

第2節 ワークライフバランス・女性の活躍の更なる推進

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、社会構造の大きな変化により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や移動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でき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、様々な取組を行っている。また、19（平成31）年1月に防衛大臣政務官を長とする「内部部局等の職員の働き方改革推進委員会」を設置した。

新防衛大綱及び新中期防においても、働き方改革や女性の活躍の推進を図ることとしている。

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29（2017）年度以降、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、トップからのメッセージの発出、セミナーや講演会などの教育を実施している。また、育児や介護などで時間や移動に制約がある隊員が増えていく中、全ての隊員が能力を十分に発揮して活躍できるよう、ワークライフバランス確保のため、長時間労働の是正や休暇の取得の促進などに努めている。

(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）年以降、6月から9

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」を実施しており、各機関などからの応募の中から、特に優れた取組について防衛大臣及び防衛副大臣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ている。

(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、働く時間と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、自宅における勤務を可能とするテレワーク環境の整備については、平成29（2017）年度から本省内部部局において、平成30（2018）年度から防衛装備庁において利用を開始するとともに、その他各機関においても令和元（2019）年度

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（平成28）年4月）、③「次世代育成支援対策推進法に基づく防衛省特定事業主行動計画（平成27年度～平成32年度）」（15（平成27）年3月）

からの利用開始に向けて試行開始するなど、その

準備を着実に進めている。

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) 育児・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促進に取り組んでおり、令和2(2020)年度までに男性職員の育児休業取得率13%を目指している。

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や、管理職員や人事担当部局がきめ細かく職員の育児にかかる状況を把握するための「育児シート」などの活用を促進するなど、職業生活と家庭生活を両立しやすい環境整備を進めている。

防衛省・自衛隊では、中途退職した自衛官を再度採用できる制度があるが、この制度について、17(平成29)年1月、育児・介護により中途退職した者も採用できるよう見直しを行い、18(平成30)年1月、本制度に基づく採用を開始した。



入間基地託児施設を利用する空自隊員

(2) 保育の場の確保

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、陸自の三宿、熊本及び真駒内の各駐屯地と朝霞駐屯地宿舎地区、海自の横須賀地区、空自の入間基地、防衛省本省の所在する市ヶ谷地区、防衛医科大学校にそれぞれ庁内託児施設を整備してきた。

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図るため、従来、「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」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—時代と環境に適応した魅力ある自衛隊を目指して—」(「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る厳しい募集環境のもと、育児や介護などで時間や場所に制約のあ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、採用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

防衛省・自衛隊においては、従来より女性自衛官の配置制限について順次見直しを行い、18(平成30)年12月に潜水艦の配置制限を解除したことにより、「母性の保護」の観点から女性が配置できない部隊(陸上自衛隊の特殊武器(化学)防護隊の一部及び坑道中隊)を除き、配置制限を全面的に解除した。

VOICE

女性隊員の活躍～空自初の女性戦闘機操縦者の誕生～

第5航空団 飛行群 第305飛行隊 (宮崎県児湯郡新富町)
2等空尉 松島 美紗

1980年代後半以降、先進国で女性戦闘機操縦者が続々と誕生し活躍している中、2015年、航空自衛隊においても女性に対する戦闘機操縦者への門戸が開放されました。こういった世の中の流れもあり、私は2018年8月、各種訓練を終え、戦闘機操縦者になることができました。

念願であった戦闘機操縦者となる機会を私ができることができたのは、現在、陸海空それぞれの自衛隊において各種任務飛行に日夜邁進している女性操縦者の先輩方の存在はもとより、様々な悩みや苦勞を乗り越え、幅広い職域において活躍する数多くの女性自衛官の存在があってこそだと確信しています。

私は今、実動部隊である第305飛行隊に配属され、平時の任務として対領空侵犯措置任務に従事するとともに、有事の際に課せられる各種作戦を遂行できるよう、日々訓練に励んでいます。緊急発進により彼我不明機に対応する際には、これまででない緊張感と実任務に対する責任の重さを実感しています。また、日々の訓練は、いかなる状況下においても任務を完遂できるよう、時には自分の心身の限界まで追い込まれる非常に過酷なものです。この高い緊張感、重責ある実任務並びに厳しい訓練を「国を守る」という崇高な使命感と誇りをもって成し遂げ、いち早く一人前の戦闘機操縦者となるべく日々精進していきたいと思えます。

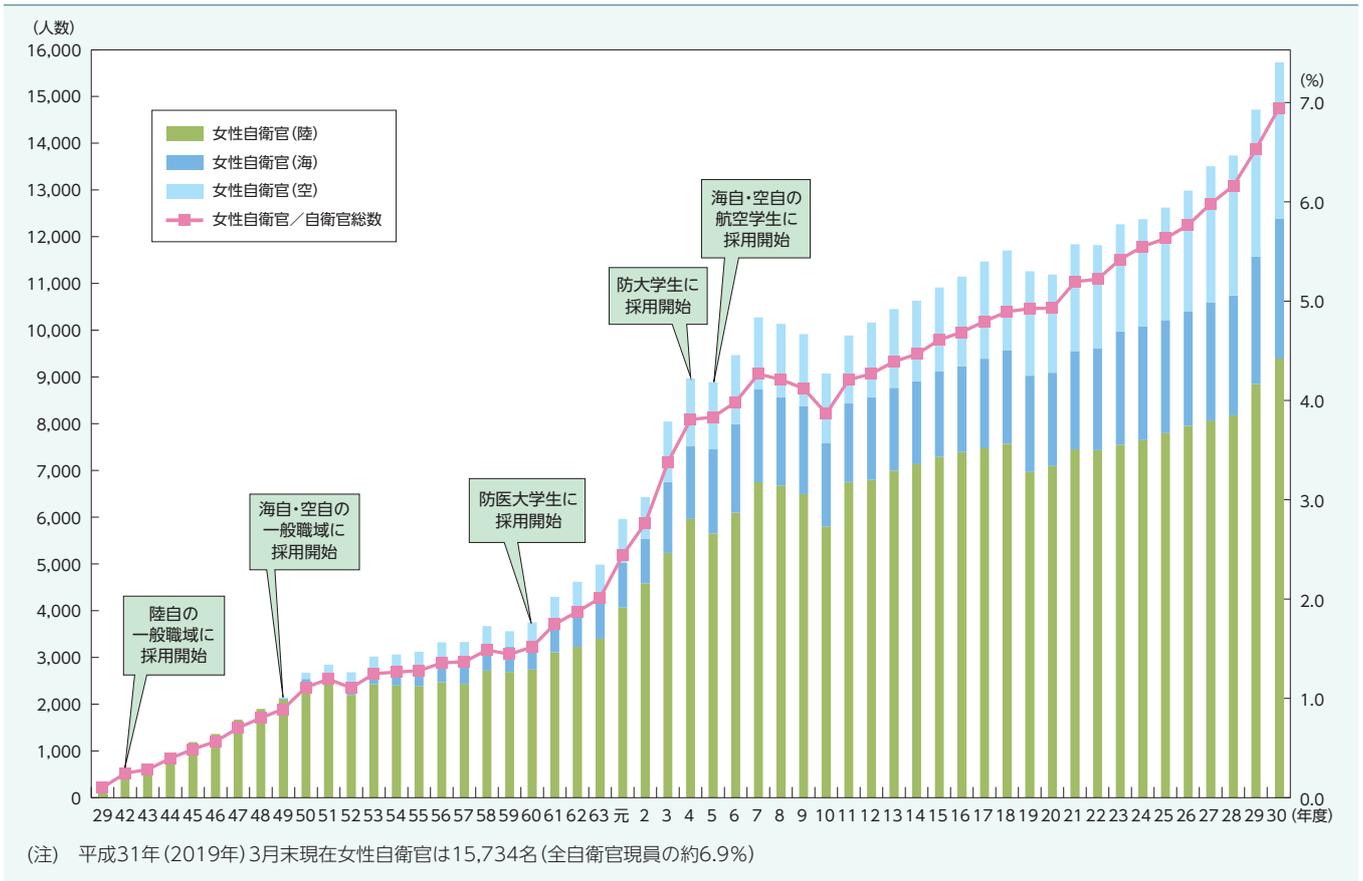


F-15で飛行訓練に向かう筆者



女性整備員と業務調整を行う筆者

図表Ⅳ-1-2-1 女性自衛官の在職者推移



(3) 女性職員の採用の拡大

ア 女性自衛官

女性自衛官は、19(平成31)年3月末現在、約1.6万人(全自衛官の約6.9%)であり、10年前(09(平成21)年3月末時点で全自衛官の約5.2%)と比較すると、1.7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。

女性自衛官の採用については、令和9(2027)年度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%以上とすることをしている。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自衛官の採用数を増加させるため、女性の採用を積極的に行うとともに、女性の活躍を推進し、これを支える女性自衛官にかかる教育・生活・勤務環境の基盤整備を推進する。

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。

【参照】 図表Ⅳ-1-2-1(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、19(平成31)年3月末現在、約3,300人(全事務官などの約24.6%)であり、10年前(09(平成21)年3月末時点で全事務官などの約23%)と比較すると、1.6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、令和2(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27%程度とすることを目標としている。