

※発言をそのまま書き起こしたデータを基に、個人情報に関する部分を削除し、文意が通るように修正を行っています。

【グループワーク 2：質問への答えをつくる】 C 班

(F) よろしくお願ひします。

—— もうグルーピングできているんですかね？

(F) 休憩中になんとかグループ分けができています。もう 1 回読みながら確認します。

多様性についての質問ですね。「多様な意思決定者はムラの外の人も含みますか？」「多様性とは具体的に何ですか？」「多様性を持たせるにはそこに就職等する必要あるが、そこをどうやって人をひきつけるか？」「若者っていくつの人ですか？」。

(サブ F) そこは多様性のくくりですね。

(F) そうですね。「決定者に多様性をもたせる仕組みは作れるか？」。

「第三者の中立機関も結局ムラになってしまうのでは？」。

—— これは第三者のところ、信頼関係のところですね。

(F) ええと、「保守的な民間組織にどうやって多様性を持たせるかが課題では？」。多様性をどうやって作るかということが多いですね。あとは、「国際的な人というが、広島・長崎に原爆を落とした米国人でも正しい放射能・被ばくについて考えてくれるのかと思うのですが、どうですか？」。これは多様性のグループですね。

なんか、囲ったほうがいいですか？ 囲むのはあとですか？

(サブ F) あとで大丈夫です。

—— 多様性全体に関する質問をこの辺にまとめさせてもらって。若者を入れればとか、この辺りはもうちょっと具体的な感じかな。

(F) ええと、じゃあ、こちらに行きますか。「第三者機関が言えば信じられるのか？ 信頼は自分自身が作っていくものではないか？」「中立な第三者機関は、我々のようなフォーラム出席者の中のような人々？ それとも学会？」「情報提供を行える信頼できる機関

は?」。第三者機関とはどんなものですか、というのがこちらですね。

それから、「情報の、人を信頼させるような与え方とは?」。

—— 第三者機関のサブカテゴリーですね。

(サブ F) たぶん、答えを下のほうにつけるから、少し上にしたほうが。(付箋の位置)

(F) そうですね。

(付箋の貼り換え)

(F) ええと、情報提供と第三者は分けますか? 「情報の、人を信頼させるような与え方とは?」「情報提供のあり方について。説明責任を分かりやすく果たしてほしい。」「第三者の中立機関も結局ムラになってしまうのでは?」「情報を理解できない人にはどうしたらいいか?」。

これはムラについてですね。「批判的な定義でのムラは、具体的にどの範囲の人々?」。

「今の若者は失敗すると終わり。」これはこの辺でしょうか。「新しいことをやろうとするとつぶされる、その対策は?」。

こんなところでよろしいでしょうか。で、グルーピングしたら、①～③を決めましょう。

—— 第三者機関というのは、情報提供の第三者機関という意味だったと思うんですね。

(F) そうですね。では、これはこちら側につけますか?

—— 元々「信頼関係」というキーワードの下だったと思うんですけど。

—— 一番上は「情報提供」じゃないですかね。情報提供が一番上で、その下に第三者機関と信頼。

(F) と並べて貼りますか? これは情報提供のあり方ですよ。

—— 信頼関係のための第三者機関、信頼できる情報のための第三者機関じゃなかったっけ? 信頼がだと思っただけですけど。信頼できる第三者機関。信頼できる情報提供の方法。

(サブ F) なるほど。こういう感じですか?

(F) こんな感じで大丈夫でしょうか？

では、質問を答える順番を決めましょう。①はどれだと思いますか？

—— まあ、我々は多様性を強調していたので、多様性の回答が①でしょうね。

(F) 多様性が①でよろしいのでしょうか？ はい。では、これが①。

②は？ ②は、こういう感じで分かれているんですけども、別々に考えてもいいと思うんですが、

—— ②は、第三者機関の質問が多かったから、第三者機関でいいんじゃないですか。

(F) 第三者機関を②にしますか？ 信頼できる第三者機関についての質問。

—— 2つでもいいということなので、2つでいいんじゃないですか。

(F) 3番目を一応決めておきましょう。時間があつたら③もやるので。あとは、「批判的な定義でのムラは、具体的にどの範囲の人々？」という質問があります。ここまで全部ひっくるめて②にしていいですか？

—— 分けてもいいかもしれないですね。

(F) これは分けますか？ では、③をどちらにしますか？

—— ああ、でも、分けちゃうとまた難しいか。

(サブ F) 最終的にここまで、②までやるという考えもありますよ。

(F) では、2つにしますか。

ええと、ここを決めたら、2分くらいの時間を取って、回答を皆さんに書いていただきます。よろしくお願いします。

—— 質問を選ぶんじゃ？

(F) ああ、この中のどれか、ということですか？

—— この中から質問を選ぶんですよね？

(サブ F) あるいは、これをうまくまとめた代表質問みたいなもの。

(F) では、多様性もちょっと分けましょうか。「多様な意思決定者はムラの外の人も含むか?」「多様性とはなんですか?」。多様性を持たせるのはどんな仕組みが作れるか。多様性について、もう少し分けますか?

—— 要は、多様性って言っているけど、どうやって作っていくの? どんなもので、どうやって作っていくのですか? という質問ですよ。

(F) 書いてみますか。それを①にしますか。

(サブ F) では、それを書いてみてください。直書きでも結構です。

(F) 「多様性は何? どうやって?」(記入)。この2つですか?

—— ②はどういう代表質問を?

(F) 第三者機関。「第三者機関が言えば信じられるのか?」。こちらも、やはり、第三者機関とは何か、信頼はどうやって作っていくか、ということですかね。

(サブ F) では、信頼される第三者機関、とかですか。

(F) とは、という感じですかね。「信頼される第三者機関とは?」(記入)。では、これが②ですね。

これについて皆さん、質問の答えをお願いします。

(サブ F) では、2分測ります。

先ほどの発表の中でも答えになるようなものが出ていたと思うんですよ。そういうことについては、簡単に、ささっと書いておいてもいいですよ。

(F) そうですね。

(サブ F) 先ほど補足で話して下さったようなこととか。

(F) いろいろな年代とか、ということですね。

(記入中)

(サブ F) だいたい時間です。

(F) では、答えを順番に貼っていただきます。私の隣の方からお願いします。

— 日本のあれでなかなか進んでいない、社外取締役制度の義務化とか。

(F) 義務化ということですね。こちら側 (①) ですね。

— あと、NRC の前長官を採用したらどうか。

(サブ F) 多様性を持たせるために。

— ええ、多様性なのか、信頼なのか。

あとは、女性役員枠。

(F) ああ、枠を作る。強制的にある程度進めるということですね。

— はい。

(F) はい。では、次の方。

— 「若者っていくつの人ですか？」って書いてあるんですけど、繁殖力のある年齢まで。

(笑)

— 繁殖力ですか。

— あまり具体的には言えないんですけど。ご自身に自信があるんでしたら、50 でも 60 でも。

(F) それは次の世代を生むというふうに考えればいいんですよね？

—— そうです。繁殖力のある方、ということで年齢を区切って。  
あとは、第三者機関は、政府と行政に関係のない方。

(サブ F) それは②の回答ですか？

—— そうですね。作るとするんだったら。

(サブ F) では、一応置いておいて。今は①について話しましょう。

—— ああ、すみません。①はそれしか答えが出なかったの。

(F) そうですか。分かりました。ありがとうございます。では、次の方、お願いします。

—— はい。どうしても自分の会社だったらどうだろうという考え方になってしまうんですけど、中途採用があまりないので、そういうのをどんどん増やすべきかなと。

(F) これはもう、並べて貼っていくしかないですね。今のは会社の中の話ですね。はい。

—— あと、他の業界と人事交流を図る。

それと、これは個人的な思いが入っているんですけど、仕事の魅力、やりがいを何より増やさないと、そもそも人が来ない。

(F) ああ、そういう質問もありましたよね。

—— 給料も増やして。

(F) これは少し別ジャンルですね。人材を集める方法ですね。  
では、そちらの方、お願いします。

—— 私は、発表したことをもう 1 回書いているだけなんですけれども。

(F) 組織の決定権者、グループ、例えば、社長、会長… (読み上げた)。

—— 社長、会長、副社長、あるいはもう少し小さい組織だと、部長、次長といったところ。レベルはいろいろあると思うんです。が、多様になるようにする。

具体的には、3人いたら一番若い人と一番年齢が上の方が10歳以上離れているとか。女性が1人入っているとか。外国人が入っているとか。外の組織、他の会社とか、違う業界での勤務経験がある人とか。国際機関での勤務経験がある人。

どうやってやるかという、トップとして「多様性を入れていくんだ」ということを決めて、実際にやれることをモニターする仕組みを作る。会社の組織を作る。

あとは、多様性が必要だということを、トップが認識する。

(F) これとこれは分けていいですか？ これはどういう人たちかということ。これはどうやって作るかということ。別にしますか？

— まあ、「何？ どうやって？」という質問なので。

(F) これも「どうやって」といえば「どうやって」だなあ。

— これとこれは一緒ですね。

(F) そうですね。社外取締役。

— 中途採用ということは、要は、外の組織で働いていた人ということで。

(F) これとこれは一緒ですね。じゃあ、また後で分からなかったら貼り換えてください。

— こちらの第三者機関をどうやって作るの？ というのは、まあ国を作る。あとは会社とか、公的な組織とか、大学を辞めた人。出向で帰れる人じゃなくて、辞めた人。あとは、外国で働いていて、帰国したいなと思っている人。もちろん専門性があった上でのことですけど。

(F) 専門性があるということですね。専門家以外というよりは、専門性が必要。

— 専門性はもちろん必要なのですが、その上で、こんなふうに作ると、中立でいられるかなと。

(サブ F) こちら (2) の議論はまた後で。

(F) そうですね。では、次の方、お願いします。

—— いろいろ具体的な案を出したらそれに縛られてしまうから、むしろ「多様性」という目標を出すだけで十分じゃないかなと。あとは応用問題というか、自分で考えたほうがいいんじゃないかと。

(サブ F) 「自分で」と書いてありますが、「自分」はどなたのことですか？

—— その場にいる人。

(サブ F) 原子カムラの人？

—— その組織にいる人。

1つだけ条件を挙げるとすると、同一の「空気」に支配されていないということが唯一の採用条件かなと。

(F) 同一の「空気」に支配されていない？ 「空気」？

—— 1つだけ条件を挙げれば。

(F) どこに貼ろうかな。どういう人、というところですね。

—— それは、空気が読めない人が増えるっていうことですよ？

—— その空気が分からないというのは、なんていうか、周りがどう考えているか全然分かっていない。

(F) 周りって？

—— なんていうかな、いらっしゃる方が、立場を。

(F) この「空気」というのは、原子力の専門家の独特の空気ということですよ？

—— いや、皆にいい恰好じゃないけれども、誰からも反対されない、何となく同調という感じが、「空気」の典型の、

—— これは元々、原子カムラの中での対策ということだけですよ。だから、その「空気」、

(F) 原子カムラの中の「空気」という感じですか？

—— それぞれの組織に多様性を持たせるということです。取締役でもなんでもいいけど、多様性を持たせようとしているポジションとか、組織。

—— 我的強い人じゃないの？

—— イエスマンじゃない人ということかな？

(F) うーん。

(サブ F) 付箋を出した方にもうちょっと話していただいたほうがいいと思います。

—— 人の意見に同調してしまうというのが「空気支配」なわけですよね。だから、人の意見に支配されない。同調しない。

(F) 「人の意見に支配されない」という感じですか？

—— そうですね。

(F) そのほうが分かりやすいですね。

では、次は私です。全然何も書いていなくてですね。私は、まあ、この〔他の業界の人事交流〕と同じですけれども、専門家以外の人の中に入ることも必要なと思っています。

これで一巡したんですけれども、

—— 向こう側(②)はまだ出していないのだけれども、

(F) あ、今はとりあえず①だけでいいので。①の中で、皆さんに確認しながら貼っていたんですけれども、これでいいですか？

—— 答えになっているかどうかですか？

(F) そうですね。やはりここにもうちょっと足したい。

—— 私、②で専門性が前提と言ったけど、やはり（多様性には）専門分野が違う人が必要だなと思います。実際に手を動かす人は専門性が必要だけど、マネジメントをやる人は、全員が全員専門性を持っていなくても、同じ専門じゃなくてもいいと思うし。

—— 社会学とか、経済学とか。

—— そう。3人いたら、1人ぐらいはそういう人がいてもいいと思うんですね。

—— あとは病理学、免疫学みたいな。

まあ、結局ムラも、地域社会学みたいなものが関連しているはずですから、そういう立場からもムラを見れるはずだし。

経済学のほうだと、どれだけ原発の料金が優位なのかも判断できるはずだし。そうすると、どこまで安全性を高められるか。そういうものが議論の中に意外と何にもない。

(F) 「多様性は何？ どうやって？」ということは、皆さん、さらに付け足すことは特にないですか？

—— ええと、同じ大学出の人を選ばないこと。

(F) 書いてください。

—— 学閥ですか。

(F) あと、今はどちらかというところらについての答えが多かったと思うんですけども、こちらについてはどうですか？

(サブ F) こちらというのはなんですか？ 具体的にお話をしてください。

(F) 例えば、「いくつの人ですか？」というのはひとつ意見が出ましたけれども、「国際的な人というけれども、アメリカの人は実際どうなのか？」とか、「若い人は失敗するともう職がないのでつぶされる」とか。

—— こちらにも回答を用意しますか？

(F) どうですか？ こちらはいいですか？

(サブ F) 代表質問について、きちんと問いと答えを対応させて、それで皆さんが OK になったら、②にいきますよね。さらに余裕があったらどうですか。

(F) はい。分かりました。

— あともうひとつ、学歴関係なしということ。

(F) [同一大学卒を選ばないこと]に含まれていていいですか？ それとも、書きますか？

— 石を投げれば東京工業大学出身に当たるとか。

(F) そうなんですか？

— そうなんですよ。これがまた多様性がないんですよ。

(F) では、①についてはどうでしょうか？ もうこれで大丈夫ですか？

(サブ F) では、言葉でまとめてもらっていいですか。こういう問いに対して、こういう内容でよろしいですか、という形で。

(F) はい。①の「多様性は何？ どうやって？」という代表質問については、多様性という目標を示すだけで十分というのがひとつ。これは割と理念的なことだと思うんですけど、そういう答えが出ました。

その他に具体的には、ええと、NRC って私はよく分からないんですが。

— アメリカの原子力安全委員会です。

(F) ああ、民間の。

— そう、民間、

— そうですね。前委員長はヤツコ委員長という人なんですけど、結構内部でもいろいろあった方みたいですけど。

(F) そういふところの長官を採用するとか。他の業界と人事交流をする。他の業界とい

うのは専門家以外の人を入れるというのと同じことだと思うんですけど。それから、グループワーク1のところにも出ていたように、年齢層の幅を10歳以上とか、女性とか、外国人とか。皆こちらは同じようなことです。

—— それに学歴を入れたらどうですか。

—— あの、私がここで言ったのは、組織の上の層の話で。  
こちらは業界全体として、ということじゃないかなと。

(F) ああ、こちらは業界全体。

—— それに学歴も入れておかないですか？

(F) それに、学歴、中途採用者。  
そうすると、これをこちら側に持ってくるということですね。

—— 役員の女性登用はこちらかなと。

(サブ F) 意思決定のほうですね。

—— そうですね。意思決定系と、全体系みたいな。

(F) 社外取締役制度もこちら（意思決定）ですか？

—— そうですね。

(F) 同一大学卒を選ばないこと。学歴にこだわらない。これは全体的なことですね。  
こちらは決定者ということですね。

仕事の魅力ややりがいを増やすということ。あとは、同一の空気、これも全体ですね。  
同一の空気に支配されていない、他人の意見に支配されていないような人たち。ということが入ることで、多様性が保たれる。

さらに、その組織の決定権者の中に、こういう人たちが必要であると。

(サブ F) 女性とか、外国人とか、年齢幅のある人とか。

—— を入れて、多様にしたらいいんじゃないかと。

(F) 社外取締役制度の義務化。義務化まで持っていくのと、示すだけで十分という意見と、両方ありますね。

(サブ F) 全体と、これ(目標だけで十分)は、対立していますよね。ここは目標だけ。こちらは具体的な内容。

(F) これは分けておくと。

—— 具体的に決めないほうがいいんじゃないかという意見ですよ。それはどうしてですか？

—— 何の目標を与えたら多様性という目標になるのか。

—— それはだから、女性が何割とか、固定化したら逆に問題があるんじゃないですか。

—— というと、多様性というところで、皆さんで議論することから始めたほうがいいんじゃないですか、ということですか？

—— そうです。時代、時代なり、場所、場所が変わってくるはずだから。

(サブ F) そうすると、内部でそういう話し合いをする力、自分たちで改善していく力に期待するということですか？

—— そうです。考えないと駄目で。

(F) うーん。なんて書いたらいいんだろう。

—— ただ、今、ある程度意思決定していかないと、何にも進歩も発展もないような。その場その場で最善を尽くさないと。

—— だから、これはこれでひとつの意思決定なのですよ。多様性を確保します、という目標を掲げるという意思決定。

(サブ F) 「内部に任せる」ということですか？

—— そうです。

—— そうすると、私が書いた、トップが多様性を組織に持たせるんだとはっきり決めたらいいんじゃないの、というのが近いですよ。

—— それと、「目標（を示すだけで十分）」というのは同じですよ。

(F) そうすると、これとこれは近いと。

—— ええ。まずトップダウンでそういう目標を示すと。

—— トップが多様性という目標を掲げたらいいんじゃないかと。  
そうすると、3カテゴリーになるんですかね。

—— まあ、言ってみれば、「わが社の最高目標は安全運行である」という、例えば日航の社長のトップの（目標）があって、では、具体的にはどうしますか、というのがその下にくっついてくるわけですよ。

(F) 多様性を掲げて、トップがそういうことを認識して動いていけば、多様性は、

—— 多様性は、それこそ多様じゃないかと。

(F) いろいろな多様性の方向が考えられるということですね。

(総合 F) あと 15 分です。

(F) で、こちらはもっと具体的な話。

—— 例えば、みたいな話。

—— 例えばではなくて、最上位の目標。

(F) ええと、整理します。会社というか、組織の目標として、多様性ということを掲げるべき、ということがこちらの付箋。

で、具体的には、こんなことがあるんじゃないかという感じですね。

—— そうです。

(サブ F) そろそろ時間なので。今のところ、ちょうどです。素晴らしい。

(F) 時間通りに動いているみたいですね。  
では、②について、皆さん、2分で書きます。

(サブ F) ②は、「信頼される第三者機関とは？」という質問に対して、答えを書いてください。

(F) はい。頑張って書きましょう。

(記入中)

(サブ F) 2分経ちました。

(F) はい。皆さん、よろしいでしょうか。また順番で、こちらからいいですか？

—— IEA だったか、IAEA だったか、ちょっと忘れてしまったのですが。

—— IAEA ですね。

—— の報告依頼をしたほうがいいんじゃないかと。

(F) 報告を？

—— 報告依頼等の活用というか。国内の機関で何か発表させても皆信用しないんだから、頼んだらどうかと。

—— 海外。IAEA に。

—— IAEA。国際原子力機関のことですかね。

—— 海外の機関に頼むと。

—— 海外というか、国際機関、国連の機関だから、ということ。

(F) 1つだけですか？

—— アメリカに頼んだら、と思うんだけど、どこかの国にというのは日本の制度が許さないの。

(F) 分かりました。

では、ああ、(そちらの方は) これですか。先ほど貼っていただきましたね。〔政府と行政に関係のない人々〕が、信頼される第三者機関。そういう人々で構成されているということですね。

では、そちらの方。

—— はい。先ほど全体共有のときにぼそつと言っちゃったんですけども、第三者も重要ですけども、やはり当事者が信頼される努力をすべきだなと。第三者と別に、まずはそれが根底にないとまずいなということですね。

(F) まずは、ですね。

—— で、当然、第三者も重要です。ヒントになるのは、市民の方々に「原子力の安全を監視する会」みたいなものは、各立地地域に結構あるので、そういったところにさらに専門家の方が混じれば、かなり中立的に確認できるのではないかと。

そんなことやりにたくないって言うかもしれないけど。

—— いやいや、結構楽しいですよ。若い頃やっていましたけど。

(F) そうなのですか。

以上でよろしいでしょうか？ では、次の方。

—— 私は、時間をいただいたので、追記なのですが、

(F) 先ほど貼った付箋の続きということですか？

—— うーん、あまり関係ない、あ、横並びですね。

(F) あ、読んでいただいていいですか。

—— 第三者機関は、原子力についての高度な専門知識と、コミュニケーション、社会学、両方の専門家がいるような組織だといいかなど。

あとは、顔が見えることが、第三者機関では人に信頼されるひとつの要件になるのかなと。

あとは、コミュニケーション戦略っていうのかな。ただ同じことを繰り返すのではなくて、ちゃんと戦略を持っていろいろな活動をする組織でないと、すぐに機能しなくなってしまうのではないかと思ったので。ちょっとバラバラで。

(F) ありがとうございます。次の方、お願いします。

—— はい。今まで当事者しかいなかったわけなので、急に第三者機関といっても、ないものねだりなわけです。だから、まずそういう第三者機関を作ろうという目標を出すことが大事かと。

—— また目標設定ですね。

(F) 第三者機関の設立を最初の目標とすべき。

—— なんか、「まず自分たちから始めよう」の次という感じですね。

(F) ええと、この意見は「自分たちが」だけど、今の意見は、そういう組織を作ろうという目標を最初に確認するということなので、これとはまた違うと思うんですね。どうでしょう？

(サブ F) 本人に聞きましょう。

(F) で、これは、

(サブ F) これは、というのは、[今まで当事者しかいなかったのだから第三者機関設立を最初の目標とすべき] という付箋ですね。

—— 当事者以外の第三者で、

(F) 第三者機関を作る。

でも、こちらは、当事者。

(サブ F) [まずは当事者が信頼されるよう努力すべき]。

—— 「第三者機関を作る」というのが、主語がなんだかよく分からない。「当事者が」というのはもちろん当事者が主語なんですけど、「第三者機関を作る」というのは、誰の目標になるのですか？

—— 日本でしょう。

(サブ F) あるいは、国民の要請とか？

—— ムラの人々。

(F) でも、ムラの外に作りたいということですよ。

—— ステップ 1、2、3 のような気がして。

(F) 「まずは当事者」がステップ 1 ですね。

—— で、「目標」がステップ 2、ここら辺がステップ 3 みたいな感じ。大事なことの順番ではなくて、ステップとして、1、2、3。

(F) ステップとしてですね。いいですか、追加はないですか？

—— どうぞ。

(F) では、私です。やはり、ここにも多様性は必要で。ミックス組織に近いかな。多様性。

—— 確かに。

(F) 専門家と専門家以外の人が必要。

—— 地域の人も、という話もありましたもんね。

(F) そうですね。いろいろな人たちが入っていることが大事。

(サブ F) この「顔が見える」というのは、

(F) 顔が見えるというのは、またちょっと違う。

あと、まず基本的な知識を皆が持っているということが必要なので、前提として、教育も必要かなと思いました。これは学校の中で、子供のときから、原子力について。

今回私たちは、いきなり直面しちゃって、何にも分からないから、何を信用していいかも分からないので。まずそういうことを時間をかけて教育をするということがあって、初めてこういう人たち（専門家）の言っていることが理解できると思うので。

—— 確かに。すごく今納得しました。

(F) だから、やはり前提がないと。今作っても、それが信用できるかどうかを判断することができないと思ったので、前提は必要かなと思いました。

(サブ F) これはここに近づけていいですか？

(F) ああ、情報の質問のほうに。ちょっとくっつけて。

—— 情報を支配されそうな気がしますけどね。

(F) え？ そんなことを言いだしたら、学校の授業が成り立たなくなります。

—— それと、今ある原発の問題を質問して、答えてくれるところがどこにもないんですよね。

(F) いや、それはやろうと思ったら方法は出てくると思います。

—— うーん、現状では、どこに問い合わせ、どういう返事が来るのか分からない。

(F) 例えば、原子力については、中学で勉強することになっていて、

—— いや、勉強じゃなくて、現状でも何か疑問があったときに、どこに行けば、どういう答えが出るのかっていう方法すら分からないですよ。

(F) うーん、分からないかもしれないけど、あるはずなので。

—— たぶん学会系だと思います。

(F) ええ、それはどこに質問したらいいかわからないだけで、質問する方法とか、聞く相手はいるはずなんですよ。

(総合 F) 皆さん、あと 5 分で発表していただきますので、発表の準備をお願いします。準備が終わった班は、ボードに貼ってください。

(F) それを伝えるというか、そういうことも含めて、やはり、基礎的な知識だとは思いますが。

—— うん、ただ、教育というのはものすごい難しいですからね。

(F) それはそうですけどね。

—— 簡単に教育とおっしゃっても、どういう基準で教えるのかも分からない。

—— そろそろまとめに。

(サブ F) すみません、あと 5 分なので、教育の話までいくと、たぶんまとまらないまま終わると思います。せめて、2 つしか答えないので、ここに絞ってやりましょう。

(F) はい。では、②について、皆さん、どうでしょうか？  
例えば、うーん、そうですね、当事者が信頼される。これがステップ 1 ですね。

(サブ F) そうですね。分かるようにしておきましょう。  
ステップ 3 はどこにあったんですか？

(F) ステップ 3 は、私はこれと認識しています。  
[まずは当事者が信頼されるよう努力すべき] というのがステップ 1。  
で、今までは当事者だけが分かっていたらいいということだったのですけれども、そこに第三者機関を設立するという目標をまず掲げることがステップ 2。  
では、信頼される第三者機関とはどういうものなのかということで、まず、高度な専門知識をもった人。コミュニケーション、社会工学の専門家。これは全部ステップ 3 の、

(サブ F) 条件みたいなものですね。

(F) 3-1、3-2、3-3 みたいな感じですね。

[コミュニケーション戦略を持った組織]、これもそちらですか？ これは「組織」だから違うか。

こちらは中の人のことを言っているんですよね。

(サブ F) ここにキーワードがありますね。「MIX 組織」という言い方が。

—— 「多様性」とも同じですね。

(F) こちらは、第三者機関の中の人とはどんな人、ってということですね。

(サブ F) こういう人、こういう人、それから専門家以外も。

(F) 専門家以外。あと、立地地域の市民団体というのも大きいと思うんですけども。[政府と行政と関係ない人々]。これも中の人ですね。

それ以外に、どんな組織か、ということになると、日本の機関は信頼されないの、国連の機関などの活用。これは、もう第三者機関は日本では作らないという考え方ですか？

—— この議論をやっていると、いつまで経ってもできないんだから、まず皆に信頼されるためには、

(F) ああ、じゃあ、これはステップ 2 ですね。

—— ステップ 1-2 かな。「まず」の部分では？

(サブ F) 別の選択肢ですね。こっちにも行き、こっちにも行くと。

(F) では、ステップ 1-2。

—— 第三者機関の前に、今できること、みたいな話ですね。

—— やらうと思えばできるんじゃないの、と。

—— IAEA の報告書を一番採用していなかったのは日本の政府だったので。

(F) では、まず当事者が努力する。

で、いきなり作る前に、まずこの報告を、聞き入れる？ なんて言ったらいいですか？  
活用する？

(サブ F) 活用と書いてありますね。

(F) 活用する。それがステップ 1-2。

これがステップ 2。

で、ここが中の人。

—— もし作るんだったら、ということですね。

(サブ F) もし作るんだったら、こういうものもいいよねということですね。

でも、どちらかという、作りましょうというのが、この班の方向ですよ。

(F) 作るなら、こういう人が入っているといい。

その他に、組織の特徴として、コミュニケーション戦略を持った組織が必要じゃないかと。

〔顔が見える〕というのは、1人1人の顔が見えるということですか？

—— 1人1人ではなくて、やはり、

(F) その中にどんな人がいるかということが分かるってということですか？

—— それもそうですし。広報担当の人の顔が見えると、という話が前もあったので。今の原子力規制委員さんの顔は、ああやって見えているけど、あまり信頼されている雰囲気はないような気がして。そう思うと、組織の人が見えるというより、広報担当者とか、本当に皆さんの前に出る人の顔が見えること。その人にもものすごい責任がいつちやうかもしれないけど。

(総合 F) そろそろ準備をお願いします。最初の発表は B 班です。

(F) あと、〔国が作って、会社、組織、大学を辞めた人〕。これは中の人のことだから、こちらですね。

ということで、

(サブ F) 発表のときは、全部読む必要はありませんので。ポイントをやっていただければ大丈夫です。

(F) はい。②の答えはここまででいいでしょうか？  
他はどうですか、皆さん？

—— この部分（国際的な人というが、アメリカ人はどうなのか、という質問）は、やはりアメリカ人もいろいろいますから。同じ人間だから。アメリカ人だからっていうのではなく。

(F) そういうくくりではないってということですね。

—— だと思います。

(サブ F) 誰が発表するか決めてください。

(F) さっき、ファシリテーターですよねって言ったのに、私がやらないわけにはいかない（笑）。

<終了>