

# 特別防衛監察の結果について

令和5年8月18日  
防衛省防衛監察本部

## 【目次】

第1	はじめに	1
第2	対象項目	1
第3	対象機関	1
第4	監察実施の概要	1
1	全般	
2	ハラスメント相談対応に関する申出の受付	
3	申出内容に関する聴き取り調査	
4	実地監察・助言	
5	機関等における対応措置の求め	
第5	監察結果（全般総括）	3
第6	監察結果（個別事項）	4
1	ハラスメント相談員・相談窓口の利用状況	
2	ハラスメント相談に対応する側の意識・姿勢	
3	相談員・相談窓口の利用可能性	
4	ハラスメント相談を受けての処置	
5	一部の機関等に特有の状況	
第7	改善策等	13
1	組織全体及び管理者的立場にある者の意識改革	
2	相談員・相談窓口の利用可能性の向上	
3	ハラスメント相談への対応要領等の改善	
4	機関・職域等の特性に応じた対応	
第8	終わりに	17
別紙第1	聴取結果等記録（様式）	19
別紙第2	特別防衛監察におけるハラスメント被害の申出状況	20
別紙第3	防衛省におけるハラスメント相談の枠組み	21

# 特別防衛監察の結果について

## 第1 はじめに

この報告は、防衛省・自衛隊におけるハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをいう。以下同じ。）の防止に関し、「ハラスメントの根絶に向けた措置に関する防衛大臣指示」（防衛大臣指示第4号。令和4年9月6日）を受け、令和4年9月13日から実施している特別防衛監察について、その結果を取りまとめたものである。

## 第2 対象項目

本特別防衛監察の対象項目は、「ハラスメント防止の状況」であり、当該項目について以下の観点から監察を実施した。

- (1) ハラスメント相談への対応に係る関係規則の遵守状況
- (2) ハラスメント相談において適正な対応がとられなかった、又は現にとられていない案件についての事実関係

## 第3 対象機関

防衛省本省の内部部局、防衛大学校、防衛医科大学校、防衛研究所、統合幕僚監部、陸上自衛隊、海上自衛隊、航空自衛隊、情報本部、防衛監察本部、地方防衛局及び防衛装備庁

## 第4 監察実施の概要

### 1 全般

令和4年9月13日から特別防衛監察を開始し、対象の各機関におけるハラスメント防止の状況を確認するため、以下の事項を実施した。

- (1) ハラスメント相談対応に関する申出の受付
- (2) 申出内容に関する聴き取り調査
- (3) 実地監察・助言
- (4) 機関等における対応措置の求め

### 2 ハラスメント相談対応に関する申出の受付

令和4年9月13日に防衛監察本部から防衛省・自衛隊の全ての職員・隊員に対して、「ハラスメント被害に対して適正な苦情相談対応が行われ

ていない事例に関する申出」を依頼する旨の文書を配布し、令和4年11月30日までに1,414件の申出を受領した。この申出の状況については、令和4年12月15日に公表した。

### 3 申出内容に関する聴き取り調査

- (1) 受領した各申出について、防衛監察本部において精査し、聴き取りを行う前に申出者により取り下げられた案件を取り除き、また、同一申出者からの同一案件に関する続報などひとつの案件として取り扱った方が適切な案件を統合したり、逆に分けて取り扱うことが適切な案件を分割したりするなど所要の整理を行った。その上で、監察調査官等が2名一組となり、令和4年10月から令和5年5月までの間、最大約40名の体制で電話等の手段により申出者と連絡を取り、必要に応じ申出者からの相談に乗りつつ、ハラスメント被害及び相談対応の基本的な事実関係等を聴き取った。
- (2) 聴き取りの結果については、事実関係と申出までの相談状況、今後の対応に関する申出者の意向等を整理し、これらに基づく今後の対応に関する防衛監察本部としての意見と併せて「聴取結果等記録」（別紙第1参照）に整理した。また、当初の申出書に連絡先が明記されていなかったり、聴き取りにおいて申出者と接触できなかつたりした申出についても、防衛監察本部として検討を加え、同じく意見を付して「聴取結果等記録」にとりまとめた。この結果、最終的に本特別防衛監察の対象項目に関する申出案件は、ハラスメント被害を申し出ている案件1,325件（ハラスメントの種類別、機関別等の内訳は別紙第2参照）、及びハラスメント防止一般に関する意見を提案している案件14件となった。

### 4 実地監察・助言

聴き取り調査を行った申出案件について、本特別防衛監察の目的を達する等の観点に照らし、

- (1) 背景に複雑又は根深い要因が隠れている可能性があり、申出者からの聴き取りに加えて防衛監察本部自らが直接に本特別防衛監察の中で事実関係を把握する必要があると認められる案件や、
- (2) 聴き取り調査により基本的な事実関係を把握できた事例のうち案件の発生状況や関係する者の相互関係等から被害が発生した機関等自身による円滑な実態把握のために防衛監察本部の支援が必要と判断した案件等

について、防衛監察本部から関係の部隊・部署に監察官、監察調査官等延べ500人以上を派遣し、実地監察又は助言提供を行った。

実地監察においては、案件の性格に応じ、監察官等が直接現場等を確認するとともに、申出者及び申出者以外のハラスメント被害を訴える者に加え、関係する管理者、同僚、加害者とされる者等延べ400人余りと面談を行い、その結果を踏まえ、しかるべき管理者等に対して所見を伝達し、意見交換を行った。また、助言する際には、該当案件に関係する管理者等と面談し、「聴取結果等記録」に基づく対応措置の進め方等について、必要な助言を行った。

## 5 機関等における対応措置の求め

申出者からの聴き取りや防衛監察本部による実地監察を終えた各案件については、それぞれの内容に照らし、かつ、申出者の意向を踏まえ、ハラスメント被害が発生した、又は所定の懲戒権者が属する機関等に該当の「聴取結果等記録」を通知し、防衛監察本部として当該機関等に対し、聴き取り及び実地監察により把握した内容を踏まえ、申出者の懲戒処分の求めへの対応、関係者に対する個別指導等の各種是正措置、ハラスメント教育への活用等の所要の措置を講ずることを求めた。防衛監察本部は、これらの該当機関等に対応を求めた全ての案件について、各種措置の進捗状況等をフォローアップしてきたところであり、今後とも、すべての措置の完了まで継続的にフォローアップし、進捗状況、懲戒処分件数等を適切な時期に公表していく。

## 第5 監察結果（全般総括）

申出のあったハラスメント被害等について、防衛監察本部は、前記第4のとおり、基本的に申出者側からの聴き取りにより案件を把握しており、実際にハラスメントがあったか否かやその細部内容は、防衛監察本部が該当機関等に求めた対応措置の中で精査され、解明されるべき事柄である。

他方、本特別防衛監察の焦点であるハラスメント相談への対応において、ハラスメント被害の申出者は、ハラスメント相談に真摯に耳を傾けてその内容に応じて適切に対応する責務を負う組織機能の利用者と位置付けられる存在である。したがって、組織のハラスメント相談への対応が適切になされているかを監察する上では、申出者が組織の苦情相談対応をいかなる理由でいかに感じ、どうあって欲しいと望んでいるか、とりわけ多数の

申出者がどう思っているかは極めて重要な中核的事実であり、ハラスメント相談の過程で実際にどのようなことがあったかという細部事実関係の確定を待つまでもなく、重く受け止める必要がある。

こうした観点から、防衛監察本部は、申出者の説明が一方からの意見であって、その客観性・正確性に限界があることに十分留意しつつも、聴取結果等と実地監察等において確認した状況とを全体的・総合的に考察し、その結果、ハラスメント相談における組織としての対応について、以下の状況を確認した。

(1) ハラスメント被害について適正な苦情相談対応が行われていないとする申出の6割以上が、そもそも相談員・相談窓口（防衛省・自衛隊における相談員・相談窓口の設置状況は別紙第3参照）に相談しておらず、相談先を知らなかったといった事例を除いたその多くが、相談員・相談窓口の適正な対応や相談後に生じる状況に懸念を抱き、そのため敢えて相談員等に相談しなかったと訴えている実情があり、ハラスメント相談制度が本来の役割を十全に果たしているか懸念される状況があることを確認した。【第6第1項】

(2) 本特別防衛監察においては「ハラスメント被害に対して適正な苦情相談対応が行われていない事例」について申出を求めたことから当然ではあるが、苦情相談を行ったが適切に対応してもらえなかったと不満を述べる申出が多数に上った。これらの不満は、上司等の管理者的立場にある者に相談した案件はもとより、これに加えて、又はこれとは別に、相談員・相談窓口相談した案件においても同様に認められた。

さらに当該不満の理由の多くは、相談員・相談窓口をそもそも利用していない者が利用忌避の理由とした主要な懸念と呼応したり共通したりする内容であり、このような苦情相談への対応に対する不満が、ハラスメント相談制度の機能不全を招いている可能性があることを確認した。【第6第2～4項】

(3) ハラスメント防止等に取り組むに当たり、一部の特定の組織・職域等に特有の困難があることを確認した。【第6第5項】

## **第6 監察結果（個別事項）**

### **1 ハラスメント相談員・相談窓口の利用状況**

本特別防衛監察において「ハラスメント被害に対して適正な苦情相談対応が行われていない事例」として申し出られた案件のうち、相談員・相談

窓口で相談したことがある案件とそもそも相談したことがない案件の内訳は、下表のとおりであり、申出案件の6割以上において相談員・相談窓口が利用されていなかった。なお、相談したことがあるとする回答の中には、申出者はハラスメント相談員・相談窓口で相談したつもりであるものの、相談相手においてはメンタルヘルス相談として取り扱っていたと見られる事例が少なからず含まれていた。

相談員・相談窓口で相談したことがある （うち、相談先が相談員・相談窓口ではなく、メンタルヘルス相談の担当者等のみであったもの）	400件（30.2%） （83件（6.3%））
相談員・相談窓口で相談したことがない	850件（64.2%）
不明	75件（5.7%）

また、申出・聴取において相談員・相談窓口を利用したことがない理由が明確であった252件の事例（一部の事例では複数の理由に言及）において、その理由として多く挙げられたものは以下の六つであり、同様な懸念の存在は、実地監察においても確認した。

- ①相談しても改善が期待できないため（58件）
- ②自身が当該案件を相談できる相談員・相談窓口には思い至らなかったため（40件）
- （当該区分には、「制度又は相談員・相談窓口を知らなかったため」との理由のほか、身近の相談員に加害者とされる者又は申出者自身が指名されていたために相談しなかった旨の回答も含んでいる。）
- ③相談しづらい、又は相談できる雰囲気・環境ではないため（32件）
- ④相談することによる不利益や加害者とされる者の報復を懸念したため（27件）
- ⑤相談することを思いつかなかった（発想がなかった）ため（24件）
- ⑥相談した秘密が守られない等、相談員・相談窓口が信用できないため（22件）

## 2 ハラスメント相談に対応する側の意識・姿勢

ハラスメント被害の申出においては、苦情相談を行ったが適切に対応してもらえなかったと不満を述べる申出が多数寄せられた。また、「相談員・相談窓口で相談したことがない」と回答された理由で最も多かったものは、過去の他の案件における対応を見聞き等して「相談しても改善が期待でき

ない」と判断していたことによるものであった。

実際、本特別防衛監察においても、各申出者からの聴き取りや実地監察における面談を通じて、管理者的立場にある者に相談した案件か、相談員・相談窓口で相談した案件かを問わず、申出者が期待するような対応が必ずしも行われておらず、「相談しても改善が期待できない」と受け取られた状況及びその背景となり得る状況を確認した。

#### (1) 管理者的立場にある者の不十分な意識・姿勢が窺われる事例の存在

##### ア 事案の顕在化に消極的とも受け取れる態度・言動の存在

ハラスメント被害の苦情相談に対する管理者的立場にある者の対応に関しては、「相談したところ調査が始まり懲戒処分も行われ再発防止措置もなされ満足した」等の申出も散見されたが、他方で、「指揮官が上級部隊への内部告発を上級部隊の担当者と結託して揉み消し、加害者に対して処分されたと言っておけと教唆した」、「辞めることを決意しなければダメと言われた」、「入校か調査継続かの二者択一を迫られ、調査を求めない誓約書を書かされた」、「指揮官から事を大きくするとお前も職場にいらなくなるぞと口止めとも取れることを言われた」、「退職動機欄にハラスメントのことを書いたところ、上の人も見るからそういうこと書かないで等と言われ書き直した」等、ハラスメント事案として取り上げない方向での圧力を感じたと訴える申出が存在した。

また、取り上げない方向への圧力を感じた等とはしていない事例でも、「相談したがまともに聞いてもらえなかった」、「自衛隊はそういうところ」、「指導には厳しさも必要」などと一蹴された、「後ろ向きの仕事をすることになる」などと文句を言われた等、ハラスメント事案として規則に則って取り上げて対応することに消極的と感じたとの申出も数多く認められ、管理者的立場にある者の中にハラスメント対応を相応の負担を伴う後ろ向きの仕事と受け止め、やらずに済むのであればやらない方がよいというようにハラスメント事案の顕在化に消極的な考えを持つ者が未だに少なくないことが窺われた。

##### イ 事案への対応に消極的となる管理者的立場にある者への負の誘因

管理者的立場にある者から申出者が「お前のせいで指揮官職から外される」等の苦言を呈されたと訴える申出や、「隊長と班長に傷が付く」として取下げを促されたとする申出も見受けられ、ハラスメント事案が顕在化することが管理者的立場にある者の人事評価にマイナスの影響を及ぼすといった受け止めが一部にあることが窺われた。加えて実地監察等からも、

ハラスメントの発生が組織の管理者的立場にある者にとってマイナス評価となりがちである一方で、ハラスメント発生時に適切に対応したことは必ずしも常に十分適正に評価されてはいないと受け止められている状況が窺われた。

ウ 発生事案への対応に関する管理者的立場にある者の教育の不足

ハラスメント防止等のための対応方法は、関係規則においては、ハラスメントを自ら行わず、防止することから、発生したハラスメントに対応することまでの全体を網羅して定められている。しかし他方で、例えば、省OA上で個々の管理者等が随時閲覧できる教育資料やハンドブックでは、何がハラスメントに該当するか、防止するためにどうするかに紙幅を割きつつも、相談窓口の情報を提供する以外の発生後の対応に関する記述は僅かなものにとどまっており、例えば、相談者を説得することで収束を図るといった便宜的な方法で対応しようとした場合のリスクについて注意を喚起するようなものとはなっていないことを確認した。また、実地監察等においても、管理者等が事案発生後の対応についての教育は十分ではないと認識しているなど、ハラスメント事案が発生した場合にどう対応すべきかに関する教育が十分には行われていない状況を確認した。

(2) 相談員・相談窓口の不十分な意識・姿勢が窺われる事例の存在

相談員・相談窓口相談事例においても、「相談したところ隊長に話を伝えてくれてハラスメント調査が始まった」などと評価する申出が存在した。その一方で、「ハラスメント相談窓口に真摯に取り上げてもらえなかった」など、不満を訴える申出も多数確認された。

ア 事案対応に消極的とも受け取れる相談員・相談窓口担当者の態度・言動

ハラスメント相談への対応について、「加害者とされる者が相談員の上位階級であるために、相談を受けた相談員が適切に対応しなかった」、「相談を受けた相談員が、申し立てをやめるよう誘導するような対応をした」等、事案化を回避しようとしたとされた指摘する申出をはじめ、「仕方ないですねと言われただけ」、「面倒くさそうな対応できちんと聞いてもらえなかった」、「一方的にハラスメントに当たらないと言われた」、「立証が難しい」、「部隊を跨ぐ案件は前例がなく難しい」等と言われ対応してもらえなかったなどの申出も多数寄せられ、総じてハラスメント事案として取り上げることに消極的と受け止めた旨の申出が数多く見られた。

イ ホットライン窓口について対応引受けの回避傾向を訴える申出の存在

所属する部隊の相談員より上位の相談先である内局、各機関等の相談窓

口（ホットライン）に相談した際の対応について、「内局のホットラインに相談したが、陸自の窓口への相談を勧められた」、「部隊長のハラスメントについて幕僚監部のホットラインに相談したところ、上級部隊への相談を促され、特段の対応はなかった」、「省のホットラインに相談したが、海自ホットラインに移管され、海自からは連絡を受けたものの取り合ってもらえなかった」等、相談者からすると他機関や下位の相談員・相談窓口へのいわば「たらい回し」や「丸投げ」をされていると感じた旨の申出があった。

省・機関のホットライン窓口の対応として、部隊の上司や相談員・相談窓口への相談がなされておらず、案件の内容や経緯等から部隊レベルでの対応での解決が期待できる案件において、部隊レベルでの相談等を助言することは一般に適切な対応となるが、そのような状況かどうかを十分に確認しなかったり、相談者に十分な説明を行わずにそのような対応を採っている場合がある可能性が窺われる。

### 3 相談員・相談窓口の利用可能性

相談員・相談窓口相談しなかった理由において、相談制度又は相談員・相談窓口を知らない、あるいは知っていても相談しづらいといった、相談制度の利用可能性に関するものが2番目、3番目及び5番目を占めていた。加えて、相談員・相談窓口相談したと申出者が回答した案件にあっても、実はそのうちの2割はメンタルヘルス枠組みの担当者にのみ相談していたなど、相談制度が、ハラスメント被害について対応を必要とする隊員・職員にとって、未だ十分に利用しやすいものとなっていない状況が確認された。

#### (1) 相談先及び利用方法の周知不徹底

ハラスメント被害についてハラスメント相談員・相談窓口を利用していなかった理由として2番目に多かったものは、自身がその件を相談できる相談員・相談窓口を知らなかったことを原因とするものであった。この中には、単純に相談先を知らなかったケースのほか、相談制度自体を知らなかったケースや、自身の近くの相談員に加害者とされる者が指名されていたり、自らが相談員であったりして相談員・相談窓口を利用することを思いつかなかったケースも含まれる。また、入校中にどの相談先を利用すべきか分からずに所属部隊の相談員にも入校先の相談員にも相談しなかった事例も一定数存在したほか、そもそもハラスメント被害について相談す

るという発想自体が浮かばなかったとの事例も、相談しなかった理由の5番目となるほど多く寄せられた。

相談員や相談窓口は、相談したい者が平素直ぐに思い付く指揮系統上・直属のライン上の者以外にも置かれており、また自らの所属部隊等以外の相談窓口も利用可能であるにもかかわらず、このような申出が数多く含まれていたことから、相談員・相談窓口の所在や利用方法が十分に浸透していない状況が窺われた。

## (2) ハラスメント相談をしづらい環境

相談員・相談窓口を利用しなかった理由の3番目は、相談のしづらさや相談することができない雰囲気・環境の存在を指摘するものであったが、これには外形的な環境要因を挙げるものと心理的な環境要因を挙げるものの両者が存在した。前者については、近くに相談員がいなかったり忙しそうだったりすることや、所属部隊に女性の相談員がないことを訴えるものであり、所属部隊等以外の相談窓口も利用可能であるとは言え、指名・指定される相談員の配置先や性別等が潜在的なニーズに必ずしも十分に合致していない状況が窺われた。

他方後者については、「異常があってもなしと報告する文化」「敷居が高く感じた」「(周囲から)非難されると懸念した」等、相談を控えさせるような「空気」の存在を訴えるものであった。また類例として、相談しない理由の4番目に挙げられた相談した事実等が漏れることへの懸念等の中にも、加害者ではなく自らの周囲に知られることを不利益と捉える声が存在することから、ハラスメント被害について相談する行為が同僚等から否定的に捉えられたり、理解・協力を得にくいような「空気」や被害者自身の感じ方が広く存在する状況が窺われた。

## (3) メンタルヘルス相談体制との連携不足

駐屯地等に配置されている「部隊相談員」、カウンセラー、臨床心理士等にはメンタルヘルス相談への対応上の守秘義務等がある一方で、メンタルヘルス相談体制とハラスメント相談体制の役割分担・連携要領は必ずしも十分明確にされていない。このため、現状では、カウンセラーや臨床心理士等に相談したとしても、相談者が管理者等への情報提供を望む意思を伝えなければ、ハラスメントの事実は必ずしも管理者的立場にある者や相談員には伝わらない。

しかし、ハラスメント被害に伴いメンタルヘルスを損なう事例は少なくはなく、またメンタルヘルス相談体制の枠組みの中で「部隊相談員」等の

ハラスメント相談員と類似した呼称を用いている機関もあることもあり、両相談体制間の相違や関係を十分に理解しないままハラスメント相談としての対応も期待して臨床心理士等に相談し、「(相談したのに) 対応してもらえなかった」と訴える申出が少なからずあった。

#### (4) 共済組合との連携不足

部隊等においては、防衛省の職員と共済組合の職員が同一の職場に混在して勤務している実態がある一方、懲戒権を含む人事権は防衛省側と共済組合側とで別々に存在するために、双方の職員が関係するハラスメント案件の相談先が分かりにくく、また対応に困難が生じるケースがある状況を確認した。

## 4 ハラスメント相談を受けての処置

ハラスメント相談を利用しなかった理由として4番目に多かったものは相談した結果惹き起こされるかもしれない人事上その他の不利益や加害者からの報復への懸念であり、6番目は相談した事実や内容が周囲に漏れる懸念や相談員の中立性への疑念などの相談員・相談窓口を信用していないとするものであった。また、「相談しても改善が期待できない」との受け止めは、管理者的立場にある者や相談員・相談窓口の消極姿勢から招かれるだけでなく、ハラスメント相談への対応の内容が不十分であることによっても生じ得る。本特別防衛監察においても、相談対応について、これらの懸念の背景となり得る状況を確認した。

#### (1) 被害に関する情報管理の不徹底

相談者が懸念する不利益や報復に情報管理はしばしば大きく影響するほか、相談した事実や内容が漏れること自体への相談者の懸念も大きい。このようにハラスメント相談に関する情報の管理は、相談者が加害者からの報復や周囲の好奇の眼を懸念せずに安心して相談できるようにするために、特に配慮すべき事項であるが、申出の中には、「そのまま加害者に伝えられて状況が悪化した」とするもの等があったばかりか、「全国に名が知れ渡るよと脅しとも取れることを言われた」と訴えるものさえもあった。

その一方、ハラスメント被害について個人的に相談された幹部職員が、他言も加害者への指導等もしないで欲しいとの相談者の意向に従って相談があった旨を上司に報告しなかったために、監督者でも人事を担当する立場でもないにもかかわらず処分を受けることになってしまったという事例も確認しており、ハラスメント相談への対応における守秘義務と報告

義務等の関係について必ずしも認識が統一されていない状況が窺われた。

(2) 不利益・報復に対する相談者の懸念への不十分な対応

情報管理を徹底したとしても相談に伴う不利益のリスクは完全に消えるものではなく、また事実確認等が行われたことをきっかけに加害者とされる者が相談があったと推測することも多々あるため、相談者を不利益や報復から保護することは、情報管理の成否に関わらず重視すべき課題である。

しかしながら実態として、本特別防衛監察への申出においても、昇任や入校への悪影響を管理者的立場にある者から示唆・明言されたり、加害行為が悪化したなどの相談員・相談窓口相談しなかった申出者の懸念に呼応する事例が見受けられた。また実地監察においても、ハラスメント被害を相談することにより「犯人捜し」が行われたり、加害者から報復を受けることを強く懸念し、相談を躊躇っていた被害者が多数いたことが判明しており、全般として、苦情相談を行った者への保護がハラスメント被害者の懸念・不安感を実効的に払拭する水準に達していない状況を確認した。

(3) 相談への不完全な対応

ハラスメント相談への対応については、情報管理や被害者の保護が不十分である等の問題が見受けられたことに加え、調査やその後の処置についても問題事例があることを確認した。今回の申出においても、「相談には応じてもらえたが特段の対応はなかった」というようにそもそも具体的な対応がなかった事例も存在したほか、対応があったケースにおいても、「簡易な聴き取りによる調査に止まり関係者への十分な聴き取りが行われなかった」り、「事実関係の確認を行わず関係者を異動させて対応終了」としたりするなど、ハラスメント事案としての事実確認・調査が適正に行われず、その結果、措置も加害者とされた者への事実上の指導や職場での離隔措置など応急的なものにとどまるために申出者の納得を得られていない事例が、極めて多数認められた。加えて、実地監察においては、調査をしてもその記録作成が不十分で、適切な措置につながっていない状況を確認した。

なお、この不完全な調査又は措置に関連して、特定の被害の申出ではない意見の中に、ハラスメントの加害者と認定してしまうと（被害者との離隔に必要な）異動の調整が困難となるため苦渋の決断で認定を回避せざるを得ない状況を課題として挙げるものがあった。また被害の申出においても、正式な懲戒等の手続に進めない方向で申出者を説得しつつ加害者とされる者を転出させた事例があった。これらのことから、ハラスメント事案

について正規に調査を開始した場合に、申立者や加害者の異動に支障が生じ、加害者を被害者から離隔するための異動調整が困難となることへの懸念が、発生した事案に対する調査や措置を小さく済ませようとする誘因のひとつとなっている場合がある可能性が窺われた。

#### (4) 相談者・被害者への不十分な説明・フォローアップ

本特別防衛監察においては、情報管理・相談者の保護から調査・措置までを適切に行いながらもなお、適切に対応されたと認識されないリスクが存在する状況が広く確認された。具体的には、ハラスメント被害を申し出た者や相談した者への当初の聴き取り以降のフォローが不十分であり、どのような対応がなされたのかを申出者等が知らず、対応が適切になされたのか不信感を持っている事例が多数見られた。また、自身が被害を受けた案件についての調査結果等に関する情報を得られないことを不満とする申出も少なからずあった。

この点について関係規則は、懲戒処分等を判断するための調査に際して、規律違反の申立を却下するときや審理の結果懲戒処分を行わない旨の決定をしたときに、その旨を申立人に対して通知することとしているものの、懲戒処分を行った場合の通知の規定はなく、さらに、申立人ではない被害者に対する通知や説明については何らの規定も置かれていないことを確認した。

また各種ハラスメントの防止等に関する規則についても、相談した者に対する説明は規定されているものの、被害者が相談者でない場合の被害者に対する通知・説明は規定されていないことを確認した。

## 5 一部の機関等に特有の状況

### (1) 一部の機関等における不十分な対応

一般の部隊等のように平素から定期的に指導・監督を受ける上位組織を持たず、また、人員構成が複雑で指導・監督やサービス管理上の関係のあり方が一般の部隊や機関等と異なる面のある防衛大学校及び防衛医科大学校について、各種ハラスメントへの対応について職員、学生等を監督する立場にある者やサービス管理をとりまとめる者の目が必ずしも行き届いていない等、被害者とされる者からの相談に十分に対応できていない状況を確認した。

また、組織の規模に比して出先の数が多く、組織の末端まで指導・監督することが容易ではない地方協力本部、警務隊及び情報保全隊についても、

同様の状況が窺われた。

- (2) 異動先が限定される職種、職域、職場におけるハラスメント傾向  
業務の特殊性等から人事異動による加害者と被害者の離隔が容易でない警務や音楽といった職種・職域や病院・研究機関のような職場において、ハラスメント被害の申出が組織規模の割に比較的多い傾向を確認した。

## 第7 改善策等

防衛省・自衛隊は、多年に亘って各種のハラスメントを防止し、対応するための施策を発展させ、講じてきたところであるが、これらが未だ十分には機能していない面がある状況が確認されたことから、改めて、以下の事項について改善・徹底を図る必要がある。

### 1 組織全体及び管理者的立場にある者の意識改革

- (1) ハラスメントに関するゼロ・トレランス政策の明確化

ハラスメント対策において、「防止」面ばかりを強調すると、行き過ぎた場合に、「我が組織にハラスメントは存在しない」との建前重視の粉飾やハラスメント被害を訴えにくい「空気」感につながるリスクがあるとの認識を広く共有し、防衛省・自衛隊のハラスメントに関する基本方針が、単純な防止一辺倒ではなく、いかなるハラスメントにも初期のうちに厳正に対処するゼロ・トレランス政策であることを明確化する必要がある。

また、これに伴い、防衛省・自衛隊におけるハラスメント防止等の柱は、適切な教育や平素からのハラスメントが発生するリスクの把握・管理等を通じた「ハラスメントをしないこと」及び「ハラスメントを防止すること」の2本にとどまるものではなく、ハラスメントは常に起こり得るものであるとの認識を踏まえた上で、発生してしまった「ハラスメントに適切に対応すること」をも加えた3本であることを、改めて周知・徹底する必要がある。またこの際、ハラスメントが発生した場合とは、その発生が確認できた場合だけでなく、被害の申立て等がなされた場合を広く含むことに留意が必要である。

- (2) ハラスメント対処に関する適正な人事評価の導入

「事が大きくなることを恐れることなく対応すべき」との教育を徹底しても、個々の管理者等が、ハラスメント事案が発生すると直ちに自己の管理能力や統率能力を疑われるのではないかと懸念する状況が残る限り、ハラスメント事案を揉み消し、隠蔽する方向への負の誘因は十分には解消さ

れないことから、管理能力等に問題がなくても部下隊員間の関係性等によってはハラスメントが発生する可能性があることを公に認識し、ハラスメントの発生に適切に対処したことを人事上プラスに評価するとともに、ハラスメントが発生した場合に適切に対処しなかった場合には、その発生自体に責任がない場合でも適切に組織管理に当たらなかったとしてマイナスに評価することを明確に打ち出す必要がある。

### (3) ハラスメント対応にも注力した管理者等教育の拡充

管理者その他部隊等で指導的立場にある者に対し、従来のハラスメント防止に力点を置いた教育内容に加え、発生してしまったハラスメント事案に対して、事が大きくなることを恐れることなく厳正かつ真摯に対応すべきことや、そのための具体的な要領についても教育が行き届くよう、教育の内容及び方法を見直す必要がある。

またこの際、発生した事案への対応に力点を加えることのみならず、ハラスメント防止のフェーズに関する教育についても、管理者的立場にある者が、ハラスメントが発生するリスクを適切かつ継続的に把握・管理し、早期に兆候を察知・把握する能力・ノウハウをしっかりと身に着けられるよう、より実践的かつ実効的なものとしていく必要がある。

## 2 相談員・相談窓口の利用可能性の向上

### (1) 身近な相談員以外の相談先・利用方法の周知

制度上は、部隊等の身近な相談員以外にもさまざまな相談先があるにもかかわらず、「相談したことがない」という申出が多数寄せられたことを踏まえ、所属の部隊・部署等や上級部隊以外の相談先にも相談できること、所属の部隊・部署等や上級部隊以外に相談したいときの相談先はどこにあり、どう相談したらよいか、またどこに相談しても真摯な対応を受けられ、相談した事実や内容の秘密は守られること等について平素から十分に周知し、相談等を希望する隊員等が相談員・相談窓口を利用しやすいようにする必要がある。

### (2) 案件の引受け・引継ぎ要領の明確化

相談者に苦情相談を「たらい回し」されたのではないかとといった疑念・不安を感じさせないため、相談員や相談窓口の担当者がいったん持ち掛けられた苦情相談については、他部隊・他機関等からのものであっても、相談者の意向も踏まえつつ、個々の案件の内容に応じ、より適した相談先を紹介する、自ら対応を引き受ける、調整して他の相談員・相談窓口に確実

に引き継ぐ（その上で要すれば引継ぎ先での対応をフォローアップする）をより一層確実に実行し、相談者に対する丁寧な説明のあり方等を含め、そのための要領を明確化する必要がある。

### (3) 十分な対応力を備えた相談体制の構築

全ての隊員・職員にとってアクセスしやすく、かつ、各相談員・相談窓口担当者が、自らしっかりと苦情相談に向き合い、又は他の関係先に引き継ぎ、対応が最後まで適正に行われる状態を実現するため、相談員や相談窓口の担当者を特定の組織単位や階級や役職だけで機械的・慣習的に指名・指定するのではなく、上司に相談しづらいと感じる隊員等にとっても真に相談しやすい人物を指名・指定する等、想定される苦情相談の状況にふさわしい資質・員数の相談員及び相談窓口担当者が指名・指定されるよう、苦情相談制度の運用を改善する必要がある。

また、苦情相談に対応する業務が、隊員・職員の職場への信頼感を高め、組織力を高める上で不可欠な重要業務であるとの認識を浸透させ、相談対応業務が適切に行われていることを組織として不断に確認するとともに、対応業務の労苦に対しては人事評価等において適切に評価し、機動的に支援できるような態勢を確保するなど、対応力を強化するための取組が必要である。

### (4) 他の相談枠組みとの関係・連携要領の明確化

隊員等のメンタルヘルスのために部隊等に配置されている「部隊相談員」、臨床心理士、カウンセラー等が実質的にハラスメント相談を受ける場合がしばしばあることを踏まえ、そのような場合に、これらの者がハラスメント相談に関する規則に基づく相談員・相談窓口を相談者に紹介したり、これらと連携するための要領を整備するとともに、「部隊相談員」等のハラスメント相談における位置付けや相談員・相談窓口との関係・相違について、広く部隊等の末端隊員まで周知する必要がある。

また、隊員等と共済組合の職員の双方が関係する案件が発生した場合の相談及び連携の要領を明確化し、改めて周知するとともに、関係する管理者、相談員及び相談窓口担当者への教育を徹底する必要がある。

## 3 ハラスメント相談への対応要領等の改善

### (1) 相談を受けた者の守秘義務と報告義務の整理

ハラスメント相談を受けた管理者的立場にある者や相談員・相談窓口担当者が相談者との関係で守るべき守秘義務と、相談されたハラスメント被

害に対応するための部隊長等に対する報告義務との関係を整理する必要がある。また、調査を行えば周囲の者がハラスメントについて通報や苦情相談があったであろうことを感づいてしまう可能性を相談者によく理解させることを前提として、その上で相談者の意や期待に反して相談したことやその内容が伝わったり、逆に報告漏れが起きたり、対応が行われなかったりすることのないよう、対応要領を精緻化する必要がある。

## (2) 不利益・報復からの保護

ハラスメント被害を受けたり、見聞きしたりした者が、自らへの不利益や加害者からの報復を懸念することなく、安心して管理者的立場にある者や相談員・相談窓口にご相談できるよう、相談者が人事等について不利益を被ったり、同僚等から誹謗・中傷を受けたり、加害者から報復を受けたりした場合には、相談を受けた相談員や管理者的立場にある者において関係者に対して厳正に対応すべきことを明確化する必要がある。また併せて、相談者の爾後の状況を継続的に確認する等により、そのような不利益や報復等を受けることがないようフォローさせる必要がある。

## (3) 調査、記録作成及び対応措置に関する基準の整備

ハラスメントに関する事実確認・調査、適正な措置の検討及び事後の検証を可能とするための記録の作成、職場環境の改善や懲戒処分等に至らない場合における指導等の措置について、調査・記録に求められる精度や措置の基準を明確化する等、対応の基準を整備する必要がある。

また併せて、ハラスメント行為が問題となった隊員等の異動調整に困難が伴う場合がある現実を踏まえながらも、加害者の被害者からの離隔等の職場環境の改善を言い訳としてハラスメント事案を規則や前記の対応基準に則って処置せずに済ませようとすることを許さず、調査や懲戒手続等と並行して、その結節となる段階で可能な方法により職場環境を改善する制度運用を組織全体に徹底していく必要がある。

## (4) 被害者とされる者への情報の提供

「相談しても改善されない」として相談制度を利用しないケースや、適切に対応を完了した案件であるにもかかわらず結果が分からないために相談者に不満が残ることを防ぐ観点から、少なくともハラスメントの被害者とされる者や申立人が求めた場合に、懲戒処分等の量定について意見を述べる機会との誤解を与えることなく、ハラスメント行為に関する調査結果や懲戒処分等の結果を関係規則に基づき可能な限り知らせることができるようにする必要がある。

(5) 相談員・相談窓口担当者に対する教育の充実

苦情相談の引受け・引継ぎの要領、守秘義務と報告義務の関係等、本特別防衛監察を契機として見直した対応要領について、相談員・相談窓口担当者に対して定期的に普及教育を実施していくとともに、併せて、本特別防衛監察において確認された諸点を踏まえ、相談員及び相談窓口担当者の知識の向上と自覚を促し、苦情相談をより適正に処理するための各改善策をより実効性あるものとしていく必要がある。

#### 4 機関・職域等の特性に応じた対応

(1) 組織の特性を踏まえたハラスメント対応

多数の学生と様々な専門等の職員が所属する防衛大学校及び防衛医科大学校においては、防衛監察以外には監察を受ける機会がないことも踏まえ、自らの組織において、平素からハラスメントが発生するリスクを組織的・継続的に把握・管理し、小さな兆候のうちに対処するとともに、実際にハラスメントが顕在化した場合にはできるだけ早期に状況を集約・把握し、迅速かつ的確に対応するための能力を向上させる必要がある。

また、地方協力本部、警務隊及び情報保全隊については、当該部隊等自身による監察能力の確保に限界があることを踏まえ、上位組織である方面総監部、警務隊本部及び情報保全隊本部が、下位組織のハラスメント対応状況を従来以上に把握し、指導・監督していく必要がある。

(2) 異動先が限定される職種、職域等における対策の充実

人事調整等において異動先が限定される警務や音楽といった職種・職域や病院・研究機関のような職場においては、ハラスメント防止のために、これまで以上にきめ細やかな対策（例えば、定期的に面談を行う、職場の相談員に相談できない場合には誰に相談することができるかをあらかじめ周知しておく等）を講じていく必要がある。

## 第8 終わりに

ハラスメントは、基本的人権の侵害であることは無論、部隊行動を基本とする防衛省・自衛隊において、隊員相互の信頼を失わせ、精強性を揺るがす決してあってはならないものである。そして、そうであればこそ、「あってはならないからには、実際にもないはずである」として適正な対応を取らないことは、ハラスメントがあること以上に許されないことである。

防衛監察本部は、「ハラスメントを一切許容しない」ゼロ・トレランス政

策が、我が国の平和と独立を守り、国の安全を保つことを使命とする防衛省・自衛隊において真に徹底されることを期して、今後とも、ハラスメント相談への対応状況等について、各種防衛監察の機会を通じて継続的に調査・確認していく。

令和 年 月 日

### 聴取結果等記録

申出者	氏名（性別）： ( 性)	
	階級：	認識番号：
	所属：	
取扱番号：	申出の種類：	
団 長		
団長補佐		
聴取者A		
聴取者B		
聴取日時：		
加害者とされる者：		
被害者とされる者：		
加害者とされる者との関係：		
ハラスメントの内容（いつ、どこで、誰が、誰に、何を、どのように行ったかに留意）		
いつ		
どこで		
誰が		
誰に		
どのような行為を行ったのか	別添：申出書	
目撃者、証拠等		
目撃者の有無	あり	(なし)
目撃者とは誰か		
証拠等の有無	あり	(なし)
証拠等とは何か		
ハラスメント相談窓口（ハラスメント相談員）への相談の有無と、相談結果		
誰に相談内容	あり	(なし)
上司等（監督者含む。）への報告（相談）の有無と、報告（相談）結果		
誰に相談内容	あり	(なし)
申出者の意向（調査、処分等の対応。）		
意向の細部	懲戒処分を希望      部隊長等からの指導を希望	(その他)
部隊等への情報提供の可否	可	(否)
部隊等への情報提供不可の場合の理由等		
防衛監察本部意見		

## 特別防衛監察におけるハラスメント被害の申出状況

以下の各表における案件数は、本特別防衛監察において、防衛省・自衛隊におけるハラスメント被害を申し出た案件1,325件の内訳等であり、当該案件数には、調査開始前に取り下げられた申出4件、ハラスメントを受けていないこと又は見聞していないことを報告した申出7件、ハラスメントに関する意見を提案した申出14件等を含まない。

### 1 ハラスメントの種類別のハラスメント被害案件数（延べ数）

パワハラ	1,115件 (76.7%)
セクハラ	179件 (12.3%)
マタハラ等	56件 (3.9%)
その他の各種嫌がらせ	103件 (7.1%)

注 1個の案件が複数種別に該当している場合がある。

「マタハラ等」は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント被害の案件数であり、「その他」はパワハラ、セクハラ、マタハラ等にのいずれにも該当しない嫌がらせ被害の案件数である。

### 2 ハラスメント被害が発生した機関別のハラスメント被害案件数

陸上自衛隊	771件 (58.2%)
海上自衛隊	268件 (20.2%)
航空自衛隊	185件 (14.0%)
機関等	101件 (7.6%)

### 3 申出者の身分別のハラスメント被害案件数

現職職員	1,047件 (79.0%)
予備自衛官・即応予備自衛官・予備自衛官補	87件 (6.6%)
退職者	96件 (7.2%)
その他・不明	95件 (7.2%)

注 「その他」は、家族等による申出である。

「不明」は確認が取れなかった者を含む。

### 4 申出者の相談状況別のハラスメント被害案件数

		上司等（監督者含む。）への相談			
		した	しない	不明	計
相談員・ 相談窓口 への相談	した	268	127	5	400件 (30.2%)
	しない	368	482	0	850件 (64.2%)
	不明	11	1	63	75件 (5.7%)
	計	647	610	68	1,325件

## 防衛省におけるハラスメント相談の枠組み

## 防衛省（内部部局）

ホットライン

【電話、メール、面談、郵送】

受付時間：平日1000～1900

公益通報窓口

【電話、メール、郵送】

受付時間：平日0930～1815

弁護士相談窓口

【メール】

受付時間：平日1000～1800

※ 契約弁護士4名による対応

公益通報窓口（ヘルプライン窓口）

【メール、郵送】

受付時間：平日0930～1815

※ 契約弁護士3名による対応

## 防衛監察本部

防衛監察本部ホットライン

【電話、メール、FAX、郵送】

受付時間：平日0930～1815

(1200～1300を除く)

## 陸上幕僚監部

ホットライン【電話・メール】  
受付時間：平日1000～1715

## 海上幕僚監部

ホットライン【電話・メール】  
受付時間：1000～1900

## 航空幕僚監部

ホットライン【電話】  
受付時間：平日0830～1715

## 各方面總監部

相談窓口【対面】  
(ホットラインと呼ぶこともある)各總監部  
基地隊相談窓口【対面】  
カウンセラー【対面】航空総隊司令部  
航空支援集団司令部  
航空開発実験集団司令部  
各方面隊司令部

相談員（2名以上）【対面】

## 師旅団

相談窓口【対面】  
心理幹部【対面】  
相談員（2名以上）【対面】艦艇部隊  
航空部隊  
陸上部隊相談員（2名以上）【対面】  
※艦艇が港を出ても、陸上と艦艇に相談員が配置されている。

## 航空団

相談員（2名以上）【対面】

## 中隊

相談員（2名以上）【対面】  
※駐屯地が複数に分かれている場合、全てに配置される場合もある

## 部隊

相談員（2名以上）【対面】  
※部隊が複数に分かれている場合、全てに配置される