

第10回原子力委員会定例会議議事録

1. 日 時 令和5年3月22日（水）14：00～14：50

2. 場 所 中央合同庁舎第8号館6階623会議室

3. 出席者 内閣府原子力委員会

上坂委員長、佐野委員、岡田委員

内閣府原子力政策担当室

進藤参事官、梅北参事官

4. 議 題

- (1) 使用済燃料再処理機構の使用済燃料再処理等実施中期計画の変更について（見解）
- (2) 原子力分野のジェンダーバランスの改善に向けて（岡田原子力委員会委員）
- (3) その他

5. 審議事項

（上坂委員長）時間になりましたので、第10回原子力委員会定例会議を開催いたします。

本日の議題ですが、一つ目が、使用済燃料再処理機構の使用済燃料再処理等実施中期計画の変更について（見解）、二つ目が、原子力分野のジェンダーバランスの改善に向けて（岡田原子力委員会委員）、三つ目が、その他であります。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

（進藤参事官）一つ目の議題は、使用済燃料再処理機構の使用済燃料再処理等実施中期計画の変更についての見解でございます。

こちらは、経済産業大臣が使用済燃料再処理機構の使用済燃料再処理等実施中期計画の変更について認可をするに当たり、再処理等拠出金法の制定時の附帯決議を踏まえ、経済産業大臣より原子力委員会へ意見が求められたことによるものです。

令和5年3月15日の第9回原子力委員会定例会における資源エネルギー庁からの御説明を踏まえ、見解案を取りまとめました。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

(梅北参事官) 事務局から説明いたしますけれども、今、説明がありましたように、使用済燃料再処理機構の使用済燃料再処理等実施中期計画の変更についてですけれども、先週、エネ庁の担当課長から御説明がありまして、本日は、その中期計画の変更についての原子力委員会の見解の案を御説明させていただきます。

資料の第1号を御覧ください。

タイトルですけれども、使用済燃料再処理機構の使用済燃料再処理等実施中期計画の変更についてというものでございまして、先ほど御説明いたしましたように、エネ庁から先週御説明があったものでございます。

使用済燃料再処理機構から経済産業大臣に変更認可申請があった使用済燃料再処理等実施中期計画に対する原子力委員会の意見でございますけれども、ここに書いてありますように、別紙のとおりというふうにしております。

では、別紙を御覧ください。

1枚目です。ここに見解の案ということで示させていただいております。

第1段落目は飛ばしまして、第2段落目、今般の実施中期計画でございますけれども、2023年度から2025年度の3年間における再処理及び再処理関連の加工の実施場所、実施時期及び量が記載されているものとなっております。

また、一つ飛ばしまして、実施時期及び量についてでございますけれども、六ヶ所再処理施設及びMOX燃料加工施設の稼働時期を踏まえ、再処理に関してのみ2025年度に70トンの使用済燃料を再処理して0.6トンのプルトニウムを回収する計画となっております。

その後、2027年度以降に全量をプルサーマル炉で消費することが想定されているということで、これは、現時点におけるプルサーマル炉の運転計画や六ヶ所再処理施設等の操業見通し等を踏まえれば、理解できるものであると原子力委員会としてそのように認めるということによろしいかということでございます。

「ただし」ということでございますけれども、2026年度以降のMOX燃料加工施設の稼働状況やプルサーマル炉での消費状況については不確定要素を含むものということでございますので、今後の進捗状況によっては変わり得るものということでございます。

以上を踏まえ、原子力委員会として今般の実施中期計画を経済産業大臣が認可するに当たって、先ほど申し上げました使用済燃料再処理機構を始めとする関係事業者に対して以下の点について必要かつ適切な指導を行うよう求めるということで、①再処理による回収を実際に進めていくに当たっては、原子力委員会が出しております「我が国におけるプルトニウム

利用の基本的な考え方」を踏まえ、透明性を確保しつつ、国内施設で回収するプルトニウムの確実な利用とプルトニウムの需給バランスを踏まえた再処理施設等の適切な運転の実現に向けて最大限の努力を行うこと、②今後、具体的な取組の進捗に応じて、実施中期計画の見直しが必要になった場合には、適宜・適切に行うこと、③ですけれども、この実施中期計画に基づき事業を推進するに当たって、機構及び原燃でございますけれども、適切な役割分担及び実施体制の下、安全確保を最優先にして、効率的・効果的に事業を進めること。最後、④ですけれども、操業に向けてですけれども、原燃は、安全確保を最優先に適切な工程管理を行うとともに、技術的知見の蓄積・承継に取り組むこと。また、必要に応じて、電気事業者等からですね、十分な技術的・人的な支援を行うことというふうに書かせていただいております。

御説明は以上になります。

(上坂委員長) 説明ありがとうございました。

それでは、原子力委員会から質疑を行います。

佐野委員、よろしくお願いします。

(佐野委員) 御説明ありがとうございました。

私は、この見解案で差し支えないと思います。

前日も申し上げましたように、日本のプルトニウム管理計画に当たっては、2018年7月31日の我が国のプルトニウム利用計画に基づいて適切に経産大臣が関係事業者及び関係者に対して指導していただくということを再度要請したいと思います。

以上です。

(上坂委員長) ありがとうございます。

それでは、岡田委員、お願いします。

(岡田委員) 今回のこの案で、我が国のプルトニウム利用の基本的考え方を遵守し、2023年度から2025年度の3年間の再利用及び再処理関連加工の実施場所、それから、実施時期及び量の中期計画の変更を確認いたしました。異論はありません。

以上です。

(上坂委員長) ありがとうございます。

上坂からです。前回3月15日のエネ庁の資料、プルトニウム利用計画の表にありますように、使用量合計値が2023年度で40.1トン、2024年度で40.1トン、2025年度で39.3トンということです。佐野委員がおっしゃったように、原子力委員会の基

本的考え方に沿った計画であるということは確認できます。

それから、これからほぼ2年は日本原燃の再処理工場が稼働するための準備期間である。それから、MOX燃料工場においても2年後に製造開始であるということでもあります。また、一方、再稼働になっている原子力発電所でのMOX燃料の利用につきましても、引き続き地元の方々の御理解を得ながら進めていく重要な2年間であります。計画の中に、文章にもありましたが、不確定要素もあれば、そして、その変更事項見直しがあるのであれば、これも基本的考え方にも明記している透明性を高めるという意味で適切に報告していただきたいと思えます。

以上、重要項目は確認できたと思えますので、本件につきまして、この内容で原子力委員会の見解としたいと思えますが、よろしいでしょうか。

御異議ないようですので、これを委員会の見解とすることといたします。

議題1は以上であります。

では、議題2について、事務局から説明をお願いいたします。

(進藤参事官) 二つ目の議題は、原子力分野のジェンダーバランスの改善についてです。本日は、岡田往子委員より御説明いただき、その後質疑を行う予定です。

それでは、御説明をよろしくをお願いいたします。

(岡田委員) それでは、原子力分野のジェンダーバランスの改善に向けてということで、先日、3月8日にOECD/NEAの原子力分野のアンケート調査結果の報告を受けまして、説明をさせていただきます。

1枚めくってください。

本日お話しする講演内容は、1、2、3、4、5の順番でお話をさせていただきます。

次、お願いします。

ジェンダーバランスについてですが、ジェンダーとは、生物学的な性別に対し、社会的・文化的につくられる性別のことを指しています。世の中の男性と女性の役割の違いによって生まれる性別のことを言います。

現在、ジェンダーによる男女差別をなくし、一人一人の実力が生かされて、安全で安心して暮らせる世の中をつくるということは全世界の課題になっております。そして、今日のお話ですが、ジェンダーバランスとは、男女の賃金格差、昇進格差をなくし、男女の採用の公平性をとることを指しております。誰しものが働きやすい社会の実現に向け、ジェンダーの平等は必須となっております。

次のスライドをお願いします。

これは、科学技術分野で活躍した女性科学者の表になっています。ノーベル賞を受賞した女性科学者をここに出しておりますが、生理学・医学賞、それから、化学賞、物理学賞が科学分野ということになっておりますけれども、生理学・医学賞は男性225名中女性が12名、化学賞は191名中8名、そして、物理学賞は222名の男性に対して4名ということで、非常に少ないのが見てとれると思います。

それでは、次のスライドをお願いします。

これは、我が国におけるジェンダーバランスの改善に向けた動きということで、内閣府は毎年男女共同参画局から白書が出ております。それから、外務省、ODAにおけるジェンダー支援、次に、文科省、国立大学における男女共同参画を推進するための提言などが出されております。

原子力委員会としまして、OECD/NEAジェンダーバランス改善会議というものに参画しております。前委員であります中西委員が最初に参加しておりますけれども、その会議を通して今回のアンケート調査結果の報告書が作られております。

次のスライドをお願いします。

OECD/NEAの報告書の紹介をいたします。3月8日にこの報告書が一般公開されました。

目的ですが、NEA加盟国における原子力分野のジェンダーバランスの現状を把握する、そして、今回のこのデータは国際的に初めて公開するデータとなっております。そして、提言とともに政策の枠組みを確立するというのが目的となっております。

構成は、1章、2章、3章、そして、図と表、そして、付録となっております。

この報告書は、以下のホームページからダウンロードできます。

次のスライドをお願いします。

NEAのタスクグループによる調査ということで、今回のアンケート調査は人的資源に関する調査、ここでは、以下、定量的アンケート調査とお話ししますが、この調査、17か国96組織が参加しております。性別、STEM/非STEM、マネジメントレベル、新規採用、離職退職、キャリア開発支援プログラム、昇進、賃金格差などを調査しております。

そして、日本の協力組織としましては、日本原子力研究開発機構（JAEA）、量研機構（QST）、それから、原子力規制庁（NRA）の3組織が参加しております。

また、一般的な意見に関する調査、以下定性的アンケート調査とお話ししますが、32か国、約8,000名の方が参加しております。日本では530名が参加しております。職場風土・環境、経験、障害、家庭への影響、管理者への見方、男女間不平等、改善策など質問事項に入っております。

次のスライドをお願いします。

これから結果をお話しします。

まず、定量的アンケート調査結果です。ここでは、小さくグラフの上には書いてありますが、ロシアのサンプル数は非常に多かったんですね。そのために、全体の傾向が見えなくなったので、ロシアのサンプルは省いております。

このグラフは、労働力人口比率です。労働力の男女比の比率です。原子力分野での全労働に占める女性労働者の比率を示しておりますが、これを見ていただくと、赤く丸印の部分にJapanと書いてありますが、これが日本の女性比率になります。世界のOECD加盟国の平均が24.9%に対し、日本は15.4%と非常に低くなっております。原子力分野の女性の進出が遅れていることを明確に表しています。

ここで言い忘れましたが、今回の調査は、事務系職員も、それから、技術系職員も全ての職員、原子力分野に関わっている全ての職員がこの調査に入っております。

次のスライドをお願いします。

次は、キャリア軌跡として、新規採用の比率です。新規採用に関しては、日本は下から6番目、NEAの加盟国の平均28.8%に近い値になっております。実際の日本の値は27.0%ですが、新規採用は必ずしも少なくないということが分かりました。労働者全体で女性の割合は先ほど示した通りで低かったのです。けれども、今、原子力分野での新規の女性の参入が進んでいるということが評価されています。

次のスライドをお願いします。

次は、キャリアの軌跡ということで、昇進についてです。昇進の女性比率についてですが、これは、世界平均が27.1%に対して日本は最下位の14.0%になりました。調査国対象の中で最低となりました。女性の管理職ポスト数が少ないことがその原因ではないかと考えております。日本の場合、上級管理職クラスでの女性の占める割合が極端に少ないことが原因と考えられております。

次のスライドをお願いします。

次は、キャリアの軌跡ということで、退職者数です。女性の退職者数の比率です。これは、

数値が少ない方が退職者が少ないということなのですが、OECD/NEAの加盟国の平均が23.9%で、日本の場合は16.4%と低い値となり、退職、離職率は少ないことが分かりました。労働者全体における女性の年齢が、低いことが寄与していると考えられ、また、定着率が高くなっている可能性もあるということになります。

次のスライドをお願いします。

次は、キャリアの軌跡ということです。これは、キャリア開発プログラムに女性がどのぐらい参加しているかということ进行调查したのですが、その結果、これも低い。世界平均が26.0%に対して、日本は15.5%になっております。日本のキャリア開発プログラムは世界と比べても決して少ない方ではないのですが、女性の参加率は最低でした。仕事の性格上や、それから、家事や育児が原因してプログラムに参加するのは難しい状態であると推察されます。

次のスライドをお願いします。

これは賃金格差です。これは、マイナスの数値が高い方が賃金格差が高いということになりますが、世界の平均がマイナス5.2%に対し、日本はマイナス26.4%と賃金格差が非常に高いことが分かりました。日本は韓国と並び女性の給与が男性に比べ極端に低いという結果になりました。これは、前にお話ししましたが、女性の上級管理職ポストに就く割合が極端に少ないことがその一因になっているとも考えられます。

次のスライドをお願いします。

これまでは定量的アンケート調査結果を示しましたが、これからは定性的アンケート調査、8,000名の人々がどう答えているかということなのですが、それをまとめたものです。

赤く囲まれているところから読ませていただければ、半数が給与、評価、機会が不平等だと言っております。それから、41.7%が原子力の職場で女性が評価されていないと回答しております。また、44.7%が一、二度セクシャルハラスメントを受けたと報告しています。それから、52.2%が女性に対する敵対的な行動や態度を報告しています。マイノリティー、STEM職、低学歴により悪いという結果が出ております。これは、上に書いてありますが、職場は女性を十分にサポートしていないという結果になっているとNEAの報告書に書いてあります。

次のスライドをお願いします。

これも同じく定性的アンケート調査の結果ですが、原子力分野における指導的地位にある

女性の知名度の低さと女性のリーダーの不足、それから、女性の定着と昇進に組織的に障壁があると回答した人は57.4%でした。

それから、緊急時対応やシフト勤務など原子力分野で昇進するために必要な仕事は女性に優しくない、そのようなことが書かれています。また、原子力に関する仕事は男性のものという社会文化的認識があるということも書かれています。

また、70%以上の女性が、妊娠や家族への責任が原子力分野でのキャリアに悪影響を与えているということに同意しております。

上に書かれていますが、原子力特有の問題は、より広範な社会文化的課題と相互作用して女性の貢献を制限しているというNEAが見解を書いております。

次のスライドをお願いします。

これらを受けて、OECD/NEAでは、今後どのようなことをやっていくか、すでに昨年からは始まっているのですが、政策フレームワークとしてジェンダーバランス改善に向けた三つの柱と、それからデータというグループを作っております。Attract、Retain、Advanceというのを3つの柱を作って、日本はこのAttractに参加しております。

次のスライドをお願いします。

具体的にはどういうことをやっているかということ、Attract、パブリックコミュニケーション、それから、女性のリーダーシップをアピールする、教育パイプラインの充実、ジェンダーバランスを考慮した募集・採用を中心にやっというと考えています。

それから、Retainの方は、働きがいのある職場、家族やキャリアに与える影響に対処する、ハラスメントをなくす、ジェンダーバランスの進捗に連動した役員業績、Advanceは、ジェンダーによる不平等な影響をなくす、意思決定者の育成、リーダーシップ研修、リソース&アライグループ、それから、賃金格差のレビュー、そして、それを支えるデータというグループがあります。下に書かれていますが、ジェンダーバランスに関する定量的、今までお話しした定性的・定量的な報告を定期的に行うということが書かれています。

次のスライドをお願いします。

これらを受けて、日本はどうして進めていこうかということで、私が現在考えていることですが、今、働いている女性の活躍の場を広げる、そして、その活躍を発信する、それから、将来世代の女性たちにその可能性を示す、それから、将来世代の女性たちに夢を与える、そして、私は、今、やっていきたいと思っているもう一つのことですが、原子力分野に足りな

いもの、分かっていないこと、やらなければいけないことをもっと明確にすること、若い人たちにそれを示すことが大切だと思っています。これをする中で、A t t r a c t、R e t a i n、A d v a n c eにつながると思っています。

次のスライドをお願いします。

それで、今後具体的に進めることですが、N E Aのロールモデル集製作に協力する、A t t r a c tグループでロールモデルビデオを今作成しているのですが、それに協力するとともに、より多くのロールモデルを日本でも発掘していきたいと思っています。

そして、今、世界的な女性の原子力分野の組織であるW I N - G l o b a lという組織がありますが、そのG l o b a lの支部としてW I N - J a p a nというのが日本にあります。ここに支援をしていきたいと思っています。W I N - G l o b a lには、ここに書かれているいろいろなグループがあります。そういうところに女性たちを送り込んで、それで、活発に活動していってほしいと思います。

もう一つ、原子力エネルギー分野以外の原子力利用分野ですが、特に医療分野、加速器分野の女性との交流を図っていきたいと思っています。

もう一つ、海外で活躍している女性の発掘ができていない。まだネットワークができていないので、ネットワークを作っていきたいと思っています。

以上です。ありがとうございました。

(上坂委員長) 総括的、かつ最新の分析とまとめのデータを誠にありがとうございます。

それでは、質疑させていただきたいと思います。

それでは、佐野委員からお願いできますでしょうか。

(佐野委員) 岡田先生、詳細な御説明ありがとうございました。大変重要な定量的・定性的な調査結果、それから、岡田先生のお考えを説明していただきました。

今後、例えば、定量的なデータについては、統計の取り方や統計の基盤を改善していくのでしょうか。

例えばキャリアの軌跡の所で、オーストラリアについて記されていますが、この国は、原子力エネルギー、原発を持っていないわけですが、A N S T Oが研究開発活動や放射線の研究とかをやっているのですが、国によって分母といいますか、どのぐらいの広がりを持った人々を調査しているのかが分かりません。

また、オーストラリアがキャリアの軌跡で出てきます。この辺りの統計上の正確性について先生はどういうふうと考えていらっしゃるか、今後、改善の余地があるのか。それから、

男女間の賃金格差の言及があつて、韓国と日本が突出して格差があるという結果になっているのですが、何か韓国と日本に特有な文化的・社会的、宗教的な要因がおりとお考えでしょうか。

それから、先生のお考え、1から5番目、全くそのとおりだと思います。それから、今後具体的にどのような活動をされていくかについても大変すばらしい提案をされていると思いますが、具体的に、例えば、原子力委員会として何か具体的な活動をお考えかどうか、その辺りをお伺いさせていただきます。

(岡田委員) 佐野委員、ありがとうございました。

データの詳細のことに関しては、かなり、実は疑問があるところが多いんですね。それぞれが余りにも違う、例えば、事務職も入っていますし、国の体制も異なり、原子力分野の全ての企業の全ての組織の全てのデータが入っている場合や日本のような3組織のような国もあり、一律にできなかつたのだと思います。今回は初めてということで、そこが詳細には出ていません、実は。だから、かなりばらつきがあると思っています。

そして、そういう意味では比べるのがむずかしい。日本も3組織だけですし、企業は入っていませんし、そのデータを出してもらうのに難しいところがあるので、今後、NEAが考えていくかどうかについては聞いていないんです。私たちとしては、もし日本でとるとしたら、もう少しデータをきちんと整理してやっていかないといけないなと思っております。

それから、韓国と日本の違いですが、これ、原子力分野に限ったことではなくて、科学技術のデータでも日本と韓国は非常に低いんですね、なので、何か文化的なことがあるのかとは思っています。男性優位な社会というのは考えられると思います。

それから、原子力委員としては、最後の18ページに書いてありますが、原子力委員として、やっぱり、推す、それから、そこに原子力分野の方々がいらっしゃる場に行つて話すということしか今のところは私にはできないのですが、とにかく前に出てそれを推進していくという表明をするしかないかなと思っております。

(佐野委員) ありがとうございました。

確かに、ジェンダーバランスがこれだけ長く声高に言われているにもかかわらずこの定量的な調査が、初めて出された訳ですが、そういう意味では、統計上の精緻さをこれから求めていくにしても、取りあえずこういう形の調査が出てきて、全般的な傾向は分かるわけで、そういう意味では、大変意義のある調査をNEAはやったなと考えております。

今後とも、NEAもイニシアチブをとって粘り強い調査を進めていってほしいと考えます。

それから、今後どうしていくかは非常に難しいと思います。随分いろんなことがなされてきたにもかかわらず、特に、韓国と日本でこれだけの差が出ているという現状、原子力分野に限らず日本の社会や韓国の社会が持っている文化的背景もあるのかもしれないし、そういう意味では、原子力分野にとどまってジェンダーバランスを均衡していくのか、あるいは、広く社会的にジェンダーバランスを回復していこうという行動をとるのか色々な方法があるかと思います。是非、ほかの分野との連携も取って頂きたいと考えます。

以上です。

(岡田委員) ありがとうございます。

(上坂委員長) それでは、上坂から幾つか質問させていただきますが、まず、先週ですが、3月13日、日本原子力学会でこのジェンダーバランスの企画セッションが行われて、岡田委員も登壇されました。そこで活発な議論があったと伺っているのですけれども、どういうポイントの議論がございましたでしょうか。

(岡田委員) 原子力学会のジェンダーバランス企画セッションに関しては、やはり、WIN-Japanの人たちがかなり多くて、それと女性の方が、企業の方もいらっしやっていて、先ほどの定性的アンケート調査に見られるような意見が非常に多かったですね。

いろいろな自分の経験とか、どうしたらいいのかとか、今、子供がいて原子力分野で働いているけれどもどうしたらいいか、そういう意見が活発に交わされました。

あと、その後に原子力学会の学会長とお話ししたのですけれども、重要な分野だと思っていて、今後、原子力学会もジェンダーバランスの改善に向けて動こうとしているという話をしていたのが非常に大きな成果だったと思います。

(上坂委員長) ありがとうございます。

それから、今、ちょうど画面に出ているページです。このWIN-Japanですね。その方々からも、今年この定例会議で活動報告いただきました。国内外で様々な国際会議やシンポジウムを開いている。そういう活動をもっと新聞、テレビ、雑誌で報道していただく。業界紙だけでなく一般紙に是非報道していただく。そういうところで記事を書いていただく。そういうことも良き宣伝に必要かと思うのですが、いかがでしょうか。

(岡田委員) そのとおりだと思います。知られていない、先ほど、定性的アンケート調査報告の方にも書いてありましたけれども、見えてきていない部分が多くて議論に上がってこないのです。なので、やっぱり、重要なことは報道もそうですし、いろんなところに出ていってお話をするということが大事だと思っております。

(上坂委員長) それから、女性比率の高い分野ですが、これは岡田委員も御指摘されたように、国際的にも日本に偏りがあります。特に理系では物理、機械、原子力、あるいはシステム系に女性が少なく、医学系、薬学系、生物系の方に多い。それから、文科系には女性は多いですね。そういう傾向は日本の特徴としてあるということです。これらの分野を重点的に考えていくというのが有効かと思うのです。

それで、そういう意味では、原子力委員会は医療用等ラジオアイソトープ製造・利用推進アクションプラン、去年発出しました。これも上記意味でも、是非、医学、理工学等の融合として進めていただきたい。そういうことを申しています。

そこでは、基盤となるのは核医学であり、放射化学であり、あるいは、医学物理であり、また、先ほどおっしゃられた放射線ですね。それから、それに関する資格として、第1種、第2種放射線取扱主任技術者です。それから、技術士の放射線部門。この分野が非常に取得者が多いです。かつ、女性も多いですね。ですから、ここを伸ばしていく。そして、それをロールモデルを使って大きく宣伝していくというやり方が非常に重要なと思うのです。

それから、文科系の方々に関しては、現在、原子力理工学と、それから社会学を融合させた原子力社会学的な新分野もできつつある。大学院にもかなりの原子力社会学的な研究室があります。現在、日本でこの原子力社会学的な分野で御活躍の著名な先生方もほとんど、そういう研究室御出身ですね。それで、文科系の学部を卒業して、大学院で原子力系に来て、そういう融合的な研究して総合的な知識を得て活躍されている。このような、医学系、医学物理系、それから、原子力社会学系等で活躍されている方々をロールモデルとして、これもどんどん、宣伝されるといいかと思います。

一時、原子力学会でもロールモデルの冊子を出ていたのですけれども、最近見ないです。その辺りはいかがですかね。

(岡田委員) 最後の質問からお話ししますが、原子力学会ではロールモデル集を以前作っていたのですが、最近確かに発行されていません。先日、担当の先生にお会いしました。これからやりますという話をしていたので、そこに私も絡んで行ってやっていこうと思っておりますので、協力していきたいと思っております。

あとですけれども、核医学とか医学系とか、薬学系についても、女性が働いている分野は多いので、その辺も発掘していかないといけないなと思っております。

あと、原子力社会学、こういうのは、やっぱり、国民に理解してもらうためにもこの原子力をどう考えるかという大事な分野なので、是非、こういうところに女性がどんどん入って

いって、一般の人たちにも話を進めていってもらいたいと思いますので、この分野も力を入れたいところだと思います。

もう一つ、理工系の女性たちを増やすという活動も、私も進めておりますので、原子力だけではなくて、原子力は総合分野の学問ですから、いろんな分野の人たちが集まって、そして、原子力に興味を持ってもらうという活動をしていった方がいいと思っておりますので、よろしくをお願いします。

(上坂委員長) この定例会議でもコミュニケーター育成事業の御説明がありました。原子力関連企業等々の広報部の方々が多く、学生も多く出席されて、とてもいい実践研修だったという報告がありました。

原子力学と社会学の融合のテーマを選ばれた方には、こういうコミュニケーション、コミュニケーターという活躍の場もあると思うのです。これから本当に社会コミュニケーションが重要だと思うので、ここに、是非、女性の力を発揮していただきたいと思いますね。

(岡田委員) ありがとうございます。進めていこうと思いますので、よろしくお願ひいたします。

(上坂委員長) あと、これも必須ということではないのですが、今の話の後半の社会学的な専門分野の専門知識を持って社会に出る方々ですけれども、我々としては、国際機関で活躍いただきたい。国際機関 I A E A のグロッシェ事務局長も女性のプロモーションを推進。それから、OECD/NEA も、マグウッド事務局長もであります。

それから、国連機関にて、今、日本人女性職員が増えつつある。それで、そういう方々とお話ししてお伺いしたのが、国外でのそういう女性の方々の生活のケアも必要。お子さんを連れていかれるケースが多いですので、ベビーシッターとかですね、子育て支援。それも日本語ができる方。御本人英語はできるけれども、御子息とか、必ずしも英語ができる方ばかりでないで、英語ができる子育て支援。海外のですね。

それもウィーン、パリ、ニューヨークに国際機関が集中しています。かなりの方々が行っていらっしゃる。そういう方々のお話も聞いて、地道な活動ですけど、そういうことは、非常に重要です。そういう支援があるという評判もできると、ますます人が行きやすくなると思うのです。いかがでしょうかね。

(岡田委員) ありがとうございます。

国外で活躍している人たちにもケアというのは非常によく分かります。私も自分が子供、日本ですけど、子育てしているときに理系分野の育児支援ってあったのです。何か小さなサー

クルですけれども、ネットワークがあれば、アイデアだけでできるような気もするので、ちょっと考えてみたいと思います。ありがとうございました。

(上坂委員長) それから、たくさんの課題がありますので、OECD/NEA、それから、原子力学会や人材育成ネットワークの方々と御相談されながら、是非、皆さんで役割分担して問題解決の方を進めていただければと存じます。

私からは、質問と意見、コメント、以上であります。佐野委員からどうぞ。

(佐野委員) ありがとうございます。

これ、岡田先生とお話しできればと思っておりますけれども、日本の社会において女性の賃金が低いとか、キャリアパスが明確でない、昇進が遅いという、女性に対する差別というふうに捉えるのか、あるいは、男性・女性のもともと持っている特質に応じて社会がそれを男性と女性の特質を評価した結果なのか、ほかの国と比べると賃金格差もひどいから、後者じゃなくて、むしろ差別ではないかとも感じるのですが、その辺りはどうですか。

それから、もう一つ、LGBTQのコンテクスの中でこのジェンダーを考えるのか、あるいは、それとは切り離してジェンダーを考えるのかについて、先生はどのようなふうにお考えですか。

(岡田委員) すごく難しい質問ですが、多くは差別だと思っておりますが、評価をする機会が恵まれていなかったというのもあると思います、日本の場合は。旧態依然として、女の人は家庭に、男の人は仕事にという形をとっていたので、女の人が家庭でどんなに能力を発揮したとしても評価をするのは旦那さんだけだったり、周りの少数の人だったりしますよね。

なので、評価をされる機会が少なかったことも事実なので、能力も開花しなかった、今は、そういう柔らかい言い方をしますけれども、差別に近いと思っております。

それから、LGBTQに関しては、これは一緒にやっていくのが一番いいと私は思っておりますけれども、なかなか難しいのですよね。男性にもいろいろ差別もあつたりしますし、よく男性からも言われるのですね、自分たちのことまで言われるのですけれども、取りあえず、ジェンダーバランスをやっていかなければ、女性を少しでもいい環境に持っていけば、そういう人たちも一緒に上げていけるという考え方でやっていくしかないかなと今は思っております。

(佐野委員) ありがとうございました。

(上坂委員長) では、よろしいでしょうか。

それでは、御説明ありがとうございました。

それでは、議題2は以上であります。

次に、議題3について事務局から説明をお願いいたします。

(進藤参事官) 今後の会議予定について御案内いたします。次回の定例会につきましては、3月28日火曜日の午前10時から、場所は5階の共用D会議室でございます。議題については調整中であり、原子力委員会ホームページなどによりお知らせいたします。

(上坂委員長) ありがとうございます。

その他、委員から何か御発言ございますでしょうか。

御発言がないようですので、これで本日の委員会を終了いたします。お疲れさまでした。ありがとうございました。