

予備自衛官等制度に関する 意識調査等

最終事業報告書

2025年3月

最終事業報告書の内容

1. サマリ
2. 本調査の背景と目的
3. 調査概要
4. 調査結果
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑止に向けた課題
 - 関係閣僚会議決定に対する評価
 - 既存施策の志願、任用継続に対する効果
5. 予備自衛官等拡充に向け効果的と考えられる施策等の提案
6. 今後の進め方

最終事業報告書の内容

1. サマリ
2. 本調査の背景と目的
3. 調査概要
4. 調査結果
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑止に向けた課題
 - 関係閣僚会議決定に対する評価
 - 既存施策の志願、任用継続に対する効果
5. 予備自衛官等拡充に向け効果的と考えられる施策等の提案
6. 今後の進め方

予備自衛官等の充足率向上に向けて顕在化した課題とその背後にある真因

予備自衛官等の充足率停滞要因の構造

考慮すべき 予備自衛官等の 固有の要素	予備自衛官等制度ならではの仕組み						任務の内容/スタイル		本業の存在	雇用組織					
	3区分の設置 (即応予備自、 予備自、予備自補)	元自衛官と 民間出身者 の混在	幅広い 年代の 混在	公務員 制度との報酬 バランス	独自の 定年 制度	歴史的 背景	任務・ 役割の 特殊性	招集訓練	緊急招集	本業の 勤務形態	制度整 備状況	サポー トの有 無	給付金 の有無	制度への協力の メリット・デメリット	
「表層」で 起こっている事象	予備自衛官等の充足率が停滞														
	採用者が増えない								退職者が減らない						
顕在化した課題	制度の不理解			自衛隊との関係断絶 希望			受入企業/就職先における支援が不十分								
	- 退職自衛官が予備自衛官等制度を理解しておらず、志願の検討を十分に行わずに退職している者が存在 - 自衛官/元自衛官以外の国民に予備自衛官等制度が十分理解されておらず、志願の検討がなされず予備自衛官の応募が増えない			退職予定自衛官のうち予備自衛官等を志願しない者の志願しない主要理由			- 志願の阻害要因：特別休暇等の未整備により訓練参加に有給消化が必要 - 継続の阻害要因：同上及び業務調整の困難さ								
							手当が不十分								
							- 志願の阻害要因：投入する時間に対して手当が見合わない - 継続の阻害要因：給与が発生しない休暇で参加した場合、本業の給与より手当が少ない								
背後にある「真因」	採用/継続任用上限年齢			志願/継続しにくい訓練制度			雇用組織へのメリット不足								
	- 現行の即応予備自衛官の採用上限年齢では定年退職自衛官は無条件で志願できない - 現行年齢上限は現役の即応予備自衛官の大半の任用継続意向年齢よりも低い			- 志願の阻害要因：業務に影響を及ぼさずに参加することが難しい年間訓練日(即応予備自) - 継続の阻害要因：訓練候補日の選択肢が少なく受入企業/就職先の業務と調整困難			- 志願の阻害要因：業務に影響を及ぼさずに参加することが難しい年間訓練日(即応予備自) - 継続の阻害要因：訓練候補日の選択肢が少なく受入企業/就職先の業務と調整困難								
	機械的な説明・研修運用			自衛隊内での予備自衛官等制度の軽視			国民の関心層へのアプローチの不十分さ			退職自衛官に同じ			従来踏襲の報酬制度		
										既存ルールの維持意識			フレキシビリティの少ない運用		

予備自衛官拡充に向けた課題、真因及び対応の方向性(1/2)

エグゼクティブサマリ

自衛官を効果的に補完すべき予備自衛官等の確保が課題となっている中、特に**予備自衛官及び即応予備自衛官の確保は急務**。

- 予備自衛官及び即応予備自衛官の年間採用者数は年間退職者数を下回っており、そのためには、**人材の新規獲得に加え、退職抑止も重要**であり、**両輪にて取り組むべき**。
- 予備自衛官補は、比較的新しい予備自衛官への人材ソースであり、引き続き周知拡大の余地がある

予備自衛官及び即応予備自衛官の**新規獲得**については、防衛省・自衛隊と雇用先それぞれの制度・仕組みや慣行に働きかけていく必要がある

- 防衛省・自衛隊において、予備自衛官等制度について**機械的な説明・研修運用**がなされ、**予備自衛官等制度が軽視**されていることが、**自衛隊内においてすら、予備自衛官等制度の不理解**につながっていると考えられる。いわずもがな、**国民の関心層へのアプローチも不十分**なものとなっている
- また、自衛隊退職時に**自衛隊との関係断絶を希望**し、予備自衛官等に志願しないケースも散見されるが、これは自衛隊における負の体験に基づくものである
- **訓練において予備自衛官等にとって、フレキシビリティが少なく**、結果として志願を控える者もある
- **従来踏襲の報酬制度**も志願を遠ざける一因となっている
- 一方、雇用先組織において、訓練時間の確保など、**予備自衛官等への支援が不十分**であることも予備自衛官等への志願を妨げている。この背景には、防衛省からの**雇用先組織へのメリット供与不足**や**給付金制度の趣旨の未普及**があると考えられる

予備自衛官拡充に向けた課題、真因及び対応の方向性(2/2)

エグゼクティブサマリ

予備自衛官及び即応予備自衛官の退職抑止については、主として防衛省・自衛隊の現状に課題がある

- **訓練のフレキシビリティの少なさ及び従来踏襲の報酬制度**は、新規採用同様に予備自衛官等の継続を妨げるものとなっている
- **採用/継続任用上限年齢が長らく維持**されていることも、任期終了前退職の要因となっている

これらの課題に対し、まず自衛隊における予備自衛官等制度の理解促進機会の増加及び国民の関心層への予備自衛官等制度の情報発信の強化¹に優先的に取り組むべきである。

また、雇用組織に対しては、予備自衛官制度への協力促進に取り組む必要がある。

訓練の柔軟性（フレキシビリティ）も向上させる必要がある

報酬制度（手当）に関しては「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」（令和6年度12月）にて改善が図られており、予備自衛官等への志願や任用継続への意向にプラスの影響が確認されている一方で、**自衛官時代の負の体験、自衛隊との関係断絶を望む者を減らしていく施策**は、自衛官全体の退職抑止施策にて検討されるべきものである。

この他、制度改正を要する**意向に即した年齢上限の引上げなど**については上記も考慮しながら進めていくべきである。

これら対応策を構成する施策については、期待される施策効果に加え、施策の実行主体、予算確保の必要性、制度改正の有無等の実行にかかる条件も考慮の上、実行の優先順位を決定していく必要がある

¹予備自衛官等制度の情報発信の強化については、「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」（令和6年12月）において、予備自衛官等に関する理解と協力を一層獲得するためSNS等を活用した広報活動を開始する旨決定

課題とその真因それぞれに対処策を打ち、総合的に充足率の向上を図ることが肝要

予備自衛官等の充足率向上(新規獲得・退職抑止)に向けた課題及び真因並びに対応の方向性

顕在化した課題	真因	対応の方向性
制度の不理解	機械的な説明・研修運用	方向性 予備自衛官等制度の理解促進機会の増加 施策 - 自衛官時の予備自衛官等制度に関する説明・研修機会の増加 - 自衛隊における再就職支援時の予備自衛官等への応募案内の強化 - 予備自衛官等制度への支援条件に基づいた退職予定自衛官雇用希望組織へのインセンティブ付与
	自衛隊内での予備自衛官等制度の軽視	
	国民の関心層へのアプローチが不十分	方向性 予備自衛官等制度の情報発信の強化 施策 プッシュ型媒体におけるマーケティングの強化
自衛隊との関係断絶希望	退職自衛官に同じ マネジメントに嫌気 など	「自衛官の中途退職抑制施策の調査研究」にて真因及びその対応施策が検討されており、その結果に基づき対応を進めるべきである。
受入企業/就職先における支援が不十分	雇用組織へのメリット不足	方向性 予備自衛官制度への協力促進 施策 - 予備自衛官等制度への理解促進活動の強化 - 給付金に関する支給要件の徹底・再周知 - 予備自衛官雇用企業給付金等の設置
	給付金制度の趣旨の未普及	
手当が不十分	従来踏襲の報酬制度	「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」(令和6年度12月)を受け、令和7年度に改善予定である。この点は内外にしっかりとアピールするべきである
採用/継続任用上限年齢	既存ルールの維持意識	方向性 意向に即した年齢上限の引上げ 施策 - 即応予備自衛官の任用継続上限年齢の引き上げ - 予備自衛官の任用継続上限年齢の引き上げ
志願/継続しにくい訓練制度	フレキシビリティの少ない運用	方向性 訓練選択の柔軟性(フレキシビリティ) 施策 - 訓練候補日の増加 - 訓練スケジュールの早期決定 - 年齢・練度による訓練内容のオプション設定 - 即応予備自衛官の訓練日数のオプション設定

インパクトが大きく、且つ着手しやすい施策より取り掛かる

各施策の実行の優先順位

優先度	対応の方向性		インパクト		着手のしやすさ
	方向性	施策	新規獲得	退職抑止	
高	予備自衛官等制度の理解促進機会の増加①	自衛官時の予備自衛官等制度に関する説明・研修機会の増加	✓		○
	予備自衛官制度への協力促進②	予備自衛官等制度への理解促進活動の強化	✓	✓	○
	予備自衛官制度への協力促進③	給付金支給に関する支給要件の普及	✓	✓	○
	予備自衛官等制度の理解促進機会の増加②	自衛隊における再就職支援時の予備自衛官等への応募案内の強化	✓		○
	予備自衛官等制度の情報発信の強化①	プッシュ型媒体におけるマーケティングの強化	✓		●
	予備自衛官制度への協力促進①	予備自衛官等制度への支援条件に基づいた退職予定自衛官雇用希望組織へのインセンティブ付与	✓		△
	訓練選択の柔軟性（フレキシビリティ）①	訓練スケジュールの早期決定		✓	△
	訓練選択の柔軟性（フレキシビリティ）②	訓練候補日の増加		✓	△
	訓練選択の柔軟性（フレキシビリティ）③	年齢・練度による訓練内容のオプション設定	✓	✓	▲
	訓練選択の柔軟性（フレキシビリティ）④	即応予備自衛官の訓練日数のオプション設定	✓	✓	▲
	意向に即した年齢上限の引上げ①	即応予備自衛官の任用継続年齢の引き上げ		✓	▲
	意向に即した年齢上限の引上げ②	予備自衛官の任用継続年齢の引き上げ		✓	▲
	予備自衛官制度への協力促進④	予備自衛官雇用企業給付金等の設置	✓	✓	▲
			▼		

各施策については、期待される施策効果に加え、施策の実行主体、予算確保の必要性、制度改正の有無等の実行に向けた条件も考慮の上、実行の優先順位及びタイムラインを決定していくべき

最終事業報告書の内容

1. サマリ
2. 本調査の背景と目的
3. 調査概要
4. 調査結果
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑止に向けた課題
 - 関係閣僚会議決定に対する評価
 - 既存施策の志願、任用継続に対する効果
5. 予備自衛官等拡充に向け効果的と考えられる施策等の提案
6. 今後の進め方

本事業の背景と目的

予備自衛官等は、近年、予備自衛官・即応予備自衛官・予備自衛官補のすべてにおいて未充足傾向にある

- 自衛官退職時に、予備自衛官等を志願しない
- 予備自衛官等を退職

本状況下、制度自体の見直しに着手

- 退職した予備自衛官等に対して、その退職理由等をアンケートにて調査、訓練と本業との両立困難等の声があがった
- 予備自衛官等の雇用企業の立場、個人の立場双方から、マーケット毎の効率的な募集、元自衛官にとどまらない幅広いターゲットからの募集、内部規定や充足率目標自体の見直し等、いくつかの具体的な課題は見出しつつある

一方、行政事業レビューの公開プロセス (2023年6月) において、予備自衛官等制度については、外部有識者より「調査・検討不十分」との指摘を受けた

- 新たな活動は従来とどの程度効果が異なり、改善が見込めるかが明確でなく、違った視点での活動も検討すべき
- アンケート調査に加え、サンプル抽出によるデプスインタビュー等を行い、退職や志願敬遠の詳細な要因分析を行い、改善に活かす必要
- 外部から招き入れる予備自衛官補制度と、流出するものを留める予備自衛官制度では対象も含め異なるため、分けて対応する必要

これを受け、予備自衛官等の慢性的未充足を解消すべく、外部機関による調査・分析を実施し、実効的な解決策につなげる

- 令和6年度においては、対象等を絞り込み、現行制度の課題、退職や志願者敬遠等の詳細な要因分析を調査

予備自衛官の充足向上は喫緊の課題

現状の問題認識・課題

- 安全保障環境が急速に厳しさを増していることを踏まれば、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
- 一方で、近年、予備自衛官及び即応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
- 予備事務官、即応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」また、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、その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
 - 「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)¹⁾
 - 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)¹⁾

充足率

即応予備自衛官

53.4% 53.4% 52.5% 51.6% 50.7%

予備自衛官

70.9% 71.8% 69.7% 69.8% 69.6%

予備自衛官補

67.1% 59.7% 55.7% 54.7% 53.7%

H30 R1 R2 R3 R4 (年)

最終事業報告書の内容

1. サマリ
2. 本調査の背景と目的
3. 調査概要
4. 調査結果
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑止に向けた課題
 - 関係閣僚会議決定に対する評価
 - 既存施策の志願、任用継続に対する効果
5. 予備自衛官等拡充に向け効果的と考えられる施策等の提案
6. 今後の進め方

予備自衛官等制度に関するインタビュー及びアンケート概要

実施対象

	属性	回答数
インタビュー	退職予定自衛官 (現役)	8
	即応予備自衛官	3
	予備自衛官	4
	予備自衛官補	3
	退職した 予備自衛官等	3
	雇用組織	3
アンケート	退職予定自衛官	2,641
	予備自衛官等	10,759
	雇用組織	596

インタビュー・アンケート設問事項

対象	大区分	設問例
退職 予定 予備自 等 雇用 組織		
✓ N/A N/A N/A ✓ ✓	低充足要因	- 予備自衛官等制度についての説明や研修を受けたことがあるか - 退職後に即応予備自衛官または予備自衛官に志願するか - 志願する/しない理由はなにか
N/A ✓ N/A	関係閣僚会議	- 予備自衛官等を志願した理由は何か - 予備自衛官等の活動が続ける上で感じている課題は何か - 課題の改善・解決のためにはどのような施策・制度が必要か
N/A ✓ N/A	関係閣僚会議	- 予備自衛官等である従業員を雇用するメリット・デメリットは何か - 予備自衛官等である従業員が招集されている間、事業継続のためにどのような措置を取っているか
✓ N/A	関係閣僚会議	- 各施策を評価するか - いずれの施策があなたの予備自衛官等への志願や任用継続への意向にプラスの影響を与えるか
N/A ✓	既存施策に対する評価	- 各施策・制度を認知しているか (認知している方が対象)各施策に満足しているか、それはなぜか - 予備自衛官等への志願を検討する上での後押しになるか
✓	検討中の施策に対する評価・インセンティブ	- 招集訓練1回あたりの訓練日数は何日が適当と考えるか - eラーニングを活用したいか - 予備自衛官等の継続任用上限年齢は何歳が適当と考えるか (雇用企業が対象)給付金の支給対象拡大や支給額の増額は雇用拡大のインセンティブになるか

退職予定自衛官、予備自衛官等、予備自衛官等雇用企業にインタビューを実施

インタビュー実施実績

対象者			実績	実施対象
大区分	中区分	小区分		
退職予定自衛官 (現役)	陸上自衛官		2名	50代、男性、陸上自衛隊、曹長 50代、男性、陸上自衛隊、曹長
	海上自衛官		3名	50代、男性、海上自衛隊、2尉 50代、男性、海上自衛隊、1 曹 20代、男性、海上自衛隊、士長
	航空自衛官		3名	50代、男性、航空自衛隊、1 尉 50代、男性、航空自衛隊、1 曹 20代、女性、航空自衛隊、士長
予備自衛官等	即応予備自衛官		3名	30代、男性、陸上自衛隊、2曹 50代、男性、陸上自衛隊、准尉 40代、女性、陸上自衛隊、2曹
	予備自衛官	一般予備自衛官	2名	50代、女性、陸上自衛隊、2曹 50代、男性、陸上自衛隊、3尉
		公募予備自衛官	2名	50代、女性、陸上自衛隊、2 尉、技能(衛生 (甲)) 60代、男性、陸上自衛隊、2 尉、技能(システム防護 (甲))
	予備自衛官補		3名	20代、男性、陸上自衛隊 50代、男性、陸上自衛隊、技能(看護官) 40代、男性、陸上自衛隊
	退職した予備自衛官等		3名	40代、男性、元即応予備自衛官、2曹 50代、男性、元予備自衛官、1曹 50代、男性、元予備自衛官、3曹、技能(語学)
予備自衛官等 雇用企業	即応予備自衛官を 雇用する企業		3名	- 警備業 - 運輸業 - 警備業
	予備自衛官を 雇用する企業			
	予備自衛官補を 雇用する企業			
合計			24名	

退職予定自衛官、予備自衛官等、予備自衛官等雇用組織にアンケートを実施

アンケート実績

対象者				アンケート	実績	アンケートの集計単位	
大区分	中区分	中々区分	小区分		回答者数		
退職予定自衛官 (現役)	陸上自衛官			退職予定 自衛官	2,641名	退職予定 自衛官	定年退職自衛官
	海上自衛官						任期満了退職自衛官
	航空自衛官						中途退職自衛官
予備自衛官等	即応予備自衛官			予備自衛官等 〔中分類以下 は属性質問 等への回答内 容で分類可 能なよう設計〕	2,295名	予備自衛官等	即応予備自衛官
	予備自衛官	予備自衛官(陸)	一般予備自衛官		7,299名		予備自衛官
			公募予備自衛官		518名		
		予備自衛官(海・空)	一般予備自衛官				
			公募予備自衛官				
	予備自衛官補						
雇用組織	即応予備自衛官を 雇用する組織			雇用組織	596組織	雇用組織	
	予備自衛官を 雇用する組織						
	予備自衛官補を 雇用する組織						

最終事業報告書の内容

1. サマリ
2. 本調査の背景と目的
3. 調査概要
4. 調査結果
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑止に向けた課題
 - 関係閣僚会議決定に対する評価
 - 既存施策の志願、任用継続に対する効果
5. 予備自衛官等拡充に向け効果的と考えられる施策等の提案
6. 今後の進め方

顕在化した予備自衛官等への新規人材獲得における課題

予備自衛官等の志願促進に向けた課題

アンケート分析結果

顕在化した課題

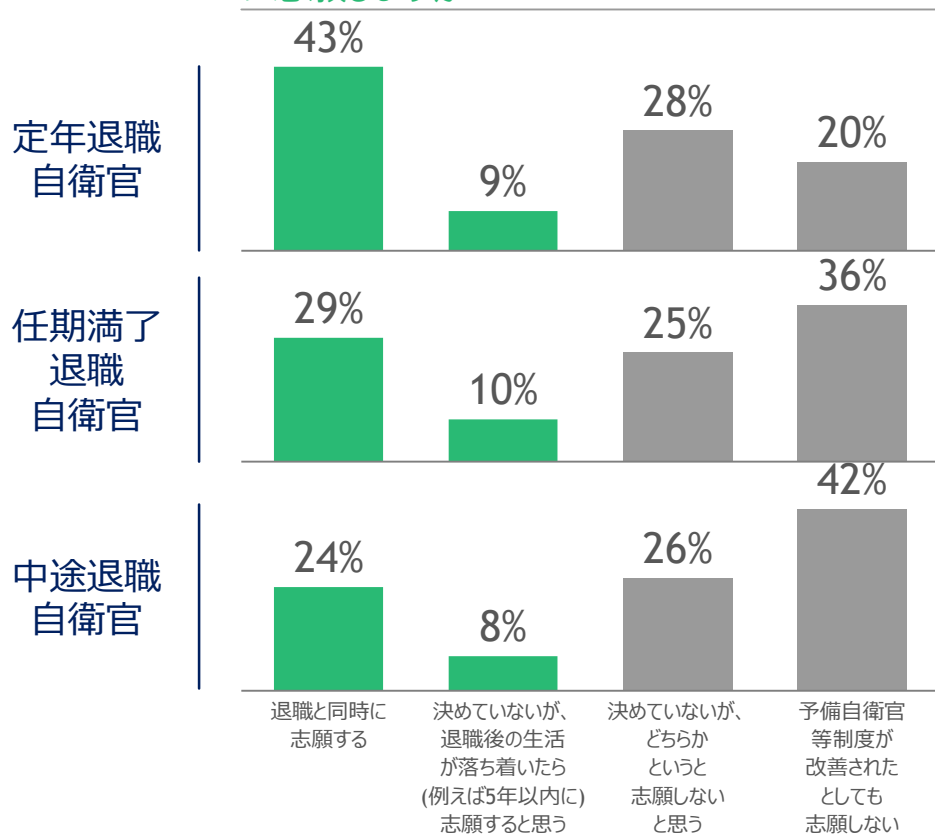
		制度の 不理解	自衛隊との 関係断絶 希望	手当が不十分	受入企業/ 就職先における 支援が不十分	採用/継続 任用上限 年齢	志願/継続 しにくい 訓練制度
全体	① 退職自衛官には予備自衛官等への志願意向を有しながらも予備自衛官にならない/なれない者も存在している ・ 志願意向を有する者の主要な懸念は「本業における就職先の支援」	✓	N/A		✓	N/A	
	② 退職自衛官には予備自衛官等制度を理解しておらず、志願の検討を十分に行わずに退職している者も存在している	✓			N/A		
即応予備 自衛官 (約4千人/ 定員約8千人)	③ 定年退職自衛官以外の退職自衛官(任期満了自衛官及び中途退職自衛官)の志望における主要な課題は「本業における就職先の支援」「訓練日数の長さ」である		N/A		✓	N/A	✓
	④ 志願意思のある定年退職自衛官は、現行の即応予備自衛官の採用上限年齢の制約により志願不可とされており、更なる深掘りが必要			N/A		✓	N/A
予備自衛官 (約3.3万人/ 定員約4.8万人)	⑤ 退職自衛官の予備自衛官等への志望における主要な課題は「自衛隊との関係断絶」「手当」「本業における就職先の支援」である 退職予定自衛官においては「体力」への懸念も示している	N/A	✓	✓	✓	N/A	
	⑥ 「本業における就職先の支援」を深ざりすると、「就職先の副業(兼業)の禁止」「特別休暇等の未整備」「災害招集など突発的な対応が困難」「キャリアへの悪影響」が上げられている		N/A		✓	N/A	
予備自衛官補 (約2.6千人/ 定員約4.6千人)	⑦ 予備自衛官補への志願の契機となるようなプッシュ型媒体による予備自衛官制度の周知が十分に図れていない	✓			N/A		

① 退職自衛官には予備自衛官等への志願意向を有しながらも予備自衛官にならない/なれない者が存在

予備自衛官等の志願促進に向けた課題

回答対象 退職予定自衛官向けアンケート回答者のうち、
定年退職予定自衛官 (1,283名)、任期満了退職自衛官 (827名)、中途退職自衛官全員 (531名)

退職後は即応予備自衛官または予備自衛官に志願しますか



年間退職者数(概数)(3年平均) × 年間の志願意向を有する者数 =

	4,980名	2,590名
	2,830名	1,104名
	6,060名	1,939名
合計	13,870名	5,633名

年間の志願以降を有する者の理論値は5,633名であり、即応予備自衛官及び予備自衛官の年間入隊者数(3年平均)の合計約4,550名と約1,000名の差が存在

1 予備自衛官等への志願意向を有する者が有している主要な懸念は「本業における就職先の支援」である

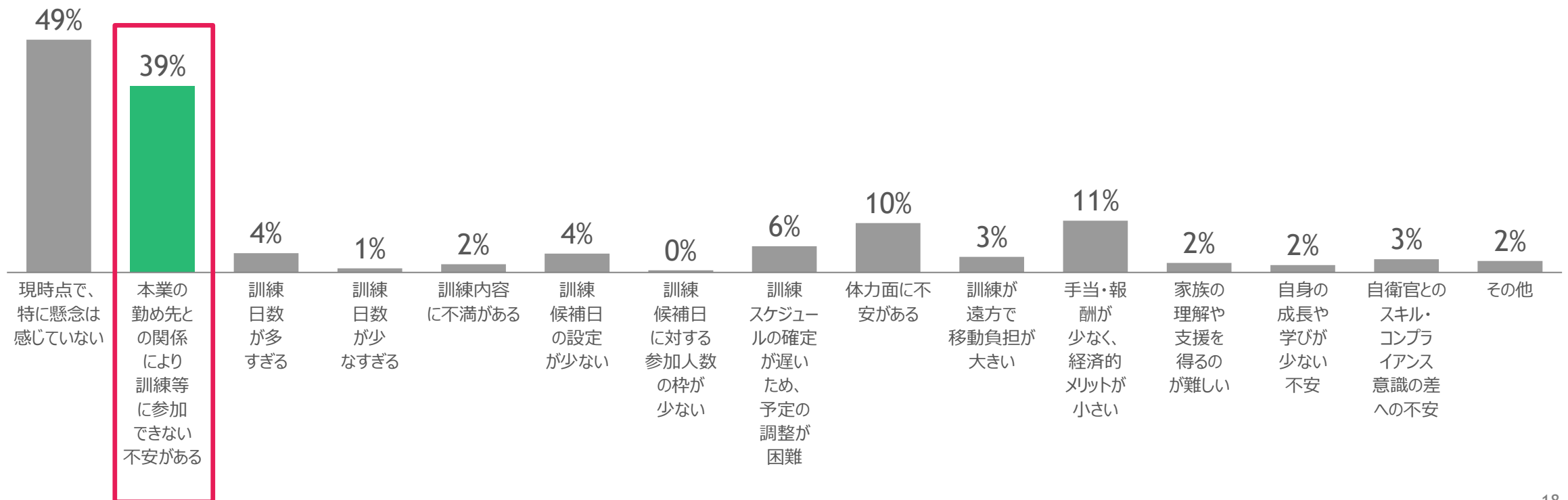
予備自衛官等の志願促進に向けた課題

回答
対象

退職予定自衛官のうち「退職と同時に志願する」「決めていないが、退職後の生活が落ち着いたら（例えば5年以内に）志願すると思う」と回答した方（1,150名）

予備自衛官等に関し、現時点で懸念している点があれば、選択してください

結果（最大5つまで 複数選択可）



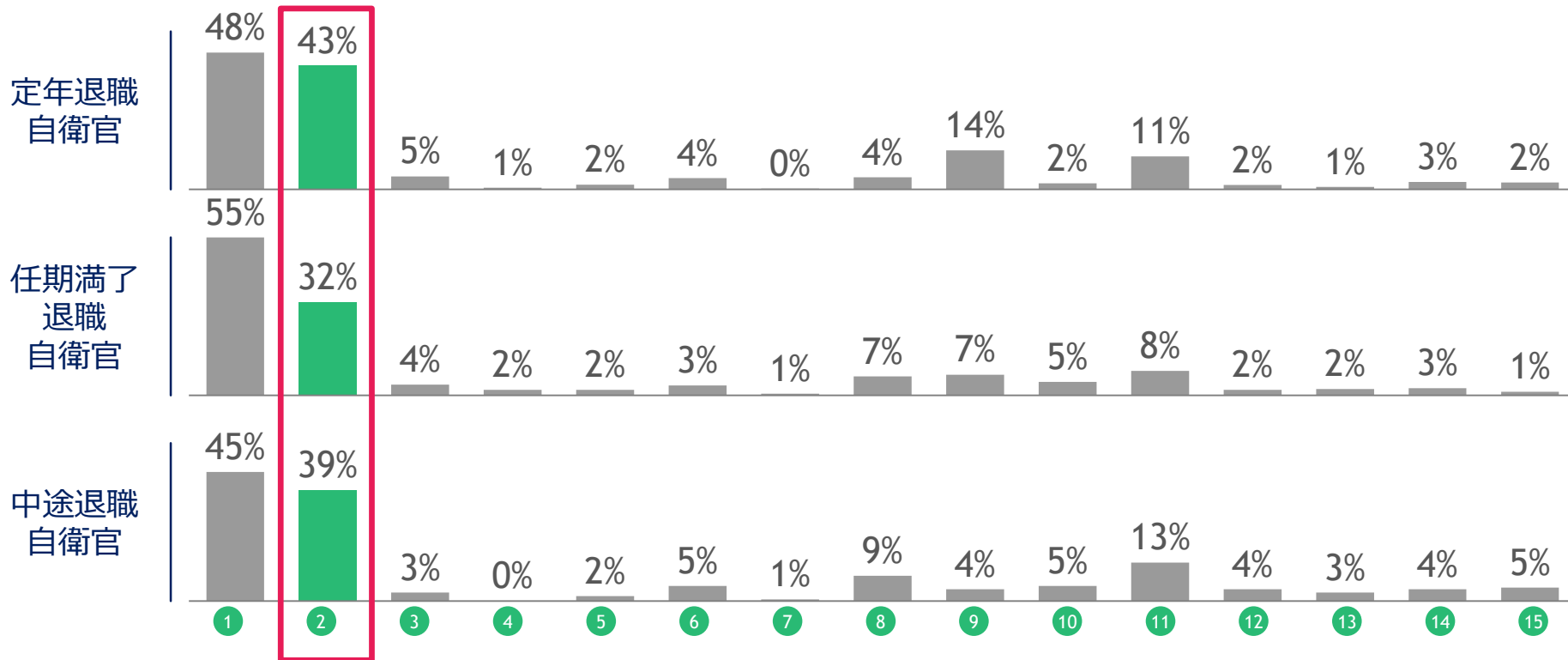
① 予備自衛官等を志願する退職自衛官は退職事由問わず、「本業との兼ね合い」を最も懸念している

予備自衛官等の志願促進に向けた課題

(括弧内の数字は順に、定年退職自衛官・任期満了退職自衛官・中途退職自衛官の人数)

回答対象 予備自衛官等への志願に関し、「退職と同時に志願する」「決めていないが、退職後の生活が落ち着いたら（例えば5年以内に）志願すると思う」と回答した方
(661名/318名/171名)

予備自衛官等に関し、現時点で懸念している点があれば、選択してください



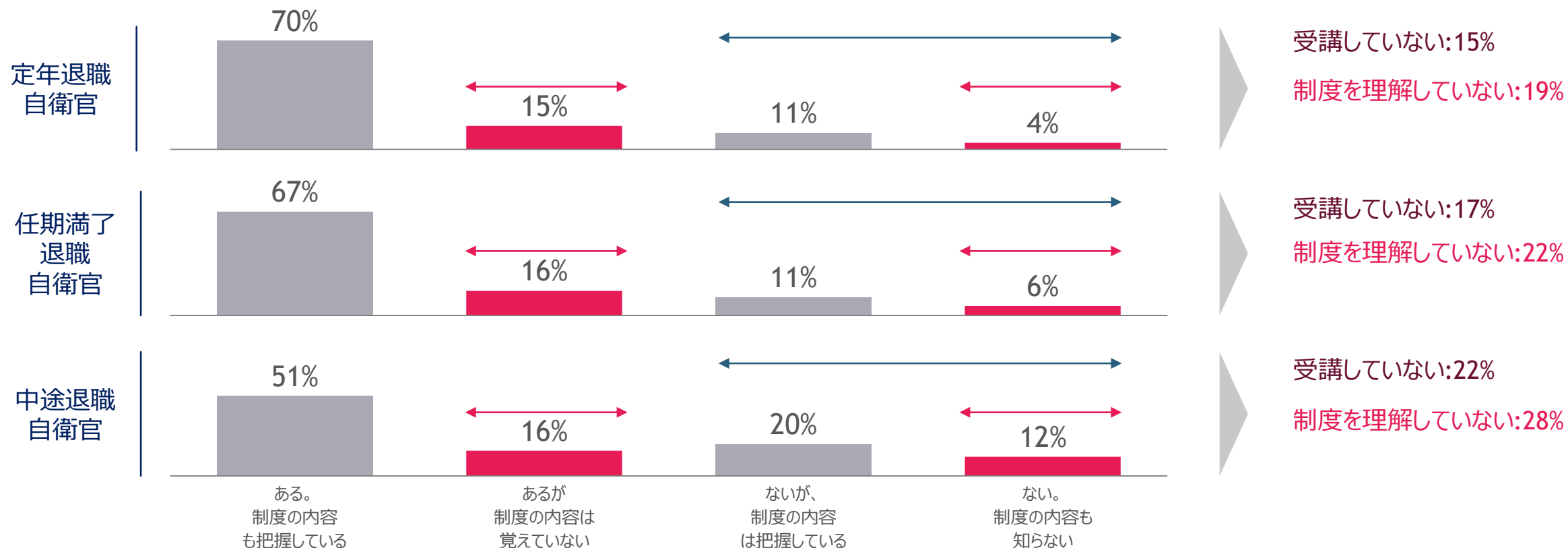
凡例

- ① 現時点で、特に懸念は感じていない
- ② 本業の勤め先との関係により訓練等に参加できない不安がある
- ③ 訓練日数が多すぎる
- ④ 訓練日数が少なすぎる
- ⑤ 訓練内容に不満がある
- ⑥ 訓練候補日の設定が少ない
- ⑦ 訓練候補日に対する参加人数の枠が少ない
- ⑧ 訓練スケジュールの確定が遅いため、予定の調整が困難
- ⑨ 体力面に不安がある
- ⑩ 訓練が遠方で移動負担が大きい
- ⑪ 手当・報酬が少なく、経済的メリットが小さい
- ⑫ 家族の理解や支援を得るのが難しい
- ⑬ 自身の成長や学びが少ない不安
- ⑭ 自衛官とのスキル・コンプライアンス意識の差への不安
- ⑮ その他

2 退職自衛官には予備自衛官等制度を理解しないまま、志願の検討を十分に行わずに退職している者も存在。退職自衛官区分中では、中途退職自衛官が最も高い傾向

回答対象 退職予定自衛官向けアンケート回答者のうち、
定年退職予定自衛官 (1,283名)、任期満了退職自衛官 (827名)、中途退職自衛官全員 (531名)

予備自衛官等制度についての説明や研修を受けたことはありますか



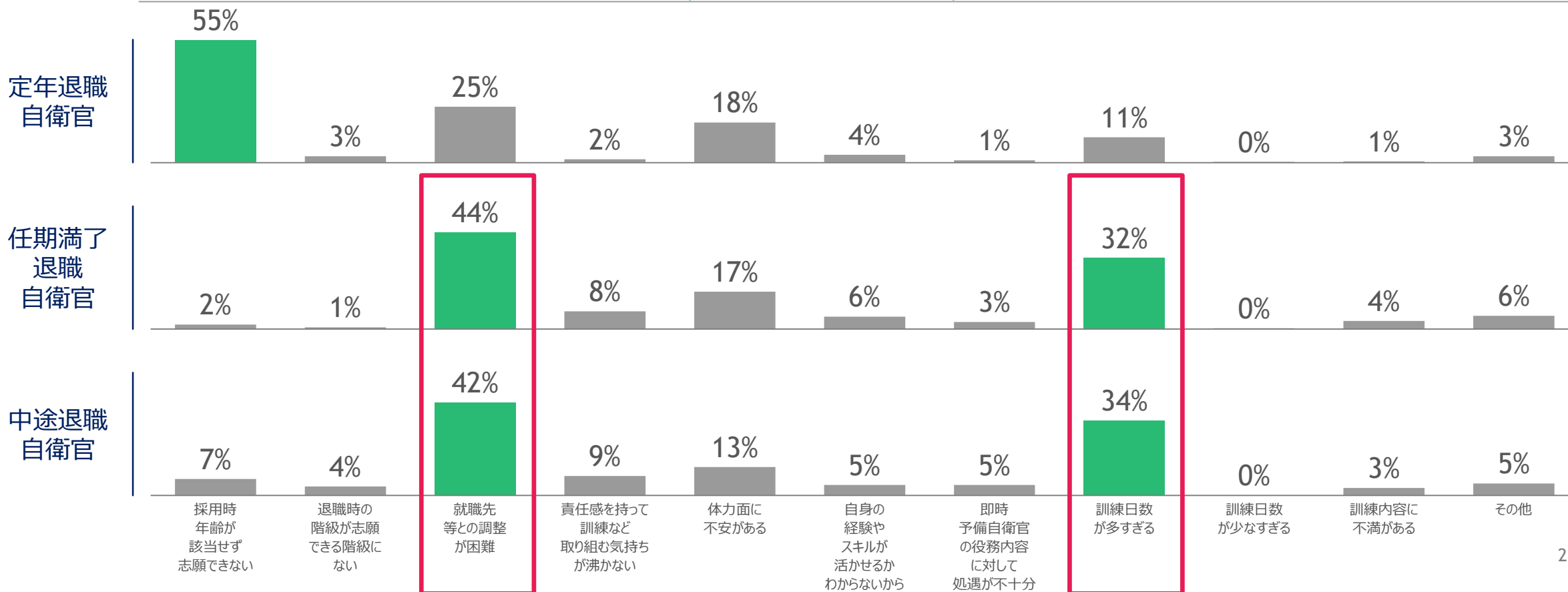
3 定年退職自衛官以外の退職自衛官(任期满了自衛官及び中途退職自衛官)の即応予備自衛官への志望における主要な課題は「本業における就職先の支援」「訓練日数の長さ」である 予備自衛官等の志願促進に向けた課題

(括弧内の数字は順に、定年退職自衛官・任期满了退職自衛官・中途退職自衛官の人数)

回答
対象

退職予定自衛官のうち予備自衛官等を志願するものの、即応予備自衛官を志願しない方 (599名/250名/145名)

即応予備自衛官を志願しない理由を選択してください (最大5つまで複数選択可)



4 志願意思のある定年退職自衛官は、現行の即応予備自衛官の採用上限年齢の制約により志願不可とされており、更なる深掘りが必要

予備自衛官等の志願促進に向けた課題

(括弧内の数字は順に、定年退職自衛官・任期満了退職自衛官・中途退職自衛官の人数)

回答
対象

退職予定自衛官のうち予備自衛官等を志願するものの、即応予備自衛官を志願しない方 (599名/250名/145名)

即応予備自衛官を志願しない理由を選択してください (最大5つまで複数選択可)

定年退職
自衛官

55%

25%

18%

11%

3%

2%

4%

1%

0%

1%

3%

任期満了
退職
自衛官

44%

32%

2%

1%

8%

17%

6%

3%

0%

4%

6%

中途退職
自衛官

42%

34%

7%

4%

9%

13%

5%

5%

0%

3%

5%

採用時
年齢が
該当せず
志願できない

退職時の
階級が志願
できる階級に
ない

就職先
等との調整
が困難

責任感を持って
訓練など
取り組む気持ち
が沸かない

体力面に
不安がある

自身の
経験や
スキルが
活かせるか
わからないから

即時
予備自衛官
の役務内容
に対して
処遇が不十分

訓練日数
が多すぎる

訓練日数
が少なすぎる

訓練内容に
不満がある

その他

5 退職自衛官の予備自衛官等への志望における主要な課題は「自衛隊との関係断絶」「本業における就職先の支援」「手当」である

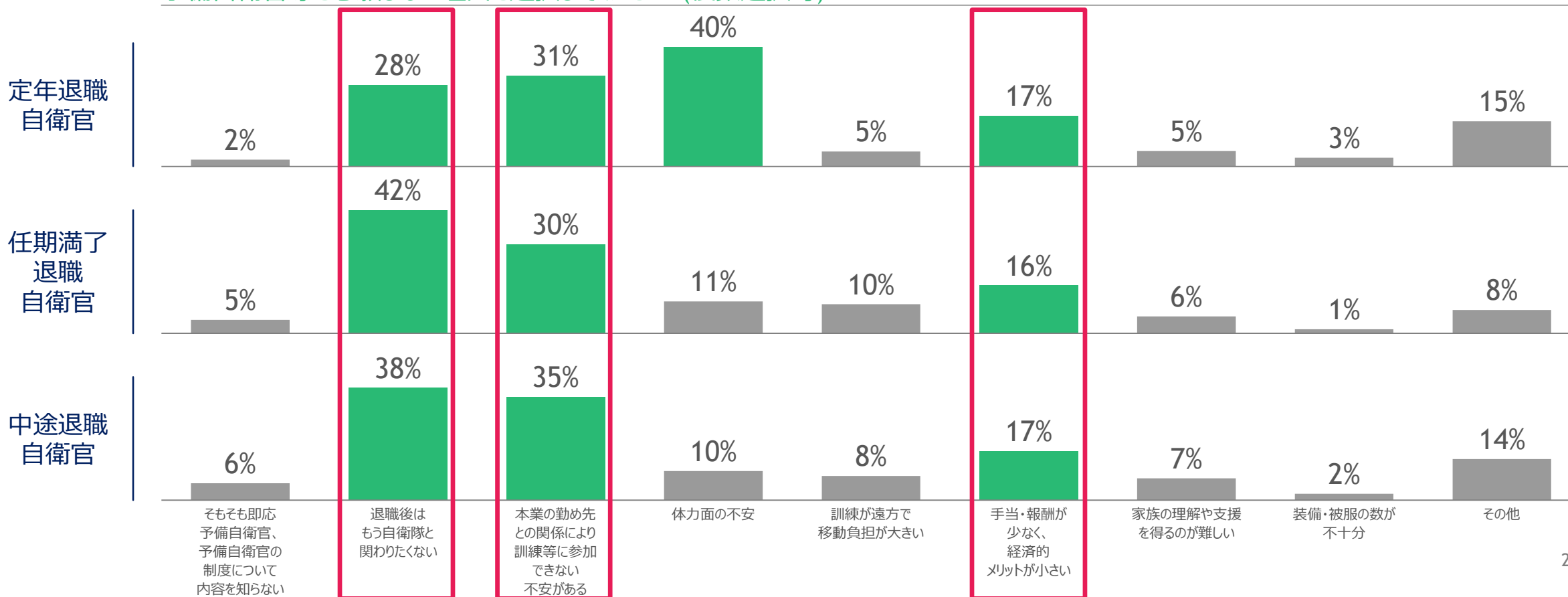
予備自衛官等の志願促進に向けた課題

(括弧内の数字は順に、定年退職自衛官・任期満了退職自衛官・中途退職自衛官の人数)

回答
対象

退職予定自衛官のうち「決めていないが、どちらかという志願しないと思う」「予備自衛官等制度が改善されたとしても志願しない」と回答した方 (619名/509名/363名)

予備自衛官等を志願しない理由を選択してください (複数選択可)



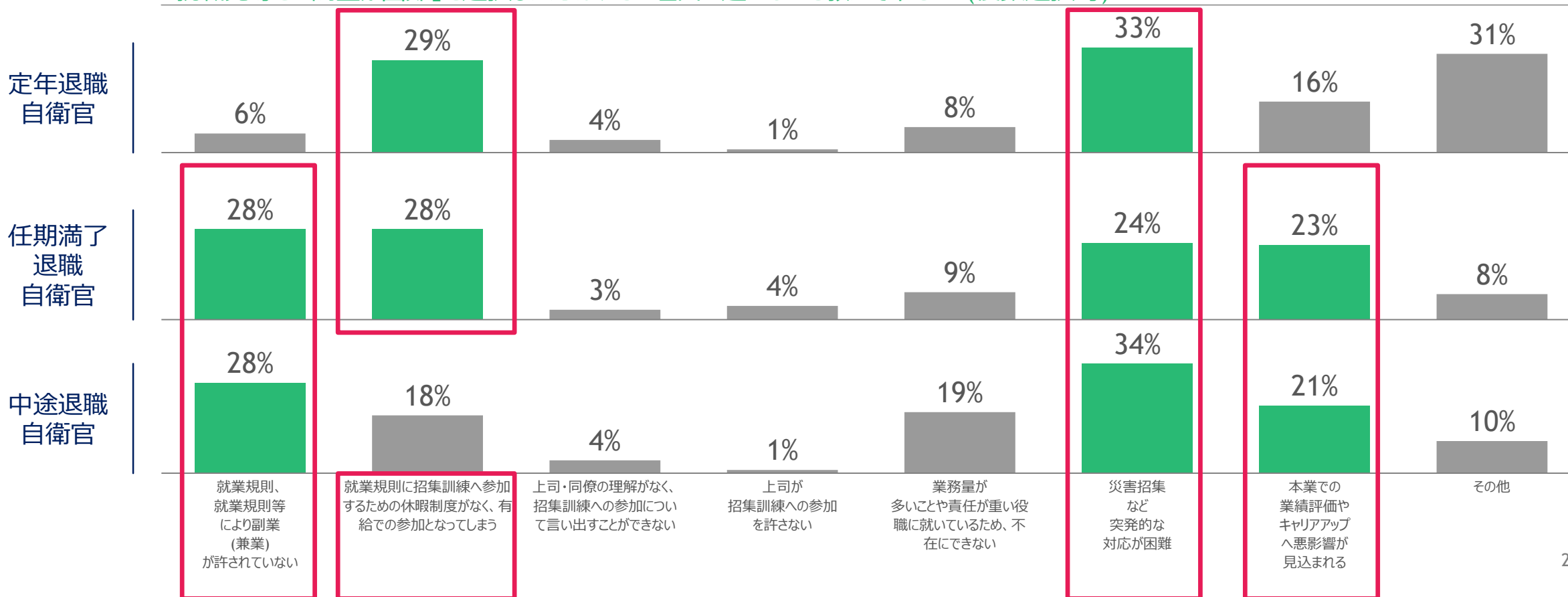
6 「本業における就職先の支援」を深ぼりすると、「就職先の副業(兼業)の禁止」「特別休暇等の未整備」「災害招集など突発的な対応が困難」「キャリアへの悪影響への懸念」が挙げられる 予備自衛官等の志願促進に向けた課題

(括弧内の数字は順に、定年退職自衛官・任期満了退職自衛官・中途退職自衛官の人数)

回答
対象

退職予定自衛官のうち予備自衛官等を志願せず、その理由として「就職先等との調整が困難」を選択した方 (149名/162名/97名)

「就職先等との調整が困難」を選択した方は、その理由に近いものを教えてください (複数選択可)



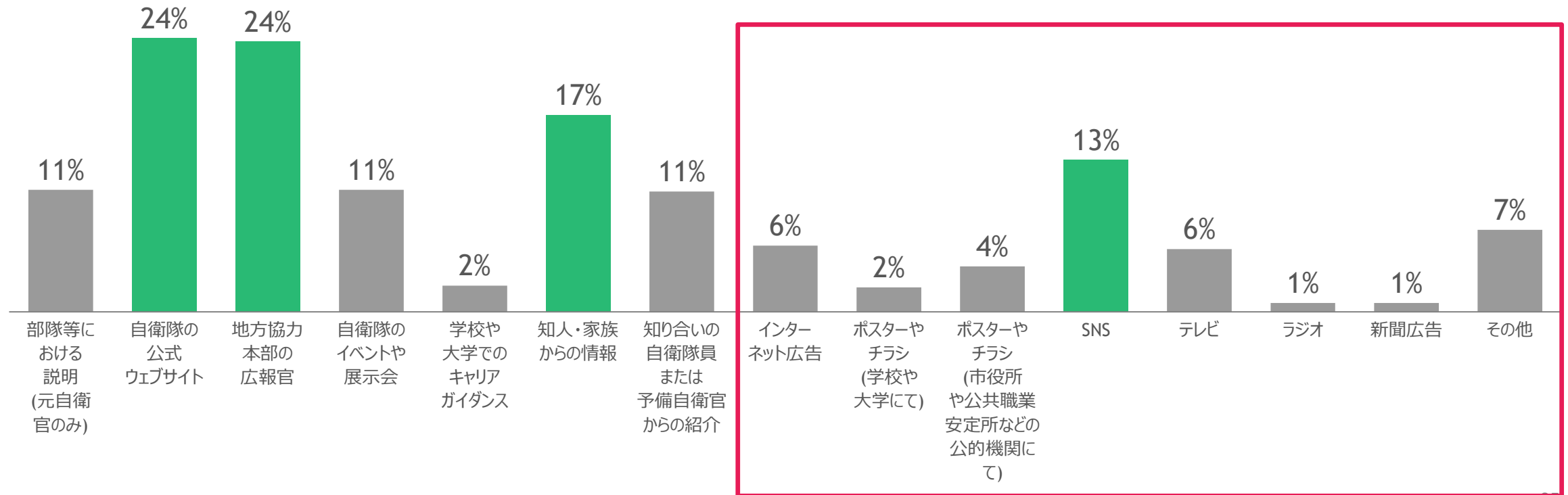
7 予備自衛官補への志願の契機となるようなプッシュ型媒体による予備自衛官制度の周知が十分に図れていない

予備自衛官等の志願促進に向けた課題

回答
対象

予備自衛官等向けアンケート回答者のうち、予備自衛官補全員 (647名)

予備自衛官等制度をどこで知りましたか (複数選択可)



最終事業報告書の内容

1. サマリ
2. 本調査の背景と目的
3. 調査概要
4. 調査結果
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑止に向けた課題
 - 関係閣僚会議決定に対する評価
 - 既存施策の志願、任用継続に対する効果
5. 予備自衛官等拡充に向け効果的と考えられる施策等の提案
6. 今後の進め方

顕在化した予備自衛官等の退職抑止における課題

予備自衛官等の退職抑止に向けた課題

アンケート分析結果

即応予備自衛官
(約4千人/
定員約8千人)

- 1 現役即応予備自衛官の継続における主要な課題は「手当」¹「本業における就職先の支援」「訓練候補日の選択肢」である
 - 継続する意思がない現役即応予備自衛官に限定すると、特に「本業における就職先の支援」の選択率が顕著に高まる
- 2 「本業における就職先の支援」を深ぼりすると、「特別休暇等の未整備」「職場の業務量や責任が重く、不在にできない」「突発的招集への対応が困難」が特に課題とされている
- 3 現行の任用上限年齢は継続する意思がある現役即応予備自衛官の大半の任用継続意向年齢よりも低く設定されている

予備自衛官
(約3.3万人/
定員約4.8万人)

- 4 現役予備自衛官の継続における主要な課題は即応予備自衛官と同様、「手当」¹「本業における就職先の支援」「訓練候補日の選択肢」である
 - 継続する意思がない現役予備自衛官に限定すると、特に「本業における就職先の支援」の選択率が顕著に高まる
- 5 「本業における就職先の支援」を深ぼりすると、即応予備自衛官と比して「特別休暇等の未整備」を課題に上げる割合が高まる
- 6 現行の継続任用上限年齢は、継続する意思がある現役予備自衛官の大半から妥当と評されつつ、実際に上限年齢が上がった場合には大半が任期延長すると回答

予備自衛官補
(約2.6千人/
定員約4.6千人)

- 7 現役予備自衛官補が挙げる主要な課題として現役即応予備自衛官・予備自衛官の同様の傾向が存在

顕在化した課題

制度の 不理解	自衛隊との 関係断絶 希望	手当が不十分	受入企業/ 就職先における 支援が不十分	採用/継続 任用上限 年齢	志願/継続 しにくい 訓練制度
N/A		✓	✓	N/A	✓
N/A			✓	N/A	
N/A				✓	N/A
N/A		✓	✓	N/A	✓
N/A			✓	N/A	
N/A				✓	N/A
N/A		✓	✓	N/A	✓

1. 「手当」も課題として挙げる声は多いが、「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」(令和6年度12月)を受け令和7年度に改善予定のため検討対象から除外

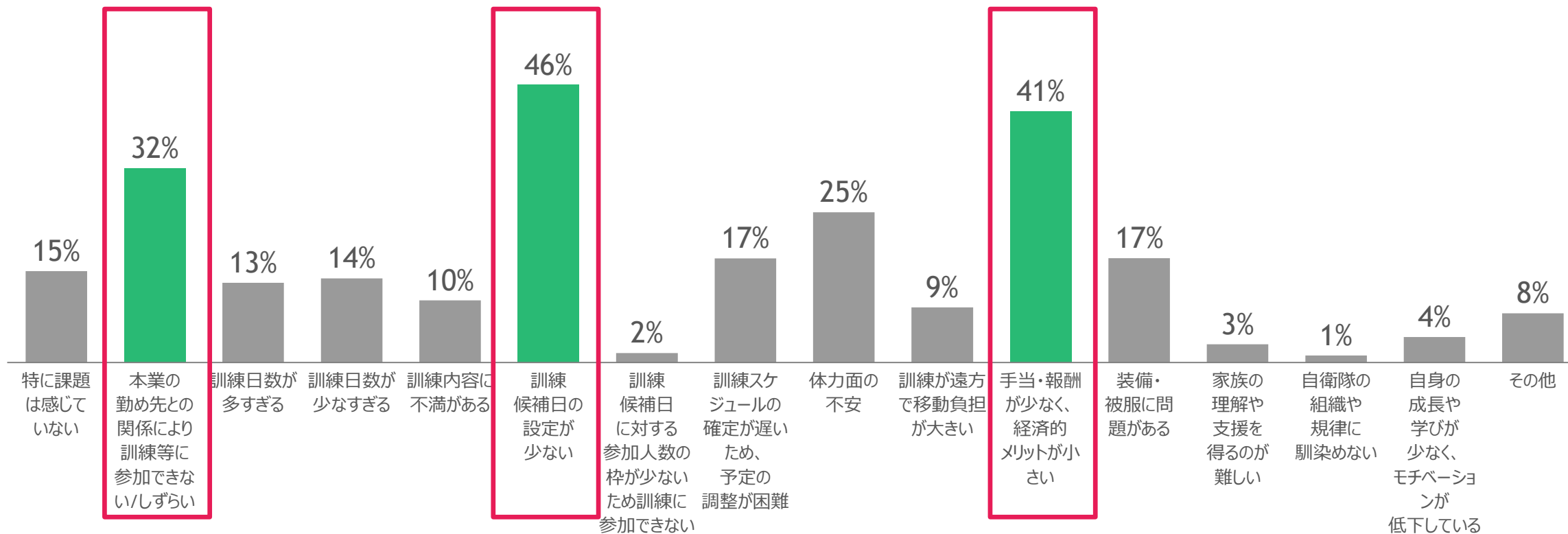
1 現役即応予備自衛官の継続における主要な課題は「手当」「本業における就職先の支援」「訓練候補日の選択肢」である

予備自衛官等の退職抑止に向けた課題

回答
対象

予備自衛官等向けアンケート回答者のうち、即応予備自衛官全員 (2,295名)

予備自衛官等の活動を続ける上で感じている課題があれば選択してください (最大5つまで 複数選択可)



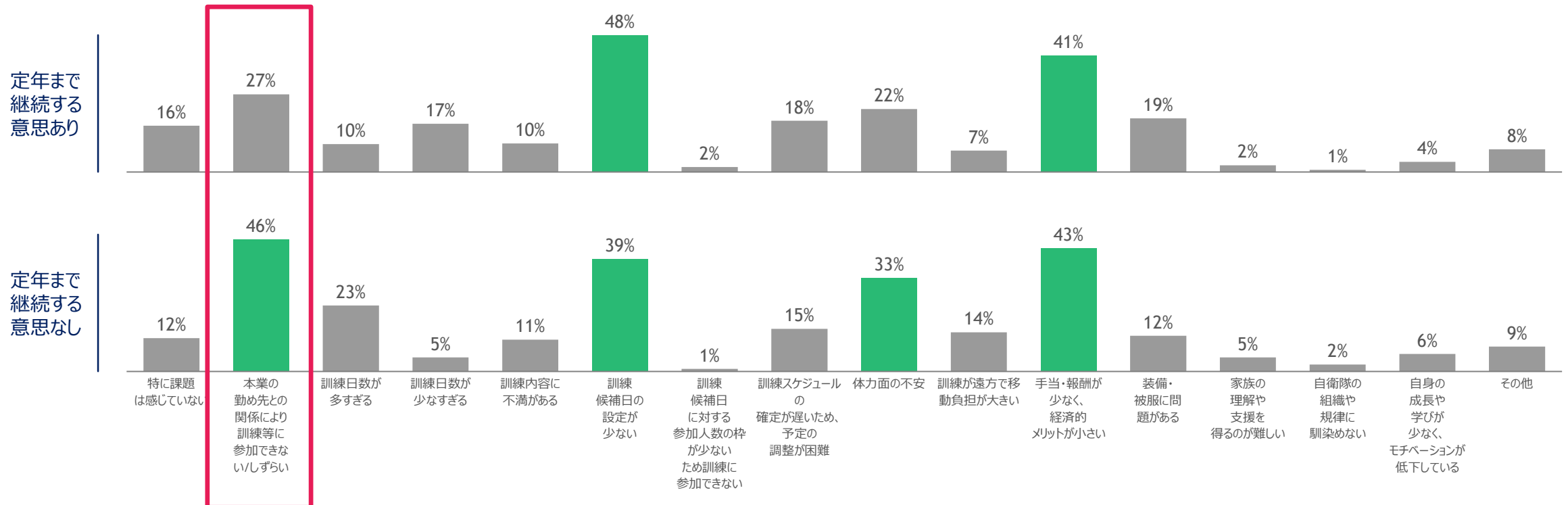
1 活動を継続する意思がない現役即応予備自衛官に限定すると、特に「本業における就職先の支援」の選択率が顕著に高まる

予備自衛官等の退職抑止に向けた課題

回答
対象

予備自衛官等向けアンケート回答者の即応予備自衛官のうち、定年まで活動を継続する意思がある方 (1,716名)、意思がない方 (579名)

予備自衛官等の活動を続ける上で感じている課題があれば選択してください (最大5つまで 複数選択可)



2 「本業における就職先の支援」を深ぼりすると、「特別休暇等の未整備」「職場の業務量や責任が重く、不在にできない」「突発的な招集への対応が困難」が特に課題とされている

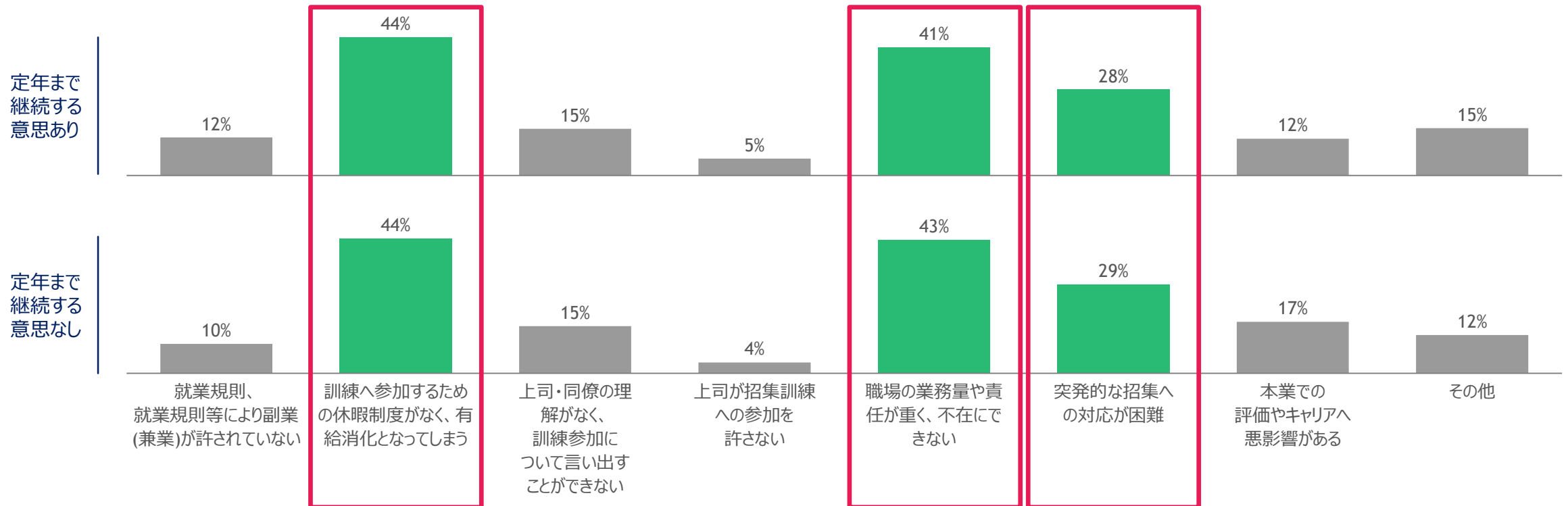
予備自衛官等の退職抑止に向けた課題

(括弧内の数字は順に、定年まで活動を継続する意思がある方/ない方の人数)

回答
対象

即応予備自衛官のうち、活動に際し感じている課題として「勤め先との関係により訓練等に参加できない/しづらい」を選択したと回答した方 (500名/281名)

「勤め先との関係により訓練等に参加できない/しづらい」を選択した方は、その理由を教えてください (複数選択可)



3 現行の継続任用上限年齢は継続する意思がある現役即応予備自衛官の大半の任用継続意向年齢よりも低く設定されている

予備自衛官等の退職抑止に向けた課題

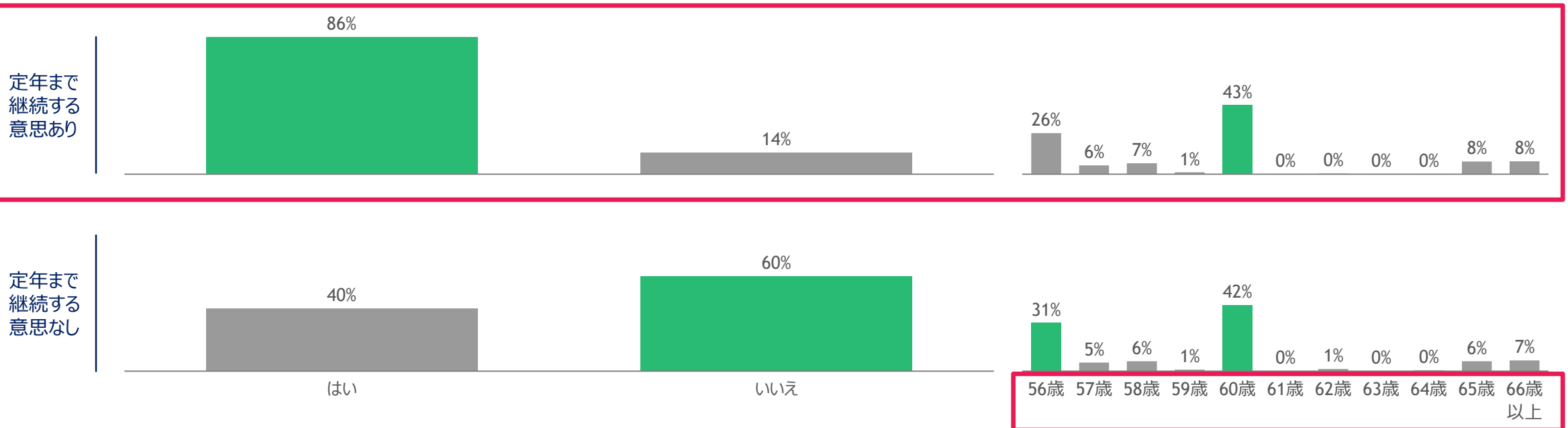
(括弧内の数字は順に、定年まで活動を継続する意思がある方/ない方の人数)

回答
対象

- ・ (左から)1番目：予備自衛官等向けアンケート回答者の即応予備自衛官のうち、定年まで活動を継続する意思がある方 (1,667名¹)、意思がない方 (559名¹)
- ・ 2番目：前問で「はい」と回答した方 (1,439名/222名)

即応予備自衛官の「継続任用」の上限年齢は常備自衛官の定年の年齢までとなっていますが、上限年齢が上がった場合、任期延長をしたいと思いますか

即応予備自衛官の「継続任用」上限年齢はいくつに設定すべきと思いますか
(あなたの階級に合わせた年齢を選択してください)



1. 「アンケート回答者の属性」セクションでは即応予備自衛官と回答したものの、本設問前に分岐として設定した予備自衛官か否かを問う設問にて「予備自衛官」または「予備自衛官補」と回答した49名/20名を除いた1,667名/559名を回答対象総数としてカウント

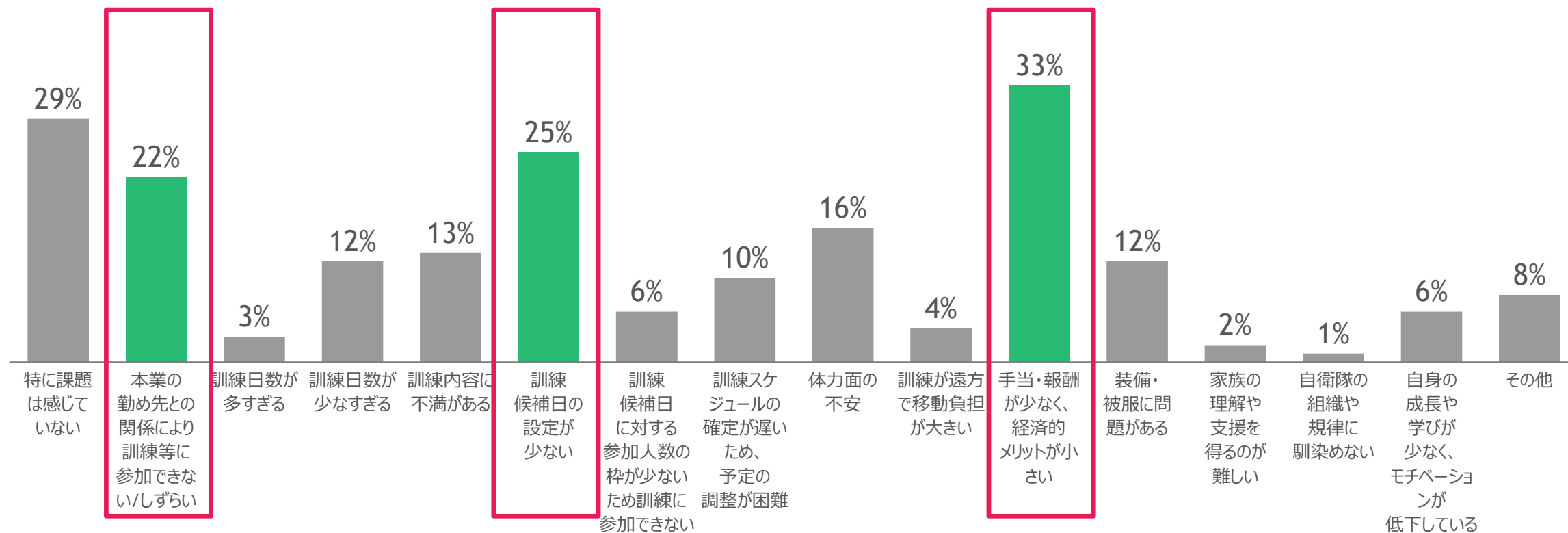
4 現役予備自衛官の継続における主要な課題は即応予備自衛官と同様、「手当」「本業における就職先の支援」「訓練候補日の選択肢」である

予備自衛官等の退職抑止に向けた課題

回答
対象

予備自衛官等向けアンケート回答者のうち、予備自衛官全員 (7,817名)

予備自衛官等の活動を続ける上で感じている課題があれば選択してください (最大5つまで 複数選択可)



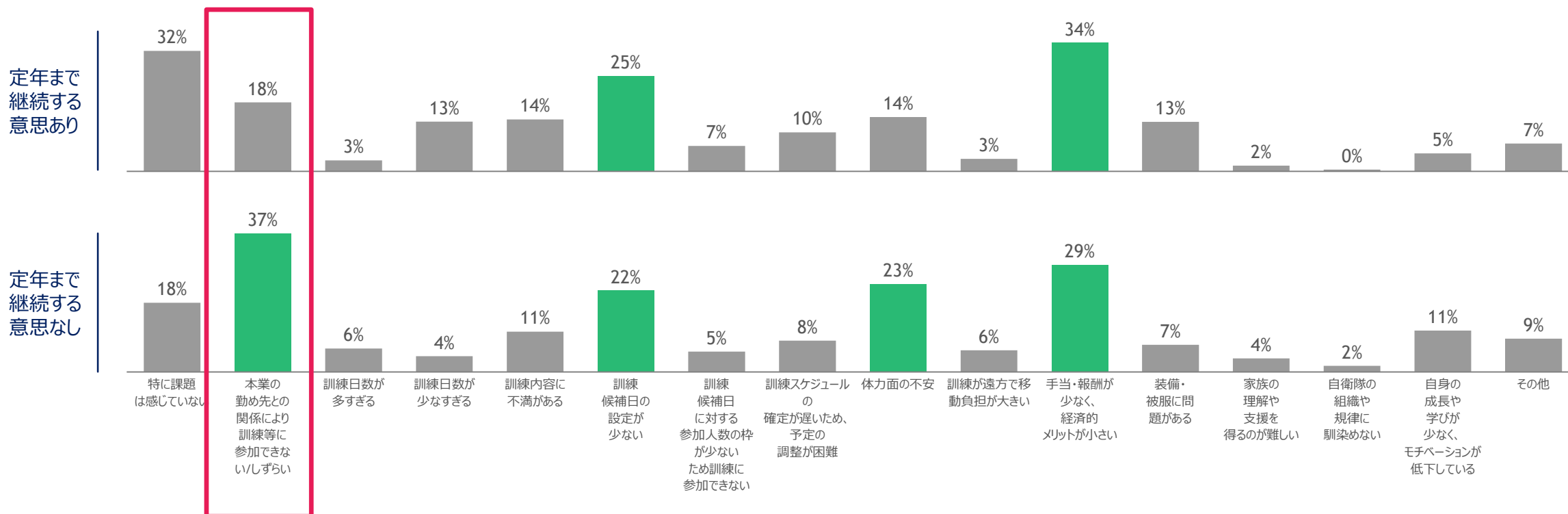
4 継続する意思がない現役予備自衛官に限定すると、特に「本業における就職先の支援」の選択率が顕著に高まる

予備自衛官等の退職抑止に向けた課題

回答
対象

予備自衛官等向けアンケート回答者の予備自衛官のうち、定年まで活動を継続する意思がある方 (6,377名)、意思がない方 (1,440名)

予備自衛官等の活動を持続の上で感じている課題があれば選択してください (最大5つまで 複数選択可)



5 「本業における就職先の支援」を深ぼりすると、即応予備自衛官と比して「特別休暇等の未整備」を課題に挙げる割合が高まる

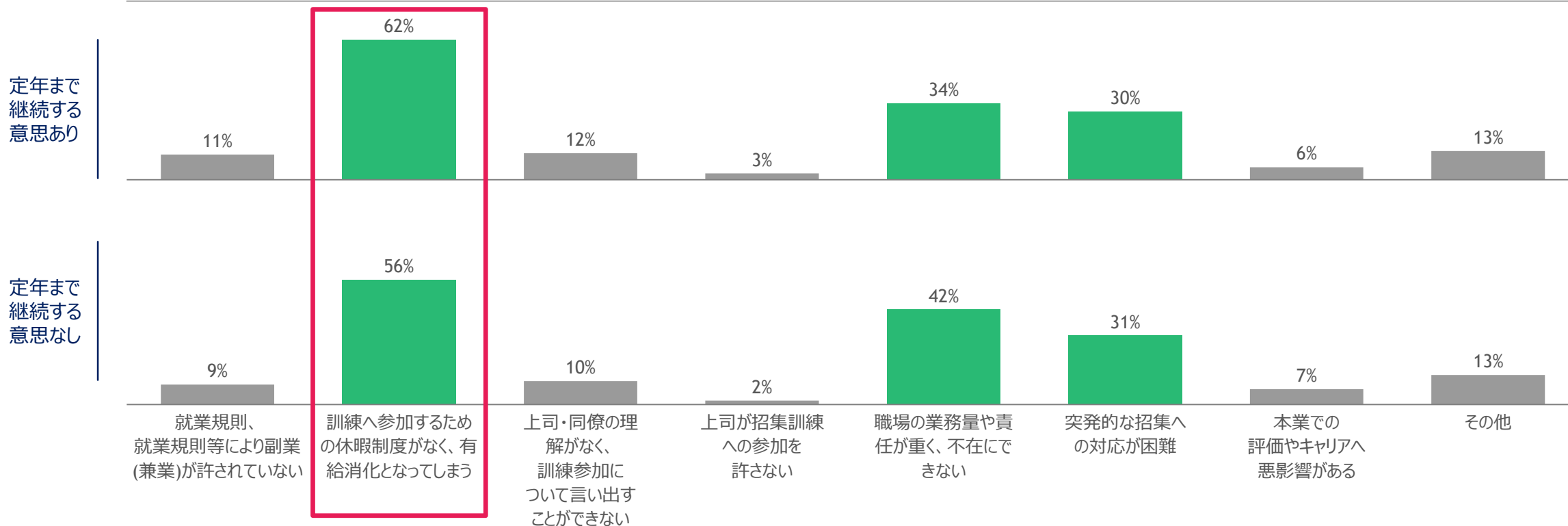
予備自衛官等の退職抑止に向けた課題

(括弧内の数字は順に、定年まで活動を継続する意思がある方/ない方の人数)

回答
対象

予備自衛官のうち、活動に際し感じている課題として「勤め先との関係により訓練等に参加できない/しづらい」を選択したと回答した方 (1,407名/584名)

「勤め先との関係により訓練等に参加できない/しづらい」を選択した方は、その理由を教えてください (複数選択可)



6 現行の任用上限年齢は、定年まで活動を継続する意思がある現役予備自衛官の大半から妥当と評されつつ、実際に上限年齢が上がった場合には大半が任期延長すると回答 予備自衛官等の退職抑止に向けた課題

(括弧内の数字は順に、定年まで活動を継続する意思がある方/ない方の人数)

回答
対象

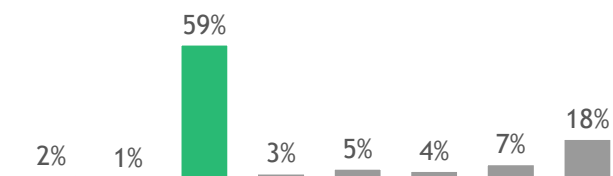
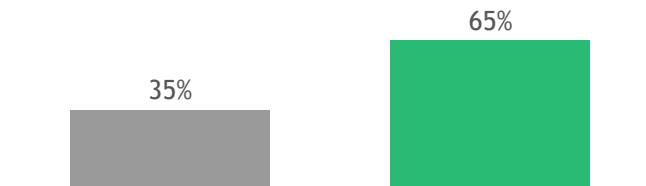
- ・ (左から)1番目：予備自衛官等向けアンケート回答者の予備自衛官のうち、定年まで活動を継続する意思がある方 (6,362名¹)、意思がない方 (1,434名¹)
- ・ 2番目：1問目で「上限を上げるべき」と回答した方 (2,221名/160名)
- ・ 3番目：1問目で「妥当」と回答した方 (4,141名/1,274名)

予備自衛官の「継続任用」
上限年齢は妥当だと思いますか

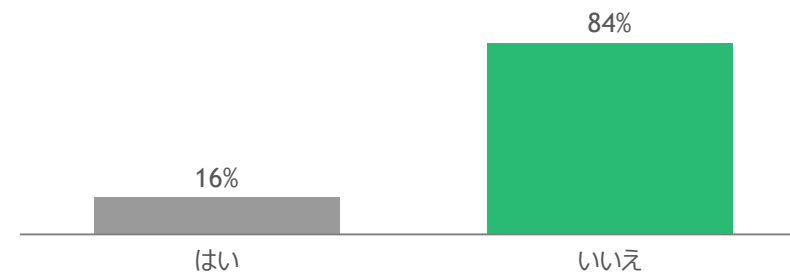
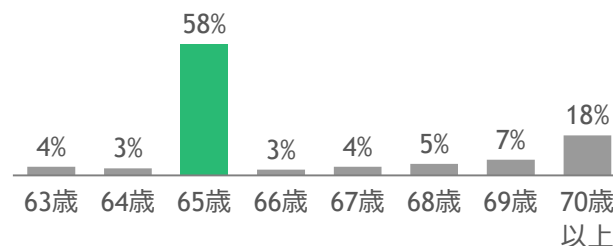
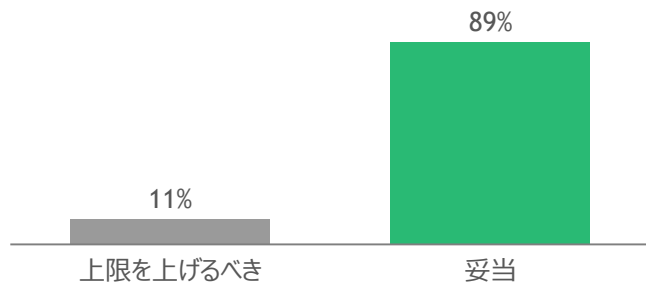
予備自衛官の「継続任用」上限年齢は
いくつに設定すべきだと思いますか

現在の「継続任用」上限年齢が上がった場合、
任期延長をしたいと思いますか

定年まで
継続する
意思あり



定年まで
継続する
意思なし



1. 「アンケート回答者の属性」セクションでは予備自衛官と回答したものの、本設問前に分岐として設定した予備自衛官か否かを問う設問にて「即応予備自衛官」または「予備自衛官補」と回答した15名/6名を除いた6,362名/1,434名を回答対象総数としてカウント

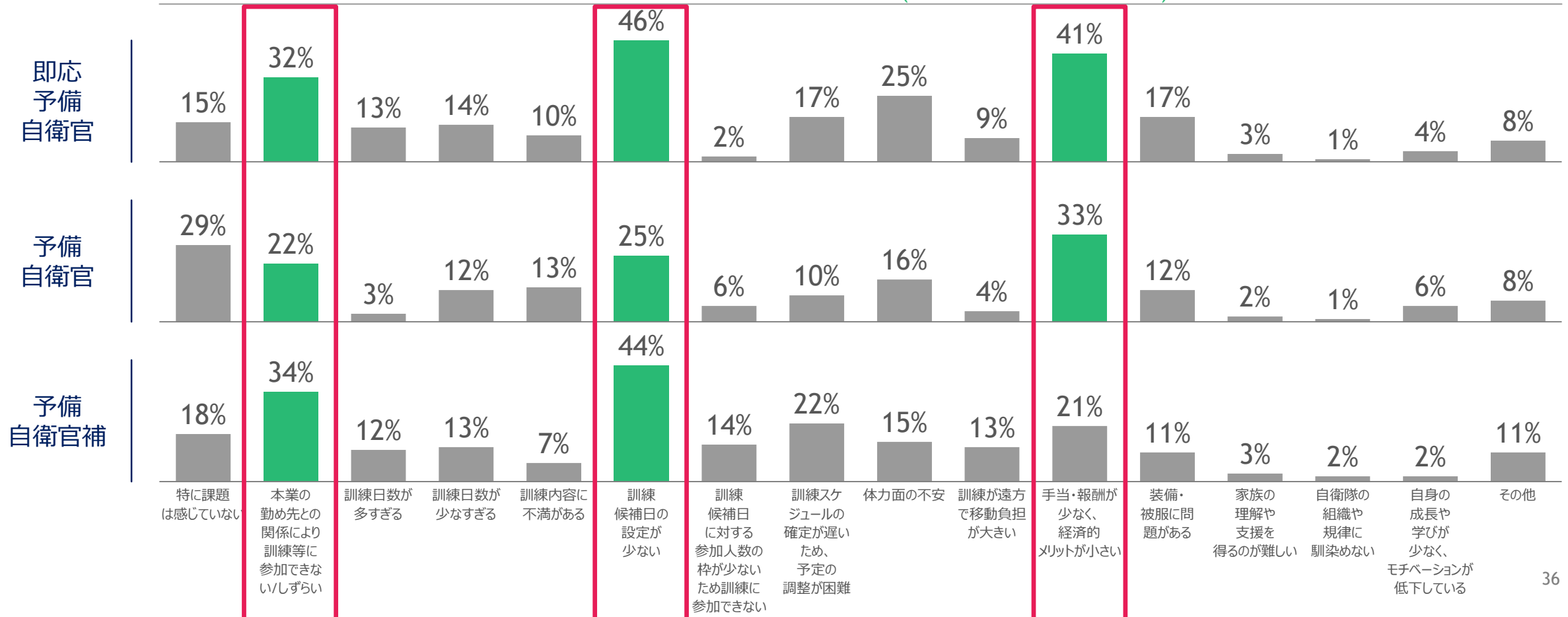
7 現役予備自衛官補が継続に関して挙げる主要な課題として現役即応予備自衛官・予備自衛官と同様の傾向

予備自衛官等の退職抑止に向けた課題

回答
対象

予備自衛官等向けアンケート回答者のうち、即応予備自衛官 (2,295名)、予備自衛官 (7,817名)、予備自衛官補 (647名)

予備自衛官等の活動を続ける上で感じている課題があれば選択してください (最大5つまで 複数選択可)



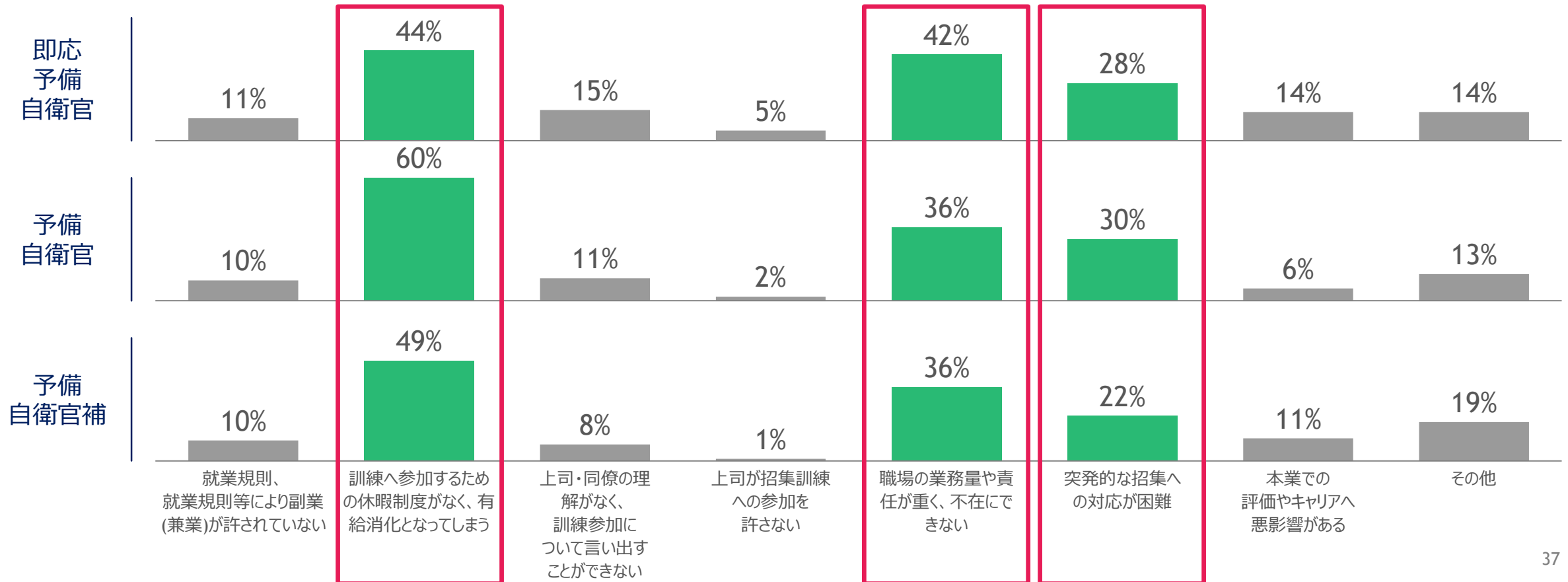
7 現役予備自衛官補が継続に関して挙げる主要な課題として現役即応予備自衛官・予備自衛官と同様の傾向

予備自衛官等の退職抑止に向けた課題

(括弧内の数字は順に、即応予備自衛官・予備自衛官・予備自衛官補の人数)

回答対象 活動に際し感じている課題として「勤め先との関係により訓練等に参加できない/しづらい」を選択したと回答した方 (732名/1,696名/名)

「勤め先との関係により訓練等に参加できない/しづらい」を選択した方は、その理由を教えてください (複数選択可)



最終事業報告書の内容

1. サマリ
2. 本調査の背景と目的
3. 調査概要
4. 調査結果
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑止に向けた課題
 - 関係閣僚会議決定に対する評価
 - 既存施策の志願、任用継続に対する効果
5. 予備自衛官等拡充に向け効果的と考えられる施策等の提案
6. 今後の進め方

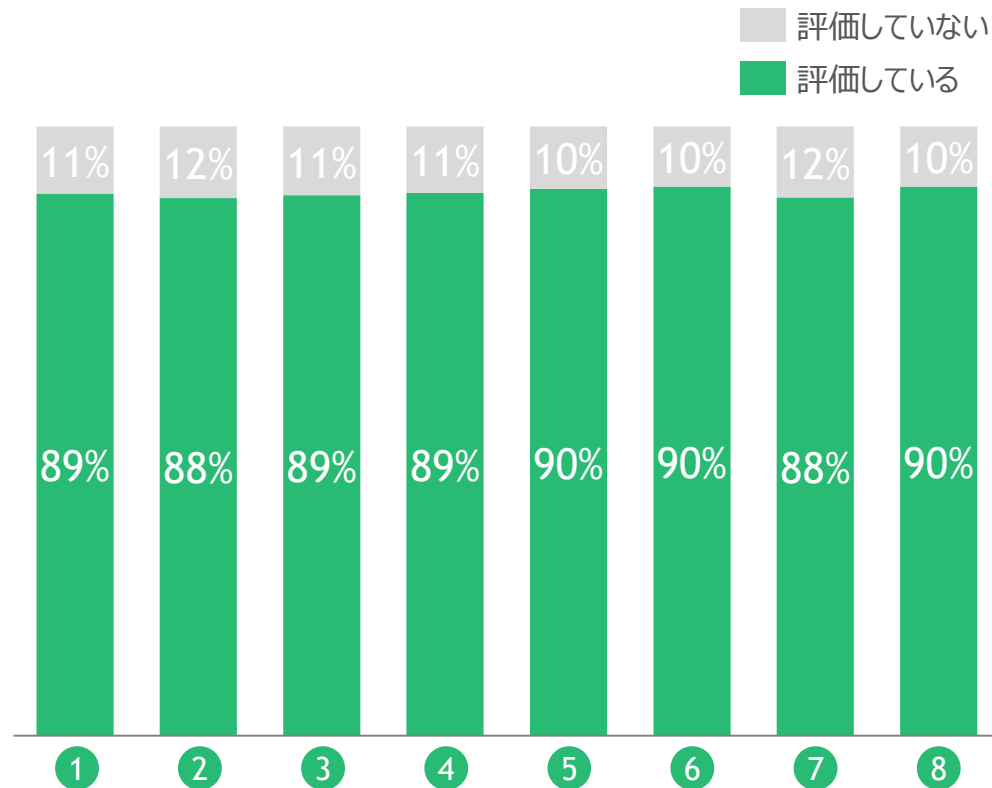
関係閣僚会議の成果の全てにおいて、退職予定自衛官9割近くが評価

回答
対象

退職予定自衛官向けアンケート回答者全員 (2,641名)

これらの施策について評価していますか

結果 (単一回答)



令和6年12月に取りまとめられた「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」における予備自衛官等の処遇改善策

- 予備自衛官手当
(年額：48,000円→147,600円)
及び即応予備自衛官手当
(年額：192,000円→222,000円)
の引き上げ
- 予備自衛官の訓練招集手当
(日額：8,100円→11,000円)及び
即応予備自衛官の訓練招集手当
(階級に応じて日額：10,400～14,200円
→17,100～26,300円)の引き上げ
- 予備自衛官の勤続報奨金の新設
(70,000円／3年)と、
即応予備自衛官の勤続報奨金の引き上げ
(120,000円→215,000円／3年)
- 任期制自衛官を任期満了退職した者に対する
進学支援給付金について、支給額を引き上げ
(予備自衛官について年額：48,000円
→356,000円、
即応予備自衛官について年額：291,000円
→535,800円)
及び支給対象の拡大
(大学に加えて、大学院、短大(専攻科)、高専
(専攻科)、専門学校(4年制)を追加)
- 予備自衛官等が使用する被服の計画的な
更新や装具等の更新を促進
- 予備自衛官等本人が事業主である場合の
支援を開始
- 予備自衛官等に関する理解と協力を一層獲得
するために必要な施策として、SNS等を活用
した広報活動を開始
- 国家公務員又は地方公務員が予備自衛官等
の職を兼ねる場合においても、訓練に
参加しやすくするための措置を実施

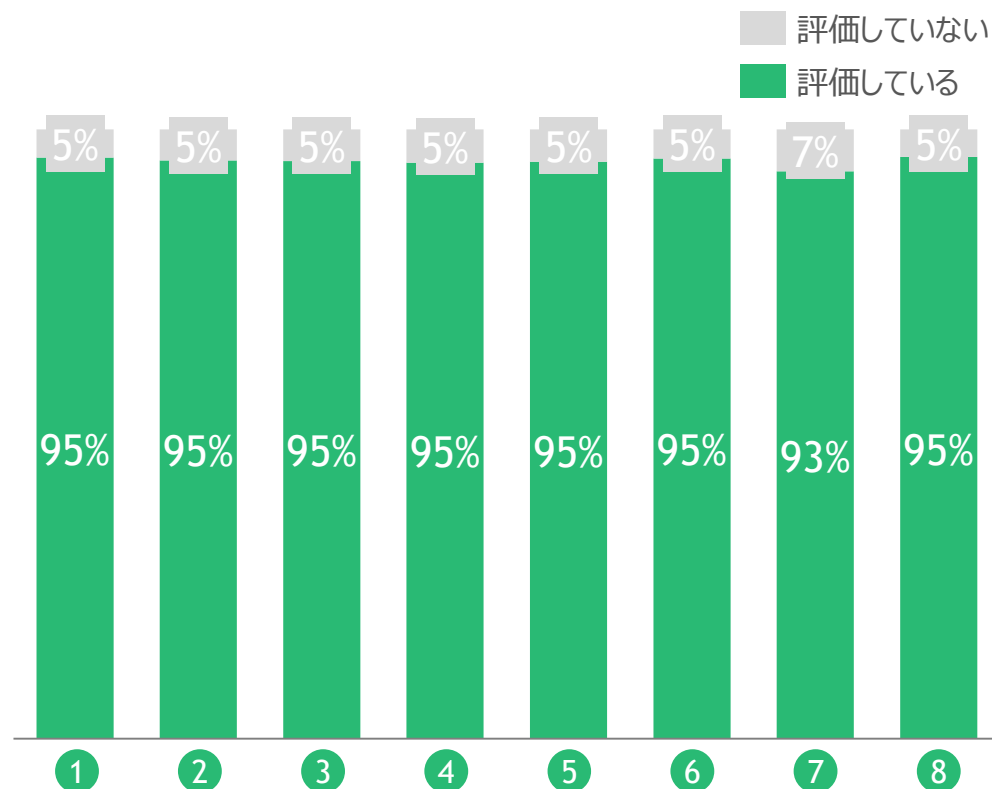
Note: ①～⑧全てに「評価していない」と回答したの173名(回答対象者の6.6%)

関係閣僚会議の成果の全てにおいて、予備自衛官等を志願する*退職予定自衛官の9割超が評価

回答
対象退職予定自衛官向けアンケート回答者のうち、予備自衛官等を志願する退職予定自衛官¹ (1,150名)

これらの施策について評価していますか

結果 (単一回答)



令和6年12月に取りまとめられた「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」における予備自衛官等の処遇改善策

- 予備自衛官手当
(年額：48,000円→147,600円)
及び即応予備自衛官手当
(年額：192,000円→222,000円)
の引き上げ
- 予備自衛官の訓練招集手当
(日額：8,100円→11,000円)及び
即応予備自衛官の訓練招集手当
(階級に応じて日額：10,400～14,200円
→17,100～26,300円)の引き上げ
- 予備自衛官の勤続報奨金の新設
(70,000円／3年)と、
即応予備自衛官の勤続報奨金の引き上げ
(120,000円→215,000円／3年)
- 任期制自衛官を任期満了退職した者に対する
進学支援給付金について、支給額を引き上げ
(予備自衛官について年額：48,000円
→356,000円、
即応予備自衛官について年額：291,000円
→535,800円)
及び支給対象の拡大
(大学に加えて、大学院、短大(専攻科)、高専
(専攻科)、専門学校(4年制)を追加)
- 予備自衛官等が使用する被服の計画的な
更新や装具等の更新を促進
- 予備自衛官等本人が事業主である場合の
支援を開始
- 予備自衛官等に関する理解と協力を一層獲得
するために必要な施策として、SNS等を活用
した広報活動を開始
- 国家公務員又は地方公務員が予備自衛官等
の職を兼ねる場合においても、訓練に
参加しやすくするための措置を実施

1. 「退職後は即応予備自衛官または予備自衛官に志願しますか」という設問に対し、「退職と同時に志願する」または「決めていないが、退職後の生活が落ち着いたら（例えば5年以内に）志願すると思う退職と同時に志願する」と回答した退職予定自衛官

Note: ①～⑧全てに「評価していない」と回答した28名(回答対象者の2.4%)

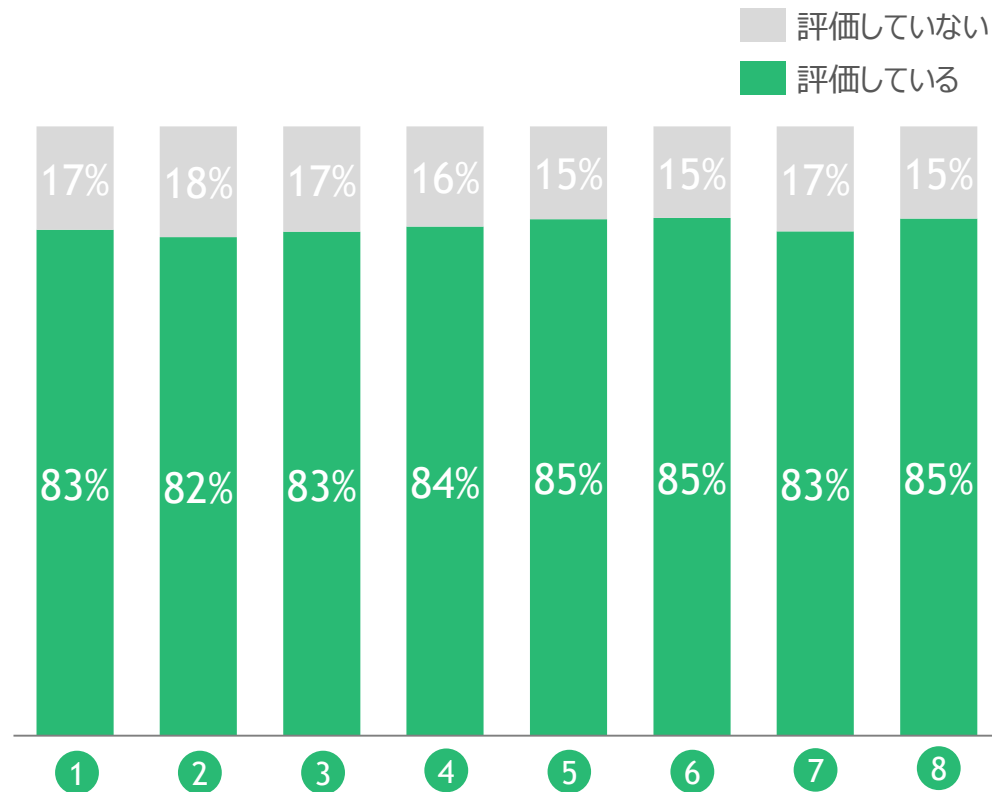
関係閣僚会議の成果の全てにおいて、予備自衛官等を志願しない*退職予定自衛官は志願する自衛官よりも評価が低く、8割強程度に留まる

回答
対象

退職予定自衛官向けアンケート回答者のうち、予備自衛官等を志願していない退職予定自衛官¹ (1,491名)

これらの施策について評価していますか

結果 (単一回答)



令和6年12月に取りまとめられた「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」における予備自衛官等の処遇改善策

- 予備自衛官手当
(年額：48,000円→147,600円)
及び即応予備自衛官手当
(年額：192,000円→222,000円)
の引き上げ
- 予備自衛官の訓練招集手当
(日額：8,100円→11,000円)及び
即応予備自衛官の訓練招集手当
(階級に応じて日額：10,400～14,200円
→17,100～26,300円)の引き上げ
- 予備自衛官の勤続報奨金の新設
(70,000円／3年)と、
即応予備自衛官の勤続報奨金の引き上げ
(120,000円→215,000円／3年)
- 任期制自衛官を任期満了退職した者に対する
進学支援給付金について、支給額を引き上げ
(予備自衛官について年額：48,000円
→356,000円、
即応予備自衛官について年額：291,000円
→535,800円)
及び支給対象の拡大
(大学に加えて、大学院、短大(専攻科)、高専
(専攻科)、専門学校(4年制)を追加)
- 予備自衛官等が使用する被服の計画的な
更新や装具等の更新を促進
- 予備自衛官等本人が事業主である場合の
支援を開始
- 予備自衛官等に関する理解と協力を一層獲得
するために必要な施策として、SNS等を活用
した広報活動を開始
- 国家公務員又は地方公務員が予備自衛官等
の職を兼ねる場合においても、訓練に
参加しやすくするための措置を実施

1. 「退職後は即応予備自衛官または予備自衛官に志願しますか」という設問に対し、「決めていないが、どちらかというと思わない」とまたは「予備自衛官等制度が改善されたとしても思わない」と回答した退職予定自衛官

Note: ①～⑧全てに「評価していない」と回答したの145名(回答対象者の9.7%)

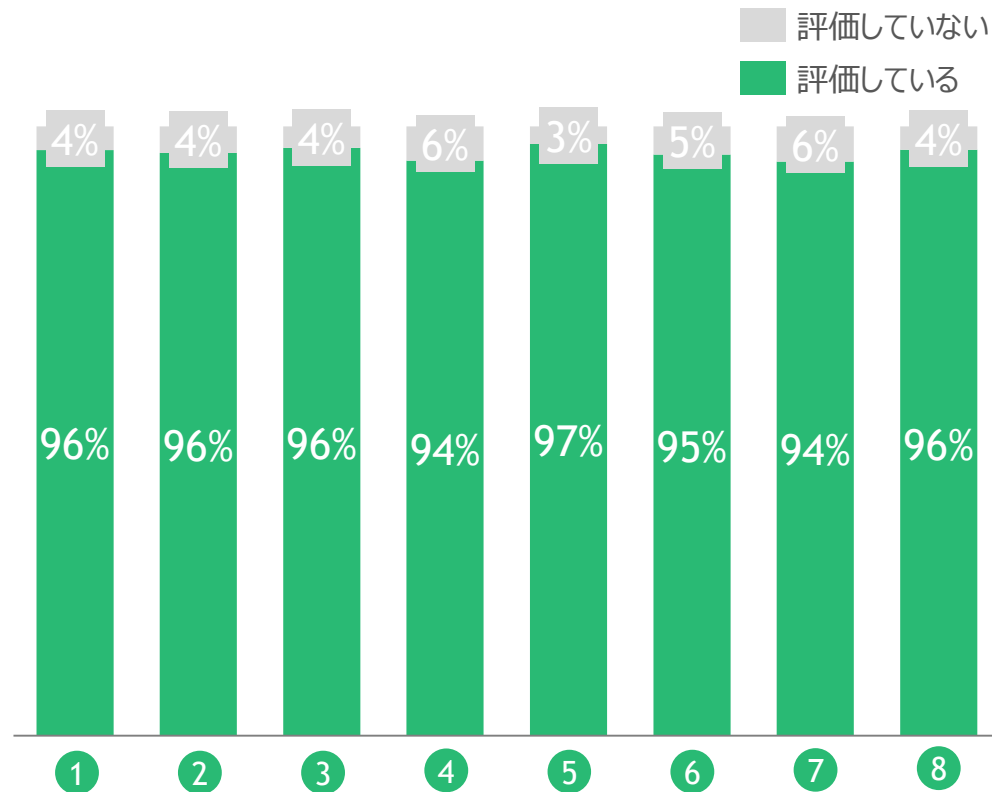
関係閣僚会議の成果の全てにおいて、予備自衛官等の9割超が評価

回答
対象

予備自衛官等向けアンケート回答者全員 (10,759名)

これらの施策について評価していますか

結果 (単一回答)



令和6年12月に取りまとめられた「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」における予備自衛官等の処遇改善策

- 予備自衛官手当
(年額：48,000円→147,600円)
及び即応予備自衛官手当
(年額：192,000円→222,000円)
の引き上げ
- 予備自衛官の訓練招集手当
(日額：8,100円→11,000円)及び
即応予備自衛官の訓練招集手当
(階級に応じて日額：10,400～14,200円
→17,100～26,300円)の引き上げ
- 予備自衛官の勤続報奨金の新設
(70,000円／3年)と、
即応予備自衛官の勤続報奨金の引き上げ
(120,000円→215,000円／3年)
- 任期制自衛官を任期満了退職した者に対する
進学支援給付金について、支給額を引き上げ
(予備自衛官について年額：48,000円
→356,000円、
即応予備自衛官について年額：291,000円
→535,800円)
及び支給対象の拡大
(大学に加えて、大学院、短大(専攻科)、高専
(専攻科)、専門学校(4年制)を追加)
- 予備自衛官等が使用する被服の計画的な
更新や装具等の更新を促進
- 予備自衛官等本人が事業主である場合の
支援を開始
- 予備自衛官等に関する理解と協力を一層獲得
するために必要な施策として、SNS等を活用
した広報活動を開始
- 国家公務員又は地方公務員が予備自衛官等
の職を兼ねる場合においても、訓練に
参加しやすくするための措置を実施

Note: ①～⑧全てに「評価していない」と回答したの65名(回答対象者の0.6%)

予備自衛官等手当(月額)及び訓練招集手当(日額)の改善が特に予備自衛官等への志願への意向にプラス

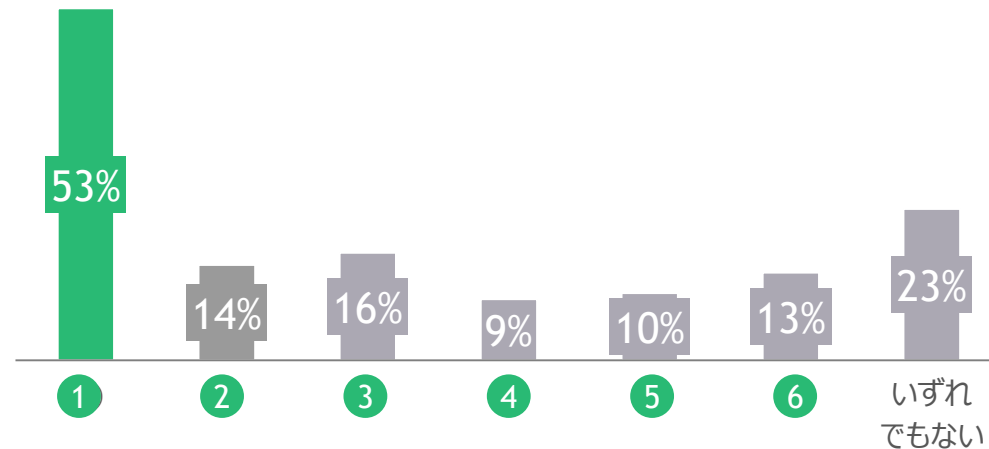
回答
対象

退職予定自衛官向けアンケート回答者全員 (2,641名)

これらの施策について、いずれの施策があなたの予備自衛官等への志願や任用継続への意向にプラスの影響を与えますか

結果 (複数回答可)

■ : 30%以上を色付け



令和6年12月に取りまとめられた「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」における予備自衛官等の処遇改善策

- 1 予備自衛官手当及び予備自衛官訓練招集手当並びに即応予備自衛官手当及び即応予備自衛官訓練招集手当の引き上げ
- 2 任期制自衛官を任期満了退職した者に対する進学支援給付金について、支給額を引き上げ(予備自衛官について年額：48,000円→356,000円、即応予備自衛官について年額：291,000円→535,800円)及び支給対象の拡大(大学に加えて、大学院、短大(専攻科)、高専(専攻科)、専門学校(4年制)を追加)
- 3 予備自衛官等が使用する被服の計画的な更新や装具等の更新を促進
- 4 予備自衛官等本人が事業主である場合の支援を開始
- 5 予備自衛官等に関する理解と協力を一層獲得するために必要な施策として、SNS等を活用した広報活動を開始
- 6 国家公務員又は地方公務員が予備自衛官等の職を兼ねる場合においても、訓練に参加しやすくするための措置を実施

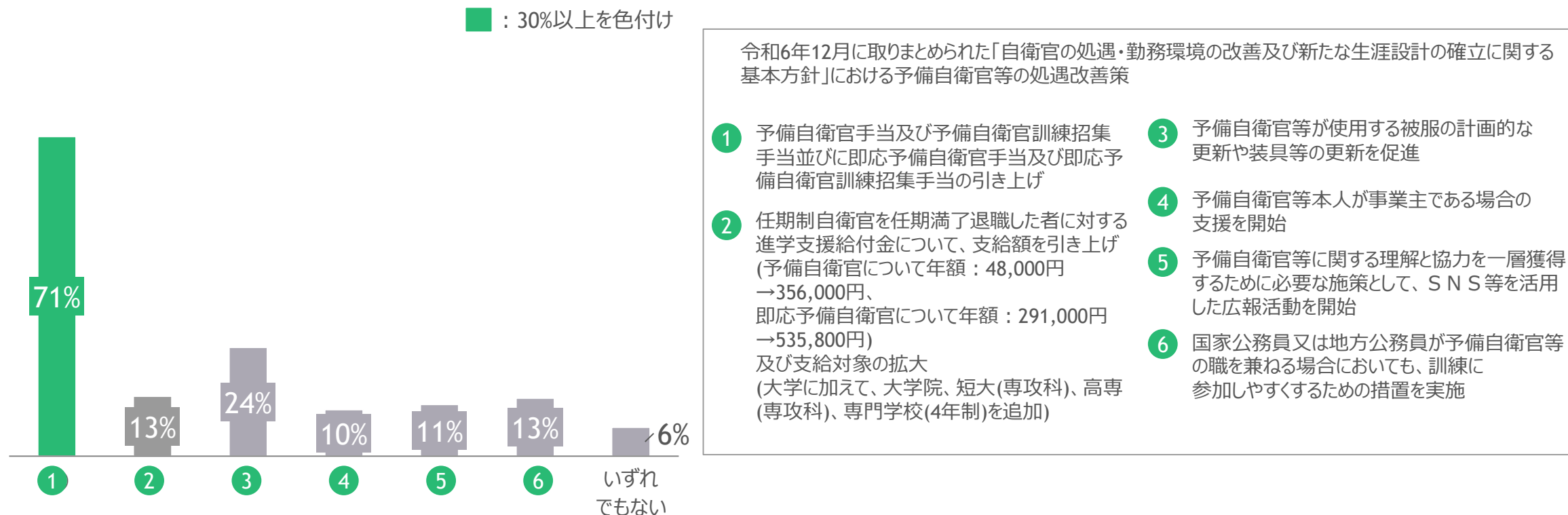
予備自衛官等手当(月額)及び訓練招集手当(日額)の改善が特に予備自衛官等を志願する*退職予定自衛官から評価されている

回答
対象

退職予定自衛官向けアンケート回答者のうち、予備自衛官等を志願する退職予定自衛官¹ (1,150名)

これらの施策について、いずれの施策があなたの予備自衛官等への志願や任用継続への意向にプラスの影響を与えますか

結果 (複数回答可)



1. 「退職後は即応予備自衛官または予備自衛官に志願しますか」という設問に対し、「退職と同時に志願する」または「決めていないが、退職後の生活が落ち着いたら（例えば5年以内に）志願すると思う退職と同時に志願する」と回答した退職予定自衛官

予備自衛官等を志願しない*退職予定自衛官は志願する自衛官と比して全体的に施策を評価しない傾向

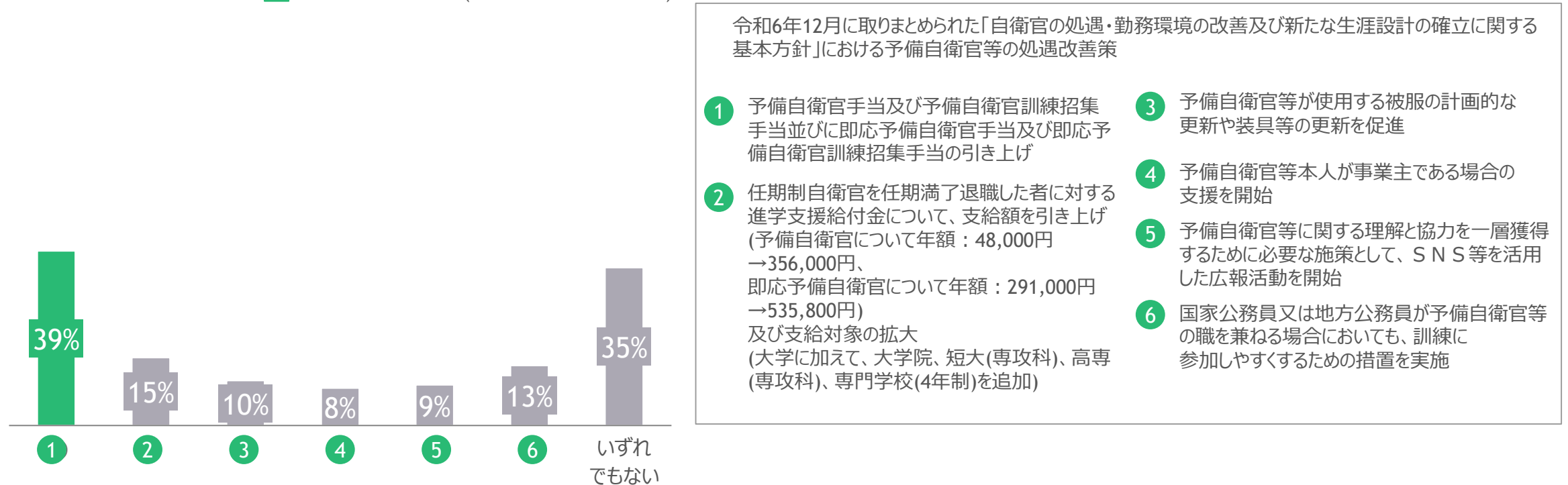
回答
対象

退職予定自衛官向けアンケート回答者のうち、予備自衛官等を志願していない退職予定自衛官¹ (1,491名)

これらの施策について、いずれの施策があなたの予備自衛官等への志願や任用継続への意向にプラスの影響を与えますか

結果 (複数回答可)

■ : 30%以上を色付け(「いずれでもない」を除く)



1. 「退職後は即応予備自衛官または予備自衛官に志願しますか」という設問に対し、「決めていないが、どちらかというと思わない」とまたは「予備自衛官等制度が改善されたとしても志願しない」と回答した退職予定自衛官

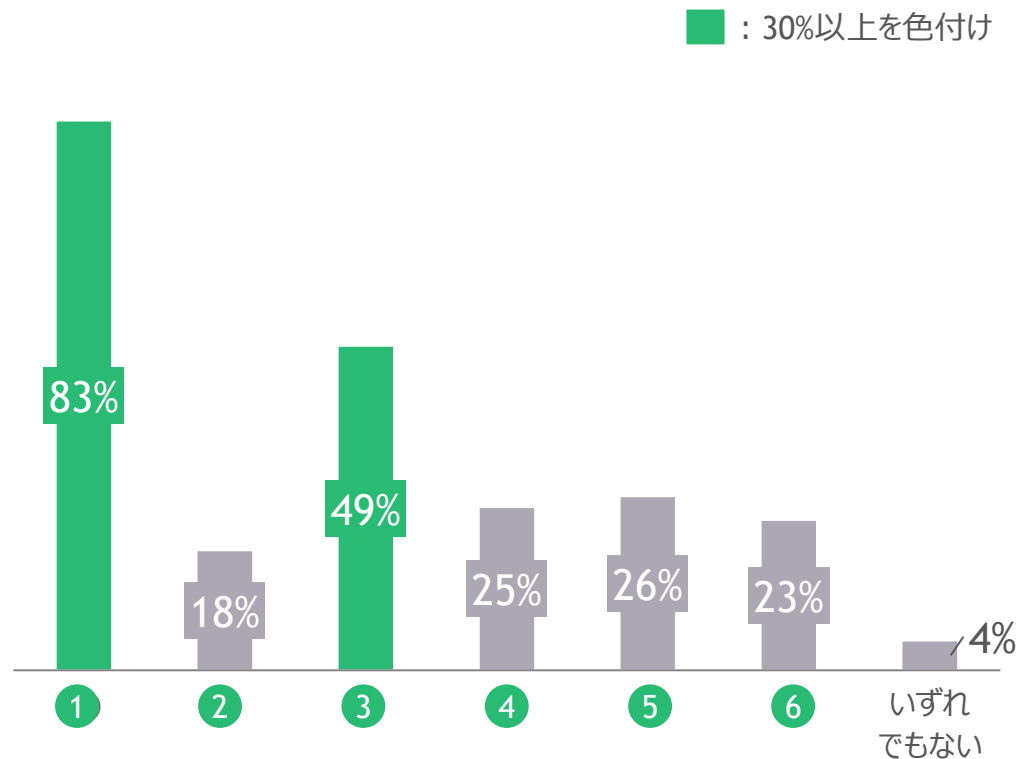
予備自衛官等手当(月額)及び訓練招集手当(日額)の改善に加え、被服・装備の更新が特に予備自衛官等への志願や任用継続への意向にプラス

回答
対象

予備自衛官等向けアンケート回答者全員 (10,759名)

これらの施策について、いずれの施策があなたの予備自衛官等への志願や任用継続への意向にプラスの影響を与えますか

結果 (複数回答可)



令和6年12月に取りまとめられた「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」における予備自衛官等の処遇改善策

- 予備自衛官手当及び予備自衛官訓練招集手当並びに即応予備自衛官手当及び即応予備自衛官訓練招集手当の引き上げ
- 任期制自衛官を任期満了退職した者に対する進学支援給付金について、支給額を引き上げ(予備自衛官について年額：48,000円→356,000円、即応予備自衛官について年額：291,000円→535,800円)及び支給対象の拡大(大学に加えて、大学院、短大(専攻科)、高専(専攻科)、専門学校(4年制)を追加)
- 予備自衛官等が使用する被服の計画的な更新や装具等の更新を促進
- 予備自衛官等本人が事業主である場合の支援を開始
- 予備自衛官等に関する理解と協力を一層獲得するために必要な施策として、SNS等を活用した広報活動を開始
- 国家公務員又は地方公務員が予備自衛官等の職を兼ねる場合においても、訓練に参加しやすくするための措置を実施

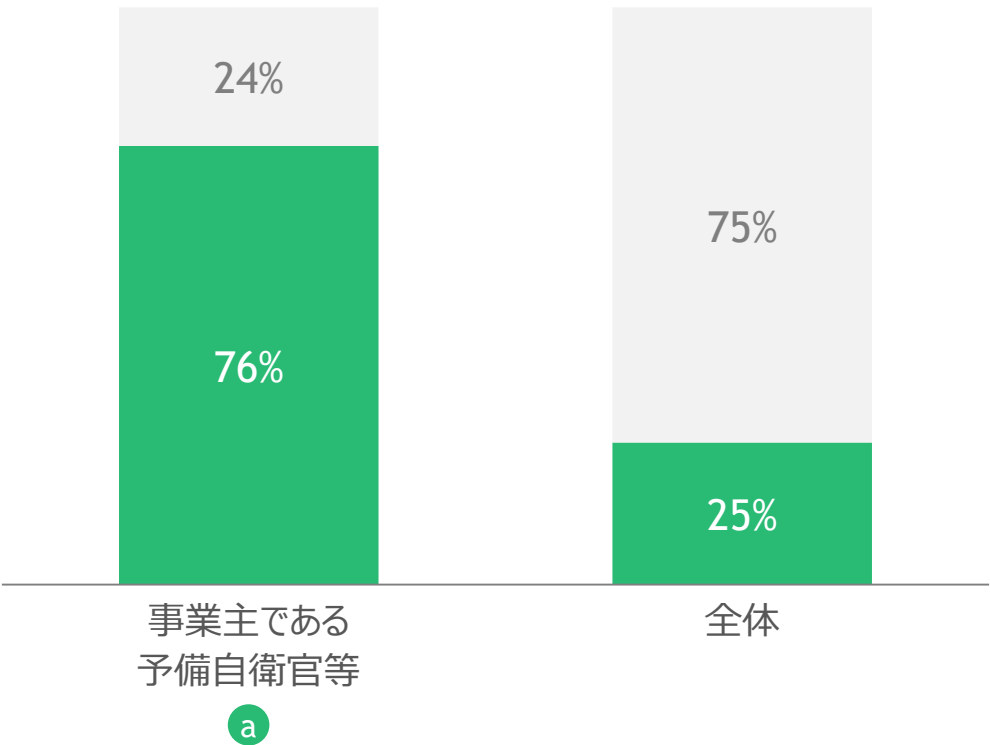
特定ターゲット向けの施策に関し、対象ターゲットからの評価は高い

回答対象

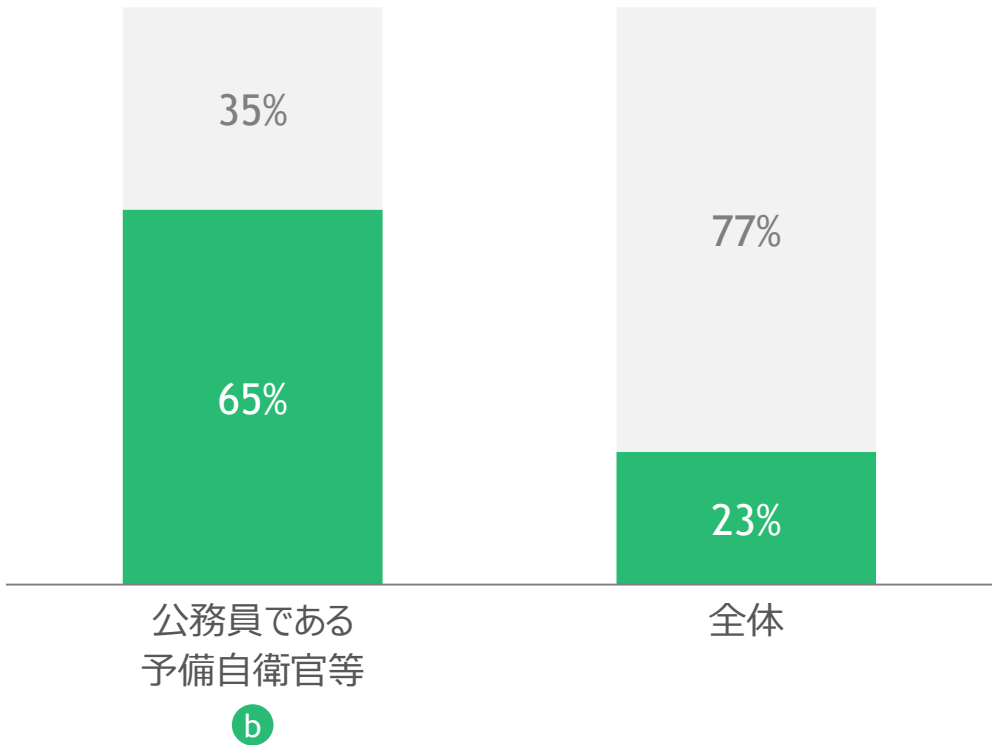
- (左側) 予備自衛官等向けアンケート回答者のうち、自身が事業主である予備自衛官等 (1,147名) ……a
- (右側) 予備自衛官等向けアンケート回答者のうち、本業が公務員である予備自衛官等 (636名) ……b

これらの施策について、いずれの施策があなたの予備自衛官等への志願や任用継続への意向にプラスの影響を与えますか

結果 (複数回答可・施策⑥*のみ抜粋)



結果 (複数回答可・施策⑧**のみ抜粋)



1. 成果⑥：予備自衛官等本人が事業主である場合の支援を開始
2. 成果⑧：国家公務員又は地方公務員が予備自衛官等の職を兼ねる場合においても、訓練に参加しやすくするための措置を実施

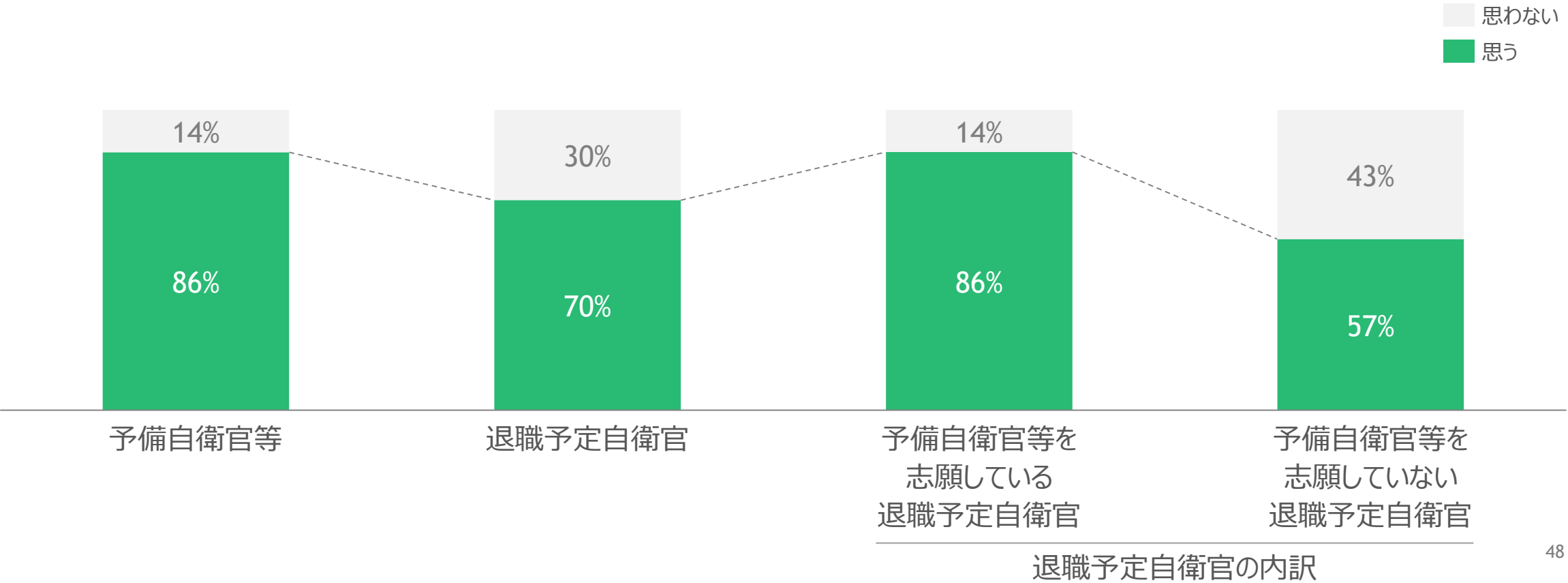
施策の恩恵を直接受けている予備自衛官等と予備自衛官等を志願している退職予定自衛官は、これらの施策が周囲の方々に与えるプラスの影響を高く評価

回答対象

- (右側) 退職予定自衛官向けアンケート回答者全員 (2641名), うち予備自衛官等を志願している(1,150), 予備自衛官等を志願していない(1,491)
- (左側) 予備自衛官等向けアンケート回答者全員 (10,759名)

これらの施策によって、予備自衛官等でないあなたの周囲の方々（友人・同僚・親族等）について、予備自衛官等への志願の意向にプラスの影響を与えますか。

アンケート結果 (単一回答)



最終事業報告書の内容

1. サマリ
2. 本調査の背景と目的
3. 調査概要
4. 調査結果
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑止に向けた課題
 - 関係閣僚会議決定に対する評価
 - 既存施策の志願、任用継続に対する効果
5. 予備自衛官等拡充に向け効果的と考えられる施策等の提案
6. 今後の進め方

比較的開始時期が遅い施策①②⑤⑥を中心に認知度は低いものの、 認知している予備自衛官等の満足度は総じて高い

既存施策の志願・任用継続に対する効果 (予備自衛官等)

既存施策内容			認知度 ¹			満足度 ²			有用性 ³			凡例
施策No.	施策概要	開始時期	即応	予備自	予備自補	即応	予備自	予備自補	即応	予備自	予備自補	
1	予備自衛官補の教育訓練の修了期限延長の拡大	R6.5～										認知度 ¹ : 50%以上 : 50%未満
2	予備自衛官等の継続任用時の任用期間の見直し	R6.8～										
3	一般公募予備自衛官から即応予備自衛官への任用	H31.4～										満足度 ² : 50%以上 : 50%未満
4	予備自衛官等応募確認システムの導入	R2.4～										
5	招集に応じた予備自衛官の訓練招集期間を減じる措置	R6.10～										有用性 ³ : なる : 特にならない : どちらでもない
6	eラーニングによる教育の導入	R2.4～										

1. 予備自衛官等向けアンケートにおいて全回答者を対象として実施した「これらの制度・施策を知っていますか」という設問
 2. 予備自衛官等向けアンケートにおいてこれらの制度・施策を知っていると回答した方を対象として実施した「これらの制度・施策に満足していますか」という設問にて「満足している」「概ね満足している」を満足と定義
 3. 予備自衛官等向けアンケートにおいて全回答者を対象として実施した「これらの制度・施策はあなたが予備自衛官等への志願・任期継続を検討する上での後押しになる/なりましたか」という設問
 (本設問のみ、各選択肢のうち最も選択率が高かった選択肢で色付け)

既存施策の認知度自体は高くはないが、認知する雇用企業らの施策・制度の活用度・満足度は総じて高い

既存施策の志願・任用継続に対する効果 (雇用企業)

既存施策内容			雇用企業				凡例
施策No.	施策概要	開始時期	認知度 ¹	活用度 ²	満足度 ³	有用性 ⁴	
1	即応予備自衛官雇用企業給付金	H10.3～					認知度 ¹ : 50%以上 : 50%未満
2	即応予備自衛官育成協力企業給付金	R2.4～					
3	雇用企業協力確保給付金	H30.10～					活用度 ² : 50%以上 : 50%未満
4	予備自衛官等協力事業所表示制度	H27.12～					
5	雇用主への雇用する予備自衛官等に係る訓練招集の予定期間その他の情報を提供する制度	H29.9～					満足度 ³ : 50%以上 : 50%未満
6	防衛省が発注する建設工事(総合評価落札方式)における予備自衛官等の評価	H27.7～					
							有用性 ⁴ : なる : 特にならない : どちらでもない

1. 雇用企業向けアンケートにおいて全回答者を対象として実施した「これらの制度・施策を知っていますか」という設問

2. 雇用企業向けアンケートにおいてこれらの制度・施策を知っていると回答した方を対象として実施した「これらの制度・施策を活用していますか」という設問にて「活用している」「時々活用している」を活用と定義

3. 雇用企業向けアンケートにおいてこれらの制度・施策を活用していると回答した方を対象として実施した「これらの制度・施策に満足していますか」という設問にて「満足している」「概ね満足している」を満足と定義

4. 雇用企業向けアンケートにおいて全回答者を対象として実施した「これらの制度・施策は制度・施策は貴組織が予備自衛官等を雇用することの後押しになる/なりましたか」という設問 (本設問のみ、各選択肢のうち最も選択率が高かった選択肢で色付け)

最終事業報告書の内容

1. サマリ
2. 本調査の背景と目的
3. 調査概要
4. 調査結果
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑止に向けた課題
 - 関係閣僚会議決定に対する評価
 - 既存施策の志願、任用継続に対する効果
5. 予備自衛官等拡充に向け効果的と考えられる施策等の提案
6. 今後の進め方

予備自衛官等の充足率向上に向けて顕在化した課題とその背後にある真因

予備自衛官等の充足率停滞要因の構造

考慮すべき 予備自衛官等の 固有の要素	予備自衛官等制度ならではの仕組み						任務の内容/スタイル			本業の存在		雇用組織			
	3区分の設置 (即応予備自、 予備自、予備自補)	元自衛官と 民間出身者 の混在	幅広い 年代の 混在	公務員 制度との報酬 バランス	独自の 定年 制度	歴史的 背景	任務・ 役割の 特殊性	招集訓練	緊急招集	本業の 勤務形態	制度整 備状況	サポート の有無	給付金 の有無	制度への協力の メリット・デメリット	
✔															
「表層」で 起こっている事象	予備自衛官等の充足率が停滞														
	採用者が増えない								退職者が減らない						
顕在化した課題	制度の不理解				自衛隊との関係断絶 希望			受入企業/就職先における支援が不十分							
	- 退職自衛官が予備自衛官等制度を理解しておらず、志願の検討を十分に行わずに退職している者が存在 - 自衛官/元自衛官以外の国民に予備自衛官等制度が十分理解されておらず、志願の検討がなされず予備自衛官の応募が増えない				退職予定自衛官のうち予備自衛官等を志願しない者の志願しない主要理由			- 志願の阻害要因：特別休暇等の未整備により訓練参加に有給消化が必要 - 継続の阻害要因：同上及び業務調整の困難さ							
								手当が不十分							
								- 志願の阻害要因：投入する時間に対して手当が見合わない - 継続の阻害要因：給与が発生しない休暇で参加した場合、本業の給与より手当が少ない							
背後にある「真因」	採用/継続任用上限年齢				志願/継続しにくい訓練制度										
	- 現行の即応予備自衛官の採用上限年齢では定年退職自衛官は無条件で志願できない - 現行年齢上限は現役の即応予備自衛官の大半の任用継続意向年齢よりも低い				- 志願の阻害要因：業務に影響を及ぼさずに参加することが難しい年間訓練日(即応予備自) - 継続の阻害要因：訓練候補日の選択肢が少なく受入企業/就職先の業務と調整困難										
	機械的な説明・研修運用		自衛隊内での予備自衛官等制度の軽視		国民の関心層へのアプローチの不十分さ		退職自衛官に同じ - マネジメントに嫌気 - 上下/人間関係 - 成果と評価の未連動など			雇用組織へのメリット不足			給付金制度の趣旨の未普及		
	従来踏襲の報酬制度							既存ルールの維持意識							
フレキシビリティの少ない運用															

課題とその真因それぞれに対処策を打ち、総合的に充足率の向上を図ることが肝要

予備自衛官等の充足率向上(新規獲得・退職抑止)に向けた課題及び真因並びに対応の方向性

顕在化した課題	真因	対応の方向性	
制度の不理解	機械的な説明・研修運用	方向性 予備自衛官等制度の理解促進機会の増加	施策 ・ 自衛官時の予備自衛官等制度に関する説明・研修機会の増加 ・ 自衛隊における再就職支援時の予備自衛官等への応募案内の強化 ・ 予備自衛官等制度への支援条件に基づいた退職予定自衛官雇用希望組織へのインセンティブ付与
	自衛隊内での予備自衛官等制度の軽視		
	国民の関心層へのアプローチが不十分	予備自衛官等制度の情報発信の強化	・ プッシュ型媒体におけるマーケティングの強化
自衛隊との関係断絶希望	退職自衛官に同じ ・ マネジメントに嫌気 など	「自衛官の中途退職抑制施策の調査研究」にて真因及びその対応施策が検討されており、その結果に基づき対応を進めるべきである。	
受入企業/就職先における支援が不十分	雇用組織へのメリット不足	予備自衛官制度への協力促進	・ 予備自衛官等制度への理解促進活動の強化 ・ 給付金に関する支給要件の徹底・再周知 ・ 予備自衛官雇用企業給付金等の設置
	給付金制度の趣旨の未普及		
手当が不十分	従来踏襲の報酬制度	「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する基本方針」(令和6年度12月)を受け、令和7年度に改善予定である。この点は内外にしっかりとアピールするべきである	
採用/継続任用上限年齢	既存ルールの維持意識	意向に即した年齢上限の引上げ	・ 即応予備自衛官の任用継続上限年齢の引き上げ ・ 予備自衛官の任用継続上限年齢の引き上げ
志願/継続しにくい訓練制度	フレキシビリティの少ない運用	訓練選択の柔軟性(フレキシビリティ)	・ 訓練候補日の増加 ・ 訓練スケジュールの早期決定 ・ 年齢・練度による訓練内容のオプション設定 ・ 即応予備自衛官の訓練日数のオプション設定

施策の実行にはそれぞれの施策ごとの実行に向けた条件が存在 (1/2)

方向性	施策	詳細案	実行に向けた条件 (仮説的)	
予備自衛官等制度の 理解促進機会の増加	自衛官時の予備自衛官等制度に 関する説明・研修機会の増加	自衛官に対し、年数回の説明・研修の機会を提供し、年1回の受講の義務化を行う。その際には予備自衛官等制度の概要だけではなく、予備自衛官等の重要性を合わせて説く	やや低	- 自衛隊の方針更新 - リソース確保
	自衛隊における再就職支援時の 予備自衛官等への応募案内の強化	自衛官が退職する際、自衛隊にて提供する再就職支援において、予備自衛官等の活動を組織として推奨、サポートしている組織を優先的に紹介する。	低	自衛隊の方針更新
	予備自衛官等制度への支援条件に 基づいた退職予定自衛官雇用希望 組織へのインセンティブ付与	退職予定自衛官等の採用を望む組織に関し、当該組織が従業員の予備自衛官等活動への参加に対し、どのような支援を行っているか（組織として予備自衛官等活動を推奨しているか、特別休暇等の設置の有無、組織内での予備自衛官等制度の理解促進活動の有無等）を把握し、より優れた支援を有する会社に対し合同説明会での選定において優遇するなどのインセンティブを設ける	中	- 自衛隊の方針更新 - 雇用組織の協力獲得
予備自衛官等制度の 情報発信の強化	プッシュ型媒体におけるマーケティングの 強化	予備自衛官補の人材ソースである国民の関心層へプッシュ型媒体により効果的にリーチする 関係閣僚会議での決定事項についても強調	低	- 自衛隊の方針更新 - 予算確保
予備自衛官制度への 協力促進	予備自衛官等制度への理解促進 活動の強化	予備自衛官等に志願する者の中で、最終的に予備自衛官への志願を断念する者が挙げる主要な課題は「仕事との両立が困難」である。就業規則による副業・兼業の禁止を定める組織への働きかけや、予備自衛官を志願する従業員への支援措置への協力を求めるため、予備自衛官制度への理解促進を退職自衛官雇用組織に行う。具体的には、自衛隊が把握する再就職紹介先候補組織にて従業員の予備自衛官等活動へのサポートに向上の余地のある組織を対象とし、組織毎に具体的な追加協力を要請する。	中	- 自衛隊の方針更新 - リソース確保
	給付金に関する支給要件の徹底・ 再周知	給付金の支給要件にて、招集訓練及び災害等招集に応じる期間を特別休暇、勤務免除扱い等とする等の措置を講ずることを求めているところその徹底を図る必要。具体的には雇用組織の申請時に予備自衛官等制度への支援内容の確認の強化を図るとともに、即応予備自衛官に雇用組織から与えられている措置の確認を行い、要件に見合う措置がなされていない場合には、是正要請等を行う	高	- 自衛隊の方針更新 - リソース確保

施策の実行にはそれぞれの施策ごとの実行に向けた条件が存在 (2/2)

方向性	施策	詳細案	実行に向けた条件 (仮説的)	
予備自衛官制度への 協力促進	予備自衛官雇用企業給付金等の 設置	雇用組織においては、予備自衛官、予備自衛官補については、そもそも人数を把握していなかったり、特別休暇や勤務免除扱い等の措置が取られていない場合が存在。 予備自衛官、予備自衛官補を雇用する組織に対して、一定の予備自衛官等活動への支援措置を講ずる組織に対して給付金を措置 することで、予備自衛官、予備自衛官補が招集訓練や災害招集へ応じやすくなる措置の設置を促進する	高	- 自衛隊の方針更新 - 制度設置 - 予算確保
	即応予備自衛官の任用継続上限 年齢の引き上げ	現行の即応予備自衛官の任用上限年齢は、継続する意思がある現役即応予備自衛官の大半の任用継続意向年齢よりも低く設定されている。当該任用継続上限年齢を引き上げることにより 即応予備自衛官として活躍できる期間を伸ばす	高	- 自衛隊の方針更新 - 制度改定 - 予算確保
	予備自衛官の任用継続上限年齢の 引き上げ	定年退職自衛官の大半が予備自衛官の定年上限年齢の引き上げがあった場合には任期延長の意思を有しており、当該定年上限年齢の引き上げにより、 予備自衛官として活躍できる期間を伸ばす	高	
訓練選択の柔軟性 (フレキシビリティ)	訓練候補日の増加	本業を有する予備自衛官等にとって訓練候補日のオプションの多さが参加可否に大きく影響。訓練候補日を増加させることで、繁忙期の異なる 様々な産業区分・業種の予備自衛官等の訓練参加を促す	中	- 自衛隊の方針更新 - リソース確保
	訓練スケジュールの早期決定	本業を有する予備自衛官等が訓練に参加するためには、本業における業務調整が不可欠。訓練スケジュールの早期決定により、予備自衛官等が 本業組織内での業務調整を早期に始めることを可能 とし、もって訓練参加を促す	やや低	自衛隊の方針更新
	即応予備自衛官の年齢・練度による 訓練内容のオプション設定	即応予備自衛官の年間訓練日数30日に対し雇用組織との関係より縮減を求める声も存在。即応予備自衛官においても補給が主たる任務である部隊も存在し、担う機能・任務によって求められる練度は異なる。そのため、 担う機能別・任務別に訓練日数にオプションを設定 し、即応予備自衛官の志願のハードルを下げる	高	- 自衛隊の方針更新 - リソース確保 - 制度改定
	即応予備自衛官の訓練日数の オプション設定	年齢の上昇とともに体力への不安を理由に即応予備自衛官への志願を断念する退職自衛官が存在。担う機能・任務により任務に求められる体力も異なるため、それら 機能・任務、年齢や練度により、訓練内容にオプションを設定 する	高	- 自衛隊の方針更新 - 制度改定

参考) 施策の効果対象を踏まえつつ優先順位を検討すべき

各施策の効果対象

対応の方向性 方向性	施策	効果対象 新規獲得			退職抑止		
		即応予備 自衛官	予備 自衛官	予備 自衛官補	即応予備 自衛官	予備 自衛官	予備 自衛官補
予備自衛官等制度 の理解促進機会の 増加	自衛官時の予備自衛官等制度に関する説明・研修機会の増加	✓	✓				
	自衛隊における再就職支援時の予備自衛官等への応募案内の強化	✓	✓				
	予備自衛官等制度への支援条件に基づいた退職予定自衛官雇用希望組織へのインセンティブ付与	✓	✓				
予備自衛官等制度 の情報発信の強化	プッシュ型媒体におけるマーケティングの強化			✓			
予備自衛官制度へ の協力促進	予備自衛官等制度への理解促進活動の強化	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	給付金に関する支給要件の徹底・再周知	✓	✓		✓	✓	
	予備自衛官雇用企業給付金等の設置		✓	✓		✓	✓
意向に即した 年齢上限の引上げ	即応予備自衛官の任用継続年齢の引き上げ				✓		
	予備自衛官の任用継続年齢の引き上げ					✓	
訓練選択の柔軟性 (フレキシビリティ)	訓練候補日の増加				✓	✓	✓
	訓練スケジュールの早期決定				✓	✓	✓
	年齢・練度による訓練内容のオプション設定	✓			✓		
	即応予備自衛官の訓練日数のオプション設定	✓			✓		

最終事業報告書の内容

1. サマリ
2. 本調査の背景と目的
3. 調査概要
4. 調査結果
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑止に向けた課題
 - 関係閣僚会議決定に対する評価
 - 既存施策の志願、任用継続に対する効果
5. 予備自衛官等拡充に向け効果的と考えられる施策等の提案
6. 今後の進め方

インパクトが大きく、且つ着手しやすい施策より取り掛かる

各施策の実行の優先順位

優先度	対応の方向性 方向性	施策	インパクト		着手の しやすさ
			新規獲得	退職抑止	
高	予備自衛官等制度の理解促進機会の増加①	自衛官時の予備自衛官等制度に関する説明・研修機会の増加	✓		○
	予備自衛官制度への協力促進②	予備自衛官等制度への理解促進活動の強化	✓	✓	○
	予備自衛官制度への協力促進③	給付金支給に関する支給要件の普及	✓	✓	○
	予備自衛官等制度の理解促進機会の増加②	自衛隊における再就職支援時の予備自衛官等への応募案内の強化	✓		○
	予備自衛官等制度の情報発信の強化①	プッシュ型媒体におけるマーケティングの強化	✓		●
	予備自衛官制度への協力促進①	予備自衛官等制度への支援条件に基づいた退職予定自衛官雇用希望組織へのインセンティブ付与	✓		△
	訓練選択の柔軟性（フレキシビリティ）①	訓練スケジュールの早期決定		✓	△
	訓練選択の柔軟性（フレキシビリティ）②	訓練候補日の増加		✓	△
	訓練選択の柔軟性（フレキシビリティ）③	年齢・練度による訓練内容のオプション設定	✓	✓	▲
	訓練選択の柔軟性（フレキシビリティ）④	即応予備自衛官の訓練日数のオプション設定	✓	✓	▲
	意向に即した年齢上限の引上げ①	即応予備自衛官の任用継続年齢の引き上げ		✓	▲
	意向に即した年齢上限の引上げ②	予備自衛官の任用継続年齢の引き上げ		✓	▲
	予備自衛官制度への協力促進④	予備自衛官雇用企業給付金等の設置	✓	✓	▲

各施策については、期待される施策効果に加え、施策の実行主体、予算確保の必要性、制度改正の有無等の実行に向けた条件も考慮の上、実行の優先順位及びタイムラインを決定していくべき



bcg.com