

自衛官確保へ発想を転換

～処遇改善だけでなく施策を大胆に～

黒江 哲郎

わが国は、「戦後最も厳しく複雑な安全保障環境」の下で、防衛力の抜本的強化のまっただ中にあります。しかし、国防の担い手である自衛官の採用には苦勞しており、定員約 24 万 7 千人に対して恒常的に約 2 万人の欠員を抱えているのが実状です。

令和 4 年の内閣府世論調査では 9 割の国民が「自衛隊に良い印象を持っている」と回答していますが、職業としては残念ながらあまり人気がないようです。

その一因として自衛隊が歴史的に置かれてきた特殊な位置づけがもたらす悪影響があると思われます。ただ、これ自体がとても大きな課題ですので、別の機会に改めて論じることにとしましょう。

一般的に自衛隊が敬遠される理由としては、危険で制約が多い仕事であるのに、処遇が見合わないことが考えられます。自衛官は 24 時間勤務で、若い隊員は駐屯地や基地の中に居住し、災害や緊急事態が発生すれば夜も昼も休日も関係なく直に対応しなければなりませんし、艦艇の乗組員は洋上に出ればスマホの電波も届かない環境で長期間勤務せざるを得ません。また、幹部隊員は全国の部隊を転々とする事が多く、家庭生活や子弟教育の苦勞が少なくありません。さらに、危険な公務を担うには若く屈強な隊員が必要となるため、自衛官の定年は他の業種よりも若く設定されています。結果、多くの隊員は長い老後生活に不安を抱えながら 56 歳で退官せねばならない現実があるのです。

国防や災害救援は危険で困難ではあっても国にとってなくてはならない大事な職務です。志がなくてはできない仕事である一方、個々人の自己犠牲に頼るだけでこれに報いるような処遇をしないとすれば、この先も多くの若者を惹きつけることはできないでしょう。

石破首相が提唱して設置された「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する関係閣僚会議」は、昨年末に今後の施策の基本方針を決定しました。政府は、この方針にしたがって、自衛官の俸給・「各種手当・「給付金などの引き上げ、若年で退職する自衛官の再就職支援の強化、定年年齢の見直しなど幅広い処遇改善策を講じることを決めたのです。これらは、自衛官が魅力的な職業になるための待ったなしの施策と言えるでしょう。

しかしながら、危険な公益に奉仕する者を厚遇するのはある意味当然でもあり、これだけで自衛官の人手不足が根本的に解消されるわけではありません。この問題の背景には「静かなる有事」とも称される深刻な日本の人口減少問題が横たわっているからなのです。

自衛隊の採用者の大半を占める18歳の人口は令和4年に110万人ほどでしたが、令和22年には77万人にまで減ります。これほどのペースで人口減少が進めば、若者の採用競争は必然的に過熱化し、いくら処遇を改善しても焼け石に水になりかねないのです。

昨年秋、私は、この問題を考えるため豪州を訪問しました。豪州は、広大な国土を持ちながら人口は2600万人と日本の2割強に過ぎないこともあり、人口減少には敏感です。移民の受け入れによって人口を維持しているこの国は、軍も先進的で大胆な施策を実施しています。たとえば、豪軍は昨年、豪国籍のない隣国ニュージーランド人でも永住資格さえあれば入隊することを可能としました。今後、さらに対象国の拡大も計画しています。国防組織に外国人を採用するのはもちろん異例です。

また、入隊基準の大幅な緩和、能力主義による昇任管理、フルタイムにとらわれない柔軟な勤務形態、復職の奨励など国民が軍に入りやすい環境の整備が着々と進められていました。社会や国民意識の変化に合わせて軍が自らを積極的に変えようとする姿勢はきわめて印象的でした。わが国においても、深刻な人口減少に抗して国の安全を守るためには、従来の常識や組織文化にとらわれ

ない大胆な発想の転換が必要です。たとえば、陸海空各自衛隊の統合や高度技術の導入によるマンパワーに頼らない戦い方の模索、女性や自衛官OBの活躍の場の拡大、外国人の能力の活用の検討、専門技能や能力を重視した人事管理の徹底、さらには自衛隊の人員規模の縮小と軍民の役割分担の再検討など課題は山積しています。政府には、自衛官の処遇改善策のみにとどまらず、さらに思い切った施策の展開を望みます。

（山形新聞 2025 年 1 月 14 日付 直言」欄からの転載）