



## 多次元統合防衛力の構築にむけて－ 2 － 自衛隊の人的基盤強化策について（I/O 理論の含意）－

かずなお

政策研究部 軍事戦略研究室 主任研究官 大井 一史

NIDS コメンタリー

第 128 号 2020 年 7 月 14 日

### はじめに

「平成 31 年度以降に係る防衛計画の大綱」(30 大綱) で必要とされた多次元統合防衛力構築のためには、装備だけでなく、人的基盤もまた重要な要素となる。同大綱においても、「防衛力の中心的な構成要素の強化における優先事項」として、その最初に「人的基盤の強化」を掲げ、「防衛力の中核は自衛隊員であり、自衛隊員の人材確保と能力・士気の向上は防衛力の強化に不可欠である」とうたっている。しかしながら同時に、「これらは人口減少と少子高齢化の急速な進展によって喫緊の課題」となっており、「人的基盤の強化をこれまで以上に推進していく必要がある」としている<sup>1</sup>。本稿では、軍隊の社会学的研究の代表的な分析枠組の一つである I/O 理論について概説し、これが防衛省・自衛隊の人的基盤の強化にどのような含意を持ち得るのか考察してみたい。

### モスコスによる I/O(制度/職業)モデル

I/O モデルは、軍隊組織の社会的特性を説明する上で、モスコスが提唱した理念型モデル (ideal model) である。これは軍隊を制度 (institution) として考えるか、職業 (occupation) として考えるかの相違でとらえたものである。制度モデルでは、民間の営利企業との相違が強調され、義務、名誉、祖国といった規範的価値に重きを置く。したがって、その成員は、営舎内居住や頻繁な転勤、家族ぐるみ

の作業奉仕等もいとわず、個人的な利益の追求をよしとしない。

他方、職業モデルは市場原理に立脚し、民間の営利企業と同様の費用対効果の分析がその中核となる。したがって、その成員は、労働を提供して報酬を得る職業として軍役をとらえるため、能力や実績に応じた給与を現金で要求し、時間外の勤務や軍隊への家族の関わりを忌避するといった傾向を持つ。こうした特徴を、モスコスは表 1 のようにまとめている<sup>2</sup>。

表中の「⑨準拠集団」については多少説明が必要だろう。「準拠集団」とは、個人が比較及び同調の拠り所とする「有意義な他者」のことであり、それは集団であることも、階層、世代のような集合体であることも、特定個人であることも、さらには、所属集団でも非所属集団でもありうる<sup>3</sup>。ここでの「準拠集団」の変数が持つ意味合いを考えると、「制度」的軍隊では、階級に基づく上官への服従や部下への思いやりなど上下の関係を重視する「垂直的」な性格を持ち、意識の範囲は主に組織内部に収束するのに対し、「職業」的軍隊では、同期との出世速度の差や民間企業との処遇の差など「水平的」な比較に関心を持ち、意識は主に軍隊組織の外にある私企業や地域コミュニティーに向かうということになる。

### 日本の「軍事」組織: 「制度」から「職業」へ

軍事組織は伝統的に一定期間の入営、24 時間動

<sup>1</sup> 「平成 31 年度以降に係る防衛計画の大綱について」(平成 30 年 12 月 18 日国家安全保障会議決定・閣議決定) 21 頁。

<sup>2</sup> Charles C. Moskos, “Institutional/Occupational Trends

in Armed Forces: An Update,” *Armed Forces & Society*, Vol. 12, No. 3, Spring 1986, pp. 377-378.

<sup>3</sup> 見田宗介、栗原彬、田中義久編集『社会学事典』弘文堂、1994 年、453 頁。

表1 軍隊の社会組織： 制度対職業

変数 (variable)	制度的 (institutional)	職業的 (occupational)
①正当性 (legitimacy)	規範的価値 (normative values)	市場経済 (marketplace economy)
②役割関与 (role commitments)	拡散 (diffuse)	限定 (specific)
③報酬基準 (basis of compensation)	階級及び年功 (rank and seniority)	技術水準及び人的能力 (skill level and manpower)
④報酬形態 (mode of compensation)	多くが非現金若しくは繰り延べ (much in non-cash form or deferred)	給与及び賞与 (salary and bonus)
⑤報酬水準 (level of compensation)	格差大、低初任給 (decompressed: low recruit pay)	格差小、高初任給 (compressed: high recruit pay)
⑥住居 (residence)	職住接近 (adjacency of work and residence locales)	職住分離 (separation of work and residence locales)
⑦配偶者 (spouse)	軍隊社会の一部 (integral part of military community)	軍隊社会から除外 (removal from military community)
⑧社会的関心 (societal regard)	奉職意志に基づく尊厳 (esteem based on notion of service)	報酬水準に基づく威信 (prestige based on level of compensation)
⑨準拠集団 (reference groups)	「垂直的」- 内部組織 (“vertical” - within organization)	「水平的」- 組織外部 (“horizontal” - external to organization)
⑩達成度の評価 (evaluation of performance)	全体的、質的 (holistic and qualitative)	細分的、量的 (segmented and quantitative)
⑪司法システム (legal system)	軍法 (military justice)	民法 (civilian jurisprudence)
⑫退任後の地位 (postservice status)	退役軍人の利益と優先権 (veteran's benefits and preference)	文民と同格 (same as civilian)

務の責任、家族も含めた頻繁な移転、軍の規律・軍法への服従、軍務放棄の禁止や交渉権・争議権の否定など、多くの「制度」的特性を獲得してきた<sup>4</sup>。大東亜戦争における敗戦に至るまでの日本の帝国陸海軍も、(当時の列国の軍隊の例に漏れず) 極めて「制度」的な軍隊であった。モスコスが提起した変数で考えると、「①正当性」においては、天皇・国

家を中心とする規範的な価値が極めて重視され、「⑧社会的関心」については、近代軍隊の成立以前からの武士の伝統的倫理規範（「武士は食わねど高楊枝」など）も手伝い、奉職意志に基づく尊厳が重視され、報酬を求める姿勢はむしろ戒めるべきものとされた。

敗戦を機に、日本の「軍事」組織は「制度」から

<sup>4</sup> Charles C. Moskos, “Institutional and Occupational Trends in Armed Forces,” p. 16, in Charles C. Moskos

and Frank R. Wood eds., *The Military: More Than Just a Job?* Pergamon Press, 1988.

「職業」へ一足飛びに移行した。「⑩司法システム」では軍法制度がなくなり、自衛官も一般公務員と同じ司法に服することとなった。「④報酬形態」では、号俸と勤務形態に応じた俸給・手当が定期的に現金で支払われるようになった。(営内居住者・艦艇乗組員の食事や加給食などは、俸給・手当に加えて追加的に無償で支給されるものであり、報酬の現物支給とは意味合いが異なる。また、制服や営舎・宿舎の供与／貸与も、職務上着用／居住を義務付けるものであり、報酬からは除外して考えるべきである。)自衛隊をいわゆる「軍隊」の範疇(ちゅう)に属するものと捉えれば、自衛隊はその発足当初から、(帝国陸海軍とは対照的に)極めて「職業」的な「軍隊」であったと言えよう。(「③報酬基準」については、階級及び年功が大きな要素を占めるという意味では「制度」的であるとの見方もできるが、官民格差是正のための人事院勧告により自衛官俸給表が改訂されるという制度そのものが極めて「職業」的な性格を有すると言える。)

時代が進むにつれ、自衛隊の「職業」化は更に進行することとなる。とりわけ、昭和の末から平成初期に実施されたいわゆる「輝号計画」により、自衛隊の「職業」化に拍車がかかる。バブル崩壊前の時期、自衛官への志願者が少なく、隊務の運営に必要な多くの優秀な人材を確保する目的で実施されたこの計画では、職住分離・営舎の個室化の推進、外出(上陸)制限の緩和や福利厚生充実などが柱とされた。その後平成中期に入り、景気悪化も背景として入隊者の確保が比較的容易になり、他方で規律の維持が困難となるにつれ、職住分離や週休二日制など一部を除き段階的に縮小されるという揺り戻しを迎えるが、それでも最近の「ワーク・ライフ・バランス」の重視や、自衛官の初任給を2020年度から引き上げる防衛省職員給与法の改正など、「職業」化の大きな流れは変わらず現在に至っている。

### 米軍:「制度」から「職業」へ、そして再「制度」化

米国の戦後の軍隊の「職業」化の動きは、日本と

は異なり、当初は緩慢なままにとどまったが、1964年のベトナムへの本格的な軍事介入の開始と1973年の完全志願制軍隊(all-volunteer force: AVF)への移行を機に、「職業」化の傾向を加速させることとなる。例えば報酬水準については、まず平均報酬は1964年には年間15,000米ドルであったのに対して、1986では民間の給与水準に近い25,000ドルに高騰した。軍隊内の報酬格差についても、総勤務期間26年の上級曹長(E-9)の報酬の新兵(E-1)の報酬に対する倍率は、1960年代では7倍以上であったのが、1986年では4倍までに圧縮された。1964年から1978年の間に、契約雇用の文民が軍に占める割合は5パーセントから15パーセントに上昇した<sup>5</sup>。

このような「職業」化への流れに対するカウンターバランスとして、再「制度」化とも言うべき現象が起こる。陸軍では1980年代半ば、部隊の団結(unit cohesion)を重視する「制度」志向から、戦闘部隊内の個人の交代を取りやめ、部隊ぐるみの交代のみとした。海軍は1981年、海軍の伝統を強調する目的で、制服着用の増加、階級による恩典(privileges)の復活、軍の礼式(courtesy)や儀式の重視などを含む「誇り作戦(Operation Pride)」を導入した。空軍は1982年に、空軍の誇りを高揚させ、空軍の遺産(heritage)に気づかせ、管理(management)より指導力(leadership)を強調する広範なプログラムである「戦士計画(Project Warrior)」を立ち上げた。同じ1982年、軍全体で、軍役が他のいかなる文民の職業とも異なる聖職(calling)であることを強調する名誉除隊制(honorable discharge)が復活した<sup>6</sup>。

### 人的基盤強化策への含意:人材確保のための「募集」と「定着」

I/Oモデルはあくまで理想型モデルであり、完全に「制度」的又は「職業」的な軍隊は実際には存在しない。完全に「制度」的な軍隊は、市民社会からの徹底的な隔絶(radical divergence)故に問題を

<sup>5</sup> Ibid, pp. 19-20.

<sup>6</sup> Ibid, pp. 23-24.

含むものとなり、「職業」的側面を完全に実現した軍隊は、軍隊に付与された特別の機能に関し、その妥当性と有効性に大きなリスクを抱えることとなる<sup>7</sup>。軍隊の I/O の様相は、その国の民軍関係の歴史や軍隊の伝統、地政学的位置などに応じて差動的に (differentially) 形成され、同じ国の軍隊内においても、いずれの軍種か、士官か下士官・兵か、徴集兵か志願兵か、現役か予備役か、技術的部署かそうでないか、男か女か、国内配置か海外配置かなどの内部的差異によって様々なものとなり得る<sup>8</sup>。つまり、全ての軍隊 (あるいは軍隊に限らず、全ての組織) は、前述のモスコスによる表に掲げられたような、I/O の説明変数の微妙なバランス関係の上に成り立っていると見えよう。

その前提に立って、人的基盤強化策への含意を検討してみる。30 大綱では「人材確保」と「能力・士気の向上」が防衛力の強化に不可欠とされていることは先に述べたとおりであるが、このうち「人材確保」の要素として、モスコスとウッドは、募集 (recruitment) と定着 (retention) について言及している。組織の勤務が魅力的で、募集適齢期の多くの若者が入隊したいと願い、入隊後も永続的に勤務し続けたいと願うようであれば、人的基盤強化の素地がまず培われる。モスコスとウッドは、I/O 理論に基づく様々な比較研究の結果から、募集と定着に係る施策への含意を論じる中で、軍隊に入る大半の者は、「制度」的理由と「職業」的理由の組合せにより入隊するとしている<sup>9</sup>。

そうだとすれば、既知の I/O 説明変数を適切に操作化し、自衛隊を構成する現役自衛官 (及び入隊希望者) が欲する様相 (及び水準) を調査した上で、組織が機能する上での妥当性と有効性を損なわない範囲で、構成員 (及び候補者) の要求を極力満たすようなバランス点を探り、これに沿う制度を設定することで、募集と定着を促進し、人的基盤強化に

つなげることができるだろう。例えば、変数「⑫退任後の地位」について、「退職後にどのような恩典 (優遇) を希望するか、その内容・程度」を問うとする。旧軍人恩給復活のような「物質的」な恩典の希望があるかも知れないし、叙勲での優遇のような「精神的」優越を求める意見があるかも知れない。その内容を分析し、どのような対応が可能か検討し、実施した場合の影響を考慮し、適切なものを実施に移していくのである。(その結果、例えば 1980 年代に米軍で実施されたような再「制度化」に向けた施策などが、意外に大きな効果をもたらすことになる可能性もある。)

### 31 中期防に掲げる「人的基盤強化」策の分析(募集と定着)

上記の作業に向けた足掛かりとして、31 中期防に掲げる人的基盤強化に向けた募集と定着のための諸施策について、主に I/O の観点から簡単な分析を試みた。その結果を整理すると表 2 のような内容となる<sup>10</sup>。以下それぞれの細目についてかいつまんで説明する。「教育の充実」については、募集と定着のための施策というより、隊員と所属組織の機能確保に向けた取組なので、ここでは割愛する。また、「予備自衛官等の活用」は、現役自衛官の機能不足分を予備自衛官で補う性格の施策であるが、現役自衛官の募集と定着とは別の領域の問題で、むしろ予備自衛官制度そのものについて別個の検討が必要な性格のものであることから、ここでは分析対象から除外する。

「採用の取組強化」に関しては、まず「非任期制士の採用の拡大」や、「大卒者等を含む採用層の拡大」は、既知のいずれの I/O 変数にも該当せず、I/O による評価には馴染まない。これらは主に採用枠の比率の操作により定着率の向上を図る施策であるが、構成員の年齢の上昇に直結するので、実験の手

<sup>7</sup> Marina Nuciari, "The Study of the Military. Models for the Military Profession," p. 50, in Giuseppe Caforio and Marina Nuciari eds., *Handbook of the Sociology of the Military*, 2nd ed., Springer, 2018.

<sup>8</sup> Moskos, "Institutional and Occupational Trends in Armed Forces," pp. 24-25.

<sup>9</sup> Ibid, p. 262.

<sup>10</sup> 「中期防衛力整備計画 (平成 31 年度～平成 35 年度) について」(平成 30 年 12 月 18 日国家安全保障会議決定・閣議決定) 14-17 頁。

表2 31中期防に盛り込まれた人的基盤強化に向けた施策

項目	細目	I/O区分と関係する変数		
採用の取組強化	非任期制士の採用の拡大	—		
	大卒者等を含む採用層の拡大	—		
	採用広報の充実	I/O (内容による)		
	採用体制の強化	—		
	生活・勤務環境の改善(後の「項目」にて細目毎検討)			
	任期満了退職後の公務員への再就職・大学への進学等に対する支援の充実	O	準拠集団	
人材の有効活用	女性自衛官の活躍の推進	—		
	若年定年年齢の引き上げ	I	準拠集団	
	再任用の拡大	I*	準拠集団・社会的関心	
	退職自衛官の技能等の活用の推進	O	役割関与	
	民間の人材の有効活用	O	役割関与	
生活・勤務環境の改善	隊舎・宿舍の確保及び建て替えの加速	I/O (内容による)		
	施設の老朽化対策及び耐震化対策の推進	—		
	生活・勤務用備品の確実な更新、日用品等の所要数の確実な確保	—		
	艦艇要員の洋上勤務日数の縮減	O	役割関与・住居	
働き方改革の推進	長時間労働の是正・休暇の取得促進	O	役割関与	
	家族支援施策の推進	O	役割関与・配偶者	
教育の充実 —				
処遇の向上及び再就職支援	栄典・礼遇に関する施策(防衛功労章の拡充など)	I	正当性・社会的関心	
	任務・勤務環境の特殊性等を踏まえた給与面の改善	O	報酬基準・社会的関心	
	家族支援を含めた福利厚生の充実	I/O(内容による)		
	職業訓練課目の拡充や段階的な資格取得等の支援	O	準拠集団	
	防災関係部局等及び関係府省における退職自衛官の更なる活用の推進	O/I	準拠集団／正当性	
予備自衛官等の活用 —				

31中期防の内容に基づき、執筆者作成

\*：「再任用の拡大」は、設定する条件の内容によりI/Oの方向性を取り得る

法により効果を検証しつつ、職務内容との兼ね合いで適切な比率を継続的に判断していく必要があるだろう。「採用広報の充実」については、その内容が、「(特に地方では)他業種と比較して給与水準が高い」「多くの資格が得られて再就職にも有利」など「職業の選択肢の一つとしての優位性」を強調するのか、「自己を犠牲にして国家国民に尽くす崇高な使命を持つ」「厳しいが人から感謝され自らも向上できる」など「一般的な他の職業との相違」を強調するのかによって、I/Oの方向性は全く異なることとなる。双方をバランスよく取り入れる配慮が必要となろう。「採用体制の強化」は、機能確保に向けた取組であり、これもI/Oによる評価には馴染まない。「生活・勤務環境の改善」については後述す

る。「任期満了退職後の公務員への再就職や大学への進学等に対する支援の充実」は、一見「⑫退任後の地位」に向けた利益を提供する「制度」的な施策のように見えるが、その本質は、退任後の別組織への円滑な帰属と調和に向けた施策であり、「⑨準拠集団」の観点で「職業」的な性格を持つものと位置づけられる。

「人材の有効活用」に関しては、まず「女性自衛官の活躍の推進」は、男女共同参画の大きな流れに従い、主に従前男性が満たしてきたものの今後の充足が困難となる配置を女性で補うという機能志向的構想であり、それ自体がI/Oの方向性を持つものではない。ただ、そこでは女性の採用・配置増大に必要な教育・生活・勤務環境の基盤整備に加え、(I/O

の観点も含めて)女性にとっての魅力度を増す方策がどのようなものかについて、更に広範に調査・検討することが重要であろう。女性隊員の I/O 性向が男性隊員との比較において、(例えば同じ戦闘機操縦や潜水艦乗組などを希望するような場合であっても)「厳しい環境での奉職をいとわない」(「②役割関与」や「⑧社会的関心」で I) という性格のものか、「自身の能力・技術を生かせる配置と相応しい報酬を求める」(「②役割関与」「③報酬基準」や「⑧社会的関心」で O) という性格のものかで、考えられる施策の方向性は異なる。前者であれば硫黄島やレーダーサイトなどの僻(へき)地勤務の女性比率の増加なども有効であろうし、後者であれば航空管制官や医官など特殊な職域の女性比率の増加(及び関連手当の拡充)も有効と考えられる。また、実際に女性の配置を増やした職域において、必要な機能を果たす上での弊害が生じていないか確認するなど、軍事組織として求められる機能の観点からの、適切な男女比率や具体的な女性の配置に係る継続的な検証も必要である。「若年定年年齢の引き上げ」と「再任用の拡大」は、制度上の離職年齢を上げることで定着率の向上を図る施策であるが、組織外部に向けた意識を抑制する意味で、変数「⑨準拠集団」において「制度」的性格を持つ。(これらの施策も、女性の活躍の推進同様、実験的手法による効果の検証・継続的判断が重要であろう。)ただ、「再任用の拡大」は、定年年齢の単純な引き上げと異なり、変数「⑧社会的関心」において報酬水準より奉職意志を重視する意味で、より「制度」的性格を有する。しかしながら、再任用の条件(給与や特別昇任の規定など)をどのような内容に設定するかによって、I/O の方向性は大きく異なってくる。例えば、短時間勤務を奨励(「②役割関与」で O)し、支払われる俸給水準に合わせて機械的に階級を下げる(「①正当性」・「③報酬基準」で O)といった内容であれば極めて「職業」的な方向性となり、逆に、俸給を格段に減らしても必ず最終階級を維持(「①正当性」・「⑧社会的関心」で I)し、一定の基準を満たせば再任用の最終更新期間終了後に特別

昇任をさせる(「⑫退任後の地位」で I)といった内容であれば、極めて「制度」的方向の施策となる。

「退職自衛官の技能等の活用の推進」や「民間の人材の有効活用」は、隊務における自衛官の特殊性を弱めて可能な機能をアウトソーシングする施策であり、「②役割関与」を限定する意味合いを考えると、「職業」的方向性のものであると言える。

「生活・勤務環境の改善」に関しては、まず「隊舎・宿舎の確保及び建て替えの加速」は、これらを縮減して民間の借家の利用を促進しその分住居手当の支給を増やすことに比べると「制度」的方向であるように見えるが、厳密にはその内容如何で I/O の方向性を取り得る。例えば駐屯地/基地内の隊舎や近傍の宿舎、特に即応態勢維持などのために基地等近傍への居住を義務付ける無料宿舎などに重きが置かれる場合、「⑥住居」や「②役割関与」において「制度」的性格の濃い施策となるが、基地等からの離隔をいとわず、都市近郊など生活に便利で地域コミュニティに溶け込みやすい官舎や特別借受宿舎などの整備に向かう場合、むしろ「職業」的性格を持つことになる。「施設の老朽化対策及び耐震化対策の推進」や「生活・勤務用備品の確実な更新、日用品等の所要数の確実な確保」は、特別 I/O の性格を持たず、専ら隊員が職務に専念できる環境を整えて有効な機能を確保するための施策と位置づけられる。「艦艇要員の洋上勤務日数の縮減」は、「②役割関与」を限定し、艦内居住日数を減らして実質的に職住分離の容認度を増すという意味で「職業」的性格を有する。

「働き方改革の推進」に関しては、まず「長時間労働の是正・休暇の取得促進」は、「②役割関与」を限定することから、「職業」的性格の濃い施策である。「家族支援策の推進」は、一見「⑦配偶者」や家族を組織の一部として取り込む「制度」的施策のようにも映るが、実際には逆である。真に「制度」的軍隊は、夫婦の一方(多くの場合男性)のみが軍人であり、その配偶者は家庭を守り、軍人であるパートナーの勤務を支えるという性格が強く、したがってそこでは託児所や一時預かり等はそもそも

不要である。つまりこうした施策は組織から配偶者を解放することを目的としており、極めて「職業」的な方向性を持つものと言える。

「処遇の向上及び再就職支援」に関しては、まず「栄典・礼遇に関する施策（防衛功労章の拡充など）」については、規範的価値や尊厳を強調する内容であり、「①正当性」及び「⑧社会的関心」において「制度」的と言えるだろう。「任務・勤務環境の特殊性等を踏まえた給与面の改善」は、「③報酬基準」において階級や年功よりも能力や実績、劣悪な環境などを重視することになるので「職業」的であるし、そもそも報酬を上げる施策は全て高い報酬水準に志向する「⑧社会的関心」を前提としている点で「職業」的なものであると言える。「家族支援を含めた福利厚生充実の充実」については、福利厚生自体は「④報酬形態」と「⑨準拠集団」の変数で本質的に「制度」的性格を有するものではあるが、先に見たように、「家族支援」などの具体的内容によっては、「職業」的性格を強く持つものにもなり得る。「職業訓練課目の拡充や段階的な資格取得等の支援」「防災関係部局等及び関係府省における退職自衛官の更なる活用の推進」といった再就職支援策は、先に見たように、いずれも「⑨準拠集団」としての意識を組織外に向かわせる点で「職業」的施策と言える。

（ただし、防災関係部局等への再就職の推進は、防災・危機管理等に関する自衛官（OB）の特徴的な知見や能力（価値）を自治体等の活動に広めるといった側面からは、「制度」的性格を併せ持つものとも考えられる。

各施策の持つ I/O の性格全体を俯瞰（ふかん）すると、大きく三つのことが言えるだろう。まず第 1 に、「採用広報の充実」「再任用の拡大」「隊舎・宿舎の確保及び建て替えの加速」「家族支援を含めた福利厚生充実の充実」など、具体的な内容によって「制度」／「職業」的性格が大きく異なると思われる施策が

認められる。とりわけ、「再任用の拡大」については、再任用の処遇に係る具体的条件設定を変えるだけで、全く異なる方向性となる。そこでは、それぞれの施策に関して構成員（及び候補者）が希望する方向性が、施策の具体的内容を検討する上で重要な要素となることが強く示唆される。

第 2 に、I/O の既知の変数でありながら、31 中期防に掲げられた諸施策においてほとんど考慮されていないものが存在する。これは、今回掲げられた諸施策に加えて更に有効な施策がある可能性を意味する。例えば、「④報酬形態」と「⑫退任後の地位」に着目すれば、恩給制度について検討する意義が示唆されるし、「⑩達成度の評価」では、現行の人事評価システムに対する改善なども、有益な検討対象となり得るであろう。

第 3 に、今回分析した諸施策と関係が認められた変数について言えば、「制度」的方向性のものよりも、「職業」的方向性のものが多く認められる。より「制度」的志向に着目した施策、例えば米軍の「誇り作戦」や「戦士計画」のようなものが持つ可能性が、改めて認識される。

## おわりに

本稿では、多次元統合防衛力を考える上でも重要な自衛隊の人的基盤の強化、とりわけ人材確保のための募集と定着に向けた施策に対し、軍事社会学の分野での既存の基本的分析枠組の一つである I/O 理論が持ち得る含意について紹介した。防衛力の整備には、人的基盤に加えて、装備体系、技術基盤、情報機能など、様々な要素が必要とされることは言うまでもない。ここで提示した知見が、適切な防衛力整備に必要とされる広範多岐にわたる膨大な努力のための一助となれば幸いである。

プロフィール

profile

政策研究部

軍事戦略研究室

主任研究官 1等海佐 大井 <sup>かずなお</sup>一史

専門分野：軍事社会学

本欄における見解は、防衛研究所を代表するものではありません。

NIDS コメンタリーに関する御意見、御質問等は下記へお寄せ下さい。  
ただし記事の無断転載・複製はお断りします。

防衛研究所企画部企画調整課

直 通：03-3260-3011

代 表：03-3268-3111（内線 29171）

FAX：03-3260-3034

※ 防衛研究所ウェブサイト：<http://www.nids.mod.go.jp/>