

# ハラスメント防止対策の抜本的見直し に関する提言

令和5年8月

防衛省ハラスメント防止対策有識者会議

## 【目次】

はじめに .....	1
第1 会議における検討経過 .....	3
第2 取り組むべき具体的施策の方向性 .....	3
1 総論 .....	3
2 各論 .....	6
(1) 予防対策	
ア 組織風土の改革 .....	6
イ 教育の見直し .....	7
ウ アンケートの効果的な実施 .....	10
エ 懲戒処分基準の適正化・明確化 .....	11
オ 住環境におけるプライバシー確保の推進 .....	12
(2) 事案対策	
ア 問題解決（相談）体制の整理・明確化 .....	13
イ 「相談員」などの資質の向上 .....	15
ウ 迅速かつ適正な組織的情報共有の実施 .....	16
エ 問題解決（懲戒処分）の迅速化 .....	16
(3) 事後対策	
ア 全隊員に対する懲戒処分情報の周知 .....	18
イ 被害者に対する適切なフォローアップ .....	19
ウ 情報開示の考え方の確立 .....	20
エ 定期的な施策の見直し .....	20
オ その他 .....	21

## はじめに

防衛省・自衛隊においては、これまで、長くハラスメント防止に取り組み、対策を講じてきたが、近年、省内での各種ハラスメントの相談件数が増加の一途をたどるとともに、陸上自衛隊においては、近時、性暴力事案として告発される深刻なセクシュアル・ハラスメント事案が発生した。そうした状況を受けて、今般、防衛省ハラスメント防止対策有識者会議が設置され、防衛省・自衛隊におけるハラスメント防止対策の抜本的見直しが行われることとなった次第である。

パワー・ハラスメント（パワハラ）やセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）に代表されるところのハラスメントは、それを受けた側の人としての基本的権利を蹂躪し侵害する行為であり、場合によっては深刻な犯罪ともなりかねない行為である。そして、それが、職場たる企業団体等、組織内において行われた場合には、結果として、被害者・加害者双方の組織からの離脱や組織内の協力関係の崩壊など、組織全体の生産性・効率性に大きなマイナスの効果をもたらし、さらには、当該事案が世に知れ渡ることにより組織全体への社会的信頼性が揺らぐことにもなるなど、影響は計り知れない。ハラスメントに関する学術研究の件数はこの20年で大幅に増加しているが、その中、多くの研究において、被害者においては、ハラスメントにより心身の健康や幸福感が損なわれ、その結果欠勤の増加などにつながっていること、また、ハラスメント事案を見聞きしながらも何らの行動を起こすことができなかつたと感じる周囲の者の健康や幸福感にも影響をおよぼし、さらには、被害を訴えられた加害者自身においてもまた、影響は計り知れないこととされている。

このような職場におけるハラスメント・人権侵害行為の発生を許してはならないのは当然であるところ、しかし、残念ながら、現実には、防衛省・自衛隊においてハラスメント事案の発生を防ぐことができずに現在に至っているのは内外周知の事実である。それゆえ、適切なハラスメント対策を行うことは、自衛隊組織における健全な組織風土を築き、働く者の心身の健康を確保し、ひいては組織全体の基盤強化に繋がるものであることを強く認識する必要がある。

また、近年、国内外いずれにおいてもハラスメントに対する社会の意識が高まり、ハラスメントに対する批判は益々厳しさを増しているところ、他の組織同様、防衛省・自衛隊としてもそのような社会意識の変化に対応し、これを組織内において共有していくことが必要であろう。ハラスメントは倫理的・道徳的な問題だけでなく欠勤、退職者の増加、求職者の減少、生産性の低下など組織のコストを増加させる。社会的に人材の流動化が進む現在、防衛省・自衛隊が選択される職場であるためには、組織体においても、この点に敏感なアンテナを張り、これからもそれを維持していくことが重要であると思われる。

ハラスメント対策は、組織における意識改革へのたゆまぬ努力があつてこそ功を奏するものであり、防衛省・自衛隊においては、国家安全保障戦略、国家防衛戦略及び防衛力整備計画に明記された「ハラスメントを一切許容しない組織環境を構築する」というゼロ・トレランスの考え方に基づく組織的かつ継続的な取組が求められる。

本提言は、防衛省ハラスメント防止対策有識者会議として、このような基本的認識に基づき、防衛省・自衛隊が取り組むべきハラスメント対策について、その方向性を示すものである。

## 第1 会議における検討経過

### 有識者会議の開催

#### 第1回 会議の進め方

防衛省・自衛隊におけるハラスメントの現況等

#### 第2回 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

#### 第3回 諸外国軍隊のハラスメント防止の取組、現地視察等に関する問題認識等

#### 第4回 事例検証（Ⅰ）

#### 第5回 事例検証（Ⅱ）

#### 第6回 防衛省におけるメンタルヘルスに関する取組等

#### 第7回 防衛白書の説明等

#### 第8回 「ハラスメント防止対策の抜本的見直しに関する提言」 提出

### 現地視察

陸上自衛隊、海上自衛隊、航空自衛隊の各施設等

## 第2 取り組むべき具体的施策の方向性

### 1 総論

これまで、防衛省・自衛隊におけるハラスメント対策としては、個々に発生した事案への事後的対応を通して、または、政府から発せられる取り組みの表明に対応して、その都度、一応の制度や仕組みが整えられてきた。しかしながら、防衛省・自衛隊において、各ハラスメント事案は、基本的に、加害者と被害者との個人的関係において生じる個別の事案とみなされて終わり、組織風土・組織特性にかかって発生する問題との認識に基づいた対処

がされてこなかったように思われる。

特に、ハラスメントを許容しない健全な組織風土を維持するためには、その職場の監督者（指揮官）が重要な責を負っているにもかかわらず、監督者（指揮官）自身がハラスメントを行っていたことが相次いで明るみに出ている。これらのことは、防衛省・自衛隊として、ハラスメントを許容しない組織風土の醸成が未だ途上にあり、その努力もまた不十分であること、各機関等の長やそれぞれの監督者（指揮官）のハラスメント対策に係る責務への自覚が不足していること、発生したハラスメントに係るこれらの者の責任を明確化してこなかったことに起因していると考えられる。これらの点についての対策が極めて重要である。

防衛省・自衛隊の組織的特性としては、国家の安全にかかる防衛という任務の遂行に際し、身体・生命の危険を伴う、厳格な統制が要請される、隊員は任務遂行のための厳しい教育訓練や、長期的な集団生活に置かれるといったことが挙げられる。そのような中での組織としての任務の遂行には、瞬時の判断・指示が求められ、自由の制限などが伴うことから、特に職務の適正な範囲の指導とパワハラとの区別について、多々、監督者（指揮官）、上官等上位の立場にある者とこれに従う下位の立場にある者との間で認識にズレが生じる場面が起り得ると思われる。この点について、あらかじめ明確な共通認識を組織として構築しておくことが必要である。また、部隊における集団生活を基調として組織・隊員の一体性を「家族」にたとえ、これが重んじられ、多用される傾向がみられるが、「家族」やそこでの「面倒見の良さ」という言葉によって、「『家族』だからこれくらいなら許される」という誤った認識を生じさせかねない。このことから、ハラスメントという概念についても、今日まで長く真剣には向き合

われることなくきたと考えられる。防衛省・自衛隊においては、「家族」という言葉を多用することでこのようなハラスメントに対する認識を誤った意識に変容させることのないよう、「被害者がハラスメントと受け止める行為は相互コミュニケーションの手段のひとつなどではないのであり、犯罪にも当たり得るもの」という確かな自覚の共有が求められるであろう。

さらに、防衛省・自衛隊の組織の特殊性というものについては、十分に考量する必要がある一方で、これまでの防衛省・自衛隊の中央で検討するレベルのハラスメント対策においては、もっぱら内部の関係部署等における検討に終始して発出されたところの施策であり、外部からの評価や助言を求めてこなかったものである。この点、ハラスメント対策の実効性や隊員からの信頼性の確保・維持に大きく影響していると考えられる。ハラスメントに対する社会認識・評価が世界的に厳しさを増す中、各国軍隊においても、組織を挙げた取組が進められている。防衛省・自衛隊としては、自らの組織において生じたハラスメント事案を真摯に振り返るとともに、他の組織における優れた取組についての研究を進め、外部の知見も活用しながら、新たなハラスメント対策を確立し、実行していくことが喫緊の課題であると思われる。

防衛省・自衛隊における既存のハラスメント防止のための取組について検証するに、一定の有効性が認められるものも存する反面、これまで、事案の発生に対応して逐次的にハラスメント対策が整備されてきた結果として、制度・体制が複雑化し、また、それらについての効果検証も十分に行われないうままに継続されているというのが現状であり、そのため、全体的に見てハラスメントを防ぐ対策・施策としては実効性に乏しいものであったと断じざるを得ないであろう。これは、防衛大臣指示に基づき実施

された特別防衛監察結果の説明からも明らかである。今般、防衛省・自衛隊において、組織としての基本的認識を見直し、改めてハラスメント防止に取り組もうとする上では、これまでの同省におけるハラスメント対策全般について、幅広くかつ体系的に見直す必要があると言えよう。

こうした考え方の下、特別防衛監察の結果も踏まえ、以下、各論として、ハラスメントへの予防対策、発生が認められた場合の事案への対応・対策及び事案への事後の対応・対策について、それぞれ提言するものである。

## 2 各論

### (1) 予防対策

#### ア 組織風土の改革

##### (ア) 定期的なトップメッセージの発信

防衛省・自衛隊の組織風土の改革を徹底し、ハラスメントを一切許容しない組織環境を構築するためには、ハラスメントへの理解と防止対策についての周知に向けた努力を重ねることが必要である。学術研究においても、ハラスメント対策の重要な課題として「継続性」が挙げられており、ハラスメントに関する「方針」は、隊員に広く繰り返し伝えられる必要がある。陸上自衛隊における事案を契機として、防衛大臣や陸上幕僚長から、ハラスメントは決して許さないとするトップメッセージが発信されることとなったが、それまで防衛省・自衛隊において、そのようなトップメッセージの発信はなされてこなかった。ハラスメント対策の具体的施策の充実・強化を進めつつ、防衛大臣のみならず、自衛官トップの各幕僚長をはじめと



する各機関の長等からハラスメントは決して許さないとするトップメッセージを定期的に発信し、組織としての姿勢を明確化するとともに、自らにかかわる重大な問題であるという認識を隊員の一人一人において醸成していくよう促していくことが重要である。なお、トップメッセージの発信の仕方については、トップメッセージが正しく浸透しているかどうかを確認しつつ、時期や方法等を工夫していく必要がある。

#### (イ) リーダーシップの向上

一方、現今、一般の企業・組織体において、ハラスメント対策は、組織マネジメントの一環として重要な位置付けを有する。組織としての防衛省・自衛隊においても、この点に異なるところはないが、これまで防衛省・自衛隊においては、ハラスメント対策に係るリーダーシップについて明確化してこなかった。そして、実際に現場でマネジメントにあたっている各監督者（指揮官）のリーダーシップ、すなわち、具体的な目標に向けて個人やチームに対して行動を促す指導力・統率力がいかに発揮されるかはハラスメント防止効果に大きく影響するところであり、各監督者（指揮官）には、その点に関する明確な自覚が求められる。また、そのことから、監督者（指揮官）の人事選考にあたっては、リーダーシップ性という点に一層の重きが置かれるべきであり、加えて、選任された各監督者（指揮官）に対しては、ハラスメント防止対策・対応にかかる職責についての具体的・実践的教育が不断になされなければならないであろう。

#### イ 教育の見直し

(ア) カリキュラムの再編成

防衛省・自衛隊において行われている現在のハラスメント教育においては、全隊員への同一の資料を用いた形での教育や入省・入隊、昇任といった結節において様々な座学教育の一環として行われる形がほとんどであり、「いつ」「どのように」「誰を対象に」といったプログラムの設定に明確な問題意識がうかがえず、また、内容も一般概論的、表層的な事柄の叙述といった域を出ていない。たとえば、教育対象について、階級を区分し、上層階級の隊員に対してはあらためての一般的なハラスメント教育のみならず、特に、事案が発生した際の対応の仕方など、職責、年齢、勤務期間等対象者の属性に応じた適切な内容・水準のハラスメント教育の実施を念頭にカリキュラムの再編成を図る必要がある。特に、ハラスメント事案の研究においてはストレスとの相関性が指摘されており、ストレス度の高い部隊やハラスメントリスクの高い管理職に重点的に対応する必要があるであろう。

Sexual Orientation (性的指向) や Gender Identity (性自認) に関連していじめ、暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを受けること、採用拒否や解雇など差別を受けることを SOGI ハラスメントと呼び、近年、社会問題として注目されている。

差別された経験を持つ LGBTQs (レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニング等) の従業員は、精神疾患を持つリスクが高いことが報告されており、性的指向や性自認の望まぬ暴露などのハラスメント、差別が発生しないよう各隊員は SOGI ハラ

メントにつながりやすい会話や言動に注意する必要がある。

現在、SOGI ハラスメントに関連した教育は実施されているが、理解が不足している状況も確認されており、今後、教育にあたる側も含めての「多様性」への認識をもとにしたなお一層の教育の充実が望まれる。

#### (イ) 実践的教育への転換

このように、防衛省・自衛隊におけるこれまでのハラスメント教育は、同種の資料を用いた座学教育がほとんどであることから、その教育内容が実践に結び付くものではなかったことが認められる。しかしながら、目を転じれば、防衛省・自衛隊では、これまで、部隊運用、装備の取扱いなど外部に知見を求めることのできない分野について、内部における経験の蓄積を基に教材、カリキュラムが作成され、長い間、自ら創設した学校において多くの隊員に対して実務教育が行われてきたのであり、本来、豊富な実践的教育のノウハウが存していると考えられるところである。ハラスメント教育においてもこのノウハウは最大限活かされるべきであり、組織に内在するベストプラクティスを掘り起こすとともに、外部の専門家による定期的な研修を実施するなど、外部の知見も取り入れながら、具体的には、部下への接し方、コミュニケーションの取り方、指導の仕方など、各種想定に立った体験型学習を推進することなどを通じ、より実践的な教育内容が実施されるべきと思われる。その際、行為や言動について「許される」「許されない」の線引きを具体的に示して、理解できるような方法がとられることが必要である。

なお、上記実践的教育の実施にあたっては、指揮命令関係の強固な組織である防衛省・自衛隊として、指揮する側の責務のみならず、指揮を受ける側の責務についても明確にし、両者間の正しい指揮命令関係の維持が重要であることについての認識共有が求められよう。

(ウ) 教育水準の維持・評価

教育効果の底上げ・教育の浸透を図る上では、防衛省・自衛隊に備わる教育ノウハウを活かし、全国的な教育水準の維持・評価を確実に行っていく必要がある。その際には、組織的「常識」の陥穽に陥ることのないよう、外部の有識者、専門家の視点による評価も受けるべく、そのようなシステムを構築する必要がある。

(エ) 加害者に対する再教育

加害者に対してはハラスメント行為による相応な処分に加え、他者との適切な関わりとなるような態度変容を促す再教育が組織風土の改善を行うために必要である。防衛省・自衛隊においては、このような再教育が一部の組織では実施されていることが確認できたが、組織全体として取り組む必要がある。

ウ アンケートの効果的な実施

(ア) アンケートの頻度・内容の改善

現在、防衛省・自衛隊全体としては、ハラスメントが疑われるような案件の有無や職場環境に関して、年に1度のアンケートが行われている。定期的なアンケートの実施は、相談窓口等には現れない隠れたハラスメントを見つけ出すことに有効なだけでなく、職場に対する満足度やエンゲージメントの度合を把握することで、ハラスメ

ント対策の継続的な見直しに資するものであり、引き続き実施する必要がある。

これについて、研究では、一般的に、職場におけるパワハラは6か月以上継続するという傾向がみられることから、アンケートの実施は6か月に1度を目途とするとともに、リスクアセスメントの一つとして、ハラスメント被害を測定する尺度であるNAQ（Negative Acts Questionnaire）を用いてハラスメント事案の増減を把握することが有用である。アンケートの効果の検証や手法の改善、さらにはより広範なリスクアセスメントの在り方の検討については、有識者の知見を活用していくことが望まれる。

#### (イ) 結果情報の有効な共有

アンケートの結果は、具体的な事案の探知の端緒となるのみならず、今後の重大事案の発生のおそれや可能性、ハラスメント対策の効果や改善の必要性をも示唆する資料となるものであり、各機関の長をはじめ、責任を有する各監督者（指揮官）に対し、組織的傾向などの認識共有のためにこれをデータ化し、活用することが望まれる。なお、データ化、活用によりアンケートに回答した個人が特定されることのないよう併せて対策を講じる必要がある。

#### エ 懲戒処分基準の適正化・明確化

ハラスメントを行った者がいかなる処分を受けることになるのかをあらかじめ明確に示すことは、その抑止とともに、組織の健全性を内外に示す上で重要である。また、その際には、ハラスメントに対して社会から益々厳しい目が向けられていることを認識し、これに即したものであること

が重要である。現在、防衛省・自衛隊においては、逐次整備されてきた各種の懲戒処分の基準が存するものの、他の非違行為との対比も可能な包括的な懲戒処分基準が設けられておらず、そのため、厳正かつ包括的な懲戒処分基準（訓令）を速やかに制定し、これを公表することが早急に求められている。なお、社会認識から乖離したもので終わることのないよう、懲戒処分基準（訓令）の制定、その後の見直しに当たっては、外部の有識者の意見を参照しつつ、検討することが適当である。

また、これまで、ハラスメント対策は加害者・被害者の問題として捉えられ、対策が講じられることが多かったが、前述してきたように、健全な職場環境の維持、マネジメントの観点から各監督者（指揮官）の責任は大きい。

各監督者（指揮官）が、適正な対応を行わないこと、さらには、ハラスメント事案を迅速に対処しない、ハラスメントを穏便に解決しようとして、組織的な対応をしないことは、厳に許されないことである。各監督者（指揮官）が適切な対応をしないことに関しても、処分基準等を明確にすべきと考える。

#### オ 住環境におけるプライバシー確保の推進

ハラスメントは、強いストレスが継続する職場にあってこれに誘発される傾向にあるとも言われている。防衛省・自衛隊の任務の遂行上、部隊を中心とした集団生活が必須である場面が多いなか、常に他者の視線を感じ続ける環境にあっては、ストレスを軽減することは容易ではないが、その中であっても他者の視線にさらされず、気持ちの安まる環境を作ることは重要であり、例えば、具体的には、就寝時、

2段ベッドの寝台にカーテンを1枚引くだけでもなし得ることである。集団生活を必要としない一般の組織において、様々な方策によって組織の団結力・一体性が維持されていることに鑑みても、防衛省・自衛隊の営内の住環境における一定のプライバシーの確保の推進が必要である。

## (2) 事案対策

### ア 問題解決（相談）体制の整理・明確化

ハラスメントは、組織を蝕む深刻な問題として捉えられるべきであり、被害を受けた者が特定の窓口へ訴え出ても、「ひとつの報告」があったとして案件に幕が引かれるなどということは、本来あり得てはならないことである。防衛省・自衛隊では、「相談」を受けた「だけ」だから誰にも伝えなかった、「相談」なので組織による解決を望んでいるとは考えなかった、解決を求めるなら「相談」系統ではなく指揮系統に申し出る必要があるといった発言が確認されており、組織としてこれを解決する必要がある。この点について、防衛省・自衛隊では、「相談」という言葉が様々な誤解を生んでいるとみられる。防衛省・自衛隊では、様々なハラスメントが社会問題として認知されるに従い、政府全体の取組とも呼応し、相次いで「相談窓口」や「相談員」が整備されてきた。しかし、現状では、窓口へ相談した被害者、事案を知った周囲、相談を受けた相談員、マネジメントの管理者である監督者のいずれもが、誰が何をすれば問題が解決されていくのか、混乱に陥っているように見受けられる。また、防衛省・自衛隊においては、相談がなされた事案について調査を実施することとなった場合、被害者・加害者の

属する指揮系統の上級部隊が事案の調査を行うこととされている。そのため、公正性・妥当性に疑義が生じぬよう、上級部隊で行う調査には、被害者・加害者との上下関係・利害関係を有し得る者が関与することがない調査体制を構築する必要がある。

ハラスメントを行った者は、指導や懲戒処分を受けてしかるべきであるが、周囲がこれを看過するならば、ハラスメントに事実上加担していることになるともいえようし、また、上述のとおり、ハラスメント対策の実行、ハラスメント事案への対応は、組織マネジメントを担う者の責務であるところ、正しく機能しているかに疑念も残る。また、被害者が、窓口に「相談」することにより、自分が守られるのか、かえって一層悪い結果に至るのか、不信と恐怖に苛まれるような事態が招来されるならば本末転倒である。防衛省・自衛隊においては、このような混乱の原因となっている「相談」という曖昧な言葉の使用を改めた上で、問題解決体制の整理・明確化が是非とも急がれるところである（よって、当該体制の呼称も「相談体制」ではない適切な呼称に改められるべきである。）。その際には、被害の申出先の周知徹底に努め、複数の申出の手段を準備・提供し、被害を申し出たことによる不利益は一切ないこととあわせ、万一不利益があったと感じた場合の対応を明確に示すなど、わかりやすさや客観性の確保に基づいた安心感の醸成に特に留意する必要がある。また、相談・調査体制と指揮系統とを分離し、被害者・加害者とは無関係の部署に事案の調査を行わせ、また、調査担当者から利害関係人を排除する等、調査の公正性を担保する体制も必要となる。以上の制度の整理・明



確化の作業に当たっては、外部の有識者の関与を検討すべきである。

一方、ハラスメントの被害者においては、様々な理由からハラスメントを申し出ることをためらうことも多分に想定され、そのようなケースに対応すべく、カウンセリング、コーチング、心理療法など、メンタルヘルスの観点から確保されている臨床心理士等の有資格者カウンセラーによる作業と問題解決体制との連携を具体化する必要も検討されるべきである。なお、このような点も踏まえたうえで、同時に、現行の「相談」の方法、手段についても早急な見直しが求められるであろう。口頭で、または書面によって等、従来考えられてきた申出の形式に加えて、通信手段が格段に進歩している現代においては、時代に合わせた申出の形式を広く検討する必要がある。

#### イ 「相談員」などの資質の向上

上記「ア」の問題解決体制の整理・明確化に際しては、特に第一義的に被害者・通報者に対応する担当者（現在の「相談員」など）の資質の向上が重要な課題となろう。現在の問題解決（相談）体制にあつては、担当者（「相談員」など）がいかなる責務を有し、いかなる対応を行うのかが、一定の制度やマニュアルはあるにせよ、被害者・通報者に対して示されておらず、担当者自身においても必ずしも明確に把握していないのが実態である。上述のとおり、ハラスメント事案は、「相談が寄せられた」ことをもって終わるものではなく、組織として当該案件を解決に導かなければならず、そのためには、「Need to know」、すなわち「知るべき・知られるべき」を大前提として、必要な関係者との情報共有が必要と

なる。「相談」を受けた内容は誰にも伝えてはいけないといった誤った「守秘義務」意識により、問題の解決が図られずに終わるなどということはあってはならないのである。ただし、被害者・通報者の意に反した情報共有もまた厳に慎まなければならないところであり、被害者・通報者の意向も踏まえた対応が求められることはいうまでもない。また、「相談」した内容はいかなる範囲の関係者に共有されるのか、どのような過程を経て問題の解決が図られるのかといったその後のプロセスについての、担当者による被害者・通報者への正確な情報説明は、問題解決体制に対する信頼感・安心感を醸成することにつながるものである。担当者の資質の向上のため、十分な教育を実施するとともに、一定の専門化など人事上の制度の在り方についても検討する必要がある。

#### ウ 迅速かつ適正な組織的情報共有の実施

一般に、組織・企業体においては、問題の隠蔽の防止、早期解決という観点から、ハラスメントの疑いが生じた段階から組織的な情報共有を図ることが重要であるとされているが、これまでは陸海空の各自衛隊で生じた事案が他の部隊には共有されていないなど、防衛省・自衛隊においてはこれが十分になされていなかったと思われる。当該の案件情報は、防衛省・自衛隊の中央部署においてデータベース化し、問題解決に向けた進捗状況を常時モニターできるようにすることが適当である。既に、海上自衛隊においては、こうした取組が行われているところであり、海上自衛隊の経験を踏まえて、防衛省・自衛隊全体の取組に昇華させることが望まれる。

#### エ 問題解決（懲戒処分）の迅速化

防衛省・自衛隊において過去に懲戒処分に至ったハラスメント事案を見るに、処分の決定に至るまで1年を超えるような極めて長い期間を要したものが散見される。各国の軍隊組織においても様々な取り組みが実施されているようであるが、事案にかかっては、具体的な調査期間を設定し、具体的にハラスメント被害の発生が確認された場合には、被害者と加害者とを切り離し、会わせないような措置をとり、また、訓練の実施中であつたとしても問題解決が遅れることのないよう配慮するなどして、迅速な対応に努めるよう改善を図ることが必要である。また、ハラスメント案件が確認された段階で、被害者・加害者の切り離しなど、被害者の保護や被害拡大の阻止に向けた初動対応の組織統一的な確立は重要であるが、その一方で、最終的な問題解決に至る期間が長いことは、被害者の諦念や不信感を招くのみならず、防衛省・自衛隊としてハラスメントに向き合う姿勢についても内外に重大な疑念を惹起することとなろう。また、解決が長引くことは、調査実務上も、関係者の記憶の変化などの懸念があり、問題である。懲戒処分を含む問題解決の迅速化は、極めて重要であり、「ア」の問題解決体制の整理・明確化に当たっては、特に、これに当たる人員の早急な増員、専門性の確保、必要な権限の分配などが求められる。

また、令和4年に公にされた元陸上自衛官に対するセクハラ（性暴力）に係る陸上自衛隊の調査においては、防衛監察本部所属の検事及び検察庁からの出向事務官の参画を得ているが、このような調査における専門的知見の取り込みと第三者の介入は、被害者が多く求めるところであるとともに、調査の迅速化・適正性の確保に資するものである。防

衛省・自衛隊の調査に対する弁護士などの専門家の関与を考慮することが適当である。

その上で、ハラスメントの認知から懲戒処分の完了までの期間は、調査の重点化、情報通信技術の活用、上述の改善要素などを通じて、一般社会と同様の勤務形態の職場における一般的な事案にあつては、3か月間を目標とすることが必要である。勤務形態や事案について特殊な事情がある場合にあつても、当該情報に照らして合理的な期間とする必要がある。

### (3) 事後対策

#### ア 全隊員に対する懲戒処分情報の周知

現在、ハラスメントに係る懲戒処分の情報は、メディアに対し公表される一方で、防衛省・自衛隊内部においては、教育資料に事例として一部が掲載されるに限られており、その教育資料の活用も、各機関等の長などの判断に委ねられている。隊員が、組織の内部でいかなるハラスメントが発生し、いかなる懲戒処分が下されているのかについて事実を知る機会がほとんど閉ざされているならば、ハラスメントを自らの組織における深刻な問題として実感をもって捉えることは期待し難い。また、いかに厳正な懲戒処分を下しているとしても、一部の者がその事実を知るのみという状況においては、抑止効果は期待できないであろう。したがって、ハラスメントに係る懲戒処分が行われた場合には、その都度、情報を全隊員に対し、周知することが必要である。その際には、プライバシーについては十分配慮しつつも、できる限り具体的な情報とし、また、周知の方法についても、企

業等における取組を参考とし、監督者（指揮官）を含む各隊員が十分な認識を持つことができるような工夫が必要である。

#### イ 被害者に対する適切なフォローアップ

防衛省・自衛隊においては、現行制度上、被害者・第三者がハラスメントについて通報・相談をした場合に、具体的にとられた対応については被害者に説明をすることとされているものの、その後の調査の進捗状況についての説明を含め、それが十分に果たされているとは言い難い。また、現制度上、加害者の懲戒処分の結果について、これを被害者に伝達することは考慮されていない。被害者の安心感につなげるとともに、組織内における問題解決体制に対する信頼性を確保するためにも、調査の進捗状況について適時に説明をするとともに、懲戒処分結果を含む対応の全体を説明することが必要である。

また、ハラスメントはうつ症状、PTSD 症状、希死念慮といった精神症状だけでなく、慢性疼痛、頭痛、心血管疾患、糖尿病など身体疾患と相関があることも報告されている。ハラスメント被害者は様々な健康上の問題から病欠や退職に至る可能性があり、ハラスメント被害者のメンタルヘルスケアは重要な課題となる。現在、これへの組織的取組はなされていないようである。この件について、防衛省・自衛隊においては、「防衛省のメンタルヘルスに関する基本方針」（令和4年4月25日。防衛省自殺事故防止対策本部決定）に基づきメンタルヘルス施策として行われているメンタルヘルスサポートを幅広く活用し、ハラスメントが起きた際の被害者及び関係者のメンタルケアに役立てることが

必要である。

#### ウ 情報開示の考え方の確立

防衛省・自衛隊のハラスメント事案の発生の現状及び対策については、防衛白書に一部記載はあるものの、他国軍隊組織のようにホームページに多様な情報を掲載するなどの積極的な情報開示が行われているわけではない。一方、ハラスメント事案の調査・処分は、被害を訴えた側・訴えられた側の双方にとって、調査方法および手続の透明性が特に重要であり、あわせて調査側の真摯な態度を実感できるものでなくてはならない。こうした透明性や調査側の真摯な態度の実感が組織内で共有されなければ、ハラスメントの問題解決体制に対する信頼が生じえないと考えるからである。ハラスメントのない組織を作り、職場環境を良いものにしていくという観点からも、発生した事案についての懲戒処分の内容、防衛省・自衛隊としての認識・姿勢などについては、情報共有・情報開示の在り方を見直す必要がある。

また、ハラスメント事案に端を発し、防衛省・自衛隊のハラスメントに関する再発防止策や改善の状況は社会の耳目を集めている状況にある。広く一般社会から信頼を得るという観点で、国の機関としての説明責任を重く受け止め、より丁寧な説明が求められるところである。防衛省・自衛隊においては、報告書の作成・公表など説明・情報開示の考え方を確立していく必要がある。

#### エ 定期的な施策の見直し

これまでの防衛省・自衛隊のハラスメント対策においては、一旦制度や仕組みが整備されたならば、その後は、各組織における取組に任せるままになっていた。ハラスメント

対策は、社会認識の変化に敏感に対応して調整が重ねられていく必要があり、組織として独善的な無変化の状態に甘んじていることは社会において許容され得ないことである。防衛省・自衛隊においては、そのような状況からの脱却を目標に掲げ、今後、ハラスメント対策について、防衛監察本部で行われる防衛監察の結果を参照しながら、監督・助言の観点からの外部の有識者の関与を得た執行管理体制(外部の有識者と防衛省・自衛隊幹部を委員として構成する常設の委員会などが考えられる)を確立の上、定期的な見直しを行い、計画(=Plan)、実行(=Do)、評価(=Check)、改善(=Action)を繰り返すPDCAサイクルの実効性の確保に努めることが求められよう。そしてより重要なのは、以上のようなハラスメント防止対策システムをチェックするシステムを確立することであるといえよう。

#### オ その他

なお、これまで、「退職希望者に、ハラスメントがあったというような内容を退職理由として記述することを認めない、退職理由を書き直させる」という退職妨害ともいえる事案があり、すなわち、いわば防衛省側によるハラスメントの隠蔽ともとれるような事案が発生しているとの指摘がなされている。このことについても、しかと認識した上、十分な対応をとり、そのような案件が確認された場合にはしかるべく、速やかに是正措置を講じる必要があるだろう。そして、人事担当者への教育を徹底して行い、このような指摘を二度と受けない透明性のある組織になることが重要である。