

第2節 ワークライフバランス・女性隊員の更なる活躍の推進

わが国を取り巻く安全保障情勢が一層厳しさを増し、防衛省・自衛隊の対応が求められる事態が増加するとともに長期化しつつある一方、その任務を担う防衛省の職員は、今後男女ともに、育児・介護などの事情のため時間に制約のある者が増加することが想定される。

このような厳しい状況の中で、各種事態に持続的に対応し得る態勢を確保するためには、職員が心身ともに健全な状態で、高い士気を保って、その能力を十分に発揮しうるような環境を整えることが必要である。このような考えから、防衛省・自衛隊においては、職員の仕事と生活の調和

(ワークライフバランス)に関する取組を進めている。

また、防衛省・自衛隊は、女性職員の活躍の推進に積極的に取り組んでおり、その数も近年増加傾向にある。

防衛省・自衛隊においては、ワークライフバランスと女性職員の採用・登用のさらなる拡大を一体的に推進するため、①働き方改革、②育児・介護等と両立して活躍できるための改革及び③女性職員の活躍推進のための改革の3つの改革を盛り込んだ各種計画¹を策定するなど、様々な取組みを行っている。

1 働き方改革

(1) 価値観・意識の改革

働き方改革にあたっては、特に管理職員などの働き方に対する価値観や意識の改革を行う必要がある。防衛省・自衛隊においては、平成28(2016)年度、働き方改革やワークライフバランスに関する意識啓発のためのセミナーや講演会などの教育を実施している。また、大型休暇に併せて長期休暇取得を促進する休暇取得促進キャンペーンや、業務見直しキャンペーンを実施しており、働き方に対する価値観などの改革に取り組んでいる。

(2) 職場における仕事改革

ワークライフバランス推進に向けた取組は、個々の職場の実情に合わせた取組を行い、それぞれの職員が自ら職場環境の改善策を考えることが実効性のある取組や風土作りにつながる。そのような考えから、16(平成28)年7月及び8月のワークライフバランス推進強化期間において、「防衛省における働き方改革推進のための取組コンテスト」を実施した。各機関等から97件の応募があり、特に優れた提案について防衛大臣(1件)及び

防衛副大臣(2件)がそれぞれ表彰を行うとともに、各職場における仕事改革の一助とした。

(3) 働く時間と場所の柔軟化

業務の繁閑の事情や個人の抱える時間制約などの事情を踏まえれば、勤務時間や勤務場所の柔軟化が必要である。このため、防衛省・自衛隊においては、平成28(2016)年度からフレックスタイム制を導入したほか、早出遅出勤務の多段階化を図るなど、柔軟に勤務時間を選択できるようにした。また、内部部局においては、自宅における勤務を可能とするテレワークの試行を平成27(2015)年度から2年間実施し、平成29(2017)年度から本施行に移行している。なお、内部部局以外の各機関においては、平成31(2019)年度からの利用開始を目指して、平成29(2017)年度以降にテレワークの試行を予定している。

¹ ①「防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」(15(平成27)年1月)、②「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく防衛省特定事業主行動計画(平成28年度～平成32年度)」(16(同28)年4月)、③「次世代育成支援対策推進法にもとづく特定事業主行動計画(平成27年度～平成32年度)」(15(同27)年3月)



「防衛省における働き方改革推進のための取組コンテスト」の受賞部署からのメッセージ

16 (平成28) 年12月、防衛省において、働き方改革によるワークライフバランス推進のため、業務の効率化や職場環境の改善について、特に優れた取組を行った部署に対し、防衛大臣及び副大臣より表彰を実施し (今回が第1回目)、また、17 (同29) 年3月、第2回目となる内閣官房内閣人事局主催による同様の表彰 (国家公務員制度担当大臣賞、内閣人事局長賞など) が実施され、以下の部署が受賞しました。



防衛省整備計画局情報通信課 (東京都新宿区) 情報システム室係員 行 (一) 2 藤松 健太 ふじまつ けんた

【「整備計画局情報通信課」防衛大臣賞／内閣人事局長賞】

私の部署では、防衛省ワークライフバランス推進キャラクター「ワラビーちゃん」の活用など、ビジュアル面の工夫などにも配慮した上で、パソコン操作上のノウハウをまとめた教材の作成・配布に取り組み、研修実施、チェックテスト作成や相談窓口設置など知識の定着を図るよう努めました。引き続き、隊員のリテラシー向上に向け、教材の拡充や教育の実施など業務効率に努めて参ります。



情報リテラシー教育に関する打ち合わせ

海上自衛隊 横須賀地方総監部 (神奈川県横須賀市) 横須賀地方総監 海将 道満 誠一 どうまん せいいち

【「海上自衛隊横須賀地方総監部」防衛副大臣賞／国家公務員制度担当大臣賞】

海上自衛隊横須賀地方隊は、全隊員の意識改革を念頭に、働き方改革推進委員会を設置し、部隊へ直接赴き意見聴取し対応策に取組むとともに、部内広報誌「働き方改革ニュース」を新たに作成し、周知を図っています。今回の受賞を踏まえ、全隊員とその家族が充実した生活を送り、安心して任務に邁進できる環境の構築を一層推進していきます。



国家公務員制度担当大臣賞受賞時の写真 (著者は前列の右から3番目)

航空自衛隊 第5航空団 (宮崎県児湯郡新富町)

整備補給群 修理隊 エンジン小队 1等空曹 白野 耕治 ひの こうじ

【「航空自衛隊第5航空団整備補給群修理隊エンジン小队」防衛副大臣賞】

航空機用エンジンの整備を担う私達は、「より良い仕事は個人の充実から。残業時間をプライベート時間へ」をスローガンに整備手順書などの作成に取り組み、作業の確実性を向上しながら残業時間を削減しました。引き続き改善活動を推進し、より良い職場環境づくりに努めていきます。



(著者：左から2番目)

2 育児・介護などと両立して活躍できるための改革

男女ともにワークライフバランスを実現しつつ活躍するためには、育児・介護などと仕事を両立するための制度や、不規則な勤務態勢にある自衛隊の特性に合った保育の場を確保することなどが必要である。

(1) 子育てや介護をしながら活躍できるための環境整備

防衛省・自衛隊においては、育児休業などを取得する職員のための代替要員の確保など、職員が育児・介護などと仕事を両立するための様々な制度を整備しているほか、特に男性職員の家庭生活への参画を推進するため、男性職員の育児休業などの取得の促進に取り組んでいる。

また、育児休業からの円滑な復帰を支援するためのメールマガジンの発信をはじめ、職場との定期的なコミュニケーションを確保するなどの施策を実施している。

(2) 保育の確保

不規則な勤務態勢である自衛隊の特性に合った保育の場を確保することは、子育てをする隊員が任務に専念するために重要である。防衛省・自衛隊においては、07（平成19）年4月以降、陸自三宿駐屯地、熊本駐屯地、真駒内駐屯地、朝霞宿舎地区、海自横須賀地区及び空自入間基地に庁内託児施設を整備してきた。17（同29）年4月には、防衛省の所在する市ヶ谷地区に庁内託児施設を開設したほか、平成29（2017）年度内に防衛医科



空自入間基地の庁内託児所を利用する隊員



陸自郡山駐屯地で緊急登庁支援制度の訓練を行っている様子

大学校にも開設を予定しており、今後、さらなる開設を検討しているところである。

また、災害派遣などにおける緊急登庁時において、他に預け先がなく帯同して登庁せざるを得ない隊員の子どもを自衛隊の駐屯地などで一時的に預かる緊急登庁支援の施策を推進している。

3 女性職員の活躍推進のための改革

防衛省・自衛隊は、女性職員の採用・登用のさらなる拡大を一体的に推進するため、従来より、「防衛省における女性職員の活躍推進とワークライフバランス推進のための取組計画」において女性職員の採用・登用について具体的な目標を定めるなど、意欲と能力のある女性職員の活躍を推進するための様々な取組を行ってきている。さらに、17（平成29）年4月、「女性自衛官活躍推進イニ

シアティブ一時代と環境に適応した魅力ある自衛隊を目指して一」（「イニシアティブ」）を策定し、女性自衛官の活躍を推進するための理念的な方針を明らかにした。

(1) 女性自衛官の活躍推進に取り組む意義と人事管理の方針

「イニシアティブ」においては、女性自衛官の活

躍推進に取り組む意義と人事管理の方針について明らかにしている。具体的には、自衛隊の任務が多様化・複雑化する中、自衛官には、これまで以上に高い知識・判断力・技術を備えた多面的な能力が求められるようになってきている。また、少子化・高学歴化の進行などにより、育児・介護などを抱える隊員が大幅に増加することが想定される。こうした環境の変化を踏まえれば、自衛隊としても、従来の均質性を重視した人的組成から多様な人材を柔軟に包摂できる組織へと進化することが求められている。

自衛隊において、現時点で必ずしも十分に活用できていない最大の人材源は、募集対象人口の半分を占める女性である。女性自衛官の活躍を推進することは、①有用な人材の確保、②多様な視点の活用、③わが国の価値観の反映、といった重要な意義がある。このため、防衛省・自衛隊として、意欲と能力、適性のある女性があらゆる分野にチャレンジする道を拓き、女性自衛官比率の倍増を目指すこととした。

なお、女性自衛官の採用・登用に際しては、機会均等のさらなる徹底を図るとともに、本人の意欲と能力・適性に基づく適材適所の配置に努めることを、人事管理の方針としている。

(2) 女性自衛官の配置制限の解除

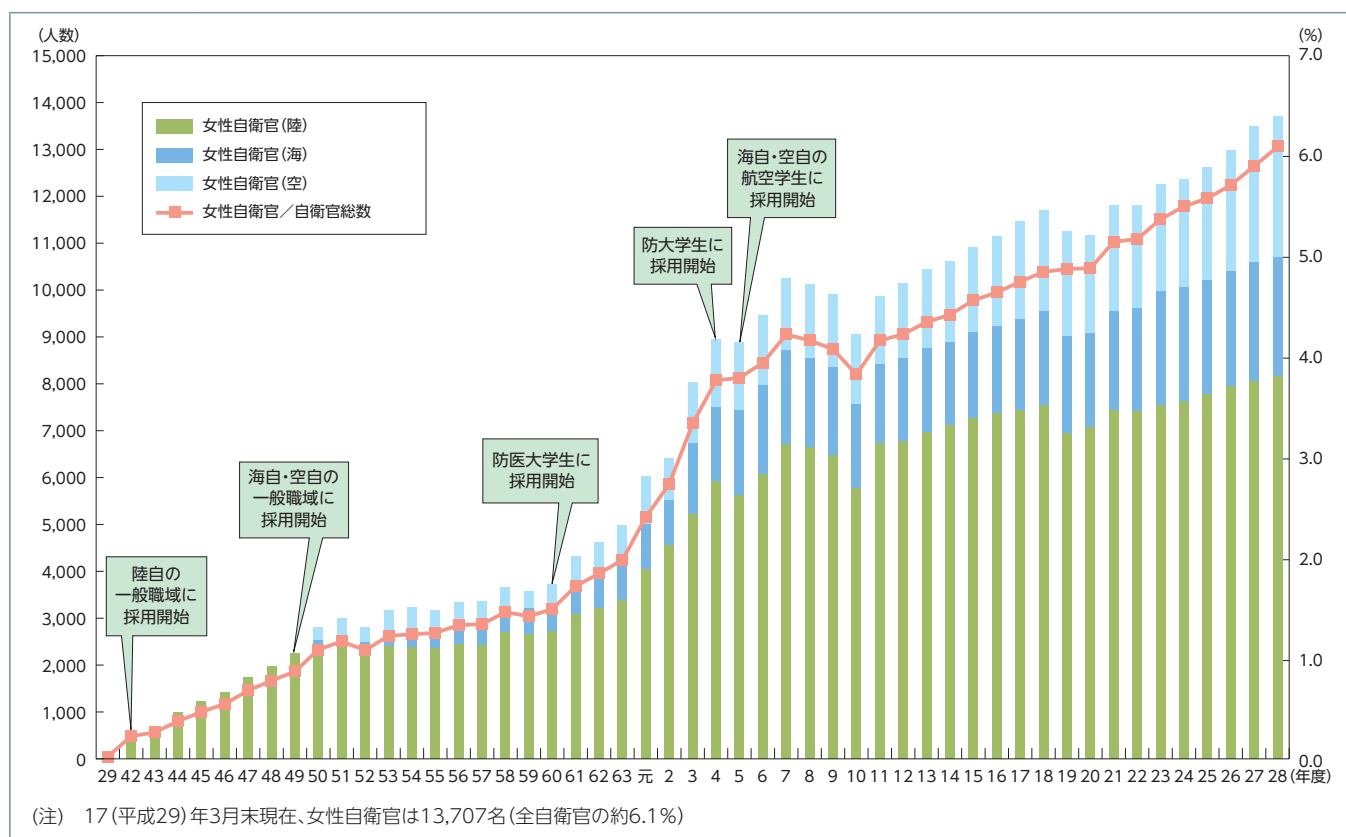
自衛隊では、1954（昭和29）年の創設当初から、女性自衛官を受け入れてきたものの、陸自の普通科中隊や戦車中隊など一部の部隊については女性自衛官の配置を制限していたが、17（平成29）年4月に策定された「イニシアティブ」により、全自衛隊において配置制限を実質的に撤廃することとした²。

(3) 女性職員の採用の拡大

ア 女性自衛官

女性自衛官は、17（同29）年3月末現在、約1.4万人（全自衛官の約6.1%）であり、10年前（07（同19）年3月末時点で全自衛官の約4.9%）と比較すると、1.3ポイント増となっており、その比

図表Ⅲ-3-2-1 女性自衛官の在籍者推移



² 陸自の特殊武器防護隊の一部と坑道中隊、海自の潜水艦については、母性の保護や装備品の特性との関係上、配置制限は解除されていない。

率は近年増加傾向にある。

女性自衛官の採用については、30（同42）年までに全自衛官に占める女性の割合を9%以上とすることを目標に、平成29（2017）年度以降の採用者に占める女性の割合を10%以上とすることとしている。具体的には、自衛官の採用予定数における男女別の区分の撤廃や、女性の採用予定数の増加などによりその採用数を増加させることにしている。また、登用については、佐官以上に占める女性の割合を3.1%より増やし、将来佐官以上になることが期待される人材については、尉官の時期に部隊勤務の指揮官職又は指揮官補佐職へ補職することを重視して経験を積ませ、育成を図ることとしている。

さらに、17（同29）年4月に策定した「イニシアティブ」において、これらの具体的な数値目標に加えて、全自衛官に占める女性の割合の倍増や

中途退職率の半減を目指すとの方針を示した。

Q参照 図表Ⅲ-3-2-1（女性自衛官の在職者推移）

イ 女性事務官、技官、教官など

女性事務官、技官、教官などは、17（同29）年3月末現在、約3,200人（全事務官などの約23.4%）であり、10年前（07（同19）年3月末時点で全事務官などの約22.6%）と比較すると、0.8ポイント増となっており、その比率は近年増加傾向にある。

採用については、平成28（2016）年度以降、政府目標と同様に、採用者に占める女性の割合を30%以上としている。また、登用については、平成32（2020）年度末までに、地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性の割合を5%程度、本省課室長相当職に占める女性の割合を2%程度、本省係長相当職に占める女性の割合を20%程度とすることを目標としている。