

第3回検討会までの議論と 今後の方向性

令和5年5月
防衛省

(本資料の位置づけ)

第3回有識者検討会までに特に活発なご議論をいただいたテーマ等に関し、今後の方向性（事務局案）をお示しするもの。

これまでに提示された問題認識・いただいたご議論

【募集環境】

- 人口動態の変化等により厳しい募集環境が継続することが予想され、特に、任期制自衛官の安定的採用が難しくなっている
- 高校新卒者の有効求人倍率の高水準、高校卒就業者の早期離職の状況等、労働市場の動向を踏まえ、安定的に人材確保に向けた施策を講ずる必要
- 採用試験の合格者が他職に流れないようにするだけでも採用増に大きく貢献
- 世の中の傾向と自衛隊入隊者の意識は異なる可能性あり、自衛官に特化したデータの収集が必要

【採用広報】

- 新卒者へのアプローチは主に地本の広報官による学校等との連携を中心、既卒者へのアプローチは主にデジタル媒体を中心とした発信が有効
- 民間企業からの転職者も新たな募集のターゲットとして捉えるべき
- 幅広い層に訴求していくため、インターネットやSNS等による発信を更に拡充していくことが必要であり、併せてその効果を測定することも重要
- 任期制と非任期制では応募者の意識に違いがあるはずであり、その特性を明確化した募集・採用を検討すべき
- 任期制自衛官の仕事の意義やメリット、任期満了後のキャリア形成に役立つような魅力を積極的に広報していく必要
- 時代の変化に合わせた募集体制の再考、募集対象者の年代や環境に応じた募集（広報）実施を検討すべき

【制度の見直し】

- 任期制士は身分が不安定で給与が低く見られがちであり、魅力化が必要
- 任期制と非任期制の抜本的な差別化を図り、募集対象層を明確に分けることも検討すべき
- 大学進学支援の拡充もさることながら、新たに起業資金の融資を受けられる制度を検討すべき

今後の方向性（事務局案）

① 任期制自衛官の魅力向上

現在は、自衛官候補生と一般曹候補生を併願する者が多く、両方合格した場合一般曹候補生を選択する者が多いことに鑑み、任期制自衛官の魅力を向上する観点から、自衛官候補生の在り方を検討

- ・取得できる資格の現代化及び再就職支援の質の向上や、大学進学に対する支援の充実を図るとともに、任期満了後の将来像（元隊員の事例も含めた）の紹介など、次のキャリアに繋がることを含め積極的な広報の展開

② 非任期制士の採用比率を上げ、任期制士の採用数を縮小

比較的安定的に採用数を確保できている非任期制（一般曹候補生）の採用比率を上げ、任期制士（自衛官候補生）の採用計画数を少なくすることを検討。その際、下記に留意しつつ士の人事管理について中長期的に検討

- ・上記検討の前提として、非任期制拡大に伴う3曹への昇任のあり方、士に長期間留まる人材の処遇や、定年年齢のあり方などを検討
- ・非任期制の拡大に伴う戦力設計、士の高齢化（体力の低下）への対応も検討

③ 募集対象者の年代や環境に応じた募集・採用の実施

- ・これまでの地本を中心とした新卒者向けの募集の強化に加え、高学歴化や女性自衛官の採用数の増加に対応した募集担当者の多様化、募集担当者の大都市等への重点配置
- ・既卒者を対象とした転職サイトへの掲載及び転職説明会への参加を拡充
- ・入隊時期の柔軟化とそれに必要な教育態勢、人事・給与制度等の見直し

④ 自衛隊を志望する者の意識調査の実施

入隊者に対する志望理由調査や採用試験合格後の辞退者に対する辞退理由調査など、自衛隊を志望する者の意識をアンケート調査により把握することで、募集業務を継続的に改善

⑤ 再就職支援の充実・強化

募集の際に、任期満了後の再就職に魅力を感じてもらえるよう、再就職先の更なる充実を図るとともに、既に雇用実績のある業種を念頭に防衛省と業界団体や企業等との間で再就職に関する協力・連携協定の締結を促進

高度人材の採用（新たな自衛官制度の新設）

これまでに提示された問題認識・いただいたご議論

- サイバー分野など軍民両用（デュアルユース）技術が台頭している状況においては、高度な知識・技能・経験を有した人材を民間から積極的に取り組み、官民双方向で人材の還流を行うことが有用
- 給与を含む処遇面を含め、高度人材が活躍できる制度・環境とする必要
- 高度人材として採用される者と内部で育成され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など考慮する必要
- 宇宙・サイバー等の分野は機密性が高く民間企業との人材交流が難しいと考えられるため、課題整理が必要
- サイバー人材は、簡単に外部から採用でき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であるが、内部で育成するに当たり、教育する人材のレベルが重要
- サイバーは国境を前提に考えられていない世界での攻撃に対処することが求められるため、現在の法体系の枠組みで議論するのは限界があるのではないか。

今後の方向性（事務局案）

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）の新設

事務官等の任期付制度と同様に公務に有用な専門的知識・経験を有する人材を最大5年の任期で自衛官として採用する制度を検討。その際、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、限られた任期で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ところ、民間部門で培った能力をそのまま自衛隊で生かせる職務に限定する方向で検討。

また、任期を定めた自衛官は、専門的な知識経験を有する即戦力人材であることから、事務官等の任期付制度を参考にし、適切な給与を検討するほか、採用ポストに応じて体力面での要求水準の緩和を検討する等、適正な処遇の確保や入隊における心理的ハードルを低減させる。併せて、我が国の安全保障に直接的に寄与している充実感やセキュリティクリアランスの取得など、防衛省勤務でしか得られない魅力売り込むことで、処遇面以外でも民間との人材獲得競争で優位性を確保し人材が官民で循環する仕組みを検討。

② 専門的な知識経験を有する非常勤隊員の活用

事務官等の非常勤隊員に民間企業との兼業を可能とすることで、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、それらの隊員に予備自衛官の身分を兼ねさせることで、有事においては防衛招集等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。

③ サイバー人材のエコシステムの醸成

官民におけるサイバー人材の相互交流を活発化し、

- ・民間分野における高度な知見を防衛分野で発揮
- ・自衛隊のサイバー人材も民間分野で活躍

といったことが可能となるような人材のエコシステムの醸成に取り組む。

これまでに提示された問題認識・いただいたご議論

- 世間では奨学金を希望する者が多い中で、自衛隊の奨学金である貸費学生制度は広報が足りていないところ、積極的な広報が必要
- 貸費学生という名称から奨学金を連想することができず、より分かりやすい名称に変更すべき
- 人材確保に向けて非常に訴求力のある制度となり得るものであり、対象や人数の拡充、金額増加を図るべき

今後の方向性（事務局案）

① 貸費学生制度の拡充

自衛隊の各種任務は専門性が高まっており、特定の分野の知識を有する優秀な人材の早期確保をさらに進める必要。さらに、優秀な人材を安定的に確保するためには、応募者数の増加は必須
このため、以下の方向で検討を行う。

- ア 現在の制度は大学及び大学院に通う学生のみを対象としているところ、対象とする教育機関を拡大
- イ 現在の制度は、学生の専攻分野を理学、工学等に限定しているところ、他の分野を追加
- ウ 採用枠等の見直し

② 貸費学生制度の採用広報の充実

名称の変更を含む制度の認知向上、貸費学生の魅力・やりがいを伝える採用広報動画、パンフレット、SNS 情報発信等による効果的な宣伝

これまでに提示された問題認識・いただいたご議論

- 現行の公安職俸給表をベースにするのではなく、自衛官独自の俸給についても検討すべき
- 自衛官の勤務実態や各国軍人の給与制度等をしっかり調査する必要。なお、自衛官の残業手当を考える上では、教職調整額の議論の動向も要注視
- 安全保障環境が変化する中、より一層、自衛隊の任務の特殊性が評価された給与を検討する必要性
- 部隊配置の特性上、元来自衛官には広域異動が多いが、とりわけ近年は南西方面での戦力整備が進められているところ、僻地や離島等への異動促進に資する手当を検討すべきではないか
- 給与の増額は国民にも負担を求めるものであることから、幅広い理解が得られるものとする必要
- 民間の初任給の引上げと連動して自衛官の初任給を引き上げられる仕組みを検討できないか

今後の方向性（事務局案）

① 自衛官の任務や勤務環境を踏まえた給与・手当

自衛官の超過勤務実態調査と諸外国の軍人給与等調査を着実に進め、これらの調査結果を分析し、自衛官の働き方を見直した上で、自衛官の任務や勤務環境の特殊性を踏まえた給与・手当を検討

② 高度な専門性を有する隊員の処遇確保（再掲）

サイバー分野などの高いスキルを有する民間の即戦力人材を自衛官として登用する新たな人事制度の導入と併せ、事務官等の任期制度を参考に同制度で採用される人材の適正な処遇を検討

長期外国出張者（連絡官）の処遇

これまでに提示された問題認識・いただいたご議論

- 防衛省・自衛隊は、米国をはじめとする各国軍隊や国防省等に対し、1～3年間にわたって現地で任務を遂行する隊員（連絡官等）を派遣しているところ、家族帯同を希望する者が多いにも関わらず、家族帯同にかかる費用は国費で支弁することはできない点は改善すべきではないか。
- このために家族帯同を諦めている者がいるとすれば、ワーク・ライフ・バランスの観点からも問題ではないか。

今後の方向性（事務局案）

- 国外にいる連絡官等について、国際法における位置付け、外交の一元化や各省庁の類似取組との整合性、各国における対応等を調査・整理した上で、処遇を含めた連絡官等のあり方について、検討。

両立支援策（育休等代替の更なる活用ほか）

これまでに提示された問題認識・いただいたご議論

- 今後、男女ともに育休取得者の増加が見込まれるため、育休取得者の代替要員確保が重要。特に自衛官は、専門的な知識を必要とする特殊性が高い業務が多いことから、育休代替要員であっても、必要な教育等を履修済みの自衛官経験者を採用しているが、階級、年齢、職種などがマッチせず、十分に採用ができていない。
- 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。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。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なり、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が必要であり、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ことが必要

今後の方向性（事務局案）

<育児休業時の代替要員確保>

① 玉突き人事の工夫（間接採用の活用）

専門性の高いポストに補職中の育休取得予定自衛官の代替については、比較的特殊性が低いなどの理由で代替要員が確保しやすいポスト等へあらかじめ異動させたくらうで代替要員を採用する「間接採用」を拡充

② WLB定員の活用

産前・産後休暇等を取得する事務官等が多く在籍している機関等には、WLB定員※の計画的な割振を実施

※ 産前・産後休暇、配偶者出産休暇、育児参加の休暇及び介護休暇等の休暇や、育児短時間勤務、育児時間等の取得により生じる人員不足に応じて別途措置される定員

③ 任期付自衛官制度等の更なる活用

育休取得予定者の階級等にマッチした代替要員として、任期付自衛官を募集しているものの、応募者が不足しており、採用に至っていない。そのため募集する際の階級について、これまで育休取得予定者と同一の階級としていたところ、「幹部」「曹・士」など、広く区分することにより、採用対象者の拡大を図り、任期付自衛官のこれまで以上の活用について検討

<託児施設の整備>

○ 託児施設の設置

隊員がこどもの保育などに不安を抱くことなく任務に専念できる環境づくりは、常時即応態勢を維持する上で重要であるという考えの下、隊員や地域の実情に合わせ、託児施設の整備を検討

現状等

○ 防衛省・自衛隊

- ①休養日に勤務を命じた場合には、休養日以外の日において休養（代日休養）させることができる（施行規則第43条第2項）
- ②休養日において勤務を命じた場合の手当（防衛省給与法第14条）
 - ✓ 管理職手当受給官職にある者が、休養日等にやむを得ず出勤し、代日休養等の措置がとれない場合には、「管理職特別勤務手当」（自衛官・事務官等共通）を支給することができる。
 - ✓ 事務官等が休養日に勤務した場合には、「超過勤務手当」を支給することができる。（代休付与なし）

○ 民間企業等

予め休日を定められていた日に労働した場合（休日労働）には、労働基準法により通常の賃金の3割5分以上を支払わなければならないとされている。この際、代休付与は義務付けられていないため、代休付与や代休を買取るなどの基準は事業主の裁量。

ただし、代わりに他の労働日に休ませる（振替休日）場合には、割増賃金の支払いはしない。

今後の方向性（事務局案）

長期航海など、計画的な業務で発生する代日休養などは、民間では振替休日として処理される性質のものであり、まずは、任務への支障を避けつつ代日休養を取得できる環境整備について検討あわせて、陸自、空自についても代日休養の実態を確認する

○ 代日休養取得の促進

長時間勤務が継続することは、心身の健康や福祉に害を及ぼすおそれがあることから、停泊中の艦艇整備を陸上勤務要員に支援させることや整備業務の外注を拡大するなど、停泊中の業務要領の抜本的な見直しや業務の効率化を推進し、代日休養取得を促進することを最優先事項として取組み

○ 代日休養取得期間の延長

現状、代日休養取得が可能な期間は勤務日の4週間前から52週間後の日までの範囲内だが、取得期限を更に延長することで代日休養の取得を促進。この際、異動により所属長が変更になった場合の代日休養の引継ぎについても併せて検討

これまでに提示された問題認識・いただいたご議論

- 事務官・技官等の確保の問題意識について、結局のところ防衛省としてどのようにしたいのか。定員増が必要ということなのだろう。
- 必要な事務官等を確保とあるが、業務の見直しは常に必要。業務はどんどん増えるものなので減らすことが重要。

今後の方向性（事務局案）

① 防衛力の抜本的強化のための事務官・技官等の確保

- ✓ 防衛省の事務官等は、防衛省本省をはじめ全国に所在する各機関や部隊に配属され、防衛省の政策立案や自衛隊の任務遂行のために必要不可欠な幅広い業務を実施。
- ✓ 「自衛隊員」として、自衛官とともに防衛力の中核を担う存在である事務官等の確保も人的基盤の強化の不可欠な一部。
- ✓ 令和9年度までに防衛力整備計画を着実に実施するために必要な人員を質・量ともにしっかりと確保。

② 組織定員の最適化と業務の効率化

事務官等の特性や専門性を最大限に発揮するために、人員を効果的に配置することが重要。例えば、定型的な業務等は、非常勤職員の雇用や部外委託を推進するなど、組織定員の最適化と業務の効率化にも留意。