

3 援護・退職後の措置に関する事項

(12) 受験対策講座の拡充、他省庁への協力要請等、退職後に他の公的部門を希望する任期制自衛官に対する支援策

① 問題意識

20歳代で自衛隊を退職する任期制自衛官の中には、自衛隊退職後、公的機関への就職を希望する者がいる。これは、警察官、消防官、刑務官等の公的機関については、自衛隊で培った能力・経験等が比較的生かしやすい職業であるとともに、将来的に安定した職業であるとの考えからと思われる。

このため、防衛省としては、これら公的機関への再就職を希望する任期制自衛官を支援する施策として、職業訓練の科目の中に、平成16年度から公的部門受験対策講座を設置し、公的機関が実施する採用試験のための準備を支援しているところである。今後、さらに公的機関採用試験の合格者数を増やすためには、当該講座の充実・拡大等が必要である。

また、公的機関の採用試験の実情を勘案しつつ、任期制自衛官が有する知識、能力、経験等が他の公的機関でどのように有益であるかを整理し、アピールしていくことも必要である。

② 問題解決の具体策

ア 公的部門受験対策講座の充実

現在実施している公的部門受験対策講座の実施状況は次のとおりであるが、今後、受講人員を拡大するとともに、当該講座の充実を図るため、講座の実施方法・内容等について検討を行い、最終合格者の増加を目指すこととする。

【公的部門受験対策講座の実施状況】

(ア) 平成18年度予算額：14百万円（70人分）

(イ) 平成18年度実施状況

- ・実施場所：大宮駐屯地(陸、空)、横須賀基地(海)
- ・実施期間：陸自、空自は約2ヶ月、海自は約1ヶ月
- ・受講者数：62名(1次合格者38名、2次合格者16名)

イ 合同企業説明会への他の公的機関の参加等

現在、各地方協力本部においては、任期満了で退職を予定している任期制自衛官を対象とした合同企業説明会を開催し、民間企業等を招き企業説明及び採用状況等について説明会を行う等、求職活動の支援を実施している。

この合同企業説明会には、一部の公的機関が参加しているところであるが、今後、多くの公的機関に参加してもらえよう、特に地方レベルにおける関係機関への働きかけが必要である。

また、任期制自衛官の中には、業務等の都合のため、合同企業説明会に参加できない隊員もいることから、今後、これらの隊員に対する施策についても検討を行う必要がある。

③ 今後の措置

ア 公的部門受験対策講座の充実

今後、更に合格者数を増やすため、当該講座の教育内容の充実や受講対象人員の拡大等について検討を行い、所要の調整を進めることとする。

イ 公的機関の合同企業説明会への参加等

各地方協力本部において実施している合同企業説明会への公的機関の参加について、関係機関との調整を実施する。その際、任期満了自衛官が有する知識、能力、経験等について、関係機関の認識が高まる施策についても併せて検討する。

また、合同企業説明会に参加できない隊員に対する施策を検討する。

(13) 自衛官のライフサイクルに対応したライフプラン支援、退職後における医療面・生活面の支援の拡充

① 問題意識

ア ライフプラン支援

若年定年制により未だ出費のかさむ時期に退職する自衛官は早い段階から積極的にライフプランの設計を行うことが必要である。

イ 健康面・生活面の支援

(ア) 自衛官は、若年定年制により50歳代後半から収入の水準が低下する。

(イ) 医療面では、現役にとっては、

a 防衛省独自の自衛隊病院があるほか各駐屯地・基地には医務室が設けられているなど健康管理における環境が充実している。

b また、日常の訓練により一般以上に体力が維持されるため、医療費は一般より20%程度少ない状況にある。(平成16年度実績)

しかしながら、退職後は、生活習慣病等の増加による医療費の個人負担の増大が推測され、医療面での不安をかかえている状況にある。

(ウ) 生活面においては、高齢化社会に伴う介護などの問題やローン返済などの各種経済的問題等についての不安も推測される中、現役時のような充実した生活支援サービスが受けられなくなる状況にある。

② 問題解決のための検討課題

ア ライフプラン支援

(ア) ファイナンシャルプランナー等によるライフプランの講義について充実を図る。

(イ) 国または共済組合等が既存のホームページの活用等により、若年定年制の下で退職する自衛官に対応したライフプランシミュレーションソフトを提供することについて検討する。

(ウ) 個別のライフプランの設計について、必要に応じて個人面談を行うための体制整備を検討する。

イ 健康面・生活面の支援

- (ア) 若年定年制の下で退職し再就職すること、退職後に何割かが予備自衛官等になることを見据え、現役時代からの健康増進策として、駐屯地等の健康増進器材の整備、食生活指導の充実について検討する。
- (イ) 退職後の自衛官について、医療面・生活面の不安を抱かずに暮らすための施策を検討する。
- (ウ) 退職後でも利用できる生活支援サービスの充実や退職後も少ない負担で保障をうけることができる団体保険の提供について検討する。

③ 今後の措置

ア ライフプラン支援

民間企業のノウハウを活用した上で、以下のように自衛官のライフプラン設計について支援を行う。

- (ア) ライフプラン作成の動機付けを図るため、年代に応じたテーマにそい民間講師等を活用したライフプランセミナーを年に数回開催することや教育課程の中にライフプランの講義を組み込むことを検討する。
- (イ) ライフプランの自衛官向けシミュレーションソフトを共済組合のホームページに掲載し、セミナー等で得た基礎知識を持って、自衛官個人ごとにシミュレーションを作成することを促進する。
- (ウ) シミュレーションにより得られた結果等について、希望する自衛官が個別相談会等でファイナンシャルプランナーによる個別相談を受けられるようにする等、相談体制の充実を図る。

イ 健康面・生活面の支援

- (ア) 健康増進器材については、整備のより一層の促進を図るよう努める。

また、食生活指導については、各駐屯地等に配置されている栄養士（防衛省職員）の活用も含め、自衛官等を対象とした食生活に関するセミナー等の開催を検討する。なお、現在、共済組合が中心となり「高齢者の医療の確保に関する法律」に基づく特定健康診断・特定保健指導（平成20年度より施行）の具体的内容を検討中であり、この内容を踏まえて実施するものと

する。

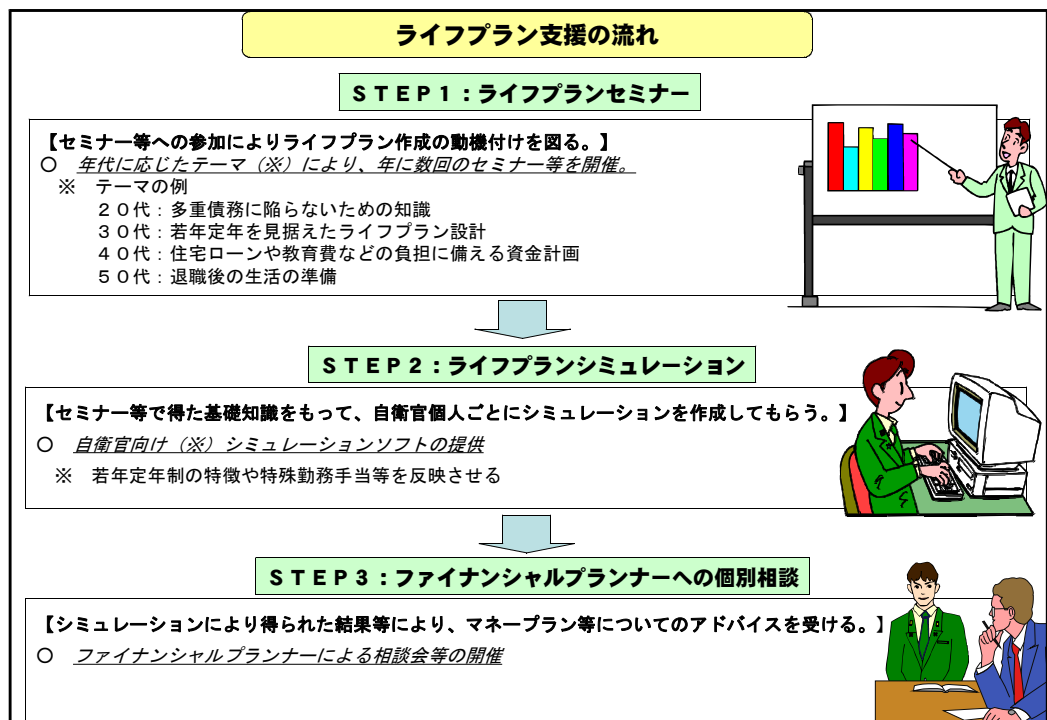
(イ) (ア) を実施することにより医療面の不安の軽減を図ることとするが、大部分が退職自衛官である予備自衛官等については、平素から健康管理に国が関与することにより、確実に任務につくことができるよう、例えば、健康診断を実施する等の自衛隊病院等の活用の可能性をニーズに応じて検討していく。

(ウ) 退職後に利用可能な生活支援サービスとして、退職者用の各種相談等の福利厚生サービスを導入することを検討するとともに、団体生命保険の退職者継続制度について、ニーズに応じて検討していく。

以上のようなサービスの提供主体については、次のようなものが考えられる。

- ・ 総合的なサービスを行う会社等を活用
- ・ 仲介窓口のようなコンサルティング会社等を活用
- ・ 個別の会社等を直接活用
- ・ 国、又は共済組合の活用

【参考：ライフプラン支援の流れ】



(14) 退職自衛官に関する業務を体系的に実施する組織・ネットワークの構築

① 問題解決のための検討課題

ア 現在、退職自衛官に対する若年定年退職者給付金（一時金として退職の翌月以降の４月又は１０月と退職の翌々年の８月の２回に分けて支給）の支給に関する業務については、国が自ら実施している。

また、退職自衛官に関連する業務として、退職予定自衛官に対する無料職業紹介等については、（財）自衛隊援護協会（本部と７支部をもち、昭和６２年に設立された公益法人）が厚生労働大臣の許可を得て実施している。

なお、自衛隊退職者等の親睦と相互扶助を図り、その福祉を増進することを目的とする（社）隊友会（本部及び各都道府県に５１個の県隊友会をもち、昭和３５年に設立された公益法人）が存在する。

イ 今後の退職自衛官に対する施策の充実のためには、退職後の自衛官に関する情報の一元管理等、退職自衛官に関する業務を体系的に実施する組織及びネットワークが必要であると考えられ、防衛省内における必要な体制の整備、業務の一部民間委託、新たな組織の設立等さまざまな可能性について検討する。

その際、膨大な個人情報の取扱いには細心の注意が必要である点に留意する。

② 今後の措置

退職自衛官に関連する業務を体系的に実施する組織にいかなる業務を実施させることが可能か引き続き調査するとともに、どのような組織体で行うことが適当か引き続き検討していく。

一案として、

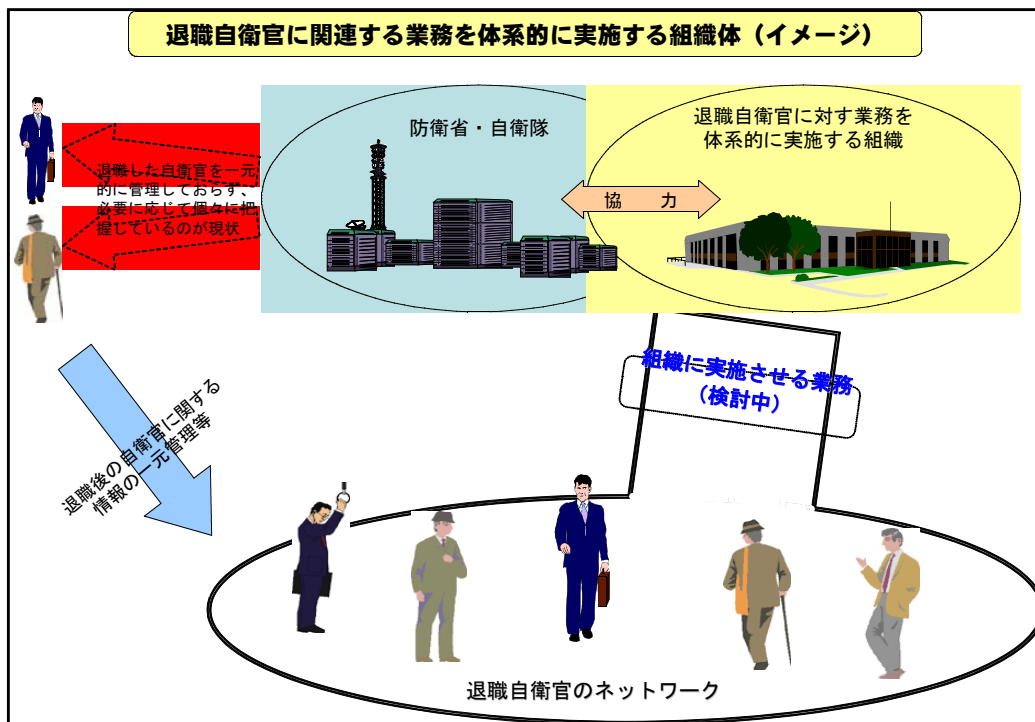
- ・ 国において新たな体制を整備する場合
- ・ 国以外の公的性格をもった新たな組織を設立する場合
- ・ 民間業者に委託する場合

等、様々な可能性が考えられるが、その際、公務員制度改革の流れとの整合性について留意する必要がある。

当面の対応としては、これらについての検討を本格化するため人

事教育局に新たな体制を構築する。

【参考：退職自衛官に関連する業務を体系的に実施する組織体（イメージ）】



(15) 市区町村レベルでの危機管理ポストの求人開拓の強化

① 問題意識

自衛隊においては、その任務の性格上、精強性を維持する必要があるため、若年定年制自衛官は、53歳から56歳までに自衛隊を退職しており、これらのうちの多くは退職後の生活基盤確保等のために再就職を必要としている。

このため、防衛省としては、自衛官が退職後の生活を憂えることなく、安んじて職務に精励できるよう、職業訓練の見直しや雇用情報の共有化等、就職援護施策の充実を図るとともに、退職自衛官が在職中に培った各種の専門的知識等を社会全体で活用できるよう、雇用の拡大に努めている。

退職自衛官の中には、防衛の中核や部隊の幕僚として部隊の運用や訓練等に係る計画の策定に携わった経験を有し、防災・危機管理に関する企画立案能力や管理能力に優れた者がいる。

地方公共団体側にとって、このような退職自衛官を採用することは、当該自衛官が在職中に培った各種の専門的知識等を防災関係業務を始めとするいわゆる危機管理への対応に活用でき、意義あるものと考えられる。

平成19年4月30日現在、44都道府県において58名、66市区町村において68名、合計110の地方公共団体に126名の退職自衛官が在職しているが、今後、さらに、地方公共団体への採用者数を増やすための施策を講じることが必要である。

② 問題解決の具体策及び今後の措置

防衛省は、平成17年度から、地方公共団体への再就職を希望する定年退職予定自衛官に対して、防災危機管理教育を実施し、防災行政の仕組や国民保護計画等に関する専門的な知識を付与しているところである。

今後、退職自衛官の地方公共団体における採用者数をさらに増加するためには、これまで実施している施策を強化することはいうまでもないことであるが、都道府県の地域防災計画への協力や、自衛官の有用性をアピールするための就職援護広報を強化することなどにより、市区町村への採用を拡大するための措置を講じていく必要がある。

(16) 年金保険商品の改善等、退職と年金支給開始との間を所得面でつなぐための方策

① 問題意識

諸外国における軍人の年金は、一般国民に比べ早期受給が可能で支給額も有利であるが、日本の状況は以下のとおり。

ア 自衛官の支給開始年齢は一般国民と同じ65歳であり、支給額についても優位性はない。

イ 退職手当、若年定年退職者給付金を一時金として支給された以降は、年金支給までの間の継続的な保障はなされていない。

② 問題解決の方向性

若年定年退職者給付金で補償されている期間（60歳まで）から年金支給開始までの間を所得面でつなぐための方策として、例えば、個人の自助努力を支援する方法等、さまざまな施策について検討が必要である。

③ 今後の措置

公的年金支給までの空白期間をうめるための自助努力の支援として、本人の希望により、例えば投資信託、リバースモーゲージ、年金保険商品等の様々な知識を得られるようにするとともに、それらの中でサービス自体の改善が可能なものについては、ニーズに応じて提供することを検討していく。

その他、退職時に一時金として支給される退職手当を本人の選択により分割支給することが考えられる。この場合、民間企業における企業年金の例を参考とすることが考えられるが、自衛官のみを対象とした制度設計の適否、退職手当支給事務の著しい増加等の問題も含め、引き続き検討していく。

なお、諸外国との対比については、各国と我が国の社会保障制度の違いを十分考慮する必要がある。

【参考：日本、米国、英国の年金制度等の概要】

日本、米国、英国の年金制度等の概要

		米 国			英 国			日 本		
		軍 人	文 官 (連邦公務員)	そ の 他 (被用者年金)	軍 人	文 官	そ の 他 (被用者年金)	自 衛 官	公 務 員	そ の 他 (厚生年金)
年 金	費用 負担	全 額 国庫負担	労 使 折 半		全 額 国庫負担等	概ね労使折半		労使双方で負担 (基礎年金部分については、別途 国庫負担あり)		
	支給 開始	退役直後 (原則20年以上 の勤務で受給資格発生)	勤続30年:55歳 勤続20年:60歳 勤続 5年:62歳 (原則5年以上の勤務 で受給資格発生)	65歳	18年以上の勤務で 40歳から受給資格 が発生する模様	基礎年金 男性65歳 女性60歳 公務員年金 60歳 (公務員年金については2年以上の勤務 で受給資格発生)	基礎年金 男性65歳 女性60歳	原 則 65 歳 (公的年金制度への加入期間が25 年以上で受給資格発生)		
退職金		な し		詳細不明	あ り		詳細不明	あ り	詳細不明	

※1 日本と米国、英国では各種社会制度が異なり、一概に年金制度のみで比較できるものではない。

※2 各国の制度については現段階で確認されている範囲内での記述であり、変更されている可能性もあることから引き続き確認中である。

4 その他の事項

(17) 予備自衛官制度の充実

① 問題意識

自衛隊が事態の推移に応じ、必要な自衛官の所要を早急に満たさなければならない。この所要を急速かつ計画的に確保するため、我が国では即応予備自衛官、予備自衛官及び予備自衛官補の3つの制度を設けているが、その人員規模は、諸外国と比べ必ずしも多いとは言えない。

防衛計画の大綱では、大量破壊兵器や弾道ミサイルの拡散の進展、国際テロ組織の活動などにより大きく変化した安全保障環境を踏まえ、新たな脅威や多様な事態への実効的な対応を防衛力の第一の役割として位置づけており、また、本年1月には国際平和協力活動が自衛隊の本来任務とされたことを踏まえ、自衛隊は国際平和協力活動に主体的・積極的に取り組むことが求められている。

このように自衛隊の任務・権限が拡大している一方、それに対処する要員は、政府全体で実施されている総人件費改革に基づき現在自衛官が行っている一部業務を民間委託化するなど、より自衛官の人的規模を絞り込む状況にある。

また、今後、募集対象人口の減少により、任期制士の人員確保の環境が厳しくなることに伴い、即応予備自衛官や予備自衛官の所要数確保にも困難が予想されることから、いざという時に常備自衛官を補完する役割を有する即応予備自衛官や予備自衛官を将来にわたり所要数確保し、また有効に活用する施策を講じることがより重要となっている。

② 今後の検討課題

ア 予備自衛官補制度の海上自衛隊及び航空自衛隊への導入

予備自衛官補制度は、防衛基盤の育成・拡大を図り、予備自衛官を安定的に確保し、民間の優れた専門技術を有効に活用することを目的とし、自衛官未経験者の志願に基づき採用されている。

現在、この制度は陸上自衛隊でのみ導入されているが、特に、医療、語学、情報通信など特殊技能を有する者については、緊急の際に部隊で即座に人材を養成できるものではなく、部隊のニーズは高いことから、海上自衛隊及び航空自衛隊にも予備自衛官補制度を導入するための検討を行う。

イ 登録のみの予備自衛官制度の創設

即応予備自衛官、予備自衛官、予備自衛官補は、平素はそれぞれの職業などに就いている。しかし、必要な練度を維持するため、毎年仕事のスケジュールを調整し、休暇などを利用して訓練招集や教育訓練招集に応じている。また、平素これらの隊員を雇用している企業にもこれら隊員の不在時の業務調整や休暇取得の配慮などの協力を頂いている。

このような制度の下では、防衛招集などに応じる意思はあるものの、会社の都合等で訓練招集に応じられない者は、即応予備自衛官、予備自衛官、予備自衛官補になれないが、このような者を有事において速やかに募集できる人的基盤として確保する施策としては、訓練招集義務や教育訓練招集義務を課さず、登録のみ行う制度が考えられる。

今後は、当該制度において募集された者の位置づけ、現行の予備自衛官等との関係、登録のみで訓練等に参加しない者の処遇や、自衛官未経験者の取扱い等の観点から、検討を進める。

ウ 予備自衛官等の応招義務の付加

現行の即応予備自衛官は、防衛招集、国民保護招集、治安招集、災害等招集、訓練招集について応招義務があるが、予備自衛官については、防衛招集、国民保護招集、災害招集及び訓練招集について応招義務があるものの治安招集については応招義務がない。

しかしながら、自衛隊の即応性が強く求められる中で、治安招集が必要な事態になった際に、予備自衛官が、駐屯地警備や後方支援を行い、常備自衛官及び即応予備自衛官を補完する役割を担うことができれば、これらの事態への即応性の向上が見込まれる。

また、国際平和協力活動等の本来任務化により、今後、医官や通訳等の要員の不足や国際活動の規模及び頻度の拡大による隊員への負担の増大が見込まれるが、予備自衛官等には、これらの不足する技能を保有する者がいる。

上記を踏まえ、防衛構想全体の中で、限られた予備自衛官等をどのように活用するか、予備自衛官等の応招義務にどのような任務を付加するのかについて、今後とも検討を継続する。

エ 業務の部外委託における予備自衛官の活用

業務の民間委託は、いざというときに委託したサービスが提供

される保証がなく、部隊の即応性に影響を及ぼす可能性がある。例えば、車両整備や支援船業務は、部隊を即時に運用する上で不可欠な業務であり、このような業務を予備自衛官が行うのであれば、緊急時における業務の確実性や即応性が向上するとともに、常備自衛官の負担軽減が図られるといった効果が考えられる。

予備自衛官を活用できる業務形態としては、企業側から職員又は派遣職員が部隊等に派遣されて行う業務等が主たる対象となると考えられるが、その形態としては、企業側の職員又は派遣職員に予備自衛官になってもらう場合と、予備自衛官を擁する企業にのみ契約を委託する場合が考えられる。前者においては、派遣される本人の同意が必要となる点、後者においては、そのような委託先の限定が関係法令上可能かといった問題点が考えられる。今後、どのような応招義務を付加するのかといった点を含め、どのような委託形態が適切なのかについて引き続き検討する。

オ 予備自衛官の階級上限の引き上げ

予備自衛官の階級は、制度上の制限はないが、現行では陸上自衛隊においては2佐を上限とし、海上・航空自衛隊においては1尉を上限として運用されている。武力攻撃事態における国民保護、捕虜等取扱等有事における自衛隊の活動が増加することに伴い、予備自衛官に求められる階級もより幅が広がる可能性もあることから、予備自衛官の階級上限を引き上げることについて、外国の状況の調査などを通じて、具体的な措置を検討する。