

第3回処遇・給与部会 議事録

日時：令和7年4月25日（金） 1330～1500

場所：東京地方協力本部会議室

出席者：（部会委員）井上部会長、浦岡委員、金野委員、千葉委員、磯部委員、可部委員、
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、羽瀨海幕人事教育部長、尾山空幕人事教育部長 他

部会長の開会の辞に引き続き防衛省及び自衛隊援護協会より資料の説明を行い、その後懇談。

部会長：それではまず広報官3名の方との懇談を始めたい。手元に今回の参加者名簿があるので、これも参考にしながら、委員から質問、意見があればお願いしたい。

委員：募集の関係で聞くが、採用対象の変化、例えば今の若者の気質などでの苦労や、任期制・非任期制の人気度合いについて実情をお聞きしたい。

防衛省：私の役職としては、地域で活動している所長や広報官の成果の収集、活動のサポートというところが多いが、総じて、私から見たところ、やはり募集対象者が情報を手に入れる手段が、私たちが入ったころのテレビ・新聞といったものよりは、SNSに代表されるデジタルツールが主となっているので、今までどおりの活動や情報発信の基盤だと、どうしても対象者層に届かないということが、近年大きな課題として見えてきているところである。このため、東京地本では特にSNSやインターネット等で、こちらの情報発信を強化しながら、訴えかけて活動している。情報発信のところでは非常に苦慮している。任期制・非任期制はどういったところで選ばれているかというのは、所長・広報官が、現場でその対応を見ていると思うのでコメントしてほしい。

防衛省：任期制については、自衛隊で任期の後にこれから続けていくのか、もしくは違う就職先、進学等を選んでいくのかということところで、学生は自分の将来のライフプランに合わせて選択している。人気があるとかないとかということではないが、現場の我々広報官はライフプランに合わせて説明している。

委員：国家公務員の新入職員採用に携わったときに感じたが、最近の若い方々は、自己の成長ということをすごく大事にしている。この職場が自分をどう成長させてくれるのか、また、その成果が目に見える形で出てくるのかということに関心があり、組織への帰属というよりもむしろ自己の成長を重視している。また、景気が良くなると、公務員への志望は相対的に下がり、景気が悪くなると安定した公務員志望が強くなる。現在、比較的景気も良く、かつ、若い方々が自己の成長ということを重視しているという面があると思うが、どこに訴求すると若者に響くと感じているのか、それから逆に、自衛官という職業を選ぶ上で、どういう部分が若い人たちからすると一番障害になっていると感じられるのか、その辺を教えていただきたい。

防衛省：今の学生は、やはり団体生活に慣れている人が少ない。集団生活で、教育を受け、またその後も寮の生活において、多人数と生活をするとということに抵抗を感じている学生が最も多いと感じている。

委員：自衛隊の精強性を保つために、若年定年制や任期制という仕組みが設けられており、そのことは自衛隊に応募する方々にとっては、職業の安定性、継続性に対する大きな制約になっていると

思うが、そういうことについて、こういう手当があるから大丈夫だとか、こういった説明をしているのか、また、そういう任期の制限について、職業選択をする上での障害というふうに受け止められているのか。

防衛省：任期制隊員の募集について、募集対象者それぞれのアプローチの仕方は当然ながら変わってくるが、自衛隊には任期制という制度があるので、任期制隊員とは何ですか、どんな内容ですかと興味を持つ学生もいる。そこで、任期制隊員の募集のアプローチとしては、しっかりと衣食住が確保されていたり、自衛隊の医療機関であれば医療費無料ということで、しっかりお金を貯めて、次の自分の人生の目標を選べる、いい制度だというアプローチをよく使っている。

委員：自衛官は55歳等で辞めないといけないという、普通の職業にはない定年制が設けられているが、それだとちょっと、というふう若い人が思うのか、いやいやそれでも手当が出るから、実質的にはもう少し長く生活が保障されるというふうに説明しているのか、そのあたりの現場での説明はどうなっているのか。

防衛省：こちらの説明としては、第2の人生を1年でも2年でも早くスタートできるということで、60歳まで勤めた後、65歳まで勤めた後よりも、より良い就職ができるという説明をしている。また採用側としても、より若い人材を欲しがるのは当然だと認識しているので、早い者では、50歳代半ばあるいは後半で新たなスタートを切るということは、非常にいい利点ということで勧めると多くの学生が理解してくれるし、逆に中には本当に僅かだが、そこに興味を持つ学生も実際にはいる。大半は、若年定年退職者給付金を受け取る魅力もあり、第2の人生を早くスタートできるというところに魅力を感じている学生の方が大半であると認識している。

委員：採用されたのに辞退する方の理由として多いのはどういうものか。

防衛省：辞退に関しては、主な理由は併願である。自衛官の採用試験を受ける方は、公安系公務員を目指す方が主であるし、その中で第1志望警察、第2志望消防で、もしそこに縁がなかった場合に、自衛隊に合格していれば、自衛隊も考えているという方が、合格をした後に消防に受かったので消防、警察、あるいは第1志望の民間に行くというようなケースが多いと思う。特に自衛隊が嫌だからというわけではない。自衛隊が嫌であれば併願さえしてくれないので、理由としては第1志望に受かったというのが大きい。

委員：若年定年制が引かかるから、ということではないということか。

防衛省：然り。

委員：生涯賃金を気にする方はいるのか。

防衛省：気にする方はいる。しかし、自衛隊の給料に対して不満を持っている方は少ない。

委員：自衛隊の志望度が他の志望に比べて劣る方という場合、どのあたりで他の志望先と比べて志望順位が下がっているのか。

防衛省：自衛隊の中身を知らないからだと思われる。消防・警察は目の当たりにできる職業である。普段から救急車は頻繁に走っているし、パトカーも走る場面をよく見る。しかし、自衛隊という組織は緊急性が生じた場合の防衛出動であったり災害対処だったり、目の当たりにする機会が少ないため、実際何をしているか分かっていないのが大きいと思われる。

委員：仕事のイメージがわからないからということか。

防衛省：然り。実際話を聞いてもらおうとすごく興味を持ってもらえる。だからもう少し説明が必要であると認識している。

部会長：援護担当も来ているので、援護関係の質問もお願いします。

委員：定年年齢を2年程度引き上げるという検討の方向性が示されているが、援護側の立場からすると、それが良いかどうか。企業側は「なるべく早く来てください」というスタンスなのか。企業側はどのように受け止めているのか。

防衛省：直接、企業に説明したことはないが、ただ実際求人票を見ると59歳以下という求人票が非常に多い。60歳定年職域の隊員も援護することができることとなったが、求人票で60歳定年者を除くというケースはまだ多い。

委員：59歳がラインか。

防衛省：定年60歳とする企業が非常に多く、60歳を超えたものについては不採用という場合が多い。

委員：再就職された方は何年ぐらい勤めるのか。

防衛省：最終的に65歳ぐらいまで勤める方が多い。

委員：再就職した後の離職率というのは把握されているか。

防衛省：援護協会のほうでも離職率を把握しているが、全国でおおよそ1割、10パーセント前後の離職率がある。これは、援護協会では再就職後3か月以内に退職した人と定義して調査している。東京では6、7パーセントくらいである。

委員：一旦再就職されて離職された方、そういう方も再度またフォローを受けることができる仕組みはあるのか。

防衛省：一般職公務員の定年年齢以下の隊員は、若年定年退職者という扱いだが、再々就職援護については、援護協会のほうで担当している。

防衛省：自衛隊では1回の再就職支援しか今はできない。そのため、援護協会に再々就職支援についてお願いをしている状況である。

防衛省：法律上においては若年定年等隊員の離職に際して、離職の就職の援助を行うと規定されている。ただ、先ほど基本方針の中で一定の要件のもとで65歳に至るまで、国がこれを援助するための制度を整備するというので、今後の検討課題として示されている。

委員：先ほどの説明の中で、援護隊員の方が各企業に訪問して新規開拓しているということだったが、協会と地本の役割分担として、協会はマッチングだけをやっていて、求職者と求人はずべて地本が集めているのか。

防衛省：重なる部分と重ならない部分がある。最も大きく分かれる部分は先ほどの説明にもあったように、現役ではない隊員の援護は援護協会が担任する。地本は現役の退職予定者に対して援護する。企業については援護協会も我々と同様に、企業回りをして求人を獲得している。地本が獲得をする求人も、登録先は全て援護協会である。そのため、基本的には援護協会の求人票という扱い。援護協会のほうは、地域ごとに担当を分けて、それぞれ企業を担当している。現役の隊員も援護するし、主に一度退職をした、再々就職した元隊員も援護している。現役部分も重なる部分があり、我々が担当していない企業で、援護協会が担当している企業を現役隊員が希望する場合は援護協会のほうで支援している。

委員：先ほどの説明では、援護の結果就職している人は99.6パーセントということであったので、就職はほぼできていると理解した。ただ、今回の基本方針でも書いてある課題は、「知識、技能、経験にふさわしい再就職」ということかと思う。数字で言うと、前の審議会で資料があったが、曹クラスが退職をしたときに得られる民間での再就職給与は平均310万円で、現役時代と比べて大きく落ちる。そこの部分が課題としてあるということかと思う。このため、今回、政府全体の取り組みとして、各業界との連携を強化したり、あるいは、資格取得を円滑にし、より強化しようとしており、大変重要でかつすばらしい取り組みであると考えている。その結果として、例えば、曹の310万円がどのくらい上がるとか、そういうめどが立つと現場で感じているか。それともなかなか難しいと感じているのか、そのあたりの実感はどうなのか。

防衛省：東京はある種特殊な地域であり、准曹の平均年収は前年度平均が約394万円と、非常に高かったが、現在求人の処遇が上がってきていることは確かである。その中で、車両整備や車両操縦手の求人の処遇が飛躍的に上がってきていることが、すごくわかる。例えば、先ほど資格の話があったが、自衛隊で車両整備に携わっていた者、実務経験があっても国家資格を持っていない者の国家資格への書き換えというのが平易にできる制度、自衛隊の中では全て特技で管理をしており、しっかりと自衛隊の中で教育を受けて特定の技量をもってその業務に携わることから、もし企業の中で国家資格ではなくても自衛隊の特技を評価して企業で採用してもらえるのであれば、非常に処遇的にも有効であり、隊員たちの選択肢も非常に広がると考える。

部会長：まだまだ質問あるかと思うが、部会としての意見交換に移りたいと思う。本日は若年定年退職者給付金と、自衛官の定年後の生活を支えとなっている再就職支援の状況、また、給与体系の在り方とも関連がある自衛官募集の状況について、現場の声も含めて説明をいただいた。委員におかれては再就職支援の制度の状況含め、防衛省のこれまでの説明に対して、質問、意見等があれば、この場でお願ひしたいと思う。

委員：現在の課題として、確か再就職支援希望される方が全体の7割くらいという数字があったと思うが、支援を希望する割合を高めることを課題としているというのは、全体の中での位置づけを教えてください。希望しない方は、今は自由に再就職しているのか、そこで引退なのか。支援率を上げるという意味合いを教えてください。

防衛省：若年定年制の隊員は、ほぼ7割と書いていますが大体就職したい人に対しては支援しているが、例えば自営業や農家などに就業する人もいる。任期制の隊員は再就職支援を受けたいというのは少なくなっている。例えば携帯のサイトに登録すると、どんどんその再就職先が入ってきて、処遇がよさそうなのがあると自分たちで決めてしまったりする人がいる。あるいは進学したり、自衛隊と関わりのない先に就職したいという人も中にはいる。ただ、我々は先ほど説明した予備自衛官等で引き続き活躍してもらいたいと思っているので、できるだけ我々の適切な援護のもとで再就職をしていただきたいという思いがある。援護が募集に関係がないイメージを持つ方がいるが、若年

で定年した人もある程度の処遇が得られるところに入って、退職後も安定した生活ができるというのは、最終的には募集でも繋がると思っているので、きちんとやるべきと考えている。

防衛省：話が重複するが、課題は大きく2つある。任期制の若い世代に対する支援と、勤め上げて最後に定年をして再就職する者に対する支援である。後者のほうはかなり高い率で再就職支援はしているが、中身がスキルを生かしていなかったり、給与水準が低かったり、恐らく全てではないが、大きな傾向としては質を高める必要がある。委員からの質問の、支援率を上げるという課題が対象となるのは若い世代に対してであり、しっかりと支援する必要がある。中途半端な認識で自衛隊を辞めてしまい、次に行ったところで苦勞し、自衛隊に悪い印象を持ってしまうリスクがある。しっかりと支援をしてケアをする必要がある。

防衛省：援護希望率の推移が若干下がってきており、令和5年度で任期制の隊員が45パーセント、若年定年制の隊員については70パーセントを少し下回っている。それぞれやはり自分で見つけてくる人が多くなってきている。先ほど3か月で辞めている人が10パーセントいるという話があったが、我々でも3年以内に辞めている人は18パーセントというデータがある。やはりマッチングがうまくいっていなかったり、もう少しキャリアコンサルタントを実施したりして、しっかりとその人に合った仕事を見つけてあげることも重要。そういった定年後の人生を安定していることを見せることによって、現役の隊員が仕事に集中できる、そして募集に繋がると思うので、しっかりと取り組みたい。

委員：防衛省の資料には99.6パーセントの再就職率としているが、質の高い再就職支援が何を意味しているのかがよくわからない。例えばドローンや情報処理だとか、ニーズが高い話もあったが、車の関係をやりたいとか、いろんなニーズが個人にあるとして、そのニーズのとおり就職が決定出来たのが99.6パーセントなのか、ドローンを希望していたが全然違うけれども就職が決まったことを99.6パーセントというのか。本当の意味でマッチングというのはどういうものか伺いたい。

防衛省：単に就職が決まったということで本人の希望かどうかということは、数字上出てこない。ただ先ほど説明した、再就職先を早期に離職しているという層が一定数あるということも間違いなことなので、本人のスキルが再就職に活かされていないのか、それとも職場を必ずしも事前に十分認識しないで再就職を決めてしまっているか、さらにはここでは期待している処遇が得られないとか、様々な要因があると思う。我々がやろうとしていることは、いろんな業界と申し合わせをしていく中で、例えば事前にインターンシップだったり、業務説明会を実施していただいたり、事前に再就職先の具体的なイメージアップを図れるようなことをしていきたいということが一つと、あと、業界を広げていく中で、選択の幅が広がっていくと思うので、そういった中で本人の希望に沿ったものを選んでいくことができる、もしくは高い処遇のところを選んでいくことができる、といった幅の広さというものを追求できればと考えている。そういったところで、各省や業界団体との意見交換をしている。

防衛省：いろんな個々の例があるが、良い例としては船乗りがある。当然、定年のその日まで勤め上げる中で、定年間際になって改めて自分が保有する自衛隊の資格とは異なる公的な資格を取得しなければならぬことは大きな負担である。年齢も50歳代半ばになり、勉強をしなければいけないが、自分の仕事もありなかなか進まない、そのうちに定年を迎えてしまう。自分の資格は自衛隊でしか使えないので、民間の船員になりたくても資格がないので、事務的な仕事に就くしかなく、おもしろくなく、辞めてしまうという方も結構いる。資格をそのまま使えるようにする、若しくは試験を緩和する施策によって、資格を維持できて、自分のスキルにあった仕事に就職できる必要がある。就職率としては高い率が出ているとしても、制度の問題でブレーキがかかってしまうことは

問題である。

委員：若年定年退職者給付金の見直しにあたって、制度創設時に給付水準をどういう考え方で設定したのか。当時どういう論理構成だったのか教えてほしい。

防衛省：細部は次回の部会の際に説明したいと思うが、制度創設当時は特例の年金制度から移行したという事情があり、当時は年金制度の受給額を努めて維持したいという目標があった。その目標と当時の再就職賃金を合わせたところ、合計75パーセント程度になった。その75パーセントになったというものを、どのように評価するかということで、若年定年退職者給付金、創設当時の研究会の報告書があるが、まずはある程度の自助努力が必要だろうが、努力の限界があるだろうということで、それらを踏まえて、防衛省として総合的に判断した。75パーセントが目標だったというわけではない。

委員：年金と再就職賃金の平均を足すと75パーセントだったということか。

防衛省：然り。

委員：離職率の増減など、最近の傾向はあるのか。

防衛省：統計的には出せていない。

防衛省：ちなみに、現役の自衛官は、令和5年度に約6,200人以上が中途退職している。ここ10年ぐらいは、大体4~5千人で推移しており、近年最多であった。ただ、バブルのときはもっと多くの者が中途退職していた。景気や人手不足の影響を受けており、また、転職にネガティブなイメージがあまりないといった最近の国民の感覚も反映されていると考えている。

部会長：それでは時間となったので、この辺で意見交換を終了する。

本日は活発な意見交換に感謝したい。第3回はこれで終了となるが、次回の部会については、5月30日、金曜日、午後の時間帯に朝霞駐屯地での開催を予定している。

詳細については事務局より改めて連絡するので、よろしくお願ひしたい。