

第3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4月28日（金）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、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、服務管理官、陸幕人事教育部長、海幕人事教育部長、空幕人事教育部補任課長

4 議事概要

- 人事教育局服務管理官から、防衛省設置法の一部を改正する法律に対する附帯決議、諸外国軍隊のハラスメント防止への取組について説明
- 現地視察等に関する問題認識について議論
- 各委員から、下記のような意見があった。

【防衛省設置法の一部を改正する法律に対する附帯決議について】

- （人事教育局服務管理官から、資料に基づき説明を実施）

【諸外国軍隊のハラスメント防止への取組について】

- （人事教育局服務管理官から、資料に基づき説明を実施）

- 今回紹介のあった諸外国軍隊のハラスメント防止の取組は、ホームページの情報から列挙されたものとのことだが、例えばアメリカのように、日本では様々な施策を公開しているのか。情報を開示することは、問題を真正面に受け止め、明らかにしたうえで、対策をしていくことの基本的なスタートとなる。
- アメリカ、イギリス共に、ハラスメントの根源的などころとして、職場風土、組織風土といった風土を一番問題視し、職場風土を健全にしていくことをポイントとしてとらえている。そのため、両国とも、指導やリーダーシップといったところにフォーカスがされている印象

- この20年間で社会が変化し、ハラスメントに寛容でなくなっている現状において、軍隊が対応しきれていないということに対し、苦労をしながら、各国とも改善をしようとしている。改善をしなければ、採用や組織の強さといったところに悪影響が出るという認識は、各国とも共通しているように思う。
- アメリカとイギリスのハラスメント防止の取組から、リーダーが変わらないと軍隊はなかなか変わらないということが示されていると思う。社会は変化しているので、軍隊も変化していくべきあるが、軍隊はリーダーが変わらないと全体が変わらないので、施策においては、リーダーの決意や変化というのを重視し、強調したほうがよいのではないかと思う。
- 各国の状況と取組の中で、自衛隊で取組ができていない部分は、どこなのか比較整理すると、自衛隊がやっていない部分でやるべきかどうか、1つずつ判断をしていくことができ、良いのではないか。
- 各国の状況を見ると、イギリス軍の状況が、現地視察時にヒアリングした状況に近く、参考にできる部分が多くあるように思う。軍隊は、同じような目的で作られた組織であり、共通する部分があるので、諸外国軍隊の状況も参考に今後の改善策を検討していければと思う。
- 短期間で解決できるものと将来的に組織風土などの長い時間スパンで考えていかなければならないものがあるが、諸外国軍隊の取組というのは、今後、我々が施策を打ち出していくうえで非常に参考になると考える。
- 諸外国軍隊の状況を聞き、外部の目が入っているという印象を受けた。その点は、防衛省においても、参考になるのではないか。

【現地視察等に関する問題認識について】

- 現地で隊員の方から話を聞き、カルチャーとして「家族」というワードが、かなり根付いているのではないかということを感じた。集団行動を行う中で、団結力という意味合いで、家族のような一体感が必要ということは理解するが、それがマジックワードのようになり、家族だからごまかすことができるのではないか、庇ってもらえるのではないかといったように、「家族」というワードが悪用されているのではないかと思うほど、「家族」というワードが多義的に使われている印象を受けた。

疑った言い方かもしれないが、自衛隊では、良い言葉として、使っている「家族」という言葉が、我々には少し違和感があり、さらには悪用されそうだという印象を受けた。

- 「家族」というワードは、指揮官としては、部下隊員とともに、ファミリーとして一緒に目的、ゴールに向かっていこうではないかということである。
- 現地視察を行い、複数人で一部屋で暮らしているという住環境が一番印象に残った。プライバシーが少ないことが、生活環境でストレスがかかっていることにつながり、それが職場でのハラスメントのベースになるのではないかという懸念を抱いた。また、隊舎で暮らしている隊員の方は、メンタル面でどのようにオンオフを付けて、平常心を持って、日常の訓練や任務にあたっているのかというところは、少し厳しい面を抱えているのではないかと感じた。災害派遣といった任務にあたる際、厳しい住環境の中でやっていく必要性もあり、全く共同生活の経験が無いということでは、対応に困難が生じるということも理解はするが、一方でそれを30才までといったある一定の枠までやるという今の在り方は、もう少し幅の持ち方に工夫があってもよいのではないか。
- 自衛隊の施設ということで、非常に限られたスペースで寝泊まりをしなければいけないという事情があるとは思いますが、例えば3段ベッドを2段ベッドにするであるとか、各自の持ち物を少し増やすようにするとか、あるいはカーテンぐらひはあってもよいのではないか。
- 過去に予算を獲得し、全部の部屋に仕切りを付けたことがあったが、団結に影響を及ぼしたり、情報が上手く伝わらないということで、結局また仕切りを外すということがあった。このように、トライアンドエラーではないが、様々なチャレンジを行っていることは事実としてある。各自衛隊とも、様々な取組を行い、そしてもがきながら、今の体制にあるということをお理解いただきたい。
- 過去には、職場と住む環境を分けなければ、隊員が入隊しないということで、職住分離という施策をやっていた。執務室がある建物と全く違う建物に生活隊舎を作る。隊舎の中も可能な限り、プライベートを確保できるよう、ロッカーなどで間仕切りするというようなことをやっていた。そうした施策を進めてきたが、お互いに関心を持つことが大事であり、それが団結の基礎であるということで、今度はお互いに関心を持とうという時代がやってきて、職住を一体化しようとなり、その施策を今は続けている。
他方、現在は少子化で子供が減ってきて、入隊する人が少ないということもあり、逆にもっとプライベートを充実させるべきではないかということが言われるようになってきている。このように実態として、揺れているところがある。

- 自衛隊では、指定された場所に居住する義務が法律で規定され、住むところが決められているが、伝統的に、外にアパートを借りて、下宿を持つ者がいる。そのようにして、何とかプライベートを確保しているという状況であるが、委員の先生方の話を聞き、やはり最低限のプライベートは必要ではないかというのは、そのとおりだと思った。一方で、団結を維持するため、集団生活やお互いに関心を持つため、心の底からつながりあうということも組織としては重要であり、その部分とのバランスが難しいところである。
- 様々な施策、例えば、パーティションを置く、置かないというのは、かなり重要な施策であり、それを内部のみで検討するのではなく、いろいろな識者を集め、様々な目で検証されたほうがよいのではないか。
- 海上自衛隊では、艦に帰ると言い方をし、家に帰るのではなく艦に帰る、ここが自分の居場所だということを定着させていた。ではどこにオフを持っていくかということと、上陸や自分の好きなことをする時間を作り、その中で何らかのストレス解消を行う、そういった仕組みとなっている。
- 海上自衛隊では、艦から降りたら、それがオンオフになるという話があったが、どこでオンとオフにするのか、どこまで組織として関与し、どこまでを個人とするかは、これだけ人が少なくなっている現状があることから、きちんと議論をしなければいけない。
- プライベートを含めた集団生活を行うことが団結につながるということに、疑問はないのかということ少し考えなければいけない。違う方法で様々な凝集性を作っていく、団結をしていく、あるいは自分達が団体の一員であると組織にコミットしているという思いを作っていく。リーダーには、パフォーマンスを上げること、自衛隊であれば、任務を遂行することと併せて、集団の凝集性を高めることが求められている。陸海空で任務そのものが全く違い、職場も全然違うため、集団生活が当然必要というのは、理解をするが、オフのところの共有が無い前提で、集団としての凝集性、団結心を求めるやり方をどう工夫していくのかということが、今の時代の若者には、必要かもしれない。
- 今の若い世代は、個室で管理され、大半が個人のプライバシーがある状態から、自衛隊に入ってくるが、その彼らが本当に現状を不満に思っているのかどうかをまず確認したほうがよいのではないか。個人があまりにも尊重され過ぎている現状もあり、中学・高校で体験したことがないような、集団での熱い思いを自衛隊で体験ができるため、今の状況に満足をしている若い隊員がいるというのも事実としてあるのではないか。そうした充実感のような点も、考慮しなければいけないのではないか。

- 現地での隊員へのヒアリングの回答として多かったのは、「ハラスメントはありません。上の方も、すごく気にされているので。」というもので、ある程度、対策は浸透をしてきているということだと思う。一方で、指導する立場にある隊員からは、「指導がやりづらい。」という声が聞かれた。民間企業でも同じようにある話だが、ハラスメントを受けましたと言われてしまうと傷がついてしまうので、指導ができなくなるということが、自衛隊でも恐らく起きているのではないか。

ハラスメントを無くすため、もちろん対策を立てなければならないが、被害者側の人達にも、正しいハラスメントの認識を持ってもらい、これは正しい指導の在り方だからハラスメントではないということを分かってもらうことも大事であり、ハラスメント防止対策には、そうした面を入れていかないと、今度は組織運営、部隊運営に支障が出てしまうので、留意する必要がある。

- 現地で隊員にヒアリングをした結果、陸自、空自ともに、ハラスメントの相談体制は、ほぼ正しく理解がされているものと感じた。また生じたハラスメントも、様々なミーティングの場で共有がなされ、隊員の皆さんが注意喚起を受けていることを認識した。

一方で、指導する立場になった際、指導することの難しさをコメントしている隊員の方がいて、「ハラスメントはいけません、こういうハラスメントの事案がありました、やめましょう。」ということはインプットされているが、「ではこういう指導をしましょう」や「こういう人には、こういう言い方をしましょう」といった、どのような言動が、より生産的なコミュニケーションとなるのかといったところまで、踏み込んだ教育が求められているのではないか。したがって、ハラスメント防止対策の枠組みは浸透してきているが、もう一步踏み込んだ実効性を高める在り方というのを検討してもよいのではないか。

- ハラスメントに関し、上司やホットラインに相談すると、相談した自分が責められるのではないか、情報が漏れるのではないか、昇進に差し障るのではないか、また結局は自分の所属している組織に話が戻ってくるので、解決しないのではないかとといった懸念から、外部の機関を入れ、定期的に監察をしていくといったことや今回の特別防衛監察のようなものを毎年行うといった意見が一部の隊員からは聞かれた。

- これまでの取組により、自衛隊では、十分な教育がなされている、なされようとしていることを認識した。一方で、新聞記事を見ると、極端に言えば、毎日、毎週のように、自衛官の不祥事が報道されていることも事実としてあるので、組織風土を変えていくとともに、意識改革を行っていくことも必要ではないかと考える。ハラスメントの問題は、単に人的な問題ではなく、組織の問題として考えなくてはいけない時期に入っているのではないか。

- 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4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)