

人的基盤の強化に係る各種施策 の進捗状況について

— 有識者検討会報告書へのフォローアップ —

令和6年1月
防 衛 省

目次

| | | |
|---|---------------------------|----------|
| 1 | 本検討会の趣旨及び報告する施策の概要 | ……P2 |
| 2 | 報告する各種施策 | |
| | (1) 部外人材も含めた多様な人材の確保 | |
| | ①高度人材の採用 | ……P4 |
| | ②キャリア採用の促進 | ……P5 |
| | ③採用の間口の拡大 | ……P5 |
| | ④貸費学生制度の拡充・改善 | ……P6 |
| | ⑤任期制自衛官、士の確保 | ……P7 |
| | ⑥募集態勢の強化 | ……P11 |
| | ⑦定年年齢の引上げ、再任用 | ……P12 |
| | ⑧リスクリング・教育拡充 | ……P13 |
| | ⑨事務官・技官等の確保 | ……P14 |
| | (2) 隊員のライフサイクル全般における活躍を推進 | |
| | ①給与・手当 | ……P15 |
| | ②生活・勤務環境の改善 | ……P17 |
| | ③艦艇乗組員の生活・勤務環境等 | ……P18 |
| | ④ハラスメント防止対策 | ……P19 |
| | ⑤育児・介護等との両立支援 | ……P21 |
| | ⑥中途退職抑制 | ……P22 |
| | ⑦部外力の活用 | ……P23 |
| | ⑧再就職支援 | ……P24 |
| | ⑨予備自衛官等の活用 | ……P25 |
| 3 | 各施策の実施時期（予定）について | ……P26～28 |

本検討会の趣旨及び報告する施策の概要

1. 趣 旨

昨年7月の有識者検討会報告書を踏まえ、防衛省において、国家防衛戦略等に定められた人的基盤に関する各種施策の実現に向けて検討を進めてきたところ、令和6年度政府予算案への計上事業を含め、各検討の進捗状況や今後の方向性を委員に報告するため会議を開催し、今後の更なる検討の資とするため、委員にご意見を頂くもの。

2. 概 要

有識者検討会報告書においては、

- 人材のリソースに厚みを持たせるとともに、技術の急速な高度化に適合できる任務遂行体制を構築することができるよう、部外人材も含めて多様な人材を確保する
- 貴重な人材である自衛隊員が常に任務遂行に万全を期すことができるよう、隊員のライフサイクル全般における活躍に効果的な施策を講じる

という2つの軸を中心に施策の方向性について提言いただいたところ、今回はそれに対応した施策のうち検討が進んだものや新たに検討を開始した施策を中心に報告。

1 部外人材も含めた多様な人材の確保

部内育成だけでは獲得できない、もしくは既存の採用枠組では確保できない有為な人材層にアプローチするため、新たな自衛官制度である「**任期付自衛官制度の創設**」により措置。

一方、これまで部内育成や既存の採用枠組である程度確保できている人材層については、「**キャリア採用の促進**」、「**貸費学生制度の拡充・改善**」、「**人材が長く活躍できるための定年年齢の引上げ、再任用業務の拡大**」、「**人材育成基盤の拡充**」、「**自衛官とともに防衛力の中核を担う事務官・技官等の必要数確保**」により充実・強化を図るとともに、自衛官の募集カテゴリー全てを対象とし、入隊後に期待される任務や業務の内容を踏まえた「**採用時の身体検査基準の緩和**」やこれまでの採用種目ではアプローチができていない層に対する「**新たな採用区分の創設**」の検討に着手。

また、報告書において、身分が不安定で給与が低く見られがち、任期のない一般曹候補生と併願し、両方合格した場合は一般曹候補生を選択する者が多い、といった課題が指摘されていた任期制自衛官については、令和5年入隊の任期制自衛官（自衛官候補生）に対して実施したアンケート結果も踏まえた「**任期制自衛官の魅力向上**」の検討に着手した。

2. 概要（続き）

2 隊員のライフサイクル全般における活躍を推進

業務に対するモチベーション向上のため、給与・手当に関し、「**自衛官として相応しい処遇の実現**」に着手した。具体的には、令和6年度の政府予算案に、厳しい任務に就く隊員の勤務環境・任務の特殊性を反映させた手当の新設・引上げに必要な経費を盛り込むとともに、自衛官のあるべき給与制度を検討するに当たっての資とするため、令和5年11月から令和6年10月（1年間）を実施期間とし、全自衛官を対象とする勤務実態調査を開始した。

また、若年定年制又は任期制の下にある自衛官にとって、自衛官を退職した後も質の高い就業を維持できることは退職後も含めた人生設計の見通しを得るために必要なものであり、「**再就職支援の強化**」を着実に推進した。

また、人々に防衛省・自衛隊で働く・働き続けるという選択をしてもらうに当たっては、金銭面の処遇に目を向けるだけでは不十分であり、金銭面以外でも隊員が日々の生活や勤務において精神的なゆとりや充実を得られるように配慮し、勤務の魅力を向上させていくことが死活的に重要である。このため、「**生活・勤務環境の改善**」、「**海自艦艇の通信環境の改善**」、「**ハラスメント防止対策**」、「**育児・介護等との両立支援**」といった各施策について、これまで以上に注力していくとともに、募集難と並ぶ課題となりつつある中途退職者の増加傾向については「**中途退職抑制施策の検討**」の前提となるアンケート調査を実施したところ、令和6年度以降もアンケート結果を踏まえた効果的な施策の検討・実施を進める。

その他、予備自衛官の充足率の向上に向け、現役自衛官が退職後に予備自衛官等へ志願しない理由の実態把握、勤務先企業と予備自衛官の両立が容易になるような制度面での改善、約30年変更されていない予備自衛官等に係る各種手当について検討を行ない、「**予備自衛官等の活用**」につなげていく。また、「**予備自衛官と絡めた部外力の活用**」については、自衛隊の人材確保、予備自衛官の充足向上、就職援護の充実といった幅広い効果が見込める施策であることから、課題を整理し、早期の実現を目指す。

1 部外人材も含めた多様な人材の確保

高度人材の採用

【報告書で示された方向性】

- ・ 高度な知識・技能、経験を有する人材を民間から取り込むために必要な制度・環境を整備

【施策の概要】

民間の高度人材を柔軟に取り込むための新たな自衛官制度について、次のとおり具体化。

○ 特定任期付自衛官制度等を新設

- ・ サイバー等の分野における高度の専門的な知識・経験等を有する人材を含め、民間から人材を柔軟に取り入れていくため、最大5年の任期で職務内容等に応じて、事務次官・統合幕僚長の年収相当額の範囲内で給与を支給可能とする制度を新設

(自衛隊法等の改正法案の次期通常国会への提出を検討中)

[採用が想定されるケースの例]

- ・ 民間でのサイバー関連業務を通じてサイバー領域における高度な知識・技能及び豊富な経験・実績を有する者を、サイバー専門部隊で行う侵入試験等のシステムのセキュリティ強化に係る業務に従事させる場合

※ 身体検査基準の緩和

制度の新設に当たっては、身体検査基準が採用の障壁とならないよう、事務官等に適用される身体検査基準の項目を最低限実施することとし、採用ポストによって必要に応じて検査を追加する方向で調整。

現在検討中の任期付自衛官制度の概要

| 区分 | 特定任期付自衛官 | 任期付自衛官 |
|--------|---|---|
| 対象官職 | 幹部を想定 | 曹以上を想定 |
| 採用要件 | 高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者を、その者が有する当該高度の専門的な知識経験等を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合 | 専門的な知識経験を有する者を、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、当該業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要な場合 |
| 募集方法 | 公募又はこれに準じた方法 | |
| 採用方法 | 選考採用 | |
| 任用の期間 | 5年以内 (任期が5年に満たない場合は、採用日から5年を超えない範囲内で更新可) | |
| 身分 | 特別職国家公務員 | |
| 給与 | 特別の俸給表を適用 (事務官等と同様) | 各階級における自衛官俸給表を適用 |
| 定員上の措置 | 定員内の自衛官 | |

1 部外人材も含めた多様な人材の確保

キャリア採用の促進

【報告書で示された方向性】

- ・新卒採用だけに努力を集中するのではなく、民間でキャリアを積んだ者の採用を促進
- ・転職サイト等を活用した既卒者への効果的なアプローチ

【施策の概要】

新卒者のみならず、民間でキャリアを積んだ既卒者等の採用を促進するため、転職市場へのアプローチを強化

① キャリア採用幹部の募集

- ・民間でキャリアを積んだ者を令和6年度より、「キャリア採用幹部」として募集する。
- ・海・空自に加え、陸自も本格的にキャリア採用を開始。

② 身体検査基準の緩和

- ・入隊後に期待される任務や業務の内容を踏まえ、身体検査基準の緩和が可能か否かを今後検討
(転職者向けのみならず、全ての募集種目において今後検討)

③ 転職者向け募集広報の充実

- ・自衛官という職業について転職先としての認知を広げるため、転職サイトや転職イベントの更なる活用、転職者向けパンフレット作成(令和6年度予算案計上)

④ 公共職業安定所(ハローワーク)の活用

公共職業安定所において令和6年度から一般曹候補生及び自衛官候補生の求人を開始する方向で検討中

採用の間口の拡大

○ 新たな採用区分の創設

- ・大学進学率が上昇し、仕事に対する価値観が多様化している現状を踏まえ、これまでの採用種目でアプローチしきれていない層(主に大卒者等で一般幹部候補生と一般曹候補生の中間に当たる受験者層)にとって魅力的なキャリアパスを示せるよう、新たな幹部任用制度の創設を今後検討

1 部外人材も含めた多様な人材の確保

貸費学生制度の拡充・改善

【報告書で示された方向性】

- ・貸費学生制度の名称変更を含む認知向上な効果的な宣伝、対象者・採用枠等の拡充

【施策の概要】

優秀な人材を早期に確保するため、理学・工学等の分野を専攻する学生に学資金（月額54,000円）を貸与し将来幹部として採用する貸費学生制度について、以下のとおり拡充・改善を実施。

① 貸与の対象となる教育機関の拡大

- ・これまでの大学及び大学院の学生に加え、学士、修士等の学位を取得しようとする短期大学、高等専門学校、専修学校又はこれらの学校に相当する外国の学校の学生等を追加（自衛隊法の改正法案の次期通常国会への提出を検討中）

② 貸与の対象となる学術の拡大

- ・貸与の対象となる学術分野に文系を追加することを検討中（自衛隊法施行令を改正予定）

③ 名称の変更

- ・より訴求力を高めるため、「貸費学生」から「自衛隊奨学生」に名称変更を検討中（自衛隊法施行令を改正予定）

④ 採用枠の拡大

- ・採用人員枠を現行の40名から令和6年度に50名に拡大（令和6年度予算案計上）

⑤ 募集広報の強化

- ・令和5年度から、貸費学生専用の採用パンフレット及び採用広報動画を作成
- ・募集対象者を引き付けるために地域、年齢等を絞り込んで広報できる「ジオターゲティング広告」を新たに実施（令和5年度中に実施予定）

1 部外人材も含めた多様な人材の確保

任期制自衛官、士の確保

【報告書で示された方向性】

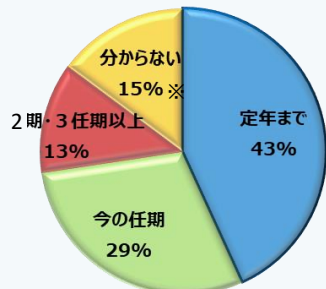
- ・ 任期制の自衛官候補生の魅力向上のため、身分の在り方の見直し、任期満了金の見直し
- ・ 非任期制（一般曹候補生）の採用数の増加。それに伴う階級構成、処遇の検討

令和4年度の採用実績も踏まえると、任期制自衛官の魅力向上等を通じた士の安定的な確保は喫緊の課題。有効な施策検討の資とするため、令和5年入隊の任期制自衛官（自衛官候補生）アンケートを実施したところ、下記のような結果となった。

- 任期制自衛官として入隊したものの、定年まで自衛隊での勤務を希望する者が43%を占める一方、その他の40%以上の者は、現在の任期又は数任期までの勤務を念頭にしており、「任期制」を敢えて選択して入隊していると思われる。
- 特例退職手当（任満金）は、半数以上の者の入隊を後押しした要素となっている。
- 任期制自衛官が任期満了後に受けられる進学支援給付金制度は、新入隊者にはあまり知られていない。

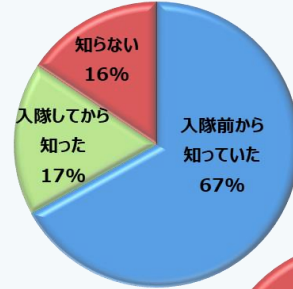
○ 令和5年度入隊の任期制自衛官にアンケートを実施したところ、以下のとおりの結果となった。（一部抜粋）

Q：いつまで働きたいか。

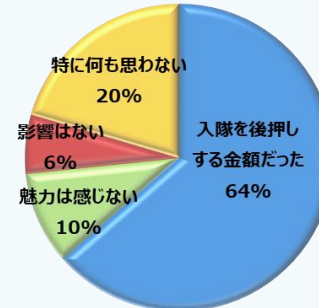


※「分からない」には無回答の者を含む。

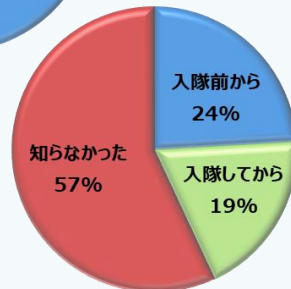
Q：特例退職手当（任満金）を知っているか。



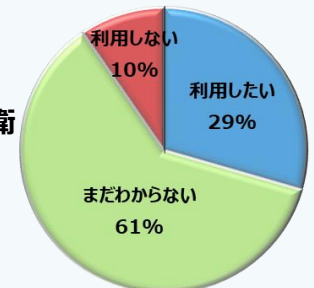
Q：特例退職手当は入隊に影響を与えたか。



Q：「任期制自衛官退職時進学支援給付金」制度を知っているか。



Q：進学する場合、「任期制自衛官退職時進学支援給付金」を利用したいか。



1 部外人材も含めた多様な人材の確保

【施策の概要】

① 非任期制士の採用枠の拡大

- ・ 任期制自衛官（自衛官候補生）については、令和4年度やそれ以前も採用計画数を満たしていないこと等を踏まえ、安定した人材の確保が見込まれる非任期制士（一般曹候補生）の採用計画数を拡大する。
- ・ 令和5年度は陸自を200名拡大（陸：4,000→4,200）（空：1,000→1,400（令和4年度に拡大））
- ・ 令和6年度以降も引き続き拡大する（陸：4,200→4,960 海：1,630→1,800）
- ・ 非任期制士の採用数拡大に伴い、任期制士3曹昇任枠を縮小し非任期制士3曹昇任枠を拡大
- ・ なお、必要に応じて、士と曹の業務や階級構成の在り方について中長期的に検討を行う。

② 任期满了に伴う特例退職手当（任満金）の見直し

- ・ 令和5年度は人事院勧告に伴う俸給改定により、
 - 1 任期2年の者・・・約42,000円（士長8号俸）増額し、約640,000円の任満金を支給
 - 1 任期3年の者・・・約66,000円（士長12号俸）増額し、約1,040,000円の任満金を支給
- ・ 上記のほか、特例退職手当の見直しについて今後検討

1 部外人材も含めた多様な人材の確保

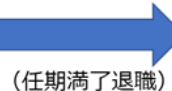
【施策の概要】

③ 進学支援給付金制度の拡充

- ・ 任期を満了して退職した任期制自衛官で、国内の大学に進学した者が、その在学期間中、予備自衛官又は即応予備自衛官に任官した場合、正規の修業年限（4年又は6年）を限度として、一定額の給付金を支給するもの。
- ・ 令和6年度より 支給対象に専門職大学を追加（令和6年度予算案計上）
- ・ 給付金の受給者は徐々に増加傾向にあるが、任期制自衛官等の充足の維持・向上に資するため 更なる制度の魅力化が可能か今後検討

<イメージ>

任期制自衛官（※1）



(任期満了退職)

(大学進学)

国内大学（※2）

- 任期满了退職後、国内大学（※2）へ進学する者が、予備自衛官又は即応予備自衛官に任官する場合、以下の給付金を支給。
- 正規の修業年限（4年又は6年）を限度とする。

予備自衛官

年額4.8万円を支給（※3）

即応予備自衛官

年額29.1万円を支給（※3）

※1 任期制自衛官は2年（陸上自衛官）又は3年（海上・航空自衛官）を1任期（更新可能）として採用される自衛官

※2 国内大学は4年制又は6年制大学（専門職大学、短期大学、専門職短期大学及び夜間・通信制の大学を除く。）

→ 令和6年度から「**専門職大学**」を支給対象大学に追加

※3 令和6年度予算案における支給額（現在の支給額より、予備自の場合は0.3万円、即応予備自については2万円増額）

1 部外人材も含めた多様な人材の確保

【施策の概要】

④ 任期制自衛官制度の見直しを検討

・現状は、任期制として入隊した者のうち、部内選考で3曹へ昇任し、非任期制自衛官として勤務する者も一定数いるため、一般曹候補生との違いが志望者にとって分かりにくくなっている。

このため、例えば、任期制から非任期へ部内選考される数を局限するなど一般曹候補生との違いを明確化した上で、敢えて短期の職業を志向する層にとってより魅力的な職業選択となる施策を検討する。

・任期制自衛官の魅力向上の観点から、自衛官候補生制度のあり方について検討する。

⑤ 採用方法の改善の検討

● 採用候補者名簿の有効期限の延長

・自衛隊への入隊を辞退した者で、改めて自衛隊への入隊を希望する者を確保するため、募集状況が厳しい自衛官候補生及び一般曹候補生の採用候補者名簿の有効期限を令和6年度から延長する方向で検討中

● 一般曹候補生の併願化

・一般曹候補生の試験は、現状では陸上・海上・航空の併願が不可なところ、併願を可能とする方向で検討中

1 部外人材も含めた多様な人材の確保

募集態勢の強化

【報告書で示された方向性】

- ・ デジタル・オンライン化を推進。広報効果を検証し不断に改善
- ・ 高卒に多い早期離職者を新たな募集ターゲットとして拡大
- ・ 募集担当官に対する教育（採用を巡る動向や応募者を惹きつけるための知識・テクニックを付与）
- ・ 地方協力本部の募集担当官の多様化・最適な配置、中央での統一的な戦略・検証
- ・ リファラル（紹介）採用の推進

【施策の概要】

① 地方協力本部の体制強化等

- ・ 非常勤職員を増員し、募集担当者が募集活動に専念できる環境の整備（令和5年度に19人増員）
- ・ 募集担当官に対する民間の募集ノウハウに係る教育を実施
- ・ 安定的に募集が見込める都市部等への募集担当官の重点配置（令和5年度から実施）

② リファラル採用（隊員自主募集）の促進

- ・ 令和4年度に入隊した自衛官等のうち、隊員自主募集による入隊者が約3割を占めていることを踏まえ、一定の成果を出した者へのメリットを拡充する施策を検討中

③ 募集広報の強化

- ・ 陸海空自衛隊サマー・フレンドシップキャンペーンの実施（令和5年度に約600のイベントを実施）
- ・ 一般曹候補生及び自衛官候補生を対象としたジオターゲティング広告の集中的な実施（令和5年度中に実施予定）

④ 募集に効果的な立地への地方協力本部の事務所の移転

- ・ 地方協力本部の事務所の移転が必要な場合は、地域特性や事務所の機能を踏まえ、募集の広報効果や募集対象者の利便性等をより重視して移転先を検討

1 部外人材も含めた多様な人材の確保

定年年齢の引上げ、再任用

【報告書で示された方向性】

- ・採用した人材が長く活躍できるための定年延長や再任用を推進

【施策の概要】

① 定年年齢の引上げ

精強性にも配慮しつつ、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、1佐から3曹までの階級にある自衛官の定年年齢（1歳）の引上げ（令和5～6年に実施）

② 再任用自衛官が従事できる業務を拡大

- ・令和5年に補助艦艇の乗組員及び練習機の教官操縦士の業務を追加
- ・令和6年にサイバー及び飛行点検の業務を追加予定
- ・今後、宇宙関連業務の追加についても検討

③ 再任用採用時の身体検査基準を緩和

- ・令和5年8月から、定期健康診断の結果も加味し新規及び継続採用できるよう身体検査基準を緩和

④ 再任用自衛官の採用の柔軟化

- ・海上自衛隊は、令和2年度から退職時の階級より下位の階級での採用を開始しているところ、航空自衛隊についても令和6年度から下位の階級での採用を開始予定

自衛官の定年年齢の引上げ要領

| 階級 | 従前の定年年齢 | 令和5年度(5年10月) | 令和6年度(6年10月) |
|-------|---------|--------------|--------------|
| 1佐 | 57歳 | 57歳 | →58歳 |
| 2佐 | 56歳 | 56歳 | →57歳 |
| 3佐 | 56歳 | 56歳 | →57歳 |
| 1尉～1曹 | 55歳 | →56歳 | 56歳 |
| 2曹～3曹 | 54歳 | 54歳 | →55歳 |

1 部外人材も含めた多様な人材の確保

リスキリング・教育拡充

【報告書で示された方向性】

- ・リスキリングを含む部内外の教育の充実は、質の高い人材の安定的確保に不可欠

【施策の概要】

① サイバー教育基盤等の拡充

- ・陸自通信学校を陸自システム通信・サイバー学校（仮称）へ令和5年度末に改編
- ・陸自高等工科大学のA I・ロボティクス専修コースを令和5年度に新設、システム・サイバー専修コースの人数を令和7年度から拡充
- ・防衛大学校の情報工学科を「サイバー・情報工学科（仮称）」に改編（令和6年度予算案計上）

② 陸上自衛隊高等工科大学の共同化・共学化

- ・令和9年度までに、高等工科大学の陸海空共同化及び男女共学化に向けて必要な整備を実施（令和9年度募集開始予定）

1 部外人材も含めた多様な人材の確保

事務官・技官等の確保

【報告書で示された方向性】

- ・ 防衛力の抜本的強化に必要な事務官・技官等の確保を進め、必要な定員の増加

【施策の概要】

防衛力整備計画を着実に実施するために必要となる事務官等を確保（新規増員377人（純増107人））

○令和6年度要求の主な内容

| 防衛力整備計画の該当項目 | 計画の区分 | 新規増員数 | 具体例 |
|----------------------------------|---------------------------|-------|---|
| II. 自衛隊の能力等に関する主要事業 | 1. スタンド・オフ防衛能力 | 16人 | トマホーク導入に係る態勢の強化 |
| | 3. 無人アセット防衛能力 | 5人 | 滞空型UAVの導入による運用態勢強化 |
| | 4. 領域横断作戦能力 | 38人 | 宇宙領域把握に係る態勢強化 |
| | 5. 指揮統制・情報関連機能 | 59人 | 情報戦対応機能の強化 |
| | 6. 機動展開能力・国民保護 | 10人 | 師団司令部等の幕僚機能強化 |
| | 7. 持続性・強靱性 | 57人 | 自衛隊施設の強靱化を着実に進めるための体制強化 |
| III. 自衛隊の体制等 | | 1人 | 次期戦闘機開発に係る共同国との連携態勢強化 |
| IV. 日米同盟の強化 | 1. 日米防衛協力の強化 | 1人 | 在日米軍の態勢最適化のための体制強化 |
| | 2. 在日米軍の駐留を支えるための施策の着実な実施 | 3人 | |
| V. 同志国等との連携 | | 1人 | 欧州諸国との防衛協力の体制強化 |
| VI. 防衛力を支える要素 | | 15人 | 南西地域等の防衛力強化のための体制強化 |
| IX. いわば防衛力そのものとしての防衛生産・技術基盤 | | 127人 | 防衛生産基盤強化法に関連する各種執行体制の整備 装備品の研究開発に係る体制強化 調達機能の強化 |
| X. 防衛力の中核である自衛隊員の能力を發揮するための基盤の強化 | 1. 人的基盤の強化 | 4人 | 戦傷医療対処能力向上に必要な体制強化 |
| | 2. 衛生機能の変革 | 17人 | |
| 計 | | 377人 | (注) ワークライフバランス推進のための定員23人を含む。 |

2 隊員のライフサイクル全般における活躍を推進

給与・手当

【報告書で示された方向性】

- ・自衛官の任務の特殊性を評価し、相応しい処遇となるよう、俸給表の見直しを検討
- ・自衛隊の異動の特性、へき地や離島等の勤務環境の特殊性を踏まえた処遇を検討
- ・有事を想定した給与・手当の検討

【施策の概要】

① 厳しい任務につく隊員の勤務環境・任務の特殊性を踏まえた手当の実現【96億円】

令和6年度予算案の主な項目は、以下のとおり。

| 主な項目 | 改善策の概要 |
|-------------------------------|---|
| 護衛艦、潜水艦等の乗組員に支給する手当の引上げ | ・護衛艦等：現号俸×「33%」 ⇒ 「43%」 ・潜水艦：現号俸×「45.5%」 ⇒ 「55.5%」 【一例】護衛艦乗組員の1尉の手当 月額約113,000円 ⇒ 約147,000円（+約34,000円） |
| レーダーサイトで勤務する隊員に支給する手当の新設 | ・1日につき860円 ・月20日勤務の場合 ⇒ 月額17,200円（860円×20日） |
| 自衛隊サイバー防衛隊で勤務する隊員に支給する手当の引上げ等 | ・新規対象者に支給割合16%を適用 等 |
| 水陸機動団で勤務する隊員に支給する手当の引上げ | ・水陸両用特技員：初号俸×「12.375%」 ⇒ 「25%」 ・洋上活動特技員：初号俸×「6.875%」 ⇒ 「20%」 【一例】水陸両用特技の1尉の手当 月額約36,000円 ⇒ 約74,000円（+約38,000円） |
| レンジャー訓練中の隊員に支給する手当の新設 | ・要員養成訓練中の隊員・教官：1日につき4,260円 ・能力維持訓練中の隊員・教官：1日につき2,130円 |

その他

- ・防空指令所等で勤務する隊員への手当の支給（日額740円等を支給）
- ・基地警備等のために深夜勤務する隊員に支給する手当の引上げ（日額730円から1,100円に引上げ等）
- ・普通科連隊等の狙撃手への手当の支給（階級初号俸の16.5%等を支給）
- ・馬毛島で勤務することとなる隊員への手当（へき地手当等）の支給（俸給等の15%支給）
- ・情報収集等に従事する潜水艦乗組員への手当の支給（日額1,100円等を支給） など

2 隊員のライフサイクル全般における活躍を推進

【施策の概要】

② 自衛官に相応しい給与

- ・ 自衛官の任務の特殊性を評価し、自衛官に相応しい俸給とすべく、自衛官の超過勤務実態を調査中（令和5年11月～令和6年10月の1年間）
- ・ 諸外国の軍人の給与制度の調査継続（令和5年度末に英国・ノルウェーの軍人給与の実地調査）
- ・ 令和5年9月に内幕検討チーム（自衛官給与処遇検討会（室長級））を発足させ、検討を加速
 - 上記の調査と同時並行で、警察官準拠としている俸給制度の改善策（俸給水準のベースアップを含む。）や、自衛官特有の超過勤務実態をより適切に処遇するための給与制度の在り方を議論中

③ 異動の特性、へき地や離島等の勤務環境の特殊性を踏まえた処遇

これらに対する処遇は、広域異動手当、特地勤務手当等といった各府省共通とされているが、自衛隊特有の立地条件や人事異動等の自衛隊特有の事情を適切に反映すべく、手当やその他の見直しについて検討し、令和7年度以降の要求に反映させる。（人事院による地域関連手当の見直しと密接に連携すると共に、自衛隊員と一般職公務員との勤務環境の差異についても適切に考慮）

④ 有事を想定した給与・手当

陸海空自衛隊の演習・訓練を実地に検証（令和5年度自衛隊統合演習（実動演習）を視察・検証）

2 隊員のライフサイクル全般における活躍を推進

生活・勤務環境の改善

【報告書で示された方向性】

- ・もはや合理性に乏しい制約や、一般社会通念とかけ離れた制約の改善

【施策の概要】

① 営舎外居住許可基準の緩和を検討

- ・即応態勢を維持する観点から、曹士自衛官（曹長～2士）は、原則として営舎内居住義務が課せられており、部隊長の許可により曹長～2曹かつ30歳以上の者及び親族等を扶養する必要のある者は許可を得て営舎外居住を認められているところ、営舎外居住許可基準の緩和を検討中

② 営内者の生活環境の改善

令和5年に隊舎の生活・勤務環境の改善を図るためのアンケートを実施しており、その結果を踏まえ、当面は以下の施策を実施

- ・老朽化施設の更新、空調設備の整備等を令和5年度に引き続き拡充
- ・隊舎の個室化（個別空間の確保）など隊員のプライバシーに配慮した営内環境を一部改修等などにより順次整備（令和6年度予算案計上）

③ 駐屯地・基地等の通信環境の改善

- ・一般社会とのデジタルディバイドを感じさせない標準的な機能として、陸海空自衛隊の厚生施設及び僻地・離島の駐屯地・基地等における営内隊舎等の共用区画に無線LAN環境を逐次整備（令和6年度予算案計上）

④ 髪型・髪色のルール緩和

- ・令和6年度の新入隊者に対する頭髪に関するしつけ事項として、現在、教育部隊が個別に定めている基準を統一。この際、最も自由度の高い基準に整合させる。（例：女性の長髪は装具装着の妨げにならない範囲かつ制服着用時に肩にかからないように一つにまとめる条件で一律容認）
- ・また、昨今は公立高校でも頭髪に関する過度な制約を見直しているところ、自衛隊への入隊が期待されるような若い人材がどのようなルールで育ってきたのかにも配慮する必要がある。このような動向も踏まえ、身だしなみに関する更なる緩和の検討を行なう。

2 隊員のライフサイクル全般における活躍を推進

艦艇乗組員の生活・勤務環境等

【報告書で示された方向性】

- ・ 出航回数や洋上滞在日数の増加により代休が消化できないまま失効していることから、停泊中の業務要領の抜本的見直しや業務の効率化の徹底的な推進により代休・有給休暇が取得できる環境を整備

【施策の概要】

① 業務の見直し

- ・ 停泊中の業務のうち、民間企業が受託できる業務について調査・研究を実施（令和6年度予算案計上）

② 業務の効率化

- ・ 帰港時の事務の削減のため、洋上での業務が処理されるよう艦艇へのP C 端末整備の促進（令和6年度予算案計上）

③ 艦艇の居住区画の通信環境の改善（令和6年度予算案計上）

- ・ 水上艦艇の居住区画における無線LAN環境の整備（家族等とのメールの送受信、ラジオ・テレビの視聴）
- ・ 潜水艦においても家族等からのメールの受信を可能とする電子家庭通信装置（P C）を整備

④ 艦艇乗組員待機所等の整備

- 老朽化が著しい水上艦艇乗員待機所（呉）を改修するため、令和6年度より調査工事を実施予定（令和6年度予算案計上）

2 隊員のライフサイクル全般における活躍を推進

ハラスメント防止対策

【報告書で示された方向性】

- ・ハラスメントを一切許容しない組織環境は、全ての隊員が能力を発揮するために必要不可欠
- ・今後とるべき具体的施策については、ハラスメント防止対策有識者会議における議論に委ねる。
- ・全ての隊員が服務規律を理解し、平素の行為がそれに抵触しないよう徹底することが必要

【施策の概要】

○ 組織風土の改革

- ・年2回のハラスメント防止月間の設置（令和6年1月）
- ・定期的なトップメッセージの発信
- ・教育の機会を活用した隊員の意識改革

○ ハラスメント教育の見直し（令和6年度予算案計上）

- ・教育対象者の階級等に応じた教育資料の見直しの実施
- ・体験型学習の推進

○ リーダーシップの向上

- ・管理者（指揮官）昇任前教育などの結節にて、リーダーシップ向上を図る教育の実施

○ 部外専門家による指導能力向上プログラムの拡充（令和6年度予算案計上）

- ・加害者に対する再教育として、態度変容を促す教育プログラムを今後拡充

○ 人事担当者向けハラスメント集合教育の拡充（令和6年度予算案計上）

- ・全国的な教育水準の維持のため、部外講師によるハラスメント教育を今後拡充

○ 相談員向けの専門教育の実施（令和6年度予算案計上）

- ・相談員の資質向上のため、相談員向けの専門教育を今後実施

2 隊員のライフサイクル全般における活躍を推進

【施策の概要】

○ アンケートの拡充

- ・ ハラスメントの早期発見や職場に対する満足度を調査するため、年2回のアンケートに今後拡大

○ 第三者によるハラスメント相談窓口の拡充（令和6年度予算案計上）

- ・ 常設の相談窓口が対応できない夜間や休日の相談に対応する、部外窓口を今後開設

○ 部内相談窓口の再編、被害者へのフォローアップ

- ・ 相談窓口の再周知
- ・ メンタルヘルス施策を活用した相談先の再編・協力体制を検討中

○ 事案の迅速な解決体制の構築

- ・ 処分に時間を要している理由の洗い出し及び改善策の策定
- ・ 第三者性確保の観点から、懲戒調査等の手続きに弁護士を活用した助言体制を今後整備
- ・ 服務業務の経験を有するOBを活用した体制を今後増強
- ・ 懲戒処分情報の部内周知及び事案・懲戒処分のデータベースの試行中

○ 懲戒処分基準の適正化・明確化

- ・ 速やかな懲戒処分基準の制定を検討中

○ ハラスメント防止対策の定期的な見直し

- ・ 部外有識者の知見等を活用した防止対策の検証・見直しを今後定期的に実施

2 隊員のライフサイクル全般における活躍を推進

育児・介護等との両立支援

【報告書で示された方向性】

- ・ 隊員が育児休業や休暇の取得を躊躇しない環境とする施策を講じる必要（大臣をはじめ高いレベルから内外に発信）
- ・ 託児施設について隊員のニーズや地域の実情を考慮した整備が必要

【施策の概要】

① 育児休業取得向上のための施策

男性の育児休業取得率を向上させるため、令和5年度から「男性職員の育児に対する意識改善」や「育休が取得しやすい職場環境を醸成（管理職による「プッシュ型」の取得勧奨等）」するための取組について、省内幹部会議において議論するなど意識改革を促進中

② 庁内託児施設の整備促進（令和6年度予算案計上）

・ 隊員へのアンケート結果や部隊等から収集した意見等を踏まえ、駐屯地内だけではなく宿舎が所在する地区も視野に、隊員のニーズや地域の実情を考慮した整備を促進

③ 早朝・夜間等における臨時託児の試行（令和6年度予算案計上）

・ 駐屯地等の施設内スペースを活用して、臨時に隊員のこどもをあずかる臨時託児（シッターサービスの活用）の試行

中途退職抑制

【報告書で示された方向性】

- ・ 自衛官として働き続けることを妨げる要因について調査する必要
- ・ 若者は仕事に「成長の実感」や「やりがい」を求めていることに留意し、中途退職を防止

【施策の概要】

① 中途退職抑制のための調査研究

- ・ 令和5年度より中途退職に係る部外委託による調査研究を開始。退職自衛官に対して退職に至った経緯等についてヒアリングを行うほか、現役自衛官を対象に中途退職に関する意識等をアンケートにより実施しており、さらに、民間企業や外国の軍隊において行われている施策に関する情報も収集・分析した上で、有効な施策を検討

② 中途退職抑制施策の実施

- ・ 上記により検討された施策のうち、効果が見込まれ、速やかに実行可能なものから逐次実施する予定
- ・ 既存施策を含めて効果の測定・検証を行うとともに、令和6年度も継続的な調査を実施
(令和6年度予算案計上)

部外力の活用

【報告書で示された方向性】

- ・ 自衛隊の限りある人的資源を、第一線部隊をはじめとするより優先度の高い分野に充てるため、部外力の活用が必要
- ・ 予備自衛官の活用により有事における業務継続性を担保し、部外力を活用可能な業務範囲を一層拡大

【施策の概要】

○ 部外力の活用に係る検討

- ・ 陸自では、部隊等における民間委託が可能な業務に部外力（民間人材）を積極的に活用する取組を推進（令和6年度予算案計上）
- ・ 取組推進のため、令和5年度末に陸幕内の体制を強化。

○ 予備自衛官の活用の検討

- ・ 人的基盤の強化に関する有識者検討会の報告書では、人材確保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、アウトソーシングが重要ではあるものの、民間業者に部外委託した場合、有事における業務継続性の担保に懸念があるとされた。
- ・ これを踏まえ、平時においては予備自衛官の身分を有しつつ部外委託された業務に従事し、有事においては、招集命令を受けて自衛官となることで、引き続き防衛省・自衛隊の業務に従事していただくような枠組みを実現できれば一定の有効性を持たせられると考えられる。
- ・ また、アウトソーシングに予備自衛官を活用することは、有事における業務継続性の確保のみならず、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考えられるところ、自衛隊の限りある人的資源をより優先度の高い分野に充てるとの観点から部外力の活用に係る枠組み検討を継続し、実現を図る。
- ・ 現在、基地・駐屯地の警備業務やこれまで部外力が導入できなかった業務も対象に、契約の在り方などの課題について検討中。

2 隊員のライフサイクル全般における活躍を推進

再就職支援

【報告書で示された方向性】

- ・企業、業界団体等との間で連携体制、より効果的な職業訓練・インターンシップ、退職自衛官の活用

【施策の概要】

① 企業、業界団体等との連携の強化

- ・警備業界と再就職支援等、人材確保に係る連携に関して申合せを締結（令和5年12月）

② 職業訓練機会の充実

- ・職業訓練（技能訓練及び通信教育）の受講機会を拡充（令和5年～）、IT関連の資格取得に係る職業訓練課目（通信教育）を追加（令和6年度予算案計上）

③ 進路指導體制の強化

- ・部外キャリアコンサルタントの導入やオンライン進路指導體制の構築（令和5年～）
- ・インターンシップの実施対象を定年制自衛官に加え、任期制自衛官にも拡大（令和6年度予算案計上）
- ・任期制自衛官に対する教育において、企業に再就職した自衛官OBによる経験談の講座を追加（令和6年度予算案計上）

2 隊員のライフサイクル全般における活躍を推進

予備自衛官等の活用

【報告書で示された方向性】

- ・ 訓練の在り方や予備自衛官等に求める役割の見直し、年齢制限等の緩和
- ・ 給付金や入札の加点制度の拡充など、雇用企業へのインセンティブ付与

【施策の概要】

① 退職予定自衛官や予備自衛官等への意識調査を実施

- ・ 予備自衛官等へ志願しない理由又は採用後に中途退職する理由をより具体的に把握・特定し、更に効果的な対策を講じていくため、部外委託による調査研究を実施（令和6年度予算案計上）

② 自衛官未経験者からの採用の拡大

- ・ 予備自衛官補（一般）における採用の年齢要件を緩和（令和6年度採用から）

【現行】18歳以上34歳未満 → 【改正後】18歳以上52歳未満

③ 年齢制限に係る制度見直し

- ・ 令和5年度より、一部の技能予備自衛官を対象に継続任用時の上限年齢を試行的に廃止
- ・ 予備自衛官及び即応予備自衛官が一定以上の年齢に達した場合の任用期間を見直し（自衛隊法の改正法案の次期通常国会への提出を検討中）

④ 訓練期間等に係る制度見直し

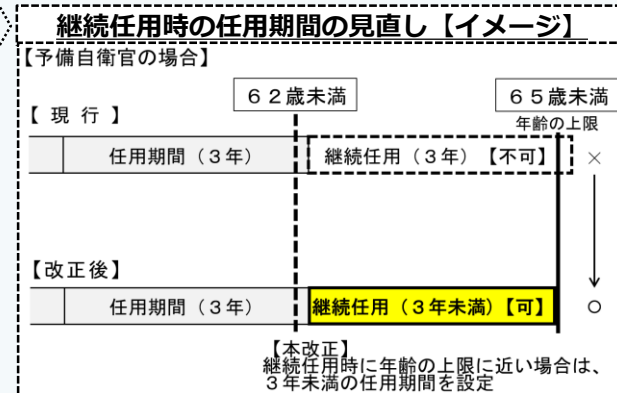
- ・ 予備自衛官補の教育訓練期間（最大3年）の延長期間を見直し（自衛隊法の改正法案の次期通常国会への提出を検討中）

【現行】延長期間：1年 → 【改正後】延長期間：2年

- ・ その他、採用及び継続任用時の身体検査要件の緩和を検討中

⑤ 予備自衛官等の手当を含む処遇面の改善

予備自衛官等に対する処遇面の向上を図るため、手当等の見直しを検討



各施策の実施時期（予定）について（1 / 3）

| 施策名 | 施策内容 | 実施時期（予定） |
|--------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 高度人材の採用 | 特定任期付自衛官制度等の新設 | 法案提出を検討中 |
| 転職市場を活用した採用 | キャリア採用幹部の募集 | 令和6年度 募集開始 |
| | 身体検査基準の緩和 | 令和7年度 基準改正見込み |
| | 転職者向け募集広報の充実 | 令和5年度以降 事業開始 |
| | 公共職業安定所（ハローワーク）の活用 | 令和6年度 募集開始 |
| 採用の間口の拡大 | 新たな幹部区分の創設 | 令和6年度以降 継続検討 |
| 貸費学生制度の拡充・改善 | 貸与の対象となる教育機関の拡大 | 法案提出を検討中 |
| | 貸与の対象となる学術の拡大 | 令和6年度 募集開始 |
| | 名称の変更 | 令和6年度 募集開始 |
| | 採用枠の拡大 | 令和5年度以降 採用枠の拡大 |
| | 募集広報の強化 | 令和5年度以降 広報開始 |
| 任期制自衛官、士の確保 | 非任期制士の採用枠の拡大 | 令和5年度以降 採用枠の拡大 |
| | 任期満了に伴う特例退職手当（任満金）の見直し | 令和6年度以降 継続検討 |
| | 進学支援給付金制度の拡充 | 令和6年度 支給対象の拡大 |
| | 任期制自衛官制度の見直しを検討 | 令和6年度以降 継続検討 |
| | 採用候補者名簿の有効期限の延長 | 令和6年度 運用開始 |
| | 一般曹候補生の併願化 | 令和5年度 検討開始 |
| 募集態勢の強化 | 地方協力本部の体制強化等 | 令和5年度以降 対象拡充 |
| | リファラル採用（隊員自主募集）の促進 | 令和6年度以降 継続検討 |
| | 募集広報の強化 | 令和5年度以降 広報開始 |
| | 募集に効果的な立地への地方協力本部の事務所の移転 | 令和5年度 検討開始 |
| 定年年齢の引上げ、再任用 | 定年年齢の引き上げ | 令和5年10月 引上げ実施 令和6年10月 引上げ実施 |
| | 再任用自衛官が従事できる業務を拡大 | 令和6年度以降 規則改正 |
| | 再任用採用時の身体検査基準を緩和 | 令和5年8月 通知発出 |
| | 再任用自衛官の採用の柔軟化 | 令和6年度 募集開始 |
| リスクリング、教育拡充 | サイバー教育基盤等の拡充 | 令和5年度～令和7年度 事業実施 |
| | 陸上自衛隊高等工科学校の共同化・共学化 | 令和9年度 募集開始 |
| 事務官・技官等の確保 | 防衛力整備計画を着実に実施するために必要となる事務官等を確保 | 毎年度 継続実施 |

各施策の実施時期（予定）について（2 / 3）

| 施策名 | 施策内容 | 実施時期（予定） |
|--------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| 給与・手当 | 厳しい任務につく隊員の勤務環境・任務の特殊性を踏まえた手当の実現 | 令和6年度 給与に反映 |
| | 自衛官に相応しい給与 | 令和5年度以降 調査・分析開始 令和8年度以降の改正に向け検討 |
| | 異動の特性、へき地や離島等の勤務環境の特殊性を踏まえた処遇 | 令和5年度以降 検討開始 |
| | 有事を想定した給与・手当 | 令和5年度以降 調査開始 |
| 生活・勤務環境の改善 | 営舎外居住許可基準の緩和を検討 | 令和7年度以降 運用開始 |
| | 営内者の生活環境の改善 | 令和5年度以降 継続実施 |
| | 駐屯地・基地等の通信環境の改善 | 令和6年度 継続実施 |
| | 髪型・髪色のルール緩和 | 令和5年度 一部運用開始 |
| 艦艇乗組員の生活・勤務環境等 | 業務の見直し（調査研究） | 令和6年度 事業開始 |
| | 業務の効率化（PC整備） | 令和6年度 事業開始 |
| | 艦艇の居住区画の通信環境の改善 | 令和6年度 継続実施 |
| | 艦艇乗組員待機所等の整備 | 令和6年度 整備開始 |
| ハラスメント防止対策 | 組織風土の改革 | 令和5年度以降 事業開始 |
| | ハラスメント教育の見直し | 令和5年度以降 事業開始 |
| | リーダーシップの向上 | 令和5年度以降 事業開始 |
| | 部外専門家による指導能力向上プログラムの拡充 | 令和6年度 事業拡充 |
| | 人事担当者向けハラスメント集合教育の拡充 | 令和6年度 事業拡充 |
| | 相談員向けの専門教育の実施 | 令和6年度 事業開始 |
| | アンケートの拡充 | 令和6年度 事業拡充 |
| | 第三者によるハラスメント相談窓口の拡充 | 令和6年度 事業拡充 |
| | 部内相談窓口再編、被害者へのフォローアップ | 令和5年度以降 継続実施 |
| | 事案の迅速な解決体制の構築 | 令和5年度以降 検討開始 |
| | 懲戒処分基準の適正化・明確化 | 令和5年度以降 検討開始 |
| ハラスメント防止対策の定期的な見直し | 令和5年度以降 事業開始 | |

各施策の実施時期（予定）について（3 / 3）

| 施策名 | 施策内容 | 実施時期（予定） |
|--------------|-------------------------|---------------|
| 育児・介護等との両立支援 | 育児休業取得向上のための施策 | 令和5年度以降 事業開始 |
| | 庁内託児施設の整備促進 | 令和6年度 継続実施 |
| | 早朝・夜間等における臨時託児の試行 | 令和6年度 事業実施 |
| 中途退職抑制 | 中途退職抑制のための調査研究 | 令和5年度以降 事業開始 |
| | 中途退職抑制施策の実施 | 令和6年度 事業開始 |
| 部外力の活用 | 部外力の活用に係る検討 | 令和5年度以降 継続実施 |
| | 予備自衛官の活用の検討 | 令和7年度以降 事業開始 |
| 再就職支援 | 企業、業界団体等との連携の強化 | 令和5年12月 申合せ締結 |
| | 職業訓練機会の充実 | 令和5年度以降 事業開始 |
| | 進路指導体制の強化 | 令和5年度以降 事業開始 |
| 予備自衛官等の活用 | 退職予定自衛官や予備自衛官等への意識調査を実施 | 令和6年度 事業開始 |
| | 自衛官未経験者からの採用拡大 | 令和6年度 一部開始 |
| | 年齢制限に係る制度見直し | 法案提出を検討中 |
| | 訓練期間等に係る制度見直し | 法案提出を検討中 |
| | 予備自衛官等の手当を含む処遇面の改善 | 令和5年度以降 検討開始 |

※ 令和6年度以降の実施時期（予定）については、現時点での予定であり、今後、変更となる可能性がある。