

(11) 女性自衛官に関する施策

① 問題意識

平成5年に、一部の配置を除き、原則全職種・職域を女性自衛官に開放し、その採用・登用については積極的に取り組んできたところ、平成17年度末には一般職域における女性自衛官の現員数が1万人に到達したところである。

しかしながら、その比率はいまだ5%程度にとどまっており、今後の少子高齢化社会を踏まえた場合、自衛隊においても女性自衛官の更なる採用・登用の拡大に努めることが重要である。

【参考1：女性自衛官の沿革】

女性自衛官の沿革	
自衛隊においては、その発足当時から、女性自衛官を看護職域に配置している。その後、一般の女性自衛官を、陸においては昭和42年度から、海・空においては昭和49年度から配置している。女性自衛官等の採用の状況は次のとおり。	
昭和27年度	看護職域に女性の採用開始（保安庁当時）
昭和33年度	陸自の看護学生に採用開始
昭和42年度	陸自の一般職域に採用開始
昭和49年度	海自の一般職域に採用開始 空自の一般職域に採用開始
昭和53年度	医官・歯科医官に採用開始
昭和60年度	防医大学生に採用開始
昭和61年度	防衛改革委員会、女性自衛官（一般）5,000人体制等を決定
平成2年度	女性自衛官（一般）5,000人体制が概ね完成したことを受けて、今後とも可能な限り女性自衛官（一般）の増員に取り組んでいく旨決定
平成3年度	防大推薦入試実施（9月） 防大一般入試実施（11月）
平成4年度	防大女子第1期生入校（39人）
平成5年度	海・空自航空学生に採用開始
平成13年度	防衛庁男女共同参画推進本部（現：防衛省男女共同参画推進本部。以下同じ。）を設置
平成14年度	防衛庁男女共同参画推進本部の検討結果として、平成17年度末の一般職域における女性自衛官の現員について1万人を目標とすること等を公表 （平成17年度末現員10,078人となり目標達成）

【参考2：防衛省における男女共同参画に係る基本計画について】

防衛省における男女共同参画に係る基本計画について

- (平成18年7月12日決定。平成19年1月9日改正)
- 平成17年12月に政府の男女共同参画基本計画（第2次）が閣議決定されたことを踏まえ、平成22年度末までを対象とする「防衛省における男女共同参画に係る基本計画」を策定するもの
 - 昨年7月12日、木村太郎副長官(当時)を本部長とする防衛庁男女共同参画推進本部(現：防衛省男女共同参画推進本部)において審議し、決定したところ

(注) 防衛省男女共同参画推進本部（平成13年5月30日設置、平成19年1月9日改正）
本部長：防衛副大臣
副本部長：人事教育施策に参画する防衛大臣政務官（現在は北川政務官）
本部員：官房長、人事教育局長、統・陸・海・空幕長及び防衛施設庁長官

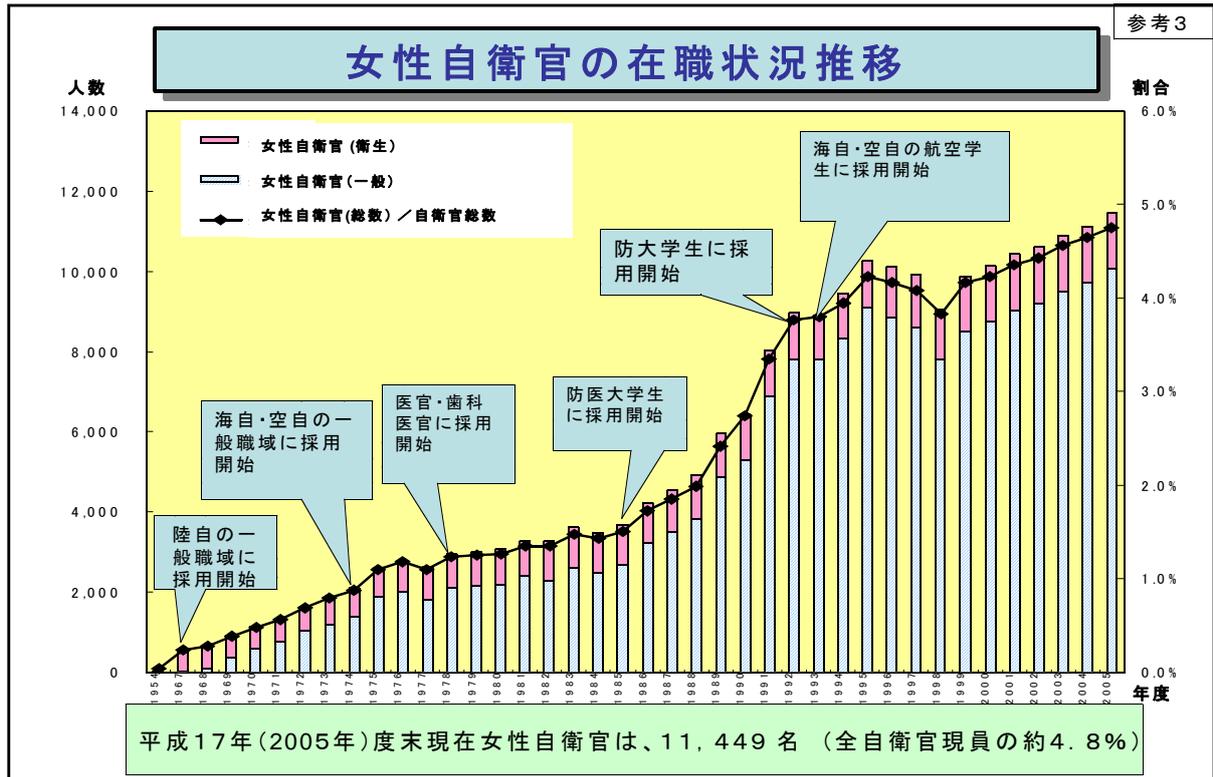
主な具体的施策の内容

- 1 女性職員の採用・登用に係る取組
 - (1) 女性自衛官に係る取組
 - ・女性の配置を制限すべき理由について改めて精査の上、配置制限の見直しを実施する。
 - ・災害派遣及び国際平和協力活動における女性自衛官の活用を図る。
 - (2) 女性事務官等に係る取組
 - ・採用試験合格者に占める女性の割合の目標について、I種は30%、II種は40%を目標とする。
 - ・上位級等への積極的な登用、研修参加の促進を図る。
- 2 メンター(先輩の助言者)の導入
- 3 勤務環境の整備
 - ・託児施設の整備等の推進を図る。
 - ・自衛官の育児休業取得時の代替要員の採用に係る制度を早期に制定する。
 - ・子育てや介護の状況に配慮した人事に努める。
 - ・職員の配置状況等に留意しつつ、施設の整備及び艦船等の設備の整備に努める。
- 4 職場の意識改革等
- 5 防衛省の審議会等委員への女性の参画
 - ・平成22年度末までに、審議会等ごとの女性委員の割合が少なくとも33.3%になるように努める。

(参考)防衛省におけるこれまでの取組状況

- 平成14年7月、推進本部における審議を踏まえ、防衛庁における男女共同参画の取組について整理・公表し、「婦人自衛官」という呼称の「女性自衛官」への改正、陸上自衛官の女性用作業服の改正等の施策を実施。この間、女性自衛官の人員は、13年度末の10,439人から17年度末には11,449人に拡充(9.7%増)

【参考3：女性自衛官の在職状況推移】



② 女性自衛官に関する施策の方向性

過去5ヶ年(12年度末～17年度末)の女性自衛官の増員数は、約1,300名であり、全自衛官に対する比率を約0.54%引き上げたところである。今後も女性自衛官の比率を拡大し、活躍の場を広げるため、次に掲げる施策の検討を進める必要がある。

ア 職務の拡大

平成5年6月以降、自衛隊の全ての職種・職域を女性自衛官に開放しているが、「母性の保護」や「男女間のプライバシー確保」等を総合的に勘案し、例えば下記のような配置制限をしている。

陸自の例：普通科職種については開放しており、普通科連隊本部には配置しているが、普通科中隊には配置していない。

海自の例：艦艇(乗組員)については開放しており、補給艦や練習艦には配置しているが、護衛艦や潜水艦には配置していない。

空自の例：航空機パイロットについては開放しており、輸送機や救難機には配置しているが、戦闘機には配置してい

ない。

現在、女性自衛官については、陸自は衛生(看護等)、通信、海自は装備、経補、空自は総務・会計、通信電子といった職種等への配置が多いところである。

【参考 4 : 自衛隊における女性の比率 ((11) 資料編 P 51 参照)】

(ア) 配置制限の見直し

従来、教育及び研究開発用途のみに女性自衛官を配置していた「固定翼哨戒機」については、本年 3 月、その全ての配置制限を解除したところであるが、今後とも開放が可能な配置については、そのための施策を更に検討するなど、その実情に応じた措置を講じていくこととする。

【参考 5 : 防衛省男女共同基本計画に基づく検討について ((11) 資料編 P 52 参照)】

(イ) 活躍の場の拡大

自衛隊と人員規模が近い英国軍(約 20 万人)における女性軍人の比率は、約 9 % と自衛隊の倍近くあるが、現時点で把握している範囲では、英国軍における職種・職域で女性軍人の比率が高いものは、

- a 陸軍は、総務科職種(人事、教育訓練、法務等)、歯科科、看護科
- b 海軍は、航空管制、兵站、歯科、看護科
- c 空軍は、給養・補給、総務人事、航空管制、衛生

などであり、総じていえば体力面での要請が比較的小さい後方の職務に多く配置されている。

今後は、上記英国軍における女性軍人の配置状況を参考としつつ、女性自衛官の比率を高めていくことができる職種・職域について検討していくこととする。

(注) 自衛隊と英国軍とでは、部隊の編成や職種等の構成において相違があることに留意することが必要である。

イ 定着率の改善

女性自衛官を登用し、活躍の場を広げるため、自衛官としての勤務を継続させることが肝要であるが、男性自衛官に対し、女性自衛官の中途退職者の比率が高い状況にある。今後は、女性自衛官が中途退職する要因の一つとして考えられる出産・育児についての環境を整備することを中心とした女性自衛官の定着率改善策を推進する必要がある。

【参考6：自衛官中途退職状況（(11)資料編P54参照）】

(ア) 育児休業代替要員制度の整備

育児等の状況に配慮した勤務環境醸成の一環として、育児休業を取得する自衛官の代替要員として元自衛官を採用する制度を本夏までに導入し、自衛官においても育児休業代替要員制度が運用可能となるよう体制を整備するとともに、育児休業が取りやすい環境整備に努めるなど実効性のある制度とすべく普及啓発を図る。

(イ) 託児施設の拡充

本年4月に開設した託児施設（三宿地区）の運用状況を踏まえ、今後、託児施設の拡充について検討する。

【参考7：防衛省託児施設について】

防衛省託児施設について		参考7
本年4月に、三宿駐屯地（東京都世田谷区）内施設を改修し、勤務時間が不規則になることが多いという自衛隊の特性に対応できる託児所を開設。今後、同施設の運用状況を踏まえ、他の駐屯地や基地内にも託児施設を展開することを検討している。		
		
※ 保育の内容 <ul style="list-style-type: none">・定員 32名（0歳児から5歳児まで）・開所日時 月曜日から土曜日までの6日間（休日、年末年始を除く。） 午前7時00分から午後9時00分・特別保育：産休明け、延長、病後児、障害児、一時、夜間、休日、緊急一時		
		

(ウ) メンターの導入

平成22年度を目途に、明確な指揮命令系統を有する自衛官の特殊性、現行の服務指導体制及び慣習等を考慮しつつ、メンター（先輩職員による助言・指導）の導入について検討する。

【参考8：メンター導入計画(モデル例)について（(11)資料編P55参照）】

③ 女性自衛官の数値目標

女性自衛官の数値目標設定については、上記②の検討結果等を踏まえ、次期「防衛省における男女共同参画に係る基本計画」策定時（22年度）までを目途に検討する。

④ 当面の措置

自衛官における育児休業代替要員制度を整備するほか、平成20年度より、人事教育局に女性自衛官等に関する施策等を専属的に担う組織を立ち上げるなどの方向で検討する。

【(11) 資料編】

【参考 4 : 自衛隊における男女の比率】

陸上自衛隊			
職種名	職種中の女性比率(%)	女性中に占める職種の割合(%)	制限配置
普通科	0.4%	2.4%	普通科中隊等
機甲科	0.5%	0.6%	戦車中隊、偵察隊
特科	2.9%	8.1%	
高射特科	4.6%	4.7%	
施設科	3.3%	7.2%	施設中隊 坑道中隊等
航空科	5.1%	5.0%	対戦車ヘリコプター飛行班
通信科	11.9%	22.3%	
輸送科	9.5%	3.3%	
武器科	5.8%	8.0%	
需品科	12.5%	4.4%	
会計科	14.9%	5.6%	
化学科	0.5%	0.1%	化学防護隊
衛生科	24.7%	26.2%	
音楽科	12.9%	1.7%	
警務科	1.7%	0.4%	
全体	5.1%	100.0%	

海上自衛隊			
職種名	職種中の女性比率(%)	女性中に占める職種の割合(%)	制限配置
艦艇	1.5%	14.0%	護衛艦、潜水艦、掃海艦(艇)等
航空	0.2%	0.3%	回転翼哨戒機
管制・地上救難	5.0%	4.4%	
装備	4.9%	28.5%	
経補	10.1%	21.7%	
情報	8.4%	3.4%	
通信	5.6%	6.6%	
気象海洋	9.3%	2.5%	
施設	3.6%	0.8%	
警務	0.8%	0.1%	
音楽	9.1%	1.2%	
医歯薬・衛生	8.1%	4.0%	
その他	8.2%	12.6%	
全体	4.2%	100%	

航空自衛隊			
職種名	職種中の女性比率(%)	女性中に占める職種の割合(%)	制限配置
操縦	1.0%	1.0%	戦闘機、偵察機
航空管制	5.5%	2.3%	
警戒管制	3.5%	4.0%	
高射運用	2.6%	2.1%	
プログラム	5.6%	1.5%	
通信電子	4.5%	17.0%	
情報	4.1%	2.3%	
気象	7.4%	2.6%	
高射整備	1.8%	1.0%	
武装整備	3.2%	1.2%	
航空機(車両機材)整備	3.5%	14.6%	
施設	1.8%	3.0%	
輸送	4.9%	3.5%	
補給	6.2%	11.1%	
総務・会計	9.4%	14.9%	
心理・教育	9.5%	2.9%	
音楽	11.8%	1.2%	
警務・法務	1.8%	1.3%	
技術	2.6%	0.4%	
衛生	10.6%	3.4%	
救難	0.0%	0.0%	
その他	6.4%	8.6%	
全体	4.5%	10.0%	

【参考5：防衛省男女共同基本計画に基づく検討について】

19. 3. 13

防衛省男女共同参画推進本部

防衛省男女共同参画基本計画に基づく検討について

平成18年7月12日に決定された防衛省男女共同参画基本計画に基づき、女性自衛官の配置制限の見直し、自衛官への代替要員制度の導入及び託児施設の整備等について検討を進めてきた結果、以下のように措置するものとする。

1 女性自衛官の配置制限の見直し

平成5年当時、配置制限理由は「母性の保護」、「プライバシーの保護」、「経済的効率性」、「捕虜となる可能性」で整理を行っていたところ、捕虜の待遇に関するジュネーブ条約（第3条約）等の的確な実施を確保することを目的とした「武力攻撃事態における捕虜等の取扱いに関する法律」が平成16年に成立したことなどを鑑み、従来の配置制限理由を見直し、「捕虜となる可能性」を削除し、諸外国の事例等を検討し、「近接戦闘の可能性」を追加することとし、その結果、次のとおりの措置を行う。

- ① 教育部隊以外の固定翼哨戒機への配置解除(海自)
- ② 平成5年以降に新編された坑道中隊(陸自)・特別警備隊(海自)への配置制限を追加

従って、女性自衛官を制限する配置は別紙のとおりである。

2 自衛官への代替要員制度の導入

育児休業を取得する自衛官の代替要員として元自衛官を採用する制度を本夏までに導入するよう省令等の改正を行う。

3 防衛省託児施設開所

三宿駐屯地内施設を改修し、隊員のニーズに対応できる託児所を4月に開設する。同施設の運用状況を踏まえ、今後託児施設の拡大について検討を進める。

別紙

女性自衛官の配置制限

「母性の保護」、「近接戦闘の可能性」、「男女間のプライバシー確保」及び「経済的効率性」を総合的に勘案し、当面の間、女性自衛官を制限する配置は次のとおりである。

○ 陸上自衛隊

普通科中隊、戦車中隊、偵察隊、施設中隊、対戦車ヘリコプター飛行班、化学防護(小)隊、坑道中隊 等

○ 海上自衛隊

護衛艦、掃海母艦、輸送艦、潜水艦、ミサイル艇、掃海艦(艇)、回転翼哨戒機(教育及び研究開発用途のものを除く)、特別警備隊

○ 航空自衛隊

戦闘機、偵察機

ただし、開放されている配置であっても、部隊等の運用や施設・設備の整備状況等により、制限されている配置と同様の状態・状況にある場合は、それらが解消するまで配置を留保する。

【参考6：自衛官中途退職状況】

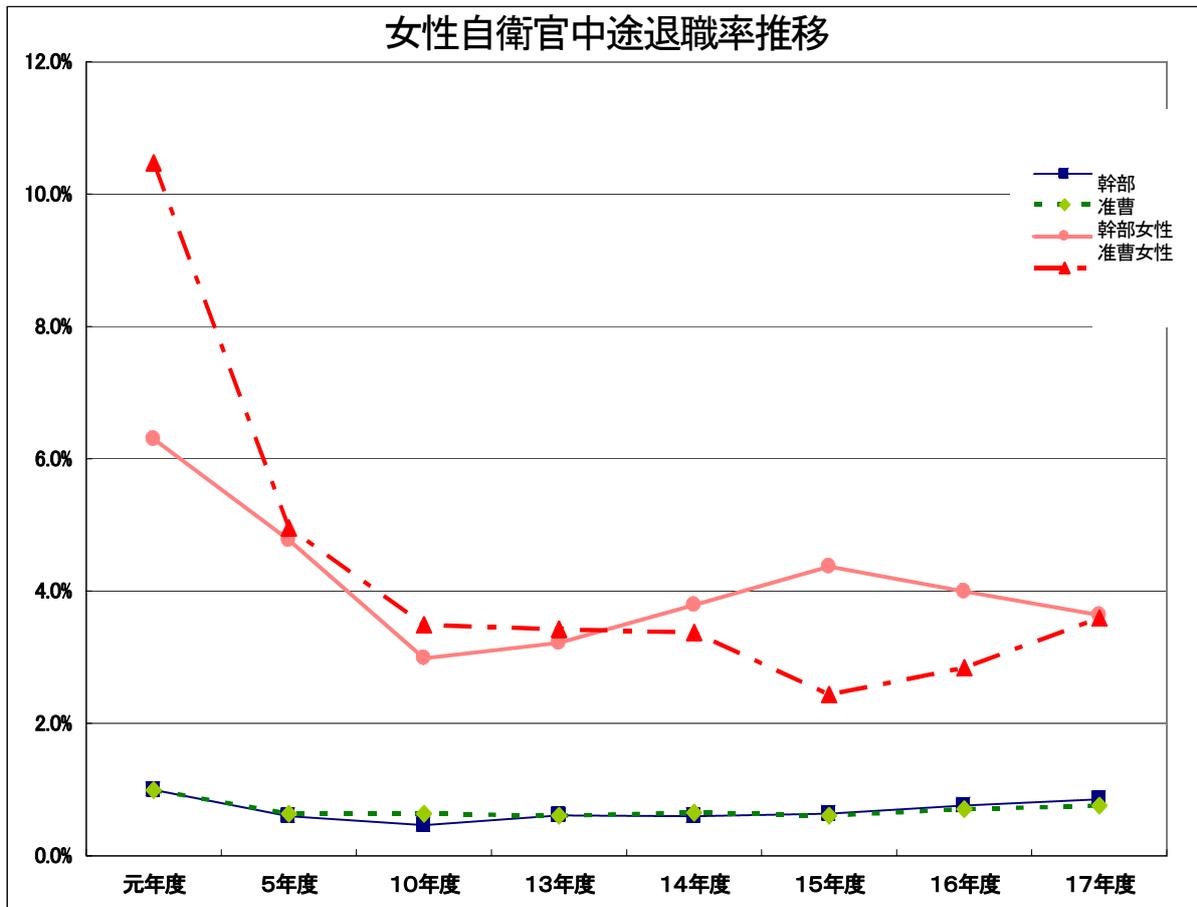
参考6

自衛官中途退職状況

			元年度	5年度	10年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度
中途退職者数	全体	幹部	389	242	197	260	252	264	315	352
		准曹	1,266	839	893	871	936	868	1,005	1,076
	女性	幹部	42	41	38	47	57	67	63	59
		准曹	96	81	109	138	146	112	138	183
中途退職率	全体	幹部	1.0%	0.6%	0.5%	0.6%	0.6%	0.6%	0.8%	0.9%
		准曹	1.0%	0.6%	0.6%	0.6%	0.7%	0.6%	0.7%	0.8%
	女性	幹部	6.3%	4.8%	3.0%	3.2%	3.8%	4.4%	4.0%	3.6%
		准曹	10.5%	5.0%	3.5%	3.4%	3.4%	2.4%	2.8%	3.6%
年度末現員	全体	幹部	39,116	40,456	42,467	42,621	42,174	41,653	41,463	41,311
		准曹	127,508	132,117	140,735	143,361	143,184	142,723	142,136	141,818
	女性	幹部	667	859	1,274	1,460	1,504	1,533	1,577	1,623
		准曹	917	1,636	3,124	4,031	4,326	4,600	4,860	5,094

1 中途退職率は、年度末現員に対する中途退職者

2 中途退職には、免職・失職・死亡を含む。



【参考8：メンター導入計画（モデル例）について】

参考8

事務連絡

平成18年3月22日

各府省人事担当課長補佐
（女性の採用・登用の拡大担当者） 殿

人事院人材局企画課任用指導官

メンター導入計画（モデル例）について

標記について、別紙のとおりメンター導入計画のモデル例を作成しましたので、メンターを導入する場合の参考にしてください。

なお、民間企業における取組事例を別添のとおり紹介します。今後も取り組まれた府省の状況などもお聞きしながら、メンターについて好事例の紹介など必要な情報の提供を行っていきたいと考えております。

以 上

メンター導入計画（モデル例）

「〇〇省女性職員の採用・登用拡大計画」に基づき、次のとおりメンター導入計画を定める。

1 趣旨

意欲と能力のある女性職員のキャリア形成等について必要な助言、指導を行い、当該職員を側面から支援することによって育成を図り、女性職員の登用に資することを目的とするメンターを導入する。

2 メンティー

対象となるメンティー（メンターから助言、指導を受ける者）は、本省内の係長級の女性職員のうちメンティーとなることを希望する者とする。

3 メンター

メンターは、次のとおりとする。

××局××課長〇〇 〇〇 △△局△△課△△室長〇〇 〇〇
 ……局 審議官〇〇 〇〇 ……局……課企画官〇〇 〇〇
 ……

4 メンターの役割とメンティーの立場

メンターは、メンティーからキャリア形成、部下の育成・指導、職業生活と家庭生活の両立等メンティーの職業生活に関する悩みやキャリアアップについてのアドバイスを求められた場合に、自己の経験等を基に、先輩職員として相談（メンタリング相談）に応じる。

メンタリングは、基本的に相談を通じて、メンティー本人が自ら考え、気づき、判断することを促すものであり、メンターは、メンティーのキャリア形成等に関して、メンティーの希望を人事当局に伝えたり、メンティーの上司等第三者に人事上の働きかけをするなどの役割は担っていない。

メンティーは、基本的に自ら主体的、自発的にメンタリングの過程にかかわる立場にある。

5 メンタリング相談の申出

メンティーとなることを希望する本省内の係長級の女性職員は、メンターに対してメンタリング相談を申し出ることができる。

- (1) メンターとメンティーは話し合いの上、実施時間、実施場所等を決定し、メンタリング相談を行う。相談内容を例示するとおおむね次のとおりであるが、その内容は職業生活形成（キャリア形成）に関連するものである必要があり、純粋に私生活上の相談は含まれない。

- ・キャリアアップを図るために必要なこと
- ・仕事上行き詰まった時の対応
- ・仕事と家庭を両立していくための手法
- ・部下の指導、育成
- ・その他キャリア形成上必要な事項

なお、メンタリング相談は、職務との関連性を考慮の上、双方が勤務時間外に行うことを希望する場合のほかは、メンター及びメンティーは双方の上司の了解の下に、通常、勤務時間内に行う。

- (2) メンターはメンティーから相談の申出を受けた場合において、業務上の支障が生じるなどにより相談を実施することが困難なときは、人事課に申し出ること。人事課は、メンティーの意向も確認の上、他のメンターを紹介するなど適当な措置を講じる。
- (3) 相談場所の提供が必要な場合は、人事課に申し出る。
- (4) メンターは、メンティーからの相談内容について秘密を厳守し、メンティーの同意がなければその内容を人事当局も含め他に漏らしてはならない。

6 実施期間

当初は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの半年間とする。
次回は、実施結果を踏まえ決定する。

7 メンターに対する研修

必要に応じてメンターに対し、研修（人事院が実施するメンター養成研修への参加を含む。）を行う。

8 その他

(1) 職員への周知

人事課は、省内 LAN 等により、この計画を職員に周知する。

(2) 実施状況の把握、検討

人事課は、6の実施期間終了後、メンター及びメンティーに対してアンケート

調査、場合によってはヒアリングを行うなどにより、実施状況を把握し、メンテ
ィーの範囲、メンターの選定、メンタリング相談の実施事項等について次回実施
のための検討を行う。

注： このモデル例は、メンティーについては本省内の係長級の女性職員に限定
し（導入の手引き4(2)参照）、メンターについては管理職層から選定する
場合を想定している（導入の手引き4(3)参照）。

以 上