

第1回処遇・給与部会 議事録

日時：令和7年2月21日（金） 1430～1530

場所：防衛省G3A会議室

出席者：（部会委員）井上部会長、磯部委員、浦岡委員、金野委員、可部委員、千葉委員、
中山委員

（防衛省）青木人事教育局長、錦織給与課長、高石統幕総務部長、
柳陸幕人事教育部長、羽瀧海幕人事教育部長、白井空幕人事教育部長 他

部会長の開会の辞に引き続き防衛省より資料の説明を行い、その後、質疑応答。

委員：採用局面で大変困難を感じているということだが、任期制と非任期制の採用人数に関する説明について、どうして両方の採用方法があるのかよく分からなかった。任期制が一般的だと認識していたが、意外と非任期制の人数が多いと感じた。その場合の考え方、任期制・非任期制をどのくらいの比率で混ぜるのか。また、応募者はどのように選抜して採用しているのか。

防衛省：精強性の観点から、どうしても体力が必要な仕事があるため、任期制を設けている。また、曹と士で役割が異なり、自衛隊の任務に基づいて定員を決めている。現在の2士の採用者は、任期制も非任期制も約7割が高卒、約3割が大卒という構成になっている。任期制は不要という議論もあるが、現代の働き方の多様化により、終身雇用を求めず、敢えて任期制を選んでいる者もいる。なお、任期制で入っても、自衛隊で定年まで働きたいと考えれば、試験等で非任期制に移行できる。精強性の観点から若年層の確保は必要不可欠であり、また、自衛隊の仕事に対する捉え方、多様な人を確保したいという観点からも任期制を採用する意義がある。

防衛省：年によっては、終身雇用よりも任期制の人気度合いが高くなることもあるが、令和4年からは任期制・非任期制どちらも急激に採用できなくなっている。時代の流れによって変わってくることもあると考えるため、採用の手段としては両方あって良いと考えている。

防衛省：これまでは、技能レベルが伸びない隊員については任期満了で終了させて、次の若い優秀者を採用するというサイクルが成り立っていた。現在は多様化したため、大卒者が任期制で入ってきたとしても、将来、航空自衛隊にいるつもりはないという者も増えてきている現状がある。今後、この制度や教育の管理のあり方を見直すべきと考えている。

委員：応募者数に対して採用者数が少なく、選抜が厳しいように見える。例えば教員の世界では、倍率は2倍で競争力の低下に悩んでいる。自衛隊においては選ぶことができているに見える。選抜はレベルを維持したいということだと思うが、見かけ上は倍率があるように見える。意欲がないものを排除しているなど、どのような背景があるのか。

防衛省：18ページをご覧いただきたい。令和2、3年までは、必要な人員の採用はできていたが、令和4年から採用が厳しくなっている。計画達成率は採用計画数に対してどれくらい採用できたかという率である。自衛官候補生（任期制）の応募者数は、令和4年の2万3千人が、令和5年に2万人に減っている中で、数字の上では採用者を選び好みしているように見え

るが、昨年は採用試験を複数回行っており、その複数回の採用試験にその都度応募した者や、曹候補生（非任期制）と併願して両方合格し、曹候補生に流れる人もいる。2万人という応募者は、それらを含めた延べ人数であり、7倍の余裕があって3千人を採用しているということではなく、実質の倍率は2倍を切っているイメージである。

委員：多めに合格を出しても逃げられてしまうというのがあるのではないか。異動の範囲が警察・消防は県内、自衛隊は全国ということで敬遠されるという話もよく聞く。実際、どのような理由が多いのか。

防衛省：要因の一つとして単純に消防・警察に比べて自衛隊の給与が低いといわれる。統計をとったわけではないが、大体、消防、警察、自衛隊の順で選ばれている可能性がある。消防は市町村単位、警察は県、自衛隊は全国という形。それに加えて自衛隊では拘束されるなどの複数の理由があると認識している。

部会長：まだ、質問もあると思うが、予定の時間なので、何か質問があれば事務局に問合せいただければと思う。

それでは、以上をもって第1回、処遇・給与部会を終了させていただく。

次回の部会については3月28日金曜日を予定しているので、よろしく願いしたい。

詳細については事務局より別途連絡するので、引き続きよろしく願いしたい。