

自衛官の処遇・勤務環境の改善 および新たな生涯設計の確立など

第1節

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関係閣僚会議

2024年10月、内閣総理大臣を議長とし、官房長官、防衛大臣をはじめ、若年で退職する自衛官の再就職に関係する各省庁の大臣などを幅広く構成員とする「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関係閣僚会議」が設置され、4回の会議を経て、同年12月、「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」（以下「基本方針」という。）が取りまとめられた。防衛省・自衛隊は、この基本方針に基づき各種施策に取り組み、2025年6月の第5回、同年12月の第6回関係閣僚会議において、各種施策の効果が表れていることを確認した。

今後も自衛官が、国防という国家にとって極めて重要な任務に安心して専念できるよう、関係閣僚が一致して万全の体制を構築していく。

内閣府の実施する自衛隊・防衛問題に関する世論調査によれば、国民の9割は、自衛隊に好意的な印象を持っている。これは自衛隊創設以降70年以上の間、災害派遣など、様々な任務に真摯にあたってきた自衛官の地道な努力の賜物と言えるであろう。しかし、自衛隊に対する好意的な印象にもかかわらず、自衛官の人材確保は困難な状況にある。2024年度は約1万5,000人の自衛官を採用する計画であったのに対し、実際の採用者数は1万人に達しなかった。さらに中途退職者は前年度よりは減じたものの約5,600人に達した。一方で、2025年度は約1万5,000人の採用計画に対し、約1万1,000人が採用され、中途退職者も前年度に比べて約1,000人減の

約4,600人となり、基本方針に基づく各種施策が2025年度の募集・採用および中途退職の抑制に一定の効果をあげていると考えている。しかし、自衛官の定員割れが続き、充足率¹は約9割となっていることから、引き続き自衛官の人材確保は至上命題である。

国の防衛という厳しい任務を担うがゆえに、平素から厳しい環境に耐え続けることが当たり前という組織文化では、人材確保はおぼつかない。個々人のやりがいと働きやすさを大切にし、働きがいを向上させる組織にしていくため、強い危機感をもって取り組んでいく必要がある。

自衛官は、身をもってわが国の平和と独立を守り、国の安全を保つという任務の特殊性から、様々な負担や制約から逃れることはできない。そのため、自衛官は、その特殊性に見合った処遇が与えられる必要があり、特別職の国家公務員として、一般職の国家公務員とは異なる人事管理制度や給与制度を設けてきたところである。引き続きこうした特殊性が適切に評価され、自衛官という職業を選択したことについて、誇りと名誉を感じることができ、処遇を確立していくことが重要である。さらに、多くの自衛官が56歳で退職するなか、再就職や再々就職・収入に不安を感じさせないようにすることが自衛官の確保にとっても重要な課題である。自衛官としての知識・技能・経験を活かした再就職先の拡充や、安心して生活できる収入の確保などを通じ、自衛官の将来に対する不安の払しょくに取り組む必要がある。



資料：自衛官の処遇改善に向けた取組（関係閣僚会議）

URL：<https://www.mod.go.jp/j/profile/treatment/index.html>

資料：防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会報告書

URL：<https://www.mod.go.jp/j/policy/agenda/meeting/kiban/index.html>

1 自衛官の定員に対してどの程度の人員（現員）を充足するかを示す割合

基本方針においては、こうした問題意識のもと、自衛官の処遇・勤務環境の改善や新たな生涯設計について、具体的な方策を進めていくこととされており、2026年度予算においても、関連する経費として、約5,814億円

を計上した。

参照 資料80 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

1 自衛官の処遇改善

基本方針に基づき、2025年度からの給与面などの処遇改善が実現した。

具体的には、過去に例のない30を超える手当などの新設・金額の引上げなどが実現し、任務や勤務環境の特殊性を踏まえた給与面の処遇改善、士をはじめとした幅広い層の人材確保のための処遇改善、予備自衛官などの処遇改善、功績に相応しい叙勲などの施策を講じた。

また、2025年の人事院勧告を踏まえた給与改定により、新隊員のみならず、部隊の中核を担う30代や40代の隊員の給与も年収で20万円以上増加し、全自衛官の給与が過去最高の額となっている。

そのうえで、これまで自衛隊創設以来、約70年間一度も見直しが行われてこなかった自衛官の給与体系について、2027年度に独自の改定を目指すこととしている。

2 生活・勤務環境の改善

自衛隊という組織全体のパフォーマンスを向上させていくにあたっては、やりがいと働きやすさの双方を向上させ、自衛官一人ひとりが働きがいを感じられる環境を構築していくことが不可欠である。

そのため、組織文化の改革、隊舎居室の個室化、艦艇乗組員の生活・勤務環境の改善、宿舎環境の改善、通信環

境の整備の推進、公共交通機関が少ない基地・駐屯地などへのアクセス改善に引き続き取り組んでいく。また、自衛官が育児・介護との両立に不安を抱くことなく、任務に専念できる環境の整備や女性活躍のための環境整備、隊員が日ごろから身に着ける制服や作業服といった被服・糧食および健康管理体制の充実にも取り組んでいく。

3 新たな生涯設計の確立

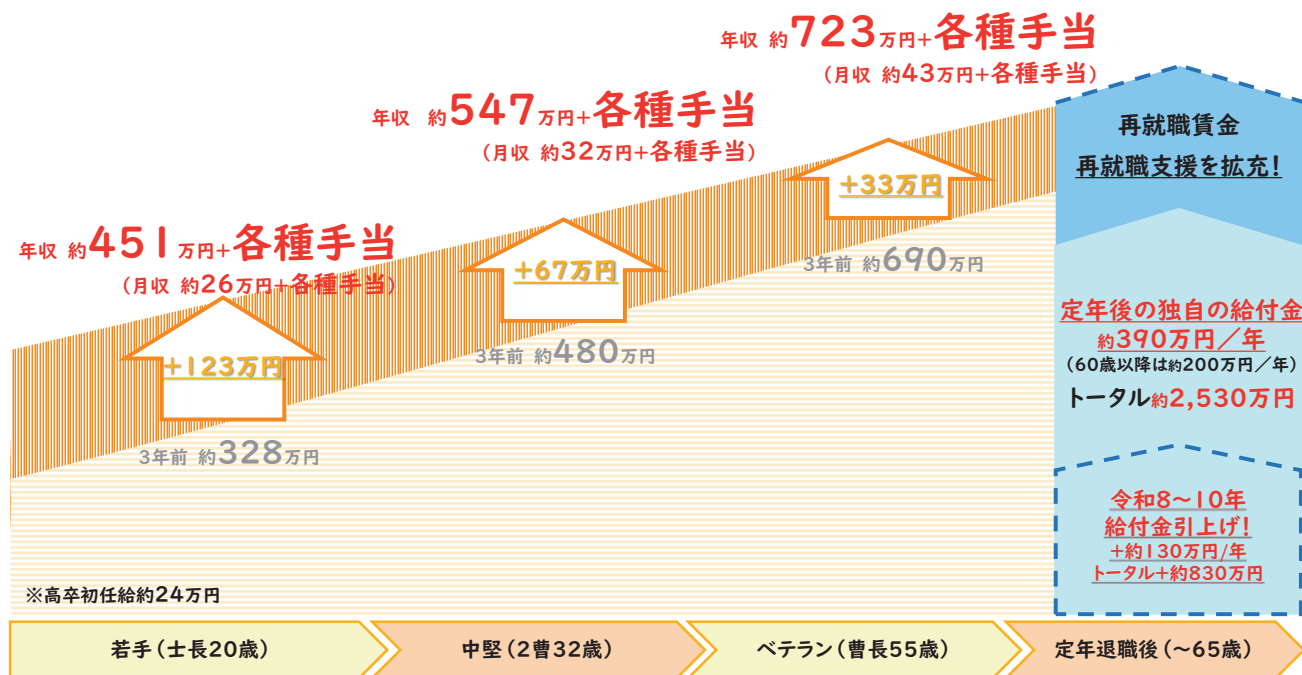
定年後の退職自衛官の所得水準は、一般に、若年定年後に退職時の7割強に低下し、60歳時点でさらにその7割に低下する構造になっている。こうした状況を踏まえ、一般職の国家公務員よりも若年で退職する自衛官の退職後の収入を確保し、引き上げていくことが必要である。

なお、2026年度中に、離職に際してのみ行っている若年定年自衛官に対する離職後の再就職支援について、65歳に達するまでの間実施できるように制度を拡充し、これまで以上に充実した生涯設計の確立を進める。

参照 図表V-2-1（自衛官の生涯収入の向上のイメージ（2士で入隊し曹長で退職する者の現行収入のモデルケース））

図表V-2-1

自衛官の生涯収入の向上のイメージ（2士で入隊し曹長で退職する者の現行収入のモデルケース）



(注) 金額は2026年3月現在

4 その他

前述のほか、質の高い人材を確保するための取組、国民の命と暮らしを守るための自衛官の貢献に対する国民の幅広い理解を得るための取組や自衛官の社会的地位の向上のための取組を強化する。特に、自衛隊に対し、国民から多くの期待が寄せられるなか、自衛隊がその能力を最大限に発揮し任務を遂行するためには、国民の支持と信頼を勝ち得ることが必要不可欠である。

そのため、システム化や電子化を進めることでヒューマン・エラーや不正を防止することなどを含め、コンプライアンス機能や監査機能などを継続的に強化し、自衛隊と個々の隊員が、常に高い使命感と倫理観をもって任務に当たる環境を構築する。

また、防衛省・自衛隊の有する知識や経験を活かし、関係機関などにおける各種講座への講師派遣などを通じて、防衛・安全保障や災害対応といった自衛隊の活動に対する国民の理解を促進していく。このほか、2025年4月、防衛省・自衛隊における人的基盤の強化を図る観点から、防衛省人事教育局に「人的基盤強化企画室」を設置し、省内における検討体制を充実させたほか、2026年4月には、同室に各種施策の効果の把握と検証を担当する「人的基盤強化検証班」を設置した。

そのうえで、募集に関する地方公共団体との連携や自衛官などの採用を推進するための広報・募集の強化といった取組を引き続き行っていく。