

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に直面しており、防衛省・自衛隊の対応が求められる事態が増加、かつ長期化しつつある。一方、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。

このような厳しい状況のなか、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る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く。

防衛省・自衛隊は、「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2015年に策定し、各種取組を行ってきた。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、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。

が実効性のある取組や風土作りにつながる。そのような考え方から、「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

業務の繁閑の事情や、育児・介護など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してきた。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、さらなる柔軟化を図っている。

防衛省・自衛隊では、職務の特殊性を考慮しつつ、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、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、テレワークにおいて業務が完結できるよう業

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



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>

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、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。

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¹ (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。防衛省・自衛隊は、これらの取組の主体として、女性活躍推進に取り組むとともに、国内外でWPS分野にかかる様々な活動を行っている。紛争や災害時、特に脆弱な立場に置かれる女性や女児のニーズを考慮した活動の重要な

6 保育の場の確保

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している。



令和6年能登半島地震の災害派遣に従事する職員に対する緊急登庁支援

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

第IV部 第2章

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基づき、女性の活躍を支える教育基

¹ 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方のもと、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。

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の整備などを行うこととしている。

(1) 女性自衛官

女性自衛官は、2024年3月末現在、約2万人（全自衛官の約8.9%）であり、10年前（2014年3月末時点）で全自衛官の約5.6%）と比較すると、3.3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こととしている。

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。

(2) 女性事務官、技官、教官など

女性事務官、技官、教官などは、2024年3月末現在、約5,500人（全事務官等の約27.6%）であり、10年前（2014年3月末時点）で全事務官等の約23.4%）と比較すると、4.2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、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。

□ 参照 図表IV-2-3-1（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-2-3-2（女性自衛官の在職者推移）、図表IV-2-3-3（女性活躍推進関連予算の推移）

図表IV-2-3-1 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)	18.0% (2023年度)
	全自衛官に占める女性の割合	12%以上 (2030年度まで)	8.9% (2023年度)
	佐官以上に占める女性の割合	5%以上 (2025年度まで)	4.4% (2023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)	33.2% (2023.7.1)
	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)	8.2% (2023.7.1)
	本省課室長相当職	6% (2025年度まで)	4.1% (2023.7.1)
	指定職相当	5% (2025年度まで)	1.8% (2023.7.1)



動画：夢を守る女性陸上自衛官の活躍

URL : <https://youtu.be/-bcA9G417vU>



動画：自分の時間も大切に働く女性海上自衛官

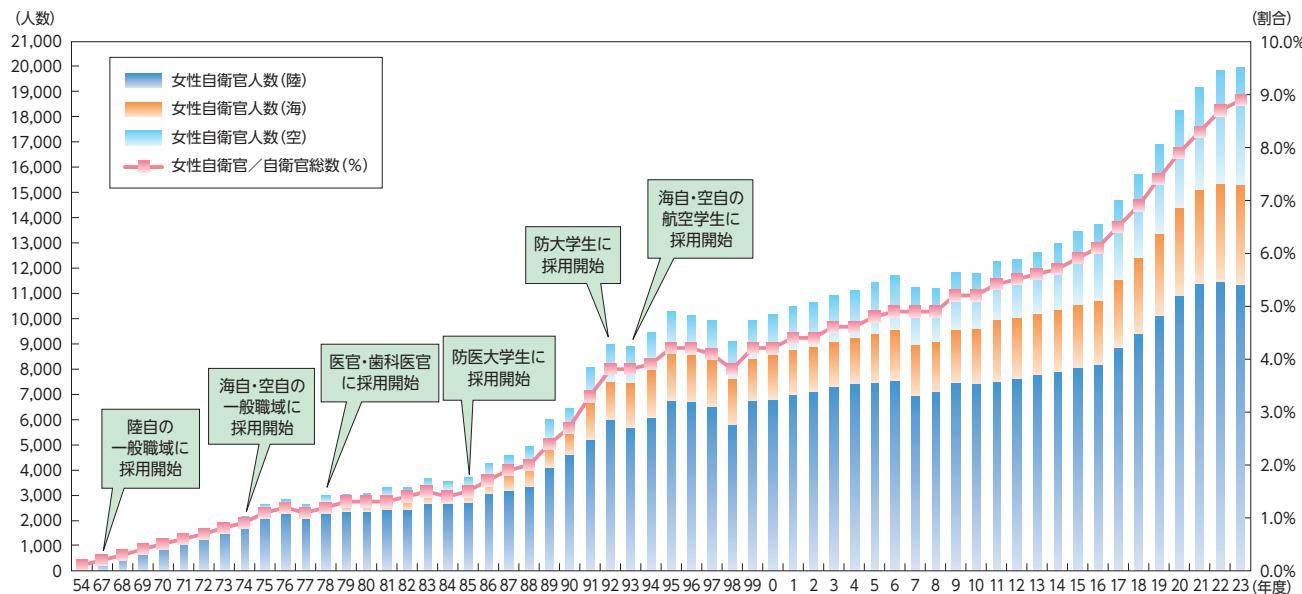
URL : <https://www.youtube.com/watch?v=tsk6VAV6LP4>



動画：航空自衛隊女性自衛官の活躍

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

図表IV-2-3-2 女性自衛官の在職者推移



(注) 2024年3月末現在女性自衛官は19,961名(全自衛官現員の約8.9%)

図表IV-2-3-3 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。

3 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）防護隊の一部や坑道中隊）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。