

原子力発電所等女性運転員・技術者と原子力委員会との意見交換

1. 日時：令和6年7月17日（水）13:00～16:00
2. 場所：中央合同庁舎8号館8階 特別中会議室
3. 出席者

事業者側 電力会社等の女性運転員(含経験者)・技術者12名、原子力安全推進協会
原子力委員会側 座長：岡田委員、オブザーバ：上坂委員長、直井委員、事務局職員

4. 議事概要

原子力分野でのダイバーシティを推進している岡田委員の発案で、原子力発電所等で運転員等の現場勤務に従事する女性(ないし経験者)に参集いただき、意見交換会を開催した。開催に当たっては、同種の意見交換会の経験のある一般社団法人原子力安全推進協会(JANSI) 殿にご支援をいただいた。

3時間に及んだ意見交換は非常に活発で、女性であるが故に苦勞した経験、キャリア形成において検討すべき課題や有用な知見等が浮き彫りとなった。特に、原子力特有の課題である、線量限度、放射線管理区域入域時のチェンジングエリア(更衣室)の問題は、多くの参加者で共有されていた。以下に、浮かび上がったトピックスごとに、述べられた経験談、意見等を4. 1以降に整理して示す。

座長の岡田委員からは、このように「声を上げる」ことが重要であり、自分たちはそれをしっかりと受け止め、改善するよう努力していきたいので、このような取り組みは継続していきたいとの表明があり閉会した。

なお、下記に示す個別の発言は、特定の出席者一人の発言を表したものではなく、同じトピックスについて発言した複数の出席者の発言を一人の発言のようにまとめているケース、内閣府として入手した関連情報を追記しているケースもある。その点は、ご理解をいただきたい。

4. 1 キャリア形成関連

(1) 線量限度等、女性特有の制約

- ・ 1999年に労働基準法の「女性保護」が撤廃される前までは、女性は3交替勤務の運転直には入れなかったが、現在は入れるようになり運転員(研修員)を経験する女性も多くなった。女性抜きでは班編成にも苦勞するケースも出てきている。
- ・ 電離放射線障害防止規則の定めから「妊娠する可能性がないと診断された女性」でないと、緊急作業時における被ばく限度が解除できないため、シビアアクシデント(SA)対応要員になれない。運転員とSA要員は兼職するのが普通であり、事業者によっては発電所長、運転管理部長、当直長になるには正規運転員の経験が必要としている。また、当直長になるには正規運転員の経験が必要。法令が、若い女性のキャリアを積む機会を阻んでおり、年齢に達していても診断書を提出する

ハードルは低くない。これを悲観して退職する女性もいる。この種の意見交換会では、毎回、この話題が最も盛り上がりを見せる。

- ・ 前記の制約から、運転員と SA 要員を分けるケースも出てきているが、SA 要員とまらない場合 1 名とはカウントされずプラスで運転員を配置することになるので、モチベーションが上がらず運転員からの異動を希望したというケースもあった。線量限度によって将来の昇進の道が閉ざされるということがあり、モチベーションにも大きく影響する。
- ・ SA 時のモニタリングは不可でも、シルトフェンス張り等で貢献できる可能性もあるが、力仕事も女性には不利。資格取得・力量付与の点でも不利さが明らかとなっており、意識調査等の必要性を感じている。
- ・ 妊娠可能な女性を放射線から特別に保護する理由は、胎児を保護するためであり、女性の放射線耐性が低いわけではない。医師の診断まで求められると、夫との相談等も必要となる場合もあり簡単ではない。
- ・ 一部の事業者では、緊急作業従事者は AED 使用の訓練もあるが、女性に配慮した AED の使い方が周知されていないことで、服を脱がされてもいいか等、セクハラ発言が出る場合がある。

(*)<https://aed.yagami-inc.co.jp/column/column/aed-woman/> 他にも多数情報あり

(2) ロールモデル

- ・ 現在の職業を選んだ際に仰ぎ見たロールモデルは、同業で働いていた父、おじ等の男性である。
- ・ たまたま、家族構成や親族が近くに住んでいることで家事や育児のサポートがあり、サイト勤務のまま上位職に昇任できたが、これをロールモデルとしないよう部下に指導している。
- ・ 女性登用が叫ばれるようになり、矢面に立たされるケースが増えたことで、肩肘を張ったキャリアを過ごしてきたがそれで良かったのか、子供に対して申し訳なく後悔する面もある。
- ・ 人事を決めている役職者の大半は、単身赴任をバリバリこなしてきた男性であり、育児の実情を理解せず、自分をロールモデルにしているのが問題ではないか。育児を経験していない男性には育児が命に直結するものという理解がないことが多い。
- ・ ハラスメントを気にして、大事な時期にしっかり働けという指導を躊躇する男性管理職もみられるが、残業が必要なことは理解されるべき。子供に対する後ろめたさは、別の時に取り返すこともできるとの意見もあった。
- ・ 管理職昇任直前に育児と両立しながらの高残業を経験した。その時、なぜできないと言わなかったのか、当時の上司はどう考えていたのか、振り返ると不思議に感じる。これはロールモデルにはならない。今は、できない時にはできないと自ら声を上げられるようにしてほしいと思うとの意見があった。原子力業界はそもそ

も残業が多すぎる。

(3) その他

- ・ 現職に就いたきっかけが、専門性という観点で原子力への強いこだわりのあるケースや火力を志望したが原子力に配属されたケースなど、様々であるのは男性も女性も同じ。
- ・ 事業者によっては、運転員として女性を組み込むことを忌避し、女性運転員が極端に少ないというケースもある。
- ・ 運転員経験者は、保安規定管理、電気必修、品質マネジメント・安全文化、教育・力量管理、放射線管理、広報など、多様な職種をローテーションしているケースが多い。
- ・ 就職に当たって電力会社を選択した理由として、地元志向、安定志向を挙げるケースは多い。

4. 2 ワークライフバランス関連

(1) 育児勤務等、多様な働き方への支援

- ・ 家族構成上、3交替勤務に入ることが難しくなったため、サイト勤務から本店でのフルタイム勤務に配属替を希望して認められた。
- ・ 夫が同じ職場にいて、残業日を分担できるメリットを感じているケースがある一方、夫婦が同じサイトで勤務することが原則禁止というケースもあり、事業者によって方針がまちまちのようにも見える。
- ・ 子育て中に夫の転勤で、別居しなければならず、ワンオペで育児をするのは非常に大変である。発電所が僻地にあることで育児はさらに大変になる。
- ・ 同じ職場での夫婦共働きの場合、緊急呼出しがあった際に子供を残して両方が出社することが難しく、非常に後ろめたい気分になるとの意見があったが、会社側も事情は十分考慮すべきなので後ろめたさを感じる必要は全くなく吹っ切ることも必要との励ましが複数あった。
- ・ 入社時点で運転サイト勤務でも、本店勤務、建設サイト勤務と、行き来する段階で、段々と女性が減ってきてしまう。結婚・出産で職場を離れ、復帰することなくそのまま辞めてしまう人はなくなる。
- ・ 男性への子育てサポートを手厚くすることで、女性も働きやすくなるという声がある一方で、育児休暇を取る男性は会社からの指示で取らされているようにも見える、育児を手伝わない育児休暇になっているのではないかと声もある。
- ・ 制度を頭では理解していても心からは納得していない男性上司もいる。生理の重さの個人差が分からない、子どもの発熱等により早めに切り上げて帰ろうとしたり休暇を取ろうとしたりすると、表向きは了解していても本音は嫌がっているように見えるというケースもある。
- ・ 子育て支援の必要性は、子供の成長段階で変わるので、その時々に合わせて対応

していくしかないし、会社もそうして欲しいという意見があった。

(2) 遠隔地勤務への配慮

- ・ 近隣に産婦人科など、婦人科医療施設がないというケースがあった。一方、会社側が希望調査をとり、移動式の乳がん検診車と子宮がん検診車を入れてくれたというケースもあった。
- ・ 原則通勤バス利用で、マイカー通勤が認められておらず、子供への対応で緊急に帰宅する必要がある場合に非常に困るというケースがあった。

4. 3 職場環境関連

(1) チェンジングエリア等服装関連

- ・ 管理区域入域時や、区分が変わる際のチェンジングエリアの男女の区分けの程度は様々で、電子施錠になっているケースがある一方、男性更衣室を通り抜けて女性更衣室に入らなければならないケースもあり、男性がパンツ1枚の状態であるのが目に入ったり、女性が薄着でいる状態が若干見られてしまったり、女性更衣室の鍵を受け渡すチェッカーが男性であるというケースもある。施設建設時点の状況から大掛かりに変更するのは困難ではあるが、声を上げることで改善したケースもあるので工夫してほしい。
- ・ 生理時に作業服を汚してしまう経験などから、汚れが目立つ薄い色合いから目立たない濃い色にならないか、年一回の社長との懇談会時に相談し、運用のため現在、準備段階である。本件は、電事連を通じて全電力にも共有された。また、これを踏まえ、管理区域作業服も同様に濃い色とする準備も進めている

(2) 男女構成比

- ・ 女性比率が極端に少ないと、生理休暇等は非常に取りづらいなどの職場環境は改善されず、更に女性が減るという悪循環に陥る。
- ・ 男女構成比が半々くらいになると女性同士での話がしやすくなり、苦労も癒される。職場を越えた女性のネットワーキングも有効と思う。
- ・ 女性比率が高くなると、職場の雰囲気明るくなり、ワークライフバランス関連の発言もしやすくなることを実感した。
- ・ 子供を持って働く女性技術系社員が少ないと、上司になる男性も対処の仕方に悩むようである。
- ・ 火力で働く女性技術者との懇談会がある。原子力特有ではない共通の悩みも多いので有効と感じている。

4. 4 積極的な女性活用の視点

(1) 女性視点による安全性向上

- ・ OECD/NEA のジェンダー・バランス改善活動は原子力安全の人的側面というカテゴリで進められている。細かな気づきや細かな改善は女性が得意な分野。

- ・ 運転業務はマルチタスクであり、女性是一般にマルチタスクが得意なので、平時の安全性は女性活用で向上すると思う。SA 対応で女性が排除されるのでは、その意味でも有害。
 - ・ 女性だけのパトロールを実施しているケースがある。女性目線で現場に行って、男性が見つけられない、ねじ・油じみ・ドアストッパー等の改善箇所の発見に至っている。
 - ・ 女性活用が安全性向上につながるという意識には、まだ、世間が到達していない。数値を伴うようなエビデンスが必要ではないか。
- (2) その他
- ・ 女性が現場で革手袋を使用するようになったが、小さなサイズのものがなかったので購入してもらえた。男性にも手の小さい人はいたはずだが、女性が声を上げたことで安全性向上に寄与できたのではないか。
 - ・ 女性が活躍するには、女性社員には生理休暇や育児支援の制度を利用することへの後ろめたさを感じる必要がないということ、現職の男性管理職及び将来の管理職候補生には生理や育児環境の個人差等について、教育などによりしっかり認識したうえで、適切に配慮してもらうことが必要。

以上