

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。

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、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、17(平成29)年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」を実施した。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(1件)及び防

衛副大臣(3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



テレワークを利用して在宅勤務を行う職員

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もとづく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)

した。また、本省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、

本省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。

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」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。

(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、育児休業など取得する職員のための代替要員の確保など、職員が

VOICE 「再び自衛官として働く心境」

COLUMN

西部方面衛生隊 2等陸尉 池崎 智美

私は、平成5年に一般幹部候補生として入隊し、衛生科職種で治療小隊長として勤務していましたが、平成11年に長女の育児のため退職しました。その後3人の子育てをしながら介護福祉士として働いていたところ、現職自衛官である夫から元自衛官が再び採用される制度が開始されるという話を聞きました。それまで私の人生設計に自衛隊への復帰ということはありませんでしたが、若い時の熱い思いが蘇りすぐに応募する決意をしました。その後、面接が終わり辞令書を頂いたときは初めて自衛隊に入隊した時のように身の引き締まる思いで一杯になりました。

そして私は平成30年1月1日から再び陸上自衛官として勤務しております。退職後、陸上自衛隊を取り巻く環境や役割は大きく変化し、学ぶ事、覚える事が多く、悪戦苦闘の毎日ですが、私のように18年のブランクがあっても役に立てていることを実感しており、再採用されて良かったと思っています。支えてくれる上司や同僚、家族に感謝しつつ、部隊のためにさらに戦力になれるよう今後もがんばりたいと思います。



衛生隊長の業務指導を受ける筆者(右)

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、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、本年1月に、この制度に基づく採用を行った。

(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宿舎地区、海自の横須賀地区、空自の入間基地にそれぞれ庁内託児施設を整備してきた。17(平成29)年4月には、防衛省の所在する市ヶ谷地区、同年10月には、防衛医科大学校に庁内託児施設を新たに開設した。

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一体的に推進するため、従来、「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ー時代と環境に適應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・介護などの時間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、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。

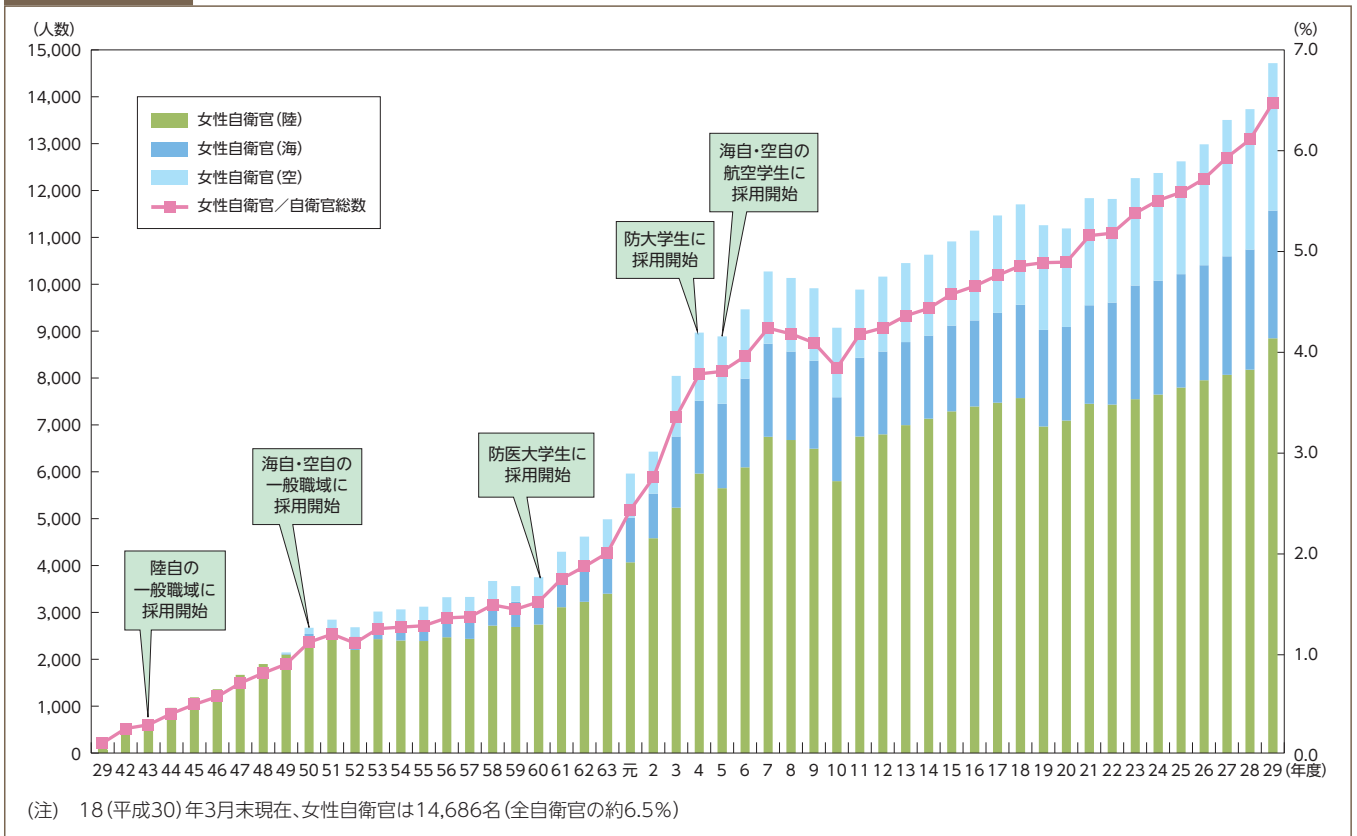
なお、女性自衛官の採用・登用に際しては、機会均等のさらなる徹底を図るとともに、本人の意欲と能力・適性に基づく適材適所の配置に努めることを、人事管理の方針としている。

(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。

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。なお、配置制限の解除された陸自の小銃小隊や戦車小隊などの一部の部隊については、配置基準を作成するなどの所要の準備を進め、態勢の整った部隊から順次、配置する。

図表Ⅲ-3-2-1 女性自衛官の在職者推移



第3章 防衛力を支える人的基盤と女性隊員の活躍など

(3) 女性職員の採用の拡大 ア 女性自衛官

女性自衛官は、18(平成30)年3月末現在、約1.5万人(全自衛官の約6.5%)であり、10年前(08(平成20)年3月末時点で全自衛官の約4.9%)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。

女性自衛官の採用については、30(平成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(平成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。

【参考】 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、18(平成30)年3月末現在、約3,200人(全事務官などの約24.0%)であり、10年前(08(平成20)年3月末時点で全事務官などの約22.8%)と比較すると、1.2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%以上とされている。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27%程度とすることを目標としている。