

退職支援から社会レジリエンスへ：自衛隊員及び退職自衛隊員への支援制度 をめぐる台日共同の考察

王 凱珩(Felix Wang)

1 はじめに

日本は、少子化、高齢化、労働人口の減少という構造的な課題に直面しており、若い世代の仕事に対する価値観も変化し続けている。こうした状況は、自衛隊の人材確保にとって厳しい課題となっている。軍隊では、命令への服従、厳格な規律、チームワークが重視され、時には生命の危険を伴う任務にも従事しなければならない。給与や待遇の改善は一定の誘因となるものの、在職中の生活の質（職場環境や内部管理）、専門性の向上や自己実現、家族が十分な支援を受けられるかどうか、さらに退職後に円滑にキャリアを転換できるかどうか、若者の入隊意欲や定着意欲に影響を与える。

小泉進次郎防衛大臣は、2026 年 6 月 17 日、防衛省で「退職自衛隊員・家族に対する支援の強化に関する検討委員会」の初会合を開催し、防衛省に対し、米国退役軍人省（Department of Veterans Affairs, VA）および韓国国家報勲部（Ministry of Patriots and Veterans Affairs, MPVA）の制度設計を参考に、退職自衛官およびその家族への支援業務を一元的に担う新たな機関である「退職自衛隊員及び家族支援庁」（仮称）の設立を検討するよう指示した。これは、自衛隊の人材確保や充足率の低下という課題に対応するためである。この構想は内閣レベルの政策的な支持を得て、2026 年 7 月には「骨太の方針 2026」（2026 年度経済財政運営と改革の基本方針）に盛り込まれた。さらに、小泉大臣は、8 月 27 日に開催された第 2 回検討委員会において、当該機関の設立に必要な予算を 2027 年度予算要求に盛り込むことを発表した。

防衛省の公式サイトが公表したデータによれば、2026 年 3 月 31 日時点における自衛官の充足率は 88.1%にとどまっている。この新組織が予定通り設立されれば、その意義は単に新たな人材の確保や定着を図ることにとどまらない。自衛官が誇りを持って勤務できるとともに、その職務を支える家族も安心して生活できる環境を制度として整備することにもある。まさに小泉大臣が指摘したように、「国防の使命を果たした退職自衛隊員が、その後も安心して、誇りを持って生活できる環境」を整えることである。これこそが、この政策において最も注目すべき点である。

2 米・韓の関係機関の組織体制と制度の特色

(1)アメリカ

アメリカ合衆国退役軍人省は、国防総省に次ぐ規模を有する連邦機関であり、同省が 2026 年 6 月 30 日に公式サイトで公表したデータによれば、総職員数は 43 万人を超える。その制度は、第 1 次世界大戦後に連邦議会が確立した退役軍人給付制度にまで遡り、1930 年には独立した退役軍人局に統合された。その後、幾度もの組織改編を経て、1989 年に内閣レベルの退役軍人省へと昇格した。3 大中核業務は、医療（退役軍人を対象とする医療施設）、福祉・補償（いわゆる「GI Bill」、有毒物質への曝露に関する PACT 法、

障害給付など）、国立墓地の管理である。VA が提出した 2027 会計年度予算要求によれば、その総額は 4,822 億ドルを超える。

アメリカの制度は、志願制の軍事体制、長年にわたり発展してきた退役軍人福祉制度、そして退役軍人団体が長年にわたり公共政策に関与してきた伝統の上に築かれている。加えて、数多く存在し、大きな影響力を持つ退役軍人団体（Veterans Service Organization, VSO）が、退役軍人省の施策を監視するとともに、議会に対して積極的なロビー活動を行い、退役軍人の福祉の確保・拡充を働きかけてきた。こうした活動を背景として、今日の退役軍人支援制度が段階的に形成されてきた。

一方、アメリカは国土が広大で、サービスの対象も海外にまで及ぶため、巨大な組織の管理や行政運営に伴う負担も大きい。とりわけ、退役軍人の受診の遅れをめぐる問題がたびたび指摘されているほか、電子カルテ近代化プロジェクト（EHRM）についても、コスト見積もりの増大や事業の遅延が批判の対象となっている。

(2)韓国

韓国国家報勲部（Ministry of Patriots and Veterans Affairs, MPVA）の前身は、1961 年に設立された軍事援護庁にまで遡り、その後、援護処、国家報勲処など幾度もの組織改編を経て、2023 年 6 月に正式に省庁レベルの国家報勲部へと昇格した。現在の定員は約 1,300 名であり、韓国国家報勲部が公表した 2027 年度予算案によれば、総予算は約 7 兆 2,190 億ウォン（約 53 億ドル）、支援・ケアの対象者は約 100 万人（国家報勲部の支援・ケア体系の対象者）に上る。同部の傘下には、国立墓地、国立記念館、地域サービス機関、福祉委員会などの関連機関があり、退役給付、医療・保健、福祉、就職支援を担当するほか、愛国者や退役軍人を顕彰する文化の形成に関する政策の策定・推進も担っている。

韓国の制度の特徴の 1 つは、その支援対象が退役軍人に限られず、独立運動家、民主化運動の有功者、さらに公務中に殉職した警察・消防職員や一般公務員も含まれている点である。したがって、同部の使命は、退役軍人や愛国者、その家族の福祉と尊厳の向上に加え、国家のために犠牲となり、または貢献した人々の崇高な精神を顕彰し、それを通じて国民の愛国心を育むことにもある。こうした象徴的な意義は東アジア社会において特に重要であり、このような制度のあり方は、日本が軍人の名誉、国家への功績、社会的な評価の相互関係を考える上でも、注目に値する事例である。

(3)米・韓の制度から学べる点とその限界

アメリカと韓国の制度的背景は、日本とは大きく異なる。アメリカの制度は、志願制の軍事体制、人口に占める退役軍人の割合の大きさ、そして長年にわたり発展してきた退役軍人福祉制度の上に築かれている。その最大の特徴は、福祉や給付の受給資格が、軍務の種類、勤務年数、障害等級、特定の戦争や任務への参加の有無などと密接に関連している点にある。すべての退役軍人が一律に同じ給付や支援を受けられるわけではなく、障害等級などの条件に基づいて受給資格が認定される。さらに、各州政府もそれぞれ異なる福祉

制度を設けており、その内容は非常に複雑である。このため、退役軍人団体は、退役軍人による各種給付の申請や権利の確保を支援する上で重要な役割を担っている。

一方、韓国のモデルは徴兵制を基盤としており、退役軍人の規模や構成は、志願制を採用する自衛隊とは本質的に異なる。また、韓国の制度は、国家への功績、障害、犠牲、家族への補償を重視しており、福祉や支援の対象となるかどうかは、国家有功者であるか、障害を負っているか、あるいは特定の退役軍人資格を満たしているかなどによって決まる。一般の兵役義務を終えた若者が必ずしも自動的に福祉や支援の対象となるわけではないため、韓国の制度をそのまま日本に適用することには限界がある。

以上のような制度上の違いを踏まえると、米・韓のモデルが日本にとって参考となる点は、アメリカについては包括的な制度設計の考え方に、韓国についてはアジア社会で重視される精神的・象徴的な意義への配慮にあると、筆者は考える。ただし、日本が韓国のモデルを参考にする際には、もう1つ留意すべき問題がある。それは、軍人の名誉、国家への功績、そして戦争の記憶をどのように扱うかという問題である。これは、日本自身の歴史認識や社会的な意見の相違、とりわけ靖国神社をめぐる問題とも関わってくる。したがって、今後新たな制度を構築する場合には、退職支援、家族支援、公共サービスを政策の中核に据え、不必要な政治的象徴化を避けることが重要である。

(4)日本の新制度が抱える潜在的な課題

防衛省が現在計画している定員はわずか110人にとどまる。多岐にわたる退職支援のニーズや、家族にまで及ぶ支援・ケアに対応するには、この規模では十分な対応が困難となるおそれがある。また、新庁は独立した省ではなく、防衛省の外局に位置付けられるため、十分な資源配分や省庁間の連携・調整体制が確立されなければ、厚生労働省をはじめとする関係省庁との所管の壁を越えることは難しく、結果として行政上の窓口が1つ増えるだけで、実質的な役割を果たせない可能性がある。

さらに、この政策は今後、制度設計、権限分担、社会的な理解や受容をめぐって、さまざまな意見が生じる可能性がある。したがって、今後の制度運用において十分な実効性を確保できるかどうかについては、引き続き見極める必要がある。

3 台湾・退輔会の70余年にわたる制度の適応と調整

前述の米・韓の制度に加え、台湾の退輔制度は、米・韓とは異なる発展の過程をたどってきた。その特徴は制度の規模ではなく、70年余りにわたり、社会の変化に応じて支援対象や支援内容を継続的に調整してきた点にあり、日本にとってもう1つの参考事例となり得る。

中華民国国軍退除役官兵輔導委員会（以下、退輔会）は、行政院に属する中央二級機関であり、本部の定員は約390名である。また、退輔会の公式サイトが公表した116年度

(2027 年度) 予算概算によれば、約 1,298 億 6,100 万台湾元 (約 40 億米ドル) が計上される予定である。

台湾では戦後「復員」が実施された。大陸から台湾に渡ってきた退役軍人を支援するため、1954 年に退輔会が設立されて以来、台湾の社会情勢や地政学的環境は、軍事的対峙、民主化、科学技術・経済の発展、そして近年の台湾海峡情勢の緊張の高まりという 4 つの段階を経てきた。こうした社会の変化に伴い、兵役制度も徴兵制から、志願制を主体とし徴兵制を併用する制度へと徐々に移行してきた。

退輔会は「崇功報勲」(功績を尊び、勲功に報いる)の精神を掲げ、就学、就業、就医(医療)、就養(介護)、退役給付(退職年金)、サービス・ケアを 6 つの主要な政策分野としている。傘下には、職業訓練センター、荣民病院体系(医療機関)、荣誉国民の家(退役軍人ホーム)、投資事業体(利益を退輔会による退役軍人への支援・ケアに還元)、退役軍人サービスセンター(第一線の支援・ケア機関)、関連財団(支援・ケア機能の強化)などを有する。

さらに、支援対象の違いに応じて、退役軍人をタイプ I (家族を含まず約 30 万人) と、4~9 年間服役したタイプ II (約 5 万 5,000 人) に区分し、それぞれに応じた支援を行っている。個々のニーズに応じ、退役後の生計支援や職業訓練から、高齢期の医療・介護に至るまで、比較的包括的な支援体制を構築しており、こうした取り組みは現役軍人の入隊意欲や継続勤務意欲の向上にもつながっている。

退輔会は、当初から現在のような包括的な制度を備えていたわけではない。時代ごとに異なる課題に直面しながら、70 年余りにわたる経験の蓄積と制度の発展を経て、今日の包括的な退除役官兵の支援・ケア体制を段階的に構築してきた。そして現在も、社会の変化に応じて制度の調整を続けている。日本にとって本当に注目すべきなのは、台湾が現在どれほど多くの支援項目を有しているかではなく、この制度が社会の変化に応じてどのように調整されてきたかという点である。

以下では、退輔会の取り組みのうち、筆者が日本の実務上のニーズに近いと考えるものを紹介する。

(1) 軍民間の職能転換と専門資格認証

退役軍人は、長年にわたり民間の職場から離れているため、退役後に必要とされるのは、単なる職業紹介にとどまらない、より包括的な就業支援であることが多い。軍隊にはさまざまな専門技能が存在するものの、それらが民間では必ずしもそのまま理解・評価されるとは限らないからである。例えば、リーダーシップ、危機対応、後方支援管理といった能力は、軍隊では極めて重要であっても、民間企業に理解されやすい形で表現できなければ、退役後に自らの能力や経験に適した仕事を見つけることが難しくなる。

このため、退輔会は国防部、労働部、教育部、經濟部と連携し、「軍民間の職能転換」の仕組みを推進している。これは、軍隊で培った専門技能を、民間でも認められる資格や能力証明へとつなげるものであり、客観的な対応基準を整備することで、退役後の就業上

の障壁を軽減し、再就職の試行錯誤を減らすことができる。さらに、若者の入隊意欲を高めるとともに、退役後も仲間を支えるという姿勢を具体的に示すことにもつながる。

関連調査によれば、継続勤務の意欲に影響を与える主な要因として、「キャリアプラン」や「任務の頻度」が挙げられている。充実した退役後のキャリア支援は、隊員が安心して勤務を続けられる環境づくりに寄与するとともに、若者にとって入隊を検討する際の1つの要素にもなり得る。

(2)早期支援とAIの活用

退輔会では、退役支援を服役最終年から開始している。前述した軍務上の専門技能と国家技能資格との対応関係を踏まえ、適性評価や民間でのキャリアに関する相談を通じて、退役軍人が自身の強みを理解できるよう支援するとともに、求人マッチングや職業訓練を通じて就職に必要な能力を高め、適材適所の就職につなげている。この仕組みにより、隊員は退役前から次のキャリアに向けた準備を始めることができ、退役後に一から進路を模索する時間を減らすことができる。

一見すると、早期のキャリア支援は、現役隊員の任務に影響を及ぼす可能性もあるが、長期的に見れば、隊員が早い段階から自らのキャリアの方向性を把握できることは、退役後の不確実性を軽減することにもつながる。ただし、そのためには、制度設計において現役中の任務と退役後に向けたキャリア支援とのバランスを適切に取る必要がある。

また、傘下の退役軍人サービスセンターの再就職支援窓口では、AIを活用した模擬面接システムを導入している。身だしなみに関する助言も含め、隊員が退役前から履歴書の作成方法や面接のポイントを学び、面接の流れに慣れるとともに、カメラを前にした緊張を和らげ、就職につなげることを目的としている。

実際にこのAI模擬面接システムを利用した退役軍人からは、「自己の探求」を通じて自らの個性や興味を理解し、目標に向かってより自信を持って進めるようになったとの声も聞かれる。また、模擬面接の録画を繰り返し確認しながら練習することで、自ら改善点を把握し、面接スキルの向上につなげることができ、その後の求職活動に向けた準備にも役立っている。

(3)就職安定策による職場適応期の支援

退役軍人が就職後、円滑に民間の職場に定着できるよう、「就職安定手当」により最長12か月の手当を支給し、青壮年期の退役軍人やタイプIIの退役軍人が民間の職場における「適応期」を乗り越え、安定して働き続けられるよう支援している。退輔会の所管部署による調査では、制度実施前と比較して、3か月以上の継続就業が85.8%増加したほか、離職率は42.1%低下し、求職に要する日数も28日短縮された。

この経験が日本にとって参考となるのは、次の点である。日本の任期制自衛官の一部は、任期満了後、まさに同様の問題に直面する。多くは20代、30代で自衛隊を離れる

ことになるが、重要な課題は単に「仕事があるかどうか」ではなく、自衛隊で培った能力や経験が民間企業に十分理解され、評価されるかどうかにある。これは、台湾が近年、再就職支援において重点的に取り組んできた課題でもある。

退輔会が青壮年期の退役軍人に対する再就職支援を通じて蓄積してきた段階的な支援の仕組みや企業とのマッチング、さらに退役後の再就職に向けた準備を現役中から開始する取り組みは、日本が制度導入の初期段階における試行錯誤を減らす上で参考となり得る。これは、日本にとって比較的早期に導入を検討しやすい取り組みの1つでもある。

(4) 国民皆保険を基盤とした継続的な医療・介護連携

台湾と日本はいずれも比較的整備された国民皆保険制度を有している。そのため、退役後の医療において重要なのは、退役軍人専用の病院を新たに設けることなく、退役後も継続的な医療・ケアを確保し、関係機関の連携をいかに図るかという点にある。

台湾の退役軍人医療体系は、国民皆保険制度の下で一般市民にも医療サービスを提供する一方、高齢または重症の退役軍人に対しては、優先的な紹介・転院を可能とする「グリーンチャンネル」、慢性疾患の継続的なケア、長期介護との連携などの仕組みを設けている。さらに、2026年10月からは、退輔会が国防部傘下の軍病院における外来受診時の診察料を負担することとなっており、退役軍人が慣れ親しんだ医療機関で継続的に診療を受けられる環境を整えるとともに、退除役官兵の医療上の権利と尊厳にも配慮している。

軍人が現役中に負う特有の健康上のリスクへの対応は、退役をもって途切れるべきものではない。勤務中から退役後までの医療・ケアをいかに継続させるかは、日本が今後制度を構築する上で向き合うべき課題の1つであると、筆者は考える。

(5) 「包括的ケア」プラットフォームによる社会的セーフティネットの強化

現在、さらに身寄りのない高齢者や独居高齢者などの退役軍人（及びその家族）を対象として、「包括的ケア」プラットフォームを構築している。このプラットフォームは、各地の退役軍人サービスセンター、地方の社会福祉・保健衛生関係機関、地域の支援ネットワークと連携し、高齢で独居している、あるいは要介護状態にある退除役官兵を対象に、異変を早期に把握し、必要に応じて医療機関への搬送につなげる通報体制を整備するものである。これにより、勤務地の異動などに伴う家族の介護負担の軽減にもつながっている。

このシステムでは、高齢者の身体機能やリスクを評価し、日常生活の自立度や健康状態に応じて支援レベルを区分することで、それぞれの状況に応じた頻度で見守り訪問を行うことができる。また、自宅で測定した血圧、血中酸素濃度、呼吸数、心拍数などのデータをケースマネージャーや医師にリアルタイムで送信し、オンライン診療、投薬の調整、医療機関への紹介・転院、さらには「グリーンチャンネル」による受診の手配につなげることができる。さらに、リアルタイム翻訳機能も備えており、外国人介護スタッフもこの機能を利用して医療チームと円滑にコミュニケーションを取ることができる。

こうした取り組みは普段あまり目立つものではないが、高齢で独居する退役軍人やその家族にとって重要なのは、異変を早期に把握し、必要な支援を速やかに提供することである。これは、退役軍人への支援であると同時に、社会的セーフティネットの強化にもつながる取り組みである

(6)家族への支援体制の充実

小泉防衛大臣が強調したように、国防の任務を果たした退職自衛隊員と、日頃から自衛隊員を支えている家族が、ともに「誇りを持って安心して生活できる環境」を整えることが重要である。

軍務には、勤務地の異動や危険を伴う任務も多く、隊員本人だけでなく、その家族の生活にも大きな影響を及ぼす。このため、退輔会は、配偶者の就職や子女の就学も支援の対象としているほか、退役軍人の配偶者や子女に対する職業訓練の機会の提供、遺族に対する緊急支援や給付金の支給なども行っている。また、傘下の「退役軍人及ご家族基金会」が実施する「エリート夢実現計画」では、低所得世帯の退役軍人の子どもを対象に、海外留学のための奨学金も提供している。

日本においても、配偶者の就職、子女の教育、遺族への支援など、家族を対象とした支援を充実させることができれば、自衛隊員本人だけでなく、その家族も国からの支援を実感できるようになる。こうした家族支援は、自衛隊員の継続勤務の意欲を高めることにも寄与し得る。

4 福祉の受給者から社会レジリエンスを支える人材へ

公共政策においては、「なぜ特定の集団により多くの資源を配分するのか」という問いを避けて通ることはできない。台湾の経験から筆者が重要だと考えるのは、一方的に支援を提供するだけでなく、退除役官兵が社会にどのような貢献をしているのかを広く示すことである。初期のインフラ整備への従事から、今日における防災・災害救援、公共安全、地域社会での活動に至るまで、退除役官兵は単に支援を受ける存在ではなく、引き続き社会に貢献し得る人的資源でもある。

退輔会は、近年、ショートフィルムを通じて、退役軍人が現役中に国家の安全に果たした役割だけでなく、退役後に経済発展や社会に果たしてきた貢献についても、より積極的に発信している。中には晩年に遺言を残し、生涯にわたり質素に暮らして蓄えた財産を社会に寄付する者もいる。こうした事例を伝える意義は、退役軍人が「より多くの福祉を受けるに値する」ことを証明することにあるのではない。国家から支援を受けた退役軍人が、その後もそれぞれの形で社会に貢献してきたことを広く伝え、退役軍人と社会との相互的な関係を示すことにある。

筆者は、これこそが退役軍人政策を「福祉政策」から「社会レジリエンス政策」へと発展させるための重要な第1歩であると考え。日本においても、退職自衛隊員が地域の防災や危機対応を支える人材として活躍できる仕組みを構築することができれば、退職支援政策の意義は単なる「福祉」にとどまらず、訓練を受け、規律を身につけ、緊急時の対応

能力を備えた人材への「投資」として捉えることもできる。そうなれば、日本社会におけるこの政策への見方も変化していく可能性がある。

5 制度の相互参照から共同研究・実務交流への台日交流に向けた提言

台日間に正式な外交関係がないことから、政府機関同士による正式な協定の締結には一定の制約がある。しかし、それは専門的な交流の余地がないことを意味するものではない。現在、日本の防衛省は関連政策やその推進体制を検討している段階にあり、これは政策交流を進める1つの機会でもある。制度が完全に固まった後に交流を始めるよりも、制度形成の段階から互いの実務経験や知見を取り入れることに、より大きな意義があるのではないだろうか。

退役軍人に関する政策は、教育、就業、医療、介護、家族支援、社会的な理解や評価など、幅広い分野に関わる。これらは軍事・安全保障そのものに関する議題と比べてセンシティブではない一方、退役軍人が実際の生活において直面する問題でもある。台日にとっては、こうした生活に密接に関わる分野から交流を始めることで、実務的な協力の基盤を築きやすくなると筆者は考える。

台湾の退輔会は、日本の退職自衛官に関係する団体（隊友会など）や政策シンクタンク（日本安全保障戦略研究所など）との間で、関連するテーマについて比較研究や現地視察を行い、政治的な議論とは切り離れた形で、制度運用の実務経験を共有することができる。実際、近年、退輔会はすでにこれら2つの機関との間で、初歩的な定例交流の仕組みを構築している。こうした交流の仕組みを継続的に運用することにより、さらに実務的かつ建設的な相互交流へと発展させることが期待される。

交流において重要なのは、台湾がこれまで歩んできた過程を率直に共有することである。すなわち、これまでどのような問題に直面し、それに対して制度をどのように調整してきたのか、日本にとって参考となり得る経験は何か、また、日本が同じような試行錯誤を繰り返さずに済む点は何かを共有することである。

また、本稿の題名が示す「退職支援から社会レジリエンスへ」という観点から、台日は退役軍人支援制度をめぐる交流を基盤としながら、それぞれの社会レジリエンスをいかに高めていくかについても、共同で研究・交流を進めることができると筆者は考える。

第1に、台日はいずれも環太平洋地震帯に位置しており、地震、津波、原子力災害、台風、土砂災害などの大規模災害に直面する可能性がある。このような状況において、訓練経験を有し、危機対応、後方支援管理、指揮・調整などの専門能力を備えた退役軍人や予備役人材は、災害救援において重要な役割を果たし得る。また、自然災害などによって企業活動が大きな影響を受けた際には、事業継続計画（BCP）の実施を支援する人材として活躍する可能性もある。

例えば、台湾では「921大地震」の発生後、退除役官兵や退輔会関連機関が復旧・復興や緊急修復に携わった。日本でも東日本大震災の発生後、退職自衛官や即応予備自衛

官が災害対応に参加した。こうした経験は、退役軍人や退職自衛官が社会レジリエンスを支える人的資源となり得ることを示す事例である。

第2に、東アジア地域において地政学的要因による重大な危機が発生した場合にも、退役役官兵は、地方自治体が必要不可欠な公共サービスや後方支援、地域社会の機能を維持する上で、一定の役割を果たし得る。

以上の事例から少なくとも言えるのは、台日の国情や社会状況には違いがあるものの、退役軍人や退職自衛官が有する訓練経験や専門能力は、大規模災害や危機が発生した際に、社会を支える重要な人的資源となり得るということである。

6 台日交流が双方にもたらす意義

少子化と高齢化は、台日が共通して直面する課題であり、退役軍人政策は国防部門だけの問題として捉えるべきものではない。実際の制度運用においては、就職、医療、家族支援など、多くの分野で他の関係省庁との連携が必要となる。

(1)台湾の70年余りの経験は、日本の参考となりうる

台湾では70年以上にわたり退役軍人支援制度を発展させてきたのに対し、日本は、現在、新たな制度の構築に着手した段階にある。日本にとっては、台湾の退役軍人に対する支援・ケア体制が、人口構造の変化、兵役制度の転換、支援ニーズの変化に応じて、どのように調整されてきたかを知ることが参考となり得る。

さらに重要なのは、台湾がこれまでどのような制度上の問題に直面し、それに対してどのような調整を重ねてきたかという点である。新たな制度を構築しつつある日本にとって、こうした問題への対応や制度調整の経験は、単に「成功事例」を紹介すること以上に、参考となる場合もある。

(2)日本が直面する課題は、台湾にとっても制度を再考する契機となる

日本との交流は、台湾が一方的に「経験を紹介する」だけのものではない。日本が現在直面している課題には、台湾と共通するものも少なくない。日本との交流を通じて、台湾にとっても既存の制度を改めて見直す契機となり得る。

具体的には、若い世代の軍人のニーズ、人材獲得をめぐる競争、退役後のキャリア転換、さらに軍人や退役軍人に対して公共資源を投入する意義を社会にどのように理解してもらおうかといった課題について、改めて検討する機会となる。こうした検討を通じて、台湾においても、今後の社会の変化に対応した新たな支援のあり方を模索していくことができる。

7 おわりに

日本が現在進めている退職自衛隊員及びその家族への支援政策は、一見すると、自衛隊の人員不足に対応し、人材の確保や定着を図るための施策である。しかし、さらに踏み込んで考えれば、そこにはより根本的な問いがある。すなわち、国家として、自衛官という

道を選んだ人々が安心して勤務できる環境をいかに整え、さらに退職後も、国が自分たちを支え続けてくれるという安心感を持てるようにするか、という問いである。

台湾の退輔会が長年にわたり積み重ねてきた経験を踏まえると、より望ましい退職支援のあり方とは、現役中の専門能力の認証、キャリア形成、家族支援から、退職後の再就職支援、継続的な医療・ケア、社会参加に至るまで、切れ目のない支援体制を構築することである。

これは単なる防衛政策の問題にとどまらず、国の人材政策や行政のあり方、さらには社会全体として危機にいかに対応するかという課題にも関わる。筆者は、台湾の制度が唯一の正解であるとは考えておらず、日本が台湾の制度をそのまま導入する必要もないと考える。それぞれの国の制度には、固有の歴史的背景や社会的条件がある。重要なのは、台湾がこれまで経験してきたことを率直に共有することである。すなわち、何がうまく機能したのか、どのような試行錯誤を重ねてきたのか、そして現在、どのような課題が改めて浮上しているのかを共有することである。

日本にとって、台湾は実務的な制度交流を行うパートナーとなり得る。一方、台湾にとっても、日本は人口構造や人材を取り巻く環境の変化という共通の課題に向き合う重要なパートナーとなり得る。台日が全く同じ制度を構築する必要はなく、互いの制度をそのまま取り入れる必要もない。より重要なのは、制度や社会的背景の違いを前提としながら、それぞれがこれまで蓄積してきた経験を共有し、実務上の知見を交換するとともに、次世代の自衛官や軍人にどのような支援が必要なのかを共に考えていくことである。

台日がこうした共通の課題を出発点として、専門的な交流や実務的な協力を通じて段階的に信頼を築くことができれば、正式な外交関係がない中でも、人々の生活に直接関わる分野において、長期的な価値を持つ協力につなげていくことができるだろう。それは、形式的な外交関係の進展を求めることとは異なる、より実務的かつ持続可能な協力のあり方の1つとなり得る。

最後に付言しておきたいのは、台日間の交流は、公共政策や人道的な課題を中心に進めることが重要であり、「防衛同盟」といった政治的な表現は避けるべきだという点である。当初から「防衛同盟」、「軍事協力」、「戦略的連携」といった言葉を前面に出せば、かえって不必要な政治的懸念を生じさせる可能性がある。退役軍人への支援・ケアという、実務的かつ人道的な意義を持つ共通の課題から交流を始めることが、台日が長期的な協力の基盤を築いていく上で、より適切な道筋となるのではないだろうか。