

OBトップセミナー

就職ガイダンスでのOB講演会

名古屋工業会連携強化委員会

名古屋工業大学学生生活チームが主催する、来年度就職を目指す学生を対象とした各種指導、教育プログラムの一環として、名古屋工業会会員によるキャリア紹介、企業における活動の心構え、また転職の危険性などについて2月17日に講演を行った。

今回は、住友精圧品工業(株)の俵穰氏及び三菱電機(株)の高田裕一氏に貴重な経験などを中心に学生に語りかけていただいた。以下はその概要である。

〔講演-1〕

「社会に飛び立つ若者に向けて」

住友精圧品工業(株)代表取締役 俵 穰

〔講師略歴〕

- ・昭和45年 金属工学専攻修士課程終了
- ・同年 住友金属工業(株)に入社
- ・平成15年 同社専務執行役員、和歌山製鉄所 所長兼鋼管カンパニー 副カンパニー長
- ・平成17年 住金精圧品工業(株)代表取締役社長に就任、現在に至る



〔講演概要〕

各種情報に基づいて最近の就職戦線の厳しさが説明されたのち、ご自身の経験を踏まえて大企業と中小企業の特徴を紹介するとともに、企業価値は、単に名前の売れた企業とか資本金の多寡のみでなく、見えない資産にも着目することが必要であることが説かれた。また、企業の栄枯盛衰は避けられなく、現在、花形の業種が、将来とも花形であり続けられる保証はないこと。したがって、職選びは慎重に行う必要が



ある。諸先輩に聞くのもよいが、「隣の庭はよく見える」点も留意する必要がある、自らの眼で見極めることが重要で、企業の求める人間像についても勉強することが推奨された。

大企業と中小企業の違いでは、人材育成にかかわる教育プログラムの手厚さに違いがあり、大企業では役員になっても研修カリキュラムが続くのが一般的。企業内研修の事例が紹介されたが、最近、よくみられる「コーチング研修」を例に、「自己主張性向」と「感情表出性向」による類型区分を提示、「自分を知る」と同時に、指導・育成の重要性が説かれた。このように、生涯、勉強が続くこと、さらには、自己啓発が重要であることが説かれ、こうした長期にわた

■ スタッフとラインの典型人間

スタッフとラインでは、必要とされる素地が異なる。あなたは、次に記すスタッフとラインの特徴が、どの程度あてはまっているか。

スタッフの典型としての「思考人間」

1. 智謀の人という印象を与える。
2. どちらかといえば人間より自然の方が好きである。
3. 孤独を好む傾向がある。
4. “どうすればよい”かを考えるよりも“なぜか”を考える方が好きである。
5. いつもクールで、感情におぼれることがない。
6. 資料を集めたり書物を読んだりするのが好きである。
7. 身体を動かすことよりも、じっとしてあれこれ考える方が好きである。
8. その場の雰囲気にな流されることがない。
9. 文章を書くのが好きである。
10. 表に立つよりも、縁の下の方で持ていっている方が好きである。

ラインの典型としての「行動人間」

1. 決断の人という印象を与える。
2. 人間というものが好きである。
3. 世話役などになることをいとわない。
4. “なぜか”を考えるより先に“どうすればよい”かを考える傾向がある。
5. 人情にまろい。
6. 耳学問を好む。
7. 身体を動かすことをいとわない。
8. おだてにのりやすい。
9. 人前で話すのが好きである。
10. 表向きの負担がかかることがわかっていても、あえて責任をかぶる方である。

る勉強の中では、大学時代の4～9年間は、「たかが9年間」ではあるが、思わぬ離職の悩みなど、挫折や悩みに備えるためにも、友人・同僚など、人的ネットワークを広げるのにも役立つし、「考える」基礎を築くにも重要な9年間である。

「二部の学生は『会社生活』について、よく理解されているが」と前置きされ、ビジネスマンの基本として、①プロフェッショナルマインド、②組織人としての自覚と役割認識の重要性、③基本マナーの体系的知識と行動基準の重要性が説かれた。さらには、スタッフ型人間とライン型人間を見分けるためのチェックリストが例示され、各自の自問自答に供された。

続いて、工場の基本任務が①安全確保、②品質の維持、向上、③生産量の達成、④原価低減、⑤良好な人間関係の構築、であることが紹介された。とくに『安全確保』については、思い込みによる被災が多く、心理学で学んだ『老婆と娘さん』のだまし絵を事例として、多面的な見方の必要性が説かれた。さらに、改善の基本方針10項目が紹介され、聴講生が、将来、期待されるであろう管理職リーダーの具備すべき条件が紹介された。固定観念の打破、『できない理由』を考えるより『やる方法』を考えろ、言い訳をするな、パーフェクトを求めるな、『なぜ』を5回繰り返し、真因を追究する習慣を作れ、一人のひらめきより、10人の知恵が改善につながることに心せよ、などなど、社会人予備軍としての聴講生に対し、熱く語りかけられた。

支持されるリーダーと支持されないリーダー

管理職リーダーの備えるべき条件

- 1. 健康を土台とする活力
- 2. 強固な意志力
意欲、実行力とも抑制、忍耐の両面
- 3. 責任感の強さ
- 4. 知識力
単なる物知りではダメ、目標を設定し実行していく力
- 5. 包容力
多種多様な人間の個性、特徴を組み合わせ総合していくには自分を考えの違った人間も包み込む度量が求められる。
- 6. 説得力
あのオヤジの言うことならと、全人格的なもの

の共通要素も示され、人間改造の努力が助言された。

最後に、自己啓発の重要性が説かれ、会社で必要とされる人間は『有言実行型』であり、『有言不実行型』『不言実行型』『不言不実行型』にはならぬよう、忠告された。そして、問題意識、改善意識を持ち続けて仕事に取り組むことが実績を上げることにつながり、自信がみなぎり、プライドを持って仕事ができるようになり、ひいては信用度もあがり、重要な仕事がまかされることになり、成功につながる事が力説された。仕事に対する姿勢・意欲は、『知識』と『技能』、『態度』の掛け算であり、どれか一つがゼロでも結果は『ゼロ』であることを肝に銘じて、自己研鑽意欲を持つことの重要性が説かれた。また、ヒューマンネットワーク資産を測る物差しとして、最近メールも多いが、年賀状の枚数があり、親兄弟、会社の同僚、部下、取引先を除いたものが何枚来るかが目安となることを紹介、30歳代までは50通以上、40歳前半では100通以上、45歳から60歳では150通以上が目安であることも紹介された。自己研修に費やす費用についても例示され、新聞は、最低、2紙の購読が推奨された。さらに、「私は〇〇会社の△△の地位にあり、経験・経歴、所属などで意味づけしようとする」ブランド思考的な『Be動詞的思考』をするのではなく、「何ができる、何をしていく」といった『Can Do思考』が、薦められた。こうして、自己研修に励み、他人にまさるものを作る努力が重要であるが、これからの企業では、グローバル化の中英会話が重要視されるので、これを習得することが推奨された。

自己研修を実らす「4つのセルフ」として①セルフヘルプ、②セルフスタート、③セルフコントロール、④セルフドライブが挙げられ、『継続』の重要性が説かれた。講義を終えるのに際し、仕事の三種の神器として『知的好奇心』『問題意識』『問題発見』が紹介された。

〔講演－2〕

「工学を学んだ者のキャリアパス

～キャリアチェンジの具体例～

三菱電機(株) 高田祐一

【講師略歴】

- ・平成9年 生産システム
工学専攻（経営工学
コース）修士課程修了
- ・同年 NTT(株)に入社
- ・平成19年 ネクステック(株)にてビジネスコンサルティングに従事
- ・平成20年 三菱電機(株)
中津川製作所・製造管理部にて情報システム
関連業務に従事、現在に至る



【講演概要】

司会者による経歴紹介ののち、ご自身からも、前講演者と異なり、経営としての立場ではなく、2度の転職経験から学んだことを反面教師として話をするので、等身大の話としてキャリア紹介を聞いて欲しい旨の前置きのあと、講義が開始された。

まず、就職活動をする聴講生に対し、キャリア選択は自己責任であり、与えられた仕事に全力を尽くすことで道が開ける。やりたい仕事と適している仕事は違う場合があるので、感性で、自分に適した仕事を選んでほしい。と訴えかけられた。また、キャリア形成に必要なスキルは、自分で身につける努力をするように。加えて、キャリアプランとライフプランのバランスが重要であることがメッセージとして伝えられ、卒業時にNTT志望を選択した理由も紹介

された。

入社後、10年を経て、企業コンサルタントへの想いが募るとともに、スキルアップに対する向上心とよその会社での経験に対する好奇心から転職を考え、戸惑いつつもコンサルタントの道を選んだ。

プロのコンサルタントとしての道を歩み始めたが、そこで、プロフェッショナルの厳しさを学んだが、その骨子は①プロは言い訳ができないこと。「できませんでした」は言えず、与えられた制約条件で最高の付加価値を提供する必要がある。②顧客に価値を提供するが、自分の値段分だけでは不十分で、それに価値を付ける必要がある。コンサルタントは、発する言葉・書く文章が価値であり、発言に責任を持つことが重要である、というもの。こうしたプロフェッショナル集団の中で、いきなり自信喪失に陥り、あせり、挫折、後悔に悩む中、転職となるプロジェクトに遭遇、家庭環境の変化もあり、価値観が変わり、2回目の転職を決意した。この間の葛藤が、パワーポイントで生々しく紹介された。

キャリア・コンサルタントの立場からキャリア・コンサルティングのプロセスについて、①自分の能力・適性だけではなく、人生観、信念について洞察する『自己理解』、②『仕事理解』③インターンシップ、職業訓練、ボランティアなどへの参画を通じた『啓発的経験』、④職種、会社を決定する『意思決定』、⑤モチベーションを醸成・維持しながら、能力開発などの必要な方策を実行する『方策の実行』、⑥『新たな仕事への適応』のステップを踏むことが大事だ

プロフェッショナルの厳しさ(1/7)

- プロは、言い訳ができない
 - 「できませんでした」は言えない。コミット(約束)したことは必ず守る
 - 与えられた制約条件で最高の付加価値を顧客へ提供する
- 顧客に価値を提供する
 - 顧客の期待に応える
 - 自分の値段分の価値を顧客に提供する
- 発言に責任を持つ
 - コンサルタントは、発する言葉、書く文章が価値である

求職活動のための技法

- キャリアの棚卸
 - 経験、スキル、セールスポイントを整理する
- 履歴書
 - 職務経歴書との違い、写真、退職理由(会社都合or自己都合)
- 職務経歴書
 - 何をやってきたか、何ができてどう会社に貢献するか、キャリア式or編年式
- カバーレター
 - 送り状、添え状、セールスポイントを簡潔に記す
- 面接
 - 的確な応答、シミュレーション、服装、言葉遣い、就労条件の確認

と述べられ、経営方針を見、仕事の理解をすること、さらには、啓発的経験の重要性が指摘された。

最後に、求職活動のための技法が紹介され、就活では、自分の能力はどのような業種・企業で発揮されるのかとか、そこで何を成し遂げたかなどの『マーケティングの視点』で、経営方針、社風に適していること、入社後にどのような成果をあげたいと考えているかについて『自分を売り込む』のが重要だ。どのような業種で働きたいのか？その業種で何をしたいのか？といったキャリアプランや、最終的にどのような人物になりたいのか？自分のキャリアアンカーは何か？といったキャリアビジョンについて、もう一度考えてみることを推奨された。注：キャリアアンカーとは、ある人物が自らのキャリアを選択する際に、最も大切な（どうしても犠牲にしたくない）価値観や要求のこと。周囲の環境が変化しても、自己の内面で不動なもののことをいう。

【質疑応答】

就職活動も開始されている时期的な関連もあり、約30名が熱心に耳を傾けたが、その中から4件の質問が出され、両講師から丁寧に回答がなされた。詳細は割愛するが、職選び、企業選びの渦中にあるだけに、「大企業と中小企業のどちらが良いか？」「最近の若者に欠けていると感じられる点は？」などという直接的な質問であった。両講師からは、「好き」な職業が選



べればよいが、現実には、なかなか難しい。もともと、「好き」と思っていることが真実なのかどうかも怪しい。「好き」になる努力も必要だ。「中小企業が劣る」という考えは捨てなさい。「やりたいこと」をやるには、中小企業の方に可能性がある。ただし、責任は伴う。安定を求めるなら大企業であろうが、「やりたいこと」を聞かれても、応じてもらえる可能性は少ないと考えよ。研究をし続けたければ、大会社であろうが、「好きな」研究をさせてもらえるかどうかは、期待するな。「好きな」研究がしたければ、大学に残るべきだ。などなど、フランクに話かけられ、聴講生も満足して閉会を迎えた。

【付記】

名古屋工業会連携強化委員会では、会員の多彩な経験、能力を活かし、大学との交流に資すべく様々な活動を行なっている。

平成21年度には、第二部への授業、企業トップによるトップセミナー及び上記のOB講演会を実施した。今後も広く会員の力を活用し、大学、学生との有意義な交流の場を開設して行きたい。

連携強化委員長 生嶋一丈（K39）



交流コーナー

思い出

橋本 純 (A29)

私は高校時代、松竹の役員だった親戚の方の招きで京都の撮影所を見学、珍しいセットや役者の言動に魅力を感じ、映画界に進むには建築の勉強が良い事を知って大学の建築学科を選択しました。然し大学在学中にテレビが出現し映画界の先行きに不安を感じ悩んだ末、建物を造る建築会社を選択しました。

最終学年の夏休みに参加した現場実習で現場主任から「推薦するから当社を」と激励され無事清水建設に入社しました。入社早々に建設業の軟式庭球大会が開催され、学生時代に選手活動をした経験から女子社員（国体優勝者）とペアを組んで出場、奇しくも優勝し人事部長から「こんな若者を待っていた」と褒められ感激した経験があります。

1960年（昭和35年）3月に完成した岩手県宮古湾魚市場（写真）に続いて隣接地に製氷工場基礎工事中の5月23日午前4時11分に南米チリで発生した地震の津波が、翌24日午前2時46分に潮位2mの津波となって来襲しました。岸壁に建った現場事務所の荷物を机の上に乘せたり、流されないように扉を開放してトランシットで沖合を眺めた所、小学時代に読んだ水平線の黒い横線が段々太くなるのを目撃する貴重な経験もあります。



東京オリンピックが開催された1964年（昭和39年）10月には神奈川県平塚市庁舎（写真）が完成しました。敷地の中に本館、議事堂、消防署を建てる工事で、特色は内外共コンク



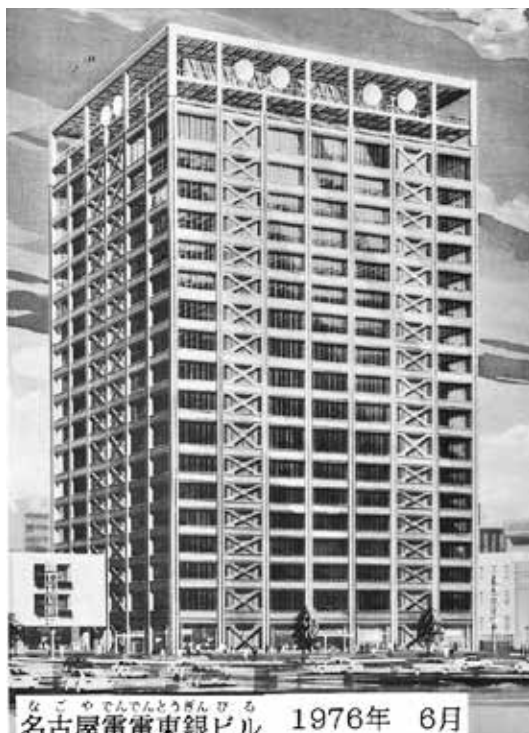
リート打放し仕上げのため、木目を生かした型枠を精度良く組み立てる技術や、表面に骨材を露出させない（ジャンカ）コンクリートの打設に当社係員・作業員全員がよく協力してくれました。

1966年（昭和41年）秋に始まった日本銀行本店営業所新館増築工事（写真）は大手5社の共同企業体でⅠ期Ⅱ期に二分し、社員も二交替で施工する事で着手されましたが当初隣接旧館との境に残されたシートパイル（鉄矢板）の引き抜き撤去に苦勞されているのを見て、パイル両側をアースドリル機で穴を空け、ハンマで頭を叩いて土の接着力を弱めて引き抜いてはと提言し成功しました。全国の銀行を取り仕切る立場から秘密の漏洩に厳しくあまり詳細は書けませんが、地下階の躯体工事ではスチールクリート



(鉄網)を入れたコンクリートスラブは従来の支保構では強度不足のため、山止め鋼材を組んだ構台を上階コンクリートスラブに穴を空けてボルトで吊る工法に切り替え、コンクリート打設後は下方へ吊り下げて再使用することで時間の短縮にもなりました。

Ⅱ期工事では接する旧館を短時間で解体するため柱・梁を1500トン位に仕切って大倒し後スチールボールで粉碎する工法を採用しましたが、条件として接する本館の振動を1mm以下に抑える事になり、計算式を作って振幅を予測し、本館床で振動計で測定し総て半分以下に抑える



事が出来ました。結局今まで例の少ない7年間の工期を終えて気分転換にと名古屋へ転勤しましたが、更なる苦労があるとは想像していませんでした。

1976年(昭和51年)6月に竣工した名古屋電東銀ビル(写真)は高さ90m、地上18階地下3階鉄骨造の建物で、いくつかの難題を抱えていました。第一は敷地西側を地下鉄6号線の工事中で、幅3mの砂地盤の歩道を挟んで深さ25mを掘削する事が不安で、市当局・設計者共に困って相談を受けました。色々検討の結果、前に施工した日本銀行に倣って名古屋では珍しい逆打工法を提案し承認されました。第二第三の問題点は深礎を25m掘って地耐力が不足している事と、下層に被圧水脈があって吹き上がる心配が発見されました。設計者・管理者から「建物が10cm位傾くのはやむを得ない」と云われたが、どれ位傾くかわからない事は出来ないと断って、被圧水減圧のため敷地内数カ所に深井戸を掘って排水ポンプで揚水すると同時に深礎底から薬液を注入して難局を切り抜けました。第四の問題点はビルの真上を中部電力本社から三重県多度山中継塔へ非常警報用マイクロウェーブが流れ、中部電力から「10分以上の遮断は禁止」と通告されていた事です。やむを得ず一基で済むタワークレーンをウェーブ両側に各々建てて二基で事故なく施工を終了しました。地耐力不足が判明した時、電電公社から工期延長の要否、東京銀行からは大蔵省の関係で何とか工期厳守を依頼され、契約工期内に引き渡せたのも成功の一因でした。

1980年(昭和55年)10月に竣工した日比谷富国生命本社ビル(写真)は、地下5階(深さ26m)、地上29階(高さ120m)設計施工の超高層ビルで、この地域は超軟弱地盤で、以前近くで施工中のビルの地下階が側圧を受けて数十cm移動した事があり注意するように上司から助言されていました。そこで関係者と協議の上、地下階に「場所打ち地下構築工法(SSS工法)」を採用しました。即ち根切時の山留壁と建物完成時の地下外部構造体の両方の機能をもたせた厚さ1mのSSS壁を建物地下外周に深さ28.7mまで掘削

し鉄筋を中に吊り下げた上、泥水と置換しながらコンクリートを打設する作業を繰り返し構築しました。続いて内部を17m迄オープンカットで4段のH鋼による切梁を架けると共に、各段掘削時に外周の連続壁の土圧による変形を予防するため、毎回掘削時にコンクリート版を並べて変形を抑える注意も必要でした。次に各柱位置に深礎を掘り、鉄骨柱を建てて地下1階から地下4階のコンクリートスラブと梁を構築するのは逆打工法の再現となった次第です。

会社が品質管理のデミング賞を受賞した当時、私は名古屋支店の審査に立ち会いましたが、終了後先生方を車でお送りした際、先生から運転手に「大変よく出来たと橋本次長に伝えてくれ」と伝言があり、その真意を計りかねていましたが結果は目出度しでした。

最後に現在の大学受験制度は記憶力を試す方法で重要ですが、私の拙い経験では更にもう一歩進めて「発想の転換」を図れる人材の育成が

出来ないでしょうか。色々混迷する世の中が少しでも明るくなる事を願って。



名古屋工業会の本部関係会議情報（平成22年3月～22年4月）

○財務委員会 3月10日(水)メール会議

議題 平成22年度予算編成について
平成22年度予算編成方針を提案し、承認

○役員推薦委員会 3月25日(木)18:00～

議題 平成22年度予算編成について
理事、監事、評議員、参事、参与、相談役、顧問候補者を提案し、承認

○運営委員会 4月13日(火)18:00～

- 議題1 平成21年度収支決算案について
2 平成22年度事業計画並びに収支予算案について
3 各委員会の活動報告について
新入生の入会者激減対策について、会員増強委員長から説明
4 公益法人制度改革対応について
総会へ提案する原案を承認
5 その他 名工大出身の技術士の集まりに対する支援について
工業会として協力できる方策を検討

○理事会 4月24日(土)13:00～

- 議題1 名古屋工業大学の近況について
2 平成21年度事業報告並びに収支決算案について
3 平成22年度事業計画並びに収支予算案について
4 公益法人制度改革対応について
5 役員改選について
6 支部に関する規程の改訂について
7 第44回通常総会の開催について

交流コーナー

ひとつの欧州へのアプローチ： 人・物の自由移動、通貨統合、そして統一基準

下村 和生 (M48、修士50)

昨年7月末に仏国ストラスブールより帰国し翌8月1日に文部科学省を退職した。振り返れば、93年4月、ウィーンの国際原子力機関(IAEA)を經由、ブラッセルの欧州委員会(EC)第11総局(原子力安全・環境・公共安全担当総局)に初めて海外へ派遣されてから、海外の5地域に合計で約14年間生活をしたこととなる。ワシントンDCの米国行政機関に10か月滞在したのを除くと、約13年間を欧州にある4つの国際機関の事務局で仕事をし、それぞれ4つの都市(ウィーン、ブラッセル、パリ、ストラスブール)で生活をしてきた。家族とともに苦労も多かったが、学んだことも多く、思い出深いものであった。そのひとつが「ひとつの欧州へのアプローチ」である。

93年の夏、ウィーンでの3ヶ月の仕事を終え、ブラッセルに着任するために車を走らせていた。約1200kmであるが、途中速度制限がないアウトバーンもあり、10時間もあれば到着するものと思っていた。しかし、途中の国境の通過にかなりの時間を要した。当時、ベルリンの壁崩壊後の違法移民、密輸等の問題から国境監

視が厳しかったこともあり、常に国境は常に渋滞していたのである。

欧州では、戦後まもなく、その悲劇を繰り返さないために、モネ、シューマンらがひとつの欧州というビジョンを設定し、経済協力開発機構(OECD)の前身である欧州経済協力機構(OEEC)、欧州経済共同体(EEC)、欧州原子力共同体(EURATOM)などが設立された。これは独仏を中心とした欧州各国の対立が起因した2回の世界大戦を省み、その悲劇を繰り返さないという信念に基づく「ひとつの欧州」へのアプローチであった。その後、欧州共同体の推進はドイツの統一後から、ジャック・ドロールEC委員長がミッテラン仏大統領とコール独首相らのサポートの下、欧州連合(EU)設立への強いリーダーシップを発揮した。95年にはマーストリヒト条約に基づく欧州連合(EU)への移行、3カ国(オーストリア、スウェーデン、フィンランド)の加盟、国境規制を廃止するシェンゲン条約の発効が続いた。3年間のブラッセル滞在を終え、96年に家族とともに車でウィーンに帰任した際には、途中の国境規制はなくなり、国境での通関待ちのトラックヤードはがらんとしていたが、まだ「CHANGE」の看板を掲げた通貨両替所はあった。ブラッセルのEC委員会では給与、出張経費などは欧州通貨単位(ECU)で支給(計算上のみ)されていたが、共通通貨による流通は簡単には実現しないであろうと思われていた。

97年末にウィーンから帰国後、ワシントンDCへの派遣・帰国、科学技術庁内局勤務を経て、次に2000年7月から経済協力開発機構(OECD)原子力機関(NEA)事務次長(安全・規制担当)



写真1. 伊シシリ島でのNEAフォーラム

としてパリに赴任した。その後まもなく、簡単には実現しないであろうと思われていた共通通貨ユーロが、2002年1月から加盟11カ国によって導入されたのである。その施行直後には戸惑う人も多く、パリのカフェで隣に座っていた老婦人が、手に握っていたユーロコインを私に差出し、「コーヒー代がいくらかわからないから払っておくれ」と言われたこともあった。旧通貨の価値との勘違いを避けるため、現在もレシートには仏フランとユーロの両方が記載されているが、ユーロは予想以上に早く定着したと言える。欧州委員長を10年間勤め、「欧州連合(EU)を創った男」と言われているジャック・ドロールは、「経済通貨同盟には欧州市民のはっきりとした支持と参加が必要だ」と言っていたが、パリでの5年間、その後ストラスブールでの3年間の生活を通じて、人・物の自由移動に加えて、共通通貨の流通も定着したことを実感した。

次に私が長く従事してきた原子力の分野をみることにしよう。いわゆる西欧では、早い時期から核不拡散防止を主としたEURATOMの枠組みがあるが、安全基準の統一では放射線安全の限られた分野のみであった。しかし、チェルノブイリ事故、ベルリンの壁の崩壊、ソ連邦解体後、顕在化した旧ソ連邦、東欧諸国の旧ソ連製原子力施設の安全問題は、欧州のみならず世

界先進主要国を巻き込み、G7・G24などによる国際的な各種支援プログラムの推進、原子力安全条約などの国際枠組みの発効、国際原子力機関(IAEA)による安全基準類の整備などを加速させた。特に西欧各国は、東欧諸国を自分たちの仲間の問題として、官民を挙げて粘り強く実施してきた。私も当時、カザフスタンを含む旧ソ連、中・東欧諸国の原子力施設への国際安全評価チームの一員として何度も参加し、その他各種の安全向上策の検討・実施に従事したが、驚きとともに異文化・社会構造など多くを学んだ。その後、東欧諸国のうち、ポーランド、ハンガリー、チェコ、スロバキアなどは、OECDに加盟、2004年にはリトアニア、ラトビアなどバルト海諸国などもEUに加盟し、2007年には原子力発電所の安全問題を抱えるブルガリア、ルーマニアもEUに加盟を果たした。最近のエネルギー・環境問題に起因して原子力発電所の新增設が計画される中、原子力施設の統一安全基準の必要性の声が高まることは、事故の影響が国境を越える可能性があることを考えれば自然であろう。EUでは、細目にわたる行政指令を出すのではなく、一般的な原則を規定する「法」に合意し、加盟各国はEC法に基づき個別の行政法・規則を策定することとなる。長く議論が行われてきたが、2009年6月25日付けで、欧州連合閣僚理事会は、原子力安全確保に関する法的義務を有する要求事項として、IAEAの原子力安全に関する基本原則及び原子力安全条約をベースすることが決定された。

27加盟国は2011年7月22日までに、この決定に基づく国内法規の整備をしなければならない。安全基準の統一化というアプローチは一般公衆にもわかり易く、また、産業界にとっても好ましいものと思われる。米国では原子力発電所の許認可に関して、型式に関する設計承認が事前になされるが、欧州もフランスを中心に将来の原子炉に関して、安全規制当局による安全



写真2. パリ滞在時のアパートの近くからの風景

基準の統一化の動きが強くなっている。原子力発電所も航空機分野のエアバスのように国際競争力のある輸出技術に育てようとしているのであろう。

最後に、ストラスブールに国際ヒューマン・フロンティア・サイエンス・プログラム（HFSP）推進機構事務局次長として滞在中（2006－2009）に体験した興味ある分野は鉄道である。鉄道運行は、基本的にその国の路線をその国が責任を持って安全運行することは当然である。国際列車は国境の駅で機関車を入れ替えまた両国の国境警察が乗客の旅券・手荷物を検査するというのが従来の姿であった。安全基準も違い、言語、文化、慣習の異なる国で、異国の運転手が運行するわけにはいかなかったのである。しかし、環境問題などで鉄道輸送が見直される中、高速度鉄道の欧州内連携運行の実現に向けて一所懸命の努力がなされてきた。2007年にはパリとストラスブール間（約500km）に新幹線（TGV）が開通したが、その路線とドイツの新幹線（ICE）連携されることとなり、2007年12月には、ICEとTGVが国境のライン河を越えミュンヘンまで相互乗り入れを開始した。2011－12年には、ウィーン、ブラスティラバまで延長され、将来はイスタンブールまでの計画とのこと。オリエント高速急行とでも呼ばれるのだろうか。相互互乗り入れに時間を要したのは、



写真3. マドリッドでの国際会議晩餐会で妻と



写真4. ストラスブールの欧州議会議場

安全基準などの共有化のみならず、言語、文化、慣習の違いも大きかったのであろう。今、パリ東駅にはTGVとICEが並んでいる。今後、社会システムのいろいろな分野で制度・基準類の統一・共同化が、忍耐強く進められていくであろう。

多国籍の人間とともに、言語・文化・慣習などの中で長く仕事してきた。そこでは、日本人というアイデンティティを維持しながらも、他国の文化・慣習などに敬意を払いながら、寛容の忍耐のころをもつて信頼関係を構築していくことが大切であると確信した。2010年4月から、経済協力開発機構原子力機関（OECD/NEA）のガバニングボードである運営委員会（理事会、年2回パリで開催）の日本国代表委員に就任する予定である。引き続き欧州のアプローチを注視するとともに、蓄積してきた体験を通じて、微力ながら国内外のグローバル化などへの貢献を続けたいと思う。

（勤務先）

独立行政法人日本原子力研究開発機構
安全研究センター