

役員

原子力機構の役員は、理事長、副理事長、理事6名、監事2名からなります。理事長は、原子力機構を代表し、組織運営全般を担っており、副理事長は、その補佐を行います。理事は、その経験・知識に基づく各々の担当業務を行います。監事は、原子力機構の業務を監査しています。



▶ 役員の状況(2025年6月現在)

A 理事長 小口 正範 (こぐち まさのり)	主要職歴
	1978年 3月 北海道大学法学部卒業
	1978年 4月 三菱重工業株式会社 本社 総務部
	2008年 4月 同社 本社 資金部長
	2013年 4月 同社 本社 経理総括部長
	2014年 4月 同社 執行役員 本社 グループ戦略推進室長
	2015年 6月 同社 取締役 常務執行役員 最高財務責任者 兼 本社グループ戦略推進室長
	2018年 4月 同社 取締役 副社長執行役員 最高財務責任者 兼 本社グループ戦略推進室長
	2018年 6月 同社 取締役 副社長執行役員 最高財務責任者
	2020年 6月 同社 顧問
	2022年 4月 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 理事長
B 副理事長 林 孝浩 (はやし たかひろ)	主要職歴
	1990年 3月 東京工業大学理学部応用物理学科卒業
	1992年 3月 東京工業大学大学院理工学研究科修士課程修了
	1992年 4月 科学技術庁 入庁
	2007年 8月 文部科学省 研究振興局 量子放射線研究推進室長
	2009年 9月 同省 官房付(秘書官事務取扱)
	2010年 9月 同省 官房総務課企画官
	2011年 7月 同省 研究振興局 情報課 計算科学技術推進室長
	2013年 8月 同省 科学技術・学術政策局 科学技術・学術戦略官(制度改革・調査担当)
	2015年 1月 同省 科学省 研究開発局 海洋地球課長
	2016年 1月 同省 科学省 研究開発局 海洋地球課長
	2017年 7月 内閣府 政策統括官(原子力担当)付参事官
	2019年 1月 文部科学省 研究開発局 開発企画課長
	2020年 8月 国立研究開発法人理化学研究所 横浜事業所長
	2021年 7月 文部科学省 官房政策課長
	2022年 4月 同省 官房審議官(研究開発局担当)
	2024年 4月 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 理事
	2025年 4月 同機構 副理事長

C 理事 大島 宏之 (おおしま ひろゆき)	主要職歴
	1984年 3月 東京大学工学部原子力工学科卒業
	1986年 3月 東京大学大学院工学研究科原子工学科修士課程修了
	2010年 7月 独立行政法人日本原子力研究開発機構 次世代原子カシステム研究開発部門 研究主席
	2011年 7月 同機構 次世代原子カシステム研究開発部門 炉システム開発計画室長代理
	2014年 4月 同機構 高速炉研究開発部門 次世代高速炉サイクル研究開発センター 高速炉計算工学技術開発部長
	2015年 4月 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉研究開発部門 次世代高速炉サイクル研究開発センター 高速炉計算工学技術開発部長
	2018年 4月 同機構 高速炉・新型炉研究開発部門 大洗研究所 副所長 兼 高速炉サイクル研究開発センター長
	2021年 4月 同機構 理事
D 理事 永里 良彦 (ながさと よしひこ)	主要職歴
	1986年 3月 九州大学理学部化学科卒業
	1988年 3月 九州大学大学院理学研究科修士課程修了
	2013年 7月 独立行政法人日本原子力研究開発機構 東海研究開発センター 核燃料サイクル工学研究所 再処理技術開発センター 技術部 技術主席
	2014年 4月 同機構 バックエンド研究開発部門 核燃料サイクル工学研究所 再処理技術開発センター 技術部 次長
	2015年 4月 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 核燃料サイクル工学研究所 再処理技術開発センター 技術部 次長
	2016年 4月 同機構 バックエンド研究開発部門 核燃料サイクル工学研究所 再処理技術開発センター 技術部長
	2019年 4月 同機構 核燃料・バックエンド研究開発部門 核燃料サイクル工学研究所 再処理廃止措置技術開発センター 副センター長
	2021年 4月 同機構 核燃料・バックエンド研究開発部門 核燃料サイクル工学研究所 副所長
	2023年 4月 同機構 核燃料・バックエンド研究開発部門 核燃料サイクル工学研究所長
	2024年 4月 同機構 理事

E 理事 門馬 利行 (もんま としゆき)	主要職歴
	1988年 3月 北海道大学工学部原子力工学科卒業
	1990年 3月 北海道大学大学院工学研究科原子力工学修士課程修了
	2013年 7月 独立行政法人日本原子力研究開発機構 福島技術本部 復旧技術部 技術主席
	2014年 4月 同機構 戦略企画室 技術主席
	2015年 4月 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 戦略企画室 技術主席
	2016年 7月 同機構 戦略企画室 次長
	2018年 1月 同機構 バックエンド統括部長
	2021年 4月 同機構 経営企画部長
	2024年 4月 同機構 理事

F 理事 近東 正明 (こんとう まさあき)	主要職歴
	1990年 3月 京都大学工学部冶金学科卒業
	1992年 3月 京都大学大学院工学研究科修士課程(冶金学専攻)修了
	1992年 4月 関西電力株式会社 入社
	2002年 6月 同社 原子力事業本部 発電グループリーダー
	2005年 7月 同社 高浜発電所 品質保証室 課長
	2008年 6月 同社 原子力事業本部 原子力発電部門 安全・防災グループマネジャー
	2010年 6月 同社 原子力事業本部 原子力企画部門 原子力企画グループマネジャー
	2012年 12月 米国Washington Policy & Analysis出向
	2015年 12月 関西電力株式会社 原子燃料サイクル室 サイクル事業グループマネジャー
G 理事 植田 拓郎 (うえた たくろう)	主要職歴
	1991年 3月 東北大学工学部原子核工学科卒業
	1991年 4月 通商産業省 入省
	2009年 7月 同省 産業技術環境局 環境指導室長
	2012年 6月 内閣府 沖縄政策担当部局 参事官(産業振興担当)
	2014年 7月 新潟県 総務管理部長
	2016年 6月 原子力損害賠償・廃炉等支援機構 執行役員
	2019年 7月 内閣府 原子力防災担当部局 参事官(地域防災担当)
	2020年 4月 東北大学 理事(産学連携担当)
	2024年 7月 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 上級執行役員
	2025年 4月 同機構 理事

▶ 前役員(2025年3月現在)*2025年3月31日退任

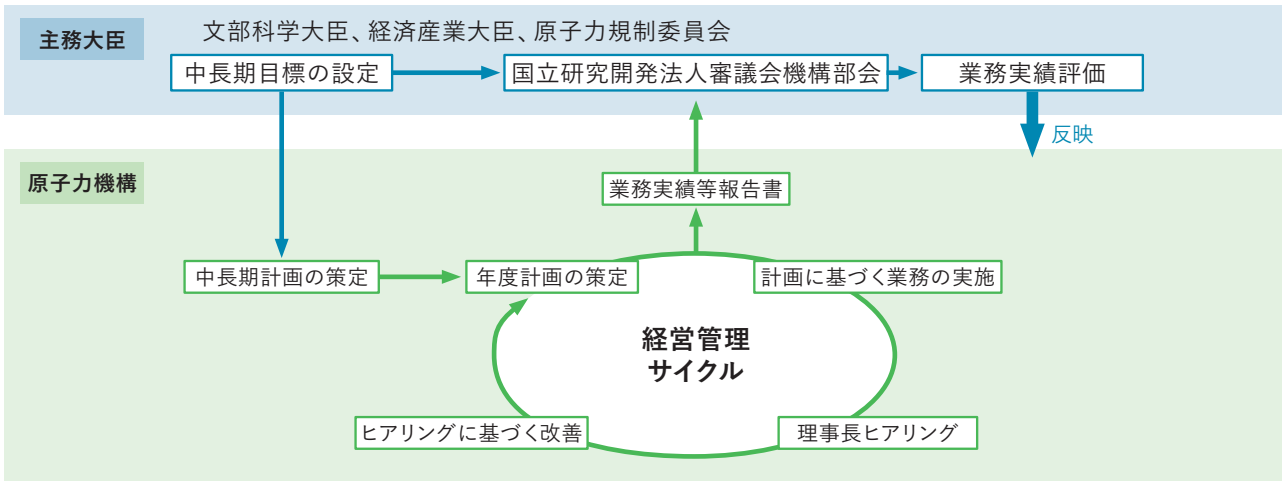
H 副理事長 板倉 康洋 (いたくら やすひろ)	主要職歴
	1987年 3月 京都大学理学部卒業
	1987年 4月 科学技術庁 入庁
	2003年 1月 文部科学省 大臣官房文教施設部設計課整備計画室長
	2007年 4月 同省 研究開発局 原子力研究開発課長
	2010年 4月 同省 研究開発局 原子力課長
	2012年 1月 同省 研究振興局 ライフサイエンス課長
	2014年 1月 同省 研究振興局 振興企画課長
	2016年 6月 同省 大臣官房審議官(研究振興局担当)
	2018年 4月 国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 理事
I 監事 熊谷 匡史 (くまがえ まさし)	主要職歴
	1989年 3月 東京大学工学部航空宇宙工学科卒業
	1995年 3月 東京大学大学院工学系研究科修士課程(航空宇宙工学専攻)修了
	1997年 4月 科学技術庁入庁 原子力局 政策課
	2007年 6月 在アメリカ大使館一等書記官(科学班原子力担当)
	2011年 7月 文部科学省 研究振興局 基礎研究振興課企画官／基礎研究推進室長
	2013年 7月 同省 大臣官房会計課 予算企画調整官
	2015年 7月 同省 科学技術・学術政策局 量子放射線研究推進室長／量子研究推進室長
	2017年 7月 同省 科学技術・学術政策局 科学技術・学術戦略官(国際担当)
	2019年 7月 内閣官房 内閣サイバーセキュリティセンター 参事官(基本戦略)
J 監事(非常勤) 関口 美奈 (せきぐち みな)	主要職歴
	1986年 3月 獨協大学英語学科卒業
	1992年 12月 米国テキサス州立大学アーリントン校大学院卒業(MBA)
	1993年 4月 アーサーアンダーセン・ダラス事務所
	1995年 6月 米国テキサス州公認会計士
	1996年 9月 朝日監査法人(現あずさ監査法人)
	1999年 7月 株式会社グローバル・マネジメント・ディレクションズ
	2006年 7月 株式会社KPMG FAS
	2012年 7月 有限会社あずさ監査法人マネージングディレクター(2022年6月まで)
	KPMG Japanエネルギー・インフラストラクチャーセクター 統括責任者(2021年6月まで)
K 監事 舟木 健太郎 (ふなき けんたろう)	主要職歴
	1991年 3月 東京大学工学部原子力工学科卒業
	1991年 4月 通商産業省 入省
	2010年 7月 資源エネルギー庁 長官官房 総合政策課 企画官(原子力政策担当)
	2012年 8月 同庁 電力・ガス事業部 原子力政策課 原子力発電所事故収束対応室長
	2013年 8月 技術研究組合国際廃炉研究開発機構 研究企画部長
	2014年 8月 原子力損害賠償・廃炉等支援機構 執行役員
	2016年 7月 OECD・NEA 上級原子力安全専門官
	2019年 7月 資源エネルギー庁 長官官房 国際原子力技術特別研究官
	2021年 4月 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 理事

経営マネジメント

原子力機構では、理事長の強力なリーダーシップの下、個別に行っていた業務(事業計画、リソース配分、リスクマネジメント、成果評価)を経営マネジメントサイクルと一体的に実施して効率性を向上させました。理事長ヒアリングにおいては、各主要事業が抱える課題について、技術、リソース、社会といった観

点を用いて網羅的に明らかにするとともに責任体制を明確化し、目標達成に向けた経営改善を図りました。また、顕在化するおそれのあるリスクやリスクが顕在化した場合に迅速かつ的確に対処するためのリスクマネジメント活動を実施し、理事長ヒアリングと併せて一元的な経営マネジメントを実施しました。

経営管理サイクル



理事長ヒアリング及びリスクマネジメント活動

理事長ヒアリング

目標を達成する上での課題解決

原子力機構の主要事業について進捗管理とリスクマネジメント活動を一体化し、成果の最大化に向けて、現在抱えている問題・課題・リスクを抽出し、上期にその解決策を検討し、下期に対応状況を報告

- ・目標を達成する上での課題解決に向け、対応策を具体化
- ▶各実施項目の年度展開(「社会への貢献」、「実施計画」、「リソース」、「難易度」、「実施結果」、「達成度」、「評価」等)について検討
- ▶組織横断型プロジェクトの取組や産学官連携の状況について検討
- ・抽出された各課題について、拠点の長等が責任者となり、各課題解決に向けた体制を明確化

リスクマネジメント

リスク発生防止
リスク発生後の対策

原子力機構の主要事業について、リスクを三つの要因(戦略、カルチャー、プロセス)及び三つの職位階層(経営、管理、実務)に分類した視点で分析し、リスクを抽出

- ・リスク発生時の被害拡大を最小限にとどめる視点で、各リスクに係る対策を作成

ストラテジーリスク
事業戦略(参入・継続・撤退)に係るリスク

カルチャーリスク
企業風土リスク(社内慣習、体質、歴史、価値観、人事制度)

プロセスリスク
事業遂行(計画立案・実行)に係るリスク

時間を要する改革

従来、取り組んできたリスク管理

ガバナンス改革で取り組んだリスクマネジメント

トップマネジメント(経営者)

ミドルマネジメント(管理職(課長職以上))

エグゼキューション(実務者)

ガバナンスの状況

主務大臣(国立研究開発法人日本原子力研究開発機構法 第28条による)

中長期計画における業務項目	主務大臣		
	文部科学大臣	経済産業大臣	原子力規制委員会
I. 安全を最優先とした業務運営に関する目標を達成するためとるべき措置	●	●	●*
II. 研究開発の成果の最大化その他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置			
1. 安全性向上等の革新的技術開発によるカーボンニュートラルへの貢献	●	●	●*
2. 原子力科学技術に係る多様な研究開発の推進によるイノベーションの創出	●		●*
3. 我が国全体の研究開発や人材育成に貢献するプラットフォーム機能の充実	●	●	
4. 東京電力福島第一原子力発電所事故の対処に係る研究開発の推進	●	●	●*
5. 高レベル放射性廃棄物の処理処分に係る技術開発の着実な実施	●	●	●*
6. 安全を最優先とした持続的なバックエンド対策の着実な推進	●	●	●*
7. 原子力安全規制行政及び原子力防災に対する支援とそのための安全研究の推進	●		●*
III. 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	●	●	
IV. 財務内容の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	●	●	
V. その他業務運営に関する重要事項	●	●	

*(安全の確保に関する事項)

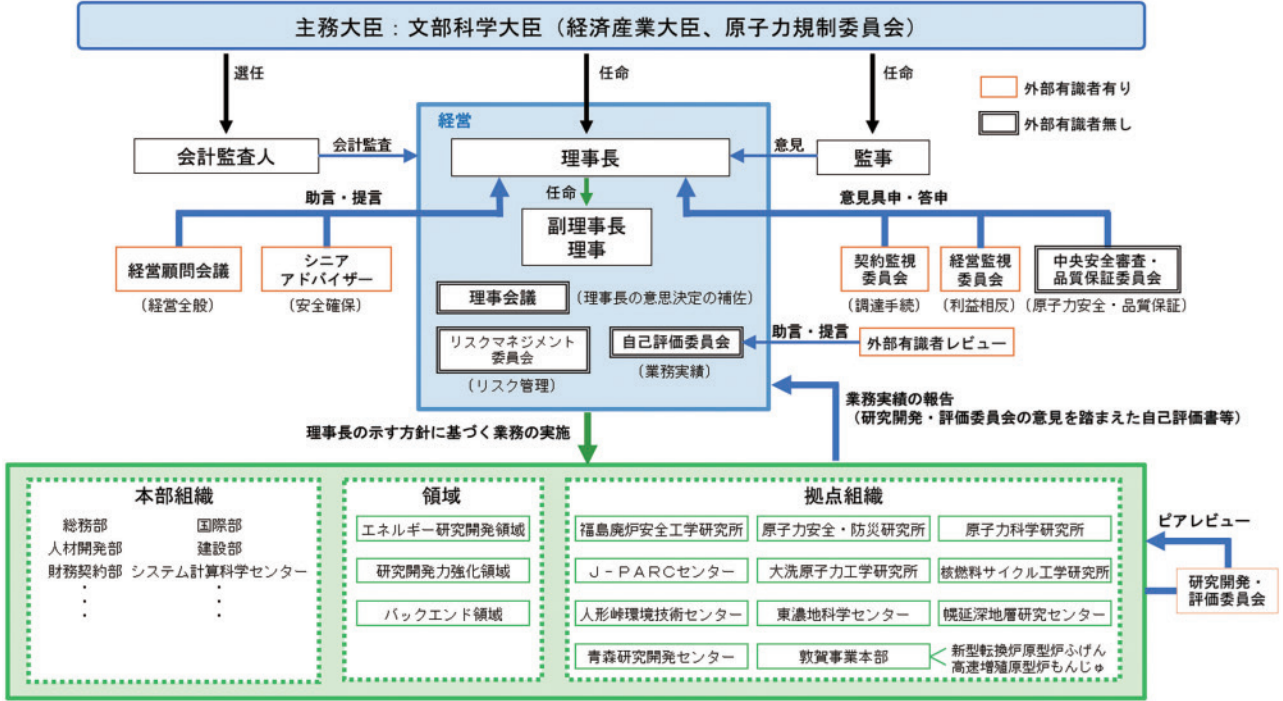
原子力機構のガバナンス体制

原子力機構のガバナンス体制は次のとおりです。原子力機構の役職員の職務の執行を独立行政法人通則法などの関係法令に適合させるための体制、その他原子力機構の業務の適正を確保するための体制として、理事長を頂点とした意思決定ルールや内部統制の推進体制、監事監査などについて明確化しています。内部統制システムの整備の詳細につきましては、業務方法書をご覧ください。



業務方法書：
https://www.jaea.go.jp/about_JAEA/business_plan.html

原子力機構のガバナンス体制



内部統制の運用に関する情報

原子力機構は、役員（監事を除く。）の職務の執行が独立行政法人通則法、国立研究開発法人日本原子力研究開発機構法又は他の法令に適合することを確保するための体制、その他独立行政法人の業務の適正を確保するための体制の整備に関する事項を業務方法書に定めていますが、内部統制の運用に係る主な項目とその実施状況は次のとおりです。

内部監査に関すること（業務方法書第32条）

内部監査については、本部部長や拠点長等が自らの組織の業務点検を行う自主監査制度を通じて内部統制機能の向上を図るとともに、2024年度の組織改正趣旨を踏まえ拠点長の業務マネジメントに関する監査を実施しました。また、従来から実施してい

るテーマ監査（個人情報保護の実施状況などに関する監査）や、規程などにに基づき他部署が実施する監査とも連携して監査体制を強化し、機構全体の活動について一元的な内部監査を行っています。

入札・契約に関すること（業務方法書第34条）

契約監視委員会において、複数応札における落札率が99.5%以上の高落札率となっている契約、連続して一者応札・応募となった契約、競争性のない

随意契約の妥当性、低入札価格調査を行った契約及び関係法人との契約について、2024年6月、同年9月及び2025年2月に点検を受けました。

予算の適正な配分に関すること（業務方法書第35条）

2024年度の実施計画編成方針及び実施計画について役員会議で決定するとともに、2024年度中に

おいては、予算執行状況の分析などを行い予算の適正な配分に努めています。

環境負荷の低減に向けた取組の状況

環境マネジメント

原子力機構では、事業運営に当たり環境への配慮を優先事項と位置付け、「環境配慮管理規程」を定めています。さらに「環境基本方針」の下、環境目標を定めて環境配慮活動に取り組んでいます。

年間を通しての環境配慮活動の概要を以下に示します。環境配慮活動の結果は環境委員会で評価し、次年度の環境基本方針、環境目標に反映しています。

▷ 2024年度環境配慮活動の実績

主要実施項目	第1四半期			第2四半期			第3四半期			第4四半期		
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
環境基本方針及び環境目標の策定と活動結果のまとめ	前年度環境目標の結果評価と環境委員会への報告						環境配慮活動実績評価とその結果を基に次年度環境基本方針、環境目標等作成					
省エネ・温対法への対応	省エネ法、温対法に基づいた定期報告書等を作成・国へ提出						環境基本方針・環境目標に基づいた環境配慮活動の推進					
「2023年度環境報告書」の作成・公表	環境報告書作成						公表(9月下旬)					
環境配慮活動研修会							環境配慮活動研修会の開催					

温室効果ガスの排出の削減等のための取組

「政府がその事務及び事業に関し温室効果ガスの排出の削減等のため実行すべき措置について定める計画」に基づき、方針を定め、照明のLEDへの更新などを実施しています。

省エネルギー活動への取組

原子力機構は、環境に配慮した省エネルギー活動を推進しています。7か所の拠点^{*}が、「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」に基づくエネルギー管理指定工場に該当しています。そのため、これらの拠点では、省エネ法に基づき策定した中長期計画に沿った省エネ

ルギー活動を推進しています。また、その他の拠点などにおいても、それぞれ独自の省エネルギー活動に取り組んでいます。

^{*} 原子力科学研究所（J-PARCセンターを含む。）、核燃料サイクル工学研究所、大洗原子力工学研究所、新型転換炉原型炉ふげん、高速増殖原型炉もんじゅ、人形峠環境技術センター、大熊分析・研究センター

環境への配慮

原子力機構は、社会的責任を果たすため、環境に配慮しながら事業を進めています。事業推進のために必要な投入物資については、「国等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する法律」に基づき、環境に配慮した契約や調達など様々な努力を継続して実施しています。また社

会貢献活動にも取り組んでいます。原子力機構の環境配慮活動の詳細につきましては、環境報告書をご覧ください。



環境報告書：
https://www.jaea.go.jp/about_JAEA/environment/

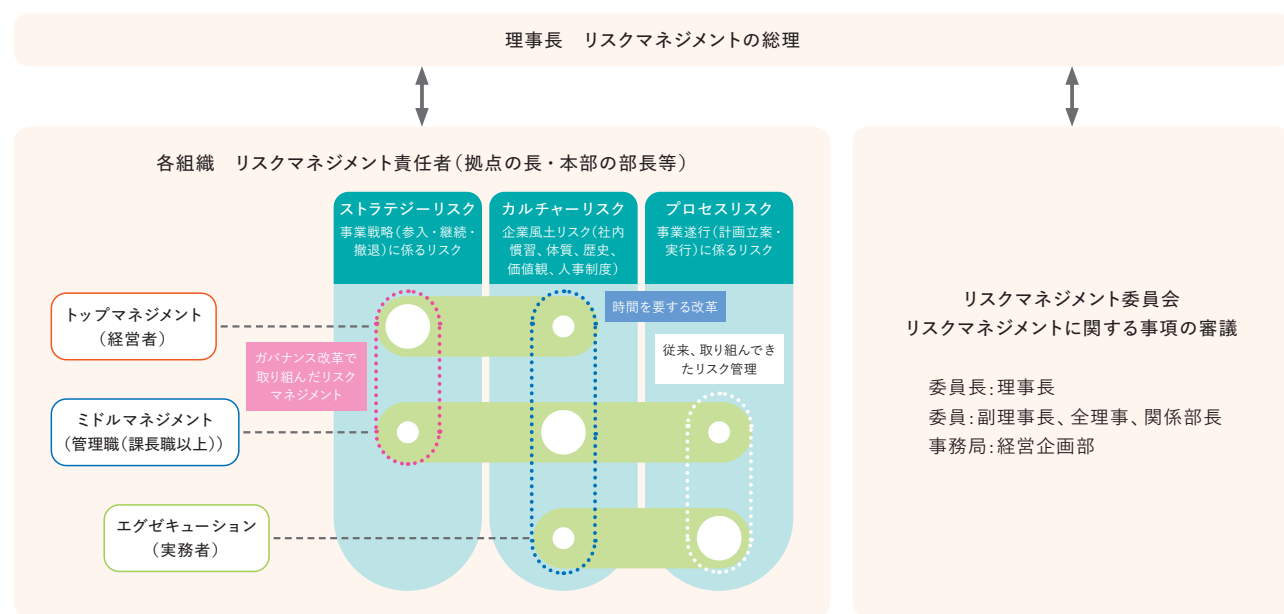
リスクの管理状況

原子力機構では、理事長が主導して、原子力施設の安全な運転や維持管理、事業を推進する上でのリスクについて、リスク発生時の対応策をあらかじめ準備しておくことによる影響の最小化及び対応の迅速化を目指すリスクマネジメント活動、個々の職員や組織が法令や倫理などの社会的規範に逸脱せず適切に行動するための意識醸成を目的としたコンプライアンス活動を実施しています。

リスクマネジメント活動

2024年度は、事業活動の遂行に関して、リスクを3つの要因(事業戦略(ストラテジー)、企業風土(カルチャー)、事業遂行(プロセス))と3つの職位階層((経営(トップ)、管理(ミドル)、実務(エグゼキュー

ション))に分類し、分析・対応策をあらかじめ準備するリスクマネジメントを理事長ヒアリングにおいて確認しながら実施するなど、経営マネジメントと一体化して行いました。



コンプライアンス活動

2024年度は、不正を発生させない(未然防止)組織文化の醸成のため、「職場環境づくり推進役」による部内コミュニケーションの活性化など、風通しの良い規律ある職場環境の構築に取り組みました。

また、コンプライアンス教育として、管理職層を対象とした外部講師による研修や一般職員を対象としたビデオ教材を用いた研修(合計2,815名参加)、新入職員に対する採用時研修を実施するとともに、コンプライアンス推進月間における「理事長メッセージ」の配信、社内報におけるコンプライアンス通信の定期的な発行などにより、職員一人ひとりの規範意識の向上を図りました。

さらに、研究の健全性・公正性(研究インテグリティ)の確保のためにe-ラーニングを開講し、国際的な研究活動における情報管理等の留意事項について教育・啓蒙を行いました。



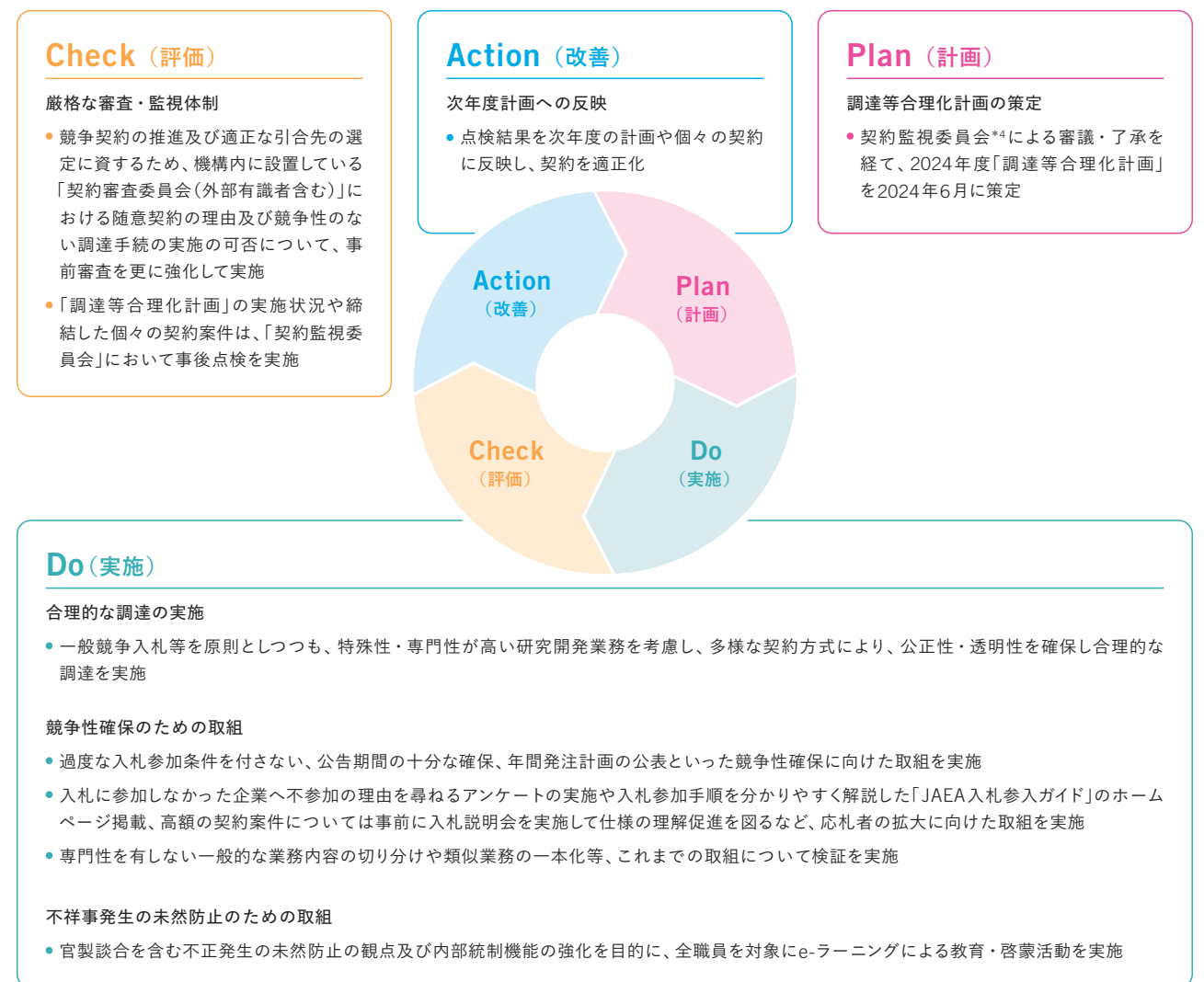
「コンプライアンス推進月間」ポスター
(国立研究開発法人協議会における統一活動)

公正性、透明性、合理性をもった適正な契約への取組

原子力機構は、毎年度「調達等合理化計画^{*1}」を策定し、PDCAサイクルにより、公正性・透明性を確保しつつ、自律的かつ継続的に調達等の合理化に取り組んでいます。また、環境保全の観点から環境物品

等(グリーン購入法適合物品等)の調達^{*2}の推進や障害者就労施設等からの優先調達^{*3}にも取り組んでいます。

▷ 原子力機構における契約のPDCAサイクル



(*1～*4の
トップページ)



*1 調達等合理化計画：
https://www.jaea.go.jp/for_company/supply/contract/

*2 環境物品等の調達実績：
https://www.jaea.go.jp/for_company/supply/green/

*3 障害者就労施設等からの調達実績：
https://www.jaea.go.jp/for_company/supply/handicapped/

*4 契約監視委員会：
https://www.jaea.go.jp/for_company/supply/contract/committee.html

人材確保・育成と組織づくり

原子力機構では、脱炭素社会の実現に向けた原子力技術の最大活用に向け、その最前線に立ち、日々の業務を通じて、新たな技術イノベーションや知の集約、効率的な業務遂行など、多方面にわたるチャレンジに立ち向かうための人材確保や、体系的かつ組織的な人材の育成と組織づくりにも取り組んでいます。

新しい人事制度の導入

原子力機構が限られた人員の中でミッションを達成し、新たな社会的役割を果たしていくためには人材の成長が不可欠です。そのため、私たちは、2024年度に人事制度を見直し、新たにECT発揮力評価制度を導入しました。従来の制度は年功序列に重きを置いていましたが、新制度では人材が成果を上げる上で必要な

人材確保の取組

原子力機構では、経営理念の実現に向けて、研究開発の3つの柱(Synergy、Sustainable、Ubiquitous)に関連する研究や技術開発、さらにはプロジェクトを牽引するコーポレート分野に必要な人材を毎年度採用しています。

キャリア採用においては、リファラル採用(職員による紹介採用)のほか、機構ホームページにマッチングサポート窓口を開設して資格・経験を活かせる募集テーマと結び付ける取組等を実施しました。

新卒採用においては、就職活動の早期化・多様化・長期化といった変化及び応募者からのニーズを踏まえて、大学からの推薦制度を廃止するとともに、機構に興味・関心を持ってもらい、応募、そして就職にま

能力を「実行：Execute」、「意思疎通：Communicate」、「考案：Think」の3つに定義し、年齢、性別、学歴などの属性に捉われず、この3つの能力が備わり、適切に発揮されているかどうかで個人を評価し、その能力・成果に見合った処遇(昇級に反映)をしています。

でつなげるフォローの場を増やすため、SNSの活用、効果の高いイベントへの参加、インターンや各事業所見学会の強化に取り組みました。今後も採用活動の情勢を踏まえ、適宜改善を図っていきます。



人材確保の取組例

職員育成体系の充実

経営理念の実現、原子力技術に対する社会からの期待に応えるため、計画的かつ組織的な人材育成に努めています。

2023年6月から機構の将来の経営を担えるリーダーの育成に向け、新たに理事長自らが主宰する経営人材育成プログラムを開講し、情報通信、地方自治、文化・芸術など原子力に限らず幅広い分野で活躍されている著名な方を招へいし、講義を通じて自覚と責任感を植え付けるとともに、自らの意思で価値を高める自律型人材の育成に継続的に取り組んでいます。2024年5月に第1期生が修了し、卒業した者を所長や課長など重要なポストに配置しています。

また、原子力機構は年齢構成の歪みにより、年配職員から中堅・若手職員への技術継承が課題となっていることや、原子力・放射線の基礎知識を持って

機構に入社する若手が少なくなってきたことから、技術継承や機構全体の基礎技術力の向上を目的として、2024年7月に「人材開発スクール」を開講し、ベテランが有する専門知見等の若手人材への技術継承のため、ニーズに応じた拠点間の講師派遣や実務研修を実施しました。さらに、主に電気・放射線関係の専門家を育成するため基礎講座等を新設し、基礎技術力の強化を図っています。

事務系職員については、従来のジョブローテーションによるジェネラリスト型の人材の育成を見直し、研究開発プロジェクトを牽引し、課題解決力を備えたコーポレート人材の育成に向けた取組を開始しました。次年度からコーポレート分野内での育成を本格的に進めていきます。

ダイバーシティの推進基本方針の策定

機構ビジョン「『ニュークリア×リニューアブル』で拓く新しい未来」のもと、一丸となって脱炭素社会の実現という大きな課題にチャレンジするため、多様な人材が最大限に能力を発揮し、生き生きと働けるよう、意識醸成、職場環境の整備等の取組を続けています。

2024年4月に画一的な目線による組織運営を見直し、考え方のダイバーシティを実践するため、ダイバーシティ推進役を設置し、同年12月に「ダイバー

シティ推進基本方針」を策定しました。管理職に占める女性の割合も増えつつあり、2024年には本部部長職及び大規模拠点長職に初めて女性2名(内、1名は経営人材育成プログラムの第1期生)を登用しました。また、新しい人事制度の趣旨の浸透度合いや仕事への意欲等を把握するため、エンゲージメント調査を実施しました。一人ひとりが属性にとらわれず持てる力を存分に発揮して成長できる魅力ある組織づくりをさらに推進していきます。

ダイバーシティ推進基本方針

日本原子力研究開発機構が脱炭素社会の実現に向けて原子力技術を最大活用するという大きな課題にチャレンジし、その成果を社会に還元していくためには、性別、年齢、国籍、学歴などの属性に捉われず、多様な価値観を有する人材が集い、一人ひとりがその能力や特性を最大限に発揮し、その力をさらに高めて成長し、組織パフォーマンスの最大化を図ることが不可欠です。

このため、多様な人材が最大限に能力を発揮し、生き生きと働けるよう、お互いを尊重し合う職場風土の醸成と働きやすい職場環境づくりを推進していきます。

ワークライフバランスの推進

より柔軟な働き方を実現し、職員等が高い意欲とやりがいを持って主体的に業務に取り組むことができるようテレワーク制度の見直しを行い、業務運営上支障がないことを前提に、希望するすべての者がテレワークを実施できることとし、回数上限の見直しやテレワーク手当の新設を行いました。

また、仕事と育児・介護・治療との両立のため、コアタイムの適用を除外したフレックスタイム制勤務の導入

等多様な働き方を推進するとともに、ベビーシッター等の利用補助制度を拡充するなど、各職員が心身共に充実した状態で業務に臨めるよう取り組みました。男性の育児休業・出生時育児休業は、34名(前年度と同数)が取得し、配偶者同行等就業制度を利用し、3名の職員が米国及び仏国にて就業しています。



厚生労働大臣の特定認定マーク

女性活躍の推進

原子力機構では、ダイバーシティの観点から、女性活躍推進に係る様々な取組を行っています。

【女性職員の採用促進】女性職員(リクルータ)による大学等訪問、ポジティブ・アクション等により、在籍する女性職員の割合は、13.2%(2024年4月1日時点)から13.8%(2025年4月1日現在)に増加

【制度・環境等の改善】女性職員の要望によりマタニティ用作業服を導入

【女性職員のキャリア支援】メンター制度の運用、女性特有の健康課題をテーマとしたセミナー及び意見交換会の開催



意見交換会の様子

広聴広報と情報公開

原子力機構は、様々な対話活動を通じた相互理解の促進、地域及び社会からの信頼確保に努めています。研究開発により得られた成果、事業活動の状況などについて迅速かつ積極的な情報発信・公開を行っています。

迅速かつ積極的な情報の提供・公開と透明性の確保

原子力機構では、活動内容について迅速かつ積極的な情報提供・公開を行い、事業の透明性の確保を図っています。その際には、受け手のニーズを意識した上で、リスクコミュニケーションの観点を考慮した双方向の対話を取り入れつつ、ホームページや広報誌のほか、SNSなど様々な媒体を用いて、幅広い層の方々に分かりやすい情報提供となるように努めています。特に社会的に関心の高いテーマについては、報告会や各種イベント、広報誌などを通して、一体的かつストーリー性を持った広報活動を積極的に展開しています。また、事故トラブル発生時には、迅速性・正確性を重視した情報発信を行っています。



広聴広報・アウトリーチ活動

原子力機構の研究開発成果の普及を目的とし、各種報告会、説明会のほか、イベントへの出展などの広聴広報活動を実施しています。

2024年度は、機構ビジョン『ニュークリア×リニューアブル』で拓く新しい未来』についての情報発信を始め、脱炭素社会の実現やエネルギー安全保障の観点から社会的関心が高まっている「次世代革新炉」や「水素エネルギー」に焦点を当てた報告会やイベントなどを開催しました。

2024年11月に開催した機構報告会では、「原子力による新たな価値の創造に向けて～原子力科学のユビキタス化で未来を切り拓く～」をテーマに、原子力機構が進める原子力科学技術を通じて社会に貢献する取組等について報告しました。登壇いただいた外部有識者からは、原子力機構の果たすべき役割や原子力機構への期待が示されました。

このように社会の皆さまに原子力機構の研究開発成果が社会にもたらす価値を知っていただく活動を展開しました。



適時的確なプレス対応、正確かつ分かりやすい情報発信

原子力機構の研究開発活動で得られた成果や事業の状況についてはホームページへの掲載やプレス発表により積極的に発信しています。また、社会的に関心の高いテーマについては、報道機関を対象とした施設の公開、勉強会を開催しています。

こうした情報発信を効果的に行うため、職員を対象に「伝わりやすい」資料の作成技術の習得講座、プレゼンテーションの研修等を実施し、情報発信能力の向上を図っています。



プレス勉強会の様子



情報公開

情報公開請求に対しては、情報公開法の定めに基づき迅速かつ適切に対応するとともに、外部有識者からなる「情報公開委員会」を開催し、情報公開制度の適正な運用を検証するなど、客観性・透明性の確保に努めています。



地域発展への貢献

原子力機構では、全国の拠点で中学校での理科授業や地元産業・技術イベントへの参加など地域発展への貢献活動に積極的に取り組むほか、地域の皆様へ原子力施設の施設公開を実施するなど、地域の皆様との相互理解を深める様々な活動を行っています。

▷ 2024年度の地域発展への貢献活動の例

