

自衛隊員の人材確保及び 服務規律に関する施策について

令和5年4月
防 衛 省

～目次～

(1) 自衛官の採用の取組強化	P2～P14
①募集	P3～P4
②中途採用	P5～P8
③高度人材の採用	P9～P14
(2) 事務官・技官等の確保	P15～P32
(3) 服務規律	P33～P43

自衛官の採用の取組強化

【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）】

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

(1) 採用の取組強化

少子化による募集対象人口の減少という厳しい採用環境の中で優秀な人材を安定的に確保するため、採用広報のデジタル化・オンライン化等を含めた多様な募集施策を推進するとともに、地方協力本部の体制強化や地方公共団体及び関係機関等との連携を強化する。

また、任期制自衛官の魅力を上昇する観点から、自衛官候補生の在り方の見直し、任期満了後の再就職、大学への進学等に対する支援の充実を図る。さらに、少子高学歴化を踏まえ、非任期制自衛官の採用の拡大や大卒者等を含む採用層の拡大に向けた施策推進する。この際、貸費学生制度の拡充を通じ、有為な人材の早期確保を図る。

サイバーや宇宙等の領域で活躍が見込まれる専門的な知識・技能を有する人材を取り込むため、柔軟な採用・登用が可能となる新たな自衛官制度を構築するほか、退職した自衛隊員を含む民間の人材を活用するために必要な施策を講じる。

(1) ① 自衛官の募集

募集能力の強化等

【防衛力整備計画期間中に実施予定の施策の内容】

① 採用広報のデジタル化・オンライン化等

⇒募集対象者をはじめ、その家族等に話題となるような採用広報動画等のWEB広告媒体の製作・配信など



防衛省・自衛官募集Twitter



採用広報動画等の配信

② 地方協力本部の体制強化等

⇒広報官が募集活動に専念できるよう、非常勤職員の増員など

③ 貸費学生制度の拡充

貸費学生制度は、理学・工学等の学術分野における人材を確保する観点から、将来自衛隊で勤務する意思のある大学生等に対し、毎月一定額（月額54,000円）の学資金を貸与する制度であり、大学等の卒業後は一般幹部候補生として入隊

(1) ① 自衛官の募集

採用広報の状況

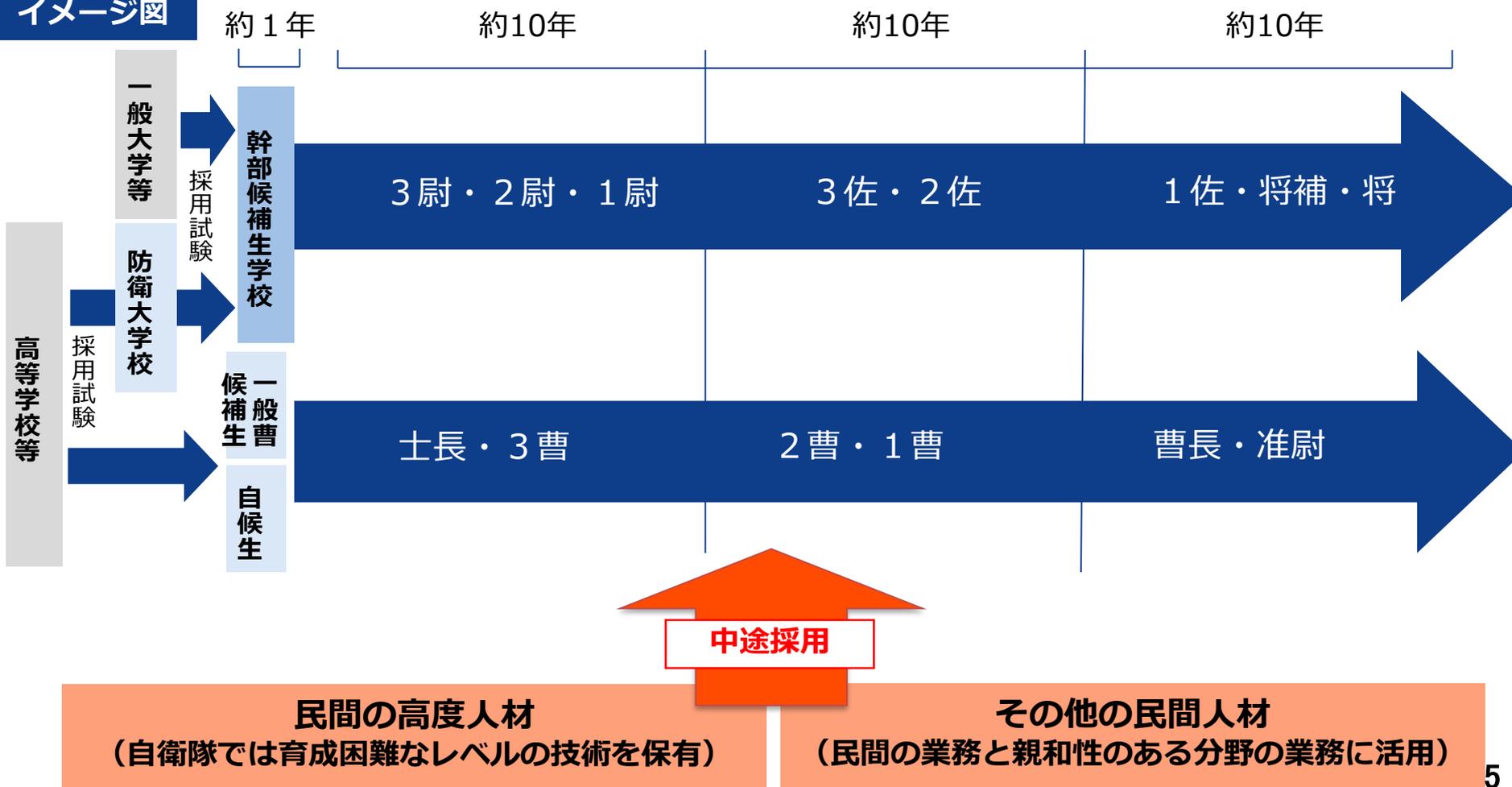


- 【募集対象者全般】インターネットを活用し、「職業としての自衛官の認知」から「地方協力本部による入隊支援」につなげる(SNSやWeb広告→最寄りの地方協力本部への資料請求→広報官による支援)
- 【既卒者、社会人】転職サイトを活用し、例えば一般曹候補生が33歳未満まで受験資格があることなどを周知し、同サイト内でエントリー後、広報官から応募者に連絡
- 【試験合格者】施設見学や現役自衛官との懇談等を実施し、入隊まできめ細かに支援

(1) ② 中途採用の拡大に関する検討の方向性

- 少子高齢化の進行により人材確保の困難性が増す一方、軍事活動の変化により知識・技能の重要性が高まり従来の自衛官の型にはまらない人材が求められるなど、人材確保を取り巻く状況はより複雑化している。
- 中途採用の拡大は民間の人材を自衛官に登用する間口を広げ、人的基盤の強化に資することが期待できるため、制度面の改革と実際の活用方針をセットで検討していく。

イメージ図



公募幹部、技術曹の採用

- 部内での効率的な養成が困難な専門的技術に関する国家資格・免許等保有者及び専門的な技能・知識を有する者を採用する制度であり、採用者は大学卒業後の経過年数、資格等に応じた階級に任官。

【公募幹部】

- 特定の専門分野を専攻した大卒者が対象
- 採用時の階級（1佐～3尉）については、大学卒業後の経過年数等によって決定
参考：1佐15年以上、2佐12年以上、3佐9年以上、1尉5年以上、2尉3年以上、3尉1年以上
(採用実績)
 - ・ 令和3年度：10名（装備2名／研究開発1名／施設1名／安全保障2名／法務1名／語学1名／看護1名／心理1名）

【技術曹】

- 専門的知識を要する資格免許等保有者が対象
 - 採用時の階級（曹長～3曹）を決めるため、階級毎に対象となる資格等を陸上、海上及び航空幕僚長が規定
- ⇒ 「公募幹部」については、昨年度まで「技術幹部」と呼称して募集していたが、技術関係に限らずより幅広い分野からの採用を拡大していく旨を明確にし、必要な人材の確保を促進するため、令和5年度の募集から、「公募幹部」と名称を変更。また、新たに「隊務管理（総務人事・厚生）」分野での募集を開始。
- ⇒ 今後、さらに対象分野を広げるなどして、専門的な技能・知識等を有する人材の中途採用を拡大する方向。

(参考1) 令和5年度「公募幹部」募集分野

海上自衛隊：約10名（艦船・武器／航空機／情報通信／技術情報分析／心理／施設）

航空自衛隊：約25名（技術／安全保障／法務／気象／情報通信／宇宙／宇宙（情報）／隊務管理／衛生（心理）／衛生（看護））

(参考2) 令和5年度「技術曹」募集分野（資格・免許）

海上自衛隊：約30名（気象予報士、ITストラテジスト、無線技術士、電気主任技術者、診療放射線技師、歯科技工士 等）

航空自衛隊：約20名（情報処理安全確保支援士、電気主任技術者、航空交通管制技能証明保有者、救命救急士、歯科技工士 等）

(1) ②【参考】公募幹部・技術曹の採用状況

幹部

区分	R1年度		R2年度		R3年度		計	
	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
装備	2	0	2	0	4	2	8	2
施設	0	0	0	0	1	1	1	1
情報通信	1	0	1	0	2	0	4	0
研究開発	0	0	0	0	1	1	1	1
看護	1	1	0	0	2	1	3	2
心理	2	1	3	2	3	1	8	4
薬剤	0	0	0	0	0	0	0	0
安全保障	3	1	0	0	2	2	5	3
法務					1	1	1	1
語学	1	0	1	0	1	1	3	1
気象			0	0	0	0	0	0
宇宙※							0	0
宇宙(情報)※							0	0
計	10	3	7	2	17	10	34	15

※令和4年度より募集開始

(1) ②【参考】公募幹部・技術曹の採用状況

曹

区分	R1年度		R2年度		R3年度		計	
	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
気象予報士	1	0	1	0	0	0	2	0
情報処理安全確保支援士	0	0	1	1	3	2	4	3
応用情報技術者	3	1	3	1	0	0	6	2
1級、2級電気工事施工管理技士	0	0	1	0	0	0	1	0
基本情報技術者	3	1	7	1	3	1	13	3
第2、第3電気主任技術者	5	1	2	0	1	1	8	2
陸上無線技術士	9	2	5	2	1	0	15	4
航空交通管制技能証明保有者	1	0	1	0	0	0	2	0
航空交通管制基礎試験合格者	2	1	1	0	2	1	5	2
語学	6	1	7	1	11	3	24	5
看護師	27	1	36	1	28	1	91	3
救急救命士	12	2	12	2	0	0	24	4
診療放射線技師	4	1	4	2	4	0	12	3
歯科技工士	9	3	8	0	4	0	21	3
理学療法士	0	0	6	1	0	0	6	1
作業療法士	0	0	0	0	2	0	2	0
音楽	0	0	0	0	7	1	7	1
計	82	14	95	12	66	10	243	36

新たな自衛官制度の新設

【求められる高度人材】

宇宙・サイバー、電磁波という新領域を始めとして民生技術と軍事技術の切り分けがますます難しくなり、軍民両用（デュアルユース）技術が台頭してきている。この流れの中で、民間部門において能力を有する者が軍事部門でも同じように能力を発揮することができる時代が訪れている。

これを受け、防衛省・自衛隊としても

- 従来自衛官に求められてきた要件を満たさずとも、**我が国防衛に必要な高度な知識・技能・経験を保持し、**
- **平時のみならず有事においても自衛隊の行動に大きく寄与**

できる人材を取り入れていく必要がある。

新たな自衛官制度の創設により、柔軟な働き方を容認していく時代の要請に応えた上で、既存の公募幹部の採用区分を上回る水準の知識・技術を持つ人材を獲得していく。



【柔軟な働き方を可能とする手法とその効果】

① 任期を定めた常勤自衛官制度（即戦力ハイスキル自衛官）

事務官等の特定任期付制度と同様のものを自衛官に適用しようとするものであり、公務に有用な専門的知識・経験を有する人材を最大5年の任期で採用。

高度な専門性を保有する即戦力人材であることから、民間との採用競争にも伍せるよう、適切な給与を支給するほか、体力面での要求水準緩和などにより、処遇面での魅力向上や入隊時の心理的ハードルを低減。併せて、我が国の安全保障に直接的に寄与しているという充実感やセキュリティークリアランスの取得など、防衛省勤務でしか得られないベネフィットを売り込むことで、給与面以外でも民間との人材獲得競争での優位性を確保。

なお、これまでは部隊の指揮監督は幹部自衛官の職務に不可分であり、限られた任期中にこれらに必要な知見等を養うことは困難であると判断していたが、民間部門で培った能力がそのまま軍事部門で生かせるような職務に限定することで、同制度を自衛官に導入することが可能ではないか。

② 非常勤隊員＋予備自衛官

事務官等の非常勤隊員（民間企業との兼業可）に対し予備自衛官の身分を兼ねさせる。

これにより、自衛隊においてフルタイム以下のシフトで勤務しながら、同時に民間部門において最先端の技術を維持・向上させる柔軟な勤務形態を実現。また、有事においては防衛招集等の発出に応じ自衛官となるため、平時からシームレスに有事に対応させることが可能。

(1) ③ 高度人材の採用

新たな自衛官制度（案）の活用イメージ

サイバー分野において、令和9年度までにサイバー要員を防衛省・自衛隊全体で2万人まで増強する計画。人材の能力強化、ひいては我が国全体のサイバーセキュリティ強化に繋げるため、官民双方向で人材の還流をつくるエコシステムを醸成することを検討。防衛省・自衛隊から一度退出した人材で民間部門で能力向上を図った人材に、再び戻ってきてもらいやすくなる環境整備の一環として、新たな人事制度は有用。

自衛隊による計画的な人材育成

サイバー教育基盤の拡充

- 陸自通信学校の体制を拡充し、サイバー教育のための施設、機材等を整備

意欲ある若年層への教育の実施

- 陸自高等工科学校の「システム・サイバー専修コース」（令和3年度開講）の拡充
- 防衛大学校のサイバー教育の拡充

安全保障のフロントラインでの勤務経験

- サイバー部隊等での勤務により、安全保障の最前線での対処を経験



「システム・サイバー専修コース」の様子

民間分野における高度な知見を
防衛分野で発揮

官民における サイバー人材の相互交流

自衛隊のサイバー人材も民間
分野で活躍可能

民間の最先端の知見・技能の活用

高度な知見を有する民間人材の活用

- 「サイバーセキュリティ統括アドバイザー」や「AI・データ分析官」の採用

最新の脅威・技術に係る教育の実施

- 国内外の大学への派遣をはじめとする、部外教育機関を活用した教育

官民連携の強化

- 専門企業研修や官民人事交流の推進、NATOサイバー防衛協力センター主催の実践的な国際的サイバー防衛演習「ロックド・シールズ」に官民共同参加



「ロックド・シールズ」
演習の様子



(1) ③【参考】事務官等における制度の概要

	現行の自衛官制度	特定任期付（常勤） （例：防衛監察監、再就職等監察官）	非常勤（高度人材） （例：サイバーセキュリティ統括アドバイザー）
官 職	常勤官職	常勤官職	非常勤官職
職員の身分	常勤職員	常勤職員（定員内）	非常勤職員（定員外）
勤務時間	日課※1	任期の定めのない職員と同様	① 1日につき7.75時間以内 ② 常勤職員の1週間当たりの勤務時間を超えない範囲内
採用方法	試験	任命権者が、防衛大臣の承認を得て、 <u>選考</u> により、任期を定めて採用	原則公募
任 期	任期なし	採用した日から5年を超えない範囲	当該採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間
給 与	防給法	一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律第7条第1項の俸給表※2	職務が類似する常勤職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で給与を支給
昇 給	対象	対象外	
昇格（昇任）	対象	対象外	
期末手当	対象	対象	職務が類似する常勤職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で給与を支給
勤勉手当	対象	対象外	職務が類似する常勤職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で給与を支給
分限・免職処分	隊法42条		

※1：自衛官は、勤務の性質上（行動、訓練又は演習等）、勤務形態を時間という尺度で規定せず、日課（日々決めてする業務内容）により規定（隊法第54条第2項、規則第43条）

※2：特別の事情によりこの俸給表の号俸により難しい場合には、指定職俸給表の最高号俸（8号俸 1,175,000円/月）を上限として支給可能。（極めて高度・専門的な業務であっても、行政組織に属し当該組織の所掌事務を遂行する立場には変わらないため、行政職のトップである事務次官の給与（指定職8号俸）が限度として設定されている。なお、この上限はデジタル庁もNISCも同じ。）

(1) ③【参考】オーストラリア軍の国防軍隊員による兼業制度

- 2016年に制定されたTotal Workforce Systemにおいて、SERCAT 5（予備役）またはSERCAT 6（短時間勤務の軍人）に分類された者はSERVOP D（国防軍隊員による兼業制度）が利用可能。
- SERVOP Dの概要は以下のとおり。

- Service Category (SERCAT) 5またはSERCAT 6の隊員はService Option (SERVOP) Dをとることができる。
- SERVOP Dとは、**軍と産業界が高いスキルを持つ人材を共有**できるよう考案された制度であり、軍と産業パートナーとの間の合意に基づき、国防軍隊員に兼業制度を認めるものである。
- 対象となるSERCAT 5またはSERCAT 6の隊員のスキルと経験が高く評価され、必要があると判断された場合にのみ、軍が情報・学習・技能交換の必要性があると考えられるどの職種においてもSERVOP Dが利用可能とされる。
- **決まった勤務日数や形態はなく、軍と産業パートナーとの要件に照らし、対象となる隊員との合意のもと、軍と産業パートナーとの間で覚書き締結することで勤務条件が決定**される。その際、軍は産業パートナーとの二重雇用協定を締結することを妨げる要因があるかどうかを検討することとしている。
- SERVOP Dの発動は、国防省と産業間とのパートナーシップの確立に基づくものである。双方の関係者の間で、この目的と取り決めを検討し、議論が行われることとなる。
- 適格な基準を満たすことを条件として、隊員は産業パートナーに雇用されることができ、同様に産業パートナーの従業員は合意した期間、専門スキルに沿った役割で国防軍に勤務することが可能となる。すなわち対象者は、軍の隊員でもあり、産業パートナーの従業員でもある。
- 軍及び産業パートナーは、SERVOP D候補者に対して選考、採用、研修等の要件を課すことができるが、軍の隊員がSERVOP Dをとるよう命じられることはない。
- SERVOP Dを実施しているSERCAT 5又はSERCAT 6の隊員が、**管理職のような立場に昇進できなくなるような方針はない**が、SERVOP Dの取り決めによっては、任期が終了するまでの期間、上位の役職に就くことができない場合がある。

※ SERCAT 5：契約期間、非常勤として勤務する予備役隊員

※ SERCAT 6：契約期間、フルタイム以下（短時間）で勤務するフレキシブル・サービスが認められる隊員

(1) ③【参考】アメリカ海兵隊の取組

2021年に「Talent Management 2030」を発出。確立した人事制度に捉われることなく、才能ある人材を柔軟に取り入れる方針を示している。

(概要)

- 現在の採用モデルは、10代の若者、および20代前半の将校の採用に最適化されている。他方、重要な技術を持つ才能ある人材を採用し登用するに当たっては改善の必要があるとの認識。
- 2019年に、議会は各軍種の長官に高度な資格を持つ民間人にキャリアクレジットを付与する権限を与え、彼らが中途採用の将校として入ることを許可したことを踏まえて取組を実施。
- 下士官階級での参加に関心のある、優秀な民間人にキャリアクレジットを付与するための同様のモデルを創設。
- 中途採用は主に特定専門分野の優秀な人材を募集するためであり、大規模な募集をする手段としては使用しない考え。
- また、現役を離れた海兵隊員のために以下のようなオプションを開発。
 - ・ 引き続き高い水準を満たしている海兵隊員が以前の階級に戻ることができる
 - ・ 軍務を離れた後に重要なキャリア経験を積んだ人は、資格に見合った階級で戻ることができる

(現状の取組 (2023年3月公表))

<https://www.marines.mil/DesktopModules/ArticleCS/Print.aspx?PortalId=1&ModuleId=525&Article=3319638>

- 勤務成績が優れた再入隊者には、任地や任務を優先して割り振るプログラムを開始。
- 士官について、通常とは異なるキャリアの経験を希望する者については、一度昇任の候補から外れる選択をすることができる。下士官にも同様の制度を導入するかについては検討中。
- 全ての階級について、同様のスキル、訓練、経験を持つ人材をカテゴリーに分け、その中で昇任を争う仕組みにできないか検討中。2025年にパイロット・プログラムを行う予定。
- 技能のある人材を留めるため、キャリアを中断し、再開できる制度について、戦力維持と人材維持のバランスにも留意しながら、検討中。

(1) ③【参考】自衛隊員の服務規律

自衛隊員(自衛官だけでなく事務官、技官、教育職、研究職も含む)は、自衛隊の任務の特殊性に基づき、特別職の国家公務員とされているが、他の一般職の国家公務員と同じく、憲法第15条第2項の規定の適用を受けて「全体の奉仕者」としての服務上の義務を負うことになる。その具体的な隊員の服務上の義務は、自衛隊法に規定されているが、その大部分は、一般職の国家公務員の義務と本質的に異なるものではないが、「職務遂行の義務(隊員は、法令に従い、誠実にその職務を遂行するものとし、又は上官の許可を受けないで職務を離れてはならない。)」等の一般職の国家公務員にはない特別な義務が課されている。

	自衛隊員 (自衛隊法)	一般職の国家公務員 (国家公務員法)
共通する義務	服務の本旨(第52条)	服務の根本基準(第96条)
	服務の宣誓(第53条)	服務の宣誓(第97条)
	上官の命令に服従する義務(第57条)	法令及び上司の命令に従う義務(第98条)
	品位を保つ義務(第58条第1項)	信用失墜行為の禁止(第99条)
	秘密を守る義務(第59条)	秘密を守る義務(第100条)
	職務に専念する義務(第60条)	職務に専念する義務(第101条)
	政治的行為の制限(第61条)	政治的行為の制限(第102条)
	私企業からの隔離(第62条)	私企業からの隔離(第103条)
	他の職又は事業の関与制限(第63条)	他の事業又は事務の関与制限(第104条)
異なる義務	勤務態勢及び勤務時間等 (第54条)	—
	指定場所に居住する義務(第55条) ※	—
	職務遂行の義務(第56条)	—
	制服着用の義務(第58条第2項) ※	—
	団体の結成等の禁止(第64条)	—

※事務官等は対象外

事務官・技官等の確保

【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）】

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。この際、特にサイバー領域等を含む分野については、教育体制の強化や民間人材の活用を図る。

事務官等と自衛官の職務の特徴等

	自衛隊員【約27万人】	
	事務官等【約2万人】	自衛官【約25万人】
国際法上の位置づけ(※)	文民	戦闘員
職務の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国の行政機関としての一般的な行政事務 (例:政策立案、法案作成、予算編成、国会対応) ○ 自衛隊の活動を直接支援 (例:装備品の整備・補給、施設管理) ○ 防衛力の発揮基盤を全般支援 (例:地元調整、研究開発、施設整備) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 戦闘を計画・運用し、若しくはこれに直接参加又は戦闘を直接支援する職務 ○ 自衛官として軍事専門的知見を必要とする職務
主な配属先	本省内部部局、装備庁、地方防衛局 等 部隊等のうち業務隊・補給処等の後方分野	各幕僚監部 等 部隊等

※1949年8月12日のジュネーブ諸条約の国際的な武力紛争の犠牲者の保護に関する追加議定書等



諸外国との防衛協力・交流業務において大臣を補佐する事務官等 (イメージ)



米国における統合訓練
(陸上自衛隊HPより引用)

事務官等と自衛官の機関別人数

(令和5年度未定員)

区分		令和5年度定員			
		事務官等 (C)	自衛官 (U) ※3	合計	
本 省	内部部局※1		1,435	50	1,485
	審議会等	防衛人事審議会	1		1
	施設等 機関	防衛大学校	489		489
		防衛医科大学校	979		979
		防衛研究所	103		103
	特別の 機関	統合幕僚監部	213	394	607
		共同の部隊		1,732	1,732
		陸上自衛隊	7,309	150,245	157,554
		海上自衛隊	2,868	45,414	48,282
		航空自衛隊	2,838	46,976	49,814
		情報本部	672	1,936	2,608
		防衛監察本部	38		38
	地方支分 部局	地方防衛局	2,558		2,558
	防衛 装備庁	内部部局		984	305
施設等機関※2		554	102	656	
合計		21,041	247,154	268,195	

※1 本省内部部局の定員には、事務次官、防衛審議官及び大臣秘書官を含み、大臣、副大臣、大臣政務官(2人)、防衛大臣補佐官、防衛大臣政策参与(3人以内)を含まない。

※2 航空装備研究所、陸上装備研究所、艦艇装備研究所、次世代装備研究所、千歳試験場、下北試験場及び岐阜試験場を示す。

※3 自衛官の定員は、予算上の定員

※4 令和5年度未定員の事務官等(C)には、障害者雇用の推進のための定員(平成30年度:24人、令和元年度:41人)を含む。

自衛官とともに防衛力の中核を担う事務官等

- 防衛省の事務官・技官等（以下、事務官等）は、「事に臨んでは危険を顧みず、身をもって責務の完遂に務める」とのサービスの宣誓を行うほか、いつ何時でも職務に従事できる勤務体制を義務付けられているなど、自衛隊法に基づきサービスなどの規律を課される**自衛隊員であり、自衛官とともに防衛力の中核を担う存在**である。

サービス上の 規律

防衛省の事務官等は、「一般職国家公務員」である他省庁の職員とは異なり、「自衛官」と同様の規律を課されている。

防衛省の事務官等は、自衛官と同じく、

- **自衛隊員**である（自衛隊法第2条第5号）

- **サービスの宣誓**※を行う（自衛隊法第52条及び第53条、施行規則第39条）

※ 自衛隊員のサービスの宣誓は、一般職国家公務員と異なり『事に臨んでは危険を顧みず、身をもって責務の完遂に努め』が含まれる。

- **いつ何時でも職務に従事できる勤務態勢を義務付け**（自衛隊法第54条）

- **職務上の危険・責任の回避や上官の許可の無い離脱の禁止**（自衛隊法第56条）

- **労働組合の結成・加入を禁止**（警察職員等と同等の規律）（自衛隊法第64条） など

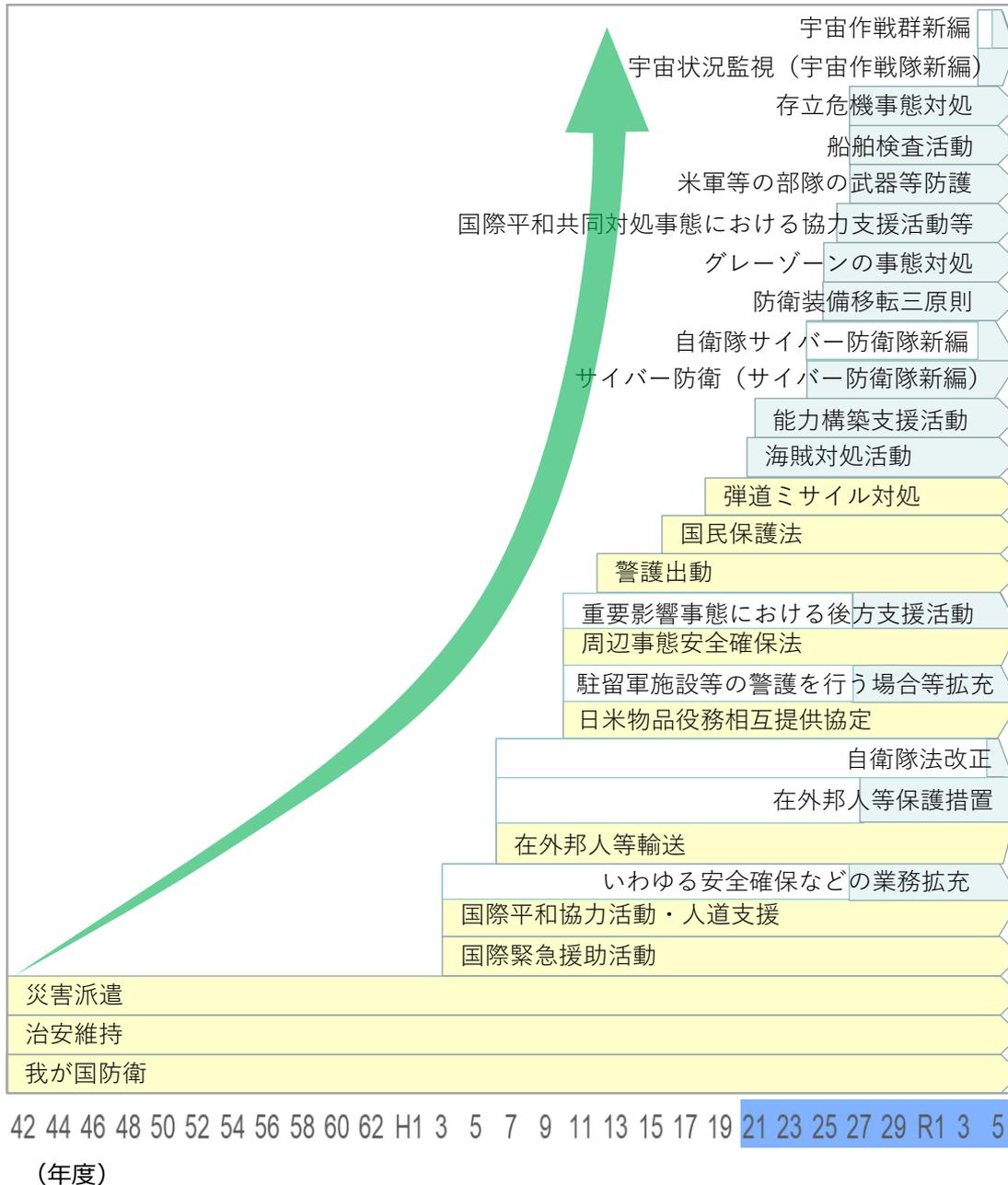
事態対処も本省や現場で対応

- 事態の推移に応じ、防衛会議を開催、国家安全保障会議に参画し、自衛隊法第6章「自衛隊の行動」にかかる**法令改正などを通じ部隊行動の根拠等を立案**
- 武力攻撃事態等において、**現場で土地・物資の収用等のための運用支援**や特定公共施設等の利用調整を実施
- **災害派遣等による部隊出動時の基地機能の確保**や、部隊運用のための**緊急調達など実施**

海外派遣、派遣部隊に同行

- フセイン政権崩壊後、**サマーワでイラク業務支援隊とともに宿営地に滞在し支援活動**
- 海外で大規模な災害が発生し、現地が混乱している中、**国際緊急援助活動のために派遣された自衛隊の部隊とともに活動**
- 新型コロナ初期段階における**ダイヤモンドプリンセス号での災害派遣活動にも従事**

防衛省の任務増大



15年間の対応業務の増大（一例）

厳しさを増す安全保障環境

○我が国周辺における外国軍艦の動向に係る公表件数

H21年9件 ⇒ R3年70件（7.8倍）

○緊急発進回数

H21年度299回
⇒ R3年度1,004回（3.4倍）

○北朝鮮による弾道ミサイル発射数

H21年8発 ⇒ R4年73発（9.1倍）

国際的な業務の拡大

○各国との会談・防衛交流等の実績

H21年70回 ⇒ 元年155回（2.2倍）※

○共同訓練の実績

H21年36回 ⇒ R4年158回（4.4倍）

※コロナ禍前の数値を計上

基地関連業務への対応

○自衛隊の施設等の新設

南西に4個駐屯地を新設。今後も、佐賀、馬毛島、太平洋島嶼等を予定。

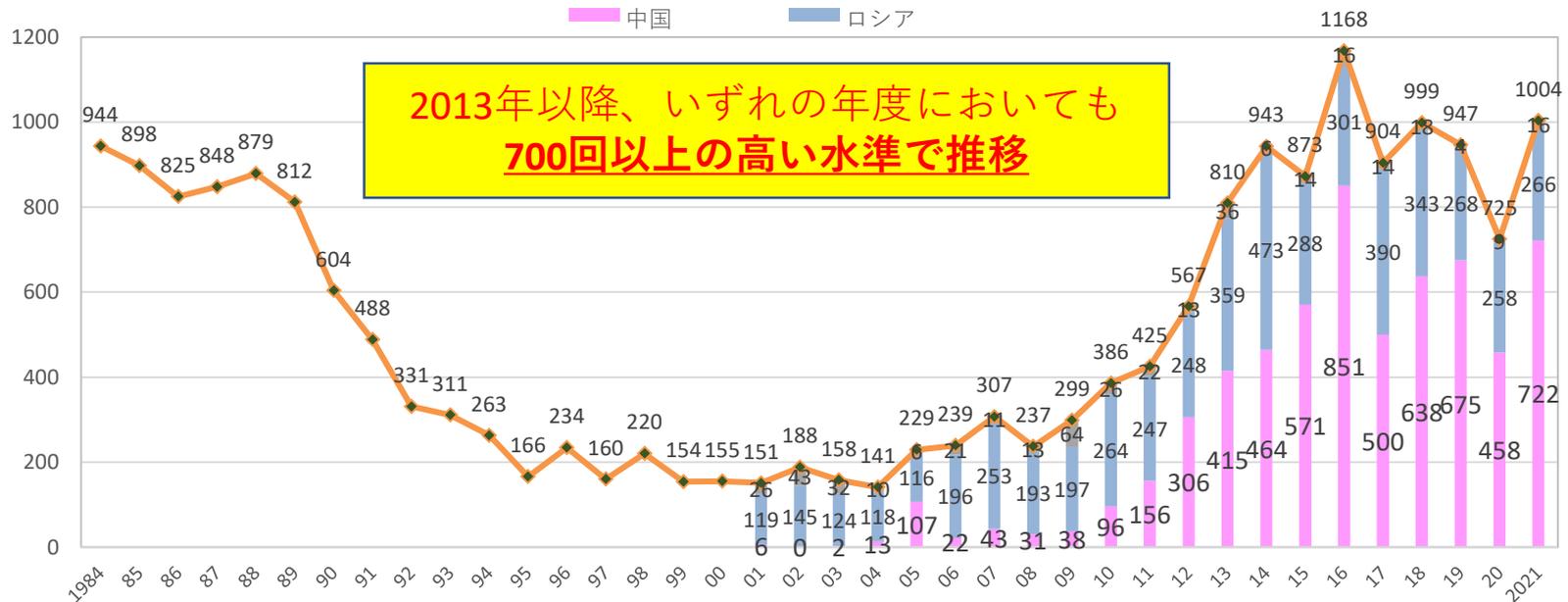
○米軍再編事業等のPJ数の増大

普天間飛行場代替施設建設事業や嘉手納以南の土地の返還事業等、H20年代半ば以降急激に拡大。

対領空侵犯措置の場合

【事務官等の役割の一例】

- 特異事案（例：尖閣周辺における中国機の活動）や領空侵犯発生時の、**防衛大臣・官邸への報告、外務省等への情報共有・調整、対外公表、報道機関への説明**
- その他、戦闘機による緊急発進実施状況に関する定期公表、**報道機関への説明** 等



TB-001
偵察／攻撃型無人機



BZK-005
偵察型無人機



Tu-95爆撃機（露）、H-6爆撃機（中）
による共同飛行

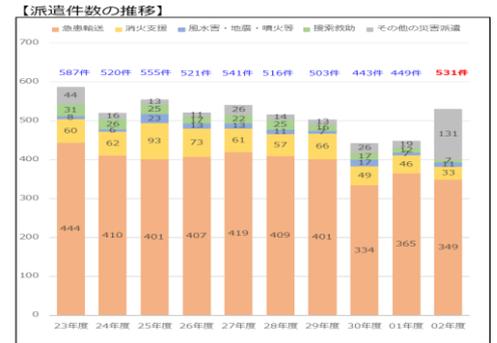
災害対応の場合

【事務官等の役割の一例】

- 北海道知床沖における観光船事故
 - 部隊の活動状況に関する **省内高官・官邸等への報告**
 - 現地対策本部へ連絡員を派遣し、**警察・消防・海上保安庁等との連絡・調整**
 - 自衛隊の活動に関する **国会議員等への説明、対外公表**
 - 海上保安庁と調整し、**海上における災害派遣における協定を改正** 等
- 鳥インフルエンザにおける対応
 - 部隊の活動状況に関する **省内高官・官邸等への報告**
 - 災害派遣活動に関する **農林水産省・省内関係課との連絡・調整**
 - **関係閣僚会議、関係省庁連絡会議への参加・資料の準備**
 - 自衛隊の活動に関する **国会議員への説明、対外公表** 等



知床遊覧船事故現地災害対策本部



訓練参加の場合

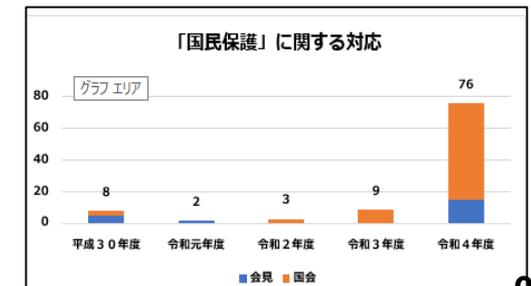
【事務官等の役割の一例】

- 国民保護訓練
 - 内閣官房や自治体が主催する国民保護訓練に参加し、**各省庁・自治体との連携強化**
 - 各方面総監部が実施する国民保護訓練等に参加し、**自衛隊の国民保護活動の課題・教訓事項の抽出、防衛省国民保護計画等への反映検討**
 - 自衛隊の国民保護措置等に関する **国会議員への説明** 等
- 自衛隊統合防災演習
 - 前年度の自衛隊統合防災演習の課題整理、演習シナリオの作成等の初期段階から **省内関係部署との調整を実施し、訓練計画の企画・立案に参画**
 - 関係省庁との調整を踏まえ、**自衛隊統合防災演習に参加し、大規模震災対処における指揮幕僚活動等を演練**



その他の動画

沖縄県国民保護訓練



近年の大規模災害の例

災 害	活動期間	活動人員※
東日本大震災	平成23年3月11日～12月26日	約107万人
熊本地震	平成28年4月14日～5月30日	約81万人
九州北部豪雨	平成29年7月5日～8月20日	約8万人
平成30年7月豪雨	平成30年7月6日～8月18日	約96万人
北海道胆振東部地震	平成30年9月6日～10月4日	約21万人
令和元年房総半島台風 (台風第15号)	令和元年9月9日～11月5日	約10万人
令和元年東日本台風 (台風第19号)	令和元年10月12日～11月30日	約88万人
令和2年7月豪雨	令和2年7月4日～8月7日	約35万人

※活動人員とは、現地活動人員に加えて整備・通信要員、司令部要員、待機・交代要員等の後方活動人員を含めた人員数

激甚災害の発生増加・被害規模も甚大化・活動期間の長期化



政府主導による災害対応が常態化

災害派遣の活動内容

情報収集



搜索救助



特殊災害対応



情報収集(ドローン)



空中消火



【現場の事務官等の役割の一例】

- 駐屯地等の活動基盤（電気・ボイラー管理、家族支援、会計等）の維持【駐屯地・基地】
- 災害派遣部隊への補給等支援【駐屯地・基地】
- 自治体等との連絡・調整【地本】
- 予備自衛官の招集【地本】 など

患者空輸



復旧活動



物資輸送



応急医療



入浴支援



給水支援



給食支援

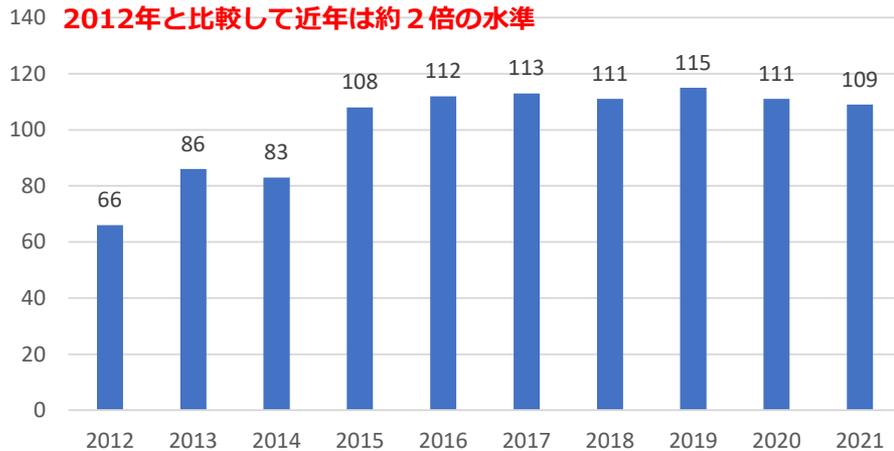


防衛協力・交流

【事務官等の役割の一例】

- 防衛の分野における国際的な交流に関する **政策の企画及び立案**
- 円滑化協定や物品役務相互協定など **制度及び総合的な政策の企画及び立案**
- 防衛省の所掌事務に係る国際機関、外国の行政機関その他の関係機関に関する事務についての **関係部局及び機関との連絡調整**
- 防衛相会談や外務・防衛担当閣僚会合における、 **防衛大臣の通訳** 等

主要なハイレベル交流実績

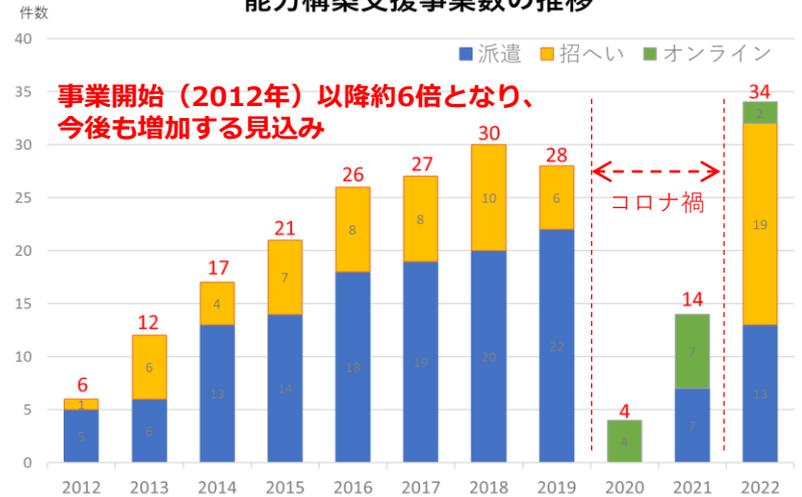


R4.12 日豪2+2



R5.2 日比防衛相会談

能力構築支援事業数の推移



令和4年 東ティモール（施設）

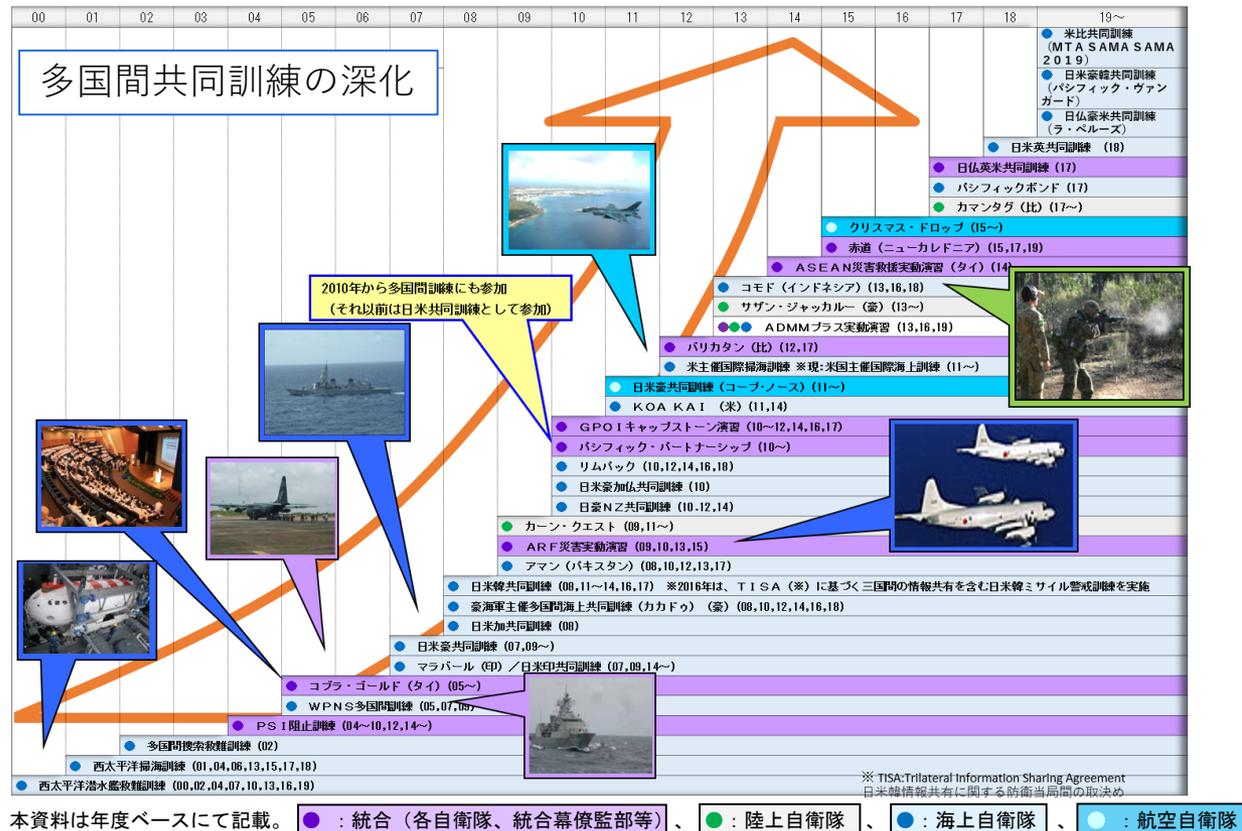


令和4年 パプアニューギニア（軍楽隊育成）

外国軍隊との共同訓練の場合

【事務官等の役割の一例】

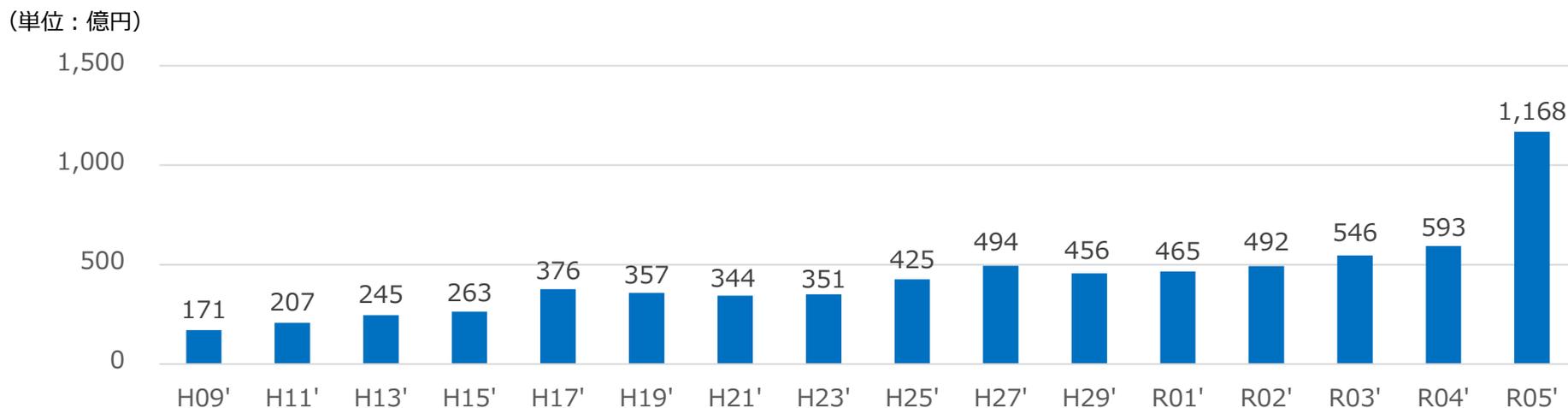
- 政治的な判断が求められる訓練、過去に実績がない訓練の **官邸・国会議員・地元等への説明**
- 外国軍隊が日本国内で訓練を実施するために必要となる、外国軍隊の構成員に対する日本国内法の適用等を定める了解覚書、装備品の輸出入手続等に係る **関係省庁との調整**
- その他、自衛隊の部隊訓練の実施に関する **報道機関への説明** 等



情報本部の予算及び定員の推移

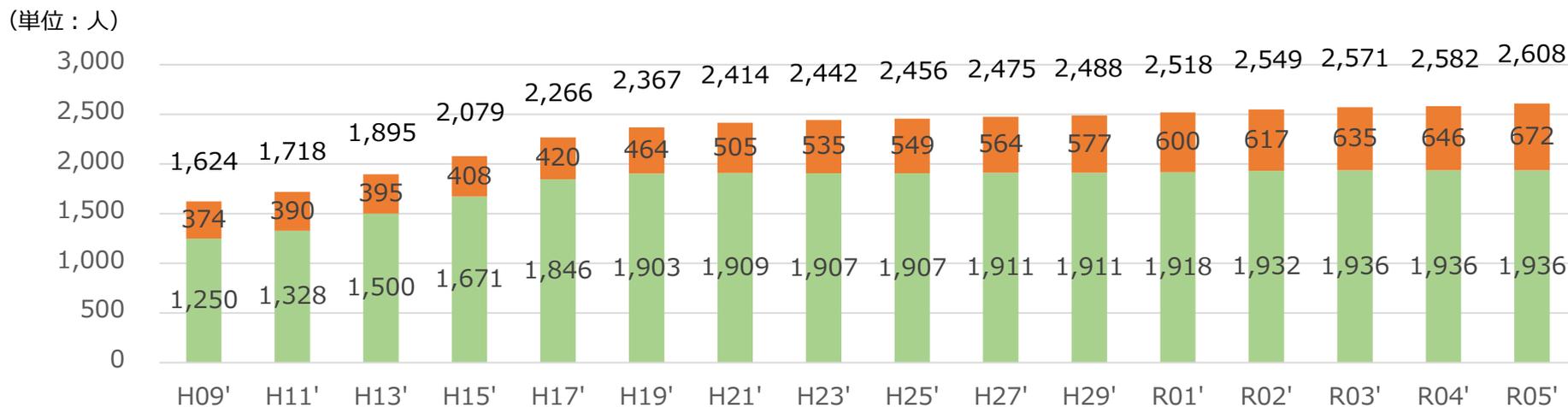
情報の収集・分析能力の抜本的強化のため、情報本部の予算及び定員が増加

予算額（契約ベース）



定員

■ : 事務官 ■ : 自衛官

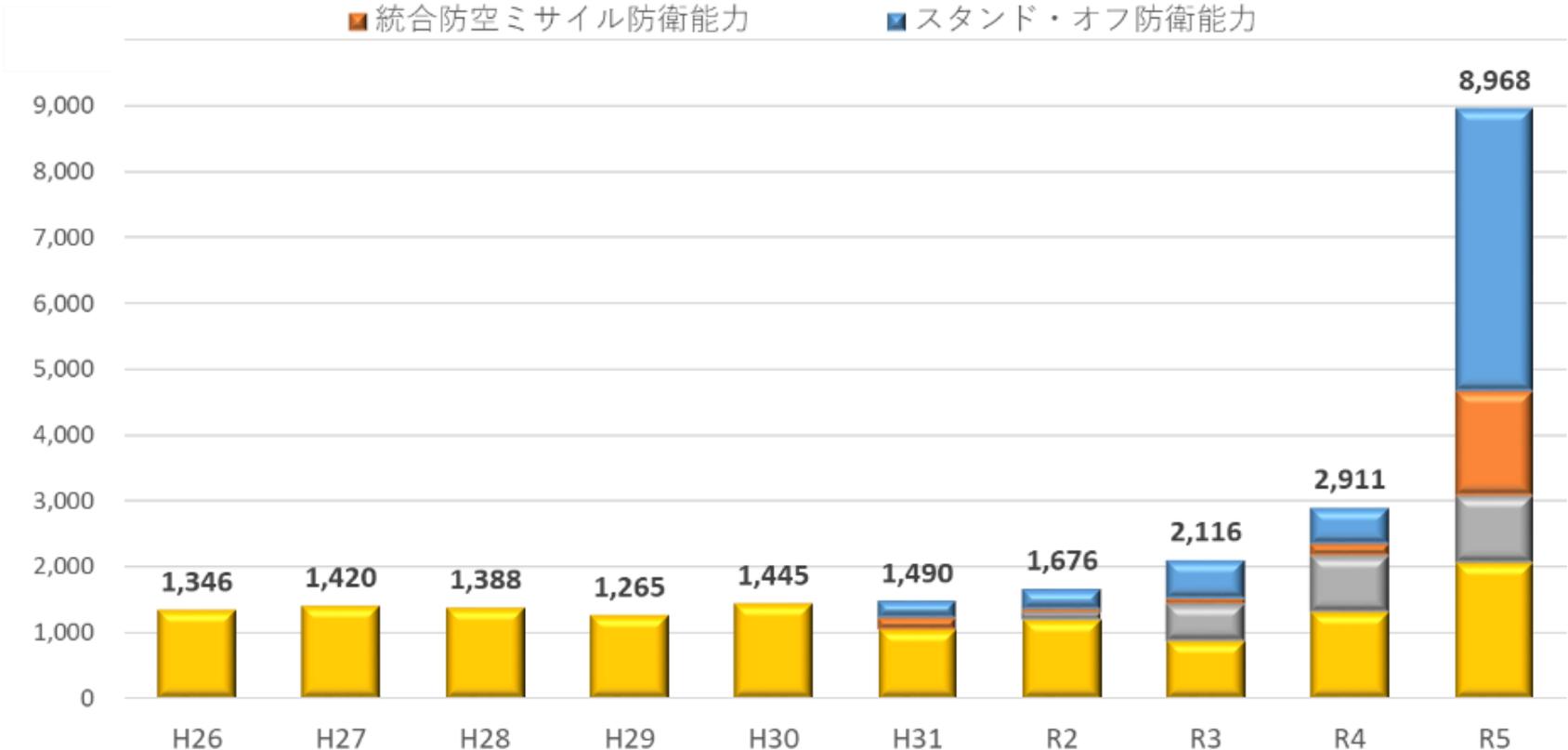


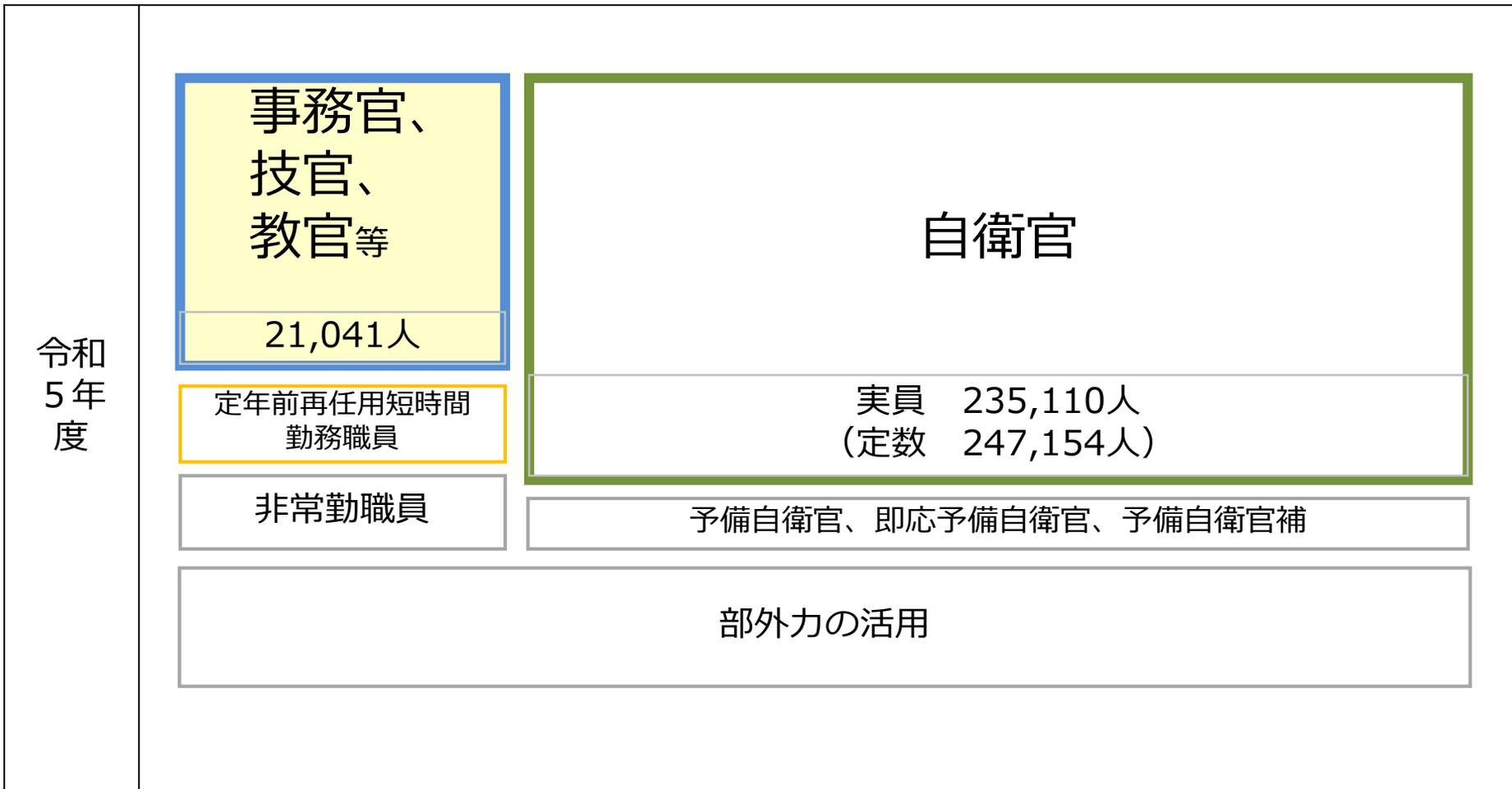
研究開発費の推移

- **研究開発**は、次期戦闘機の開発を着実に進めつつ、将来の戦い方に直結する**スタンド・オフ防衛能力**や、**HGV等対処能力、ドローン・スウォーム攻撃等対処能力**などの**装備技術分野に集中的に投資**を行うこととし、研究開発費（物件費（契約ベース））は、**前年度比3.1倍となる8,968億円を計上し、防衛技術基盤を強化**

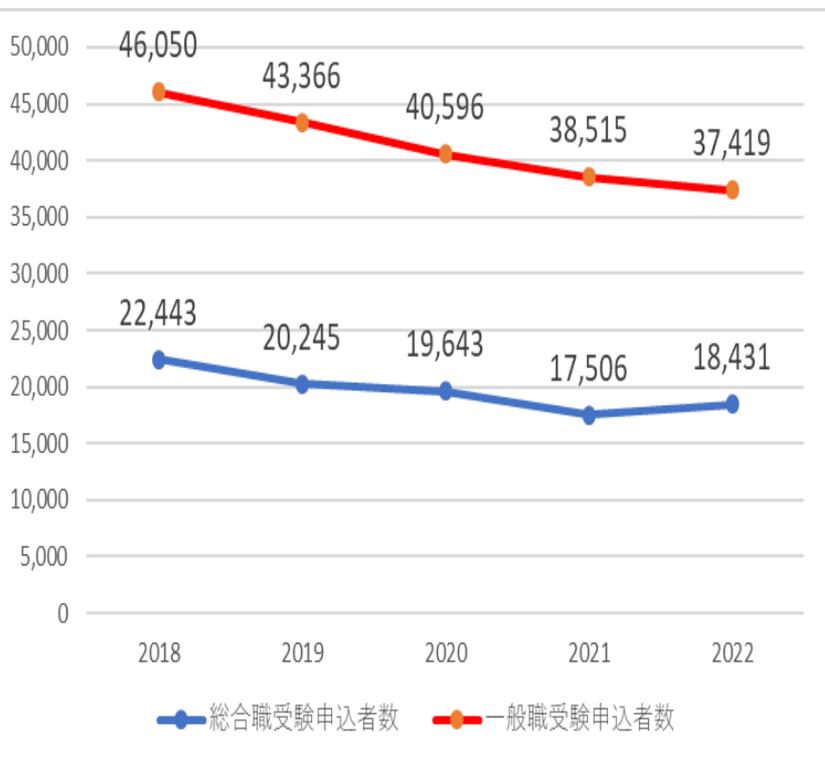
（単位：億円）

■ 技術基盤の強化等 ■ 次期戦闘機
■ 統合防空ミサイル防衛能力 ■ スタンド・オフ防衛能力

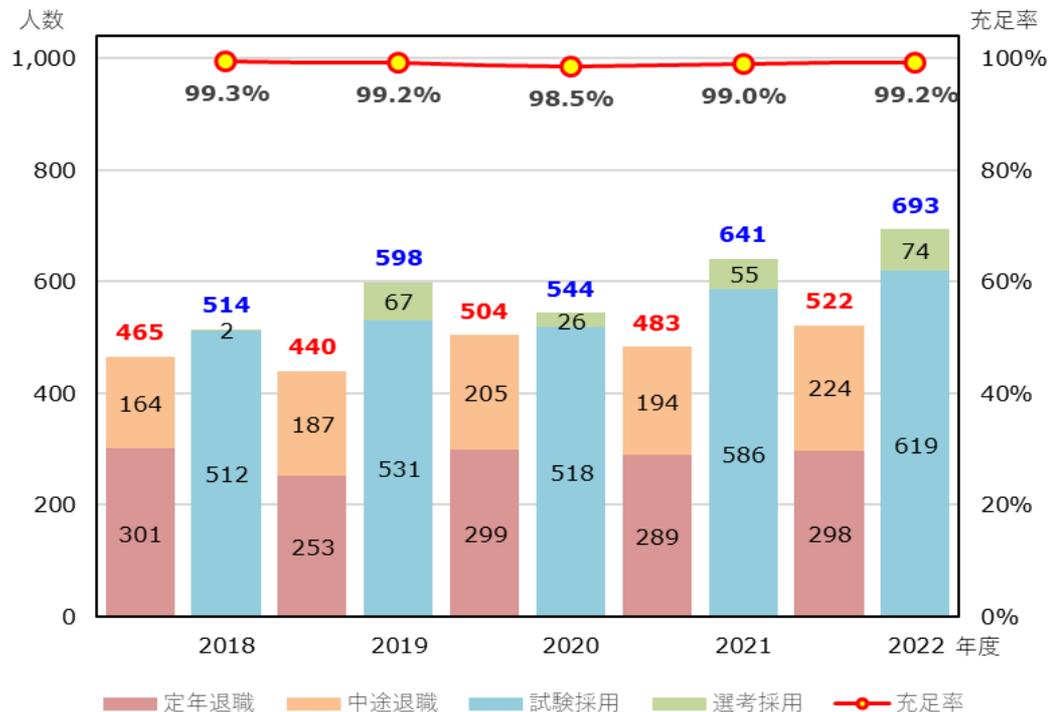




国家公務員試験受験申込者数推移



防衛省の行政職(一)職員の年度別退職・採用数推移



採用・退職： 前年度第2四半期～当該年度第1四半期の累計

充足率： 当該年度第1四半期末時点

自衛官と事務官等の処遇の違い

【防衛省職員の給与制度等の主な特徴】

防衛省職員の給与制度等には、次に掲げる点などに特徴がある。

項目	自衛官	事務官等	一般職国家公務員
定年	自衛隊法第45条に規定 (54～62歳)	自衛隊法第44条の6に規定 (65歳※1)	国家公務員法第81条の6に規定 (65歳※1)
俸給表	防衛省の職員の給与等に関する法律の自衛官俸給表を適用	一般職の職員の給与に関する法律の行政職俸給表(一)、研究職俸給表等を適用	
時間外勤務手当等	無 (一定分の超過勤務手当相当分をあらかじめ俸給に繰入れ)	有 (超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当)	
現物給与	食事、被服、療養	無	無※2
若年定年退職者給付金	有 (定年が65歳未満の者※1)	無	
福利厚生	国及び共済組合により提供		

※1 一般の国家公務員の定年の段階的引上げに伴い、令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年4月に65歳となる。

※2 現物支給については、警察庁や海上保安庁などで被服の現物支給あり。

問題意識

- 防衛力の抜本的な強化やそれに伴う政策立案、自衛隊の運用支援等のため、いかに必要となる事務官等を確保し人的基盤の強化に取り組むか。

服務規律

防衛省ハラスメント防止対策有識者会議の現状

ハラスメントは、人の組織である自衛隊において、自衛隊員相互の信頼関係を失墜させ、組織の根幹を揺るがす決してあってはならないもの。そうした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とが必要。

このため、現在、「ハラスメントの根絶に向けた防衛大臣指示(令和4年9月6日)」を受け、人事教育局長が設置した、防衛省ハラスメント防止対策有識者会議において、防衛省・自衛隊における勤務環境・勤務態勢の特性を踏まえた新たなハラスメント防止対策について検討を行っているところ。

【防衛省における取組改善状況】

- トップメッセージの発信
陸上幕僚長から、全陸上自衛隊員にビデオメッセージを発信(組織風土の改善、意識改革)
- 教育の実施
ハラスメント対応の要となる監督者(中隊長等(約1,500人))に対する臨時教育の実施(組織風土の改善)
- 厳正な懲戒処分
部隊の指揮、規律、団結に大きな影響を及ぼすとして、管理職に就いている自衛官に「降任」の処分
- 適切なハラスメント調査
事案の内容や必要性に応じ、調査に必要な専門的知見を持ち、公平性・第三者性が確保される防衛監察本部の検事を派遣
- 迅速な人事調整
管理職の職責に相応しくない場合は、速やかな人事調整等を実施



隊員個人の意識改革のみならず、組織風土の改革を行い、**厳正な服務規律**の維持に努める。

(参考：第1回有識者会議資料抜粋)

防衛省・自衛隊におけるハラスメント対策の枠組み

①教育、研修等の実施（1 / 2）

★代表的な研修を記載したものであり、他機関等においても研修を実施

実施内容		具体的な内容	回数	対象者	実施根拠
パンフレットの配布		ホームページに掲載	—	全職員	各種訓令第6条第1項
ポスターの掲示		通知文書により、ポスターの配布・掲示	1回／年	全職員	各種通達第6項(1)
教 育	新たに職員となった者に対する研修	【内局】 防衛省合同初任研修 【陸】 自衛官候補生課程 一般陸曹候補生課程 【海】 採用者初任特別講習 一般幹部候補生講習 自衛官候補生課程 一般海曹候補生課程 【空】 一般幹部候補生課程 自衛官候補生課程 一般空曹候補生課程	1回／年 1～4回／年 1～4回／年 1回／年 2回／年 1回／年 1回／年 2回／年 1回／年	新規採用者	各種訓令第6条第2項
	新たに監督者となった職員 その他の職責等を考慮して防衛大臣が別に定める職員※ に対する研修	【内局】 係員級選抜研修 係長級選抜研修 管理職選抜研修 上級管理職育成研修 地方防衛局等上級研修／女性職員研修 e-ラーニング 【陸】 陸幕ハラスメント防止教育 上級幹部集合訓練 中隊長等集合訓練 【海】 将官教育 各隊長等講習 上級海曹講習／中級海曹講習 【空】 上級指揮官等講習 上級空曹課程／上級事務官講習	3回／年 2回／年 1回／年 1回／年 各1回／年 1回／年 8回／年 2回／年 3回／年 1回／年 適宜 各4回／年 4回／年 各4回／年	新たに監督者となった者 指定職・課長相当職員等に初めてなった者	各種訓令第6条第2項
	各機関等において、独自のハラスメント防止教育	【内局】 監督者向け集合教育／相談員向け集合教育 防衛駐在官研修 【陸】 ハラスメント防止教育（方面） 【海】 服務事故防止教育（総監部） 服務指導巡回講習 【空】 新着任幹部導入教育	年1回 年1回 年2回 適宜 月1回 年2回		

※防衛大臣が別に定める職員：指定職（防衛事務次官、防衛審議官、各機関等の長、防衛装備庁長官等）、本省課長級（各幕僚監部の特に重要な事務を所掌する部の長等）各幕僚監部の課長、首席法務官 等

【参考】相談窓口の設置

(参考：第1回有識者会議資料抜粋)

防衛省・自衛隊におけるハラスメント対策の枠組み

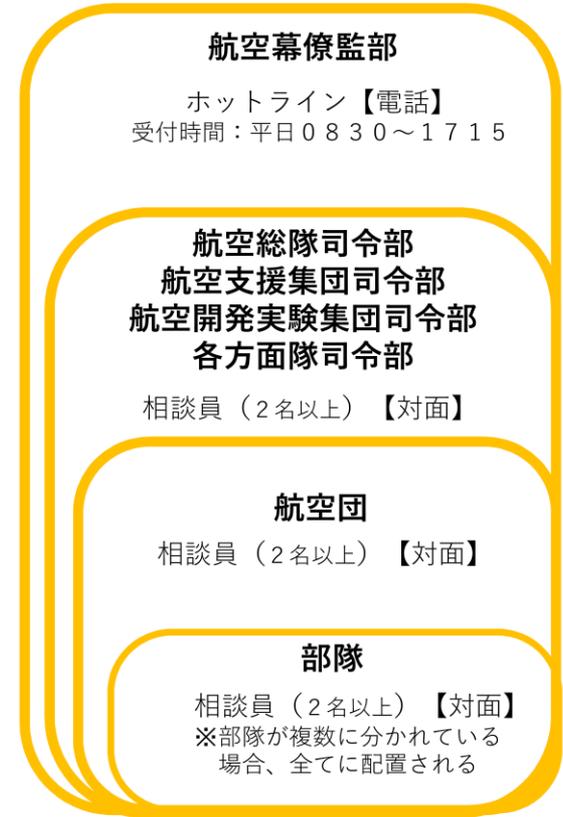
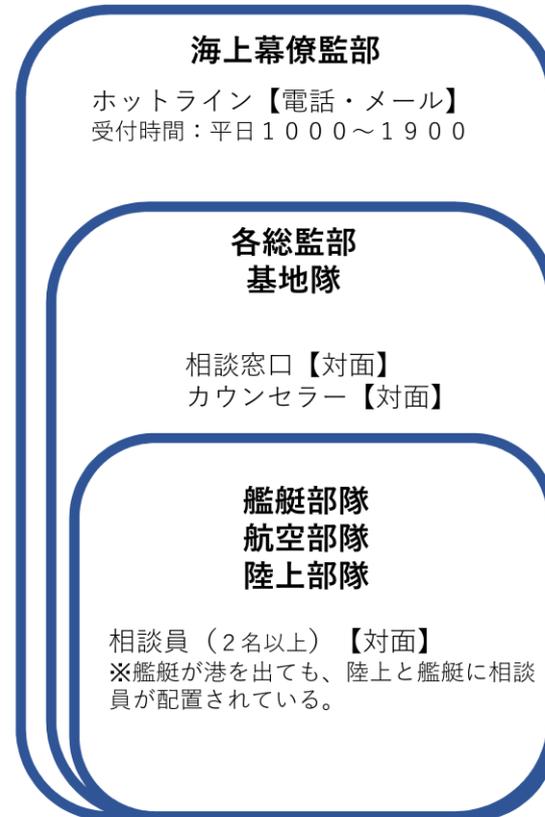
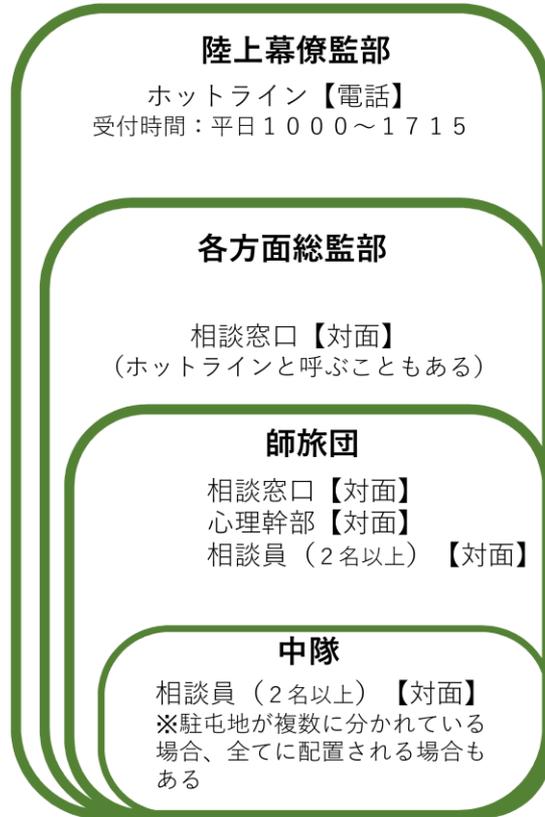
○ より相談しやすい環境の整備のため、各所に相談窓口を設置

相談窓口 【担当部署】	相談対象者 (ハラスメント)	パワハラ	セクハラ	マタハラ	電話相談 可能日時	手法	設置根拠	備考
防衛省パワハラホットライン 【人事教育局サービス管理官付】	全職員 ※その家族等	○			平日 10:00～19:00	電話、 メール、 面談、 郵送	パワハラ訓令第8条第3項 パワハラ通達第8項第4号	「パワー・ハラスメントホットラインについて（通知）防人服第6831号。28.3.31」で周知 ※「家族等」は対象外であるが、相談等を受けている。
防衛省セクハラ・マタハラホットライン 【人事教育局サービス管理官付】	全職員 ※その家族等		○	○	平日 10:00～19:00		セクハラ訓令第7条第3項 セクハラ通達第7項第4号 マタハラ訓令第7条第3項 マタハラ通達第6項第4号	「防衛省職員セクシュアル・ハラスメント防止週間について（通知）人服第13053号。21.11.18」で常設 ※「家族等」は対象外であるが、相談等を受けている。
弁護士相談窓口 【人事教育局サービス管理官付】	全職員	○	○	○	平日 10:00～18:00 (メール返信対応時間)	メール	令和〇年度弁護士によるハラスメント相談窓口の設置について（通知）	年度毎に契約している4名（うち2名女性）の弁護士が割り振られた担当日に対応。
ハラスメント相談窓口の部外委託 【人事教育局サービス管理官付】	全職員	○	○	○	平日 19:00～21:00 土曜日 10:00～17:00	電話	なし	R4～契約準備中
部隊レベルの窓口 【次ページ参照】	所属隊員	○	○	○	次ページ参照			
公益通報窓口 ①【大臣官房文書課】 ②【防衛装備庁長官官房監察監査・評価官】	①防衛省本省職員及び退職者 ②防衛装備庁職員及び退職者	○	○	○	平日 09:30～18:15	電話、 メール、 郵送	①防衛省本省における公益通報の対応及び公益通報者の保護に関する訓令（平成18年防衛庁訓令第49号） ②防衛装備庁における公益通報の処理及び公益通報者の保護に関する訓令（平成27年10月1日防衛装備庁訓令第29号）	各機関等（防衛大学校、防衛医科大学校、防衛研究所、各幕僚監部、情報本部、防衛監察本部、各防衛局及び各支局）の総務担当部署に設置
メール、 郵送						契約弁護士3名による対応		
防衛監察本部ホットライン 【防衛監察本部総務課】	全職員、外部	○	○	○	平日 09:30～18:15 (12:00～13:00を除く)	電話、 メール、 FAX、 郵送	「防衛施設庁入札談合再発防止に係る抜本的対策報告書」（H18.6.16）	
苦情申立て 【人事教育局サービス管理官付】	全職員 (備考欄の各所属職員)	○	○	○	指定なし	書面、 口頭	苦情の処理に関する訓令（昭和37年防衛庁訓令第76号）	各機関等（内部部局、防衛大学校、防衛医科大学校、防衛研究所、各幕僚監部、統合幕僚学校、部隊及び機関、情報本部、防衛監察本部、各防衛局、防衛装備庁）の人事担当部署等に設置
ハラスメント相談員	全隊員（備考欄の各所属職員等）	○	○	○		電話、 メール、 面談等	パワハラ訓令第8条 セクハラ訓令第7条 マタハラ訓令第7条	各訓令により官房長等が設置（官房長、防衛省本省の施設等機関の長、各幕僚長、情報本部長、防衛監察監、地方防衛局長及び防衛装備庁）

(参考：第1回有識者会議資料抜粋)

防衛省・自衛隊におけるハラスメント対策の枠組み

※ 部隊レベルの窓口



(参考：第1回有識者会議資料抜粋)

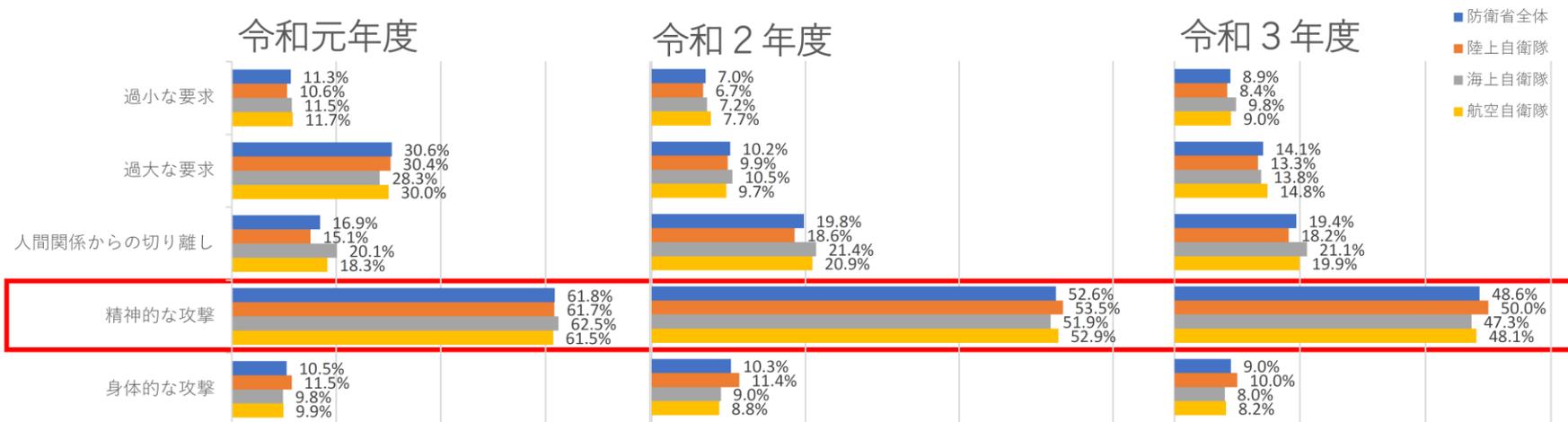
防衛省・自衛隊におけるハラスメント対策の枠組み

- ② **ハラスメントに係るアンケートの実施**（パワハラ訓令第7条、パワハラ通達第7項）
- ・防衛省職員（官房長、施設等機関の長、各幕僚長、情報本部長、防衛監察監、地方防衛局長、防衛装備庁長官、学生及び生徒を除く。）を対象に、「職員の勤務実態及び意識に関する調査」を年1回実施
 - ・規則上は「パワハラ」となっているが、実質全てのハラスメントに関して調査を実施
 - ・調査は部外委託し、結果については各機関等にフィードバックし、教育への反映や調査を実施

【パワー・ハラスメント】

パワハラを受けたことがあると回答したもののうち、「行為」についての傾向は下図のとおり。

- 過去3ヵ年、受けたパワハラの行為類型として回答されたものは、「精神的な攻撃を受けた」と回答したものが最も多い。
- 陸海空3自衛隊においてもその傾向に変化はない。



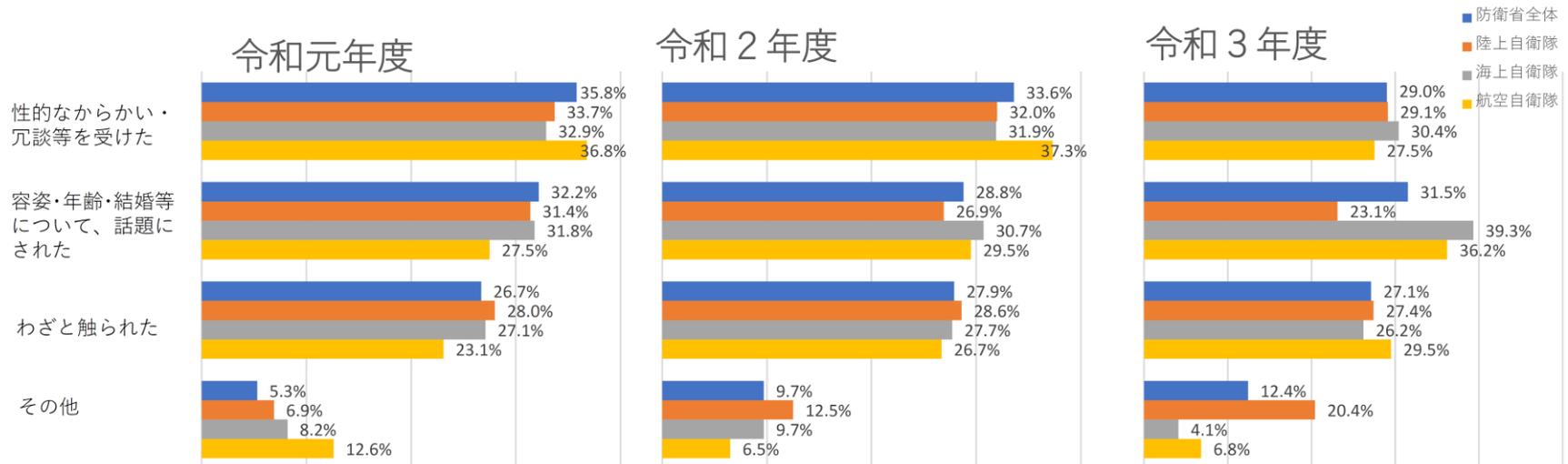
(参考：第1回有識者会議資料抜粋)

防衛省・自衛隊におけるハラスメント対策の枠組み

【セクシュアル・ハラスメント】

セクハラを受けたことがあると回答したもののうち、「行為」についての傾向は下図のとおり。

- 受けたセクハラの実態として回答された上位3つは、順位に変動はあるものの、「性的なからかい・冗談等を受けた」「容姿・年齢・結婚等について、話題にされた」「わざと触られた」となっている。
- 陸海空3自衛隊においてもその傾向に変化はない



防衛省・自衛隊におけるハラスメント対策の枠組み

～ パワハラ・セクハラ相談の基本的な流れ ～

通報及び相談の受付

苦情相談の受付

◎ 相談方法、日程の決定

【面談の場合】

◎ 会議室の確保 (通達 (別紙第2) 第2の1(4))

他の職員からは見聞されない遮断された場所

◎ 相談員の決定 (通達 (別紙第2) 第2の1(1)(2))

原則として2人で対応。相談者の希望があれば、**同性** (相談者の希望する性) の相談者が**同席** (主担当)

【相談対象者の範囲】 (通達第8項) (通達第7項)

- 1 他の職員からハラスメントを受けた職員からの**通報及び相談** (苦情の申し出)
 - 2 他の職員からハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの**通報及び相談**
 - 3 他の職員がセクハラをされているのを見て不快に感じる職員からの苦情
 - 4 部下等からハラスメントに関する相談を受けた監督者からの**通報及び相談**
 - 5 職員からのパワハラに関する相談を受けた相談員からの**通報及び相談**
 - 6 職員がパワハラを受けているのを見た他の職員からの**通報及び相談**
- ※ 非常勤職員等からの**通報及び相談**も対象となる

相談者 (被害者) からの事情聴取

◎ 主な聴取事項 (通達 (別紙第2) 第2の2)

- ・ 相談者と加害者とされる者との関係
- ・ 相談の内容等 いつ、どこで、だれが、何を、どのように行われたか (時系列に)
- ・ 加害者とされる者に対して相談者がとった対応
- ・ 目撃者、証拠等の有無
- ・ 相談者の上司や同僚に相談したか
- ・ 相談者の求めているもの (ハラスメント行為の停止、加害者の謝罪、加害者の処分、配置換等)
- ・ 調査期間等の目的 (対応の緊急性の確認)
- ・ 相談者の心身の状況
- ・ 相談者に対する了解事項

関係者 (加害者とされる者、目撃者等) からの事情聴取、人事担当部署への報告

相談者からの聴取内容によっては、相談者の了解を得て人事担当部署とともに対応

◎ 聴取記録の作成及び確認 (通達 (別紙第2) 第2の2(3))

(参考：第1回有識者会議資料抜粋)

加害者とされる者からの事情聴取

※相談者からの了解を得て実施

- ◎ 主な聴取事項（通達（別紙第2）第2の3）
 - ・ 相談者との関係
 - ・ ハラスメント等の事実関係
相談者が主張している事実関係の有無等
 - ・ 目撃者、証拠等の有無
 - ・ ハラスメントとの認識の有無
 - ・ 行為後の相談者との関係
 - ・ 加害者とされる者の弁明

相談者との話合いや報復の禁止を確認

- ◎ 聴取記録の作成及び確認

第三者からの事情聴取

※相談者からの了解を得て実施

事実関係の聴取を行うとともに、目撃者等の第三者からも事情聴取を行う

事実関係に相談者と加害者とされる者の主張に不一致がある場合など、必要があれば目撃者等の第三者からも事情聴取を行う

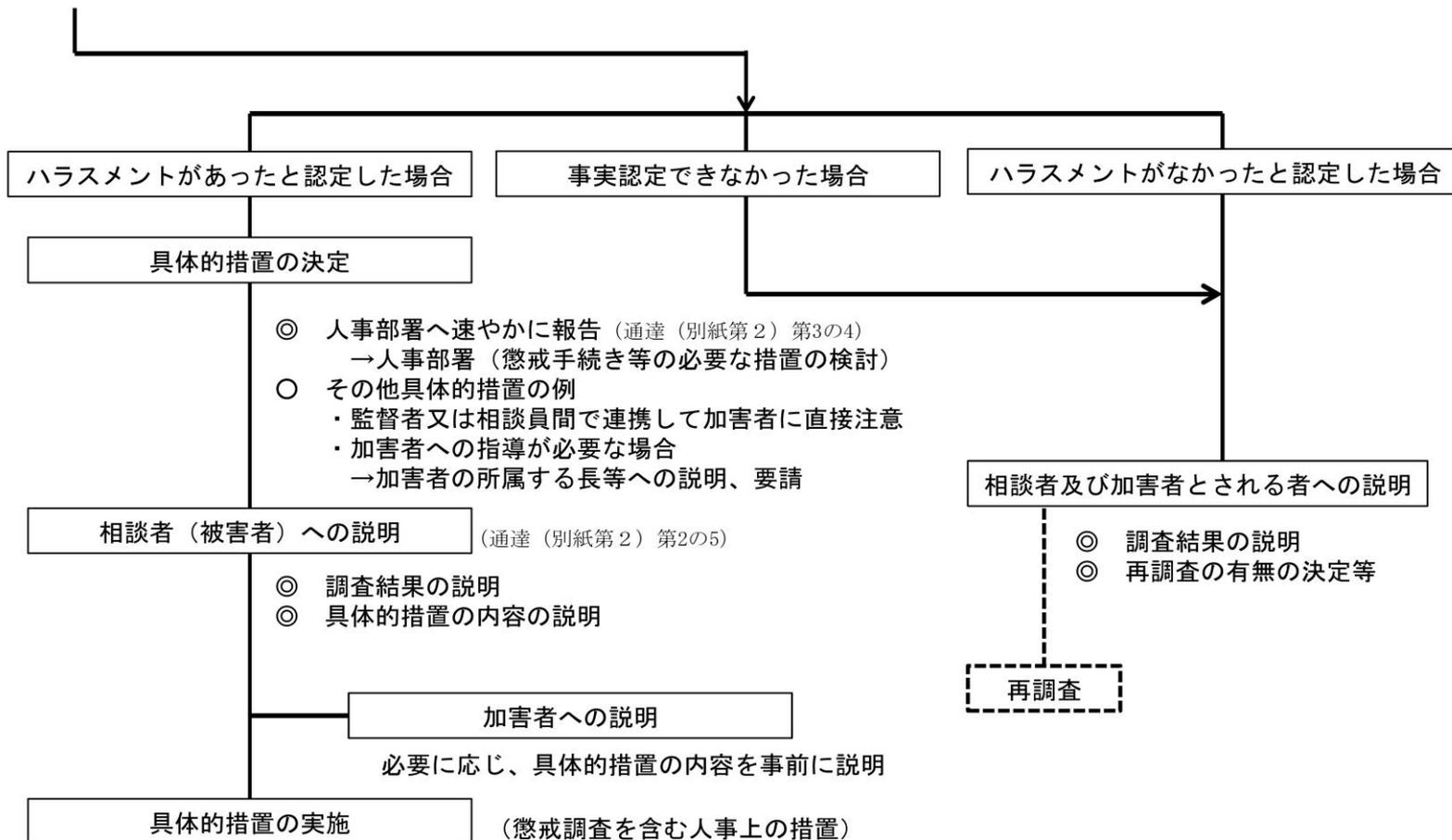
- ◎ 主な聴取事項（通達（別紙第2）第2の4）
 - ・ 相談者と加害者とされる者と第三者との関係
 - ・ ハラスメント等の事実関係・相談者及び加害者が主張している事実関係の有無等
 - ・ 目撃者、証拠等の有無
 - ・ 行為前後の相談者と加害者とされる者の状況

秘密の厳守を確認

- ◎ 聴取記録の作成及び確認

【参考】問題発生時の対応

(参考：第1回有識者会議資料抜粋)



【参考】各種ハラスメントの相談件数の推移

(参考：第1回有識者会議資料抜粋)

防衛省・自衛隊における各種ハラスメントの相談件数の推移

- 平成28(2016)年 4月：パワー・ハラスメントの防止等に関する訓令を制定し、パワハラホットラインを新設
 12月：セクハラホットラインの対象にマタハラ等を含めて拡充
 → 各種ハラスメントホットラインが整い、教育、ポスター等による周知により、次第に浸透
- 令和元(2019)年 5月：幹部職員（指定職・課長相当職員等）に就任した者に対するハラスメント教育義務化
 → 職場におけるハラスメントに対する意識の高まり
- 令和2(2020)年 3月：パワハラ懲戒処分の厳罰化
 → ハラスメントは厳格に対処されるべきものとの意識の浸透

- こうした一連の取組や社会においても相次ぐハラスメント事案に対する注目・非難の高まりを通じて、ハラスメントは、相談・通報し、厳格に対処されるべきものとの意識が浸透してきているものと考えられる。一方で、相談件数は近年大幅に増えており、防衛省・自衛隊として、その推移について、強い意識で注視してきたところ。

パワー・ハラスメント		28年度 (2016)	29年度 (2017)	30年度 (2018)	令和元年度 (2019)	令和2年度 (2020)	令和3年度 (2021)
件相 数談	内局ホットライン	92	140	252	519	1,010	1,706
	各機関等相談窓口	96	139	271	419	332	444
	合計	188	279	523	938	1,342	2,150

セクシュアル・ハラスメント		28年度 (2016)	29年度 (2017)	30年度 (2018)	令和元年度 (2019)	令和2年度 (2020)	令和3年度 (2021)
件相 数談	内局ホットライン	17	9	26	73	60	82
	各機関等相談窓口	51	30	62	55	59	56
	合計	68	39	88	128	119	138

妊娠、出産、育児又は介護 に関するハラスメント		28年度 (2016)	29年度 (2017)	30年度 (2018)	令和元年度 (2019)	令和2年度 (2020)	令和3年度 (2021)
件相 数談	内局ホットライン	0	8	14	8	7	23
	各機関等相談窓口	0	0	0	0	0	0
	合計	0	8	14	8	7	23