

## 第9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3年12月6日（月） 1000～1100

### 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) 各委員  
人事教育局長、統合幕僚長、陸上幕僚長、海上幕僚副長（代理）、航空幕僚長
- (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付サービス制度企画室長

### 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ー・ハラスメント問題への取組状況
- 意見交換
- 閉会

### 5 委員長（鬼木副大臣）の開会挨拶の概要

国民の命を守る、そして自らの命を懸けるこの職務に志を持ってやってきてくれた隊員を内部で潰すようなことが決してあってはならない。

パワー・ハラスメントの一扫に向けて、実効的な対策について、委員長として、自らが先頭に立ち、しっかりと取り組んでいく所存である。本当にこの問題については、真剣に取り組んでいきたいと考えている。

### 6 議論等の概要

- 防衛省パワハラホットラインに対する相談件数は、年々倍増する勢いで増えている。これは防衛省・自衛隊内でのパワー・ハラスメントへの認識が向上していることが要

困であると考えられる。

相談内容としては、上司から暴言などの精神的攻撃を受けたという相談が最も多く、相談件数のうち約7割を占めている。上司のパワハラに対する認識不足や、上司と部下とのコミュニケーションギャップが要因の可能性がある。また最近の特徴的な相談として、コロナ禍における外出制限やワクチン接種に関する相談が多く寄せられている。

○ 年々増えている相談に対応するため、防衛省パワハラホットラインに対応する職員を増員するとともに、外部委託による相談窓口も設けることを検討している。

○ 隊員に対する教育について、現状を踏まえると、何より重要なのは隊員全体の啓発意識の向上であると考えられる。

全隊員に対する教育としては、直近に発生したパワハラ事案を盛り込んだ事例集を作成、配布するとともに、その内容を踏まえたeラーニングを実施する予定である。また、上司のパワハラに対する理解の促進、指導スキルの向上がパワハラ防止対策として有効であると考えられることから、昨年度から実施している指導能力向上プログラム、アンガーマネジメント教育を今後も継続して実施をしていく予定である。

○ 陸上自衛隊において、全隊員に対する共通的な施策として、アンガーマネジメント教育を普及し、各種教育に陸自パワハラ防止DVDを活用している。

また、陸幕に勤務している近い将来、師・旅団長、連隊長等の主要指揮官になることが見込まれる1佐以上の幹部全員に対して、部外講師によるパワハラ防止教育を本年度から実施をしている。本教育は、部外講師のN T Tに対するパワハラ防止教育を参考にしたもので、年1回の参加を義務付け、かつ、本年度以降5年継続して実施する予定である。

パワー・ハラスメント一掃に向けて、引き続き、全隊員が当事者意識を保持して対応すること、管理監督者による意識変革・コミュニケーションの活性化を図ること、相談窓口の対応能力向上に取り組んでいく所存である。

○ 海上自衛隊においては、パワー・ハラスメントへの対策として、5つの取組を行っている。①指導能力向上委員会の設置、②指揮官による直接面談、③艦艇要員に特化したパワハラ防止の取組、④教育の徹底、⑤総員カウンセリング体験である。

1つ目の指導能力向上委員会では、海上自衛隊の限りある人的基盤活用のため、過去にパワハラで処分された管理職要員の指導能力を向上させ、管理職に再配置するプログラムを実施している。

3つ目の艦艇要員に特化したパワハラ防止の取組としては、「護衛艦隊パワハラ防止ハンドブック」を作成するとともに、艦艇長の術科技量のみならず、指導力について、評価することを目的に「海技技能練度評定」の項目に、指導力(ハラスメントの傾向)という項目を追加し、現在取組を進めているところである。

- 航空自衛隊においては、パワー・ハラスメントの防止に係る取組として、きめ細やかな教育の実施を行う予定としている。これまでも部隊や各教育課程等において、パワハラ教育は実施してきたが、今後はより対象者の特性に合致した内容を教育できるよう、教育対象者に応じた教育資料の整備等を行う予定である。  
また、相談体制の強化を図るとともに、コミュニケーションの活性化を目的として「挨拶、掃除、身だしなみ励行週間」の設定、職場でのストレスに対応できるようにするため「レジリエンストレーニング」、仕事から活力をもらい、熱意を持って仕事に没頭する「ワークエンゲージメント」を航空自衛隊全体で取り組んでいるところである。
- ハラスメントという状況を一掃させるというのは、我々の組織文化を変えることだと思っている。ただ組織風土を変えるということは、相当、骨が折れることなので、数年かけて、変えていきたいと考えている。
- 教育を行っていくと同時に被害者を生まない、あるいはそういった状況を早く見つけ出すというところに、しっかりとエネルギーを注いでいかなくてはならない。そのためには、組織内のコミュニケーションを活性化させていかなくてはならない。
- ハラスメントという言葉が変に敷居を下げた面がある。例えば相手を叩くことは刑法違反となり、また異性を触ることは、痴漢となる。仮に外でそうした行為をやったら、警察に拘留されることとなる。ハラスメントは、犯罪だということをしっかりと認識してもらうことを徹底する必要がある。
- パワハラを無くすことは、もちろん大事なことであるが、パワハラを訴えや申立て、情報があつた時にどう対応するのか。組織の管理者としてそこをきちんと理解し、適切な対応をすることが大事である。
- 制度改正というのは割と容易であるが、組織文化とかカルチャーを変えるというのは容易なことではないので、パワー・ハラスメントの一掃に向け、地道な取組をしていくことが重要である。
- ハラスメントが起きてしまった際、しっかりとそれをあげる風土、情報共有を図るといった風土を作ってくるとともに、対話していくことが重要である。

## 7 委員長（鬼木副大臣）の閉会挨拶の概要

自衛隊員の仕事は自分の命だけでなく、他者の命も部隊の命も懸かった仕事であることから、適切な指導は必要であり、適正な範囲かどうか重要である。

指導することに萎縮をしてしまっていて、しかるべき訓練ができないことは、本来の任務が果たせないということになってしまう。そういうなかで上官がパワハラを恐れて、萎縮したり、悩んだりということも起こりうるのではないかと思うので、パワハラ防止

とともに、上官・上司のケアというものも必要になってくるのではないかと感じた。

また、相談件数が多いことを前向きに捉える必要がある。部隊では、逃げる場所がないという状況で追い詰められている隊員もいるので、そうした隊員が相談ができる、秘密も漏れないということを引き続き進めていただきたいと考える。

陸海空それぞれの現場で、この問題に対して、真剣に向き合っている状況をよく理解したので、引き続きこの問題に対して、しっかりと取り組んでいただきたい。

(以上)