

**防衛省ハラスメント防止対策有識者会議**  
**五ノ井里奈氏聴取**

**1 日 時**

令和5年7月25日（火） 1400～1500

**2 場 所**

神奈川県地方協力本部

**3 出席者**

参考人：五ノ井里奈氏

座 長：只木座長

委 員：川崎委員、菅原委員、田中委員、中村委員（オンライン出席）

**4 議事概要：五ノ井里奈氏への質疑応答**

出席の各委員から、防衛省における今後のハラスメント防止対策について、○加害者を生み出さない教育（研修）のあり方、○ハラスメントが起きたときの相談、通報システムのあり方、○被害者へのフォローのあり方の3点を柱として、参考人への質疑とそれに対する在隊経験を踏まえての応答が行われた。

○加害者を生み出さない教育（研修）のあり方について

○ 五ノ井氏発言

防衛省・自衛隊においては、ハラスメント行為はコミュニケーションの手段のひとつなどではなく犯罪行為であるという統一的な認識を共有し、これを組織の上層部・一般隊員を問わず徹底することがまず必要である。そのような前提のもと、自衛隊におけるハラスメント被害を生み出さないためには、以下のような点が重要であろう。すなわち、大きくは、従来、ハラスメント防止に関する教育・研修について内部で行われてきたところに加えて、外部から専門的人材を登用し知見を取り入れて拡充を図ること、ハラスメント防止のための教育・研修の内容を2つに分け、上層部、一般隊員それぞれの必要性に応じて多様化させ、教育時間・回数等の充実を図ること、ハラスメント防止教育・研修を自衛隊の訓練活動全体の一環として位置付けること、などである。具体的な方法論としては、部隊配属後の隊員教育では、「紙を配り、それを読み上げる」で終わるのではなく、たとえばグループディスカッションを行って対人関係において許される行為・許されない行為の範囲について議論し、それぞれにおける気付きを促す、上層の階級の人員に対しては、ハラスメント事案の報告があった際の対応

の仕方、行動について周知し、その徹底を図るなどが考えられるであろう。

- 委員質問

全て外部の専門家による教育・研修とする、または、防衛省・自衛隊の内部におけるしっかりとした教育を経て、省内の人員による教育を行う。いずれの方法によるのがより良いであろうか。

- 五ノ井氏回答

組織内の人員によってハラスメント防止教育・研修をしっかりと担うことができることはたいへん重要である。とはいえ、現状では、外部からの人材・知見も取り込んでというのがより効果的であると思われる。

- 委員質問

現状の教育・研修の場では講師の話をしっかり聞いていない人もいるとのことであるが、皆が（ハラスメント対策を）「自分ごと」として捉えられていないというのは、なぜであろうか。

身体接触の許容される・されない範囲について具体的に、実例的に示すことは大事であるが、なお、また、言葉という点ではどうであろうか。また、職場内においてハラスメントが起こらない環境を整えるのは上層部の責務であろうが、どうであろうか。

- 五ノ井氏回答

ハラスメントの問題を「自分ごと」として捉えることができないという土壌は以前から存しており、感覚が麻痺しているところがある。どのような場面においてもとは言えずとも、たとえば男性隊員が女性隊員の体に直接接触れるとか、会話のネタに女性隊員の体の特徴を比べ合うといったことが、あたかも冗談めかした笑いをとることによるコミュニケーションの材料、ツールであるかのように無意識のうちに認識されている。

ハラスメントの行為として相手の身体的な特徴をあげつらったり、誰かと比べて話題にしたり、また、そのような言葉を投げかけたり、加えて、軽々しい身体的な接触などの行為は相手に不快感を与え得る。昨今は、その重大性や認識の必要性が言われており、境界線の線引きということは難しいところながら、たとえば人形などを用いて具体的な行為類型について示して理解させることなども一案であろう。ハラスメント行為の起こらない環境整備に責を負う上層部においては、これらのことについて理解を深める必要があると考える。

- 委員質問

上層部への教育・研修という点で、要望はどのようなことがあるか。

- 五ノ井氏回答

上層の階級においては、いつなんどきハラスメントの相談や報告を受ける可能性があることを考えれば、高い頻度（例えば週に1回など）での教育・研修の機会があつてしかるべきであろう。また、上層の階級に属する者は、自身の立場等を慮り保身のために事案を隠蔽するといったことを自らに許さない正義感が望まれると考えるが、しかし、一方、正義感から、上層部に案件を上げたとしても、そこでの対応が「穏便に済ませたい」を優先するならば、解決にはつながらなくなってしまう。このような内部事情は、確かに外部からは見えにくいと思われる。

- 委員質問

せっかく外部から専門家が招かれても、組織内部の事情について不案内なままに研修に臨んで、その結果ありきたりの、通り一遍のハラスメント講習になってしまって、受講する側に内容が届かないということがよくあるが、そうならないためにも、防衛省・自衛隊における内部的な特徴、現状についてはどのようなものだと考えるか。

- 五ノ井氏回答

自分の所属していた部隊では、どういうことが許されないことなのか、隊員において認識ができておらず、上司もまた、一般社会においては許容され得ないようなことを笑って許して来ていたというのは、以前からのことであったと捉えている。

- 委員質問

ハラスメント行為について真剣に捉えることをしない雰囲気を上層部が許してきたという点について、総じて、上層部の異動等の問題があつて、そのことから、教育・研修の効果が上がらなかったということであろうか。

- 五ノ井氏回答

上司がハラスメントのような不正な行為を叱責することをしないというのは、部隊において一定の人間関係が出来上がっているなか、行為の是非というものの判断が曖昧になってしまっており、また、あえて非を指摘したり声に出したりすることで周囲に嫌われたくないという心理から、見ても見ぬふりをする、といったことが平生のこととなっているからであり、

上司には、公平公正な判断が求められると考える。

○ハラスメントが起きたときの相談、通報システムのあり方について

● 委員質問

第三者の窓口を用意することは、報告を揉み消さない、公平性が担保されるという点からのことと思われるが、その後のあり方も含めて、具体的な要望はどうか。少なくとも、同じ隊ではなく違う隊からの、または本省からとかの第三者が関わって、窓口だけでなくその後の聞き取りも含めてそのような体制がいいと考えるということか。

○ 五ノ井氏回答

これまで、ハラスメント案件においては、当事者からの聞き取りを担当する上司等がいわゆるプロではないことから、隊内の親しい関係の人間を通じて情報が外部に漏れる、そもそも聞き取りの内容にも正確さを欠くといったことがままあり、そのため、実際にはなかなか困難ではあろうが、外部、第三者の関与は必要であると考えている。

● 委員質問

携帯のアプリを使用した相談と言われるが、電話ではなくあえてアプリでというのはどのような理由からか。

○ 五ノ井氏回答

ハラスメントの被害を訴え出る、または相談するにあたり、たとえば、これまでの紙媒体のアンケートでは内容が多くの人目に晒されやすく、それゆえ正確を期すことが難しいため、個人間の伝達方式として、アプリの活用は有効であると考えている。

● 委員質問

通報窓口を外部に設定したとしても、解決の対応は内部で行われるということになると、その場合、情報が漏れることについての懸念はどうか。また、資料中の「海自への対応は少し策を練る必要がある。」との文言の趣旨はどういったものであろうか。

○ 五ノ井氏回答

中隊長、大隊長といった上層部の人間がしっかりと情報管理することは案件の確実な処理に際して重要である。「海自への対応」というのは、一旦海に出ると携帯電話も使えなくなり案件を訴え出る方法が閉ざされるこ

とを指したものである。

○被害者へのフォローのあり方について

○ 五ノ井氏発言

訓練等を理由に事案への対応が後回しにされ、対応の動きが鈍く、調査が正しく行われず、その間に加害者側が隠蔽に動くといったことを防ぐため、対応を先延ばしにしない取り決め、ルールといったものを策定することが必要である。

● 委員質問

加害者処分にかかる期間の短縮化の必要性に加え、被害者のフォローの観点から、加害者と会わせないこと他どのようなことが考えられるか。たとえば、復職支援やメンタルケアといったものとか。またハラスメント事案に対して解決策の検討を含めた対策をすることも訓練の一部であるという認識にすべきであろうか。

○ 五ノ井氏回答

ハラスメント事案が発生してしまった場合、被害者が別途の仕事に就くことのできるポジションの手配、またメンタルヘルスの専門家によるケアなどが整えられていることが望ましいと考える。しかし、一方、現状では、訓練が優先されて事案の解決に時間がかかるのが実情で、被害者にとって望ましくないことが引き起こされることもあり、解決のための時間を短くすることが早急に必要であると思われる。そしてまた、ハラスメント対策が訓練に組み込まれているのが望ましいが、人員、人材不足という側面も否めないところである。

● 委員質問

資料に「加害者に第三者が事情を聞く」とあるが、その真意は。

○ 五ノ井氏回答

加害者への聞き取りに際しては、普段の人間関係ゆえの「情」が生じて対応が甘くなり、隠蔽の可能性も出てくる。また、聞き取りの技術という面でもあまり期待できない。そのため、第三者の介入が必要かと思われる。第三者による、被害者はもちろんのこと、加害者への聞き取りが行われることで公正なジャッジがなされ得るのであると思う。

● 委員質問

被害者と加害者が会わないようにするという事は、最終的には異動、部隊の変更ということになるのか。

○ 五ノ井氏回答

被害者と加害者とのその後の接触の可能性を一切排除すべきかという点については、理想的には、当事者同士がしっかりと話し合っ問題解決に至ることができるのであれば、転属といった措置は必ずしも必要ではないのではないか。とはいえ、声を上げた被害者はどうしても噂の的になり、「チクった」との批判・非難にも直面することになるため、そのフォローとして加害者に会わないようにするという事は大事である。

● 委員質問

自衛隊における調査が終了しておらず転属判断も下されていないなか、加害者に接触したくないと考える被害者にはどのような可能性があるか。調査の終了を受けて結論が出るまでの期間は発生せざるを得ないが、その場合、たとえば休職というようなことになるか。

○ 五ノ井氏回答

被害者においては、事案に対する結論が出されるまでの間、休職するという選択もなくはないが、休職の事実が自身の履歴に傷となって残り、それゆえ、被害者は、自らに責任のない不利益を被ることになってしまう。その一方で加害者は平常の勤務に就いているというような状況は、不公平であるので、そうであれば、被害者と加害者の双方を休ませるのが良いのではないか。

● 委員質問

一旦職を離れる、休むということは良いかもしれないが、それが不利益になってはならない。

○ 五ノ井氏回答

休職は、結局、給与の減額につながり、また、階級昇進試験の面接の場でその理由を質されることとなり、そのような影響を考えると、被害者が休職を望むということにはなかなかならない。

● 委員質問

被害者の立ち位置を保護することが大事で、それが基本であろう。なお、声をあげた人はメンタル面での保護・支援を受けることができているのか。

日常的な相談体制、保護支援体制があるべきであろう。なお、訓練中での厳しい言葉とパワハラに類する言動との区別については難しい面もある。

○ 五ノ井氏回答

自衛隊内での被害者へのメンタル面の保護・支援というものは、自分の経験においては、ほぼなかったと言える。基本的に男性社会である自衛隊では、男性同士のパワハラや訴えなどは、そのまま揉み消されてしまっている。また、命に関わる現場への対応に備え、生半可な気持ちで訓練に臨むことが戒められるべきことに男女の別はなく、当然、厳しい言葉の出る場面もある。とはいえ、訓練とは全く関係の無い場面でも同じで良いか、そこは、教育の必要性ということになるのではないか。

自衛隊が好きで、しかし、声を上げた自分であるからこそ、有識者会議が立ち上げられた意義は大きいと感じている。自衛隊には、素晴らしい人が沢山おり、すぐにはとは言わず、時間がかかっても、新しいものが作り上げられ職場環境がより良くなっていくことを期待している。それによって信頼が回復していくことが、ひいては、志願者の増加にもつながると、そのような思いでいるし、また、そう願っている。

● 委員発言

自衛隊という組織が有する役割やそれへの期待、また、自衛隊がこれまで培ってきたものと、現代日本の社会で成長してきた隊員個人との間にはギャップが生じているように思われる。今回の有識者会議の活動を通して感じる「良くなっていきたい」という真摯な思いが良い方向につながればと考える。

● 委員発言

この間の委員会の意見聴取等では組織防衛といった懸念もいただいていたところ、率直な回答を得ることが出来たが、それらを通じて自衛隊の職場風土、職場環境という点での問題点が見えたと考えている。提言を行うに際しては、その点がポイントとなろう。職場のハラスメントというのは、ある意味、職責を果たすことに真摯に向き合おうとしている人への裏切り行為であるとも評し得るところ、そのような事案の発生に係る検証作業を通じて本委員会が自衛隊を否定するような結論に至るということはない。提言の提出にあたっては、本日の参考人からの意見を汲み取り反映していきたい。自衛隊の今回の問題については、本委員会の活動のみをもって解決に至るということにはならないかもしれないが、そのような方向に力を

尽くしていきたいと考えている。

以上