

第2節 ハラスメントを一切許容しない環境の構築

防衛省・自衛隊に対し、国民から多くの期待が寄せられるなか、防衛省・自衛隊がその実力を最大限に発揮し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。しかし、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。防衛省・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く環境を構築する必要がある。特に、ハラスメントは、部隊行動を基本とする防衛省・自衛隊において、隊員相互の信頼関係を失わせ、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。

こうした認識のもと、防衛省・自衛隊は、ハラスメントを一切許容しない環境の構築のため、ハラスメント案件の対応およびハラスメント防止対策の抜本的見直しについて、スピード感をもって取り組むこととしている。

1 ハラスメント被害への対応

防衛省・自衛隊では、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、2023年度は857件と増加傾向にある。

特に、相談件数の約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・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するとして、それらの問題を解消していくため、①隊員の啓発・意識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、傷害やパワー・ハラスメントなどの規律違反の根絶を図るため、2020年から懲戒処分の基準を厳罰化した。以後、2022年度までのハラスメントを事由とする懲戒処分者数は、549人であり、この内、最も重い「免職¹」が30件（パワー・ハラスメント3件、セクシュアル・ハラスメント27件）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に加え、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。

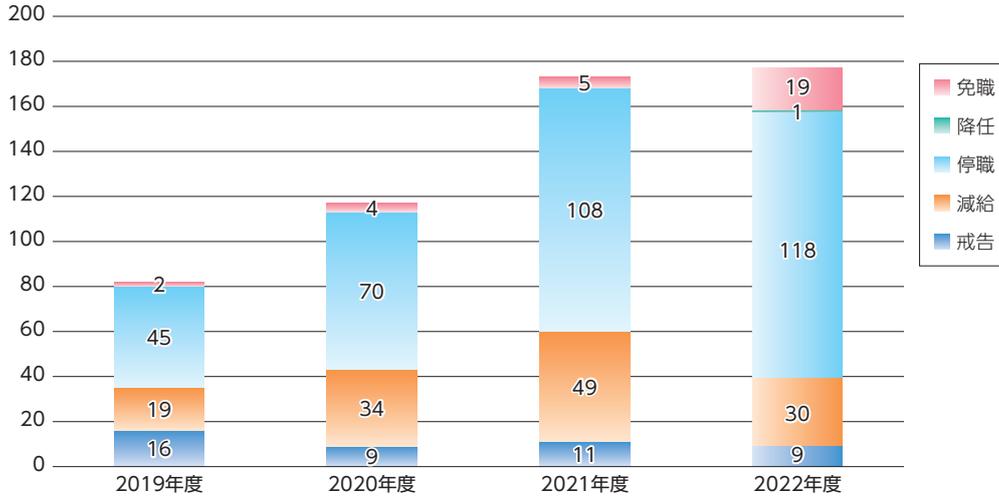
しかしながら、これまで様々なハラスメント防止対策を講じてきたにもかかわらず、ハラスメントが生起し、また、その対応も不十分であったケースが存在している。例えば、元陸上自衛官が訓練中や日常的にセクシュアル・ハラスメントを受けたとして、所属部隊に被害を訴えたにもかかわらず、上官への報告や事実関係の調査などが適切に実施されなかった事案である。本人の告発を経て、上級部隊などによる調査の結果、2022年9月に性暴力を含むセクシュアル・ハラスメント行為などが確認され、同年、関係者の懲戒処分が行われた。

こうした事案は、防衛省が行ってきたハラスメント防止対策が、その実効性において不十分であったことの表れであり、極めて深刻かつ誠に遺憾である。

□□ 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）

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-2-2-1 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

(単位：件)

区分	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
防衛省パワハラホットライン	519	1,010	1,706	1,217	782
防衛省セクハラホットライン	73	60	82	136	59
防衛省マタハラホットライン	8	7	23	44	16
各機関などの相談窓口	474	391	500	725	850
合計	1,074	1,468	2,311	2,122	1,707

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など

2022年9月、浜田防衛大臣(当時)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、①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、②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、③全自衛隊を対象とした特別防衛監察の実施、④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。

また、後述する「防衛省ハラスメント防止対策有識者会議」の提言を受け、2023年8月、全隊員に向けて、浜田防衛大臣(当時)はトップメッセージを発出し、ハラスメントを一切許容しない環境の構築は、隊員一人一人に課せられた責務であり、抜本的対策を早急に検討・確立することが急務であることを示した。



ハラスメント根絶などについて訓示する木原防衛大臣

同年10月には、海上自衛隊で生じたハラスメント事案²を受け、木原防衛大臣が「ハラスメント対応の

2 2022年12月、勤務中にセクシュアル・ハラスメントを受けたとして上官に報告した海上自衛官が、本人の意向に反し、加害者の隊員との面会、謝罪を受けさせられた事案が生じた。加害者の隊員および上官は、2023年11月にそれぞれ10か月および3か月の停職処分を受けた。

厳正な措置に関する防衛大臣指示」を発出し、特別防衛監察で申出のあった案件の速やかな調査の実施、個別案件の緊急点検、未報告案件の速やかな報告によって、全てのハラスメント案件の厳正な対応を指示した。また、全隊員向けと司令官・管理職向けに、木原防衛大臣は

トップメッセージを発出し、隊員一人一人が当事者意識を持ち、ハラスメント防止に取り組むこと、被害を受けた際は、躊躇なく相談すること、被害を目撃、あるいは相談を受けた際は、被害隊員に寄り添うことを第一に、躊躇なく、しかるべき処置をとることなどを示した。

3 防衛省ハラスメント防止対策有識者会議

2022年9月の防衛大臣指示に基づき、同年11月に「防衛省ハラスメント防止対策有識者会議」が設置された。有識者会議では、ハラスメント防止対策の抜本的見直しについて計8回の議論や各自衛隊への現地視察・隊員との意見交換、セクシュアル・ハラスメントの被害者である元陸上自衛官との意見交換を行い、後述するハラスメント防止の状況に関する特別防衛監察の結果なども踏まえて、2023年8月、防衛省に対し「ハラスメント防止対策の抜本的見直しに関する提言」を提出した。

提言では、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、その努力も不十分であること、監督者（指揮官）のハラスメント対策にかかる責任が不明確、かつ責務の自覚が不足していることなどが指摘され、①予防対策、②事案対策、③事後対策に関し、防衛省が今後取り組むべき方策が示された。具体的には、定期的なトップメッセージの発出などによる組織風土の改革、教育の見直し、相談員などの資質向上、問題解決（懲戒処分）の迅速化、懲戒処分情報の周知などがあげられた。

4 ハラスメント防止の状況に関する特別防衛監察

2022年9月の防衛大臣指示に基づき、防衛監察本部は、ハラスメント防止の状況に関する特別防衛監察を実施し、防衛省・自衛隊の職員からハラスメント相談対応に関する申出を受け付けた。

2022年11月末の期限までに申出のあったハラスメント被害などのうち、最終的に1,325件の申出について、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聴き取り、申出者の意向を踏まえつつ、被害が発生した機関などに通知し、細部具体的な調査を進め、2023年8月に「特別防衛監察の結果について」を公表した。

特別防衛監察の結果、相談員・相談窓口が必ずしも十分に活用されていない実態が明らかになった。ハラスメ

ント被害について適正な苦情相談対応が行われていないとする申出の6割以上が、そもそも相談員・相談窓口で相談しておらず、相談員・相談窓口の適正な対応や相談後に生じる状況に懸念を抱いているなど、ハラスメント相談制度が本来の役割を十全に果たしているか懸念される状況があることを確認した。また、苦情相談を行ったが適切に対応してもらえなかったと不満を述べる申し出も多数に上った。

このように、苦情相談への対応に対する不満が、ハラスメント相談制度の機能不全を招いている可能性があることが確認されたことから、今回の特別防衛監察では、改善策として、相談制度を含めたハラスメント対策について、改善・徹底する必要があると示された。



資料：防衛省ハラスメント防止対策有識者会議

URL：<https://www.mod.go.jp/j/policy/agenda/meeting/harassment/index.html>



資料：特別防衛監察の結果について

URL：<https://www.mod.go.jp/j/press/news/2023/08/18a.html>



5 ハラスメント防止対策の抜本的見直し

前述の有識者会議と特別防衛監察の結果を踏まえた今後の対策として、2023年8月、ハラスメント防止対策検討チームを防衛省に設置し、相談体制や教育の見直しを含めた有効な施策を検討しているところである。具体的には、ハラスメントの要因となりうる組織風土の改革を企図し、防衛大臣などによる定期的なトップメッセージの発信、教育機会を利用した隊員の意識改革を行うこととしている。また、ハラスメント防止教育の見直し、管理者（指揮官）および相談員の資質向上のための教育、懲戒処分基準の適正化・明確化、ならびにハラスメント相談体制の拡充、相談窓口の再周知を図ることとしている。

同年11月、木原防衛大臣は、「ハラスメント防止に関する会議」を開催した。会議では、隊員一人一人の意識改革、特に、組織の監督者や指揮官がリーダーシップを発揮してハラスメント防止に取組み、被害隊員に寄り添うことを第一に考え、速やかな対応をすることを省内幹部に指示した。また、被害に遭った隊員は、躊躇することなく上司や通報窓口に応じ、被害を目撃した隊員は、被害隊員に代わって通報するよう述べた。



防衛大臣指示によるハラスメント防止に関する会議（2023年11月）

さらに、2023年度の「防衛省職員ハラスメント防止月間」では、部外有識者による教育を含む各種教育や討論など、集中的なハラスメント防止の啓発に努めている。

今後も全ての自衛隊員にハラスメント防止を徹底させるとともに、時代に即した対策が講じられるよう、部外有識者の知見などを活用して不断の見直しを行い、ハラスメントを一切許容しない環境を構築していく。



資料：ハラスメント防止の推進・相談窓口

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