

## 第6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7月7日（金）0930～1100

### 2 場所

統幕第1大会議室

### 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、陸幕人事教育部長、海幕人事教育部長、空幕人事教育部長

### 4 議事概要

- 防衛省におけるメンタルヘルスに関する取組等
- 各委員から、下記のような意見があった。

#### 【意見交換についての報告について】

- 座長から、防衛省・自衛隊の人的基盤強化に関する有識者会議検討会の座長と意見交換を実施したことについて報告

#### 【防衛省におけるメンタルヘルスに関する取組について】

- （人事教育局サービス管理官から、資料に基づき説明を実施）

#### 【提言に関する議論】

- ハラスメントが発生し、一定の解決を見るまで、早ければ早いほど良い。職場に発生した問題は速やかに解決していくことが原理原則としてもあるべき姿である。一定の基準として、やはり指標を示しておいたほうが良い。1年は待つ期間としては長い。3か月ぐらいが適切ではないか。
- 民間企業での処理の平均期間について各社に違いはあるが、1年や半年というのは見たことはない。3か月、軽微なものは、大体1か月ぐらいで処理していくのが通常。懲戒処分まで1年を超えている現状からすると3か月というのを打ち

出しておくということが重要

- 期間を目安として設定することは一定の意義がある。一度定めた期間に対し、運用して追いついていないものばかりが出てきた場合、それがなぜできていないのか、対応についての改善につながる。必要な手続きについて、人員で解決出来ない部分はテクノロジーで解決できるようなこともあるかもしれない。
- いわゆる提言としてのメッセージ性、懲戒処分の早期の解決による秩序と信頼の回復、3か月での処分完了に向けた人的体制、あるいはテクノロジーの体制の構築、そういった点から、3か月を目標とすべき。防衛省がこの期間で対応していくと宣言することに意義がある。
- 他の懲戒調査とは違う次元で考えなければいけないのは、苦しんでいる人がいるということである。被害者の1つの区切りとして懲戒処分があるのだとしたら、その苦しみがどこまで耐えられるのかということを考えなければならない。
- 目標に向かって、やり方、組織、制度を変えるという点では、努力目標を明記するというところに賛成するが、3か月という目標を定めただけで迅速化するわけではなく、何を変えるのか、何をするのかというところをしっかりと宿題として検討していきたい。
  
- 自衛隊の組織として、命令に対し服従することが強く求められると認識している。指導を何度しても反抗的な態度が継続したので、ハラスメントに至ったという事案があった。そのようなときに、被害者の保護ではなく、被害者に正しい自衛隊員の在り方を認識してもらい、態度変容を求めていかなければならない。教育指導の在り方の検討を深めてほしい。
  
- 提言のメッセージ性に説得力を持たせるため、ハラスメントの問題について、具体的にどういうことが問題なのかを調査をし、その原因が何かを究明し、その事実認定をし、評価をし、それに対する再発防止策、提言を打ち出すという形を取ることが望ましい。
  
- 防衛省の処分基準をどのように評価されているのか。
- 加害者ではなく、上官の処分が軽いという印象がある。組織としての再発防止の観点から見たとき、組織としての責任の在り方やその処分というのは、少し甘いところがあると考える。  
一方で民間であれば軽い処分のあるものを、かなり重い処分をしているものもあるという印象を持ったのも事実
- セクハラに対してはかなり厳しい。パワハラに対しては、判断しがたいが、相

対的にかなり軽いという印象

- 厳罰化が抑止になると評価をいただき、非常に大切なところだと思う反面、制度を悪用し虚偽の申立てをしている案件がある。真に対応すべきハラスメント事案の迅速化を妨げる要因にもなるため、悪用する者への対応も必要ではないかと考える。
- いくつか意見が出たので、我々の中で議論し対応を考えたい。
- 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発言

(以 上)