

役員

原子力機構の役員は、理事長、副理事長、理事6名、監事2名からなります。理事長は、原子力機構を代表し、組織運営全般を担っており、副理事長は、その補佐を行います。理事は、その経験・知識に基づく各々の担当業務を行います。監事は、原子力機構の業務を監査しています。



役員の状況（2024年6月現在）

A 理事長 小口 正範 (こぐち まさのり)	主要職歴
	1978年 3月 北海道大学法学部卒業
	1978年 4月 三菱重工株式会社 本社 総務部
	2008年 4月 同社 本社 資金部長
	2013年 4月 同社 本社 経理総括部長
	2014年 4月 同社 執行役員 本社 グループ戦略推進室長
	2015年 6月 同社 取締役 常務執行役員 最高財務責任者 兼 本社グループ戦略推進室長
	2018年 4月 同社 取締役 副社長執行役員 最高財務責任者 兼 本社グループ戦略推進室長
	2018年 6月 同社 取締役 副社長執行役員 最高財務責任者
	2020年 6月 同社 顧問
	2022年 4月 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 理事長
B 副理事長 板倉 康洋 (いたくら やすひろ)	主要職歴
	1987年 3月 京都大学理学部卒業
	1987年 4月 科学技術庁 入庁
	2003年 1月 文部科学省 大臣官房文教施設部計画調整備計画室長
	2007年 4月 同省 研究開発局 原子力研究開発課長
	2010年 4月 同省 研究開発局 原子力課長
	2012年 1月 同省 研究振興局 ライフサイエンス課長
	2014年 6月 同省 研究振興局 振興企画課長
	2016年 6月 同省 大臣官房審議官(研究振興局担当)
	2018年 4月 国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 理事
C 理事 大島 宏之 (おおしま ひろゆき)	主要職歴
	1984年 3月 東京大学工学部原子力工学科卒業
	1986年 3月 東京大学大学院工学研究科原子工学科修士課程修了
	2010年 7月 独立行政法人日本原子力研究開発機構 次世代原子カシステム研究開発部門 研究主席
	同機構 次世代原子カシステム研究開発部門 炉システム開発計画室長代理
	2014年 4月 同機構 高速炉研究開発部門 次世代高速炉サイクル研究 開発センター 高速炉計算工学技術開発部長
	2015年 4月 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉研究開発部門 次世代高速炉サイクル研究開発センター 高速炉計算工学技術開発部長
	2018年 4月 同機構 高速炉・新型炉研究開発部門 大洗研究所 副所長 兼 高速炉サイクル研究開発センター長
	2021年 4月 同機構 理事

0 理事 舟木 健太郎 (ふなき けんたろう)	主要職歴
	1991年 3月 東京大学工学部原子力工学科卒業
	1991年 4月 通商産業省 入省
	2010年 7月 資源エネルギー庁 長官官房 総合政策課 企画官 (原子力政策担当)
	2012年 8月 同庁 電力・ガス事業部 原子力政策課 原子力発電所事故収束対応室長
	2013年 8月 技術研究組合国際廃炉研究開発機構 研究企画部長
	2014年 8月 原子力損害賠償・廃炉等支援機構 執行役員
	2016年 7月 OECD・NEA 上級原子力安全専門官
	2019年 7月 資源エネルギー庁 長官官房 国際原子力技術特別研究官
	2021年 4月 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 理事

ガバナンスの状況

主務大臣（国立研究開発法人日本原子力研究開発機構法 第28条による）

中長期計画における業務項目	主務大臣		
	文部科学大臣	経済産業大臣	原子力規制委員会
I. 安全を最優先とした業務運営に関する目標を達成するためとるべき措置	●	●	●*
II. 研究開発の成果の最大化その他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置			
1. 安全性向上等の革新的技術開発によるカーボンニュートラルへの貢献	●	●	●*
2. 原子力科学技術に係る多様な研究開発の推進によるイノベーションの創出	●		●*
3. 我が国全体の研究開発や人材育成に貢献するプラットフォーム機能の充実	●	●	
4. 東京電力福島第一原子力発電所事故の対処に係る研究開発の推進	●	●	●*
5. 高レベル放射性廃棄物の処理処分に関する技術開発の着実な実施	●	●	●*
6. 安全を最優先とした持続的なバックエンド対策の着実な推進	●	●	●*
7. 原子力安全規制行政及び原子力防災に対する支援とそのための安全研究の推進	●		●*
III. 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	●	●	
IV. 財務内容の改善に関する目標を達成するためとるべき措置	●	●	
V. その他業務運営に関する重要事項	●	●	

*(安全の確保に関する事項)

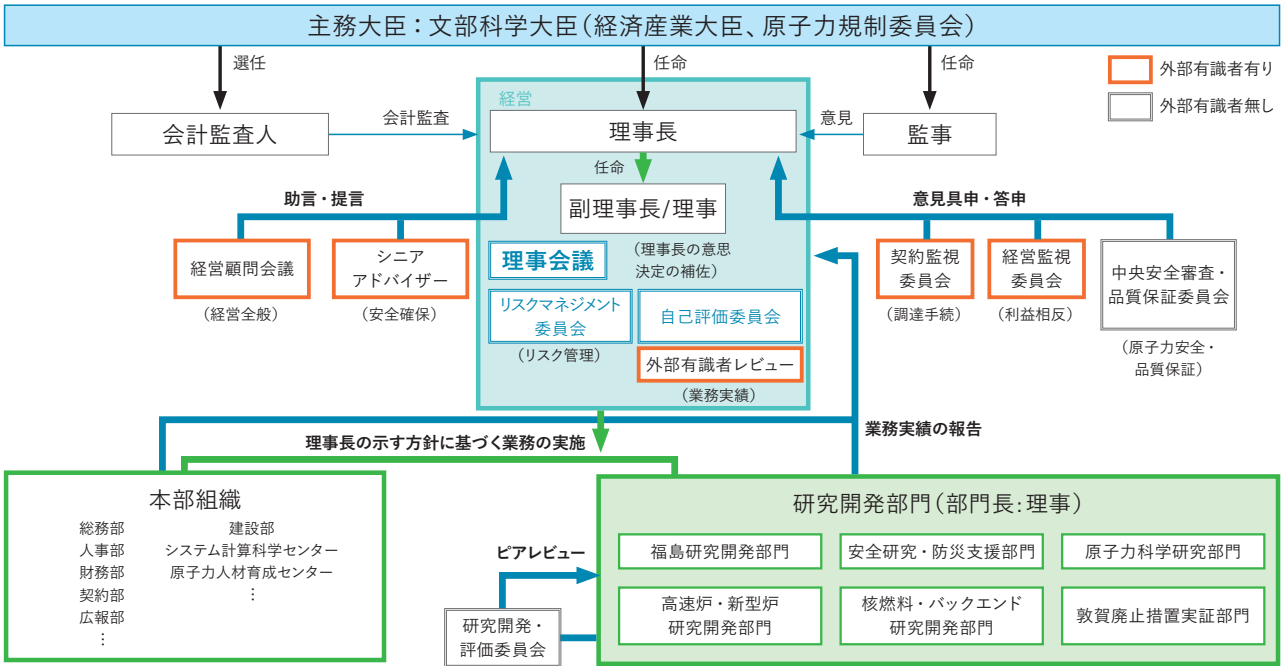
原子力機構のガバナンス体制

原子力機構のガバナンス体制は次のとおりです。原子力機構の役職員の職務の執行を独立行政法人通則法などの関係法令に適合させるための体制、その他原子力機構の業務の適正を確保するための体制として、理事長を頂点とした意思決定ルールや内部統制の推進体制、監事監査などについて明確化しています。内部統制システムの整備の詳細につきましては、業務方法書を御覧ください。



業務方法書：
https://www.jaea.go.jp/about_JAEA/business_plan.html

原子力機構のガバナンス体制



内部統制の運用に関する情報

原子力機構は、役員（監事を除く。）の職務の執行が独立行政法人通則法、国立研究開発法人日本原子力研究開発機構法又は他の法令に適合することを確保するための体制、その他独立行政法人の業務の適正を確保するための体制の整備に関する事項を業務方法書に定めていますが、内部統制の運用に係る主な項目とその実施状況は次のとおりです。

内部監査に関すること（業務方法書第32条）

内部監査については、今年度から、内部統制機能向上に資するため、本部部長や拠点長等が自らの組織の業務点検を行う自主監査制度を導入しました。また、従来実施しているテーマ監査（個人情報保護の実施状況などに関する監査）に加えて、業務マネ

ジメントの有効性・効率性に関する監査を行うとともに、規程などに基づき他部署の実施する監査とも連携して監査体制を強化し、機構全体の活動を一元的に内部監査する体制の構築を進めました。

入札・契約に関すること（業務方法書第34条）

契約監視委員会において、複数応札における落札率が99.5%以上の高落札率となっている契約、連続して一者応札・応募となった契約、競争性のない

随意契約の妥当性、低入札価格調査を行った契約及び関係法人との契約について、2023年6月、同年9月及び2024年2月に点検を受けました。

予算の適正な配分に関すること（業務方法書第35条）

2023年度の実施計画編成方針及び実施計画について役員会議で決定するとともに、2023年度中に

おいては、予算執行状況の分析などを行うことで予算の適正な配分に努めています。

研究開発機能の維持・発展に向けた取組

法人の強みや基盤を維持・創出していくために

原子力機構が保有する原子力施設は、原子力機構の研究開発成果を最大限に創出するために重要な資源であり、これら原子力施設を合理的に利活用するための「施設中長期計画」(2017年4月策定)*を

定め、将来にわたり維持・発展する取組を進めています。



* 施設中長期計画：
https://www.jaea.go.jp/about_JAEA/facilities_plan/

2023年度の主な取組

- 常陽は、運転再開に向け2023年7月に主冷却機建物の地盤補強工事などの新規制基準対応工事を完了し、原子力規制委員会より原子炉設置変更許可を取得しました。
- JRR-3は、利用設備の高度化のため、冷中性子源装置減速材容器高性能化の設計変更に着手しました。
- 「もんじゅ」は、2023年6月から炉内に残る中性子しゃへい体の取出し作業及び同年7月から水・蒸気系等発電設備の解体撤去作業をそれぞれ開始しました。
- 「ふげん」は、原子炉本体解体に向け2022年12月から大型機器の解体撤去を開始し、そのうち原子炉本体上部にあった制御棒駆動装置交換チェンバーの解体撤去を2023年12月に完了しました。
- 東海再処理施設は、高放射性廃液の貯蔵等に係るリスク低減を図るため、新規制基準を踏まえた安全性向上対策として、高放射性廃液貯蔵場(HAW)及びガラス固化技術開発施設(TVF)に係る地震・津波対策として、HAW周辺の地盤改良工事、津波漂流物防護柵(押し波)の設置工事を完了しました。また、分離精製工場(MP)等において、施設内の一部の機器に残存する核燃料物質を取り出す工程洗浄を完了しました。
- その他の原子力施設のバックエンド対策については、優先順位を決めて廃止措置を進めるとともに放射性廃棄物の処理処分に関する対策を計画的に実施しました。
- 高経年化対策については、機動的な資源配分を行い、設備の更新等の対策を進め、安全確保へ向けた対策を実施しました。

環境負荷の低減に向けた取組の状況

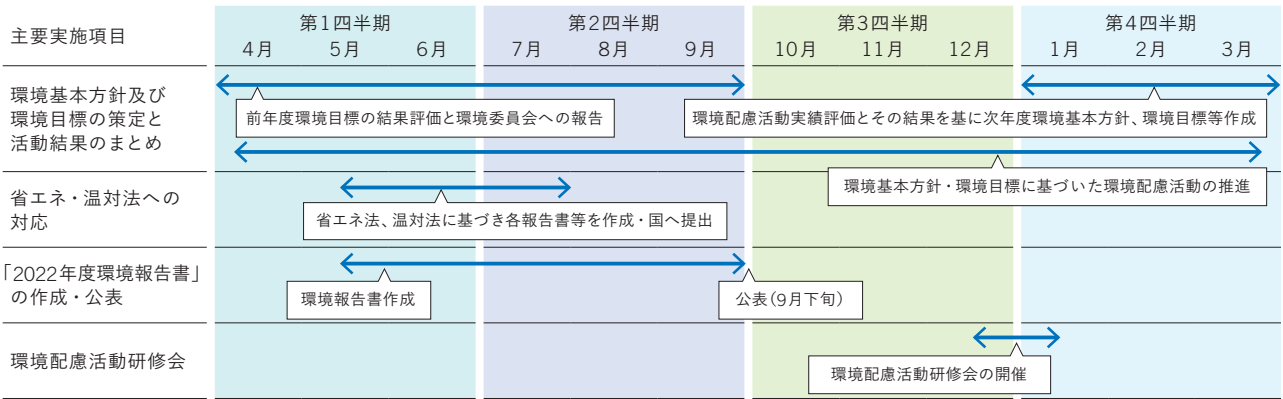
環境マネジメント

原子力機構では、事業運営に当たり環境への配慮を優先事項と位置付け、「環境配慮管理規程」を定めています。さらに「環境基本方針」の下、環境目標を定めて環境配慮活動に積極的に取り組んでいます。

また、環境配慮活動を組織的に推進するため、環境委員会や環境配慮活動に係る担当課長会議を設置するなど、環境マネジメント体制を整備しています。

年間を通しての環境配慮活動の概要を以下に示します。環境配慮活動の結果は環境委員会で評価し、次年度の環境基本方針、環境目標に反映しています。

2023年度環境配慮活動の実績



原子力機構では、各研究開発拠点などで推進している環境配慮活動の促進支援、活性化、スキルアップを図るため、毎年、外部の講師を招き環境関連法令遵守研修を実施しています。

省エネルギー活動への取組

原子力機構は、環境に配慮した省エネルギー活動を推進しています。原子力機構の7か所の研究開発拠点*は「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」(以下「省エネ法」という。)に基づくエネルギー管理指定工場に該当しています。そのため、これらの研究開発拠点で

は、省エネ法に基づき策定した中長期計画に沿った省エネルギー活動を推進しています。また、その他の拠点などにおいても、それぞれ独自の省エネルギー活動に取り組んでいます。

* 原子力科学研究所(J-PARCを含む。)、核燃料サイクル工学研究所、大洗研究所、新型転換炉原型炉ふげん、高速増殖原型炉もんじゅ、人形峠環境技術センター、福島研究開発拠点大熊分析・研究センター

環境への配慮

原子力機構は、社会的責任を果たすため、環境に配慮しながら事業を進めています。事業推進のために必要な投入物資については、「国等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する法律」に基づき、環境に配慮した契約や調達など様々な努力を継続して実施しています。また拠

点ごとに敷地内外の植栽や除草、植林やゴミ拾いなど環境の整備・美化活動にも積極的に取り組んでいます。原子力機構の環境配慮活動の詳細につきましては、環境報告書を御覧ください。



環境報告書：
https://www.jaea.go.jp/about_JAEA/environment/

リスクの管理状況

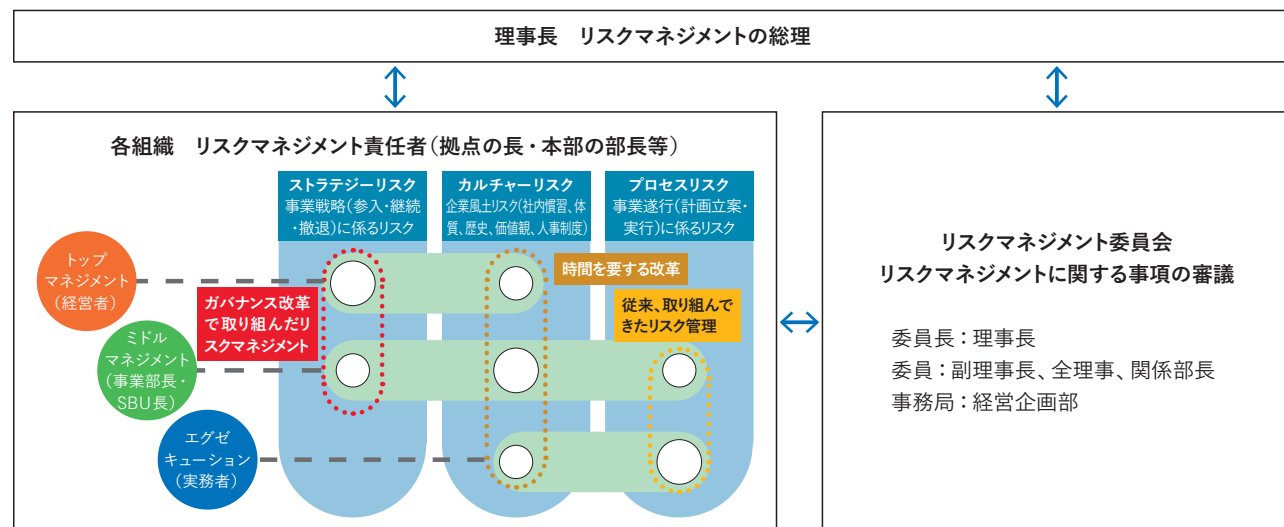
原子力機構では、理事長が主導して、原子力施設の安全な運転や維持管理、事業を推進する上でのリスクについて、リスク発生時の対抗策をあらかじめ準備しておくことによる影響の最小化及び対応の迅速化を目指すリスクマネジメント活動、個々の職員や組織が法令や倫理などの社会的規範を逸脱せず適切に行動するための意識醸成を目的としたコンプライアンス活動を実施しています。

リスクマネジメント活動

2023年度は、第4期中長期目標期間における研究開発などの業務運営に関する目標を着実に達成するために、想定されるリスクを抽出し、業務運営の目標管理と紐づけすることにより、リスクマネジメント活動を経営マネジメントと一体として運用しました。この際、従来のリスク発生防止対策のみならず、リスク発生後の迅速・適切な対応に重点を置き、各

階層（経営層、管理職層、実務者層）におけるリスクとその対応策を一元管理するなど、全役職員が一体となってリスクに対する適正な管理に努めました。

また、各階層でのリスクの視点は異なることを念頭に、職位間コミュニケーションを実施するなど、リスクマネジメントのレベルアップを図るための活動を実施しました。



コンプライアンス活動

2023年度は、不正を発生させない（未然防止）組織文化醸成のため、「職場環境づくり推進役」による部内コミュニケーションの活性化など、風通しの良い規律ある職場環境の構築に取り組みました。

また、コンプライアンス教育として、全職員等を対象とした外部講師による研修（6回、合計4,854名参加）及び新入職員採用時研修を開催するとともに、コンプライアンス推進月間における「理事長メッセージ」の配信、コンプライアンス通信の定期的な配信などにより、職員一人ひとりの規範意識向上を図りました。

さらに、研究の健全性・公正性（研究インテグリティ）の確保のための説明会を開催し、国際的な研究活動における情報管理等の留意事項について教育・啓蒙を行いました。



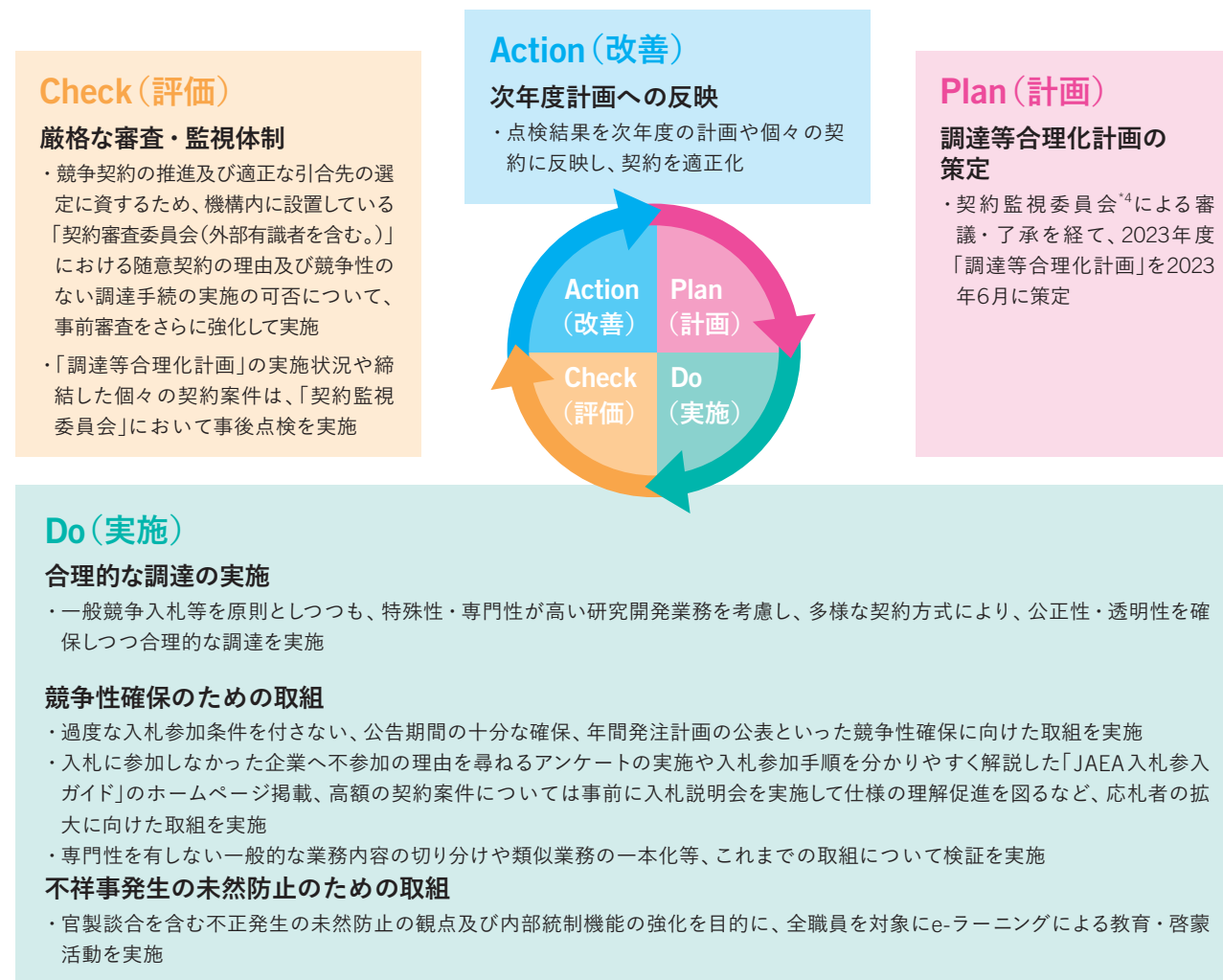
「コンプライアンス推進月間」ポスター
（国立研究開発法人協議会における統一活動）

公正性、透明性、合理性をもった適正な契約への取組

原子力機構は、毎年度「調達等合理化計画^{*1}」を策定し、PDCAサイクルにより、公正性・透明性を確保しつつ、自律的かつ継続的に調達等の合理化に取り組んでいます。また、環境保全の観点から環境物品

等（グリーン購入法適合物品等）の調達^{*2}の推進や障害者就労施設等からの優先調達^{*3}にも取り組んでいます。

原子力機構における契約のPDCAサイクル



（*1～*4の
トップページ）



*1 調達等合理化計画：
https://www.jaea.go.jp/for_company/supply/contract/
*2 環境物品等の調達実績：
https://www.jaea.go.jp/for_company/supply/green/
*3 障害者就労施設等からの調達実績：
https://www.jaea.go.jp/for_company/supply/handicapped/
*4 契約監視委員会：
https://www.jaea.go.jp/for_company/supply/contract/committee.html

業務運営の持続性を高めるための取組

人材確保・育成と組織づくり

原子力機構では、脱炭素社会の実現に向けた原子力技術の最大活用に向け、その最前線に立ち、日々の業務を通じて、新たな技術イノベーションや新しい知の集約、効率的な業務遂行など、多方面のチャレンジに立ち向かうための人材確保や、体系的かつ組織的な人材の育成と組織づくりにも取り組んでいます。

目指すべき人材像

- ①原子力機構の経営理念を理解し、自発的かつ確実に体現できる人材
- ②専門分野において独創性・革新性を発揮しグローバルに活躍する人材
- ③組織内での自己の役割を理解し、他者と協働しながら高い専門性を発揮する人材



人材確保の取組

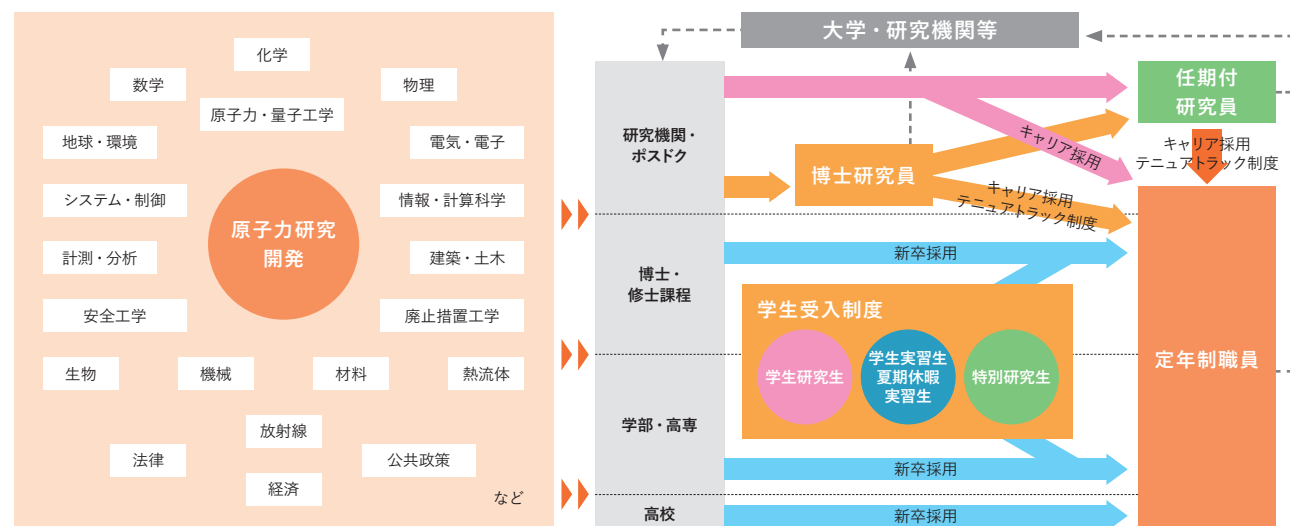
原子力機構は、原子力分野にとらわれない幅広い採用活動を通じて、ダイバーシティの推進や即戦力となる中堅層の確保等にも取り組んでいます。

具体的には女性研究者・技術者を対象とする公募を実施し、女性研究者・技術者の採用比率を向上させる

とともに、文部科学省「卓越研究員事業」に係る卓越研究員等のテニュアトラック採用(内部登用)やリファラル採用(機構職員による紹介採用)に取り組みました。

さらにはマッチングサポート窓口を開設し、専門性を活かせるキャリア採用にも取り組みました。

原子力機構には多種多様な専門性を発揮できるフィールドがあります。



職員育成体系の充実

経営理念の達成、原子力技術に対する社会からの期待に応えるため、計画的かつ組織的な人材育成に努めています。

2023年6月に原子力機構の将来の経営を担えるリーダーの育成に向け、新たに理事長自らが主宰する経営人材育成プログラムを開講し、情報通信、地方自治、文化・芸術など原子力に限らず幅広い分野で活躍されている著名な方を毎月招へいし、講義を通じて自覚と責任感を植え付けるとともに、自らの意思で価値を高める自律型人材の育成に取り組ましました。

若手中堅層については、昇格基準を見直し、学歴差の解消及び抜擢人事により、男女を問わず優秀な人材の管理職等への早期登用を進めるとともに、シニア層については、第一線で組織をけん引する立場から、これまでの経験・知識・技術を活かし、若手人材の育成等、組織をサポートする専門的役割へシフトさせることを基本としています。

職員個々のスキル、適性などに応じた多種多様なキャリア形成に努め、職員一人ひとりの能力の向上を図り、組織全体のパフォーマンスの向上につなげることに努めています。

職員一人ひとりの多様かつ生産性の高い働き方の推進

ワークライフバランスの推進

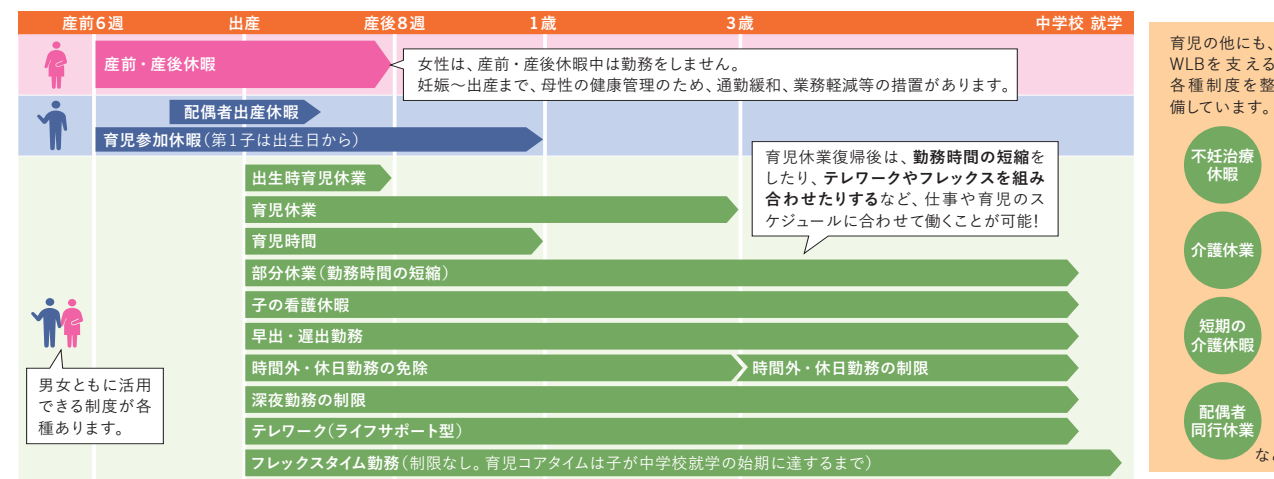
育児や介護などのライフステージにおいて就業を継続できるように在宅勤務制度を開始しており、本格運用を目指してテレワークの最適化計画を策定し試行・検証を進めています。2023年度は、配偶者の転勤に同行する職員がテレワーク制度の活用等により勤務を継続できるよう、「配偶者同行等就業制度」を整備するとともにアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見・思い込み)調査を行い、多様性を認め、尊重しあう職場風土の醸成にも取り組みました。



仕事と育児の両立のための“げんき!”イクカツメニュー

男女ともに仕事と育児を両立するため、2022年度に「出生時育児休業」等を導入し、男性の育児休業・出生時育児休業の取得者数は、24名(2022年度)から34名(2023年度)に増加しました。2023年度は「フレックスタイム勤務」の育児コアタイムの適用対象拡大と育児休業取得者の職場復帰に向けたコミュニケーションツールの活用を開始しました。

仕事と介護の両立のための制度整備



男女共同参画の推進

原子力機構では、多様な人材の確保及び活用(ダイバーシティ)の観点から、男女共同参画推進に係る様々な取組を行っています。

- ・採用した職員に占める女性の割合(2023年度中採用者) **23.4%**
- ・在籍する女性職員の割合(2024年4月1日現在) **13.2%**

また、以下の取組を進め、機構内外へのプロモート機能を強化しています。

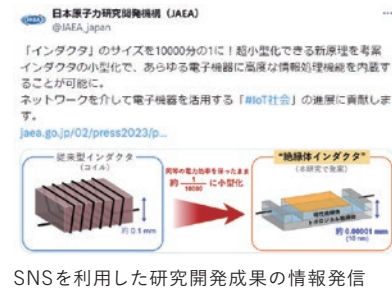
- 【女性職員の採用促進】・女性職員(リクルータ)による大学等訪問、ポジティブ・アクション等により、研究・技術系女性職員の採用比率は2023年度**20.0%**(目標20%以上)に向上
- 【制度・環境等の改善】・育児介護等に係る給与減額を伴う地域限定勤務制度の廃止、配偶者同行等就業制度の新設
- ・育児休業中の職員へのコミュニケーションツール貸与(機構メール使用、電子申請等)
- ・出産、育児、介護と就業の両立支援に係る制度説明会の定期開催
- 【女性職員のキャリア支援】・メンター制度の運用、女性管理職を対象とした意見交換会の開催

広聴広報と情報公開

原子力機構は、様々な対話活動を通じた相互理解の促進、地域及び社会からの信頼確保に努めています。研究開発により得られた成果、事業活動の状況などについて迅速かつ積極的な情報発信・公開を行っています。

迅速かつ積極的な情報の提供・公開と透明性の確保

原子力機構では、活動内容について迅速かつ積極的な情報提供・公開を行い、事業の透明性の確保を図っています。その際には、受け手のニーズを意識した上で、リスクコミュニケーションの観点から考慮した双方向の対話を取り入れつつ、ホームページや広報誌のほか、SNSなど様々な媒体を用いて、幅広い層の方々に分かりやすい情報提供となるように努めています。特に社会的に関心の高いテーマについては、報告会や各種イベント、広報誌などを通して、一体的かつストーリー性を持った広報活動を積極的に展開しています。また、事故トラブル発生時には、迅速性・正確性を重視した情報発信を行っています。



SNSを利用した研究開発成果の情報発信



広聴広報・アウトリーチ活動

原子力機構の研究開発成果の普及を目的とし、各種報告会、説明会のほか、イベントへの出展などの広聴広報活動を実施しています。

2023年度は、機構ビジョン「『ニュークリア×リニューアブル』で拓く新しい未来」についての情報発信をはじめ、脱炭素社会の実現やエネルギー安全保障の観点から社会的関心が高まっている「次世代革新炉」や「水素エネルギー」に焦点を当てた報告会やイベントなどを開催しました。

2023年11月に開催した機構報告会では、「水素社会の実現に向けて～水素が作るクリーンで持続可能な未来社会～」をテーマに、原子力機構が進める水素社会の実現に向けた取組等について報告しました。登壇いただいた外部有識者からは、原子力機構の果たすべき役割や原子力機構への期待が示されました。

こうした社会の皆様に原子力機構の研究開発成果が社会にもたらす価値を知っていただく活動を展開しました。



原子力機構報告会

新春のつどい



適時的確なプレス対応、正確かつ分かりやすい情報発信

原子力機構の研究開発活動で得られた成果や事業の状況については、ホームページへの掲載やプレス発表により積極的に公表しています。また、社会的に関心の高いテーマについては、報道機関を対象とした施設の公開、勉強会を開催しています。

こうした情報発信を効果的に行うため、職員を対象に、「伝わりやすい」資料の作成技術の習得講座、プレゼンテーションの体験型研修等を実施し、情報発信能力の向上を図っています。



プレス勉強会の様子



情報公開

情報公開請求に対しては、情報公開法の定めに基づき迅速かつ適切に対応するとともに、外部有識者からなる「情報公開委員会」を開催し、情報公開制度の適正な運用を検証するなど、客観性・透明性の確保に努めています。



地域発展への貢献

原子力機構では、全国の拠点で中学校での理科授業や地元産業・技術イベントへの参加など地域発展への貢献活動に積極的に取り組むなど、地域の皆様との相互理解を深める様々な活動を行っています。

2023年度の地域発展への貢献活動の例



【青森】中学校での理科授業



【青森】むつ科学技術館開館記念イベント



【幌延】地元産業・技術イベントへの参加



【敦賀】地元企業を対象とした研修



【敦賀】地元産業・技術イベントへの参加



【福島】地元産業・技術イベントへの参加



【福島】地元産業・技術イベントへの参加



【大洗】地元産業・技術イベントへの参加



【大洗】地元産業・技術イベントへの参加



【人形峠】小学生を対象とした工作教室



【東濃】地元産業・技術イベントへの参加



【大洗】中学校での理科授業



【人形峠】地元産業・技術イベントへの参加