

第3節 ワークライフバランス・女性の活躍のさらなる推進

わが国を取り巻く安全保障環境が厳しくなるなか、人口減少と少子化が急速に進展し、防衛力の中核である自衛隊員を確保することがこれまで以上に困難となっている。また、社会構造の大きな変化により、各種任務を担う防衛省・自衛隊の職員は、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。

こうした状況において、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、高い士気と誇りを持ちながら、その能力を十分に発揮しうような環境を整えることが必要である。このた

め、防衛省・自衛隊は、国家防衛戦略などに基づき、ワークライフバランスや女性職員の活躍を推進している。

防衛省・自衛隊は、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（取組計画）」を策定し、2021年には、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、を2つの柱とする新たな取組計画を策定し、2023年には、①テレワークの推進、②ペーパーレス化の推進、③勤務時間管理の徹底、④男性育休の取得促進、⑤あらゆる職員が働きやすい職場環境の確立、の5つを重点的に進める旨の改定を行い、取組を一層推進している。

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

働き方改革を推進するにあたっては、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、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、トップメッセージの発出、セミナーや講演会を実施している。また、育児や介護などで時間や移動に制約がある職員が増えていくなか、全ての職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、テレワーク勤務の推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。現代にふさわしいリーダーシップを身に着けた自衛官を養成し、特に異世代のマネジメントに必要なスキルに焦点を当てて、自衛隊のマネジメントに必要な能力の見直しや教育を強力に推進する。また、自衛隊が組織として目指す方向を明文化し、心理的安全性や自衛官一人ひとりのエンゲージメントの高い組織づくりを推進していくことで、ハラスメントを一切許容しない環境を構築していく。ハラスメントは隊員相互の信頼を失わせ精強性を揺るが

すものであることを踏まえ、ハラスメントに関する基準の隊員一人ひとりによる咀嚼と実践に努め、組織内に基準を浸透させる。

本省内部部局では、防衛行政に求められる業務の質・量が増大する中で、組織のパフォーマンスを最大化するために、職員一人一人の「働きがい」を高めるための取組を進めている。この「働きがい」を高めるためには、①使命感、他者からの評価、成長実感などにより生じる「やりがい」と、②オフィス環境、人間関係、心身の健康などに起因する「働きやすさ」をそれぞれ高め、掛け合わせる必要がある。この基本的考え方に基づき、①「やりがい」の観点からは、部局ごとの運営指針に基づく業務運営・人事評価や、職員が関心や意欲に応じて自律的なキャリア形成を図れるよう手挙げに基づく人事異動（省内公募）を開始したほか、緊急対応をはじめとする高負荷業務に従事する職員へのリワードを行っている。また、②「働きやすさ」の観点からは、オフィス改革やオンライン・プラットフォームの導入、さらにはマネジメントにかかる研修の大幅強化などを実施している。これらの施策は継続的に、かつ、働く職員にとって納得感のある形で実施していくことが重要であり、幹部から一般職員に至るまで組織一丸となって取り組んでいく。



資料：女性職員活躍とワークライフバランスの推進

URL：<https://www.mod.go.jp/j/profile/worklife/index.html>

2 職場における働き方改革

ワークライフバランス推進に向けた取組は、職場の実情に合わせ、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、「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、特に優れた取組について表彰を行うとともに、防衛省内に紹介し、他の職場の働き方改革の一助としている。

3 働く時間と場所の柔軟化

防衛省・自衛隊においては、早出遅出勤務やフレックスタイム制を導入し、柔軟に勤務時間を選択できるようにしてきた。2025年には、フレックスタイム制のさらなる柔軟化を図るなど、より柔軟な働き方の推進に取り組んでいる。また、職務の特殊性によりテレワークの実施が不可能な業務を除き、全ての機関においてテレワークが実施可能となっている。引き続き、資料の電子化などを含めたデジタル化を推進し、テレワークにおいて業務が完結できるよう業務プロセスの確立を推進していくこととしている。

4 勤務時間管理の徹底

勤務時間管理のシステム化や超過勤務の実態調査などを通じ、職員の心身の健康と福祉に害を及ぼすおそれがある、長時間労働の是正を推進している。

5 育児・介護をしながら活躍するための環境整備

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し、職員が育児・介護と仕事を両立するための制度を整備している。特に、男性職員の家庭生活への参画を推進



台風10号の接近に伴い災害派遣を行う隊員のための緊急登庁支援
(湯布院駐屯地) (2024年8月)

するため、男性職員の育児休暇・休業の取得促進に取り組んでおり、こどもが生まれた全ての男性職員が1か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している。

また、育児・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」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。なお、育児・介護により中途退職した職員を再度採用できる制度も整備されている。

6 保育の場の確保

自衛官の勤務の特殊性や社会全体における保育にかかる需給バランスの変化により、職員がこども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、防衛省・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、全国8か所の駐屯地などに庁内託児施設を整備してきた。また、災害派遣などの迅速な対応を求められる場面において、自衛隊の駐屯地などで職員のこどもを一時的に預かる緊急登庁支援の施策を推進するとともに、新たに駐屯地・基地などで臨時託児事業を試行している。

2 女性の活躍推進のための改革

防衛省・自衛隊は、これまで女性の採用・登用のさらなる拡大を図るため、取組計画において具体的な目標を

定めるなど、意欲と能力のある女性の活躍を推進するための様々な取組を行ってきた。また、女性・平和・安全

保障¹⁵ (WPS) に関する取組として、わが国は、防災・災害対応の取組や安全保障政策の意思決定の場における女性の参画を促進している。

参考 Ⅲ部3章1節5項 (女性・平和・安全保障 (WPS) 推進に向けた取組)

1 女性の採用・登用の拡大

防衛省・自衛隊は、取組計画で数値目標を設定し、計画的な女性の採用・登用の拡大を図っている。また、国家安全保障戦略などにに基づき、女性の活躍を支える教育基盤の整備や、女性自衛官の増勢を見据えた隊舎・艦艇などにおける女性用区画、女性用トイレや浴場などの整備をスピード感をもって計画的に推進する。

(1) 女性自衛官

女性自衛官は、2025年3月末現在、約2万人 (全自衛官の約9.1%) であり、10年前 (2015年3月末時点で全自衛官の約5.7%) と比較すると、3.4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2021年度以降17%以上とし、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。2024年、空自は女性自衛官の採用枠を撤

廃した。また、登用については、2025年度末までに佐官以上に占める割合を5%以上とすることを目指すこととしている。

(2) 女性事務官、技官、教官など

女性事務官、技官、教官などは、2025年3月末現在、約5,600人 (全事務官等の約28.1%) であり、10年前 (2015年3月末時点で全事務官等の約23.6%) と比較すると、4.5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、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、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%とすることを目指としている。

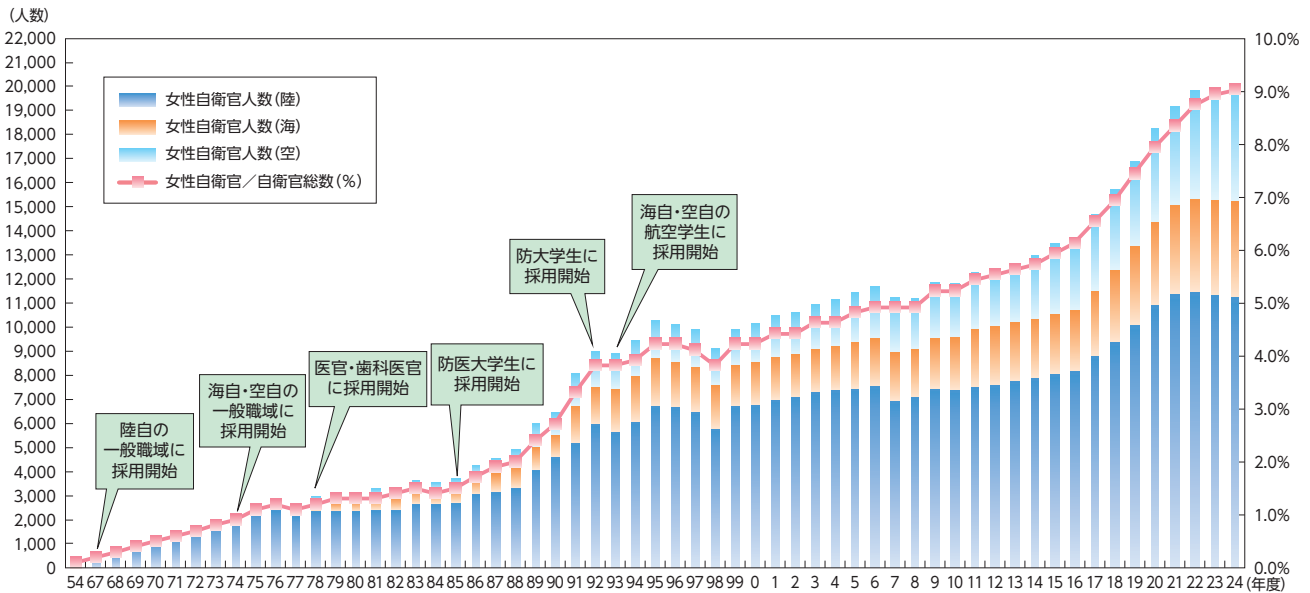
参考 図表Ⅳ-3-3-1 (防衛省における女性活躍と取組計画における目標および現状値)、図表Ⅳ-3-3-2 (女性自衛官の在職者推移)、図表Ⅳ-3-3-3 (女性活躍推進関連予算の推移)

図表Ⅳ-3-3-1 防衛省における女性活躍と取組計画における目標および現状値

	項 目	目 標	現状値
女性自衛官の採用・登用など	自衛官の採用者に占める女性の割合	17%以上 (2021年度以降)	17.3% (2024年度)
	全自衛官に占める女性の割合	12%以上 (2030年度まで)	9.1% (2024年度)
	佐官以上に占める女性の割合	5%以上 (2025年度まで)	4.5% (2024年度)
女性事務官等の採用・登用	国家公務員採用試験からの採用者	35%以上 (毎年度)	39.3% (2024.4.1)
	係長相当職(本省) (本省に勤務する行(一)3,4級の者(防衛省は本省内局および装備庁内局))	35% (2025年度まで)	31.4% (2024.7.1)
	地方機関課長・本省課長補佐相当職((行)(一)5,6級)	10% (2025年度まで)	8.5% (2024.7.1)
	本省課室長相当職	6% (2025年度まで)	4.7% (2024.7.1)
	指定職相当	5% (2025年度まで)	3.6% (2024.7.1)

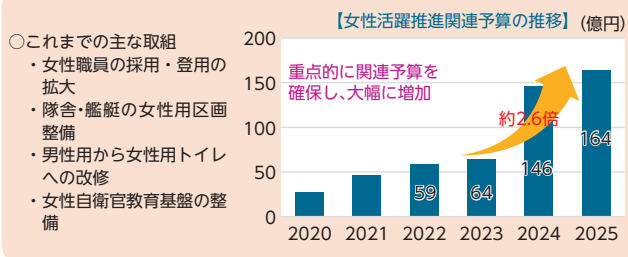
15 紛争、災害などにおいて、より脆弱な立場に置かれる女性、女児などが、紛争、災害などの発生時に、特に保護すべき対象であるという考えのもと、女性、女児などの保護や救済に取り組みつつ、女性が指導的・主体的に、紛争の予防、復興および平和構築、ならびに、防災、災害対応および復興のあらゆる段階に参加することで、より持続的な平和に資することができるという考え方。

図表Ⅳ-3-3-2 女性自衛官の在職者推移



(注) 2025年3月末現在女性自衛官は20,046名(全自衛官現員の約9.1%)

図表Ⅳ-3-3-3 女性活躍推進関連予算の推移



2 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

自衛隊の任務が多様化・複雑化するなか、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。

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している。

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り、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。



資料：女性自衛官の活躍

URL：<https://www.mod.go.jp/gsd/f/jieikanbosyu/about/woman-success.html>



動画：いろいろ守ってます！私たちJ★ガール

URL：<https://youtu.be/-bcA9G417vU>



3 女性自衛官の配置制限の解除

防衛省・自衛隊は、これまでに女性自衛官の配置制限を順次見直し、実質的に全面解除されている。

これにより、女性自衛官が戦闘機操縦者、空挺隊員、潜水艦の乗員などへ配置され、その活躍の場が広がっている。

第4節 ハラスメントを一切許容しない環境の構築

防衛省・自衛隊に対し、国民から多くの期待が寄せられるなか、防衛省・自衛隊がその実力を最大限に発揮し任務を遂行するためには、国民の支持と信頼を勝ち得ることが必要不可欠である。そのためには常に規律正しい存在であることが求められている。

防衛省・自衛隊では、高い規律を保持した隊員を育成するため、従来から服務指導の徹底などの諸施策を実施してきた。しかし、近年、ハラスメントを理由とした懲戒処分が発生している。防衛省・自衛隊が組織力を発揮し、様々な事態にしっかりと対応していくためには、防

衛力の中核である隊員が士気高く安心して働ける環境を構築する必要がある。特に、ハラスメントは、部隊行動を基本とする防衛省・自衛隊において、隊員相互の信頼関係を失わせ、組織の根幹を揺るがす、決してあってはならないものである。

こうした認識のもと、防衛省・自衛隊は、ハラスメントを一切許容しない環境の構築のため、ハラスメント案件の対応およびハラスメント防止対策について、スピード感をもって取り組むこととしている。

1 ハラスメント被害への対応

防衛省・自衛隊では、隊員からの相談に対応するホットラインを設置しており、2024年度は653件であった。

特に、相談件数が多いパワー・ハラスメントは、隊員の認識不足や上司・部下との間のコミュニケーション・ギャップなどの問題に起因するとして、それらの問題を解消していくため、①隊員の啓発・意識向上のための集合教育・e-ラーニング、②隊員（特に管理職）の理解促進・指導能力向上のための教育、③相談体制の改善・強化などの施策を行ってきた。

また、暴行、傷害やパワー・ハラスメントなどの規律違反の根絶を図るため、2020年から懲戒処分の基準を厳罰化した。なお、2023年度におけるハラスメントを事由とする懲戒処分者数は、364人であり、この内、最も重い「免職¹⁶」が17件（パワー・ハラスメント5件、セクシュアル・ハラスメント12件）であった。

さらに、ハラスメントに関する悩みを抱えている隊員の中には、部内の相談窓口では、相談しにくいと感じている者がいることから、弁護士が対応する相談窓口に加

え、部外の心理カウンセラーなどが休日や勤務時間外に対応する相談窓口を設置している。

しかしながら、これまで様々なハラスメント防止対策を講じてきたにもかかわらず、ハラスメントが生起し、また、その対応も不十分であったケースが存在している。例えば、元陸上自衛官のセクシュアル・ハラスメント事案¹⁷もその一つである。

□ 参照 図表Ⅳ-3-4-1（ハラスメントを事由とする処分者数）、図表Ⅳ-3-4-2（防衛省ハラスメントホットライン相談件数の推移）

¹⁶ 懲戒処分の種類には、免職、降任、停職、減給、戒告がある。これらは、違反行為の原因、動機、状況、規律違反者の地位、階級、部内外に及ぼす影響などを総合的に考慮し、決定される。

¹⁷ 陸上自衛官が訓練中や日常的にセクシュアル・ハラスメントを受けたとして、所属部隊に被害を訴えたにもかかわらず、上官への報告や事実関係の調査などが適切に実施されなかった事案。本人の告発を経て、上級部隊などによる調査の結果、2022年9月に性暴力を含むセクシュアル・ハラスメント行為などが確認され、関係者の懲戒処分が行われた。