

令和4年7月15日
防 衛 省

資料要求について

下記の通り提出致します。

記

提出資料：「セクハラホットライン」についての周知資料と相談件数の推移（10年間）等

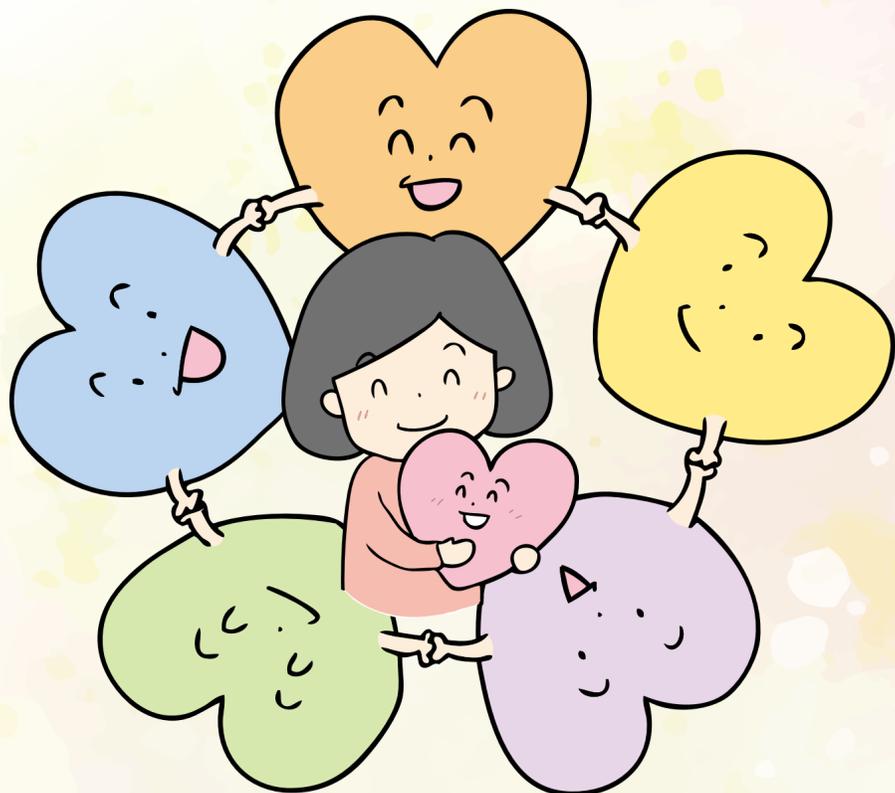
- ① 「セクハラホットライン」についての周知資料と相談件数の推移（10年間）
 - ・ 令和4年度 周知ポスター
 - ・ ホームページ
 - ・ 防衛省セクハラホットライン相談件数の推移（過去10年）
- ② セクハラ教育に使用している資料（一般用と管理職用）
 - ・ 「ハラスメント防止」令和3年度上級管理職育成研修資料
 - ・ 令和4年度防衛省合同初任研修（セクシュアル・ハラスメント防止）資料
- ③ 懲戒処分について公表、再発防止策等の検討

(以上)



心の「SOS」 自分の声に 気付いてあげて

話してみよう 心を救う 心の「輪」



まずは気軽に相談してみましよう。

○あなたの職場のカウンセラー

あなたのさぽーとダイヤル

■電話による相談 **0120-504-166** (24時間年中無休)

■専用サイトによる相談

- ① (株)法研のファミリー・ケアネットワークへアクセス <https://familycare.sociohealth.co.jp>
- ② 専用ダイヤルの下6桁 (504166) を入力、ログイン
- ③ 「WEB 相談窓口」をクリックし、専用フォーマットに入力して送信

プライバシーは厳守されますのでご安心ください

パワハラでお悩みの方はこちらへ

受付時間：10:00～19:00(平日のみ)

【電話】(内線)8-6-20717

(直通)03-3267-8281

【メール】p-soudan@ext.mod.go.jp



セクハラ・マタハラ等でお悩みの方はこちらへ

受付時間：10:00～19:00(平日のみ)

【電話】(内線)8-6-20718

(直通)03-3235-5358

【メール】s-soudan@ext.mod.go.jp (セクハラ)

m-soudan@ext.mod.go.jp (マタハラ等)



(セクハラ)

(マタハラ等)

【防衛省メンタルヘルスHPはここから】

防衛省メンタルヘルス [検索](#)

人事教育局 服務管理官

ハラスメント防止の推進



防衛省・自衛隊は、職員の能力を十分に発揮できる職場環境を整備し、隊員の人格・尊厳を保護するために、ハラスメント防止に必要な施策を推進しています。

このページでは、職員に対するハラスメントに関する啓発活動の一環として、リーフレット等を掲載しています。

[【PDF】ハラスメント防止リーフレット](#)

[【PDF】コミュニケーション対応事例（一般隊員用）](#)

ハラスメント相談窓口一覧

- 防衛省パワハラホットライン（人事教育局 服務管理官付 服務制度企画室）
受付時間：10：00～19：00（平日のみ）
代表電話：03-3268-3111（内線20717）
直通電話：03-3267-8281
メール：p-soudan@mod.go.jp
- 防衛省セクハラ・マタハラホットライン（人事教育局 服務管理官付 服務制度企画室）
受付時間：10：00～19：00（平日のみ）
代表電話：03-3268-3111（内線20718）
直通電話：03-3235-5358
メール：s-soudan@mod.go.jp（セクハラ）
メール：m-soudan@mod.go.jp（マタハラ）

メールでのハラスメント相談時のお願い

各種ホットラインからのメールは「p-soudan@ext.mod.go.jp」「s-soudan@ext.mod.go.jp」「m-soudan@ext.mod.go.jp」のメールアドレスから届きます。

メールにてハラスメント相談をされる際には「p-soudan@ext.mod.go.jp」「s-soudan@ext.mod.go.jp」「m-soudan@ext.mod.go.jp」から届くメールが受信できるよう設定をしていただきますようお願いいたします。

お手数をおかけいたしますが、よろしくお願いいたします。

就活時におけるセクハラ相談窓口

- 防衛省では、セクハラ相談窓口を設置し、就活生からの相談に対応しております。
- 防衛省・自衛隊職員からセクハラを受けた場合、以下のホットラインまで、ご連絡ください。
- 相談者のプライバシーに配慮し、一人ひとりに寄り添った対応をさせていただきます。

防衛省セクハラホットライン

代表電話：03-3268-3111（20718）

直通電話：03-3235-5358

メール：s-soudan@mod.go.jp

※電話受付時間：平日10:00～19:00

2021年8月2日更新

防衛省の組織 | ナビゲーション

[サイトマップはこちら >>](#)

[わが国の防衛組織](#)

[防衛大臣・副大臣・政務](#)

[官の動静](#)

[所管の法人](#)

[組織を支える人的基盤](#)

[女性職員活躍とワークラ](#)

[イフバランスの推進](#)

[メンタルヘルス](#)

[ハラスメント防止の推進](#)

[予備自衛官等の各種制度](#)

[隊員の処遇、退職・再就](#)

[職](#)

[図書館・史料閲覧室](#)

防衛省セクハラホットライン 相談件数の推移（過去10年分）

（単位：件）

		平成 24 年度 (2012 年度)	平成 25 年度 (2013 年度)	平成 26 年度 (2014 年度)	平成 27 年度 (2015 年度)	平成 28 年度 (2016 年度)
相談 件数	内局 ホットライン	11	11	11	8	17
	各機関等 相談窓口	55	83	91	39	51
	合 計	66	94	102	47	68

		平成 29 年度 (2017 年度)	平成 30 年度 (2018 年度)	令和 元 年度 (2019 年度)	令和 2 年度 (2020 年度)	令和 3 年度 (2021 年度)
相談 件数	内局 ホットライン	9	26	73	60	82
	各機関等 相談窓口	30	62	55	59	56
	合 計	39	88	128	119	138

文書管理情報			
文書管理者：人事教育局服務管理官	作成時	開示	部分開示 不開示
一元的な管理に責任を有する者：人事教育局服務管理官	○		
分類番号：服務-服務規律	区分：	1	2 3 4 5 6
作成年月日：2021.12.15			
取得年月日：			
保存期間：1年	理由：		
保存期間満了日：2023.3.31			
本紙含め：13枚			
配布先：以下のとおり			1箇所 秘書課

ハラスメント防止

令和3年度上級管理職育成研修

令和4年1月
人事教育局服務管理官

1 ハラスメントは組織として許されない

【大臣会見(3.9.17)】



パワハラについては、部隊行動を基本とする防衛省・自衛隊において、**隊員間で決してあってはならないこと**、そして**組織として「許されない」という強い姿勢**をもって、その**根絶を図る**必要があると考えております。

【防衛副大臣ブログ(3.12.6)】

私を委員長とする 防衛省パワハラ防止検討委員会 を開催しました。命懸けの仕事自衛隊 に志を抱いて来てくれた**若者を、内部で潰してしまうわけにはいきません。**

部隊訪問で出会った隊員達の頑張る姿は我が子のように愛おしく、全ての隊員に名誉ある人生を送ってほしいです。

統合・陸海空の各幕僚長も参加し、現在の取り組みと今後の改善策を真剣に議論しました。

厳しい訓練の中にも、隊員への愛情と人格の尊重が必要です。

相談件数が増えています。これは相談態勢を充実させているためです。

相談件数を減らすことを目的とするのではなく、相談してもらって**個別事案を解決、組織文化を改善**することを目的とします。

相談した隊員が報復されるようなことがないよう守秘を徹底しますので、**行き詰まる前に相談してほしい**と思います。



2 ハラスメント防止の必要性

職員の多様化により、個人の特性を踏まえた働きやすい勤務環境をつくることが重要

- 非常勤職員、女性職員、障がいのある職員
- 育児・介護中で、時間的制約のある職員
- 家庭の事情や健康上の問題を抱えたまま働く職員
-
-

→ 個人の意識差への無理解もハラスメントの要因になる

ハラスメントは、職員、職場・組織への影響大

被害職員

- 名誉、プライバシーなど個人の尊厳を害する
- 職務の能率が低下する
- ハラスメントに耐えきれず、退職せざるをえなくなる可能性がある
- 精神や身体を健康を害する

加害職員

- 懲戒処分や人事上の措置を受けることがある

職場・組織

- 職場の人間関係を悪化させる
- 職場の士気を低下させる
- 職場の秩序を乱す
- 公務の信頼性を失墜させる

当事者間のみに止まらない重大問題

- ハラスメント対策は、**リスクマネジメント**
- ハラスメント対策は、**人材育成**の面からも重要

上司などが加害者になりやすい

- 自らの言動に十分気をつけること
- **監督者による加害は、強く非難すべきもの**

「反抗的な態度で激高してしまった」 **パワハラ** で海上自衛官を減

給 ... Yahoo 「ポンコツ」「処分する」と部下に **パワハラ** 発言した 2 等陸佐 ...

5か月前 埼玉新聞 4か月前 沖縄防衛局の課長が **パワハラ**、停職処分 職員2人に長時間詰問

琉球新報 8か月前 「お前の骨全部折る」 壮絶 **パワハラ** 告発 元自衛官“身内調査”に「我慢 ...」
TBS News i
1週間前・TBSの情報提供サイト『インサイダーズ』を通じて、上官からパワハラを受けたと告発したのは元自衛官の20代の男性だ。2018年から沖縄の航空自衛隊に勤務していた...



自殺 いじめが原因/海自 **「たちかぜ」訴訟** 東京高裁 組織的隠ぺい

を ... 日本共産 憧れだった自衛官、今も見る悪夢 **防衛大いじめ訴訟** の原告「国は公

91か月前 毎日新聞 の場で謝罪を」 - 毎日新聞 陸自隊員自殺、公務災害認定 遺族 **「パワハラ原因」と提訴** - 毎日新聞

毎日新聞 11か月前 自衛官自殺で **国を提訴 いじめに対処せず** と遺族
産経ニュース 5か月前
2015年、19か月前・陸上自衛隊白老（しろおい）駐屯地（北海道白老町）に所属していた陸士長、川島拓巳さん=当時（19）=が平成24年10月に自殺したのは、先輩の...



国民の信用を失墜させる とともに、**採用活動にも重大な影響** を及ぼす

4 防衛省・自衛隊におけるハラスメントの状況

4-1 相談件数の推移

(1) パワハラ相談件数の推移

- 平成28年度（2016）に人事教育局サービス管理官付にホットラインを設置して以降、**パワハラの相談件数は、増加傾向**にある。
- これは、被害者や周囲の者のパワハラに対する職員の意識が向上し、敏感になっており、相談するケースが増加していると考えられる。

（単位：件）

		28年度 (2016)	29年度 (2017)	30年度 (2018)	令和元年度 (2019)	令和2年度 (2020)	令和3年度 3.9.30現在
相談件数	内局ホットライン	92	140	252	519	1,010	780
	各機関等相談窓口	96	139	271	419	332	集計中
	合計	188	279	523	938	1,342	集計中

(2) セクハラ相談件数の推移

（単位：件）

- 平成22年度に人事教育局サービス管理官付にホットラインを常設して以降、内局ホットラインの相談件数は増加傾向。

【参考】

2017年 MeToo(ハリウッドプロデューサーによるセクハラ事案)

2018年 財務事務次官による記者へのセクハラ事案

		23年度 (2011)	24年度 (2012)	25年度 (2013)	26年度 (2014)	27年度 (2015)	28年度 (2016)	29年度 (2017)	30年度 (2018)	R元年 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 3.9.30現在
相談件数	内局ホットライン	20	11	11	11	8	17	9	26	73	60	47
	各機関等相談窓口	37	55	83	91	39	51	30	62	55	59	集計中
	合計	57	66	94	102	47	68	39	88	128	119	集計中 ⁶

4-2 パワー・ハラスメントの要因分析 ～ホットライン相談～

(1) 加害者の認識の問題

- パワハラで処分を受けた職員の供述をみると、**本人に「パワハラを行っている」という認識がない**ケースが多い。
- **再三注意しても問題行為が改善されない**部下に対して、**指導の趣旨が理解されず**、感情にまかせて、**つい、厳しい指導を実施**するというケースが多い。

(2) 令和2年度内局ホットラインにおける相談内容

パワハラの類型	相談件数	
身体的な攻撃	37	4%
精神的攻撃	716	71%
人間関係からの切り離し	16	2%

パワハラの類型	相談件数	
過大な要求	13	1%
過小な要求	3	0%
その他(人事への不満等)	225	22%

【事例①】

- ・ 上司は、過去の失敗事例について、情報共有と再発防止を目的として、総員が集合する会議において、ミスをした隊員に発表させ、その場で厳しく指導した。
- ・ 部下は、他の隊員の前で、厳しく叱責され、晒し者にされたと感じた。
- ・ 他の隊員も「次は自分が晒し者にされる」と感じた。



上司のパワハラに対する認識不足の可能性
上司と部下のコミュニケーションギャップの可能性

【事例②】

- ・ 部下を指導すると、その場では、「ハイ。わかりました。」と、返事は良いが、繰り返し指導しても、問題行為が改善されない部下に対して、「アスペル（アスペルガー症候群）」「適応障害」「嘘つき」など人格を否定するような発言し、具体的な指示を示さない指導を行った。



指導される者の態度にも問題がある可能性

4-3 セクシュアル・ハラスメントの要因分析 ～ホットライン相談～

○ 加害者の認識の問題

- 上司からのセクハラ行為に関する相談が半数（令和2年度内局ホットライン：37件）を占めており、**上司の立場を利用、又は相手の気持ち（上司だから部下が仕方なく対応している）を認識せず、上司の思い込み などから、セクハラが発生するケースがあると推認。**

【ケース①：匿名の相談内容】

- ・作成した資料について上司から呼ばれて指導をされるようになった。
- ・その際には、「今まで恋愛感情というものは持ったことが無かったが君が来てくれて感じられるようになった」「二人きりで食事に行こう」、「堅苦しい呼び方はお互いにやめよう」といったことも言われた。



話を聴いた上で、セクハラに該当する可能性が高い旨、相談者に説明

【ケース②：懲戒処分の事例】

- ・男性上司が、廊下で当該男性係長とすれ違う際、部下の男性職員の股間を下から上に撫で上げる行為を行った。
- ・男性上司が、部下の女性職員に対し、二の腕を触る行為を行った。
- ・男性上司が、部下の女性職員に対し「温泉でも一緒に行こうか」といった性的事柄を想起させる発言を行った。



事実確認の結果、セクハラ行為を認定
懲戒手続に移行

4-4 隠ぺい懸念・相談内容の漏えい ～ホットライン相談～

(1) 隠ぺい懸念

- 「部隊に相談しても隠ぺいされるため、部隊では相談することができない」という相談がある。

【 相談者の訴え(防衛省パワハラホットライン等) 】

- ・ 部隊は、隠蔽体質なので、相談しても揉み消される。
- ・ 内部で揉み消しをされるのではないかと不信感が募る。
- ・ 隊長がパワハラ行為者なので、揉み消される。
- ・ 調査をしてくれないという投書や報道もみられる。



相談員その他の関係職員による事案の調査・報告の不徹底の可能性

(2) 相談内容の漏えい

- 「相談者が了承していなのに、相談内容を第三者が知っていた」という相談がある。

【 事例⑤ 】 行為者の供述(例)

・ 知人との会話の中で、相談者のことが話題となり、「最近、部隊でもパワハラがあって大変」「人間関係が色々あって大変」である旨、発言した。

※明示的に相談内容は話さなかったものの、相談者からパワハラ相談があったことを悟られるような発言をした可能性があった。



相談員その他の関係職員の過失による守秘義務違反の可能性

6 監督者として

1 監督者の責務

監督者は、良好な職場環境等を確保するため、日常の執務等を通じた指導等により、ハラスメントの防止等に努めるとともに、**ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処する必要**がある。

【日常の執務等を通じた指導とは】

職場でミーティング等を実施し職員へ注意喚起を行うこと、部下への指導等を通じて意識を啓発すること等を指す。

【ハラスメントに起因する問題とは】

ハラスメントのために職員の勤務環境が阻害されたり、勤務条件につき不利益を受けること等を指す。

2 監督者として特に認識すべき事項

- ハラスメントは、**個人の人格等を害するだけでなく、職員が心身の健康を損なう**こともあり、仕事ができなくなったり、**退職したりすること**もある。
- 監督者として、ハラスメントを放置し、**健全な職場環境を確保できなかった場合、管理・監督責任を問われることもある。**（組織として、職場環境配慮義務（安全配慮義務など）が生じる。）

3 相談を受けた場合の対応

(1) 基本的な心構え

- **被害者を含む当事者にとって、適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。**
- 事態を悪化させないために、**迅速な対応を心掛けること。**
- **相談者や関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。**
- たとえ、相談内容が**些細な問題だ**と思つたとしても、**職場の機能不全の問題と捉えて勤務環境の改善を図ること。**

(2) 異性から相談があつた場合

異性からの相談を受ける場合は、相談者の希望を確認して、**相談者の希望する性の相談員が同席するよう努める必要**がある。

(3) 相談を受ける場合

相談を受ける場合には、**1名で対応することはできる限り避け**、2名で対応するよう努める必要がある。（1名が聞き役、もう1名がメモ取りを行うなど）

ハラスメント被害を我慢し続けると、気が付いた時には限界を超えてしまう可能性がある。

7 まとめ

監督者として、自らがハラスメントをしないのはもちろん、職場環境を注視し、ハラスメントの疑いがある場合は、**事案が深刻化する前に、改善しなければならない。**



- ・ 部下職員等に積極的に声をかけるなど、部下の身上（心情）把握に努める。
- ・ ハラスメントと疑われる言動がある職員に対し、言動を改善するよう指導する。
- ・ 指導は部下を育成するもの。
- ・ 怒鳴ったり、机を叩いたり、物を投げるなどは、人を育てるものではないと認識する。

部下職員は上司を信頼し、勇気を振り絞って相談してきているものと考え、相談があった場合には、**誠実に対応しなければならない。**



（悪い対応事例）

- ・ 「あの人の指導内容は正しいからパワハラじゃないよ。言い方は、アレだけど・・・」
- ・ 「あの人は、もうすぐ異動だから・・・」
- ・ 「みんな我慢して乗り越えているから・・・」
- ・ 「そんなの、あなたの思い込みだよ・・・」

職員一人一人が、**心身ともに健全な状態で、高い士気を保ち、その能力を十分に発揮できる環境を整える**ことは、監督者の重大な責務である。



自分の感じ方は、相手とは違うかもしれないという謙虚な気持ちを持つことが重要

防衛省の上級管理職となる者として品位のある言動を心掛けましょう

令和4年度
防衛省合同初任研修資料
(セクシュアル・ハラスメント防止)

令和4年4月

防衛省におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策

1 セクシュアル・ハラスメントとは？

他の者^{※1}を不快にさせる職場^{※2}における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動

※1「他の者」とは「職員以外の者」も含む。

※2「職場」とは「職務に従事する場所」であり、職員が通常勤務している場所以外も含む。

2 性的な言動とは？

性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。

3 性的指向・性自認に関する理解の促進

性的指向や性自認に対する理解を深めることが必要である。

- ◇ 性的指向とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すもの。
- ◇ 性自認とは、性別に関する自己意識のこと。
- ◇ 性的少数者とは、性的指向あるいは性自認に関するマイノリティのこと。
- ◇ L G B Tとは、性的少数者の中の一部の方のアイデンティティに関する言葉の頭文字。
 - ・ Lesbian（レズビアン（女性同性愛者））
 - ・ Gay（ゲイ（男性同性愛者））
 - ・ Bisexual（バイセクシュアル（両性愛者））
 - ・ Transgender（トランスジェンダー（性別越境者））



防衛省におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策

4 防衛省のセクシュアル・ハラスメント防止対策

- セクハラ防止及び排除のための措置並びにセクハラに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、**訓令及び通達を制定**
- **各部署にセクハラ相談員を配置**し、職員からの相談に対応できるよう体制の整備を行っており、令和元年度は、省全体で件のセクハラに関する相談に対応（内局73件、機関等55件）
- 内局職員が直接対応を行う「**防衛省セクハラホットライン**」を常時開設
- 平成30年6月、内閣総理大臣を長とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」において、「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」が決定されたことを受け、平成30年7月に人事教育局長通知「セクシュアル・ハラスメント防止対策の徹底について」を発出。
そのポイントは、以下のとおり。
 - **新たに職員となった者及び新たに監督者となった者の研修・教育**の際に必ずセクハラ防止の項目を盛り込むとともに、**監督者全員に対するセクハラ防止等の教育**を確実に実施
 - 教育の方法については、各機関等で定例的に開催している会議や人事評価の際に行われる個々人に対する面談等を利用
 - 外部の者に対するセクハラ事案に関する相談にも対応するため、平成30年7月31日より人事教育局サービス管理官付に設置している**セクハラホットラインに直通電話（外線）**を新設
 - **課長級職員及び幹部職員に対する研修を義務化**

セクハラに起因する懲戒処分等事例

事例 ①

被処分者は、駐屯地内において被害者Aに抱きつくとともに、駐屯地内及び部外宿泊施設において被害者Bにキスや身体を触る等の行為を複数回行った。

停 職
60日

事例 ②

被処分者は、部外飲食店において被害者と飲酒後、被害者の胸を触る、キスをする等の行為をした。

停 職
20日

事例 ③

被処分者は、契約業者である被害者に対し、キスを迫ったり、複数回食事に誘う行為をした。

停 職
10日

事例 ④

被処分者は、被害者に対し、十数回にわたる私的なメールを送り、食事に誘い2人で食事に行った。被害者は、食事後、被害者にキスを迫ったり、ホテルに誘う行為をした。

減 給
4月1 / 15

事例 ⑤

被処分者は、職場の歓送迎会において、同僚にほぼ全裸になる物まね芸を提案・実施させたり、自己のでん部を露出した状態で徘徊した。

訓 戒

事例 ⑥

職場の歓迎会終了後、被害者は自己の私有車両で加害者を自宅に送った。その際、車中において加害者は被害者の手を握る等の行為をした。

注 意

(注) 行為の態様等によりこの事例よりも重い懲戒処分又は軽い懲戒処分に付されることがある。

更に特に悪質なわいせつ行為を伴う規律違反については、平成30年1月から厳罰化（停職3月以上）

職員が認識すべき事項

1 意識の重要性

セクハラをしないようにするためには、職員の一人一人が、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- お互いの人格を尊重しあう。
- お互いが大切なパートナーであるという意識を持つ。
- 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくす。
- 異性を劣った性として見る意識をなくす。

2 基本的な心構え

職員は、次の事項について十分認識しなければならない。

- 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクハラに当たるか否かについては、相手の判断が重要
- 相手が拒否し、嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を繰り返さない。
- セクハラであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らない。
- 職場におけるセクハラにだけ注意するのでは不十分
- 職員間のセクハラにだけ注意するのでは不十分

職員が認識すべき事項

3 セクハラになり得る言動

(1) 職場の内外

① 性的な内容の発言

- スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。
- 「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言う。
- 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする。
- 「男のくせに・・・」、「女には仕事を任せられない」、「おじさん、おばさん」などと発言する。
- 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること。

② 性的な行動

- 身体を執拗に眺め回す。
- 食事やデートにしつこく誘う。
- 性的な内容の電話・メールを送る。
- 身体に不必要に接触する。
- 女性であるというだけで、お茶くみ、掃除等を強要する。



(2) 主に職場の外

- 性的な関係を強要する。
- 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やデュエット等を強要する。

セクハラ防止担当部署連絡先

常設の相談窓口（平日：10時～19時）

防衛省セクシュアル・ハラスメントホットライン

電話：03-3268-3111（内線 20718）

03-3235-5358（直通）

E-mail：s-soudan@mod.go.jp



※プライバシーは厳守されますのでご安心ください。

セクハラ防止担当部署		電話番号	セクハラ防止担当部署		電話番号
内局	大臣官房秘書課	03-3268-3111 (内20216)	地方防衛局		
防大	総務部総務課	046-841-3810 (内2028)	北海道	総務部総務課	011-272-7578 (内316)
防医大	総務部総務課	04-2995-1211 (内2114)	東北	総務部総務課	022-297-8209 (内3126)
防研	企画部総務課	03-3268-3111 (内29142)	北関東	総務部総務課	048-600-1800 (内2118)
統幕	総務部 人事教育課補任班	03-3268-3111 (内30167)	南関東	総務部総務課	045-211-7133 (内117)
陸自	陸幕人事教育部 人事教育計画課サービス室	03-3268-3111 (内40699)	近畿中部	総務部総務課	06-6945-4952 (内4118)
海自	海幕人事教育部 補任課サービス室	03-3268-3111 (内50344)	中国四国	総務部総務課	082-223-8102 (内232)
空自	空幕人事教育部 補任課サービス室	03-3268-3111 (内60247)	九州	総務部総務課	092-483-8815 (内317)
情本	総務部	03-3268-3111 (内31241)	沖縄	総務部総務課	098-921-8131 (内110)
監本	総務課	03-3268-3111 (内33033)	防衛装備庁		
			長官官房人事官付	03-3268-3111 (内35161、35162)	

○ 懲戒処分について公表はなんらかおこなうのか。

懲戒処分の公表基準は、「懲戒処分の公表基準について（通達）（防人第5996号（17. 8. 2））」に基づき、公表を行っております。

（公表要領は、一般職の国家公務員と同様）

最終改正

防人1第5996号
17.8.2
防人計第4888号
19.8.31
防人服(事)第368号
29.10.27

長官官房長
施設等機関の長
各幕僚長
統合幕僚会議議長 殿
技術研究本部長
契約本部長
防衛施設庁長官

事務次官

懲戒処分の防衛大臣への報告及び公表実施の要領について
(通達)

標記について、下記のとおり定め、平成17年8月15日から実施（以下「実施日」という。）することとされたので、遺漏のないよう措置されたい。

なお、同年4月1日から実施日の前日までの間における懲戒処分の公表については、別途、人事教育局長から通知させることとされたので念のため申し添える。

記

1 趣旨

自衛隊員の懲戒処分の公表が適正に行われるよう公表の基準を定めるほか、全ての懲戒処分に係る防衛大臣への事前の報告要領について定め

るものである。

なお、個別の事案に関し、当該事案に係る行為の内容、被処分者の職責等を勘案して公表対象、公表内容等について別途の取扱いをすべき場合には適切な公表の措置を講ずるものとする。

2 公表の対象とする懲戒処分の種類

次のいずれかに該当する懲戒処分は、公表するものとする。

- (1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為（私的行為以外の行為をいう。）に係る懲戒処分
- (2) 職務に関連しない行為（私的行為をいう。）に係る懲戒処分のうち、免職、降任又は停職である懲戒処分

3 公表内容

被処分者の所属等、事案の概要、処分年月日及び処分量定に関する情報を、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表するものとする。ただし、警察その他の公的機関により、被処分者の氏名が公表されている場合には、氏名も含めて公表するものとする。

4 公表時期

懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。

5 公表方法等

公表実施担当官（防衛省の広報活動に関する訓令（昭和35年防衛庁訓令第36号）第3条に規定する実施担当官をいう。）は、懲戒処分を行った懲戒権者等と調整の上、別紙様式第1により報道機関への資料の提供その他適宜の方法をもって公表を行うものとする。

6 公表の例外

懲戒権者等が、被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等の理由により第2項及び第3項による公表が適当でないと認める場合には、公表内容の全部又は一部を公表しないことができる。

7 事前報告

懲戒権者（防衛大臣を除く。）は、懲戒処分の内容が概ね確定した段階において、その内容が次の各号に掲げる場合には、当該各号に定める様式により、速やかに、防衛大臣に報告するものとする。

- (1) 第2項各号に規定する懲戒処分の場合（第6項の規定に該当する場合を除く。） 別紙様式第2
- (2) 第2項各号に規定する懲戒処分であって、前項の規定に該当する場合 別紙様式第3
- (3) 第2項各号に規定する懲戒処分以外の懲戒処分の場合 適宜の様式

8 委任規定

この通達に定めるもののほか、懲戒処分の公表及び防衛大臣への事前の報告要領に関し必要な事項は、人事教育局長が定めるものとする。

(お知らせ)

〇〇. 〇〇. 〇〇

懲戒処分の公表

下記のとおり、自衛隊員の懲戒処分を行いましたのでお知らせします。

記

- 1 被処分者の所属等
- 2 事案の概要（処分の理由）
- 3 処分年月日
- 4 処分量定
- 5 その他

(お問い合わせ先)

担 当 :

電 話 :

F A X :

注 意

〇〇. 〇〇. 〇〇

懲戒処分の公表に係る概要等

- 1 公表（予定）日時
- 2 被処分者の所属、階級（級）及び氏名
- 3 事案の概要（処分の理由）
- 4 処分（予定）年月日
- 5 処分量定（予定）
- 6 公表実施担当官
- 7 その他

注 意

〇〇. 〇〇. 〇〇

懲戒処分の公表に係る概要等
(全部又は一部を公表しない場合)

- 1 公表する場合の公表（予定）日時（公表する場合）
- 2 被処分者の所属、階級（級）及び氏名
- 3 事案の概要（処分の理由）
- 4 処分（予定）年月日
- 5 処分量定（予定）
- 6 公表実施担当官（公表する場合）
- 7 公表内容の全部又は一部を公表しない理由
- 8 その他

○ 調査をふまえ、再発防止策等の検討も必要だと考えるが、おこなうのか。

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、隊員間で決してあってはならないことであり、組織として「許さない」という強い姿勢をもってその根絶を図る必要があると考えております。

一般的にハラスメント調査で判明した事実に基づき厳正に対処しているところですが、その対処には当然再発防止も含まれております。

本事案につきましても、事実関係に基づき厳正に対処してまいります。