

第1回防衛省ハラスメント防止対策有識者会議議事概要等

1 日 時

令和4年12月15日（木） 1400～1530

2 場 所

第1省議室

3 出席者

座長：只木座長

委員：川崎委員、菅原委員、関谷委員、田中委員、中村委員

官側：人事教育局長、大臣官房政策立案総括審議官、人事教育局サービス管理官、
陸幕人事教育部長、海幕人事教育部補任課長、空幕人事教育部長

4 議事概要

- 人事教育局サービス管理官から、会議の進め方、防衛省・自衛隊のハラスメントの現況について説明
- 人事教育局サービス管理官から、公表事項「元陸上自衛官に対するセクハラ（性暴力）事案（懲戒処分等）」について説明
- 大臣官房政策立案総括審議官から、公表事項「特別防衛監察の状況等」について説明
- 各委員から、下記のような意見があった。

【会議の進め方について】

- 性別や年齢層を考慮し、幅広くいろいろな方の実情が把握できるような形でヒアリングの場と人選ができるよう検討すべき。
- 検証するハラスメント事例の集め方について、各委員の意見を広く反映すべき。
- オブザーバー招へいについて、各委員了解のもと、座長に一任。

【防衛省・自衛隊のハラスメントの現況について】

- 受けたパワハラの実態として「精神的な攻撃」が一番多いとのアンケート結果は、一般企業と然程変わらない。

他方、一般企業であれば懲戒解雇に当たる「免職」の懲戒処分を受けた件数が一定数存在している。懲戒解雇はかなり重い処分であり、企業においては、身体接触を伴う指導・訓練というものがないということはあるかもしれないが、一般企業では到底起き得ないレベルのハラスメントが行われたものとする。

防衛省・自衛隊で起きているハラスメントが、一般企業と比較して悪質性が高いということであれば、何かしらの原因があるはずであり、そこを明らかにしなければならない。

- 大学や一般企業では、幹部職員が年に一度ないし二度、定期的に、ハラスメント事案の客観的事実を共有している。

一般企業の例では、コンプライアンス、ハラスメント防止・抑止対策ということが当然求められており、そこに対して、どういう事案が起き、どういう結果になったのか、その処分を含めてどうだったかということを経営で共有している。

加えて、管理監督の方にも共有し、健全性の担保と公平性の担保を図っていくことが一般的であり、コーポレートガバナンス・コードで求められているところに近いと認識している。

- 研修も実施されていると受け止めているが、ランクアップ時の研修については、おそらくランクアップする人よりしない人の方が多いのではないかと思う。このため、何十年か前に受けた研修からアップデートされていない人がどれくらいいるのか、また、研修の質についても世の中の尺度に合わせてどうであったのかを評価すべき。

特に質については、いわゆる性的なものだけにフォーカスすると、そこから先に進みにくい。人と人とのリスペクトすることをどうしていくのか、そのようなところから抑止をしていくような枠組みが必要。

いわゆる性的なからかいのようなもの、年齢や結婚のことを聞くのは、もうほとんど職場では有り得ないものとなっているが、アンケート結果を見ると、防衛省・自衛隊では相当な頻度で行われているのではないか。

- 陸上幕僚長が指摘されているように、現場でのハラスメントの意識が希薄というのは、研修が失敗していることの証左にはほかならない。

ハラスメント意識が希薄だということを突き詰めると、ハラスメント行為を働いても、別にそんなに怒られないし大丈夫、という感覚につきる。

満員電車などでは、ハンズアップやポケットに手を入れるなど、必死に冤罪を防ぐ姿勢がよく分かる。それと同程度に、「ハラスメントを働いてしまったら、社会的に自分の人生が終わる」というぐらいの恐怖心を持てば、究極的には無くなっていくのではないか。

このために、実際に処分された事案を組織内できちんと周知するとともに、メディアへの公開の仕方も検討すべき。

- ハラスメントを事前に防ぐ部分での教育に加え、実際にハラスメントが起きてしまった後の取組で、一番身近で相談しやすいハラスメント相談員がどのような教育を受けているのか検証すべき。

相談員にもある程度スキルが必要。スキルの無い相談員に相談したことによって、かえって問題が複雑化することも有り得る。

- 心理的な効果で傍観者効果というものがあり、街中で突然倒れている方がいても、他の人が何とかしてくれるだろうと思いき、通り過ぎることが多い。大きな組織の中ではど

うしてもそういった傍観者効果が起こりやすい。

パワハラのようなもの、セクハラのようなものを部分的に見た人が、どの程度声を上げているのかを検証すべき。

研修も複数行われているが、その中でパワハラ的一般知識の部分は身につくかも知れないが、ハラスメントを見かけた人がどのように動けばいいのかを教育することを検討すべき。

人数が非常に多い組織のため、傍観者を減らすだけでも、ハラスメントの抑制につながるのではないか。

- 閉会に際し、只木座長から、今回の議論の内容については、次回までに整理を行いたい旨、また第2回の会議日程について、後日サービス管理官から各委員へ調整を行う旨発言

(以 上)