

第2回経営顧問会議 議事概要（案）

1. 日 時：平成29年2月2日（木） 14:00~16:00

2. 場 所：東京事務所 役員会議室

3. 出席者：

経営顧問会議委員

議長	吉川 弘之	科学技術振興機構 特別顧問
	大庭 三枝	東京理科大学 教授
	奥村 直樹	宇宙航空研究開発機構 理事長
	北村 正晴	テムス研究所 所長
	田中 伸男	笹川平和財団 会長
	真砂 靖	西村あさひ法律事務所 弁護士
	向殿 政男	明治大学 名誉教授
欠席	石田 寛人	本田財団 理事長
欠席	勝野 哲	電気事業連合会 会長

原子力機構

	児玉 敏雄	理事長
	田口 康	副理事長
	森山 善範	理事
	吉田 信之	理事
	青砥 紀身	理事
	大谷 吉邦	理事
	三浦 幸俊	理事
	大山 真未	理事
	仲川 滋	監事
	小長谷 公一	監事

4. 議 題：

- (1) 開会挨拶
- (2) 第1回議事概要(案)確認
- (3) 第1回経営顧問会議におけるご意見への対応について
- (4) 原子力機構の主要業務への取組
- (5) 意見交換
- (6) 閉会挨拶

5. 配布資料：

- 資料 2-1. 第1回議事概要(案)
- 資料 2-2. 第1回経営顧問会議におけるご意見への対応について
- 資料 2-3. 高速増殖原型炉「もんじゅ」の状況について
- 資料 2-4. 東海再処理施設の廃止に向けた計画について
- 資料 2-5. 試験研究炉の再稼働への取組状況
- 資料 2-6. 福島第一原子力発電所（1F）事故への対処に係る研究開発
- 資料 2-7. 施設中長期計画案について

6. 会議概要：

会議では、資料 2-1 に基づき第1回議事概要(案)について確認が行われ、原案どおり確認された。次に、事務局より資料 2-2 に基づき第1回経営顧問会議におけるご意見への対応について報告を行った。その後、青砥理事から資料 2-3 に基づき高速増殖原型炉「もんじゅ」の状況について、大谷理事から資料 2-4 に基づき東海再処理施設の廃止に向けた計画について、三浦理事から資料 2-5 に基づき試験研究炉の再稼働への取組状況、森山理事から資料 2-6 に基づき福島第一原子力発電所（1F）事故への対処に係る研究開発、田口副理事長から資料 2-7 に基づき施設中長期計画案について説明した。これらを受けて、各委員から幅広いご意見及びご指摘を頂いた。

7. 主なご意見及びご指摘：

【現場のモチベーションアップについて】

- 機構がやっていることは、前向きで社会の役に立つということを前面に出していかなければ現場のやる気が出ないのではないか。廃止措置こそ面白い研究であり、機構は世界でも難しい研究・技術にチャレンジしているんだという立ち位置で進めていくことが重要である。
- バックエンド技術は日本全体としてフロンティアとなり得るポテンシャルを秘めている。新しいものを作ることがこれまでの技術者のモチベーションであったが、作ったものがライフサイクルを通じてマネジメントされることが大切ということを発信してもらいたい。

【情報の発信について】

- 3. 11後の日本社会においては、なぜ原子力の研究開発を一定程度維持するのかということについて疑問を持つ人が多い。原子力研究開発の必要性や重要性をわかりやすく社会に発信すべきである。
- 一般の人には、高速炉の研究開発について、もんじゅがダメなら常陽かという風にも見える。常陽の位置づけをしっかりと上でわかりやすく説明していく必要がある。

【大学との連携について】

- 技術全体の流れが変わってきているという状況にある中で、大学でどういう実験をしたらいいかわからないという人もいる。そういう状況下で機構ではどういう場が提供でき、どのような論文が書けるのか大学との協力について検討が必要である。

【研究開発の進め方について】

- 長期間の廃止措置の中で効率的に費用を抑える努力が必要である。一度、金額を公開するとその額が膨らんだ時に、変更後の金額の正確性は別として膨らんだという事実だけで批判される可能性があるということに十分留意する必要がある。

- 日米原子力協定の期限が来年であるが、自動延長になるという考え方は楽観的であり、非常に危惧している。統合型高速炉と乾式処理技術を使った福島デブリ処理の研究開発を CNWG の枠組みで実施するなど、国の政策に参画することを前向きに考えるべき。
- 現場のメンテナンスをやっている人たちのことが非常に気になっている。どんな素晴らしい計画を立てようと、廃液漏れをやるとか、品質保証レベルのエラーがあるたびに、外圧が高まり、締め付けが厳しくなり、現場が疲弊する。経営層は、他の組織の負の事例を含め、現場のモチベーションアップと安全についての事例を学習して欲しい。

【人材確保及び技術継承について】

- これまでに出たさまざまな意見に反論できる、受け答えできるような人材は確実に現場にいる。ただ、発見の仕方が極めて難しい。そういう人材を引き上げるのは経営陣の気持ちひとつであり、経営に巻き込みながら、同時に現場でリーダーシップを発揮してもらう必要がある。
- 機構は大きな課題を多数抱えていると理解した。どの計画も数十年単位であり、実施している間に世代替わりする。若い人をどう確保していくのかというのは困難だが克服すべき課題である。
- 新しくモノを作るときは技術の種類も想定できるし、わかっているものであるが、現在の課題を聞いているとそれ以外に技術の対象が広がっている。この課題に取り組むためには、長期間にわたり他の知恵を集合していかないといけない。

以 上