

第2回人的基盤の抜本的強化に関する検討委員会

○検討の方向性	3
○処遇面を含む職業としての魅力化	4
・ 自衛官の魅力化	
Ⅰ.採用段階の取組強化	
Ⅱ.処遇の向上、人材育成	
Ⅲ.退職、再就職	
○部隊の高度化および部外力の活用に係る考え方	11
・ 新たな戦い方に対応するための所要	
・ 部隊の高度化および部外力の活用に係る考え方	
○AI等を活用した省人化・無人化による部隊の高度化	14
・ 高度化に係る取組の状況～組織の見直し～	
・ 高度化に係る取組の状況～省人化・無人化～	
・ 無人アセットの装備化に向けた将来の方向性	
・ AIの活用推進に向けた取組の方向性	
○OBや民間などの部外力の活用	19
・ 民間部外力の活用	
・ 予備自衛官の積極的な活用	
○事務官・技官等の魅力化	23
・ 事務官・技官等の魅力化	
Ⅰ.人材の確保	
Ⅱ.定着	
○まとめ	27
○参考資料	29

■ 検討の趣旨

防衛省・自衛隊は、国家安全保障戦略等の安保関連三文書に定められた能力の構築を確実に実現し、我が国の防衛に万全を期することが求められている。他方、募集対象人口の減少や高い有効求人倍率などを背景として、自衛官の採用については、令和5年度は、自衛隊創設以来最低レベルの採用計画達成率となることが確実に見込まれる状況であり、今後もこの状況は悪化が見込まれる。これらを踏まえれば、人的基盤の抜本的強化に関し、**任用制度、給与を含む処遇等に加えて、省人化・無人化による部隊の高度化や部外力の活用についても、抜本的な改革を速やかに検討する必要がある。**

また、自衛官以外の事務官等についても、例えば、**増大する防衛装備庁の業務所要に見合った研究職技官の人材確保などの課題が顕在化**している。



■ 検討項目

防衛力の抜本的強化に不可欠な人的基盤の強化策として、以下の3点を検討する。

- (1) 処遇面を含む職業としての魅力化**
- (2) A I 等を活用した省人化・無人化による部隊の高度化**
- (3) O B や民間などの部外力の活用**

検討にあたっては、現行の防衛力整備計画（令和5～9年度）の期間中に実施する具体的改革案を検討し、その先を見据えた検討も併せて行う。

処遇面を含む職業としての魅力化

2 自衛官の魅力化

- 厳しい募集環境の中でも、優秀な人材を確保するため、募集・採用から、人材育成、退職・再就職に至るまで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。

I. 採用段階の取組強化

- 採用計画数割れをしている「士」の採用強化は喫緊の課題であり、**自衛官候補生制度の見直し**を含め、任期制士の魅力化を図る。
- 民間で経験を積んだ者を含め、幅広い層にとって魅力ある就職先とし、幹部自衛官となる人材の確保を図る。
 - ・ これまで十分にアプローチできていない層に訴求する「**新たな幹部任用制度**」の創設
 - ・ **自衛隊奨学生**のインセンティブ強化
 - ・ キャリア採用幹部の応募資格拡大など**転職市場の活用強化**
- **サイバー等の専門分野に特化した採用**を通じ、より専門性の高いキャリアパス・人材育成を実現。
- **募集広報のデジタル化・オンライン化**、募集事務所の効果的な移転や、自主募集のインセンティブ強化を通じ、**募集能力を強化する**。

II. 処遇の向上、人材育成

- 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、教育を充実・強化し、女性の活躍の推進を含め、**士気高く能力を発揮できる環境を整備**するとともに、**中途退職を抑制**する。
 - ・ 勤務の特殊性・困難性を踏まえた**給与・手当の見直し**
 - ・ 営内居室の**個室化の推進**や営外居住許可基準の緩和、通信環境の整備など、**曹士の生活・勤務環境を改善**
 - ・ 高等工科学校、システム通信・サイバー学校における**サイバー教育の充実・強化**
 - ・ 女性区画整備や託児所・両立支援策拡充を通じ、全ての隊員が活躍できる環境を整備

III. 退職、再就職

- 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**。
 - ・ **再任用の活用の拡大**、更なる定年年齢引き上げの検討
 - ・ 関係業界団体との人材確保に係る連携強化や、自衛隊援護協会による**再就職支援の強化**

2 自衛官の魅力化（I.採用段階の取組強化）

現状

- 令和5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30%と、士の採用は非常に厳しい状況。特に自衛官候補生については、令和4年度も43%と、低い達成率が継続。



方向性

- 採用計画数を達成できていない**士の確保**に最優先で取り組むべく、**任期制自衛官**については、あえて短期の雇用を志向する層の獲得に向けて**更なる魅力化**を図る。
- 一般曹候補生の各自衛隊間の併願を可能とする他、**受験者の負担軽減**に向けて採用試験を見直すことで、受験者や入隊者の増加につなげる。

1.士（一般曹候補生・自衛官候補生）の確保

（1）任期制自衛官の魅力化・最適化

- 自衛官候補生制度の見直しを含め、短期間での雇用を志向する層にとってより魅力的な選択肢となるよう、任期制自衛官の在り方を検討
- 進学支援給付金の拡充の検討
- 任期制自衛官に特化した魅力的な再就職先の開拓

（2）採用試験の見直し

- 現在併願可能となっていない、陸海空各自衛隊、各任用区分の併願化を検討
- 特に一般曹候補生試験及び自衛官候補生試験において、受験者の負担軽減に向けた見直しを検討

2 自衛官の魅力化（I.採用段階の取組強化）

現状

- ・ 少子高学歴化や、転職に係る意識の変化。
- ・ 高度人材を含め、民間も含めたより熾烈な人材獲得競争。

方向性

- ・ これまでの採用区分でアプローチできていない多様な人材を獲得するとともに、技術の急速な高度化に適合できる任務遂行体制を構築する観点から、**新たな幹部任用制度**の創設、**自衛隊奨学生**の更なる拡充、**キャリア採用幹部**の応募資格拡大などを通じ、**幹部人材をはじめ幅広い層の人材確保**を推進する。
- ・ また、**募集事務所の移転**、**地方協力本部の募集業務の改善**を行うなど、募集能力を強化する。

2. 幅広い層の人材の確保

（1）新たな幹部任用制度の創設

- ・ これまでの採用区分で十分にアプローチできていない大卒者（短大卒を含む）に訴求する任用区分として入隊後約5年で幹部となる隊員を採用する新たな幹部任用制度を創設
- ・ R7年度募集開始を予定

（2）自衛隊奨学生制度のインセンティブの強化

（3）キャリア採用幹部の採用促進

- ・ 応募資格を高度専門士にも拡大

（4）元自衛官の再採用の促進

- ・ 退職後の民間での勤務経験等を考慮した処遇の検討

（5）専門人材の確保推進

- ・ 特定任期付自衛官制度を活用した採用の強化
- ・ 一般幹部候補生（陸自）に、サイバー等の専門分野に特化した採用区分を新設

（6）採用時身体検査基準の緩和の検討

3. 募集能力の強化

（1）公共職業安定所（ハローワーク）の活用

（2）募集事務所の効果的な場所への移転

- ・ 募集に効果的な場所への事務所移転のモデルケースの創設

（3）地方協力本部等の募集能力強化

- ・ 民間の知見を活用した募集業務の見直し
- ・ ベストプラクティスの共有等による募集相談員の活動の促進

（4）隊員自主募集※の促進

- ・ 採用における自主募集の有用性（R4入隊者の約3割が隊員自主募集）を全隊員に周知するとともに、自主募集インセンティブの強化について検討 ※隊員の紹介による募集

（5）採用広報のデジタル化・オンライン化の強化

2 自衛官の魅力化（Ⅱ.処遇の向上、人材育成）



方向性 自衛官の勤務の特殊性を踏まえた給与・手当の見直しなど、自衛官に相応しい処遇の実現に取り組む。

1. 給与面の処遇向上

(1) 隊員の勤務環境・任務の特殊性を踏まえた手当の実現

- ・ 厳しい任務や特殊な勤務環境、広域での異動が多いといった自衛官の特性を適正に評価し、手当の見直しを検討

(2) 自衛官に相応しい給与の検討

- ・ 任務の特殊性を評価した自衛官に相応しい俸給への見直しの検討の資とするため、自衛官の勤務実態調査や、諸外国軍人の給与制度の調査を継続的に実施

方向性

- ・ 任務の高度化・多様化を踏まえ、高度な専門性やスキルを持った人材の育成が急務であり、特に、サイバーやAIなど新たな分野の教育を充実・強化する。
- ・ 現代に相応しいリーダーシップを身に着けた自衛官を育成する。

2. 教育の充実・強化

(1) 陸自システム通信・サイバー学校におけるサイバー教育の強化

- ・ 陸海空自のサイバー共通教育「システム防護課程」の年間養成計画数を約130名から約280名に拡大(R7以降)

(2) 陸自高等工科大学におけるサイバー教育の充実・強化

- ・ システム・サイバー専修コースの生徒数を現在の倍の約60名に拡充予定(R7年度)
- ・ サイバー教育の内容を充実・強化させるとともに、基本情報技術者資格・ITパスポートの資格取得を促進

(3) 高等工科大学の陸海空共同化・共学化(R10年度)

(4) 防衛大学校における留学機会の拡充

(5) ハラスメント防止教育を含め、現代に相応しいリーダーシップを身に着けた自衛官を育成

2 自衛官の魅力化（Ⅱ.処遇の向上、人材育成）

現状

- ・ 営内者へのアンケートの結果等によれば、施設・備品の老朽化、生活環境におけるプライバシー確保、通信環境等について改善要望の声が多い。
- ・ 令和5年度の中途退職者数は6, 258人（過去30年間で最多）

方向性

- ・ **生活・勤務環境の改善**や、**女性の活躍の推進**を含め、全ての隊員が士気高く能力を発揮できる環境を整備するとともに、**中途退職を抑制**する。
- ・ 特に、**営内居住に係る待遇改善**をはじめとする、**曹士の生活・勤務環境を改善**。

3.魅力的な生活・勤務環境の実現

(1) 営内者へのアンケートにおいて特に改善要望の多い、プライバシーの確保や通信環境の改善といった施策を推進することで、曹士の生活・勤務環境の魅力化を図る。

- ・ 営内居室の個室化を推進
- ・ 隊舎・庁舎等の老朽化・耐震化対策、空調設備の整備
- ・ 駐屯地等及び艦艇の**通信環境（Wi-Fi等）の整備**の推進
- ・ 老朽化した備品、日用品や制服、作業服などの被服等の着実な更新及び支給
- ・ **営外居住許可基準の緩和**（階級、年齢）や営内待機の在り方の見直しを検討
- ・ ハラスメント防止対策・コンプライアンス教育の徹底
- ・ **艦艇乗組員の生活・勤務環境改善**
 - ▶ 艦艇乗組員の代日休養取得促進のため、停泊中の業務の民間委託について調査研究を実施
 - ▶ 艦艇居住区の魅力化（プライバシーが確保されたスペースの整備、快適性の向上）
 - ▶ 艦艇乗員待機所の改修等

(2) **女性区画整備や両立支援策拡充を通じ、女性活躍の推進を含め、全ての隊員が活躍できる環境を整備**

- ・ 女性用区画（隊舎・庁舎、艦艇）、女性用トイレや浴場等の整備の推進
- ・ 職業生活と家庭生活の両立のための託児施設等の充実
- ・ 緊急登庁支援におけるこどもへの物品（食料、消耗品）の供用の検討

4.中途退職の抑制

処遇の向上や生活・勤務環境改善の取組に加え、部外コンサルによる調査研究も活用し、中途抑制施策に効果的な施策を速やかに実施。

2 自衛官の魅力化（Ⅲ.退職、再就職）

現状

- ・ 人材確保が一層厳しくなる中、経験を積んだ自衛官の知識・技能をこれまで以上に活用する必要。
- ・ 再就職支援の拡充により、将来不安を解消し、自衛官の職業としての魅力を向上させる必要。



方向性

- ・ **再任用の活用拡大等**により、意欲と知識・技能のある人材が、自衛隊でより長く働ける制度を整備する。併せて、一度退職した人材が再び自衛隊で勤務したいと思うような制度改善を検討。
- ・ 退職後の生活基盤の確保のため、**再就職支援**を拡充する。

1. 自衛隊でより長く働ける制度の整備

(1) 再任用の活用拡大

- ・ 再任用自衛官が従事できる業務の更なる拡大
- ・ 再任用の対象者の更なる拡大

(2) 定年年齢引き上げの検討

- ・ R2年度～R6年度で、定年年齢を2歳引き上げ
- ・ 再任用の活用拡大の取組と併せて、定年年齢の更なる引き上げについて検討

(3) 元自衛官の再採用の促進

- ・ 退職後の民間での勤務経験等を考慮した処遇の検討

2. 再就職支援の拡充

(1) 関係業界団体等との連携強化

- ・ 関係業界団体等（海運や航空業界など）との間での人材確保に係る連携を強化するなど、再就職支援を充実
- ・ 予備自衛官についても、制度の周知をはじめ、訓練等に出頭しやすい環境を確保

(2) 自衛隊援護協会による再就職支援の強化

- ・ 求人情報を容易に閲覧できるなど、利用者が時間や場所の制約を受けない環境や、再々就職者も利用しやすい環境の構築を検討

(3) 再就職に向けた教育の充実

- ・ 退職管理教育、進路相談等、インターンシップ、職業訓練などの教育を拡充

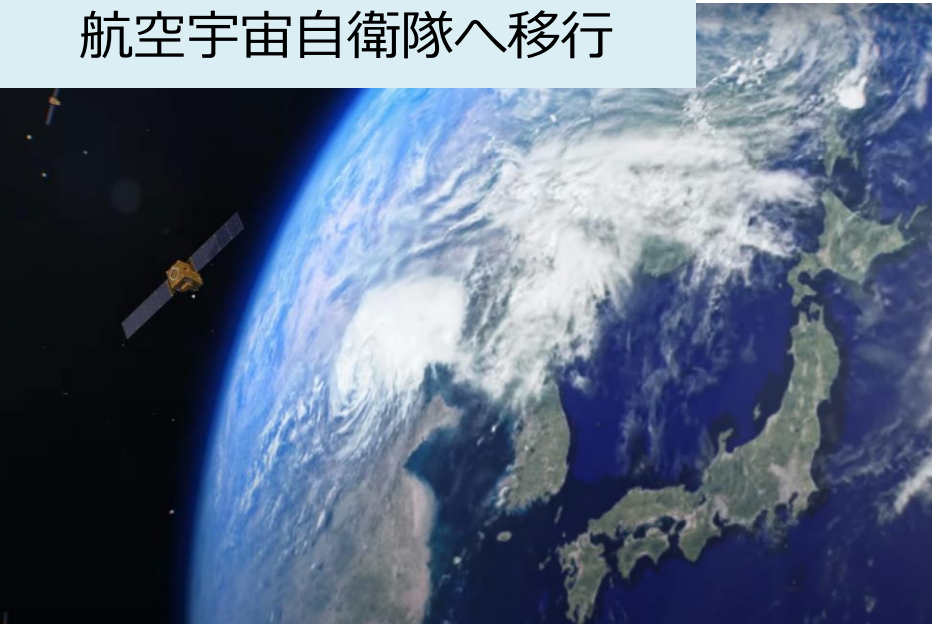
部隊の高度化および部外力の活用に係る考え方

3 新たな戦い方に対応するための所要

スタンド・オフ部隊の新編



航空宇宙自衛隊へ移行

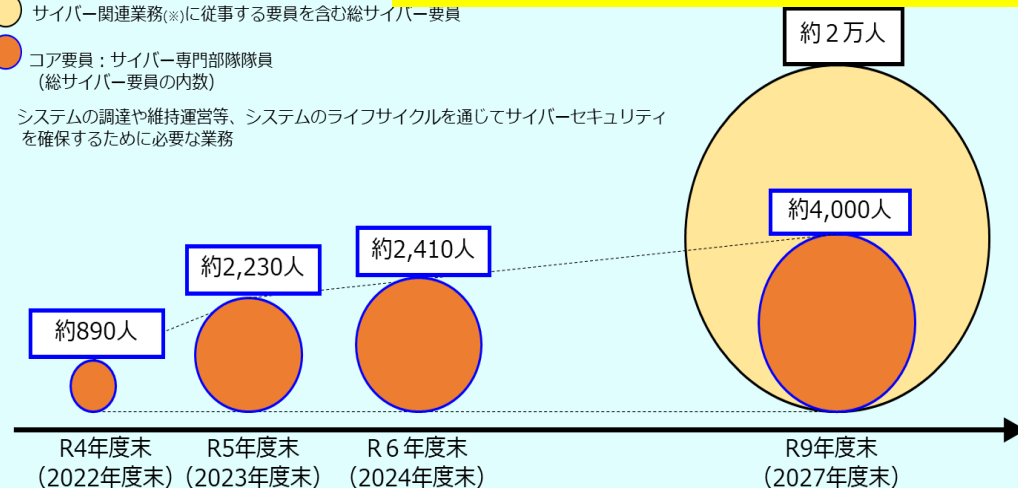


サイバー要員の拡充

○ サイバー関連業務(※)に従事する要員を含む総サイバー要員

● コア要員：サイバー専門部隊隊員
(総サイバー要員の内数)

※ システムの調達や維持運営等、システムのライフサイクルを通じてサイバーセキュリティを確保するために必要な業務



対象国内の混乱を目的とする事例

ロシアがウクライナ侵略に際し、ウクライナの士気を低下させ、ウクライナを国際社会で孤立させ、ロシアの能力を誇示するため、偽情報を流布するとともに、サイバー攻撃を実施していると評価。

偽情報等を用いて他国の世論・意思決定に影響
自らの意思決定への影響を局限

(例) ゼレンスキー大統領が米国議会に対して演説を行う日に、ロシアとの結びつきが疑われる団体が、ウクライナのテレビ局の放送・公式HP等をハッキングし、ゼレンスキー大統領が降伏を宣言するディープフェイク(虚偽)の動画等を掲載。SNS上でも拡散(2022年3月)

「降伏し、家族のもとに帰るべきだ」

(ディープフェイク)

情報戦への対応

中国がネット上で数千もの偽アカウントのネットワークを保有し、中国の政治的利便を利する様々なナラティブを宣伝していると評価(同左)

(例) 中国からのレアアースに依存する状態からの脱却を目指し、米国が国内でのレアアース生産に向けた動きを見せたことを受け、中国との結びつきが疑われる団体が、米国国内でのレアアース生産に対してSNS上でネガティブ・キャンペーンを実施。健康被害・環境破壊の可能性を主張(2022年)

(例) 中国との結びつきが疑われる団体が、「米国がウクライナ、そして世界中で生物兵器の開発を実施している」との偽情報を拡散。米国が設置した各地の実験場が健康被害を引き起こしていると主張(2022年)

■ 人口減少下における新たな戦い方への対応

新たな戦い方を遂行する組織の構築

更なる大胆な組織の最適化も視野

これまでの取組を今後も更に推進

- 自衛隊の担うべき業務を整理し、
新たな戦い方のための要員の所要に対応
- それ以外の業務を部外力で補う必要

P.17～

部隊の高度化に係る取組

- ①既存部隊の（抜本的）見直し
- ②旧式装備品の用途廃止・早期除籍
- ③省人化・無人化装備やA Iの導入による
装備体系・組織の最適化

P.22～

部外力の活用に係る取組

- 民間委託等の部外力を積極的に活用

AI等を活用した省人化・無人化による部隊の高度化



方向性

新たな所要に対応するため、従来、既存部隊の見直し等を進めてきており、これをさらに推進

陸自

既存部隊の見直し

- 基地システム通信中隊等の改編 △ 360
- 各施設群等の改編 △ 340
- 坑道中隊等並びに施設教導隊等の改編 △180

旧式装備品の用途廃止・早期除籍

- 74式戦車等の用途廃止 △660
(戦車定数の見直し)
- AH-1Sの用途廃止 △190
- 87式対戦車誘導弾の用途廃止 △50
(中距離多目的誘導弾の導入)
- 203ミロ自走榴弾砲の用途廃止 △270
(火砲定数の見直し)
- 多連装ロケットシステムの用途廃止 △110
(火砲定数の見直し)

海自

既存部隊の見直し

- 地方総監部の改編 △30
- 会計機能を集約し、中央業務会計隊の新編 △10

旧式装備品の用途廃止・早期除籍

- 民間会社への訓練支援の委託により、
多用途機U-36Aの用途廃止 △40



U-36A

空自

既存部隊の見直し

- 警戒隊の体制移行 △290
- 整備機能の強化に伴う第2航空団、
第3航空団整備補給群の改編等 △70

旧式装備品の用途廃止・早期除籍

- YS-11EA、EC-1、
の用途廃止 △70



電子支援機YS-11EA

※数値は定員の最適化の概数



方向性

新たな所要に対応するため、省人化・無人化された装備品の導入を更に推進

陸自

装備品の省人化・無人化

- 155ミリゅう弾砲の装輪155ミリ自走榴弾砲への更新 $\Delta 40$
- 改良ホークの03式中距離地对空誘導弾への更新 $\Delta 40$
- 81式自走架柱橋の07式機動支援橋への更新 $\Delta 10$
- 地域警戒システムの検証

※普通科部隊等に装備し、全周に対する警戒監視網を構成して、各種センサ等により、人員・車両・UAV等を探知・識別し、敵の襲撃等への対処に資する兆候を常続的に収集するために使用

- UAV（中域用）機能向上型及び

UAV（狭域用）の取得

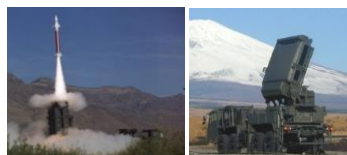
- 輸送用UAV（中型）の実証



UAV（狭域用）



（ホーク）



（中SAM）

海自

装備品の省人化・無人化

- FFMの導入 $\Delta 80$

※令和8年～10年度にかけて、DD 2隻除籍（約440名）
→FFM 4隻就役（約360名）



- 省人化された補給艦の導入 $\Delta 40$

※令和10年度に、とわだ除籍（約140名）
→次期補給艦就役（約100名）



空自

装備品の省人化・無人化

- 警戒管制レーダーへの遠隔制御機能付加（警戒隊の省人化）

※令和9年度以降に順次整備完了予定。定員の最適化の数値は見積り中

- 北部地上電波測定装置の換装に伴う省人化 $\Delta 20$

※数値は定員の最適化の概数

国家防衛戦略

2027年度までに リース等による導入を含め無人アセットの早期装備化を実現し、幅広い任務での実践的な能力を獲得
概ね10年後までに 無人アセットを用いた戦い方を更に具体化し、我が国の地理的特性等を踏まえた機種の開発・導入を加速し、本格運用を拡大。AI等を用いて複数の無人アセットを同時制御する能力等を強化

無人アセットの特徴

- | | | |
|-----------|--------------------------------|-------------------------------------|
| ①長期連続運用可能 | ③運用リスクが低い
(高機動など苛烈で危険な運用も可) | ⑤戦力化までのリードタイム短い
(製造期間が短く要員養成が容易) |
| ②小型・低RCS | ④低コスト | ⑥将来的には同時大量運用可能 (AIが前提) |

今後の課題

無人アセットの装備化に向けた方向性

- | | |
|--------------------------|--------------------|
| 1. 少子高齢化の急速な進展 | ⇒無人化・省人化・最適化の更なる導入 |
| 2. 他国軍の我が国周辺における軍事活動の活発化 | ⇒隙のないISR体制の構築 |
| 3. 無人アセットを含む新しい戦い方の顕在化 | ⇒攻撃用無人アセットの導入 |
| 4. 多数の島嶼部等の存在 | ⇒輸送等戦闘支援能力への活用 |

⇒人口減少のトレンドを含む我が国が直面する課題に対応すべく、
無人アセットを早期に装備化して我が国防衛の一翼とする必要

方向性

- A I は、科学技術の急速な進展による安全保障の在り方の根本的な変化や、人口減少と少子高齢化という、我が国が直面する課題を克服する技術の一つとなる可能性
- そこで、意思決定の迅速化、情報収集・分析能力の優位性確保、隊員の負担の軽減などを推進すべく、目標の探知・識別や指揮統制などの7つの分野において、重点的にA I の活用を図る

(1) 目標の探知・識別

(2) 情報の収集・分析

(3) 指揮統制

(4) 後方支援業務

(5) 無人アセット

(6) サイバーセキュリティ

(7) 事務処理業務の効率化

※ A I の活用を上記7分野に限定する趣旨ではなく、まずは試行してみることも重要

組織的変革の大きな可能性

OBや民間などの部外力の活用

方向性

- 自衛官等が真に担うべき業務を不断に見直し、管理業務などの従来の部外委託を拡充するとともに、宇宙、サイバー・AI、教育といった分野においても、更に部外力の活用を推進。

【防衛力整備計画期間における取組の一例】

駐屯地等の維持・管理

陸自

- 部外委託の拡充
 - ・ 学校、業務隊における総務、管理、厚生等の業務
 - ・ 広報館の受付、案内に係る業務

情本

- 通信所における警備業務

装備品等の補給・整備

陸自

- 部外委託の拡充
 - ・ 補給処における補給、整備業務
 - ・ 練習ヘリコプターの機体整備等

空自

- 部外委託の拡充
 - ・ T-4の整備業務

教育・訓練

- 陸自
 - 訓練センターにおけるバトラー管理に関する業務
 - 高等工科学校のサイバー専修コースに「ティーチングアシスタント」を招へい、部外機関での「サイバー攻撃」体験学習等

- 海自
 - F F Mの教育の製造企業への委託

- 陸・海・空
 - 陸海空でサイバーセキュリティに関する企業研修を実施

募集・援護

- 陸自
 - 募集業務（試験管理）、援護業務等

- 装備庁
 - 募集広報業務の民間企業への委託

P F I 業務

- 統幕
 - P F I 船舶
 - Xバンド防衛通信衛星の維持管理（P F I 方式）



方向性

- 予備自衛官等の確保の基盤となる**制度見直し**を**着実に進めるとともに**、**手当等の処遇面を改善**し、充足向上に向けた取組を推進。また、予備自衛官を隊務に平素から活用できるよう検討。
- 部外力活用を更に拡大しつつ、有事における業務の継続性を確保する観点からは、予備自衛官を積極的に活用すべきであり、PFI船舶や他の業種において拡大することが必要。このためには**部外委託先での予備自衛官の雇用促進等が重要**。

(1) 制度の見直し

- ・ 身体検査基準を含む採用要件の更なる見直し
- ・ 公務員（非常勤）を兼ねる予備自衛官の出頭しやすい環境の整備
- ・ 予備自衛官補採用試験の緩和
- ・ 空白への予備自衛官補制度の導入の検討

(2) 処遇面の改善

- ・ **予備自衛官等への任用、訓練への参加、長期任用のインセンティブの拡大**
- ・ 雇用企業の理解・協力の確保に資する施策の検討

(3) 広報の強化

- ・ 制度の認知度向上のための広報の強化
- ・ 出頭に応じやすい環境を整備するための雇用企業への制度周知の強化

(4) サイバー予備自衛官の拡充

- ・ 訓練内容の更なる充実や訓練参加機会の拡充
- ・ 隊務に平素から活用する方策について検討

事務官・技官等の魅力化

6 事務官・技官等の魅力化

- 防衛省・自衛隊における事務官・技官等は、自衛隊員として、**防衛政策の企画立案、部隊における運用支援、防衛装備品の研究開発**等、防衛行政における幅広い職務に従事するなど、**我が国防衛力を構成する不可欠な人的要素**。
- 我が国の生産年齢人口が減少傾向にあり、今後、人材の獲得競争はより一層厳しさが増していくことが予想される一方、防衛力の抜本的強化を図るための防衛行政は拡大・多様化・複雑化。
- こうした状況を踏まえると、**既存の業務や体制の見直しなど様々な業務効率化の取組を行っていくと同時に、専門的知見を持つ人材をはじめ、業務の拡大・多様化・複雑化に必要な人員を確保し、定着させていく取組が重要**。

I. 人材の確保

- **今後、人材の獲得競争はより一層厳しさが増していくことが予想**される中、国家公務員採用試験の申込者数は減少傾向にあり、**防衛省で勤務する事務官・技官等の確保**は喫緊の課題。
 - ・ **民間で広く利用されている就職・転職情報媒体の積極活用や大学等への訪問強化等**を通じ、**防衛省で勤務する魅力**を積極的に発信
 - ・ **民間での勤務経験を有する優秀な人材等の採用**（経験者採用等）

II. 定着

- **マネジメントの改善や職員の成長機会の確保**により、**職員がやりがいをもって十分に能力を発揮できる魅力ある組織**とする。
 - ・ **マネジメント教育の充実**
 - ・ **専門性を高めるための研修の充実等**
 - ・ 優秀な人材の努力を正しく評価し、より効果的な成果を得るため、**採用区分等にとらわれない人材登用**の実施
- 多様化・複雑化する防衛行政を担う事務官・技官等への**負担を緩和する等、勤務環境を改善**する。
 - ・ 繁忙な業務に従事する職員の**負担を軽減**

6 事務官・技官等の魅力化（Ⅰ.人材の確保）

現状

- 今後、人材の獲得競争はより一層厳しさが増すことが予想される中、防衛行政の拡大・多様化・複雑化に対応した優秀な人材の確保が必要。



方向性

- 優秀な人材を確保するため、**採用活動を強化**する。

1. P R活動の強化

- 就職・転職サイト等の民間で広く利用されている情報媒体の積極活用
- 必要人材に対する効果的な採用広告方法の導入
- 大学への訪問の強化
- 技術的専門性の高い人材が集まる場に積極的に参加してのP R活動等

大学生・理系人材向けP R活動



2. 様々な採用スキームの活用等

- 民間での勤務経験者や退職自衛官の採用（経験者採用）
- 官民人事交流の活用



6 事務官・技官等の魅力化（Ⅱ.定着）

現状

- 近年、労働市場においてワークライフバランスやワークエンゲージメントが重視されるようになっており、職員が安心してやりがいをもって勤務できる環境の整備や、職務や業績に応じた適切な処遇の実現は、優秀な人材の定着に必須



方向性

- マネジメントの改善や職員の成長に資する施策を通じ、職員がやりがいをもって十分に能力を発揮できる勤務環境を作り、防衛省における勤務の魅力化を図る。
- 繁忙部署等で勤務する職員の負担の緩和等を図り、勤務環境の改善を進める。

1. マネジメントの改善

- 管理職候補者を含むより幅広い層を対象としたマネジメント教育の拡大
- 民間の動向も踏まえたマネジメント教育内容の充実

2. 職員が十分に能力発揮できる勤務環境の整備

- 海外留学
- 専門性を高めるための研修の充実、資格取得の支援

3. 採用区分にとらわれない人材登用の推進

- 採用区分や年齢・年次にとらわれず、意欲ある優秀な人材を登用

4. 業務遂行に伴う負担の緩和

- 超過勤務の縮減
 - 既存の業務や体制の見直し、業務のオンライン・デジタル化、部外力の活用による業務の効率化
 - 業務の拡大等に応じた人員の確保
- 危機管理業務に従事する職員の負担軽減
 - 緊急参集要員用宿舍の確保

まとめ

厳しい人口動態の中でも、防衛省・自衛隊を職業として更に魅力的なものとする
ことで、**有為な人材を確保し続ける必要**

技術革新等による戦い方の高度化を踏まえ、**自衛官等が行う業務の「選択と集中」を進める**
とともに、**所要の部外人材を確保する必要**

◆職業の魅力化

- 募集・採用から、人材育成、退職・再就職に至るまでのあらゆる段階において、任用制度、処遇等を含めた施策を講じ、自衛隊員という職業の魅力化に向けた取組を速やかに進める

◆省人化・無人化による部隊の高度化

- ① 既存部隊の見直し
- ② 旧式装備品の用途廃止・早期除籍
- ③ 省人化・無人化装備の導入による人的基盤の最適化

- 既存部隊の見直しやF F Mに代表される有人アセットの省人化を更に推進するとともに、無人アセットへの更なる置き換えを推進

◆O Bや民間などの部外力の活用

- 部外力等の活用を推進
- 隊務への平素からの活用を含め、予備自衛官の更なる活用を検討

今後、以下の各段階における事業を整理し、第3回委員会において議論

(1) R7要求する事業



(2) R8～R9の事業化を目指すもの



(3) 現行の防衛力整備計画の先を見据えた検討

参考資料

令和 4 年度自衛官等の採用者数

(単位：人)

区分		計画数	採用人数	対計画比
一般曹候補生	陸上自衛隊	4,000	3,448(514)	86%
	海上自衛隊	1,580	1,351(277)	86%
	航空自衛隊	1,400	1,333(420)	95%
	小計	6,980	6,132(1,211)	88%
自衛官候補生	陸上自衛隊	5,777	2,269(437)	39%
	海上自衛隊	1,154	588(127)	51%
	航空自衛隊	2,314	1,131(297)	49%
	小計	9,245	3,988(861)	43%
その他		1,621	1,638	101%
合計		17,846	11,758	66%

注1：数値は令和 4 年度における募集にかかるものである。
注2：()は女子で内数

令和 5 年度自衛官等の採用者数

(単位：人)

区分		計画数	採用人数	対計画比
一般曹候補生	陸上自衛隊	4,200	2,532(361)	60%
	海上自衛隊	1,630	1,042(205)	64%
	航空自衛隊	1,400	1,395(369)	100%
	小計	7,230	4,969(935)	69%
自衛官候補生	陸上自衛隊	7,030	1,897(270)	27%
	海上自衛隊	1,398	444(61)	32%
	航空自衛隊	2,200	880(209)	40%
	小計	10,628	3,221(540)	30%
その他		1,740	1,769	102%
合計		19,598	9,959	51%

注1：数値は令和 5 年度における募集にかかるものである。
注2：()は女子で内数

国家防衛戦略

Ⅷ 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

防衛力の中核は自衛隊員である。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ともに、自衛隊員には、これまで以上の知識・技能・経験が求められているほか、偽情報等に惑わされない素養を身に着ける必要が生じていることも踏まえつつ、全ての隊員が高い士気と誇りを持ちながら、**個々の能力を発揮できる環境を整備する必要**がある。生活・勤務環境の改善、処遇の向上、栄典・礼遇に関する施策の推進、自衛隊員の家族や関係団体等との連携を含めた家族支援の拡充、人事管理の柔軟化等を通じた女性隊員が更に活躍できる環境醸成、ワークライフバランスの推進、若年で退職する自衛官の再就職支援の充実等に引き続き取り組む。特に、高い即応性、長期の任務、社会と隔絶された厳しい環境での勤務を求められる隊員には一定の配慮が必要である。また、ハラスメントは人の組織である自衛隊の根幹を揺るがすものであることを各自衛隊員が改めて認識し、ハラスメントを一切許容しない組織環境を構築する。これらの取組は、中途退職による戦力低下を防止するだけでなく、有為な人材を確保するためにも重要である。

採用については、質の高い人材を必要数確保するため、**募集能力の一層の強化**を図る。あわせて、精強性の維持に配慮しつつ、定年年齢を更に引き上げるとともに、退職する自衛官の再任用を拡大することにより、**熟練した技能の有効活用**を図る。さらに、**柔軟な人材活用**を進め、サイバー領域等の専門的な知識・技能を有する民間人材を含めた幅広い層からの人材確保を推進する。特に、充足率の低い艦艇乗組員や、レーダーサイトの警戒監視要員等の人材確保に資する施策を総合的に講じていく。なお、常備自衛官の補完等に当たる予備自衛官等については、サイバー領域を含め、採用を大幅に増やすべく、その制度の見直しや体制強化に取り組む。また、退職した自衛隊員等との連携を強化する。

（中略）

このように、自衛隊員が育児、出産、介護といった各種のライフイベントを迎える中にあっても、遺憾なくその能力を発揮できる組織環境づくりにも配慮し、**自衛隊員としてのライフサイクル全般に着目した大胆な施策**を講じる。

国家防衛戦略

Ⅲ 我が国防衛の基本方針

1 我が国自身の防衛体制の強化

(1) 我が国の防衛力の抜本的強化

カ この防衛力の抜本的強化には大幅な経費と相応の人員の増加が必要となるが、防衛力の抜本的強化の実現に資する形で、スクラップ・アンド・ビルドを徹底して、自衛隊の組織定員と装備の最適化を実施するとともに、効率的な調達等を進めて大幅なコスト縮減を実現してきたこれまでの努力を、防衛生産基盤に配意しつつ、更に継続・強化していく。あわせて、人口減少と少子高齢化を踏まえ、無人化・省人化・最適化を徹底していく。

Ⅳ 防衛力の抜本的強化に当たって重視する能力

3 無人アセット防衛能力

無人アセットは、有人装備と比べて、比較的安価であることが多く、人的損耗を局限し、長期連続運用ができるといった大きな利点がある。さらに、この無人アセットをAIや有人装備と組み合わせることにより、部隊の構造や戦い方を根本的に一変させるゲーム・チェンジャーとなり得ることから、空中・水上・水中等での非対称的な優勢を獲得することが可能である。このため、こうした無人アセットを情報収集・警戒監視のみならず、戦闘支援等の幅広い任務に効果的に活用する。また、有人機の任務代替を通じた無人化・省人化により、自衛隊の装備体系、組織の最適化の取組を推進する。

防衛力整備計画

Ⅺ 最適化の取組

2 人員

統合運用体制強化に必要な定数を各自衛隊から振り替えるとともに、海上自衛隊及び航空自衛隊の増員所要に対応するために必要な定数を陸上自衛隊から振り替える。このため、陸上自衛隊の常備自衛官定数のおおむね2,000名を共同の部隊、海上自衛隊及び航空自衛隊に振り替え、自衛隊の組織定員の最適化を図る。また、自衛官の定数の総計を増やさず、既存部隊の見直しや民間委託等の部外力の活用を進める。

「国家防衛戦略」及び「防衛力整備計画」に記載された定員関連の記述

国家防衛戦略(令和4年12月16日国家安全保障会議決定及び閣議決定) 抜粋

Ⅲ 我が国の防衛の基本方針

1 我が国自身の防衛体制の強化

(1) 我が国の防衛力の抜本的強化

力 この防衛力の抜本的強化には大幅な経費と相応の人員の増加が必要となるが、防衛力の抜本的強化の実現に資する形で、スクラップ・アンド・ビルドを徹底して、自衛隊の組織定員と装備の最適化を実施する(略)

Ⅷ 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

防衛力の中核は自衛隊員である。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ともに、自衛隊員には、これまで以上の知識・技能・経験が求められている(略)

また、防衛省における事務官等は、防衛力の一要素として自衛隊の活動を支えるとともに、防衛力の抜本的強化やそれに伴う政策の企画立案、部隊における運用支援等のために重要な役割を果たすものである。そのために必要となる事務官・技官等を確保し、さらに必要な制度の検討を行うなど、人的基盤の強化に取り組む。(略)

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) 抜粋

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

防衛力の抜本的強化のためには、これまで以上に個々の自衛隊員に知識・技能・経験が求められていること、また、領域横断作戦、情報戦等に確実に対処し得る素養を身に着けた隊員を育成する必要があることに留意しつつ、必要な自衛官及び事務官等を確保し、更に必要な制度の検討を行うなど、人的基盤を強化していく。その一環として、研究開発事業に係る職員を確保し、技能等の能力を向上させる。(略)