

## 第41回原子力委員会定例会議議事録

1. 日 時 令和5年11月21日（火）14:00～15:05

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

徳増審議官、山田参事官、梅北参事官

日本原子力研究開発機構 核不拡散・核セキュリティ総合支援センター

井上副センター長

4. 議 題

(1) 第11回原子力部門におけるジェンダー・バランスの改善に関するタスクグループ  
(GB-TG) 会合の結果について (日本原子力研究開発機構 核不拡散・核セキュリティ総合支援センター 副センター長 井上尚子氏)

(2) その他

5. 審議事項

(上坂委員長) それでは、時間になりましたので、第41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、1つ目が第11回原子力部門におけるジェンダー・バランスの改善に関するタスクグループ (GB-TG) 会合の結果について。2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。

(山田参事官) 事務局でございます。

1つ目の議題は、第11回原子力部門におけるジェンダー・バランスの改善に関するタスクグループ会合の結果について。本日は、OECD/NEAジェンダー・バランスタスクグループ、アトラクトサブグループ共同議長を務めていただいている日本原子力研究開発機構核不拡散・核セキュリティ総合支援センター副センター長 井上尚子様から御説明い

ただき、その後、質疑を行う予定です。

井上様には、内閣府から同会合への参加を依頼し、現地へ行っていただきました。

それでは、井上様、御説明をお願いいたします。

(井上副センター長) 御紹介ありがとうございます。原子力機構の井上でございます。

この度は、内閣府殿から御依頼いただきまして、OECD/NEAのジェンダー・バランスタスクグループ（GB-TG-11）に参加をさせていただきました。この貴重な機会を頂きましたことを、まずお礼申し上げたいと思います。

めくっていただきまして、本日の報告内容のリストでございます。

時間の関係で、次に進ませていただきたいと思います。

まず、ジェンダー・バランスタスクグループの概要でございます。3枚目の資料です。

次、お願いいたします。

まず、このGB-TGの概要でございますが、現在、議長は英国のNNLと申します研究所の首席科学技術官でありますフィオーナ・レイメント博士でございます。

メンバーは、NEAの加盟国から政策レベルの方ですとか専門家の著名な方々ということで、代表者がメンバーとなっております。

実際に、このGB-TGの活動は2019年から始まっていると聞いており、2021-2023年のマンドートに基づいて、現在のところ、活動をしてきました。

このマンドートには主として、データの収集と分析、国際政策の策定、コミュニケーション、エンゲージメント、教育活動の開発といったことでもございました。

右下の青がこれまでの主だった活動でございますが、主なところでは、2021年のデータの収集開始というのがございます。このときに、8,000人を超える原子力分野の主として女性を対象とした意見サーベイが行われまして、その結果が、今年23年に報告書としてパブリッシュされております。

次のスライドですが、23年マンドートはこの12月末で終わりということで、次のマンドートが提案・承認されております。次の新しい2024-2026マンドートにおきましては、これまでタスクグループと呼んでおりました組織を、今度はハイレベルグループ（HLG-GB）というふうに呼び名が変わります。

その下に4つのサブグループ、アトラクト、リテイン、アドバンス、データ、がございまして、これは2022年から設置をされておりますが、これはこのまま24-26のマンドート下でも継続ということになりました。

私は、昨年8月より、このアトラクトのサブグループの共同議長を務めております。

24-26のマンデートですけれども、これはこれまでの23までのマンデートと比較しまして、一歩踏み込んだ、次のステップに進んだような内容となっております。

H L Gの組織と体制ですけれども、議長と事務局というところはこれまでと同様でございます。

また、加盟国には一貫性のあるコアメンバーをノミネートしてほしいというリクエストが出ております。

サブグループについては、メンバーはより広範で多世代、マルチジェネレーションで構成していきたいということが述べられました。

サブグループは、これまで対面での会議もありましたけれども、今後は年間を通じてバーチャル会合で行っていくという提案がされましたが、この会議のときに、やはり対面での開催も検討してほしいということで、H L Gとのバック・トゥ・バックでの開催も今後検討していくということになりました。

次のスライド、お願いいたします。

その4つのサブグループでございますけれども、それぞれグループ名、それから括弧の中はそのグループの共同議長の国が記載されています。

例えば、アトラクトはフランスのI R S Nの方と私が共同議長を行っております、ここでのアトラクトの目標というか、ターゲットは女性を原子力分野に引きつけるということで、その活動のスコープが4点、ここに挙がっております。

同様に、リテインはアルゼンチンと米国が議長を務めて、原子力分野における女性の就労を維持することを目的としています。

アドバンスは、女性をリーダーとして育成し、その貢献を高める。

データは、データ収集・分析と説明責任の確立といったことを目標にしております。

次に会合の概要を御説明させていただきます。

この会合は第11回目でございますが、先月10月の11、12日にフランスのN E Aの本部で開催されました。

参加者は、各国からの代表の11名に加えまして、N E Aの事務局、それからN E Aの事務局内にW i Nという、W o m e n i n N u c l e a rというグループの会員の方々がいらっしゃいまして、その方々が、全部ではありませんが、可能な範囲で参加をされました。それから、フランス国内のW i Nのヤングジェネレーションネットワーク、若手世

代グループの方の参加がございました。

この第11回の会合は、21-23マנדートに基づく最後の会合となりまして、プレゼンテーションはNEAですとかIAEA等々からプレゼンテーションがあり、また、4つのサブグループに分かれての会合と、その結果のレポート、新しい24-26マנדートに基づくガバナンスですとか組織体制についての議論、そして、資金調達に関するブレインストーミングということが行われました。

次、お願いいたします。

開会挨拶は、タスクグループの議長と、それからNEAの事務局次長から御挨拶がございました。タスクグループの議長からは、今後、サブグループ活動をどう実施するか、何に焦点を当て、どんなプロダクトを出していくのかということが重要であると強調され、NEAの事務局次長からは、個人の意見というふうに前置きをされた上で、現在起こっている地政学的問題は男性が作ってきた歴史に根差すリスペクト不足が原因であり、この点で女性が重要な役割を果たし得ると述べられた後で、このGB-TGの活動を支えるNEAの財政問題があると。任意拠出金ですとかアイデア、それから価値ある確かなプロダクトをグループが出していくということが重要であるということを描べられておりました。

次から、主なプレゼンテーションについて、軽く御紹介をさせていただきます。

まず、OECDからのプレゼンテーションでは、ジェンダー平等メインストリーム化、日本語に訳しているような、訳していないような、でございますが、ジェンダーメインストリームという言葉は今回の会合でも多く使われておりました。

それから、ジェンダーポジティブ指標というのがOECDのプレゼンテーションの中で述べられていまして、詳細はと私も知りませんが、非常に今後参考になるものになるかもしれないという気がしております。

それから、IAEAのプレゼンテーションとしては、IAEAがジェンダー・バランスに関して行っている2つのフラッグシッププログラムについて紹介がございました。

1つ目がマリー・キュリーフェローシップ、これは原子力分野の修士課程の女性の学生さん向けのプログラムでございます。

もう一つが、リーゼ・マイトナープログラム(LMP)というプログラムで、こちらは原子力分野で働いているSTEMの女性向けのプログラムでございました。

そして、このリーゼ・マイトナープログラムというのは私にとっても初耳でしたので、ちょっと次の1枚、用意しております。

次のスライド、お願いいたします。

このプログラムですけれども、原子力分野で働く若手の方々、若手若しくは中堅の方々を最大15名で1グループの募集をかけて採用します。プログラムをホストする国をこのグループで訪問して、その国の原子力のある分野について学んだり、経験をする機会を提供したりする。これが年に2回程度、1回当たり2-4週間で実施する。

このカリキュラムはIAEAとホスト国で共同開発・提供して、カリキュラムはテクニカルスキルの高度化とソフトスキルの向上を目指すもので構成する。ホスト国側が施設と、それから講義をするなどの専門家を提供する。

初回が今年開催されておりまして、アメリカで開催され、今年の6月と10月に開催をされたということでした。右側の写真にございますように、1回目の6月がノースカロライナ大学、2回目が10月にアイダホ国立研究所とオークリッジ国立研究所で開催をしたこと、米国側が全て予算を負担したことが報告されました。

2回目が、来年2024年ですが、韓国の原子力発電所に焦点を当てた訪問プログラムを予定しているとの報告でございました。

次に、IEAのプレゼンテーションでございますが、右側のグラフが示されまして、このグラフはエネルギー関係省庁における上級管理職に占める女性の割合をグラフにしたもので、左が2010年、真ん中が2015年、右が2020年ということです。このグラフから、ジェンダー・バランスはこの10年間で劇的に改善されたが、女性の割合はまだ全体的に低いということが述べられました。

WiNからのプレゼンテーションでは、WiNグローバル年次大会でメンタリングプログラムを実施しているよという報告。それから、先ほども挙げましたが、WiNのヤングジェネレーションネットワークというのは、現在150名程度のメンバーを擁しておりまして、ゲームチェンジャーとなるということを念頭に、WhatsAppですとかのSNSを用いて、ネットワーキングを図っているということが紹介されました。

この今回の11回目の会合も、参加者は加盟国メンバーよりもWiNやWiNヤングジェネレーションネットワークのメンバーの方が多かったぐらいでした。

次に、タスクグループの議長のプレゼンテーションから御紹介をいたします。

まず、NEAのジェンダー・バランス活動として、NEAとしては、その左側でございますように、スクールエイジの高校生以下の生徒向け、それから大学の学生さん向け、それからワークフォース、原子力業界で働いている人向けのプログラムが、活動がなされてい

ると。

スクールエイジの生徒さん向けには、メンタリングワークショップ。大学の学生さん向けには、NEAのグローバルフォーラム、大学ワーキンググループを通じたプログラム。その中で原子力教育、スキル、技術フレームワークといったことを特化している。ワークフォース向けには、データと政策、それからWINグローバルとの覚書に基づく活動を行っているということでした。

この紹介がされたときに、参加者からメンターシップも重要だけれども、もう一つ、スポンサーシップも重要という意見が出たことが大変印象的でした。

次、お願いいたします。

議長プレゼンテーションの中で述べられたことですが、まずジェンダー・バランスの課題としては、前世代、私も含めて、今の世代の人がこれからリタイアを迎える中で、人材パイプラインが先細りしていくという課題がある。

それから、ネットゼロ達成に向けた、世界的な取組に対する原子力の潜在的な貢献というのは、まだまだ十分に実現されていない。まだ、実現される尤度がある。

それから、男性的な分野に対する社会的認識、またそういった分野には社会的な信頼の欠如という課題が発生する。

逆に、ジェンダー・バランスを取ることによって得られる機会としては、新しい投資、新しい多様な人材を採用する機会は新たな投資となり得る。

それから、多様性は高いイノベーションとパフォーマンスの源泉である。

多様性は、同じく原子力の文化と認識を変えて、社会的な信頼を高めることができる。そういった機会になり得ると紹介されました。

また、NEAのデータ、これは先ほども申しました2021年の8,000人を超える方々に対するサーベイの結果ですが、そこで従業員の25%が女性だがというような、STEM職は僅か20%で、上級幹部では更に少ないということが浮き彫りにされた。

また、男性よりも女性の方が給料が低い。これは、ただし限られたデータに基づくという注意書きがございます。

また、妊娠と家庭での役割がキャリアに悪影響を及ぼす。

それから、昇進を強く希望しているが、職場での敵意、セクハラ、偏見、管理職からのサポート不足によって阻害されているということが報告されております。

こういったデータを踏まえまして、OECD理事会勧告というものが出ております。これは、

今年6月8日の閣僚理事会で採択をされた文書でございまして、原子力機関、それから原子力を請け負うベンダー、そういった請負業者さん、それから資金を提供する先に対して、非常に政府の権限、要は政府系の組織機関が多いというところに着目をして、こういった政府の権限を活用して、ジェンダー・バランスの改善に取り組むという方向性が示されております。

したがいまして、その下のNEAの運営委員会への指示として、データを引き続き収集すること、行動・活動を連携されていくこと、各国が勧告の実施を支援するためのツールの開発、定期的な報告等が指示されております。

この勧告の内容を支援するために、次のスライド、お願いいたします。

先ほどの4つのサブグループが設置されて、活動を行い、それを通じた効果のモニタリングが行われるという立て付けになっております。

タスクグループは、ツールの開発、イニシアチブ、実施調整のためのサブグループを結成しております。

このサブグループはフレームワークの柱に対応しているということです。

下の四角の中にあるのは、先ほどは各サブグループのスコープを書いておりますが、こちらでは、今実際に取り組んでいるタスクをここに書いています。

アトラクトについては3タスク、リテインについては1タスク、アドバンスが3タスク、データが3タスクというものです。ここはちょっと後ほど戻ってきます。

その中で、私がやっておりますアトラクトのサブグループについて、御紹介をさせていただきたいと思います。

アトラクトのサブグループですけれども、今回1.5日の会合で、1日目の午後、全部サブグループ活動に充てられました。それぞれのサブグループ活動に分かれてのもので、その間に2024-26のワークプランを作成することなどが課題というか、タスクとして割り当てておりました。

アトラクトサブグループでは、議長がタスクを絞り込んで、具体的なプロダクトを出すこと、出すようにというのが大きな方針でございまして、それに基づき、アトラクトのタスクの中でも、ここに書いてある2点を優先して取り組んでまいりました。

1つ目が、原子力分野で活躍する女性を紹介するビデオの制作。2つ目が、アトラクト分野における良好事例のリーフレットの制作でございます。

1つ目のビデオの制作は左下の四角の中で書いておりますが、ビデオについては、既に編

集が完了しまして、現在、リリースのためのNEAの事務局内での承認手続中という状況です。

それから、右のリーフレットの制作でございますが、良好事例を集めるために、サーベ이를今年実施いたしまして、8か国の11機関からの回答を得ております。この11機関には、日本の私の所属をしております原子力機構とQSTが入っております。

これらのサーベ이의結果を、今後分析して、良好事例を抽出してリーフレットにしていくという、詳細な分析を実施していく必要があるのですが、人的にリソースが課題となっております。

このサブグループの時間に1時間ほど割きまして、そこにいたメンバーに分担して、簡易な分析を行いました。

次のページですけれども、アトラクトサブグループの24-26のワークプランにつきまして、まず、今承認を待っているところのパイロット版のビデオですけれども、このビデオは6月の会合のときに参加した参加者に対して、ボランティアを募りまして、原子力分野で働くことの魅力は何ですかという質問をし、それに答えてくださったところをビデオ撮影しております。それを集めて、3分ほどに編集したものについて現在承認を待っているところでございます。それを年明け、承認され次第、活用開始をしております。

それから、ヤングジェネレーションネットワークの方からの希望がありまして、ロールモデルについてのビデオをつくってほしいというニーズがございましたので、このビデオ制作を来年から取り掛かる予定にしております。

それから、先ほど申しました、良好事例のサーベ이의分析は来春までに終了して、2025年にはリーフレットをつくりたいと思っております。

同様に、2025年はロールモデルのビデオ活用を開始するとか、さらに良好事例のリーフレットなどのマテリアルは、ソーシャルメディアを活用して、アウトリーチしていく。それから、NEAのメンタリングワークショップですとか、NEAのイベントを支援していくというようなことを予定しております。

次、お願いいたします。

このときのサブグループの議論では、リソースのニーズと、それからどういうところとパートナーシップを組んでタスクを回していくのかということをもとめるようにという指示もございましたが、アトラクトサブグループとしては、ビデオ作成に対する専門家支援、今は割と手作り感あふれるビデオを制作しておりますけれども、可能であれば、予算をも



らって、プロにつくってもらえるようなビデオを制作したいということで、ニーズを挙げております。

それから、ソーシャルメディアを使ったアウトリーチをしていきたいということをタスクとしておりますが、それを戦略的に進めるための専門家支援を頂きたいということで希望を挙げています。

ビデオのための財政的な支援。

それから、リーフレット作成のためのサーベイ結果分析を完了するための人的リソースというニーズがあるということを伝えております。

パートナーシップとしましては、WiNですとか、ここに書いてあるところがございます。同様のワークプランをそれぞれのサブグループがつくっております。この後ろの方に、次にリテインのサブグループのワークプラン。中身の御説明までは、今日時間の関係で省略させていただきますが、サブグループ、それから次、ワークプランと、その次をお願いいたします。

リソースとパートナーシップ。やはり、ニーズのところでは、NEAの事務局の支援がほしいということを述べられておりました。

その次、お願いいたします。

アドバンスでございます。アドバンスの24-26ワークプランですけれども、1から5までございまして、メンタリングプログラムですとか、リーダー研修プラットフォームの構築、パンフレットの制作、それから原子力ジェンダー大使／ジェンダーチャンピオンというプログラム。あと、短期的・長期的な目標がどうやって望ましい結果を達成するかというような説明戦略をまとめるということ。

アドバンスサブグループは長期的に期待する成果として、こういった将来目指すところを何点か挙げています。

データのサブグループにつきましては、次、お願いいたします。2023年、今年、2021にサーベイを行って、2023に報告書を出されましたが、その次のサーベイを2026年に実施をして、2027年に報告書を提出するという中期的プランを考えています。

同様に、今まで、前回のサーベイのデータは報告書として発行されておりますが、これをホームページ上で加盟国がアクセスをして、例えば自分で必要なデータを抽出したり、あるいはグラフを描いたり、そういうインタラクティブなハブをつくるという計画がございます。ただし、リソースに問題がございまして、そういったインタラクティブハブの開

発ですとか、次のサーベイに必要な予算等はまだ措置をされていないということ。最小限のニーズで、やはりNEA事務局のスタッフの支援が必要だということを申ししております。

次、お願いいたします。

最後に、私の所感と今後の活動について、意見出しというところでさせていただきたいと思います。

まず、所感でございますが、今回この会に参加させていただきまして、タスクグループ議長をはじめ、事務局ですとか参加者の方が非常に熱心に議論を行っていらしたというところに、正直申しまして、驚くと同時に尊敬の気持ちを持ちました。こういった場の熱さ、熱と日本国内の現状・ムード、あくまでも私が感じる、私が感じている現状とムードなのですが、そことの乖離を感じまして、違和感を覚えている。非常に正直な所感でございます。

また、アトラクトサブグループにつきましては、タスクグループ議長の方針に従って、顕著な成果を上げつつあるというふうに考えております。

また、一方で、サブグループ活動というのはメンバーが固定せず、会合ごとにメンバーが入れ替わっているような状況でして、その中で目に見えるプロダクトを出すということについては困難を伴っております。

それから、資金調達のためのブレインストーミングにおきまして、企業のブランディングというような言及があったことが非常に印象的でした。NEAの財政問題がございまして、タスクグループの事業と申しますか、やっていくことを資金的にどう支えるのか。そのためにはやはり民間からの資金調達も考える必要があるという議論の中で、じゃ、どうやったら、民間企業からそういった資金調達が可能かという議論の中で、企業のブランディングに役に立たないかというような意見が出たということでございます。

今後の活動でございますが、リーゼ・マイトナープログラムですとか、国内でも共有されるといいなという情報がかなり出てまいります。また、ほかの国の良好事例を学ぶこともできるので、ここで得られた情報を国内に展開するというのは有益であろうと思います。

また、逆に、日本国内にも良好事例もありますので、各サブグループ活動にインプットして貢献することで、国内の原子力分野のジェンダー・バランス活動を支援しながら、国際的な原子力分野の中で日本のジェンダー・バランス活動（努力）への理解ですとかプレゼンスの向上につながるのではないかなというふうに考えます。

そのためには、体制の構築が必要でして、原子力機構としても一定の協力は可能という経

営判断を昨日もらいましたので、是非、協力をしていきたいと考えております。具体的にW i Nを通じてやるのがいいのか、どうなのか。私の方では、今後、先生方ともまた検討して、今後検討させていただければと思います。

それから、一方で、スポンサーシップとなる男性へのアウトリーチ、啓蒙になるかと思うのですが、これもやはり欠かせない重要なファクターでございまして、こういったものをどう高めていくのかというような課題もあるかというふうに考えます。

次、お願いします。

この後に付けておりますのは参考資料でございまして、アトラクトのサブグループで良好事例のリーフレット作成のためのサーベイを行いました。その回答、16の質問に対する11機関からの回答を、その会の間1時間ほどでアトラクトのグループに来たメンバーに質問を割り振りまして、それぞれ分析を加えてくれ、良好だと思われる事例をチョイスしてくれというふうに依頼をして、1時間たったら、こういうものができてきたというものを御参考までに付けております。

この中で、私としてはいいなと思ったのが、最後のスライドなのですが、英語のままで大変恐縮なのですが、Q16、16番目の質問というのは、「あなたの組織があなたの組織に就職をしようとするキャンディデート、候補者に対して、どういうメンタリング、励ますようなことをやっていますか」という質問に対して、「私たちのリクルート活動のリクルーターが候補となる人と話をしていて、いわゆるアドホックメンタリングプログラムのことをやっている」という良好事例がございました。これは、ほかの機関の回答を全部見回しても、これはいいなと思わせるものでございまして。こういうものをリーフレットに載せて紹介していきたいと思っております。

ちなみに、これはJAEAのものでございました。どこの組織かはブラインドして分析してもらったのですが、結果、JAEAからもいいことをやっているのだなということが分かりまして、日本からも良好事例を発信できるということであろうと私は理解しております。

以上、駆け足ではございましたが、報告とさせていただきます。

(上坂委員長) 井上様、とても重要な会議に御出席いただきまして、また、詳細に内容を報告していただきまして、ありがとうございます。

それでは、委員会の方から質問させていただきます。

それでは、佐野委員、お願いいたします。

(佐野委員) 御説明ありがとうございました。

大変有意義なGB-TG-11の会合だったと考えます。

このような国際機関の会合に出られて、帰ってこられて、日本では違う風景を見るというのはよくあることだと思います。要は、結局、最終的なゴールは、ジェンダー・バランスを実現するというので、国際機関の会合に出られて、いろいろ刺激を受けて帰ってこられて、それを日本でも実装していくということが重要で、正に、この所感に書かれたことと今後の活動がキーになるわけです。

特に、今後の活動としてグッドプラクティス、それからLMPなどいろいろな事例を国内で展開することが重要で、さらにもっとそのための体制を取っていくことが重要だと思います。それはJAEAに限らず、原子力関係の全ての機関あるいは関係する省庁、各組織ともジェンダー・バランスを実現するための部局なり、担当をしっかりと置くことが重要です。ですから、同じ考えの人々をモービライズし、ネットワーキングをしっかりとつなげていくということがまず第一歩ではないかと考えます。JAEAがその一つのきっかけをつくっていただいて、日本における原子力分野におけるジェンダー・バランスの実現を、責任を持って担当する部局はどこなのでしょう。

(井上副センター長) 佐野先生、ありがとうございます。

私は、JAEAが日本の原子力分野のジェンダー・バランスの、いわゆるドライビングフォースになっていくというのはちょっと違うのではないかというふうに思っております。

JAEAはあくまでもJAEAのジェンダー・バランスを改善していく。また、原子力委員会として、こういう展開をしていくというのであれば、JAEAは喜んで協力をしていくという立場になろうかと思えます。そのための受皿、これはJAEAの方で、どういう形になるかは分かりませんが、私個人でやるのではなくて、少し体制を検討していくということはあります。

また、ちょっと先生がおっしゃった、ジェンダー・バランスを実施するのが最終ゴールだということも、ちょっとそこが最終ゴールなのではなくて、ジェンダー・バランスを改善するのは、私も今回この会議に出て、なるほどと思ったのですけれども、今このタスクグループが見ているのは、やはり人口減少、少子化、これはどこの国も同じです。その中で、この原子力がネットゼロ社会を目指して担っていくべき役割を果たしていくためには、少ない人の中で仕事をしていかなければならない。そのために、振り返ってみると、まだまだ女性のポテンシャルが十分に引き出されていない。これを開発することが最終的なジ

ェンダー・バランスであろうと思います。つまり、ジェンダー・バランスが一つのツールだと思っています。その先にあるのは、やはり原子力を、少なくなっていく人口の中、人材の中で、どうきちんと仕事を回していくのかというところであると。

(佐野委員) そうですね。私もそう思います。そうすると、この事務局は原子力委員会になるのですか。日本国の原子力分野におけるジェンダー・バランスを実現して、原子力の持っているポテンシャルティーを、花開くように持っていく事務局が、原子力委員会か内閣府であれば、やはりそれなりの体制を取って実施できる体制を作っていく議論を始めていただきたいと思います。

以上です。

(上坂委員長) よろしいですか。

それでは、岡田委員、お願いいたします。

(岡田委員) 井上様、御説明ありがとうございます。

私はこのタスクグループに、以前2、3回リモートで参加させていただきましたけれども、井上さんが、海外の方は熱心にやられているとおっしゃっていました。井上さんは世界に通じる議論をしていらしたと私は思いました。非常に積極的に、副代表ではなくて、タスクグループの長にもなっているわけですから、選ばれるということはそういうことだと思いました。私は非常に誇りを持って、尊敬の念を井上さんに持ちました。ありがとうございます。

今後お願いしたいところなのですけれども。どうですか、この場の熱と日本国内の現状・ムードの乖離ということをおっしゃっていた部分をちょっと深堀りしたいと思っておりますけれども。どうして日本には、海外の動きもなかなか入ってこないのか。入ってきているのかもしれないけれども、どこかで止まっている。それを知っていても、そこがなかなか話題にならない、私たちの方に来ないというのはどこが原因だと正直思われますか。

(井上副センター長) ありがとうございます。

まずは、過分なお褒めのお言葉を頂き、大変恐縮でございます。お役に立っているのであれば、私としてもうれしい限りです。

それから、どこからどうして情報が入ってこないのかというのは、NEAから、あるいはIAEAからもそうですが、どういうルートでどんな情報が入ってくるのかは、私も承知しているわけではないのですが、例えば私がたまたまキャッチした情報でも、これは国内の原子力分野で働く方々にお伝えすると、リーゼ・マイトナープログラムなんかが、もし

募集が始まっているよというような情報が入ったとして、それをどう展開するのがいいのかというのはちょっと私もよく分からないのですが、オフィシャルな展開と別にネットワーク的な展開があると効果的なのかな、届くべき人のところに届きやすくなるのかなというふうに思います。それが、例えば原子力学会がいいのかWINがいいのか、そこは私も分かっておりません。でも、ダブルで行くのがいいだろうなと思っています。

(岡田委員) 私も正直、こういうプログラムがあったときに、どこへというと、大体個人、先生に。女性がいそうな先生のところに持っていかとか連絡するという形しか、今のところ、しなかったのです。なので、何かその辺をもう少しまく伝わるようにしていきたいなと思っています。

ばらばらに、日本の男女共同参画ではなくて、こういうジェンダー・バランス改善も各社、各機関ではやっていたりするのですけれども、原子力分野の全体がやっているというのを、国民にもなかなか分かってもらえないような今の動きだと私も思っている。そのところを、どうにか国民から見えるような形で、そして、若い女子学生や女子生徒に分かるような形にしたいなと、思っております。

それと、もう一つ大事なところなのですけれども、私、ちょっと日本で女性研究者の支援を長くやっているところは、やはり学協会男女共同参画連絡会だと思うのですね。そこが設立してもう20年ぐらいだと思うのですが。原子力学会もそこに加盟しているのですが、その活動を直接的に原子力学会が何かやっているかではなくて、そこから情報を得るということはするのですけれども、一緒に活動するということをしていないのです。

私がそこで活動しているときに何を思うかというと、やっぱり女性は少数ですよ、どこに行っても少数、多いと言いなながらも少数。その少数の女性が同じ悩みを持っていたり、こういう改善をしたいと思ったときに、先ほどのネットワークではないですけれども、みんな、少数の人が集まって活動することによって大きな力になって、その発信を、例えば内閣府のここの男女共同参画室に毎年必ず提言書を持っていかとか、そういう活動をして、より大きくしていつているわけです。そういうところの活動と連携して、活用していきたいなと思っております。

もう一つ、その学協会連絡会の最初にできた頃は、やはり数名の男性にサポートされているのですよね。それって、すごく重要なことで。例えば、NEAのマグウッド事務局長もそうですけれども、ああいう大きなサポートというのは非常に大事で、何かやるときには。やはり女性は少数ですので、スポンサーシップとなる男性の力というのも、どうにか見付

けていきたいなど。もちろん上坂委員長がやっていただけるかもしれないのですけれども、そういう、力がある男性が声を上げてくれるというのが大事かなと思っております。井上さんの今の話をお聞きして、上坂委員長に、是非、そのところを協力していてもらいたいなと思っております。

それから、簡単なことでお聞きしたいのは、例えば最初の方で、3ページのところですね。今度、2024年から組織が変わりますよね。そして、ハイレベルグループに一貫性のあるコアメンバーということで、これは今よりもちょっと上の人たちが集まるということなのですか。

(井上副センター長) 前のマンドートと今回のマンドートの文言の比較まではしていないのですけれども、2023マンドートまでのメンバーが制作レベルの責任を負う、又は専門知識を有する加盟国の代表者という文言になっていまして、ここは大きく変わらないのではないかなと思ってます。それよりも「一貫性のある」というところがキーで、ころころ変わらないでくれというメッセージなのだと思います。

(岡田委員) 分かりました。

ジェンダーメインストリームというのとジェンダーポジティブ指標というのは、今後、つくっていくということなのですね。つくっていったら、国のどれだけがジェンダーポジティブかどうかを推しはかっていくという解釈でよろしいですか。

(井上副センター長) 私も、この報告書、まだ読んでいなくて恐縮なのですが、先生のおっしゃるとおりで、多分、ジェンダー・バランスを定量化して、どれだけジェンダー・バランスがポジティブになっていったかを定量化してみようという指標をつくっていかうというものだろうというふうに推測をしております。

あと、ジェンダーメインストリームというのは、これも、私、耳学問なのですけれども、やはりジェンダーイクオリティー、ジェンダーパリティという課題を、様々な課題の中から中心にもっとメインに置いて、真剣に取り組んでいきたいと思いますという、一つのイニシアチブだというふうに理解をしています。

(岡田委員) 分かりました。ありがとうございます。

ありがとうございました。

(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。

まず、19ページにアトラクトサブグループのワークプランの中の2025年のところにソーシャルメディアに公開ということがあります。これがとてもまずは重要ですね。この

報告も、是非、マスコミとかホームページで公開して、多くの人に知っていただくというのがまず必要かと思います。

それで、例えばですけれども、原子力人材育成ネットワークがあって、もうホームページも持っています。そこにこの結果をアップしていただいて。そうすると、キーワード検索で、多分「ジェンダー・バランス」とか「原子力」で、かなり引っかかってくるのではないかと思います。まずこういう活動をソーシャルメディアに公開をしていただく。それは、井上さんらのグループでやっていただくことは可能でしょうか。

それから、19ページ、ロールモデルのところですが、このページですね。今後の活動でロールモデルということで、とても重要です。私、この6月にIAEAの総会時、IAEAで初の日本人女性部長である桐生部長と話しました。そのときには、是非、ロールモデルになってくださいとお願いしました。また、井上副センター長もロールモデルになっていただく。ここまでの御活躍を、是非、ビデオや文章に書いて、ロールモデルになっていただきたいと思います。

以前、日本原子力学会でも、ヤングジェネレーションネットワークでしたか。ロールモデル。

(岡田委員) 男女共同参画委員会。今はダイバーシティ推進委員会ですね。

(上坂委員長) ロールモデルの冊子を作っていたのですよね。最近、余り、見ないですけども。紙でなくてもいいと思うのです。是非、このロールモデルの方をつくっていただいて。まとまったらそれらロールモデルを公開して行ってほしいと思いますね。

どうですか。どういう方を何人ぐらい、いつ頃までにという、具体的プランはあるのでしょうか。

(井上副センター長) このロールモデルのビデオについては、この今回の会議の議論の中で、YGN、WiNヤングジェネレーションネットワークのフランスの学生さんなのかな、若い方が、今回、我々、ビデオ制作を、パイロット版を今つくっていて、それを皆で見て、意見出しをしたときに、次はロールモデルのビデオをつくってもらえないかという提案がありまして、それで、じゃ、それを次のビデオタスクとしてやっていきたいと思いますというので採用したものです。なので、どういう作り方がいいのかというのは、これからの話になるかと思います。

(上坂委員長) そうすると、これは2024年、来年の作業ということですね。

(井上副センター長) はい、企画も含めて、来年着手して、来年中につくりたいというふうに



考えています。

(上坂委員長) 分かりました。是非、これをいい方向に作成して。その中で、是非、桐生部長や井上副センター長に入っていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それから、私もこの学会等活動で、ジェンダー・バランスの問題は関わっていたのです。それから、岡田委員もダイバーシティ推進会で検討されて、多くのデータもお持ちです。日本の場合、女性比率に分野ごとの偏りがありまして。物理系、物理、機械、電気、システム等は女性が少ない。一方、医学、薬学、化学、農学、それから原子力分野では、最近の原子力社会工学等文理融合系ですね。こういうところは女性が多いと思います。

ちなみにですけれども、日本原子力学会は、現在女性比率が6%。私、先週、日本核医学・技術学会に参加していたのですが、そちらは20%程度のようなようです。やはり、先ほどの分野ごとの偏りがここにも出ているかなと思います。

一方、井上さんが所属されている核セキュリティの分野はかなり文理融合系で、文科系出身の方も多いと思うのですね。JAEAの核不拡散・核セキュリティ総合支援センターの女性比率というのはどのぐらいになっているのでしょうか。

(井上副センター長) すみません。ISCNとしての女性比率は、ちょっとすみません、計算をしておりません。申し訳ありません。

(上坂委員長) 大体で。

(井上副センター長) この場で大体の数字を申し上げていいのかというところでございますけれども、ISCNは、技術開発をやっているところもありますけれども、一方、政策調査研究をやるグループ、それから、私が前、室長をやっておりました、人材育成支援を行うグループがありまして、人材育成支援となりますと、特にセキュリティ分野だと文系の方も活躍。国際安全保障出身のものなのですけれども、非常に熱心に勉強されて、今コアになって回していただいているという方もいます。あと、政策調査の方では文系の学生さんにも非常に人気のあるところであって、そこでは、確かに女性の方も集まりやすいのではあるのです、確かに女性の比率は高うございます。

一方で、セキュリティということで、発電所さんのセキュリティとなるとですね。先日も、ある発電所さんに核セキュリティ文化調整講演会ということで伺ったのです。ハイブリッドでオンライン参加の方も含めて、80名程度いらっしゃったかと思いますが、女性は一人もいないというのが現場の現実でもある。

ですので、人材育成なので、女性が多いという側面はございますが、核セキュリティとし

て女性が多いかというところ、そうとも言えないというところがございます。

(上坂委員長) ありがとうございます。

私も、ISCNの方と一緒に核セキュリティの国際会議に何回か行ったのですが、女性が50%以上かなという印象があります。かなりの方が国際関係、法学、経済学、社会学など、文科系出身の方が多いような印象でした。

それで、ジェンダー・バランス。今後のことを考えると、やはり分野や組織が成長しなければいけないということがある。今、組織が変わらず、規模は変わらず、ジェンダー・バランスの進展もなかなか難しい面があるようです。やはり組織が大きくなって、分野が大きくなって、そして、そこにポスト新設があって、そこに女性がと。そういう意味で、核セキュリティの分野は、世界的にも女性が多い。日本はこれから。ここをうまくマネジメントして、核セキュリティの部門を増して、女性に活躍していただくということがあると、お話を伺って思いました。

それから、リーゼ・マイトナーのお話ですが。10ページですね。この写真の手前の右側の方が、タチアナ・ユーブレモビッチさんというIAEAの方です。この方は岡前委員長の教え子さんで、東大の博士卒業者です。今年の5月もICONEという原子力熱流動の国際会議で、ジェンダー・バランスのパネル討論会を主催してやっていました。

これ、拝見しますと、女性が十数名参加して、アメリカの原子力機関や韓国の原子力発電所で研修する。2週間程度、今、原子力の人材育成ネットワークが、この定例会議でも報告いただいているのですが、Japan-IAEA Nuclear Energy Management Schoolを、もう11回やっているのですね。あれは、参加者、世界から40名。それで、3週間なのです。原子力人材育成ネットワークが本当に力を入れてやってくさっている。それに比べると、この規模であると、数年に1回ぐらいはやれないこともないかなと。希望的に言って、感じましたので。是非、これも原子力人材育成ネットワークに相談されて、リーゼ・マイトナープログラムを日本でやると、国際的にもプレゼンスが上がるかなと思うのですね。そういう方向、いかがでしょう。印象はいかがですか。

(井上副センター長) 私、原子力人材育成ネットワークの方は私の業務外でございますが、窓口的に、いいアイデアだと思います。一つの受皿として、いいのかなと直感的には感じました。

(上坂委員長) 先ほど、核セキュリティが国際的には非常に女性が活躍している分野でありな

がら、日本ではまだこれからということを経験させていただいた。それで、先週、日本核医学・技術学会に参加していたのですが、そこでも、「核医学なでしこの会」という企画がありましてね。女性の医学者・研究・技術者の方々が、登壇されていました。

私は別のセッションの講演で出られなかったのですが、日本原子力学会のダイバーシティ推進委員会の先生に代わりに参加していただいたのです。核医学分野でも、先ほど女性比率20%程度と申し上げましたが、やはり同じジェンダー・バランスのことが議論されているということでもあります。

先ほども井上さん、おっしゃられたように、ジェンダー・バランスの問題は、女性だけの問題じゃなくて、男性社会をも含めた問題で。これを進展させていくには、井上さんがおっしゃったように、分野が成長していく。分野が、部門が増えていくとか、ポストが増えていく。そういうことがあって、その中で女性が活躍していくというのが一番だと思うのです。

そうすると、個人的に思うのは、原子力分野であれば、エネルギー発電の分野では核セキュリティですね。それから、放射線応用では核医学とか、放射化学ですね。そういった分野がこれから伸びていくのではないかと期待されます。そういうところをかなり意識しながら活動していくといいかなと思いました。

というのは、これだけ素晴らしい活動がいっぱい国際的にあります。世界の情勢も本当によく分かってきているとすると、いよいよ行動の時代にならなければいけないかなと。佐野委員、岡田委員もおっしゃったように、行動の時代にならなきゃいけないかなと思いました。

その際に、今、学会とか人材育成ネットワークとか、原子力委員会の名前も出ていました。こういうところと話して、どういう体制でやっていった方がいいかですね。アクションプランを考えるべき時期に来ているように感じます。井上さんもいかがでしょうか。井上さんの印象としては。

(井上副センター長) 私は、今回、内閣府の御依頼ということで、このGB-TGのアトラクトサブグループの共同議長と、この会合に参加をするということを御依頼を受けて、それをさせていただいて、非常に貴重な機会、いい機会を頂いたというふうに思っています。

今後の活動につきましては、私として御提案ということで、こういうことをするというのはいいかという観点で、今日申し上げさせていただきました。

あと、私はやはりJAEAのISCNの人間でございますので、JAEAとして協力する

ところで私は協力させていただければというふうに。ちょっと回りくどくてすみませんが。JAEAとしても、原子力委員会が旗を振ってやっていくぞというのであれば、もちろんそれに喜んで協力してまいりますという言質は取ってまいりましたので、ということです。

それから、上坂先生、先ほどもお話の中でおっしゃられたように、確かに原子力とか機械工学ですとか、そういったところに女性の学生が少ないというのは現実問題でございます。

NEAも、それから今の議長もそこはよく認識をしていて、アトラクトサブグループに対して、スクールエイジの女子生徒をもっとターゲットにしろと。私たち、ワークフォースの女性のターゲットにして、今回2つの優先タスクに絞り込んでいこうとしたのですけれども、もっとスクールエイジの女子生徒をターゲットにしろという注文はもらっています。それはサブグループとしても考えていきたいと思っています。非常に重要なところだと思います。

それから、部門が広がっていかないと女性が入ってくる猶予がないというのも、確かにその通りの側面もございますが、例えば、現場のセキュリティには女性が非常に少ない。それはどうしてか。やっぱりアンコンシャスバイアスだと思うのです。女性向きの仕事じゃないというアンコンシャスなバイアスが、男性側にも女性側にも、経営側にも採用側にも学生側にも、みんな持っていると思うのですよね。

じゃ、実際、その仕事って、何で女性にできないと思われているかというのと、多分きついかからとか、3Kだからということだろうというふうに推測をいたします。そうだとすると、そんな仕事、女性ができないのではなくて、女性にさせたくないというのもあるでしょうし、そんな仕事を、じゃ、男性ならしていいのかというのもやっぱりおかしなことで。だったら、そこは職場の環境をよくしていかなければ、女性にとって負担なことは男性にとっても負担なわけで。そういうところこそ変えていって、女性も男性も働きやすくなっていけば、そんなに組織が大きく、部門が大きくならなくても、女性が入っていける尤度があるのかなと。

実際のセキュリティ業界は、非常に今人手不足。御存じのように、核セキュリティ対策の強化に伴いまして、非常に業界全体として、守衛、ガードする人のリソースも、それから核物質防護の機材を提供するベンダーさんも、どこも人手不足です。だからこそ、ちょっと視野を広げて、女性を雇うといいのではないかと、みたいな話が出てきて、そこから入っていけるといいなというふうには思っています。

(上坂委員長) ありがとうございます。

私からは以上ですが、委員の方から、何か質問は。

(岡田委員) 最後に、女性のポテンシャルを開発するとか、女性の能力を開発するというところですが、それ大事だと思っています。やっぱり、今眠っている能力ですね。女性の能力。現在50%以上は大学に入って、そこまではみんな男女一緒にお金も使って、税金も使って、学んでいっているにもかかわらず、それ以降、家庭で子供を育てるといったことなどで、能力の開発が中断してしまっている。能力が眠っている場合が多いということが私は残念だと思っているのです。だから、やはり女性の能力を原子力分野の中でも使って行って、そして、より安全な原子力というのを築いていきたいと思っておりますので、井上さんもどうかよろしく願いいたします。

(上坂委員長) ほかによろしいでしょうか。

井上さん、どうもありがとうございました。非常に勉強になりました。これから、議論していきたいと思えます。どうもありがとうございました。

(井上副センター長) 是非、よろしく願いいたします。ありがとうございました。

(上坂委員長) それでは、議題1は以上でございます。

次に、議題2について、事務局から説明をお願いいたします。

(山田参事官) 事務局です。

アジア原子力協力フォーラム(FNCA)第24回大臣級会合等の開催について、事務局から御案内いたします。

資料第2号を御覧ください。

今月27日に、アジア原子力協力フォーラム(FNCA)の上級行政官会合、翌28日に第24回大臣級会合をタイのバンコクにて、ハイブリッド形式で開催いたします。

FNCAは、我が国が主導するアジア地域の原子力技術の平和的で安全な利用を進めるための協力フォーラムであり、毎年、大臣級をはじめとした各種会合を開催しています。

上級行政官会合の議長は徳増審議官、大臣級会合の共同議長は上坂委員長及びタワッチャイ タイ原子力技術研究所長となります。

上級行政官会合、大臣級会合には、玉田コーディネーター及び和田アドバイザーが出席予定です。

大臣級会合について、日本時間28日火曜日11時から14時まで、報道機関に公開して実施いたします。

具体的には、開会セッション、IAEA等による基調講演、各国の代表による円卓会議の

3つが公開の議題となります。円卓会議の議題は、「人間の健康と医療福祉における原子力科学の貢献」です。大臣級会合の次第については、後日、報道機関の皆様に御案内いたします。

以上、お知らせでございました。

続けて、最後に、今後の会議予定について御案内いたします。

次回の定例会議につきましては12月5日火曜日14時から。場所はここ、中央合同庁舎8号館6階623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。

以上です。

(上坂委員長) ありがとうございます。

その他、委員から何か発言ございませんでしょうか。

(佐野委員) ございません。

(上坂委員長) では、御発言ないようですので、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。