

第2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5年2月6日（月）1000～1200

2 場 所

第1庁議室

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、政策立案総括審議官、サービス管理官、各幕人事教育部長

4 議事概要

- 各幕人事教育部長から、各自衛隊の勤務環境・勤務態勢に関する特性とハラスメントに対する問題認識について説明
- 各委員から、下記のような意見があった。

【各自衛隊の勤務環境・勤務態勢に関する特性とハラスメントに対する問題認識について】

- （各幕僚監部より、資料に基づき説明を実施）
- ある企業では、ある部署においてハラスメント事案があった際、被害を受けた職員が所属している部署の相談員に相談して、その後、状況によっては一気に人事担当部署まで報告する。あえてハラスメントを受けた側が所属している部署よりも更に上に報告することにより、ハラスメント事案が握りつぶされてしまうのを避けている。
部隊の中隊には、家族的な雰囲気があるという話があったが、相談員が中隊長に報告を上げた場合、内々に済ませたいという心情が働くのではないかという懸念を抱いている。
- 被害者や加害者のことを考え、場合によっては状況をもう少し確認してから対応すべきとの考えから報告を躊躇すると、問題化すると認識。指導者・監督者に対する指導を徹底しなければならない。
- 心の問題を解決するための相談とハラスメントを解決して欲しいという相談への対応は違うものである。
ハラスメントを解決して欲しいという相談の場合には、その解決に当たっての働きかけをしていかなければならないが、その部分が一緒くたになっていると、相談する側は、

とても混乱するのではないか。

- 海上自衛隊の取組の中で、問題が発生したと疑われる段階で、その情報の全件把握に努めているというのは、とても良い取組である。小さな事案を含め、取り上げるといった組織としての姿勢が、大きなトラブル発生の抑止につながると思う。また、パワー・ハラスメントを部隊の管理者のマネジメントの問題と捉えて、マネジメント能力の向上を研修プログラムに含めている点も、良い取組である。
- 部隊相談員には、守秘義務があり、そのことにより、相談する人も秘密が守られるという安心感があるが、これが行き過ぎてしまうと、組織の中で、不満があっても相談しても解決には向かわず、その職場内で単に愚痴を言って終わってしまうことや職場の中で問題が顕在化される前に隠蔽されてしまう人が出てくるのではないかと懸念がある。そのような懸念を払拭するための牽制の持たせ方、あるいは何か違った機能を持たせるということにより、職場内でのハラスメント事案を可能な限り、オープンなものとして議論ができる環境を作っていくということを検討する必要がある。
- 各自衛隊いずれも上意下達が重要であることは理解できるところ、そういった中でハラスメント、特にパワハラは線引きは難しいところがあり、会社や一般社会とは違い、判断が難しい部分があると思う。
- 100名規模の人を見ている方に、全てを見てもらうというのは、少し人数が多いのではないかという印象がある。民間の会社でも100名規模を全部見ている部長にハラスメントの指導なり監督を全てやってもらうというのは、少し目が届かないところがあると思う。そのため、例えば、中隊の一つ下の小隊といったところの規模感での対応はできないものなのか。
- 小隊長や前任等が現場で隊員一人一人の状況を見極め、適宜中隊長等に報告している。中隊長等は監督者として小隊長や前任等を通じ部下を掌握している。
- パワハラとは異なり、セクハラは何故起きるのかは、命令に対する服従に恐らく関係しないはずであり、別のところに問題点があるのではないかと考える。
- 相談系統と指揮系統が混在している部分があるというところに懸念を抱いている。そのことにより、相談者が相談しづらくなり、ハラスメント事案の発覚が遅れるということが考えられる。また、相談者が望まない場合、事案を組織の上位者に共有しないと、新たなハラスメント事案が生まれることも考えられ、どうすべきなのか悩ましいところがある。

- 深刻な相談内容については、速やかに本人の了解を得たうえで解決に動くべきだと考えている
- 営内で暮らす隊員が、部屋でなかなか一人になることができないのであれば、ホットラインに電話で相談するということが、現実的に可能かという懸念がある。
- 相談するタイミングを失するという可能性は考えられる。
- ハラスメント対策において、これを行えば効果が高いというものはなく、様々な案を出し、組み合わせ、常に最新のものにアップグレードしていくという作業が必要。一方でハラスメントに関するアンケート調査を定期的実施するという事は有効であると言われており、防衛省で実施しているハラスメントに関するアンケート調査は、今後も定期的実施していけば良いと思う。
- アンケートや自己点検表は中身を変えながら実施していきたい。
- アンケート結果を権威ある役職の方まで情報共有し、そして対策を執っていくということが非常に重要
- アンケート結果は中隊長まで上げられ、中隊長が隊の中のハラスメント対策等を検討すると思うが、中隊長だけで検討するのは難しい部分があると思う。可能であれば、別の隊の中隊長クラスの方に、そのアンケート結果を見てもらい、しっかりと対策が執って執られているのか、第三者の視点を入れて確認してもらう方法も必要となってくるのではないかな。
- 上意下達の組織では、階級が低い者から何か意見を言われるとカッとなってしまう場合があるので、リーダーシップ研修やコンフリクト・マネジメント研修といった研修を取り入れることが必要ではないかな。
- ハラスメント防止には、今回の会議で示された問題認識、あるいは今後の検討課題をどのように実行していくのかということに尽きるのではないかな。それが一番難しいことであり、継続的にチェックしていくことが大事
- 任務遂行のため、防衛省・自衛隊には、通常社会とは別の規律が必要といったことや家族のような関係がある組織との話があったが、そこに内在する問題点があり、それが顕在化してしまうと、大きなハラスメント事案が生起するのではないかな。
- 民間では、何かしらの案件が生じた場合、当然対処をしているが、事件性が明らかにな

らなかった場合でも、何らかの対応を取っている。つまり、疑いがあったということは、何らかの問題があったものと考え、それなりの対応を取っているのであり、その部分については、今後課題となるものとする。

- ハラスメント防止に係るチェック機能が周到に用意されているが、そのチェック機能をチェックする機能がない、また不十分なのではないかと考える。どこかがチェックしているが、そのチェックが働いているのかどうか、他の機関が確認するといったような仕組みが必要なのではないかと考える。
- 実際に現場を見に行くことや、現場の方の意見を聞ける場を設けていただきたい。
- 閉会に際し、只木座長から、今回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3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)