

資料3

科学技術・学術審議会 研究計画・評価分科会
原子力科学技術委員会
核不拡散・核セキュリティ作業部会
(第21回)
R3.11.16

国際機関で活躍する 人材を育成する

同志社大学ビジネス研究科

井上福子

本日の内容

- ▶ 課題：核不拡散・核セキュリティなどの分野において、国際機関で活躍する人材をどのように育成していくか
- ▶ 取り上げる国際機関：IAEA（理由：分野の知識と経験が生かせる国際機関）
- ▶ 内容：
 - ▶ 国際機関における人的資源管理の基本（ポジションベースの採用、公募による透明でオープンな競争、有期雇用、ポジションのタイプ）
 - ▶ 国際機関の採用（高い競争率、透明な採用プロセス、選考基準）
 - ▶ 採用されるためのポイント
 - ▶ キャリアの1ステップとしての国際機関
 - ▶ Directorポジションについている人材はどのようなプロフィールをもっているのか（ネット上でオープンになっている情報から）
 - ▶ 人材育成の前提と、何をしていくべきかのアイデア

国際機関の人的資源管理の基本

- ▶ **ポジションベースの採用**：原則として退職により空きが出た場合に空白ポジションが公募される
- ▶ **公募による透明でオープンな競争**：公募ポジションの要件に最も合致している人が採用される
- ▶ **有期雇用**：契約期間がある、契約を更新していく
 - ▶ IAEAでは通常5年、最長7年、パーマネント契約に切り替わる職員は査察官であっても最近は少なくなっており、IAEA後を見据える必要がある
- ▶ **ポジションのタイプ、ポジショングレード、必要な学位と経験年数**
 - ▶ 正規のP3・P4ポジション：最も募集が多い、修士以上の学歴に加え、P3は5年、P4は7年以上のプロフェッショナル経験
 - ▶ 正規のP5ポジション：P5以上は組織の中でシニアポジションと呼ばれる、修士以上の学歴、10年以上のプロフェッショナル経験、管理職ポジションであれば（国際的な）マネジメント経験、専門職ポジションであればその分野で卓越した専門家であること（IAEAで専門家とみなされるには博士は必要）
 - ▶ 正規のD1・D2ポジション：**どの国もこのポジションに人を出したい**、修士以上の学歴、15年以上のプロフェッショナル経験、（国際的な）マネジメント経験
 - ▶ CFE：IAEAの費用負担なし、企業などがIAEAの部門の責任者との交渉し、作ることが可能なポジション
 - ▶ JPO：P1～P2レベルの経験の少ない若手への就業機会の提供が目的、各国が主体、IAEAの人件費負担なし

国際機関の採用

▶ 非常に高い競争率

- ▶ 正規のPおよびDポジションについては極めて競争率が高い（一つのポジションに50から100の応募があることはざら）

▶ 透明な選考プロセス

- ▶ 書類スクリーニング
- ▶ コンピューターによるスクリーニングインタビュー（全員に同じ問いが投げかけられ、制限時間内にまとめて回答する）
- ▶ インタビュー（査察官の場合は筆記試験などあり）

▶ 選考基準

- ▶ 募集要項に、必要な専門知識と経験年数、スキルや能力、コンピテンシーなどポジションにつくための要件が明示されている、
- ▶ 管理職ポジションの場合、とりわけD以上の場合は、マネジメント力が重視されつつあり、マネジメント力を客観的に測定するために、アセスメントセンターで複数の候補者のマネジメント能力について精査し、選考資料にすることも増えている
- ▶ 応募者を比較し最も優れた人を採用するため、最低経験年数で採用される人は少ない（より高い学位、より長い経験年数の人が採用される傾向）

採用されるためのポイント

- ▶ 募集要項に書かれている専門領域での経験（深い経験）を持っていること
- ▶ 募集要項に書かれている知識、スキル、コンピテンシー（リーダーシップ、チームワーク、分析力、洞察力、リストされているもの）を持っていること
- ▶ 国際的な経験があること
- ▶ 上記を持っていることを、採用プロセスの中で、説得力をもって説明し、納得してもらうこと
- ▶ P5以上であれば、管理経験があること（国際的な多国籍チーム）、あるいは当該分野で世界的に認められていること
- ▶ Dレベルであれば、理事国、組織内の職員が納得するような相応の経歴の持ち主であること（母国の組織で高いポジションについていた、国際機関で同等のレベルにいた、当該分野で国際的な名声がある、など）

キャリアの1ステップとしての国際機関 IAEAまで・IAEA後

- ▶ (日本人の職員、他国の人にかかわらず) IAEAの前に所属していた組織群、IAEA後に所属している組織群
 - ▶ IAEA前に所属の組織：規制庁、原子力政策立案にかかわる省庁、電力会社、原子力発電所、原子力機器や燃料メーカー、原子力研究所、大学など
 - ▶ IAEA後に所属の組織：上記と同様
- ▶ IAEAのコア分野（安全保障、不拡散、原子力、核技術）は高い専門性が必要なため、それをもって他の国際機関を渡り歩く例はあまりみない
- ▶ 日本はまだまだ労働市場の流動性が高くなく、日本の多くの組織が、一つの組織で一生働くことを前提にしたメンバーシップ型組織のため、個人の自由意思で組織を渡り歩くというより、組織からの出向・休職などの仕組みを使って一時的に国際機関におられ、元の組織に戻るといったパターンが見受けられる
- ▶ なお、日本人職員でも、管理部門、プロジェクトマネジメントといった職種では、国際機関を渡り歩く人もいる（他国の人も同様）

事例1：IAEAのDレベル：どのようなプロフィールを もっているのかーネット上でみる経歴から

- ▶ 日本人男性（Office of Safeguards Analytical Services):
- ▶ 東京大学より博士号（核化学）。20年間、原子炉・原子力開発公社東海再処理工場(PNC)に勤務し、特にセーフガード検証測定技術の開発と会計分析の分野で、LANL、LLNL、ORNL、IAEAと協力して働いた。1986/87年に研究者として、ハーウェル研究所とUKAEAのダウンレイ原子力開発施設に派遣された。1993年から1999年まで東海再処理工場の分析研究所で総責任者。1999年にオーストリアのザイバースドルフにあるIAEAのセーフガード分析研究所(SAL)の責任者に任命され、イラクとイラン問題の検証活動を含む7年間、IAEAの検査測定およびセーフガードの環境サンプリングプログラムのIAEA研究所職員を率いた。その後、原子力研究開発機構(JAEA)の核不拡散科学技術センター(NPSTC)副所長兼プライムサイエンティストとして、将来の核燃料サイクルの拡散抵抗や透明性など、セーフガードやその他の不拡散技術の開発を推進。東京大学大学院原子力工学研究科原子核不拡散研究所教授。日本原子力学会核不拡散・安全・安全保障委員会副委員長など経験。IAEAに。

事例2：IAEAのDレベル：どのようなプロフィールをもっているのかーネット上でみる経歴から

- ▶ フランス人男性 (Div. of nuclear fuel cycle and waste technology) :
- ▶ エコール・インレク・ド・リヨン(工学 -1984)、サルフォード大学(英国-理学修士-1984)、シュペリエール研究所(MBA-1988)、卒業後、東京の日本の銀行でキャリアをスタート。1991年にアレバグループに入社、核燃料リサイクルの推進に携わり、日本への再処理残留物の最初の返還の実施、ウラン採掘、イノベーションおよび技術革新への投資(CEAとの共同プログラムを含む)に携わる。2000年、国際関係と不拡散の分野に移り、IAEAの専門家を務め、セーフガード実施に関する欧州専門家ワーキンググループの議長を務めた。この職には、CEA国際総局および外務省との交流が含まれる。2003年から2007年まで、国際問題担当のアレバCEOのパーソナルアシスタントに任命された。2007年に東京に移り、アレバジャパンのマーケティング・産業戦略専務取締役として入社。2009年に核燃料設計・製造分野で三菱重工との合併会社として日本で設立された「三菱核燃料(MNF)」の取締役兼上級副社長に就任。2011年から2015年まで在日フランス大使館およびモンゴル国大使館原子力担当など経験。IAEAに。

当該分野において国際機関に人を出すためにどう人材育成していくべきかー前提

- ▶ 有期雇用であり、それを前提にしたキャリアづくりが必要（国際機関（特にIAEA）に就職することは、キャリアの上がりではなく、一つのステップととらえる必要がある）
- ▶ 今やキャリアは40年以上のスパンで考えなければならない（70まで働く時代に）
- ▶ 国際機関に就職するためには、特に高いレベルであればあるほど当該分野で世界的に認知されるレベルの専門性が求められ、加えて世界で通用するマネジメント力が求められる
- ▶ 一つの組織が、こういった経験を提供するのには難しい（組織が全てをおぜん立てすることはできない）
- ▶ 個人の選択による個人主導のキャリア構築にも限界がある（うまく経験が積めない可能性もある）

当該分野において国際機関に人を出すためにどう人材育成していくべきかーアイデア

- ▶ 個人：国際機関で働くことをオプションにしてもらう（雇用の不安定を超える魅力を伝える）
- ▶ 組織：若い時期に国際経験をつんでもらうために外に出してもらう
 - ▶ 国際機関へのCFEなどの仕組みを通じた出向
 - ▶ 海外組織との連携により、個人が国際的なチームで働く機会を積極的に提供
- ▶ 組織：国際的なマネジメント経験をもってもらう
 - ▶ リーダーや座長といった国際的なチームをまとめる役割を与える
- ▶ 組織と個人：有望な人材には、積極的に国際機関のシニアポジションのスタッフと会う機会を作りこむ（理由：やはり顔見知りであることは採用に大変有利：学会で懇意になること、仕事を一緒にすること、政府代表部で働いて広く人となりを知ってもらうことなど）
- ▶ （多少難しいと思いますが・・・）民間、大学、政府機関、が協働して、国際的なキャリアを積みたいと思う個人が、安心して民間、大学、政府機関を自由に行き来でき、有用な経験を積んでもらえる連携キャリアプラットフォームをつくる

ありがとうございました
ご質問があればお受けします