

将来にわたる少子化を見据えた自衛隊の人材確保
－自衛官候補生制度と一般曹候補生制度の一本化－

小西 裕道

目 次

はじめに.....	1
第1節 曹候生制度一本化の有効性.....	2
1. 1 曹及び士の採用制度の変遷.....	3
1. 2 人的勢力の可視化モデル.....	3
1. 3 現状の曹士ピラミッドモデル.....	4
1. 4 曹候補生一本化ピラミッドモデル.....	6
1. 5 曹候生制度に一本化した場合の今後の確保予測.....	7
1. 6 小括	9
第2節 曹候生制度一本化による影響分析.....	9
2. 1 曹士の構成数への影響.....	9
2. 2 隊員の質への影響.....	10
2. 3 募集への影響.....	11
2. 4 処遇への影響.....	12
2. 5 予備自衛官等の人的勢力への影響.....	12
2. 6 小括	13
第3節 曹候生制度一本化モデルの修正.....	14
3. 1 考察	14
3. 2 自衛官（一般）採用制度ピラミッドモデル.....	14
3. 3 曹候生・自候生部分的一本化採用制度ピラミッドモデル.....	16
3. 4 両モデルの比較.....	17
3. 5 提言	18
おわりに.....	19

はじめに

本稿は、現在の募集難と将来にわたる少子化に対応するため、士及び曹たる自衛官の現行の採用制度である任期制の自衛官候補生¹（以下、「自候生」という。）及び非任期制の一般曹候補生²（以下、「曹候生」という。）制度の一本化について検討するものである。

2022 年 12 月に国家安全保障戦略等の戦略 3 文書が策定され、今後 10 年をかけて「防衛力を抜本的に強化」することとなり³、本来、広範にわたる能力強化には相応の人員の増加が必要であるが⁴、人口減少と少子高齢化を踏まえ、「定員を増やさずに自衛隊に必要な人員を確保」することとなった⁵。したがって、今まで以上に自衛隊に必要とされる定員数に現員数を近づけ、充足率を向上させることが「防衛力の抜本的な強化」を実現させるために不可欠であると考えられる。

一方、現状として、自衛官の充足率（定員数 24.7 万人に対する現員数 22.8 万人）は 2022 年度末で約 93%にとどまるとともに⁶、2022 年度の出生数が 1899 年の国による統計開始以来 80 万人台を初めて割り込み⁷、今後数十年にわたる少子化は不可避であることから、現在も含めて将来にわたり自衛隊に必要な人員の安定的な確保に資する対策が必要である。

自衛隊は、幹部（将、将補、1 佐、2 佐、3 佐、1 尉、2 尉又は 3 尉たる自衛官）、准尉、曹（曹長、1 曹、2 曹又は 3 曹たる自衛官）及び士（士長、1 士又は 2 士たる自衛官）から構成され、その中で曹及び士は数的勢力の主体であるものの、幹部、准尉、曹、士の 2022 年度末の充足率は、それぞれ 92.9%、95.2%、98.0%、75.6%と士が最も低い⁸。

自候生及び曹候生の採用状況は少子化等の影響により厳しい状況が継続しており、近年の女性自衛官の採用拡大⁹、2018 年に採用上限年齢引き上げ、2019 年に採用時の身体検査基準の見直し、2020 年に初任給引き上げ等を実施し¹⁰、一時的に改善傾向が見られた。さらに、2021 年以降の新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う社会における各種活動のオンライン化・リモート化の進展を踏まえ、2022 年度から曹候生及び自候生の採用試験の一部をオンライン化し、受験者の負担軽減にも努めていたが¹¹、2022 年度採用においては、自候生及び

¹ 今井和昌「人口減少・少子高齢化の進展と防衛力の人的基盤—自衛官募集の現状と防衛態勢への影響を中心に—」『立法と調査』No. 419、2019 年 12 月、5-6 項。「自衛官候補生とは、18 歳以上 33 歳未満の者を対象に、第一線部隊の中核となる自衛官となるために必要な基礎的教育訓練に専念する制度である。自衛官候補生は所要の教育訓練を受け、3 か月後に 2 士として任官し、その 6 か月後に 1 士に昇任し、その 1 年後に士長に昇任する。また、陸上要員は 1 年 9 か月（一部技術系は 2 年 9 か月）、海上・航空要員は 2 年 9 か月を 1 任期として勤務する任期制が採用されている」。

² 同上、5 頁。「一般曹候補生とは、18 歳以上 33 歳未満の者を対象に、陸、海、空自衛隊の部隊勤務を通じて、その基幹要員となる曹階級の自衛官を養成する制度である。一般曹候補生として採用されると 2 士として任官し、2 年 9 か月以降、選考により 3 曹へ昇任する（非任期制自衛官）」。

³ 国家安全保障会議決定、閣議決定「国家安全保障戦略」2022 年 12 月、4 頁。

⁴ 防衛省『令和 5 年版防衛白書』2023 年、212 頁。

⁵ 国家安全保障会議決定、閣議決定「国家防衛戦略」2022 年 12 月、27 頁。

⁶ 防衛省『令和 5 年版防衛白書』資料 65。

⁷ 厚生労働省「令和 4 年（2022）人口動態統計（確定数）の概況」2023 年 9 月、3 頁。

⁸ 防衛省『令和 5 年版防衛白書』資料 65。

⁹ 同上、455 頁。

¹⁰ 今井和昌「人口減少・少子高齢化の進展と防衛力の人的基盤—自衛官募集の現状と防衛態勢への影響を中心に—」8-12 頁。他、定年退職した自衛官の再任用、自衛官募集事務と地方公共団体との連携。

¹¹ 防衛省『令和 5 年版防衛白書』439-440 頁。

曹候生の採用確保率（採用計画数に対する採用実績数）は、それぞれ約 43.3%、約 87.9%にとどまる¹²。

このため、2022 年 12 月に策定された防衛力整備計画にも自候生制度の見直しの必要性が明記されるとともに¹³、2023 年 7 月に実施された防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討において、任期制である自候生制度の魅力化等の必要性を指摘し、各種の施策を提言している。今後の人口減少によりさらに採用対象者が減少することを踏まえると、現在の規模の採用計画数を満たすことは引き続き困難と予想されるため、終身雇用である曹候生の増加が必要であり、非任期制である曹候生の増大は、近年の任務の多様化・国際化や装備品の高度化への対応上有用であるとしている¹⁴。

以上を踏まえ、現在の募集難と将来にわたる少子化を見据えると、充足率の維持・向上、特に士の低充足を改善するには、勤務期間が短期に限定され充足への効果が乏しく採用効率が低い任期制の自候生制度、勤務期間が長期にわたり充足への効果が高く採用効率が高い非任期制の曹候生制度、これらの両制度の特性を考慮した採用制度の見直しによる採用数の最適化が必要であると考えらる。

したがって、本稿では、「採用数を最適化するために曹及び士の採用制度をいかに見直すべきか」を問いとし、採用数を局限しつつ充足を極大化するため、「自候生の採用を停止し、曹候生制度に一本化することが望ましい」と仮説を設定し、一本化による影響も考慮しつつ、その具体化を試みる。

第 1 節では、公表データ・統計を活用して現行の曹候生・自候生制度及び曹候生制度に一本化した場合の人的勢力ピラミッドモデルを作成するとともに、将来の採用確保予測を実施し、その有効性を検証する。第 2 節では、曹候生制度に一本化した場合の様々な影響について分析する。第 3 節では、第 2 節で実施した影響分析を踏まえつつ、第 1 節で提示したモデルを修正した曹候生一本化制度について考察・検討し、制度見直しについて提言する。

第 1 節 曹候生制度一本化の有効性

本節では、まず、曹及び士の採用制度の変遷を概観する。次に、じ後の分析・検討を容易にするため、現状の自候生及び曹候生制度による曹及び士の人的勢力、自候生の採用を停止して曹候生制度に一本化した場合の人的勢力を簡易化して可視化したピラミッドモデルを作成するとともに、将来の採用対象者人口推計値に対する採用確保予測値を算出・評価し、曹候生制度に一本化した場合の有効性、特に採用数の削減及び曹士の充足向上効果について検証する。

¹² 防衛省『令和 5 年版防衛白書』509 頁、資料 65 より筆者算定。

¹³ 国家安全保障会議決定、閣議決定「防衛力整備計画」2022 年 12 月、25 頁。

¹⁴ 防衛省「防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会報告書」2023 年 7 月、6-10 頁。

1. 1 曹及び士の採用制度の変遷

2 年又は 3 年という期間を区切って 2 等陸海空士を採用する任期制自衛官制度は、1954 年（昭和 29 年）の自衛隊創設当初から存在する制度であり、2010 年（平成 22 年）に一部見直しはあったが¹⁵、その目的は実力組織である自衛隊の精強性を維持するため、恒常的に若年層を確保し、組織の高齢化を回避することである¹⁶。

一方、募集難や高学歴化を背景として、1975 年（昭和 50 年）に、高等学校卒業を要件とし、入隊当初から非任期の 2 士として採用、入隊から約 2 年で 3 曹へ一斉昇任する非任期制自衛官制度である一般曹候補学生制度¹⁷、1990 年（平成 2 年）に入隊当初から約 3 年 3 か月経過後に段階的な選抜により 3 曹へ昇任する非任期制自衛官制度である曹候補士制度¹⁸、2007 年（平成 19 年）に一般曹候補学生制度と曹候補士制度を一本化した非任期制自衛官制度である一般曹候補生制度を創設した¹⁹。

このように、曹及び士の採用制度は、自衛隊創設当初は、その精強性の維持のため、任期を限定した任期制自衛官のみであったところ、募集難を背景として採用対象者の高校進学率の増加への対応や職業としての安定性の確保のため、採用時から曹への昇任を前提とする非任期制自衛官制度を創設、拡大してきたといえる。

したがって、今後の数十年にわたる少子化を見据えると、非任期制自衛官採用数をさらに拡大し、任期制自衛官採用数を局限していくことが必要であり、これを端的に実施する案として、非任期制自衛官の採用制度である一般曹候補生への一本化について考察していく。

1. 2 人的勢力の可視化モデル

まず、本稿で使用する人的勢力を可視化するモデルの作成方法について説明する。

ある組織に対するインプット数を A、アウトプット数を B、勤続年数を C、組織の構成人数を D とすると、台形の面積を求める式により、

$$(1) \quad D \text{ (面積)} = \frac{A(\text{上辺}) + B(\text{底辺})}{2} \times C \text{ (高さ)}$$

¹⁵ 防衛省『平成 22 年版防衛白書』2010 年、326 頁。「任期制自衛官については、自衛官に任官する前に、必要な使命感、責任感、団結心、規律心、法令遵守精神などの心構えを十分に涵養する教育などを行うため「自衛官候補生」として採用し、当該教育を修了した後、2 等陸・海・空士である自衛官に任用する制度を 2010 年（平成 22 年）7 月から施行」。

¹⁶ 今井和昌「人口減少・少子高齢化の進展と防衛力の人的基盤－自衛官募集の現状と防衛態勢への影響を中心に－」5 頁。

¹⁷ 防衛庁『昭和 51 年版防衛白書』1976 年、127 頁。「任期制の隊員は、中学卒以上が採用の基準となっているため、高校への進学率が向上している現在、その募集は次第に困難となっている。こうした事情を考慮しつつ、高卒者のうちから高資質の者を隊員に採用するため、昭和 50 年度から、長期勤務を前提とした一般曹候補学生制度を発足」。

¹⁸ 防衛庁『平成 2 年版防衛白書』1990 年、168 頁。「入隊時から曹候補者として定年まで勤務することを保証し、士から曹にかけて一貫した管理を行うことにより、職業としての安定性という面での任期制の問題を改善し、良質な人材を確保するとともに、人材の有効活用や教育投資効率の向上を図るもの」。

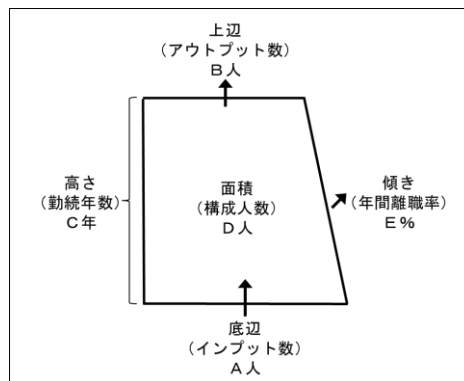
¹⁹ 防衛省『平成 19 年版防衛白書』2007 年、330 頁。「一般曹候補学生制度の長所である曹候補者としての自覚の醸成という視点を活かしながら、曹候補士制度の長所である個人の能力に応じた昇任管理を取り入れた新たな任用制度として、両制度を整理・一本化」。

と表せる。また、この組織の年間離職率をEとすると、複利の計算式により、

$$(2) \quad B \text{ (上辺)} = A \text{ (底辺)} \times (1 - E \text{ (傾き)})^C \text{ (高さ)}$$

と表せ、これを可視化すると、図1のとおりである。

図1 組織の人的勢力の可視化モデル



(1) 式と(2)式を連立方程式とし、C、D及びEを条件として与えてA及びBを求める、あるいは、B、C及びEを条件としてA及びDを求めることが可能であり²⁰、条件を設定して曹及び士の人的勢力モデルを可視化しつつ考察する。

1. 3 現状の曹士ピラミッドモデル

次に、現状の曹、曹候生（非任期制士）及び自候生（任期制士）モデルに関し、下記のとおり条件を設定する。

- ・ 曹現員 138,701 人、非任期制士現員 23,648 人、任期制士現員 20,176 人²¹。
(士現員計 43,824 人、曹士現員合計 182,525 人（充足率約 93%）)
- ・ 曹年間離職率 1%²²。士年間離職率 7%²³
- ・ 入隊年齢 20 歳²⁴。

²⁰ また、Aのインプット時の年齢を定めておけば、各年齢の構成人数と年齢の積を求め、これらの総和を構成人数で除すれば、組織の平均年齢も算出可能である。

²¹ 防衛省『令和2年版防衛白書』2020年、資料52；防衛省『令和3年版防衛白書』2021年、資料50；防衛省『令和4年版防衛白書』2022年、資料56。2019年度～2021年度末現員数の平均値を筆者算出。

²² 防衛省「第1回防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会」2023年2月、資料1、18頁。2019年度～2021年度の中途退職者数を各前年度末現員数で除算して各年度の年間離職率を筆者算出、平均0.91%であり、1%に設定。なお、同様の要領により公表データにより算出可能な2007年度～2021年度の年間離職率の平均値を算出すると約0.70%。

²³ 同上。平均7.2%であり、7%に設定。なお、2007年度～2021年度の年間離職率の平均値は約6.7%。

²⁴ 防衛省「第2回防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会」2023年3月、資料1、4頁。非任期制士20.1歳、任期制士19.9歳であり、20歳に設定。

- ・ 非任期制士の平均勤務年数 4 年²⁵、任期制士の平均勤務年数 4 年²⁶、曹の平均勤務年数 26 年²⁷。

上記の条件に基づき、前述の（１）及び（２）式から、曹、非任期制士及び任期制士の各モデル関し、それぞれ現員数（面積）、平均勤務年数（高さ）、年間離職率（傾き）から、曹昇任数計又は、採用数（底辺）、アウトプット数又は曹昇任数等（上辺）を求める。

次に、任期制士モデルに関し、曹モデルの曹昇任数計（底辺）から非任期制士モデルの曹昇任者数（上辺）を減算して任期制士の曹昇任者数を求め、次いで、任期制士モデルの上辺から曹昇任者数を減算して、任期満了退職者数を求め、図 2 を作成した²⁸。

図 2 現状の曹、非任期制士（曹候生）及び任期制士（自候生）のピラミッドモデル

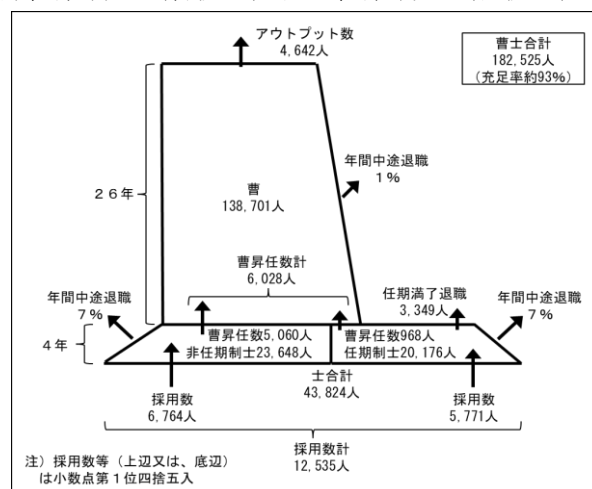


図 2 を見ると、士の現員約 4.4 万人の維持に必要な採用数は、約 1.3 万人であるが、現状曹士ピラミッドモデルを用いて、士定員約 5.4 万人に対する過不足約 1 万人を充足する場合、任期制士モデル又は、非任期制士モデルの採用数を約 3 千人増加させ、現在の採用数と合わせて約 1.6 万人の採用が必要であり、現状モデルでは士の充足を満たすのは困難であるといえる。

²⁵ 防衛省 HP 「自衛隊一般曹候補生採用要項」 2023 年、4 頁

<https://www.mod.go.jp/gsdf/jieikanbosyu/pdf/y/r5_hoseiyoukou.pdf>2023 年 12 月 9 日アクセス。曹候補生については最短で入隊から 2 年 9 か月後に 3 曹に昇任するが、3 曹昇任に要する平均的な士の勤務期間等の詳細な資料は公表されていないため、士として概ね 4 年勤務すると設定。

²⁶ 防衛省「第 2 回防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会」資料 1、5 頁。任期制士の勤務期間は、1 任期目が陸自 2 年、海空自が 3 年、2 任期目以降は陸海空ともに 2 年であり、1 任期目～5 任期目以上の在籍割合に関する公表データを用いて筆者が算定した平均勤務年数は 3.8 年であったことから、近似して 4 年に設定。

²⁷ 曹の定年年齢は「自衛隊法施行令」別表第 9 によると、曹長・1 曹は 56 歳、2 曹・3 曹は 54 歳であるが、幹部任官及び准尉昇任者の存在を考慮し、概ね 50 歳まで勤務するものと仮定して 26 年と設定。

²⁸ 防衛省『令和 2 年版防衛白書』資料 53；防衛省『令和 3 年版防衛白書』資料 51；防衛省『令和 4 年版防衛白書』資料 57。非任期制士（曹候生）及び任期制士（自候生）の実際の採用数は、2019 年度から 2021 年度の平均値がそれぞれ、非任期制士 6,614 人、任期制士 6,458 人、計 13,072 人（各年度の防衛白書から筆者算出、少数点第 1 位を四捨五入）であり、モデル中の採用数は実際の実績値と概ね一致。

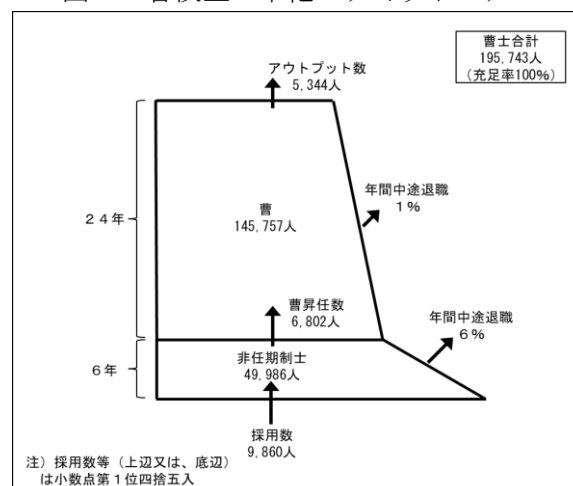
1. 4 曹候補生一本化ピラミッドモデル

次に、前項と同様の要領により、自候生（任期制士）の採用を停止し、曹候生（非任期制士）に一本化した場合のモデルに関し、下記のとおり条件を設定する。

- ・ 曹 145,757 人、非任期制士 49,986 人、曹士合計 195,743 人²⁹。（充足率 100%）
- ・ 曹の年間離職率 1%³⁰、士の年間離職率 6%³¹。
- ・ 入隊年齢 20 歳³²。
- ・ 曹の平均勤務年数 24 年、士の平均勤務年数 6 年³³。

上記の条件に基づき、（１）式及び（２）式により、曹及び非任期制士モデルに関し、構成人数（面積）、平均勤務年数（高さ）、年間離職率（傾き）から、曹昇任数又は採用数等（上辺又は底辺）を求め、図 3 を作成した。

図 3 曹候補生一本化ピラミッドモデル



²⁹ 防衛省『令和 5 年版防衛白書』資料 65。2022 年度末の曹士の定員数合計を筆者算出。なお、現状モデルと異なり、合計人数は、現員数ではなく定員数。また、曹及び非任期制士の人数（各モデルの面積）は、曹モデルの底辺（曹昇任数）と非任期制士モデル上辺（曹昇任数）を一致するよう試算・調整し、曹 145,757 人、非任期制士 49,986 人とした。

³⁰ 現状モデルに同じ。

³¹ 前述したとおり、士の年間中途退職率は約 7%であるが、一般的に入隊から退職率は徐々に低下する傾向があり、現状モデルでは士の継続勤務間が 4 年のところ、曹候補生一本化モデルでは、士としての継続勤務期間を後述のとおり 6 年に設定するため、低減して 6%に設定。

³² 防衛省「第 2 回防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会」資料 1、4 頁。非任期制士 20.1 歳であることから、20 歳に設定。

³³ 現状モデルでは士 4 年、曹 26 年と設定したところ、曹候補生一本化モデルにおいては、短期間で離職する任期制士がなくなり、士の充足のため非任期制士を長く勤務させる必要があるため、士を 6 年、曹を 24 年に設定。

図3のとおり、曹候生制度に一本化した場合の採用数は非任期制士のための9,860人となり、現状の曹候生及び自候生制度を並列した場合の採用数12,535人に比して、2,675人少なくなるとともに、曹士定員に対する充足を満たし、特に士に対する充足を向上させることができる。また、図3モデルの人数（面積）に関する条件を、曹士現員約18万人とした場合、採用数は約9千人となり、更に約1千人減少する。

なお、図3曹候生一本化モデルでは、士の平均勤務年数を6年、曹の平均勤務年数を24年として、士、曹それぞれの総数と採用数を算出したが、士の平均勤務年数を5年～7年の範囲で変化させた場合の、士、曹それぞれの総数と採用数を表1に示す。

表1 士の平均勤務年数を変化させた場合の人員数及び採用数

平均勤務年数（年）			人員数（人）			採用数 （人）
士	曹	計	士	曹	計	
5.0	25.0	30.0	41,101	154,642	195,743	9,482
5.5	24.5	〃	45,526	150,217	〃	9,672
6.0	24.0	〃	49,986	145,757	〃	9,860
6.5	23.5	〃	54,401	141,072	〃	10,030
7.0	23.0	〃	58,907	136,566	〃	10,210

表1から、士の平均勤務年数が短いと採用数を少なくできるが、一方で、士の総数が減り、現在の曹士の構成比に影響を及ぼすといえる。曹と士の定員は、それぞれの役割に応じた組織内での所要数によって設定されていると考えられるが、曹士全体としての人員の確保と充足を優先する場合は、士と曹の業務分担や構成比を見直す必要があるといえる。

1. 5 曹候生制度に一本化した場合の今後の確保予測

次に、前項の図3で算出した曹候生の採用数に関し、将来の採用対象者人口の推移に基づく確保の可能性について考察する。

採用上限年齢を引き上げた2018年度から2022年度までの5年間の曹候生及び自候生の採用実績値³⁴の合計値から各年度の採用対象者人口（18歳～32歳男女）³⁵に対する確保率を算出したものを表2に示す³⁶。

³⁴ 防衛省『令和元年版防衛白書』2019年、資料56；防衛省『令和2年版防衛白書』資料53；防衛省『令和3年版防衛白書』資料51；防衛省『令和4年版防衛白書』資料57；防衛省『令和5年版防衛白書』資料66。

³⁵ 総務省統計局HP「第1表 年齢（各歳）、男女別人口及び人口性比—総人口、日本人人口（2022年10月1日現在）」〈<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2022np/index.html>〉2023年12月9日アクセス。本統計データを使用して、2018年～2022年、2025年～2040年度の採用対象者人口の推移を筆者算定。

³⁶ 採用対象者人口確保率は、曹候生及び自候生の合計に対する確保率。最大値は2018年度の0.0778%、最小値は2022年度の0.0576%、2018年度から2022年度の平均値（中間値）は0.0703%。

表 2 2018 年度～2022 年度の採用実績数及び確保率

年度	対象者人口 (万人)	採用実績数 (人)			確保率※
		曹候生	自候生	計	
2018	1,818.7	6,464	7,075	13,539	0.0744%
2019	1,801.3	6,647	7,359	14,006	0.0778%
2020	1,785.0	6,744	6,664	13,408	0.0751%
2021	1,769.1	6,450	5,350	11,800	0.0667%
2022	1,756.8	6,132	3,988	10,120	0.0576%
平均	1,786.7	6,487	6,087	12,575	0.0703%

※ 採用実績数計÷対象者人口を百分率で表示（小数点第 5 位を四捨五入）

次に、表 2 で算出した確保率と 2025 年から 2040 年の各年の対象者人口予測値（18 歳～32 歳男女）の積から、採用可能予測値（最小～中間～最大値）を表 3 のとおり求めた³⁷。

表 3 将来の採用対象者人口に対する確保可能予測値

年	対象者人口予測値 (万人)	確保可能予測値 (人) ※		
		最小値	中間値	最大値
2025	1,742.9	9,905	12,092	13,521
2026	1,731.0	9,851	12,026	13,447
2027	1,719.5	9,769	11,925	13,335
2028	1,710.1	9,683	11,821	13,218
2029	1,695.8	9,600	11,719	13,105
2030	1,680.9	9,502	11,600	12,971
2031	1,666.5	9,399	11,475	12,831
2032	1,649.5	9,292	11,344	12,685
2033	1,631.7	9,187	11,216	12,542
2034	1,613.1	9,072	11,075	12,383
2035	1,594.9	8,941	10,915	12,205
2036	1,574.8	8,816	10,762	12,034
2037	1,552.1	8,670	10,584	11,835
2038	1,530.4	8,530	10,413	11,644
2039	1,505.1	8,385	10,236	11,446
2040	1,480.7	8,195	10,004	11,187

※ 確保可能予測値は小数点第 1 位を四捨五入。**太字**：強調

表 2 及び表 3 から現行の自候生及び曹候生制度、曹候生及び自候生の採用比率（1.2:1）を維持する場合、現員の維持に必要な人員の確保は既に困難化しているが、曹候生に一本化

³⁷ 採用数に影響を及ぼす主要な要因は、採用対象者人口の他、景気動向（求人倍率）、民間との処遇（初任給）差、国内外の情勢、採用への資源配分（人員、予算）であると考えられるが、全ての要因を用いた精緻な予測は困難であることから、過去の採用者人口に対する確保率の実績値を用いて、予測値を算出。

することにより、過去の曹候生と自候生の採用実績の合計の水準で考えると、募集環境にもよるが、2040 年までは定員の充足に必要な採用数がある程度確保可能であると予測され、必要性が認められた場合は定員数の増加も実行可能な状況となる。一方、2022 年度並みの募集状況が継続した場合は、2030 年代以降、採用数の確保が困難となる可能性もあり、現員数を維持するためにも曹候生に一本化せざるを得ない状況となることが予測される。

1. 6 小括

現行の曹候生及び自候生制度の継続では、今後、曹士現員約 18 万人の維持も困難になると予測されるところ、自候生の採用を停止し、曹候生制度に一本化することにより、現状では確保が厳しくなっている約 1.3 万人の採用数を 1 万人前後に削減した上で、少子化による採用対象者人口減少の状況下においても、将来の募集環境にも左右されるものの、2040 年頃までは必要な人員数は概ね確保可能であり、当時の募集環境が有利であれば、今まで困難であった曹士定員約 19.6 万人の完全充足の実現も視野に入るといえる。

第 2 節 曹候生制度一本化による影響分析

本節では、自候生の採用を停止し、曹候生に一本化した場合の影響について、第 1 節で作成したモデル及び各種の公表データを使用し、曹士の構成数、隊員の質、募集、処遇及び予備自衛官の人的勢力の観点から分析する。

2. 1 曹士の構成数への影響

まず、曹士の構成数変更の影響について分析する。第 1 節の図 3 曹候生一本化モデル及び表 1 で見たとおり、採用数を約 9.5 千人～約 1 万人に削減しつつ、曹士定員約 19.6 万人を充足させるには、曹士の構成数の変更が必要である。この際、士の定員を現在の約 5.4 万人から、最大で約 1.3 万人減少させ、曹の定員を現在の約 14.2 万人から、最大で約 1.3 万人増加させる必要がある。具体的な階級でいえば、士長の数を減じて、3 曹の数を増やし、3 曹の数の増加に応じて 2 曹、1 曹及び曹長の数を増やし、全体として曹の数を増やすことが必要である。具体的な階級の増減数については、自衛隊の階級構成、部隊編成の細部が公表されていないため数値化は困難であるが、曹士構成数は士及び曹の役割に応じた各組織における必要数に応じて設定されていると考えられることから、これらを変更するには曹と士の役割や業務分担を見直すこととなり、各組織の任務の遂行にも影響があるといえる。

ここで、近年の曹士定員数の変化を見ると、自衛官定員総数 247,154 人に変化はないが、曹の定員は、2018 年度末の 138,619 人から 2022 年度末の 141,371 人へ 2,752 人増加、士の定員は 2018 年度末の 57,819 人から 2022 年度末の 54,372 人へ 3,447 人減少している³⁸。

³⁸ 防衛省『令和元年版防衛白書』資料 55；防衛省『令和 5 年版防衛白書』資料 65。その他、幹部の定員は、2018 年度末の 45,793 人から 2022 年度末の 46,487 人へ 694 人増加、准尉の定員は 2018 年度末の 4,923 人から 4,924 人へ 1 名増加し、定員総数は変わらず。

これは、運用構想の変化や装備の変化、新たな業務の実施や既存の業務の見直しに伴う自衛隊内組織の新編・改編に伴う曹士定員数の修正によるものと考えられるが、4年間で約3千人の曹士の構成数の増減を実施しており、この事例からは、約17年程度の期間をかければ、約1.3万人の構成数の見直しは実行可能であるといえる。

本来、組織における曹士の構成数については、曹士のそれぞれの役割に応じて必要数を積み上げるべきであるが、充足を向上して中身のある組織を実現するためには、組織の中身である現員確保の可能性も考慮しつつ、最適な曹士の構成比を考える必要がある。

2. 2 隊員の質への影響

次に、現状モデル及び曹候生一本化モデルの平均年齢について考察する。平均年齢は、各モデルの縦軸の年齢と横軸の隊員数の積を算出、合計し、それを隊員総数により除する方法により算出した。各モデルの平均年齢を比較したところ、現状モデルでは平均年齢約32.8歳、曹候生一本化モデル約33.7歳となり、0.9歳平均年齢が上昇した。士で見ると、現状モデルでは約21.4歳、一本化モデルでは約22.3歳となり、同じく0.9歳上昇した。任期制自衛官制度の目的の一つは、恒常的に若年層を確保し、組織の高齢化を回避することによる精強性の維持であり、その観点から曹候生に一本化した場合は約0.9歳の上昇による影響があることは否定できないが、直ちに精強性に影響を及ぼす範囲ではないと評価する。

次に、曹候生の採用基準について考察する。曹候生の採用数を現行の約6.5千人から約3千人増加させるため、採用基準を緩和させることが必要である。近年の曹候生及び自候生の採用状況について表4及び表5に示す³⁹。

表4 2018～2021年度 曹候生募集状況（単位：人）

年度	応募者数	受験者数	合格者数	合格率※	採用者数
2018	27,580	24,317	12,119	53.3%	6,464
2019	28,310	25,163	12,460	53.3%	6,647
2020	29,848	26,237	12,879	52.4%	6,744
2021	28,426	25,448	12,893	50.0%	6,450

※ 合格者数÷受験者数を百分率で表示（小数点第2位を四捨五入）

表5 2018～2021年度 自候生募集状況（単位：人）

年度	応募者数	受験者数	合格者数	合格率※	採用者数
2018	28,145	23,392	17,932	76.7%	7,075
2019	28,844	24,169	18,810	77.8%	7,359
2020	28,903	24,834	19,035	76.6%	6,664
2021	28,272	23,809	17,370	73.0%	5,350

※ 合格者数÷受験者数を百分率で表示（小数点第2位を四捨五入）

³⁹ 防衛省「第2回防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会」資料1、8頁を元に筆者作成。

採用基準の詳細は公表されていないが⁴⁰、表 4 及び表 5 の合格率を比較すると曹候生の方が自候生よりも難易度が高いと考えられ、一本化後の曹候生の受験者数が変化しない場合、採用基準を緩和して、現状よりも多くの曹候生を確保する必要があることから、曹候生としての質は低下する。

一方、士全体の質で見れば、曹候生一本化後の採用者数は現状の曹候生と自候生の採用者数の合計と比較して減少することから、入隊時点での士全体の質は向上すると考えられる。ただし、現行の曹候生は自候生との併願者が多く、両方合格した場合には、多くの者が定年まで勤務できる曹候生を選択しているものの⁴¹、自衛官を一時的な職業として考えて自候生試験を専願した者の中に優秀な者が存在するとも考えられ、これが採用時の士の質へ影響することとも否定できない。

また、曹の質の維持に関しては、曹候生制度に一本化した場合、全員原則として、平均勤務年齢前後に勤務成績に応じて段階的に曹へ昇任し、その後、各階級に定められた定年年齢まで勤務することとなるが、採用基準を全般として緩和するため、曹として能力的に相応しくない者が採用される可能性も否定できない。そのような一部の者については、士として長期間勤務させる処置も必要であると考えられる。

その他、曹候生制度は、本来任期制である士の任用に関し⁴²、曹候補者として例外的に採用時点から曹への昇任を前提として非任期制士に任用する制度であるところ⁴³、曹候生としてではなく、単に非任期制士として採用し、入隊後は本人の能力に応じて、段階的に昇任し、本人の能力によっては、士のまま継続して勤務する制度も選択肢としてあり得る⁴⁴。

2. 3 募集への影響

次に、曹候生制度のみに一本化した場合の募集への影響について考察する。自候生制度の魅力の一つである将来のキャリア選択上の柔軟性が失われることにより、将来に向けた資格取得等⁴⁵によるステップ・アップ、あるいは進学等のための資金確保⁴⁶を目的とした一時

⁴⁰防衛省HP「自衛隊一般曹候補生採用要項」1頁

<https://www.mod.go.jp/gsdf/jieikanbosyu/pdf/y/r5_hoseiyoukou.pdf>2023年12月9日アクセス；防衛省HP「自衛官候補生採用試験の見直し等に関するお知らせ」

<<https://www.mod.go.jp/gsdf/jieikanbosyu/pdf/jikousei.pdf>>2023年12月11日アクセス。曹候生及び自候生ともに筆記試験は高等学校卒業程度。

⁴¹ 防衛省「防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会報告書」8頁。ただし、曹候生と自候生の併願者数、自候生の専願者数に関する詳細なデータは未公表。

⁴² 自衛隊法第36条第1項。

⁴³ 自衛隊法第36条第5項。

⁴⁴ 自衛隊法では、士の定年年齢は設定されておらず、陸上自衛官2年、海・空自衛官3年とする任用期間のみ定められている。

⁴⁵ 防衛省HP「自衛官候補生採用要項」2023年、4頁

<https://www.mod.go.jp/gsdf/jieikanbosyu/pdf/y/r5_jikousei.pdf>2023年12月16日アクセス。「防衛省・自衛隊では任期満了により退職を予定する自衛官に対する、技術・技能資格取得のための訓練や企業説明会の実施、地方公共団体や関係機関と連携した取り組みなどにより再就職を支援」

⁴⁶ 同上、4頁。2任期を終了した任期制士に対し、特例退職手当として、陸上自衛官には約212万円、海上・航空自衛官には約258万円が支給される。

的な職業選択として自候生試験を専願している採用層を失う可能性も否定できない⁴⁷。

また、自候生は通年で募集を実施しているが、曹候生は年3回の募集であるため⁴⁸、曹候生制度に一本化する場合、曹候生と自候生の応募者総数で見た場合は、応募者が減少する可能性もあると考えられる。

一方、自候生の採用停止により、曹候生の募集に努力を一体化することが可能であり、予算や人員等の資源を集中させる、具体的には曹候生の試験回数を増加させる、あるいは終身雇用を前提とする曹候生のみを募集することによる曹候生試験の認知度向上により、受験者は増加する可能性もあると考えられる⁴⁹。

2. 4 処遇への影響

次に、処遇について士から曹への昇任時期の観点から考察する。図2現状モデルと図3曹候生一本化モデルを比較すると、入隊後の士としての勤務期間が平均4年から平均6年に、曹の勤務期間が平均26年から平均24年となり、全体として昇任進捗が低下し、処遇が悪化する。この処遇の悪化により勤務意欲が低下し、質の悪化や離職率の上昇、あるいは募集へ悪影響を及ぼす可能性がある。

処遇の悪化を防ぐ方策としては、図3の曹候生一本化モデルで考察すると、採用から平均6年で曹へ昇任をすることで、平均5年で曹へ昇任させるように修正すれば良いが、これを実施すると、表1に示したとおり、士の勤務期間を平均6年とした場合と比較して士の人員数が約9千人減るため、曹と士の構成比に、より影響があるといえる。

したがって、士の勤務期間については、処遇、曹士の構成数及び必要採用数の関係を考慮して設定することが必要であるといえる。

2. 5 予備自衛官等の人的勢力への影響

次に、自候生の採用を停止し、曹候生へ一本化した場合の予備自衛官等⁵⁰の勢力に及ぼす影響について考察する。退職自衛官は予備自衛官等の主要なソースであるが⁵¹、自候生の採用停止により、任期满了退職者がいなくなることで予備自衛官等の勢力に影響を及ぼすと考えられる。2022年度末の予備自衛官等の員数（定員）、現員及び充足率を表6に⁵²、年齢

⁴⁷ 防衛省「第7回防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会」2024年1月、7頁。令和5年入隊の任期制自衛官（自衛官候補生）アンケートによると、40%以上の者は、現在の任期又は、数任期までの勤務を念頭にしており「任期制」を敢えて選択して入隊しているとみられる。

⁴⁸ 防衛省『令和5年版防衛白書』509頁。「令和5年度自衛官等採用案内」参照。

⁴⁹ 前述の表4、表5を見ると、自候生は、曹候生と比較すると合格者に占める採用者が少なく採用辞退率が高い採用制度であり、その観点からは、採用効率が悪い制度であるといえる。

⁵⁰ 予備自衛官及び即応予備自衛官、以下同じ。

⁵¹ MAMORU「学生や社会人生活をしながら「テッパチ」をかぶる！予備自衛官とは？」2023年3月<https://mamor-web.jp/_ct/17583863>2023年12月17日アクセス。「予備自衛官は現在約3万人。約1割が自衛官未経験者です」。退職自衛官からの採用の他、自衛官未経験者である社会人、学生等から予備自衛官補を経て予備自衛官に採用された公募予備自衛官もいるが、その割合は低い。

⁵² 朝雲新聞編集局『防衛ハンドブック2023』朝雲新聞社、2023年、260頁。充足率は筆者算出。

分布を表 7 に示す⁵³。

表 6 予備自衛官等の勢力の状況（2022 年 3 月 31 日現在）

区分	員数 (定員)	現員	充足率※
即応予備自衛官	7,981	4,120	51.6%
予備自衛官	47,900	33,411	69.8%

※ 現員÷員数を百分率で表示（小数点第 2 位を四捨五入）

表 7 予備自衛官等の年齢分布（2022 年 3 月 31 日現在）

区分	10 代	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代	計
即応予備自衛官	0	531	1,464	1,757	368	－	4,120
予備自衛官	1	5,148	4,723	4,200	13,364	5,975	33,411

表 6 を見ると、即応予備自衛官、予備自衛官ともに充足率は高い状態ではなく、自候生の採用停止により、予備自衛官等の充足率が更に低下する可能性がある。また、表 7 を見ると、即応予備自衛官は自衛官の定年年齢以前の者しか任用されないため 40 代以前の者が約 9 割、予備自衛官は自衛官の定年退職者が主に任用されているため 50 代以降の者が約 6 割であり、主に 20 代の任期満了退職者がいなくなることにより、特に即応予備自衛官の勢力に影響を及ぼすと考えられる。

一方、即応予備自衛官に関しては、2022 年 12 月の防衛力整備計画により、即応予備自衛官を主体とする部隊を廃止し、即応予備自衛官は補充要員として管理されることとなった⁵⁴。つまり、即応予備自衛官員数（定数）は常備自衛官定数の外数であったものが、内数となったと見ることもでき⁵⁵、即応予備自衛官の充足よりも常備自衛官の充足を優先するという選択肢もあり得ると考えられる。

また、予備自衛官等の勢力を確保する手段として、自衛官未経験者を予備自衛官等に任用するための予備自衛官補制度があることから、今後は自衛官未経験者からの採用を拡大する方策が必要になるといえる。

2. 6 小括

自候生の採用を停止し、曹候生制度に一本化した場合の各種の影響について分析したが、採用数を削減するためには、曹の構成数を増加させて士の構成数を削減することが必要であり、曹士の構成比を見直す必要がある。隊員の質に関しては、自候生・曹候生全体

⁵³ 防衛省HP「予備自衛官等制度」8 頁

<https://www.mod.go.jp/j/policy/hyouka/rev_suishin/r05/pdf/r05_gaiyoushiryou_04.pdf>2023 年 12 月 21 日アクセス。表 7 は筆者作成。

⁵⁴ 国家安全保障会議決定、閣議決定『防衛力整備計画』12 頁。

⁵⁵ 同上、34 頁；防衛省『令和 5 年版防衛白書』234 頁。30 大綱までは、陸上自衛隊の編成定数は常備自衛官定数と即応予備自衛官員数の合計であったが、整備計画では、常備自衛官定数のみ記載され、即応予備自衛官員数は記載されていない。

としてみた場合は、採用数の削減により、採用者全体の質が向上すると考えられる。一方で、現在自候生として採用している層も曹候生として採用することが必要であり、曹に相応しくない者を採用する可能性も否定できない。募集に関しては、曹候生への一本化により、自候生と曹候生全体としてみた場合は、応募者は減少する可能性があるが、現状として、自候生と曹候生の併願者が多いとともに、曹候生への募集努力の集中により、影響は大きくないと考えられる。他方、自候生を専願している層は失う可能性はある。処遇に関しては、採用数の削減のため、士としての平均勤務期間が長くなることから、全体として士長から3曹への昇任進捗時期を遅らせる必要があり、かかる観点では、処遇が悪化すると考えられる。予備自衛官等の人的勢力に関しては、任期制士の任期満了退職者がいなくなるにより、予備自衛官等の減少に繋がる可能性が高い。

第3節 曹候生制度一本化モデルの修正

本節では、第2節で考察した影響を考慮しつつ、第1節で提示した曹候生一本化ピラミッドモデルの修正の方向性について考察する。次に修正の方向性を踏まえた二つの修正モデル案を作成、比較したうえで、最良と考えられるモデルを提言する。

3. 1 考察

自候生（任期制士）の採用を停止し、曹候生（非任期制士）制度に一本化することにより、採用対象者人口の減少の中においても、現在の定員に対する充足を改善可能であり、近年の採用実績から予測すると、当時の採用環境にも左右されるが、2030年代後半までは必要な採用数を概ね確保可能と予測される。一方、第2節で考察したとおり、曹士構成数、隊員の質、募集、処遇及び予備自衛官等の人的勢力に対して影響があることが明らかになった。

以上を踏まえ、下記の二つの方向性で修正モデル案をそれぞれ作成する。

方向性①：採用数を減じると士の構成数が減少することから、士を単一のモデルではなく、曹士一体のモデルと捉えて士の構成数を確保するとともに、採用者の質を考慮して曹候補者としてではなく、退官時まで士として活躍を期待できる非任期制士として採用するモデルの作成（自衛官（一般）採用制度）

方向性②：自候生の採用を停止して曹候生に一本化することによる各種の影響を緩和するため、曹候生及び自候生の両制度の利点を活かし、バランスのとれた中間的なモデルを作成（曹候生・自候生部分的一本化採用制度）

3. 2 自衛官（一般）採用制度ピラミッドモデル

本モデルは、前述した修正の方向性①に応ずるものであり、曹候生としてではなく、非任期制士として採用し、入隊後の勤務成績に応じて昇任し、曹又は士として、定年年齢まで勤

務するものである。モデル作成にあたっての条件は下記のとおり設定する。

- ・ 曹 162,698 人（補正前）、非任期制士 33,045 人（補正前）、曹士合計 195,743 人⁵⁶（充足率 100%）。
- ・ 入隊 4 年目まで年間離職率 7%⁵⁷、入隊 5 年目以降の年間離職率 1%⁵⁸
- ・ 入隊年齢 20 歳⁵⁹。
- ・ 曹の平均的な勤務年数 26 年、士の平均的な勤務年数 4 年⁶⁰。

上記の条件に基づき、まず（１）式及び（２）式により、曹及び非任期制士モデルに関し、構成人数（面積）、平均勤務年数（高さ）、年間離職率（傾き）から曹昇任数又は採用数等（上辺又は底辺）を求めた（図４）。次に、入隊 3 年目から 4 年目の間に補正前曹昇任数の約半数が昇任するよう線引きを実施する。続いて、入隊 5 年目の在隊者の内、約 4 分の 3 が曹へ昇任するように線引きをし、残りの者は入隊 30 年目までに逐次曹へ昇任するよう線引きを実施する。最後に、三角形及び台形の面積公式により図 4 の三角形 α 、台形 β 及び三角形 γ の面積を求め、非任期制士人数から増減して補正し、曹士合計人数から補正後の非任期制士人数を減じて曹人数を補正し、図 4 を完成した。

図 4 自衛官（一般）採用制度ピラミッドモデル（修正案①）

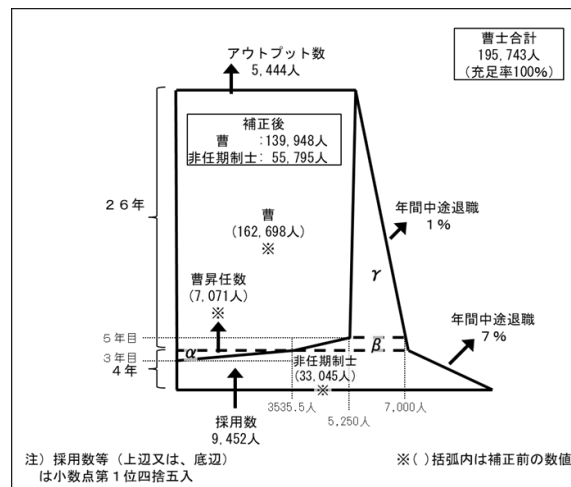


図 4 を見ると、採用数を 9,452 人に局限しつつ、士を 55,795 人保持でき、採用数の削減と士の定員の維持を両立させるとともに、現在の曹士定員構成比と同程度とするものである。また、採用者全員を非任期制士として採用するなかで曹の質を維持するため、一部の士

⁵⁶ 防衛省『令和 5 年版防衛白書』資料 65。2022 年度末の曹士の定員数合計を筆者算出。また、曹及び非任期制士の構成人数（各モデルの面積）は、曹モデルの底辺（曹昇任数）と非任期制士モデル上辺（曹昇任数）を一致するよう試算・調整し、曹 162,698 人（補正前）、非任期制士 33,045 人（補正前）とした。

⁵⁷ 図 2 現状モデルで使用した士の年間離職率の実績値を準用。

⁵⁸ 図 2 現状モデル及び図 3 曹候補生一本化モデルで使用した曹の年間離職率の実績値を準用。

⁵⁹ 図 2 現状モデル及び図 3 曹候補生一本化モデルに同じ。

⁶⁰ 図 2 現状モデルを準用。

が定年近くまで曹に昇任することなく士として勤務することとなる⁶¹。

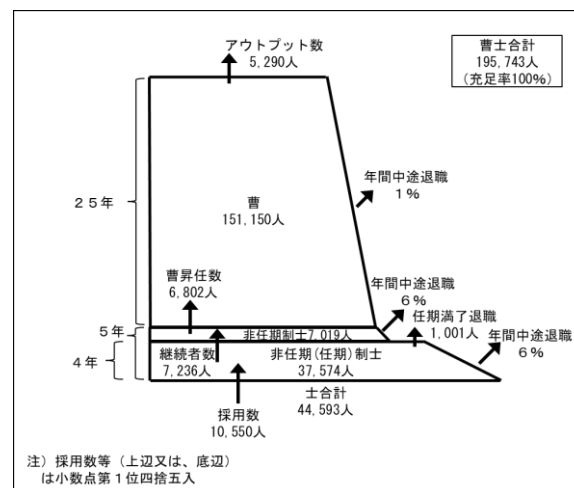
3. 3 曹候生・自候生部分的な一本化採用制度ピラミッドモデル

本モデルは、前述した修正の方向性②に応ずるものであり、自候生の採用を停止し、曹候生の採用のみに一本化した場合の各種の影響を緩和するため、両制度の利点を活かし、原則として非任期制士として採用するが、入隊4年目の1回に限り、希望により任期満了退職の選択を可とするものである。モデル作成にあたっての条件は下記のとおり設定する。

- ・ 曹 151,150 人、非任期制士 7,019 人、非任期（任期）制士 37,574 人⁶²、士合計 44,593 人、曹士合計 195,743 人（充足率 100%）⁶³。
- ・ 曹の年間離職率 1%⁶⁴、士の年間離職率 6%⁶⁵。
- ・ 入隊年齢 20 歳⁶⁶。
- ・ 曹の平均勤務年数 25 年、士の平均勤務年数 5 年⁶⁷

上記の条件に基づき、まず（1）式及び（2）式により、曹、非任期制士及び非任期（任期）制士モデルに関し、構成人数（面積）、平均勤務年数（高さ）、年間離職率（傾き）から曹昇任数、継続者数又は採用数等（上辺又は底辺）を求めた。次に、非任期（任期）制士モデルの上辺から非任期制士モデルの底辺を減じて、任期満了退職数を求め、図5を作成した。

図5 曹候生・自候生部分的な一本化採用制度ピラミッドモデル（修正案②）



⁶¹ これを実行する場合、士長と3曹の間に「上級士長」等の新たな階級を設けることも一案である。

⁶² 曹士合計は、図3曹候生一本化モデルと同じく曹士の定員数合計。なお、曹、非任期制士及び非任期（任期）制士の人数（各モデルの面積）は、曹モデルの底辺（曹昇任数）と非任期制士モデル上辺（曹昇任数）を一致するよう試算するとともに、非任期（任期）制士の底辺（採用数）は概ね10,500人前後、任期満了退職者数は1,000人前後となるよう調整し、151,150人、非任期制士7,019人、非任期（任期）制士37,574人として、曹士の定員合計数を満たすようにした。

⁶³ 防衛省『令和5年版防衛白書』資料65。2022年度末の曹士の定員数合計を筆者算出。

⁶⁴ 図2現状モデル及び図3曹候生一本化モデルで使用した曹の年間離職率の実績値を準用。

⁶⁵ 図3曹候生一本化モデルで使用した年間離職率を準用。

⁶⁶ 図2現状モデル及び図3曹候生一本化モデルに同じ。

⁶⁷ 表1から必要採用数が最も少ない平均勤務年数である士5年、曹25年に設定。

図5を見ると、採用数は10,550人、士の合計は約4.5万人であり、図3曹候生一本化モデルと比較すると、採用数は約700人多くなり、士の人数は約4千人少なくなる。一方で、任期満了退職を限定的に取り入れることにより、第2節で考察した採用者及び曹の質の維持、募集、処遇並びに予備自衛官の人的勢力への影響が緩和されるといえる。

3. 4 両モデルの比較

次に、自衛官（一般）採用制度ピラミッドモデル（修正案①）及び曹候生・自候生部分的一本化採用制度ピラミッドモデル（修正案②）に関し、必要な採用数及び第2節で分析した影響を及ぼす各要因から比較を実施する。

まず、必要な採用数は、案①9,452人、案②10,550人であり、案①の方が約1千人少なく優れているとともに、士の構成数に関しても、案①55,795人、案②44,593人であり、案①の方が約1万人多く、今後の少子化を考えると案①は案②に比して、採用数を削減しつつ、士を十分確保可能な魅力的な案であるといえる。

隊員の質に関しては、まず全体員の平均年齢は案①は約33.9歳、案②は約33.5歳であり、案①の方が0.4歳高い。士の平均年齢については、案①が約25.9歳、案②が約21.8歳であり、一部の者が士として長期間勤務するため、士の全体の平均年齢を押し上げ、案①の方が4.1歳高く、第一線部隊に配置され直接戦闘行動に従事する可能性が高い士の精強性に対して影響があると考えられる。

士の質に関しては、案①は全員非任期制士であり、士であっても定年まで勤務できることから、曹昇任への動機付けが低くなるとともに、一部の者が士として長期間勤務して同一の職務を長期間実施することによるマンネリ化、職務意欲の低下により、士の全体の質が低下することも否定できない。一方、案②は、個人の希望に応じて曹昇任、任期満了退職後の進学、再就職等に向けて各隊員の目標管理が容易であり、職務意欲は案①に比して高く維持できると考えられる。

曹の質に関しては、案①は曹に相応しい者を昇任させることから、一定の質を担保可能であると考えられる。案②に関しては、継続者は全員が曹へ昇任するが、個人の希望に応じた限定的な任期満了退職の取り入れにより、一定の質を担保可能であると考えられる。ただし、曹に相応しくない者が一部残留する可能性も否定できない。

次に、募集に関しては、案①、案②ともに採用種目は一本化されることから、募集努力の総合一体化は容易であると考えられる。他方、案①に関しては、曹昇任を前提としない非任期制士を採用する新たな採用制度となることから、現状の曹候生の採用層からは処遇の悪化として受けとめられ、応募者が減少する可能性がある。案②に関しては、定年まで自衛隊で勤務する曹を目指す「一般曹候補生」という言わばブランドを維持し、現状の曹候生の採用層を引き続き確保しつつ、現在曹候生と自候生を併願しているが、曹候生での採用に至らない層も取り込める。さらに、入隊後に個人の希望に応じて任期満了退職する選択肢もあることから、現状の自候生を専願している層も確保可能であり、十分な応募者を確保できると

考えられる。

次に、処遇に関しては、案①は採用者の約 4 分の 3 は入隊 4 年目を基準とし、入隊 3 年目から 5 年目の間に曹に逐次昇任できるものの、約 4 分の 1 の者は、入隊 30 年目までに逐次曹へ昇任する。案②は採用者の全員が入隊 5 年目前後に段階的に曹へ昇任し、昇任開始時期は案①が案②に比べて 1 年早いものの、全体的には案②の方が処遇は良いといえる。

予備自衛官等の勢力への影響度に関しては、任期満了退職者が存在する案②の方が影響は少ないといえる。以上の比較結果まとめを表 8 に示す。

表 8 修正案①と修正案②の比較結果まとめ

比較要因		重視	修正案①	修正案②	部分評価※
所要採用数		☆	9,452 人	10,550 人	①>②
士の構成数			55,795 人	44,593 人	①>②
隊員の質	平均年齢		全体約 33.9 歳 士約 25.9 歳	全体約 33.5 歳 士約 21.8 歳	②>①
	士の質		士の勤務長期化による意欲の低下	曹昇任等へ向けた意欲の保持	②>①
	曹の質		曹昇任者の選抜により質を担保	任期満了退職で質を担保、不相应な者の残留	①≧②
募集		☆	新しい採用種目	曹候生ブランドの維持	②>①
処遇			一部の者は曹昇任遅延	継続者は曹へ全員昇任	②>①
予備自衛官等の確保			任期満了退職者なし	任期満了退職者あり	②>①

※ > は、効果の優劣を示す。

総括すると、案①は必要な採用数を削減できるが、新たな採用種目であり、現在の曹候生並みに確保できるか不透明である。一方、案②の必要な採用数は案①よりは多いが、現状の曹候生及び自候生の採用層を十分に確保可能であるとともに、他の比較要因に関しても優れており、修正案②「曹候生・自候生部分的一本化採用制度」が最良であると考ええる。

3. 5 提言

前項までの考察結果を踏まえ、本稿の結論として「自候生の採用を停止するとともに、曹候生採用制度を見直し、従前どおり非任期制士として採用するが、入隊 4 年目の 1 回に限り、希望により任期満了退職の選択を可能とする」よう制度を見直すことを提言する。

次に、本制度見直しの実行に必要な処置事項について考察する。

まず、本見直しにおいては、士の構成数が少ないこと、また、曹として対応しくない一部の者が存在する可能性があるため、修正案①で考察した、士の長期勤務を一部取り入れることが考えられる。具体的にいえば、大半の者は入隊 5 年目前後で昇任するところ、一部の者については、一例として入隊 10 年目まで士として勤務し、教育訓練や実任務により曹として必要な知識・技能を十分に身に付けた後に、曹に昇任すればよい。これにより、減少した士の構成数も調整可能であるとともに、採用数を減少させることが可能である。

また、個人の希望に基づく 4 年目 1 回に限定した任期満了退職を導入するが、任期満了退職者数の想定以上の増加を抑制するため、現在、自候生の任期満了退職時に支給する特例退職手当と比べて曹候生に支給する手当の水準を低くする、あるいは、4 年目以降の継続者に対する継続奨励金等を支給することも一案である⁶⁸。

なお、本制度見直しにより、第 1 節で提示した表 3 から、確保可能予測値の中間値並みの採用数を確保し得る募集環境であるとともに、年間離職率が現在の水準で維持されれば、2035 年前後までは曹士現員の維持と定員数に対する充足の向上が可能である。

一方、2030 年代後半、あるいは確保可能予測値の最小値並みしか確保できない状況が継続した場合、または、自衛隊の内的要因や雇用環境等の外的要因により年間離職率が大きく上昇した場合は、当時の採用実績及び充足状況に応じ、希望による任期満了退職を一時的に停止する柔軟な処置や本稿のモデルにおいて曹士合わせて 30 年と設定した勤務年数の延長も必要であると考えられる。

おわりに

本稿では、防衛力の抜本的強化に資するために、曹士、特に士の定員に対する充足状況を改善するとともに、現在の募集難と将来の少子化へ対応するため、採用制度の見直しによる採用数の最適化について検討した。

まず、現行の採用制度である曹候生・自候生制度及び曹候生制度に一本化した場合の人的勢力ピラミッドモデル作成し、2040 年までの採用対象人口の推移に基づく確保予測により、「自候生の採用を停止して現行の曹候生制度に一本化」する有効性を明らかにした。

次に、曹候生制度に一本化した場合の各種の影響を分析・考察したうえで、「非任期制士として採用する案」と「曹候生たる非任期制士として採用し、限定的に任期満了退職を取り入れる案」について比較・検討した。

結論として、「入隊 4 年目 1 回に限定した任期満了退職を可能としたうえで曹候生制度に一本化すること」を提言した。

人材確保は、現在、自衛隊に限らず日本の企業・組織が直面する大きな課題であり、厚生労働省によると、人材確保に関する課題は、「採用管理」（募集・選考）、「定着管理」（配置・評価・教育訓練）、「就労条件」（労働条件・労働環境・人間関係・福利厚生）及び「理念・価値観」（経営理念・組織文化）という多くの要因が関連するものであるが⁶⁹、本稿はこれらの要因の一つである「採用管理」に焦点を当て、「一度採用した隊員を務めて長期間活用す

⁶⁸ 防衛省HP「自衛官候補生採用要項」4 頁

<https://www.mod.go.jp/gsdf/jieikanbosyu/pdf/y/r5_jikousei.pdf>2023 年 12 月 23 日アクセス。本提言に類似した制度として、自衛官候補生が約 3 か月の自衛官候補生課程を修了し、2 士に任官した際に支給される自衛官任用一時金制度がある。支給額は 221,000 円、受給後 1 年 3 か月未満で退職した場合、償還義務がある。

⁶⁹ 厚生労働省HP「人材確保に「効く」事例集」3 頁<<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000203093.pdf>> 2024 年 6 月 21 日アクセス。

ることにより、必要な採用数の削減を図ること」を狙いとして、曹及び士の採用制度の見直し案について提言したものである。

日本社会は世界でも稀にみる人口高齢化に直面しており⁷⁰、労働力人口は、2025 年には 6,059 万人であるが、2040 年では 5,156 万人になると予測されている⁷¹。したがって、今から深刻な労働力不足を予期し、必要な採用数を最適化したうえで自衛官の人的勢力ピラミッドを構築していく準備が必要である。

なお、本稿では、自衛官の給与等については考察しなかったが、今後 10 年間で NATO 加盟国における年間防衛支出の目安である GDP 比 2%⁷²にも迫る約 43 兆円という予算を投じ、「防衛力を抜本的に強化」することを踏まえ、現在の募集難と将来の少子化を見据えつつ、入隊者の定着向上と早期の離職防止にも資するため、退職自衛官や予備自衛官に対する諸外国並みの恩給等の支給を検討すべき時期にあると考える⁷³。

また、現在は 2010 年頃から続く第 3 次 AI ブームにあり、ロボットを含めた AI による職業や軍務の代替可能性について考察されている⁷⁴。また、人間と同等の知能が出現するのは 2040 年頃と予測され⁷⁵、2050 年もしくはそれ以前に、人間レベルの自律性を備えた自律型兵器の配備も予想されている⁷⁶。したがって、今後、自衛隊においても、省人化・無人化の取り組みや AI の更なる発達を背景とした組織の在り方の変革も当然必要であり、「戦闘員はもはやブルーカラーではなくホワイトカラーであり、万能戦士に変貌しつつある」との考えもあることから⁷⁷、本稿で考察した曹士の構成比の変化、すなわち曹を増加して士を減少させることは、これらの方向性に対応するものといえる。

本稿における人的勢力モデルでも表したとおり、自衛隊の人的勢力の構築は、約 30 年という長期間を要するものであり、採用制度を含めた人事制度の見直しの効果が表れるのには長い歳月が必要である。したがって、将来の採用を取り巻く環境、軍事的な必要性の変化を予測しつつ、先行的に制度を見直していくことが必要である。

⁷⁰ 野口悠紀雄『2040 年問題』ダイヤモンド社、2015 年、1 頁。

⁷¹ 同上、131-133 頁。

⁷² 防衛省『令和 5 年版防衛白書』153 頁。

⁷³ 防衛省「防衛力の人的側面についての抜本的改革報告書」2007 年 6 月、67-68 頁。「諸外国における軍人の年金は、一般国民に比べ早期受給が可能で支給額も有利」。また、米陸軍には現役軍人の他、予備役に年金を支給する制度あり。以下の URL を参照。

<<https://www.goarmy.com/benefits/veterans/retirement.html>>2023 年 12 月 24 日アクセス。

⁷⁴ Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, “The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?,” 17 Sep. 2013, pp. 44-45

<https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf>accessed, 4 Nov.

2023 ; 小野圭司「人工知能 (AI) の発展と軍隊—組織の在り方に関わる唯物論的考察の試み—」『戦略研究 26 地政学を巡る戦略』2020 年 3 月、110 頁。

⁷⁵ ルイス・A・デルモンテ『AI・兵器・戦争の未来』川村幸城訳、東洋経済新報社、2021 年、162 頁。

⁷⁶ 同上、171 頁。

⁷⁷ 龐宏亮『知能化戦争』安田淳訳他、五月書房新社、2021 年、174 頁。