

第10回 少年矯正を考える有識者会議

日 時 平成22年8月10日（火）午後2時00分～午後5時45分

場 所 法務省 20階第1会議室

午後 2時00分 開会

○事務局 定刻となりましたので会議を開催させていただきたいと思います。本日は二部構成となっております。前半に前回のテーマについて引き続き御議論をいただき、休憩を挟み、九州大学の武内先生に話題提供をいただく予定となっております。

それでは座長、よろしく願いいたします。

○岩井座長 本日は、前回に引き続きまして、職員の人権意識の向上及び職員育成の在り方についての議論に入りたいと思います。前回、時間の関係で議論できなかった論点がありますので、今回はそれらを併せまして意見交換をしてみたいと思います。また、今回も会議を進めるにあたり、議論のパートナーとして矯正研修所の清水教官、工藤庶務課長に御同席いただいておりますので、必要に応じて御説明いただきたいと考えております。

それでは、まず、少年施設の幹部職員に今後求められる能力とは何か、育成のために有効な方策とはどのようなものかについて意見交換をしていきたいと思います。幹部職員の能力育成については、先日の矯正研修所での説明でお聞きしましたように、高等科研修等を中心に行われてきていると理解しておりますが、研修の内容、方法等について充実を図るためにどのような視点があるのか、今後の課題は何か等について御意見をいただきたいと思います。何か御意見はございますでしょうか。

幹部職員と言われる人たちは課長以上ということですか。

○矯正研修所工藤庶務課長 そうですね、課長、統括以上が一般的に幹部職員というように言われている職員になっております。

○岩井座長 この間は職員の専門性についてずいぶん議論が進んだのですけれども、それらを教える、つまり専門性を養うための研修の内容としてどういうものが考えられますでしょうか。

それでは清水教官、工藤課長に質問してよろしいでしょうか。幹部育成のための研修実施上の課題というものを挙げていただければと思います。

○矯正研修所清水教官 それでは、研修実施上の課題ということの説明させていただきます。幹部職員ということになりますと、一つには高いマネジメント能力といえますか、その施設の運営に係わるというところがございますので、その能力を付けるというようなところと、あともう一つ少年施設の職員の場合、鑑別技官であれ、法務教官であれ、処遇力というのでしょうか、少年を処遇する、指導する力、この辺の高い力とか、指導するのに必要な行動科学的知見というところも当然身に付けさせる必要がありますので、その両者を高い次元で統合させるといえますか、両方を学ばせた上で、それをきちんと使いこなせるようにするというふうなところ

ろが一番難しいところです。例えるならば少年施設の幹部職員というのは、プレイングマネージャーというのがございますけれども、ああいった側面がございまして、そういう総合的な能力を身に付けるということが研修を通じてやっけていて非常に難しいなというふうに感じているところがございます。

○岩井座長 その幹部職員と一般の職員との人数比というのはどれぐらいになるのですか。

大きな施設と小さな施設で変わるのでしょうけれども。

○矯正研修所清水教官 全体の数は、すみません、私は承知していませんが、例えば少年鑑別所ということで御説明しますと、一般的な規模が20人弱というところですが、そのぐらいの規模の施設で幹部職員、統括以上というふうなことになりますと、所長、首席専門官、統括専門官が2名、庶務課長と、大体20名ぐらいの施設で5名というのが通常です。

○岩井座長 それが一番小規模な施設ですか。

○矯正研修所清水教官 一般的な規模のところでは。

○矯正研修所工藤庶務課長 一般的な規模の少年院は一つの施設で職員がおおむね40名弱ぐらいで、通常、院長、次長、首席専門官、庶務課長、医務課長が各1名で、統括専門官が3名程度ということになりますので、幹部職員は7名～8名程度というような割合になると思います。

○広田座長代理 ちょっと質問させていただきたいのですが、前回、矯正研修所の高等科の研修内容とかいろいろ伺ったのですが、外で、つまり研修所の研修の形ではなくて外での部分は自己研さんという話が前回あったと思います。フォーマルにどこかに学びに行くとか、派遣されて、オンザジョブで学ぶとか、そういうのはどういう形で幹部職員の場合はなされているのか、教えていただけますか。

○矯正研修所清水教官 鑑別技官ということになりますが、フォーマルというところまでいくのかいかないのか、ちょっと微妙なところだと思いますが、例えば鑑別技官の多くは学会ですね。特に犯罪心理学会などが非常に多いわけですが、そこに所属しておりまして、その学会の大会での発表とか、あるいは各地区で行われている研究会などに定期的に出ているというのが最も一般的なものでございます。これは一般職員も幹部職員も変わらずにやっているところです。そのほかにも鑑別技官は、心理学系の学会とか研究会などに割と盛んに顔を出して知見の習得に努めているところです。

○広田座長代理 例えばアカデミックな学会だと修士課程、博士課程で、いろいろな研究者がいて、研究のスタイルを身に付けて学会に来る。そういう意味でいうと、例えば幹部の方で処

遇力を高めようという修士課程のレベルとか博士課程のレベルでやっている議論とか、そういうのにアクセスするような機会があってもいいのではないかと思ったりします。

それから、もう一つはマネジメント能力と先ほど言われましたけれども、いろいろな組織の動かし方とか、社会のいろいろな方面とのつながりとか、そういうのを考えると、それ自体を少しまとまった形で経験したり学んだりするようなことも必要かなと思ったりもするので、自己研さんでともかく個人でやりなさいというのを超えて、もう少し何かできることがないかなと思いますけれども。

○岩井座長 少年自体の非常に大きな変化ですね。かなり時代によって変化してきているということで、そして携帯文化といいますか、そういう少年自体の若い世代の文化というものも変わってきている中で、年長の幹部職員よりも若い人の方が少年のことをよく知っているというような部分もあるのではないかと思うんですけれども、そういう時代の変化に応じて処遇能力というものを高めていくための方策みたいなものはどういうふうな形で研修の中に取り入れていらっしゃるのかなと思うんですけれども。そのところが非常に難しいと思うのです。

本田先生、何か御意見はないですか。

○本田委員 すみません、いきなり厳しい意見を聞いて申し訳ないのですが、先ほどのマネジメント能力という、特に幹部職員の、その中で広島で起こってしまった事件は、院内の何のマネジメント能力が足りなかったのですか。もし、それが全国的に同じような状況が起こっているのだとしたら、そこは毛利さんの提案にもありますが、徹底的に育て直さなければいけないという病理の部分への対応をしないといけないと思います。対応しなくてはいけない部分に分かっているのに、広田先生がおっしゃっていたように自己研さんだけに任せているだけでいいのか。あるいは研修所の方で研修体系というものを組み直して、これは削っていて、これは入れていくというような枝葉を切り落としながら幹をちゃんと整えるというふうにするべきなのか、両方の視点から見ていく必要があると思います。広島的事件や全国の状況を振り返ってみて、一体何がマネジメントで足りなかったのでしょうか。

○矯正研修所清水教官 正直なところ、広島事件については、概要というところを特に詳しく承知しているわけではありません。また、直接見聞きしたわけでもないで、それだけのお話になってしまうのですが、漏れ聞くところによると、幹部職員と現場職員との連絡調整というか、そういうところがいま一つよろしくなかったという話が出てきております。現場の意見などをしっかりと吸い上げて、それをきちんと管理運営などに反映していくというあたりが少し弱かったのか。かなり想像の部分になるんですけれども、私はそういうところを感じていると

ころでございます。

○広田座長代理 広島の話は僕もよく分かりませんが、学校でその手の問題が起きるときは多分三つぐらいあると思います。一つは困った職員、学校の場合は教員ですが、こっそりととんでもないことをやってくれるというのが一つあります。

二つ目は、体罰教員などのケースだとよくあるのは、一人の体罰教員が学校を締めつけて、それで静かにやれるとか、そういう形で上が黙認してしまうような状態、組織文化が生まれてしまうような状態です。

三つ目は、上に情報が上がっていかない状態ですよ。現場で何かやっているんだけども管理者の方はよく分からないという。パーソナルな職員の個人レベルでの研修とか認識みたいな部分が必要な部分と、それから組織のマネジメントとか情報伝達とか、そういうものをきちんとやっていく部分と、広島の場合は分かりませんが、いろいろなものがケースとしてあり得るのだというふうに思っています。

○岩井座長 何か御意見ございますでしょうか。どうぞ。

○徳地委員 話題が前後してしまうのですが、具体的に研修というのは個人研修、これは自己研修かと思えます。それから集団研修とか、もう一つ補助的な研修とか、そういうような研修を矯正施設ではやっているかと思えます。そうした場合、情報の共有化ということで、これも一つの重要な研修かと思えます。そうした場合、研修に参加していない職員も多々いるかと思えます。そういう人に対して参加者からフィードバックを受けるような体制は少年院若しくは少年鑑別所の方ではどういう方法でやっていらっしゃるか。

○矯正研修所清水教官 最も一般的なのは確かに先生の御指摘のとおり、研修はすべての職員に参加させることができないものですから、施設の代表ということで入っていただいて、入っていただいた方には必ず自庁に持って帰っていただいて、持ち帰って自庁で研修を下さい。伝達研修を下さい。必ずそのような構造にしております。特にそのための時間なども必ず講師の方に設けていただくとか、あるいはそういった時間とか方法なども指定してやるという形で考えて実施しております。

○津富委員 ちょっと今つられてですけども、幹部職員ということで話題が展開していたのですが、今、広島少年院での話になったので、こういう研修があってもいいかなという提案をさせてください。これまでも全くなかったわけではないんですが、一つの例ですが、施設に、研修所教官でもだれでも、あるいは、経営コンサルタントの人でもだれでもいいんですが、現場の施設に入って行って職員集団、場合によっては少年も含めて対象にして、組織に対する研

修を行うということがあってよいのではないかと思うんです。それには、例えば、2、3日間とか、極端な話、一週間とか、あらかじめある答えを教えるというのではなくて、組織風土そのものを変えていくような研修をしたらどうかと思うんです。ワークショップを入れて、参加型の意味決定をやってみたりとか、今、自分たちが持っている問題点を洗い出してみたりといった研修です。あるいは、こういう理想を実現したいというプランを立てるといった研修手法もあり、聞かれたことがあるかもしれませんが、AI (appreciative inquiry) という組織改善の手法が知られています。ワークショップなどを用いた組織風土を変えていく研修は、いろいろあると思いますので、そういうものを使っていくというのが、有益ではないかと、今伺っていて思ったので、発言させていただきました。

○影山委員 今、津富先生から組織風土という言葉がありました。処遇能力という点では多分ベテランの職員の方と新人、あるいは比較的若手の職員の方でかなり力の差があるような、そういう職場のような気がします。そうすると前に現場のお話を伺ったときなどもよく出たんですが、体育会系なんていう言葉も前にあったような気がします。若い人たちがベテランの方がやっていることに関してなかなか意見が言えなかったり、あるいは郷に入っては郷に従え的なところがあって、少年院ごとにそれなりの特色ある矯正教育をやっているというところは良いところでもあるけれども、うちはこういうやり方でやっているんだよとか、あるいはそれが寮ごとに情報交換が不十分だったりすると、うちの寮はこれでやっていてうまくいっているんだからとか、そういうふうなことがベテランの職員から言われたり、場合によっては幹部職員から言われたりすると、若い職員はそれに対してとにかくそれを学ばなければとか、それを真似しなければというふうに割りとなりがちで、そういう組織風土があるのではないかという気がします。

幹部の方々はそのようなところがありがちな職場風土なんだということはある程度意識しながら、そこが上手に情報交換できるような、意図的にそういう組織作りを目指すような、そういう姿勢があるべきではないかと思います。また、そういうふうな姿勢を比較的学んでいただく、持っていただくための研修というのはどういうふうにあるべきなのかということを考えたりしたらよいのかなと思います。

例えば、マネジメント的なことと言えば少年院とか鑑別所だけで人事交流するのではなくて、ほかの民間の施設も含めて施設をどういうふうに運営しているのか。場合によっては一週間とか10日間とか一か月とか、あるいはもう少しでもよいけれども人事交流をしてみるとか、そちらのほうでどういうふうな情報交換システムを作り上げているのかとか、失敗を起こさない

ためのマネジメント的なことは組織としてはどういうふうに行っているのか。こういうふうなことを学ぶ機会なども積極的に取り入れたらよいのではないかと、そんなふうに思います。

○本田委員 今の風土に関して基本的なことを教えてください。風土を作っているというのは現場ですと長年下からやっていらっしゃる教官の方たちが多いですよ。この方たちが一つのところに何年ぐらいいらっしゃる方が平均的なのか。それに対して所長、首席専門官、統括の方たちが何年交代で、どういう状況で入れ替わっていくのかということをお教えいただきたいです。

○矯正研修所工藤庶務課長 一般的なデータは持っていませんが、少なくとも私の印象で言うと、一つの施設に長期間勤務している方でも、少なくとも20年前後で異動するというふうなケースが多いのかなと思います。ただ、個々人によって差もあり、早い人だと5年、10年ぐら이의ペースで異動される人もいます。長い人だと一つの施設に20年ぐら勤務される方もいると思います。幹部職員は3年ぐらが基準で異動するということが多いと思います。

○本田委員 順番で替わるんですか。

○矯正研修所工藤庶務課長 順番というのはどういうことですか。

○本田委員 所長が替わって、首席と一緒に替わるという。

○矯正研修所工藤庶務課長 そういうケースもございますし、両方が残る場合もございます。先ほどお話しした7～8名の幹部のうち3人、4人が一緒に替わる年もございますし、一人しか異動しないような年もあります。それはその年その年によって異なりますので、必ずしもだれかが異動するというわけではないと思います。ただ、幹部職員全員が一挙に替わるというのは私の経験では余りないですが、半分ぐらいは替わるというケースは経験したことはございます。

○本田委員 そうすると非常に短い期間内で幹部職員は新しいチームを作らなければいけないですよ。こういうチーム作りの研修というのは入っていますか。この間見た限りではあまりなかったような気がするんですが。

○矯正研修所清水教官 特にそこは意識してはやっていないのですが、高等科の研修そのものがそういった構造になっておりまして、全国、各組織、各少年院、各少年鑑別所から集まって6か月間過ごして、一回そこを出ると同期のつながりというものもございますし、その前後のつながりということもできていて、そういうところで動いていると、いろいろなところで会ったりしますので、全体として大きな組織ではないので、全体としては、意思疎通はできていくのではないかと考えておりますし、私自身はそういうところで余り困ったような経験とい

うのはございません。

○石附委員 幹部職員と若手職員との関係は難しく大変ですが、意思疎通を図るとか、あるいは部下である法務教官の不満だとか、疑問とか、困惑していることを察知する能力というのは結局、指導力だと思います。指導力というのは組織の人間の根幹に関わることでですから、指導力を付けるということと、それから先ほど本田先生からも出ていましたけれども、長くいる方に上からポッと出てきて指導性を発揮するというのは非常に難しい。うちはこうしてきた。日本人というのは歴史を大事にするのが好きな人間ですから、これまでこうだったというのを覆すのはなかなか難しい。その中でどうしても古くいらっしゃる方の処遇力というのか、処遇能力に頼ってしまっている。頼ってしまっていると、その方が全面的に処遇の実践をひっかかりますので、そのところが難しくなりますから、人事異動としまして先ほど20年とおっしゃったのですが、もう少し回転するというのも考えられているのでしょうか。20年おられる方は希望なんですか。それとも命令によるんですか。異動や転勤の希望というのはどう扱われるのですか。

○矯正研修所工藤庶務課長 希望については年に一度、すべての職員が家族の事情などを含めて、転勤を希望するののかについて身上調書という形で、上司に希望を提出します。ただ、最終的には命令が出て異動するというのが原則になります。今、先生がおっしゃったように比較的最近では長く一か所におらずに、なるべく現場の職員も異動するような形で運用されていると思います。そういう意味では、以前に比べますと一つの施設で長期間勤務する職員というのは減ってきているというように思います。

○石附委員 それに関してですが、研修の在り方について、私は自分自身はそんなに体験したことはないのですが、裁判官の研修と申しますのは他機関に1年、3年ぐらいですか。結構長いですね。生活施設での指導の在り方というのは非常に難しいと思うんです。3年とは言わなくても相当時間をかけて会社の寮だとか、非常に難しい職員を抱えている寮でのマネジメントとか、そういうのも一緒に体験してそこでの指導の在り方とか、場合によっては中学校とか、そういうところでの研修というのも必要なのではないかと考えております。

○岩井座長 何かほかに御意見はございませんでしょうか。廣瀬先生。

○廣瀬委員 さっきのお答えで気になったので一言だけ言っておきます。広島あの問題というのはおよそあり得ないこと、あり得べからざることですよね。その原因が何で、どこが悪かったからどうしようというのが、ここに出てこられている方でも共通認識、答えを持っておられないということなのではないでしょうか。現に裁判中なので断定はできないと思いますが、少なくとも

も大体ここはまずかった，ここだけは絶対に直さなければいけないというお答えは出てくるのではないですか。

○矯正研修所清水教官 今，言葉を足していただきましたけれども，広島少年院事案については，まさに公判中ですから，私の立場からしますと，公判中のことについて云々ということについては言いづらいというところがございまして，あのように言わせていただきました。

○廣瀬委員 検討して，答えはあるけれども，立場上，答えを差し控えるということなのですね。それなら仕方がないと思います。分かりました。

○本田委員 まさにここでコミュニケーションのそごが起きているのがお分かりになりますか。我々是一緒にこの問題を解決していくという仲間なわけなんですよ。にもかかわらずこの中で情報が共有できないわけですよ。これとても危ないと思います。私が，職員の方たちが困っている現場に行くと大体こういうパターンになっています。自分は立場上，下だから上の人に言えないとか，あの人に言っても答えが出ないだろうとか，言っても無駄だという学習性無気力の下で組織が動かなくなっている。今，何をするときかという現実検討能力が正常に働いていないと問題解決ができないばかりか，人間関係が壊れていってしまいます。矯正とは直接関係はありませんが，危機感を感じる背景をお話させてください。夏休みなのに，なぜ私はこんなに疲弊しているかというところ，休みの間中，壊れている現場をずっと回っているからなのです。荒れた生徒や保護者のクレーム，協力してくれない同僚等に翻ろうされて，疲れ果てて，立て直すことをあきらめそうな先生たちの精神を健康な状態に戻すのはものすごく時間がかかります。幹部，中間管理職の方たちが一番疲労困ぱいしていますね。よく事情が分かって，動ける人のところにいろいろな情報が集まっているけれども，その人自身が抱えきれない状態になってしまって体調や御自身の家庭を崩してしまう場合もありました。また，外部から赴任したばかりの幹部の方が担任の責任なんだからと部下をフォローしたり組織的対応をせず自分の責任を放棄しているところもありました。いろいろなケースがあると思いますが，共通して感じるのは，コミュニケーションのそごです。話し合いができていない。そしてだれかが口を閉ざしてしまったときに事故が起きています。事故が起こると一転して動き出す。ですから，前回紹介したアンガーマネジメント研修のときはあえて対立場面を想定してアサーションの練習をします。対立解消練習のときは，話し合う相手は，自分とはコミュニケーションのパターンが違う方とやってもらっています。何でも自由に言える方は，自分の考えを言えないで黙ってニコニコしながら，「そうですね，そうですね」と言っている方と話をしていると，この人は自分の言うことを分かったんだと思って，それで意思疎通したと納得してしまっている。でも，

相手の方に本当にそうですかと聞くと、「この状況では、言っても聞いてもらえそうにないから何も言えないです」と指摘されます。そういうフィードバックをもらって初めて、「自分は、おれは、こんなことをずっと少年にもやっていたのかとか、部下にもやっていたのかもしれないなあ」と気付いてくださる。

たとえ研修所で、アサーショントレーニングや対立解消の練習をしたとしても、現場で話し合いをするときには、第三者が入りながら、今ここでなら言っているんだよ、こういう状態でみんなで話し合いをしましょうよという場を設けてないと、なかなか当事者同士では話し合いは難しいと思います。だからこそ上になる方たちは、人間性も高くなっていただきたいと思ひますし、言えない人の気持ちも分かった上でコミュニケーションをちゃんと潤滑にできるというようなスキルも身に付けてもらいたいと思ひます。そういった場が設けられるようにしていかないと、なかなか問題は表に出てこないのではないかと、すみません、この会議の中におけるコミュニケーションに危機意識を感じてしまったので、長く話してしまいました。

○廣瀬委員 僕が言い出しましたが、裁判中でコメントできないというのも分かりますので。気になるのは、絶対にいけないことだという共通認識を職員全体が共有しているかです。個々の職員で問題を起こす人はどんな組織、どんな時代でもあるわけです。しかし、それが一定の期間続いて、しかも複数の人間がかかわっていると、上司が知らないというのはどういうことか、僕も刑事裁判をずっとやっていたので、そういう印象はあるわけです。いろいろな事情、さっき広田先生がおっしゃったような黙認する文化があったり、代わりのやり方が思いつかないとか、などがあつたとも考えられます。

絶対ここから先はだめだというガイドライン、コンセンサス、そういうものが不徹底だつたという面もあるのではないかと思ひます。それはこの間やつたところにもつながるのですが、それを前提にして、どう後をつなげ、あるいは完備していくかという問題なのだろうと思ひます。

○石附委員 今のことに關して少年院法というのがございますね。この中に明らかに人権にかかわることだとか、規定というのが明文化されているというのが、私のような素人にはちょっと分かりにくかつたのですが、そういうところで基本的な教育というのもある意味では必要ではないでしょうか。少年院法というのはどう皆さんのところに浸透しているか分かりませんが、その中に人権規定だとか、そういうことがもう少し明文化されるということがあつては必要で、それがあつると共通認識として、これに触れている、触れていないだけで裁判に關係なく、その辺の行為基準みたいなものがもう少し分かりやすくなるのではないかなと思ひたんですが、

その辺は。

○少年矯正課長 例えば、職員はどのようなスタンスで、どのような態度で仕事をしなさいなどということについては、現状、法律レベルで特段の規定はありません。省令である少年院処遇規則第22条に、日常生活においては少年院の職員は、つとめて在院者と行動をともにし、自ら範を示すことにより、秩序を尊び自他を敬愛し、併せて物を大切にすうんぬんという規定があるのみでございます。法律レベルで一定の基準や指針があることが望ましいと個人的にも考えております。

○津富委員 やや拡張しすぎかもしれませんが、今日私から参考に配らせていただいた資料、これは回収しますので、会議中しか皆さんのお手元にはないのですが、静岡県の三方原学園、これは児童自立支援施設ですが、そこの資料です。そこで実際に起きたことは広島少年院のような大きなことではないのですが、やはり体罰事件があって、それをきっかけに支援理念というものをお作りになりました。立派なものだと思うので紹介させていただきます。読みますと、児童を人として尊び、その権利を保障する、と進んでいきます。正直言って、今は、あるのかもしれないのですが、私が少年院に勤務していたときにこういった内容の支援理念を施設単位で作っていた記憶はありません。広島少年院が、事故の後、どのようなことをされたのかはよく分からないのですが、こんなものを職員全体で考えてみる、上が作ってそれを受け取るというのではなくて、みんなで話し合っ作ってみる、そんなこと一つでもずいぶん組織風土が変わるのではないかと思います、すごく刺激を受けて、お目にかけることにしました。

ついでにですが、指導理念の後、2枚目、3枚目がついておりますが、三方原学園で、こういう対策をとろうと、掲げられたさまざまな項目です。支援理念を作るというのは、一番最初のところにあると思います。支援理念に関する標語を作成しますという大項目の下の、学園の指導理念を再確認という項目ですね。もちろん、実際の支援の仕方から、外部からどんな支援をもらうかとか、いろいろな対策が列挙されています。今のお話につなげて言えば、裁判うんぬんはあるとは思いますが、具体的にどのような対策が、広島少年院の事態に対して投入されているかという一覧もこの会議では見えて来ていないように思うんです。たとえ、この会議のメンバーの私どもが分からなくても、少なくとも研修所において、三方原学園で列挙されているような感じの対策メニューが頭に入っていると、どんな研修を組んだらよいかなど、そんなことがイメージしやすいのかと思ってお持ちしました。以上です。

○岩井座長 御欠席の毛利先生の御意見では、幹部職員に少年の処遇力がもともとないかのような問題設定に疑問を感じる。幹部に選ばれる際の基準に処遇力のあるなしの評価を組み込む

べきだと思ふというふうな御意見がございました。少年院の処遇というのは難しいのだと思います。それで今も御意見をいただきましたように、あまり権威的に幹部職員が下を指導するという体制であるよりは、もっと若い人たちの意思の疎通性といいますか、そういうものがあって、そして若い人の意見をくみ上げながら自分の経験を若い人に伝えていくという、そういう能力が一番幹部職員に必要なのだらうというふうに思います。

ただ、発達障害ですか、そういうかなり処遇の難しい少年たちが増えてきている中で、そういう少年たちを処遇する場面というものが、こういうふうによれば大丈夫なんだよというものを、そういうところをみんなで共有できるような、そういう形の研修が行われればいいのかと思います。非常に難しいし、それに大体皆さん先輩の背中を見て処遇の仕方を覚えるという、そういう職場の風土だったのではないかなと思うんですけど。そのところを何か行動科学の専門的な知識というものでカバーできる部分をきちんと幹部職員が指導できるような体制、そういう体制が作られていくのが一番大事なことかなという感じがいたしますが。

それに先ほどもありましたように、少年院だけで人事の異動を行うよりも外部の専門家というものに入ってきてもらって指導をしていただくとか、外部で研さんできるようなシステムを導入していくということも必要なかなという御意見だったと思います。何かほかに御意見ございますか。幹部をなさっていた川崎先生、いかがですか。

○川崎委員 現場を知っている者としては、研修にしても異動にしてもやったらいと思うことはもちろんたくさんあるわけですが、時間もお金も人も限りがあって、現実の仕事がないがしろにするわけにもいかないわけで、それらを考えると果たしてどうするのが一番効率的というか、最も必要なところに一番手が入るのかなと悩むところです。

先ほど幹部は大体3年の異動で、現場の職員は20年ぐらいの人も結構いるという話が出ましたけれども、幹部でも統括クラスが長くて3年、所長、院長になると3年いるというのはむしろ少なく、標準2年、1年での異動が結構あつたりするので、本田先生が言われた幹部チームを作り直すというのは常にやっていたらならないわけです。だから割合にやりやすいと言えばやりやすいところもあるわけです。それはまず第一にトップのやりようだと思います。トップになる人への研修としては、上級幹部になるときに、短期間ですが研修がありますので、そういう中でマネジメントをする上での留意事項などの研修は受けてくると思います。

やはり幹部会議の雰囲気とか、あるいは幹部と現場とのコミュニケーションの取りようというのは、結構トップの人柄とか方針ということに影響を受けるところが大きいように思いますので、その辺の研修というのは、上級幹部になる人に対しては大切だらうと思います。

それから、幹部はもう少し長く一か所にいるようにして、現場をもっと異動させるようにしようということは以前から言われているのですけれども、矯正職員の場合は近くに施設がないので、転居を伴うことが多く、旅費がかかるので、なかなかうまくいかない状態です。幹部の異動を極力減らして、第一線の職員の異動を多くしようという方針はあるのですが、幹部は穴ができれば埋めていかなければならないので、なかなか減らせないというようなことがずっと繰り返されていて、古くて新しい問題だと思います。

それから、一線の職員を動かすにくいというのは、旅費の問題と同時に、異動したくない職員が多いということもあります。そこに家もあって、子供も近くの学校に通っているなどというとなかなか異動に抵抗がある場合もあるので、どこへでもいいから動かすというわけにはいなくて、動かしたいけど通勤可能な施設に空きができないというような問題が起きたりして、なかなか難しいということがあります。今の国の状況では今後予算事情が大幅に変わるとも思えないので、この辺の状況が劇的に変わってくるとは考えにくくて、風通しのいい施設を作っていくことや、あるいは幹部になる人がもっと積極的に現場に関わっていくことを進めていく、そのための方策を研修においてもっと取り上げていく必要があると思います。

○津富委員 さっきさせていただいたお話しに続けて、もう少し具体的な話をさせていただきたいと思います。さきほど、組織コンサルティングの手法がいろいろありますというお話をしたのですが、一番身近な私の例から言うと、私は、学生サークルをたくさん指導しているのですが、夏休みには毎年私が関係している学生サークルを集めて、サークルのキャパシティビルディングの研修を、2泊3日でやっています。先ほど御紹介した指導理念ではないですが、自分のサークルのミッションを自分たちで作ってみましょうとか、ミーティングのファシリテーションの仕方の練習をしてみましょうとか、そういったことをやっているのですが、研修所の研修に使えるかなと思うことが一点あります。それは、いつも各サークルから2名か3名抜くようにしているということです。矯正研修所の研修では、施設から1名だけ呼ぶことが多いと思うんです。そうではなくて、幹部や一般職員の中から、ランクの違う人を2、3名一緒に呼んで、その人たちをチームにして、バーチャルに施設改善をしてみる、擬似的にその施設の問題を考えてもらう研修をしてから、施設に帰すというやり方があると思うんです。施設に帰ってから、擬似的にやったものを本格的にやってもらうわけです。

もう一つは、私は、外部の、いわゆるファシリテーションの講座に参加したことがあるのですが、その研修で友だちになった方には企業から派遣された方も多くおられました。こういった方々は、組織コンサルティングの手法を学んで、自分の会社で実践されているわけです。

企業さんは結構お金を負担されているのですが、そういう外部の講座もたくさんあります。具体的には、先ほど言ったAIとかOSTとかフューチャーサーチとかいろいろあります。こういった外部研修に人を出すというのもありだと思います。今は、ビジネスでも企業風土を変えないとなかなかグローバル化についていけないので、ファシリテーションが求められているわけです。ファシリテーションを用いることで集団が民主化され、意思決定の早さとか、アイデアの生かし方が改善されるわけです。そういうものを、矯正研修所の教官が外へ行って学んできて、集合研修に2、3名抜いて伝達する。そういった研修も提案させていただきます。

○岩井座長 どうもありがとうございます。先ほどから広島少年院の問題なども出ておりますように、職員の行動基準の問題がお話に出ておりますので、次の行動基準についての意見交換に移りたいと思います。また、人権意識の向上策の議論と重なるところがありますので、併せて議論をしたいと思います。広島少年院不適正処遇事案等を踏まえまして、少年院、少年鑑別所において人権侵害、不適正処遇を防止するための方策や仕組みづくりが重要であると考えますけれども、そのための有効な方策としてどのようなものがあるかについて検討して御意見をいただきたいと思います。

人権侵害、不適正処遇を防止するための方策や仕組み作りといった場合、いろいろな切り口が考えられると思います。その一つとして収容施設という特殊な構造の中で少年と職員は常に向き合っているわけですから、ときには少年の問題行動のタイミングをとらえて必要な指導をきざんで行うことが求められますが、ときとしてそれが行き過ぎた指導になってしまったり、結果的に不適正処遇、人権侵害に陥る危険性もあると思われるわけです。そこで少年の権利、人権を守りながら職員が適切な指導を行えるようにするために、その前提として在院者の権利義務関係、職員の職務権限を明確化しておくことが必要ではないかと考えられます。先ほどからも何かここはだめというふうなものをみんな共通理解として持つべきだという御意見がございました。具体的に何かそういうふうな御提案がございましたでしょうか。

現場職員にとっていわゆる行動基準というものがあつた方がよいのではないかと考えられますが、この行動基準を法定化すべきかどうかについてはいろいろと御意見が分かれるのではないかと考えられます。職員の行き過ぎた介入を防止して、かつ自信を持って職務を行うためには行動基準をどのレベルで示すべきなのか。そういうふうなところについて、これが大事だという御意見はございますでしょうか。

それでは清水教官と工藤課長に質問してみたいと思います。少年院や少年鑑別所職員の人権意識などはどのようなレベルにあるというふうに考えられますでしょうか。

○矯正研修所清水教官 非常に難しい質問なんですけど、人権意識というところでいくと、一般に少年施設の職員全体にこれは言えるのですが、やはり目の前の少年をどうにかしたい、良くなってほしい、改善更生してほしい、再非行しないでほしい。こういったところは非常に強く持っているところではございます。ですからいわゆる悪意ということではなくて、基本的には非常に良くしたいというふうなところが非常に強くて、ただこれは研修をやっていて私が個人的に感じるころではありますけど、先ほど座長から御紹介がありましたように、我々のやっていることというのは矯正教育とか資質の鑑別ということをやっているのですが、同時に収容ということをやっているんです。強制的に収容していることでもって、そこにどのように人権的な配慮をしていかなければならないのかということについては、これは非常に大事なことだとは思いますが、研修所で教える立場で言わせていただければ、先ほどから御指摘のように少年院法にもそのあたりのところが十分記載されていない。少年院処遇規則とか、少年鑑別所処遇規則にはいろいろと書いてありますが、かなり漠然としたところしか書いていない。そうなるとそのところをどのように人権を配慮していくのかということについては、やはりいろいろなところを教えていかなければいけないんです。例えば法律なんかで言えば憲法までさかのぼって、そこからどういうところまで許されるのかということも教えていかなければならないとか、そういったところが出てきているのかなというところなんです。

得てして、良くしたい、良くなってほしい、再非行しないでほしいというところのみを一生懸命考えてしまい、その前提である少年を強制的に収容していることや、それゆえに少年に対して配慮しなければならない部分、また、強制的に収容しているからこそ、少年が教官の言うとおりに動いているのではないのかという部分には十分に考えが及んでいないような印象もあります。この部分は非常に難しいのですが、こうした要因をしっかりと考えながら適正な処遇をしていくことが課題として浮かび上がってくるのかな、と感じるところでございます。

○矯正研修所工藤庶務課長 私自身も少年院でずっと勤務してきましたが、職員の中には、教育者といいますか、法務教官として指導して少年を変えていこうという気持ち強い者もいます。このような職員が、指導という枠組みをもう一步踏み出しすぎてしまうというところがあるのかなというのが印象としてはあります。ある程度の期間、収容して、その中で更生させるという業務でもあり、今お話したように、言葉の遣い方そのものも何々させるというのはかなり権力的な形なのかなとも思います。そして、一定の期間である程度の結果を出さなくてはいけないというようなプレッシャーも個々の教官は持っていると思いますし、やはり前回もそんなお話が出ましたが、1年や2年ぐらいで人を変えるというのは本当に難しいことではあるわ

けです。そういう意味でまじめで、かつ何とかしなくてはというふうな部分が、こういう言い方もあまり芳しくないと思いますが、多少の権力的な力で少年を変えるというようなことを是としてしまうという意識もあるのではないかというような感じはいたします。私自身も研修所でさまざまな研修員に接しましたが、難しい子どもを扱っている施設の職員であればあるほど、処遇の安定的な環境を求めて、そのためにはかなり施設の秩序を維持するという形の方向にどうしても志向が高まっているような印象は受けました。そこら辺と今言ったように何とか変えていかなくてはという部分が人権というところとどうもうまくかみ合わないような面がある職員もいるのかなという印象を持っています。

○広田座長代理 今お話しくださったようなところは教育が持っているジレンマみたいなもので、単に少年院に限らず学校でどこでも見られる問題で、ある意味では熱意がなければいけないんです。変えようという熱意がなければいけないんだけど、変えようという熱意がある形で出てしまうと問題が起きてしまうという。だから難しいのはやっつはだめよみたいなものをいっぱい作ると、変えようという熱意もなくなるし、技術的にもできなくなるという、だからこれは答えがないのですが、改善更生に向けて指導したいみたいな部分をそれなりに意欲を持ってやれるような形で何らかのことを考えなければいけないというふうな、微妙なところだと思います。

それで今の話を聞いていてよく分からないのは、行動基準を作るという話なのか、人権意識を高めるという話なのか。何を今我々は考えるべきなのかという方向が見えなかったんです。特に行動基準については何々をしてはだめみたいな形の言い方もできるし、どういう職員になれみたいな形の書き方もあるし、これはこれでまたちょっと微妙なものもあるのかなと思いますね。

○廣瀬委員 これはなかなか抽象的に論じて難しいと思うのです。ただ、一つ言えることは、まさに憲法から来ている個人の人権を本当に保障しなければいけないという大原則があるということと、それから少年院では、強制的に收容し、その收容を確保して、しかも限られた期間の中で一定の成果を上げていくという枠組みがある。その收容の目的や大原則を、これは法令でいいと思いますが、定めてそれを徹底する。しかし、それだけだと「人権」と言われると何もできなくなってしまうということになったら困るので、具体的にこういう目的でこういう形で本人に対してやるのはよい。しかし、ここから先はだめだという具体的な基準、それはできるだけ、その場面に即して詳しいものを作っていく。これは細則にならざるを得ないし、場合によっては各施設でということでのよいのではないかと思うのです。やはり何段階かを作って職

員の意識を共通化していく、高めていく。そういう活動が必要なのではないかと思います。ただ、具体的にどうすればうまくいくのかと言われるとなかなか難しいとは思いますが。

○津富委員 法律に書くかどうかは別の観点かもしれませんが、広田先生が言われたこととも関連するのですが、行動基準を定めるといふのと人権意識を高めるといふのは多分違うのだらうと思います。何を言っているかという、人権意識というたとえば児童の権利という言い方をしますが、主語は子供なんだろうと思います。そうやって考えると、例えば児童はこういうことをされないとか、院生は、でもいいですが、そういうふうの主語を選んで、書かないと人権意識は高まらないのではないかと思うんです。そう書けば、反射的に、それが職員の行動基準になっていくとは思いますが、主語の違いは大切だと思います。

もう一つは、「子ども・若者ビジョン」の最初のところに「日本国憲法及び児童の権利に関する条約の理念にのっとり」という文章で始まるものが入っています。「子ども・若者ビジョン」なので法律ではありませんけれども、国が出されている文章です。こういう感じの文章を矯正局で出されるというのも僕はいいのかなと思います。要するに矯正局として、憲法や児童の権利に関する条約の理念にのっとり院生の改善更生にかかわっていくということを明らかにされたらどうでしょうか。もちろん施設レベルでもいいのですが、ここまで根本的なことだと、局レベルでお出しになるといいのかなと思います。

そういう意味で僕は思うのは、少年院法に書くということが悪いというのではないですが、少年院法という時点で既に、職員と子供という関係があります。憲法だと、そこまでなくて、人と人の関係ですから、例えば先ほどの三方原学園の(1)のところでも、「職員と児童は本質的には人と人の対等な関係である。しかし、現実の学園生活において支援する側、支援される側の関係にある」というふうになっていて、最初に権利と言うときは最初の人としての対等的関係であるというところをまず確認してから次の職務上の権利保障の話になっています。この、人と人は対等であるという、根本のところがちんと書き込まれるというか、そういう書き方がなされると、仕事上のルール、先ほどの話でいえば、行動基準、要は、職員がしてはいけないことの列挙みたいなものになって、職員を縛るようなイメージのものになってしまうんだと思うんです。むしろ児童をリスペクトするという、価値を守る崇高なイメージが、先に置かれているもののほうが人権保障らしいと思います。以上です。

○影山委員 行動基準はそういうものがあつたほうが現場が分かりやすいというのだったら、それは作られたらよいと思うけれども、それができているだけでは現場で人権がしっかり保障されるということには多分ならないと思います。例えば行動基準を作る作業をやった法務省の

中の人たちは作る作業の中でかなり人権意識は高まったり、あるいはすごく理解が深まったりするのかもしれないけれども、こういうふうなものが出ていますというふうにとただ流れたときに、何でそういうふうになっているのかなとか、どうしてこういうふうなことが必要だと行動基準に書いてあるのかなというのを現場の一人一人がよく考えてみたり、場合によってはお互いに議論してみたりというふうな作業をやって理解をしていくということが多分必要な気がします。

それと人権って一人一人に尊厳があって、それは平等なんだというところが基本だと思いますが、それは少年院において子供たち、少年・児童と、それに対して矯正教育を行う教官の方々とかもお互いにみんな尊厳があって平等、その部分においては同じというふうなところをしっかりと矯正教育をやる側が理解をする、そういったことが人権の理解をしていく一番大事なスタートではないかと思います。人権、人権と言われるとあれもするな、これもするなみたいな、自分たちがやろうとする矯正教育の邪魔になってしまうようなものであるかのような理解をされている部分があるのかなと思いますが、それは多分そうではなくて、一人一人に尊厳があって、それが平等なんだというふうなことを理解して、それに対して、でも収容しながら矯正教育を行うという手段で子供たちを更生に向けて指導していくということは、人権をしっかりと理解したときに、あれができなくなる、これができなくなるというものではないのだということも人権意識を高める中ではそちらの方に理解を求めていく必要があるのかなという感じがします。

子供たちは、例えば家庭で虐待を受けたりしながら人権があまり大切にされないで育ってきている子が多くて、そして自分の人権が大切にされていない、自分というものの命をあまり大切にだと思っていない子供たちが人の大切なものもあまり大切に思えずに非行を犯してしまったりしている。だから、そういう子供たちにもあなたはすごく大切な人たちなんだよということをしっかり教えていくというのは多分矯正教育の本当に基本にあるのだらうと思うんです。そういう意識を子供たちに持ってもらう手段として、「お前なんか生きてなくていいんだ」とか、実際そういうことが起こった事件を私は知っているんですが、言葉で「こんなところに来るやつは人間の屑だ」みたいな言い方を教官が子供たちにしてしまったりすると、子供たちの人権意識は全然高まらないし、自分を大切に思えなくなるわけです。

教官たちに人権意識がしっかりあれば、おそらくそんな言葉は絶対に出てこないわけで、子供たちにも人間として生きる価値のある、尊厳があるのだという、子供たちに対してもすごく尊敬の念で接することができる教官というふうな風土が少年院の中にも出てくれば、言葉遣い

ひとつに関しても、あるいはさまざまな行動に関しても、あれをやってはだめ、これをやってはだめではない、そんなことをいちいち考えなくたって自分の判断で自然に出てくる行動や言葉遣いというのがきつとあるのではないかと思うんです。

行動基準を細かく作って、例えばここまではいいけど、ここまではだめなんて言って、物すごくたくさん作るのはいいと思うけれども、作ったとしてもおそらくどんな研修をやったって、そんなのは全部覚えきれない。現場では本当にいろいろなパターンでさまざまなことが起こるので、そこを暗記か何かしていて、ここはここまで良かったけど、あそこからはだめだよなんて言って、現場でその場で判断できるかという、これはかなり難しいのではないかと思うと、人権って何なのかという基本的なところを本当に職員にしっかり徹底して理解していただいて、その場で応用力で自分で判断できる力をつけておかないと。

私が具体的に経験したある施設でも、「正座を30分させたら、それは体罰だ。だからだめだ」ということで、子供たちにもそんな言い方を職員がして、「だからお前ら29分30秒までは正座している。そこから先は体罰になってしまうから29分30秒になったら正座をやめろ。これは体罰ではないからな。」というふうなことを言って、子供たちもそれを信じているわけです。「先生からそう言われたから、私は29分30秒正座していました。これは体罰ではないそうです。」と言う。ここまでは良いけれども、あそこまではだめというヘンテコリンな言葉でやってしまうと、そういう間違いが多分出てくるということを考えると、人権とは何なのかということを実際に全国の少年院に徹底して、まず、職員の方々に理解していただく必要があるだろうと思います。

○廣瀬委員 同感なのですが、人権意識や人権尊重の考え方を身に付けてもらうためには具体的な場面でどうしたら良くて、どうしたら悪いのか、なぜそれがいけないのか、なぜそれが良いのかという、そこをできるだけ具体的な例の中でいろいろなものを示して教えていく以外に僕はないと思うのです。そういう意味で、単純にこれはだめ、あれはだめということではない、行動基準と言うよりはマニュアルと言った方がよいのかもしれないですが、そういうような詳しいものを作って、それを実践的にトレーニングしていく。そういうことをしなければ、抽象的に人権は大事なんだといくら言っても、むしろ問題になりそうだからやめておこうということになりかねないのではないかと思うのです。そういう意味で行動基準が大事だということも申し上げているのです。

○広田座長代理 今の話で言うと、つまり法律とか法令とかのレベルに細かなケースとして書き込むというよりは研修とかそちらのほうでしっかりとそういうふうな自由に判断できるよう

なことをやってもらう、そういうふうなお話でいいですか。

つまり行動基準をフォーマルに書き込んでいくのか。それとも研修とか人権意識を高めるみたいな方向にウエイトを置いて考えるのかという、その方向をどうするのかです。

○廣瀬委員 僕は両方だと思うのです。人権意識を高めるという場合に一番良いやり方は実例の中でこういうことをすると人権侵害になる。逆に少年に厳しいことをするようだけでも、本人のためにやっていることで良いのだとか、それを実践的に教えなければいけないのだろうと思うのです。具体的な基準・例が出てこない研修もできないのではないかと思います。法律自体には総論的な、だれも異論がないようなところをきちんと書いておけばよいのではないかと思います。

○岩井座長 毛利委員の意見で、少年院法第1条の3に少年院における処遇及び矯正教育に際して「少年院の長とその職員は暴力、威嚇、暴言を用いてはならない」という条文を入れようという提案をされていますが、こういうものも規定はされていないのですね、今は。処遇規則には入っているのですか。

○少年矯正課長 そうですね。法律レベルでは規定されておられません。

○岩井座長 少年院の先生方は少年院で育て直しをするというふうにおっしゃいますよね。日本の少年法の理念というのは国親思想にのっかっていて、結局、親が家庭で子どもを指導するように国が介入するのだという考え方になっていると思います。そのところが学校教育法は今体罰禁止の条項が入っていますでしょう。でも民法の親権規定の中には入っていないので、そこが問題かと思います。

○広田座長代理 「ただし書き」ですね。

○岩井座長 学校教育法の「ただし書き」に体罰禁止条項があります。

○広田座長代理 懲戒はOK、ただし体罰はだめ。

○岩井座長 ええ。でも「ただし」が入っているだけでかなり違うのではないですか、学校教育というものは。

○広田座長代理 全然違いますね。

○岩井座長 違いますよね。ですから、やはり細かく何々はしてはならないという基準を決めるのはかなり法律では難しいかもしれませんが、体罰はいけないというぐらいの部分はきちんと法律で入れていく必要があるのではないかと思います。

○石附委員 今のお話、本当にそうだと思うんですが、今大事なことは人権論と処遇論ですね。これをどうかみ合わせていくかということで、人権のために処遇が後退してはだめですし、だ

から処遇論というのはそういうものではないので、基本的には処遇論というものをきちんと立てて、そこに基づいて人権も考える。

最近、不服申立の制度ができて、職員が少年におもねるといいますか、おもねる感情を否定できないと言った人がいたんです。だからおもねているわけではないと思いますが、実際に基本的にその人の中に処遇論というのがきちんと入っていないとそういう危うさが出てくるのではないかと思っております。

○徳地委員 児童福祉施設の現状を申し上げます。児童福祉法の第47条に児童福祉施設の長の懲戒権についての規定があります。児童福祉のために必要な措置を採ることができるという規定ですが、この規定の趣旨を取り違えまして、施設長、場合によっては職員が子供たちの行為に限界を超えるような懲戒を与えたということがありまして、事故が非常に多くなってきました。昨年から今年にかけて児童自立支援施設での体罰事件は多く新聞報道されています。先ほど津富委員のほうから三方原学園の資料がありますが、私の意見ですと、このような支援理念というのは学園が設立された当初から作っていないといけないものなんです。体罰事件が公になったもので、県当局からの指導によってこれを作成されたのではないかと私自身は思っております。

度々そういう事件が起こったということで、平成10年に児童福祉施設最低基準の改正がありまして、児童福祉施設の長に対する懲戒権に対する濫用の禁止規定が設けられたわけです。そういう最低基準に濫用の禁止規定まで設けなければ収まらないという人権意識の低さといいたいでしょうか、そういうふうなことが現実的に存在するわけです。

特に私自身も経験したんですが、今3分の2が児童自立支援施設は交替制の執務ということで、あと残りの20か所前後で小舎夫婦制を運営形態として実施しています。今交替制の施設に移行しつつあるということ。この三方原学園にしましても、今から5、6年前に小舎夫婦制から交替制になりました。交替制といいますと一般の児童福祉施設から職員が3年程度勤務して異動で来るわけです。それは決して自分の希望で異動するわけではなくて、辞令一つで転勤するというので、諸手を挙げて児童自立支援施設に来る人はまずはいないかと思えます。児童相談所のケースワーカーと児童自立支援施設の職員は全然候補者がいないというようなことが現状です。

いずれにしましても、濫用禁止規定を設けてまでやらなければいけないということは、現状としては本当に重要な問題かと思えますが、こういうことで職員の研修体制が非常に厳しく言われています。

それから子供たちの権利ノートを周知徹底させるとか、あと第三者委員、前回はいろいろお話しましたが、こういうふうな制度をしっかりと設置して、それでできるだけ職員のチームワークをしっかりとしようというのですが、なにせ今まで小舎夫婦制の場合は少人数の職員でやったのですが、交替制になりますと、その3倍以上の職員が必要になるわけです。この職員同士で子どもの権利意識の共有化などを言ってもなかなかどうして気持ちが一つにならない。権利意識擁護の考えが一つにまとまらない。そういう大きな問題がやはり一つには子供への不適切な対応につながるのではないかと考えています。

児童自立支援施設の職員はある程度子供に対するケア、それからやって良いこと、悪いことはしっかり指導できるのですが、他の施設から転勤して来る職員は、児童指導がなかなか深まらないということで、一人追い込まれてしまって、厳しい指導につながるというふうなことがあるとよく聞いております。現状ですが、御報告させていただきました。

○市川委員 本当に育て直しというのはできるんですか。精神科の世界にも前はそういう発想はずいぶんあったんです。おそらく今は育ち直したいと本人に思わせることができるかどうかだと思います。今まで理想となる大人に会ってきていない人が多いので、このやり方をまねしていけばちゃんとした大人になれそうだという希望を与えるぐらいかなという気がしているんです。

行動基準という言葉の定義がよく分からないのですが、「あれをやってはいけない」、「これをやってはいけない」というのか、「こういうふうにしましょう」とするかが重要ではないかと思います。育て直しをしてやろうというのは、やり過ぎてしまうことがあるという気がします。行動基準を定めることがイコール人権を守ることだということになると今まで守ってこなかったではないかという話になりかねないと思います。そんなことはないと思うので、そこは分けて考えた方がよいと私も思いました。

○岩井座長 刑事施設法の場合も懲戒事由と懲戒の手段というのは法定されましたよね。ですから、そこのところはやはり懲戒手段としてこういうものができるのだということでは法定しておく必要があるのではないかという感じがいたしますが。何か御意見はございますか。

○津富委員 市川先生の御発言に関連して。たまたま昨日、法政大学で、非行少年の立ち直りについて、「立ち直り」という表現も良くないのかもしれませんが、授業をしてきました。市川先生は読んでおられると思いますが、そのときに、『ビレッジから学ぶリカバリーへの道』という本をテキストで使いました。立ち直りや育て直しではなく、リカバリーという概念が、多分精神保健では、一般的になってきていると思いますが、そこで書いてあった一節に、「こ

れからの支援者にはいわゆる燃え尽きというか、バーンアウトはありません。それはなぜかという相手を変えようとしなからず」という話があり、それは、今言われたことととても似ているのかなと思います。

「相手と親しくなることを恐れてはなりません。親しくなれば燃え尽きはありません。けれども、相手を変えようとしたら、支配しようとするれば燃え尽きが生じるんです」という一節もありました。

狭義の話で言うと、育て直そうというのは上下関係というか、例えば、直すものと直されるものという関係があるのだと思いますが、人権の基本は人と人は対等であるということに戻ると、先ほどの育て直しの概念が否定されていくのと一緒なんです、お互いに主体である。本人は、本人の人生を選びとっていく主体だと考えるので、支援者と位置付けられた人たちには燃え尽きなくなるという考え方なんだろうと思います。

そういう意味で、実際の行動場面では、何をすべきかといふことはあるかもしれませんが、現実と折り合うところで、立場の差ということを経験したものではなくて、人の変化とか回復への支援はそもそも主体を尊重したものだというのが根本に入っていると、具体的なところが変わっていくと思います。以上です。

○廣瀬委員 ここでこう聞いていても、じゃあどうしたらいいのかが、僕にはなかなか分からないのです。そういうふうには、人権は保障しなければいけない、もっと意識を高めなさいということだけ言って、現場でうまくやれているかというところとできないだろうと思います。それはそれぞれの場面でどうすべきなのか、それはなぜどうすべきなのかということとをきちんと説明し、訓練していく、そうことをしていかなければ、それは身に付いていかないのではないのでしょうか。そういう話を私はしているのです。

○市川委員 そういう対応でやれば少年院の中にいる間だけはそれはできると思うんです。社会に出たら、おそらく身に付いていないもので、再犯とかにつながっていくのではないかと思います。逆に言えば、それはもちろん手段としては重要ですが、社会に出ても使えるものにしておかないと意味がないと思います。もちろんルールがなくて良いなんて極端なことを言っているのではないんです。先ほど津富委員もおっしゃいましたが、教官も在院者もどこか対等であるというところがないと、うまく行かないと思います。そのやり方は工夫しなければいけないと思います。

○廣瀬委員 市川先生はそうおっしゃるけれども、職員に分からせるためには、具体的にこういう場面でこうすべきだ。それはまさにお互い対等なのだからという説明があれば分かるわ

けでしょう。抽象的にただ人権をもっと保障しなければいけない。上から目線でやってはいけないというような話だけではそれは分からないのではないのでしょうか。

○市川委員 私は上から目線でやってはいけないとは一言も言っていません。根本的にそういう考えに立たないとうまくいかないのではないかと申し上げているわけです。原則を言っているわけですから、各々の一つひとつの行動については別にいくらでも言いますけれども。

○廣瀬委員 今、具体的にどうするかという議論をしていると私は思って話しているのです。処遇の最終目標というか、基本的な考え方としては、市川先生のおっしゃることもよく分かります。

○市川委員 先ほど私が申し上げた行動基準というのは何をしてはいけないかというよりは、こういうふうにすべきだというふうな行動基準であったほうがいいのではないかと、そういうふうに申し上げているつもりです。

○岩井座長 課長、何か御意見はございますか。

○少年矯正課長 私見ではありますが、若干申し上げたいと思います。廣瀬先生がおっしゃったように、不断に職員の意識を喚起していく努力、そして、そういうふうな具体的な職員の動きの基盤となる指針、すなわち行動基準といえますか、その両方が必要ではないかと考えるところであります。

思いつくままに申し上げますと、仮に行動基準を作るとすれば、国際準則等も当然十分考えながら、例えば、職員が職務を遂行するに当たって必ず守らなくてははいけないこと、少年と職員の適切な関係を維持するための指針のようなものでありますとか、先ほど御紹介いたしました少年院処遇規則第22条等にあるような内容、職員が処遇上決して踏み外してはならないこと、あるいは教育の専門家としてしっかりと自己研さんに励まなくてははいけないこと、少年あるいは保護者のプライバシーをしっかりと守らなくてははいけないことなどが想定されるところであります。いずれにしても職員が自信を持って、しっかりと守るべきところは守って、のびのびとかつ責任を持って教育、指導ができる基盤としての指針のようなものは作ることが望ましいと考えます。

それから、広島的事案については、廣瀬先生、本田先生からまさに厳しい御指摘をいただいたところでございます。第2回目のときにも申し上げましたが、現在、裁判が係属中でもございます。事案発生の要因等について、公式には対策委員会の報告書に記載されていることになろうかと思えます。いずれにしても、幹部と現場職員が決定的にかい離してしまったことを始め、いろいろな要素が複合的に重なり合うとこのような事態にまでなってしまうという現実、

また、教官は、少年たちの大人のモデルとやらなくてはいけないところ、少年たちを目の前の一人の人間としてではなく、処遇の対象物といいますか、そのようにとらえてしまう局面があったのではないか。そのようなことは痛感しているところでございます。

9月16日には、広島少年院を視察いただく予定がございまして。現地を実地に見ていただき、院長等と意見交換などをしていただければと考えております。以上でございます。

○岩井座長 ありがとうございます。次に組織や指導体制を通じて人権意識の向上策というところで、真に少年の改善更生に役立つ適正な処遇を実施するためには何より職員が自信を持って処遇をできる執務体制を整えるべきと考えられるわけですが、その対応策としてどのようなことが考えられますでしょうか。先ほどの広島少年院の不適正処遇の問題について、実態、要因やその対応について専門的に研究しなければならないという御意見は何度か出ていたわけで、そういう執務環境の整備という、そういうところで何か御意見はございますでしょうか。

○津富委員 執務環境の整備ではないかもしれないのですが、私も不勉強なので勉強してから発言すべきだと思いますが、矯正施設に限らず人権侵害というのが起きる場面、多分、犯罪学の研究分野で言えば、警察官が暴行を振るってしまう要因の研究というのは大量にあるはずで。そのほか、人がどういう場面やどういうときに残虐になるかという研究はかなり行動科学で蓄積されているのではないかと思います。こういうことに関して、こうしてはいけませんよと結果を教えるというだけではなく、きちんと科学的に学ぶことが大切なんだと思います。研究について学んで、こういう状況になると、人というのは残虐なことを仲間である人間に対してやり得るのだということを知ることが大切だと思うんです。こういった研究は、軍隊規律の研究でもあるのだと思いますが、そういうことを研修で学ぶと良いと思います。たまたま、こんなことを申し上げているのは、この分野の方では、御覧になった方が多いと思いますが、NHKの制作したニルス・クリスティの番組があります。これを昨日学生と一緒に見ていました。彼の修士論文というのは、ノルウェーでナチスのキャンプの管理を任されたノルウェー人の中でユーゴスラビアから来た捕虜を結局殺してしまった人と殺さなかった人がいるのですが、その違いは何だろうかを追求したものです。殺してしまった人と殺さなかった人の違いですが、捕虜と一緒に、捕虜の家族について写真を見たりして、こんな家族がいるんだよとか、そういう会話を交わしていた看守は捕虜を殺さなかった。一方、そういった人間的な会話がなかった看守は捕虜を殺してしまったのです。これが、彼の修士論文で明らかになったことで、このテーマは、彼のライフワークになっていきます。

これは一つの例ですが、自分たちが管理している人々とどのような関係であるか、あるいはどのような感情を抱くかということに関して、自分たちの心の動きがどういうふうな要因、つまり、変数で決定されていくかということを知っておくということはおそらく必要だと思います。そうすると、自分が、科学的な意味でどうかかわりを普段から持たないとどういう場面で自分が残虐になり得るのかということを知り得るのではないかと思います。

○広田座長代理 今日の話の途中からは、職員個人について、どうやって人権意識を高めるかとか、何かをさせないという話で進んできていて、それはそれで今、津富先生が言われたようなことも含めて検証できると思いますが、もう一つは先ほど課長さんから見方としていただいた、組織をどういうふうに逸脱させないかということを引きちんと考える必要があるのだと思います。そういう意味では今日の前半の話に出ていたような研修の在り方というのも個人を対象にしたものではなくて、チームでとか、ほかの組織に行ってやるとか、組織のマネジメントにかかわるようなレベルでの何かというのがきつといろいろできるはずだから、それをぜひいろいろ進めてほしいような気がします。

○津富委員 おそらく軍隊なんかでもありますよね。特定の部隊が非常に残虐なことをしてしまう。多分、軍隊などはそういう研究をしていると思うんです。だから同じようなことだと思います。

○廣瀬委員 今、専門的な研究や知見のフィードバックというのがありました。それからさっき言っていたガイドラインとかワークブックを作るというのも当然必要だと思います。それからシステム的にもう少し余裕を持たせるという、この間から出ていることも必要だと思います。もう一言、例えば職員自身の人権が保障されていないと、子供の人権は保障できないのではないかと思います。例えば、休みもきちんととれない、上からも下からも突き上げられる、家に帰っても、仕事が忙しくて家庭を顧みないという職場の影響もあって色々責め立てられる、そういう職員に少年を大事にしると言っても無理なのではないかと思います。まさに人相手の、しかも年少者相手の非常に厳しい現場でやっているという現状から、もっと余裕を持たせるというか、人権を保障するような配置、非常に難しいですが、要するに増員ということが必要だと思います。なかなか難しいとは思いますが。

それから、施設の問題として、人でできないところを機械で補うことは、非常に良いと思います。前に市川先生もおっしゃっていたけれども施設内にカメラを設置する、そうすれば、トラブルがあったときもきちんとやっている職員は安心していられます。可視化をすることで、保護室等の設備をいろいろ整備するとか、それぞれ大いにやっていくべきではないかと思います。

○広田座長代理 やはり一人一人が非常に閉鎖的な環境の中で仕事をするというのが、逸脱が起きる重要な条件だと思うんです。だから、ゆとりがあって、いろいろなところを知っていて、いろいろな人とつながるような働き方ができれば健全な常識も働くし、ゆとりとつながりみたいなものができるようなことをぜひお願いしたいと思います。

○本田委員 組織という面のところで考えていきますと、今の少年院の法務教官になる方たちのトレーニングを見ていくと、オリエンテーションに心理のベースがあるとか、特別支援の教育の専門を受けてきているということは少ないですね。この会議の第一回から出てきていた処遇困難というような方たちのタイプを見ると人格的にボーダーラインにすれすれの方とか、医療少年院に本来ならば行くべきだけど、そこはいっぱい、初等、中等に来ているという状態の方を何のトレーニングもなく対応すると、教官が被ばくするんですよ、人格障害の人と接していると。知らないうちに精神的に侵入されていくので、さっき言った現実検討が狂っていくんです。でも、本人は病識がないので自分が言ったりやったりしていることは正しいと思っている。教官たちから対人関係で困っているという話を聞いていると、その相手の方が人格障害の領域に近い方かもしれないと思えるような場合があります。時にはそれが上司であったりする場合もあります。パーセンテージ的には矯正職員の中に人格障害領域の方がゼロということとは私はあり得ないと思います。発達障害の人だって10%弱はいるはずなんですから、中にはLDの職員がいたって全然おかしくないという状況です。

そういった中にやはり処遇困難な少年たちが増えているのであれば、組織力を高めるには専門性を持った方たちが法務教官として採用されていく必要がある。あるいはそういうふうな才能のある方の中で選んでいって、きちんと特別な研修を受けていただく。そこで特別支援のことについて分かる方が中にいらっしゃるとか、あるいはボーダーライン系の人格に非常に強い方を育ててゆく。そういうチームを作っていかないと、すべての人にすべての研修をして一人で全部やるんだったら多分つぶれます。有給を取れていません。実際に少年たちに逆ギレされそうになった人から聞いてみると、ほとんど有給は取れてなくて、家でも一生懸命に良い父親でいようとしていました。周りに一生懸命気を遣いながら自分のことは我慢していました。身体の具合を具体的に聞いてみると胃が痛い、頭が痛い、目がガンガンに痛い、とおっしゃってました。研修中に、自分を大切に初めて少年の人権も大切にできるのだから、自分をリラックスするための活動をしましょうねと、紹介すると、一生懸命やっておられました。余裕がなかったら、少年の行動の背景までおもんばかることは難しいですし、チームを作って協力しあう心のゆとりや信頼関係はできにくくなります。できるだけ、パターン化し

て安全なことだけを続けていけばよいと思うと処遇は進みません。自分にやさしくなってくると少年を余裕をもって見れるようになるので、見立てができるんです。ですから職員の方の人権を大事にさせていただくということも一方で考えながら、組織としてどうしていけばよいかを考えていっていただきたい。今まで、教官だけで無理をしていた部分にひずみが出ているならば、ここはきちんと専門家を育てたり、あるいは専門家を入れて役割分担をしていくというのがとても大事なのではないかなと常々思っております。

○岩井座長 現場のほうで何か訴えたいことはございますか。

○矯正研修所清水教官 確かに職員の側の要因というのは非常に大事でございます。特に我々はもう対人支援職であって、人によっては感情労働というふうにまとめているところもございますけれども、要は自分自身を相手との関係の中で何かやっているところがあって、そこで何が起こるのか、何が起こりやすいのかということについては、これは最近のテーマでございます。

今、高等科という研修のカリキュラムの最終的な詰めをやっているのですが、そこを若干御紹介します。従来、例えば矯正心理学というと被収容者の側の心理あるいは犯罪心理、非行心理というところが中心だったのですが、例えばそれも非常に大事なことでもちろんありますが、職員がそれにどのように対応しているのか。あるいは職員の側にどういうことが起こりやすいのか。例えば古典的なところで言うとジンバルドとか、模擬刑務所の実験などをやっていますね。最近、ルシファー効果という新しい本なんかも出ていまして、例えばああいうところで何が起こっているのかというところを紹介したりとか。

あるいはどうしてもナチのほうに行ってしまうのですが、ミルグラムとか、あの辺のところを特に紹介して、特に我々の被収容的な環境の中で何が起こるのか。職員の側に焦点を当ててやっていくということが非常に大事だと考えてやっているところです。

あともう一つ、これはどうしても欠かせないところは、基本的な法律ですよ。先ほどから限界というところがあるのですが、少ないながらもしっかりと法令とか根拠に書かれているところがございますので、その部分について確実に理解してもらって、ただそれだけでは及びませんので、ぜひともそういうところがもう少しはつきり決まってくればいいな。でも、そうなるまでは研修でしっかりとそこを補っていく必要があるなというところを気を遣いながらやっているところです。

○岩井座長 市川委員、どうぞ。

○市川委員 毛利委員が「もっと職員の待遇を良くしろ」、「有給を取れるようにするべきだ」

そんなことをおっしゃっている。長い目で見ていったら法務教官の処遇というものをしっかりと位置付けるべきだと思います。もし法務教官として望まれるようなことがすべてできる人がいたら、ものすごい人格者だと思います。そこまで要求されているのであれば、将来的には国家資格にして給料を高くして、一人一人の職員がプライドを持てるようにするということが重要だと思います。そうすれば「だれかに言われたからまねしました」とか、「少年院にいる方に何か問題を起こしてしまった」ということは絶対減ってくるはずです。

大分先のことになるかもしれないけれども、ほかの職種を見ていると最終的には国家資格にして給料を高くして、プライドをきちっと持ってもらうことは重要だと思います。本田委員もおっしゃっていたような心の余裕につながっていくと思うので、そういう方向付けを考えてほしいと思います。少年院だけではなく、児童自立支援施設などもそうかもしれませんね。そういう方向付けを持って行って、職種に対するきちっとした位置付けをして差し上げないといけないのではないかと思います。

○徳地委員 今から5年ぐらい前でしょうか。関東地方の児童自立支援施設の国立きぬ川学院が当番校で、そこで少年院と児童自立支援施設の職員の合同研修というのをやったんです。初めての試みでした。これは法務省と、それから厚労省の一部担当官が打合せを行い実際行われたわけです。その根底には少年法改正で12歳以上が少年院に収容されるということになったことがあるわけです。

私もそのときパネラーとして出たんですが、当時、喜連川のハートピアを研修会場として宿泊でやったんです。喜連川少年院が近かったもので、喜連川少年院長が同じようにパネラー、それからコーディネーターは中野レイ子氏、当時、榛名女子学園長だったんです。私なんかもパネラーとして出たんです。1泊2日の研修で初めての試みなものでお互いに情報交換を、時間関係なしに午前2時、3時までお互いに積極的にやったという記憶があります。

最近では少年院と児童自立支援施設の交流ということで、先般、東京少年鑑別所の職員も都立誠明学園というところで一週間、実習へ行ってきた、私は非常に良い勉強をしましたということ少年鑑別所の教官の方がおっしゃっていました。

こういう形でできるだけ他施設間との研修が必要なわけですが、これはあくまでも専門性を高めるためには余裕のある人的配置、これがなければ決してできないかと思います。先般、多摩少年院に行ったときも私たちの仕事はセブンイレブンだということを言っていたかと思いません。朝7時から夜の11時まで仕事をやっているんだということをおっしゃっていたんです。最近では若い職員の意識もずいぶん変わってきたかと思うんです。昔、児童自立支援施設の職員

は3年間現場にいれば一人前になれると言われましたが、今、私自身は最低5年いなければ一人前の職員になれないかと思うんです。5年でも早いかどうか分かりません。ですから、少年院の教官も最近は意識もずいぶん違って来たと思います。そういう点では長い長いスパンでその人間を育成する必要があるのではないかと考えております。

私は常々思いますのは、少年院というのはどちらかといいますと外部からの実習生を受け入れているか分かりませんが、これは実習生は何でもかんでも実習を受けるのではなく、例えば調査官研修所などの実習を少年院は受け入れていますか。

○矯正研修所工藤庶務課長 調査官の実習も受け入れているケースもございます。

○徳地委員 例えば、社会福祉士を希望する学生の実習を受け入れるとか、あとは私の関係した児童自立支援施設の職員養成所ですが、この養成所の職員の中にも非常に法務教官を希望している方が何人かおります。一次試験は合格するのですが、どうしても二次試験は合格しないわけです。そういうふうな養成所の学生はたまに卒業論文で少年矯正のことを書くのがいます。そういう学生に関しては2月の一か月間泊まりの実習で受け入れてもらったこともあります。

児童自立支援施設の職員の中にも少年院を途中で辞めて養成所に入り直したという教官の方もいます。逆に児童自立支援施設を辞めて少年院の方に試験を受け直して教官として活躍している者もおります。

あとは児童自立支援施設の職員の中に父親が少年院の現場で、その二世が児童自立支援施設にいるということもあります。

○岩井座長 児童自立支援施設と少年院というと開放施設と閉鎖施設という決定的な違いがあると思うのですが、そういうところで職員の処遇の仕方の決定的な違いというものはあるのではないですか。そうでもないのですか。

○徳地委員 決定的な違いは少年矯正の場合はどちらかといいますと施設が中心の生活です。児童自立支援施設は58施設ありますが、施設できるような体制は国立の2か所しかないわけです。あとは外部から侵入するのを防止するために若干センサーを付けたり、あとは一部外部から侵入するために施設するような話も聞いていますが、大体が開放処遇、少年矯正は閉鎖的な処遇という、これは少年の対象がずいぶん違いますので、それはそれで致し方ないと思っております。

○岩井座長 ただ、少年院に入る子供もやはり家庭の問題を抱えている子供はいっぱいいますよね。だからそのところの処遇の仕方を児童自立支援施設に学ばなければならない部分があるのではないかなと考えているのですが。

○徳地委員 今、岩井先生がおっしゃっているとおり、児童自立支援施設は少年院と比較しますと家庭環境が非常に良くないんです。少年院の場合はどちらかという両親がそろっている率が非常に高いわけです。児童自立支援施設、特に女子の場合は家庭的な環境が非常に良くない。先般、私は国立きぬ川学院の統計を調べてみたのですが、平成19年度ですと両親そろっている生徒は一人もいないんです。19年度に入った生徒の統計ですが、一人もおりません。あとは母子家庭が70%ぐらい、父子家庭が15%ぐらいという、そういう統計です。

あと国立武蔵野学院の場合も母子家庭が非常に多くて、やはり60%ぐらいが母子家庭。それから20%ぐらいが父子家庭。あとは両親そろっているのが15%ぐらいの統計です。ということは、お互いに諸悪の根源は家庭環境にあると言えます。

○岩井座長 ほかに何か御意見はございますか。

○津富委員 今、インターン的なことを言われていたので、それで連想というか発想を広げてですが、前の号かその前の号の『刑政』に千葉大の後藤先生がこのテーマについて違う角度から書かれていて印象に残ったのですが、アメリカの少年院に行くによくあるんですが、見学案内を少年がしてくれます。職員と少年しかいないという前提で人権を確保していくというのは難しいと思うんです。見学案内を少年に任せれば、少年は見学者に何をしゃべるか、当然分からないわけですから、自然な監視にもなっているというか、一種の外部視察というオーバーですが、閉鎖施設でありながら情報が自由に行き渡るといいますか、フラットの場に近いものを実現していると思うんです。後藤先生は、見学案内を少年にしてもらうことによって、実は人権が守られるのではないかということを書かれていて、非常に印象に残りました。

そうやってアメリカの施設などを考えてみますと、ロケーションが良いところでは大量にボランティア団体が入っています。ボランティア団体と被収容者のやり取りすべてに、目が届くわけでは当然ないでしょうから、自然に、職員はとんでもないことができないし、逆に言えば、この施設は保安的には外に出られない施設ではあるけれども社会の一部であるということもできます。変なことを行えるところではないんだという意識が自然に醸成されるという形での人権意識の向上があるのではないかと思います。

似たような例ですが、スウェーデンにはご存じのとおり元犯罪者がやっているKRISという団体があります。この前、僕はスウェーデンに行って初めて知ったのですが、KRISのメンバーが職員になったというんです。以前は、鍵をかけられていた側の人間が、今は、鍵を持って普通に職員をしているよという話を聞きました。これをやって良かったことは何かと、KRISの人に聞いたら、これまで職員をしていた側の人間は、実は、被収容者ときちんと話を

したことがなかったので、元犯罪者と同僚として一緒に話をするようになって初めて、入っている人はこんなことを考えているのだということが分かったことだということです。それが入っている被収容者の処遇を向上させているのだという話を聞いて、いろいろな意味でコミュニケーションの回路を開けていくことが良いのかなと思いました。

事例をさらに付け加えますが、この前調べていたらイギリスのNPOで長期収容者を支援しているNPOがあります。日本でも、文通ぐらいはあるかもしれませんが、この団体のボランティアは、何度も面会に行き、ずっと長期収容者を支援しています。日本だったら面会許可がボランティアに下りるのかどうかよく分からないのですが、こういうボランティアによる支援も、外から人が入ることですから、結局、刑務所と言っても、特別な場所ではないというふうに職員が意識することができて、人権が確保されるのかなと、インターンの流れで思いましたので発言させていただきました。

○岩井座長 ほかに何か御意見はございませんでしょうか。どうぞ。

○石附委員 人権の問題というと法律というふうになって、どうしても堅くなるんですが、矯正局だとか、少年院だとか、そういう中に法律の専門家が職員としておられるというところはないんですか。法律の専門家が採用基準になっているというのはないですね。

○少年矯正課長 矯正局には当然おりますが、施設の職員として採用する法務教官採用試験グループは、その多くは人間科学を専攻した人が多いですね。I種採用職員のグループも少年施設で勤務するのは、多くは人間科学の人です。ただし、法務教官採用試験で採用された人の中には法律をかなり究めたという方もおります。

○岩井座長 私の法学部ゼミからもいっております。

○石附委員 実際に入権について非常に興味があるとか、研究をしているという人が各地域において、中央研修では人権という問題ではなくて、日常的にそれが当たり前身に付くような体制、組織というのがあると良いのではないのでしょうか。どうしても法律とか人権とか申しますと、教育と水と油のようなものがあるように感じる人もあるかもしれません。なかなか難しいと思います。教育の中に人権を入れるということが身に付いているかどうか。でもやはりそういう意味では私は各法務教官の中に、あるいは幹部の中に医師と法律家は入っていてほしいというか。どんなふうな組織で、どういうふうな、例えば3庁の一つでもいいです。近畿の一つ、関東の一つでもいいんですが、そういう方がいて、中央研修でなくて、そこで簡単にそういう研修ができる。あるいは語り合いができるような日常的にふれ合える環境を作っていないと、身に付いていかないというのか、頭で分かっても心と体がついていかないということがあるの

ではないかと思えます。

○市川委員 人権を守るというのは、僕は職員のモチベーションとかプライドにつながると思っています。病院の院長をやっていたとき、見学者をどんどん受け入れました。見学者はだれでもよいというわけではなく、プライバシーに配慮しなければいけないんですが、「あなたたちは注目されているのだ」ということを職員に伝えるということは、管理職にしてみたらこんな安くてモチベーションを高めるものはないんです。

鑑別所の方がお話ししたように、「啓発の一環としていろいろなところに行って自分たちのことをPRしたほうがいい」というのも同じ次元にあると思えます。自分たちのやっていることを周りから見てもらっているという意識を持つということは社会学で昔習ったことがあるんですが非常に重要だと思えます。モチベーションが高まって一人の人間が1.1なり働いてくれば、管理職にとってそんなに良いことはないわけです。

○影山委員 今日はずっと職員の人権意識の向上のためという議論をして、その研修ということをやっていたんですが、前にも申し上げましたが、当然、入っている少年や子供たちに対する人権的な教育というのも力は入れてほしいなと思っています。それは講義みたいなことではなくて、例えば各教育機関、学校なんかで取り入れている虐待防止のためのCAPのプログラムなどを例えば各少年院などで取り上げて、子供たちにやってみるなんていうのも考えてみていいのかな。場合によってはそういった外部の人からプログラムをやってもらうときに子供たちと一緒に職員の皆さんも一緒に受けてみたら面白いのかな。何かそんなことを思ってみたりもしました。

それとあと、職員が安心して処遇できる執務体制というのを、職員の人権が守られていて、職員が余裕を持って、そしてある程度開かれた状況の中で、閉鎖的ではない状況の中で仕事をされるというふうな環境をどう作ってあげるのかということだと思います。例えば児童精神のお医者さんが必ずしっかりと各職場にいてくださるとすごく安心できると思うし、場合によっては幹部の皆さん方が今、多分スーパーバイズしていると思うんだけど、それなりの力のある人が巡回でもいいからスーパーバイザーとして各少年院を定期的に回ってくださるなんていう環境があれば、それも職員の皆さん方がかなり心に余裕を持てるような、そういう状況になるのではないかと、そんなふうにも思います。

○岩井座長 何かほかに御意見はございますか。

よろしいですか。

職員の執務環境の問題というのは、やはりゆとりある勤務体制というものがあって、職員自

身の人権が守られるということがまず大事だということ。

それからやはり見学者とか外部の方たちに開かれたものにするということが非常に良いのではないかなという感じはするのです。それは外部評価委員などの話などもいたしました。常時外部の人たちに見ていただけるような体制をとっていくと、社会とのつながりもできてくるし、職員の人権意識、職員がちゃんと意識をするといえますか。カメラによる監視なんていうものもよいのかもしれませんが、そういうふうに外部の方たちがいつ来るか分からないという状況というものも、自然の監視というのでしょうか、そういう部分もあるのではないかなという感じがいたします。

何かほかに付け加えるところはございますか。よろしいですか。どうぞ。

○市川委員 私の自分の経験では、監視カメラという言葉を使うとみんな反対しますから、観察と言っていただくとみんな認めてくださると思います。

○岩井座長 ありがとうございます。それでは、またお話しする機会もあるかと思しますので、ここで休憩に入りたいと思います。この後はヒアリングを行いますので、よろしく願いいたします。

午後4時07分休憩

午後4時27分再開

○岩井座長 皆さん、おそろいになったようですので、ここからは海外の少年矯正制度につきまして、九州大学の武内謙治先生をお招きして話題提供をいただきます。武内先生は犯罪学、刑事政策、少年法が御専門で、特にドイツの少年司法制度との比較法的研究にお詳しい方でございます。本日は主にドイツにおける少年矯正制度を中心として話題提供をお願いしてまいります。それではよろしく願いいたします。

○武内准教授 ただいま御紹介いただきました九州大学の武内と申します。本日はこのような場にお招きいただきありがとうございます。

時間が限られておりますので、早速御報告差し上げたいと思います。

私が今日御報告させていただきますのは、海外の少年矯正制度、ドイツを中心としてということでございます。なぜドイツかということなのでございますが、単純に言ってしまえば私自身がドイツを比較法研究の中心としているというところに尽きるわけでありまして。ただ、ドイツとの比較研究を行うということの意義はそれにとどまらないのではないかとおられます。というのも最近、ヨーロッパ規模におきまして少年の処遇に関する規則ができ上がっているわけ

です。最近、ドイツも法改正を行いまして、できる限りそれに沿うような形で法改正を行っているということでもあります。その意味におきまして国際的なスタンダードを反映している側面があるのではないかと思います。

さらにドイツの場合、少年行刑という形をとっています。成人行刑の領域において既に社会的法治国家原則という、非常に堅固な原則の下で行刑をどう作っていくか、矯正の在り方をどうするかということを考えてきたという歴史がございますので、そういった意味でも意義があるのではなかろうかというふうに思っております。

他方で、ドイツは現在、少年法、裁判法の領域におきましても矯正法の領域におきましても非常に大きな制度改革をやっておりますので、非常に流動期である。その意味での比較の難しさというものは当然ございます。さらに制度体系といたしましては、我が国は教育というところで制度を基礎付けているのに対して、ドイツの場合には責任あるいは刑罰という枠組みで物事を考えるという点がございますので、そうした難しさがある。

さらには連邦制をとっているために地域性が非常に大きいという事情がございますので、こういう背景もあり、比較自体は難しいところはあろうかと思えます。そういった意味での限界なり、前提の違いという点はあるわけですが、先ほど申し上げたように国際的なスタンダードの反映という点ではなお意義が認められるのではなかろうかと思えます。

最近、ヨーロッパ諸国の比較研究等もドイツの大学である、グライフスバルト大学などが中心となって行っているという点もありますので、公表されているその成果も踏まえながら御報告差し上げたいと思えます。

まず、ドイツ少年刑法の特徴ということですが。一般にJugendstrafrechtと言われるようにドイツの制度自体はかなり刑罰的、刑罰的な色彩が強いというふうに言われております。最近ですとStrafrecht、刑罰という言い方はふさわしくないのである、むしろ犯罪にかかわるといぐらいの意味でクリミナルという言い方をしたほうがいいのだという専門家の意見が非常に強くありますが、一般的にはなおJugendstrafrechtというふうに言われております。

特徴といたしましては、日本との比較におきましては、触法なりぐ犯というのはないということでもあります。そのかわり処分といたしまして刑罰が科される場合でも刑の上限が10年にとどめられるというところ。なおかつその処遇というのは教育的な形成がされなければならないというふうに理解されているところが特徴です。

身体拘束処分というところでやや絞ってみますと、ドイツの場合、未決ですね。これは勾留という形態をとりまして、鑑別の機構というのはございません。ですので日本でいう少年鑑別

所のようなものはないということになります。

既決であれば少年拘禁という制度のほかに少年刑というもの、これを責任により根拠付けていくというのが制度的な特徴です。ただし、執行は教育的に行うという点が比較法的な特徴になろうかと思えます。

そこで終局処分の種類です。教育処分と懲戒処分、少年刑というものがあります。懲戒処分のうちの少年拘禁と言われるものと少年刑と言われるもの、これがいわゆる施設内処遇に当たります。

ヨーロッパ諸国で言いますと、例えば最近の比較法研究だとハンガリー、ポルトガル、スコットランド、スウェーデンなどがリフォーマトリースクールという、そういう制度を持っていると言われていますが、ドイツにはこのようなものはございませんで、行刑という形態をとるということになります。

処分の言い渡しの現状です。少年拘禁であれば年間大体1万人を超えるぐらいであるということです。それに対しまして少年刑だと6,000人を超えるぐらいの少年が対象になっています。ただしその90%以上が2年を超えないぐらいのものであるということですから、長期の少年刑というのはかなりレアであると言えます。さらに少年刑の対象の多くは18歳以上ということですので、16歳、17歳等で少年刑を受けるというのもかなり珍しいケースということになろうかと思えます。

やや補足になりますが、これは1970年代以降のドイツの改革動向の大きな流れでもありますが、ドイツの場合、対象となる少年裁判所が扱う事件の60%以上が手続き打ち切りです。つまりダイバージョンとして処理されているというのが現状です。施設内処遇を用いるというのはむしろ例外的な扱いになっていると理解されてよいだろうと思えます。

さらに施設により差はありますが、少年刑務所に入る子どもの大体50%ぐらいが外国人であるというふうに言われております。さらに学校教育等を終えていない者が多いというのが特徴であると言われます。

処分の効果です。2004年に連邦司法省がバックアップした研究の成果として公表されているものです。少年拘禁の再犯率は対象になったものの70%が再犯に及んでいるという結果が出ております。少年刑の場合、保護観察がない場合が77.8%、ある場合が59.6%です。手続き打ち切りであれば40.3%ですから、手続き打ち切りが最も再犯率自体は低いということです。

ただし、この研究自体はいわゆるターゲットグループ等を作って比較を細分化していったら、

純粋な処遇の効果としてこのパーセンテージを出すというような種類の研究ではございませんで、当該年度ですね、1994年だったと思いますが、その年度に対象となった子供のうち、どれぐらいが再犯に及んだかという、やや粗っぽい研究ではございます。ただし、これを連邦規模ですべての少年を対象にやったという点に非常に意義がある研究だというふうに言われています。

こうした研究もありまして、ドイツでは少なくとも裁判所段階においてはできる限り施設内処遇は選択しないほうが再犯リスクは低く抑えられるのではないかというふうなことが言われてきています。

少年司法制度の改革動向を大雑把に見ておきますと、1970年代の終わりからいわゆる実務による少年刑法改革というものがございまして、社会内処遇を拡充しよう、そういう動きが起こってきております。それは1990年の少年裁判所の改正に結びついたわけですが、これが2000年台に入りますと、やや潮流が変わりまして、言ってみれば強圧的な刑事政策というのがかなり進んできているというふうに評価できます。言葉を変えて言いますと、処分の峻厳化でありますとか、いわゆる厳罰化という言い方ができるような改革動向というのが大きな流れとしては認められるわけでありまして。

2006年の第二次司法現代化法においては、被害者の方の手続き参加制度が入る。さらに2007年の少年裁判所法の第二次改正法、これはやや毛色が違う改正ですが、法目的の明確化をやるという改正です。もともとドイツの少年裁判所法は法目的をうたっていなかったわけですが、この改正で法目的を明確化するというので、再犯の予防ということを目的に据えるということをやりました。換言いたしますならば、一般予防は含まないということを確認したという点にその意義が認められるというふうに言われております。

2008年ですけれども、これは研究者から非常に批判も強かった措置であります。いわゆる事後的保安監置処分、保安処分的一种ですが、これを少年に認めるという改正をやっております。ただし、これは昨年、成人事件についてですけれども、欧州人権裁判所判決でこれは欧州人権条約に違反するということを言っております。つい先日だったと思いますが、連邦の司法大臣が事後的保安監置を成人、少年ともになくす方向を明言しているということです。そのかわり電子監視を入れるかどうかということが大きな刑事政策的な議論として最近はございました。

身体拘禁処分の改革動向に話を絞ってみてみますと、2006年に連邦憲法裁判所判決が出まして、それまで少年行刑法というものがドイツには存在していなかったわけですが、

こうした行刑法が存在していないという状態は違憲であるということを行ったわけですが、2008年だったと思いますが、それまでにきちんと法律を作りなさいと言っていたわけですが、そうこうしている間に2006年9月に連邦制度改革が行われまして、行刑法あるいは未決拘禁法の制定権限がラント、州に移されるということが起こりました。

したがって新しく制定されるべき少年行刑法というのは州が定める法律として作られるということになっているわけです。したがって現時点では16州それぞれが州法として少年行刑法を持っているということになっています。

さらに2009年に未決拘禁法の改正に関する法律ができて、これも州において制定するという動きになっております。さらに、今年になりまして、少年拘禁制度を改革しようではないかという動きも起こっています。少年拘禁は最長4週間の短期拘禁になるわけですが、以前は3S、ショート、シャープ、ショックということで位置付けられ、その点で意義があると言われていた制度ですが、先ほど見ていただいたように再犯率が非常に高い、リスクが高いということでございまして、最近の改正の論議といたしまして、社会訓練コースを軸として再編成をしようという動きが非常に強くなっています。

そういたしますと、法的な根拠といたしましては、未決拘留、少年刑、少年拘禁、いずれもこれは州法という形で根拠付けがなされていくということでございます。したがってドイツの法制度はこうだという言い方が実は一般的にはなかなか難しいところがございます。16州でそれぞれ異なった州法を持っているということです。

もっともそのうちの9ないし10の州というのは、法案を作成する際に共同して作業をしておりますので、かなりの共通性が認められる部分もあるということになります。

16州のそれぞれが少年行刑法を作っているわけですが、少年行刑を作る際の枠組みがどういふものがあるのかが問題になります。枠組みは2つあります。一つは先ほど少し触れましたが、2006年5月31日に出されました連邦憲法裁判所判決であります。もう一つが「制裁又は措置を受ける少年の法違反者のための欧州規則」と言われる2008年末にできました、いわゆるグライフスヴァルト・ルールと言われておりますが、新しいヨーロッパ規則ということになります。

連邦憲法裁判所判決がどういうことを言っているかということですが、明確に社会的統合あるいは再社会化というのが基本法上の要請であるということを再確認しているわけでありまして。これは成人の領域においては既に70年代のレーバッハ判決において憲法上の権利であると認められているものですが、これを少年の領域においても確認しております。

さらに国家には特別な責任があるという言い方がされております。これは特に少年年齢にある者においては身体拘束をやることによってマイナスの効果が生じるからである。なのでより一層重大な責任が国家には生じるのであるという言い方をしております。

その上で少年の特性への配慮といたしまして、面会でありますとか、運動、懲罰の対応というところには少年の特性というのを十分に考慮して立法する必要があるのだというふうに言っております。

さらに裁判所による権利保護ですが、この在り方も成人と同じでは実効性を持つことができないと言っております。具体的に言いますと、書面だけではなくて、書面を書いて不服申立をやるという形態は少年が不慣れですので、口頭によるものを認める措置が必要であるというふうに言っているわけです。

他方で欧州規則の方ですが、これはいくつか柱があります。特徴的な点だけ申し上げます。まず身体的、精神的無傷性の保障ということを非常に強調しております。施設内処遇を行うことによって、かえって精神的、身体的に傷つけるようなことが起こってはならないということを変に強調しているわけです。

次に福利の促進ということです。これは少年司法等に関する国際条約等でも共通して見られる点ですけれども、本人の福祉、福利を促進するものでなければならないというふうに言われております。さらに促進奨励、動機付けの原則ということで、何らかの処遇を行う際に強制するというのではなくて、本人の自発性あるいは動機付けということを非常に重視するということです。

次にダイナミックセキュリティと言われるものです。これは一言で言えば「壁に代えて人」という考え方でございます。これはイギリスで刑務所暴動等が起きたときに出了されたウルフレポート等で指摘されていたものと同じであるというふうに理解できるわけですが、要するに壁を高くしてセキュリティを保障するというのではなくて、職員さんと少年との、あるいは対象者との人間関係の構築というものを通して、そのことによって施設の規律、秩序の維持に結びつけるのだということ。これは最近のヨーロッパの流れだというふうに思いますが、このダイナミックセキュリティというのが少年の領域でも大変強調されているわけです。

次に懲罰の最終手段性、修復的な紛争解決、教育的な相互作用の優先ということです。懲罰というものを何らかの形で行うにしても、それは最終手段でなければならないということです。

これと共通するわけですが、最後に不服申立に当たっての調停、あるいは紛争解決の優先ということ。例えば話し合いでありますとか、そうしたことができるのであれば不服申立の前に

それを行ったほうが良いということをおっしゃいます。特に最後の点であるとか、ダイナミックセキュリティなんかもそうですが、こうした点はドイツの最近の少年行刑法の立法においても積極的に取り入れられているところであろうと思われま

す。最近のドイツの少年行刑の改革動向は連邦憲法裁判所とヨーロッパの規則というものを2つの柱としているわけです。しかしこれは全く独立しているわけではないということをご

ざいます。どうということかと申し上げますと、連邦憲法裁判所判決は、国際連合や欧州審議会

で採択されている関連準則、勧告の水準を下回るとい

うことは基本法の要素を満たさないという言い方をしております。です

ので国際規則、国際的に求められているレベルを下回るとい

うのであれば、違憲状態が生じるのだという言い方をしております。

この連邦憲法裁判所判決は欧州規則の制定よりも先行して出されているわけですが、この文言自体は欧州規則を既に作成中であ

ったというのを連邦憲法裁判所は知っておりま

して、これを相当程度意識してこのフレーズを入れたのではないかと研究者等からは評価されているところ

です。

このような柱がございまして、でき上がった少年行刑法がどのようなものであったのかとい

うのが次のお話です。少年行刑法の目的ということをご

ざいます。教育や再社会化、再非行の防止ということ

をうたうというのが一般的な基調であります

が、例えばバイエルン州のように、比較的保守的な州でござ

いますが、そこの法律のように公衆の保護ということにあ

えて言及するような州法もあります。

この目的の下での執行の原理であります

が、社会との同化原則、弊害除去の原則、社会復帰の原則が一般に認められているものであります。この3つは成人への行刑法にお

いても1976年以来妥当してきた原理でありま

して、これは少年についてもより一層妥当するというふう

に考えられております。

特に弊害除去の原則というのは欧州規則に

いう無傷性の保障というものと

同じ発想であると理解されていいのではないかと思

います。

これとの関係で問題になります

のが、いわゆる協力義務の問題であります。いくつかの州法にお

きましては少年には協力義務とい

うのがあるというふうにして、義務を負わせるというこ

とが行われております。つまりこの処遇なり、勉強なり、職業訓練

なりに協力する義務があ

って、それに違反した場合には懲罰の対象になるのだとい

う、そういう形態をとる州法がいくつ

かあるわけでご

ざいます。これに対しては学説上、かなり批判が強くござ

いまして、協力を拒

否する権利が憲法上あるのであるという議論もございます。

それは實際上、面従腹背になってしまうのではないかと。それでは本当の意味での社会復帰というのは難しいのではないかとという議論。さらには自己処罰の憲法的な疑義があるのだという議論まであるところです。この点は70年代に成人刑罰法を作ったときにも同様の議論がございまして、かなりドイツにおきましては根深い問題であるという言い方ができるかと思えます。

運営組織でございます。いわゆる民営施設というのがあるのかどうかということでございます。ドイツは施設が27、数え方によっては28あると言われておりますが、このうち2つの団体が言ってみれば民営という言い方ができるのではないかとされております。ただし、ここでいう民営というのは、かなり一般的なニュアンスと違ってございまして、日本でいうPFI施設などとは異質のものであるということでございます。

どういふものかという、これはあえて言葉を使い分けているわけですが、Vollzug in freie Forumという言い方をしますが、自由な形態における執行であるという言い方をしております。例えばバーデン＝ヴュルテンベルク州のChanceというプロジェクトでありますとか、Prisumというのが大変有名でございます。これは少年援助というのが、日本でいうと児童福祉機関に当たるようなものになるかと思いますが、少年援助のグループを作りまして、そこで執行する。つまり最初から施設に入れずに社会の中で執行を行うという発想をとるものであります。そうした団体が2つあるということでございます。

これを他国で見ますと、イングランド、ウェールズでは7施設が営利組織を含む民営施設である。これは日本でいうPFIと比べられるような質のものであろうと思えます。

オランダでは14施設中8施設が、非営利組織ですが民営施設であるというふうに言われております。

処遇施設の態様ですけれども、定員で見ますと、閉鎖施設と開放施設ということで、閉鎖施設のほうは6,500人ということで、かなり多くなっております。それに対して開放施設は700人強ですから、施設の数としてもやや少ない感じでございます。

州法をいろいろ見てみますと、開放処遇を優先するというを明文でうたっている州、それに対して閉鎖施設をまず優先するのだということをやっている州、の2つ種類があります。

閉鎖施設と開放施設は何が違うかという、象徴的には窓等に表されてございまして、全く格子がない。なおかつ生活もかなり自由にやることができるということです。私も3年前に参観させていただきましたが、例えばアーデルスハイムという、ドイツでもかなり有名な施設ですが、そこでの開放処遇等は例えば少年たちに憲法を作らせて、その施設の生活自体の運営をそ

の憲法に従ってやらせるということもやっておりました。所長さんに言わせると少年たちに憲法を作らせると一日に飲むことができるコーヒーの杯数、何杯まで飲めるかというところまで定めようとするので、非常に細かくなりすぎるので、そうした点でアドバイスは必要なんだけど、できる限り自分たちで生活を規律できるようなシステムを考えるのだということをおっしゃっていたのが印象的です。

職員さんの数ですが、ドイツ全土で見ますと4,400人ということ。うち心理士が100人おりまして、ソーシャルワーカーなり、社会教育士と言われる人たちというのが215人いるということです。

これは当然施設差もありますし、州による差というのもございます。外部の人間がかかわらないかという、そうではございませんで、例えば職業教育なり余暇のスポーツなり、あるいは社会的援助といたしまして外部の人間というのが随時かかわるということです。

ドイツの社会自体が非常に資格を求める社会ということがありますので、職業教育を行う際にはマイスターと言われる方々、親方さんが社会の中から来て実技を教えるということは普通に行われているということでもあります。

コストですけれども、これはネットコストということで、やや概念が比較する際に難しいところがあるのかもしれませんが、ドイツの場合は2005年の平均で一人あたり一日86.96ユーロと言われておりますので、日本円にすると大体1万円前後ではなかろうかと思われま。それに対してフィンランドは125ユーロだということです。

何をネットコストと呼ぶかというのは、ちょっと難しいようなところですが、いろいろ読んでみますと建設費は少なくとも含まないという理解のようです。そのほか人件費等はどうかという事は私の方では把握できておりません。一応このような国際比較があるということです。

居室ですが、ドイツでは一人当たり最低7平米必要であると言われております。これは連邦憲法裁判所の判決がございまして、それを基に考えてみると大体これぐらいになるという理解のようです。

バーデン＝ヴュルテンベルクの州法におきましては一人当たりの面積を法定しておりまして、新しく施設を作る際には少年の場合、少なくとも9平米は必要だということを明文規定でおいしています。

休息時間の居室ということです。ドイツでは2006年にSiegburg事件という、かなりショッキングな事件が起こりまして、これは少年施設ですが、夜間に同じ部屋にいた少年同士が揉め事を起こしてしましまして、一人の少年が亡くなってしまいうという事件が起きてしまいうとい

うことがあったようです。それを受けまして、先ほど触れました連邦憲法裁判所判決も休憩時間、つまり夜間等は一人でいられるというシステムが必要なのだということに言及していたわけですが、現在、州法におきましては強行規定を持つ州が多くあります。ベルリンほかの州は休憩時間においては個室を使用させるというのが原則になっております。バイエルンでは訓示規定とされていますが、数的に見ればこれはおそらく強行規定としている州の方が多いのではないかと考えられます。

面会ですが、時間は最低4時間、月に4時間というふうに定めている州が圧倒的に多くあります。

成人の行刑法ですが、連邦規模で妥当している行刑法を見てみますと、これは月に1時間保障すればいいということですから、それに比べるとかなり長いという言い方ができようかと思えます。

その他、特別面会、長期面会というものがございまして。これは通常の面会時間にはカウントされません。

具体的には自分の子供、少年であっても子供がいるという少年がいる場合があります。子どもの接触は特に促進しなければならないとされております。

その他、教育、社会的統合に資する場合には積極的に許可するという定め方をしている州法が多くあります。

電話ですけれども、これはいくつか規定の仕方が異なる州がございまして。通常のコミュニケーション手段と位置付ける州がある一方で、差し迫った必要がある場合に限定する州というのもございまして。いずれにしてもこれは全く使わせないということではないようです。費用負担については、例えばバーデン＝ヴュルテンベルクでありますとか、ハンブルクというのは被收容者が費用負担することを明文でうたっています。

教育とか作業ですが、作業に対して教科教育、職業教育を優先するというのが一般的な傾向です。これは先ほども言いましたように少年行刑の対象になる少年はほとんど教育を終えていない。半数ぐらいは教育を終えていないと言われておりますので、この教育等をきちんとやるというのがまず優先されるというのが一般的な理解でございまして。

さらに州法によりましては、いわゆるアフターケアをうたっているところもあります。これは職業教育を行っている途中で釈放になってしまうことが起こり得るわけです。そうしたときも通所できるという規定を置いている州法もございまして。

これは先ほど言いましたようにドイツの社会自体はかなり資格を求める社会ですので、かな

り合理的な立法であるというふうに評価されているところでございます。

懲罰ですけれども、原則といたしましては教育的な話し合いなり教育的な措置を優先するというのが一般的な原則としているところです。内容としてはラジオ、テレビの視聴制限、禁止等、最終的には拘束というところまで含んで規定しているところが多いということでございます。ここは日本とあまり変わらないのではなかろうかと思えます。

ドイツは成人も含めてそうですが、特徴的でございますのは、いわゆる釈放時の援助、あるいは執行中の援助ということでございます。例えば保護観察官、少年援助あるいは民間のボランティア等が連携して刑務所の中に入出入りするということです。少なくとも釈放の6か月前から準備は行わなければならないということがうたわれております。就職あるいは負債の整理等について積極的に支援が行われています。ドイツの場合、少年でありましても負債を抱えた少年が多いと言われておりますので、この負債の整理というのは非常に重要な社会的な援助の内容とされております。

最後ですが、権利の保障ということです。不服申立てです。これは内部的コントロールと司法的コントロールという、2つに大きく分かれます。内部的コントロールは異議の申立て、**Beschwerde**と言われるものと面談と言われるものからなっています。面談は施設長あるいは監督官庁の方とすることができるということで、これは州法によって定められているわけですが、週に一回これを行うというのが一般的なようでございます。

ドイツの特徴ですが、これは成人制度からしてそうですが、司法的コントロールまで認めるというのが一つの特徴になります。司法的コントロールについては、司法権の発動ということですから、これは州法の権限ではなくて、連邦法で留保されているということになります。この管轄は地裁の少年部にあるということですから、少年事件を扱う裁判官が行うということです。ですので日本で言えば家裁の裁判官、少年審判部の裁判官がこれを行うということと同じであります。

ドイツの場合、少年部の裁判官には教育能力と教育経験を法律上求めますので、そうしたことも含めてみますと少年事件にふさわしい、それを扱うだけの能力を持っている人がこの行刑にもかかわるといいう言い方ができようかと思えます。

その他特別な制度といたしましては、施設長による調停手続というものを特に司法的コントロールの前の段階に位置付けるというものが多く見られます。更にノルトライン＝ヴェストファーレン州におきましては、オンブズパーソン制度、オンブズマン制度も設けられています。これは推測ですが、先ほど申し上げたSiegburg事件ですが、このSiegburgというのはまさにノ

ルトライン＝ヴェストファーレン州にある施設ですので、その影響がひょっとするとあるのかもしれませんが。

このオンブズパーソンは少年だけあるいはこれは一般行刑施設の成人の被収容者だけではなく、職員等に対しても話合いの相手になるというのが特徴的な制度となっております。

このオンブズパーソンですが、年に一回報告書を出すということで、私も少し見てみたのですが、これはインターネットで公開もされております。年に一回、100ページ近くの報告書が書かれているようであります。先ほどちょっと見てみましたところ、相談件数は延べ人数で被収容者よりも職員さんの方が話合いの件数としては多いようです。件数として見てみますと、200人強対500人強で、被収容者の方は延べで言うと200人強が話し合いを行ったということらしいのですが、職員さんの方は500ということですので、職員さんの方が多くなっています。

これはヨーロッパの諸国においてもほかの国でもかなり多く見られる制度かと思いますが、ドイツでは今のところノルトライン＝ヴェストファーレン州で採用されているということのようです。

大変雑ぱくでしたけれども、私からの報告は差し当たり以上になります。

○岩井座長 どうもありがとうございました。それでは質疑応答に移らせていただきます。どなたか御質問あるいは御意見がある方はおられますか。

少年拘禁というのはかなり数が多いようでしたけれども、少年刑とどういう違いがあるのでしょうか。

○武内准教授 少年拘禁というのは非常に短期の拘禁でございます。3種類あります。週末拘禁、休日を使って行うというものが一つです。他に短期拘禁というのがあり、一番長いのが最長4週間の継続拘禁と言われるものでございます。ですので、これは非常に短期拘禁の処分になります。

その処分の内容ですが、先ほど3Sで当初根拠付けられた制度だというふうに申し上げましたが、非常に厳正な、言ってみれば厳正独居のような感じでございまして、例えば単独の部屋に入れていて、そこでずっと読書をさせるとか、そうした形で行っているところが多いようでございます。

○廣瀬委員 以前に僕が見たときには、少年拘禁には裁判所が指示を出して、それに違反をした少年に対するものがかなりの数あるというふうに聞いたのですが、そこは違っていますか。

○武内准教授 それも一つの処分ではあるわけですが。いわゆる不服従拘禁と言われるものであ

りまして、指示を出しているけれども、家庭裁判所、向こうで言う少年裁判所が指示を出しているけれども、それを守らなかった。なのでそれに対するリアクションとして少年拘禁を使うというのも少年拘禁の一つのパターンとしてはあります。

○廣瀬委員 一つのパターンというか、かなり数は多かった気がしますが、今はそうでもないですか。

○武内准教授 不服従拘禁自体の数は把握していませんが、立法論としては不服従拘禁はもうやめたほうがよいのではないかという議論もないわけではございません。これは一つは歴史的な理由もございまして、不服従拘禁を導入したのはちょうどナチス期だったということもありまして、その発想自体にかなり問題があるのではないかという議論も特に研究者等の間ではないわけではありません。ですので、先ほど申し上げたように少年拘禁という処分自体を再編しようということですから、そこで考えていきますと社会訓練コース等を軸として再編しようとした場合には不服従拘禁というのはなかなかなじみにくいところがどうしても起こってきますので、そうした点も含めまして少年拘禁制度は現在再編の議論がちょうど行われている最中であります。

○影山委員 少年拘禁というのは例えば休日拘禁なんていうと2日とかそんなイメージですよ。何の目的のためにやっていると考えられているんですか。

○武内准教授 まさにショート、ショック、シャープの3Sです。それでショックを与えることによって立ち直る少年がいるのだというのが当初のイメージだと思います。

○廣瀬委員 ドイツの発想というのは、僕の理解が間違っているかもしれないですが、教育処分、懲戒処分があって、これらは日本で言えば保護的措置とか、試験観察での指導とか、そういった類のものですが、その中の一番厳しいものが少年拘禁というイメージです。その上は少年刑に飛んでしまい、大きく間が空いているのです。中間の日本の少年院のようなシステムはないのです。

○岩井座長 休日拘禁というのは学校も行けて、仕事もできて、それで収容もできてというか、私は割合良い収容制度ではないかというふうに評価していたのです。今でも5千くらいも使われているというはある程度評価されているのではないですか。

○武内准教授 ここは地域差がありますので難しいところがあるかと思いますが、今、岩井先生がおっしゃったように平日を社会で過ごすことができ、週末だけは拘禁されるということで、それがほかの少年刑等に代えてそういうシステムであれば非常に有用性も高いのかもしれませんが、少年刑のほかにこのシステムがあるということで、果たして再犯リスク等から見

て、これが今きちんと正当化できる制度なのかという点、これはやや難しいような気が私自身はしているところです。

○岩井座長 日本では短期少年院なんかでやっていたことはありませんか。

○廣瀬委員 日本だと特修短期でも3か月、4か月でしょう。少年拘禁は最大4週間ですから。実際には2週間ぐらいが多いですよ。

○岩井座長 でも休日拘禁という何週間にもなるのではないですか。

○武内准教授 休日拘禁だと週末を使ってやるということです。だから最大2回ではなかったかと思います。土日を使って2回だったと理解しておりますが、すみません、そこは今不確かです。

○広田座長代理 別の話でいいですか。日本と全く違うので、そこがあまりよく理解できないんですが、再犯防止とか再社会化というときの理念と方法はどのようなふうに変えられているんですか。教育というときに教科とか職業教育をするということがそこでの再社会化であり、教育であるというふうな、そんな感じですか。

○武内准教授 一方ではそうした積極的な、言ってみれば働き掛けがある。もう一つは執行の原理のところにありますように、社会とできるだけ同じような環境を作るというのがもう一つの重要な柱かと思えます。いわゆる同化原則と弊害除去ということを柱にして、他方で本人の社会的統合を進めるというのがおそらく2つの柱になるのではないかと思えます。

○広田座長代理 社会と同じ状況を作り出すということですか。

○武内准教授 できる限り社会と同じ環境を作りたいというのが理念形だと思います。したがって先ほどの居室の問題がありますが、そこで例えば自分の家族の写真を貼ることができるということ、そうしたことはこの社会との同化原則というところで裏付けられる措置だというふうに理解できます。

○広田座長代理 日本だと少年が置かれた状況が決して恵まれた状況でなくて、むしろ特別な環境の中で育て直し、さっき出た育て直しをしようみたいな議論があったりするわけですが、そんな話にはならないんですか。

○武内准教授 育て直しというところまでいくかどうかは別として、ドイツでも少年行刑の対象になる少年は言ってみれば恵まれていない少年であるということは一般的に理解されておりますし、また社会的統合という点で非常に難しいという問題を抱えている少年が多いということも認識されてはいます。

ただ、それを育て直しというところまではおそらく言わないのではないかと思えます。とい

うのも、これはやや微妙な問題でして、ドイツにおきましては親の監護権、親権は基本法上の権利となっておりますので、それよりも無条件に公的な介入による教育措置の方が上回るというふうには理解されていないのだらうと思います。なので日本のような育て直しというところまでは議論はいかないのではないかと思います。

○廣瀬委員 外国人が5割いますね。そうすると、民族、宗教、文化なども違うので、その辺が処遇上も相当大きな影響があるのではないかと思います。

○武内准教授 ここはやや微妙な問題がありまして、一つはトルコ系の少年だったりするわけですが、国籍はトルコなんだけれどもドイツで育っている。ただし学校の問題等で困難を抱えてしまっているという少年が少なくないと言われます。あるいはドイツ人であってももともと東欧に住んでいて、ドイツ語がしゃべれないままドイツに帰ってきてしまったというような少年も少なくないと言われております。そういう意味では社会的な統合という点では問題を非常に多く抱えた少年が多いというのは各種調査でも明らかになっています。

そういう特徴もあり、育て直しというところまではおそらくいかないのではないのでしょうか。

○広田座長代理 つまり再社会化の主要な資産と考えられているものは何ですか。

○武内准教授 一つは教育をきちんと受けていない少年が多いということで、それをまず一方でやる。もう一つは先ほどの同化原則ともかかわるわけですが、社会とのつながりという点で、例えばソーシャルワーカーを入れる。その人たちが施設に入ったときから常に社会的な援助を行う。そうした社会的な援助措置というものがドイツでは重視されていると言えるのではないかと思います。

○岩井座長 かなり再犯率が高いのですけれども、少年刑は10年までとなっているのをもっと長くしろという議論は起こってきているのですか。

○武内准教授 ございます。連邦参議院等で保守的な政党が議席を占めているような州からは、毎会期とっていいほど少年刑の最長期間を例えば15年ぐらいまでは延ばすべきだという議論が出されています。ただし、これは専門家等の意見としてはかなり厳しい批判があります。つまり15年まで延ばすというのは再犯リスクを高めるだけであるという批判の方がむしろ強いのではないかと思います。政治的な動きとしては、先生おっしゃるように常にそういう議論というのは特に2000年代は非常に強くあるということでございます。

○岩井座長 個室を保障するというのは少年刑の方ですね。成人の行刑でもそうですか。

○武内准教授 成人の場合、行刑法制がやや複雑になっておりまして、州法で成人行刑法を持っている州と、そうでなくてまだ連邦自体で、州法がない場合には連邦法によって行うという

作りになっております。ですので成人の方は連邦法と州法の2段階あるわけですが、連邦法ではこれは書かれておりません。州法ではバーデン＝ヴュルテンベルクがそうだったと思いますが、これは成人についても休息時間は単独室を使うというのが原則とされているようです。

○広田座長代理 協力義務について、これは憲法的な判断も考え方も分かっているんですか。要するに実務的に少年の自発的なコミットがどうやって可能なのか。そこら辺がよく分からないんです。

作業しろとか、勉強しろと言ったとき、なぜやってくれるのかとか、そういう辺りは。

○武内准教授 そこは一つは説得というか、そこによるという理解だと思います。おそらくそういうこともあって州法の中には協力義務をうたう。州法としては協力義務をうたっている州法の方が多いわけでありまして。協力義務を課して、それに協力しない場合には最終的には懲罰対象になるという構成をとっているわけです。

○広田座長代理 その義務自体はどこから出てくるんですか。何を根拠にそういうふうな立論が。

○武内准教授 協力義務の根拠ですか。まさにそこが出てこないで学説的にはおそらく批判が強いんだと思うんです。自分が社会復帰するために自分が懲罰されるという理屈が果たして成立するののかというのが学説上言われていることでありまして、であれば、それはまさに自己処罰ということになってしまうので、これは憲法上の権利として拒否できるのであるというのが学説上の議論としてはございます。

○広田座長代理 その義務自体は拒否できるんですか。

○武内准教授 ここはまだ少年行刑法ができて間もないということですので、実際に拒否して問題になったというケースは私自身は存じ上げておりません。

○岩井座長 仮釈放はどれぐらいからできるのですか。

○武内准教授 仮釈放はドイツの場合はすみません、今すぐに出ません。

○岩井座長 仮釈放の要件として更生しているかどうかということは要件になってくるわけですね。

○武内准教授 更生という言葉ではないわけですがけれども、その前段階として執行を緩和するという段階があるわけですね。例えば休暇をとることができるであるとか。そうしたときに逃走のおそれがないでありますとか、そうしたことは当然要件とされております。

そこでやや難しいのは、目的のところでは書きましても、公衆の保護ということも併せて行刑の目的としてうたっている州があります。その際に社会感情を考慮しているのかどうか

という問題はここでも大きな問題としてはございます。

○広田座長代理 パッと見の印象ですが、十分な権利保障がなされていて、そこは結構日本も学ぶ部分があるような気がします。もう片方で一部の少年は見捨てて隔離して、そこで自由に過ごしてもらおうという制度のように見えるんですが。

○武内准教授 どこら辺りが。

○広田座長代理 短期の少年拘禁と少年刑の間に大きな谷があって、あいつらは教育的な対象としてはできることは限られているんだという、そういうふうにも見えてしまうんですが。

○武内准教授 施設内処遇としてはそうですが、社会内処遇としてはバリエーションがございまして、そこで補えばよいだけの話でございまして、見捨てるということにはならないのではないかと思います。

○広田座長代理 でも何年もこの中で過ごしていると大丈夫かなと。

○武内准教授 施設の中でですか。

○広田座長代理 要するに社会と隔離されてしまう。

○武内准教授 例えば10年なら10年科している。ただ、ここは言ってみれば日本の少年行刑の問題も一緒に取り込んでいる形になっておりますので、例えば日本でも少年年齢にありながら無期刑を科させる。あるいは二十歳未満でも死刑というのが日本にございまして、それと比べた場合にドイツのほうが少年を見殺しにしているというような言い方はやや難しいのではないかと思いますけれども。

です。日本のように少年院という制度を持たずに、なおかつそうしたものを含みながら、日本の少年行刑の問題ですね。少年行刑の対象になるような少年も一緒に含んでいるということですので、そうした制度的な違いは当然前提になろうかと思います。

○岩井座長 殺人のような重大事犯の少年は大体みんな少年刑になるのですか。

○武内准教授 そうですね。社会内処遇になるというのは非常に難しいと思います。実際、少年刑ということが多かろうと思います。

○市川委員 よく分からないですが、例えば医療観察法のと看などのドイツのお話を伺うと一生というのがあるけれども、その代わり施設が日本とは全然違って、ものすごく広くて、中で一生安心して過ごせるようなところを保障するという概念で、日本の場合はイギリスのシステムを入れたというので大分違うと思うんですが、今おっしゃっていた施設というのは日本のイメージでよろしいですか。

○武内准教授 これは日本よりも相当規模としては大きいと御理解いただいた方がよいのでは

なからうかと思えます。また、例えばバーデン＝ヴュルテンベルクのアーデルスハイムが典型的ですが、これは州に一つしかないわけです。言ってみれば関東に一つしかないと同じですから、少年が住んでいる地域から離れているところも少なくはないということでもあります。

ですので、規模としては非常に大きいということでございます。

ただ、そのかわり敷地面積も非常に広うございますので、例えば運動場は立派なサッカー場がいくつもある。自由に走り回れるスペースがたくさんあるとか、そうした点が逆にあるということでもあります。

○廣瀬委員 これまで主にどの辺りを見てこられたんですか。

○武内准教授 私が見たことがあるところですぐに思い出せるのは、上からいくとアーデルスハイム、ベルリン、ヴィースバーデン、ハーメルンです。

○廣瀬委員 地域格差というか、違いが大分あるのではないですか。

○武内准教授 これは州によって違いますし、ドイツの場合は東西格差のほかに南北格差といえますか、風土の差が比較的大きいと言われております。北の方は北欧の影響も強くて、伝統的にリベラルな刑事政策をやると言われておりますが、南の方はお金があるかわりにややコンサバティブな執行をやる。ですので職員さんにしても、ほかのドイツの州では制服の着用がない場合があるわけですが、バイエルンであれば例えば職員さんはきちんと制服を着ますので、そうした格差は当然ございます。

これは一つは分権社会ですので、中央集権の考え方は強くはございませんので、そうした差はございます。

○津富委員 社会訓練コースとはどんなものか教えてほしいんですが。

○武内准教授 これは日本でいうSSTなどと非常に近いのだと思います。危機的な局面に接した場合にうまく振る舞えない少年が多いということで、社会的なスキル、ソーシャルスキルを身に付けてもらう。そうした技能の修得を中心にするということでございます。

○津富委員 そんなに日数をかけないんですかね。これまでの流れからいうと日数を、時間数を。

○武内准教授 具体的に日数をどれぐらいかけているのか分かりませんが、少なくとも少年拘禁制度を再編しようということですから、さほど日数はかけないのだと思います。

○広田座長代理 教育とか作業とか、それが日常生活のかなりを示していると考えていいのか。そのときに教科などはどういうレベルで、職業教育はどういうものを目指してやられているのか、分かる範囲で教えていただければ。

○武内准教授 これはむしろ日本の刑事施設の方にイメージが近いのかもしれませんが。これは生活の大半というか、中心的な部分を占めていると理解していただいて良いと思います。

教科教育でありますとか、職業訓練ですが、職業訓練というのは一定程度資格がございまして、その資格を取らせるというのが一番重要な目的とされております。

そのために先ほど言いましたように外から親方、マイスターが来て、きちんと実技をやる。さらにアフターケアを定めている州があるように、釈放後もその資格を取るのに、そのコースを受ける必要があるということであれば通所も認めるという、そういう規定もあるということなんです。

教科教育のほうですが、これは日本のように大学受験なり高校受験とはやや異質です。ドイツの場合、最初の初等教育が終わった段階で高校、日本でいう中学から高校ぐらいのとき、かなりのコースに既に分かれるんです。そこで例えば大学に行く子であればギムナジウムに行くとか、そこで分かれてしまいますので、例えば施設に入っている子が大学受験を目指して頑張るということは比較的まれでありまして、少なくとも義務教育レベルで終わるような、それをきちんと終えていない子供が多いので、それをきちんとやるというのが基本的な作りであろうと思います。

○広田座長代理 義務教育レベルのものを復習するということですか。

○武内准教授 そうです。

○広田座長代理 だれが教えるんですか。

○武内准教授 これは中に教員資格を持っている人がいますので、それで教えるということなんです。

○影山委員 教える場面は集団ですね。

○武内准教授 集団です、基本は。日本の少年院と全く同じように教室がございまして、そこでやっているということです。

○石附委員 中で教育に携わっているというか、行刑教育に携わっている人の資格はどんな専門領域ですか。

○武内准教授 日本の刑務官のような方というのが大半ですが、心理士もいます。これは日本でいう臨床心理士に近い方だと思います。あとソーシャルワーカー、社会教育士。これは国家資格としてございまして、ドイツでも学部段階で勉強をやっている。そこで卒業して、卒業と同時に国家資格を取るという人がいるわけですから、これは一定数施設の中で雇用するというようになっておりますので、そういう人たちが必ず施設の中に入ることになります。

私自身はバーデン＝ヴュルテンベルクのコンスタンツ大学に留学していたんですが、そこで例えば行刑法でありますとか、少年法の授業を受けておられますと、将来こうした心理士なりソーシャルワーカーになるという人たちも同時に授業を受けているわけです。それは一つはこうした職業に就くための資格試験の選択科目として入っているというのがある。他方でフォルトビルドングという言い方をしますが、この職を得た後でもう一度大学にそうした科目を受けに来るということもあります。ですので、これは日本の社会福祉士なんかは今そうなのかもしれませんが、刑事刑の科目をきちんと履修した人がこうした施設の中に資格を持って入るということも珍しくないということでもあります。

○徳地委員 今の職員について関連するんですが、職員の待遇面、職員の社会的な評価、あとは職場の異動、昇給試験制度等、日本の矯正研修所等と比較しまして、何かお分かりのところが伺います。

○武内准教授 これはおそらく日本の矯正の職員さんの質の逆からの問題だと思うんですが、日本ほど職業集団として専門性が高いところはないのではないかと、正直そのように思います。ドイツの場合は基本的には大きな異動はないんです。というのもこの施設自体が州のもので、例えば全国規模で動くということは考えられないわけでありまして。

昇級試験はどうかということ、私もちょっと存じ上げません。申し訳ありません。

社会的待遇ですが、ここは苦勞が多い割には社会的にはなかなか評価されないところもあるということをお職員さんに直に聞いたこともございます。例えば子供たちの夢として警察官になりたいという子はいても、刑務所に勤めたいという子はなかなかいないので、そこら辺りがやはりつらいところだということをおっしゃっていたのをインタビュー中に聞いたことはございます。

○徳地委員 研修制度はどの程度整備されていますか。

○武内准教授 研修制度も正確に存じ上げません。ただ、これは幹部職員の方は大学等に出向いて、先ほど言いました専門教育、フォルトビルドングという、職に就いた後に研修を受けるという制度というのはドイツでは一般的には行われております。日本のように全国規模で組織化された研修所があつて、専門集団としてのスキルを高めているということではないのではないかとこのように思います。

○広田座長代理 もう一つ伺いたいのですが、中の少年と職員の関係がイメージできないんですが、最後の不服申立てとかにどんなことが出てくるのか、ご存じだったら教えてほしい。それから懲罰のところで話し合いを優先するという形で、懲罰制度はちゃんと運用できているの

かどうかというのがよく分からないんです。話し合いをすると交渉次第では大分楽にしてもらったとか、そんな話にならないのかと思うんですが、どうなんですか。

○武内准教授 不服申立てですけれども、私も知り合いの刑務所長さんにこの間、いろいろと聞いてみたところがあったのですが、具体的に異議の申立てが行われること自体は極めて少ないということでありました。

面談なんかでよく出てくるのは、自分はいつ出られるのだという話が非常に多い。あるいは早く社会に出るにはどのようにすれば良いでしょうかというような相談というのが比較的多いということをおっしゃっていました。

ですので、この面談等は不服の申立うんぬんというよりも週に一回、少年と刑務所長さんあるいは監督官庁の方が顔を合わせて話し合うという点に非常に大きな意義があるのではなからうかということをおっしゃっていました。

話し合いを優先するということですが、そのことによって処分が軽くなるということは必ずしもないのではないかと思います。それは交渉するわけでは必ずしもございませんので、何か自分がやったことに対して解決する方法がないかどうかを一緒に考えるという、相互作用的などころを重視するという趣旨ですので、そういうことはないのではなからうかということです。

職員さんと少年の関係ですけれども、私が外から観察した限りだと、かなり親しげな感じであるということです。これは男子施設であっても女性の職員さんがいたりする場合があります。そうした場合にも少年の方から職員の方に積極的に話しかけるということは普通に行われておりますし、場合によっては私のような外国人の観察者に対しても少年のほうから話しかけてくる。むしろ施設の中では外の人に対しては積極的に話してくれ、少年たちに話しかけてくれということを言う施設もないわけではございません。あるいは少年と一緒に御飯を食べるであるとか、職業訓練の一環として御飯の給仕をやってくれるというようなことですね。これは全く珍しいことではありません。ですので日本の少年院のように教官と生徒という学校のような雰囲気では必ずしもないわけで、むしろ生活場面を一緒にしているような雰囲気を私自身は強く感じるところでございます。

○津富委員 オンブズパーソンというのはどんな感じの人がどんなふうに使われるのかというのを教えてほしいんですが。

○武内准教授 インターネットでオンブズパーソンの方御自身が顔を出されておりますが、その前職等は何をされているのか、私自身はよく分かりませんでした。

○津富委員 どれぐらいの人でしたか。

○武内准教授 おそらく何らかの職を持たれて退職されたのではなかろうかというぐらいの年齢の方です。と申しますのも、これはかなりのハードワークでありまして、これはノルトライン＝ヴェストファーレン州にあるわけですが、その州ではほぼ週に1回ないしは2回、どこかの施設に行っただれかと話し合っているということをやられているんです。それではあまりにも大変なのでオンブズパーソンは一人ですが、その助手さんといいますが、その人に手伝っていただく方を4、5人付けられるということ。予算の範囲内で付けられるということですので、その方たちに手伝っていただきながら作業を行われているということです。これはかなり時間的余裕がないと難しい役割であろうというふうに思います。

○岩井座長 何かほかに御質問はありますでしょうか。

○廣瀬委員 懲罰、不服申立について、ノルトライン＝ヴェストファーレン州が特徴があるというのは分かりましたが、ほかの州はどうなのですか。大体共通しているのですか。

○武内准教授 大体ここは共通しています。オンブズパーソン以外に何か特徴的な特別な制度があるかという、なかなか見当たらずで、内部的コントロールと司法的コントロールは共通していて、なおかつ司法的コントロールの前には施設長による調停で動くというのがスタンダードな形態だろうと思います。

○影山委員 お話があったかもしれませんが、ボランティアの導入というのはかなり積極的にやっているかどうかということと、釈放の援助に関してもう少し分かっていることがあれば。つまり社会とどうつなげるのか。出た後もかなり援助をするような制度があるのかどうかということをお教えいただきたい。

○武内准教授 ボランティアですが、これはドイツの刑事施設は一般的にそうですが、かなり一般的なんです。積極的に、なおかつ一般的です。例えば私の留学先の学生掲示板にもボランティアをやりませんか、刑務所で一緒にボランティアをやりましょうということが貼ってありました。私も連絡をとってボランティアをやっている学生と話したんです。その人などは例えば週に一回、刑務所に行って話し相手になる。何か権限を持っているわけではないけれども、とりあえず話を聞くということをやっている。あるいはクリスマスにパーティーを主催するということをやっていると言っていました。そういう意味では学生のボランティアも含めて相当程度、これは一般的なものであるということです。

釈放時の援助ということですが、これはいろいろなプロジェクトがあつたりなかつたりしますので、どういう形態かというのはなかなか一概には言えないところはあるわけですが、これはかなり継続的なところが一般的だろうというふうに思います。一例で申し上げますと、釈放

の前後になりますと外側から、社会の中から少年援助なりボランティアの人が来て、例えば就職をやらなければいけないんですが、そこで自分の履歴書の書き方を指導してくれる。そこで一緒に書く。あるいは釈放が近づいた少年に対してはインターネットの使用を認めて、そこでどのような職業があるのかを一緒に探してみるというようなことをやる。

そこでさらに、これは民間人ですから例えば出た後に一緒にまだ職が見つからないのであれば探すということを継続的に行う。あるいは借金、負債等の問題であれば出た後も継続的に援助するということです。これは珍しくないのではなかろうかというふうに思います。

○広田座長代理 もう一つ聞きたいんですが、日本の少年院がなかなか緩くならないのは、一つは少年と少年との関係の問題があると思います。さきほど、Siegburg事件で休憩時間は個室という話がありました。実際には余暇時間とか、きっと少年同士がコミュニケーションをしたりすると思いますので、そこではボス支配とかけんかとか、きっといろいろな事件が起きたりするのではないかと思います。そういうものは起きるものとして考えているのか。起きないのか。どうしているのかという。

○武内准教授 今、広田先生が御指摘になられた問題はかなりドイツでも問題にされており、施設内処遇の大きな問題なのではないかというふうに言われております。いわゆるサブカルチャーの問題だととらえられております。例えばChanceというプロジェクトがあるのだというお話を少ししたわけですが、そこで強調されているのも実はこうしたサブカルチャーがあるので、施設内で処遇をやるとこうしたことはどうしてもつきまってしまう。なので、それを何らかの形でいい方向に転換できないかという、つまり同年配の人間のダイナミズムを生かせるように何か施設内処遇を転換していく必要があるのではないかということです。こうしたことがドイツでも最近言われています。

○広田座長代理 というぐらいトラブルが多いのでしょうか。

○武内准教授 そうだと思います。どうしてもサブカルチャーの問題は残ると。

○岩井座長 話は尽きないかと思いますが、これで質疑応答を終了いたします。武内先生、貴重なお話を長時間にわたりましてありがとうございました。（拍手）

それでは本日はこれで閉会といたします。次回第11回会議は、9月9日木曜日、法務省で行います。そこでは第5回会議で検討できなかった少年院における処遇体制の在り方及び処遇環境、執務環境の在り方について議論する予定といたします。また、その後犯罪被害者の方からヒアリングを実施いたしますので、よろしく願いいたします。

本日はありがとうございました。

午後5時45分 閉会