

## 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3回）議事録

### 1 日 時

令和5年4月26日（水）1000～1200

### 2 場 所

グランドヒル市ヶ谷 3階「翡翠」

### 3 出席者

#### （有識者）

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

#### （防衛省）

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、大臣官房企画評価課長、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「自衛隊員の人材確保及び服務規律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）

- ・ 高卒者の就業形態は、正規の職員・従業員が43.8%、パート・アルバイトが24.0%で、大卒者等も含めた全体の就業形態別の比率と比べると、正規の職員・従業員は少なく、パート・アルバイトは多い。
- ・ 高卒者の就業先で多いのが製造業と飲食店・宿泊業で、大卒者等も含めた就職先全体の傾向と比べて比率が高い。正社員として製造業に、パート・アルバイトとして飲食店・宿泊業に多く就職しているのが実態。
- ・ 若者の意識の調査では、プライベートを優先する傾向は強まっているものの、仕事を選択する際には、自分のやりたいこと、安定、収入を重要視する者が多い。また、転職に肯定的な項目を選択した者は35.4%。転勤に不安を感じている者は54.3%。
- ・ 高卒者の就職のほとんどが事前の職場見学などは行わず、紹介された会社に就職しており、ミスマッチが生じている。その結果、20代後半時点で6割が初職を離職している。半年以内の離職率は10.7%に上り、半年以内離職者のうち35.6%が現職では非正規雇用者となる。

- ・ 2024年卒の高卒者新卒採用見通しでは、特に大企業で前年よりも採用数を増やす見通しで、人材確保が厳しい状況が続く見込み。
- ・ 長期的なシミュレーションでは、2040年には1100万人の労働供給不足となる見通し。1100万人とは、現在近畿圏で就労している人数とほぼ同じ。自動化、機械化、シニア層の更なる活躍等の努力をしたとしても、490万人の労働供給不足となる。

**(座長)**

- ・ データによれば、高卒人材は大卒等と比べて採用する側と応募する側のニーズがマッチしていないということが起こっており、肉体労働的な仕事はニーズが多くあるが、高卒の新卒者は必ずしもそういった職場を望んでいない。これは任期制自衛官についても示唆的なことであり、再就職支援先も現在は警備会社といった業界が多いが、これについても今後方針を考えていかなければならない。

**(委員)**

- ・ 世の中全体の傾向と自衛隊入隊者を対象としたデータでは異なる可能性があるので、自衛官に特化したデータを取り、それに基づいて検証をしていく必要がある。

**(委員)**

- ・ 自動化、無人化・省人化等の工夫をすることで、2040年には労働供給の不足を1100万人から490万人まで、抑えることができるということであり、どのような工夫をすれば人手不足を抑えられるかということが、自衛隊の将来の人員構成を検討する上でのヒントあるいは試算の根拠となるのではないかと。
- ・ 各業種のシミュレーションを見ても、人材の争奪戦がより熾烈になってくるのではないかと。

**(委員)**

- ・ 490万人の不足まで自動化等で抑えられるが、現状さらに供給不足を抑えるための策は出てきていないため、過剰なサービスを抑えていく等、需要側のニーズを減じていくというように、ビジネスのやり方を抜本的に変えていく必要がある。
- ・ 自衛隊で言えば、既に戦い方の変更等についての議論は出てきているが、2040年頃を目途に取り組んでいく必要があるのではないかと。

**(委員)**

- ・ 労働供給の不足はシニア層の一層の活用も含めた試算となっているのか。

**(委員)**

- ・ 1100万人の試算は、現状と同程度シニア層が含まれており、490万人が不足するという試算については、今よりも更にシニア層を活用する想定となっている。

**(座長)**

- ・ 人材不足の状況下においても、公務の分野の人材獲得競争力は高いものと考えられるが、任期制自衛官は職業の分類としては公務に近いと考えるか、または肉体労働系の職種に近いと考えるか。

(委員)

- ・ なかなか区分がしづらいところだが、生活インフラを支える・生活していくための基本的なセキュリティを守っていくという意味では警察官と近いのではないか。

(座長)

- ・ 労働供給の不足のシミュレーションには外国人労働者については考慮されていないということか。

(委員)

- ・ 外国人から見る日本での労働の魅力が低下してきており、また、諸外国でも労働力不足が起きるので、外国人労働者は日本に増えないとみている。そのため、このシミュレーションには外国人労働者は含めていない。

(委員)

- ・ 厳しいデータではあるが、これまで新卒を主なターゲットにしていたが、民間での早期離職者がこれだけ多いということなら、そこにも募集対象層をもっと広げられるというチャンスとしても捉えられるのではないか。また、一度採用を辞退した者や退職した者についても定期的にフォローをしておくことで、他業を辞めた際に再度採用につなげることができるように、組織的に募集を行っていくことが必要。
- ・ 高度人材の部分の資料は、自衛官のみを対象とした記載だが、事務官は対象ではないのか。

(防衛省)

- ・ 事務官については既に制度があり、現状においてもサイバーの関係で採用している。事務官に特定任期付といった制度を導入した当時、自衛官にも同様の制度を適用するべきかを検討したが、幹部自衛官の職務に不可分な部隊の指揮監督に必要な知見等を限られた任期中に養うことは困難であると判断し、自衛官については適用を見送った経緯がある。

(委員)

- ・ 事務官として採用して識能を発揮してもらえばいいという判断をしているということか。

(防衛省)

- ・ これまではそのように判断してきたが、防衛出動の下令下においては事務官ではできない仕事も出てくるため、これからのサイバーのあり方を考えた際に、自衛官としての高度人材を採用して活用していくべきという方向に至っている。

(防衛省)

- ・ 事務官は国際法上戦闘員には規定されておらず、事務官をサイバー攻撃に参加させることが国際法上認められるのかどうかの議論がある。

(防衛省)

- ・ 事務官として採用された高度人材に、予備自衛官に登録してもらい、有事には自衛官として任務に当たらせる方法も考えられる。

(座長)

- サイバー人材については、新規の採用、事務官の高度人材との関係性、高度人材としての自衛官採用と様々な側面があり、また、高度人材として採用される者と、内部で養成されてサイバー業務に従事する者との処遇の均衡や、指揮命令の取扱い等、もう少し整理した上で各委員の意見を聴取した方がいい。併せて、防大や高等工科大学におけるサイバー教育についても整理して説明いただきたい。

(委員)

- 宇宙・サイバーの部分は機密性が高い仕事のため、民間企業との人材の交流が本当にできるのか、どのような課題があるのかをよく検討する必要がある。

(委員)

- サイバー戦における文官（事務官）と軍人（自衛官）の違いという議論は諸外国の軍隊でも行われているのか。

(防衛省)

- 諸外国の事情について詳らかに承知しているわけではないが、サイバー攻撃が武力攻撃のレベルに達している場合と、そこまでのレベルには達していない場合を区別するという、おそらく諸外国ではあまり議論されていないわが国特有の議論と史料する。

(委員)

- サイバー戦は民間と軍との境目は極めて曖昧で、そのような議論をしていたらサイバー戦は戦えないのではないかと。諸外国の軍隊では区別していないのではないかと。

(防衛省)

- 米国では、サイバー攻撃対処に明確に有事と平時を区別して対応しているわけではないと思うが、日本の場合は自衛隊が活動するためには防衛出動の権限を与えなければならないため、明確に有事となったという認定が必要。他方、おっしゃるように、それでは対処が間に合わないのではないかと指摘もあり、政府全体としてどのように対応するのかということの内閣官房において検討していると思料。

(委員)

- サイバーは国境を前提に考えられない世界の中での攻撃に対処することが求められるのに、現在の法体系では自衛官か事務官かといった議論をしなくてはならないというのは、昔の法制度がもはやそぐわないということであり、法の欠缺ということではないか。防衛省からも内閣官房での議論をしっかりと進めるよう働きかけてほしい。

(委員)

- サイバー人材は、簡単に外部から採れるわけではないので、内部で育成した貴重な人材をどのように生かすかが重要。陸海空の区分けを超えて有効に人材を活用するために、教育や経験を横断的に集約していくための人事管理の方法を検討することが必要。

(委員)

- ・ 資料には事務官と技官の確保に関する問題意識が記載されているが、この問題意識から、どのような解決策を考えているのか。

(防衛省)

- ・ 事務官等については、採用状況を見てもわかるように、今すぐに充足率の問題が発生しているわけではないが、事務官の専門性を生かして防衛力を支えていくために必要な人材を確保していくことが引き続き必要だと考えている。

(座長)

- ・ 端的に言えば、定員増が必要ということであろう。

(委員)

- ・ 事務官・技官の特殊性をもっと外部に訴えなければ、従来と同様にただ人が足りませんという話で終わってしまう。

(委員)

- ・ 事務官・技官等について、業務の増大に応じて必要な人材を確保することが必要というのはわかるが、業務というのは放っておいても増えるもの。民間企業でも業務は増えているが、必死に業務を減らすように努力している。一例を挙げれば、会議の議事録についても、この会議のように手で議事録を取っているという会社はほとんどなく、自動化されているところが多い。また、会議の陪席者を減らすということも業務効率改善の一つである。他省庁の委員会では、資料はタブレットのみとし、紙資料の配布はしない等の対応がされている。業務の無駄を省く努力を一つひとつ積み重ねて、本当に定員が足りないのかを根本的に考えなければいけない。そして、それをトップ自らが徹底させること。これらを全て実施した上で、本当に人が足りないのか検討すべき。

(防衛省)

- ・ 定員増については、合理化ということで一律に削減をしており、必要などころには振替えということで定員を回すという効率化の努力を最大限した上で、増員が必要ということで要求し査定を受けている。

(座長)

- ・ 事務官の定員は一貫して削減されてきたという歴史があると承知しているが、公務員の仕事のやり方や効率化については、防衛省だけではなく他の省庁においても抱える問題であり、深刻に受け止める必要がある。

(委員)

- ・ 貸費学生はとても良い制度だと思うが、なぜ人数が少ないのか。大学生の半数は奨学金を借りているのだから、この制度を知っていれば利用したいというニーズは多いのではないか。広報が足りていないということもあるのではないか。

(防衛省)

- ・ 利用実績が少ないため、予算要求をしても大幅な増枠査定とはならない。そもそも

もなぜ応募者が少ないのかという点については、分析する必要があると考えているが、広報が足りていない面はあると考えている。また、金額についても引き続き議論をしていく必要があると考えている。

(防衛省)

- ・ 貸費学生制度は、防衛医科大学校が設立される以前、医官を確保するために始まった制度で、かつては100名を超える実績があったが、昭和48年に防衛医科大学校が設立された後は、医官の枠が不要となったため、対象枠が減ったという経緯がある。

(委員)

- ・ サイバー人材の内部での育成について、教育が重要であると考えているが、教える側はどのようなレベルの人材なのか。

(防衛省)

- ・ 陸上自衛隊の通信学校では、国内でも高いレベルの人材が教官となって、教育を行っている。また、教官のレベルをさらに上げるために、米国への留学等も行っている。

(委員)

- ・ 貸費学生という名称をもっと分かりやすく利用しやすいものに変えた方がいいのではないか。

(委員)

- ・ 名称というのはメッセージを伝えるのに非常に重要で、その観点からは、「中途採用」という名称も検討した方がいい。民間企業では、キャリア採用や経験者採用等の名称を使用している。「中途採用」というと、本筋があって、そこに横から入ってくる人という印象を与えてしまう。

(座長)

- ・ 貸費学生の金額の検討に際しては、防大の学生が受けるベネフィットとの均衡という視点も必要ではないか。
- ・ 任期制自衛官の任期を満了した者が、進学時に支援を受けられるような施策や、開業資金の融資を受けられるようにする等、任期制自衛官がライフプランの選択肢として魅力的なものになるような制度を検討するべきではないか。

(防衛省)

- ・ 任期制自衛官の任期を満了した者が、国内の大学に進学した際に即応予備自衛官になるという条件付きで、定額（年額24万円）を支給するという制度はある。

(委員)

- ・ 貸費学生制度は人材確保に向けて非常に訴求力のある制度だと考えており、人数枠を増やしていくべき。

(委員)

- ・ 任期制と非任期制について、今までの意識を大きく変えて差別化を図っていく必

要があるのではないか。例えば、任期制は原則3曹への昇任はしないこととするとか、また、戦力設計も含めた検討をした方がいいのではないか。

- ・ 募集体制について、時代の変化に合わせて都道府県単位の募集からより広域での募集に変えていった方がいいのではないか。

(委員)

- ・ 募集のターゲットについて考えると、高卒新卒者へのアプローチは学校も含めた連携も必要なため、徹底的に人海戦術で募集をしていくことが有効。他方で、第二新卒と言われる、他の仕事を退職した層についてはネット広報等を活用することが有効。
- ・ 任期制と非任期制の採用比率について検討する際には、単に募集が難しいから任期制を減らして非任期制を増やすということではなく、自衛隊の戦術の変化と、それに応じて求められる人材が高度化しているために、比率を変えていくという観点が必要ではないか。

(委員)

- ・ 任期制は高卒だけでなく、33歳未満まで対象としているとのことだが、募集パンフレットを見ていると、高卒新卒者を主な募集対象にしているように見える。高卒新卒者自体の数は減ってきているのだから、採用できる人数も減ってしまうのだろう。転職が当たり前、リスクリング当たり前となっている世の中で、民間企業を辞めて自衛隊任期制をしばらくやってみようという人材がいてもおかしくないの、そうした人材をターゲットとして募集をしていくことも必要ではないか。このようにターゲットを広げるには、募集のやり方もそれに相応しいものとする必要がある。

(防衛省)

- ・ 募集対象年齢は18歳から32歳までとなっているが、18歳と22歳により重点を置いて募集活動を行っていることは否めない。民間企業を退職した層への募集について、積極的に検討していきたい。

(委員)

- ・ 防衛力の強化のためには、人材の確保と育成を一体的に考えていく必要があるのではないか。そのためには、入隊後にどのように人材育成をしていくのかも含めて、募集広報をしていく必要がある。

(防衛省)

- ・ 入隊後のキャリアパスについても、より一層広報に努めていく。また、サイバーについては、どのような採用・育成を行っていくかを体系的に整理し改めてご説明する。

(座長)

- ・ 今後の検討会においては、現状から長期的な展望までのロードマップのようなものを示していただき、委員が議論できるように準備していただくようお願いしたい。