



原子力機構における男女共同参画推進に係る取組について

平成22年 10月

平成24年 6月(更新)

平成27年8月(更新)

機構内の既存人材の最大限の活用、機構外からの優秀な人材の確保に向け
男女共同参画の推進への積極的な取組が必要

○男女共同参画推進規定の制定(平成19年2月)

「男女共同参画の推進について(18(達)第48号)」

【第1条(目的)】

- ・機構における男女共同参画の推進についての基本理念等を定め、もって機構として男女共同参画社会の形成の促進に寄与

【第3条(責務)】

- ・機構は、基本理念に則り、事業活動を行うに当たって男女共同参画を推進し、国等が実施する施策へ積極的に協力するよう努める
- ・職員は、あらゆる分野において男女が共に責任を担い、互いに協力するとともに、男女共同参画の推進に資する行為を行うよう努める

○男女共同参画推進体制の整備(平成19年2月)

* 女性職員の積極的起用

○第1期男女共同参画推進目標の策定(平成20年3月)

○第2期男女共同参画推進目標の策定(平成22年10月、平成23年6月、平成24年6月更新)

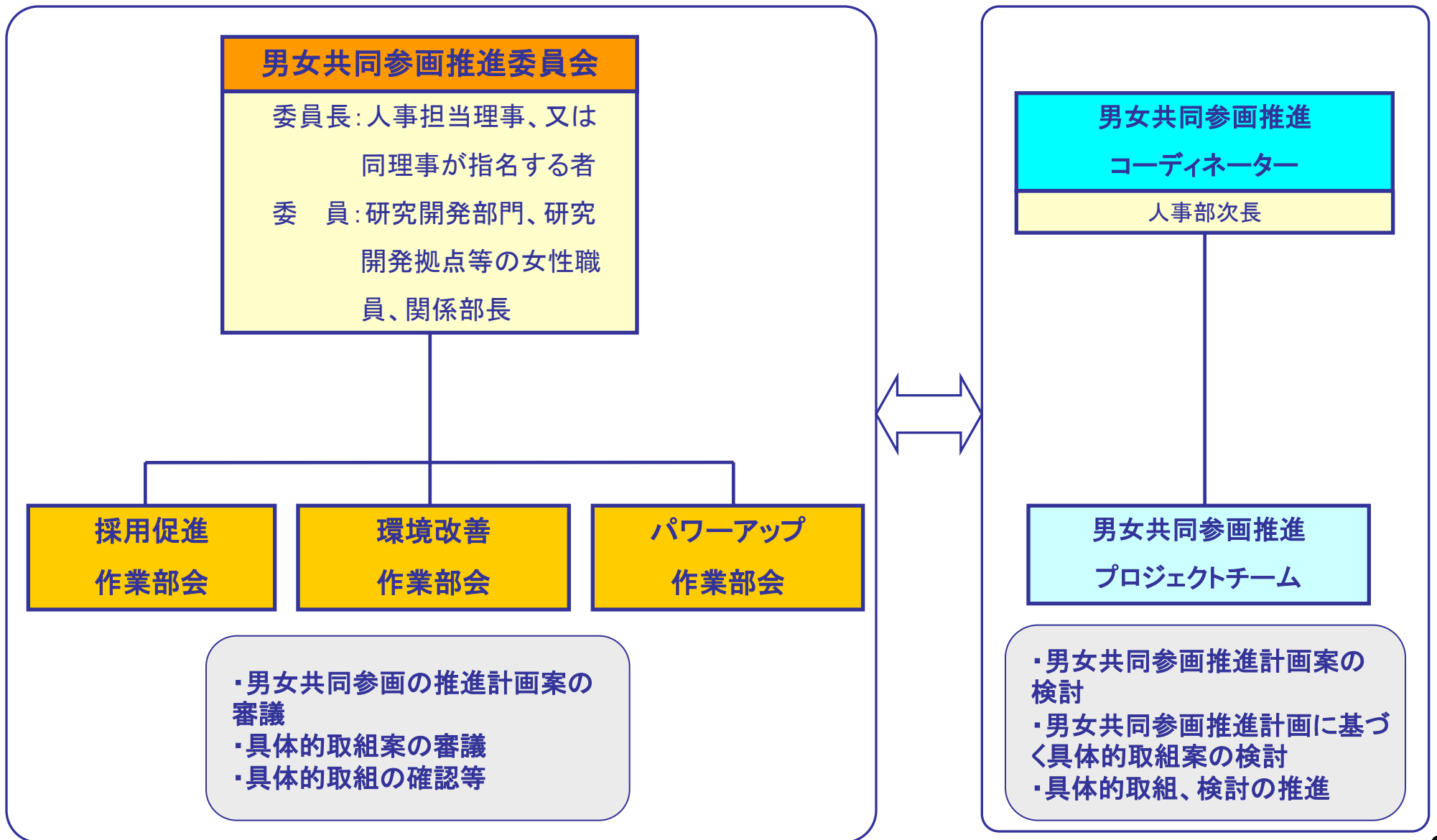
○第3期男女共同参画推進目標の策定(平成27年8月)

男女共同参画社会基本法
⇒男女共同参画基本計画

第4期科学技術基本計画

男女雇用機会均等法

機構における男女共同参画推進体制



推進目標の策定趣旨

機構が、「原子力の未来を切り拓き、人類社会の福祉に貢献する」というミッションの実現に向け、国民の理解を得ながら、その負託にこたえつつ、我が国唯一の総合的原子力研究開発機関として世界の原子力研究開発をリードしていくためには、人材(すなわち発想及び思考)の多様性を尊重し、これを最大限いかすことが必要であり、多様な人材としての女性活用に戦略的かつ積極的に取り組むことは、機構全体の活力の向上及び維持の観点からも、極めて効果的である。

このためには、男女を問わず、役職員一人一人が、自分らしく、生き生きと働くことができるよう、それぞれの立場で、自ら考え、行動していくことが何より重要である。

このような観点から、「機構における男女共同参画の実現」を重要な経営課題としてとらえ、第1期中期目標期間に男女共同参画推進目標を策定し、第2期中期目標期間まで、女性職員の採用及びキャリア育成を始め、必要な制度及び職場環境の整備・充実等に積極的取り組み、在籍者、管理職の女性の割合ともに向上したところである。

男女共同参画の取組は女性のみ焦点が置かれがちだが、男性の意識向上なくしてはこれ以上の進展は望めない。男女共同参画の一翼を担う「女性活用」の観点からも、男性に焦点を置いた男女共同参画の在り方を再考し、実現していくことが重要である。また、個々人の満足度向上のため、育児・介護等に関し、これまで立ち上げた制度を充実させ、男女ともに制度の利用促進・満足度の向上を図っていく必要がある。

事業はヒトがいてこそ成り立つものである。優れた人材の確保・育成、個々人の満足度向上により、「働きたい」職場の構築を目指し、男女共同参画の更なる推進を図るため、男女共同参画推進委員会の三作業部会(「採用促進作業部会」、「パワーアップ作業部会」及び「環境改善作業部会」)における検討及び男女共同参画推進委員会における審議を経て、第3期中長期目標期間における男女共同参画推進目標を取りまとめた。

これらの目標達成のため、中長期的視点の下、継続的かつ着実な取組を進めていくこととするが、内外の情勢が大きく変化した場合等には、適時に目標を見直す。

【目標1】女性職員の採用促進

職員の採用の維持・拡大に向けた取組を強化し、大卒以上の採用において、研究職、技術職の女性応募比率及び採用比率の努力目標をともに15%以上とし、「多様な人材」としての女性の応募拡大及び確保を図る。

【取組事項】

- 採用活動において、機構の男女共同参画の推進について積極的にPRする。
- 理工系学部のある女子大学等、採用活動の対象範囲を拡大する。
- 学会女性会員及び女性ネットワーク組織へのアプローチ、働きかけ等に取り組む。
- 機構HP及び採用情報サイトに機構での「女性職員の活躍」「男女共同参画推進」等を掲載する。

【目標2】女性職員のキャリア育成

ロールモデルを活用した研修等を継続的に行い、女性職員の活用に係る理解促進や、女性職員のキャリア形成に対する意識付け・意識向上を図る。

【取組事項】

- 女性職員のキャリアコンピテンシー(自律的なキャリア形成力)の向上、成長支援等のため、メンター制度を継続して実施し、また、女性職員のロールモデル活用を図る。
- 男女共同参画推進への理解促進及び女性職員の意識付け・意識向上に向け、女性職員や管理職を対象とした研修等を実施する。
- 女性職員の在籍年数を延ばすための取組を行う。

【目標3】職場環境等の整備

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の両立)のための支援策を拡充し、各制度の更なる理解と利用促進を図る。

【取組事項】

- 制度利用者だけでなく所属長への説明、広報誌やイントラの活用等により情報発信力を強化する。
- 階層別研修や意見交換会等の男女共同参画推進及びワーク・ライフ・バランスに関する議論の場を増やす。

【目標4】男女共同参画に係る理解促進

講演会、意見交換会等を継続的に実施し、男女共同参画に対する機構内における意識を高め、更なる理解促進を図る。

【取組事項】

- 機構内において、男女共同参画推進に対する認識度の更なる向上を図るため、講演会、意見交換会等を実施する。
- 階層別研修等あらゆる機会を通して、男女共同参画推進に関する取組等について説明を実施し、特に管理・監督者等への意識付けを図る。
- 各拠点に、男女共同参画推進に係る周知及び啓蒙活動を展開する。

男女共同参画基本計画

○新たな取組を要する分野として「科学技術」を取り上げる

- ・女性研究者の採用機会等の確保、勤務環境の充実

⇒ 各研究組織毎に、当該分野の博士課程(後期)における女性割合等を踏まえつつ、
自然科学系全体の女性採用目標25%(工学系15%、理学系20%、農学系30%、保健系30%)

- ・科学技術に係る政策・方針決定過程への女性の参画
- ・女子高校生等の理工系分野への進路選択の支援

第4期科学技術基本計画

○女性研究者の活躍促進

- ・大学、研究機関において、女性研究者の積極的採用・昇進、意思決定への参画推進
- ・各研究組織毎に、当該分野の博士課程(後期)における女性割合等を踏まえつつ、
自然科学系全体の女性採用目標30%(工学系15%、理学系20%、農学系30%、保健系30%)
- ・競争的資金等において、出産・育児等に伴う一定期間の中断や期間延長等を認める等、研究と
出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充
- ・柔軟な雇用形態や、人事及び評価制度の確立、研究サポート体制の整備等
- ・モデルとなるような取組を行う機関への支援