

第2節

人的基盤強化のための各種施策

1

人的基盤の抜本的強化に関する取組

基本方針に基づき、2026年度予算においては関連事業に必要な経費として、①自衛官の処遇改善 約22億円、②生活・勤務環境の改善 約5,713億円、③新たな

生涯設計の確立 約36億円、④その他 約44億円、合計約5,814億円を計上した。

2

人的基盤強化の取組

防衛力の中核は自衛隊員である。防衛力を発揮するにあたっては、必要な人材を確保するとともに、全ての隊員が高い士気と誇りを持ち、個々の能力を発揮できる環境を整備すべく、人的基盤の強化を進めていく。

対する情報発信を複合的に実施し、基本方針による処遇改善などの周知を行った。

また、全国に50か所ある自衛隊地方協力本部では、地方公共団体、学校、募集相談員などの協力を得ながら、きめ細やかに自衛官などの募集・採用を行っている。

さらに、基本方針に基づき、地方協力本部の人的・物的な体制の充実を図ることで募集活動を強化することとしている。

なお、地方公共団体は、自衛隊法などに基づき、募集期間などの告示や広報宣伝などを含め、募集に関する事務の一部を行うこととされており、防衛省はこれに要する経費を負担している。自衛隊が募集対象者に関する情報の提供を受けた市区町村は、2025年度にはおおよそ全体の3分の2となっている。防衛省としては、総務省と連携し、募集に関する事務の円滑な遂行のために必要な募集対象者情報を有する全ての市区町村から電子データまたは紙媒体の提出が得られることを目指すとともに、所要の協力が得られるよう地方公共団体などとの連携を強化していく。

1

採用段階の取組強化

(1) 募集

防衛省・自衛隊が各種任務を適切に遂行するためには、少子化による募集対象者人口の減少という厳しい採用環境のなかにあっても、優秀な人材を安定的に確保しなければならない。2025年度の募集については、特に、いわゆる「士」となる一般曹候補生と自衛官候補生の採用者数は、約9,300人となり、一般曹候補生の採用者数が5年ぶりに増加に転換し、自衛官候補生の採用者数も2024年度と比べて大幅に増加している。一方で、自衛官全体の充足率は約9割にとどまり、人材の確保は喫緊の課題であるため、募集対象者などに対して、より一層自衛隊の任務や役割、職務の内容などを丁寧に説明し、確固とした入隊意思を持つ人材を募る必要がある。

防衛省・自衛隊では、特に若年層に職業としての自衛官の魅力を伝えるために、採用広報動画の配信・バナーなどのWeb広告の発信・自衛官募集ホームページにおけるコンテンツの充実化など、これまで実施してきたSNSやWebを利用した募集広報活動を引き続き推進していくほか、従来の広報のみならず、SNSの更なる活用など思い切った募集広報・スピード感のある発信に努めていく。このほか、現役隊員向けの周知、隊員募集に向けた広報および広く国民に向けた広報とそれぞれの層に

(2) 採用

ア 自衛官

自衛官は、個人の自由意思に基づく志願制度のもと、様々な区分に応じて採用される。また、自衛隊の精強性を保つため、階級ごとに職務に必要なとされる知識、経験、体力などを考慮し、大半が50歳代半ば以降で退職する「若年定年制」や2年または3年を1任期として任用する「任期制」など、一般の公務員とは異なる人事管理¹を行っている。

士と曹で約5年間の勤務を経て将来幹部として活躍する者を採用する「幹部候補曹制度」を新設し、2025年度

1 国家公務員法第2条に定められた特別職の国家公務員として位置づけ。

から募集を開始した。また、陸自においてはサイバーなどの専門分野に特化した幹部を採用する「一般幹部候補生（専門）」を新設し、2025年度から募集を開始した。さらに、基本方針に基づき、2年または3年の任期で任用される任期制自衛官について、自衛官候補生制度を廃止し、当初から自衛官として採用する新たな任期制士を設け、2026年度から募集を開始した。当初から自衛官として採用することにより、初任給は一般曹候補生と同等になる。加えて、新たな任期制士の制度が創設されるまでの措置として、2025年度に自衛官任用一時金をそれまでより12万3,000円増の34万4,000円に引き上げた。このほか、将来の戦い方を見据えた自衛隊の人的基盤の強化のため、自衛隊奨学生制度²をさらに拡充し、改正前よりも年額31万2,000円増の96万円に引き上げるとともに、自衛官として様々なスキルを培い、任期を全うして次のステップに進んでいく「自衛隊新卒」としての援護広報の強化や再就職先の拡充も推進してい

る。また、採用試験に関しては、自衛官候補生と一般曹候補生の採用試験の一部オンライン化に加え、一般曹候補生試験の陸海空各自衛隊での併願を2025年度から可能とした。その他の採用種目においても、受験者の負担軽減に向けた見直しを引き続き検討していく。

民間の人材を活用するという点では、部内での効率的な養成が困難な専門的技術に関する国家資格や専門的な技能・知識などを有する者を採用するため、キャリア採用幹部制度や技術曹制度を設けている。また、中途退職した元自衛官の採用数の拡大など、中途採用の強化に取り組んでいる。さらに、専門的な知識・経験を有する者を採用する任期付隊員制度において、2025年度から自衛官の募集も開始した。

□ 参照 図表V-2-2-1（募集対象人口の推移）、図表V-2-2-2（自衛官の任用制度の概要）、2項6（退職、再就職などの取組）、資料81（自衛官の定員と現員、自衛官の定員と現員の推移（過去10年間））、資料82（自衛官などの応募と採用状況）



VOICE

キャリア採用幹部で入隊した隊員の声

私は、令和7年3月、キャリア採用幹部（航空自衛隊）として採用され、幹部学校航空研究センターの研究員として勤務しています。キャリア採用幹部とは、大卒以上の学歴を有し、応募部門に応じた業務経験などのある社会人を対象とした制度です。採用されると、幹部候補生学校で約2か月間、幹部自衛官として必要な教育を受けた後、全国の主要な部隊等で勤務します。私の前職は公務員で、英語を使った仕事に携わり、他省庁への出向も経験しました。そのなかで、これまで培った英語力や実務経験を活かして航空自衛官として勤務したいとの思いが強くなり、入隊を決意しました。

現在所属している航空研究センターは、航空及び宇宙に関する研究を専門的にを行い、社会や組織に知識や価値を提供する部署です。私はそこで、英語文献などを活用したロシア研究に取り組み、その成果を研究レ

航空研究センター 目黒 研究員 1等空尉 ^{よしだ} 義田 ^{とし} 怜史

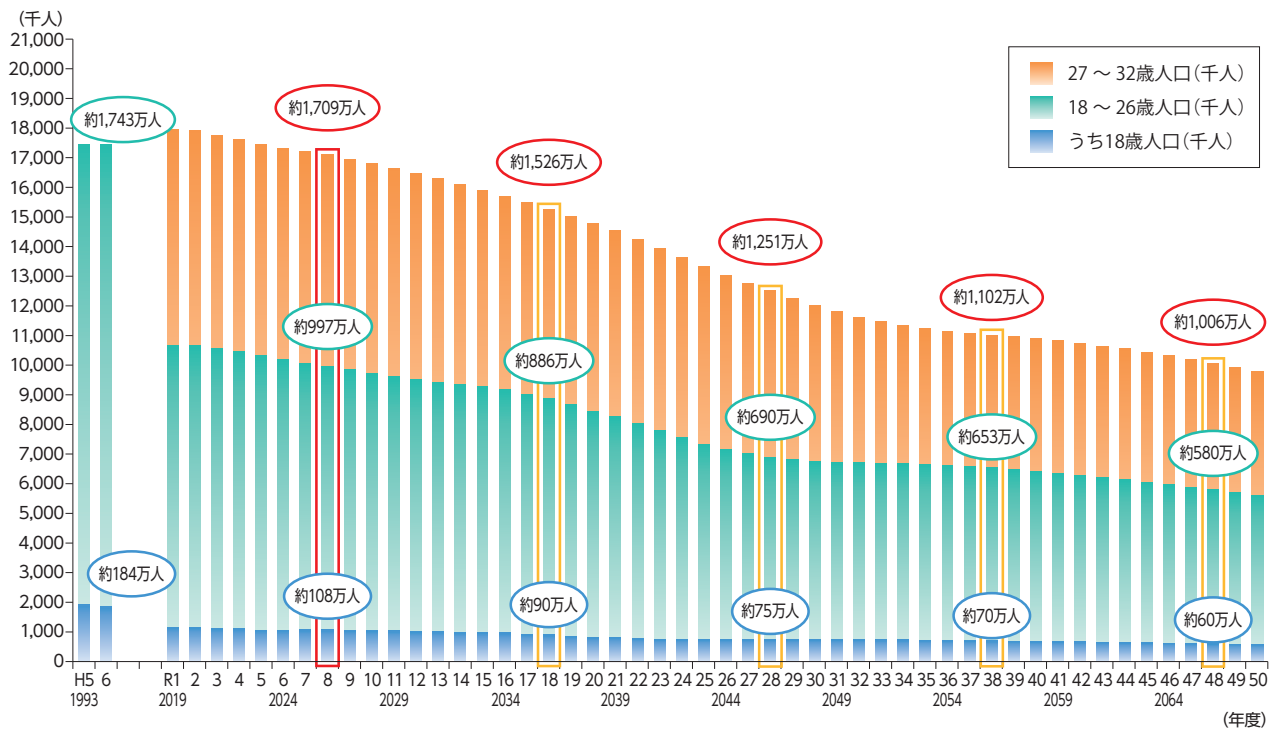
ポートやポスター発表といった形で部内外に発信しています。また、同センターの研究活動や国外研究機関などとの交流活動に関する通訳・翻訳業務にも従事しています。諸先輩方から多くのことを学びながら、一日でも早く組織に貢献できる人材に成長したいと思っています。



航空研究センター主催のシンポジウムで通訳業務に従事する様子（筆者は右）

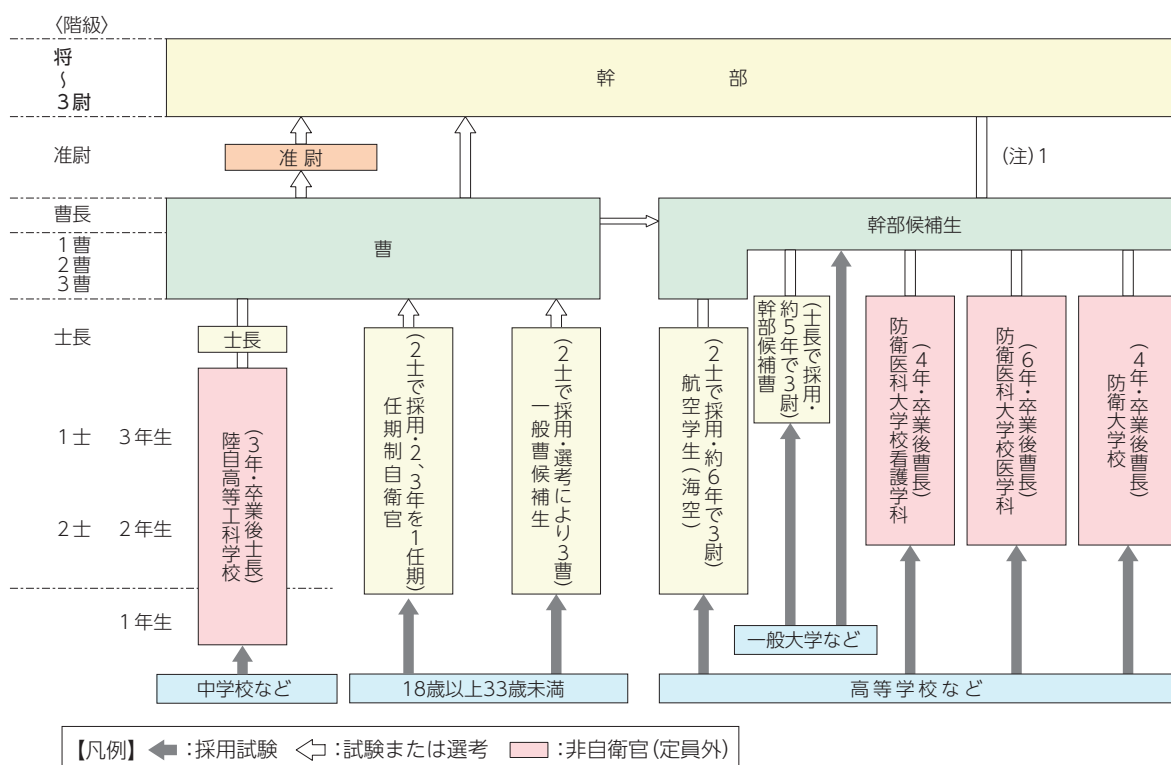
² 学校教育法に規定する大学（短期大学および大学院を含む。）、高等専門学校、専門学校またはこれらの学校に相当する外国の学校において、理学、工学、文学（語学）または法学を専攻している者（今後、専攻しようとしているもの含む。）で卒業（修了）後その専攻した学術を活かして、引き続き自衛隊に勤務する意思を持つ者に対し防衛省より学資金が貸与される制度。一定の期間、自衛官として勤務することで返還が免除される。

図表V-2-2-1 募集対象人口の推移



【資料出典】平成5(1993)年度、6(1994)年度、令和元(2019)年度は、総務省統計局「我が国の推計人口(1920年～2000年)」および「人口推計年報」による。令和2(2020)年度以降は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(令和5(2023)年4月の中位推計値)による。

図表 V-2-2-2 自衛官の任用制度の概要



(注) 1 所定の教育訓練を修了したものは、通常3尉に昇任するところ、一般大学などの修士課程修了者のうち院卒者試験により入隊した者、ならびに、防衛医科大学校医学科学生、歯科・薬剤科幹部候補生のうち、国家試験に合格した者は、2尉に昇任。

イ 事務官、技官、教官など

防衛省・自衛隊には、自衛官のほか、2万人を超える事務官、技官、教官など³が勤務している。職員の採用は、人事院が行う国家公務員採用総合職試験や国家公務員採用一般職試験、防衛省が行う防衛省専門職員採用試験の合格者から面接を経て行っているほか、近年では、経験者採用、最大5年の任期付採用、非常勤の採用などにも力を入れて取り組んでいる。

わが国の生産年齢人口は減少傾向にあり、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、防衛行政は拡大・多様化・複雑化している。こうした状況の中で、自衛官とともに防衛力の中核を担う事務官・技官などについて、戦略的な視点と明確な方向性の下、採用していくことが極めて重要である。

このため、防衛省では、これまで行ってきた大学3、4年生を対象とした業務説明会やセミナーの開催に

加えて、防衛省で働く魅力について、より幅広い層にわかりやすく発信するために、大学1、2年生や高校生を対象とした説明会の実施や採用特設サイトの整備を進めている。さらに、民間で広く利用されている就職・転職情報媒体を積極的に活用し、経験者採用の充実にも取り組んでいる。

さらに、これらの取組を通じて確保した職員が「働き続けたい」と思う、魅力ある組織文化を築き上げることも重要である。このため防衛省では、2025年度から、異動の内示時期の前倒しや趣旨説明、省内公募、省内副業、エンゲージメント調査の実施・分析など、働いている職員一人ひとりがそれぞれの可能性を最大限に発揮して、活き活きと働ける環境を実現するための取組を行っている。こうした取組の一環として、2026年3月、防衛省として初めて、事務官・技官などを対象とした「人財戦略」を策定した。防衛省では、この「人財戦略」におい

³ 防衛省の職員のうち、特別職の国家公務員を「自衛隊員」といい、自衛隊員には、自衛官のほか、事務官、技官、教官などが含まれる。

て職員一人ひとりを人財と位置づけ、「働きがい」の向上と、個人の可能性を最大限に引き出すような施策を進めている。昨今の様々な取組と、「人財戦略」に基づく様々な施策を通じて、一人ひとりの職員が、成長実感や国防に貢献している実感を持ち、戦後、最も厳しく複雑な安

全保障環境において、国民の期待に真に応えられる組織を目指していく。

参照 資料83（防衛省の職員等の内訳）



解説

職員一人ひとりの可能性を最大限に引き出す組織に（防衛省「『事務官・技官等』人財戦略」の策定）

防衛省が「国防」という組織目標を達成するためには、人、予算、装備、情報という4つの要素を高め、それぞれ密接に連環させることが重要です。そしてその中核をなすのは「人」です。しかしながら、近年、予算や装備の要素が大きく増加し、取り扱う情報量も拡大する中で、「人」については、経済社会動向を踏まえて

流動化が加速し、その確保も非常に困難な状況です。こうした認識のもと、政策の企画立案等を担う約2万人の事務官・技官等を、国防を支える「人財」と位置づけ、まずは本省内部部局において、個々人が成長実感等を持てる施策や人財マネジメント制度を構築することを目的に、「『事務官・技官等』人財戦略」を策定しました。



VOICE

防衛装備庁の研究所の研究職技官

安全保障環境がますます厳しくなるなか、先端技術を活用し、優れた装備品を実現していく必要性が日々高まっています。防衛装備庁では、諸外国の一步、あるいは二歩先を行く装備品の実現を目指して多くの研究職技官が研究開発業務に取り組んでいます。

装備品の研究開発には、機械、電気・電子、情報、化学等の幅広い技術が関係することから、様々な技術分野の専門家が協力して取り組むことが不可欠です。私自身は、大学で航空宇宙工学を学んだ後、子供のころからの憧れだった航空機開発に最も深く携われる研究職技官として勤務しています。

これまでに、P-1哨戒機やSH-60L回転翼機の開発に参画してきたほか、研究職技官としての技術的な知識を活かし、本庁技術戦略部において研究開発の予算のとりまとめなどの行政事務にも携わりました。こうした経験を活かし、現在は、航空装備研究所において極超音速誘導弾など、先端的で政策的にも重要な誘導弾の実現に向けた研究事業を担当しています。

研究職技官は、装備品の設計や製造を担う企業と、装

防衛装備庁 航空装備研究所 副室長 まつい ひろき 松井 弘樹

備品を実際に運用する自衛隊の懸け橋となる存在であり、技術者と運用者、両方の視点を踏まえて、真に我が国の防衛に必要な技術や装備品を実現していく責任を果たすべく、日々、最新技術のみならず、世界の軍事情勢等の幅広い知識の習得に努めています。



極超音速誘導弾の設計に関する議論の様子（筆者は左から2人目）



動画：自衛官募集チャンネル

URL：<https://www.youtube.com/channel/UCwvH00eFWmfs-FGkRCorzdA>



2 予備自衛官などの活用

有事などの際は、事態の推移に応じ、必要な自衛官の所要数を早急に満たさなければならない。この所要数を迅速かつ計画的に確保するため、わが国では予備自衛官、即応予備自衛官および予備自衛官補の3つの制度⁴を設けている。

予備自衛官は、防衛招集命令などを受けて自衛官となり、後方支援、基地警備などの要員として、即応予備自衛官は、防衛招集命令などを受けて自衛官となり、第一線部隊などの一員として、それぞれ現職自衛官とともに任務につく。また、予備自衛官補は、自衛官未経験者などから採用され、教育訓練を修了した後、予備自衛官に任用される。

これまで地震や台風などの大規模災害、新型コロナウイルス感染症の際に予備自衛官および即応予備自衛官を招集しており、令和6年能登半島地震災害派遣においては、医師または看護師の資格を持つ予備自衛官および即応予備自衛官を招集し、被災地において、衛生支援（巡回診療）の活動や生活支援（物資輸送）の活動にそれぞれ従事した。

予備自衛官などの大半は、平素はそれぞれの職業などに就いているため、訓練などへの参加には、雇用企業の理解と協力が不可欠である。このため、即応予備自衛官が安心して訓練などに参加できるよう、必要な措置を行っている雇用企業などに対する「即応予備自衛官雇用企業給付金」を支給している。

また、予備自衛官または即応予備自衛官が、防衛出動や災害派遣などにおいて招集に応じた場合や、招集中の公務上の負傷などにより本業を離れざるを得なくなった場合に、その職務に対する理解と協力の確保に資するため、雇用主に対する「雇用企業協力確保給付金」を、防衛出動や災害派遣などにおいて招集に応じた場合や、招集中の公務上の負傷などにより本業を離れざるを得なくなった場合において、個人事業主などの事業を営む予備自衛官または即応予備自衛官に対する「予備自衛官事業継続給付金」を、それぞれ支給することとしている。さらに、予備自衛官補を経て予備自衛官に任用された者が、所定の教育訓練を終え、即応予備自衛官に任用された場合に、雇用企業に対して「即応予備自衛官育成協力

企業給付金」を支給している。

防衛省では、防衛力整備計画に基づき、予備自衛官などを安定的に確保するため、年齢要件の緩和など制度の見直しを進めてきた。

2025年度には、基本方針に基づき、処遇改善として、予備自衛官手当および即応予備自衛官に対する手当を増額⁵したほか、1任期を優良な成績で勤務した予備自衛官に「勤続報奨金」を支給することとした。⁶加えて、進学支援給付金制度⁷の拡充や、予備自衛官などが使用する被服や装具などの更新を促進したほか、個人事業主など自ら事業を営む予備自衛官または即応予備自衛官に対する「予備自衛官事業継続給付金」を新設した。

2026年度には、予備自衛官などに支給する手当額の引上げのほか、予備自衛官などが使用する被服や装具などの更新を着実に進めることとしている。また、予備自衛官などの兼業を行う国家公務員および地方公務員が招集に応ずるための環境を整備するべく、「予備自衛官等の職務の円滑な遂行を図るための国家公務員及び地方公務員の兼業の特例に関する法律案」を国会に提出した。

 参照 図表V-2-2-3（予備自衛官などの制度の概要）

⁴ 諸外国においても、予備役制度を設けている。

⁵ 2025年9月1日から予備自衛官および即応予備自衛官に対する手当額の引上げを行い、2026年4月1日からは、予備自衛官補の教育訓練招集手当を含むすべての予備自衛官等に支給する手当額の引上げを行っている。

⁶ 勤続報奨金について、予備自衛官に新たに7万円、即応予備自衛官に21万5,000円（9万5,000円増）を支給する。

⁷ 任期制自衛官の任期満了退職後に国内の大学などに進学した者が、その在学期間中、予備自衛官などに任用された場合、一定額の給付金を支給する制度

図表V-2-2-3 予備自衛官などの制度の概要

2026年4月1日時点

	予備自衛官	即応予備自衛官	予備自衛官補
基本構想	●防衛招集命令などを受けて自衛官となって勤務	●防衛力の基本的な枠組みの一部として、防衛招集命令などを受けて自衛官となって、あらかじめ指定された陸自の部隊で勤務	●教育訓練修了後、陸自または海自の予備自衛官として任用
応招義務など	●防衛招集、国民保護等招集、災害招集、訓練招集	●防衛招集、国民保護等招集、治安招集、災害等招集、訓練招集	●教育訓練招集
採用対象	●元自衛官、元即応予備自衛官、元予備自衛官	●元自衛官、元予備自衛官	(一般・技能共通) ●自衛官未経験者(自衛官勤務1年未満の者を含む。)
採用年齢	●士：18歳以上55歳未満 ●幹・准・曹：18歳以上62歳未満	●士：18歳以上50歳未満 ●幹・准・曹：定年年齢から3年を減じた年齢未満	●一般は、18歳以上52歳未満、技能は、18歳以上で保有する技能に応じ53歳から55歳未満
採用など	●志願に基づき選考により採用 ●教育訓練を修了した予備自衛官補は予備自衛官に任用	●志願に基づき選考により採用	●一般：志願に基づき試験により採用 ●技能：志願に基づき選考により採用
階級の指定	●元自衛官、元予備自衛官、元即応予備自衛官：退職時(指定)階級が原則 ●予備自衛官補からの任用 ・一般：2士 ・技能：技能資格・経験年数に応じ指定	●元自衛官、元予備自衛官：退職時(指定)階級が原則	●階級は指定しない
任用期間	●3年(継続任用が可能) [任用可能な年齢の上限：65歳未満] ※技能予備自衛官の一部(以下)を対象に試行的に任用時の年齢制限を廃止 【共通】衛生 【陸自】整備、電気、建設、放射線管理 【海自】船舶 【空自】語学	●3年(継続任用が可能) [任用可能な年齢の上限：自衛官の定年年齢と同じ]	●一般：3年以内 ●技能：2年以内
(教育)訓練	●自衛隊法では20日/年以内。ただし、5日/年(基準)で運用	●30日/年	●一般：50日/3年以内(自衛官候補生課程に相当) ●技能：10日/2年以内(専門技能を活用し、自衛官として勤務するための教育)
昇進	●勤務期間(出頭日数)を満たした者の中から勤務成績などに基づき選考により昇進	●勤務期間(出頭日数)を満たした者の中から勤務成績などに基づき選考により昇進	●指定階級がないことから昇進はない
処遇	●訓練招集手当：11,600円/日 ●予備自衛官手当：13,100円/月 ●勤続報奨金：70,000円/1任期 ※即応予備自衛官となるための訓練に従事する予備自衛官補出身の予備自衛官の訓練招集手当は13,900円/日を支給	●訓練招集手当：18,200～27,200円/日 ●即応予備自衛官手当：19,700円/月 ●勤続報奨金：215,000円/1任期	●教育訓練招集手当：9,300円/日
雇用企業への給付金	●即応予備自衛官育成協力企業給付金：560,000円/人 ※予備自衛官補出身の予備自衛官が即応予備自衛官に任用された場合に支給	●即応予備自衛官雇用企業給付金：42,500円/月	—
予備自衛官等事業者への給付金	●雇用企業協力確保給付金：34,000円/日 ●予備自衛官事業継続給付金：34,000円/日		



資料：予備自衛官等制度の概要
URL：<https://www.mod.go.jp/gsd/reserve/>





VOICE

社会で活躍する予備自衛官の声

社会福祉法人緑風会 特別養護老人ホーム緑青園 環境衛生リーダー 予備准陸尉 ^{はなだ} ^{ひとし} 花田 仁

私は、平成31年1月に自衛隊を定年退職し、社会福祉法人緑風会に勤務しています。

勤務の内容は、高齢者施設の利用者様の送迎、施設内外の不具合箇所の修繕や草花の管理といった環境整備、防災設備の管理・点検を行っております。

入職して8年目になりますが、日々、勉強の毎日です。

職場のご理解と周囲の支えもあり、予備自衛官招集訓練に参加させていただき、本当に感謝しております。

訓練の際は、現職時代の懐かしい同僚らと思い出話に花を咲かせ、きついながらも充実した訓練を受けることができております。

予備自衛官として、訓練を通じて習得したものと自衛隊で培った経験を役立て、国防という崇高な使命に

関与できる事を励みに、これからもこの職場で頑張りたいと思います。



自衛官時代に培った経験を活かし活躍中（花田予備准陸尉）



VOICE

予備自衛官の雇用主の声

当法人は、青森県平川市に拠点を置き、特別養護老人ホーム、訪問介護、デイサービスなどの高齢者向けの介護サービスを展開しています。

利用者一人ひとりの尊厳を大切にしたい支援を実践し、地域とのつながりを重視しながら、安心して暮らせるまちづくりに貢献しています。

地域防災力の向上と多様な人材活用の観点から、花田さんを含め現在4名の予備自衛官を雇用しています。規律性、危機対応力や強い責任感を有する予備自衛官は、福祉現場においても介護や施設内外の安全管理など重要な任務を果たし、また、災害時は地域を守る担い手として活躍できる頼もしい存在となっています。

今後も、前述しました予備自衛官の特性を活かした職務配置、訓練参加の理解促進、職場内サポート体制の

青森県 社会福祉法人緑風会 理事長 ^{なりた} ^{かずひろ} 成田 和博

構築、待遇改善や相談窓口整備を進め、組織全体で支援する体制づくりを目指します。



成田 和博氏



VOICE

特別な招集訓練に参加した予備自衛官の声

自衛隊熊本地方協力本部 環境衛生リーダー 予備1等陸曹 瀬戸口 順一郎
せ と ぐち じゅんいちろう

私は昭和63年までの5年間、航空自衛隊西部航空警戒管制団で勤務した後、退職時に予備自衛官に志願しました。平成元年から平成17年までは航空自衛隊の予備自衛官として、平成17年から平成29年までは即応予備自衛官として、平成29年以降は陸上自衛隊の予備自衛官として、毎年招集訓練に参加しています。

予備自衛官は5日間の訓練のほか、自衛隊の演習や日米共同方面隊指揮所演習（YS）などに参加することで、更なる経験を積むことができますが、私も令和7年度自衛隊統合演習（07JX）に参加しました。

同訓練では、医療拠点での各種機材の取扱い、医療用テントの設営や、衛生科部隊との各種調整にかかる錬成訓練を実施しました。

今回初めて医療拠点での訓練に参加しましたが、実際にこのような状況になった時に速やかに対応できるよう継続した訓練が必要であることを痛感しました。

特に訓練では、必要な資器材を取り扱う場面が多

かったのですが、日頃から資器材の取扱いを実施していないと、「いざ」というときに動きが取れないと痛感しました。

今後もこのような特別な招集訓練に参加して技能・練度の向上を図っていきたいです。



瀬戸口予備1等陸曹

3 処遇の向上など

基本方針に基づき、わが国を取り巻く安全保障環境が厳しさを増すなかにあって、任務や勤務環境の特殊性を正当に評価し、自衛官として質の高い人材を確保し続けるため、自衛官のなかでも特殊な業務に従事する者に対して、手当を充実させる。2025年度には、航空管制業務を担う自衛官に支給する手当、対領空侵犯措置などに対処する航空機の整備員に支給する手当、主要な野外演習などに従事する隊員に支給する手当などを新設⁸し、航空機の乗員に支給する航空手当や災害派遣等手当などを引き上げる⁹とともに、各自衛隊のサイバー専門部隊などの隊員に特殊作戦隊員手当など¹⁰を新たに支給するな

どの拡充を行った。

なかでも、士の採用は厳しく喫緊の課題となっていることから、任期制・非任期制にかかわらず、入隊後に営舎内などの特殊な生活環境下で即応のための集団生活を送る自衛官に対する給付金（指定場所生活調整金）が新設され、採用後6年間で120万円を給付することとした。

また、自衛官の俸給表は、1950年の警察予備隊発足時に、主として警察官などに適用される公安職俸給表（-）¹¹をベースに、その約1割を超過勤務手当相当分として上乗せした構造とし、自衛隊創設から約70年間、大きく見直すことなく現在に至っている。自衛官の任務や勤務環境の特殊性、課された制約や負担に見合った給与

8 航空管制業務を担う自衛官に支給する手当は、例として、1尉であれば月額約3万2,000円が支給され、対領空侵犯措置などに対処する航空機の整備員に支給する手当は、月額1,200円が支給される。また、主要な野外演習などに従事する隊員に支給する手当は、月額1,400円が支給される。

9 航空機の乗員に支給する航空手当は、例として、戦闘機パイロットの1尉であれば、月額約28万9,000円が支給され、災害派遣等手当は、月額2,160円が支給される。

10 各自衛隊のサイバー専門部隊などの隊員に支給する特殊作戦隊員手当などは、例として、1尉であれば月額約3万2,000円が支給される。

11 国家公務員のうち、警察官、皇宮護衛官、入国警備官および刑務所などに勤務する職員に適用される。

とするため、防衛力整備計画に基づき、自衛官の超過勤務の実態調査や諸外国の軍人の給与制度などの調査を進めているところ、2024年に実施された勤務実態調査の結果や公平性・公正性を確保するための部外の専門家の意見を踏まえ、防衛人事審議会に新たな部会「処遇・給与部会」を設置し、あるべき俸給表の水準や俸給月額算定の仕組みについて検討している。そして、総理大臣の指示に基づき自衛隊創設以来、約70年間で初めてとなる自衛官の給与体系の独自の改定を2027年度中に実現すべく、着実に検討を進めている。

そのほか、隊員が高い士気と誇りを持ちながら任務を遂行できるよう、功績の適切な顕彰をはじめ、栄典・礼遇に関する施策を推進することとしている。

4 生活・勤務環境の改善

国家防衛戦略において、全ての自衛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よう、生活・勤務環境の改善に引き続き取り組むこととしている。さらに、基本方針においても、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し、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としている。

このため、自衛隊としても社会の変化をしっかりと直視し、若い世代のライフスタイルに合った生活・勤務環境を構築する。具体的には、隊員一人ひとりの関係が希薄化しないよう留意し、基本的な集団行動について習得する機会は確保しつつも、営舎内においてもプライバシーに配慮された生活環境を構築できるよう、隊舎居室の個室化についてスピード感をもって計画的に推進している。

そのほか、庁舎や隊舎などの生活・勤務環境の改善に向けて隊員のニーズをくみ取りつつ、必要な改修や修繕などきめ細やかな対応を継続する。さらに、自衛官は、緊急



プライバシーを確保し、くつろぎの空間に生まれ変わった隊舎居室

時の対応などのため、様々な待機態勢があることから、そのあり方を検証のうえ、所要の見直しを行う。また、艦艇乗組員に対しては、新型艦の居住区の魅力化や乗員待機所の拡充など艦艇乗組員の生活・勤務環境の改善を行う。自衛隊員がその能力を十分に発揮し、士気高く任務を全うするためには、隊員とそこご家族の居住環境を改善することも重要であるため、宿舎について、これまでも老朽化対策などに継続的に取り組んでいるが、今後もこれをさらに推進する必要がある。この際、引き続き宿舎の改修やPFI Private Finance Initiative による建替えなどスピード感をもって計画的に推進していくとともに、近年の住宅事情を踏まえた住宅設備の充実や生活の利便性と即応性との調和に留意した取組を進める。さらに、現代社会において通信環境は必須のインフラであることを踏まえ、自衛隊においても隊員一人ひとりの生活の充実感を確保するため通信環境を整備する。2026年度までに全国の駐屯地・基地などの厚生棟や生活隊舎の共用区画に1か所以上の無線LAN環境を整備する。

また、2027年度までに主要艦艇においては、業務用通信の補完として整備される商用低軌道衛星通信網¹²を活用して、隊員とご家族との連絡に加え、インターネットの閲覧などを可能とする通信環境を構築する。さらに、自衛隊の基地・駐屯地などには、僻地に所在し、公共交通機関も少なく、生活の利便性に乏しいものもあるところ、部外力を活用し、最寄り駅へのバスの運行の拡充やカーシェアリングのサービス



資料：自衛官の処遇改善

URL：<https://www.mod.go.jp/gsd/jieikanbosyu/treatment/index.html>

¹² 低高度の軌道をとる衛星を活用したブロードバンドインターネット。低高度、多量の衛星が周回して回線を接続することから高速・低遅延の通信が可能とされている。

の導入などを推進することで、生活の利便性向上に努める。¹³

このほか、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などの適切な整備・更新を進め、使用実態に応じて定数の増加や仕様の改善を行う。糧食については、隊員が活動するために必要な栄養摂取基準をもとに健康管理を充実させ、継続的に魅力化を図っていく。また、全国の駐屯地などにおける実態を把握するとともに、物価上昇にかかる経費を適切に反映する。健康管理体制についても、各種健康診断の充実、トレーニング用備品の購入などの基盤整備を引き続き実施し、教育訓練時における各隊員の健康状態の把握のための器材整備を新規に検討する。

5 人材の育成

防衛力整備計画に基づき、陸自高等工科学校において、

2028年度からの陸・海・空自の共同化や男女共学化に取り組むとともに、各自衛隊などにおける統合教育の強化や、各自衛隊・防衛大学校におけるサイバー領域などを含む教育・研究の強化、課程教育の共通化、先端技術の活用などを進めることとしている。さらに、防衛大学校では、語学力、諸外国の士官候補生との人脈などを有し、諸外国の国防政策にも通じた人材を確保・輩出するため、米国土官学校などに4年間留学する課程を新設し、2025年度から学生を米国土官学校へ留学させている。

なお、教育には、特殊な技能を持つ教官の確保、装備品や教育施設の整備など、非常に大きな人的・時間的・経済的努力が必要である。専門の知識・技能をさらに高める必要がある場合や、自衛隊内で修得することが困難な場合などには、海外を含む部外教育機関、国内企業、研究所などに教育を委託している。



VOICE

米国海軍兵学校への入校、基礎訓練を修了して

制度の概要

防衛大学校本科では、同校の学生が、将来の幹部自衛官として必要な国際的視野に立脚した識見を養うとともに、防衛大学校学生と米国土官候補生間の強固な人的ネットワークを構築できるよう、米国土官学校へ4

年間留学できるコースを令和7年度から開始しています。留学する学生は、防衛大学校1学年に在籍する希望者から、学力・英語能力および体力のテストならびに面接により選抜され、同校2学年進級後の6月頃から留学を開始することとなります。

派遣学生の声

士官学校留学コース1期 徳田 凌

米国海軍兵学校入校後の7週間に渡る基礎訓練では、毎朝5時からの体力錬成や1冊の本の丸暗記に至るまで多岐に渡ります。特に印象に残っているのは「鎖の強さはそれぞれの輪の強さによって成り立つ。海軍も結束こそが強さの源である」という海軍第五の原則です。この「結束の鎖」は同期生にとどまらず、指導係からは「カーター大統領やニミッツ元帥も同じ道を歩んだ。君たちの将来の部下も歩む道だ」と励まされ、私たちは訓練を修了することが出来ました。

現在は、1学年の約1,200名から毎年4名のみが選抜される武装射撃訓練隊の一員として、射撃および体力訓練に取り組んでいます。創設以来初の4年間留学生として日本の防衛大学校、そして米国海軍兵学校の

双方を代表できることに、日々大きな誇りと責任を感じています。日米の結束強化への貢献を目標に、より一層推進してまいります。



体力錬成の様子（筆者は左から3人目）

¹³ 2024年度までに、百里基地、新田原基地、防府南基地では部外に委託して、基地から最寄り駅までの隊員の移動手段としてバスの運行を行っている。2025年度からは小松基地でも運行が開始した。また、カーシェアリングのサービスについては、全国の駐屯地・基地などのうち、隊員のニーズを踏まえ、2025年度までに50か所において導入している。

6 退職、再就職などの取組

(1) 定年年齢の引上げ

装備品の高度化や任務の多様化、国際化などに対応するため、知識・技能・経験を豊富に備えた人材の一層の有効活用が重要となっている。このため、2020年から2024年の間で1佐から3曹までの自衛官の定年を2歳ずつ引き上げた。また、基本方針に基づき、これまで培った知識・技能・経験を活かした人材の有効活用や自衛官の生涯設計の観点から、健康寿命の延伸と精強性の確保の均衡に考慮しつつ、将から3曹までの自衛官の定年を、2028年から2032年までの間で2歳ずつ引き上げることとした。さらに、60歳定年の対象者についても、看護師である幹部自衛官、宇宙職域の自衛官、サイバー関連業務に従事する自衛官に拡大し、2028年から2年で1歳ずつ段階的に60歳まで引き上げることとした。

参照 図表V-2-2-4（自衛官の階級と定年年齢）

図表V-2-2-4 自衛官の階級と定年年齢

階級	略称	定年年齢
陸将・海将・空将	将	60歳
陸将補・海将補・空将補	将補	
1等陸佐・1等海佐・1等空佐	1佐	58歳
2等陸佐・2等海佐・2等空佐	2佐	57歳
3等陸佐・3等海佐・3等空佐	3佐	
1等陸尉・1等海尉・1等空尉	1尉	56歳
2等陸尉・2等海尉・2等空尉	2尉	
3等陸尉・3等海尉・3等空尉	3尉	
准陸尉・准海尉・准空尉	准尉	
陸曹長・海曹長・空曹長	曹長	
1等陸曹・1等海曹・1等空曹	1曹	55歳
2等陸曹・2等海曹・2等空曹	2曹	
3等陸曹・3等海曹・3等空曹	3曹	
陸士長・海士長・空士長	士長	—
1等陸士・1等海士・1等空士	1士	
2等陸士・2等海士・2等空士	2士	

(注) 1 統幕長、陸幕長、海幕長、空幕長または統合作戦司令官の職にある陸将、海将または空将である自衛官の定年は、年齢62歳
2 医師、歯科医師および薬剤師である自衛官ならびに音楽、警務、情報総合分析、画像地理・通信情報の職務に携わる自衛官の定年は、年齢60歳
3 自衛官の定年年齢については、令和10年から14年までの5か年をかけて、全階級の定年を2歳ずつ引上げ予定

(2) 再任用

定年後、退職自衛官を65歳に達するまでの間、任期を定めて再び自衛官に採用する再任用についてもさらに推進していく。これまで、再任用自衛官が従事できる業務として、補助艦船の乗組および航空機操縦業務、サイバーおよび飛行点検の業務、宇宙領域の把握に関する業務を追加してきた。これらに加え、2026年4月に航空機を用いた調査などおよび研究開発に関する業務を追加した。また、2025年度には自衛官の再任用の対象を定年退職後に自衛官としての勤務から一旦離れた者にも拡大し、定年後再任用者の確保のための施策を推進している。

さらに、任期満了退職した隊員や、育児・介護などのやむを得ない事情や民間企業への就職などにより中途退職した隊員について、元自衛官の再任用制度を活用し、2025年度は元自衛官を170名（陸上自衛隊は約100名）採用した。自衛隊退職時などの階級に応じて採用年齢、勤務経験などの採用要件が存在するものの、2017年度以降、採用者は年々増加傾向にあるため、引き続き制度を広く活用し、より一層再任用者の確保を図ることとしている。



VOICE

元自衛官の再任用制度を利用して

私は平成27年、結婚を機に自衛隊を退職しました。その後、3人の子どもを出産し、育児を中心とした生活を送ってきましたが、人生の節目を迎えるなかで、元自衛官の再任用制度を活用し、再び自衛隊の一員として勤務することを決意しました。約10年の離職期間があり、小さな子どもを育てながらの勤務ではありますが、周囲の方々の理解と支えを受け、早出遅出勤務制度を活用し、夫と協力して子どもの送迎を行うなど、家庭と仕事を両立できる環境を整えています。

育児と仕事の両立ができるのも、家族の理解や部隊の支えがあってこそだと非常に感謝しています。

第5通信隊 帯広 搬送通信陸曹 3等陸曹 小南 ちえり 千絵里



仕事と家庭を両立する筆者

(3) 再就職

自衛隊の精強性を保つため、多くの自衛官は50代半ば以降、任期制自衛官は20代から30代半ばで退職し、その多くは、生活基盤の確保のために再就職が必要である。現役の自衛官が将来への不安を解消し、職務にまい進するため、ひいては自衛官の確保のためにも、再就職支援は極めて重要である。

防衛力整備計画においても、自衛官の退職後の生活基盤の確保は国の責務であるとしており、また、基本方針においても、関係省庁と防衛省が連携して再就職先の拡充を図るとともに、再就職に向けた職業訓練機会の充実、広報の強化などにより、再就職支援の一層の充実・強化を図ることとしている。

若年定年の自衛官が、年金受給開始年齢である65歳まで安心して社会で活躍できるよう、2026年度中には65歳に至るまでの再就職支援に向けた制度整備を目指す。若年定年制に伴い自衛官が被る経済的な不利益を補い、退職後の生活の安定を確保するため、若年定年退職者給付金制度について見直しを行い、2026年度から施行した。防衛人事審議会「処遇・給与部会」における最終提言を踏まえ、再就職後の活躍や自助努力が適切に評

価され、就労意欲を阻害しない制度とする観点から制度全体の充実を図った。

なお、具体的には、次の4点について見直しを行った。

○給付水準を段階的に引き上げ、2026年度から2028年度にかけて退職時の給与水準を確保できる水準へと改善した。

○支給要件について、2026年度から通算勤続期間を基準とする仕組みに改め、多様な勤務形態や再任用後の勤務実績を適切に評価できるようにした。

○再就職後の就労による収入増が給付金の減額に直結しないよう、2028年度から支給制限を緩和することとし、就労意欲を阻害しない仕組みとした。

○再就職後の所得状況をよりの確に反映できるよう、2028年度から支給要領を変更することとした。

これらの取組により、若年定年退職後における将来設計の見通しが立ち、現役自衛官の士気の維持・向上や、将来の自衛官志望者の確保に資する制度となった。

ア 再就職先の拡充

退職自衛官は、職務遂行と教育訓練によって培われた、優れた企画力・指導力・実行力・協調性・責任感などのほか、職務や職業訓練などにより取得した各種の資

格・免許も保有している。このため、地方公共団体の防災や危機管理の分野をはじめ、金融・保険・不動産業や建設業のほか、製造業、サービス業など幅広い分野で活躍している。特に、地方公共団体の防災・危機管理部門には、2026年3月末現在、全国47都道府県に117名、494市区町村に575名の計692名の退職自衛官が危機管理監などとして在職している。

このような地方公共団体の防災・危機管理部門への再就職は、防衛省・自衛隊と地方公共団体の連携強化や地方公共団体の危機管理能力の向上につながることから、2025年3月に内閣府、消防庁および防衛省の連名にて、都道府県知事および市区町村長に対し、退職自衛官のより一層の活用を依頼し、再就職支援の強化に取り組んでいる。あわせて、2026年度には、地方公共団体が退職自衛官を含む防災・危機管理における専門人材を雇用しやすくするため、地域防災マネージャー¹⁴の採用・配置に要する経費にかかる特別交付税措置の拡充が予定されており、退職自衛官のより一層の活用を推進していく。

このほか、公的部門においては、2025年3月、消防庁および防衛省との間で、消防本部（自動車整備士、海技士など）および消防設備関連の企業における人材確保と退職自衛官の円滑な再就職支援などの連携強化を申し合わせたほか、海上保安庁（航空機職員をはじめ4職種）や総務省管区行政評価局などとの間においても退職予定自衛官への採用説明会を初めて行うなど、連携を推進している。

また、業界などとの連携強化として、2025年11月までの間に、警察庁、総務省、消防庁、厚生労働省、農林水産省、経済産業省および国土交通省との間で、それぞれの業界における人材確保と退職自衛官の円滑な再就職支援などに関する取組について連携することの申合せや依頼文の発出を行った。

イ 再就職に向けた職業訓練機会の充実、広報の強化など

再就職する退職自衛官に対する職業訓練の充実を図るため、関係省庁と連携し、業界などへの再就職に有用な資格取得のための研修や、大学や専門学校などにおける講習プログラムなどを、新たに職業訓練の課目に追加するとともに、防災・危機管理教育の受講対象者を拡充することとした。

また、退職自衛官が自衛隊の勤務を通じて培った技能を活かして、公的資格を取得しやすくするため、国土交通省と連携し、海技士、航空整備士の取得プロセスを簡素化し、資格取得に必要な講習の一部免除や養成期間の短縮などを行った。

さらに、再就職に関する広報強化として、再就職先拡充のため、自衛官のキャリアパスなどを紹介する動画を作成したほか、退職する自衛官の利便性の向上を図り、幅広い求人情報を閲覧し応募ができるよう、退職する自衛官と企業などとのマッチングを担っている自衛隊援護協会に就職援護情報ネットワークシステムを導入することなどに取り組んでいる。

□□ 参照 図表V-2-2-5（再就職支援施策として行っている主な職業訓練）、図表V-2-2-6（2025年度再就職支援実績）

14 防災の専門性を有する外部人材を、地方公共団体の「防災監」や「危機管理監」などで採用・配置するにあたり、必要となる知識・経験などを有するものとして証明する制度

図表V-2-2-5 再就職支援施策として行っている主な職業訓練

■ 任期制隊員の再就職支援



■ 若年定年退職隊員の再就職支援



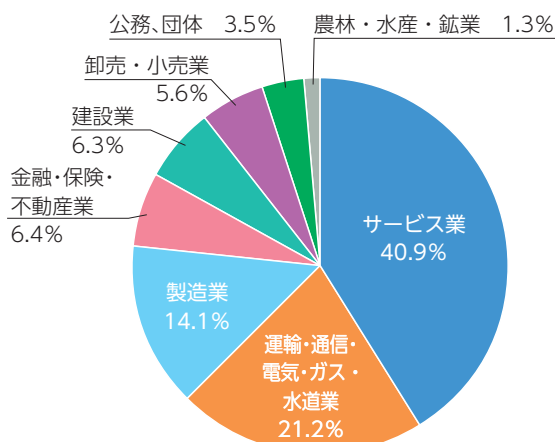
■ 再就職支援施策として行っている主な職業訓練(2025年度実績)

分類	訓練科目
自動車操縦	● 大型自動車 ● 普通自動車 ● 大型特殊自動車 ● 準中型自動車 ● けん引自動車
施設機械等操縦	● フォークリフト・ショベルローダー ● ボイラー技士 ● 車両系建設機械 ● クレーン運転士
電気通信技術	● 電気工事士 ● 電気主任技術者 ● 電気通信工事設備担任者
危険物等取扱	● 危険物取扱者 ● 第3種冷凍機械責任者 ● 高圧ガス製造保安責任者
労務等実務	● ドローン操縦士 ● 警備員検定 ● 運行管理者 ● 社会保険労務士 ● 接客ビジネスマナー検定 ● 総合危機管理講座 ● キャリアコンサルタント ● 海技士(3～6級)
情報処理技術	● マイクロソフトオフィススペシャリスト ● ITパスポート ● 基本・応用情報技術者 ● OA機器
社会福祉関連	● 介護職員初任者研修 ● メンタルヘルスマネジメント ● サービス介助士 ● 介護福祉士
医療事務関連	● 医療事務 ● 調剤報酬事務 ● 調剤薬局事務 ● 登録販売者
法務等実務	● 宅地建物取引士 ● 行政書士 ● 秘書検定 ● 司法書士
その他	● 防災・危機管理教育 ● ファイナンシャルプランナー ● 消防設備士 ● 簿記 ● 衛生管理者 ● 食育講座 ● 公務員受験対策講座 ● マンション管理士 ● TOEIC ● DIYアドバイザー ● 実用英語技能検定 ● 自動車整備士 ● 溶接技能者(ガス、アーク溶接など) ● 防火・防災管理者

(注) 各区分ごとの職業訓練課目名は受講者の多い順で記載している。

図表 V-2-2-6

2025年度再就職支援実績



※各分類の集計上(四捨五入)、%の合計値は100%にならない。

任期满了 退職者に対する 再就職支援実績

再就職支援希望者数 **730人**
 就職決定者数 **727人**
 就職決定率 **99.6%**

若年定年 退職者に対する 再就職支援実績

再就職支援希望者数 **4,062人**
 就職決定者数 **4,027人**
 就職決定率 **99.1%**



VOICE

再就職した隊員と雇用主の声 任期制退職隊員

株式会社石川製作所 特機生産部特機工作課 たにがわ あやね 谷川 綾音

私は、陸上自衛隊を2025年3月に任期满了で退職し、株式会社石川製作所へ入社しました。

現在は、部品の機械加工を担当する職場で、製造のスケジュールを見ながら、塗装・溶接・組立などの各部署の作業が滞りなく進むよう進捗管理と調整を行っています。工程が計画どおりに進み、製品が完成した時にはすごくホッとします。

自衛隊で培った規律正しい生活、与えられた任務をやり遂げる責任感、そしてチームワークは、現在の業務にも直結しています。また、正確な状況把握や迅速な報告・連絡・相談、訓練を通じて磨いてきた安全意識や機械の愛護心も、製造業の現場で大いに役立っています。

初心を忘れず、一つ一つの業務に誠実に向き合い、これからも精進してまいります。



谷川 綾音 氏

株式会社石川製作所 総務部長 ばん よしのり 判 義則

当社は石川県白山市に本社を置き、紙工機械・繊維機械などの産業機械や防衛機器の開発・製造を行う1921年創業の機械メーカーです。防衛機器は1937年に当時海軍向けに生産を開始し、戦後の中断を経て現在まで継続しており、陸・海・空自衛隊向け装備品を通じてわが国の防衛力に寄与してきました。

社内の様々な部署で、谷川さんをはじめ約20名の「元自衛官」が、在職中に培ったコミュニケーション能力、規律、忍耐力、責任感を発揮しつつ、各人の個性と専門性を活かして重要な役割を果たしています。今後も元自衛官の皆様が活躍できる環境づくりに努めるとともに、自衛隊の使命達成のために貢献できる企業であり続けたいと考えております。



判 義則 氏



VOICE

再就職した隊員と雇用主の声 若年定年退職隊員

ANAコンポーネントテクニクス株式会社
たる けんいち
第1整備部整備課 樽 健一

私は令和7年11月に海上自衛隊を定年退職し、同月ANAコンポーネントテクニクス株式会社に採用していただきました。

自衛官時代は航空機搭乗員として勤務しており、その知識を退職後の再就職先でも活かせる会社はないだろうかと考えていたところ、同じ搭載電子機器関連を業務としている会社であり、また海外派遣の帰国便でANA機に搭乗した際のサービスの素晴らしさにひかれ入社を希望しました。

入社にあたり不安もありましたが、私の自衛隊での勤務内容や、知識技能を尊重してくださり、まさにANAグループ行動指針のとおり「明るく、心あたたかい」職場で勤務させていただいております。

今後も自衛隊で培った経験とエアマンシップを活かし、空の安全を支えていきたいと考えます。



樽 健一 氏

ANAコンポーネントテクニクス株式会社
おお い さとし
第1整備部 部長 大井 聡

弊社はANAグループの航空機の装備品整備、機内エンターテインメントの制作、計量計測器の校正の3事業を柱としています。ANAグループエアラインの機材・運航品質の向上に貢献し、お客様に「安心」と「安全」、そして快適な客室空間を提供することを目指しております。

自衛官採用においては、職務遂行を通じて培われた規律、自己管理能力、組織への適応力、そしてチームワークを尊ぶ姿勢は、ビジネスパーソンとしても大きな強みとなっています。また、樽さんは、自衛隊在籍中に獲得した専門性や経験を活かし、航空機の装備品整備や計測器の校正業務に取り組んでおり、配属された職場において品質の維持・向上に欠かせない一員として活躍しています。



大井 聡 氏



資料：防衛省の再就職支援(援護)について

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



資料：退職自衛官雇用ガイド(陸上自衛隊)

URL：<https://www.mod.go.jp/gsd/retire/index.html>



動画：自衛官のキャリアパスについて紹介

URL：<https://youtube.com/playlist?list=PL1LEgzQH9LyH6UHox1U1T4zf89UKJtGo&si=NbS1Sn16NySQ6nQL>





VOICE

再就職した隊員と雇用主の声 任期制退職隊員

ANA新千歳空港株式会社 総務部企画課 ^{いわき} 岩城 ^{けいすけ} 啓佑

航空自衛隊第18警戒隊監視小隊にて、地上レーダーによる警戒監視任務に2任期勤務した後、ANA新千歳空港株式会社へ入社しました。

現在は空港運営の根幹となる人員策定や、業務効率化を目指すDX（デジタルトランスフォーメーション）推進を担当しています。入社当初はコロナによる航空需要の減少や自衛隊とのギャップで不安を感じましたが、社内には多くの自衛隊OBの方が在籍しており、相談できる先輩方に支えられ、すぐに職場に馴染むことができました。「国を守る任務から、お客様の旅を守る業務へ」。対象は変わっても「安全」を第一に考える姿勢は変わりません。

自衛隊で培った協調性とコミュニケーション力を武器に、今後も様々な業務に挑戦したいと考えます。



岩城 啓佑 氏

ANA新千歳空港株式会社 マネージャー ^{ひらつか} 平塚 ^{しおり} 菜

弊社は北海道の広大な空の玄関口、新千歳空港を拠点とし、ANAグループの一翼を担う企業として航空輸送サービスを支えています。元自衛官の採用も積極的に行っており、社内には多くの先輩が業務にあたっています。自衛隊と航空業界では求められるスキルや技術は異なると思いますが「安全」と「チームワーク」が必要な仕事であるという共通点があります。経営基盤である安全を守ることはもちろん、1つ1つの業務においても決して一人ではできない仕事です。まさに、岩城さんは、自衛隊で培った協調性とコミュニケーション能力を活かす事ができていると日々感じています。持ち前の柔軟性と、新しい業務にも物おじせず挑戦する姿勢で、今後も活躍してくれることを期待しています。



平塚 菜 氏



動画：陸自は人材の宝庫～あなたのニーズに応えます！～（陸上自衛隊）

URL：https://youtu.be/Qaz9KwOeX2U?si=EAOTGgKJed7CXLXb



動画：海を護った力が、社会を支える力へ～元海上自衛官たちが歩む、新たな未来～（海上自衛隊）

URL：https://www.youtube.com/playlist?list=PLhD6Y9WpnWDO6BcHkuFAPVjygQTkHZDW-



資料：退職自衛官採用のご案内（海上自衛隊）

URL：https://www.mod.go.jp/msdf/recruit/engo/



動画：航空自衛隊キャリアパス

URL：https://youtube.com/playlist?list=PLJ9-iK4s7XjIMpa3SNtT-V_w7cDxzP48X&si=RO535VEObWqDm7Aw

3 サイバー人材の確保

1 サイバー人材総合戦略の背景と目的

防衛力整備計画では、サイバー攻撃を受けている状況下において、指揮統制能力や優先度の高い装備品システムを保全し、自衛隊の任務遂行を保證できる態勢を確立するとともに、防衛産業のサイバー防衛を下支えできる態勢を構築するとされており、2027年度を目途に、自衛隊サイバー防衛隊などのサイバー専門部隊を約4,000人に拡充し、さらに、システム調達や維持運営などのサイバー関連業務に従事する隊員に対する教育を行い、これらにより、防衛省・自衛隊のサイバー要員を約2万人体制とすることとしている。

このようななか、防衛省・自衛隊の人材獲得を巡る環境は年々厳しさを増しており、また、社会全体においてサイバー人材の重要性が高まっている。

このため、防衛省・自衛隊では、①人材確保・育成などにかかる方針の一貫性を確保し、人材にかかる施策検討や組織横断的な協力を促進すること、②サイバー人材に関する考え方を明確にし、防衛省・自衛隊を志望する人材や外部サイバー人材へアプローチするとともに、部外との協力関係を構築・深化すること、を目的として、2024年7月、基本的な検討の方向性を戦略として取りまとめ、「防衛省サイバー人材総合戦略」を公表した。

 参照 資料84（防衛省サイバー人材総合戦略）

2 防衛省・自衛隊の任務とサイバー人材

昨今のサイバー攻撃者の組織化や高度化・複雑化する脅威に対応するべく、自衛隊のサイバー専門部隊では、幹部自衛官、准曹士、事務官、技官などがそれぞれの役割を担いチームを組んで任務にあたっている。

また、自衛隊におけるサイバー人材は、サイバー領域についてのみならず、サイバー空間を通じてつながっている戦車、艦艇、戦闘機などの各種アセットの運用についても、一定の理解が求められている。

3 サイバー人材にかかる取組の方向性

防衛省・自衛隊で優秀なサイバー人材を確保するには、防衛省・自衛隊のサイバー業務に関心のある人材、サイバーの知見に富んだ人材など幅広い層から人材を確保し、育成していく必要がある。このため、①サイバー人材に必要とされるスキルや保有している能力を正確に「特定」し、②サイバー人材にあった採用を行うなどして「確保」し、③適切な「育成」を行い、④どのように人材を「維持・管理」するか、⑤さらにこうした人材施策全体を総合的に「強化」するなど5つの柱を取組の方向性とし、次の取組を行い人材確保を進めていく。

(1) サイバー人材の「確保」にかかる取組

サイバー分野への従事を志す人材の専門性をより高めるため、入隊段階からサイバー分野に関連する業務に継続的に従事するキャリアパスを実現する。また、既にサイバーに関連する専門的な知識・資格や業務経験のある人材は、特定任期付自衛官やキャリア採用幹部、技術曹として採用し、その経験などを活かした業務やポストに柔軟に登用する。さらに、幹部自衛官、准曹士、事務官、技官などそれぞれの勤務特性に応じたキャリアパスを確立するなど、サイバーに従事する人材のキャリアパスの「見える化」と、防衛省ならではの勤務経験の魅力化を図ることにより、防衛省における勤務をよりイメージしやすくしながら外部のサイバー人材に関心を持ってもらうことで、採用の強化にもつなげていく。

常備自衛官とともに様々な任務に就くサイバーの技能を有する「サイバー予備自衛官」¹⁵について、2025年度は多国間サイバー防衛演習「ロックド・シールズ2025」において、サイバー予備自衛官が高い技能と意欲を発揮して日本チームに貢献した。また、部外で活躍する自衛官未経験のサイバー人材を予備自衛官補として採用し、サイバー予備自衛官へ任用するなどの取組も着実に進めていくこととしている。

また、毎月一定額の学資金を貸与する自衛隊奨学生制度を活用し、自衛隊のサイバー業務に関心のある優秀な学生の学びを支援する。

15 システム防護（サイバー）技能を有する予備自衛官

さらに、事務官・技官の経験者採用、キャリア採用幹部・技術曹、特定任期付自衛官、サイバーセキュリティアドバイザーなど、ライフスタイルや目指すキャリアに応じた多様な採用区分の存在を全国の大学、高校、専門学校における採用説明会などにおいて丁寧に説明するとともに、専門的な資格や業務経験を有する外部人材の受入れをより推進するため、「防衛省サイバーコンテスト」などの機会も活用し、自衛隊員になりうる潜在的な人材に対し、防衛省のサイバー人材に関する採用情報や勤務の魅力の発信を強化している。また、情報処理やプログラミングなどを学ぶ専門学校や高専、大学の学生に、普段の授業と実務を結び付け、防衛省・自衛隊への関心を高めてもらうため、近年のサイバー脅威や防衛省のサイバー業務について説明をしている。

(2) サイバー人材の「育成」にかかる取組

防衛省・自衛隊は、陸自システム通信・サイバー学校などをはじめ、専門の学校を有しており、あらかじめ自衛隊の作戦やサイバーに関する知識を持っている必要はなく、入隊後にレベルに応じて学ぶことができ、部外での研修や留学の機会も設けられている。また、すでにサイバー分野のスキルが十分にある人も、実践的な訓練や意見交換の豊富な機会を通じて、スキルアップできる環境も整っており、これらを強みとして、防衛省・自衛隊でサイバーの仕事をするに関心を持つ人材や、スキルの高いサイバー人材を獲得していく。



解説

「防衛省サイバー人材総合戦略」

日々高度化・巧妙化し、今や、国家安全保障にかかわる深刻な脅威となっているサイバー攻撃に対応するためには、これを担う、優秀なサイバー人材の確保・育成が極めて重要です。社会全体でサイバー人材の重要性が高まるなか、防衛省と民間との間で、サイバー人材の好循環を作ることができれば、わが国全体のサイバー対応能力の底上げにつながると考えています。

このような認識のもと、2024年7月、サイバー人材の確保・育成などにかかる防衛省・自衛隊の基本的な考え方を包括的に示す「防衛省サイバー人材総合戦略」を策定しました。

サイバー分野にかかる専門性を高めていくためには、入隊後、継続的にサイバー関連業務に従事するキャリアパスが必要であると考えており、これを実現するための採用区分として、一般幹部候補生採用試験（陸自）にサイバーなどの専門分野の試験区分を新設し、2025年度より募集を開始しました。本区分で採用される者は、サイバー専門部隊での勤務を主軸としつつ、部内外

での更なる教育・研修を経験しながら専門性を高め、将来、サイバー専門部隊の指揮官としてわが国のサイバー安全保障分野の重要な担い手になることが期待されます。

防衛省・自衛隊は、引き続き、サイバー人材の確保・育成のため、本戦略に掲げた各種施策を中心に必要な取組をしっかりと進めてまいります。



国際サイバー演習に参加するサイバー予備自衛官



VOICE

サイバー脅威から陸上自衛隊のC4ISRTを守るために

Command, Control, Communication, Computer, Intelligence, Surveillance, Reconnaissance and Targeting

陸上自衛隊サイバー防護隊 市ヶ谷 運用・企画幹部 1等陸尉 田尾 壱成^{た お いっせい}

私が所属する陸上自衛隊サイバー防護隊は、様々な脅威に日夜対応して陸上自衛隊の情報システムに対するサイバー攻撃などを防いでいます。

私はサイバー攻撃等対処に関する教育訓練を担当しており、自衛隊内外での訓練を通じて部隊のサイバー防護に必要な知識・技能及び運用の実効性を向上させています。

また、あらゆるサイバー脅威への対応は多国間連携が重要であることから、米軍、英軍など同盟・同志国との多国間訓練などに積極的に参加し、更なる能力向上に努めています。

多国間訓練や多様な経験を有する方々から得られる知見は、サイバー攻撃等対処の実施に必要な諸外国の動向への理解に活きています。今後も多様かつ高度化するサイバー攻撃などに対処できる人材・部隊であり続けられるよう職務に邁進してまいります。

最後に、令和7年度自衛隊一般幹部候補生採用試験からデジタル区分（サイバーなど）が増えたことは自分も承知しております。これまでに培った知識・経験を活かし、志を同じくする仲間として、今後一緒に国防に貢献できる日を楽しみにしております。



米海兵隊員へ訓練説明を行う筆者（一番右）

4

ワークライフバランス・女性の活躍のさらなる推進

防衛省・自衛隊は、2015年以降、「防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」（以下「取組計画」という。）を策定・改訂し、2026年には、①更なるワークライフバランス推進のための働き方改革、②女性職員を始めとする多様な職員の活躍推進を2つの柱とする新たな取組計画を策定し、取組を一層推進している。

1

更なるワークライフバランス推進のための働き方改革

(1)「働きがい」の向上・「働きやすさ」の確保

職員一人一人が「働きがい」を高めながら業務に従事できるよう、職員自らが働きがい向上のために中長期的なキャリアの希望などを理解・言語化するとともに、職員の働きがいを高めるために、幹部職員などが組織的に取り組んでいく。

また、長時間労働の是正や生産性向上に向けた業務見直しを推進するとともに、働く場所と時間の柔軟性の確保、執務環境の整備やハラスメントを一切許容しない環境の構築を行っていく。

本省内部部局では、防衛行政に求められる業務の質・量が増大するなかで、組織のパフォーマンスを最大化するために、職員一人一人の「働きがい」を高めるための取組を進めている。この「働きがい」を高めるためには、①使命感、他者からの評価、成長実感などにより生じる「やりがい」と、②オフィス環境、人間関係、心身の健康などに起因する「働きやすさ」をそれぞれ高め、掛け合わせる必要がある。この基本的考え方に基づき、①「やりがい」の観点からは、部局ごとの運営指針に基づく業務運営・人事評価や、職員が関心や意欲に応じて自律的なキャリア形成を図れるよう手挙げに基づく人事異動（省内公募）を行っているほか、緊急対応をはじめとする高負荷業務に従事する職員への処遇の確保に努めてい

る。また、②「働きやすさ」の観点からは、オフィス改革やオンライン・プラットフォームの導入、さらにはマネジメントにかかる研修の大幅強化などを実施している。これらの施策は継続的に、かつ、働く職員にとって納得感のある形で実施していくことが重要であり、幹部から一般職員に至るまで組織一丸となって取り組んでいく。

(2) 職場における働き方改革

ワークライフバランス推進に向けた取組は、職場の実情に合わせ、職員が自ら職場環境の改善策を考えることが実効性のある取組や風土作りにつながる。そのような考えから、「防衛省における働き方改革推進のための取組コンテスト」を実施し、特に優れた取組について表彰を行うとともに、防衛省内に紹介し、他の職場の働き方改革の一助としている。

(3) 働く時間と場所の柔軟性の確保

育児や介護などで時間に制約がある職員が増えていくなか、全ての職員が能力を十分に発揮して活躍できるよう、防衛省・自衛隊においては、早出遅出勤務やフレックスタイム制を導入し、柔軟に勤務時間を選択できるようにしてきた。2025年には、フレックスタイム制のさらなる柔軟化を図るなど、より柔軟な働き方の推進に取り組んでいる。また、職務の特殊性によりテレワークの実施が不可能な業務を除き、全ての機関においてテレワークが実施可能となっている。引き続き、資料の電子化などを含めたデジタル化を推進し、テレワークにおいて業務が完結できるよう業務プロセスの確立を推進していくこととしている。

(4) 長時間労働の是正

勤務時間管理のシステム化や超過勤務の実態調査などを通じ、職員の心身の健康と福祉に害を及ぼすおそれがある、長時間労働の是正を推進している。

(5) 育児・介護をしながら活躍するための環境整備

防衛省・自衛隊においては、任期付の職員を採用し、育児休業などを取得する職員のための代替要員を確保し、職員が育児・介護と仕事を両立するための制度を整備している。特に、男性職員の家庭生活への参画を推進するため、男性職員の育児休暇・休業の取得促進に取り

組んでおり、こどもが生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指している。

また、育児・介護に関する制度の説明、ロールモデルの紹介、管理職員や人事担当部局がきめ細かく職員の育児にかかる状況を把握するため、「育児シート」を作成するなどの取組により、職業生活と家庭生活を両立しやすい環境整備を進めている。なお、育児・介護により中途退職した職員を再度採用できる制度も整備されている。

(6) 保育の場の確保

自衛官の勤務の特殊性や社会全体における保育にかかる需給バランスの変化により、職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を整えておくことは、防衛省・自衛隊の常時即応態勢を維持する上で重要である。防衛省・自衛隊においては、全国9か所の駐屯地などに庁内託児施設を整備してきた。また、災害派遣などの迅速な対応を求められる場面において、自衛隊の駐屯地などで職員のこどもを一時的に預かる緊急登庁支援の施策を推進するとともに、新たに駐屯地・基地などで臨時託児事業の本格運用を開始した。



庁内託児施設に子供を預けて出勤する自衛官

2 女性職員を始めとする多様な職員の活躍推進

(1) 女性の活躍推進

防衛省・自衛隊は、これまで女性の採用・登用のさらなる拡大を図るため、取組計画において具体的な目標を定めるなど、意欲と能力のある女性の活躍を推進するための様々な取組を行ってきた。また、女性・平和・安全

保障¹⁶ (WPS) に関する取組として、わが国は、防災・災害対応の取組や安全保障政策の意思決定の場における女性の参画を促進している。

参照 Ⅲ部3章4節3項(女性・平和・安全保障(WPS)推進に向けた取組)

ア 女性の採用・登用の拡大

防衛省・自衛隊は、取組計画で数値目標を設定し、計画的な女性の採用・登用の拡大を図っている。また、国家安全保障戦略などに基づき、女性の活躍を支える教育基盤の整備や、女性自衛官の増勢を見据えた隊舎・艦艇などにおける女性用区画、女性用トイレや浴場などの整備をスピード感をもって計画的に推進する。

(ア) 女性自衛官

女性自衛官は、2026年3月末現在、約2万人(全自衛官の約9.3%)であり、10年前(2016年3月末時点で全自衛官の約5.9%)と比較すると、3.4ポイント増となっており、その比率は近年増加傾向にある。

女性自衛官の採用については、自衛官採用者に占める女性の割合を2026年度以降20%以上とし、2035年度までに全自衛官に占める女性の割合を13%以上とする

こととした。また、登用については、2030年度末までに佐官以上に占める割合を6%以上とすることを目指すこととしている。

(イ) 女性事務官、技官、教官など

女性事務官、技官、教官などは、2026年3月末現在、約5,700人(全事務官等の約28.6%)であり、10年前(2016年3月末時点で全事務官等の約23.6%)と比較すると、5ポイント増となっており、その比率は近年増加傾向にある。

採用については、2026年度以降、採用者に占める女性の割合を40%以上、また、登用については、2030年度末までに、係長相当職(本省)に占める女性の割合を36%、地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性の割合を14%、本省課室長相当職に占める女性の割合を10%、指定職相当に占める女性の割合を5%とすることを目指すこととしている。

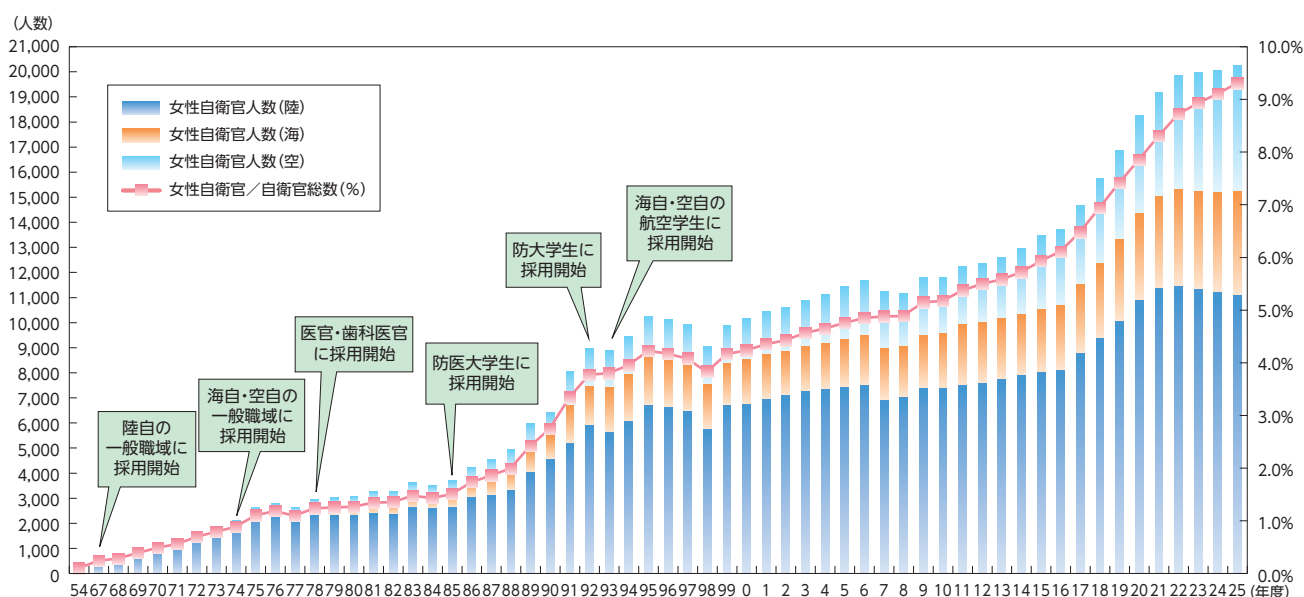
参照 図表V-2-2-7(防衛省における女性活躍と取組計画における目標および現状値)、図表V-2-2-8(女性自衛官の在職者推移)

図表V-2-2-7 防衛省における女性活躍と取組計画における目標および現状値

	項 目	目 標	現 状 値
女性自衛官の採用・登用など	自衛官の採用者に占める女性の割合	20%以上 (2026年度から毎年度)	18.1% (2025年度)
	全自衛官に占める女性の割合	13%以上 (2026年度から2035年度まで)	9.3% (2025年度)
	佐官以上に占める女性の割合	6%以上 (2026年度から2030年度まで)	4.8% (2025年度)
女性事務官等の採用・登用	国家公務員採用試験からの採用者	40%以上 (2026年度から毎年度)	41.8% (2026.4.1)
	係長相当職(本省) (本省に勤務する行(一)3、4級の者(防衛省は本省内局および装備庁内局))	36% (2026年度から2030年度まで)	35.7% (2025.7.1)
	地方機関課長・本省課長補佐相当職((行)(一)5、6級)	14% (2026年度から2030年度まで)	10.1% (2025.7.1)
	本省課室長相当職	10% (2026年度から2030年度まで)	6.1% (2025.7.1)
	指定職相当	5% (2026年度から2030年度まで)	3.6% (2025.7.1)

¹⁶ 紛争、災害などにおいて、より脆弱な立場に置かれる女性、女児などが、紛争、災害などの発生時に、特に保護すべき対象であるという考えのもと、女性、女児などの保護や救済に取り組みつつ、女性が指導的・主体的に、紛争の予防、復興および平和構築、ならびに、防災、災害対応および復興のあらゆる段階に参加することで、より持続的な平和に資することができるという考え方。

図表V-2-2-8 女性自衛官の在職者推移



（注）2026年3月末現在女性自衛官は20,261名（全自衛官現員の約9.3%）

イ 女性自衛官の活躍推進に取り組む意義と人事管理の方針

自衛隊の任務が多様化・複雑化するなか、自衛官には、これまで以上に高い知識・判断力・技術を備えた多面的な能力が求められるようになってきている。また、少子化・高学歴化の進展などによる厳しい募集環境のもと、育児や介護などで時間や場所に制約のある隊員が大幅に増加することが想定される。

こうした環境の変化を踏まえれば、自衛隊としても、従来の均質性を重視した人的組成から多様な人材を柔軟に包摂できる組織へと進化することが求められている。

自衛隊において、現時点で必ずしも十分に活用できていない最大の人材源は、採用対象人口の半分を占める女性である。女性自衛官の活躍を推進することは、①有用な人材の確保、②多様な視点の活用、③わが国の価値観の反映、といった重要な意義がある。このため、防衛省・自衛隊として、意欲と能力、適性のある女性があらゆる分野にチャレンジする道を拓き、女性自衛官比率の倍増を目指している。

なお、女性自衛官の採用・登用に際しては、機会均等のさらなる徹底を図り、本人の意欲と能力・適性に基づく適材適所の配置に努めることを人事管理の方針としている。

ウ 女性自衛官の配置制限の解除など

防衛省・自衛隊は、これまで、戦闘機操縦者、空挺隊員、潜水艦の乗員などへの女性自衛官の配置制限を順次解除してきており、2025年7月に特殊武器（化学）防護隊の一部の部隊の配置制限解除をしたことにより、陸・海・空自における女性自衛官の配置制限については完全撤廃された。

また、高等工科学校についても、2028年の共学化に向けて準備をすすめている。

（2）中途採用職員やシニア職員などの活躍推進

少子高齢化が続き、自衛隊の任務が多様化・複雑化するなか、防衛省・自衛隊においても、多様な人材の能力や専門性を活かしていくことが重要であり、今後増加が見込まれる中途採用職員、シニア職員などについて、それぞれの知見や経験などを最大限活かし、活躍できるよう推進する。



VOICE

特殊武器防護隊（最後の女性の配置制限解除）

中央特殊武器防護隊 大宮 除染小隊長 3等陸尉 よしもと みつき 吉本 光希

2025年7月、陸上自衛隊の特殊武器（化学）防護隊の一部の部隊の女性自衛官の配置制限を解除し、陸・海・空自衛隊における女性自衛官の配置制限は完全撤廃となりました。個人防護装備の性能の向上などにより、これまで以上に安全に活動できる態勢を確立することが可能であること、運用面において、女性の健康にも配慮することが可能であると判断したためです。この解除により、必要な場所に意欲ある女性を活用することができるようになりました。

私は、中央特殊武器防護隊で女性初の除染小隊長として勤務しております。化学科を志したきっかけは入隊後の教育を通じ、地下鉄サリン事件や原子力災害などの任務で化学科が担う役割の重要性を実感したことにあります。

女性隊員が、災害現場などで女性目線でのきめ細やかな対応を行うことは、被災された女性の安心感につ

ながります。化学科における女性隊員の役割は今後、一層重視されると考えており、この期待に応えられるよう任務達成できる部隊・隊員の指導育成に精進してまいります。



執務室で勤務する筆者

5

ハラスメントを一切許容しない環境の構築

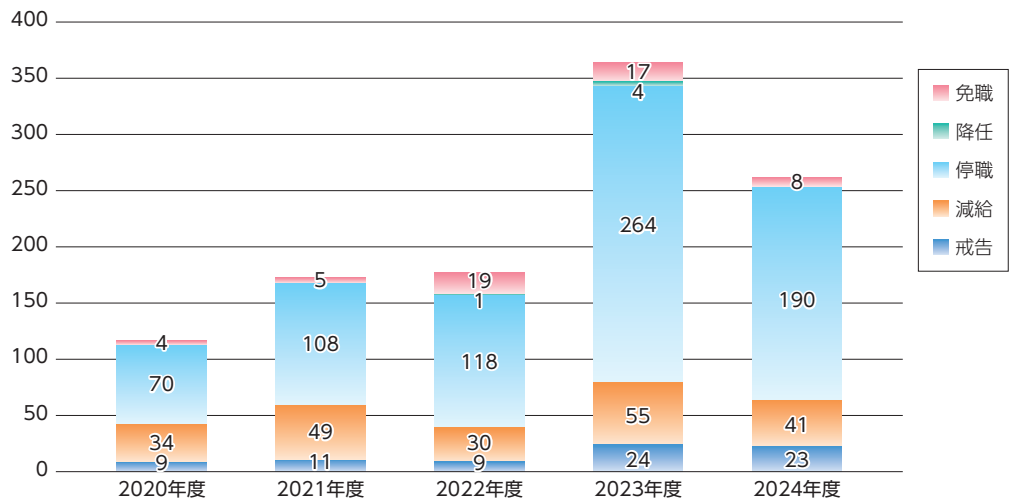
防衛省・自衛隊に対し、国民から多くの期待が寄せられるなか、防衛省・自衛隊がその実力を最大限に発揮し任務を遂行するためには、国民の支持と信頼を勝ち得ることが必要不可欠である。そのためには常に規律正しい存在であることが求められている。

防衛省・自衛隊では、高い規律を保持した隊員を育成するため、従来から服務指導の徹底などの諸施策を実施してきた。しかし、2024年度におけるハラスメントを事由とする懲戒処分数は262人であり、このうち、最も重い「免職¹⁷」が8件（パワー・ハラスメント3件、セクシュアル・ハラスメント5件）であった。なお、隊員からのハラスメントに関する相談に対応するためのホットラインへの2025年度の相談件数は1,479件であった。

□ 参照 図表V-2-2-9（ハラスメントを事由とする処分者数）、図表V-2-2-10（防衛省ハラスメントホットライン相談件数の推移）

¹⁷ 懲戒処分の種類には、免職、降任、停職、減給、戒告がある。これらは、違反行為の原因、動機、状況、規律違反者の地位、階級、部内外に及ぼす影響などを総合的に考慮し、決定される。

図表V-2-2-9 ハラスメントを事由とする処分者数



図表V-2-2-10 防衛省ハラスメントホットライン相談件数の推移

(単位：件)

区分	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
防衛省パワハラホットライン	1,706	1,217	782	581	689
防衛省セクハラホットライン	82	136	59	51	59
防衛省マタハラホットライン	23	44	16	21	24
各機関などの相談窓口	500	725	850	769	707
合 計	2,311	2,122	1,707	1,422	1,479

防衛省・自衛隊が組織力を発揮し、様々な事態にしっかりと対応していくためには、防衛力の中核である隊員が士気高く安心して働ける環境を構築する必要がある。特に、人の組織である防衛省・自衛隊において、ハラスメントは、隊員相互の信頼関係を失わせ、組織の根幹を揺るがす、決してあってはならないものである。

こうした認識のもと、防衛省・自衛隊では2023年の

防衛省ハラスメント防止対策有識者会議の提言を踏まえ、防衛大臣などによるトップメッセージの発信、管理者（指揮官）などを対象とした弁護士などの部外有識者によるハラスメント防止講演会やロールプレイング形式を用いた集合教育の実施、休日や勤務時間外に対応するLINEを活用した相談窓口の設置、懲戒処分の透明性・公平性の確保の観点から、省統一の懲戒処分の基準の制



資料：女性職員活躍とワークライフバランスの推進

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



資料：女性自衛官の活躍

URL：<https://www.mod.go.jp/gsdf/jieikanbosyu/about/woman-success.html>



動画：いろいろ守ってます！私たちJ★ガール

URL：<https://youtu.be/-bcA9G417vU>

定、隊員の意識改革を目的としたハラスメント防止月間の実施などの取組を継続的に行っている。

引き続き、隊員の意識改革や実効性のある取組を実施

するとともに、時代に即した対策が講じられるよう、部外有識者の知見などを活用して不断の見直しを行い、ハラスメントを一切許容しない環境を構築していく。

6 隊員や家族への支援

1 生涯生活設計支援

政府がNISAやiDeCoの充実など資産運用立国の取組を強化するなかで、国全体として中立的な立場から金融リテラシーの向上に向けた金融経済教育を行い、家計の安定的な資産形成を支援する取組を推進している。

これらを背景として、隊員などの資産や生活を守る観点から、投資・投機・ギャンブル・借財についての理解を深めることを目的として、ライフステージにあわせた生涯生活設計セミナーを実施し、入隊後の早い段階から継続的に生涯生活設計に関する知識を付与し、生涯生活設計作成の動機付けを図っている。

2 防衛省のメンタルヘルスの取組

依然として、職員の尊い命が自殺により失われていることは、ご家族にとって大変痛ましいことであり、また、組織にとっても多大な損失である。

防衛省は、2022年の防衛省自殺事故防止対策本部において、職員一人ひとりの心の健康の保持増進などをはかり、職員の自殺、精神疾患の発症などを防止することで、自衛隊の精強性の保持に寄与するため、「防衛省のメンタルヘルスに関する基本方針」を策定した。

この指針に基づき、全職員を対象としたメンタルヘルスチェックやカウンセリングの利用啓発などによる職員の意識改革、ワークライフバランスに関する施策の推進などによる職場環境の改善を図っている。また、有資格者のカウンセラーの確保、上司とカウンセラー、医療機関との連携や相談先の多様化といったサポート体制の強化などに取り組んでいる。

 参照 図表V-2-2-11（防衛省職員の自殺者数の推移）



資料：防衛省ハラスメント防止対策有識者会議

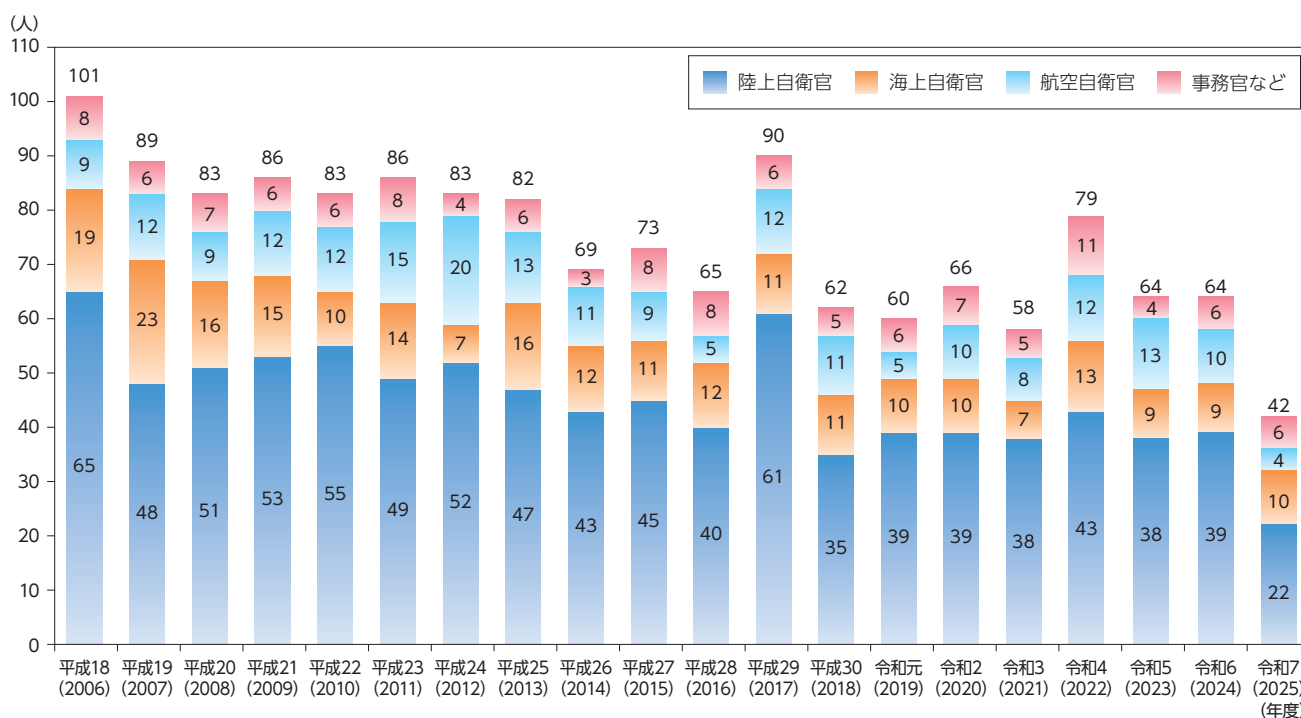
URL：<https://www.mod.go.jp/j/policy/agenda/meeting/harassment/index.html>



資料：ハラスメント防止の推進・相談窓口

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

図表V-2-2-11 防衛省職員の自殺者数の推移



3 ギャンブル等依存症への取組

精神疾患の一つであるギャンブル等依存症は、金銭トラブルなどにより周囲の人間関係にも深刻な影響を及ぼすこともあることから、ギャンブル等依存症対策基本法に基づくギャンブル等依存症対策推進基本計画に沿って、政府がギャンブル等依存症に対する対策を総合的かつ計画的に推進している。

防衛省においては、ギャンブル等依存症に対する隊員などの理解を深めるとともに、職場においてギャンブル等依存症が疑われる隊員などがいる場合に適切に対処するための取組を推進している。

4 家族支援への取組

平素からの取組として、部隊と隊員ご家族との交流や隊員ご家族同士の交流などのほか、大規模災害発生時などの取組として、隊員ご家族の安否確認、生活支援につい

て協力を受けるなど、関係部外団体などと連携した家族支援態勢の整備についても推進している。2025年3月、防衛省・自衛隊と自衛隊家族会¹⁸、隊友会¹⁹の間で全隊員などを対象とする家族支援の協力に関する協定を締結した。

また、長期行動を予定する艦艇や海外に派遣される部隊には、隊員とご家族が直接連絡を取れる通信環境を整備するとともに、ご家族から海外に派遣中の隊員に向けた慰問品の追送支援、ご家族に対する説明会の開催や相談窓口（家族支援センター）の開設、隊員ご家族向けホームページの設置など、隊員ご家族に対する各種支援施策を実施している。

5 殉職隊員への追悼など

1950年の警察予備隊創設以降、自衛隊員は、旺盛な責任感をもって、危険を顧みず、わが国の平和と独立を守る崇高な任務の完遂に努めてきた。そのなかで、任務の遂行中に、不幸にしてその職に殉じた隊員は2,100人を超えている。

¹⁸ 自衛隊員の家族らによって構成され、自衛隊を協力・支援する公益社団法人

¹⁹ 自衛隊OBを中心に構成され、「国民と自衛隊のかけ橋」となることを目的とする公益社団法人

防衛省・自衛隊では、殉職隊員が所属した各部隊において、殉職隊員への哀悼の意を表するため、葬送式を行うとともに、殉職隊員の功績を永久に顕彰し、^{しんじん}深甚なる敬意と哀悼の意を捧げるため、内閣総理大臣参列のもと行われる自衛隊殉職隊員追悼式など様々な形で追悼を行っている。令和7年度自衛隊殉職隊員追悼式では、30柱（陸自13柱、海自10柱、空自6柱、機関等1柱）を顕彰している²⁰。



令和7年度殉職隊員追悼式における内閣総理大臣による
献花の様子（2025年10月）

²⁰ 自衛隊殉職者慰霊碑は、1962年に市ヶ谷に建てられ、1998年、同地区に点在していた記念碑などを移設し、メモリアルゾーンとして整理された。防衛省では毎年、防衛大臣主催により、殉職隊員の御遺族をはじめ、内閣総理大臣の参列のもと、自衛隊殉職隊員追悼式を行っている。また、メモリアルゾーンにある自衛隊殉職者慰霊碑には、殉職した隊員の氏名などを記した銘板が納められており、国防大臣などの外国要人が防衛省を訪問した際、献花が行われ、殉職隊員に対して敬意と哀悼の意が表されている。このほか、自衛隊の各駐屯地や基地において、それぞれ追悼式などを行っている。