

自衛隊員の処遇の向上等について

令和5年3月
防 衛 省

～目次～

- 処遇の向上 P2～P9
- 生活勤務環境 P10～P13
- 栄典 P14～P15
- ハラスメント防止 P16～P17
- 育児や介護との両立 P18～P20
- 再就職支援 P21～P24

処遇の向上

【防衛力整備計画（令和４年１２月１６日 国家安全保障会議決定及び閣議決定）】

X 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

1 人的基盤の強化

(6) 処遇の向上及び再就職支援

自衛隊員の超過勤務の実態調査等を通じ、任務や勤務環境の特殊性を踏まえた給与・手当とし、特に艦艇やレーダーサイト等で厳しい任務に従事する隊員を引き続き適正に処遇するとともに、反撃能力を始めとする新たな任務の増加を踏まえた隊員の処遇の向上を図る。諸外国の軍人の給与制度等を調査し、今後の自衛官の給与等の在り方について検討する。

自衛官の給与

○ 現行制度のポイント

- ・ 自衛官の給与も一般的な公務員と同様に、基本給である「俸給」と「諸手当」で基本的に構成
- ・ 自衛官も公務員であるため、民間賃金との均衡を基本とする一般職国家公務員の給与を参考にすることで国民に対する信頼性・公正性を確保しつつ、自衛隊の任務の特殊性を考慮した独自の各種手当等を設定

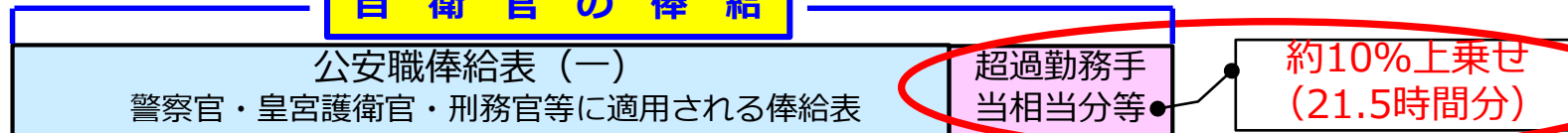
○ 現行制度の考え方等

- ・ 自衛官も公務員であるため、その給与水準は、信頼性・公正性が極めて重要であり、民間準拠を基本とする一般職国家公務員の給与改定に準じることで、国民から見た給与制度の信頼性・公正性を確保
- ・ その上で、自衛隊の任務には他の国家公務員や民間にはない特殊性・困難性を伴うものがあるため、そうした特殊性等を踏まえた俸給表や手当制度を独自に設けており、更に、安全保障環境の変化や自衛隊の任務の拡大等を踏まえた適切な処遇を確保すべく、毎年のように向上を図っているところ
- ・ これら双方の要素である「信頼性・公正性」と「任務の特殊性を踏まえた独自性」はいずれも重要
- ・ 戦後、最も厳しく複雑な安全保障環境の中、自衛隊員は、国家防衛戦略等に基づき抜本的に強化された防衛力を支える主体的存在との位置付けとされたことを踏まえ、防衛力整備計画においては、自衛官の超過勤務の実態調査や諸外国の軍人の給与制度等を調査し、今後の自衛官の給与等の在り方について検討することとしたところ。

1. 俸給の基本構造

- ・ 常時勤務態勢等の任務の特殊性を踏まえ、超過勤務手当相当分を繰り入れた独自の俸給を支給
- ・ 一般の国家公務員は職務に応じた俸給表が適用されるが、自衛官は階級に応じた俸給表を適用
- ・ 俸給水準は、毎年の民間賃金との均衡を基本とする人事院勧告に準じた改定が基本

自衛官の俸給



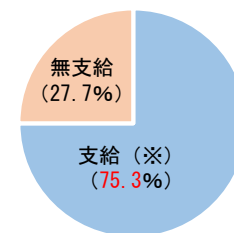
注：イメージ図は2佐以下の例であり、1佐及び将補(二)は行政職俸給表(一)をベース。なお、将及び将補(一)は、事務次官、局長等に適用される指定職俸給表と同額。

2. 自衛隊員に支給される手当の特性

- ・ 自衛隊員に支給される手当は配置手当、特殊勤務手当及び一般職と同様の手当が支給されるが、そのうち地域関連手当については、地域手当（いわゆる都市手当）は都市部に所在する官署が多い一般職の支給対象者が多く、他方、特勤勤務手当（いわゆるへき地手当）は、へき地に所在する官署が多い自衛隊員の支給対象者が多い。

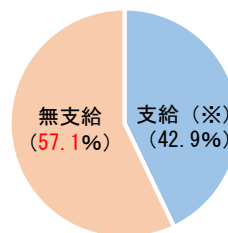
	令和3年度地域関連手当の支給状況			
	一般職		防衛省	
	地域手当	特勤勤務手当	地域手当	特勤勤務手当
総職員数	253,000人		257,365人	
手当受給者数	190,416人	2,597人	110,289人	5,782人
手当受給割合	75.3% (うち1級地26.6%)	1%	42.9% (うち1級地9.4%)	2.2%

一般職の地域手当
支給状況



※1級地の支給比率26.6%

防衛省の地域手当
支給状況



※1級地の支給比率9.4%

- 地域手当（いわゆる都市手当）：民間賃金の地域格差に応じて大都市や県庁所在地、地方都市などに勤務する職員に対し支給（①～⑦級地・支給割合）
支給地例 東京都23区（①・20%）／大阪市（②・16%）／さいたま市（③・15%）／神戸市（④・12%）／広島市（⑤・10%）／仙台市（⑥・6%）／札幌市（⑦・3%）
- 特勤勤務手当（いわゆるへき地手当）：離島や都市部から遠隔な地域など生活の著しく不便な官署に勤務する職員に対し支給（⑥～①級地・支給割合）
支給官署例 与那国駐屯地（⑥・25%）／沖永良部島分屯基地（⑤・20%）／奥尻島分屯基地（④・16%）／石垣駐屯地（③・12%）／対馬駐屯地（②・8%）／白山分屯基地（①・4%）

自衛隊員の任務等並びに僻地等の勤務の特殊性を評価した手当の現状精査・指定基準の分析等を令和4年度中に開始するとともに、不便度等に応じた適切な処遇改善に向けた検討に着手（令和5年度～）

自衛官の俸給の考え方

① 「職種」ではなく「階級」を最重視した俸給(階級俸)

- ・ 自衛官には様々な職種があり、まさに常時勤務態勢が求められる現場部隊や艦艇乗組がある一方、幕僚監部（市ヶ谷）のようなデスクワーク主体の職場もある。
- ・ この点、自衛官は「階級」に基づき部隊行動を基本とする身分であるため、一般の公務員のように職種毎に異なる俸給表を適用するのではなく、陸海空自衛官共通の単一の俸給表を適用
- ・ なお、個々の自衛官の配置や任務に基づく特殊な勤務環境や危険性等は、各種手当を支給することにより、適切な処遇を図っている。

問題意識

- ・ 幕僚監部（市ヶ谷）のようなデスクワーク主体の職場は、部隊等とは異なる取扱いができる給与制度にすべきか？
- ・ 超過勤務の実態調査（次頁③）により自衛官の勤務実態把握を踏まえ検討

② 公安職俸給表をベースに算定

- ・ 自衛官と同じカテゴリーの職務の公務員は他に存在しない
- ・ とはいえ、自衛官も公務員であるため、信頼性・公正性を確保する必要があり、職務が比較的類似する警察官等に適用される公安職俸給表（一）等をベースに算定

問題意識

- ・ 公務員の給与制度として必須な「信頼性・公正性」を確保しつつ、自衛官の諸種の任務を適切に反映した俸給の在り方とはどのようなものか。
- ・ なお、諸外国の軍隊の給与体系について、米・英については、軍人独自の俸給表を設けた上で、民間労働者賃金と均衡を図るべく給与改定が行われており、独・仏については、軍人に対しても国家公務員共通の俸給表を適用した上で、経済状況等を踏まえて給与改定が行われているものと承知。いずれも、我が国において民間準拠を基本とした人事院勧告制度を通じて民間賃金との均衡を図っていることと同じ発想にあるものと思われる。
- ・ 諸外国の軍隊の給与体系・水準について、引き続き毎年度、実態を調査。

自衛官の俸給の考え方

③ 超過勤務手当相当分を繰入れ

- ・ 常時勤務態勢等の自衛官の任務の特殊性を踏まえ、一般の公務員のような超過勤務実績に応じて手当を支給するのではなく、あらかじめ一定の超過勤務手当相当分を含んだ俸給表を全自衛官に適用。このため、勤務時間外の勤務を詳細に記録、保存することまでは実施していない。
- ・ 「21.5時間分」については、昭和43年当時の海上保安官の超過勤務手当相当分。これまで、累次にわたり俸給月額の改定こそ行ってきたものの、この「21.5時間分」を見直す機運はあまりなかったところ。

問題意識

- ・ 「21.5時間分」について、現状においてもなお自衛官の時間外勤務に係る勤労の対価として妥当な時間数であるか否かについて検証し評価すべき。
- ・ そのために、防衛力整備計画に明記されているとおり、自衛官の勤労の対価として妥当であるか検証し評価するため、自衛官の超過勤務の実態について最新の状況を把握するための調査を行い、各種手当を含む総合的な給与制度検討の資とする。（令和5年度～）
- ・ なお、当該調査に当たっては、同様に超過勤務手当が支給されず、一律4%の教職調整額が支給されている教員給与の見直しの動向も注視

諸外国の軍人給与の決定要領等

	日 本	米 国 (平成29年度調査)	英 国 (平成28年度調査)	ド イ ツ (平成30年度調査)	フランス (令和元年度調査)
俸給表	自衛官独自の俸給表	軍人独自の俸給表	軍人独自の俸給表	国家公務員共通俸給表	国家公務員共通俸給表
俸給改定要領	毎年、人事院勧告を踏まえた一般職国家公務員の給与改定（民間準拠を基本）に準じて改定	毎年、民間の賃金水準に連動して見直しを実施 俸給の改定率は、民間労働者の雇用経費指数と同率で改定するのが基本	軍人給与が公平に確保されることを目的に、毎年、軍人給与審議会により、民間給与の水準データに基づく勧告を踏まえ改定を実施	他の国家公務員と同じ ※連邦給与法において、経済・財政情勢への適応、職責の考慮）を規定しており、経済情勢や組合との労使交渉の妥結状況を踏まえ決定	他の国家公務員と同じ ※毎年、経済情勢などを踏まえ、政府が決定
給与水準	一般職の国家公務員の俸給（警察官に適用される俸給）を基準に独自の調整（超過勤務相当分を加味する等の調整）を実施 他国と異なりボーナス（期末・勤勉手当）の支給有	標準給与（基本給＋基本住宅手当＋基本食事手当＋所得税等控除）が同等の学歴・勤務年数等を有する民間人給与と同水準となるよう設定	基本給に軍人の特殊性を勘案した調整額（Xファクター）を階級に応じた率で加算 基本給は、軍人の各階級、職種が民間企業業務との比較でどの程度に相当するかを評価して決定	他の国家公務員と同じ 軍人も一般の公務員も同じ俸給表を適用 下士官等には、軍人加算手当有	他の国家公務員と同じ 軍人を含む公務員の俸給段階・号俸が、職責等を評価した格付階級により決定

その他の処遇改善施策

【防衛力整備計画期間中に実施予定の施策の内容】

- ① **自衛隊員の任務等や勤務環境を踏まえた給与・手当**
自衛隊員の任務等並びに離島、僻地又は寒冷地における勤務の特殊性を評価した手当の現状精査・指定基準の分析等を令和4年度中に開始。不便度等に応じた適切な処遇に向けた検討に着手（令和5年度～）
- ② **外国における公務出張中職員の傷病に係る補償**
外国に公務出張中の職員が、傷病にて現地で治療を受けた際の治療費の負担軽減につながる保険補償等を整備・検討
- ③ **長期外国出張者（連絡官）の処遇向上**
長期出張という形で外国に長期滞在し、連絡官として勤務している職員に対して、適切な処遇を確保するための施策を実施及び更なる検討

空自海栗島分屯基地



空自背振山分屯基地



長期外国出張者（連絡官）の処遇

防衛省・自衛隊における長期外国出張者（連絡官）

- 防衛省・自衛隊は、米国をはじめとする各国軍隊や国防省等に対し、1～3年間※¹にわたって現地で任務を遂行する「連絡官」を約90名※²派遣しており、外国において教育訓練等に関する連絡調整や研究開発等に関する情報共有などの業務に従事している。

※1：1名あたりの派遣期間の平均は約2年4か月
※2：連絡官以外にも、学位取得を目的とした「留学」と整理される者約100名を海外に長期派遣

- 2015年の日米防衛協力の指針では、「自衛隊及び米軍は、緊密な情報共有を確保し、平時から緊急事態までの調整を円滑にし及び国際的な活動を支援するため、**要員の交換を行う**」としており、**連絡官は我が国の防衛力発揮に欠かせない機能を果たしている。**



米陸軍サイバー教育機関において他国連絡官と調整する陸自連絡官

連絡官に関する処遇面の課題

「長期出張」であるため帯同家族への処遇が出来ない

- 1～3年にわたる長期間、国外で勤務することになるが、既存の法制度や枠組みの下では、これらの連絡官は国外への「赴任」ではなく、国内の防衛省・自衛隊のポストに補職したうえでの長期の「出張」という形で派遣されている。このため、家族帯同を希望する者が多いにも関わらず、家族帯同にかかる費用は国費で支弁されず、滞在中の出張旅費と給与を組み合わせるやりくりする必要がある。しかし、特に昨今の円安や国内外のインフレ率の差により、こうした従来のやり方では赤字に陥る者が出てきている。
 - 金銭的な処遇の悪化にとどまらず、経済的負担から家族の帯同を断念するなど、ワーク・ライフ・バランスの観点からも看過できない問題となっている。
- 長期にわたって海外に派遣する人材を持続的・安定的に部内で確保することが困難な状況。

改善の取組

- 滞在中に本人に支給される旅費について、滞在日数60日を超える場合、その定額から2割を減額して支給することを旅費法で定めているものの、防衛省は滞在日数90日を超える場合に3割を減額する規定を独自に設けていたため、当該規定を廃止済。
- その他制度改正や現行制度内での運用改善等、様々な選択肢について検討を進め、関係省庁と調整中。

生活勤務環境

【防衛力整備計画（令和４年１２月１６日 国家安全保障会議決定及び閣議決定）】

X 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

1 人的基盤の強化

(3) 人材の有効活用

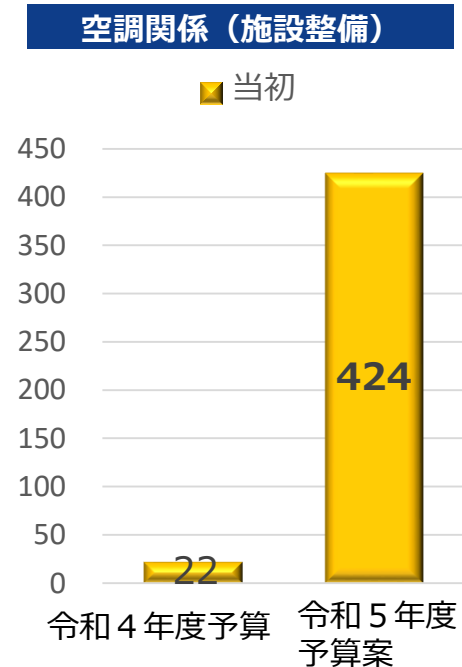
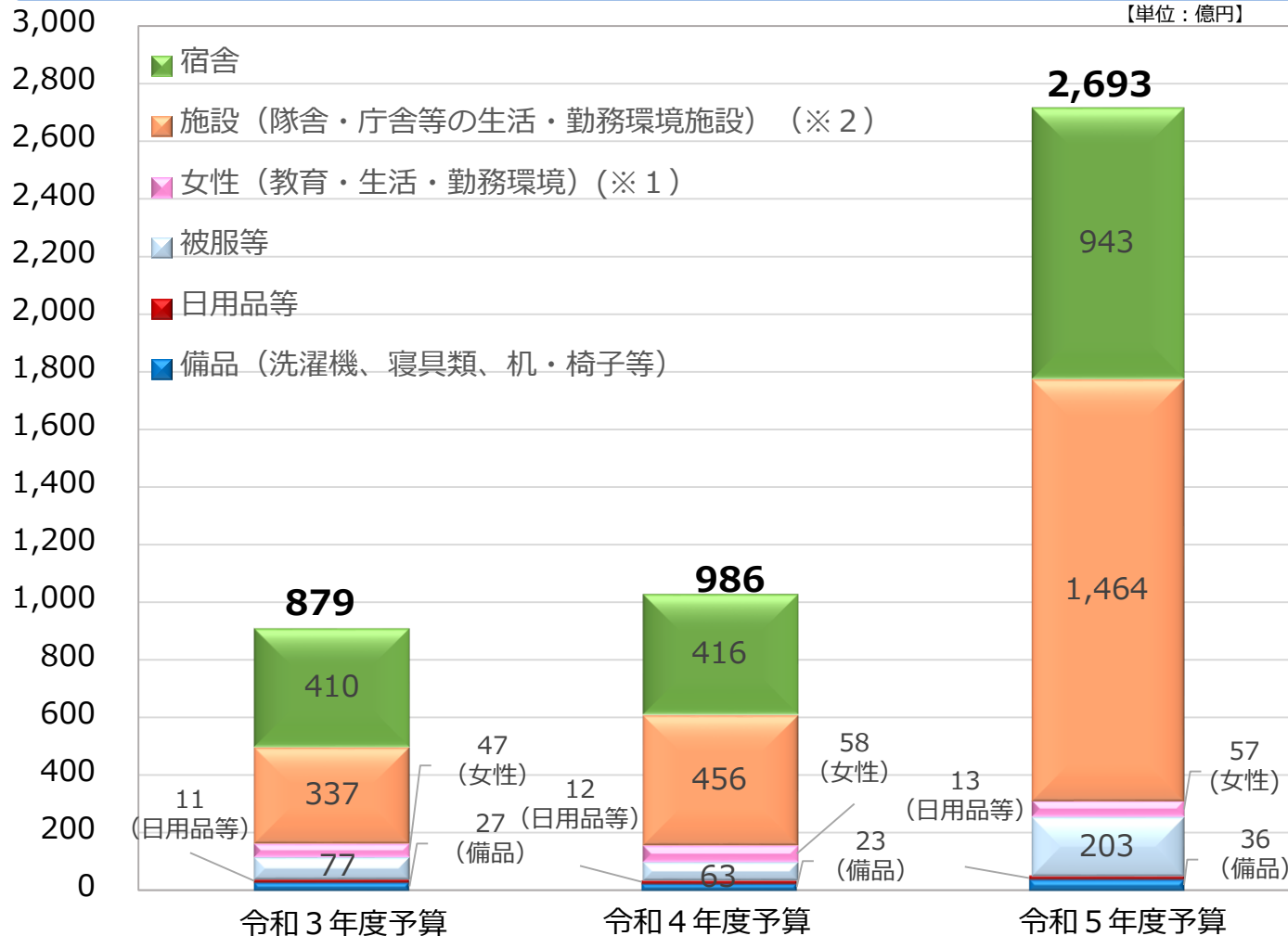
女性隊員の採用や、意欲・能力・適正に応じた登用を引き続き積極的に行うとともに、女性の活躍を支える教育基盤や、女性自衛官の増勢を見据えた隊舎・艦艇等における女性用区画の計画的な整備を行う。

(4) 生活・勤務環境の改善等

部隊の新編・改編や即応性を確保するために必要な宿舎の着実な整備を進めるほか、隊舎・宿舎の近代化や予防保全を含む計画的な老朽化及び耐震化のための対策を講じる。さらに、生活・勤務用備品の所要数整備や確実な老朽更新、また、日用品等の所要数の確実な確保といった隊員の生活・勤務環境の改善を図る。

隊員の生活・勤務環境の改善

- 令和5年度予算において、**隊員の生活・勤務環境**（備品、日用品、被服、宿舍等）（物件費（契約ベース））は、**前年度比2.7倍となる2,693億円を計上し、その改善を重点的に推進**
- 特に、隊員の健康にも直接影響があり、部隊からのニーズも高い**空調**は、最大限対応



（注）女性関連経費（※1）のうち、女性用区画を拡張するなど女性活躍推進のため、施設を新設等する経費（令和3年度30億円、令和4年度42億円、令和5年度24億円）は、施設関連経費（※2）としても計上しているため、合計金額と各項目を合算した金額とは符合しない。

【防衛力整備計画期間中に実施予定の施策の内容】

① 宿舍の改修・整備等

改修が必要な宿舍に対し、計画的な老朽化及び耐震化のための対策を実施することとしており、これらの取組を継続して漏れなく行うことで、全ての自衛隊の宿舍において、居住水準を長期にわたり一定に維持

・あわせて、南西地域をはじめとする部隊新編・改編や部隊の即応性確保に要する宿舍の新たな整備や特別借受宿舍の一括買取など、宿舍の確保に必要な事業を着実に実施

② 隊舎・庁舎等の整備

令和5年度に緊急性の高い施設の耐震化や老朽更新を集中的に実施するほか、老朽化した隊舎・庁舎等を効率的・効果的に建替え・改修を実施するために、各基地・駐屯地の最適化調査を実施し、整備計画を策定
上記の整備計画策定後、施設の老朽状況や駐屯地・基地の運用等を踏まえ、順次整備

【宿舍の改修】



【隊舎・庁舎等の整備】



【防衛力整備計画期間中に実施予定の施策の内容】

③ 隊舎・庁舎等の備品の整備

空調機（エアコン）、寝具類、机・椅子等の生活・勤務に必要な備品を整備。特に、エアコンや空調設備については、その老朽化や不具合が隊員の健康にも直接影響を及ぼすことから、早急に対応が必要なもの※を令和5年度に集中的に整備。このほか老朽化した空調設備についても、施設の建替えや修繕計画に合わせ、着実に整備

※送風機能を喪失しているものや冷暖房機能が著しく低下しているものなど

【備品の整備】



（整備前）



マットレス

（整備後）



（整備前）



エアコン

（整備後）

④ 被服等及び日用品等の整備

毎年、被服等の更新調査を行った上で、所要に応じた整備ができるよう予算を要求。陸自新制服は、令和7年度末までに取得が完了するよう努力

毎年2回、日用品等に関する自費購入等に関する実態調査を実施。令和2年度下半期以降自費購入等は発生していないが、引き続き所要数を確実に確保

⑤ 女性自衛官の生活環境の整備

今後ますます増勢する女性自衛官（※）が、継続して勤務できるよう、その増勢を見据え、隊舎、艦艇等の女性用区画を着実に整備 ※ 令和12年度までに全自衛官に占める女性割合12%以上（約26,000人）を目標

（その他）

勤務環境の改善の一環として、演習場等への長距離移動に高速道路を利用することで移動時間の効率化を図ることや、人力による草刈りに代わり、自動草刈り機を導入することで、隊員の負担を軽減し、本来教育訓練などに充てるべき時間を確保するといった施策も検討

栄典

【防衛力整備計画（令和４年１２月１６日 国家安全保障会議決定及び閣議決定）】

X 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

1 人的基盤の強化

(6) 処遇の向上及び再就職支援

自衛官として長年にわたり任務に精励した功績にふさわしい栄典・礼遇に関する施策を進める。

【防衛力整備計画期間中に実施予定の施策の内容】

- 自衛官に対する叙勲は、長年にわたり任務に精励した功績を称え、改めて自衛官であったことの誇りと名誉を感じさせ、また、自衛官に対する国民からの尊敬を得るうえでも重要
- 春秋叙勲及び危険業務従事者叙勲のいずれにおいても受章の機会がない自衛官について、階級に応じた功績を踏まえつつ、功労にふさわしい叙勲がなされるよう叙勲対象範囲の拡大について、関係機関と協議

自衛官の叙勲の現状イメージ

階級	A 幹部	B 幹部	C 幹部
将	春秋叙勲		
将 補			
1 佐(一)		春秋叙勲	
1 佐(二)(6 年以上)			
1 佐(二)(6 年未満)			
1 佐(三)			
2 佐			
定年 2 佐			
3 佐		危険業務従事者叙勲	
1 尉		危険業務従事者叙勲	危険業務従事者叙勲
2 尉			
3 尉			

「A幹部」とは、防衛大学校等を卒業し、幹部候補生学校を卒業した幹部自衛官
「B幹部」とは、曹士として入隊後、昇任試験に合格（36歳未満）した幹部自衛官
「C幹部」とは、曹士として入隊後、准尉又は曹長で昇任試験に合格した幹部自衛官

1 春秋叙勲の概要

- 昭和38年7月12日閣議決定「生存者叙勲の開始について」に基づく生存者に対する叙勲として、毎年**春は4月29日、秋は11月3日**の2回発令されている。
- 受章者は毎回約4,000名とされており、そのうち**防衛省の受章者数は約120名**。

2 危険業務従事者叙勲の概要

- 平成14年8月7日閣議決定「栄典制度の改革について」に基づき、平成15年秋から開始されたものであり、自衛官、警察官、消防士等の著しく危険性の高い業務に従事した者が対象となっている。
- 受章者数は毎回約3,600名とされており、そのうち**防衛省の受章者数は約940名**である。

ハラスメント防止

【防衛力整備計画（令和４年１２月１６日 国家安全保障会議決定及び閣議決定）】

X 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

1 人的基盤の強化

(4) 生活・勤務環境の改善等

ハラスメントは、自衛隊員相互の信頼関係を失墜させ組織の根幹を揺るがす決してあってはならないものであるとの認識の下、ハラスメント防止に係る有識者会議における検討結果等を踏まえた新たな対策を確立し、全ての自衛隊員に徹底させる。さらに、時代に即した対策が講じられるよう、その見直しを継続的に行い、ハラスメントを一切許容しない組織環境とする。

【防衛力整備計画期間中に実施予定の施策の内容】

- ① 防衛省・自衛隊におけるハラスメント防止対策の抜本的見直しのため「ハラスメントの根絶に向けた措置に関する防衛大臣指示」（令和４年９月６日）に基づき設置した「防衛省ハラスメント防止対策有識者会議」から**新たなハラスメント防止対策について提言を受け、具体的な施策を確立**
- ② 確立した具体的な施策を実践するとともに、その見直しを継続的に行っていくことにより、**ハラスメントを一切許容しない組織環境を構築**し、もって全隊員が全力で任務に邁進できる防衛省・自衛隊とする。

防衛省ハラスメント防止対策有識者会議

【第１回：令和４年１２月１５日開催】

議題１ 会議の進め方について

- 性別や年齢層を考慮し、幅広くいろいろな方の実情が把握できるような形でヒアリングの場と人選ができるよう検討すべき。
- 検証するハラスメント事例の集め方について、各委員の意見を広く反映すべき。

議題２ 防衛省・自衛隊のハラスメントの現況等について

- 一般企業と比較して悪質性が高いということであれば、何かしらの原因があるはず。
- 研修について、量及び質がどうであったのか検証すべき。
- ハラスメント相談員が、どのような教育を受けているのか検証すべき。
- 人数が多い組織のため、傍観者を減らすだけでも、ハラスメントの抑制につながるのではないか。

【第２回：令和５年２月６日開催】

議 題 各自衛隊の勤務環境・勤務態勢に関する特性とハラスメントに対する問題認識

育児や介護との両立

【防衛力整備計画（令和４年１２月１６日 国家安全保障会議決定及び閣議決定）】

X 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

1 人的基盤の強化

(4) 生活・勤務環境の改善等

家庭との両立を支援する制度の整備・普及を始めとするワークライフバランス確保の取組を進める（略）

育児休業の状況

○ 育児休業の取得状況

男性職員	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度
取得者数	159人	247人	317人	555人	778人
取得率	全体	2.4%	3.8%	5.2%	10.9%
	自衛官	2.3%	3.5%	4.9%	10.0%
	事務官	6.4%	11.6%	14.0%	37.1%

女性職員	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度
取得者数	878人	842人	882人	892人	922人
取得率	全体	103.3%	96.7%	101.6%	102.3%
	自衛官	103.5%	96.1%	101.1%	103.3%
	事務官	102.4%	98.9%	104.5%	98.2%

防衛省における令和3年度国家公務員の働き方改革と女性職員活躍等に関する職員アンケート結果(抜粋)

問60 男性育休を利用したくない、利用できない理由は何ですか。あてはまるものをすべて選択してください。

(複数回答。回答の多かったトップ3を抜粋)

業務が繁忙であった上、管理職員により業務分担の見直し等の環境整備がないから	37.9%
収入が減りそうなこと	34.7%
自分にしかできない仕事や担当している仕事がありそうなこと	32.7%

問題意識

○ 育児休業時の代替要員

- 今後、男女ともに育児休業の取得者の増加が見込まれることから、育児休業の取得者の業務の代替要員の確保が重要であるが、特に自衛官は、多様な装備品を扱うことや専門的な知識を必要とするなど、特殊性が高い仕事が多いとの観点から、育休中の代替要員であっても、必要な教育等を履修済みの自衛官経験者を採用している。このため、階級、年齢、職種などがマッチせず、十分に採用ができていない状況。

○ はたらく時間と場所の柔軟化

- 育休を取得した者が、育児との両立を図りつつ、仕事に早期に復帰できる環境を整備することも、同様に重要である。そのためには、はたらく時間と場所の柔軟化が必要。
- はたらく時間と場所の柔軟化を図る上で、テレワークは有効なツールであると考えており、テレワークでの業務実施を定着させることが必要。

介護休暇の状況

○ 介護休暇等の取得状況

令和3年度		現員数	短期介護休暇	介護休暇	介護時間
男性職員	全体	226,495人	654人	61人	3人
	自衛官	211,594人	395人	43人	3人
	事務官	14,901人	259人	18人	0人
女性職員	全体	24,470	241人	20人	9人
	自衛官	19,160人	91人	6人	4人
	事務官	5,310人	150人	14人	5人

《参考:介護休暇制度の概要》

	短期介護休暇	介護休暇	介護時間
内 容	年間5日取得できる特別休暇 (2人以上の場合は10日)	通算6ヶ月間取得できる休暇	3年の期間内において1日2時間以内 取得できる休暇
単 位	1日又は1時間	1日又は1時間	30分
給 与	有 給	減額して支給	減額して支給

問題意識

○ 介護のための両立支援

→ 少子高齢化の進展に伴い、今後、介護が必要な家族を抱える隊員は、増加するものと考えられる。

介護に関しては、実際に介護休暇等を取得した隊員の数把握などしているところ、現状では、特段の介護施策の拡充等の要望はあがっていない。

⇒ 少子高齢化の進展、定年年齢の延長により、将来、介護が必要な家族を抱える隊員が、一層増加することが見込まれることから、例えば

- ・ ニーズなどを把握するため、介護が必要な家族を抱える隊員の実態などを含めたアンケートを実施
- ・ 現行の介護休暇制度以外にどのような両立支援施策が必要になると考えられるか。

再就職支援

【防衛力整備計画（令和４年１２月１６日 国家安全保障会議決定及び閣議決定）】

X 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

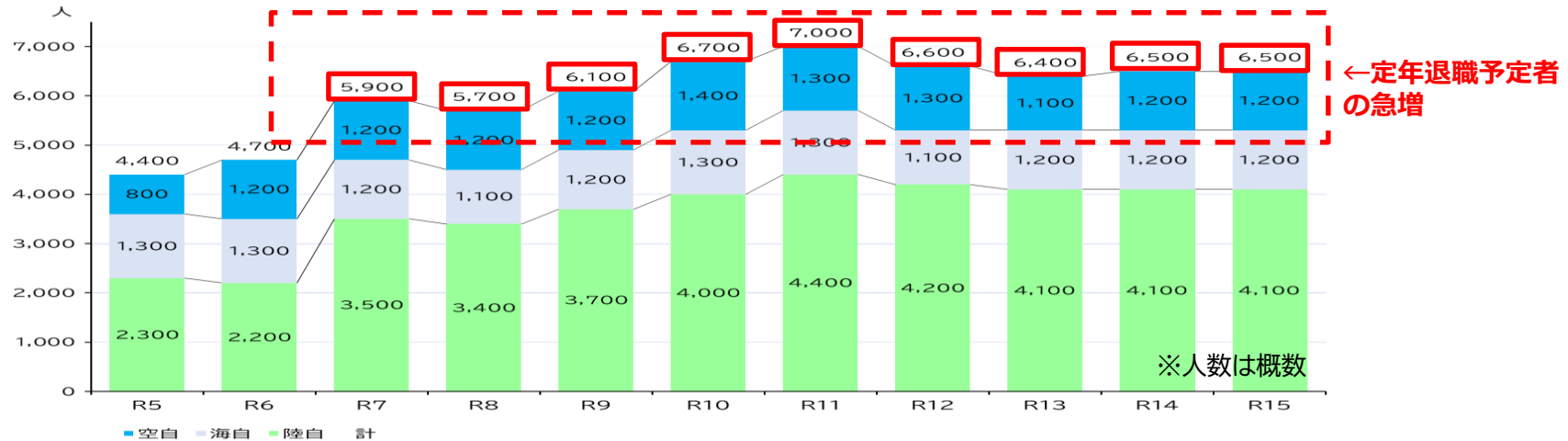
1 人的基盤の強化

(6) 処遇の向上及び再就職支援

若年定年制又は任期制の下にある自衛官の退職後の生活基盤の確保は国の責務であることを踏まえ、退職予定自衛官に対する進路指導体制や職業訓練機会等を充実させるとともに、地方公共団体、関係機関及び民間企業等との連携を強化するなど、再就職支援の一層の充実・強化を図る。

再就職支援（1/2）

- ・ **令和7年度以降**、若年定年制自衛官の**定年退職予定者の急増**が見込まれ、**再就職先となる企業・業種の新規開拓が急務**。
- ・ 生産年齢人口の減少による労働力供給の制約もあり、**労働市場では人材不足が顕著な業界が存在**。
- ・ 『人生100年時代』と言われる中、**経済社会の活力維持のため高年齢者雇用安定法が改正**（70歳までの就業機会を確保）されるなど、**労働環境も変化**。



民間企業、業界団体との連携の在り方（予備自衛官等の確保含む）

上記の現状等を踏まえ、警備業界、介護福祉業界、航空整備業界など人材不足を背景に退職自衛官の雇用に期待を有する**業界等との間で相互にWIN-WINの関係を構築し、安定的に人材を供給できる仕組みを設けることが必要**。

同時に**人材確保の観点から、予備自衛官等や部外力の活用も視野**に考えていく必要があるのではないかと。

『人生100年時代』の再就職支援

高年齢者雇用安定法の改正による労働環境の変化の中、安定的に再就職先を確保するため、**自衛隊援護協会における対応の拡充**についても考えていく必要があるのではないかと。



民間企業との意見交換

若年で退職する自衛官の生活基盤を確保することに加え、自衛官の**募集環境が一層厳しさを増していく中で、再就職先となる民間企業等との連携を一層強化することが重要。**

防衛省では、**令和4年12月から令和5年1月までの間、一般社団法人自衛隊援護協会法人会員企業（23社）との間で、防衛省・自衛隊が実施している再就職支援施策について、継続的に意見交換を実施。**

【参加企業：23社の業種別内訳】

警備業7社、建設業4社、製造業4社、運輸業3社、保険業2社、サービス業1社、水道業1社、卸売・小売業1社

自衛官の有用性など民間企業から寄せられたコメントの一例

🔊 自衛隊時代に培った知識と経験を評価

- **真面目さ、真摯な姿勢、信頼感。リーダーシップ、団結力がある。**
また、**自衛隊時代の業務で培った知識と経験があり即戦力**となっている。
- **技能の習得、仕事に慣れるまでが早い。**
- **自衛官は身元がしっかりしており信頼できる**大切な採用候補。

🔊 社会人経験者として評価

- **資格を有している点や組織人としての立ち振る舞いを身に着けている**など有用な人材（**社会人経験者として採用**）。
- 一般の高卒で入社した社員と比較すると、**大人の会話ができる。**
また、**縦社会に慣れており忍耐力がある。**

🔊 自衛官OBを活用した教育

- 退職予定自衛官も**援護隊員も再就職の経験がない。**今後の再就職に向けた教育において**自衛官OBの再就職に関するノウハウが有効。**



民間企業との意見交換の様子

【防衛力整備計画期間中に実施予定の施策の内容】

① 進路指導体制の充実

- 進路相談部外委託事業において、進路相談のオンライン化及びキャリアコンサルタントを試行的に導入（令和5年度～）

② 職業訓練機会等の充実

- 若年定年制自衛官の職業訓練において、技能訓練及び通信教育のいずれも1課目（現在はいずれか1課目のみ）を受講できるよう機会を充実（令和5年度～）
- 援護広報において、企業等への説明機材としてタブレット型端末を整備するほか、退職自衛官の有用性をPRするための広報動画の作成（令和5年度～）

③ 地方公共団体、関係機関及び民間企業等との連携の強化

- 再就職支援施策の充実と再就職の円滑な受入れのため、企業や業界団体等と継続的な対話と連携を推進し、その成果を今後の取組みに反映（令和5年度～）



任期制自衛官合同企業説明会



技能訓練