

# 原子力業界におけるジェンダーバランスへの挑戦

## Challenges toward Gender Balance in the Nuclear Industry

高木 利恵子 (Rieko Takaki)\*<sup>1</sup>

**要約** “ジェンダー平等”は、基本的人権であるだけでなく平和かつ豊かで持続可能な世界に必要な基盤だとして、SDGsの目標の一つに掲げられている。男性に対する女性の割合を示すジェンダーギャップ指数の日本の値は0.656と156か国中120位である。トップクラスにある「教育」も、大学で学ぶ分野によっては男女で偏りがあり、大学の学生に占める女性の割合は工学部で15.7%、理学部で27.8%と、原子力分野の専門職と関係性が強い学部は女性の割合の低さで1、2位を占めている。また、日本原子力学会の女性正会員の比率は4.6%（2020年度）という現実からしても、原子力は職業として女性に“選ばれにくい”分野の代表格の一つであると考えられる。原子力分野が女性に選ばれにくいことは世界的にも同様の傾向である。本稿では原子力関連の国際機関・組織であるOECD/NEAやIAEA, WiNによる、アンケート調査や採用活動、メンタリングワークショップ等といったジェンダーバランスへの取り組みについていくつか紹介する。

**キーワード** 原子力産業従事者, ジェンダーバランス, ジェンダーギャップ

**Abstract** Gender equality is one of the goals of the SDGs, not only as a fundamental human right, but as a necessary foundation for a peaceful, prosperous and sustainable world. Japan ranks 120th out of 156 countries with a gender gap index of 0.656. This result and the fact that the percentage of female members of the Atomic Energy Society of Japan was 4.6% (in FY2020) show that the nuclear field is one of the representative fields that women tend not to choose as a career. The same is true worldwide. This paper introduces some of the efforts of international nuclear-related organizations such as OECD/NEA, IAEA and WiN to promote gender balance in the nuclear industry, such as surveys, recruitment activities and mentoring workshops.

**Keywords** nuclear industry workers, gender equality, gender gap

### 1. はじめに

言うまでもないが、“ジェンダー平等”は、基本的人権であるだけでなく平和かつ豊かで持続可能な世界に必要な基盤だとして、SDGsの目標の一つに掲げられている。

男性に対する女性の割合を示すジェンダーギャップ指数の日本の値は0.656と156か国中120位である。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低く、平均に届いていない。トップクラスにある「教育」も、大学で学ぶ分野によっては男女で偏りがあり、大学の学生に占める女性の割合は工学部で15.7%、理学部で27.8%と、原子力分野の専門職と関係性が強い学部は女性の割合の低さで1、2位を占めている。しかし、

OECDによる15歳時点における学習到達度調査では、科学的リテラシーと数学的リテラシーとも1位の日本の男性に対し、日本の女性もそれぞれ3位と2位となっている（内閣府男女共同参画局, 2022）。このことから、日本の女性と男性の科学や数学についてのリテラシーは15歳時点では有意な差はなく、専攻選択の時点で進路が分かれていることが読み取れる。また、「経済」の指数で女性の割合が低いことにも関連がありそうだが、原子力業界との関わりが深い日本原子力学会の女性正会員の比率は4.6%（日本原子力学会ダイバーシティ推進委員会, 2021）という現実からしても、原子力は職業として女性に“選ばれにくい”分野の代表格の一つであると考えられる。

原子力分野が女性に選ばれにくいことは世界的に

\*1 (株)原子力安全システム研究所 社会システム研究所

も同様の傾向がみられる。本稿では原子力関連の国際機関・組織によるジェンダーバランスへの取り組みについていくつか紹介する。

## 2. 事例

### 2.1 OECD/NEA

#### (経済協力開発機構/原子力機関)

原子力分野を含む科学、技術、工学、数学（STEM）分野で依然として女性の割合が低いというジェンダーギャップは、安全で効率的な原子力技術達成に大きな影響があるとの懸念から、NEA加盟国は原子力分野のSTEM職でより多くのそして多様な女性が活躍することを目標に掲げている。

NEAが2021年にジェンダーバランスの改善支援を目的としてアンケート調査（32か国の原子力部門で働く女性や17か国の96の原子力関連組織の女性8,000人が対象）を実施したところ、原子力分野の、特にSTEM職では女性の割合が低く職位が上がると更に低いこと、給与データなどの主要な指標において女性と男性とで格差があること、が確認された。

NEAでは各国の政府高官や産業界、研究機関、学界の専門家からなるタスクグループを結成しており、タスクグループはこの調査結果を踏まえた実践的で国際的な政策を2022年中に提言する予定である（NEA, 2022）。

またNEAは、原子力分野におけるジェンダーバランスの推進と女性リーダー育成のため、STEMキャリアに関心のある女子学生や若手専門家を国内外の先輩女性とつなぐメンタリングワークショップを行っている。2017年以降、5か国で12回のワークショップが開催され、日本でも“Joshikai”と称したワークショップが千葉や福島等で2021年までに5回、2022年にも1回が予定されている。

### 2.2 IAEA（国際原子力機関）

IAEAでは、ジェンダー問題については2000年代初期から問題意識を持ち、具体的に取り組んでいる。Carninoら（2002）によると、2001年7月1日当時、IAEA事務局の女性職員は全体の41.9%を占めるものの、専門的上級職になると17.6%に過ぎなかった。そこで女性登用不足の根本的な原因を究明

するためのアンケート調査や、出張の機会を活かした細やかなリクルート活動、若手科学者の訓練を支援するフェロウシップやロールモデルを提供するメンタリングプログラムの設置などを行った。また、各部署長はそれぞれが担当するプログラムや会議体で出席者、議長、選出された専門家における女性比率を高めるために取られた措置について、毎年事務局長に報告する義務を負ったとのことである。

最近の取り組みでは、“Gender at the IAEA”というWebコンテンツを設けたり、事務局長が総会でジェンダーバランスへの取り組みを隔年で報告したりしているように、2025年までに専門的上級職における男女平等を達成させるべく、専門的上級職への女性の応募を増やす特別措置を2020年5月に採択している。その措置とは、例えば、応募要項の職務説明ではジェンダーに中立的な言葉を用いる、採用面接に女性の出席を増やす、応募を促す戦略的かつ的を絞った働きかけを行う等、女性候補者が応募し、選考過程で競争力を発揮できるようにとられたものである。他にも加盟国への働きかけ、専門的経験を持つ様々な地域の1000人以上の女性への応募の奨励、SNSの活用、国際的・科学的な求人サイトへの掲載などの具体的なアクションに取り組んできた結果、2021年6月1日までの2年間における専門上級職の女性比率は過去最高の35.0%にまで達した（IAEA, 2021）。

また2020年3月には原子力分野における女性の数を増やすことを目的に、マリー・キュリー博士の名を冠した助成金制度“Marie Skłodowska-Curie Fellowship Programme”（MSCFP）を設立した。MSCFPは二つの要素からなっており、一つは認定大学で原子力科学技術、原子力安全・セキュリティ、核不拡散の研究を学ぶ修士課程の奨学金で、もう一つは12カ月以内のIAEAでの有給のインターンシップとなっている。毎年100名程度の学生に奨学金を授与し、将来、原子力の分野で国際的な活躍が期待できる人材育成にも取り組んでいる。

### 2.3 Women in Nuclear（WiN）

WiNは、原子力・放射線利用の分野で働く女性の国際NGOである。世界規模で活動するWiN-Global（WiN-G）は、近年、気候変動対策における原子力の役割について発信するほか、ジェンダーバランスのための活動に力を入れている。例えば、

35才以下の会員からなるWiN-G Young Generationを2021年に設立し、若い世代の柔軟でダイナミックな発想やSNS発信力を原子力関連の職業への関心を高めることに活かしている。また、原子力関連の職業に関心を持っている学生やその職業に就いた若手に対しては、NEAやIAEAと連携してメンタリングイベントに参加し、先輩専門家として助言や指導を行っている。2022年も5月に日本で開催した第29回WiN-G年次大会において、NEAとメンタリングワークショップを共催したところである。

WiN-JapanもWiN-Gの支部として、2000年の設立より直接対話による草の根活動に取り組んでおり、近年その対象は女子高生や大学生が中心となっている。大学生との交流においては、原子力や放射線利用の分野で働く会員が、幅広い職種があることやワークライフバランスの経験を紹介することで、女子学生だけでなく男子学生にも関心や理解を高めってもらうことに取り組んでいる。

### 3. 結びに

安全性の向上を含む原子力技術の持続的な発展には、人材の確保が不可欠なことは言うまでもない。そこには数もさることながら柔軟な発想や多様な視点が重要で、ジェンダーバランスに挑むことはその両者を叶えるための一つの方策である。各国際組織における取り組みの事例から学んだのは、ジェンダーバランスを達成するにはかなり具体的な施策やそれを推進する強いリーダーシップ、また粘り強さや根気も必要だということである。日本の原子力業界においては、例えば日本原子力学会のダイバーシティ推進委員会が同会の男女共同参画を含むダイバーシティ推進のための方針や施策を提言し活動しているが、身の回りを見渡すとジェンダーバランスの実現にはまだ程遠い。

INSS（原子力安全システム研究所）においては、研究員のWiN活動やWiN-Japanの賛助組織としてのサポートなどを通して、業界のジェンダーバランス状況に意識を持ちつつ、可能なものから研究テーマ等に反映していければよいと考えている。

### 参考文献

- 内閣府男女共同参画局（2022）. 女性活躍・男女共同参画の現状と課題.
- 日本原子力学会ダイバーシティ推進委員会（2021）. 会員数の推移.  
 〈<http://www.aesj.or.jp/~gender/proposal.html>〉（2022年6月15日）.
- NEA（2022）. NEA task group working on improving gender balance in the nuclear sector（2022.2.17）.  
 〈[https://www.oecd-nea.org/jcms/pl\\_65886/nea-task-group-working-on-improving-gender-balance-in-the-nuclear-sector](https://www.oecd-nea.org/jcms/pl_65886/nea-task-group-working-on-improving-gender-balance-in-the-nuclear-sector)〉（2022年6月15日）.
- A.Carnino, B.Young, S.Nemethyova（2002）. THE GOAL OF GENDER BALANCE. IAEA BULLETIN, 44-2, 54-56.
- IAEA（2021）. Peassonnel Women in the Secretariat. GOV/2021/38-GC（65）/19.