

第3回人的基盤の抜本的強化に関する検討委員会 (中間報告)

○検討の方向性	3
○処遇面を含む職業としての魅力化	5
○部隊の高度化および部外力の活用に係る考え方	18
○AI等を活用した省人化・無人化による部隊の高度化	21
○OBや民間などの部外力の活用	32
○事務官・技官等の魅力化	36
○まとめ	42
○参考資料	44

1 検討の方向性

1 検討の必要性

- 防衛省・自衛隊は、いわゆる戦略三文書に定められた防衛力の抜本的強化を確実に実現し、これを維持・強化していかなければならない。他方、募集対象人口の減少や高い有効求人倍率など、自衛官の募集を取り巻く環境が戦後最悪の状況となる中、今後も我が国の人口減少は継続し、深刻な人手不足社会の到来が現実のものとなっている。
- 少子化の流れや労働に対する考え方といった社会の変化をしっかりと直視し、防衛省・自衛隊としても、この変化に対応していくことが必須。既存の古い考え方や組織文化にとらわれない具体的な施策を速やかに進めることが必要であるという強い危機感を持たなくては、早晩、この国を守るという防衛省・自衛隊の任務に致命的な支障が生じることは明らか。



- 検討に当たっては、今後の我が国の防衛に対する危機感が共有され、その結果として真剣な議論が喚起されなければならない。組織的に具体的な施策の検討と実行を行うためには、その組織を成り立たせている個々人が覚悟を持った上で、省内での覚悟の共有と確固たる意思統一を行うことが必要不可欠。
- 特に人的基盤の抜本強化に関し、**任用制度、給与を含む処遇等といった魅力化策に加えて、省人化・無人化による部隊の高度化や部外力の活用についても、抜本的な改革を速やかに検討することが必要。**
- また、自衛官以外の事務官等についても、例えば、**増大する防衛装備庁の業務所要に見合った研究職技官の人材確保などの課題が顕在化**しており、改革が必要。

1 検討の方向性

検討方向性（3つのコンセプト）

人口減少に起因する様々な社会問題や、A Iを含む昨今の技術動向を踏まえ、防衛力の抜本的強化に不可欠な人的基盤の強化策として、以下の3点を検討。また、検討にあたっては、現行の防衛力整備計画（令和5～9年度）の期間中に実施する具体的改革案を検討し、その先を見据えた検討も併せて行う。

（1）処遇面を含む職業としての魅力化

戦後最も厳しいといわれる安全保障環境において、「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る」自衛隊員という特殊かつ崇高な職業が日本社会全般からより一層認知され、より質の高い人材を獲得できるようにする。

（2）A I等を活用した省人化・無人化による部隊の高度化

A Iをはじめとした先進技術やシステムを活用し、多くの人手に頼らない効率的な指揮統制・業務処理モデルを構築するとともに、これにより生じた余剰の人員を当該先進技術・システムの教育や戦闘等の不可欠な任務に投入する。

（3）OBや民間などの部外力の活用

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、自衛官・事務官等以外の力も最大限活用し、有事も含めた部外力・民間力の活用といったアウトソーシングを進める。これは単に不足する人員の職務を補うのみならず、技術が急速な高度化する中、民間の優れた知見を積極的に取り入れることで自衛隊の能力向上に資するものである。

処遇面を含む職業としての魅力化

2 自衛隊の魅力化

基本的な考え方（憧れの自衛隊へ）

- 自衛隊の部隊を実際に動かすのは自衛官である。また、自衛官の募集環境が厳しい中においても、国を守りきるために必要な自衛官の数については、様々な手段を講じて確保することが必要。
- このための前提として、既に任官している自衛官や、将来の就職先を考えようとしている若年層、さらには、それらの家族や親族にとって、防衛省・自衛隊が魅力のある場であり、かつ、精神面での誇りや生活面での安心を提供する場、いわば「**憧れの自衛隊**」であることが必要。つまり、戦後最も厳しいといわれる安全保障環境において、「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る」自衛隊員という特殊かつ崇高な職業が日本社会全般からより一層認知され、より質の高い人材を獲得できるようにすることが必要。
- そして、こうした自衛隊の魅力化を積極的に内外に発信することで、人口減少による影響を少しでも緩和し、人材確保施策の抜本的強化につなげていくべき。
- こうした考え方に基づき、採用段階の取組強化、現役の自衛官の処遇向上や人材育成、退職・再就職に至るまでの**自衛隊生活のあらゆる段階において施策を講じ**、自衛官という職業の魅力化に向けた取組を速やかに進める。
- このような各種施策を継続的に実行して、人的基盤の強化を更に進める。その上で、引き続き社会の変化に柔軟に対応するための施策を不断に検討・実行する。これらの施策を通じて、将来にわたり、自衛隊で働くということに対する更なる魅力化を図る。

2 自衛官の魅力化

- 厳しい募集環境の中でも、優秀な人材を確保するため、募集・採用から、人材育成、退職・再就職に至るまでのあらゆる段階において施策を講じ、**自衛官という職業の魅力化**に向けた取組を速やかに進める。

I. 採用段階の取組強化

- 採用計画数割れをしている「士」の採用強化は喫緊の課題であり、**自衛官任用一時金の増額**や**自衛官候補生制度の見直し**を含め、任期制士の魅力化・最適化を図る。
- **民間で経験を積んだ者**を含め、幅広い層にとって魅力ある就職先とし、**幹部自衛官となる人材の確保**を図る。
 - これまで十分にアプローチできていない層に訴求する「**新たな幹部任用制度**」を創設しR7年度から募集
 - **自衛隊奨学生の学資金を増額**
 - キャリア採用幹部の応募資格拡大など**転職市場の活用強化**
- **サイバー等の専門分野に特化した採用**を通じ、より専門性の高いキャリアパス・人材育成を実現。
- **募集広報のデジタル化・オンライン化**、募集事務所の効果的な移転や、自主募集のインセンティブ強化を通じ、**募集能力を強化**する。

II. 処遇の向上、人材育成

- **自衛官に相応しい給与面の処遇向上**や、**生活・勤務環境の改善**、**教育を充実・強化**し、**女性の活躍の推進**を含め、**士気高く能力を発揮できる環境を整備**するとともに、**中途退職を抑制**する。
 - 勤務の特殊性・困難性を踏まえた**給与・手当の見直し**
 - 営内居室の**個室化の推進**や営外居住許可基準の緩和、通信環境の整備など、**曹士の生活・勤務環境を改善**
 - 高等工科学校、システム通信・サイバー学校における**サイバー教育の充実・強化**
 - 女性区画整備や託児所・両立支援策拡充を通じ、全ての隊員が活躍できる環境を整備

III. 退職、再就職

- 経験豊富な人材に、**自衛隊で長く活躍してもらおう**とともに、**退職後の生活基盤を確保**する。
 - **再任用の活用の拡大**、更なる定年年齢引き上げの検討
 - 関係業界団体との人材確保に係る連携強化や、自衛隊援護協会による**再就職支援の強化**

2 自衛官の魅力化（I.採用段階の取組強化）

現状

- 令和5年度の一般曹候補生の採用計画達成率は69%、任期制である自衛官候補生30%と、士の採用は非常に厳しい状況。特に自衛官候補生については、令和4年度も43%と、低い達成率が継続。



方向性

- 採用計画数を達成できていない**士の確保**に最優先で取り組むべく、**任期制自衛官**については、あえて短期の雇用を志向する層の獲得に向けて**更なる魅力化**を図る。
- 一般曹候補生の各自衛隊間の併願を可能とする他、**受験者の負担軽減**に向けて**採用試験を見直すこと**で、受験者や入隊者の増加につなげる。

1.士（一般曹候補生・自衛官候補生）の確保

(1) 任期制自衛官の魅力化・最適化

- 短期間での雇用を志向する層にとってより魅力的な選択肢となるよう自衛官任用一時金を見直し（R7年度概算要求）
- 任期制自衛官の一般曹候補生と同等の処遇確保も視野に自衛官候補生制度を見直し（R8年度以降）
- 進学支援給付金の拡充（R7年度概算要求）

(2) 採用試験の見直し

- 現在併願可能となっていない、一般曹候補生試験の陸海空各自衛隊での併願を可能に。（R7年度）
- 一般曹候補生試験及び自衛官候補生試験において、受験者の負担軽減に向けた見直しを検討（R7年度以降）
- 各任用区分の併願化についても検討（R8年度以降）

2 自衛官の魅力化（I.採用段階の取組強化）

現状

- ・ 少子高学歴化や、転職に係る意識の変化。
- ・ 高度人材を含め、民間も含めたより熾烈な人材獲得競争。

方向性

- ・ これまでの採用区分でアプローチしきれていない多様な人材を獲得するとともに、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観点から、**新たな幹部任用制度**の創設、**自衛隊奨学生**の更なる拡充、**キャリア採用幹部**の応募資格拡大などを通じ、**幹部人材をはじめ幅広い層の人材確保**を推進する。
- ・ また、**募集事務所の移転**、**地方協力本部の募集業務の改善**を行うなど、募集能力を強化する。

2. 幅広い層の人材の確保

（1）新たな幹部任用制度の創設

- ・ これまでの採用区分で十分にアプローチできていない大卒者(短大卒を含む)に訴求する任用区分を創設
- ・ 士長で採用し、入隊後約5年で幹部となる隊員を採用する新たな幹部任用制度を創設（R7年度募集開始）

（2）自衛隊奨学生制度のインセンティブの強化

- ・ 優秀な人材を早期確保すべく、学資金を増額（R7年度概算要求：0.5億円）

（3）キャリア採用幹部の採用促進

- ・ 応募資格を専修学校の専門課程の修了者（高度専門士）にも拡大（R7年度募集開始）

（4）元自衛官の再採用の促進

- ・ 退職後の民間での勤務経験等を考慮した採用時の階級の検討（R7年度以降）
- ・ 再採用時の初任給の改善（自衛官としての在職年数を考慮した号俸の設定）（R7年度概算要求：2.3億円）

（5）専門人材の確保推進

- ・ 特定任期付自衛官制度を活用した採用（R7年度募集開始）
- ・ 一般幹部候補生（陸自）に、サイバー等の専門分野に特化した採用区分を新設（R7年度募集開始）

（6）採用時身体検査基準の緩和の検討

2 自衛官の魅力化（I.採用段階の取組強化）

3.募集能力の強化

（1）公共職業安定所（ハローワーク）の活用

- ・ ハローワークを活用して一般曹候補生、自衛官候補生の求人を開始し、既卒者へのアプローチを強化（R6年度以降）

（2）募集事務所の効果的な場所への移転

- ・ 募集に効果的な場所への事務所移転を推進（R7年度概算要求：1億円）

（3）地方協力本部等の募集能力強化

- ・ 民間の知見を活用した募集業務の見直し（R7年度概算要求：0.5億円）
- ・ ベストプラクティスの共有等による募集相談員の活動の促進

（4）隊員自主募集※の促進

- ・ 採用における自主募集の有用性（R4入隊者の約3割が隊員自主募集）を全隊員に周知
- ・ 自主募集のインセンティブの強化について検討 ※隊員の紹介による募集

（5）採用広報のデジタル化・オンライン化の強化

- ・ 募集対象者等の話題となるような広報動画の作成やバナー等のWeb広告の拡充（R7年度概算要求：6億円）

2 自衛官の魅力化（Ⅱ.処遇の向上、人材育成）

方向性 自衛官の勤務の特殊性を踏まえた給与・手当の見直しなど、自衛官に相応しい処遇の実現に取り組む。

1. 給与面の処遇向上

(1) 隊員の勤務環境・任務の特殊性を踏まえた手当の実現

R7年度概算要求の一例

- ・ 任期制士の処遇改善（自衛官任用一時金の見直し）
- ・ 転勤で長距離異動する自衛官の処遇改善
- ・ 陸海空自衛隊のサイバー専門の部隊等の隊員の処遇改善
- ・ パイロットや航空機整備等の過酷な任務に従事する隊員の処遇改善
- ・ 予備自衛官等の処遇改善

(2) 自衛官に相応しい給与の検討

- ・ 任務の特殊性を評価した自衛官に相応しい俸給への見直しの検討の資とするため、現在、自衛官の勤務実態調査（R6年度中に終了）や、諸外国軍人の給与制度の調査を実施中
- ・ これらの調査結果等を踏まえ、自衛官に相応しい俸給体系を実現（R8年度以降要求）

(3) 自衛官の人事異動を考慮した手当やアウトソーシングサービスの改善

- ・ 転勤で長距離異動する自衛官の処遇改善
- ・ 隊員の子弟向け教育サービスの利用促進

2 自衛官の魅力化（Ⅱ.処遇の向上、人材育成）

方向性

- ・ 任務の高度化・多様化を踏まえ、高度な専門性やスキルを持った人材の育成が急務であり、特に、サイバーやAIなど新たな分野の教育を充実・強化する。
- ・ 現代に相応しいリーダーシップを身に着けた自衛官を育成する。

2. 教育の充実・強化

(1) 陸自システム通信・サイバー学校におけるサイバー教育の強化

- ・ サイバー教育のための施設や器材の充実（R7年度概算要求：134億円）
- ・ 陸海空自のサイバー共通教育「システム防護課程」の年間養成計画数を約130名から約280名に拡大（R7年度以降）

(2) 陸自高等工科大学校におけるサイバー教育の充実・強化

- ・ システム・サイバー専修コースの専門講師の配置や器材等の整備、民間企業等において研修を実施（R7年度概算要求：1億円）
- ・ システム・サイバー専修コースの生徒数を現在の倍の約60名に拡充（R7年度）
- ・ サイバー教育の内容を充実・強化させるとともに、基本情報技術者資格・ITパスポートの資格取得を促進

(3) 高等工科大学校の陸海空共同化・男女共学化（R10年度）

(4) 防衛大学校における留学機会の拡充

- ・ 米国土官学校への長期留学の実施（R7年度概算要求：0.6億円）

(5) ハラスメント防止教育を含め、現代に相応しいリーダーシップを身に着けた自衛官を育成

- ・ ハラスメント防止のための各種教育機会等の充実（R7年度概算要求：0.7億円）

2 自衛官の魅力化（Ⅱ.処遇の向上、人材育成）

現状

- ・ 営内者へのアンケートの結果等によれば、施設・備品の老朽化、生活環境におけるプライバシー確保、通信環境等について改善要望の声が多い。
- ・ 令和5年度の中途退職者数は6,258人（過去30年間で最多）

方向性

- ・ **生活・勤務環境の改善**や、**女性の活躍の推進**を含め、全ての隊員が士気高く能力を発揮できる環境を整備するとともに、**中途退職を抑制**する。
- ・ **特に、営内居住に係る待遇改善**をはじめとする、**曹士の生活・勤務環境を改善**。

3.魅力的な生活・勤務環境の実現

(1) 営内者へのアンケートにおいて特に改善要望の多い、プライバシーの確保や通信環境の改善といった施策を推進することで、曹士の生活・勤務環境の魅力化を図る。

- ・ 営内居室の個室化を推進
 - ▶ 令和6年度以降設計の生活隊舎は原則個室化
 - ▶ 既存営内居室の個室化（R7年度概算要求：6億円）
- ・ 駐屯地等及び艦艇の**通信環境（Wi-Fi等）の整備**の推進
水上艦艇に導入する低軌道衛星通信網を活用して、隊員と家族との連絡に加え、インターネットの閲覧等を可能とする通信環境を構築（R7年度概算要求：2億円）
- ・ 老朽化した備品、日用品や制服、作業服などの被服等の着実な更新及び支給
- ・ **営外居住許可基準の緩和**（階級、年齢）（R6年度）
- ・ 営内残留等の在り方の見直し（R7年度以降）
- ・ **艦艇乗組員の生活・勤務環境改善**
 - ▶ 艦艇乗組員の代日休養取得促進のため、停泊中の業務の民間委託について調査研究を実施（R6年度）
 - ▶ 艦艇居住区の魅力化（プライバシーが確保されたスペースの整備、快適性の向上）
R6年度以降に建造される新型FFMの居住区をカプセルベッド仕様に変更
 - ▶ 部外委託（宿泊施設の借り上げを含む。）を含めた乗員待機所機能の効果的な整備・保持要領の調査・研究等（R7年度概算要求：0.4億円）



既存艦の寝台



カプセルベッド（イメージ）

2 自衛官の魅力化（Ⅱ.処遇の向上、人材育成）

3.魅力的な生活・勤務環境の実現

(2) 女性区画整備や両立支援策拡充を通じ、女性活躍の推進を含め、全ての隊員が活躍できる環境を整備

- ・ 女性用区画（隊舎・庁舎、艦艇）、女性用トイレや浴場等の整備の推進等（R7年度概算要求：164億円）
- ・ 職業生活と家庭生活の両立のための託児施設等の充実
 - ▶ 臨時託児（シッターサービス）の本格運用を目指し、通年での臨時託児の運用を試行（R7年度概算要求：0.8億円）
 - ▶ 緊急登庁支援（こどもの一時預かり）において、親である隊員がこどもの飲食料やオムツ等を準備することが困難な場合に対応するため、非常用備蓄品を整備（R7年度概算要求：0.1億円）

4.中途退職の抑制

- ・ 処遇の向上や生活・勤務環境改善の取組に加え、部外コンサルによる調査研究も活用し、中途退職抑制に効果的な施策を速やかに実施

2 自衛官の魅力化（Ⅲ.退職、再就職）

現状

- 人材確保が一層厳しくなる中、経験を積んだ自衛官の知識・技能をこれまで以上に活用する必要。
- 再就職支援の拡充により、将来不安を解消し、自衛官の職業としての魅力を向上させる必要。

方向性

- **再任用の活用拡大等**により、意欲と知識・技能のある人材が、自衛隊でより長く働ける制度を整備する。併せて、一度退職した人材が再び自衛隊で勤務したいと思うような制度改善を検討。
- 退職後の生活基盤の確保のため、**再就職支援**を拡充する。

1. 自衛隊でより長く働ける制度の整備

(1) 再任用の活用拡大

- 再任用自衛官が従事できる業務を「宇宙関連業務」等更なる拡大を検討（R7年度適用開始）
- 定年退職後に自衛官としての勤務から一旦離れた者を再任用の対象とするための法改正を検討（R8年度適用開始）

(2) 定年年齢引き上げの検討

- R2年度～R6年度で、定年年齢を2歳引き上げ
- 再任用の活用拡大の取組と併せて、定年年齢の更なる引き上げについて検討

(3) 元自衛官の再採用の促進【再掲】

- 退職後の民間での勤務経験等を考慮した採用時の階級の検討（R7年度以降）
- 再採用時の初任給の改善（自衛官としての在職年数を考慮した号俸の設定）（R7年度概算要求：2.3億円）

2.再就職支援の拡充

(1) 関係業界団体等との連携強化

- 関係業界団体等との間での人材確保に係る連携を強化し、再就職支援を充実

警備：退職予定自衛官の円滑な再就職支援と警備業の人材確保などについて連携

陸運：退職予定自衛官の円滑な再就職支援とバス、ハイヤー・タクシー、トラック、自動車整備・検査業の人材確保などについて連携

海運：退職予定自衛官の円滑な再就職支援と海技人材の確保について連携

航空：退職予定自衛官の円滑な再就職支援と航空機整備士等の人材確保について連携

この際、予備自衛官等制度の周知と理解促進を行い、訓練等に出頭しやすい環境を確保

(2) 自衛隊援護協会による再就職支援の強化（R7年度概算要求：7億円）

- 就職援護情報ネットワークシステムのWeb化（R7年度）
- 求人情報を容易に閲覧できるなど、利用者が個人のスマートフォンから時間や場所の制約を受けずに利用できる環境整備
- 再々就職者も利用しやすい環境の構築を検討

(3) 再就職に向けた教育の充実

- 退職管理教育、進路相談等、インターンシップ、職業訓練などの教育を拡充（R7年度概算要求：10億円）

(4) 退職自衛官に対する支援のあり方

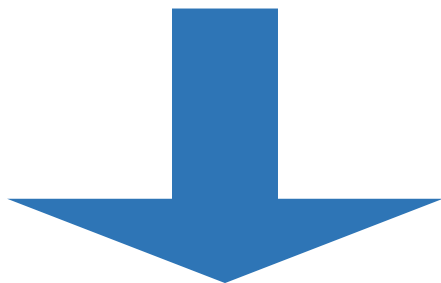
- 若年定年制から生ずる不利益を補うため、一般の国家公務員の定年年齢（定年引上げ後65歳）まで社会で活躍し続けるための支援のあり方を検討

2 現行の防衛力整備計画の先を見据えた検討

処遇面を含む職業としての更なる魅力化に向けて

問題意識

- 少子化や労働人口の減少により、我が国がさらに深刻な人手不足社会を迎えることは必至
- 一般社会において労働に対する考え方が変化・多様化していく中で、これまでの考え方を不変のものとして、防衛省・自衛隊の人事施策も時代の変化にキャッチアップしていく必要。



方向性

- **各種施策を継続的に実行して、人的基盤の強化を更に進める。**
- **その上で、各種施策の効果や募集環境が今後更なる状況に踏まえ、引き続き社会の変化に柔軟に対応するための施策を不断に検討・実行する。**
- **これらの施策を通じて、「自衛隊で働く」ということに対する更なる魅力化を図る。**

部隊の高度化および部外力の活用に係る考え方

3 新たな戦い方に対応するための所要

現状

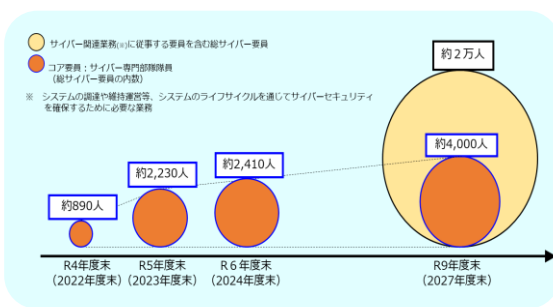
- 精密打撃能力が向上した弾道・巡航ミサイルによる大規模なミサイル攻撃や、偽情報の流布等による情報戦を含むハイブリッド戦の展開、宇宙・サイバー・電磁波の領域を活用した非対称な攻撃等を組み合わせた新しい戦い方が顕在化
- 新たな戦い方に対応するため、スタンド・オフ部隊の新編、サイバー要員の拡充、航空宇宙自衛隊への移行、情報戦に確実に対処できる体制・態勢の構築など、組織体制・人的基盤上の新たな所要が発生
- 防衛力整備計画においては、現在の自衛官総定員（24.7万人）の中で、陸・海・空自衛隊間での定数の付け替えや、既存部隊の見直し、民間委託等の部外力の活用により、新たな所要に対応

スタンド・オフ部隊の新編

サイバー要員の拡充

航空宇宙自衛隊へ移行

情報戦への対応



対象国内の混乱を目的とする事例
ロシアがウクライナ侵略に際し、ウクライナの士気を低下させ、ウクライナを国際社会で孤立させ、ロシアの能力を誇示するため、偽情報を流布するとともに、サイバー攻撃を実施している（2022年3月）
偽情報等を用いて他国の世論・意思決定に影響自らの意思決定への影響を局限

自国の勝利を高め、対象国の勝利を妨げることを目的とする事例
中国がネット上で数千もの偽アカウントのネットワークを保有し、中国の政治的利害を察する様々なテラップを宣伝していると評価（2022年）
中国からのアジアに依存する状態からの脱却を目指す。米国が国内でのアジア生産に向け大動きを見せたことを受け、中国との結びつきが弱まる国々が、米露がウクライナ、そして世界中で他国との関係を悪化している上での安全保障を確保。米国が設置した各地の実験場が健康被害を引き起こしていると主張（2022年）

3 部隊の高度化および部外力の活用に係る考え方

考え方

- 我が国の人口減少が継続し、深刻な人手不足社会の到来が現実のものとなり、所要の数の自衛官の確保が困難となることを見込まれる中、防衛力を強化しながら、新たな戦い方を遂行できる組織を構築していくことが重要
- 新たな戦い方を遂行できる組織の構築にあたっては、新たな戦い方のための要員の所要に対応するため、まずは隊員の担うべき業務の整理を検討し、民間委託等の部外力を引き続き積極的に活用
- また、既存部隊の抜本の見直しや、省人化・無人化装備やAIの導入による装備体系・組織の最適化など、部隊の高度化に係る取組を今後もさらに推進。更なる大胆な組織の最適化も視野

P.32~

部外力の活用に係る取組

- 隊員の担うべき業務の整理を検討し民間委託等の部外力を積極的に活用

これまでの取組を今後も更に推進

P.21~

部隊の高度化に係る取組

- ① 既存部隊の（抜本的）見直し
- ② 旧式装備品の用途廃止・早期除籍
- ③ 省人化・無人化装備やAIの導入による装備体系・組織の最適化

更なる大胆な組織の最適化も視野

新たな戦い方を
遂行する
組織の構築

A I 等を活用した省人化・ 無人化による部隊の高度化

防衛力整備計画における自衛官定数

5 組織定員の最適化

2027年度末の常備自衛官定数については、2022年度末の水準を目途とし、陸上自衛隊、海上自衛隊及び航空自衛隊それぞれの常備自衛官定数は組織定員の最適化を図るため、適宜見直しを実施することとする。また、**統合運用体制の強化に必要な定数を各自衛隊から振り替えるとともに、海上自衛隊及び航空自衛隊の増員所要に対応するため、必要な定数を陸上自衛隊から振り替える。このため、おおむね2,000名の陸上自衛隊の常備自衛官定数を共同の部隊、海上自衛隊及び航空自衛隊にそれぞれ振り替える。**

なお、**2027年度末までは、自衛官の定数の総計を増やさず、所要の施策を講じることで、必要な人員を確保する。**

【自衛官定数の変更の実績（令和5年度～令和6年度）】

機関名	R 4 未定数	R 5 増△減	R 5 未定数	R 6 増△減	R 6 未定数
陸 自	150,500	△255	150,245	△478	149,767
海 自	45,293	+121	45,414	+38	45,452
空 自	46,994	△18	46,976	+31	47,007
統 幕 等	4,367	+152	4,519	+409	4,928
合 計	247,154	±0	247,154	±0	247,154

自衛官定数		
増△減計	主な内訳	
△733	イージス・システム搭載艦導入に伴う体制整備（海自へ振替）	△269
	自衛隊サイバー防衛隊の体制強化（共同の部隊へ振替）	△210
	自衛隊海上輸送群の新編（共同の部隊へ振替）	△97
	統合作戦司令部の創設（共同の部隊へ振替）	△84
+159	イージス・システム搭載艦導入に伴う体制整備	+269
	統合作戦司令部の創設（共同の部隊へ振替）	△28
	自衛隊サイバー防衛隊の体制強化（共同の部隊へ振替）	△36
+13	航空自衛隊馬毛島先遣隊（仮称）の新設	+60
	航空自衛隊宇宙作戦群の態勢強化	+53
	自衛隊サイバー防衛隊の体制強化（共同の部隊へ振替）	△36
	統合作戦司令部の創設（共同の部隊へ振替）	△63
+561	自衛隊サイバー防衛隊の体制強化	+282
	統合作戦司令部の創設	+226
	自衛隊海上輸送群の新編	+97
±0		

※「統幕等」は、統幕・情本・共同の部隊・内局・装備庁

現状 **組織定員の最適化を行い、自衛官の定数の総計を維持しつつ増員所要に対応**

4-2 防衛力整備計画期間中の取組 高度化に係る取組の状況～部隊の見直し、装備品用途廃止～

① 既存部隊の見直し、② 旧式装備品の用途廃止・早期除籍

既存部隊の見直しや戦闘様相の変化を踏まえた旧式装備品の廃止による効率化等により所要人員を削減 ※数値は人員削減効果の概数

【陸自】

【令和5年度、令和6年度予算】

主な既存部隊の見直し

- 基地システム通信中隊等の改編△360
- 各施設群等の改編△340
- 坑道中隊等並びに施設教導隊等の改編△180

主な旧式装備品の用途廃止

- 74式戦車等△660
- AH-1S △190
- 87式対戦車誘導弾△50
- 203^{ミリ}自走榴弾砲△270
- 多連装ロケットシステム△110

【令和7年度要求】

主な既存部隊の見直し

- 方面航空隊の改編△250

上記の施策により、約2400名の人員を削減

【海自】

【令和5年度、令和6年度予算】

主な既存部隊の見直し

- 地方総監部の改編△30
- 東京業務隊等の改編△10
(会計機能の集約)

主な旧式装備品の用途廃止

- 多用途機U-36A△40
(民間会社への訓練支援の委託により用途廃止)

【令和7年度要求】

主な既存部隊の見直し

- 警備隊と基地業務隊の統合△40
- 海上自衛隊第1術科学校総務部経理課の改組△10

上記の施策により、約260名の人員を削減

【空自】

【令和5年度、令和6年度予算】

主な既存部隊の見直し

- 警戒隊の体制移行△290
- 整備機能の強化に伴う第2航空団、第3航空団整備補給群の改編等△70

主な旧式装備品の用途廃止

- OYS-11EA、EC-1△70

【令和7年度要求】

主な既存部隊の見直し

- 航空警務隊の改編△数名
- T-4の支援整備部隊委託に伴う要員の整理△20

主な旧式装備品の用途廃止

- 救難捜索機U-125A△30
- 輸送機C-1△30

上記の施策により、約520名の人員を削減

方向性

サイバー・宇宙分野等の新たな所要に対応するため、既存部隊の定数減等を進めているものの、新たな所要人員がこれまで以上に求められるため、更なる取組が必要。

4-3 防衛力整備計画期間中の取組 高度化に係る取組の状況～省人化・無人化～

③省人化・無人化装備の導入の加速等による所要人員の削減

■ 装備品の省人化・無人化により、人的資源を柔軟に活用

【防衛力整備計画期間（令和5年度～令和9年度）】

※数値は人員削減効果の概数

陸自

【令和5年度、令和6年度予算】

- 155ミリゅう弾砲の更新（20門） → 19式装輪自走155ミリゅう弾砲（20門） Δ 40
- 改良ホークの更新（2式） → 03式中距離地对空誘導弾（2式） Δ 40
- 81式自走架柱橋の更新（2式） → 07式機動支援橋（2式） Δ 10
- 地域警戒システムの検証
- 輸送用UAV（中型）の実証

【令和7年度要求】

- 駐屯地等警備のリモート監視システム
→ 全国の駐屯地等における新たな警備態勢を確立し、将来的に**約1,000人/日**の省人化の可能性
- 補給倉庫の自動化
→ 沖縄訓練場の敷地内に新編予定の補給処支処に、最先端の民生技術を活用した自動化倉庫を導入
- 各種UAVの導入
 - ・ 小型攻撃用UAV I型（314式）
 - ・ UAV（中域用）（2式）
 - ・ UAV（狭域用）（173式）
 - ・ UAV（狭域用）汎用型（383式）

【防衛力整備計画の期間内における方向性】

- 各種UAVやAIの活用を推進



観測ヘリコプター (OH)

UAV (中域用)



(FH70)



(19WHSP)



(ホーク)



(中SAM)



駐屯地等警備のリモート監視システム（イメージ）



補給倉庫の自動化（イメージ）

③ 省人化・無人化装備の導入の加速等による所要人員の削減

【防衛力整備計画期間（令和5年度～令和9年度）】

※数値は人員削減効果の概数

海自

【令和5年度、令和6年度予算】 ※就役、除籍は予定

○ FFMの導入（4隻）

※従来の汎用護衛艦の定員は約200人であるが、FFMの定員は船体のコンパクト化などにより約90人となる



新型FFM（イメージ）

○ 省人化された補給艦の導入（1隻）

※令和10年度に除籍予定のとわだの定員は約140名であるが、令和10年度に就役予定の次期補給艦は定員が約100名となる見込み



新型補給艦（イメージ）

【令和7年度要求】

○ FFMの導入（3隻）

※従来の汎用護衛艦の定員は約200人であるが、FFMの定員は船体のコンパクト化などにより約90人となる

○ 潜水艦への省人化システムの導入（1隻）

※従来、手動で開閉していた弁を遠隔自動で開閉できるようにするなど、自動化や音声認識といった技術を潜水艦に応用、10名程度の省人化見込み

○ 艦載型UAV（小型）（6機）

○ 滞空型UAV

【防衛力整備期間内における方向性】

○ 更なるFFM、補給艦、UAVの導入等、省人化を推進



滞空型UAV

③省人化・無人化装備の導入の加速等による所要人員の削減

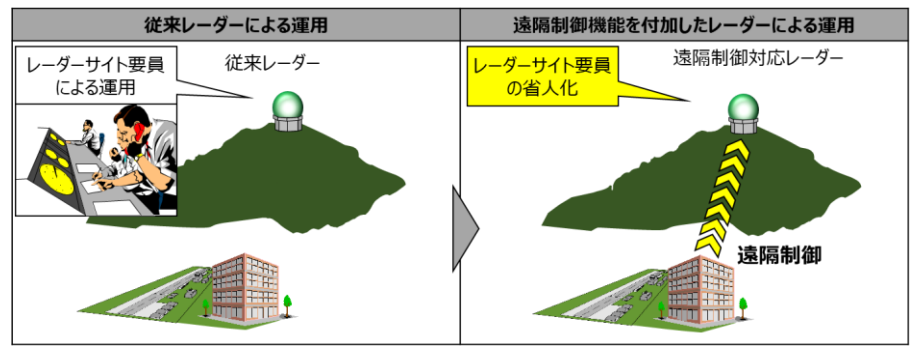
【防衛力整備計画期間（令和5年度～令和9年度）】 ※数値は人員削減効果の概数

空自

【令和5年度、令和6年度予算】

- 警戒管制レーダーへの遠隔制御機能付加
→令和9年度以降に順次整備完了
- 北部地上電波測定装置の換装に伴う省人化
→作戦情報隊電波情報収集群第3収集隊の整理

△ 20



レーダーサイトの省人化のイメージ

【令和7年度要求】

- 救難捜索機U-125Aの用途廃止
→UH-60J / 新型救命無線機の整備
- 警備に係る遠隔操作可能な対処器材に関する研究
→基地から離れた地区の警備のため、遠隔操作可能な対処器材を役務で実証

△ 30

【防衛力整備期間内における方向性】

- 更なるレーダーサイトの省人化や装備品の用途廃止を推進



救難捜索機U-125A



救難ヘリコプター UH-60J



新型救命無線機



方向性

各自衛隊における省人化・無人化装備の導入を更に進めていく

方向性

- 人的損耗を局限しつつ、非対称的に優勢を獲得するとともに、平素においても長期連続運用等を可能にすること等が重要
- 陸上・海上・水中・空中において、
① I S R T ② 攻撃 ③ 戦闘支援 の任務に無人化装備の導入を推進
- 無人アセットは、人口減少対策にとっても「切り札」

I S R T

洋上や相手の脅威圏内においても I S R T を効果的に実施可能

(※) I S R T : Intelligence, Surveillance, Reconnaissance, and Targeting (情報収集・警戒監視・偵察・ターゲティング)

攻撃

人的損耗を局限しながら我が国への侵攻を阻止・排除可能

戦闘支援

島嶼部等における輸送などの戦闘支援も含め、あらゆる場面における非対称的な優勢獲得に寄与可能



人口減少下において、無人アセットを早期に装備化し、無人装備を駆使した新たな戦闘様相への対応を進める

4-4 中長期を見据えた取組 無人アセット装備化の方向性

※画像は全てイメージ

ISRT用：主に火力攻撃の精度を向上させるための偵察、観測目的

<既に導入済又は防衛力整備計画期間内に導入予定の装備品>



滞空型UAV



UAV (狭域用)



UAV (中域用)



戦術無人機

<防衛力整備計画期間後に導入を目指し、実証等を実施中の装備品>



対地偵察・警戒・監視用UGV

攻撃用：敵装甲車両、敵艦艇、塹壕陣地への直接的な攻撃手段

<既に導入済又は防衛力整備計画期間内に導入予定の装備品>

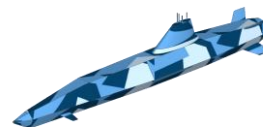


小型攻撃用UAV



多用途UAV

<防衛力整備計画期間後に導入を目指し、実証等を実施中の装備品>



戦闘支援型多目的USV

戦闘支援用：輸送などの幅広い任務に効果的に活用

<既に導入済又は防衛力整備計画期間内に導入予定の装備品>



小型UGV

<防衛力整備計画期間後に導入を目指し、実証等を実施中の装備品>



輸送用UAV (中型・島嶼間)

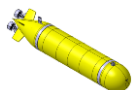


輸送用UAV (小型・島嶼内)



無人水陸両用車

※研究開発段階の取組：無人アセットに係る先進的な研究を実施し、将来の技術的優位を確保



長期運用型UUV技術の研究



UUV管制技術に関する研究



UxVを活用したスウォーム技術の研究

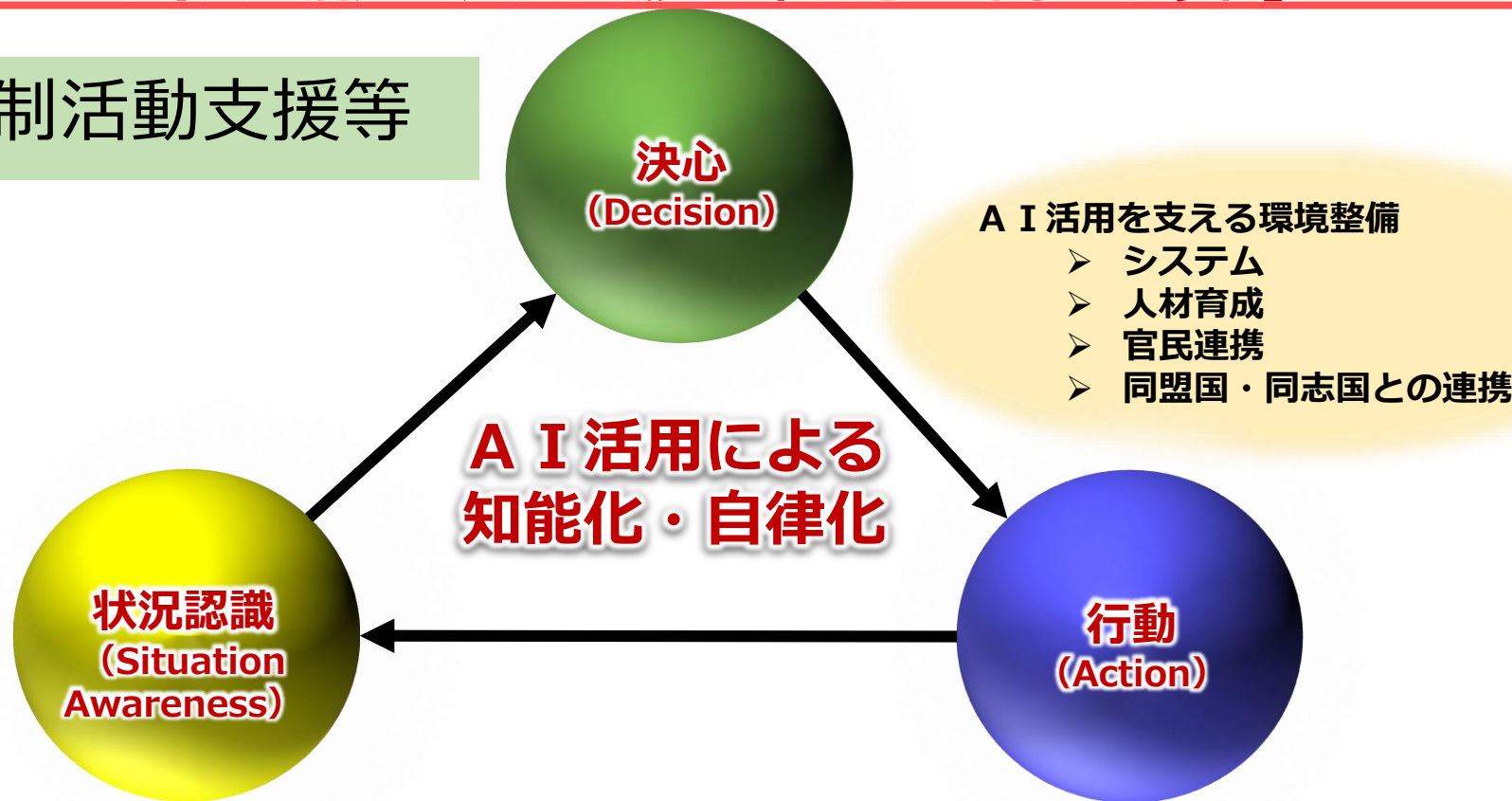


無人戦闘車両システムの研究

方向性

- 戦い方の変化に即応し、自らの保有する能力を最大限に発揮するため、認知領域における意思決定の優越の確保が重要
- A I を活用した意思決定サイクルの知能化・自律化
- A I の導入・活用は、人口減少対策にとっても「切り札」

指揮統制活動支援等



情報収集・分析支援等

運用支援等

令和7年度要求

状況認識 (Situation Awareness)

○ A I を活用した公開情報、SNS情報の自動収集・分析機能を整備

情報戦に対応するため、各国の動向に関する情報を常時継続的に収集・分析

○ サイバー領域における意思決定支援システムの整備

サイバー攻撃等対処に係る状況把握・対処等をより迅速かつ的確に行うため、A I を活用した支援システムを整備

○ 地上電波測定装置の換装

地上電波測定装置にA I 機能を付加し、電波情報収集機能を自動化、省人化

決心 (Decision)

○ 指揮所の近代化 (陸自A I 基盤の整備等)

指揮官の迅速かつ的確な指揮統制のための陸自A I 基盤等を整備

行動 (Action)

○ 戦闘支援無人機に関するA I 技術の研究

有人機と連携する戦闘支援無人機を実現するために必要なA I 技術の研究

○ A I を活用した補給品の需要予測機能の整備

補給業務の効率化、迅速化のため、補給品の需要予測にA I を活用

○ 生成A I 活用の検討

職員の事務処理業務の効率化のため、既存業務用システム内での生成A I 活用について検討

方向性

- 令和6年度末に統合作戦司令官が新設され、自衛隊の部隊全体の運用を一元化する体制が完整
- 今後、A I技術や無人化技術をはじめとした先端技術・システムを最大限活用しつつ、陸海空自衛隊の特性も考慮しつつ、より迅速かつ効率的な運用体制の構築を検討

■ A I 技術等を活用した上での中間司令部のあり方の検討に着手

【陸上自衛隊】 陸上総隊の一元運用の下における方面総監部のあり方を検討

【海上自衛隊】 自衛艦隊の一元運用の下における地方総監部のあり方を検討

【航空自衛隊】 航空総隊の一元運用の下における航空方面隊のあり方を検討

■ このほか、人口減少下においても防衛力を維持・強化していくため、A I 技術等を活用しつつ、新たな戦い方に対応できる組織のあり方についても検討

O B や民間などの部外力の活用

方向性

- ①教育訓練、②施設の維持・管理、③補給・整備、④募集・援護について、民間委託等を積極的に活用し、自衛官を新たな戦い方のための要員所要に振り向け
- 民間の優れた知見を積極的に取り入れ、自衛隊の能力向上に活用

民間委託等の積極的な活用

教育訓練

- 陸自 ○ ヘリ基本操縦教育【令和7年度に新たに要求】
- 海自 ○ FFM要員の教育
(約380人/年を教育 ※R6年度の計画数)
- 哨戒艦要員の教育【令和7年度に新たに要求】

補給・整備

- 陸自 ○ 訓練センターにおけるバトラ管理業務
- 補給処における補給、整備業務
- 練習ヘリコプターの機体整備
- 空自 ○ T-4の整備業務

施設の維持・管理

- 陸自 ○ 学校、業務隊における総務、管理、厚生等の業務
- 広報館の受付、案内に係る業務
- 駐屯地の警備業務(入出門業者等の受付業務)
【令和7年度に新たに要求】
- 情本 ○ 通信所における警備業務
- 通信所の輸送業務【令和7年度に新たに要求】

募集・援護

- 陸自 ○ 募集業務(試験管理、コンサル活用)、援護業務等
- 装備庁 ○ 募集広報業務の民間企業への委託

民間の優れた知見の取り入れ

- 陸・海・空 ○ 陸海空でサイバーセキュリティに関する企業研修
- 陸自 ○ 高等工科大学のシステム・サイバー専修コースに専門講師を配置、民間企業等において研修を実施
- 海自 ○ 物流(保管・輸送)の最適化に関する調査研究【令和7年度に新たに要求】
※業務態勢の継続性及び効率性を検証し、補給品の保管・輸送における業務の最適化及び民間能力の活用に関する検討に必要な調査研究を実施するもの

P F I 事業（民間資金等活用事業）

- 民間資金等の活用により、防衛省として、**Xバンド衛星、民間船舶の運航・管理事業等を実施**

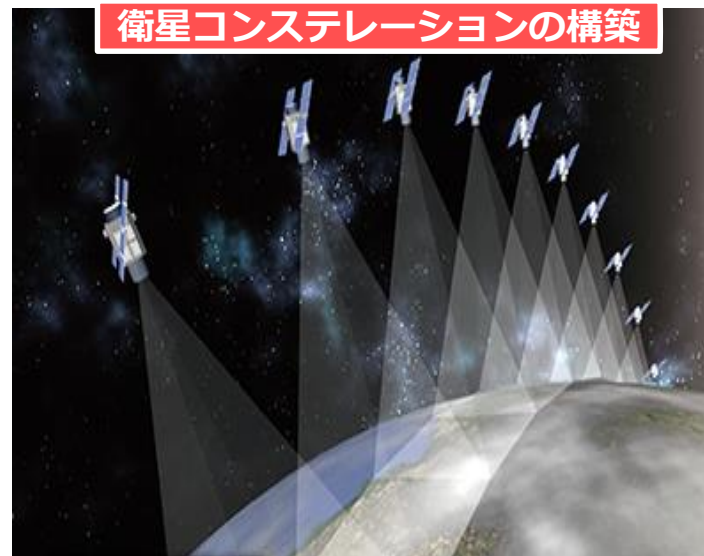
統幕

- **Xバンド防衛通信衛星**
自衛隊の作戦通信の基盤確立のため防衛衛星通信を整備
 - ・ 平成24年度より、**民間企業に運用させ、防衛省が活用することが可能なP F I方式を採用**
- **P F I 船舶**
安定的に民間輸送力を活用して、自衛隊の機動力の向上を図るため、P F I 船舶を確保
 - ・ 令和7年度運用開始（R6予算）：**旅客船（2隻）**
 - ・ 令和8年度運用開始（R7要求）：**コンテナ船等（6隻）**

情本

- **P F I 衛星コンステレーション**
民間に衛星を所有・運用させる形で衛星コンステレーションを構築し、防衛省・自衛隊の情報収集能力を向上
【令和7年度P F I事業開始（R7要求）】

衛星コンステレーションの構築



方向性

- 予備自衛官等の確保の基盤となる**制度の見直しを進めるとともに、手当等の処遇面を改善し、充足向上に向けた取組を推進。**また、予備自衛官を隊務に平素から活用できるよう検討。
- 部外力活用を更に拡大しつつ、有事における業務の継続性を確保する観点からは、予備自衛官を積極的に活用すべきであり、PFI船舶や他の業種において拡大することが必要。このためには**部外委託先での予備自衛官の雇用促進等が重要。**

(1) 制度の見直し

- ・ 採用時の年齢要件や身体検査基準の緩和など予備自衛官の採用要件の見直し（R6年度）
- ・ 公務員（非常勤）を兼ねる予備自衛官の出頭しやすい環境の整備（R7年度以降）
- ・ 予備自衛官補採用試験の緩和（R7年度以降）
- ・ 空自への予備自衛官補制度の導入（R8年度以降）

(2) 処遇面の改善

- ・ 予備自衛官手当、訓練招集手当、勤続報奨金などの引上げ（R7年度概算要求：7.1億円）
- ・ 雇用企業との理解・協力の確保に資する支援の拡充（R7年度概算要求：1.3億円）

(3) 広報の強化

- ・ 制度の認知度向上のための広報の強化（R7年度概算要求：0.4億円）
- ・ 出頭に応じやすい環境を整備するための雇用企業への制度周知の強化（R6年度）

(4) サイバー予備自衛官の拡充

- ・ 防衛省サイバーコンテストへの参加など訓練機会の更なる拡充（R6年度）
- ・ 隊務に平素から活用する方策について検討（R7年度以降）

事務官・技官等の魅力化

防衛省の事務官・技官等の3つの機能・意義

✓ 「国の防衛」を遂行するための行政事務

- 格段に速いスピードで厳しさと不確実性を増す安全保障環境の中、わが国の存立のために最も重要な力である「防衛力」を強化していくため、各種課題に対する政策立案等を行う防衛行政の果たす役割は大幅に拡大。
- 関係省庁や、同盟国である米国、諸外国とも連携・協力を行いながら、わが国にとって望ましい安全保障環境の創出、「脅威」への抑止・対処に従事。

✓ 有事を前提に、自衛隊の活動を直接支援

- 有事の際に自衛官と共に活動する、民間では代替できない「自衛隊員」として、全国の基地・駐屯地等において、装備品の調達・整備や施設管理等の各分野で、知識や技術を継承しながら後方業務に従事。

✓ 平素から、防衛力の発揮基盤を全般支援

- 我が国の防衛力と日米安全保障体制を支える基盤である自衛隊や在日米軍の施設・区域について、地域社会の理解を得て、協力関係を構築。
- 軍事技術の急速な進展により、戦闘様相が大きく変化する中、防衛力強化に直接寄与する防衛装備品の研究開発に従事。

事務官・技官等と自衛官の職務の特徴等

	事務官・技官等【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

- 我が国の生産年齢人口が減少傾向にあり、今後、人材の獲得競争はより一層厳しさが増していくことが予想される一方、防衛力の抜本的強化を図るための防衛行政は拡大・多様化・複雑化。
- こうした状況を踏まえると、**既存の業務や体制の見直しなど様々な業務効率化の取組を行っていくと同時に、専門的知見を持つ人材をはじめ、業務の拡大・多様化・複雑化に必要な人員を確保し、定着させていく取組が重要。**

I. 人材の確保

- **今後、人材の獲得競争はより一層厳しさが増していくことが予想される中、国家公務員採用試験の申込者数は減少傾向にあり、防衛省で勤務する事務官・技官等の確保は喫緊の課題。**
 - 民間で広く利用されている**就職・転職情報媒体の積極活用**や**大学等への訪問強化等**を通じ、**防衛省で勤務する魅力を積極的に発信**
 - 民間での勤務経験を有する**優秀な人材等の採用**（経験者採用等）
 - **優秀な人材確保に資するインセンティブの働く制度**の検討（奨学生制度の検討）

II. 定着

- **マネジメントの改善や職員の成長機会の確保により、職員がやりがいをもって十分に能力を発揮できる魅力ある組織とする。**
 - **マネジメント教育の充実**
 - **専門性を高めるための研修の充実等**
 - 優秀な人材の努力を正しく評価し、より効果的な成果を得るため、**採用区分等にとらわれない人材登用**の実施
- **多様化・複雑化する防衛行政を担う事務官・技官等への負担を緩和する等、勤務環境を改善する。**
 - 繁忙な業務に従事する職員の**負担を軽減**

現状

- 今後、人材の獲得競争はより一層厳しさが増すことが予想される中、防衛行政の拡大・多様化・複雑化に対応した優秀な人材の確保が必要。



方向性

- 優秀な人材を確保するため、**採用活動を強化**する。

1. P R活動の強化（R7年度：2.3億円）

- 就職・転職サイト等の民間で広く利用されている情報媒体の積極活用
- 必要人材に対する効果的な採用広告方法の導入
- 大学への訪問の強化
- 専門性の高い部署でのインターンの実施（R7年度～）
- 技術的専門性の高い人材が集まる場に積極的に参加してのP R活動等

2. 様々な採用スキームの活用等（R7年度：0.3億円）

- 民間での勤務経験者や退職自衛官の採用（経験者採用）
- 官民人事交流の活用
- 将来、研究職技官として勤務する意思のある優秀な理工系の学生を確保するため、学資金の貸与によりその修学を助成（R7年度～）

大学生・理系人材向けP R活動



6 事務官・技官等の魅力化（Ⅱ.定着）

現状

- 近年、労働市場においてワークライフバランスやワークエンゲージメントが重視されるようになっており、職員が安心してやりがいをもって勤務できる環境の整備や、職務や業績に応じた適切な処遇の実現は、優秀な人材の定着に必須



方向性

- マネジメントの改善や職員の成長に資する施策を通じ、職員がやりがいをもって十分に能力を発揮できる勤務環境を作り、防衛省における勤務の魅力化を図る。
- 繁忙部署等で勤務する職員の負担の緩和等を図り、勤務環境の改善を進める。

1. マネジメントの改善（R7年度要求：次項4.4億円に含む。）

- 管理職候補者を含むより幅広い層を対象としたマネジメント教育の拡大
- 民間の動向も踏まえたマネジメント教育内容の充実

2. 職員が十分に能力発揮できる勤務環境の整備（R7年度要求：4.4億円）

- 海外留学
- 専門性を高めるための研修の充実、資格取得の支援

3. 採用区分にとらわれない人材登用の推進

- 採用区分や年齢・年次にとらわれず、意欲ある優秀な人材を登用

4. 業務遂行に伴う負担の緩和（R7年度要求：9.5億円）

- 超過勤務の縮減
 - ・ 既存の業務や体制の見直し、業務のオンライン・デジタル化、部外力の活用による業務の効率化
 - ・ 業務の拡大等に応じた人員の確保（R7年度要求：合理化等▲220名、増員476名）
- オフィス環境の改善
- 危機管理業務に従事する職員の負担軽減
 - ・ 緊急参集要員用宿舍の確保
- 極めて高度な技術的専門性が必要な業務に従事する職員に対する処遇改善（R7年度～）

6 防衛装備庁の研究職技官の魅力化

[防衛装備庁の研究職技官を取り巻く問題意識]

- 科学技術の進展は戦闘様相を変えつつあり、他国に先駆け先進的な能力を実現するためには、装備品の研究開発において、**世界最先端の技術に精通し、変革をもたらす防衛イノベーションを実現する必要**。
- 防衛力の基礎となる「勝てる装備品」を生み出すことは、装備品等の国産による取得を実現するとともに、防衛装備移転において競争力のある提案を行うためにも必要である。また、防衛関係の研究開発について、**我が国の科学技術の発展ひいては日本経済の成長といった国民経済全体への貢献につなげる観点からも重要**。
- そのためには、国内外の最新の技術動向や企業提案を**目利きし判断する**とともに、自衛隊のニーズをどのように実現するか**具体的に構想し形にする能力が必要**であり、それを担うのが**防衛装備庁の研究職技官**である。

現状

- ・研究開発の観点から、防衛関係の研究開発について、防衛力の強化に効果的につなげるとともに、科学技術力・経済力を含む国力の増強につなげていくため、AIやサイバーといった先端技術も含めた優れた装備品を創製できるよう、防衛装備庁の研究職技官の人的基盤の抜本的な強化が必要
- ・高度な理系人材については特に獲得競争が厳しく、確保と定着のためには防衛装備庁の研究職の認知度向上や処遇の改善が必須

方向性

- ・ 研究職技官の質・量確保のため抜本的な措置をとる。

I. 人材の確保

- 専門性の高い部署でのインターンの実施
- 技術的専門性の高い人材が集まる場に積極的に参加してのPR活動等
- 将来、研究職技官として勤務する意思のある優秀な理工系の学生を確保するため、**学資金の貸与によりその修学を助成**
(R7年度概算要求：0.3億円)

II. 定着

- 他国の国防研究機関との比較も踏まえ、研究職技官の在り方を抜本的に検討し、業務の拡大等に応じた人員を確保
- **高度な理系人材に相応しい給与体系を実現** (AIやサイバーといった分野を念頭に、より成果を反映できる給与体系を検討)
- 必要なポストについて能力と意欲を有する研究職技官を登用できるよう採用年次にとらわれない**部内公募制を導入**
- 博士課程への留学や海外研究機関との交流の拡大

まとめ

厳しい人口動態の中でも、自衛隊員という特殊かつ崇高な職業が日本社会全般からより一層認知され、**より質の高い人材を獲得し続ける必要**

新たな戦い方が顕在化する中、これまでにない取組を講じることにより、**新たな戦い方のための要員の所要に対応する必要**

検討の方向性

◆職業の魅力化

- 募集・採用から、人材育成、退職・再就職に至るまでのあらゆる段階において、任用制度、処遇等を含めた施策を講じ、自衛隊員という職業の魅力化に向けた取組を速やかに進める

◆省人化・無人化による部隊の高度化

- 新たな所要に対応するため、既存部隊・旧式装備品の見直しや、AI等を活用した省人化・無人化の取組を今後も更に推進

◆OBや民間などの部外力の活用

- 隊員が担うべき業務の整理を検討するとともに、部外力等の活用を推進
- 隊務への平素からの活用を含め、予備自衛官の更なる活用を検討

更なる大胆な組織の最適化

A I 技術や無人化技術をはじめとした先端技術・システムを最大限活用しつつ、陸海空自衛隊の特性も考慮しつつ、より迅速かつ効率的な運用体制の構築を検討

- AI 技術等を活用した上での中間司令部のあり方の検討に着手
- このほか、人口減少下においても防衛力を維持・強化していくため、AI 技術等を活用しつつ、新たな戦い方に対応できる組織のあり方についても検討

今後、以下の各段階における事業を着実に実施するとともに、**不断に検討を進める**

(1) R7要求する事業



(2) R8~R9の事業化を目指すもの



(3) 現行の防衛力整備計画の先を見据えた検討

參考資料

令和4年度自衛官等の採用者数

(単位：人)

区分		計画数	採用人数	対計画比
一般曹 候補生	陸上自衛隊	4,000	3,448(514)	86%
	海上自衛隊	1,580	1,351(277)	86%
	航空自衛隊	1,400	1,333(420)	95%
	小計	6,980	6,132(1,211)	88%
自衛官 候補生	陸上自衛隊	5,777	2,269(437)	39%
	海上自衛隊	1,154	588(127)	51%
	航空自衛隊	2,314	1,131(297)	49%
	小計	9,245	3,988(861)	43%
その他		1,621	1,638	101%
合計		17,846	11,758	66%

注1：数値は令和4年度における募集にかかるものである。

注2：()は女子で内数

令和5年度自衛官等の採用者数

(単位：人)

区分		計画数	採用人数	対計画比
一般曹 候補生	陸上自衛隊	4,200	2,532(361)	60%
	海上自衛隊	1,630	1,042(205)	64%
	航空自衛隊	1,400	1,395(369)	100%
	小計	7,230	4,969(935)	69%
自衛官 候補生	陸上自衛隊	7,030	1,897(270)	27%
	海上自衛隊	1,398	444(61)	32%
	航空自衛隊	2,200	880(209)	40%
	小計	10,628	3,221(540)	30%
その他		1,740	1,769	102%
合計		19,598	9,959	51%

注1：数値は令和5年度における募集にかかるものである。

注2：()は女子で内数

自衛官と他の公務員との採用時の俸給比較

- 自衛官と他の公務員とでは試験区分等が異なるため、俸給を単純に比較することはできません。
- その上で、あえて採用時の俸給を同一の学歴で並べた場合、以下のとおりとなります。
- 自衛官の俸給には約21.5時間の超過勤務手当相当分が繰り入れられているため、自衛官に対して超過勤務手当は支給されませんが、他の公務員は超過勤務した場合に俸給に加えて超過勤務手当が支給されます。

	自衛官	警察官・消防士 (東京都)	海上保安官	国家公務員
大学卒	【幹部候補生】 243,500円	224,600円	196,200円 (行政職俸給表(-))	【総合職】 200,700円 (行政職俸給表(-))
				【一般職】 196,200円 (行政職俸給表(-))
高校卒	【一般曹候補生】 198,800円	193,400円	166,600円 (行政職俸給表(-))	166,600円 (行政職俸給表(-))
	【自衛官候補生】 (4月採用のケース)			
	(4～6月) 157,100円			
	(7月～) 198,800円			

※1 上記金額は、令和6年4月1日現在のもの

※2 一般曹候補生は、2土自衛官として採用

※3 自衛官候補生は、3か月後に2土自衛官に任官し、自衛官任用一時金(221,000円)を支給

※4 海上保安官は、所定の教育が修了した後に海上保安官に任官し、公安職俸給表(二)の俸給表が適用される。

※5 東京都の警察官(警視庁)及び消防士(東京消防庁)は、東京都のホームページから引用

配置手当の概要

- 配置手当とは、航空手当、乗組手当、落下傘隊員手当、特別警備隊員手当及び特殊作戦隊員手当の総称であり、防衛省独自の手当である。
- 配置手当は、パイロットや艦船乗組員、特殊作戦等に従事する隊員等、職務の複雑・困難性が高く、勤務条件が他の官職に比して著しく特殊である官職について給与上評価している。

陸自 落下傘隊員手当

陸自第1空挺団の隊員
(階級初号俸×30.25%)

【モデルケース】

落下傘隊員手当(月額): 89,207円



陸自 特殊作戦隊員手当

陸自特殊作戦群の隊員
(階級初号俸×49.5%)

【モデルケース】

特殊作戦隊員手当(月額): 145,975円

陸自水陸機動団の隊員
(階級初号俸×33%)

【モデルケース】

特殊作戦隊員手当(月額): 97,317円



海自 乗組手当

護衛艦の乗組員(俸給月額×43%)

【モデルケース】

乗組手当(月額): 146,630円

潜水艦の乗組員(俸給月額×55.5%)

【モデルケース】

乗組手当(月額): 189,255円



海自 特別警備隊員手当

海自特別警備隊の隊員
(階級初号俸×49.5%)

【モデルケース】

特別警備隊員手当(月額): 145,975円



空自 航空手当

戦闘機操縦士

(階級初号俸×80%)

【モデルケース】

航空手当(月額): 235,920円

輸送機等操縦士

(階級初号俸×60%)

【モデルケース】

航空手当(月額): 176,940円



特殊勤務手当の概要

- 特殊勤務手当とは、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で給与上特別な考慮を必要とし、かつ、その特殊性を俸給で考慮することが適当でない認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて支給される手当（21種類）である。
- 現在、危険な作業に係る特殊勤務手当としては、爆発物取扱作業等手当、航空作業手当、異常圧力内作業等手当、落下傘降下作業手当等が制度化されており、また、自衛隊の行動に係る特殊勤務手当として、災害派遣等手当、対空警戒対処等手当、海上警備等手当等が制度化されている。

No.	手当の名称	手当額
1	爆発物取扱作業等手当	日額 250円～10,400円 等
2	航空作業手当	日額 620円～5,100円
3	異常圧力内作業等手当	1時間当たり 210円～11,200円 日額 500円～2,100円 等
4	落下傘降下作業手当	1回当たり 850円～12,600円
5	駐留軍関係業務手当	日額 650円
6	南極手当	日額 1,800円～4,100円
7	夜間看護等手当	1回当たり 1,620円～6,800円
8	除雪手当	日額 300円又は450円
9	小笠原手当	日額 300円～5,510円
10	死体処理手当	日額 1,000円～3,200円
11	災害派遣等手当	日額 1,620円～42,000円

No.	手当の名称	手当額
12	対空警戒対等手当	日額 440円～1,100円
13	夜間特殊業務手当	1回当たり 410円～1,100円
14	航空管制手当	日額 340円～770円
15	国際緊急援助等手当	日額 1,400円～15,000円
16	海上警備等手当	日額 400円～7,700円
17	分べん取扱手当	1件当たり 10,000円
18	感染症看護等手当	日額 290円
19	救急救命処置手当	日額 1,000円又は2,000円
20	特殊過重勤務手当	日額 3,240円
21	レンジャー作業手当	日額2,130円～4,260円

注：手当によっては、一定の要件に該当する場合、所要の加算措置がある。

国家防衛戦略

Ⅷ 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

防衛力の中核は自衛隊員である。防衛力の抜本的強化を実現するに当たっては、自衛官の定員は増やさずに必要な人員を確保するとともに、自衛隊員には、これまで以上の知識・技能・経験が求められているほか、偽情報等に惑わされない素養を身に着ける必要が生じていることも踏まえつつ、全ての隊員が高い士気と誇りを持ちながら、**個々の能力を発揮できる環境を整備する必要**がある。生活・勤務環境の改善、処遇の向上、栄典・礼遇に関する施策の推進、自衛隊員の家族や関係団体等との連携を含めた家族支援の拡充、人事管理の柔軟化等を通じた女性隊員が更に活躍できる環境醸成、ワークライフバランスの推進、若年で退職する自衛官の再就職支援の充実等に引き続き取り組む。特に、高い即応性、長期の任務、社会と隔絶された厳しい環境での勤務を求められる隊員には一定の配慮が必要である。また、ハラスメントは人の組織である自衛隊の根幹を揺るがすものである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。これらの取組は、中途退職による戦力低下を防止するだけでなく、有為な人材を確保するためにも重要である。

採用については、質の高い人材を必要数確保するため、**募集能力の一層の強化**を図る。あわせて、精強性の維持に配慮しつつ、定年年齢を更に引き上げるとともに、退職する自衛官の再任用を拡大することにより、**熟練した技能の有効活用**を図る。さらに、**柔軟な人材活用**を進め、サイバー領域等の専門的な知識・技能を有する民間人材を含めた幅広い層からの人材確保を推進する。特に、充足率の低い艦艇乗組員や、レーダーサイトの警戒監視要員等の人材確保に資する施策を総合的に講じていく。なお、常備自衛官の補完等に当たる予備自衛官等については、サイバー領域を含め、採用を大幅に増やすべく、その制度の見直しや体制強化に取り組む。また、退職した自衛隊員等との連携を強化する。

(中略)

このように、自衛隊員が育児、出産、介護といった各種のライフイベントを迎える中であっても、遺憾なくその能力を発揮できる組織環境づくりにも配慮し、**自衛隊員としてのライフサイクル全般に着目した大胆な施策**を講じる。

国家防衛戦略

Ⅲ 我が国防衛の基本方針

1 我が国自身の防衛体制の強化

(1) 我が国の防衛力の抜本的強化

力 この防衛力の抜本的強化には大幅な経費と相応の人員の増加が必要となるが、防衛力の抜本的強化の実現に資する形で、スクラップ・アンド・ビルドを徹底して、自衛隊の組織定員と装備の最適化を実施するとともに、効率的な調達等を進めて大幅なコスト縮減を実現してきたこれまでの努力を、防衛生産基盤に配意しつつ、更に継続・強化していく。あわせて、**人口減少と少子高齢化を踏まえ、無人化・省人化・最適化を徹底していく。**

Ⅳ 防衛力の抜本的強化に当たって重視する能力

3 無人アセット防衛能力

無人アセットは、有人装備と比べて、比較的安価であることが多く、人的損耗を局限し、長期連続運用ができるといった大きな利点がある。さらに、この**無人アセットをAIや有人装備と組み合わせることにより、部隊の構造や戦い方を根本的に一変させるゲーム・チェンジャーとなり得ることから、空中・水上・水中等での非対称的な優勢を獲得することが可能である。**このため、こうした無人アセットを情報収集・警戒監視のみならず、戦闘支援等の幅広い任務に効果的に活用する。また、**有人機の任務代替を通じた無人化・省人化により、自衛隊の装備体系、組織の最適化の取組を推進する。**

防衛力整備計画

Ⅺ 最適化の取組

2 人員

統合運用体制強化に必要な定数を各自衛隊から振り替えるとともに、海上自衛隊及び航空自衛隊の増員所要に対応するために必要な定数を陸上自衛隊から振り替える。このため、陸上自衛隊の常備自衛官定数のおおむね2,000名を共同の部隊、海上自衛隊及び航空自衛隊に振り替え、自衛隊の組織定員の最適化を図る。また、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。**

国家防衛戦略(令和4年12月16日。国家安全保障会議決定。閣議決定。) 抜粋

Ⅲ 我が国の防衛の基本方針

1 我が国自身の防衛体制の強化

(1) 我が国の防衛力の抜本的強化

カ この防衛力の抜本的強化には**大幅な経費と相応の人員の増加が必要となる**が、防衛力の抜本的強化の実現に資する形で、スクラップ・アンド・ビルドを徹底して、自衛隊の組織定員と装備の最適化を実施する
(略)

Ⅷ 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

防衛力の中核は自衛隊員である。防衛力の抜本的強化を実現するに当たっては、自衛官の定員は増やさずに必要な人員を確保するとともに、自衛隊員には、これまで以上の知識・技能・経験が求められている
(略)

また、防衛省における**事務官等は、防衛力の一要素として自衛隊の活動を支えるとともに、防衛力の抜本的強化やそれに伴う政策の企画立案、部隊における運用支援等のために重要な役割を果たすものである。そのために必要となる事務官・技官等を確保し、さらに必要な制度の検討を行うなど、人的基盤の強化に取り組む。**
(略)

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。閣議決定。) 抜粋

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・経験が求められていること、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。**
(略)