



日本原子力研究開発機構 人材ポリシー

—原子力のプロとして、世界で活躍するために—

人材ポリシー

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

社会から信頼される原子力の専門家集団

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

キャリアパス方針の明示



職員一人ひとりの資質・能力の向上、研究開発成果の最大化へ!



キャリアパス方針

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！

マネジメント
能力を活かし
企画・管理等
の業務に従事
する

専門分野を
極め、スペ
シャリスト
として組織
に貢献する

多様な業務を経
験し、所属のメ
インプレイヤー
として活躍する

基礎を身に付け、
専門性の向上を
目指す

幹部活躍期

マネジ
メント
型

キャ
リア
発揮
期

専門
分野
型

チ
ャ
レ
ン
ジ
期

育
成
期

目安 6～7年目 14～15年目 20年目～

※大卒（新卒採用者）の例

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

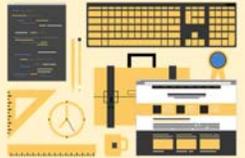
博士号の取得支援
研究職基礎研修、論文錬成塾、学会発表支援
海外研究機関等への派遣・原子力留学
クロスアポイントメント制度^{*1}の活用 など



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 など



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^{*2}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 など

※本人のスキルや適性に応じ、一定の審査を経て職種の変更も可能



各種研修

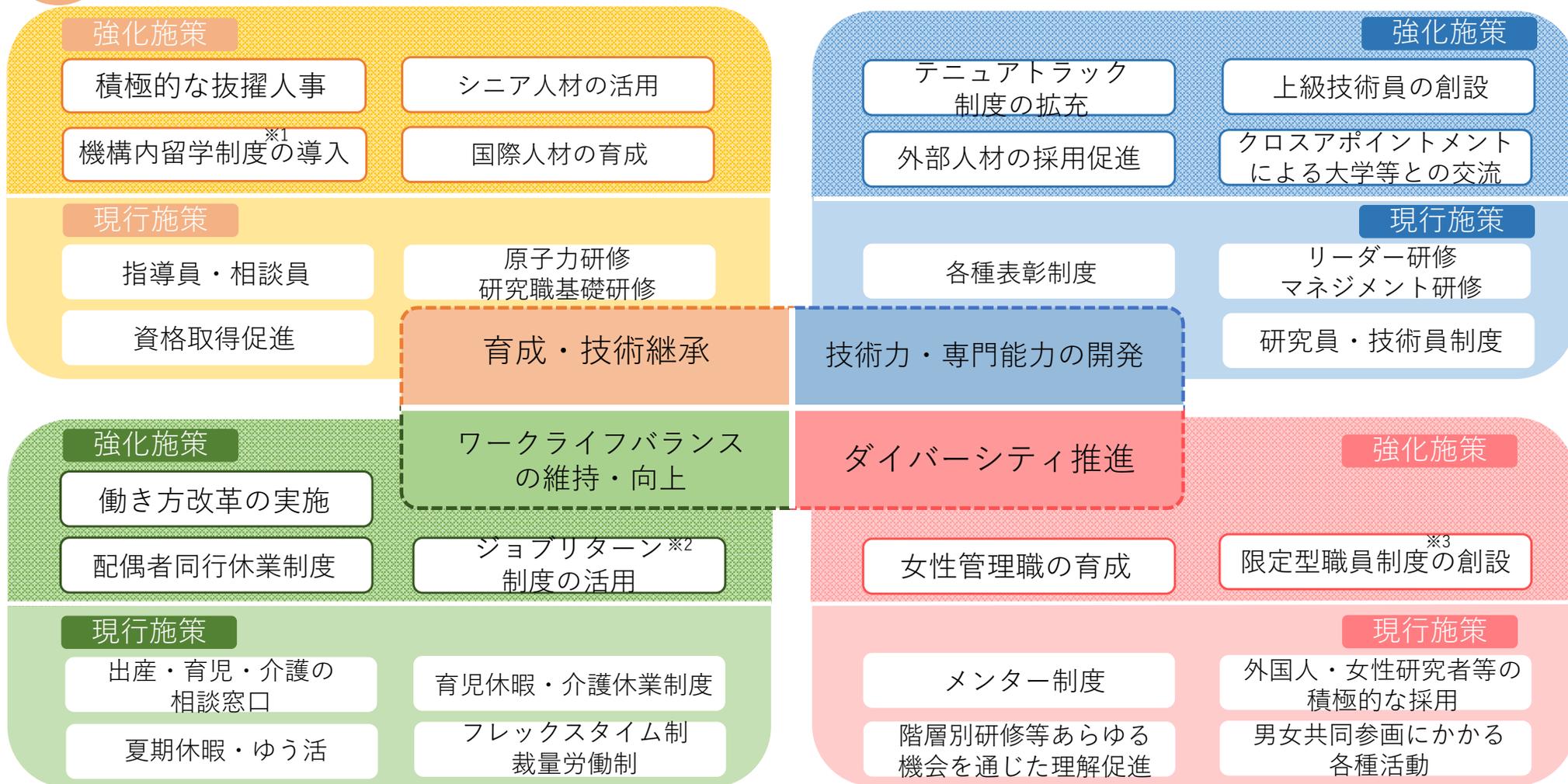
社会から信頼される専門家集団として
力を発揮するための取組み

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 など

^{*1}…大学等の研究者等を原子力機構に受け入れ、もしくは原子力機構職員を大学等に派遣することにより、
2つの機関との雇用契約のもと、各々の機関における役割に応じて研究開発に従事する制度

^{*2}…採用後一定期間（15年程度）は、異動サイクルを2～3年とし多種の業務を経験させ、職員一人一人の
適正を評価し将来的な方向性を見定める制度

主な人事施策



※1…一定期間、機構内の別部署にて、異なる業務を経験することにより専門性の幅を広げる制度

※2…出産、育児、介護等のやむをえない家庭事情により退職した職員を再雇用し、経験を活かす制度

※3…職種や勤務地を限定した職員を採用することにより、多様な人材による事業の継続性の確保に資する制度



職員採用パス

原子力機構には多種多様な専門性を発揮できるフィールドがあります。

