

## 多次元統合防衛力の構築にむけて－8

－人的基盤強化策としての女性自衛官活躍推進（ジェンダー平等化モデルの視点から）－

理論研究部 社会・経済研究室 中川 美佐

NIDS コメンタリー

第 138 号 2020 年 10 月 6 日

### はじめに

「平成 31 年度以降に係る防衛計画の大綱」（以下「30 大綱」）は、すべての領域を融合したシームレスかつ持続性・強靱性ある活動を可能にする多次元統合防衛力を構築するとし、防衛力の中心的な構成要素の強化における第一の優先事項として人的基盤の強化を掲げている。そのうち、「女性の活躍」は、より幅広い層から多様かつ優秀な人材を確保するための取り組みの一つとして挙げられている<sup>1</sup>。

女性活躍は、自衛隊における重要な人事施策として推進されてきており、これまでに職域開放や採用・登用の拡大、出産・育児支援といったことがすでに実施されている。2016 年には、戦闘職域を含めたすべての配置制限が原則として撤廃され、また、女性初の特科連隊長や艦隊司令、戦闘機パイロットなどが次々と誕生している。こうした現状を踏まえ、30 大綱が対象とする期間においては、いかに女性活躍をさらに推進すべきなのであろうか。

本稿では、社会学者テレサ・リース (Teresa Rees) が提唱したジェンダー平等化モデルを視点として、今後の女性自衛官の活躍推進の方向性を考察する。

### 1 「ジェンダー平等化モデル」

リースによれば<sup>2</sup>、ジェンダー平等化は、①「均等な取り扱い」、②「積極的措置」および③「主流化」の 3 つのアプローチによってモデル化される。

①「均等な取り扱い」とは、働く女性の権利の法

的な改善によって平等を実現しようとするアプローチであり、例えば賃金と雇用における男女の平等な扱いの追求である。

次に、②「積極的措置」は、女性が被る不利益に対する方策を講じることにより平等の実現を図るアプローチである。政策が歴史的に男性本位で設計されてきた結果としての過去の間接的差別を是正しようとするものであり、育児など女性の特定のニーズを踏まえた教育や職業訓練、勤務支援がこれに当たる。

最後に、③「主流化」は、政策や制度にジェンダー平等を組み込み、女性に不利益をもたらす体制を変革しようとするアプローチである。

なお、リースは、真のジェンダー平等化、つまり意欲と能力のある女性が性別による制約を受けることなく活躍できる体制を確立するためには「主流化」が不可欠であり、「均等な取り扱い」と「積極的措置」だけでは平等化することはできないが、一方で後者 2 つは「主流化」の手段になるとも述べている。

主流化の考え方は、国連においては 2000 年に採択された「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第 1325 号」に盛り込まれ、日本においては 2016 年に策定された「女性活躍のための開発戦略」に「開発における女性活躍の主流化（ジェンダー主流化）の促進を加速する」とうたわれた概念であることから、国際的規範であると同時に日本の国策で

<sup>1</sup> 「平成 31 年度以降に係る防衛計画の大綱」防衛省  
 <<https://www.mod.go.jp/j/approach/agenda/guideline/2019/pdf/20181218.pdf>> 2020 年 8 月 20 日アクセス。

<sup>2</sup> Rees, “Reflecting on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe,” *International Feminist Journal of Politics*, 7-4 (December 2005), pp.555–563.

もある。

それではまず、「主流化」の観点から、女性自衛官の活躍推進に係る自衛隊の取り組みを簡単に振り返ってみたい。

## II 自衛隊における女性自衛官活躍推進のための取り組み

女性自衛官の活躍を推進しようとするこれまでの自衛隊の取り組みには、大きく 3 つの転換点を見出すことができる。

第 1 の転換点は、1967 年に一般職の女性自衛官を公募したことである。これにより看護職以外の職務が女性に開かれたが、当時の女性自衛官は男性自衛官を最前線に配置するための後方補充要員と位置付けられていたため、職務は文書、会計、人事などに限定されていた。

第 2 の転換点は、1985 年に制定されたいわゆる男女雇用機会均等法に基づき、職域開放などの新たな女性自衛官施策を打ち出したことである。一部の配置制限を残した職種開放、次いで職域開放によって女性の配置が段階的に拡大されるとともに、女性自衛官の大幅な増員が図られた。1990 年代から 2000 年代初頭にかけてのこの時期には、防衛大学校への女子学生受け入れ、女性配置制限のさらなる緩和、国連平和維持活動への女性自衛官の派遣が行われた一方で、庁内託児所設置などの育児支援策も逐次充実した。

最後に、第 3 の転換点となったのは、2015 年の「女性活躍推進法」などの制定を受け、女性自衛官の配置制限の解除<sup>3</sup>や、両立支援施策の拡充が行われたことである。その柱となったのが、女性職員の活躍推進に当たっては全職員にわたる仕事と生活の調和が必要であるとした「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」（2016 年）（以下「女性職員活躍と WLB 取

組計画」と、機会均等の更なる徹底と適材適所の配置を女性自衛官の活躍推進に向けた人事管理の方針とする「女性自衛官活躍推進イニシアティブ」（2017 年）（以下「イニシアティブ」）であった。

それでは次に、女性自衛官の活躍推進をめぐる自衛隊の現状を、ジェンダー平等化モデルの視点からみていきたい。

## III ジェンダー平等化モデルからみた自衛隊の現状

### 1 自衛隊の現状

自衛隊は現在、前項で触れた「女性職員活躍と WLB 取組計画」および「イニシアティブ」を戦略として、女性活躍の推進を図っている。具体的には、女性の採用・登用あるいは育成と合わせ、「働き方改革」（仕事改革や勤務場所・時間の柔軟化に関わる検討などを通じた全隊員にとってのワークライフバランスの実現を企図）および「育児・介護等と両立して活躍するための改革」（男性の家庭参画促進、男女にわたる両立支援制度の利用促進、託児支援環境の整備、育児休業中の職員に対する支援などを複合的に実施）を一体化し、推し進めている。そうした今日の取り組みには 2 つの特徴がある。1 つは、男性も対象とする上記の 2 つの改革を通じた環境整備や性別役割分担意識の解消が女性活躍には必要である<sup>4</sup>としていることである。そしてもう 1 つは、2027 年度までに全自衛官に占める女性の割合を 9%以上とすることや、佐官以上に占める女性の割合を 3.1%より増やすことなど、具体的数値目標を掲げていることである。

このような取り組みにより、今日では女性自衛官の数は飛躍的に増大し、三自衛隊合わせて約 1.6 万人に達している。全体に占めるその比率は、10 年前には 5.2%であったところ、現在では 6.9%である<sup>5</sup>。海上自衛隊では潜水艦に係る女性配置制限が

<sup>3</sup> 2018 年、「母性の保護」の観点から女性を配置できない部隊（陸上自衛隊の特殊武器（化学）防護隊の一部および坑道中隊）を除き、配置制限が全面解除された。

<sup>4</sup> 「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

<[https://www.mod.go.jp/j/profile/worklife/keikaku/pdf/to\\_rikumi\\_keikaku\\_h301221.pdf](https://www.mod.go.jp/j/profile/worklife/keikaku/pdf/to_rikumi_keikaku_h301221.pdf)> 2020 年 8 月 20 日アクセス。

<sup>5</sup> 「女性職員に関する統計資料」防衛省 <<https://www.mod.go.jp/j/profile/worklife/sonota/tokei/index.html>>

2018 年に解除されたことですべての艦艇や航空機の搭乗に係る性別管理が終了し、陸上自衛隊においても普通科中隊など女性の配置が制限されていた近接戦闘部隊で新たに設定された配置基準に基づき女性の配置が少しずつ進んでいる。今日、女性の護衛隊司令、特科連隊長、戦闘機や戦闘ヘリコプターのパイロット、空挺隊員が次々と誕生していることは、女性の活躍が階級という垂直方向と職務という水平方向の両方向に進んでいることを示している。

しかしその一方で、自衛隊の取り組みにはいまだ十分な成果が表れていない施策や、体制の変革にまで踏み込んだ施策が見当たらないといった傾向も見出せる。以下では、その具体的な問題点について論じる。

## 2 問題点

前述したリースのジェンダー平等化モデルを視点として、自衛隊の取り組みを分類すると表 1 のようになる。これによって、2 つの問題点があることがわかる。

1 つは、女性自衛官活躍推進施策がいずれも「均等な取り扱い」および「積極的措置」という、「主流化」するための手段の段階に留まっていることである。したがって現状のままでは、女性が性別による制約を受けずに活躍しうるジェンダー平等化を実現することはできない。

そしてもう 1 つは、「均等な取り扱い」および「積極的措置」に係る施策に、成果が十分でないか、あるいは可視化されていないものが散見されることである。例えば、採用に比して登用の拡大が進んでおらず、各種要職などへの配置はいまだ限定的である。また、指揮官など補職の状況が活躍拡大の指標となりうる女性幹部と異なり、女性曹士に係る進捗が不明瞭である。さらに、「働き方改革」に係る施策はいまだ検討段階にあるものも少ないだけでなく、例えば仕事改革に関していつどのような状態を達成するのかといった目標や具現化計画が確

立されていない。

表 1 ジェンダー平等化モデルに基づく  
自衛隊の女性自衛官活躍推進のための取り組み

アプローチ	自衛隊の取り組み
均等な 取り扱い (機会均等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 職種開放・職域開放・配置制限の解除</li> <li>◆ 各種重要ポストへの登用(指揮官、防衛駐在官など)</li> <li>◆ 佐官以上の幹部における比率の増大</li> <li>◆ 計画立案業務への参画推進</li> <li>◆ 将来の幹部候補者の適切な昇任管理</li> <li>◆ 災害派遣や国際平和協力活動、国際機関派遣の推進</li> </ul>
積極的措置 (各種男女差 の 是正)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 数値目標を確立した採用拡大</li> <li>◆ 計画的育成・キャリア形成支援(意欲の向上、受験機会の積極的付与、離職抑制、育児休業後の円滑な職務復帰、出産・育児と両立する柔軟な経歴管理および転勤)</li> <li>◆ 働き方改革</li> <li>◆ 育児・介護などと両立して活躍できるための改革</li> </ul>
主流化 (女性が性別 による制約を 受けずに活躍 できる体制の 確立)	未到達

次に「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」では、男性の家庭生活への関与の促進において停滞がみられる。男性の育児休業取得率は、2020

年度に 13%に達することが目標とされたが、2017 年度の時点で取得率は 2.4%に留まっている<sup>6</sup>。これに対し、配偶者の出産に際して男性自衛官が取得できる特別休暇（いわゆる「Child Care<sup>7</sup>」。配偶者出産特別休暇 2 日、育児参加のための特別休暇 5 日）については、目標が設定された 2014 年度には、出産特別休暇が 62.4%、育児参加のための特別休暇が 22.0%であったところ<sup>7</sup>、2018 年には前者が 78.8%、後者が 63.2%まで伸び<sup>8</sup>、一定の成果が認められる。しかしながら政府が定める取得目標は 100%であることから、さらに取得率を向上させる必要がある。

表 2 女性軍人の配偶者に適用される出産・育児に係る北欧諸国の有給休暇制度

国名	制度
デンマーク	出産休暇：2 週間（子供の誕生直後または退院後） 出産休暇：2 週間（子の誕生後 14 週間のうち任意の時期） 育児手当付き休暇：妻との合計で最大 32 週間～46 週間 子の看護のための休暇：年間 2 日 ※ 出産する女性軍人の同性パートナーにも同等の制度を適用
ノルウェー	出産休暇：2 週間 育児休暇：10 週間 子の看護のための休暇：年間 10 日～15 日 ※ 出産する女性軍人の同性パートナーにも同等の制度を適用
スウェーデン	出産育児休業補償の支給：最大 3 カ月分 子の看護のための休業補償の支

給：年間最大 120 日分 ※ 出産する女性軍人の同性パートナーにも同等の制度を適用
-----------------------------------------------

（出典：Library of Congress, Family and Medical Leave Benefits Provided by the Military）<sup>9</sup>

なお、主流化の観点から出産する女性軍人の配偶者に適用される出産・育児制度に着目して、ジェンダー先進国といわれる北欧諸国の例をみると、表 2 のような状況となっている。いずれの国も、休暇の期間や補償の面で、出産する女性軍人の配偶者が十分に出産・育児に関与できる環境を整備していることがうかがえる。また、出産する女性軍人の配偶者として男性だけでなく女性パートナーを含めていることは、北欧諸国の多様性への対応の度合いを示すものとして興味深い。

#### IV 新たな時代に向けた女性活躍拡大の必要性と方策

##### 1 必要性

自衛隊が女性活躍を推進してきたのは、それによって多様な人材を柔軟に包摂できる組織へと変わらなければ、さまざまな事情を抱えた隊員が能力を十分に発揮できず、また募集にも困難を来して、組織の精強性が保持できないと考えているからである<sup>10</sup>。募集については、少子高齢化の進行によって人材確保が相当に困難な状況であることから、すでに自衛隊は採用基準を緩和し、また定年延長を行った。それらによって自衛隊は今後、女性というジェンダーでは一括りにできない、さまざまな身体的特徴や社会経験を持つ幅広い年齢層の自衛官を、しかもこれまでにはなかった規模で有することになる。均質的組織では当然とされていたことがもは

<sup>6</sup> 防衛省「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」

<sup>7</sup> 同上。

<sup>8</sup> 防衛省人事教育局『防衛省職員のための両立支援ハンドブック』2020 年、11 頁。

<sup>9</sup> Library of Congress, Family and Medical Leave

Benefits Provided by the Military <<https://www.loc.gov/law/help/military-leave-benefits/>>, accessed on August 20, 2020.

<sup>10</sup> 「女性自衛官活躍推進イニシアティブ」防衛省 <<https://www.mod.go.jp/j/profile/worklife/keikaku/pdf/initiative.pdf>> 2020 年 8 月 20 日アクセス。

や適用できない人的組成へと確実に変わっていくのである。したがって、高い意欲・能力・適性を備えた女性が性別に付随する各種の制約に縛られることなく、自衛官としての自らの可能性を追求しうる環境を構築しなければ、自衛隊の精強性どころか、存続そのものが危うくなりかねない。

それでは今後、どのようにして女性活躍を拡大していくべきなのか。前項で分析した問題点を踏まえると、以下のような方策が考えられる。

## 2 方 策

女性活躍を拡大する方策には、現在自衛隊が実施している「均等な取り扱い」および「積極的措置」に係る施策を強化・促進するものと、未着手である「主流化」に係る施策の充実が考えられる。

### (1) 「均等な取り扱い」と「積極的措置」に係る施策の強化・促進

#### ア 女性曹士のキャリア管理による登用の促進

前述したように、現状では、女性の登用は採用に比して限定的である。

これを拡大するには、まず指揮・統率の要となる幹部に着目し、先行して育成することは当然であり、それによる曹や士の登用への影響(いわゆるトリクルダウン)効果も期待できよう。しかし、約 16,000 人の女性自衛官のうち、一般曹候補生を合わせると実にその 70%を占める曹のキャリア形成を管理することも、登用拡大の一手段となるはずである。

女性陸曹・海曹・空曹は、部隊などの任務遂行能力を左右しうる職域のプロであり、つまりサイバーや電磁波といった新たな作戦領域でも自衛隊が戦う際の中核となる者たちである。しかし一方で曹のキャリアパスは、指揮官や幕僚への配置が指標となる幹部に比して見えにくい。今後の自衛隊の任務における曹の位置付けを考えれば、女性幹部に準じた登用や昇任管理、あるいは最先任上級曹長などのポストにおける目標比率の設定を行うべきではないだろうか。さらにいえば、特にサイバーや電磁と

いった新領域を、女性を重点的に配置する職域に定め、部隊の新設などに合わせて計画的に育成することもできよう。

また、キャリア形成のための指導は、曹だけでなく、登用拡大の観点から、将来の曹となる任期制である女性陸士・海士・空士に対しても行うべきであろう。自衛隊で長く働くことを望む女性自衛官候補生が増えてきていることをみても、将来の曹あるいは幹部としての活躍が期待できる人材を任期制隊員に見出し、育成することが、女性活躍につながるはずがない。また、それに付随して、「男性の不足を補うための要員」という女性の地位・役割は払拭されるべきである。確かに、適齢期の男性が十分に確保できないがために女性を多く採用せざるをえないのが現状であるが、女性を補充要員とするそのような位置付けは 1950 年代への後退を意味し、ジェンダー・バイアスを生んで、部隊などにおける女性の管理・運用に影響するおそれがある。こうした形のない阻害要因にも十分に留意する必要がある。

#### イ 「仕事改革」における具体的目標や具現化要領の確立など

例えば、働く場所・時間の柔軟化のための主要な施策であるテレワークについては、「国家公務員テレワーク・ロードマップ」を踏まえて取り組みを推進・拡大していくとされており、中間目標の時期・内容が確立されている。一方で、超過勤務の縮減や休暇の取得促進といった、女性自衛官に適切なワークライフバランスをもたらすうえで重要な仕事改革にはそうしたロードマップがない。したがって今後どのように具現化を図っていくかを計画することが必要であろう。また、いわゆる残業が常態化している場合に隊や部署の長の管理責任を問うなどの強力な手段により、仕事改革の実効性を高めることも一案であると思われる。

#### ウ 男性自衛官による育児参画の促進

男性自衛官による育児休業取得が進まず、また ChildCare7 の取得率も目標を満たしていない現状



に鑑み、これを増進することが必要になってこよう。ChildCare7のうち5日間を取得させることを必須として各所で取り組んでいるところであるが、例えば、少なくとも出産時の特別休暇の取得を義務付けたり、あるいは現在無給とされる男性の育児休業について、一部有給化するといった方策もとれるのではないか。また、北欧諸国の事例にならい、配偶者が自衛官である場合には、一定期間の休暇を配偶者と分割して取得できるようにすることも検討する価値があると思われる。

## (2) 「主流化」施策の充実

機会が均等化され、各種男女差が是正されて、真に女性自衛官が意欲・能力・適性に基づき活躍できる環境を作るためには、女性というジェンダーが問題となるような条件を排除するといった思い切った方策も必要であると思われる。その手段には、装備や任務のジェンダーニュートラル化やクォーター制の導入があるだろう。

### ア 装備のジェンダーニュートラル化

装備のジェンダーニュートラル化とは、いかなれば使い手が男性であろうと、女性であろうと装備が等しくその性能を発揮できるようにすることである。装備の小型化・軽量化・自動化は、ジェンダーニュートラル化の一例となりうるであろうし、パワースーツの導入はそれ自体、「積極的措置」施策ではあっても、主流化に向けた有用な移行手段となるだろう。

現在の陸上自衛隊は、女性の昇任・登用の点で海上・航空自衛隊に後れをとっている<sup>11</sup>。このような後れは、男性の身体能力がなければ主要装備を扱えない、あるいは作戦行動上男性でなければ扱えない重量物の運搬が必要であるという特性にも一因があると思われる。翻って海上・航空自衛隊ではそう

した女性にとっての制約は少なく、例えば海上自衛隊では艦艇に女性用の区画を作ることで女性に乗組員や艦長、司令への道を開き、航空自衛隊ではイニシアティブが示された2017年にはすでに「航空機をはじめとする装備品の運用を担う操縦士や管制官などとそれを支えるすべての職域の隊員が男女の性差なく」任務にあたっていた<sup>12</sup>。こうしたことは、海上・航空自衛隊との戦い方の違いはあるにせよ、陸上自衛隊においても装備のジェンダーニュートラル化が女性活躍を推進する可能性を示唆していると思われる。

自衛隊が軍事組織である以上、女性活躍を優先した結果、必要な能力が発揮できなくなったなどということがあってはならない。その意味で、基準を満たした女性のみを戦闘機パイロットや空挺要員として配置してきたのは合理的であるといえる。しかし、今後の人材確保の困難性や、緩和された採用基準に基づいて入隊してきた隊員を含むこれからの自衛隊の人的組成を考えると、その方法では限界があるように思われる。イニシアティブでは、「男女間では平均的に体力面で著しい差があることから、身体的な負荷の大きい職務においては、機会均等の原則にもかかわらず、結果として女性比率が低迷することも考えられる」とあるが<sup>13</sup>、自衛隊が人材の有効活用という観点で女性自衛官の活躍を推進しつつあるのであれば、いずれそうした低迷を招かない体制の確立が求められてこよう。そのためには、既存の装備に女性自衛官を照らして管理や運用を考えるのではなく、戦い方や装備体系の案出の過程にジェンダー的な視点を導入し、結果としてそれらが出来上がった時点で性別が問題にならないようにする考え方も一案となるはずである。

### イ 任務のジェンダーニュートラル化

任務のジェンダーニュートラル化とは、必ず女性を配置すべき職務を明確化し、配置していくという

<sup>11</sup> 陸上自衛隊のみまだ看護職を除く一般の女性自衛官から将官が誕生しておらず、また要職への登用においても海上自衛隊や航空自衛隊が女性艦長や女性基地司令を輩出した時期に、陸上自衛隊ではようやく女性が中隊長に

就任したという状況であった

<sup>12</sup> 防衛省「女性自衛官活躍推進イニシアティブ」

<sup>13</sup> 同上。

ことである。女性を配置すべき職務とは、任務の対象となる人々に男性と女性の両方があり、したがって女性というジェンダーが有為に作用する可能性が高いものをいう。男性に加えて必ず女性の患者を扱う看護師や医師、男性に加えて必ず女性の現地国民に対応する国際平和協力隊隊員などが代表的な例として挙げられよう。災害派遣の分野でも女性の活躍が進められているところであるが、以前では主として女性の被災者に対する民生支援に従事していた女性自衛官は、最近では行方不明者の捜索や救難にも携わっている。女性被災者のニーズに対応すべき職務としては当然の流れといえよう。

女性を配置すべき職務の明確化にあたっては、留意すべき 2 つの点がある。

1 つは、ジェンダー・バイアスの排除である。1960 年代の女性自衛官の職務が文書や会計とされたのは、男性を戦闘部隊に配置する必要性があったともに、それらが女性に適した、あるいは女性らしい業務とみなされていたからだといわれている。これはジェンダー・バイアスの最たるものであった。例えば通信は女性に適した業務とみなされたものの一つであり、女性配置の歴史が長かった。しかし、女性比率も高い通信科部隊において、最近まで群長レベルの女性指揮官が出現しなかったことは、ジェンダー・バイアスの危惧すべき結果であろう。

もう 1 つは、単に女性のニーズに対応する場面に配置するのではなく、職務として付与し、災害派遣であればその構想の段階から計画・準備に関わらせるということである。国連が国連安保理決議第 1325 号に主流化の概念を取り入れたのは、従前において女性が意思決定過程から除外されてきたことにより、為された決定が必ずしも女性に利益をもたらすものではなかったからである。これは自衛隊にとっても教訓となる事項であろう。

### ウ クォーター制の導入

特に前項で挙げた、必ず女性を配置すべき職務において、配置するというだけでなく、比率を定めて

その確行に努めるクォーター制の導入も、女性活躍を拡大するうえで有用であると思われる。一例として、国際平和協力隊の場合、現地国の男女人口比がそれぞれ 50%なのであれば、派遣される隊においても可能な限り男女 50%ずつとすることを追求し、差し出し部隊などの状況によりそれが不可能な場合には、最低でも自衛隊における女性比率、すなわち 7%に当たる人数を含めるといったことである。また、活躍拡大の観点から、比率を高めるだけではなく、現地国民と接する職務（民生協力、能力構築のための指導要員など）に就けることが必要となる。

クォーター制は、女性の採用を増やし、将来の上級管理職を育てていくボトムアップ型の取り組みが一般的であるが、欧米では上級管理職の比率にクォーター制を課す国も多い。厳格な罰則が付随するクォーター制が最も効果的だといわれる一方で、比率を定めることは必ずしも女性のステータスの向上に有効ではないという見方もされている<sup>14</sup>。しかしながら、再度国際平和協力隊を例に考えると、隊は差し出す方面隊の考えに基づき編成されることから、何次隊かによって女性比率がまちまちとなり、中にはまったく女性を含まない隊もあった。これは、明確な根拠がないまま女性が昇任などの機会を与えられない「グラス・シーリング」（見えない障壁）に類するもので、クォーター制は、このような障壁を打破する上で有効であると思われる。

また、女性を意思決定過程に含める観点からは、会議や審議においてもクォーター制を導入するのも一案である。

### 結びにかえて

自衛隊においては女性自衛官の増員が鋭意進められているところである。しかし数を増やすことだけでは活躍推進には不十分である。グラス・シーリングとは逆に、低位において男女格差が観察される状態は「床への張りつき」といわれる<sup>15</sup>。人数が増

<sup>14</sup> 谷口真美「女性活躍どこまで進んだ④ 企業は『なぜ必要か』自問を」『日本経済新聞』2020年7月29日（朝

刊）、26面。

<sup>15</sup> 原ひろみ「女性活躍どこまで進んだ④ 『昇進』は改善

えても女性の床への張りつきが常態化しては、活躍を推進していることにはならない。男女雇用機会均等法の時のように、制度は改善されたが実態は旧態依然のままということがないよう、体制の変革によって実態そのものを改善していく必要がある。

残念ながら、男女格差を示す指標であるジェンダー・ギャップ指数において 153 か国中 121 位である日本<sup>16)</sup>は、ジェンダー先進国とは言い難い。これは、我が国の一般社会全体にわたり、依然として根強くジェンダー不平等が残っていることを物語っており、自衛隊はそのような土壌の上で、女性自衛官活躍を進めているということになる。変革は容易なことではない。しかし、将来にわたって精強な自衛隊を保持するためには、女性自衛官の活躍推進は避けては通れない道である。

以上、ジェンダー平等化モデルを基に、新たな時代に向けた女性自衛官活躍推進について論じた。組織側からのアプローチを焦点としたが、いうまでもなく、主流化のためには女性自衛官自身もいかにすればそれに寄与できるのかを考え、行動することが不可欠である。また、主流化が同一性対差異という二元論ではなく、多様性を重視するものであるなら、

男性や女性に留まらず、LGBTQIA+<sup>17)</sup>の人々にも活躍の場を提供しうるものであろうことを付け加えて結びとしたい。

## プロフィール

profile

理論研究部 社会・経済研究室

1等陸佐 主任研究官 中川 美佐

本欄における見解は、防衛研究所を代表するものではありません。

NIDS コメンタリーに関する御意見、御質問等は下記へお寄せ下さい。ただし記事の無断転載・複製はお断りします。

防衛研究所企画部企画調整課

直通：03-3260-3011

代表：03-3268-3111 (内線 29171)

FAX：03-3260-3034

※ 防衛研究所ウェブサイト：<http://www.nids.mod.go.jp/>

も なお賃金格差」『日本経済新聞』2020年7月30日(朝刊)、25面。

16 「世界経済フォーラムが『ジェンダー・ギャップ指数2020』を公表」男女共同参画局 <[http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2019/202003/202003\\_07.html](http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2019/202003/202003_07.html)> 2020年8月20日アクセス。

17 LGBT (レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー) に、Q (クィア。男女のいずれか一方

に限定しない性別の立場を取る人)、I (インターセックス。性分化疾患)、A+ (アジェンダー、アセクシャル、アリー。それぞれいずれの性別でもない人、性欲を持たない人、LGBT を支持する異性愛者) を加えた概念。

(情報源：米イリノイ大学ウェブサイト<<https://oii.illinois.edu/lgbt-resource-center/our-programs/annual-lgbtqia-awards>>, accessed on August 20, 2020.)