

関西電力株式会社 原子力事業本部
マネジャー 野元滋子様 ご説明資料

論点に関する意見について

関西電力株式会社
原子力事業本部 プラント・保全技術Gr
野元 滋子

論点1

「人材交流をすることによる新たな知見・観点の導入について」

<特に女性活用の観点から>

- 多様な人材の参入を目指すことは、より広い範囲からの有用な人材の確保が可能になる点で有効であり、それを可能にするためには、新しく参入しようとする人材に対し障壁を設けないことが重要
- 処遇の公平性は大前提(厚遇は必ずしも必要ではない)であると共に、制度・職場環境への能動的な対策(育児中の者への制度的バックアップなど)により障壁を解消する取り組みを行うことは、制度そのものの有効性に加えて、職場環境への信頼感が向上する点で有効
⇒これらは現在の原子力職場においてはかなり取り組みの進んでいる例も多い
- 現在の原子力職場においては「数の少ない」こと自体が障壁となっているのでは
 - ロールモデルの欠如 or 少なさ
(特に若い人は多くの場合、確固としたキャリアプランをもっているわけではない・・・キャリアアップの実例が無いと将来像を描きにくい)
 - 制度・職場環境への信頼感の低下
(数が少ない・・・「実は制度が機能していないのではないか」「働きにくい要因があるのではないか」)

⇒数が少ないことを障壁としないために...

- ・「数は少ないけど良い職場」のアピール

<原子力発電所の現場でも、女性がハードルを感じずに技能を発揮できる仕事は存在>

- ・結果(=数の増加)を早急に求めず、しかし継続して門戸を開き続けることが重要

論点1

「人材交流をすることによる新たな知見・観点の導入について」

＜特に他分野との交流の観点から＞

- 原子力発電所で用いられている技術は、炉物理等の原子力固有の技術と共に、各基盤技術分野に根ざしたものの集合体
⇒既に実績として、原子力は各基盤技術分野それぞれの専門家が、各技術を担うことで成立
- 「一般産業ではこうである」ことが必ずしも当てはまらない原子力分野の特殊性はあるが、技術の陳腐化を防ぐために各基盤技術分野の進歩に対する感度をより高める意味でも、各分野で原子力関係以外に携わる方の原子力への参入は有益なのではないか

論点2

「産業の現場における人材の育成・確保について」

- 原子力発電所の信頼性は現場作業に携わる技術者・技能者に大きく依存
- 現場技術力向上・人材育成への取り組みと共に、現場第一線で技能を持ち、設備を支える人が十分認められることが重要
- ⇒技術者・技能者としての相当のレベルを持つ方が尊敬され、認められることは、後に続く人の励みになると共に、それを目標とする優秀な人材の参入を促すのではないか