

# 男女共同参画推進目標について

第1期：平成23年3月（策定）

第2期：平成22年10月（策定）

平成23年6月（更新）

平成24年6月（更新）

第3期：平成27年8月（策定）

## 1. はじめに

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・充実等に積極的に取り組み、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には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、「働き続けたい」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。



## 推進目標(1) 女性職員の採用促進

### 【目標】

○優秀な職員の採用の維持・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。

・男女関係なく、優秀な職員の採用が第1の原則であるが、優秀かつ多様な人材を確保するためには女性職員の採用が不可欠であり、できる限り多くの女性に応募してもらい、結果として採用比率の向上が図られることが望ましい。

・「15%」とは、政府の女性研究者採用目標値(自然科学系)工学系の値であるとともに、機構の大卒・新卒採用の主な対象となる工学系大学院生における女性比率である。

以上のことから研究職・技術職の女性採用比率の努力目標値は15%以上とし、優秀な女性職員の確保に向けた取組を継続的かつ積極的に展開する。なお、努力目標値は、女性の応募者拡大を目指す方策について、有効性の分析のための指標とし、応募状況や社会情勢から総合的に評価して、次年度への方策の検討・実施に反映するために用いるものとする。

### 【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】

○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。

- ・これまで実施してきたメンター制度、パワーアップ研修等は、一定の成果を上げてきているが、継続して実施することにより、女性職員のキャリアコンピテンシー(自立的なキャリア形成力)の更なる向上を図る必要がある。
- ・女性職員において、管理職のロールモデルが少ないことから、機構内のみならず外部にも目を向け、女性管理職を計画的に育成する施策、女性職員の在籍年数を延ばすための施策を検討し実施する必要がある。
- ・女性職員のみでなく、管理職を対象とした研修等を実施するなど、女性職員のキャリア形成に対する更なる意識付けを図る必要がある。

### 【取組事項】

- 女性職員のキャリアコンピテンシー(自立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】

○ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭生活の両立)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。

- ・平成19年12月に策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」では、「国民一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を目指すことが示されている。
- ・男女の別にかかわらず、職員一人一人が、能力と意欲を持って、仕事と生活を調和できるような環境を整備し、実現することは、機構の活力の維持及び向上にとって重要な課題の一つであり、各制度の整備、見直し、改善等を図ってきたところである。  
第3期中長期目標期間においては、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、各制度の見直し、改善等により支援策を拡充するとともに、各制度の更なる理解促進及び意識向上に取り組んでいく。

### 【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】

- 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。

・階層別研修での男女共同参画推進に係る取組についての認識度は、80%を超えており、一定の理解及び啓蒙が進んでいるが、更なる男女共同参画の推進に向け、引き続き、本部及び各拠点において、講演会、説明会等の継続的な企画、実施等により、機構全体への更なる理解促進を図る必要がある。

### 【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。

# 參考資料

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