

## 第2 その他の検討項目（1）

### 1 募集に関する事項

#### （18）他の公的部門や民間企業に採用された者が自衛隊で暫定的に勤務する制度（レンタル移籍制度）の創設

##### ① 問題意識

ア 防衛省における自衛官の新規採用等については、自衛隊地方協力本部が、都道府県、市町村、学校、募集相談員等の協力を得ながら、厳しい募集環境の中で、募集に係る業務を行っているところである。

自衛隊の2士男子の募集対象となる18歳から27歳未満の人口は、平成6年の約900万人をピークに減少傾向にあり、平成19年には約670万人、平成24年には約600万人を下回ろうとしている。

イ また、これに加え団塊世代の大量退職などにより企業などが採用者数を増加させていること、さらには、今後、高校卒業者の進学率の増加が見込まれることから、防衛省としては中長期的に募集環境が厳しくなるものと予想している。好景気が継続する場合には、募集環境はより一層厳しさが強まるものと予想される。

ウ 新規に職員を採用する上で、募集・採用の環境が厳しい点については、防衛省に限らず、他の公的機関や民間企業においても同様の問題となっているが、とりわけ、自衛隊については、若者から必ずしも魅力ある職業と捉えられていないことを勘案するならば、他の公的機関や民間企業と競合することなく、限られた人的資源を有効に活用可能な方策を考えることが必要である。自衛隊が各種任務を遂行するためには、質の高い人材を確保することが必須の要件であり、今後の厳しい募集環境の中で、優秀な人材を確保するための施策について検討することが求められている。

エ 他方、地方協力本部の担当者が、広報等を行うため民間企業を訪問し、経営者や人事担当者等と懇談する中で、「退職自衛官は規律正しく、真面目である。うちの若い社員にも見習って欲しい。」旨の話が出るとのことである。実際に、民間企業の中には、職員に対する研修として、自衛隊への短期の体験入隊を活用しているところも多く存在している。平成18年度中の陸自における体験入隊の実績は、一般男性で約470件、約9,700名、一般女

性で約70件、約660名、学生（生徒を含む。）で約360件、約4,720名、合計約900件、約15,000名にもものぼる。

オ このような体験入隊を通じた形での自衛隊と民間企業との交流は、国民と自衛隊相互の信頼をより一層深めるものであり、防衛意識の普及及び防衛基盤の充実・強化に寄与するものである。また、隊員にとっても国民の理解・支持を得ているとの自信を保持することは、隊員の士気を高め、自衛隊が国民とともにあることへの自覚を強めるものである。このような観点から、体験入隊を通じた形での自衛隊と民間企業との交流については、今後、さらに一層拡大していくべきものと考えられる。

## ② 問題解決の具体策

ア 先にも述べたとおり、民間企業の中には職員の研修として自衛隊への短期の体験入隊を活用している企業が少なくなく、また、自衛隊としては、民間企業との交流は、防衛意識の普及及び防衛基盤の充実・強化に寄与するものであり、積極的に推進すべきものとの認識を有している。

イ 他方、自衛隊は各種任務を遂行するため、厳しい募集環境の中で優秀な人材を確保しなければならない。

ウ これらの状況を総合的に勘案し、自衛隊及び民間企業等の双方のニーズを満たす施策として、自衛隊への「レンタル移籍」を検討していきたい。これは、他の公的部門や民間企業に採用された若手職員、あるいは内定を受けた者を2年乃至3年の期間、自衛隊の任期制自衛官として勤務させ、任期満了後に元の公的機関や民間企業に復帰、あるいは就職させるというものである。

エ 民間企業にとってみれば、自衛隊勤務を通じて若手職員の資質向上等を期待できるメリットがあり、他方、防衛省としては、このレンタル移籍制度を広く周知することにより、賛同する他の公的機関や民間企業が増え、継続的に実施することができるならば、地方協力本部における2士募集数の緩和にもつながるものである。

## ③ 今後の措置

いわゆる自衛隊へのレンタル移籍制度に関心を有する民間企業等が実際に存在することから、今後、これらの民間企業等の意向調査も踏まえた上で調整を進め、試行的に当該施策を実現することに努め、実施後の評価及び効果等を検証した上で、制度化について検討を行うこととする。

## (19) インターネット等、各種の媒体を利用した募集広報の充実

### ① 問題意識

今後、高校在生のみならず、高校既卒者等についても、募集対象として明確に位置付けていく必要があり、インターネットの普及や若者の生活の形態を踏まえた募集広報が必要である。

### ② 問題解決の具体策

ア 今後の募集広報においては、従来の募集広報手段に加え、例えば、インターネットの動画サイトにおける募集CMの放映と自衛官募集HPへの誘引、若者向けの情報誌への広報冊子の同封等、募集対象者の目にとまる広報媒体を活用した広告等も行っていく。

イ 広報内容については、自衛官の職務内容や精強性、重要性、やりがいなど、「自衛官とは、こういうものだ」という職業としての「自衛官」というブランドイメージを打ち出すことによって、広報効果のより一層の向上を図ることとする。

### ③ 今後の措置

ア 今年度予算から、インターネットCM及び情報誌の活用を開始することとしている。

イ 今後、今年度に開始する事業を拡充するとともに、自衛官募集HPの拡充、募集コールセンター及び募集情報等発信ステーションの新設等（具体的な事業のイメージについては参考参照）に向けた調整を行う。

【参考：具体的な募集のイメージ】



## (20) 若年隊員と高年齢隊員の配置の在り方、自衛官の職務の分類

### ① 問題意識

自衛官が果たしている職務には、過酷な勤務が要求されるものがあり、このため、自衛官は若年定年制を採用している。過酷な勤務が要求される第一線部隊の職務の主要なものは以下のとおりである。

ア 戦闘に専ら直接携わる職務

イ 司令部等において24時間態勢で作戦運用に携わる職務

ウ 後方支援部隊において戦闘部隊を24時間態勢で直接支援する職務

他方、上記ア～ウ以外の職務には、若年定年制の自衛官に加え、再任用した自衛官や60歳定年の自衛官を一部配置している。

また、部隊の精強性の維持の観点から、体力的に過酷な勤務が要求される部隊には若年定年の自衛官の中でもなるべく若い自衛官を配置する必要がある一方、装備品を運用することが主となる部隊では、豊富な知識経験に基づく判断を必要とするため、若年隊員と高年齢隊員の適切なバランスの維持が要求されるなど部隊の特性に応じた人事配置を行う必要がある。

### ② 今後の検討

例えば、現在、陸上自衛隊普通科連隊等の第一線部隊においても40歳台後半以上の自衛官が多数配置されている。このため、陸上自衛隊については、若年のA幹部や陸士を第一線部隊に重点的に配置し、その後、中高年齢になった時点で補給処、学校、業務隊等の機関又は機関に準ずる部隊に、あるいは一定の勤務経験を経て他の職種に人材をシフトさせるべく、第一線部隊の範囲、A幹部や陸士の第一線部隊への重点配分のあり方やシフト時期等について検討する。

さらに、今後の再任用制度の積極的活用に係る検討の深化を踏まえつつ、「若年定年制の自衛官が果たすべき職務」と「必ずしも若年定年制の自衛官が果たす必要の無い職務」の内容について更なる精査を行う。

(21) 自衛官を、40代で退職する者、現行の若年定年で退職する者、若年定年を超えた年齢でも勤務する者の3カテゴリーに分けて管理

① 問題意識

今後、40代での退職制度の導入や、若年定年を超えた勤務としての再任用や職域別定年延長の見直しを見据えた場合、「40代で退職する者」、「現行の若年定年で退職する者」、「若年定年を超えて勤務する者」の3カテゴリーに分けて人事管理を行うことについて検討する必要がある。

② 検討の方向性

ア 40代での退職制度として、例えば、早期退職優遇制度を導入する場合（項目（6）参照）には、40歳頃から本人の意向を確認しつつ、選考や再就職のための準備期間を経て退職させるなど、計画的に人事管理していくことが考えられる。

イ 若年定年を超えた勤務を行う者の人事管理の在り方については、今回、再任用や職域別定年延長の見直しについての検討（項目（7）参照）を行っている。

さらに、中長期的課題として、現行の再任用制度や職域別定年延長制度のみならず、全く新たな任用体系(注)の可能性も含め若年定年を超えた勤務を行う者の人事管理の在り方について総合的に検討していく。

かかる検討に際しては、例えば、通常とは異なる人事管理にするタイミングや適切な処遇等の内容、更に本人にとっての人生設計の容易性なども勘案して検討する。

(注)例えば、一定の年齢（40代）で希望により、比較的体力を要しない後方分野の業務に従事する者として若年定年を超えた勤務を選択できるような制度

## (22) 専門知識を向上する機会の増加

### ① 問題意識

ア 海外における活動の増加等自衛隊の活動の多様化や装備品の近代化等を踏まえれば、法務や技術開発等の特定分野における高度な専門的知識を付与するための教育の機会が不足している分野がある。

イ 自衛隊は、国際平和協力活動等海外において、諸外国の軍隊とともに活動する場面が増えているところ、幹部自衛官における修士以上の学位の保有者は、全体の数%であるのに対し、諸外国の士官については、現段階で確認できたものとして、全体の半数近くに達する例もみられる。

### ② 問題解決のための今後の具体策

自衛隊における専門知識の向上のための教育機会の付与の検討に際しては、各自衛隊において、どのような専門知識の向上が求められているか、どの程度の所要があるか、そのニーズの把握が重要である。

また、諸外国の軍隊における状況（士官の修士及び博士の学位保有状況、その取得方法、職務との関連性等）の把握も重要である。

自衛隊における専門的知識を向上するための教育機会の増加については、教育のために隊員が部隊の勤務から離れることを極力抑制すべきであるという点に留意して、今後とも引き続き検討を進めていく必要がある。

幹部自衛官に修士及び博士相当の高度な専門的知識を付与するための教育については、これまでも国内外留学等によって実施しているが、今後、具体化を目指し検討するものとしては、以下のようなものがある。

(ア) 防衛大学校において検討している総合安全保障研究科の後期課程（博士相当）の新設

(イ) 防衛大学校の理工学研究科及び総合安全保障研究科の前期課程（修士相当）の修了要件の緩和（優れた業績を上げた者の修業期間の短縮）及び通信教育（インターネットによるものを含む）の導入

## (23) 国際平和協力活動への派遣要員の選考の在り方等

### ① 問題意識

現在、陸上自衛隊においては、国際平和協力活動に部隊を派遣するに際して、各方面隊の隷下部隊から差し出された要員をもって派遣部隊を編成するという方法を採用している。

自衛隊による国際平和協力活動は、現行の防衛大綱（16大綱）において、国際平和協力活動を外交と一体のものとして主体的・積極的に取り組むことされたことに加え、昨年12月の自衛隊法改正により、国際平和協力活動が本来任務となったことに伴い、今後、国際平和協力活動への派遣が増大することが予想される。

こういった状況を踏まえ、派遣要員の選考について、今までの方法で問題がないのか検討する必要がある（参考：平成19年3月23日衆議院安全保障委員会における久間防衛大臣答弁）。

### 【参考：国際平和協力活動への要員選考の在り方に関する国会答弁】

参考

#### 国際平和協力活動への派遣要員の選考の在り方に関する国会答弁

平成19年3月23日 衆議院安全保障委員会 久間防衛大臣答弁

…私は前から言っておったんですけども、PKOに出かけていった自衛隊の部隊等についても、今までは、PKOの部隊を出すときに、海とか空の場合は、一つの部隊がそっくりまわってずっと行きます。海の場合でも、一つの輸送艦が輸送艦として行くわけですけども、帰ってきてもそのままその部隊としては残っておるわけです。ところが、陸の場合は、方面隊で募集をかけた形でいろいろな、エリートと言っはいかぬですけども、そういう向いている人たちを集めて派遣する、帰ってきたら、それがまた散っていくわけですね。そういうことではないのかなという思いがございました。（以下略）

一方、要員選考を円滑に実施するという観点も踏まえれば、派遣隊員が安んじて、かつ、誇りを持って業務に従事できるよう、留守家族の支援についても十分な施策が必要である。

## ② 今後の検討事項

本年3月、陸自に中央即応集団を新編し、その隷下部隊として国際活動教育隊を新編した。この部隊は、国際平和協力活動に必要な教育を平素から行い、基幹となる要員を育成するほか、国際平和協力活動に係る訓練の支援や研究などを行うこととしている。

さらに、中央即応集団隷下に、本年度末に中央即応連隊（仮称）を新編する予定であり、この部隊の新編により、国内における緊急事態に迅速かつ適切に対応する能力が強化されるほか、中央即応連隊（仮称）は、国際平和協力活動への派遣決定後、速やかに派遣予定地において先遣隊として準備を行うことも想定している。

このように国際平和協力活動に関する業務が中央即応集団に一元化される流れを踏まえ、今後は、緊急事態にも万全の態勢をとりつつ、国際平和協力活動のニーズにも迅速かつ的確に対応できるよう、派遣要員の派遣の在り方について引き続き検討を行う。

また、留守家族支援については、その重要性を踏まえ従来から積極的に取り組んできたところであるが、今後、国際平和協力活動への派遣の増大が予想されることも踏まえ、諸外国の関連する施策（例えば米国のファミリー・レディネス・グループ等）も参考にしつつ、その充実強化について検討を行う。

### 3 援護・退職後の措置に関する事項

#### (24) 援護先についての任期制自衛官の多様なニーズに対応する体制の整備

##### ① 問題意識

自衛隊は、我が国の平和と独立を守り、国の安全を保持するとの任務の性格上、精強性を維持する必要があることから、20歳前後の若者が任期制自衛官として採用され、概ね2乃至3任期（1任期：2年乃至3年）程度勤務した後に退職するという独自の制度をとっている。

このため、任期制自衛官の多くは20歳代で自衛隊を退職しており、平成17年度においては約7,400名が退職している。

これらの退職自衛官は、退職後の生活基盤確保などのために再就職を必要としており、防衛省としては、再就職を円滑にし得るよう、各種職業訓練（技能訓練、通信教育等）、職業適性検査等の就職援護施策を実施するとともに、財団法人自衛隊援護協会が退職自衛官のための無料の職業紹介を行っているところである。

これらの施策により、退職していく任期制自衛官のうち就職援護を希望する者については、サービス業、運輸・通信業、卸売・小売業、製造業等における保安・警備、事務・会計、運転手及び工員といった職種において、ほぼ100%の再就職先を決定している状況にある。

しかしながら、最近の若者の価値観は多様化しており、任期制自衛官についても、退職後の再就職先について多様なニーズを有している。

このため、これまで自衛隊が行ってきた就職援護では、新たな再就職業種の開拓等が難しく十分対応できていない部分がある。

##### ② 問題解決の具体策及び今後の措置

平成17年12月に閣議決定された「行政改革の重要方針」の流れの中で、「民間でできることは民間に」を原則とし、規制改革・民間開放推進会議の答申において、「地連の援護業務については、調査研究の結果を踏まえ、平成18年以降、民間開放を推進すべき」旨が記述された。

これを受け、防衛省としては、部内において慎重に検討を行った結果、平成19年度から首都圏1都3県における任期制自衛官の就

職援護を民間委託することとしている。

このことは、これまで自衛隊の就職援護組織が未開拓の業種・職種に対して民間委託企業が求人開拓を行うことを期待できるものであり、任期制自衛官が有する幅広い再就職先ニーズに対応可能なのではないかと考えられる。

今後、平成19年度から実施する首都圏1都3県の地方協力本部における任期制自衛官に対する就職援護の民間委託の成果を注視しつつ、他の地域（札幌、宮城、愛知、大阪、兵庫、福岡）への民間委託の拡大を検討していきたい。

## (25) 若年定年退職者給付金制度の改善点

### ① 問題意識

若年定年退職者給付金は、若年定年年齢と60歳との差1年につき、退職時俸給月額の6ヶ月分を2回に分けて支給することを基本としている。

ア 給与構造改革では、俸給水準を引き下げ（平均5%）、地域手当（3%～18%）を支給することにより均衡を図ることとした。これにより、現状のままでは若退金の支給水準が低下することとなる。

イ これに加え、再就職賃金も低下していることから、退職後の収入全体の水準（退職時の収入に対する比率）は制度発足時の水準を下回る状況にある。

ウ また、これらへの対応を検討する場合に際しては、支給回数のあり方も視野に入れる必要がある。

### ② 今後の措置

給与構造改革の制度設計を踏まえ、若年定年退職者給付金の算定においても全国一律ではなく、地域の賃金とバランスを取ることの妥当性やその場合の支給額の算定方法を検討していきたい。併せて、支給回数のあり方も含め、より厳格な確認を実施することについても検討していきたい。

## 4 その他の事項

### (26) 叙勲推薦対象者の見直し、職の認証

#### ① 叙勲推薦対象者の見直し

##### ア 問題意識

- (ア) 自衛官として任務に精励した者の功績が認められ、その功績に相応しい国家の栄典を受けられるということは、自衛官が誇りと名誉を感じる上で、また、自衛官が国民の尊敬を得る上で、重要であると考ええる。
- (イ) 栄典は、国家・公共への功労を国が評価し、その榮譽を称えるものであるが、自衛官は、国の防衛など社会・公共のために身命を賭して奉仕することを本務とする特殊な職務であり、他の一般の公務員や民間人とは類型を異にしている。
- (ウ) 平成14年8月に閣議決定された『栄典制度の改革について』に基づき、春秋叙勲とは別に、危険業務従事者叙勲制度が新設され、自衛官の受章者数の大幅な増加が可能となり、退職自衛官はもとより現役自衛官の大きな誇りと喜びとするところである。しかしながら、生存時において受章の栄に浴していない者も多く存在していることから、今後とも受章機会の拡大等に努力する必要がある。
- (エ) 『栄典制度の改革について（平成14年8月7日閣議決定）』において、「国際的な災害救助活動などに参加した者に対して、その事績を表彰するため、記章等を活用することについて検討する。」と明記されているところであるが、自衛官においても職務の特殊性から記章等の活用を検討する必要がある。

##### イ 問題解決の具体策

- (ア) 自衛官独自の給与制度の構築、階級の新設等に伴い、叙勲推薦対象者を見直す必要があり、特に階級新設にあたっては今後、付与される職務・職責に名誉と誇りが持てるように相応の叙位・叙勲等を受けられることが必要不可欠である。更に、自衛官として任務に精励した者の功績が認められ、その功績に相応しい国家の栄典を今後も引き続き受けられるよう、関係機関と継続的に協議する必要がある。
- (イ) 自衛官として職務に対する名誉と誇りが持てる施策を検討し、具体化できるよう関係機関に働きかける必要がある。

## 【検討する具体的な施策例】

- a 緊急叙勲については、平成15年5月に閣議決定された『勲章の授与基準』において「特に顕著な功績を挙げて、緊急に勲章を授与することを必要とする者に対しては、その功績の内容を勘案し相当の旭日章を緊急に授与する」こととされており、自衛官もその対象となり得るものであると考えているが、『勲章の授与基準』において「防衛出動等に従事して、特に顕著な功績を挙げた者」を新たに項目の中に明記することができないか。
- b 国際平和協力業務に従事する隊員に、高い誇りと使命感を持たせることが重要であることから、国際平和協力活動等に従事した者に対する記章を新設することができないか。  
また、記章の活用にあたっては、防衛出動なども含めどのような事績を対象として、どのような範囲の者に対して活用するかという検討が必要である。

## ② 職の認証

統幕長等の高位の自衛官を認証官とするか否かの問題については、それらが現在認証官となっている職種に当てはまらないと考えられることから、今後、自衛隊の位置づけを含めこれらの職の認証の在り方について検討していくべきものとする。

## ③ その他、自衛官として職務に対する名誉と誇りに係る施策（防衛記念章等の在り方）

外国軍人との交誼の場においては、外国軍人は礼装に勲章を着用し、自衛官は礼装に防衛記念章等を着用しており、国際社会における儀礼上の基準と整合性が図れていないものとする。

防衛記念章等の制定経緯、意義等を考慮しながら、外国軍との整合性を図りつつ、防衛記念章等の在り方について今後継続して検討する必要がある。

## (27) 他省庁・地方公務員の状況を踏まえた賞じゅつ金制度の給付水準

### ① 問題意識

ア 賞じゅつ金の最高授与額は、一部の県を除き、国家公務員より地方公務員（警察官、消防官）の方が高い。

#### 【賞じゅつ金の比較】

国家公務員：6千万円

地方公務員（警察官、消防官）：9千万円

イ 防衛出動等に関しては、賞じゅつ金の授与要件の対象外である。

ウ 特別ほう賞の実施要領は閣議決定において定められており、自衛隊員の業務の一部について、内閣総理大臣がその功労を表彰し、特別ほう賞金を授与しているところである。

#### 【対象業務の例】

警察官等、ペルシャ湾への掃海艇等の派遣、国際平和協力業務に従事、テロ対策関連業務等に従事、イラクにおける人道復興支援等関連業務に従事

### ② 問題解決の具体策

ア 賞じゅつ金の最高授与額及び授与要件については、自衛隊員の任務の特殊性、他省庁の職員や地方公務員（警察官、消防官）の状況を踏まえつつ検討し、最高授与額の引き上げ等について、関係機関と調整を行う。

イ 特別ほう賞の対象となっていない自衛隊員の業務も含めて、特別ほう賞の授与要件及び特別ほう賞金の額等を検討し、関係機関へ働きかける必要がある。

### 第3 その他の検討項目（2）

#### 1 募集に関する事項

#### (28) 身体検査基準の見直し、推薦制度の導入等の採用要領の改正

##### ① 身体検査基準の見直し

##### ア 問題意識

(ア) 現在の採用試験では、身体検査で不合格となる者が受検者の2割弱に上り、その不合格者の約4割が、体重の過不足、視力によるものである。(参考1及び参考2参照)

視力については、平成19年4月から条件を緩和し、また、2士の採用試験において、体重の過不足者等について改善が見込まれる者を条件付き合格とするといった柔軟な運用などの対策を講じているところである。

(イ) 他方、身体検査基準に規定されていない分野で、若干名ではあるが、握力不足のために射撃ができない者、ソフトボール投げができない者が入隊していた事例があり、身体検査項目の追加についても検討する必要がある。

#### 【参考1：平成17年度各種募集の伴う身体検査結果（陸上自衛隊）】

区 分	受検者数	不合格者数	不合格理由の順位（選考時） 単位：%					
			第1位		第2位		第3位	
幹部候補生	899	165	体 重	26.7	循環器系の疾患 その他	15.2	視 力	13.9
防衛大学校学生	1,938	425	視 力	30.1	体 重	18.6	循環器系の疾患 その他	10.1
自衛隊生徒	545	96	視 力	30.2	体 重	25.0	色 覚	15.6
曹候補学生	1,856	216	体 重	22.2	皮膚及び疎性結 合組織の疾患	13.0	骨及び運動器系 の疾患	9.3
曹候補士	4,056	465	体 重	31.4	視 力	10.5	色 覚	9.7
看護学生	265	45	視 力	28.9	泌尿生殖器系の 疾患	20.0	体 重	17.8

注：不合格理由の数は、（対象者／不合格者数）×

【参考 2 : 平成 17 年度身体検査結果 (2 等陸士 : 選考時)】

平成 17 年度身体検査結果 (2 等陸士 : 選考時)

判定区分		受検者数	17,236			
判定	合格	13,701		79.5%		
	条件付き	900		5.2%		
	不合格	2,635		15.3%		
項目		合格	条件付き	不合格	計	
身長		17,205	12	19	17,236	
体重		16,125	546	565	17,236	
胸囲		17,113	68	55	17,236	
肺活量		17,190	2	44	17,236	
聴力		17,153	0	83	17,236	
視力		16,779	44	413	17,236	
色覚		16,915	2	319	17,236	
感染症	結核性疾患	17,232	0	4	17,236	
	性病	淋菌	17,235	1	0	17,236
		梅毒	17,232	1	3	17,236
		その他の性病	17,230	2	4	17,236
	トラコーマ	17,235	0	1	17,236	
	その他	17,231	1	4	17,236	
精神病・精神神経症及び人格異常		17,124	0	112	17,236	
神経及び 感覚器の 疾患	視覚の疾患	17,225	0	11	17,236	
	聴覚の疾患	17,230	2	4	17,236	
	その他	17,194	1	41	17,236	
循環器系 疾患	心臓の疾患	17,173	6	57	17,236	
	痔核	17,236	0	0	17,236	
	その他	17,006	19	211	17,236	
呼吸器系 疾患	副鼻腔炎	17,227	2	7	17,236	
	その他の鼻咽喉疾患	17,219	1	16	17,236	
	その他	17,120	3	113	17,236	
消化器系 疾患	歯等	16,970	146	120	17,236	
	その他	17,194	6	36	17,236	
泌尿生殖器系の疾患		17,173	9	54	17,236	
皮膚及び疎性結合組織の疾患		16,923	27	286	17,236	
骨及び運動器系の疾患		17,019	23	194	17,236	
その他		17,110	15	111	17,236	

## イ 問題解決の具体策及び今後の措置

- (ア) 飛行要員の視力の条件緩和や条件付き合格の2士採用試験以外への適用などについては、引き続き検討する。
- (イ) 身体検査の新しい項目（握力検査等）の追加については、それに伴う経費や隊員への負担なども含め、その在り方について検討する。

## ② 推薦制度の導入等の採用要領の改正

### ア 問題意識

- (ア) 募集環境が厳しくなることが予想されるなか、今後、学校関係者からこれまで以上の協力を得るため、学校関係者との関係を強化する制度について検討する必要がある。
- (イ) また、自衛官の採用試験については、学力に偏重することなく、体力的に優れた者や強いリーダーシップを発揮できる者等について、その能力を評価することも必要である。

### イ 問題解決の具体策及び今後の措置

- (ア) 防衛省においては、防衛大学校学生の採用の一部について、学校推薦制度を導入しているところである。
- (イ) 学校との関係強化及び学力以外の評価方法については、学校からの推薦を受ける制度が有効であると考えられ、防衛大学校学生の推薦制度も参考にしつつ、他の試験種目にも推薦制度を導入することを検討していくこととする。

## (29) 中途採用の拡充

### ① 問題意識

自衛隊の任務が多様化・専門化し、装備品の技術も高度化・複雑化する中で、部外から専門的な技術・知識を有する優秀な人材を確保するとの観点から、中途採用の拡充について検討することが必要である。

### ② 現状

陸自・海自・空自とも、医師・歯科医師等については、免許取得者であって一定の経験年数のある者を中途採用している。

また、海自においては、上記以外にも、以下の者を採用しているが、陸自、空自はこのような採用は実施していない。

- ・ 技術海上幹部：大学で理工系学科や心理学を専攻し一定の業務経験のある者
- ・ 技術海曹：気象、通信、電気関係等での国家免許資格者や、外国語大学や工学系の短大・高専の卒業生

(注) 平成18年度の各自衛隊における採用実績

陸自：4名、海自：33名、空自：1名

### ③ 今後の方向性

国際平和協力業務など任務の多様化等に伴い、例えば、語学、気象、心理、教育、音楽といった専門的な技術・知識に着目した採用のニーズが生起しているところもある。

今後、採用に係る手続面を整備し、平成20年度から各自衛隊のニーズを踏まえた新たな募集・採用を開始するとともに、引き続きそのような採用の拡充について検討する。

その際、自衛隊経験のある医師等の採用の在り方についても検討する。

## 2 在職期間中における事項

### (30) 自衛官の定年退職日

#### ① 問題意識

ア 自衛官の定年退職日は、「定年に達した日の翌日」（自衛隊法第45条第1項）とされており、事務官等の定年退職日が「定年に達した日以後における最初の3月31日又は防衛大臣が予め指定する日のいずれか早い日」（自衛隊法第44条の2第1項）とされているのとは異なっている（参考参照）。

#### 【参考：定年退職日に係る自衛隊法の規定】

<b>参考</b>
<b>定年退職日に係る自衛隊法の規定</b>
<p><b>自衛隊法</b> (昭和二十九年六月九日法律第百六十五号)</p> <p>(自衛官以外の隊員の定年及び定年による退職の特例) <b>第四十四条の二</b> 隊員(自衛官を除く。以下この条、次条及び第四十四条の五において同じ。)は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の三月三十一日又は防衛大臣があらかじめ指定する日のいずれか早い日(次条及び第四十四条の四において「定年退職日」という。)に退職する。</p> <p>(自衛官の定年及び定年による退職の特例) <b>第四十五条</b> 自衛官(陸士長等、海士長等及び空士長等を除く。以下この条及び次条において同じ。)は、定年に達したときは、定年に達した日の翌日に退職する。</p>

イ 自衛官は、任務の特殊性や専門性のため、一定期間の教育訓練を経て実任務に就くことから、例えば、事務官等のように年度末に一斉に定年退職させると、年度当初での部隊等の練度が急激に低下してしまうため、上述のように退職日を分散させるという特殊な制度が採られている。

ウ しかしながら、退職日を分散させていることにより、  
(ア) 退職の度に後任者を補職することは事務作業上困難であるため、退職日の前の定期異動時期に後任者を補職していること  
(イ) 個々の自衛官から見れば、同一階級で誕生日が同一の年度

である自衛官であっても、誕生日が4月の自衛官は、3月の自衛官よりも1年近く早く退職することになり、誕生日の時期により格差が生じていること

(ウ) 年度末一括退職と比べ退職の事務作業を行う回数が増加し繁雑になること

(エ) 年度末一括退職と比べ充足管理が複雑になることといった問題点が考えられるため、自衛官の定年退職日の在り方について検討を行う必要がある。

## ② 検討

ア 退職日制度を改正する場合、例えば、事務官等のように原則年度末に退職日を設定することが考えられるが、この場合、部隊等の練度の急激な低下等の問題があり、これを採用することは不適當であると考えられる。

イ したがって、退職日の設定については、現行のように誕生日とするか、上述のように年度末一括ではなく、四半期毎又は毎月といったように、ある程度まとめるかといった様々な案が考えられるところ、メリット・デメリットを総合的に勘案して検討することが必要である。

## (31) 将補への若年定年制の導入

### ① 問題意識

現在、将補の定年は将と同じ60歳とされているが、

- ・ 将と将補という階級差を踏まえ定年年齢に差を設けるべき
- ・ 将補の実際の退職年齢は57歳程度になっている

との観点から、将補についても若年定年制を導入し、例えば58歳に引き下げるべきとの考え方がある。

### ② 現状の分析

(ア) 将補の退職年齢は、平均で57歳程度となっているが、例えば、事情により2年遅れて入隊した者等を想定すると、仮に定年年齢を引き下げると将補官職への補職候補者の選択肢が狭まる可能性がある。

(イ) 更に、諸外国の軍隊における将官の定年(注)と比較すると、将補の定年は必ずしも高い年齢となっているわけではない。

(注) 米国：将校62歳、英国：少将57歳、仏国：将官61歳、独国：将官61歳 ただし、米国、英国については、在職期間制限による退職あり

### ③ 今後の方向性

今後、ワンスタージェネラルの新設(項目(7)参照)に伴い、将官の定年設定の在り方等を整理する必要性が生ずることから、本件については、ワンスタージェネラルの検討等と歩調をあわせ引き続き検討を行っていく。

## (32) 統合配置

### ① 問題意識

防衛省・自衛隊では、平成18年3月に、統合幕僚長が自衛隊の運用に関する軍事専門的観点からの防衛大臣への補佐を一元的に行うという、いわゆる統合運用体制に移行したところであるが、統合運用の実効性を確保するためには、統合運用に知見を有する人材を計画的に育成・確保する必要がある。

### ② 今後の検討事項

新たな統合運用態勢における人材育成・管理の実効性を確保するためには、統合運用に関する教育を行うとともに、統合運用に関連する配置（いわゆる「統合配置」）で勤務経験を積ませるといった仕組みの整備が必要である。具体的には、特に以下の4つの事項について検討を行っていく必要がある。

ア 統合配置の基準（統合配置の指定と統合配置に補職される者の配置基準）

イ 統合経歴管理の基準（配置基準を満たしうる人材を計画的に育成するための経歴管理基準）

ウ 統合に係る勤務評価（統合配置に補職又は配置される者の勤務評価等の要領）

エ 統合運用に関わる将官への昇任選考基準（将官の統合配置への補職に当たり要求される経歴基準）

また、統合運用に関わる将官の経歴管理として、どのようなポストを経験することが相応しいのかについて検討を深める。

（参考）平成17年7月14日 衆議院安全保障委員会 防衛二法附帯決議（抄）

七 統合運用の遂行に関わる将官への昇任に統合教育及び統合勤務経験を必須化することについて、速やかに所要の措置を講ずること。

### (33) 知識・技能の伝承の維持

#### ① 問題意識

各種技術の進展等に伴い、装備品が、高度化、複雑化し、曹士隊員には、装備品の維持管理に関し、より豊富な知識や技能が求められている。また、多様化、複雑化する任務を遂行する上で、長年にわたって培い、蓄積した経験に基づくノウハウが、部隊運用上の重要な要素となっている。

一方、装備品のオートメーション化やシステム化による操作の省人化に伴い、システムに介在する人員や機会の減少及び大量定年期による熟練隊員の退官等により、隊員は、OJTや経験による知識、技能の習得が困難な状況になっている。

#### ② 今後の検討事項

装備品の技術が進歩しても人の介在を要する部分は残ることから、装備品の術科教育の実施とともに、装備品の運用や維持管理に関する知識や技能を曹士レベルで確実に伝承するための措置として、先輩から後輩に対するOJTを通じた経験に基づくノウハウの伝承の強化策について検討する。

例えば、熟練を要する技能をビデオやマニュアル等のデータとして保存し、事前にそのデータを養成隊員が活用できるような体制を構築する等により、少ない訓練機会を有効に活用して効率的かつ効果的なOJTを通じた知識、技能習得の方策について検討する。

また、そのような熟練技能を有する隊員のうち、特に優れた技能を有する者や他の隊員の模範となっている者を表彰することについても併せて検討する。

### 3 援護・退職後の措置に関する事項

#### (34) 援護に関連する職業訓練の再構築

##### ① 問題意識

自衛隊は、その任務の性格上、精強性を維持するため、自衛官の大半は若年定年制で53歳から56歳で、また、任期制では大半が20歳代で退職しているが、これらのうちの多くは退職後の生活基盤確保など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、一般の公務員より若年で退職する自衛官が再就職を円滑になし得るように、職業訓練（大型自動車、大型特殊自動車、クレーン、情報処理技術、ボイラー、危険物取扱、防災・危機管理教育、社会保険労務士、衛生管理者、宅地建物取引主任など）を実施し、再就職に有利となるような技能・資格の付与に努めているところである。

職業訓練については、若年定年制の場合、退職3年前から、また、任期制の場合、入隊後3年目から、職業訓練科目を選択し受講することとしているが、平成17年度における職業訓練の受講状況等を調査したところ、職業訓練により取得した技能・資格が再就職に活かされていない場合があることが判明した。

その原因としては、退職予定自衛官が職業訓練科目選択時点において再就職に対するしっかりとしたビジョンを有していないため、真に再就職で活用しうる職業訓練科目を選択できていないからではないかと考えられる。

もとより技能・資格は退職予定自衛官の付加価値を高めるものであり、景気動向やその時の求人状況によっても必ずしも再就職職種に直結するものでは無いが、出来る限り希望する職種に役立つものであることが望ましい。

現在、若年定年制自衛官に対して行われている職業訓練等の流れは次のとおりである。

まず、定年退職の概ね10年前に動機付け教育として位置づけられている職業能力開発集合訓練が行われ、退職までの流れ、定年退職後のライフプラン計画の作成の必要性、労働情勢、再就職状況等についての集合教育が行われ、その後、定年退職3年前から、業務管理教育や技能訓練等の職業訓練が行われ、再就職に向けた具体的な教育・訓練が実施されているところである。

しかしながら、定年退職の概ね10年前に実施する職業能力開発集合訓練のあと、退職3年前までは教育訓練が何も行われていないという問題点がある。

## ② 問題解決の具体策

若年定年自衛官に対する定年退職の10年前から始まる一連の再就職に係る各種教育訓練をより有効に連携させるため、教育内容の再構築、業務管理教育の受講時期前倒し、また各教育訓練の間を有効に結びつけるための新たな教育等の実施等について検討を進め、退職予定自衛官の再就職に対する意識を継続的に保持させ、再就職に対する具体的なビジョンを描きやすい環境を整備することとする。

また、防衛省においては、退職予定自衛官が再就職を円滑になし得るように、各種の教育訓練を実施する等、各種の就職援護施策を実施しているところであるが、教育訓練の目的・内容、取得可能な技能・資格、進路相談・就職相談窓口等が必ずしも十分に周知されているとは言えない。

このため就職援護施策を広く知らしめるとともに、その重要性の認識を促すため、将来就職援護施策の対象となる現役の隊員及び退職予定隊員への就職援護の重要性を熟知すべき部隊指揮官に対して配布する「再就職に関する手引き」を作成し、再就職を決定するまでの一連の流れを具体的に把握させることにより、隊員の主体的な行動を増進させるとともに、部隊指揮官等による就職指導の資とさせることが必要と考える。

## ③ 今後の措置

退職予定自衛官が職業訓練により取得した技能・資格を活用し、再就職に係る活動を有利に進めることができるよう、定年の概ね10年前から始まる各種教育訓練をより有効に連携させるため、教育内容の再構築、業務管理教育の受講時期前倒し等について検討を実施し、隊員の意識改革を早期に行い、再就職に対する具体的なビジョンを描きやすい環境を整備する。

また、再就職を決定するまでの流れを具体的に記述した「再就職に関する手引き」を作成し、隊員及び部隊指揮官等に対して配布することにより、隊員の主体的な行動を増進させるとともに、部隊指揮官等による就職指導の資とさせる。

## (35) 部外公的資格の取得容易化に向けた、部内資格の取得態勢の見直し

### ① 問題意識

防衛省においては、自衛隊法の規定に基づき、自衛隊の艦船や航空機を運航する者に対し教育を行い、一般の船舶や航空機を運航する際に必要な資格（部外公的資格）とは異なる防衛省独自の資格（部内資格）を付与している。

隊員がこれらの部内資格を修得する際には、一般の船舶や航空機を運航するために必要な知識・技能の多くを身につけることとなるが、これらの隊員が、退職した後に船舶や航空機を運航するに当たっては、一部の資格を除き、新たに部外公的資格を取得しなければならず、自衛隊で身につけた知識や技能を十分には活かさない状況にある。

船舶や航空機を運航するための知識・技能の修得には長期に及ぶ時間と多額の費用がかかるものであり、これらを身につけた人材を自衛隊外でも活用することは、社会全体としても有益である。この観点からも、部内資格を持つ隊員が、できる限り関連する部外公的資格を容易に取得できるよう検討することは重要である。

(参考) 自衛隊法 (抄)

第107条 航空法中第11条、第28条第1項及び第2項、第34条第2項、(中略)の規定は、自衛隊の使用する航空機及びその航空機に乗り組んで運航に従事する者並びに自衛隊が設置する飛行場及び航空保安施設については、適用しない。

2～4 (略)

5 防衛大臣は、第1項の規定にかかわらず、自衛隊が使用する航空機の安全性及び運航に関する基準、その航空機に乗り組んで運航に従事する者の技能に関する基準(中略)を定め、その他航空機に因る災害を防止し、公共の安全を確保するため必要な措置を講じなければならない。

第110条 船舶職員及び小型船舶操縦者法(昭和26年法律第149号)の規定は、海上自衛隊の使用する船舶及びこれに乗り組んで船舶職員の業務に従事する隊員(中略)については、適用しない。

第111条 防衛大臣は、海上自衛隊の使用する船舶について堪航性及び人命の安全を確保するため必要な技術上の基準及び配員の基準を定めなければならない。

### ② 今後の検討事項

船舶職員として一般の船舶に乗り組むためには、船舶の規模などに応じ部外公的資格である海技士資格が必要であるが、自衛隊においては、艦船に乗り組む者に対して海技士資格とは異なる部内の海技資格を付与している。この部内の海技資格の取得に際しては、航海計器、航路標識、船舶の構造、海上法規など海技士資格の取得に

際し必要としている知識と共通なものが多い。

また、一般の航空機を操縦するためには、部外公的資格である事業用操縦士、航空従事者技能証明、計器飛行証明等が必要である。自衛隊においては、航空機を操縦する隊員に対して、教育を行い、部外公的資格である事業用操縦士を取得させている。一方、航空従事者技能証明や計器飛行証明などについては、自衛隊独自の部内資格を付与しているところ、これらの部内資格の取得に関しても、飛行に係る学科や実技試験の科目について共通なものが多い。

このような点を踏まえ、部内資格の取得に必要な知識・技能と部外公的資格の取得に当たり求められる知識・技能とを整理し、自衛隊内で実施している教育プログラムが部外公的資格のプログラムに指定されるよう、関係機関と調整を行うとともに、必要に応じ、部内資格に係る試験や研修などの要領を見直すことについて検討する。

## (36) 退職後に大学進学を希望する任期制自衛官に対する支援策

### ① 問題意識

自衛隊は、任務の性格上、精強性を維持する必要があることから、20歳前後の若者が任期制自衛官として採用され、概ね2乃至3任期（1任期：2年乃至3年）程度勤務した後に退職するという独自の制度をとっている。

このため、任期制自衛官の多くは20歳代で自衛隊を退職しており、平成17年度においては、約7,400名が退職しているが、この中には、大学への進学を希望する者も多い。

平成17年度に自衛隊を退職した任期制自衛官に対する調査によると、回答者約5,900名のうち8.6%にあたる約500名の者が大学等への進学を希望している。しかしながら、これらの大学への進学を希望する者に対する支援施策はこれまで必ずしも十分ではない。

### ② 問題解決の具体策

大学への進学を希望する任期制退職自衛官に対する支援策について検討するに際しては、大学に進学する任期制自衛官が、実際にどのような支援策を望んでいるか等、具体的なニーズを把握することが第一に必要である。

また、諸外国の軍隊においてどのような施策を実施しているかを把握することも必要である。このため、現在、外務省を通じて米国、英国、ドイツ、フランス、カナダ、イタリア、オーストラリア及び韓国の状況について調査中であり、これらの調査結果を待って、具体的な検討に着手するものとする。

現段階において考え得る施策を挙げれば、

ア 防衛大学校を始めとする各大学への推薦枠の設定

イ 任期満了退職予定者を対象として、現行の貸費学生制度（奨学金）に類似した制度の新設（任期満了退職で大学へ進学する者へ奨学金を貸与し大学卒業後再度自衛官として一定期間勤務した者については償還を免除）

といったものが考え得るところである。

③ 今後の措置

進学を希望する任期制隊員の規模、要望する支援策等を把握するため早期に調査を行い、その後、事業化の必要性を含めて検討を行う。

(37) 本検討会において検討する人事制度の制度設計に伴う経費の増減を踏まえて、マクロ的な所要経費の管理を実施

防衛力の人的側面の抜本的改革に関するそれぞれの施策の具体化に当たっては、経費のマクロ的な管理が不可欠であり、施策実施の前と比べての実施後の関連経費額や移行期間の経費について適切に管理を行っていく。

## (38) 自衛官の生涯経費と生涯所得との比較やライフサイクルの類型化

### ① 今回の検討

自衛官の生涯経費と生涯所得との比較やライフサイクルの類型化については、今回、特に自衛官の退職後のライフサイクルに焦点を当てて検討を行った。具体的には、1佐で退職する自衛官、曹長で退職する自衛官の2つの類型について、いくつかの仮定を置いて、シミュレーションを行ったところである。(参考1及び参考2参照)

### ② 今後の検討事項

現在、本検討会において早期退職優遇制度など40代で退職させる新たな制度の創設や再任用制度の積極的な活用、職域別定年延長の見直しなどについて検討しているところであるが、今後も自衛官が誇りを持ち、安心して職務に従事できるよう、人事制度面における検討のみならず、将来の社会経済の動向を踏まえた自衛官のライフサイクルの在り方についても、今後さらに詳細に分析していく必要がある。

### 【参考1：引退後の生活シミュレーション（1佐（56歳で退職））】



【参考2：引退後の生活シミュレーション（曹長（54歳で退職））】

試算2：引退後の生活シミュレーション（曹長（54歳）で退職）

生活資金（年金を除く）

項目	算出方法	金額
退職手当	—	2,472万円
若退金	—	1,409万円
再就職先給与	240万円×11年 (期間：54歳～65歳)	2,640万円
小計(課税前)		6,521万円
課税額		-555万円
ライフイベント支出		-1,196万円
合計		4,470万円

年金受給額

	年額	月額
本人	211万円	18万円
配偶者	79万円	7万円
合計	290万円	25万円

定年退職年齢(54歳)の平均余命

54歳の平均余命：**26.43歳**  
平均余命に基づく死亡予測年齢：**80歳**

出典：厚生労働省「第19回生命表」(平成14年)

生活資金の取り崩しシミュレーション

退職年齢における余命：X年

(毎年の生活費) = [(生活資金：4,470万円) + (年金受給額：290万円) × (年金受給期間：X - 11年)] ÷ X年

死亡予測年齢	生存率(%)	余命	年金受給期間	生活資金+年金受給総額	生活費(年額)	生活費(月額)
80歳	56.2	26年	15年	8,820万円	339万円	28万円
85歳	37.4	31年	20年	1億270万円	331万円	28万円
90歳	18.7	36年	25年	1億1,720万円	326万円	27万円

(39) 本検討会において検討する人事制度を受けて、自衛官の定員管理や人事ピラミッドの在り方について検討

① 自衛官の定員管理

内部部局や地方協力本部など防衛省の各機関に自衛官が派遣されているが、定員化されておらず、兼務等の補職上の措置で対応している場合も多いことから、定員と実員に乖離が生じている。特に幹部自衛官の不足は、自衛隊の円滑な組織運営にも影響を及ぼすおそれがある。

このような状況は、現行の自衛官の定員管理が戦力設計を基に必要な要員を積み上げたものとなっており、現実の実務上の人材の所要は考慮されていないことに起因するものである。

このため、定員と実員との間にできる限り過不足が生じないようにし、適切に人材が配置されるよう、戦力設計に基づく定員上の配置に加え、現実の実務上の人材所要を考慮した定員管理のあり方について検討を行う必要がある。

② 人事ピラミッド

本検討会においては、非任期制自衛官の拡大、早期退職制度の導入、A・B幹部の拡大やC幹部の抑制、再任用制度の積極的活用をはじめとした自衛官人事の運用や制度の見直しを検討しているが、その目的は、新たな安全保障環境下で、任務の多様化・国際化、装備の高度化に人材面から対応できる自衛隊組織の創造にある。

今後、様々な施策を講じるに当たっては、組織として必要な人材が計画的・安定的に育成されるよう、将来必要とされる自衛隊の年齢構成や昇任管理を規定した人事ピラミッドに常に留意しながら検討を進める。

### Ⅲ おわりに

以上のとおり、39の検討項目について、これまでの検討結果を取りまとめたところである。それらの内容は、各検討項目の特性等の相違により、当面の具体的な措置を示したものから、問題を解決するために今後行うべき検討の基本的な方向性を示したものなど、さまざまな内容に及んでいる。

これらの中で、何らかの措置を講ずる方向で検討するとした事項については、今後、所要の調整の上、早急に具体策を策定し、実現に向けて取り組むこととする。また、検討の基本的な方向性が示されたものについては、今後、その方向性に基づき、更なる検討を進めることとする。

他方、これら39項目の中には、相互に密接な関係があることから、今後の検討の際には、ワン・パッケージで検討を進める必要のある項目が存在する。例えば、「幹部と曹士自衛官の別建て俸給表の構築」、「A・B幹部の拡大、C幹部の抑制」、「新たな階級の創設」、「早期退職優遇制度等、40代で退職させる新たな制度の創設」といった項目については、その実現に向けて、互いに緊密に連携を取りつつ、着実に検討を深めていくことが重要である。

昨年9月から続けてきた「検討会」としての活動は、今回の報告書の取りまとめをもって一応の区切りをつけることになる。今後は、報告書に示されたところに従い、それぞれの検討項目についてのフォローアップを着実かつ的確に行っていく必要がある。

## 【参考資料】

### 1 防衛力の人的側面についての抜本的改革に関する検討会について (平成18年9月7日)

#### 防衛力の人的側面についての抜本的改革に関する検討会開催要綱

##### (検討会の設置)

第1 防衛力の人的側面については、少子化・高学歴化の進行に伴う募集環境の厳しい見通し、シニア世代のライフスタイルの変化等の社会情勢に鑑み、有用な隊員を確保するとともに、隊員が安んじて職務に専念できる環境を醸成し、その基盤の更なる拡充を図ることが必要となっている。そのために、公務員の4割を占める自衛官の職務の特性、若年定年制に伴う退職後の生活の問題、更には、政府の総人件費改革の動向にも留意しつつ、防衛力の人的側面について、幅広く検討するため、「防衛力の人的側面についての抜本的改革に関する検討会」(以下「検討会」という。)を設置する。

##### (検討会の構成等)

第2 検討会の構成は次に掲げるとおりとする。

(1) 委員長 : 防衛庁長官

(2) 副委員長 : 防衛庁副長官

(3) 委員 : 各防衛庁長官政務官、事務次官、長官官房長、防衛政策局長、運用企画局長、人事教育局長、経理装備局長、各防衛参事官、衛生監、技術監、防衛大学校長、防衛医科大学校長、防衛研究所長、各幕僚長、情報本部長、技術研究本部長、装備本部長及び防衛施設庁長官

(4) 特別委員 : 委員長が任命する部外の有識者

2 委員長は、必要があると認めるときは、前項に掲げる者以外の者を検討会に出席させ、意見を述べさせることができる。

##### (検討会の運営)

第3 委員長は、検討会の事務を掌理し、必要に応じて検討会を開催する。

2 副委員長は、委員長を助け、委員長が検討会に出席できない場合には、その職務を代行する。

##### (幹事会の設置及び構成)

第4 検討会の下に、検討会を補佐し、所要の作業を行うため、幹事会を置き、

構成は次に掲げるとおりとする。

(1) 幹事長：事務次官

(2) 幹事：長官官房長、防衛政策局長、人事教育局長、経理装備局長及び各幕僚長

(幹事会の運営)

第5 幹事長は、必要があると認めるときは、関係部局等に対し、関係職員の出席を求め、又は資料の提出その他作業の実施に必要な協力を求めることができる。

2 関係部局等は、前項の求めがあった場合には、これに協力するものとする。

(作業グループの設置)

第6 幹事会の下に、以下の6つの検討グループを置き、その構成及び運営については幹事長が定める。

(1) 検討総括グループ

(2) 全般検討グループ

(3) ライフサイクル検討グループ

(4) 自衛官任用体系等検討グループ

(5) 階級・給与体系検討グループ

(6) 退職後の経済的措置検討グループ

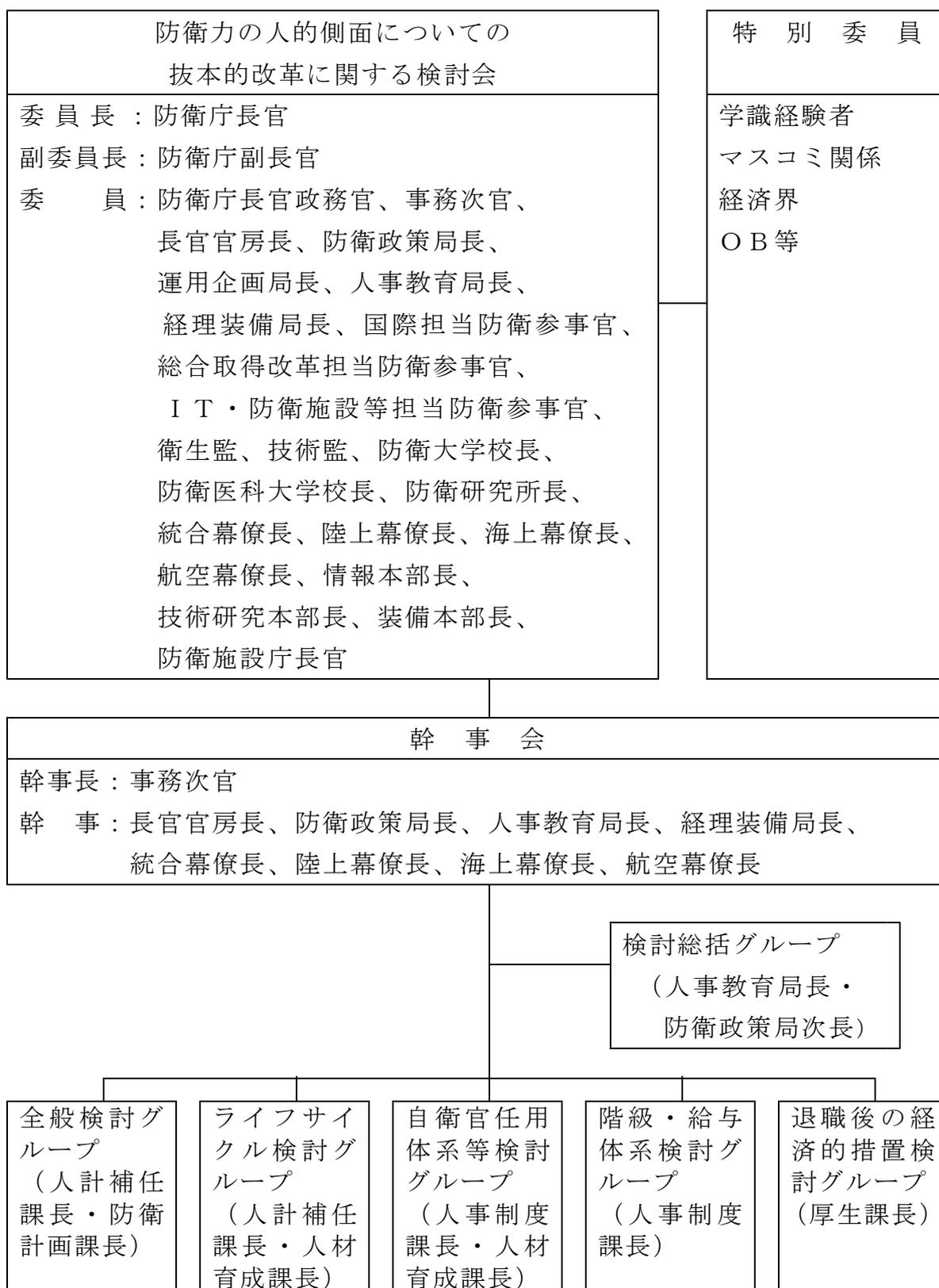
(庶務)

第7 検討会及び幹事会に関する庶務は、検討総括グループにおいて処理する。

(委任規定)

第8 この要綱に定めるもののほか、検討会の運営に関し必要な事項は委員長が、幹事会の運営に関し必要な事項は幹事長が定める。

## 防衛力の人的側面についての抜本的改革に関する検討会



(注) 検討総括グループ構成員は、人事教育局長、統合幕僚副長、陸上幕僚副長、海上幕僚副長、航空幕僚副長、防衛政策局次長、統幕総務部長・防衛計画部長、陸幕防衛部長・人事部長、海幕防衛部長・人事教育部長、空幕防衛部長・人事教育部長。

必要に応じて、下線の構成員による会合を開催することを予定。

## 2 検討会の開催状況

第1回 平成18年9月7日

案件：検討会の設置について

第2回 平成18年10月20日

案件：① 特別委員の御紹介

② 各検討グループの検討項目概要について

③ 検討に関する調査事項について

第3回 平成18年12月18日

案件：① 問題点の整理

② 調査事項

③ アンケート結果のまとめ

第4回 平成19年3月22日

案件：① 問題解決の方向性について

② 主要検討項目について

### 3 特別委員名簿

#### 防衛力の人的側面についての抜本的改革に関する検討会 特別委員

- |       |                                    |
|-------|------------------------------------|
| 小川 是  | (株) 横浜銀行頭取<br>(元大蔵事務次官)            |
| 川戸 恵子 | (株) TBSテレビ シニアコメンテーター              |
| 古賀 信行 | 野村證券 (株) 執行役社長                     |
| 佐藤 謙  | (財) 世界平和研究所副会長<br>(元防衛事務次官)        |
| 志方 俊之 | 帝京大学法学部教授<br>(元北部方面総監)             |
| 宮城 啓子 | 筑波大学法科大学院教授                        |
| 森園 幸男 | (財) 日本人事試験研究センター特別顧問<br>(元人事院事務総長) |