

令和5年8月
防衛省

防衛省ハラスメント防止対策有識者会議

ハラスメント防止対策の抜本的見直しに関する提言概要

防衛省ハラスメント防止対策有識者会議における検討経過

ハラスメントの根絶に向けた措置に関する防衛大臣指示（防衛大臣指示第4号。令和4年9月6日）を受け、人事教育局長のもとに同年11月1日に設置された「防衛省ハラスメント防止対策有識者会議」において、ハラスメント防止対策の抜本的見直しを議論

これまでの検討の内容

- 第1回：令和4年12月15日（木）
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：令和5年2月6日（月）
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：令和5年4月28日（金）
諸外国軍隊のハラスメント防止への取組、現地視察等に関する問題認識等
- 第4回：令和5年5月29日（月）
- 第5回：令和5年6月12日（月）
事例検証
- 第6回：令和5年7月7日（金）
防衛省におけるメンタルヘルスに関する取組等
- 第7回：令和5年8月4日（金）
防衛白書の説明等
- 第8回：令和5年8月18日（金）
「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・意見交換

- 陸自：令和5年4月21日（金）
朝霞駐屯地、朝霞訓練場
・女性自衛官教育隊の視察等
- 海自：令和5年3月30日（木）
試験艦あすか
・艦の居住環境、女性区画の視察等
- 空自：令和5年4月14日（金）
百里基地
・居住環境、女性区画の視察等
- 令和5年7月25日（火）
元陸上自衛官から
・加害者を生み出さない教育（研修）のあり方
・ハラスメントが起きたときの相談・通報システムのあり方
・被害者へのフォローのあり方
等について意見交換



取り組むべき具体的施策の方向性（総論）

- ◎ これまでの防衛省・自衛隊におけるセクハラを含むハラスメント事案は、個人的関係において生じる個別の事案とみなされ、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。
 - 各機関等の長やそれぞれの監督者（指揮官）の責務への自覚が不足
 - 発生したハラスメントに係るそれらの者の責任を明確化してこなかった点についての対策が極めて重要
- ◎ 組織的特性として、任務の遂行には、厳しい教育訓練や自由の制限などが伴うことから、職務の適切な範囲の指導とパワハラとの区別について、上位の立場にある者と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こり得る。明確な共通認識を構築しておくことが必要
- ◎ これまでの対策において、外部からの評価や助言を求めてこなかった。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
- ◎ 既存のハラスメント防止の取組について、一定の有効性が認められるものも存する反面、制度・体制が複雑化し、その効果検証も十分に行われないままに継続されており、ハラスメントを防ぐ対策・施策としては実効性に乏しい。
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、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。

こうした考え方の下、特別防衛監察の結果も踏まえ、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対策及び事案への事後対策について、それぞれ提言する。

ア 組織風土の改革

- 定期的なトップメッセージの発信 組織としての姿勢を明確化し、自らにかかわる重大な問題であるという認識を隊員一人一人に醸成していくことが重要
- リーダーシップの向上
リーダーシップはハラスメント防止効果に大きく影響
監督者の選考にあたっては、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、ハラスメント防止対策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。

イ 教育の見直し

- カリキュラムの再編成
対象者の属性に応じた内容・水準のハラスメント教育を実施
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
- 実践的教育への転換
体験型学習を推進、より実践的な教育を実施
指揮する側、指揮を受ける側の責務について明確にし、正しい指揮命令関係の維持が重要
- 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、全国的な教育水準の維持・評価を確実にいき、外部の有識者の視点による評価も必要
- 加害者に対する再教育
加害者に対して、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

ウ アンケートの効果的な実施

- アンケートの頻度・内容の改善 アンケートの実施は6か月に1度を目途
アンケートの効果の検証や手法の改善、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、有識者の知見を活用
- 結果情報の有効な共有 責任を有する監督者に対し、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

エ 懲戒処分基準の適正化・明確化

厳正かつ包括的な懲戒処分基準を速やかに制定・公表
懲戒処分基準の制定、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

オ 住環境におけるプライバシー確保の推進

気持ちの安まる環境を作ることが重要、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

取り組むべき具体的施策の方向性（事案対策）

ア 問題解決（相談）体制の整理・明確化

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
不利益は一切ないこと、不利益があったと感じた場合の対応を明確に示すなど、安心感の醸成
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
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

イ 「相談員」などの資質の向上

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

ウ 迅速かつ適正な組織的情報共有の実施

事案については防衛省・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

エ 問題解決（懲戒処分）の迅速化

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
一般的な事案の解決にあっては、3か月間を目標

取り組むべき具体的施策の方向性（事後対策）

ア 全隊員に対する懲戒処分情報の周知

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

イ 被害者に対する適切なフォローアップ

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
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ヘルスケアに役立てることが必要

ウ 情報開示の考え方の確立

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

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、情報開示の考え方を確立

エ 定期的な施策の見直し

ハラスメント対策について、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を確立の上、定期的な見直しを行い、P D C A サイクルの実効性の確保に努めること。

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

オ その他

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」という防衛省側によるハラスメントの隠蔽とも取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とを踏まえ、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