

令和8年度 政策評価書（総合評価方式）

担当部局等名：人事教育局人事計画・補任課

評価実施時期：令和8年8月

1 施策等名

人的基盤の強化

2 政策体系上の位置付け

防衛力の中核である自衛隊員の能力を発揮するための基盤の強化

3 施策等の概要

自衛官の募集は困難な状況にある。例えば、自衛官の募集対象である18歳から32歳までの人口は2024年度から2045年度で約3割減少するものと推定されている。

特に、人口減少に加えて大学等進学率の高まりにより、高校新卒求人倍率は、2024年度には3.7倍を記録するなど、上昇を続けており、特に2士採用のターゲットである高卒者の人材獲得競争は激化している。

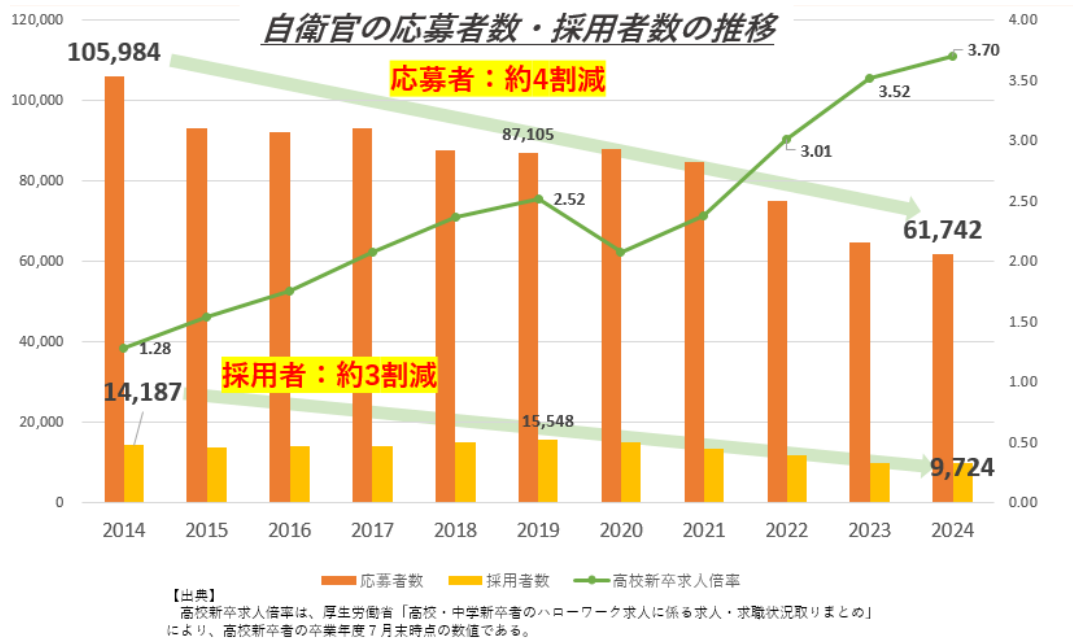
自衛官の応募者は、2014年度から2024年度までの10年間で約4割減少しており、同期間における採用者は約3割減少している。特に2士の採用は危機的な状況であり、同期間において応募者・採用者ともに約4割減少しており、士の充足率は2024年度で約6割にとどまっている。

さらに、自衛官の中途退職者数も増加傾向にあり、2024年度には約5,620人が退職している。これは、仮に年間1万人採用した場合、その約半数に相当する規模が中途退職している計算になる。特に、入隊初期の若者が中途退職しているケースが多く、2024年度の実績で言えば、5年以内で退職するケースが約5割を占めており、こうした若年層の離職にいかに歯止めをかけるかが喫緊の課題である。

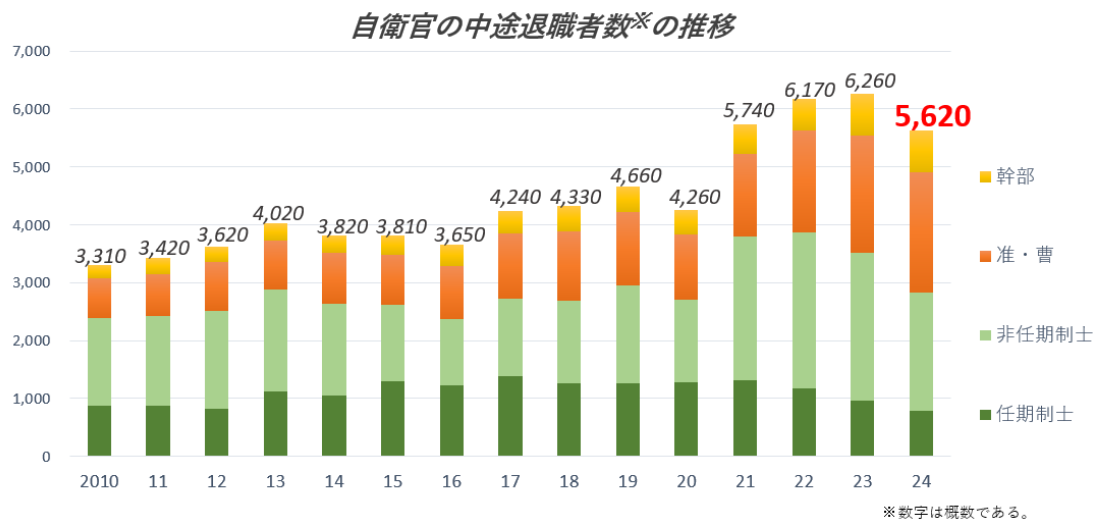
しかしながら、戦後最も厳しい安全保障環境に対応するため、防衛力の抜本的強化の必要がある。無人化や省人化といった取組を進めているところではあるが、防衛力の担い手である自衛官を質・量ともに確保することは至上命題であり、このまま抜本的な策を講じなければ、人員の確保は更に厳しくなる。特に、国の防衛という厳しい任務を担うがゆえに、平素から、自衛官は厳しい環境に耐え続けることが当然であるとする従来の組織文化のままでは、安定的な人員確保は困難である。

今後は、防衛省・自衛隊の使命である我が国の防衛に携わる自衛官が、志を持って業務に向き合い、能力を最大限発揮できるよう、「働きがい」の向上や「働きやすさ」の確保により、「人」を中心に据えた組織づくりを進めていく必要がある。

【図1】自衛官の応募者数・採用者数の推移



【図2】自衛官の中途退職者数の推移



こうした観点から、防衛省では自衛官の勤務環境の改善に取り組んでおり、その一環として、働き方改革や女性の活躍推進においては以下のような施策を実施している。

①働き方改革の推進

日本社会における働き方に関する価値観が変容する中で、防衛省においても性別等にかかわらず全ての職員が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活を両立し、安心して働き続け、能力を最大限発揮できる職場環境の整備が必要である。

特に共働きの世帯が増加している状況を踏まえれば、即応体制を維持する自衛官においても、男女ともに子育てをする「共育で」をすることができるよう環境を実現することが重要であり、両立支援制度の充実とともに、当該制度の周知及び利用促進を省を挙げて積極的に推進し、職員が当該制度を活用しやすい環境を構築していかなければならない。

このため、働き方改革を行い、職員が任務に専念しつつ能力を十分に発揮できるような環境の整備に取り組んでいる。具体的には、フレックスタイム制及び早出遅出勤務制度の見直しや、育児休業の取得制限の緩和をはじめとする各種制度の改善を図っている。また、テレワーク実施要領の周知や端末の整備等によるテレワークの推進、年次休暇の取得促進、育児休業収入シミュレーションの作成等による男性職員の育児休業制度の取得促進や庁内託児施設の整備、各種取組の周知などを進めてきたところである。

【図3】両立支援制度の具体例の職員への周知（防衛省ワークスタイル事例集2025）

両立支援制度の紹介

不妊治療の際に利用できる制度

- 不妊治療に係る通院等のための特別休暇**
不妊治療に係る通院等のために取得することが可能です。

育児の際に利用できる制度

- 育児参加のための特別休暇**
妻が出産する場合に、男性職員がその出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に取得することが可能です。
- 保育時間確保のための特別休暇**
生後1歳未満の子を育てる職員が、その子の保育（授乳や託児所等への送迎等）に必要と認められる場合に取得することが可能です。
- 子の看護等のための特別休暇**
9歳に達する日以後の最初の3月31日までの子（子）を養育する職員が、その子を看護する場合に取得することが可能です。
- 育児休業**
子を養育するため、子が3歳に達する日まで、取得することが可能です。
- 育児短時間勤務（自衛官除く）**
小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することが可能です。
- 育児時間**
小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、勤務時間の始め又は終わりにおいて、①1日を過ぎて2時間を超えない範囲内（30分単位）又は②1年につき10日相当の時間の範囲内（1時間単位）で取得することが可能です。

介護の際に利用できる制度

- 短期介護休暇（特別休暇）**
負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者（要介護者）の介護その他の世話を行うため、1年において5日の範囲内で取得することが可能です。
- 介護休暇**
要介護者の介護を行うために、通算6月までの期間内において勤務しないことが認められる制度です。
- 介護時間**
要介護者の介護を行うために、1日の勤務時間うち2時間を超えない範囲で勤務しないことが認められる制度です。

育児・介護 共通

- 早出遅出勤務**
育児（未就学児又は就学児の養育）、介護、その他（転学や業務による疲労の防止等）のために、1日の勤務時間の長さを変更することなく、始業・終業時刻を繰り上げ又は繰り下げ勤務することができる制度です。
- フレックスタイム制**
職員から申告が行われた場合、勤務又は公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮し、勤務時間の範囲を維持したうえで、勤務時間を割り振る制度です。
- 超過勤務の制限（自衛官除く）**
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は要介護者を介護する職員の超過勤務を制限する制度です。

妊産・出産の際に利用できる制度

- 妊産婦の保健指導及び健康診査のための特別休暇**
妊産中又は出産後1年以内の女性職員が、保健指導及び健康診査を受ける場合に取得することが可能です。
- 妊産中の休息、補食のための特別休暇**
妊産中の女性職員が母体又は胎児の健康保持のため、適宜休息し、又は補食するために取得することが可能です。
- 妊産中の職員の通勤緩和のための特別休暇**
妊産中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が、母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合に取得することが可能です。
- 産前特別休暇**
6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性職員が申し出た場合に、出産日までの期間に取得することが可能です。
- 産後特別休暇**
出産日の翌日から8週間を経過するまでの期間に取得することが可能です。
- 配偶者の出産特別休暇**
妻の出産に伴う入院の付添い等を行うため、男性職員が取得することが可能です。

妊産・出産・育児・介護 共通

- 超過勤務の免除（自衛官除く）**
妊産中もしくは出産後1年以内の女性職員、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は要介護者を介護する職員の超過勤務を免除する制度。
- 休憩時間の短縮**
休憩時間が60分の場合は45分又は30分、休憩時間が45分の場合は30分に短縮することが可能です。

制度を利用できる職員

- … 男女ともに利用できる制度
- … 女性職員のみ利用できる制度
- … 男性職員のみ利用できる制度

防衛省の全ての職員が、柔軟で多様な勤務を可能とするため、様々な両立支援制度が用意されています！

○防衛省ホームページにおいても各種情報をご覧いただけます。
「防衛省職員のための両立支援ハンドブック」は制度を分かりやすく解説した冊子です。ぜひご覧になってください。▶▶▶

○女性活躍・WLB推進、両立支援制度に関するお問い合わせは、所属する人事担当部署までお問い合わせください。

②女性の活躍推進

政策・方針決定過程に男女が共に参画し、女性職員の活躍が進展することは、人員確保の観点から重要であるとともに、組織運営に幅広い視点を取り込むために不可欠である。このため、防衛省・自衛隊では、全ての職員がワークライフバランスを実現できるように働き方改革等の様々な取組を進めながら、女性自衛官の採用・登用の拡大に取り組んでいる。

具体的には、精強性の維持等の職務の特殊性を踏まえた上で女性の採用拡大を図るとともに、各人の能力、適性、意欲等を考慮しつつ、キャリア形成支援や意欲の向上等の計画的育成などにより、女性の登用の拡大に取り組んでいる。また、意欲と能力のある女性自衛官があらゆる分野にチャレンジできるよう、配置制限の完全撤廃なども進めてきたところである。更に、女性自衛官に限らず、育児等により時間に制約のある職員が仕事と家庭を両立できるようにするため、両立支援制度の充実やテレワーク等の柔軟な働き方の環境整備、施設整備等を実施している。

特に、教育・生活・勤務環境などの基盤整備については、こうした女性自衛官の活躍を確実なものとするために不可欠であり、各駐屯地、基地等における女性用トイレ・浴場、女性用区画の整備や艦艇の女性用区画の整備などは重点的に進めてきた。令和8年度予算においても、防衛省における女性の活躍のための予算として約112億円を計上している。このうち、各駐屯地、基地等の隊舎・庁舎の女性用区画の整備や女性用トイレや浴場の新設・改修、潜水艦の女性用区画の整備等の教育・生活・勤務環境の基盤整備の予算（※）としては約108億円を計上している。

（※）女性の教育・生活・勤務環境の整備に係る予算額の推移

（単位：億円）

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
58	57	139	164	108

【図4】女性自衛官の採用・登用等の目標

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における目標及び現状値			
	項 目	目 標	現状値
女性自衛官の採用・登用等	自衛官の採用者に占める女性の割合	17%以上（令和3年度以降）	17.3%（令和6年度）
	全自衛官に占める女性割合	12%以上（令和12年度まで）	9.1%（令和6年度）
	佐官以上に占める女性割合	5%以上（令和7年度まで）	4.5%（令和6年度）

【図5】女性自衛官の配置制限

○ これまでに女性自衛官の配置制限を順次見直しを行った結果、令和7年7月に女性自衛官の配置制限を全て解除。

○ これにより、多くの女性自衛官が自身の希望する職種・職域に勤務できる環境を整備。

平成5年以前	「直接戦闘職域」「戦闘部隊を直接支援する職域」「肉体的負荷の大きい職域」については、女性自衛官を配置しないこととしていた
平成5年	配置についての見直しを実施し、自衛官のすべての職域を女性自衛官に開放 ただし、母性の保護、男女間のプライバシーの保護等を総合的に勘案し、以下の一部の配置については制限 陸自：普通科中隊、戦車中隊、偵察隊、化学防護隊等 海自：固定翼哨戒機（P-3C）（教育部隊については開放）、護衛艦、掃海母艦、輸送艦、潜水艦、ミサイル艇、掃海艦（艇） 空自：戦闘機、偵察機
平成19年3月	海自のすべての固定翼哨戒機（P-3C）への配置開放
平成20年9月	海自の護衛艦、掃海母艦、すべての回転翼哨戒機への配置開放
平成24年7月	海自の輸送艦への配置開放
平成27年11月	空自の戦闘機、偵察機への配置開放 ⇒ 空自のすべての配置を開放
平成28年3月	海自のミサイル艇、掃海艦（艇）、特別警備隊への配置開放 陸自の対戦車ヘリコプター隊飛行班、特殊武器（化学）防護隊の一部への配置開放
平成29年4月	陸自の普通科中隊、戦車中隊、偵察隊等への配置開放 ⇒ 陸自のすべての配置を実質的に開放 ※1「母性の保護」の観点から労働法制において女性の就業を制限している業務に該当する一部（陸自の特殊武器（化学）防護隊及び坑道中隊（※2）の一部）については、女性自衛官の配置を制限
平成30年12月	海自の潜水艦への配置開放 ⇒ 海自のすべての配置を開放
令和7年7月	陸自の特殊武器（化学）防護隊の一部部隊への配置制限 ⇒ 陸自のすべての配置を開放

※2 坑道中隊は令和5年度末に部隊自体を廃止

陸・海・空自衛隊における女性自衛官の配置制限は完全撤廃



4 政策効果の把握・分析

令和7年11月末時点における志願者数は、約60,100人と、昨年度に比して約+3,400人（+約6.0%）と増加、このうち、2土種目（一般曹候補生及び自衛

官候補生)の志願者数については、35,400人と、昨年度に比して約+1,100人(約+3.2%)と増加している。自衛官の採用者数に占める女性割合についても、令和6年度は17.3%(6人に1人が女性の計算)と一定の割合を占めるに至っており、自衛官の人員確保においても女性が重要となっている。

また、中途退職者について言えば、令和6年度の4月から10月までの中途退職者数に対し、令和7年度の4月から10月までの中途退職者数は約420名減少し、特に採用の厳しい士で約330名の大きな減少がみられる。

働き方改革や女性の活躍推進などは、多様な人材が自衛官として活躍できる環境の整備に資するものであり、女性の採用者増加や中途退職の減少といった形で、自衛官の人員確保に一定の効果を上げているものと考えられる。引き続き、自衛官給与の引き上げ等の様々な取組と連携しながら、自衛官の人員確保のために働き方改革や女性の活躍推進に取り組む必要がある。

【図6】自衛官の志願者数・中途退職者数の推移



① 働き方改革の推進

子育てや介護への対応は、多くの職員にとって避けては通れない課題であり、こうした事情を抱える職員が安心して職務に専念し、その能力を十分に発揮できる環境を整備することは重要である。

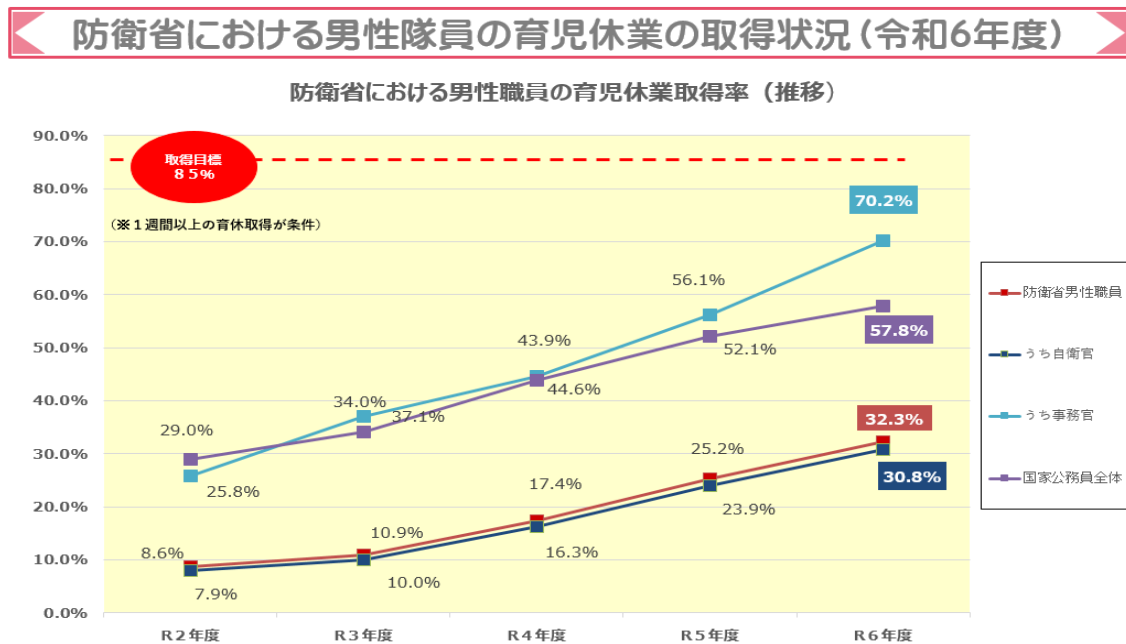
このため、防衛省では、フレックスタイム制や早出遅出勤務、男性の育児休業の取得促進等に関する制度・取組を充実させるとともに、職員が過度に遠慮することなく各種制度を活用できるような雰囲気醸成を図り、両立支援制度をはじめとした働き方改革の実効性の向上を図っている。

例えば、男性の育児参加について、幹部職員や管理職員への意識啓発や育児休業等の利用例(ロールモデル)等を掲載したハンドブックを活用した制度の周知等を推進しており、男性自衛官の育児休業の取得率は近年上昇している。具体的には、平成26年度で約0.5%、令和2年度では約7.9%であったところ、令和6年度には約30.8%と大幅に上昇している。

このように、両立支援制度の整備と併せてその利用に係る取組を進めることで、より多くの職員の働きやすさにつながる雰囲気が醸成され、勤務環境の更なる改善に繋がるものと考えられる。引き続き、両立支援に係る取組をはじめとした働き方改革を推進すること

が必要である。

【図 7】 防衛省における男性職員の育児休業の取得状況



②女性の活躍推進

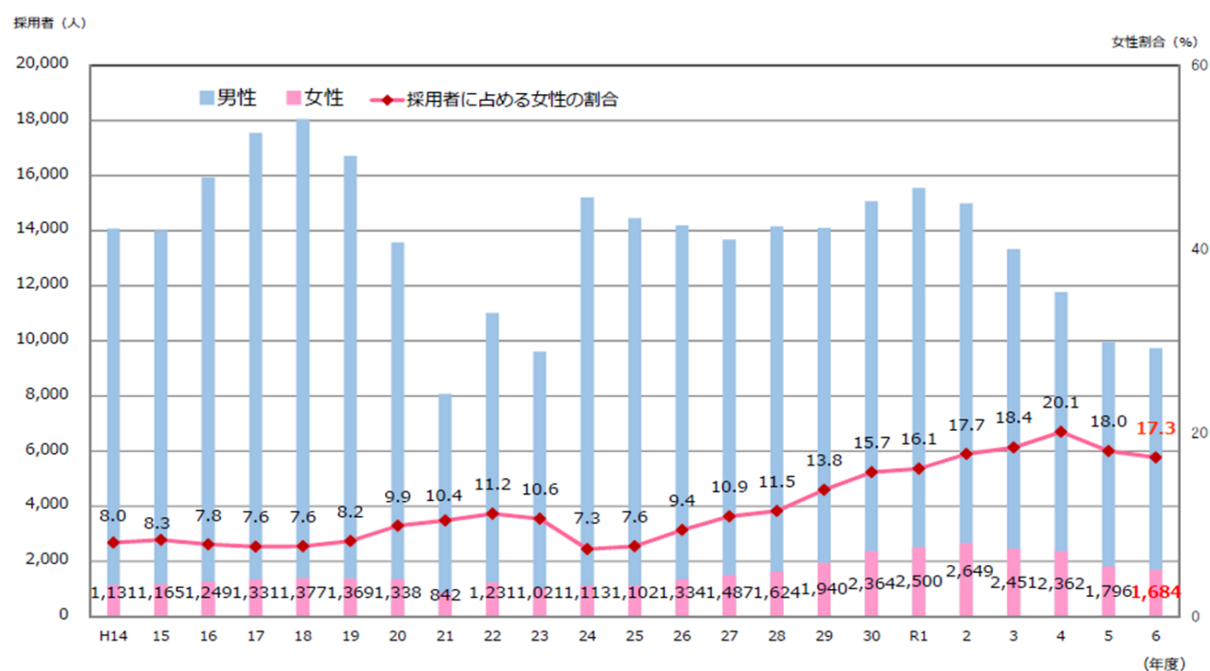
女性の積極的な採用・登用は、自衛官の人員確保の観点のみならず、多様な意見を反映した施策を進める観点からも極めて重要である。

このため、防衛省は航空自衛隊における女性自衛官の採用枠の撤廃や女性自衛官の配置制限の撤廃、女性自衛官の戦闘機操縦者や空挺隊員、潜水艦乗員への配置など、女性自衛官の積極的な採用・登用を実施してきた。それとともに、各駐屯地、基地等における女性用トイレ・浴場、女性用区画の整備や艦艇の女性用区画の整備など、女性自衛官が安心して勤務できる環境の整備を進めてきたところである。

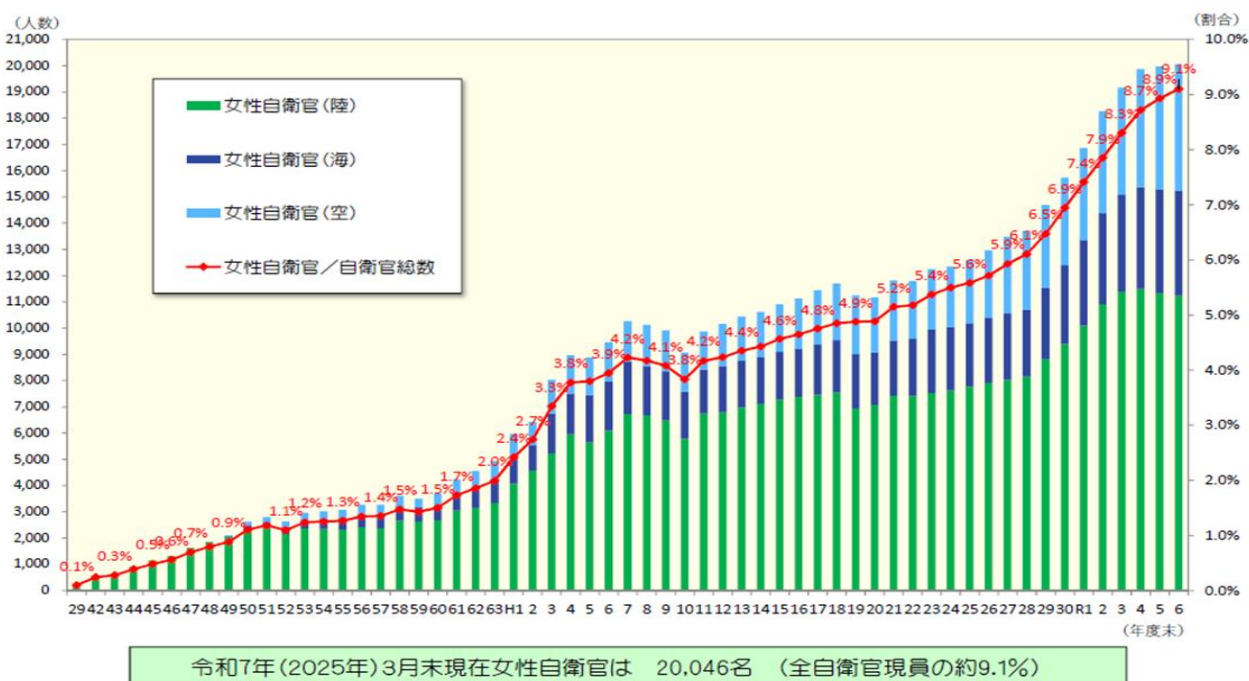
これらの取組により、女性自衛官の採用・登用は着実に進展しており、自衛官に占める女性の割合は、平成26年度末の約5.7%から令和6年度末には約9.1%へと増加し、佐官以上に占める女性の割合は、平成26年度末で約3.1%から令和6年度末には約4.5%へと増加している。また、令和7年度に実施した防衛省職員アンケート調査においても、5年前より「女性が十分に能力を発揮して働ける職場づくりに関する意識が高まった」との回答が約8割となっており、災害派遣などでは、女性ならではの視点やアプローチ等も踏まえた活動も行われるなど、女性自衛官の登用の効果が施策にも表れている。

このように、女性の活躍推進に係る取組は、組織の多様性の向上のみならず、施策の質の向上や任務遂行能力の強化にも資するものであり、継続して実施していくことが求められている。

【図8】 女性自衛官の採用状況



【図9】 女性自衛官の在職者数推移



5 課題

自衛官の人員確保にあたっては、引き続き、女性を含めた志願者・採用者の確保と中途退職者の抑制に取り組んでいくことが重要であり、それにあたっては、両立支援制度の充実を含めた働き方改革や女性の活躍推進に関する取組についても強化し、防衛省を「働きがい」と「働きやすさ」を高めた職場としていく必要がある。

①働き方改革の推進

働き方改革の取組のうち、両立支援制度については、制度自体の整備は進んでいるものの、全ての職員において十分に活用されていない状況である。特に、男性職員の育児休業取得率は令和2年度（8.6%）と令和6年度（32.3%）を比較して3.8倍と上昇しているものの、国家公務員平均と比べると低調な状況にあり、仕事と子育ての両立が十分できる状態とは言い難い。特に、自衛官の育児休業の取得率は事務官に比べて低く、令和6年度においては、事務官については約70.2%と国家公務員全体の数字（約57.8%）を上回る水準にある一方で、自衛官については約30.8%にとどまっている。

令和7年度に防衛省職員に対してアンケート調査を実施したところ、男性職員がより育児に参加するための取組として、「取得しやすい職場の雰囲気づくり」、「上司等からの利用勧奨」が重要であるとの回答を得ており、男性職員の育児参加しやすい環境の醸成の強化が課題とみられる。

この他、フレックスタイム制や早出遅出勤務、テレワークの実施等、柔軟な働き方を実施するための制度についても実施・利用したことがない職員が多く、男性職員の育児休業と同様に、職員が活用しやすい両立支援制度とし、職員にとって働きやすい職場環境となるように取組を行う必要がある。

【図 10】 男性国家公務員の育児休業等の取得状況

国家公務員（男性）の育児休業等の取得状況						
令和6年度に子が生まれた男性職員の育児に伴う育児休業の取得状況				令和5年度に子が生まれた男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得状況		
府省等名	新規 取得者数	令和6年度中に 子が生まれた職員数	取得率	府省等名	取得率	子の出生後1年以内に 1か月以上取得の職員
内閣官房	21	27	77.8%	内閣官房	88.5%	73.1%
内閣法制局	2	2	100.0%	内閣法制局	100.0%	100.0%
内閣府	46	61	75.4%	内閣府	100.0%	85.0%
宮内庁	11	16	68.8%	宮内庁	100.0%	76.5%
公正取引委員会	17	17	100.0%	公正取引委員会	100.0%	100.0%
国家公安委員会（警察庁）	112	126	88.9%	警察庁	100.0%	96.1%
個人情報保護委員会	3	4	75.0%	個人情報保護委員会	100.0%	75.0%
カジノ管理委員会	3	3	100.0%	カジノ管理委員会	100.0%	100.0%
金融庁	34	53	64.2%	金融庁	100.0%	89.3%
消費者庁	8	11	72.7%	消費者庁	100.0%	80.0%
こども家庭庁	9	9	100.0%	こども家庭庁	100.0%	55.6%
デジタル庁	6	6	100.0%	デジタル庁	100.0%	100.0%
復興庁	6	7	85.7%	復興庁	100.0%	100.0%
総務省	76	102	74.5%	総務省	98.7%	83.3%
法務省	1,004	1,207	83.2%	法務省	100.0%	94.7%
外務省	51	116	44.0%	外務省	100.0%	83.9%
財務省	1,434	1,508	95.1%	財務省	99.9%	92.9%
文部科学省	38	47	80.9%	文部科学省	100.0%	85.2%
厚生労働省	451	460	98.0%	厚生労働省	97.5%	93.4%
農林水産省	172	198	86.9%	農林水産省	99.3%	89.9%
経済産業省	128	162	79.0%	経済産業省	100.0%	96.5%
国土交通省	855	1,064	80.4%	国土交通省	97.2%	94.4%
環境省	50	66	75.8%	環境省	100.0%	78.6%
防衛省	1,893	5,862	32.3%	防衛省	89.9%	60.7%
人事院	9	10	90.0%	人事院	100.0%	85.7%
会計検査院	16	16	100.0%	会計検査院	100.0%	100.0%
合計	6,455	11,160	57.8%	合計	94.4%	76.6%

②女性の活躍推進

女性活躍についても、依然として女性への家事・育児・介護等の偏りが生じており、いまだ「共育て」が完全に実現されているとはいい難い。また、「主たる稼ぎ手は男性である」

といった固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）により、性別によるポストの固定化の解消や女性職員の育成・登用等が十分に進んでいない状況も残る。長期間の育児休業や育児時間の取得、育児短時間勤務などの両立支援制度の利用は、女性職員が圧倒的に多く、その結果、本人の意思に反して、いわゆる「マミートラック」(※)に陥ってしまうこともある。また、女性自衛官の活躍を支えるための教育・生活・勤務環境の基盤整備についても進展しているものの、現場の実情に応じた整備の継続が求められる。

このような課題に対し、個々の女性職員のニーズを踏まえて、仕事と生活を調和させながら、幹部職員等への登用を含めたキャリア形成を着実にしていける真の「女性活躍」を実現するために、息の長い取組が必要である。具体的には、女性自衛官の採用・登用の一層の拡大に加え、キャリア形成支援、教育・生活・勤務環境の整備及び女性職員を含めた職員全体の意識改革を総合的に推進し、女性がその能力を十分に発揮できる環境をしっかりと整備していくことが重要となる。

(※) マミートラック：一般に、母親となった女性職員が、産休や育休等から復帰した際に、自己の意に反して職務の内容や勤務の態様等が変化し、結果として当該女性職員のキャリア形成に悪影響を及ぼすことなどを指す。

6 評価の結果及び施策等への反映（今後の方向性）

本施策については、両立支援制度の充実を含めた働き方改革及び女性の活躍推進に係る各種取組を総合的に推進した結果、女性をはじめとする多様な者が働きやすい環境の整備が進み、志願者数の増加及び中途退職者数の減少といった自衛官の人員確保に一定の効果をもたらしたものと評価される。

一方で、働き方改革の推進については、両立支援制度自体の整備は進んでいるものの、その利用率は必ずしも十分とは言えず、制度利用に向けた取組の強化が必要である。例えば、国家公務員全体と比較して低い水準にある男性自衛官の育児休業取得率を向上させることは、性別にかかわらず、仕事と家庭を両立できる勤務環境としていくために重要である。また、女性の活躍推進については、女性自衛官の採用・登用の進展が見られるものの、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの影響など、上位職への登用での課題もあり、継続的な人材確保及び多様な意見を反映した施策推進にあたって、更に取り組んでいく必要がある。

このため、令和8年3月、防衛副大臣を長とする「防衛省女性職員活躍・ワークライフバランス推進本部」において、新たに策定した「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（R8～R12）」に基づき、これまでの取組を一層推進することとする。具体的には、働き方改革については、長時間労働の是正等の職場環境の改善や、両立支援制度の実効的な活用に向けた幹部職員等による取得勧奨等の取組を強化する。また、女性の活躍推進については、能力・適性等に基づく適切な人事管理の下、計画的なキャリア形成支援や意識改革等を総合的に進めて採用・登用を推進する。

これらの取組を通じて、防衛省・自衛隊の使命である我が国の防衛に携わる職員が、志を持って業務に向き合い、能力を最大限発揮できるようにするため、「人」を中心に据えた組織づくりを進め、「更なるワークライフバランスの推進のための働き方改革」及び「女性職員をはじめとする多様な職員の活躍推進」に取り組むことで、自衛官の安定的な人員確保につなげていくものとする。

【図 11】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の概要

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の概要

- 防衛省・自衛隊の使命である我が国の防衛に携わる職員が、志を持って業務に向き合い、能力を最大限発揮できるよう、「働きがい」が向上され「働きやすさ」を確保し、多様な職員が活躍できる、「人」を中心に据えた組織づくりを進める。これを実現するため、「**更なるワークライフバランス推進のための働き方改革**」と「**女性職員を始めとする多様な職員の活躍推進**」に取り組む
- 計画期間は令和8年度～12年度とし、防衛副大臣の強力なリーダーシップの下、同副大臣を長とする「防衛省女性職員活躍・ワークライフバランス推進本部」において取組を推進

更なるワークライフバランス推進のための働き方改革

1. 職員の「働きがい」の向上

- ・「働きがい」向上のための職員自身の取組（内省による「働きがい」の言語化、能力・スキルの向上等）
- ・ 職員の「働きがい」向上に向けた幹部職員等の取組（幹部職員による仕事の意義等の発信・伝達、管理職員による部下職員へのフィードバックや風通しのよい職場づくり、職場の連帯感の醸成、人事担当によるキャリア形成支援等）

2. 職場の「働きやすさ」の確保

- ・ 長時間労働の是正・生産性の向上に向けた取組の推進（長時間労働の是正に向けた組織的な取組、防衛行政DXの推進、国会関係業務等の府省横断的な業務の効率化、業務見直しの取組に対する人事評価への確実な反映、人員配置等）
- ・ 働く時間と場所の柔軟性の確保（テレワーク・フレックスタイム制等の活用推進、「共育で」等の推進、転勤に関する配慮）
- ・ 勤務環境の整備（オフィス改革の推進、快適で安全な勤務環境の確保）
- ・ ハラスメント防止等の推進（パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等の防止、カスタマー・ハラスメントへの対策）

女性職員を始めとする多様な職員の活躍推進

1. 女性の活躍推進

- ・ 女性の採用の拡大（数値目標を踏まえた女性の採用拡大、積極的な広報活動の実施、中途採用の拡大）
- ・ 女性の計画的育成及び女性の登用拡大（出産・育児期も含めた必要な職務経験の付与、性別によるポストの固定化解消等）
- ・ 女性の健康課題に係る職員の理解促進等
- ・ 審議会等委員等における女性の参画拡大

2. 中途採用職員やシニア職員等の活躍推進

- ・ 中途採用職員が即戦力としてスムーズに活躍できるような定着支援
- ・ シニア職員などのこれまでより年齢の高い職員の様々な事情に応じた職務付与、キャリア形成支援等

※本計画は、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」を踏まえ、次世代育成支援対策法及び女性活躍推進法に基づく行動計画を兼ねるものである

①更なるワークライフバランス推進のための働き方改革

職員の能力・スキル向上の支援や幹部職員等による支援などによる「職員の働きがいの向上」とともに、長時間労働の是正や働く時間と場所の柔軟性の確保や職場環境の改善等による「職場の働きやすさの確保」を図る。

特に、「職場の働きやすさの確保」に関して、家事・育児・介護等の負担については依然として性別間で偏りが見られ、両立支援制度の整備に加え、性別を問わず両立支援制度を積極的に活用できる環境の整備が、女性職員の中途離職防止にも重要である。このため、職場全体で育児休業等を肯定的に受け止める意識の醸成や、幹部職員等による情報提供や取得勧奨を通じ、両立支援に関する制度利用を組織として後押しする仕組みを強化する必要がある。

具体的には、育児に関しては、業務分担の見直しや代替要員の確保により周囲への負担軽減を図るとともに、復帰後のキャリア形成支援等を通じて制度を利用しやすい環境を整備する。これにより、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、男性職員の育児休業取得は、政府全体の目標（2030年度までに85%（2週間以上の

取得率）の達成に向けて取り組むとともに、Child Care 7（上記の男性の配偶者出産休暇（2日）と男性の育児参加のための休暇（5日）を合わせたもの。）については、100%の取得率を目指す。

また、職員の意向を適切に把握した上で、働き方の柔軟化やキャリア支援、代替業務の評価への反映、復帰支援、相談体制の整備等を進めるとともに、必要に応じて託児施設や

シッターサービス等の支援策の充実を図り、両立支援制度の実効的な活用を促進する。

介護を担う職員やその他の職員に対しても、同様に各種制度を利用しやすい環境を整備し、職員が仕事と家庭の両立に不安を生じないように取り組んでいくものとする。

②女性職員をはじめとする多様な職員の活躍推進

数値目標等を踏まえた女性の採用・登用や女性の健康課題に係る理解促進など「女性の活躍推進」とともに、多様な価値観を積極的に取り込み、組織を活性化していくとともに、政策や行政サービスの質の向上等を図るため「中途採用職員やシニア職員等の活躍推進」を実施する。

特に、女性の採用・登用に関しては、採用・登用の数値は向上しているものの、ポストの固定化や上位職への登用の遅れなどの課題が依然として残っており、特に女性自衛官が幹部としてより一層活躍できる環境の整備が重要である。

このため、女性事務官等の採用施策とも連携しつつ、処遇改善に係る広報や計画的な募集活動を推進するとともに、健康課題への理解促進などを通じて、安心して能力を発揮できる環境整備等を進める。また、選考採用・経験者採用の活用で管理職を含めた女性人材の採用・登用の拡大に取り組むほか、中途退職者の復帰支援やアルムナネットワークの構築等を通じ、人材の再活用を図る。

あわせて、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた意識改革を進めるとともに、性別によるポストの固定化を解消し、職務機会の付与による計画的な育成を推進する。

こうした取組により、令和12年度末までに佐官以上の幹部自衛官に占める女性の割合を6%以上とすることを目標として、その達成を目指す。また、令和17年度までに全自衛官に占める女性割合を13%以上とすることを目標に、自衛官の採用者に占める女性の割合を毎年度20%以上とすることを目標とする。

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における目標及び現状値

	項 目	目 標	現状値
男性の育児への参画促進	男性の育児休業取得率	85%（二週間以上の取得率） （令和12年度まで）	32.3%（令和6年度）
	男性の育児のための休暇・休業取得率	全員を目標にしつつ、概ね10割 （子の出生後1年以内に1か月以上）（令和12年度まで）	60.7%（令和5年度）
	男性の配偶者出産休暇（2日間）	100%（令和12年度まで）	95.3%（令和6年度）
	男性の育児参加のための休暇（5日間）	100%（令和12年度まで）	93.6%（令和6年度）
女性自衛官の採用・登用等	自衛官の採用者に占める女性の割合	20%以上（令和8年度以降）	17.3%（令和6年度）
	全自衛官に占める女性割合	13%以上（令和17年度まで）	9.1%（令和6年度）
	佐官以上に占める女性割合	6%以上（令和12年度まで）	4.5%（令和6年度）

7 その他の参考情報

- ・防衛省HP「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」
- ・防衛省HP「防衛省職員のための両立支援ハンドブック」