

## 第2節

## ワークライフバランスと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、2015年に「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」（以下、「取組計画」という。）を策定し、様々な取組を行ってきた。取組計画は2021年3月には、勤務時間管理の徹底やマネジメント改革等を加えた新たな取組計画のもとで、取組の強化・拡充を図ることとしている。

## 1 ワークライフバランス推進のための働き方改革

## (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、すべ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。

さらに、管理職のマネジメント能力の向上に向けた「マネジメント改革」のための取組も実施している。

## (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、2016年以降、ワークライフバラ

ンス推進強化期間等において、「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、各機関等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。また、さらなる業務の効率化を推進するとともに、長時間労働是正のための適切な勤務時間管理にも取り組んでいる。

## (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



「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」のオンライン表彰式の様子

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。

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)年度に内部部局においてテレワークを開始して以降、順次範囲を拡大するとともに端末の段階的な整備を行い、令和2(2020)年度にはすべての機関においてテレワークが実施可能となった。特に2020年以降は新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、多くの職員がテレワーク勤務したが、こうした非常時における業務継続の観点からも、引き続き端末の整備とともに資料の電子化などを含めたデジタル化を推進し、テレワークの実施環境を整備している。

#### (4) 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)年度から、子どもが生まれた全ての男性職員が1ヶ月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得

できることを目指すとともに、令和7(2025)年度までに男性職員の育児休業取得率30%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、2017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、2018年1月、本制度に基づく採用を開始した。

#### (5) 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、2007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。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、子供を帯同して登庁せざるを得ない隊員について、自衛隊の駐屯地などで子供を一時的に預かる緊急登庁支援の施策を推進している。



資料：両立支援ハンドブック

URL：[https://www.mod.go.jp/j/profile/worklife/book/handbook\\_2021.pdf](https://www.mod.go.jp/j/profile/worklife/book/handbook_2021.pdf)

VOICE

両立支援制度の活用

海上自衛隊第3航空隊 (神奈川県大和市)

1等海尉 <sup>おかだ</sup> 岡田 <sup>あやか</sup> 彩夏

私は、2017年と2019年にそれぞれ1年ずつ育児休業制度を取得し、2020年7月の職場復帰後も、P-1哨戒機の機長資格を得るべく養成訓練に励みながら、2児の子育てをしています。訓練中、いつも痛感するのは、機長として部下を指揮することの大変さです。刻々と情勢が変わる上空の場面において次々と判断を下すことも大変ですが、自分の意図を正しく部下に伝え、的確に指揮することはもっと大変です。



家族との一コマ (筆者：左から2人目)

一方で、月並みな表現ですが、子育ても本当に大変です。職場の方々にサポートをいただきながら、夫とともに子育てしてきました。夫は自衛官ではありませんが私の仕事をよく理解してくれており、また、職場の皆様の配慮にも感謝しかありません。

現在は、子育てと養成訓練を両立している私だからこそ目指せる「P-1の機長像」があると感じています。後輩たちに「真の女性活躍」を示すとともに、子供に誇れる母親の姿を見せるために、仕事も家庭も全力で両立しながら、胸を張って言います。

「お母さん、P-1の機長を目指します」。



養成訓練中の筆者 (右)

情報本部 (東京都新宿区)

2020年3月、子供も独り立ちし、夫婦2人の生活となった矢先、妻の父親が脳梗塞で倒れ、実家での在宅介護が始まりました。義父は要介護5という状況だったので在宅での介護に不安はありましたが、妻が専業主婦なので介護職員などの支援を受ければなんとかなると腹を括りました。

介護を始めて直ぐに、妻が介護に専念するためには誰かが掃除、洗濯、食事の支度などの家事をする必要があるという至極当たり前の現実に直面しました。

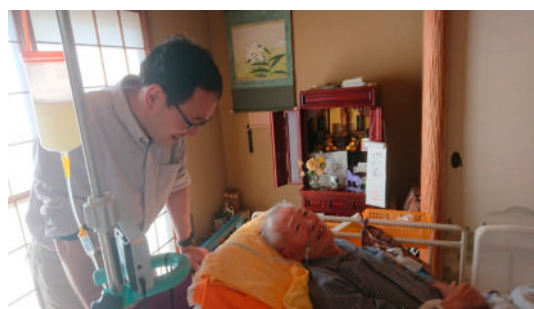
夫婦2人の生活ですので当然、私が年次休暇、フレックスタイム制などを活用して家事・介護時間を確保していました。しかし、次第に年次休暇だけ

での時間確保では限界になり、このまま介護を続けていくためには介護休暇など、その他の制度を最大限活用しなければやっていけないと思いました。

家族での介護は一人一人の負担を分散することが大事です。誰かが疲れてしまっただけでは円満な家庭を維持できません。それこそ仕事にも集中できなくなります。

親の介護はいつ来るか分かりません。

私は義父の介護を通じて、介護と仕事を両立するためだけでなく、家族のためにも平素から制度を知り、職場の理解を得て、遠慮なく制度のメリットを最大限活用することに努めなければならないと実感しています。



義父との会話 (筆者：左)



父の介護をする妻 (口腔内清拭)

## 2 女性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、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、2017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、これまでに以上に高い知識・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いる。また、少子化・高学歴化の進展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。

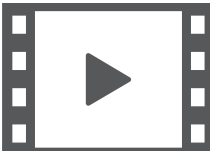
なお、女性自衛官の採用・登用に際しては、機



女性初の戦車小隊長として勤務する松浦3尉（左）



全クルー女性による訓練飛行



動画：夢を守る女性陸上自衛官の活躍

URL：<https://www.youtube.com/watch?v=-bcA9G417vU>



動画：自分の時間も大切に働く女性海上自衛官

URL：<https://www.youtube.com/watch?v=tsk6VAV6LP4>



動画：航空自衛隊女性自衛官の活躍

URL：[https://www.youtube.com/watch?v=CzUcZlTk\\_bs&feature=youtu.be](https://www.youtube.com/watch?v=CzUcZlTk_bs&feature=youtu.be)

VOICE

女性自衛官の活躍

米陸軍サイバー研究・教育センター  
 (アメリカ合衆国ジョージア州フォートゴードン)  
 2等陸佐 西村 朋子

私は、米陸軍のサイバー・電磁波・通信に関する研究及び教育を行う米陸軍サイバー研究・教育センターで、人材育成や能力開発に関わる調整をするための連絡官として勤務しています。

トライアル&エラーを繰り返しながら世界をリードしていく米陸軍の取組を目の当たりにし、スケールの大きさやスピードの速さを肌で感じ学んでいます。本勤務を通じ学んだ教訓を陸上自衛隊の人的基盤の強化等に反映し、言語や文化の壁を乗り越え、日米が切磋琢磨できる教育や訓練の機会を充実させて、サイバー空間を守る同志を増やしていきたいです。

海上自衛隊第1練習潜水隊 (広島県呉市)  
 みちしお船務科 1等海曹 中元 陽子

女性の潜水艦乗組への配置制限が解除され、潜水艦教育訓練隊における5か月間の教育を経て2020年6月から練習潜水艦「みちしお」に乗艦しています。

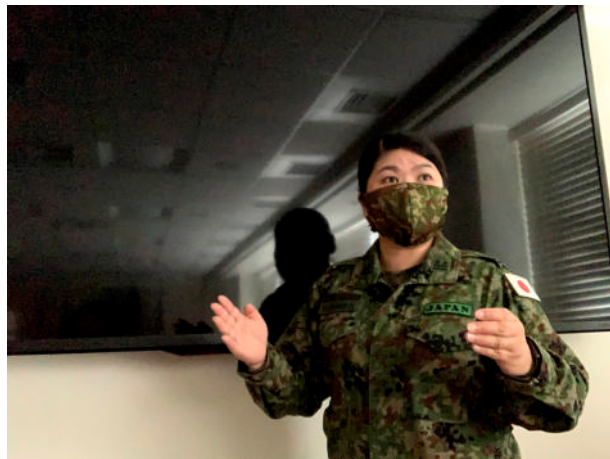
女性が勤務することに対して、最初は周りの方々に戸惑いも多くあったと思いますが、周りの乗員の方の配慮や温かい雰囲気のおかげで毎日楽しく勤務することができています。また家族のサポートも大きく、主人や息子を始め人の優しさを実感しています。

分からないことだらけで勉強の日々ですが、一歩ずつ確実に知識技能を身に着け、どんな時でも「明るく楽しく」勤務していきたいと思っています。

NATO本部諮問・指揮統制幕僚部  
 (ベルギー・ブリュッセル)  
 2等空佐 古賀 真奈美

私は、ベルギーに所在するNATO本部の指揮通信担当部署で勤務しています。NATOは、加盟国間だけでなく、日本を含むパートナー国とサイバーや海洋安全保障など幅広い分野で協力しています。そのため各国が共通の用語等を使用して通信するための基準書を作成することが私の主な仕事です。

職場は各国の軍人と文民職員が勤務しており国際色豊かです。新型コロナウイルス感染症の影響で仕事も生活も大きく変化しましたが、同僚に助けられ、オンラインでのコーヒー休憩を一緒に楽



日本のサイバー領域における取組の説明をする筆者



練習潜水艦「みちしお」の当直警衛海曹として勤務する筆者



NATO本部前にて

しみながら頑張っています。私のNATOでの勤務が今後の日NATO協力の一助となれば幸いです。

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、女性自衛官の配置制限について順次見直しを行い、2018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。

これら配置制限の解除により、2018年には女性自衛官初の戦闘機操縦者が、2020年3月には女性自衛官初の空挺隊員が誕生した。また同年10月には、女性自衛官が初めて潜水艦への乗組みを開始した。

## (3) 女性職員の採用・登用の拡大

新たな取組計画では、女性職員の採用・登用の数値目標について改定前の目標を上回る数値を設定し、更なる計画的な採用と登用の拡大を図ることとしている。

### ア 女性自衛官

女性自衛官は、2021年3月末現在、約1.8万人（全自衛官の約7.9%）であり、10年前（2011年3月末時点で全自衛官の約5.2%）と比較すると、2.7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、10年後の令和

12（2030）年度までの目標として、自衛官採用者に占める女性の割合を令和3（2021）年度以降17%以上とし、令和12（2030）年度までに全自衛官に占める女性の割合を12%以上とすることとした。具体的には女性の採用予定数の増加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、令和7（2025）年度末までに佐官以上に占める女性の割合を5%以上とすることを目指すこととしている。

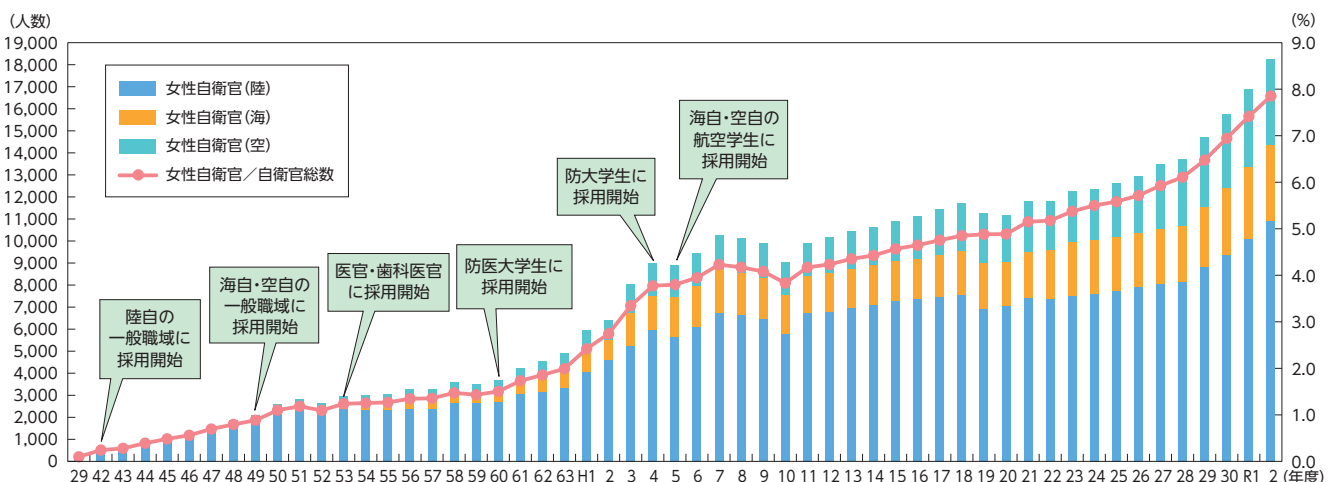
参照 図表Ⅳ-1-2-1（女性自衛官の在職者推移）

### イ 女性事務官、技官、教官など

女性事務官、技官、教官などは、2021年3月末現在、約3,500人（全事務官などの約25.6%）であり、10年前（2011年3月末時点で全事務官などの約23.3%）と比較すると、2.3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、令和3（2021）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35%以上とすることを目指している。また、登用については、令和7（2025）年度末までに、本省係長相当職に占める女性の割合を35%、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10%、本省課室長相当職に占める女性の割合を6%、指定職相当に占める女性の割合を5%とすることを目指している。

図表Ⅳ-1-2-1 女性自衛官の在職者推移



(注) 2021年3月末現在女性自衛官は18,259名(全自衛官現員の約7.9%)