

「国連機関応募の勧め」を顧みて

(2021年3月)

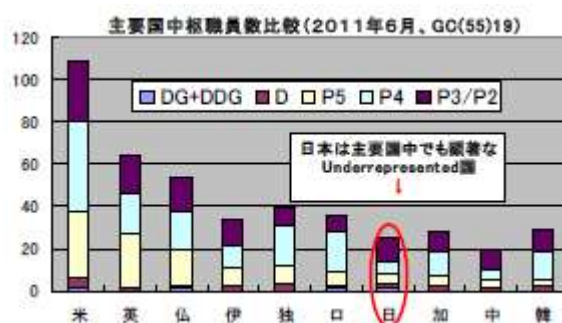
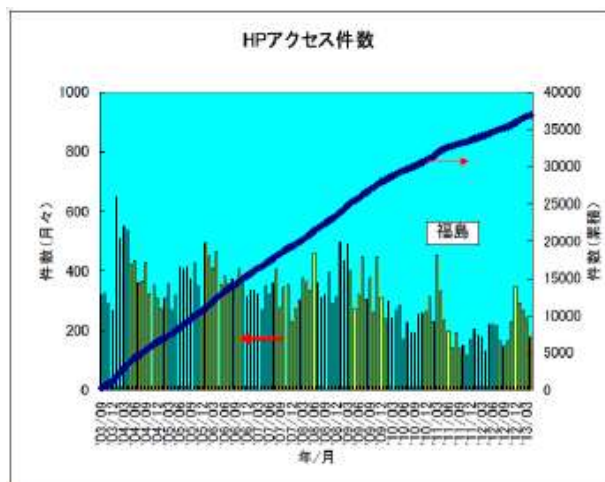
- 開設の動機(2003年5月))
 1. 21世紀初頭、世界の原子力は「原子カルネッサンス」がキーワードで視界良好だった。
 2. 開発途上国で高まる原子力への関心と動きも、7年余りのIAEA勤務で実感していた。
 3. 当時「原子力海水淡水化」を担当していた私も途上国でその関心を直接耳にしていた。
 4. ところがその途上国で「日本の原子力」への認識の薄いことも強く感じていた。
 5. 「日本のプレゼンス」が途上国原子力関係者にはっきり見えていないのではないか。
 6. 技術移転支援を柱にするIAEAの前線で働く邦人職員が「もっと必要」と強く感じた。
 7. 定年離任帰国後はそのための活動をボランティアとしてしたいと考えるに至った。
 8. 「こんなに楽しい職場を若い後輩にも味わわせたい」との気持ちも強かった。
 9. その狙いに賛同いただいて原子力産業会議(現産業協会)に情報サイトを開設した。

以下、2021年3月までの活動経緯を振り返る。

- 2003年5月～-2013年9月(日本原子力産業協会での活動)

要点を以下に示す。詳細は[「応募の勧め」10年の経緯](#)参照。

1. この期間のサイトアクセス件数を時系列でみると、パルス状に件数が増加することが度々ある。その中で福島事故前後(2011.3)の鋭いピークが目につく。国際的な安全基準への関心の高まりと関係があるのではないかと推察している。
2. 応募相談は10年で約40件あった。相談は原子力に関する技術関係が殆どを占めるのは当然として、原子力発電に関わるエンジニアリング、ダウンストリーム関係、安全、放射線利用分野など広範にわたっている。最近特に多いのは核不拡散・核セキュリティ分野での問い合わせである。
3. 年齢的にも偏らない層から相談を受けてきた。相談を受けた業種も多様である。電力会社、製造メーカなど産業界、研究機関、学校関係者、在外勤務の商社マン、IT技術者もいた。行政関係者も1、2あった。関心を持つ人はどこにでもいる印象である。
4. ところが、実際の正規予算(RB)での邦人職員数を主要国(G8+中韓)の職員数と比較すると、総数では中国に次いで下から2番目である(2011年、邦人職員計24)。中でも、立案・実行の中心層であるP4/P5の職位が日本は薄い。



5. 国レベルでも「職員増強」の必要性を認識しているが 何故増えないか？この要因は二つに分けて考えたい。「応募したが採用に至らない」「応募者が増えない」の二つである。
 - 1) 「応募したが採用に至らない」:「英語力」「面接対応」「応募の姿勢」「年齢」
 - 2) 「応募者が増えない」:「キャリアへの不安」「英語力への不安」「現業務への責任感」「海外勤務への関心低下」「ポストク」のポテンシャル

● 2013年10月～現在(日本原子力人材育成ネットワークでの活動)

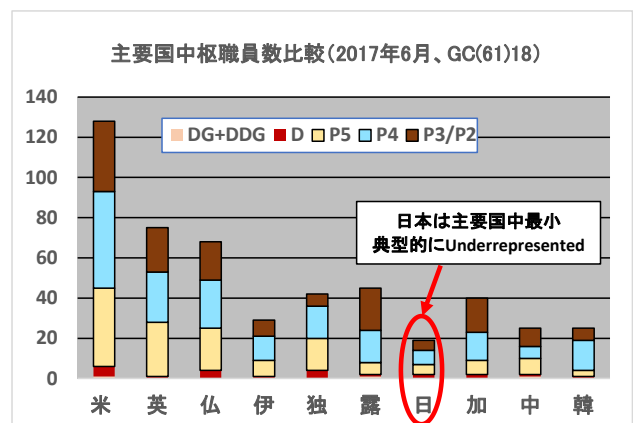
1. より幅広い業種、年齢層の読者への周知を目指して、運営サイトを人材ネットワーク HP に移した。それまでは中堅層の原子力技術者を主なターゲットと考えていた。
2. 運営サイトの移管以降のアクセス統計を右に示す(上に示した移管までの図と縦軸の目盛りは合わせてある)。移管直後、確かにアクセス件数は増えた。2013/10 の高い件数は移設作業に伴う事務処理に要した影響が大きいと思われる。その後約 1 年は、移管前より多めのアクセスが続いている。



3. しかし、福島第一原発事故を境に低下した関心者数(アクセス数で近似)は事故以前のレベルには戻っていない。正規予算内邦人職員数も増加してない。当サイト運営者として残念である。

最近では職員数が減少気味ですらある(直近の公式報告値は 2017 まで遡る¹が 19 名である。引用した公式統計には計上されていない事務局長天野氏(当時)を加えても 20 名)。なお、これ以外に総会報告値に含まれない特別予算(EB)による職員、コストフリーエキスパート(CFE)と呼ばれる派遣職員がいる。筆者の勤務した 2000 年前後では邦人でも正規予算職員数に匹敵する数の EB 職員、CFE が在職していた。筆者の離職後はその数値を把握していないが、ほぼ同レベルで推移しているようである。

4. 右の図は、2017 年時点での主要 8 か国の職員数とその職位別内訳の比較である。総数、実務実行部隊(P4/P5)ともに日本が立ち遅れているのは前項で示した 2011 年当時と同様である。



5. 情報サイト移管前に例示した 24 名(2011 年)は IAEA 専門職員総数 950 名で邦人職員はその 2.5%であった。2017 年での 19 名は総職員数 1114 名中の僅か 1.7% である。日本のプレゼンスは極めて低いといえる。IAEA 運営費に対する日本の寄与分は 10%を大きく超えているのに、である。

¹ 専門職員数の公式値は毎 2 年、総会に報告される。本来なら 2019 年の公式値が出るはずだが、その年は天野事務局長の急逝で総会が変則的になり報告されていないようである。

6. 最近の公募傾向として短期契約ポスト(C: Consultancy)が増加傾向にある。幅はあるが、契約は10-20か月程度が多い。Cのポストは即戦力となる短期のリクルートであり、特定テーマの経験者が主に対象者となる。この傾向は、新型コロナによる感染が世界的になった2020年初期から特に目立つ。新規採用者となり、経験者ならテレワークでの作業環境が大きな支障にならないという点もあるのだろう。
7. 運営サイトを移管後しばらくは、アクセス件数が移管前より若干増加した。ほぼ2年経過後の2015年秋ごろから減少が早まり2018年ころ以降は低迷状態が続いている。直近3年間は月平均100件台の低い値が続いている。
8. アクセス数低迷の背景を考えてみたい。
 - 1) 原子力への関心層の低迷? ここ数年の原子力に対する逆風がこのサイトにも表れているのはある程度事実であろう。運営サイトを移して以降、サイトの「問い合わせ」から直接応募相談を受ける件数も減っている。このサイト以外からより有用な情報を収集していれば良いのだが。移設前に受けた応募相談で、最近着任したと連絡を受ける例があった。運営者として喜びだし、こんな例が増えて欲しいと願っている。
 - 2) IAEA派遣の意義? 民間企業からの派遣は従来からも多くない。公的機関(官庁、研究機関等)からの派遣意義が薄らいたと考える理由は見当たらない。今後の回復を期待したい。
 - 3) 本サイトの掲載情報に新鮮味が不足? 公募情報は公式サイトで常時最新情報にアクセスできるからその情報を求める読者には本サイトは貴重ではないはずである。応募を「勧める」側面からの支援情報に新鮮味が乏しくなって来たのが一因かもしれない。2013年までは毎年現地を訪れ、旧知の専門職員や政府代表部の担当官、時にはIAEA人事部のスタッフとも意見交換をして自分の肌で感じたニーズを反映するよう努めてきたが、その努力もボランティア活動の限界を超えてきた。一方で、応募の準備や勤務経験などの「勧める」側面の情報が「役に立った」と評価の声も幾つかある。

● サイト運営の今後

1. 新鮮情報(コンテンツ)の収集: ボランティア活動には限界があり、組織としての対応が欲しい。幸い、人材ネットワーク事務局を務める日本原子力研究開発機構(JAEA)にはウイーン事務所がある。国連ウイーン代表部とも連携して、支援情報収集と本サイト更新を進めて貰えればありがたい。JAEAが組織として対応すれば国内の支援情報も合わせて関心者に配信できるはずである。
2. 応募の支援情報の賞味期限は比較的長い。公募期間が2-4週間の空席情報とその点は異なる。コンサルタントなど公募期間の短い空席情報は毎月の更新で見逃すこともあるので公式サイトに譲るとすれば、本サイトの更新も毎月である必要はなく、新情報が提供できる時期の更新で済む。
3. 対象国際機関の拡大: IAEA職員としての関心層をターゲットに「応募の勧め」を開設し運営してきた。「関連機関」として、国連核実験禁止条約準備室(CTBT/O)他の国連機関、経済開発機構原子力機関(OECD/NEA)、ITER国際核融合エネルギー機構(以下「ITER機構」)などの空席情報へもリンクしてきた。これらを統合したサイト運営も考えら

れるのではないか。国際的環境に関心を持つ若い人たちが興味と関心を持てる働き場所を紹介できると良い。