

人材育成

原子力機構では、研究開発成果の最大化と効率的な業務遂行を図るため、以下の主要ポイントを掲げ目指すべき人材像、キャリアパス方針等を盛り込んだ計画「人材ポリシー[※]」を2017年8月に策定し、職員の意欲を引き出し、資質・能力の向上を図ることにより、体系的かつ組織的な人材の育成を進めています。

※ 人材ポリシーの詳細は原子力機構ホームページを御覧ください。
https://www.jaea.go.jp/about_JAEA/hr_policy/

人材ポリシーの主要ポイント

1. プロフェッショナル人材の計画的な育成、技術継承の促進
2. 技術力・専門能力を有する人材の確保・開発
3. ワークライフバランスの維持・向上
4. ダイバーシティの推進
5. 人員構成・年齢構成の最適化

目指すべき人材像

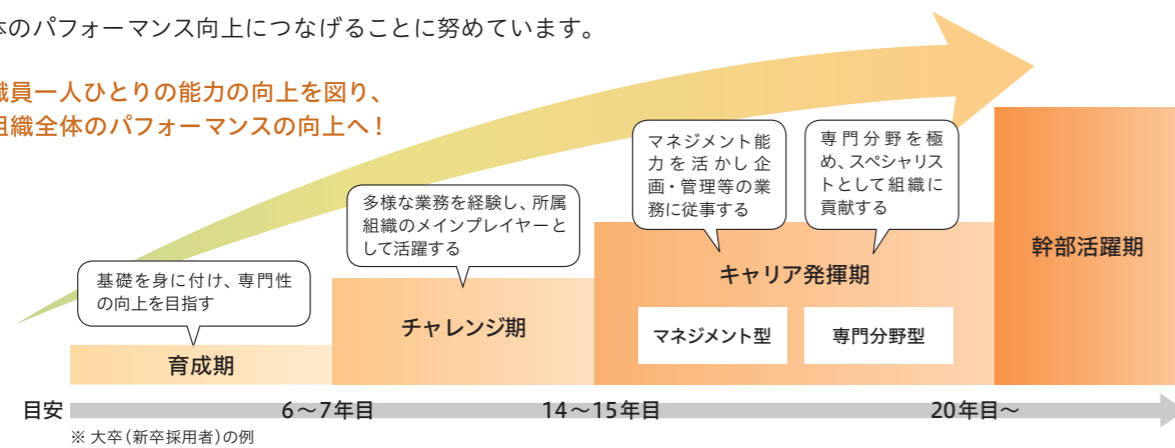
職員として目指すべき人材像を全職員が共有することにより、職員が目標を持って主体的に業務に取り組むとともに、組織は責任を持って職員の成長を促し、職員一人ひとりの意欲や能力を最大限に引き出すよう努めています。

- ・原子力機構の経営理念を理解し、自発的かつ確実に体现できる人材
- ・専門分野において独創性・革新性を発揮しグローバルに活躍する人材
- ・組織内での自己の役割を理解し、他者と協働しながら高い専門性を発揮する人材

キャリアパス方針

原子力機構のキャリアパス方針を明示し、職員のキャリア意識形成に資するとともに、所属長による育成面談を通じたフォローにより、職員一人ひとりの能力向上と組織全体のパフォーマンス向上につなげることに努めています。

職員一人ひとりの能力の向上を図り、
組織全体のパフォーマンスの向上へ！



研究職
 独創性・革新性ある研究開発を行い、原子力の未来を切り拓く
 博士号の取得支援
 研究職基礎研修、論文練成塾、学会発表支援
 海外研究機関等への派遣・原子力留学
 クロスアポイントメント制度の活用 等

事務職
 機構の円滑な事業遂行に貢献し、専門家と社会の架け橋となる
 ジョブローテーションで多種の事務業務を経験
 国際機関や海外事務所等への異動・中央省庁への出向派遣
 外部講習会等を通じた専門性の向上 等

技術職
 最新の技術開発や最先端の施設の運転を担うエンジニアとして活躍
 原子力施設での先輩職員によるOJT教育
 国家資格等の取得促進・法定主任者育成
 海外研究機関等への派遣・原子力留学
 機構内統括部署への配属・中央省庁への出向派遣 等

各種研修
 社会から信頼される専門家集団として力を発揮するための取組
 新入職員研修、中堅職員研修、管理職昇任者研修
 原子力基礎講座、応用講座、語学実務研修 等

主な人事施策

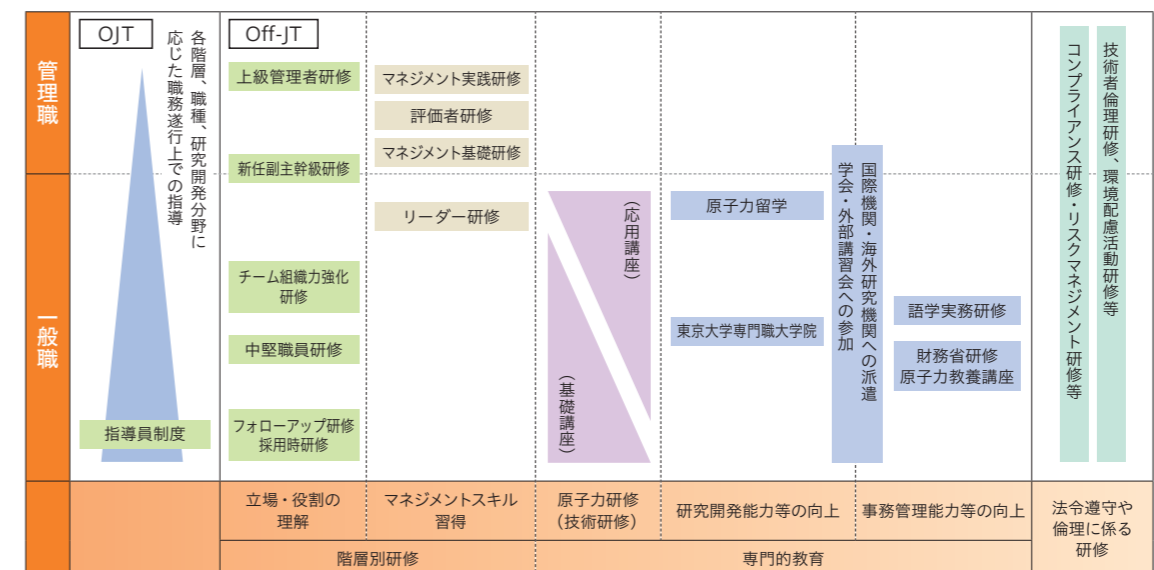
人材ポリシーの主要ポイントに基づき、経営リソースである人材の弾力的な活用と計画的な育成等に係る人事施策を講ずることにより、職員個々の質の向上を図り、組織基盤の強化を図っていきます。



職員育成体系

各職場で行われる職務遂行上の指導(OJT)と、それを補完する教育(Off-JT)により、計画的かつ組織的な人材育成に努めています。

人材育成 = 職場での効果的なOJT × 職種・階層に応じた適切なOff-JT × 自己啓発意欲



働きやすい職場づくり

ワークライフバランスの推進

原子力機構は、職員一人ひとりの人格や個性を尊重し、明るく働きやすい職場づくりに努めています。

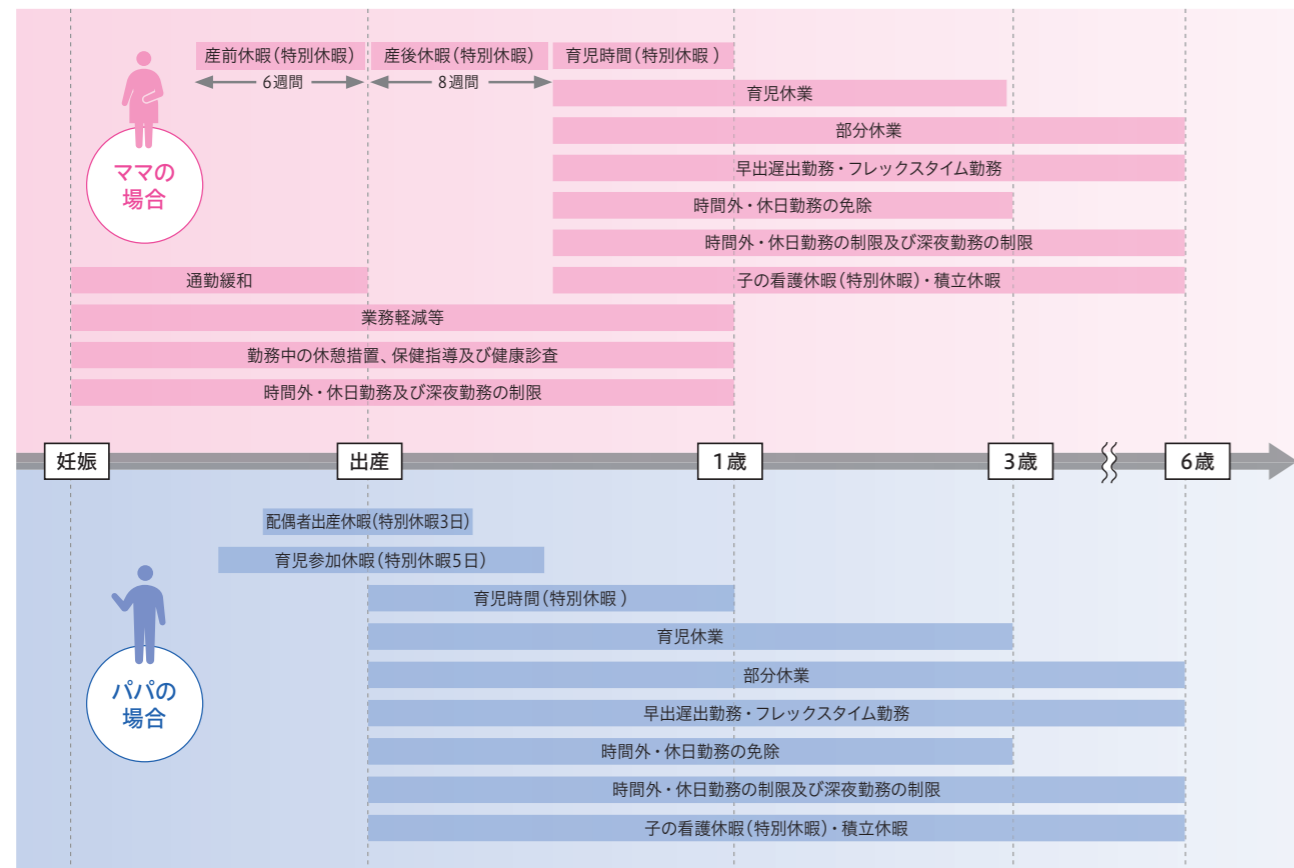
原子力機構では、職員が仕事と生活の調和を図ることができる働きやすい環境をつくることにより、全ての職員がその能力を十分発揮し、業務に専念できるよう、ワークライフバランスの実現に向けたさまざまな取組を行っています。

2017年度はフレックスタイム制の対象範囲を拡大し、新たに育児・介護者を対象としたフレックスタイム制を導入しました。

今後も多様なニーズに応えられるよう新たな制度を積極的に導入するとともに、原子力機構内におけるワークライフバランス浸透・定着に向けた取組を進めていきます。

仕事と育児の両立のための“げんき!”イカツメニュー

原子力機構では、女性職員だけでなく男性職員も仕事と育児が両立できるよう、「げんき!”イカツメニュー」として、各種の休暇・休業制度を整備しています。



・育児休業取得率(2017年度実績)



・採用した職員に占める女性の割合(2018年4月1日現在)



・在籍する女性職員の割合(2018年4月1日現在)



仕事と介護の両立のためのメニュー

原子力機構では仕事と介護が両立できるよう、要介護者を介護する職員を支援する制度を整備しています。

- ・**介護休業**：介護を必要とする一つの継続する状態ごとに、通算6か月間を超えない範囲で3回まで、1日又は1時間単位(1日4時間上限)で休業が可能です。
- ・**短期の介護休暇**：対象となる要介護者が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日取得できる特別休暇です。
- ・**部分休業**：介護休業、短期の介護休暇とは別に最長3年間(2回まで分割可能)、1日最大2時間(30分単位)を超えない範囲で、始業時刻を遅らせる、又は終業時刻を早めることができます。
- ・**所定外勤務の免除・制限等**：所定外勤務(時間外・休日勤務)免除、制限及び深夜勤務の制限を請求できる制度です。
- ・**早出遅出勤務制度**：1日の所定労働時間を変更することなく、始業時刻と終業時刻を変更して勤務することを認める制度です。

ダイバーシティの推進と男女共同参画推進活動

原子力機構では、多様な人材の確保及び活用(ダイバーシティ)の観点から、男女共同参画推進に係るさまざまな取組を行っています。今後も、新たな制度の導入等を通じて、男女共同参画の活動を積極的に推進していきます。

- ① 女性職員の採用促進：採用活動における積極的なPRを行うとともに、女性職員のリクレーターを活用し、女子学生へのアプローチを行っています。
- ② 女性職員のキャリア育成：メンター制度等の運用により、女性職員のロールモデル活用を図ることとしています。
- ③ 職場環境等の整備：制度利用者だけでなく上司の理解促進、広報誌等の活用により情報発信力を強化しています。
- ④ 男女共同参画に係る理解促進：意見交換会等を実施し、活動の認識度の更なる向上を図るとともに、階層別研修等による意識づけを図ることとしています。

2017年度の取組

新制度の導入検討や新たな取組を実施し積極的に活動しました。

- ・**在宅勤務制度の検討**
情報セキュリティ・勤務時間の管理等に留意し、在宅勤務モニター試験を開始しました。
- ・**ランチミーティング**
より気軽に多くの会話ができるようランチを食べながら男女共同参画について話すランチミーティングを拠点にて開催しました。



- ・**男女共同参画アンケート**
職員の男女共同参画に対する意識を把握するため、アンケートを実施しました。

※ 男女共同参画推進活動の詳細は原子力機構ホームページを御覧ください。
https://www.jaea.go.jp/about_JAEA/gender_equality/

セクハラ・パワハラ等の防止

原子力機構ではセクシュアル・ハラスメント等防止対策の一環としてセクシュアル・ハラスメント等に関する相談員(以下「相談員」という。)を配置する等、体制整備に努めています。2017年度も相談員を対象とした研修会を実施することにより、相談員のスキル向上及び相談体制の一層の充実を図りました。また、毎年12月の1週間を「セクハラ・パワハラ防止週間」とし、各職場においてポスターの掲示や職員等の意識啓発(eラーニング)を行っています。今後も、誰もが働きやすい職場環境を目指して、ハラスメント防止対策に取り組んでいきます。