

特別防衛監察の結果について（概要）

1 対象項目

「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、「ハラスメント防止の状況」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

2 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

（陸・海・空自衛隊を含む防衛省本省の全機関及び防衛装備庁）

3 監察実施の概要

令和4年9月13日から特別防衛監察を開始し、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
（以降フォローアップし、進捗状況、懲戒処分件数等を適切な時期に公表）

4 監察結果

- (1) ハラスメント被害について、適正な相談対応が行われていないとする申出の6割以上が相談員・相談窓口にご相談しておらず、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、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。
- (2) 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。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ないとされた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。

- (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。

5 改善策等

- (1) 組織全体及び管理者的立場にある者の意識改革

ア 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。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、「ハラスメントをしないこと」、「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。

イ ハラスメント対処に関する適正な人事評価を導入し、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、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。

ウ 管理者等に対し、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も、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、ハラスメント防止に関する教育についても、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

ア 身近な相談員等以外の相談先・利用方法についても平素から十分に周知し、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。

イ いったん持ち掛けられた苦情相談については、相談者の意向も踏まえつつ、個々の案件の内容に応じた対応をより一層確実に実行することとし、相談者に対する丁寧な説明のあり方等を含め、案件の引受け・引継ぎ要領を明確化する必要がある。

ウ 十分な対応力を備えた相談体制を構築するため、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、相談対応業務が適切に行われていることを、不断に確認するとともに、業務の労苦を適切に評価し、機動的に支援できる体制を確保する等の取組が必要である。

エ メンタルヘルス相談の枠組みとハラスメント相談における相談員・相談窓口との連携要領を整備するとともに、両者の関係・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。

- (3) ハラスメント相談への対応要領等の改善

ア 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し、対応要領を精緻化する必要がある。

イ ハラスメント被害を受けたり、見聞きしたりした者が、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、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、そのような不利益や報復等を受けることがないようにフォローさせる必要がある。

ウ ハラスメントに関する事実確認・調査、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。

エ 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、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。

オ 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等を実施する必要がある。

(4) 機関・職域等の特性に応じた対応

ア 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、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、上位組織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。

イ 異動先が限定される職種・職域や職場においては、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。

6 結言

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。

防衛監察本部は、今後も、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・確認していくこととする。