

(注) 本資料は、ワーキングチームにおける論点及び検証結果を分かりやすく表現することを目的とし、できる限り平易な記載としています。

# 技術的能力 – 人材確保に関する取組・工夫 –



ワーキングの詳細  
はこちらから

## 論点No.159

最近では原子力産業で働く人材が少なくなっていると聞かすが、発電所を安全に運営していくための人材は確保できるのか。



第26回ワーキング  
(2024.2.14) で議論

## ワーキングチーム検証結果

発電所の安全確保等を目的に、新たな人材を着実に採用するため、学校訪問や企業説明会への積極的な出展・参加を図り、**毎年50名程度の新規採用を確保しており、施設の管理等に必要な社員数を維持していることなどを確認。**

## ワーキングチーム検証結果（抜粋）

### ○人材確保の基本方針

- ・発電所の安全性向上対策に係る要員（特に運転・保守・安全管理の3部門）を確実に確保するため、新卒技術系を中心に一定規模の採用を行う。
- ・発電所の安全性向上対策工事等に必要な要員として、即戦力の確保と人員構成の補完を目的に、技術系を中心とした経験者採用を行う。

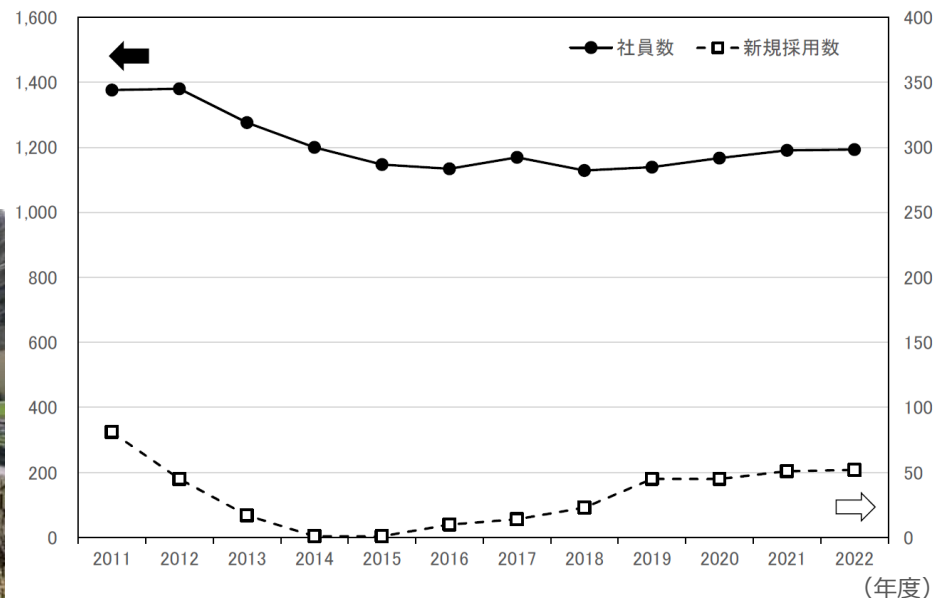
### ○人材確保の取組・工夫（例）

- ・大学院・大学・高専の学校訪問の強化と各学校の企業説明会等への積極的な参加・出展
- ・会社主催のインターンシップ、会社説明会や発電所見学会の実施
- ・採用ツール（会社HP、採用リーフレット等）の充実化による学生への効果的な情報提供
- ・防災体制等の構築に向けた自衛隊OB等の有効かつ積極的な採用



上記のような取組を実施し、**近年は毎年50名程度の新規の社員採用数を確保**

採用リーフレット（抜粋）



東日本大震災以降の社員数と新規採用数の推移