



 笹川平和財団

政策提言

防衛力における 人的基盤の強化にむけて

2025年5月

公益財団法人 笹川平和財団
安全保障戦略のあり方研究会

SPF 笹川平和財団

政策提言

防衛力における 人的基盤の強化にむけて

2025年5月

公益財団法人 笹川平和財団
安全保障戦略のあり方研究会

提言の目次

はじめに	1
提言1 政府あげての社会基盤の強化も含む継続的な検討	3
提言2 自衛官の特殊性の再認識	5
提言3 自衛官の処遇の改善	7
(1) 「国家補償年金制度（仮称）」の創設（例：自衛官年金の3階建て制度）の検討	7
(2) 有事に必要な制度の再検討	7
(3) 平素および有事における自衛官家族への厚生支援の制度化	8
(4) 部隊教育の強みを活かした個人のキャリア向上に繋がる教育	8
提言4 厳しい人口減少時代を乗り切るための自衛隊の組織改革	11
(1) 自衛隊の組織を自衛官でしか担うことのできない分野に特化した組織へ改編	11
(2) AI（人工知能）や省人化・無人化装備品の導入による人口減少への対応	12
(3) 民間の有為な人材を多用する人事教育制度の導入	12
提言5 予備自衛官制度の大胆な見直し	13
(1) 予備自衛官等に対する社会的評価の確立	14
(2) 予備自衛官等の勤務態様の見直し	14
(3) 予備自衛官等の処遇の改善	14
提言6 人的基盤強化のための官民協力の促進	15
(1) 民間力の活用によるアウトソーシングの促進	15
(2) 官民協力による情報戦の強化と官民間の情報・運用データ等共有の促進	15
(3) 自衛官の民間企業等での研修や官民連携・訓練の強化	16
(4) 各種事態において民間企業等が官民協力の遂行を容易とするための ガイドライン等の整備	16
提言7 国民全体の社会基盤としての安全保障教育の強化	17
(1) 学校教育における安全保障教育の充実	17
(2) 社会における安全保障教育の機会の増大	18
(3) 上記実現のための施設等設置と研修機会の拡大	18
提言8 自衛官という仕事の理解の促進	19
(1) 全面委託も含めた広報の民間活用拡大	19
(2) 自衛官家族向け広報の実施	20
(3) 自己実現や「やりがい」に訴える内容へ	20
おわりに	23

提言者一覧

黒 江 哲 郎 (三井住友海上火災保険株式会社顧問 元防衛事務次官)：座長

山 崎 幸 二 (三井住友海上火災保険株式会社顧問
前統合幕僚長 元陸上幕僚監部 人事部長 元陸将)

村 川 豊 (株式会社NTTデータ特別参与
元海上幕僚長 元海上幕僚監部 人事教育部長 元海将)

宮 川 正 (日本大学 危機管理学部 教授
元情報本部長 元航空幕僚監部 人事教育部長 元空将)

柴 田 弘 (前防衛装備庁 長官官房 装備官 (海上担当)
元海上幕僚監部 人事教育部長 元海将)

桜 林 美 佐 (ライター 防衛問題研究家)

河 上 康 博 (笹川平和財団 日米・安全保障研究ユニット 総括・交流グループ長
元防衛大学校教授 元海将補)

【事務局】

河 上 康 博 (笹川平和財団 総括・交流グループ長) 【事務局長兼務】

柴 山 真里枝 (同上 研究員) 【事務局】

洞 口 雅 恵 (同上 主任) 【事務局】

はじめに

2024年4月4日、黒江哲郎元防衛事務次官を座長とし、事務局員も含めた計9名で、第1回「安全保障戦略のあり方研究会」を開催した。以降、これまで計13回の研究会により討議を重ねた。

政府は、ロシアによるウクライナ侵略、中国の力による一方的な現状変更や経済的威圧、さらには北朝鮮による核戦力の強化やミサイル関連技術の急速な発展など戦後最も厳しく複雑な安全保障環境に対応するため、2022年12月に「国家安全保障戦略」などいわゆる安保関連3文書を策定し、防衛力を抜本的に強化することとした。

しかし、安保関連3文書の策定後も国際情勢は大きく変化し続けている。米中対立の継続はもとより、ロシアとウクライナの戦闘が3年を超えてなお続く中、北朝鮮はウクライナの戦場に自国の兵士を投入するなど露朝関係は急速に緊密化している。さらに、「トランプ2.0」の下、米国は同盟や多国間協力を軽視し自国の経済的利益を最優先する外交を推進し、国際社会に混乱をもたらしている。残念ながら、米国にはもはや従来のように国際情勢全般を安定化させる役割を期待することはできない。

こうした厳しい安全保障環境の中で紛争を抑止し日本の平和と安全を守るためには、安保関連3文書が示す施策を加速し、自らの防衛力強化を急ぐ以外に道はない。

今のところ米国は中国を最大の戦略的競争相手と位置付ける立場を変えていないが、将来にわたり北東アジア地域に対する米国のコミットメントを確実につなぎ止めておく上でもわが国が防衛力を強化することは必須である。

安保関連3文書は、防衛力強化の一環として防衛力の中核である自衛隊員の能力を発揮し得るよう人的基盤を強化することとした。防衛関係費が増額され、必要な装備品が整備されたとしても、肝心の人員が不足しては自衛隊の能力は発揮できない。特に、近年自衛官の採用数が募集目標数に達しない状況が常態化している。

これを受けて、2024年10月には内閣総理大臣を議長とする「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、「関係閣僚会議」）が設置され、同年12月には「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」（以下、「基本方針」）が決定された。現在、自衛官の処遇を改善し、募集状況を好転させようという試みが急ピッチで進められている。

国内に目を転じれば、わが国は急速に進行する人口減少に直面している。厚生労働省が発表した人口動態統計の速報値によれば2024年の出生数は前年比5%減の約72万人に留まり、官民通じた様々な努力にもかかわらず、現時点で人口動態が好転する見通しは立っていない。現在、自衛隊の新規採用者の大半を占めているのは18歳の若者である。その人口が100万人を超えている現在ですら、民間企業などとのし烈な競争の下で人員確保には苦戦を強いられている。これから先、募集ソース自体が加速度的に減る中でも、処遇さえ改善すれば所要の人員を確保できる、あるいは、民間企業に見劣りしないだけの処遇改善を今後長期に継続できると考えるのは、あまりに楽観的と言わざるを得ない。

従来と異なり、防衛省のみならず政府全体を挙げて自衛官の処遇改善と募集状況の好転に取り組んでいることは評価できるが、経験したことのない深刻な人口減少に抗して強靱な自衛隊を構築するためには、既存の枠組みや制度にとらわれずさらに思い切って踏み込んだ施策を講じなければならない。

こうした危機感の下、本研究会では、本提言の前提として、自衛官について、国防という国家存立の基盤を担う職務の重要性、および、生命を賭して職務に従事することを宣誓した唯一の公務員としての特殊性を踏まえ、自衛官の国家および社会における位置づけを再考する必要性について議論・確認した。

次に、本提言の目的を、短期的な課題よりも、中長期的な課題の検討および対策案の導出を行うこととして位置付けた上で、体系的かつ網羅的に検討するため、まず主要な論点を列挙・整理・分類し、以降、各種論点について議論を進めた。

そして、国家の在り方、国民の意識、そして自衛隊の改革という3つの視点で、既存の枠組みにとらわれぬ大胆な発想で検討を行った。

なお、諸外国における防衛力の人的基盤に係る取り組みを確認するため、海外（英国・ドイツ・オーストラリア・シンガポール）における現地調査を行い、検討に反映させた。

以上に基づき、本研究会の中間報告として、政府および国民の皆様に対し、8項目の政策提言を行うこととした。本提言が防衛力における人的基盤を真に強化する一助となれば幸いである。

政府あげての社会基盤の強化も含む 継続的な検討

わが国の平和と独立、国民の命と平和な暮らし、そして、領土・領海・領空を断固として守り抜くことは、政府の最も重要な責務であり、安全保障の基本である。急激な少子化が進む中、将来にわたり防衛力の骨幹である自衛官を安定的に確保するため、政府あげて幅広い分野における各種施策を継続的に推進していかなければならない。

今や、自衛隊の人的基盤は、内閣府が実施した「自衛隊・防衛問題に関する世論調査（令和4年11月調査）」（以下、「世論調査」）によれば、国民の9割が自衛隊に好印象を持っているにもかかわらず、2023年度は約2万人を募集したところ約1万人しか採用できず、恒常的な自衛官の定員割れは続いており、充足率は約90%になっている。この危機的状态を踏まえ、「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性がある」（「基本方針」より）との認識の下、2024年10月に「関係閣僚会議」を発足させ、自衛官の処遇改善、生活・勤務環境の改善、新たな生涯設計の確立、の3項目において検討を行い、その成果が令和7年度予算案に反映された。また、今後の進め方として、①法律・制度改正が必要なものは速やかに進めるとともに、可能なものから順次、令和8年度概算要求に盛り込むこと、②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おこなうこと、③検証結果を踏まえつつ、新たな方策を継続的に検討すること、等が基本方針として示された。これらが速やかにできたのは、内閣総理大臣の強いリーダーシップの下、政府あげての検討体制を作り、省庁横断的な検討ができたからに他ならない。

将来の防衛力における人的基盤を取り巻く環境は、少子化に伴う募集適齢者人口の減少、深刻な人手不足社会の到来、国民の職業観の変化等、さらに厳しくなることが予想される。今回の「関係閣僚会議」を一過性のものとせず、検討項目を拡大し、将来にわたり、政府あげて継続的に防衛力における人的基盤の強化に取り組むことが必要である。上記の3項目に加え、拡大すべき重要な検討項目の一つに、自衛隊を支える社会基盤の強化がある。

「世論調査」によると「あなたは、もし日本が外国から侵略された場合、どうしますか」という問いに対し、「自衛隊に志願する」と答えた割合は4.7%である。また、世界数十か国で共通の調査票を基に各国国民の価値観等を調査する「世界価値観調査」（第7回、2017－2022）においては「もう二度と戦争はあって欲しくないというのがわれわれすべての願いですが、もし仮にそういう事態になったら、あなたは進んでわが国のために戦いますか」という質問に対し、「はい」と答えた割合は、日本は13.2%であり、調査対象国中、最低（ベトナムが96.4%で最高、中国は88.6%、米国59.6%）である。これらの調査結果は、戦後、長く続いてきた軍事に対する忌避感、憲法上の自衛隊の位置付け、安全保障に関する低調な教育、個人主義の蔓延等に起因していると思われるが、これが自衛隊を支える社会基盤の実態である。防衛力における人的基盤強化のためには、広く国民が国防および自衛隊の

重要性を理解し、公に尽くすこと、そして、その職に志願し奉職する者へ尊敬の念を持ち、自衛官が誇りと名誉を持って勤務できる社会基盤が必要不可欠である。

「国として、国防に必要な質の高い自衛官を安定的に、必ず、確保する」との強い意志の下、省庁横断的に幅広い検討を行い、その施策の成果を検証し、効果が出ない場合は原因を分析し、成果が出るまで検討を深化させ、その施策を断行していくことが強く求められる。

自衛官は、民間企業の従業員や他の公務員とは異なる多種多様な制約を課された上で、命を懸けて危険で困難な職務に従事している。行政府も立法府も自衛官という職務の特殊性を正確に再認識し、それを国民にも周知した上で、これに見合った名誉を与え、十分な対価を補償することが必要不可欠である。

自衛隊は、国の防衛は言うまでもなく、わが国周辺の海域や空域の警戒監視はもとより、地震、台風、水害、山火事、さらにはパンデミックなどを含むさまざまな緊急事態において国民の生命と財産を守ることを任務としている。対応が困難な事態であればあるほど、高い専門性や強靱な組織力を有する自衛隊への期待は大きくなる。同時に、国民や社会の防衛という公益を実現するために行動する自衛隊には、自己犠牲と無私の精神が求められる。

このことを裏打ちするように、自衛隊法第52条は「事に臨んでは危険を顧みず、身をもって責務の完遂に務め、もって国民の負託にこたえること」を自衛隊員の服務の本旨と規定し、隊員はこの趣旨を宣誓する義務を負う。さらに、同法第56条は「隊員は…職務上の危険若しくは責任を回避し、又は上官の許可を得ないで職務を離れてはならない」と規定する。換言すれば、隊員は命を失うリスクを負いながら職務を遂行する義務を負っているのである。実際、自衛隊は創設以来70年の間に一度も戦闘を行っていないにもかかわらず、2,100人を超える隊員が殉職している。

また、自衛官は事態に即応する必要があるため、いつ何時でも職務に従事することのできる態勢になければならず、原則として曹長以下の者は営舎内に、艦艇乗員は艦艇内に居住することを義務づけられる（同法第54条、第55条）。

さらに、隊員が退職を申し出たとしても自動的に認められることにはならず、自衛隊の任務遂行に著しい支障を及ぼすと認められるときは、一定期間その退職は承認されず、勤務を継続することが求められる（同法第40条）。

そもそも、自衛官の職務遂行には一般に強い体力が求められることから、定年年齢は民間企業の従業員や他の公務員よりも若く、階級に応じて55歳～60歳に設定されている。このことは、自衛官にとっての老後は長く、生涯設計が難しくなることに繋がっている。

制約の多い生活を強いられるのは、隊員本人ばかりではなく、家族も同様である。幹部自衛官を中心にその勤務場所は全国に及び、勤務地が変わるたびに家族も引っ越しや単身赴任生活を余儀なくされる。これにより子弟の教育や配偶者の職業に悪影響が生じる場合も珍しくない。

このような制約と同時に、自衛隊は破壊力の大きな武器を使用することを許される日本社会における唯一の集団であり、その構成員である自衛官には極めて重い責任と厳正な規律が求められる。例えば、職務の遂行に当たっては上官の命令に忠実に従わねばならない（同法第57条）し、常に品位を保つことを求められ、信用失墜行為は厳に禁じられている（同法

第58条)。

もちろん、組合を結成して自分たちの給与について交渉をすることなどは許されていない（同法第64条）し、政治的行為は当然制限されており（同法第61条）、厳格な職務専念義務が課されている（同法第60条）。

わが国は、自衛隊員に対し、ここに挙げたような数々の厳しい制約を課し、緊急事態が発生すればリスクを顧みずに国民の生命・財産や国家の主権を守ることを要求しているのである。このことを、行政府も立法府も再認識し、国民にも改めて周知しなければならない。その上で、厳しい制約と困難な職務に見合った名誉を与え、十分な対価を補償すべきことは当然である。

国の防衛や緊急事態対応などは国が存続していく上でなくてはならない重要な責務であり、やりがいのある崇高な職務であることはもちろんである。しかし、現状のまま十分な名誉も代償措置も与えずに隊員個々人の滅私奉公と自己犠牲を求める前近代的な組織運営を続けるのであれば、そのような組織に持続可能性はなく、早晚崩壊の危機に瀕するであろう。そうなる前に、行政府も立法府も早急に抜本的な手立てを講じなければならない。

自衛官の処遇の改善

自衛官の特殊性を再認識した上で、自衛官に相応しい名誉を含む処遇および家族支援について、既存の叙勲（現役を含む）や給付金など、現在の制度では不十分な項目を抽出し、その課題と改善策について提言する。

自衛官の特殊性（提言 2 参照）に鑑みれば、募集、採用、教育、隊務運営、生活・勤務環境、退職、退職後まで、いわゆる入口から現職、そして出口までを含む、自衛官の生涯を通じた処遇（給与、手当、生活・勤務環境、年金、叙勲など）について考慮する必要がある。

このため、政府・防衛省は、「基本方針」等において、防衛力における人的基盤の強化の一環として処遇の改善を図っている。具体的な施策は、本稿末尾の【参考】 1～3 のとおりであり、これらの早期実現は必要不可欠である。

本稿では、「基本方針」等で示す施策以外で、自衛官の特殊性を再認識した上で、自衛官に相応しい名誉を含む処遇および家族支援について、既存の叙勲（現役を含む）や給付金など、現在の制度では不十分な項目を抽出し、その課題と改善策について提言する。

(1) 「国家補償年金制度（仮称）」の創設（例：自衛官年金の 3 階建て制度）の検討

提言 2 「自衛官の特殊性の再認識」のとおり国防に任ずる自衛官に対して、退職後の特別な処遇についても検討が必要である。

米国軍人の場合、退職後の給付として、確定給付（全額国庫負担）、確定拠出（労使双方負担：税制優遇あり）、さらに社会保障給付制度（いわゆる国民年金）がある。また、本研究会での海外調査において、英国・ドイツ・オーストラリア・シンガポールでも同様の軍人恩給（pension）制度があることを確認している。

一方、わが国においては、他国と同様の自衛官を優遇する制度はない。このような事情を踏まえ、若年定年による所得の不利益の軽減に加え、自衛官の厳しい職務と厳格な義務の代償として「国家補償年金制度（仮称）」の創設（例：自衛官年金の 3 階建て制度…一般的な厚生年金や国民年金に加え国庫負担による 3 階部分を給付）を提言する。

(2) 有事に必要な制度の再検討

現役自衛官の精強性維持に向けた処遇改善策は、「基本方針」等において、多数が検討、そして推進されつつある。他方、そもそも防衛力における人的基盤を強化する目的は、国防のための抑止と対処であることから、これらの施策に加え、昨今の安全保障情勢を踏まえ、有事における適正な「防衛出動基本手当」や「防衛出動特別勤務手当」の具体化、さらには現役叙勲や、負傷自衛官および殉職者遺族等に支給する年金等の再検討など、有事に必要な制度の準備も今から検討しておく必要がある。

(3) 平素および有事における自衛官家族への厚生支援の制度化

自衛官は厳しい制約の下、生命を顧みず危険で困難な職務に従事するという職務上の特殊性を有することから、自衛官家族に対する厚生支援も重要である。

また戦場心理として、円満な家族のもとにある兵士は、精強であるといわれている。すなわち、自衛官が精強であるためには、安心して戦えるよう、平時・有事ともに、政府として自衛官のみならず、家族をしっかりと保護する制度も必要である。すなわち、戦力としての家族支援である。

有事における制度としては、殉職者遺族に対する補償（本稿（2）参照）も含まれるが、自衛官の精強性維持のためにはそれ以外にも、米軍をはじめ多くの軍隊で制度化されている軍人家族に対する支援と同水準の、自衛官家族への支援制度の設置が必要である。

また、平時においても、海外で軍人およびその家族に対して提供されている医療補償や厚生制度（例：米国の軍人およびその家族が安価な日用品を購入できるPX制度 [Post Exchange：基地内の売店、艦艇内売店など]、ドイツや韓国で軍人が家族のもとへ帰宅・帰省する場合の列車運賃の無償化）を参考に、日本の社会・生活環境およびそのニーズに合った、自衛官家族に対する厚生支援について、再検討する必要がある。

(4) 部隊教育の強みを活かした個人のキャリア向上に繋がる教育

2023年度の自衛官採用率（採用計画に対する採用人数の割合）は、約2万人に対して約1万人の約50%と過去最低となった。

「基本方針」等で示されている募集・採用に係る施策（【参考1】参照）以外の施策として、部隊教育のさらなる活用と拡充が挙げられる。

米国・英国・ドイツ・オーストラリアをはじめ、諸外国において軍人の採用難は共通している。こうした中、他国では軍における教育・職業経験がキャリア上の魅力となって募集に寄与している。例えば、英国では、仕事上即戦力となる人材が求められることから新卒採用を継続している企業は少ない。一方、軍は新卒採用を継続的に実施している数少ない組織である。社会人としてのマナーや体力トレーニングおよび技術的なスキルアップ教育の機会を提供できることは、採用対象者への魅力化に繋がっている。つまり、軍に入隊することには金銭以上のメリットがあると考えられている。

自衛隊においては、現在、士採用者は約3か月の短期教育期間が設けられているが、自衛官育成に特化しがちであり、必ずしも社会人・職業人としての教育や退職後の再就職を考慮したものではない。

入隊後の教育を活用し、社会人として求められる基礎教育や体力トレーニング等に加え、AI（人工知能）・サイバーといった社会で求められる専門的スキルを高める教育を実施すれば、採用対象者にとっての魅力となるのみならず、部隊の精強性の維持にも繋がる。また、部隊教育の魅力化により、再入隊や民間からの応募・採用が増えれば、さらに、自衛隊での教育を経た人材が退職後も予備自衛官となれば、体制強化にも繋がる。

参考１：「基本方針」等で示されている募集・採用に係る施策

「基本方針」を中心とするこれまでの検討では、募集における危機的状況改善のため、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として、自衛官候補生の身分を廃止し、当初から自衛官として採用する新たな任期制士の創設（令和８年度中）、不慣れな営舎内生活等に対する給付金である指定場所生活調整金（仮称）の新設、自衛官任用一時金の引上げ、進学支援給付金・自衛隊奨学生制度の拡充（以上、令和７年度中）を図ることとされている。また貸費学生制度の充実、募集に関する広報のデジタル化・オンライン化および地方公共団体との連携など、自衛官等の採用を推進するための広報・募集の充実・強化、さらに宇宙やサイバー分野などの高度な人材採用のための特定任期付自衛官制度の新設を図ることとしている。

参考２：「基本方針」等で示されている現役自衛官に係る施策

現役自衛官の精強性維持に向けた処遇改善策として、「基本方針」を中心とするこれまでの検討では、給与・手当の見直し、営舎内居室の個室化等の推進、艦艇乗組員の生活勤務環境の改善、宿舎環境の改善、通信環境の整備の推進、公共交通機関が少ない基地・駐屯地等へのアクセス改善、サイバー教育の充実・強化などによる処遇面を含む職業としての魅力化、AI化、省人化・無人化装備の導入の加速等による所要人員の削減、長期出張者の処遇の向上、仕事と育児・介護の両立支援、女性活躍の推進、被服・糧食および健康管理体制の充実、功績に相応しい栄典・礼遇の在り方検討、中途退職抑制、再就職に向けた職業訓練の強化、事務官・技官等の確保、部外力の活用、定年年齢の引き上げ検討、定年退職後の元自衛官の再任用の促進など様々な人的基盤強化策が示されている。

参考３：「基本方針」等で示されている退職・退職後に係る施策

「基本方針」を中心とするこれまでの検討では、再就職に向けた職業訓練の充実、再就職先の拡充、離職時のみに限らない65歳までの再就職支援、予備自衛官等の処遇改善、これまで生存者叙勲の授章機会がなかった者への範囲の拡大など功績に相応しい叙勲等の在り方、若年定年退職者給付金の給付水準引き上げなど若年定年退職後の国からの給付水準の在り方、退職自衛官の部外力としての活用、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確保のための施策の推進等が示されている。

(空 白)

厳しい人口減少時代を乗り越えるための 自衛隊の組織改革

厳しい人口減少時代を乗り越え、将来にわたりわが国の万全な防衛力を構築するためには、将来の戦い方に適切に対応することを前提とし、進展する科学技術、拡大する軍民融合の業務、流動化する就業意識等の環境の変化に適応した組織改革を断行することが必要である。

現在、わが国は戦後最も厳しく複雑な安全保障環境の中で、国民の命と平和な暮らしを守り抜くために、2022年12月に策定された「国家安全保障戦略」など安保関連3文書に基づき、防衛力の抜本的な強化を行っている。防衛力の構築にあたっては、「相手の能力に着目するとともに、新たな戦い方への対応を推進する」との考えの下、スタンド・オフ防衛能力、統合防空ミサイル防衛能力、無人アセット防衛能力、領域横断作戦能力等の7つの分野を重視し、反撃能力も保有する計画である。今後、自衛隊は、弾道・巡航ミサイルによる大規模なミサイル攻撃、宇宙・サイバー・電磁波の領域や無人機等による非対称的な攻撃、情報戦を含むハイブリッド戦等、顕在化する新たな戦い方に対応することが求められる。また、今般新設された統合作戦司令部の新たな運用上のニーズも今後予想される。

将来、自衛隊は急激な少子化の進行、深刻な人手不足社会が到来する中において、上記の増大する防衛所要をみたす体制を構築することが求められる。この観点で改革すべき点は次の3点である。

(1) 自衛隊の組織を自衛官でしか担うことのできない分野に特化した組織へ改編

現代戦は、軍事・非軍事の界がないことが特徴である。陸・海・空の領域は、大きく戦闘分野と戦闘を支援する分野があり、後者においては部外力および予備自衛官を含む退職自衛官を活用し民間に移管できる業務が多く存在する。宇宙・サイバーの新領域や情報戦等の分野においては軍民融合が顕著である。自衛隊員の特技・技能・資質等を教育する分野や駐屯地・基地の業務においても同様である。自衛隊の業務を自衛官でしか担えない業務、部外力および退職自衛官を活用できる業務に選別し、後者を積極的に民間に移管し、その定員を新たな防衛所要に充てるべきである。民間への移管に際しては、セキュリティ・クリアランス制度の導入や有事において職務遂行（補償含む）できる法律・制度等の改正は必須である。

(2) AI（人工知能）や省人化・無人化装備品の導入による人口減少への対応

統合作戦司令部から第一線の司令部における指揮幕僚活動等においては、状況の変化に即応し、自らの能力を最大限に活用するための意志決定の優越の確保が重要であり、AI活用は決定的な意義を有する。また、平素の広範多岐な業務処理においてもAI活用は有効である。省人化・無人化装備品の導入は、ロシア・ウクライナ戦争の教訓の一つであり、高度な戦い方も具現できる。AI、省人化や無人化装備品の導入は、人口減少対策の有効な手段となる。

(3) 民間の有為な人材を多用する人事教育制度の導入

宇宙・サイバーの領域においては軍民融合の技術が台頭しており、情報・通信・衛星・輸送・衛生・補給・整備等の機能別の分野においては民間との親和性もある。現在は、特に若者を中心に就業の流動性が激しく、「やりがい、成長の実感、キャリア形成」を志向する傾向がある。自衛隊はわが国の防衛を担う他の組織に無い高度な技術集団であり、いわゆる「ジョブ型」採用、処遇の改善等をはじめとした施策と相まって、若者の志向をとらえ、民間の有為な人材の確保が期待できる。また、これにより、民間の優れた知見を積極的に取り入れることも可能だ。中途退職し民間で経験を積み、再入隊を希望する者には、その経験を正しく評価した上で、それに見合う処遇で採用すべきである。これまで自衛隊は、高校・大学等からの新卒者を採用し、入隊から退職までの人事教育管理を主に実施してきたが、今後はこれに加え、あらゆる階級や分野において民間からの採用を積極的に推進すべきである。

予備自衛官制度の大胆な見直し

諸外国軍隊における予備役制度は、有事の人的縦深を確保するとともに、平時から現役軍人を補完する役割を果たしている。自衛隊の予備自衛官制度にも同様の役割が期待されるが、現状では貴重な人的防衛力が十分に活用されているとは言えず、大胆な見直しが急務である。

2022年12月に閣議決定された「国家防衛戦略」では、人的基盤の強化について、防衛力の中核は自衛官であるとした上で、「自衛官の定員は増やさずに必要な人員を確保する」とされた。一方、2023年度の自衛官採用は約2万人の採用計画数に対し半数の約1万人に留まった。定員を充足できない状況は長く続いている上に、少子化の加速により、募集対象人口（満18歳から32歳までの総人口）は30年後には現在の約6割にまで減少することが見積もられる。隊員の処遇改善策等を講じたとしても、自衛隊の現体制を維持することが極めて困難であることは明白である。社会全体が高齢者の活躍に期待し「高齢者雇用安定法」により65歳までの安定した雇用が義務付けられる中、諸外国に見られる予備役制度に倣い、自衛隊の予備自衛官制度を大胆に見直し、退職自衛官の活用を図ることは、有事はもちろん平時の任務を果たすためにも必要である。

予備自衛官制度は、緊急時の人的防衛力確保のため、1954年自衛隊発足と同時に導入された。以来、1997年度には陸上自衛隊の定員削減に伴い即応予備自衛官制度が導入され、2001年度には民間において専門技能を有する人材を活用するため、予備自衛官補制度が導入された（以下、各種予備自衛官を総称し「予備自衛官等」）。しかし、予備自衛官47,900名の定員に対し近年の充足率は7割以下であり、特に第一線部隊における戦力の補完を期待する即応予備自衛官は5割程度の充足に留まっている。わが国において、急速かつ計画的に自衛官を補完できる人材は予備自衛官等に限られているにもかかわらず、その目的を果たせる現状にはない。

予備自衛官等を貴重な人的防衛力として有効に活用するため、退職自衛官（一定の期間を勤務した中途退職者を含む）を平素からの貴重な人的防衛力ととらえ、原則として退職後一定の期間、予備自衛官等として第一線部隊を含む自衛隊の活動を支援する体制を検討すべきである。

そのために以下の3点を検討することが重要である。

(1) 予備自衛官等に対する社会的評価の確立

まずは、退職した自衛官が納得して志願できるよう、予備自衛官制度に対する意識を変える必要がある。

志願者が少ない最大の理由は「職場と訓練の両立が困難」なことにある。退職した自衛官の多くは企業等に再就職するが、予備自衛官等となった場合に、勤務先から十分な理解を得られないことも多い。訓練と現業のスケジュール調整に苦労しながら何とか訓練に参加している予備自衛官等も多い。そのため、就職先企業等の意識改革は急務であり、予備自衛官等を「国民的義務を果たす代表者」として尊重する意識を、政府や企業を挙げて社会で共有する必要がある。その上で、国は企業等に対し十分な補償や税制優遇等の明確なインセンティブを検討すべきである。

(2) 予備自衛官等の勤務態様の見直し

わが国の労働市場においても、従来のフルタイム正社員制中心から多様な働き方が認められようになり、人材の流動性も高まっている。予備自衛官等においても訓練および緊急時における招集を基本としつつも、企業等との調整を図ることで、自衛隊との兼業を可能とするなど、様々な雇用形態（期間労働、パートタイム労働等）が選択可能な制度を検討し、予備自衛官等のスキルを高めるとともに、自衛隊の慢性的な人材不足解消の一助とすべきである。

また、この際にセキュリティ・クリアランスをはじめ、退職前に所有した資格等の継続を検討すべきである。

(3) 予備自衛官等の処遇の改善

一定期間、特に長期の勤務を終えた退職自衛官が、引き続き予備自衛官等として危険を顧みず任務に就くことへの精神的な負担は極めて大きく、予備自衛官等を一職業として考えている限りは、志願者を確保することは困難である。

優良な隊員を叙勲の対象とするほか、自衛官と同様の医療や福利厚生を受給資格に加え、手当の充実および非課税化、提言 3 (1) で提言した「国家補償年金制度（仮称）」の予備自衛官への適用等、諸外国の予備役制度を参考に、勤務の特殊性に応じた十分な処遇を検討すべきである。

参考までに、人口が日本の約 1/5 のオーストラリアでは、退職軍人を予備役として登録するとともに、軍と企業等の間で人材交流が容易となるよう就労におけるハードルを下げ、民間企業の動向に合わせた予備役軍人の報酬の見直しや、双方における成果を加味した昇任・昇給を可能とするほか、家族を含めた医療や住居に対するサービスの向上等の魅力化を図っている。何より、予備役軍人と所属企業等の双方が国防に貢献することに誇りを有している。

予備自衛官等とその家族が安心して誇りをもって勤務できる環境を整え、予備自衛官制度を「有事の予備戦力」から「平時から有事まで日本の防衛力を支える」制度へと見直す必要がある。

人的基盤強化のための官民協力の促進

少子化により自衛隊の現体制を維持することが困難となる中、自衛隊の人的基盤強化の観点から、官民協力の促進について提言する。

戦後、日本では、かつての陸・海軍工廠のように官民が連携して戦車・艦艇・航空機・武器などの製造・修理等を担う組織は失われたものの、現在においても民間の協力なしには防衛装備品の製造・維持は成り立たないのが現状である。一方で、海外では、国防に関連する業務を官民が連携・協力して行うことが一般的である。しかし、日本では各国に比べて官民協力は限定的な状況であり、少子化により自衛隊の現体制を維持することが困難となる中、自衛隊の人的基盤強化の観点から、平時・グレーゾーン（以下、GZ）・有事事態におけるシームレスな官民協力の促進について、次を提言する。

（1）民間力の活用によるアウトソーシングの促進

自衛隊の人的基盤を強化するにあたり、民間力の活用によるアウトソーシングの促進は重要な手段の一つである。そのなかでも、「ロジスティクス分野（整備・補給・輸送等）における民間力の活用」は、平時から進められており、この分野におけるアウトソーシングの促進は、その業務に従事していた自衛官を第一線部隊等に再配置することで、現体制および精強性の維持が期待される。また、防衛技術協力においても、官民協力による共同開発・共同運用体制を促進させることで、民間企業等が保有するAI・サイバーセキュリティ・無人機技術などの最新技術を早期に導入することにより、提言4（2）「AIや省人化・無人化装備品の導入による人口減少への対応」の実現にも資するとともに、有事においても、戦闘様相・成果・教訓・運用データ等を民間での装備品の開発・能力向上に速やかに反映させて、第一線部隊への実装・配備を通じて自衛隊の精強性維持にも貢献できる。

さらに、有事を想定した物資等の供給や住民の避難支援などに向け、アウトソーシングによる輸送ネットワーク体制の整備および自衛隊通信インフラへの攻撃に備えた民間通信事業者との協力による代替ネットワークの構築が有事の際の要員不足に備えることとなる。

（2）官民協力による情報戦の強化と官民間の情報・運用データ等共有の促進

GZにおいては、サイバー攻撃や情報戦の活発化が予想されることから、この分野の民間の有益な人材の確保とともに、その補強としてIT企業等との連携を促進させ、情報戦に対する防衛システム強化を図る必要がある。一方で、民間企業等から協力を得る体制を維持・促進するためには、官民が同じ情報や運用データ等を共有して活動することが重要であり、そのためにも協力企業等との間での情報・運用データ等の取り扱いの促進および情報保全の強化を図る施策も必要となる。

(3) 自衛官の民間企業等での研修や官民連携・訓練の強化

自衛隊の人的基盤の維持・強化に向け、教育・訓練支援においても、自衛官のスキル向上を目的とした民間企業等での研修・訓練の大幅な導入が求められる。これにより、最新技術や知見を学ぶ機会を増やすほか、自衛官の体力・健康管理の面では、民間トレーニング・コーチの活用を促進させるべきである。

一方、有事における民間企業等の対応能力には限界があり、連携や訓練が不十分であれば、迅速な対応が困難となり、官民協力体制をシームレスに維持できない可能性がある。そのため、平時から防衛省・自衛隊と民間企業等との定期的な訓練を実施するとともに、情報等の共有と連携の強化を図り、GZ・有事においてもスムーズに民間からの協力が得られる体制を確保することが必要である。

(4) 各種事態において民間企業等が官民協力の遂行を容易とするためのガイドライン等の整備

官民協力を促進させ、その官民協力体制をシームレスに維持させる上での問題点として、民間企業等が敵対勢力による妨害・危害・情報収集の標的となるリスクが高まった場合、活動の正当性および協力企業社員の安全確保の観点から「世論の反発や協力社員の不安」が予想される。特に、有事においては、協力企業およびその社員も標的となるリスクが高まり、そのリスクから民間企業等の協力が制限されることのないようにしなければならない。また、民間企業はGZ・有事において自社の事業継続と自衛隊への協力のバランスに悩むことも予想される。

そこで、民間企業等が官民協力の遂行を容易とするため、平時・GZ・有事の各事態で官民協力の任務分担およびリスク対応等に関するガイドラインを整備するとともに、有事の際の協力企業社員の安全確保のための対策、危害を受けた場合の補償制度および企業への財政支援制度などを導入することの検討が必要である。あわせて、民間企業が官民協力契約等において参入しやすい環境を整える必要もある。

戦後最も厳しく複雑な安全保障環境の中、内外情勢の変化のスピードが一段と速まり、安全保障に関する国民の関心はますます高まっている。これらの状況にしっかりと向き合うため、社会基盤としての「国家の安全と平和を維持する」ための「安全保障」に関する教育を、学校教育から段階的に高めていく必要がある。

(1) 学校教育における安全保障教育の充実

戦後9度目の改訂となる「平成29・30・31年改訂学習指導要領」（以下、「学習指導要領」）では、小・中学校の「社会」において「自国を愛し、その平和と繁栄を図る」ことや、自然災害から人々を守る活動として、地域の安全を守る消防・警察のほか、自衛隊など国の機関との関わりなどについて記述されており、これらは「国を守る」や「安全保障」に繋がる導入部分といえる。また、高等学校の「公民」において「国家主権、領土（領海・領空を含む）」、「我が国の安全保障と防衛」について記述されており、「学習指導要領」においては段階的に「安全保障」に関する学習を行う教育課程の基準が定められている。

しかしながら、これら「学習指導要領」で定められた安全保障に関する内容が、実際に教育現場レベルで浸透しているのか、さらなる興味や職業選択の一端として機能しているのかについては、関係省庁等が検証する必要がある（注1）。また、高等学校から大学等の高等教育において安全保障を一貫して学ぶ機会が日本では極めて限られており、教育体制が整っていない。これは、わが国の教育制度が、初等中等教育段階の学校については、学習指導要領によって教育課程編成の基準が定められているものの、高等教育段階の大学においては、それぞれの大学が、自ら掲げる教育理念・目的に基づき、自主的・自律的に編成することとされている所以である。このため、国の社会基盤である安全保障に関する教育については、国の施策として小中高大の一貫した教育目標・計画を示し、充実した教育体制を築く必要がある。

（注1）「世論調査」によると、「国の防衛について教育の場で取り上げる必要があると思いますか」の質問に対し、89.3%（小計）が「取り上げる必要がある」と回答。

(2) 社会における安全保障教育の機会の増大

国民の安全保障に関する理解を深めるために、日本人の平和に対する希望的観測を少しでも刺激し、安全保障に関心を持ち危機意識を身近に感じる方策が必要である。例えば、初等中等教育において「野外調査活動」や「社会調査活動」を通じて、安全保障に関する施設や場所（自衛隊・博物館・展示館・資料館・記念館等）を研修する際、教師が引率するだけでなく保護者や専門の関係者も参加する機会を設け、「総合的な学習の時間」や「総合的な探求の時間」の充実を図る必要がある。

また、社会全体における安全保障に関する教育の機会を増やすため、高等教育における「安全保障学部」の設置、経営者や新入社員など社会人が柔軟に履修可能な安全保障講座の開設、大学と安全保障関連のシンクタンクが共同研究やセミナーにより連携を図るなど、教育体制全体として盛り上げていくことが重要である。

(3) 上記実現のための施設等設置と研修機会の拡大

海外では、安全保障に関する国立博物館・広報センター・研修施設などで、小・中・高・大学の児童・生徒・学生に対し教師と学芸員が協力して教育を実施している。また、軍関係者が学校などを訪問しての安全保障教育も実施されているなど、他国に学ぶ施策は多い。

日本では、安全保障に関する国立博物館はなく、関連する軍事博物館も限られている。また、歴史博物館や展示館等については充実した施設が多く存在しているものの、これらが密接に「国の安全と平和を守る」ことの重要性を伝えることを企図しているわけではないため、安全保障上の意識は高まりづらいと思われる。広報センター等についても、自衛隊の広報館や地域の資料館が主となっており、同様の状況である。このため、上記提言(1)および(2)を実現するためにも、これら施設等の設置や拡大が強く望まれる。

これらの施策を行うことにより、国内外の情勢の変化に迅速に対応していくことができる人材を育成し、国民全体の社会基盤としての安全保障に関する意識を高めることができる。これは、日本の防衛に極めて有効なことである。

自衛官という仕事の理解の促進

自衛隊広報は強化されているが、それによって達成すべき目的や目標値が定められているわけではない。民間ノウハウを取り入れ増強を図り成果を問うべきである。また、隊員や家族へのリウード（報いる）施策を広報の観点で促進することで組織の魅力を幅広い層に訴えることができる。広報に貢献できる関係者は開拓の余地がある。

現在、「防衛省・自衛隊の人的基盤の強化に関する有識者検討会」、「人的基盤の抜本的強化に関する検討委員会」、そして「関係閣僚会議」において、募集に関する検討が実施され、既に実行されている事項もあり、これらについて、本研究会においても、強く支持するものである。

一方、組織が魅力化されてもそれが広く知られなければ募集行動には繋がらないため、自衛官が普段からどのような訓練をし、どのように生活しているのか、あるいは自衛官になればどのような利点があるのかを広く国民に伝えることが喫緊の課題となっている。

近年の自衛隊広報においてもSNSの活用をはじめとした活発な発信が認められるが、広報活動が業績に繋がらなくてはならない民間企業とは異なり、その成果が問われる性質のものではないため、広報そのものが目的化してしまいがちでありその影響が明確化されるのは難しい。

「世論調査」では、「もし身近な人が自衛隊員になりたいと言ったら、賛成しますか、反対しますか」との問いへの回答は「賛成（小計）：68.7%、反対（小計）：29.5%」、また「自衛隊員になることに反対する理由」としては、「戦争などが起こった時は危険な仕事だから：79.7%」、「自衛隊の実情がよくわからないから：46.0%」、「仕事が厳しそうだから：31.8%」との結果が出ており、「自衛隊の実情がよくわからないから」も大きな要素となっていることが分かる。

こうした実情から、防衛省・自衛隊の不断の努力も依然として自衛隊の役割に対する正しい認知の増加には至っていないことが分かる。現段階からさらに一歩踏み出すためには従来の思考過程を超越した新たな広報体制の構築が望まれる。

(1) 全面委託も含めた広報の民間活用拡大

そのためには防衛省・自衛隊だけの取り組みでは限界があり、政府全体としての推進はもちろん、さらに民間力の活用も一層強化することが求められる。諸外国では専門家を介した広報や募集活動を活性化させ成果を上げている事例があることから、広報事業そのものの完全な委託も含め、従来の枠組みを超えた可能性を模索し、募集活動のために自衛官がチラシを配るのではなく、あのような自衛官になりたいという憧れの存在になることが何よりの広報となる。

本来、成果主義の広報においては、「どこの、どのような年代の、どんな人々をターゲットとし、どのようなアプローチが受け入れられるか」といった綿密な市場調査が重要であり、年齢層や嗜好、地域性など多種多様なニーズに適合させることから始まる。どんなに良いコンテンツを作っても注目されなければ意味をなさず、そのためのノウハウは、リサーチ企業およびPR企業、広告代理店等といった民間企業のみが有している。コンテンツの評価を官側が行う従来の方式を改め、成果重視、つまり、評価は世論や募集の成果によってなされる構図にすることが望ましい。このことにより、防衛省・自衛隊における広報業務の省力化も期待できる。

(2) 自衛官家族向け広報の実施

また、諸外国の事例からも分かるように、安全保障に関する博物館等の創設は、安保教育の促進のみならず、広報にも資する施策である。一方で、自衛官の社会的地位や価値が認知されていなければ、既に関心を持つ人々の需要に留まりかねないため、真の自衛隊広報を目指すには、教育の充実を図ることが不可欠である。しかし、実際には当事者である自衛官の家族でさえも、特別な教育を受けているわけではなく、任務の意義を知る機会はほとんどない。米軍が実施している「米軍の子ども月間」(The Month of the Military Child) や、自衛官表彰機会の拡大を検討するとともに、それらの場に家族が参加することは潜在的な広報員の拡充にもなる。家族への配慮は広報施策の一環としても思考されるべきである。

(3) 自己実現や「やりがい」に訴える内容へ

最も注力すべきは「何を広報するのか」であるが、時代や景気、国際情勢等の要因により若者の心理は日々変化している。数年前の所要もすぐに陳腐化する中において、快適な生活環境を追求することには限界がある。むしろ諸外国の事例を見ても、困難な生活を経験することこそが、自身の経験値を向上させ、自己実現に繋がると認識されている。

こうした軍組織の普遍的な在り方に鑑みれば、自衛官になることで得られるスキル・経験値に照準を定めた広報も一考の余地がある。自衛官になれば大型自動車免許が取れるらしい、といったことは認知されていても、努力次第で海外留学や駐在ができることは広く知られておらず、それに伴う語学教育、配偶者帯同制度など様々な機会が提供されることはもっとPRされていい。

また、「自衛官になるには運動能力・体力が高くないと不行き届く」という先入観も募集の壁となっているが、実際は走れない・泳げない人でも入隊は可能である。健康や減量に関心を持つ人は少なからず存在することからも、自衛官になることによって心身ともに強くなるといった利点も語られるべきである。

近年は度重なる自然災害により自衛隊のメディアへの露出が増え、そのことが図らずも、以前までのほとんど知られていない自衛隊から、その活動の一端が世間の目に見えるように

なった。しかしながら、多くの被害を出す自然災害が結果的に広報のような効果をもたらすことは本意ではなく、また、災害派遣が自衛隊の最大の任務であるかのような誤解を広げることにもなる。

自衛隊は国を防衛する実力組織であり、自衛隊広報は本来その本質を知らせなくてはならない。そのためにも、自衛隊を取り上げたドキュメンタリー制作の推進を求めたい。政府広報としての枠組みの信頼性は高いものの、視聴者は「マイナスのことは言わないだろう」と、色メガネをかけてしまう。例えば、英国・ドイツや米国等では、軍隊を取り上げたドキュメンタリー作品を放送すると人気が高まるといった成果が表れており、良い面もそうでない面も明らかにすることがむしろ人々の信頼を得られる証左である。

現役隊員の実際の姿はもとより、退職自衛官の経験談や映像も有意義な素材となり得る。自衛隊関係者は現役隊員とその家族のみならず、過去の人々も含めればその数は決して小さくない。こうした関係者からも最大限の協力を得るべきである。

(空 白)

おわりに

「はじめに」において述べたとおり、我々はこの1年間、生命を賭して職務に従事することを宣誓した唯一の公務員という自衛官の特殊性を中心に据えて検討を進めてきた。しかし、同様の宣誓は、自衛官のみならず防衛省に勤務する事務官や技官などにも義務づけられている。事務官や技官などは、「防衛力の一要素として自衛隊の活動を支えるとともに、防衛力の抜本的強化やそれに伴う政策の企画立案、部隊における運用支援等のために重要な役割を果たす」（「国家防衛戦略」より）存在であり、その確保は重要な課題である。

防衛力における人的基盤を強化するためには、事務官等の確保策や今回提言した処遇改善などの実務的課題を掘り下げるのみならず、官民の役割分担の見直し、さらには国家としての人的資源の活用との在り方といった根本課題に向き合う必要がある。今後我々は、これら多方面の課題へのアプローチを続けながら、政府による自衛官募集の改善努力の進捗を見極めていきたいと考えている。

また、今回我々は中間報告として様々な施策を提言したが、これらの中には安全保障教育や平時から有事までの切れ目のない官民協力の促進など防衛省・自衛隊のみの努力では解決できない課題が含まれている。そうした課題の多くは、日本の国家・社会における自衛隊の位置づけとその前提となる国防の必要性に関する基本認識が未だ確立されていないことに由来している。日本国憲法に国防の必要性・重要性と自衛隊の存在を明記することが、社会基盤を強化し、これらの課題の解決に寄与することは明らかである。

自衛隊は、自己犠牲の精神に基づき災害救援をはじめとして長年献身的な活動を続けてきた結果、今や国民各層の幅広い理解と支持を得ている。にもかかわらず、憲法に根拠が明示されていないため、未だに自衛隊の存在を違憲とする法解釈が存在する。このような状態が放置されていることは、国防の必要性、自衛隊の職務の重要性・困難性などについての正確な理解をゆがめ、自衛隊を正当に評価し隊員に敬意を表することを妨げている。

昨今いわゆる護憲派の議論の中には、憲法に明文規定がなくても政府は自衛隊を合憲と解釈しているし、現に自衛隊は広く国民の理解を得ているのだからあえて明文化を急ぐ必要はないという意見まで見受けられる。これなどは、現状に合った憲法を目指すよりも、憲法を一言一句変えないことを優先するという本末転倒の主張にすら聞こえる。

また、戦後80年近く平和が続いてきたこともあり、国が緊急事態に直面した場合の対応について正面から議論する機運は乏しかった。特に、戦争や軍事一般に対する国民の忌避感強く、武力攻撃事態における自衛隊の活動や国民保護のための活動に対して国民がいかに関わるかという観点からの議論は不十分である。

しかし、歯止めのかからない人口減少は、経済成長を阻害するだけでなく、国としての緊急事態への対処の在り方にも重大な影響を及ぼす。既に、昨今頻発している大規模災害においては、国・自衛隊と地方自治体、民間企業、地域住民、さらにはボランティアなどの相互の連携がなければ対応がおぼつかないことが明らかとなっており、「自助・共助・公助」の組み合わせの重要性が認識されている。このことは、武力攻撃事態においても当てはまるも

のであり、憲法の緊急事態条項については、こうした観点から地に足のついた議論が急務である。

昨今の政治状況は、いまだに憲法改正を本格的に議論するには程遠いように見える。しかし、見方を変えれば、国際情勢が格段に厳しさを増し、好むと好まざるとにかかわらず、国会では与野党がともに現実的な政策を追求せねばならない現在の状況は、憲法によって国の基本的な在り方をどう規定するかについて建設的な議論を行うチャンスであるようにも感じられる。今後、国会をはじめ各方面において精力的に議論が展開されることを期待してやまない。

公益財団法人 笹川平和財団 安全保障戦略のあり方研究会

政策提言
防衛力における人的基盤の強化にむけて

発 行 2025年5月

発行者 公益財団法人 笹川平和財団

〒105-8524 東京都港区虎ノ門1-15-16 笹川平和財団ビル

電話：03-5157-5430 | URL：https://www.spf.org

本書に掲載している各提言の見解は執筆者個人のものであり、所属機関および笹川平和財団の見解を代表するものではありません。
無断転載、複製および転訳載を禁止します。引用の際は本報告書が出典であることを明記してください。



SPF 笹川平和財団