

第4回経営顧問会議におけるご意見への対応(案)

ご意見		対応方針	
人材戦略	全般	<p>○機構においては、核融合研究開発におけるITER計画、BA活動のような国際共同プロジェクトを初めとして、高速増殖炉サイクル技術の研究開発における米国及び仏国との密接な連携協力、J-PARCや「もんじゅ」の国際研究拠点化等、国際的視野に立った事業を行っている。</p> <p>○従って、機構の人材戦略においても、ITER機構や第4世代原子力システム国際フォーラム(GIF)などの国際的な機関への研究者等の積極的な派遣等により、国際的オピニオンリーダーや世界に通用する研究者の養成を行っている。</p>	
	人材流動化	<p>○以下のとおり人材流動化に取り組んでおり、今後も一層の促進に向けて取り組んでいく。</p> <p>①研究開発部門における研究グループリーダーの公募を実施、平成19年度19グループリーダーを公募し、大学より2グループリーダーを受入。</p> <p>②博士研究員（ポスドク）、任期付研究員、リサーチフェローなどの公募を実施、平成19年度約70人を受入。</p> <p>③機構から大学や技術移転先である日本原燃(株)へ研究者、技術者を転出（移籍）、平成19年度約10名が転出（移籍）。出向派遣により国や民間企業、他研究開発機関等との間で300名程度の者の相互の人事交流を実施。</p>	
	人事制度	<p>○専門分野を超えた、組織横断的・弾力的な人材配置促進の観点から、機構内公募制度の運用に取り組み、平成19年度において約40ポストを公募、これまでに約20人を再配置。</p> <p>○人材の多様化の観点から、外国人や女性研究者等の受入れに向け、平成20年度博士研究員採用において、募集対象を国外の大学の卒業者へ拡大するなどの取組を実施。</p> <p>○機構と友好関係にある仏国原子力庁との間では、公募ポストへの相互乗入れのための情報共有や事務系職員を含む人材交流を推進。</p>	
	<p>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。</p>	<p>○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。</p>	<p>○長期的視野から研究開発を進める必要のある主要4事業（高速増殖炉サイクル、核融合、放射性廃棄物地層処分、J-PARCを含む量子ビーム応用）については職員を中心として採用。また、基礎・基盤的研究分野、先端基礎研究や安全研究等において、外部資金による研究者等も含め、任期制研究者等を積極的に採用。</p> <p>○今般「研究開発力強化法」が成立し、これを前提とした任期制研究者等の採用に係る具体的取組を検討。</p>

第4回経営顧問会議におけるご意見への対応(案)

資料5-3

ご意見		対応方針
人材戦略	人事制度	<p>機構の人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。</p> <p>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。</p>
	処遇	<p>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、思い切った処遇ができるような制度の整備、運用に臨んでほしい。</p> <p>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。</p>
	データベース等活用	<p>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べきかを考えていく必要がある。</p>
		<p>○機構における職員の中途採用においては、任期制研究者等からの採用者が6割程度を占め、機構の任期付採用は若手研究者にとってのキャリアパスとなっている。</p> <p>○残りの任期制研究者等も、任期満了後は大学や民間企業、他研究開発機関等への転出が決まっている。</p> <p>○機構内における流動性に関しては、前述のとおり、機構内公募制度の活用により、平成19年度において約40ポストを公募し、これまでに約20人の再配置を実施。又、定期異動により一定規模の流動化を図っている。</p> <p>○前述のとおり、機構における任期付任用制度は、若手研究者等にとって実態的にキャリアパスとなっており、任期満了後のサポートは比較的順調にできている現状にあるが、今後、他機関との連携も深め、優秀な研究者等の確保とキャリアサポートの推進に向け、制度の更なる充実（任期制研究者の在籍中の業績を職員採用時に加味するなど）を図っていく。</p> <p>○優秀な研究者の確保に資するため、処遇等に関しても柔軟な対応が行えるよう制度整備を実施。この制度の下で、具体的な候補者ごとに適宜かつ柔軟に対応している。</p> <p>○職員に関し、副主任研究員や主任研究員への登用にあたり、機構外の有識者に参画いただき研究業績審査を実施し、可否を決定。</p> <p>○任期制研究者に関し、採用・更新にあたり、機構外の有識者に参画いただき研究業績審査を実施。審査結果を報酬等へ反映し、差を設けている。</p> <p>○機構からIAEA、OECD/NEA、ITER機構等の国際的な機関へ相互に有用な人材を派遣しているが、日本が主要ポストを効果的に確保していくため、さらに国等（文部科学省等）との連携を深める。</p> <p>○国際部等における情報収集等や機構の人材データベースの整備を進め、海外で戦略的に活躍できる人材の把握に努める。</p>

第4回経営顧問会議におけるご意見への対応(案)

ご意見		対応方針
人材戦略	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。	○人材の効果的な活用の観点から機構の人材データベースの整備を進めるとともに、(独) 科学技術振興機構において整備している国内の大学や研究機関等に係る研究者等の人材データベースも利用して大学、民間とのネットワークを作っていく。
	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。	○機構外の有識者(フランス原子力庁(CEA)顧問等)や、機構外において様々な経験を積まれた特別研究員や客員研究員等からのご意見等を探り入れながら、機構の人材戦略や各研究開発部門等における人材戦略についてまとめてきた。今後も、国際的な有識者を含め、広くご意見を伺いながら、より効果的な人材の活用等に取り組んでいく。
研究開発 (ITER)	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と。世界のリーダーシップをとるといふ意識を植え付ける人材育成が必要。	○機構は国際共同で実施するITER計画とBA活動に加え、我が国独自で行う原型炉に向けた研究開発を主導的かつ総合的に進めることにより、核融合研究分野の国際的なリーダーシップを維持・確保出来ると考えている。 ○また、これらの活動に機構の人材を計画的に投入し、育成することにより、機構が世界のリーダーシップをとるといふ意識が涵養されるものと考えている。 ○なお、六ヶ所にBA施設ができることで、原子力機構の核融合研究が六ヶ所に集中する訳ではなく、実際には、六ヶ所、フランス(カダラッシュ)、那珂の3拠点に、それぞれの研究内容に応じて適切に研究機能を配置することになる。 ○研究拠点が分散され、内容が断片化される状況を回避するために、強力な計算機ネットワークの構築により情報の共有化を図り、核融合のNetwork of Excellenceの実現を目指す。
	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。	○ITER計画やBA活動の中心になるのは若い世代であるため、後継者を着実に確保・育成していくことは非常に重要と認識し、機構としても、学生等が核融合研究に興味を持ち、計画への参加意欲・機会を増やすための努力を継続している。 ○例えば、大学生・大学院生等を中心とした研究会の開催、日本科学未来館への展示等を実施している。 ○いずれにせよ、学生等に興味を持ってもらうためには、(1)優れた成果を上げて世の中にアピールすること、(2)我が国の研究者がリーダーシップをとり続け、その中で自分も頑張っていこうという意欲を若者に喚起すること、(3)核融合研究の面白さを理解してもらえらる機会を可能な限り多く作ること、などが重要と考えている。

第4回経営顧問会議におけるご意見への対応(案)

資料5-3

ご意見		対応方針
広報	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。	<p>○機構では、リスクコミュニケーションを重要視し、積極的に取り組んでいくこととしている。</p> <p>○「人は誤り、機械は故障する」ことを前提に、潜在的なリスクについて示した上で、理解してもらうようなリスクコミュニケーション活動を実施している。</p> <p>○その一例として、「もんじゅ」では想定される事故・トラブルを事例として取り上げ、その影響と対策等について理解をしてもらうべく、「もんじゅ」トラブル事例集を作成し、自治体、住民、マスコミなどに広く配布するとともに、ホームページなどで公開し、いただいたご意見を反映し適宜改訂を実施している。</p> <p>○また、東海地区では、原子力や環境、放射線等に関する地域住民や国民の疑問や不安について、対話を通じ地域の方々と一緒に考える活動を実施している。</p>
会議運営	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。	<p>○経営顧問会議でいただいた意見については、当然ながら、機構の具体的な業務運営や改善に反映させていただく。具体的には、機構の「年度実施計画」に反映し、理事長ヒアリングをトップにした経営管理（PDCA）サイクルでフォローを行うこととしている。</p> <p>○また、経営顧問会議の資料については機構のホームページを通じて公開するとともに、独法評価委員会の場においても、本会議や研究開発顧問会の状況について報告していく。</p>
	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、より具体的な取組について、意見をj得る場としても良いのではないか。	<p>○機構経営に関わる重要な情報については、適宜、資料送付や直接ご説明に伺うことなどにより、情報提供に努めていく。機構の研究開発事業への取組や経営に関する課題については、ある程度まとまった形で経営顧問会議の場でご説明し、ご意見をいただくことを考えている。</p> <p>○また、年に一回程度は研究開発の拠点で会議を開催し、現場のご視察や職員との意見交換を通じて、より具体的な取組状況についてご意見をいただく予定である。</p>