

第9回 少年矯正を考える有識者会議

日 時 平成22年8月3日(火) 午後3時15分～午後5時00分

場 所 矯正研修所教室

午後3時15分 開会

○岩井座長 それでは、本日のテーマの職員の人権意識の向上及び職員育成の在り方についての議論に入りたいと思います。

今回も会議を進めるに当たりまして、議論のパートナーとして矯正研修所の清水教官、それから工藤庶務課長に御同席いただいておりますので、お2人には、議論の中でこれまでの御経験や御見識を踏まえて、矯正研修所の実情などについて必要に応じてその都度御説明いただきたいと考えております。

それでは、初めにお2人から簡単に自己紹介をしていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。清水教官からよろしく。

○矯正研修所清水教官 ただいま御紹介いただきました矯正研修所教官の清水大輔と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

矯正研修所の教官は全部で12名いるのですが、その中の第2部、すなわち少年施設関係の主任教官をしております。

これまでの経験を紹介します。私は、平成4年に心理職として法務省に採用され、東京少年鑑別所で4年間、その後人事交流で保護観察官を2年、その後、府中刑務所で調査専門官を経て水戸少年鑑別所、広島少年鑑別所の中級幹部である統括専門官をした後、法務省矯正局で3年間勤務し、その後、静岡少年鑑別所で2年間首席専門官をしておりました。そして、今この職に就いて3年が経ったところです。

担当科目は、任用研修課程の高等科や中級管理科におきまして、矯正心理学と統計学を中心に教えております。

本日、パートナーとして御指名いただきましたので、先生方の御議論に何らかのお手伝いをさせていただければというふうに考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

○岩井座長 それでは、工藤課長よろしくお願いいたします。

○矯正研修所工藤庶務課長 矯正研修所の庶務課長の工藤と申します。よろしくお願いいたします。

法務教官採用試験の平成元年の第1回の採用でこの世界に入りました。平成2年の4月に山形県にあります置賜学院というところで採用されております。その後、制度は変わったのですが、いわゆる今で言う基礎科、応用科ですね、初等科、中等科を出まして、10年目に高等科研修ということでこの研修所にお世話になりまして、その後、東北少年院、それから矯正研修所東京支所、それから八王子少年鑑別所を経て現在というようなことになっております。今

年で採用ちょうど20年になります。

矯正研修所の東京支所で3年間、基礎科、それから応用科の研修員の指導をしておりました。それから、この前任である八王子少年鑑別所では、初任の基礎科の集合研修の後に実務研修が5か月ほどありますが、そこでも研修担当者として初任者の指導等を実施してきておりますので、そのあたりから初任の研修にかかわることで、先生方の御議論で何かお答えできることがあればということで、今回ここに座らせていただきます。よろしく願いいたします。

以上です。

○岩井座長 どうもありがとうございました。

それでは、職員の人権意識の向上及び職員育成の在り方についてのテーマにつきましては、今回と次回の会議で取り上げますけれども、今回は特に職員の育成ということにスポットを当てたいと思います。不適正処遇の防止、少年矯正運営の一層の適正化のためには、職員に必要な能力を見きわめ、それを向上させる方策を検討していくことが重要と考えております。そこで一般職員と幹部職員に分けて、それぞれに求められる能力とは何なのか、それらを育成する方策とはどのようなものかについて多角的に議論していきたいと思います。

また、前回の会議でも御意見をいただきましたが、特に少年院において職員がどこまで指導できるのかをある程度明確にすることが、職員の勤務意欲の喚起や維持、あるいは行き過ぎ、介入の未然防止に効果があるのではないかということから、いわゆる職員の行動基準についても御意見を伺いたいと思っております。

では、最初に少年院・少年鑑別所の職員に今後求められる専門的能力とは何かについて議論をして、その後にそれらを育成するための有効な方策について意見交換をしたいと思います。

まず、少年院・少年鑑別所の法務教官について求められる専門的能力とはどのようなものか、また、その専門性を育成するための有効な方策とはどのようなものだとお考えでしょうか。

まず最初に申し上げて申し訳ないんですけども、本田委員がまさに矯正研修所におきまして、アンガーマネージメントの講師をされておりますが、実際に研修をされてみてどのようにお感じになっておられるのか、そのあたりの御報告をいただきたいんですけども、よろしく。

○本田委員 それでは、ちょっとお時間をいただきまして、説明をさせていただきたいと思えます。

このアンガーマネージメント講座は、5日間泊まりでやっております。このプログラム自身は、アンガーマネージメントという題目にはなっていますが、人権意識の向上ということで2つポイントを作っています。少年の人権とそれから自分自身の人権です。少年への適正処遇を

向上するためには、職員の人権も守られている必要があるためです。したがって、職員としての同僚性、上司との関係、自分が中間管理職になっていったときの部下の方たちとの関係で相互の人権意識を高めることも研修に取り入れています。昨年度、広島少年院の事件の直後6月、7月から始まりました。一つが少年院のほうで、もう一つは刑務所の刑務官向けです。全国からそれぞれ20施設ずつぐらい集めて実施をしています。

参加の方法としては希望の方と、それから「おまえさん行ってこい」と言われて来ている方と両方ありますので、最後のアンケートを見ていくと、「おれはキレるから送られたんじゃないかと思った」とかいうふうにおっしゃる方もありますし、最初の状況を顔で見ていると、緊張してこわばって怖い顔をして来る方たちがほとんどです。それが5日間やっていくうちにほぐれていって、少年への理解が深まると同時に行動の見方も変わり、最終的には自分も大切にしよう、少年も大切にしよう、上司でも部下でも一緒に育とうという雰囲気になってきます。

大きな流れとしては午前午後、何と夜間の研修まであります。夜までやらないとなかなか5日間、月曜から金曜なんですけれどもおさまらないんです。1日目はオリエンテーションとアングーマネージメントの概要を伝え、2日目から午前中は見立てを行います。午後から見立てに基づいたロールプレイや面接演習をし、個別的処遇計画まで立てます。3日目も同様ですが、事例は発達障害になります。夜は、自分のアングーマネージメントです。最終日には、自分が少年や職員、家族に対して適切な対応ができるようなロールプレイやストレス予防研修になっています。

事例には、発達障害の方の事例とか、ボーダーライン知能の方の事例とかというのも必ず入れるようにしています。実際に見立てた事例に対して1人が少年役、1人が教官役、残り2人がオブザーバー役になり、徹底的に荒れているその場面をロールプレイや荒れた後での面接場面を想定して練習をします。

教官たちは、最初はお説教的な面接をしています。面接練習後の少年役からのフィードバックで「おれ、分かりましたといっているけれども、聞く気ねえよ」とか「(教官に) こういう言い方をされたら非常に腹が立ったけれども、ここで言い返したり手を出すと懲罰になるから後で何とかしてやろうとか思った」等フィードバックされて、「今までこれで良いと思っていたことが自分だけの思い込みだったのか」とか、逆に「こういう聞き方をされるとすんなり話そうと思った」とか、「なんでもっとつっこんで聞いてこないんだろうと思った。聞いてきたら話そうかと思ってたのに」等お互いにフィードバックをし合っていきます。

この後で個別的処遇計画を作ります。教官に伺ってみるといろんな家裁や鑑別所からの書類

をじっくり読み込んでそこから見立てることをしていないようでした。そういう時間がないし、読んでも内容が難しくて量が多いので現実の処遇とどうつなげるかがよく見えてこないと言われます。そこで、書類からどこをどう読み込んでいくとよいのかや、生育歴や本件犯行が所内での行動とどう関連づくかなどをていねいに見立ててゆきます。そうすると、文字が、少年が生きてきた苦しさや人間関係でのつまづき、認知のゆがみ、などを映し出すようになってきますので、見立てをした上でロールプレイをして、その少年に今できることを具体的な行動目標として作るわけです。ここまで行くと、個別的処遇計画は、抽象論やだれにでも当てはまるような一般的なものではなくてかなり具体的にその少年への対応策が立てられるようになります。これが、この5日間の研修になっています。これは高等科の研修でも行っていますが、2コマなので概要と簡単なロールプレイまでは行きますけれども、細かいところまでは触れることはできていません。

例えば、短期処遇ではとても優等生だったんですけれども、少年院から出た途端に傷害、不良交遊でまた再犯して捕まっているというような事例がありました。教官たちは院内での処遇はうまくいったと思っていた。ところが、実際に過去の生育歴から刺激と反応のパターンを整理していくと、良い人の元では良い子になっていたけれど、環境が悪化するとすぐに環境で不良交遊が繰り返されていました。ですから、短期の中でもいい先生がついて指導したらその前で優等生になれるのですぐ出られた。また、書類をよく見ていたら、良い子でいたいので仲間が危ないと思うと自分が代わりに傷害事件を起こしているとか、父親が暴力団員だったので、男性らしさについての大きな課題もありました。どうしても「男の面子」と言われると不良交遊で集団になってやっちゃう、1人だったら良い子なんです。そういった場合の事例に対して、実際にその少年役になりながら気付きを深めてもらいます。なぜそういう事件を繰り返すのかをその少年の立場に立って話していくと、知的理解が進みます。その上でその少年自身の男らしさとか生育歴を本人が受け入れるための面接練習になります。そこまでできて初めて、じゃ、少年に合う新しい行動の学習を一緒に個別的処遇計画で考えて、毎日の処遇の中で練習をしていきます。

発達障害の場合だと、鑑別診断になって初めてADHDと診断されるケースがとても多いんです。気が散ることが多く、所内でもふっとおもしろいからパァンと肩パッティングしたところが暴力になったりいろんな問題が起こったりする。見てただけなのにばかにされたと思って、居室でその人が見てないときにコップの中につばを入れたり、小便を入れたことが見つかった懲戒になった。衝動的な行動をした直後の場面の面接をしてゆきました。

面接技法としては、傾聴、明確化、受容を行います。傾聴、明確化にしっかり時間をとります。傾聴というのは、相手の目線に立ってものごとを見るために目、耳、心で全体像をとらえるための面接になります。また、明確化は、相手が表面的に話している内容を明確にまとめたり、本当に伝えたいことを表面に出していく技法になります。しかし、教官の中には、「傷害事件を起こす少年はこんなことをするに違いない」とか、「ていねいに聞いたら時間がかかる」「ろう絡される」と相手の話を聴くということに抵抗を示す方もあります。しかし、事例検討で数行の文からたくさんの情報が読み取れることが理解できていますので、5分間の面接に情報が豊富にあることもすぐに気づいてもらえました。

一つのグループでオブザーバー2名なので、皆さん手が痛くなるぐらい必死になって会話を書き留めます。オブザーバー役をしていると、実際に自分が教官役をやっているときには見えない少年の本当の言葉が聞こえるようになってくる。「おれ今、彼の言いたいこと分かった」という瞬間が2日目午後ぐらいには出てきます。「お前言いたいのはこういうことだろう」とオブザーバーが少年役にフィードバックすると、少年役が「よく分かりましたね」とうれしそうに応えます。「いや、頭を真っ白にして聞いて、自分が何か言わなきゃというのをちょっと外したら分かるようになったよ」と。

午前中、午後が、少年理解と面接や現場対応練習、夜は自分自身のアンガーマネジメントに入ります。教官自身がいろんな意味でストレスを抱えている。特に少年院の場合、官舎と近かったりすると院内のストレスがそのまま持ち込まれて家庭の中でトラブルになったり、逆に家庭の問題を抱えたまま職場に来てしまうというようなことがありがちです。そのマイナスサイクルに入ってしまうと、一番弱いところ、出せるところ、それが部下であったりとか、言いやすい上司であったりとか、あるいは少年だったりですが、出やすくなるので、自分のアンガーマネジメントが重要になるわけです。自己のアンガーマネジメントは、自分のストレスへの気付き、どういう反応をしがちかという理解に進み、具体的に解決策をグループ内で考えてもらいます。このときはサポートグループの役割になります。最後は逆ギレ防止ロールプレイです。ここに来ると奥様や子どもなど家族の方への対応についてのロールプレイや言うこと聞いてくれない部下、中には上司の場合もありますが、を希望される方が多いです。置かれている状況は似たような方たちが多いので、奥様役やお子さん役皆さんとてもお上手です。「あなた、何で、ふろの掃除してくれないのよ。」「後でやるよ。」「今じゃないと困るから言ってるんでしょ!」「……【無言】」みたいなことをやりながら、そこでキレずに上手に奥様の要望を聴いた上で、自分のやってもらいたいことも相手にやってもらうにはどうしたらいいか

と、みんなであれこれ試すわけです。職員を相手にする場合も同様です。

また、実際に自分がストレスでSOSになっているときに、身体、考え方、気持ちがどんなふうになっているかを自分が把握して、身体がこうなったときにはどうしてあげたらいいというストレスマネジメントを4日目に入れていきます。自分は頭が痛くなりやすいな、かっかしやすいな、疲れやすいな、だるくなるなとか、考えたくない方は眠くなるとかおっしゃいますから、酒の量が増えるとか、そんなところも自分のケアのために、こういったレスキューノートを使いながら、自分自身でできることをどんどん増やしてもらっています。みなさんがんばりやさんなので、多少症状があっても気力でやってこられたようですが、自分のケアの大切さや職場でできる方法をお伝えして一緒にやってみると、「すぐにできること」をレスキューノートに書き込んでおられました。

先ほど評価というのがありましたよね。この研修で何が変わるのかをPFスタディーとエゴグラムで計っています。PFはストレス場面に対してどういう対応をするかを見るもので、エゴグラムは自分の自我の状態を表すものです。両方とも、事前事後でとります。グラフの事前の状況が青です、次が事後で、赤で示したのですが、全体をまとめると余り変化がないように見えるんです。ところが、要素別で見えていくと、ストレスを人のせいにする傾向が減ります。たとえば、何でこんなことが起こるの、何で今日トラブルが起こったのと言いながら怒るという傾向です。一方、ストレスを自分の責任として自分で解決しようとする傾向が増えます。つまり、事例検討や面接演習を通して、自分でやれることをまだやっていなかったとか、具体策が分かってくるので自分で解決できるという自信が上がってくるようです。トラブルは起こることが最初は、ストレスだったのですが、トラブルって起こって当たり前なんだ、この少年はそういう生き方をしているんだからと受容できると、その少年を淡々と受け入れながら「何があったの、どうしたかったの」と聞けるようになる。こういう結果がこう出ています。

相手に解決させようとし過ぎていた方は減ってくるし、しなさ過ぎて自分でやってストレスになっていた方もちゃんと相手に責任をとらせるようになります。また、エゴグラムでは、目標を高く立て過ぎて自分も人も縛っていて苦しかった方がマイルドになり、逆に低かった方は適切な数値に上がりました。他者に合わせ過ぎて苦しかった方もマイルドになり、1人で決めていた方は、周囲を見ていく傾向が高まるというように変化が出ています。ただ、変化が起こりにくかったのが現実検討の傾向でした。ここは、やはり今後見立ての力がついてくると騒然としている現場で何がおこっているのか、少年の問題の背景に何があるのかが分かりやすくなるのではないかと思います。今後の研修の課題です。

この中間管理職研修の問題点は、全国から集まってくるのが1人ずつなんです。したがって、持ち帰った段階で伝達研修として伝わるかどうか。実際に現場に行って研修をすると職員の理解が早いのです。ですから、所内研修で同じように事例を扱って、見立て、面接演習のパターンで伝達をやってみようと言ってくれる教官もありました。

また、毎年の研修でできたアンガーマネジメントの実際例としてこういう形のものをデータベースに集めるようにしています。こういう少年の場合にはどうしたらいい、間違っただけのケースはこっちで、適切な対応のケースはこうだよというのを、矯正研修所のデータベースに全国のを集めてもらうようになっています。職員間のトラブルの場合にはどうしたらいいとか、少年の場合にはどうしたらいいかなどを集めるようにしています。

○岩井座長 どうもありがとうございました。

それでは、皆さんから今後どういうふうな専門性といいますか、専門的能力のための研修が必要かということについて御議論いただきたいのですけれども。

ちょっと本田先生、質問してよろしいですか。研修効果については、何か測定とかされているのですか。

○本田委員 PFスタディーという心理検査があります。ある場面でだれかが自分に対して怒っている絵があります、漫画みたいな。そこに本人がどう答えるかというのを書いてもらって、1日目の夜にわあっとコーディングをして、御本人にフィードバックして、あなた今こういうこと、こういう状況よ。それはPFのマネジメントで、TEGというのは60問あるんですけれども、10分か15分ぐらいで自分でチェックしていくとあのグラフが出てくるという簡単な東大式エゴグラムと呼ぶんですけれども、自我のバランスを聞くためのそういう心理テストなんです。

○岩井座長 皆さんどうぞ、御意見ございますでしょうか。

どうぞ、教官への御質問でも。

○毛利委員 専門性についてやらなきゃいけないんですか。専門性だけじゃないといけないんですか。

○岩井座長 どういうふうに不適正処遇の防止、少年矯正の一層の適正化を図るために職員の研修に組み込むべき必要な能力はどのようなものかということですか。

○毛利委員 工藤さんに2つ質問があるんですが、平成元年から法務教官に採用されたということと、それから初任の研修をされた御経験があるということで伺いたいと思います。一つは、工藤さんはちょうど法務教官採用試験と、その前は各地方の少年院長さんが一本釣りみたいな

形で法務教官の人が採用されていたちょうど移行期に拝命されていらっしやるんですけども、法務教官採用試験の前の教官の人たちと後の教官の人たちが、どのように違いますかという質問です。

それからもう一つは、初任の研修のときに、法務教官が少年院で10.5か月とか11か月の間に少年に何を与えるつもりなのかというこの目的はきちんと整理されてお互いの心の中に入っているのか。何を自分たちはするんだという目的は共有されているのかという問題を2つお尋ねします。

○矯正研修所工藤庶務課長 幅広く全国に少年院等がありますので、私の本当につたない経験の中でお答えしますが、まず法務教官採用試験前後の職員の違いということについてです。特に、最近の傾向は心理とか教育を学んだ職員が、法務教官採用試験を受けてきて多く入ってきているという印象があります。私自身ももともと心理学を学んできた者です。試験制度がそもそもそういう形になっておりますので、その前というのは、試験制度が今のようになかったものですから、そのような専門の試験でなくても、様々な社会経験を積まれたある程度の知識をもった方がいたりとか、どちらかという多様であったのではと思います。あと私のこれもあくまで印象なのですが、体育大学系の先生がどちらかと言えば多かったり、それから福祉系の先生が多かったような印象があります。

法務教官採用試験以降は、試験が教育、心理の部分のウエートが大きくなったので、そういう傾向が多くなってきたかなというような部分を感じます。それと、最近は行動科学的な、先ほど本田先生もお話いただいたようなものを現場で使ってもそんなに否定的じゃないという印象があります。これも本当に私のつたない経験なので、どこの施設でもそうだということではありませんが、私が入った最初のころに自分も心理学をある程度学んだので、心理療法的なことをやったりした折に、技官のまねごとをしてんじゃないよみたいな感じで大先輩から指導を受けた覚えがあります。それは、もうちょっと心と心の触れ合いというようなものを重視しろという意味合いだと思います。また、私がまだ入ったばかりでよく分かっていないのに、そんなまねごとでやっても意味ないよというふうな意味だったと思います。そういう意味では、比較的昔と比べれば、精神論よりもいろんな科学的な部分の知見が活かせるような環境や職員がふえてきているのかなという印象はあります。

それから、初任の研修のことですが、もともと法務教官として入ってくる人たちは、少年のために何とかしてやりたいという志が非常に大きいです。ただ、それがそもそも何となく漠然としているというのが印象です。もともと自分も昔ちょっと悪かったという人も中にはいます

し、あるいは友達にそういう人がいたとかというケースもあります。ただ、それが少年院という国の施設の制度の中で、実際どういうことをしなきゃならないのかというようなことというのが、何となく子供のためによければ何でもしてやりたいみたいな部分というのが非常にあります。特に初任の研修では、もともとは少年法の第一条の理念というのがありますので、この枠組みの中でやれることをしなくちゃならないよと、この枠から出ているんなことをしてあげたいという気持ちは分かるけれども、その全部は当然できないわけですし、そのさっきお話しした1年弱ぐらいのところで本当に少年が全部真っ白に更生するなんてことはあり得ないわけで、やれる範囲でどこまでやれるかということをしちんと考えなさいというようなことはお話しさせていただきます。それがどの辺まで実際に研修員が理解していたかというのはなかなか難しいとは思いますが、漠然としていたものをもうちょっと具体化するという働き掛けというのはしていたというようなことです。

○毛利委員 その短い間に完全に真っ白にできるわけではないという認識があるとする、どのぐらいすれば合格点になるんですかね。そこのところは、すごく大切な問題のような気がするんです、仕事をする原理として。

○矯正研修所工藤庶務課長 当然ケース・バイ・ケースであるわけで、少年個々の問題性が違いますから、この子はどの程度というのは難しいです。社会に帰っていくということが必要ですし、それから法的な縛りもあります。例えば施設側が、いやまだまだもうちょっと、もうちょっと白くなるまで置かなきゃだめみたいな恣意的な形というのは非常に困難なことです。ですから仮退院の申請の際にこれぐらいでうちはもう社会に出ても大丈夫だと思いますが、更生保護委員会のほうで面接していただいていたかがでしょうかという形になっています。その辺は単純に個々の教官とか施設が、いやこれはもう大丈夫だと言ってやるわけではなくて、外のそういう機関の方からも客観的にある程度見ていただいた上で、この子はもう仮退院して保護観察にしてもいいだろうというような部分で、調整していきます。当然再非行しないように、白くというふうな言い方がちょっとふさわしいのかどうか分かりませんが、私個人的には、何らかの形で社会につながるものができれば、それがその次の逸脱行動をブレーキするものになるのではないかと考えています。例えば親ときちんとつながれば親もあるし、親とうまくいかなければ例えば雇い主さんとか、そういうような方とのつながりがうまく少年院の中の教育を含めて外に出るときにできれば非行、再非行というようなりスクはかなり減っていくのではないかと印象で仕事はしておりました。

○毛利委員 今おっしゃられたようなことが、初任で研修所に入ってきた法務教官の方に

どういう形で伝えられているのかということなんですけれども。

○矯正研修所工藤庶務課長 一つは、初任は支所でやっておりますので、実施要領というのが研修所で定められておりますので、その要領に基づいてこういうことを教えましょうというようになことが定められているわけです。

さらに、さっきお話ししたようにその理念的な部分というのは、少年法はこういうような形、少年院法ではこのように定められているという形でお話しします。先ほどどうやって叱るのかというようなお話もありましたけれども、そういうものも矯正教育実務という部分で、少年の注意の仕方みたいなのを教えましょうということで、一応そういう枠組みは定められております。それは我々が矯正研修所や矯正研修所の支所の教官になるときに、あらかじめこの研修所に来て、その教官になるための研修を受けるような制度がありますので、そこで具体的にこういう形でこういうような実際の指導案を落とししていくということをやりながら全国的に一定の水準で初任の研修員に指導をしていくというような枠組みでやっておるということになります。

○毛利委員 初任で来た人で、この人は向いていないなと思ったときはどうするんですか。

○矯正研修所工藤庶務課長 一次的なハードルは法務教官採用試験がございますので、当然法務教官採用試験に合格した人は、それぞれ学科もそれから面接試験もございますので、一定の法務教官としての素養なり素質はあるのだろうと考えています。したがって、我々は基本的には初任研修の研修員を研修所で受ける場合には、そこからふるい落とすということではなくて、何とか育てるということが原則です。

法務教官として合う合わないというのも非常に難しいことで、私自身は個人的にはさまざまなタイプの教官がいてしかるべきだというように思います。通常の少年院の寮というのは、5、6人の寮単位でやっておりますので、そこにいろんなタイプの教官がいてチームで仕事をしています。1対1で少年と常に接しているわけではないので、その教官自身の特性が活かせるような形で各施設でやっていただくための底上げというんですか、あなたはもうちょっとこういうところは勉強したほうがよいというような形での指導をしながら、集合研修の後に各施設で実施される実務研修に引き継いでお願いするというのが実情です。

○毛利委員 ありがとうございます。

それで2番の質問を清水先生にもちょっと伺いたいんですけども、心理職として少年と向き合って、出ていくときまでに法務教官がすることは何なのか、本当の目的は何なのかという動機づけみたいなものというのはきちんとされていると思われませんか。もしくは自分のお考えでも結構なんですけど。

○矯正研修所清水教官 これは、私が少年鑑別所で勤務していたときの経験になるんですけども、少年院送致の鑑別判定を出すときに一番期待するところは少年院でちゃんとした大人に会ってほしいというところですよ。少年院には、法務教官という非常に熱意があつて、それなりの知識も蓄えている方がいるので、彼らと触れ合う中で、少年がそれまでの生育歴の中でなし遂げてこられなかった、すなわち、いろんなちゃんとした大人と接触するというか、そういうところをしっかりとこうやってもらいたいな、と思うわけです。

少年院に送致されて、そういうところでもまれてくると、例えば、少年鑑別所から出た後に再鑑別という形で少年と会うと、少年鑑別所にいたときとは比べるまでもないというか、もう比ぶべくもないぐらい成長している、変わっているなというところを実感します。私の経験の中でもそういったことがありますので、先ほど、工藤からもお話がありましたけれども、そういったマインドを持った教官に接して、その中で変わっていくというふうなところが実際起こっていると。だから我々は少年院送致の意見というのも書くんだ、そんな感じで考えておりました。

○毛利委員 ありがとうございます。

○岩井座長 法務教官に求められる専門的能力とは何かについて、津富先生、いかがですか。

○津富委員 振られると思わず、まだ、考えがまとまっておりません。私は、ここの教官をさせていただいていたのですが、先ほど、十何年前の私の教え子を発見して驚いたところです。そこで、今、こうした事態が起きてしまったわけですが、私が仮にここの教官をしていたらどういふことをするのだろうということを考えていたんです。ちょっと長くなるかもしれませんが、まとまっておりませんので。

人権は、以前、僕がここの教官をしていたときは、これほどまでは取り上げられていなかったと思います。そうやって考えると、人権を、きちんと意識しなければならなくなった今、法務教官の専門性というのは、意味が変わってきているのではないかというのが、僕の反省も込めた印象です。僕が、法務教官をしていたころも、法務教官の専門性という問題意識や議論はよくあつて、所長ともそういう話をさせていただいた記憶がありますが、そのころは、経験をどのように形にするか、つまり、法務教官が現場で積み上げてきたものが豊かにあるはずだから、それをいかに取り出して伝承していくかというような議論の中で、専門性が語られることが多かったと思います。同時に、それに対するものとして、今日もお話が出ていた行動科学をベースにした専門性という概念も意識され、それが、経験を基盤とする専門性とどのように関係しているのかとか、あるいは、それとは違っているのだろうかとか、そういった議論の中

で専門性が議論されていたと思うんです。

さて、その後の私自身の変化もありますし、こういう事態が生じてしまったこともあり、とりわけ、広島少年院は専門性があることで知られていた施設だったこともあり、悩みつつ考えております。私自身の変化というのは、現場から、矯正研修所、それから、アジ研という異動の流れ、つまり、子どもと接する職場からそうでない職場へという異動の中で意識せざるを得なかったことなんです。この異動で気づいたことは、専門性というものは、私に専門性があって子どもに専門性がない、あるいは、私は行動科学を知っていて子どもはそこまで知らないという、ずれた構造という中で成立しているということです。

例えば、専門性とかいう以前に、法務教官はだれもが、少年院の教官を拝命すると、まず最初に教えられることの一つとして、院生はこういうことをしてはいけないことになっています、少年院には遵守事項があって、それに反していれば、規律違反行為として指導しなさい、ということをお教えられます。そこで、知ることの一つは、職員に対しては抗命と言うんですが、反抗すると、それに対する処分は重いのですが、一方、少年同士ももちろんけんかをしてはいけないんですけれども、職員に反抗するほど処分は重くないということです。何を言っているかという、少年院では、職員のほうが権威が上だという、二重構造が前提とされているように思うんです。

そして、そういう二重構造と連動する形で、専門性がある。例えば今、お話しした、規律違反行為なんていうのは、少年院を規定する根本的な構造ですから、そういう「ずれ」を前提にして、専門性の議論がされてきたんじゃないかなと思うんです。

ちょっと話が飛びますけれども、人権概念というのは、ご存じのとおり民主主義の発展とともに展開してきたものですよね。民主主義を論じた本で、ご存じだと思います「アメリカのデモクラシー」というトクヴィルの本があります。トクヴィルはフランス人ですが、彼が、アメリカに行ってみ出した最大の発見は、アメリカには平等があるということなんです。彼は、人と人は平等な立場にないと相手に対する共感性をもてない、アメリカではお互いが平等な立場にいるから、人々が相手のことを自分と同じようにものを感じる人間だと思えることができ、だから、アメリカには民主主義がこれだけ根づいているんだと言っています。彼自身は貴族なのですが、ヨーロッパでは、貴族とそうでない人々がいるため、お互いに共感性をもてないから、アメリカほど民主主義が根付いていない。あるいは、アメリカであっても、立場が平等でない、奴隷に対しては同じような感情や愛情を持つことはできていないから、奴隷は民主主義から排除されているといった議論が展開されています。

そうやって考えてみると、人権感覚というのは、私たちと、彼らつまり「やつら」ですね、英語で言うと、アス（us）とゼム（them）に分けない感覚なんだろうと思います。つまり、人権概念というのは、参政権を見ると分かりますが、最初参政権を持っていたのは、一定額の納税をしていた男子だけだったのが、一般男子に広がり、女性に広がり、アメリカの場合は、奴隷解放があつて黒人に広がりという形で、分けない感覚をもとにして、つまり、対等性をもとにして広がっていった概念なんだろうと思うんです。相互の関係が対等であるほど、貧富の差とかが小さければ小さいほど、トクヴィルがアメリカについて指摘したように、相互の共感性ははぐくまれるわけです。つまり、人権意識をはぐくむためには、対等性の確保が必要です。

そこで考えたのは、法務教官の専門性について突き詰めていくと、法務教官の人たちが、子どもが好きだから、子どものために何とかしたいと言って、法務教官という仕事に就いた際に、大もとにある理由というんですか、あるいは、子どもに対する感性の質というんですか、そこに専門性を求めないといけないんじゃないのかなと思うのです。要は、子どもとの対等性が大もとにあるのか、そうではなくて、恩恵的なものが大もとにあるのかということ。その辺は、多分、少年矯正では、十分に議論されていません。

僕は、何でこのことを悩み出したかという、ここ矯正研修所でも、児童の権利条約から国際準則まで教えていると思いますけれども、アジ研へ移って、途上国の方々に、こうしたものを、もっと本格的に教えなきゃいけない立場になったのがきっかけです。児童の権利条約や少年司法に関する国際準則は、ライツベース、つまり、権利ベースで書かれています。さて、アジ研で途上国支援をやることになって、私もケニアで仕事をさせていただいたのですが、その時に改めて自覚したのは、それまでの私の発想というのは、ライツベースではなくて、いわゆるニーズベースだったということです。要するに、相手に足りないところがあったら、それを補ってやったり力をつけてやったり、あるいはもう少し「力」、圧迫的でございますけれども、強制的な「しつけ」をしていくということが、法務教官として勤務してきた、自分の基本にあったことが、途上国支援をやってすごくよく分かったのです。アジ研にいる間、私の中では、ライツベースで行くべきなのか、あるいは、ニーズベースで行くべきなのかという、この問題は解けなくて、アジ研の教官として、ライツベースとして授業をせざるを得ないけれども、自分の実務体験から出てくるものはどうしてもニーズベースとなっている。これがずっと解けなかった気がするんです。ライツベースであれば、対等性が基盤ですし、ニーズベースなら恩恵的なものになります。

さて、最近、私の、元非行少年とともにやっている活動を知っておられる方もおられると思

いますけれども、人と接するというか、一緒に何かをするという活動を増やしていくと共感性が上がってくると私は思うんです。たとえば、アメリカでは、奴隷とその主人と一緒に御飯を食べるということはなかったと思うんですが、一緒にご飯を食べるというようなことを通じて、共感性が養われるんだろうと思います。

広田先生も「子ども・若者ビジョン」を出されたときに、子ども・若者が大人のパートナーであるという表現を書かれていますけれども、それを踏まえて、法務教官というのは何なのかということを考えていくと、法務教官の専門性といえば、子どもをパートナーとして接する姿勢であるというふうに位置付けることができると思うんです。そうなれば、専門性は、もっと、人権尊重的なものに変わっていくんじゃないでしょうか。そういう方向へ、専門性を位置づけ直していくことで、いろいろなことが随分変わってくるんじゃないかということです。

話は戻るんですけど、では、研修所教官を自分がここでしていたとしたら、こういった共感性を研修員にもってもらいたいとしたら、何ができるのかなって考えると、これは難しいことかもしれませんが、私が今一緒に活動している立ち直った方々、もちろん全く異なる人生を送ってきている部分もありますから分かり合えない部分もいくらでもありますけれども、その方たちと研修員が、話をしたり御飯を食べたりすることで通じ合う活動をすると思います。少年院の院内活動でもときどき、デイキャンプをやって、一緒に御飯を食べたりすることがありましたけれども、ああいうことは非常に大事だと思うんです。

多分、僕の世代の方だと分かると思うんですが、イヴァン・イリイチのコンヴィヴィアリティーという概念があります。一緒に御飯を食べることが僕は原義だと思っているんですが、コンヴィヴィアルというのは、「宴会の」という意味の英語で、その名詞ですよ。学問上の概念としては、「宴会の」よりは広い意味で術語として使われていて、「共に生きる喜び」「共生の喜び」といった意味あいだと思います。そうやって考えると、対象者をも含む、コンヴィヴィアリティーを、研修を通じてどのように高めていくかということが、法務教官の専門性の根源において研修を組み直すということになるんだろうと思うんです。ただ、じゃ、それが具体的にどうなのかという話はちょっと別にしておいても、自分には専門性があるが相手には専門性がないというたぐいの専門性は、人権概念と対立するところがあるという認識をぜひ持っていただいて、この対立を乗り越える議論をぜひ矯正の中でしていただきたいと思うんです。

例えば、支援というか若者政策の分野では、「当事者こそ専門家である」という考え方が定着しつつあります。当事者といえば、若者に限らず、例えば、障害者もそうなんですけれども、

当事者こそ専門家であるという議論の立て方というのがあるわけです。利害関係者の中では、当事者がもっとも利害に絡んでいる、いわば中心にいる、自分のことは本人が一番よく知っているという論理だと思うんですが、そういった論理とも組み合わせた、矛盾のない形で研修を組まないとなんか本当のところでは人権概念は伝わらないんじゃないかと思います。

ちょっと長かったですけれども、そういうことを考えて、勝手に後輩の教官に宿題にしてもしょうがないんですが、ぜひ議論をしていただきたいなと思っております。

○岩井座長 ありがとうございます。

何かありますか。

○毛利委員 すみません、僕ばかり話して。今、津富さんが言われたことと関係があるんですが、先ほど質問した目的って何かという話なんですけれども、例えば少年院処遇規則の第1条に、「少年院における処遇は、在院者の年齢及び心身の発達程度を考慮して、明るい環境のもとに、規律ある生活に親しませ、勤勉の精神を養わせるなど、正常な経験を豊富に体得させ、その社会不適応の原因を除去するとともに長所を助成し、心身ともに健全な少年の育成を期して行われなければならない」と書いてあるんですけれども、よく考えてみると、規律ある生活も勤勉の精神も少年自身がそうなると思わないとできないものですよ。多分これは主語はありませんけれども、少年院の長か少年院の職員が除去したり養わせたりするように文言がそうなっているわけです。そうすると、これができないと法務教官は失格ということに法律そのものになっているので、そうするとそうなったように最後の出口のところで見せかけなければいけないという矛盾が、この法律が要請しているんじゃないかなと僕は考えたんです。

結局、本当は法務教官というのは、少年が規律ある生活をしたり、労働意欲を高めるように自分たちが変わっていく周りの環境をプロとしてきちんと作っていくことが仕事なのに、その「させる」ことに目が奪われて、少年の性格を変えたり、自分たち好みに振る舞いを教え込んだりということに熱中しているんじゃないかなと、ふと思ったんです。これをきちんとえり分けて、法務教官と少年院がすることと少年に期待することを法律の中で区別しなきゃいけないんじゃないかな。そうしないと人格の中に入り込んで、人格を改造するというのを法務教官が背負わされていて、本来できないことをしていると、そうならないと腹を立てるというような構造がもう用意されているのではないかなと思ったんですがどうでしょうか。津富さん、違いますかね。

○津富委員 いや、僕に向けられた質問と思って聞いていなかったもので、ちょっと不意を……。

○毛利委員 津富さんがおっしゃっている主体性というのはこれのことなのかなとふと思った

んです。

○広田座長代理 とても難しい問題が出ていると思うんですけども、僕はちょっとうるふうに考えるんです。教育のゴールを人格にするとか、それでその上で職員の研修もゴールを人格にするとか、そうなってしまいがちだと思うんです。だけれども、多分もう少し具体的な次元で立てられることはいろいろあって、例えばさっき津富さんが言われたような子供に対する見方を変えるとか、そういうことは認識とか知識のレベルの話だし、それからそういう中で適切な方法を選ぶんですね、相手に、少年にとって最善のものは何かといったことを判断できて、その上でしてはいけないことは何かといったことが分かるとか、そういうのは余り道徳的な話に突っ込まないで多分議論できる部分だと思うんです。もし問題があるとすると、今までの研修の中のプログラムで、果たしてそこに十分な知識や理解や方法に関するものがちゃんと伝わっていたかどうかみたいなのを見直すほうがよくて、多分人間を鍛え直すみたいな形の研修に余り行かないほうがよろしいんじゃないかというふうに思います。

○毛利委員 僕が言っているのは、少年をどう変えようということを捨てて、それは少年の問題でしょうと少年に預ければ、じゃ、少年院を少年が育つ、自分たちが変わっていくためにどういう環境にしていけばいいのかという違うプロの仕事が見えてくるのではないかなというお話だったんです。失礼しました。

○廣瀬委員 それぞれおっしゃることはなるほどと思うんですけども、外から強制してやらせるとか、訓練するとかというのが必要ないのかというと、そんなことは全然ないわけです。まともな人間になるにはそれなりの生活訓練なり、しつけなりを受けてきて、あるいは知識を身に付けてきてやっていけるわけです。本人がやる気になることが重要というのはそのとおりです。けれども、同時に体験して身に付けておかなければ困ることがあるわけです。期間が10か月、1年、2年とかいうような中で何ができるかを考えた場合、最低限度、本来なら家庭、学校で身に付けてきているべきものが身に付いていない人に対しては、それを身に付けてあげる、そういうことも絶対必要なわけです。それから施設の中の規律を維持しなければいけないのも当然前提にあるわけです。教官としては、最低限度、やらなきゃいけないことがいろいろある、それだけでも期間を考えたら物すごく大変なわけです。それに、更に内面的なもの、本当はそこが一番大事なのは僕も分かるのですが、そこにも働き掛けていく、あるいは周りの環境的なものも考えていく、やらなくちゃいけないことは物すごくあるわけで、その優先順をどうつけるのかは、枠組み論として規則なり法律などで決めるということになるわけで、それは「させる」で仕方がないのではないかと思うんですけども。

○岩井座長 はい、どうぞ。

○影山委員 ちょっと視点が変わっちゃうかもしれないんですけども、今出ているような少年本人にある程度変わってもらったり、やる気を起こしてもらったり、変わろうという意欲を持ってもらったり、そういうふうな矯正教育は、今の少年院でそこそこできているような気もしているんです。だけれども、戻ったときに、あるいは環境が少年院のような環境じゃないところにまた戻ったときに、そこで耐え得る力というのをなかなかまだ作りきれていないところが結構問題なのかなと思っていて、それを専門性というかな、教官のほうはどのぐらい身に付けられているのだろうか。例えば生育歴なんかをしっかりと見定めていって、さっきの本田先生の話につながりますけれども、生育歴の中からその子の問題性をどれだけ見て、その子にあった教育をする、そういう気づける目というか、そういったものを教官がどれだけ身につけられるのか、個別的処遇計画をどういうふうにしてその子その子にフィットした形でやれるのか、あるいはその子にだけ対応するのではなくて、家庭やあるいは戻すべき場所をどういうふうに見定めていくのか、そういうふうな能力というのを教官にもっともっと身に付けてもらえるようにするにはどうしたらいいんだらうかと、そんなことに私は大変関心があります。

○岩井座長 どうもありがとうございました。

非常にシステマチックに矯正研修所のプログラムというのは、初任科研修は8か月というふうに長期間組んでやってらっしゃるのだと思うのですけれども、そこで培われるべき専門性に、我々は影山先生がおっしゃるような非常に難しいものを要求しているわけで、そういうものをシステマチックにつくれるものは、きっとプログラムの中にどんどん取り入れられていくのだと思うのですけれども、それを完全に行うのは到底無理な話なので、失敗してまた成長していくというふうなトライ・アンド・エラーの部分がかかなりあるのでしょうかね、こういう教官の職業生活といいますか、そういうものには、適、不適みたいなものがあって、すべての人を研修で立派な法務教官に育てていくというのかなり難しいのかななんて思います。今まで非常に苦勞して慎重に積み上げられてきたこういう研修プログラムの中に、できるだけ能率よくそういう専門性を育てるところを組み込んでいただいています。ただ、研修で養いえない専門性については、また集団の中で、そのチームプレーの中で成長していくのを待っていくしか仕方がないのかななんて思っております。

また、私が思うのは、少年院というのは拘禁する場所という部分があって、そのところがかなり社会に出てからの生活力といいますか、それをつけるような教育をやるのに本当に向いているのかどうかという、そのところはずっとネックとしてあるのではないかななんて思う

のですよね。でも、その中のすごく限られたスペースの中で、今までかなりの成果を上げてこられたわけで、人権の問題なんていうと、かえって教官の意欲を縛ってしまうような部分があるのではないかというふうな懸念をいたしますけれども、それも今までも試行錯誤の中でどういふふうに子供に対処していけばどういふふうな反応が出るのかというふうなことはかなり積み上げられてきたというふうに思っております。そういう場面ごとのトレーニングなどが、その研修の中に取り込まれていって、こういう困った場面にはどういふふうに対処すればいいかということが、どんどんシステムチックに積み上げられていって、教官が遭遇する人権を侵害するかどうかというふうなぎりぎりな場面でそういう経験が生かされていくのではないか、そこに研修の意味があるのではないかというふうに感じておりますが、その辺でよろしいでしょうか。

○津富委員 さっき影山さんの言われたことにちょっとだけ追加があるんですけども、僕も少年院の教官をしていたのですが、出てからのことはよく分からないというのが正直なことですよね。この前、鑑別所の方が来られて議論しているときに、デジスタンス、つまり、犯罪からの離脱に関する研究が進んでいるので、鑑別の枠組みに取り入れたらどうですかというお話をしたんですが、今、私が少年院出院者と活動をするきっかけとなったのは、ある、デジスタンス研究を読んでいたら、余りにも、自分が思い込んでいたことが間違っていたからなんです。マルナという研究者の、どういふ人が立ち直るか、どういふ人が立ち直らないかという研究なんですけど、私にとって最も衝撃的だったのは、自分のことを磨けば光るダイヤモンドなんだ、全然だめな人間じゃないと思っている、ある意味ものすごく強い自信を持っている人ほど、立ち直っているという知見なんです。自信と言っても、過信ではなく、だからこそ、努力を物すごくするわけで、お気楽な意味ではないんですけれども。この知見を踏まえて考えると、僕が現場で仕事をしていたときには、例えば、個別的処遇計画を作っていたときには、少年院では、まず、君のだめなところはどこだか考えよう、直していこうとやっていたわけです。しかし、デジスタンス研究から出てくる方向性は、こういうアプローチとは相入れません。むしろ、そうした研究が示唆するのは、一種のポジティブラベリングなんです。実証研究では、自分のことを実はダイヤモンドだと思っている人ほど立ち直っているという結果が、ある程度、確定知見であることを知って、十何年、矯正職員をさせていただき、それなりに専門家だと思いこんでいた私の自信ははっきりと崩れ去っていったんです。

デジスタンス研究のように、施設を出た方と会って話を聞かないと、本当に立ち直るといふことがどういふことかよく分からないと思うんです。そこで、実際に、施設を出られた方とお

会いするようになったのですが、そこで知ったのは、施設では想像ができないようなことが理由で、立ち直りがうまくいかないんだということです。例えば、うまく表現できないんですけども、入院する人たちが持っている、虚無感だとか孤独感は、僕らの想像を超えたものなんだということです。それは、仕事に就けないとかそういうことから生じる心の弱さみたいなものではありません。おそらく、社会に不在だったことそのものがもたらす、自分の存在感の欠けみたいなものだと思うんですが、それが、巨大なんです。これをなくそうとすれば、施設そのものをなくすことになりますから、直ちに、どうすべきだということはないんですけども、そういう虚無感や孤独感が存在することを知っていれば、矯正処遇だって変わってくるし、矯正研修の内容も変わってくるんだと思います。

先ほどは、人間なら、一緒に話をして同じ釜の飯を食った人間を殴ったりしないだろうというような形で、人権の話をしたんですけども、施設が、施設だけで一生懸命やっつけさえすれば専門性が上がるというのは、一種の神話であるとは、こうした自分の体験を通じても思いますので、少年院を出て、社会で生活されている方と話をされて、その方からこういう部分で施設処遇というのは通用しないんだということを学んで、専門性を上げていくのがよいと思います。そういう話を通じて、少年院にできるところ、できないところの境界も分かってくると思います。影山先生が言われたことはまさにそのとおりで、私自身の反省も含めて、後輩に宿題として引き継ぎたいと思います。

○毛利委員 福岡の矯正管区の研修所で、5年目の応用科の人の時間割を見たことがあるんですけども、一番多いのが確か少年院法を講読するような、法律の中身を確かめていくということと、矯正護身術の2つがすごく多かった印象があるんですが、先ほど言われていた人権の問題をどう向上するかということと言うと、プログラムはそういうふうにはなっていないで、確か2コマぐらいか4コマとかそのぐらいの講義があるだけで、決してそっちの方向に向かっていくようにはなっていないと記憶しています。5年目の3か月の研修中の、何を勉強するかという比重の問題をきちんと話し合っておいたほうが良いような気がするんですがどうでしょうか。

○岩井座長 何か御意見ありますか。

○毛利委員 清水さん。

○矯正研修所清水教官 今いただいたお話なんですけれども、確かに人権を直接うたっているものはないんですが、少年院法を例にとると、少年院法というのは、実は御案内のとおり条文自体がかなり少ない法律でございまして、それをどう実現するのかというふうなところについ

てはかなり幅広い裁量というのがございます。そして、その裁量をどう考えるかというところを通じて、少年院がどこまで踏み込むのか、踏み込まないのかというところを考えさせていくと、これが相当程度人権とは何かを考えることになるんです。ですので、講義の看板は少年院法になっているんですが、内容は、そういったものを備えているというところがございます。

ただ、御指摘のとおり、確かに何か見えづらいところはあるな、と個人的には感じていますので、そこをどうするかということは今後考えていかなければならないと思います。ただ、実情としましては、人権という看板を立てていなくても、実際的には、かなり人権の内容に踏み込んだ話までしないと、おそらくあらゆる科目は成立しないというような性質のものでありますので、そういった点ももう少し説明しなければいけないな、とも考えております。まとめますと、少年院法などのもともとある講義についても、その内容は、法務教官には何ができて何ができないのかというところを詰めていく話になっておりますので、実質的には人権の保障の話になっていることを説明させていただきます。

○毛利委員 先ほど少年院法とか規則について、言葉についてこだわって言ったのは、それをみんなが解釈しているというのを知っていたので、それをもっと考えがすきっと整理できるようなものに変えたほうが、仕事の質が把握しやすくなるんじゃないかなという流れの中で発言をしました。

○廣瀬委員 さっきから人権という言葉がいろいろ出てくるのですが、抽象的に人権がどうこうというのは、むしろ弊害のほうが大きいのではないかと思います。要するに、人権のとらえ方自体がいろいろあるわけです。法律家はよく「人権派」などといいますけれども、「人権」「人権」と言っている中身が人の権利侵害をするようなことを言う人も残念ながら多いわけです。今おっしゃったように、個々の具体的場面でどうするか、どういう教え方をするか、という中で少年のことをどう考えていくか、そういうレベルにすべて還元して具体化していかないと、ほとんど意味のあるものにならない。むしろ、手を出しちゃいけない、厳しくやっちゃいけないとかという間違った方向にシュリンクする原因になる気がして、非常に気になってます。具体的な中身で、こういう配慮をしたほうがいい、こういう見方を変えたほうがいい、そういう問題としてであれば津富委員やほかの先生がおっしゃったことはよく分かるのです。清水教官のいう形で具体化してやっておられるというのならそれでよろしいのではないかと思いますけれども。

○石附委員 今のお話に関してですけれども、私は、先ほども全般のときにお尋ねしたんですが、申立制度というのができまして、現場の法務教官が何か申立てされることをどう受けとめ

ているのか、これがすごく大事なことでして、それを研修の中で申立てされるのはマイナスではないことを認識する。その中で、実際に申立てされて却下されたもの、あるいは事実があると認められたもの、その結果が何であったかということを教官が認識することと、それに深くつながっているのが教官が考える専門性だと思うんです。私どもが専門性、専門性と外から申しましても、教官自身が就職するとか、この道に入った動機の中で、どう自分を、自分の人生の設計とかみ合わせていくかということが大事でして、その中に少年をどう育てていくか、あるいは自分の専門性をどうとらえるかということがあります。その専門性がきちんとしていれば人権、人権っておたおたしなくても叱るべきところは叱る。何か注意できることは注意できるんじゃないかと思うんです。専門性があるということは、倫理ともかかわることかもしれませんが、そこのところをきちんととらえて、そして倫理との関係も頭に置くことと深く関係しているのではないかと思っております。

○岩井座長 どうもありがとうございます。

それでは、ちょっと時間の関係もありますので、次の少年鑑別所の法務技官について求められる専門的能力は、法務教官とは少し異なると思われましても、それはどのようなものだとお考えでしょうか。その専門的能力を育成するための有効な方策はどのようなものだとお考えでしょうか。どなたか御意見ございますでしょうか。

川崎先生、いかがですか。

○川崎委員 少年鑑別所の鑑別技官は、まず家庭裁判所に対して鑑別結果通知書が書けなければならないということ。それから、少年院に対して適切な処遇指針が書けなければならないということがあるものですから、そのための心理学、教育学、精神医学、社会学等々の基礎的な知識を身に付けさせる。あるいは心理テストや面接の技術を身に付けさせるということが基礎科の研修から始まって、さらにそれが応用科、あるいは特別科の中で高度なものに高められていくということになっているのですが、実際には現実の目の前の少年を、どう理解するかとか、あるいはどういう手法をとって接近していくかとかいうことを考えないといけないわけですし、それから、技官がどう働き掛けるかによって対象者の反応が変わってくるわけですから、そこら辺のことも理解できていないといけないということで、鑑別所では基礎科の集合研修が終わった後に、スーパーバイザーをつけて1対1という形で指導しています。最初のうちは面接について行って指導する。そのうちにいつもくっついていけるわけにはいかないから1人で行かせて報告をさせるというように、スーパーバイズの仕方を徐々に変えて行って、スーパーバイザーから少しずつ離れて独立していくというように、鑑別所によって多少違いがあるかもし

れませんが、大体2年間ぐらいはスーパーバイザーをつけて手とり足とり具体的な事例を指導していくというようなことをしていると思います。それから、特定のスーパーバイザーにだけ指導をされているとその人のくせみたいなのが移るので、適当な時期にスーパーバイザーを交代するというようなこともされていると思います。

それはとても有効な方法で、是非今後も充実してもらいたいと思うのですが、ただ、最近の傾向を見ますと人材難みたいなところがあって、それは技官がいろんな部門で活躍するようになって、特に行刑施設にもたくさん入るようになったので、それは歓迎すべき話ではあるのですが、鑑別所において後輩の指導に当たる人材がだんだん薄くなってきていて、極論すると、まだ指導を受けたほうが良いような人が指導する側に回らなきゃならないというようなことが時として起きるのではないかなということがあって、その辺の目配りというか、難しい問題だと思います。

それから、最近人間行動科学の進歩が、目覚ましいですよ。ですから、部内だけの研修ではなくて、積極的に学会とか研究会とか講演会への参加や、あるいは外部機関への委託というようなことはもっともっと活発に行われることが望ましいのではないかと思います。

○岩井座長 この間鑑別所のほうで議論してきたところでは、非行問題の専門家として、そういう地域の人たちの非行問題への相談というのを、一手に引き受けるようなそういう研究センターのような役割をもつ施設としたほうが良いのではないかというふうな御意見があったと思うんですけども、研修プログラムなんかでもそういうところに主眼が置かれているのでしょうか。清水先生、いかがですか。

○川崎委員 特別科なんかではそういうのが入ってますね。

○矯正研修所清水教官 地域に対する支援を行うためのということなのでしょうか。

○岩井座長 ええ。

○矯正研修所清水教官 直接、その地域のための支援というところを銘打ったものは特にございません。ですが、技官の専門性を考えたときに、一つには非行の専門家であり、もう一つにはいかにその目の前の人をどう見るかというふうなところの視点を養うところがございますので、むしろ人をどう見るのかというふうなところに重点をおいて研修の科目を置いています。具体的には、心理テストであるとか、面接法であるとか、それから非行理論であるとか、それぞれ第一人者と呼ばれる方をお呼びするという形で特別科の研修は組んでやっております。そういった能力を高めることが、地域のための支援の能力を身に付けるということに結び付くと考えています。

○岩井座長 はい、どうぞ。

○本田委員 鑑別所の場合は、そのまま少年院に行く方たちと、それから保護観察として出る場合と両方ありますよね。ただいずれにしても、先ほど来、毛利さんがおっしゃっていたように、自分が犯した罪についてしっかり内省できる一番いいチャンスが鑑別所ですよ。ただ、法律上はまだ判断がおりていないから具体的な処遇はしちやいけないということになるんですけども、その段階のときに、本人が少なくとも自分がやったことの罪について振り返るとか、あるいはどちらに行くにしても将来的には社会に出るわけですから、そのときに自分がどうしたらいいのかということについて、何かこれだけ長い期間のまま、2か月というね、結構長いですよ、最大で2か月ぐらい、最大の場合には。

○川崎委員 最大はね。

○本田委員 2か月は最大の場合ですね。ただ、そういうところの気づきを促していくというような研修というのは、鑑別技官向けのもは多分少ないと思うんですよ。このあたりを法務教官と技官の方とどう協力するか、しているか教えていただけますか

○矯正研修所清水教官 まず前段の部分なんですけど、実は鑑別技官というと、よく誤解されるところも若干ございまして、テスト屋なんじゃないか、と見られるところが一番根強いところなんですけど、実は、テストをやるのは、面接で得られた情報を補強するためにやっているものでして、主としてやっているのは面接なんです。その面接も、査定を目的とした心理面接ですが、当然その少年がどういう生き立ちで、どういう家庭環境で、どういったことをしてきたのかというのをつぶさに聞いていきますので、そのためには、少年とのラポールをきちんととって、それで聞いていかなければ結局のところ何も分からないといったところがあります。

実は、技官の育成の非常に難しいところは、そこです。すなわち、少年の言葉をしっかりと聞き取ることのできる力を身に付けるというところは、実はすごく難しいと感じています。実務の中では、少年鑑別所において、スーパーバイズによって身に付けさせています。そして、少年に査定のための面接を行うまさにそのプロセスそのものが、これは家庭裁判所の調査官の方も一緒に調査で来られるので、その相互作用というところもあるんですけども、鑑別技官の面接そのものが、少年にとって、自分が何をしてきたのか、どういう生き立ちであったのかというのをかなり詳しく振り返りますので、それがまさに振り返りのプロセスになるんです。

もう一つは、これは収容鑑別の場合なのですが、観護教官という法務教官が果たしている役割というのも非常に大きいんです。確かに観護教官は、少年院の教官と違って、直接矯正教育を行うことができないとされており、教官であるからには、教育をしたい人たちなんですけれ

ども、教育をしてはならないというふうな制約の中で、少年鑑別所に収容された少年に対し、何で少年鑑別所に入ってきてここにいなきゃいけないのかとか、何をやっているのかということについては、日々の生活を通じて直接的な指導はしないんですが、日々の何かちょっとした助言とかそういうかわりの中で少年の心情安定に寄与して、ちゃんとここではしなきゃいけないんだというふうな気持ちをかかなり起こさせています。このように、一つは少年鑑別所というところは、確かに少年を変えるというふうなことを目的として業務はしていないんですけども、実際には資質鑑別という働き掛けを通じて、結果として少年に気づきであるとか、そういったところがかかなり出てくるというふうなところがございませう。このことは、鑑別技官に対する教育の中でも、当然自分たちのやっている鑑別というのがそういった営みなんだというふうなところを、折に触れて教えております。それから、観護教官に対しては、初任研修課程、任用研修課程を通して、観護教官の果たしている役割というところを再確認というふうな形でやっているところでございませう。

あともう一つは、あくまで少年の自発性というか、少年が実際自分でそれを選びとるところが前提で行われることですが、少年鑑別所における健全育成を考慮した処遇ということで、様々な活動に触れる機会も準備しています。

これらの教育を目的とはしていないが、結果として教育的な効果を生むことをしていることについては、特に少年鑑別所というのは、なかなか理解していただけないところですし、中でやっている職員のほうも、ともすれば自分は何をやっているんだろうというふうなところにとらわれてしまいがちなので、我々研修所としては、これも私が特に少年鑑別所の出身だから特に強くそう思うところなんですけど、少年鑑別所の果たしている役割、そういうところを繰り返し研修の中で教育していかなければならないと感じています。

○本田委員 もう一ついいですか。技官の方が面接しているのはもちろん分かるんですけども、本人に心理検査の結果をフィードバックする方法、本人が分かりやすくとか、それから実際に少年院に行く、あるいは保護観察に行くときに、その子の担当になる方へのフィードバックの仕方というような研修とかはやっておられますか。

最後にもう一つ追加で質問ですが、書類の書き方、面接の経過で分かること、私もカウンセリングをやりますからすごく分かるんですけども、自分が気づいていてここポイントだ、絶対伝えておいたら次に役立つというところがあるんです。あるんだけど、実際の記録のところにはそれがない場合、少年院の中で一緒に書類を見ると、通り一遍のことは書いてあるけれども、どこまで進んでいて、どこから引き継いでその先持っていけばいいのかというところ

について抜け落ちている。保護観察の方の研修もやっても同じなんですね、書類が来るの遅いですし。そうなってくると出てすぐのときが一番危ないんだけど実際日常の生活が始まってしまう。つながりが何とかならないかというのは両方からよく言われるんです。個人的につなぎをしている方はいます。ただそれが組織的にきちっと整備されているかというところじゃない。人がプログラムになっていると、その人がいなくなったらもう動きません。そういうことへの研修はありますか。

○矯正研修所清水教官 まず一つは、少年が、保護観察になったり、少年院送致になったりした場合の動機付けをいかに高めるかというふうな問題ですよ。そういったところについては、いろんなこれ方法がありまして、代表的なところでいきますと、少年鑑別所の技官による面接の最後のところで、今後選択され得る処遇を見越した上で、処分が決まった後、少年には、その処分の中で、何のためにそういうことをしなければならないのかというふうなことを、しっかりと指導をいたします。

それから、特に少年院送致決定になった場合ですが、この場合、少年は、いったん少年鑑別所に戻ってきて、送致先少年院を決定することになります。そこで改めて面接をしまして、その少年が、どのようにその処分を受けとめているとか、処遇上、何がポイントになるのかということについて説明を行っています。また、少年鑑別所は、少年院に処遇指針というものを発行しておりまして、それまでの面接で明らかにした部分については、処遇指針で、その少年のことをきちんと伝えようとしております。このように、制度については、しっかりと説明し、さらに、この内容を少年院に伝達しております。

ただ、書面で作成することになると、どうしてもそこからは抜け落ちたりとか、非常に書きたいところなんかでうまく言葉にならなかつたりするところがありますので、そういうところは関係機関の職員に必ず電話等できちんと伝えるようにしています。また、鑑別技官の育成の際には、こういった連絡を密にきなさいとか、それ以前に関係機関の人間とは、ちゃんと相手を特定できるような関係を築きなさいというふうなところもスーパーバイズの中で説明しております。

○川崎委員 書類の書き方というようなことまではおそらく集合研修ではやっていないと思います。ですから、スーパーバイズの中での指導になっていくと思うのですけれども、さっきもお話ししましたように、スーパーバイザーはスーパーバイズだけをしているわけではなく、自分の仕事の傍ら指導をしているので、初めのうちは記録を丹念に見て、ここはこういう書き方をすると指導していると思うのですけれども、常に丹念に目を通す余裕はないと思いま

す。そういう中でどういうことを伝えるかは、ケースごとに異なるわけですから、それが例えば最初のうちの丁寧に見ているときに、重要な伝達事項などが出てくるようなケースに当たると、もうそこですごく良い指導ができるのですけれども、かなり独り立ちした後になってからそういうケースが当たると指導が漏れてしまうというようなこともあるかと思います。大切な問題だと思います。

○岩井座長 何かほかに、はい、どうぞ。

○石附委員 スーパーバイズ制度というのですか、メンター制度もそうですけれども、とても大切な制度なんです。スーパーバイザーの資質に、非常に多様なものが求められる、そういう感じがいたしましたので、研修内容として、いろいろ高度な研修がございますけれども、スーパービジョンの研修というのがなされる今後の予定については、どのように内容を充実されるのでしょうか。特に私はどうしてもその申立制度にこだわるんですが、これで職員、法務教官を始め皆さんが萎縮するというか、本来の在り方を、ちょっと腰が引けてしまうとか、言葉に気を遣う教官もおられるかと思われま。そういう気を遣うんじゃなくて、必要なことがちゃんとと言える教官になるために、そういうことについて、自信を持って対応できるように少年院も鑑別所もそういうスーパーバイザーの養成ということはどんなふうにしていらっしゃるのかお尋ねしたい。

○矯正研修所清水教官 スーパーバイザーの養成ということになりますと、確かにスーパーバイズそのものを科目名として書いてあるものは、応用科と調査鑑別特別科で、それぞれ1コマあるかないかというところ。ただ、採用されてから5年目、10年目となると、だんだん後輩の指導というか、特に、10年目になると特にスーパーバイズ、バイザーになるということが結構増えてまいりますので、研修全体の方向性としては、自分のケースをしっかりと見ることに加えて、演習形式などで、指導するという視点で見たらどうするんだ、どういうふうこれをちゃんと見ていくんだというふうなところを指導しています。私は、昨年度、調査鑑別特別科を担当したんですけれども、そこでは自分の事例を理解するだけではなく、それを指導する場合には、どういった視点を持つ必要があるのかを意識するように、といった形で進めております。

確かに御指摘のように、スーパーバイザーをどう養成するのかというのは実は非常に難しいところがございます。私の経験でも、首席専門官をしていたときに、部下の考査統括がスーパーバイズをしているものを、更に私のほうから、スーパーバイズのスーパーバイズというふうな感じのことをすることも、経験しております。その経験から申し上げますと、直接ケースを持

ったりとか、あるいはスーパーバイザーを持ったほうが楽だな、というふうに感じているところもあります。この点は、それぞれの個人の課題にもなりますし、それから、いかに集合研修又は自庁研修で身に付けさせていくのか、その中で効率的に実効的にやっていく方法というのは何なのかということが課題になるのでは、と思います。非常に難しい課題だと思っております。

○岩井座長 何か、職員の育成について共通するものでも御意見ございますでしょうか。

○廣瀬委員 今のお話に関連して、石附先生のおっしゃるのは非常によく分かります。不服申立てとか、人権の保障とか、このような問題について施設ごとに専門的にアドバイスできるような人を配置するというのが絶対に必要だと思います。今、セクハラ、パワハラなど、ハラスメントが非常に問題になっており、大学や官公庁、企業などでも、それぞれ専門の担当者を置いています。それがどれだけ実効性があるかは別として、必ずそういう役職を設けたり、担当者を置いて対応していると思います。不服申立制度等についても、少年院や鑑別所も、それぞれに専門的な対応をする、アドバイスなどもちゃんとできる、自分で対応できなければ本省への連絡、照会も含めた対応をする、そういう役割の人を置いて、きちんと現場の職員をサポートしていくことが必要だと思います。これまでの普通のケースの中でのアドバイザーの充実も大事ですが、今度、中身はそれほど変わるわけではないと思いますが、新しい制度ができ、みんな非常に気にしていることに関して、アドバイザー役がぜひ必要ではないかと思います。

○岩井座長 はい、どうぞ。

○徳地委員 徳地と言います。私は37年間児童自立支援施設に勤務してきましたんですけれども、常々思っていますのは、少年矯正の現場でもそうなんですけれども、児童自立支援施設、また少年鑑別所職員もそうだと思うんですけれども、最終的に科学的な力量を身に付けろということをよく言われるんです。そのためには何が必要かといいますと、ケースカンファレンスをしっかり身に付けろということをよく言うんです。どうしてケースカンファレンスが必要かということで、現場の人間というのは、私もそうなんですけれども、古くなってくると勘と経験で物事を判断するということに陥ってしまったことが、常々反省はしているんですけれども、実は少年鑑別所は、単に4週間もしくは最長で8週間ということなんですけれども、その間少年を預かって、それで審判で少年院送致になった場合、それで終わりじゃなしに、その少年が再非行でまた少年院に入院してきた場合、関係機関の関係者が集まって、しっかり検証しなきゃいけないと思うんです。どこにそのような見立てで再非行を行ってしまったのか。それから、また失敗した事例にはどういうふうなファクターがあったのかをしっかりと家庭裁判所調査官を

含めて、現場の人間、少年院の教官、場合によってはその対象少年が児童自立支援施設もしくは児童養護施設に入っていた場合なんかは、関係職員が集まりまして、しっかりと検証したら一番いいケースカンファレンスになるのではないかと考えております。

もう一つ思いますのは、少年鑑別所の方は、私ちょっと偏見があるかと思えますけれども、余り外のほうに職員が出向いていかないというようなことがあるかと思えます。その場合できるだけ異業種もしくは現場研修、そういうことをしっかりやってみたらどうかと思えます。例えば私がおりました国立武蔵野学院も10の研修をやっています。それからまた影山委員もそうなんですけれども、子どもの虹情報研修センターも非常に多角的な研修をやっております、児童虐待に関しては専門的なスタッフがたくさんいますので、研修を受けたり。今日もNHKのテレビでやっていたんですけれども、高崎に昔国立コロニー、今は独立行政法人のぞみの園と言うんですけれども、ここが今知的障害者のいわゆる刑務所から出た人を預かりまして、地域移行ということで、地域のほうにグループホームをつくりまして、地域の中で見守るということをやっているとのこと。ですからこれは少年矯正、特に少年院の方もそうかと思うんですけれども、できるだけ異業種交流ということで、今児童自立支援施設職員も多業種間の職員と積極的に交流を行っています。できるだけ交流・研修しまして、新しい情報を身に付ける必要も私自身はあるのではないかと考えております。

○岩井座長 どうもありがとうございました。

何か御意見ございますか、はい、どうぞ。

○毛利委員 鑑別所じゃなくてもいいですか。

○岩井座長 はい、どうぞ。

○毛利委員 今回の議論、論点というのが専門性とか人権とかという話になっていますけれども、僕は少年院も研修所もそこそこうまく戦後やってきたという認識に基づいて話しているんです。ただし、初任の研修と5年目の応用科の研修を受けた人たちが、広島の不適正処遇を組織的に行ってしまったということにこの会議の原点があるので、そうすると今まで全体はうまくいったにしても、ある追い込まれた状況の中で、少年に対する暴力とか侮辱とか、そういうことを研修を受けた後の人たちがやったわけですね。そうすると一体何が抜け落ちていたのかという問題を真剣に考えていかなきゃいけないし、そして、おそらく広島少年院の事案を研修所の中でもっと真剣に細かく砕いて、どうしてこういうことになったのかという組織の力学みたいなものも、個人の法務教官の力量とかそういうことではなくて、組織がどういう状態のときに何が起こったのかということ、繰り返しみんなが同じ事案を考えていくということが

これから必要なのではないかなと思います。以上です。

○岩井座長 どうもありがとうございました。

はい、どうぞ。

○本田委員 ちょうど昨日までグループダイナミックスの合宿をやっていたので付け加えますけれども、自分がマイナスの中にいることに気付かなくなるというダイナミックスが職員集団の中にあるんです。もし、せっかく自分一人であれば、健康な状態だったら危機を察知する能力があったとしても、周りが言っているんだからいいのかなと思ってしまう。このあたりの集団心理とか、おかしいと思ったときに正常な機能が働くというための何らかの危機察知能力とか、学習性無気力に陥らないようなそういう理論的理解あるいはトレーニング、これは絶対必要だなと思っています。

私がいろんな現場に行く中で一番聞かれるのが学習性無気力なんです。どうせやったら無理だよ、それは理想論だよ、新しいことを入れたときに理想論ですよ、無理ですよ、現場はこんなに忙しいですよ、有給だつてとれないんですよ。これ以上何を研修しろというんですかということを言われます。じゃ、自分のできるところで持っていこうと、無理に大もとを変えるんじゃないで、自分が楽になりながらも子供と自分の人権を守って、よりよい処遇にするためには何ができるかということを実験しようよと、現実検討能力が上がらないって言いましたね。あそこが欠けてくるんです。やらなきゃいけないことは分かっているけど、やれることが何なのかが分からない。やれることすらやれないと思っちゃう。それは上からの圧力とか、上からの意識とかで、無理ですと言われたら無理になっちゃうという縦社会が厳然としてあるなんていうのはすごく感じるんです。

なので、これは今日ではなくて、多分幹部職員に今後求められる能力とか資質というところにも関係すると思うんですけれども、毛利さんが言っていたそのグループダイナミックスに関しての理解、自分が危機察知能力を常に健康な状態でできるという、そういう職員のメンタリティーとか、あるいは学習性無気力に陥っているような人がいた場合どうするか、あるいは自分がそうなりそうなきにどうするか、こういったあたりを初任の方が一番強いかもしれないんですけれども、初任からスタートしてどのところでもちゃんと入れておいていただけると長続きしていく、元気にやる方が出るんじゃないかなと思うんですが、見ているとそれは今のところないという印象でした。

○津富委員 話の続きです。そういう事案をもとに教材にすることをされるのであれば、かなり難しいかもしれませんが、今回の事件で被害に遭われた人たちがいますよね、彼らに

話を聞いて、どういう訴えをしたけれどもこういうふうな形で取り上げてもらえなかったとか、その人たちがそのときに感じたことなどをぜひ聞き取っていただいて、背負っていただいて、教材を作っていただくと、きっといい教材になると思いますので、もしできたらお願いいたします。

○広田座長代理 全く違うことを言いたかったんですけども、今日の話は、共通に専門的能力とは何かみたいなものを考えて、それを研修所でどうやって教えていくかというのが主だったと思うんですけども、むしろ逆に、共通でない専門的な部分をもう少ししっかりと伸ばすようなサポートをしていただきたいというふうに思うんです。先ほど川崎さんが言われたような鑑別技官が専門性を深めるためにもっといろいろ外の機会をとというのがありましたけれども、少年院の職員も人間科学の進歩とか、それから社会の変化とか、子供の変化とかというのをきちんと学んでいくということは重要なんだと思うんです。狭い世界で何かお互いのルールだけでやっているから煮詰まっちゃうような部分があるから、外で学ぶ機会をいろいろと考えられると思うので、その研究費を支給するみたいなレベルのこともできれば、少し短期でどこかに派遣するみたいなこともできるし、そういういろんなことをいろんな形で学んできた職員が、それぞれの専門性を生かして少年院でやるというふうなこともぜひ考えていただければと思います。

○岩井座長 非常に活発な御意見をいただきましたので、幹部職員の問題とか、行動基準などについても議論したかったのですが、次回に回したいと思います。ぜひ、さらに何が問題だったかということの検討のもとに、研修プログラムを充実させていただきたいという御意見に集約できるかと思います。

それでは、本日はこれで閉会といたします。施設視察、会議と本当にお疲れさまでした。

次回、第10回会議は8月10日火曜日、法務省で行います。そこでは本日に引き続きまして、職員の人権意識の向上及び職員育成の在り方について議論する予定といたしておりますので、よろしくお願いいたします。

本日は本当にありがとうございました。

午後5時00分 閉会