

防衛省・自衛隊の人的基盤の強化
に関する有識者検討会報告書

～人口減少社会にあって
精強な自衛隊を創り上げるために～

令和5年7月12日

目次

- I はじめに
- II 人口動態等
- III 総論：人的基盤の強化に向けて
- IV 各施策の方向性
 - 1 人材確保関連
 - (1) 採用（新卒者のみならず転職者も重視した採用）
 - 任期制自衛官
 - 貸費学生制度の拡充
 - 採用広報の充実
 - (2) 高度人材の採用
 - 特定任期付自衛官制度の新設
 - (3) 人材の有効活用、質の高い人材の確保
 - 再任用
 - 中途退職抑制
 - リスキリング、教育拡充
 - 事務官・技官等の確保
 - (4) 部外力の活用
 - 2 処遇関連
 - (1) 自衛官の給与
 - (2) 生活・勤務環境の改善等
 - (3) 長期出張者の処遇の向上
 - (4) 育児・介護と仕事との両立支援策
 - (5) 栄典・礼遇
 - (6) 再就職支援
 - 3 予備自衛官等の活用
- V おわりに

【参考資料】

- 1 検討会の開催状況
- 2 委員名簿

I はじめに

我が国を取り巻く安全保障環境が戦後最も厳しいと言われる中、我が国の防衛力を抜本的に強化するため、令和4年12月、政府は国家安全保障戦略、国家防衛戦略、防衛力整備計画を閣議決定した。

これにより、我が国の防衛予算は令和5年度から9年度にかけて、合計43兆円となり、前中期防衛力整備計画の27兆円から飛躍的に増大することとなる。これにより防衛省・自衛隊は、スタンド・オフ防衛能力、統合防空ミサイル防衛能力など広範な分野で能力強化を図っていくこととしている。他方、どれだけ高度な装備品等を揃えようと、それを運用する人材の確保がままならなければ、防衛力を発揮することはできない。自衛隊員はまさしく防衛力の中核であり、その人材確保は、装備品等の整備と並び、防衛力の抜本的強化を支える車の両輪とも言うべきものである。この両輪が駆動することにより、実効的な防衛力の構築が進んでいく。

このような認識の下、国家防衛戦略及び防衛力整備計画は各種の人的基盤の強化施策を掲げているが、これらの施策を具現化するに当たり、部外有識者の知見を取り入れてより実効性を高めることを目的に、防衛大臣の諮問機関として「防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会」が設置された。

そこでは、国民視線から見て効率的かつ有効な防衛組織であるべきだとの認識の下に、様々な検討が行われた。特に、将来の人口動態や軍事技術の動向といった重要な環境の変化を踏まえ、隊員のライフサイクルを通じた広範な施策を、長期的視野から一歩ずつ着実に進めて行くべきとの結論に達した。

この結論を得るまで、本検討会は令和5年2月の第1回会合以降、7月までに5回にわたる会議を開催したほか、陸海空の部隊(陸上自衛隊朝霞駐屯地、海上自衛隊横須賀・大湊地区や艦艇、航空自衛隊大湊分屯基地)や防衛大学校等において、隊員の生活・勤務環境を実地に視察し、併せて各視察先で准曹士から幹部自衛官まで多様な階級・年齢層の隊員から意見を聴取し、それらの成果をこの報告書として取りまとめたものである。

Ⅱ 人口動態等

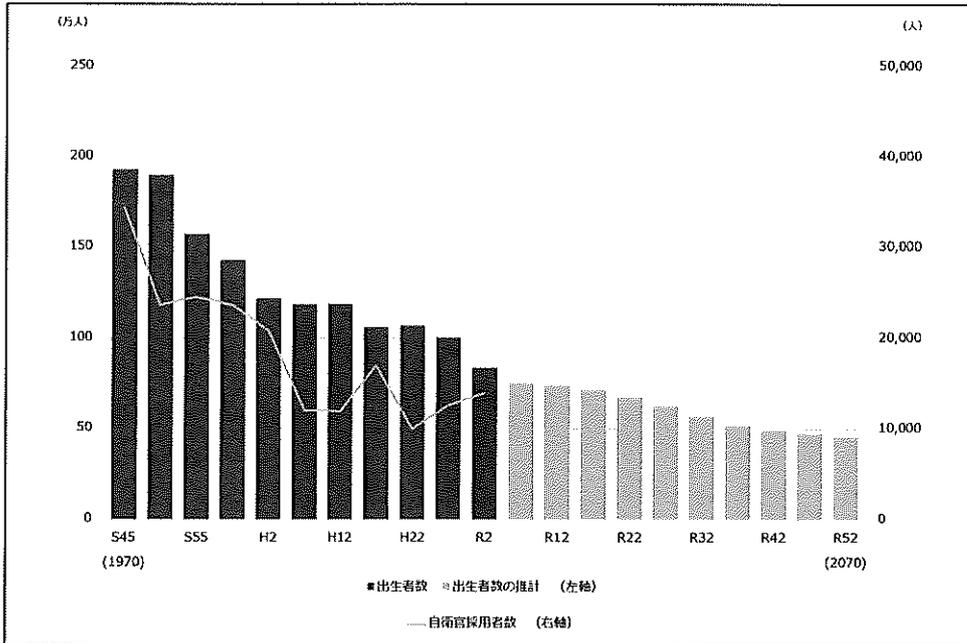
人的基盤強化施策を検討するに当たり、検討会ではまず、将来の募集環境の見通しについて認識を共有した。

厚生労働省が発表した令和4年の出生者数は約77万人にとどまり、200万人弱の出生者があった昭和40年代後半と比べ、半減以下となった。18歳の高校卒業者が採用者の多くを占める自衛隊にとって、このインパクトは18年後の令和22年に顕在化することとなる。また、出生者数の減少傾向は今後も変わらないとみられており、国立社会保障・人口問題研究所は、令和52年の出生者数が45万人にまで減少すると推計している。

さらに、15歳から64歳までの生産年齢人口で見ても、令和2年には約7400万人であったものが、令和4年の新生児が18歳となる令和22年には約6000万人にまで減少すると見込まれ、我が国全体として深刻な人手不足社会を迎えるなか、他の官公庁や民間との間での人材獲得競争はより熾烈なものとなっていく。

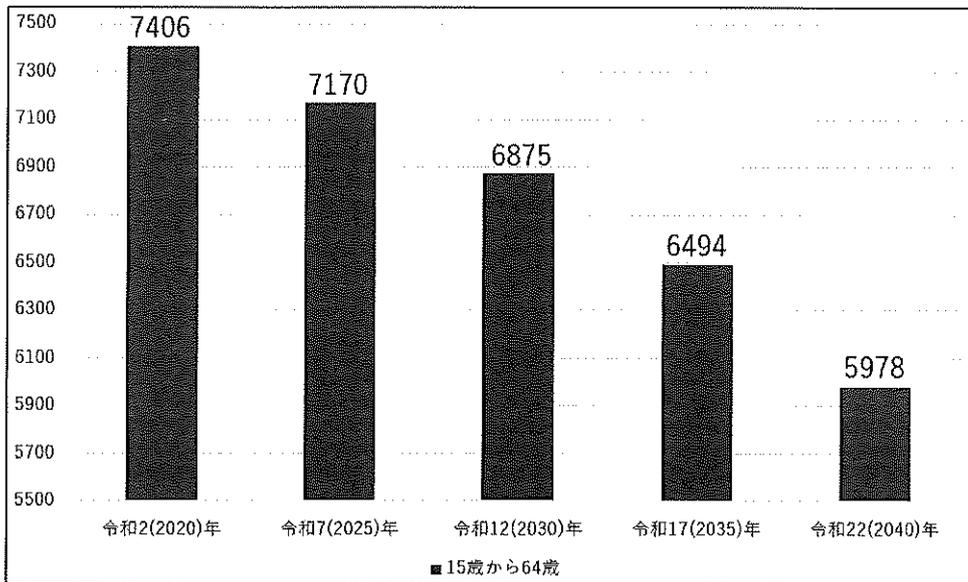
このように、少子化の進行は危機的な状況にあり、「静かなる有事」という表現は決して誇張されたものではなく、防衛だけでなく、治安、火災・救急対応能力といった国民にとって不可欠な公共サービスが脆弱化するおそれが極めて高いとも指摘されている。

【日本人の出生者の推移】



- 出生者数:厚生労働省「人口動態調査」
- 出生者数の推計: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年推計)」
- 自衛官採用者数:防衛省資料より作成

【生産年齢人口の推移と将来推計】(単位:万人)



厚生労働省 労働経済の分析 我が国の生産年齢人口の推移と将来推計(令和4年版)より作成

Ⅲ 総論：人的基盤の強化に向けて

国家防衛戦略は、「自衛官の定員は増やさずに必要な人員を確保する」と明記しており、同文書が示す新たな防衛態勢を実現するうえで、定員と現員の乖離が約16,000人ある中で、必要な人員を確保しつつ、最適な階級構成としていくことが喫緊の課題となる。加えて、近い将来我が国を取り巻く安全保障環境が緩和するとも考えられないことから、Ⅱで述べた危機的なまでの少子化の進展と人口減少社会にあって、我が国の防衛力を持続性のあるものとし続けるためには、これまで以上に幅広く、そして綿密な人的基盤施策を継続的に講じていかなければならない。

この考えに立脚し、本検討会では、自衛隊員の人的基盤の強化に関して、「貴重な人材である自衛隊員が常に任務遂行に万全を期すことができるよう、隊員のライフサイクル全般における活躍に効果的な施策を講じる」、「人材のリソースに厚みを持たせるとともに、技術の急速な高度化に適合できる任務遂行体制を構築することができるよう、部外人材も含めて多様な人材を確保する」という2つの軸を中心に検討を行ってきた。

そして、いずれの軸においても魔法のような一つの特効薬があるわけではなく、本報告書で述べたような幅広い施策の一つ一つを着実に進めていくしかないということは強調されなければならない。詳細はⅣに譲るが、各軸に基づく検討結果の概要は次のとおりである。

1. 隊員のライフサイクル全般における活躍を推進

- ・ 採用重視にとどまらない、在職中や退職後も含めた、自衛官のライフサイクルを通じた各種施策
- ・ ハラスメントを一切許容しない組織環境を構築するとともに、処遇の向上や生活・勤務環境の改善、育児・介護と仕事の両立支援、キャリア形成支援、再就職支援の充実により将来不安を解消し、自衛官の職業としての魅力を向上
- ・ 限りある人的資源を、第一線部隊をはじめとする優先度の高い分野に充てるため、業務の見直し、効率化の取組やアウトソーシングを含む抜本的な合理化を推進

2. 部外人材も含めた多様な人材の確保

- ・ 採用した人材が長く活躍できるための定年延長や再任用を推進
- ・ 新卒採用だけに努力を集中するのではなく、民間でキャリアを積んだ者の採用を促進し、併せて、中途の採用であっても短期間で自衛官としての任務遂行が可能となるレベルに到達できるよう、民間での経験も考慮した早期戦力化プログラムを導入
- ・ 一度離職した人材が再び戻ってこられる組織環境や制度を整備
- ・ サイバー等デュアルユース技術が台頭する分野を念頭に、高度な知識・技能、経験を有する人材を民間から取込むために必要な制度・環境を整備
- ・ 質の高い人材の安定的確保のため、民間では身に付けることができない自衛隊特有のスキルについて、リスクリングを含む部内外の教育を充実

IV 各施策の方向性

1 人材確保関連

(1) 採用（新卒者のみならず転職者も重視した採用）

○ 任期制自衛官

士は強靱な体力や気力が必要となる階級であり、そのためには常に士の新陳代謝を図り若く壮健な人材を確保する必要があることから、任期を定め雇用する任期制自衛官は今後も必要な制度である。

しかし、近年、自衛官候補生の採用実績は、採用計画数に達しない年も生じている。令和4年度においては、前年度の約1.5倍という高い採用計画数を掲げる中で、新型コロナウイルス感染症による募集活動の制約や高校新卒者の有効求人倍率のバブル期並みの高さといった特殊要因の影響も受けたと考えられ、採用状況は募集環境の厳しさを反映したものとなる見通しである。

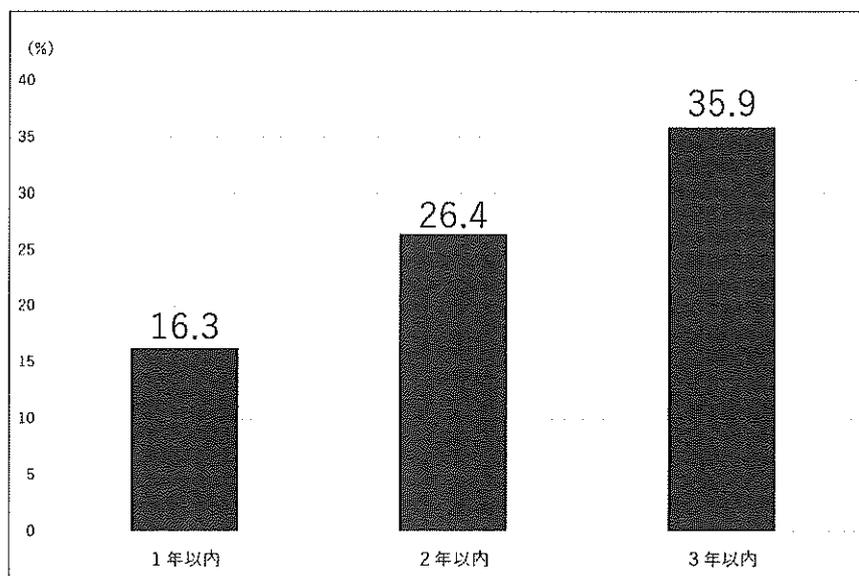
【自衛官候補生の採用状況】

	採用計画数	応募者数	受験者数	合格者数	採用者数	計画達成率
平成21年度	2,556	21,055	18,101	9,729	2,321	91%
平成22年度	4,050	23,158	19,742	12,135	5,180	128%
平成23年度	4,047	23,968	20,450	11,757	4,309	106%
平成24年度	9,024	34,038	29,049	18,951	9,963	110%
平成25年度	8,379	33,534	28,573	18,960	9,188	110%
平成26年度	8,595	31,361	26,477	18,556	8,239	96%
平成27年度	8,989	28,137	23,358	16,802	7,838	87%
平成28年度	7,981	29,067	24,409	18,544	7,610	95%
平成29年度	9,404	27,510	22,931	17,785	7,513	80%
平成30年度	9,882	28,145	23,392	17,932	7,075	72%
令和元年度	7,505	28,844	24,169	18,810	7,359	98%
令和2年度	6,280	28,903	24,834	19,035	6,664	106%
令和3年度	6,190	28,272	23,809	17,370	5,350	86%
令和4年度	9,245	23,610	-	-	-	-

第2回有識者検討会資料「任期制自衛官について」より抜粋

任期制自衛官の多くを占める高校卒就業者の就職動向について、高校卒就業者の初職離職率とそのタイミングをみると、3年以内離職者は約4割であり、1年以内でも約2割弱が離職しているとの統計がある。これを踏まえば、高校新卒者のみに募集努力を集中するのではなく、高卒後、民間企業等に就職したが、早期に離職した者を新たな募集ターゲットとして取り込むことも必要である。

【平成31年3月新規高卒就職者の離職率】



厚生労働省報道発表資料(令和4年10月)より作成

このためには、これまでの自衛隊地方協力本部を中心として行われている高校と連携した募集活動に加え、転職サイトや転職説明会等を活用した、既卒者への効果的なアプローチを検討すべきである。加えて、入隊希望者を取りこぼさないよう、通年の採用を前提とした新隊員の教育プログラムや人事、給与制度についても見直しが必要である。

また、任期のある自衛官候補生は身分が不安定で給与が低く見られがちである。任期のない一般曹候補生と併願する者が多いが、両方合格した場合には、多くの者が定年まで勤務できる一般曹候補生を選択しているのが現状である。任期制自衛官の魅力を向上する観点からの身分の在り方の見直しや、任期満了金の見直しといった施策により、一般曹候補生との違いの明確化を図ることも検討すべきである。任期中に取得できる資格の現代化、大学進学する者を支援する施策を進めるとともに、再就職支援の質の向上に取り組むべきである。

また、任期満了後も引き続き自衛隊での勤務を望むのか、又はどういった再就職を目指すのかといった、自身のキャリアについて隊員自身がイメージできるよう、任期の最終段階ではなくより

早い段階からキャリア・カウンセリング等を行うことが有用である。

特に、自衛隊での経験を通じ、若くしてチームワークに優れている任期制自衛官は、民間企業にとって採用ニーズの高い人材であり、業界団体等との間で再就職に関する協力・連携協定を締結するなど、任期制自衛官の希望と企業の人材ニーズをより良い形でマッチングさせることが必要である。

加えて、任期制自衛官となった場合、任期中にどのようなスキルを身に付けることができ、再就職先を含め、任期を終えた後の選択肢について応募者が具体的にイメージすることができるようになれば、任期制自衛官という職業がより魅力的なものとなる。この観点から、任期制自衛官としての経験を通じて次のキャリアで活躍する事例を積極的に広報していくことも、募集には効果的である。

また、大学進学等の目標を持ち、そのためのステップとして任期制自衛官を選択する者は存在し、かかる層への採用活動を強化することも有効と考えられる。

一方で、上記の一連の施策を行ったとしても、敢えて短期の職業を志向する求職者が多くなく、今後の人口減少により更に減少するであろうことを踏まえると、現在の規模の自衛官候補生の採用計画数を満たすことは引き続き困難と予想される。このため、必要数の士を確保するためには、終身雇用である一般曹候補生の採用数の増加が必要である。非任期制自衛官の増大は、近年の任務の多様化・国際化や装備品の高度化への対応上、有用でもある。

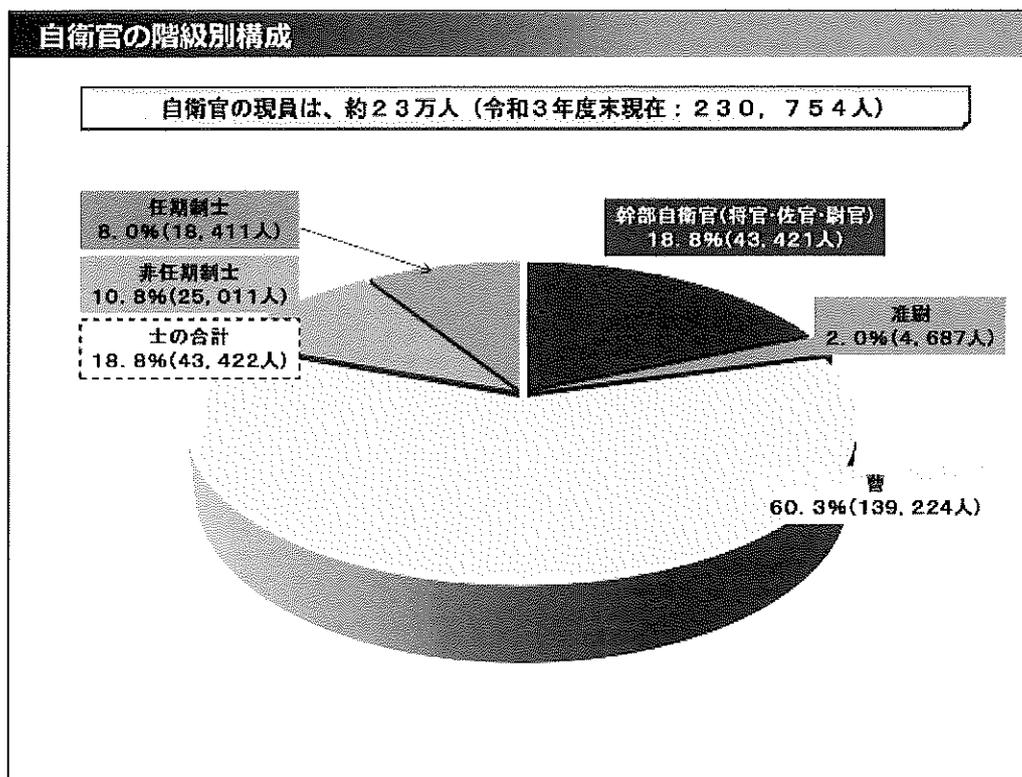
【一般曹候補生の採用状況】

	採用計画数	応募者数	受験者数	合格者数	採用者数	計画達成率
平成21年度	6,023	43,639	39,493	8,637	4,176	69%
平成22年度	4,410	47,907	43,124	5,003	4,234	96%
平成23年度	3,800	51,192	46,181	4,471	3,834	101%
平成24年度	3,850	34,123	30,745	4,314	3,853	100%
平成25年度	3,850	34,534	31,399	4,346	3,784	98%
平成26年度	3,850	31,145	27,894	7,359	4,436	115%
平成27年度	4,420	25,092	22,314	6,069	4,328	98%
平成28年度	4,720	24,312	21,512	7,205	5,011	106%
平成29年度	5,050	29,151	25,691	8,154	5,044	100%
平成30年度	6,300	27,580	24,317	12,119	6,464	103%
令和元年度	6,140	28,310	25,163	12,460	6,647	108%
令和2年度	6,500	29,848	26,237	12,879	6,744	104%
令和3年度	6,510	28,426	25,448	12,893	6,450	99%
令和4年度	6,980	24,841	-	-	-	-

第2回有識者検討会資料「任期制自衛官について」より抜粋

一般曹候補生の採用数の増加を検討する際には、現在の階級別定数のままでは3曹昇任までの平均期間が長期化することを踏まえ、士と曹の業務や階級構成の在り方を検討するほか、士の定年年齢を設ける等の長期間雇用を前提とした身分の見直しや、それに見合った処遇の検討も併せて実施する必要がある。

任期制自衛官の減少は自衛官の高齢化に直結することから、中高年であっても配置できるポストの検討のほか、テクノロジーの活用による問題解決も選択肢の1つである。



第2回有識者検討会資料「任期制自衛官について」より抜粋

○ 貸費学生制度の拡充

独立行政法人日本学生支援機構が令和4年3月に公表した「令和2年度学生生活調査結果」によれば、大学生の約半数近くが奨学金を利用していると言われていたが、学業の成果を国防に役立てたいと考える学生は一定程度存在すると考えられる。そのような中、奨学金と類似した制度である貸費学生制度は、募集強化のための大きな武器といえる。制度趣旨が分かりやすい名称への変更を含む制度の認知向上や効果的な宣伝を行うとともに、対象者や採用枠等を拡大すべきである。

○ 採用広報の充実

募集対象者の関心を喚起し、入隊にまで至る上で、採用広報のデジタル化・オンライン化の推進は絶対的な必要条件である。ただし、どのようなメディアの情報が入隊に寄与しているのかなど、デジタル採用広報の効果を検証しながら、若者の行動変化に適切

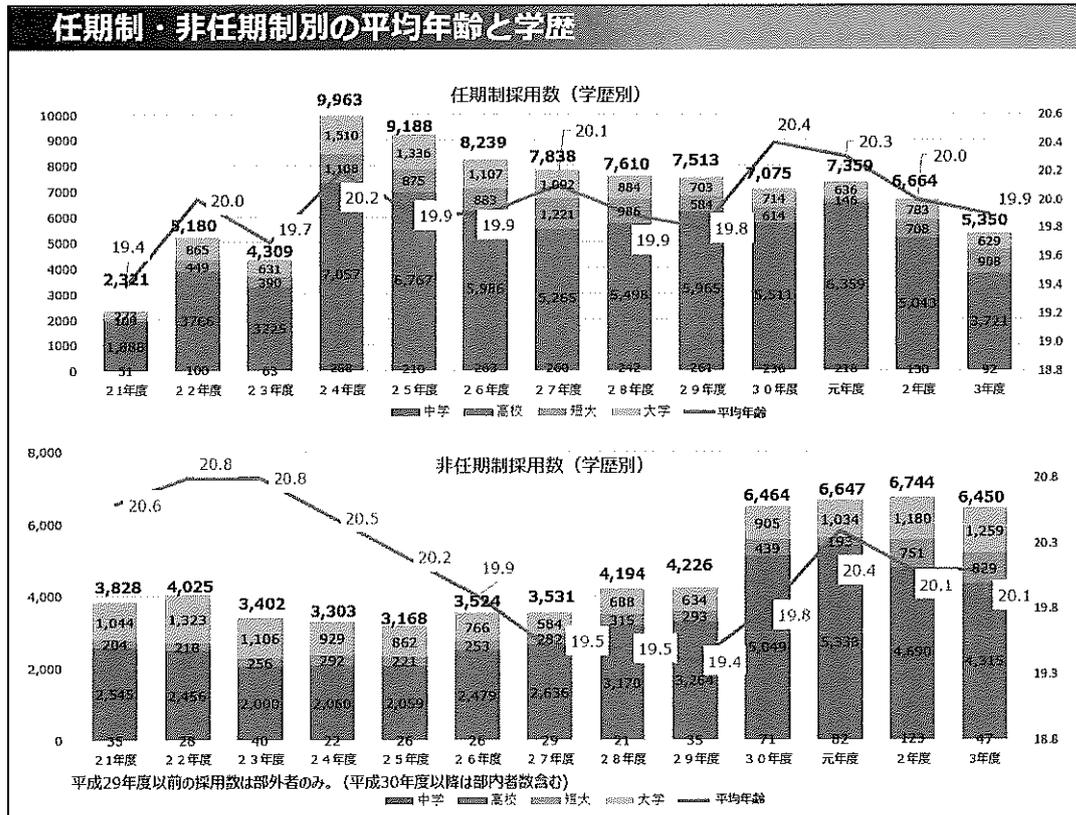
に対応するための不断の改善を行う必要がある。

また、一方的な魅力の発信だけでなく、応募者が自衛隊の実態を把握し、納得した上で応募してもらえるよう、人事上の客観的なデータを正確に最大限公表するとともに、問題の改善の方向性の提示が必要である。

加えて、転職サイトや転職説明会等も活用し、転職市場へのアクセスを拡大していくことや、募集担当官に対する、採用を巡る動向を知るための情報提供や応募者を惹きつけるための知識やテクニックを身に付ける教育も必要である。

新規採用の多くを高校新卒者に依存する状況では、学校などの教育機関や入隊希望者個人を個別にサポートする自衛隊地方協力本部の役割は大きい。最適な資源配分を実現する上では、各都道府県に設置されている自衛隊地方協力本部が個別に活動するのではなく、地域ブロック単位で募集活動を最適化させるとの視点も有用である。また、自衛隊地方協力本部を主体としつつも、全体の戦略を立案し、統一的に検証するため、中央の果たすべき役割が重要である。

【自衛官候補生(任期制士)と一般曹候補生(非任期制士)の学歴別採用者数】



第2回有識者検討会資料「任期制自衛官について」より抜粋

高学歴化や女性自衛官の採用数の増加に対応するため、高卒の男性自衛官が中心の募集担当官を、大卒者や女性を増やすことにより多様化すべきである。また、メディア利用と募集担当官を効果的に組み合わせることにより、大都市での現行の募集要領の変更を含む地域の特性を踏まえた採用広報に取り組むべきである。

さらに、社員が知人を紹介することにより採用に繋げるいわゆる「リファラル採用（紹介採用）」は、自衛官の中にも知人の薦めで入隊した者が一定程度存在することから、効果的と考えられる。このリファラル採用を推進する上では、採用に繋がった場合、紹介した側に何らかのメリットがあるようにするのも一案である。

組織の良い取組を組織内部に積極的に広報することで、その構成員一人一人が組織への理解を深め、共感や愛着心を持って行動していくというインナーブランディングは自衛隊においても有効であり、隊員自身が外部に対してその魅力を広められるようになる

ることで、リファラル採用の推進にも繋がっていく。

(2) 高度人材の採用

○ 特定任期付自衛官制度の新設

デュアルユースが進展する現代社会において、特に宇宙やサイバーといった分野においては、民間で高度なスキルを身に付けた人材を自衛隊内で活用することは不可欠であり、既に事務官等に導入されている特定任期付職員制度に類似した制度を自衛官にも適用し、民間の高度人材を柔軟に自衛官に任官できる人事制度の導入及び高度人材にふさわしい処遇について検討すべきである。

また、非常勤隊員（事務官等）として雇用する高度人材にあつては、民間企業との兼業を認め、最先端の技能を維持・向上できる柔軟な勤務形態を実現するほか、こうした人材が予備自衛官の身分を有していれば、シームレスに有事に対応させることが可能となる。

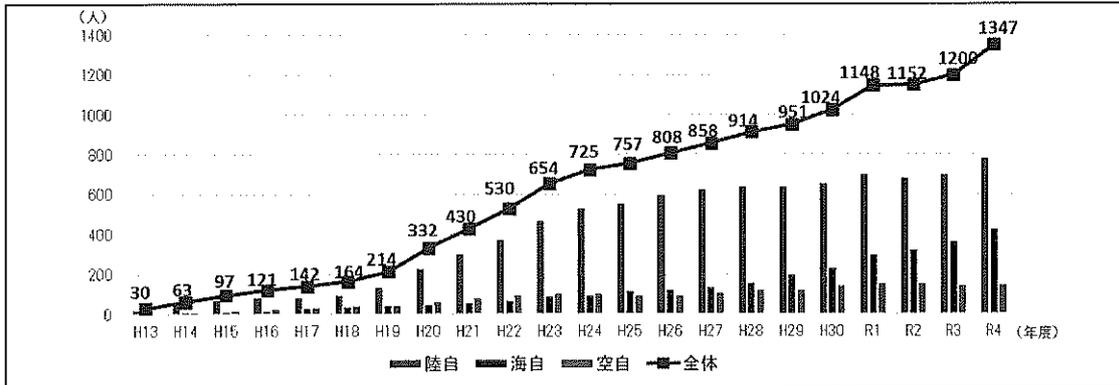
こうした施策をあわせて推進することで、官民の相互交流を活性化させるとともに、民間で培われた高度な知見を防衛分野で発揮し、自衛隊のサイバー人材も民間で活躍する、いわゆる人材のエコシステムの醸成が可能となる。

(3) 人材の有効活用、質の高い人材の確保

○ 再任用

自衛官は一般職の公務員と比べて体力を必要とする業務に従事するケースが多く、一般職の公務員と同様に一律65歳定年を追求することは困難である。他方で、中には比較的体力を要しない業務もあり、定年年齢を超えた自衛官を再任用することが可能であることから、再任用自衛官が従事できる業務を更に拡大するとともに、新規採用時と同一である再任用時の身体検査基準等を緩和するなど、元気でやる気のある者がより長く働けるよう取り組むことが必要である。

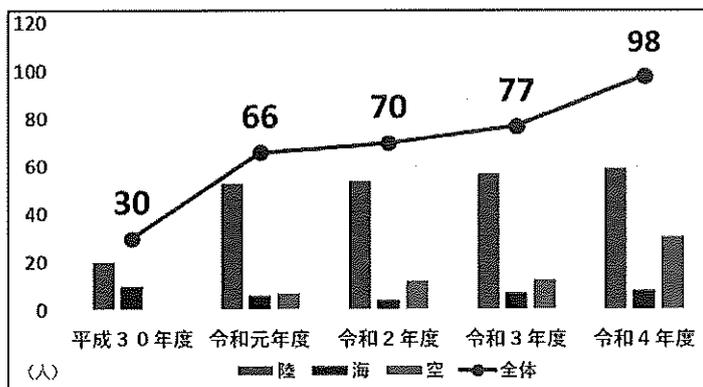
【再任用自衛官の在職者数(各年度末時点)】



第4回有識者検討会資料「経験・知識のある人材の活用に関する施策について」より抜粋

また、家庭事情等、何らかの理由で一度退職した者や他の業種に惹かれて転職した者であっても、再び自衛官への任官を希望する場合もあり得る。希望すれば自衛官として復職できることを本人に周知しつつ、組織として温かく送り出すとともに温かく迎えるという意識が重要である。

【元自衛官の再任用実績(各年度における採用者数の推移)】



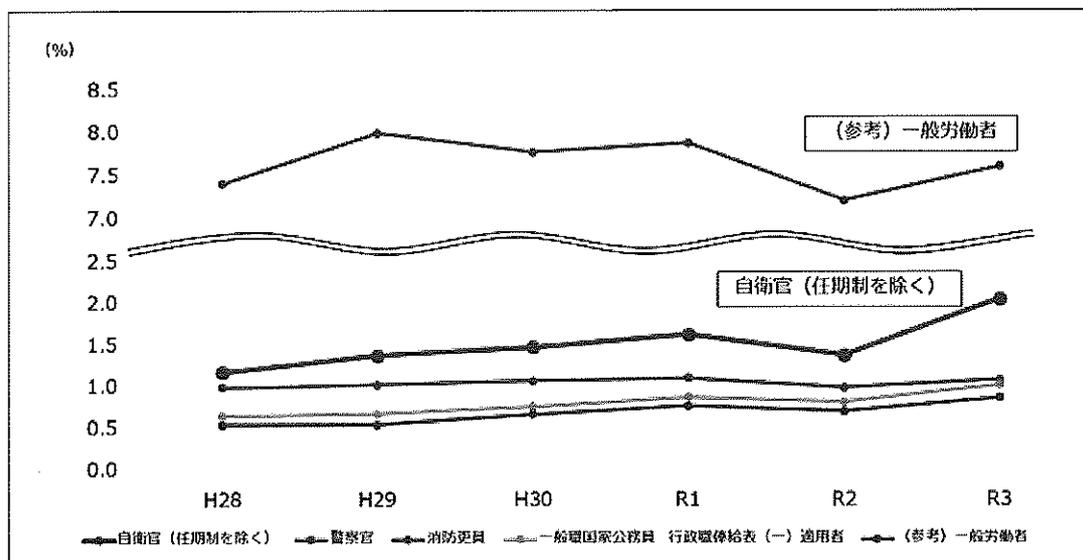
第4回有識者検討会資料「経験・知識のある人材の活用に関する施策について」より抜粋

○ 中途退職抑制

一般職の公務員や他の公安職と比較して高い中途退職率であることを踏まれば、自衛官として働き続けることを妨げる要因について調査する必要がある。より精度の高いデータを得るため、必要に応じて民間会社を利用した外部からの退職者・現職自衛官

に対する意識調査を利用しつつ、必要な中途退職抑制施策を講じ、働きやすい勤務環境としていくべきである。

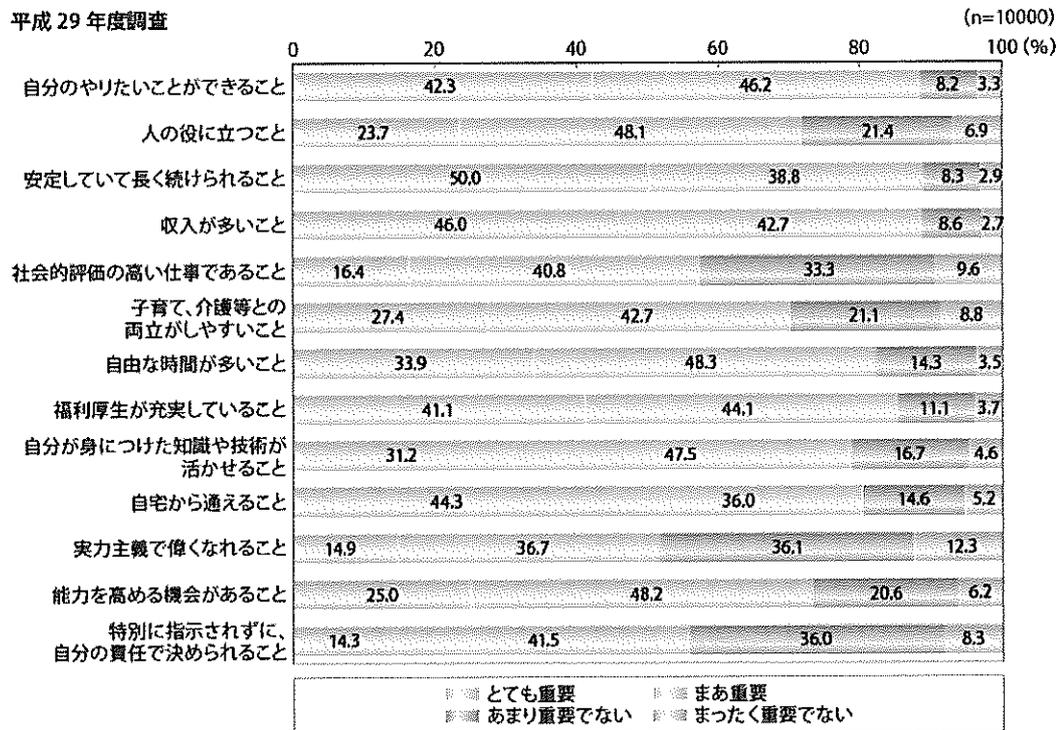
【自衛官と他の公務員の中途退職率の比較】



第4回有識者検討会資料「経験・知識のある人材の活用に関する施策について」より抜粋

また、一般論として、若者は「成長の実感」に敏感である。こうした成長の実感、また社会への貢献ややりがいを期待して入隊する若者に対し、かかる期待を裏切らない、キャリア形成支援を含めた環境づくりが中途退職防止に効果的である。

【仕事を選択する際に重要視する観点】



(注) 1. 平成 29 年度調査：「あなたは、仕事を選ぶ際に、それぞれの観点をどれくらい重要だと思いますか。（就職していない方は、将来の仕事を選ぶ理由についてお答えください）」との問いに対して、各項目について「とても重要」、「まあ重要」、「あまり重要でない」、「まったく重要でない」と回答した者の割合。
 平成 23 年度調査：「仕事を選ぶ理由として何がどれくらい大切ですか。」との問いに対して、各項目について「とても大切」、「まあ大切」、「あまり大切でない」、「全然大切でない」と回答した者の割合。
 2. グラフでは、「とても重要」、「まあ重要」それぞれの回答率について、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、両者を合わせた回答数の回答率とは合わない場合がある、以下同じ。

出典：内閣府「平成30年版 子供・若者白書」

○ リスキリング、教育拡充

自衛隊で必要なスキルの多くは民間で身に付けられるものではなく、自衛隊に入隊してからの教育による養成を基本としてきた。内部の養成基盤があることは自衛隊の強みであり、また、リスキリングを含む部内外の教育の充実は、質の高い人材の安定的確保に不可欠である。このため内部の養成基盤の充実強化に加え、新たな領域となるサイバー等の分野に従事する要員についても、部外派遣による教育機会も活用しつつ、各自衛隊の学校等での充実した教育による養成とその基盤が重要である。

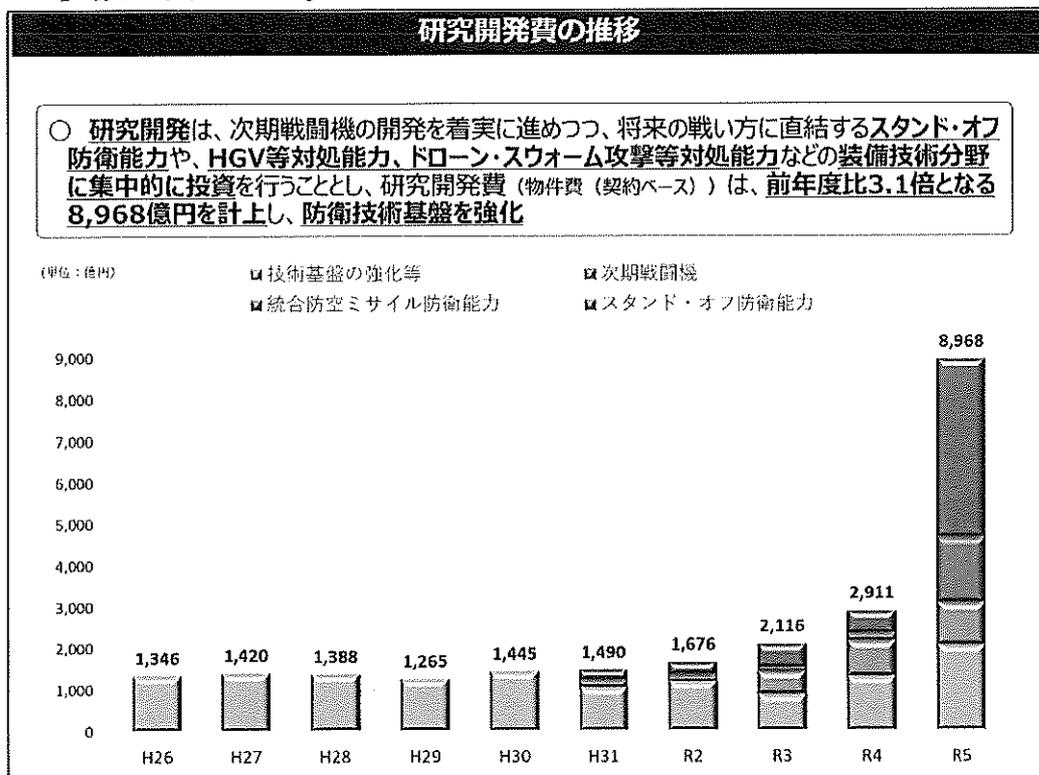
○ 事務官・技官等の確保

防衛省の事務官等は、防衛省本省をはじめ全国に所在する各機関や部隊において政策立案や自衛隊の任務遂行のため必要不可欠

な業務を実施している。冷戦終結後に着目すれば、我が国を取り巻く安全保障環境が大きく変化し、とりわけ直近ではサイバー防衛や宇宙状況監視といった、防衛省・自衛隊の任務・役割は拡大しているが、事務官等の定員は近年まで減少してきた。

そうした中で、駐屯地・基地等の現場の事務官等が、自衛官が災害対応や訓練等のために不在となる間の業務を負担するなど、基地機能を維持するための重要かつ厳しい役割を果たしているという特性も踏まえれば、行き過ぎた合理化により必要な機能が損なわれるようなことがあってはならない。

さらに、防衛力を抜本的に強化するために必要となる事務官・技官等の確保をしっかりと進め、必要な定員は増やすべきである。例えば、先に述べたサイバーの他、諸外国では文官が主たる機能を果たしていると考えられる情報本部における情報の収集・分析機能や、防衛力整備計画の着実な実施のため、著しい業務増大が見込まれる、防衛装備庁における研究開発、調達業務、自衛隊の施設整備などにおいては、高い専門性を持った事務官・技官等が多数必要である。



第3回有識者検討会資料「自衛隊員の人材確保及び服務規律に関する施策について」より抜粋

この際、可能な限り無駄な業務を削減する取組をトップダウンで推進し、定型的な業務等について非常勤職員の雇用や業務の部外委託を推進するなど、組織定員の最適化と業務の効率化にも留意し、人員を効果的に配置していくことが必要である。

(4) 部外力の活用

人材確保が厳しい中であっても自衛隊の能力を最大限発揮するためには、自衛隊の限りある人的資源を、第一線部隊をはじめとするより優先度の高い分野に充てる必要があり、これを達成するためには部外力の活用が重要である。

これまで部外力の拡大の支障となっていたのは、有事における業務継続性が担保できるかという懸念にあり、これを克服することができれば、部外力を活用可能な業務範囲を一層拡大することができると考えられる。この点、民間事業者に予備自衛官制度の活用を求めることが有効な手段と考えられる。その際、民間事業者側にとって人材確保等の負担が増すことから、企業側が事業への参入意欲を失わないような工夫を講じることに留意が必要である。

予備自衛官が担うに相応しい部外委託の一例として基地・駐屯地の警備業務などが考えられるが、これに限らず、これまで有事における業務継続性が懸念となって部外力が導入できなかった業務への導入可否について幅広く検討が必要である。

また、現役自衛官だけでなく、OBも「戦力」と捉え、予備自衛官としてのみならず、アウトソーシングにも従事してもらうなどOBの活用について幅広い協力が得られるような施策を検討する必要がある。

2 処遇関連

(1) 自衛官の給与

安全保障環境の変化に伴い、自衛隊の任務も拡大している。現状、自衛官の俸給表は公安職俸給表をベースとした独自のものはあるが、引き続き、自衛隊の任務の特殊性を評価し、自衛官として相応しい処遇となるよう俸給表の見直しを含めた検討をする

必要があるのではないか。

給与・手当の増額は国民にも負担を求めるものであることから、幅広い理解が得られるものとする必要があり、まずは自衛官の超過勤務実態調査と諸外国の軍人給与等調査を着実に進め、調査結果を分析の上、自衛官の職務に見合う給与体系について議論することが必要である。

また、部隊配置の特性上、自衛官にとって広域異動は避けがたく、とりわけ近年は南西方面での戦力整備が進められて負担が増大しており、自衛官の異動の特性、へき地や離島等の勤務環境の特殊性を踏まえた処遇を検討すべきである。

さらに、自衛隊は有事への対応が想定されているのであり、事が起こってからの対応とならないよう、有事を想定した処遇の在り方について、今から検討を進める必要がある。平時も有事もしっかりと処遇されることではじめて任務にまい進できる。

(2) 生活・勤務環境の改善等

ハラスメントは決してあってはならないものであり、ハラスメントを一切許容しない組織環境は、全ての隊員が能力を発揮するために不可欠である。現在、ハラスメント防止対策有識者会議において、事例検証やヒアリングを実施しつつ自衛隊の勤務環境等を踏まえた議論が行われており、今後とるべき具体的施策については、当該会議における議論に委ね、その進捗を待ちたい。他方、生活・勤務の場において各人の行為が他の隊員との間で摩擦を起こし、ひいては集団としての機能発揮に支障が出ないように、全ての隊員が服務規律を理解し、平素の行為がそれに抵触しないよう徹底することが必要である。そのため、隊員の理解を助ける教材やガイドライン等の整備・充実に努めていくべきである。

自衛官のみに課される特別な制約であっても、任務遂行のために必要と自ら理解できる範囲内であれば、それらを受け入れ、士気を保つことは可能である。他方で、もはや合理性に乏しいものや、一般社会通念とかけ離れた制約については、積極的に改善することが必要である。

例えば、陸曹長、海曹長及び空曹長以下の自衛官に対して義務

付けられている営内居住等についても、自衛隊の即応性や規律・団結の維持のためには必要な措置ではあるが、特に個室を与えられ育った最近の若者にとって、複数人が同部屋での居住といったプライバシーのない生活環境は必要以上に心の負担になっていないか。施設を設計・使用するうえでの基準や営舎内における居住ルールの現代化が必要ではないか。併せて、自衛隊内に存在する髪型や髪色のルールなど、一部のしつけ事項についても、自衛官に対する国民の信頼が損なわれない範囲で、もはや合理性に乏しいものは変更・廃止すべきである。

さらに、自衛官自らが行う必要のない雑事で自衛官は無用に拘束されていないか。自衛隊の任務遂行に直接関連しない無用な時間的拘束をなくすため、まず業務の見直しを行い、その上で必要に応じて自動化、外注化を進めることにより、士気の向上や訓練時間確保にも寄与する。

多くの艦艇乗組員から、出港回数や洋上滞在日数の増加により、代休（代日休養）が消化できないまま失効するという声が寄せられた。停泊中の業務要領の抜本的見直しや業務の効率化を慣習にとらわれず徹底的に推進することで、まずは代休や有給休暇を取得できる環境を整備すべきである。その他、代休の取得が促進されないのは、代休を取得させることのできない原因がどこにあるのか、例えば任務の増大に装備や人員の整備が追い付いていないなど現場で対処可能なレベルを超えた構造的な問題があるのか、マネージメントに改善の余地があるのか、といった視点から原因を究明し、その上で適切な対策も検討すべきである。仮に、これらの施策を講じても代休取得が進捗しない場合、中途退職や艦艇勤務忌避者がさらに増加する可能性にも注意すべきである。

（3）長期出張者の処遇の向上

米国をはじめとする各国軍隊や国防省等に派遣され、1～3年間にわたって現地で任務を遂行する「連絡官」について、家族分の旅費等が支給されず、そのため家族を帯同できない隊員もいる。民間企業ではワークライフバランスの観点からも、1年以上であれば家族帯同の経費が支給され、海外勤務を命じられる本人や家

族が適正な処遇を受けているのが通常である。

最近の円安傾向や物価高を踏まえ、他省庁等の処遇との均衡も考慮しつつ、「連絡官」にとって適正な処遇を実現すべきである。

(4) 育児・介護と仕事との両立支援策

年齢や性別に関わらず育児や介護を担うことが当たり前となってきた中、全ての隊員が何らかの制約を抱えていることを前提とした人事施策を講じるべきである。この点、育児・介護と仕事の両立支援策は、隊員のライフキャリアへの支援に直結するものであり、自分の人生を預けて安心と感じる組織をつくる上で不可欠である。

両立支援に係る休暇制度等は一定程度整備されているが、例えば育休代替要員の採用について柔軟に運用すること等を通じて、隊員が育児休業や休暇の取得を躊躇わない環境とする施策を講じる必要がある。また、こうした方針は、大臣をはじめ高いレベルから内外に発信することで浸透していくものであり、こうした取組を積極的に広報することは、採用にも良い影響があることにも留意すべきである。

託児施設については、隊員によくヒアリングをして、駐屯地内だけでなく宿舎が所在する地区も視野に、隊員のニーズや地域の実情を考慮した整備を進める必要がある。

(5) 栄典・礼遇

自衛官に対する叙勲は、長年にわたり任務に精励した功績を称え、改めて自衛官であったことの誇りと名誉を感じさせるだけでなく、自衛官に対する国民からの尊敬を得る上でも重要である。このため、在職中の功労にふさわしい叙勲がなされるようにすべきである。

(6) 再就職支援

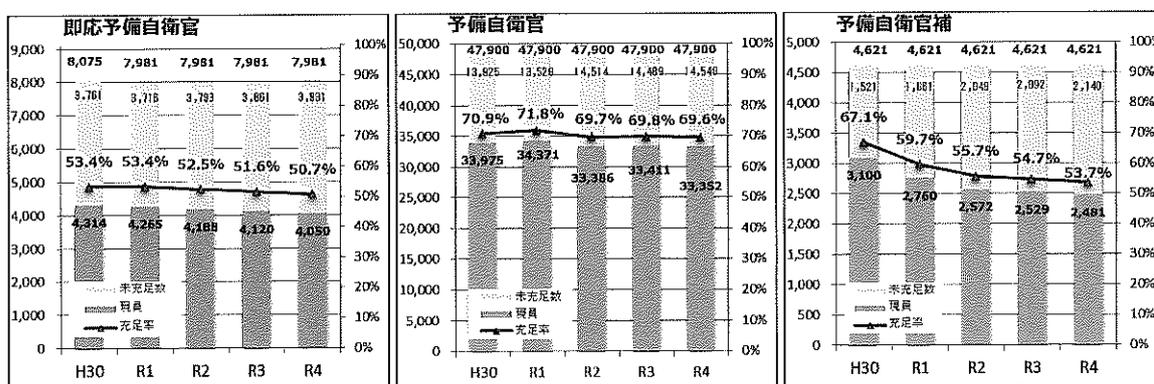
「人生百年時代」と言われ、また、終身雇用の転換の見通しもある今日、再就職支援は、任期制や若年定年制の下にある自衛官にとって、退職後の生活基盤の確保のため重要であることはもち

ろん、退職後の職業人生の充実を通じて、自衛官という職業の魅力化につながる。この観点から、既に取り組が進められている企業・業界団体との意見交換を通じ、より効果的な職業訓練やインターンシップの実施など、退職隊員と企業をより良い形でマッチングさせる連携体制の構築が望ましい。また、再就職経験のある退職自衛官や一般財団法人自衛隊援護協会を更に活用する施策も検討が必要である。

また、再就職を充実させるためには、退職後も視野に入れたキャリア形成をより早い段階から行うことが重要である。

3 予備自衛官等の活用

近年、即応予備自衛官や予備自衛官の低充足が常態化している。若い予備自衛官や即応予備自衛官の供給源となる任期制自衛官の確保が難しい現状を踏まえれば、予備自衛官等制度には抜本的な改革が必要である。



第4回有識者検討会資料「経験・知識のある人材の活用に関する施策について」より抜粋

生業と訓練の両立困難を理由として即応予備自衛官や予備自衛官への志願を敬遠する傾向があることを踏まえれば、雇用企業等に対する一層の制度説明や予備自衛官等である従業員が招集に応じやすい環境の整備を図ることが必要である。この際、訓練の在り方や予備自衛官等に求める役割の見直しが必要である。

また、予備自衛官等の供給源を拡大するという観点からは、予備自衛官等制度の見直しの検討に加え、自衛官未経験者からの採

用拡大や採用等の条件（年齢制限等）緩和のほか、処遇の向上のための各種手当や企業への給付金をはじめとするインセンティブ付与なども重点的に見直すべきである。例えば、入札において、予備自衛官等を雇用している企業に加点するといった制度の拡充を検討してはどうか。また、既の実施している一部の技能予備自衛官の継続任用時における上限年齢の廃止についても、その拡充を進めるべきである。

V おわりに

本報告書に盛り込まれた施策は、まずは第一歩である。これらを今後10年程度有効に機能させるためには、不断の見直し・取組を行っていかなければならない。

施策を進めるに当たっては、自衛官が「事に臨んでは危険を顧みず、身をもって責務の完遂に努める」者であることや、その任務や勤務環境の特殊性を忘れてはいけない。他の国家公務員との均衡という視点からだけでは、必ずしも適切な施策たり得ない場合も生じてくることに注意が必要である。

また、人口減少に伴う募集対象者人口の減少は必然の未来であり、長期的にみれば、採用人材の質的、量的水準の現状維持はますます困難になることが予想される。そのような中、人手不足解消を目的とした装備の無人化・省人化は積極的に進めるべきであるが、徒なマルチタスク化は現場の隊員一人一人を疲弊させ、ひいては離職増加の原因となることにも留意する必要がある。

さらに、今後の人口減少社会、労働力不足社会が防衛省・自衛隊の人的基盤に重大な影響を及ぼすことについて、防衛省として、また、隊員一人一人が深刻に認識すべきである。その上で、将来の戦い方や防衛力整備について長期的な視野に立った検討を、防衛政策や防衛力整備の担当部局は人事担当部局と連携して進めていただきたい。また、そのような大局的な観点のみならず、人口減少がもたらす重大な影響を常に考慮しながら、日々の業務の進め方についても不断の見直しを行っていただきたい。

本検討会の過程では、平和を維持し、国を守るという国民の決意を体現するのが自衛官であるにもかかわらず、担う責務に相応しい社

会的評価を受けていないのではないかとの問題意識も示された。自衛官が担う責務に相応しい社会的評価を受けることで、自らの仕事に誇りを持ち、士気が高揚すると言える。自衛官に対して、その「公への奉仕」が国民から承認・称揚され、その結果、自衛官がやりがいのある、魅力的な職業と広く認知されることにより、本質的な人的基盤の強化が図れるのではなかろうか。

最後に、人的基盤の強化に資する施策の推進に当たっては、本検討会のような有識者会議を含め、様々な機会・レベルで民間の知見を採り入れながら、施策の進捗度合いを確認しつつ、検討を進めることを要望したい。

【参考資料】

1 検討会の開催状況

第1回 令和5年2月22日

- 案件：① 自衛官の人事・給与制度の概要、人的基盤を取り巻く状況の変化
② 国家防衛戦略等における人的基盤施策の概要
③ 有識者検討会の今後の進め方について

第2回 令和5年3月22日

- 案件：① 任期制自衛官について
② 自衛隊員の処遇の向上等に関する施策について

第3回 令和5年4月26日

- 案件：① 任期制自衛官について
② 自衛隊員の人材確保及び服務規律に関する施策について

第4回 令和5年5月31日

- 案件：① サイバー人材の確保及び育成について
② 経験・知識のある人材の活用に関する施策について
③ 第3回検討会までの議論と今後の方向性

第5回 令和5年6月28日

- 案件：① 多様な人材を確保するための各種要件の緩和の検討
② 防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会報告書骨子（案）

第6回 令和5年7月12日

- 案件： 防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会報告書（案）

2 委員名簿

齋野 彦弥 (座長)	横浜国立大学大学院教授
奥本 英宏	株式会社リクルート専門役員 リクルートワークス研究所所長
折木 良一	富士通株式会社シニアアドバイザー
喜多 恒雄	日本経済新聞社参与 公益社団法人日本経済研究センター会長
黒江 哲郎	三井住友海上火災保険株式会社顧問
佐藤 千佳	日本電気株式会社 人事総務部門コーポレート・エグゼクティブ
中田 るみ子	協和キリン株式会社取締役
久江 雅彦	共同通信社編集委員兼論説委員
松元 崇	国家公務員共済組合連合会理事長

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

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

目次

はじめに

I 具体的な方策

1 自衛官の処遇改善

- (1) 任務や勤務環境の特殊性を踏まえた給与面の処遇改善
- (2) 士をはじめとした幅広い層の人材確保のための処遇改善
- (3) 予備自衛官等の処遇改善
- (4) 功績に相応しい叙勲等の在り方

2 生活・勤務環境の改善

- (1) 若い世代のライフスタイルに合った生活・勤務環境の構築
 - ① 組織文化の改革
 - ② 営舎内居室の個室化等
 - ③ 艦艇乗組員の生活勤務環境の改善
 - ④ 宿舎環境の改善
 - ⑤ 通信環境の整備の推進
 - ⑥ 公共交通機関が少ない基地・駐屯地等へのアクセス改善
- (2) 仕事と育児・介護の両立及び女性活躍の推進
- (3) 被服・糧食及び健康管理体制の充実

3 新たな生涯設計の確立

- (1) 若年定年制における将来不安の払しょく
 - ① 自衛官としての知識・技能・経験を活かした再就職先の拡充等
 - ② 若年定年退職後の国からの給付水準の在り方
- (2) 退職自衛官の部外力としての活用

4 その他

- (1) 募集に関する地方公共団体との連携
- (2) 自衛官等の採用を推進するための広報・募集の強化

II 今後の進め方

一層厳しさを増す安全保障環境の中、我が国の平和と独立を守るため、身をもって責務の完遂に務めている自衛官の処遇改善、勤務環境の改善、そして新たな生涯設計の確立が喫緊の課題となっている。

このため、今般、内閣総理大臣を議長とし、官房長官、防衛大臣をはじめ、幅広い関係大臣を構成員とする「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する関係閣僚会議」（以下「会議」という。）を10月9日に設置した。

10月25日に第一回会議を開催し、その場で、議長たる内閣総理大臣より、副議長たる防衛大臣を中心に、関係省庁が連携して取り組むべき方策の方向性と、令和7年度予算に計上すべき項目を年内にとりまとめるよう指示がなされた。

これを受け、関係省庁の間で精力的に検討を重ね、「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」を次のとおり取りまとめるものである。

今後も、この方針に基づき、自衛官が、安んじて国防という国家にとって極めて重要な任務に専念できるよう、内閣が一致して万全の体制を構築していく。

なお、下記のうち下線部分については令和7年度政府予算案等においても適切に反映等を行う。また可能なものから順次、令和8年度概算要求においても盛り込んでいくこととする。

記

はじめに

内閣府の実施する自衛隊・防衛問題に関する世論調査によれば、今や国民の9割は、自衛隊に好意的な印象を持っている。

これは自衛隊創設以降70年の間、災害派遣など、様々な任務に真摯に当たってきた自衛官の地道な努力の賜物と言えるであろう。

しかし、自衛隊に対する好意的な印象にもかかわらず、自衛官の募集は困難な状況にある。

令和5年度は2万人募集したところ、1万人しか採用できなかった。自衛官の定員割れが続き、充足率は約90%となっている。戦後最も厳しい安全保障環境に対応した防衛力の抜本的強化のためには、その担い手である自衛官の確保が至上命題であり、このまま抜本的な策を講じなければ、さらに状況は悪化するばかりである。

国の防衛という厳しい任務を担うがゆえに、平素から、自衛官は厳しい環境に耐え続けることが当たり前であるという組織文化では、人材確保はおぼつかない。

個々人のやりがいと働きやすさを大切に、働きがいを向上させる組織にしていく必要がある。防衛省・自衛隊は、強い危機感をもって取り組んでいかなければならない。

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

本会議は、こうした問題意識を基に設置され、自衛官の処遇・勤務環境の改善や新たな生涯設計について、高い頻度で活発な議論を行った上で、次のとおり具体的な方策を進めていくことを決定する。

I 具体的な方策

1 自衛官の処遇改善

我が国が戦後最も厳しく複雑な安全保障環境に直面する中で、防衛力の抜本的強化を真に実現するためには、優れた自衛官を安定的に確保し続ける必要がある。このためには、これからの防衛力の担い手となる世代が、安心して厳しい任務に従事でき、自衛官という職業を選択したこと、現役時代は自衛官であること、退職後は自衛官であったことの誇りと名誉を得ることができるよう、令和の時代に相応しい処遇を確立する必要がある。

上記を踏まえ、過去に例のない30を超える手当等の新設・金額の引上げ等（手当等の新設8、金額の引上げ等25）を講ずることとする。

(1) 任務や勤務環境の特殊性を踏まえた給与面の処遇改善

自衛官の俸給表は、昭和25年の警察予備隊発足時に、主として警察官等に適用される公安職俸給表(一)をベースに、一定の超過勤務手当分を繰り入れた構造とし、そこから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とするため、現在実施して

いる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、あるべき俸給表の水準や俸給月額の算定の仕組みについて検討し、自衛官の俸給表を令和10年度に改定することを目指す。

また、我が国を取り巻く安全保障環境が厳しさを増す中であって、任務や勤務環境の特殊性を正に評価し、自衛官として質の高い人材を確保し続けるため、自衛官の中でも特殊な業務に従事する者に対して、手当を充実する。令和7年度には、航空管制業務を担う自衛官に支給する手当（例：1尉であれば月額約2万9千円）、対領空侵犯措置等に対処する航空機の整備員に支給する手当（日額1,200円）及び主要な野外演習等に従事する隊員に支給する手当（日額1,400円）を新設し、航空機の乗員に支給する航空手当（例：戦闘機パイロットの1尉であれば月額2万9千円増の約26万5千円に）や災害派遣等手当（日額540円増の2,160円に）を引き上げるとともに、陸海空自衛隊のサイバー専門の部隊等の隊員に特殊作戦手当等を新たに支給する（例：1尉であれば月額約2万9千円）。

なお、潜水手当不正受給事案が発生したことも踏まえ、手当を不正受給できないようなシステム化や電子化を進めるほか、手当等に係る関連規則や事務手続の教育やコンプライアンス教育などの再発防止策を徹底し、手当等の適正な執行に努めていく。

(2) 士をはじめとした幅広い層の人材確保のための処遇改善

自衛官の応募者数・採用者数が大幅に減少する中でも、特に、士の採用は厳しく喫緊の課題となっている。このため、当初から自衛官として採用する新たな任期制士を創設し、入隊当初から有事や災害等に際して任務に従事できるような態勢を整えるとともに非任期制自衛官と同等の処遇を確保し、令和8年度より自衛官候補生制度を廃止する。また、任期・非任期に関わらず、一般曹候補生又は自衛官候補生で入隊する者に不慣れな営舎内生活等に対する給付金（指定場所生活調整金（仮称））を新設し、採用後6年間で120万円を給付することにより、若く壮健な人材の確保を後押しし、精強な部隊を維持する。さらに、新たな任期制士の制度が創設されるまでの間、速やかにできる措置として、令和7年度に自衛官任用一時金を現行より12万3千円増の34万4千円に引き上げる。加えて、任期制自衛官が任期満了後に大学等に進学し、在学期間中に予備自衛官又は即応予備自衛官に任官した場合に支給される進学支援給付金について、例えば即応予備自衛官であれば現行より年額約24万5千円増の約53万6千円に引き上げるなど進学支援給付金制度の拡充を図るとともに、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民間の職業紹介事業者も活用した再就職先の拡充にも取り組み、とりわけ採用状況の厳しい任期制自衛官の処遇の改善を図る。

また、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、自衛隊奨学生制度を更に拡充し、現行より年額31万2千円増の96万円に引き上げるなど、幅広い層から優秀な人材確保を推進するための施策を推進する。

(3) 予備自衛官等の処遇改善

予備自衛官等は、有事や災害に際しては自衛官となって防衛力を急速に増強する役割を担い、継戦能力の上でも重要な存在であることから、必要な人員数を確保すべく、予備自衛官等として安んじて活躍していくことができるよう、環境づくりを進める。

具体的には、例えば予備自衛官手当を現行より月額8千円増の約1万2千円とするなど予備自衛官等に支給する手当を引き上げるとともに、現在即応予備自衛官に支給されている勤続報奨金について、現行より9万5千円増の21万5千円に引き上げるほか、新たに予備自衛官に対しても7万円を支給するための制度を整備する。これにより、予備自衛官であれば、1任期当たりの支給額が現行より約41万円増の約68万円、即応予備自衛官（3曹）であれば1任期当たりの支給額が現行より約103万円増の約274万円となる予定である。また、進学支援給付金制度の拡充を図るほか、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も促進する。

さらに、訓練に参加しやすい環境を確保するため、予備自衛官等本人が事業主等である場合の支援や、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を実施するとともに、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施策を講ずる。

(4) 功績に相応しい叙勲等の在り方

自衛官に対する叙勲等の栄典は、長年にわたり任務に精励した功績をたたえ、自衛官であったことの誇りと名誉、国民からの尊敬を得るうえでも重要であり、これまで生存者叙勲の受章機会のなかった者への範囲の拡大など、その功績に相応しい叙勲等の在り方を検討する。

2 生活・勤務環境の改善

(1) 若い世代のライフスタイルに合った生活・勤務環境の構築

自衛隊という組織全体のパフォーマンスを向上していくに当たっては、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である。

他方で、自衛隊においては、例えば、間仕切りなどのプライベートなスペースがない状況下で複数の隊員が同一の部屋で居住するなど、必ずしもプライバシーに配慮した生活環境とはなっていない。しかしながら、少子高齢化の大きな流れの中で、現下の人手不足が自衛隊にも深刻な影響を及ぼしていることを踏まえ、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。

また、真に国民の期待に応えられる組織とするためには、自衛隊の組織文化そのものについても、良いところは残しつつ、時代の変化に合わせて変えていく必要がある。自衛隊は、若い世代も含め、隊員一人ひとりが自己効力感を感じられる組織への変革を進めていく。

① 組織文化の改革

自衛隊が現在顕在化する新たな戦い方に対応していくに当たっては、質の高い、多様な人材を獲得し続ける必要がある。また、一般社会における労働に対する考え方が変化・多様化し、特に若い世代においてワークライフバランスを重視した働き方や、自らの達成感や成長感といった精神的充実が得られる職場を選好するようになってきている。こうしたことを踏まえ、将来の戦い方や一般社会の変化に合わせて人の組織である自衛隊も変革していくことが喫緊の課題である。

具体的には、現代に相応しいリーダーシップを身に着けた自衛官を養成し、特に異世代のマネジメントに必要なスキルに焦点を当てて、自衛隊のマネジメントに必要な能力の見直しや教育を強力に推進する。また、自衛隊が組織として目指す方向を明文化し、心理的安全性や自衛官一人ひとりのエンゲージメントの高い組織づくりを推進する。こうした取組を推進することにより、人の組織である自衛隊としてハラスメントを許容しない環境を構築していく。加えて、ハラスメントが隊員相互の信頼を失わせ精強性を揺るがすものであることを踏まえ、ハラスメントに関する基準を明確化するだけでなく、時代に即した適切な基準を維持するため社会情勢や業務量の変化などを踏まえ、見直しの必要性を不断に検討していく。そして、隊員一人ひとりによる咀嚼と実践に努め、組織内に基準を浸透させる。

② 営舎内居室の個室化等

国内外情勢から、本来任務に備えるための教育訓練に加え、激甚広域化する

る災害に際しての災害派遣や在外邦人等輸送をはじめとする各種任務への即応態勢確保等のため、以前にも増して隊員の心理的・身体的な拘束による負担は増加している。このため、曹長以下の自衛官は、原則、営舎内居住が義務づけられているところ、私生活との両立の観点から、営舎外に居住できる者の範囲を見直す。また、近年の若い世代の傾向を踏まえ、営舎内においても、プライバシーが配慮された生活環境を構築できるよう、営舎内居室の個室化についてスピード感をもって計画的に進めることにより、早期完了を目指す。その際、自衛隊の任務遂行に当たっては集団行動も求められることから、隊員一人ひとりの関係が希薄なものにならないよう留意するとともに、隊員が基本的な集団行動について習得する機会を確保する。加えて、庁舎や隊舎の居住環境や勤務環境の改善に向けて隊員のニーズをくみ取りつつ、必要な改修や修繕等きめ細やかな対応を継続する。

さらに、自衛官は、緊急時の対応などのため、様々な待機態勢があることから、その在り方を検証の上、所要の見直しを行う。

③ 艦艇乗組員の生活・勤務環境の改善

艦艇の乗組員は艦艇への居住が義務づけられているところ、艦艇内の居住区は特に狭く、プライバシーが確保されておらず、航海中の精神的負担が大きいことから、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。

④ 宿舎環境の改善

自衛隊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、隊員及びその家族の居住環境の改善に取り組むことも重要である。これまでも宿舎の老朽化対策等に継続的に取り組んでいるが、今後もこれを更に推進する必要がある。この際、宿舎の改修やPFIによる建替え等を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及び生活の利便性と即応性との調和に留意した取組を進め、職務のさらなる能率的な遂行を確保する。

⑤ 通信環境の整備の推進

現代社会における若い世代のライフスタイルを踏まえると、通信環境は必須のインフラであり、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。

具体的には、陸上自衛隊においては、令和7年度までに全国駐屯地のすべての生活隊舎の共用区画に1か所以上の無線LAN環境を整備するなど、駐屯

地・基地等の厚生棟及び生活隊舎の共用区画等における無線LAN環境を拡充していく。また、令和9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を活用して、隊員と家族との連絡に加え、インターネットの閲覧等を可能とする通信環境を構築する。

⑥ 公共交通機関が少ない基地・駐屯地等へのアクセス改善

自衛隊の基地・駐屯地等には、僻地等に所在し、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、最寄り駅等へのバスの運行の拡充やカーシェアリングのサービスの導入などを推進することで、生活環境を改善する。

(2) 仕事と育児・介護の両立及び女性活躍の推進

社会構造の変化により、自衛官も男女ともに育児・介護などのため時間や異動に制約のある者が増加することが想定される。このため、自衛官の勤務の特殊性や社会全体における保育に係る需給バランスの変化に配慮した託児事業の充実など、自衛官が育児・介護との両立に不安を抱くことなく、任務に専念できる環境の整備を推進する。

また、女性の採用・登用を拡大していくため、教育基盤の整備や隊舎などにおける女性用区画、女性用トイレや浴場等の整備をスピード感をもって計画的に推進する。

(3) 被服・糧食及び健康管理体制の充実

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等については、隊員がその能力を発揮し、各種任務を遂行するため、適切に整備・更新を進めていくとともに、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、食事の満足度の向上を図る観点から、隊員が要望する献立などを提供するといった工夫を行い、継続的に魅力化を図っていく。また、全国の駐屯地等における実態を把握するとともに、物価上昇に係る経費を適切に反映する。

健康管理体制についても、これまで実施してきた各種健康診断の充実を図るとともに、トレーニング用備品の購入など、隊員の健康増進に資する基盤整備を引き続き実施するとともに、新たな施策として、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についても検討を進めていく。

3 新たな生涯設計の確立

(1) 若年定年制における将来不安の払しょく

若年定年制で多くの自衛官が56歳で退職する中、再就職や再就職後の再就職・収入に不安を感じさせないようにすることが、自衛官の確保にとっても重要な課題である。一般職の公務員の定年を65歳に引き上げるにあたり、民間の給与水準を踏まえ、60歳から65歳までの給与水準は、60歳時の約7割の水準に設定されているところ、自衛官の所得水準は、一般に、若年定年後に退職時の7割強に低下し、60歳時点で更にその7割に低下する構造になっている。こうした状況を踏まえ、一般職の国家公務員よりも若年で退職する自衛官の退職後の収入を確保し、引き上げていくことが必要である。また、現在、退職自衛官が再々就職する場合には国の支援が受けられない現状にある。自衛官が安んじて国防の任務に精励することができる、これまで以上に充実した生涯設計の確立が必要である。

① 自衛官としての知識・技能・経験を活かした再就職先の拡充等

自衛官が安んじて国防の任務に精励することができる、これまで以上に充実した生涯設計の確立のため、退職する自衛官が自衛隊で培った知識・技能・経験を活かすことができる環境を整える。

具体的には、退職する自衛官のより円滑な再就職や再就職賃金の充実などを実現すべく、関係省庁と防衛省が連携して幅広い業界や経済団体に対し退職自衛官の活用等についての働きかけを行い、再就職先の拡充を図る。

また、警察、消防、海上保安、矯正部署等の様々な公的部門において退職自衛官が活躍しているところ、本年11月には海上保安庁の選考採用について、これまでの航空機職員に加えて船舶職員へも対象を拡大しており、引き続き関係省庁と防衛省が連携し、一層の活用を推進する。

このほか、全国の地方公共団体の防災・危機管理部門において約700名の退職自衛官が地域防災に貢献し、各地の防災力向上に重要な役割を担っているところ、自衛官として培った知識・技能・経験を地域防災に一層活用すべく、地方公共団体における退職自衛官の採用の拡大、安定的な雇用の確保、職務や責任にふさわしい処遇の確保が進むよう関係省庁と防衛省が連携して地方公共団体への働きかけを行う。あわせて、地方公共団体が退職自衛官を雇用しやすくするため、地域防災マネージャー制度について、財政措置を含めて、その在り方について検討を進める。

また、退職する自衛官に対する再就職に向けた職業訓練といった再就職支援の取組を強化する。再就職に向けた教育に新たにライフプランに関する

る講座を、また、職業訓練にIT関連課目等を追加するなどの充実を図る。
その際、大学や専門学校等の関係機関が提供する学習機会との連携についても取組を進める。さらに、幅広い業界において、自衛官が培ってきた知識・技能・経験への理解が深まるよう、自衛官のキャリアパスなどを紹介する動画を作成し再就職先を拡充するための広報の強化を図る。

さらに、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等とのマッチングを担っている（一財）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。

加えて、関係省庁と防衛省が連携して、退職する自衛官が自衛隊の勤務を通じて培った技能を活かし、民間企業でも通用する海技士や航空整備士といった公的資格を取得しやすくするためのプロセスの簡素化に取り組む。

なお、現在、防衛省が行うことができる再就職支援は、離職に際しての一度だけとなっているが、退職後に再就職した自衛官の中には、再就職先の雇用条件等により、やむを得ず退職せざるを得ず、再び就職する必要がある者もいる。そのため年金受給開始年齢である65歳まで安心して社会で活躍していくことができるよう、そうした退職自衛官に対する再就職支援を可能とする。

こうした65歳までの再就職支援や後述する若年定年退職者給付金の給付水準の引上げの検討とあわせて、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、一般隊員の定年を令和10年度以降2歳程度引き上げることが念頭に詳細な検討を行う。また、一部の職域に適用されている60歳定年については、宇宙、サイバー、医療関係などの分野のうち体力依存度が低いと認められるものにも拡大することについて検討する。これらの具体的な引上げ幅や対象等について令和7年夏頃を目途に決定する。また、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するなど、定年後再任用者の確保のための施策を推進する。

② 若年定年退職後の国からの給付水準の在り方

上記の再就職先の拡充及び再就職賃金などの充実を図りつつ、これまで以上の充実した生涯設計を確立し、自衛官の若年定年退職後も安んじて生活できるよう、部外の専門家の意見を踏まえ、令和8年度から施行することを目指し、若年定年退職者給付金の給付水準の引上げを検討す

る。その際、施行前後で大きな不公平感が生じないように留意する。

(2) 退職自衛官の部外力としての活用

我が国の人口減少が継続し、深刻な人手不足社会の到来が現実のものとなり、所要の数の自衛官の確保が困難となることが見込まれる中、新たな戦い方のための要員の所要に対応するに当たっては、自衛官の担うべき業務の整理を引き続き検討するとともに、自衛隊で知識・技能・経験を培った退職自衛官を中心とする法人や団体への業務の委託などを含めた、部外力としての退職自衛官の活用の在り方について検討を進める。

4 その他

上記のほか、自衛官として質の高い人材を確保するための取組や、国民の命と暮らしを守るための自衛官の貢献に対する国民の幅広い理解を得るための取り組みを強化する。

特に、自衛隊に対し、国民から多くの期待が寄せられる中、自衛隊がその能力を最大限に発揮し任務を遂行するためには、国民の支持と信頼を勝ち得ることが必要不可欠である。これに関し、本年7月に公表した一連の事案のいずれも、このような支持と信頼を裏切る、決してあってはならないものであり、防衛省・自衛隊として引き続き重く受け止め、規律維持に強い姿勢をもって取り組み、再発防止策を徹底していく。また、システム化や電子化を進めることでヒューマン・エラーや不正を防止することなどを含め、コンプライアンス機能や監査機能等を継続的に強化し、自衛隊と個々の隊員が、常に高い使命感と倫理観をもって任務に当たることを確保する。

さらに、防衛省・自衛隊の有する知識や経験を活かし、関係機関等における各種講座への講師派遣等を通じて、防衛・安全保障や災害対応といった自衛隊の活動に対する国民の理解を促進していく。

このほか、本基本方針に記載の具体的方策を継続的に推進するとともに、防衛省・自衛隊における人的基盤の強化を図る観点から、防衛省人事教育局に人的基盤の強化を担う室を設置し、省内における検討体制を充実させる。

(1) 募集に関する地方公共団体との連携

平成25年には、自衛隊に対して募集対象者情報を電子データ又は紙媒体で提供していただいた市区町村はおおよそ全体の三分の一であったところ、年々割合は増加し、令和5年度にはおおよそ三分の二となっている。防衛省としては、総務省と連携し、募集対象者情報を有するすべての市区町村から電子デー

タ又は紙媒体の提供が得られることを目指すとともに、防衛力の中核となる自衛官の確保の重要性に対する地方公共団体の理解を促進し、連携を強化していく。

(2) 自衛官等の採用を推進するための広報・募集の強化

募集対象者である若年層に対し、本基本方針に定められた各方策の内容を含め、一層効果的に自衛隊の魅力を届けていけるよう、SNS やターゲティング広告等の募集広報のデジタル化・オンライン化を更に進めると共に、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。また、既卒者等に対する自衛官候補生及び一般曹候補生の募集のアプローチを強化するため、本年 11 月から防衛省と厚生労働省が連携してハローワークを活用した求人活動を開始しており、引き続き積極的に推進していく。

引き続き厳しい募集環境にあるものの、一人でも多くの採用者を獲得するため、入隊者の大部分は上半期に応募してくることを踏まえ、年度内の残期間において、既卒者等の募集活動や採用辞退者を減らすための応募者への働きかけを行うことも含め、速やかに本基本方針の取組を分かりやすく発信することにより、積極的な募集活動を実施し、本基本方針に定められた方策の成果を得ることを目指す。

II 今後の進め方

上記のうち下線部分については令和 7 年度政府予算案等においても適切に反映等を行う。また、法律・制度改正が必要なものについては速やかに検討を進めるとともに、可能なものから順次、令和 8 年度概算要求においても盛り込んでいくこととする。

また、本基本方針に定められた各方策については、自衛官の採用、中途退職抑制、充足率向上等にいかに寄与しているかという観点から、令和 7 年中に効果の検証を行い、以後年に 1 回フォローアップを行う。こうした検証を踏まえつつ、採用者数増加、中途退職抑制、充足率向上等に資する新たな方策を継続的に検討する。

(速やかに実施)

- 自衛官の勤務の特殊性を踏まえた処遇改善やこれまで以上に充実した生涯設計の確立を図る方策（自衛官の俸給表の改定及び若年定年退職者給付金の給付

水準の引上げ) について、部外の専門家による検討に着手する。この際、若年定年退職者給付金の給付水準は令和8年度から引き上げることを、自衛官の俸給表は令和10年度に改定することを目指す。

- 営舎外居住許可基準を緩和するため規則改正を行う。
- 自衛官としての知識・技能・経験を活かした再就職先の拡充を図るため、業界・関係省庁・防衛省の間で、可能なものから随時、申合せを締結、又は業界等に対する関係省庁・防衛省の連名での要請文などを発出する。
- 自衛官としての知識・技能・経験を活かした再就職先の拡充を図るため、公的部門での退職自衛官のより積極的な活用を開始する。
- 自衛隊で知識・技能・経験を培った退職自衛官を中心とする法人や団体への業務の委託などを含めた、部外力としての退職自衛官の活用の在り方についての検討に着手する。
- 地方公共団体に対する募集活動への一層の協力を呼びかける通知を発出する。

(令和7年度中)

- 自衛官の中でも特殊な業務に従事する者に対して、手当を充実する。
- 一般曹候補生又は自衛官候補生で入隊する者の不慣れな営舎内生活等に対する給付金(指定場所生活調整金(仮称))を新設する。
- 自衛官任用一時金を引き上げる。
- 進学支援給付金制度及び自衛隊奨学生制度を拡充する。
- 予備自衛官及び即応予備自衛官に支給する手当等を引き上げる。
- 予備自衛官に対する勤続報奨金の制度を整備する。
- 事業を営む予備自衛官等が招集された場合の給付金を新設する。
- 自衛官に対する生存者叙勲について、各自衛隊幹部候補生学校を卒業した幹部自衛官の1佐(三)及び2佐にも対象範囲を拡大する。
- 退職自衛官を地方公共団体において雇用しやすくするため、地域防災マネージャー制度について、財政措置を含めて、その在り方についての検討を進める。
- 退職する自衛官が自衛隊で培った知識・技能・経験を再就職後に活かすために取得しようとする公的資格について、関係省庁とプロセスの簡素化に向けた検討を進め、可能なものから速やかに実施する。
- 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する。
- 一般隊員の定年を2歳程度引き上げることを念頭に詳細な検討を行う。一部の職域に適用されている60歳定年については、宇宙、サイバー、医療関係など

の分野のうち体力依存度が低いと認められるものにも拡大することについて検討する。これらの具体的な引上げ幅や対象等について令和7年夏頃を目途に決定する。

- 防衛省人事教育局に人的基盤の強化を担う室を新設する。

(令和8年度中)

- 任期制自衛官について、非任期制自衛官と同等の処遇確保も視野に、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創設して採用を開始する。
- 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制度整備を行う。
- 若年定年制自衛官が離職する際に実施している再就職の援助（援護）について、一定の要件の下、年金受給開始年齢の65歳に至るまで、国がこれを援助（援護）するための制度整備を行う。
- 部外の専門家による検討を踏まえ、若年定年退職者給付金の給付水準を引き上げる。

(令和9年度以降)

- 部外の専門家による検討を踏まえ、令和10年度に自衛官の俸給表を改定する。
- 一般隊員の定年引上げや60歳定年職域の拡大に関する検討結果を踏まえ、令和10年度以降、引上げ等を実施していく。

以上

「防衛力の抜本的強化に関する有識者会議」
報告書

令和7年9月19日

目次

I はじめに

II これまでの主な議論のまとめ

1. 防衛力の抜本的強化

- (1) 総論
- (2) スタンド・オフ防衛能力・統合防空ミサイル防衛能力
- (3) 無人アセット防衛能力
- (4) 領域横断作戦能力
- (5) 指揮統制・情報関連機能
- (6) 機動展開能力・国民保護
- (7) 持続性・強靱性

2. 防衛生産・技術基盤

- (1) 防衛生産基盤
- (2) 防衛技術基盤
- (3) 産学官の連携
- (4) 研究職の人材確保
- (5) 防衛装備移転
- (6) 防衛産業戦略

3. 防衛と国民の理解

- (1) 経済財政との関係
- (2) 人的基盤
- (3) 防衛省・自衛隊の一連の不祥事案

III 今後の展望

1. 情勢認識

2. 提言

提言①：防衛力抜本的強化の7本柱の推進と戦略装備の導入による抑止力・対処力の一層の強化

提言②：社会情勢を正面から捉えた装備品調達の高度化、組織再編と戦力構成の変革

提言③：我が国主導による戦略的視点に立った日米同盟の実効性向上、同志国との連携強化

提言④：防衛技術・生産基盤とサプライチェーンの戦略的強化、技術開発、防衛装備移転の拡大推進

提言⑤：防衛力強化と経済成長の好循環創出に資する目標値の設定・進捗管理

提言⑥：防衛力の更なる抜本的強化に向けた検討

IV おわりに

(参考1) 防衛力の抜本的強化に関する有識者会議 議論の経過

(参考2) 防衛力の抜本的強化に関する有識者会議 構成員

I はじめに

本有識者会議は、2022年12月に策定されたいわゆる戦略三文書（国家安全保障戦略、国家防衛戦略、防衛力整備計画）において、戦略的・機動的な防衛政策の企画立案の機能を抜本的に強化するに当たって、有識者から政策的な助言を得るための会議体を設置することとされたことを受けて設置された。

2024年2月から1年半にわたり、防衛力の抜本的強化による経済成長への貢献をテーマとして「総会」を、経済成長の前提となる我が国の安全の確保をテーマとして「部会」を、それぞれ開催し、課題を整理して政策に反映する観点から、精力的に議論を行ってきた。

会議においては、ロシアによるウクライナ侵略に伴う新たな戦い方の顕在化、中東情勢や、我が国周辺にみられる軍事活動の一層の活発化、更には米国においても新たな国家防衛戦略の策定が見込まれるなど、国際情勢が劇的なスピードで変化する中、今後の政策検討に資する多くの意見が委員から示されてきた。本報告書は、戦略三文書の間時点において、これまで積み重ねてきた議論の内容を取りまとめるとともに、今後、防衛力の抜本的強化に向けて特に強く取組を求めている事項についての提言をまとめたものである。

本報告書が、防衛省において今後行われていく本格的な検討の礎となるとともに、提言内容について関係省庁が連携し、政府全体として取り組んでいただくことを期待する。

II これまでの主な議論のまとめ

会議においては、防衛省から各施策の取組状況や課題認識等を聴取しつつ、防衛力の抜本的強化にかかる事業の進捗状況や、個別のテーマについて議論を行った。それぞれについての主な内容は以下のとおり。

1. 防衛力の抜本的強化（主として7本柱について）

（1）総論

戦略三文書においては、5年間の防衛費として43兆円の国費を投入するとともに、防衛力の抜本的強化とこれを補完する取組の予算をあわせて、戦略三文書策定時点のGDPの2%に達することを目指すとしている。これは、我が国の安全保障政策にとって画期的な進展である。そして、今般の防衛力の抜本的強化は、国際社会からも極めて高い評価を受けており、事実上、我が国としての国際的なコミットメントとなっている。この観点からも、防衛力の抜本的強化を実現していくことは極めて重要である。

同時に、戦略三文書を踏まえ、我が国の安全保障政策を全うした上で、安全保障と経済成長との間の好循環を追求することも求められる歴史的転換点に入った。我が国の予算において、防衛費に高い優先順位が付された以上、防衛力の抜本的強化の観点のみならず、技術革新及び経済成長への貢献という観点も踏まえ、改めて意義を考えていかなければならない。

（2）スタンド・オフ防衛能力・統合防空ミサイル防衛能力

スタンド・オフ防衛能力は、我が国の抑止のために、遠方における拒否能力及び有効な反撃能力を持つに当たっての手段となるものであり、統合防空ミサイル防衛能力と組み合わせて、抑止を強化することは極めて重要である。まずは必要な能力を獲得するとともに、引き続き更なる改善を図っていくべきである。これまで、陸海空のスタンド・オフ・ミサイルの多種多様なプラットフォーム化や長射程化の研究開発・検討が進められているが、今後は官民で一層連携して推進すべきである。実際に反撃能力を行使するには、スタンド・オフ・ミサイルそのもののみならず、衛星コンステレーション¹の導入をはじめとする情報収集分析機能や指揮統制機能を強化することが必要不可欠である。また、サイバー空間での活動と表裏一体として連携することとなることから、サイバー空間での能力の整備も並行して進めていく必要がある。

ミサイル発射の秘匿性や即応性の向上、複数発のミサイルの同時発射等、ミサイル技術が向上し、経空脅威への対応が極めて厳しくなっている中、我が国としては、自衛隊の探知能力・迎撃能力を抜本的に強化することが重要であり、JADGEシステム²の能力向上や、迎撃ミサイルの能力の向上といった取組を進めていくべきである。

国民の理解を得る観点からは、反撃能力が抑止力の維持・向上のために不可欠なものであることを示すとともに、可能な範囲で国民に示すことも重要である。

¹ 一定の軌道上に多数の小型人工衛星を連携させて一体的に運用するシステムのことであり、衛星通信や画像等の情報収集等の用途で使われる。

² 航空自衛隊の自動警戒管制システム。

(3) 無人アセット防衛能力

ロシアによるウクライナ侵略の戦況は、無人アセットを使用した新たな戦い方の重要性を如実に示している。我が国においても、無人アセット防衛能力の向上について、引き続き取組を進めていくべきである。

無人アセットの活用に当たっては、個々の無人アセットと運用構想との整合を図るべきであり、運用構想については現実に合わせて常に柔軟に見直していく必要がある。現在、安価な無人アセットを大量に使用する量対量の構想が広く認識されているが、我が国の地勢や作戦環境を踏まえつつ、我が国防衛における有効性の観点から、絶えず能力を整備、改善していくべきである。

特に、海洋国家である我が国においては、無人海上・水中アセットの活用は極めて重要であり、技術的困難を乗り越えて、取組を進めていかなければならない。そして、将来的には、AI を搭載した無人航空機等が必要となることは明白である。しかし、これは有人の航空機を完全に置き換えるものではなく、むしろ、両者を組み合わせて、我が国防衛のために必要な能力を実現すべきである。

現在、無人アセットは世界中で様々な活用されており、我が国の取組は遅れていると言わざるを得ない。しかし、我が国の技術の高いポテンシャルを活かし、自国の防衛を全うできるよう、世界の趨勢も見極めつつ、研究開発や導入等を進めていかなければならない。

(4) 領域横断作戦能力

宇宙空間は安全保障の最前線であり、情報収集・警戒監視・偵察（ISR）やターゲティングを含め、自衛隊の運用において宇宙空間を利用することは不可欠の前提となっている。我が国として宇宙分野での取組を進めていくに当たり、国家宇宙防衛戦略を策定し、宇宙空間における運用構想を含めた全体像を示すことも検討すべきである。また、宇宙分野の取組を進めていくに当たっては、人材育成が極めて重要であり、防衛省・自衛隊における宇宙分野の専門家の育成に向け、人事管理を含めた制度設計を行う必要がある。

サイバー分野においては、研究者が少なく、また、研究者が所属する研究機関も限られているという現状がある。防衛省・自衛隊に限らず、我が国全体のサイバー分野の人材育成を進めていく観点からは、従来的高等教育の在り方を大きく変えて、求める人材像を政府側から大学側に積極的に示していくことも考えられる。例えば、自衛隊に入隊し、数年間勤務した後、IT 企業等に転じるといったキャリアパスもあり得る。さらに、自衛隊の幹部候補生を大学院におけるコンピューターサイエンス、データサイエンス、サイバーセキュリティ等の課程に派遣し、サイバー分野の専門家としてのキャリアパスを示しつつ人材育成を進めることも考えられる。

宇宙分野・サイバー分野ともに、報酬、キャリアの柔軟性、ワークライフバランスといった点で民間が優位に立つ中、自衛隊が高度人材を獲得するためには、能力に見合った処遇が約束されるとともに、十分に有用なキャリアパスが用意されていることと、海外で最先端の技術を学ぶ留学の機会を含め、魅力的な教育プログラムを示すことが重要と考えられる。

(5) 指揮統制・情報関連機能

無人・有人アセットを組み合わせた運用の重要性が増す中、自衛隊の実効的な統合運用には、これを支える指揮統制システムやネットワークの整備が非常に重要であるところ、諸外国の指揮統制システムの構想では、現在、宇宙空間の活用が検討の中心に据えられている。人工衛星を活用したシステムとしては、衛星軌道間をまたぐものや防衛・商用の双方に用いることのできるものが考えられ、衛星製造事業者や通信プロバイダとも連携するとともに、自衛隊のニーズを第一としつつ、米軍や同志国軍による使用も見越して、通信路の最適化、ネットワーク管理、そしてセキュリティの確保を進めていかなければならない。

さらに、指揮統制システムの整備や近代化を進めるに当たっては、AI の活用も非常に重要となる。専門家の間では、AI 開発において、すでにインターネット上のデータはほぼ学習し終えたとの議論もなされ、更なる AI の能力向上のためには、公開されていないクローズドなデータの活用が重要な論点となっている。防衛省・自衛隊においても、セキュリティを保ちつつクローズドデータを AI の学習に用いた上で、指揮統制システムを含め現場における AI の更なる活用を図るべきである。

また、昨今、技術的進化が目覚ましい生成 AI は、すでに民間企業においては様々な形で活用されている。今後も更なる進化が見込まれる中、防衛省においても、民間企業との交流機会も活かしつつ、生成 AI の活用について検討を進めていくことが極めて重要である。さらに、フェイクニュースへの対応を含め、認知戦・情報戦への対応は生成 AI の進化に伴う重要な課題である。我が方に正義があると常に示すことが重要であり、平素からの対外的な情報発信を通じて、我が国がとる行動をあらかじめ明確にしておくことは、この観点でも有効となるだろう。また、フェイクニュースの作成に当たって用いられるアルゴリズムを検知する技術も、同時に進化していくことに留意する必要がある。政府としては、人材を集め、認知戦・情報戦への対策を検討していかなければならない。

(6) 機動展開能力・国民保護

自衛隊が能力を発揮するためには、部隊を展開する機動展開能力が必要不可欠である。その一つとして、現在、PFI 船舶に関する事業が行われているが、この事業を進めるに当たっては、有用性をアピールしつつ企業側にも利益のある体制を構築することで、事業を育てていくという発想で臨んでいくべきである。

特定利用空港・港湾³については、防衛体制の充実と地方の経済効果とを共存共栄させる施策であり、我が国全体の防衛体制の強化の観点から大きな意義がある。

国民保護における自衛隊の役割については、自衛隊の実際の任務と避難活動での自衛隊の役割を期待する国民の認識や期待との間にギャップがある。国民の理解を得るため、説明の機会や発信を増やすことが必要である。同時に、住民の避難等の計画や体制

³ 自衛隊や海上保安庁が平素から必要な空港や港湾を円滑に利用できるよう、関係省庁とインフラ管理者の間で「円滑な利用に関する枠組み」を設けた空港や港湾。

を強化することは、防衛力の強化と同様に重要であることも認識しなければならない。航空機などを用いた大規模な移動のみならず、シェルターを整備し、現地で安全を確保するという方策も考えられる。

(7) 持続性・強靱性

ウクライナが戦闘を継続できている背景としては、国民の国防意識、防衛基盤、そして西側諸国からの装備品等の支援による継戦能力が挙げられる。我が国としても、抑止力を高める観点から継戦能力の確保は重要であり、ロジスティクス体制の構築、同盟国・同志国とのサプライチェーンの構築、火薬庫の確保等の取組を早急に進めなければならない。特に、新しい戦い方に見合った持続性・強靱性を実現するに当たっては、有効なサプライチェーン構築のために、限られた予算を効率的に使用する工夫が重要である。

自衛隊の運用基盤の強化には、防衛産業における装備品等の製造能力が重要となるが、防衛産業が投資を進めるためには、長期的な投資に値する環境を構築することが必要である。このような観点から、政府の防衛費に対する継続的なコミットメントは、抑止のメッセージとしての意義があると同時に、防衛産業による事業予見性に不可欠である。また、装備品の技術開発の成果を民間にスピノフすることにより、民生品が多数生産されれば、必要が生じた際に、民生品用の部品等を装備品に転用することも可能となる。装備品の研究開発に当たっては、このような互換性や補完性、転用可能性、流用可能性も考慮すべきである。また、イスラエルが空港の滑走路の下に地下壕を設け、戦闘機を待機させるといった取組も行っていることは参考となるとの意見もあった。

さらに、我が国においては、首都圏直下地震や南海トラフ地震といった災害も現実的なリスクである。これらの災害が発生すれば、我が国の経済の巨大な部分が喪失するおそれがある。持続性・強靱性ととも、対応における迅速性も求められることを忘れてはならない。

そして、人的な側面の継戦能力も重要である。隊員に対する医療体制の強化について、衛生職域は後方職域ではなく、最前線の職域であると発想を転換し、衛生機能を変革していくことが必要である。

このほか、防衛省・自衛隊のみならず、国家全体の脆弱性にかかわる分野として、有事における電気・通信等インフラ事業者の事業継続といった論点についても目配りすべきである。

2. 防衛生産・技術基盤

(1) 防衛生産基盤

我が国産業の近代化は政府主導で進んだとの指摘があるが、実態としては民間部門の貢献が大きかった。防衛産業についても同様に、民間分野の力を発揮する観点から環境整備を進めていく必要がある。防衛生産基盤の強化は、もはや防衛装備政策の範疇にとどまる課題ではなく、産業政策や経済安全保障政策といった観点も含め、経済産業省をはじめとする関係省庁と連携しながら、省庁横断的・戦略的に考えなければならない。

防衛産業においては、社内の防衛部門と民生部門相互の連携や、社外の先端民生技術

を持つ企業との一層の連携を図り、民生部門の優れた技術を活かした防衛装備品の提案ができる仕組みを構築していくべきである。そして、国防分野と経済安全保障分野の重なりが拡大する中、装備政策と産業政策を連携させ、従来から防衛産業に参画してきた企業に加え、広範な分野のスタートアップを含め、新たなイノベーションを起こす企業群を巻き込んでいかなければならない。他方、これまで防衛産業に参画していない企業には、防衛装備品への関与に関し、株主への配慮から抵抗感を持つ企業も少なくない。このため、防衛省においては、企業が懸念するレピュテーションリスクへの対応を含め、幅広く参画を促す措置を検討すべきである。

現代においては、特定の国にサプライチェーンを過度に依存するといった経済的な依存が安全保障上の脅威にもつながり得る。政府と民間企業とがこれまで以上に連携し、国内で製造すべき製品の特定を進めるなどの取組を進めていかなければならない。このような取組を通じ、貿易立国たる我が国としては、経済安全保障と自由貿易を両立させていくことが重要である。

また、現在、自衛隊の装備品の整備の大部分を企業に依存している中、有事における整備の在り方について、官民で緊密に協力して検討することが必要不可欠である。防衛産業基盤に係る各種取組を進めると同時に、国自身が必要な装備品の製造や整備を行うことも1つの選択肢として考えられる。

(2) 防衛技術基盤

現代の国際社会においては、軍用と民用の技術の境界は曖昧となり、もはや防衛に無関係な技術はないと言っても過言ではない。民間技術を防衛分野に取り入れるとともに、防衛分野に蓄積された技術を民間に移転するという双方向の流れを生み出すことが必要である。安全保障・防衛分野の研究開発が科学技術の進展に寄与することで、更に民間の発展の促進につなげなければならない。

我が国の技術革新の中核分野になりうる宇宙、サイバー、AIなどは、防衛分野との親和性が高い。他方で、アカデミアの一部には、現在も防衛分野の研究開発への抵抗があることを踏まえ、安全保障と経済の好循環を実現し、その意義への理解を広げていかなければならない。それとともに、安全保障・防衛分野を含め、我が国として進めていくべきミッション性の高い研究を、そもそもいかなる機関が行うのかは、技術流出を防止する観点からも重要な課題である。研究開発の機密性の確保と、人材育成の双方の観点を考慮しなければならない。

また、近年、スタートアップ企業は大企業とは異なる方法で様々な最先端技術の技術開発を進めている。こうした企業の防衛産業への参画は、防衛力向上に寄与することに加え、我が国スタートアップ企業の育成にもつながり、これによって経済の面からも好循環のエコシステムが構築されるであろう。このような流れを促進するためには、調達制度を含め、環境を整備していくことが必要である。

技術研究に関する取組の一つとして、2024年10月に防衛イノベーション科学技術研究所が創設されたことは、従来とは一線を画す取組であり、高く評価されるべきものである。一方で、本取組のモデルケースとなった米国の国防省高等研究計画局（DARPA）が高い実績を積み上げている背景には、国防長官の直轄組織としての非常に強い権限、

機能、潤沢な予算があることに留意すべきである。防衛イノベーション科学技術研究所についても、権限と機能がしっかり整備され、十分な予算が付与されることを期待する。

そして、安全保障・防衛分野の研究開発についても、国家の予算を使って行う以上、効率性を求めていくべきことは当然である。民間の力を最大限に活かすことができる制度設計と、データを通じた成果の評価を行うべきである。

それと同時に、自衛隊の教育プログラムにおいても、ドローン、AI、通信、画像処理、ロボティクスといった現代の軍事において重要な役割を果たす最先端技術を重要な柱として位置付けるべきではないか。

(3) 産学官の連携

防衛生産・技術基盤を強化していくに当たっては、産学官がそれぞれの強みを活かしつつ、同じ目標に向けて一体となって研究開発を推進する機運が重要である。

防衛技術は本来、技術革新の最先端・粋を集めたものであるべきである。防衛技術は宇宙開発関連やサイバー・AI 関連などとの親和性も高く、民生分野を含め今後の技術革新の中核分野となり得る分野ともいえる。そのような分野において、それぞれの立場の相違や制約により、産学官の連携がなされないことにより、本来我が国が持つ高い技術研究の能力を活かしきれないことがあるとすれば、我が国にとって大きな損失であり、立場や垣根を越えた更なる努力を期待したい。

産学官の連携に関し、米国では広範にわたるエコシステムが構築されている。我が国において同様のエコシステムを構築するに当たっては、防衛省の研究機関と、産業界、大学・研究機関等が密接に連携する必要があり、取組をリードする者として、防衛省が果たすべき役割は大きい。また、個々の人材が官民を行き来しながらキャリアアップするといった人材交流制度をあわせて整備することで、個人と所属する組織の双方にとって恩恵が生じるようなエコシステムを構築することが望ましい。異分野の研究者同士のコラボレーションや、研究者と国の安全を担う現場の当事者との連携は、最先端の研究を進展させるためにも非常に重要である。

特に重要となるのは、デュアルユース技術の研究開発である。経済安全保障重要技術育成プログラム⁴においては、丁寧な環境整備を行うことによって、第一線の研究大学や研究機関のコミットメントを引き出ししており、防衛省でも同じような取組を進めることは検討に値する。また、大学OBや大学スタートアップなどを通じ、アカデミアと防衛省との強力なネットワークを構築していくべきである。

(4) 研究職の人材確保

産学官のエコシステムの構築の中核となる防衛装備庁における研究職職員の確保に向けた努力を進めるとともに、部外研究者への委託も活用し、防衛分野の研究従事者を実質的に増やす取組も検討すべきである。技術分野での深刻な人材不足は、我が国全体の大きな課題となっており、防衛省においても、研究職職員を確保するため、計画的・

⁴ AI、量子技術などの先端技術を含む研究開発を対象に、関係府省庁が一体となって、国のニーズを実現する研究開発事業を実施し、その研究成果は、民生利用のみならず安全保障を含む公的利用につなげていこうとするもの。

長期的に人材育成を行っていくことが必要である。また、研究職職員へのインセンティブとすべく、優れた研究に対しては相応しい報酬を提供できるよう、制度を柔軟化することも検討する必要がある。

これまで、防衛分野と民間分野の壁は高く、防衛装備庁の研究職職員が国内外の主要な学会に参加する機会は限られていた。今後は、積極的にこれらの学会に参加することを目指すべきである。

(5) 防衛装備移転

防衛装備移転は、同盟国・同志国との連携の強化を通じた我が国にとって望ましい安全保障環境の創出、そして自衛隊の運用を支える強靱なサプライチェーンの構築にも不可欠であるのみならず、防衛産業の成長を確保することにもつながる。防衛装備移転を進めるためには、相手国のインフラ整備や現地での雇用創出を通じ、我が国の装備品を導入する動機を高めることが必要となる。政府サイドによる働きかけや、これまで取り組んできた政府開発援助（ODA）や政府安全保障能力強化支援⁵（OSA）を有機的に組み合わせ、防衛装備移転を戦略的に支援する政府横断的な取組も検討すべきである。また、従来の原則や運用指針の在り方についても柔軟に見直しを図ることが検討されるべきである。その際、我が国の防衛装備移転に対して一部に慎重な声があることも踏まえ、平和のため積極的に貢献していく姿勢を国際社会に対してしっかり打ち出していきたい。

また、防衛産業に限らず、我が国産業全体にとっても、サプライチェーンのフレンドシップリングの観点から、地理的に近接する東南アジア諸国との関係性は重要である。これらの国々への防衛装備移転には、経済安全保障上の意義もあることに留意すべきである。

防衛装備移転を円滑に実現するためには、装備品の規格化を進めるとともに、制度設計を監督しつつ、必要な場合には資金投入も行いうる、いわば司令塔のような組織が必要ではないか。さらに、装備品に精通する防衛駐在官の果たす役割は大きく、現在配置されている防衛駐在官に加え、装備移転を担当する防衛駐在官を配置することも検討すべきである。

(6) 防衛産業戦略

民間企業の取組をけん引するためにも、防衛産業戦略を策定し、国内外に明示することは極めて重要である。策定に当たっては、産業政策を所管する経済産業省とも協力して取り組む「戦略性」、防衛産業にとっての「予見可能性」、事業承継等の問題を抱える中小企業への対応を含めた産業としての「持続可能性」が必要となる。防衛産業の経営者や従業員とも活発な意見交換を行って生の意見を聞きつつ、官民一体となって施策を推進していくべきである。また、防衛装備移転に関しても防衛産業戦略の中で明確に

⁵ 2023年に創設された、資機材供与やインフラ整備などを通じて、同志国の安全保障上の能力や抑止力の強化に貢献することにより、我が国との安全保障協力関係の強化、我が国にとって望ましい安全保障環境の創出及び国際的な平和と安全の維持・強化に寄与することを目的とする、軍等が被益者となる新たな無償による資金協力の枠組み。

位置付け、これまで以上に推進していくべきである。

3. 防衛と国民の理解

(1) 経済財政との関係

戦略三文書を通じた防衛力の抜本的強化の中で、画期的な施策が進められていることは高く評価するが、これらの施策の推進には防衛費の増額を伴うことから、その着実な実現に当たっては、国民の理解・納得を得ながら進めていくことが必要不可欠となる。防衛省は、昨今の緊迫する国際情勢を踏まえ、安全保障や防衛にかかわる諸課題について、経済活動への裨益という観点も示しつつ、国民全体の更なる理解醸成に努めていかなければならない。また、的確・適切な防衛費の在り方という観点から、防衛・安全保障分野においても、EBPM⁶を進めていくべきである。

防衛支出は、国民にとって単なるコストではなく、国の将来を守るための投資である。経済活動のベースには安全保障があることや、経済の活性化によって財政基盤が強化され、また防衛力も維持できることなど、防衛と経済の重要な関係を丁寧に説明すべきである。

(2) 人的基盤

防衛力の最大の基盤は人であるにもかかわらず、その強化が不十分である現状には危機感を覚える。自衛官は国を守るために命を捧げる覚悟を持っている。給与面や宿舎などハード面だけの改善のみならず、社会全体として、敬意の念を目に見える形で示すことが重要ではないか。

IT や AI 等の特定の分野に限らず、現在、あらゆる分野で熾烈な人材獲得競争が繰り広げられている。人材獲得競争に官民の境界はなく、防衛省・自衛隊も早期に手を打たなければ競争から取り残されるという危機感を強く持たなければならない。

2024 年 12 月、自衛官の処遇等に関する関係閣僚会議⁷の成果が取りまとめられた。防衛省はこの成果を国民、隊員、隊員の家族に周知し、積極的な広報を進めることによって、国がいかに人的基盤の強化を重視しているかについて理解を醸成することが重要である。

人材確保の観点からは、給与水準の改善は必要であり、既存の俸給表をベースに手当を拡充するというやり方にとどまらず、国を守る厳しい任務を担うことも勘案し、隊員のニーズも踏まえつつ、人材確保に資する新たな方策についても、不断に検討が必要である。無人機の運用やサイバーセキュリティや認知戦における領域横断分野では、急速に進化する技術に対応できるよう、従来の自衛隊員とは異なった素養や経験を有する人材も採用することを目指すべきである。

また、SNS、インフルエンサー、VR 等も活用し、自衛隊の情報に接する機会が少ない国民にも、自衛隊の活動を体験したり、入隊後のキャリアパスをイメージしたりできるようなコンテンツを作り、人材確保につなげていくべきである。

⁶ エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング、証拠に基づく政策立案。

⁷ 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

新規採用が一層厳しくなる中、自衛隊の人員を確保するためには、更なる定年延長により勤務期間を延ばすことも不可欠である。自衛隊の活動領域が多様化する中、むしろ、ベテラン自衛官の経験やスキルが一層重要になってくるのではないか。また、退職自衛官の再雇用により、防衛装備移転、訓練、装備品の維持・整備といった分野での任務にあたる人員を補完することができる。現在、自衛隊の装備品の維持・整備の大部分を民間に依存しており、有事において自衛隊自らが装備品の維持・整備を実施できることは極めて重要である。定年を迎えた自衛官を65歳に至るまで新たな身分で任用し、防衛産業と連携した装備品の維持・整備など多様な任務を担っていただくことも検討すべきである。

人口減少は現実的な国の課題であり、急速に改善されるものではない。このような人材確保に関する取組とともに、AIをはじめとした先端情報技術の活用を通じてDXを進め、装備品の無人化・省人化も進めなければならない。

(3) 防衛省・自衛隊の一連の不祥事案

防衛力、そしてその強化のための防衛費は、国民の理解と協力によって支えられている。しかし、防衛省・自衛隊では、一連の不祥事案が発生している。我が国への差し迫った脅威に対応する上でも、早期に信頼を回復できるよう、襟を正し全力で改革を進めていただきたい。内閣府の調査で国民の9割が自衛隊を信頼できると評価している中、これらの不祥事により、これまで築き上げてきた信頼が崩れてしまうことを懸念する。若年層の防衛省・自衛隊への参加意欲の著しい低下にもつながりかねない。

信頼回復に当たっては、防衛省・自衛隊における検討状況を適切に開示するとともに、第三者の目線や社会の目線を踏まえ、客観性を担保しながら、ガバナンス改革を押し進めていく必要がある。古い体質があるならば一掃し、透明性と信頼性のあるガバナンスを確立することが不可欠である。一般企業に求められるコンプライアンスが相当厳格となった現在において、防衛省・自衛隊としても、現在の基準に照らし何が許されるのかを考えなければならない。

その上で、再発防止とともに、この不祥事を乗り越えて、現場のモラル、士気を維持し、高めていくことも重要であり、防衛省・自衛隊の努力に期待する。

Ⅲ 今後の展望

1. 情勢認識

国際社会全体に衝撃を与えたロシアによるウクライナ侵略は、開始から3年を超えた今もなお続いている。その間、中国はデュアルユース製品や技術の提供を通じてロシアを支え、北朝鮮はロシアと軍事同盟を結ぶとともに、兵士を前線に送り直接参戦している。いずれも海を隔てて我が国と隣接するロシア、中国、北朝鮮の戦略的連携は、戦略三文書策定時とは次元が異なる様相を呈しており、仮に東アジアで事態が生じた場合、同様に三者が連携する公算は高いと考えられる。

今年の1月に発足した米国のトランプ第2次政権では、米国第一主義を高く掲げ、世界経済に多大な影響を及ぼしている。同盟国や同志国に国防費、駐留費等の応分の負担を求め、例えば、NATO加盟国に対して対GDP比で5%の防衛費を支出すべきと主張しており、NATO加盟国は本年6月、2035年までに国防支出を少なくとも対GDP比3.5%、国防・安全保障関連支出を最大で対GDP1.5%、合わせて対GDP比5%とする目標に合意した。これらは米国の構造的変容とでもいうべきであり、一過性のものとはならない可能性がある。

欧州においても、防衛力強化のための資金確保や防衛産業基盤の強化を目指す欧州再軍備計画が合意されるとともに、国防支出及び国防・安全保障関連支出の合計を5%とする目標に合意したフランスが自らの核抑止力を欧州の同盟国にも拡大させる検討をはじめなど、NATO加盟国は、すでに、米国に過度に依存しない体制構築に向けての動きが始まっている。

中国は、経済の減速にもかかわらず、台湾周辺での大規模な演習実施など軍事的圧迫を著しく強めており、台湾海峡をめぐる情勢は目に見えて悪化している。同時に、我が国周辺のみならず、南シナ海、太平洋島嶼国や豪州周辺での活動をますます活発化させ、インド太平洋地域全体での軍事的プレゼンスを強めている。中国は、対米関係全般としては米国の動向を見極める姿勢を示しつつも、東南アジア諸国のほか、グローバルサウス諸国への対外援助・融資を通じて対外行動に影響力を行使し、自らの利益確保のために宣伝戦・外交攻勢を展開している。こうしたことを通じて、国際秩序の多極化に向け、着々と米国の影響力の相対化を図っている。

東南アジア・南アジアに目を転じれば、全体として近年の経済成長の下支えにより、軍事力や産業力を中心に国力の強化が進んでいる。ASEAN諸国間、あるいはインドと南アジア諸国・ASEAN諸国間の協力など、多様なプレーヤー間の連携や協力が拡大・深化しており、インド太平洋地域における存在感を着実に高めつつある。このような傾向は今後も続き、国際社会の勢力図にも影響を与える可能性がある。

このように、国家間の競争は複雑化の一途を辿っており、世界は、「法の支配」のもとに国際秩序を守ることより、「力による支配」が横行する流れになりつつある。そして、こうした国際情勢の大きな変化と同時に、ドローン、AI、通信、画像処理、ロボティクスなど、先端技術も日々進化を遂げている。これらの技術の研究開発能力やエコシステムは、経済成長のみならず国家安全保障に大きな影響を及ぼすものであり、これらをめぐる国家間の覇権争いもさらに激化していることを認識すべきである。

このような技術の進化は、すでに戦場での戦い方を大きく変えている。ウクライナの戦

場では、戦車や火砲、ミサイルを用いた戦闘に加え、大量のドローンを用いて、リアルタイムの戦況把握、固定目標や兵士のピンポイント爆撃などが行われており、その姿はSNSでも世界中に流布されている。さらに、一方が相手のドローンへの妨害手段を速やかに見つけて対処すれば、相手方は更に使用困難となったドローンを現場で改善し、数週間で再び投入するという、従来の装備品開発の流れとは全く異なる極めて速いサイクルがみられる。

このように、これまでの想定を超えるスピードで変化が生じており、こうした事態に正面から向き合って施策を講じていかなければならない。

2. 提言

本有識者会議は、戦略的・機動的な防衛政策の企画立案のために助言を行うとの観点から、防衛力の抜本的強化について議論してきた。これまでの議論の内容を踏まえ、1で述べた情勢認識の下、特に強く対応を求めたい事項として、以下の点を提言する。防衛省、ひいては政府として、これらについて真摯に検討することを期待する。

なお、国家安全保障において防衛力がその中核となることは言うまでもないが、軍事分野に特化した施策のみではこれを全うすることができない。国家間の経済や文化をめぐる関係、科学技術の急速な進展、重要物資のサプライチェーン、サイバー空間における脅威、気候変動、更には自然災害など、安全保障の対象として向き合わなければならない課題は幅広い。防衛省・自衛隊は、東日本大震災や新型コロナウイルス感染症などに対応し幅広い国民の理解や信頼を築いてきており、軍事面にとどまらず、より包括的な視座で防衛力の役割をとらえ政策立案を行い、関係省庁との連携の下で各施策を実施し、また積極的に発信していくべきであることを付言する。

提言①：防衛力抜本的強化の7本柱の推進と戦略装備の導入による抑止力・対処力の一層の

強化

1で述べた情勢を踏まえれば、我が国として抑止力・対処力を更に強化することが必要である。

ロシアによるウクライナ侵略の長期化が改めて示した通り、戦争はいったん始まってしまえば終わらせることが極めて難しい。だからこそ、戦争を起こさせないこと、つまり抑止力が極めて重要である。反撃能力は、抑止力の鍵となるものである。反撃能力の整備を引き続き進め、それを対外的に明らかにしていくこと、併せて、反撃能力は相手に攻撃を思い止まらせ、武力攻撃そのものを抑止するものであり、我が国が先んじて攻撃をすることはあり得ないということを説明していくべきである。また、長期戦に堪えうる継戦能力を備えることが抑止力向上につながることに留意すべきである。

抑止力・対処力を一層強化するためには、例えば以下のような戦略装備の導入等について検討すべきである。

●無人アセットの本格的導入

ロシアによるウクライナ侵略における教訓を踏まえ、さらに情報収集しつつ、我が国の防衛のために必要な無人アセットの運用コンセプトをしっかりと打ち立てて、最先端のAI技術を活用しながら、事業化・装備化を速やかに進めていくべきであり、我が国全体として無人アセット開発を促進し、関連企業を育てる観点からも重要である。ドローンはオペレーションと開発が一体化していることから、短期間のサイクルでのイノベーションモデルを追求するならば、内製化も含め開発に対する防衛省・自衛隊の関与の仕方を工夫すべきである。

●VLS（垂直発射装置）搭載潜水艦

潜水艦は隠密裏に展開できる戦略アセットである。スタンド・オフ防衛能力を具備させれば抑止力の大幅な強化につながるため、重視して整備を進めていくべきである。長射程のミサイルを搭載し、長距離・長期間の移動や潜航を行うことができるようにすることが望ましく、これを実現するため、従来の例にとられることなく、次世代の動力を活用することの検討も含め、必要な研究を進め、技術開発を行っていくべきである。

●太平洋側における防衛態勢構築に資する防衛装備

我が国は、東シナ海や日本海方面を相対的に手厚くした対処態勢をとっているが、太平洋側からの脅威に対応することにも目を向けるべきである。2025年5月から6月にかけて、中国海軍の空母2隻が同時に太平洋上で活動し、その間1000回も戦闘機等の発着艦を繰り返したことが初めて確認されるなど、中国の艦艇・航空機が沖ノ鳥島や南鳥島周辺の我が国排他的経済水域（EEZ）を含む太平洋側における活動を活発化させている。このため、小笠原諸島などいわゆる第2列島線周辺に至る太平洋における防衛の在り方について早急に結論を出し、小笠原諸島上空の防空識別圏設定を含む警戒監視体制の整備、航空機発着艦の整備など、態勢の構築を行っていくべきである。

我が国においては、無人アセットの導入は遅れていると言わざるを得ない。無人アセットを用いた戦い方は、喫緊の対応を要する課題であり、次期国家防衛戦略・防衛力整備計画を待つことなく、可及的速やかにコンセプトの具体化を図り、導入を加速すべきである。

併せて、法令上の制約や運用上の課題を洗い出し、解決する必要がある。無人アセット導入と並行して、自律型兵器システム（LAWS）の乱用を防ぐ国際ルール作りにも積極的に関与していくべきである。

宇宙の安定的な利用は、無人アセットを用いた作戦をはじめ、軍事作戦において指揮統制や情報収集活動の基盤となっている。近年、我が国においても、衛星コンステレーションの構築をはじめとして、宇宙を防衛のために活用する取組が大幅に進んでいるが、国際的な趨勢や潮流に立ち遅れることなく、引き続き宇宙利用を推進すると同時に、宇宙空間における脅威（例えば、中露が開発しているとされる対衛星兵器により衛星が破壊されれば、我が国のミサイル防衛システム等にも支障が出るおそれ）に対応すべく、防護のための施策を積極的に講じていくことが必要である。

また、ウクライナの状況を見れば明らかなように、対処能力の向上にあたり、継戦能力の確保は必要不可欠である。備蓄や急な増産要請への対応といった余剰生産能力への投資を民間任せにしているのは、有事の対応に大きな支障が生じかねない。産業界がレジリエンス向上に資する設備投資を実施しやすくするために、適切なインセンティブを与える措置についても検討すべきである。

上記以外にも、抑止力・対処力を強化するために情勢に応じた必要な施策を真摯に検討し、速やかに実行に移していくべきである。例えば、本年5月3日、中国海警のヘリコプターによる尖閣諸島領空への領空侵犯が発生した。無人機への対応のためのスクランブルと同様、戦闘機を基地から緊急発進させて対応するのは困難な事案が増えつつあり、これが常態化すれば我が国の支配が相対化するおそれがある。我が国も無人機を常時在空させるなどの方策を検討すべきである。

提言②：社会情勢を正面から捉えた装備品調達の高度化、組織再編と戦力構成の変革

防衛力の抜本的強化は、中長期的スパンで継続的に推進していく必要があり、その間に生じうる社会情勢の変化の影響を踏まえた柔軟な対応が不可欠である。

足元でも、物価上昇や人件費の増加により、防衛力の抜本的強化にかかわる個々の事業についてもコストが上昇している。さらに、中長期的な視野に立つと、少子高齢化や人口減少はもはや避けては通れない現実的課題である。2024年には、2023年より7万人多い91.9万人が自然減少した。我が国の生産年齢人口が、2020年の7500万人から、2040年には6200万人、2070年には4500万人と、将来的に急激に減少する見通しも示されている。

これらの社会情勢の変化に正面から向き合い、予算執行の在り方や自衛隊の体制整備等の面で適切に対応を進める必要がある。

予算執行の面では、物価上昇や人件費増加の状況を踏まえ、事業の一層の効率化やコスト削減、優先順位付けが重要となる。加えて、長期契約や一括購入によるスケールメリットの追求、為替予約・フォワード取引などの為替ヘッジ策の活用等、装備品の価格を低減するとともに、情勢が変化したとしても計画通り装備品等を取得するための取組を実施すべきである。

防衛力を支える組織構成の面では、上記の人口動態を踏まえれば、現実的に現在と同水準の人的規模を維持することはほぼ不可能であり、DX、無人アセット、AIの積極的活用や、部外力の一層の活用などを通じて、無人化・省人化を進めていくことが必要である。自衛隊の業務のうち、自衛官でしか出来ない分野を特定し、必要であれば組織改革をしつつ、部外力を最大限に活用し、民間に委託した業務が平時及び有事において機能するよう、業務が継続的かつ確実に遂行できる契約や制度面での枠組みを検討すべきである。その上で算出された各自衛隊に必要な人員の確保については、国の責務として政府を挙げて継続的に取り組むべきである。

また、2024年12月に自衛官の処遇等に関する関係閣僚会議で取りまとめられた施策の確実な実施と成果の分析、その結果の反映が重要である。他方、処遇改善のみで要員不足に対応するのは限界があり、2030年半ば以降の安全保障環境や我が国のこうした人口動態を踏まえ、いかなる能力、戦力構成が適当か、真剣に検討すべきである。

組織構成の見直しに当たっては、統合作戦司令部の発足やAIの導入・無人化の進展を踏まえ、最適な運用を実現できるよう、統合幕僚監部を中心に実証的な検証を行った上で、中間司令部や既存部隊を抜本的に見直す等、組織のありかたを不断に見直すべきである。

自衛隊において、能動的サイバー防御、無人アセットを駆使した戦い方など、従来型の戦闘とは異なるスキルを必要とする分野が拡大していることを踏まえれば、人材確保に当たっては、新しい戦い方に対応するための知識やスキルを有した「新しい自衛官像」を意識したイメージ戦略を推進すべきである。また、AIやサイバー等については、専門性の高い人材の育成に加えて組織全体の基礎的なリテラシーを向上させることが有効であり、一般の職員・隊員に向けた教育も充実させるべきである。

また、自衛隊において形成された人的資本を退職後にも活用する枠組みとして、例えば法人を設立し予備自衛官制度も活用して後方支援に積極的に関与してもらうこと、また、自衛官が定年以降65歳まで、防衛省・自衛隊において定員外の人員として、予備自衛官を兼ねて勤務し、後方支援を担う仕組みなどについても検討すべきである。

提言③：我が国主導による戦略的視点に立った日米同盟の実効性向上、同志国との連携強化

総理、防衛大臣、外務大臣など首脳・閣僚レベルで日米同盟の抑止力・対処力を一層強化していくことが確認されているが、我が国がイニシアティブをとって、具体的なアイデアを示しつつ、日米安保体制を強化していくべきである。我が国として主体的な判断に基づき、防衛力の抜本的強化の取組を、米国との関係、あるいは国際社会との関係で着実に実行し、全体として我が国と米国や国際社会にとってメリットがもたらされるようになることを目指す発想を持つべきである。

ロシアによるウクライナ侵略において核兵器による威嚇が顕在化したことや、米国防省の報告書等が指摘しているように中国が大幅に核戦力を増加させていることを踏まえ、核の脅威を直視した抑止力を我が国としてどのように構築していくかを真剣に検討する必要がある。そのような観点からも、米国による拡大抑止の提供は極めて重要であり、日米政府間で、引き続き拡大抑止に関し、閣僚レベルを含めてコミュニケーションを深化させるとともに、2024 年末に公表された「日米政府間の拡大抑止に関するガイドライン」の具体化を進展させるべきである。併せて、国民に対する説明の在り方についても検討すべきである。

日米同盟の実効性を向上させながらも、同時にインド太平洋地域諸国との連携を戦略的に強化し、望ましい安全保障環境を創出していくことがますます重要になっている。ODA や最近創設された OSA の取組と連携する視点をもって、各国との協力を強化していくことが必要である。東南アジアや太平洋島嶼国は地政学的に重要であり、豪州・インドや日米豪印 (QUAD)、日米比、日米韓、日米豪等の多国間協力も含め、中長期的な利益を共有しながら関係強化を進めていくべきである。我が国の平和と安全のみならず、インド太平洋地域の平和と安定を確保するため、地域全体を俯瞰して、各国との対話、実務的な協力を戦略的かつ積極的に進めていくことが求められる。その際、OCEAN⁸の精神に則り、「ルールに基づく国際秩序を回復し、アカウンタビリティを強化し、国際公共益を増進していく共通の精神」に基づく防衛当局間の協力を進めていくことが重要である。また、限りある資源を最大限有効に活用し、我が国の防衛に資するものとしていくために、各国の実情に応じた具体的な防衛面での協力を総合的に進めていくことが必要である。また、例えば、東南アジアから我が国への留学経験者が、当該国で閣僚、軍幹部などの要職をはじめ、様々なレベルで活躍する例もあり、将来を見越した留学生の受入などにも取り組むべきである。さらに、海上輸送路や海底ケーブルの安定的な確保のため、NATO 諸国が共同で海底インフラ防護のための警戒監視活動を実施していることも参考とし、地域諸国と情報共有、共同訓練などの多国間協力を行うことも検討すべきである。諸外国の知見や能力を活用していく視点も必要である。

トランプ第2次米政権発足後、NATO は欧州地域の自主防衛に専念する方向へとシフトしつつあるため、インド太平洋地域への関与が低下する可能性がある。近年、我が国とNATO との関係は強化されてきているが、NATO の戦略面での変化を踏まえて、連携を積極的に進めるべきである。

⁸ One Cooperative Effort Among Nations: Perspective for the Indo-Pacific. 中谷防衛大臣が本年5月末のシャングリラ会合で提唱したものであり、インド太平洋のためという視点をもって、共通の価値と利益を共有し合う諸国 (Among Nations) が、協力的な取組 (Cooperative Effort) を通じ、シナジーを発揮して、一つ (One) の大きな取組としていく、というもの。

提言④：防衛技術・生産基盤とサプライチェーンの戦略的強化、技術開発、防衛装備移転の

拡大推進

防衛技術・生産基盤やサプライチェーンの強靱化、防衛装備移転については、戦略的に取組を進めていくべきであり、防衛省の主導の下で、装備政策の範疇にとどまらず、他省庁の所管する分野も含めて横断的な検討を行い、防衛産業戦略を策定すべきである。防衛産業戦略については、民生分野と防衛分野の垣根がなくなっていることを踏まえ、防衛産業の競争力強化や産業エコシステムの構築を促すようなものとすべきである。

(防衛技術・生産基盤・サプライチェーン)

我が国の防衛産業については、中小企業への依存度が高く、独自の資金力だけでは中小企業の自主的な研究開発は進みにくい。企業の集約化を促すようなインセンティブや枠組み、更には国営の工廠の導入といったことも含めて、様々な方策を検討する必要がある。同時に、ドローンの短期間改善サイクルなどへの対応は、オペレーション側と開発側の接続の必要性を示唆するものであるが、このような対応には小回りが利く中小企業が適している可能性もあり、新たな戦闘モデルを踏まえた産業との関係や育成の在り方を考慮する必要がある。また、装備品の研究開発に当たっては、個々の要素技術のインテグレーションによって相乗効果を生み、全体として優れた機能を発揮させることが必要であり、そのリードを行うインテグレーターとなる企業の育成も重要である。こうした取組は装備移転の円滑化にも資する。

ロシアによるウクライナ侵略では、当事者たるウクライナの軍備が十分とは言えず、有事に際しての装備品生産・増産体制も一国のみでは賄いきれないため、米国を含む各国による支援に大きく依存している状況にある。我が国としても、有事において必要な装備品等については、国内生産体制の強化を進め、可能な限り我が国内で対応できる能力を確保すべきである。海外の防衛産業の拠点を我が国に誘致し、修理製造拠点とすることも一考に値する。同時に、有事における装備品の維持・整備を防衛産業が継続できるよう、官民連携して検討することが必要である。

弾薬や燃料の備蓄に関しては、自国内でサプライチェーンを一定期間確保することを真剣に検討する必要がある。同時に、国外にサプライチェーンを拡大することを念頭に置けば、装備品や弾薬の規格の標準化に努めることが有効であり、国内産業への資金補助の制度等を検討すべきである。さらに、生産設備や原料・素材の確保まで視野に入れながら、民生用や防衛用といった垣根を設けずに技術開発を進められるよう、制度整備も含めて検討すべきである。

米国から最新の装備品を購入することは有効であるが、米国以外の諸国とも装備品の共同開発や装備移転を進めることにより、サプライチェーンを強化していくべきである。その際、GCAP（グローバル戦闘航空プログラム）のパートナーである英国、イタリアをはじめ欧州諸国や、「もがみ」型護衛艦の能力向上型である「令和6年度型護衛艦」を、次期汎用フリゲートとして選定する旨を発表した豪州との連携を強化するとともに、我が国の防衛上の重要性や相手方の工業力等を踏まえながら地理的に近い東南アジア等への装備移転を追求していくべきである。主要な装備品や重要物資については、サプライチェーンのほか、グローバルな生産・消費予測を把握しておくことも重要である。また、装備

品等の部品や材料について一国からの輸入に大きく依存する状況は、経済安全保障の観点からもリスクが大きいことから、調達先の多様化を進めるべきである。その際、持続性のある形で競争力を保つため、防衛技術・生産基盤やサプライチェーン全体において、個々の技術や要素の代替可能性等を俯瞰的に把握できる仕組みも検討する必要がある。

(技術開発)

我が国は、長年、アカデミアで防衛分野の研究開発に対して抑制的な対応をとることが少なくなかったが、近年、軍事と非軍事の境界がますます曖昧になっている中で、このことが民生分野を含む研究開発を阻害するリスクにも目を向ける必要がある。インターネットのように、防衛分野の研究開発の成果が経済成長に正の波及効果をもたらした事例もある。我が国が本来持つ研究や技術開発の高いポテンシャルを最大限発揮する上で、産官学の連携は極めて重要である。

一方で、技術力を安全保障分野に活用することの重要性については、理解が広がりつつある。例えば、近年は防衛装備庁の安全保障技術研究推進制度⁹への大学からの応募が大幅に増加する等、かつては安全保障に対して抵抗感を持っていた大学においても、デュアルユースに対する意識は変化している。国立研究開発法人を中心に、安全保障関係の資金が導入され、大学の人材育成カリキュラムと連動させれば、強靱で持続性ある先端科学技術基盤につながる可能性があり、我が国中小企業にもそれを引き受ける基盤がある。国は、科学技術・イノベーション政策と国家安全保障の関係は大きな転換点を迎えているという認識の下で施策を進める必要がある。

また、AI、無人機、ネットワーク技術など、今後の国家安全保障の鍵となる新たな領域については、多くの国において、トップ・サイエンティストが最先端技術の開発をけん引している。国内外のトップ・サイエンティストにアクセスできなければ、最先端技術に関する情報にもアクセスできなくなるため、トップ・サイエンティストとのネットワークを持つスタートアップ企業と防衛当局が連携することが極めて重要である。このような現実を直視し、防衛省としてスタートアップに関する情報収集や評価を進めるとともに、スタートアップの参入、技術の取り込みや装備化のための環境整備を進めていくべきである。その際、契約・調達制度や情報アクセスの制限などについて、具体的な改善策を講じることが重要である。米国のように政府調達の一定割合をスタートアップ等に集中的・義務的に割り当てる制度も検討すべきである。また、先端技術の流出リスクを回避しつつ、国立研究開発法人の活用など研究者が防衛技術の研究開発に従事しやすくなる施策を国が講じていくべきである。さらに、関係省庁と連携してクロスアポイントメント制度の活用を推進する等、トップ・サイエンティストを含めた研究者が安心して防衛分野の研究開発に従事できる環境を整備すべきである。

デュアルユース技術のように、進化が速ければ装備品の更新サイクルも短くなることから、アジャイル開発に対応できるよう、スタートアップを含め民生品（中間財）のサプライチェーンを分析・把握し、ニーズに応じ利用可能な技術や製品を速やかに装備（最終

⁹ 防衛分野での将来における研究開発に資することを期待し、目的志向の基礎研究を公募する競争的研究費制度。

財)化するといった方策、装備品の開発においてデザイン段階から民間企業との情報共有を行う施策も検討に値する。

(防衛装備移転)

防衛装備移転の強化は、移転先との連携の強化や自衛隊の運用基盤を支えるサプライチェーンの構築の手段として、我が国にとって望ましい安全保障環境の創出に不可欠なものであると同時に、我が国防衛産業の販路拡大を通じた成長、更には防衛力の抜本的強化と経済成長の好循環にもつながることから、積極的に推進すべきである。

同盟国・同志国との連携強化を戦略的に進めていくにあたって、防衛駐在官や経験者の知見を活用し、装備・技術協力の多国間パートナーシップのような枠組みも視野に入れながら、防衛装備移転を積極的に活用すべきである。民生事業との組み合わせなどによるパッケージによる輸出によって、我が国にとって望ましい安全保障環境を構築するという発想を持ち、パートナーシップを形成することによる効果を追求することが重要である。

防衛装備移転については、救難、輸送、警戒、監視、掃海の5類型に該当すれば移転が認められ得るといったルールが設けられているが、現実を勘案し、国民の理解を得て移転の道を広げていくことが必要である。その際、我が国と友好関係にあり、自由や民主主義といった価値観を有し、他国から脅威を受けている国への装備の移転については、制限を設けないとする考え方も一案である。

提言⑤：防衛力強化と経済成長の好循環創出に資する目標値の設定・進捗管理

防衛と経済は、「大砲かバターか」という言葉に代表されるような二者択一のものではない。防衛費の増額はあくまで防衛力の抜本的強化を目的としたものであるが、防衛産業の強化につながり、生産ライン構築や雇用など下請けを含めた波及効果が見込まれる。

他方で、防衛と経済の好循環は自明なのではなく、作り出していくものである。防衛力の抜本的強化を進めれば日本経済の課題の解決にもつながり得るとの意識を持ち、防衛産業の強化、防衛技術の研究や防衛装備移転に取り組むとともに、全国に拠点を有する自衛隊の特性を活かして地域との連携を強化し、地域経済に寄与すべきである。

防衛費増額は単なるコスト・負担増ではない。装備品の国内調達、防衛力の強靱性向上の観点から必要不可欠であるとともに、防衛産業の成長や雇用創出、地域経済活性化、デュアルユース技術を含むイノベーションの喚起にもつながりうる。戦略三文書は、安全保障と経済成長をリンクさせる、好循環をもたらすべき歴史的な転換であり、安全保障を取り巻く環境変化等を論拠に必要性を訴えるだけでなく、防衛費増額に伴う国民の便益をわかりやすく伝える努力が必要である。

例えば、装備品等の購入に当たっての国内調達比率目標、各地方防衛局からの工事やサービス発注時の入札参加要件に地元発注割合の下限を設定するなど、防衛費増額と経済成長、産業支援、地域経済活性化、技術開発力向上との相関が想起されるような定量的な目標値を示すべきである。

また、装備品の導入に際し、防衛上必要な性能と価格のみならず、国内の製造業等に裨益するかどうかの点も主要な判断材料とする仕組みを導入すること、また防衛関係の技術研究開発に際し、国内の製造業等の育成・強化を目的の一つとして明示することも検討すべきである。産業と防衛による新たな連携により、国内の製造業等による先端技術開発を促進し、我が国の得意技術分野を確立していくことが必要である。

さらに、産業と防衛の連携を促進するため、例えば、国がコントロールしつつ民間資金や投資を呼び込むための「防衛公社」の設立といったアイデアや、公的な防衛ファンドの設立により個人投資家の小口出資を原資に防衛産業支援を実施しているフランスの事例も含め、海外の事例等も参考にしながら、多様な資金確保のモデルも検討すべきである。併せて、こうした新たな切り口からの対応については、提言⑥において示す防衛力の更なる抜本的強化に向けた検討に際し、念頭において議論を行うべきである。

強い防衛力を持つことが経済活動や経済主体を守り、国際的な発言力や影響力を高めることにもつながること、防衛力の強化による経済活動の波及効果については、定性的・定量的に分析することが望ましい。併せて、防衛力の抜本的強化に対する国民の理解をしっかりと得ていくため、適切な KPI（重要業績評価指標）を設定し、データに基づいた政策の立案や評価、すなわち EBPM が推進されるべきである。防衛力を強化することの効果を考えるにあたっては、我が国の相対的な防衛力が低下することにより、我が国に対する国際的な信頼が損なわれる場合に何が起こるかについても、関係省庁と連携して議論していくことが望ましい。

提言⑥：防衛力の更なる抜本的強化に向けた検討

1年にわたって開催された会議においては、政府側から、防衛力の抜本的強化については概ね順調に進捗していること、安定的な予算の確保に必要な税制措置についても進んでいることなどの説明があった。

しかしながら、戦略三文書の策定以降、周辺諸国の活動がますます活発化するとともに、3年を超えたロシアによるウクライナ侵略から得られる教訓も明らかになってきている。

今年は防衛力整備計画の3年度目であるが、情勢・環境の変化を踏まえ、抑止力・対処力の更なる強化は待ったなしの課題である。防衛力の強化のための施策を着実に実施するとともに、現在の安全保障環境に対峙する中で、更なる強化のための取組を不断に検討し、進めていくべきである。

NATOが対GDP比で国防費の水準を議論しているように、戦略三文書に示される「GDPの2%」の指標も、国家意思を示すものとして重要であり、更なる防衛力の強化のために必要な対応についても、財政が厳しい中、より効率的な運用やコスト削減の努力も行った上で、明確な根拠を示しながら説明していくべきである。その際、将来にわたり継続的な財政支出を行う場合には、それを裏付ける安定した財源の確保も必要である。

また、近年の国際情勢や戦い方の変化の速さを踏まえ、防衛力整備計画の対象期間や、策定と見直しのサイクル等の在り方について、その先も見据えながら、より柔軟にするなどの工夫も検討すべきである。

IV おわりに

我が国は、明治維新から約 80 年を経て大戦の終戦を迎え、二度の大きな節目を経験した。本年、2025 年は、大戦の終戦から 80 年目にあたる。現在の国際社会では、過去にも稀なスピードで、政治、経済、軍事の面で大きな変化が同時多発的に起こりつつあるが、これは一過性のものでなく、再び歴史的な節目に立ち会おうとしているのかもしれない。

かつての二度の節目とは異なり、我が国は米国のほか、欧州、東南アジア等の諸国から、安全保障、経済など様々な面で、国際社会において主導的な役割を發揮できる主要なプレーヤーとして期待を集めている。我が国の国際的な存在感と信頼を更に高め、我が国の国益を確保・伸張させていくため、国際社会において主導的な役割を主体的に發揮すべきである。

このような中であって、現行の戦略三文書に示された方向性が適切であるとの点は、本会議の委員の一致した見解である。そして、その後の情勢変化も踏まえつつ、防衛力の抜本的強化を今後も継続するとともに、早急に我が国の抑止力・対処力を更に強化するための取組を検討し、進めていくべきとの点についても一致をみた。

今後も防衛力の抜本的強化を続けることの必要性については、多くの国民の理解を得られると確信するが、続けていくうえでは、国民の信頼こそがその基盤となることを忘れてはならない。本有識者会議を開催している間に発生した、防衛省・自衛隊における複数の重大な不祥事は、その大切な基盤を揺るがす極めて深刻な事態である。すでに、再発防止や信頼回復のための改革が組織を挙げて進められていると理解するが、重大な不祥事の発生により、これまで築いてきた信頼が一瞬のうちに水泡に帰すとの強い危機感を組織全体で共有し、襟を正して取り組むことを強く求める。

防衛省・自衛隊におかれては、本報告書を踏まえ、我が国の防衛力はいかにあるべきか、早急に結論を得て、切迫感をもって実行に移していくこと、もって我が国の平和と安全、インド太平洋地域の平和と安定を確保していくことを求めたい。

(参考1) 防衛力の抜本的強化に関する有識者会議 議論の経過

(総会)

- 第1回 令和6年2月19日(月)
・日本の安全保障政策について
- 第2回 令和6年8月2日(金)
・安全保障分野における産学官の研究開発エコシステム構築 等
- 第3回 令和6年10月18日(金)
・我が国の防衛産業と装備移転 等
- 第4回 令和7年1月17日(金)
・人的基盤の強化について 等
- 第5回 令和7年4月3日(木)
・防衛力の抜本的強化の進捗 等
- 第6回 令和7年9月19日(金)
・報告書(案)について

(※) 第6回については、第5回部会と合同で開催。

(部会)

- 第1回 令和6年8月30日(金)
・防衛省・自衛隊からの公表案件について
・防衛力抜本的強化の全体像(7本柱) スタンド・オフ防衛能力／統合防空ミサイル防衛能力
- 第2回 令和6年11月8日(金)
・防衛力抜本的強化の全体像(7本柱) 無人アセット防衛能力／領域横断作戦能力
- 第3回 令和7年1月31日(金)
・防衛力抜本的強化の全体像(7本柱) 指揮統制・情報関連機能／機動展開能力・国民保護
- 第4回 令和7年4月1日(火)
・防衛力抜本的強化の全体像(7本柱) 持続性・強靱性

(参考2) 防衛力の抜本的強化に関する有識者会議 構成員

(令和7年9月19日現在、五十音順)

(総会)

- | | |
|--------|-----------------------|
| 遠藤 典子 | 早稲田大学研究院教授 |
| ○北岡 伸一 | 東京大学名誉教授 |
| ◎榊原 定征 | 一般社団法人日本経済団体連合会名誉会長 |
| 澤田 純 | N T T株式会社取締役会長 |
| 島田 和久 | 元防衛事務次官 |
| 杉山 晋輔 | 元米国特命全権大使 |
| 橋本 和仁 | 内閣官房科学技術顧問 |
| 森本 敏 | 元防衛大臣 |
| 柳川 範之 | 東京大学大学院経済学研究科教授 |
| 山口 寿一 | 株式会社読売新聞グループ本社代表取締役社長 |
| 山崎 幸二 | 元統合幕僚長 |
| 若田部 昌澄 | 早稲田大学政治経済学術院教授 |

◎は座長を、○は座長代理を示す。

(部会)

- | | |
|------------|---------------------|
| 上山 隆大 | 前総合科学技術・イノベーション会議議員 |
| 遠藤 典子 (※) | 早稲田大学研究院教授 |
| 落合 陽一 | 筑波大学准教授 |
| ○北岡 伸一 (※) | 東京大学名誉教授 |
| 栗崎 周平 | 早稲田大学政治経済学術院准教授 |
| 小西 美穂 | 関西学院大学総合政策学部特別客員教授 |
| 島田 和久 (※) | 元防衛事務次官 |
| 宮永 俊一 | 三菱重工業株式会社名誉顧問 |
| 森本 敏 (※) | 元防衛大臣 |
| 柳川 範之 (※) | 東京大学大学院経済学研究科教授 |
| 山崎 幸二 (※) | 元統合幕僚長 |

○は部会長を示す。

(※) は総会メンバーとしても委嘱されている者を示す。