

令和7年度 女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第21条関係）

特定事業主名：原子力規制委員会

令和8年7月31日公表

I 職員の男女の給与の額の差異

1. 全職員に係る情報※1、※2

職員区分	男女の給与の差異（令和7年度） （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	81.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	88.5%
全職員	79.1%

※1 非常勤職員を含む全ての職員が対象

※2 定年前再任用短時間勤務、暫定再任短時間勤務等の育児短時間勤務以外の短時間勤務の職員は、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」に含みます。

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

* 国の機関における「任期の定めのない常勤職員」の基本給については、法律に定める俸給表等に基づき決定されており、同一の級・号俸であれば、同一の額となっています。

(1) 役職段階別※3、※4

役職段階	男女の給与の差異（令和7年度） （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	108.0%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	95.5%
係長相当職	97.4%

※3 「指定職相当」の区分において、女性職員が存在しないため「—」としています。

※4 役職段階の考え方は以下のとおりです。

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

(2) 勤続年数別※５、※６

勤続年数	男女の給与の差異（令和７年度） （男性の給与に対する女性の給与の割合）
３６年以上	—
３１～３５年	７９．９％
２６～３０年	１０９．４％
２１～２５年	９４．９％
１６～２０年	９２．３％
１１～１５年	９３．２％
６～１０年	８８．９％
１～５年	７６．１％

※５ 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

※６ 勤続年数別の「３６年以上」の区分において、該当する女性職員が１名のみであり、特定の職員の給与が推測し得ることから、「—」としています。

【説明欄】

○男性に比べて女性の給与の割合が低い理由は以下のとおりです。

【１．全職員について】

- ・「任期の定めのない常勤職員」において、平均年齢が概ね男性４６歳、女性３９歳であり、男性職員の平均年齢が女性職員よりも高いことから、相対的に給与差異が生じています。
- ・「任期の定めのない常勤職員以外の職員」においては、相対的に賃金水準が高い任期付職員には男性職員の割合が高く、相対的に賃金水準が低い事務補佐員には女性職員の割合が高いことから給与差異が生じています。
- ・扶養手当及び単身赴任手当の受給者に占める男性の割合が９割以上であることも給与差異に影響しています。

【２．（２）勤続年数について】

- ・勤続年数「１～５年」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）も含まれていることから、相対的に給与差異が生じています。

Ⅱ 採用された職員に占める女性職員の割合

1. 新規学卒者の採用※7、※8

		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度		令和7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	事・技	2	1	5	2	2	1	3	0	3	1
一般職	技術系	7	2	15	5	12	4	9	4	13	4
	事務系	14	5	17	11	21	6	14	7	14	8
研究職		3	1	3	0	3	1	5	2	3	0
合計	人数	26	9	40	18	38	12	31	13	33	13
	割合	34.6%		45.0%		31.6%		41.9%		39.4%	

※7 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

※8 令和5年度から総合職は技術系のみ採用（事務系は環境省人事グループとして統合して採用）

2. 経験者の採用※9

	令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度		令和7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
人数	16	5	23	2	49	3	39	2	23	3
割合	31.3%		8.7%		6.1%		5.1%		13.0%	

※9 当該年度に採用した人数

【説明欄】

○ 1. 新規学卒者採用の補足説明

- ・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。
- ・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。令和 7 年度の新規採用者全体に占める女性の割合は、令和 6 年度に続き、目標とする 35 %超を達成することができました。

○ 2. 経験者採用の補足説明

- ・経験者採用職員に占める女性の割合が低い理由は、以下のとおりです。

原子力規制庁では原子力や防災に関係する職務を行う職員の募集が多く、これらの分野では女性が少ないことが影響しています。
- ・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おり、配置については経歴や専門性を踏まえて決定しています。採用した女性職員の業務の事例は以下のとおりです。

（技術系職員）

- 新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

Ⅲ 職員に占める女性職員の割合※１０

区分	令和７年７月１日時点	令和８年４月１日時点
全ての職員に占める女性職員の割合	１９．７％	２０．５％
常勤職員に占める女性職員の割合	１８．０％	１８．０％
非常勤職員に占める女性職員の割合	２８．６％	２９．０％
管理職に占める女性職員の割合	３．６％	４．０％

※１０ 管理職は、指定職相当と本省課室長相当職を指す。

【説明欄】

○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合が特に低い理由は以下のとおり。

従前からの組織全体の職員構成によるものであり、管理的地位への登用の対象となる女性職員が限られていたことが要因であると考えられます。

Ⅳ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合※１１、※１２

区分	令和７年７月１日時点	令和８年４月１日時点
指定職相当	０％	０％
本省課室長相当職	３．９％	４．３％
地方機関課長・本省課長補佐相当職	１１．７％	１１．８％
係長相当職（本省）	２９．６％	２４．６％

※１１ 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

※１２ 令和８年４月１日時点の集計値は、相当職の範囲内に研究職等を含みます。

【説明欄】

○各役職段階にある職員に占める女性職員の割合が低い理由は以下のとおりです。

従前からの組織全体の職員構成によるものです。下位の区分になるにつれて、女性職員の割合は改善しています。

V 男女別の離職率（令和7年度）

1. 全体の割合※13、※14、※15

区分	令和7年度
男性	0.8 %
女性	1.9 %

2. 年代別の割合※14、※15、※16

	24歳以下	25-29歳	30-34歳	35-40歳	40-44歳	45歳以上
男性	2.4 %	1.5 %	0 %	0 %	1.4 %	0.7 %
女性	3.1 %	5.1 %	0 %	0 %	3.7 %	0 %

※13 令和7年度中に離職した職員を対象として、各々、男性職員総数及び女性職員総数に占める割合を算出

※14 常勤職員が対象

※15 性差が影響しない定年退職、死亡退職、分限、任期満了に伴う退職等は、離職者に含みません。

※16 令和7年度中に離職した職員を対象として、年代別の男性職員総数及び女性職員総数に占める割合を算出

VI 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1. 男女別の育児休業取得率※17、※18、※19

(1) 常勤職員

区分	令和7年度
男性	80.0 %
女性	66.7 %

(2) 非常勤職員

区分	令和7年度
男性	— %
女性	— %

※17 令和7年度に子が生まれた職員に対する同年度中に最初の育児休業を取得した職員の割合

※18 「育児休業の対象職員」ではない次に掲げる常勤職員を除き、非常勤職員を含む全ての職員が対象

- ・ 臨時的任用職員
- ・ 育児休業、配偶者同行休業又は産前
- ・ 産後休暇に伴う任期付職員
- ・ 勤務延長職員

※19 令和7年度に子が生まれた職員がいないため「—」としています。

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（令和7年度）※18、※20、※21、※22

	常勤職員		非常勤職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	0 %	0 %	—	0 %
1週間以上2週間未満	0 %	0 %	—	0 %
2週間以上1月以下	37.5 %	0 %	—	0 %
1月超3月以下	25 %	0 %	—	0 %
3月超6月以下	25 %	33.3 %	—	0 %
6月超9月以下	0 %	0 %	—	0 %
9月超12月以下	12.5 %	66.7 %	—	100 %
12月超24月以下	0 %	0 %	—	0 %
24月超	0 %	0 %		

※20 令和7年度中に最初の育児休業を取得した職員が承認された育児休業の期間（子が生まれた時期は令和7年度に限らない。）

※21 令和7年度に育児休業を取得した職員がいないため「—」としています。

※22 育児休業を制度上取得できない期間は斜線で示しています。

3. 男性の配偶者出産休暇等取得率（令和7年度）※23

	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	90.0%	2.0日	1.7日
育児参加のための休暇	80.0%	4.5日	3.6日
両休暇合計5日以上取得	70.0%	7.0日	5.3日

※23 非常勤職員を含む全ての職員が対象

【説明欄】

○育児休業の取得等促進に向けた取組内容

職員のワークライフバランス推進の一環として、職員の妊娠・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。

具体的には、妊娠した職員又は配偶者は任意でプレパパママ登録制度に登録することとしており、これにより職員の育児に係る情報を把握し、個別に丁寧なフォローを行っています。

また、男性の配偶者出産休暇等取得率については、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組を行っています。

○男女別の育児休業取得率についての補足

育児休業取得率については、令和7年度に子が出生した職員のうち、当該年度中は産後休暇を取得し令和8年度に入ってから当該子についての最初の育児休業を取得する予定の職員がいるなど必ずしも実態を反映したものではありません。

Ⅶ 職員の勤務時間等の状況

1. 職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間※24、※25

(1) 管理的地位にある職員以外の職員

区分	令和7年
全体	17.1 時間／月
内部部局等	17.4 時間／月
内部部局等以外	11.2 時間／月

(2) 管理的地位にある職員

区分	令和7年
全体	6.9 時間／月
内部部局等	7.0 時間／月
内部部局等以外	2.4 時間／月

2. 超過勤務の上限を超えた職員の割合※24、※25

(1) 管理的地位にある職員以外の職員

区分	令和7年度
全体	3.5 %
内部部局等	3.6 %
内部部局等以外	0 %

(2) 管理的地位にある職員

区分	令和7年度
全体	0 %
内部部局等	0 %
内部部局等以外	0 %

3. 常勤職員の年次休暇の取得日数等

(1) 令和7年における年次休暇取得日数（平均）※25、※26

区分	令和7年
全体	16 日
内部部局等	15 日
内部部局等以外	17 日

(2) 年次休暇取得日数5日未満の常勤職員数及び割合※26

区分	令和7年
職員数	36 名
常勤職員全体に占める割合	3.8 %

- ※24 「管理的地位にある職員以外の職員」とは、非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除いた職員のうち、管理職手当等を支給される職員以外の職員です。
- ※25 「内部部局等以外」は、原子力安全人材育成センターを指します。
- ※26 令和7年に採用された職員及び短時間勤務の職員は対象外

【説明欄】

- ・令和6年の「管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間」は内部部局等が21.4時間/月、内部部局等以外が14.2時間/月であり、前年より減少しています。

Ⅷ 女性に対する職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

- セクシュアル・ハラスメントをはじめとした職場環境に関する苦情等の相談に応じるため、相談窓口及び相談員を設置しました。また、セクシュアル・ハラスメント防止のため、職員に対し必要な研修を実施しました。
- 妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する研修を実施しました。
- 女性の管理職を増やすことを目指して、管理職となるために必要な職務の経験を積ませるため、育児等で時間制約があるような場合でも本人の意向を考慮して働く場所や時間の柔軟化等を行うことで、重要なポストを経験させたり、必要な研修の機会を付与するなどの取組を行っています。

Ⅸ 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

- テレワークやフレックスタイム制について、内部規則やマニュアルの整理及び周知を行いました。また、テレワークを推奨する期間を設定し、テレワーク実施に係る障壁・課題の抽出するなど、よりテレワークをしやすい環境の整備を進めています。さらに、配偶者の転勤に同行する場合にも離職や休職を余儀なくされることを軽減するために、勤務地以外の場所で主に業務を行うことができる遠隔地テレワーク制度を内部規則に導入しています。
- 職員の勤務時間の状況を客観的に把握し、適正な超過勤務命令の実施を含む適切な勤務時間管理を実現するため、勤務時間管理システムを導入しています。また、毎月、組織内の会議において、超過勤務が多い職員の情報を共有し、組織内での業務分担の見直しなどの改善を図っています。
- キャリアコンサルティング制度を運用し、年1回程度担当職員が対象職員と面談を行い、各職員の立場に立ってキャリアパスに関する疑問や相談に答え、助言を行っています。また、若手職員や中途採用職員を対象としたメンター制度を設け、職場環境への円滑な適応、能力開発・専門性習得等のキャリア形成、仕事と生活の両立等を図るための取組を行っています。

X 原子力規制庁からのメッセージ

女性が活躍できる職場を目指して

- 原子力規制委員会は、規制行政や安全研究の実施には、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も多く、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、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、育児や介護との両立のための制度の活用、フレックスタイム制、テレワークなどの柔軟な働き方を積極的に実践しています。