

陸自の大量採用・大多数の中途（任期）退職と若年定年制を二本の柱とする陸自の精強性維持システムも日本社会が直面している少子・高齢化・高学歴化に伴い抜本的に見直さざるを得ないだろう。

任期制を基本とした人事システムなるが故に、高学歴社会を反映した素養の高い若い隊員が、本人の曹昇任・終身雇用希望にも拘わらず、意に染まぬ退職をせざるを得ない。少子化と高学歴化に対応できずに、有能な若い隊員諸官が退職せざるを得ないというのは、人材の有功活用という観点からも甚だ勿体無いと言わざるを得ない。少子化によって人材の獲得合戦も熾烈になるのではなかろうか。更に、終身雇用制度は崩壊しつつあるとは言え、依然として終身雇用への国民の期待感は高い。斯様な全般状況を考慮するならば、陸上自衛隊の人事システムもドラスティックに見直さざるを得ないのでと考える昨今である。

1 少子化社会の到来(参考までに)

日本では第二次ベビーブーム（1971(S46)～1974(S49)）と呼ばれた1973(S48)年をピーク（出生数約209万人、合計特殊出生率2.14）に出産率が下がり始め、多産多死から少産少死の社会へと構造的な変化を遂げた。1975年には合計特殊出生率が2.0を下回り、1989年の人口動態統計が発表された際には合計特殊出生率は1.57に落ち込んだ。これは丙午のため合計特殊出生率が大きく落ち込んだ1966年の1.58をも下回るものであったため、いわゆる「1.57ショック」と呼ばれて社会的関心を集めた。

合計特殊出生率が人口置き換え水準(2.08)を遥かに下回り、子供の数が高齢者人口よりも少なくなった社会を「少子社会」というそうだが、1997年（平成9年）以降日本は未だ経験のない少子社会に突入した。

そして日本の総人口も、減少傾向で、人口減少社会を迎えた。この事は社会保障制度の抜本的な改革をも促さずにはおれないだろう。年金制度改革において「現役世代に対する給付水準50%の維持」の前提となった合計特殊出生率1.38が、実際の速報値1.29（人口動態統計・速報、2004年8月25日）であったのを知りながら意図的に発表を遅らしたのではとして物議を醸したことがあったのは記憶に新しいだろう。

2 任期制度の見直し

陸上自衛隊では、大数的に言えば、毎年6000名弱を任期制隊員として採用し、その内、10～15%の隊員が、非任期制に指定されている。一昔前に比すれば、非任期制度の拡充及び採用枠拡大により非任期制採用率が大幅に大きくなっている。然し、それでも尚、任期制隊員の8.5割から9割がいずれは退職せざるを得ない。2年或いは4年或いはそれ以上の間自衛隊で勤務してそれなりの経験を積んだ若い諸官が所謂一般社会に還元されているのである。

かつては、軍隊教育は国民教育の重要な役割を果たしており、徴兵制度もその限りにおいては有益であったと言えよう。その様な時代の残滓とも言うべきシステムが任期制度であったのだろう。

然しながら、時代は変わったのだ。少子・高齢化・高学歴化社会の到来である。少ない若年人口を奪い合う社会が到来しているにも拘わらず、精強性を維持する為とは言え、極めて贅沢であると言わざるを得ない。こうした人事採用制度は許されない、または破綻するかもしれない。確かに陸上自衛隊の職種には若さ即ち体力が先ず何はさておいても重要と思われる普通科などがある。

他の職種では、普通科ほど若さを必要とはしないだろうし、どちらかと言うと技術・

技能を益々必要とするようになるだろう。陸上自衛官に採用されすぐに技術を必要とする職種を指定するやり方も改めた方が良いでしょう。採用後ある程度の期間経過後に適性やその他を考慮して普通科や体力を必要とするような職種から他の職種に進ませるのも一案だろう。誤解ない様に云っておかねばならないが、これからの普通科は今迄の普通科以上に高い素養を求められている。

確かに自衛隊は身体が資本ではあるが、現代武力組織はハイテク化されつつあり、従前以上に高い素養の者を必要とし且つ能力の高い戦士の育成には長い時間が掛かる。高学歴化社会を反映して自衛隊に入隊する若い隊員諸官の学歴も高くなっており、ハイテクも十分に扱える素養を持った者が多くなっている。そういう若者を大事に育て長く勤めさせることが重要で、人材の有功活用になる。

それが社会の要請でもあるのでは。

3 高齢化社会への対応

人類史上かつてないほどのスピードで高齢化社会が到来しつつある。高齢者の定義も変えざるを得ない日が遠からず到来しよう。自衛官の定年年齢である、今の50数才は体力的にも十分に自衛隊の勤務にも耐えられる。昇給をストップしてでも、体力的にも健康的にも問題のない高齢者を引き続き雇用しても良いのではなかろうか。人生80年代である。40台、50台は洩垂れ小僧と呼んでも良いのだろう。

普通科は務まらなくても他の職種では十分に適応できる。或いは、新たな職域や職務が戦闘形態に応じて必要となるかもしれぬし、そういう場で、熟年者も十分に活用できるかも知れぬ。戦闘職域から戦闘支援職域或いは後方支援職域へと思いついた人事交流を行なうのも一案ではあろう。

かく言う、私だってまだまだ現役の諸官に負けるとは思わぬ。彼等に十分に伍してやれる筈との自負もある。然し、後輩に迷惑を掛けるかな、本人の自負とは裏腹に身体がついていかないと言う実態を認識していない認知症に陥ってしまっているかも知れぬ。私ぐらいの年代の者の問題点は、意識・自信と事実・実態にギャップがあり過ぎることである。

これからの少子・高齢化社会にあっては、旧来型の発想では、対応できない可能性が高い。ドラスティックな発想転換により、先行的に、そして少子高齢化社会の到来を逆手と言うか「災い転じて福に為す」ような対応が望まれる。

否、もう何処かで誰かが新たな時代に向けたアイデアを練っている筈だ。それを期待しよう。