

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

拡大窓口交渉：個人別育成計画

2019年11月11日(月)に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「個人別育成計画」について説明を受け、議論を行いました。内容等について皆様にご報告いたします。

以下、原研労組：[労組]、原子力機構：[機構]で表します。

[機構]： 原子力機構の人材ポリシー（目指すべき人材像、採用、育成の方針等を盛り込んだ総合的な人事に関する計画）に掲げるところにより、各組織の人材育成計画を策定してきた。その施策の一つとして、今後は職員ごとのキャリアパス設計の計画を作ることにした。

これまで「組織ごとの育成計画」はあったが、それとは別に「個人別の育成計画」を作成する。個別の計画を作ることにより、各個人の将来目標をどのようにしていくのか分かりやすくする。作成した計画シートを使う場面としては、人事評価のフィードバック面談の際などに、所属長と部下が今後のビジョンを見据えつつ相互に確認することなどを期待している。

それでは技術職のシートの例に沿って説明していく。

まず、シートは職員ごとに作成してもらう。作成者は所属長となり、1から5級までの職員を対象とする。「目標とする将来像」、「育成方針」などを最初に記入してもらい、次に「具体的な業務内容」として主要な業務を記入してもらう。この例では各級ごとに目標とする業務のレベルなども書いている。

その次には「異動、出向・派遣等」を書く欄があり、視野を広げてもらう意味でもシートに盛り込んでいる。次に「教育研修・外部講習」などの欄があり、機構イントラの研修資料などを参考にして記入してもらいたい。あとは「国際経験」、「資格等取得」、「アウトリーチ活動等」を記入する欄がある。

5級のみ右側に枠があり、将来的に「マネジメント型」と「専門分野型」のどちらを目指していくのか、また、「目標とする技術者像」や「不足しているスキル・経験等」、「今後取り組むべき事項」などを記入してもらう。

研究職の場合は、各時期での研究テーマやどの時期に論文を提出するなどのことを書いてもらうことを想定している。

事務職の場合は、3級までは2~3年でジョブローテーションしていることもあり、具体的な将来像を描くというのは少し難しい。そのため、現在の部署での目標などを書いてもらうことになると思う。また、どの職種でも異動や職種変更などを行った際にはシートを引き継いで作成し直してもらうことになる。

原研労組ご加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

[労組]： 今後の導入スケジュールはどのようなものか？

[機構]： 業務改革推進委員会に本件を紹介したが、その際に研究職のシートでいくつかコメントが出たので対応を行っている。対応が終了次第、今月中には業連でお知らせし、所属長に作成を依頼したい。次回の人事評価時から活用していただきたいと考えている。本件とは別に「人材育成活用システム」というものが既にあるが、いずれは一本化していきたい。

[労組]： 個人別育成計画は所属長が作成するというだけでよいのか？

[機構]： 基本的には所属長が作成するが、一方的に作るということではなく、個人と面談等を行い、相互確認を行ったうえで作成していくことになる。個人別で作成するため、最初の頃は大変だと思うが、人材育成に有効活用してもらいたいと考えている。

[労組]： 将来の目標が見えるようにすることは良いが、1、2級の職員が5、6級の将来の計画まで見据えることは難しいのではないか。本計画は毎年更新していくという理解でよいのか？

[機構]： 将来の業務まで見据えることは困難ということはそのとおりなので、毎年、所属長と確認しあいながら更新していくという理解で良い。各組織で既に人材育成計画というものがあるので、それを参考にして作成して欲しい。

[機構]： 5級の方は6級以降のところまで記載していただく。6級のキャリア適性については「マネジメント型」又は「専門分野型」を選んでいただくことになるが、現時点でまだ決まっていない場合は、「マネジメント型/専門分野型」の両方の可能性という形で選択していただく。

[労組]： このシートで1級～5級までの期間は何年ぐらいを想定しているのか？

[機構]： 各個人の職制等で変わってくるが、標準で15年程度を想定している。

[労組]： 本計画の1枠が大体1年という理解か？

[機構]： おおよそではあるが、そのように考えていただいてよい。ただ、先ほどもお話ししたが、本計画の将来プラン（5年後、10年後）は各個人の職制等でも変わってくる。

[労組]： この例では「運転保守」や「予算要求・執行管理」など大雑把に書いてあるが、個人別で作成するのだから、もう少し具体的な業務を記入するのか？ そうしないと各職場で全員一律のものを作るだけになってしまうのではないのか？ 組織ごとの人材育成計画というものをみたことはあるが、「何級は規制・許認可対応」などと一色単になっている場合があり、同じようなものにはならないか？

【機構】： 個人の適正や専門性などを見極めて作って欲しいと考えている。そうしないと形骸化してしまう。各所属長の頑張り次第になるかもしれないが。

【労組】： 将来の機構内異動、出向・派遣等についても記載するということか？異動や出向ありきのように思ってしまうが。

【機構】： 部署によっては順番に出向などをしてもらっているところもあり、記載してもらうことになる。急に異動・出向等を告げられるより、ある程度心構えが出来ていた方が良くと思う。

【労組】： このシートで既に過去になっている部分はどのように取り扱うのか？過去の実績などを記入することになるのか？

【機構】： 本計画は過去の調査ではなく、個人の将来計画である。過去のことは任意で記入していただければ良い。記入していただくとしても2年程度、遡ってもらえれば十分だと思う。

【労組】： 1、2級の人最大で15年分記入することになるが、少し期間が長いのでは？5年ぐらいまでなら具体的な目標を考えやすいが。

【機構】： それはそうだと思う。シートの「目標課題」については、「現在から1年後～5年後の目標」を記入する欄があり、ここは具体的に書けるのではないかなと思う。

【労組】： 事務職についてはどのように記入するのか？技術職・研究職はある程度、目標を立てやすいが、事務職は少し難しいところがあるのでは？

【機構】： 事務職は主担当、副担当により業務を遂行していくが、ジョブローテーションがあり、なかなか作成するのが難しいと思う。現在の職場での業務をもとに作成することになるが、各自の適性などを見極めに使って欲しい。適性だけでなく、個人の意思も確認する必要があるが。

【労組】： 本計画は事務ポータルサイトで作成するのか？

【機構】： 現時点ではエクセルファイル上で作成していただき、所属長と個人の間で共有していただくことになる。現時点では間に合わなかったが、将来的には事務手続きポータルサイト上で作成してもらうことになる。作成したものは人事部も見ることになる。

以 上

組合事務所移転のお知らせ！

日本原子力研究開発機構労働組合（原研労組）では、2019年11月7日（木）に組合事務所を移転いたしました。移転先は、原科研内の旧組合事務所のすぐ隣にある旧互助会の建物です。

事務所移転の理由は、旧組合事務所が耐震診断の結果、強度不足と判定されたためであり、今年の春から移転準備を進めてまいりました。事務所の移転に伴い、お手伝い頂いた皆様にこの場を借りて御礼申し上げます。多大なるご協力、誠にありがとうございました。

移転後の原研労組の住所、電話番号、メールアドレスは以前と同じとなります。皆様、新事務所には是非ともお越しください！



新事務所（左）

旧事務所（右）


