

COMPLIANCE GUIDANCE

コンプライアンス・ガイダンス(第7版)
【管理者用】

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

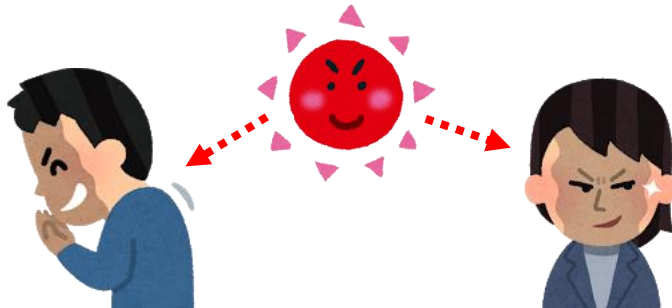
コンプライアンス・テスト

【あなたの行為は】

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 とっていませんか？



3 国民としてニュースで見聞きしたらどう思いますか？



我が国を取り巻く安全保障環境が年を追うごとに厳しさを増し、様々な大規模自然災害が全国各地で度々発生している今日、「我が国の平和と独立を守り、国の安全を保つ」という防衛省・自衛隊の役割は益々重要性を増しています。

防衛省・自衛隊がその役割を十分に果たすためには、ただ我々が精強であるだけでなく、我々が国と国民を守るために努力を惜しまない組織であることに対する国民の信頼と期待が不可欠です。

そのためには、防衛省・自衛隊が、高い倫理観と使命感を持ち、法令等を遵守し、対外的にも対内的にも誠実に任務を果たす組織でなければなりません。

自分達は困難な任務の遂行に全力を傾けているから些細な問題には構ってられないといった考え方は、明らかに誤りであり、コンプライアンスが守られていない組織では、本来の任務にいかにも努力しても、社会から信頼も評価も得られず、隊員の努力を無にすることになることを自覚しなければなりません。

社会のあらゆる組織でガバナンスの確立が重要な課題になっていますが、コンプライアンスはしっかりしたガバナンスを実現する第一歩です。

コンプライアンス・ガイダンスは、多くの具体的事例や教訓を掲載しており、コンプライアンスについて知り、意識を高めるための重要なツールです。

また、ガバナンスは、単に組織管理者だけが担うものではなく、一般隊員や中堅隊員など、組織に属する全ての者が、職種・立場を問わず、それぞれの立場で、より良い組織の在り方について考え、取り組む必要があることから、ガイダンスについても管理者用と一般隊員用とを作成しています。

この度改訂した第7版では、パワー・ハラスメントの厳罰化や新型コロナウイルスで突き付けられた感染症対策等について、新たに記述を追加するなど、より今日的な内容としています。

是非コンプライアンス・ガイダンスを最大限に活用し、防衛省・自衛隊のガバナンスを揺るぎないものにし、強靱な組織を構築するのに役立てていただきたいと思います。



防衛監察監
小川 新二

はじめに

1 防衛監察本部の役割

防衛監察本部は、防衛施設庁官製談合事案、情報流出事案等の不祥事により、防衛省・自衛隊に対する国民からの信頼を著しく損ねる事態となったことを踏まえ、平成19年9月、大臣直轄の特別の機関として設立され、独立した立場からの監察により、不正や非違行為の未然防止等に努めてまいりました。

さらには、不正や非違行為の未然防止等を推進するため、遵法精神や倫理観といったコンプライアンス意識の浸透にも努めており、各部隊・機関等におけるコンプライアンスに係る講習のほか、平成19年11月からコンプライアンス・ガイダンスを発刊しています。

2 コンプライアンスに関する職責

コンプライアンスに関する意識の徹底、不適切な部下の指導及び自殺事故の防止並びに情報公開関係業務及び行政文書の管理の適正な実施のための措置の徹底について（通達）（防官文第6443号。26. 5. 8）において、大臣官房長、各局長、施設等機関の長、各幕僚長、情報本部長、各地方防衛局長及び防衛装備庁長官は、防衛監察本部の協力の下、コンプライアンスに関する意識の徹底を図るための教育を実施すると規定されています。

3 コンプライアンス・ガイダンスの概要

（1）作成の目的及び構成

本資料は、防衛省・自衛隊におけるコンプライアンス意識の浸透を図ることにより、不祥事の未然防止を図るため、全ての隊員が業務を実施するにあたり常に意識していただきたい内容を簡易に確認できるよう集約・整理したものです。

第7版の主な改訂内容は、令和2年3月に罰則が強化されたパワー・ハラスメントに関すること、再就職規制の違反事例及び新型コロナウイルスで喫緊の課題となった感染症対策等について、更新しています。

（2）区分及び対象

コンプライアンス・ガイダンスは、管理者用と一般隊員用に区分して作成しています。管理者用は防衛省の各組織の長、部課長及び各級指揮官を念頭に、一般隊員用はそれら管理者を除く隊員を対象としています。一般隊員でも、コンプライアンスとそれに対する取組みなどについて、更に知りたい方は、管理者用ガイダンスを是非参照してください。

なお、防衛省には一般職の職員も在籍していますが、規則の名称等を除き、本文中においては「隊員」に表記を統一しています。

(3) 管理者用

各機関の管理者が業務に当たり常に意識していただきたい内容を整理したものであり、また、朝礼・終礼時の教育や各種 研修・教育等を行う際の教材として活用することも念頭に置いています。

内容は、次の4項目で構成されています。

ア コンプライアンスについて

防衛省・自衛隊におけるコンプライアンスの意義・取組の重要性、注意すべき行為等について記述しています。

イ 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

防衛省・自衛隊における不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等について記述しています。

ウ 過去の違反事例

どのような行為が違反に該当するのかをイメージできるように防衛省・自衛隊において、過去に発生した事例を紹介しています。

エ 管理者が特に認識すべき事項

管理者が行う各種点検項目、隊員に義務付けられている各種教育等及び防衛省における各種強化月間・週間等について記述しています。

オ 参考資料

公益通報等の概要、各種通報窓口及び関係法令等について記述しています。

(4) 一般隊員用

一般隊員の業務における参考資料として気軽に活用してもらえるように、管理者用の「コンプライアンスについて」及び「不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等」の一部をわかりやすくかみ砕いて記述しています。

4 配布等

防衛監察本部ホームページ上にデータ（PDF）を掲載しています。部内系又は部外系のどちらからでも閲覧可能です。部外系であれば、各自の私有パソコンやスマートフォン等にもダウンロード可能です。また、御要望に応じて、パワーポイントのデータを提供しています。

5 本資料への問合せ等

下表に示すコンプライアンス・ガイダンス主担当又は各機関等の担当まで御連絡をお願い致します。

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

目 次

I	コンプライアンスについて	1
	コンプライアンスとは	2
	どう取り組むべきか	7
	コンプライアンスに係る防衛監察本部の取組	15
II－1	不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等	17
	行政文書管理	18
	情報公開	25
	秘密保全	27
	情報保証	29
	個人情報保護	32
	自衛隊員倫理規程	34
	自衛隊員の再就職規制	38
	パワハラ防止	42
	セクハラ防止	48
	マタハラ等防止	53
	入札談合・官製談合防止	56
	薬物乱用防止	71
	装備品等の管理	73
	海外渡航承認申請	77
	飲酒関連事故防止	79
	わいせつ事案防止	83
	各種感染症の拡大防止	87
II－2	過去の違反事例	90
III	管理者が特に認識すべき事項	131
	管理者による各種点検等	132
	隊員に義務付けられている各種教育等	133
	女性職員の活躍とワークライフバランスの推進	135
	防衛省における超過勤務の上限等に関する措置	139
	防衛省における各種推進月間等（参考）	146
IV	参考資料	147
	公益通報及び公益通報者保護制度	148
	防衛省・自衛隊における各種通報窓口	150
	サービスの宣誓及び倫理行動規準	153
	関係法令等	154

I コンプライアンスについて

コンプライアンスとは

1 コンプライアンスの意義

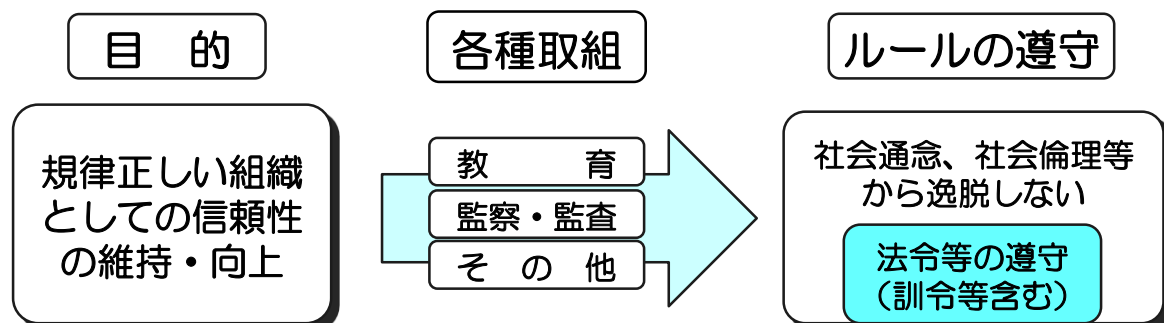
「我が国の平和と独立を守り、国の安全を保つ」という防衛省・自衛隊に課せられた任務を達成するためには、法令を遵守する規律正しい組織であるという、国民からの信頼・共感が欠かせません。



しかし、違反行為や不祥事が繰り返されたり、違反行為や不祥事を放置して適切な対応をとらないようなことがあると、規律の不徹底が疑われ国民からの信頼・共感は得られないことから、違反行為や不祥事の根絶を図り、**国民からの信頼を損なわないように努力していかなければなりません。**

そのためには、隊員一人一人が、その任務が国民から負託されたものであることをよく自覚し、職務遂行や私生活のいずれの場面においても、単に法令や訓令・通達等の内部規則（法令等）を遵守することにとどまらず、常に徳操を養い、社会通念、社会倫理等（社会のルール）に反することなく行動することが必要です。また、そのような行動を確保するため、組織的に各種施策を講じることが必要です。

このように、防衛省・自衛隊におけるコンプライアンスとは、**組織の規律維持及び国民からの信頼の維持・向上を目的として、日々、隊員一人一人が法令等を遵守することや社会通念、社会倫理等（社会のルール）から逸脱しないよう行動することはもとより、そのための教育や監察・監査など各種の取組を行うことを含めた概念**です。



※社会通念：社会一般に広く行われている考え方。
※社会倫理：人間の社会生活上の行動を規制する道徳的規範。

2 コンプライアンスへの取組の重要性

防衛省・自衛隊は、「我が国の平和と独立を守り、国の安全を保つ」ため、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、国民の代表たる内閣総理大臣の指揮に服する規律正しい組織であることが特に強く求められています。更に、近年、災害派遣、国際協力等の活動が増加し、その任務・役割が拡大・多様化する中、防衛省・自衛隊に対する国民の期待は増大しています。そして、その期待の大きさに比例するように、向けられる視線も厳しいものになります。

このような環境の下、防衛施設庁における官製談合事案、航空自衛隊第1補給処におけるオフィス家具等の事務用品談合事案、陸上自衛隊新多用途ヘリコプター（UH-1X）開発事業の企業選定に係る事案、海上自衛隊の護衛艦「たちかぜ」における先輩隊員によるいじめ事案、いわゆる日報問題等、度重なる不祥事を引き起こし、防衛省・自衛隊に対する国民からの信頼・期待を著しく損ないました。

その度に再発防止策を講じてきましたが、特に組織的な関与が明らかとなった防衛施設庁や航空自衛隊第1補給処は、個人の処分のみならず、組織の解体・再編にまで至りました。

民間企業においても、各種不祥事が発生した場合、多大な損害を内外に与え、社会からは信頼性の確保や説明責任を果たすことが求められます。その対応如何によっては経営に深刻な影響を与える場合もあるため、経営の健全性確保等を目的とし、コンプライアンスへの取組が行われています。

もちろん、防衛省・自衛隊においても同様に、各種の不祥事が発生すると、社会からの信頼性の確保が求められ説明責任が問われます。

防衛監察の際に部隊等の管理者からは、実任務や訓練等に追われ、コンプライアンス教育の時間を確保できないとの話を聞くことがありますが、**ひとたび不祥事が発生すると国民からの信頼を損ない、ひいては任務達成に支障が生じるおそれがあることから、重要な任務を担っている部隊等こそ、コンプライアンスへの取組が重要**なのです。

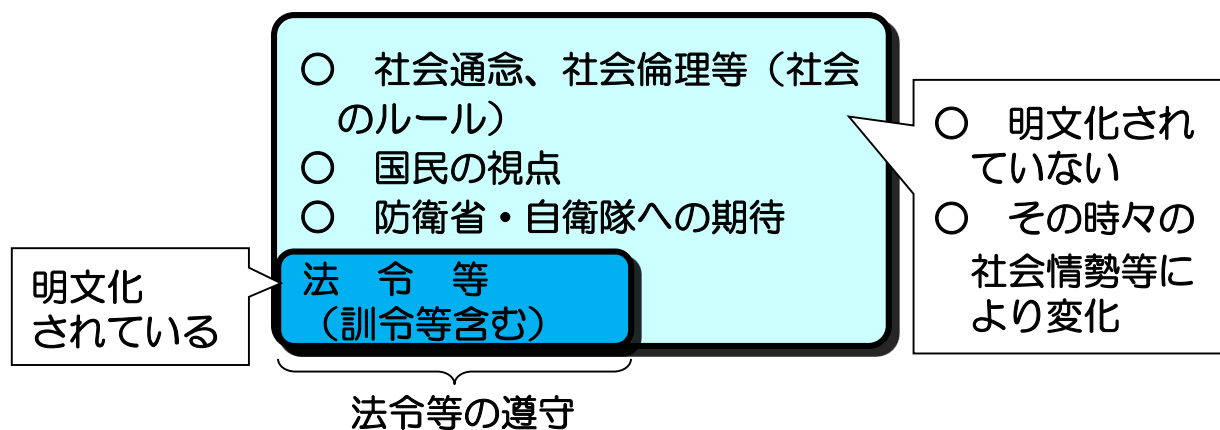
防衛省・自衛隊に対する
国民からの期待の増大

不祥事の発生により国民からの
信頼・期待を失うおそれ

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

3 「社会通念、社会倫理等（社会のルール）」から逸脱しない方策

法令等については明文化されているため、何を遵守するべきかが明白です。一方、明文化されていない社会通念、社会倫理等（社会のルール）から逸脱しないよう行動するためには、どうすればよいのでしょうか。



社会通念、社会倫理等（社会のルール）から逸脱しない

迷った時には、初心に立ち返るのが一番です。我々は入隊時にサービスの宣誓において「常に徳操を養」うと誓ったことを思い出してください。この徳操とは「固く守って変わることはない道德心」のことであり、道德心とは「善悪を判断し善を行おうとする心」のことです。

この善悪について判断する際は「**国民の視点から、自分達に何が求められているのか**」を考えることが助けになります。

ただ、一点気を付けなければならないのが、国民の求めるもの、社会通念、社会倫理等（社会のルール）は明文化された法令等と違い、一定のものではないことです。その時々社会情勢によって、**社会の関心事**や**防衛省・自衛隊に求められる役割は変化し、国民の視点や防衛省・自衛隊に寄せられる期待は変化**します。

したがって、コンプライアンスを実践するには、自らの任務が国民から負託されたものであることをよく認識した上で、その時々社会情勢や、その中で自分に求められていることは何なのかということ、常にアンテナを高くして自覚し、自ら考えることが必要なのです。



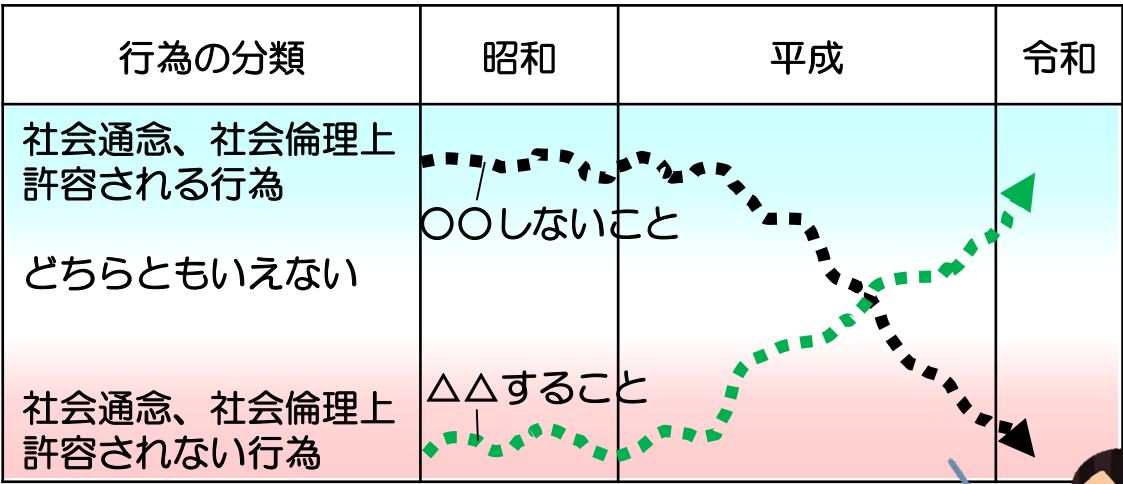
5 時代の変化への適応について

不祥事を未然に防止し、防衛省・自衛隊に対する国民の信頼を維持・向上させ、国民の期待に応え続けるためには、社会通念、社会倫理等（社会のルール）や国民の期待の変化について敏感に感じ取るとともに、自分自身を変化に適応させていくことが大切です。

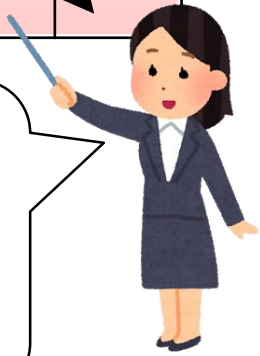
行政文書管理、情報公開、情報漏えい防止、ハラスメント防止、入札談合防止、公益通報者保護などの分野において、社会通念や社会倫理等（社会のルール）が変化した結果、それらに対応する新たな規範が作られてきました。

しかし、これらの新しい規範に対し「俺が若いころは当たり前で、悪いことではない」と自分の考え方を換えられない人が、非違行為を引き起こす事例が多く発生しています。変えてはならないものがある一方、無視しては生き残れない変化があることもまた事実です。**管理者は、時代の変化を率直に受け止め、様々な変化に適切に適応していくことが求められています。**

「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）



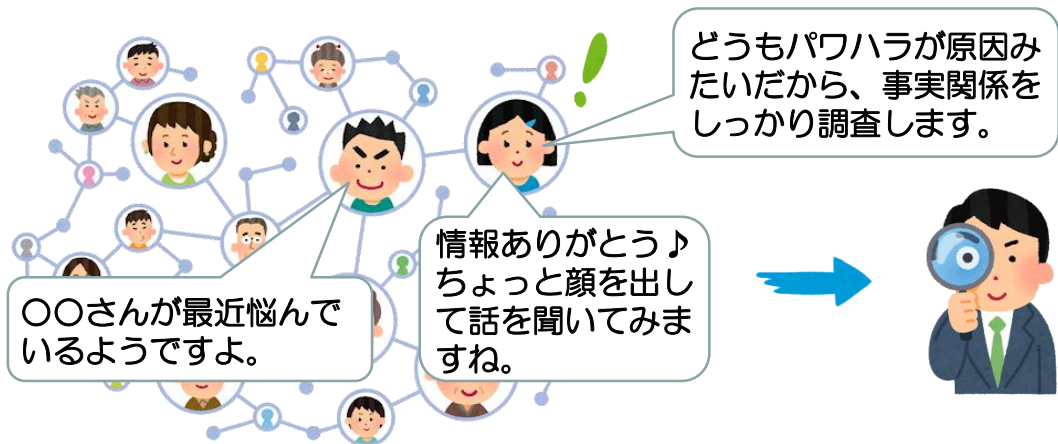
上図において〇〇等で示した行為自体は変わっていないのですが、社会における受止め方が、時代とともに大きく変化していく場合があります。昔は当たり前だったけれど、今では許されない、という感じです。守るべきものと、変えるべきものを読み違えないように気を付けてください。



6 コンプライアンス違反が発生した場合の適切な対応の重要性

コンプライアンス違反の発生を未然に防止することは重要ですが、いくら防止に努めても必ず違反は発生してしまいます。

従って、各隊員がコンプライアンス遵守の意識を高く持ち、**違反の徴候があるときには、軽微なうちに察知できるような組織作り**に取り組むとともに、**違反の疑いが生じた時には、事実の有無をきちんと解明し、事案に応じた懲戒処分や説明など、適切な対応を講じることが重要**です。



これを怠った場合、組織的に違反を放置、隠蔽、わい小化しているなどと批判され、違反そのものより組織への信頼を大きく傷付ける恐れがあることに留意すべきです。



また、一連の対応を各隊員が見ていることを忘れてはなりません。

違反の疑いが生じたときに、組織として公平公正な対応を講じることが、各隊員が「自分たちの組織は公平でコンプライアンスを大切にする組織だ」との隊員としての自己肯定感を強くし、組織の強靱化へとつながる大切なポイントです。



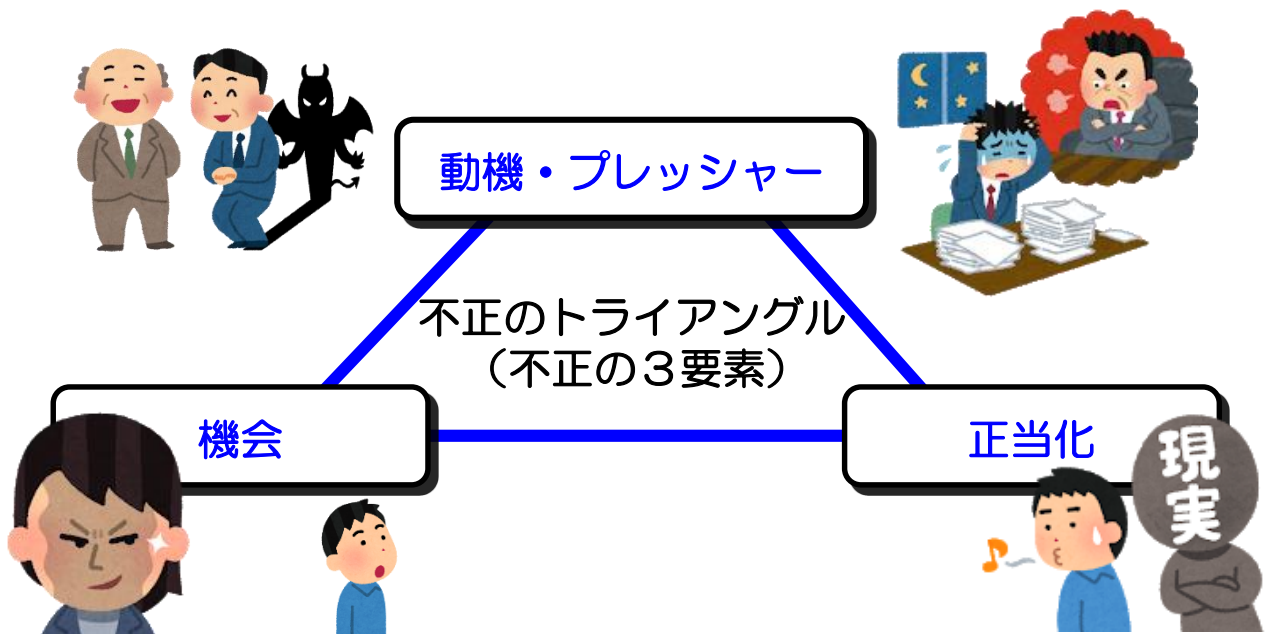
どう取り組むべきか

不祥事リスクの低減の観点から考察すると、“すべきでないことをする”、“すべきことをしない”といった不適切な行動を故意に行うという事例が多く存在します。ここでは、故意に行われる不正の仕組みと不祥事リスクを低減させる取組について記述します。

1 なぜ、不正が発生するのか？

不正の発生については、米国の組織犯罪研究者であるドナルド・R・クレシーが、不正を発生させる3要素、いわゆる「不正のトライアングル」という理論を発表しています。

この「不正のトライアングル」理論においては、「動機・プレッシャー」、「機会」、「正当化」という3つの不正の要素が全てそろった場合に不正行為が発生すると考えられています。



この3つの要素について、それぞれの内容を簡単に説明します。

(1) 動機・プレッシャー

「動機・プレッシャー」とは、自己の欲求の達成や問題を解決するためには不正を行うしかないという考えに至った心情のことです。

例えば、「こうしたい」という欲求や、「こうせざるを得ない」という追い詰められた心情が、これに当てはまるでしょう。

(2) 機会

「機会」とは、不正を行おうと思えばいつでもできるような職場環境のことです。例えば、担当者が一人だけで、他の者には内容がわからず、定期的な監査が行われていない場合、などです。

(3) 正当化

「正当化」とは、不正を行う際、自分に都合の良い理由をこじつけて、不正を行う時に感じる「良心の呵責（かしやく）」を乗り越えてしまうことです。

例えば、不祥事を隠蔽する行為の場合、「組織のためであり、悪いことではない」、「自分のせいではない、組織・制度が悪い」等の身勝手な言い訳（罪悪感からの逃避や責任転嫁）が、これに当てはまるでしょう。

ここで重要なのは、不正の3要素は不正を行う**実行者本人の感じ方に左右**されるということです。

それでは、クレッシーの不正のトライアングルの3要素から導き出される不正の防止策として、どのように対処したらよいのかということについて考えてみます。



不正の3要素は不正を行う
「実行者本人の感じ方」に
左右される

この組織はまだ甘い。
点検は名ばかりだから
やってもばれない。

機会



不正の実行者

規則はあるけど
忙しくて守って
られない。業務
を回すにはやむ
を得ない。

正当化

2 不正を防止するには

(1) 動機・プレッシャーの除去・軽減

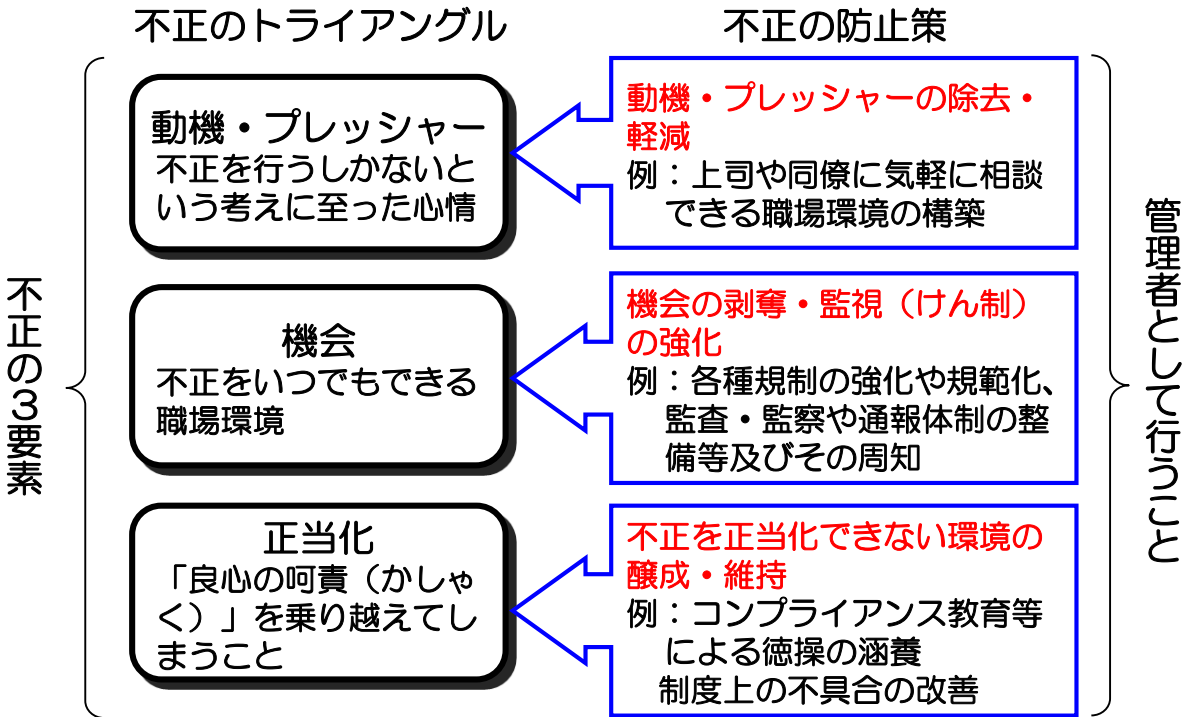
個人の不正な欲求を察知して予防することは容易ではありませんが、隊員各人の状況や心情を把握することは不正防止の上でも有用ですし、各人の心情が把握できれば、個人にかかるプレッシャーを組織として軽減することも可能になります。そのためには、上司や先輩が日常的な面談や声かけなどを通して、部下や後輩の業務や特性を把握し、気軽に相談等のできる職場環境を作ることにより、隊員が問題を一人で抱え込むことなく、上司や同僚に相談できる円滑なコミュニケーション環境を保つことが必要です。相談することで上司や同僚からのアドバイス等が得られ、抱えている問題を解決できることを認識させることがポイントです。

(2) 機会の剥奪・監視（けん制）の強化

不正を行う機会を減らすためには、点検等の実効性を高めることはもちろん、各種規制の強化や規範化、監査・監察や通報体制の整備等を行うことが考えられます。特に、各種通報体制の周知を図ることにより、隠蔽は事実上困難ではないかと認識させることがポイントです。

(3) 不正を正当化できない環境の醸成・維持

正当化は個人の心の中で行われるため、コンプライアンス教育や朝礼等における機会教育などを通じ、徳操を涵養し、部下隊員のコンプライアンス意識を高めることが考えられます。また、制度上の不具合等がないか、常に気にかけておくことも必要です。不具合を認めた場合は、速やかな改善に努めることにより、たとえ過ちがあっても素直に改めることをはばからない気風を醸成していくことがポイントです。



3 コンプライアンス・テストの実践

これまで組織としての取組について述べてきましたが、個人のレベルでコンプライアンス実践の指針となり得るものに「**コンプライアンス・テスト**」があります。表紙裏にも掲載されていますが、コンプライアンス・テストは、自分が何を求められているかを考えるときのヒントであり、あなたを守り、組織の健全性を保つ道しるべです。

コンプライアンス・テストを呪文のように唱え、常日頃から自問自答するとともに、部下への定着を図りましょう。

【コンプライアンス・テスト】

あなたの行為は・・・

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。

見つからなけれ
ば大丈夫と思っ
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。

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。

各員の道徳心

動機・プレッシャー

機会

不正を正当化

不正の3要素

組織の防止策

動機・プレッシャー
の除去・軽減

機会の剥奪・監視
(けん制)の強化

不正を正当化できな
い環境の醸成・維持

4 防衛省・自衛隊としての取組

コンプライアンスを組織レベルで実践するには、組織的に不祥事リスクを管理するとともに低減させる取組を行うことが必要となります。

(1) 不祥事リスクの管理

これは、各種通報窓口等（下表参照）において情報を収集したり、各種の監査・監察において問題となる事象の有無を監視（モニタリング）したり、業務上・私行上の疑問点を上司や担当相談員に相談できる態勢を整えるなど、**不祥事リスクを組織的に認識、把握**することです。

取 組	名 称	窓 口
不祥事 リスク の管理	公益通報窓口	機関等窓口 ヘルプライン窓口
	公文書管理通報窓口	大臣官房文書課 公文書監理室
	倫理法等違反通報窓口（倫理ホットライン）	自衛隊員 倫理審査会
	パワハラホットライン	人事教育局
	セクハラホットライン	
	マタハラ等ホットライン	
	再就職等規制通報窓口	
	防衛監察本部ホットライン（意見提案窓口）	防衛監察本部
	リスク調査アンケート	
	防衛監察計画の策定・防衛監察（実地監察）	
	談合等に関する電子目安箱	防衛装備庁 （各地方防衛局）
	各機関等による取組	各機関等



(2) 不祥事リスクの低減

これは、認識、把握した不祥事リスクに適切に対処する取組を行うことです。例えば、部下からの相談に対する適切なアドバイスや報告、公益通報の適切な調査、談合情報等の適切な通報、防衛監察結果を受けた防衛大臣改善指示に基づく適切な処置などが挙げられます。もちろん、各種の教育活動もこれに含まれます。

取 組	名 称	窓 口
不祥事 リスク の低減	防衛大臣による改善命令（大臣指示）	大臣官房
	防衛監察結果の大臣報告・公表	防衛監察本部
	各機関等による取組	各機関等
コンプ ライア ンス 意識の 浸透	コンプライアンスの講習（部外有識者、防衛監察本部隊員）	防衛監察本部
	コンプライアンス・ガイダンスの作成・配布	
	各機関等による取組	各機関等



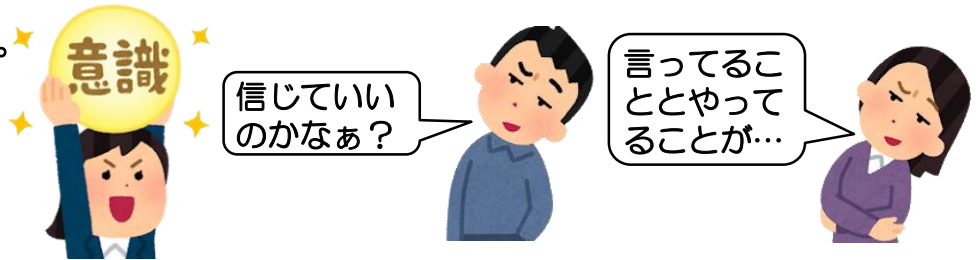
5 管理者としての取組

組織レベルにおけるコンプライアンスの実践は、中核である**管理者の日頃の心掛け**によるといっても過言ではありません。それぞれの持ち場において、次の事項をできるだけ実施するよう心掛けてください。

(1) 管理者の率先垂範

コンプライアンスのための優れた制度自体が存在していても、管理者自身がコンプライアンスを軽視しては、コンプライアンスの実践を部下に求めることはできません。

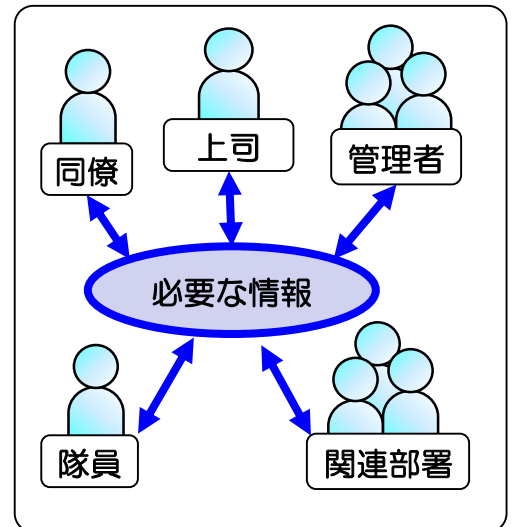
管理者が本気で対応しなければ、部下はそれをすぐに感じ取り、また、さりげない無意識の言動から組織風土が形成されるので、**全ての大前提として、管理者の姿勢・方針が最も重要**です。階級だけではなく、**徳操においても、その部署で一番高い意識を持つよう努めることが肝要**です。★



(2) 情報の伝達（共有）

必要な情報が必要な者に正しく伝達されなければ、正しい判断や違反の未然防止が困難となり、コンプライアンス違反につながりかねません。

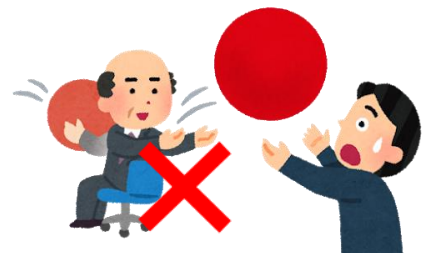
そのため、必要な情報が、関係者間に、適時・適切に伝達（共有）される仕組みを作り、日頃から**迅速な情報共有**を心掛けることが重要です。



(3) 的確な指揮及び監督指導

「〇〇を実施する」などという抽象的な方針・指示があるだけで、それが業務上及び組織上具体化されていなければ、コンプライアンスの実践は困難です。

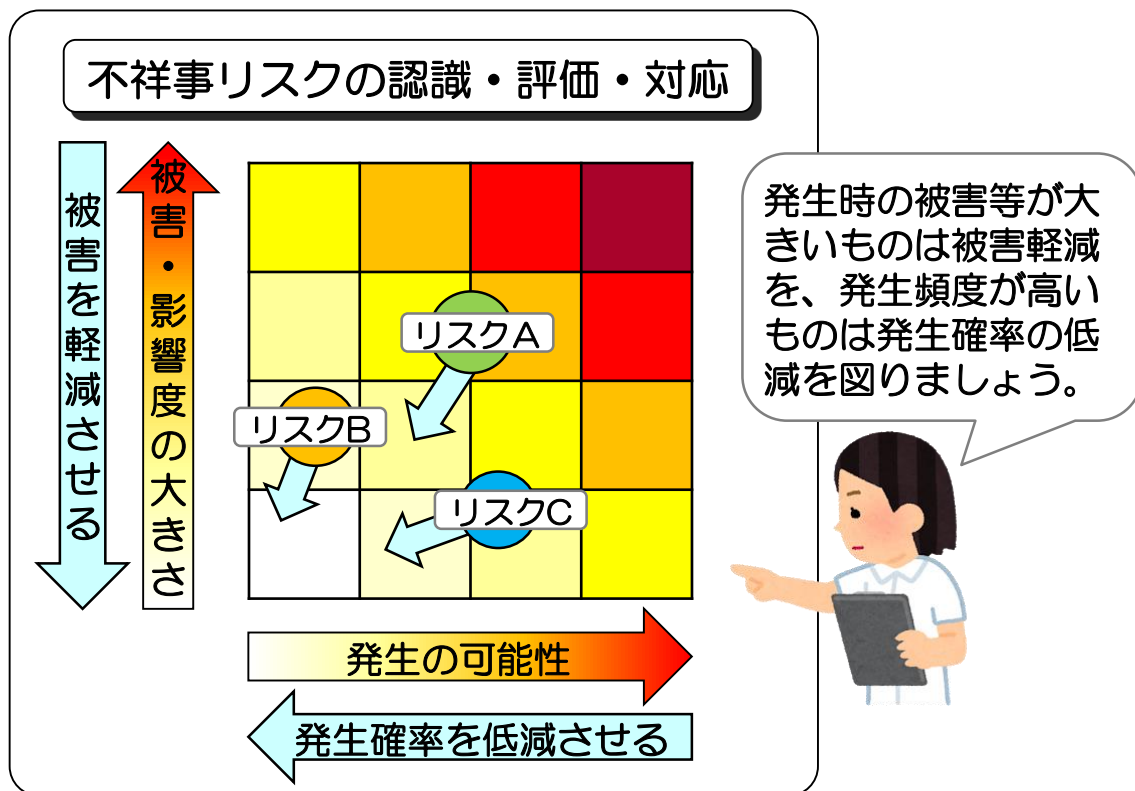
そのため、決めた方針について、いつ、誰が、何を、どのように実行するか、**明確に定める**ことが重要です。



(4) 不祥事リスクの認識・評価・対応

不祥事リスクへの対応に完璧はありません。

放置すれば事態が悪化する場合が多いため、早期に不祥事リスクを洗い出し、これを**分析・評価して優先順位を付け、各リスクに対応する**（不祥事リスクを下図の矢印方向へ引き下げる。）ことが重要です。



不祥事リスクへの一般的な対応要領は次のとおりです。

- ア あらゆるチャンネルを活用し不祥事リスクの存在を把握
- イ リスクの内容を分析し、被害・影響度の大きさや、発生の可能性等を基準に評価。複数ある場合は優先順位を設定
- ウ 必要に応じ、応急的な被害拡大防止策の実施
- エ 公正な事実の確認と認定
- オ 原因に対応した改善措置、事案に応じた懲戒処分等の実施
- カ 関係者（被害者、国民等を含む。）に対する調査結果等の説明

このような**誠実な対応を透明性を保って行うことは**、国民からの信頼確保のみならず、各隊員が「自分たちの組織は公平でコンプライアンスを大切にする組織だ」との隊員としての自己肯定感を強くし、組織の強靱化へとつながる大切なポイントです。



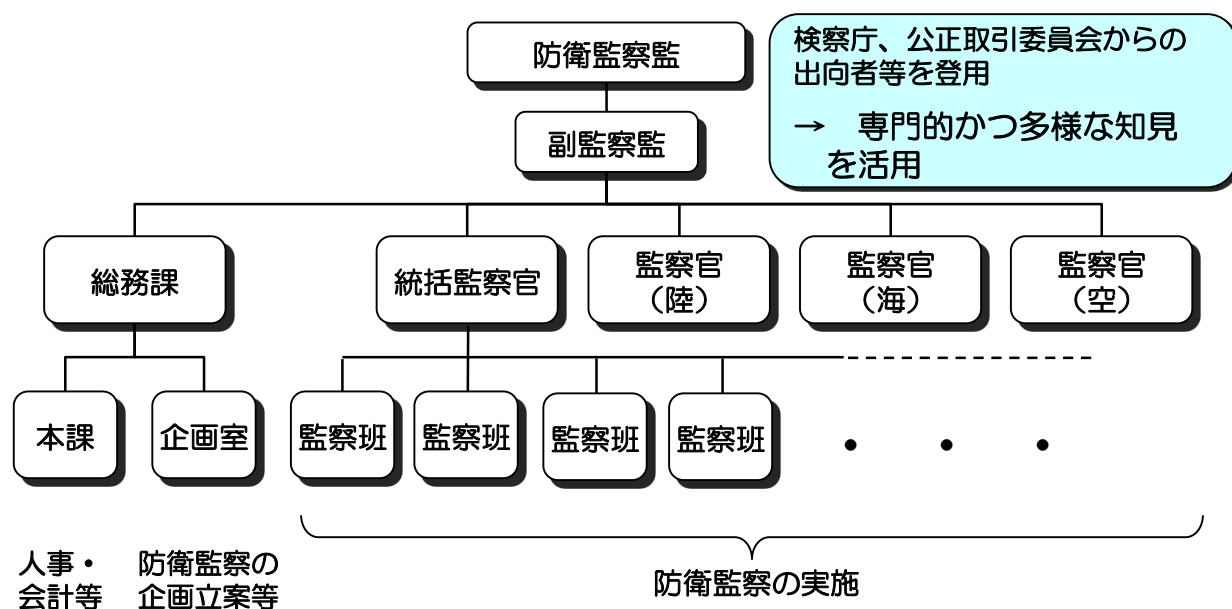
コンプライアンスに係る防衛監察本部の取組

1 組織の概要

防衛監察本部は、隊員の職務執行における法令の遵守その他の職務執行の適正を確保するための監察に関する事務を行います。

当該事務を遂行するため、防衛監察監を長として、副監察監、総務課、統括監察官及び監察官により編成され、統括監察官の下に数個の監察班が編成されています。

特に、客観性を高めるため検察庁及び公正取引委員会からの出向者等を登用し、専門的かつ多様な知見を活用しています。



2 防衛監察本部の取組

(1) 不祥事リスクの管理

ア 防衛監察本部に設置しているホットライン（意見提案窓口）を通じ、部内外から意見・提案等を受け、防衛監察の資としています。

イ コンプライアンスに係るリスクについて全省的にアンケート調査を行い、防衛監察の資としています。

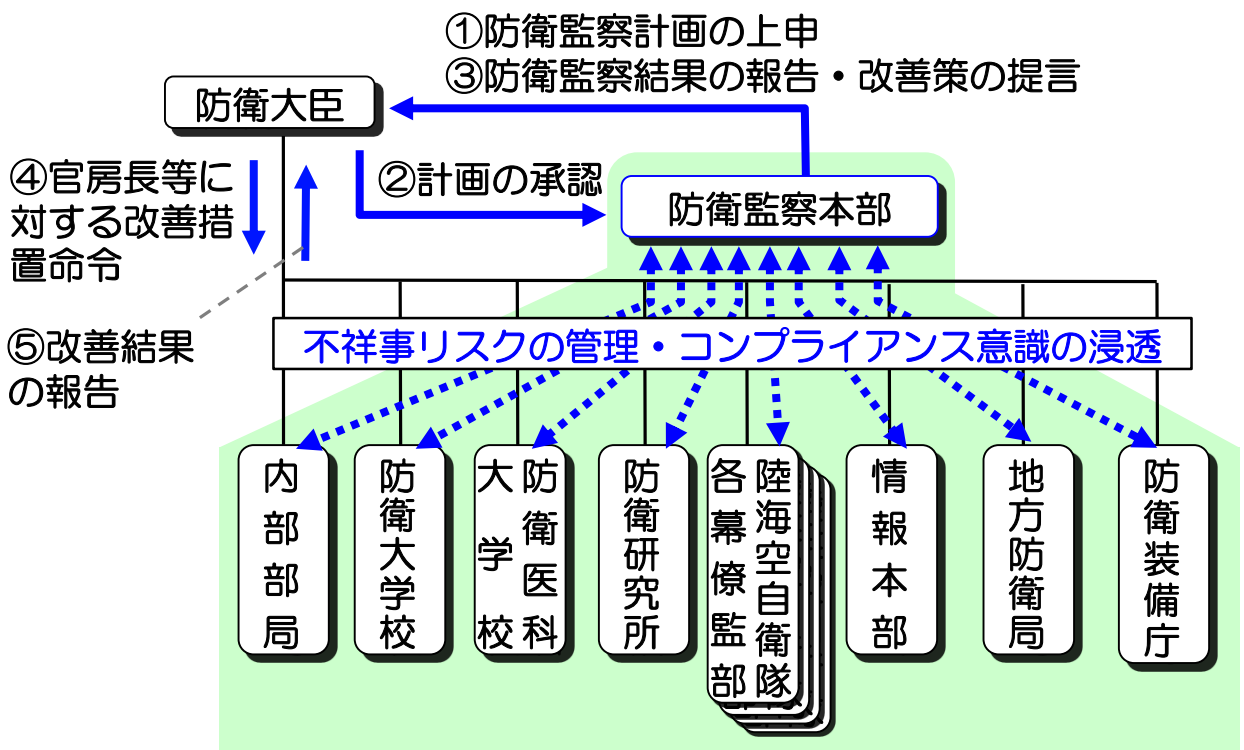
ウ 防衛大臣から承認を受けた防衛監察計画に基づく防衛監察（実地監察）を通じ、予算の適正かつ効率的な執行及び法令遵守の観点から防衛省における職務遂行状況を厳格に調査・検査することで隊員の職務執行の適正の確保に努めています。

エ 年度計画に基づく防衛監察に加え、令和2年度から、事前連絡なしに実情を把握する必要があると思料される部隊等について、防衛大臣の承認を受けて、いわゆる**抜き打ち防衛監察**も実施しています。

(2) 不祥事リスクの低減

防衛大臣に対し、改善策を付して、**防衛監察の結果を毎年度報告**しています。これを受け、防衛大臣は必要と認める事項について、関係する官房長等に改善措置を命じることとされています。

防衛監察の流れ



(3) コンプライアンス意識の浸透

ア 各機関との共催により、部外有識者を講師として招いて**コンプライアンスの講習を実施**するとともに、防衛監察本部の隊員を講師として派遣する等、コンプライアンス意識の浸透に努めています。

イ **コンプライアンス・ガイダンス**を各機関に配布し、コンプライアンス意識の浸透及び不祥事の未然防止に努めています。

Ⅱ－１ 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

1 定義及び必要性等

(1) 行政文書の定義

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。

「組織的に用いる」とは、作成又は取得に関与した隊員個人の段階のものではなく、組織としての共用文書の実質を備えた状態、すなわち、防衛省において、業務上必要なものとして、利用又は保存されているものを意味します。

(2) 行政文書の管理の必要性

ア 行政が適正かつ効率的に運用されるため

行政が適正かつ効率的に運用されることは、国民主権の観点から当然の要請です。このため、行政の諸活動における正確性の確保等の観点から文書を作成すること及び事務効率を高めるために作成又は取得した文書を整理保存することが必要です。この際、行政文書管理業務は、決して付随的業務ではなく、**国家公務員の本質的業務として遂行**することが必要です。

イ 国民に対する説明責任を全うするため

民主主義、国民主権の理念に沿った国政運営を実質的なものにするため、**説明責任を全うする**ことが必要不可欠であり、行政文書の適切な管理と情報公開制度は、「車の両輪」をなすものです。

このため、行政文書を決められた区分に応じて分類・管理するとともに、情報公開請求などで行政文書の開示を求められた際に、速やかに対応できるよう、日頃から行政文書の管理に関する意識を持つことが必要です。

(3) 新たな取組

ア 経緯

平成30年7月20日、財務省の文書改ざんや防衛省の日報問題を含む各府省の行政文書の管理をめぐる問題を受けて、「公文書管理の適正の確保のための取組について」が閣僚会議で決定され、平成31年度に各府省に**公文書監理官**（審議官級）の**設置**、**文書管理者等への研修の充実強化**、行政文書の管理の状況の**人事評価への反映**及び不適切な行政文書管理に対する**懲戒処分の明確化等**が新たに実施されることになりました。

イ 文書管理者等への研修の充実強化

(ア) 文書管理者及びそれ以上の幹部隊員並びに文書管理担当者の職員に対する研修を実施

(イ) 新規採用隊員に対する行政文書管理の研修を実施

(ウ) 全ての隊員に対する、eラーニング等を活用した研修を実施

ウ 人事制度における取組

(ア) 行政文書の管理の状況の人事評価への反映

(イ) 平成30年10月1日以降、防衛省における不適正な行政文書管理に対する懲戒処分が明確化

行政文書に関する違反行為に対して基本となる処分基準は、次の表のとおりです。懲戒権者による具体的な処分量定の決定に当たっては、違反行為の態様、動機、部内外に与える影響、違反者の職責・階級、平素の勤務態度及び既往処分等も含め、総合的に考慮して判断されることとなりました。

違反態様	処分基準	適用基準
行政文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の行政文書を作成し、又は行政文書を毀棄した場合	免職、降任 又は 停職	
決裁文書を改ざんした場合		
行政文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせたとき	停職、減給 又は 戒告	1 決裁文書以外の行政文書の改ざんを行った場合又は過失などの事案に適用する。 2 「不適正に取り扱った」とは、紛失や誤廃棄に準ずる行政文書の不適正な管理をした こととする。 3 「公務の運営に重大な支障を生じさせたとき」の目安は、複数の局・部・課等にわたり相当程度の支障が生じたもののほか、一つの課等における対外的な問題が発生し、その間、業務遂行が一定期間にわたって著しく阻害されたものとする。

2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

関係規則等に定められた事項の不履行は、不祥事の原因となり得るため、関係規則等に定められた以下の事項を確実に実施することが必要です。

(1) 文書管理者等による指導・監督

ア 文書管理者の事務

- 保存
- 保存期間が満了したときの措置の設定
- 行政文書ファイル管理簿への記載
- 移管又は廃棄（移管・廃棄簿への記載を含む。）、その他これらに関する措置
- 管理状況の点検その他これに関する措置
- 行政文書の作成、標準文書保存期間基準（防衛省行政文書管理規則第17条第1項に規定する標準文書保存期間基準をいい、以下、「保存期間表」という。）の作成等による行政文書の整理、その他行政文書の管理に関する隊員の指導等



イ 文書管理担当者の役割

文書の作成、文書の正確性の確保及び保存等、文書管理の各段階において文書管理者を適切に補佐する必要があります。

(2) 関係法令等に定められた事項の確実な実施

ア 行政文書ファイルの適切な分類及び名称設定

行政文書は適切に分類するとともに、他の隊員や国民が容易に理解できるよう分かりやすいファイル名を設定する必要があります。

また、相互に密接に関係する行政文書は、年度ごと一つのファイルにまとめる必要があります。

イ 紙媒体による保管

複数の行政文書ファイルを同一ファイリング用具にまとめる場合、仕切り紙を入れて分けるとともに、必要事項を正確に記載した背表紙を付ける必要があります。

ウ 行政文書の保管

行政文書ファイル及び単独で管理することが適当である行政文書を定められた場所に保管し、組織として管理する必要があります。

エ 行政文書のファイル管理簿等への記載

（ア）保存期間が1年以上の行政文書ファイル等は、行政文書ファイル管理簿に記載する必要があります。

（イ）保存期間満了した行政文書ファイル等を移管又は廃棄した場合は移管・廃棄簿に記載する必要があります。

オ 保存期間表に基づく文書の保存

（ア）公文書管理法において歴史公文書等に該当するとされた行政文書は、1年以上の保存期間を設定する必要があります。

（イ）歴史公文書等に該当しないものであった場合でも、意思決定過程や事務及び事業の業績の合理的な跡付けや検証に必要な文書については、原則として1年以上の保存期間を設定する必要があります。

(ウ) 保存期間を1年未満にすることができる文書の類型

- ①正本又は原本の写し
 - ②定型的・日常的な業務連絡・日程表等
 - ③出版物・公表物を編集した文書
 - ④所掌事務に関する事実関係の問合せへの応答
 - ⑤明白な誤り等の客観的な正確性の観点から利用に適さなくなった文書
 - ⑥意思決定の途中段階で作成したもので、当該意思決定に与える影響がないものとして、長期の保存を要しないと判断される文書
 - ⑦保存期間表において、保存期間を1年未満と設定することが適当なものとして、業務単位で具体的に定められた文書
- ただし、上記の類型に該当する場合であっても、重要又は異例な事に関する情報を含む場合など、合理的な跡付けや検証に必要となる行政文書には、1年以上の保存期間設定が必要となります。

オ 行政文書ファイルの廃棄

内閣府の廃棄同意を得た後に、**文書管理者等の立会の下で文書を廃棄**しなければなりません。

カ 電子的な行政文書の管理要領

(ア) 基本的考え方

a 電子的な行政文書の保存先

電子的な行政文書の正本及び原本は、文書の改ざんや漏えい等の防止等の観点から、必要に応じ、適切なアクセス制限を行った上で、共用の保存場所（共有フォルダ等）に保存する必要があります。

b 保存期間表と共有フォルダとの整合

共有フォルダを保存先として活用する場合には、共有フォルダの階層構造及び名称を行政文書ファイル管理簿における行政文書の分類・名称（大分類・中分類・小分類）と一致させ、行政文書を体系的に管理する必要があります。

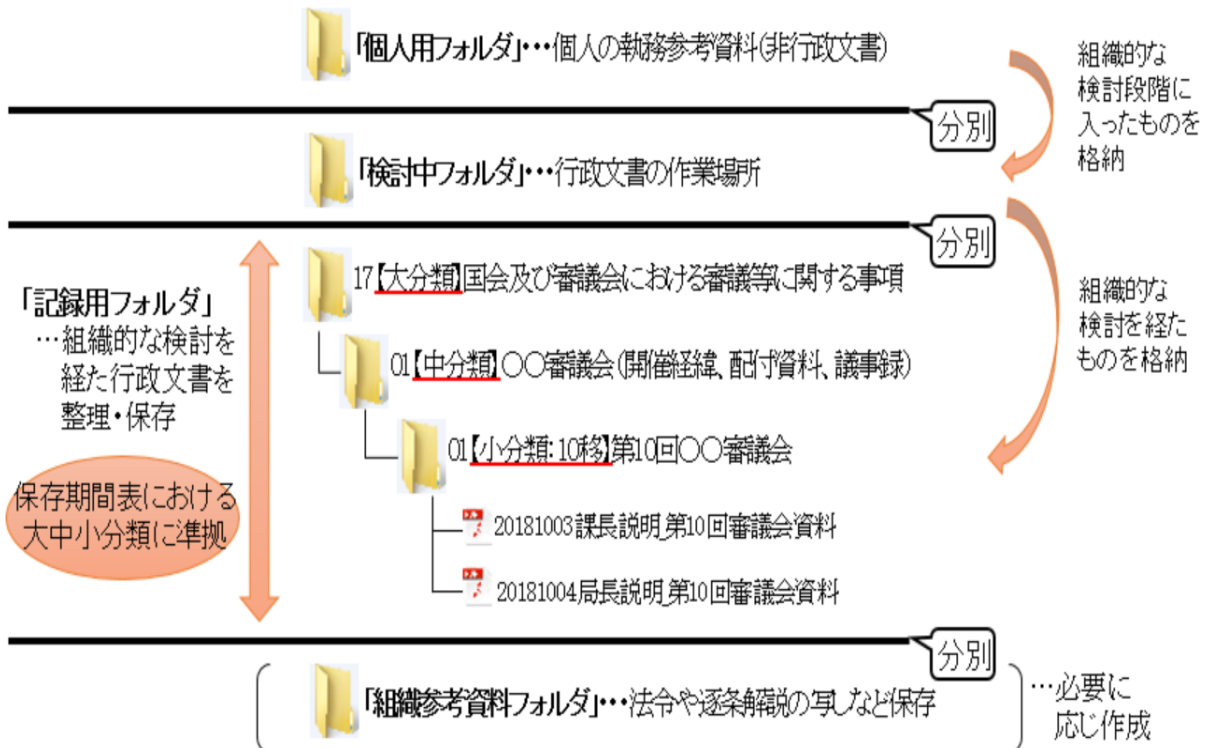
c 年度単位での管理体系の構築

行政文書は、年度単位で作成・取得されているため、共有フォルダの階層構造も、年度単位での管理に資する体系を構築することが望ましいとされています。ただし、年度単位での管理が難しい場合は、その他の期間（暦年、事業年度、事業の始まりから終わりまで等）でまとめることができます。

d 共有フォルダの分別

- ①記録用フォルダ（組織的な検討を経た行政文書）
- ②検討中フォルダ（作成途中の行政文書）
- ③個人用フォルダ（個人的な執務の参考資料）
- ④組織参考資料など（課室所管の法令集や逐条解説の電子データ、定型的・日常的な業務連絡等の行政文書）

共有フォルダの分別イメージ



e 名称付与の標準化

小分類フォルダの名称は、**格納されている行政文書が容易に検索できる**よう、**分かりやすい名称を付与**する必要があります。

小分類フォルダ内に設置されているサブフォルダも同様です。

f 文書管理者の関与

文書管理者は、文書管理担当者等の共有フォルダの維持管理を担う担当者を明確にするとともに、適時自ら共有フォルダの構成を点検し、指導する必要があります。

(イ) 各年度における具体的作業の手順

a 作業の要点

保存期間表を基礎として、記録用フォルダにおいて、大中小分類の体系（ツリー）を構築後、ツリーに順次文書を格納し、小分類フォルダを行政文書ファイルとして管理することにより、紙のファイルに代えて、共有フォルダ（記録用フォルダ）内の電子媒体を行政文書の正本・原本として管理し、事務の合理化と効率化を実現することです。

b 作業手順

- ①保存期間表の見直し
- ②保存期間表に基づく共有フォルダ体系（ツリー）の作成・分別
- ③記録用フォルダへの行政文書の格納
- ④行政文書ファイルの完成
- ⑤行政文書ファイル管理簿への記載
- ⑥保存期間満了時の措置（レコードスケジュール（RS））の設定・報告
- ⑦集中管理
- ⑧国立公文書館への移管・廃棄同意が得られた行政文書ファイルの廃棄

(ウ) その他の留意点

- a 年度途中に保存期間表に定めのない業務が発生した場合などは、文書管理者の承認を得た上で、大中小分類を新規に作成します。
- b 文書管理者は、フォルダ構成のルールの周知徹底及びフォルダ内の点検の継続的な実施等によりフォルダ構成の適正を確保する必要があります。

(3) 行政文書における文書管理情報等の記載

- ア 作成時、右上部に作成年月等及び作成部署名を記載します。
- イ 随時内容が更新される行政文書は、更新のどの過程にある文書かを明示します。

(例) 令和〇年〇〇月〇〇日
〇〇部長説明資料等
〇〇部〇〇課

- ウ 作成時又は取得時、1枚目に文書管理情報（文書管理者、分類番号、作成・取得年月日、保存期間、保存期間満了日、枚数・冊数、配布先、開示・不開示の別等の文書管理に必要な情報）を記載します。

文 書 管 理 情 報				
文 書 管 理 者：防衛監察本部総務課長		開 示	部分開示	不開示
一元的な管理に責任を有する者：防衛監察本部総務課長	作成時	○		
分 類 番 号：150－(2)	区分：	1	2	3 4 5 6
作 成 年 月 日：2021.9.28	理由：			
取 得 年 月 日：				
保 存 期 間：1年未満(6)				
保存期間満了日：2022.3.31				
本 紙 含 め：1枚				
配 布 先：				

- エ 保存期間満了日は、「用済み後破棄」といった曖昧な表現を用いることなく、期日が明らかとなるように記載します。
- オ 「注意」や「部内限り」に代えて、「取扱嚴重注意」等の規則にない表示を使用してはいけません。
- カ 行政文書に該当する電子メールのうち、1年以上保存しなければならない電子メールは、作成者又は第一取得者が、可能な限り速やかに共有フォルダ等に整理・保存することになります。また、メールを送信する際は、次の文言を基準としてメールに含める必要があります。

(防衛省職員の方へ)

このメールの一元的な文書管理者は、大臣官房文書課長【職名を記入】です。

このメールは、大臣官房文書課長【文書管理者の職名を記入】が公文書管理法に基づき 年 月 日まで保存しております。

このメールを受信された方は、上述の保存期間内に確実に廃棄するようにしてください（万が一、上述の保存期間を超えて保存する必要がある場合には、このメールの送信者に申し出てください）。

上述の保存期間が空欄の場合は、メールの受信日中に確実に廃棄してください。

(4) 個人的な執務の参考資料（個人資料）

- ア 個人資料としては、自己研さんのための研究資料、備忘録、自己の職務の便宜のために保有している写し、上司に報告等を行う前の個人的な検討段階の文書、起案段階のメモや手紙等が一例として考えられますが、その判断に当たっては個別に検討が必要であり、その保有は最低限にする必要があります。
- イ 隊員は、業務を行うために使用している文書が「行政文書」なのか「個人資料」なのか、きちんと区別できるように分類して管理する必要があります。
- ウ 特に、整理されていない文書の中に、行政文書として管理すべき文書が存在しているおそれが否定できないため、点検等の機会において適時適切に確認する必要があります。
- エ **個人資料の保管場所は、原則として隊員各自の机及びその周辺とし、行政文書を保存している共用の書棚等に保存はできません。**

(5) その他

- ア 文書管理者は、少なくとも**毎年度 1 回**文書管理状況について、点検を実施する必要があります。
- イ 毎年度6月、9月、12月及び3月は、**防衛省における行政文書管理推進月間**となっており、行政文書の適正な管理の確保に努めることとされています。
- ウ 行政文書ファイル管理簿は、インターネット（<https://www.e-gov.go.jp>）で一般に公開されます。
- エ 行政文書の管理状況は、毎年度、順序を経た手続の上、内閣府（内閣総理大臣）へ報告され、内閣府により公表されます。
- オ 国立公文書館に移管された行政文書は、国立公文書館のHPに目録が公表され、一般の利用に供されます。
- カ 文書管理者は、少なくとも3年に1回、監査責任者、機関等監査主任者又は部隊等監査主任者による行政文書管理監査（実地）を受ける必要があります。指摘事項があった場合は、速やかに是正を行わなければなりません。
- キ 文書管理者は、総括文書管理者等が実施する行政文書の管理に関する研修に隊員を積極的に参加させなければなりません。

1 必要性

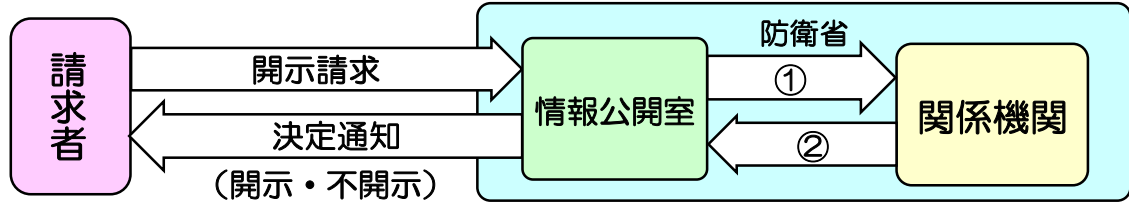
情報公開は、国民に開かれた行政の実現を図るために必要な制度です。そのため、法律で次の事項が定められています。

- (1) 国民主権の観点から国民誰もが利用目的を問わず、行政機関が保有する行政文書について開示請求する権利が認められています。
- (2) 行政機関は、次の理由から、行政文書の開示義務があります。
 - ア 国民に対し政府の説明責任を全うするため。
 - イ 公正で民主的な行政を推進するため。ただし、法律に規定された不開示情報を除きます。



2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

(1) 情報公開手続



① 文書の特定

情報公開室は、開示請求された行政文書に該当すると思われる文書を特定し、関係機関に特定した旨を通知します。開示請求に該当すると考えられる行政文書が存在しない旨の決定を行うに当たっては、情報公開査察官に事前に通知します。

② 機関等の開示決定手続

全部若しくは一部を開示し、又は全部を開示しない旨の決定に係る意見を付し、防衛大臣に上申します。

区 分			概 要
開示			不開示情報に該当する記録がない（情報公開法第5条）。
	裁量的開示		不開示情報が記録されている場合でも、防衛大臣が公共の利益等のため開示が必要と判断し、開示するもの（同法第7条）。
部分開示			一部に不開示情報が記録され、容易に区分して除くことができるとき（同法第6条）。
全部不開示	不開示	存在	・ 全部に不開示情報が記録されている場合（同法第5条） ・ 一部に不開示情報が記録されているが、不開示部分を容易に区分して除くことができないとき（同法第6条）。 ・ 当該部分を除いた部分に有意の情報が記録されていないと認められるとき（同法第6条）。
		不存在	開示すべき文書が存在しない（同法第9条）。
存否応答拒否			行政文書が存在しているか否かを答えるだけで、不開示情報を開示することとなるとき（同法第8条）。

(2) 不開示情報の類型（情報公開法第5条）

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



(3) 行政文書の探索

ア 文書管理者の指導の下、情報公開実施担当者は、**行政文書ファイル管理簿での検索**のほか、**保有する全ての行政文書**（電磁的記録を含む）について、執務室内、書庫・端末（ファイルサーバの共有フォルダに保存した文書も含む）、記憶媒体等を**漏れなく探索**しなければなりません。

（ア）行政文書ファイル管理簿に登録されていなくても、本来、行政文書として管理すべき文書、データ等については開示対象です。

（イ）保存期限が過ぎていても未廃棄の場合は、開示対象です。

イ 開示請求に該当すると考えられる文書を確認できなかった場合の措置

（ア）文書管理者は、文書の保有を確認できなかった場合、開示請求日から2週間以内に報告し、併せて開示請求に該当すると考えられる文書を作成又は受領した可能性のある配布先等、更なる探索に必要な情報を上級部隊に報告します。

その後、探索範囲の拡大等により再度入念に探索を行います。

（イ）情報公開室は、（ア）の通知内容を基に、関係する部署に探索範囲を拡大し探索を依頼します。

（ウ）（イ）の探索範囲の拡大及び再度の探索の結果、行政文書が存在しないとの判断に至った場合は、文書管理者は「情報公開業務における行政文書の探索に際し開示請求に合致すると考えられる行政文書を確認できなかった場合の措置等について（通知）（防官文第15400号。30.9.28）」に示す「行政文書探索結果」を作成し、開示決定手続に付します。

3 開示請求に該当すると考えられる文書を最終的に探索できなかった場合の情報公開査察官の実施する査察業務について

(1) 査察の目的

行政文書の不存在による不開示決定がなされた場合に査察を行うことにより、その判断の妥当性を厳格に確認することです。

(2) 査察の方法

ア 不存在による不開示決定の際に作成された行政文書等を調査します。

イ 文書管理業務及び情報公開業務に従事する隊員への聞き取り調査を実施します。

ウ 実地調査を実施します。

1 必要性等

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、秘密保全は、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、必要不可欠なものです。

防衛省・自衛隊における秘密は、基本的に次のとおりです。

【いわゆる省秘等】（自衛隊法第59条）

【省秘】

防衛省の所掌する事務に関する知識及びそれらの知識に係る文書若しくは図画（電磁的記録含む）又は物件であって、秘密保全に関する訓令（平成19年防衛省訓令第36号）の規定に基づいて秘と指定したもの。

【注意】

当該事務に関与しない隊員にみだりに知られることが業務の遂行に支障を与えるおそれのあるもの。

※取扱う者の範囲を明らかにする必要がある場合は、「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。

【部内限り】

防衛省の隊員以外の者にみだりに知られることが業務の遂行に支障を与えるおそれのあるもの。

※ 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る。

【特定秘密】

特定秘密の保護に関する法律（平成25年法律第108号）第3条の規定に基づき、行政機関の所掌事務に係る同法別表に掲げる事項に関する情報であって、公になっていないもののうち、その漏えいが我が国の安全保障に著しい支障を与えるおそれがあるため、特に秘匿することが必要であるものとして、行政機関の長が指定したもの。

【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（昭和29年法律第166号）第1条各号に掲げる事項（日米相互防衛援助協定等に基づき米国政府から供与された装備品等についての構造又は性能その他の事項等）及びこれらの事項に係る文書、図画又は物件で、公になっていないもの。

【機密】

秘密の保護が最高度に必要であって、その漏えいが我が国の安全に対し、特に重大な損害を与えるおそれがあるもの。

【極秘】

秘密の保護が高度に必要であって、その漏えいが我が国の安全に対し、重大な損害を与えるおそれがあるもの。

【秘】

秘密の保護が必要であって、機密及び極秘に該当しないもの。

2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

管理者及び保全責任者は、部下隊員である関係隊員及び保全責任者の補助者に対し、秘密の保全に関する適切な監督及び指導を行わなければなりません。

(1) 関係法令等に定められた事項の確実な実施

ア いわゆる「need to know」の原則の徹底

(「情報は知る必要がある者にのみ伝え、知る必要のない者には伝えない。」という原則)

イ 秘密保全に係る重責を自覚させるための「誓約書」の確実な提出

ウ 秘密等を含む文書への確実な「秘」等の表示と所定の保管容器等への保管

エ 管理者及びその職務上の上級者の許可を得た上での複製、破棄

オ 秘密が紛失、漏えい等した場合、直ちに適切な処置を講じ、管理者等（保全責任者等を含む。）又はその職務の上級者に報告

カ 管理者等はオの報告を受けた場合、当該秘密の送達等を受けた順に従って、秘密の指定を行った者（他国を含む。）にその旨を通知

キ 特別検査として、毎月1回以上次の抜き打ち検査を実施

(ア) 所持品検査：執務室等への出入り時及び執務中にそれぞれ実施。

(イ) パソコン内のデータ検査：ハードディスク内を検査。

(2) 管理者及び保全責任者による監督・指導

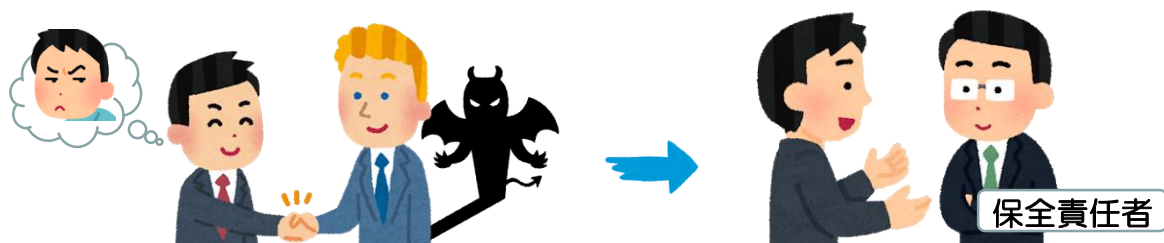
ア 関係法令等についての教育

イ 保全責任者補助者及び取扱者等が規則に定められた事項を確実に行っているかについての確認、指導

ウ 官房長等は情報保証責任者等と連携して、年1回情報流出防止に関して面談による隊員の個人指導を実施

(3) 部外者の不自然な働き掛けに対する速やかな対応

外国人を含む部外者による不自然な働き掛け（例：利益の提供を受ける、あるいは、職務に係る情報提供を求められる等）が自分に起こり得るとの認識をもって注意するとともに、不自然な働き掛けを受けた場合は、関係規則に基づき、速やかに**保全責任者へ報告**することが必要です。また、秘密保全上の管理者は、不自然な働き掛けについての報告を受けた場合、関係規則に基づき、**情報保全上必要な措置を講ずるとともに、所定の報告**を行う必要があります。



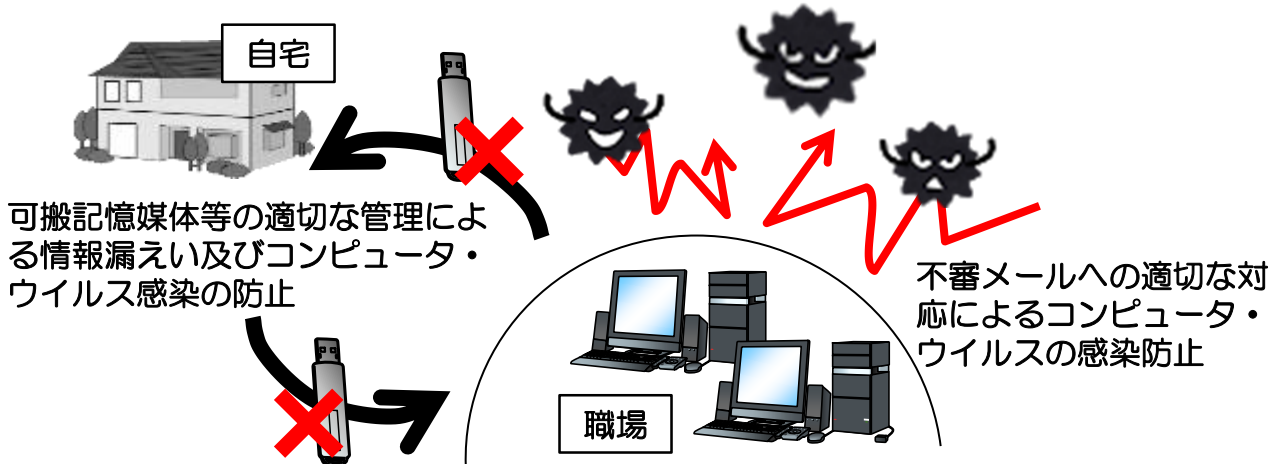
情報保証

1 必要性等

(1) 情報保証の意義

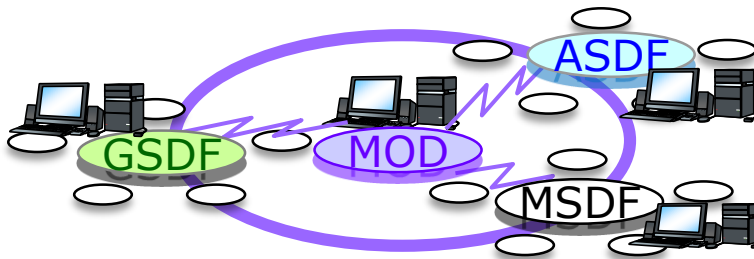
情報保証とは、パソコン等の情報システム及び同システムにおいて取り扱われるデータを適切に管理し、正規の利用者が安全・確実かつ安定して使用できる状態を維持することです。

コンピュータ・ウィ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**となり得ます。



(2) 情報保証の必要性

情報保証は、指揮中枢と各自衛隊の司令部や部隊との間の円滑な指揮統制等を維持するという観点から、必要不可欠なものです。



業務用データについて

○ 業務用データとは

- ・ 隊員が職務上作成し（作成中も含む）、又は取得したデータであって、当該データに行政機関の保有する情報の公開に関する法律（平成11年法律第42号）第5条各号の規定に基づき行う開示又は不開示の処分に係る審査基準を適用した場合、不開示情報に該当する情報が含まれるものをいいます。
- ・ 業務用データには、次に掲げるものが含まれます。

① 秘密電子計算機情報	② 特定秘密電磁的記録
③ 特別防衛秘密電子計算機情報	④ 注意電子計算機情報
⑤ 個人情報電磁的記録	

2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

関係規則等に定められた事項の不履行は、不祥事の原因となり得るため、関係規則等に定められた次の事項を確実に実施することが必要です。

(1) 業務目的外の使用禁止

業務目的以外で防衛省の情報システムを使用してはなりません。

(2) 関係法令等に定められた事項の確実な実施

ア コンピュータ・ウイルスへの対策その他必要な措置（情報保証に関する訓令第33条）

イ 可搬記憶媒体の集中保管及び確実な使用手続（同訓令第43条）

ウ 職場等への私有パソコンの持ち込み禁止及び私有パソコンでの業務用データの取扱い禁止（同訓令第44条）

（ア）同訓令第44条に規定する私有パソコンとは、各種ソフトウェアを用い、画面の大きさや液晶キーボードを備えるなどの操作性の高さから、資料作成を容易に行うことができる多用途なコンピュータであって、防衛省が管理していないものをいいます。

（イ）スマートフォン等が私有パソコンに該当するか否かは、操作性の高さから資料作成を容易に行うことができるかどうかで判断します。細部については、「スマートフォン等について（整備計画局情報通信課サイバーセキュリティ政策室。29.10.3）」に示す次の着眼点等から総合的に判断する必要があります。

○ 資料作成が容易か（画面サイズ、キーボードの有無等）。

○ 一般的なパソコンで使用されるOSを使用しているか。

※関連規則等については、内局情報通信課AI・サイバーセキュリティ推進室HPに掲載されていますので、参照してください。



エ 防衛省の情報システムにおける私有可搬記憶媒体の使用禁止及び私有可搬記憶媒体での業務用データの取扱い禁止（同訓令第45条）

(3) 関係法令等の遵守意識の醸成

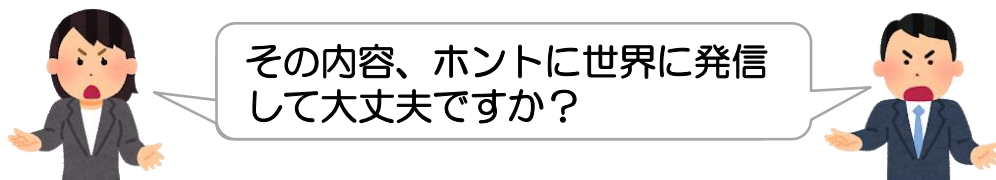
隊員の法令等の遵守意識の欠如は、違反行為に至る原因となり得るものです。このため、情報保証の必要性、関係法令等についての教育などにより、**法令等の遵守意識を醸成**していくことが必要です。



(4) ソーシャルメディアの私的利用に関する注意事項

ソーシャルメディアで不適切な情報を発信している事案が発生しており、隊員に対して次の内容に関して周知徹底する必要があります。

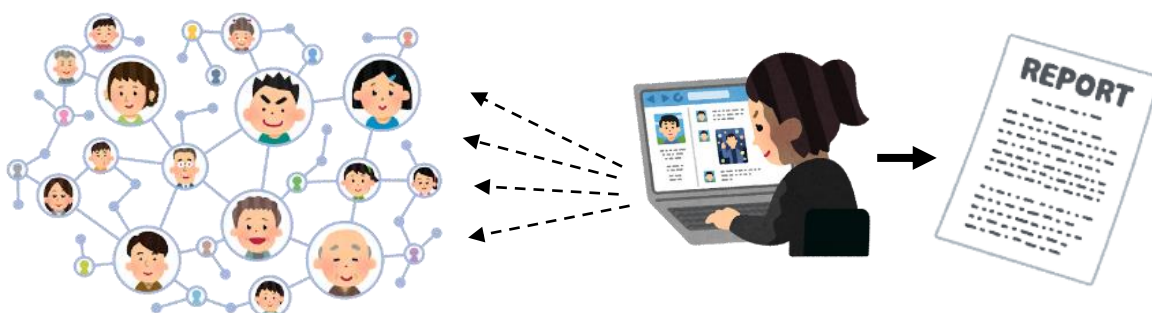
ア 不適切な発信内容の有無について、発信前の入念な確認



イ ソーシャルメディアの特性の理解

(ア) 情報の発信範囲を限定したとしても、その情報が拡散する可能性があり、結果、不特定多数の者に情報共有されること。

(イ) 発信した情報は断片情報であったとしても、複数の情報を組み合わせ又は他の情報と照合することにより、発信者の行動や内容が推測され、意図せず職務上の秘密を漏えいさせるおそれがあること。



ウ 服務規律の遵守

(ア) 私的な利用であっても職務の公正性又は中立性に疑義のある内容、他人や組織を誹謗中傷する内容及び公序良俗に反する内容等であった場合は、自衛隊法に規定する品位を保つ義務等に違反するおそれがあること。

(イ) 職務専念義務が課せられていることから、出張中の移動時間や超過勤務時間を含め、勤務時間中は、ソーシャルメディアの発信を行わないこと。



エ 情報発信に係る注意事項

部外に意見発表を行う場合は、所要の手続が必要であること。

個人情報保護

1 定義及び必要性等

(1) 個人情報の定義

【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】

行政機関の隊員が職務上作成し、又は取得した個人情報であり、当該行政機関の隊員が組織的に利用するものとして当該行政機関が保有しているもの。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】

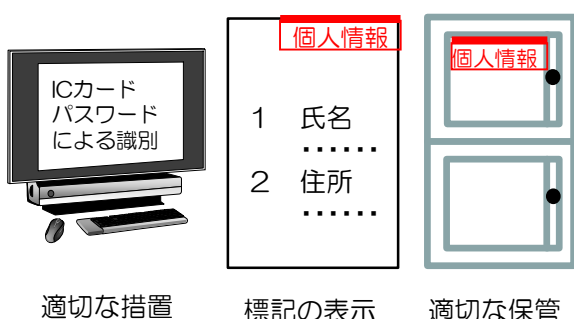
保有個人情報を含む情報の集合物であり、次に掲げるもの。

- ・ 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。

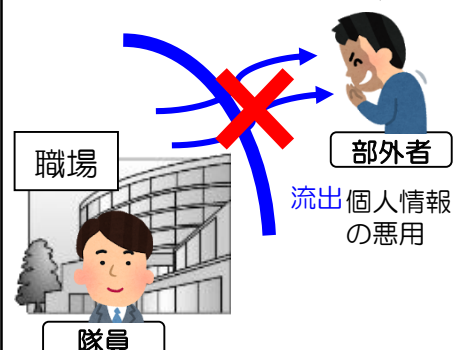
(2) 個人情報保護の必要性

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



個人の権利利益の保護

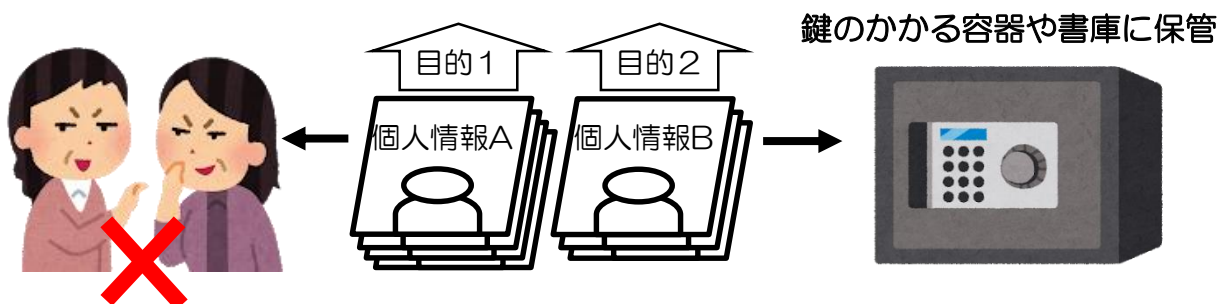


2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

(1) 関係規則等に定められた事項の確実な実施

関係規則等に定められた事項の不履行は、**不祥事の原因**となり得るため、関係規則等に定められた次の事項を確実に実施することが必要です。

- ア 利用の目的達成に必要な範囲を超えて個人情報を保有しない。
→ 業務に必要な個人情報を保有しない。
- イ 知り得た個人情報をみだりに他人に知らせない。
- ウ 保有する個人情報を適切に保管する。



(2) 過失（うっかり）による漏えいに注意

個人情報を取り扱う際の過失（うっかり）は、個人情報漏えい等の原因となり得るものです。このため、ダブルチェックを行うなど**事前の確認・点検**を十分に行い、過失（うっかり）を排除することが必要です。特に、次のような場合は注意する必要があります。

- ア ホームページへの個人情報の掲載
- イ 印刷物への個人情報の掲載・大量配布
- ウ 個人情報を携行しての電車移動時の網棚への置き忘れや車両移動時の車両から離れた際の盗難
- エ 複数の個人に対するメール送信
（相手の同意を得ずに「TO」あるいは「CC」として宛先を入力し送信）等



(3) 隊員への研修等及び適切な調査の実施

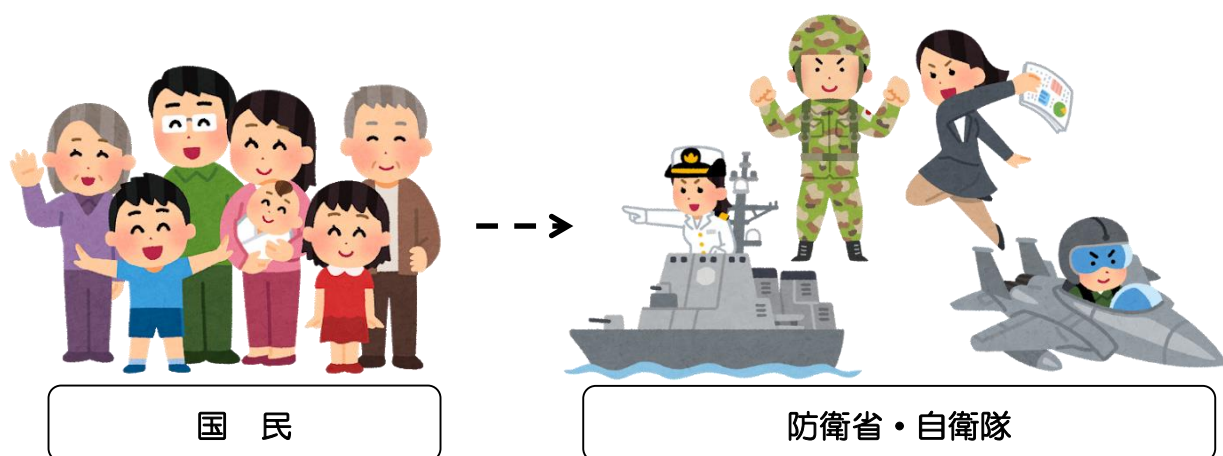
機関保護管理者は、個人情報の保護に関する意識の高揚を図るとともに、保有個人情報の管理状況についての**定期調査及び臨時調査を行う**ことが必要です。

自衛隊員倫理規程

1 必要性等

(1) 自衛隊員倫理規程の遵守の必要性

自衛隊は国民全体の奉仕者であり、その職務は国民から負託された公務です。公務を遂行するに当たっては、職務執行の公正さを確保することが求められています。国民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図るためには、隊員一人一人が自衛隊員倫理規程の内容をよく理解し、遵守することが必要不可欠です。



(2) 自衛隊員倫理規程の概要

ア 自衛隊員倫理規程における利害関係者とは（第2条）

- 許認可等を受けて事業を行っている事業者等又は個人。
- 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。
- 不利益処分の相手方となる事業者等又は個人。
- 行政指導により、現に一定の作為又は不作為を求められている事業者等又は個人。
- 防衛省・防衛装備庁との間において契約を締結している事業者等であり、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隊員の利害関係者とみなされます。

注：企業に限らず、地方自治体も「事業者等」に該当します。
再就職し利害関係者となっている隊員であった者との行動にも
要注意！

イ 自衛隊員倫理規程に記載されている禁止行為

(ア) 利害関係者との間における禁止行為（第3条）

- 金銭、物品又は不動産の贈与を受けること。
- 金銭の貸付けを受けること。
- 無償で物品又は不動産の貸付けを受けること。
- 無償で役務の提供を受けること。
- 未公開株式を譲り受けること。
- 供応接待を受けること。
- 共に遊技又はゴルフをすること。
- 共に旅行をすること。
- 第三者に前に掲げる行為をさせること。



(イ) 利害関係者以外の者等との間における禁止行為（第5条）

- 社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待・財産上の利益の供与を受けること。
- 自己の物品・不動産の購入等を居合わせなかった事業者等にその者の負担として支払わせること（いわゆる「つけ回し」）。

(ウ) 特定の書籍等の監修等に対する報酬の受領の禁止（第6条）

(エ) 倫理の保持を阻害する行為等の禁止（第7条）

- 違反行為によって得た利益を享受すること。
- 違反行為が疑われる行為に対して虚偽の報告をしたり隠蔽すること。

ウ 自衛隊員倫理規程に記載されている届出・報告

(ア) 利害関係者と共に飲食する場合の届出（第8条）

自己の飲食に要する費用が1万円を超えるとき。

(イ) 利害関係者からの依頼による講演等・出版物への寄稿等に関する届出（第9条）

利害関係者からの依頼に応じて報酬を受けて行うとき。

(ウ) 贈与等の報告（第11条）

- 対象人員：行（一）5級、研究職4級相当・3佐以上の隊員。
- 対象内容：1件につき5千円を超える事業者等からの物品等の供与・飲食の提供、講演・出版物寄稿の報酬や無償の役務提供等を受けたとき。



2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

(1) 自衛隊員倫理規程に定められた禁止行為のうち、特に注意すべきものを次に記述します。

ア **利害関係者から金銭、物品又は不動産の贈与**（せん別、祝儀、香典又は供花その他これらに類するものとしてされるものを含む）**を受けること**（自衛隊員倫理規程第3条第1項第1号）。

イ **利害関係者と共に遊技**（マージャン、花札等）又は**ゴルフをすること**（自衛隊員倫理規程第3条第1項第7号）。



ウ 宴会代の一部を支払った上で（※）利害関係者が催す宴席に参加すること（自衛隊員倫理規程第3条第1項第1号「贈与」及び第6号「供应接待」）。

※差額分は贈与と見なされ、贈与を受けることは禁止行為です。

→例：1人当たり4100円のところ、4000円支払い。

エ 国が過半数を買い入れる**書籍における監修又は編さんに対し報酬を受けること**（自衛隊員倫理規程第6条）。

オ 上司に対し、自分が倫理法等に違反する行為を行った疑いがあると思われる事実について、**虚偽の申述等を行うこと**（自衛隊員倫理規程第7条第2項）。



(2) 利害関係者に該当しない事業者等であっても、これらの行為は行ってはいけません。

ア 社会通念上相当と認められる程度(※)を超えて、供応接待・財産上の利益の供与を受けること

イ いわゆる「つけ回し」をすること

※「社会通念上相当」と認められる判断のポイント

主として次のような点を総合的に勘案して判断することとなります。

○ 利益供与の原因・理由

原因・理由に相当性(透明性が確保された方法で利益が供与されたもの、儀礼的な会合に招待されて職務として出席したものの等)が認められるか。

○ 利益供与の対象者の範囲

対象者が自衛隊員のみなのか、広く一般に供与されるものか。

○ 利益供与の額

額が高額すぎないか。

○ 利益供与の頻度

利益供与を繰り返し受けていないか。

○ 利益供与の相手との関係性

現時点では利害関係がないとしても、頻繁に契約の相手方となっているなど、国民の疑惑や不信を招くような近しい関係はないか。



(3) 利害関係者が主催する立食パーティーの招待を受けた場合、国民の疑惑や不信を受けるおそれがないか確認するための留意事項は次のとおりです。

ア 透明性・公開性が確保されているか

○ 共通の利害関係を有する企業のみになっていないこと。

○ 公選の職にある者、学識有識者など防衛省との間の契約により直接利益を得ない者が招待されていること。

○ 報道機関が招待されていること、又は、立食パーティ内容が広く公表されること。

イ 隊員のための事項がないか

○ 隊員のみ会費が無料となっている。

○ 隊員のみ記念品などの物品が贈与される等。



3 その他

具体的な禁止行為や許容範囲については、人事教育局が発出している教育資料等を活用してください。

違反行為を見かけたら倫理法等違反通報窓口(倫理ホットライン)に通報してください。

自衛隊員の再就職規制

1 必要性等

公務の公正性に対する国民からの信頼を確保するため、平成27年10月から次の規制が導入されています。

(1) 他の隊員等の再就職依頼・情報提供等の規制【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、情報提供等を行うことを禁止。**

(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【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ような場合等)

(3) 再就職者による依頼等(働きかけ)の規制【法第65条の4】

再就職した隊員であった者が、離職前5年間に在籍した局等組織(官房、局、各幕、各自衛隊、各機関等)の隊員に対して、離職前5年間の職務に属する契約等事務について、離職後2年間、**働きかけることを禁止**(役職等に応じて上乗せ規制あり)。

※現職の隊員は、隊員であった者による働きかけを受けた場合、防衛大臣等への届出義務があります。

また、特別職の特殊性を考慮するため、自衛隊員を、定年年齢に基づき次の2つに区分しています。

○一般定年等隊員 一般職国家公務員と同様の扱い

将官、一部職域の非任期制自衛官、事務官等など定年年齢が60歳以上の隊員

○若年定年等隊員 国の責務として就職援護を実施

若年定年制自衛官、任期制自衛官など定年年齢が60歳未満の隊員

このうち、**一般定年等隊員**については、内閣府に置かれる**再就職等監視委員会**において、**若年定年等隊員**については、防衛省に置かれる**防衛人事審議会再就職等監視分科会**において、**再就職等規制の遵守状況を監視するとともに、再就職等規制違反の調査を実施**することとされています。

【通報先】人事教育局人事計画・補任課再就職等監視室

※提供された情報は、再就職等監視分科会関係者以外の者が接することはありません。

TEL：03-3268-3111（内線23587）

03-3260-0812（直通）

メール：kanshi@ext.mod.go.jp

なお、一般定年等隊員に関する違反情報の提供については、内閣府再就職等監視委員会へお願いいたします。

TEL：03-6268-7660～7668、7681

2 自衛隊員の再就職情報の届出義務

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。

これに伴い、**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。

在職中にあっては（１）、離職後２年間は（２）及び（３）についてそれぞれ該当する場合は、再就職情報の届出をする必要があります。

（１）隊員が在職中に再就職の約束をした場合は、**約束後速やかに（原則１週間以内）届出**をする必要があります。

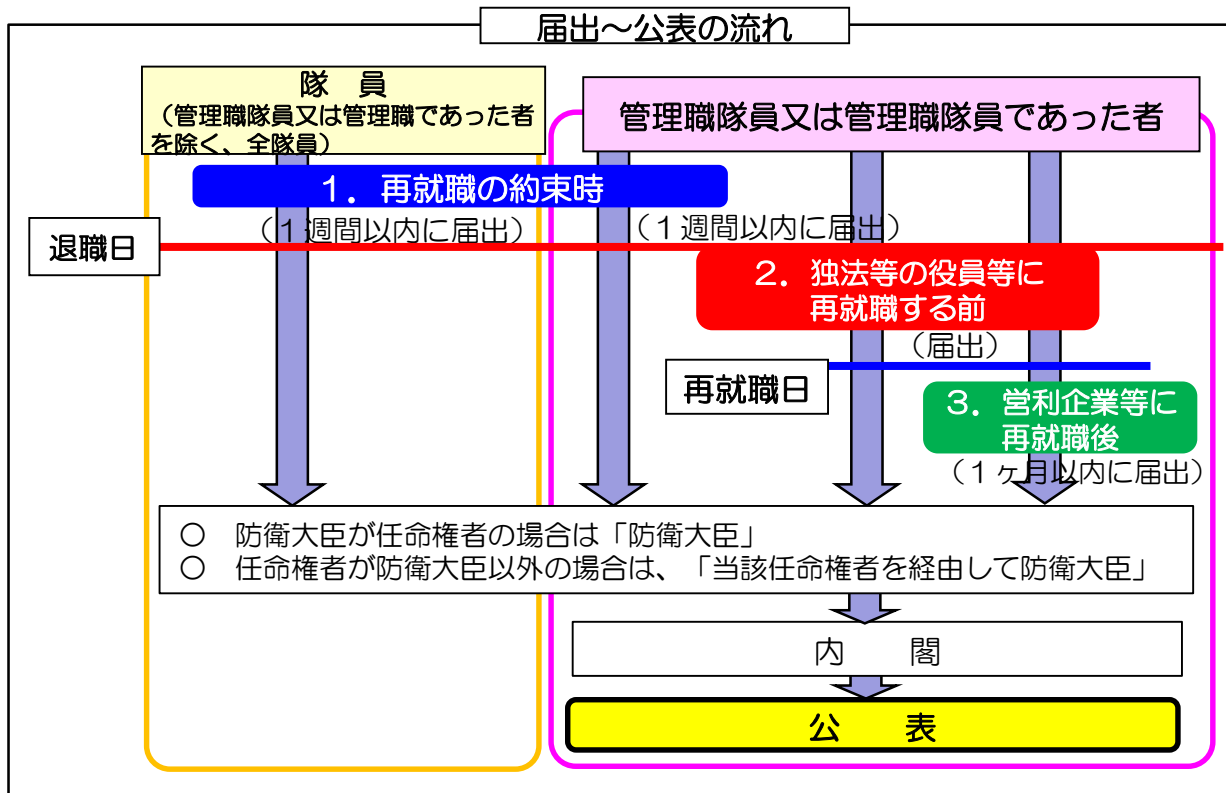
（２）管理職隊員（※１）であった者が独法等（※２）の役員等に再就職しようとする場合は、**再就職前に届出**をする必要があります。

（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は、**再就職後速やかに（原則１か月以内）届出**をする必要があります。

※１：１佐（三）以上及び行政職（一）７級（相当級を含む。）以上。ただし、１佐（三）及び行政職（一）７級（相当級を含む。）の隊員については、俸給の特別調整額にかかる区分がⅡ種以上の隊員に限る。

なお、離職時に管理職隊員以外の隊員であっても、一度でも管理職隊員であったことのある隊員は含まれる。

※２：行政執行法人以外の独立行政法人並びに特殊法人、認可法人、公益社団法人及び公益財団法人のうち政令で定める法人



3 再就職等規制・再就職情報の届出義務に違反した場合

【 現職の隊員 】

行為の態様	職務上不正な行為を伴わない場合	職務上不正な行為を伴う場合
他の隊員等に関する情報提供等 あっせん 規制違反	懲戒処分	
他の隊員等を再就職させることの要求又は依頼	懲戒処分	職務上不正な行為をすること等の見返りとして、他の隊員等を再就職させることを要求・約束した場合 刑事罰（3年以下の懲役）
自己に関する情報提供等 求職活動 規制違反	懲戒処分	
自ら再就職することの要求又は依頼	懲戒処分	職務上不正な行為をすること等の見返りとして、自己を再就職させることを要求・約束した場合 刑事罰（3年以下の懲役）
働きかけ 規制違反	働きかけを受け、届け出なかった場合 懲戒処分	働きかけを受け、職務上不正な行為をし、又は相当な行為をしなかった場合 刑事罰（1年以下の懲役又は50万円以下の罰金）

行為の態様	「約束後速やかに」届け出なかった場合	虚偽の届出をした場合
再就職の 届出義務違反	懲戒処分	

【再就職した元隊員】

行為の態様	職務上不正な行為を伴わない場合	職務上不正な行為を伴う場合
働きかけ 規制違反	過 料 (10万円以下)	隊員に対して職務上不正な行為をするよう働きかけた場合 刑事罰（1年以下の懲役又は50万円以下の罰金）

行為の態様	処分内容	
管理職隊員であった者が 独法等の役員等に再就職しようとする場合 の届出 再就職の 届出義務違反	「再就職する前」に 届け出なかった場合	虚偽の届出をした場合
	過 料（10万円以下）	
管理職隊員であった者が 営利企業等に再就職した場合の届出	「再就職後速やかに」 届け出なかった場合	虚偽の届出をした場合
	過 料（10万円以下）	

パワハラ防止

1 定義及び必要性等

(1) パワハラの定義

「防衛省におけるパワー・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」と定義されています。



※1:「職場における優位性」には、職場の地位に係るものに限らず、人間関係によるものや専門知識に係るものを含む様々な優位性が含まれ、上司の部下に対するものに限らず、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ます。



パワハラは、人権を侵害する行為です。また、組織力を損なう行為です。

(2) パワハラ防止の必要性

ア 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防止する必要があります。

イ 防衛省・自衛隊は、階級といった明確な上下関係が存在するため、特に注意が必要です。

ウ パワハラの問題は、単に個人と個人の問題では収まらず、例えばパワハラを放置した場合は、管理者等も健全な職場の環境を確保しなかったことに対する責任を負う場合があるので、注意が必要です。

(3) パワハラの実態類型

防衛省で示された、パワハラの実態類型としては、以下のものが挙げられています。ただし、これらは**全ての行為を網羅するものではない**ことに留意する必要があります。

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)

この分類のほかに、例えば、関係者の相関関係（上司から部下、同僚間、部下から上司等）、職場環境の違い、動機（故意はないが間違った指導、悪意に満ちたいじめ等）等、様々な観点による分類が考えられます。

パワー・ハラスメントの判断のポイント

○ 指導の適正な範囲の逸脱

職務の適正な範囲（※1）を超えて、隊員に精神的・身体的苦痛を与える、又は職場環境を悪化（※2）させる行為は、パワー・ハラスメントに該当します。

※1 職務の適正な範囲（業務との関連性）

パワー・ハラスメントは、受け手が不快かどうかで判断されるものではありません。職務上の命令や指導に対して受け手が不快と感じた場合でも、職務の適正な範囲で行われた場合にはパワー・ハラスメントに該当しません。

※2 職場環境の悪化

パワー・ハラスメントを受けている隊員本人がそう感じていなくても、その行為による影響により、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。ことにも留意する必要があります。



(4) パワハラ事案に関する懲戒処分の厳罰化

近年、隊員のパワー・ハラスメント等の違反行為が増加傾向にあることから同行為の根絶を図るため、**懲戒処分の厳罰化**が図られました。

パワー・ハラスメントの処分基準

【令和2年3月1日から適用】

違反 態様	適用基準	懲戒処分 基準
極めて 重大な 場合	○被害者の自殺（未遂を含む）の主たる原因となった場合 ○身体機能等に深刻な後遺障害が残る程度の傷害を負わせた場合	停職 6月以上
重大な 場合	○身体機能等の後遺障害が残る程度の傷害を負わせた場合 ○精神疾患又はこれに相当する症状を発症させた結果、被害者の服する職務の程度に制限が生じた場合	3月以上 6月未満 の停職
比較的 重大な 場合	○精神疾患又はこれに相当する症状を発症させた結果、被害者の服する職務の程度に一定の制限が生じた場合 ○平手打ち（複数回）、殴打、足蹴り、投げる等の暴行を加えた場合	1月以上 3月未満 の停職
軽微な 場合	○平手打ち（1回程度）、足を踏みつける等の暴行を加えた場合 ○精神疾患又はこれに相当する症状を発症させた場合 ○職場環境を著しく悪化させた結果、公務の運営に支障を生じさせた場合	6日以上 1月未満 の停職
比較的 軽微な 場合	○胸ぐらを掴む、壁に押し付ける等の障害に至る可能性が極めて低いと認められる暴行を加えた場合 ○日常的に威圧的な言動をすることで職場環境を著しく悪化させた場合	停職の軽 処分
極めて 軽微な 場合	○過大又は過小な業務の要求をした場合 ○私的なことに過度に立ち入る等の個の侵害をした場合 ○威圧的な言動により職場環境を著しく悪化させた場合 ○暴言を伴う指導をした場合 ○長時間に渡る拘束等の不適切な指導をした場合	軽処分以 下（停職 を除く）

2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

(1) 指導の在り方

自衛隊は実力組織であり、明確な上下関係の下、命がけの任務遂行のために「命令と服従」により行動する組織です。組織（部隊）として目的達成のため、時に厳しい指導をする場合がありますが、これは上司と部下との間に「情愛と信頼」があることが前提です。当然ですが、情愛と信頼があっても、暴力及び暴言は決して許されません。



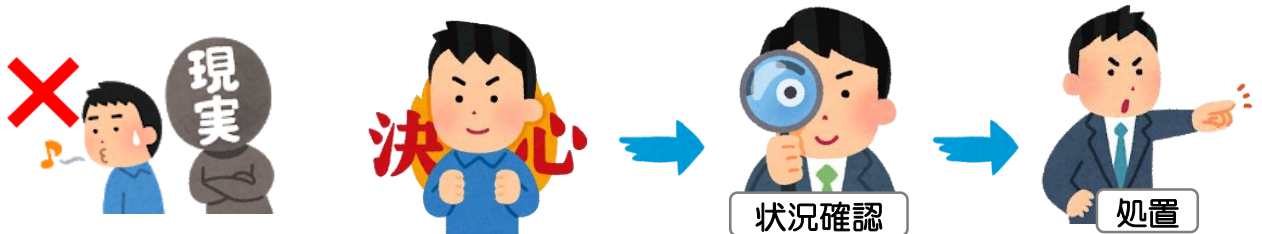
部下指導における目的は、時代の変遷にかかわらず不変ですが、その手段である指導方法を常に有効なものとするためには、価値観や教育環境の変化、部下一人一人の資質等の違いなどに留意することが重要です。部下が使命感を醸成しつつ、職務遂行に必要な知識や技能を習得できるよう、従前の指導方法に固執することなく、現実を直視して常に改善に努めましょう。

また、パワハラを意識するあまり、職務上必要な指導をためらったり、逆に、パワハラの被害者となり得る立場を過度に意識して当然受けるべき職務上必要な指導を忌避することがないように留意しましょう。

(2) 管理者等の在り方

管理者等は、部下のパワハラの疑いを認識した場合には、パワハラが職場環境を悪化させ組織力を損なう行為であり、これを防止するのが管理者等の責務であることを自覚し、迅速かつ状況を確認するとともに、所要の指導、処置を講じることが必要です。放っておいては事態が深刻化するばかりです。

対応に当たって重要なのは、予断を持たずに状況を確認し、更なる被害防止の手立てを講じるとともに、公正に事実を確認して事案に応じた処置や説明等を行うことです。



(3) 良好な職場環境の醸成

各職場においては、パワハラを未然に防止するため及び事案の兆候を見過ごさずに向き合うため、隊員同士**思いやりの気持ち**を持って**気軽に声を掛け合う雰囲気**を醸成することも必要です。特に若い隊員にとっては、職場が同時に生活の場ともなり得るため、**普段から風通しの良い良好な職場環境の醸成に努めることが極めて重要**です。



(4) 適切なコミュニケーション

ア 互いの人格の尊重は、上司と部下や同僚の間で、互いを理解し、互いに協力し合うといった、**適切なコミュニケーションを形成する努力を通じて実現**できるものです。日常の職務において、職場の一人一人が、適切かつ積極的なコミュニケーションに努めましょう。



イ アンガー・マネジメント

指導内容が理解又は実行されないからといって、怒りをあらわにして指導しても、それによって指導が効果的になるものではありません。上司は、いたずらに声を荒げるのではなく、**怒りの感情をコントロールし、相手にとって最も効果的な指導方法を考える**必要があります。

(ア) イライラした感情を抑えましょう。

6秒数えたり、その場から離れましょう。

(イ) イライラする自分を変えましょう。

自分の中のこうある「べき」を少し変えて、相手の良い所を見つけるようにしましょう。



(5) パワハラが被害者に及ぼす心身への影響

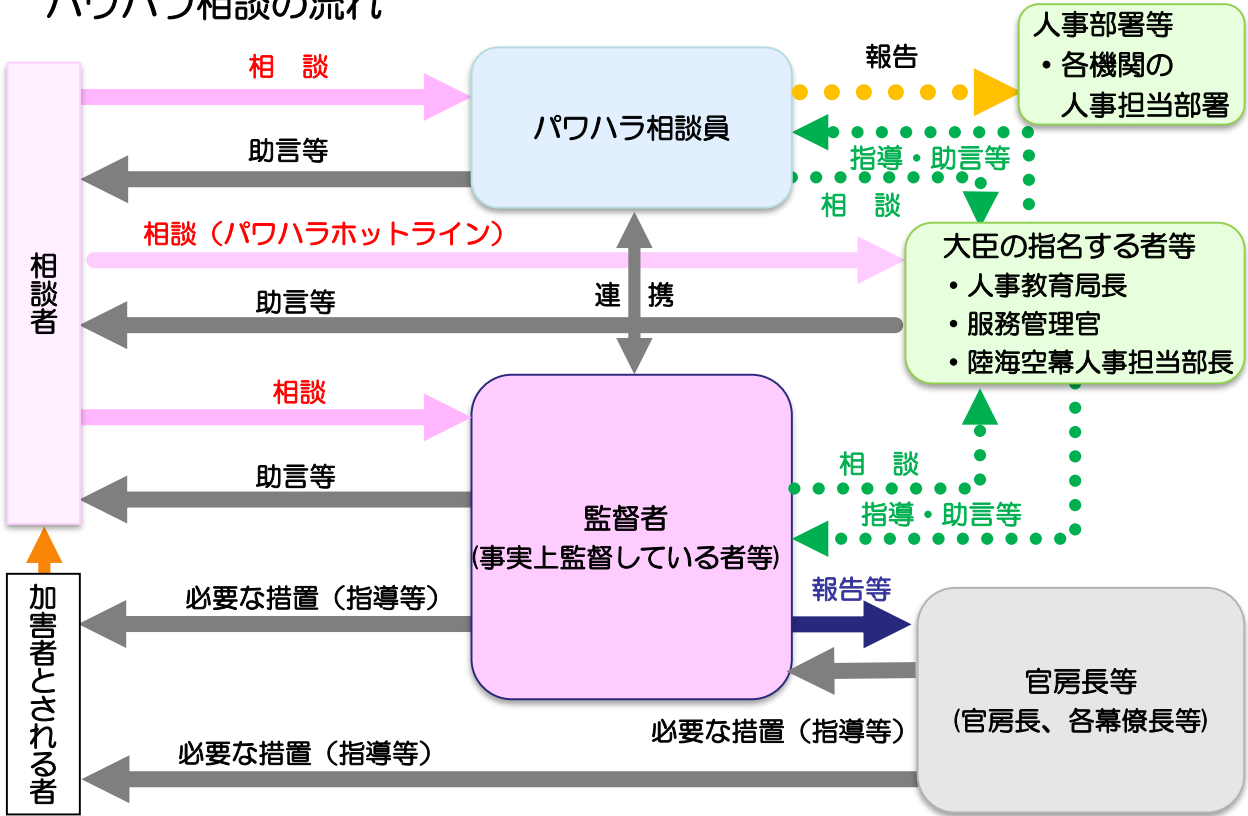
パワハラの被害者にとって尊厳や人格が傷つけられることによる痛みは計り知れないものです。働く意欲や自信を喪失し、心身の健康を害した結果、休職や退職に追い込まれたり、**深刻な場合は自殺に至る**場合もあることを認識しましょう。

また、パワハラは被害者のみならず、周囲の隊員にも深刻な影響を与える可能性があることにも配慮が必要です。



3 相談体制 【平成30年度パワハラ防止資料（人事教育局）から引用】

パワハラ相談の流れ



※ 破線は、必要に応じ実施

下記の部署の他、上級部隊等（司令部等）のパワハラ防止担当部署にも直接相談できます。

パワハラ防止担当部署			
内部部局	大臣官房秘書課	情報本部	総務部
防衛大学校	総務部総務課	防衛監察本部	総務課
防衛医科大学校	事務局総務部総務課	防衛装備庁	長官官房人事官
防衛研究所	企画部総務課	地方防衛局	
統合幕僚監部	総務部人事教育課	北海道防衛局	総務部総務課
陸上自衛隊		東北防衛局	
陸上幕僚監部	人事教育部人事教育課 WLB推進企画室	北関東防衛局	
海上自衛隊		南関東防衛局	
海上幕僚監部	人事教育部補任課服務室	近畿中部防衛局	
航空自衛隊		中国四国防衛局	
航空幕僚監部	人事教育部補任課服務室	九州防衛局	
		沖縄防衛局	

セクハラ防止

1 定義及び必要性等

(1) セクハラの定義

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隊員が他の隊員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義されています。**セクハラは人権侵害行為**であるだけでなく、組織としての力を損なう行為です。態様によっては、犯罪行為になる場合もあります。



性的な噂・からかい



不必要なスキンシップ



デュエットの強要

(2) セクハラ防止の必要性

ア 他の隊員を不快にさせる言動により、職場の雰囲気が悪化して、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。

イ 防衛省・自衛隊は、階級といった**明確な上下関係が存在するため、下級者が拒否しづらい環境であることに、特に注意が必要**です。

ウ セクハラの問題は、単に個人と個人の問題では収まらず、例えば**セクハラを放置した場合は、管理者等も健全な職場の環境を確保しなかったことに対する責任を負うことがある**ので、注意が必要です。

(3) 新たな取組

平成30年7月、昨今の公務員のセクハラ事案を受け、「すべての女性が輝く社会づくり本部」において「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」が決定されました。防衛省としても従来の施策に加えて、「セクシュアル・ハラスメント防止対策の徹底について（通知）（防人服第12315号。30. 7. 31）」により、「**監督者等に対するセクハラ防止に関する教育の義務化**」、「**部外者に対するセクハラホットラインの直通電話の開設**」等、新たに施策を追加してセクハラ防止を図ることとなりました。



2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

監督者は、良好な勤務環境を確保するため、日常の業務を通じた指導等によりセクハラの防止及び排除に努めるとともに、セクハラに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければなりません。

セクハラ防止の観点から、次のポイントを心掛けて、業務を行いましょう。

(1) 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否かは相手がどのように受け止めるかによるため、常識的に考えて不快に感じるかもしれないと思われるような言動は避けるべきです。また、悪気なく行ったような言動でも相手が拒否、又は嫌がっていることが分かった場合には、直ちに言動をやめて、同じ言動を繰り返してはいけません。



(2) 異性についての意識改革

相手を性的な関心の対象としてのみ見る、あるいは劣った性として見る意識を排除するとともに、共に職務を遂行する大切なパートナーと認識する必要があります。



(3) セクハラ防止に関する意識の保持

容姿・年齢・結婚等の話題をする行為は、セクハラになり得るという意識を常に持ち、その防止に取り組むことが必要です。

(4) 防衛省・自衛隊の特性を認識

厳格な上下関係、訓練や営舎内居住等特殊な環境は、防衛省・自衛隊特有のものであり、同時に、セクハラにつながりやすいことを認識する必要があります。また、セクハラの被害者が、上下関係や職場環境に配慮し、被害に対する明確なサインを出しづらい場合があります、長期化する事案も発生していることを踏まえておく必要があります。



(5) 監督者としての責務の自覚

ア 部下に対して、**日頃からセクハラをしないよう指導**したり、相談員を適切に配置（階級構成や男女の比率等に配慮）し、**相談体制が機能するよう指導**するとともに、相談員に任せきりにすることなく**継続した教育を行う責任**があります。

女性相談員がいない課は
〇〇課の女性相談員が支援
するので周知願います。



次の朝礼時には、セクハラ防止
について、私からみんなに少し
話をします。

また、**部下からセクハラに係る問題について相談を受けた場合は**、相談者の了解を得た上で、相談員等に協力を要請するなどして、**迅速かつ適切な対応**が求められます。

セクハラ対応は、まずセクハラ被害者がどのような対応を求めているのかを確認し、その意向を尊重して対応することが重要です。セクハラ被害者が、加害者への対応を望んでいない場合には、まず状況をきちんと調査して事実関係を把握し、それに応じた措置を講じるとともに、被害者への説明なども可能な範囲で尽くす必要があります。



意向を確認



事実関係を把握



被害者への説明等

イ 監督者及び新入隊員に対する教育

監督者に対するセクハラ防止教育を確実に受講させることが**義務化**されたため、新入隊員及び新任監督者に対し、**セクハラ防止教育を受講させる必要**があります。

ウ セクハラの問題は、単に個人と個人の問題では収まらず、場合によっては**管理者等も放置していたことについて、職責を問われるなどの責任を負うことがあるので**、注意が必要です。

(6) その他

ア 職場外、課業時間外、委託・派遣契約者、関係業者等の部外者も含めたセクハラ防止にも注意する必要があります。平成30年7月31日以降、**部外者に対するセクハラにも対応できる直通電話のホットライン**が設けられました。

イ 相談室やソファースセット等、**相談しやすい環境の整備に努める必要**があります。



3 その他

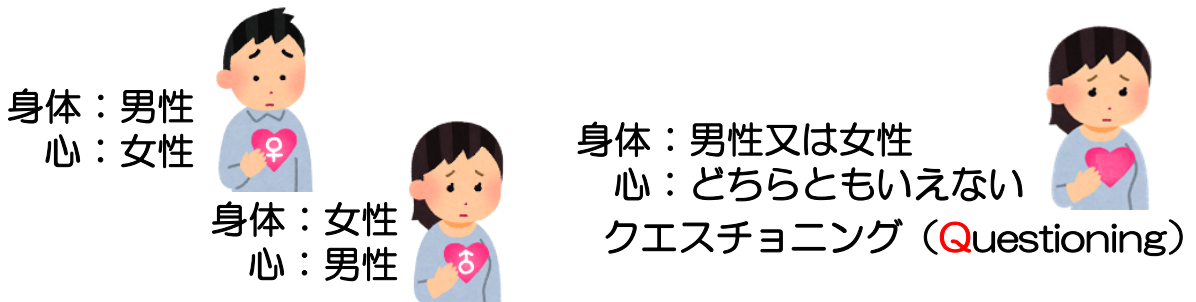
性的指向や性自認への対応について

(1) 性的指向、性自認とは

性的指向とは、人の恋愛・性愛がどういう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。



(2) 防衛省の性的指向や性自認への対応について

平成28年12月「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令の運用について（通達）」が改正され、次のとおり対応することが求められています。

ア 従来の性別により差別しようとする意識等に基づくセクハラに、「性的指向若しくは性自認に関する偏見」が追加され、これらを含めて防止に努めなければなりません。

イ 研修等に、性的指向や性自認に関する内容を含めて実施することになりました。

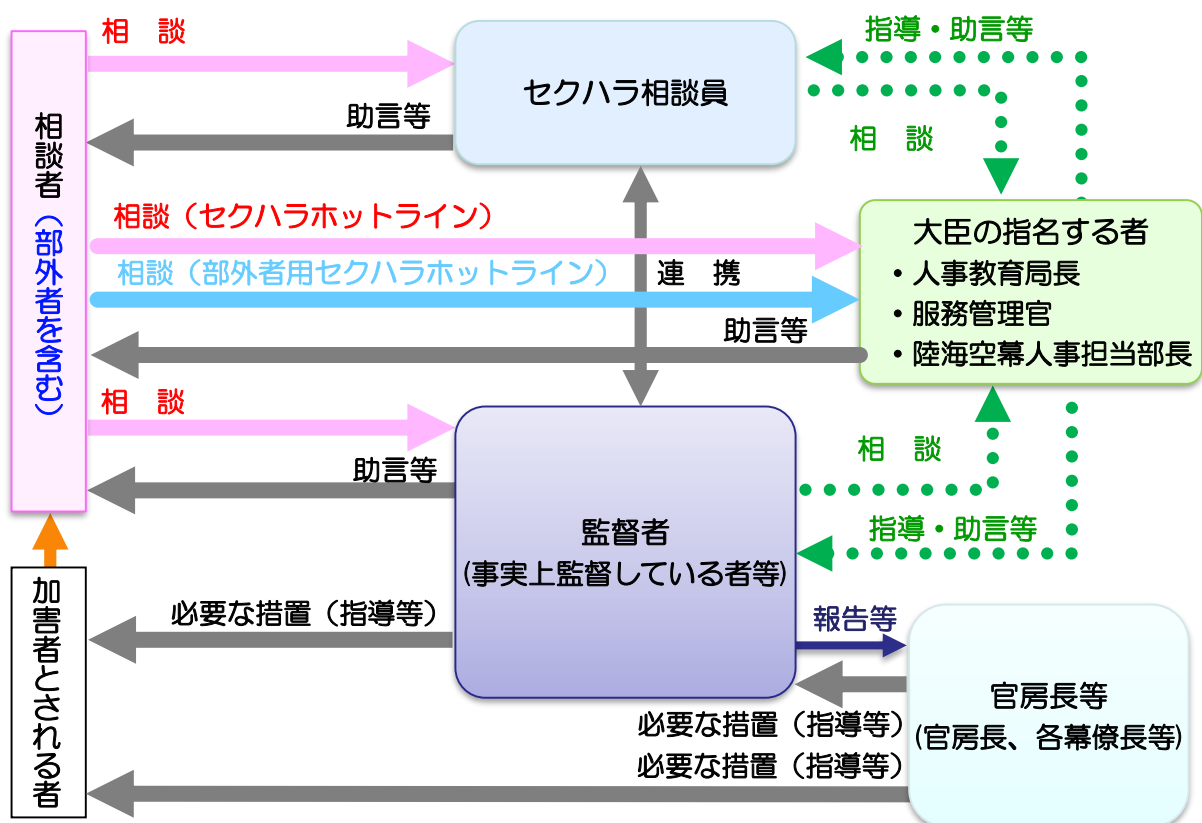
ウ 苦情相談を行う隊員の希望する性の相談員が同席するよう努めなければなりません。

エ セクハラ・パワハラは、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、これらの苦情相談を一体的に受ける体制を整備することが必要です。

(3) 注意点

本人の同意なく本人の性的指向や性自認を暴露する行為（アウティング）は、人権侵害行為に該当する可能性があるので注意が必要です。

4 相談体制 【平成30年度セクハラ防止資料（人事教育局）から引用】
セクハラ相談の流れ



※ 破線は、必要に応じ実施

下記の部署の他、上級部隊等（司令部等）のセクハラ防止担当部署にも直接相談できます。

セクハラ防止担当部署			
内部部局	大臣官房秘書課	情報本部	総務部
防衛大学校	総務部総務課	防衛監察本部	総務課
防衛医科大学校	事務局総務部総務課	防衛装備庁	長官官房人事官
防衛研究所	企画部総務課	地方防衛局	
統合幕僚監部	総務部人事教育課	北海道防衛局	総務部総務課
陸上自衛隊	人事教育部人事教育課 WLB推進企画室	東北防衛局	
陸上幕僚監部		北関東防衛局	
海上自衛隊	人事教育部補任課サービス室	南関東防衛局	
海上幕僚監部		近畿中部防衛局	
航空自衛隊		中国四国防衛局	
航空幕僚監部	人事教育部補任課サービス室	九州防衛局	
		沖縄防衛局	

マタハラ等防止

1 必要性等

(1) マタハラ等防止の必要性

いわゆるマタハラ等とは、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を含む概念です。

上記の出来事は、いずれも人生において大きな労力を要するため、必要に応じて休暇等を取得できる制度が整えられています。

しかしながら、様々な要因から、制度の利用が阻害される可能性があることから、**防衛省の隊員の利益の保護及び隊員の能率の発揮のために、マタハラ等を防止する取組が必要**です。

(2) マタハラ等の定義

職場における隊員に対する妊娠、出産及び育児休業・介護休暇等の制度等の利用に関する言動（①～④に関する言動）により、当該隊員の勤務環境が害されることを「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」といいます。

事 由	①妊娠又は出産に関する事由 ・妊娠した、出産した。 ・つわりや切迫流産で仕事を休んだ。 ②妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用 ・妊婦検診のため、仕事を休んだ（休みたい）。 ③育児に関する制度又は措置の利用 ・育児休業を取った（取りたい）。 ④介護に関する制度又は措置の利用 ・介護休暇を取った（取りたい）。
勤務環境を害する言動	○ 妊娠、出産等を理由とした嫌がらせ等 ○ 昇任、補職等の任用上の不利益取扱い ○ 普通あり得ないような配置転換 ○ 減給等の不利益取扱いを示唆する言動 ○ 制度の利用を阻害する言動



2 マタハラ等の事例

(1) 不利益取扱いを示唆する言動

隊員が「妊娠、出産」又は「育児休業の請求」をしたことにより、上司が当該隊員に対し、昇任、補職等の任用上の取扱いや、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し、不利益を受けることを示唆すること。



(2) 制度等を利用しにくくする言動（客観的に見て阻害されるものに限る）

- ① 隊員が「保育時間の利用等の請求等」又は「介護休暇の利用の請求等」をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該隊員に対し、当該請求等をしないよう言うこと。
- ② 隊員が「妻の出産に伴う休暇の利用の請求等」又は「育児時間の利用の請求等」をしたところ、同僚が当該隊員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう言うこと。



(3) 繰り返し嫌がらせをすること

隊員が「妊娠したこと」又は「育児のための超過勤務免除の利用の請求」をしたことにより、上司又は同僚が当該隊員に対し、繰り返し若しくは継続的に、次の行為を行うこと。

- ・嫌がらせ的な言動をすること。
- ・業務に従事させないこと。
- ・専ら雑務に従事させること（客観的にみて、言動を受けた隊員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等、当該隊員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る）。



3 マタハラ等を防止するために承知しておくべき事項

(1) 基本的な心構え

妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な意識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、出産、育児又は介護は、いずれも、ライフステージの中で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。



(2) 監督者として認識すべき事項

ア 制度を利用する隊員が勤務しないこと等により、周囲の隊員の業務負担が増大することもマタハラ等の原因や背景となることを認識しましょう。

イ 妊娠等又は制度等の利用をした隊員の周囲の隊員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直し、業務の点検、業務の効率化等を行う等により、業務体制の整備に努めることが必要です。

ウ 制度を利用する隊員に対しては、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指導することが必要です。

エ 監督者は、マタハラ等の防止に努めるとともに、マタハラ等が生じた場合は、迅速かつ適切に対応しなければなりません。

(3) 相談体制

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、苦情相談を受ける体制については、セクシュアル・ハラスメントの苦情相談を受ける体制と統一するなど、**一元的に苦情相談を受けることのできる体制を整備**するよう努める必要があります。



入札談合・官製談合防止

1 定義及び必要性等

(1) 入札談合・官製談合防止に関する定義

ア 入札談合

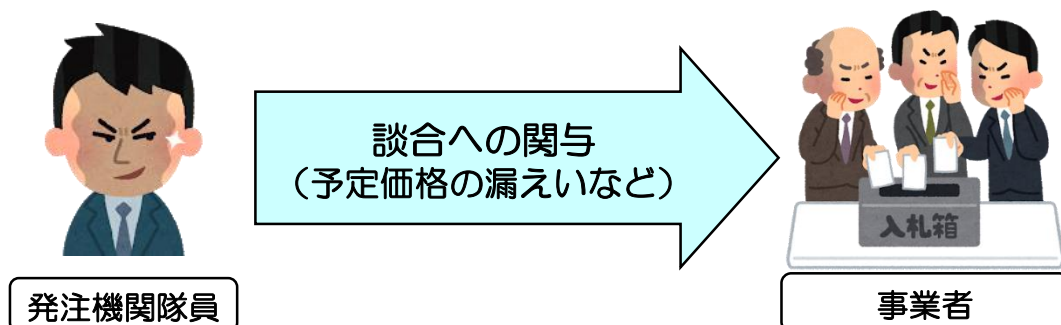
一般競争入札や指名競争入札、また随意契約であっても企画競争や見積り合わせのように実質的に競争入札と変わらない形態のものなど、事業者間の公正かつ自由な競争を通じて契約の相手方や契約価格等を定める過程において、競争を回避するため、**入札参加者等の間であらかじめ受注予定者や受注価格等を取り決めるなどすること**です。



イ 官製談合

発注機関の隊員が関与した入札談合のことであり、関与の態様としては、受注予定者をあらかじめ指名したり、予定価格を漏えいするなど様々な行為があります。

官製談合を行うということは、本来入札談合の被害者であるはずの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・自衛隊に対する信用を著しく失墜させることになります。



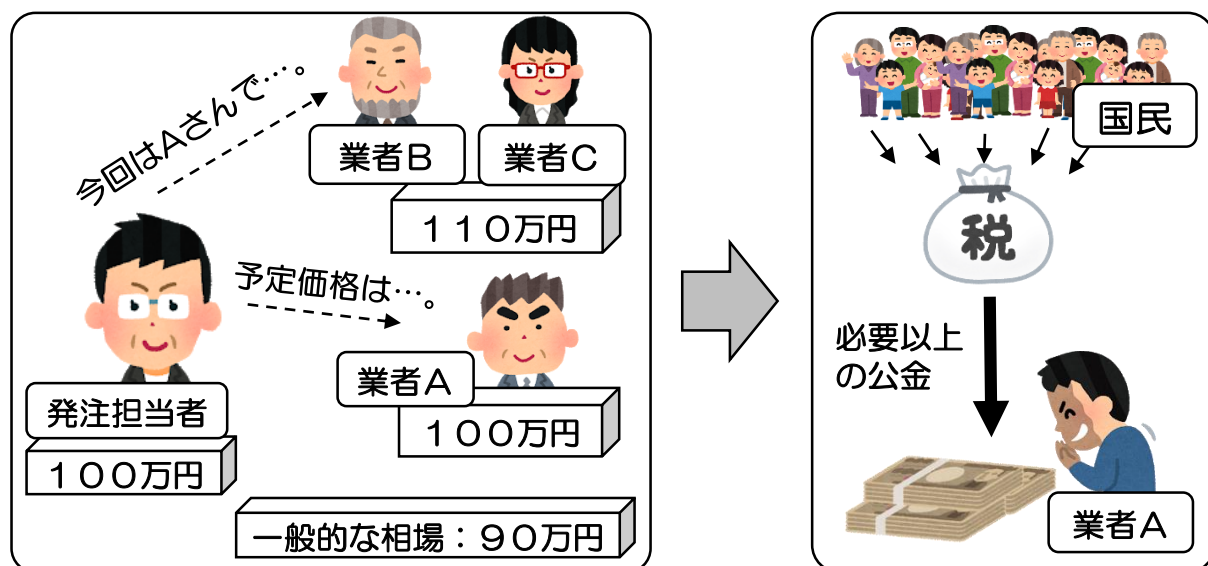
(2) 入札談合・官製談合防止の必要性

ア 税金の無駄遣い

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。

公正かつ自由な競争が行われていれば支出する必要のなかった公金が、無駄に支出されていたということになり、入札談合・官製談合の防止は、税金の無駄遣い防止の観点からも重要です。

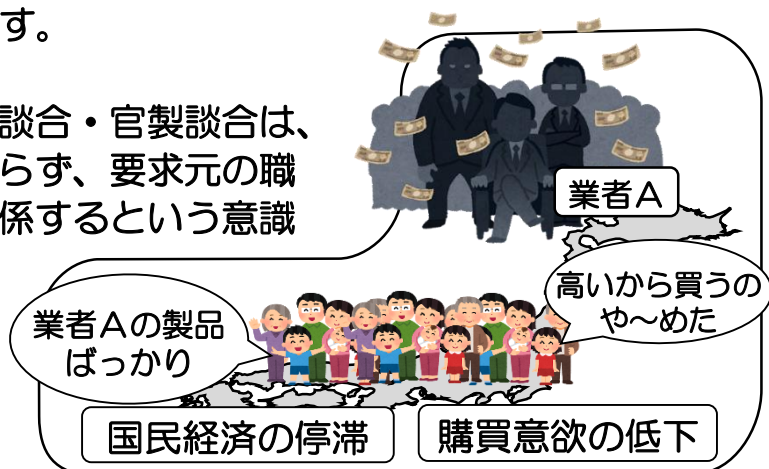
入札談合は発注機関の利益を損ない、ひいては納税者である国民の公共の利益を損なう違法行為です。特に官製談合は、**公務員が予算の適正な執行を阻害するという、国民に対する背信行為に等しい**ものです。



イ 国民経済の発展を阻害

入札談合・官製談合が行われることにより、事業者の公正かつ自由な競争が阻害されるとともに、安くて良いものを供給するという競争に耐えられない非効率な事業者が温存されるなどして、国民経済の発展が阻害されます。

ウ 上記を踏まえ、入札談合・官製談合は、調達等関係隊員のみならず、要求元の職員等も含め全隊員に関係するという意識を持たなければなりません。



(3) 関係法令

ア 刑法（公契約関係競売等妨害）

第96条の6において「公の競売又は入札で契約を締結するためのものの公正を害すべき行為」や、「公正な価格を害し又は不正な利益を得る目的で談合すること」を禁止しています。発注機関の隊員が事業者に予定価格を漏えいしたり、その他入札談合に関与する行為をした場合、この規定により処罰される場合があります。



イ 私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（独占禁止法）

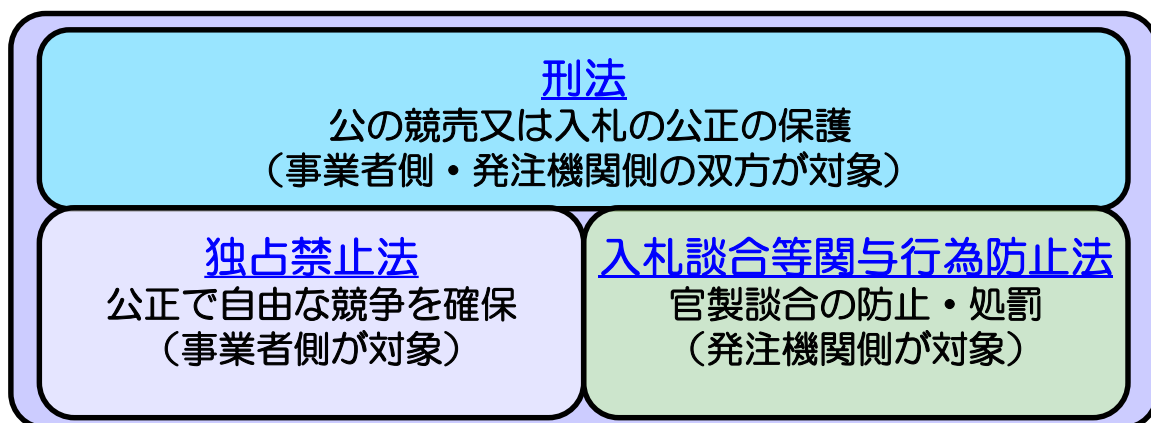
事業者間の公正かつ自由な競争を促進することで事業者の創意を發揮させ、事業活動を盛んにし、国民経済の発達を促進することを目的とした法律であり、入札談合は「不当な取引制限」として禁止され、違反した事業者には行政処分や刑事罰が科されます。

また、本法の刑事罰規定に基づく事業者の違反行為の共犯として、発注機関の職員に対し刑事罰が科されることもあります。

ウ 入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律（入札談合等関与行為防止法）

官製談合に対する批判の高まりを受けて平成14年に制定された法律です。公正取引委員会による各省の長等に対する入札談合等関与行為を排除するために必要な改善措置の要求等について定めたものであり、発注機関の隊員が知っておくべき重要な法律です。細部については次号で解説します。

入札談合等における法令の関係



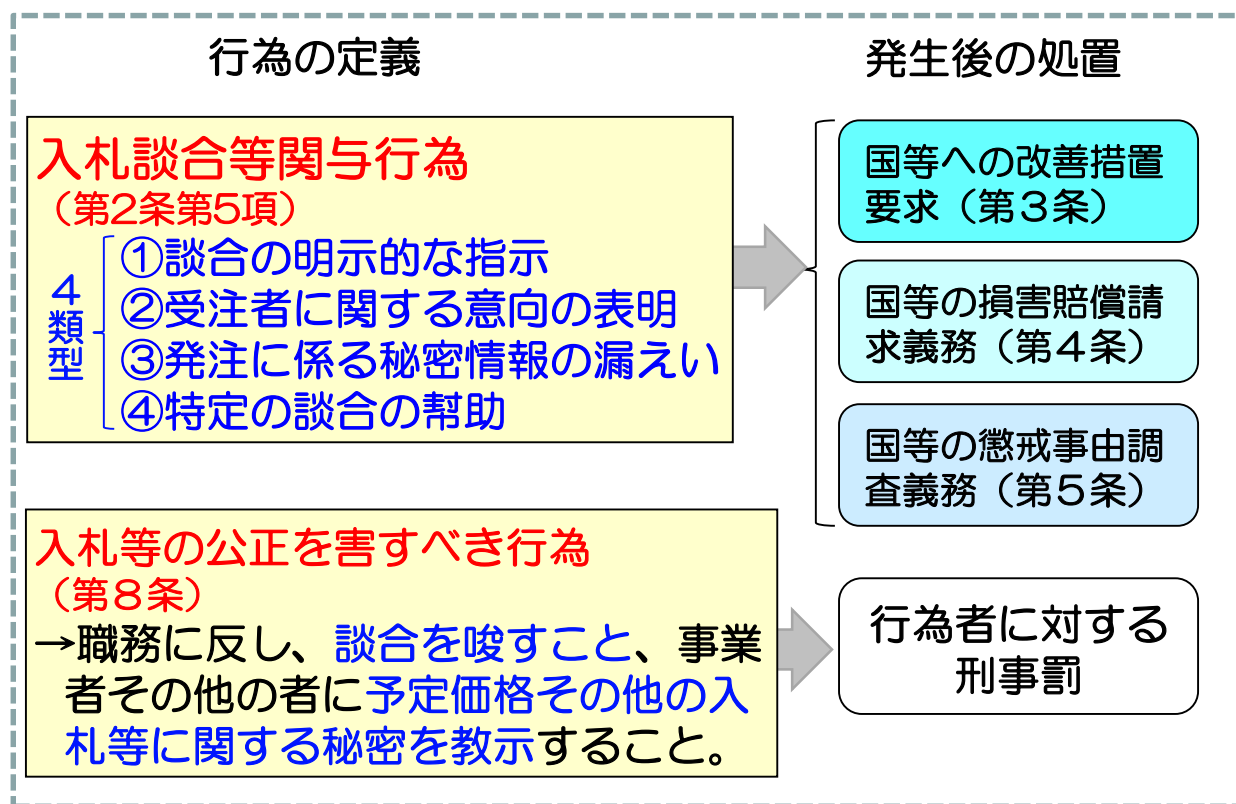
(4) 入札談合等関与行為防止法の概要

ア 法律の構成

入札談合等関与行為防止法は、「入札談合等関与行為」と、「入札等の公正を害すべき行為」を規制しています。

「入札談合等関与行為」として、後述する4類型を定め、当該行為を排除するための行政上の措置、当該行為を行った職員に対する発注者の賠償請求義務、懲戒事由の調査義務、関係行政機関の協力について規定しています。

また、「入札等の公正を害すべき行為」を行った職員に対する刑事罰について規定しています。



事業者間における入札談合等に係る調査の結果、職員による「入札談合等関与行為」が認められた場合は、公正取引委員会から各省各庁の長等へ改善措置要求等が行われ、職員に対する損害賠償請求や懲戒処分を行うことになります。

また、「**入札等の公正を害すべき行為**」を行われたときは、当該職員に対して刑事罰が科されることがあります。

なお、「入札等の公正を害すべき行為」は、行為の態様が入札談合等関与行為の4類型に限定されない広い概念です。隊員が、職務に反し談合を唆すこと等により、入札等の公正を害すべき行為を行った場合には、隊員による「入札等の妨害の罪」が成立します。

イ 入札談合等関与行為（第2条第5項）と具体例

（ア）談合の明示的な指示（第1号）

事業者又は事業者団体に入札談合等を行わせること。

【例】 事業者ごとの年間受注目標額を提示し、事業者にその目標を達成するよう調整を指示すること。

（イ）受注者に関する意向の表明（第2号）

契約の相手方となるべき者をあらかじめ指名することその他特定の者を契約の相手方となるべき者として希望する旨の意向をあらかじめ教示し、又は示唆すること。

【例】 発注担当隊員が受注者を指名あるいは発注担当隊員が受注を希望する事業者名を教示すること。

（ウ）発注に係る秘密情報の漏えい（第3号）

入札又は契約に関する情報のうち特定の事業者又は事業者団体が知ることによりこれらの者が入札談合等を行うことが容易となる情報であって秘密として管理されているものを、特定の者に対して教示し、又は示唆すること。

【例】 ○本来公開していない予定価格を漏えいすること。
○本来公開していない指名業者の名称、総合評価落札方式における入札参加業者の技術評価点等、あるいはその入札を実施することを予定している事務所等の名称等を漏えいすること。

（エ）特定の談合の幫助（第4号）

特定の入札談合等に関し、事業者、事業者団体その他の者の明示若しくは黙示の依頼を受け、又はこれらの者に自ら働きかけ、かつ、当該入札談合等を容易にする目的で、職務に反し、入札に参加する者として特定の者を指名し、又はその他の方法により、入札談合等を幫助すること。

【例】 特定の入札談合等を容易にすることを目的として行う次の行為。
○指名競争入札において、事業者から依頼を受け、特定の事業者を入札参加者として指名し、入札談合を容易にする行為
○事業者の作成した落札予定者に係る割付表を承認し、入札談合を容易にする行為
○分割発注の実施や発注基準の引下げなど発注方法を変更し、入札談合を容易にする行為

ウ 入札談合等関与行為発生時の処置

防衛省・自衛隊の隊員が「入札談合等関与行為」を行い、公正取引委員会がその旨認定した場合、公正取引委員会は防衛大臣に対して改善措置を講じることを求めます（第3条第1項）。

（ア）改善措置（第3条第4項）

当該求めを受けた防衛大臣は、事実関係を調査し、当該行為を排除するために必要な措置を講じなければなりません。

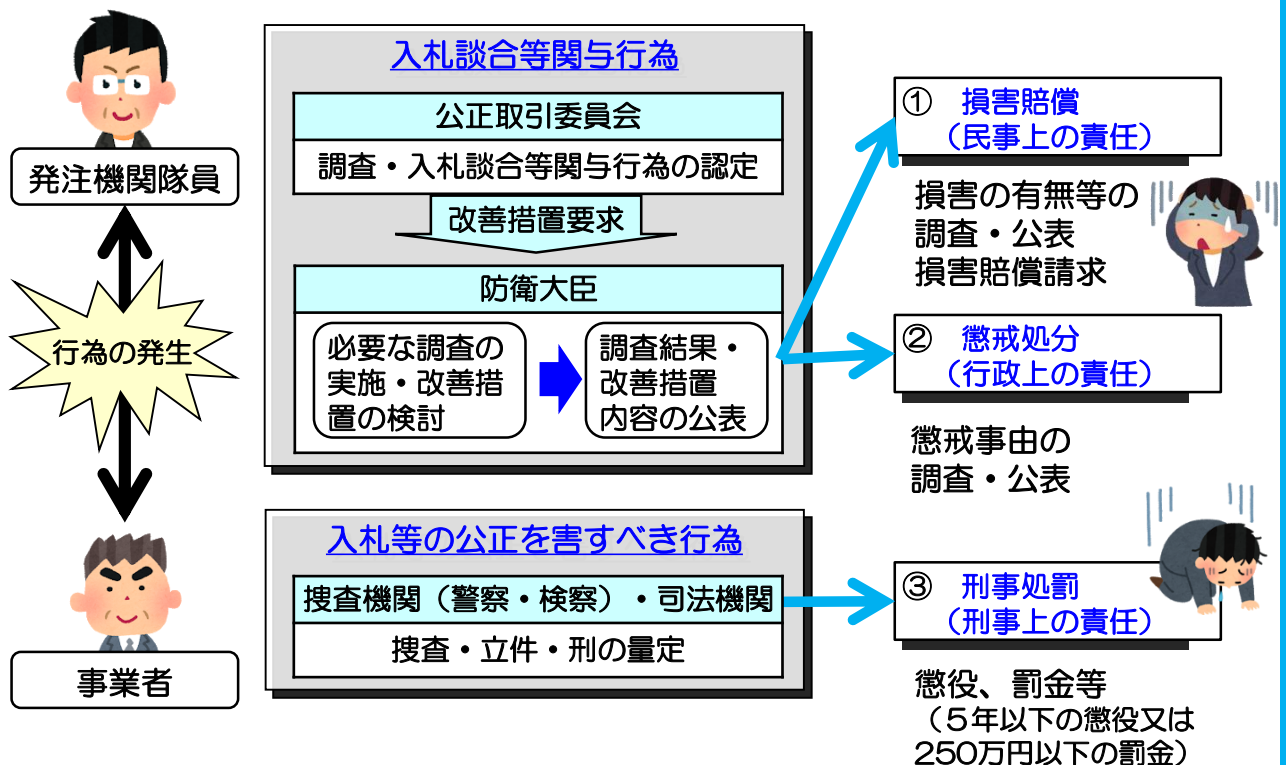
（イ）損害賠償請求義務（第4条）

防衛大臣は、当該入札談合等関与行為によって国に生じた損害の有無及び損害額を調査し、公表しなければなりません。

また、関与した隊員が故意又は重大な過失により国等に損害を与えたと認められる場合には、防衛大臣は、隊員個人に対して損害の賠償を求めなければなりません。

（ウ）懲戒事由調査義務（第5条）

防衛大臣は、当該入札談合等関与行為を行った隊員について懲戒処分を行うことができるか否かを調査しなければなりません。



航空自衛隊第1補給処におけるオフィス家具等の事務用品談合事案における損害賠償請求

防衛省が損害賠償請求を行った事例としては、オフィス家具等の調達に係る談合に関与した隊員に対して、総額約1.7億円の損害賠償を請求（談合を行った事業者との連帯債務）したものが挙げられます。

（単位：円）

請求相手	件数	請求額（元本）
事業者6社及び隊員等8名（注） （連帯債務）	136	170,454,202

注：隊員等（元補給処長等）に対しては、それぞれの在職期間中に関与した事務用品の調達についての損害額を上限として請求。

エ 入札等の公正を害すべき行為の態様及び処罰（第8条）

隊員が、入札等により行う契約の締結に関して、その職務に反し、次の行為を行うことと定義されています。

（対象は調達等関係隊員に限らず、全隊員が含まれます。）

（ア）事業者等に談合を唆すこと。

（イ）事業者等に入札等に関する秘密（入札価格等）を教示すること。

（ウ）その他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行うこと。

上記いずれかに該当する行為を行った場合は、5年以下の懲役又は250万円以下の罰金に処せられます。

【入札談合等関与行為（第2条第5項）との違い】

入札談合等関与行為と異なり、独禁法違反にあたる談合の存在を前提としません。また、入札談合等関与行為の4類型などの特定の方法に限定されておらず、入札等の公正を害すべき行為があれば犯罪が成立します。

オ 入札談合等関与行為と入札等の公正を害すべき行為をした際に問われる諸責任

(ア) 民事上の責任

国等の損害の有無について調査が行われ、故意または重大な過失により発生した損害があると認められる場合は、国から損害賠償を請求されることになります。

(イ) 行政上の責任

防衛省の懲戒処分等の基準には、入札談合等関与行為を行った隊員に対しては、免職、停職等の処分を行う旨定められています。

(ウ) 刑事上の責任

入札等の公正を害すべき行為を行ったときは、5年以下の懲役又は250万円以下の罰金に処せられます。



カ 他の法律の適用

隊員が入札談合に関わっている場合には、**刑法**（第96条の6公契約関係競売等妨害）及び**独占禁止法**（第89条一私的独占、不当な取引制限による競争の実質的制限の罪）**による刑罰が科される場合があります。**

2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

(1) 入札談合の代表的なチェック項目



ア 日常的なチェック

入札談合を予防するには、**落札結果や入札状況に不自然な点がないか日常的にチェック**することが有効です。

イ 規則性、不自然さの確認

入札談合は、事業者間で入札前に受注予定者や受注価格を取り決めることですから、**落札結果や入札状況にも、そのような取決めの存在が疑われるような規則性や不自然さが表れる**ことがあります。

ウ 細部のチェックの必要性

下記に掲げたものは一例ですが、これ以外にも、事業者間で事前に何らかの取決めがなされていなければ起こり得ないような**不自然な状況が認められないか**といったことについて、チェックすることが重要です。

チェック項目の一例

入札状況や落札結果に規則性や不自然な点が見られないか？

- ☐ 落札率（落札価格の予定価格に対する割合）が高い（9割台後半など）。
- ☐ 入札参加者がいつも同じ業者で、それぞれの業者が順番に落札している。
- ☐ 入札参加者間の年間受注金額の割合が毎年同じ（シェアの固定）。
- ☐ 新規参入業者が参加した入札の時だけ落札率が低くなる。
- ☐ 複数回の入札で、常に1番札（最も安い価格の札）が同じ業者である。
- ☐ 複数回の入札で、入札参加者の入札金額の順位（低い順）が変わらない。
- ☐ 1社又は少数の業者を除いて、他の業者が一斉に辞退する。

(2) 官製談合の代表的なチェック項目

入札談合等関与行為が存在している場合は入札結果に不自然な状況が現れることが多いため、前ページの入札談合と同じチェックが官製談合防止にも有効です。

更に、過去の官製談合事案の教訓から、次のような観点でチェックすることも重要です。

ア 規則性、不自然さの確認

官製談合が行われている場合、発注者側で事業者の年間受注目標額を設定（割付表を作成）したり、OBの再就職を受け入れている会社の受注量に配慮をしたり、事業者が発注機関の隊員に金品を提供するなどしている例があります。

イ 細部のチェックの必要性

下記に掲げたのは一例ですが、これ以外にも、入札に関して発注者側が関与してはならない部分まで発注者側で取り仕切ったりしていないか、事業者に対して提供してはならない情報を提供したりしていないかといったことについて、チェックすることが重要です。

チェック項目の一例

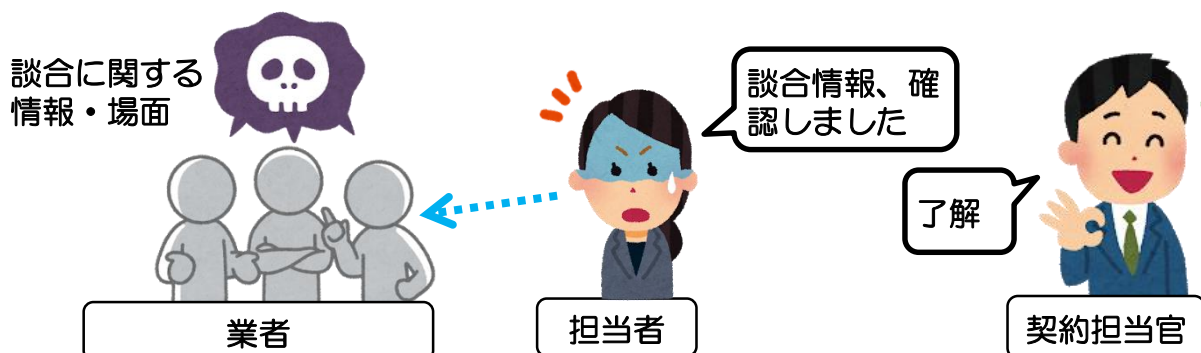
- ☐ 上司や前任者から、業者ごとの年間受注目標額を設定（割付表を作成）するよう指示された（又は、OBが割付表を持ってきて「これをお願いします」などと言われた。）。
- ☐ 上司から、特定の業者に配慮するよう指示された。
- ☐ OBが再就職した年に、当該再就職先の業者の受注量が急増している。
- ☐ OBを含む業者の担当者が、頻繁に執務室に出入りして、上司と密談している。
- ☐ 業者から金品をもらっている隊員がいる。
- ☐ 業者に予定価格や計算価格等を教えている隊員がいる。
- ☐ 年度末の無理な予算執行をしている。

(3) 入札談合に関する情報に接した場合の対応要領

ア 隊員の対応

防衛省・自衛隊では「談合情報等対応マニュアル」が定められています。隊員が入札談合等に関する情報に接したときは、放置せず、直ちに契約担当官等に報告する必要があります。

談合に関する情報に接した場合、放置せず直ちに契約担当官等に報告



イ 契約担当官等の対応

契約担当官等は、**談合情報等対応マニュアルをよく理解するとともに**、談合等に関する報告を受けた場合、**談合情報等対応マニュアルに従った対応を確実に行うことが必要**です。

詳細な対応方法については、当該マニュアル本文を御覧ください。

契約担当官等は、談合情報等対応マニュアルに従った対応を確実に実施

談合情報報告書における項目

- 情報を受けた日時
- 対象入札案件名
- 入札実施（予定）日時
- 情報の提供者（氏名、職業、連絡先等）
- 情報の受信者
- 情報入手手段
- 情報の詳細

公正取引委員会

談合情報
報告書



機関等
連絡担当官



契約担当官等

（４）入札談合防止等に関する教育等の実施義務

ア 研修・教育に係る大臣指示等

防衛大臣指示により、各機関等においては、入札談合関連法令等を理解させるための**研修や教育等の強化**を図ることとされています。

また、事務次官通達においても、各機関等で入札談合等関与行為を含む調達経理業務に関する違反行為等について、隊員に対して必要な教育等を実施するものとされています。

- 防衛大臣指示（防衛大臣指示第6号。21. 12. 21）
「平成20年度定期防衛監察の結果に基づく改善措置等に関する防衛大臣指示」
- 事務次官通達（防経装第8303号。19. 8. 30）
「調達等関係業務に従事している隊員が防衛省の退職者を含む業界関係者等と接触する場合における対応要領について（通達）」
- 事務次官通達（防人計第8500号。19. 8. 31）
「調達経理業務に関する違反行為に係る懲戒処分等の基準について（通達）」
- 事務次官通達（防経装第6186号。23. 5. 17）
「入札談合防止に関するマニュアルの制定並びに入札談合関連法令等の遵守及びその知識の習得に関する教育の実施について（通達）」



イ 研修・教育の徹底

（ア）繰り返し教育等の必要性

何が違反行為なのか、どこまでが関与している隊員なのかという点について、「知らなかった」、「忘れていた」、「まさか自分も対象だったとは・・・」といったことのないように、**各機関等において繰り返し研修や教育等を実施する必要があります。**

（イ）教育の対象者

調達等関係業務に従事している隊員及び当該隊員になることが見込まれる隊員を教育の対象者とする必要があります。

ここで調達等関係業務に従事している隊員とは、次ページに掲げる調達等関係業務（※1）を恒常的又は継続的に行っている隊員であり、研究開発（※2）、機種選定等（※3）の業務を行う隊員を含みます。また、直接これらの業務に関わらなくとも、※4に該当する隊員も含まれます。

【調達等関係業務】

調達等関係業務	(※1)	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） イ 業者の資格審査及び登録 ウ 予定価格の作成 エ 原価監査 オ 契約相手方の選定及び契約の締結 カ 監督及び検査 キ 代金の支払 ク アからキまでに掲げる業務に係る資料の作成（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	
	研究開発業務 (※2)	「研究開発業務」とは、装備品等の研究開発に係る次の業務です。 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 イ 装備品等研究開発要求の作成 ウ 実施計画の作成 エ 概算要求に係る資料の作成 オ 仕様書の作成 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 キ 評価基準書の作成及び評価基準に基づく評価の実施 ク アからキまでに掲げる業務に係る資料の作成（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	
	機種選定等業務 (※3)	「機種選定等業務」とは、新たに取得しようとする装備品等の機種選定又は評価基準に基づく契約相手方等の選定に係る次の業務です。 ア 運用要求書の作成 イ 要求性能書の作成 ウ 仕様書の作成 エ 提案要求書の作成 オ 評価基準書の作成及び評価基準に基づく評価の実施 カ アからオまでに掲げる業務に係る資料の作成（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	

◎ 調達等関係業務に従事している隊員が防衛省の退職者を含む業界関係者等と接触する場合における対応要領について（通達）（防経装第8303号。

19. 8. 30）から抜粋

※4 調達等関係隊員には、調達等関係業務及び補助金等関係業務に従事している隊員の補職替え等について（通達）（防人1第262号。14. 1. 17）に定義されている次の業務も含みます。

○ 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、※1のAからキに密接に係る業務

ウ 入札談合等関与行為に巻き込まれないために

調達等関係業務に従事している隊員は、本人の意思にかかわらず、入札談合等関与行為に巻き込まれるリスクが多分にあります。

このため、管理者は、自身と部下を守るため、該当する隊員をもれなく把握し、調達等関係業務に従事している隊員であるという自覚を促すとともに、補職期間を適正に管理することが必要です。また、繰り返し研修や教育を確実に受けさせることにより隊員の意識改革を促し、入札談合等関与行為に関するリスク及び注意事項について理解させる必要があります。



“知らなかった” “巻き込まれた” ということがないように
→ 参照「2（5）退職者を含む業界関係者等と接触する場合の対応要領（次ページ）」

エ 調達の公正性をゆがめないために（ゼロ調整防止）

年度末に残予算の執行を過度に追求しようとする、契約を通じて特定の業者との関係が生じる場合が予想されます。それが談合の温床ともなり得るため、厳に慎む必要があります（例えば、年度内に納品等させるため、無理を聞いてくれる特定の業者に落札させるような行為を行う）。

このため、調達に当たっては、調達等関係隊員が規則に基づき適正に契約業務を行うとともに、要求元隊員については、五月雨式に調達要求をすることなく、定められた期日までに計画的に調達要求をすることが必要です。



(5) 退職者を含む業界関係者等と接触する場合の対応要領

調達等関係業務に従事している隊員（67ページ参照）が退職者を含む業界関係者等と接触する場合の対応要領は、事務次官通達及び防衛装備庁長官通知に定められています。

その主な事例は次のとおりですが、詳細については通達や通知を参照してください。

- 事務次官通達（防経装第8303号。19. 8. 30）

「調達等関係業務に従事している隊員が防衛省の退職者を含む業界関係者等と接触する場合における対応要領について（通達）」

- 防衛装備庁長官通知（装管調第89号。27. 10. 1）

「調達等関係業務に従事している隊員が防衛省の退職者を含む業界関係者等と接触する場合における対応要領の細部事項について（通知）」

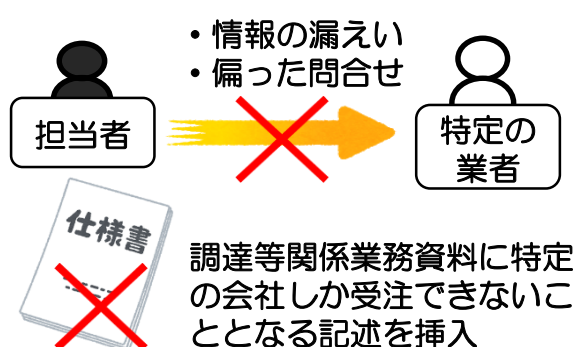
必要と認められる場合のみ接触可

- ・仕様書等作成のため
- ・各種手続き等のため
- ・契約相手方との調整
- ・情報収集、講習会等への参加



業務上の接触を制限するものではなく、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。

正当な競争を阻害する行為の禁止



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とする。

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
- ・主要な機種選定・研究開発等に従事する隊員が業界関係者と接触した場合は、メールや挨拶のみでも課室等の長に報告



課室等の長が実施すべき事項

- ・事業案件ごとに従事する隊員の一覧表の作成及び更新並びに監査部門への通知
- ・業界関係者との接触で報告を要する場合と要しない場合の指定
- ・事業期間中、週1回程度接触の有無を部下に確認



1 定義及び必要性等

(1) 薬物乱用の定義

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目的以外に使用することをいいます。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) 薬物乱用が使用者に与える重大な影響

- ア 脳へのダメージ、幻覚、妄想、中毒死等
- イ 幻覚・妄想による暴力、殺人、薬物購入費による生活破綻等
- ウ 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。薬物依存症に陥ると治療に長期間が必要
- エ 刑事罰＋懲戒処分（原則、免職）等

(3) 隊員の薬物乱用が国民や防衛省・自衛隊に与える重大な影響

自衛隊は、武器・弾薬を取り扱う組織であることから、薬物犯罪が発覚した場合、次のような悪影響を内外に及ぼす可能性があります。

- ア 薬物使用者による武器・弾薬等の取扱いに対する国民の不安増大
- イ 薬物使用者の存在による組織の健全性低下等

これらの悪影響は、自衛隊の集団生活の中で薬物がまん延した場合には、より一層深刻なものとなる可能性があります。

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

(4) 禁止薬物の種類

禁止薬物には、大麻、覚醒剤、MDMA、コカイン、麻薬原料植物（マジックマッシュルーム等）、ヘロイン、向精神薬、ハーブなどと称されている危険ドラッグ等があり、所持、譲渡、譲受、使用、栽培等について、法令等により懲役や罰金が定められています。

また、比較的害が少ないと思われる、大麻や合法ハーブ等と称して販売される危険ドラッグも、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。

【東京都福祉保健局HP「みんなで知ろう危険ドラッグ・不法薬物」
において薬物データベースや薬物の情報を掲載】 QRコードはこちら→
https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/no_drugs/



2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

(1) 禁止薬物には絶対に手を出すな

昨今は、禁止薬物に対する興味や好奇心を持つ者が、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にあります。

このため、**薬物乱用を防止するには隊員一人一人の自律心を高めることが不可欠**です。各種の機会を捉えて「法令を遵守し」「国民の負託に応える」とサービスの宣誓を行った身であることを再認識させるとともに、**薬物依存の怖さと薬物乱用が自分や家族、組織に与える影響について、自ら考えさせる機会を設けることが大切**です。

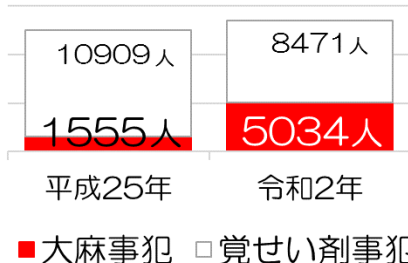
また、併せて薬物使用を勧められた際の断り方の教育も大切です。断り方のコツは「ハッキリ、キッパリ!!断る」とともに、「その場から離れる」ことです。



(2) 適切な知識の付与

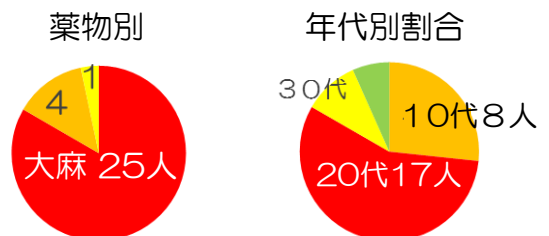
近年、多数の若年隊員が禁止薬物、特に大麻の使用により懲戒処分を受けています。全国的にも増加傾向にあり、それだけ社会に流通しているということです。「身体に害はない」「合法的国もある」等の誘い文句に乗せられることのないよう、その規制理由及び罰則について適切な知識を付与し、自覚を持たせることが必要です。

薬物事犯検挙人員内訳の推移



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

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：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

(3) 薬物乱用事案は速やかに相談窓口等へ報告・通報

過去において、同僚の禁止薬物の使用等を知りながら報告しなかった事例がありました。原因は、仲間意識からくるものでしたが、薬物乱用の悪影響を考えると、決して本人を助けることにはなりません。

管理者は、人生を長い目で見た場合、薬物依存から早期に立ち直ることが本人のためであることを繰り返し教育し、同僚等による禁止薬物の使用等に遭遇した場合は、速やかに直属の上司の他、**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**するよう指導することが必要です。

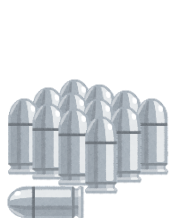
装備品等の管理

1 必要性等

防衛省・自衛隊は、我が国の安全を最終的に担保する実力組織であり、**武器や弾薬を含む装備品等を常に適切に管理、使用**して、業務、訓練及び任務を遂行しなければなりません。

武器・弾薬が盗難にあったり、紛失した場合、当該武器・弾薬が犯罪やテロに使用される等のおそれがあります。また、5.56mm普通弾誤射のような事例は、国民からの信頼を大きく損ないかねないため、再発防止に万全を期す必要があります。

武器・弾薬以外の装備品等においても、毒劇物、放射性物質及びその他の危険物については、法令等で厳格な管理が定められており、平素からの管理体制そのものが問われることとなります。また、PCを紛失等した場合には、保存されている情報が漏えいするなど、二重三重に国民からの信頼を損ないかねない事態になります。



装備品等、特に武器・弾薬等が盗難・紛失した場合、犯罪・テロに使用される等のおそれあり。
→ 国民への被害の可能性も否定できず。



部下

装備品等がいろいろなくなってます！どうしましょう？



お、おかしいなあ？念のためもう一回確認してみよう。



管理者

・・・というイヤな汗をかかないためにも、日頃から装備品等の点検、管理をしっかりやりましょう。

2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

(1) 関係法令等に定められた事項の確実な実施

関係規則等に定められた事項の不履行は、装備品等の不適切な管理・使用につながりかねません。このため、次のような関係法令等に定められた事項の確実な実施が必要です。

ア 武器・弾薬

(ア) 武器及び武器庫等の日々点検（各種鍵の点検を含む）

(イ) 結節ごとに弾薬（数量、弾種）、打ち殻薬きょう等を点検し、報告

(ウ) 弾薬等の取扱いに関する教育・訓練を実施

イ PC等

盗難防止のため、施錠可能な勤務場所や倉庫等に適切に保管するとともに、適宜、保有状況を点検

ウ 毒劇物等の管理

保管容器等への所定の表示の実施、保管基準量の遵守、出庫量・入庫量の記録による在庫量の把握、鍵の厳格な管理等

(2) 緊張感の保持

ある動作を繰り返すと当該動作の習熟度は向上しますが、他方、緊張感は低下・弛緩していくことがあります。

このため、次のように、緊張感を保持し、装備品等について、適正な管理を行うことが必要です。

ア 悪意を持つ者が存在するかもしれないという危機意識の保持

イ 不備事項（警報ブザーの不具合、武器庫の不十分な管理等）の速やかな是正

ウ 関係上司による請求書類等（品目、数量等）の確実な点検

エ 他部隊で発生した事案を活用した再発防止策の徹底



危機意識の保持



不備事項の是正等

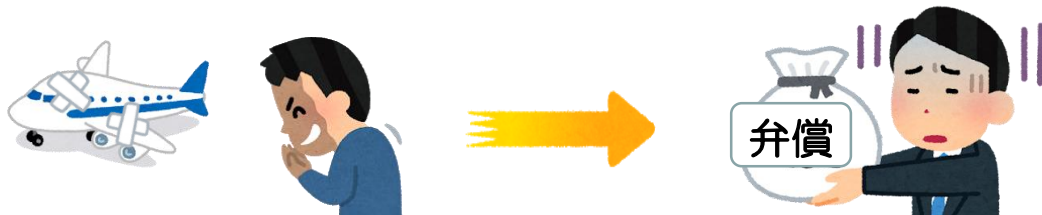


3 装備品等の亡失等発生時の処置

(1) 物品管理法等に定められた物品等の亡失等発生時の処置

ア 物品管理職員等の責任

物品管理職員（使用者及び物品管理官等）は、故意又は重大な過失により、物品を亡失し、又は損傷し、その他国に損害を与えたときは、弁償しなければなりません。



イ 物品等の亡失等発生時の報告

それぞれの立場において報告先及び様式が防衛省物品管理取扱規則に定められています。

(ア) 使用者 → 物品供用官

(イ) 物品出納官及び物品供用官 → 物品管理官

(ウ) 物品管理官、物品出納官又は物品供用官の補助者
→ それぞれの物品管理官等

(エ) 物品管理官

→ 幕僚長等の指定する部隊等の長 → 幕僚長等 → 防衛大臣

→ 防衛装備庁長官の指定する者 → 防衛装備庁長官 → 防衛大臣



悪い報告は潔く早く上げましょう。



管理者は悪い報告でも泰然と受けましょう。
いちいち怒っては、情報の集まりが悪くなります。

ウ 速やかに報告すべき亡失等

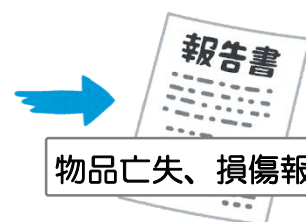
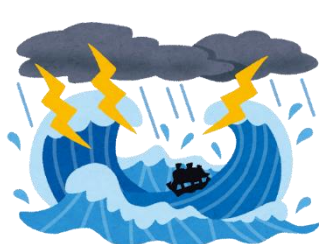
(ア) 天災、火災及び海難等（所属隊員の過失等によるものを除く。）によるもの。

(イ) 倉庫業者に寄託中のもの。

(ウ) 運送業者に引き渡したもの。

(エ) 供用中の物品（供用のため保管中のものを除く。）

→ 四半期ごととりまとめて報告可。



(2) 服務事故としての報告

「武器、火薬類の違法使用及び損傷亡失放置等の事故」に該当する場合、発生時に速やかに「事故速報」により報告することが必要です。

【服務事故に関する報告等について（通達）防人1第4009号（12.6.29）】

(3) 緊急事態等としての速報

緊急事態等に際し、内閣総理大臣官邸、防衛大臣等及び関係省庁への速報等を行う要領が定められており、物品等の亡失等についても、社会的影響が大きいものについては該当する可能性があります。

緊急事態等が発生した際の速報について（通達）別添別紙
緊急事態の例（参考）（抜粋）

4 その他の事態

- (2) 日本国籍の船舶、航空機等に対する銃撃、だ捕、妨害行為等
- (6) 2に定めるもののほか、防衛省・自衛隊の装備品等の製造中、研究開発中、試験中、修理中及び保管中における事故（装備品等の亡失を含む。）等で社会的影響が大きいもの

【緊急事態等が発生した際の速報について（通達）防官文第2623号（20.3.7）】

(4) 自衛隊の任務遂行上重要な装備品の亡失時の報告

平成25年11月、海上自衛隊海洋観測艦「にちなん」搭載の無人潜水装置を亡失した事案について、報告が速やかに行われていなかったことを受け、防衛大臣からかかる事案については速やかに報告するよう指示が出されています。

【自衛隊の任務遂行上重要な装備品の亡失に係る防衛大臣への報告について（通達）防官文第1057号（26.2.4）】

もう少し、探せば見つかるはず・・・。



大事にはしたくない・・・と誰しもが思います。
しかし、するする延びると、当該事案と報告遅延という二つの過ちを犯すことになります。
ピンチはチャンスです。有事に備える隊員ならば、不測事態を最小限の被害で収拾してみせるのが、腕の見せ所ではないでしょうか。

1 必要性等

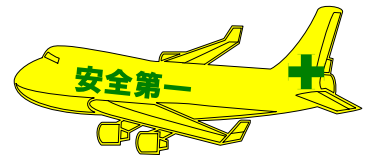
海外渡航承認申請は、次の点から、必要不可欠なものです。

(1) 政治的中立性の確保

防衛省・自衛隊の隊員は、公務員として政治的行為が制限されており、いつ、いかなる場所においても政治的に中立な立場（例えば同行者に政党员又は政治的団体の構成員が含まれている場合は留意が必要）を保つことを自覚しておかなければなりません。特に、部外者による働きかけ等を受けた際には注意する必要があります。

(2) 渡航する隊員の安全確保

最近、政情不安、クーデター等により渡航が危険な国が多数存在し、渡航先によっては、生命に危害が及ぶおそれがあります。



防衛省・自衛隊の隊員一人一人が、貴重な人材であり、渡航先で、トラブル等に巻き込まれるおそれはないか、その行動（例えば同行者のない単独渡航や旅行目的が新婚旅行や観光旅行以外である等）を事前に把握し、所要の指導を行い、事故を防止する必要があります。

(3) 情報保全の確保

たとえ渡航目的が観光であっても、渡航先でうっかり情報保全に関する事項を漏らしたり、また、情報漏えいの働きかけが行われるおそれがあるので、渡航する隊員は注意しなければなりません。

(4) 部隊等の即応態勢の維持

防衛省・自衛隊は、有事のほか災害派遣等の不測事態にも即応が求められる組織です。管理者は常に指揮下の人員を掌握し、即応態勢の維持に努めなければなりません。



2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

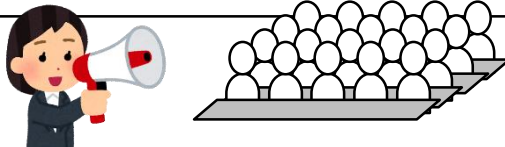
海外渡航について、次のポイントに基づき、所要の手続きを実施することなどを周知・徹底することが必要です。

(1) 関係規則等に定められた手続の周知・徹底

関係規則等に定められた手続に関する認識不足は、無断渡航に至る原因となり得るものです。

このため、申請時期、申請書の記載内容等について教育するなどにより、**関係規則等に定められた手続について周知・徹底**していくことが必要です。

海外渡航承認申請書	
(承認権者)	殿
1	渡航先
2	旅行日程
3	渡航目的
4	招へい者
5	旅費負担者
6	同行者
7	渡航期間中の職務の処理方法



(2) 遵法精神の涵養

隊員の遵法精神の低下は、無断渡航の大きな要因となり得るものです。このため、海外渡航申請の必要性、違反した場合の処分基準等について**教育を実施すること等により、平素から隊員の遵法精神の涵養に努める**ことが必要です。

(3) 情報保全上の措置

公私を問わず海外渡航を行う場合は、情報保全の観点から、**渡航前教育を受講**させるとともに、**渡航前は渡航する旨を、帰国後は渡航時における不審な動向の有無について、保全責任者等に報告**させることが必要です。

(4) 一般旅券（パスポート）の確認等

管理者は、所属の全隊員から任意に一般旅券（パスポート）の提出を求める等の方法により、海外渡航承認申請が適正に行われていることを**随時確認**することが必要です。



飲酒関連事故防止

1 必要性等

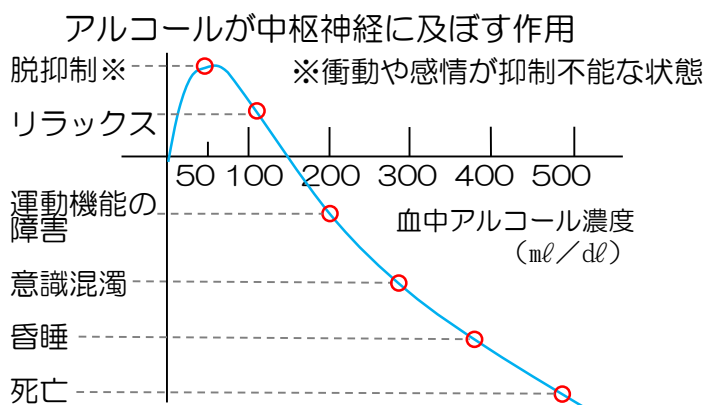
(1) 飲酒関連事故防止の必要性

飲酒絡みの違反行為の多くは、飲酒運転による人身事故、暴行・傷害等の他人の生命・身体を傷つける行為です。特に、飲酒運転は単に法令に違反するのみならず、事故により他者の生命及び財産を侵害しかねない極めて悪質で危険な行為です。近年飲酒運転に対する罰則は大幅に強化され、また、飲酒事故に対する危険運転致死傷罪の適用範囲も大幅に拡大され、厳罰に処されるようになっていきます。国民の生命と財産を守る立場にある防衛省・自衛隊の隊員が飲酒運転を行うことは断じてあってはならないことです。

国民の信頼を基盤として存在している防衛省・自衛隊としては、隊員一人一人の違反行為が防衛省・自衛隊全体に対する国民の信頼を著しく失墜させることにもなりかねないことを再認識し、飲酒運転の根絶に真剣に取り組まなければなりません。

(2) 飲酒の問題点

飲酒は、気持ちをリラックスさせる等の効果がある反面、少量でも規範意識や判断力を鈍らせ、様々な違反行為を引き起こすおそれがあるため、注意が必要です。



厚生労働省HP eヘルスネット「アルコールの基礎知識」をもとに作成。



2 飲酒関連事故の発生状況等

(1) 全般

飲酒絡みの違反行為は、飲酒運転のみならず暴行・傷害等幅広い範囲で発生しています。平成29年10月に「規律違反の根絶に向けた防衛大臣指示第2号」が発出され、飲酒運転等に関する懲戒処分が厳罰化されてからは減少傾向にあるものの、無くなる気配がありません。

また、飲酒の強要、意図的な酔いつぶし、酔ったうえでのセクハラなどの迷惑行為は「アルコールハラスメント（アルハラ）」と呼ばれており、近年社会的にも認知が高まっていることから、お酒の飲み方、すすめ方にも配慮が必要です。

(2) 飲酒運転

ア アルコールの運転技能に及ぼす影響

アルコールは、極めて低い血中濃度でも運転技能や判断に影響を与え、血中濃度が高くなればその分影響が強くなります。

道路交通法で検挙されるのは血中濃度0.03%以上の場合ですが、それより低い濃度でも、運転に影響が出ることが分かっています。たとえ少量でも飲酒をしたら、運転技能が低下し、事故につながっていくことをよく認識すべきです。



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）
集中力の低下	0.01%	350ml缶 1本未満
反応時間の遅れ	0.02%	350ml缶 1本程度
ハンドル操作能力低下	0.03%	500ml缶 1本未満

【「アルコールの運転技能への影響」（厚生労働省）】（<https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/alccohol/a-06-006.html>）を加工して作成】

イ 隊員による飲酒運転事故の傾向等

(ア) 仮眠後の運転

特に多くみられるのが、**飲酒後に仮眠を取り、運転しているところを警察に摘発**されるという事例です。

当該隊員の多くは「2～4時間程度仮眠したのでアルコールが抜けて大丈夫だと思った」、「翌朝、早い時間に運転する必要があった」と述べており、自己の飲酒量に応じたアルコールの分解に要する時間についての理解が低いことがうかがえます。

(イ) 意図的な飲酒運転

飲酒をした直後にもかかわらず、自ら車両を運転する意図的な飲酒運転が、未だに発生し続けています。

2006年福岡市職員が飲酒運転で前方車両に激突し、被害車両は橋から海に転落、幼い子供3人が亡くなるという痛ましい事故がありました。この事故は国民的な関心を集め厳罰化の契機となりました。しかし、その後も飲酒運転による重大事故は後を絶たず、2021年6月には千葉県八街市内で飲酒運転のトラックが、複数の学童を死傷させる事故が起きています。飲酒運転の撲滅は、世代を問わずに常に自覚し続ける必要があります。



2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

(1) 飲酒運転の根絶に対する取組

ア 飲酒運転に対する認識の保持等

飲酒運転による事故は、本人のみならず、被害者の人生や家族に重大な影響をもたらすとともに、防衛省・自衛隊に対する国民の信頼を失墜させ得る不祥事であるということを、**事件事例の活用等により、定期的に再認識させることが必要**です。また、飲酒運転を根絶するためには、**隊員の家族や周囲の隊員による制止等の協力を得ることも必要**です。

イ 飲酒後の仮眠は逆効果

平成23年の国立病院久里浜アルコール症センター（現国立病院機構久里浜医療センター）及び札幌医科大学の共同研究によると、「**仮眠をしている間は、肝臓等の機能が低下し、アルコールの分解速度が遅くなり、酔いをさますための手段として、仮眠は逆効果**」という結果が報告されています。実際に、車中での約8時間の仮眠後に、運転して酒気帯び運転で検挙された事案が発生しており、「**仮眠を取ったから大丈夫**」と安心できないことを周知徹底することが必要です。

ウ 平素からのアルコール分解時間の把握

自分が摂取したアルコールを分解するための所要時間を計算できる飲酒運転防止ツールが公開されています。本ツール等を活用することにより、**平素から各自のアルコールの分解に要する時間を把握させ、翌日車を運転する予定があるときは、早めに飲酒を切り上げさせるなど、適切な行動予定を組み立てるよう指導**することが必要です。

飲酒運転防止ツール SNAPPY-PANDA（岡山県精神科医療センター作成）
(<https://snappy.udb.jp/drink-check>)

飲酒量チェック・飲酒運転防止

飲酒量チェックツール 飲酒運転防止ツール

SNAPPY-PANDA(preventive apparatus for not driving under the influence of alcohol)

あなたの飲酒量をチェックしましょう。あなた自身の健康のために、そして飲酒運転防止のためにも。

「はじめる」



WHO世界戦略を踏まえたアルコールの有害使用対策に関する総合的研究
コンピューターを用いた簡易介入ツールの開発と有効性検証

81

Ⅱ 勤務地の実情に合わせた施策の実施

公共交通機関が十分ではない地域は、同様に娯楽も少ない場合が多く、当該地域に勤務する隊員にとって飲酒がストレス発散の主要な手段の一つとなります。その場合、飲酒場所まで私有車両を使わざるを得ないことがあります。仲間内でハンドルキーパー※を予め決めたり、帰宅時には確実に代行運転を利用するよう徹底し、それを当たり前とする組織風土を醸成する等、地域の実情に合わせた実効性のある施策を工夫することが必要です。

※ハンドルキーパー

悲惨な交通事故につながる飲酒運転をなくすため、平成18年から全日本交通安全協会が警察庁等の協力を得て推進している取組。「自動車仲間や知人と飲食店などへ行く場合、お酒を飲まない人（ハンドルキーパー）を決め、その人が自動車を運転して仲間などを送り届ける」というものです。



（２）飲酒に絡む暴行・傷害等の根絶に対する取組

ア 職務に対する自覚の保持

飲酒に絡む事案では、加害者の多くが、泥酔状態で記憶が曖昧な状態で暴行・傷害事故を起こしています。飲酒する際は、気が緩み規範意識が薄れがちになりますが、泥酔するほど飲むことは本来許されません。課業時間外であっても「何時でも職務に従事することのできる態勢」を求められる立場であることの自覚を促し、隊員としての品位を保ちつつお酒を楽しむように指導することが必要です。

イ 相互に援護

泥酔は許されない、とは言っても、人間ですので様々なストレスからつい深酒をしてしまうことは、誰でもあり得ることです。

万が一、部隊等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」を依頼する連絡を入れたり、放置することなく一緒に帰隊する等、相互に助け合う団結心を平素から醸成することが必要です。

奥様、隊長のお迎えをお願いしてよろしいでしょうか？



一緒に帰るな
一緒に帰るな



わいせつ事案防止

1 必要性等

(1) わいせつ事故防止の必要性

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犯罪です。防衛省・自衛隊に対する国民から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、なんとしてでも防止しなければなりません。

(2) 過去に隊員が起こしたわいせつ事案

児童買春、児童ポルノ画像等の入手、痴漢、盗撮、のぞき、強制わいせつ等であり、若年者から幹部まで階級に関係なく発生していることを認識しなくてははいけません。



2 わいせつ事案の概要

(1) 年少者に対するわいせつ事案

ア 児童買春

(ア) 規制法令：児童買春及び児童ポルノ規制法

(イ) 定義

児童（１８歳未満の者）に対し、現金等の対償を供与して、性交若しくは性交類似行為をすること、又は、性器・肛門等を触り、若しくは触らせる行為をいい、いわゆる「援助交際」がその典型例です。

(ウ) 罰則

５年以下の懲役又は３００万円以下の罰金。

(エ) 隊員が逮捕された経緯

警察の繁華街等での補導、児童からの相談、インターネット上の援助交際関連の掲示板等に対するサイバーパトロールにより、発覚し、逮捕されています。

イ 児童ポルノの所持、製造等

(ア) 規制法令：児童買春及び児童ポルノ規制法

(イ) 定義

児童ポルノとは、（１８歳未満の者）の性交又は性交類似行為をしている姿、性器等の性的な部位が露出されている姿等を、視覚により認識できる方法で描写したものをいいます。所持とは、自己の性的好奇心を満たす目的で所持することを指し、製造とはカメラ等で撮影し画像データを生成することを指します。

(ウ) 処罰の対象

児童ポルノは所持しただけでも処罰の対象となります。また、児童ポルノについて、提供、公然と陳列、製造、運搬、輸出入等を行った場合も処罰の対象です。



(エ) 罰則

自己が所持する行為では1年以下の懲役又は100万円以下の罰金、他者への提供、公然陳列、盗撮による製造等の場合には、5年以下の懲役又は500万円以下の罰金と、それぞれ重い刑罰が規定されています。

ウ その他の青少年との性行為等

(ア) 規制法令：各都道府県青少年保護育成条例

(イ) 処罰の対象

条例を制定する都道府県により内容がやや異なりますが、**青少年（18歳未満の者）と、みだらな性交又は性交類似行為をする行為等が処罰の対象**となります。なお、「みだらな性交」等という規定は、婚約者間やそれに準じる真摯な交際関係にある青少年との性交等を除く趣旨とされています。また、児童買春のように**対償の供与がなくても処罰の対象**です。

(ウ) 罰則（東京都の場合）

2年以下の懲役又は100万円以下の罰金。

エ 13歳未満の者との淫らな行為

(ア) 規制法令：刑法

(イ) 処罰の対象

13歳未満の者との性交等又はわいせつ行為が対象であり、暴行又は脅迫がなく、**被害者の同意があったとしても犯罪が成立**します。

(ウ) 罰則

強制性交等罪は5年以上の懲役、強制わいせつ罪は6月以上10年以下の懲役。

(2) 被害者の年齢に関係のないわいせつ事案

ア 盗撮

(ア) 規制法令：各都道府県迷惑防止条例

(イ) 処罰の対象

公共の場所、乗り物や、住居等において、**人の下着等を撮影する行為**や、**撮影目的でカメラを差し向けたり設置したりする行為**等。

(ウ) 罰則（東京都の場合）

撮影に至った場合は1年以下の懲役又は100万円以下の罰金、その他の場合は6月以下の懲役又は50万円以下の罰金。



イ のぞき

(ア) 規制法令：軽犯罪法

(イ) 処罰の対象

正当な理由なく人の住居、浴場、更衣場、便所等をのぞき見る行為。

(ウ) 罰則

拘留又は科料。

ウ 痴漢

(ア) 規制法令：各都道府県迷惑防止条例

(イ) 処罰の対象

公共の場所又は乗り物において、人を著しく羞恥させ、又は不安を覚えさせる行為で、人の身体に触れる行為。

(ウ) 罰則（東京都の条例の場合）

6月以下の懲役又は50万円以下の罰金。

エ 強姦性交等、強制わいせつ

(ア) 規制法令：刑法

(イ) 処罰の対象

区分	対象	罰則
強制わいせつ	13歳以上の者に対し、暴行又は脅迫を用いて、わいせつな行為又は性交等をした者 ※13歳未満の場合は条件なし	6月以上10年以下の懲役
強姦性交等		5年以上の有期懲役
準強制わいせつ	心神喪失若しくは抗拒不能に乗じて、又は心神喪失若しくは抗拒不能にさせて、わいせつな行為又は性交等をした者	6月以上10年以下の懲役
準強姦性交等		5年以上の有期懲役

※抗拒不能：身体的又は心理的に抵抗することが著しく困難な状態(手足の束縛、高度の恐怖等)。

オ いわゆるリベンジポルノ

(ア) 規制法令：私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律

(イ) 処罰の対象

第3者が撮影対象者を特定できる方法で、インターネット回線等を通じて、性交や性的部位等が記録された画像データ等を不特定又は多数の者に提供する行為、公然と陳列する行為等。

元交際相手の写真をSNSに掲載する行為等が典型例です。

(ウ) 罰則

3年以下の懲役又は50万円以下の罰金。

3 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

(1) わいせつ行為による影響の再認識

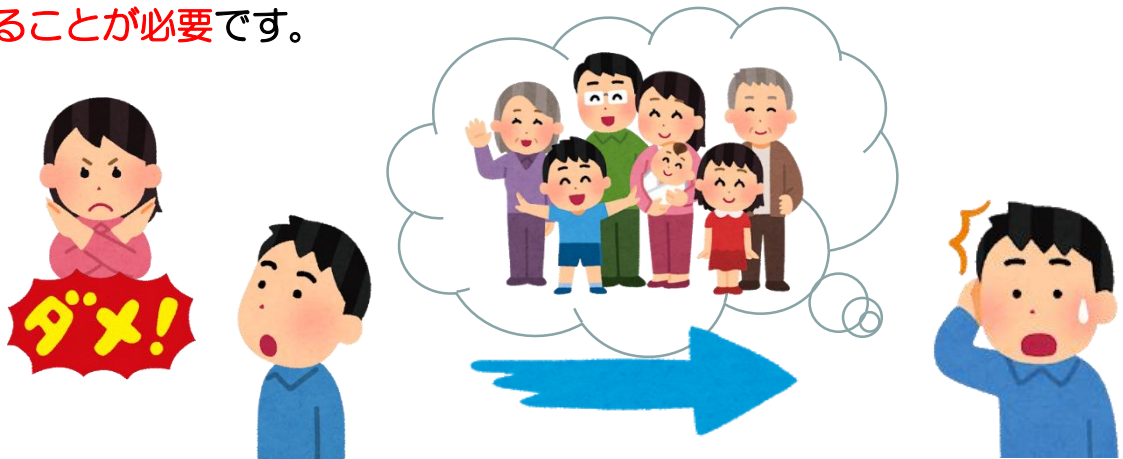
ア わいせつ行為は、被害者の尊厳を傷付け、その後の人生にも影響を及ぼす肉体的・精神的苦痛を与える犯罪です。しかも、隊員が本来守るべき国民を傷付けたとあっては、防衛省・自衛隊に対する信頼を著しく低下させるため、なんとしてでも防止する必要があります。



イ わいせつ事案は、年齢・階級に関係なく起こされており、全隊員に対して防止するよう徹底することが必要です。

(2) わいせつ事案防止に係る教育

わいせつ行為が行われるのは、相手の尊厳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。自分の欲求をうまく制御するためには、「身近な家族が同様の行為を受けたとしたらどう思うか」などと問いかけることにより、我が事としてよく考えさせる機会を設けることが必要です。



また、児童とのわいせつ事案の多くは、20代から30代の若年隊員により起こされています。児童と年齢が近く、抵抗感が低いかもしれませんが、仮に同意を得ていても、法令に抵触する行為であるということを繰り返し周知・徹底することが必要です。

性欲は自然な欲求ではあるものの、社会生活を送るうえでは適切に制御することが必要です。まして、国民を守る武器を預かる防衛省・自衛隊の隊員にあっては、より厳しく自己の欲求を律することが求められています。

国民からの信頼を失墜させないためにも、防衛省・自衛隊は組織として、わいせつ事案の防止に努めなければなりません。

各種感染症の拡大防止

1 必要性等

(1) 新型コロナウイルス流行の概要と感染拡大防止の必要性

世界的大流行となった新型コロナウイルスは、その感染力の強さから瞬く間に世界中に拡大し、我国においても緊急事態宣言を発出する等、国を挙げて感染拡大防止に努めています。

そのような中で、**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なければなりません。**



(2) コロナ禍における社会の意識の変化

新型コロナウイルスは、人から人へ感染するため、政府は避けるべき3つの密（密閉、密集、密接）等の基準を示し、国民に対して従来からの大幅な行動変容を呼びかけました。防衛省・自衛隊においても防衛大臣から感染拡大防止のための活動方針が指示され、一般よりも厳しい基準で感染拡大防止に取り組んでいます。



かかる状況下で、隊員が定められた各種の感染拡大防止策を完全実施せずに感染した場合、経済が停滞する中で自粛生活に耐える国民の目にどう映るでしょうか。コロナ禍以前に比べて、国民の目線がより厳しくなっていることを深く認識することが必要です。

2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

防衛大臣から指示された新型コロナウイルスの感染拡大防止のための活動方針（令和3年12月時点）は、次の5つです。

- (1) 基本的な感染症対策の徹底
- (2) 教育訓練の方針
- (3) 勤務態勢等の方針
- (4) 行事等の開催の方針
- (5) 部外者の庁舎、駐屯地等への来訪の方針

それぞれの場面に応じて方針の細部を随時確認し、確実に実施することが必要です。また、**方針は今後の感染状況に応じて見直しがあり得るとともに、地域ごとに規制等が随時変化する場合がありますため、常に最新の情報を収集しつつ、これらに柔軟かつ適切に対応していくことが必要**です。

「基本的な感染症対策の徹底」において示された基本的事項の概要

1 「新しい生活様式」の実践

(1) 一人ひとりの基本的感染対策

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

(2) 日常生活を営む上での基本的な生活様式

- ア こまめに手洗い・手指消毒
- イ 3密（密集、密接、密閉）の回避
- ウ 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

- ア 買い物：通販利用、電子決済の利用、少人数ですいた時間に。
- イ 娯楽：ジョギングは少人数、すれ違うときは距離を確保。
- ウ 公共交通機関：会話は控え、混雑時間を回避、徒歩等活用。
- エ 食事：持帰りや配達で、対面ではなく横並び、会話は控えめ。
- オ イベント参加：接触確認アプリ活用、体調不良時は欠席。

(4) 働き方の新しいスタイル

- ア テレワークやローテーション勤務
- イ 時差通勤
- ウ 会議はオンライン
- エ 対面での打合せは換気とマスク



2 団体生活における感染拡大防止の徹底

防衛省・自衛隊は、集団行動を基本とする組織であるため、組織内での感染拡大を防止することが肝要です。そのため、**管理者は一人目の感染者が確認された時点で、保健当局による濃厚接触者の指定を待つことなく、先行的かつ幅広く関係者の隔離等の措置を確実に講じなければなりません。**

また、5名以上の複数の感染者が発生した場合は、駐屯地司令等を通じて防衛大臣に報告することが必要です。



Ⅱ－２ 過去の違反事例

目次

行政文書管理	91
情報公開	92
秘密保全	94
情報保証	98
個人情報保護	100
自衛隊員倫理規程	102
自衛隊員の再就職規制	104
パワハラ防止	105
セクハラ防止	108
入札談合・官製談合防止	110
薬物乱用防止	114
装備品等の管理	116
海外渡航承認申請	119
飲酒関連事故防止	121
わいせつ事案防止	123
その他の事例（職務に関する違反）	125
その他の事例（物件取扱いに関する違反）	127
その他の事例（私的行為に関する違反）	128

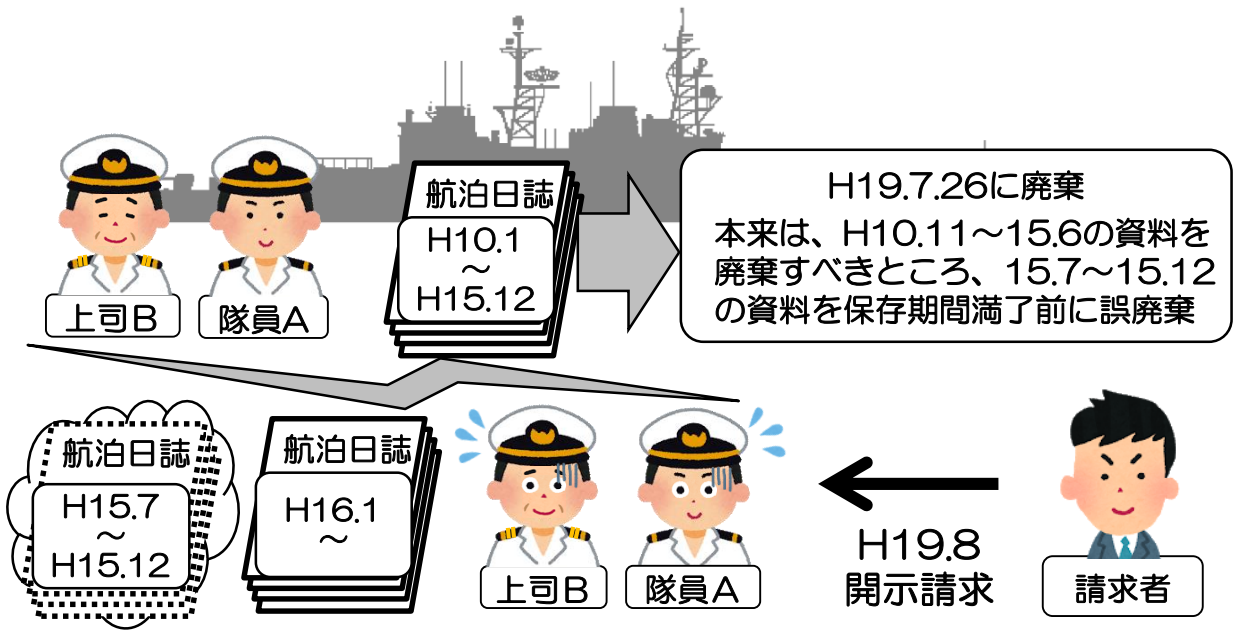
事例：保存期間満了前の行政文書の誤廃棄

【概要】 【内閣府の文書管理に係る隊員研修で教材として使用されている事例】

平成19年7月、隊員A及び上司Bは、艦船内の倉庫整理に伴い、航泊日誌（平成10年1月～平成17年12月）を見つけ、平成15年12月分までを廃棄しました。しかし、規則上、航泊日誌は、最後の記載をした日から4年間保存するものとされており、平成15年7月～12月分については保存期間満了前であり、誤って廃棄したものでした。

その後、平成19年8月、行政文書の開示請求を受け、関係文書を特定中のところ、同文書を誤廃棄したことが確認されました。

その結果、隊員Aと上司Bを含む関係者は管理責任等を問われ、注意4名、口頭注意1名の注意処分等となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
保存期間満了前の行政文書の廃棄	公文書管理法第6条（保存）

事例 1：行政文書開示請求への不適切な対応

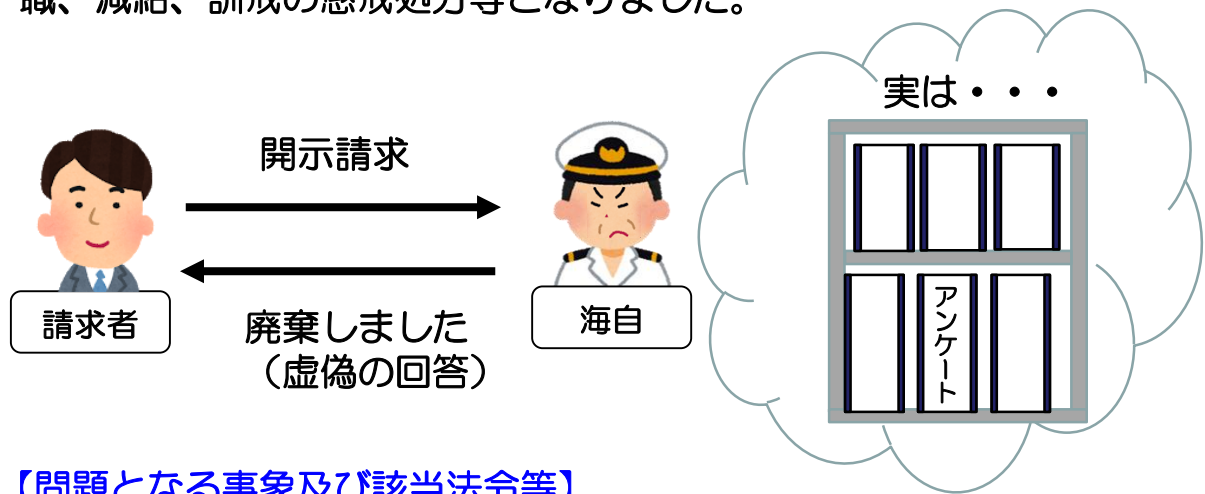
【概要】

海上自衛隊の護衛艦「たちかぜ」に所属する隊員が自殺したことを受け、海自は同艦の全乗員に対し、暴行や恐喝の有無を尋ねるアンケートを実施しました。

遺族がアンケート等の開示請求をしたところ、海自は「既に廃棄しており、不存在である。」と回答しました。

これに疑問をもった海自の隊員Aは、アンケートの開示を海自に働きかけましたが、海自は廃棄したとの立場を崩さなかったため、隊員Aが東京高裁に「アンケートは存在している。」との意見陳述書を提出しました。その後、海自もアンケートが存在していたことを認めました。

その結果、開示請求の対象となる文書が存在するにもかかわらず「廃棄した。」と偽って回答したことなどが行政文書管理上不適切であったとして、上記アンケートの廃棄を指示した隊員及び関係者34名が、停職、減給、訓戒の懲戒処分等となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
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、これを隠匿した	情報公開法第5条 (行政文書の開示義務)
	防衛省行政文書管理規則第11条 (隊員の責務)
	防衛省行政文書管理規則第15条 (隊員の整理義務)

事例2：行政文書開示請求への不適切な対応

【概要】

中央即応集団（CRF）隷下の南スーダン派遣施設隊が作成した日報を含む開示請求に対し、日報が存在しているにもかかわらず、日報以外の文書で対応しました。その後行われた類似の開示請求においても、当該対応を継続したことが問題となり、関係者は停職等の懲戒処分となりました。

この事例では、行政文書開示請求について次の対応が行われました。

- ① 「7月6日～15日の期間にCRF司令部と南スーダン派遣施設隊との間でやりとりした文書すべて」の開示請求において、CRF幹部Aは、日報の存在を認識しつつ、日報が該当文書から外れることが望ましいとの意図をもって日報以外の文書で対応できないか確認するよう部下を指導し、結果、存在している日報を開示しませんでした。
- ② 「南スーダン派遣施設隊が現地時間で2016年7月7日から12日までに作成した日報」の開示請求においては、上記①の対応を踏まえ、日報を文書不存在につき不開示としました。
- ③ 陸幕幹部Bは、システム掲示板に日報が存在する旨の報告を受けた際、日報の開示に係る処置を行うことなく、用済み後廃棄を念頭にシステム掲示板の適切な管理について指導し、結果として日報は廃棄されました。
- ④ 陸幕幹部Bは、統幕に存在する本件日報のみを公表したこととの整合を図るため、CRF司令部幹部Cに対し、適切な文書管理とした上で、日報の廃棄を依頼し、また、陸幕幹部Dに日報の廃棄を指示しました。



【問題となる事象及び該当法令等】

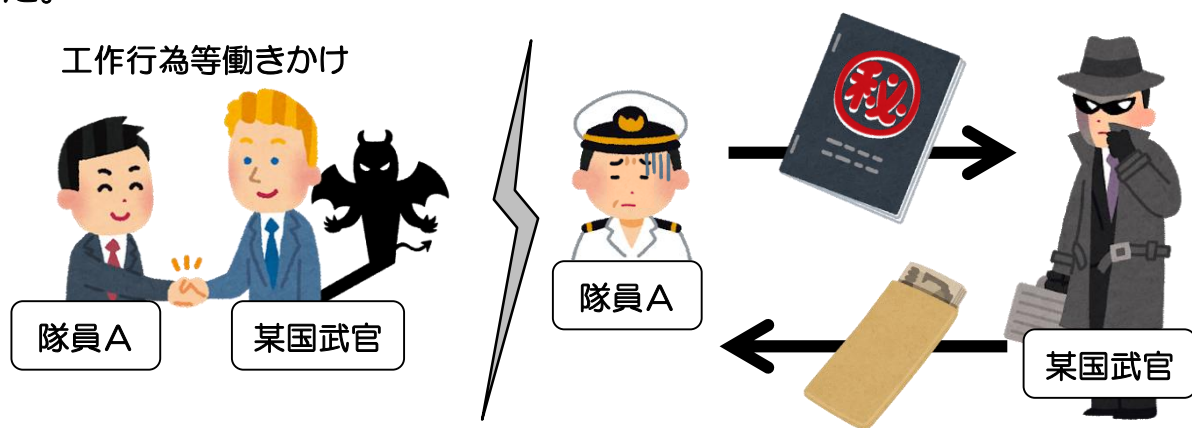
問題となる事象	該当法令等
開示請求に係る不適切な対応 行政文書の不適切な管理	情報公開法第5条 (行政文書の開示義務)
	自衛隊法第56条 (職務遂行の義務)

事例１：他国等への秘密情報の漏えい

【概要①】

隊員Aは、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りました。

このため、隊員Aは、自衛隊法第59条の違反容疑で逮捕され、懲役10か月の実刑判決を受けるとともに、免職の懲戒処分となりました。



【概要②】

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、某国武官に教範を提供しました。

いずれも起訴猶予となったものの、隊員OBは再就職先を解雇され、現役隊員3名も、戒告の戒懲戒処分を受けました。

【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
部外者への秘密情報の漏えい	自衛隊法第59条 (秘密を守る義務)
	自衛隊法第118条第1項第1号 (罰則：秘密を守る義務違反)
	秘密保全に関する訓令第7条 (秘密を守る義務)

事例2：某国潜水艦の動向に関する防衛秘密の漏えい

【概要】

隊員A（保全責任者）は、部外者に対して、某国潜水艦の動向に関する職務上知り得た情報を、防衛秘密（現在は特定秘密）に該当する情報を含むことを認識した上で、口頭により伝達しました。

このため、隊員Aは、警務隊により、自衛隊法第96条の2及び第122条第1項の違反容疑で書類送検されるとともに、免職の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
部外者への秘密情報の漏えい	(当時) 自衛隊法第96条の2（防衛秘密） (現在) 特定秘密の保護に関する法律第3条（特定秘密の指定）
	(当時) 自衛隊法第122条第1項（罰則） (現在) 特定秘密の保護に関する法律第23条第1項（罰則：特定秘密の漏えい）

事例3：SNSによる部外者への情報の漏えい

【概要】

隊員Aは、護衛艦の状況に関する情報を交際している部外女性にSNSで数回にわたり送信していたところ、交際相手の女性から防衛省に相談があり、発覚しました。

このため、隊員Aは、自衛隊法59条等による情報保全義務違反で停職6日の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
部外者への秘密情報の漏えい	自衛隊法第59条 (秘密を守る義務)
	自衛隊法第118条第1項第1号 (罰則：秘密を守る義務違反)

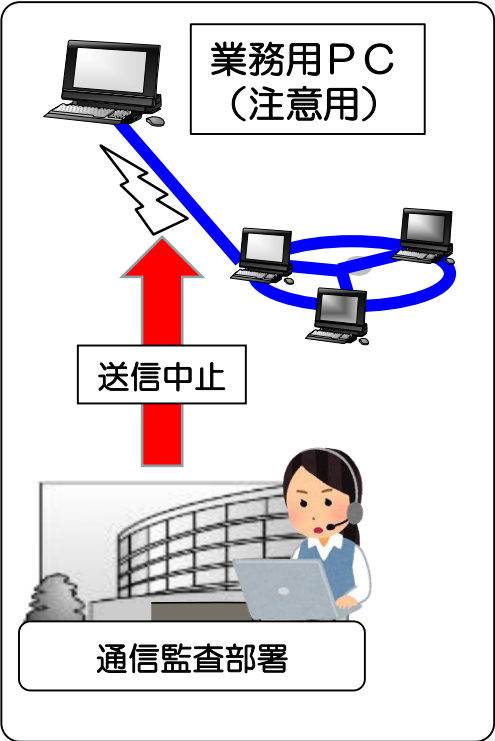
事例4：省秘の取扱が許可されていないパソコンで省秘のデータを送信

【概要】

隊員Aは、自分が使用する業務用PC及び情報システムにおいては、省秘のデータを取り扱ってはならないことを知っていながら、省秘に該当するデータを作成し、そのデータをメールで送信しました。

当該メールは通信監査部署により「省秘の内容が含まれているため送信中止」の処置がとられ、隊員Aに通知されました。

これを本人が部隊に報告したことにより発覚し、隊員Aは、減給の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

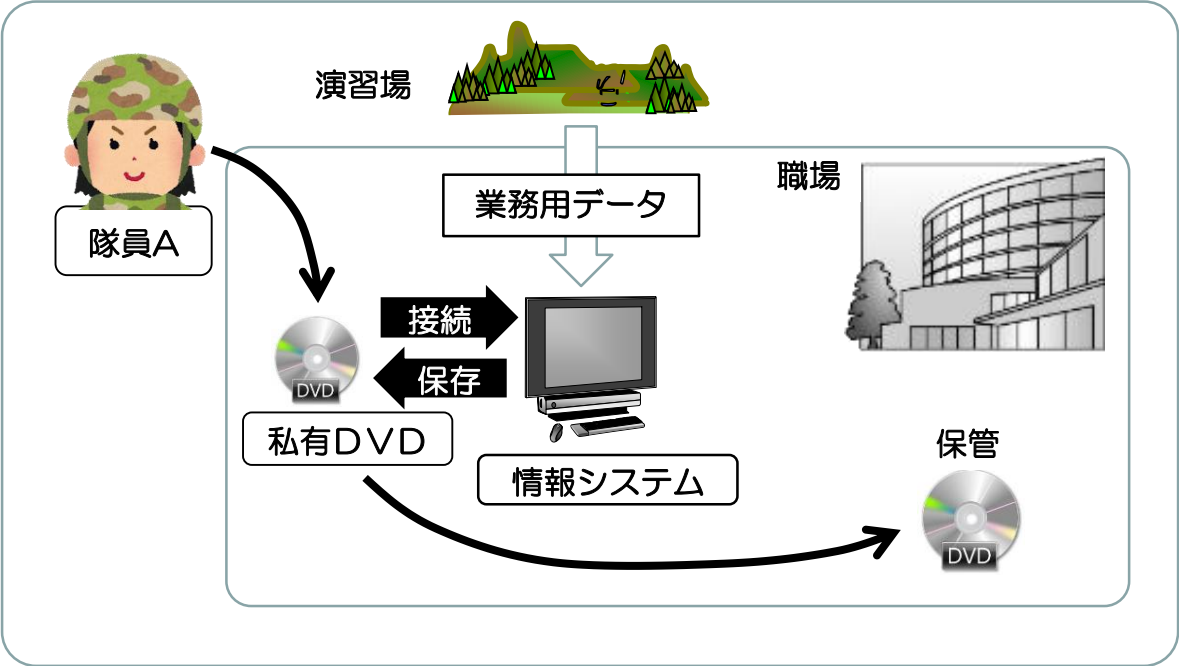
問題となる事象	該当法令等
省秘の取扱が許可されていないパソコンでの業務の実施 省秘データの無断作成及び送達	秘密保全に関する訓令第14条（秘密電子計算機情報） 第25条（複製等） 第33条（文書、図画及び物件以外の方法による伝達）

事例 1：業務用データを私有可搬記憶媒体に保存

【概要】

隊員Aは、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メディア）に保存した後、そのDVDを事務所に保管しました。

その結果、隊員Aは、停職5日の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
私有可搬記憶媒体を防衛省の情報システムで使用（接続） 私有可搬記憶媒体で業務用データを取扱い（保存）	情報保証に関する訓令第45条 （私有可搬記憶媒体の取扱い）

事例2：可搬記憶媒体（USBメモリ）の紛失

【概要】

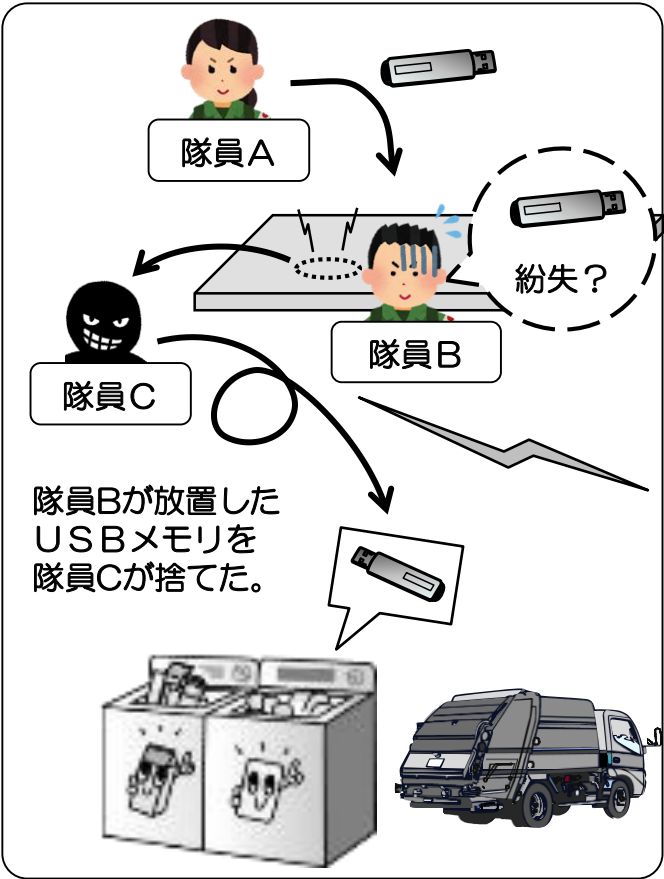
隊員Aは、訓練中、業務用データが保存された可搬記憶媒体（USBメモリ）を持ち出し、隊員Bに使用させていたところ、隊員Bは、机の上に置き忘れたまま帰宅しました。

翌日出勤した隊員Bは、USBメモリの紛失に気づき、捜索が行われましたが発見に至らず、USBメモリ内の業務用データが漏えいしたおそれが生じました。

このため、隊員Aは戒告、隊員Bは訓戒の懲戒処分となりました。

なお、この懲戒処分の後、同じ職場の隊員Cが当該USBメモリを故意にゴミ箱に捨てたことを自供しました。

その結果、隊員Cは、停職の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
USBメモリ使用後、所定の保管場所へ未返却 使用者が申請せずUSBメモリを使用	情報保証に関する訓令第43条 （可搬記憶媒体の管理） 情報保証に関する訓令の運用について（通達）

事例１：隊員個人情報の無断持ち出し

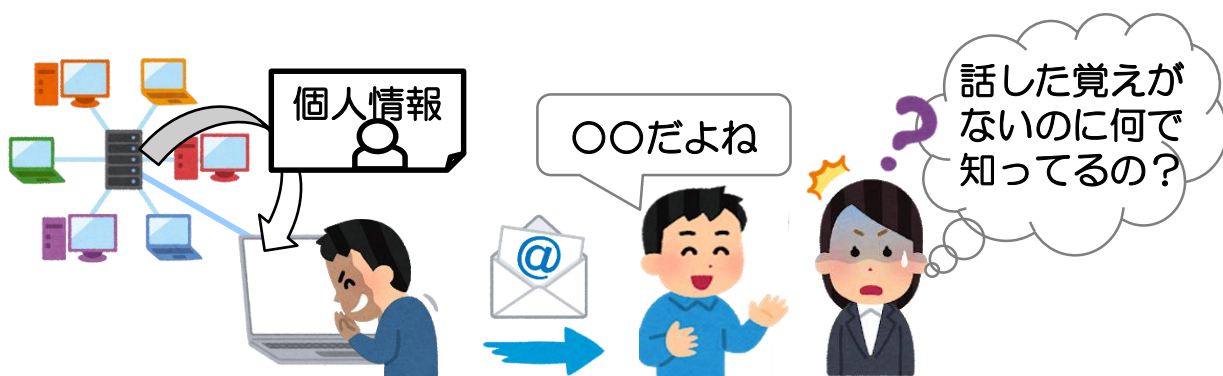
【概要】

隊員A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い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、経歴等）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、同僚に依頼して保存していた個人情報を電子メールで自身の異動先へ送付させていました。

隊員Aと話した女性隊員が、自分が伝えていない情報を隊員Aが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。

このため、隊員Aは停職5日の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

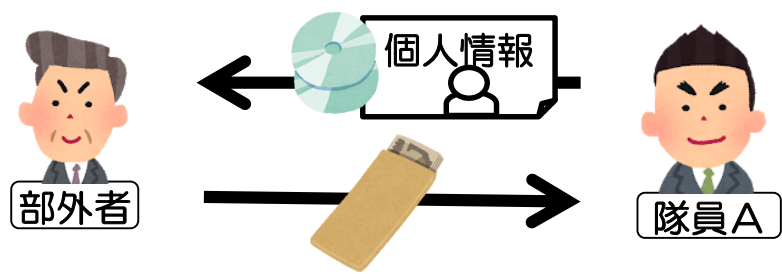
問題となる事象	該当法令等
業務上知り得た個人情報の内容を不当な目的に利用	行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律 第7条（従事者の義務）
保有個人情報等を複製、送信等をする際の手続き不備（保護管理者の許可）	防衛省本省の保有する個人情報及び個人番号の安全確保等に関する訓令の実施について 第4（保有個人情報の管理）第2項 同 第8項
関係職員以外の者の保有個人情報等へのアクセスを制限するために必要な措置の不備	

事例 2：金銭目的による大量の個人情報の部外者への提供

【概要】

隊員Aは、機関が管理する大量の隊員の個人情報を、正当な理由もなく部外者に対して不正に提供し、見返りに金銭を受け取りました。

その結果、隊員Aは、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律第53条違反容疑で逮捕され、懲役2年、執行猶予5年の有罪判決を受けるとともに、免職の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
業務上知り得た個人情報を正当な理由なしに部外者に知らせること	行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律 第7条（従事者の義務） 第53条（罰則）
	防衛省本省の保有する個人情報及び個人番号の安全確保等に関する訓令第10条（個人情報ファイル等の管理）
	防衛省本省の保有する個人情報及び個人番号の安全確保等に関する訓令第11条（保有個人情報の管理）

事例 1：食品納入について便宜を図る見返りとしての供応接待受け

【概要】

調達担当者である隊員Aは、利害関係者である食品販売業者と共謀し、後輩隊員Bに架空請求を行わせ、その見返りとして、利害関係者である食品販売業者から架空の品目分の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。

また、隊員Aは、詐欺事案とは別の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応接待を受けました。

この詐欺・収賄行為について、警察は隊員Aを収賄容疑で逮捕するとともに、隊員A及び隊員Bを詐欺罪で起訴しました。判決公判で隊員Aに懲役3年、執行猶予5年、追徴金約111万円、隊員Bに懲役1年6ヵ月、執行猶予3年の判決が言い渡されるとともに、それぞれ免職の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

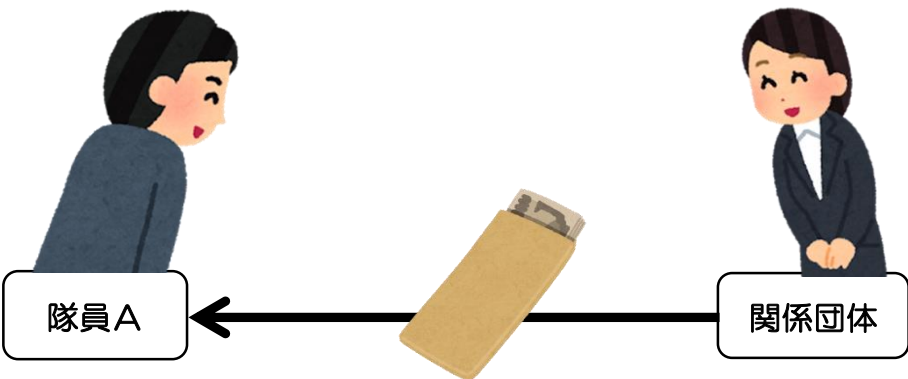
問題となる事象	該当法令等
利害関係者から架空の品目分の代金の一部を受け取る詐欺行為	刑法第246条（詐欺罪） 刑法第197条（収賄罪）
供応接待	自衛隊員倫理規程第3条第1項第1号（禁止行為）

事例2：公務として実施した講話に対する謝礼等の受領

【概要】

隊員Aは、部外団体からの依頼を受け、公務として講話を実施した際に、謝礼を受領しました。

その結果、職務に関して謝礼を受けたとして、戒告の懲戒処分となりました。



注：本事例は、謝礼の受領が1回であったことから、公務に関する謝礼等の受領を禁止する「隊員の分限、服務等に関する訓令第10条第2号（隊員の遵守事項）」違反となりました。

しかし、謝礼を繰り返し受領していた場合は、社会通念上相当と認められる程度を超えて財産上の利益の供与を受けることを禁止する「自衛隊員倫理規程第5条第1項（利害関係者以外の者等との間における禁止行為）」にも抵触するおそれがあります。

【問題となる事象及び該当法令等】

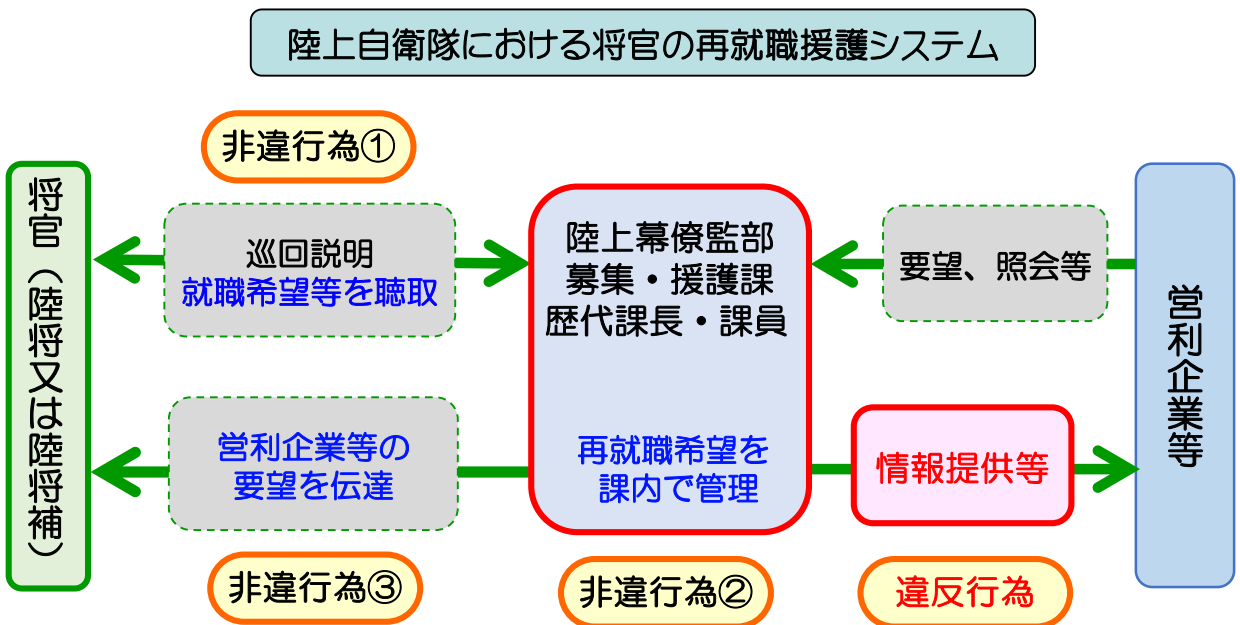
問題となる事象	該当法令等
公務として実施した講話 に対し謝礼を受領	隊員の分限、服務等に関する訓令第10条 第2号（隊員の遵守事項）

自衛隊員の再就職等規制

事例：陸上幕僚監部歴代募集・援護課隊員による違反行為等

【概要】

陸上幕僚監部募集・援護課の歴代課長及び課員は、再就職のあっせん行為が禁止された平成21年以降、令和元年5月までの間、将官級が希望する職種・地域などをリスト化し、営利企業等に対する情報提供等を一定の組織性をもって行っていました。違反者及び関係者は、停職10日～30日、戒告等の処分となりました。



注:非違行為①～③は、違反行為に該当しないものの、違反行為である営利企業等への情報提供等を含む「将官の再就職援護システム」に不可欠な要素であり、営利企業等への情報提供等を助長するものとして、非違行為と認定され処分の対象になりました。

【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
将官に関する退官予想時期等の営利企業への情報提供等	自衛隊法第65条の2第1項 (あっせん規制違反)

事例 1：先輩隊員による不適切な指導

【概要】

先輩隊員Aは、後輩隊員Bの日頃の勤務態度に腹を立て、顔面を平手打ちし、左耳の鼓膜を傷つけるけがを負わせ、停職の懲戒処分となりました。



※ 暴行に起因する後遺障害が発生し、民事訴訟に発展した場合
相手に後遺障害が残った場合、「傷害部分」と「後遺障害部分」でそれぞれ慰謝料を請求される可能性があります。
仮に片耳が全く聞こえなくなった場合、障害等級9級に該当し、下表の損害賠償が認められた場合、3000万円以上の請求となる可能性があります。

傷害部分	通院治療費	数万～数十万円
	通院交通費	数万円
	休業損害	数万～数十万円
	入院（傷害）慰謝料	数百万円
後遺障害部分	逸失利益（不法行為がなければ得られたはずの利益）	25歳、年収400万円の人が障害等級9級と認定された場合 約2440万円
	後遺障害慰謝料（障害等級に応じた慰謝料）	障害等級9級の場合：約690万円

【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
後輩に対する傷害行為	刑法第204条（傷害罪）
一連の不適切な指導（顔を平手打ち）	自衛隊法施行規則第57条第1項第6号（隊員の遵守事項：部下隊員の虐待禁止）

事例2：複数の上司による適切な指導の範囲を超えた行為

【概要】

3尉に昇任したばかりで仕事に不慣れな隊員Aが、勤務する艦内で自殺しました。隊員Aは周囲の上司から次のような言動を受けていました。

指揮官B：「なんで言われたことができないんだ。」

上司C：「こんなこともできないのか。」

「日本語が通じないなら英語で言う。」

直属上司D：「こっちに来るな。あっちへ行け。」と罵声を浴びせる。

他の幹部がいる前で約40分間も大声で叱責。

休日出勤の強要等

これらの言動は、隊員から上級部隊への通報があって明らかになり、調査の結果、隊員Aの自殺の原因と認定されました。指揮官Bは停職30日、上司C及びDは、それぞれ停職20日の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
部下に対する一連の適切な範囲を超えた行動（言動）	自衛隊法施行規則第57条第1項第6号（隊員の遵守事項：部下隊員の虐待禁止）

事例3：先輩隊員によるいじめ及び上司の指導監督義務違反

【概要】

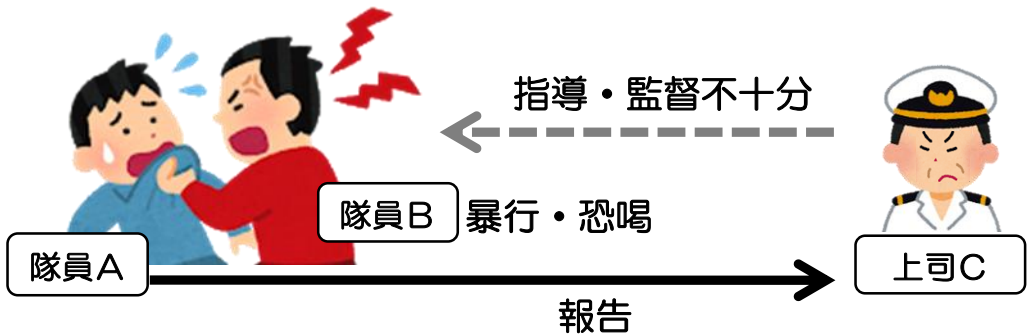
隊員Aが駅ホームから通過電車に飛び込み、自殺しました。

当該隊員の遺族が、隊員Aの自殺の原因は、先輩隊員Bによる暴行及び恐喝であり、上司隊員らにも安全配慮義務違反があったとして、損害賠償請求訴訟を起こしました。

裁判の結果、隊員Bは、隊員Aに対し平手や拳で顔や頭を殴打し、エアガンでプラスチック弾を撃ち込む等の暴行を加え、更にアダルトビデオの売買代金名目に金銭を要求し受領した恐喝について、不法行為責任を負うことになりました。

一方、上司Cは、隊員Aから隊員Bの暴行について報告を受けていたにもかかわらず、隊員Bに対して指導を行ったり、上司に報告する等の措置を講じていないことなどから、隊員Aの自殺を予見可能であり、暴行・恐喝及び指導監督義務違反と自殺との間に相当の因果関係があるとして国及び隊員Bに連帯して約7330万円と遅延損害金の賠償が命じられました。

なお、隊員Bは刑事訴訟においては懲役2年6月、執行猶予4年の有罪判決を受けるとともに、免職の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
後輩隊員に対する暴行及び恐喝	刑法第208条（暴行罪）、第249条（恐喝）
	民法第709条（不法行為による損害賠償）
上司の指導監督義務違反	国家賠償法第1条第1項 （公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えた）

事例１：上司が部下の女性隊員にセクハラ行為

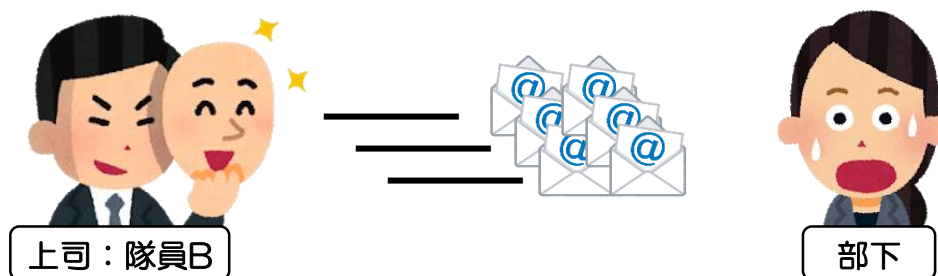
【概要①】

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、停職の懲戒処分となりました。



【概要②】

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、減給の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
監督者の地位にある者の責務に反する行為	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令第4条（職員の責務）第2項
一連のセクハラ行為	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令第4条（職員の責務）第1項
	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令の運用について（通達） 別紙第1「セクシュアル・ハラスメントをなくすために隊員が認識すべき事項についての指針」

事例2：セクハラに対する必要な処置の放置等

【概要】

上司A（管理者）は、部下の女性隊員Bに対し、私的メールの送信、身体への接触及び飲み会への同行を強要する等の行為を行いました。そのため、隊員Bは、隊員C（セクハラ相談員）に対し、上司Aの一連の行為について相談するとともに、適正な処置を求めました。

しかしながら、隊員Cは相談を受けたにもかかわらず、セクハラ相談員として適切な処置を行いませんでした。

調査の結果、上司A及び隊員Cは、それぞれ立場上の責任を問われて減給、訓戒の懲戒処分等となりました。



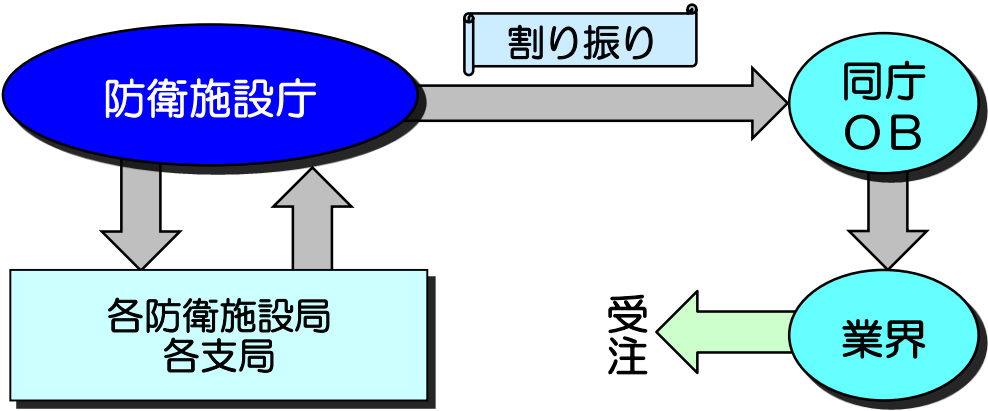
【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
監督者の地位にある者の責務に反する行為	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令 第4条（職員の責務）第2項
相談員としての対応（対応不十分）	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令 第7条（苦情相談への対応）第2項
一連のセクハラ行為	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令 第4条（職員の責務）第1項
	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令の運用について（通達） 別紙第1「セクシュアル・ハラスメントをなくすために隊員が認識すべき事項についての指針」

事例 1：防衛施設庁における官製談合事案

【概要】

防衛施設庁において、関係する建設会社に退職者の受入れを 求める一方で、各防衛施設局発注の各工事をそれら受入会社に 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、当該会社にこれを受注させていたという、大規模かつ組織的に敢行された官製談合事案です。



同庁のOB、現役隊員計 3 名が逮捕・起訴され、全員が有罪、内 1 名に実刑判決が下されました。

また、関与した 84 名の隊員が懲戒処分等（免職 2 名、降任 1 名、停職 10 名、減給 6 名、戒告 33 人、訓戒 18 名、注意 14 名）を受けました。

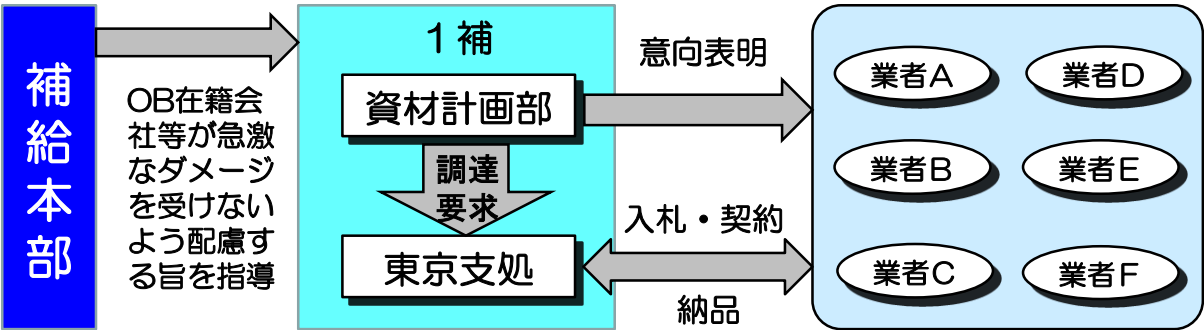
【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
隊員による受注事業者の 割り振り	独占禁止法第2条第6項 （不当な取引制限）
割り振りに沿った談合を 教唆	（当時）刑法第96条の3 （競売等妨害） （現在）第96条の6 （公契約関係競売等妨害）

事例2：航空自衛隊第1補給処における官製談合事案

【概要】

平成17年度から平成20年度の間、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（311件、総額約76億円）に関して組織的に行った官製談合事案です。



防衛監察本部による平成20年度定期防衛監察において、1補が発注するオフィス家具等の調達において不自然な入札状況（シェアの固定）が判明、その後、防衛省は、談合情報マニュアルに基づき公正取引委員会に通知し、公正取引委員会は1補に対し立入検査を実施しました。

その結果、公正取引委員会から、業者に対し排除措置命令及び課徴金納付命令、防衛省に対し改善措置要求及び要請がなされました。また、防衛省として当該業者の指名停止を行いました。

また、関与した50名の隊員は、停職16名、減給3名、戒告3名、訓戒6名、注意22名の懲戒処分等となりました。

【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
入札前の談合の教唆	入札談合等関与行為防止法第2条第5項第1号及び第2号 （入札談合等関与行為）

事例3：陸上自衛隊新多用途ヘリ（UH-X）開発事業の企業選定事案

【概要】

技術研究本部（技本）に在籍していた隊員が、陸上自衛隊の新多用途ヘリコプター（UH-X）開発に係る企画競争により行う契約の締結に関し、その職務に反し、入札等の公正を害すべき行為を行った事案です。

平成24年4月頃、防衛省は、平成23年度から行っているUH-X開発事業に関し、その受注過程において、防衛省から流出してはならない文書が特定の企業に手交されている等の不正が行われているとの情報を得ました。

調査の結果、技本に在籍していた隊員数名が、UH-X開発に係る企画競争において業者Aの提案が採用されるよう、平成22年11月から平成23年7月頃までの間、仕様書案、技術提案要求書案及び評価基準書案、さらに企画競争参加予定の業者Bが作成した調査書の一部を提供するなどの事実が確認されました。

平成24年12月、隊員2名が入札談合等関与行為防止法違反の罪で、東京区検察庁により略式命令請求され、翌25年1月、東京簡易裁判所が、当該隊員2名に対し、入札談合等関与行為防止法違反の罪で、それぞれ罰金100万円を科しました（じ後、当該略式命令が確定）。

防衛省は、関係した9名の隊員に対し懲戒処分等（停職4名、戒告2名、訓戒2名、注意1名）を実施しました。



新多用途ヘリコプター（構想）外観（当時）

【問題となる事象及び該当法令等】

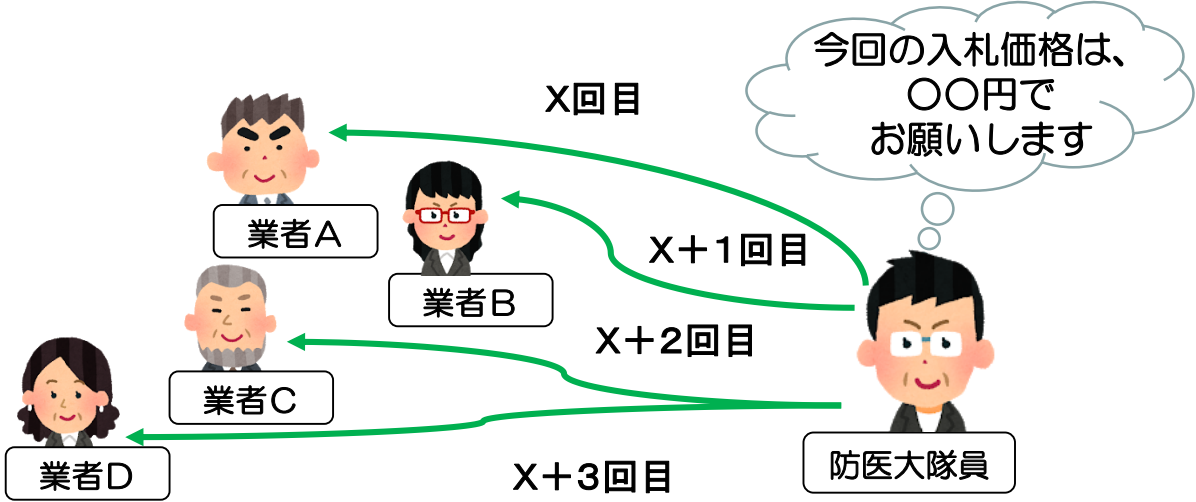
問題となる事象	該当法令等
入札等に関する秘密の漏えい	入札談合等関与行為防止法第8条 （隊員による入札等の妨害）
2人以上共同して犯罪を実行	刑法第60条 （共同正犯）

事例 4：防衛医科大学校における官製談合事案

【概要】

防衛医科大学校に所属していた隊員が、平成22年3月～平成23年9月の間、防医大病院が執行する調製粉乳（粉ミルク）の一般競争入札（半年ごとの契約、年間約50万円程度の調達）に関し、入札参加業者4社の中で順番に落札させようと企てた事案です。どの業者に落札させるかを事前に決め、電話連絡などの方法により、各入札参加業者に入札価格を教示していました。

当該隊員は、談合罪等で略式起訴となり、入札参加業者4社の担当者7人は、起訴猶予として不起訴処分になりました。その後、隊員本人は停職、上司の課長は訓戒、班長等が戒告の懲戒処分等を受けました。また、隊員及び事業者4社に対し、約33万円の損害賠償及び違約金が請求されました。



【問題となる事象及び該当法令等】

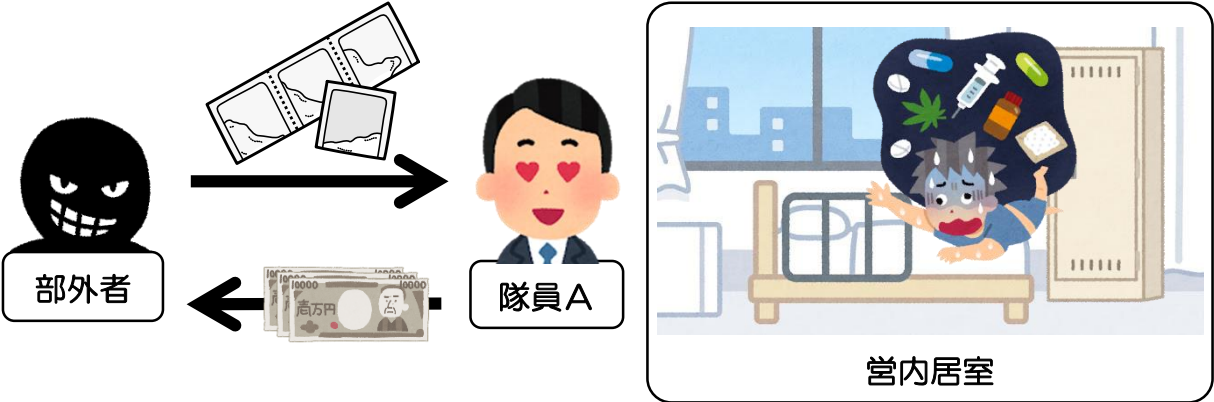
問題となる事象	該当法令等
隊員を介して割り振りに沿った談合の実施	(当時) 第96条の3 (競売等妨害) (現在) 刑法第96条の6 (公契約関係競売等妨害)
	入札談合等関与行為防止法第2条第5項第4号 (入札談合等関与行為)

事例 1：部外者から覚醒剤を購入し駐屯地内外で使用

【概要】

隊員A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、駐屯地外や駐屯地の営内居室において使用しました。

その後、覚醒剤取締法違反容疑で逮捕され、懲役1年6か月、執行猶予3年の有罪判決を受け、免職の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
部外者から覚醒剤 購入及び駐屯地内外に おける使用	覚醒剤取締法第41条の3第1項第1号 （罰則：使用の禁止）
	自衛隊法第58条 （品位を保つ義務）⇒服務規律違反

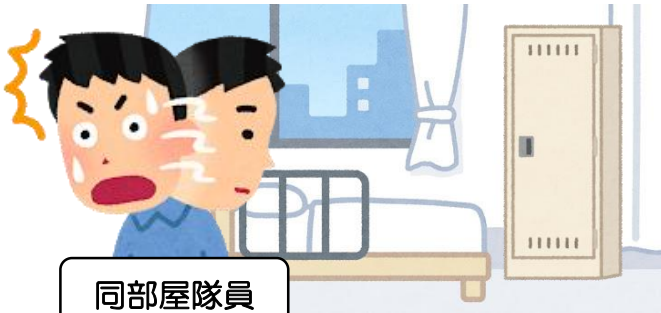
事例2：営内居室における大麻の所持

【概要】

隊員Aは、駐屯地の営内居室の同部屋隊員に葉のようなものを見せたことから、警務隊が調べたところ、部屋の中から大麻が見つかったため、大麻を所持していた疑いで逮捕され、免職の懲戒処分となりました。



隊員A



同部屋隊員

【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
大麻の所持	大麻取締法第24条の2 （罰則：大麻の所持、譲受け等）
	自衛隊法第58条 （品位を保つ義務）⇒服務規律違反

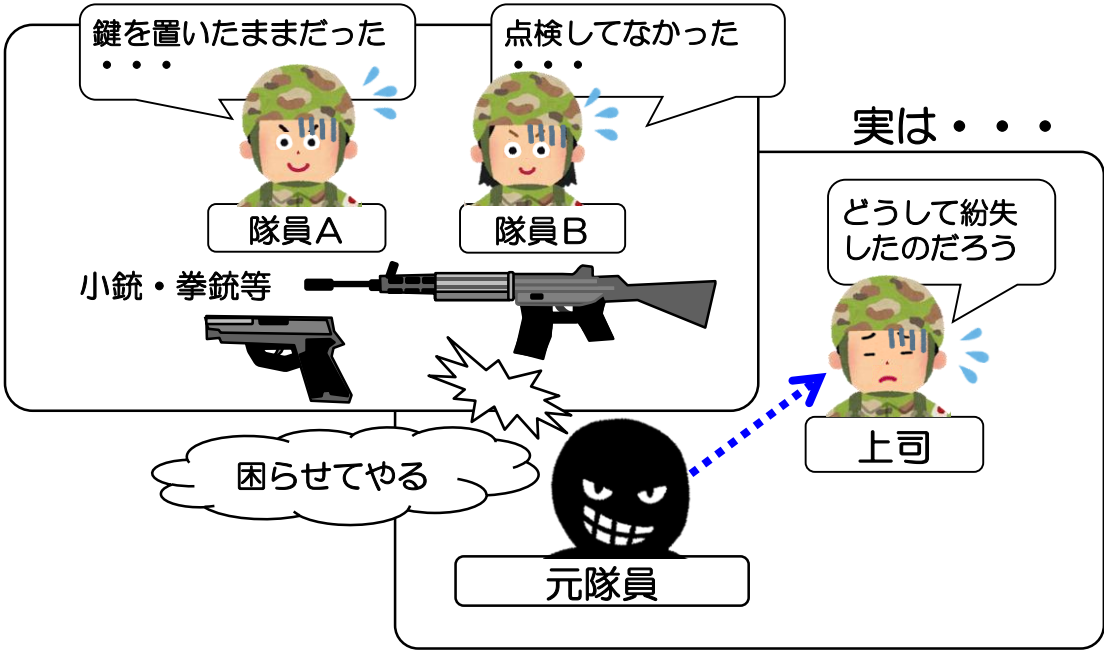
事例 1：火器等の紛失

【概要】

隊員A及び隊員Bは当直勤務中に、火器等（小銃1丁、拳銃1丁、その他弾倉等）が武器庫から紛失していることに気付き、警務隊へ通報しました。

警務隊と警察の合同捜査が行われ、警察に別件で逮捕された元隊員が本件被害品の一部を所持していたことから、これを契機に捜査が進展しました。その結果、元隊員が、元上司を困らせるために火器を盗んだことが分かりました。

元隊員が武器庫に侵入できたそもそもの原因は、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。関係者は、停職等の懲戒処分等となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

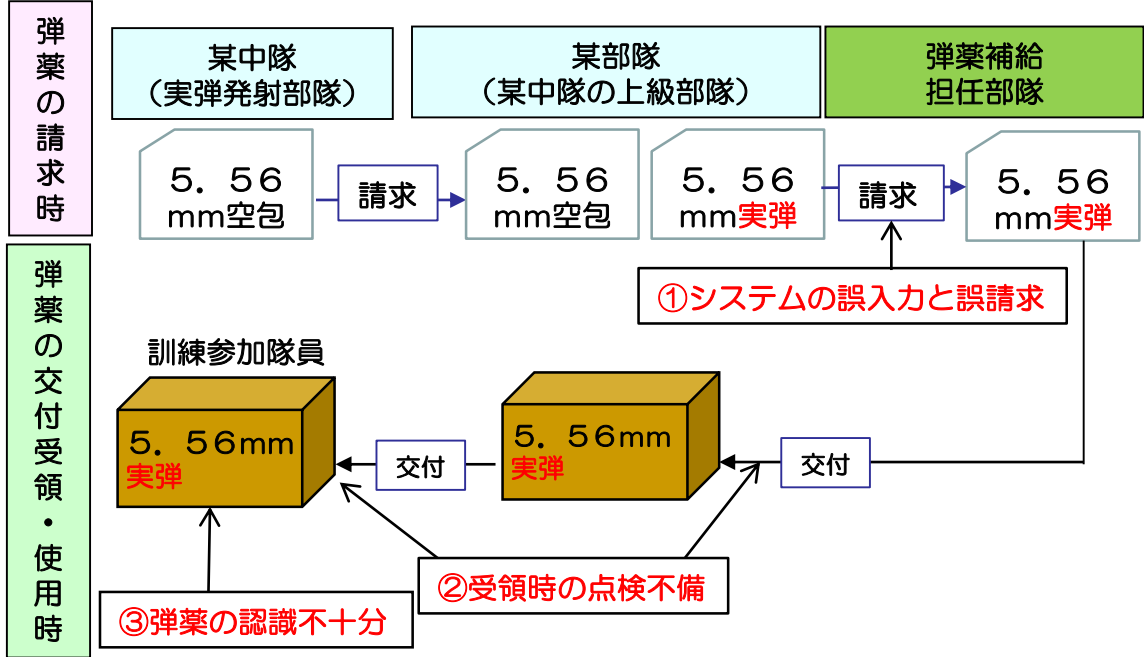
問題となる事象	該当法令等
火器（小銃1丁、拳銃1丁）等の紛失	物品管理法第22条（保管の原則）
	自衛隊法施行規則第57条第1項第1号（隊員の遵守事項）

事例 2：空砲を使用すべき訓練における実弾の使用

【概要】

某部隊において、部隊訓練で使用する弾薬として、①空包と誤って実弾を請求し、②実弾であることに気付くことなく受領し、③野外訓練を実施した際、空包であるとの認識の下、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。

関係者は、停職等の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
弾薬の誤請求 弾薬受領時の点検不備 弾種の認識不十分 点検の指導、監督不十分	自衛隊法第46条（懲戒処分）第1項第1号

事例3：防衛省本省内で保管していたPC等の紛失

【概要】

防衛省本省内で保管していたPC17台、テレビ14台等計41点（被害総額約180万円分）が盗難に遭う事件が発生しました。これらPC等の機器は、省内の廊下に保管されていたところ、他機関所属の隊員が4か月間にわたって、休日や深夜の人が少ない時間帯を狙って不法に侵入し、盗み出していました。



当該隊員は、逮捕・起訴され、懲役3年、執行猶予5年の判決を受けました。また、判決の中で、裁判長から「比較的大きく高価な備品が多数紛失していることに長期間気付かない防衛省の不適切な備品管理体制が本犯行を助長した」と指摘されました。関係者は、口頭注意となりました。

【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
管理不十分によるPC等の紛失	物品管理法第22条 （保管の原則）
	自衛隊法施行規則第57条第1項第1号 （隊員の遵守事項）

事例 1：複数の国及び地域への無断渡航

【概要】

隊員Aは、個人的な趣味である観光を目的として、中国、インドネシア、香港等、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回を行っていました。

本件は、組織内の調査により発覚し、隊員Aは、停職の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
6回以上の無断渡航	海外渡航承認申請義務に関する懲戒処分等の基準について（通達） 別紙第2「海外渡航承認申請義務に関する違反行為に係る懲戒処分等の基準」 6回以上又は禁止国への無断渡航 ⇒停職
虚偽等の不正な申請手続による海外渡航	

注：1回の無断渡航でも懲戒処分等の対象となります。

事例2：無断渡航先におけるテロ事件との遭遇

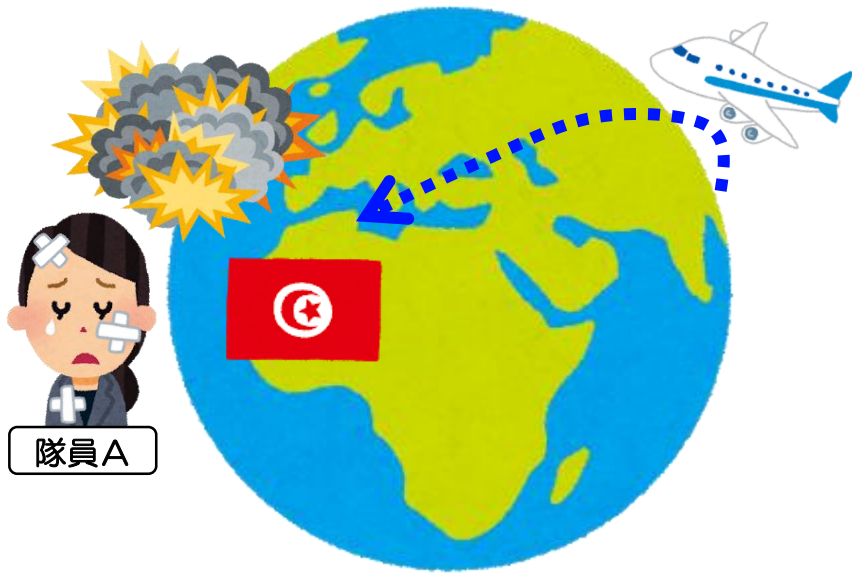
【概要】

隊員Aは、チュニジアに無断渡航し、同国で発生した博物館銃撃テロ事件に巻き込まれて負傷し、報道で大きく取り上げられました。

事件発生当時、外務省はチュニジアに関して退避勧告等を含む危険情報を発出していました。

また、本件について調査する過程において、隊員Aが過去にインドネシアへも無断渡航していたことが判明しました。

このため、隊員Aは、停職の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
無断渡航	海外渡航承認申請義務に関する懲戒処分等の基準について（通達） 別紙第2「海外渡航承認申請義務に関する違反行為に係る懲戒処分等の基準」 無断渡航 ⇒ 停職、減給、戒告、訓戒 又は注意

事例１：仮眠後の飲酒運転



【概要】

隊員Aは、飲食店で4時間かけてビールや焼酎など14杯を飲み、車内で約3時間の仮眠をとった後、帰宅するため私有車を運転しました。

その後、交差点の信号の前で停車したまま眠っているところを警察官が発見し、酒気帯び運転の疑いで検挙され、停職3か月の懲戒処分となりました。

問題となる事象	該当法令等
酒気帯び運転	道路交通法第65条第1項

事例２：飲酒運転に伴う人身事故

【概要】

隊員Bは、同僚と居酒屋で焼酎及びビールをそれぞれ3杯飲んだ後、帰宅しましたが、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て私有車を運転し、商業施設の駐車場において、部外者の車両に接触させるとともに、相手に全治1週間の傷害を負わせたため、免職の懲戒処分となりました。

問題となる事象	該当法令等
酒気帯び運転 過失運転致傷 危険運転致傷	道路交通法第65条第1項 自動車運転死傷行為処罰法第5条 自動車運転死傷行為処罰法第2条又は3条

事例３：飲酒運転ほう助

【概要】

隊員Cは、飲食店で友人と飲酒した後、友人の私有車に同乗し、酒気帯び運転ほう助の疑いで摘発され、停職12日の懲戒処分となりました。

問題となる事象	該当法令等
飲酒運転車両への同乗	道路交通法第65条第4項

事例４：自転車による飲酒運転



【概要】

隊員Dは、外出先の飲食店で飲酒をし、駐屯地に帰隊した際、外出証の返納時間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、停職7日の懲戒処分となりました。

問題となる事象	該当法令等
飲酒運転	道路交通法第65条第1項

事例５：酒酔い状態での後輩隊員に対する傷害



【概要】

隊員Eは、外出先の飲食店で飲酒をし、駐屯地に帰隊した際、駐屯地の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、停職20日の懲戒処分となりました。その後、隊員Eは依願退職しました。

問題となる事象	該当法令等
後輩隊員に対する傷害行為	刑法第209条（過失傷害）
	自衛隊法第58条（品位を保つ義務違反） 隊員の分限、服務に関する訓令第10条（隊員の遵守事項）

事例６：酒酔い状態での部外者に対する暴行及び傷害

【概要】

隊員Fは、同僚の自宅で飲酒した後、面識のない女性宅を訪れて部外者の顔や腹部を殴り、傷害の疑いで逮捕されました。隊員Aは、停職3か月の懲戒処分となりました。

問題となる事象	該当法令等
部外者に対する傷害行為	刑法第209条（過失傷害）
	自衛隊法第58条（品位を保つ義務違反） 隊員の分限、服務に関する訓令第10条（隊員の遵守事項）

事例１：児童買春



【概要】

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の投稿サイトで2人のやりとりを見つけ、捜査して発覚したものです。隊員Aは、罰金刑を受けるとともに、停職4か月の懲戒処分となりました。

問題となる事象	該当法令等
18才未満の者との性行為	児童買春・児童ポルノ禁止法第4条
	自衛隊法第58条 (品位を保つ義務) ⇒ 服務規律違反

事例２：児童に撮影させたわいせつ画像の所持

【概要】

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、自身のスマートフォンに送信させたとして、児童買春・ポルノ禁止法違反容疑で警察に書類送検されるとともに、停職5日の懲戒処分となりました。

問題となる事象	該当法令等
児童ポルノの所持	児童買春・ポルノ禁止法第7条
	自衛隊法第58条 (品位を保つ義務) ⇒ 服務規律違反

自衛隊員の〇〇さん、
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
ると怖いわねー

事例3：少年に対するみだらな行為及びわいせつ画像の撮影等



【概要】

隊員Cは、SNSで知り合った少年に、裸の画像をSNSで送らせたり、深夜に自分の車に乗せてみだらな行為をしたなどとして、児童ポルノ禁止法違反や県の青少年健全育成条例違反の疑いで警察に逮捕されました。

本事案は、警察のサイバーパトロールで、少年が補導されたことをきっかけに発覚したものです。隊員Aは、罰金刑を受けるとともに、停職25日の懲戒処分となりました。

問題となる事象	該当法令等
18才未満の者に対するみだらな行為 児童ポルノの製造及び所持	某県青年健全育成条例
	児童買春・ポルノ禁止法第7条
	自衛隊法第58条 (品位を保つ義務) ⇒ 服務規律違反

事例4：気を失った女性に対するわいせつ行為

【概要】

隊員Dは、駐屯地内で体調を崩して気を失った部外の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。隊員Aは、停職7か月の懲戒処分となりました。

問題となる事象	該当法令等
心神喪失に乗じて女性の体に触れた行為 盗撮	刑法第178条 準強制わいせつ罪
	某県迷惑防止条例 盗撮
	自衛隊法第58条 (品位を保つ義務) ⇒ 服務規律違反

その他の事例（職務に関する違反）

事例１：営内陸曹4名による私企業への関与制限

【概要】

隊員Aは、部外知人の勧誘により、連鎖販売取引（いわゆるマルチ商法）を主業務とする民間企業に出資するとともに、同企業と業務委託契約を締結して個人事業主となり、同僚隊員を勧誘して入会させたことにより、約45万円の報酬を受け取りました。

隊員Bは、隊員Aに勧誘されて同様に個人事業主となり、同僚隊員を勧誘して入会させたことにより、約24万円の報酬を受け取りました。

隊員C及びDは、隊員A及びBに勧誘されて同様に個人事業主となり、同僚隊員を勧誘しました。

その結果、隊員4名は停職2名、戒告2名の懲戒処分となりました。



注：入会し、業務委託契約を締結した時点で個人事業主となってしまうため、懲戒処分等の対象となります。

【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
個人事業主として自ら営利企業を営むこと	自衛隊法第62条第1項 （私企業からの隔離）

～消費者の方々へのアドバイス～（抜粋）

出典：消費者庁 特定商取引法ガイドHP

- 勧誘者等は、連鎖販売取引における氏名等の明示が義務付けられています。勧誘に先立って、相手に対し次の3点を明示しなければなりません。
 - ・ 統括者及び業者の氏名等
 - ・ 特定負担を伴う契約について勧誘する目的である旨
 - ・ 商品（役務）の種類
- 契約書面を受領した日又は再販売をする商品につき、最初の引き渡しを受けた日のどちらか遅い日から20日間はクーリング・オフができます。（法第40条）
- 勧誘に際して事業者側の不実告知等により消費者が誤認して行った契約の申込みや承諾の意思表示は、取消しができます。（法第40条の3）

事例2：上官等に対する反抗不服従等

【概要】

隊員Aは、基地の事務所において、上司から能力や業績を自己評価する書類の提出を求められた。提出の必要がないと思った隊員Aは、上司ともみ合いになり、前かがみになった上司の胸部を膝で蹴る暴行を加え、停職6日の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
上司への暴行	刑法第208条 (暴行罪)
上官に対する反抗	自衛隊法第57条 (上官の命令に服従する義務)
	自衛隊法第123条第1項第3号 (罰則：上官の命令に服従する義務違反)

事例3：特別勤務中におけるスマートフォンの使用等

【概要】

隊員Bは、駐屯地を警備する警衛隊として勤務中、休憩時間以外にスマートフォンを使ったり、タバコを吸ったりしたことにより、停職2日の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
特別勤務中のスマートフォンの使用等	自衛隊法第60条 (職務に専念する義務)
	自衛隊法第122条第1項第5号 (罰則：特別勤務上の違反)

その他の事例（物件取扱いに関する違反）

事例：官用車運転中の居眠り



【概要】

隊員Aは、自衛隊のトラックを運転中に居眠りをしたため、トラックが横転し、道路脇の住宅のブロック塀に衝突しました。後ろの座席に乗っていた隊員1人にけがを負わせたなどとして、減給の懲戒処分となりました。

【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
官用車の居眠り運転 交通事故 同乗者の負傷	道路交通法第70条 （安全運転義務違反）
	自衛隊法第60条 （職務に専念する義務）

～居眠り運転と過労運転～

- 居眠り運転と過労運転は同じようにも思えますが、罰則等が大きく異なります。管理者は、部下が過労運転とならないよう運行管理を適切に行うことが大切です。

区分	道路交通法該当条項	罰則	違反点数
居眠り運転	直接の禁止規定等はなし。 ただし、安全運転の義務（第70条）に違反する行為に該当するものとして処罰。	3月以下の懲役 又は5万円以下の罰金	2点
過労運転	第66条（過労運転の禁止） 何人も、（中略）過労、病気、 薬物の影響その他の理由により、 正常な運転ができないおそれがある 状態で車両等を運転しては ならない。	3年以下の懲役 又は五十万円以下の罰金	25点 ※無免許 運転と同 じ。

その他の事例（私的行為に関する違反）

事例１：官舎における自治会費の横領



【概要】

隊員Aは、官舎における自治会費の徴収を担当していましたが、１年１０か月余りの間に自治会費およそ２万円を横領したため、免職の懲戒処分となりました。

【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
自治会費の横領	刑法第２５３条 （業務上横領）

事例２：成人式後の共同危険行為

【概要】

隊員Aは、成人の日に合わせて改造車両２台とバイク約１０台に地元の友人らと分乗し、県道交差点内で周回走行するなど一般車両の交通を妨害したとして、停職１５日の懲戒処分となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
２台以上の自動車等を連ねて通行させ、著しく他人に迷惑を及ぼす行為	道路交通法第６８条 （共同危険行為等の禁止）

事例 1：宴会自粛期間中における飲酒を伴う食事会の実施

※本件は、通達に違反する行為は認められませんでした。当初その疑いも考えられ、報道に大きく取り上げられたため、防衛省・自衛隊に対する国民からの信頼に一定の影響を与えたと考えられる事例です。

【概要】

隊員Aは、新型コロナウイルス感染拡大防止のため宴会等の自粛が通達されていた期間中に、自宅官舎において飲酒を伴う食事会を開催しました。外出制限でストレスがたまる隊員のために催されたもので、2日に分けてそれぞれ部下隊員10名程度が参加しました。

後日、調査の結果、通達に反する行為は認められなかったものの、通達の趣旨に反する行為があったとして、隊員Aは戒告の懲戒処分を受けました。

【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
通達の趣旨に反する不適切な判断を行い部内外に影響を及ぼした行為	懲戒処分等の基準に関する達 違反態様：職務上の注意義務違反



宴会等ができないときは、しっかり我慢！
できるようになったら、節度を保って飲みましょう！

事例2：課程教育中の大人数による日帰りBBQツアーへの参加

※本件は、通達に違反する行為は認められませんでしたでしたが、当初その疑いも考えられ、報道に大きく取り上げられたため、防衛省・自衛隊に対する国民からの信頼に一定の影響を与えたと考えられる事例です。

【概要】

同一教育課程を修了した隊員のうち、28名が原隊復帰後に新型コロナウイルスに感染していることが判明しました。当該隊員らは、修了式を目前に控えた課業時間外に、親睦会として日帰りのバーベキュー・ツアーに参加していました。

調査の結果、通達に違反する行為は認められなかったものの、感染判明当初の行動歴確認に際して、1名が事実と異なる回答をしたことがSNSで共有され、不誠実な報告を行う空気が醸成された結果、参加者の大部分が当初事実と異なる回答をしていたことが確認されました。

また、課程教育に当たる教官等については、外出時の感染拡大防止措置の徹底及び外出状況の掌握が不十分であったことが確認されました。

関係者への懲戒処分は次のとおりです。

被処分者	規律違反事実	処分
学生6名	不誠実な報告をする雰囲気醸成	注意 (職務上の注意義務違反)
その他の親睦会参加学生	不誠実な報告をする雰囲気への賛同又は黙認	口頭注意 (職務上の注意義務違反)
隊長	指揮監督責任	注意 (指揮監督義務違反ほか)
中隊長～助教	学生の掌握不十分等	注意 (職務上の注意義務違反)

【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等	
実際と異なる行動を報告する雰囲気を醸成したこと等 学生に対する外出時行動制限の徹底不十分 学生の外出状況掌握不十分	懲戒処分等の基準に関する達	職務上の注意義務違反
状況判断は困難であったものの、結果的に陽性者を含む学生を原隊復帰させたこと		指揮監督義務違反

Ⅲ 管理者が特に認識すべき事項

管理者による各種点検等

各種点検等は、物事の重要性又は過去の教訓から定められたものです。

管理者は、点検等が定められていることの重要性を再認識し、部下任せにすることなく、要すれば自ら現場で現物を確認するとともに、担当者が規則等を理解しているかを適宜確認しなければなりません。

下表に、秘密保全、情報保証、個人情報保護、文書管理、個人情報保護及び海外渡航申請について、訓令等に定められている点検等をまとめました。その他、各機関等の達等による点検と併せて、確実に実施するため、御活用ください。

【管理者に義務付けられている各種点検等】

項目	根拠規則	関連条文	点検等周期
文書管理	防衛省行政文書管理規則	(点検・監査) 第26条	①文書管理者は、少なくとも毎年度1回、点検 ②機関等監査主任者は、少なくとも毎年度1回、監査 ③監査責任者は、少なくとも毎年度1回、随時監査
秘密保全	秘密保全に関する訓令	(定期検査及び臨時検査) 第48条 (引継時の検査) 第49条	①定期検査を年2回以上 ②必要があるときは、臨時に検査 管理者又はその職務上の上級者は、保全責任者が転勤等により交代したときは、その状況を検査
	秘密保全に関する訓令の解釈及び運用について	第52 管理者等の点検について	保全責任者又はその職務上の上級者は、登退庁時に保管容器を点検
	特定秘密の保護に関する訓令	(定期検査及び臨時検査) 第31条	①定期検査を年2回以上 ②必要があるときは、臨時に検査
		(引継時の点検) 第32条	特定秘密管理者は、保護業務担当者の業務を総括することとされた責任者が人事異動等により交代したときは、その状況を検査
	特別防衛秘密の保護に関する訓令	(定期検査及び臨時検査) 第47条 (引継時の検査) 第48条	①定期検査を年2回以上 ②必要があるときは、臨時に検査 管理者又はその職務上の上級者は、保全責任者が転勤等により交代したときは、その状況を検査
	特別検査の実施について(通達)	第3 官房長等又は特定秘密管理者による特別検査の実施	1 抜き打ちの所持品検査(毎月1回以上) (1) 執務室等への職員の出入り時 (2) 執務室等における勤務中 2 パソコン内のデータ検査 秘密等の取扱いを許されていないパソコンのハードディスクに保存されているデータの抜き打ち検査を、毎月1回以上
情報保証	情報流出防止に係る隊員に対する指導の実施に関する大臣指示	第1～6項	全ての隊員に対する個人面談を毎年1回以上実施
	情報保証に関する訓令(情報保証に関する訓令の運用について(通達))	(自己点検) 第51条関連	情報保証責任者は、毎年度、職員に自己点検を行わせる。
		(監査) 第53条関連	①情報保証責任者は、自己点検の結果に基づき、毎年度1回以上定期監査を行う。 ②情報保証責任者は、情報保証に関する問題点を考慮の上、臨時監査を必要に応じて行う。
個人情報保護	防衛省本省の保有する個人情報及び個人番号の安全確保等に関する訓令	(自宅の私有パソコン等の点検) 第53条関連	情報保証責任者は、監査の一環として、職員の私有パソコン等の点検を毎月1回以上行う。
		(調査) 第12条	①定期調査は年1回定期的に実施 ②臨時調査は機関保護管理者が必要と認める時
海外渡航申請	海外渡航承認申請手続の細部実施要領について(通達)	(一般旅券の確認等) 7項	随時確認

隊員に義務付けられている各種教育等

隊員は、訓令等の規定により各種教育等が義務付けられていることから、部隊等においても、計画的に教育等を実施しているところですが、教育等が資料等の回覧で済まされている、短時間の詰め込み教育、被教育者に適さない教育内容等の理由から、被教育者に浸透していないおそれがあります。管理者は、各種教育を粘り強く、創意工夫をもって実施することにより、教育内容を被教育者の知識として定着させなければなりません。

【隊員に義務付けられている各種教育等】

項目	根拠規則	関連条文	点検等周期
コンプライアンス	コンプライアンスに関する意識の徹底、不適切な部下の指導及び自殺事故の防止並びに情報公開関係業務及び行政文書の管理の適正な実施のための措置の徹底について(通達)	1 コンプライアンスに関する意識の徹底	防衛監察本部の協力の下、大臣官房長、各局長、施設等機関の長、各幕僚長、情報本部長、各地方防衛局長及び防衛装備庁長官は、コンプライアンスに関する意識の徹底を図るための教育を実施するものとする。
文書管理	防衛省行政文書管理規則	(研修の実施) 第29条	総括文書管理者及び機関等主任文書管理者は、隊員に対し、行政文書の管理を適正かつ効果的に行うために必要な知識及び技能を習得させ、又は向上させるために必要な研修を行うものとする。
情報公開	防衛省本省の情報公開に関する訓令	(職員の意識の向上) 第27条の2	防衛省情報公開管理者、地方防衛局長等及び機関等情報公開責任者は、情報公開業務を遂行する全職員の意識の向上を図るため、研修等の充実を図るものとする。
	行政機関の保有する情報の公開に関する法律、行政機関の保有する情報の公開に関する法律施行令及び防衛省本省の情報公開に関する訓令の施行について(通達)	(職員の意識の向上) 第24(3)	機関等及び地方防衛局等は、各々の機関等及び地方防衛局等において発生した過去の事案を踏まえ、その実情に応じた職員教育を年度四半期ごとに計画し、実施した教育内容の報告を防衛省情報公開室に対して行う。 防衛省情報公開室は、当該報告を分析し、今後の教育内容に反映するための指導事項及び関連情報の提供を行う。
秘密保全	秘密保全に関する訓令	(保全教育) 第9条	官房長等は、職員に対し、秘密の保全に必要な知識の徹底及び意識の高揚を図るため、保全教育を実施するものとする。
	特定秘密の保護に関する訓令	(教育) 第6条	特定秘密管理者は、自らが特定秘密の保護に関する業務を管理する機関等に所属する職員に対し、特定秘密の保護に関する必要な知識の習得及び意識の高揚を図るため、年1回以上、必要な教育を行うものとする。
	特別防衛秘密の保護に関する訓令	(保全教育) 第9条	官房長等は、職員に対し、特別防衛秘密の保護に必要な知識の徹底及び意識の高揚を図るため、保全教育を実施するものとする。
情報保証	情報保証に関する訓令	(教育及び訓練) 第46条	情報保証責任者は、職員に対し、情報保証に必要な知識の習得及び意識の高揚を図るため、情報保証に関する教育及び訓練を行うものとする。
個人情報保護	防衛省本省の保有する個人情報及び個人番号の安全確保等に関する訓令	(職員への研修等) 第8条	機関保護管理者は、所属する機関の職員に対し、個人情報等の保護に関する意識の高揚を図るための研修を行うものとする。
装備品等管理	5. 56mm普通弾誤射事案に係る再発防止策について(通達)	3再発防止策	(3)請求時の処置において、業務担当者に対する教育、(5)受領時及び交付時の処置として、弾薬受領者が経験の無いもの等にする場合の事前教育、(5)弾薬配分以降は、実弾及び空包の差異に関する教育を実施する。
パワーハラ	パワー・ハラスメントの防止等に関する訓令	(教育等) 第6条	官房長等は、パワー・ハラスメントの防止及び排除を図るため、職員に対し、必要な教育、研修等を実施しなければならない。

項目	根拠規則	関連条文	点検等周期
セクハラ	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令	(教育等) 第6条	官房長等は、セクシュアル・ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な教育、研修等を実施しなければならない。
マタハラ等	妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する訓令	(教育等) 第6条	官房長等は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合の対応を図るため、職員に対し、必要な教育、研修等を実施しなければならない。
入札談合防止	平成20年度定期防衛監察の結果に基づく改善措置等に関する防衛大臣指示	第2項	(1) 入札談合防止に対する意識を高めるとともに、入札談合関連法令等を理解させるための研修や教育等の強化を図ること。
	調達等関係業務に従事している隊員が防衛省の退職者を含む業界関係者等と接触する場合における対応要領について(通達)	第8項	(1) 機関等の長は、調達等関係業務に従事している職員又は当該職員になることが見込まれる職員に対し、この要領の内容その他防衛省における調達等関係業務の公正な実施のために必要な教育を実施するものとする。 (2) 機関等の長は、研究開発及び機種選定等の開始に先立ち課室等の長に対し、課室等の長は、前項の対象者一覧表の通知に先立ち当該一覧表の対象者に対し、それぞれこの要領の内容について周知を図るものとする。
	調達経理業務に関する違反行為に係る懲戒処分等の基準について(通達)	第4項	大臣官房長、防衛省本省の施設等機関の長、各幕僚長、情報本部長、防衛監察監及び地方防衛局長並びに防衛装備庁長官は、違反行為及びその処分基準の周知徹底を図るため、隊員に対し、必要な教育等を実施するものとする。
	入札談合防止に関するマニュアルの制定並びに入札談合関連法令等の遵守及びその知識の習得に関する教育の実施について(通達)	第1項	全ての調達等関係職員を対象に、新着任者教育のほか、定期的な各種の会議等の機会を捉えて、入札談合関連法令等、入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律の遵守及びその知識の習得に関する教育を年1回以上実施するものとする。
入札談合防止	入札談合防止に関するマニュアルの制定並びに入札談合関連法令等の遵守及びその知識の習得に関する教育の実施について(通達)	第2項	陸上自衛隊、海上自衛隊又は航空自衛隊が実施する調達等関係業務(調達等関係業務及び補助金等関係業務に従事している職員の補職替え等についての別紙第1項第2号に規定する調達等関係業務をいう。以下同じ)に関する課程教育において、入札談合関連法令等の遵守及びその知識の習得に関する教育の回数又は1回当たりの時間数を増やす等により、入札談合関連法令等の理解の充実を図るものとする。 各機関(調達等関係業務及び補助金等関係業務に従事している職員の補職替え等についての別紙第1項第1号に規定する各機関をいい、陸上自衛隊、海上自衛隊及び航空自衛隊を除く)が実施する調達等関係業務に関する教育においても、同様の措置を講ずるものとする。
		第3項	1及び2に規定する教育の実施に当たっては、入札談合防止に関するマニュアルを活用するものとする。
倫理	自衛隊員倫理規程	(防衛大臣の責務) 第14条	防衛大臣及び防衛装備庁長官は、法又はこの政令に定める事項の実施に関し、次に掲げる責務を有する。 五 研修その他の施策により、自衛隊員の倫理感の醸成及び保持に努めること。
公益通報	防衛省本省における公益通報の処理及び公益通報者の保護に関する訓令	(職員の研修等) 第38条	機関等公益通報責任者は、所属する機関等の職員に対し、公益通報者保護制度の周知徹底のための研修を行うものとする。

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)	●			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
	●			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
	●			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
	●			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
	●			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
	●			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
	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		◎		その他	勤務時間は週19時間35分、23時間15分、24時間35分などの中から職員が選択
					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
特別 休 暇	短期介護休暇		◎		その他	1日2時間まで取得可能(30分単位)
					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			制度の概要等	
	妊娠 出産	育児	介護		
その他の	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。
	(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
	(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

【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 ・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

働く人がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、平成30年7月「働き方を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」が成立し、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等の措置として、民間企業における時間外労働の上限が規制されることとなりました。

一般職国家公務員についても人事院規則等が改正され、超過勤務命令の上限規制等に関する措置が定められました。特別職国家公務員についても訓令の改正が行われ、防衛省では自衛官以外の隊員については平成31年4月から、自衛官（内部部局等勤務自衛官（※1）のみ。）については令和3年4月から、勤務時間の上限等が定められました。

※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。ただし、医療業務に従事する医師又は歯科医師である自衛官及び第9条第9項の規定により日課を定められた自衛官を除く。

管理者等は、課業外に勤務を命ずるに当たっては次の事項に留意し、一層の超過勤務の縮減に努める必要があります。

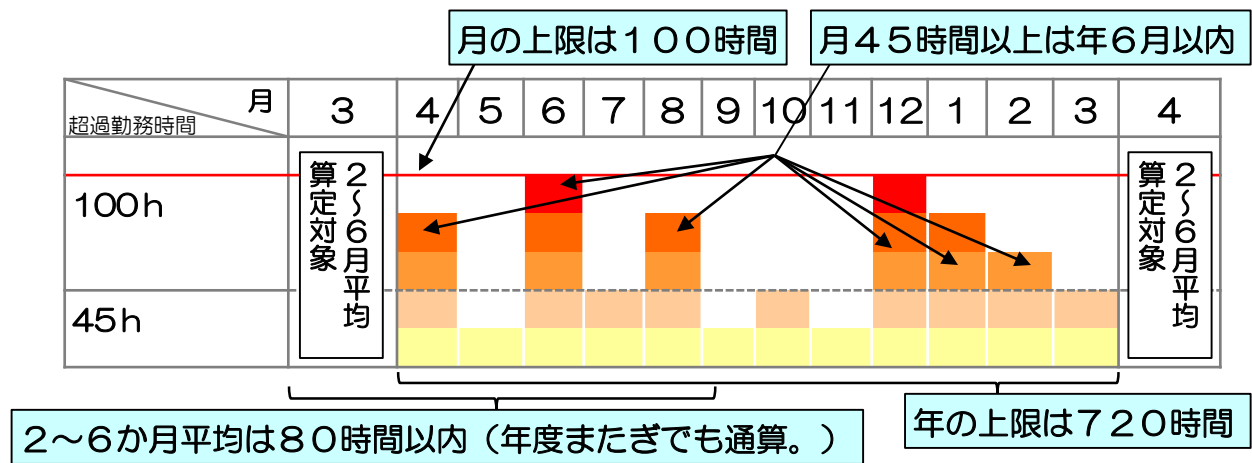
なお、内部部局等勤務自衛官以外の自衛官においても、健康管理やワークライフバランス等の観点から、部隊等の実情に応じて当該措置に基づく施策を段階的に導入するなど、積極的な「日課を超える勤務時間外の勤務の縮減」に努めることとなりました。

1 超過勤務（※2）命令の上限

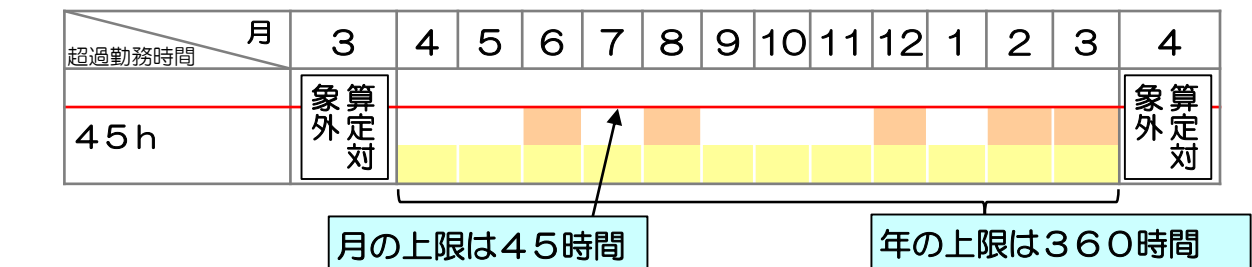
※2 自衛官の場合は「課業外勤務」という。

（1）他律的業務（※3）の比重が高い部署

※3 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）前号以外の部署



防衛省における超過勤務の上限等に関する措置

2 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

ア 超過勤務は必要最小限とし、当該隊員の健康確保に最大限に配慮。

イ 1年の末日の翌日から起算して6か月以内に、適切に情報収集した上で、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を実施。

超過勤務時間 \ 月	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4
100h														
45h														

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

【要因の整理、分析及び検証（整理分析等）において記録する事項】

- ・ 当該隊員の所属部署、氏名
- ・ 特例超過勤務を命じた月又は年における超過勤務の時間等
- ・ 当該隊員が従事した特例業務の概要
- ・ 人員配置の見直し又は業務分担の見直し等によっても特例適用を回避することができなかった理由

3 超過勤務時間の適切な把握

超過勤務の運用の適正を図るため、隊員の超過勤務及び在庁状況並びに健康状態の把握に努め、特に次の事項に留意。

- (1) 課室長等による超過勤務予定の事前確認。
- (2) 超過勤務予定と異なった場合の課室長等への事後報告の徹底。
- (3) 超過勤務時間の確認は、周囲の隊員の現認等により行う。
- (4) 客観的な記録で在庁状況が把握できる場合はこれを参照可能。

防衛省における超過勤務の上限等に関する措置

4 隊員が併任されている場合の措置

- (1) 本務官職と併任官職のそれぞれの所属長は、超過勤務時間の把握を適切に行い、把握した時間の情報を共有。
- (2) 特例超過勤務を命じた際の整理分析等は、基本的に本務官職の所属長が行うものの、当該隊員が専ら併任先の業務に従事していた場合等は、併任官職の所属長が必要な情報提供を受けて行う。

5 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) 長時間の超過勤務を極力避けるよう努めること

- ア 長時間の超過勤務を一定期間命ぜざるを得ない場合
人事担当部局等に事前又は直後に報告し、超過勤務命令の状況についてチェックを受ける方策などにより、超過勤務を必要最小限化。
- イ 休日等において勤務を命ずる場合
心身への影響が大きいことに鑑み、特に厳重に必要性をチェック。

(2) 健康状態の把握

- ア やむを得ず継続して長時間の超過勤務をさせた場合
定期健康診断の受診を徹底。
- イ 1か月80時間を超える超過勤務をさせた場合
(ア) 速やかに面談等により、精神面を含む健康状態を把握。
(イ) 臨時の健康診断や医師の診察を受けさせることを積極的に検討。

6 超過勤務の縮減に向けた対策

職場環境の整備（業務の在り方や処理方法の見直し、計画的な業務の遂行、管理者による超過勤務縮減への積極的な取組み、率先した退庁等）及び人員配置の見直し等。

具体的な業務見直しの取組み方について、各府省において実践済みの事例を内閣官房が取りまとめて、次のHPで公開中です。

https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjiikyoku/gyoumu_minaoshi.html

業務見直しの着眼点等を一部抜粋して後述します。

7 早出遅出勤務の活用

超過勤務による隊員の疲労の蓄積を防止するため、隊務及び公務運営に支障を来さない範囲で早出遅出勤務をさせる等、弾力的な勤務時間の割振りを必要に応じ実施。

8 異動関係

- (1) 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に通知することが必要。
- (2) 異なる部署から異動してきた隊員に超過勤務を命ずる場合は、異動前の部署における超過勤務の状況も考慮。

9 部隊等で勤務する自衛官に対する健康への配慮

内部部局等勤務自衛官に限らず、部隊等に勤務する自衛官についても、長時間の課業外勤務の継続は、心身の健康等に害を及ぼすおそれがあることから、課業外勤務を命じる場合は必要最小限とする。

防衛省における超過勤務の上限等に関する措置

10 用語の定義等

対象によって異なる用語等について、御参考として下表で対比、整理しています。それぞれの根拠は次の凡例のとおりです。

- 赤色**：自衛官以外の隊員の勤務時間及び休暇に関する訓令
自衛官の勤務時間及び休暇に関する訓令
- 橙色**：隊員の勤務時間の運用について（人1第2476号4.4.21）
- 緑色**：超過勤務を命ずるに当たっての留意点について（防人計第6145号（31.3.29））
自衛官の課業時間外の勤務の縮減及び課業時間外の勤務を命ずるに当たっての留意点について（防人計第5047号令和3年3月26日）

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 （以下「課業外勤務」という。）	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
他律的業務の定義	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。	
他律的業務を行う部署	他律的部署 （他律的業務の比重が高い部署として所属長が指定するもの）	
他律的部署の範囲	所属長は、範囲を必要最小限のものとし、定めた場合には、速やかに隊員に周知。当該範囲を変更するときも同様。	
特例業務の範囲	・ 自衛隊法第6章に規定する行動に関する業務 ・ 重要な政策の企画	・ 大規模災害への対処 ・ 重要な政策に関する法律の立案
	・ 他国又は国際機関との重要な交渉 ・ その他の重要な業務であつて特に緊急に処理することを要するものと所属長が認めるもの。 ・ 特例業務の範囲は必要最小限のものとしなければならない。	
	・ 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 ・ 訓令第9条第9項（特殊な業務）の別の日課の定めによらない自衛隊の行動に関する業務等	・ 自衛隊法第6章に規定する行動に関する業務

防衛省における超過勤務の上限等に関する措置

- 赤色**：自衛官以外の隊員の勤務時間及び休暇に関する訓令
自衛官の勤務時間及び休暇に関する訓令
- 橙色**：隊員の勤務時間の運用について（人1第2476号4.4.21）
- 緑色**：超過勤務を命ずるに当たっての留意点について（防人計第6145号（31.3.29））
自衛官の課業時間外の勤務の縮減及び課業時間外の勤務を命ずるに当たっての留意点について（防人計第5047号令和3年3月26日）

用語等	自衛官	自衛官以外の隊員
特例業務に従事する場合の適用除外	特例業務に従事する隊員に対し、規定する時間又は月数を超えて超過勤務（課業外勤務）を命ずる必要がある場合については、同項（当該超えることとなる時間又は月数に係る部分に限る。）の規定は、適用しない。	
適用除外時の通知	所属長は、上限時間等（管理時間等）の範囲を超える場合には、あらかじめ、当該命ぜられた課業外勤務は規定の適用を受けないもの（以下「特例課業外勤務」という。）であることを隊員に通知。 ただし、あらかじめ通知することが困難である場合は、事後速やかに通知。	
適用除外時の着意事項	所属長は、当該超えた部分の超過勤務（課業外勤務）を必要最小限のものとし、かつ、当該隊員の健康の確保に最大限の配慮	
適用除外時の分析等	当該超過勤務（課業外勤務）を命じた日の属する当該時間又は月数の算定に係る1年の末日の翌日から起算して6箇月以内に、当該超過勤務（課業外勤務）に係る要因の整理、分析及び検証（整理分析等）を行わなければならない。	
整理分析等の記録	所属長は、適切に情報を収集した上で、整理分析等を行い、対象隊員について、少なくとも次の事項を記録。 ・当該隊員の所属部署、氏名 ・関係する期間における超過勤務（課業外勤務）等の時間 ・当該隊員が従事した特例業務の概要 ・人員配置の見直し又は業務分担の見直し等によっても特例適用を回避することができなかった理由	
改善施策の実施	所属長は、業務量の削減又は業務の効率化に取り組むなど、超過勤務（課業外勤務）の縮減に向けた適切な対策を講ずる。	

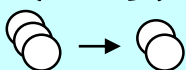
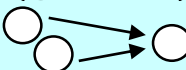
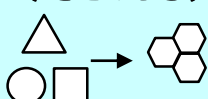


防衛省における超過勤務の上限等に関する措置

1.1 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。

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、関係者や課題に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。

管理者でなければ難しいのが「廃止」と「削減」です。上司が言い出さなければ、部下は無駄作業だと思っていてもやめにくいものです。「うちだけで決められるなら、これはしばらくやめてみよう」と話を振ってみましょう。また、部下指導に際しては、管理者の意図を明確に示すことが大切です。方向性が伝わらないと部下は迷走し、忤度し、時間を浪費してしまいます。

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 の 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 の 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 の 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。

防衛省における各種推進月間等（参考）

区分	設定期間	名 称
推進月間	毎年度 6月、9月、 12月、3月	行政文書管理推進月間
強化月間	2月	情報セキュリティ月間
	毎年度6月	防衛省薬物乱用防止月間
	7月、8月	ワークライフバランス推進強化月間
強化週間等	3／1～5／15	春のメンタルヘルス施策強化期間
	5／11～20	春の防衛省交通安全運動
	別 示	秋のメンタルヘルス施策強化期間
	12／1～ 12／7	自衛隊員等倫理週間
	12／4～ 12／10	ハラスメント防止週間
	6／23～ 6／29	防衛省男女共同参画週間
	別 示	秋の防衛省交通安全運動



IV 參考資料

公益通報及び公益通報者保護制度

1 必要性等

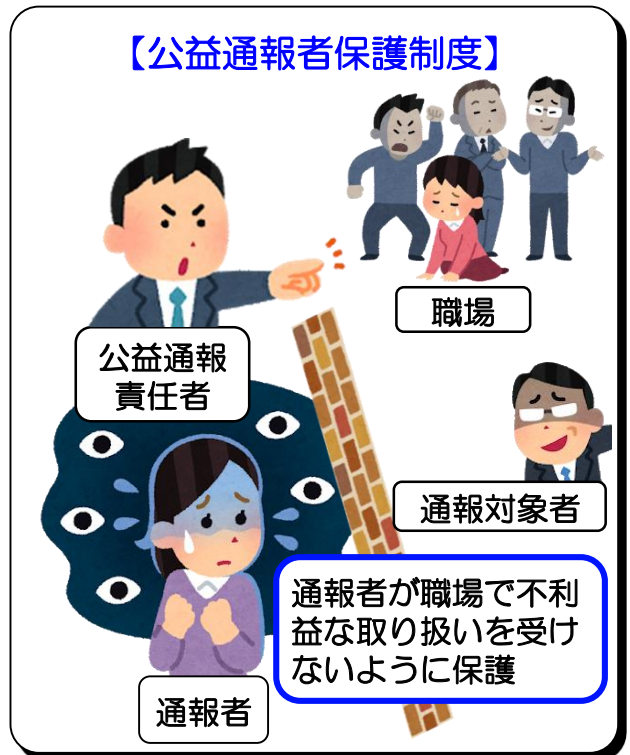
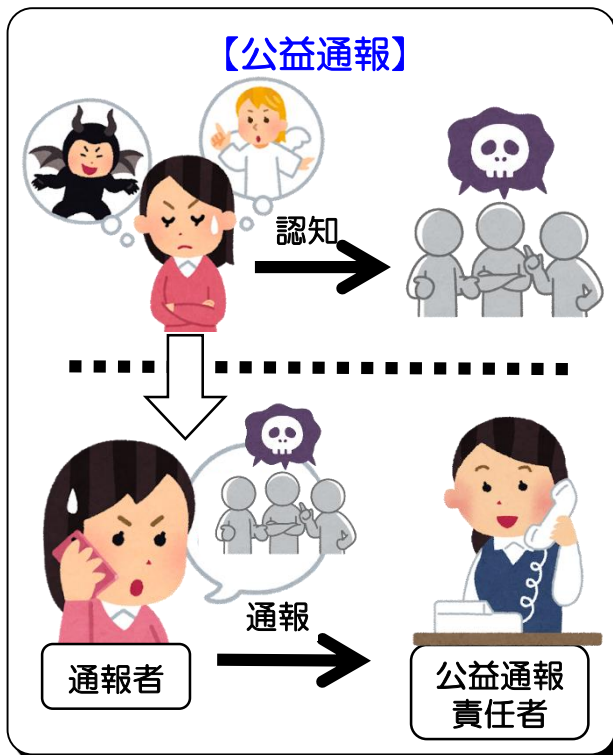
(1) 公益通報とは、防衛省・自衛隊の隊員等が防衛省・自衛隊又は隊員等の法令違反行為等について、**通報窓口に通報すること**です。

通報に適切に対応することで、リスクを早期に把握し、自浄作用を働かせることができ、国民の信頼を損なう事態の未然防止又は影響極限を図ることが可能となります。

個人が世界に情報発信できる手段を得た今、関係者の間で内密に済ませられる時代ではなくなりました。外部に通報されてメディアに取り上げられるまで手を打たなかったとなれば、防衛省・自衛隊に対する国民の信頼は大きく低下しかねません。通報を受けた場合は潔く覚悟を決めて向き合い、適切に事態を収拾することが必要です。

(2) 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。

法令等により、不適切な人事異動や懲戒処分等を行うことを禁止するとともに、防衛省・自衛隊においては、通報者へのフォローアップも継続して行われるようになっていきます。公益通報制度が適正に機能するために、通報者をしっかりと保護することが必要です。



2 公益通報のポイント

(1) 誰が通報するのか

- ア 防衛省・自衛隊の隊員
- イ 防衛省・自衛隊に労務を提供している労働者等

(2) 何を通報するのか

法令違反行為（法令違反行為及びそのおそれがある場合を含む）が通報の対象となります。ただし、不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的、その他の不正の目的のものは除かれます。（防衛省では公益通報者保護法上の通報対象事実に限定していません。）

(3) どこへ通報するのか

- ア 内部窓口
各機関等の総務担当部署等が指定されています。
- イ 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等からアクセスできます。

また、ヘルプライン窓口を通して通報した場合は、通報者の承諾がない限り、ヘルプライン窓口から防衛省本省及び防衛装備庁には匿名で連絡されます。

(4) どのように通報するのか

公益通報書（防衛省ホームページにも掲載）の提出（直接持参、郵送、電子メール）により通報します。

なお、匿名による通報は、通報対象事実があると信ずるに足りる相当な根拠を示して行われるものに限り、公益通報として受け付けします。

(5) 通報後はどうなるのか

- ア 記入漏れや誤記入等を確認後に受け付け、次の場合を除いて受理されます。
 - 公益通報内容が通報対象事実にあたらないことが受付時に明白な場合
 - 公益通報内容が著しく不分明な場合
 - 公益通報内容が虚偽であることが明白な場合
 - 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
- イ 調査の必要性を検討した上で、調査の必要性が認められない場合又は調査を行うことが相当でない特段の事情がある場合を除き、調査を開始します。調査の進捗状況については適宜に、調査結果については、遅滞なく通報者に通知されます。

(6) 通報により不利益を被らないか

通報者に対する不利益な取扱いとは禁止されています。
また、必要なフォローアップが行われます。

防衛省・自衛隊における各種通報窓口

防衛省・自衛隊の各種通報窓口は以下の表のようになります。

通報窓口		通報内容	通報手段
1	公益通報窓口 (※1)	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 ○電話 (内線) 8-6-20499 ○直接持参 ○郵送等 ○電子メール kouekitsuho@mod.go.jp
	機関等窓口 部外の弁護士による窓口 (ヘルプライン窓口) (※2)		公益通報書の提出 ○郵送等 ○電子メール bouei.helpline@alo.jp
2	公文書管理通報窓口	大臣官房文書課公文書監理室	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 gyouseibunsyotuuhom adoguchi@mod.go.jp
3	倫理法等違反通報窓口 (倫理ホットライン) (※2)	自衛隊倫理審査会	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 ○電話 (内線) 8-6-20719 (直通) 03-5261-0164 ○郵送等 ○電子メール rinri-tsuhou@mod.go.jp
4	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 (内線) 8-6-20717 (直通) 03-3267-8281 ○電子メール p-soudan@mod.go.jp
5	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 (内線) 8-6-20718 (直通) 03-3235-5358 ○電子メール s-soudan@mod.go.jp

※1 匿名の通報は、通報対象事実があると信ずるに足りる相当な根拠を示して行われるものに限り、公益通報として受け付けます。

※2 防衛省ホームページ (<https://www.mod.go.jp/>) 及び防衛装備庁ホームページ (<https://www.mod.go.jp/atla/>) から電子メールにより通報できます。

通報窓口		通報内容	通報手段
6	マタハラ等 ホットライン	人事教育局服務 管理官	マタハラ等に関する 苦情相談
			○電 話 (内線) 8-6-20718 (直通) 03-3235-5358 ○電子メール m-soudan@mod.go.jp
7	再就職等規制 通報窓口	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 (内線) 8-6-23587 (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 (直通) 03-6268-7660～7668 // 7681
8	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 ○FAX 03-5227-2223 ○郵送 〒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 ホットライン担当者
9	談合等に関す る電子目安箱 (※3)	防衛装備庁 (各地方防衛局)	装備関係、建設工事 に係る入札談合情報
			○電子メール atla-koeki- tsuho@atla.mod.go.jp

※3 防衛省ホームページ (<https://www.mod.go.jp/>) 及び防衛装備庁ホームページ (<https://www.mod.go.jp/atla/>) から電子メールにより通報できます。

○ 内部職員等公益通報窓口（内部窓口）

・ 防衛省本省に係る公益通報窓口（機関等窓口）

	機関等	機関等窓口
1	内部部局（総括窓口）	大臣官房文書課
2	防衛大学校	総務部総務課
3	防衛医科大学校	事務局総務部総務課
4	防衛研究所	企画部総務課
5	統合幕僚監部及び自衛隊指揮通信システム隊	統合幕僚監部総務部総務課
6	陸上自衛隊 （自衛隊情報保全隊、自衛隊体育学校、自衛隊中央病院、陸上幕僚長の監督を受けている自衛隊病院及び自衛隊地方協力本部を含む）	陸上幕僚監部監理部総務課
7	海上自衛隊 （海上幕僚長の監督を受けている自衛隊病院を含む）	海上幕僚監部総務部総務課
8	航空自衛隊 （航空幕僚長の監督を受けている自衛隊病院を含む）	航空幕僚監部総務部総務課
9	情報本部	総務部監査・監察官
10	防衛監察本部	総務課
11	地方防衛局	各地方防衛局総務部総務課

・ 防衛装備庁に係る公益通報窓口

	機関等	機関等窓口
1	防衛装備庁	長官官房監察監査・評価官

○ 外部労働者等公益通報窓口（外部窓口）

	機関等	窓 口
1	防衛省本省	大臣官房文書課
2	防衛装備庁	長官官房監察監査・評価官

服務の宣誓

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)

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や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)

関係法令等

行政文書管理

区分	法令等	番号
法律等	公文書等の管理に関する法律	平成21年法律第66号
	公文書等の管理に関する法律施行令	平成22年政令第250号
	行政文書の管理に関するガイドライン	平成23年4月1日内閣総理大臣決定
	公文書管理の適正の確保のための取組について	平成30年7月20日閣僚会議決定
訓令等	防衛省行政文書管理規則	平成23年防衛省訓令第15号
	防衛省行政文書管理細則（通達）	官文第4026号（23.4.1）
	行政文書管理及び情報公開業務の適正な実施について（通達）	防官文第11870号（24.9.6）
	行政文書管理マニュアル	大臣官房文書課（30.7）
	行政文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の基準について（通達）	防人服（事）第315号（30.9.7）
	共有フォルダの整理について（通達）	防官文3022号（31.2.26）
	「行政文書の電子的管理についての基本的な方針」を踏まえた取組の実施について（通達）	防官文第6345号（31.3.29）
	紙媒体を電子媒体に変換する場合の扱い、行政文書ファイルが紙媒体と電子媒体で混在する場合の管理等について（通達）	防官文第11647号 令和3年7月1日

情報公開

区分	法令等	番号
法律等	行政機関の保有する情報の公開に関する法律	平成11年法律第42号
	行政機関の保有する情報の公開に関する法律施行令	平成12年政令第41号
訓令等	防衛省本省の情報公開に関する訓令	平成13年防衛庁訓令第39号
	行政機関の保有する情報の公開に関する法律、行政機関の保有する情報の公開に関する法律施行令及び防衛省本省の情報公開に関する訓令の施行について（通達）	防官文第2553号（13.3.30）
	情報公開業務における開示請求者の個人情報の取扱いについて（通達）	防官文第5206号（14.6.12）
	防衛省本省における行政機関の保有する情報の公開に関する法律に基づく処分に係る審査基準について（通知）	防官文第8378号（19.8.30）
	行政文書管理及び情報公開業務の適正な実施について（通達）	防官文第11870号（24.9.6）
	コンプライアンスに関する意識の徹底、不適切な部下の指導及び自殺事故の防止並びに情報公開関係業務及び行政文書の管理の適正な実施のための措置の徹底について（通達）	防官文第6443号（26.5.8）

区分	法令等	番号
訓令等	南スーダン派遣施設隊「日々報告」の管理状況に関する特別防衛監察の結果を踏まえた情報公開及び行政文書管理における再発防止のための措置について（通達）	防官文第11481号 （29.7.28）
	防衛省の開示請求に係る行政文書を保有していないことを理由とする不開示決定に関する査察実施要領について（通達）	防官文（事）第342号 （29.9.21）
	情報公開業務における行政文書の探索に際し開示請求に合致すると考えられる行政文書を確認できなかった場合の措置等について（通知）	防官文第15400号 （30.9.28）

秘密保全

区分	法令等	番号
法律等	自衛隊法	昭和29年法律第165号
	自衛隊法施行令	昭和29年政令第179号
	特定秘密の保護に関する法律	平成25年法律第108号
	特定秘密の保護に関する法律施行令	平成26年政令第336号
	特定秘密の指定及びその解除並びに適性評価の実施に関し統一的な運用を図るための基準	平成26年10月14日 閣議決定
	日米相互防衛援助協定等に伴う秘密保護法	昭和29年法律第166号
	日米相互防衛援助協定等に伴う秘密保護法施行令	昭和29年政令第149号
訓令等	秘密保全に関する訓令	平成19年防衛省訓令第36号
	特定秘密の保護に関する訓令	平成26年防衛省訓令第64号
	特定秘密の取扱いに関する適性評価の実施に関する訓令	平成26年防衛省訓令第65号
	特別防衛秘密の保護に関する訓令	平成19年防衛省訓令第38号
	秘密保全に関する訓令の解釈及び運用について（通達）	防防調第4607号 （19.4.27）
	特定秘密の保護に関する訓令の運用について（通達）	防防調第17882号 （26.12.8）
	特定秘密の取扱いに関する適性評価の実施に関する訓令の運用について（通達）	防防調第18144号 （26.12.10）
	特別防衛秘密の保護に関する訓令の解釈及び運用について（通達）	防防調（事）第3号 （27.10.1）
	取扱い上の注意を要する文書等及び注意電子計算機情報の取扱いについて（通達）	防防調第4608号 （19.4.27）
	情報流出防止に係る隊員に対する指導の実施に関する防衛大臣指示	防衛大臣指示第18号 （19.5.15）

区分	法令等	番号
訓令等	情報漏えい事案等の未然防止に向けた諸対策の更なる徹底について（通達）	防防調第14064号 （22.11.12）
	部外に対する意見発表の際の手續の実施について	官広第2917号 （21.3.12）
	文書の取扱いに係る規則の遵守と情報の保全に関する措置の徹底等について（通達）	防防調（事）第58号 （27.10.30）
	特別検査の実施について	防防調第4998号 （22.4.16）

情報保証

区分	法令等	番号
訓令等	情報保証に関する訓令	平成19年防衛省訓令第160号
	情報保証に関する訓令の運用について（通達）	防運情第9248号 （19.9.20）
	情報の保全に関する違反行為に係る懲戒処分等の基準について（通達）	防人1第5092号 （18.5.29）
	スマートフォン等について	整備計画局情報通信課 サイバーセキュリティ政策室（29.10.3）
	ソーシャルメディアの私的利用に関する注意事項について（通知）	防整情第7592号 （31.4.19）

個人情報保護

区分	法令等	番号
法律等	行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律	平成15年法律第58号
	行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律施行令	平成15年政令第548号
訓令等	防衛省本省の保有する個人情報及び個人番号の安全確保等に関する訓令	平成17年防衛庁訓令第33号
	防衛省本省の保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止並びに行政機関非識別加工情報の提供に関する訓令	平成17年防衛庁訓令第34号
	行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律施行令、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律施行令及び防衛省本省の保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止並びに行政機関非識別加工情報の提供に関する訓令の施行について（通達）	防官文第2602号 （17.3.31）

※令和4年4月1日以降、行政機関個人情報保護法は廃止され、個人情報保護法に統一されることから、関係規則等が全面改正される予定です。

区分	法令等	番号
訓令等	防衛省本省における保有個人情報の開示、訂正及び利用停止の審査基準について（通知）	官文第2603号 （17.3.31）
	防衛省本省の保有する個人情報及び個人番号の安全確保等に関する訓令の実施について（通達）	防官文第4512号 （25.3.28）

自衛隊員倫理

区分	法令等	番号
法律等	自衛隊員倫理法	平成11年法律第130号
	自衛隊員倫理規程	平成12年政令第173号
訓令等	自衛隊員倫理法又は同法に基づく命令に違反した場合の懲戒処分の基準に関する訓令	平成12年防衛庁訓令第81号
	自衛隊員等倫理週間について（通達）	防人1第143号 （18.1.13）
	自衛隊員の職務に係る倫理の保持について（通達）	防人服第11465号 （19.11.20）
	自衛隊員等の職務に係る倫理の保持について（通達）	防人服第11466号 （19.11.20）
	自衛隊員倫理教本	令和3年3月
	自衛隊員の職務に係る倫理の保持について（通知）	防人服第11501号 （29.7.28）
	利害関係者等が開催する立食パーティに招待され、参加する場合の留意事項について（通知）	防人服第11502号 （29.7.28）

再就職規制

区分	法令等	番号
法律等	自衛隊法	昭和29年法律第165号
	自衛隊法施行令	昭和29年政令第179号
	自衛隊法施行規則	昭和29年総理府令第40号
訓令等	一般定年等隊員の退職管理に関する命令	平成27年内閣官房令・防衛省令第1号
	自衛隊員の退職管理基本方針について（通達）	防人計（事）第5号 （27.10.1）

パワー・ハラスメント防止

区分	法令等	番号
訓令等	パワー・ハラスメントの防止等に関する訓令	平成28年防衛省訓令第17号
	パワー・ハラスメントの防止等に関する訓令の運用について（通達）	防人服（事）第99号（28.3.28）
	パワー・ハラスメント事例集について（通知）	防人服第3528号（28.3.2）
	暴行等を伴う違反行為に関する懲戒処分等の基準について（通達）	防人服（防）第46号 令和2年1月31日
	暴行等を伴う違反行為に関する懲戒処分等の基準についてに規定する人事教育局長が定める考慮事項等について（通知）	防人服第1168号 令和2年1月31日
	暴行等を伴う違反行為に関する懲戒処分等の基準についてに規定する人事教育局長が定める考慮事項等についての細部について（通知）	防人服第1170号 令和2年1月31日

セクシュアル・ハラスメント防止

区分	法令等	番号
訓令等	セクシュアル・ハラスメントの防止等	人事院規則10-10（10.11.13）
	人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について	平成10年11月13日 職服-442人事院事務総長
	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令	平成11年防衛庁訓令第29号
	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令の運用について（通達）	防人1第1889号（11.3.31）
	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する注意事項について（通達）	防人1第2253号（11.4.19）
	防衛省職員セクシュアル・ハラスメント防止週間について（通達）	防人服第11627号（19.11.26）
	セクシュアル・ハラスメント防止対策の徹底について（通知）	防人服第12315号（30.7.31）

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止

区分	法令等	番号
訓令等	妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する訓令	平成28年防衛省訓令第73号
	妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する訓令の運用について（通達）	防人計（事）第465号（28.12.28）

入札談合・官製談合防止（規制する法令等）

区分	法令等	番号
法律	刑法 第96条の6（公契約関係競売等妨害）	明治40年法律第45号
	私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律	昭和22年法律第54号
	入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律	平成14年法律第101号
通達等	調達経理業務に関する違反行為に係る懲戒処分等の基準について（通達）	防人計第8500号（19.8.31）
	入札談合防止に関するマニュアルの制定並びに入札談合関連法令等の遵守及びその知識の習得に関する教育の実施について（通達）	防経装第6186号（23.5.17）

入札談合・官製談合防止（適正化に関する法律等）

区分	法令等	番号
法律等	公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律	平成12年法律第127号
	公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針	23.8.9閣議決定
	公共調達の適正化について	財計第2017号（18.8.25）
通知	公共調達の適正化を図るための措置について（通知）	装管調第107号（27.10.1）
	公共調達の適正化を図るための措置に関する細部事項について（通知）	装管調第3706号（27.12.9）

入札談合・官製談合防止（退職者を含む業界関係者等と接触する場合の対応要領）

区分	法令等	番号
通達	調達等関係業務に従事している職員が防衛省の退職者を含む業界関係者等と接触する場合における対応要領について（通達）	防経装第8303号（19.8.30）
通知	調達等関係業務に従事している職員が防衛省の退職者を含む業界関係者等と接触する場合における対応要領の細部事項について（通知）	装管調第89号（27.10.1）

入札談合・官製談合防止（公正取引委員会への連絡体制）

区分	法令等	番号
通知	工事等に係る談合情報等対応マニュアルについて（通知）	防整施第15572号（27.10.1）
	物品等の入札又は契約に係る談合情報等対応マニュアルについて（通知）	装管調第116号（27.10.1）

薬物乱用防止

区分	法令等	番号
法律等	大麻取締法	昭和23年法律第124号
	覚醒剤取締法	昭和26年法律第252号
	麻薬及び向精神薬取締法	昭和28年法律第14号
	あへん法	昭和29年法律第71号
	医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律	昭和35年法律第145号
通達等	自衛官等の採用時に行う薬物使用検査について（通達）	防人2第5452号 （14.6.21）
	自衛官に対する薬物検査について（通達）	防人1第3192号 （18.3.30）
	防衛省薬物乱用防止月間について（通達）	防人1第4664号 （18.5.12）

装備品等管理

区分	法令等	番号
法律等	火薬類取締法	昭和25年法律第149号
	自衛隊法	昭和29年法律第165号
	物品管理法	昭和31年法律第113号
	火薬類取締法施行令	昭和25年政令第323号
	火薬類取締法施行規則	昭和25年通商産業省令第88号
	自衛隊法施行規則	昭和29年総理府令第40号
	物品管理法施行令	昭和31年政令第339号
	陸上自衛隊及び海上自衛隊の使用する船舶における火薬類の貯蔵等に関する省令	昭和29年総理府令第74号
	海上自衛隊の使用する船舶における火薬類の貯蔵等に関する省令	昭和29年総理府令第74号
	海上自衛隊の使用する船舶における火薬類の貯蔵等に関する省令の一部を改正する省令	平成29年省令第13号
訓令等	防衛省所管物品管理取扱規則	平成18年防衛省訓令第115号
	火薬類の取扱いに関する訓令	昭和54年防衛庁訓令第36号
通達等	自衛隊の任務遂行上重要な装備品の亡失に係る防衛大臣への報告について（通達）	防官文第1057号（26.2.4）

海外渡航承認申請等

区分	法令等	番号
訓令等	隊員の分限、服務等に関する訓令	昭和30年防衛庁訓令第59号
	海外渡航承認申請手続の周知徹底等について（通達）	防人服第6868号 （27.4.21）
	海外渡航承認申請手続の細部実施要領について（通達）	防人計第11762号 （18.12.28）
	海外渡航承認申請義務に関する懲戒処分等の基準について（通達）	防人計第11763号 （18.12.28）
	部外者からの不自然な働き掛けへの対応及び外国政府機関関係者等との接触要領について（通達）	防防調第15445号 （23.12.26）
	部外者からの不自然な働き掛けへの対応及び外国政府機関関係者等との接触要領について（防防調第15445号。23.12.26）のQ&A集について（通知）	防調第976号（24.1.31）

飲酒運転

区分	法令等	番号
法律	道路交通法	昭和35年法律第105号
	自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律	平成25年法律第86号
訓令等	隊員の分限、服務等に関する訓令	昭和30年防衛庁訓令第59号
	飲酒運転の根絶について（通達）	防運運第9029号（18.9.22）
	規律違反の根絶に向けた防衛大臣指示	防衛大臣指示第2号 平成29年10月27日
	規律違反の根絶に向けた対策の実施について（通達）	防人服第15711号 （29.10.27）
	規律違反の根絶に向けた対策の実施についての一部改正について（通達）	防人服第17506号 （29.12.8）
	飲酒運転の根絶に関する教育の実施について（通知）	防人服第15493号 令和3年9月10日

わいせつ事案防止

区分	法令等	番号
法律	児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律	平成11年法律第52号
	刑法	明治40年法律第45号
	私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律	平成26年法律第100号
	軽犯罪法	昭和23年法律第39号
条例	各都道府県青少年保護育成条例、（健全育成条例）、迷惑行為防止条例	

各種感染症の拡大防止

区分	法令等	番号
訓令等	新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のための防衛省・自衛隊の活動に関する方針について（通達）	防官文（防）第389号 令和3年12月3日
	防衛省・自衛隊における新型コロナウイルス感染症対策に係る防衛大臣の指示	防官文第13495号 令和3年8月2日
勤務	新型コロナ感染症の感染拡大防止のための対面によらない方式での会議開催の推進について（通知）	防官文第14144号 令和3年8月16日
行事	防衛省・自衛隊が主催する行事等の開催について	防官文（防）第81号 令和2年2月25日
	令和2年4月以降の防衛省・自衛隊が主催する行事等の開催について	防官文（防）第137号 令和2年3月25日
特別休暇	新型コロナウイルス感染拡大防止に係る隊員に対する特別休暇の付与について	防人計（事）第54号 令和2年3月2日
	新型コロナウイルス感染拡大防止に係る隊員に対する特別休暇の付与についての一部改正について	防人計（事）第65号 令和2年3月6日
	新型コロナウイルス感染拡大防止に係る隊員に対する特別休暇の付与についての一部改正について	防人計（事）第126号 令和2年3月27日
	新型コロナウイルス感染症に係る抗体検査を受ける隊員に対する特別休暇の付与について	防人計（事）第237号 令和2年6月1日
	新型コロナウイルス感染症に係る予防接種を受ける場合等における隊員に対する特別休暇の付与について	防人計事第131号 令和3年5月27日
	新型コロナウイルス感染症に係る予防接種を受ける場合等における隊員に対する特別休暇の運用について	防人計第9571号 令和3年5月27日
出勤時間	新型コロナウイルス感染症に係る感染拡大の防止について	防人計第2499号 令和2年2月21日
	新型コロナウイルス感染症に係る感染拡大の防止についての一部改正について	防人計第2601号 令和2年2月25日
	新型コロナウイルス感染症に係る感染拡大の防止のためのテレワーク等の活用による混雑時間帯を回避した出勤の推進について	防人計第2602号 令和2年2月25日
異動	新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に係る地方公共団体からの協力依頼を踏まえた隊員の赴任に際しての対応について（通達）	防人計（事）第214号 令和3年7月27日
飲食	飲食の場面及び職場における新型コロナウイルス感染症対策の徹底について（通達）	防人計事第90号 令和3年3月31日
厚生	新型コロナウイルス感染拡大防止に係る緊急登庁支援の活用について	防人厚第2829号 令和2年2月28日
訓練	緊急事態宣言の解除後の防衛省・自衛隊の活動に関する方針についての徹底に係る防衛大臣の指示	防人衛第15732号 令和2年10月5日
衛生	新型コロナウイルス感染症対策として留意すべき事項について	防人衛第9001号 令和2年6月12日

公益通報者保護制度

区分	法令等	番号
法 律	公益通報者保護法	平成16年法律第122号
訓令等	防衛省本省における公益通報の対応及び公益通報者の保護に関する訓令	平成18年防衛庁訓令第49号
	防衛省本省における公益通報の対応及び公益通報者の保護に関する訓令の実施について（通知）	官文第1021号（30.1.31）

女性活躍とワークライフバランス推進

区分	法令等	番号
通達等	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	令和3年3月25日 防衛大臣 防衛装備庁長官

超過勤務の上限等に関する措置

区分	法令等	番号
法律	働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律	平成30年法律第71号
訓令等	自衛官以外の隊員の勤務時間及び休暇に関する訓令	昭和37年防衛庁訓令第43号
	自衛官の勤務時間及び休暇に関する訓令	昭和37年防衛庁訓令第65号
通知	隊員の勤務時間の運用について（通知）	人1第2476号（4.4.21）
	超過勤務を命ずるに当たっての留意点について（通知）	防人計第6145号（31.3.29）
	日課を超える勤務時間外の勤務の縮減について（通知）	防人計第6146号（31.3.29）
	「超過勤務を命ずるに当たっての留意点について」に定める早出遅出勤務の活用について（通知）	防人計第6147号（31.3.29）
	自衛官の課業時間外の勤務の縮減及び課業時間外の勤務を命ずるに当たっての留意点について（通知）	防人計第5047号 令和3年3月26日

防衛監察結果に基づく大臣指示

区分	法令等	番号
通達	平成20年度定期防衛監察の結果に基づく改善措置等に関する防衛大臣指示	平成21年12月21日 防衛大臣指示第6号
	平成22年度定期防衛監察の結果に基づく改善措置等に関する防衛大臣指示	平成23年11月21日 防衛大臣指示第6号

