

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。

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、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



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>