

## ◆ 増えない日本人IAEA職員

IAEAの日本人職員数(専門職P)は出向者を含めて、40人前後で変わらない(正規職員はその半分程度)。拠出金の分担率(9%)から見た適正数の半分以下。なぜ増えないか。

### レギュラー(正規)職員

- 雇用形態の壁: JDにもとづく5~7年の有期雇用。内部昇格・長期勤務はかなり困難
- 採用への競争率が高い(通常100~200倍)ので、キャリアパスとして考えにくい。しかも契約終了後は無職になりかねない(日本の人材流動性の乏しさ)。日本の企業・組織に籍を置いたまま(休職等)IAEAに勤務し、契約終了後は戻れるようにしておくことが必須
- 大学院修了の学位が求められる場合が多い(科学・技術系は博士、事務系は修士)

### コストフリー(出向)職員

- 採用は比較的容易(適切な職務・言語能力を備えていれば)
- 民間企業としては、IAEAを出向先と考える必然性が乏しいのではないか(敷居が高い)
- 帰国後の処遇・キャリア(職種等)に不安(人材流動性の乏しさ)

### 共通

- 言語、文化の壁: 主な公用語は英語。他に仏、露、西、中、アラビア語が国連公用語
- 生活(子供の教育): ウィーン日本人学校は中学校まで。International Schoolは…

## ◆ 国際機関等、国際社会で日本人が果たすべき役割は

- 「国際公務員」としては、どこの国籍であろうと果たすべき役割は同じ
- 日本人ならでの几帳面さ、真面目さ、確実さは貴重で評価される
- 反面、ダイナミックさ、戦略性、英語力、コミュニケーション能力等には欠けることが多い
- 原子力発電関係の職種では、日本での経験が大いに役立つ

◆ 役割を果たすためにどのような人材が必要か(特に正規職員)

- 専門分野のしっかりした知識・経験(10年以上)。ゼネラリストよりスペシャリスト
- 専門分野でのIAEA職員(担当官、課長)にコネクションを持つ
- 立証された英語能力、コミュニケーション能力(異文化間コミュニケーション能力)
- 大学院修了の学歴(科学・技術系は博士、事務系は修士)。欧米で取得が有利
- 異文化の受容性の高さ、宗教への理解、日本文化への造詣
- 家族の理解、協力

◆ そのような人材を育成するためにどのような制度・体制が必要か

- 国際機関での勤務を意識したキャリア形成(専門分野の深掘り)
- 専門分野でIAEAの各種会議・委員会に参加、発表。IAEAの専門コミュニティに参加し、IAEA職員(担当官、課長)とコネクションを築くことができる仕組
- 欧米の大学院での学位取得は、専門知識、学位、英語能力をともに立証できる
- リベラル・アーツを重視し学ぶこと
- 早い時期に家族と国際キャリアを希望すること、子供の教育などについて話し合う

制度・仕組み

- 若い時期にIAEA等国際機関での勤務を経験するJPO制度の拡充と利用
- 日本政府支援による正規ポストの拡充
- リカレント教育や、大学院留学制度の拡充(企業)
- 社員をIAEAの会議・委員会や出向へ積極的に派遣できるような施策
- 契約が終了したIAEA元職員への経験を生かせる就職ポストの斡旋
- 企業による国際人材の積極的な中途採用(人材流動化)、「純血主義」の是正

# 原子力分野での国際人材プールの必要性

## 人材国際化のニーズ

## 国際化のシーズと人材プール

企業



事業を国際展開したい

人材の提供

政府



日本のビジビリティ高めたい

人材の提供

大学



教育・研究の国際化を進めたい

人材の提供

個人



個人としての志願

国際的に通用する人間になりたい

様々な国際研修・経験の提供  
(留学、海外勤務、各種国際研修等)

多様な分野での国際人材プールの形成

国際プロジェクトで活躍

国際機関での活躍

大学・研究機関の国際化

国際キャリアの開拓



外的要因:人材流動化・ジョブ型雇用、経済のグローバル化、少子高齢化、高齢者雇用…