

人的基盤強化をめぐる課題

防 衛 省
令和8年2月

目次

1

人的基盤確保の現状

2

今後の検討の方向性

1 人的基盤確保の現状

我が国は人口減少・少子高齢化という構造的課題に直面。
防衛省・自衛隊も人材獲得競争下にあり、人材確保が厳しい現状。

人材獲得競争の構造

- 1 募集対象人口の減少
- 2 大学等進学率の高まり
- 3 高校新卒求人倍率の高まり

自衛官の人的基盤の現状

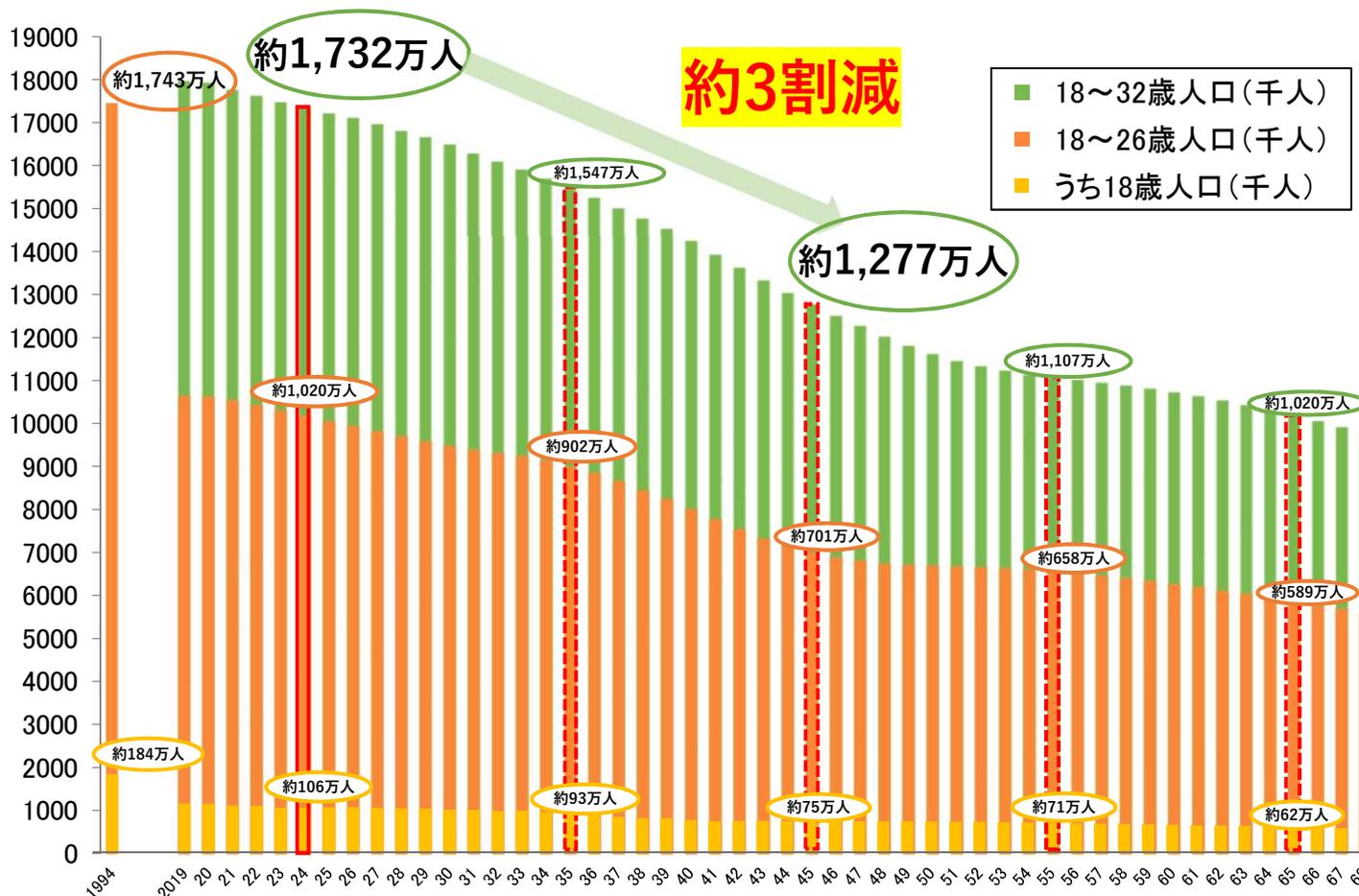
- 1 自衛官等への応募者の減少
- 2 高卒を主なターゲットとする
2士採用の採用者数の減少
- 3 自衛官の中途退職者数の増加
- 4 予備自衛官等の低充足の継続

人材獲得競争の構造

1

募集対象人口の減少

- ✓ 募集対象人口は、2018年度の対象年齢引き上げ（26歳→32歳）を加味してもなお、20年前と同数程度。2024年度現在（18歳～32歳）人口≒1994年度（18歳～26歳）人口
- ✓ 今後は更に減少し、**2024年度から2045年度で募集対象人口は約3割減。**



【出典】1994年度及び2019年度は、総務省統計局「我が国の推計人口(1920年～2000年)」及び「人工推計年報」による。
2020年度以降は、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(2023)年4月の中位推計値)による。

人材獲得競争の構造

募集対象人口の減少に加え、
②大学等進学率の高まり等により、③高校新卒求人倍率も上昇しており、
全体として人材獲得競争が激化している中でも
特に、2土採用の主要ターゲットである高卒者の人材獲得競争は激化。

2

大学等進学率の高まりによる高卒者の採用母数減少

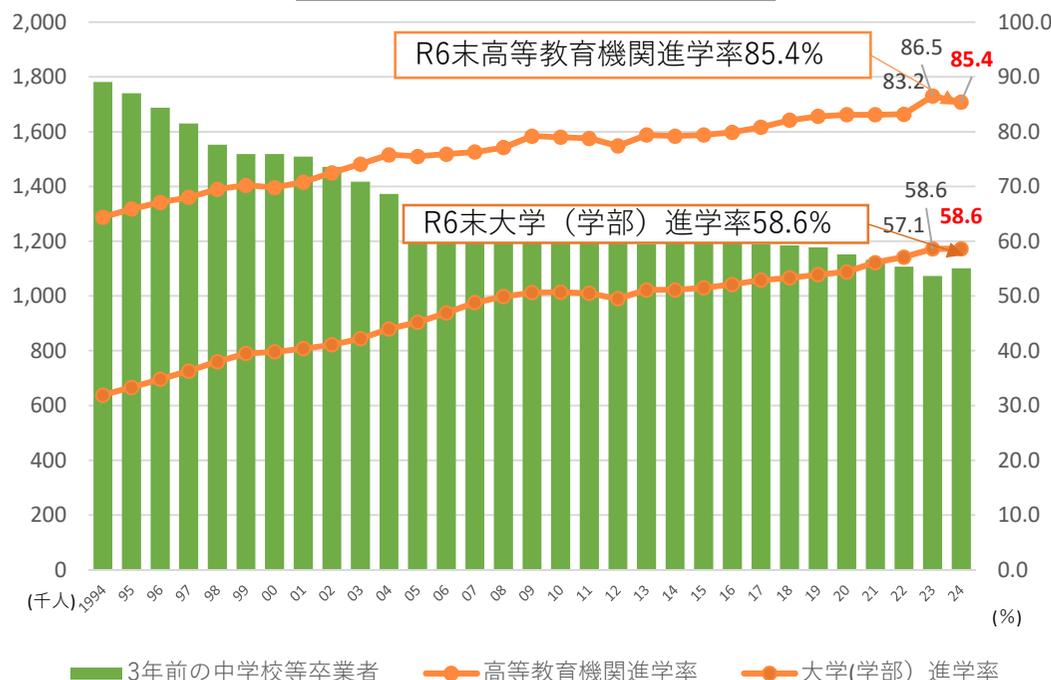
✓ 高等学校等卒業者の進学率は、過去最高。 約9割近くが高等教育機関に進学。

3

高校新卒求人倍率の高まり

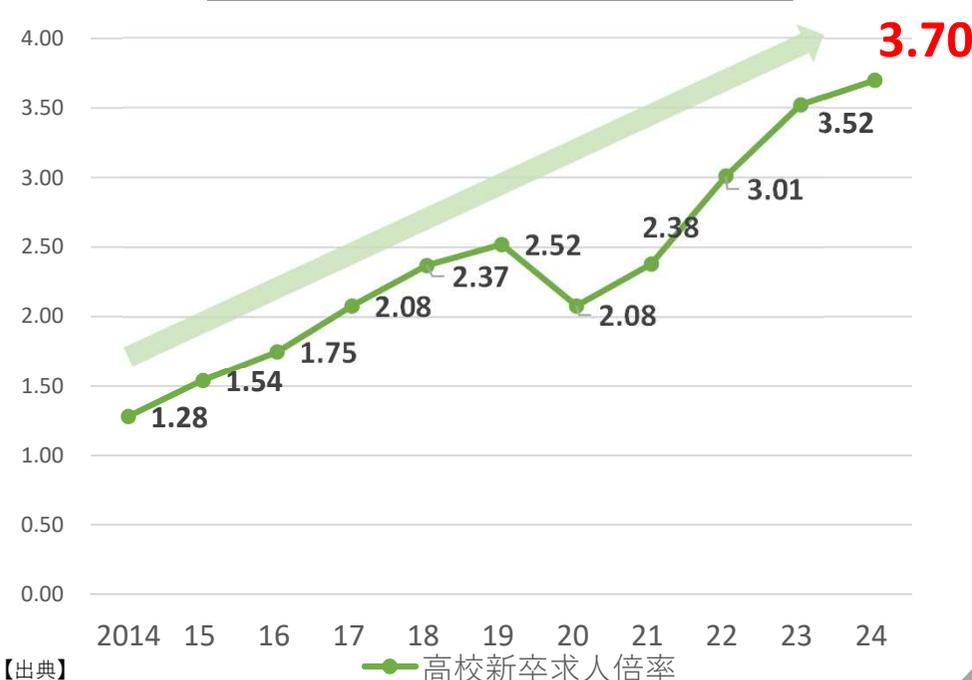
✓ 高卒新卒求人倍率は、2022年度以降3倍を超え、 2024年度には3.7倍を記録。

大学等進学率の推移



【出典】文部科学省：令和7年度学校基本調査（令和7年12月）から引用

高校新卒求人倍率の推移



【出典】
高校新卒求人倍率は、
厚生労働省「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況取りまとめ」
により、高校新卒者の卒業年度7月末時点の数値である。

自衛官の人的基盤の現状

人材獲得競争下において、
防衛省・自衛隊も人材確保が厳しい現状。

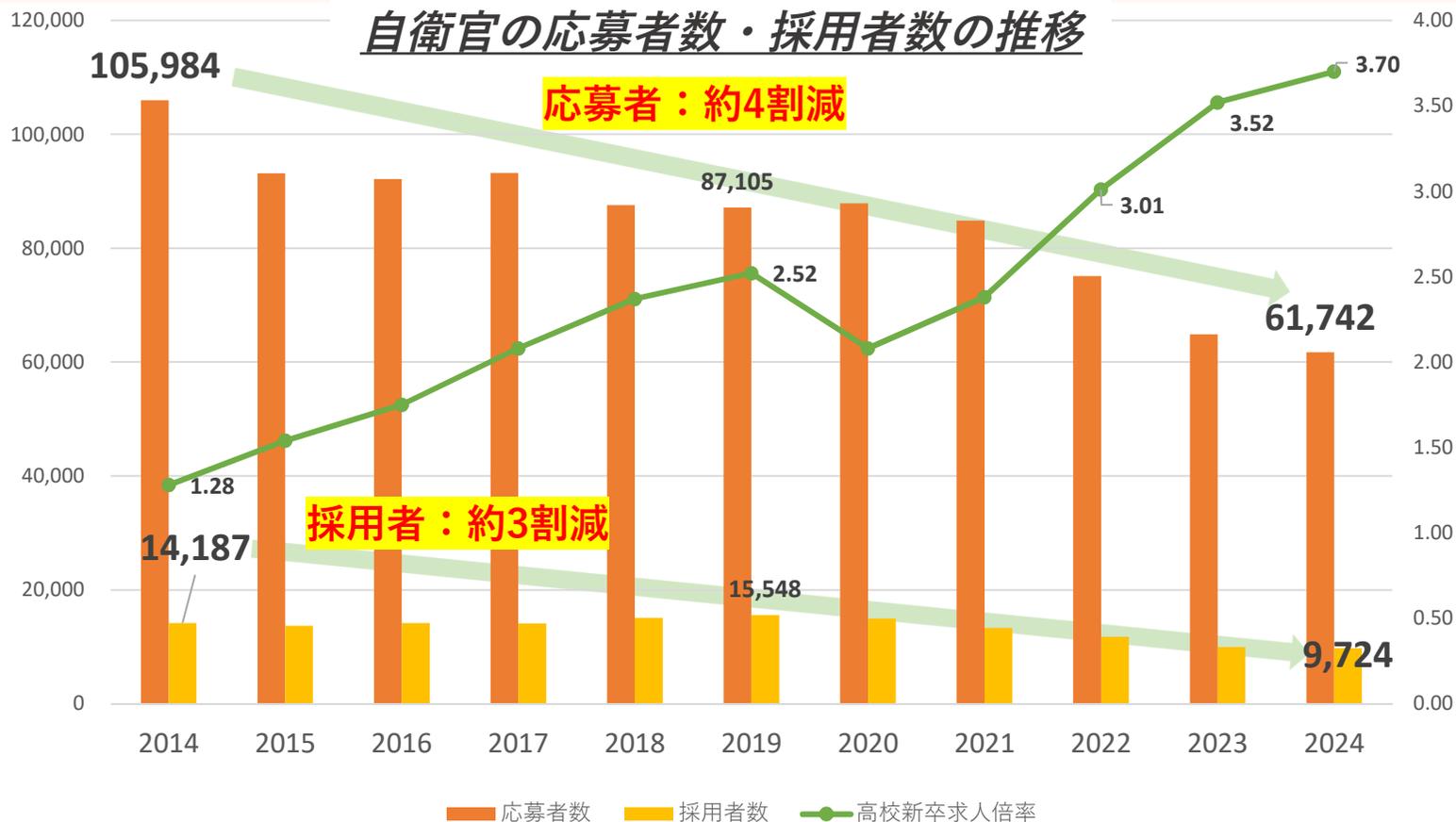
1

自衛官等への応募者・採用者の減少

✓ 少子化等の影響により、自衛官等の応募者及び採用者は減少傾向にあり、2014年度～2024年度までの10年間で、

応募者数は約4割（約44,000人）、**採用者数※は約3割**（約4,500人）減少。

※ 採用者数は、採用試験合格者のうち、他の職業に就職した者等は除き、最終的に入隊した者などの数である。（次項も同じ。）



【出典】

高校新卒求人倍率は、厚生労働省「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況取りまとめ」により、高校新卒者の卒業年度7月末時点の数値である。

自衛官の人的基盤の現状

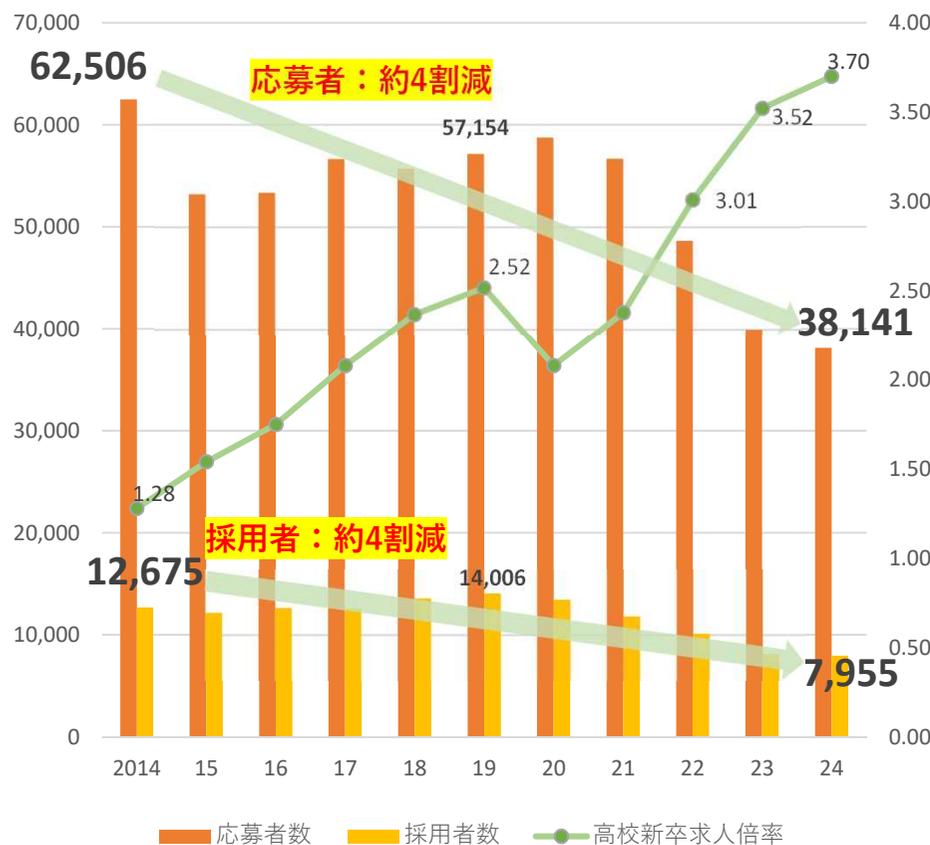
2

高卒を主なターゲットとする2士採用の採用者数の減少

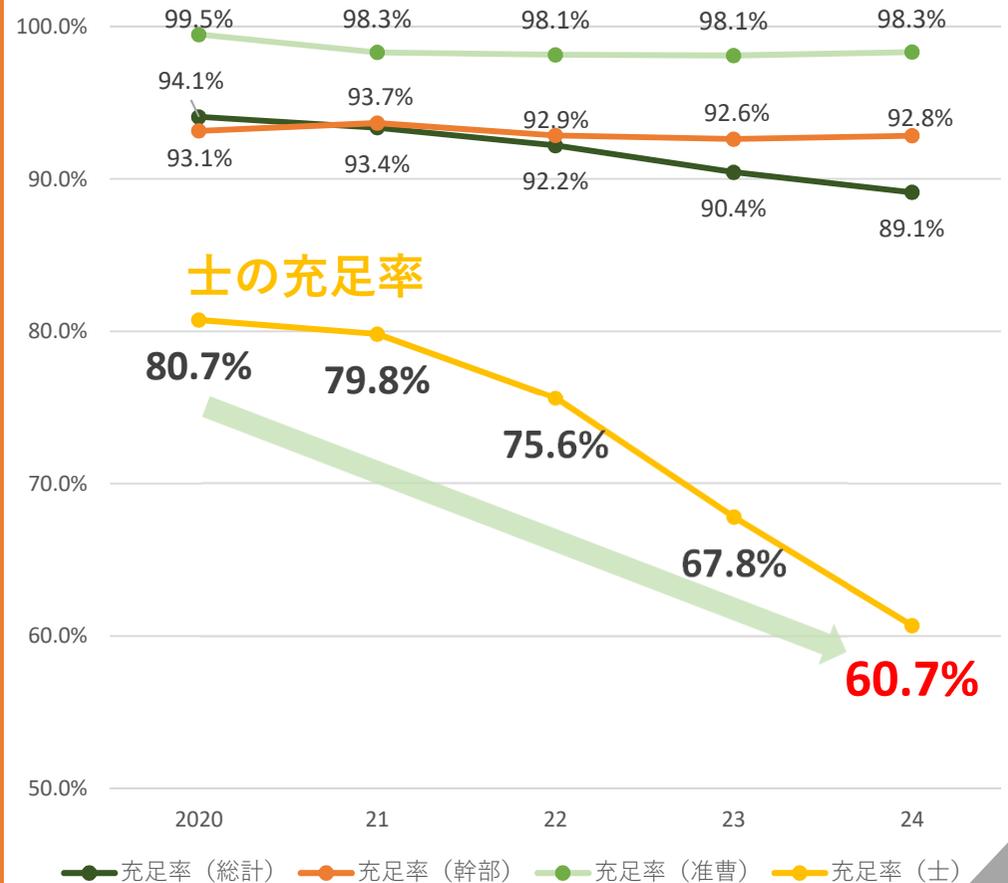
✓ 特に、**2士採用**（自衛官候補生及び一般曹候補生）の採用は危機的状況
2014年度～2024年度までの10年間で、
応募者数は約4割（約24,000人）、採用者数も約4割（約4,700人）減少

✓ 充足率も、**士は急激に悪化し、60.7%** ⇔ 幹部92.8%、准曹98.3%（2024年度末現在）

2士採用の応募者数・採用者数の推移



充足率の推移

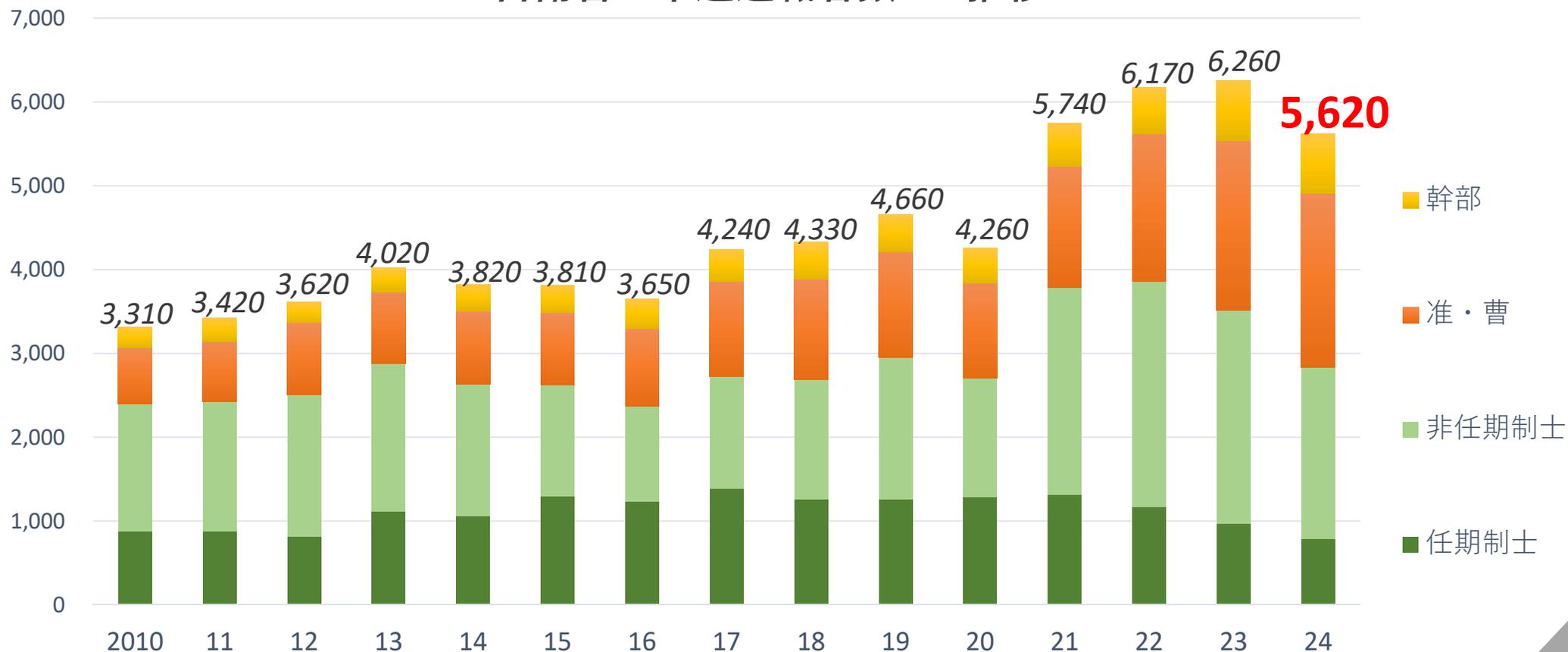


自衛官の人的基盤の現状

3 自衛官の中途退職者数の増加

- ✓ 中途退職者数も増加傾向。2024年度の退職者数：約5,620人
1万人採用しても、その半分に相当する数が中途退職している状況
- ✓ **入隊初期の若者が中途退職しているケース**が多い。
(中途退職者のうち、**5年以内で退職するケースが約5割** (R6年度実績)。)

自衛官の中途退職者数※の推移



※数字は概数である。

自衛官の人的基盤の現状

4

予備自衛官等の低充足の継続

✓ 予備自衛官は約7割（現員約32,000人）、即応予備自衛官は5割以下（現員約3,900人）の低充足が継続

✓ 予備自衛官等の主要なソースは、退職自衛官（定年及び任期満了）。退職時に予備自衛官等に採用される者の数は、退職自衛官（定年及び任期満了）の人数と比較して、4割程度を推移

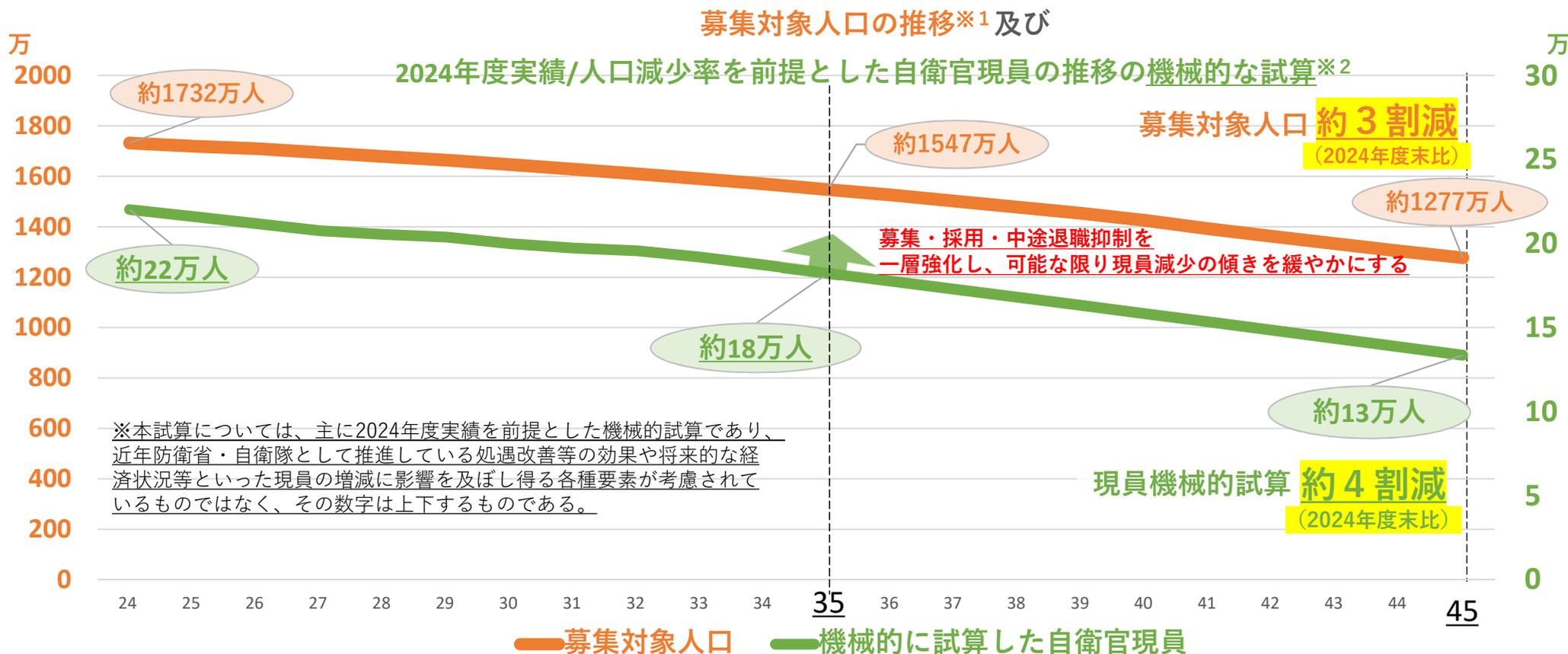
退職自衛官（定年及び任期満了）と予備自衛官等採用者数の推移



※定年及び任期満了のほか、中途退職を含む

2 今後の検討の方向性

- ✓ 人口減少は安全保障・防衛にとっても避けられない現実。人口減少を前提に防衛力の一層の強化や変革を検討する必要。
- ✓ 具体的には、
 - **①募集・採用・中途退職抑制等をより一層強化し、可能な限り現員を確保するとともに、自衛隊員一人ひとりの能力を最大限に引き出す**
 - **しかし、人口減少の現実を踏まえれば、人的基盤強化の施策だけでは十分ではなく、②運用体制を踏まえながら無人アセットの導入や既存アセットの無人化・自動化改修を徹底的に進め、③効率的・効果的に戦力発揮するための組織体制の構築、④アウトソーシングの一層の活用等を推進し、防衛力の一層の強化や変革につなげていく必要。**



【※1出典】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（2023）年4月の中位推計値）による。

【※2】以下の前提をもとに機械的に試算。

- 任官者数は新規任官者数及び再任用による任官者（定年再任用者＋元自衛官再任用者）数の合計
- 2025年度以降の新規任官者数は2024年度実績における任官者数に募集対象者（18歳から32歳）人口の減少率を乗じて算出/2025年度以降の再任用による任官者（定年再任用＋元自衛官再任用）数は2024年度実績を仮置き
- 退職者数は定年退職者数、中途退職者数、任期満了退職者数及び定年再任用退職者数の合計
- 2025年度以降の定年退職者数は2035年度までは現在の組織構成に基づいて見積もり（2025.9.1現在）。2036年度から2045年度までは、2035年度定年退職者見積もり数を仮置き
- 2025年度以降の中途退職者数は2024年度実績に募集対象者（18歳から32歳）人口の減少率を乗じて算出
- 2025年度以降の任期満了退職者数は、2025年度以降の任期満了該当者数を「過去3ヵ年平均（2022年度～2024年度）の任期満了該当者数」に募集対象者（18歳から32歳）人口の減少率を乗じて算出したうえで、各年度の任期満了該当者数に「過去3ヵ年平均（2022年度～2024年度）の任期満了退職率」を乗じて算出（※任期満了該当者数及び任期満了退職者数については年度により増減があるため過去3ヵ年平均を使用）
- 2025年度以降の定年再任用退職者数は2024年度実績を仮置き
- 人口減少率については、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（2023）年4月の中位推計値）を引用

2 今後の検討の方向性（まとめ）

人口減少を前提として、
以下のような課題を総合的に検討していく。

1

現員を可能な限り確保するため、
自衛官の対象者の一層の拡大や職業としての更なる魅力化を図るとともに、一人ひとりの能力を最大限発揮できる環境を構築。

▶ より人を大切にする組織に

- 自衛隊創設以来初めてとなる自衛官の給与体系の改定による処遇改善
- 組織文化の改革（中途退職抑制・エンゲージメント向上）
- 自衛官の社会的地位の向上
- 社会全体の仕事への意識の変化
（キャリア自律、地元志向、WLB重視、高齢者雇用の浸透）を捉えた制度検討
- より多くの予備自衛官等を獲得するための制度の検討
- 募集業務の部外委託化

2

運用体制を踏まえながら無人アセットの導入や既存アセットの
無人化・自動化改修を徹底的に推進

3

自衛隊がより効率的・効果的に戦力発揮するための組織体制のあり方

4

アウトソーシングの一層の活用、政府一体となった取り組み、
政府と地方公共団体、民間団体等との協力の促進