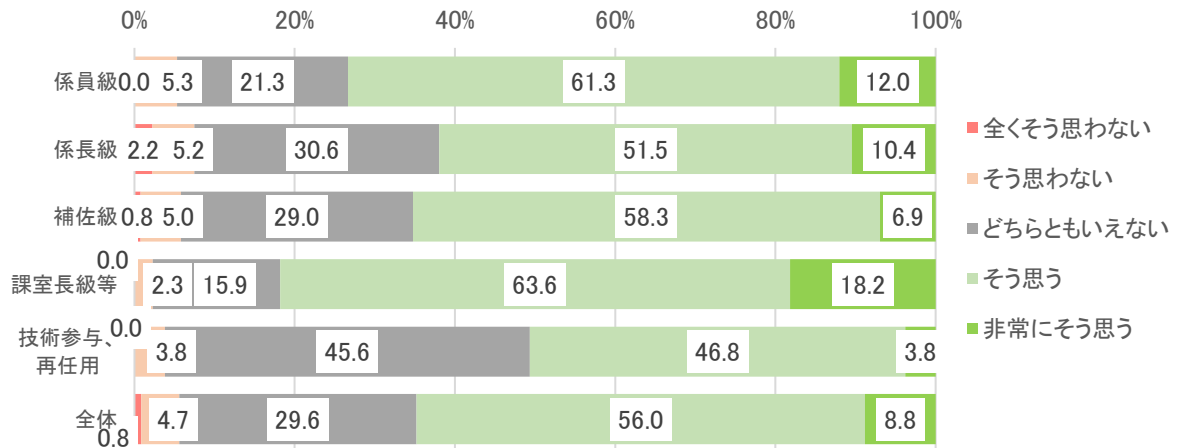
Q58 あなたは、自身の業務を行う上で、疑問を感じたときには立ち止まり、上司や同僚にアドバイスを求めますか。



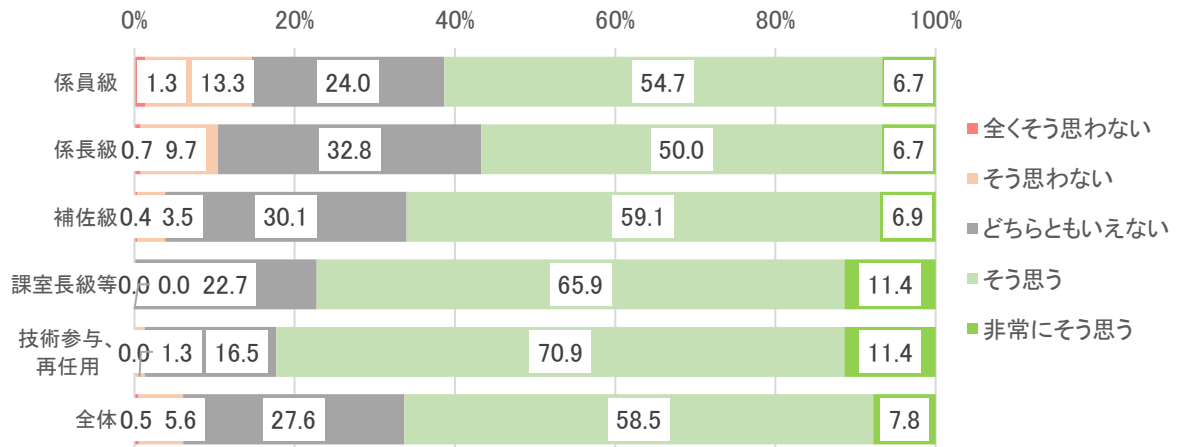
Q59 あなたは、自身の業務を行う上で、前提条件を確認し、それを鵜呑みにせず、必要に応じて異なる観点で業務全体を見直すようにしていますか。



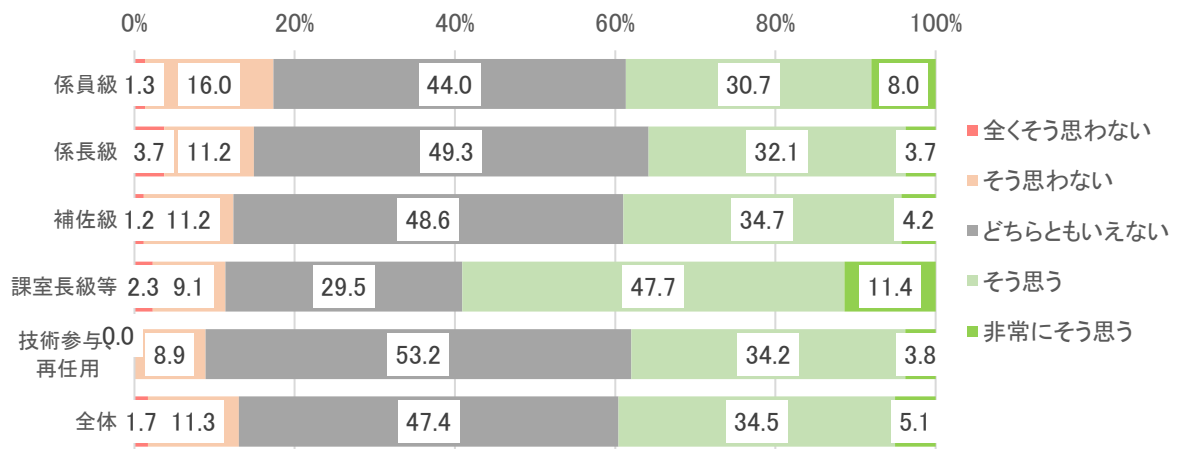
Q60_課室では、職員が質問すること、懸念を挙げること、提案をすることが奨励されていますか。



Q61_あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを考慮し、業務の運用や進捗管理がうまくできていますか。

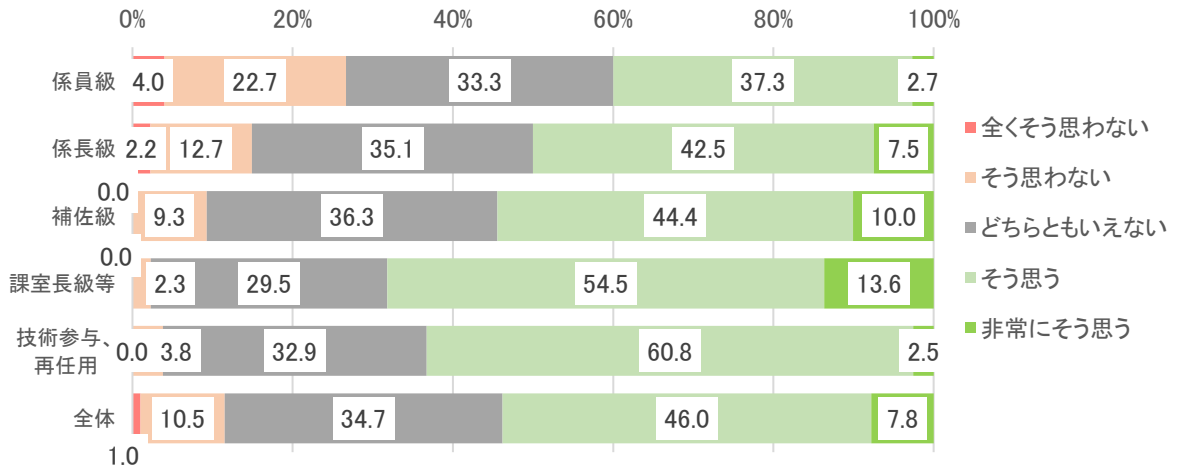


Q62_課室では、業務のPDCAサイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。

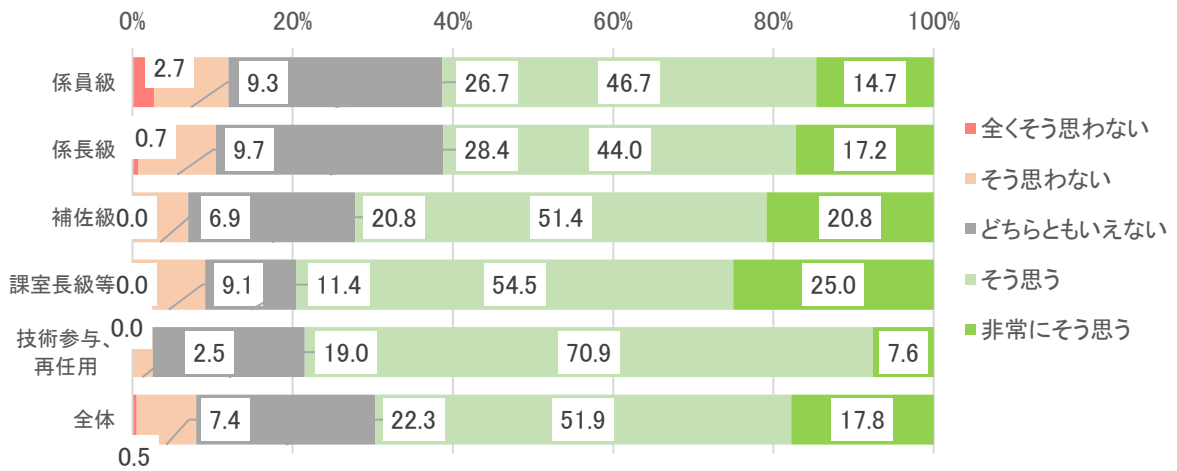


■ 指針 7

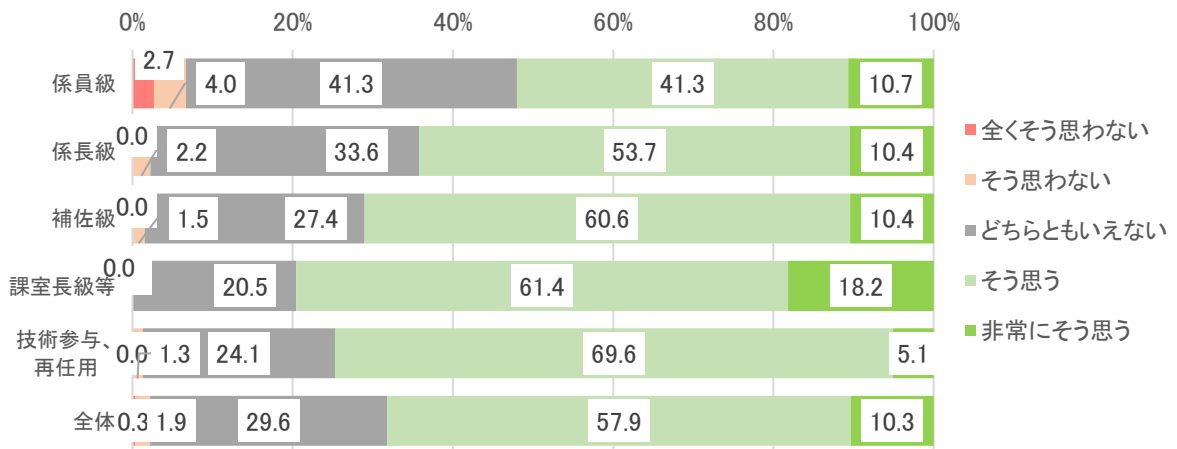
Q63R_あなたは、安全への配慮よりも、作業の効率や速さを優先することがありますか。



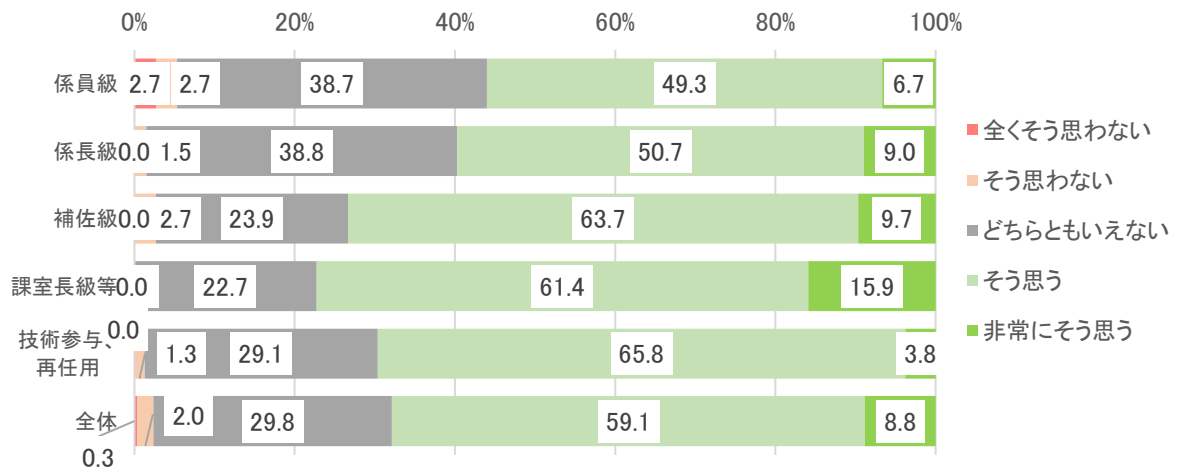
Q64R_あなたは、大丈夫だと自信があるときには、法令等の確認を怠ったり、作業の手順やマニュアル等に従わないことがありますか。



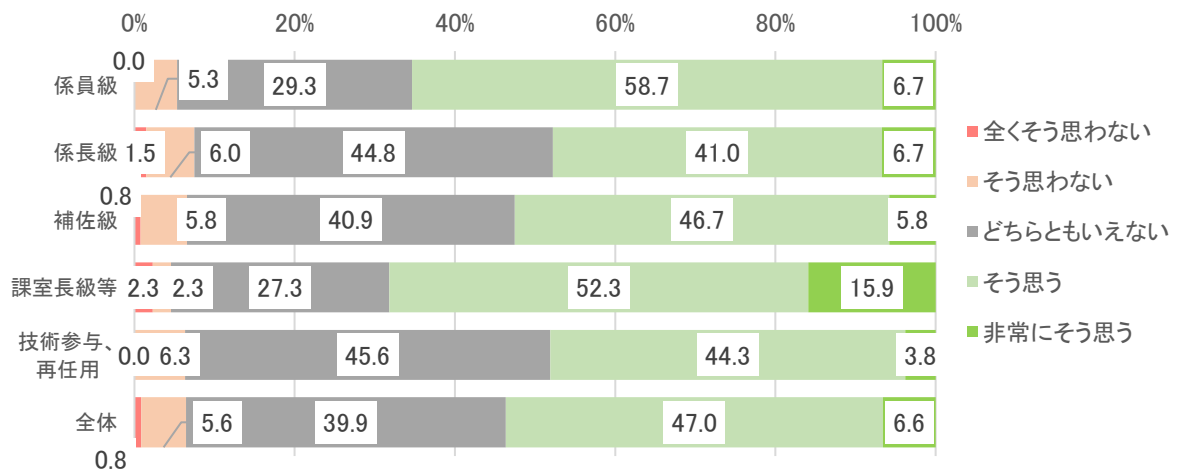
Q65_あなたは、安全に関する課題について、起こり得る最悪の事態まで考慮し、より安全側の立場に立った判断を行っていますか。



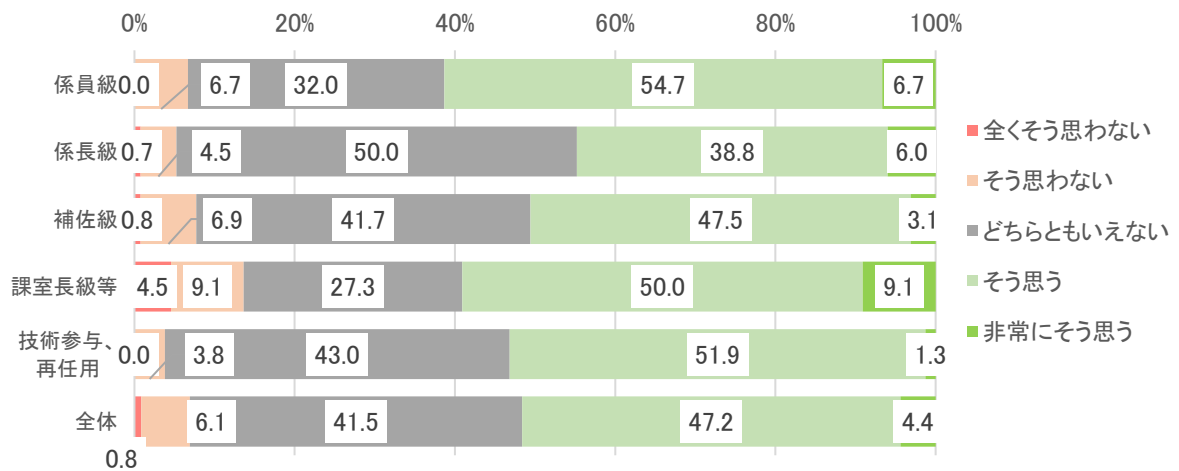
Q66_あなたは、安全に関する課題について、先延ばしすることなく迅速に行動していますか。



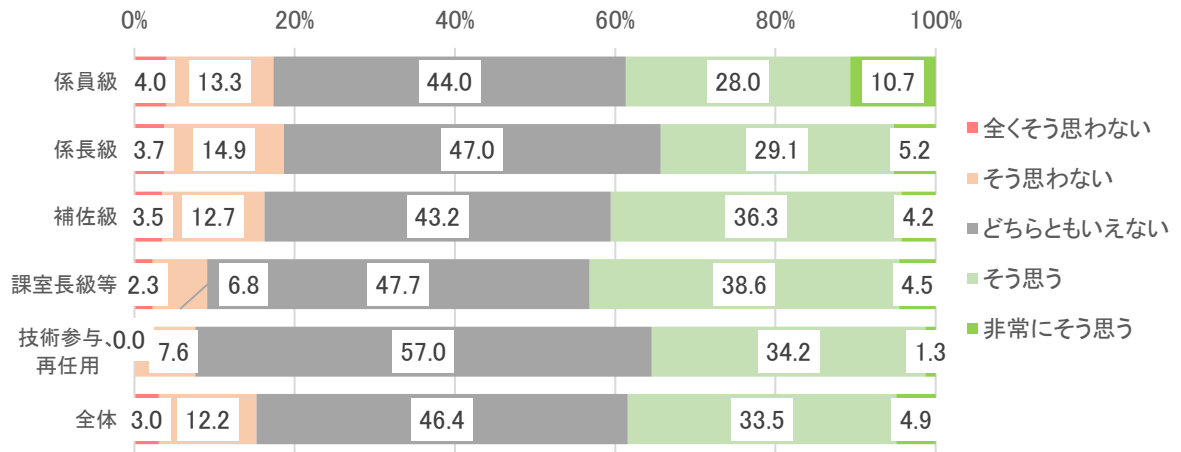
Q67_課室では、ルールやマニュアル等の改正に際して、変更による安全などへの影響を考慮した議論が十分行われていますか。



Q68_課室では、意思決定を行う際、様々な要因やリスクの影響を確認するために、関連するすべての情報源が確認されていますか。

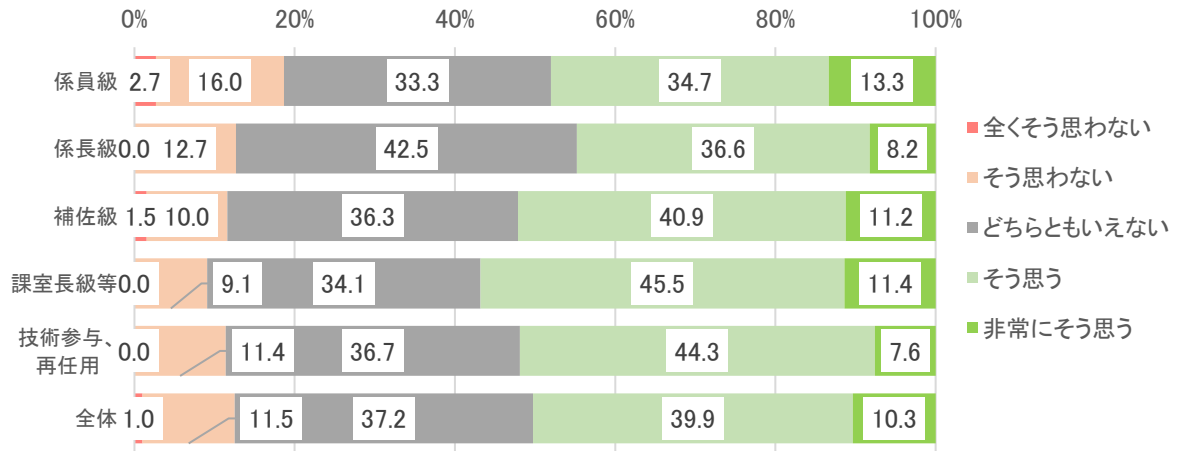


Q69_課室では、既存の手順や計画では対応できない想定外の災害やトラブルなどに対して、柔軟に対応できるように訓練や準備を行っていますか。

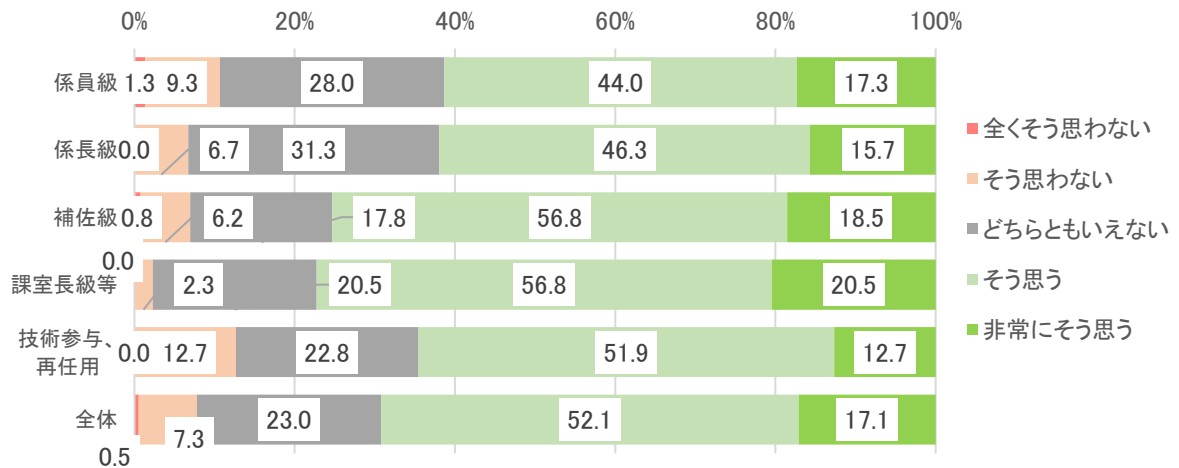


■ 指針 8

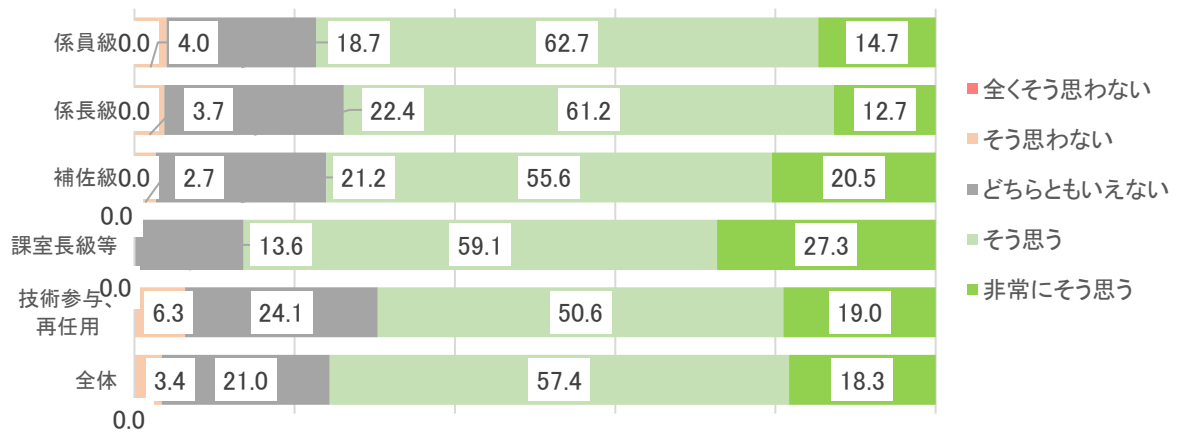
Q70_あなたは、業務を行う上で、原子力安全だけではなく、核セキュリティについても十分考慮できていますか。



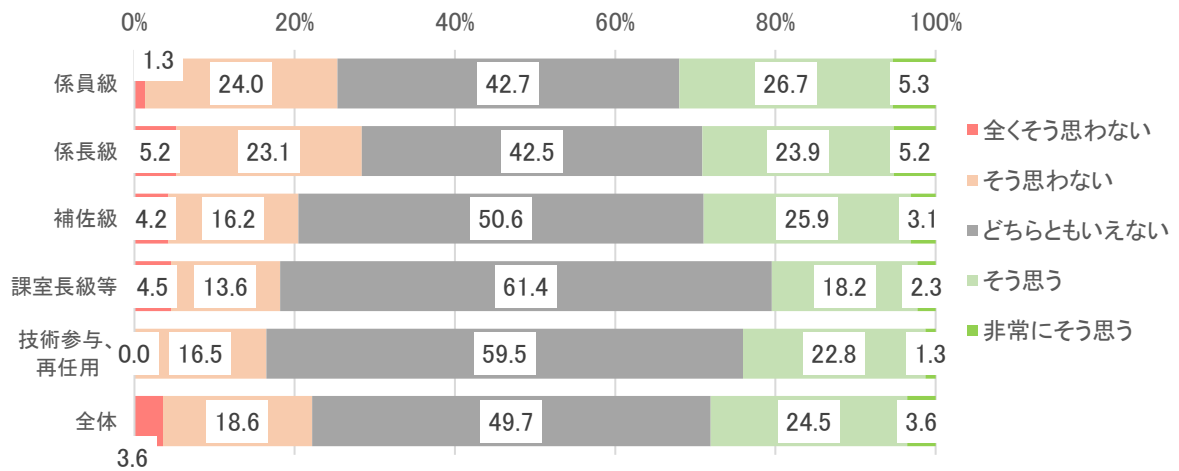
Q71_あなたは、自身の業務に、核セキュリティ上の脅威が常に存在し得ることを認識していますか。



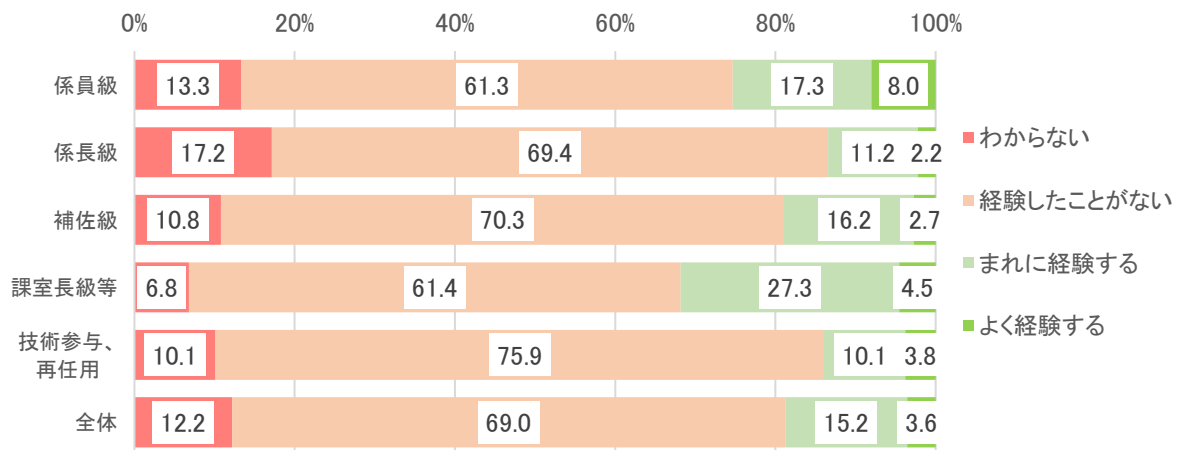
Q72_あなたは、安全と核セキュリティはそれぞれ別個に存在するのではなく、互いに依存しており、双方が調和するように最適な方法を選択しなければならないことを認識していますか。



Q73_原子力規制庁には、核セキュリティについての理解向上を図る研修や教材等のツールが十分準備されていますか。

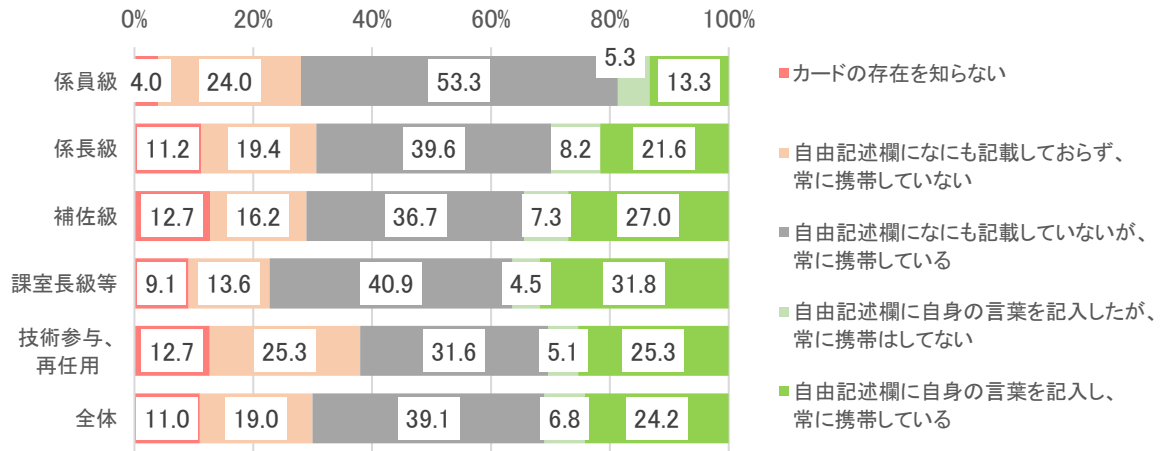


Q74_あなたは、安全と核セキュリティが干渉した事例を経験したことがありますか。



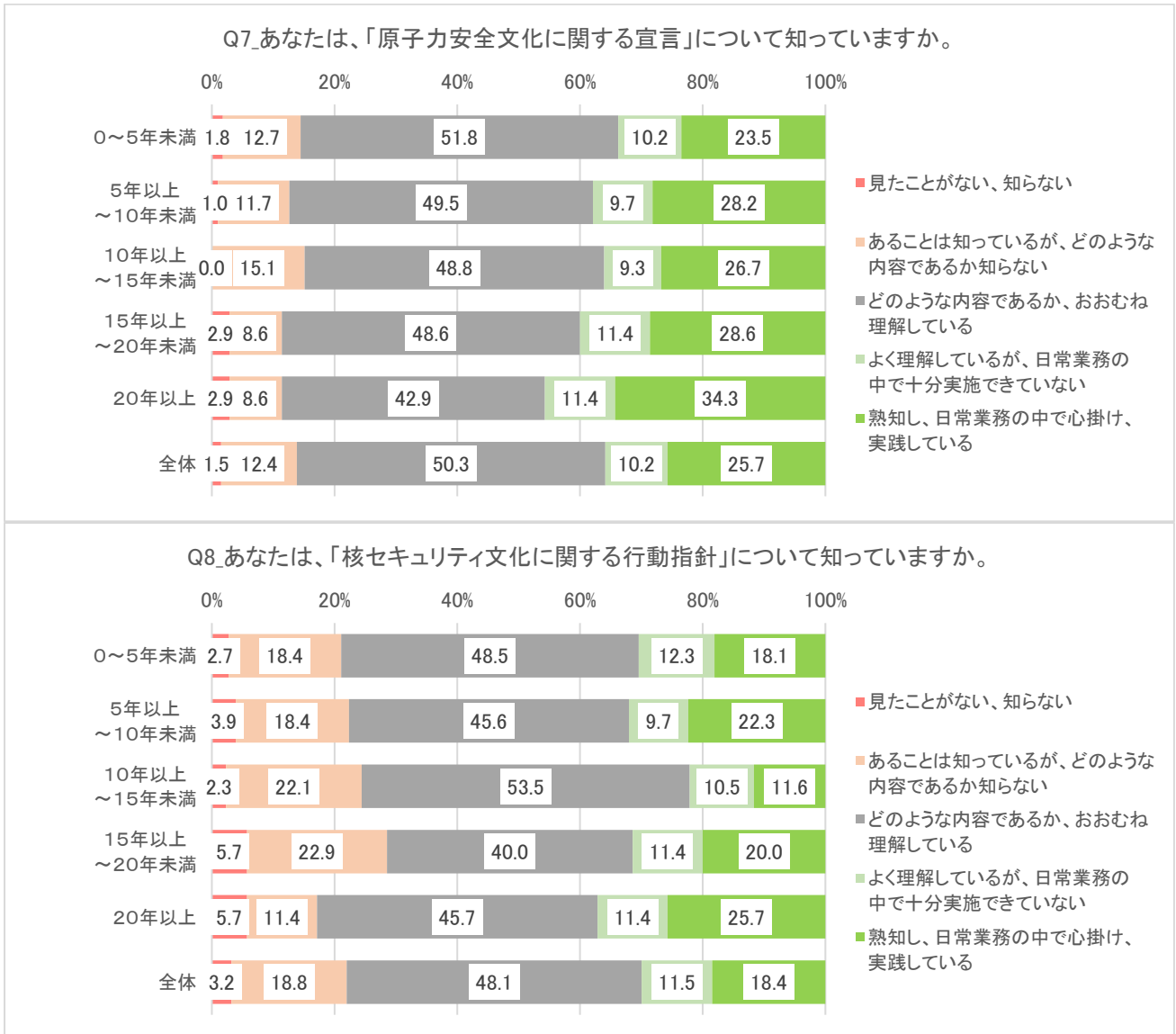
■ 私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード関係

Q75.あなたは「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」を携帯していますか？



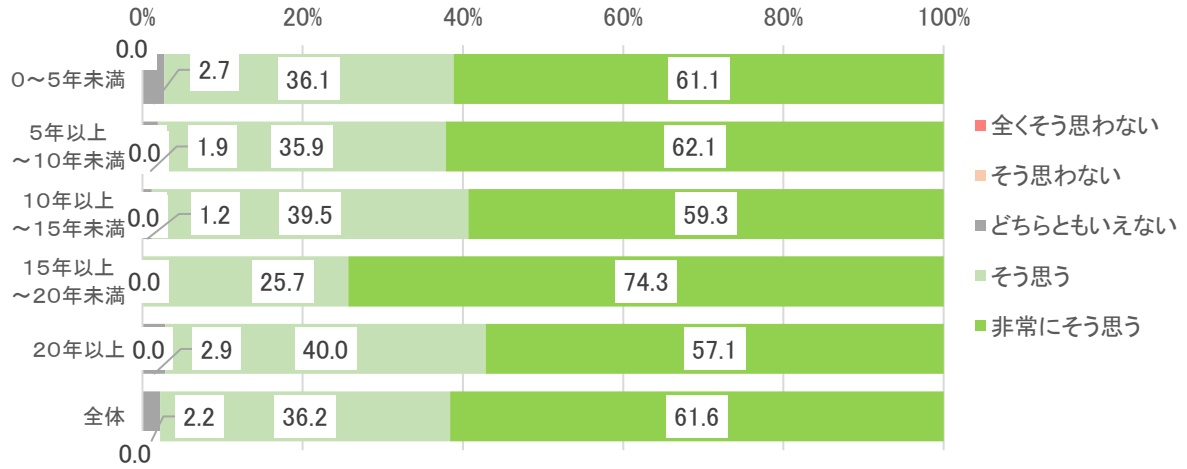
◇ 在籍年数

■ 原子力安全文化宣言及び核セキュリティ文化に関する行動指針の認知

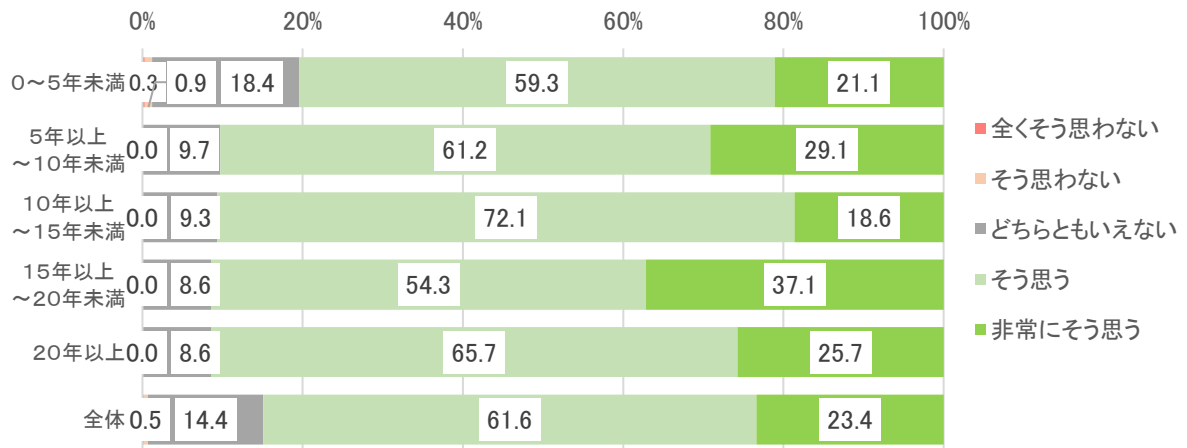


■ 指針 1

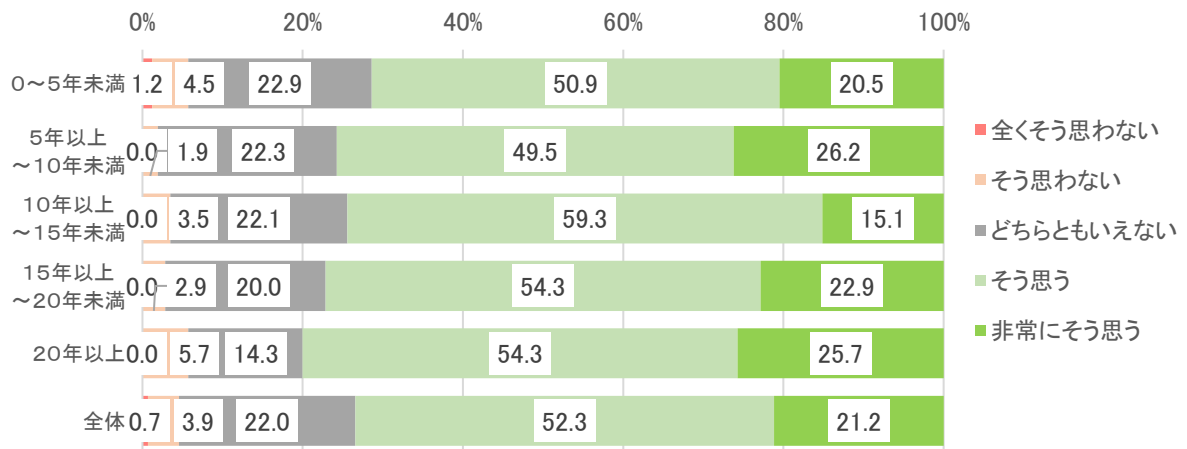
Q9_あなたは、原子力安全について、100%の安全はなく、重大な事故は起こり得るとの明確な認識を持っていますか。



Q10_あなたは、安全面で危険を感じる時、過去の経験にとらわれずに業務プロセスを見直すなど、安全に配慮した対応をとることができますか。

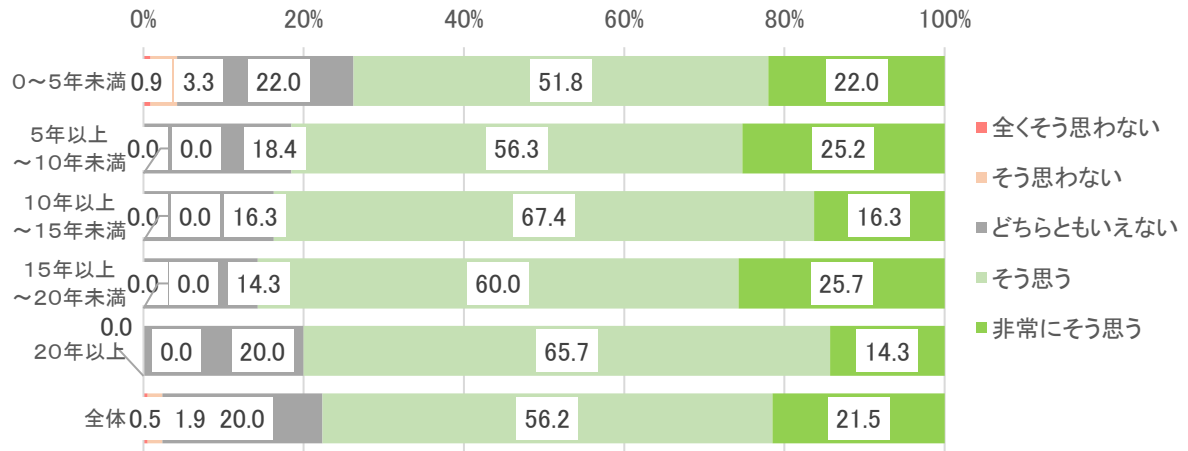


Q11_あなたは、普段から緊急時の手順を確認したり、防災訓練に参加するなど、原子力安全上の事故・トラブルに備えるための行動を行っていますか。

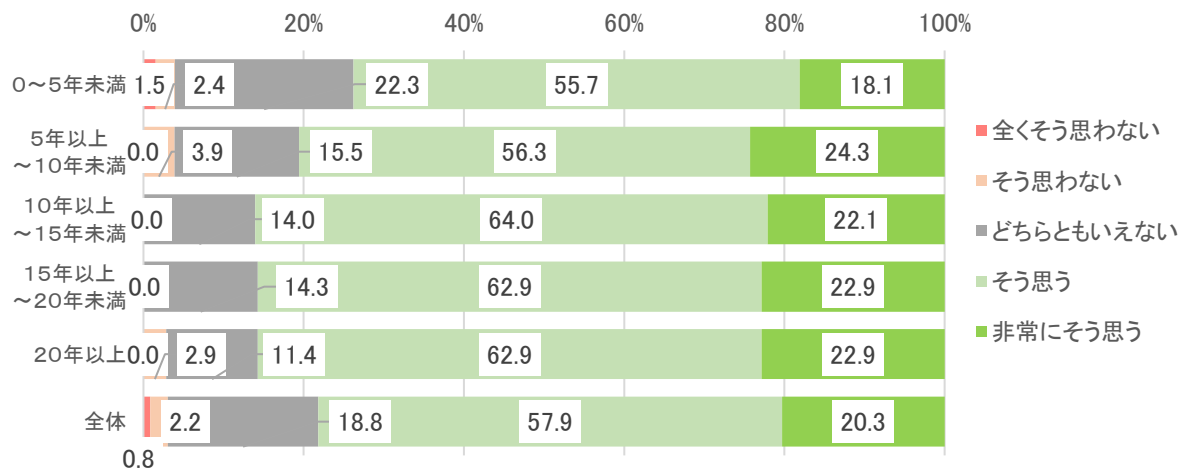


■ 指針 2

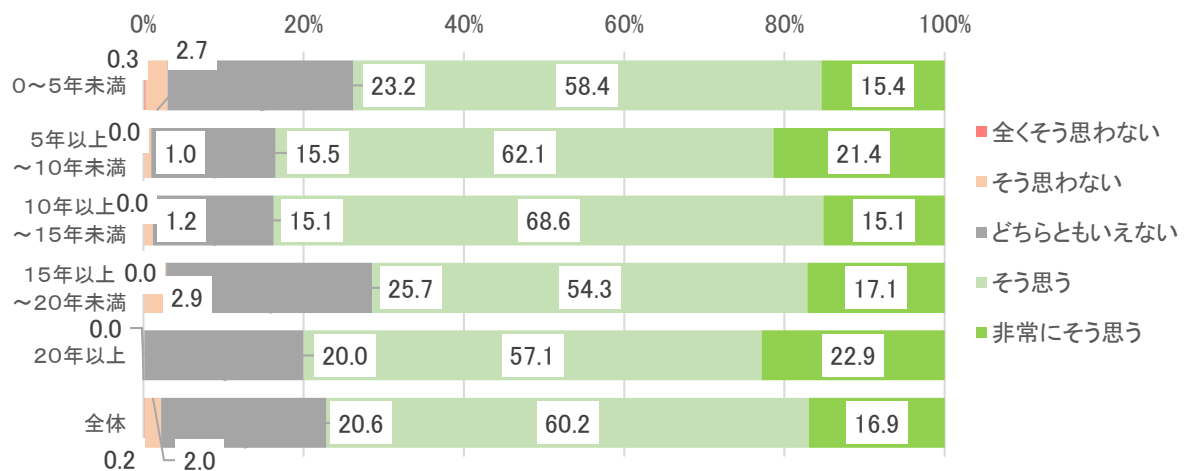
Q12_あなたは、原子力安全に関連するリスクの特徴を理解し、それらを考慮して判断をしていますか。



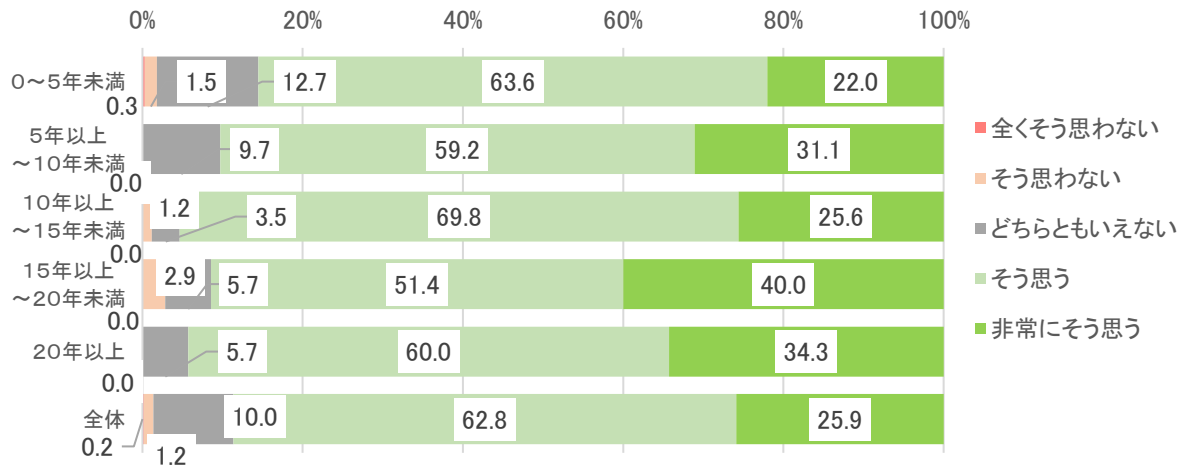
Q13_あなたは、何のものにもとられない独立かつ公平な判断をしていますか。



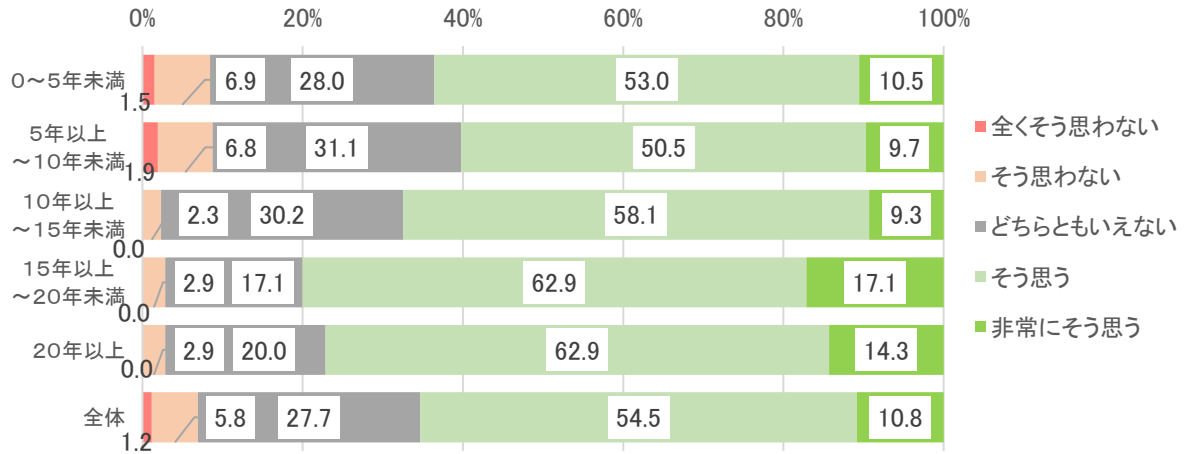
Q14_あなたは、自らの判断について、確かな根拠を示して論理的に説明ができますか。



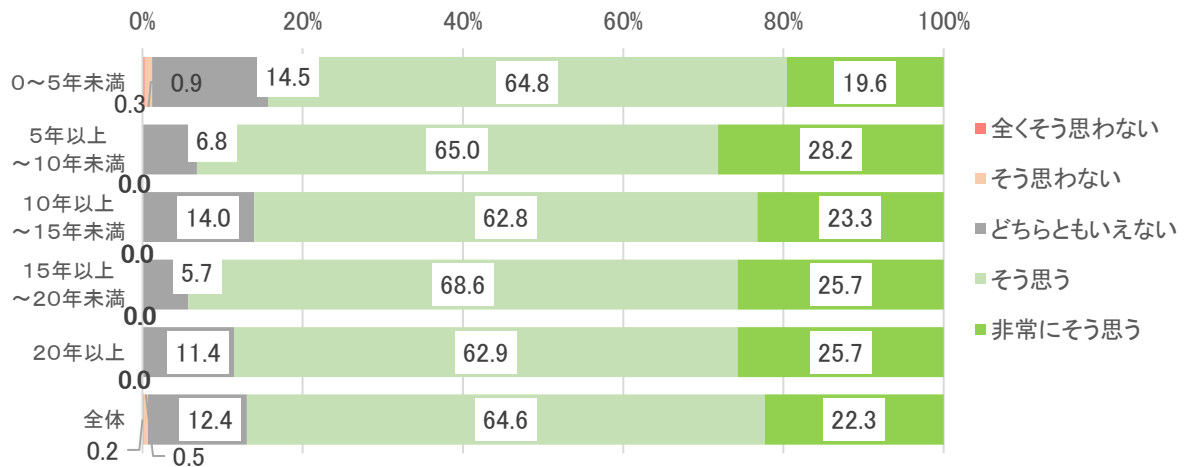
Q15_あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。



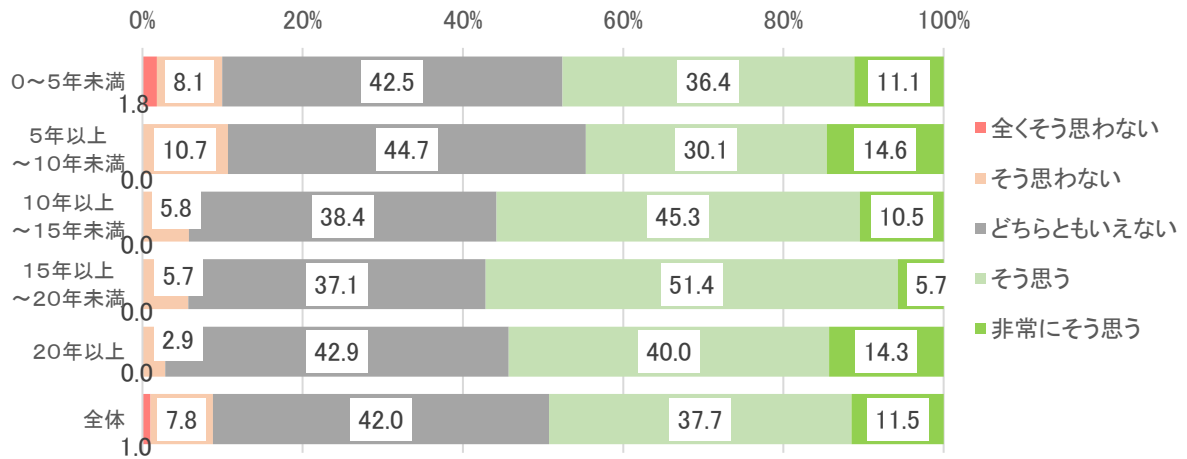
Q16_課室では、職員が責任を持って業務を遂行することができるように、職員に適切な権限を付与していますか。



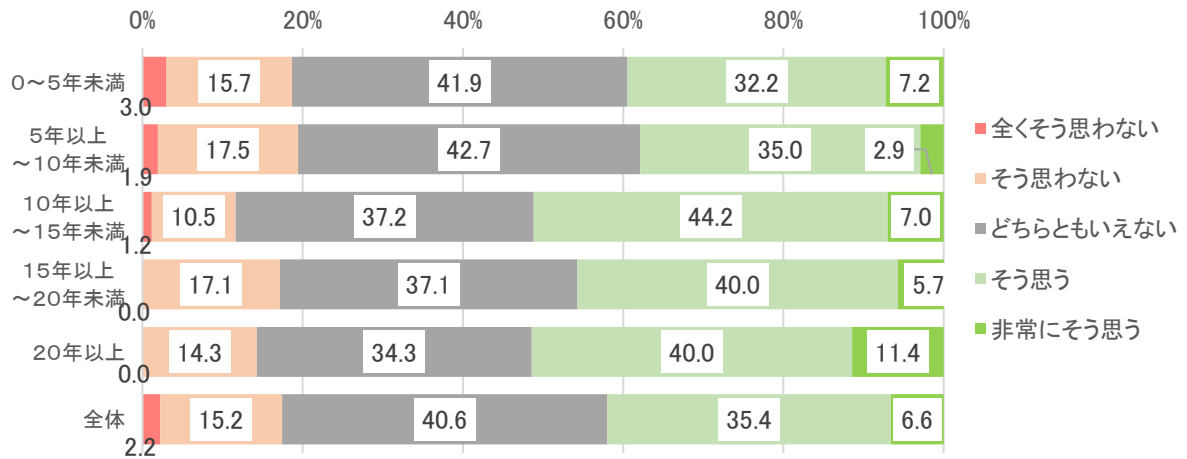
Q17_あなたは、日々のふるまいや業務の中で、安全に対して当事者意識をもって関与していますか。



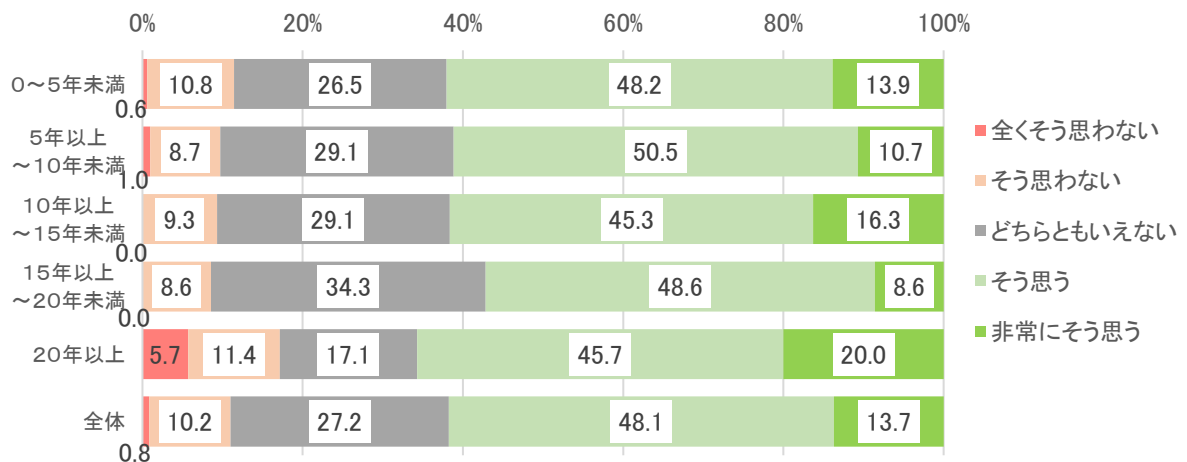
Q18_あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。



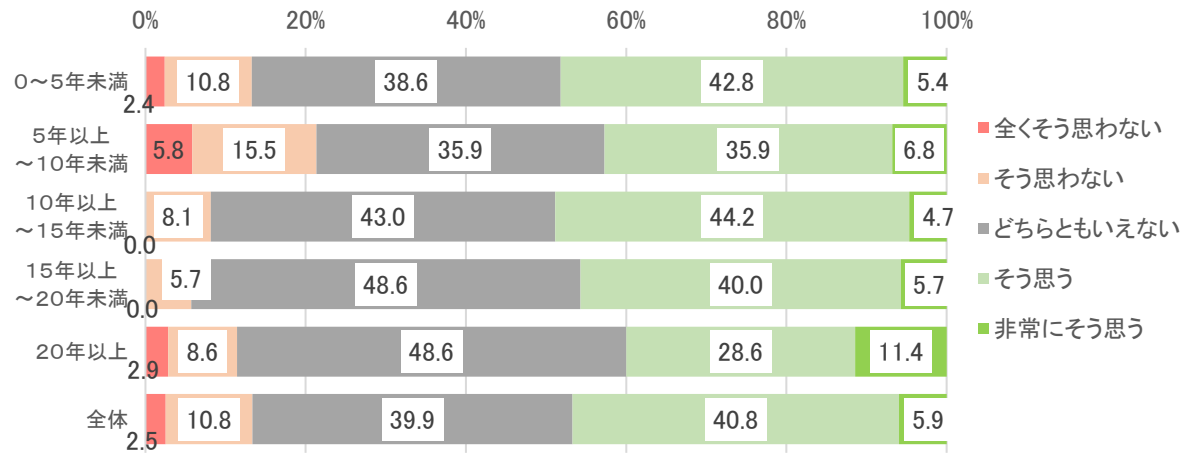
Q19_課室では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。



Q20_あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。

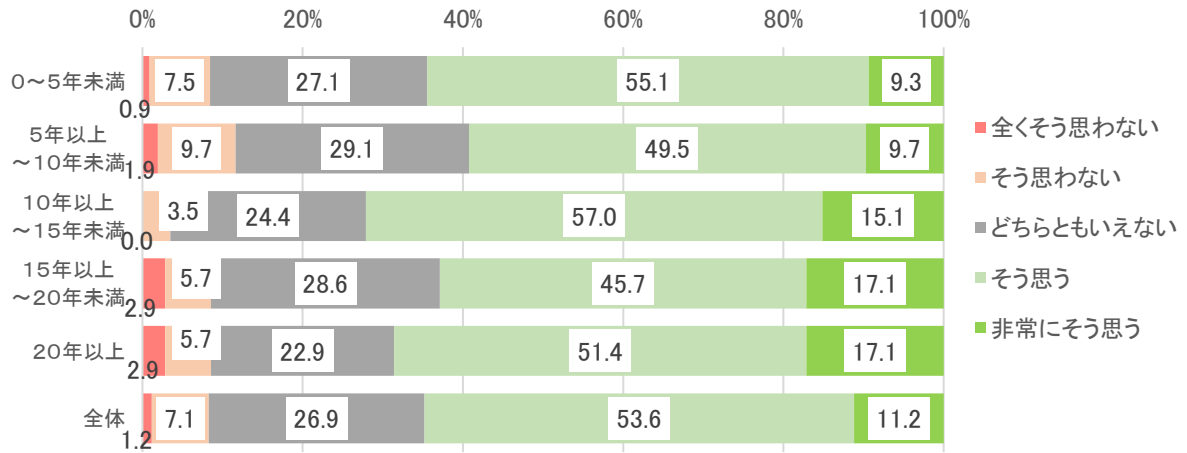


Q21 課室には、リスクや重要度に応じて重み付けし、優先して取り組むべき事項を選択する仕組みが整備され活用されていますか。

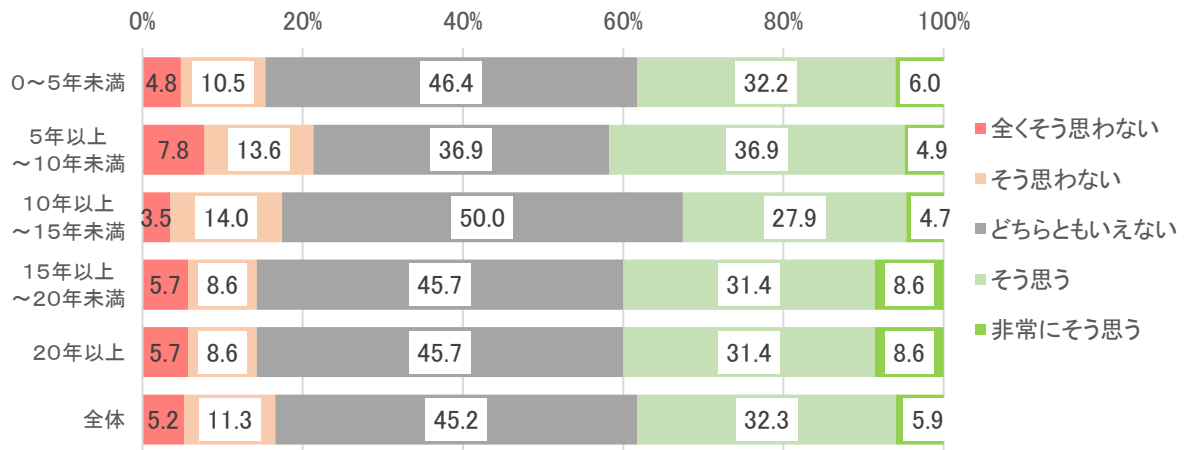


■ 指針 3

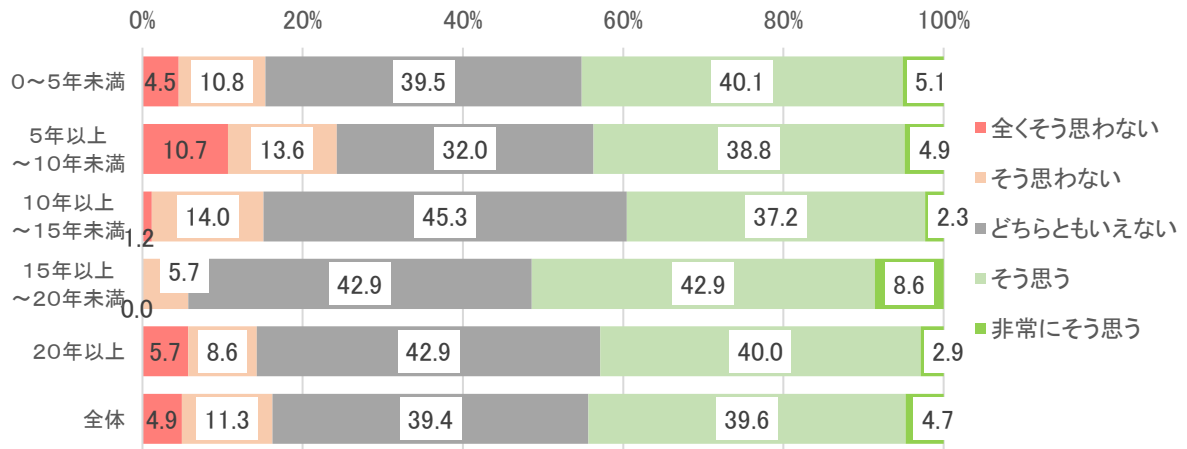
Q22. 課室では、年度業務計画などで原子力安全に関する目的、目標、戦略が明確になっていますか。



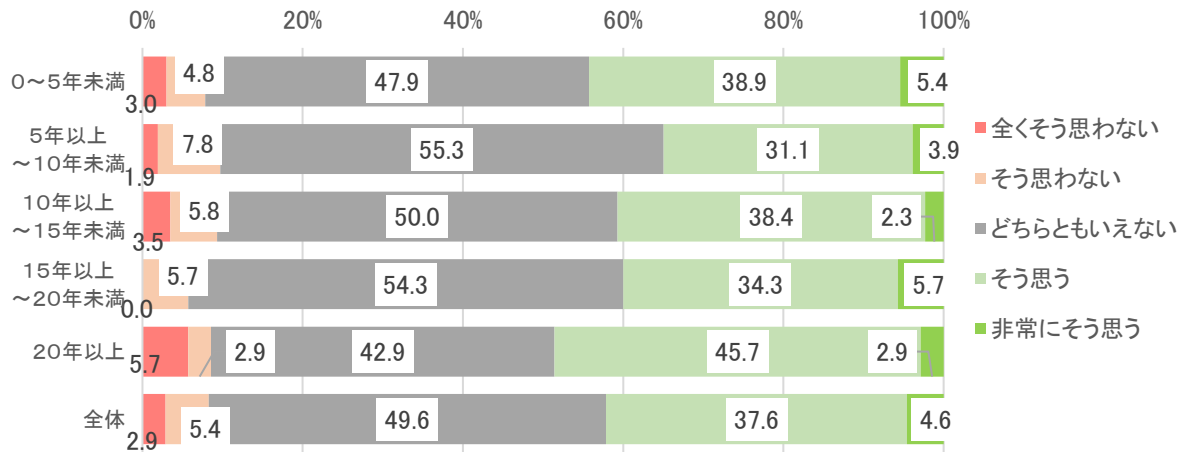
Q23. 課室では、原子力安全が最優先に考慮された人員配置がなされていますか。



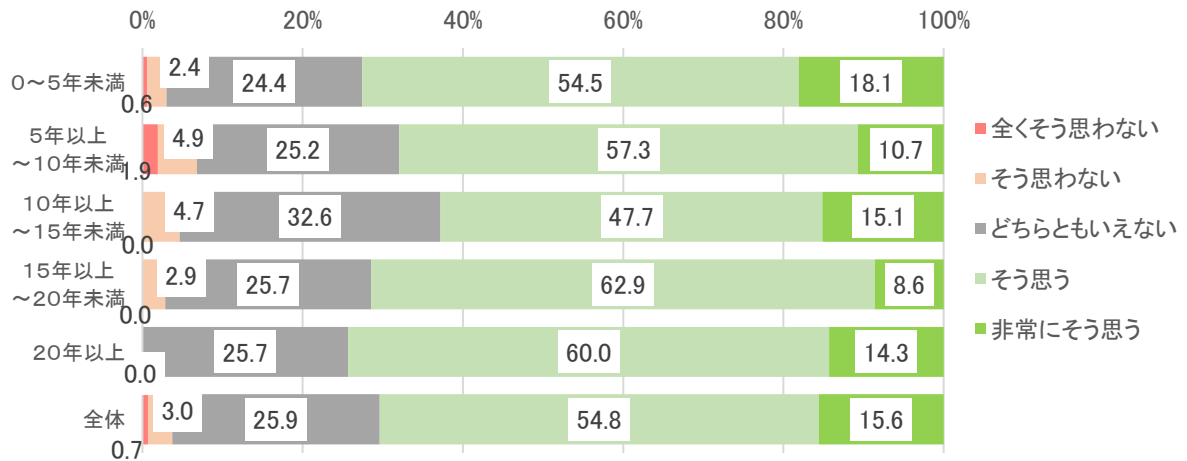
Q24. 課室では、業務を的確に遂行するために、適性や能力を考慮した人員配置がなされていますか。



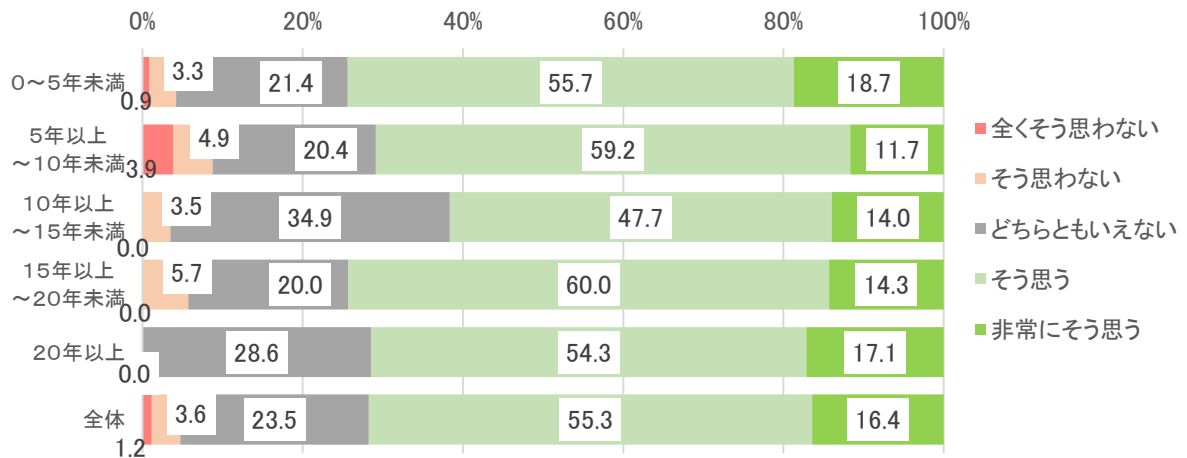
Q25_課室では、原子力安全が最優先に考慮されて、予算が配分されていますか。



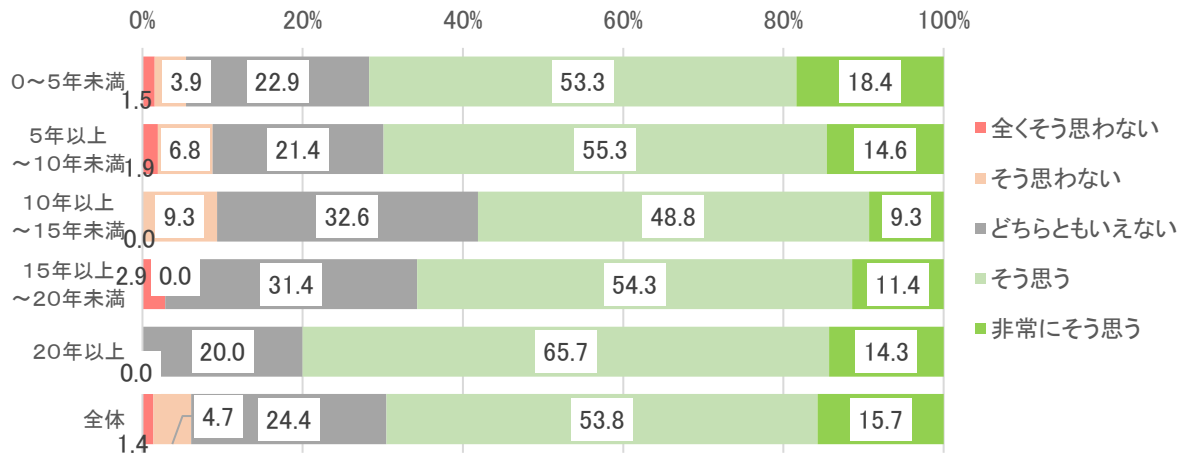
Q26_課室では、課室長は、職員からの異なる意見を積極的に受け入れていますか。



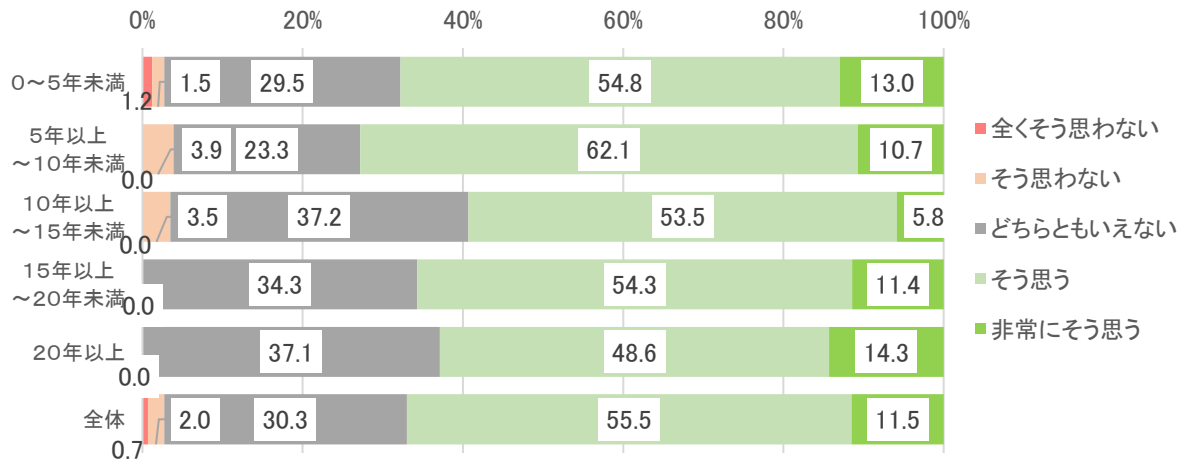
Q27_課室では、課室長は、職員に積極的に議論を促すなど、自由闊達に議論ができる環境づくりを行っていますか。



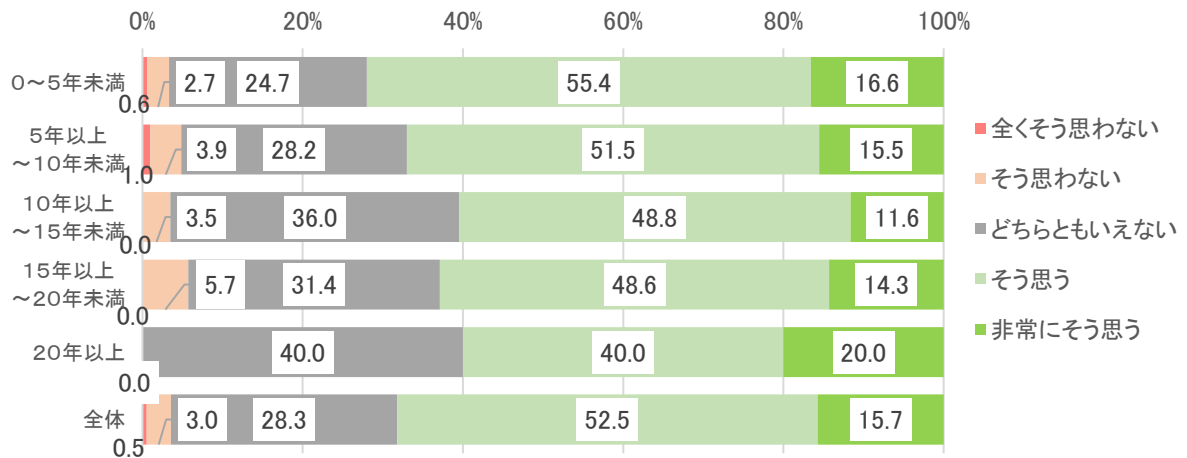
Q28 課室では、課室長は、現場に足を運び、直接業務の現状を確認していますか。



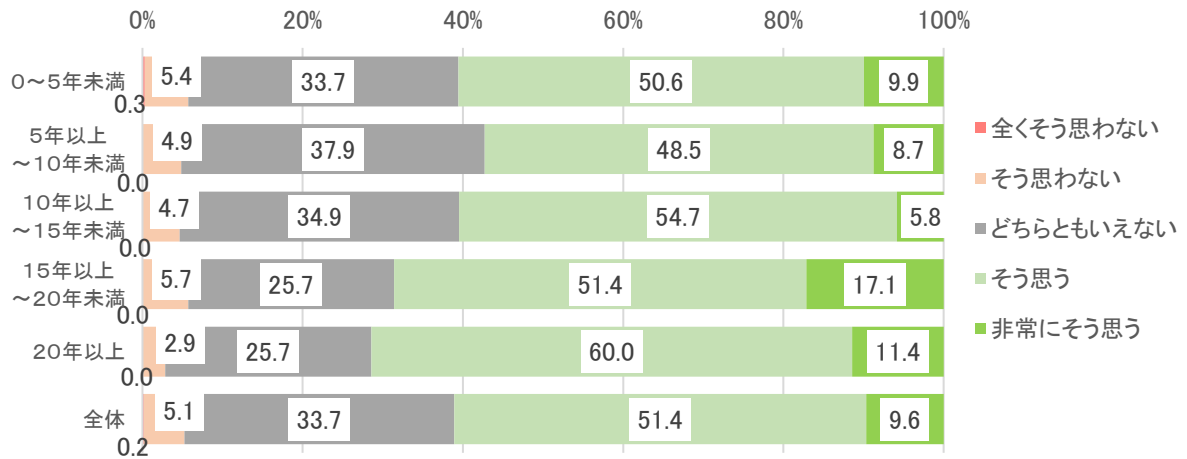
Q29 課室では、課室長は、職員が安全を促すふるまいをしたときには褒め、また、安全面で懸念があるときは指導していますか。



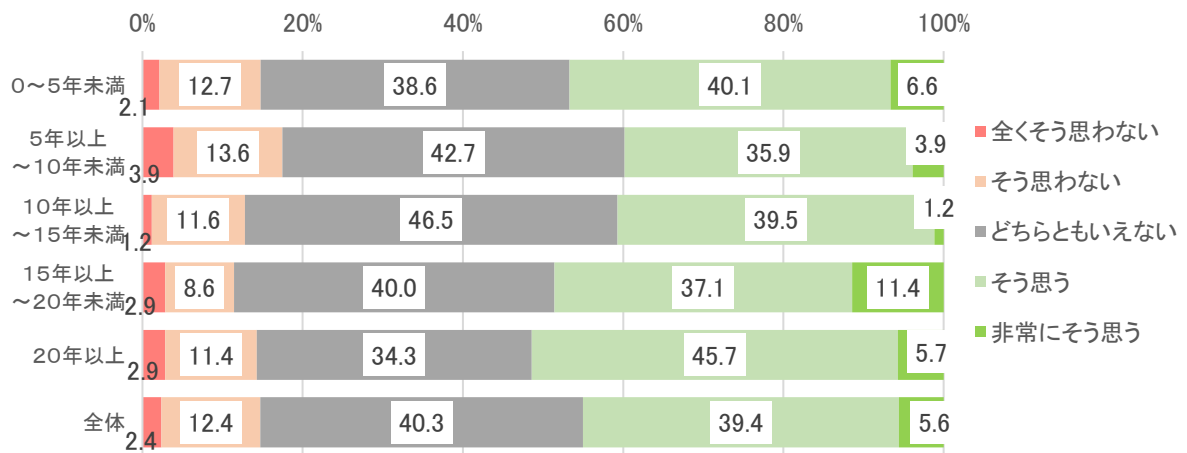
Q30 課室では、課室長は、安全を最優先する姿勢と行動を率先して示しており、尊敬できる手本として評価できますか。



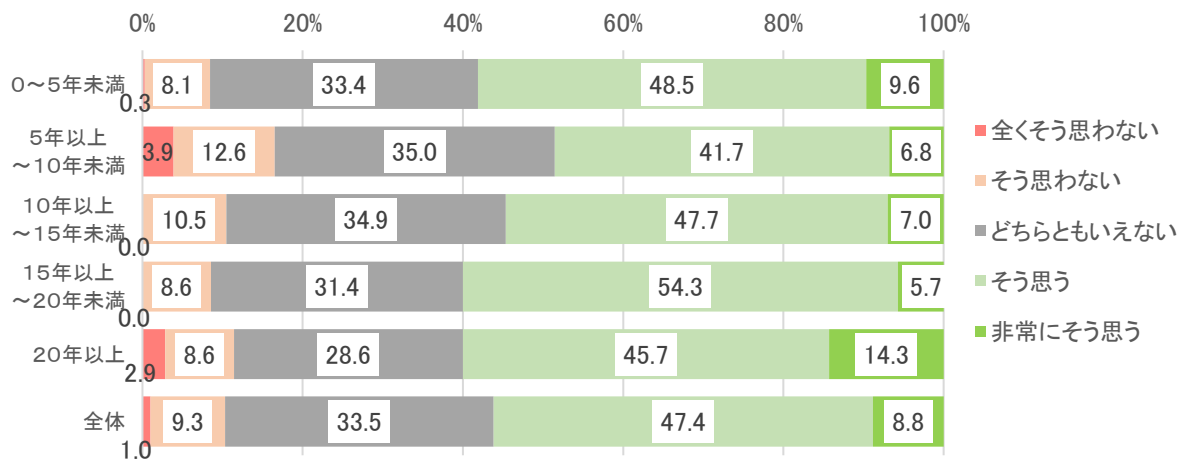
Q31_課室では、安全が他の要素(前例・効率性・核セキュリティなど)と対立する場合に、安全が確保されるよう十分に熟考・議論されていますか。



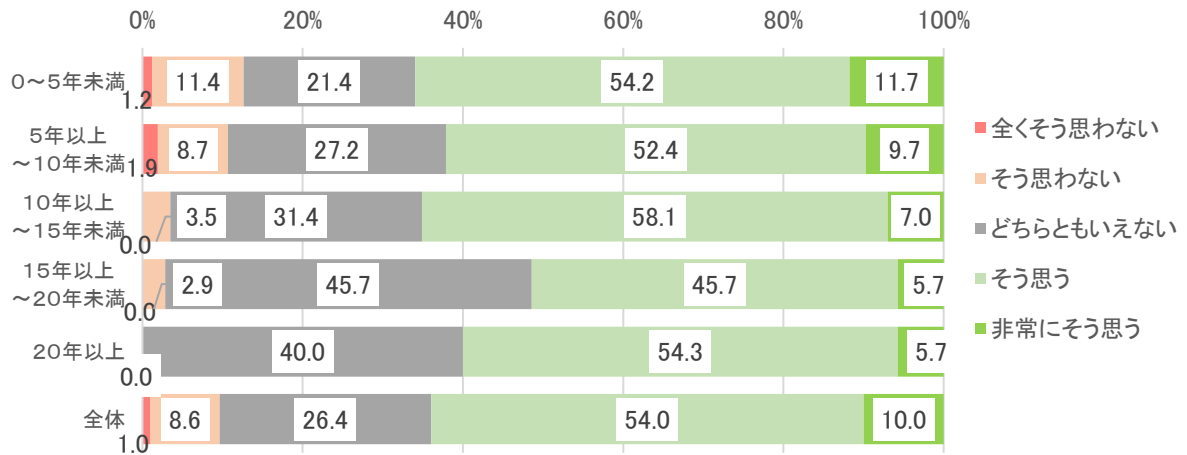
Q32_課室では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。



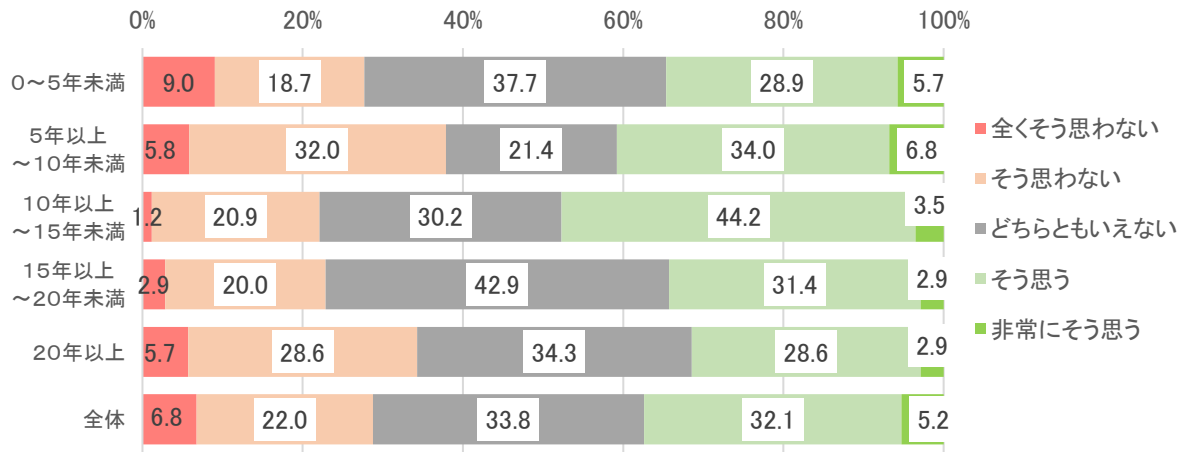
Q33_原子力規制委員会委員や幹部職員は、安全に関する経験や事例を十分に職員に伝えていますか。



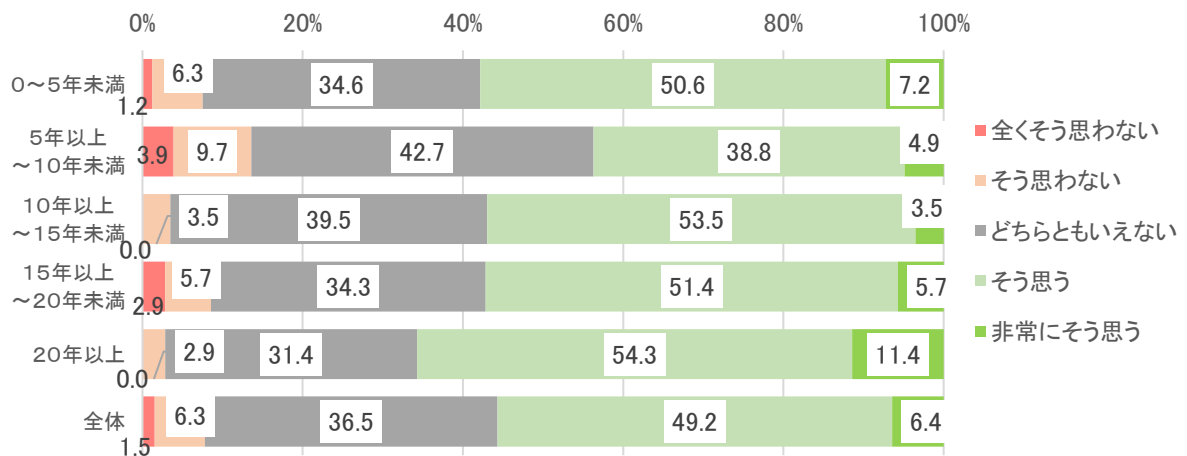
Q34_あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。



Q35R_課室の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。

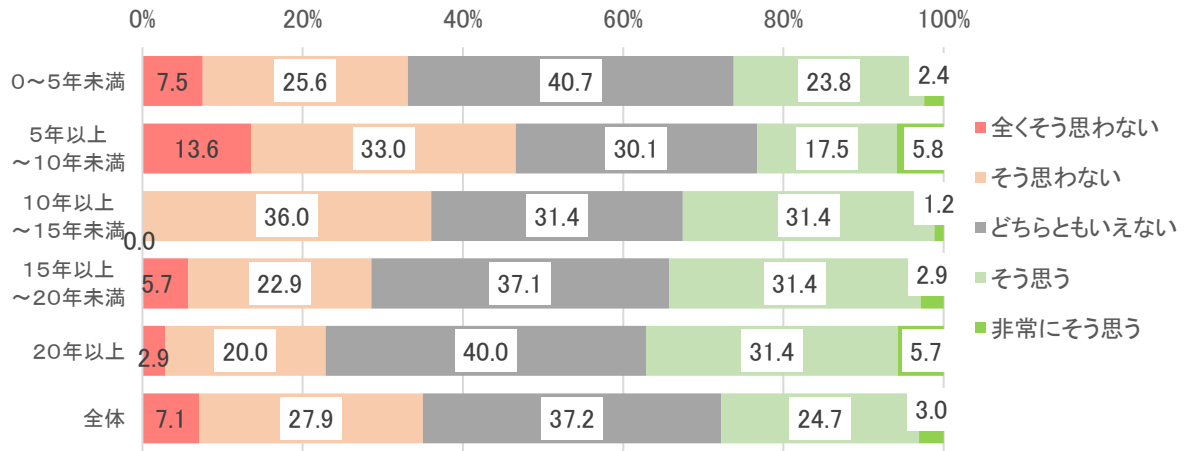


Q36_課室では、課室長は、組織に安全を軽視する兆候がないか常に心を配り、職員が高いモチベーションを持続ける環境を整備できるよう努めていますか。

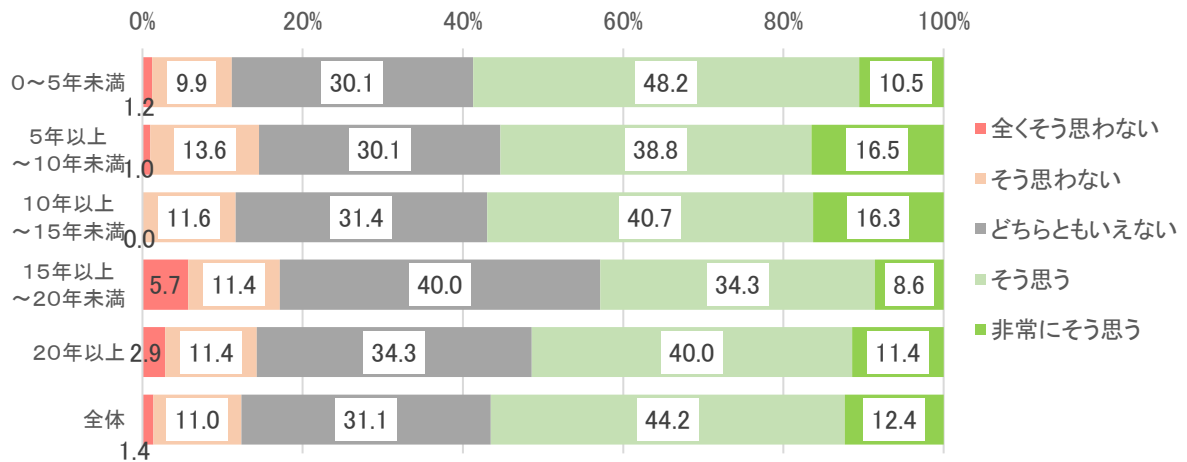


■ 指針 4

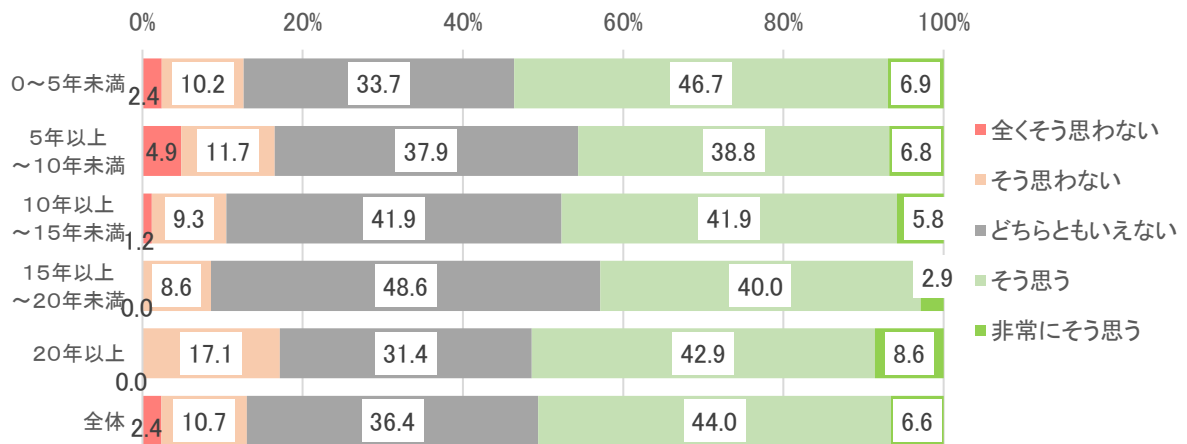
Q37R 課室には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、人事異動等の際にノウハウが伝承されない等、組織的に学習が行われていない恐れがありますか。



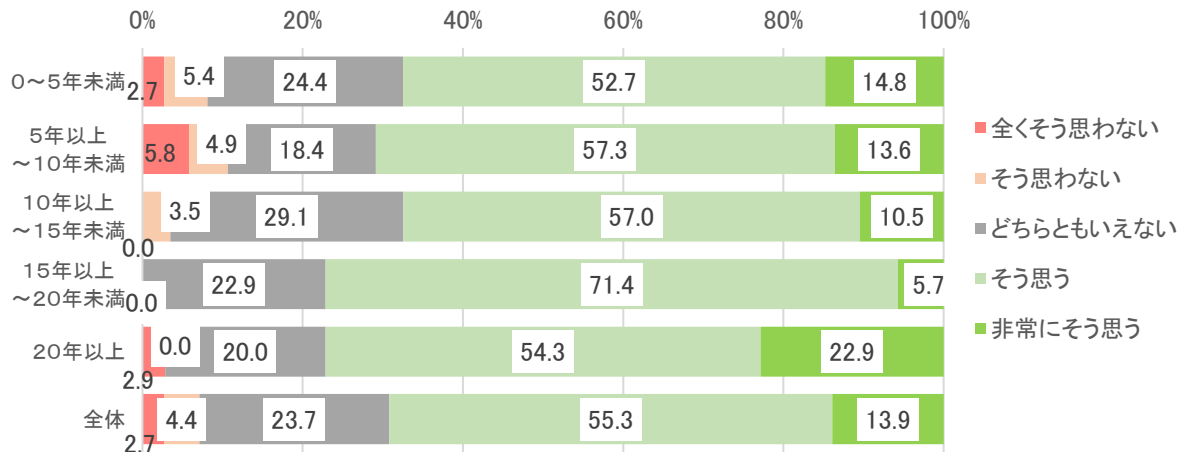
Q38 あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、自身の業務に活用していますか。



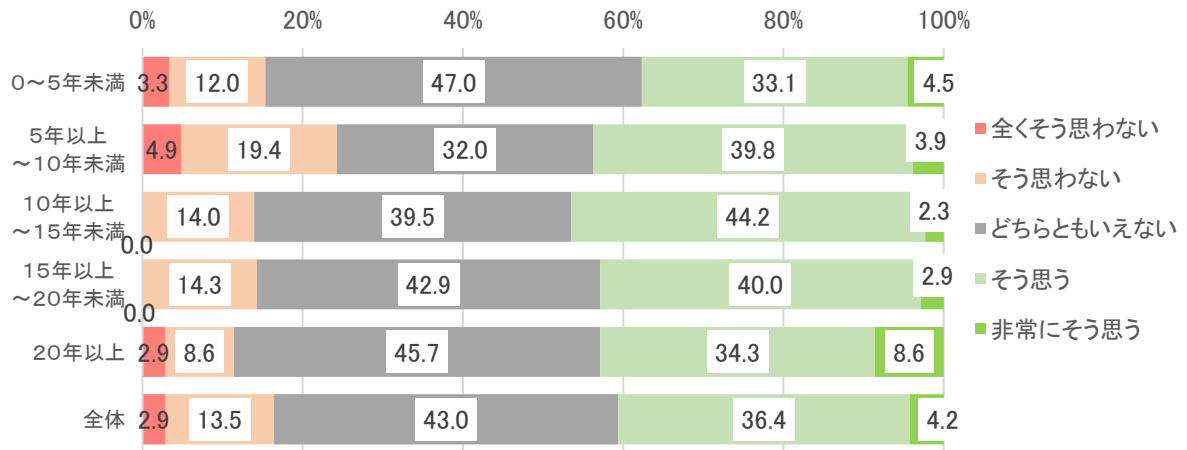
Q39 原子力規制庁には、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るための研修制度が十分準備されていますか。



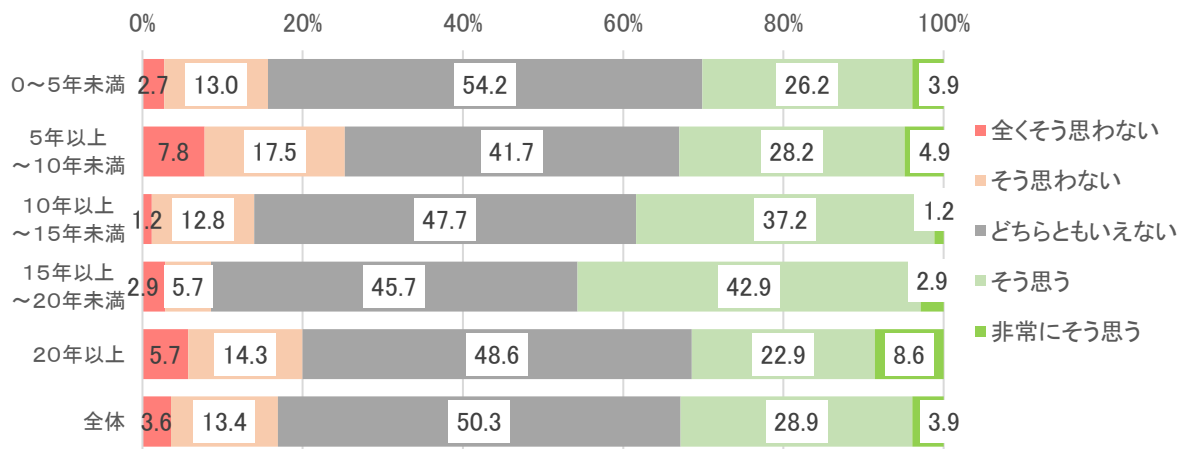
Q40 課室では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。



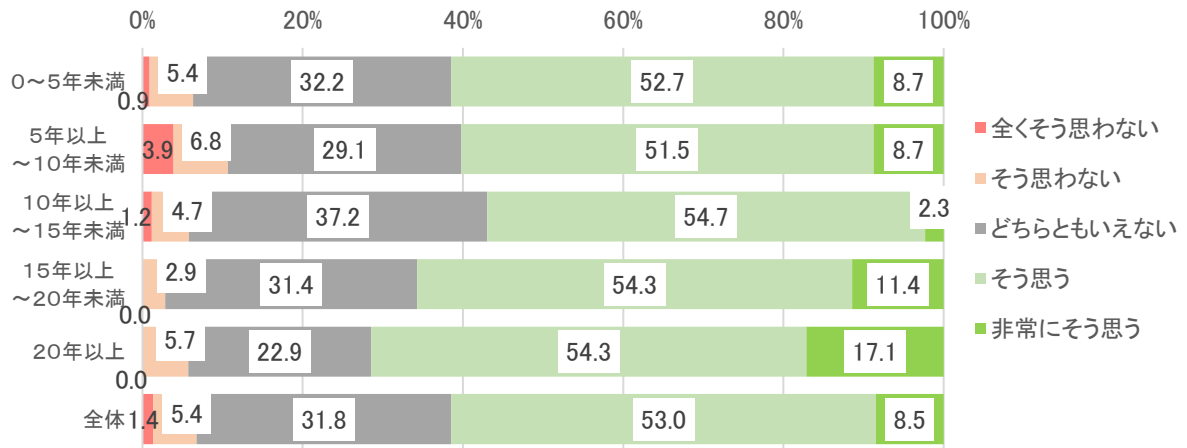
Q41 課室では、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るためOJT等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が独自の取組として行われていますか。



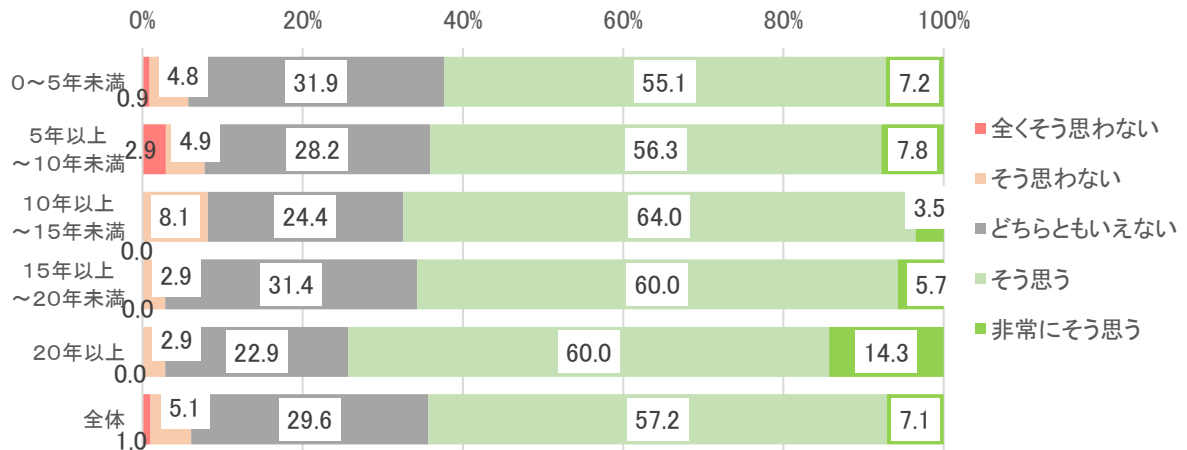
Q42 原子力規制庁には、リーダーシップ能力を向上させるために、研修や教材等のツールが十分準備されていますか。



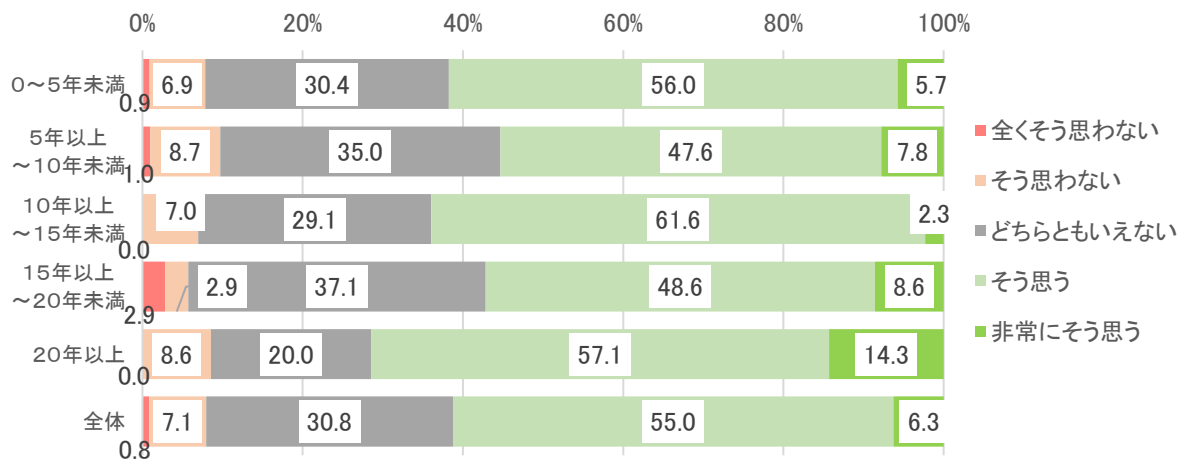
Q43 課室では、職員が、大きな問題だけではなく、大きな問題につながりうる些細な問題についても積極的に報告することが奨励されていますか。



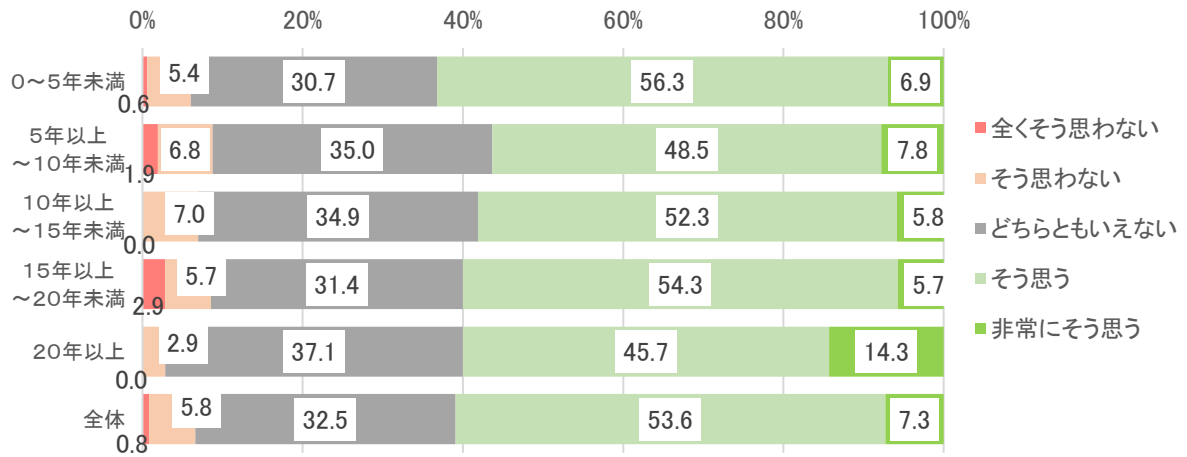
Q44 課室では、問題が起きた時、原因を特定し、他の領域にも同様の問題が存在していないか確認がなされていますか。



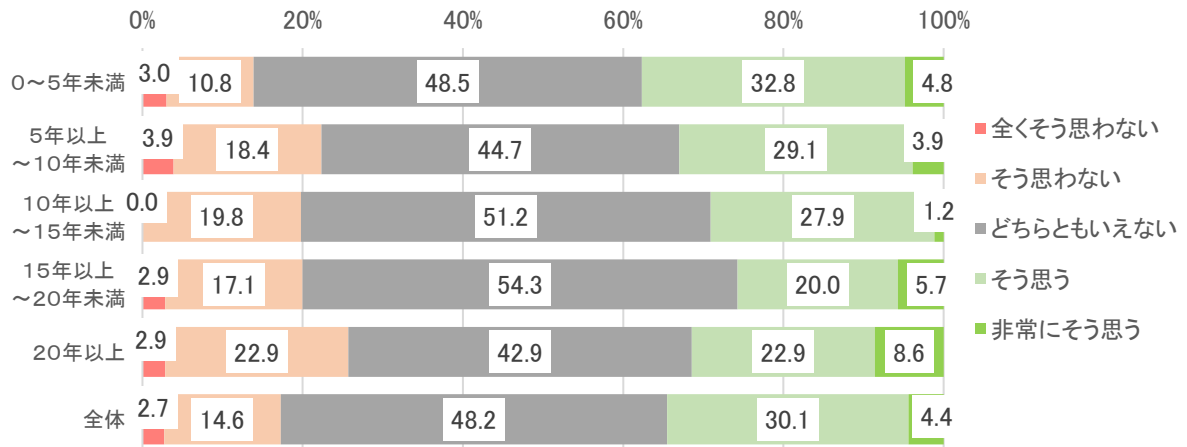
Q45 課室では、問題が適切に改善され、重要な教訓が共有されていますか。



Q46 課室では、発生した様々な問題を総合的に分析し、同様の問題が起こらないよう対策の検討・実施が行われていますか。

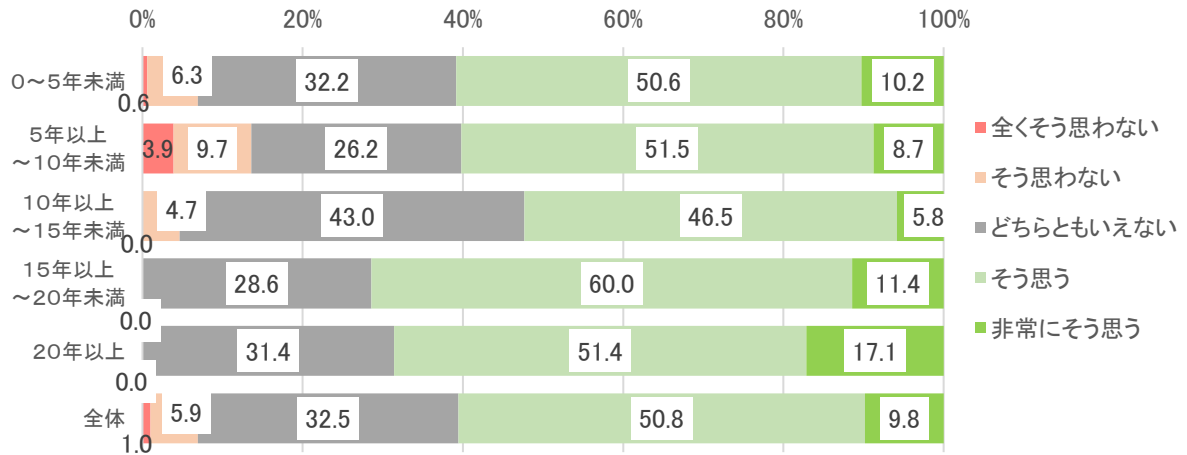


Q47 課室では、自らの業務について、安全上のリスクを定期的に評価し、フォローアップする仕組みが整備され、活用されていますか。

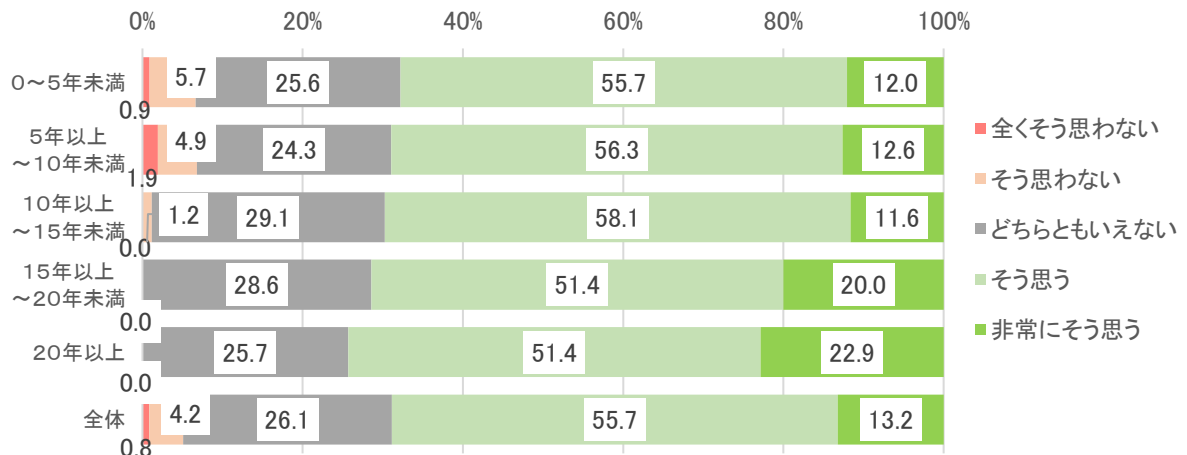


■ 指針 5

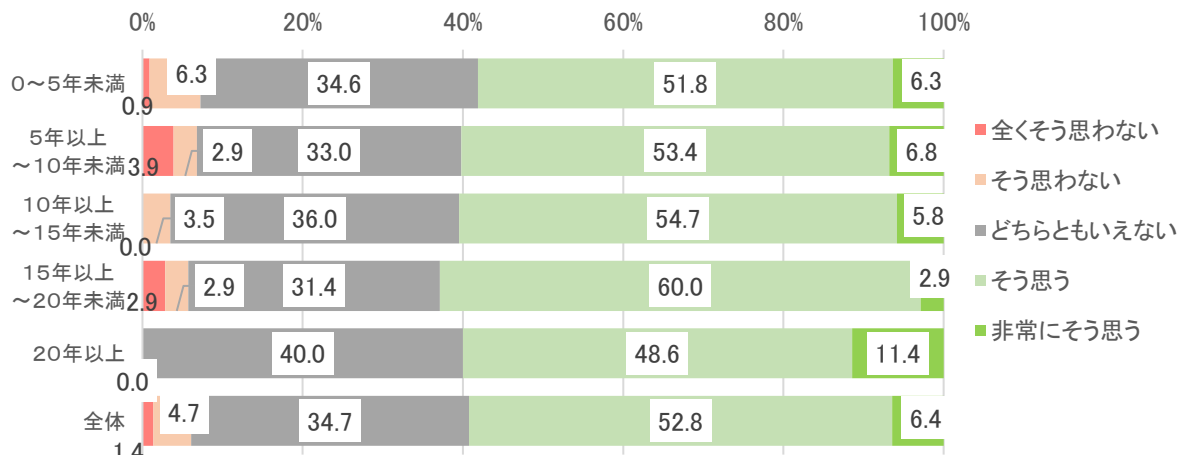
Q48_ 課室では、原子力安全に関する忌憚のない議論が自由活発になされることが奨励されていますか。



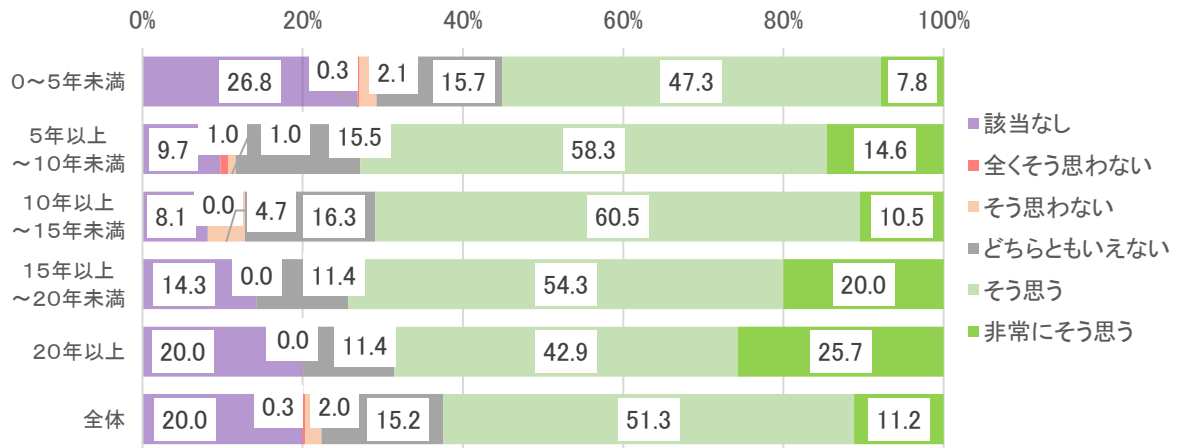
Q49_ あなたは、原子力安全上の課題について、上司や同僚と異なる意見を持つとき、忌憚なく意見を表明していますか。



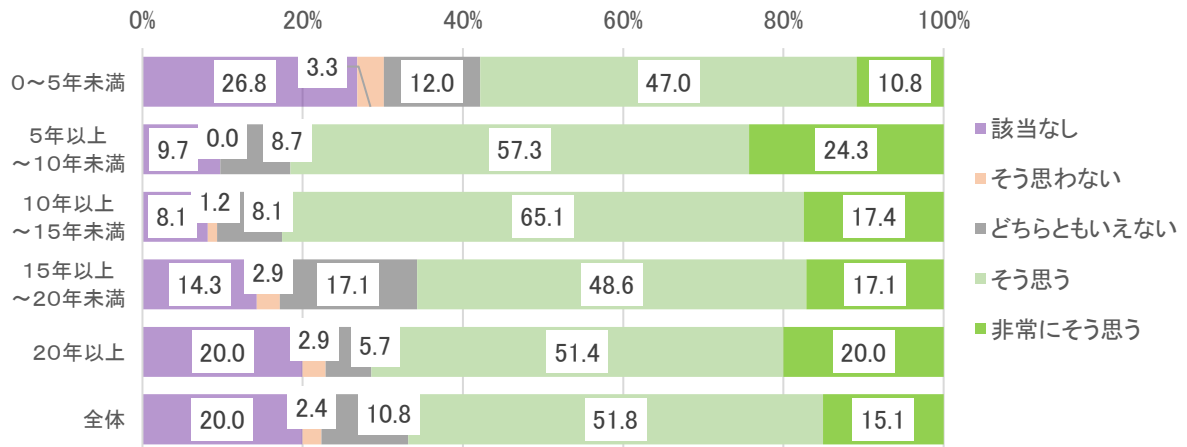
Q50_ 課室では、意見の対立などが生じた場合、適切かつ公平な方法で解決がなされていますか。



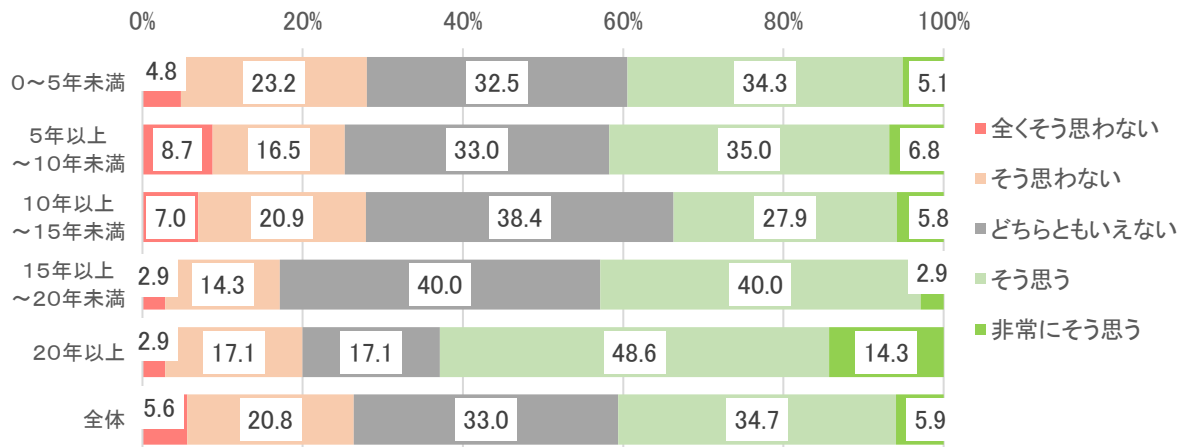
Q51_あなたは、業務において、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、自律的な取組を促していますか。



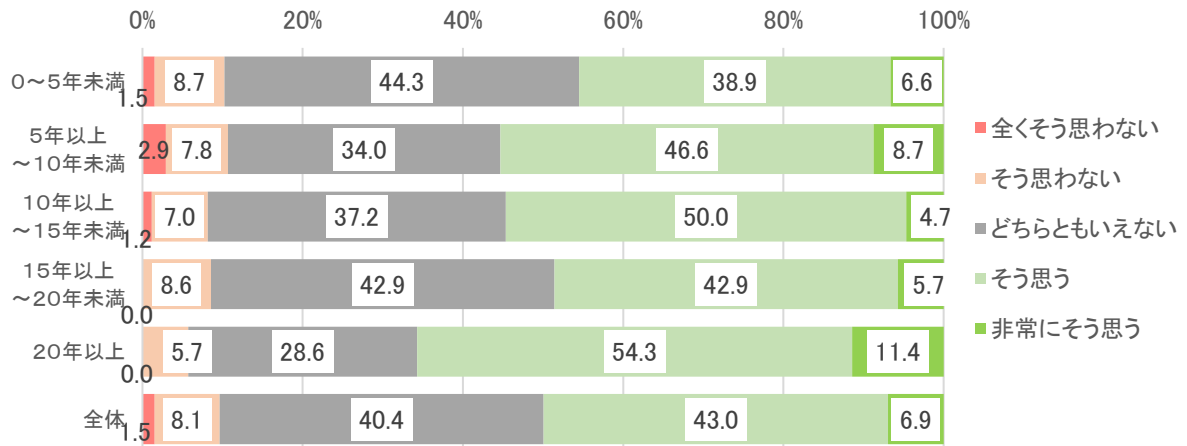
Q52_あなたは、被規制者との距離を適切に維持し、専門的な知見をもって論理的に対応していますか。



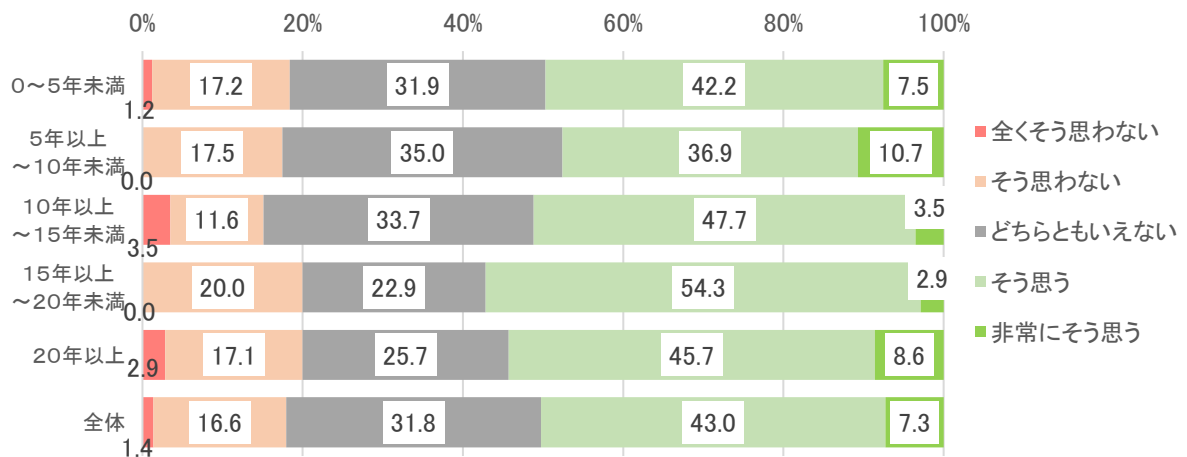
Q53R_課室では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることがありますか。



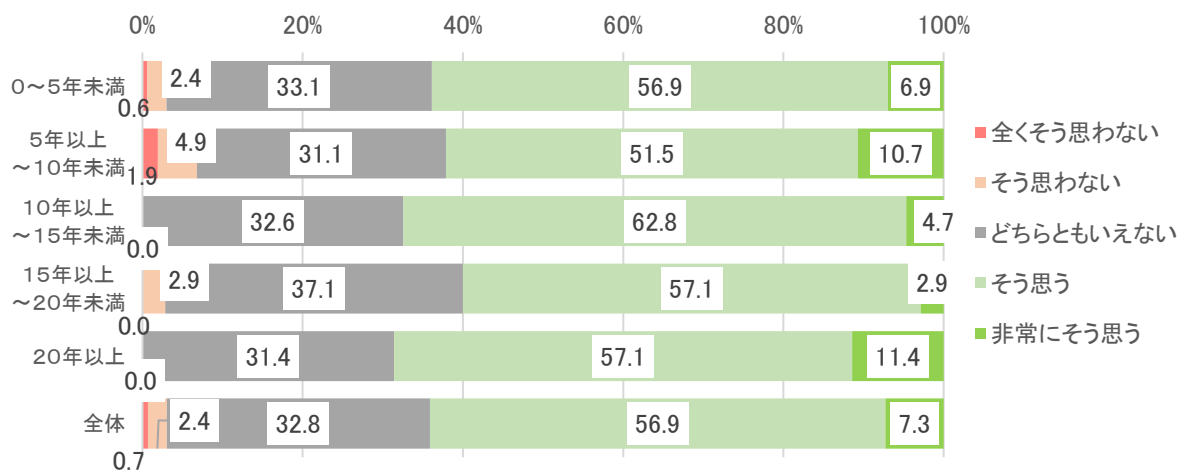
Q54 あなたは、安全を向上させるため必要なときに、課室を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていますか。



Q55R あなたは課室において、業務での失敗やヒヤリハット(要改善事項に発展しそうな案件)等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。

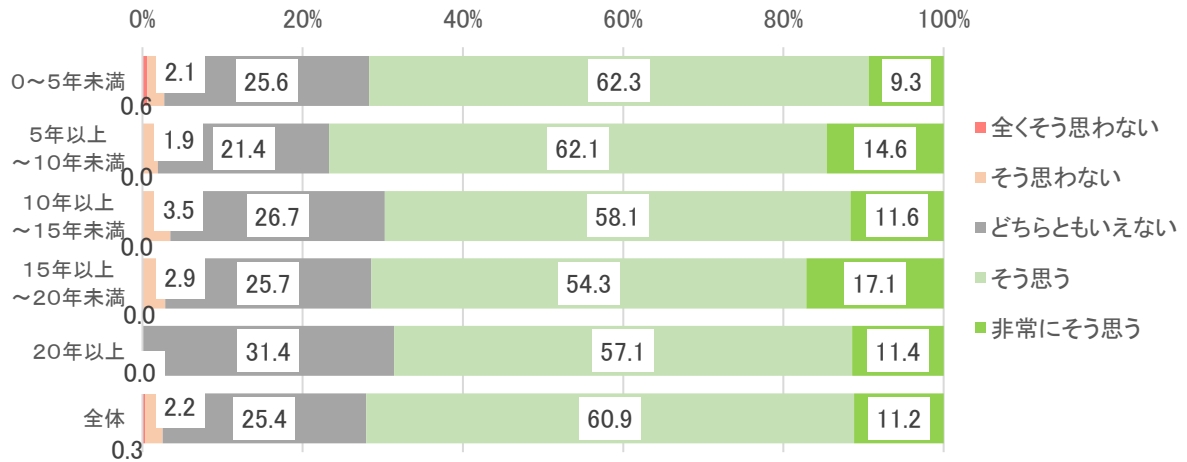


Q56 課室では、情報を一般向けにオープンかつわかりやすく伝え、質問・問い合わせがあった場合は適切な回答がなされていますか。

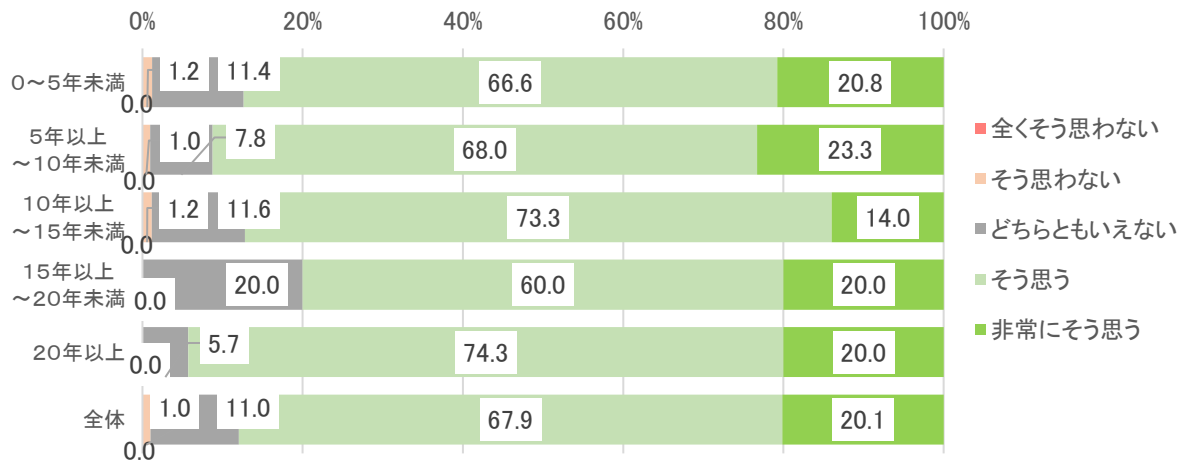


■ 指針 6

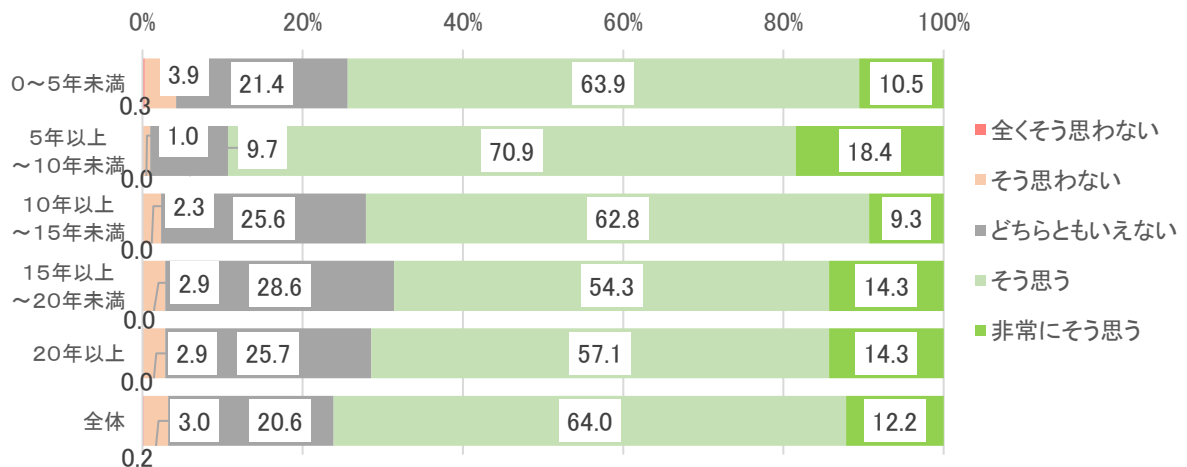
Q57.あなたは、自身の業務や作業環境に関して、安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかなど、慢心することなく、常に問いかける姿勢を意識していますか。



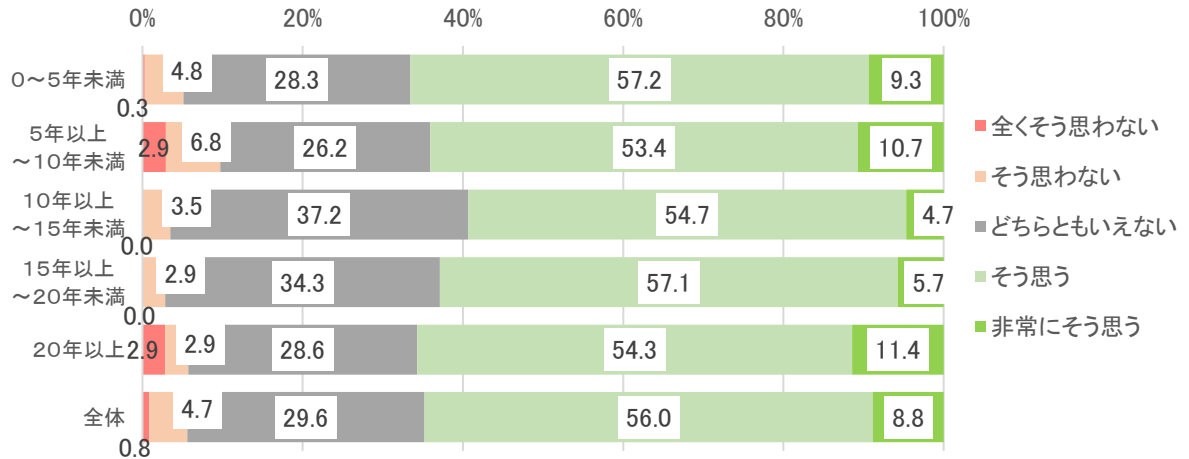
Q58.あなたは、自身の業務を行う上で、疑問を感じたときには立ち止まり、上司や同僚にアドバイスを求めますか。



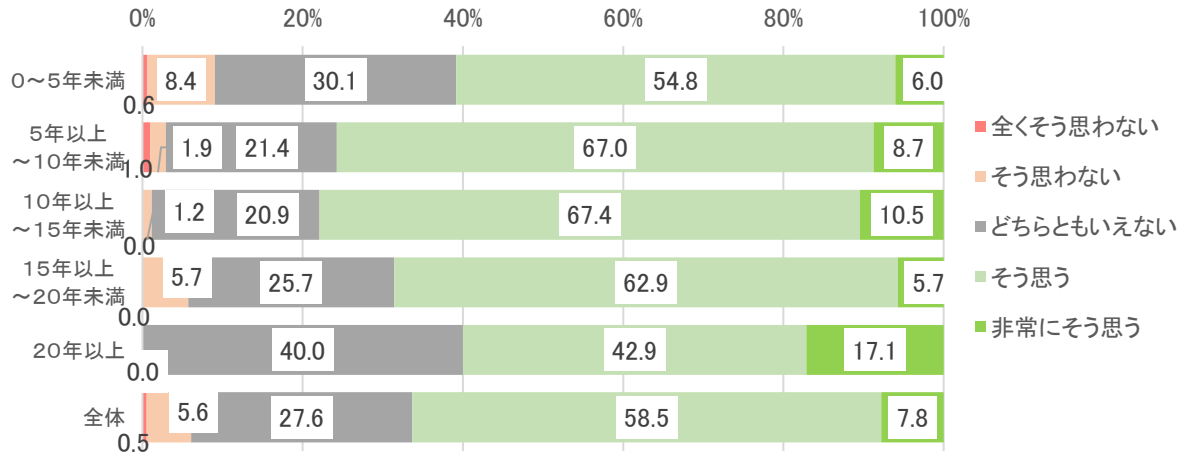
Q59.あなたは、自身の業務を行う上で、前提条件を確認し、それを鵜呑みにせず、必要に応じて異なる観点で業務全体を見直すようにしていますか。



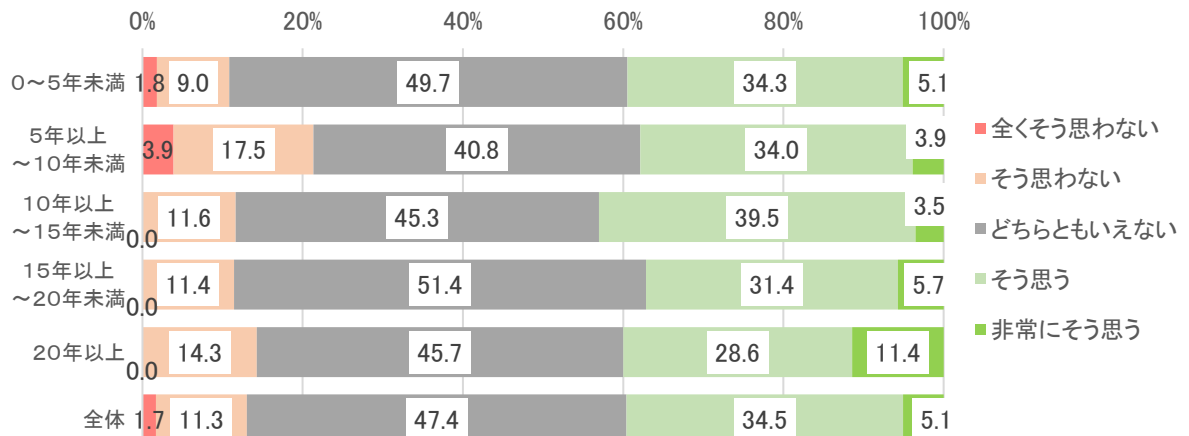
Q60_課室では、職員が質問すること、懸念を挙げること、提案をすることが奨励されていますか。



Q61_あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを考慮し、業務の運用や進捗管理がうまくできていますか。

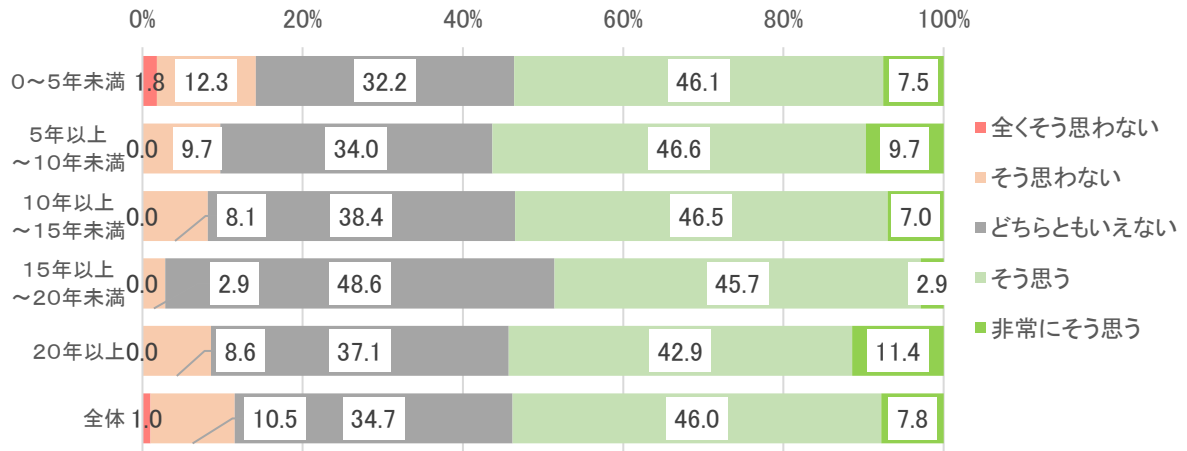


Q62_課室では、業務のPDCAサイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。

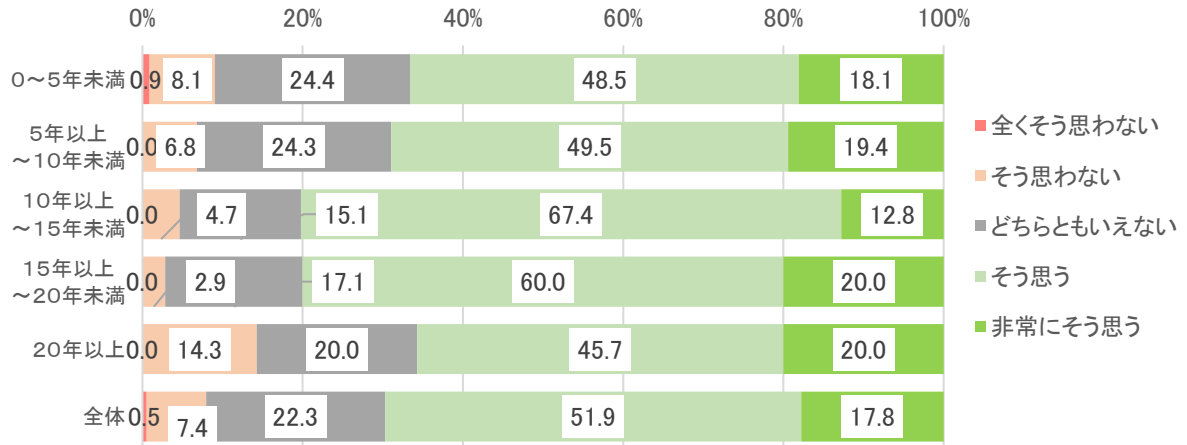


■ 指針 7

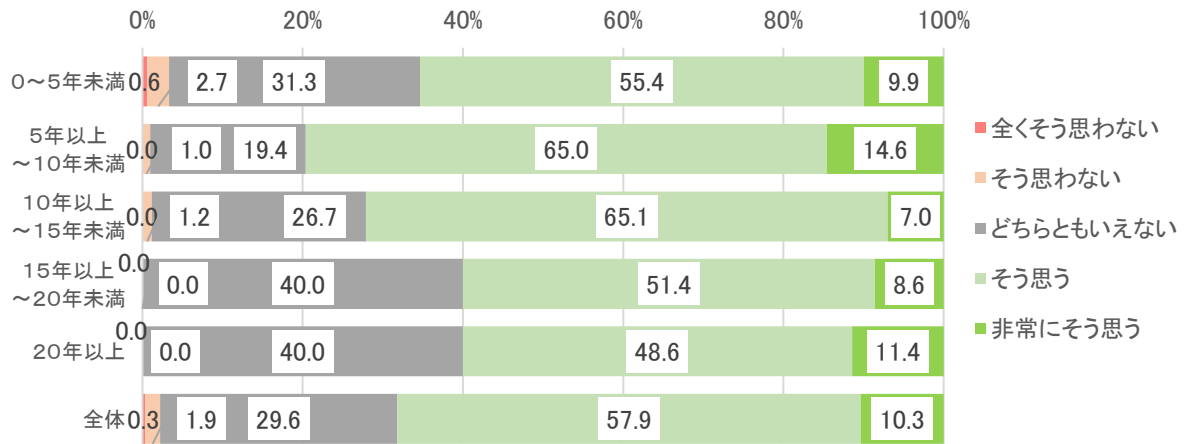
Q63R_あなたは、安全への配慮よりも、作業の効率や速さを優先することがありますか。



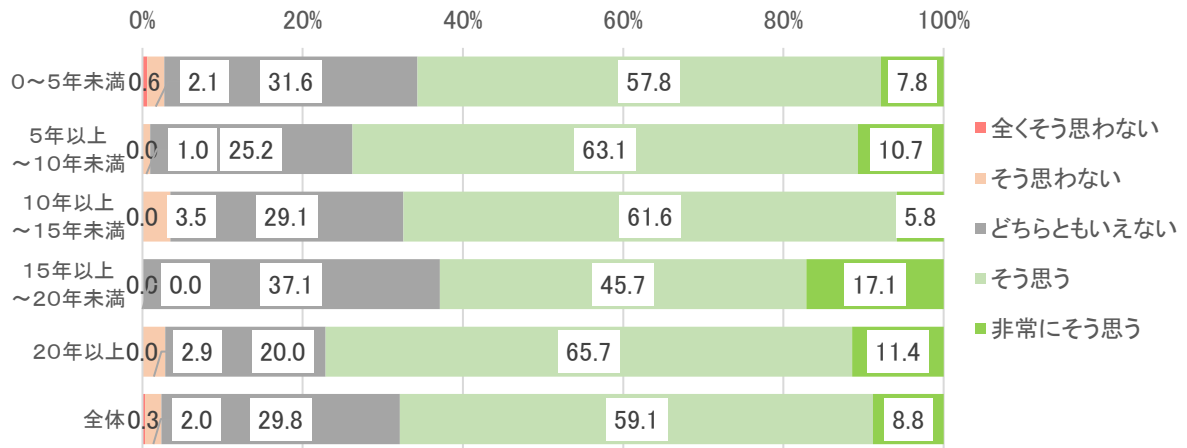
Q64R_あなたは、大丈夫だと自信があるときには、法令等の確認を怠ったり、作業の手順やマニュアル等に従わないことがありますか。



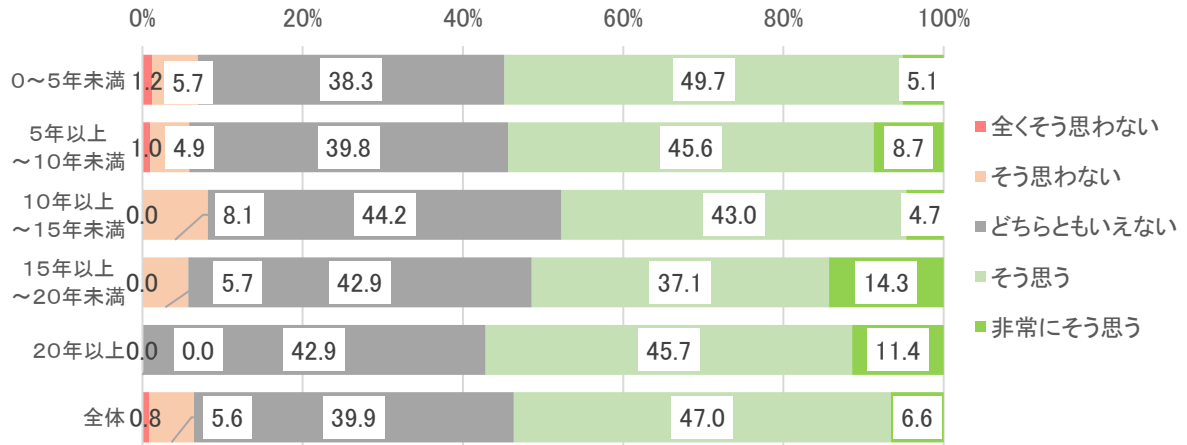
Q65_あなたは、安全に関する課題について、起こり得る最悪の事態まで考慮し、より安全側の立場に立った判断を行っていますか。



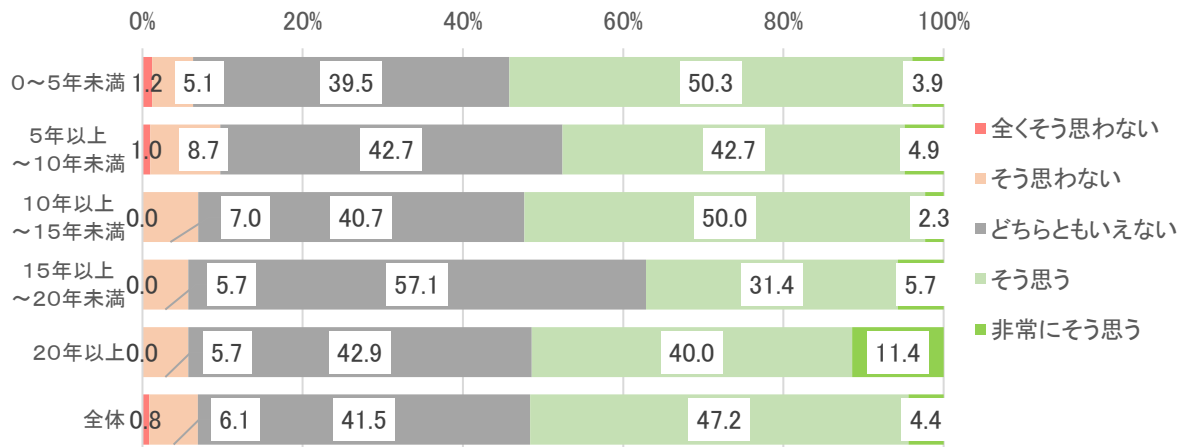
Q66_あなたは、安全に関する課題について、先延ばしすることなく迅速に行動していますか。



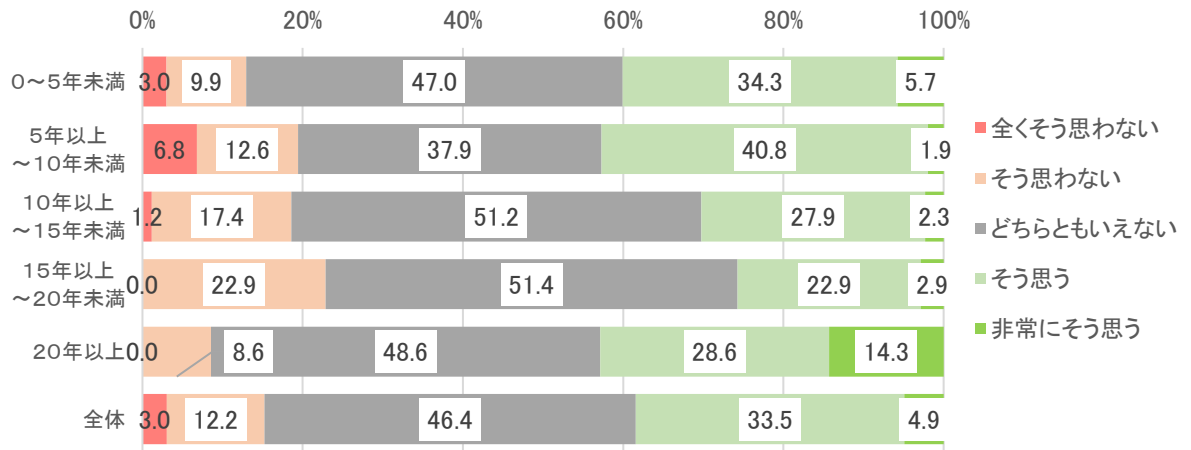
Q67_課室では、ルールやマニュアル等の改正に際して、変更による安全などへの影響を考慮した議論が十分行われていますか。



Q68_課室では、意思決定を行う際、様々な要因やリスクの影響を確認するために、関連するすべての情報源が確認されていますか。

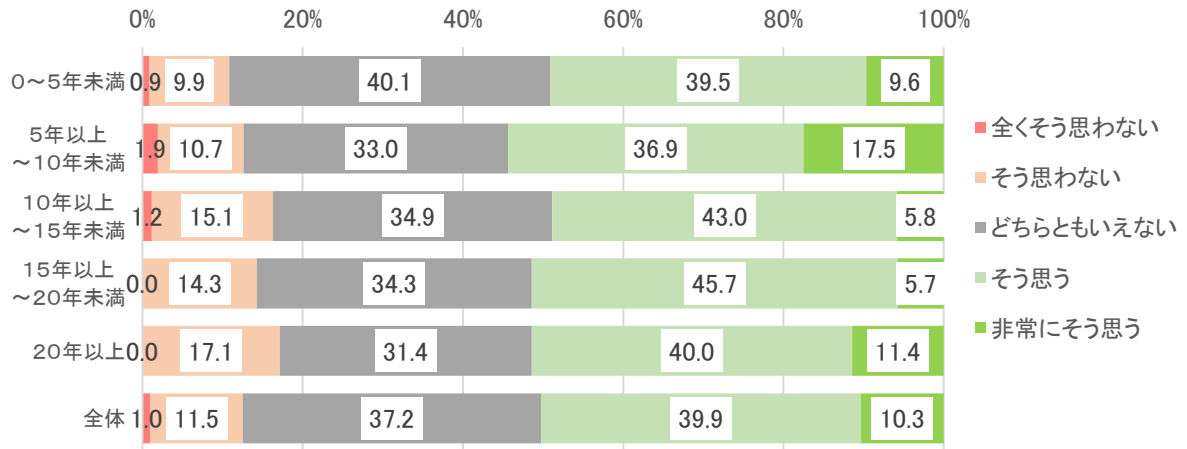


Q69_課室では、既存の手順や計画では対応できない想定外の災害やトラブルなどに対して、柔軟に対応できるように訓練や準備を行っていますか。

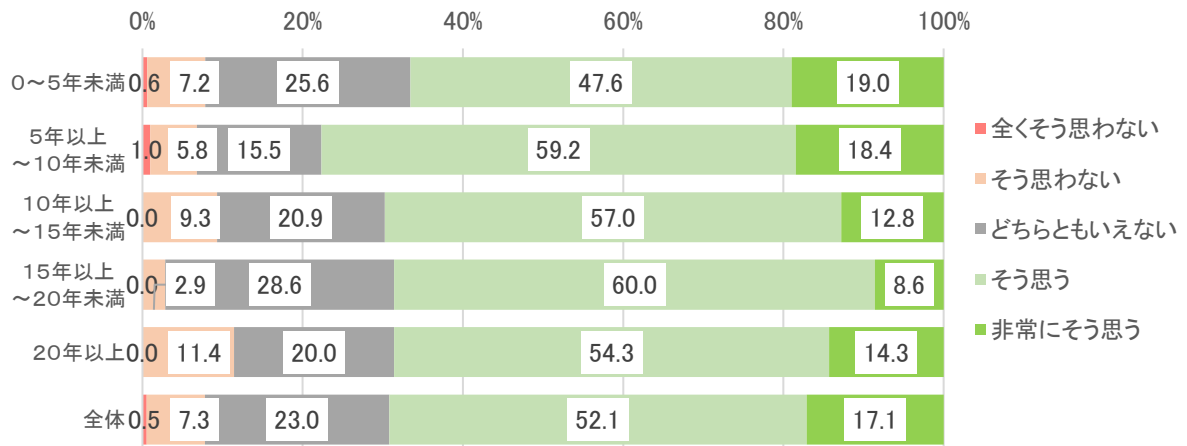


■ 指針 8

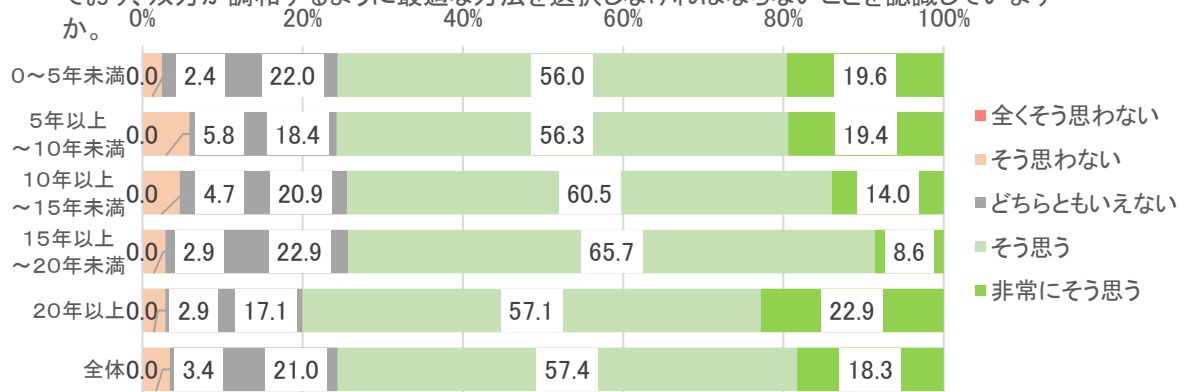
Q70_あなたは、業務を行う上で、原子力安全だけではなく、核セキュリティについても十分考慮できていますか。



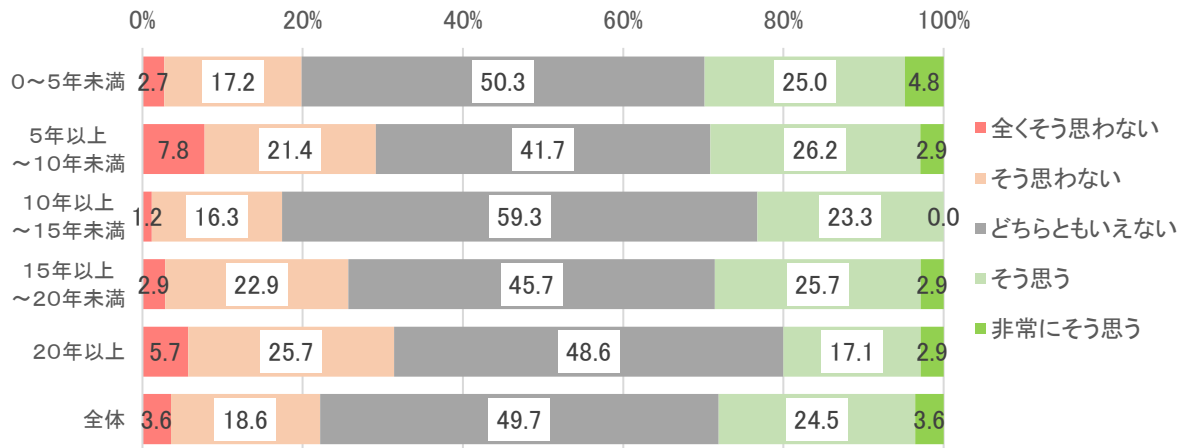
Q71_あなたは、自身の業務に、核セキュリティ上の脅威が常に存在し得ることを認識していますか。



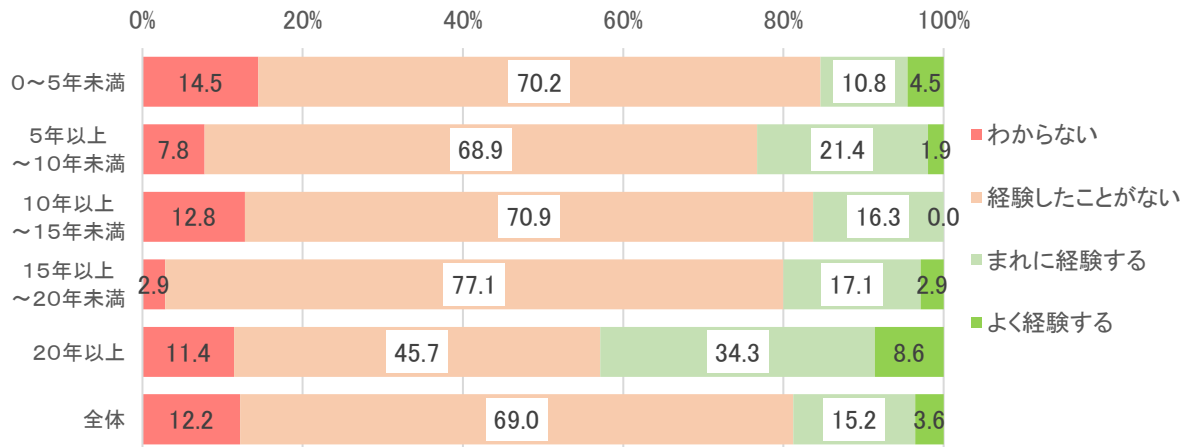
Q72_あなたは、安全と核セキュリティはそれぞれ別個に存在するのではなく、互いに依存しており、双方が調和するように最適な方法を選択しなければならないことを認識していますか。



Q73_原子力規制庁には、核セキュリティについての理解向上を図る研修や教材等のツールが十分準備されていますか。

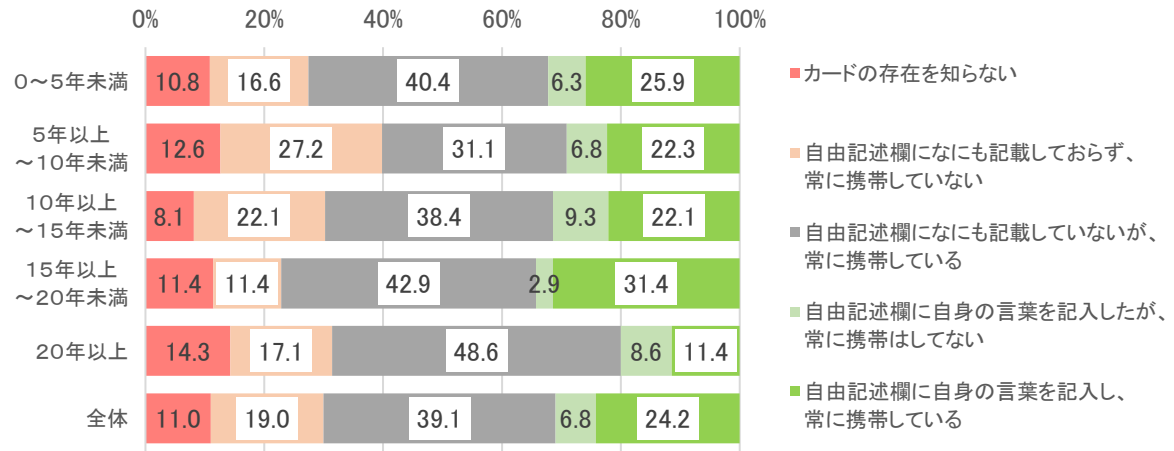


Q74_あなたは、安全と核セキュリティが干渉した事例を経験したことがありますか。



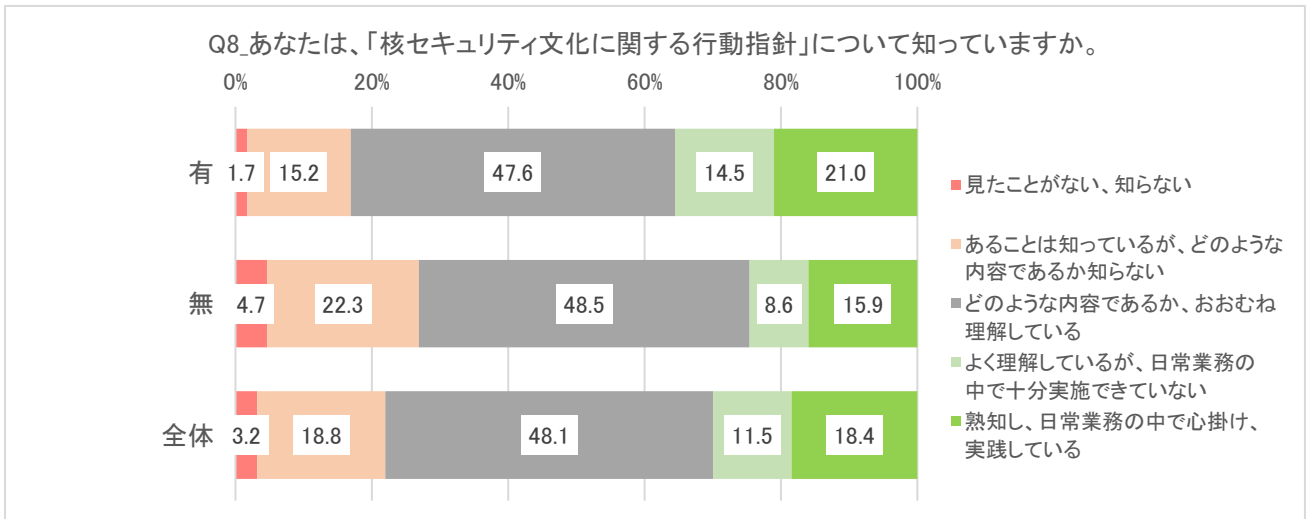
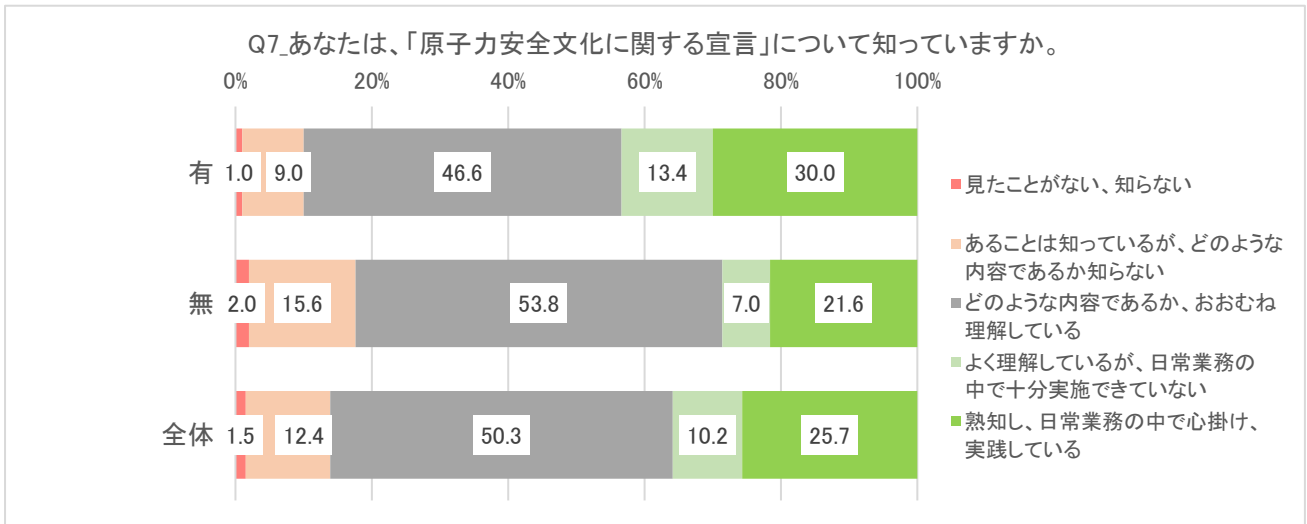
■ 私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード関係

Q75.あなたは「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」を携帯していますか？

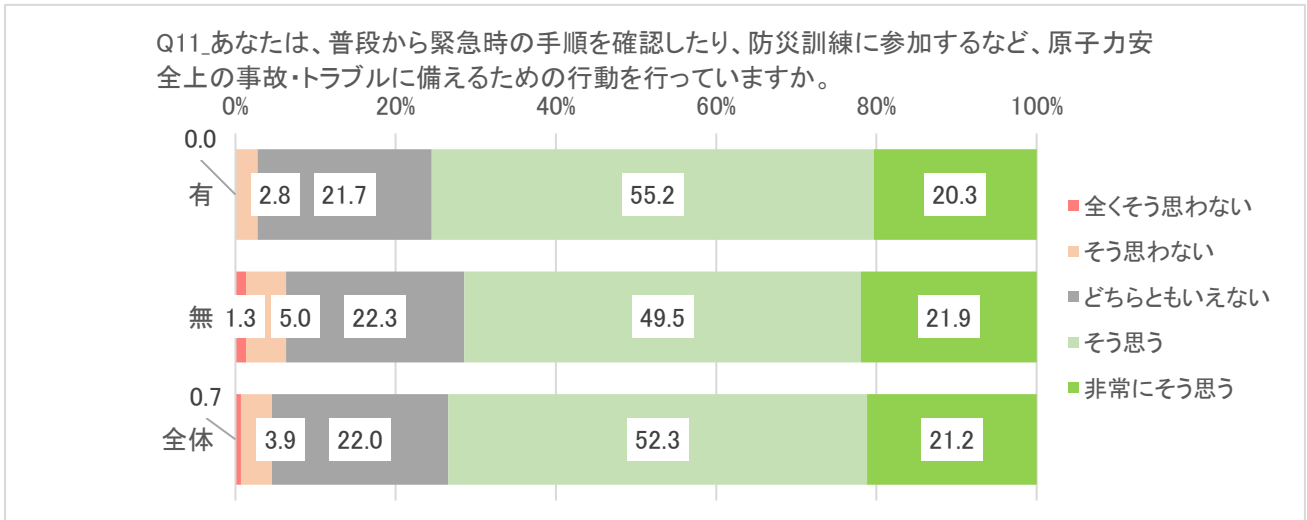
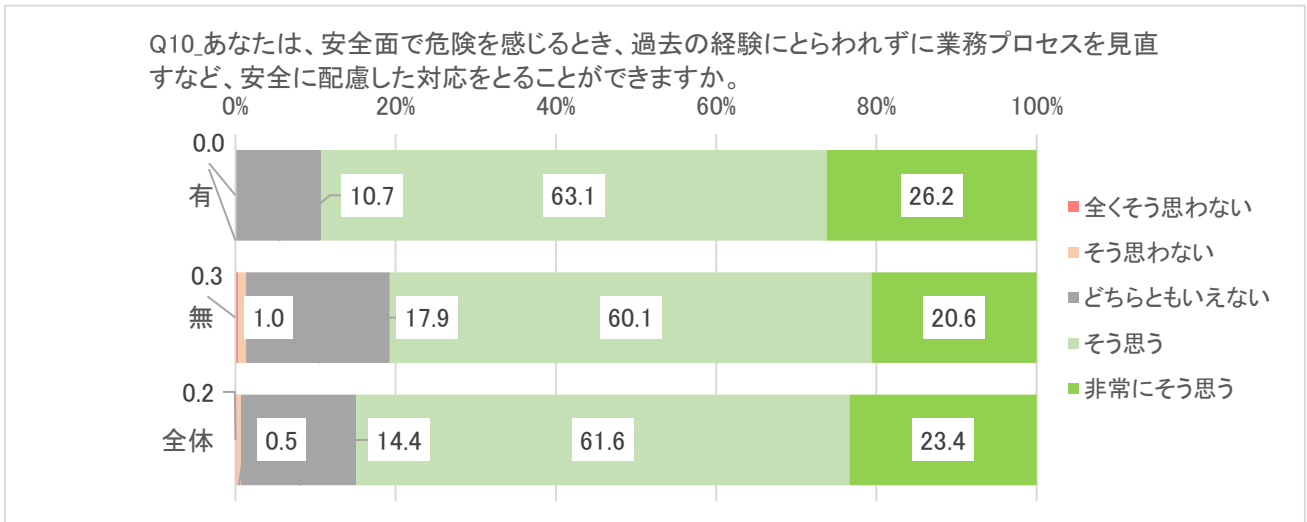
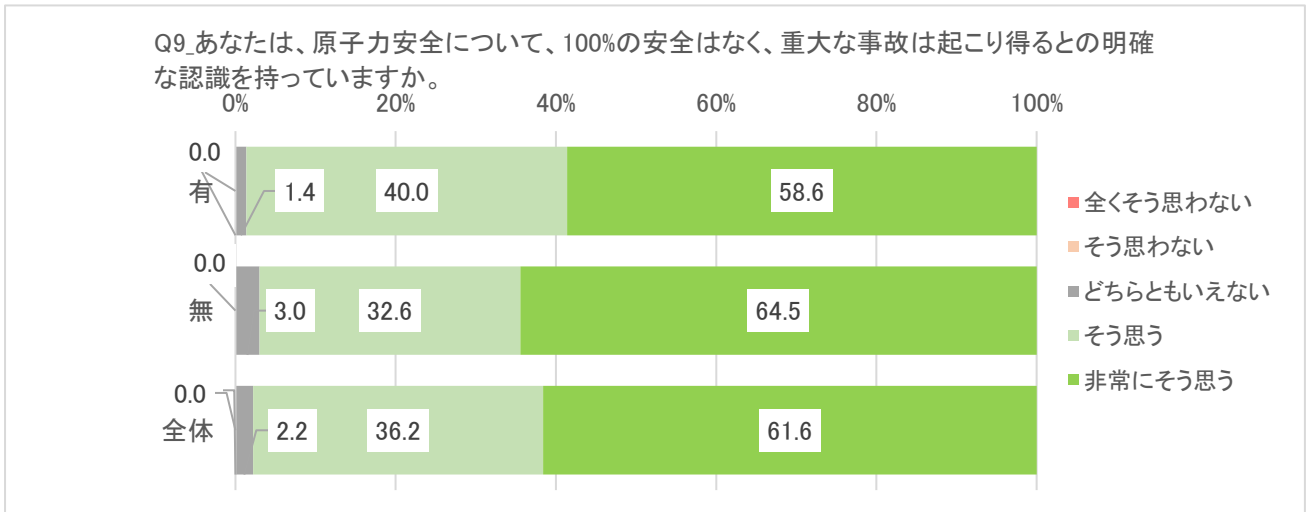


◇ 原子力規制行政機関在籍以前に実務で原子力安全に携わってきた経験の有無

■ 原子力安全文化宣言及び核セキュリティ文化に関する行動指針の認知

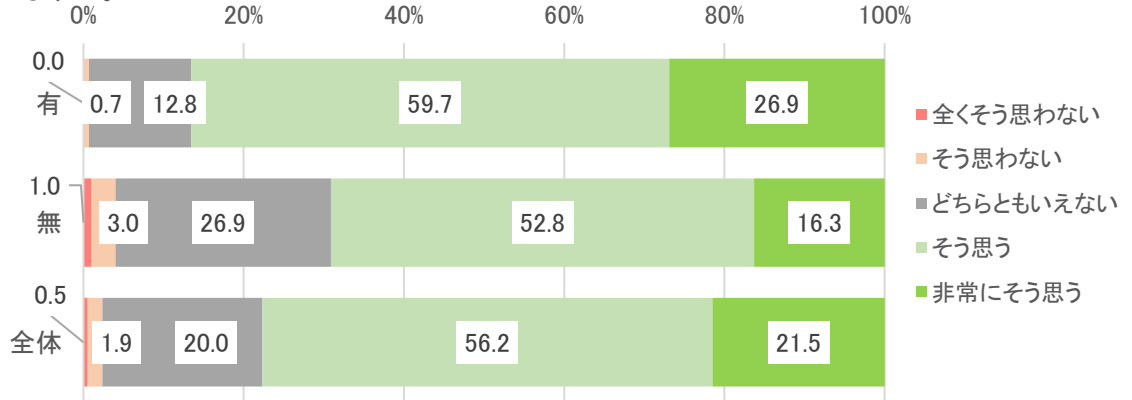


■ 指針 1

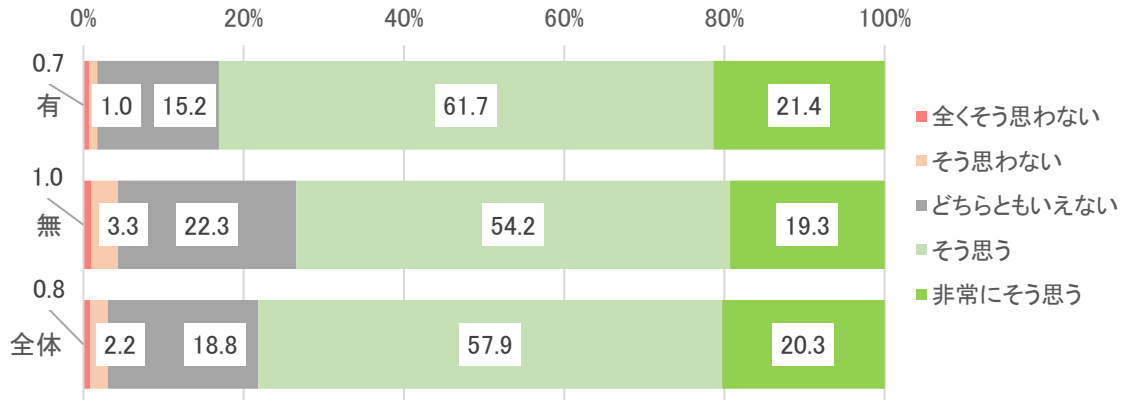


■ 指針 2

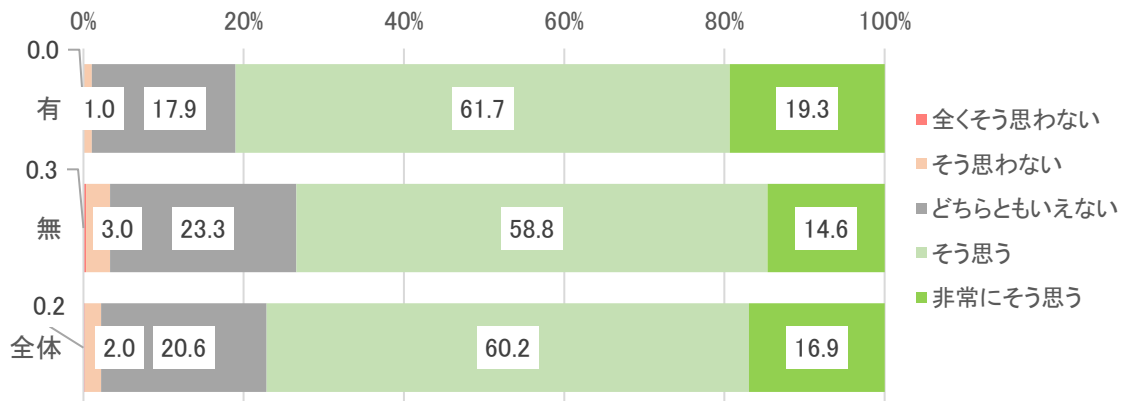
Q12_あなたは、原子力安全に関連するリスクの特徴を理解し、それらを考慮して判断をしていますか。



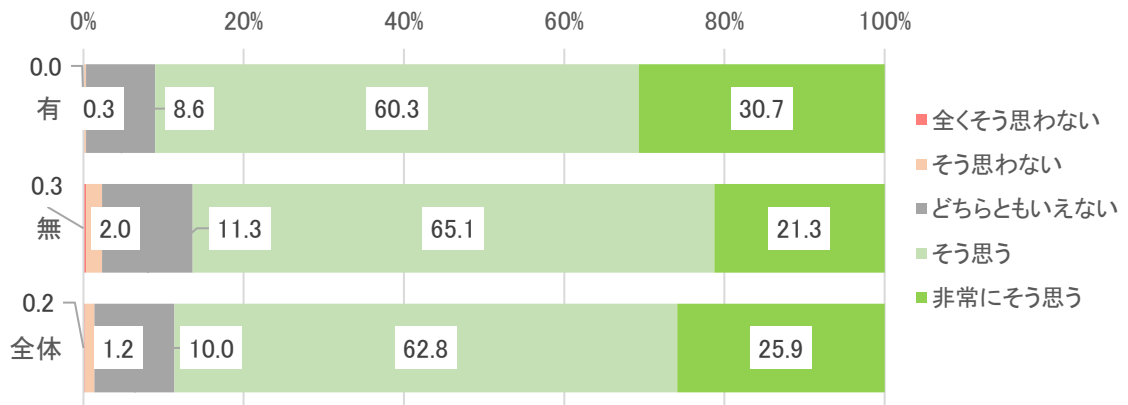
Q13_あなたは、何のものにもとられない独立かつ公平な判断をしていますか。



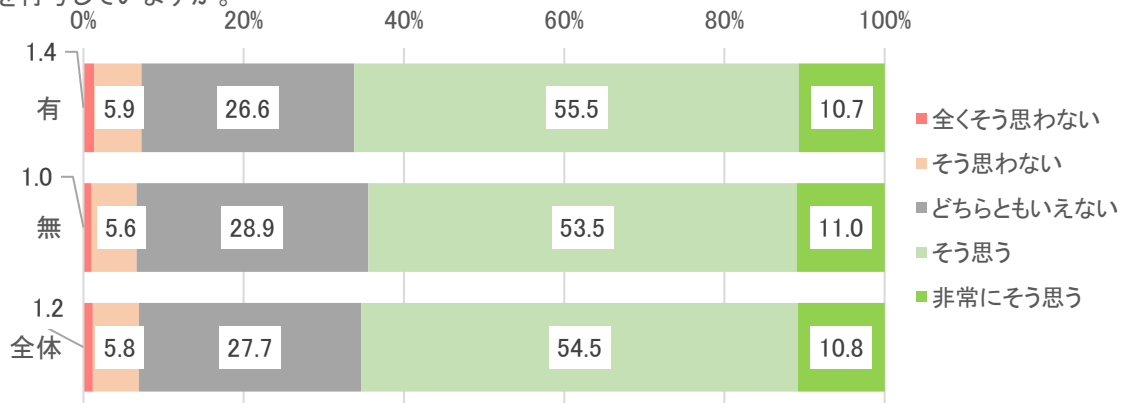
Q14_あなたは、自らの判断について、確かな根拠を示して論理的に説明ができますか。



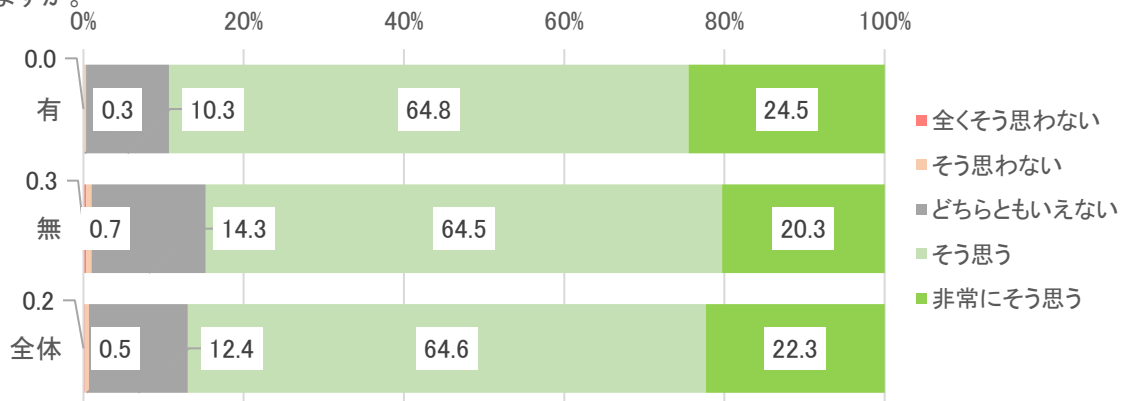
Q15_あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。



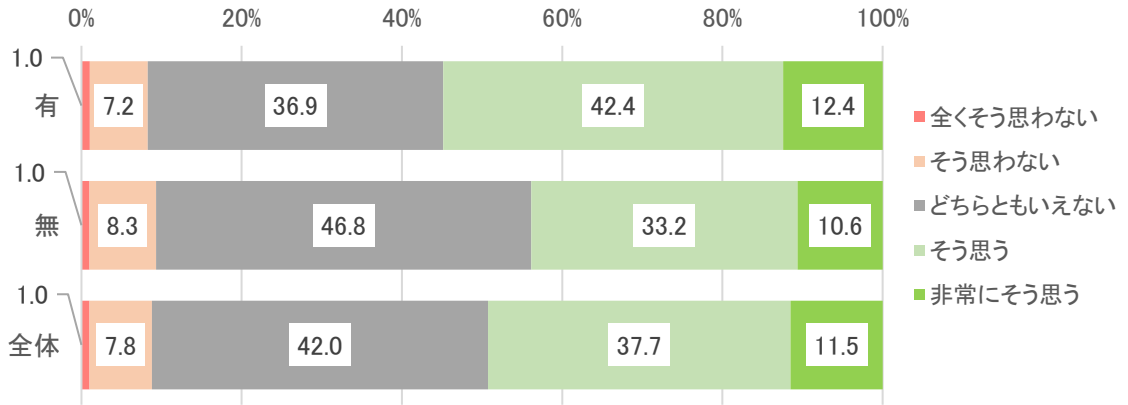
Q16_課室では、職員が責任を持って業務を遂行することができるように、職員に適切な権限を付与していますか。



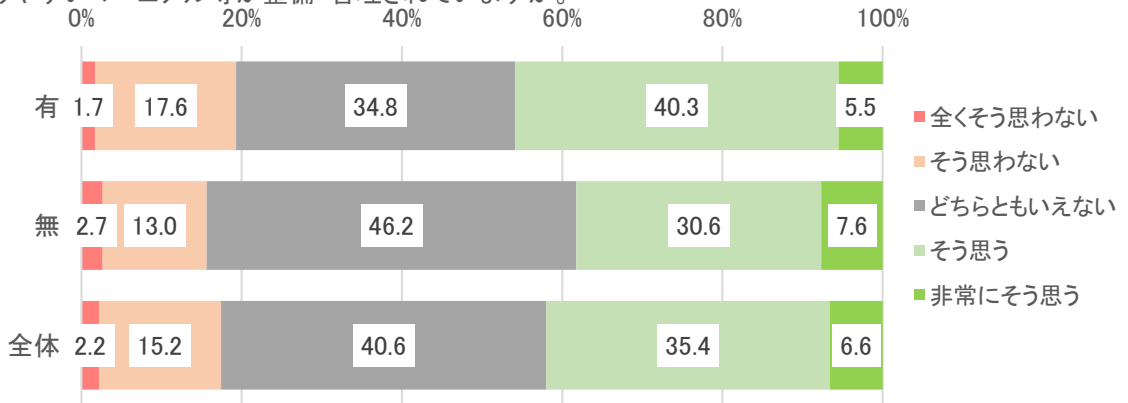
Q17_あなたは、日々のふるまいや業務の中で、安全に対して当事者意識をもって関与していますか。



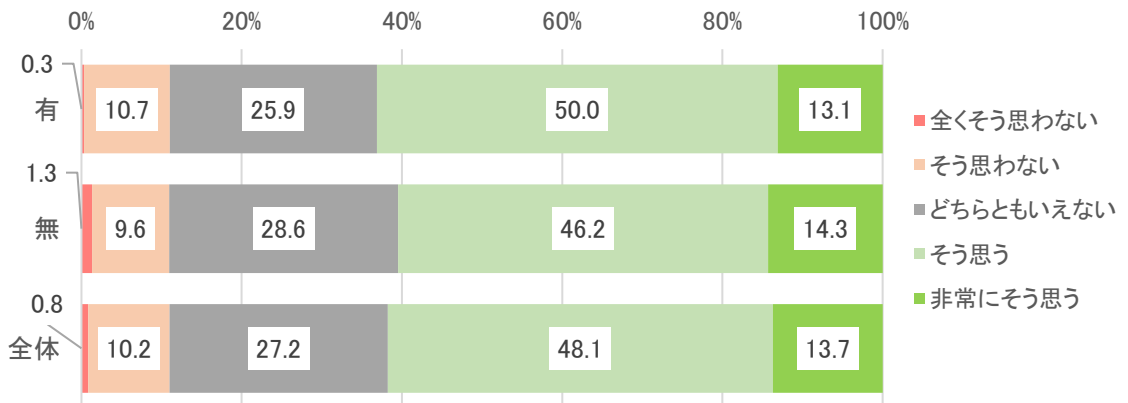
Q18_あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。



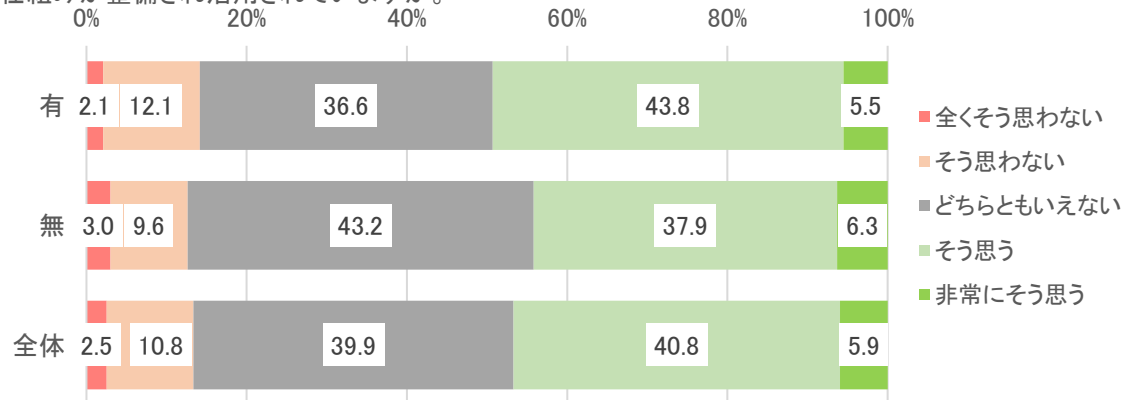
Q19_課室では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。



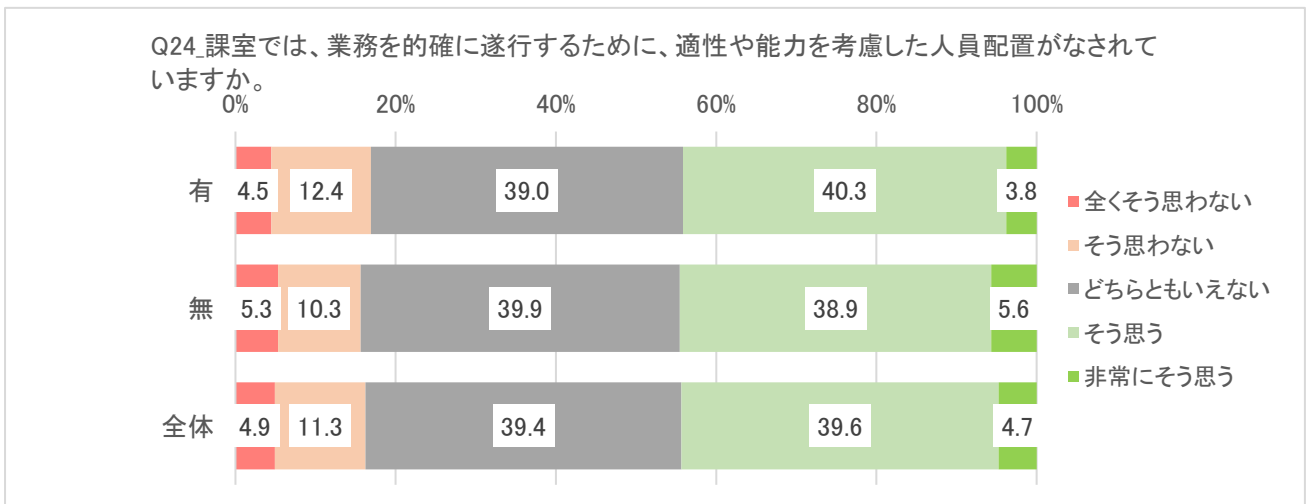
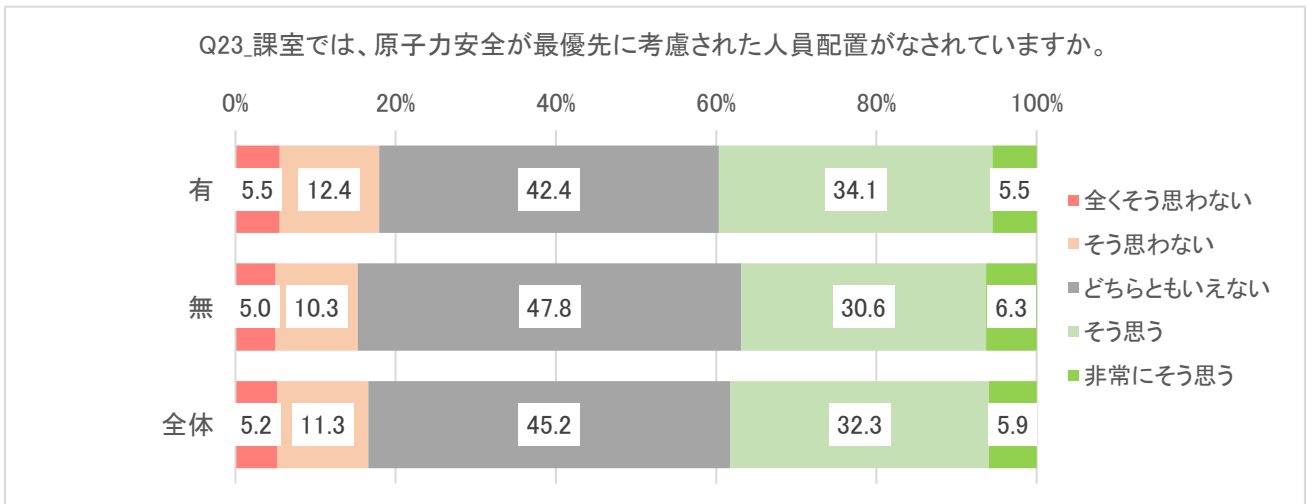
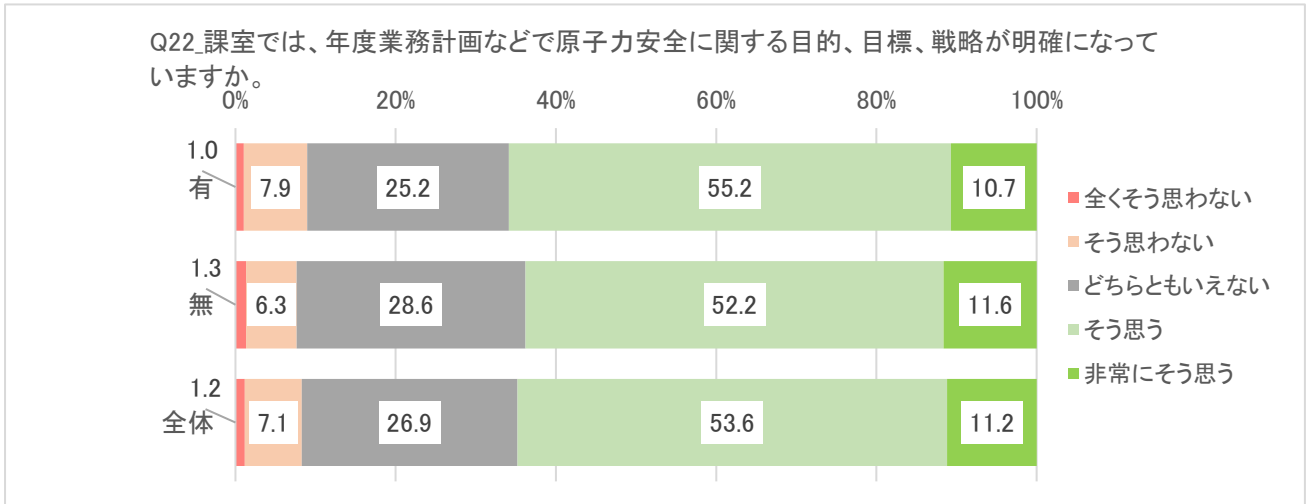
Q20_あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。



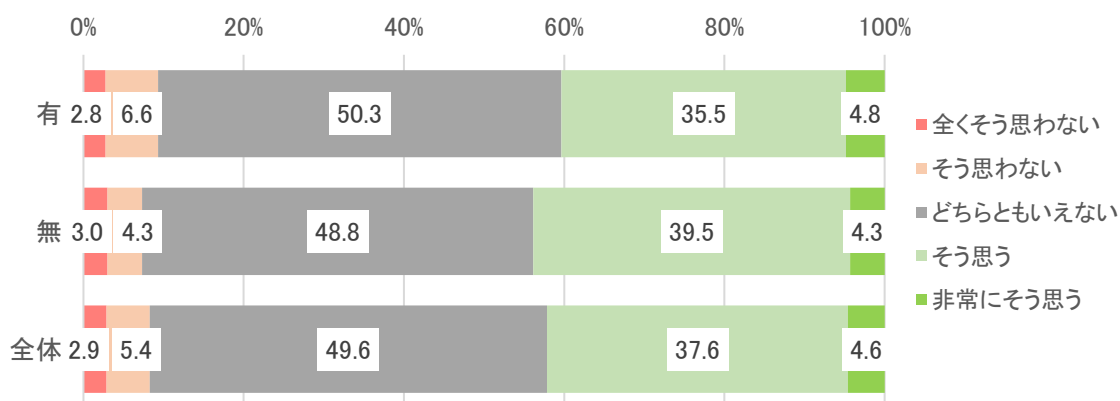
Q21_課室には、リスクや重要度に応じて重み付けし、優先して取り組むべき事項を選択する仕組みが整備され活用されていますか。



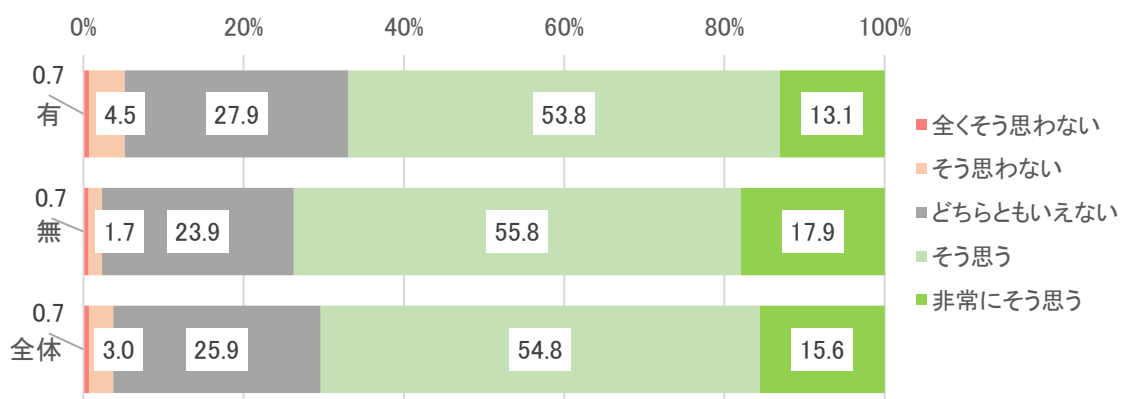
■ 指針 3



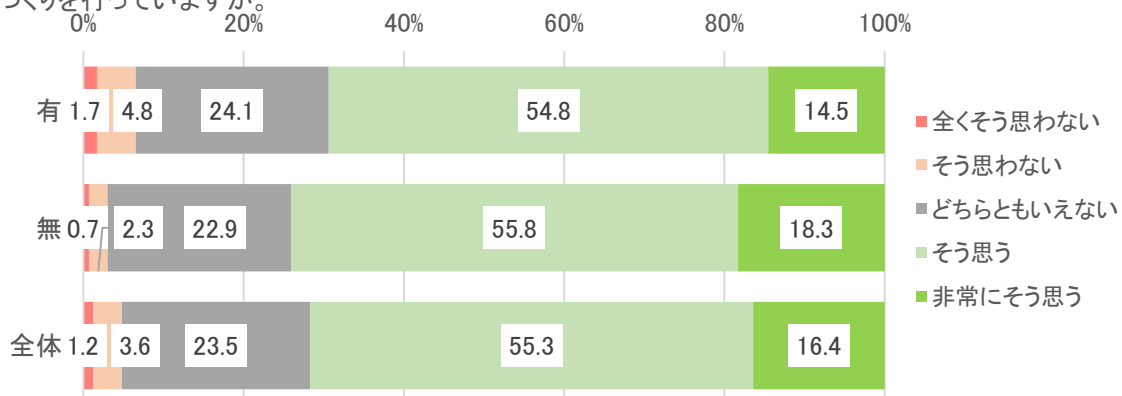
Q25_課室では、原子力安全が最優先に考慮されて、予算が配分されていますか。



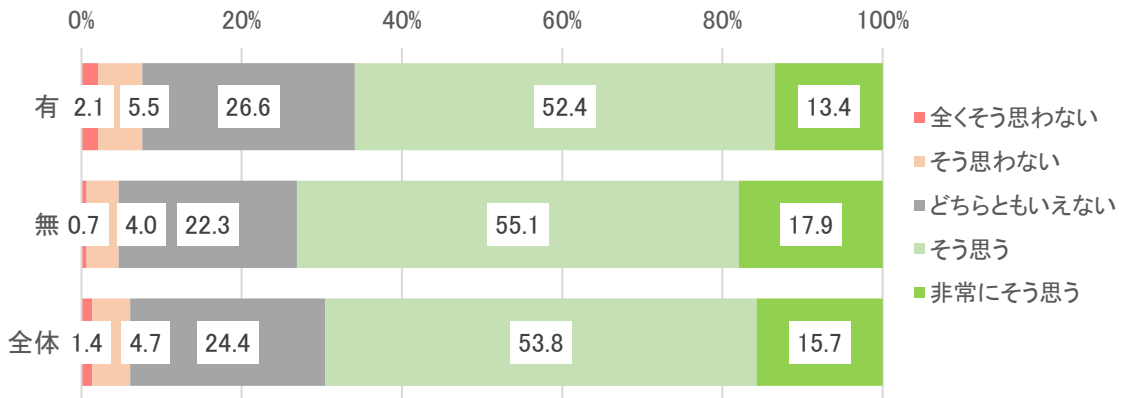
Q26_課室では、課室長は、職員からの異なる意見を積極的に受け入れていますか。



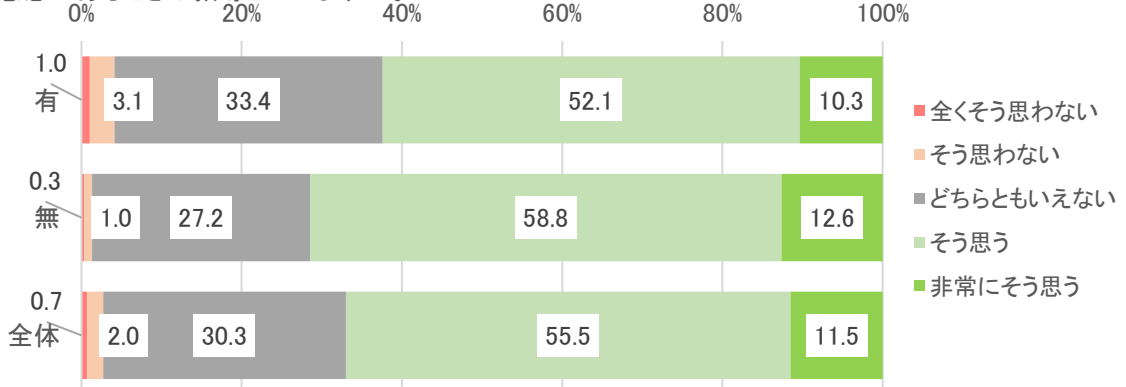
Q27_課室では、課室長は、職員に積極的に議論を促すなど、自由闊達に議論ができる環境づくりを行っていますか。



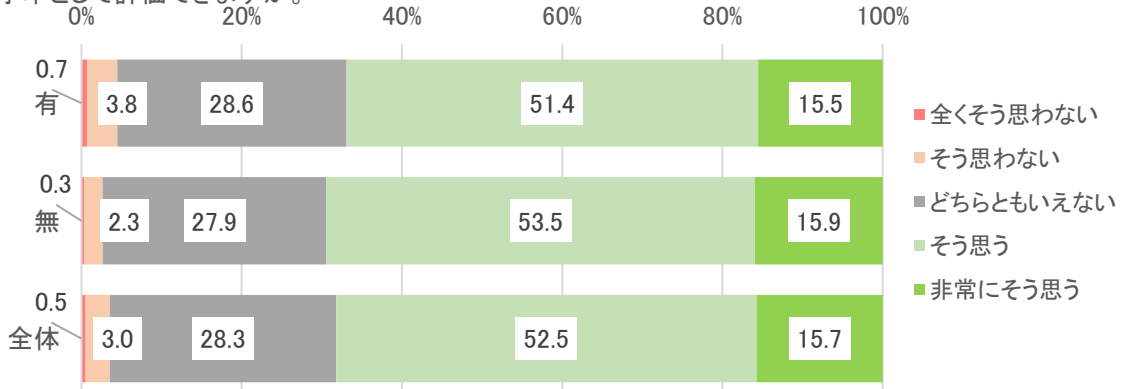
Q28. 課室では、課室長は、現場に足を運び、直接業務の現状を確認していますか。



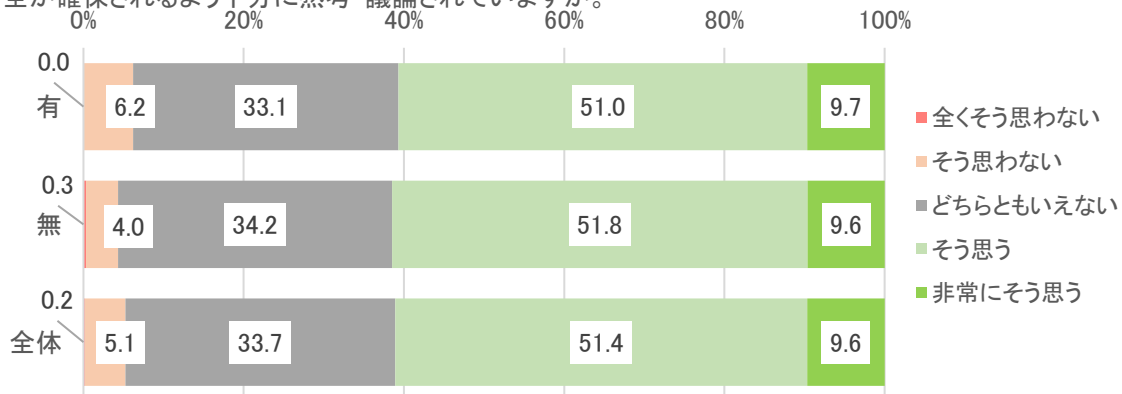
Q29. 課室では、課室長は、職員が安全を促すふるまいをしたときには褒め、また、安全面で懸念があるときは指導していますか。



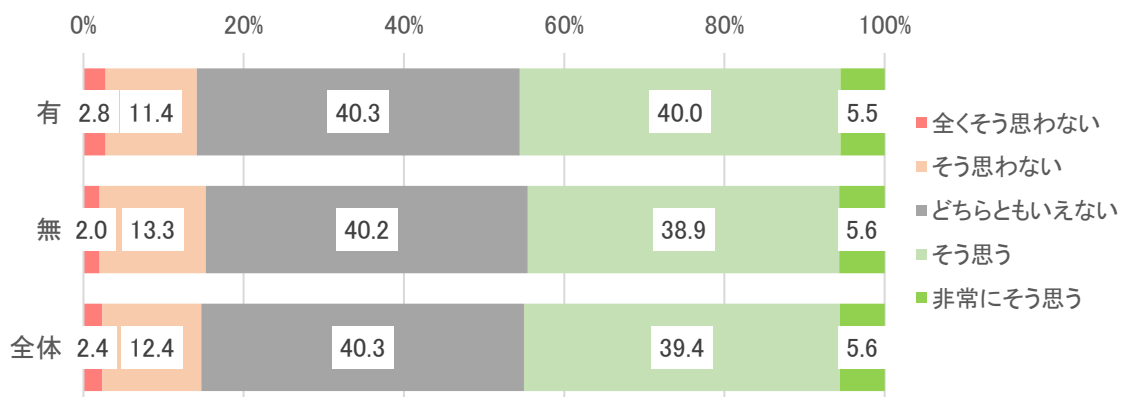
Q30. 課室では、課室長は、安全を最優先する姿勢と行動を率先して示しており、尊敬できる手本として評価できますか。



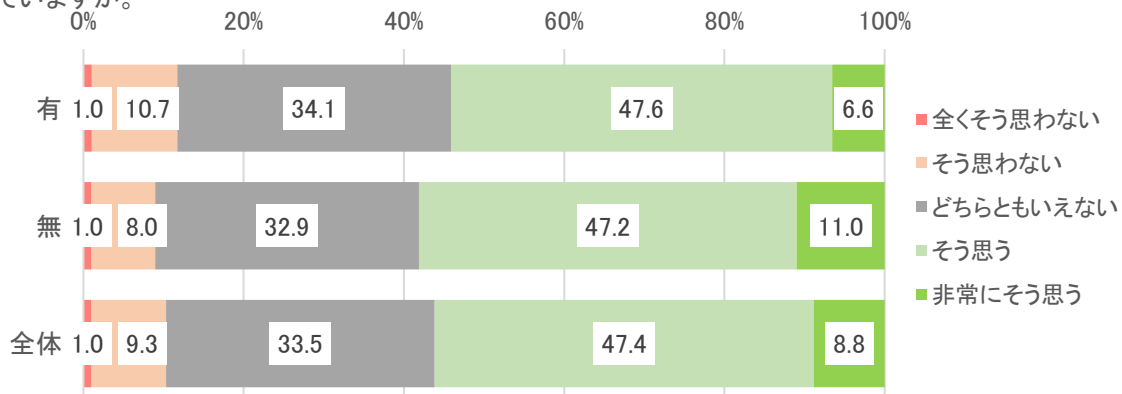
Q31_課室では、安全が他の要素(前例・効率性・核セキュリティなど)と対立する場合に、安全が確保されるよう十分に熟考・議論されていますか。



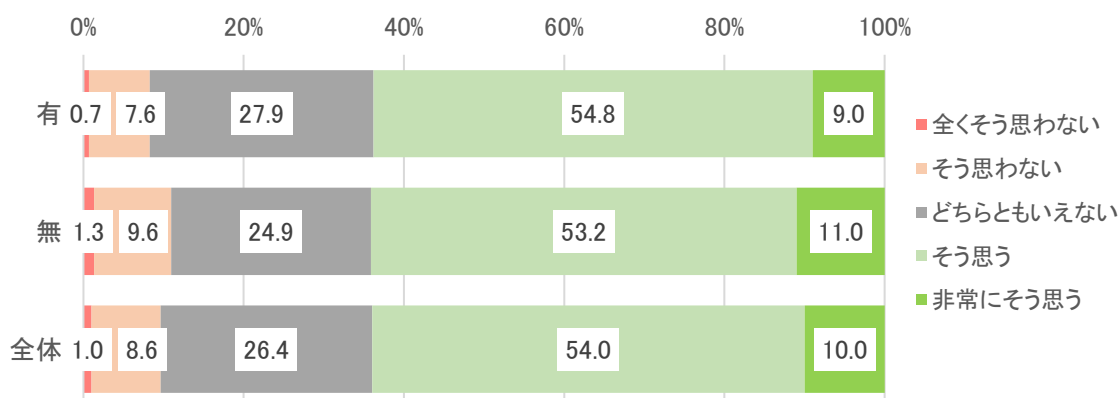
Q32_課室では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。



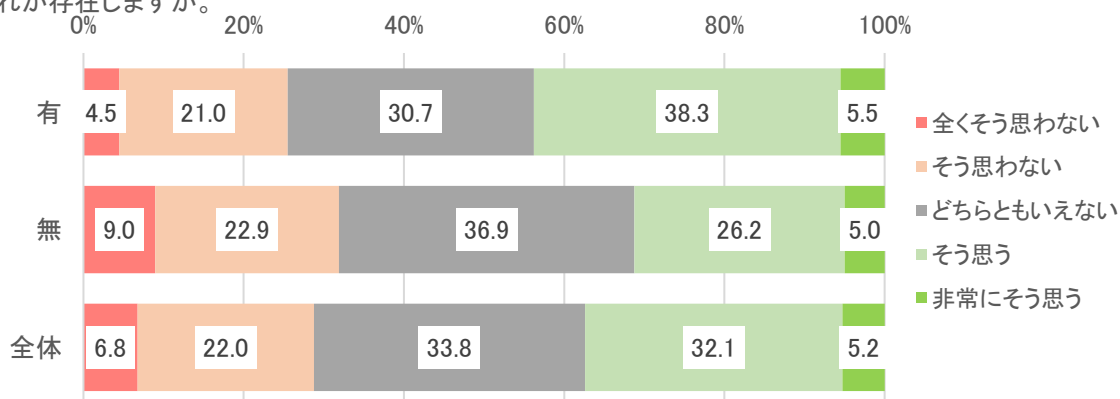
Q33_原子力規制委員会委員や幹部職員は、安全に関する経験や事例を十分に職員に伝えていますか。



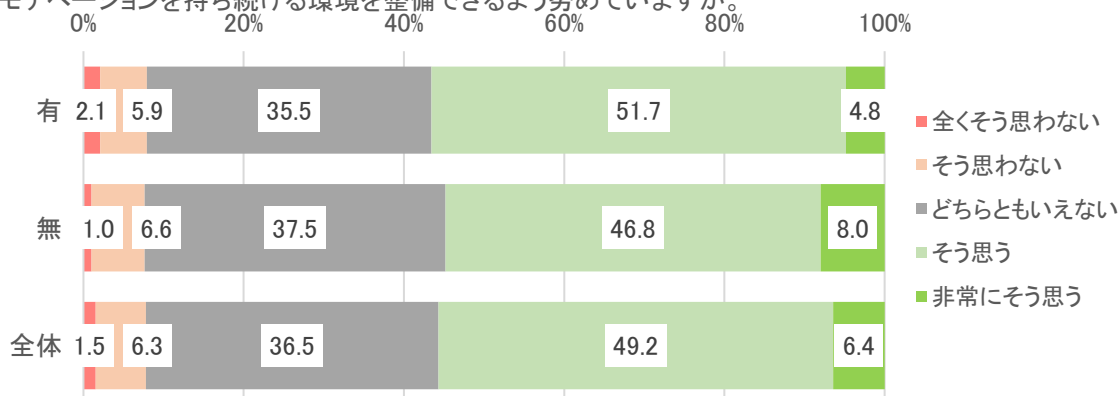
Q34_あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。



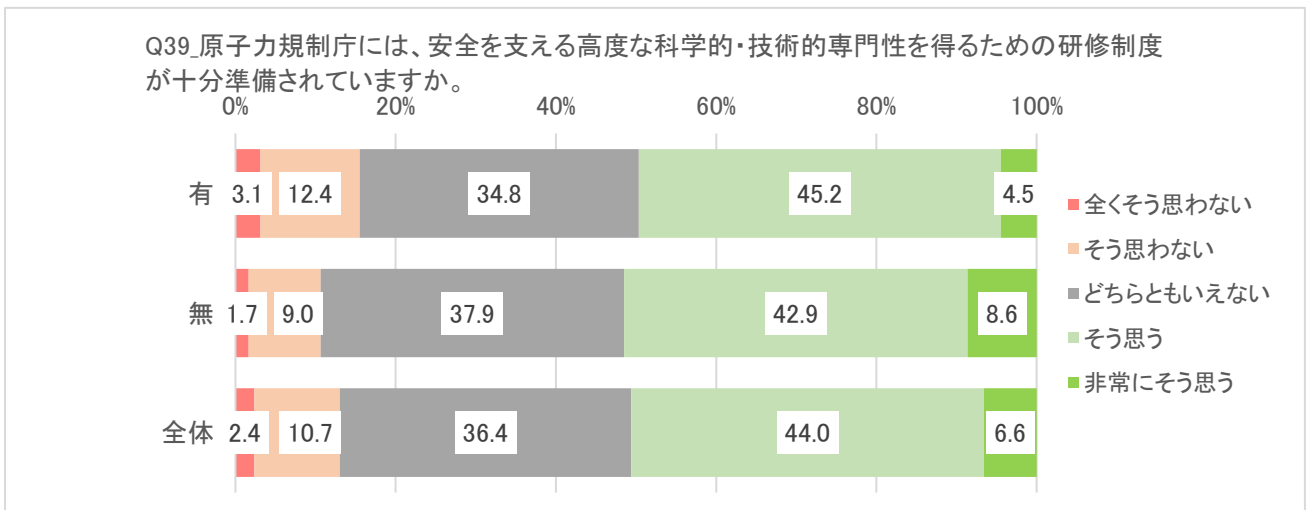
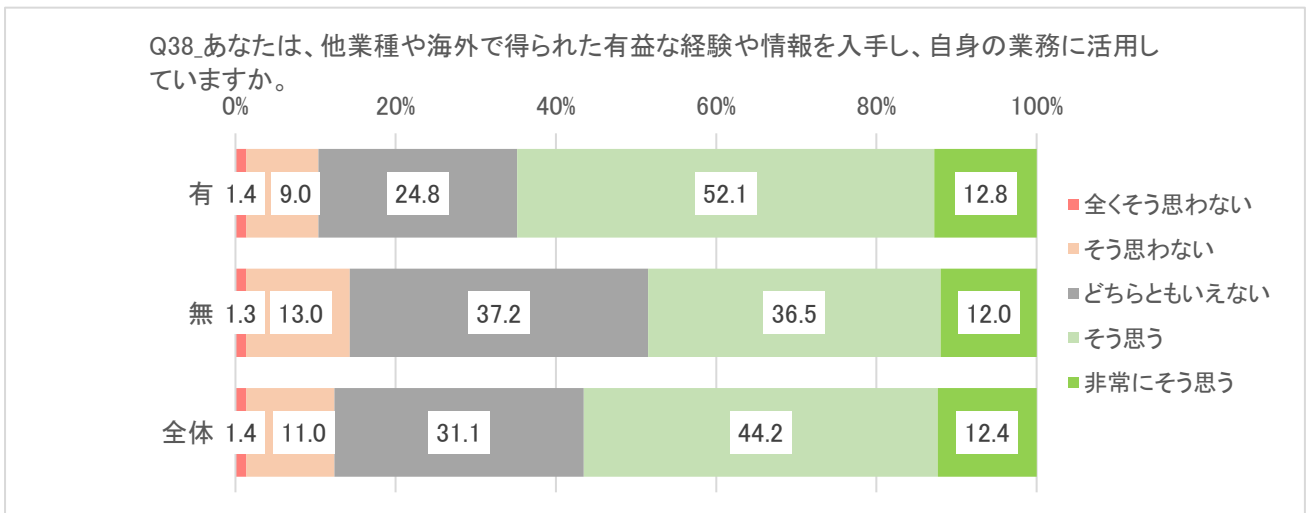
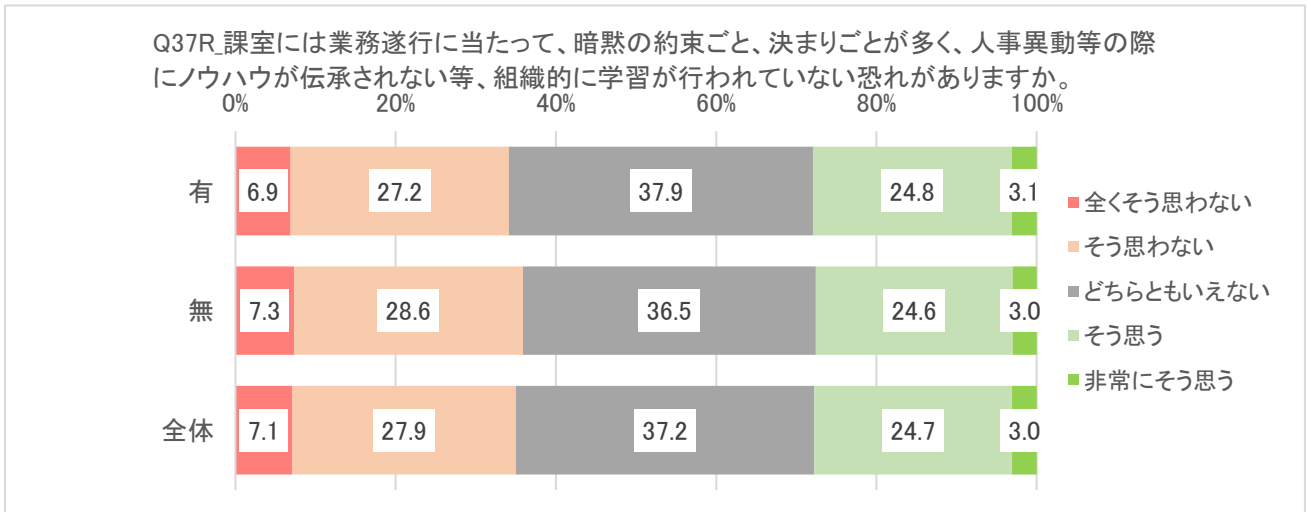
Q35R_課室の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。



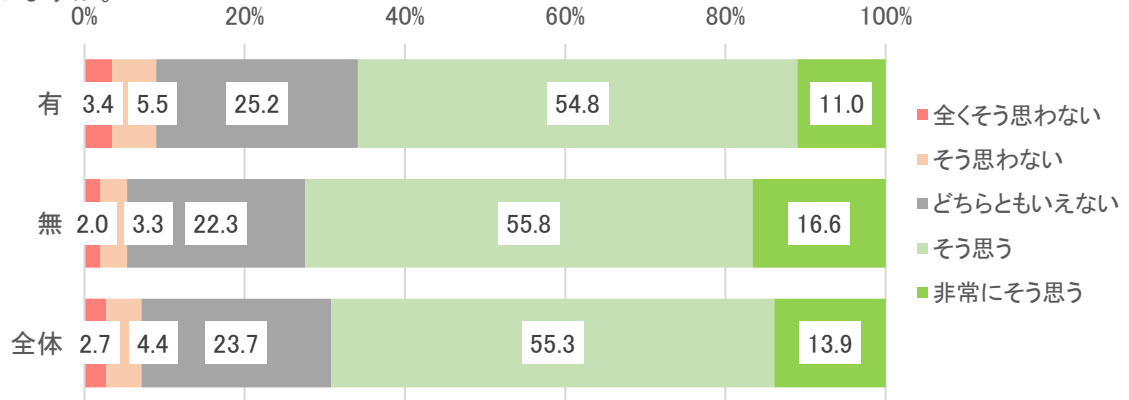
Q36_課室では、課室長は、組織に安全を軽視する兆候がないか常に心を配り、職員が高いモチベーションを持続ける環境を整備できるよう努めていますか。



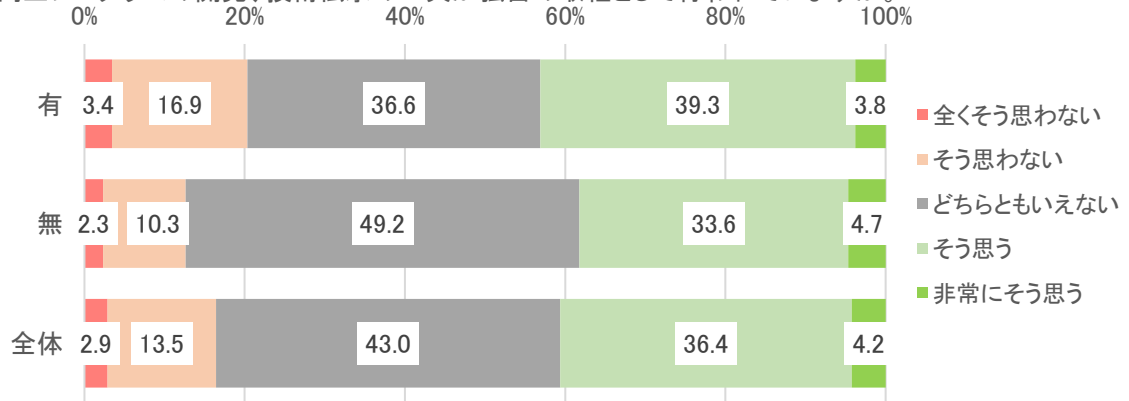
■ 指針 4



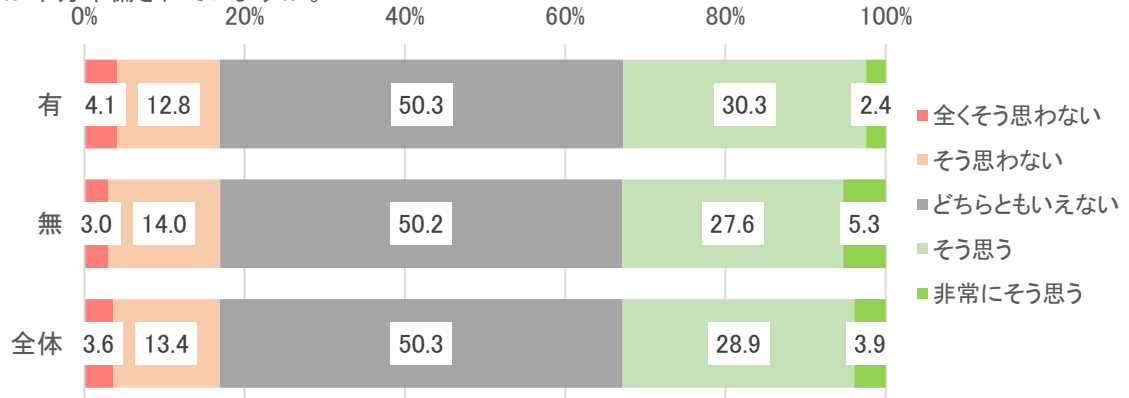
Q40_ 課室では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。



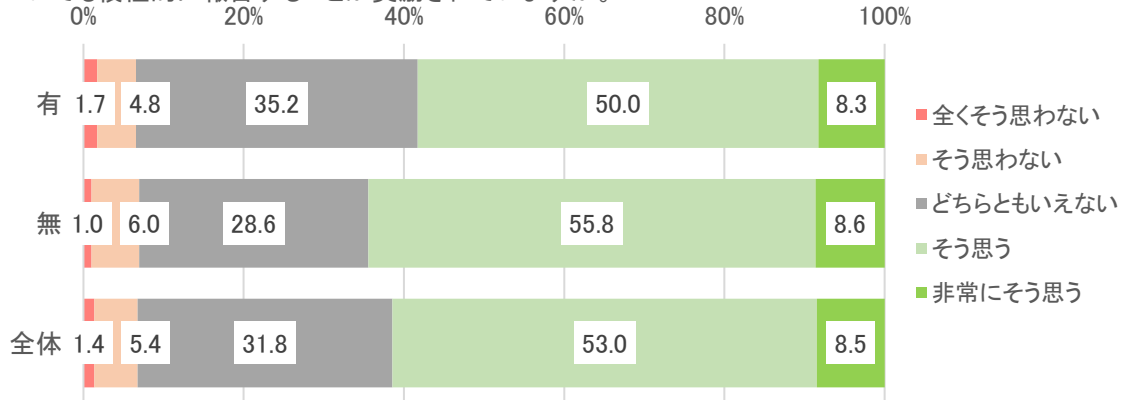
Q41_ 課室では、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るためOJT等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が独自の取組として行われていますか。



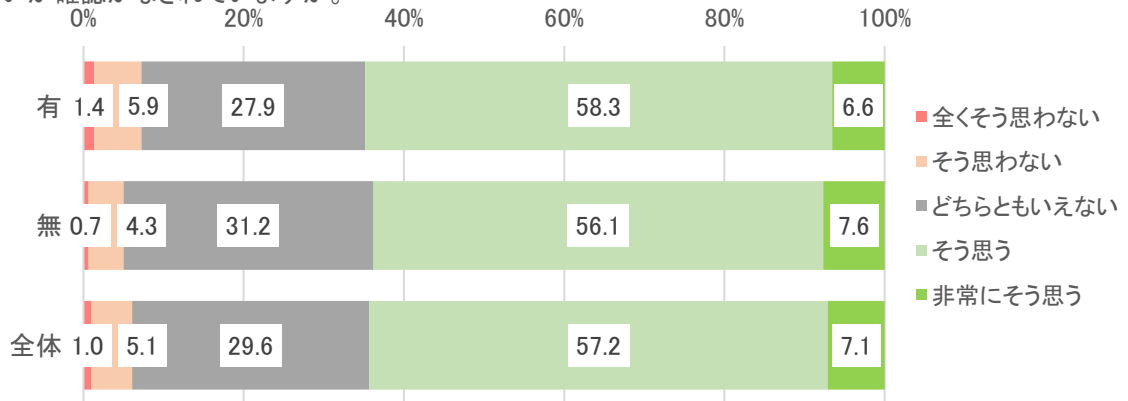
Q42_ 原子力規制庁には、リーダーシップ能力を向上させるために、研修や教材等のツールが十分準備されていますか。



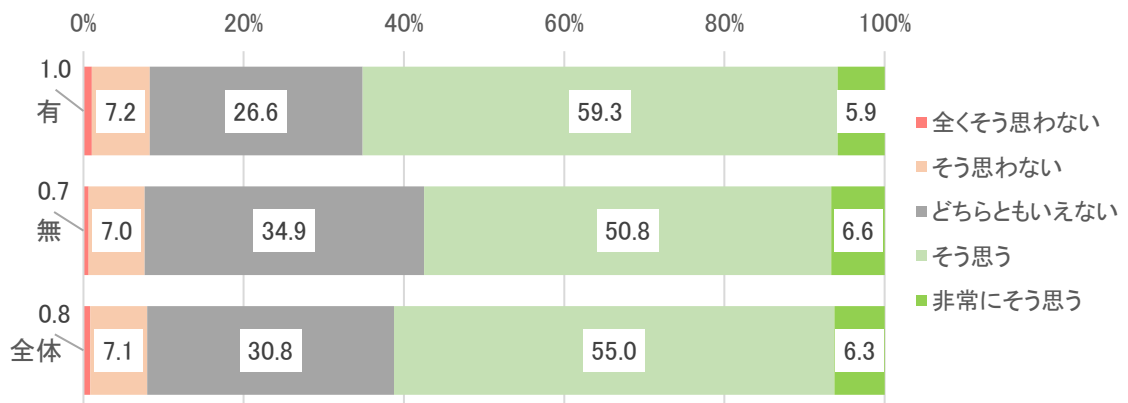
Q43_課室では、職員が、大きな問題だけではなく、大きな問題につながりうる些細な問題についても積極的に報告することが奨励されていますか。



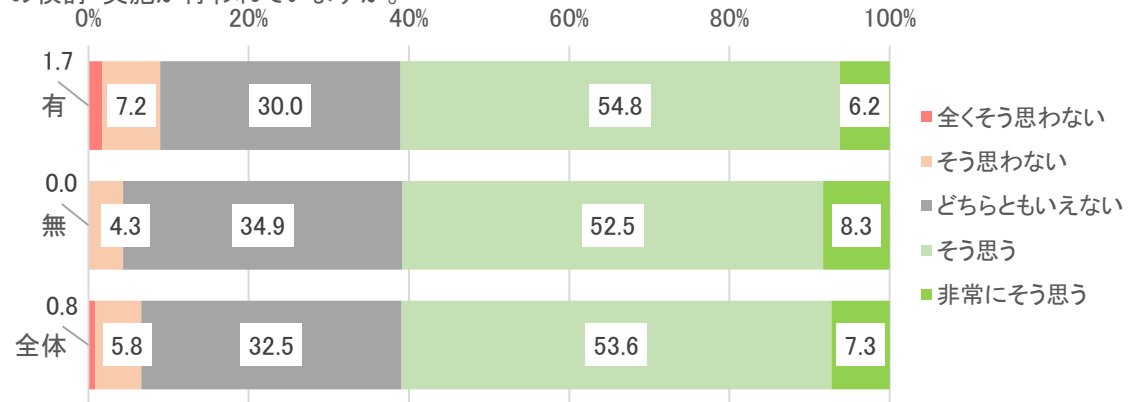
Q44_課室では、問題が起きた時、原因を特定し、他の領域にも同様の問題が存在していないか確認がなされていますか。



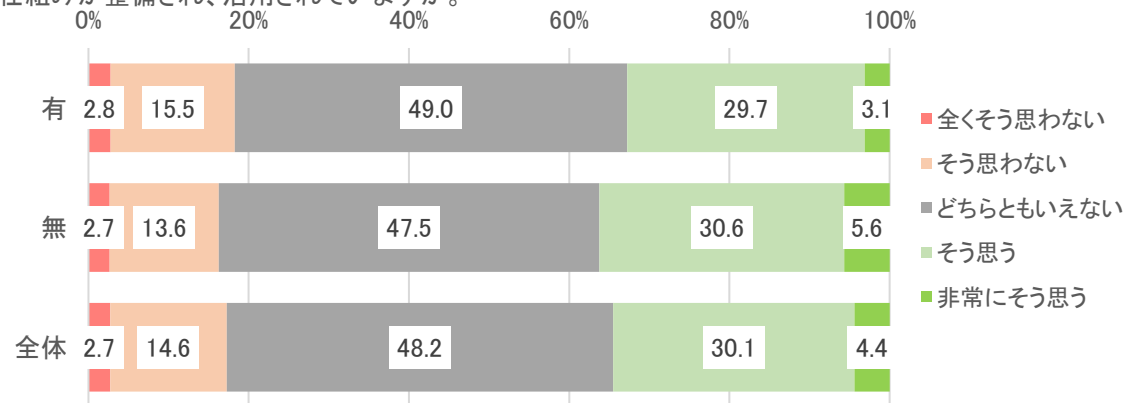
Q45_課室では、問題が適切に改善され、重要な教訓が共有されていますか。



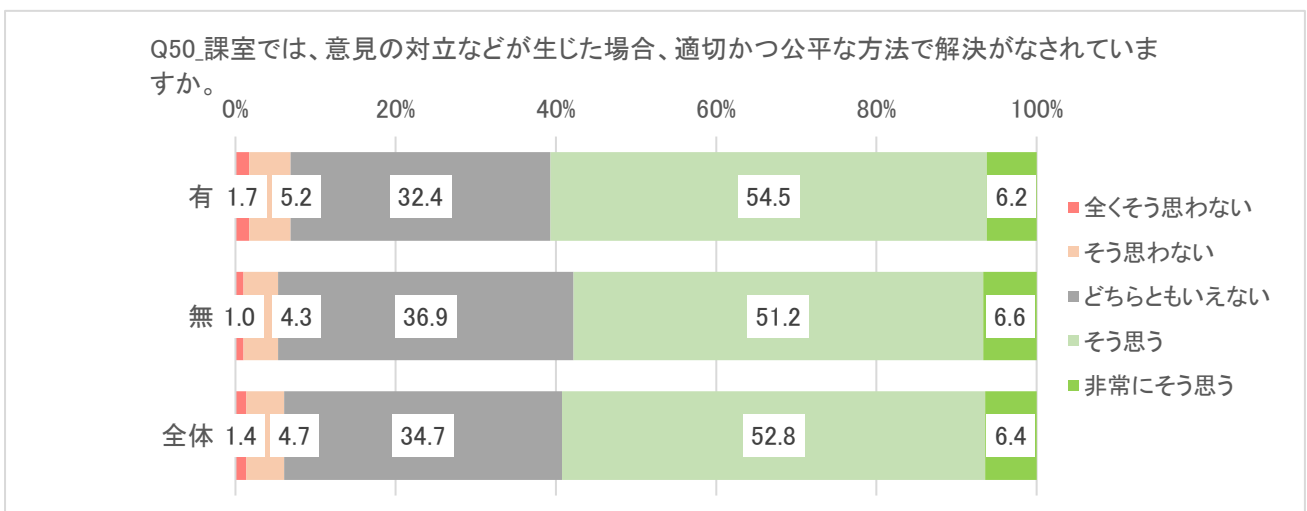
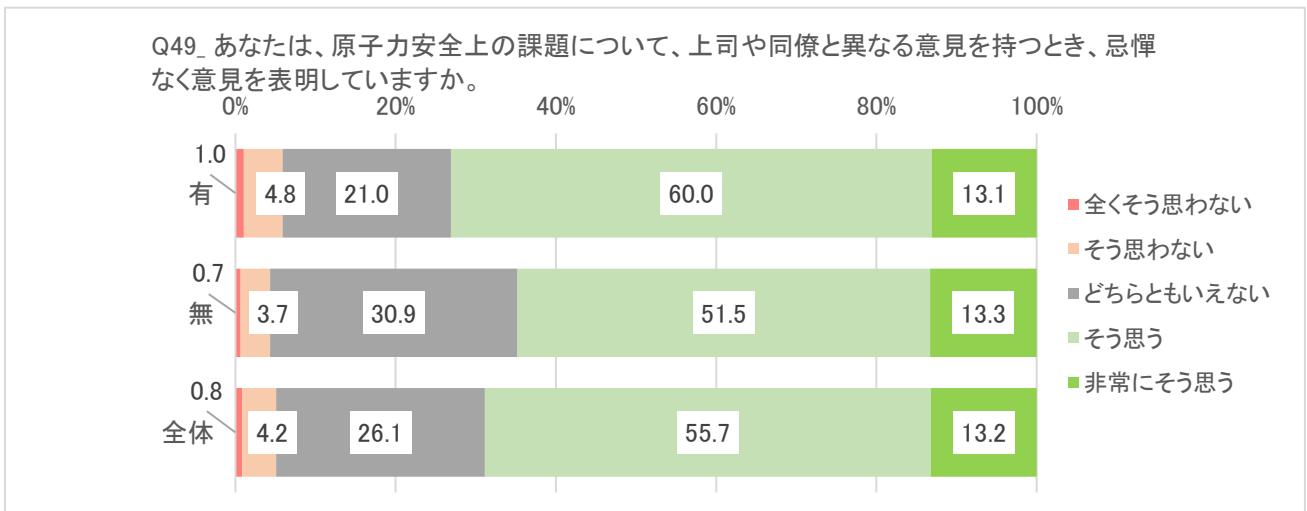
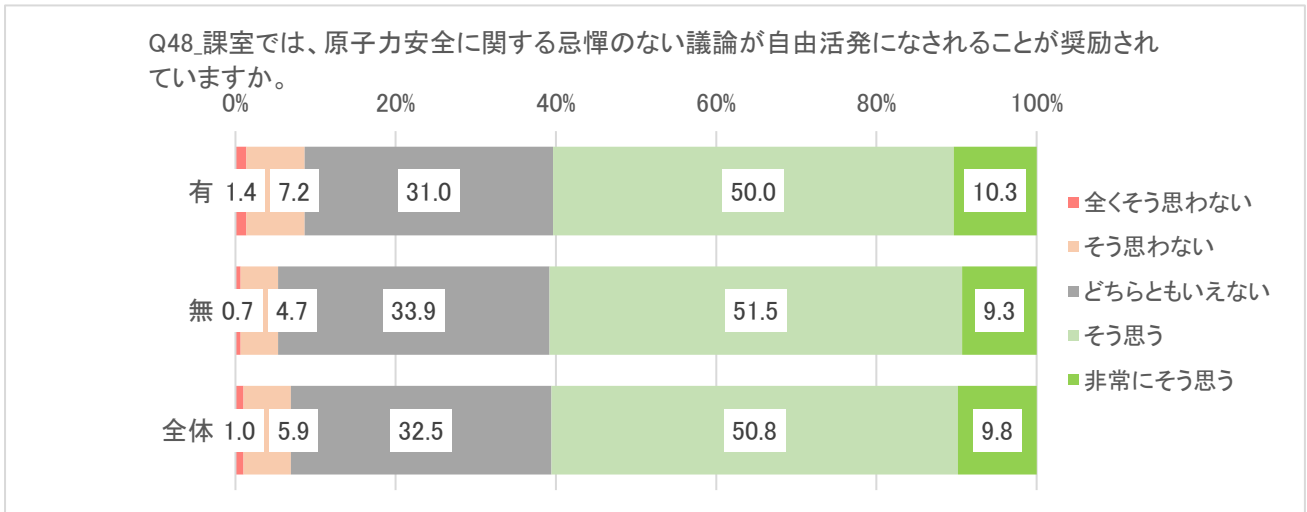
Q46_課室では、発生した様々な問題を総合的に分析し、同様の問題が起こらないよう対策の検討・実施が行われていますか。



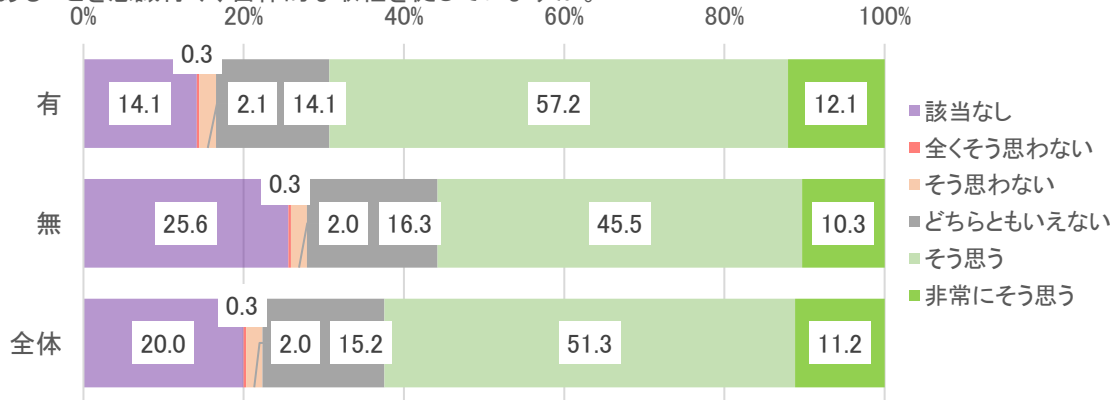
Q47_課室では、自らの業務について、安全上のリスクを定期的に評価し、フォローアップする仕組みが整備され、活用されていますか。



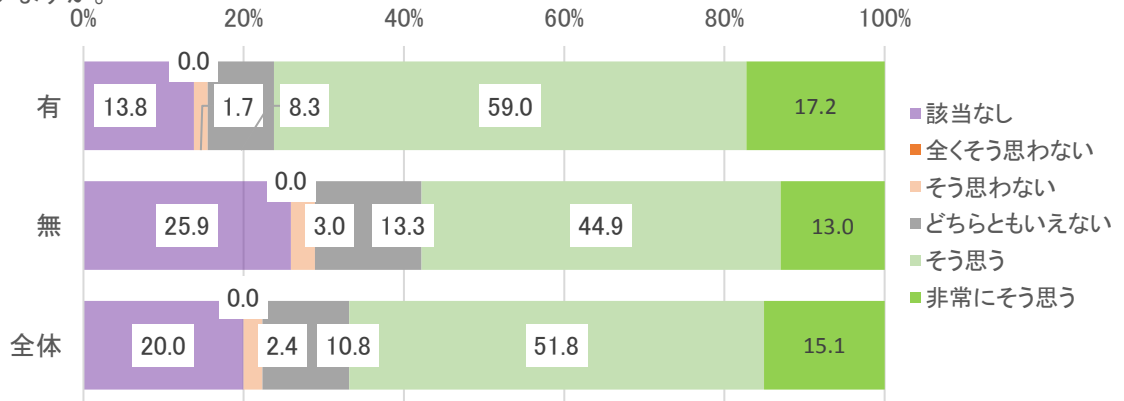
■ 指針 5



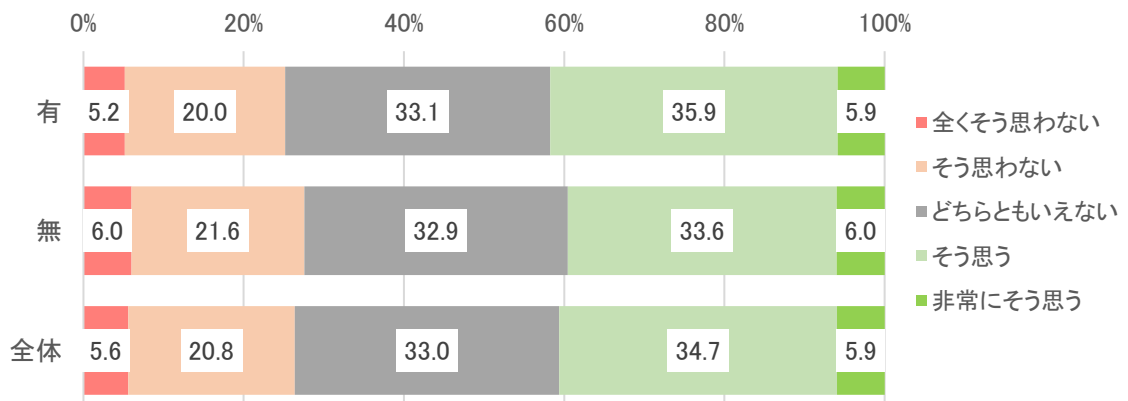
Q51_あなたは、業務において、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、自律的な取組を促していますか。



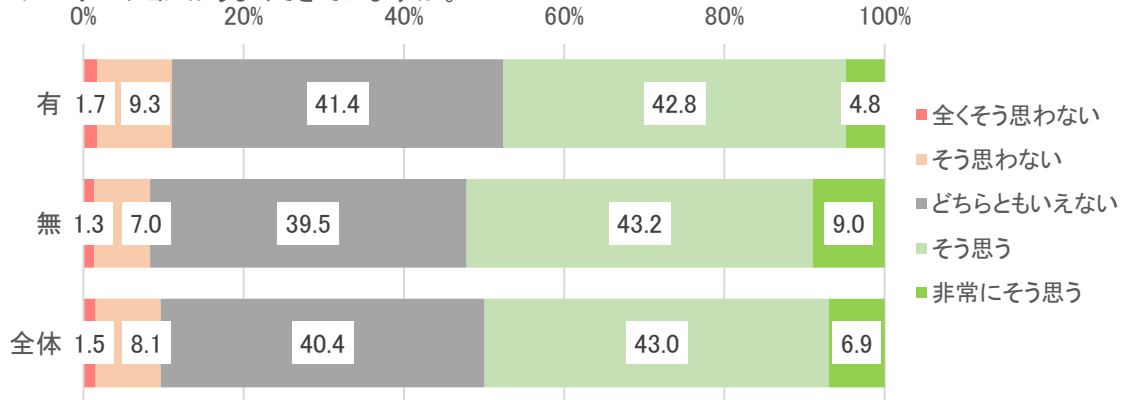
Q52_あなたは、被規制者との距離を適切に維持し、専門的な知見をもって論理的に対応していますか。



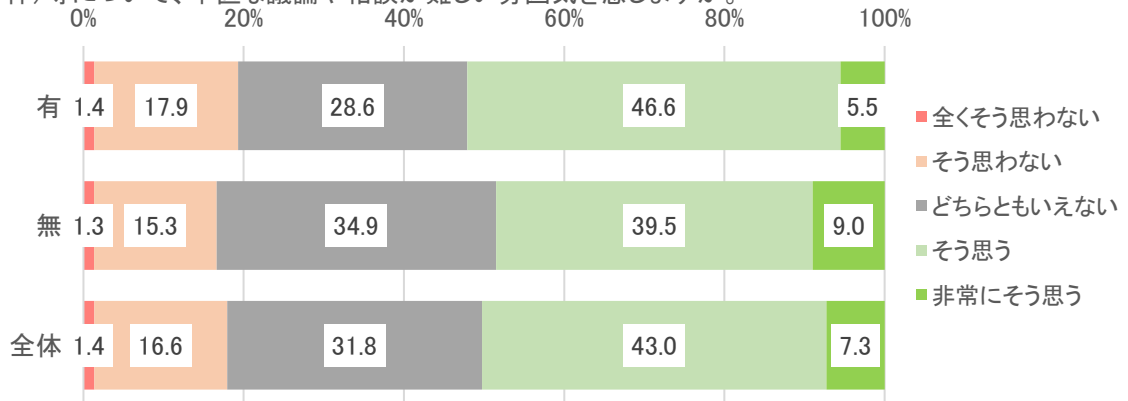
Q53R_課室では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることがありますか。



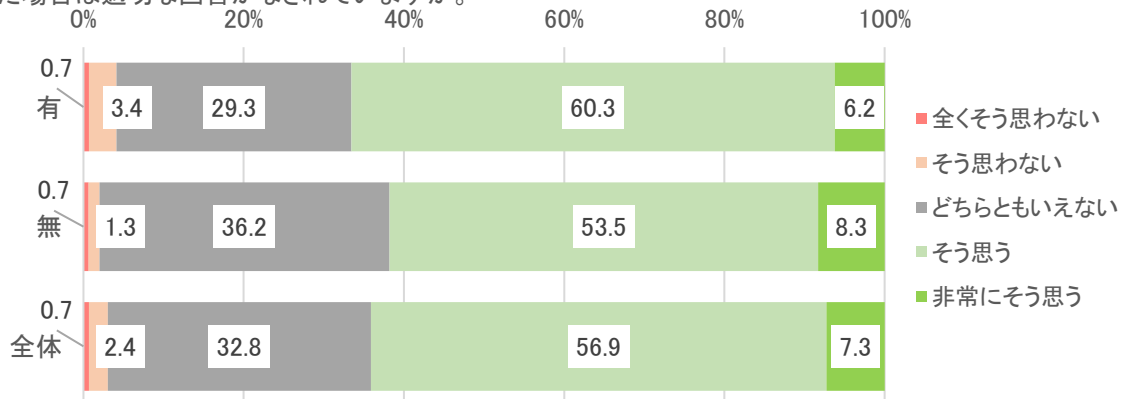
Q54. あなたは、安全を向上させるため必要なときに、課室を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていますか。



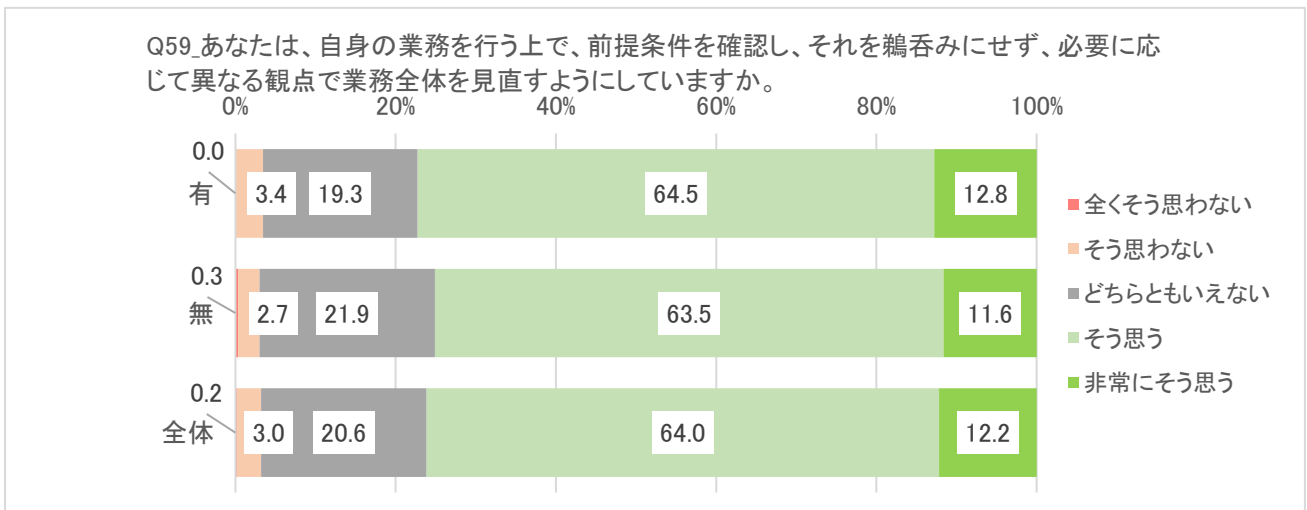
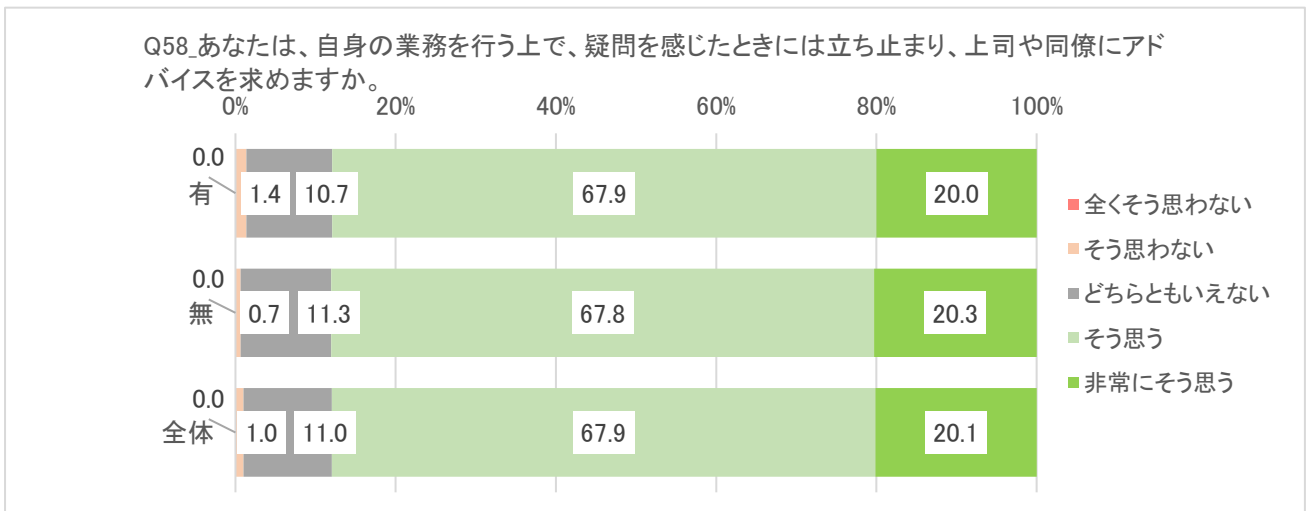
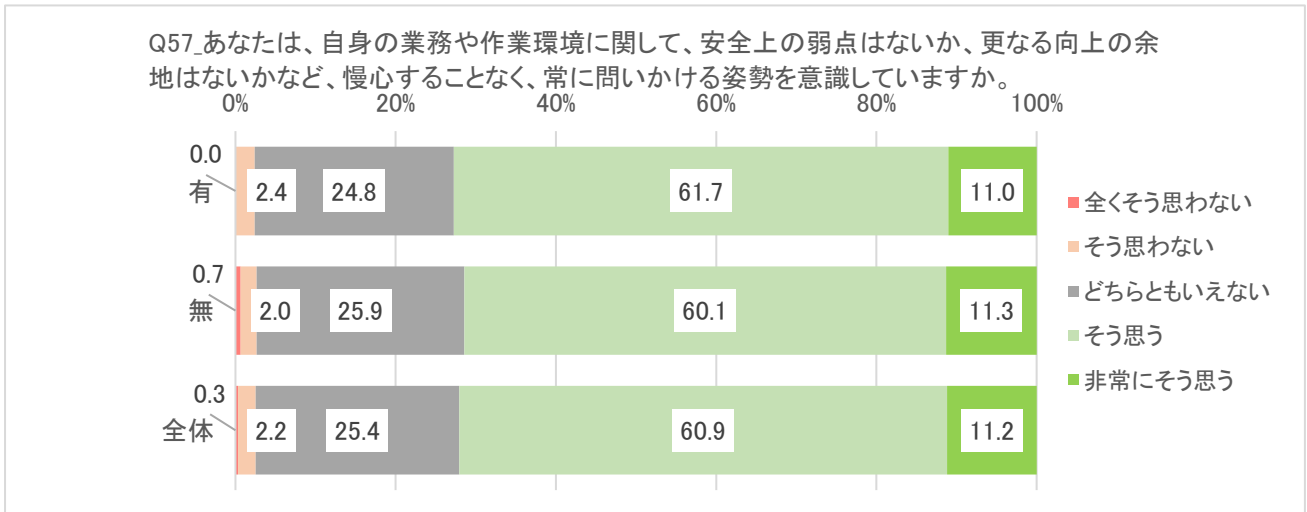
Q55R. あなたは課室において、業務での失敗やヒヤリハット(要改善事項に発展しそうな案件)等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。



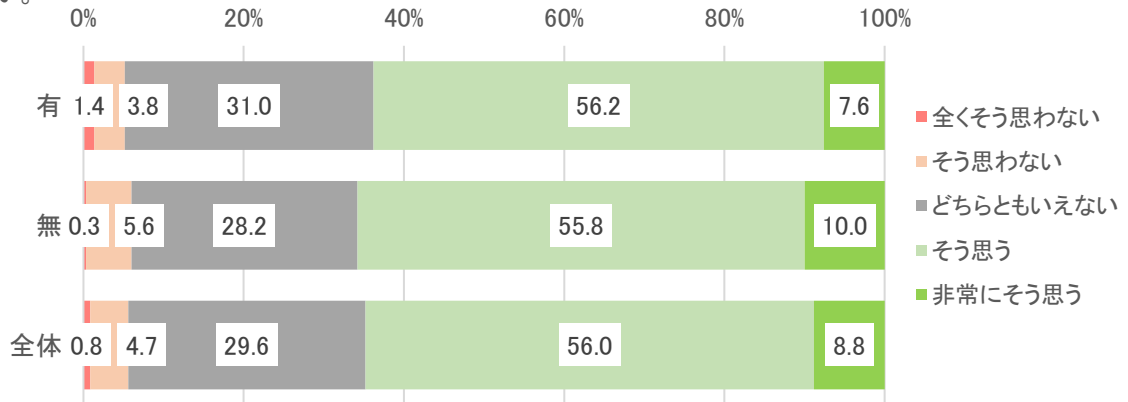
Q56. 課室では、情報を一般向けにオープンかつわかりやすく伝え、質問・問い合わせがあった場合は適切な回答がなされていますか。



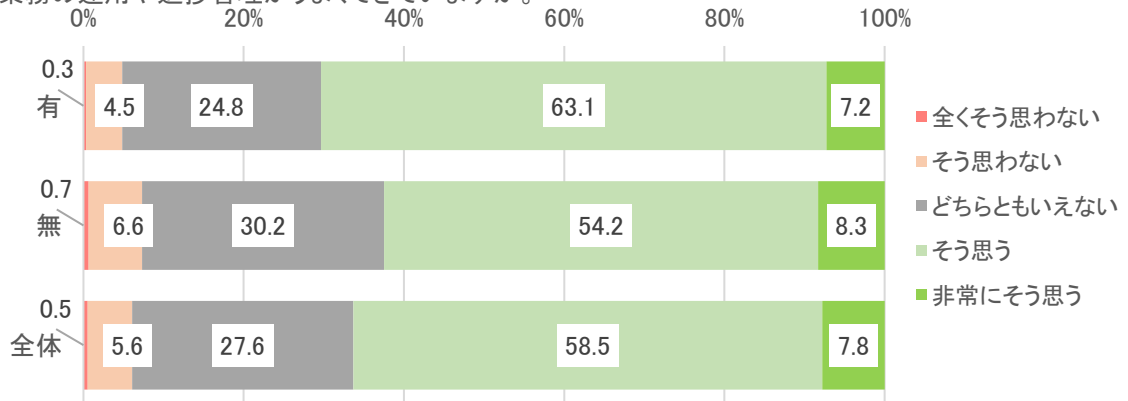
■ 指針 6



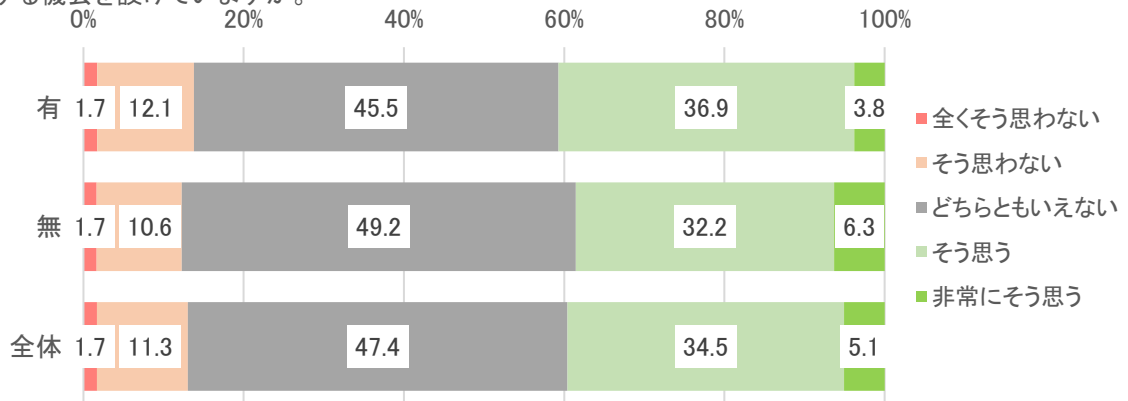
Q60_課室では、職員が質問すること、懸念を挙げること、提案をすることが奨励されていますか。



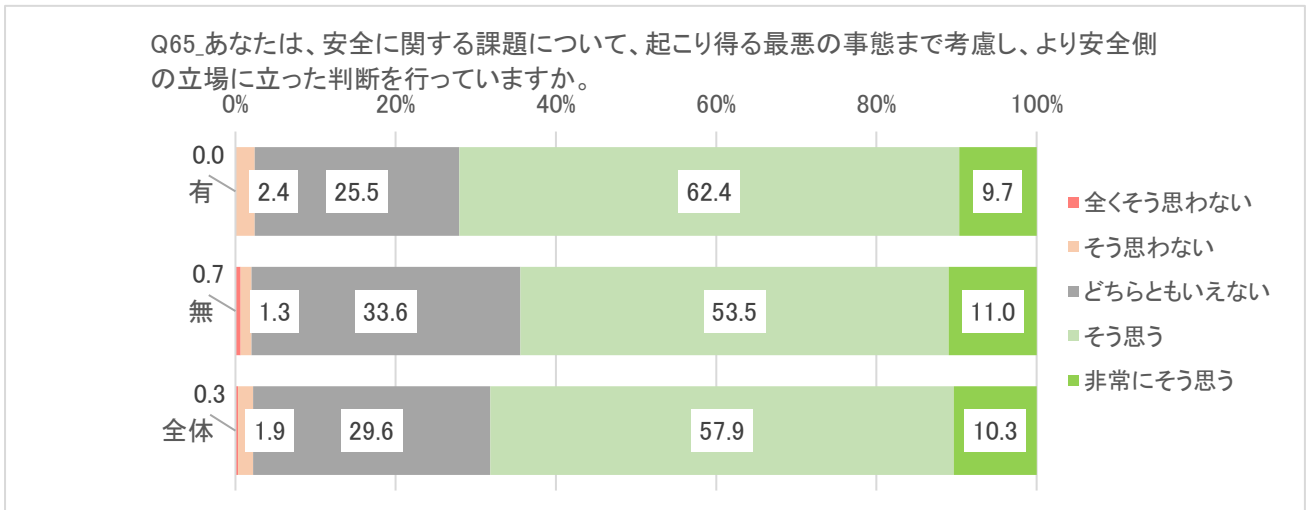
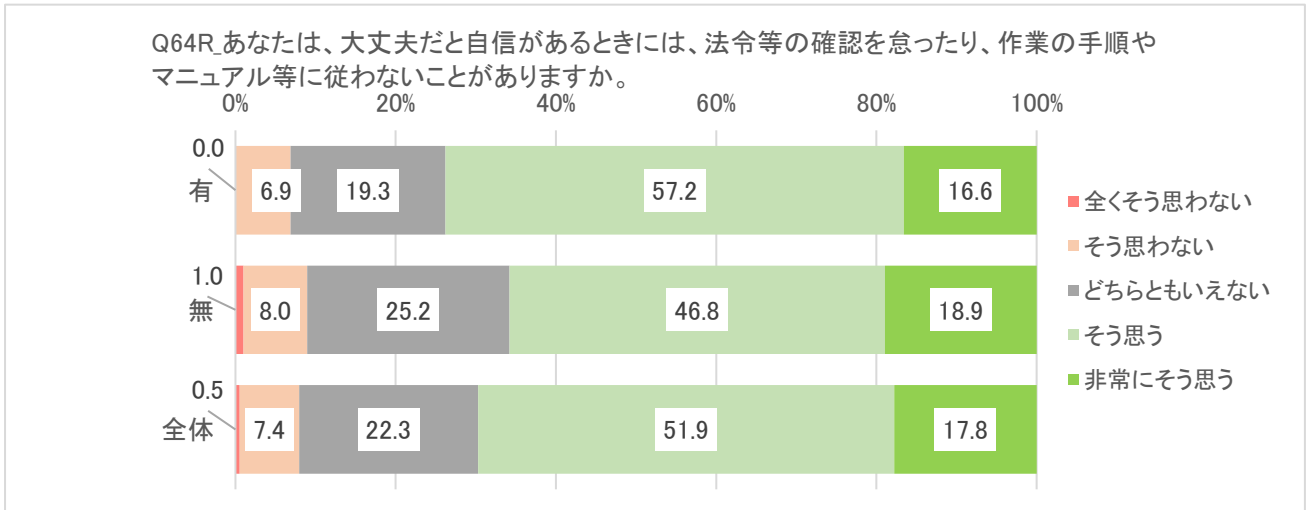
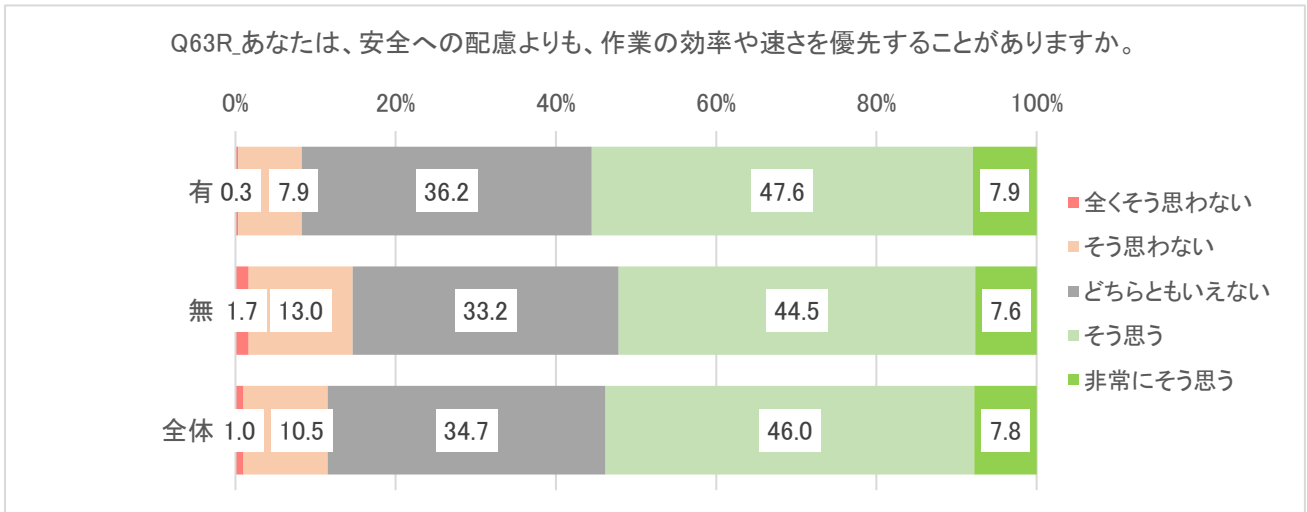
Q61_あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを考慮し、業務の運用や進捗管理がうまくできていますか。



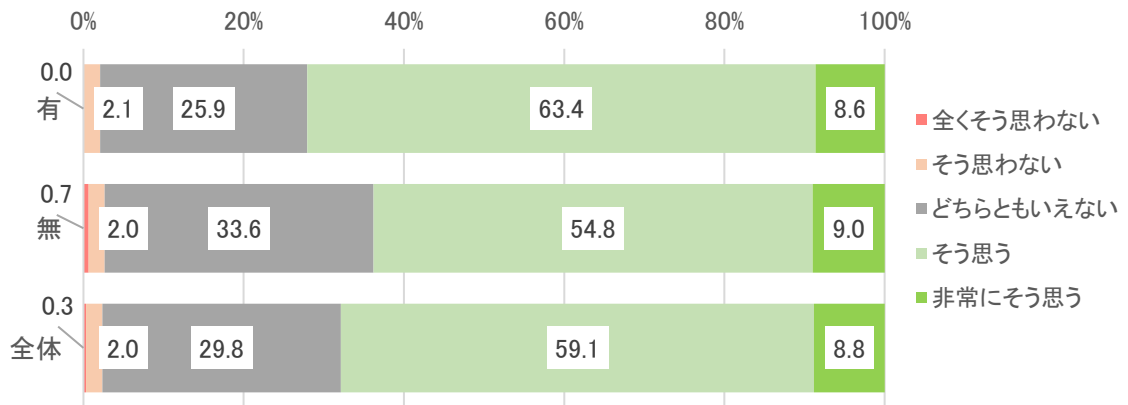
Q62_課室では、業務のPDCAサイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。



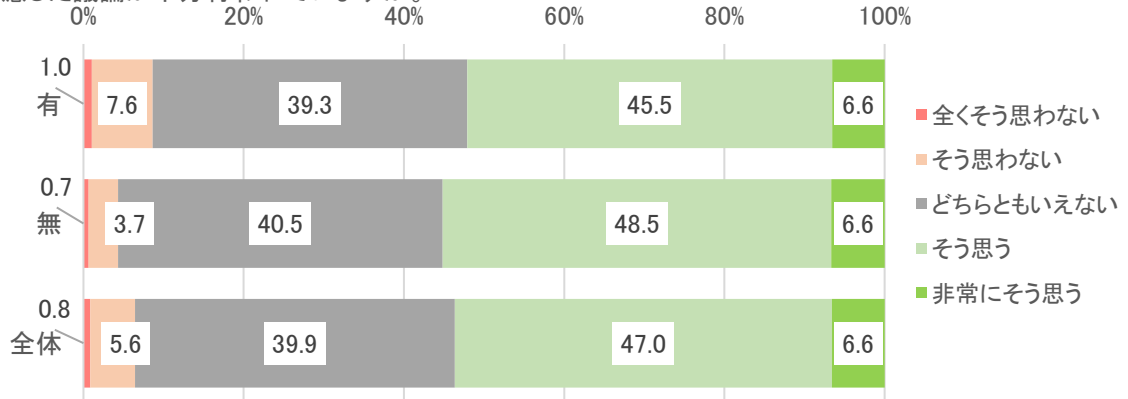
■ 指針 7



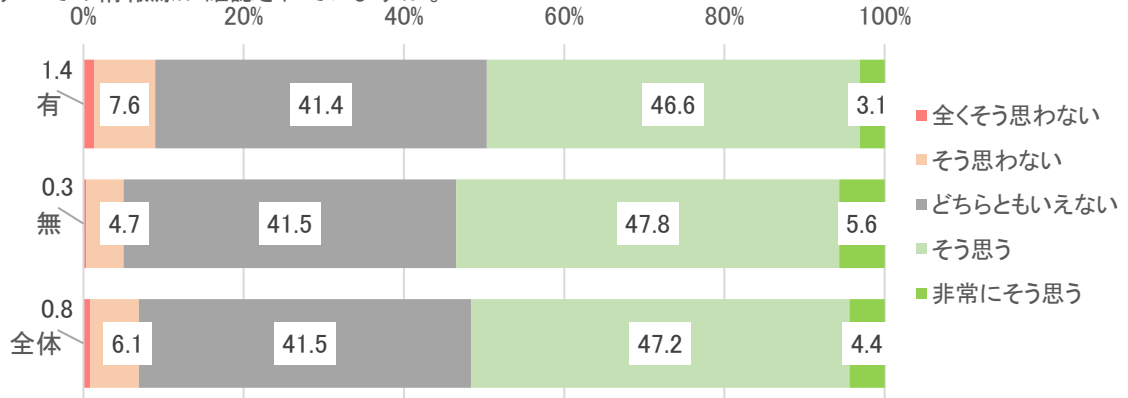
Q66_あなたは、安全に関する課題について、先延ばしすることなく迅速に行動していますか。



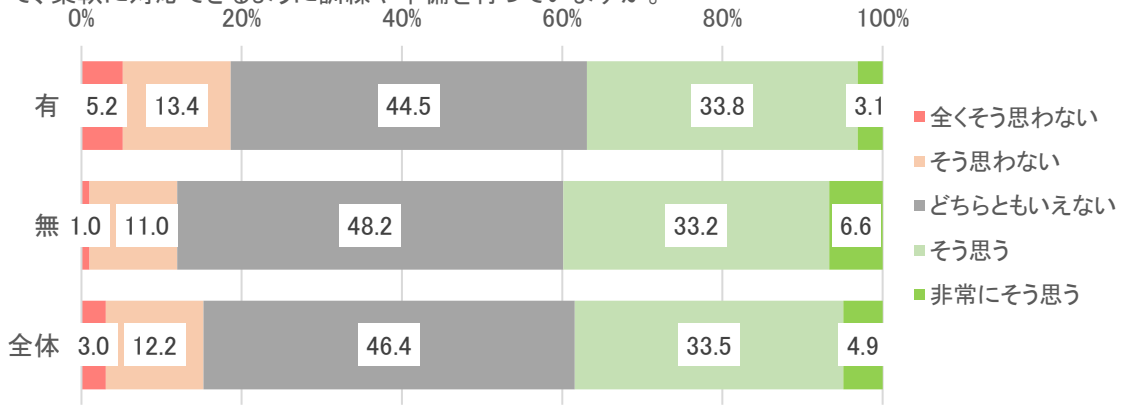
Q67_課室では、ルールやマニュアル等の改正に際して、変更による安全などへの影響を考慮した議論が十分行われていますか。



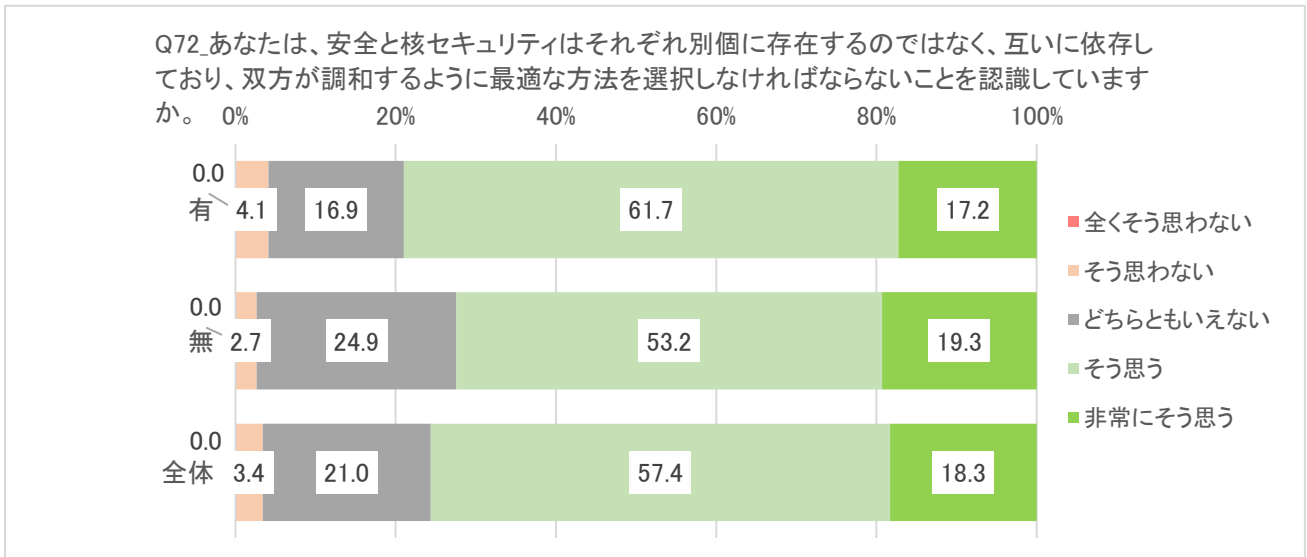
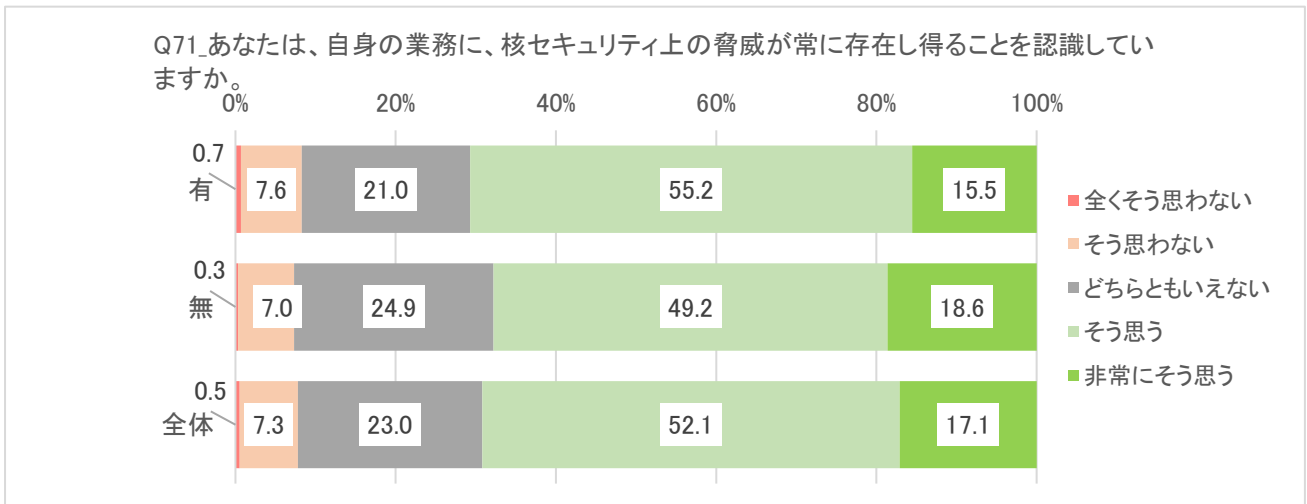
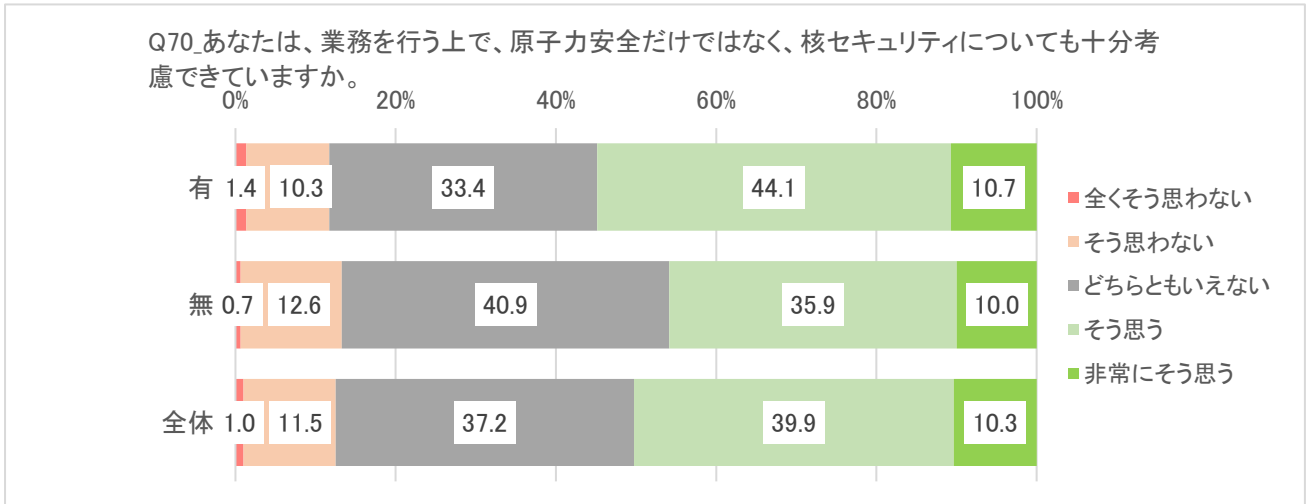
Q68_課室では、意思決定を行う際、様々な要因やリスクの影響を確認するために、関連するすべての情報源が確認されていますか。



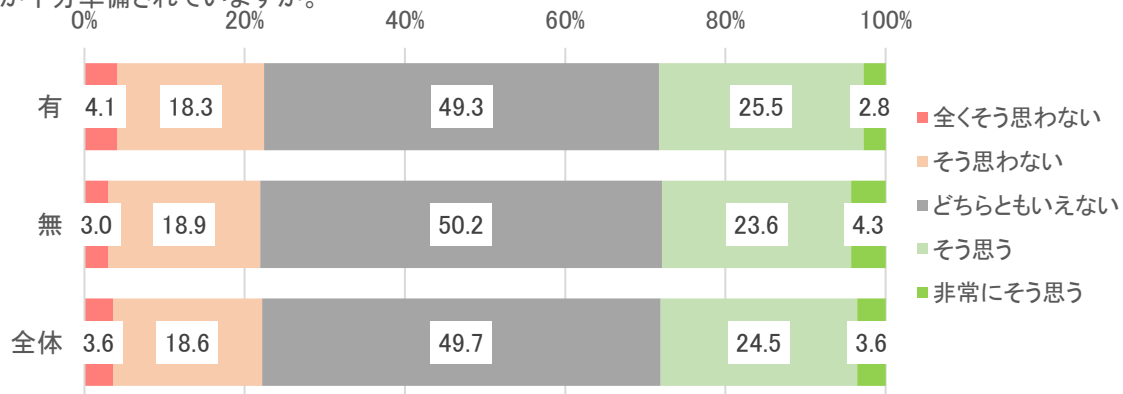
Q69_課室では、既存の手順や計画では対応できない想定外の災害やトラブルなどに対して、柔軟に対応できるように訓練や準備を行っていますか。



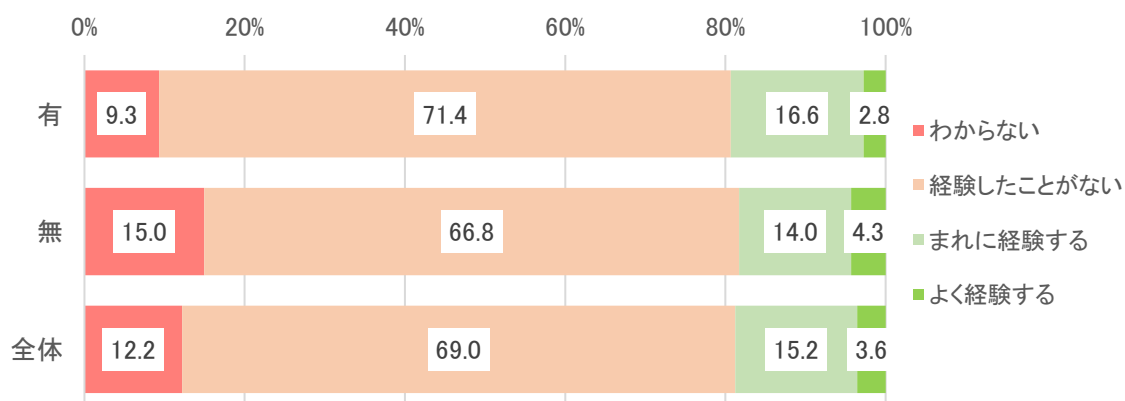
■ 指針 8



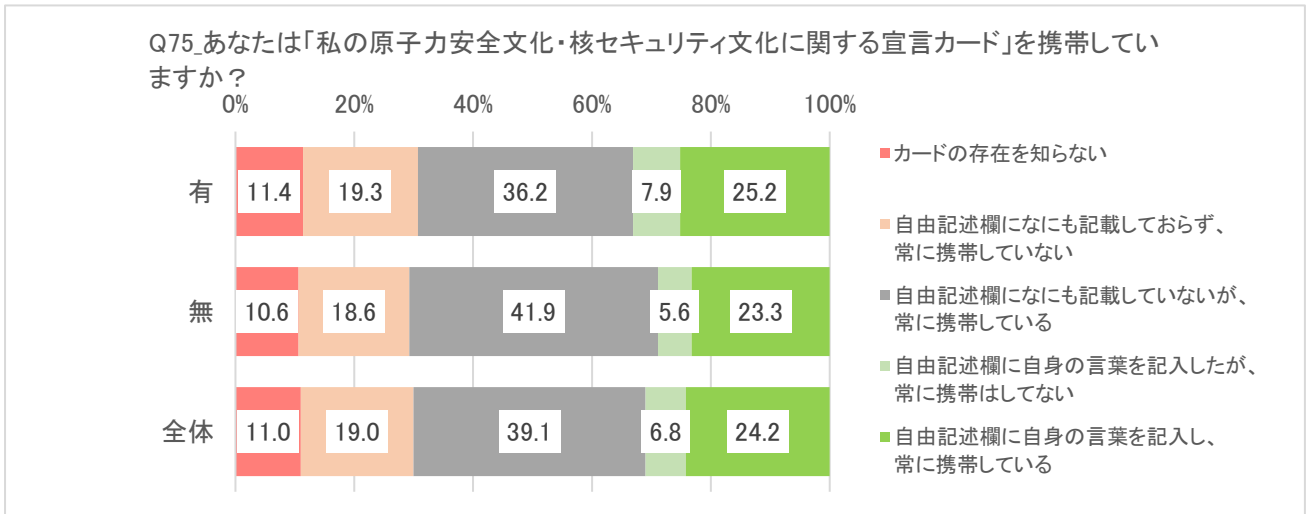
Q73_原子力規制庁には、核セキュリティについての理解向上を図る研修や教材等のツールが十分準備されていますか。



Q74_あなたは、安全と核セキュリティが干渉した事例を経験したことがありますか。

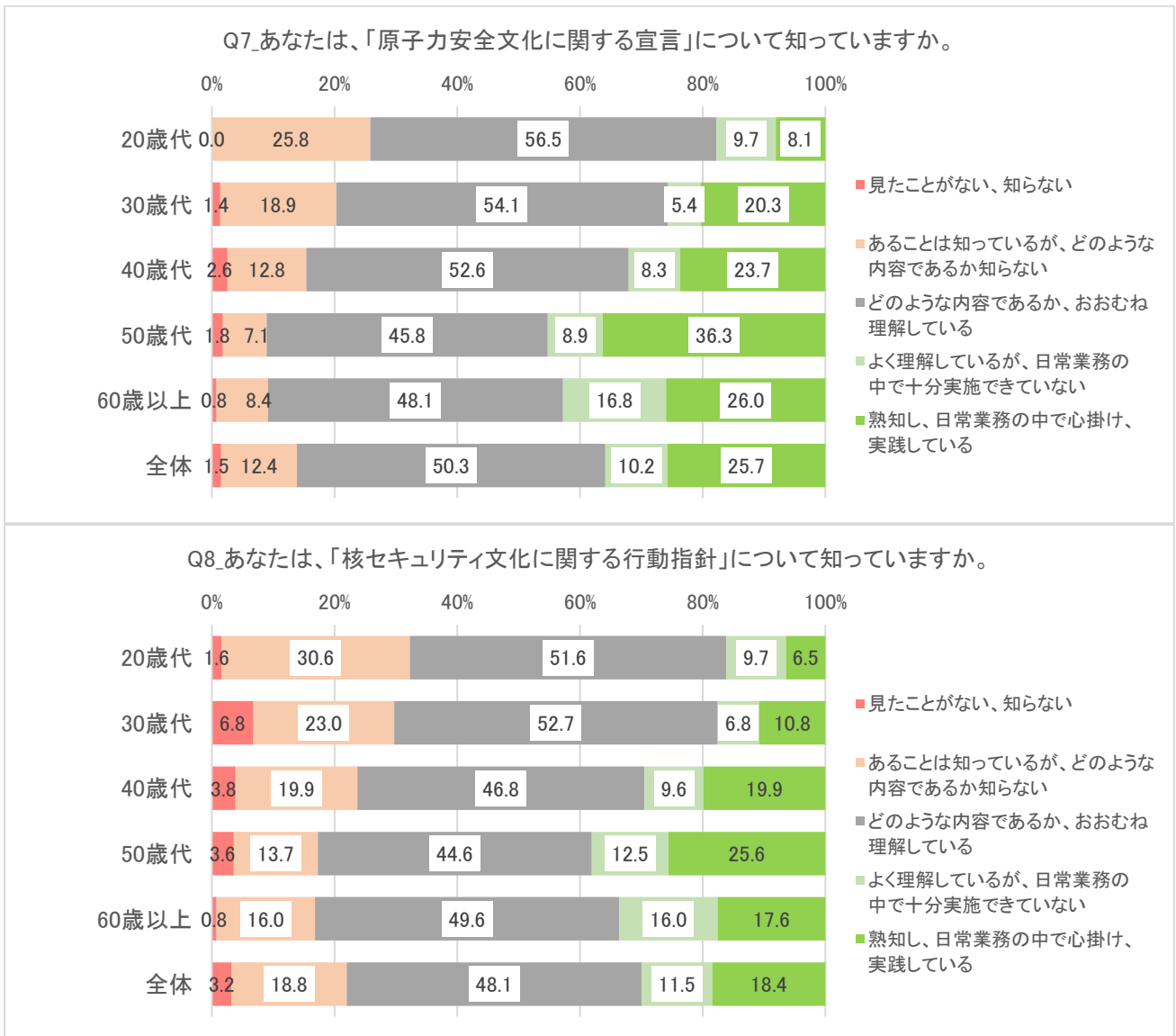


■ 私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード関係

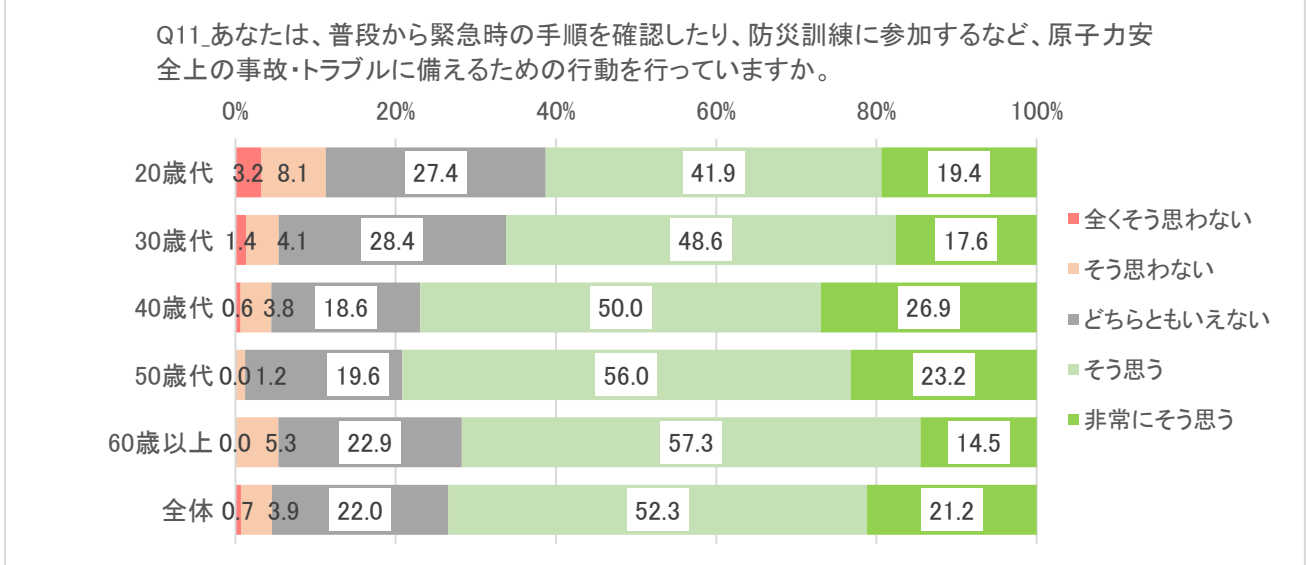
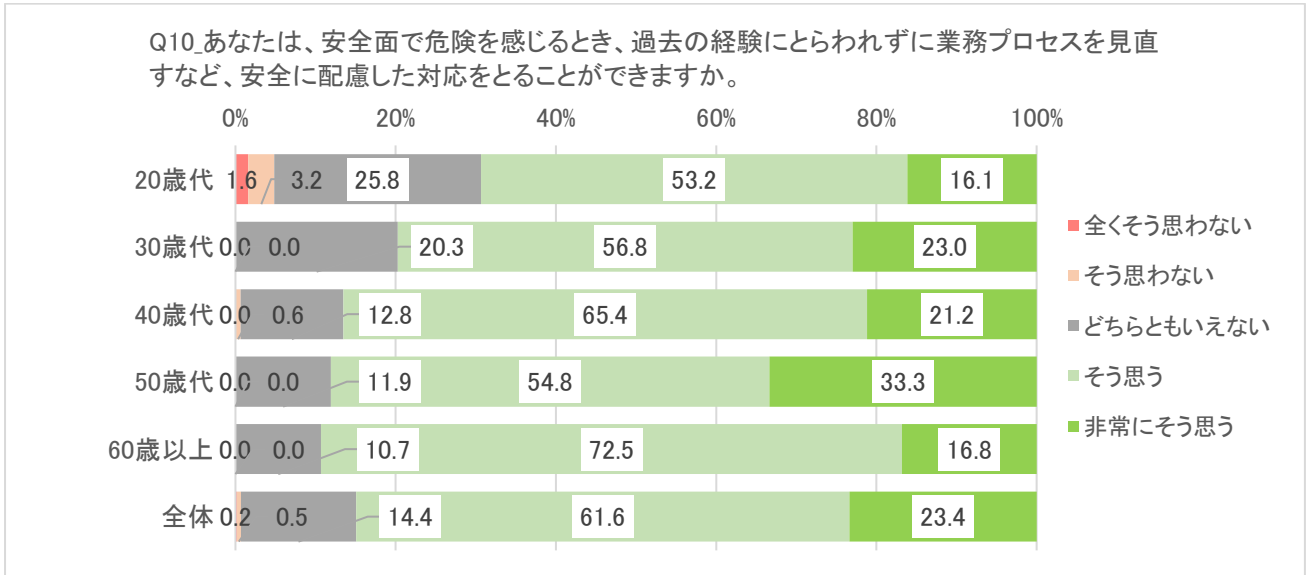
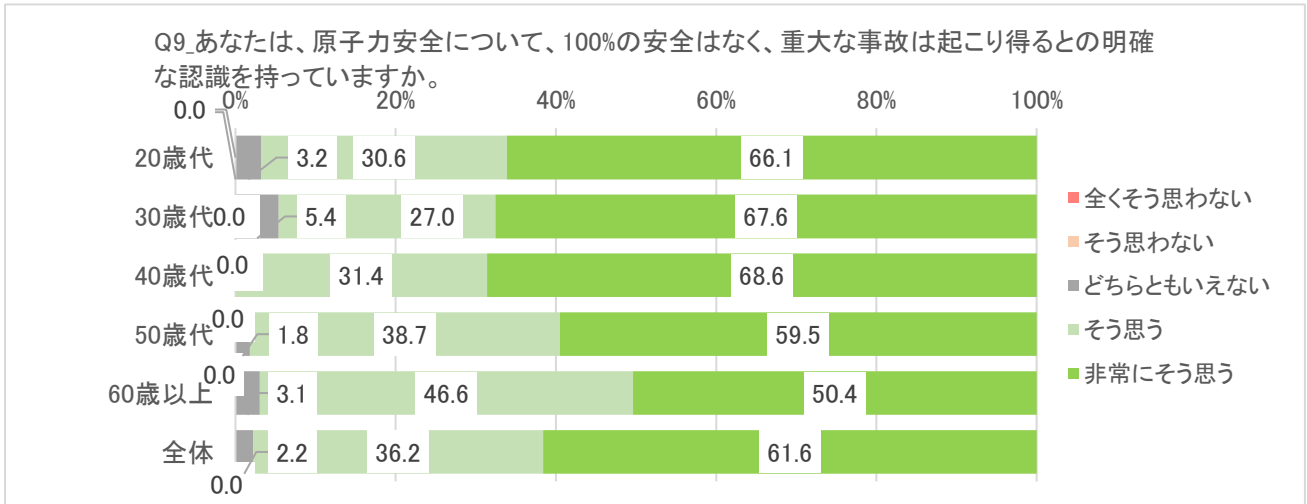


◇ 年齢

■ 原子力安全文化宣言及び核セキュリティ文化に関する行動指針の認知

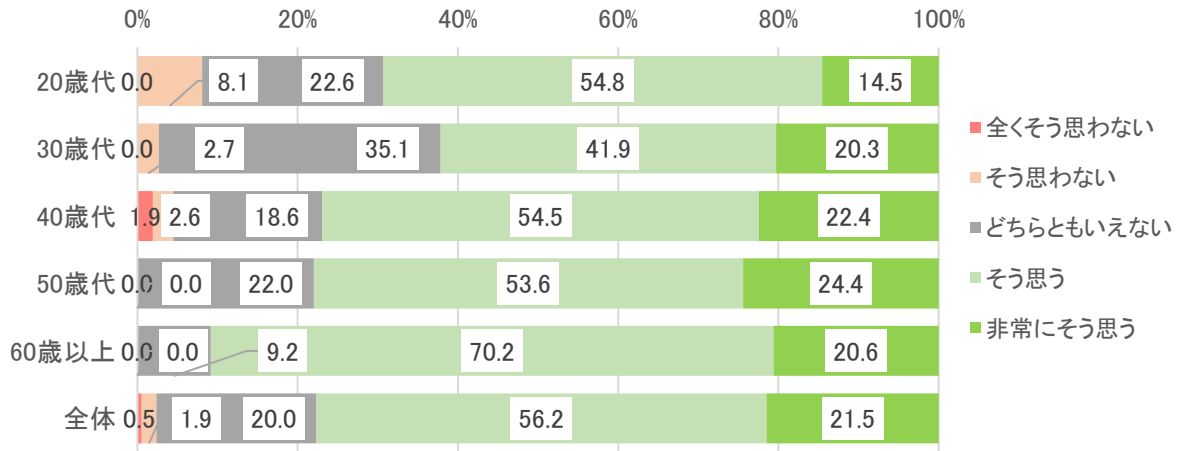


■ 指針 1

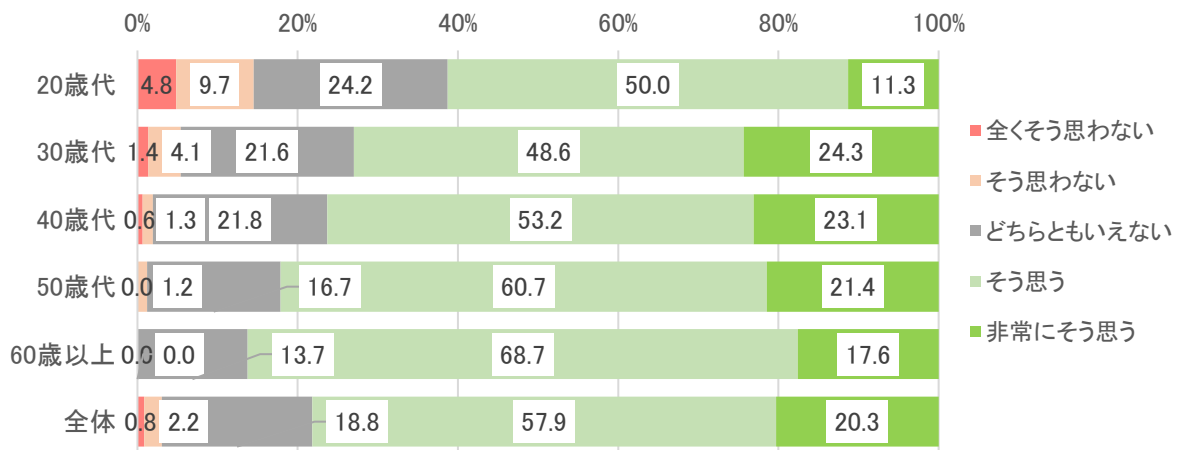


■ 指針 2

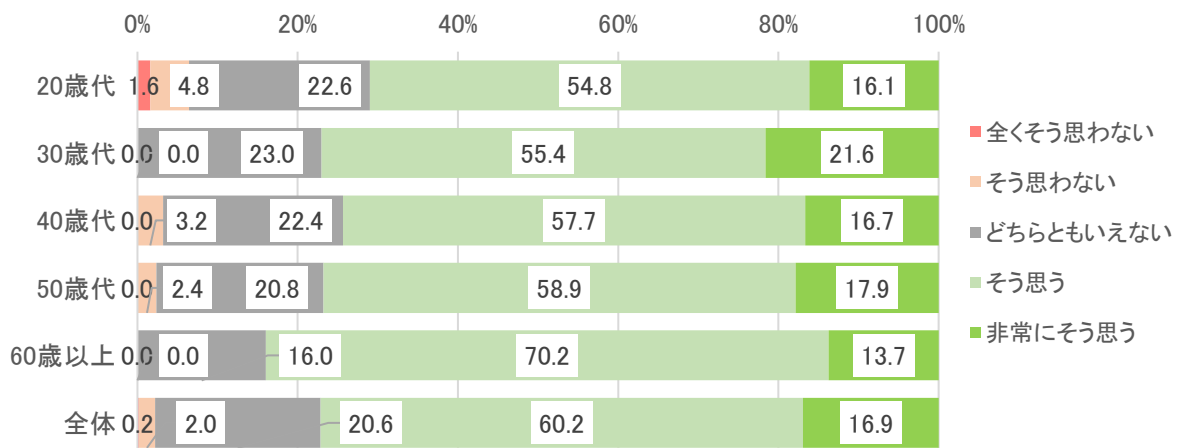
Q12_あなたは、原子力安全に関連するリスクの特徴を理解し、それらを考慮して判断をしていますか。



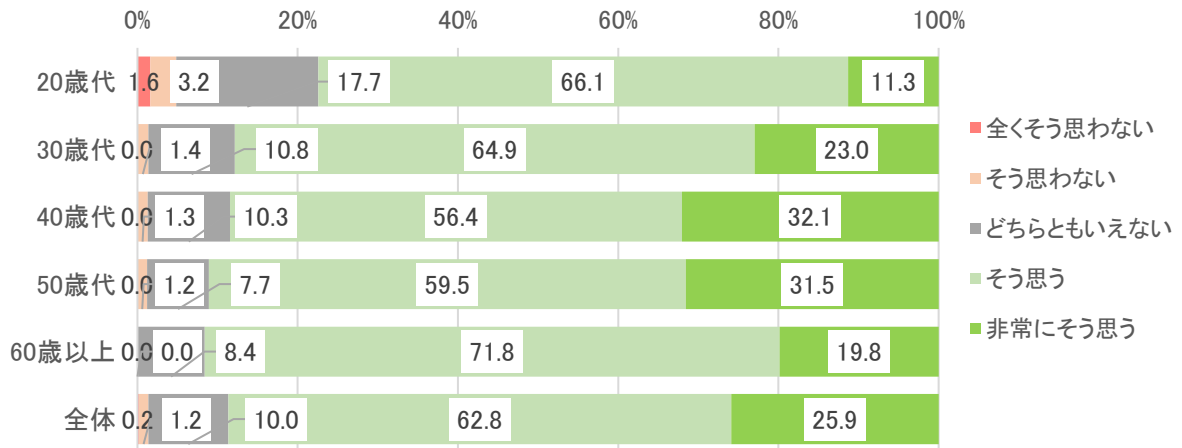
Q13_あなたは、何のものにもとらわれない独立かつ公平な判断をしていますか。



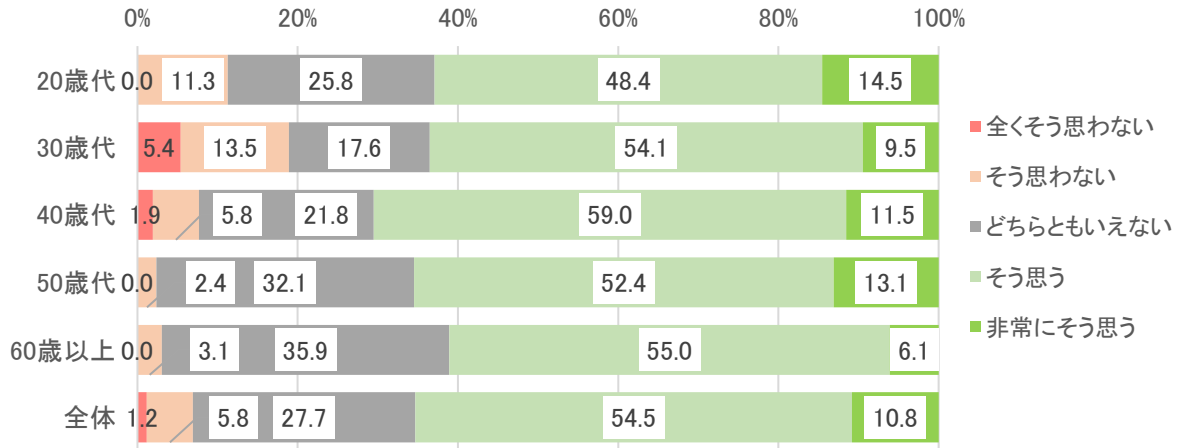
Q14_あなたは、自らの判断について、確かな根拠を示して論理的に説明ができますか。



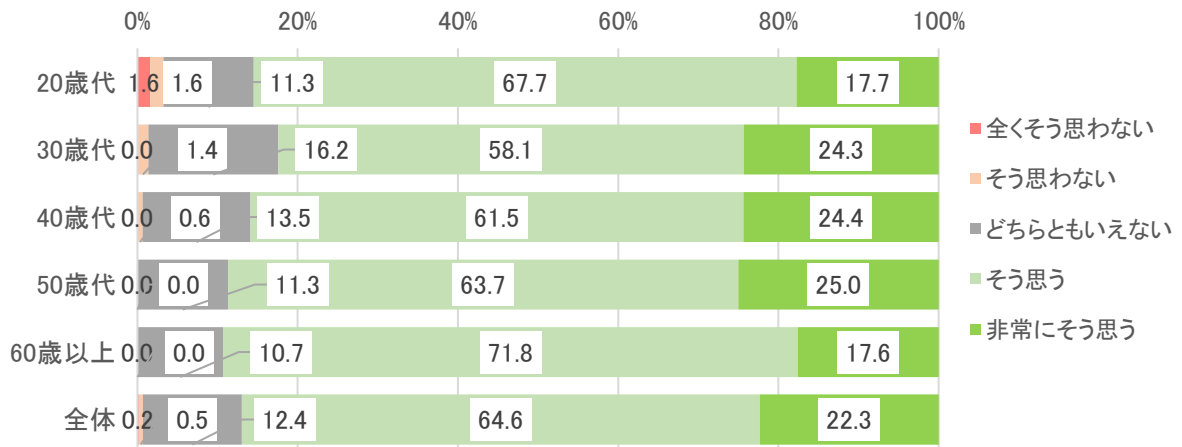
Q15_あなたは、業務における自身の役割、責任について十分理解していますか。



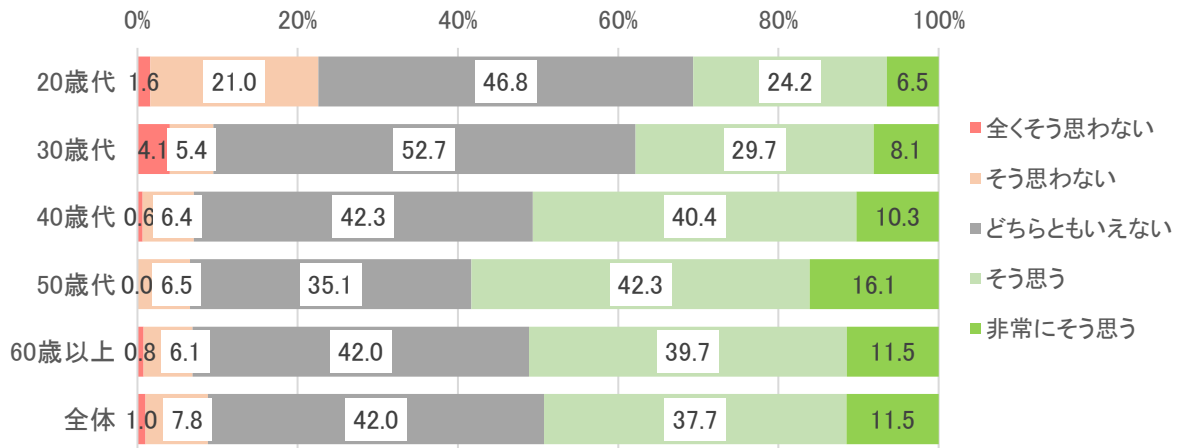
Q16_課室では、職員が責任を持って業務を遂行することができるように、職員に適切な権限を付与していますか。



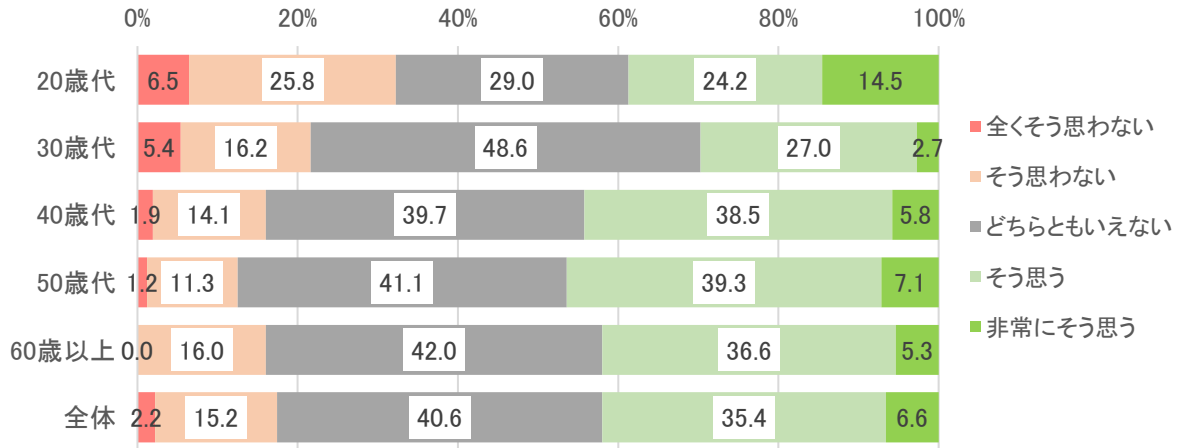
Q17_あなたは、日々のふるまいや業務の中で、安全に対して当事者意識をもって関与していますか。



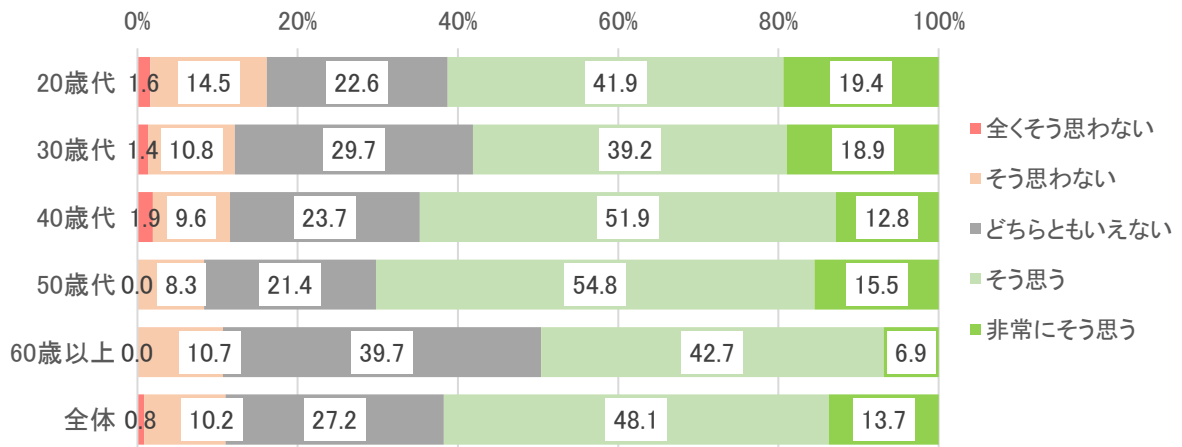
Q18_あなたは、安全文化醸成活動に積極的に関与していますか。



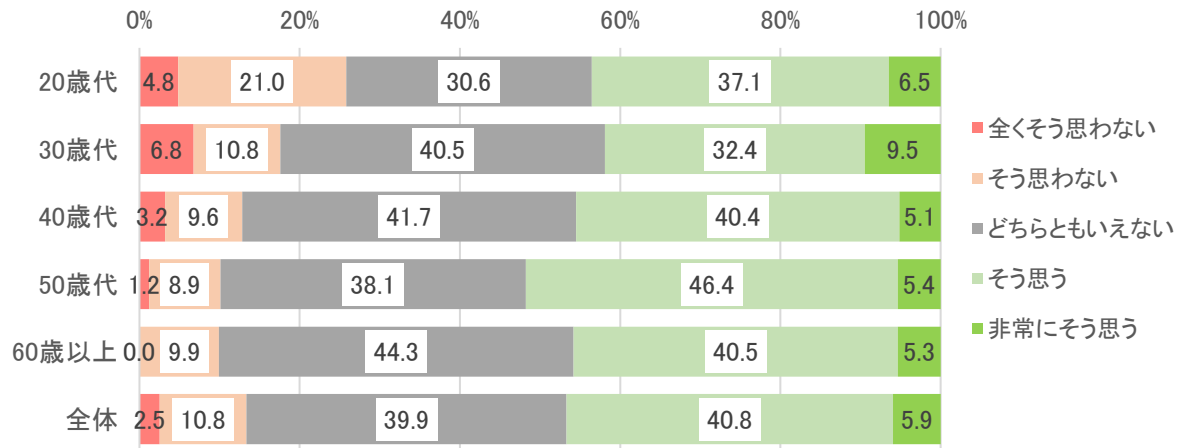
Q19_課室では、原子力安全に係る業務を的確に実施するため、必要な内容を網羅するわかりやすいマニュアル等が整備・管理されていますか。



Q20_あなたは、業務に関するマニュアル等を積極的に利用していますか。

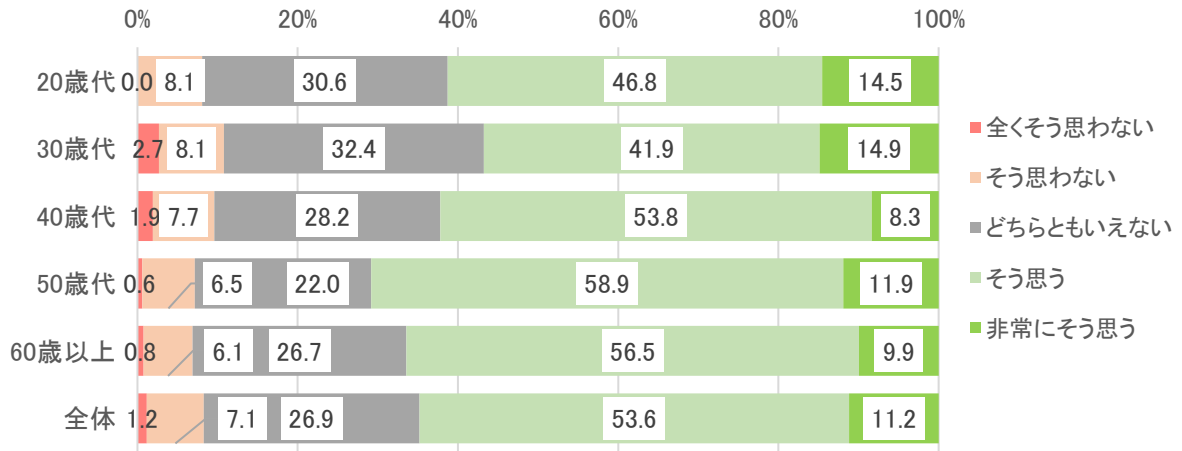


Q21_課室には、リスクや重要度に応じて重み付けし、優先して取り組むべき事項を選択する仕組みが整備され活用されていますか。

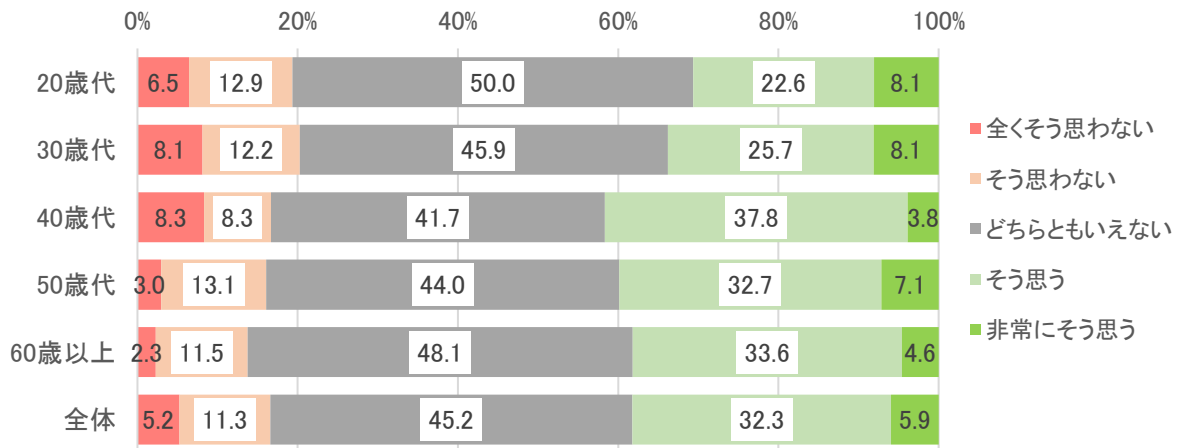


■ 指針 3

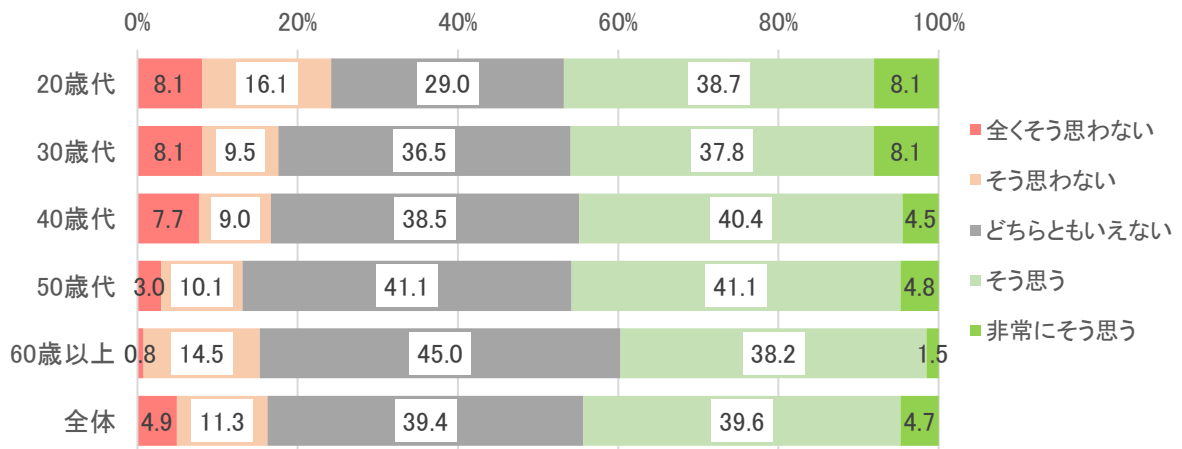
Q22_課室では、年度業務計画などで原子力安全に関する目的、目標、戦略が明確になっていますか。



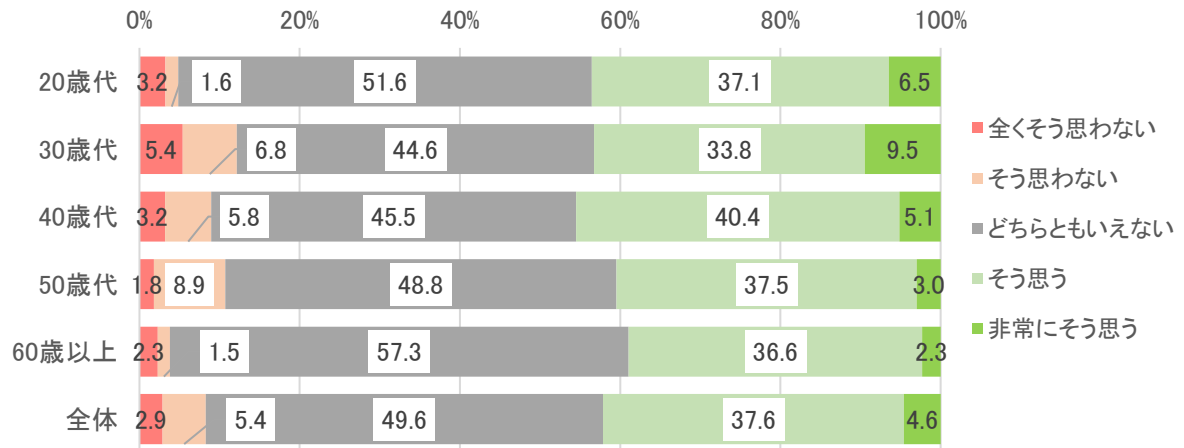
Q23_課室では、原子力安全が最優先に考慮された人員配置がなされていますか。



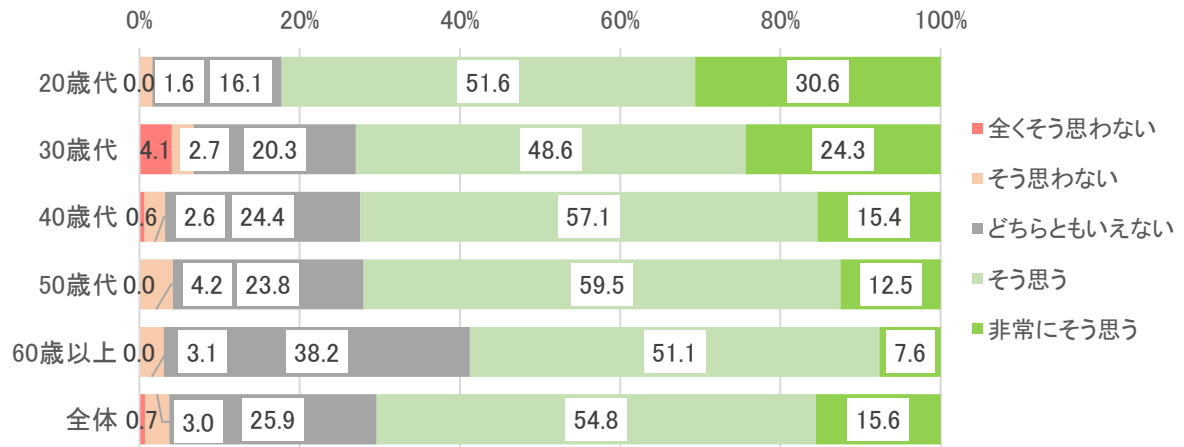
Q24_課室では、業務を的確に遂行するために、適性や能力を考慮した人員配置がなされていますか。



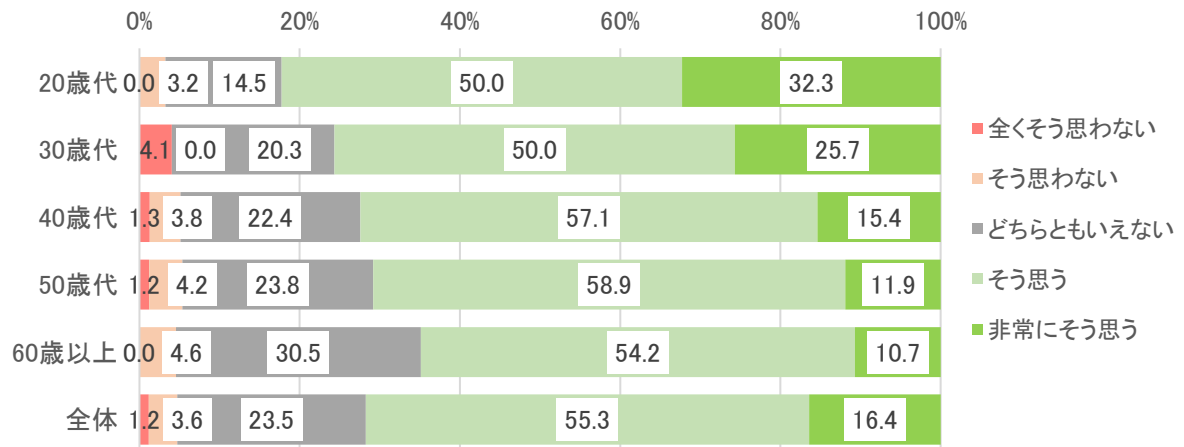
Q25_課室では、原子力安全が最優先に考慮されて、予算が配分されていますか。



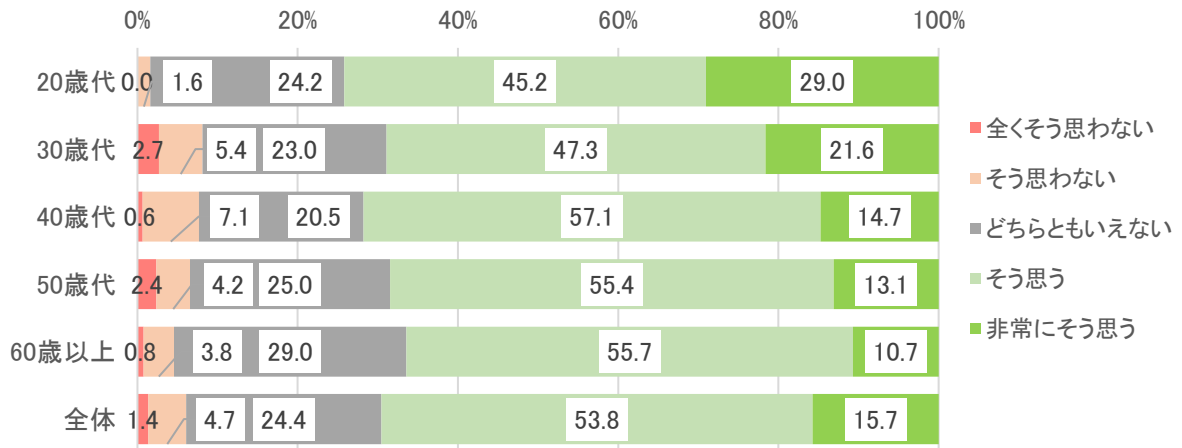
Q26_課室では、課室長は、職員からの異なる意見を積極的に受け入れていますか。



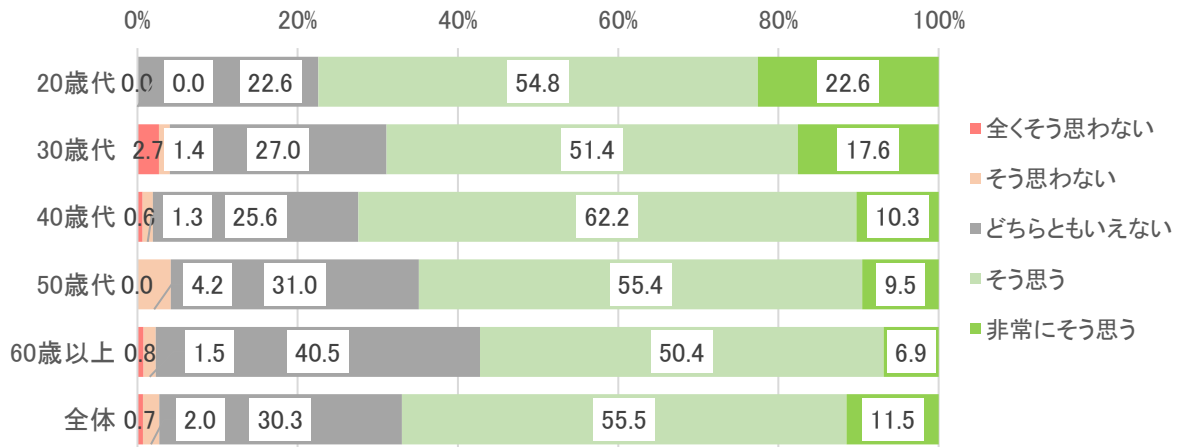
Q27_課室では、課室長は、職員に積極的に議論を促すなど、自由闊達に議論ができる環境づくりを行っていますか。



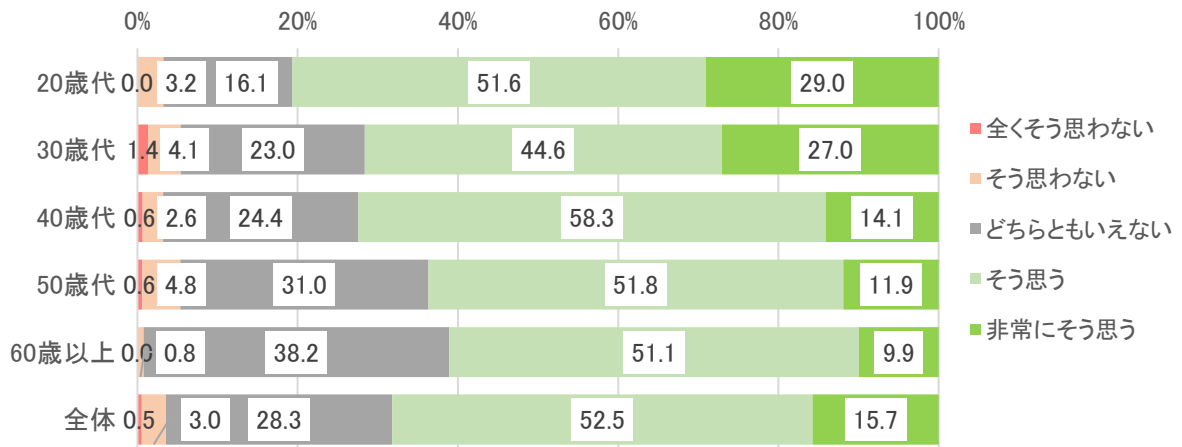
Q28_課室では、課室長は、現場に足を運び、直接業務の現状を確認していますか。



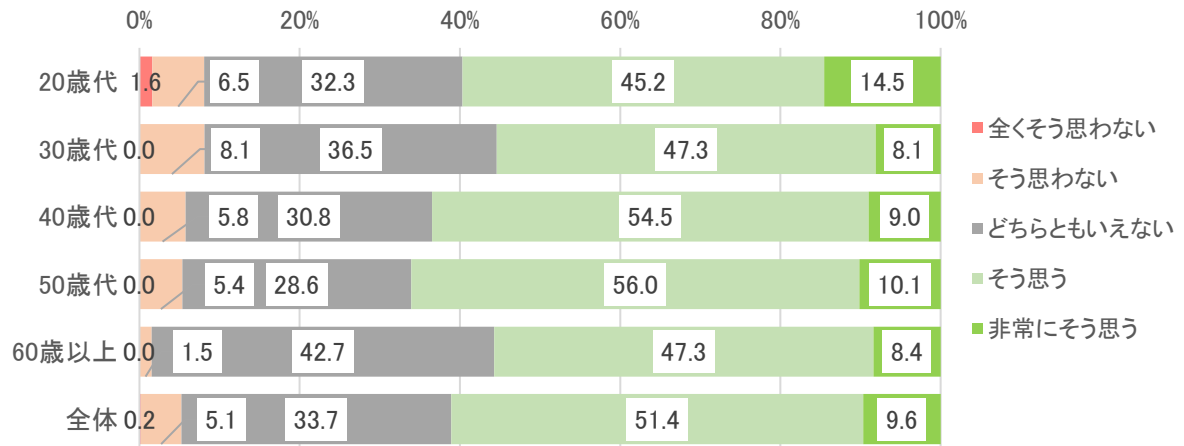
Q29_課室では、課室長は、職員が安全を促すふるまいをしたときには褒め、また、安全面で懸念があるときは指導していますか。



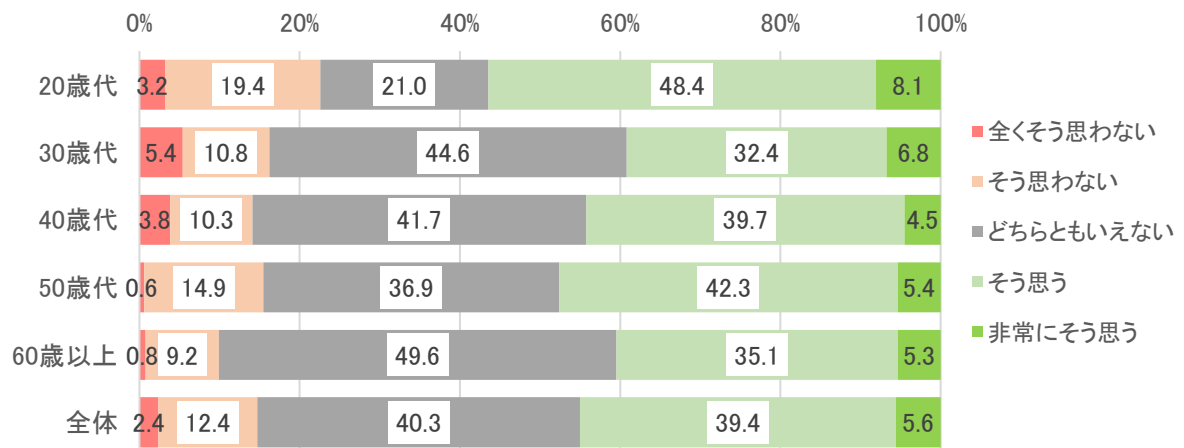
Q30_課室では、課室長は、安全を最優先する姿勢と行動を率先して示しており、尊敬できる手本として評価できますか。



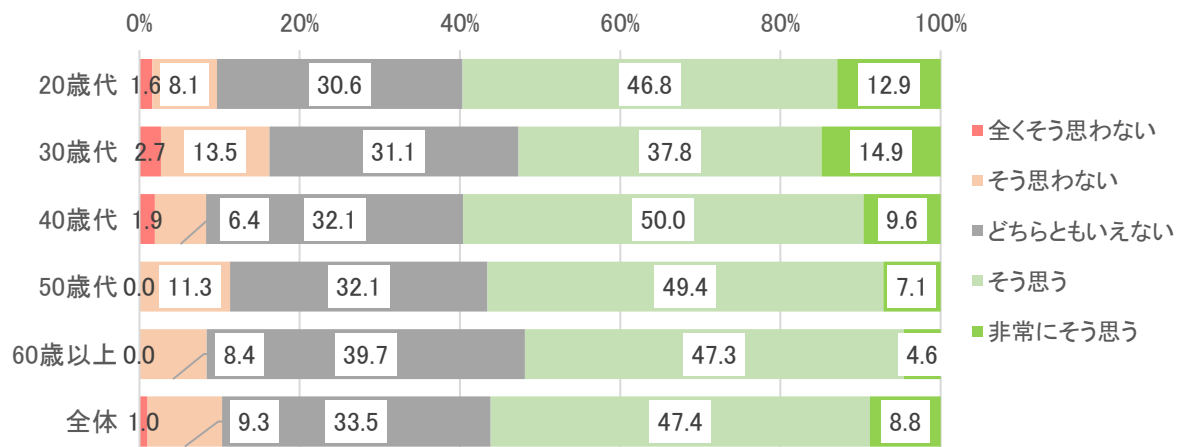
Q31_課室では、安全が他の要素(前例・効率性・核セキュリティなど)と対立する場合に、安全が確保されるよう十分に熟考・議論されていますか。



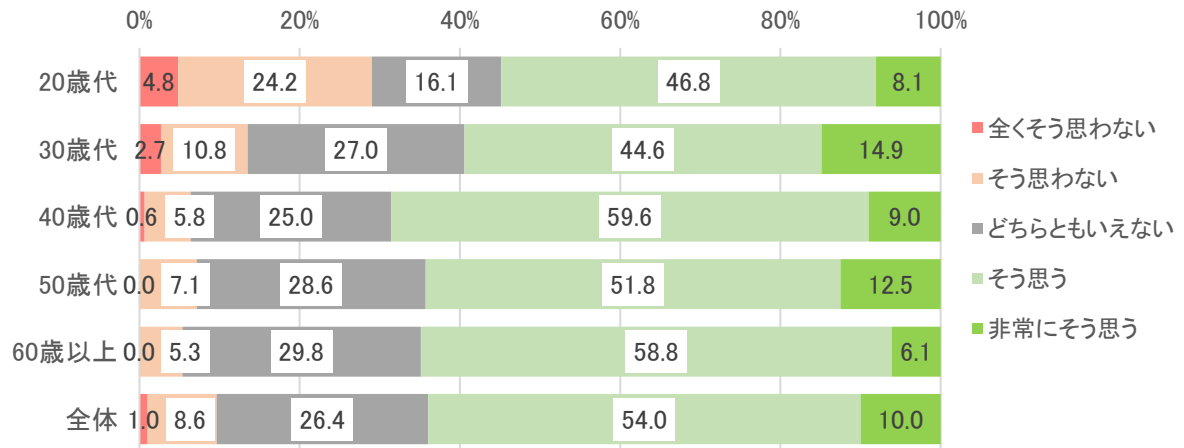
Q32_課室では、安全文化を醸成するため、課内研修や対話等の工夫を行っていますか。



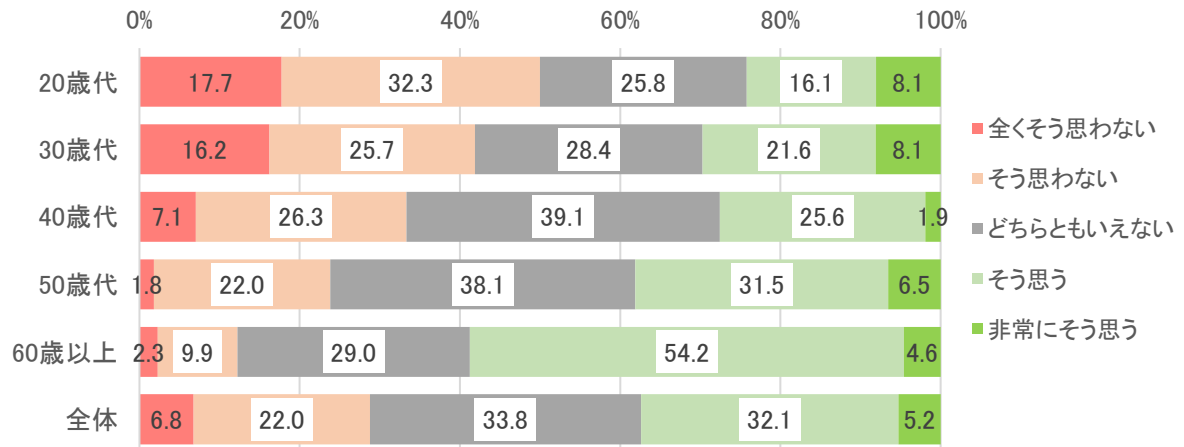
Q33_原子力規制委員会委員や幹部職員は、安全に関する経験や事例を十分に職員に伝えていますか。



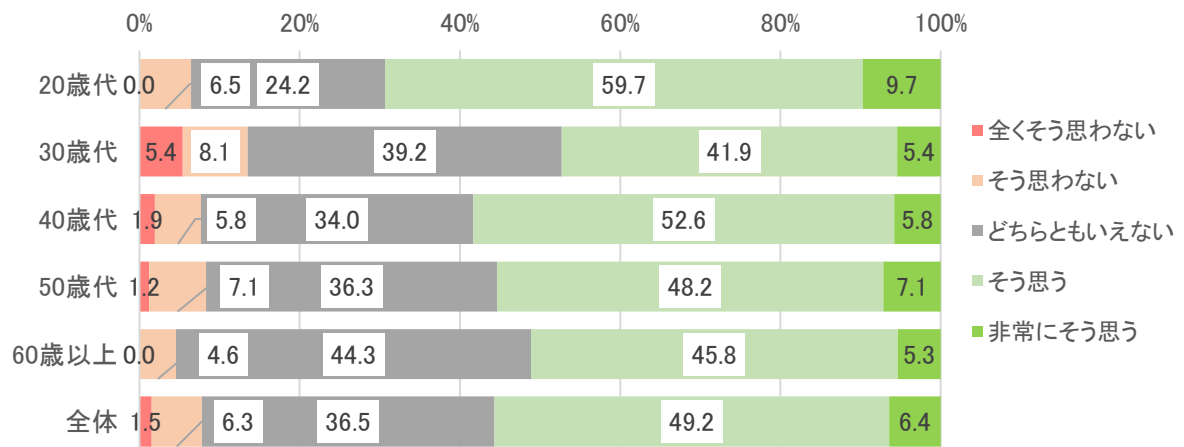
Q34_あなたは、ケアレスミスが少なくなるよう、職場の整理整頓を行っていますか。



Q35R_課室の職場環境は、超過勤務の常態化など、職員の的確な判断と行動を阻害する恐れが存在しますか。

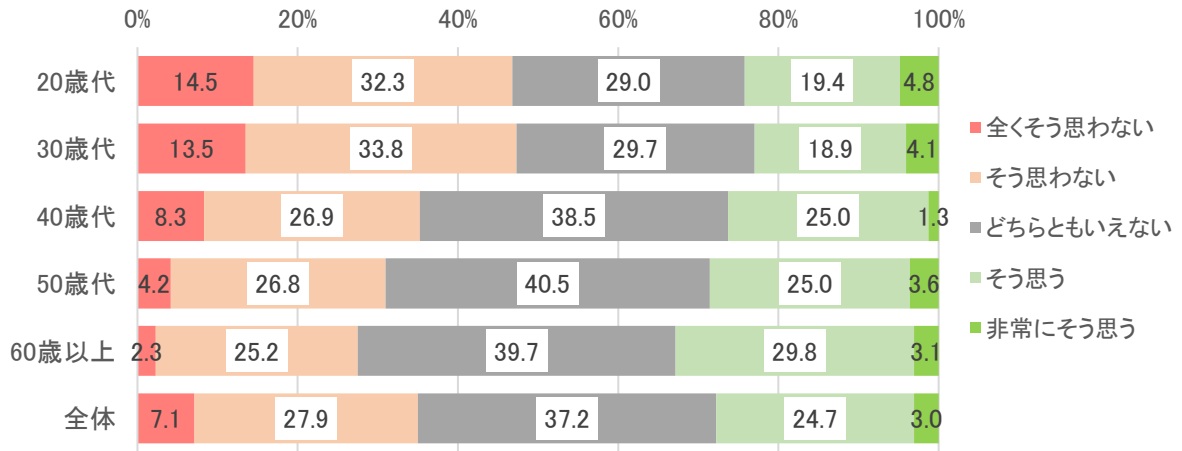


Q36_課室では、課室長は、組織に安全を軽視する兆候がないか常に心を配り、職員が高いモチベーションを持続ける環境を整備できるよう努めていますか。

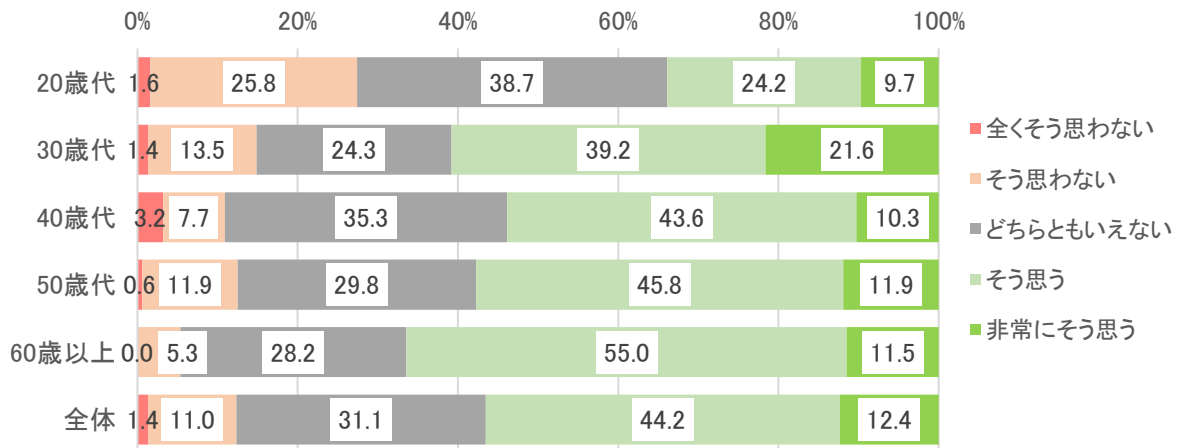


■ 指針 4

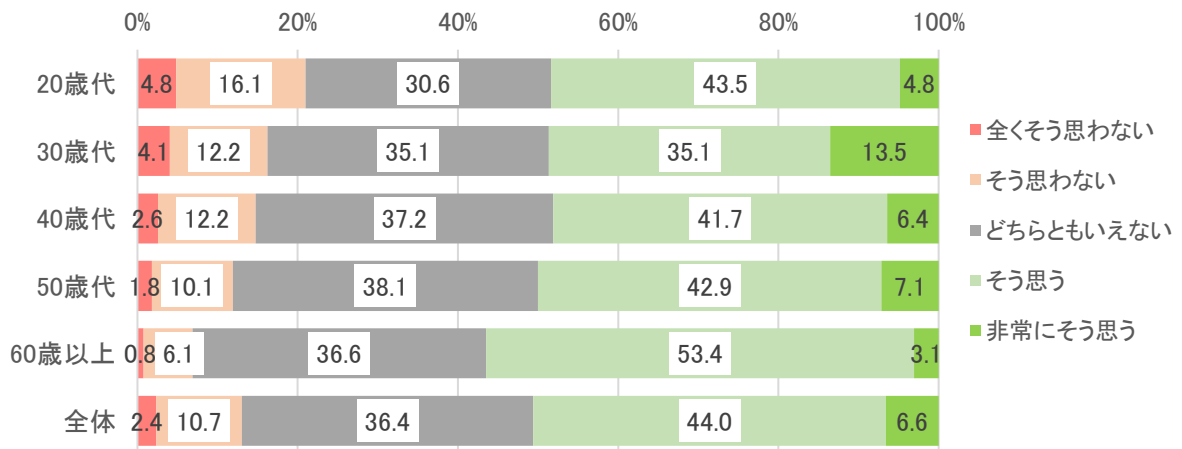
Q37R_課室には業務遂行に当たって、暗黙の約束ごと、決まりごとが多く、人事異動等の際にノウハウが伝承されない等、組織的に学習が行われていない恐れがありますか。



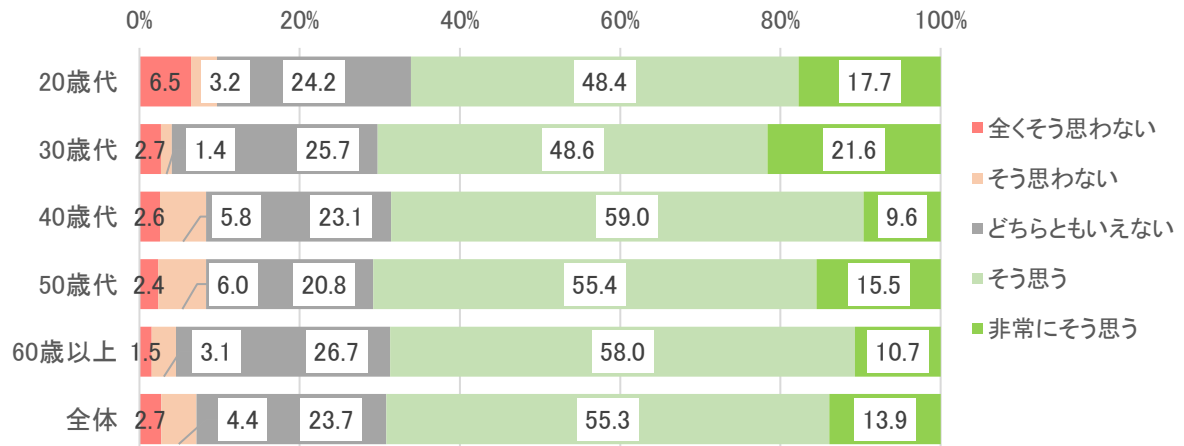
Q38_あなたは、他業種や海外で得られた有益な経験や情報を入手し、自身の業務に活用していますか。



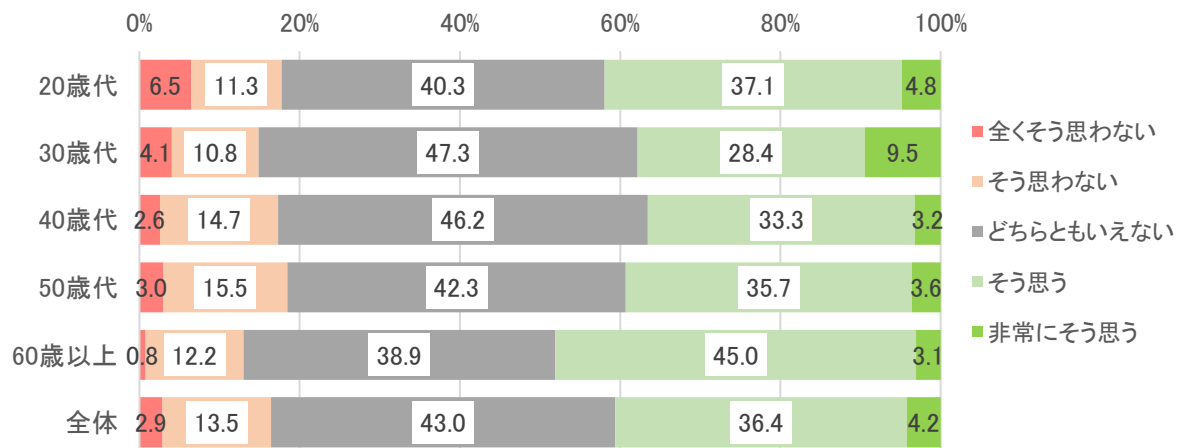
Q39_原子力規制庁には、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るための研修制度が十分準備されていますか。



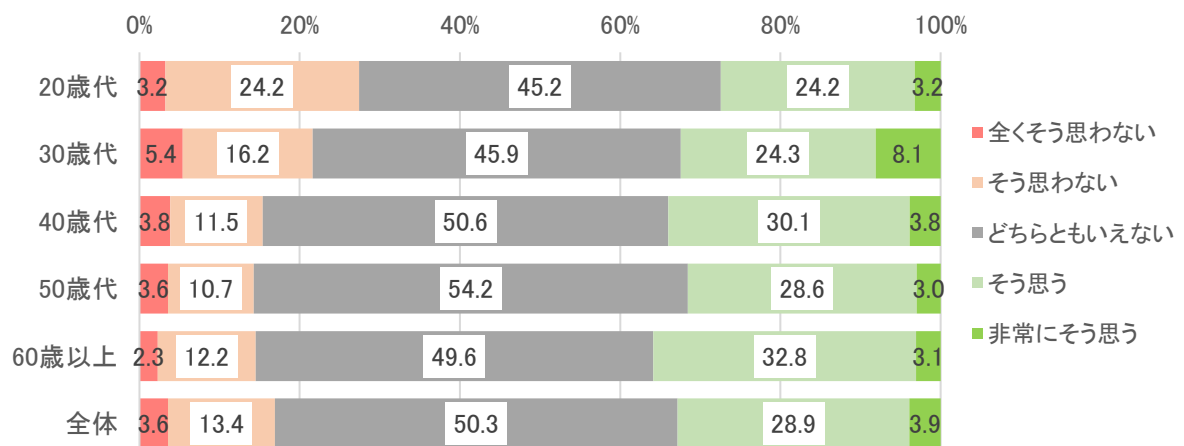
Q40_課室では、業務に必要な力量向上のため、研修に積極的に参加することが奨励されていますか。



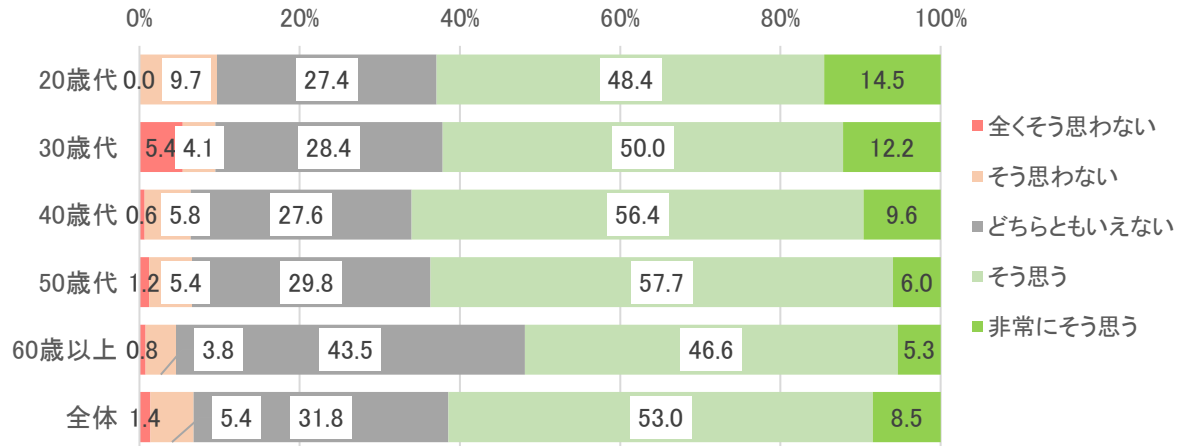
Q41_課室では、安全を支える高度な科学的・技術的専門性を得るためOJT等の職員の能力向上プログラムの開発、技術伝承の工夫が独自の取組として行われていますか。



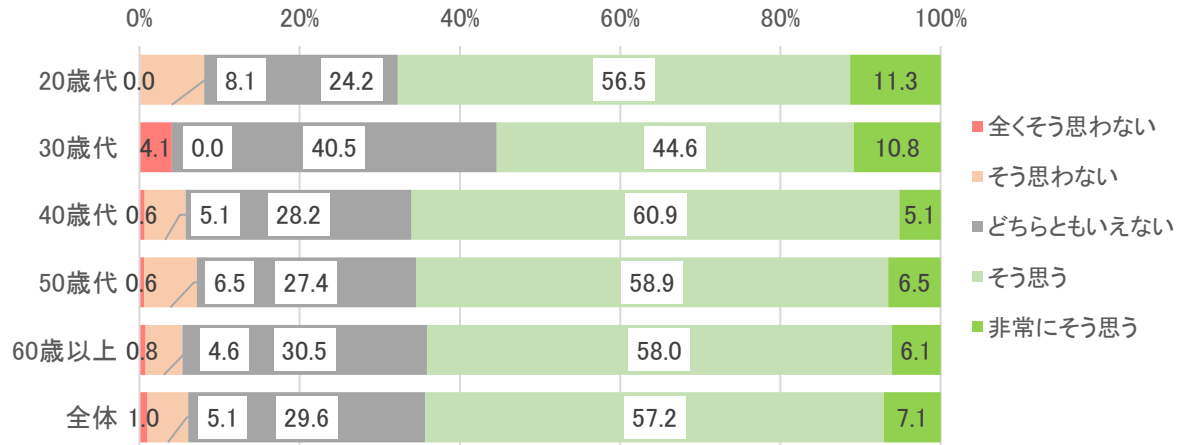
Q42_原子力規制庁には、リーダーシップ能力を向上させるために、研修や教材等のツールが十分準備されていますか。



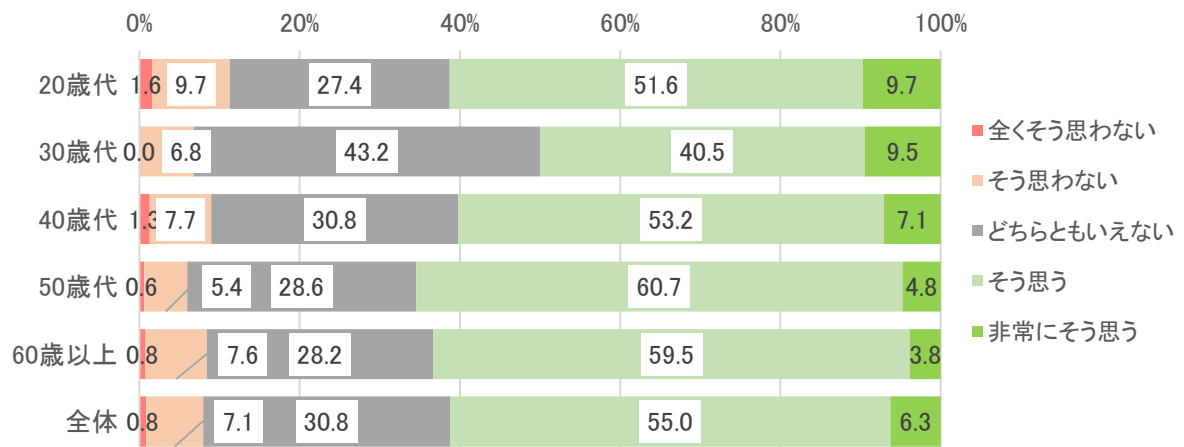
Q43_課室では、職員が、大きな問題だけではなく、大きな問題につながりうる些細な問題についても積極的に報告することが奨励されていますか。



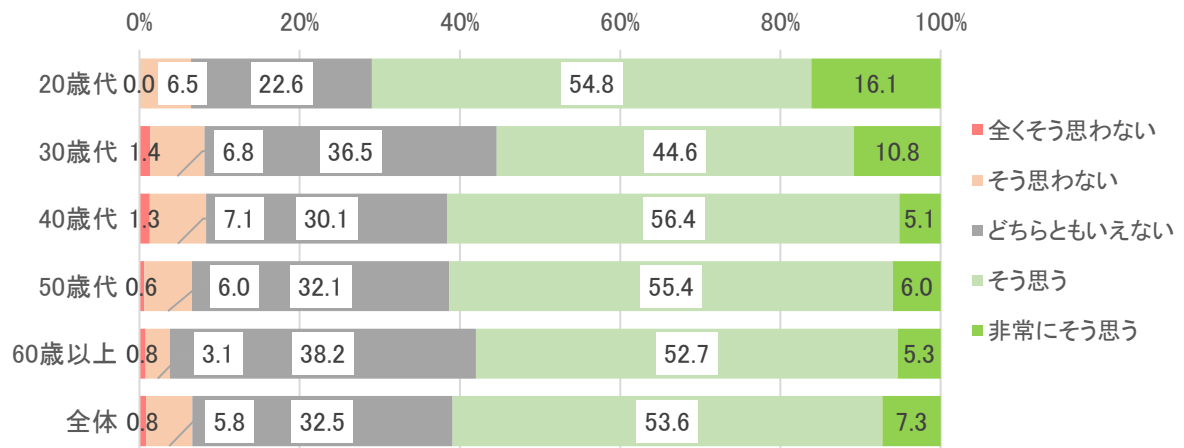
Q44_課室では、問題が起きた時、原因を特定し、他の領域にも同様の問題が存在していないか確認がなされていますか。



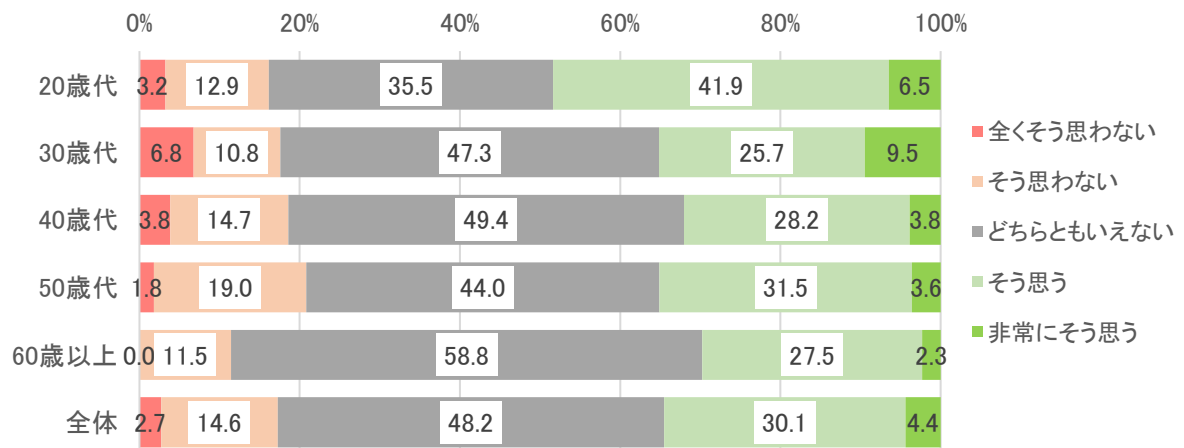
Q45_課室では、問題が適切に改善され、重要な教訓が共有されていますか。



Q46 課室では、発生した様々な問題を総合的に分析し、同様の問題が起こらないよう対策の検討・実施が行われていますか。

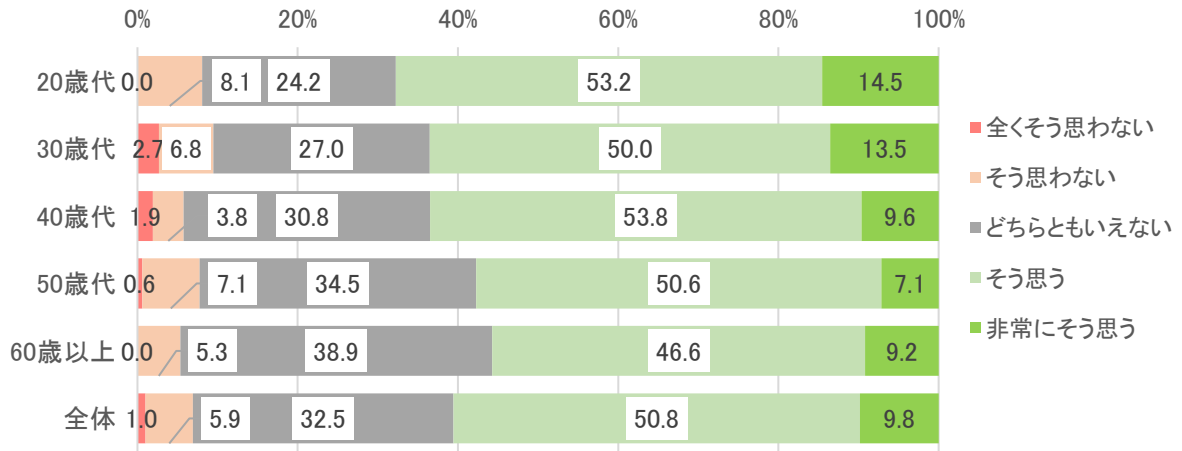


Q47 課室では、自らの業務について、安全上のリスクを定期的に評価し、フォローアップする仕組みが整備され、活用されていますか。

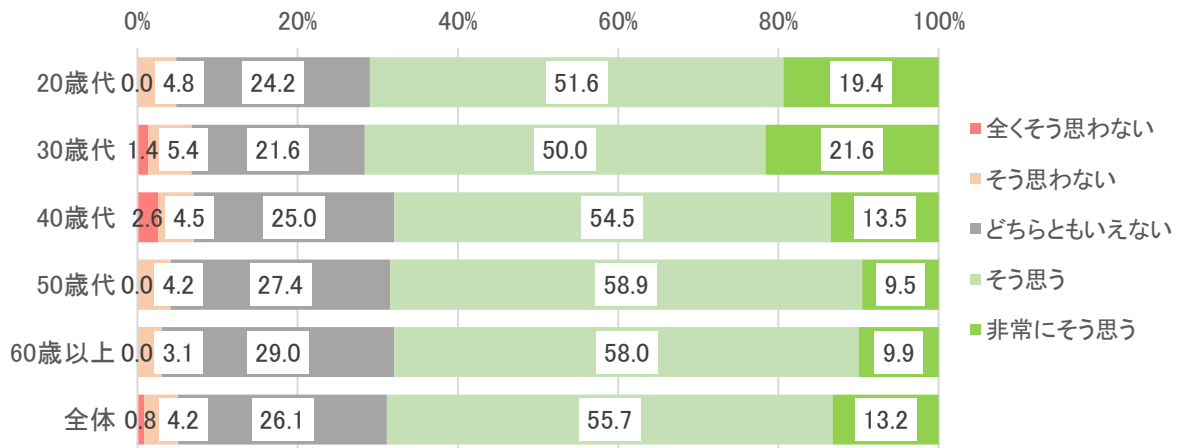


■ 指針 5

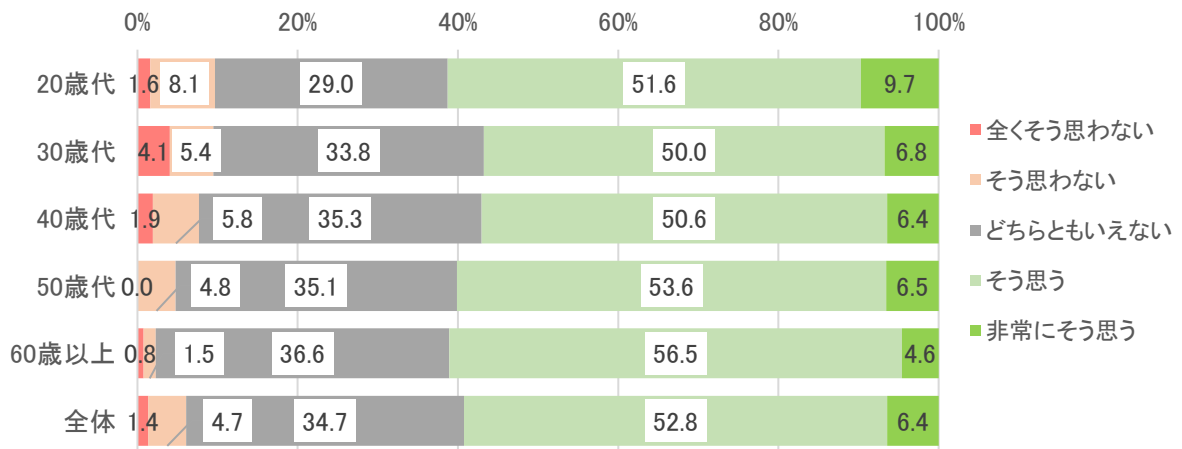
Q48_ 課室では、原子力安全に関する忌憚のない議論が自由活発になされることが奨励されていますか。



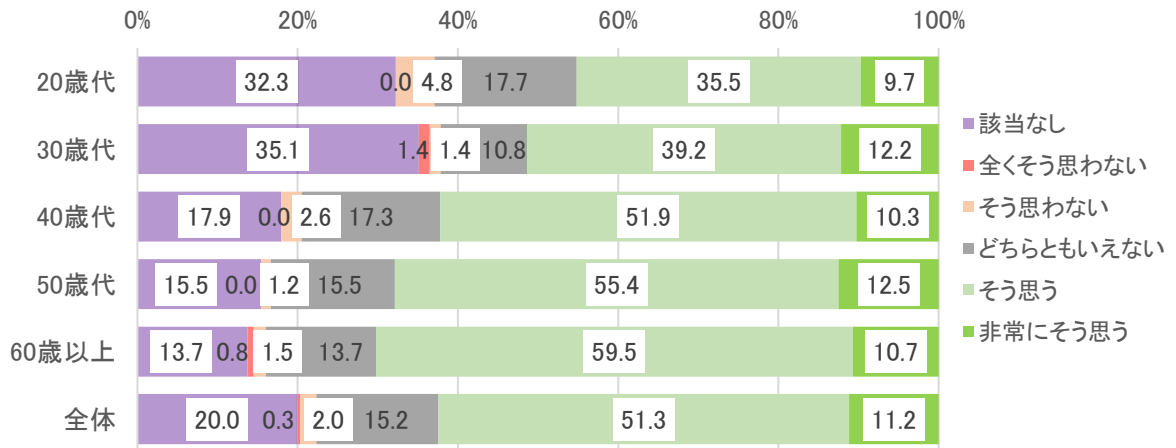
Q49_ あなたは、原子力安全上の課題について、上司や同僚と異なる意見を持つとき、忌憚なく意見を表明していますか。



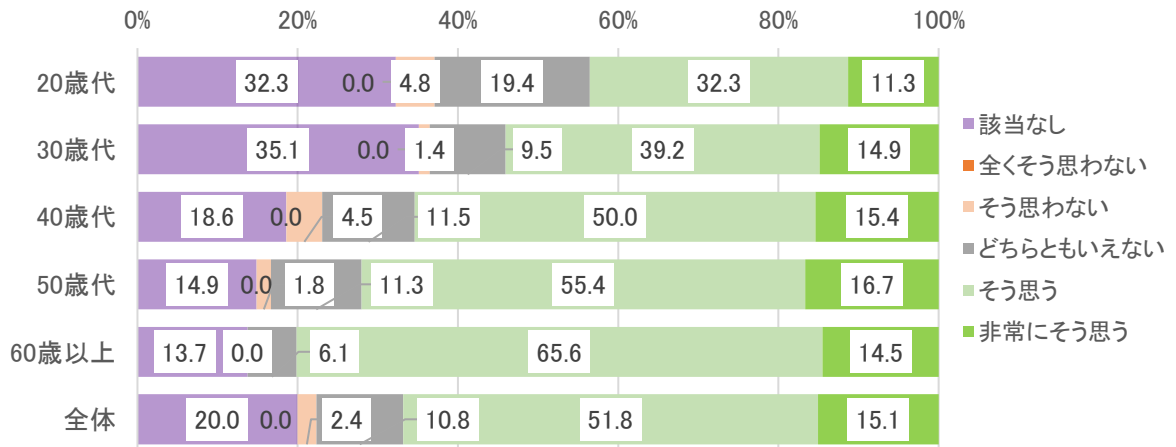
Q50_ 課室では、意見の対立などが生じた場合、適切かつ公平な方法で解決がなされていますか。



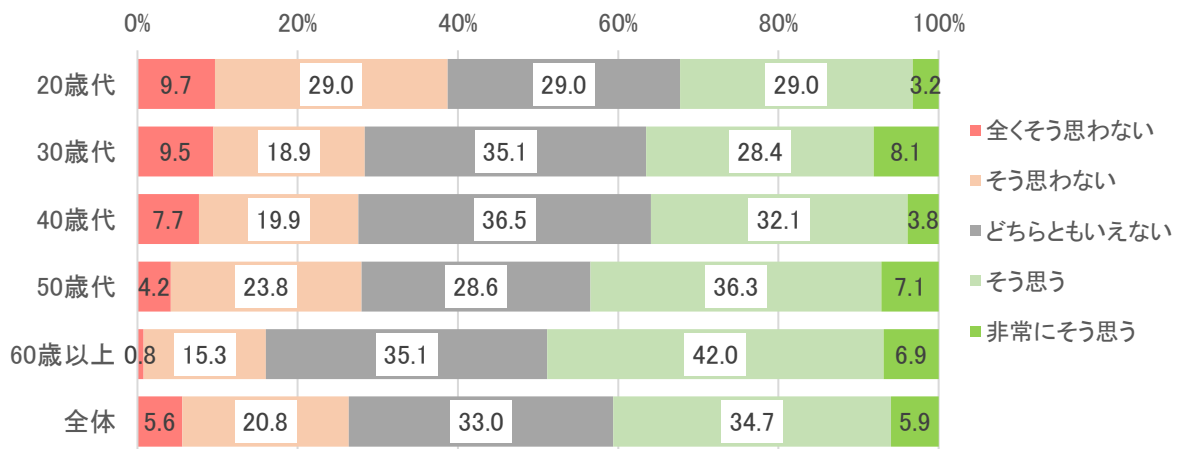
Q51_あなたは、業務において、被規制者に対し、原子力安全の一義的な責任が被規制者にあることを意識付け、自律的な取組を促していますか。



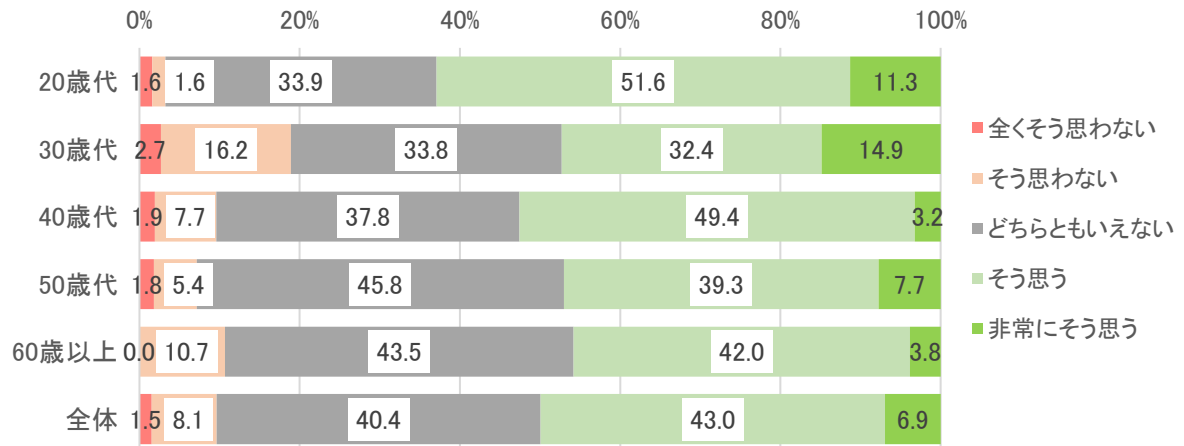
Q52_あなたは、被規制者との距離を適切に維持し、専門的な知見をもって論理的に対応していますか。



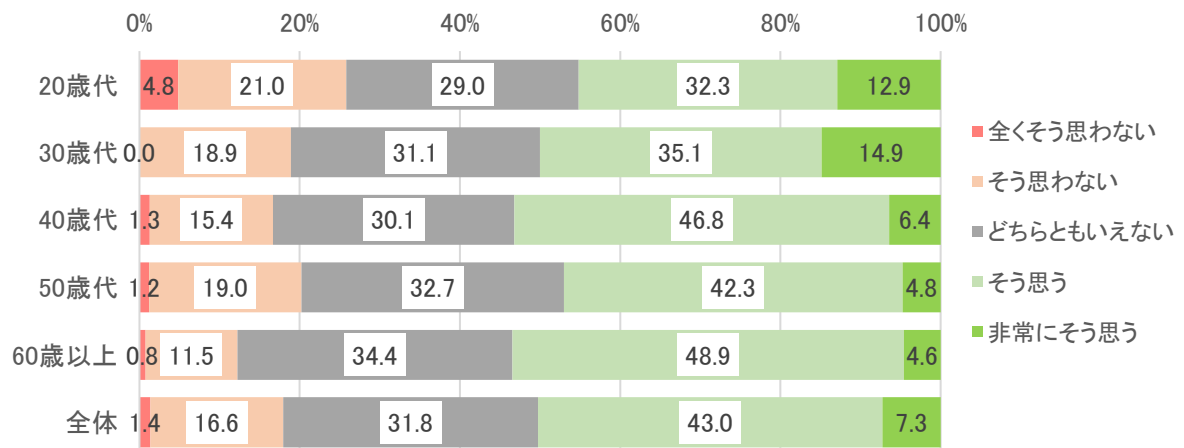
Q53R_課室では、職員間の信頼関係やチームワークに危うさを感じることがありますか。



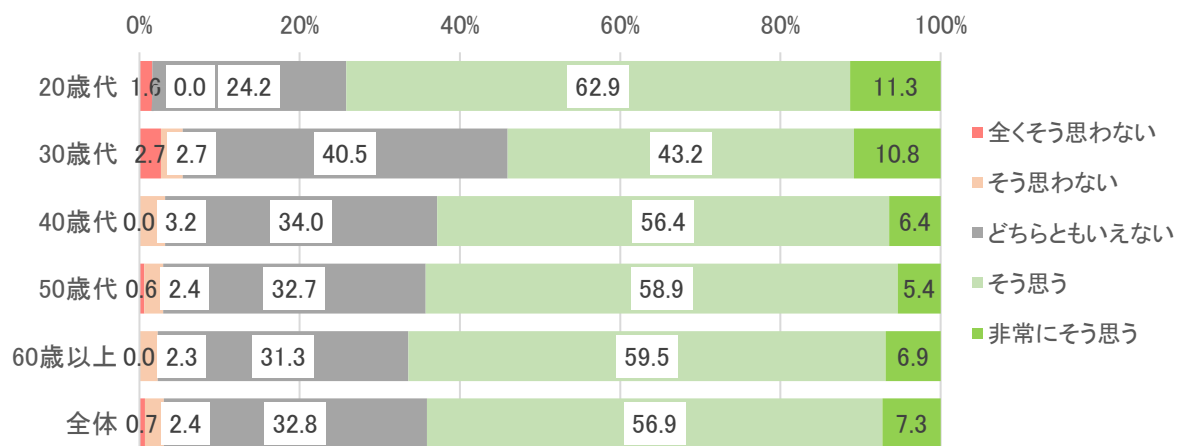
Q54_あなたは、安全を向上させるため必要なときに、課室を越えた協力・チームワーク・コミュニケーションがうまくできていますか。



Q55R_あなたは課室において、業務での失敗やヒヤリハット(要改善事項に発展しそうな案件)等について、率直な議論や相談が難しい雰囲気を感じますか。

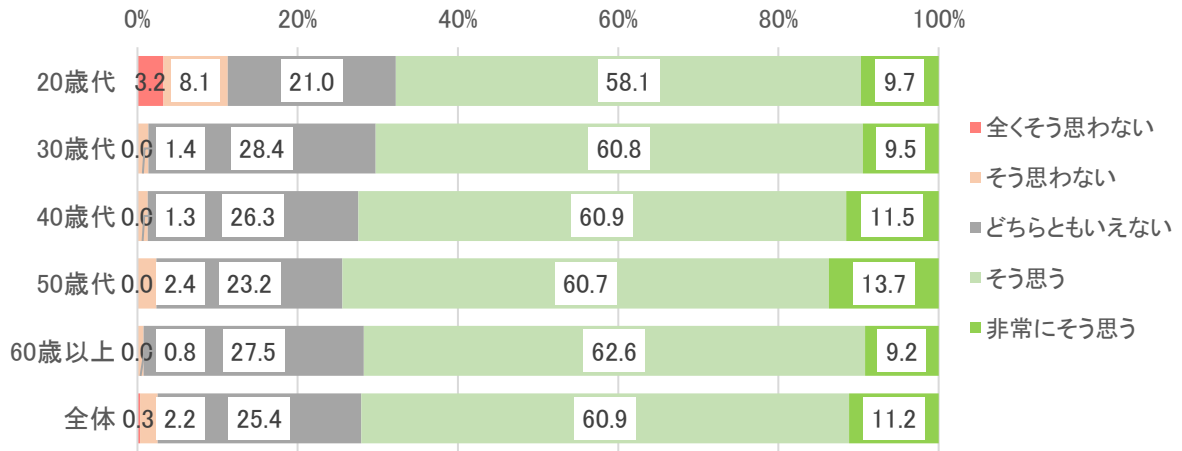


Q56_課室では、情報を一般向けにオープンかつわかりやすく伝え、質問・問い合わせがあった場合は適切な回答がなされていますか。

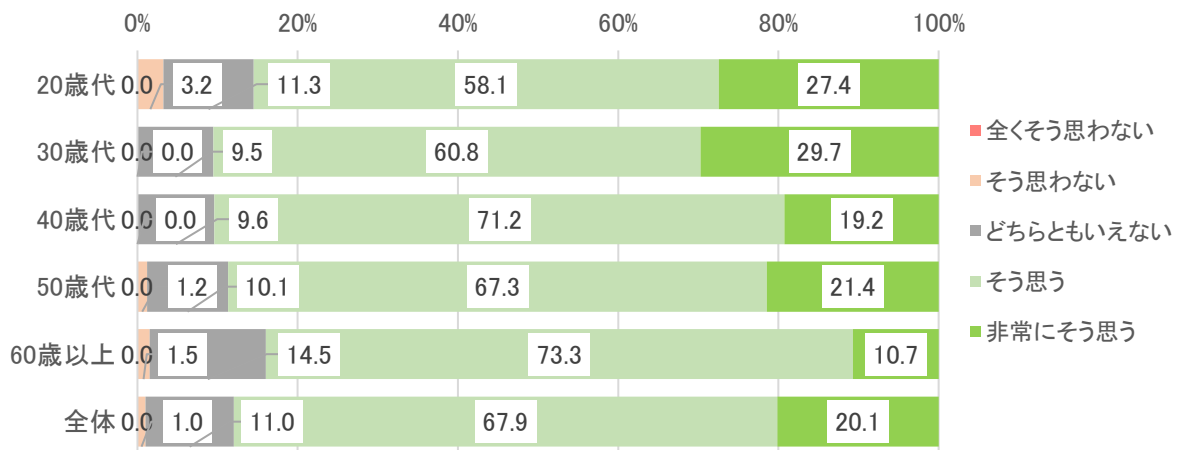


■ 指針 6

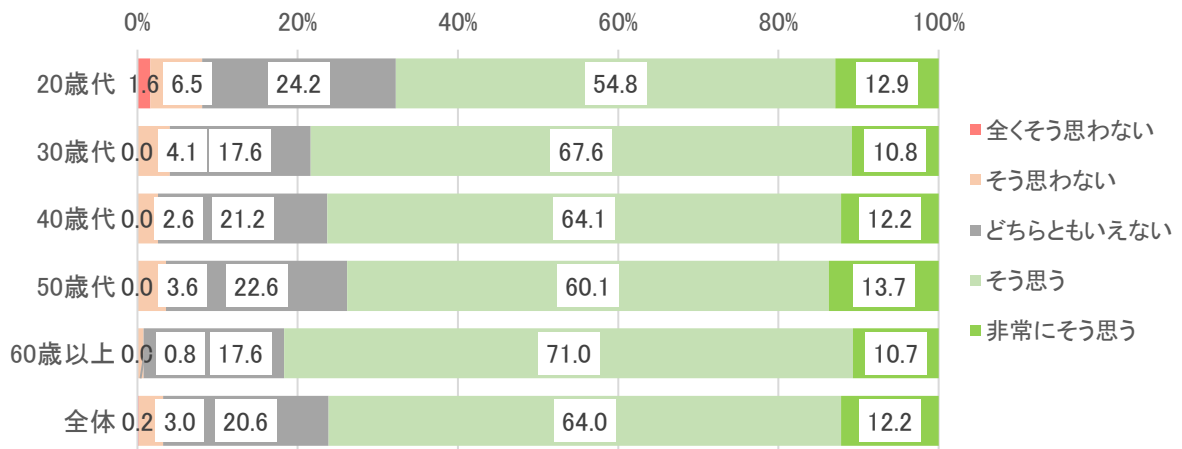
Q57_あなたは、自身の業務や作業環境に関して、安全上の弱点はないか、更なる向上の余地はないかなど、慢心することなく、常に問いかける姿勢を意識していますか。



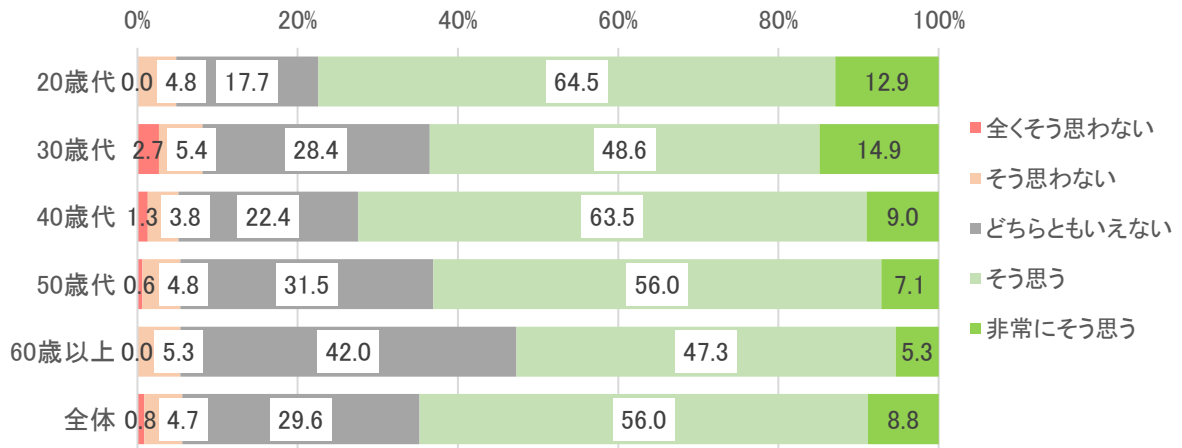
Q58_あなたは、自身の業務を行う上で、疑問を感じたときには立ち止まり、上司や同僚にアドバイスを求めますか。



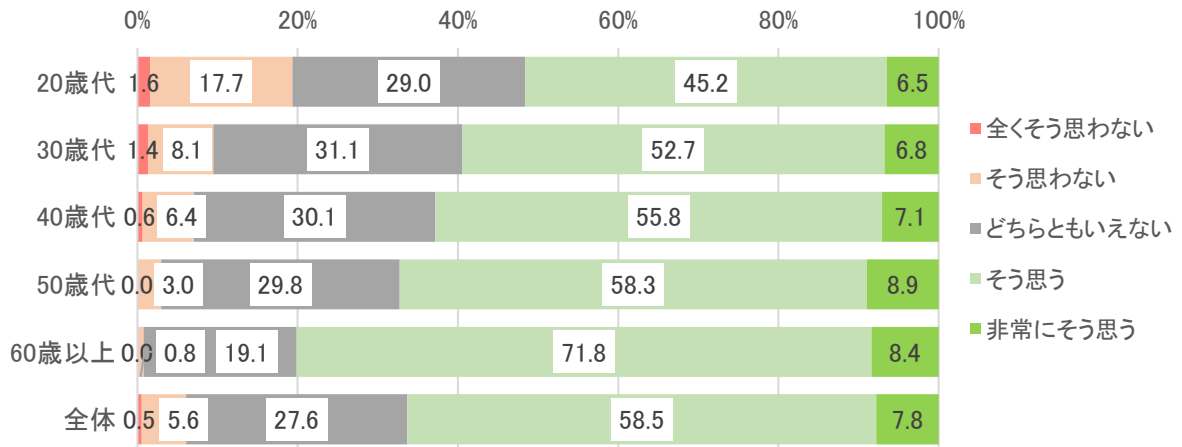
Q59_あなたは、自身の業務を行う上で、前提条件を確認し、それを鵜呑みにせず、必要に応じて異なる観点で業務全体を見直すようにしていますか。



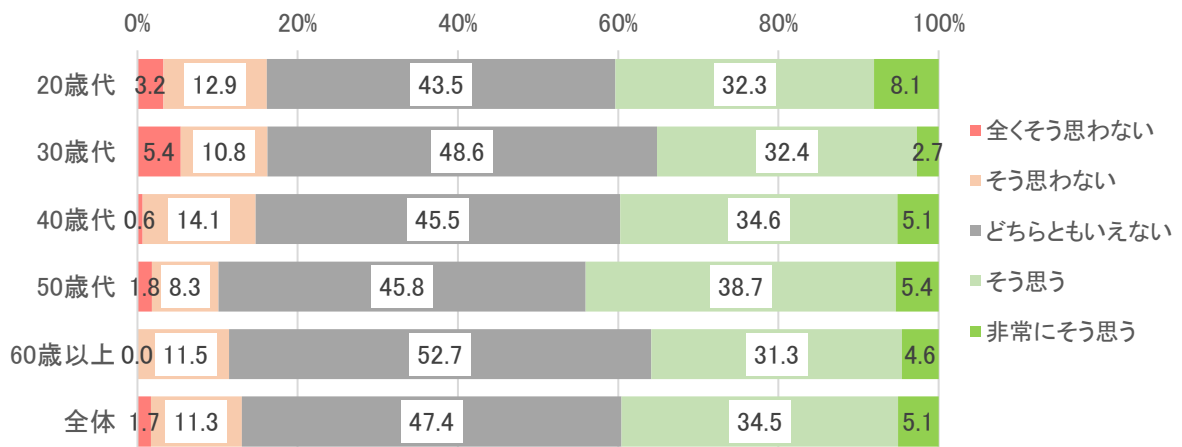
Q60_課室では、職員が質問すること、懸念を挙げること、提案をすることが奨励されていますか。



Q61_あなたは、自身の業務を行う上で、必要な知識を持ち、前後の工程や段取りを考慮し、業務の運用や進捗管理がうまくできていますか。

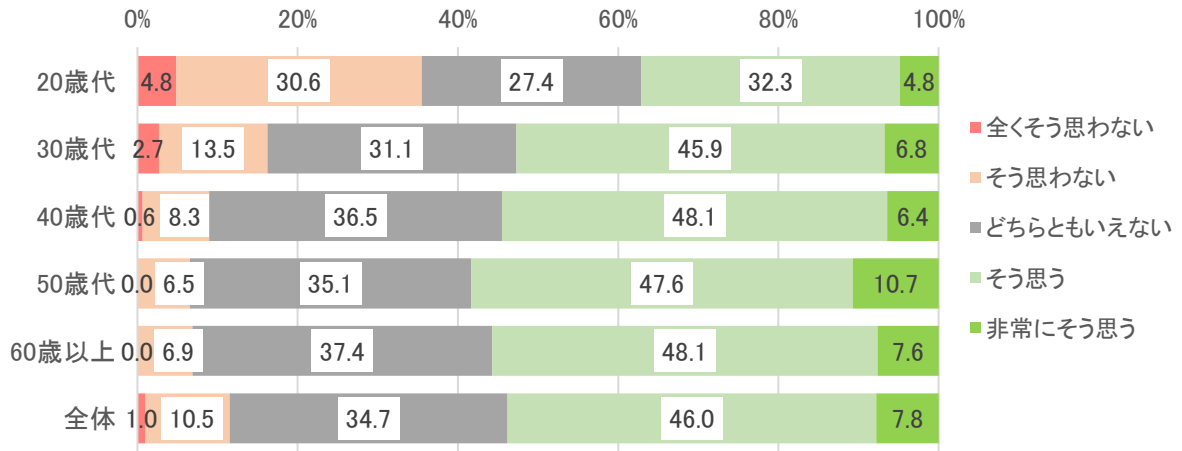


Q62_課室では、業務のPDCAサイクルの中で、原子力安全についても自己評価を行い、改善する機会を設けていますか。

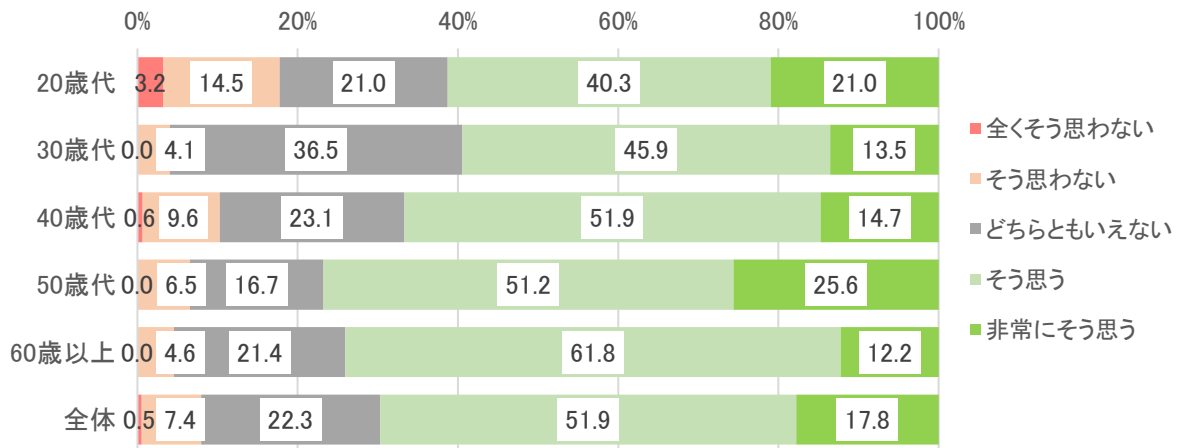


■ 指針 7

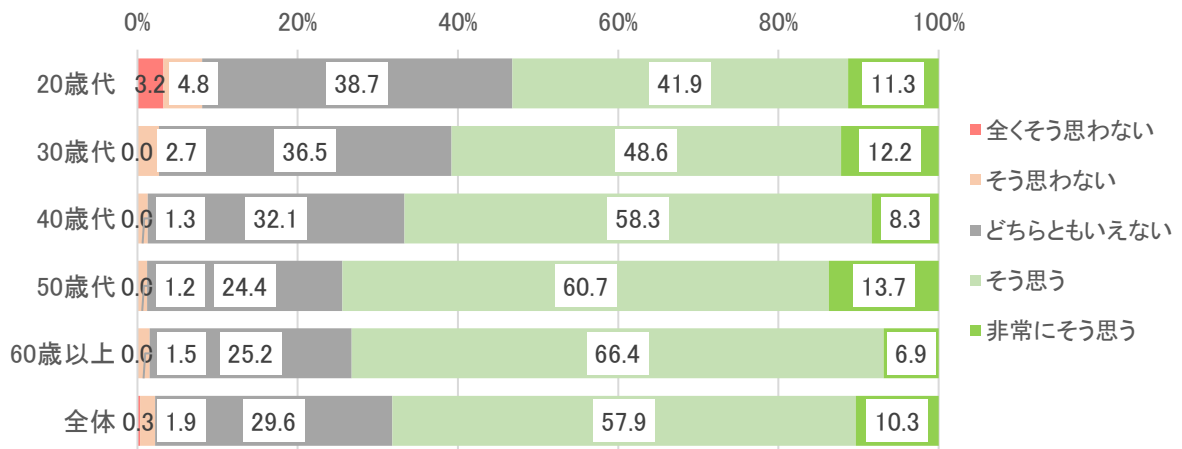
Q63R_あなたは、安全への配慮よりも、作業の効率や速さを優先することがありますか。



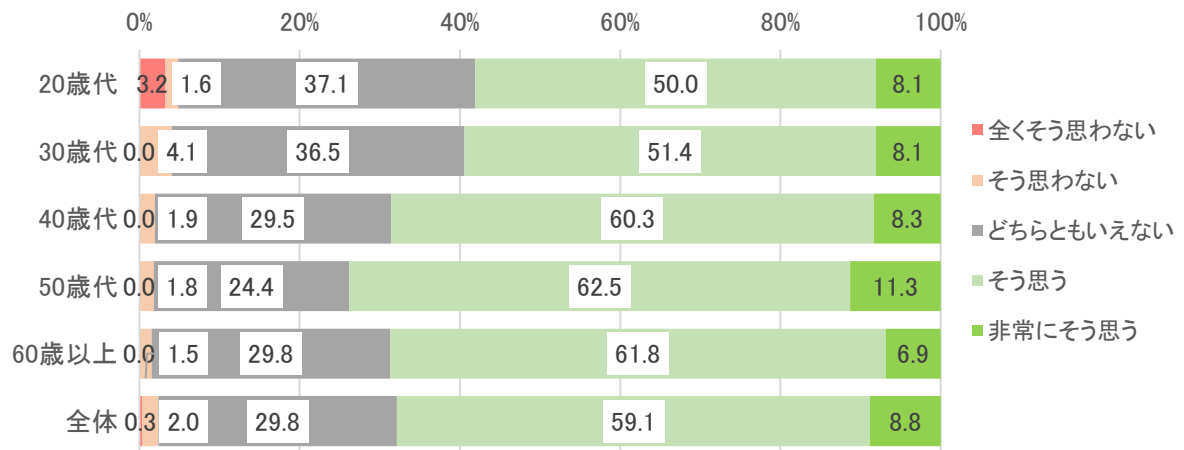
Q64R_あなたは、大丈夫だと自信があるときには、法令等の確認を怠ったり、作業の手順やマニュアル等に従わないことがありますか。



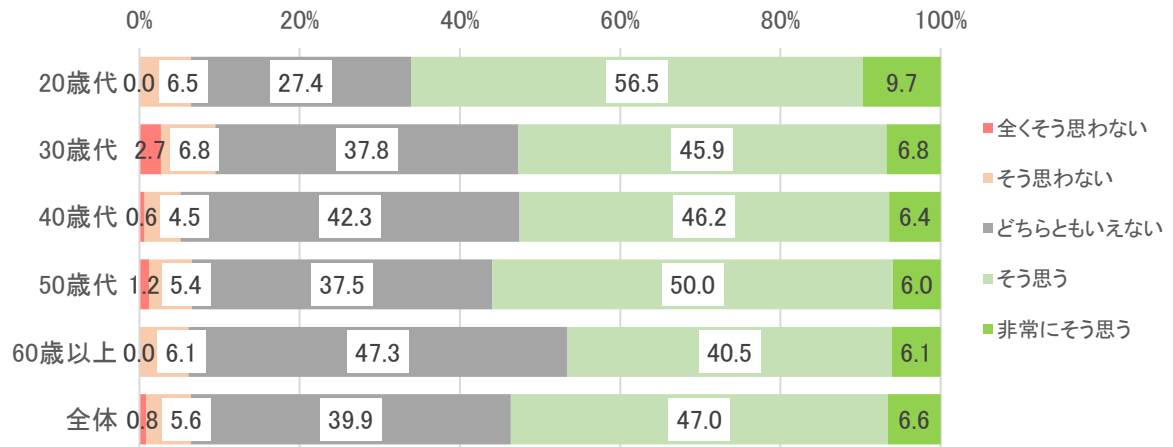
Q65_あなたは、安全に関する課題について、起こり得る最悪の事態まで考慮し、より安全側の立場に立った判断を行っていますか。



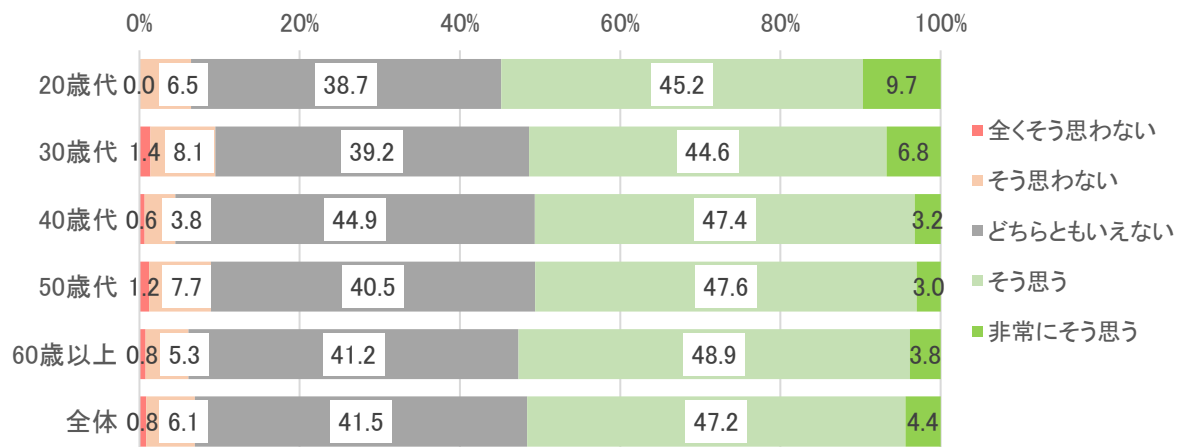
Q66_あなたは、安全に関する課題について、先延ばしすることなく迅速に行動していますか。



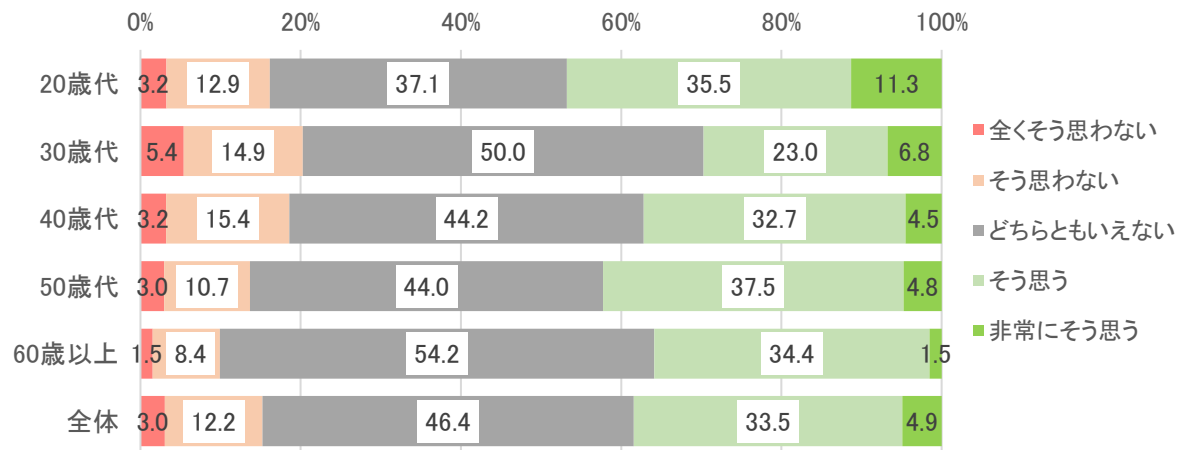
Q67_課室では、ルールやマニュアル等の改正に際して、変更による安全などへの影響を考慮した議論が十分行われていますか。



Q68_課室では、意思決定を行う際、様々な要因やリスクの影響を確認するために、関連するすべての情報源が確認されていますか。

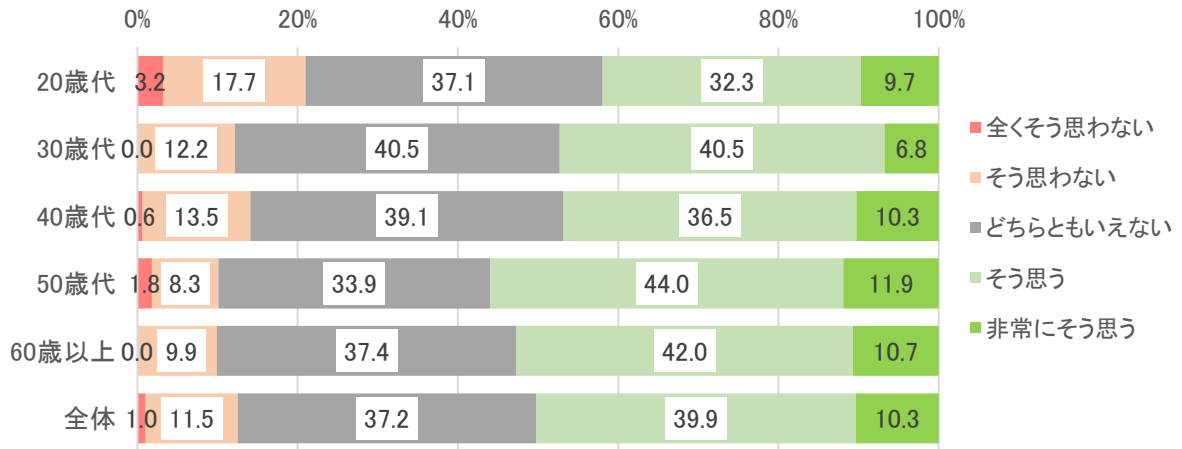


Q69_課室では、既存の手順や計画では対応できない想定外の災害やトラブルなどに対して、柔軟に対応できるように訓練や準備を行っていますか。

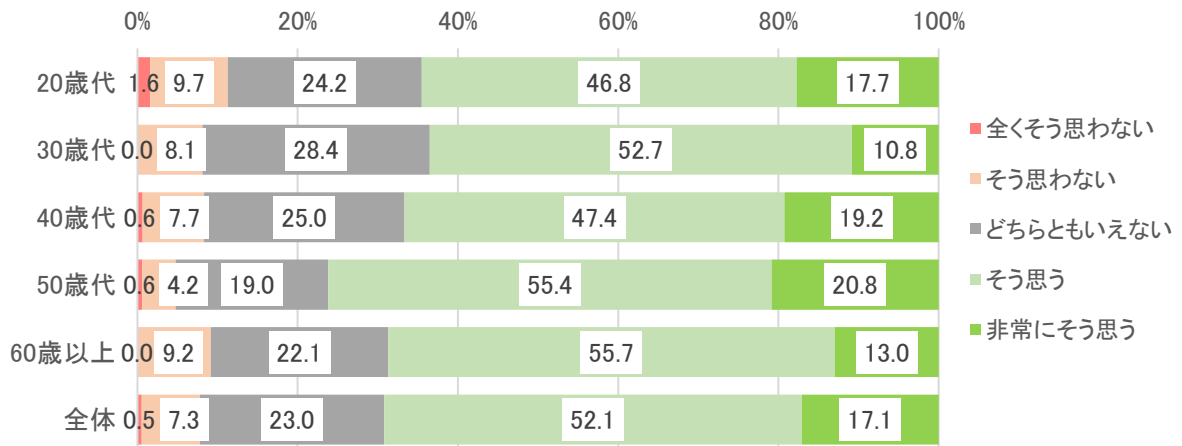


■ 指針 8

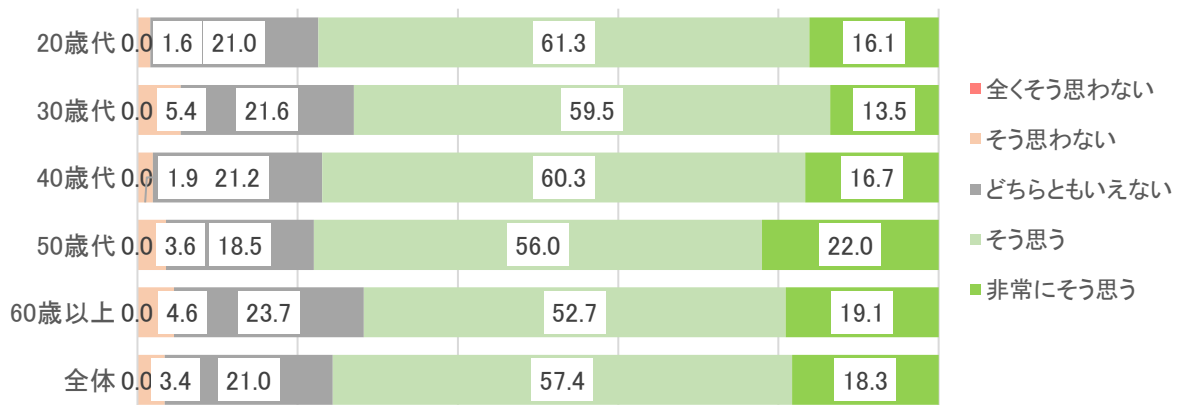
Q70_あなたは、業務を行う上で、原子力安全だけではなく、核セキュリティについても十分考慮できていますか。



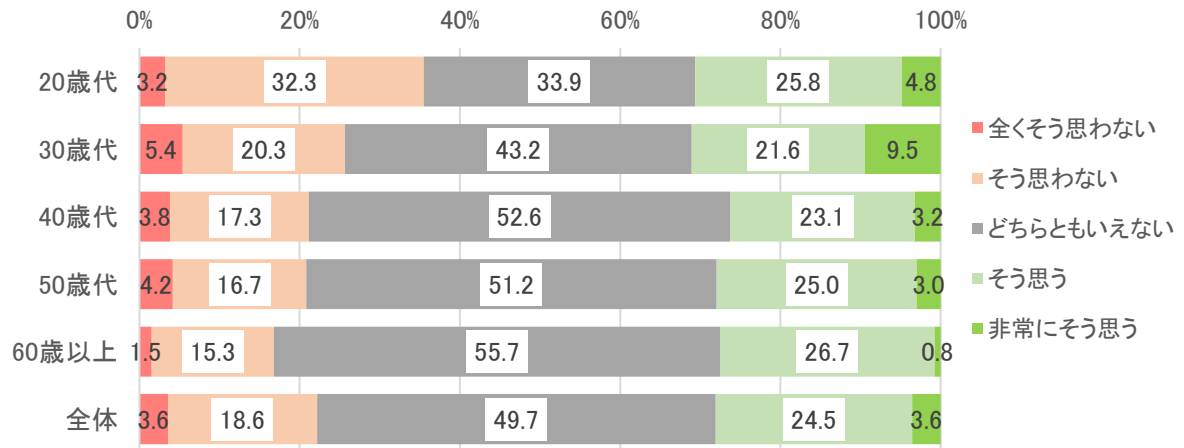
Q71_あなたは、自身の業務に、核セキュリティ上の脅威が常に存在し得ることを認識していますか。



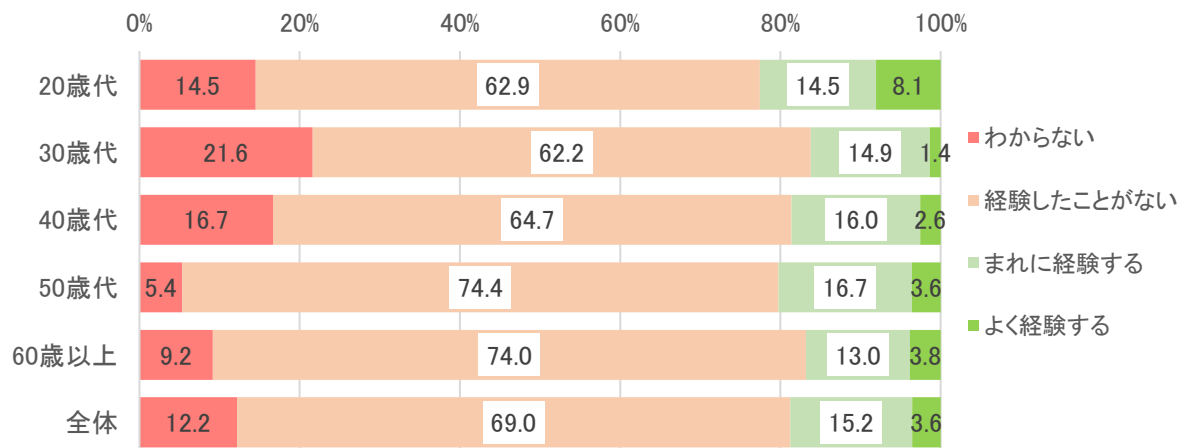
Q72_あなたは、安全と核セキュリティはそれぞれ別個に存在するのではなく、互いに依存しており、双方が調和するように最適な方法を選択しなければならないことを認識していますか。



Q73_原子力規制庁には、核セキュリティについての理解向上を図る研修や教材等のツールが十分準備されていますか。

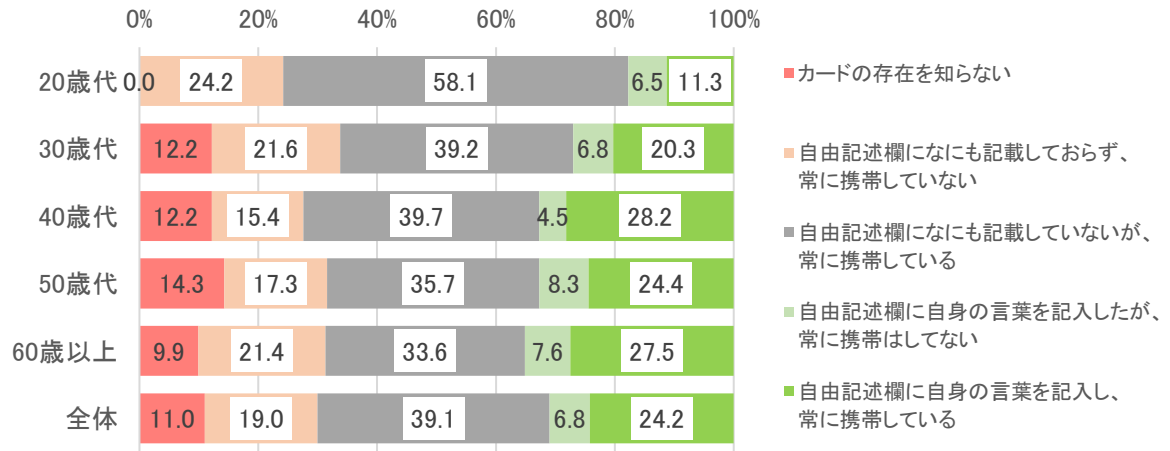


Q74_あなたは、安全と核セキュリティが干渉した事例を経験したことがありますか。



■ 私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード関係

Q75.あなたは「私の原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する宣言カード」を携帯していますか？



5. 「安全文化 9 つの特徴」による集計・分析結果

IAEAにて取り組まれている“Safety Culture Language Harmonization Project”では、安全文化の特徴として下表に示す9つの特徴が挙げられている。

安全文化 9 つの特徴

安全文化 9 つの特徴	項目	内容
1. 職員個人の責任	執着心	職員個人が基準、プロセス、手順、期待事項、業務における支持の重要性を理解し、受け入れている。すべての階層の職員個人が基準や期待事項に執着している。
	当事者意識	職員個人が安全について、日々のふるまいや業務の中で責任をもって関与している。
	協力	職員個人と作業グループが、目標を達成するためにコミュニケーション・組織の垣根を超える調整を通じて、お互いに助け合っている。
2. 問いかける姿勢	特徴あるリスクの認識	職員個人は原子力と放射線の技術に付随する特徴あるリスクを理解している。またこの技術は、複雑であり場合によっては想定外の事象と重大な被害をもたらすことを理解している。
	自己満足の回避	職員個人が失敗の可能性・想定外の問題、珍しい事象が、過去には成功した事例においても生じることがあることを理解し、対応計画を立てている。 また職員個人は自己満足は成功によって生じることが多いこと及び組織内外において常に自己満足が生じないよう努めることを認識している。
	不確実性を問う	職員個人は不確実性を感じたら立ち止まり、アドバイスを求める。その状況とリスクは評価され、対応を進める前に管理される。
	前提条件を認識し、疑う	職員個人は前提条件を疑い、何か誤りがあると思うときは異なる考え方や観点を提供することができる。
3. コミュニケーション	自由な情報の流れ	職員個人はオープンに、素直に、組織の上層へ、下層へ、組織をまたいでコミュニケーションを行っている。情報の流れは、組織の上層へ行く流れと下層へ行く流れは同じような重要度であるとみなされている。
	透明性	監視、監査、規制機関及び公衆とのコミュニケーションは適切であり、専門性があり、緻密である。
	意思決定の理由	リーダーは技術的、行政的な意思決定の理由が適切な個人に適切なタイミングで伝達されることを確実にしている。
	期待事項	リーダーは目先の目標より安全を重視するという期待事項を頻繁に伝え、守らせている。
	職員とのコミュニケーション	職員が仕事を安全かつ効果的に進めるのに必要な情報を得られるよう、すべての業務活動に安全に関するコミュニケーションが含まれている。
4. リーダーの責任	戦略的な組織運営	リーダーは目先の目標より優先すべき安全に関する組織の優先事項を確立し、促進している。 リーダーは事業に対して長期的な視野で取り組んでいる。 リーダーはより高いレベルのアウトプットを生み出すためには、より高いレベルの安全が必要であることを強調し、重視している。
	リーダーのふるまい	組織のすべての階層のリーダーは安全にまつわる事例を紹介している。
	職員の関与	リーダーは、安全を支持する良好な環境を作り出す組織的かつ強力的なマンパワーを築いている。またリーダーは、すべての階層の職員に対して、問題を特定し解決する積極的な関与を奨

安全文化 9つの特徴	項目	内容
		励している。また、意思決定の際は業務のモチベーションと満足度に影響を与える要因を考慮している。
	資源	リーダーは人、備品、手順といった資源を利用可能な状態にし、安全を確保するのに十分な状態にすることを確実にしている。
	存在感	リーダーは組織内のあらゆる課室、現場に足を運び業務や資材の状態を観察している。 リーダーは職員に質問し、コミュニケーションをとり、指導し、期待事項と基準に従うようにさせている。 リーダーは職員の声を聴き、懸念事項に対し行動を起こし、フィードバックを得ている。
	飴と鞭	リーダーは安全を促すふるまいを奨励する賞与と罰則を設けている。職員は結果のみではなく、結果に至るまでの過程についても意識している。
	マネジメントの変更	リーダーは安全について妥協が生じないようにコミュニケーションし、実施するための体系的な手法を用いている。そのマネジメントの変更の理由について明確に伝達している。その安全についてのマネジメントの変更による影響が、事前、実施期間中、事後において評価されている。
	権力、役割、責任	リーダーは権力、役割、責任が明確に定義され、理解されるようにしている。
5. 意思決定	体系的な手法	職員個人は一貫性があり体系的な手段を、関連する要因因子・含まれるリスク・意思決定の評価に用いている。体系的な手法を用いる際は、参考情報をすべての関連する情報源から集めている。
	保守的な手法	職員個人は、単純に受け入れることができる選択肢の中から安易ではなく己に厳しい選択をしている。 安全でないことが証明されるまで行動を続けるよりも、安全であることが証明されるまで行動を行わないという意思決定を行っている。
	レジリエンス	組織においては、己に厳しい意思決定がいつも行われているが、手順や計画が適用できない想定外の状況が予想される際は、対応能力を強化している。
6. 配慮ある業務環境	明確な配慮	全ての職員個人が、尊厳、尊敬、誠意をもって扱われており、職員個人の貢献が認識されている。
	価値ある意見	職員個人は質問すること、懸念を挙げること、提案をすることが奨励されている。異なる意見が求められ、重視される。
	信頼の構築	信頼が複数の職員間と業務グループ、組織全体で醸成されている。誠意と正直さが二つの職員間と業務グループ間、組織全体で醸成されている。
	衝突の解消	公平で透明な手段で衝突が解消されている。衝突は適切なタイミングで解消されている。
	設備は配慮の鏡	整理整頓と部材の状態は、人と装置への配慮を反映している。設備は生産業務環境を補助していて、整理整頓が維持されている。
	補助する対策の実施	組織が、職員個人の権利と安全に関する懸念を表明する責任をサポートする対策を明確に打ち出し、効果的に実現している。組織は懸念を挙げることにに対するハラスメントや脅迫、復讐、差別を許しておらず、厳しい態度を示している。
	匿名性	組織は、懸念を挙げ、懸念を解消する手段のうち、少なくとも一つは匿名が担保され、当該職員の業務ラインから独立されたものとしている。 適切なフィードバックが当該個人に提供されている。
7. 継続的な学習	定期的な試験	安全が定期的に監視され、自己評価と第三者評価を含む様々な手法で評価されている。安全文化が定期的に評価され、向上し

安全文化 9つの特徴	項目	内容
		ている。
	経験に基づく学習	組織は体系的かつ効果的に、関連する国内外の教訓を適切なタイミングで収集し、評価し、共有し、実施している。教訓は関係機関に共有されている。
	訓練	組織は効果的な訓練を準備しており、知識が適切な職員に引き継がれ、維持されることを確実にしている。
	リーダーシップの養成	優秀なリーダーが訓練と継続的な計画を通じて要請されている。
	ベンチマーキング	組織は他の産業を含め、他の組織の実績から学習している。
8. 問題の特定と解決	特定	問題を収集する手法が実践されている。大きな問題のみではなく、大きな問題につながりうる些細な問題が集められている。職員個人は問題を適切なタイミングで特定している。組織においてこれら問題についての職員からの報告が、期待され、評価されている。
	評価	問題は、問題の裏に存在する事象を特定し、他の領域にもその問題が存在していないか確かめるため徹底的に評価されている。問題は適切なスケジュール感で評価される。
	解決	特定された問題は適切に改善されている。問題が十分に特定されることが確実にになっているかで対応の有効性が評価されている。重要な教訓は共有されている。
	傾向分析	問題は、型や傾向があるかを特定すべく分析されている。広範囲の情報、結果と原因の総括的な視点を得るべく評価されている。
9. 計画的な業務	業務管理	安全が重要な業務活動を選択し、計画し、調整し、完遂する体系的な手法が存在している。業務プロセスは、リスクを含む関係要素を考慮している
	安全裕度	業務は安全の裕度が確保されるように計画され実施されている。安全裕度は理解され、注意深く維持されており、変更は体系的かつ厳重なプロセスを経た場合のみ許される。
	文書化と手順	手順を含む文書化は完結され、正確な状態に、アクセス可能な状態に、ユーザーフレンドリーな状態に、わかりやすい状態にされており、更新されている。文書の変更は記録されている。

9つの特徴を用いて、本業務にて実施した「原子力安全文化・核セキュリティ文化に関する職員アンケート」の集計・分析を行った結果を以下に示す。なお、9つの特徴それぞれに該当する設問は、添付資料「設問一覧」記載の通りとした。

◆ 安全文化9つの特徴の得点

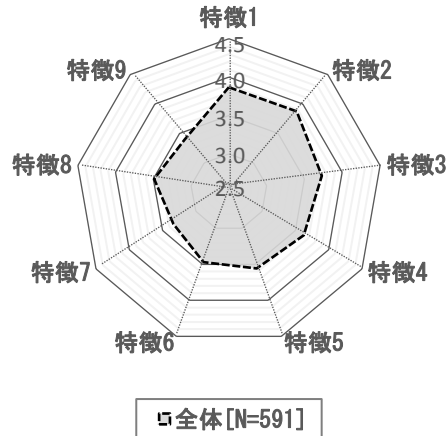
安全文化9つの特徴の得点には、それぞれに該当する設問の平均点を用いた（各設問の得点を「非常にそう思う」5点、「そう思う」4点、「どちらともいえない」3点、「そう思わない」2点、「全くそう思わない」1点として算出）。ただし、選択肢の内容が異なる設問においては、以下のように集計した。

- 逆転項目：「非常にそう思う」1点、「そう思う」2点、「どちらともいえない」3点、「そう思わない」4点、「全くそう思わない」5点として設問得点を算出
- 設問 51・52：「該当なし」を回答した 118 サンプルを除外して、設問得点を算出

規制庁全体の得点及びそのレーダーチャートを以下に示す。

◇ 規制庁全体

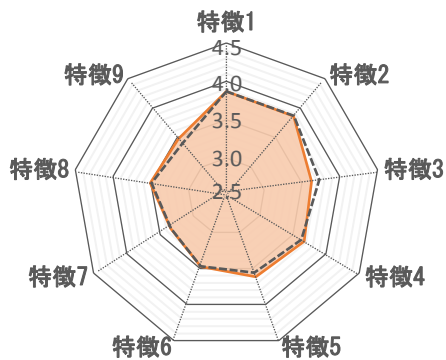
	特徴 1	特徴 2	特徴 3	特徴 4	特徴 5	特徴 6	特徴 7	特徴 8	特徴 9
全体[N=591]	3.87	3.87	3.73	3.63	3.56	3.47	3.33	3.49	3.40



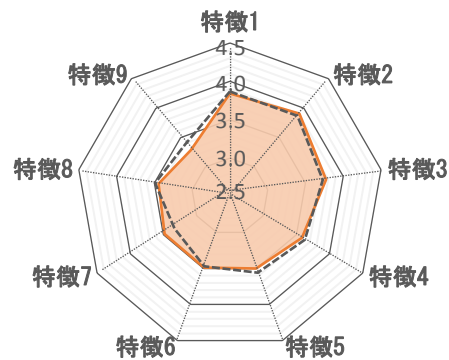
属性別の各区分における得点は、以下の通り。また、属性の各区分における得点と、規制庁全体における得点のレーダーチャートを示す。

◇ 所属

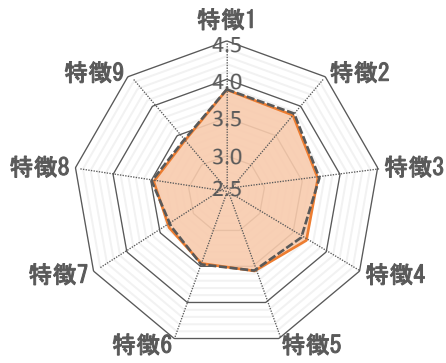
	特徴 1	特徴 2	特徴 3	特徴 4	特徴 5	特徴 6	特徴 7	特徴 8	特徴 9
長官官房[N=117]	3.87	3.86	3.63	3.67	3.62	3.47	3.34	3.51	3.48
基盤 G[N=108]	3.84	3.91	3.77	3.58	3.50	3.49	3.48	3.44	3.29
防護 G[N=83]	3.86	3.85	3.71	3.70	3.56	3.46	3.36	3.46	3.38
規制部[N=247]	3.88	3.85	3.75	3.60	3.56	3.46	3.22	3.49	3.39
原子力安全人材育成センター[N=36]	3.88	4.00	3.82	3.67	3.52	3.55	3.62	3.65	3.52



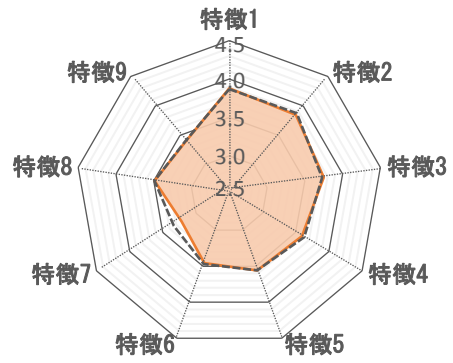
■ 長官官房 [N=117] □ 全体 [N=591]



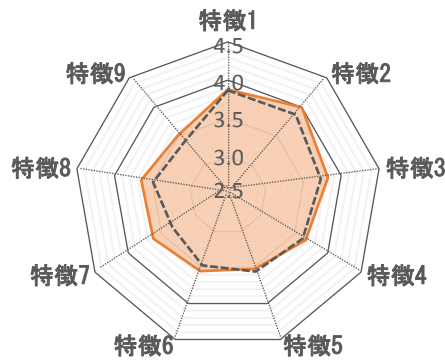
■ 基盤G [N=108] □ 全体 [N=591]



■防護G [N=83] □全体 [N=591]



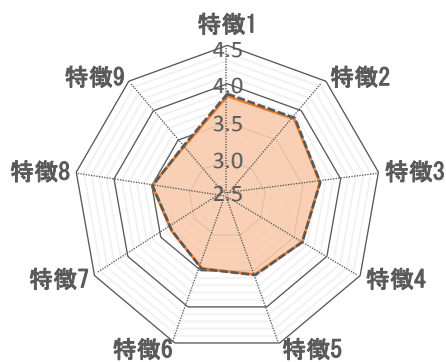
■規制部 [N=247] □全体 [N=591]



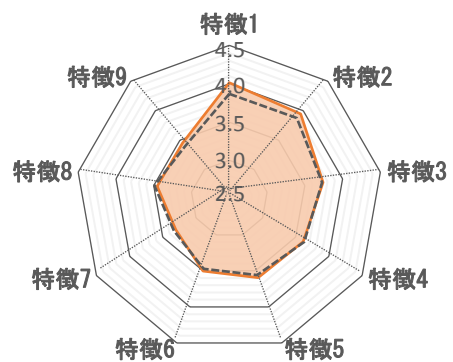
■原子力安全人材育成センター [N=36] □全体 [N=591]

◇ 勤務先

	特徴1	特徴2	特徴3	特徴4	特徴5	特徴6	特徴7	特徴8	特徴9
東京 [N=493]	3.84	3.86	3.73	3.63	3.55	3.47	3.34	3.50	3.38
地方 [N=98]	4.01	3.95	3.74	3.61	3.59	3.50	3.31	3.45	3.45



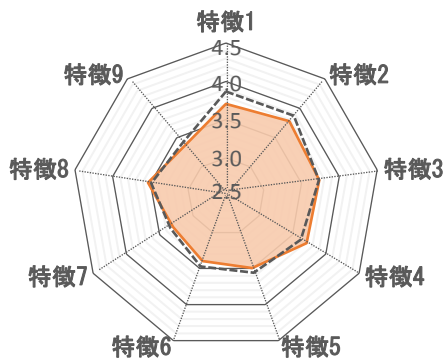
■東京 [N=493] □全体 [N=591]



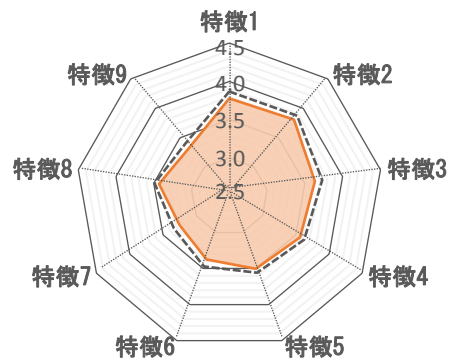
■地方 [N=98] □全体 [N=591]

◇ 役職

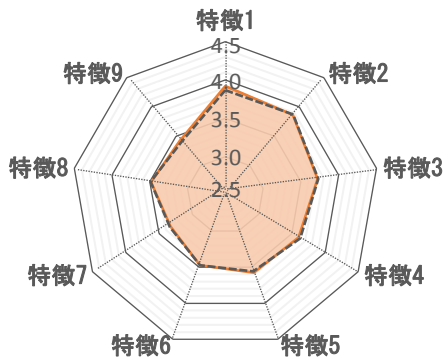
	特徴1	特徴2	特徴3	特徴4	特徴5	特徴6	特徴7	特徴8	特徴9
係員級[N=75]	3.71	3.78	3.73	3.71	3.49	3.40	3.30	3.53	3.35
係長級[N=134]	3.78	3.81	3.63	3.56	3.50	3.37	3.25	3.43	3.32
補佐級[N=259]	3.92	3.87	3.72	3.60	3.58	3.47	3.32	3.48	3.42
課室長級等 [N=44]	4.13	4.10	3.99	3.86	3.69	3.71	3.54	3.65	3.55
技術参与、再任用 [N=79]	3.85	3.96	3.77	3.60	3.58	3.57	3.44	3.48	3.39



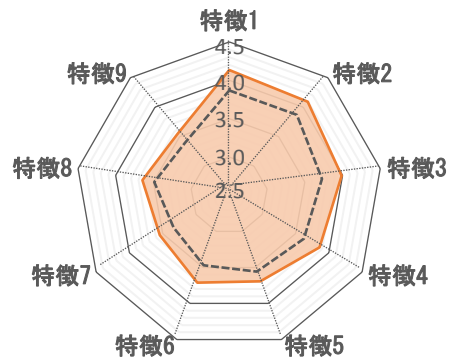
□ 係員級 [N=75] □ 全体 [N=591]



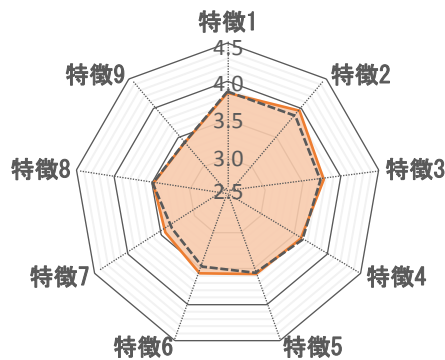
□ 係長級 [N=134] □ 全体 [N=591]



□ 補佐級 [N=259] □ 全体 [N=591]



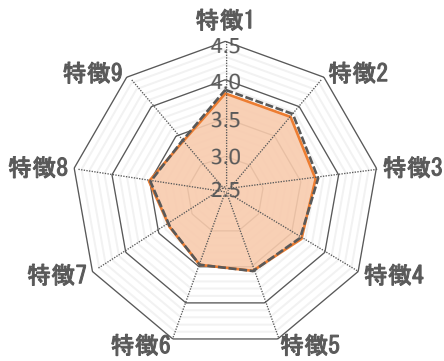
□ 課室長級等 [N=44] □ 全体 [N=591]



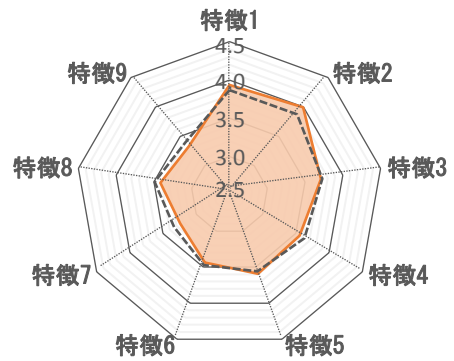
□ 技術参与、再任用 [N=79] □ 全体 [N=591]

◇ 原子力規制行政機関への在籍年数

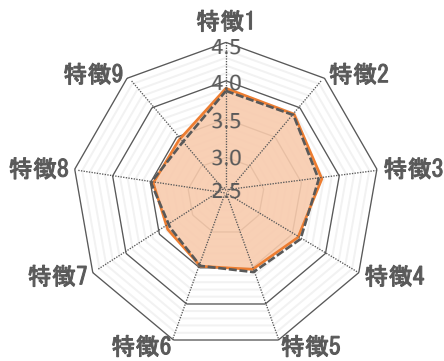
	特徴1	特徴2	特徴3	特徴4	特徴5	特徴6	特徴7	特徴8	特徴9
0～5年未満 [N=332]	3.82	3.83	3.70	3.65	3.55	3.47	3.34	3.51	3.38
5年以上～10年未満 [N=103]	3.94	3.99	3.71	3.56	3.59	3.44	3.24	3.41	3.33
10年以上～15年未満 [N=86]	3.90	3.89	3.77	3.59	3.52	3.48	3.38	3.46	3.45
15年以上～20年未満 [N=35]	3.95	3.89	3.84	3.68	3.48	3.47	3.38	3.49	3.47
20年以上 [N=35]	3.95	3.90	3.89	3.70	3.66	3.55	3.42	3.61	3.51



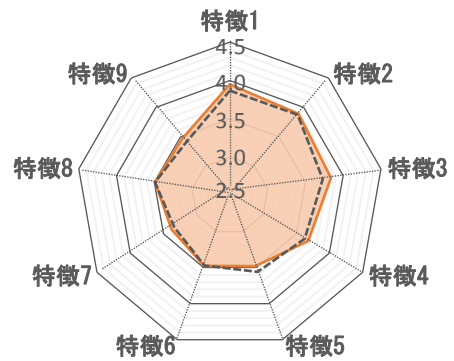
■ 0～5年未満 [N=332] □ 全体 [N=591]



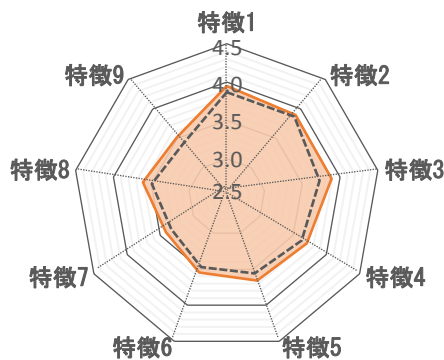
■ 5年以上～10年未満 [N=103] □ 全体 [N=591]



■ 10年以上～15年未満 [N=86] □ 全体 [N=591]



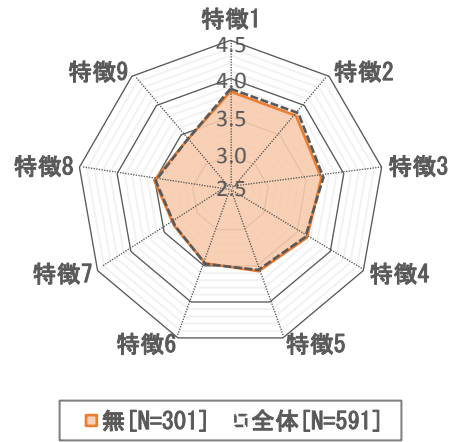
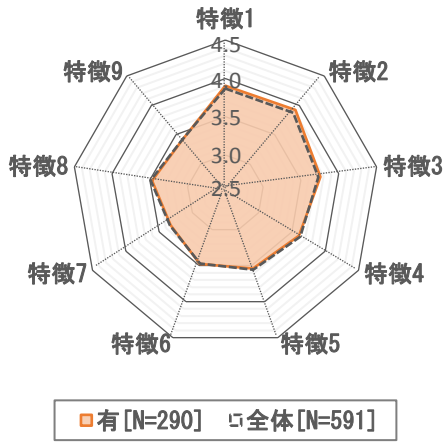
■ 15年以上～20年未満 [N=35] □ 全体 [N=591]



■ 20年以上 [N=35] □ 全体 [N=591]

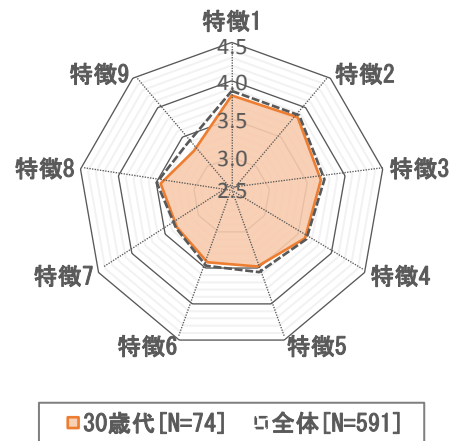
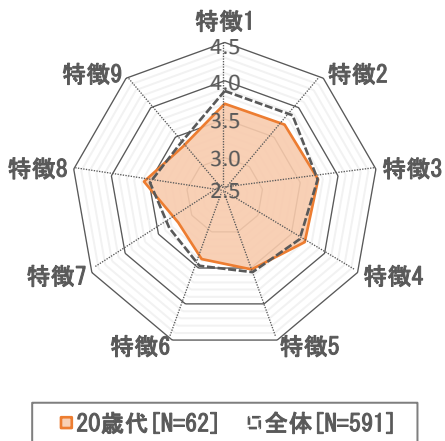
◇ 原子力規制行政機関在籍以前に実務で原子力安全に携わってきた経験の有無

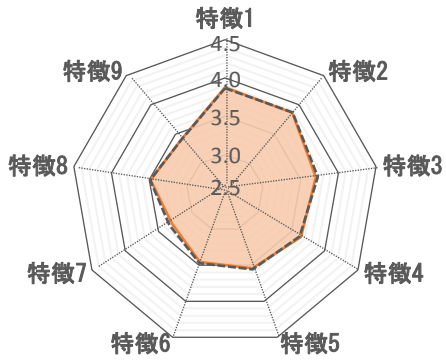
	特徴1	特徴2	特徴3	特徴4	特徴5	特徴6	特徴7	特徴8	特徴9
有[N=290]	3.90	3.92	3.76	3.60	3.54	3.48	3.32	3.47	3.39
無[N=301]	3.83	3.83	3.70	3.65	3.57	3.47	3.34	3.51	3.40



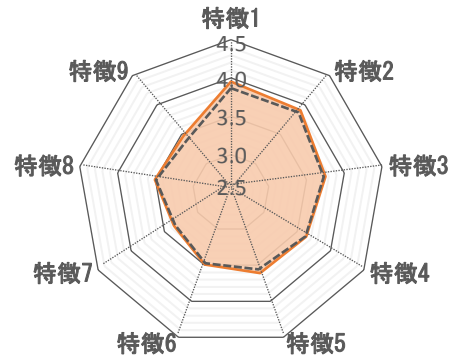
◇ 年齢

	特徴1	特徴2	特徴3	特徴4	特徴5	特徴6	特徴7	特徴8	特徴9
20歳代[N=62]	3.70	3.71	3.74	3.70	3.52	3.38	3.20	3.57	3.34
30歳代[N=74]	3.81	3.84	3.68	3.60	3.48	3.42	3.32	3.44	3.27
40歳代[N=156]	3.88	3.87	3.70	3.65	3.54	3.46	3.30	3.48	3.40
50歳代[N=168]	3.95	3.91	3.75	3.64	3.61	3.49	3.35	3.51	3.47
60歳以上[N=131]	3.86	3.93	3.75	3.57	3.57	3.54	3.43	3.47	3.40

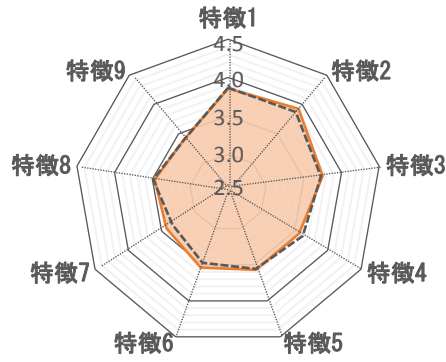




40歳代 [N=156] 全体 [N=591]



50歳代 [N=168] 全体 [N=591]



60歳以上 [N=131] 全体 [N=591]