

# 職業選択に資する情報

平成29年7月

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

### 新規学卒者採用数の推移

		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29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
総合職	(事・技)	4	0	2	1	3	2	4	1
一般職	(技術系)	20	1	11	2	13	2	11	1
一般職	(事務系)	2	0	7	0	1	1	1	0
研究職		7	0	2	0	2	0	3	1
合計		33	1	22	3	19	5	19	3

※平成26年度は、旧原子力安全基盤機構の内定者12名を含む。

総合職・一般職試験に加え、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20～25名程度の採用を想定しています。

# 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

平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
3.0%	13.6%	26.3%	15.8%

※研究職を含んだ割合

技術系職員の割合が高いことなどから、女性の応募者は他省庁に比べてやや低めになっています。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が、その影響があらわれています。

事務系職員をはじめとして、採用者数を全般的に増やしたいと考えています。

# 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例

#### （技術系職員）

- 新規制基準の安全審査
- 核物質の管理等に係る国際機関査察対応
- 規制基準の策定      ○ 国際協力
- 調査・研究業務 など

#### （事務系職員）

- 法務、広報、会計など
- 人材育成のための研修に係る業務

# 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	課長級	課長補佐級	係長級
0%	0.9%	7.6%	24.9%

原子力規制庁は設立時の職員構成等により、管理職級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すすめる取組を始めています。

# 継続就業と仕事と家庭の両立

## 離職率

女性	男性
0%	0.6%

※任期の定めのない職員の辞職者の率

## 育児休業取得率

女性	男性
100%	15.8%

## 男性の配偶者出産休暇等取得率

配偶者出産休暇	94.7%
育児参加のための休暇	84.2%
両休暇合計5日以上取得	78.9%

職員のワークライフバランス推進のための活動の一環として、国家公務員の妊娠・出産、介護などに係る両立支援制度を利用しやすい職場です。

特に男性職員の育児休業取得や配偶者出産休暇等の取得も年々増加しており、平均値を上回っています。

このほか、フレックスタイム制度も定着し、今年度にはテレワークを本格実施しています。

# 女性が活躍できる職場を目指して

- 原子力規制の実施や安全のための調査・研究には、女性としての感覚や視点が重要
- 原子力工学のみならず、さまざまな技術分野が活躍できる総合科学としての原子力分野、また、採用後も継続的に行われる人材育成が充実
- 上司や幹部との距離が近い、風通しの良い職場
- 仕事と生活、育児・介護等の両立を支援する制度を積極的に活用。男女にかかわらず、時短勤務、フレックスタイム、テレワークなどが浸透しつつあり、ワークライフバランスを推進している。
- 様々な来歴を持つ職員とともに、広い視野を持つ組織文化を構築中