

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。

- 【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

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

目指すべき人材像

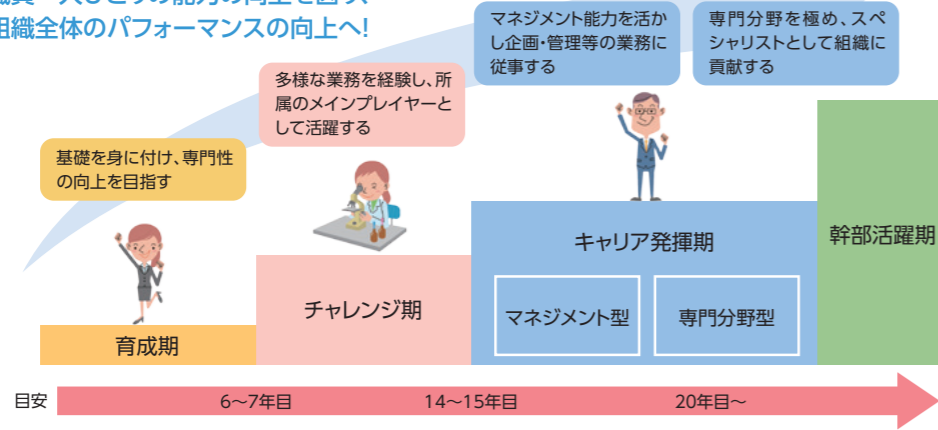
職員として目指すべき人材像を全職員が共有することにより、職員が目標を持って主体的に業務に取り組むとともに、組織は責任を持って職員の成長を促し、職員一人ひとりの意欲や能力を最大限に引き出すよう努めています。

- 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したフォローにより、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繋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！



※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、論文執筆支援、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 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 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で多様な事務業務を経験、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

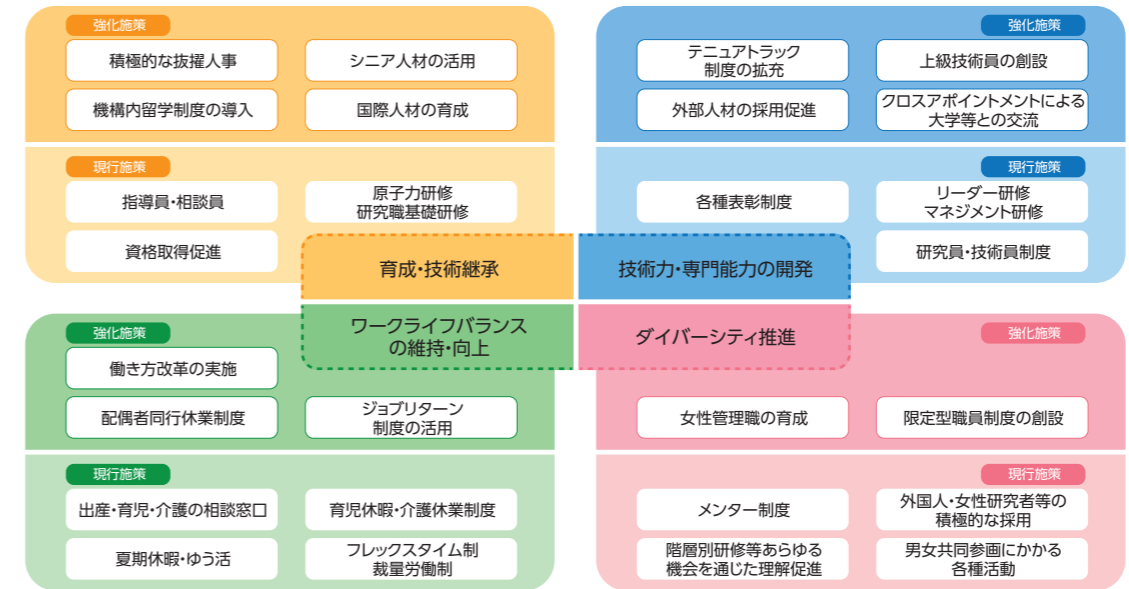
各種研修

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

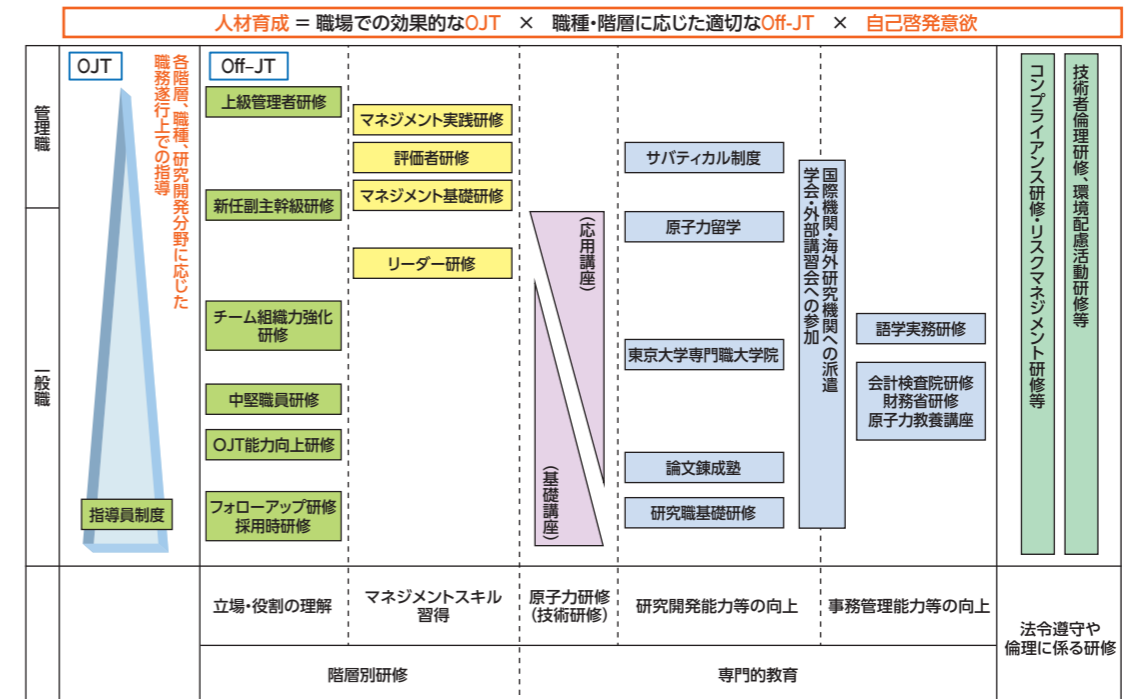
主な人事施策

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など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。



働きやすい職場づくり

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。

ワークライフバランスの推進

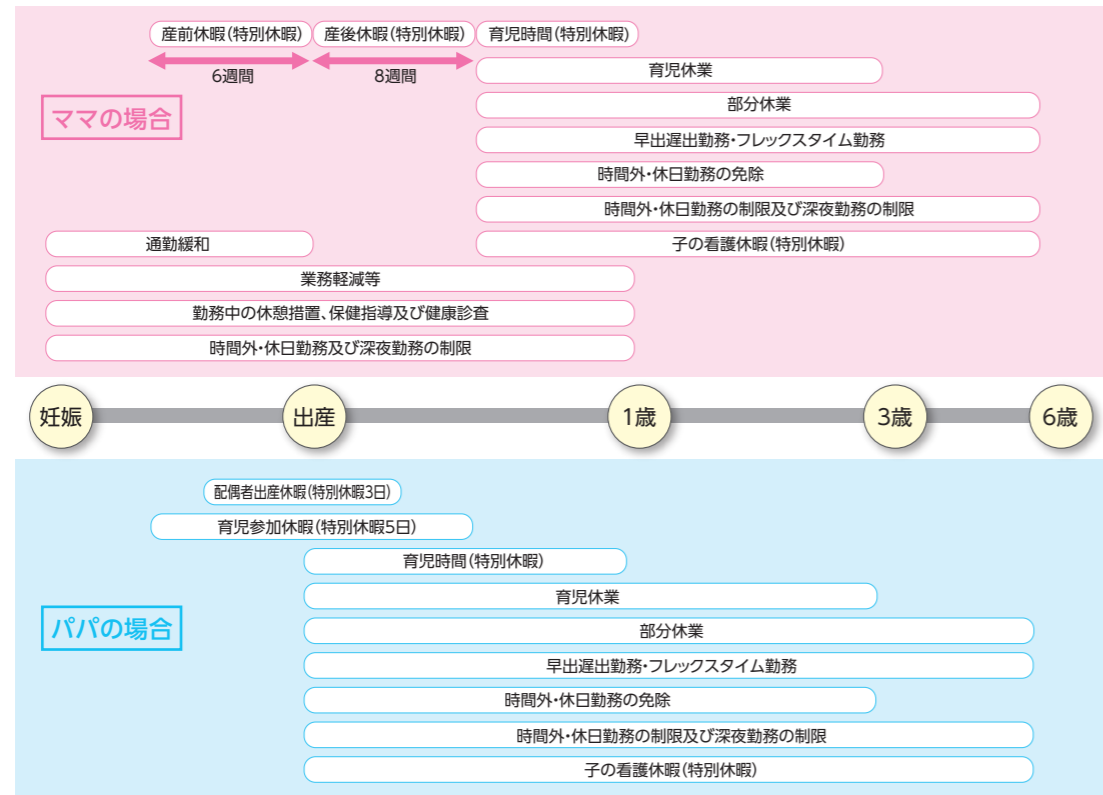
原子力機構では、職員が仕事と生活の調和を図ることができる働きやすい環境をつくることにより、すべての職員がその能力を十分発揮し、業務に専念できるよう、ワークライフバランスの実現に向けたさまざまな取組みを行っています。

2016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・定着に向けた取組みを進めていきます。

●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!”イカツメメニュー」として、各種の休暇・休業制度を整備しています。



●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カ月間を超えない範囲で3回まで、1日または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:介護休暇、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また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。

男女共同参画推進活動～ダイバーシティ～

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みを行っています。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。

男女共同参画推進

男女共同参画推進目標を策定して、継続的かつ着実な取組みを進めています。

- 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、活動の認識度のさら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っています。



職員採用説明会

2016年度の取組み

2016年度においても、新制度の導入や新たな取組みを実施し積極的に活動しました。

配偶者同行休業制度	配偶者が外国に滞在する場合、3年を超えない範囲内で同行休業することを認める配偶者同行休業制度を導入しました。
ジョブリターン制度	結婚・出産・育児・介護等、やむを得ない家庭の事情により退職した職員が復職できるジョブリターン制度を導入しました。
ランチミーティング	より気軽に多くの職員が参加できるようにランチを食べながら男女共同参画について話し合うランチミーティングを開催しました。



ランチミーティング

※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ご覧ください。
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。)を配置するなど体制整備に努めています。2017年1月の「改正男女雇用機会均等法」及び「改正育児・介護休業法」の施行に伴い、新たに妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。これを受け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。

個人情報保護

原子力機構では、「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第59号)」に基づき、「個人情報保護規程」を整備し、個人情報の取扱いに関する基本的事項を定め、個人の権利利益保護に努めています。

本規程に基づき、総括保護管理者をトップとする管理体制を設け、保有個人情報の漏えい、滅失またはき損の防止その他の保有個人情報の適切な管理のために必要な措置を講じています。また、個人情報相談窓口を設置し、保有個人情報の開示、訂正及び利用停止の請求、非識別加工情報の利用に係る提案等を受け付けています。さらに、保有個人情報の取扱いについて、理解を深めるための教育研修を実施し、個人情報保護に対する意識の向上に努め、規程遵守の徹底を図っています。

●個人情報保護管理体制

