

## 防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会（第2回）議事録

### 1 日 時

令和5年3月22日（水）1000～1200

### 2 場 所

グランドヒル市ヶ谷 2階「白樺」

### 3 出席者

（有識者）

齋野委員（座長）、奥本委員、折木委員、黒江委員、佐藤委員、中田委員、久江委員、松元委員

（防衛省）

人事教育局長、大臣官房政策立案総括審議官、統合幕僚監部総務部長、陸上幕僚監部人事教育部長、海上幕僚監部人事教育部長、航空幕僚監部人事教育部長、人事教育局人事計画・補任課長

### 4 議事内容

防衛省から、「任期制自衛官について」及び「自衛隊員の処遇の向上等に関する施策について」資料説明の後、下記の通り委員の間で議論が行われた。

### 5 議論の概要

（委員）

- ・ 令和4年度の採用において、任期制士の採用状況が厳しい状況とのことだが、確保できていない人員についてはどのように手当てしていくのか。

（防衛省）

- ・ 4月以降も、随時募集をかけていくことで人員を確保していく考え。現実問題としては、士が未充足の状況が続いてしまう見通し。

（委員）

- ・ 任期制士の採用計画達成率が低い一方で、非任期制士は概ね計画通りの水準だが、これをどう理解すべきか。

（防衛省）

- ・ 任期制士と非任期制士の併願者が両方の試験に合格した場合、非任期制士を選んで入隊しているという実情はある。

（委員）

- ・ 令和4年度の任期制士の採用が厳しい状況とのことだが、その理由は何か。

- ・ 募集対象年齢は33歳未満とのことだが、新卒者以外のこのあたりの年齢層に対する募集活動はどのように行っているのか。

(防衛省)

- ・ 今年度の採用が厳しい理由として、高卒の有効求人倍率が3倍を超える状況であり、民間企業との競合が考えられる。また、勤務地の近さなど給与以外の部分でもより良い待遇を求めて、他の業種に流れているのではないかと。
- ・ 募集活動については、主に地方協力本部による足を使った活動をメインに行ってきたが、幅広い層に訴求していくためには、インターネットやSNS等による発信を更に拡充していかなければならないと考えている。

(防衛省)

- ・ 人口動態や雇用情勢等を踏まえると、構造的な転換期を迎えていると認識しており、募集手法の改善に加え、若年層の士を任期制士で確保するという従来のやり方の再考が求められていくと認識。

(防衛省)

- ・ 新規出生数は平成元年には125万人だったのに対し、令和4年は80万人を切ってしまった。このことを見ても、募集対象者人口は今後更に減っていくものと認識している。

(委員)

- ・ 合格者数と採用者数のギャップが年を追うごとに大きくなってきているが、その理由をどうみているのか。受験したということはある程度入隊意思がある者なので、このギャップをとりこぼさないような施策を打つと、採用数を確保する上で効果が上がりやすい。
- ・ 非任期制を優先して採用することで、任期制採用者の質が落ちてきているのではないかと考えられるが、入隊後の教育において何か手当はしているのか。

(防衛省)

- ・ 他の公安系の公務員との併願者が多く、勤務地が近い警察や消防に流れている者も多いと認識している。
- ・ 地方協力本部での経験に基づく感覚ではあるが、任期制士も非任期制士も、人格という部分ではさほど差は無かったように思う。

(防衛省)

- ・ 任期制士は合格者のうち約3割～4割が入隊、非任期制士は合格者のうち約5割が入隊しているものと認識している。任期制士の方が入隊率が低いのは、併願している者が両方合格した場合、非任期制士を選択する者が多いためと認識しており、その傾向に変化はない。合格者のうち、自衛隊以外に行ってしまう者を繋ぎとめるための広報が重要だと認識している。

(座長)

- ・ 合格したものの、採用を辞退する者がどこに就職しているのかという調査はして

いないのか。

(防衛省)

- ・ 広報官が本人から聞き取れる場合もあるが、アンケートなどのデータを取っているというものではない。

(委員)

- ・ 任期制士の志望動機は多様であるため、それらの志望動機に対応したアプローチをすることで、採用数を確保できる可能性があるのではないかと。

(防衛省)

- ・ 任期満了後に進学をするといった人生設計をした上で、任期制士を希望して入ってくる者もいる。

(防衛省)

- ・ 航空自衛隊においては、非任期制士の採用計画数を増やしてきている。
- ・ 航空自衛隊では、質を維持向上させるための施策として3つの柱がある。術科学校での専門性を与える教育、部隊での教育、自学研鑽である。現場では隊員の能力別に教育をしており、休日に補習を行うなど、限られた人数でなんとかやっている。

(委員)

- ・ 民間においても人手不足となっている中、合格者のうち、ある程度的人数が他に行ってしまうことは仕方ない部分であろう。応募する側からして、任期制士という制度にメリットを感じている部分があるのだから、任期制士の魅力をさらに高めていくことが必要だろう。

(防衛省)

- ・ これまではあえて積極的にアピールしてこなかったが、任期制士の方が一定の期間における収入が多いという金銭面での魅力をPRすることも必要なのかもしれないと考えている。

(委員)

- ・ 任期制士として国防を担う仕事をした後に、民間企業に就職して活躍している人もたくさんいるのだから。転職が当たり前となっている時代なので、そうした事例をアピールするといいいのではないかと。自分の仕事に誇りを持つということは重要。

(委員)

- ・ 5年後、10年後を考えたとき、いかに人員の減少を抑えるかの策をとることしかできないのではないかと。
- ・ 装備や部隊編成も、この人材不足の状況を見て検討されるべき。将来の人口動態と装備・編成は車の両輪ではないかと。

(座長)

- ・ 必要な人員の将来分析について、人口動態も踏まえて、ある程度定量的に議論す

る必要があるのではないか。

(防衛省)

- ・ 防衛力整備の観点からは、必要な定員と現員の乖離を埋めていくことが課題であり、我々は取り組んでいるが、この検討会での議論については、将来の防衛力整備を考える上での問題意識として提起していく必要もでてくると考える。

(防衛省)

- ・ 3文書では、省人化や無人化についても進めていく方向だが、当面10年間は定数は変えずに定数との乖離を埋めていくという意思決定を行った。その先の将来に必要な人員を近々に示すことは難しいが、防衛サイドには本検討会の議論をしっかりと伝える必要がある。

(委員)

- ・ 量をとることが難しくても質を諦めてはいけない。その点で、非任期制にシフトしていくことはやむを得ないこと。
- ・ 准曹士の理想的な年齢構成に比べ、現状は若い層が少ないので、充足率向上の取組みとあわせてこの歪みを解消すべき。

(防衛省)

- ・ 非任期制士の採用数を増やす際には、その質の維持についても留意する必要がある。
- ・ 任期制士で入隊した者のうち、3曹に昇任するのは約3割程度。7割程度は任期満了退職か中途退職していく。

(防衛省)

- ・ 海上自衛隊としても、特に人と装備の連動性が極めて高いため、装備が増加する一方である中、それに見合う人員をつけてほしいと考えている。

(防衛省)

- ・ 質の維持は重要だが、量の確保も必要であり、空士の仕事には誰かがやらなければならない雑事も含まれているため、量の確保も必要。

(委員)

- ・ 任期制士をどのようにうまく回していくかを考える必要がある。民間企業にとって、自衛隊で数年間きちんと訓練された人が再就職で来てくれることは喜ばしいこと。民間企業とのコラボレーションについて、具体的にどのようなことが考えられるかを検討してもいいのではないか。

(座長)

- ・ 必要な将来の人員について、具体的な数字を示すというのは難しいのだろうが、どのような仕事があつて、そのためにはこういう人が欲しいということを具体化して示してもらいたい。
- ・ 任期制について、魅力をPRして積極的な意味づけを与えることが必要という意見があつたが、資格が取得できるということは、現状でも魅力として十分にPRで

きること。

(委員)

- ・ 任期制士に対して、入隊時からキャリアカウンセリングをしっかりと行うことが魅力化につながるのではないかと。
- ・ 自衛隊を経験したから次のキャリアに繋がり、人生が豊かになったという人の事例を追いかけていき、広報していくことも必要ではないかと。

(委員)

- ・ 労働市場が流動化しているという指標や分析結果等があるのであれば提供いただきたい。

(座長)

- ・ 任期制士として、明確な目標は無いけれども、とりあえず自衛隊に入るという人がいてもいいのではないかと思う。自衛隊では幅広い仕事があり、そこに魅力を感じる人もいるだろう。任期制士と非任期制士を明確に分けて募集・採用していくことも必要ではないかと。

(委員)

- ・ どうしても体力勝負的な仕事になりがちで、任期制士の出口をどうやって考えてあげるかが大切。警察や消防等に優先的に採用してもらえるような仕組みなどがあると、大きな魅力になるのではないかと。

(防衛省)

- ・ 消防庁との間でヘリコプターの操縦士等の一部の職種において人材の融通ができないかという相談を始めている。

(座長)

- ・ 転勤の有無が、警察や消防との競合で問題となるとのことだが、地方限定での採用といった検討の可能性はあるのか。

(防衛省)

- ・ 曹については、管区単位での管理を行っていたり、個人の事情への配慮など我々の組織でできる配置の工夫はしている。

(委員)

- ・ 採用試験の際には、筆記試験以外にも面接や適性検査を行っていること承知しているが、質の低下を防ぐフィルターとして、きちんと機能しているか見直すことも考えてほしい。

(委員)

- ・ パワハラや、女性をケアしていないのではないかと自衛隊のイメージを払拭し、育児・介護の制度を活用できるということを対外的にきちんと発信していければ、採用にも良い影響がある。
- ・ 男性育休の取組みは、組織のトップが明確にメッセージを示すことが必要。
- ・ リスク管理の観点からも、自分がいなくて他にわかる人がいないから休むことが

できないという体制には問題がある。

(委員)

- ・ 専門性が高まってきたときに、階級に職種という軸をどのように絡めて給与処遇をしていくかが重要。
- ・ 育児・介護との両立支援策の充実は、隊員のライフキャリアをどう支援するかという課題であり、隊員のライフキャリア支援策を推進することが防衛力の向上にも直結すると思う。平時に安心して生活できないと、有事の場合にはより不安ということで退職につながってしまうこともあり得る。自分の人生を預けて安心と感じる組織とする必要がある。こうした休暇取得による人員減を前提とした人員配置を行う必要がある。

(委員)

- ・ 防衛省から説明があった内容は、どれも魅力化に繋がる施策なので是非進めてほしい。
- ・ 給与体系について、昔は一つの俸給表で良かったが、定年年齢の引上げ等により環境は変わってきているので、幹部と曹士を分ける等整理する必要があるのではないかな。
- ・ OBの活用という点では、OB組織を作って、組織として防衛省・自衛隊を支援する仕組みを作った方がいいのではないかな。

(委員)

- ・ 一般の公務員と比べて、自衛官は課されている義務が多いことを踏まえ、給与に正当に反映させることが必要ではないか。また、現在の給与体系が設計された昭和40年代から安全保障環境が大きく変わってきている中、適切な給与となるように変えていくことについて、しっかりとした整理・説明さえあれば外部からは反対するような意見は出ないのではないかな。

(委員)

- ・ 例えば、地域手当は人事院規則の定める一般職並びで良いのかなど、適正な給与・手当の支給を検討していただきたい。
- ・ 警備業界と自衛隊との連携のように、地域の企業との連携・人的交流ということも考えられるのではないかな。