

教育委員会セッション

産業界における人材育成の現状と課題について
Current Status and Issues for Human Resource Development in Industry

(1) 東京電力 HD における人材育成の取組み

(1) Human Resource Development in TEPCO HD

*松澤 泰弘

東京電力 HD

1. 原子力人材育成センター設立の経緯

福島第一原子力発電所（以下、1F という）の事故においてシビアアクシデント対策が不十分であった要因に、「安全意識」、「技術力」、「対話力」の不足があった。「安全意識」、「技術力」、「対話力」を向上させていくための基盤は人材の育成にある。そこで本社・発電所に分散していた訓練部門を集約して効率的かつ効果的な訓練を進めるために、原子力・立地本部長の直属組織として 2016 年に原子力人材育成センターを設立した。

2. SAT の適用とパフォーマンススペースの力量管理

2-1. SAT の適用

原子力人材育成センターによる効率的かつ効果的な訓練の推進にあたり、SAT（Systematic approach to training）の適用も強化した。SAT とは訓練プログラムを体系的に開発・維持することを目的としたアプローチであり、ADDIE モデルという分析（Analysis）、設計（Design）、開発（Development）、実施（Implementation）、評価（Evaluation）の 5 つのプロセスで構成されるモデルが用いられる。ADDIE モデルの 5 つのプロセスを回していくことにより、運転、保全、放射線、化学、燃料などの各分野の業務を遂行する上で、必要な内容に基づいたパフォーマンススペースの訓練を継続的に実施していくことを目指している。

2-2. パフォーマンススペースの力量管理

訓練の結果について、これまでは理解度テストや実技の結果を基に、主に知識・技能の観点から評価を行ってきた。しかしながら、訓練の結果が実際の業務に活用され行動に現れているかパフォーマンスの観点で評価すべきとの考えに至り、業務の成果を軸に力量を評価するパフォーマンススペースの力量管理の取り組みを 2019 年度より開始した。個人の力量を所属するグループの業務におけるパフォーマンススペースで評価することにより、個人の力量に加えて組織の力量の見える化も進める。また、評価結果を踏まえ訓練プログラムについても、SAT プロセスを活用し、パフォーマンスの向上に一層寄与する内容に継続的改善を図る。

3. プラント長期停止における運転員の訓練

東日本大震災以降、プラント長期停止が続いているが、運転員はプラントシミュレーターを活用し、事故時だけでなくプラント起動操作の訓練なども継続して実施している。重大事故対応を目的とした現場とシミュレーターを組み合わせた訓練は年間 120 日に及ぶ。また、運転経験のない若手運転員を中心に、実際に動いているプラントの現場を体感することを目的として火力発電所や既に稼働した原子力発電所での訓練を実施したり、運転経験豊富なベテラン運転員から現場操作の指導を受けたりするなど力量向上に努めている。

4. 福島第一原子力発電所の廃炉作業に関する人材育成の取り組み

1F の廃炉作業は、燃料デブリの取り出し、ALPS 処理水の対応など通常の廃炉とは異なる作業を進めるためのコア技術修得が必要となる。そこで各業務を担当するグループから講師を選定し、社内で廃炉コア技術講座を開講して力量向上に努めている。また、日本原子力研究開発機構（JAEA）主催により、1F の廃炉に携わる地元企業やメーカーの技術者、大学の研究者等を対象に、「1F 廃炉全般に関わる基礎知識の習得」、「1F 廃炉に共通して有することが望ましい技術の習得」を目的とした「廃炉人材育成研修」も行われている。

*Yasuhiro Matsuzawa

TEPCO HD