

令和7年度 予備自衛官等制度に関する 意識調査等

最終事業報告書

2026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
 - 退職予定自衛官・予備自衛官等・雇用組織向けアンケート
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑制に向けた課題
 - 関係閣僚会議・既存・検討中の施策に対する評価
 - 一般的な認知度調査
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

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
 - 退職予定自衛官・予備自衛官等・雇用組織向けアンケート
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑制に向けた課題
 - 関係閣僚会議・既存・検討中の施策に対する評価
 - 一般的な認知度調査
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

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		自衛隊との距離確保 希望		国民の制度の 認知・興味喚起が限 定的		国民の関心層への志 願促進が不十分		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		- 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 - 現役時代の負の体験から距離確保を望む層も一定存在		- 予備自衛官を見聞きたことがある割合は約四割で改善の余地あり - 制度を認知していても、興味を持つ層は約二割にとどまり、制度の魅力訴求が不十分		興味はあるが、訓練負担や両立への不安、活動内容の不明確さにより志願まで未到達		- 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					
背後にある 「真因」	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		退職自衛官に同じ		国民への興味喚起型情報発信の不足		国民の関心層への懸念点払拭が不十分		雇用組織へのメリット不足			給付金制度の趣旨の未普及
			- マネジメントに嫌気 - 上下/人間関係 - 成果と評価の未連動 等						- 訓練負担が大きい - 活動内容がわからない - 両立が困難 等		フレキシビリティの少ない運用			既存ルールの維持意識

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おり、実際に近年は、予備自衛官、即応予備自衛官及び予備自衛官補の充足率は48%-66%とすべてにおいて未充足傾向である

- 全ての区分で充足率が7割にも満たない中で、まずは新規獲得に注力すべきである
- 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、これまで広報施策を重点的に実施してこなかったこともあり、自衛官未経験者の認知度や理解度向上の余地がある

注力すべき新規獲得の課題について、予備自衛官補は予備自衛官等制度への国民の認知度・理解度向上を、予備自衛官・即応予備自衛官は防衛省・自衛隊と雇用先双方への働きかけを強化する必要がある

- 国民の予備自衛官補への関心喚起につながる広報施策は調査時点では限定的であるため、国民の同制度の認知度や理解度は改善の余地があり、関心層が抱く両立不安など懸念点払拭も不十分なものとなっている
- 防衛省・自衛隊内における、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、ありきたりの活動が、自衛隊内の同制度の理解不足につながっており、陸・海・空の間でも理解度に差が生じている
- 自衛隊退職後は自衛隊と距離を置きたいという理由から、予備自衛官等に志願しないケースも散見されるが、自衛隊における負の体験に基づくものが一定程度存在
- 訓練への参加時期にフレキシビリティが少なく予備自衛官等にとって、結果として志願を控える者もある
- 雇用先組織において、訓練参加時間確保など、予備自衛官等への支援が不十分であることも志願を妨げており、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制においては、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て、充足率向上のため以下に取り組むべきである。特に、潜在層の裾野が広く、自衛官の定年引上げで退職自衛官の予備自衛官等の新規獲得が減少することもあり、退職予定自衛官以外の志願者を増加させるためにも、自衛官未経験者の新規獲得施策を最優先で実施すべき

- 国民向けについて、周囲に予備自衛官等がいるなど志願可能性の高い層に対して予備自衛官等への興味喚起、理解度向上につながる広報施策に最優先で取り組む
- 退職予定自衛官に対しては、志願の検討にも至らない層をなくすために、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に優先的に取り組む
- 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
- 一方で、現役自衛官時代の負の体験によって、退職後は自衛隊と距離を置きたいと考える者を減らしていく施策は、自衛官全体の退職抑制施策にて検討されるべき
- この他、制度改革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

これら対応策を構成する施策については、充足率改善へのインパクトと着手のやすさの観点から優先順位を決定し、ロードマップ・アクションプランを作成したうえで、着実に実行していく必要がある

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・退職抑制)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	施策
制度の不理解	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	予備自衛官等制度の理解促進機会の増加	a 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 b 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
国民の制度の認知・興味喚起が限定的	国民への興味喚起型情報発信の不足	志願可能性の高い国民への興味喚起・理解度向上・応募転換の広報施策	c 周囲に予備自等がいる人に向けた少人数説明会 d 安心・安全を守る職種の業界団体を通じた通知・広報 e 10代・20代前半の若年層向けYoutube・SNS広告 f 東北地方から開始する駐屯地等での対面宣伝
国民の関心層への志願促進が不十分	国民の関心層への懸念点払拭が不十分		
自衛隊との距離確保希望	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」「自衛官の中途退職抑制施策実行支援」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 給付金制度の趣旨の未普及	予備自衛官制度への協力促進	g 予備自衛官等制度への理解促進活動の強化 h 給付金に関する支給要件の普及 i 予備自衛官雇用組織給付金等の拡充 j 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
志願/継続しにくい訓練設定	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)	k 訓練候補日の増加・受講形態の多様化 l 訓練スケジュールの早期決定 m 年齢・意欲による訓練内容/日数のオプション設定
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	n 即応予備自衛官/予備自衛官の任用継続上限年齢の引き上げ

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
 - 退職予定自衛官・予備自衛官等・雇用組織向けアンケート
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑制に向けた課題
 - 関係閣僚会議・既存・検討中の施策に対する評価
 - 一般的な認知度調査
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

本事業の背景と目的

背景

防衛力整備計画では、予備自衛官等制度について、予備自衛官及び即応予備自衛官が常備自衛官を効果的に補完し得るよう、充足率の向上のみならず、予備自衛官等に係る制度を抜本的に見直し、体制強化を図ることを明記

- 即応予備自衛官及び予備自衛官が果たすべき役割を再整理
- 自衛官未経験者からの採用の拡大や、年齢制限、訓練期間等について現行制度の見直し

一方、予備自衛官等は、近年、予備自衛官、即応予備自衛官及び予備自衛官補のすべてにおいて未充足傾向。本状況下、行政刷新推進本部、行政事業レビューの公開プロセス（令和5年6月）において、予備自衛官等制度に関し外部有識者より「調査・検討不十分」との指摘

- 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、令和5年度・6年度にかけて予備自衛官等の予備自衛官等制度に関する意識調査を実施。予備自衛官等の増加にかかる課題及び退職者の退職抑制にかかる課題及びその真因を特定し、それらに対する施策案を検討し、本年度にはそれら施策の一部を実施予定

さらに、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において、「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20日）が決定。予備自衛官等の処遇改善が進みつつあり、その効果把握も求められるところ

目的

左記を踏まえ、本意識調査等では現行の予備自衛官等制度に係る実態の把握及び現状の分析のために、以下を実施

- 予備自衛官等を対象としたヒアリング及びアンケートを昨年に続き実施
- 国民を対象とした予備自衛官制度に関する認知度把握のためのアンケートを新たに実施

これらにより予備自衛官等の意識の変化、施策や関係閣僚会議による基本方針の効果を経年にて測定すると共に予備自衛官等人員の新規確保及び退職抑制における課題の解像度を高め、予備自衛官等の充足に資する効果的な施策等を検討し提案する。

予備自衛官の充足向上は喫緊の課題であると理解



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えれば、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、即応予備自衛官及び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
- 即応予備自衛官、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」であった
- また、近年、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。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も考えられる
 - 「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% 53% 53% 52% 51% 50% 48%

予備自衛官

71% 72% 70% 70% 70% 68% 66%

予備自衛官補

67% 60% 56% 55% 54% 57% 66%

H30 R1 R2 R3 R4 R5 R6 (年)

1. R3年度の全退職者に占める割合

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
 - 退職予定自衛官・予備自衛官等・雇用組織向けアンケート
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑制に向けた課題
 - 関係閣僚会議・既存・検討中の施策に対する評価
 - 一般的な認知度調査
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

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)	7
	即応予備自衛官	3
	予備自衛官	3
	予備自衛官補	2
	退職した 予備自衛官等	1
	雇用組織	2
アンケート	退職予定自衛官	2,460
	予備自衛官等	10,139
	雇用組織	549

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	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		- 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 ✓		- 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 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 ✓ 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
✓ N/A N/A	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 - 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 20代、男性、陸上自衛隊
	海上自衛官		2名	50代、男性、海上自衛隊 50代、男性、海上自衛隊
	航空自衛官		3名	50代、男性、航空自衛隊 50代、男性、航空自衛隊 50代、男性、航空自衛隊
予備自衛官等	即応予備自衛官		3名	40代、男性、陸上自衛隊 40代、男性、陸上自衛隊 40代、男性、陸上自衛隊
	予備自衛官	一般予備自衛官	2名	50代、女性、陸上自衛隊 30代、男性、陸上自衛隊 (書面開催)
		公募予備自衛官	1名	50代、男性、陸上自衛隊、技能公募
	予備自衛官補		2名	10代、男性、陸上自衛隊 30代、男性、陸上自衛隊
	退職した予備自衛官等		1名	50代、男性、元予備自衛官、一般 (元自)
予備自衛官等 雇用企業	即応予備自衛官を雇用する企業		2名	- 警備業 - 小売業
	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			18名	

最終回答数は退職予定自衛官2,460名、予備自衛官等10,139名、雇用組織549組織

退職予定自衛官等アンケート対象者・回答者数

対象者				アンケート	昨年度実績	実施対象範囲	最終回答数
大区分	中区分	中々区分	小区分				
退職予定自衛官 (現役)	陸上自衛官			退職予定自衛官	2,641名	5,000名	2,460名
	海上自衛官						
	航空自衛官						
予備自衛官等	即応予備自衛官			予備自衛官等	2,295名	10,000名 (20,000名程度見込み)	10,139名
		予備自衛官 (陸)	一般予備自衛官	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	7,299名		
			公募予備自衛官				
	(郵送を要す)予備自衛官	(サイバー予備自・公務員予備自以外の)予備自衛官 (海・空)	一般予備自衛官		518名		
			公募予備自衛官				
		サイバー予備自衛官	予備自衛官		(82名) ¹		
			予備自衛官補				
		公務員予備自衛官	即応予備自衛官		(636名) ¹		
			予備自衛官				
			予備自衛官補				
	予備自衛官補				647名		
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	2,000社	549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						

1. 他の区分に含まれる者を計上

一般的な認知度調査概要

調査目的	予備自衛官補への志願者の増加に向けて、国民における制度の認知度 (制度内容の理解度を含む) を把握し、新規獲得に向けた広報施策に活用
調査項目	- 基本的な属性情報に加え、普段接している情報メディアを調査 - 認知プロセス (McGuireの情報処理モデル) の接触・注目・理解・メッセージ受容の段階を踏まえ質問を作成し、認知プロセスのどの段階でどれだけの人が離脱しているか、ボトルネックを特定できるように設計
実施形式	ウェブでのオンライン調査
対象者条件	- 日本国内に居住し、予備自衛官補に志願可能な年齢 (18歳 - 54歳) の日本国籍を有する全ての国民を対象 - 国民の認知度を測るという目的から、元・現役自衛官、元・現役予備自衛官は対象外 - 年代・性別・居住地域については、国勢調査等に基づき人口分布に概ね準拠して割付
回答者数	10,000人
実施時期	令和7年10月7日 (火) から13日 (月) まで

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
 - 退職予定自衛官・予備自衛官等・雇用組織向けアンケート
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑制に向けた課題
 - 関係閣僚会議・既存・検討中の施策に対する評価
 - 一般的な認知度調査
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

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

		制度の 不理解	自衛隊との 距離確保 希望	制度の認知・ 興味喚起 限定的	関心層への 志願促進が 不十分	受入企業/ 就職先の 支援が不十分	志願/継続 しにくい 訓練設定	採用/継続 任用上限 年齢
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)の志願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の層が一定程度存在	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願における主要な課題は「自衛隊との距離確保希望」「本業における就職先の支援」である	N/A	✓	N/A		✓	N/A	
	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」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 一般的な予備自衛官の認知率は約四割、また制度を認知していても、興味を持つ層は約二割であり、認知・興味喚起が限定的 また、関心層への訓練負担や両立への不安、活動内容の不明確さにより志願まで未到達 詳細は「一般的な認知度調査」を参照	N/A		✓	✓	N/A		

16

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

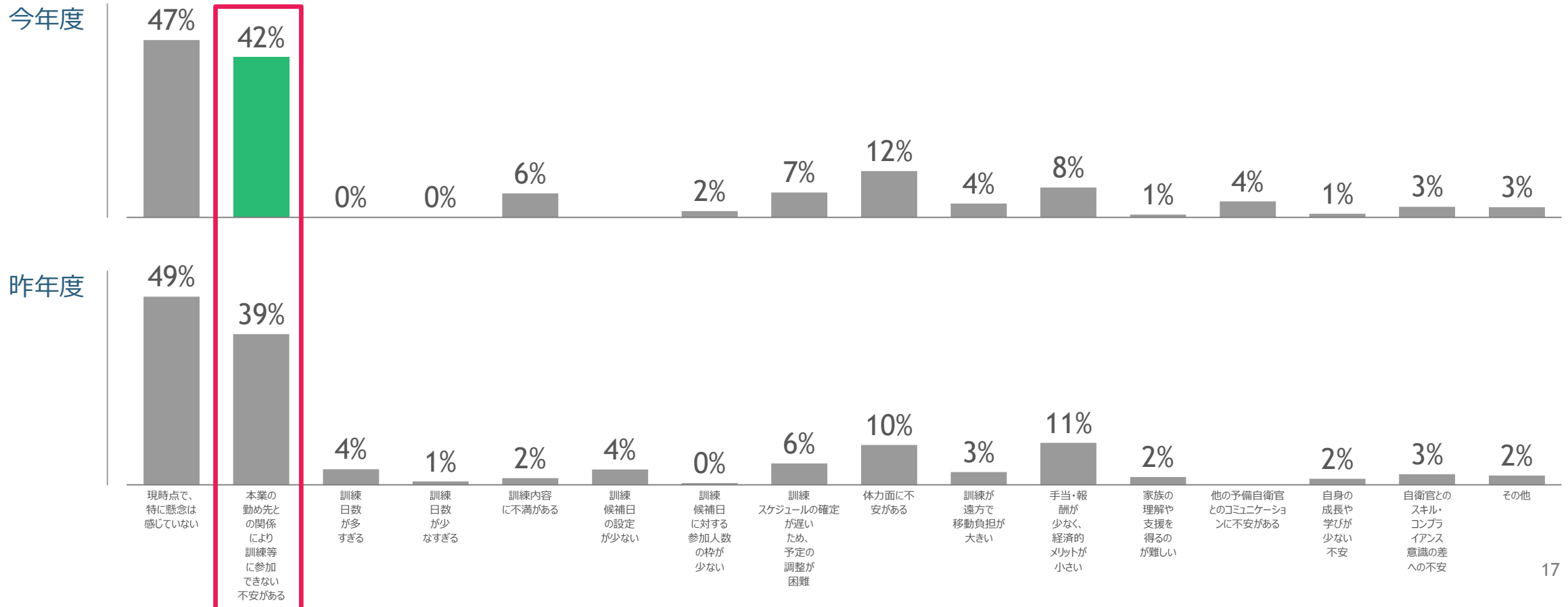
予備自衛官等の志願促進に向けた課題

(括弧内の数字は順に、今年度の人数/昨年度の人数)

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 (1,193名/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(最大5つまで 複数選択可)



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

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、今年度の人数/昨年度の人数)

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 (1,814名/1,283名)、任期満了退職自衛官 (420名/827名)、中途退職自衛官全員 (226名/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



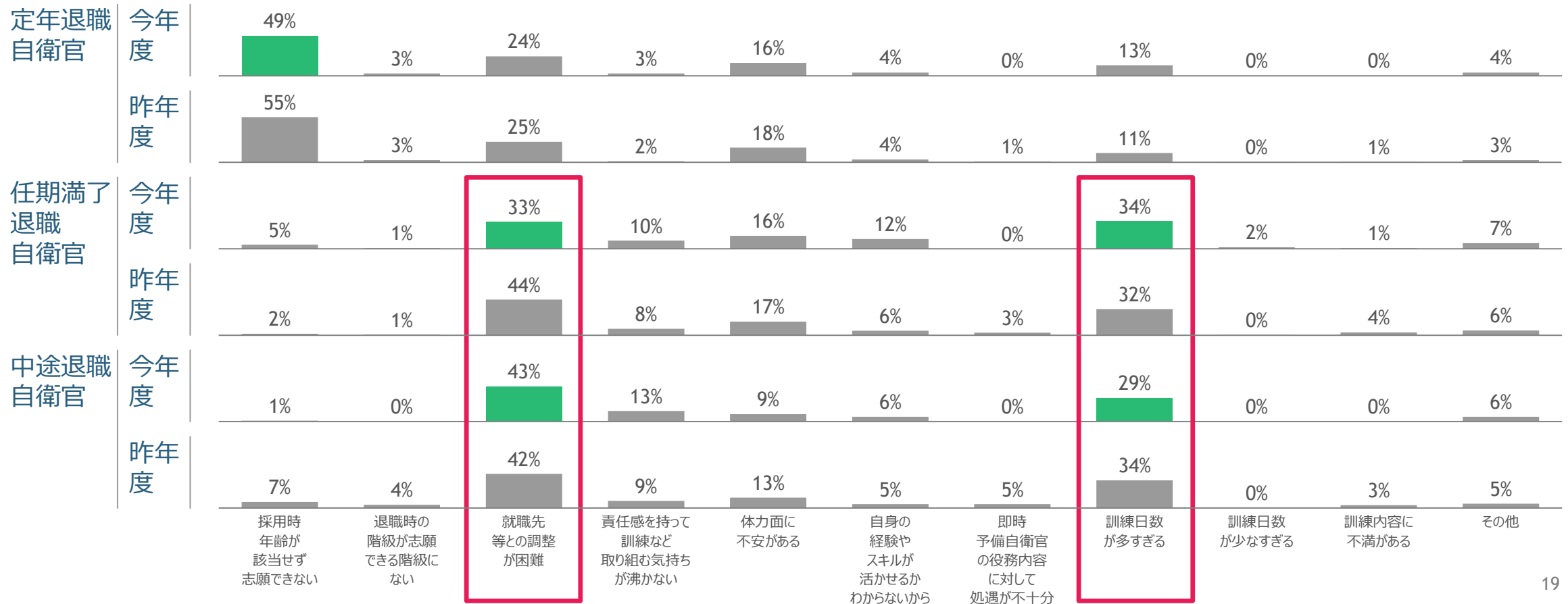
3 定年退職自衛官以外の退職自衛官(任期満了自衛官及び中途退職自衛官)の即応予備自衛官への志望における主要な課題は「本業における就職先の支援」「訓練日数の長さ」である

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、今年度の人数/昨年度の人数)

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
(定年退職自衛官919名/559名、任期満了退職自衛官134名/250名、中途退職自衛官69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)



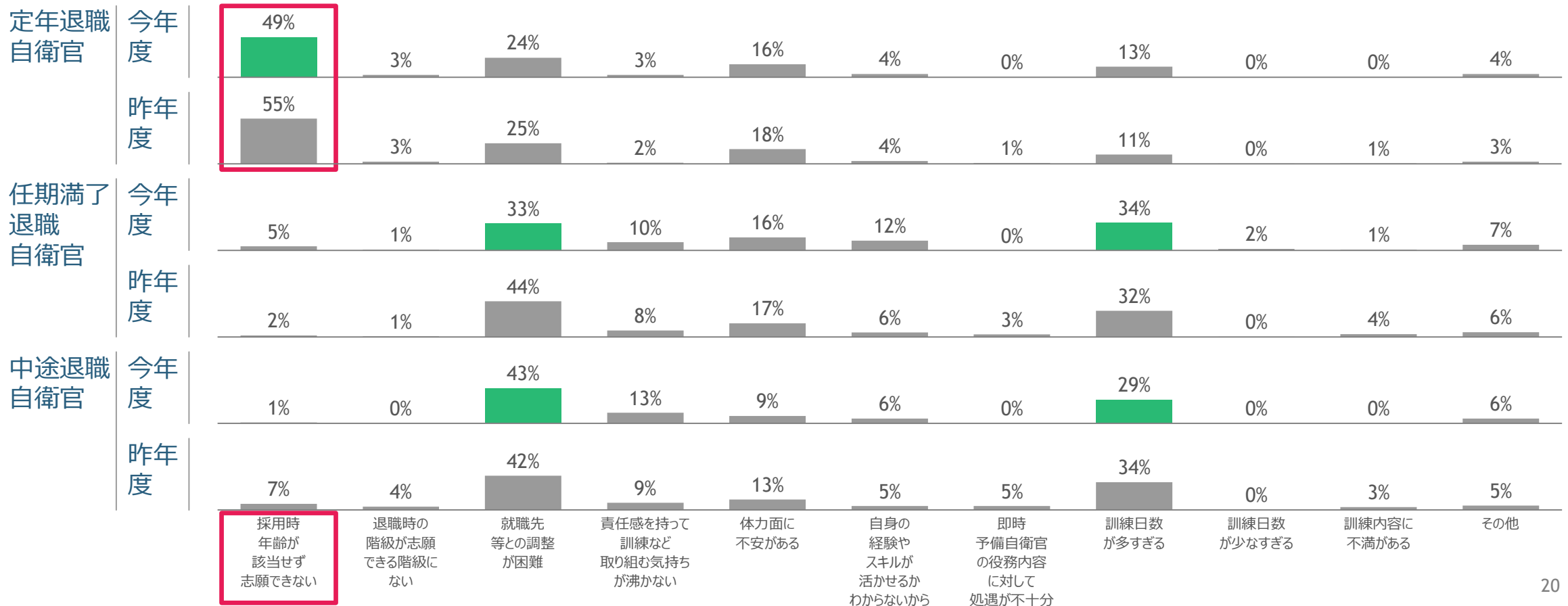
4 予備自衛官等に志願意思のある定年退職自衛官の約半数は上限年齢の制約により、即応予備自衛官の志願ができないと回答

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、今年度の人数/昨年度の人数)

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
(定年退職自衛官919名/599名、任期満了退職自衛官134名/250名、中途退職自衛官69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)



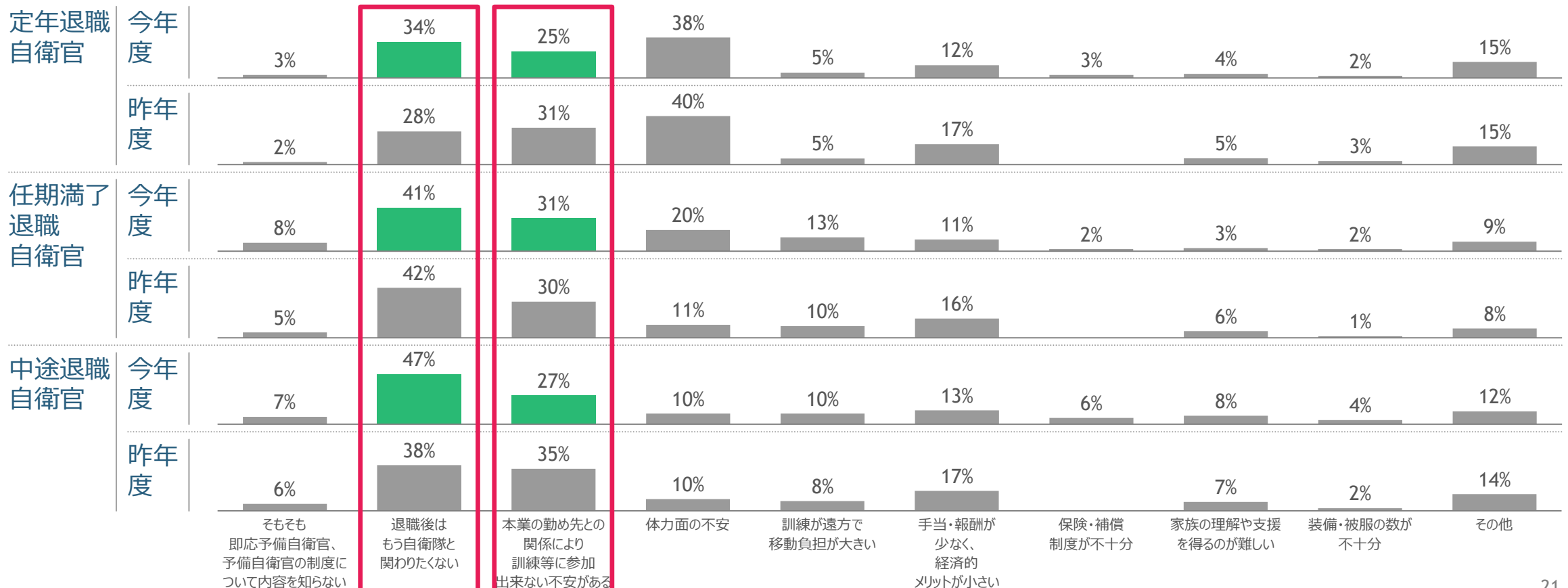
5 退職自衛官の予備自衛官等への志望における主要な課題は「自衛隊との距離確保」「本業における就職先の支援」である

予備自衛官等の志願促進に向けた課題

(括弧内の数字は順に、今年度の人数/昨年度の人数)

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
(定年退職自衛官865名/619名、任期満了退職自衛官264名/509名、中途退職自衛官138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)



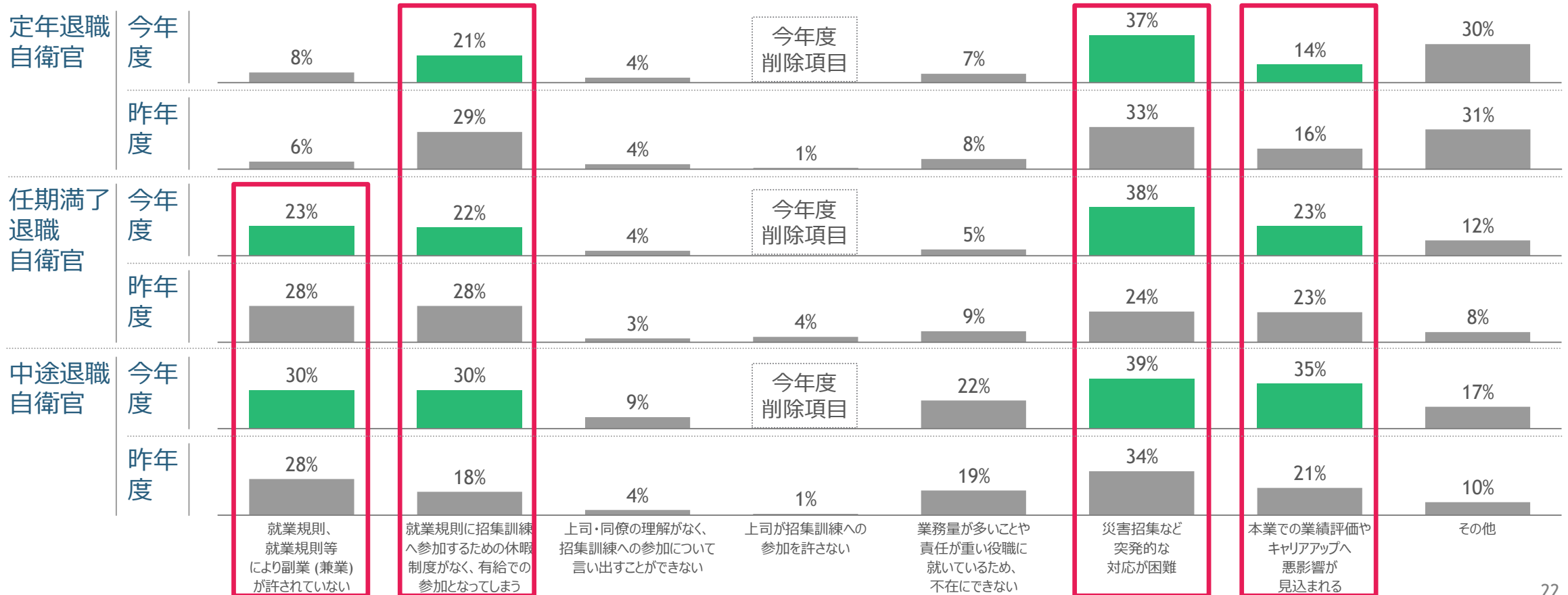
6 「本業における就職先の支援」を深ぼりすると、「就職先の副業(兼業)の禁止」「特別休暇等の未整備」「災害招集など突発的な対応が困難」「キャリアへの悪影響への懸念」が挙げられる

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、今年度の人数/昨年度の人件)

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
(定年退職自衛官214名/149名、任期満了退職自衛官81名/162名、中途退職自衛官29名/97名)

「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」を選択した方は、その理由に近いものを教えて下さい (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
 - 退職予定自衛官・予備自衛官等・雇用組織向けアンケート
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑制に向けた課題
 - 関係閣僚会議・既存・検討中の施策に対する評価
 - 一般的な認知度調査
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

顕在化した予備自衛官等の退職抑制における課題

予備自衛官等の退職抑制に向けた課題

アンケート分析結果

		顕在化した課題		
		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 訓練設定
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「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	✓	N/A	✓
	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	✓	N/A	
	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	N/A	✓	N/A
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、「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	✓	N/A	✓
	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	✓	N/A	
	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	N/A	✓	N/A
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	✓	N/A	✓

1 現役即応予備自衛官の継続における主要な課題は「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制に向けた課題

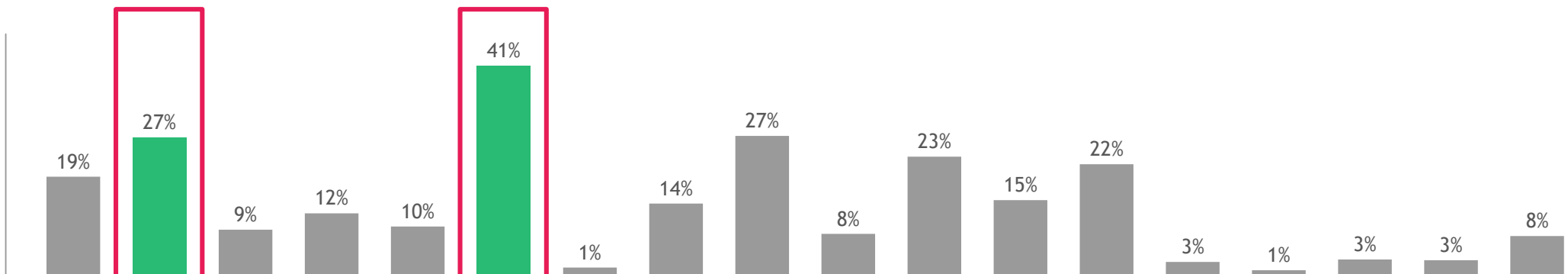
(括弧内の数字は順に、今年度の人数/昨年度的人数)

回答
対象

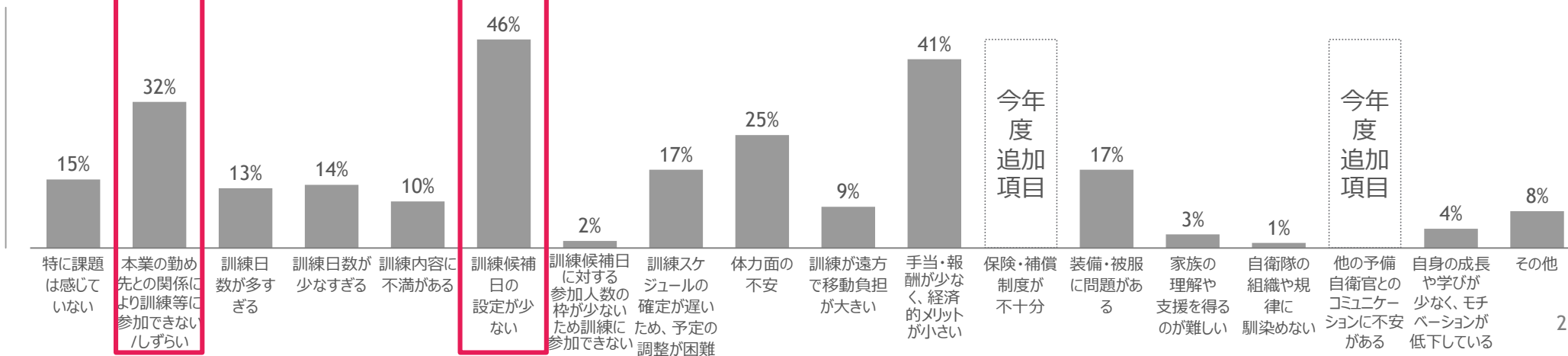
予備自衛官等向けアンケート回答者のうち、即応予備自衛官全員 (1,784名/2,295名)

予備自衛官等の活動が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)

今年度



昨年度



2 「本業における就職先の支援」を深堀りすると、「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

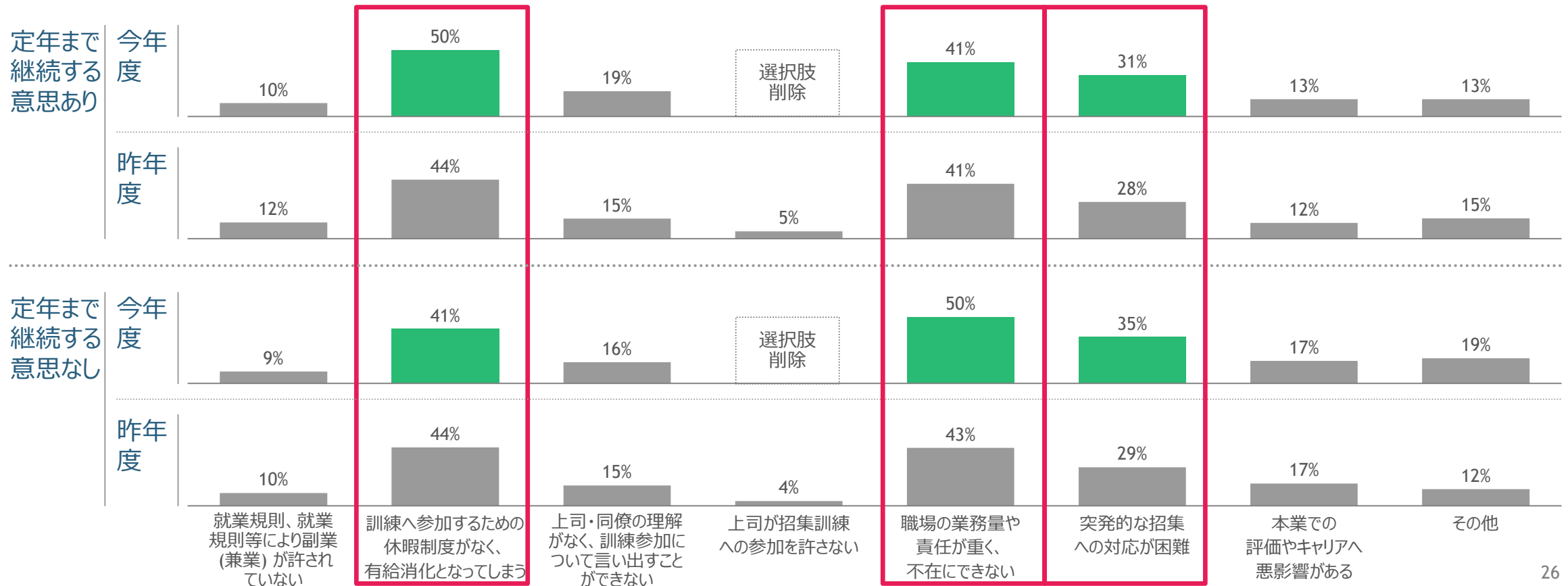
予備自衛官等の退職抑制に向けた課題

(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
(今年度: 334名/500名)/(昨年度: 151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制に向けた課題

(括弧内の数字は順に、今年度の人数/昨年度の人数)

(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 (1,336名¹/1,667名²)、意思がない方 (377名¹/559名²)
- ・ 2番目: 前問で「はい」と回答した方 (1,131名/1,439名)/(144名/222名)

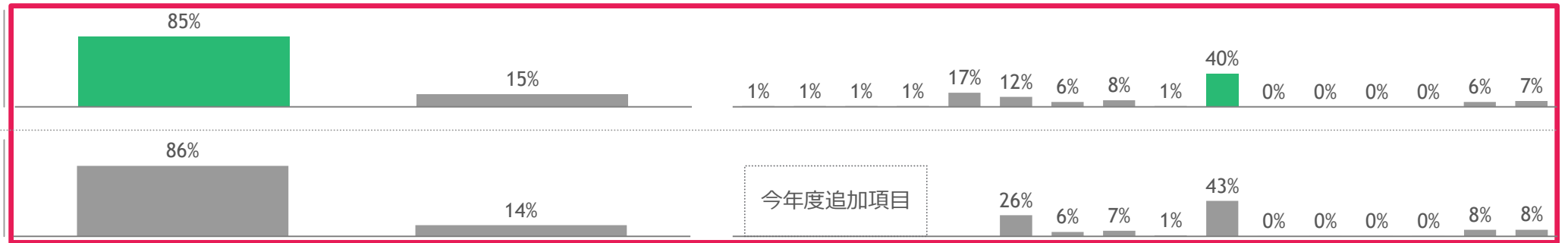
即応予備自衛官の「継続任用」の上限年齢は常備自衛官の定年の年齢までとなっていますが、上限年齢が上がった場合、任期延長をしたいと思いますか

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だと思いますか
(あなたの階級に合わせた年齢を選択してください)

定年まで
継続する
意思あり

今年
度

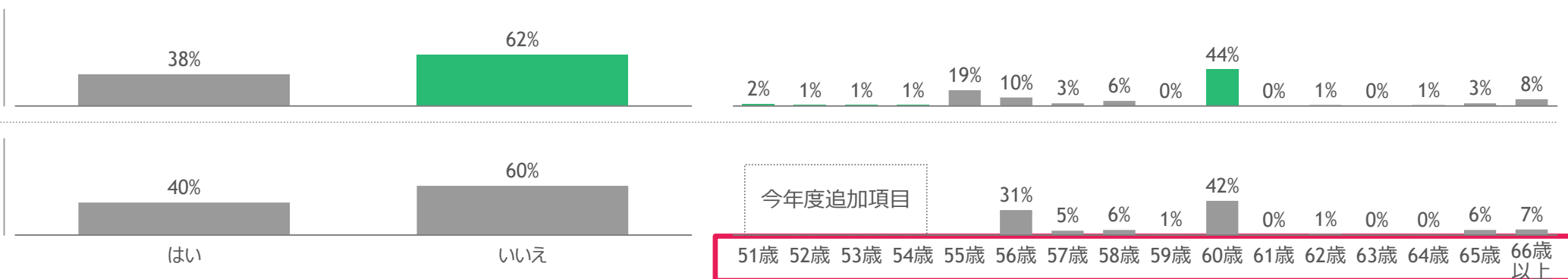
昨年
度



定年まで
継続する
意思なし

今年
度

昨年
度



はい

いいえ

51歳 52歳 53歳 54歳 55歳 56歳 57歳 58歳 59歳 60歳 61歳 62歳 63歳 64歳 65歳 66歳以上

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が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64名/7名を除いた1,336名/377名を回答対象総数としてカウント; 2.「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が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、「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制に向けた課題

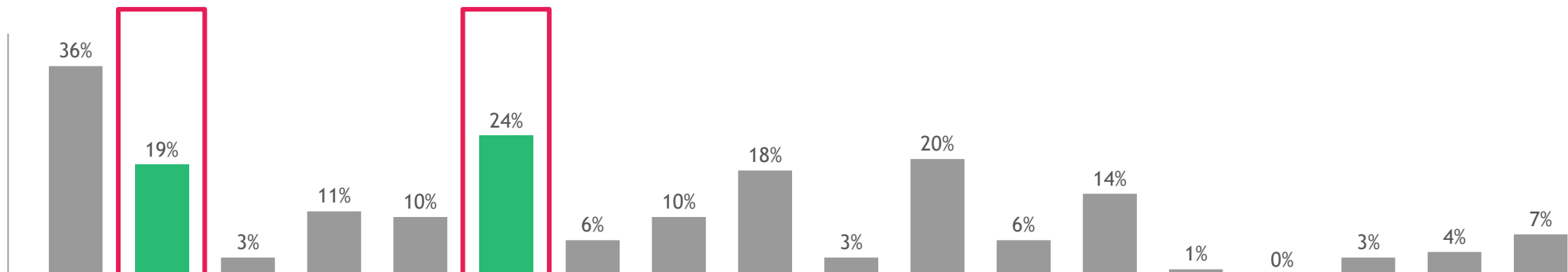
(括弧内の数字は順に、今年度の人数/昨年度の人数)

回答
対象

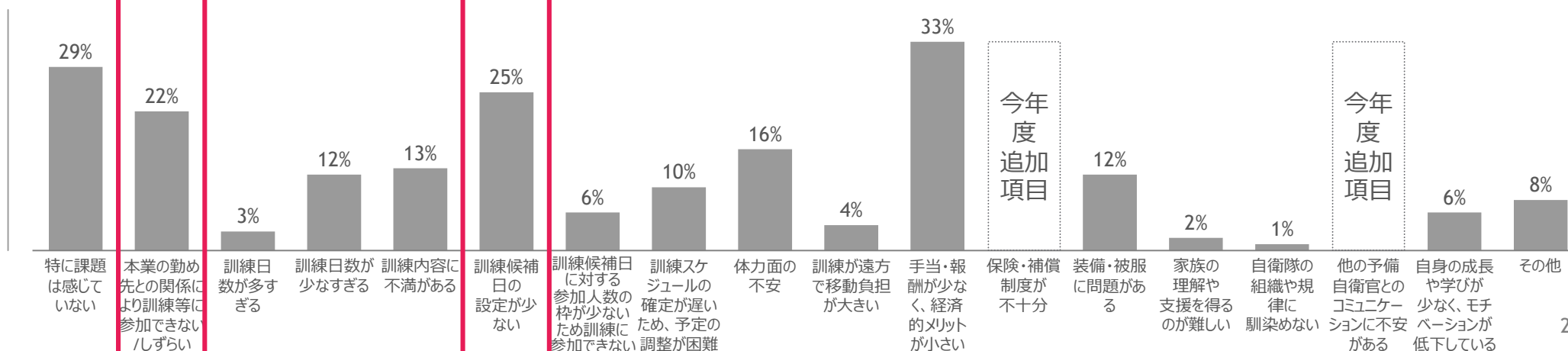
予備自衛官等向けアンケート回答者のうち、予備自衛官全員 (7,728名/7,817名)

予備自衛官等の活動が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)

今年度



昨年度



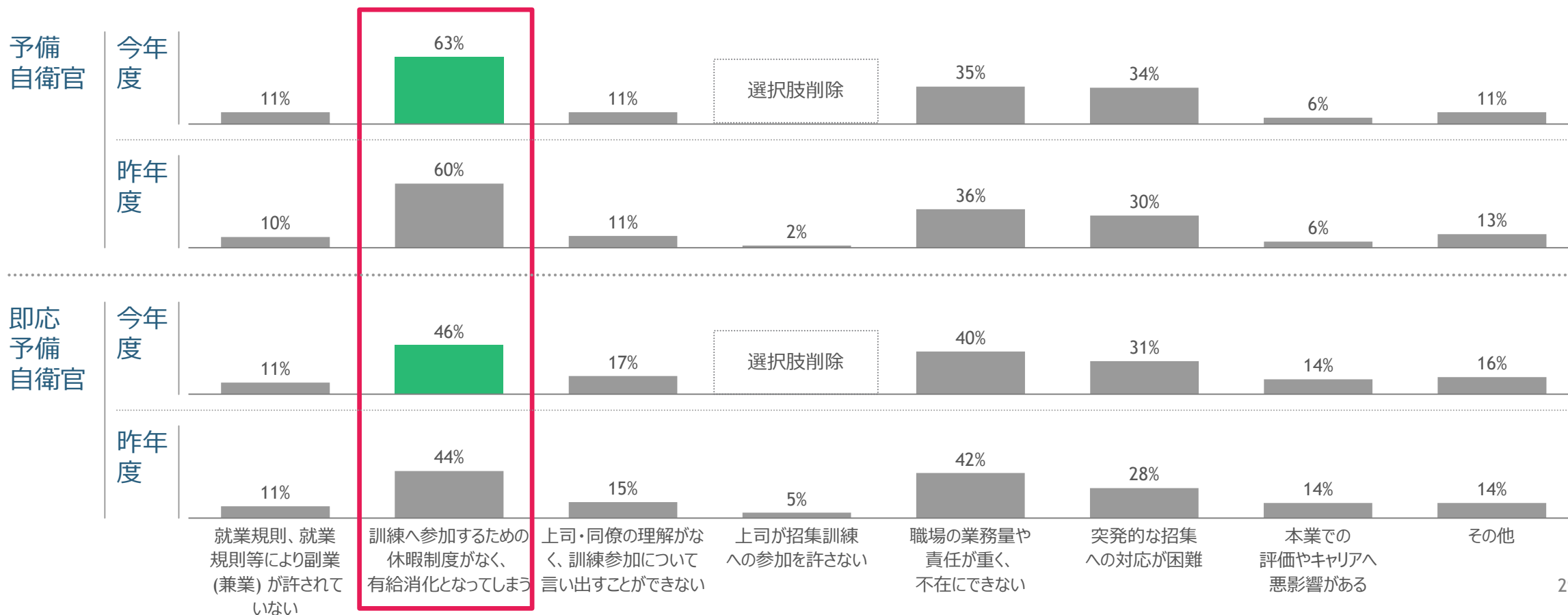
5 「本業における就職先の支援」を深掘りすると、即応予備自衛官と比して「特別休暇等の未整備」を課題に挙げる割合が高まる

予備自衛官等の退職抑制に向けた課題

(括弧内の数字は順に、今年度の人数/昨年度の人数)

回答対象 予備自衛官等向けアンケート回答者のうち、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」を選択した予備自衛官 (1,709名/1,991名)、即応予備自衛官 (541名/781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)

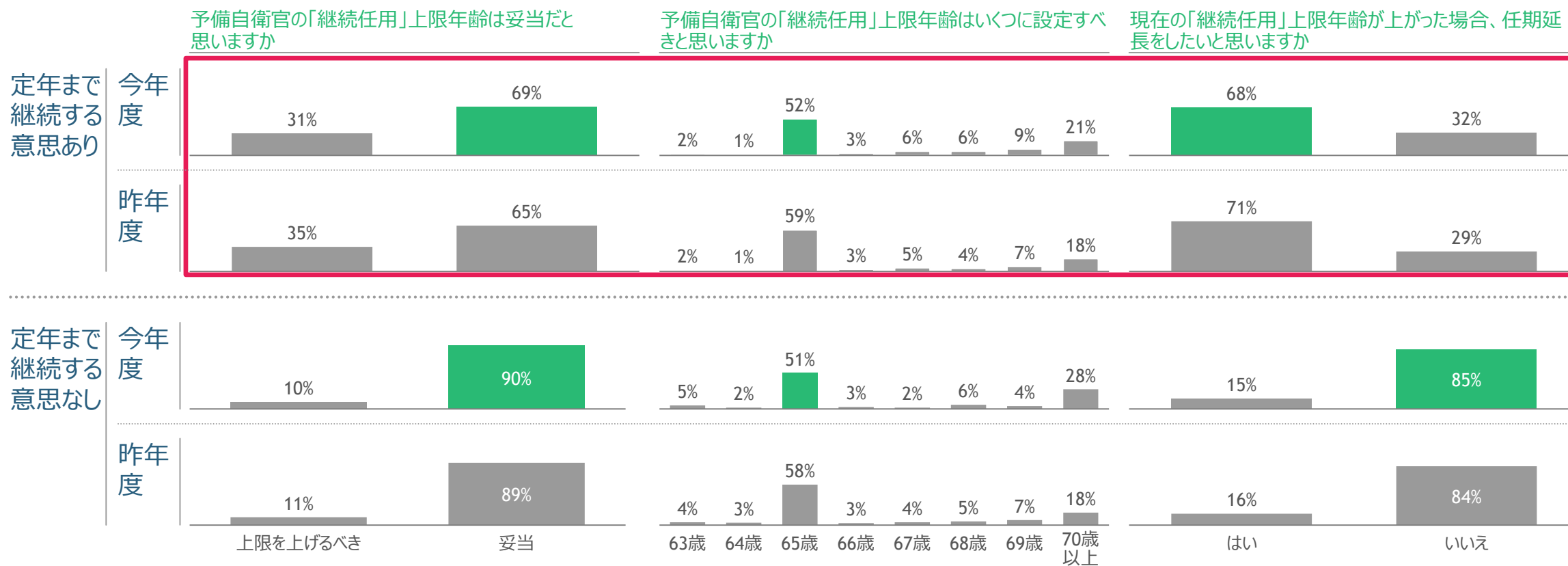


6 現行の任用上限年齢は、定年まで活動を継続する意思がある現役予備自衛官の大半から妥当と評されつつ、実際に上限年齢が上がった場合には大半が任期延長すると回答 予備自衛官等の退職抑制に向けた課題

(括弧内の数字は順に、今年度の人数/昨年度の人数)

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 (6,969名¹/6,362名²)、意思がない方 (1,070名¹/1,434名²)
- ・ 2番目: 1問目で「上限を上げるべき」と回答した方 (定年まで活動を継続する意思がある方2,170名/2,221名、ない方106名/160名)
- ・ 3番目: 1問目で「妥当」と回答した方 (定年まで活動を継続する意思がある方4,799名/4,141名、ない方964名/1,274名)



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が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266名/45名を除いた6,969名/1,070名を回答対象総数としてカウント；2. 「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が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

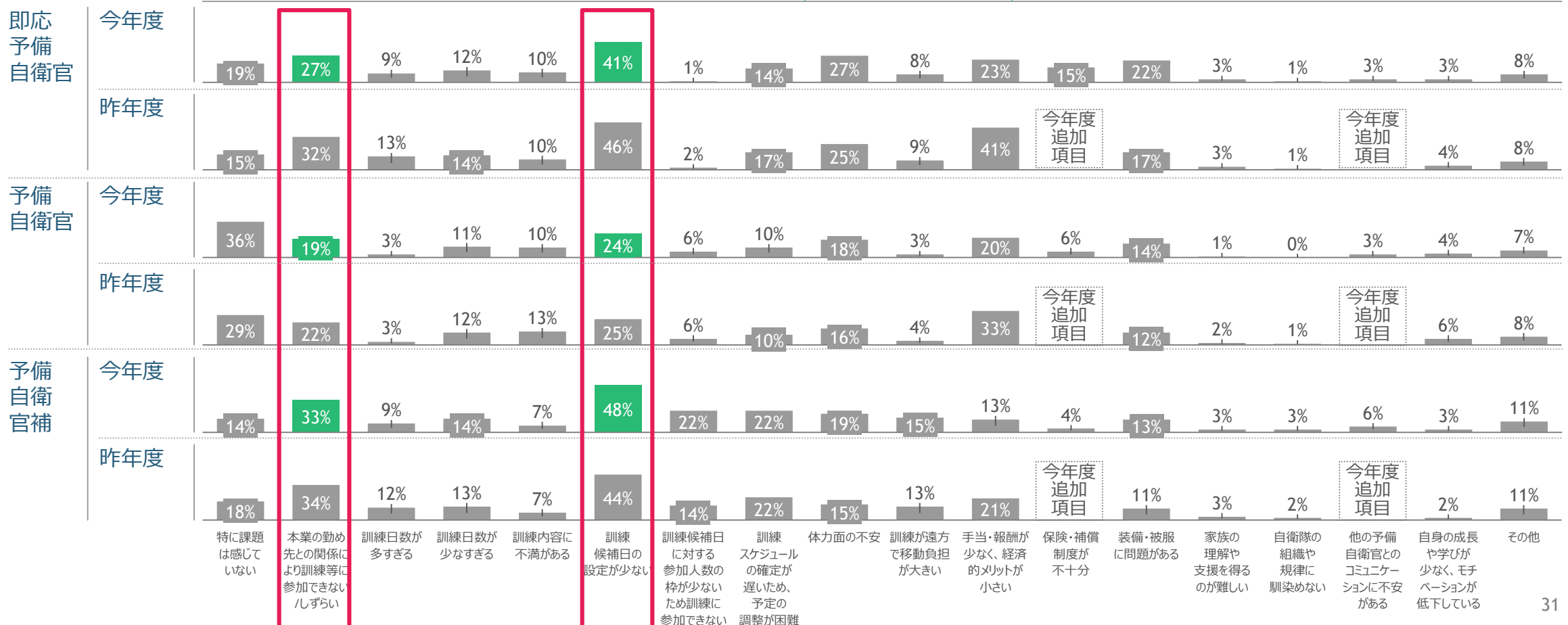
予備自衛官等の退職抑制に向けた課題

(括弧内の数字は順に、今年度の人数/昨年度の人数)

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 (1,784名/2,295名)、予備自衛官 (7,728名/7,817名)、予備自衛官補 (627名/647名)

予備自衛官等の活動が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)



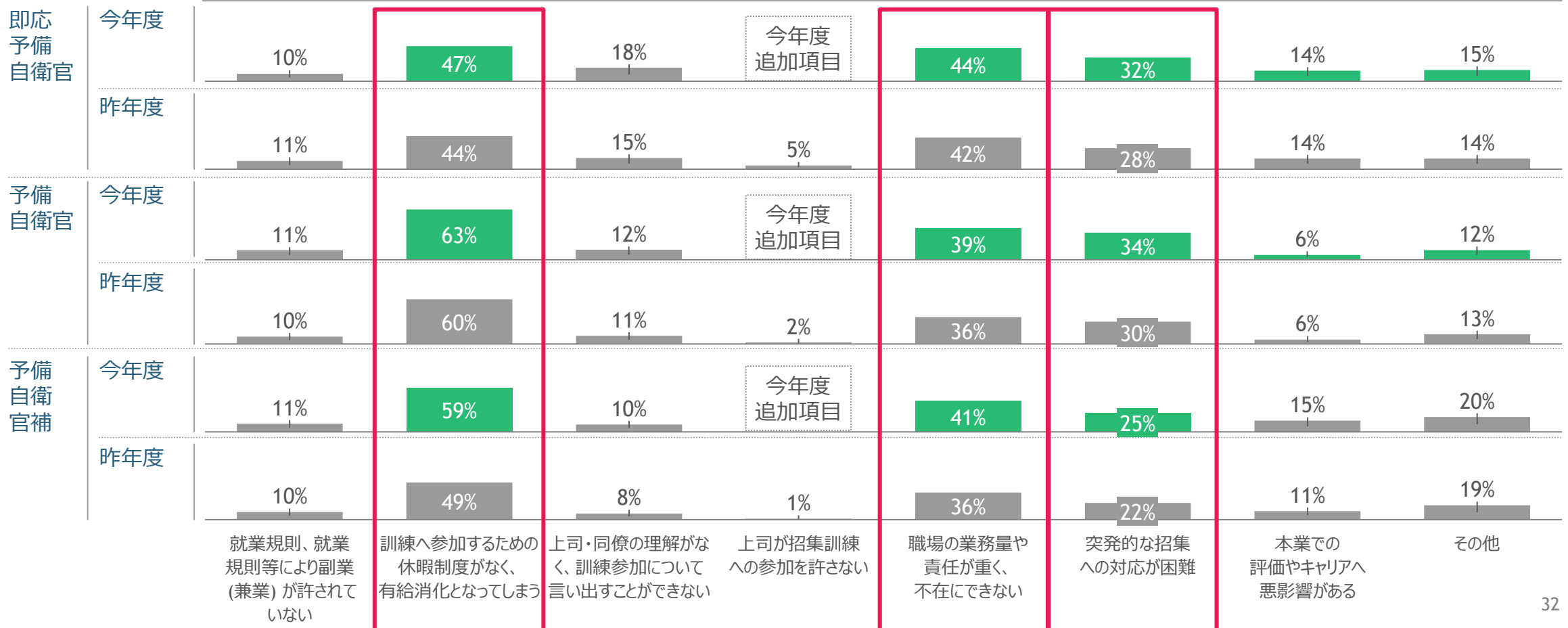
7 現役予備自衛官補が「勤め先との関係により訓練等に参加できない/しづらい」と感じる理由は現役即応予備自衛官・予備自衛官と同様の傾向

予備自衛官等の退職抑制に向けた課題

(括弧内の数字は順に、今年度の人数/昨年度的人数)

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
(即応予備自衛官485名/732名、予備自衛官1,480名/1,696名、予備自衛官補208名/231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
 - 退職予定自衛官・予備自衛官等・雇用組織向けアンケート
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑制に向けた課題
 - 関係閣僚会議・既存・検討中の施策に対する評価
 - 一般的な認知度調査
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

関係閣僚会議の成果の全てにおいて、昨年度調査同様退職予定自衛官9割近くが評価

(括弧内の数字は順に、今年度の人数/昨年度の人数)

回答
対象

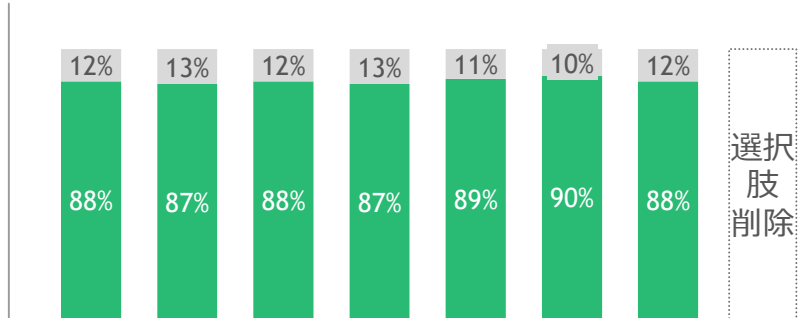
退職予定自衛官向けアンケート回答者全員 (2,460名/2,641名)

これらの施策について評価していますか

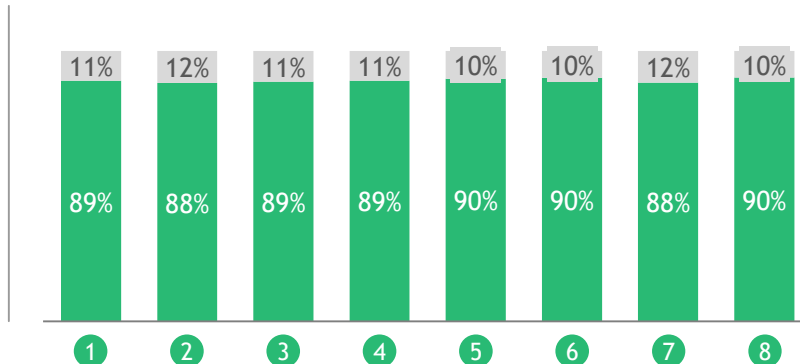
結果 (単一回答)

■ 評価していない ■ 評価している

今年度



昨年度



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

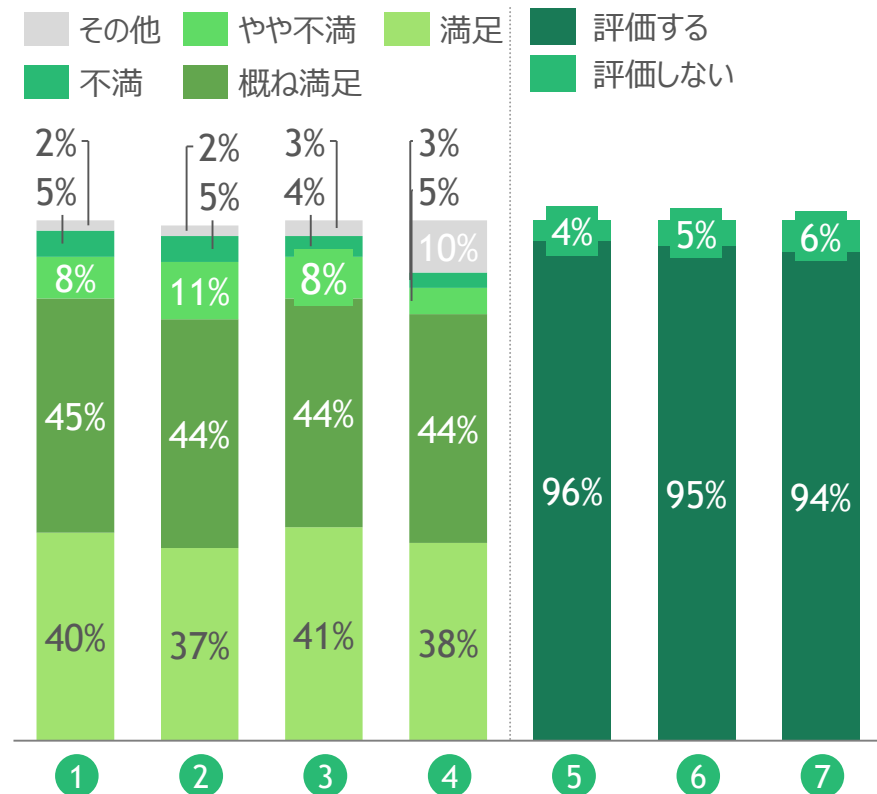
- 予備自衛官手当
(年額: 48,000円→147,600円)
及び即応予備自衛官手当
(年額: 192,000円→222,000円)
の引き上げ
- 予備自衛官の訓練招集手当
(日額: 8,100円→11,000円)及び
即応予備自衛官の訓練招集手当
(階級に応じて日額: 10,400~14,200円
→17,100~26,300円)の引き上げ
- 予備自衛官の勤続報奨金の新設
(70,000円/3年)と、
即応予備自衛官の勤続報奨金の引き上げ
(120,000円→215,000円/3年)
- 任期制自衛官を任期満了退職した者に対する
進学支援給付金について、支給額を引き上げ
(予備自衛官について年額:
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

関係閣僚会議の成果において、現役の予備自衛官等は8割以上が手当や支給額関係の引き上げに満足、またその他の成果についても9割以上が評価

回答
対象

予備自衛官等向けアンケート回答者全員 (10,139名)

これらの施策について評価していますか



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

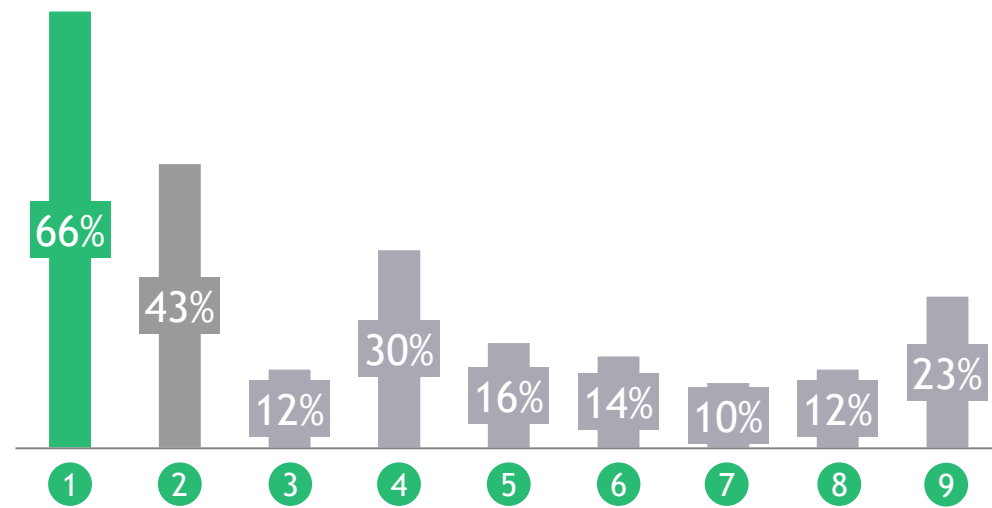
- 予備自衛官手当
(年額: 48,000円→147,600円)
及び即応予備自衛官手当
(年額: 192,000円→222,000円)
の引き上げ
- 予備自衛官の訓練招集手当
(日額: 8,100円→11,000円)及び
即応予備自衛官の訓練招集手当
(階級に応じて日額: 10,400~14,200円
→17,100~26,300円)の引き上げ
- 予備自衛官の勤続報奨金の新設
(70,000円/3年)と、
即応予備自衛官の勤続報奨金の引き上げ
(120,000円→215,000円/3年)
- 任期制自衛官を任期満了退職した者に対する進学支援給付金について、支給額を引き上げ (予備自衛官について年額: 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

昨年度調査同様、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 (2,460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 (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

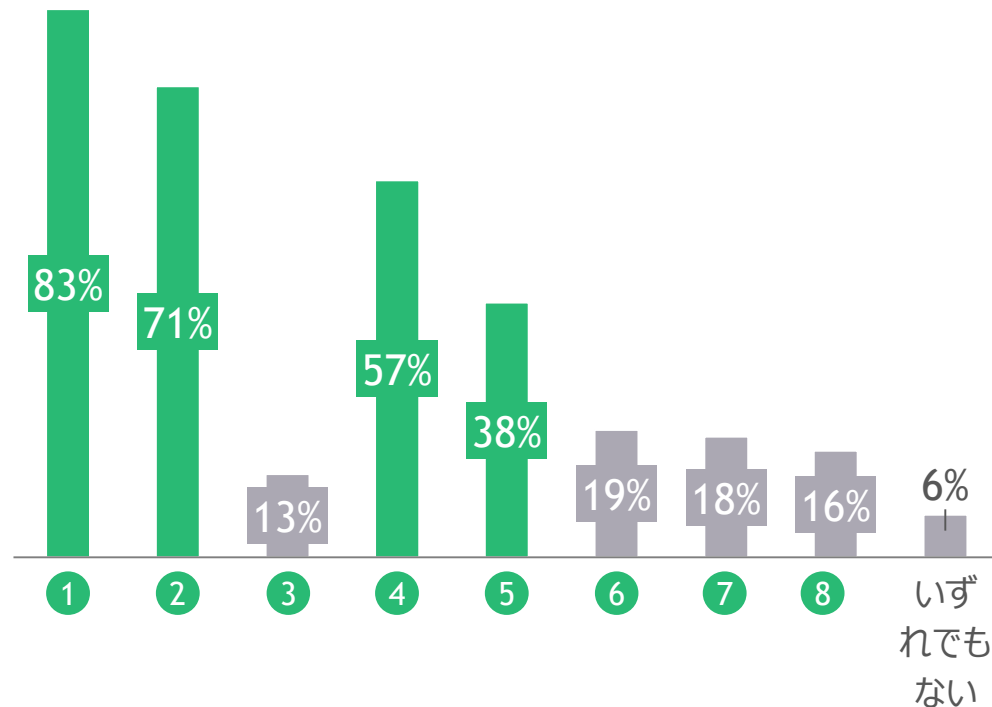
- 1 予備自衛官手当 (年額: 48,000円→147,600円) 及び即応予備自衛官手当 (年額: 192,000円→222,000円) の引き上げ
- 2 予備自衛官の訓練招集手当 (日額: 8,100円→11,000円) 及び即応予備自衛官の訓練招集手当 (階級に応じて日額: 10,400~14,200円→17,100~26,300円) の引き上げ
- 3 進学支援給付金の支給額の引き上げ (予備自衛官について年額: 48,000円→356,000円、即応予備自衛官について年額: 291,000円→535,800円) 及び支給対象の拡大 (大学に加えて、大学院、短大 (専攻科)、高専 (専攻科)、専門学校 (4年制) を追加)
- 4 予備自衛官の勤続報奨金が新設 (70,000円/3年) され、即応予備自衛官の勤続報奨金が引き上げ (120,000円→215,000円/3年)
- 5 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の促進
- 6 事業主である予備自衛官等本人が招集された場合における給付金の新設
- 7 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 (SNS等を活用した広報活動)
- 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
- 9 いずれでもない

昨年度調査同様、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 (10,139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 (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 (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
- 進学支援給付金の支給額の引き上げ (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)
- 予備自衛官の勤続報奨金が新設 (70,000円/3年) され、即応予備自衛官の勤続報奨金が引き上げ (120,000円→215,000円/3年)
- 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の促進
- 事業主である予備自衛官等本人が招集された場合における給付金の新設
- 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 (SNS等を活用した広報活動)
- 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
- いずれでもない

昨年度調査では認知度が低かった施策でも認知度が改善し、全ての施策で認知度が50%以上に増加、有用性は評価されている施策がある一方で、改善の余地がある施策も存在

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～	昨年度: 50%未満	昨年度: 50%未満	昨年度: 50%未満				昨年度: どちらでもない	昨年度: どちらでもない		
2	予備自衛官等の継続任用時の任用期間の見直し	R6.8～	昨年度: 50%未満	昨年度: 50%未満	昨年度: 50%未満				昨年度: どちらでもない	昨年度: どちらでもない		
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～							昨年度: どちらでもない	昨年度: どちらでもない		認知度 ¹ : 50%以上 : 50%未満
4	予備自衛官等応招確認システムの導入	R2.4～			昨年度: 50%未満				昨年度: どちらでもない	昨年度: どちらでもない	昨年度: どちらでもない	満足度 ² : 50%以上 : 50%未満
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～	昨年度: 50%未満	昨年度: 50%未満	昨年度: 50%未満				昨年度: どちらでもない	昨年度: どちらでもない		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～	昨年度: 50%未満	昨年度: 50%未満					昨年度: どちらでもない	昨年度: どちらでもない		
7	予備自衛官等福祉支援制度	R2.4～							調査対象外			

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「この制度・施策に満足していますか」という設問にて「制度・施策を知らない」と回答した人数を制度を認知していない人数と定義

2. 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制度を認知している方を対象に実施した「この制度・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～		昨年度:64% (112社) 今年度:30% (80社)			
3	雇用企業協力確保給付金	H30.10～		昨年度:54% (132社) 今年度:34% (94社)			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～					満足度 ³ ■ : 50%以上 ■ : 50%未満
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～					有用性 ⁴ ■ : なる ■ : 特にならない ■ : どちらでもない
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～					

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制度を活用している企業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)

昨年度から継続して検討している予備自衛官等制度に関する施策に対しては、昨年度と同様の評価傾向が見られる

検討中の施策に対する評価 (昨年度から継続) (1/2)

検討中の施策	アンケート対象者	評価
登録予備自衛官制度	退職予定自衛官	昨年度より1割程減少したものの、退職事由問わず7割超の退職予定自衛官が志願したくないと回答、支持しない理由には「手当がない」「有事の際の適切な対応への懸念」「本業や家庭の事情」が上げられている
	予備自衛官等	昨年度と同様、予備自衛官等の身分問わず半数超が志願したくないと回答、支持しない理由には「有事招集義務の負担感」「本業や家庭の事情で、有事義務が負えない」「待遇面の不十分さ」が挙げられている
招集訓練とは別に、予備自衛官として自衛隊の部隊等の任務に参加	退職予定自衛官	退職事由問わず、退職予定自衛官の参加を希望する者は2割程度であり、昨年度の4割弱から低下
	予備自衛官等	予備自衛官等の身分問わず昨年度と同水準の6割前後の予備自衛官等が参加を希望、特に予備自衛官補は8割が参加希望
即応予備自衛官の継続任用上限年齢引き上げ	退職予定自衛官	退職事由問わず、昨年度と同水準の8割程度が退職予定自衛官が即応予備自衛官の継続任用上限は妥当と回答
	即応予備自衛官	昨年度と同様、即応予備自衛官の7割超が継続任用の上限年齢が上がった場合に任期延長を望んでおり、その4割が継続任用上限年齢は60歳に設定すべきと回答
予備自衛官の継続任用上限年齢引き上げ	退職予定自衛官	退職事由問わず、昨年度と同水準の8割超の退職予定自衛官が予備自衛官の継続任用上限は妥当と回答
	予備自衛官	昨年度と同様、予備自衛官の7割程度が継続任用上限年齢は妥当と回答も、その7割程度が上限年齢が上がった際には任期延長をしないと回答

: アンケート対象者の半数以上が評価もしくは満足
 : アンケート対象者の半数以上が評価もしくは満足せず

昨年度から継続して検討している予備自衛官等制度に関する施策に対しては、昨年度と同様の評価傾向が見られる

検討中の施策に対する評価 (昨年度から継続) (2/2)

検討中の施策	アンケート対象者	評価
1日訓練制度	退職予定自衛官	退職事由問わず、昨年度と同様7割前後の退職予定自衛官が1日間訓練制度を活用したいと回答、一回あたりの訓練日数の希望として定年退職は1~3日を、任期満了退職と中途退職はも1日が上げている
訓練で平素の勤務先を離れる際に有給休暇の取得が必要なくなる	本業を公務員とする予備自衛官等	昨年度と同様、本業を公務員とする予備自衛官等の9割程度が訓練に参加しやすくなると回答
事業を営む者への給付金	予備自衛官等	昨年度と同様、予備自衛官等としての身分問わず、事業主の割合は1割前後、その9割超が事業を営む者への給付金に対して予備自衛官等の活動継続のインセンティブとなると回答
予備自衛官等の雇用組織給付金の支給対象拡大や支給額の増額	雇用組織	昨年度と同様、6割程度の雇用組織が、給付金の支給対象拡大や支給額の増額が雇用拡大の後押しになると回答、そのうち7割程度が支給額の増額が特に後押しになると回答
防衛省・自衛隊が実施する調達において、予備自衛官等を雇用する組織に対するインセンティブ	雇用組織	昨年度と同様、防衛省・自衛隊の調達事業への参加経験は1割弱に留まるものの、約5割の企業が調達におけるインセンティブ付与する施策が予備自衛官の雇用拡大の後押しになると回答

■ :アンケート対象者の半数以上が評価もしくは満足
■ :アンケート対象者の半数以上が評価もしくは満足せず

今年度からアンケート項目に追加した常備自衛官の再任用される際の採用階級について、元自衛官は評価していない一方で、元自衛官以外の現役予備自衛官等は評価検討中の施策に対する評価 (今年度調査から追加した施策)

検討中の施策	アンケート対象者	評価	
元自衛官が常備自衛官として再任用される際の採用階級	元自衛官の予備自衛官等	元自衛官である予備自衛官等の6割程度が、元自衛官が常備自衛官として再任用される際に、予備自衛官等として昇進した階級で採用される制度があったとしても、希望しないとしている	
	元自衛官以外で、常備自衛官を志望する予備自衛官等	一般公募、技能公募問わず、8割以上が常備自衛官採用時に現在の階級での採用があった場合、活用すると回答	

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
 - 退職予定自衛官・予備自衛官等・雇用組織向けアンケート
 - 志願促進に向けた課題
 - 退職抑制に向けた課題
 - 関係閣僚会議・既存・検討中の施策に対する評価
 - 一般的な認知度調査
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

予備自等を聞いたことがある割合は改善の余地があり、認知度向上施策を継続して実施し、志願可能性が高い集団に優先的に広報施策を実施し、確実な新規獲得につなげる

エグゼクティブサマリ

全体結果	認知プロセスの第一段階 ¹ 「接触 (予備自等を聞いたことがある)」まで到達している人は、42.3%と他公的制度と比較しても改善の余地あり ² 認知プロセスの第二段階 ¹ 「注目 (制度に関心を持った人)」まで到達している人は、20.0%と「接触」の段階から半数以上が離脱 ³
志願可能性が高い集団	認知プロセスの第四段階 ¹ 「メッセージ受容 (志願に興味がある)」まで到達している人の割合が比較的高い属性 (全体平均13.8%) ⁴ ● 周囲に予備自衛官等がいる人: 27.9% ● 公務員やインフラ業など公共系や警備業など人の安心安全を守る職種 - 電気・ガス・熱供給・水道業: 24.6% - 警備業: 21.9% - 複合サービス事業 (郵便業や共同組合) : 21.0% - 公務員⁵: 16.4% ● 10代、20代前半の若年層: 10代16.3%、20代前半16.7% ● 東北地方: 16.8% ● (男性: 18.1%、女性9.6%)
広報施策の方向性	✓ 短期的: 志願可能性が高い集団にアプローチすることで、確実な予備自衛官補の新規獲得につなげる ● 志願可能性が高い集団が予備自衛官等制度に関して良い点をアピールし、よくわからない点・気になる点を解消 中長期的: 志願の母集団を増やすためにも、予備自を聞いたことがある「接触」段階の人数を増やす

1. 制度広報における情報伝達・受容の段階を理論的に測定するため、McGuire (1989) が提唱した情報処理モデルの接触、注目、理解、メッセージ受容の認知段階を活用

2. 設問「今まで見聞きしたことがある予備自衛官等の名称について選択してください」で「予備自衛官等について一度も見聞きしたことがない」を選択していない割合。

3. 設問「見聞きした内容に興味を持ち、その後自身で予備自衛官等について調べましたか」で興味を持てたと回答した割合が47.2%であり、設問で見聞きしたことがあると回答した4,228名×47.2% = 1,995名となり、回答者全体1万人の20.0%。

4. 設問「予備自衛官等にあなたが志願したり、家族・知人に勧めたいと思いますか」で志願したいと回答した割合。 4. 国家公務員 (常勤・非常勤)、地方公務員 (常勤・非常勤)の合計値を使用

志願可能性が高い集団に、施策を優先的に実施し、短期的な志願者数増加つなげる

志願可能性が高い集団への広報施策

★：全体平均比較で差が最大の点

	志願可能性が高い背景	良い点Top3	よくわからない点/気になった点Top3	広報施策
① 周囲に予備自等がいる人	活動を具体的に理解し、比較的容易に自分事化が可能	- 災害時や有事に社会の役に立てる - 元自衛官でなくても応募ができる - 手当や交通費等が支給される ★災害時や有事に社会の役に立てる	- 訓練日数や時間が多くて負担が大きそう - 家庭や仕事との両立が難しそう - 応募条件や選考の流れがよくわからない ★訓練日数や時間が多くて負担が大きそう	① 周囲に予備自等がいる人に向けた少人数説明会
② 安心・安全を守る職種 ¹	- 自身の専門知識が活かせる - 比較的高い社会貢献意欲 (公務員限定)	- 災害時や有事に社会の役に立てる - 自分の専門知識を活かせる枠がある - 元自衛官でなくても応募ができる ★自分の専門知識を活かせる枠がある	- 訓練日数や時間が多くて負担が大きそう - 家庭や仕事との両立が難しそう - 応募条件や選考の流れがよくわからない ★訓練日数や時間が多くて負担が大きそう	② 安心・安全を守る職種の業界団体を通じた通知・広報
③ 10代・20代前半の若年層 ²	- 時間的・体力的な余裕 - 新しいことに挑戦したい成長意欲	- 災害時や有事に社会の役に立てる - 手当や交通費等が支給される - 元自衛官でなくても応募ができる ★訓練や活動を通じて自己成長につながる	- 訓練日数や時間が多くて負担が大きそう - 活動内容がよくわからない - 家庭や仕事との両立が難しそう ★訓練日数や時間が多くて負担が大きそう	③ 10代・20代前半の若年層向けYoutube広告
④ 東北地方	- 基地・駐屯地が人口比で比較的多い - 大規模災害の経験 (東日本大震災)	- 災害時や有事に社会の役に立てる - 手当や交通費等が支給される - 元自衛官でなくても応募ができる ★手当や交通費等が支給される	- 活動内容がよくわからない - 訓練日数や時間が多くて負担が大きそう - 家庭や仕事との両立が難しそう ★活動内容がよくわからない	④ 東北地方から開始する駐屯地等での対面宣伝

1. 安心・安全を守る職種は警備業、複合サービス事業、電気・ガス・熱供給・水道業、公務員 (公務員は国家公務員 (常勤・非常勤)、地方公務員 (常勤・非常勤) の合計値を使用) が該当。
良い点Top3とよくわからない点/気になった点Top3はこれらの業種の合計値を使用。2. 10代、20代前半の合計値を使用

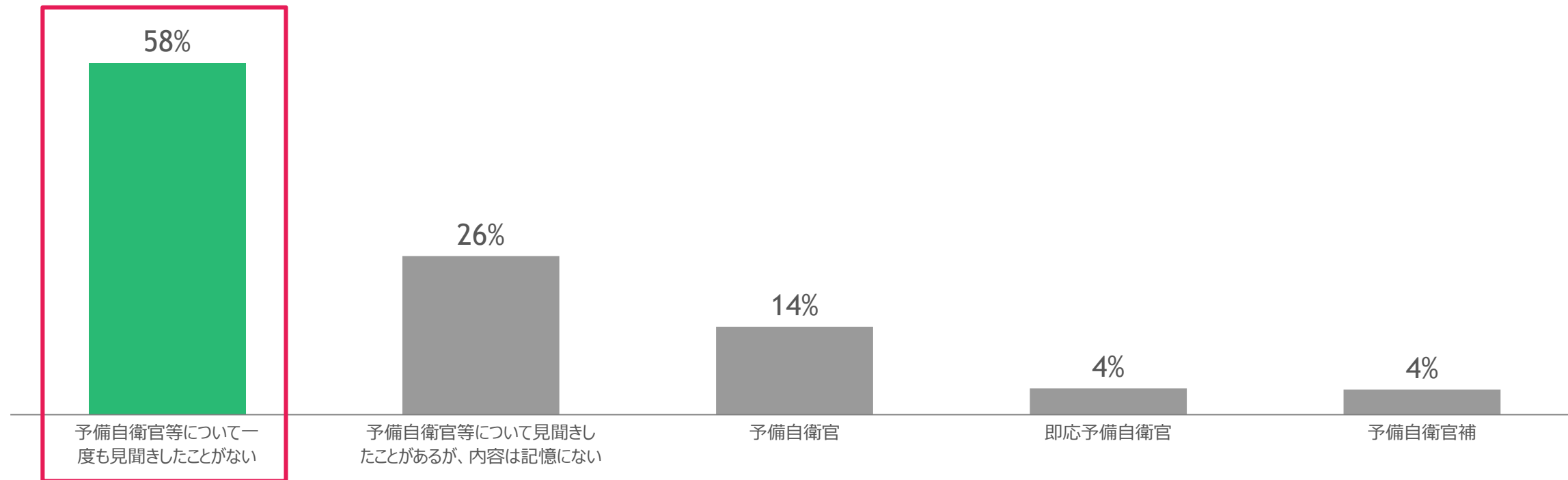
全体の58%が予備自等を一度も見聞きしたことがなく、42%が見聞きしたことがあると回答

認知段階「接触」のキークエスチョン

回答
対象

アンケート回答者全員 (10,000名)

Q7. 今まで見聞きしたことがある予備自衛官等の名称について選択してください。(いくつでも)



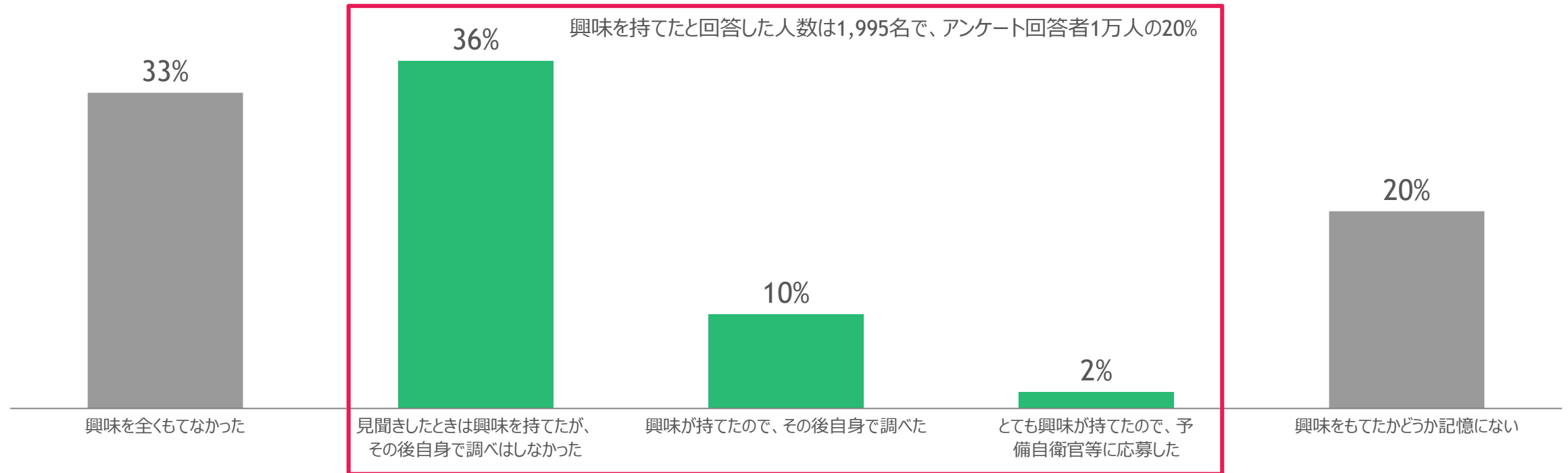
全体の20%が予備自等に興味を持ったと回答

認知段階「注目」のキークエスチョン

回答
対象

アンケート回答者全員のうち、Q7で「見聞きしたことがある」と回答した人(4,228名)

Q9. 見聞きした内容に興味を持ち、その後自身で予備自衛官等について調べましたか。



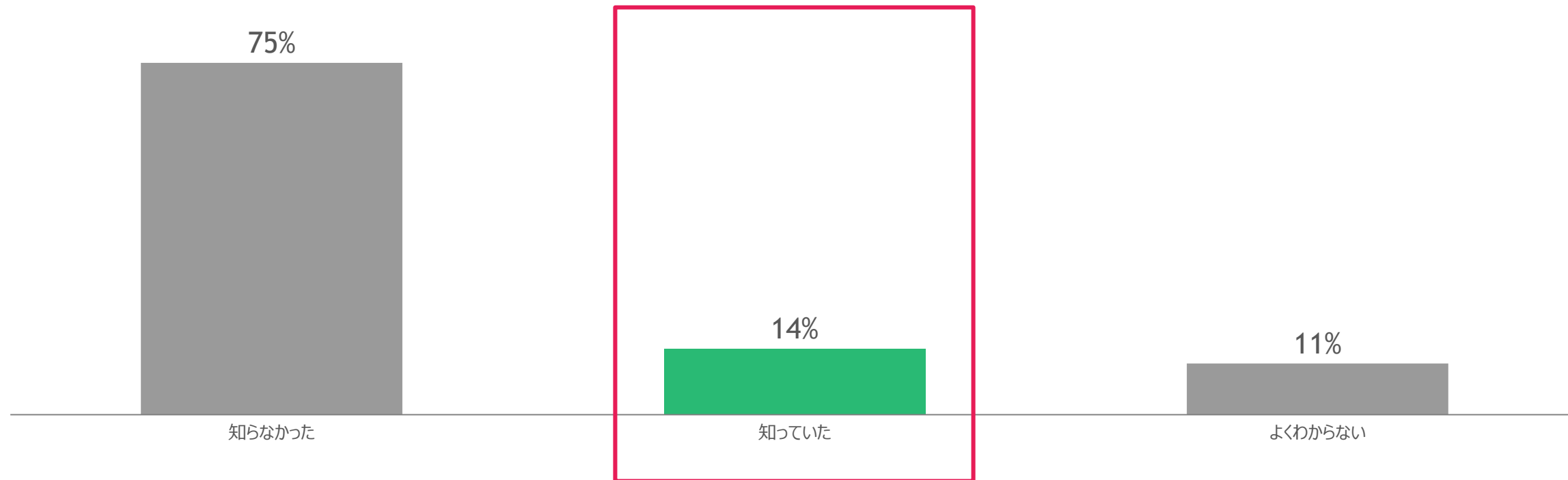
全体の14%が自身が予備自衛官補に応募可能かどうか認識していると回答

認知段階「理解」のキークエスチョン

回答
対象

アンケート回答者全員 (10,000名)

Q12. 日本国籍、18歳以上であれば、元自衛官でなくても応募できる予備自衛官制度(予備自衛官補)があることは知っていますか。



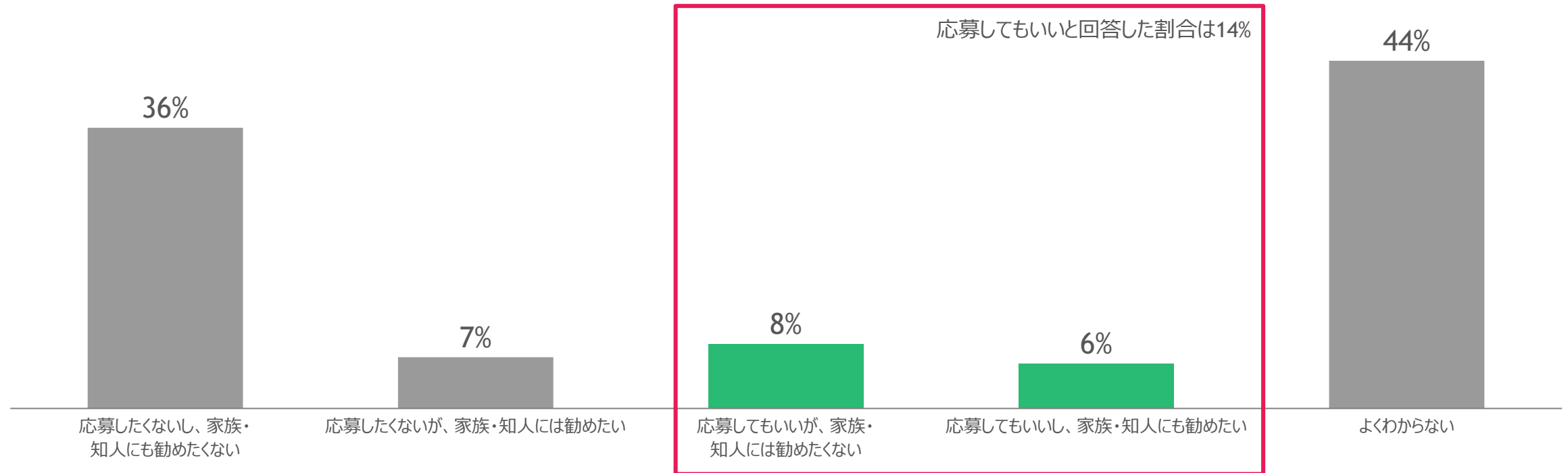
全体の14%が予備自衛官補に応募しても良いと回答

認知段階「メッセージ受容」のキークエスション

回答
対象

アンケート回答者全員 (10,000名)

Q19. 予備自衛官等にあなたが応募したり、家族・知人に勧めたいと思いますか。



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
 - 退職抑制に向けた課題
 - 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

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		自衛隊との距離確保 希望		国民の制度の 認知・興味喚起が限 定的		国民の関心層への志 願促進が不十分		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		- 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 - 現役時代の負の体験から距離確保を望む層も一定存在		- 予備自衛官を見聞きしたことがある割合は約四割で改善の余地あり - 制度を認知していても、興味を持つ層は約二割にとどまり、制度の魅力訴求が不十分		興味はあるが、訓練負担や両立への不安、活動内容の不明確さにより志願まで未到達		- 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				
										志願/継続しにくい訓練設定				
										- 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				
背後にある 「真因」											採用/継続任用上限年齢			
											- 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			
	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	退職自衛官と同じ		国民への興味 喚起型情報発信の 不足		国民の関心層への 懸念点払拭が不十分		雇用組織へのメリット不足			給付金制度の趣旨の未普及		
			- マネジメントに嫌気 - 上下/人間関係 - 成果と評価の未連動 等				- 訓練負担が大きい - 活動内容がわからない - 両立が困難 等		フレキシビリティの少ない運用					
									既存ルールの維持意識					

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・退職抑制)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	
		方向性	施策
制度の不理解	機械的な説明・研修運用	予備自衛官等制度の理解促進機会の増加	a 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
	自衛隊内での予備自衛官等制度の軽視		b 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
国民の制度の認知・興味喚起が限定的	国民への興味喚起型情報発信の不足	志願可能性の高い国民への興味喚起・理解度向上・応募転換の広報施策	c 周囲に予備自等がいる人に向けた少人数説明会
国民の関心層への志願促進が不十分	国民の関心層への懸念点払拭が不十分		d 安心・安全を守る職種の業界団体を通じた通知・広報
			e 10代・20代前半の若年層向けYoutube・SNS広告
			f 東北地方から開始する駐屯地等での対面宣伝
自衛隊との距離確保希望	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」「自衛官の中途退職抑制施策実行支援」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	g 予備自衛官等制度への理解促進活動の強化
	給付金制度の趣旨の未普及		h 給付金に関する支給要件の普及
			i 予備自衛官雇用組織給付金等の拡充
			j 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
志願/継続しにくい訓練設定	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)	k 訓練候補日の増加・受講形態の多様化
			l 訓練スケジュールの早期決定
			m 年齢・意欲による訓練内容/日数のオプション設定
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	n 即応予備自衛官/予備自衛官の任用継続上限年齢の引き上げ



bcg.com