

# 職業選択に資する情報

## (令和5年度実績)

原子力規制委員会 女性職員活躍・ワークライフバランス推進本部

# 職員の採用

## 新規学卒者の採用

### 新規学卒者採用数<sup>※1</sup>の推移

	令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	人数	うち女性	人数	うち女性	人数	うち女性	人数	うち女性	人数	うち女性
総合職 <sup>※2</sup> (事・技)	4	0	2	0	2	1	5	2	2	1
一般職 (技術系)	7	4	8	4	7	2	15	5	12	4
一般職 (事務系)	7	3	14	4	14	5	17	11	21	6
研究職	4	3	5	2	3	1	3	0	3	1
合計	22	10	29	10	26	9	40	18	38	12

※1 当該年度の採用内定から翌年度の4月1日までに採用した人数

※2 令和5年度より総合職は技術系のみ（事務系は環境省人事グループとして統合して採用）

総合職・一般職試験に加え、原子力規制庁独自に「原子力工学系職員採用試験」「研究職選考採用試験」を実施し、毎年30～40名程度を採用したいと考えています。

# 職員の採用

## 新規学卒者の採用(2)

### 女性職員の採用割合の推移

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
45.5%	34.5%	34.6%	45.0%	31.6%

※原子力工学系職員採用試験、研究職選考採用試験を含んだ全数の割合

※当該年度の採用内定から翌年度の4月1日までに採用した人数に基づく

令和5年度の新規採用者全体では目標とする35%には届かなかったものの、これまで女性の応募者がやや少ない傾向にある技術系職員においては、35.3%となりました。

引き続き、原子力規制庁では性別や専攻にこだわらない人物本位の採用を行っておりますので、皆さんの積極的な応募をお待ちしています。

# 職員の採用（２）

## 経験者の採用

原子力規制行政の充実・強化を図るため、実務経験者の採用を継続的に行っています。配置は経歴や専門性を踏まえて決定します。

### 採用した女性職員の業務の例

#### （技術系職員）

- 新規規制基準に基づく安全審査
- 核物質の管理等に係る I A E A 査察対応
- 規制基準の策定のための調査・研究業務 など

#### （事務系職員）

- 法務、広報、会計
- 人材育成のための研修に係る業務 など

# 女性職員の登用の状況

## 役職段階に占める女性職員の割合

指定職級	課室長級	課長補佐級	係長級
0%	6.3%	9.9%	24.2%

(令和6年4月1日時点)

令和6年4月1日時点の全職員における女性割合は約17.4%です。

原子力規制庁は設立時の人員構成などから、課室長級以上の女性職員はまだ少ない状況です。

将来に向け、能力・意欲のある女性職員に対し、人事評価に基づく適切な昇格を行うとともに、研修受講や国際機関への派遣等の機会の付与など、積極的な女性登用を進めています。

# 仕事と家庭の両立

## 育児休業取得率

(令和6年3月31日時点)

女性	男性
133.3%	125%

## 取得期間の分布状況 (令和6年3月31日時点)

取得期間	女性	男性
1月以下	0%	33%
1月超3月以下	0%	33%
3月超6月以下	0%	17%
6月超9月以下	0%	17%
9月超12月以下	30%	0%
12月超24月以下	10%	0%
24月超	60%	0%

職員のワークライフバランス推進の一環として、国家公務員の妊娠・出産・育児などに係る両立支援制度を利用しやすい職場づくりを進めています。

このほか、フレックスタイム制やテレワーク等の制度利用推進及び環境整備に取り組んでいます。

# 仕事と家庭の両立

## 男性の配偶者出産休暇等取得率

(令和6年3月31日時点)

	取得率	平均取得日数 (実際に取得した者の 平均日数)	平均取得日数 (取得可能な者全 体での平均日数)
配偶者出産休暇	100%	1.8日	1.8日
育児参加のための休暇	75%	3.5日	3.5日
両休暇合計5日以上取得	50%	5.5日	5.5日

男性職員の育児休業取得や配偶者出産休暇等の取得への意識も定着してきています。計画的な休暇取得促進のための周知を行うなど、職場として職員をサポートする取り組みを行っています。

# 職員の給与の男女の差異

## 1. 全職員に係る情報（令和5年度実績。令和6年6月公表。）

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	78.4%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	80.8%
全職員	74.3%

# 職員の給与の男女の差異

## 2. 任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

(令和5年度実績。令和6年6月公表。)

### (1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
指定職相当	—
本省課室長相当職	103. 1%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	96. 1%
係長相当職	94. 7%

\* 役職段階の考え方は以下のとおり。

指定職相当（一般職給与法の指定職俸給表（1号俸から8号俸）が適用される職員）、本省課室長相当職（同法の行政職俸給表（一）7級から10級相当職の職員）、地方機関課長・本省課長補佐相当職（同俸給表5級及び6級相当職の職員）、係長相当職（同俸給表3級及び4級相当職の職員）

# 職員の給与の男女の差異

## 2. 任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

### (2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	77. 5%
31～35年	90. 3%
26～30年	104. 3%
21～25年	103. 0%
16～20年	89. 1%
11～15年	94. 8%
6～10年	91. 4%
1～5年	77. 8%

\*勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

# 職員の給与の男女の差異

## 調査結果まとめ

女性の給与の割合が低い理由は以下のとおり。

### 【全体について】

- 任期の定めのない常勤職員の男女比は概ね男性83%、女性17%
- 任期の定めのない常勤職員の平均年齢が概ね男性47歳、女性39歳であることも給与差異に影響している。
- 課室長相当職以上の官職に占める女性の割合が1割未満と少ない。
- 扶養手当の受給者に占める男性の割合が9割以上であることが、給与差異に影響している。

### 【2. (2) について】

- 勤続年数5年以下の区分においては、民間企業等経験を有する中途採用職員（シニアの男性が多い）も含まれており、相対的に給与差異が生じている。

# 女性が活躍できる職場を目指して

- 原子力規制委員会は、規制行政の実施や安全研究の分野には、女性としての感覚や視点も必要と考え、女性の積極的な採用を実施しています。
- 原子力規制委員会では、原子力以外の分野から採用された方の人数が多く、様々な専攻の方が活躍できる職場です。また、研修等を通じて原子力を基礎から学ぶこともできます。
- 原子力規制委員会は比較的新しい組織であり、国家公務員だけでなく、民間企業の出身者など様々な来歴を持つ職員が多く、上司や幹部との距離が近い・垣根の低い、風通しの良い職場です。
- 原子力規制委員会では、男女にかかわらず、フレックスタイム制、テレワークなどが浸透しています。