

元陸上自衛官に対するセクシュアル・ハラスメント (性暴力)に係る懲戒処分について

令和4年12月15日
防 衛 省

1. 総論

防衛省は、元陸上自衛官（1等陸士）の五ノ井里奈氏に対する性暴力を含むセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）について、調査の結果、次のとおり事実関係を確認し、関係者に対する懲戒処分等を実施した。

2. 調査の概要

五ノ井氏の訴えに基づき、五ノ井氏に対するセクハラ及び所属中隊における他の隊員に対するセクハラについて調査を行った。

本調査は、陸上自衛隊東北方面隊において、令和3年8月末に開始し、五ノ井氏在籍時の所属中隊（郡山駐屯地所在）の隊員を中心とする約100名から累次聴取を行う形で実施した（ただし、捜査機関による捜査が行われていた令和3年9月中旬から令和4年5月末までの間は、当該捜査への配慮から、中断していた。）。令和4年9月からは、防衛監察本部所属の検事及び検察庁からの出向事務官が本調査に参画した。

令和4年9月29日には、本調査においてそれまでに確認した事実を「元陸上自衛官に対するセクシュアル・ハラスメントについて」として公表した。

3. 事実関係の概要

(1) 五ノ井氏に対するセクハラ

＜行為態様＞

①令和3年6月

所属中隊は、演習場において、野営を伴う訓練を行っていた。当該訓練中の課業終了後の夜、A2等陸曹（以下「2曹」といい、他の階級について同じ。）らの天幕内において、複数の隊員が集まり、飲食を行っていた。その際、A2曹、B3曹

及びD3曹がそれぞれ五ノ井氏に対し、胸を触るなどの性的な身体接触を行った。

また、B3曹は、同夜及び翌日に、自身に対する性的な身体接触を強要した。

F3尉は、当該訓練の終了後、移動準備中の車中において、五ノ井氏らに対し、脱衣を促す発言を行った。

②令和3年8月

所属中隊は、演習場において、付随する施設に隊員が宿泊をしながら訓練を行っていた。

当該訓練中の課業終了後の夜、当該施設のA2曹らの居室において、複数の隊員が集まり、飲食を行っていた。その際、E1曹がB3曹に対し、五ノ井氏を「首ひねり」により押し倒すよう指示をした。B3曹は、五ノ井氏に「首ひねり」をかけて押し倒し、覆い被さって押さえ付け、性的な身体接触を行った。さらに、E1曹は、C3曹及びD3曹に対し指示し、それぞれ同様の行為を行わせた。B3曹は、再度同様の行為を行った上、五ノ井氏に対し、「誰にも言わないでね」と口止めを行った。

③日常的な行為

B3曹は、五ノ井氏に対し、肩を組んだり、抱き付いたりしていた。

C3曹は、警衛所における性的な身体接触のほか、駐屯地内の様々な場所において、A2曹、B3曹、D3曹など見ていた隊員がいる中、五ノ井氏に対し、格闘の技のようなものをかけるなどして、性的な態様を含む身体接触を行っていた。

<人間関係>

A2曹、B3曹、C3曹及びD3曹は、五ノ井氏の所属する部隊運用上のグループにおける中核的隊員であり、日常的にも行動を共にすることが多い関係にあった。そのうちA2曹は、階級が上位であり、職務経験も多かった。

E 1 曹は、階級がA 2 曹、B 3 曹、C 3 曹及びD 3 曹よりも上位であり、また、部隊運用上の関係においても、A 2 曹、B 3 曹及びC 3 曹に対し指示をする立場にあった。

令和3年8月の事案（②）についての事情聴取に際しては、当初、B 3 曹、C 3 曹及びD 3 曹は、それぞれ自らに対する嫌疑を否定した。A 2 曹は、その旨を聴取の順序が先であったB 3 曹、C 3 曹及びD 3 曹から聞いた上で、B 3 曹、C 3 曹及びD 3 曹の嫌疑について何も見ていない旨虚偽の供述をした。

（2）所属中隊における他の隊員に対するセクハラ

所属中隊においては、A 2 曹、B 3 曹、C 3 曹、D 3 曹など複数の男性隊員が、女性隊員に対し、体型に関する性的発言を行ったり、女性隊員の前でいわゆる「下ネタ」発言を行うということが日常的にあった。

また、A 2 曹、B 3 曹及びD 3 曹により、他の女性隊員1名に対するセクハラが行われていた。

（3）中隊長の対応

令和3年6月の事案（（1）①）の後、五ノ井氏の様子に異変を感じた部下から、セクハラの可能性について報告を受けたが、事実関係の調査等を十分に行わなかった。

令和3年8月の事案（（1）②）について、五ノ井氏から被害の訴えを受けたが、事実関係の調査を行わなかった。また、五ノ井氏が任務を離れることについて、セクハラを受けたことによるためではなく、家庭の事情によることとして、上級部隊長たる大隊長の下承を得た。

さらに、中隊内の上述の状況（（1）③及び（2））について認識していなかった。

4. 懲戒処分等

(1) セクハラ（性暴力）

- ・ A 2 曹：免職
- ・ B 3 曹：免職
- ・ C 3 曹：免職
- ・ D 3 曹：免職
- ・ E 1 曹：免職

(2) セクハラ（性的発言）

- ・ F 3 尉：訓戒

(3) 職務怠慢

- ・ 中隊長（1 尉）：停職 6 月

(4) 指揮監督義務違反

- ・ 大隊長（2 佐）：注意
- ・ 連隊長（1 佐）：口頭注意

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

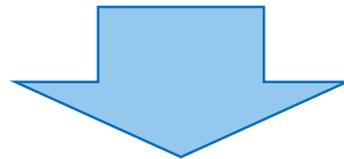
退職希望者に、「ハラスメントがあったというような内容を退職理由として記述することを認めない、退職理由を書き直させる」という防衛省側によるハラスメントの隠蔽とも取れるような事案が発生しているとの指摘がなされていることを踏まえ、人事担当者への教育を徹底して行い、このような指摘を二度と受けない、透明性のある組織になることが重要

防衛省・自衛隊におけるハラスメントに関する 今後の取組み

令和5年9月
防 衛 省

ハラスメントに関する防衛省・自衛隊の今後の取組方針

- 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）に基づき、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について計8回の議論及び各自衛隊への現地視察（隊員との意見交換等）に加え、セクハラ被害者である元陸上自衛官との意見交換を実施
- 第7回有識者会議においては、同防衛大臣指示に基づき実施した特別防衛監察の結果の報告を受け、令和5年8月18日、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

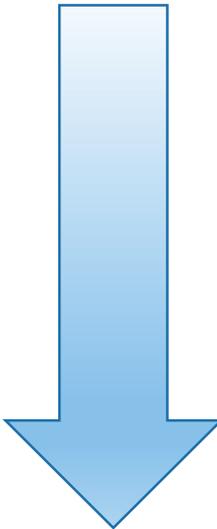


- **ハラスメントを一切許容しない環境の構築は、防衛力の中核である自衛隊員の能力を発揮するための基盤強化に不可欠**
- **特別防衛監察に申出のあった1,325件について迅速に処理**
- **ハラスメント案件の対応について、今後、有識者会議の提言及び監察本部の指摘を踏まえ、スピード感をもって必要な対策を講じていく。**

特別防衛監察に申出のあった案件への対応

現状における対応

- 申出のあった1,325件については、防衛監察本部において、申出者本人への聴取調査を行った上で、各機関等において事実関係など、より詳細な調査を実施中。そのうち約500件については、各機関等から調査結果の報告があり、防衛監察本部において、その報告内容等を鋭意精査中。



【調査プロセスの迅速化】

- 防衛省ハラスメント防止対策有識者会議から、ハラスメントの認知から懲戒処分
の完了までの期間を、一般的な事案にあっては3か月を目標とする旨の提言があり、
より一層の調査プロセスの迅速化を図る。

【懲戒処分の迅速な対応】

- この調査プロセスにおいて、懲戒処分が必要と判断された場合は、適正かつ迅速
に対応。

今後の対応

- 特別防衛監察に申出があった案件については、年内の処理を目指すとともに、懲戒処分件数等を
適切な時期に公表し、防衛省・自衛隊におけるハラスメント対策の進展に対する国民の理解を得ら
れるよう努める。

有識者会議の提言を受けた今後の対応（1 / 2）

防衛大臣のメッセージ発信（8月18日）

防衛大臣から全隊員に対し「ハラスメント防止に関するメッセージ」を発信

ハラスメント防止対策検討チーム（局部長級）、作業部会（課長級）の設置（8月18日）

ハラスメント防止対策に関する検討を加速させるための会議を設置し、下記の対応を検討・実施

- **組織風土の改革**
 - 年2回のハラスメント防止月間の設置
 - 定期的なトップメッセージの発信
 - 教育の機会を活用した隊員の意識改革
- **ハラスメント教育の見直し（概算要求計上）**
 - 教育対象者の階級等に応じた教育資料の見直しの実施
 - 体験型学習の推進
- **リーダーシップの向上**
 - 管理者（指揮官）昇任前教育などの結節にて、リーダーシップ向上を図る教育の実施
- **部外専門家による指導能力向上プログラムの拡充（概算要求計上）**
 - 加害者に対する再教育として、態度変容を促す教育プログラムの拡充
- **人事担当者向けハラスメント集合教育の拡充（概算要求計上）**
 - 全国的な教育水準の維持のため、部外講師によるハラスメント教育の拡充
- **相談員向けの専門教育の実施（概算要求計上）**
 - 相談員の資質向上のため、相談員向けの専門教育の実施

有識者会議の提言を受けた今後の対応（2 / 2）

- **アンケートの拡充**
ハラスメントの早期発見や職場に対する満足度を調査するため、**年2回のアンケートの実施**
- **第三者によるハラスメント相談窓口の拡充**（概算要求計上）
常設の相談窓口が対応できない**夜間や休日の相談**に対応する、**部外窓口の開設**
- **部内相談窓口の再編、被害者へのフォローアップ**
相談窓口の再周知
メンタルヘルス施策を活用した**相談先の再編・協力体制の構築**
- **事案の迅速な解決体制の構築**
処分に時間を要している理由の洗出し及び**改善策の策定**
第三者性確保の観点から、懲戒調査等の手続きに弁護士を活用した助言体制の構築
サービス業務の経験を有するOBを活用した体制の増強
懲戒処分情報の部内周知及び事案・懲戒処分のデータベースの構築
- **懲戒処分基準の適正化・明確化**
速やかな**懲戒処分基準の制定**
- **ハラスメント防止対策の定期的な見直し**
部外有識者の知見等を活用した防止対策の**検証・見直しの実施**

ハラスメント防止に関するメッセージ

本日、防衛省ハラスメント防止対策有識者会議から「ハラスメント防止対策の抜本の見直しに関する提言」を頂くとともに、「ハラスメント防止の状況に関する特別防衛監察の結果」を公表しました。

ハラスメントを一切許容しない組織環境は、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のために必ず構築しなければならないものです。頂いた提言及び特別防衛監察の結果を踏まえた、抜本的な対策を早急に検討・確立することが急務です。

また、隊員一人一人が、「人」の組織である防衛省・自衛隊において、ハラスメントは隊員相互の信頼を失わせ、精強性を揺るがす、決してあってはならないものであることを再認識し、ハラスメントを一切許容しない組織環境の構築は、自らに課せられた責務であることを強く自覚していただきたいと思えます。

そして、防衛省・自衛隊は、ハラスメントが一切許容されない組織になったと、隊員のみならず国民からも認められる組織になるよう、しっかりと取り組んでください。

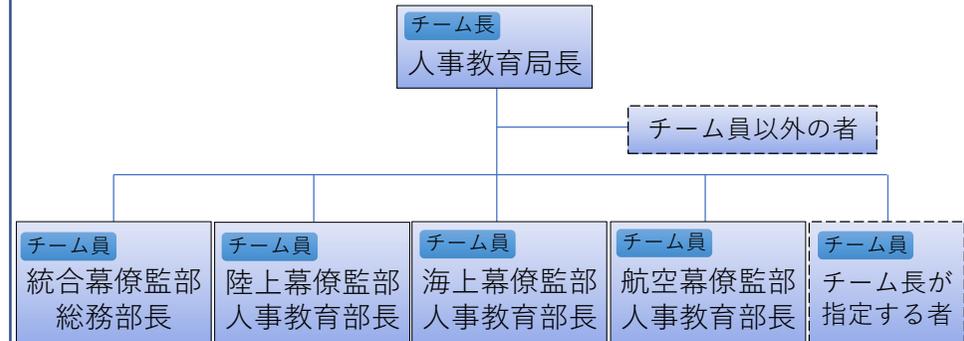
令和5年8月18日

防衛大臣

浜田靖一

ハラスメント防止対策検討チーム

- ハラスメント防止対策に関する検討を加速



作業部会

- 実効的な施策に資する検討を行う

