

第13回官業民営化等WG議事録(防衛庁ヒアリング)

1. 日時：平成17年10月31日(月) 15:00~15:45

2. 場所：永田町合同庁舎1階第1会議室

3. 項目：自衛隊の周辺業務

4. 出席： 規制改革・民間開放推進会議

鈴木主査、原主査、安念専門委員、福井専門委員

防衛庁

人事教育局人事第2課

課長

槌道 明宏

総括班長

山野 徹

補充計画班長

大堀 健

人事教育局人事第2課援護企画室

部員

関 正人

人事教育局教育課

課長

上原 孝史

部員

横田 保

管理局艦船武器課

課長

小口 芳生

部員

廣瀬 一弥

陸上幕僚監部装備部武器・化学課

車両班長

柳瀬 勝

原主査 それでは、前回から引き続きまして、よろしくお願いたします。

短い時間で大変恐縮ですが、今日も45分が50分ぐらいの時間を予定しております。

前回は、自衛隊の周辺業務の中でもリクルートとか、実際に退官した後の就職支援という辺りにお話が集中して、後半の自動車の整備工場と教習所の辺りが、こちらから質問を投げかけたところぐらいで終わってございましたので、今日は順番を逆転させまして、自動車の教習所とか、整備関係の方のお話からさせていただきたいと思います。

改めて追加の質問は出しておりませんでしたので、すぐに質疑ということに入らせていただきたいと思いますと思いますが、何か補足で、整備工場とか、教習所辺りで、先にお話ししておきたいということがありましたら、お願いしますが、特にはよろしゅうございますか。わかりました。それでは、こちらからの質問というところから進めさせていただきたいと思います。

前回、鈴木主査の方から話をしていただいた部分で、整備工場の部分ですが、これは実際に整備になる部分と、それから訓練というのでしょうか、その業務等がありますのでというお話でしたので、ちょっとその辺りを切り口に、もう少し業務内容をお話しただいて、それを糸口にしたいと思いますので、よろしくお願いたします。

小口艦船武器課長 まず、車両の整備の方について補足をさせていただきます。

今、防衛庁、自衛隊が運用している車両には、大きく2つございまして、1つは普通の緑ナンバーと言われている、普通の業務車とかそういったものに使われている車がござい

ます。あともう一つは、防衛専用車と呼んでおりますけれども、防衛庁が武器との位置づけで、特別に管理をしている車両がござい

防衛庁が特別に自ら訓令に基づいて管理をしているものでございます。

前回もお話ししたとおり、緑ナンバーと呼ばれているものにつきましては、これは通常の車両と変わりませんので、既に外注により整備をすることを基本としております。

一方で、防衛専用車につきましては、これは車両を有事等の事態では、自ら整備をしていかなければいけない、その際の整備の能力を維持あるいは向上する必要から自ら整備をしているというところでございます。

例えば車両を一番多く運用しているのは陸上自衛隊でございますけれども、この車両整備につきましては、武器そのものでございます野砲とか戦車とか、これを運用する隊員というのがいるわけですが、これと同じように自衛隊の中では整備専門の隊員がおります。

これらの隊員というのは、いわゆる職種、マークと我々の中で呼んでおりますけれども、そういったマークをもちまして、自衛隊におきますプロとして、その任務を遂行しているところでございます。

そのために、有事等のために、普段から教育訓練を実施して、工場の中でということだけではなくて、野外で実際に演習等を行った際に、その整備員マークを持った人間が直接部隊と一緒に行動いたしまして、故障した場合等に対応するというものでございます。

そういった専門の職種でございますので、部隊の運用に即した格好で、常にその技量を維持していかなければいけないというところでございます。

そのために、今は、自衛隊の車両につきましては、自ら整備をしているわけですが、それを、普段行っております車両の車検については、別途民間に任せる形で、切り出すという形で前回御指摘があったわけでございますけれども、ただ自衛隊におけます運用を考えますと、民間におけます整備の考え方と、有事等に対処することを前提にした場合の整備の仕方というのは異なっております。

それはどういうことかということ、民間では当然のことながら、ユーザーから与えられたものを確実に直すと、時間をかけても直すということが基本かと認識しておりますけれども、部隊の運用からは、早急に、短時間でそれを復旧させるのか、あるいはそれをあきらめて後ろに後送させるのか。短時間のうちに復旧させるかという観点からは、細かい中のところまでいじるのではなくて、もうモジュール単位で変えてしまうのか、あるいはもう少し分解して時間をはかりながらそれに対応するかといったところが、一番キーになるところでございます。

そういう観点からいいますと、民間での車両整備という考え方と、それから防衛庁におきます車両の整備の仕方が違うところがございまして、そういう意味では独自の整備体系、パーツ類の持ち方とか、工場の位置づけとか、そういったものを考えながらやらなければいけないというところがございまして。

そういったところで、こういった防衛専用車につきましては、ただ単に教育訓練というだけではなくて、常日ごろから民間とは違う考え方に基づいて実施しなければいけないと

いうところが特異な点になるかと思えます。

原主査 ちょっと確認をさせていただきたいのですが、ごく普通の日常の業務車、それから防衛専用車というのは、これは勿論理解できるわけなんです、業務車は、今既に外注しているということなんです、外注という仕組みが設けられているということだけなのか、それともほとんど全部外注ということに整備はなっているのかどうかという点。

それから、2つ目ですが、防衛専用車の特殊な事情というのでしょうか、それは実際に修理をするときの重点の置き方というのが、民間であれば完全に直すのですけれども、実際に戦地とか、災害の場面で使う場合には、どういう形で当面の措置を取るかというところがポイントだというのはわかったのですが、部品がありますね。防衛の専用車の場合の部品とかというものの管理、人の部分はその業務をおやりになっていらっしゃる自衛官の方がおやりになるとして、部品や何かというのは、これはまた部品メーカーの特殊な技術というのがあるように思えて、ここはどうなのでしょう、民間の方、どの辺りが線引きになってくるのかという辺りはいかがでしょうか。

小口艦船武器課長 まず最初のご質問について、外注している範囲でございますが、今、例えば海上自衛隊あるいは航空自衛隊で、先ほど申しましたような業務車などの緑ナンバーにつきましては、そのほとんどを出しているということでございます。

陸上自衛隊につきましても、業務車につきましては、整備能力があるものですから、効率を考えまして、例えばその車両をある補給所のようなレベルのところで整備しなければいけないとなった場合、その補給所まで移動させるのに何時間もかかるようでは、それは運転している自衛官を何時間も拘束することになりますので、そういった場合につきましては、近くの民間の工場にお願いしているというところでございます。

外注する場合には、予算の制約というのがございますので、それを勘案しながらやっているというところでございますが、ただ基本的な考え方としては、業務車、緑ナンバーにつきましては出していこうというものでございます。

2点目の御質問でございますけれども、パーツ類の持ち方でございますが、例えば車のエンジンがございませぬけれども、このエンジンをかなり分解して整備等するというものにつきましては、野外あるいは有事のときに数週間かけて交換するというのは防衛庁の考え方に沿いませんので、そういったものにつきましては、民間に修理の発注を出しているところでございます。

例えば、自分たちの各部隊あるいは補給所レベルを超え、かなり専用の工具あるいは専門的な技能が要るものにつきましては、基本的な専門メーカーの方に出しているものでございます。

ということで、官と民のそれぞれの仕事の分担をしているということでございます。

原主査 どうぞ。

安念専門委員 私、お出ましいたできて申し訳ないのですけれども、間もなく中座しなければいけないので、1つ伺います。整備のプロというのがいらっしゃるというお話です

が、昔風に言えば、兵科としての整備科というものがあって、整備兵みたいな人がマークを付けておられるのですか。

もしそうだとすると、全陸上自衛隊で整備のプロという方はどれくらいいらっしゃるのですか。そして、またどういう階級構成になっておりますか、これは粗々で結構でございますが。

柳瀬車両班長 陸上自衛隊の場合について、正確な数字については無理ですが、基本的に我々は約四万両の車両を持っているのですけれども、その車両に応じて必要な整備員というのを基本的に算出して、整備専門の、いわゆる武器科と言われるものですが、そういった人間を、兵科に対して武器科と言われる職種ですけれども。

武器科の中にもいろんな車両の整備の人もいれば、野砲の整備の人もいれば、いろんな整備の人もいますけれども、その中で、基本的に我々が持っている編成車両に応じて、有事の防衛専用車の車両の数に応じて基本的には整備員はいます。

階級構成はいかなるのかというと、陸士から幹部まで基本的にはいます。

基本的な専門の整備員と言われるのは、陸曹以下です。陸曹というのはわかりますかね。

安念専門委員 わかります。下士官ですね。

柳瀬車両班長 下士官です。幹部は基本的には整備員ではありません。

安念専門委員 命令する管理者ですね。マネジメントですね。

柳瀬車両班長 はい。だから、陸曹以下で基本的には専門のプロとして、一生その職域で基本的にはやっていく形になります。

安念専門委員 それだけ独立しているのならまとめて民間へ切り出せないかなと、つい思ってしまうのですけれども。

鈴木主査 もう一回整理しませんか。普通の車のたぐいというのと、それから戦闘車両とありますね。普通のものについては、これは普通の整備をするので、陸曹以下がやっているのか知らないけれども、通常の整備をする整備工場と同じ仕事だと理解してもよろしいですね。

小口艦船武器課長 ですから、そのところが。

鈴木主査 そういうものについては、今も出しておるといっても、それはどんどん民間開放をなさった方が自衛隊としても軽量化するし、よろしいのではないかと私は思うが、それはどうだということです。これが第1点。

第2点は、戦車とかそういう戦闘用のものというのは戦場に行く、勿論普通の乗用車も行きますけれども。そういう戦闘車両の整備は、民間はやっていなければわからないけれども、車なのだから走行するところのパーツについて、そう大きな違いがあるわけではないと思うから、そういうものは、ちょっと訓練すればできそうな感じがするが、それは出せないのかという問題。

それから、訓練と結び付く、それも私はよくわかるのだけれども、しかし、今、武器科というのか、そういうところでやっている人たちというのは、その人たちが戦場に行って

直すということは、これは通常そういうふうに行っているのか、その人たちは現在直すことだけを、つまり駐屯場で直すことだけをやっていて、実際に出てくる人たちは、普通の戦闘要員が出て行ってやるというのかどうか。

そうすると、戦闘要員に直し方を教えないといけないですね。そこはそういう人たちを連れていくのか、そこら辺の仕切りをハッキリして、戦闘要員として連れていくがゆえに特殊性があるとおっしゃるのか、それとも普通の戦闘要員が車を戦場において修理する、その訓練が必要だとおっしゃっているのか、そこら辺のピクチャーをはっきりさせて、それから議論したいと思います。

小口艦船武器課長 まず、最初の業務車につきまして外に出しているという理由でございますけれども、これはそもそも業務車というのは、普段、例えば連絡用とか、そういったもので使っているということで、有事の際に、それが野外、そういった場面に進出するということはございません。

ということで、これについては、特に予算の許す範囲ということになりますけれども、民間にその部分をお願いしているというところでございます。

ただ、そうでない防衛戦闘車につきましては、これはもともと先ほど言った整備の考え方自身が有事等ということ想定して組み立てておりますので、それに必要な技量あるいは能力を発揮するための部隊ということで自らやっているところでございます。

当然、戦車とか野砲と基本的には全く同じような格好で、防衛専用車につきましても整備の人間の体系といいますか、考え方を組み立てているわけでありまして。

鈴木主査 例えば、イラクとかに行きますね。そういうときには、その整備科の人たちも一緒に付いていくのですか。

小口艦船武器課長 そうです。ですから、例えば実際に東ティモールとかPKOとかイラクとかでございますけれども、その場合も部隊と一緒にしまして、その車両が行くわけでございまして、それと併せて整備員も派遣されております。

鈴木主査 一般のその人たち以外の人たちに修理のことを勉強させてやらせると。例えば整備科の人たちがいないようなときのことと考えて、そういうことはしないのですか。

小口艦船武器課長 整備には3段階ございまして、本当に日常、ドライバーが自ら、例えば簡単な日々の点検をするようなことはございますけれども、それほど多くの教育は必要ございませんので、その次のレベルになりますと、車両が動きますと、それと併せて整備科の人間が部隊と一緒に移動いたします。

そこで、例えば車両が壊れた場合には、すぐに対応するといった野戦部隊としての専門の人間がおります。

鈴木主査 そうしたら、戦車の部分も民間に開放して、民間に委託しなさいという、委託された民間の人でもイラク戦争のときには、付いてきてくれと言わないといけないということになるわけですか。

小口艦船武器課長 自己完結性という観点からいうと、それが求められるということで

ございます。

原主査 大分業務というのであればですけども、中身が把握できましたので、少し自衛隊という特殊性もあるかとは思いますが、なお一層少し分解、分析をして民間でできる部分は切り出していく。

それだけ整備という特殊性でくくられるのであれば出せるというところもあるかなと思いますので、工夫していただきたいと思います。

あと、教習所の話に移ってよろしいですか。

それで、教習所の話は、前回余りできなかったように思うのですが、ここは御回答では「現状における特例規定等が維持されることが確保されない限り民間開放することはできない」ということになっておりますが「現行制度を維持していくことが必要である」と書かれておりますが、特例規定が維持できれば出すということも可能ではないかと思いたすが、ここについて、もう少し詳しく御説明をお願いしたいと思います。

上原教育課長 ありがとうございます。この紙も多少舌足らずの部分があるかと思いますが、もう少し簡単に御説明させていただければ、いわゆるそもそも運転免許というものは、道路交通法の規制を受ける一般道路での運転技術を公的機関が承認するという性格を持っております。

それに対して、自衛隊における運転技術の教育というのは、とにかく車両そのものを運転すること、つまり道路以外の部分でも運転できるという技術を身に付けるということであって、それは御存じのとおり、丘陵地帯であったり、つまり道路から外れた部分、それを集中的に訓練するということです。それもいわゆる単独走行ではなくて、前回もお話ししましたが、部隊としての集団としての走行、あるいは夜間での照明を消しての走行等も訓練いたします。

ただ、御存じのとおり、平時におきましては、一般の皆様と一般道路と一緒に通行するということは道路交通法の規制を受けますので、この車両運転の技術の教育訓練の一環として、運転免許も付与するという課程を組み込んでいるということでもあります。

また、隊員は若い人が多いので、本来ならば大型車両というのは二十歳未満では運転免許は取れないのですけれども、特に法令の例外規定において、19歳でも大型車の運転免許の取得が可能となっています。

つまり、こういった一般道路以外での走行技術、それから自衛官としての走行技術、こういったものを身に付けつつ、それと表裏一体の形で運転免許も教育課程の一環として付与するという形。それを担保するための特例規定があるということです。これが一つの体系を成していて、あえて民間にお任せせずに自衛隊でやっているということ。これがこの私どもの回答で言わんとしているところでもあります。

以上です。

原主査 この特例規定というのは、今、おっしゃられた部分のどこを差すという感じになりますか。

上原教育課長 お手元の資料ですと「6. 民間開放の状況」というところの(1)のところに「道路交通法施行令第34条」と書いてありますが「自衛隊の施設において大型免許の運転に関する教習を終了した自衛官とする」と書いてあります。ここにははっきり書いていませんが、実際に二十歳未満でも法令の規定もいろいろ複雑になっておりまして、いろんな条文に飛んだ形で規定がありますので、ここでは縮めて書いてしまったのですけれども、一言で言うと、道路交通法施行令第34条等々でございます。

原主査 それから、もう少し基本的なことなのですが、よく自衛隊に入ると、いろんな資格なんかも得られるからということをや若い人たちは言っていますが、その中の1つに運転免許なんかもあったりするわけですが、自衛官として入ると、教習所で免許を取られる方というのは全員なのか、希望者なのか、職種によって取らせているというところはどうか。

横田教育部員 一応、任務に応じてということになっております。ですから、輸送職種というのがございまして、そちらの方はすべてほとんど取っておられます。

あと、新隊員についても、ほとんど自衛隊の車両化が進んでおりますので、車両の免許がないと実際に任務の遂行はできないという状況でございますので、ほとんどの方は取られているという状況でございます。

原主査 輸送職種は必ずであって、そして道路でないところも通らなければいけないからというお話しでしたから、そうではなくて、それプラスで。

横田教育部員 各職種すべて武器等お持ちになっておりますので、それは車両化された武器になっておりますので、そういう武器を運用するためには、必ず必要でということで、輸送職種以外でもほとんどの方は取られているということです。

原主査 教える方、教習所の教官というものの養成というのはどんなふうになっているのですか。

上原教育課長 教官自体は、公安委員会で認可された資格を持っております。ただ、付け加えますと、通常は一般業務に従事しておりまして、自衛官としてそれぞれ業務をお持ちなわけですけれども、運転技術の教育期間のみ、これは集中的にですけれども、その間だけ人のやりくりをいたしまして、教育を担当するという形を取っております。

原主査 外からの方はいらっしゃらないということですね。全部自衛官でやっていらっしゃるということですね。

上原教育課長 はい。

原主査 何かございますか。

鈴木主査 例えば、大型はわかるのですけれども、そのほか特殊なといたら何になるのでしょうか、戦車だとか、装甲車のたぐいは何になるのですか。

上原教育課長 大型特殊ということです。あと、たまに富士の演習が何かで御披露していますが、オートバイ、もっと小さいもので、一般に近いかもしれませんが、それを集団で走行していくというようなこともございます。

鈴木主査 戦車なんかはどうなのですか。戦車の運転免許というのは、これはまさに自衛隊だけの運転免許だと思うのだけれども、特別になっているのですか、それとも戦車も何かの、例えば退職された場合には、何かの運転免許を貰えるのですか。

横田教育部員 大型特殊の中でもキャタピラ車という特殊な部分がございます。

鈴木主査 それは、工事現場なんかにあるキャタピラのあれを使っているのも同じ免許ですか。よくありますね、重量物を上げたりするときに、あるいはパワーシャベルで、あれと同じ範疇ですか。

横田教育部員 いや、一般道路を走行するときには同じかもしれませんが、建設作業とかはまた別個の資格がありますので、一概には。

鈴木主査 戦車のキャタピラをやったからというので、例えばよくやっていますね。

横田教育部員 大型特殊という免許としては同じかもしれませんが、その用途によってほかの免許が必要になってくるかと思えます。

原主査 あと、大型特殊というのでしょうか、そういう自衛隊ならではの車両と運転免許と併せて一般免許も付与しているというのでしょうか、取ることができるとなっているということなのですが、恐らく教え方としては、一般免許というか、一般車を走行できるというところの免許を与えて、その上にもっと上級の技術ということで、こういった大型車両の免許ということになると思うのですが、一般免許の部分は、必ずしも自衛官でなくても、一般の教習所の教師でも可能ではないかと思われませんが、その辺りは外注とかは全くされていないのですか。

上原教育課長 極めて集中的な期間に一度に教えてしまってやる形になっています。ですから、もしこれを分けてやると、その部分だけ余分に経費がかかってしまいます。今のやり方ですと、集中的にやって、教官も教官としての職で抱えているわけではありませんで、通常のほかの業務をやっている隊員をやるということですので、今の方が、むしろ私もとしては人的・物的資源を最大限有効利用させていただいているという認識であります。

鈴木主査 集中的にやるということ、今、どれくらい時間がかかるかしらないけれども、昔は随分時間がかかったのですから、だから技能その他の問題ということから考えたら、それは自衛隊の中で通用する免許であって、自衛隊の外では通用しないというものではないのか、ということは、短期速成型のものでありますから、そういう感じがするのですけれども。そこで自衛隊の中で取ったものは、一般道に出て、退職された方が動かしても、それでも大丈夫だという、その担保はどういうことになるのですか。法制的には、その中の特例としてこれも認めるという法律があるような感じがしますが、そこはどうなのでしょう。

上原教育課長 まず、教官が公安委員会の方から認可された資格をいただいているということ。それから、本当に朝から晩まで訓練いたしまして、それでしっかり時間をかけて、勿論自衛隊本来の車両はさることながら、一般車両の走行についても実務を含め訓練して

おりますので、その部分は制度的にも担保されていると申し上げることができると思います。

鈴木主査 それから、教習の中で、この前もおっしゃられたけれども、道ではないところ、例えば山道の道路ではないようなところとか、あるいはぬかるみもあるでしょうね、そういうことを言われるけれども、そんなものは自動車研修のライセンスを取るための研修課程の中に入っているのですか。それとも、そういうものはライセンスを取られた人たちが、いわゆる戦闘訓練として、やられるのか。

横田教育部員 そこは、集中した教育の中でやっている部分でございまして、実際にぬかるみ走行とか悪路走行というのは、実際に民間の大型免許を取る意味では、特にその部分はなくても問題はない部分です。ただ集中的に教育しているということで、そういうところもやっておかないと、自衛官として任務遂行ができないということで付加的にやっているところでございます。

鈴木主査 要するに必須科目になっているのですか。

横田教育部員 自衛隊の教習の課程の中ではやっております。

鈴木主査 ぬかるみ訓練やらないと、ドライブライセンスを与えないということなのですか。

横田教育部員 といいますか、教習自体はそうになっていますが、資格試験の段階では、一般の試験と同じでございまして、そういうものは一切入っておりません。

鈴木主査 だから、実際にそういうのを取った人が現実にどこを走るのがわからないのだからというので、ぬかるみを走ってみたりと、あるいはたまたま富士山ふもとに行ったらぬかるみがあったというところで勉強していくと、こういうことだと理解しておいていいですね。

横田教育部員 たまたまといいますか、それを目的に行って練習はするわけですが、練習はしますが、そこは必ずしも免許資格の中には入っていないということです。

鈴木主査 そうすると、普通免許該当分については、つまり最低限のライセンスを受けるところについては、民間の教習所で受ければよろしいではないかと。

あと、ぬかるみを走るとか何とかというのは、普通免許を取った人たちが戦闘訓練の一部として、そこで訓練をなされればよいことではないかという感じがするのですが、これはどうでしょうか。

上原教育課長 やはり、たまたまそれぞれの駐屯地の中に、これも特に今お話ししたように、資格のある人がいて、時間の節約もあるし、また余分な経費もかかるわけでもない、そういうことを考えると、概念的には確かに運転免許を先に取って、その人を更に自衛隊で訓練したらいいのではないかということはあるかと思うのですが、実施の訓練をしていく場合は、やはり一体としてやっていった方が時間的にも経費的にも効率的ではないかと思われま。

原主査 リクルートの方の話も残りの時間で、もう少し私どもの整理をさせていただき

たいと思います。

前回は、募集のところは、応募倍率を見ると、かなり応募しているように見えるけれども、これはリクルートをしているということによりますという話があって、それから、その話に集中した感があるのですが、もう一つは退官した場合の就職支援というところですが、これについては民間がやれる余地もあるのではないかとということで、今、少し実験的におやりになっていらっしゃるということでもあったのですが、その辺りをもう少しお話しをいただけたらと思っております。退官してからの就職支援のところをもう少し、こういう状況でやっておりますというお話をいただけたらと思います。

槌道人事第2課長 先般もお話ししたところですが、今、民間の再就職支援企業と実際に契約をして、名前としては「部外力活用による調査研究」という形になっておりますけれども、これは、実際の退職予定自衛官に対して、キャリアカウンセリングをやっていただく、あるいはジョブコーディネートといいますか、そういうのをやっていただくと、それから、求人情報の提供というのをやっていただくということで、そういった実員検証をしております。

それで、今年度はその予算を付けてやっているわけですが、大体時期としては、これから実際のそうした再就職活動をしていく時期に当たりますので、時期としては年内ぐらいにその状況を見て、それでも民間企業では希望に応えられないということであれば、セーフティーネットという形になるのでしょうか、国が最終的には引き取って、その部分について年度内に就職できるよう世話をするといった二重構造になっております。

正直申し上げて、自衛官の場合には、必ずしも東京や大阪や、そうした就職口のあるところに就職するわけでもなくて、やはりもともと出身が北海道や九州というところから出てこられて、再就職はそういうところに就職したいという希望の方もいらっしゃるものから、そういったケースにも、今の民間の再就職支援企業が対応しきれないかどうかというところは、1つ今、見極めなければいかぬということをやっているところです。 もう一つは、予算的にどれぐらいかかるものなのかということも、我々としては、今のところデータがないものですから、実際にやっていただいて、どれぐらいの経費になるものかということの見極めをしなければいけないということです。

鈴木主査 済みません、リクルーティングについても民間に対して出すことをスタートしていると、こういう意味ですね。そういうことをおっしゃったのですね。

槌道人事第2課長 今まさに実員検証をしている内容について御説明したところです。

鈴木主査 それで十分できない場合に、国がどういうふうに事をしようかということを考えていると、そういう理解でいいのですか。

槌道人事第2課長 今やっている実員検証の内容そのものが、最初から最後まで民間企業に任せ切りというものではなくて、そこで収まればいいのですけれども、そこでも民間企業が面倒見切れなかった場合には国が最終的な担保を取りますと、そういう形でやっているということです。

鈴木主査 それは当然だね。

槌道人事第2課長 実際にどの程度まで民間の再就職支援企業でやり切れるか、今のところまだわかっておりません。17年度で、今、実員検証をしておりますので、その結果を踏まえて制度について考えていこうという状況です。

私どもとしては、民間への開放そのものをアプリアリに否定しているわけではなくて、勿論、今、まさに実員検証をしているわけですから、その結果を踏まえてどうしようかということになるのですけれども、いずれにしても退職予定自衛官の方が、彼らにとってより良い就職先というものをきちんと担保できるという形でないといけないと考えておりますので、まさに実員検証をやっている段階で、必ずこの部分はやりますとか、そういうのはなかなか言えないという実情にあるということです。

ということで、17年度の実員検証を踏まえて、今後の制度について考えていきたいと思えます。

原主査 今、おやりになっていらっしゃるのが北海道と九州ですか。

槌道人事第2課長 今やっているのは九州でございます。

原主査 北海道ではなくて九州ということですか。

槌道人事第2課長 はい。

原主査 資料をちょっと見させていただくと、実際にこれまで退官した後の就職支援をなさっていらっしゃるのを見ると、かなり就職率がいいですね。97とか98とか100%とか、これはなかなか民間では難しいというか、例えば私は今、青森の大学なんか教えに行ったりしているのですが、青森も大学を出ても青森で就職をしたいという人で、それがかなう人は27%ぐらいしかいないという状況で、東京とか、大阪で出てくれば仕事があるにしても、地元ではなかなかない中で、こういう高い率で、自衛官が退職して、次の就職を決めていらっしゃるというのは、やはり今までの支援の形があったからだと思うのですが、これを今、九州で実験をおやりになっている部分と比較をして、九州でおやりになっている民間事業者は、98とか100というのはなかなか難しいのではないかと思うのですが、何か出た結果の数字だけで、いたずらに民間ではまだまだ無理でしょうみたいなにならないように思っているのですが、そういった辺りは何か指標とか、検討材料とかお持ちになっているのでしょうか。年内ということだと、あと1~2か月のことになりませんが。

槌道人事第2課長 年内に見極め付けるというのは、まさに今、やっていただいている個々の対象について、再就職が可能かどうかの見極めを付けようということです。もし、それが難しければ、今までどおり、そこの方については国が最終的に面倒を見るという意味で年内なのですけれども、民間企業にお願いしているのは、可能であれば年度内までにちゃんと再就職をやっていただくということをお願いしてあるわけです。

それで、地方で一般に就職が厳しいところであっても、ほぼ100%、実際上は年度を超えて毎年100%達成してきているのはなぜかということですが、これは自衛隊が協力企業

といいますか、別に防衛関係の企業というわけではないのですけれども、地元で自衛隊に対して協力していただいている、そういう企業の方と連綿と築きあげた良好な関係があって、それで継続的あるいは断続的に自衛官の再就職ということで受け入れていただいているといった事情があるからでございます。

したがって、實際上、毎年毎年その企業に就職があるわけでもなく、逆に言うと、向こうから求人があったとしても、こちらから求職がないという部分もあるのですけれども、そういったケースも、我々の担当者がつなぎといいますか、そういった企業との良好な関係についても努力をしてきて受け皿をずっと築いてきているということが、就職率が高いという成果になっているのだと思います。

それと、今、民間の方をお願いしているのとどうやって比較するのだというお話ですが、そこは確かに難しいところがございます、恐らく、これはわかりませんが、どんな状況でも 100 %の成果を出せというのは民間企業にとっては厳しいのかもしれない。

そういった意味で、前からお話ししているのは、そうであればこそ、最終的な国の担保の部分というのは残さざるを得ないのではないかと考えているわけです。

それは、民間企業によっては得意な地域とか分野とかもございましょうから、そういったところでも見ていかなければならないのだらうと思いますけれども、ただ、我々が強い部分もあれば、民間企業が強い部分もひょっとしたらあって、自衛官にとってみれば、より選択肢が広がるということであれば、それは両者にとっていい結果になるんでしょうけれども、最終的に国として、退職自衛官に対してきちんと最後まで、国に奉仕した自衛官の面倒を見るんだと、最後の部分というのは、我々が保障してやらなければならないと思っております。

鈴木主査 それは、それでいいですよ。ただ、それをやらせるのに民間をもっと活用しなさい、民間に委託をしなさいということを行っているわけです。

さっきの場合でも、もし「市場化テスト」的にいったのだったら、国でやったときには 98%まで出したのだけれども、あなたは 98%まで引き受けられますねという話を言えばいいことであって、引き受けられない人にまで我々は包括委託をしなさいと言っているわけではないのだから、矛盾はしない。

だから、なるべくこういうような業務というのは、去年も若年退職者の退職金の支払いについて、それを出していただくと言ったけれども、そういう一連の流れの問題なのだから。

あれももう着手しているのでしょうか、若年退職の方も。

樋道人事第2課長 給付金の支払い業務を民間に出すということですね。

鈴木主査 そうです。

樋道人事第2課長 担当の課が違うので、私はちょっと把握していないのですけれども。

鈴木主査 ときには古巣に行って昔仲間と話したいというようなことをおっしゃられて、それはわからないことは決してないけれども、ではどれだけかと聞いたら、何年かに2回とか3回の話ですね。それはそれとして。

そうすると、今日の話は、リクルート業務についても、今、試験的というか、それを進めてやってられる。バックアップ業務についても促進してやっていかれると。それで民間でそれが全部うまくまとめられるものならば、これは民間開放しましょうという話と承っておいていいですね。

槌道人事第2課長 リクルーティングとおっしゃっているのは、採用のことですか。

鈴木主査 そうです。採用です。

槌道人事第2課長 そちらは民間には一切やってはいないのですが。

鈴木主査 出すということを考えておられるのでしょうか。

槌道人事第2課長 考えていません。

鈴木主査 最初はそういうことを言われたのではないですか。

槌道人事第2課長 援護業務のところについての実員検証の話をずっとしております。

鈴木主査 リクルーティングは。

槌道人事第2課長 リクルーティングについては全く何もありません。

原主査 やはり自衛官の方がやらなければという話をして。

鈴木主査 私のメモにはリクルートについては民間に出すと書いてある。今、聞いたのを書いたのだけれども。

原主査 何ていうのでしょうか、冒頭に私がリクルーティングのところで言いましたけれども、話としては退職自衛官の再就職の話ということで、今ずっと進めていたので。リクルーティングは前回の冒頭の話になりますけれども。

槌道人事第2課長 リクルートにつきましては、これも前回にかなり御議論をいただいたところではあると思うのですけれども、要するに、まず現職のそういった職にある自衛官でなければ、結局取れないということだと思っております。

鈴木主査 取れたらどうするというのを聞いているのです。そんなに決めつけないでくださいということをしているのです。民間のリクルート会社に頼んで、かくかくしかじかのスペックの人を何百人集めてくれといったときに、その人たちが、はい、わかりましたと言って、皆さん納得して取れてきたらどうするのですかと、そんなことは絶対にあり得ないのだということですかということです。

槌道人事第2課長 希望の人数の人間を取ってくるのは難しいだろうと思います。

鈴木主査 いや、それは勝手に決めつけないでくださいよ。そういうことができるという人が出てきたときに、渡すのか、渡さないのかということを知っているだけなのだから。

槌道人事第2課長 それは、例えば何千人という募集希望者を一手に引き受けて、必ず自衛隊に就職させるというところがあればということですか。

鈴木主査 もし取れなかったら契約違反だから違約金を取るという契約すればいいだけ。

槌道人事第2課長 違約金ではだめです、それは必ず取ってきてもらわないと。違約金で済む話ではない。

鈴木主査 まあまあ違約金をもらっても仕方ないね。

槌道人事第2課長 要するに、違約金では済まないということが問題なのです。

原主査 ただ、自衛官であれば、必ず7,000人とか8,000人を、何がなんでも連れていらっしゃるといえることですか、今の状況は。

槌道人事第2課長 そうですね。

原主査 それは、退かれた自衛官の方々にお願いしているということですか、現職の自衛官が回っていらっしゃると。

槌道人事第2課長 はい、現職の自衛官です。

原主査 そうすると、大変、今、困難というか、集めてくるのが難しいという話だと、かなりの自衛官の方々がこの業務をやっていらっしゃるといえることになるわけですか。

槌道人事第2課長 おっしゃるとおりです。今、約二千名のものがこの業務を行っております。

原主査 2,000名が全国を回っていらっしゃるといえることですか。かなりの人件費になるのですね。

鈴木主査 今、自衛隊の定員と充足率はどうなのですか。

槌道人事第2課長 充足率は、海上と航空が95%前後になっております。陸上は90%を超えたぐらいだと思います。

鈴木主査 必ず取れてはいないではないですか。

槌道人事第2課長 取れていないとおっしゃる意味は、充足率はもともと予算で定数に対して100%取ってこいとないのです。定数に対して何%までの自衛官を予算上取ってきていいとお認めいただいて、そこに向けて充足をしている。100%充足というのは、今まで予算上認められていないのです。

ですから、陸上自衛隊か航空自衛隊でバランスが違ふのは、予算上の査定の状況が違ふからなのです。

鈴木主査 だけど2,000人の人が軍服を着て行く、そして自衛隊はこういうところだとか、日本のためだとか、いろいろ説明なさるのだろうけれども、その経費は考えたことはあるのですか。それが制服着ていかないと取れないと思込んでいらっしゃるけれども。

原主査 それは専属の自衛官という感じになるのですか。さっきの教習所は業務の一環のような話でしたけれども、どちらの形を取っていらっしゃるのですか。

槌道人事第2課長 ほぼ専属と考えていただいていいと思います。

鈴木主査 階級はどれぐらいの人ですか。

槌道人事第2課長 幹部から曹までいます。曹が中心で、下士官が中心です。

原主査 数分のうちにはちょっと結論が出ないので、またこの部分は少し改めてあれですね。

かなり専属ということであれば、関わる人件費なんかも出てくると思いますので、追加で資料提供をお願いしたいと思います。

鈴木主査 その部署は何て言うのですか、リクルート課は、おたくの正式な名前で。

槌道人事第2課長 地方連絡部というのが各県単位で。

鈴木主査 自衛隊では何て言うのですか。防衛庁では。

槌道人事第2課長 まず、地方連絡部というのが各県にあるのですけれども、それを統括しているのは、各方面総監でありまして、それを例えば業務とか指示を出したりするのは、陸上幕僚監部を通じて行っております。

福井専門委員 リクルートの中身というのは何なのですか、2,000名の方はどういう時間の過ごし方をするのですか。

槌道人事第2課長 2,000名は、まず、対象者の掘り起こしから、要するに18歳から二十何歳まで、それぞれ種目によって違いますけれども、その対象者、どういう人がいるか、自衛隊を受けたいといった人、いる、いない、こういう人がいるという情報を取ってくるというところから。

福井専門委員 取るというの、どこから取るのですか。

槌道人事第2課長 例えば募集協力者であったり、あるいは住民基本台帳を閲覧したり。

福井専門委員 適齢期の子どもを探すということですか。

槌道人事第2課長 そうです。

福井専門委員 その後はどうするわけですか。

槌道人事第2課長 その後、例えば実際に訪問したり、あるいは単にそういう適齢期というだけであれば、そこにダイレクトメールを投げ入れたりして、向こうから連絡を待つ場合と、こちらから実際にアクションを起こしていく場合とありますけれども、そうして実際に受験してもらったところまでやった後、実際に受験した後、採用、入隊に至るまでそのフォローをするということです。

福井専門委員 探してきた方と、フリーで来る方と志願者は両方いるわけですか。

槌道人事第2課長 はい、います。

福井専門委員 探してきた方は、みんな採用されるのですか。100%合格されるのですか。

槌道人事第2課長 そんなことはありません。試験ですから、それはいずれも等しく試験を受けていただきます。

福井専門委員 その場合に、現役の2,000人の方が連れてくる方々は、そういう方々に誘われたから志願したのだということは、本当に言えるのですか。

槌道人事第2課長 そのおっしゃった意味は。

福井専門委員 彼がまさに制服を着ていて、現役の軍人であるということに伴って初めて志願したのだと、どうして言えるのかなという疑問なのですか。

例えば、それが制服組ではなくて背広組ではだめだとか、あるいは背広組、制服組を問わず防衛庁職員以外ではだめだとは直には言えないのではないですか。

要するに、仕事の中身を説明するわけでしょう。こういう仕事で処遇はどうでと。それ

で魅力ある仕事だから来てくださいという仕事でしょう。

樋道人事第2課長 はい。

福井専門委員 それなら、リクルーター御自身が絶対に制服着ていた現役の人でないといけないということには全然ならないと思うのですけれども。

樋道人事第2課長 確かに、一人ひとりについて、この人は必ず制服だったから入った、制服だから入らなかったとは言えないでしょう。

しかしながら、トータルとして見たときに、どちらがより多く取れるかと言えば、それは間違いなく制服を着ていた自衛官だということと言えます。

福井専門委員 それは、今までそういう取り方でない取り方をしたことがないからわからないではないですか。制服の人がリクルートに携わるのもあってもいいかもしれないけれども、民間の労働市場だって、本社の人事部が直営で採用する場合と、ヘッドハンターみたいな人がどこかから連れてくる場合と、現にいろんな多様な雇用ルートがあるわけですから、ただでさえ人手不足でいろいろ苦労しておられるのだったら、なおさらいろんな人材を活用したらいいじゃないですか。何も制服組だけでやるとかたくなに決め込む必要はないのではないですか。ひょっとしたら、もっといい人がたくさん採れるかもしれませんよ。

樋道人事第2課長 ひょっとしたら採れるかもしれませんよという甘い言葉で我々はするわけにはいかないのです。

福井専門委員 だったらそれをやってみたらいいじゃないですか、うまくいったらもうけものじゃないですか。

樋道人事第2課長 失敗したらどうするのですか。

福井専門委員 失敗したら、それはリクルーターのせいだけではないかもしれない。処遇全体にも関わるでしょうし、PRの仕方全体のシステムかもしれない。それはリクルーターの属性だけで決まっているとはアプリオリには言えないわけだから、それはいろいろやって試して改良していくしかないではないですか。

さっき万が一失敗は考えられないといったけれども、そんなことを言ったら制服組だって目標に達しないことだって過去にはあったのではないかと想像しますけれども、人間がやることだから、常に失敗はあり得るわけです。それはでき得る限り、できるだけ失敗はなくすということにすぎないわけで、何もあらかじめどういう人でないと採用ができないと決めつけられない方がいいのではないですか。

鈴木主査 だから、失敗ということはないのではないのかなと。もし心配ならば段階的に何人まではリクルーターに頼むと、そして残りの何人は制服組がやると、今まで2,000人だったけれども、何人までがリクルーターでできそうだから、1,500人にやらずというやり方をして、次第に2,000人の人が本来の自衛隊の業務の方に回っていけばいいわけで、わざわざ人を集めるために、2,000人といったら、相当大きなリクルート会社なのだから、かなり大規模でやっておる話だから、どうして外部の力を拒絶するのかということです。

福井専門委員 さっきの冒頭の御質問でも、よくわかりませんのは、ある平均的なリクルーター1人当たりの日々の業務、週の業務、月の業務、年の業務というのを延べ何人、大体何時間ぐらい面接しているのだとか、あるいは書類の閲覧をどうしているのだとか、あるいは1人当たりで、例えば年間で連れてきた、あるいは志願者として連れてきた人が大体何人ぐらいいるのかとか、具体的な統計数字を後ほど教えていただけますか。日々の過ごし方に関わる資料、データもです。

樋道人事第2課長 わかりました。

福井専門委員 それと、その人たちの人件費ですね。2,100名の募集業務従事者の総額人件費も併せてお願いします。

要するに、その直営人件費をそういうことにだけ費やすことが、果たして国家として効率的かどうかという観点で考えていただく必要があるわけです。

樋道人事第2課長 資料については用意させていただきます。

原主査 やはり、ちょっと基礎的な資料をもう少し提出していただいて、それで検討を継続させていただきたいと思います。

では、よろしいですか。一応、お約束をした時間をかなり過ぎまして。

小口艦船武器課長 1点だけよろしいですか。

原主査 どうぞ。

小口艦船武器課長 先ほどの冒頭、安念専門委員の方から、整備の部分をまとめて切り出せないかという話がありましたけれども、ちょっと一言だけ補足させていただきますけれども、当然、この整備の職種というのは、整備だけをやっているわけではございませんで、自衛官としての戦闘員としての位置づけであって、それで職種としてその仕事をやっているということでもありますので、当然危険な地域とか、そういったところに派遣される可能性があるということが前提でございますので、そういった意味で、民間の方をそういったところに連れていけないということで難しいだろうということを考えているということも補足をさせていただきたいと思います。

以上です。

原主査 わかりました。

では、どうも今日は長時間ありがとうございました。