

東京大学大学院工学系研究科原子力専攻 教授 班目春樹様 ご説明資料

人材の育成・確保について

東京大学・班目 春樹

論点1 多様な人材活用

賛成だがその前に

- 多様な人材活用は手段であって目的ではない。目的が明確でないままの登用は軋轢だけを残す。まずは原子力界と外部との関係・問題点の俯瞰マップを作り、原子力界内の意識統一が必要(技術分野・人文社会分野とも)。

論点2 産業界の人材

賛成だがそれに加えて

- 形式知化まだ不十分。力量要求内容の暗黙知を形式知に変換し、社内考課にも使用可能な資格制度を産業界主体でまず整備。資格取得のための研修を開放することで地元企業等の育成を図るべき(多重下請け構造解消にも有効)。

論点3 高等教育機関教育充実 賛成

- 炉・ホットラボ等の選択と集中が大切で、管理機関と利用機関の負担の適正化を図る制度の設計・運用が望まれる。研究設備の計画的更新と教育への開放も大切で、研究炉等の規制制度の適正化も要検討。
- 博士育成に産業界もコミットすることで、受け入れ可能な人材育成を図るべき(学部教育・修士課程教育にもコミットすべき)。
- 経産省の基盤技術分野強化プログラムなどは原子力工学専攻以外の教員の原子力への関心喚起につながる。

論点4 研究開発機関の人材 **賛成だが追加意見**

- 経産省の基盤技術分野強化プログラムなどで原子力工学専攻以外の教員の原子力への関心を喚起し、基礎基盤分野の研究ネットワーク整備を進め、人材確保を図るべき(全基礎基盤分野を原子力工学専攻で抱え込むことは不可能)。
- 基礎・基盤的分野とは何か、明確化を図るべき。

論点5 専門能力を備えた人材 **賛成だが追加意見**

- 規制人材の育成や技術継承だけでなく、人材活用可能な制度設計も進めるべき(例えば学協会規格やトピカルレポートの技術評価は税金で賄う行政サービスで良いのか)。
- 規制人材育成はOJTが基本。癒着防止に配慮しながらも事業者への派遣による規制人材育成も検討すべき。

論点6 国際人材・国際協力 **賛成だが議論の方向にやや違和感**

- 国際機関の人材育成は対象者が少数なので制度作りよりポストの有機的活用などのネットワークやキャリアパス提示などで対応すべき。
- 国際的に通用する人材が必要なのは原子力界だけではない。原子力界に特化して育成するのが効果的か疑問。むしろ資質ある人材に原子力の基本を教える仕組み整備のほうが有効ではないか。