

海上自衛隊の女性施策に関する内面的アプローチ

NATO事務総長特別代表アドバイザー(前戦略研究室員)

川嶋 潤子

はじめに

各国の軍における女性活躍は近年ますます進んでおり、女性軍人が様々な場面で男性とともに任務に参加し、ミッション完遂に貢献している。防衛省・海上自衛隊においてもその取組みは着実に、時に挑戦的に推進されており、筆者が入隊した約20年前と比較すると女性の勤務環境は大分変化したと感じている。「女性の割合」及び「女性への開放配置」の2つは、諸外国軍においても女性の活躍を測る上での指標となっているが、海上自衛隊における女性の数の増加及び職域開放等についてもこれに関する多くの取組みがなされている。

我が国では近年少子化の問題が深刻化しており、その対策の一つとして女性の増加も追求され、また様々な施策が講じられてはいるものの、現場における女性としての悩み、あるいは問題の解決はまだ途上である。例えば、女性の上級海曹が増えない、中途退職が減らないといった声はよく聞かれる。

しかし、海上自衛隊内にて永く勤務してきた女性自衛官が、女性が勤務を継続する上で実際に何に苦勞したのか、退職せずに済むために組織にどのような対策を期待していたのかについて明らかにした調査は多くない。現場で今も聞かれる悩みを明らかにし、分析することで、女性にとっても海上自衛官としての勤務が充実し、更に活躍できる職場とすることが出来るのではないかと考えられることから、本論は女性の増加及び女性活躍という従前の施策に効果的に寄与することを念頭に置いたものである。

1 防衛省・海上自衛隊における女性施策の方向性及び変遷

(1) 防衛省・海上自衛隊の女性施策の方向性

まず始めに、これまで防衛省・海上自衛隊が取り組んできた女性施策の

変遷について述べるとともに、海自の女性活躍推進の方向性を確認するため、その基礎となる考え方及び背景について示す。

我が国における女性活躍推進は、1975年国際連合の国際婦人年の設置に遡る。同年、婦人問題企画推進本部が設置され、我が国の婦人施策の基本的方向である国内行動計画が策定され、女性の地位向上（参画・平等）及び差別撤廃のための方針が提唱された⁶⁴。平成6年、婦人問題企画推進本部が廃止されて男女共同参画推進本部が設置、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に取り組むことになるが、以降も男女共同参画における基本は、地位向上（参画・平等）及び差別撤廃に置かれる⁶⁵。

男女共同参画推進本部による平成8年の「男女共同参画2000年プランー男女共同参画社会の形成の促進に関する平成12年度までの国内行動計画一」を受けて、平成9年に総理府及び男女共同参画推進本部構成省庁が当該プランに関する第1回目の報告書「男女共同参画の現状と施策」⁶⁶を取りまとめたが、当該報告書において示された施策は、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」を含む「男女共同参画を推進する社会システムの構築」、「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」を含む「職場、家庭、地域における男女共同参画の実現」、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」を含む「女性の人権が推進・擁護される社会の形成」等5つであり、参画・平等・差別撤廃の軸を受け継いでいる。

最近の平成29年版男女共同参画白書に示されている施策においても、「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」、「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」、「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」、「地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進」、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」等であり⁶⁷、現在も参画・平等・差別撤廃は重点方針である。

防衛省・自衛隊における女性に関する取組みの基礎の一つは、この男女共同参画推進の方針に置かれている。ここから、「女性の配置制限の開放」

⁶⁴ 「男女共同参画社会基本法制度のあゆみ（執務提要 第2章）」内閣府男女共同参画局、http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/situmu1-2.html 2017年8月15日アクセス

⁶⁵ 「男女共同参画基本計画の変更について（第1部 基本的考え方）」内閣府男女共同参画局、http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/1st/1.html、2017年8月15日アクセス

⁶⁶ 「男女共同参画の現状と施策」内閣府男女共同参画局、http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/press/genjyo.html 2017年8月15日アクセス

⁶⁷ 内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書 平成29年版』平成29年6月

及び「指揮官職への配置」、「セクハラ等の根絶」といった方向が導出されている⁶⁸。

一方、平成15年に次世代育成支援対策推進法が制定され、我が国における急速な少子化への対策として、子育て支援のための措置及び労働条件の整備の推進が追求されることとなった⁶⁹。防衛省においても、平成19年に「防衛力の人的側面についての抜本的改革報告書」に「少子高齢化・・・を踏まえた・・・女性自衛官の更なる採用・登用の拡大・・・が重要」とあるように⁷⁰、この時期から少子化への対策が重要視されるようになる。人的基盤の確保が死活的に重要である自衛隊において、少子化対策としての女性採用・登用等は、女性に関する施策のもう一つの重要な軸となったのである。この方向性から、「女性の人数及び割合の増加」及び「ワークライフバランスの推進」が導出される。

海上自衛隊における女性活躍推進施策が、この2つの主要な方向性に基づき計画、実施されてきたことを踏まえると、その具体的成果として、「女性自衛官の規模（割合）」及び「女性の配置制限の撤廃」という指標が使用されること、出産・育児関連制度の整備及び法的枠組みの確立を重視していると理解できる。

近年の米英豪軍等においては、様々な視点があることが計画立案や任務遂行に良い影響を与えるため活用するという「ダイバーシティ」の視点、任務を遂行する地域の宗教的・文化的背景として女性の存在が不可欠であるためといった「ミッション効率化」という視点から、女性活躍推進が図られている⁷¹ことと比較すると、海上自衛隊における女性活躍推進の方向性や指標には特徴があることも分かり、興味深い。

(2) 海上自衛隊における女性活躍の変遷

次に、前述した方向性をもって海上自衛隊における女性活躍推進がどのように進められ、現在進捗しているかを確認する。この点については、防衛省・海上自衛隊内で様々な統計及び資料をもとにその概要を示す。

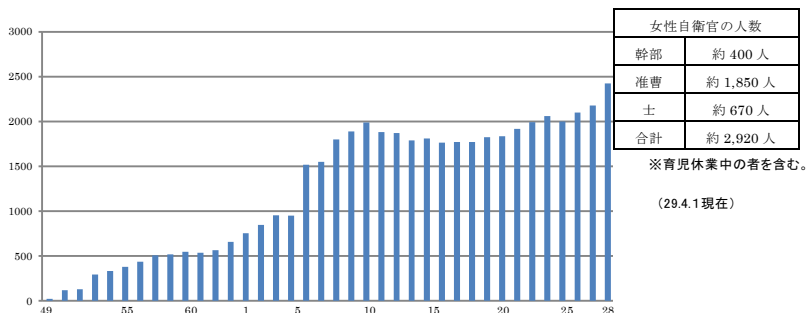
⁶⁸ 「防衛省における男女共同参画に係る基本計画（平成18年度～平成22年度）」、防衛省・自衛隊、平成18年7月

⁶⁹ 「次世代育成支援対策推進法」厚生労働省、平成15年7月、

⁷⁰ 「防衛力の人的側面についての抜本的改革報告書」防衛省、平成19年6月、45頁

⁷¹ 岩田英子「平成27年度 特別研究成果報告書―諸外国における女性軍人の人事管理等―」防衛研究所、平成27年

下グラフは、海上自衛隊における女性自衛官の規模の推移⁷²を示す。全体として確実に増加している。



下表は、海自における女性への開放職域の変遷⁷³である。制限理由を検討しつつ、徐々に女性への門戸開放が進んできたことが分かる。海上自衛隊の女性職域制限理由には、母性の保護及び男女間のプライバシーの保護といった、「女性を守る」という、女性に対する我が国独特の捉え方及び文化的背景があると思われる。この考え方は女性活躍推進には抵抗となる要素を含んでいるように感じられるものの、一方で、他国海軍には、海上自衛隊のように護衛艦艦長や飛行隊長が存在する国はまだ多くはなく、相対的に見て海上自衛隊の女性への職域開放は着実に進んでいると考えられる。

	開放職域等	備考
平成5年度	(一部制限) 教育部隊以外の固定翼哨戒機、護衛艦、 掃海母艦、回転翼哨戒機、輸送艦、潜水艦、 ミサイル艇、掃海艦(艇)等	制限理由 ①母性の保護 ②プライバシーの保護 ③経済的効率性
平成19年	教育部隊以外の固定翼哨戒機	制限理由 ①母性の保護 ②近接戦闘の可能性 ③男女間のプライバシーの確保 ④経済的効率性
平成20年	護衛艦、掃海母艦、回転翼哨戒機	
平成24年	輸送艦	
平成28年	潜水艦以外全て	

⁷² 「女性自衛官の在籍者推移」平成 29 年度版防衛白書

⁷³ 「女性自衛官の配置制限の見直し状況」女性自衛官活躍推進イニシアティブ(概要)より作成、平成 29 年 4 月

下表は、現在海上自衛隊において取り組んでいる主な女性活躍推進施策⁷⁴を示す。「働き方改革」「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」「女性職員の活躍推進のための改革」という方針の下での施策である。女性を対象としたものだけではなく、男性女性ともに対象とする改革が進んでいることが分かる。

施策等	概要
意識改革(管理者、女性) / 既存制度等の活用促進	既存制度等の周知、活用強化を図るとともに業務の効率化等を行うことにより働きやすい環境を整備
30年経歴管理線表の作成	育児後の女性自衛官の艦艇勤務復帰を推進するため、夫婦ともに艦艇職域の准曹士自衛官の長期的な経歴管理の資とする。
育児休業取得者に対する職場復帰講習	女性関連施策及び職場復帰以降の経歴等を教育することにより、職場復帰意欲の醸成、不安の払拭及び復帰後の働き方に対する意識啓発を図る。
育児休業等代替要員登録制度	退職自衛官をあらかじめ育児休業等の代替要員として登録する制度
練度回復訓練等	艦艇職域女性自衛官とその配偶者の希望者に対して、育児終了後の艦艇への復帰を支援し、子育てと仕事を両立できる職場環境を整備する。
教育場所の拡大	今後の女性自衛官増勢に伴い、教育隊での教育場所を拡大し、男女間の教育環境の違いを縮小する。
特別外出付入校	育児等により居住場所を長期間離れられず、入校が先送りとなっている隊員に対する制約を軽減する。
女性先任海曹の指定	女性自衛官の勤務環境の改善や仕事と家庭の両立等に関する意見を広く聴取し、情報共有することにより、女性自衛官関連施策の推進に資する。
女性採用数の拡大	幹部候補生、一般曹候補生、自衛官候補生の採用数を拡大
配置制限見直し	潜水艦を除く配置を女性に開放
海自基地所在地に重点を置いた募集	育児に面親等の支援が得やすいよう海自基地所在地に重点を置いた募集を実施

2 女性自衛官の意識

前項では、海上自衛隊の女性施策に関するこれまでの成果及び現在の主要な方針を見てきた。女性自衛官の人数及び割合は増加しつつあり、制限される職域は潜水艦を残すのみ⁷⁵となり、また、出産や育児への対策が着実に講じられていることなどから、一般的な理解そして女性自衛官の勤務環境が向上したとみなすことができる。

しかし、前述したとおり筆者の過去の勤務において、個人的に女性海上自衛官(海曹士)から話を聞く中で、「キャリアを積んで是非上級海曹にな

⁷⁴ 海上幕僚監部に対するヒアリングをもとに作成、平成29年9月

⁷⁵ 「防衛省女性職員活躍・ワークライフバランス推進本部決定」防衛省、平成28年3月15日

りたい。」「結婚、出産しても職場復帰したい。」「定年まで働きたい。」といった意見は多くはなく、実際、艦艇職域においては、経験値の高い1曹や2曹を確保することは容易ではなかったと認識している。

そうした現状からは、人数増加や職域開放、出産・育児へのアプローチ等のデータからだけでは導出できない原因が存在するのではないかと推察し、女性海上自衛官の認識及び意見を収集したいと考えた。現場で働く女性海上自衛官へのアンケートを通じ、直接的に女性の内面を把握することにより、これまでの取り組みでは完全に扱うことがなかった女性の悩みの要素を抽出することが出来ないかを試みるものである。

アンケートの対象者として、昭和58年～平成4年入隊の女性海上自衛官約10名を選択した。アンケートに際し、一つの職域における継続した勤務及び一勤務地における勤務年数が幹部より長期であることを考慮して、海曹を対象とした。また、女性の意見を聴取することを目的とする一方で、男女の比較についても理解が必要と考えたことから、男女関係なく広範に意見を聴取した経験を持つと推察される上級海曹を抽出した。職域についても偏りのないよう配慮する意図はあったが、前述した基準で選抜したところ、艦艇(通信、電子整備、情報等)、航空(整備、管制等)、経理補給等の職域を網羅することとなり、結果として著しい重複はなかった。

収集方法については、記述式によるアンケートであり、事後細部について、口問もしくはメールにて、細部の確認及び疑問解消を行った。

回答から得られた所感及び意見について、以下、主なものの概要を示す。

ア 職域制限の開放について

- ・女性の職域制限が開放され、女性の配置に関する環境が改善されてきたことを喜んでいる女性が多い。
- ・20年以上前に海上自衛隊に入隊した女性は、「男性と同じ仕事がしたい。」「変わった仕事がしたい。」「自衛隊という組織で勤務したい。」と希望する女性が多く、具体的に希望する職域があつて入隊する女性は少なかった。また、当時は職域に関する選択肢は少なかったものの、どの配置及び職務においても女性にとって初めてとなる状況であり、新しいことに挑戦したいという女性の気持ちは叶えられていた。希望の職域に配置されたので制限は感じなかった。
- ・入隊当時も、艦艇乗組、航空機搭乗員等を希望する女性は存在し、将来的な職域開放を期待する女性もいた。
- ・震災等における活動を見て入隊し、希望が叶って地上救難の勤務となった女性もいたが、男性の先輩から後方支援に係る仕事しか教えてもらえな

かったという事実を訴えてきた女性が存在する。EODとしての技量が高いと評価されていても当時掃海艇には女性の配置がなく、マーク替えをした女性が存在する。

- ・自身が何を犠牲にしてもという希望があれば、女性でも職域制限しない方が良い。

- ・近年は職域開放に対する積極的な意見は頻繁には聞かない(潜水艦への希望を聞いたことがある:1名)。最近の若者は安定を好む傾向があるように見え、実家の近くや確実に帰宅できる陸上勤務を希望する者が多いようである。

- ・艦艇・航空機などの乗組員(以後「ピークル乗組員」という。)などは結局出産・育児の両立には問題や困難が多く、職域の幅が広がっても、実際には女性が長期的に残れる職域には偏りが出してしまう。

- ・職域開放を促進するため、女性にとって厳しい職域に配置されると、結果的に辞めざるを得ない状況になっている場合がある。

イ 仕事における男女差の存在について

- ・職務の能力は、「個人差」であり「男女差」ではない。

- ・体力差の存在はある。男性女性の差(身体的)を考慮せずに全く同じように扱うことは適当ではないことがある。既に開放されている一部の職域であっても、女性には厳しいのではないか。ただし、海上自衛隊においては、重量物を長距離移動させるというような任務は多くないため、基本的な業務においてはその差を感じることはほとんどない。

- ・女性に向いている仕事(作業)として、強いて挙げるならば、テレタイプによる打鍵が主流だった頃の手先の器用さ、几帳面さを活かした通信職域、あるいは同時に複数の作業を処理する航空管制などが挙げられる。

- ・女性に向く職域とは、子育て等のための体制の有無による。

ウ 仕事を継続する上での悩み、苦勞について

- ・女性も入隊時は仕事や職域に対する知識がほとんどない。人生設計も自己の経歴管理もしていないので、いざ出産、子育て時になってから悩み、復帰等も検討しないまま退職しているのが現状である。

- ・日本では、子育ては女性が担うという考えが今も主流である。育児に関する体制が十分徹底されておらず、配偶者や職場の理解が得にくいため、女性は長期的に(定年まで)勤務することは難しい。自分の経験から、育児は2、3年で終わるものではないと感じたが、周囲の理解は得にくい環境が存在する。

- ・職種によっては、機器等の進化が早いものもあり、数年の離職でも復帰

するのは困難。自分ひとりで技量の維持に努めることは困難である。

・子育てと仕事の両立に手一杯だった時には、自分の職域が陸上配置で良かったと思った。

・自己の職域に女性の先輩がおらず、不安に感じて家庭を選んだ(退職)女性も存在した。

エ 今後の女性活躍推進のための取り組みについて

・近年の女性は、「家族・家庭に重点を置きたい」「社会で活躍し自己の存在意義を確立したい」の2つの考え方がある。海上自衛隊にもいずれの女性も存在するため、両方の女性の意識を満足させることが必要なのではないか。

・ジェンダーステレオタイプ(子育ては女性等)を許容した上で、女性としてのライフサイクルを踏まえたキャリア形成が大切ではないか。

・女性を増やすことにより戦力維持が出来ないのは良くないと考える。

3 考 察

アンケートの回答を踏まえ、海上自衛隊の女性施策に関する女性海上自衛官の意識の傾向及び問題について考察する。

(1) 配置制限の開放について

アンケート対象者は、「直接戦闘職域」「戦闘部隊を直接前線において支援する職域」「肉体的負荷の大きい職域」による制限があった時期に入隊している。当該条件による制限下で、経理補給・船務・航空整備から職域を選択したと述べる回答者が多く、船務職域については、通信・気象・電子整備が提示されたと回答している。

約30年前の入隊者は、当時の女性の入隊理由には、「変わったことがしたい。」「男性と同じ仕事がしたい。」という傾向があったと述べている。経理補給・船務・航空整備の3つの職域からの選択は、現在と比較して非常に選択肢が狭かったため、女性にとって不満が大きく、より新しい職域開放への意欲となったのではないかと推察できるが、総員が配置の制限は意識せず、希望どおりの配置に就くことが出来た、満足していると回答している。この理由として、事前に職域に関する情報がなかったため、入隊時に職域に関して強い希望を有する女性は少なかったこと、先輩女性も多くなく、他の職域希望に繋がる話も聞かなかったこと、そもそも海上自衛隊内に女性が少なかったため、どの職域・配置も女性にとっては挑戦であり、

変わった仕事にチャレンジする意欲は十分満たされていたため、職域の制限を強く認識しなかったのではないかと考えられる。

ただし、艦艇乗組や航空機搭乗への希望を持つ女性が全く存在しなかった訳ではなく、いずれは女性にも開放されると期待していた女性がいたことも確認できた。

現在は、女性側から新たな制限開放の要望は少ないようである。理由として、この数年で潜水艦以外の職域全てが開放されたことが第一の理由であると考えられるが、回答者が他の隊員との面談などを通じて得た経験などによれば、男性女性に関係なく、近年の若者は仕事に関しても安定を望む傾向があることが影響していると認識しているようである。男女を問わず自衛官も公務員であるとのイメージを持って入隊し、事務的な仕事に就いて定年まで勤務したいとの希望が多く、実家から離れる職域を好まないようであり、潜水艦や艦艇といったピークルの乗り組みを熱望する者は少ない傾向があると思われる。女性についても、可能な限り長期的に勤務することを希望する者が増えているものの、女性先輩の経験談を踏まえ選択する職域を判断しているとのことから、女性にとって定年まで働くことが将来像として見えない職域、出産・育児等に関する環境や体制が未整備である職域として、先輩女性の挙げるピークル乗組員職域に挑戦する、意欲的な女性は少なくなっていると推察できる。

ただし、女性の職域制限に関する意識は、制度を追う形で受け入れていく傾向が見られたことから、今後仮に潜水艦への職域開放がされたならば、徐々に女性の潜水艦乗りの存在が受け入れられ、希望が増える可能性が考えられる。

また、回答者の多くが、自己及び周囲の女性海上自衛官の経験から、出産・子育て等の際、陸上配置であったことにより、勤務を継続出来たと判断している。具体的には、陸上配置が多い職域であったこと、妊娠中も身体に留意しつつ勤務が継続できたこと、当直等に関する調整が容易であったこと、先輩後輩に女性が存在し、女性に対する理解が得られやすかったこと等を挙げている。逆に、職域によっては陸上配置との入れ替えなどの人事管理が容易ではない、出産等に関する組織的な対策及び職場等における配慮が十分ではない、あるいは上司や同僚等の考え方が有形無形の制限や偏見につながってきた、といった現状があり、退職に至ることが少なくない事実を指摘している。そうした条件は、女性が少ない職域ほど整備が十分に進んでおらず、結果として女性が長期的に勤務できる職域には、未だに偏りが存在することとなり、女性がより新しい職域に挑戦していくこ

とを躊躇する循環が生起しているように見える。

ここから理解できるのは、女性にとって職域開放はもはや挑戦するだけで意義があるというものではなく、その職域において中途退職することなく長期的に勤めあげることができるかを含めて意義を見出していることである。

多くの女性海上自衛官は、意識としては制度に追従する形で、女性に対する職域開放の過程及び現状を肯定的に捉えているものの、特に近年の女性に顕著に見られる長期的な勤務の希望が叶わない、つまり中途退職を避けるための制度や環境が整っていないことに悩みがあるため、開放された職域に積極的に携わることに躊躇しているとも推察される。

(2) 女性に適した職域及び仕事における男女差について

この問いは、仮に、しばしば言われる「繊細さ」、「丁寧さ」といった女性の特性に向いている職域が存在するのであれば、そうした職域に女性をより多く配置することで組織の効率化が図られ、また女性にとっても能力発揮する可能性が拡大されることに繋がるのではないかという仮説を確認したい意図があった。

アンケートの回答から理解できることは、一部手先の器用さ及び複数の並行作業の得意等を挙げる者は存在したものの僅かであり、基本的に「特性」とは男女に関係なく個人のものであると認識されていること、職務を遂行する上では男女異なることなく、自己の特性や得意を活かし、また不得手を克服する努力をする必要があると認識されていることであった。

アンケート対象者は上級海曹であり、現在の部隊においても重要な配置に就いていることを踏まえると、そもそも能力が高い上に更に努力で困難を克服し、周囲からの評価も高い女性である可能性が高い。したがって前述したような回答が得られた可能性も否定できないものの、いずれの職域においても同様の回答が得られたことから、特定の職域に女性の特性が向くという仮説を立証することは困難であると考えられる。性別に基づく特性が理由にないとするのであれば、実際に多くの女性が勤務し続けている職域が存在するには、別の要因が存在するはずである。

特性の違いはないと回答する一方で、対象者全てが男女には身体差による体力差があることを認めており、例えば特別警備隊のような一部の職域については、入隊する基準を一度クリアしても、その後継続して身体能力を維持することは非常に厳しいのではないかと懸念する意見もあった。

ただし、今回のアンケート対象者の職域は、通信、電子整備、情報、航

空整備、航空管制、経理補給等であり、長期的・常続的に体力を必要とする職域は含まれていなかったことから、例えば水上艦艇乗り組みなどにおける体力差が勤務に影響し得る一部職域において長く勤務している女性が対象に含まれた場合、身体差に関する異なる意見が聴取できた可能性はあると推察する。

この質問において興味深かったのは、総員が「女性に適した仕事とは、女性を受け入れる体制が整っている職域」と回答したことである。これは、前述した、女性が長く勤務できる職域が存在することに対する回答ではないかと思われる。性差や個人差ではなく、環境要因が整えば、女性は長期的に勤務することが可能であり、環境あつての仕事と考えているものと推察できる。

つまり、女性の多くは、身体的な男女差以外、基本的には個人の努力にて対応や克服が可能であり、長く勤務するには女性を取り巻く勤務環境が整備されていることが重要であると判断していると思われる。

(3) 仕事を継続する上での悩み、苦勞について

当該質問は、現在も女性の中途退職率が男性よりも高い⁷⁶ことを踏まえ、長期的に勤務を継続してきた女性海上自衛官の視点を通じて、女性が中途退職に至る原因を抽出することを意図したものである。

回答は大きく4つの傾向に区別ができた。「日本における伝統的な考え方及び文化」、「女性自身の人生や経歴に関する認識」、「技術等の進歩と自己の技量の維持に関する不安」及び「職域における陸上配置の有無及び柔軟性」である。

「日本における伝統的な考え方」とは、「子育ては女性が担う」という日本における子育てに関するステレオタイプの考え方を自己の努力、組織の取り組みだけで払拭することが困難であるとの回答である。回答において興味深かったのは、この捉え方は他者から女性に対するものとしてだけでなく、女性自身の中にもあるとの指摘が多数存在したことである。その意識が、出産・子育て等に直面する女性の行動を、時には中途退職という諦めの形で決定付けると推察できる。

こうしたステレオタイプの考え方は、善し悪しの判断は別として、現状においては受け入れることが必要と認識している女性が多いようである。このような価値判断に関わる思考様式は海上自衛隊内だけではなく、時代

⁷⁶ 「防衛力の人的側面についての抜本的改革報告書」防衛省、50頁。

とともに社会全体の中で緩やかに変遷するものであり、それを受けて社会の制度が変化することを踏まえると、日本が急にドラスティックな変化を遂げ、北欧諸国のように男性も積極的に育児を担い、社会全体にその体制を支援するシステムが確立された国家になることは想定できないことは確かである。育児は基本的に女性が担うことを前提として、女性自身が準備するとともに、女性自ら周囲の協力を得る努力をすることは致し方なく、また女性に負荷がかかる可能性が大であることを基本として、組織の制度を整備する必要があると考えられる。

また、子育ての大変な時期は2、3年で終わり、以降は独身時代と同様の勤務体制に戻ることが可能との考え方が存在する一方、保育所や親等に預けることに対して親としての任務放棄と見做す考え方もあり、子供と仕事の優先順位に関する日本独特の価値観にも、苦悩の原因が存在することが確認できた。

「女性自身の人生及び経歴に関する認識」については、長年経験を積んだ女性から自己の反省を踏まえた若い女性への教訓とも受け取れるものであるが、制度などの外的要因ではなく、自分自身のライフプラン及び経歴を管理する必要があると認識することが重要という、女性自身の内的要因を指摘するものである。

妊娠、出産、子育てに直面して初めて仕事を継続するかどうか、そして継続するにはどうしたら良いか悩み始め、先輩女性に相談しにくる女性が多いというコメントが複数得られた。そのため、活用できる制度の存在もよく理解せず、また復帰に対する具体的な希望も計画もないため漠然とした不安を抱えることになり、退職を選択する女性は少なくない。更にこの問題に対して、早い段階で女性自身に経歴管理・人生設計の立て方やその重要性について理解させる教育が十分普及していないことを懸念する意見もあった。こうした教育は長期的な勤務を希望する女性が増えつつある近年だからこそ、中途退職を避ける方策として効果が期待できる可能性もあると考えられる。

ただし、女性男性にかかわらず、若い頃に経歴や人生に関する具体的計画を持っていない者は決して珍しいことではなく、女性のみが自身の人生や経歴に意識が低いということではない。そのため、制度や環境が十分ではないと女性自身が感じるのであればこそ、整備された制度を適切に理解し、効果的に活用するごとく努める姿勢を持つべきである、という女性に対する指摘となったとも推察できる。

「技術等の進歩と自己の技量の維持に関する不安」は、長期的な休暇や

休職を躊躇し、その手前で退職することを選択する直接的な理由のひとつであると思われる。近現代の技術進歩は日進月歩であり、装備品の取替や改良等は目まぐるしく、法規類等についても改正や発令が頻繁である等、いずれの職域においても長期の休暇により知識技量と現状の間には乖離が生じることは否めない。休暇中において技量維持のための訓練等は不可能ではないと考えるものの、個人による効果の差の生起や状況によっては身体への負担となる可能性もあることから、休暇後速やかに職場復帰できる教育や訓練制度が徹底されることを期待する回答が多かった。復帰への不安に対する対策の拡充は、中途退職等を低減する方策のひとつとなると推察できる。

なお、現在海上自衛隊において取り組んでいる女性活躍推進施策の中には、「育児休業取得者に対する職場復帰講習」や「練度回復訓練等」があり、復帰への不安に関する対策も進められている。今回のアンケート結果は、恐らくまだその取組みが末端まで徹底されていないこと、あるいは一部地域における試行であることが影響しているものと推察される。

「陸上配置の有無及び柔軟性」については、対象者総員が出産や育児があっても仕事を継続できた理由として、陸上配置による対応を第一に挙げていることから、出産、育児経験者が最も対処に苦労した問題であると考えられる。特に艦艇乗組みの女性は、妊娠が判明した際及び出産・子育て等を含めた期間等に、陸上配置と乗組み配置を行き来することが人事的にも容易ではない。女性が妊娠・出産することを前提として、乗り組み配置と陸上配置いずれのキャリアも評価が偏ることのない特技へ重点的に配員することはその問題対策としての効果を期待できると考えられるものの、陸上配置への異動は容易となると推察される一方で、艦艇における女性乗組員比率の維持が困難になるといった問題が生起するおそれも考えられる。また、そうした個人の希望や状況を過度に配慮することは、結果的に艦艇補職困難者の原因のひとつとなっていることは否めない。

(4) 今後の女性活躍推進のための取り組みについて

回答者の平均勤務年数 30 年の間に、日本の社会や安全保障環境が変化するとともに、海上自衛隊を巡る環境も変化したが、その変化の中で女性自身の意識の変化を見てきた回答者が、現在活躍する女性の考え方を踏まえた上で今後の女性活躍推進の取組みについて何を期待、懸念するのかについて確認した。

夜間も対応可能な託児所・保育施設の増設、親族の協力を得るため基地

近くでの募集採用、一部の職域における在宅勤務等の具体的な対策の検討を希望する回答とともに、中長期的な視野からは、近年の女性の仕事に対する考え方の特性を踏まえた方向性を期待するものが多かった。過去と比較し、社会に出て活躍することを望む女性が増加しつつあるものの、常に仕事を優先し新しいことに挑戦していくことを望むような「職場において自己の存在意義を確認していきたい」という女性ばかりになったわけではなく、「男性と同様、やりがいのある仕事に無理することなく取り組み、結婚・出産したならば家族を第一に大切にしつつ、自分の能力努力に見合ったキャリアを築いて、出来れば定年まで勤務したい」といった「家庭を大切にする軸は変えたくない」女性とが混在する状況になったと考えられる。

既述したとおり、海上自衛隊における女性の活躍は、女性に挑戦的な職域・配置での活躍の追求と、人生を充実させつつ仕事を継続できる女性をより多く定着させるという2つの方向性がある。拓かれたばかりの職域、女性にはまだ困難が山積するであろう職域に後者の女性を配置した際、女性自身への心理的負担は大きくなることが推察される一方で、前者の女性に様々な挑戦の機会を与えないこともモチベーションの維持が難しく、意欲的に働くことができないといった状況が生起する可能性はあり、組織においても効果的ではない。女性の考え方の特性を踏まえた職域、配置の工夫は、組織にとって効率的に作用する可能性があるかと推察するとともに、女性の仕事に対する充実度を満足させ、中途退職を回避し、徐々に女性の数を定着させることに繋がるのではないかと考えられる。

また、評価に関しては、男女関係なく自衛官としての適性、能力を問うべきとする者が多かった。女性の比率が増加することにより、本来海上自衛隊が求められる能力の維持について、不安及び疑問を持つ女性も存在した。海上自衛隊としての能力維持の重要性を認識し、職域や配置に求められる能力及び特性は、平等な基準によって適切に判断、評価されるべきであると考えられる女性が多い。評価に関する意見は、職域開放に対する評価の回答と密接に関わっており、適性及び能力を有していれば配置されるべきであり、そうでなければ開放しないことは当然と認識している女性が多く、女性を増加させるために能力基準を下げることは期待していることは考えられない。

まとめ

本研究は、海上自衛隊における女性活躍推進施策の背景及び方向性を踏

まえた上で、長期的に勤務してきた女性からの所感及び意見を分析し、現在進められている女性施策をより効果的に推進するための糸口を掴もうとしたものである。

今回のアンケートの協力者は平均 30 年の海上自衛隊勤務経験を有する約 10 名の女性海曹であり、彼女達の同期女性隊員は、入隊時と比較して 10～12%が在籍している。アンケート対象者である約 10 名という数は、現在も在籍している同期女性総数からすると数%に該当する。対象者数だけを捉まえると、女性自衛官（海曹）の総意を表すと主張することは難しいことから、アンケートの設問要領を、「あなた自身がどう考えるか。」といった自己に焦点を絞るものではなく、「先輩・後輩の女性海上自衛官の意見を踏まえ、どんな傾向が見られるか、またどう考えるか。」といった努めて幅広く女性の所感を得られるよう配慮した。結果として、いずれの職域においても様々な年齢及び背景の隊員の経験や所感が包含されていたと思われる。

また、対象者は現在部隊において重要なポストに就いている、着実にキャリアを積んできた女性であり、若い頃から能力と努力を評価されてきた者であると推察されることから、職務等に関する考え方に偏りがある可能性も否定できない。しかし、男性女性いずれも上司・部下に持って勤務し、中堅、上級海曹となるにつれ、より多くの隊員の意見を聴取してきた女性自衛官は、自分の経験に加えて、周囲の苦勞や希望を把握しているものと推察されることから、現在及び過去の配置を考慮し、より深く隊員の心情を把握していると思われる配置を対象者とした。結果として、対象者だけの職域に関する所見だけでなく、他の職域の女性の状況及び組織・体制に関する知識等を有するなど、対象者職域と比較してやや広範囲での所見が得られたものと考えている。

アンケートの結果から、女性海上自衛官は、これまでの海上自衛隊の女性施策である職域開放について肯定的に受け止めている他、基本的には体力的な差以外男女の差はなく、その能力は男女同じ基準で評価されるべきであり、自衛隊としての能力維持は重要であると認識していることが明らかになった。一方で、現在も女性の人生のイベントである出産・育児に特に苦勞し悩む女性が存在することも確認できた。

現在、防衛省・海上自衛隊においては、出産・育児に関わる取り組みとして、男性を含めた育児休業の取得、託児施設の確保、管理者等を含めた意識改革等、育児と仕事を両立するための改革が行われている。こうした施策に関して、制度及び環境が確立されつつあることを女性は認識してい

るものの、海上自衛隊の託児施設が少数である⁷⁷、あるいは日本の文化的特性としての意識改革は困難、といった意見が存在することから、全ての女性海上自衛官が、十分な制度や環境改善を感じるまでには至っていないと考えられる。

今回のアンケートにおいて、特に興味深かったのは、女性自衛官の中途退職の低減に繋がると思われる問題意識を確認できたことである。近年の女性の仕事に対する意識が変化し、仕事継続の意欲が強くなりつつあるもかかわらず、未だに男性の3~4倍にあたる高い離職率⁷⁸が続くのは何故なのか。アンケートにより、女性自衛官が中途退職する理由は出産・育児に関連する悩みが多いが、中でも、自己の経歴管理等が明確でないがゆえに、出産・育児を控えて将来に対する困惑、職場復帰出来ない、といった不安、あるいは職域による陸上配置の有無等が主な悩みと推察することができる。実際に、現在海上自衛隊においては中途退職低減のための取り組みがなされているが、一部試行や取り組みはじめて間もない、といった事情もあり、まだ具体的な効果として現れてはいない可能性が考えられる。しかしながら、今回分析した女性の悩みに焦点を当て、更中途退職対策に力を入れていくことは、徐々にではあるものの女性海上自衛官の定着率を上げるために効果的であると考えられる。

海上自衛隊の一つの女性活躍の方向性である職域開放がほぼ達成された今、女性の数の増加というもう一つの女性活躍推進を促進するため、今回のアンケートにおいて明らかとなった、女性の働き続けたいという意識に効果的に働きかける対策は重要なアプローチになる。

今回のアンケートは、分量的にみて定量的評価としては過小であるが、一方で女性自衛官の定着率などを勘案した場合、各職域における女性上級海曹の数は自ずと限られたものとならざるを得ず、彼女らの経験則的な意見には、女性海上自衛官の内面に係る一定の傾向を現すと考えられることから、それ自体貴重なサンプルであるともいえ、このアンケート結果は本論の主要な一部をなすものである。

今回は、海上自衛隊内における女性施策について、女性海上自衛官の内面からのアプローチを試みたが、今後は、他の先進国、特にNATO加盟国、パートナー国等の海軍における施策等について理解を深め、海上自衛隊を外側から見た分析を進めてゆく必要がある。

⁷⁷ 「庁内託児施設一覧」防衛省、平成29年6月

⁷⁸ 「防衛力の人的側面についての抜本的改革報告書」防衛省、50頁。