

募集対象者の変化に適合した人材確保施策の
一考察

—大卒程度者と高卒程度者の採用区分の設定—

宮地 真悟

目次

はじめに	1
第1節 自衛官の人材確保に係る現状及び問題認識	3
1.1 日本の将来推計人口	3
1.2 自衛官の人材確保に係る現状	3
1.3 自衛官の人材確保に係る各種検討	5
1.4 自衛官の人材確保に係る問題認識	6
第2節 自衛官及び公安職の採用に係る現状	8
2.1 自衛官（一般陸曹候補生及び自衛官候補生）の採用状況	8
2.2 警察官の採用状況	10
2.3 消防吏員の採用状況	12
2.4 刑務官の採用状況	13
2.5 海上保安官の採用状況	14
第3節 自衛官と公安職における採用状況の比較・分析	16
3.1 採用状況の比較・分析	16
3.2 採用条件等に関する比較・分析	16
3.3 処遇面に関する比較・分析	17
3.4 新たな人材確保施策	18
おわりに	20

はじめに

日本は、人口減少及び少子高齢化による生産年齢人口の減少を背景に、人材の確保が困難な状況となっており、2022年12月に策定された国家安全保障戦略では、人口減少及び少子高齢化が急速に進展しているとの課題から¹、防衛力の中核である自衛隊員がその能力を一層発揮できるようにするため、人的基盤を強化するとしている²。

これを受け、国家防衛戦略では、防衛力の抜本的強化を実現するに当たっては、自衛官の定員は増やさずに必要な人員を確保するとしている³。また、防衛力整備計画では、人的基盤の強化に関する施策として、採用の取組強化、予備自衛官等の活用、人材の有効活用、生活・勤務環境の改善、人材の育成、処遇の向上及び再就職支援等が掲げられている⁴。

2023年2月には、部外有識者の知見を取り入れてより実効性を高めることを目的に、防衛大臣の諮問機関として「防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会」が設置された。その中で、自衛隊員の人的基盤の強化に関する様々な検討が行われ、2023年7月に、「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」が公表された。本報告書では、人材確保関連の施策の方向性として、任期制自衛官（自衛官候補生）の見直し、貸費学生制度の拡充、採用広報の充実、特定任期付自衛官制度の新設、再任用自衛官の拡大、中途退職抑制、部外力の活用、処遇の向上等、幅広い施策を着実に進めていくことを提言されている⁵。

2024年7月には、募集対象人口の減少や高い有効求人倍率など、募集を取り巻く環境が極めて厳しい中にあっても、国家安全保障戦略等に掲げられた能力の構築を確実に実現し、我が国の防衛を万全に期すため、人的基盤の抜本的強化について検討する「人的基盤の抜本的強化に関する検討委員会」が設置された。2024年8月の中間報告では、検討の方向性として、処遇面を含む職業としての魅力化、AI等を活用した省人化・無人化による部隊の高度化、OBや民間などの部外力の活用の三つのコンセプトが掲げられている⁶。なお、処遇面を含む職業としての魅力化の項目の中で、2023年度の一般曹候補生の採用計画達成率は69%、任期制である自衛官候補生は30%と、士の採用は非常に厳しい状況であり、特に自衛官候補生は2022年度も43%と、低い達成率が継続しているとの現状から、士の確保に最優先で取り組むべく、任期制自衛官の魅力化・最適化を図るとしている⁷。

2024年10月には、石破内閣総理大臣が議長となる「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する関係閣僚会議」が設置された。自衛官の処遇改善、生活・勤

¹ 「国家安全保障戦略」閣議決定、2022年12月16日、4頁。

² 同上、20頁。

³ 「国家防衛戦略」閣議決定、2022年12月16日、27頁。

⁴ 「防衛力整備計画」閣議決定、2022年12月16日、25-27頁。

⁵ 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」2024年7月12日、6-23頁。

⁶ 防衛省「第3回人的基盤の抜本的強化に関する検討委員会（中間報告）」2024年8月19日、4頁。

⁷ 同上、7-8頁。

務環境の改善、新たな生涯設計の確立、募集に関する地方公共団体との連携等の具体的な方策について議論が重ねられ、同年12月に「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」が取りまとめられた⁸。基本方針においては、自衛官の処遇改善のため、給与面の方策として手当等の新設・金額の引上げ等を講ずるとともに、特に採用が厳しい任期制自衛官確保のため、自衛官候補生制度を廃止し、当初から自衛官として採用する新たな任用制度を創設することが掲げられている⁹。

このように、自衛官の採用者数の約9割を占める一般曹候補生及び自衛官候補生の採用達成率の低下は、自衛官全体の人材確保に関し、量という観点で大きく影響を及ぼすものとなる。上記のように、人材確保の方策として、処遇向上による魅力化や勤務環境改善の観点での検討が進められてきたが、募集対象者の状況や他の官公庁の採用状況を考慮した観点においては、まだ検討の余地があるのではないかと考えられる。

2021年度に採用された一般陸曹候補生及び自衛官候補生の最終学歴は、一般陸曹候補生では、高卒が約67%、短大卒が約13%、大卒が約20%であり、自衛官候補生では、高卒が約70%、短大卒が約17%、大卒が約12%である¹⁰。日本社会における高学歴化が進行する中、それぞれの候補生の採用における大卒者の比率が低いことから、採用制度が募集対象者の変化に適合していないのではないかと考えられる。

自衛官の人材確保に係る政府や防衛省における各種会議や検討において、様々な視点からの施策が考察されてきているが、募集対象者の変化を踏まえた人材確保の観点において考察の余地が残されている。

本研究は、募集対象者の変化に適合した新たな人材確保施策として、一般曹候補生及び自衛官候補生の採用制度を高卒程度者と大卒程度者に区分することを提言するものである。

まず、第1節では、自衛隊の人材確保に関する状況について分析し、問題点について明らかにする。次に、第2節では、自衛官とこれに類似する公安職における採用状況について整理する。最後に、第3節では、自衛官と公安職の採用状況について比較・分析し、新たな人材確保施策について提言する。

⁸ 内閣官房「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」2024年12月20日、3頁。

⁹ 同上、4-6頁。

¹⁰ 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」2023年3月、4-5頁。

第1節 自衛官の人材確保に係る現状及び問題認識

本節では、日本の将来推計人口及び自衛官の人材確保に係る現状について明らかにするとともに、先行研究を概観し、自衛官の人材確保に係る解決策の検討状況について明らかにして、これらの現状等を踏まえた自衛官の人材確保に係る問題認識について考察する。

1.1 日本の将来推計人口

日本の総人口の将来推計について、2020年に1億2615万人であった人口が、長期の人口減少過程に入り、2056年には1億人を割って9965万となり、2070年には8700万人になるものと推計されている¹¹。

小野圭司は、人口動態が安全保障に与える影響について考察し、少子高齢化は自衛隊にとって、自衛官募集の対象となる若年労働人口の減少という形で直接的に影響を及ぼすこと¹²、減少が避けられない若年労働人口を巡って民間部門と厳しい競争になることは避けられないことを指摘している¹³。

また、日本における出生数は1973年の209万人から2020年の81万人まで減少し¹⁴、半数以下となっており、2023年の出生数は72万7288人で2022年の出生数77万759人より4万3471人減少し、過去最少を更新している状況であり¹⁵、出生者が募集対象者となる約20年後に自衛官の募集対象者の減少として影響が顕著となる。

さらに、生産年齢人口とも称される15～64歳人口は、1995年では8726万人とピークに達したが、その後減少局面に入り、2020年では7509万人となっており、2032年、2043年、2062年にはそれぞれ7000万人、6000万人、5000万人を割り、2070年には4535万人まで減少すると推計され¹⁶、日本全体として深刻な人手不足社会を迎えるなか、他の官公庁や民間との間での人材獲得競争はより熾烈なものとなっていく¹⁷。

1.2 自衛官の人材確保に係る現状

自衛官は、将、将補、1佐、2佐、3佐、1尉、2尉、3尉、准尉、曹長、1曹、2曹、3曹、士長、1士及び2士の16階級に区分されており¹⁸、大きくは3尉以上の幹部自衛官

¹¹ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 令和5年推計」2023年8月31日、2頁。将来の出生推移・死亡推移について、それぞれ中位、高位、低位の3仮定を設けて推定を行っており、本論文では、出生推移・死亡推移共に中位推計の場合を用いる。

¹² 小野圭司「人口動態と安全保障—22世紀に向けた防衛力整備と経済覇権—」『防衛研究所紀要』第19巻第2号、2017年、10頁。

¹³ 同上、25頁。

¹⁴ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 令和5年推計」3頁。

¹⁵ 厚生労働省「令和5年（2023）人口動態統計（確定数）の概況」2024年9月、3頁。

¹⁶ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 令和5年推計」4頁。

¹⁷ 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」2024年7月12日、3頁。

¹⁸ 自衛隊法（昭和二十九年法律百六十五号）第32条。

を採用する種目と曹・士を採用する種目が存在し、幹部自衛官を採用する主な種目は一般幹部候補生や防衛大学校学生等があり、曹・士を採用する採用する主な種目は一般曹候補生や自衛官候補生等がある。

2023 年の採用状況を見てみると、幹部自衛官を採用する一般幹部候補生及び防衛大学校学生はそれぞれ採用計画達成率が 100%を超えているのに対し、曹・士を採用する一般曹候補生及び自衛官候補生は 100%大きく下回っている¹⁹。

さらに、一般曹候補生及び自衛官候補生の近年の採用状況を見てみると、一般陸曹候補生は 2020 年度までは概ね所要の採用計画数を確保できているが、自衛官候補生は 2014 年から採用計画達成率が 100%を下回り続けている。2018 年に採用上限年齢引上げ²⁰、2020 年に初任給の引上げ²¹、2018 年から 2019 年にかけて身体検査基準の一部緩和²²を実施し、改善傾向がみられたものの、2022 及び 2023 年度の採用計画達成率は、一般陸曹候補生が 88%及び 69%、自衛官候補生が 43%及び 30%であり、採用計画達成率は大きく低下している。

一般曹候補生の採用状況					自衛官候補生の採用状況				
	採用計画数	応募者数	採用者数	計画達成率		採用計画数	応募者数	採用者数	計画達成率
2009年度	6023	43639	4176	69%	2009年度	2556	21055	2321	91%
2010年度	4410	47907	4234	96%	2010年度	4050	23158	5180	128%
2011年度	3800	51192	3834	101%	2011年度	4047	23968	4309	106%
2012年度	3850	34123	3853	100%	2012年度	9024	34038	9963	110%
2013年度	3850	34534	3784	98%	2013年度	8379	33534	9188	110%
2014年度	3850	31145	4436	115%	2014年度	8595	31361	8239	96%
2015年度	4420	25092	4328	98%	2015年度	8989	28137	7838	87%
2016年度	4720	24312	5011	106%	2016年度	7981	29067	7610	95%
2017年度	5050	29151	5044	100%	2017年度	9404	27510	7513	80%
2018年度	6300	27580	6464	103%	2018年度	9882	28145	7075	72%
2019年度	6140	28310	6647	108%	2019年度	7505	28844	7359	98%
2020年度	6500	29848	6744	104%	2020年度	6280	28903	6664	106%
2021年度	6510	28426	6450	99%	2021年度	6190	28272	5350	86%
2022年度	6980	24841	6132	88%	2022年度	9245	23834	3988	43%
2023年度	7230	19960	4969	69%	2023年度	10628	19033	3221	30%

表 1 一般曹候補生及び自衛官候補生の採用状況(「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」及び「令和 6 年度版日本の防衛 - 防衛白書 - 」を基に筆者作成)

¹⁹ 防衛省「令和 6 年度版日本の防衛 - 防衛白書 - 」2024 年 8 月、資料 68。

²⁰ 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、8 頁。自衛隊法施行規則等の改正を行い、一般陸曹候補生及び自衛官候補生の採用上限年齢を、それぞれ 27 歳未満から 33 歳未満へ引上げ。

²¹ 同上、8-9 頁。自衛隊法施行規則等の一部改正により、自衛官候補生の採用試験を見直し、筆記試験の学力程度を中学校卒業程度から高校卒業程度に引上げ。これを念頭に、第 200 回国会において、防衛省職員給与法の一部改正が行われ、一般曹候補生及び自衛官候補生の初任給を増額。

²² 防衛省「第 5 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」2023 年 6 月、1 頁。2018 年 6 月に体重要件 (BMI 値) の見直し、2019 年 4 月に身長、視力の緩和、胸囲・肺活量基準の廃止、同年 9 月に色覚基準の見直し。

つまり、自衛官の採用者数の約 9 割を占める一般曹候補生及び自衛官候補生の採用計画達成率の低下が継続していることは、自衛官全体の人材の確保に関し、量という観点で大きく影響を及ぼすとともに、今後も更に悪化していく傾向にあると言える。このため、量を確保する観点での対策を早急を実施する必要がある。

1.3 自衛官の人材確保に係る各種検討

「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」では、給与面の処遇改善の方策が示されている。すなわち、自衛官の任務や勤務環境の特殊性、課された制約や負担に見合った給与とするため、現在実施している勤務実態調査の結果や、公平性・公正性を確保するための部外の専門家の意見を踏まえ、あるべき俸給表の水準や俸給月額算定の仕組みについて検討するとされている。また、任務や勤務環境の特殊性を正當に評価し、自衛官として質の高い人材を確保し続けるため、自衛官の中でも特殊な業務に従事する者に対して、手当を充実するとされている²³。採用制度に関しても、士の人材確保の処遇改善として、自衛官候補生制度を廃止し、当初から自衛官として採用する新たな任用制度を創設するとしている。この方策は任期制士を自衛官候補生ではなく、自衛官（2 士）として採用することで、当初（初任給）から 2 士の給与を支払うことにより任期制士の処遇を改善するものである²⁴。さらに、現代の一般社会の変化や若い世代のライフスタイル合った生活・勤務環境の構築、若年定年制における将来不安の払拭の観点から自衛官としての知識・技能・経験を活かした再就職先の拡充等について示されている²⁵。

「防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会」では、人材確保関連の施策の方向性として、任期制自衛官（自衛官候補生）の見直し、貸費学生制度の拡充、採用広報の充実、特定任期付自衛官制度の新設、再任用自衛官の拡大、中途退職抑制、部外力の活用、処遇の向上等、幅広い施策を着実に進めていくことを提言されている。特に、任期制自衛官の見直しに関しては、高校と連携した募集活動に加えた既卒者への効果的なアプローチ、新隊員の教育プログラム、人事、給与制度の見直し、任期満了金の見直し、任期中に取得できる資格の現代化、大学進学する者を支援する施策、再就職支援の質の向上、終身雇用である一般曹候補生の採用数の増加等、幅広い施策を推進するとしている²⁶。

「人的基盤の抜本的強化に関する検討委員会」では、検討の方向性として、処遇面を含む職業としての魅力化、AI 等を活用した省人化・無人化による部隊の高度化、OB や民間など

²³ 内閣官房「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」2024 年 12 月 20 日、4-5 頁。

²⁴ 内閣官房「第 3 回自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する関係閣僚会議資料」2024 年 11 月 26 日、3 頁。現行の自衛官候補生の初任給（157,000 円）から一般曹候補生と同等の初任給（198,800 円）へ改善。

²⁵ 内閣官房「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」2024 年 12 月 20 日、6-12 頁。

²⁶ 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」2024 年 7 月 12 日、6-10 頁。

の部外力の活用の三つのコンセプトが掲げられている。特に、処遇面を含む職業としての魅力化として、採用段階の取組強化、現役の自衛官の処遇向上や人材育成、退職・再就職に至るまでの自衛隊生活のあらゆる段階において施策を講じ、自衛官という職業の魅力化に向けた取組を速やかに進めるとしている。また、自衛官任用一時金の増額や自衛官候補生制度の見直しによる任期制士の魅力化・最適化、サイバー等の専門分野に特化した採用、募集広報のデジタル化・オンライン化等の募集広報の強化、自衛官に相応しい給与面の処遇向上や生活・勤務環境の改善、教育の充実・強化するとされている。さらに、女性の活躍の推進を含めた士気高く能力を発揮できる環境の整備、経験豊富な人材に自衛隊で長く活躍してもらうとともに、退職後の生活基盤を確保するための再任用の活用の拡大や再就職支援強化等の施策を推進するとしている²⁷。

政府や防衛省における検討以前においても、人口減少及び少子高齢化の進展による人材の確保に関する先行研究は見られている。例えば、軍の資本集約化²⁸を進めるにあたり人工知能（AI）の活用や労働代替を視野に入れる必要性を論じたもの²⁹、これまでの自衛隊における部外力活用が限定的な取り組みにとどまっている現状の解決策として、分散して行われている間接業務を集中化したのち、一元的に処理する部外力活用の手法の導入について提示したもの³⁰等、様々な視点からの施策が考えられてきた。採用制度の見直しに関するものとしては、自衛官候補生の採用を停止して、一般曹候補生に一本化することで採用数の最適化を図る、すなわち、一度採用した隊員を努めて長期間活用することにより、必要な採用数の削減を提言するものがある³¹。

1.4 自衛官の人材確保に係る問題認識

人材確保は、自衛隊のみならず、日本の産業界において問題が顕在化している。厚生労働省によれば、人材確保の問題は、採用管理、定着管理、就労条件及び理念・価値観の四分野に整理できる。企業等の雇用状況を分析すると、採用管理（募集、選考）及び定着管理（配置・配属、評価・処遇、教育訓練・能力開発）のマネジメントが十分でない問題があるとともに、従業員の働く環境（就労条件（労働条件、労働環境、人間関係、福利厚生））自体に改善や工夫の余地があるケースがある。それらの問題を突き詰めて考えていくと、企業の理念・価値観の問題まで行き着くとしている³²。防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有

²⁷ 防衛省「第3回人的基盤の抜本的強化に関する検討委員会（中間報告）」2024年8月19日、5-17頁。

²⁸ 小野「人口動態と安全保障」13頁。国防（防衛）支出の資本集約度（国防（防衛）支出の装備関係支出額を、人件関係支出額で除したもの）の上昇をもって、軍の資本集約化とみる。

²⁹ 同上、25頁。

³⁰ 松下正宏「自衛隊における部外力活用の新形態－自衛隊版シェアードサービスの導入－」『教育訓練研究本部 HP』2024年3月15日、20-21頁。

³¹ 小西裕道「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－」『教育訓練研究本部 HP』2024年9月13日、18-19頁。

³² 厚生労働省「人材確保に「効く」事例集」2017年、3頁。

識者検討会報告書の中でも、人的基盤の強化に関して、検討された各施策は魔法のような一つの特効薬があるわけではなく、幅広い施策の一つ一つを着実に進めていくしかないと述べられている³³。

政府・防衛省での各種会議・検討会での議論や自衛官の人材確保に係る先行研究を見ても、人材確保の問題を解決すべく、様々な視点での検討が推進されていることが確認できた。しかしながら、人材確保施策の入り口と言える採用に関して、特に自衛官の採用者数の約9割を占める一般曹候補生及び自衛官候補生の採用計画達成率が低いことは、重大な問題となっている。入り口となる採用者数が確保できなければ、幅広い施策を推進しても、それらの効果は限定的なものとなる。

「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」では、自衛官候補生制度を廃止し、当初から自衛官として採用する新たな任用制度を創設して、任期制士の初任給を向上させることにより、処遇の改善を図る方策が挙げられている。しかしながら、初任給を重視して職業を選択する一部の募集対象者の取り込みは可能となるものの、募集対象者の変化を踏まえた自衛隊として必要な人材確保の観点での考察はなされておらず、検討の余地が残る。

また、自衛官候補生の採用を停止して、一般曹候補生に一本化する案は、採用数の最適化を図る観点では有効な案と言えるが、同じ募集対象者の中で採用の種目が変わるのみであるため、その効果は限定的なものとなるであろう。

さらに、自衛官の募集対象者の総数は今後も減少していき、他の官公庁や民間との間での人材獲得競争はより熾烈なものとなっていくことから、限られたリソースである募集対象者の特性を考慮しつつ、効率的に確保していくための方策について抜本的に見直すことが必要となる。

³³ 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」2024年7月12日、5頁。

第2節 自衛官及び公安職の採用に係る現状

本節では、自衛官の採用者数の約 9 割を占める一般曹候補生及び自衛官候補生の採用状況と自衛隊と類似する公安職の採用状況について整理する。比較対象とする公安職は、自衛官と同様に階級が定められており、昇任管理等が類似していると推察される警察官、消防吏員、刑務官及び海上保安官とする。

なお、自衛隊と各公安職では採用者数の母数が大きく異なるため、本研究では応募倍率と受験倍率を評価基準として使用する³⁴。

2.1 自衛官（一般陸曹候補生及び自衛官候補生）の採用状況

一般陸曹候補生は、18 歳以上 33 歳未満の者を対象に、陸、海、空各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 か月後以降、選考により 3 曹へ昇任する非任期自衛官である³⁵。自衛官候補生は、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（一般技術系は 2 年 9 か月）、海上・航空要員は 2 年 9 か月後を 1 任期として勤務する任期制が採用されている³⁶。

採用試験は、一般曹候補生及び自衛官候補生とも筆記試験の学力程度は高卒程度であることから、高卒程度以上の者を対象とした採用制度となっている³⁷。

自衛官として採用されると、一般曹候補生は教育部隊等での基礎教育を経た後、部隊配置となり各種技能等の教育訓練を受ける。自衛官候補生は約 3 か月間の自衛官候補生教育を受けた後、陸上自衛官は約 8 から 13 週間の特技教育、海上自衛官は約 1 か月間の練習員教育及び約 10 週間から 1 年間の特技教育、航空自衛官は約 3 から 46 週間の術科教育を経て部隊配属となる。

昇任は、一般曹候補生は採用後約 2 年 9 か月経緯以降、選考により 3 曹へ昇任し、自衛官候補生は任用継続を選択し選抜試験に合格後 3 曹に昇任することができる³⁸。採用から採用後の人事管理について高卒者と大卒者を比較すると、大卒者に対する幹部への部内選抜の要件に特例はあるものの、昇任管理等の面での差は設けられていない。

自衛官の給与制度は、防衛省の職員の給与等に関する法律を基本法とし、自衛官の任務の

³⁴ 本研究では、採用状況のうち応募者数と合格者数の比を応募倍率、受験者数と合格者数の比を受験倍率と定義する。

³⁵ 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、4-5 頁。

³⁶ 同上、5 頁。

³⁷ 自衛隊法施行規則（昭和二十九年総理府令第四十号）第 26 条。

³⁸ 防衛省「自衛官募集ホームページ」

<https://www.mod.go.jp/gsdf/jicikanbosyu/about/recruit/index.html>、2024 年 12 月 16 日アクセス。

特殊性を考慮して独自に規定されており、俸給は常時勤務態勢等の任務の特殊性を踏まえ、公安職俸給表（一）をベースに超過勤務手当相当分（21.5 時間分）を繰り入れた独自の俸給が支給されている³⁹。

表 2 は、2009 年度から 2023 年度の間的一般曹候補生と自衛官候補生の採用状況の変遷であり、a/c が応募倍率を、b/c が受験倍率を表す。

一般曹候補生の採用状況								
	応募者数 (a)	受験者数 (b)	合格者数 (c)	採用者数 (d)	倍 率			
					a/c	b/c	a/d	b/d
2009年度	43639	39493	8637	4176	5.1	4.6	10.4	9.5
2010年度	47907	43124	5003	4234	9.6	8.6	11.3	10.2
2011年度	51192	46181	4471	3834	11.4	10.3	13.4	12.0
2012年度	34123	30745	4314	3853	7.9	7.1	8.9	8.0
2013年度	34534	31399	4346	3784	7.9	7.2	9.1	8.3
2014年度	31145	27894	7359	4436	4.2	3.8	7.0	6.3
2015年度	25092	22314	6069	4328	4.1	3.7	5.8	5.2
2016年度	24312	21512	7205	5011	3.4	3.0	4.9	4.3
2017年度	29151	25691	8154	5044	3.6	3.2	5.8	5.1
2018年度	27580	24317	12119	6464	2.3	2.0	4.3	3.8
2019年度	28310	25163	12460	6647	2.3	2.0	4.3	3.8
2020年度	29848	26237	12879	6744	2.3	2.0	4.4	3.9
2021年度	28426	25448	12893	6450	2.2	2.0	4.4	3.9
2022年度	24841	—	—	6132	—	—	4.1	—
2023年度	19960	—	—	4969	—	—	4.0	—

自衛官候補生の採用状況								
	応募者数 (a)	受験者数 (b)	合格者数 (c)	採用者数 (d)	倍 率			
					a/c	b/c	a/d	b/d
2009年度	21055	18101	9729	2321	2.2	1.9	9.1	7.8
2010年度	23158	19742	12135	5180	1.9	1.6	4.5	3.8
2011年度	23968	20450	11757	4309	2.0	1.7	5.6	4.7
2012年度	34038	29049	18951	9963	1.8	1.5	3.4	2.9
2013年度	33534	28573	18960	9188	1.8	1.5	3.6	3.1
2014年度	31361	26477	18556	8239	1.7	1.4	3.8	3.2
2015年度	28137	23358	16802	7838	1.7	1.4	3.6	3.0
2016年度	29067	24409	18544	7610	1.6	1.3	3.8	3.2
2017年度	27510	22931	17785	7513	1.5	1.3	3.7	3.1
2018年度	28145	23392	17932	7075	1.6	1.3	4.0	3.3
2019年度	28844	24169	18810	7359	1.5	1.3	3.9	3.3
2020年度	28903	24834	19035	6664	1.5	1.3	4.3	3.7
2021年度	28272	23809	17370	5350	1.6	1.4	5.3	4.5
2022年度	23834	—	—	3988	—	—	6.0	—
2023年度	19033	—	—	3221	—	—	5.9	—

表 2 一般曹候補生及び自衛官候補生の採用状況（「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」及び「令和 6 年度版日本の防衛 - 防衛白書 - 」を基に筆者作成）

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 2、2023 年 3 月、4-6 頁。

表 2 の中で合格者数と採用者数の差が大きいのは、一般曹候補生と自衛官候補生を併願する者が多いことが原因である。その中でも特に自衛官候補生の方が一般曹候補生よりも差が大きいのは、両方合格した場合には、多くの者が定年まで勤務できる一般曹候補生を選択しているためである⁴⁰。

応募倍率に注目すると、一般曹候補生は 2011 年度をピークとして低下傾向にあり、2021 年度は 2.0 倍程度まで低下している。自衛官候補生は 2011 年度以降 2.0 倍を下回り、2021 年度には 1.6 倍にまで低下している。

一方、最終学歴の割合に注目すると、2021 年度の一般陸曹候補生は、高卒が約 67%、短大卒が約 13%、大卒が約 20%、自衛官候補生は、高卒が約 70%、短大卒が約 17%、大卒が約 12%となっている⁴¹。自衛官の募集対象となる年齢層、つまり 20 代及び 30 代の最終学歴を見てみると、高卒と大卒の比率はほぼ同じとなっている⁴²。高卒者の高等教育機関（専門学校、短大、大学）への進学率は 84.0%、大卒者の就職率は 75.9%であることから、高卒者で就職する者の割合が低い（高等教育機関へ進学しない 16.0%のすべてが就職するわけではない）ため、募集対象者の多くが大卒者となっている⁴³。

2.2 警察官の採用状況

警察官の階級は、警視総監、警視監、警視長、警視正、警視、警部、警部補、巡査部長及び巡査の 9 個区分で構成されており⁴⁴、各都道府県に設置される警察署で採用される警察官は一般職の地方公務員であるが、警察庁で採用する警察官及び警視正以上の階級にある警察官は、一般職の国家公務員としている⁴⁵。

ここでは、自衛官の一般曹候補生及び自衛官候補生の採用制度との比較対象になり得る一般職の地方公務員として各都道府県に採用となり巡査の階級を初任とする警察官の採用制度について整理する。

警察官の採用区分は、警視庁及び埼玉県警察を除き、大卒程度者とそれ以外（高卒程度者）の 2 個区分（警視庁及び埼玉県警察は、短大卒程度者を含めた 3 個区分）であり、区分ごとに採用計画数を定め、各都道府県に設置される警察署（東京都の警察本部は警視庁）の計画

⁴⁰ 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」2024 年 7 月 12 日、8 頁。

⁴¹ 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、2023 年 3 月、4-5 頁。

⁴² 総務省統計局「令和 2 年国勢調査（就業状態等基本集計）」2022 年 5 月、表 11-1。日本の 15 歳以上の最終学歴は、小・中卒が 14.1%、高卒が 44.2%、短大・高専卒が 16.2%、大卒が 23.1%、大学院卒が 2.4%となっている。更に自衛官の募集対象となる年齢層を見てみると、15～19 歳は小・中卒が 14.7%、高卒が 85.3%、20 歳代は小・中卒が 4.0%、高卒が 38.2%、短大・高専卒が 18.8%、大卒が 36.0%、大学院卒が 3.0%、30 歳代は小・中卒が 5.1%、高卒が 33.6%、短大・高専卒が 20.5%、大卒が 35.7%、大学院卒が 5.2%となっている。

⁴³ 文部科学省「令和 5 年度学校基本調査」2023 年 12 月。

⁴⁴ 警察法（昭和二九年法律第一六二号）第 62 条。

⁴⁵ 同上、第 56 条。

で年間 1 回から 3 回程度の応募により採用している。採用上限年齢は大卒程度者とそれ以外（高卒程度者）の区分とも、31 歳未満から 37 歳未満で採用している。

警察官として採用されると、一般的には初任科として大卒程度者は約 6 か月間、高卒程度者は約 10 か月間、警察学校に入校する。次に、職場実習として大卒者は約 3 から 4 か月間、高卒者は 3 から 5 か月間、警察署に配置される。さらに、初任補習科として大卒程度者は約 2 か月間、高卒程度者は約 3 か月間、再度警察学校に入校する。最後に、実践実習として大卒程度者は約 3 から 4 か月間、高卒程度者は約 3 から 5 か月間、再度警察署に配置される。合計して、大卒程度者は約 15 か月、高卒程度者は約 21 か月の研修を受け、警察官としての基本となる知識、技能を身につけた後、それぞれの警察署へ配属される。

昇任は、各都道府県によって差があるが、一般的に警部までの階級は、昇任試験を受けることで昇任する。大卒程度者と高卒程度者では受験可能となる勤務実績を大卒程度者の方を短期間に設定することで均衡性を図っている。警視庁を例とすれば、巡査部長への昇任は、巡査として大卒程度者で 2 年、高卒程度者で 5 年の勤務実績があれば受験可能となる。警部補への昇任は、巡査部長として大卒程度者で 2 年、高卒程度者で 4 年の勤務実績があれば受験可能となる。警部への昇任は、警部補として大卒程度者と高卒程度者とも 4 年の勤務実績があれば受験可能となる⁴⁶。

給与は、各都道府県が定める公安職給料表（公安職俸給表（一）に準ずる）が適用される。

表 3 は、警察官の 2021 年度から 2024 年度の採用状況である。応募倍率に注目すると、やや低下傾向にはあるものの、2024 年度においても 5.0 倍以上を維持している。

大卒程度者の採用状況（応募者数掲載あり）						大卒程度者の採用状況（応募者数掲載未確認）					
	応募者数 (a)	受験者数 (b)	合格者数 (c)	倍率			応募者数 (a)	受験者数 (b)	合格者数 (c)	倍率	
				a/c	b/c					a/c	b/c
2021年度	14286	9486	2167	6.6	4.4	2021年度	—	920	225	—	4.1
2022年度	17373	11855	3005	5.8	3.9	2022年度	—	2227	621	—	3.6
2023年度	16520	10841	3245	5.1	3.3	2023年度	—	10138	2276	—	4.5
2024年度	7136	4090	1363	5.2	3.0	2024年度	—	1031	426	—	2.4

高卒程度者の採用状況（応募者数掲載あり）						高卒程度者の採用状況（応募者数掲載未確認）					
	応募者数 (a)	受験者数 (b)	合格者数 (c)	倍率			応募者数 (a)	受験者数 (b)	合格者数 (c)	倍率	
				a/c	b/c					a/c	b/c
2021年度	12975	8983	1506	8.6	6.0	2021年度	—	692	157	—	4.4
2022年度	17320	11631	2208	7.8	5.3	2022年度	—	1913	448	—	4.3
2023年度	14575	10269	2292	6.4	4.5	2023年度	—	6708	1606	—	4.2
2024年度	7550	4452	1410	5.4	3.2	2024年度	—	961	294	—	3.3

表 3 警察官の採用状況⁴⁷（各都道府県の警察署（東京都は警視庁）ホームページ（2024 年 12 月 16～19 日アクセス）を基に筆者作成）

⁴⁶ 警視庁「令和 6 年度警視庁採用サイト」<https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/saiyo/2024/>、2024 年 12 月 16 日アクセス。

⁴⁷ 表内の数は、各都道府県の警察署（東京都は警視庁）での数の合計。なお、応募者数等の掲載が確認できた 30 府県と確認できない 15 都道県に区分（大阪府は大卒者とそれ以外の区分がなく、愛媛県は応募者数等の掲載を確認できなかったため、それぞれ合計に含まず）。

2.3 消防吏員の採用状況

消防吏員の階級は、消防総監、消防司監、消防正監、消防監、消防司令長、消防司令、消防司令補、消防士長、消防副士長及び消防士の 10 個区分で構成されており⁴⁸、身分は地方公務員である。

採用資格は各市町村で異なるが、大卒程度者とそれ以外（高卒程度者）の 2 個区分（一部は短大卒程度者を含めた 3 個区分）で採用している。採用上限年齢は、大卒程度者が 28 歳未満から 31 歳未満程度（東京消防庁は 2024 年度から 31 歳未満から 36 歳未満へ引上げ）、それ以外（高卒程度者）は 22 歳未満から 25 歳未満程度である。採用試験は各市町村で行われ、採用された市町村内での異動が原則となる。

消防吏員として採用されると、一般的には消防学校に約 6 か月間入校し、消防吏員としての知識や技術を身に付ける。次に、市町村内の消防署で約 6 か月間の実務教育を受けながら実践的な知識や技術を学んだ後、各消防署に配属される。

昇任は、各市町村によって差があるが、一般的に消防司令補から消防司令長までの階級は、昇任試験を受けることで昇任し、受験可能となる勤務実績を大卒程度者のほうを短期間に設定することで均衡性を図っている点は、警察官と同様である。東京消防庁を例とすれば、消防士長への昇任は、消防士として大卒程度者で 3 年、高卒程度者で 5 年の勤務実績があれば受験可能となる。消防司令補への昇任は、消防士長として大卒程度者で 1 年、高卒程度者で 3 年の勤務実績があれば受験可能となる。消防司令への昇任は、消防司令補として大卒程度者と高卒程度者とも 4 年の勤務実績があれば受験可能となる⁴⁹。

給与は、昭和二六年国家消防庁管理局長通知に基づき、職務の危険度、勤務の態様の特殊性等を踏まえ、一般職員と異なる特別給料表（現在の国の公安職俸給表（一）に相当）を適用することとされている⁵⁰。

表 4 は、2021 年度から 2024 年度の消防吏員の採用状況である。応募倍率に注目すると、やや低下傾向にあるものの、2024 年度においても 6.0 倍以上を維持している。

⁴⁸ 消防吏員の階級の基準（昭和三十七年五月二十三日、消防庁告示第六号）第 1、4 条。

⁴⁹ 東京消防庁「職員募集サイト」<https://tfd-saiyo.jp>、2024 年 12 月 16 日アクセス。

⁵⁰ 消防庁「令和 5 年版 消防白書」74 頁、https://www.fdma.go.jp/publication/hakusyo/r5/items/part2_section3.pdf、2024 年 12 月 17 日アクセス。

大卒程度者の採用状況

	応募者数 (a)	受験者数 (b)	合格者数 (c)	倍率	
				a/c	b/c
2021年度	7385	5905	903	8.2	6.5
2022年度	10807	8018	1034	10.5	7.8
2023年度	9430	7239	1587	5.9	4.6
2024年度	4063	3092	677	6.0	4.6

高卒程度者の採用状況

	応募者数 (a)	受験者数 (b)	合格者数 (c)	倍率	
				a/c	b/c
2021年度	10969	8728	547	20.0	16.0
2022年度	8328	7029	795	10.5	8.8
2023年度	7463	6018	877	8.5	6.9
2024年度	4736	3650	647	7.3	5.6

表4 消防吏員の採用状況⁵¹（東京消防庁ホームページ（2024年12月16日アクセス）、各政令指定都市の消防局ホームページ（2024年12月16～19日アクセス）を基に筆者作成）

2.4 刑務官の採用状況

刑務官の階級は、矯正監、矯正長、矯正副長、看守長、副看守長、看守部長及び看守の7個区分で構成されており⁵²、身分は法務省矯正局の国家公務員である。

採用資格は学歴不問（試験難易度は高卒程度）であり、18歳以上29歳未満を対象とした刑務、30歳以上40歳未満を対象とした刑務（社会人）、18歳以上29歳未満で柔道又は剣道の実技を検する刑務（武道）の3個区分で採用している⁵³。

採用試験は、8つの矯正管区（北海道、東北、関東甲信越静、東海北陸、近畿、中国、四国、九州、沖縄）で行われ、勤務地については本人の希望を考慮して決定しており、原則として矯正管区の管轄地域内での異動となる。

刑務官として採用されると、矯正研修所、矯正研修所支所及び採用庁で実施される初等科研修に参加し、刑務官として基本的な職務常識や法令の知識を身に付けるとともに、矯正護身術等の習得を行う。

⁵¹ 表内の数は、東京消防庁及び各政令指定都市（20都市）の消防局での数の合計。なお、以下の各年度の採用状況について掲載を確認できなかった都市。

- ・ 2021年度：札幌市、仙台市、相模原市、神戸市、北九州市
- ・ 2022年度：北九州市
- ・ 2024年度：東京消防庁

⁵² 刑事施設及び被収容者の処遇に関する規則（平成十八年法務省令第五十七号）第8条。

⁵³ 人事院「国家公務員試験 採用情報 NAVI」刑務官採用試験 受験案内、<https://www.jinji.go.jp/content/000005085.pdf>、2024年12月18日アクセス。

昇任は、初等科教育のみを修了した場合は副看守長までの昇任が可能となり、競争試験により上位の研修に入所することで、中等科研修を修了した場合は矯正副長まで、高等科研修を修了した場合は矯正監へと昇任する道も開かれている⁵⁴。

給与は、一般の国家公務員に適用される行政職俸給表（一）に比較して 12%程度水準の高い公安職俸給表（一）が適用される⁵⁵。

表 5 は、刑務官の 2015 年度から 2024 年度までの採用状況である。応募倍率に注目すると、2019 年度の 9.5 倍をピークとして減少傾向にあり、2024 年度では 3.3 倍まで低下している。

	応募者数 (a)	受験者数 (b)	合格者数 (c)	倍率	
				a/c	b/c
2015年度	5398	—	1209	4.5	—
2016年度	5344	—	942	5.7	—
2017年度	5263	—	992	5.3	—
2018年度	5027	—	1009	5.0	—
2019年度	11525	—	1210	9.5	—
2020年度	5235	3059	1071	4.9	2.9
2021年度	4532	2592	1008	4.5	2.6
2022年度	4115	2354	1045	3.9	2.3
2023年度	3797	2090	1026	3.7	2.0
2024年度	5414	3978	1621	3.3	2.5

表 5 刑務官の採用状況（人事院「公務員白書 年次報告書」を基に筆者作成）

2.5 海上保安官の採用状況

海上保安官の階級は、1等海上保安監、2等海上保安監、3等海上保安監、1等海上保安正、2等海上保安正、3等海上保安正、1等海上保安士、2等海上保安士、3等海上保安士、1等海上保安士補、2等海上保安士補及び3等海上保安士補の 12 個区分で構成されており⁵⁶、身分は国家公務員である。

海上保管官になるには、幹部海上保安官になるための海上保安大学校への入校、現場第一線の海上保安官になるための海上保安学校への入校の選択肢がある。海上保安学校への入校のための受験資格は高校卒業後 12 年未満となっている。

⁵⁴ 法務省「刑務官採用試験」https://www.moj.go.jp/kyousei_kyousei13.html、2024 年 12 月 18 日アクセス。

⁵⁵ 人事院規則九一二（昭和三十二年四月一日適用）第 4 条。

⁵⁶ 海上保管庁法施行令（昭和三十二年政令第九十六号）第 9 条。ただし、一等海上保安監は、職責によって階級を甲乙に区分しているとともに、1990 年以降、海上保安官補は誰も在职していないため、現在は 1 等海上保安士補、2 等海上保安士補及び 3 等海上保安士補の階級は使用されていない。

採用試験時に4つの課程（一般課程、管制課程、航空課程及び海上科学課程）のうち、いずれかを選択する。教育機関は一般課程、航空課程及び海上科学課程は1年間、管制課程は2年間で、海上保安官として必要な知識などを学ぶ共通科目と課程ごとの専門科目を受講する。各課程卒業後、日本全国に配属され、一般課程は管区内異動、管制課程、航空課程及び海洋科学課程は全国異動となる。

昇任は、原則1等海上保安正までであるが、海上保安学校卒業者などを幹部登用するための制度である海上保安大学校特修科に選抜試験を受けて入校することで幹部となる⁵⁷。

給与は、公安職俸給表（一）よりも水準の高い公安職俸給表（二）が適用される⁵⁸。

表6は、海上保安官の2015年度から2024年度までの採用状況である。応募倍率に注目すると、2017年をピークに低下傾向にあり、2024年度では4.2倍まで低下している。

	応募者数 (a)	受験者数 (b)	合格者数 (c)	倍率	
				a/c	b/c
2015年度	3932	—	640	6.1	—
2016年度	3897	—	570	6.8	—
2017年度	3909	—	532	7.3	—
2018年度	3650	—	592	6.2	—
2019年度	2822	—	556	5.1	—
2020年度	3983	—	695	5.7	—
2021年度	3766	—	643	5.9	—
2022年度	3573	2175	647	5.5	3.4
2023年度	3140	1853	665	4.7	2.8
2024年度	2064	1056	494	4.2	2.1

表6 海上保安官の採用状況（人事院「公務員白書 年次報告書」を基に筆者作成）

⁵⁷ 海上保安庁「海上保安官採用サイト」<https://www.kaiho.mlit.go.jp/recruitment/>、2024年12月17日アクセス。

⁵⁸ 人事院規則九一二（昭和三十二年四月一日適用）第5条。

第3節 自衛官と公安職における採用状況の比較・分析

本節では、自衛官と公安職の採用に係る現状を踏まえ、当初は自衛官の採用状況について公安職との比較・分析により評価する。

そのうえで、評価の要因となり得る採用条件等（採用資格、採用後の流れ、勤務配置）、処遇面（昇任管理、給与）に関してそれぞれ比較・分析して、一般曹候補生及び自衛官候補生の採用制度の見直しの方向性について案出する。

3.1 採用状況の比較・分析

表7は、自衛官と公安職の応募倍率と受験倍率を整理したものである。

		応募倍率	受験倍率	備考
自衛官	一般曹候補生	2.2倍～4.2倍 (平均2.9倍)	2.0倍～3.7倍 (平均2.6倍)	2015年～2021年
	自衛官候補生	1.5倍～1.6倍 (平均1.6倍)	1.3倍～1.4倍 (平均1.3倍)	2015年～2021年
警察官	大卒程度者	5.1倍～6.6倍 (平均5.7倍)	3.0倍～4.4倍 (平均3.7倍)	2021年～2024年
	高卒程度者	5.4倍～8.6倍 (平均7.0倍)	3.2倍～6.0倍 (平均4.7倍)	2021年～2024年
消防吏員	大卒程度者	5.9倍～10.5倍 (平均7.7倍)	4.6倍～7.8倍 (平均5.9倍)	2021年～2024年
	高卒程度者	7.3倍～20.0倍 (平均11.6倍)	5.6倍～16.0倍 (平均9.3倍)	2021年～2024年
刑務官	高卒程度者	3.3倍～9.5倍 (平均5.0倍)	2.0倍～2.9倍 (平均2.5倍)	応募倍率：2015年～2024年 受験倍率：2020年～2024年
海上保安官	高卒程度者	4.2倍～7.3倍 (平均5.8倍)	2.1倍～3.4倍 (平均2.8倍)	応募倍率：2015年～2024年 受験倍率：2022年～2024年

表7 自衛官と代表的な公安職の応募倍率及び受験倍率（表2～6を総括し、筆者作成）

自衛官と公安職に共通するのは、応募倍率及び受験倍率ともに低下傾向にあることである。人口減少及び少子高齢化の影響は、自衛官だけでなく公安職にも影響を及ぼしていると言える。しかしながら、公安職は、自衛官に比して応募倍率及び受験倍率とも高い水準を維持しており、消防吏員、警察官、海上保安官、刑務官の順で倍率が高い。

3.2 採用条件等に関する比較・分析

表8は、自衛官と公安職の採用条件等として、採用資格（採用上限年齢）、採用後の流れ、勤務配置に区分して整理したものである。

		採用資格 (採用上限年齢)	採用後の流れ	勤務配置 (異動の考え方)
自衛官	一般曹候補生	33歳未満	教育部隊等での基礎教育を経た後、部隊配置となり各種技能等の教育訓練を受講	全国異動を基本
	自衛官候補生	33歳未満	約3か月の自衛官候補生教育を受けた後、特技教育、練習員教育、術科教育を受講	
警察官	大卒程度者	31歳未満～37歳未満	約15か月の研修を受け、各警察署へ配属	都道府県内での異動を基本
	高卒程度者	31歳未満～37歳未満	約21か月の研修を受け、各警察署へ配属	
消防吏員	大卒程度者	28歳未満～36歳未満程度	約6か月間消防学校への入校、約6か月間消防署での実務教育後、各消防署へ配属	市町村内での異動を基本
	高卒程度者	22歳未満～25歳未満程度		
刑務官	高卒程度者	29歳未満	初等科研修に参加後、各部署へ配属	矯正管区の管轄地域内での異動
海上保安官	高卒程度者	高校卒業後12年未満 (実質31歳未満)	一般課程、航空課程及び海上科学課程は1年間、管制課程は2年間の専門科目を受講	一般課程は管区内異動、管制課程、航空課程及び海上科学課程は全国異動

表 8 自衛官と代表的な公安職の採用条件等（筆者作成）

採用資格のうち採用上限年齢について、警察官や消防吏員は各自治体で差異があるものの（警察官は 31 歳未満から 37 歳未満、消防吏員は 28 歳未満から 36 歳未満程度と幅があるものの、30 歳前半で設定している自治体が大半）、自衛官、刑務官及び海上保安官の採用上限年齢と大きな差異がないことから、採用に影響を及ぼしているとは言えない。

採用後の流れは、それぞれの職務に必要な基礎的な教育を受講後に各部署へ配属される流れは共通であるが、警察官は大卒程度者と高卒程度者で研修の期間に約 6 か月間の差異があり、大卒程度者の能力に応じた効率的な教育期間となっている。

異動の考え方は、自衛官及び海上保安官（一般課程を除く。）は全国異動を基本とするのに対して、警察官、消防吏員、刑務官及び海上保安官（一般課程）は各自治体内又は各管区内での異動となることから、採用に影響を及ぼす要因となり得る。

3.3 処遇面に関する比較・分析

表 9 は、自衛官と公安職の処遇面として、昇任管理、給与に区分して整理したものである。

		昇任管理	給 与
自衛官	一般曹候補生	採用後約2年9か月経緯以降、選考により3曹へ昇任 幹部への部内選抜もあり (大卒者と高卒者の差異なし)	自衛官俸給表(公安職俸給表(一))をベースに超過勤務手当相当分を繰り入れ)
	自衛官候補生	任用継続を選択し選抜試験に合格後3曹に昇任 幹部への部内選抜もあり (大卒者と高卒者の差異なし)	
警察官	大卒程度者	一般的に警部までの階級は、昇任試験を受けることで昇任 (受験可能となる勤務実績が大卒程度者のほうを短期間に設定)	各都道府県が定める公安職給与表(公安職俸給表(一))に準ずる)
	高卒程度者		
消防吏員	大卒程度者	一般的に消防司令補から消防司令長までの階級は、昇任試験を受けることで昇任 (受験可能となる勤務実績が大卒程度者のほうを短期間に設定)	各市町村が定める特別給与表(公安職俸給表(一))に準ずる)
	高卒程度者		
刑務官	高卒程度者	副看守長までの昇任 競争試験により上位の研修に入所することで、昇任する道もあり	公安職俸給表(一)
海上保安官	高卒程度者	原則一等海上保安正までの昇任 選抜試験を受けて入校することで、幹部へ登用される道もあり	公安職俸給表(二)

表9 自衛官と代表的な公安職の処遇面(筆者作成)

各組織の特性に応じた昇任管理がなされている状況が窺える。警察官及び消防吏員は昇任試験の受験が可能となる勤務実績が大卒程度者の方を短期間に設定することで高卒程度者との均衡性を図っているのに対して、自衛官は大卒者と高卒者で昇任管理に差異がない。

自衛官は公安職俸給表(一)をベースに超過勤務手当相当分を繰り入れた独自の俸給が支給されている。これは自衛官の公務員としての信頼性・公平性を担保するため、公安職に適用される公安職俸給表(一)をベースに算定されていることから、公安職との大きな差異は見られない。

なお、常時勤務体制等の自衛官の任務の特殊性を踏まえ、超過勤務手当相当分(21.5時間分)を含んだ俸給となっているが、超過勤務手当相当分の21.5時間分は昭和43年当時の海上保安官の超過勤務手当相当分を参考としたものである。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の中で、現状においても昭和40年代の基準を用いて自衛官の時間外勤務に係る勤労の対価としていることの妥当性について検討されている⁵⁹。

3.4 新たな人材確保施策

自衛官と公安職との採用状況に係る比較・分析から、一般曹候補生及び自衛官候補生の採用制度見直しの方向性として、2点案出することができる。1点目は、地域内での異動を基本とする採用とすることであり、2点目は、大卒程度者と高卒程度者に採用区分を見直すこ

⁵⁹ 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、2023年3月、4-6頁。

とである。

1点目の地域内での異動を基本とする採用は、警察官や消防吏員のように地元での就職を希望する募集対象者を取り込むことができる可能性がある。しかしながら、陸上、海上、航空自衛隊ごとに様々な職種や職域を持ち、全国に駐屯地・基地等において勤務する特性上、消防吏員を例とする市町村内での異動を基本とする採用は不可能である。また、各都道府県に所在する駐屯地・基地等は、それぞれの役割に応じて偏った職種や職域で構成されていることから自衛官を特定の地域内で配置していくことは困難である。さらに、管区内（陸上自衛隊であれば、5個方面管区内を一例）での採用ならば実行の可能性はあるものの、刑務官や海上保安官の応募倍率及び受験倍率を見ると採用増加への効果は高いとは言えない。

2点目の大卒程度者と高卒程度者に区分した採用は、警察官や消防吏員の応募倍率及び受験倍率が比較的高いことから採用増加に寄与する可能性がある。また、これまでの採用では、一般曹候補生及び自衛官候補生に大卒程度の学歴を求めてこなかったが、環境の変化に対応していくため、より質の高い人材が必要となっている。

2020年に、自衛官候補生の採用試験を見直すことにより、筆記試験の学力程度を中学校卒業程度から高校卒業程度に引き上げられた。これは、装備品の高度化・複雑化、任務の多様化・国際化などに対応できる知識・技能・経験等を豊富に備えた優秀な人材がこれまで以上に求められる現状を踏まえ、任期制自衛官の質の向上を図るとともに、多様な経歴・能力を有する人材を確保するためである。

2022年には、国家安全保障戦略が策定され、科学技術の進展等に伴う新しい戦い方に対応していくため、様々な能力を統合して防衛力を構築していくこととなり⁶⁰、さらなる装備品の高度化・複雑化、任務の多様化に対応できる能力を備えた人材が求められるようになっている。

このため、現場において多様な任務に従事する曹士も、高度化・複雑化した装備品を使用して戦うため、大卒者として求められる課題探求能力、創造的志向、論理的思考力、問題解決能力等⁶¹が必要となった。このため、一般曹候補生及び自衛官候補生においても大卒者を採用する必要性が生じている。

このように、大卒程度者と高卒程度者に区分した採用は、採用増加に寄与するだけでなく、多様な任務に対応し、高度化・複雑化した装備品を使用しうる自衛官を確保する面においても有効な制度となるであろう。

⁶⁰ 「国家安全保障戦略」17頁。

⁶¹ 文部科学省「教育振興基本計画部会（第13回）」2013年12月9日、参考資料2、3頁。

おわりに

本研究により、自衛隊の人材確保の状況について整理・分析した結果、問題点の一つが社会の高学歴化による募集対象者の変化にあることが明らかとなった。また、自衛隊と公安職の採用状況についての比較・分析により、一般曹候補生及び自衛官候補生の採用制度を高卒程度者と大卒程度者に区分することで、募集対象者の多くが大卒者である現状に適合することができ、警察官や消防吏員との人材獲得競争が可能となることで、募集状況の改善に寄与しうることが明らかとなった。

本採用制度は、採用者数の増加による自衛隊の人的基盤を強化するための「量の問題」の解決に寄与するとともに、これからの科学技術の進展等に伴う任務の多様化や装備品の高度化・複雑化に対応しうる能力を備えた人材を確保していくという「質の問題」についても大きく寄与しうるものである。

一方で、大卒程度者と高卒程度者に区分して採用する場合、昇任管理について整理が必要である。警察官と消防吏員を例とすれば、昇任試験を受験可能となる勤務実績を大卒程度者の方を短期間に設定することにより、均衡性を図ることが考えられる。しかしながら、これは必然的に高卒程度者の昇任進捗率低下を伴うものである。このため、曹及び士の役割を整理したうえで、曹士の定数比（曹の定数の増加及び士の定数の減少）の妥当性に係る検討と並行して、適切な昇任管理とすることが必要となる。また、採用後の教育について、大卒程度者と高卒程度者で教育期間に差異を設定することの適否に係る検討が必要である。大卒者が備える能力が、自衛官として習得すべき基本となる知識、技能のうちどこまで代替可能なのかについて評価することも必要である。

最後に、自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する関係閣僚会議をはじめとし、自衛官の人材確保に関し政府が一丸となって検討が推進されているが、その目的は、あくまで自衛隊という組織の精強性を維持・向上させることにあることを忘れてはならない。