

外務省における医務官のマネジメント及びハラスメントの相談体制に関する質問主意書

提出者 山崎 誠

外務省における医務官のマネジメント及びハラスメントの相談体制に関する質問主意書

一 外務省の医務官は、先のコロナ禍の経験などを通して、その役割の重要性について注目されている。世界に配置されている外務省医務官について、その活躍をサポートする組織体制、組織のマネジメントが重要である。

1 ついては、外務省医務官の連絡会議である医務官会議の過去五年間の開催実績について、開催日時、開催時間、開催場所、参加者数、開催費用、参加した外務省医務官から上がった主な意見について、それぞれの会議について示されたい。

2 コロナ禍での開催はあったのか。WEB会議などリモートでの会議も盛んに行われているが、医務官会議での活用実績はあるか。

3 外務省医務官に関するマネジメントについて直接の責任者はだれか。

二 外務省に設置されたハラスメントの相談窓口が、実際にどのようなように運営されているかを確認することは、職員等をハラスメントから守る上でも重要である。

1 ハラスメントの相談窓口が設置されてからの年度毎の相談件数の推移を数字で示されたい。

2 それぞれどのような相談があったのか、ハラスメントの種類、誰からのハラスメントであったかなど内容の傾向について、可能な限り示されたい。

3 近年、相談件数が増えていると理解しているが、相談件数が増えた理由についてどのように考えているか。ハラスメント事案が多数報告されているのであれば、外務省内に何か問題があると考えられるのではないか、認識を問う。

三 外務省におけるハラスメント事案については、第二三国会提出質問第一七二号「外務省の人事管理の現状と課題等に関する質問主意書」において取り上げたが、十分な答弁が得られず、ハラスメント対策が適切に行われているか懸念される。そこで、外務省において、以下のような事案・行為が、ハラスメントにあたりと認識しているか、あるいは不適切な行為と考えているか、その認識を明確に示されたい。

1 上司のパワーハラスメント（以下、パワハラという。）をパワハラ相談窓口に訴えたところ、訴えがなかったことにされて、任期が短縮されて帰朝命令が出された事案

2 上司から不正を隠蔽するように指示を受け、断ったところ、人事評価を下げられた事案

3 身体が震えるほど、一方的に部下を叱りつける行為

- 4 本人のいないところで、その人間を傷つけるような否定的な見解を流布する行為
  - 5 パワハラに加害者の疑いのある上司が、複数でハラスメントにより健康を害している当事者を呼びつける行為
  - 6 ハラスメントにより健康を害している当事者に対して、在外への異動を命令し、従えないならば退職するように促す行為
  - 7 上司が一方的に命令を下すだけで、部下の意見を一切聞こうとしない行為
  - 8 ハラスメントにより健康を害している当事者に対して、一方的に異動を決める行為
  - 9 ハラスメントにより健康を害している当事者に対して、机やパソコンを取り上げ、職務復帰を困難にする行為
  - 10 上司が部下に対して、部下が人前で涙を流すまで中傷、批難する行為
- 右質問する。