

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

わが国は戦後最も厳しく複雑な安全保障環境の中にあ
り、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、人口減少と少子高齢
化が急速に進展しており、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重要となる中、社会構
造の大きな変化により各種任務を担う防衛省の職員は、
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、安保戦略などにに基づき、

ワークライフバランスや女性職員の活躍を推進していく。

具体的には、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、2021年にはワークライフバランス推
進及び女性の活躍推進の改革を柱とする新たな取組計画
を策定した。2023年3月には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。

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、ほかの職員の働き
方改革の一助としている。

3 働く時間と場所の柔軟化

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、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
きるようになってきた。2023年4月には、フレックスタイ
ム制におけるコアタイムの短縮など、さらなる柔軟化を
行った。

また、現在では一部の職員のテレワーク勤務が可能と
なっているが、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。

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



資料：両立支援ハンドブック

URL：https://www.mod.go.jp/j/profile/worklife/book/handbook_2023.pdf

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、隊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。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、子どもが生まれた全ての男性職員が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」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自衛官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

自衛隊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、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隊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、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。

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

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

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。

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。



戦闘機パイロットの女性自衛官



動画：航空自衛隊女性自衛官の活躍

URL：https://www.youtube.com/watch?v=CzUcZlTk_bs

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、「母性の保護」の観点から女性が配置できない部隊（陸自の特殊武器（化学）防護隊の一部及び坑道中隊）を除き、配置制限が全面的に解除されている。

これにより、戦闘機操縦者、空挺隊員、潜水艦の乗員などへの配置が進められている。

3 女性職員の採用・登用の拡大

取組計画では、女性職員の採用・登用の数値目標を設定し、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、2023年3月末現在、約2.0万人（全自



潜水艦乗員の女性自衛官

衛官の約8.7%)であり、10年前（2013年3月末時点で全自衛官の約5.5%）と比較すると、3.2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。

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。

図表Ⅳ-2-3-1 女性自衛官の在職者推移



(注) 2023年3月末現在女性自衛官は19,866名(全自衛官現員の約8.7%)

参照 図表Ⅳ-2-3-1 (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、2023年3月末現在、約5,400人(全事務官などの約26.9%)であり、10年前(2013年3月末時点で全事務官などの約23.5%)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。

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。

  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：夢を守る女性陸上自衛官の活躍
URL：<https://youtu.be/-bcA9G417vU> 