

OECD/NEAジェンダーバランス勧告について

内閣府原子力委員会 委員

岡田往子

2023年8月29日

何故、ジェンダー・バランスの改善か？

何が問題なのか？

- NEA加盟国では、教育、雇用、起業、公共生活における男女平等の改善が進んでいるにもかかわらず、**原子力部門における女性の割合は依然として大幅に低い。**
- NEAが2023年に収集・公表したデータは、この課題の大きさを浮き彫りにしている。
- リセ・マイトナーやマリー・キュリーのような女性がこの分野の確立に貢献した一方で、**原子力分野の科学、技術、工学、数学(STEM)の労働力のうち、女性はわずか約20%に過ぎない。指導者レベルになると、その数は激減する。**

何故、重要なのか？

- 世界中の政府は、今世紀半ばまでに炭素排出量を正味ゼロにすることを約束している。**ネット・ゼロは、原子力エネルギーが重要な貢献を提供できる社会のあらゆる部分に影響を与える世代的な課題であり、特にエネルギー安全保障が政策立案者の課題の最上位に浮上している現在ではなおさらである。**
- 従って、**ジェンダーバランスの欠如は、戦略の一環として原子力の利用を選択する国々にとって潜在的に重大な問題である。**
- **新技術の研究開発だけでなく、新しい施設の建設、プラントの運転、変化する産業の規制のために、より多くの専門家が必要とされる。**原子力は、その初期のように社会の外側ではなく、社会の一部でなければならない。
- 原子力部門は、その多様性と見解において、より広い社会を反映しなければ、必要なほど大きく拡大することはできない。

Human Aspects of Nuclear Safety

原子力安全における人的側面

- **Human and organisational factors**
人的および組織的要因
- **Improving gender balance**
ジェンダー・バランスの改善
- **Public communication**
パブリック・コミュニケーション
- **Safety culture**
安全文化
- **Stakeholder engagement**
利害関係者の参加

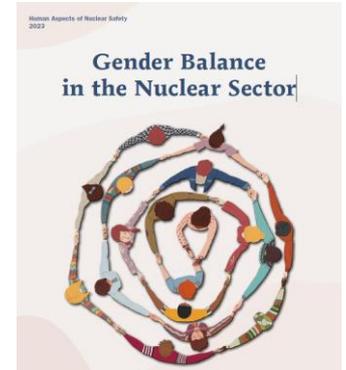
ジェンダーバランス改善に向けたNEAの活動

	2019	2020	2021	2022	2023
WG会合	第1回 2019/12		第2回 2021/2		
TG会合			第1回 2021/3 第2回 2021/4 第3回 2021/6 第4回 2021/11	第5回 2022/2 第6回 2022/6 第7回 2022/9 第8回 2022/12	第9回 2023/2 第10回 2023/6
アンケート調査					
定量的調査			6月-10月 ←→	Human resource data (17カ国、96機関、7項目)	
定性的調査			6月-8月 ←→	Qualitative data Public survey (8000名、34質問)	
報告書	Gender Balance in the Nuclear Sector				▲ 2023/3
理事会勧告	IMPLEMENTING AND DISSEMINATING THE OECD RECOMMENDATION ON IMPROVING THE GENDER BALANCE IN THE NUCLEAR SECTOR				▲ 2023/6

原子力部門におけるジェンダー・バランスの改善 (報告書概要)

1章 調査結果の概要と推奨

- アンケート調査結果の概要と推奨
- 推奨では、**Attract**(勧誘:原子力部門に女性を引き付ける)、**Retain**(保持:女性を労働力に留め支援する)、**Advance**(前進:女性をリーダーとして昇進させ、育成し、貢献を強化する)ことを推奨する。



2章 数字で見る 原子力部門の職場における女性に関する人事データ

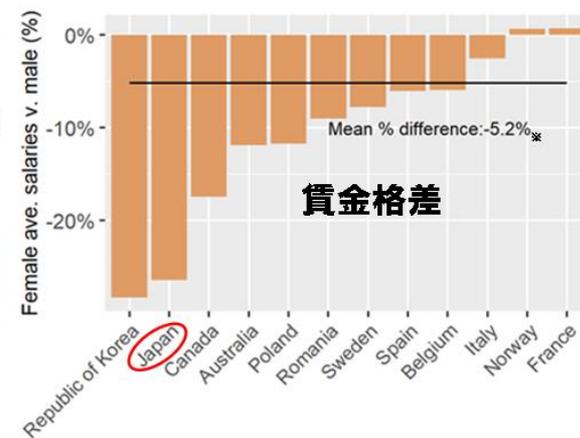
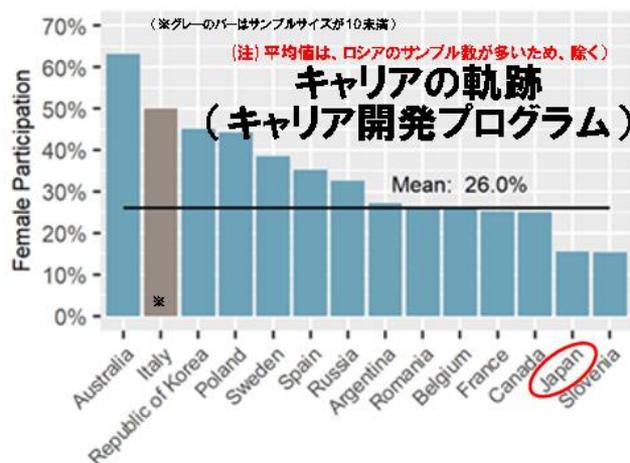
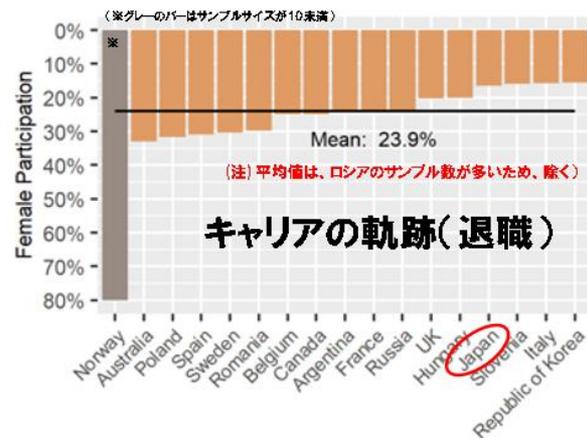
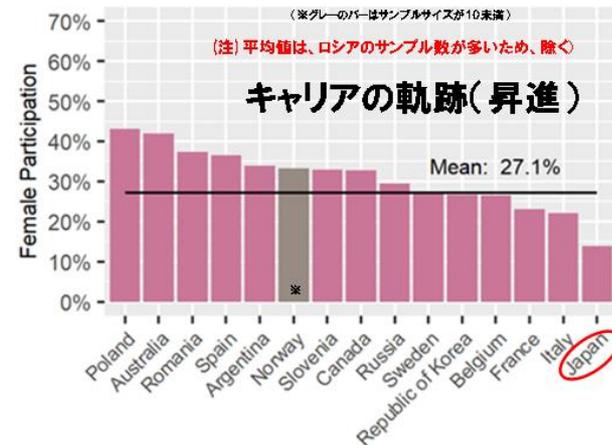
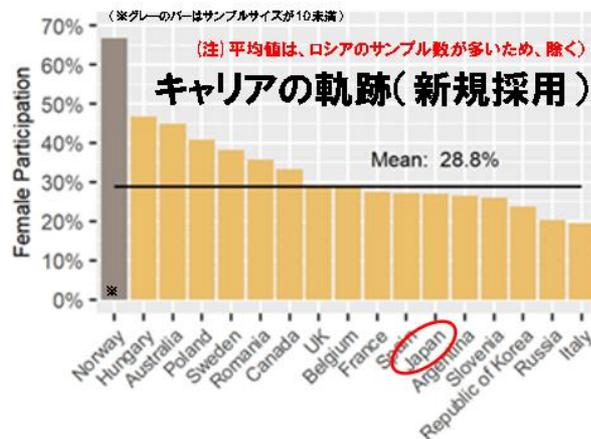
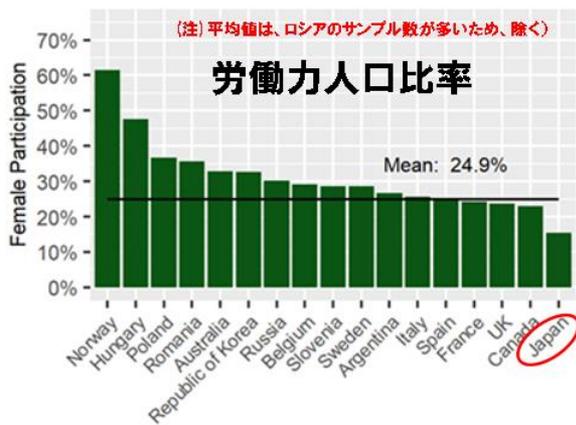
- **Total workforce**(全労働力人口)
- **Overall female nuclear workforce** (全女性原子力就業者数) (24.9%)
- **New hires** (新規採用) (28.8%)
- **Attrition** (退職/離職) (23.9%)
- **Promotions** (昇進) (27.1%)
- **Career development programmes** (キャリア開発プログラム) (26.0%)
- **Pay parity** (賃金格差) (-5.2%)

カッコ内の数値は全回答の平均値

3章 女性自身から 原子力部門の職場に関する女性の経験と認識に関する調査データ

- 34の質問(うち、8問は必須、26問は選択)
- 全回答数は8924、不完全なもの、女性からではないもの、原子力セクターではないものを除くと6748

女性に関する人事データ(定量的アンケート結果)



経験と認識に関するデータ(定性的アンケート結果)

職場は、女性を十分にサポートしていない

- 「給与、評価、機会が不平等」と半数が回答
- 「原子力の職場で女性が評価されていない」と41.7%が回答
- 「職場が女性を支援している」と回答したのが半数以下
- 「1、2回セクシャルハラスメントを受けた」と44.7%が報告
- ジェンダーバランスに対する管理職のコミットメントに対する信頼が低い
- 職場が女性をサポートする文化がない
- 「女性に対する敵対的な行動や態度」を52.2%が報告
(マイノリティ、STEM職、低学歴でより悪い)

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

- 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リーダーの不足
- 「女性の定着と昇進に組織的な障壁がある」と57.4%の女性が回答
- 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
- 70%以上の女性が「妊娠や家族への(母親としての)責任が原子力分野でのキャリアに悪影響を与えること」に同意
- 原子力分野の女性の64.8%が「ジェンダー・ステレオタイプ、マイクロアグレッション、無意識のバイアス」を経験
- 原子力に関わる仕事は男性のものという社会文化的認識
- リーダーシップの特性や男性優位の職場文化についての偏見

原子力部門におけるジェンダー・バランスの改善 (理事会勧告概要)

Scope of Recommendation

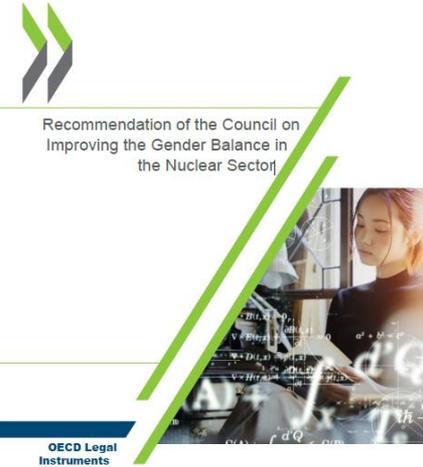
- 勧告は3つの柱からなり、データと説明責任のための報告体制によって支えられている。
- それぞれの柱は、原子力部門における女性のニーズと課題に対処するため、的を絞った実行可能な指針を支えるものである。
- これらの柱の目標は、包括的で戦略的な枠組みを提供し、協調的で状況に応じた政策やプログラムを開発するための実践的なステップを提供することである。

Next Step

- NEAは、データの収集とマッピング、情報とベストプラクティスの交換の促進、実践的なガイダンスとツールの開発を通じて、加盟団体を支援し、勧告の実施をフォローアップする。
- 原子力運営委員会は2027年、他のOECDジェンダー勧告と同じ時期に、勧告の実施、普及、継続的妥当性について理事会に報告する。

On the proposal of the Steering Committee for Nuclear Energy

- 本勧告を遵守する加盟国および非加盟国(以下、「加盟団体」)に対し、**原子力部門に女性を誘致するための行動をとるよう勧告する。**
- 加盟団体が**原子力の労働力として女性を確保し、支援することを推奨する。**
- 加盟団体は、**原子力部門におけるリーダーとして女性を育成し、その貢献を強化することを推奨する。**
- データ収集と分析を実施し、ジェンダーバランス改善努力の有効性と実施に関する**説明責任を確立することを勧告する。**
- 事務総長に対し、本勧告の普及を要請する。
- 被勧告者に対し、この勧告を政府のあらゆるレベルに広めるよう要請する。
- 非会員に対し、本勧告を十分に考慮し、遵守するよう求める。
- **原子力運営委員会に以下を指示する。**
 - (a) データの収集とマッピングの継続。(b) 情報とベストプラクティスを交換し、行動を促進・調整する**フォーラムとしての役割の継続。**(c) **実践的なガイダンスやツールの開発。**(d) 本勧告の実施、普及及び継続的な妥当性について**理事会への報告。**



NEA作業部会(GB-WG)の任務(Mandate)

メンバー	NEA全加盟国
フル参加	欧州委員会 (NEA規約に基づく)
オブザーバー (国際機関)	国際原子力機関(IAEA) (協定による)
作成日	2021年9月10日
現任務の開始時期	2024年1月1日
任務終了	2026年12月31日

現在改訂作業中

現行のマンデートは2023年12月31日に期限を迎える。そこでNEA事務局は、2023年10月に開催される次回の運営委員会で承認を得るため、新たなマンデートを作成した。2023年6月8日に「原子力分野におけるジェンダー・バランスの改善に関するOECD理事会勧告」が採択されたことを踏まえ、新しいマンデートは、同勧告の実施と監視を促進するため、本タスクグループを作業部会(GB-WG)として再組織化することを提案している。

任務

- 原子力分野におけるジェンダーバランス改善に関するNEAワーキングタスクグループ(GB-WTG)の任務は、原子力分野におけるジェンダーバランス改善に関するOECD理事会勧告[OECD/LEGAL/0496]の実施と監視を促進することである。
- これには、以下の事項が含まれる。
 - 多様な背景を持つ女性が原子力部門で果たす役割に関連するデータギャップを特定すること
 - 政策立案者に情報を提供するために必要なデータを収集・整理すること
 - 加盟国が原子力部門における女性のキャリア開発・維持向上に関連する障壁や課題に対処するための国際的な政策、指針、ツールキット、ベストプラクティスの枠組みを開発すること
- GB-WTGは、ジェンダーバランスを達成するために、データを収集し、分析し、多様な女性の原子力部門への貢献を追跡し、増加させるための政策とガイダンスを精緻化するための行動指向の手段であると同時に、議論と情報共有のためのフォーラムとしての役割を果たす。

背景(略)

スコープ(略)

メンバーシップ(略)

目的(略)

作業方法(略)

相互協力(略)

成果物(略)

運営委員会の決定(略)

現在改訂作業中

GB-WGのSub Groupの活動状況



- 2ヶ月に1回の会合を計画
- 3回のリモート会合を実施(2023/1/16、2/9、4/21)
- 新規メンバーの加入
- ビデオ作成と良い実践に関する調査



- 包括的な職場環境づくりのベストプラクティスの収集
- ハラスメント撲滅のためのベストプラクティスの収集
- 戦略的政策指令開発のベストプラクティスの収集



- 国際ジェンダー・チャンピオン | リソース
- パンフレットに掲載する優先事項の特定
 - アンバサダー／ジェンダー・チャンピオンの役割
 - 女性のためのリーダーシップ／キャリア開発
 - メンタリング／組織におけるリバーズメンタリング
 - ネットワーク／リソース
 - タレントマネジメント(採用／サクセッションプランニング)
 - 女性の認知度を高める(ロールモデル、国際的なイベント、メンターなど)

何故、ジェンダー・バランスの改善か？

何故、ジェンダー・バランスの改善か



原子力は総合科学技術



原子力界にはSTEM分野の優秀な人材が必要



原子力安全は人間の行動と深い係わり

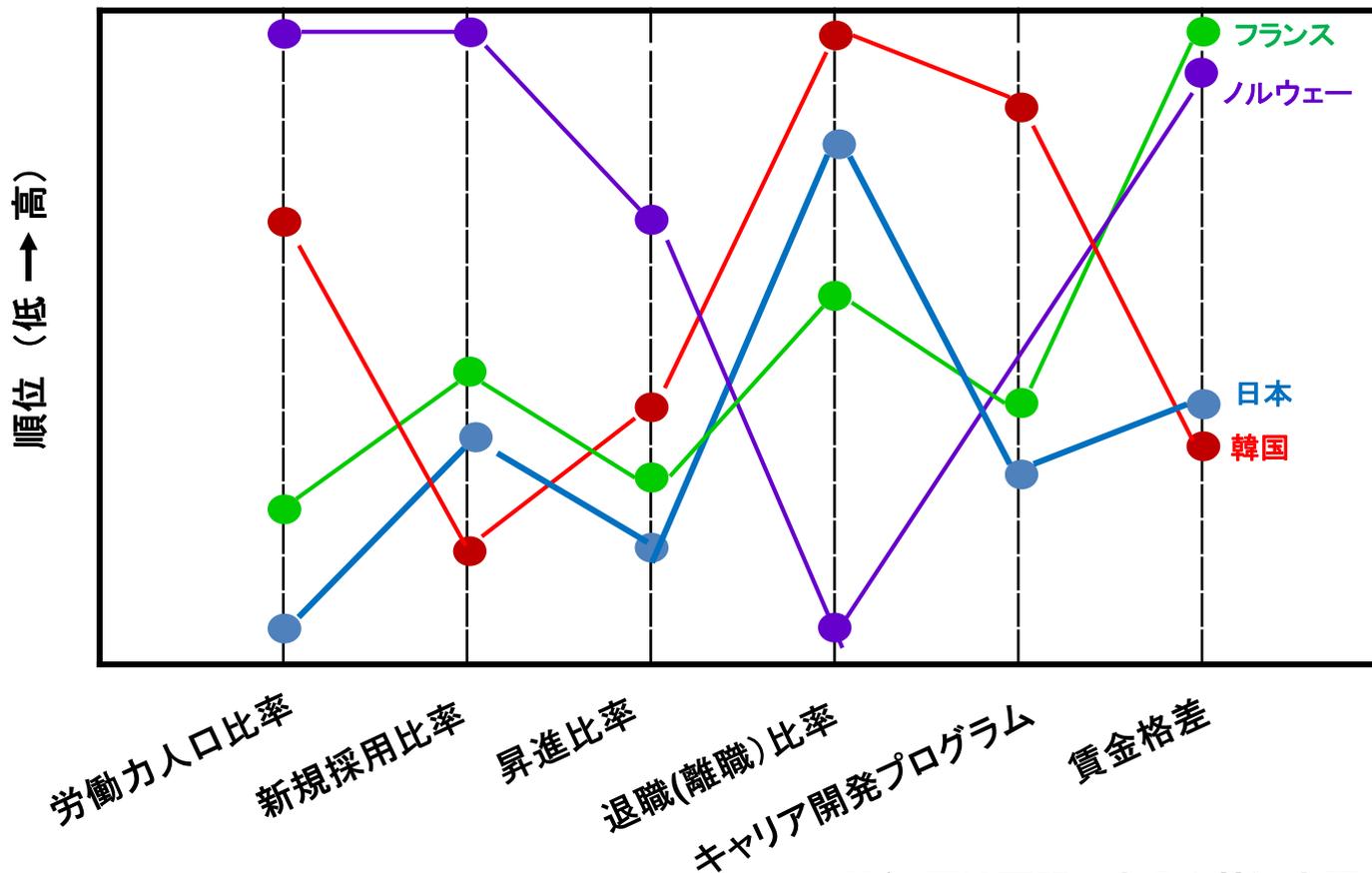


安全文化の醸成には豊富な人材が必要



女性の積極的な活用は人材不足を解消

NEA加盟国と比較した場合の日本の状況



日本のジェンダーバランスは各国に比べ低い水準にあると言える。
NEAワーキングタスクグループにおける改善活動を確実にフォローすると共に日本独自で改善に向けた取り組みが望まれる。

註) 図は下記の出典を基に内閣府で作成

出典: Human Aspects of Nuclear Safety 2023 Gender Balance in the Nuclear Sector

https://www.oecd-nea.org/upload/docs/application/pdf/2023-03/7583_gender_balance_in_the_nuclear_sector.pdf

世界における関連活動の調査

国	タイトル(組織)	概要	URL
英国	Gender equality at every stage: a roadmap for change (Government Equalities Office, UK)	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府は、英国を全ての人がその可能性を最大限に発揮できる国にすることを約束 ● 男女の賃金格差を理解 ● 不平等の主な8要因 	https://www.gov.uk/government/publications/gender-equality-at-every-stage-a-roadmap-for-change
仏国	FRANCE'S INTERNATIONAL STRATEGY ON GENDER EQUALITY (2018-2022) (French Ministry for European and Foreign Affairs)	<ul style="list-style-type: none"> ● 背景と課題 ● 理念と目標 ● 活動の範囲 	https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/meae_strategie_-_en_cle076525.pdf
米国	NATIONAL STRATEGY ON GENDER EQUITY AND EQUALITY (THE WHITE HOUSE)	<ul style="list-style-type: none"> ● Letter from the President and Vice President ● 行動指針 ● 戦略的優先順位 ● 実行 	https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2021/10/National-Strategy-on-Gender-Equity-and-Equality.pdf
カナダ	Gender equality in Canada Mainstreaming, Governance and Budgeting (OECD)	<ul style="list-style-type: none"> ● カナダにおける男女平等の主要なマイルストーン ● 見直しの柱 ● 主な推奨事項 	https://www.oecd.org/gov/budgeting/Gender-Equality-in-Canada-Highlights.pdf

註) 上の表に整理した結果は一部に過ぎない。

「good practice of improving gender balance in UK (France, USA, Canada)」で検索すれば、より多くの情報が入手できます。

日本における今後の取組

- **STEM分野の女性を主な対象に具体的な取組の方向性を以下考察する。**
 - **日本原子力学会ダイバーシティ推進委員会は、ロールモデル集作成・ポスターセッション開催等に取り組んでいる。このような動きに対し女性が積極的に協力できるよう原子力関係機関・企業に協力を呼びかける。**
 - **大学、JAEA、QST、理化学研究所、F-REI(福島国際研究教育機構)などと意見交換会等を通じて良好事例を収集し、関係機関間で共有できるよう協力を呼びかける。**
 - **原子力人材育成ネットワーク運営委員会では、人材の獲得・育成においてジェンダーバランス改善に必要性を認識して取り組むこととしている。具体化した取り組みについて、原子力産業協会等を中心にSNS等を介して情報発信することを期待する。**
 - **原子力(産業)界は、既存の活動(例:研究会、報告会、ピアレビュー等)が、ジェンダーバランス改善に活用できないかを検討・協議し、それがWiN-Japanの活性化につながることを期待する。**
- **また、日本では一般に「原子力分野と放射線の負のイメージの結びつきから、女性には危険な仕事ととらえられやすいことが、女性を遠ざけてしまう」傾向もあるように思われ、このような認識を改める工夫も必要か。**

まとめ

- **OECD/NEAは原子力安全と人との関係に着目し、原子力界でのジェンダーバランス改善に向けた活動を開始した。多くの女性を原子力界に取り込むことによって、安全な原子力の推進を実践しようとしている。**
- **NEAでは、2019年に初会合を開き、2種類のアンケート調査を実施し、NEA加盟国でのジェンダーバランスの現状を把握した。その結果、3本の柱(Attract/Retain/Advance)からなる改善策を提案した。**
- **NEA加盟国は改善策の実践に向けて走り出している。**
- **アンケート調査結果から、日本のジェンダーバランスは他の参加国と比べ大きく遅れていることが顕在化した。**
- **このため、日本独自の取組の必要性を確認し、具体的な改善策について幾つかを提案した。**
- **日本も他国に遅れを取ることなく、関係機関や関係者が一丸となってジェンダーバランス改善に向けて努力することを惜しまないで欲しい。**