

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環境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、その人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。2021年3月には①ワークライフバランス推進のための働き方改革、②女性の活躍推進のための改革という2つの改革を柱とする新たな取組計画を策定し、取組を推進している。

第2章

人的基盤・知的基盤の強化

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。

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、「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。



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

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。

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)年度には全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、任期付の職員を採用し、育児休業などを取得する職員のための代替要員を確保するなど、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

VOICE 両立支援制度の活用 任務と育児を両立せよ！

第3航空隊(神奈川県綾瀬市)
2等海尉 酒井 亮佑

私はP-1のパイロットとして現在「任務機長」資格取得のため訓練に励んでいます。今回は、私が今年の2月から取得した育児休業について紹介したいと思います。

昨年12月、私は妻から「育児休業を取得できない?」と相談を受けました。当時、我が家には2人の幼児(1歳9か月の娘、7か月の息子)がおり、半年後には妻の職場復帰も控えていたことから、私は育児休業の取得を決意しました。しかしながら、職場への影響も懸念されたので、上司に相談し「仕事への影響を最小限にしつつ、育児に専念できる休業計画」を考えることにしました。

私が取得した育児休業等は表のとおりです。まず、冬季休暇に引き続いて育児休業を取得し、なるべく長く育児に専念できる期間を確保しました。また、「育児休業」だけでなく、「年次休暇」などの制度も利用することになりました。さらには、表の期間中も計画的にパイロットに必要な技量維持訓練を行うことにより、仕事への影響も最小限に抑えることができました。



家族とのコマ

このように、様々な支援制度を組み合わせることで、仕事と育児を両立することができました。男性自衛官には「育児休業取得は難しい」というイメージがありましたが、工夫次第で両立は可能だと今では実感しています。これからも仕事と家庭とを両立し、大切な家族とともに充実した人生を歩んでいきたいと強く思っています。本コラムが、支援制度への関心を高めるきっかけになれば幸いです。

12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
通常勤務	1/20-31 冬季休暇	2/1-3/25 育児休業	3/26-5/15 通常勤務	5/16-6/24 年次休暇等	通常勤務			

育児プラン

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が30%となるよう目指している。

また、育児や介護に関する制度の説明、ロールモデルの紹介、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「育児シート」などを作成するなどの取組により、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。

さらに、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

自衛隊員が子供の保育などに不安を抱くことなく、任務に専念できる環境を整えておくことは、自衛隊の常時即応態勢を維持する上で重要である。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舍地区、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、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。

第2章

人的基盤・知的基盤の強化

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ー時代と環境に適応した魅力ある自衛隊を目指してー」（「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。



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=CzUcZITk_bs&feature=youtu.be

VOICE 女性隊員の活躍

NATO本部国際軍事幕僚部協調的安全保障局
(ベルギー、ブリュッセル) 3等陸佐 富永 麻美

NATOは国連やEUなどの国際機関と協力し、国際的な平和と安全の維持に貢献しています。私は、自衛官として初めて協調的安全保障局に配置され、NATOと他の国際機関との協力に関する調整、各種計画の立案及び実行に関する業務を行っています。

加盟国の職員と肩を並べて仕事をするためには、NATOの任務に始まり、その組織構成や意思決定の方法、昨今のNATOを取り巻く情勢、加盟国それぞれの考え方などを幅広く理解し、彼らと共通の認識を持つことが重要であると感じています。私のNATOでの勤務が、今後の日NATO協力深化の一助となるよう頑張っていきたいと思います。

第5航空隊(沖縄県那覇市) 飛行幹部
1等海尉 菊地 絢子

私は第5航空隊でP-3Cのパイロットとして、日々沖縄周辺海域の警戒監視などの任務や訓練飛行に従事しています。また、6歳の息子と4歳の娘がおりますが、同じ航空隊のパイロットである夫と共に仕事と育児の両立に取り組んでいます。

P-3Cの任務は突然命じられることもあります。同僚や周りの方々の配慮もあり、子どもの成長を見守りながらワークライフバランスを確立しています。これからも、夫と支えあいながら与えられた任務を遂行し、家族一丸となって明るく楽しい家庭を築いていけるように頑張っていきたいと思います。

航空自衛隊千歳管制隊(北海道千歳市)
航空管制員 空曹長 田中 裕子

私は、航空管制官として、千歳飛行場と新千歳空港を使用する自衛隊、米軍、民間の航空機に対し、誘導や離着陸の許可などを行い、航空機の安全と運航効率を確保する仕事をしています。また、先任空曹として、チームの勤務管理に関して、空曹士隊員の指導・相談役にあたっており、充実した毎日を過ごしています。航空管制は、一瞬のミスが大きな事故につながるため、責任の重い仕事ですが、先輩や同僚、そして家族のサポートのおかげで楽しく勤務してきました。



NATO本部前にて



P-3C哨戒機の飛行前点検を実施する筆者



管制塔にて勤務する筆者

これからも自分の仕事に誇りをもって、元気に勤務していきます。

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、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。

(1) 女性自衛官

女性自衛官は、2022年3月末現在、約1.9万人（全自衛官の約8.3%）であり、10年前（2012年3月末時点で全自衛官の約5.4%）と比較すると、2.9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、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。また、女性自衛官の採用数の増加に合わせて、これにかかる教育・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-2-2-1（女性自衛官の在職者推移）

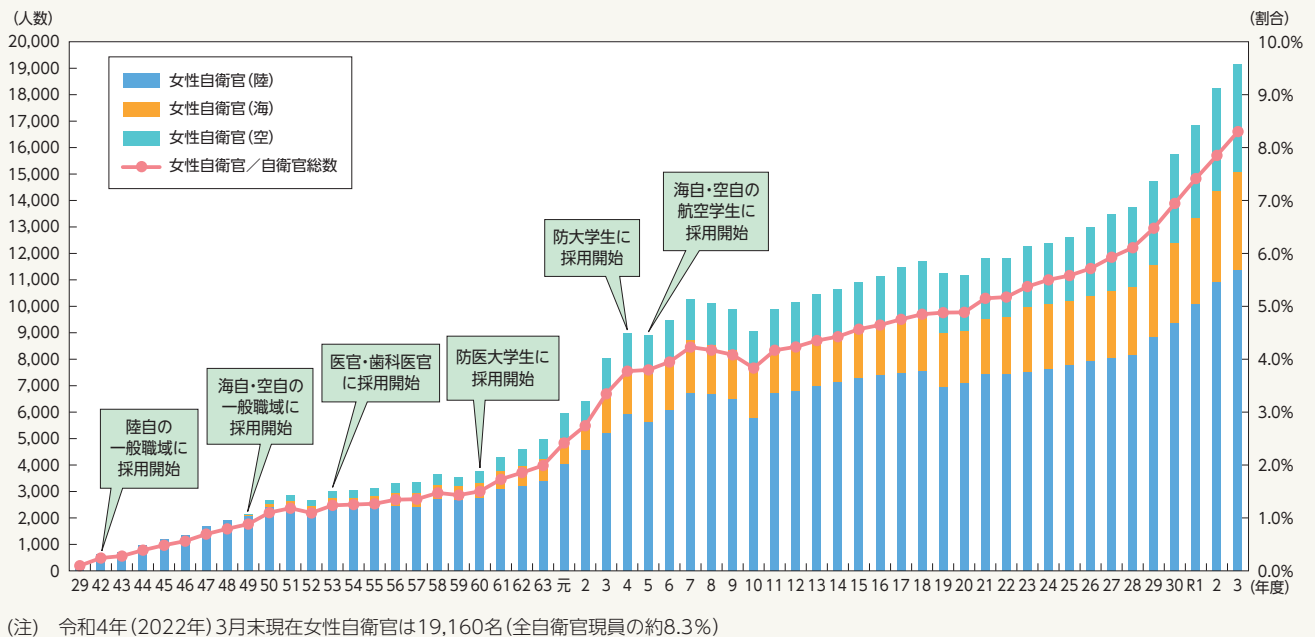


水陸両用基本課程訓練中の女性自衛官



海自エアクッション艇操縦訓練中の女性自衛官

図表Ⅳ-2-2-1 女性自衛官の在職者推移



（2）女性事務官、技官、教官など

女性事務官、技官、教官などは、2022年3月末現在、約3,700人（全事務官などの約26.4%）であり、10年前（2012年3月末時点で全事務官などの約23.4%）と比較すると、3.0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標としている。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%とすることを目標としている。