

第4回経営顧問会議議事概要（案）

1. 日 時 平成19年11月5日（月） 13:30～15:30
2. 場 所 日本原子力研究開発機構 東京事務所 第1会議室
3. 出席者
（議長）有馬議長
（委員）内永委員、勝俣委員、住田委員、内藤委員、野口委員、野依委員、
細川委員、毛利委員
（機構）岡崎理事長、早瀬副理事長、中島理事、片山理事、石村理事、
岡田理事、横溝理事、三代理事、中村監事、富田監事

4. 議 題

- (1) 開会挨拶
- (2) 第3回議事概要(案)確認
- (3) 第3回のご意見への対応について
- (4) 原子力機構の状況報告について
- (5) 原子力機構の人材戦略について
- (6) 意見交換
- (7) その他
- (8) 閉会の挨拶

5. 配付資料

- 4-1 経営顧問会議委員構成
- 4-2 原子力機構の役員
- 4-3 第3回経営顧問会議議事概要(案)
- 4-4 第3回経営顧問会議におけるご意見への対応
- 4-5 原子力機構の状況報告について
- 4-6 原子力機構の人材戦略について

6. 議事概要

（「第3回ご意見に対する対応」における主な発言）

- 経営顧問会議で出された意見への対応方針に沿った具体的な方策及びその結果について、どのような形で報告されるのか。

（「意見交換」における主な発言）

- 機構の担う事業は、我が国のみならず、世界に対しても影響を及ぼすものである。世界を含めた、広く機構内外の研究開発を見据えて、人材戦略を考えていくべき。
- ITER 計画は、言語、文化の異なる人材が結集し、協力するプロジェクトであり、日本はリーダーシップを取れる位置にある。六ヶ所に BA 施設ができると（我が国が担う ITER 関連の国際協力）研究の中心が六ヶ所に移るのではないか。世界のリーダーシップをとるという意識を植え付ける人材育成が必要。
- ITER を研究施設として活用していくという視点から、学生等が ITER を目指していくような意識、認識をもっと持たせるようにして欲しい。
- 一般へのコミュニケーションの取り方について、安心・安全の意識ばかりで良いのか。一般の人が背負うリスクを示すコミュニケーションの取り方があっても良いのではないか。
- 国際的な機関において、日本がどうやってリーダーシップをとっていくのか、送り出した人材のサポート体制をどのようにするのかといった戦略があるべき。KEY となるポジションを如何に確保していくか、ロビー活動・人脈づくりが重要。そのためには、人材のデータベースを整備し、どこに、どのような人材をおくるべきかを考えていく必要がある。
- 職員数の削減、総人件費の削減への対応として任期制の活用を考えるという発想ではうまくいかない。研究の活性化を図る観点から、定年制・任期制の差別を設けることなく、むしろ任期制が若手研究者にとってキャリアパスと位置づけられるよう、制度の整備・運用を図る必要がある。
- 処遇については、研究者間で成果に見合った処遇差を設けることも重要。
- 人材流動化の課題は機構独自のものではなく、日本全体にも当てはまる課題

ではあるが、機構独自の取組も必要である。

- 研究者・技術者のみならず、文系も含めた人材の流動化が日本全体で求められている状況であり、グローバルな取組が必要。研究・技術においても専門分野にばかりこだわらず、異分野交流により成果を生み出すこともあり得るのではないか。
- 専門性を持った人材のデータベースを整備し、大学や民間等をつなぐネットワークの整備が必要。
- 経営顧問会議の役割に関して、この会議を社外取締役会のように位置づけるならば、もっと定期的に情報を出して貰い、現場を含め、より具体的な取組みについて、意見を得る場としても良いのではないか。
- 人材戦略に関し、デュポン社では約3ヶ月かけてコンサルタントの指導を受けており、フランスのトータル社は、閣僚級の社外取締役を揃え、人脈やデータを活用している。一時的に国際的なアドバイザーを取り入れることも考えて欲しい。
- 日本の原子力をどうするのかという観点から、機構の人材戦略を考える必要がある。機構外の不確定要素があるのは理解できるが、その不確定性に立ち向かう戦略が必要。スペシャリストは任期制、ジェネラリストは定年制にするなど、具体的な戦略を明確にしないと進まないのではないか。
- 機構の人材はうまく回る仕組みになっているのか。任期制雇用に係る機構の裁量、自由度はあるのか。機構内の部門間における流動性はどの程度か。
- 教授クラスなど、高齢者の雇用も可能となっているが、優秀な研究者の確保、活用の観点から、処遇に関しては、理事長以上の報酬も払うぐらいの気持ちを持って、制度の整備、運用に臨んでほしい。

以上