

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

(3) 日立GEにおける人材育成の取組み

(3) Human Resource Development in Hitachi-GE Nuclear Energy Ltd.

*松井 哲也、清水 美和子、神宮司 悠／日立GEニュークリア・エナジー株式会社

1. はじめに

福島第一原子力発電所事故以降、原子力人材の確保と育成が産業界にとって大きな課題になっていることは周知のとおりであり、例えば、原子力人材育成ネットワークの報告^[1]によれば、『産業界の人材獲得・育成は将来の事業性を見据えて行われることから、第一に予見性のある原子力将来ビジョンが明確に示されることが重要』と指摘されている。そのような状況を踏まえ、本稿では、原子力プラントメーカーの一つである弊社における人材育成の課題と対応に関し、人材採用と採用後の人材育成の両面について報告する。

2. 弊社における人材採用の状況と課題

日本原子力産業協会の調査報告^[2]の原子力メーカー6社（弊社含む）の採用状況（2021年）では「東北地方太平洋沖地震から2013年度まで、採用人数は減少したが、2015年度に一旦回復し、その後再び減少傾向にある。原子力専攻の採用人数は他学科よりも減少が小さく、2012年度から2019年度までは採用人数全体の20～30%で推移していたが、ここ2年ほどは減少傾向にある。」とある。弊社単体においても傾向はほぼ同様であり、2020年～2021年の採用人数は2012年～2013年レベルと同程度の低いレベルであった。一方、原子力専攻の採用人数に関しては、年度によって変動はあるものの、採用人数に対する比率では期間平均で約25%と安定している。これは逆に原子力専攻以外の学生の採用も約75%で推移していることを意味している。大学での原子力教育の観点で原子力専攻の学生への取り組みが重要であることは当然であるが、原子力専攻の約3倍の学生が他分野から原子力メーカーに來ている状況に関し、その原因を分析するとともに、他分野学生への原子力教育に関し何らかの手立てを考えることも今後重要ではないかと考える。

一方、最近の採用ではインターンシップの重要性が増しており、弊社では2018年～2020年の3年間にわたり、文部科学省「国際原子力人材育成イニシアティブ事業」において原子力人材育成のためのインターンシップ型の研修を実施した^[3]。研修目的は、原子炉および燃料のリスクを正しく知るとともに、それが制御できるものであるとの認識を身に付けることとし、5回の研修で計50名の学生が参加した。この活動は現在弊社単独のインターンシップ活動に取り込み継続実施している。

3. 弊社内での人材育成の取組み

採用後の人材育成の一つとして、弊社では多岐にわたる原子力技術を若い世代に確実に伝承するため、ナレッジマネジメントを用いて、エキスパートのナレッジをネクスパート（エキスパートのナレッジを受け継ぐ若手[Next Expertの略称]）に伝承する活動をシステムティックに進めている^{[4][5]}。また、技術士の国家資格に「原子力・放射線部門」が新設されたのは2004年であったが、それ以降技術士取得の教育支援を継続し、他分野の技術士を含め延べ143名の技術士を育成して、技術レベルと技術者倫理の維持を図ってきている。

参考文献

- [1] 原子力人材育成ネットワーク「産業界における原子力人材育成に関する現状と課題について」（2022年）
https://www.meti.go.jp/shingikai/enecho/denryoku_gas/genshiryoku/kakushinro_wg/pdf/006_05_00.pdf
- [2] （一社）日本原子力産業協会「原子力関連企業・機関の採用状況の調査結果について」（2021年8月5日）
https://www.jaif.or.jp/cms_admin/wp-content/uploads/2022/06/2021_saiyou_report.pdf
- [3] 松井 他、原子力学会 2021 年秋の大会, 1K14（2021）
- [4] 八木 他：次世代に技術をつなぐ原子力分野でのナレッジマネジメント活動，日立評論（2020.03）
- [5] 八木 他、原子力学会 2021 年秋の大会, 1K12（2021）

*Tetsuya Matsui, Miwako Shimizu, Yu Jingui / Hitachi-GE Nuclear Energy, Ltd.