

経験・知識のある人材の活用 に関する施策について

令和5年5月
防衛省

～目次～

(1) 人材の有効活用	P2～P12
①再任用の拡大	P3～P5
②中途退職の抑制	P6～P12
(2) 予備自衛官等の活用・制度の見直し	P13～P16
(3) 部外力の活用	P17～P19

人材の有効活用

【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

(3) 人材の有効活用

知識・技能・経験等を豊富に備えた人材の一層の活用を図るため、精強性にも配慮しつつ、自衛官の定年年齢の引上げを行うとともに、再任用自衛官が従事できる業務を大幅に拡大し、再任用による退職自衛官の活用を強力に推進する。

中途退職者の抑制は急務であり、効果的な施策の検討の資とするため、中途退職に関する自衛隊員の意識等の調査を実施する。任務や勤務環境の特殊性も踏まえ、必要となる施策については不断に検討し、講じていく。

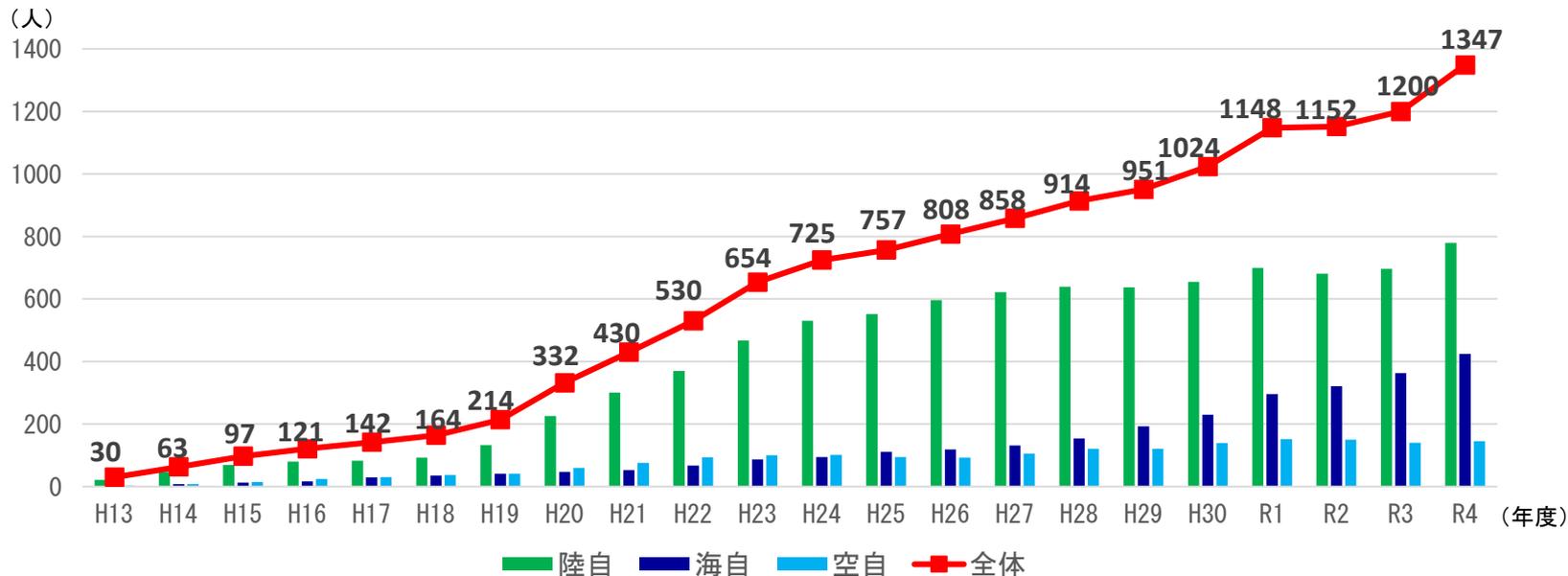
(1) ① 定年退職者の再任用の拡大

○ 再任用による在職者数は拡大傾向、令和4年度末時点で過去最高の1,347人が在職。

再任用制度の概要

趣 旨	定年後においても引き続き働く能力と意欲のある者を改めて採用し、豊富な知識・技能・経験等を活用
任 期	○ 1年以内（60歳前は3年以内）、更新可能 ○ 防衛出動などの際は、一定の期間（1年～6ヵ月）延長可能
任用上限年齢	年齢65歳に達する日以前
対象となる業務	教育（航空機操縦業務の一部を含む）、研究、補給、総務、渉外・広報、法務、会計、監査、人事、募集、厚生、給養、援護、警務、情報、保全、検査、監察、安全、分析、通信・電子、輸送、施設、気象・海象、整備、音楽、衛生、港務、航空交通管制、船舶乗組 ※赤字はR4年度に拡大した業務

再任用自衛官の在職者数（各年度末時点）



(1) ① 定年退職者の再任用の拡大

現状の問題認識・課題

- ① 募集対象人口の減少により自衛官の採用環境がますます厳しくなることが予想される中、令和4年12月策定の防衛力整備計画等において自衛官定数は維持する旨記載
- ② 人口動態が逆ピラミッドになっており、若い任期制の隊員を多数集めるという前提が大きく崩れている。充足率の低下を防ぐため、あらゆる取組が必要。今よりも更にシニア層を活用する必要
- ③ 防衛力整備計画等では、退職自衛官の活用（定年引上げ、再任用の拡大）を強力に推進することとされ、高度な知識・技能・経験等を備えた退職自衛官の更なる活用を推進し充足率維持の一助となることを期待
- ④ 再任用自衛官の勤務環境の改善（再任用自衛官であることが周囲に分かるような取組の検討、再任用自衛官として採用された時の年次休暇の扱い）

今後の方向性（事務局案）

- ① **再任用自衛官が従事できる業務を更に拡大**
再任用自衛官が従事できる30業務等を更に拡大する（例えば、シフト勤務への配置など）検討を加速するほか、再任用自衛官が従事することができない業務の抽出など様々な面から検討。
- ② **再任用自衛官の採用数拡大に向けた工夫**
再任用される自衛官の階級は退職時の階級とされていたところ、再任用の拡大を図るため退職時の階級より下位の階級で採用することを可能とする運用を令和元年度以降開始。これを受け海上自衛隊においては、令和2年度から下位の階級での採用を開始。航空自衛隊においては、令和6年度から下位の階級での採用を進めるべく手続きを開始。
併せて、現職時より下位の階級になることへの抵抗をより少なくするための検討。
- ③ **再任用をする際の身体検査基準の緩和**
現状、再任用自衛官の採用は、従前の勤務実績、体力検定、身体検査（新規採用時と同一の基準）の結果に基づき選考しているが、このうち身体検査の基準を緩和。
- ④ **異なる軍種への再任用拡大**
再任用自衛官が従事できる業務は陸海空で類似していると考えられる業務もあることから、再任用枠の拡大や勤務地のマッチングという観点から、現役時とは異なる軍種で再任用することを検討。

(1) ① 定年年齢前の元自衛官の再任用の拡大

現状の問題認識・課題

① 募集対象人口の減少により自衛官の採用環境がますます厳しくなることが予想される中、令和4年12月策定の防衛力整備計画等において自衛官定数は維持する旨記載され、退職自衛官の活用を強力に推進する旨明記されたことから、中途での採用を更に強化していく必要がある。

② 上記を受け、令和5年7月に主に部隊の中核を担う3曹以上の隊員の採用上限年齢の引上げを予定。

	改正前	改正後
2曹及び3曹	48歳未満	51歳未満
1曹以上	49歳未満	52歳未満

※士長以下の採用上限年齢は34歳未満で維持

③ これまで広報は主に地本や各自衛隊のHPにおいて実施してきたが、認知度の低さが課題となっている。

今後の方向性（事務局案）

市ヶ谷から積極的な発信

元自衛官の再任用の募集はこれまで地本や各自衛隊のHPで実施してきたところ、市ヶ谷からも積極的に発信。具体的には、制度改正周知のリーフレット（上限年齢を上げたことを踏まえ、定年後の再任用も年齢65歳に達する日以前まで可能であることや今後も定年延長の状況に応じ更に年齢が上がる可能性等について明示）の作成、省HPや省ツイッターからの発信を検討。

採用時の身体検査の緩和

採用上限年齢の引上げに伴い、採用時の身体検査の緩和について検討。

【元自衛官の再任用実績】



【リーフレット（イメージ）】



【省HP・省ツイッター】

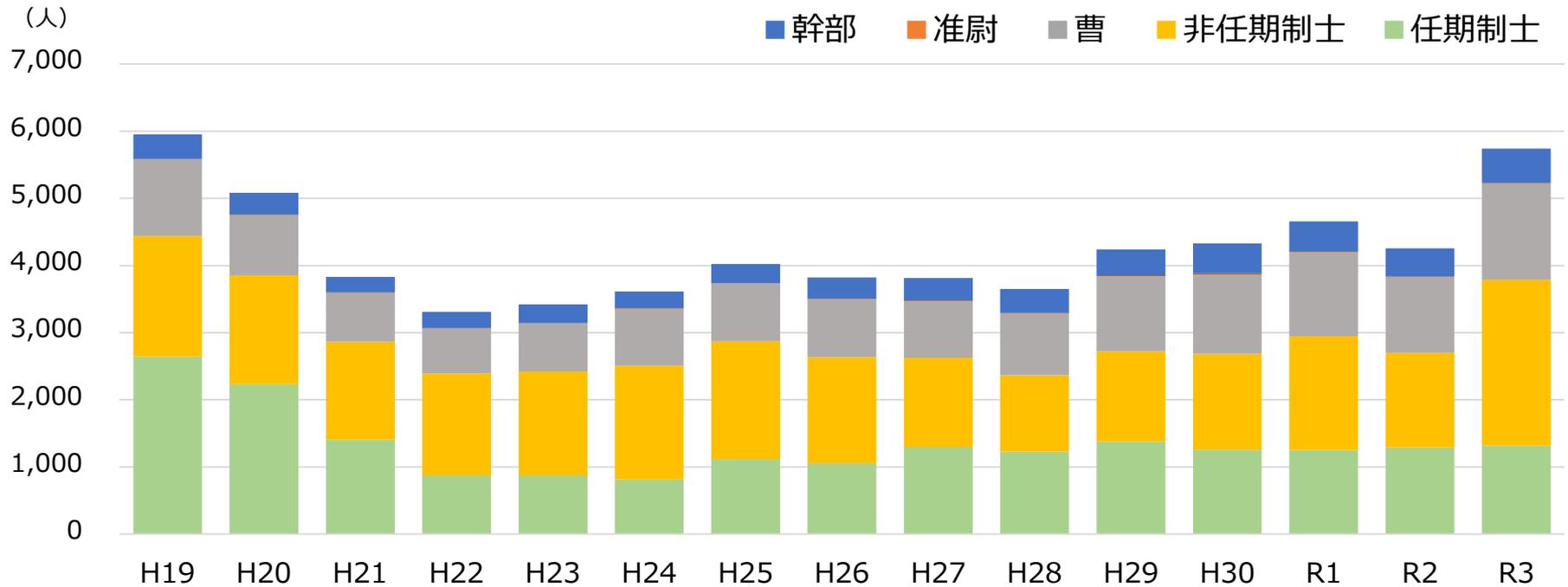


(1) ② 中途退職の抑制

中途退職の現状（退職者数の推移）

近年、中途退職者数は4000人前後で推移しており、令和3年度の中途退職者数は直近15年で2番目に多い人数となった。

年度別中途退職者数



幹部	366	326	227	242	276	250	286	314	331	357	386	447	447	417	511
准尉	3	7	8	10	5	11	4	11	12	8	13	17	13	10	15
曹	1,143	894	727	664	716	845	857	861	844	920	1,119	1,180	1,250	1,127	1,425
士	4,440	3,857	2,867	2,396	2,424	2,509	2,874	2,637	2,626	2,366	2,722	2,685	2,949	2,703	3,791
うち任期制士	2,646	2,235	1,410	877	876	815	1,117	1,058	1,300	1,230	1,382	1,257	1,255	1,288	1,317
計	5,952	5,084	3,829	3,312	3,421	3,615	4,021	3,823	3,813	3,651	4,240	4,329	4,659	4,257	5,742

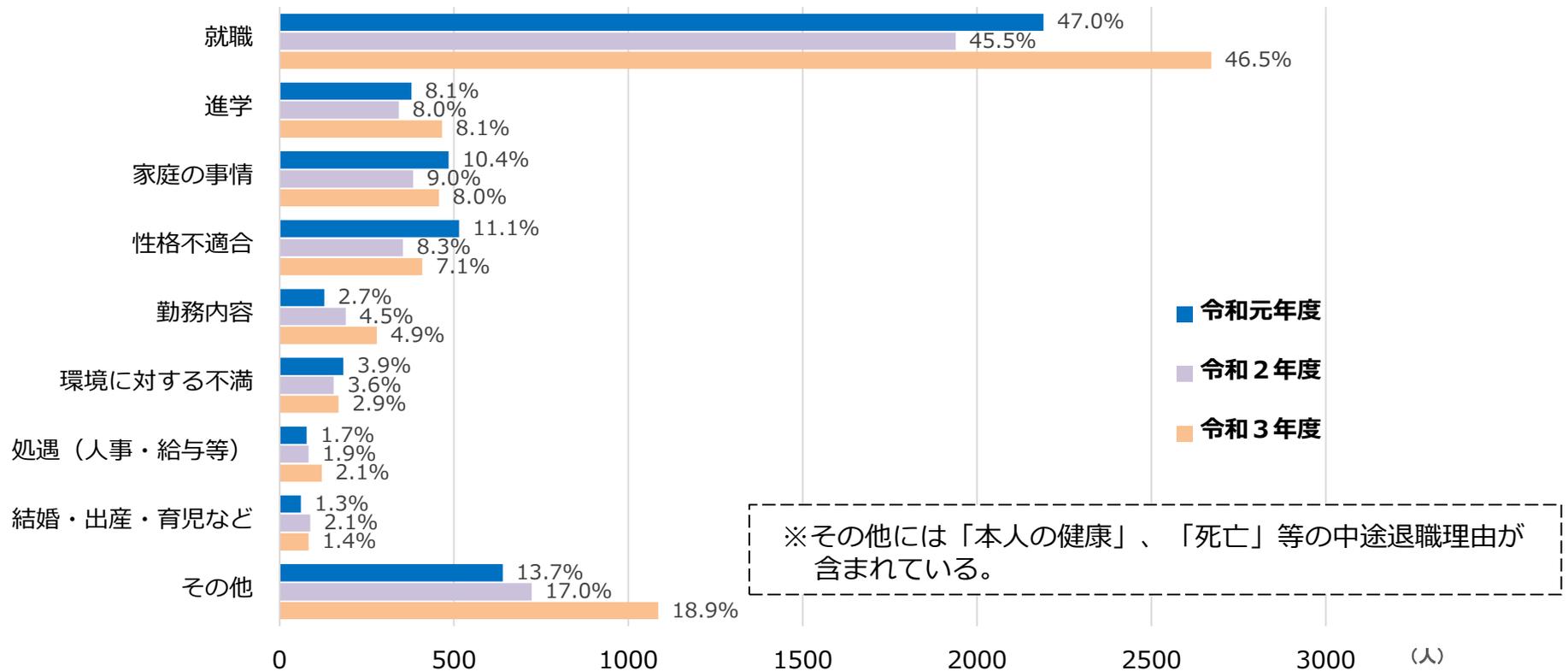
※ 隊員が中途退職に至った経緯等について、より詳細に把握することが必要

(1) ② 中途退職の抑制

中途退職の現状（退職理由）

- 令和元年度から令和3年度までの中途退職理由を比較しても、傾向は大きく変わっておらず、「就職」が5割弱と最も大きい割合を占めている。
- 本集計は、退職を決意した者に対する聞き取り結果を集計したものであるため、退職予定者が本心を語ったものとは限らず、退職に至った動機や経緯の特定には課題がある。

中途退職理由



(1) ② 中途退職の抑制

中途退職抑制施策の調査研究の概要

防衛省・自衛隊において中途退職者の抑制は急務であることから、令和5年度より、民間会社を活用し、自衛官の中途退職抑制施策の調査研究事業を開始する。初年度においては、中途退職に関する自衛官の意識を詳細に調査するとともに、民間企業や外国の軍隊において行われている中途退職抑制施策等の情報を収集・分析し、既存の施策の改善や新たな施策検討の資とすることを目的とする。

令和5年度の事業内容

退職した元自衛官へのヒアリング

専門的な知見を有する民間会社により、事前に人事担当者等へのヒアリングを行った上で、退職した元自衛官（50名程度を想定）に対し、入隊から退職に至るまでに起きた様々な事象等とその事象に関する意識等について詳細なヒアリングを実施。退職を決意するに至った要因を把握・分析する。

現職の自衛官に対する意識調査

上記のヒアリング結果を踏まえ、具体的な調査項目及び対象者を設定し、現職の自衛官に対する意識調査（アンケート）を抽出方式により実施する（各自衛隊合計で1万2千名程度を想定）。また、必要に応じて現職の自衛官に対するヒアリングを行う。

民間企業等及び他国軍隊における中途退職抑制施策の調査研究

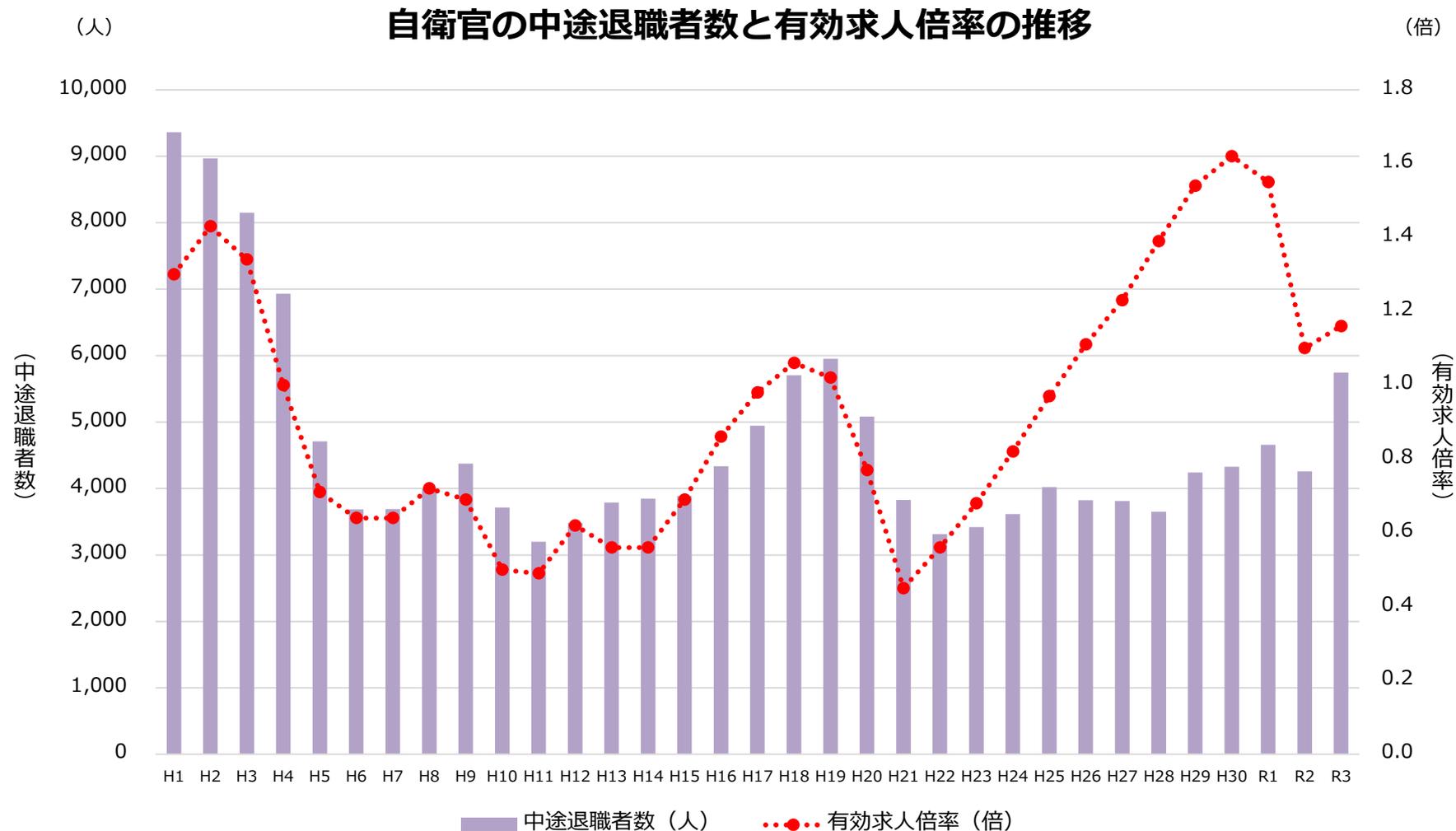
「退職した元自衛官へのヒアリング」及び「現職の自衛官に対する意識調査」の結果を踏まえ、民間企業等及び他国軍隊において活用されている中途退職抑制施策の具体的な内容や効果等について、調査・分析を行う。

防衛省・自衛隊における中途退職抑制施策の検討

上記の一連の調査結果から課題や施策を洗い出し、防衛省・自衛隊において今後強化すべき中途退職抑制施策や、新たに導入すべき中途退職抑制施策に関する具体的な検討を行う。

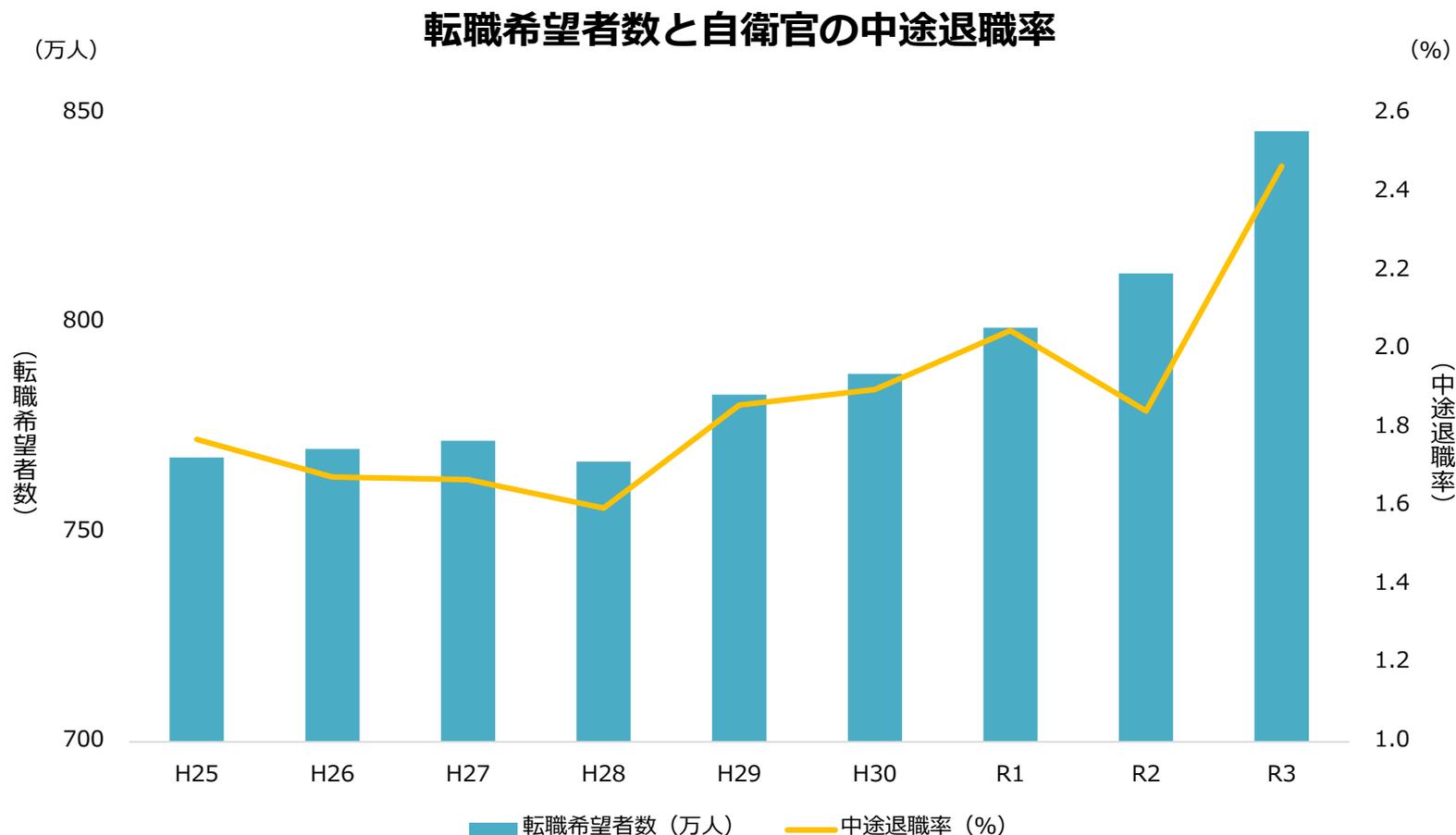
中途退職の現状（参考資料 1）

○長期のトレンドを分析すると、中途退職者数と有効求人倍率には相関関係があると考えられるが、直近10年間は、有効求人倍率の大幅な改善に対して中途退職者数の増加は緩やか。



中途退職の現状（参考資料2）

○総務省統計局「労働力調査結果」によると、近年転職希望者数は増加傾向にある。転職に対する意識の変化が自衛官の中途退職にも影響を与えている可能性。



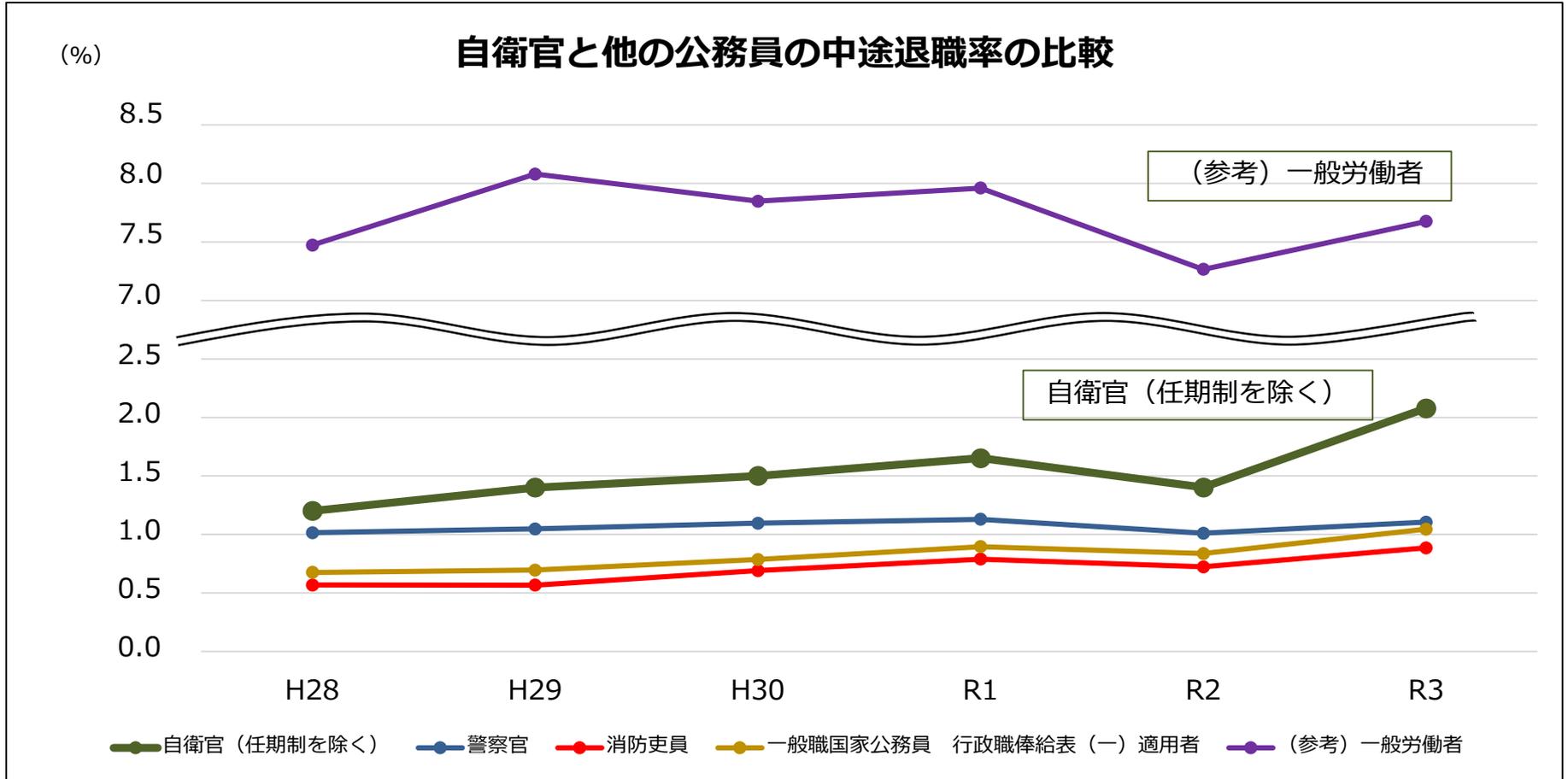
※転職希望者数：現在の仕事を辞めてほかの仕事に代わりたいと希望している者及び現在の仕事のほかに別の仕事もしたいと希望している者。

出典：「労働力調査結果」（総務省統計局）

※中途退職率は年間の退職者数を年間の平均人員で除して算出。

中途退職の現状（参考資料3）

○自衛官の中途退職率は、一般労働者と比較すると低いものの、他の公安系の公務員と比較すると高くなっている。



※中途退職率は防衛省による試算。試算の前提となるデータの定義、集計時点等が一律ではないため、試算結果はあくまで参考値であることに留意

※試算の前提となるデータの出典

- ・警察官・消防吏員：総務省「地方公共団体定員管理調査結果」及び総務省「地方公務員の退職状況等調査」
- ・一般職国家公務員行政職俸給表（一）適用者：人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査」及び内閣人事局「退職手当の支給状況」
- ・一般労働者（注）：厚生労働省「雇用動向調査結果の概況」

（注）一般労働者とは、常用労働者（①期間を定めずに雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者）のうち、パートタイム労働者を除いた者
このうち、契約期間の満了、事業所側の理由、定年等による離職者を除いた、「個人的理由」による離職者数を基に試算

これまでに提示された問題認識・いただいたご議論

- 人事施策のような全体感を持った取組みを継続的に改善していくためには、**データによる現状把握**から将来のあるべき目標を定め、改善していくようなアプローチが大切。採用ルート^①の分析や、エンゲージメントサーベイ、**退職事由の把握、退職者への追跡調査等**の結果によって打ち手が変わってくる。
- 若い人たちの考え方は多様化してきており、育児に参加できない、思ったところに転勤できないのであれば、**地元に戻るため退職をするという者も増えている**。男性が介護や育児を担うことも当たり前になってきている中では、全員に制約があると考えて、人事を考える必要がある。

今後の方向性（事務局案）

- **中途退職に関する意識等の調査の継続実施**
退職者へのヒアリングや、現職の自衛官に対する意識調査といった取組みを継続することでデータを蓄積し、経年変化を踏まえた精度の高い分析結果を得る。
また、多様化する価値観に合わせた人事制度や人事運用を検討・実施するため、民間企業等の動向について、継続的に情報収集を行う。
更に、調査結果を踏まえて着手した既存施策の改善や、新たな中途退職抑制施策の効果を検証していくため、引き続き民間会社を活用した調査を行うことが必要。

予備自衛官等の活用・制度の見直し

【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）】

Ⅲ 自衛隊の体制等

2 陸上自衛隊

(2) 基幹部隊の見直し等

ウ スタンド・オフ防衛能力、サイバー領域等における能力の強化に必要な増員所要を確保するため、即応予備自衛官を主体とする部隊を廃止し、同部隊所属の常備自衛官を増員所要に充てる。また、即応予備自衛官については、補充要員として管理する。

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

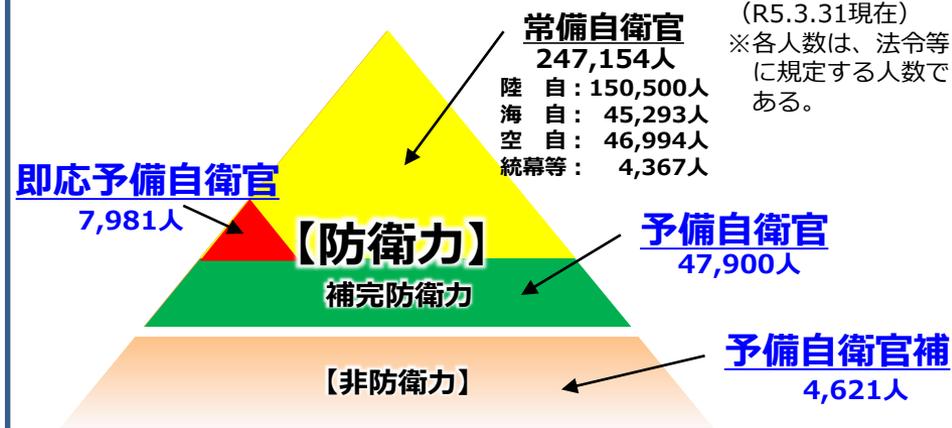
(2) 予備自衛官等の活用

作戦環境の変化や自衛隊の任務が多様化する中で、予備自衛官等が常備自衛官を効果的に補完するため、充足率の向上のみならず、予備自衛官等に係る制度を抜本的に見直し、体制強化を図る。このため、即応予備自衛官及び予備自衛官が果たすべき役割を再整理した上で、自衛官未経験者からの採用の拡大や、年齢制限、訓練期間等について現行制度の見直しを行う。

予備自衛官等制度の概要

- 防衛省・自衛隊においては、**各種事態の際に、必要な数の自衛官を迅速かつ計画的に確保**することを目的として、**即応予備自衛官、予備自衛官及び予備自衛官補の3つの制度を設け、常備自衛官を補完**している。
- **即応予備自衛官、予備自衛官**は、**各種事態において招集された場合、自衛官となって活動**する。
- **予備自衛官補**は、**所定の教育訓練を修了し、予備自衛官に任用**される。

予備自衛官等制度（防衛力上の位置付け）



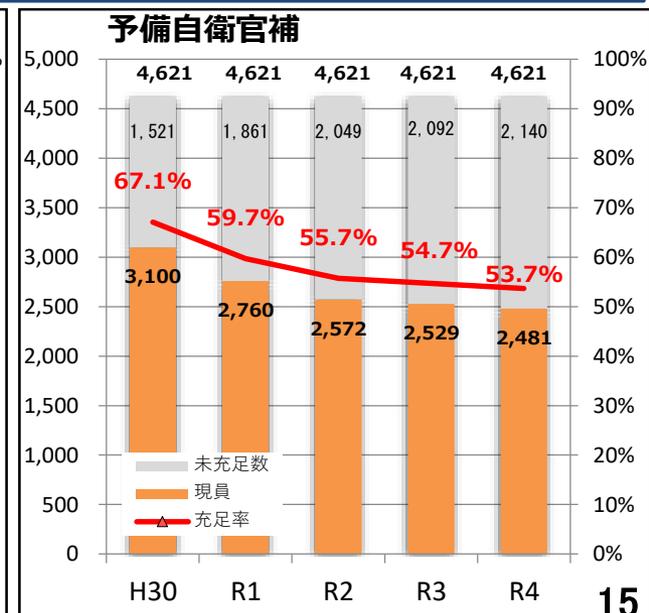
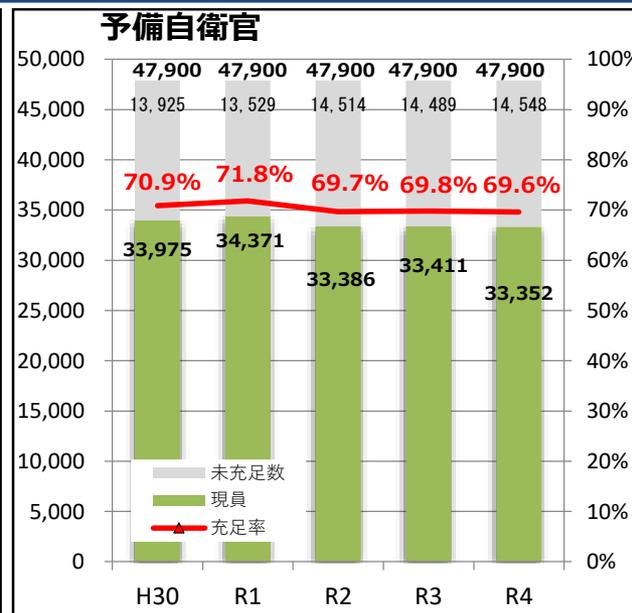
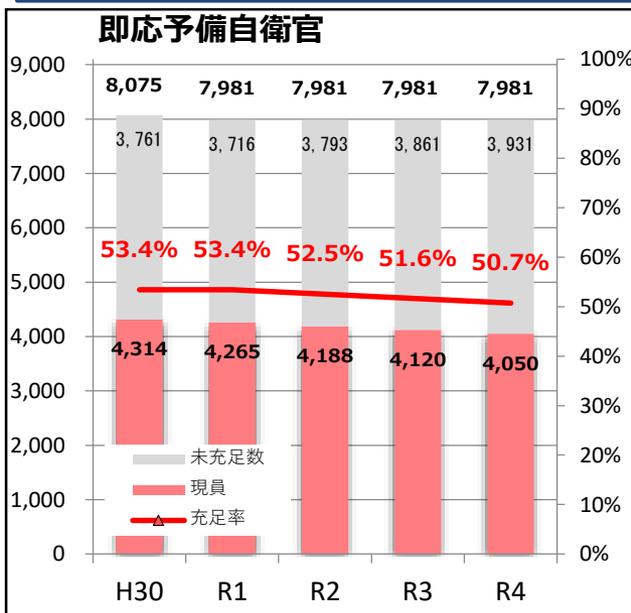
R5.4.1現在（現員R5.3.31現在）

	即応予備自衛官（平成9年度導入）	予備自衛官（昭和29年度導入）	予備自衛官補（平成13年度導入）
有事の際の役割	第一線部隊の一員として任務に就く	後方地域の警備、後方支援等の任務に就く	
招集区分	防衛招集、国民保護等招集、治安招集、災害等招集、訓練招集	防衛招集、国民保護等招集 災害招集、訓練招集	教育訓練招集
法令等に規定する人数	7,981人（陸自のみ）	47,900人 陸自：46,000人 海自：1,100人 空自：800人	4,621人 陸自：4,600人 海自：21人
現員	4,050人（充足率：50.7%）	33,352人（充足率：69.6%）	2,481人（うち海自：4人）
採用年齢	2尉、3尉、准尉、 曹長、1曹：52歳未満 2曹、3曹：51歳未満 士：50歳未満	1佐：59歳未満 2佐、3佐：58歳未満 1尉、2尉、3尉、 准尉、曹長、1曹：57歳未満 2曹、3曹：56歳未満 士：55歳未満	一般：18歳以上34歳未満 技能：18歳以上で、技能に応じ53～55歳未満 【技能区分】 衛生、語学、整備、情報処理、通信、電気、建設、放射線管理、法務、船舶、人事、システム防護
訓練／教育訓練日数	30日間／年	5日間／年（自衛隊法上は20日以内／年） ※一般公募予備自から即自への志願者 軽火器：36日間／3年以内 迫撃砲：39日間／3年以内	一般：50日間／3年以内 技能：10日間／2年以内
処遇	即応予備自衛官手当：16,000円／月 訓練招集手当：10,400円～14,200円／日 勤続報奨金：120,000円／1任期（3年）	予備自衛官手当：4,000円／月 訓練招集手当：8,100円／日 ※予備自衛官補出身者の即応予備自衛官になるための訓練における訓練招集手当は8,300円／日	教育訓練招集手当：8,800円／日
	防衛招集等により自衛官になった場合は、常備自衛官と同様の給与を支給		

現状の問題認識・課題

- ① 安全保障環境が急速に厳しさを増していることを踏まえれば、いざという時に自衛官とともに様々な任務に就く予備自衛官等の人材確保や体制強化は、極めて重要な課題。
- ② 一方で、近年、**即応予備自衛官や予備自衛官の低充足が常態化**しており、これまでも**充足向上のための施策**を講じてきたが、**目立った向上に至っていない**。
- ③ 即応予備自衛官、予備自衛官の**主たる採用ソースである自衛官を対象としたアンケート調査（R3年度）**によれば、自衛官を退職後に**予備自衛官等を志願しない理由の約7割が「仕事と両立できるかが不安」**であった。
- ④ また、近年、**採用者数（インプット）**に比べ**退職者数（アウトプット）**が多い傾向にあり、**退職理由に着目すると、主だった理由は次の2点**であり、これらの退職理由は、**自衛官が退職後に予備自衛官等への志願を敬遠する理由に結びついている可能性も考えられる**。
 - ・「**生業と訓練との両立が困難**」を理由とする退職者（**即応予備自衛官：約6割、予備自衛官：約3割**）※
 - ・現行の「**年齢制限**」を理由とする退職者（**即応予備自衛官：約2割、予備自衛官：約4割**）※

※上記割合はR3年度の全退職者に占める割合である。
- ⑤ 作戦環境の変化や自衛隊の任務が多様化する中で、**予備自衛官等が常備自衛官を効果的に補完しうるよう、充足率の向上のみならず、予備自衛官等に係る制度を抜本的に見直し、体制強化を図る必要**。



今後の方向性（事務局案）

- ① 即応予備自衛官を主体とする部隊の廃止や国民保護の実効性を高めるための予備自衛官の活用など役割を再整理した上で、**自衛官未経験者からの採用拡大、年齢制限、訓練期間等**について現行制度の見直しを行う。
- ② この際、見直しに向けた検討にあたっては、充足率の向上を主眼に、**採用等の条件（年齢制限等）、訓練の負担、各種手当や給付金といった処遇**などを**重点的に見直し**。
- ③ この検討の一環として**本年4月から一部の技能予備自衛官を対象に継続任用時の上限年齢（62歳未満）を試行的に廃止**することに着手。

重点検討項目

採用等の条件

- **採用時の上限年齢**
予備自衛官等の採用時の上限年齢（例 予備自衛官補（一般：34歳未満、技能：53歳～55歳未満））
 - **継続任用時の上限年齢**
予備自衛官の継続任用時の上限年齢（62歳未満）
- 等

訓練の負担

- **訓練/教育訓練日数**
即応予備自衛官：30日間/年、予備自衛官補（一般）：50日/3年
 - **訓練等の招集に伴う休暇取得のあり方**
公務員が、訓練等に応じて、平素の勤務先を離れる場合、給与が減額されるため有給休暇を取得
- 等

処遇

- **手当及び給付金**
 - ・ 即応予備自衛官手当及び予備自衛官手当
（即応予備自衛官：16,000円/月、予備自衛官：4,000円/月）
 - ・ 即応予備自衛官及び予備自衛官の訓練招集手当
（即応予備自衛官：10,400～14,200円/日、予備自衛官：8,100円/日）
 - ・ 雇用企業に対する給付金
（即応予備自衛官雇用企業給付金、即応予備自衛官育成協力企業給付金、雇用企業協力確保給付金）
- 等

検討を踏まえた各種制度の見直し

部外力の活用

【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

サイバー領域等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、自衛隊を退職した者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。

XI 最適化への取組

2 人員

自衛官の定数の総計を増やさず、既存部隊の見直しや民間委託等の部外力の活用を進める。

(3) 部外力の活用

部外力活用の現状

- 自己完結性の観点等から自衛隊の業務は広範多岐にわたっており、これらの業務に多くの自衛官が従事。
- 行政改革推進法に基づき行われた総人件費改革において、自衛官の実員削減を行うとともに、自衛隊の業務の民間委託を推進。現在、以下の分野で部外委託事業を実施中。

自衛隊における主な部外委託事業

分類	統合幕僚監部	陸上自衛隊	海上自衛隊	航空自衛隊
総務		<ul style="list-style-type: none"> ○ 印刷業務、地図補給業務 ○ 広報館における広報業務 ※ ※部外力活用に係る検証事業 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 文書交換業務 ○ 史料館業務 ○ 草刈り作業 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 文書管理等業務 ○ 印刷業務 ○ 史料館業務
援護		<ul style="list-style-type: none"> ○ 進路相談業務 ○ 援護業務 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 進路相談業務
給養		<ul style="list-style-type: none"> ○ 給食業務、食器の洗浄及び食堂清掃業務 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 調理、食器洗浄業務 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 調理・配食業務、食器洗浄作業
教育訓練		<ul style="list-style-type: none"> ○ 各種教育等の部外委託 ○ 訓練センターの評価支援、運営基盤業務 ※ ※部外力活用に係る検証事業 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教育業務等への民間技術力の活用 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 英語、数学、操縦教育 ○ 各種資格取得のための教育 ○ 各種専門要員の教育
運用支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ P F I を活用した民間海上輸送力の確保 ○ 公用車両の運転業務 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 警衛所入門管理業務 ※ ※部外力活用に係る検証事業 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 車両操縦業務 ○ 警衛所入門管理 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 警衛所入門管理（非常勤）
施設		<ul style="list-style-type: none"> ○ 厚生施設の管理運営業務 ○ ボイラー等性能検査業務 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 電気・ボイラー設備保守管理 ○ 超長波送信所の維持整備 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 厚生施設、体育訓練施設等の管理運営 ○ 電気・ボイラー等維持補修（非常勤）
情報		<ul style="list-style-type: none"> ○ 技術情報資料等の収集業務 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 音響データ解析 ○ 気象・海洋データの収集・解析 ○ B M D 誘導弾に関する技術支援 	
整備・補給		<ul style="list-style-type: none"> ○ シーツ等の洗濯 ○ 各補給処における回収等業務、高段階整備 ※ ※部外力活用に係る検証事業 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練装置維持整備 ○ 艦船・航空機の整備 ○ 弾薬等の維持整備 ○ 防錆作業 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 装備品（機関砲等）の保守業務 ○ 航空機の整備 ○ 弾薬等の維持整備 ○ 防錆作業
試験・検査		<ul style="list-style-type: none"> ○ 航空燃料等の品質検査 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 消磁装置の機材点検・測定業務 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 燃料油脂の品質検査 ○ 計測器検定
衛生		<ul style="list-style-type: none"> ○ 病院医事業務 ○ 病院等の洗濯、清掃業務 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 病院医事業務 ○ 病院等の洗濯、清掃業務 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定期健康診断の部外委託 ○ 病院医事業務 ○ 病院等の洗濯、清掃業務

(3) 部外力の活用

現状の問題認識・課題

- ① 募集が厳しい中であっても自衛隊の能力を最大限発揮するためには、自衛隊の限りある人的資源（常備自衛官）をより優先度の高い分野に充てる努力を一層推進する必要。このため、第一線部隊を支援する後方部隊等（駐屯地・基地業務隊、教育隊、学校、補給処、病院等）の業務のうち、部外力を活用しうる業務を民間事業者に担わせ、これらの業務に従事していた常備自衛官を第一線部隊などより優先度の高い分野に充当させることで、自衛隊の能力発揮の最大化を図ることが重要
- ② 他方で、有事には部外力が機能しない懸念から、部外力活用の範囲の限界が見えつつあるところ、有事における部外力の実効性確保といった課題を解決する必要。このため、武力攻撃事態等において業務の停滞・中断が自衛隊の任務遂行に支障を与えるものについては、自衛隊の業務継続性を確保する観点から民間事業者に予備自衛官の活用を求めることが有効。（常備自衛官が実施していた業務を民間主体が代替する以上、当該業務の有事における継続性を担保しておく必要）
- ③ 例えば、駐屯地等の警備所要は有事も継続し、かつ、武器使用の蓋然性も増大するところ、平時に業務を受託する民間事業者に予備自衛官の活用を求めれば、有事の警備所要にも一定程度対応可能ではないか
- ④ かかる施策は予備自衛官の充足向上や就職援護の充実といった副次的な効果も得られる可能性があるところ、事業の受託側が抱える課題※の解決支援や自衛隊OBによる起業の促進にも留意

※防衛省の事業受託に係る課題認識（一般社団法人 防衛支援事業団からの聞き取り）

自衛隊の業務の安定的な受託のためには、①業務従事者の十分な確保（人材としては元自衛官が最適）、②有事に際し民間人の身分を越えて自衛隊の業務に従事できる制度等設計、③複数年度の契約による事業の継続性確保が課題。

今後の方向性（事務局案）

- ① **部外力を活用し得る業務及び有事継続性等の観点から予備自衛官の活用が求められる業務の検討**
- ② **その上で、予備自衛官の配置を前提とする部外力活用の推進のため、予備自衛官の活用を条件付けた契約締結の導入について検討**
- ③ **並行して、予備自衛官等の活用についてモデルケースとなる委託事業を選定・推進**