

国際化度と応募の目安

1. 国際化指標(案)

原子力分野に限らず、「グローバル化」に対応する国際性の向上、人材育成が求められて久しい。

原子力分野でも多様な人材育成プログラムが進められている。その相互のレベル比較を「定量的に指標化できないか」と意見がきっかけとなって人材育成ネットワークで検討を続けている。

添付1はその(案)である。EXCEL 上で自己評価し易いように様式を工夫してある。評価は「資質」「専門性」「リーダーシップ」「英語コミュニケーション力」の分野とし、全部で13の指標をそのレベルとして自己評価して「総合的な国際化度」を見る目安とした。

その際、各指標の具体的なイメージをより詳細に得たい場合は、添付2の解説を参照されたい。ただし、これがないでも自己評価は出来る。

添付1: [国際化指標\(自己評価\)](#)

添付2: [国際化指標\(解説\)](#)

2. 応募の目安

本指標(案)の検討段階で、海外勤務経験者、それを目指す若手・中堅の原子力関連技術者を中心に事例を集めた(下図)。

30余名の事例から、私なりに概ね以下を「応募の目安」と見ている。これは上にあげた4分野の能力の総合点である(100点満点)。

50程度以上	P3職(学士号+5年程度の職務経験、特定のタスクを企画・実行)
60程度以上	P4職(修士号+7年程度の職務経験、上級専門職・管理者へのパスを目指す)
70程度以上	P5職(修士号+10年程度の職務経験、予算立案を含めグループを統括)
80程度以上	D職(修士号+15年程度の職務経験、部単位のグループを統括)

(参考事例)「海外滞在経験に拠る国際度向上の例」(先行調査事例から)

実線: 海外滞在経験を経ての向上、点線: 長期海外滞在なしでの変化

→ 「早期の海外長期滞在」の機会を積極的に追及して欲しい。

