

コンプライアンス・ガイダンス（第7版） 【一般隊員用】

より精強で信頼される防衛省・自衛隊を目指して

防衛監察本部

令和4年1月

はじめに

この『コンプライアンス・ガイダンス【一般隊員用】』は、防衛省・自衛隊における**コンプライアンス意識の浸透及び不祥事の未然防止を図ることを目的**として作成されたものです。

隊員一人一人が普段から心掛けなければならないポイントについて、具体的な事例とともにまとめています。

コンプライアンスは頭で理解するだけでなく、日常の中で実践することが求められています。困ったとき、迷ったときはこの冊子を御覧いただき、日頃の職務などにお役立てください。

コンプライアンス・テストの活用

目次を見ていただければわかるとおり、我々隊員には、色々守らなければならない事項があります。しかしながら、全てを完全に覚えておくことや、覚えたとおりに実践することが難しい場合もあり得ます。

「ん？これっていいんだっけ？」と少しでも思った時は、次のページに掲載しているコンプライアンス・テストを心の中で試してみてください。

一つでも、「ダメだよなあ」と思うものがあれば、それは思いとどまるべき案件の可能性が高いです。本書の該当項目をよく読んで、上司や同僚に相談したり、きちんと規則等を再確認したりしましょう。

あなたの正しい行動が、あなた自身を守り、防衛省・自衛隊を守ることに繋がります。

コンプライアンス・テスト

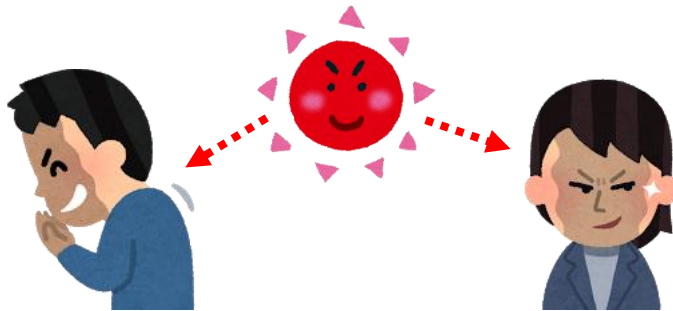
あなたの行為をテストしてみましょう！

1 家族に胸を張って話せますか？



2 見つからなければ大丈夫

と聞いていませんか？



3 国民としてニュースで見聞きしたら

どう思いますか？



目次

①	そもそもコンプライアンスって？	1
②	行政文書の管理は万全ですか	8
③	情報公開手続は万全ですか	10
④	秘密保全是万全ですか	12
⑤	情報保証は万全ですか	14
⑥	個人情報保護は万全ですか	16
⑦	自衛隊員倫理規程は守られていますか	18
⑧	再就職等規制は守られていますか	20
⑨	パワハラ防止は万全ですか	22
⑩	セクハラ防止は万全ですか	25
⑪	マタハラ等防止は万全ですか	28
⑫	入札談合・官製談合防止は万全ですか	30
⑬	薬物乱用防止は万全ですか	34
⑭	装備品等の管理は万全ですか	37
⑮	海外渡航承認申請はなされていますか	39
⑯	飲酒関連事案防止は万全ですか	41
⑰	わいせつ事案防止は万全ですか	43
⑱	各種感染症の拡大防止は万全ですか	45
⑲	公益通報及び公益通報者保護制度を知っていますか	46
	・女性職員の活躍とワークライフバランスの推進	48
	・その他ライフイベント等に応じた休暇・休業制度一覧表	51
	・防衛省における超過勤務の上限等に関する措置	52
	・防衛省・自衛隊における各種通報窓口	56
	・サービスの宣誓及び倫理行動規準	60
	・問合せ先	61

① そもそもコンプライアンスって？

簡単に言うと“コンプライアンス”って何？

よく聞く言葉ですけど、ちょっとイメージがわかりません。簡単に言うとコンプライアンスって何なんでしょうか？



一言で言うと、「法令を守り、社会通念、社会倫理等に反する行為をしない」ということです。

法令は読めばわかると思うんですが、社会通念、社会倫理等って、明文化されてるんですか？

されてません！（キッパリ）でも、社会の中で、多くの国民がそうあってほしい、当たり前だ、と思っていることです。図にすると次のようなイメージです。

- 社会通念、社会倫理等（社会のルール）
- 国民の視点
- 防衛省・自衛隊への期待

- 明文化されていない
- その時々
の社会情勢等により変化

明文化
されている

法令等
(訓令等含む)

法令とかになっていないことも守らなきゃだめなんですか。ちょっと難しくないですか？

ん？そんなに難しく考えなくても大丈夫ですよ。社会通念、社会倫理等に反しないということは、「自分が人からされて嫌なことをしない」と考えるとわかりやすいです。これは道徳を守ることでもあって、実は、我々サービスの宣誓で誓っています。よもやお忘れではないですよ？

① そもそもコンプライアンスって？

サービスの宣誓

宣誓

私は、我が国の平和と独立を守る自衛隊の使命を自覚し、**日本国憲法及び法令を遵守し、一致団結、厳正な規律を保持し、常に徳操を養い、人格を尊重し、心身を鍛え、技能を磨き、政治的活動に関与せず、強い責任感をもつて専心職務の遂行に当たり、事に臨んでは危険を顧みず、身をもつて責務の完遂に務め、もつて国民の負託にこたえることを誓います。**

(自衛隊法施行規則第39条)

入隊直後で右も左もわからないときに、なんか署名させられたような気がするなあ。徳操って意味わかんないし。



そう！まさにその徳操がキーポイントなんです！「**固く守って変わらない道德心**」って意味です。道德心は「善悪を判断し、善を行おうとする心」のこと。つまり、「固く守って変わらない善を行おうとする心」を常に養っていきます、って誓っているんですね♪



そうか！**徳操を養うよう心掛けていれば「法令や社会通念、社会倫理等に反する行為をしない」**ことに自然と通じるってことですね。



そのとおりっ！コンプライアンスの基礎はここなんです。宣誓内容を改めて見返してみると、当たり前だけれど、今でも変わらず大切なことばかりなんですよね。時々読み返して、初心に立ち返るのもおすすめです。



① そもそもコンプライアンスって？

“コンプライアンス” ってどうして重要ななの？

どうしてコンプライアンスが防衛省・自衛隊で重要なんですか？



防衛省・自衛隊は、我が国の安全を保つために強力な武器を保有する実力組織です。強い力を持つからこそ、法令や社会のルールを守る規律正しい組織として、国民から信頼されることが重要なんです。



確かに、安全保障環境が厳しさを増しているのに、不祥事を起こしたりしては、「どうなってるんだ!？」
「大丈夫か？」って不安になりますよね。
しかも、民間企業でもコンプライアンスへの取組が普及していて、国民の意識も高まっていますし。



そうなんです。ひとたび不祥事が発生すると、国民からの信頼を失い、円滑な任務達成ができなくなってしまうおそれがあります。日頃からの取組が大切なんです。



強力な兵器を保有する実力組織
規律正しい組織としての信頼が不可欠

防衛省・自衛隊に対する
国民からの期待の増大

防衛省・自衛隊に対する信頼の維持・向上を図る
取組として、コンプライアンスの啓発・推進は重要

① そもそもコンプライアンスって？

なぜ、不祥事・不正が発生するの？

素朴な疑問なんですけど、なぜ、不祥事って発生するんでしょうか？



それについては、「不正のトライアングル」という理論で御説明しましょう。米国の組織犯罪研究者ドナルド・R・クレッシーが発表したもので、**不正は、動機、機会、正当化の3つがそろった時に発生する**という考え方です。

「**動機・プレッシャー**」
不正を行うしかないという考えに至った心情



不正のトライアングル

「**機会**」

不正をいつでもできる職場環境

「**正当化**」

「良心の呵責（かしゃく）」を乗り越えてしまうこと

現実

裏を返せば、**どれか一つを取り除けば、未然に防止できる**ということです。次のような防止策が考えられます。

不正のトライアングル

動機
プレッシャー

動機・プレッシャーの除去・軽減

例：上司や同僚に気軽に相談できる職場環境の構築など

機会

機会の剥奪・監視（牽制）の強化

例：日頃の点検を確実に実施したり、監査や通報体制が整備されていることの周知など

正当化

不正を正当化できない環境の醸成・維持

例：コンプライアンス教育等によって徳操を養う、制度上の不具合を改善することなど

不正の防止策

① そもそもコンプライアンスって？

明文化されていない「社会通念、社会倫理等（社会のルール）」を守るにはどうしたらいいの？

色々聞きましたが、要するに社会通念、社会倫理等に反する行為をしないためにどうしたらいいんですか？

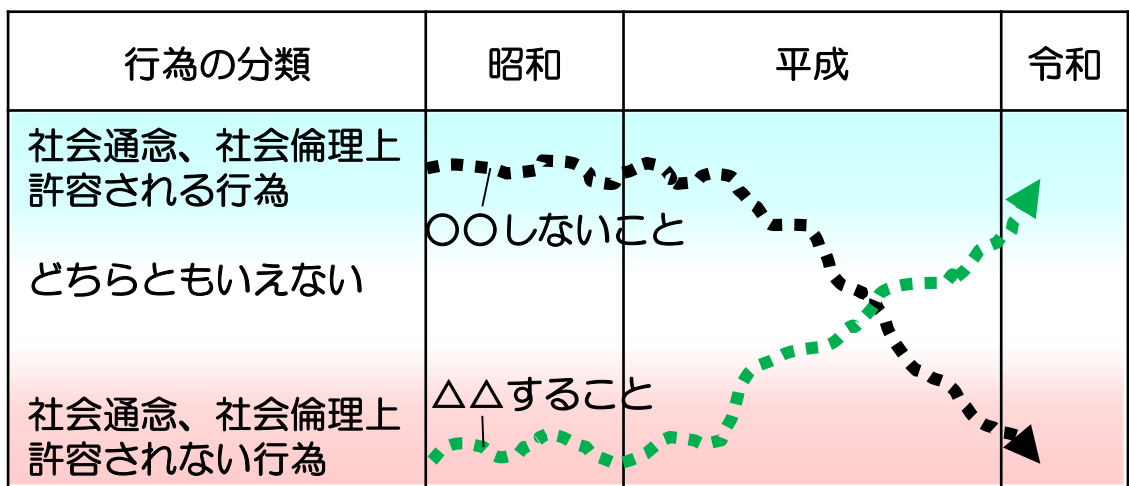


社会通念、社会倫理等に反する行為をしないためにやっていただきたいことは、二つあります。



一つは、常に変化していく防衛省・自衛隊に求められる役割を敏感に把握することです。

「社会通念、社会倫理等（社会のルール）」は常に変化（イメージ図）



確かに、行為の概念自体は変わっていないのに、社会における受止め方が大きく変化することありますね。変化を把握する方法はありますか？



まずは、法令等で定められている罰則等について、その理由やなぜそう定められたかについて考えてみましょう。これらの明文化されたルールには、それぞれが守ろうとする権利・利益や、ルール化しなければならなかった背景があります。

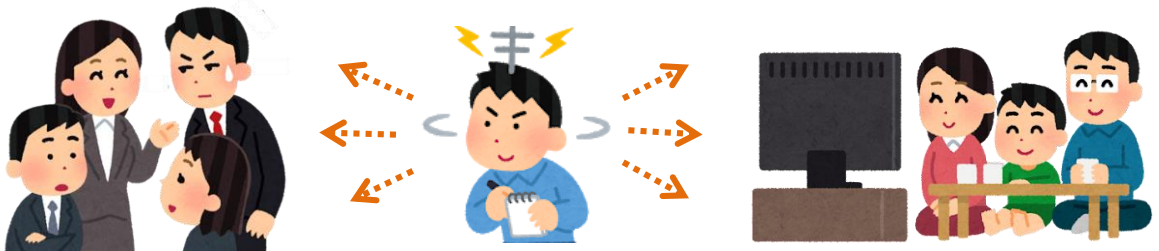


① そもそもコンプライアンスって？

そういえば、飲酒運転の厳罰化、国や事業主のパワハラ防止、国家公務員の超過勤務時間の上限設定などが、ここ数年で新たに定められたと聞きました。確かに、どれもきっちり歯止めをかけてほしいって思うことばかりですね。



具体的な法令等を理解することで、明文化されていない場面においてもどういう事柄に配慮しなければならないか、が判ってきます。上司や同僚と意見交換するのも有益だと思いますよ。また、ニュースなどを見たり、家族や友人などとの会話の中から、社会の中でどのようなことに関心が向けられ、どのように見られているかなどについて、幅広く関心を持つことが大切です。



さて、二つ目にやっていただきたいことは、「自分をうまくコントロールすること」です。「自分をうまくコントロールする」というのは難しく感じるかもしれませんが、社会人として法令等を遵守し、他人に配慮した行動をとるということであり、日々意識をしていれば難しいことではありません。



① そもそもコンプライアンスって？

法令等を守って、他者に配慮、ですね。それならだいたいはできているつもりです。ただ、人目がないときはちょっと・・・。



確かに、自分目線だけで考えると感情や欲求がどうしても強く影響しちゃうこともあると思います。

そんなとき！国民の視点に立って、自分たちに何が求められているのかを考えることが、判断の助けになります。それを端的にまとめたものが、本書の冒頭に紹介されているコンプライアンス・テストです。

コンプライアンス・テスト

1 家族に胸を張って話せますか？

⇒ もし、一番身近な家族に対しても話せないことであれば、思いとどまり、上司その他、適切な者に相談すべきでしょう。

2 見つからなければ大丈夫とっていませんか？

⇒ 隠蔽は事実上困難です。隠蔽が発覚した場合は、更に事態が悪化します。

3 国民としてニュースで見聞きしたらどう思いますか？

⇒ 身勝手な言い訳で国民の信頼を失うと思うのであれば、思いとどまるべきです。

迷ったら、呪文のように唱えましょう!!



コンプライアンス・テストを日頃から繰り返すことは、「善悪を判断し、善を行おうとすること」ですので、実は「徳操を養う」ことにつながっているんですよ。

なるほど！さっき話には出たものの、どうやって徳操を養えばいいんだ？とっていたんです。社会の変化に目を配りながら、法令等を守り、他者に配慮しつつ、コンプライアンス・テストを繰り返せば、鬼に金棒ですね！



これがレベルアップってやつでしょうか。

② 行政文書の管理は万全ですか

1 行政文書とは？

行政文書とは、防衛省の隊員が職務上作成し、又は取得した文書（図画及び電磁的記録を含む。）であって、隊員が組織的に用いるものとして、防衛省が保有しているものをいいます。

2 行政文書の管理はなぜ必要なのか？

- 1 行政が適正かつ効率的に運用されるため
- 2 国民に対する説明責任を全うするため



3 心掛けるポイントは？



- **文書管理業務は、国家公務員の本質的業務として遂行**
- **業績評価における文書管理に係る目標設定とその達成**
- **行政文書を適切に分類してファイル化**
- **行政文書ファイルへのわかりやすい名称設定**
- **行政文書における文書管理情報等の記載**
（作成年月及び部署、文書管理情報、「注意」「部内限り」の表示）
- **決裁後の行政文書の改ざん、紛失、誤廃棄の厳禁**
- **文書管理者等による指導・監督**
（管理者による関係法令等の教育、日頃の確認・指導等）
- **保存期間等の適正な設定、移管又は廃棄及び管理状況の点検等**
- **共有フォルダを適切に構築することなどによる、電子的な行政文書の適切な管理**



行政文書の偽造、改ざん、紛失等については、懲戒免職も含めて厳重な処分が下されるようになっていきます。

文書が「**行政文書**」なのか「**個人的な執務の参考資料（個人資料）**」なのか、きちんと区別して管理することが大事です。そして、**個人資料は必要最低限にしてください。**



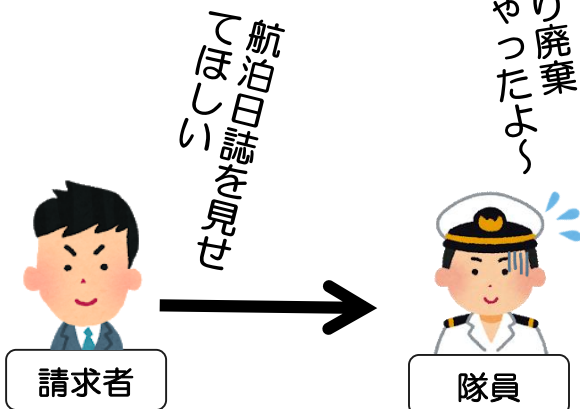
いわゆる個人的な執務の参考資料（個人資料）とは？

- ① 隊員が単独で作成し、又は取得した文書であって、専ら自己の職務の遂行の便宜のためにのみ利用し、組織としての利用を予定していないもの
- ② 隊員が自己の職務の便宜のために利用する正式文書と重複する当該文書の写し
- ③ 隊員の個人的な検討段階に留まるもの（ただし、組織において業務上必要なものとして保存されていれば、行政文書に該当）
- ④ 個人の保有する図書
⇒個人資料の保管場所は、原則として隊員各自の机の周辺のみ。

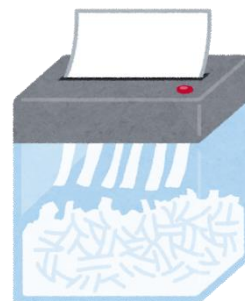
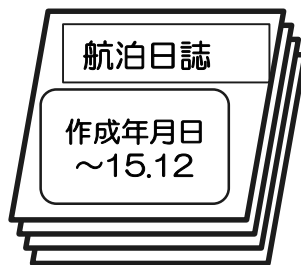
② 行政文書の管理は万全ですか

4 違反事例

H19.8
行政文書開示請求



H19.7.26に廃棄



保存期間：4年

保存期間満了前のH15.7
～H15.12の航海日誌を
誤廃棄

保存期間満了前である行政文書を誤って廃棄した。

【注意、口頭注意】

※ 事例当時は、海自内部規則（当時は保存期間4年でしたが、現在は30年）に違反していた。

本事例においては、次の事項が問題です！

- 隊員の責務や整理義務に対する意識欠如
(保存期間及び保存期間満了日の誤認)



【その他の違反事例】

- 標準文書保存期間基準の不適切な作成（一部に欠落等）
- 行政文書ファイルの背表紙の表示の不備
- 行政文書ファイル管理簿の誤記、記載もれ
- 行政文書への文書管理情報の記載もれ
- 個人資料を共用の書棚に保管
- 保存期間が満了し廃棄同意がおりている文書を未廃棄
- 保存期間が満了した1年未満の文書を期間を延長することなく保管
- 特定日に係る事実が発生したにも関わらず、特定日の設定未実施
- 引継報告書の未作成及び未提出
- 開示請求された行政文書を「廃棄した」と虚偽の回答

③ 情報公開手続は万全ですか

1 情報公開とは？

情報公開とは、情報公開法に基づき、行政機関が保有している行政文書を、開示請求者の求めに応じて公開する制度です。

2 情報公開はなぜ必要なのか？

情報公開は、国民に開かれた行政の実現を図るために必要です。そのため、法律で次の事項が定められています。

- 国民主権の観点から、誰もが行政機関が保有する行政文書についての開示請求をする権利
- 行政機関には、法律に規定された不開示情報を除いた行政文書の開示義務

3 心掛けるポイントは？



- **開示請求があったときは、保有している行政文書を原則開示**
- 情報公開実施担当者は、保有する全ての行政文書を探索（執務室、書庫、サーバ、記憶媒体等）
- 行政文書ファイル管理簿に登録されていなくても、現に保有する行政文書であれば開示対象
- 保存期間が過ぎていても、未廃棄であれば開示対象

【不開示情報とは】

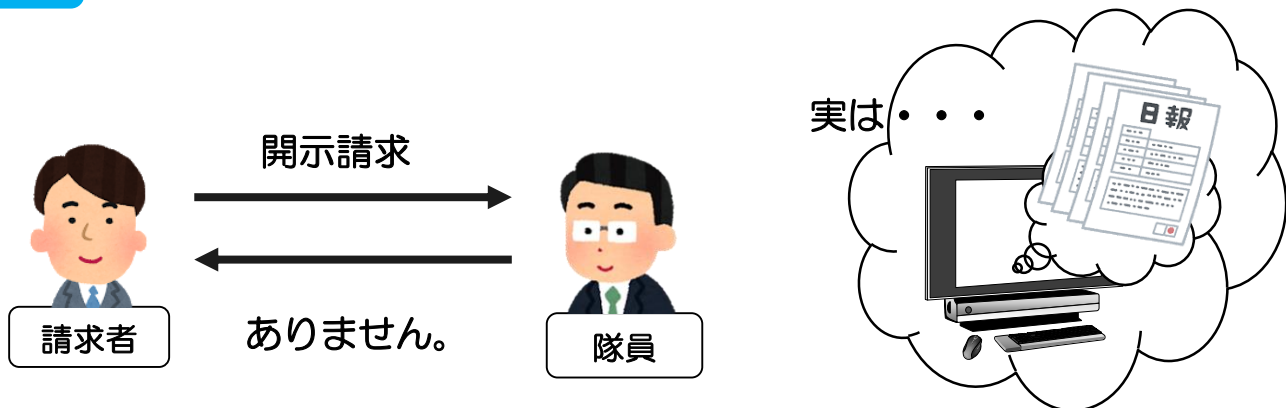
- ① 個人に関する情報
- ② 法人等に関する情報
- ③ 国の安全等に関する情報
- ④ 公共の安全等に関する情報
- ⑤ 審議、検討等に関する情報
- ⑥ 事務又は事業に関する情報

（情報公開法第5条）



③ 情報公開手続は万全ですか

4 違反事例



国際平和協力部隊の日報を求める開示請求に対し、部隊の幹部自衛官が日報の存在を認識しつつ、該当文書から外れることが望ましいとの意図をもって部下を指導し、その結果、日報の開示を行わなかった。

【停職等】

本事例においては、次の事項が問題です！

- ・ 開示請求に係る行政文書が存在していたにもかかわらず、不存在と回答して隠匿した。



【その他の違反事例】

開示請求を受けたアンケートを保存していたにもかかわらず、「不存在につき不開示」と回答した。【停職等】



どのような請求内容であっても、丁寧に探索し、法令に従い開示・不開示の判断を行い、関係各部署と調整・確認をして、正々堂々と開示決定の手続きを行ってください。

④ 秘密保全是万全ですか

1 秘密保全とは？

防衛省・自衛隊の各種計画、装備品等の性能、弾薬数などがわかる重要な情報が、知ることのできない者（隊員を含む。）に漏れないように守ることで、情報の区分は下図のとおりです。

いわゆる省秘等（自衛隊法第59条）

省秘

注意※1

部内限り

※1 嚴重に取扱う観点から、取扱う者の範囲を明らかにする場合は「注意」に代えて「対外厳秘」と表示し「〇〇関係者限定」等と範囲を明示します。

※2 省秘以外についても、自衛隊法第59条の守秘義務規定の適用を受ける可能性があります。

特定秘密（特定秘密の保護に関する法律）

特別防衛秘密（日米相互防衛援助協定等に伴う秘密保護法）

機密

極秘

秘

2 秘密保全是、なぜ必要なのか？

我々には職務上知ることのできた秘密を守る義務が課されており、秘密保全是、国の安全の確保、他国との情報共有又は信頼関係の維持のため必要不可欠です。



3 心掛けるポイントは？



- 秘密は、知る必要のない人には伝えない
- 秘密を含む文書などには、定められた表示を行う
- 紛失等に気付いたら、直ちに管理者等に報告
- ソーシャルメディアを利用する際は、**部内情報が断片的にでも漏れいしない**ように注意（複数情報を組み合わせて推定される）



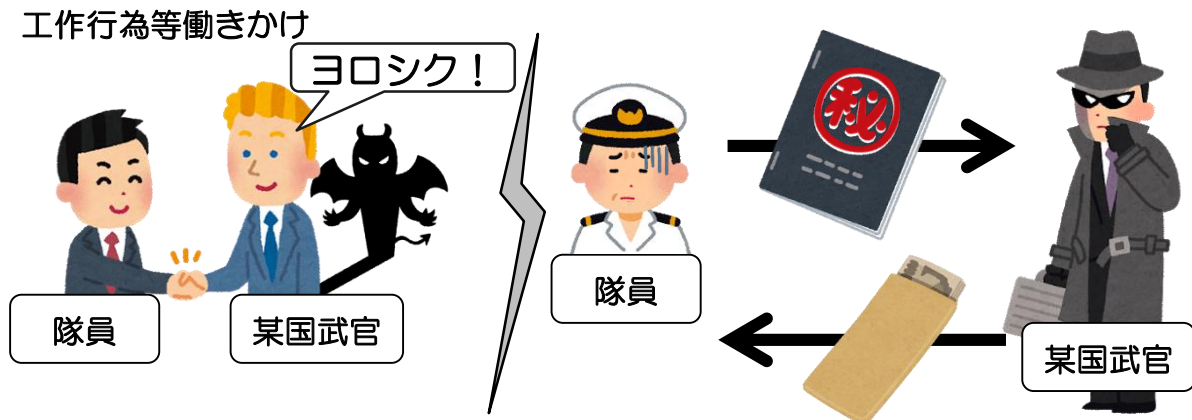
部内情報をSNSで発信してはいけませんね～



- インターネット等を通じ、部外に対し意見の発表をする際には、所定の手続きが必要
- 部外者からの不自然な働き掛けを受けた場合、速やかに保全責任者等に報告

④ 秘密保全是万全ですか

4 違反事例



某国武官と交流を深める中で現金等を受け取るようになり、このことが負い目となって、秘密情報を漏らすに至った。

【免職】＋ 懲役10か月の実刑判決

本事例においては、次の事項が問題です！

- 部外者に秘密情報を漏えいしたこと



【その他の違反事例】

- 某国武官の依頼を受けた隊員OBが、現役隊員に教範の入手を依頼し、提供 【戒告】
- 隊員が某国潜水艦の動向について、部外者に口頭で伝達 【免職】
- SNSで交際相手に部隊の状況を送信したところ、交際相手から防衛省に相談があり、情報漏えいが発覚 【停職6日】



- 省秘の取扱が許可されていないパソコンで省秘に該当するデータを作成し、当該データをメールで送信 【減給】

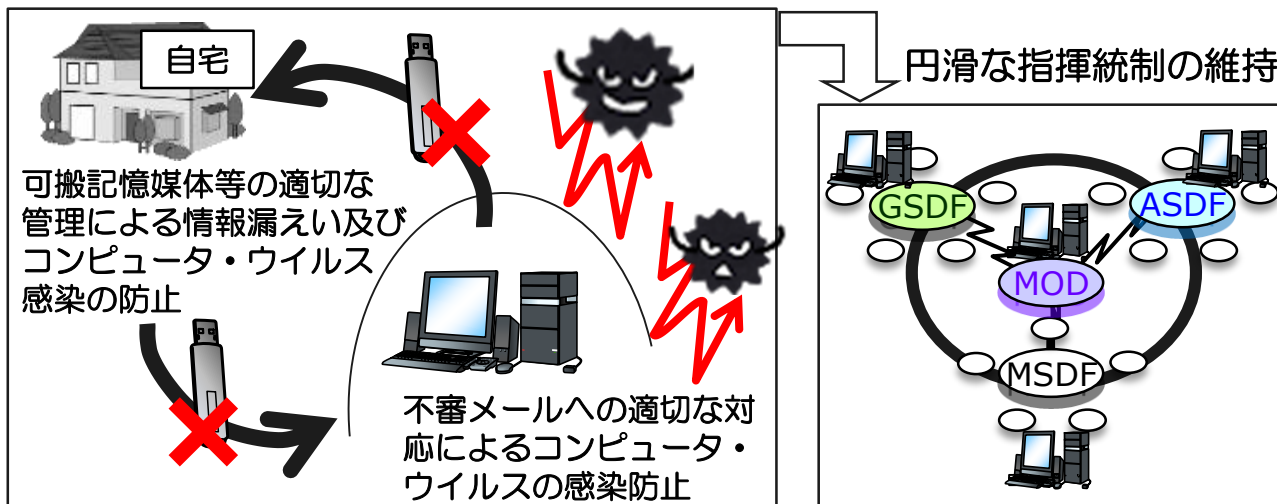
⑤ 情報保証は万全ですか

1 情報保証とは？

情報保証とは、パソコン等の情報システム及び同システムにおいて取扱われるデータを適切に管理し、正規の利用者が安全・確実かつ安定して使用できる状態を維持することです。

2 情報保証は、なぜ必要なのか？

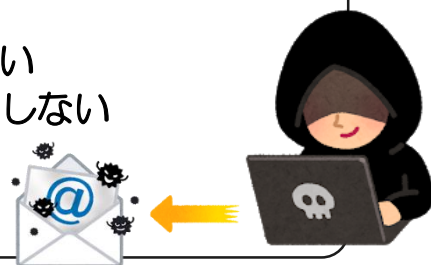
コンピュータ・ウイルスの感染や可搬記憶媒体の紛失は、運用中断や情報漏えいなどを引き起こし、任務遂行の阻害要因になり得ます。



3 心掛けるポイントは？



- コンピュータ・ウイルス対策ソフトの適切な維持
- 可搬記憶媒体の集中保管及び確実な使用手続
- 職場等へ私有パソコンを持ち込まない
- 私有パソコンで業務用データを取扱わない
- 防衛省の情報システムに私有機器を接続しない
- 不審なメールは開かない
- 不審なサイトを閲覧しない



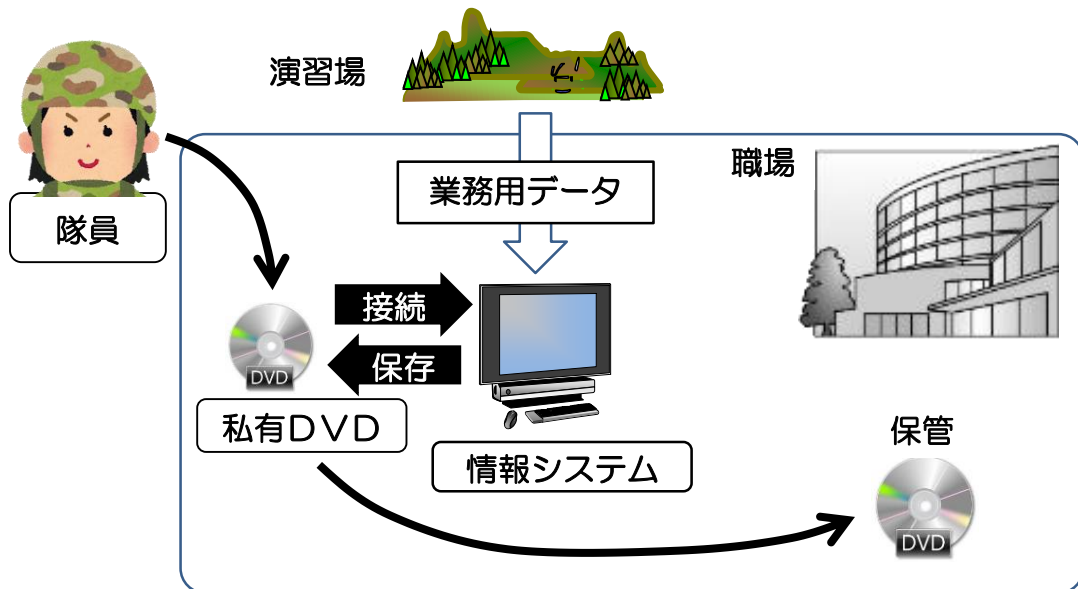
○ 業務用データとは

- 職員が職務上作成し（作成中も含む）、又は取得したデータであって、不開示情報に該当する情報が含まれるものを言います。



⑤ 情報保証は万全ですか

4 違反事例



演習場で記録した業務用データを職場の情報システムを使用して、私有可搬記憶媒体（書込可能DVD）に保存し、そのDVDを事務所に保管した。【停職5日】

本事例においては、次の事項が問題です！

- 私有可搬記憶媒体を防衛省の情報システムで使用したこと
- 私有可搬記憶媒体で業務用データを取り扱ったこと



規則を知らずに違反行為をしたからといって、懲戒処分を免れることはできません。教育はしっかり受け、わからないことは確認しましょう。

【その他の違反事例】

- 机の上にあった官品USBメモリを、故意にゴミ箱に捨てた 【停職】
- 保存していた個人的なメールデータの編集及び充電を目的に、私有の携帯電話をUSBケーブルを用いて官品パソコンに接続 【戒告】

⑥ 個人情報保護は万全ですか

1 個人情報とは？

個人情報に係る定義は下図のとおりです。

【個人情報】

生存する個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別できるもの（他の情報との照合により特定の個人を識別できるものを含む。）又は個人識別符号が含まれるもの。

【保有個人情報】

行政機関の職員が職務上作成し、又は取得した個人情報であり、当該行政機関の職員が組織的に利用するものとして保有しているもの。ただし、行政文書に記録されているものに限る。

【個人情報ファイル】

保有個人情報を含む情報の集合物であり、次に掲げるもの。

- 一定の事務の目的達成のため、特定の保有個人情報を、電子計算機を用い検索できるよう体系的に構成したもの。
- 上記の他、一定の事務の目的達成のため、氏名、生年月日その他の記述等により特定の保有個人情報を容易に検索できるよう体系的に構成したもの。

2 個人情報保護はなぜ必要なのか？

行政機関においては、個人情報の利用が拡大していることに鑑み、行政の適正かつ円滑な運営を図りつつ、**個人の権利利益を保護**する必要があります。

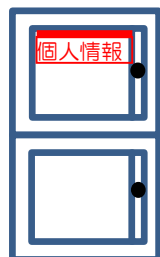
業務の適正かつ円滑な運営



適切な措置

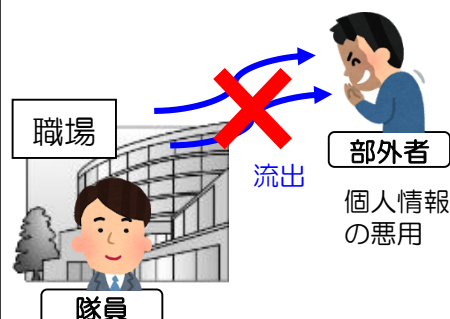


標記の表示



適切な保管

個人の権利利益の保護



⑥ 個人情報保護は万全ですか

3 心掛けるポイントは？



- 基本的に鍵をかけることのできる容器や書庫で保管
- 上司等の保護管理者による日頃のデータ管理や点検の実施
- 業務に必要なない個人情報を保有しない
- 個人情報を取得した目的以外の用途に利用しない
- 個人情報を関係職員以外が閲覧できる状態に放置しない
- 過失（うっかり）による漏えい防止に注意
（ホームページや印刷物への掲載、移動時の置き忘れ・盗難、メールの誤送信等）

4 違反事例



隊員は、共有フォルダ内に保存され、パスワードが設定されていなかった海上自衛隊に所属する全女性隊員約2,700名分の個人情報（生年月日、家族構成等）を自分のパソコンに保存しました。

そして、他の部署に異動後、職務上の必要がないにもかかわらず、同僚に依頼して電子メールで自身の異動先へ送付させていました。

隊員と話した女性隊員が、自分が伝えていない情報を知っていることを不審に思い、個人情報の持ち出しが発覚しました。【停職5日】

本事例においては、次の事項が問題です！

- 業務上知り得た個人情報の内容を不当な目的に利用したこと
- 保有個人情報等を複製等する際の手続き（保護管理者の許可）不備
- 関係職員以外がアクセスできる共有フォルダに個人情報を格納するとともに、当該個人情報にパスワードが設定されていなかったこと



【その他の違反事例】

- 採用試験の結果を部外者に漏えい 【減給】
- 金銭を受取り、隊員の個人情報を部外者に不正に提供 【免職】
- 帰宅中電車内で居眠りし、個人情報が入ったカバンを紛失 【訓戒】

⑦ 自衛隊員倫理規程は守られていますか

1 自衛隊員倫理規程は、なぜ必要なのか？

倫理とは「人の守り行う道」のことであり、道徳とほぼ同じ意味です。公務を遂行するに当たっては、職務遂行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、防衛省・自衛隊に対する国民の信頼を確保・維持することが必要です。



国民の疑惑や不信を招く行為の防止



国民の信頼の確保・維持

2 心掛けるポイントは？

- ・ 国民の一部に対してのみ有利な取扱いをしない
 - ・ 職務や地位を自分や自分の属する組織の私的利益のために用いない
 - ・ 上司等による日頃の点検及び教育の実施
- 利害関係者との禁止行為
- ・ 金品等をもらうこと
 - ・ 無償でなんらかのサービスを受けること
 - ・ 一緒に旅行に行ったり、ゴルフやマージャンをすること
- 利害関係者以外の者との禁止行為
- ・ 社会通念上、相当以上の接待を受けること
 - ・ 違反が疑われる行為について、うその報告をすること

職務に従事していないときでも、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを、常に認識しておかなければいけないんですね！

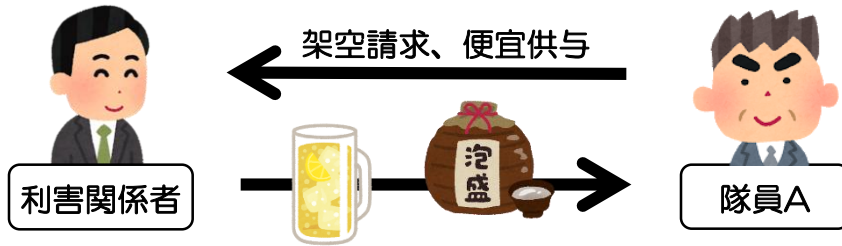


※ 利害関係者とは

- ・ 補助金等の交付の対象者となっている事業者等又は個人
 - ・ 防衛省との間において契約を締結している事業者等
- などであり、過去3年間に就いていたポスト（官職）の利害関係者も当該職員の利害関係者とみなされます。

⑦ 自衛隊員倫理規程は守られていますか

3 違反事例



隊員Aは、利害関係者である食品販売業者が納品する糧食の受入れに関して規格外品（海鮮物のサンプル品）について有償での納品をさせるなどの便宜を図り、その見返りとして、横浜市にある飲食店において、数十回にわたり飲食代金等を負担させる形で供給接待を受けました。

また、隊員Aは、別の食品販売業者と共謀し、後輩隊員Bに架空請求を行わせ、代金の一部である数十万円～数百万円をそれぞれ受け取るという詐欺行為をはたらきました。

【隊員A：免職】＋ 懲役3年（執行猶予5年）、追徴金約111万円

【隊員B：免職】＋ 懲役1年6ヵ月（執行猶予3年）

本事例においては、次の事項が問題です！

- 利害関係者からの供給接待受け
- 架空請求を行い利害関係者から代金の一部を受取る詐欺行為



【その他の違反事例】

- 利害関係者から会食及びゴルフの接待等を受けるとともに、中元、歳暮の贈与を受けた【減給】
- 調達要求行為を実施せずに、利害関係者から、ノート型パソコン等を無償で借り受けた。また、ノート型パソコンの修理を依頼し代金を同関係者に負担させた【停職】
- 利害関係者と共にゴルフ及び飲食をした際に、一部の料金を利害関係者に負担させるとともに、ゴルフの際には利害関係者の車に同乗した【減給】

⑧ 再就職等規制について知っていますか

1 再就職等規制って何だろう？

再就職等規制とは、隊員の再就職に際して、遵守しなければならないことを定めた自衛隊法上のルールです。公務の公正性に対する国民からの信頼を確保するために平成27年10月から導入されました。また、再就職した隊員であった者がやってはいけないことも定められています。

- ① **他の隊員等の再就職依頼・情報提供等の規制**【自衛隊法第65条の2】
現職の隊員が、営利企業等に対して他の隊員・隊員であった者についての再就職に係る依頼、情報提供等を禁止。



今度、こんな経歴の人が定年を迎えるんですが、いい就職先ないですかね～

おお、こんな方ならぜひ欲しいです。社内で話をしますから、少しお時間をください



(一部例外あり／援護業務に携わる隊員が行うような場合等)

- ② **在職中の利害関係企業等への求職の規制**【自衛隊法第65条の3】
現職の隊員が、利害関係企業等に対して求職活動することを禁止。
(一部例外あり／行(一)4級相当以下又は1尉以下の隊員が行う場合等)
- ③ **再就職者による依頼等(働きかけ)の規制**【自衛隊法第65条の4】
再就職した隊員であった者が、離職前5年間に在籍した組織の隊員に対して、離職後2年間、当該職務に係る契約について働きかけることを禁止(役職等に応じて上乘せ規制あり)。
※隊員は、隊員であった者による働きかけを受けた場合、直ちに接触を中断し、報告書を作成して機関等の長等に**届け出る義務**があります。

違反行為をしたかもしれない元隊員を知っているんですけど・・・



違反行為をした疑いのある隊員・隊員であった者についての情報は、**防衛人事審議会再就職等監視分科会**で受付けています。

【通報窓口】

電話：03-3268-3111 (代表) 内線23587

メール：kanshi@ext.mod.go.jp

※ただし、将官、事務官等など定年年齢が60歳以上の隊員に関する情報は内閣府再就職等監視委員会へお願いします。

電話：03-6268-7660～7668、7681



⑧ 再就職等規制について知っていますか

2 再就職情報の届出も忘れないで！



再就職情報の届出は、なぜ必要なんですか？



隊員の再就職について透明性を確保するため、防衛省及び内閣において、隊員及び隊員であった者の再就職に関する情報を収集・一元管理し、公表することとされています。そのため、**隊員及び隊員であった者の再就職に関する情報の届出義務**などが規定されています。

【届出のポイント】

1 いつ届出をするのか

(1) 隊員が在職中に再就職の約束をした場合

【約束の届出】

(2) 管理職隊員（※）であった者が独立行政法人等の役員等に再就職する場合

【事前の届出】（離職後2年間まで必要）

(3) 管理職隊員であった者が営利企業等に再就職した場合

【事後の届出】（離職後2年間まで必要）

2 誰に提出するのか

在職している（していた）機関の人事・援護担当者

※：1 佐（三）俸給の特別調整額がⅡ種以上及び行政職（一）7級（相当級を含む）俸給の特別調整額がⅡ種以上

再就職の届出義務に違反した場合、懲戒処分や10万円以下の罰金が科せられるんですよ。うっかり忘れないように気を付けましょう。



⑨ パワハラ防止は万全ですか

1 パワハラとは？

防衛省・自衛隊におけるパワハラ（パワー・ハラスメント）は、「階級、職権、期別、配置等による権威若しくは権力又は職場における優位性（※1）を背景に、職務（※2）の適正な範囲を超えて、隊員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為」のことです。



※1：地位、階級に限らず、人間関係や専門知識に係るものを含む様々な優位性が含まれ、上司から部下に限らず、先輩後輩間、同僚間や部下から上司に対するものも含まれます。

※2：職務には、上司等による指示、課業時間外における指導及び学校等における教育も含まれる。

人間関係や
専門知識の
優位性



先輩から後輩、
部下から上司へ
の行為も含む



パワハラは、6つの類型に分類されます。

行為類型	具体例
I：身体的な攻撃	暴行・傷害
II：精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
III：人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
IV：過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
V：過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた仕事を命じる、仕事を与えない
VI：その他 (厚労省では個の侵害)	上記以外の内容 (個の侵害は、私的なことに過度に立ち入ること)

⑨ パワハラ防止は万全ですか

2 パワハラ防止はなぜ必要なのか？

隊員がその能力を十分に発揮できるような健全な職場環境の確保及び隊員の人格の保護を図るという観点から、パワハラを防止することが必要です。

パワハラは、人権を侵害する行為です。

3 心掛けるポイントは？

- 1 指導は、情愛と信頼の裏付けが必要であると認識すること
- 2 **隊員同士思いやりの気持ちをもって良好な雰囲気醸成すること**



- 3 **相互に積極的なコミュニケーションに努めること**
自分のミスは素直に謝る（早く、相手の顔（目）を見て、心を込めて）



- 4 パワハラ被害者の痛みを認識すること



- 5 **懲戒処分が厳罰化されたこと及び刑事罰の可能性があると認識すること**
極めて重大な場合（被害者の自殺）は、停職6月以上、軽微な場合（平手打ち1回程度）でも、6日以上1月未満の停職。

- 6 自分の感情をコントロールすること（**アンガー・マネージメント**）
6秒数える、その場を離れる、相手の良い所を見つける等



- 7 パワハラだと感じたり、被害を受けた時は、すぐにパワハラ相談員、監督者、先輩、同期等に相談すること

助けを求めるのは弱さではありません。諦めない心を持つ証です。

⑨ パワハラ防止は万全ですか

4 パワハラの判断のポイントは？



- 指導の適正な範囲か否か
パワハラは受け手の感じ方ではなく、適正な職務の範囲かどうかで判断します。
- 職場環境の悪化の有無
パワハラを受けた本人がそう感じていなくても、怒鳴り声などの影響で周囲の隊員が能力を十分に発揮できなくなると成立する場合があります。



5 違反事例

先輩隊員Aは、後輩隊員Bの日頃の勤務態度に腹を立て、顔を平手打ちし、左耳の鼓膜を傷つける全治2週間のけがを負わせました。【停職】



本事例においては、次の事項が問題です！

- 暴行を伴う不適切な指導
(隊員の遵守事項：部下隊員の虐待禁止)
⇒ ケガをさせると傷害罪に該当します！
※ 暴行で後遺障害が残り、民事訴訟に発展すると、相手の年齢や障害等級等にもよりますが、3,000万円以上の損害賠償請求となる可能性があります！！



【その他の違反事例】

- 3尉に昇任したばかりで業務に不慣れな隊員に対し、複数の上司が人格否定や侮辱に当たる言動を行ったり、他者のいる前で40分間大声で叱責をした【停職30日】
- 隊員Aは、後輩隊員Bに対し、平手や拳で殴ったり、エアガンでプラスチック弾を撃ち込む等の暴行を加えた。更に、不当な金銭を要求する恐喝を行い、自殺に追い込んだ【免職】 + 懲役2年6月執行猶予4年

⑩ セクハラ防止は万全ですか

1 セクハラとは？

セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）は、「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義されるとともに、人権侵害行為とされています。



性的な噂・からかい



unnecessary スキンシップ

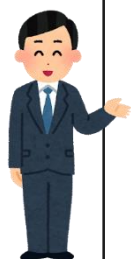


デュエットの強要

2 セクハラ防止はなぜ必要なのか？

セクハラが行われると、職場の雰囲気が悪化し、隊員のやる気を減退させるととどまらず、精神的ダメージによる人権侵害を生むおそれがあるため、**隊員の利益の保護及び隊員の能率の発揮**という観点からセクハラを防止することが必要です。

3 心掛けるポイントは？



- 相手の反応を考慮し、気遣いや思いやりのある対応
- セクハラに当たるかどうかは相手の感じ方次第
- 異性についての意識改革（職務上の大切なパートナー）
- 容姿・結婚等を話題とすることはセクハラになり得るので注意
- 厳しい上下関係や訓練環境等の影響で、イヤだと思っても明確なサインを出しづらい場合があり得ることに注意
- 被害を受けたらすぐに相談員等（上司、先輩、同期等）へ相談
- 関係業者等の部外者も含めたセクハラ防止にも注意
- 嫌なことは相手にはっきりと意思表示



NO



相談することで報復や仕事を続けられなくなるのでは、という心配をされる方もいるかと思いますが。職場で相談しにくい場合は、セクハラホットラインに連絡するという方法もあります。

【防衛省セクハラ・マタハラホットライン】

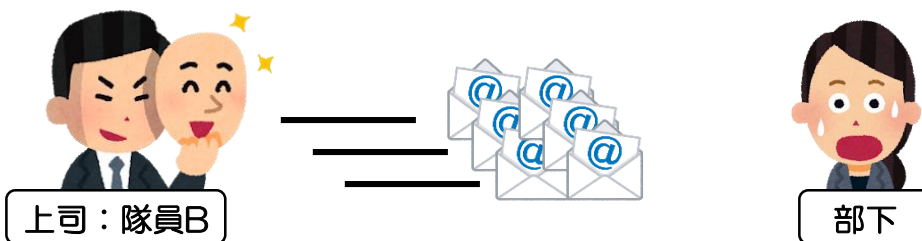
内線：8-6-20718 直通：03-3235-5358

⑩ セクハラ防止は万全ですか

4 違反事例



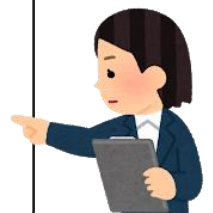
隊員Aは、上司という立場にありながら、部下である女性隊員に対し、抱きつく等のセクハラ行為を行いました。【停職】



隊員Bは、上司という立場にありながら、部下である女性隊員の脇腹などを触ったほか、食事に誘う私的メールを送信しました。【減給】

上記2件の事例においては、次の事項が問題です！

- 監督者の地位にある者の責務に反する行為
- 一連のセクハラ行為
⇒ 程度により強制わいせつ等の犯罪に該当



【セクシャル・ハラスメントになり得る言動】

- スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること
- 性的な経験や性生活について質問すること
- 食事やデートにしつこく誘うこと
- 性的な内容の電話をかけたり、同様の手紙・Eメール送信すること
- 身体に不必要に接触すること
- 性的な関係を強要すること
- カラオケでのデュエットを強要すること
- 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要すること

「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」から抜粋

⑩ セクハラ防止は万全ですか

5 性的指向や性自認への対応について

(1) 性的指向や性自認とは

性的指向とは、人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念を言います。性自認と併せてLGBTQと表記されます。



性自認とは、自分の性をどのように認識しているかということであり、身体の性と心の性が一致していないため、身体の性に違和感を持つ人のことをトランスジェンダー (Transgender) といいます。多様な状態があり得ることを認識することが必要です。



どちらともいえない人や一つに定まると思っていない人などについては、特にクエスチョニング (Questioning) と呼ばれます。

(2) 心掛けるポイントは？

- 1 セクハラには「性的指向と性自認に関する偏見」も含まれ、性的指向や性自認を理由に差別的な言動をしてはいけません。
※「ホモ」「おかま」等は不快に思われる場合があるので注意してください。
- 2 セクハラに関する研修等に、性的指向や性自認に関するものを含めることが必要です。
- 3 セクハラは、パワハラやマタハラ等と複合的に生じることも想定されるため、一元的に苦情相談を受けることのできる体制整備に努める必要があります。
- 4 苦情相談を行う隊員の希望する性の相談員が同席するよう努めることが必要です。
- 5 本人が開示していない性的指向や性自認について、他者が了解を得ずに暴露する行為 (アウティング) をしてはいけません。

⑪ マタハラ等防止は万全ですか

1 マタハラ等とは？

防衛省・自衛隊においては「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」のことです。具体的には、職場（※1）で職員に対して次の①～④に関する否定的な言動（※2）を行い、当該職員の勤務環境が害されることです。

- ① 妊娠した又は出産したこと
- ② 妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用
- ③ 育児に関する制度又は措置の利用
- ④ 介護に関する制度又は措置の利用



※1：「職場」には、懇親の場等であって職務と密接に関連する場所も含まれます。

※2：上司又は同僚等から行われるものを言い、指揮監督関係の有無を問いませんが、業務上関係が無いものは含みません。

2 マタハラ等防止はなぜ必要なのか？

妊娠、出産、育児又は介護は、いずれも人生において大きな労力を要する出来事であり、それに対応する制度が整えられています。しかし、様々な要因から制度の利用が阻害される可能性があり、**防衛省の職員の利益の保護及び職員の能率発揮のために、マタハラ等を防止する取組が必要**です。

3 心掛けるポイントは？

- **基本的な心構え**として、妊娠等に関する**否定的な言動**がマタハラ等の**原因や背景**となることを理解しましょう。また、妊娠等は、肉体的又は精神的に負担が大きく、周囲からの援助又は気遣いが必要となり得る場面であることを認識しましょう。
- 制度を利用した職員の**周囲の職員への業務の偏りを軽減するよう、業務分担の見直し、業務の効率化等に努めることが必要**です。
- 制度を利用する方は、**周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら、自身の制度利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことが必要**です。



⑪ マタハラ等防止は万全ですか

4 違反の一例

• 出産のため特別休暇を取りたい
• 育児休業の請求をしたい

部下

上司

昇任遅れたり、ボーナス減ったりするよ？
【昇任や給与上の取扱い等に関し、不利益を受けることを示唆】

• 保育時間を利用したい
• 介護休暇を利用したい
• 妻の出産に伴い休暇を取りたい
• 育児短時間勤務制度を利用したい

部下

上司

ウチの部署は今忙しいんだから、そんな請求等をしてないように！
【上司が請求等をしてないように言うこと】

何度も言うけど、あなたが休んだせいで私の仕事が増えているんだよ。もうやめてよね～。
【同僚が継続的に請求等を取り下げないように言うこと】

同僚

同僚

おいおい、まさかこの職場の状況で自分だけ休むなんて言わないよな～。空気読めよ。
【同僚が継続的に請求等をしてないように言うこと】

• 妊娠したこと
• 育児のための超過勤務免除の請求

部下

上司

【上司又は同僚が継続的に次の行為を行うこと】

- 嫌がらせ的な言動
- 業務に従事させない
- 雑務ばかりやらせる

⑫ 入札談合・官製談合防止は万全ですか

1 入札談合と官製談合とは？

(1) 入札談合とは

公正かつ自由な競争を通じて契約の相手方や契約価格等を決める過程において、事業者が競争を回避するため、**入札参加者等の間であらかじめ受注予定者や受注価格等を取り決めるなどの行為**をすることです。



(2) 官製談合とは

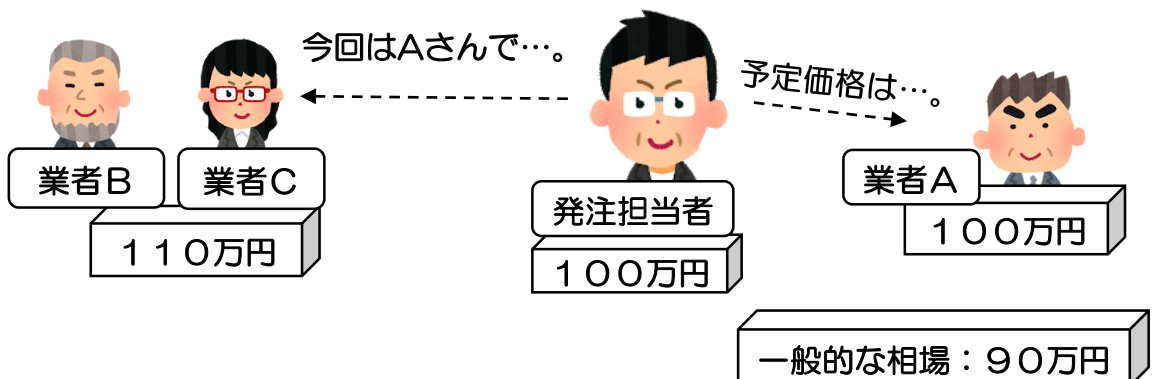
発注機関側（各省各庁）の職員が関与した入札談合のことです。具体的な関与については、法律で次の4類型が定められています。

入札談合等関与行為

4 類型

- ① 談合の明示的な指示
- ② 受注者に関する意向の表明
- ③ 発注に係る秘密情報の漏えい
- ④ 特定の談合の幫助

【入札談合等関与行為防止法第2条第5項】

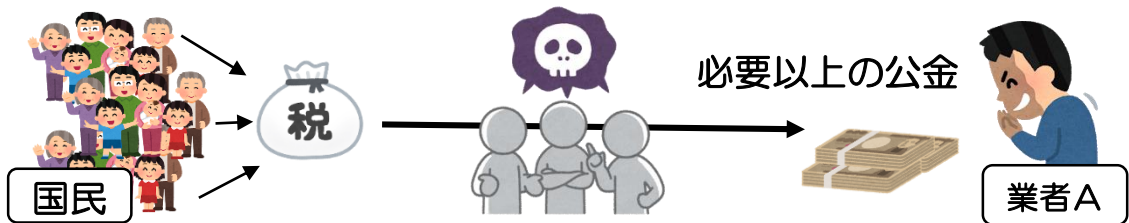


⑫ 入札談合・官製談合防止は万全ですか

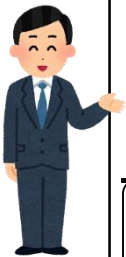
2 入札談合・官製談合防止は、なぜ必要なの？

入札談合・官製談合が発生すると、事業者同士が競争をしなくなるため、公正かつ自由な競争が行われた場合に比べて、契約価格が高くなります。

また、官製談合を行うということは、国民の税金を適正に使わなければならない発注機関側が入札談合を主導したり、助けたりすることであり、防衛省・自衛隊に対する国民の信用を著しく失墜させることになります。



3 心掛けるポイントは？



- ・ 関係法令等について継続的な教育の実施
- ・ 入札状況や落札結果に不自然な点は見られないか日頃から注意
- ・ 調達等関係職員の定期的な補職替え（3年以内）
- ・ 業界関係者と接触する場合の対応

必要と認められる場合のみ接触可

- ・ 各種手続き等
 - ・ 契約相手方との調整等
 - ・ 情報収集、講習会等への参加
- 情報収集も重要であるため、必要以上に委縮する必要なし。

接触場所の制限

やむを得ず執務室で接触する必要がある場合は、パーティションで暫定的に区画する等の適切な情報保全措置が施された場所。



接触時は原則二人以上で対応

退職者が含まれる場合は、少なくとも1名は、部員以上の隊員、幹部自衛官又は幹部自衛官相当の事務官等。

適時適切に報告すべき事項

業者から働きかけを受けた場合は、直ちに接触を中止し、速やかに報告。



- ・ 談合情報を見聞きしたら契約担当官（※）等へ、まずは相談・通報・報告
※基地・駐屯地の会計隊長等が該当します。

⑫ 入札談合・官製談合防止は万全ですか

4 調達等関係業務に従事している職員とは？



調達等関係業務に従事している職員とは、**調達等関係職員だけでなく、研究開発、機種選定等の業務を行う職員も含まれます。**もちろん、事務官等と自衛官との区別はありません。

【調達等関係業務】

調達等関係業務	※	<p>ア 調達要求書の作成（当該調達要求のための仕様書の作成を含む）</p> <p>イ 業者の資格審査及び登録</p> <p>ウ 予定価格の作成</p> <p>エ 原価監査</p> <p>オ 契約相手方の選定及び契約の締結</p> <p>カ 監督及び検査</p> <p>キ 代金の支払</p> <p>ク アからキまでに掲げる業務に関する資料の作成（当該資料の合議及び決裁を含む）並びに当該資料の作成に係る所要の調整及び基礎資料の収集</p>	
	研究開発業務	<p>ア 装備品等研究開発見積依頼及び装備品等研究開発見積りの作成</p> <p>イ 装備品等研究開発要求の作成</p> <p>ウ 実施計画の作成</p> <p>エ 概算要求に係る資料の作成</p> <p>オ 仕様書の作成</p> <p>カ 事業者等に対し、性能、所要経費、後方支援等に関する内容を含めた提案書の提出を求める文書の作成</p> <p>キ 評価基準書の作成及び評価基準に基づく評価の実施</p> <p>ク アからキまでに掲げる業務に関する資料の作成（当該資料の合議及び決裁を含む）並びに当該資料の作成に係る所要の調整及び基礎資料の収集</p>	
	機種選定等業務	<p>ア 運用要求書の作成</p> <p>イ 要求性能書の作成</p> <p>ウ 仕様書の作成</p> <p>エ 提案要求書の作成</p> <p>オ 評価基準書の作成及び評価基準に基づく評価の実施</p> <p>カ アからオまでに掲げる業務に関する資料の作成（当該資料の合議及び決裁を含む）並びに当該資料の作成に係る所要の調整及び基礎資料の収集</p>	

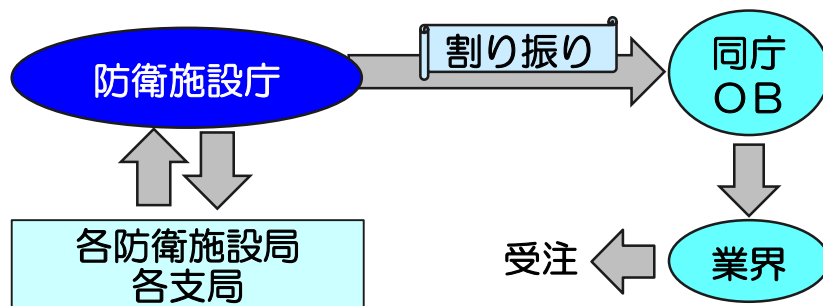
- ※ 調達等関係職員には、上記の調達関係業務のア～キのほか、次の業務も含まれます。
- 調達等関係書類の保安全管理
 - 補給、整備、調達、技術を所掌する部課等の業務で、ア～キに密接に関係する業務

⑫ 入札談合・官製談合防止は万全ですか

5 違反事例

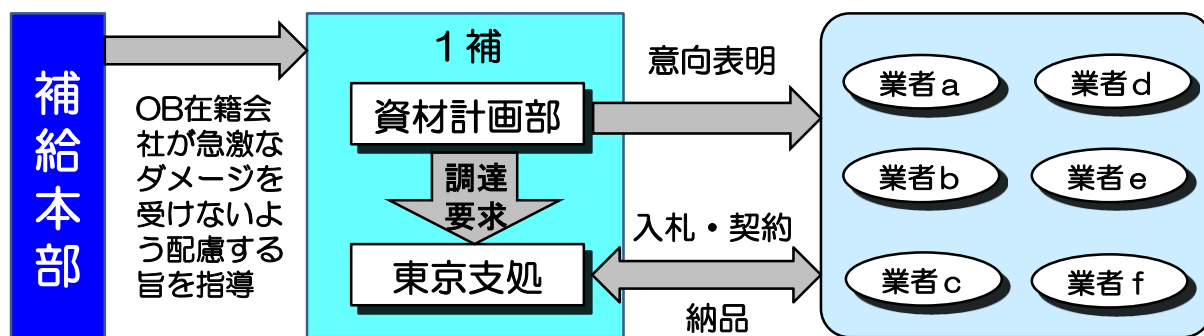
(1) 防衛施設庁における官製談合事案

防衛施設庁が、関係する建設会社に退職者の受入れを求めるとともに、各防衛施設局発注の各工事をそれらの受入会社に割り振り、その割り振りに沿って業界内で談合を実施させていたという、大規模かつ組織的に敢行された官製談合事案です。



(2) 航空自衛隊第1補給処における官製談合事案

航空自衛隊第1補給処（1補）において、余剰予算の執行及び航空自衛隊退職者の在籍する事業者への配慮等を背景として、オフィス家具等の契約に関して組織的に行った官製談合事案です。



- 1 職員による受注事業者の割り振りとそれに沿った談合の教唆を行った。【免職、降任、停職、減給、戒告等】
- 2 入札前の談合の教唆を行った。【停職、減給、戒告等】

【その他の違反事例】

- ・ 粉ミルクを調達する一般競争入札において、数社に順番に受注させるため、隊員が業者と共謀し、業者に対して文書の郵送や電話連絡により入札価格等を教示した。
- ・ 新規装備品の開発業者を選定するための企画競争において、特定の業者が有利となるように、隊員が競争相手の業者や官側の情報を提供し、入札等の公正を害する行為を行った。

⑬ 薬物乱用防止は万全ですか

1 薬物乱用とは

薬物乱用とは、医療目的ではない薬物を不正に使用すること及び医薬品を医療以外の目的に使用することを言います。覚醒剤などの禁止薬物は、たとえ**1回だけの使用でも乱用になり、同時に犯罪になります**。また、**所持しているだけでも犯罪になります**。

2 薬物乱用防止は、なぜ必要なのか？

薬物使用者の健康や人生に重大な影響を与えるだけでなく、自衛隊が武器・弾薬を取り扱う集団であることから、国民に不安を与え、信頼を喪失する等、組織に対しても重大な影響を与えることとなります。

【薬物使用者に対する重大な影響】

- ・脳へのダメージ、幻覚、高い依存性、中毒死等
- ・幻覚・妄想による暴力、殺人。薬物購入費による生活破綻等
- ・**依存性が強く、一度使うと繰り返し使うようになり、薬物なしの生活ができなくなる。**
- ・刑事罰及び懲戒処分（原則、免職）等



【国民や防衛省・自衛隊に対する重大な影響】

そんな人がいる組織に武器を取り扱わせて大丈夫？



恐ろしいわ

国民の
信頼喪失

【薬物の種類（処罰の一例）】

大麻

5年以下の懲役（所持等）
7年以下の懲役（栽培）
【大麻取締法】



覚醒剤

10年以下の懲役（所持・使用等）
【覚醒剤取締法】



MDMA

7年以下の懲役（所持・使用等）
【麻薬及び向精神薬取締法】



その他の薬物

コカイン

LSD

ヘロイン

マジックマッシュルームと称されている幻覚性きのこ

【麻薬及び向精神薬取締法】

合法ハーブ等と称して販売される薬物（いわゆる危険ドラッグ）

【医薬品医療機器等法】

あへん

【あへん法】

⑬ 薬物乱用防止は万全ですか

3 心掛けるポイントは？



- 昨今はインターネット等を通じて禁止薬物を容易に入手できる環境であるため、隊員一人一人の自律心を高めることが不可欠
- 違法薬物の所持や使用は犯罪行為であることを再徹底
- 自分自身や家族など、大切な人の人生に重大な影響を与えることについて、一度じっくり考える機会を持つこと
- **薬物の使用を勧められたときの断り方のコツは「ハッキリ、キッパリ!! 断る」とともに、「その場から離れる」こと**



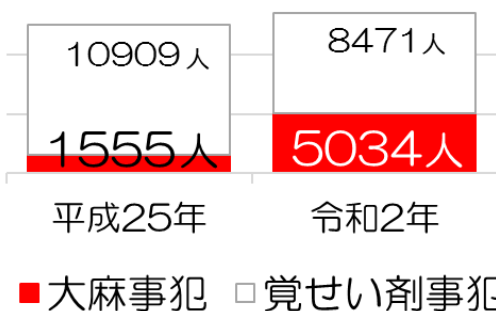
違法薬物の使用がたとえ1回であっても「免職」処分になる重大な服務規律違反であることを認識してください。

また、同僚などの薬物使用等に遭遇した場合は、まず、本人に上司に報告するよう勧めましょう。それがダメなら、あなたから上司に報告することが必要です。

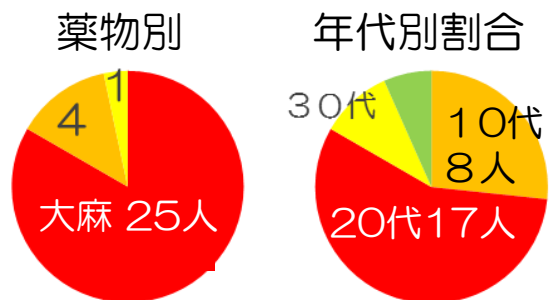
ただし、対応が遅延するおそれがある場合は、相談窓口（各自衛隊の警務隊）及び公益通報窓口等に速やかに通報してください。これは仲間を売ることにはなりません。大切な仲間を薬物乱用の危機からいち早く助け出すことです。

社会では大麻の検挙者が増加中。防衛省・自衛隊内でも特に若年者で多数発生

薬物事犯検挙人員内訳の推移



防衛省における薬物事案の懲戒処分状況（H28～R2年度）

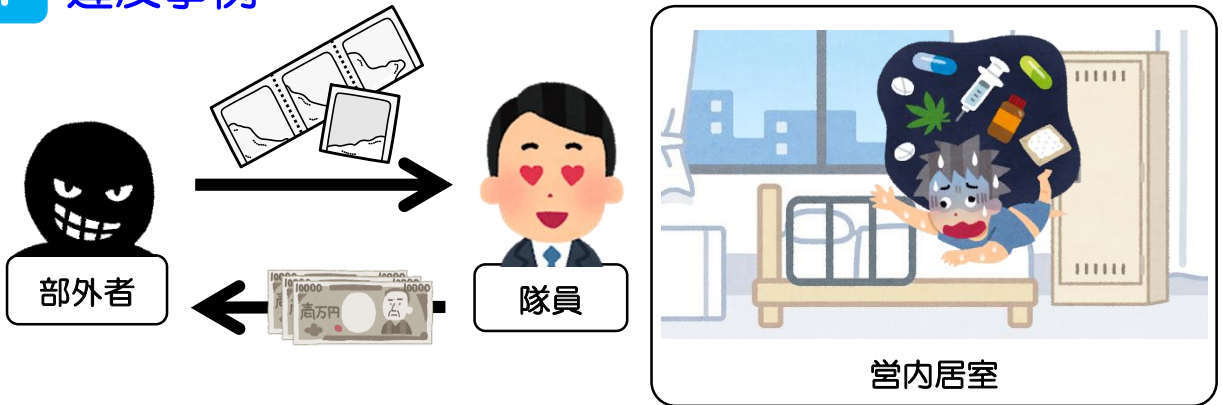


資料源：警察庁「令和2年における組織犯罪の情勢」に基づき作成

資料源：防衛省人事教育局令和3年度薬物乱用防止教育参考資料に基づき作成

⑬ 薬物乱用防止は万全ですか

4 違反事例

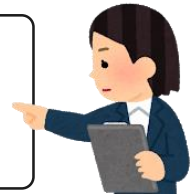


隊員は、帰省先の都市部路上において部外者から覚醒剤を購入し、駐屯地外（ホテル等）や駐屯地（営内居室）において使用しました。

【免職】＋懲役1年6か月（執行猶予3年）

本事例においては、次の事項が問題です！

- ・ 興味や好奇心から部外者を通じて覚醒剤を購入
- ・ 駐屯地内外における所持・使用



【その他の違反事例】

- ・ 友人から薬物を勧められ、興味本位から薬物を使用
- ・ 他者から誘われて、好奇心から薬物を買って使用
- ・ 演習場に自生していた大麻草を持ち帰り、駐屯地内で吸引

【合法ハーブ？ただのお香じゃないかも？】

合法ハーブ等と称して販売される危険ドラッグも成分や含有量によっては、人体に重大な影響を及ぼし、最悪の場合には死に至ることもあります。

危険ドラッグは現在でも新しい製品が販売され続けており、少しでも疑問を感じた場合、公的機関が検査して公開しているデータベース等を活用し、確認することが必要です。



東京都では、新製品を逐次検査し、結果を公表してくださっています。大麻等の薬物に関する情報も掲載されているので、ぜひ御覧ください。

【東京都福祉保健局HP みんなで知ろう危険ドラッグ・不法薬物】

https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/no_drugs/

QRコードはこちら→



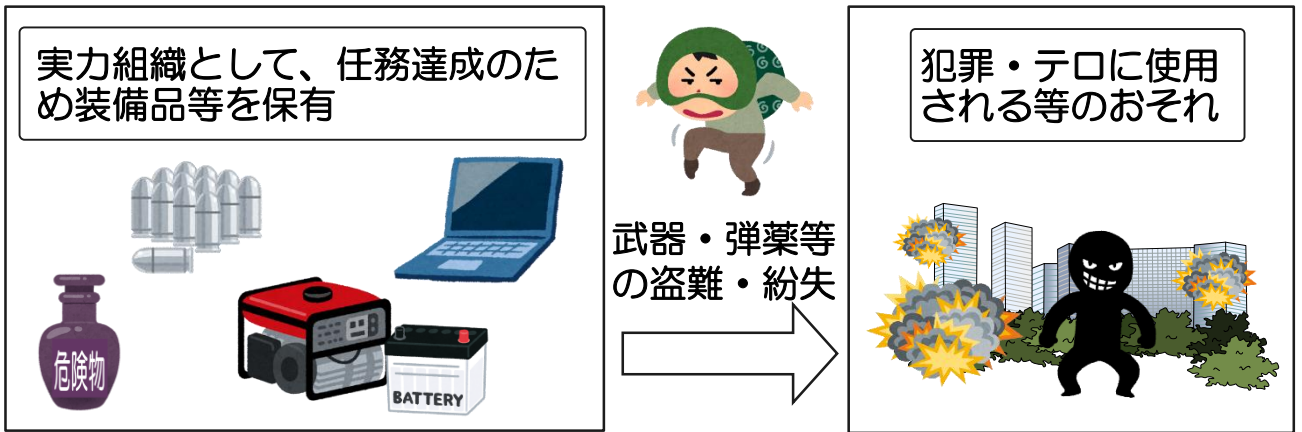
⑭ 装備品等の管理は万全ですか

1 装備品等の管理とは？

防衛省・自衛隊が保有している各種の装備品等について、良好な状態で常に使用できるよう保管をすることです。

2 装備品等の管理は、なぜ必要なのか？

防衛省・自衛隊は実力組織として、任務達成に必要な武器や弾薬等を保有しています。これが盗難又は紛失した場合、犯罪やテロに使用される等のおそれがあるため、適切に管理することが必要です。



3 心掛けるポイントは？



- 武器及び武器庫等の日々点検（各種鍵の点検を含む）の実施
- 結節における弾薬、打ち殻薬きょう等の点検・報告等
- 紛失等の不祥事に伴う影響度の大きさを教育などにより徹底
- PC等の民生品でも高価なものは、施錠可能な場所で保管
- 毒劇物等の所定の表示、在庫の把握、鍵の厳格な管理
- 警報装置等に不具合がある場合は、速やかに是正

日頃から武器・弾薬等を取り扱っていると、緊張感が薄れたり、ゆるんでしまうことがあります。このため、職務中は意識をして緊張感を保持し、適正な管理を切れ目なく行うことが必要です。



⑭ 装備品等の管理は万全ですか

4 違反事例

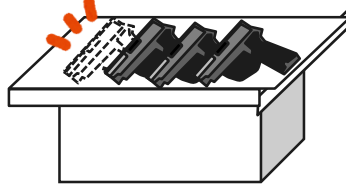
【事例1】元隊員が武器庫に侵入し、小銃、拳銃等を持ち出しました。本件のそもそもの原因は、武器庫等の鍵の管理が日頃から適切になされていなかったことでした。【停職等】

侵入・持ち出し



元隊員

【鍵の管理が不適切な武器庫】



本事例においては、次の事項が問題です！

- 1 持ち出した本人
 - ・ 窃盗（刑法第235条）
 - ・ 不法所持（銃砲刀剣類所持等取締法第3条）
- 2 関係職員
 - 保管責任者としての鍵の保管及び点検の不備



【事例2】某部隊において、訓練に際して、①空包と誤って実弾を請求、②実弾であることに気付くことなく受領、③野外訓練時に空包と誤認識して確認を怠り、実弾を装填した小銃により隊員が射撃を実施しました。【停職等】

本事例においては、次の事項が問題です！

- 1 関係職員
 - ・ 弾薬の誤請求
 - ・ 弾薬受領及び交付時の弾種の未確認
- 2 各隊員
 - ・ 弾種の認識不足
 - ・ 弾薬の取扱に関する教育等不十分



【その他の違反事例】

- ・ 弾薬の不法所持及び不法投棄【停職】
- ・ 訓練中、小銃の異状の有無の点検を怠り、小銃を紛失【停職】
- ・ 自衛隊の非常用糧食（缶詰）、隊員向けの教範類、戦闘服、弾帯等をネットオークションへ出品【停職】
- ・ 管理不十分によるPC等の紛失【注意】

⑮ 海外渡航承認申請はなされていますか

1 海外渡航承認申請とは

隊員が他国へ旅行等に行く場合、渡航前に承認権者（休暇許可権者）に申請をし、承認を受けなければならないという制度です。

2 海外渡航承認申請はなぜ必要なのか？

次の4つの観点から必要です。

- 1 政治的中立性の確保
- 2 渡航する隊員の安全確保
- 3 情報保全の確保
- 4 部隊等の即応態勢の維持



事故等や情報漏えいの働きかけから隊員を守る



即応態勢の維持

3 心掛けるポイントは？



- 海外渡航をする場合は、5日前までに海外渡航承認申請書を承認権者（休暇許可権者）に提出し、承認を受けること
- 海外渡航する際に、承認権者から、渡航先及び渡航目的等に応じ、指導又は注意喚起を受けること
- 保全責任者等に対し、事前に渡航する旨を伝えるとともに、帰国後に不審な動向の有無について報告
- 適切な申請が実施されていることを確認するため、管理者等による任意の一般旅券（パスポート）の定期的な確認を受けること



たとえ一度であっても海外渡航承認申請をしないと「無断渡航」になってしまいます。海外渡航承認申請手続の制度を知らないことは理由になりません。普段の会話の中で海外渡航の話が出たら、「ちゃんと申請した？」と相互に確認してください。

海外へ新婚旅行に行くときは、忘れずに申請します！まずは、プロポーズがうまくいかないダメですけど・・・。



⑮ 海外渡航承認申請はなされていますか

4 違反事例



隊員は、趣味の観光目的で中国、インドネシア等、21か所の国及び地域への無断渡航17回及び虚偽等の不正な申請手続による渡航3回を行った。

【停職】

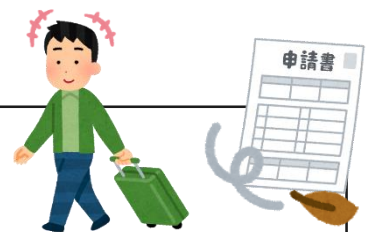
本事例においては、次の事項が問題です！

- 複数回の無断渡航
6回以上又は禁止国に無断渡航 ⇒ 停職
- 虚偽等の不正な申請手続による海外渡航



【その他の違反事例】

- 申請手続の制度があることを知らずに、無断渡航
- 申請手続において真実の渡航内容等を知られたくないため、虚偽の記載による申請を実施
- 申請手続が間に合わないと考え、虚偽等の記載による申請を実施



①⑥ 飲酒関連事故防止は万全ですか

1 飲酒関連事故とは

コンプライアンス・ガイドスにおいては、飲酒運転による人身事故や飲酒をした上で他人の生命・身体を傷つける暴行・傷害行為を指します。飲酒に絡む法令違反の多くを占めています。

2 飲酒関連事故防止はなぜ必要なのか？

お酒を飲むことは、ストレスを発散したり、親睦を深める上で一定の効果がありますが、少量でも規範意識や判断力を鈍らせてしまいます。その結果、飲酒運転による人身事故等、他者を傷つける違反行為を行ってしまう可能性が通常よりも大きくなります。

国民の生命と財産を守る立場にある防衛省・自衛隊の隊員が国民を傷付けることは断じてあってはならないことです。

また、事故を起こした本人も、ケガをしたり、処罰を受けたり、損害の賠償を請求されたりして、その後の人生が大きく狂うこととなります。誰も幸せにしない飲酒関連事故はなくさなければなりません。

3 心掛けるポイントは？

- ・ 飲酒運転の重大さについて、事件事例を用いて定期的に再認識
- ・ **アルコールは少量でも運転技能に及ぼす影響大**（下表参照）
- ・ 各自のアルコール分解時間を把握して楽しめる範囲で飲む
【参考】飲酒運転防止ツール SNAPPY-PANDA
<https://snappy.udb.jp/drink-check>（岡山県精神科医療センター作成）
- ・ **飲酒後の仮眠はアルコール分解速度を低下させ逆効果**
- ・ 勤務地の実情に合わせた施策の実施
確実な代行運転の利用、ハンドルキーパーの指定等
- ・ 課業時間外でも、24時間出勤を求められ得る立場であることを再認識し、品位を保ちつつお酒を楽しむ
- ・ 職場の宴会時に**周りに泥酔状態の隊員がいた場合には、家族に「迎え」の連絡を入れたり、放置することなく一緒に帰隊する等、相互に助け合う**



運転技能に影響を及ぼす血中濃度の基準

運転技能	血中濃度	飲酒量の目安（ビール換算）
多方面への注意力低下	0.02%	350ml 1本程度
反応時間遅れ	0.02%	350ml 1本程度
ハンドル操作低下	0.03%	500ml 1本未満



【「アルコールの運転技能への影響（厚生労働省HP掲載）」を元に防衛監察本部において作成】

⑯ 飲酒関連事故防止は万全ですか

4 違反事例

事例1 隊員Aは、同僚と居酒屋で焼酎及びビールをそれぞれ3杯を飲んだ後、帰宅したものの、買物に行く必要があることを思い出しました。「意識がはっきりしているから運転しても大丈夫だろう。」と自分に言い聞かせ、私有車を運転しましたが、商業施設の駐車場において、部外者の車両と接触し、全治1週間の傷害を負わせました。【免職】



事例2 隊員Bは、飲食店でビール等14杯を飲み、車内で約3時間の仮眠をとった後、私有車を運転しました。その後、交差点の手前で停車したまま眠っていると警察官に発見されました。【停職3か月】



事例3 隊員Cは、外出時に飲酒をし、駐屯地に帰隊した際、外出証の返納まで時間がなかったとの理由により、駐屯地内で自転車による飲酒運転をしました。【停職7日】



事例4 隊員Dは、外出時に飲酒をし、駐屯地に帰隊した際、宿舎で寝ていた後輩隊員を起こして殴ったり蹴ったりする暴行を加え、全治6カ月の大けがを負わせました。【停職20日】



上記の事例においては、次の事項が問題です！

- 飲酒運転
- 飲酒による平常心の欠如から後輩隊員に対して暴行



【その他の違反事例】

- 駐屯地等において許可された場所以外における飲酒
- 飲酒した友人の車に同乗して酒気帯び運転ほう助
- 自宅で飲酒后、面識のない女性宅を訪ね顔等を殴る傷害

⑰ わいせつ事案防止は万全ですか

1 わいせつ事案とは

わいせつ事案とは、性的な興味又は欲求を満たすために行う違反行為です。強制性交等、児童買春、痴漢、盗撮、児童ポルノ所持等がこれにあたります。

2 わいせつ事案防止はなぜ必要か？

わいせつ事案は、被害者の尊厳を傷付け、非常に大きな肉体的・精神的苦痛を与える重大な犯罪であり、常に徳操を養うと誓った隊員が決してやってはならないことです。防衛省・自衛隊に対する国民の信頼を失墜させるとともに、個人の人生を大きく狂わせてしまうため、なんとしても防止しなければなりません。

隊員の〇〇さん、少女への淫行で逮捕されたんだって！新聞に載ってたわ

国民

えっ、そうなの？なんか目がいやらしいと思っていたのよ。そんな人が近所にいると怖いわね～

3 心掛けるポイントは？

- わいせつ行為をしてしまうのは、相手を尊重する気持ちよりも自分の欲求が勝ってしまうからです。欲求を制御するためには、「身近な家族が同じことをされたらどう思うか」と問いかけ、自分のこととして考えることが大切です。



ダメ！



- 帰省、訓練や仕事での出張時でも気を緩めないでください。** 出先でSNS等を利用した買春事案が起きています。相手が補導されると芋づる式に発覚します。
- 児童（18才未満の少年少女）とわいせつな行為をした場合（婚約者等真摯な恋人関係を除く）は、金銭が絡まなくても罪に問われます。相手が13才未満だと、合意があっても強制性交等罪や強制わいせつ罪が成立し、さらに重く処罰されます。**
- 児童ポルノ画像（児童による性行為や性器等を露出した写真等）は、提供、輸出入はもちろん、所持するだけでも犯罪です。** また、児童の裸等を盗撮すると、児童ポルノの製造に該当します。

⑰ わいせつ事案防止は万全ですか

4 違反事例

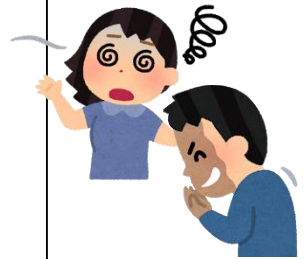
事例1 隊員Aは、SNSで知り合った少女に現金を渡しわいせつな行為をしたとして、児童買春・児童ポルノ禁止法違反の疑いで警察に逮捕されました。本事案は、警察がインターネット上で2人のやりとりを見つけ、発覚しました。
【停職4か月】+罰金刑



事例2 隊員Bは、SNSで知り合った少女が18歳に満たないと知りながら、わいせつな画像を撮らせ、送信させたとして、児童買春・ポルノ禁止法違反容疑で警察に書類送検されました。【停職5日】



事例2：隊員Cは、駐屯地内で体調を崩して気を失った部外の成人女性の体を触ったり、携帯電話で下半身を盗撮したとして、準強制わいせつ罪で警務隊に逮捕されました。
【停職7か月】



上記の事例においては、次の事項が問題です！

- 18才未満の児童とのわいせつ行為
- 児童ポルノ画像の所持
- 気を失った女性に対するわいせつ行為
- 盗撮



【その他の違反事例】

- 13才未満の者との性行為
- 18才未満の者のわいせつ画像所持による脅迫
- 自宅侵入による強制わいせつ
- 電車内における痴漢行為、携帯電話等による盗撮



⑱ 各種感染症の拡大防止は万全ですか

1 各種感染症とは

感染症とは、病原体が体内に侵入し、増殖することで起きる病気のことです。新型コロナウイルスをはじめ、コレラやペストなどが代表例ですが、今後も新しい感染症が出てくる可能性があります。

2 各種感染症の拡大防止はなぜ必要か？

防衛省・自衛隊は、我が国の安全を最終的に担保する危機管理官庁として、厳正な規律を保持して感染拡大を防止し、即応態勢を維持し続けることが必要です。



3 心掛けるポイントは？



【「新しい生活様式」の実践例】

1 一人ひとりの基本的感染対策

- (1) **身体的距離の確保**：できるだけ2m空ける。
- (2) **マスクの着用**：人との間隔がとれないときはマスク着用
- (3) **手洗い**：帰宅時はまず手洗い（石けん使用時で30秒程度）
- (4) 移動は感染状況を踏まえて判断し、行動履歴を記録。

マスクをしよう



2 日常生活を営む上での基本的な生活様式

- (1) 3密（密集、密接、密閉）の回避
- (2) 毎朝の体温測定。発熱等ある場合はムリせず自宅で療養



3 日常生活の各場面別の生活様式

- (1) 公共交通機関：会話は控え、混雑時間を回避、徒歩等活用
- (2) 宴会等：厳に慎み、会食は家族か「4人」まで。
客に接待を行う従業員等がいる飲食店への立入は厳に慎む。

4 働き方の新しいスタイル

- (1) テレワークやローテーション勤務
- (2) 会議はオンライン



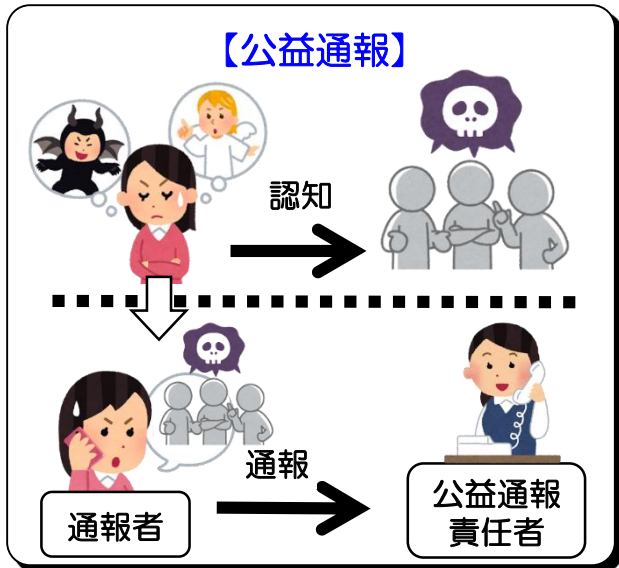
感染状況に応じ、地域ごとに規制等が変化する場合があるため、常に情報を収集し、柔軟かつ適切に対応していきましょう。

⑩ 公益通報及び公益通報者保護制度を知っていますか

1 公益通報及び公益通報者保護制度とは

公益通報とは、防衛省・自衛隊の隊員等が防衛省・自衛隊又は隊員等の法令違反行為等について、通報窓口に通報することです。

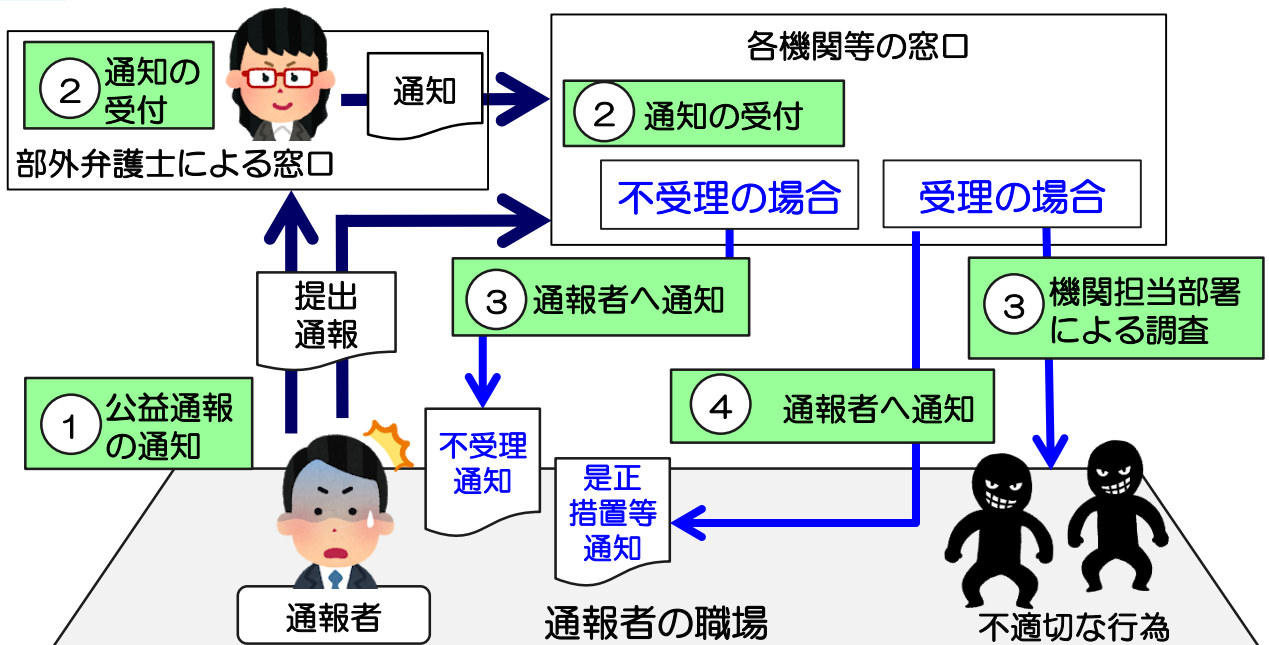
公益通報者保護制度とは、公益通報を行ったことを理由として、通報者が不利益な取扱いを受けることのないよう保護する制度です。



2 公益通報及び公益通報者保護制度はなぜ必要なのか？

公益通報は、外部へ通報される前にリスクを把握し、組織の自浄作用を働かせるために必要です。また、公益通報が機能するためには、通報者が余計な心配をしないで済むよう、保護する制度が不可欠です。

3 公益通報はどのように対応されるのか？



⑩ 公益通報及び公益通報者保護制度を知っていますか

4 公益通報のポイントとは？

項目	内容
通報者	防衛省・自衛隊の隊員等
通報先	部内：各機関等の総務担当部署 部外：部外の弁護士による窓口（ヘルプライン窓口） 防衛省ホームページからアクセス可 ※ ヘルプライン窓口に通報した場合、通報者の承諾がない限り、防衛省本省には匿名で連絡。
通報要領	1 公益通報書の提出（直接持参、郵送、電子メール） 2 匿名の場合は、通報対象事実があると信じるに足りる相当な根拠を示して行われるものに限り、公益通報として受付
通報対象	法令違反行為（全ての法令違反行為及びそのおそれがある場合を含む）が通報対象。 ただし、不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的及びその他の不正の目的のものを除く。 （防衛省では公益通報者保護法上の通報対象事実に限定せず）
通報後の流れ	1 記入漏れや誤記入等を確認し受付 2 所要の要件を満たせば受理及び調査 3 受理されない場合 （1）通報内容が通報対象事実にあたらなことが明白な場合 （2）通報内容が著しくあいまいな場合 （3）通報内容が虚偽であることが明白な場合 （4）その他公益通報としての形式及び実質を備えていない場合



通報により不利益を被らないかという不安があると思いますが、**通報者に対する不利益な取扱い（例えば、通報を理由としての不適切な人事異動や懲戒処分等）は禁止されています。**

また、通報者には、対応終了後、一定期間にわたり（2年間）、不利益な取り扱いを受けていないか、必要なフォローアップが行われます。

ちゃんと見守ってもらえるんですね。

できることなら、自分の職場の中で解決したいですが、そうはいかない場合もあるかもしれませんから、ちゃんと覚えておきます！いよいよとなったら抜く、伝家の宝刀ってとこですね。



女性職員活躍とワークライフバランス推進

【出典：防衛省職員のための両立支援ハンドブック(2021)】

防衛省においては、平成27年1月に「防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」を策定し、男女全ての職員の「働き方改革」による仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現と、「女性職員の活躍推進のための改革」、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」の3つの改革に取り組んでいます。

3つの改革は互いに密接に関連しているため、性別や育児・介護等の時間制約の有無に関係なく、職員一人ひとりの心がけが重要です。

この「防衛省職員のための両立支援ハンドブック」は、防衛省の全ての職員が、柔軟で多様な勤務を可能とするため、様々な制度についてご理解いただき、防衛省の全ての職員が安心して働ける環境の整備に役立つことを目的に作成しました。

互いに助け合い、支えあうことで、職員それぞれのライフスタイルに合った有意義な職業生活及び家庭生活を送ることができる防衛省を目指しましょう。

【仕事と育児・介護の両立を支援するための制度】

●女性職員対象 ●男性職員対象 ◎男女とも対象

制度名	目的			制度の概要等	
	妊娠 出産	育児	介護		
特別 休暇 (有給)	妊産婦の保健指導及び健康診査のための特別休暇	●		概要	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、保健指導又は健康診査を受ける場合に取得可能
				期間	妊娠中の期間又は出産後1年以内の期間
				その他	認められる回数は妊娠期間に応じて決定
	妊娠中の休息補食のための特別休暇	●		概要	妊娠中の女性隊員が母体又は胎児の健康保持のため、適宜休息し、又は補食するために取得可能
				期間	妊娠中の期間
	妊娠中の職員の通勤緩和のための特別休暇	●		概要	妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が、母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合に取得可能
				期間	妊娠中の期間
				その他	勤務の始め又は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲
産前特別休暇	●		概要	出産予定の女性職員が申し出た場合に、出産日までの期間に取得可能	
			期間	産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）から出産の日まで	
産後特別休暇	●		概要	出産した場合に取得可能	
			期間	出産の翌日から8週間	
			その他	産後6週間は勤務に就くことは不可	
配偶者の出産特別休暇	●		概要	妻の出産に伴う入退院の付添い等を行うため、男性職員が取得可能	
			期間	妻の入院から出産の日後2週間までの間に2日	
育児参加のための特別休暇		●	概要	妻が出産する場合に、男性職員がその出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に取得可能	
			期間	産前産後期間中に5日（第1子出産の場合は産後期間中）	

制度名	目的			制度の概要等	
	妊娠 出産	育児	介護		
特別 休暇	保育時間確保のための特別休暇	◎		概要	生後1年未満の子を育てる職員が、その子の保育(授乳や託児所等への送迎等)に必要と認められる場合に取得可能
				期間	子が1歳に達するまで
				その他	1日2回それぞれ30分以内
特別 休暇	子の看護のための特別休暇	◎		概要	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子を看護するために取得可能
				期間	年5日(小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日)
				その他	「看護」には予防接種又は健康診断を受けさせることを含む
育児 休業等	育児休業	◎		概要	子を養育するため、子が3歳に達する日まで、休業可能
				期間	子が3歳に達するまで
	育児短時間勤務 (自衛官除く)	◎		概要	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務可能
				期間	子が小学校就学の始期に達するまで
育児時間	◎		概要	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で勤務しないことが可能	
			期間	子が小学校就学の始期に達するまで	
				その他	1日2時間まで取得可能(30分単位)
特別 休暇	短期介護休暇	◎		概要	負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者(要介護者)の介護その他の世話をするために取得可能
				期間	年5日(要介護者が2人以上の場合は10日)
				その他	取得単位は1日又は1時間 「その他の世話」には、要介護者の介護のほか、要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の要介護者の必要な世話を含む。
介護 休暇等	介護休暇	◎		概要	要介護者の介護を行うために、通算6月までの期間内において取得可能
				期間	要介護者の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算6月を超えない範囲内で指定する期間(指定期間)内
				その他	取得単位は1日又は1時間(時間単位での取得は、始業又は終業までの連続した4時間の範囲内)
	介護時間	◎		概要	要介護者の介護を行うために、1日の勤務時間のうち2時間を超えない範囲で勤務しないことが可能
期間				最初の承認の日から連続する3年の期間内(要介護状態ごと)※介護休暇の指定期間は除く。	
				その他	1日2時間まで取得可能(30分単位)



制度名	目的			概要	制度の概要等
	妊娠 出産	育児	介護		
早出遅出勤 務		◎	◎	概要	育児（未就学児の養育及び就学児の学童保育への送迎）、介護、その他（修学や業務による疲労蓄積の防止等）のために、1日の勤務時間の長さを変えずに、始業・終業時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務可能
				期間	子が小学校就学の始期に達するまでの間、小学校に就学している子が放課後児童クラブ等に通う間又は介護を必要とする間
				その他	隊務に関連性のある夜間大学の課程等による修学等のためや、障害者が請求した場合、国際関係、予算折衝等の業務に従事する職員の疲労蓄積防止のため、早出遅出勤務をさせる必要があると認める場合にも利用できる。
フレックスタイム制		◎	◎	概要	職員から申告が行われた場合、隊務又は公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮し、勤務時間を割り振ることが可能 育児又は介護を行う職員や障害を持つ職員については、全員が勤務しなければならない時間帯（コアタイム）を短縮し、より柔軟な勤務形態とすることが可能
				その他	1週間当たり平均の勤務時間又は日課が38時間45分となるように割り振る（4週間の場合155時間）こととなるため、1週間当たりの勤務時間は、通常の勤務と変わらない。
その他 (自衛官除く) 超過勤務の 免除	●	◎	◎	概要	妊娠中もしくは出産後1年以内の女性職員、3歳未満の子を養育する職員又は要介護者を介護する職員は超過勤務をしないことが可能
				期間	妊娠中若しくは出産後1年以内、子が3歳に達するまでの間又は介護を必要とする期間
その他 (自衛官除く) 超過勤務の 制限		◎	◎	概要	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は要介護者を介護する職員の超過勤務を制限する制度
				期間	子が小学校就学の始期に達するまでの間又は介護を必要とする期間
				その他	隊務の運営に支障のある場合を除き、当該職員からの請求により、月24時間、年150時間を超えて超過勤務をさせてはならない。
休憩時間の 短縮	●	◎	◎	概要	休憩時間が60分の場合は45分又は30分、休憩時間が45分の場合は30分に短縮可能
				期間	妊娠中、子が小学校就学の始期に達するまでの間、小学校に就学している子の送迎が必要な間又は介護を必要とする期間や障害者が必要とする期間
テレワーク を行うための 休憩時間の 延長		◎	◎	概要	休憩時間(60分又は45分)を、育児・介護に必要な範囲内で延長することが可能
				期間	在宅勤務(テレワーク)をする場合に住居と勤務場所との間の移動や育児・介護を行う期間に限る。
休憩時間の 弾力的な設 定	—	—	—	概要	障害を有する職員が、休憩時間を分割・延長・短縮・追加の設定をすることが可能

その他ライフイベント等に応じた休暇・休業制度一覧表

【出典：防衛省職員のための両立支援ハンドブック(2021)】

制度名		制度の概要等	
特別休暇	職員が結婚する場合の特別休暇	概要	職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のために取得可能
		期間	結婚の日の5日前の日から結婚の日後1月を経過する日までの間において、連続する5日の範囲内の期間
		その他	戸籍上の届出をする婚姻だけではなく、事実上の婚姻（いわゆる内縁、事実婚）も含まれる。
	親族死亡の場合の特別休暇	概要	職員の親族が死亡した場合で、葬儀、服喪その他の親族死亡に伴い必要と認められる行事等のために取得可能
		期間	死亡した親族等に応じて定められた連続する日数（葬儀のため遠隔地に赴く場合は、往復に要する日数を加算）の範囲内の期間 <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者、父母の場合は7日 ・子の場合は5日 ・祖父母の場合は3日（代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合は7日）など
	父母の追悼のための特別休暇	概要	職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以内に行われるものに限る）のために取得可能
期間		1日の範囲内	
総合的な健康診査（いわゆる人間ドック）を受けるための特別休暇	概要	総合的な健康診査（いわゆる人間ドック）を受けるために取得可能	
	期間	1日の範囲内の期間（午後に始まり翌日の午前中に終了する総合的な健康診査を選択する場合など特別の事情がある場合は、2日の範囲内の時間）	
	その他	防衛省職員の健康管理に関する訓令（昭和29年防衛庁訓令第31号）別表第1に掲げる検診の項目をおおむね含み、官房長等又は防衛省共済組合が計画し、実施するものに限る。	
その他休業	配偶者同行休業	概要	職員が、外国での勤務等により外国に住所及び居所を定めて滞在する配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にするため、一定期間休業することが可能
		期間	3年を超えない範囲内



防衛省における超過勤務の上限等に関する措置

1 防衛省における超過勤務の上限等とは？

働き方改革の一環として、長時間労働の是正等のため、法律で時間外労働の上限が規制されることとなりました。

防衛省においても、関係訓令が改正され、自衛官以外の隊員は平成31年4月から、自衛官（内部部局等勤務自衛官（※1）のみ。）は令和3年4月から、勤務時間の上限等が定められました。

なお、内部部局等勤務自衛官以外の自衛官においても、健康管理やワークライフバランス等の観点から、部隊等の実情に応じて当該措置に基づく施策を段階的に導入するなど、積極的な「日課を超える勤務時間外の勤務の縮減」に努めることとされています。

※1 内部部局等（防衛省本省の内部部局、施設等機関、幕僚監部、情報本部、防衛監察本部及び地方防衛局並びに防衛装備庁）に勤務する自衛官等。



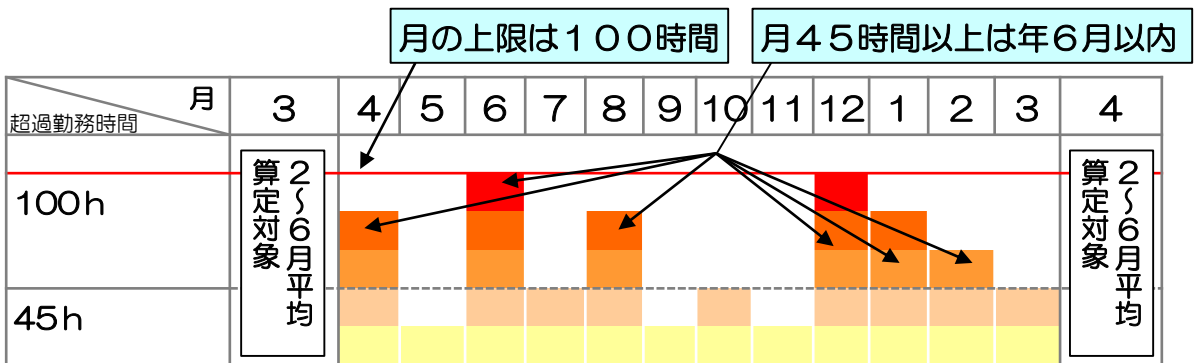
自衛官と自衛官以外の隊員で呼び方が異なっている部分がありますが、ここでは自衛官以外の隊員の表記で御説明します。

用語等	自衛官	自衛官以外の隊員
勤務時間以外における勤務の表記	課業時間外の勤務	超過勤務
超過勤務の時間及び月数の表記	管理時間等	上限時間等

2 超過勤務の上限等のイメージ

1 他律的業務（※2）の比重が高い部署

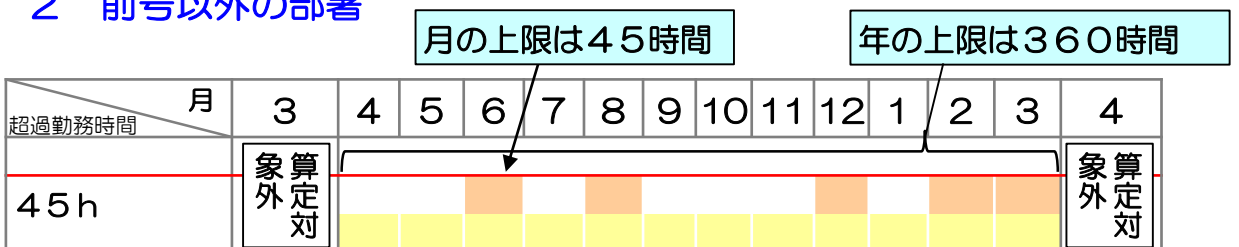
※2 業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務



2～6か月平均は80時間以内（年度またぎでも通算。）

年の上限は720時間

2 前号以外の部署



3 上限時間の特例

- 1 特例業務のために超過勤務を命じる場合は上限時間を不適用
ただし、それまでの超過勤務の状況等を勘案し、超過勤務を命じることができるか否かを、上限時間等に係る期間ごとにそれぞれ判断。

【特例業務】

- 自衛隊の行動に関する業務
- 重要な法律等の立案
- 他国等との重要な交渉
- その他の重要な業務であって、特に緊急に処理を要すると所属長が認める業務



例：社会的な影響が大きい重大な事件・事故等への対応
器材等の故障・点検等への対応 等

特例業務に起因する超過勤務を「特例超過勤務」といい、所属長は当該隊員にあらかじめ通知することが必要。ただし、事前通知が困難な場合は、事後速やかに通知。

2 上限時間を超えて超過勤務を命じた場合の所属長の実施事項

超過勤務時間	月	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4
100h		前年度の上限を超えた超過勤務要因について 6か月以内に整理、分析及び検証を実施													
45h		→													

4 超過勤務の把握と縮減に向けた取組み



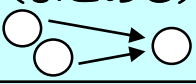
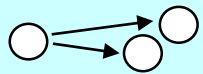
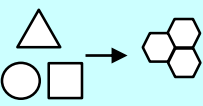

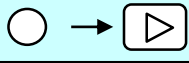
- 1 超過勤務時間の適切な把握
課室長等による超過勤務予定の事前確認等。
- 2 長時間の超過勤務を命ぜざるを得ない場合の健康への配慮
(1) 休日等に命じる場合は、特に厳重に必要性をチェック。
(2) 1か月80時間を超えた場合、速やかに面談等で健康状態把握。
- 3 超過勤務の縮減に向けた対策
業務の在り方や処理方法の見直し及び人員配置の見直し等。
内閣官房が公開している各府省の実践例等について次ページで紹介。
- 4 早出遅出勤務の活用
疲労蓄積防止のため、隊務運営に支障のない範囲で必要に応じ実施。
- 5 異動関係
当該隊員の異動前の上限時間等について、異動後の勤務時間管理員への通知が必要。



5 超過勤務の縮減に向けた業務見直しの着眼点

各府省の業務見直し事例について、業務見直しの端緒となるよう、内閣官房において整理したものの一部を御紹介します。

出典：内閣官房「業務見直し 着眼点のヒント集ver2.0」をもとに防衛監察本部作成。
https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/gyoumu_minaoshi.html

類型	説明	具体例
廃止 (やめる) 	一定の単位の業務そのものを取りやめること。業務の目的を考え直すきっかけになるほか、新たな事業に必要なリソース配分を行うことができる。	事業の廃止
削減 (へらす) 	業務の工程のうち、いくつかの工程を取りやめること。利用者・相手方の負担軽減だけでなく、同時に自らの業務負担の軽減につながる。	回数の削減、調査事項の削減、添付・作成書類の削減
一元化 (まとめる) 	業務の工程のうち、複数の工程をある組織・者でまとめて処理すること。重複排除のみならず、効率的な処理に寄与することができる。	調査自体または調査項目の統合、担当者の統合、置き場所の集約、公表物の一体化
分割 (わける) 	業務の工程のうち、ある工程を複数の組織・者で分けて処理すること。単純業務の処理や高度な調査研究などで外部の能力・知見を活用できる。	アウトソーシング、業務委託、マルチロール化
標準化 (そろえる) 	業務の工程について、その整理を行うこと。エンドツーエンドで業務の仕組み、関係者や課題が見える化できるほか、ノウハウ・進捗の共有も可能。	業務フロー、マニュアル、法規集の作成、チェックシート、業務進捗状況表、事例データベース化
置換 (おきかえる) 	業務の工程について、電子化などにより効率的なツールに置き換えること。利便性向上のほか、ミス軽減、知識・事例の蓄積にも寄与できる。	書類の電子化、web会議、ポータルサイト・共有フォルダの活用、チャット機能の活用
自動化 (はやくする) 	業務の工程について、ツールにより処理を機械化することで自動化や高速化すること。通常時間がかかっていた処理を素早く処理することができる。	RPA※、調査票マクロ集計、オンラインwebアンケート、各種システム化

※RPA (Robotics Process Automation) : PC上の事務作業を自動化する技術。

「この仕事ムダだよな～」と思いながらやっている作業はありませんか？
 「前任者がこうやっていたから」と漫然と続けている作業はありませんか？
 ちょっと根拠を調べたら、やらなくてもよい作業だった、ということが判明するかもしれません。「言い出した者負け」などと思わずに、少しずつでよいので、ムダな作業を減らすなど、業務見直しを進めていきましょう。

防衛省における超過勤務の上限等に関する措置

出典：「業務見直し 着眼点のヒント集ver2.0」内閣官房作成

(1) 「廃止」の具体例

項目		具体例
一部廃止	マニュアルの廃止	検査において、マニュアルのチェックリスト形式による画一的な検証を行っていたが、検査対象となる事業の複雑化・多様化に対応するため、マニュアルを廃止。
	会議の廃止	監査において、担当者を集め、監査方針を伝える会議を行っていたが、類似の監査では会議を行っていないため、当該会議を廃止。
	フォローアップの廃止	フォローアップにおいて、ほとんど全ての項目が措置済みであることを確認したため、今後は統一的な実施状況調査は廃止し、未措置事項のある者からの報告書の中で、措置状況を公表。
全て廃止	調査の廃止	一定の成果が出た、調査目的を果たせた、長年の慣行で実施してきたが必要性が低い等の理由から、調査を廃止。
	既存システムの廃止	当該システムの利用実績が低調であり、施策の費用対効果が認められないため、当該システム賃貸借契約終了をもって運用を終了。

(2) 「削減」の具体例

項目		具体例
回数削減	報告回数の削減	いくつかの種類の様式について、重複する内容を統一することで1種類の様式を削減。また、報告頻度を年1回へと変更。
	フォローアップ見直し	半年後と1年後の2回実施しているフォローアップを、一律に2回に分ける必要がないことから、1回にするなど見直し。
事項の簡素化		訓令・通達等に基づく各種報告について、事務担当者にヒアリングして実態を把握した上で、根拠となる通知等を廃止又は一部改正し、報告事項を省略化。
資料削減	提出書類の代替	所管団体に報告させている資料に関して、各団体がホームページに掲載しているものについては、その提出・報告を不要とした。
	報告の簡素化	委員等謝金支払いで、支給調書に支出依頼書の添付を求めていたが、決裁ルート上に出納係があれば決裁を確認できるため、電子決裁時は支払依頼書の添付を省略。
	添付書類の削減	3種類の報告様式が定められているが、必要事項が含まれていれば個別に報告書を作成することを要しない旨を付記することで、各省単位での一覧表による報告等を可能とした。
プロセス削減	決裁プロセスの短縮	多数の決裁の中で、真に判断が必要な決裁に注力できるように、省決裁規則の改正により、専決のレベルを下げた。
	差し替えの簡略化	配布後に差替えが発生した場合、差替え部分以外も含む全ての資料を印刷し直し、再配布していたが、差替え部分のみを再配布、修正内容が軽微な場合は再配布はせず、セット版はメールで再配布等、対応を明確化した。

防衛省・自衛隊における各種通報窓口

	通報窓口 通報対象	通報手段
	公益通報窓口 ○機関等窓口（各機関等の総務担当部署） 全ての法令違反行為（おそれがある場合を含む。）	次々ページを参照。
1	公益通報窓口 ○部外の弁護士による窓口（ヘルプライン窓口） 全ての法令違反行為（おそれがある場合を含む。）	公益通報書の提出 ○郵送等 ※1 ○電子メール bouei.helpline@alo.jp
2	公文書管理公文書管理通報窓口 ○公文書大臣官房文書課監理室 行政文書の「適切な管理が確保されていない場合」	○郵送 ○電子メール gyouseibunsyotuuhomadoguchi@mod.go.jp
3	入札談合、過大請求等の不正行為に関する情報の提供（電子目安箱） ○防衛装備庁(各地方防衛局)	防衛省ホームページ（※2）から電子目安箱（調達に係る不正行為情報）、防衛装備庁ホームページ（※3）から電子目安箱へ
	装備関係	
	工事に関する談合情報の投稿（電子目安箱） ○各地方防衛局	
4	倫理法等違反通報窓口（倫理ホットライン） ○自衛隊倫理審査会	○電話 03-5261-0164 ○電子メール riniri-tshou@mod.go.jp
	業者から金品の受領、接待を受けているなどの自衛隊員倫理法等に反すると思われる行為	

- ※1 東京都千代田区丸の内2丁目1番1号丸の内マイプラザ
あさひ法律事務所 防衛省公益通報窓口 金子憲康弁護士 宛
- ※2 防衛省ホームページ (<https://www.mod.go.jp/>)
- ※3 防衛装備庁ホームページ (<https://www.mod.go.jp/atla/>)

防衛省・自衛隊における各種通報窓口

	通報窓口 通報対象	通報手段
5	パワハラホットライン ○人事教育局サービス管理官 パワハラに関する通報・相談	○電話 03-3268-3111（内線20717） ○電子メール p-soudan@mod.go.jp
	パワハラホットライン・各機 関等担当部署 パワハラに関する通報・相談	次々ページを参照
6	セクハラホットライン ○人事教育局サービス管理官 セクハラに関する苦情相談	○電話 03-3268-3111（内線20718） ○電子メール s-soudan@mod.go.jp
	○各機関等担当部署 セクハラに関する苦情相談	次々ページを参照
7	マタハラ等ホットライン ○人事教育局サービス管理官 マタハラ等に関する苦情相談	○電話 03-3268-3111（内線20718） ○電子メール m-soudan@mod.go.jp
8	再就職等規制通報先 ○人事教育局人事計画・補任 課再就職等監視室 違反情報（若年定年等隊員）	○電話 03-3268-3111（内線23587） （直通）03-3260-0812 ○電子メール kanshi@ext.mod.go.jp
	○内閣府再就職等監視委員会 違反情報（一般定年等隊員）	○電話 03-6268-7660～7668、7681
9	防衛監察本部ホットライン （意見提案窓口） ○総務課企画室 コンプライアンスの観点から の意見・提案等	○電話 （直通）03-5227-2440 ○電子メール iken-teian@igo.mod.go.jp

防衛省・自衛隊における各種通報窓口

防衛省本省公益通報窓口（機関等窓口）

	機関等	住所（機関等窓口）	連絡先
1	内部部局 （総括窓口）	〒162-8801 東京都新宿区市谷本村町5-1 （大臣官房文書課）	（電話）03-3268-3111 （内線）20499 （メール）kouekitsuho@mod.go.jp
2	防衛大学 校	〒239-8686 神奈川県横須賀市走水1-10-20 （総務部総務課）	（電話）046-841-3810 （内線）2024 （メール）koueki@nda.mod.go.jp
3	防衛医科 大学校	〒359-8513 埼玉県所沢市並木3-2 （事務局総務部総務課）	（電話）04-2995-1211 （内線）2111、2101 （メール）koueki@ndmc.ac.jp
4	防衛研究 所	〒162-8808 東京都新宿区市谷本村町5-1 （企画部総務課）	（電話）03-3268-3111 （内線）29110 （メール）koueki@open.nids.mod.go.jp
5	統合幕僚 監部	〒162-8805 東京都新宿区市谷本村町5-1 （総務部総務課）	（電話）03-3268-3111 （内線）30122、30123 （メール）i1soumu@iso.mod.go.jp
6	陸上自衛 隊	〒162-8802 東京都新宿区市谷本村町5-1 （陸上幕僚監部監理部総務課）	（電話）03-3268-3111 （内線）40162 （メール）gadmin3gso@inet.gsdf.mod.go.jp
7	海上自衛 隊	〒162-8803 東京都新宿区市谷本村町5-1 （海上幕僚監部総務部総務課）	（電話）03-3268-3111 （内線）50112 （メール）mso_koekitsuho@mso.mod.go.jp
8	航空自衛 隊	〒162-8804 東京都新宿区市谷本村町5-1 （航空幕僚監部総務部総務課）	（電話）03-3268-3111 （内線）60105 （メール）kouekitsuho@aso.mod.go.jp
9	情報本部	〒162-8805 東京都新宿区市谷本村町5-1 （総務部監査・監察官）	（電話）03-3268-3111 （内線）31726 （メール）kansatuhantyo_ad@dih.mod.go.jp
10	防監察本 部	〒162-8807 東京都新宿区市谷本村町5-1 （総務課）	（電話）03-3268-3111 （内線）33033 （メール）koueki-tsuuhou@igo.mod.go.jp
11	地方防衛 局	各地方防衛局総務部総務課	防衛省ホームページ（ https://www.mod.go.jp/ ）から各種手続＞公益通報者保護制度＞機関等窓口一覧を参照

防衛装備庁に係る公益通報窓口

	機関等	住所（機関等窓口）	連絡先
1	防衛装備 庁	〒162-8870 東京都新宿区市谷本村町5-1 （長官官房監察監査・評価官）	（電話）03-3268-3111 （内線）35843、35844 （メール）atla-koeki-tsuho@atla.mod.go.jp

防衛省・自衛隊における各種通報窓口

防衛省本省パワハラ・セクハラ防止担当部署

	機関等	住所（機関等窓口）	連絡先
1	内部部局	〒162-8801 東京都新宿区市谷本村町5-1 （大臣官房秘書課）	（電話） 03-3268-3111 （内線）20216
2	防衛大学校	〒239-8686 神奈川県横須賀市走水1-10-20 （総務部総務課）	（電話） 046-841-3810 （内線）2028
3	防衛医科大 学校	〒359-8513 埼玉県所沢市並木3-2 （事務局総務部総務課）	（電話） 04-2995-1211 （内線）2114
4	防衛研究所	〒162-8808 東京都新宿区市谷本村町5-1 （企画部総務課）	（電話） 03-3268-3111 （内線）29142
5	統合幕僚監 部	〒162-8805 東京都新宿区市谷本村町5-1 （総務部人事教育課補任班）	（電話） 03-3268-3111 （内線）30167
6	陸上自衛隊	〒162-8802 東京都新宿区市谷本村町5-1 （陸上幕僚監部人事教育部人事教育計画課 WLB推進企画室）	（電話） 03-3268-3111 （内線）40699
7	海上自衛隊	〒162-8803 東京都新宿区市谷本村町5-1 （海上幕僚監部人事教育部補任課服務室）	（電話） 03-3268-3111 （内線）50334
8	航空自衛隊	〒162-8804 東京都新宿区市谷本村町5-1 （航空幕僚監部人事教育部補任課服務室）	（電話） 03-3268-3111 （内線）60247
9	情報本部	〒162-8805 東京都新宿区市谷本村町5-1 （総務部）	（電話） 03-3268-3111 （内線）31241
10	防衛監察本 部	〒162-8807 東京都新宿区市谷本村町5-1 （総務課）	（電話） 03-3268-3111 （内線）33033
11	地方防衛局	各地方防衛局総務部総務課	詳細は人事教育局配布 のパンフレットを参照

防衛装備庁に係るパワハラ・セクハラ防止担当部署

	機関等	住所（機関等窓口）	連絡先
1	防衛装備庁	〒162-8870 東京都新宿区市谷本村町5-1 （長官官房人事官）	（電話）03-3268-3111 （内線）35161、35162

サービスの宣誓

私は、我が国の平和と独立を守る自衛隊の使命を自覚し、日本国憲法及び法令を遵守し、一致団結、厳正な規律を保持し、常に徳操を養い、人格を尊重し、心身を鍛え、技能を磨き、政治的活動に関与せず、強い責任感をもつて専心職務の遂行に当たり、事に臨んでは危険を顧みず、身をもつて責務の完遂に務め、もつて国民の負託にこたえることを誓います。
(自衛隊法施行規則第39条)

倫理行動規準

自衛隊員は、自衛隊員としての誇りを持ち、かつ、その使命を自覚し、第1号から第3号までに掲げる倫理法第3条の倫理原則とともに第4号及び第5号に掲げる事項をその職務に係る倫理の保持を図るために遵守すべき規準として、行動しなければならない。

- 1 自衛隊員は、国民全体の奉仕者であり、国民の一部に対してのみの奉仕者ではないことを自覚し、職務上知り得た情報について国民の一部に対してのみ有利な取扱いをする等国民に対し不当な差別的取扱いをしてはならず、常に公正な職務の執行に当たらなければならないこと。
- 2 自衛隊員は、常に公私の別を明らかにし、いやしくもその職務や地位を自らの属する組織のための私的利益のために用いてはならないこと。
- 3 自衛隊員は、法律により与えられた権限の行使に当たっては、当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の国民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならないこと。
- 4 自衛隊員は、職務の遂行に当たっては、身をもつて責務の完遂に努め、国民の負託にこたえることを期すること。
- 5 自衛隊員は、職務に従事していない場合においても、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して行動しなければならないこと。

(自衛隊員倫理規程第1条)

【コンプライアンス・ガイドンスに関すること】

防衛監察本部 総務課 企画室
コンプライアンス・ガイドンス担当

ホームページ	【部内系】 http://web.mod.go.jp/igo/ 【部外系】 https://www.mod.go.jp/igo/
電話	03-3268-3111 内線：8-6-33075(空白)主担当 8-6-33072(機関) 8-6-33073(陸自) 8-6-33074(海自)
FAX	03-5227-2223
住所	〒162-8807 東京都新宿区市谷本村町5-1 防衛監察本部 総務課 企画室

The logo features the letters 'IGO' in a large, bold, serif font at the top. Below them, the word 'legal' is written in a smaller, lowercase, serif font. At the bottom, the word 'COMPLIANCE' is written in a bold, uppercase, serif font. The text is centered and overlaid on a white horizontal bar. Behind the text, there are several overlapping, light-colored ellipses that create a sense of depth and movement.

IGO
legal
COMPLIANCE