

意見内容について

番号	意見の内容	意見に対する考え方	政令(案)等の修正
1	<p>一般企業においても特殊な経験や知識を有した人材は、かけがえない組織の宝だと思います。自衛隊ともなれば任務遂行の為の知識や経験は一般的に得られるものではなく、長期に渡る訓練の賜物だと思います。これは中途採用やアウトソーシングで簡単に賄えるものではありません。現在の高齢化社会において隊員の確保はとてども困難な課題になっていると思います。よってこの改正案に賛成致します。更なる意見としましては現代人は医療や食性の発達により50代や60代になっても運動能力や判断力等、以前に比べてその能力が飛躍していると思います。なので更なる定年年齢の引き上げを一考されてはどうかと思います。可能なら今からでも自衛隊で働きたい位です。</p>	<p>いただいた御意見は、本改正案に対する賛同意見として承るとともに、今後の参考とさせていただきます。</p>	なし。
2	<p>政令案に賛成である。 理由は以下の通り。 定年という概念にとらわれて、優秀な自衛官を失ってしまうのはあるまじき行為である。また今の時代、自衛官には体力だけでなく高度な知識や技能が求められる。それらは習得に時間と費用がかかる。だからこそ定年を延長するべきだ。</p>	<p>いただいた御意見は、本改正案に対する賛同意見として承るとともに、今後の参考とさせていただきます。</p>	なし。
3	<p>異論ありません。 体力のある人についてはもっと延ばしてもよろしいかと。</p>	<p>いただいた御意見は、本改正案に対する賛同意見として承るとともに、今後の参考とさせていただきます。</p>	なし。
4	<p>1、今回の法改正に対する見解 ・今回の法改正には大きく2つの視点が存在する。一つは、公務員の定年延長を65歳まで延長するという方針の下で特別職国家公務員の自衛官も定年延長すべき、という視点。もう一つは自衛官という職業の特殊性から、戦闘に耐えうる組織構成を保つために平均年齢が上がる施策はできるだけ避けるべきであるという視点。これら二つの矛盾を解消するための妥協策として、絶対数の少ない定年3曹を含めた定年引き上げとなったものと思われる。</p>	<p>いただいた御意見は、今後の参考とさせていただきます。</p>	なし。

- ・自衛官という特殊性を考慮すると、他の公務員と一律に扱うべきではない。他公務員との格差是正を目指すのであれば、単純な定年延長ではなく、下記2の(2)で提案している「自衛官の事務官化」などを検討し、事務官としての雇用を創造すべきである。
- ・また、自衛官の人的基盤の確保という目的を達成するためには、下記2の(1)(3)で提案した「軍人恩給制度の設置」と「民間企業への転職を視野に入れた人材育成」を進めるべきである。

<メリット>

- ・すでに定年延長している他公務員との格差是正につながり、定年延長により安定した収入を得る期間が長くなる
- ・人員数そのものは増えるため、見かけ上の充足率は改善される

<デメリット>

- ・自衛隊は世界的にも平均年齢が高く、定年延長は軍隊の人的ニーズに逆行した措置
- ・現場部隊に加齢による体力低下で健康状態が不安定しやすい高齢人材が増えることで防衛任務遂行上、支障が出る可能性が高まる。特に戦闘職種 of 隊員の心身の負担は大きく、50代の隊員は怪我や持病により実際には戦闘できない傾向の者が多い
- ・階級というヒエラルキーを前提として絶対服従を求められる軍事組織には、定年延長組の上の階級が、組織の下にいることは指揮統率に大きな弊害を及ぼしかねない
- ・見かけ上の充足率は改善するため、本来必要な若年層の獲得に対する施策が軽視されかねない
- ・そもそも定年3曹は殆ど存在せず、いたとしても過去に処分を受けたり、長期休職した者が多くいる。そうした人材を定年延長したところで防衛力の向上は期待できない

2、人的基盤強化のための根本的施策

(1) 軍人恩給制度の設置

	<p>→ 米軍のように勤続20年で名誉除隊すれば軍人恩給が出るような仕組みが存在すれば、優秀な若者の入隊者が増大し、年輩の者が退職していくので組織の若返りが期待できる</p> <p>(2) 自衛官の事務官化による高齢化抑制と人手不足の解消</p> <p>→ 年齢が上がるにつれてポストを減らすことで自衛官の高齢化を抑制する</p> <p>→ 現役自衛官を不要な仕事で浪費させないために自衛官から事務官への転向を可能にする</p> <p>→ 事務官の業務は「行政文書管理、車両運行、末端部隊の人事、予算・経費関連、IT関連業務など」を対象とする</p> <p>(3) 民間企業への転職を視野に入れた人材育成</p> <p>→ 高卒者には大学進学支援制度を整え、大卒者には大学院進学支援制度を設けるなど、専門性向上に向けたキャリア支援を行う一方、退官後に民間企業でも活躍可能なスキルを有した人材育成を視野に入れた育成プログラムを作成する</p> <p>→ 自衛官の昇進試験であるCGSも米国と同様に合格者には修士資格を付与するなど、個人のキャリアアップを視野にいれた制度整備を進める</p>		
5	<p>今回の自衛隊法施行令の一部を改正する政令案に関しては、短期的にみて賛成です。</p> <p>人数を確保するためにはしかたがないかと思いましたが。</p> <p>しかし、これで自衛隊の人数が抜本的に解決されるものではないので、若年者が自分の人生を懸けてもよいと思えるように、魅力ある職へとする必要があると考えます。以下はそのための提案です。</p> <p>(1) 軍人恩給制度の確立</p> <p>米軍のように勤続20年で名誉除隊すれば軍人恩給が出るような仕組みが存在すれば、優秀な若者の入隊者が増大し、年輩の者が退職していくので組織の若返りが期待できる</p> <p>(2) 自衛官の事務官化による高齢化抑制と人手不足の解消</p> <p>年齢が上がるにつれてポストを減らすことで自衛官の高齢化を抑制する</p>	<p>いただいた御意見は、本改正案に対する賛同意見として承るとともに、今後の参考とさせていただきます。</p>	なし。

	<p>現役自衛官を不要な仕事で浪費させないために自衛官から事務官への転向を可能にする</p> <p>事務官の業務は「行政文書管理、車両運行、末端部隊の人事、予算・経費関連、IT関連業務など」を対象とする</p> <p>(3) 民間企業への転職を視野に入れた人材育成</p> <p>高卒者には大学進学支援制度を整え、大卒者には大学院進学支援制度を設けるなど、専門性向上に向けたキャリア支援を行う一方、退官後に民間企業でも活躍可能なスキルを有した人材育成を視野に入れた育成プログラムを作成する</p> <p>自衛官の昇進試験であるCGSも米国と同様に合格者には修士資格を付与するなど、個人のキャリアアップを視野にいれた制度整備を進める</p> <p>今回の改正だけで終わらず、国の安全保障の根幹である自衛隊員を今後も安定的に確保するために、自衛隊の地位向上や保障の充実を目指していただきたいです。</p> <p>よろしくお願いします。</p>		
6	<p>我が国民の安全保障を守るために、常日頃、活動していただき、誠にありがとうございます。</p> <p>定年年齢の引き上げにつきまして、賛成でございます。</p> <p>私見といたしまして、発注先の民間企業の出向している隊員の方も、自衛隊の定年年齢を適用していただきますよう、お願いいたします。その後、発注先の民間企業へ再就職する際は、国家公務員の退職管理および再就職規定に沿っていただくよう、お願いいたします。発注先の民間企業で働いている社員が、働きづらくなれないよう、お願いいたします。</p> <p>以上、貴防衛省の活動に私は協力しておりますので、ご理解をお願いいたします。</p>	<p>いただいた御意見は、本改正案に対する賛同意見として承ります。</p>	なし。
7	<p>令和元年度から令和10年度に若年定年制自衛官の定年年齢を段階的に引き上げるということで、すでに1尉から1曹および1佐から3佐の定年年齢を引き上げていますが、それにより若い自衛官の</p>	<p>いただいた御意見は、今後の参考とさせていただきます。</p>	なし。

	<p>昇任が遅れ、士気も低下している、という指摘があります。装備品の高度化、任務の多様化・国際化のために経験豊富な人材が必要という側面は理解できますが、より一層重要なのは優秀な若年層の人材確保と育成だと思いますので、定年年齢の引き上げが総合的に見てプラスに働いているのかどうかを継続的に調査し、結果を公表していただきたいと思います。</p> <p>もし、定年年齢延長により若年層の昇任が阻害される実態があるのであれば、定年年齢延長計画の見直しや、逆に高齢の自衛官が定年まで勤めなくとも生活基盤を脅かされないような仕組みを作り、人材の流動性を上げていく必要があると思います。具体的には、民間でも活用できる知識を育成するための高等教育支援や、若年退職者給付金の拡充などです。</p> <p>令和3年版の防衛白書などを拝見しても、人的基盤の強化のために実施した施策については記載があるものの、その定量的な効果までは確認できませんでした。令和10年度までの段階的な施策であるからこそ、途中経過での効果測定と、調査結果に基づく継続判断をおこなっていただければと思います。</p>		
8	特段の反対は無い。	いただいた御意見は、本改正案に対する賛同意見として承ります。	なし。