

第17回原子力委員会定例会議議事録

1. 日 時 令和元年5月14日（火）10:00 ～ 11:10

2. 場 所 中央合同庁舎第8号館6階625会議室

3. 出席者 内閣府原子力委員会
岡委員長、佐野委員、中西委員
内閣府原子力政策担当室
佐藤審議官、竹内参事官
日本原子力産業協会
喜多人材育成部長
日本原子力研究開発機構
桜井原子力人材育成センター長

4. 議 題

- (1) 原子力人材育成ネットワークについて（一般社団法人日本原子力産業協会、日本原子力研究開発機構）
- (2) その他

5. 配布資料

- (1) 原子力人材育成ネットワークと戦略WGについて

参考資料

- (1) 原子力分野における人材育成について（見解）のフォローアップについて

6. 審議事項

（岡委員長）それでは、時間になりましたので、ただいまから第17回原子力委員会を開催いたします。

本日の議題ですが、一つ目が原子力人材育成ネットワークについて（日本原子力産業協会、日本原子力研究開発機構）、二つ目がその他です。

本日の会議は11時を目途に進行させていただきます。

それでは、事務局から説明をお願いします。

(竹内参事官) 原子力人材育成ネットワークについてでございます。

我が国の原子力関係法人、団体や大学、メーカー、電気事業者、研究機関等において構成される原子力人材育成ネットワークがございます。本日は、原子力人材育成ネットワークの取組状況を御報告いただくとともに、先月の原子力委員会においても当事務局より原子力分野における人材育成について、平成30年2月の見解のフォローアップの状況について御報告いたしました。

見解、あるいは見解のフォローアップの状況で示された課題に関連して、原子力人材育成ネットワークの人材育成の取組の進捗状況について確認させていただくということを考えております。

本日は、原子力産業協会の喜多人材育成部長、それから桜井原子力研究開発機構原子力人材育成センター長にお越しいただいております。

それでは、御説明の方をよろしく願いいたします。

(喜多人材育成部長) 人材育成ネットワーク、それから戦略ワーキンググループにつきまして、説明の機会を与えていただきまして、ありがとうございます。

本日は、原子力人材ネットワーク全般、そして戦略ワーキンググループにつきまして、この共同事務局を務めております原産協会の人材育成部及びJAEAの原子力人材育成センターの方から説明させていただきます。

まず、原子力人材育成ネットワーク全体ですが、これは2010年11月に我が国全体、産官学で一体となった原子力人材育成体制の構築を目指して作られたものでありまして、現在は79機関が参加しているところであります。

詳しくは、次のページに参加機関のリストが入っておりますが、大学が26、電力会社等が14社と、7メーカー、研究機関、行政機関(国、地方)、こういったところが入っております。くしくもこの発足の4か月後に大震災、それから1Fの事故、こういったものが発生したもので、新たな課題も発生したわけでありまして。原子力を志望する若手が減少する傾向もありますし、また、原子力発電所研究炉等の長期停止に伴う技術者のOJT、こういったものの訓練機会の減少も問題になっているところであります。

裏のページ、3ページに参りまして、これが全体の原子力人材育成ネットワークの参加機関であります。ネットワークにつきましては、運営は運営委員会というのがございまして、

この理事長は原産協会の高橋理事長が務めております。その下に戦略ワーキンググループ、これは人材育成戦略の策定、検討課題の設定評価などを行うべく、この4月に設置されたものです。分野別に分科会が五つございまして、初等中等教育、実務分科会、高等教育、そして原子力国際化の検討、海外の原子力人材の検討、こういった五つの分科会を作っております。

ネットワーク事務局としましては、原子力機構（JAEA）、原産協会（JAIF）、そして原子力国際協力センター（JICC）、これがそれぞれ協力して務めているところであります。

ここの参加機関としましては、右斜め上ですが、5府省、経済産業省、文科省、外務省、内閣府、環境省、こういったところにも入っていただき、研究機関としてJAEA、QSTほか、電気事業者は原子力をやっておられる電力が入っておられます。またメーカー、地方行政機関、学会、大学、大学としては原子力学会の原子力教員協議会、ここと緊密に連携しております。また、高専機構、その下にある各高専、そして関係した団体、そしてメンバーではありませんが、IAEAとも緊密な協力を行っているところであります。

5ページ以降は、人材ネットワークの各分科会、五つの分科会でどういったことをやっているかということですので、簡単に御紹介いたしたいと思います。

高等教育分科会、5ページですが、これは主に大学、そして人材ネットワークの参加機関から成っておりますが、そこで行っているイベントとしましては、原子力施設見学会など、そして戦略機能検討サブワーキンググループでの検討状況を踏まえた意見交換などを行っておるところであります。

その下の国内人材の国際化の分科会ですが、これは世界原子力大学夏季研修への参加、支援、これは主に原産協会が向坊事業、向坊基金という基金を使って参加支援を行っているものを、この分科会で受け止めていただいている。そして、この分科会が主体となってやっておりますのは、Japan-IAEA原子力エネルギーマネジメントスクール、NEMSと呼んでおりますが、これを毎年夏に大体3週間開いております。

次のページに参りまして、7ページですが、実務段階の人材育成分科会、これは電力メーカー、JAEA、実際に原子力施設を持って人材育成をやっておるところが参加しているのですが、現在やっておりますのが業務知識の標準化でありますとか、原子力発電技術者の継続研鑽（CPD）、またあと各社でどのようにして人材を育てているのか、そういったことも調べ、各社に提供し、標準化の一助にしようというふうに考えております。

8 ページですが、初等中等教育支援分科会、これは主に産業界から初等中等教育、つまり小学校、中学校、高等学校で主に放射線教育、エネルギー教育、こういったものに使えるような良好な事例でありますとか良好な資料、そして教育の機会、こういったものが提供できないかということでやっております。

具体的な事業としましても、近畿大学の原子炉で中高教員の教育研修会というのをやっておりますし、また全国の中学校の理科の先生たちを集めた大会でも、放射線教育に資するような資料、実験材料、こういったものを展示するブース出展というのをやっております。また、今年度からは、その下に書いてある二つのような、例えば教員の原子力関係施設の見学会などもやろうというふうに考えております。

9 ページですが、海外人材育成分科会、これは海外の、今後原子力発電を導入するかもしれない国をターゲットとしまして、海外の原子力技術者の育成を支援していこうという分科会であります。現在、当然原子力エネルギーマネジメントスクールの開催にもここは深く関わっておりますが、そのほかにも I A E A と協力して、これまでは原子力発電基盤訓練コースというのをやっておりました。そして、東大でやっておられる I n t e r n a t i o n a l N u c l e a r M a n a g e m e n t A c a d e m y (I N M A) 、これは I A E A と協働して行っておられる活動などもリリースさせていただいております。

そして、この4月からネットワーク内に戦略ワーキンググループというのを作りまして、人材育成戦略というものを考えていこうというふうな機運が高まっておるところであります。

11 ページに参りまして、1 F 事故後の 2014 年 10 月に、人材ネットワークで 10 年後のあるべき姿を想定して、以下の 1 から 4 にあります重要な 4 項目の達成を目指し、実現するための人材要件と課題、そして解決に向けたロードマップと役割分担というものを考えたロードマップを作りました。

この 4 項目というのが 1 から 4 にあります福島の復興・再生、安全運転・安全確保、これは原子力施設ですね。核燃料サイクル・放射性廃棄物処分、国際貢献・国際展開、こういったものを実現するために対象別の 4 分野、教育段階、主に大学、一部、部分的には初等中等教育の教育段階の若い人たち、そして若手の技術者、更に中堅技術者、そして海外にいる技術者、こういった人材育成の 4 対象を中心にしまして、ロードマップというのを作りました。

この右側にカラーである絵が四つあるロードマップのうちの一つ、若手に関するロードマップですが、今後 10 年間に誰が何をやるべきかということを描いたものであります。

このロードマップを出しました次の年に、この中から国を挙げて戦略的に取り組むべき重要項目というものを3項目摘出して、これに全員で取り組んでいこうということを提案しております。

1番目が研究炉等大型教育・研究施設の維持、2番目に海外の原子力人材の育成の戦略的推進、3番目として戦略的原子力人材育成のための司令塔の設立検討というこの三つがありまして、1番と2番につきましては、それぞれ原子力学会、それから人材ネットワークの海外育成分科会、こういったところで取組を進めておりますが、この3番については、今まで余り進展がなかったところであります。

13ページに参りまして、設立、検討経緯ということです。

そういう状況を受けまして、原産協会はその間に海外でどういうふうになっているかという状況の主にフランスですが、これの調査を行いましたので、2017年、18年と、こういった検討を行っていこうという戦略機能を持つためにはどのような体制を採ればよいかというのを人材育成ネットワーク内で検討を行う体制を作りました。

今までのネットワーク活動に関しては、主に情報共有の場でありますので、なかなか活動のPDCAが回っていないとか、また実際の人材育成活動というのは個社、個機関がそれぞれやっておりますので、ネットワークとして何に取り組むか、分科会として何に取り組むかという次の目標が見えにくい。こういったものが今までの課題となっております。そのために2019年3月の運営委員会で、これまでの検討結果を報告し、戦略機能というものを実現していくために、それまでありました企画ワーキンググループというものを戦略ワーキンググループというものに改組することが承認されたわけであります。

14ページに参りまして、戦略ワーキンググループの目的ですが、原子力人材育成ネットワークに従来からの情報共有機能に加えて、国内外の活動の全体を俯瞰し、我が国全体の原子力人材の確保・育成に資する戦略を立てる戦略機能を付加することによって、ネットワークというものの機能と体制を強化しようということを考えております。

次のページ、15ページに参りまして、戦略ワーキンググループの主な機能としましては四つ考えております。

戦略機能、対外機能、3番として標準化・資格認定機能、4番のハブ・事務局機能、この難易度といいますか、難易度とプライオリティー、タイミングというのはそれぞれ違うわけですが、戦略機能としましては、人材育成戦略の策定、ロードマップ、申しましたように2014年に作られましたが、そういったものを運用、管理、評価し、アップデートしていく

という必要もある。また、P D C Aを回していく必要がある。そして、戦略実行のための方向性、目標、ビジョンの共有、提示と書いてありますが、実際はそういったものを関係者と共有していく必要がある。

また、各分科会に対して戦略的課題を設定し、分科会の検討結果の評価を行い、P D C Aを回していく必要があります。また、国際展開に伴う人材育成戦略の策定・実施、これは国内の人材、海外の人材、両方でありませけれども、こういったものもやっていく必要がありますし、人材育成で現在どういうふうなリソースがあるのか、この配分の評価・提言というものも行っていく必要があります。

また、人材育成にとって表裏一体となるような研究開発戦略というのがありますけれども、こういったものを産官学連携で行えるようなことができないか、こういった国際連携も含めてですけれども、こういったものも考えていく必要があるのではないかと思います。

2番目の対外機能としましては、国内外機関に対してワンストップサービスを提供していきたい。これは事務局ということです。

3番目の標準化・資格認定機能、これはなかなか将来的な目標になりますけれども、国際標準にかなうような教育訓練カリキュラム、教材の整備、標準化と認定というのも行く行くやっていきたい。こういったものを海外とベンチマーキングもする必要があるし、また受講者、講師の資格認定というものも考えていかなければいけないのではないかと思います。

16ページに参りまして、戦略ワーキングというのを今度、4月から作ることになっておりますけれども、この基本方針としては、現在の人材育成ネットワークを活用して対応しますので、独立した法人格を作る新組織というものを作ることは現在のところ考えていない。

具体的には、人材ネットワークがこれまで行ってきました情報共有機能というものをこれは維持しつつ、国内外の活動の全体を俯瞰して全体調整を図りつつ、人材の確保・育成に係る戦略の検討を行う機能を付加することで、人材育成ネットワーク自体を強化するということを狙っております。

そして、運営委員会の下にこれまでの企画ワーキンググループに替わって戦略ワーキンググループを置き、主査を中心に戦略検討の実務を行う組織を作りたいと思っております。そして、この作った戦略案というのは、運営委員会が承認・オーソライズするという体制を作りたい。

また、当然のことですけれども、人材育成の活性化には、産官学の協力強化というのが欠かせません。産官学ハイレベルによる関係省庁の連携会議というものを設けて、人材育成戦

略、また必要なリソース、こういったものについて議論・情報交換していきたいと思っております。

また、既存の分科会ではカバーできない、また、複数の分科会でまたがるような課題というのは数多くあると思っておりますので、こういったところは合同分科会を開きたいと思っております。また、課題別のワーキンググループを新たに設けたり、こういったことで検討を行っていきこうと思っております。

次のページの17ページに参りまして、非常にごちゃごちゃした組織図ではありますが、4月からのネットワークの組織ということで、運営委員会があり、その下に戦略ワーキンググループ、これは戦略策定の実務を行うということで、そこが関係省庁の連携会議と緊密に協力、連携していきたい。そして、五つの分科会とは、これも課題設定（の矢印）が上から下に書いてありますけれども、実際は各分科会と話し合いながら、ビジョンを共有して課題を設定し、PDCAを回していくようなことを考えていきたいと思っております。そして、ネットワークの事務局は従来と変わらずにJAEA、JAIF、JICCが担っていくことと考えております。

そして、戦略ワーキンググループのメンバーですが、少人数で議論を充実させるために人数を絞って行っていきたいと思っております。

主査としては、人材ネットワークの国際化分科会の主査で日立GEにおられる吉村さん、そして委員として上坂先生、人材ネットワークの運営委員をやっておられる。そして、東工大の小原先生、それからJAEAの野田理事、事務局としてネットワーク事務局のJAEA、JAIF、JICCがこれを務めるとしております。

また、オブザーバーとしては、これに限定するのではないのですけれども、関係する方々には是非オブザーバー、アドバイザーとして加わってほしいということで、電事連、またアドバイザーとして服部、また工藤先生、こういった方々にも入っていただいて議論していきたいと思っております。

19ページに参ります。先ほど組織図の右肩にありましたが、関係省庁連携会議ということで、人材育成の施策立案には、国の理解、協力・連携というものが欠かせません。これは言うまでもないことであります。人材戦略の企画段階から国に入ってくださいまして、産官学の考えをすり合わせて、人材育成戦略を練る必要があります。また、時によっては、人材育成に必要なリソースについても、予算措置等の支援をお願いする必要がある場合もあるかと思っております。このために、関係政府機関とのハイレベルで協力・連携する場の創設が必要と

考えております。

この構成としましては、国側はこのネットワークの運営委員会というのがございまして、関係政府機関には入っていただいておりますので、この運営委員に入っていただきたい。ネットワーク側としましては、運営委員長、戦略ワーキンググループ、事務局、議題に合わせて各分科会の主査とか、そういった方々にも入って検討したいなど、開催頻度としては、年何回か開きたいというふうに考えております。

20ページは、これは戦略ワーキンググループの中の検討の仕方ということで、課題別ワーキンググループというものを考えていけるかなど。これまで既存の分科会ではカバーできない、あるいは複数の分科会にまたがるような課題については、柔軟にワーキンググループの中に課題別の検討のワーキンググループを設けて、検討を行っていききたいというふうに考えております。この①、②、③は、検討段階で出てきた例ということで、こういったものも考えられるということです。

21ページに参りまして、戦略ワーキンググループの今後の考え方ということで、原子力委員会が出されました原子力分野における人材育成について、またそのフォローアップのペーパーであります見解のフォローアップについて、こういったペーパーでございましてとか、関係政府機関との意見交換、これは連携会議での意見交換、そういったものに基づいて、人材育成に関わる課題を整理していききたいと思っております。

戦略ワーキンググループでは、この出てきました課題、そして各分科会主査とのヒアリング、こういったものから見えてくるそれぞれの課題から、我が国の全体を俯瞰した人材育成に関わる戦略というものを検討していききたいと思います。

また、各分科会では戦略ワーキンググループと協議しながら、それぞれの分科会が主体になって、課題に対する施策を検討する。また、課題が複数の分科会にまたがる場合は、合同の分科会を行ったり、戦略ワーキンググループ内に課題別のワーキンググループを設けて検討を行っていききたいと思います。

こういったものを通じて、PDCAを回しながら、人材ネットワークというものの活動を行っていければというふうに考えております。

この次の23ページにありますのは、原産協会では人材確保の活動のときに大きいポスターを作って、原子力産業を学生に対してアピールするようなポスターを作っておりますので、御参考までに付けさせていただきました。

以上でございます。

(岡委員長) ありがとうございました。

それでは、質疑を行いたいと思います。

佐野先生からお願いします。

(佐野委員) 詳細にわたる御説明ありがとうございます。

今日のこのペーパーは、主に戦略ワーキンググループの3番目の課題について、組織論も含めて説明していただいたわけですが、そもそも論になりますが福島原子力発電所事故の前は、原子力カルネッサンスの流れを汲んでいた訳ですが、人材ネットワークを立ち上げたオリジナルな問題意識、その後事故が起きて問題意識が随分変わっていったと思うのですが、それがどういうものだったのか、を教えてくださいたいと思います。

(喜多人材育成部長) 元々これを作ったときは、当然ルネッサンスの状態ですから、将来原子力技術者が足りなくなるのではないかと、質・量ともにという危惧がありました。当時においても、原子力専攻というのは、余り人気のある分野ではなかったということです。

(佐野委員) 当時も人気がなかったということですね。

(喜多人材育成部長) それは余り変わっていないと思いますが、そういう状況もありますし、更に大きいのが、団塊世代が退職していくと、それで知識、経験の継承というものがちゃんとできているのか、各社努力しておられるのはよく知っているのですが、そういった危機感があった。その2番目のものについては、それが現在も続いているという感じです。

事故が起きまして、当然1Fをしっかり、福島をしっかりやっていく必要がある。そのためには人材が必要である。例えば、通常の原子力発電所についても、廃炉を行うところは増えていますので、そのための人材も必要になっていく。更には人材育成という意味では、いろいろな原子力発電所におけるOJTが困難になったり、また研究炉が今は動いていますが、長期間止まったりして、人材育成が非常に難しくなってくる。そういった様々な問題が出てきますので、局面的には変わっているのですが、やはり人材におけるチャレンジというのは、非常に共通するものがあるのではないかなと思っています。

(佐野委員) それから、もう1点、(1)と(2)の成果はどうでしょうか。情報共有等をツールとして、先行事例を共有するなどがあったと思うのですが、その成果についての評価をもし統計があれば教えてくださいたいと思います。

(喜多人材育成部長) 必ずしも全部がネットワークでやってきたというわけではなくて、1番の特に研究炉等の大型教育研究施設は、研究炉、現在四つ運転を再開したということで、関係者の方々は大変な努力をされて、何とか新規制基準に合格して、運転を再開できたという

のが非常に大きな成果ではないかと思えます。内部的な人材ネットワークの成果ではなくて、関係者の方々の成果だと思っております。

2番目の海外の原子力人材育成、主に原子力国際協力センター（J I C C）が経産省の補助金を頂いてやっておる、また I A E A と協力しながら様々なコースを展開しておるものですが、これは一応 J I C C が海外分科会の方でこういったような人材育成のイベントなりコースなり、そういったものをやっていて、何が足りないのか。何が十分なのかという見取図を作りまして、それに基づいて足りないところに手を付ける。I A E A とよく相談しながらやっているというのが状況であります。これは進行中というふうに考えております。

（佐野委員）ありがとうございました。

（岡委員長）中西先生。

（中西委員）どうも御説明ありがとうございました。

全体のネットワークの図についてですけれども、3ページと、それから最後の方の17ページと2つ図がございますが、違いを教えてください。17ページを見ると戦略ワーキンググループが運営委員会の直下に来たということで、全体を俯瞰できる組織ができたということだと思うのですが、今、佐野委員がおっしゃったように、結局といいますか、実際にいろいろ活動するのは分科会だと思うのですね。

1から5までについて、もう10年が経過しております。その中でP D C A が回せないとか、いろいろな問題点があると思うのですが、それをどういうふうに改革しようとしているかという点について教えてください。

（喜多人材育成部長）先ほど申しましたように、人材ネットワークというのは、特に専任の人間がいたり、予算があつたり、組織があつたりというような組織ではなくて、主に情報交換を行うことによって、全体の効率を上げていこう。同じようなことをやっているのに、隣の人、機関が何をやっているか分からないというのが往々にして見られることですので、そういった情報の流通をよくして、お互い誰が何をやっているのか、そこで一緒に協力できることはないかとか、そういう問題意識で今までやってきたわけであります。

共同で当然原子力エネルギーマネジメントスクールのように、みんなでやるような活動もありますけれども、主にそういう情報共有をやってきたわけですが、ただそれだけでいいのかというのが問題意識で、もう一つはそういういろいろな制限条件がある中で、みんなで同じようなビジョンを持って、同じ問題意識を共有し、同じような目標を持って活動ができないかというのが戦略ワーキンググループの設立した目標です。

それぞれの分科会、それぞれの分野についてそういったものがございますし、主に大学については、原子力委員会から御指摘のあるように様々な課題も頂いておりますし、そういったものもしっかり検討していかなければいけないというふうに思っております。

そして、先ほど17ページと3ページの絵ですが、これは同じものです。現在の最新の状況で、17ページはそれをブレイクダウンしたような、説明書きをくっ付けたような絵で、これは現在の最新のものです。

(中西委員) そうしますと、各分科会で問題があるということは、各分科会がきちんと考えるということをやるということでよろしいでしょうか。

(喜多人材育成部長) それぞれの専門分野でありますので、どちらかというところ、問題点を共有して、それをどうやったら、何ができるのかということを中心に考えていくという。

(中西委員) 例えば、どのような共通の問題点が上がっておりますか。

(喜多人材育成部長) 例えば、戦略ワーキンググループの主査は、国内人材の国際化分科会の主査も務めていますので、一番分かりやすいと思いますが、例えばIAEAのようなところに、日本人職員が少ないのではないかとか、それから例えばそういった問題は、こういった人材育成ネットワークの組織を使って何かできることはあるのかとか、例えばの話ですけれども、そういうような問題意識を持って活動ができないかなど。

(中西委員) どうもありがとうございました。

(岡委員長) 私、意見を書いたので、後でまとめて申し上げますけれども、人材育成ネットワークの人材の成果というのは、世間に原子力人材の重要性が周知されたというところは非常に大きかったのだと思います。人材育成ネットワーク自身が非常に発信力があると。

ただ、今日の発表資料を見させていただいて、既にPDCAは回っていないとか、幾つかコメントが出ておりますけれども、このまままたやってもいろいろ課題というのか、問題は解決をなかなかしないのではないかと思うところもありまして、原子力人材育成ネットワーク、あるいは原産/JAEA/JICCのコーディネーション力といいますか、あるいは事務能力といいますか、そういうところは是非期待しているのですけれども、今日申し上げるようなことを踏まえて検討をお願いします。原子力委員会は各省庁に対して考え方を示すということで、原子力人材についても見解をまとめ、要点のようなものは、すでに閣議決定文書の基本的考え方に書いてあるのです。

これは各省庁尊重しないといけない。閣議で尊重決定されている、そういう文書ですので、各省庁の人材育成の中でリファレンスにさせていただかないといけない。原子力委員会ではそ

れをフォローいたしますけれども、是非とも原子力人材育成ネットワークとをうまく協調できないかなと思って、いろいろコンタクトしているのですけれども、まだかなりギャップがあるというふうなことから、今日はちょっと厳しい意見に聞こえるかもしれませんが、前向きに検討していただいて、また聞かせていただければと思います。

書いてきたのを読むのは後にしまして、重要なポイントが幾つかあります。11ページなのですが、ロードマップに掲げられている1から4まで、これは今の課題であって、若い人に教え込んで何かすぐできるようなものではない。いわゆる皆さんがやっている人材育成というのは、学生や若手向けのセミナーみたいのが多いから、そういうものでは達成できないのではないですか。要するにこれはむしろこういう仕事をやりながら、そういう経験を持った人々を育てていく必要がある。正に就職した後の人材育成のお話なのではないですかということを申し上げたいと思います。

国際展開については、人材ネットを始められたときは原子力ルネッサンスの頃だったので、大分今状況が変わって、一步引いてまた次を踏み出すという時期です。ありていに言えば、輸出の契約をした後の話とその前の話は明快に分けて、今まだ前の段階であるということで、各国の優秀大学とのネットワークを作るとか、そういうところにもっと重点化する。今までやっているようなことをやめちゃえとか言っているわけでもないのですけれども、例えばメーカーだけでどこかセミナーに行ったりしていますけれども、そういうものだけではないでしょうというような感じがいたします。

それから、12ページ、13ページ辺りなのですが、PDCAが回っていないという理由は、目標が明快ではないためだと思うのです。荻谷先生というオックスフォード大学の先生が、政府の大学教育改革は迷走しているという記事を日経の4月1日号に書いておられるのですが、日本では大学改革に限らず、根深い演繹型思考が背景にあって、現実より理念が先行していて、目標が具体性を欠くので、こういうことになってしまっている。未来志向の政策提言というのは美しいのですけれども、抽象的にならざるを得ないです。ですから、結局、過剰期待と過小支援というか、うまく成就していかない。これは、人材育成に限らず日本の政策全体の課題だと思うのです。

帰納的な政策立案というか、エビデンスに基づいて、結果に基づいて、正にPDCAなのですが、結果に基づいたそういう帰納型の政策運営をしないといけない。日本でもエビデンス・ベースド・ポリシー・メイキングというのが今言われていて、しっかりやらないといけない。

イギリスでは、根拠に基づく政策は、例えばブレア首相の医療改革が非常に大きな成功例だと言われてはいますが、諸外国はそういうことでやっているということです。日本は依然として、先生方を集めて、何かわっと議論して目標を立ててやろうとする。そういう旧態依然たるキャッチアップ型の演繹型をやっている。これは原子力人材育成に限らず、原子力全体、あるいはそのほかのところも大きな課題だと思うのですが。原子力委員会に来まして、原子力の課題を分析すると、そういう結論が得られるわけですが、それは荻谷先生が大学改革を例に取って述べておられる帰納型の政策運営が必要であるということと正に一致していて、帰納型ということは正にPDCAが回るということでもあります。

具体的な目標があり、その結果がないと、評価できませんので、それが無い美しい、例えばさっき言いましたような福島の復興・再生とか、そういうスローガンでは仕事はできないということを申し上げたいと思います。

それで、関連して15ページに戦略ワーキンググループの機能と書いてあって、戦略を作って指し示すのだということが書いてあります。これも演繹型の思考によるミッションなのだと思うのですが、是非コーディネーション力というのですか、人材ネットの強いところを生かして、ここをもう少し考え直すとよいのではないかと、情報共有・理解の共有がまず必要です。それぞれの方のそれぞれの組織の置かれた状況ってみんな違います。

それから、後で述べますけれども、大学にしても、JAEAにしても、企業にしても、みんなそれぞれ独立した経営体ですので、置かれた状況は全て違います。大学についても全国の大学、置かれた状況はみんな違います。そういう中で、それぞれが生き残りを懸けて一生懸命努力をするところを人材育成についてもやらないといけません。それが日本では極めてばらばらであった。それをコーディネーションして情報共有するところはする。今まで、例えば海外の人材とのネットワークも実は教員・個人レベルでしかないです。それは専攻・組織レベルとか、日本レベルで、日本全体で共有はされてはいないです。これは一例ですが、そういうことでコーディネーションというところを是非強化されると、非常に成果が上がってくるのではないかと認識しています。

それで、20ページのところも、リソースの評価とか、①、②、③と書いてあることは、根拠に基づいて意見をおっしゃるのは是非必要だと思うのですが、この辺りは原子力委員会の仕事でもあるところがございます。

それで、先ほど申し上げましたように、重要な課題については申し上げたいことを書いてきて読むことにしておりますので、1日以上かけて作りましたので、説明させていただきます。

くりかえしになりますけれども、原子力人材育成ネットワークの活動によって、原子力人材育成の重要性が世間に認識されました。省庁、産業界、大学、研究開発機関をまたぐ活動をされておられまして、人材ネットワークのコーディネーション力と発信力に今後も期待しております。

原子力委員会は原子力人材育成についてもヒアリングを重ねて、見解を取りまとめております。それらの検討結果を今後の原子力人材育成ネットワークの活動についても反映というか、考慮されることを期待しております。

その前提で意見を申し上げますが、今回お聞きした内容では、原子力人材育成の見解をどのように考慮したのかよく分からない。それをどう考慮するのか検討し、聞かせてもらいたいと思います。言い換えると、今回発表された内容は、各省庁の原子力人材育成関係の政策の参考にするには改善が必要です。大学やJAEA、あるいは企業は独立した経営体ですので、それぞれが生き残りを懸けて人材育成の努力する状態を目指すのがよいと思います。

日本では原子力に限りませんが、こうあるべきとの演繹型の思考法で理念だけが先行して実体が伴わないことが政策として繰り返してきております。現実より理念が先行し、目標が具体性を欠くとの、先ほど紹介した大学改革を例にした荻谷オックスフォード大学教授の喫緊の課題の本質を突いた論考があります。一般化すれば、こういう問題になるということでもあります。

戦略ワーキンググループの会合に提出する資料は事務局が作るのではないのでしょうか。その中に大学教育の経験者はどれだけいるのですか。諸外国を含む経験を踏まえて考えるということは、日本の教育を考える上で必要なのですけれども、それを十分やる必要があるのではないですか。

それから、戦略ワーキンググループのメンバーは、いずれも企業の方とか、あるいは大学の方とかということで、原産の方々ではありません。原産の責任の代替はできません。日本の省庁も委員会を作ってやっていますけれども、この辺りは責任が曖昧になりやすいのではっきり申し上げますが、予算と権限を持ったところに責任がある。これは各省庁であったり、そういうことであって、原産が何かを言うとしたら、それなりの責任が原産に生じる。それは戦略ワーキンググループでは代替できないのだということを申し上げたいと思います。

エビデンスに基づく帰納的政策を原子力人材育成で実行すべきだと思います。そのためには国内外の状況やエビデンスを歴史的なものを含めて、まず理解する必要がございます。海外のものを含めてですね。理解を根拠に基づいて検証し、整理して関係者と共有するのが原

子力人材育成ネットワークの重要な役割と期待しております。

日本の大学教育の改善の参考になるのは、例えばUCバークレーの教授だった、安俊弘先生が、米国大学の教育研究、運営の状況というのを3度ほど発表しております。安先生は亡くなられているのですが、この資料はネットで検索すれば出てきます。

それから、原子力委員会では、海外で教えた経験のある大学教員の話而定例会で伺いました。それらの資料、あるいはその要点を原子力政策担当室がまとめたものは、先日の定例会で紹介してございます。

日本の大学で学んだ後、米国の大学院に留学、修士の学位を得た方も電力の中にもおられます。私は名前を挙げることはしませんが、今常務になっている方もおられます。そういう方々は、日米両国の教育の違いというのは、自分で体験しておられますから、よくご存じます。これらを集めて、共有することから始める必要があると思います。指令するのではなく、例えばこのように戦略ワーキングのみならず、原子力関係者と情報共有やコーディネーション、あるいはそのために必要な事務作業を原産/JAEA/JICC事務局が行う必要があると思います。

大学教育も、海外は何を教えているか、あるいはそのための世界標準のカリキュラムがあるのではないか、そんなふうな海外追随型の思考法ではなくて、例えば海外諸国の人材育成の運用方法やその歴史や改善方法を調査して理解するべきではないでしょうか。これを理解するためには、そのための素養や経験が必要です。それがない場合は、それを持った方々の経験を伺うべきだと思います。

原子力委員会は、関係省庁連携会議を含めて、その動向に注視します。

繰り返しになりますけれども、演繹型の人材育成策ではなく、プログラムや改善効果に基づく帰納型の人材育成策に転換する必要があると思います。演繹型のロードマップでなく、事実や根拠に基づく具体的な目標を掲げるとよいと思います。PDCAは具体的な目標がないと回せないです。日本では、いろいろなロードマップがありますけれども、なかなかPDCAが回っていないのは、こういう演繹型で美しいことを言って、課題だけ書いて終わっているからであります。人材育成の目標は、企業の売上げ目標のような、そういうものでもありません。

戦略ロードマップに具体的な目標が書かれておりません。このロードマップの項目は事故炉の廃止措置、安全運転、安全確保、核燃料サイクルバックエンド、国際展開、国際貢献であり、若手を対象とした人材育成の目標としては大き過ぎます。現在の課題であって、学生を

育成しては間に合いません。現在進行中の課題ですから、これらは現在既に仕事に就いている方々の仕事の目標です。

しかし、就職後の人事管理を通じた人材育成については、全く触れられていない。非常に変なことです。原子力委員会の人材育成では、これについて述べておりました、企業の研究機関の副所長・所長、その後 J N E S の特任参事で人材育成に当たられた方の経験を伺いました。ホームページで発表資料が公開されておりますので、是非参考にさせていただきたい。

それから、廃止措置については、廃止措置の実践を通じて学ぶことができます。先日、フランスのマルクールでの廃止措置を見ましたけれども、C E A は廃止措置を通じて除染技術や廃棄物処理技術を磨いた。すばらしいものが、C E A、フランスにあるなど思いましたけれども、それは実践を通じて磨かれたのだなということでもあります。日本は今、廃止措置が進行していますから、その中でそういう人たちが実践を通じて育っていくということを期待しております。

ロードマップの項目に対しては、人材に原子力の素養を付けた上で、研究や仕事の経験を通じないと育たないと思います。

人材育成はこれらの目標を達成するための人集めではないです。人材育成の本質は、大学教育のレベルで言えばもう少し違ったものになります。大学も原子力研究開発機関も、産業界の資金で運用されるわけではありません。税金は、特別会計も含めて、産業界のものではありません。国民の税金で賄われる、電気代で賄われているものであります。

産業界の希望を述べるのはいいのですが、大学に押し付けることはできません。問題、課題を根拠に基づいて共有すること、それぞれの原子力関係組織が自らの経営の一環として、問題、課題を踏まえて、原子力人材育成の取組、改善をする状態を作り出すのを目標にすべきであります。

これまでの人材育成で多くのセミナーや見学会のイベントが開催されてきております。成果が上がっているように見えるのですが、そうとは限りません。学生は就職活動の後は、イベントに駆り出されて、研究する時間がますますなくなったという先生方の声も届いております。イベントが全て悪いというわけではありませんが、学生が自ら考え、手を動かさないと身に付かない。人材育成はできません。講義したり研修会をやったりとか、そういうのでは、それは無駄だとは言いませんけれども、人材育成の本質的な部分ではありません。学者自らが考え、手を動かすということが本当の人材育成にとって必須のところでもあります。

教科書や解説など、プロダクトが残らないとイベントだけでは一過性になってしまいます。

イベントをやってプロダクトを作りますと、それを共有して利用する方策があるので、そういうことを考えなければいけない。プロダクトというところは、かなり早い段階から私どもも申し上げております。学生が手を動かす演習、自習、研究インターンシップなどを充実すべきであります。

それから、人材育成では大学での原子力教育というのが非常に重要です。日本は大学で原子力教育が行われています。米国もそうです。これをよく機能させることが原子力人材育成にとって重要だと思います。

日本の大学は原子力関係に限らないのですが、授業だけして終わっている例が非常に多いです。卒業も非常に容易です。しかし、日本でも、履修科目の単位というのは、講義の2倍の時間をかけて実習や演習をするということで与えられております。これは欧米と同じ基準です。しかし、実際の運用が甘い。欧米に比べて演習や実習と教員の努力が少ないということは、先日海外の教育を経験された先生方の発表、あるいはそれをまとめた定例会の事務局の資料などから明らかであります。この「たが」が緩んでいる状態をまず直していただく必要がある。これを強制するのではなくて、各大学がそれぞれの生き残りの中から工夫してこういう改善のメカニズムを運用していくところを是非目標にするといいいのではないかと思います。

まず、この「たが」が緩んでいるという認識が、日本の大学関係者にはほとんどないので、あるいは知っていても言わない方も多いですので、これをちゃんと認識することが必要であります。

大学教育改善を、日本の原子力関係学科や専攻が、自主的に、定期的に行うようになることが人材育成の大きな目標になります。改善を自主的に実行するところを大きい目標として掲げるとよいのではないのでしょうか。

米国はA B E T、カナダはC E A Bという工学系の技術士資格に関連したカリキュラムの評価、認定制度があります。これは大学の原子力教育改善の大きなメカニズムになっております。日本で行う場合に、技術士資格と必ずしも連動する必要はない。目標は大学、原子力関係への専攻学科が、自主的に改善を行うところでありますので。

日本で行う場合に、非常に重要なのは、外部評価というのは、評価される側は評価委員を自分で選んではいけないのです。これはものすごく大きなポイントで、日本はここも「たが」が緩んでいる。、評価委員を被評価者側が選ばないところをきちんとやるということは、きちんとピアレビュー評価をする重要なメカニズムです。これは原子力に限らず、

日本では非常に「たが」が緩んでおります。

しかしながら、評価委員は誰でもいいというわけではなくて、大学の教育や研究内容の理解ができないといけない。産業界でビジネスに当たってきた方は、それが必ずしもできるというわけではありません。例えば、評価委員の候補としては、原子力・放射線技術士の有資格者がいます。この方々は産業界や研究開発機関で、仕事をしながら、こういう資格を取得された方々ですので、大学の研究の評価、教育の評価の内容が分かるということでありま。A B E Tがどういうふうに行われているか、その評価の内容を勉強して共有すべきであります。

米国の大学は、評価結果の報告書を公開している大学があります。ミシガン大学の原子力工学科は全米で原子力で1番になったことは何度もありますけれども、ミシガン大学の報告書は公開されているのを見たことがございますので、そういうのも共有していただければいいと思います。

それから、原子力発電所で働く技術者育成は、産業界の組織である原子力人材育成ネットワークの大きい役割のはずであります。今、各電力は再稼働で忙しくて、技術者育成が重要だと認識しているけれども、なかなかそれを自分で実行する時間がないのだと思いますが、いまできることでは、たとえば技術者向けのテキストなどの整備の必要性というのは重要ではないでしょうか。いきなり育成しようとしても、そのための材料がそろっていないとできませんから、その材料をそろえる作業は個社がやるわけではなくて、J A E Aさんの協力を得たり、メーカーの協力を得たり、あるいは電力O Bの協力を得たり、あるいは運転員O Bの協力を得たりすることでできるはずであります。

I A E Aには、ある程度のこういう資料があると思います。それを利用する方策もあります。東大の専門職大学院が作った原子力教科書は大学院のレベルですので、レベルが高いということで、技術者レベルのものもI A E Aにはいろいろあるはずです。東大の原子力専攻の講義資料をI A E Aに提供しましたから、例えばロスアトムは、世界で原子力発電所を売っていますので、技術者教育資料を持っているはずで。いろいろ教育しているということも知っております。その資料をI A E Aに提供させて、それを参考にするぐらいのことを戦略的に人材育成ネットワークは考えるべきではないですか。

それから、技術者、大学学部生向けの分かりやすい教科書の作成も原子力企業で求められています。先ほど日本で作った教科書は、世界をリードする包括的なもので、韓国が利用したいと言ったことがあるということですのでけれども、それは研究者というか、大学院レベルの

ものですので、技術者向けというには難しい。

これに対して、日本機械学会がテキストシリーズということで、平易でよく練られた機械工学の基幹科目の教科書と演習書を作成している。シリーズで20冊以上あります。原子力でも、この点は参考にすべきであります。この辺りは原子力学会とかの協力を得ながら、資金とコーディネーションが求められると思います。

それから、国際展開と関連した人材育成活動は、先ほどちょっと申し上げましたけれども、プラント輸出契約前の活動と契約後の活動は異なります。日本ではこれが混乱している。原子力人材育成ネットワークの活動が原子力カルネッサンスの頃に始まったということもあるのですが、国際展開について一歩引いて、また踏み出すためには、整理して考えた方がいいと思います。現在、まだ日本の場合は契約前でありますので、日本の原子力にとって必要なのは、新興国で優秀な人材を組織的に大学等に集める活動に力を入れるといいと思います。

政府の国際活動と組織をこれに利用することをもっと考えるべきであります。原子力委員会もFNCAとの関連で、直接ではないのですけれども、こういうことができないかということを経務局と相談しております。

フランスは組織的活動を行っておって、例えばエコール・ポリテクニクには各国からの留学生がいっぱいおります。昔、フランスの植民地だった国などの優秀な学生をフランスの大学に連れてくるということを組織的に大学活動としてやっております。双方向で交流しています。フランスの学生も国際性を養えるのです。

それから、外務省が海外の窓口なわけですがけれども、大使館推薦の留学枠というのを持っておりますので、各省庁の対外活動と連携を図るところも、原子力委員会も意図しますけれども、原産の方ももっと意識していただければ有り難いと思います。

それから、新興国の大学教員とのネットワークというのは、今、教官、教員個人ベースでございます。これはどういうことかということ、その研究室に昔留学した学生が母国の大学の教員になっています。その時の日本の先生はリタイアしたけれども、その後、後継の先生とその母国の先生とがつながっていて、その先生が自分のところの優秀な学生をまた送ってくるというようなことにつながっている例はたくさんあると思います。

しかし、これが専攻レベルとか、あるいは全国レベルで共有されてはいない。JAEAさんもたくさんの研修を今まで行っていますが、それが組織的にネットワーク化されているとは私は言えないと思います。これはほっておけば失われてしまいます。これは組織的に維持、活用する方策を是非原子力人材育成ネットワークの方でも考えていただければ有り難いと思

います。

国際展開のことについてももう少し申し上げますと、日本の原子力プラントの海外展開の挫折からは様々な教訓があります。これはそれを試みたメーカーの課題だけではなくて、もっと広く考えると、日本の産業全体が国内需要主体で活動してきた。韓国は人口が少ないですから、国内需要だけでは産業がもたないので、初めから国際的な活動をしていたので、経験が大きく違います。

例えば土木建設についても、韓国のそういう会社は、海外での建設だけではなくて据付けの経験も豊富にございます。国としてもいろいろなノウハウがあります。日本はそこが縦割りです。大きな会社が原発輸出や建設を試みたわけですけれども、メーカーだけではなかなか苦しかったというところもあると思いますので、経験を共有して、国際展開の問題は、安易に何か解を求めようとしないで、吉村さんがWGにおられますので、根本問題も考えるとよい。いろいろな問題が絡んでいます。例えば日本は人材の流動性が少ないです。いろいろな課題が絡んでおりますので、それをそれぞれどう対処するかということを考えるべきではないかと思えます。

それから、今、申し上げましたように、日本は終身雇用ですので、外国人の上司の下で仕事をした経験のある人材や異文化の下で仕事をした経験のある人材は極端に少ないです。本当に極端に少ないです。グローバル化といっても、非常に少ないですね。学生の海外インターンシップや大学教員のサバティカルを経済的に支援しないとイケません。大学教員もほとんど日本人ばかりですね。こんな異常な国は日本だけなのですから、一流大学でもそうですね。そういう状態をきちんと認識して、それを解消していく努力を国際活動の中に組み込まないといけない。

国立大学は法人化しましたので、例えば国の支援を得て海外に留学するというチャンネルは細くなりました。日本学術振興会がそれを支援しておりますけれども、予算や機会がなくて、教員が余計に内向きになってしまっているということもございます。そういうことで、そういう対策も必要になると思えます。

それから、研究開発研究員については、企業や海外機関で出張したり、いろいろな経験を積む機会はあると思うのですが、それが狭いテーマの範囲にとどまっている場合がありますので、人事管理、人材育成の一環として、もう少し考える必要があるのではないかと思います。

繰り返しになりますが、人材育成は日本では学生や若手向きの活動と理解されております

が、これが極めて狭い。就職後、人を鍛える、経験を積ませるといったところが大きく抜けている。これは、原子力委員会で既に指摘しておりますので、繰り返しになりますが、そういう経験を共有して改善をしていただきたい。JAEAについては、そういった人材育成については、原子力委員会は中長期目標の答申の中でフォローいたします。企業がどうされるかは、民間企業ですので、企業の責任です。ただ、経験は共有できるはずです。

それから、優秀人材勧誘についても抜けているところがございます。

今行われている活動は、既に原子力に関心のある学生向けの活動です。大体進学してきそうな学生とか、就職説明会に来た学生とかに対する活動です。原子力はどんなに役に立つんだとか、こんなに役に立っているんだという話だけではなくて、一般の学生に原子力に興味をまず持ってもらい必要がある。原子力って何だろうと思ってもらわないといけない。原子力は原子核科学の応用分野で奥が深いのですよと、宇宙まで関係して奥が深いのですよ、社会問題とも関係して幅も広いのですよと、あるいは世間の関心の高い、宇宙や地球環境問題とも関係するテーマがたくさんあって興味深いのですよというようなことを説明できるコンテンツを作って共有すると思います。

米国ではテキサスA&M大学がこういうコンテンツを作って、高校を回って入学生を大幅に増やした例があります。これは、このエビデンスに基づいて提案しております。

原子力人材育成ネットワークの活動については、別途質問を服部顧問にしたことがございますので、それについても参考にしていただきたいと思います。

繰り返しになりますが、戦略ワーキンググループを使って活動する日本的な従来型の運用では好ましくありません。メンバーが専任ではありませんし、責任が曖昧になります。戦略ワーキンググループは調査や情報共有、連携やコーディネーションの役割として運用することが必要ではないでしょうか。コーディネーションのための事務的作業を原産/JAEA/JICC事務局に期待しております。

戦略ワーキンググループを作ったら 運営委員会がオーソライズするとありますが、形式的な承認にならないようにする必要があります。妥当性のエビデンスによる検討、第三者による検討が必要だと思います。運営委員会はどのようなメンバーで、その責任はどのようなものなのかは、今の説明ではよく分かりませんでした。

繰り返しになりますが、日本は大学教員などから構成される政府や産業界の委員会が多いです。担当機関の責任を曖昧にするというところがございます。根拠をきちんと調査せず委員会で話をすると、結果的に海外の真似になって、責任も曖昧になります。これは日本の原

子力政策の大きい欠点です。戦略ワーキンググループがこれらと似たような役割を果たそうとしていることについて強い危機感があります。

例えば、委員会を作って皆で議論した結果、軽水炉から高速炉に移行すると信じ込んで、使用済み燃料貯蔵容量が逼迫して、原子力利用の首を絞めた。推進する側が自分の首を絞めているということに気が付いた方は極めて少ない。フランスは1万トンも空き容量がございます。日本はそれが逼迫して困っている電力が既に出ています。こういう変なことは、演繹型の思考の政策をやると起こります。こういうことは二度と繰り返してはならない。

それから、ちょっと細かいことですが、機械工学科の卒業生なので、熱力学は当然知っていると思って採用したら知らなかった。原子力の卒業生なので、原子炉物理学を知っていると思って採用したら知らなかったという話を聞いたことがございます。こういう話は大学教育の改善の中で対応できるはずであります。

繰り返しになりますが、原子力委員会の見解や、今回を含めてこれまで申し上げたことを検討して、その結果を聞かせてもらいたい。原子力人材育成ネットワークのコーディネーション力に期待しています。

以上です。

ちょっと長くなりました。先生方からそのほかございますか。

(佐野委員) この人材ネットワークは10年近くやっているわけですが、具体的な成功例や、成果が見えてこないという感じがしています。

(喜多人材育成部長) 先ほど申しましたように、主に情報共有というのをやってきましたので、なかなかこれというのが言えないのですけれども、少なくとも一つは原子力エネルギーマネジメントスクール、イベントになってしまうのですが、そういったものをIAEAと共同で継続的にやっているというのが一つの成功例かなというふうに思います。

(中西委員) 最初に委員長がおっしゃったように、うまくいかなかった場合には、分析し、何が悪かったのか、また、どう改善すればいいかという点をもうちょっと踏み込んでいただきたいなど。

(喜多人材育成部長) 正にPDCAを回すということで、こういった従来の姿から踏み込んだ形で、そういうPDCAを回すということもやっていきたいとします。

岡先生のおっしゃられたとおり、ちゃんとした目標、数値的な目標にしる、そういうものがないとPDCAというのは回りませんので、そういったところもきっちり考えていきたいなと思います。

(竹内参事官) ネットワークにおきまして、情報共有を今まで進めてきた中で、それだけで十分ではないのではないかという観点から一歩進もうと。今後、より有益な取組をしようというところは、前向きな話だと思いますので、委員長、あるいは委員から御議論いただいた内容を踏まえて、今後具体的な検討を進めていただくものだというふうに期待しています。

事務局から申し上げさせていただきますと、ネットワークにつきましては、これは大学、あるいは各大学、あるいは原子力学会とネットワークも作っておりますので、平成30年2月の人材育成の見解、それから4月16日付けで原子力人材見解のフォローアップを出しておりますので、これを戦略ワーキンググループのメンバー、大学の先生も入っておりますし、共有いただいた上で、ネットワークの関係の大学とか原子力学会の方々と共有いただくと、原子力委員会の問題意識を認識していただくという一歩は獲得できるのではないかと思いますので、それをまず進めていただいた上で、今後何を進めていくかについて、本日の議論を踏まえて、またフォローアップさせていただければと思います。

(岡委員長) ありがとうございます。

繰り返しになりますが、原子力人材育成ネットワークの活動、発信力、それからコーディネーションに期待しております。何かすごく厳しいことを言ったような感じがしますがそれでも、改善のために提案しているということでございますので、どうされるかは原産の方の責任であるというふうに思います。また、フォローさせていただければ大変ありがたい。

今日はありがとうございました。

それでは、議題1は以上です。

次に、議題2について事務局から説明をお願いします。

(竹内参事官) その他でございます。

事務局から会議運営に関して1点御報告がございます。

内閣府に限らず霞が関におきましては、全省庁で業務の効率化等の取組を進めております。その一環としまして、原子力委員会におきましても、会議のペーパーレス化を次回会議より予定しております。委員の方々にはタブレットを配付いたします。また、傍聴の方々におかれては、会議に先立ちまして、当委員会のホームページに会議資料をアップしておきますので、お手持ちの媒体で御覧になるなり、事前に印刷をするなりの対応をお願いできると幸いです。

またウェブ環境がないという方のために、最小限の部数の紙の資料は用意させていただきます。他方、ペーパーレス化の趣旨を踏まえまして、基本的にペーパーレスで進めるという

ことでございますので、傍聴の方についても御協力をお願いできれば幸いです。

それから、次に次回の会議予定について御案内いたします。

次回、第18回原子力委員会の開催につきましては、日時5月21日10時から、開催場所は8号館6階625号室、議題は調整中でございます。議題につきましては、後日原子力委員会のホームページ等の開催案内をもってお知らせいたします。

以上です。

(岡委員長) ありがとうございます。

そのほか委員から何か御発言ございますでしょうか。

それでは、御発言ないようですので、これで本日の委員会は終わります。

ありがとうございました。