

議題：防衛白書の説明等

防衛力の中核である自衛隊員の能力を発揮するための基盤の強化など

第2章
P.439

人的基盤の強化

P.439

防衛力の中核は自衛隊員である。全ての隊員が高い士気と誇りを持ち、個々の能力を発揮できるよう環境を整備すべく、人的基盤の強化を進めていく。

少子化による募集対象者人口の減少という厳しい採用環境の中にあっても、優秀な人材を安定的に確保すべく募集活動に取り組みほか、民間人材の活用を図るため中途採用も強化している。予備自衛官などについても、専門的な技能を持つ人材の活用などに取り組んでいる。

また、隊員の生活・勤務環境の改善、給与面の処遇の向上、再就職支援、栄典・礼遇に関する施策の推進、家族支援施策などにも取り組んでいく。



地方協力本部による募集活動（合同企業説明会）

ハラスメントへの対応

P.450

2022年9月、元陸上自衛官が現役時に、セクシュアル・ハラスメントの被害を受けていたことが調査の結果、確認された。被害を訴えたにもかかわらず適切に対応がなされなかった極めて深刻な事案である。

また、相談件数が増加の一途をたどっているなどの現状を踏まえ、防衛大臣は、全自衛隊を対象とした特別防衛監察の実施やハラスメント対策の抜本の見直しのための有識者会議の設置を指示した。

この有識者会議の検討結果を踏まえ新たな対策を確立し、ハラスメントを一切許容しない組織環境の構築に取り組んでいく。



防衛省ハラスメント防止対策有識者会議

ワークライフバランスと女性活躍

P.453

各種事態に持続的に対応できる態勢を確保するため、職員が心身ともに健全な状態で、かつ、高い士気を保って、その能力を十分に発揮できる環境を整える必要がある。

このため、長時間労働は正のための働き方改革や、テレワークなどを活用した、働く時間と場所の柔軟化を取り入れている。

また、女性自衛官の配置制限を解除するなど、意欲と能力のある女性職員の活躍推進に取り組んでいる。



幅広い職種で活躍する女性自衛官

第2節 ハラスメントを一切許容しない組織環境の構築

防衛省・自衛隊に対する国民からの期待が多く寄せられており、防衛省・自衛隊がその実力を最大限に発揮して任務を遂行するためには、国民の支持と信頼を勝ち得ることが必要不可欠である。そのためには常に規律正しい存在であることが求められている。

防衛省・自衛隊では、高い規律を保持した隊員を育成するため、従来から服務指導の徹底などの諸施策を実施

してきたものの、近年、ハラスメントを理由とした懲戒処分が少なからず発生している。自衛隊が組織力を発揮し、様々な事態にしっかりと対応していくためには、防衛力の中核である隊員が士気高く安心して働ける環境を構築する必要がある。特に、ハラスメントは、自衛隊員相互の信頼関係を失墜させ組織の根幹を揺るがす、決してあってはならないものである。

1 ハラスメント被害への対応

人事教育局サービス管理官付には、隊員からの相談に対応するホットラインを設置している。その相談件数は、2016年度の常設当初、年間109件であったところ、2022年度が1,397件と増加傾向にある。

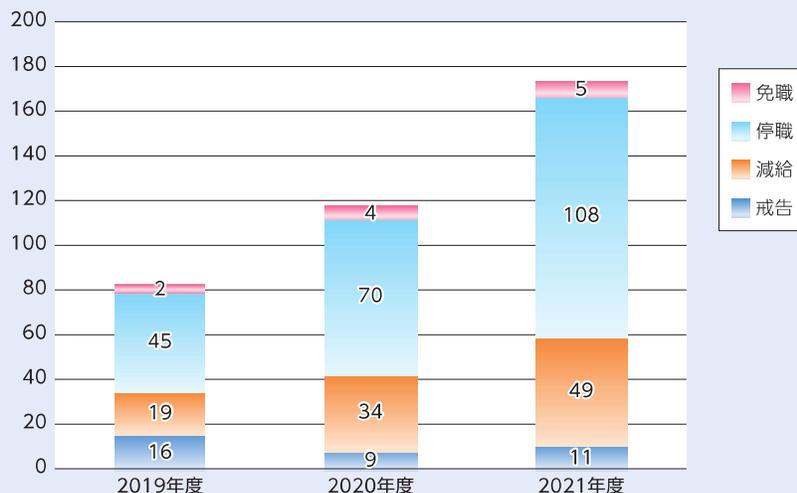
特に、相談件数の8割を占めるパワー・ハラスメントは、隊員の人格・人権を損ない、自殺事故にもつながる行為であり、周囲の勤務環境にも影響を及ぼす大きな問題である。パワー・ハラスメントは、隊員の認識不足や上司と部下との間のコミュニケーション・ギャップなどの問題に起因しており、それらの問題を解消していくため、①隊員の啓発・意識の向上のための集合教育・eラーニング、②隊員（特に管理職）の理解促進・指導能

力向上のための教育、③相談体制の改善・強化などの施策を行ってきた。

また、暴行、傷害及びパワー・ハラスメントなどの規律違反の根絶を図るため、2020年3月から懲戒処分の基準を厳罰化した。2021年度中に、ハラスメントで処分した件数は、173件であった。なお、厳罰化以降、2021年度までにハラスメントを事由とする懲戒処分者数は、372人であった。この内、最も重い「免職」¹が15件（全てセクシュアル・ハラスメント）であった。

さらに、ハラスメントに関する悩みを抱えている隊員の中には、部内の相談窓口では、相談がしにくいと感じている者がいることから、弁護士が対応する相談窓口

図表Ⅳ-2-2-1 ハラスメントを事由とする処分者数



¹ 懲戒処分の種類には、免職、降任、停職、減給、戒告がある。これらは、違反行為の原因、動機、状況、規律違反者の地位、階級、部内外に及ぼす影響などを総合的に考慮し、決定される。

図表Ⅳ-2-2-2 防衛省ハラスメントホットライン相談件数の推移

(単位：件)

区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
防衛省パワハラホットライン	252	519	1,010	1,706	1,217
防衛省セクハラホットライン	26	73	60	82	136
防衛省マダハラホットライン	14	8	7	23	44
各機関等相談窓口	333	474	391	500	725
合計	625	1,074	1,468	2,311	2,122

加え、部外の心理カウンセラーなどが休日や勤務時間外に対応する相談窓口を設置することとしている。

しかしながら、これまで様々なハラスメント防止対策を講じてきたにもかかわらず、相談しても十分に対応してもらえなかったというケースが存在した。

例えば、元陸上自衛官が訓練中や日常的にセクシュアル・ハラスメントを受けたとして、所属部隊において被害を訴えたにもかかわらず、上官への報告や事実関係の調査などが適切に実施されなかった事案である。上級部

隊による調査の結果、2022年9月に性暴力を含むセクシュアル・ハラスメント行為などが確認され、さらなる調査を踏まえ、同年12月、関係者の懲戒処分を実施した。この事案は、従来行ってきた、防衛省のハラスメント防止対策の効果が組織全体まで行き届いていなかったことの表れであり、極めて深刻で、誠に遺憾である。

参照 図表Ⅳ-2-2-1 (ハラスメントを事由とする処分者数)、図表Ⅳ-2-2-2 (防衛省ハラスメントホットライン相談件数の推移)

2 ハラスメント根絶に向けた措置に関する防衛大臣指示

2022年9月6日、浜田防衛大臣は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を発出し、全職員に対し、改めてハラスメントの相談窓口・相談員を周知徹底のうえ、相談・通報を指示すること、現在のハラスメント相談の対応状況を緊急点検し、全ての案件に適切に対応すること、全自衛隊を対象とした特別防衛監察の実施、ハラスメント防止対策の抜本的見直しのための有識者会議の設置を指示した。



防衛省ハラスメント防止対策有識者会議

3 ハラスメントに関する特別防衛監察

これを受け、防衛監察本部は、特別防衛監察として、ハラスメント被害に関する事例について、防衛省・自衛隊の職員から申出を受け付けることとした。

2022年11月末の期限までに、1,414件²の申出があり、これらの申出について、防衛監察本部が申出者に対し、ハラスメント被害の基本的な事実関係を聞き取り、

申出者の意向を踏まえつつ被害が発生した機関に通知し、細部具体的な調査を進めている。

また、本特別防衛監察の目的を達するために本特別防衛監察の中で事実関係を把握する必要があると認められる案件など一部の案件については、防衛監察本部が自ら具体的な調査を行うとともに、各機関に通知した案件に

² 件数は、今後の調査を経て、監察結果において変更される可能性がある。

ついても、防衛監察本部が調査の進捗状況などをフォローアップしている。

4 ハラスメント防止対策の抜本的見直し

前述の防衛大臣指示に基づき、防衛省・自衛隊のハラスメント防止対策を白紙的かつ抜本的に見直すとともに、内部の意識改革を行い、ハラスメントを一切許容しない組織環境の構築に取り組むため、2022年11月1日、防衛省ハラスメント防止対策有識者会議を設置し、第1回を同年12月15日に、第2回を2023年2月6日に開催

した。同会議からの新たなハラスメント防止対策に関する提言を受け、新たな対策を確立し、全ての自衛隊員に徹底させる。また、時代に即した対策が講じられるよう不断の見直しを行い、ハラスメントを一切許容しない組織環境を構築していく。

VOICE

医学的見地からのハラスメント問題

防衛省ハラスメント防止対策有識者会議委員
医療法人社団 円遊会

理事長 精神科医・産業医 関谷 純平

令和2年度に公表された厚労省の「職場のハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年間にハラスメントを一度以上経験した労働者の割合はパワハラで31.4%、セクハラで10.2%との報告がなされており、実に労働者の約3人に1人がパワハラを、約10人に1人がセクハラを受けたと言う調査結果が出ています。このように高頻度で発生するハラスメントですが、その影響は被害者に自信低下・罪悪感・無価値感などの心理的苦痛、睡眠障害・集中困難・抑うつ気分などの心身不調として現れ、更にはうつ病や虚血性心疾患の発症リスクを高める等の報告がなされています。また注意すべきは、ハラスメント目撃者についても健康・意欲・幸福感に悪影響が見られることがわかっており、それが組織全体の欠勤率・離職率の増加、また組織の劣化や生産性低下を生み、深刻なダメージを組織そのものに与えることも明らかになっています。防

衛省・自衛隊は国防と言う国家存立にとって最も基本的な、また重要な役割を担う組織であります。その組織が常に最大限の能力を発揮できるように、ハラスメントを起こさない・起こさせない・許容しないという風土を、これからも不断の努力で組織内に醸成していくことが大切であると考えます。



筆者（執務室にて）



資料：ハラスメント防止の推進

URL：<https://www.mod.go.jp/j/profile/harassment/index.html>