

## 第8回防衛省におけるパワー・ハラスメントの防止に関する検討委員会議事概要等

### 1 日 時

令和2年12月15日（火） 1630～1730

### 2 場 所

A棟11階第1省議室

### 3 出席者

(1) 委員長

防衛副大臣

(2) 副委員長

防衛事務次官

(3) 委員

人事教育局長、統合幕僚監部総務部長（代理）、陸上幕僚副長（代理）、海上幕僚長、航空幕僚長、人事教育局サービス管理官

(4) 各幕僚監部説明者

陸上幕僚監部人事教育局人事教育計画課ワークライフバランス推進企画班長、海上幕僚監部人事教育局補任課サービス室長、航空幕僚監部人事教育部補任課サービス室長

(5) 司会

人事教育局サービス管理官

### 4 次 第

- 開会
- 防衛省におけるパワー・ハラスメント防止に係る取組状況等について
- 各自衛隊におけるパワハラ問題の取組み状況
- 意見交換
- 閉会

### 5 委員長の開会挨拶の概要

パワー・ハラスメントやいじめは、隊員の人格、人権を損ない、自殺事故にもつながる行為であり、隊員の勤務環境にも影響を及ぼす大きな問題である。

自衛隊という実力組織において隊員は戦力そのものであり、それを損なうパワー・ハラスメントは一掃すべきものであり、実効的な対策について、委員長として、しっかり取り組んでまいる所存である。

### 6 議論等の概要

- 平成28年度（2016）に人事教育局サービス管理官付にホットラインを設置して以降、

パワハラ相談件数は、増加傾向にある。これは、被害者や周囲の者のパワハラに対する職員の意識が向上し、敏感になっており、相談するケースが増加していると考えられる。本年度は、現時点で、昨年度の2倍近くの相談が寄せられているが、新型コロナウイルスの影響による職場でのストレス増大が影響している可能性があり、注視していく必要がある。

- パワー・ハラスメントの要因を分析すると、上司と部下の関係においては、本人に「パワハラを行っている」という認識がないケースや、再三注意しても問題行為が改善されない部下に対して、指導の趣旨が理解されず、感情にまかせて、つい、厳しい指導を実施するというケースが多い。

また、同僚間及び先輩後輩間においては、その場の雰囲気や相手の気持ちを考えず、相手や周囲の者が不快・迷惑に感じる行動をしてしまうケースや、先輩から後輩に対する指導の際、隊員間の認識のギャップにより、感情的になってしまうケースが散見される。

- パワー・ハラスメントの防止対策の改善・強化については、分析結果を踏まえ、上司のパワハラに対する認識不足の解消、上司・部下、先輩・後輩間のコミュニケーションギャップの解消、多様な個性を有する若者の特性（発達障害を含む）への理解促進という点について取り組んでいく必要がある。

省全体の取組として、事例集の作成、事例集を踏まえたeラーニング、ハラスメント防止集合教育等を実施することで、改善・強化のポイントについて隊員の理解促進を図っている。

また、監督者に対しては、どのようなケースがパワー・ハラスメントに該当するのかという理解を促進すべく、集合教育でのケーススタディのほか、管理職に対する指導能力の向上に関する教育も実施しており、今後はパワー・ハラスメントの未然防止を目的とした取組についても検討していく。

- 昨今、パワー・ハラスメントの相談件数は増加傾向にあり、担当職員への負荷が発生している状況である。今後もハラスメント相談へのきめ細やかな対応を継続するためには、相談体制を改善・強化する必要があり、相談窓口業務の一部部外委託について、検討を行うとともに、ハラスメントに関するアンケートにより、相談しやすい窓口の在り方（例：望ましい相談時間帯、SNS相談など）についての意向を調査し、今後の施策検討に反映する。

- 陸上自衛隊においては、ハラスメントの背景にあるのは、「コミュニケーションの問題」であり、特に「人間関係の問題」が主体であることから、当事者である現場が、それぞれの関係性の中でどう向き合うかが重要な課題であるとの認識のもと、全隊員に対する共通の施策として、アンガーマネジメント教育に取り組んでいる。

また、管理者に対しては、各種研修、集合訓練において啓発教育を中心に実施しており、特に連隊長等の補職前における上級幹部集合訓練や、中隊長集合訓練、将補昇任時研修においてもパワー・ハラスメント防止に関する教育を実施している。相談員に対してもハラスメント相談の充実・強化を図っており、引き続き、啓発・意識の向上に係る教育を継続予定である。

- 海上自衛隊においては、水上艦艇や潜水艦といった特殊な環境で勤務する隊員が多く、このような環境に特化した取組が必要であるとの認識のもと、艦艇乗員を対象としたパワハラ防止ハンドブックの作成や、艦長や副長、並びに、艦長から運航の一部を委任される当直士官・哨戒長等に対して、「指導力（ハラスメントの傾向）」という評価項目を追加し、術科技量に加え、指揮官としての管理能力についても評価する態勢を構築する等の取組を実施している。

さらに、艦長及び先任伍長による直接面談や、多様な個性を有する部下への理解を促進する教育、パワハラ処分者に対する指導改善への取組もあわせて実施している。

- 航空自衛隊においては、パワー・ハラスメントに係る指導者意識の改革、隊員の多様化に伴う世代を超える認識の共有、相談体制の強化が必要であるとの認識のもと、指導時における自己コントロール力の強化を目的としたアンガーマネジメントに係る教育、生育環境等の違いによるすれ違いを局限することを目的とした「挨拶、掃除、身だしなみ励行週間」の取組、私生活等プライベートに関する悩みへの対応強化を目的とした「プライベートの相談ができる相手」（職務上の上級者に限定しない）による面談等の取組を実施しており、パワー・ハラスメントの防止について、改善・強化を図っている。

- パワー・ハラスメントについては、自衛官だけでなく、事務官の世界でも問題となっている。管理職、幹部職員の意識を変えていくことが重要であり、教育の中で上級幹部の意識が向上していることが確認されていることから、今後も継続していくことが重要である。

- 各種施策（職員に対する教育・相談体制を整備など）により、職員の意識が向上し、相談に抵抗のない環境となっていることがパワハラ相談件数増加の一因と史料。

また、相談があった場合には、相談者に対するアドバイスを行うとともに、相談内容によっては、各機関等と連携し、業務指導等を行うことにより、一定程度、パワハラ行為の深刻化を回避できている面もあり、今後も、隊員が士気高く安心して働ける環境を構築するため、引き続き改善・強化が必要な点については、内局・各幕等と連携し、今後の予算要求に反映。

- 所属機関や、公私を問わず相談できるような福利厚生的な面でのサービスについて、

精神科医等の専門家への相談も可能とする施策など、さらなる充実を図るということも一考の余地がある。

- パワー・ハラスメントになりそうな状況において、同じ階級（同期など）の者が注意できるような風土を醸成することが理想的である。そのためには、常日頃からのコミュニケーションを図るような施策が有効と考えられる。
- 組織の中にいる相談員に相談することによって、相談内容が組織内で共有されるのではないかという相談者の不安やリスクをどうやったら回避できるかという着意が必要である。
- 何故パワハラが起きているのか、どのように改善していけばいいのかということについて、精神科医等の専門家の視点を取り入れるという点については、今後、検討していく必要がある。

## 7 委員長の閉会挨拶の概要

本委員会の議論を踏まえてパワハラ防止対策の改善、強化について、予算要求が必要なものについては、担当部局でしっかり検討してもらいたい。

そして、精強な自衛隊であるため、隊員を傷つけるパワハラ行為を一掃するよう、引き続き、スピード感をもってしっかりと取組んでいただきたい。

(以上)