

第5回 少年矯正を考える有識者会議

日 時 平成22年5月19日（水）午後1時30分～午後5時00分

場 所 法務省20階会議室

午後1時30分 開会

○事務局 それでは、定刻となりましたので、始めさせていただきますと思います。

それでは、岩井座長、よろしくお願いします。

1. 配布資料説明

○岩井座長 それでは、第5回少年矯正を考える有識者会議を開催します。初めに、事務局から本日の配付資料について説明があります。よろしくお願いします。

○事務局 席上に配布資料をお配りしておりますので、御確認ください。なお、不足等ございましたらお申し出ください。よろしいでしょうか。

配付資料につきましては以上でございます。

2. 矯正局による連絡

○岩井座長 ありがとうございます。

議論に入ります前に、矯正局から連絡があるということでございますのでよろしくお願いします。

○少年矯正課長 少年矯正課長でございます。前回に引き続きまして、冒頭若干時間をいただきまして御連絡申し上げます。

御案内のとおり、当有識者会議におきましては、少年矯正運営の全般にわたりまして議論をいただいているわけでございますけれども、その一方、私ども少年矯正職員プロパーといたしましても、法務省としての将来に向けた重要課題等について、闊達な検討、あるいは意見交換等を行いまして、適切な形でその結果等を本有識者会議に御報告しまして、議論に資するということが重要であると考えます。

このような観点から、本日は、少年矯正施設長のいわば全国会議であります少年院長会同と少年鑑別所会同の本年度の予定等について、御報告いたしたいと思っております。少年院長会同は、6月17日木曜日に、少年鑑別所長会同は、7月8日木曜日にそれぞれ開催される予定でござ

います。

ちなみに、本年度の少年院長会同におきましては、将来における少年院の基本的制度等に関連しまして、例えば矯正教育の目的、内容・方法の在り方、不服申立制度の在り方、いわゆる第三者機関設置の要否を含めましたその在り方、あるいは規律秩序の維持の在り方等に加え、幹部職員を初めとする職員の確保、育成策等についても議論がなされる予定でございます。また、少年鑑別所長会同におきましても同様に、鑑別の種類及び手続の在り方、鑑別にかかる専門的知識技術の供与の在り方、処遇の原則、処遇の対応の在り方等に加えまして、少年院と同様、不服申立制度の在り方、職員の確保、育成策等について議論がなされる予定となっております。

これらの協議の結果等につきましては、適時各委員の皆様方に御提供をしつつ、本会議の実りある議論に資するよう、今後とも努めてまいりたいと考えております。以上、御連絡を申し上げます。

以上でございます。

3. 意見交換（少年院における矯正教育の在り方について）

○岩井座長 どうもありがとうございました。

それでは、本日は、前回に引き続きまして、少年院における矯正教育及び処遇体制の在り方について議論を行いたいと思います。

本日も、前回会議同様、議論を展開するに当たりまして、門脇小田原少年院長及び金子榛名女子学園長に御同席いただいておりますので、施設の実情について御説明いただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

本日も、論点がある程度絞って議論することとし、最初に、教官による指導体制の在り方について、その後で、個々の少年の教育計画の運用の在り方について、それから、最後に、少年院の分類処遇と処遇コースの在り方について議論したいと思います。

前回会議で矯正教育の内容面の生活指導、職業補導、教科教育について、さまざまな御意見をいただきました。本日は、教育を受ける側の体制の問題について検討したいと思います。

少年院の矯正教育を充実させるとともに、少年にとって安心できる適正な処遇環境を維持するためには、生活指導等の各教育場面におきまして、まず教官による指導体制をどう充実、強

化させていくべきかについて御意見をいただきたいと思います。

前回会議でも、各委員から御意見がありましたように、効果的な矯正教育を行うには、教官と少年の信頼関係が大切であることや、その前提として、少年が落ち着いて指導を受ける土壌、いわゆる更生的風土をつくる必要があるということ、その一方で、規律秩序の維持が自己目的化してはならないというふうな議論がございました。

それでは、少年院における教官による指導体制の現状について、両院長から御説明いただけますでしょうか。

○門脇院長　それでは、前回と同じようでございますけれども、先生方の質問にうまく説明できるかどうか甚だ自信はありませんけれども、どうぞよろしく願いいたします。

少年院の指導体制ということでありましてけれども、どこの少年院も、指導体制というものは、いわゆる寮担任制と個別担任制という2つの枠組みがございます。当院の場合もそうですけれども、通常は寮担任というのは、5人から大体6名ぐらいでしょうか、それで職員が1チームを組んで、1つの寮を指導するというような形になっております。と同時に、そこにいる寮担任の先生たちは、みなそれぞれに個別担任でもあると、このような関係、仕組みになっております。

個別担任も、収容人員に関係してきますけれども、大体が3名から5名、多いと7名なんていうときもあるんですけども、大体そのぐらいの幅であろうかというふうに思います。ただし、その寮担任制には寮主任という中心になる職員がいるわけですけども、この寮主任の先生につきましては、寮の適正な運営であるとか、あるいはその他個別担任業務の管理だとか、いろいろな業務があるので、できるだけ担任は少な目にしてというのがどこでもそうじゃないかなというふうに思います。全く持たないということではございませんけれども、大体1名とか、2名とか、そんなようなことにして業務を若干軽減しています。

私は、この寮担任制と個別担任制という指導体制はすごく優れた指導体制だというふうに思っています。この指導体制には二つの機能があると思っています。まず一つは、いわゆる個別担任の業務といいますか、言ってみれば処遇が適正に行われることを確保する、保障する機能で、もう一つは、効果的な教育の実施という二つの機能があるんじゃないかなというふうに考えています。

前者の、処遇の適正な管理ということですけども、これは、個別担任というのは、本当に少年にとってみると生活の世話係ですし、本当にいろいろな毎日の悩み事であるとか、いろいろなことを聞くわけです。そして適切な助言を与えていく相談相手であったり、指導者であっ

たりするわけですが、と同時に、その少年の教育計画を起案したり、個別的処遇計画に基づいて少年の問題改善に向けての教育を計画したり、その評価者であるわけで、そういう意味では、個別担任というのは非常に大きな力を持っているわけです。力というのは、少年に与える影響というのが大変大きいものがあるというふうに思います。

以前勤めていたところで、こんな例があるんですけども、8か月ぐらい課業拒否というんですか、「僕はいい。」と、「どうでもいいので。」と言って日課に出てこないんです、単独室の中に入って。朝礼も出ない、決して暴れるわけじゃないんです。一度ぐらい暴れたかもしれませんが、「もう嫌だと。どうせ自分は社会に戻っても母親を殺すしかないんだからいい。」と言って拒否をして、大体8か月ぐらいずっと単独室にいたんですけども、毎日毎日、個別担任が通って、いろいろな指導をしたんですけども、それでもだめでした。そして、もう感動的で私忘れないんですけども、その担任が転勤になりました。そのときに、その単独寮の先生が、「君の個別担任の先生が実は今日転勤してしまうよ。どうする。」って言ったら、その子が「出ます。」と、初めて言ったんです。そして、離任式に出席しまして、一番後ろのほうで見ていまして、その担任があいさつをするときにもうぼろぼろ涙を流して見ていました。それから、彼の生活は一変して、本当に前向きに、もう寮にも戻って、いろいろな資格を取って社会に出ていった、こんなような事例がありました。

このように、個別担任の持つ力というのは、少年に与える影響というものは大変大きいと思うんですけども、これが逆に個別担任がひとりよがり非常に恣意的な教育計画だとか、かかわりなんかをしたら大変なことになるわけで、そのような場合、寮担任制があることでチェックできるという、言わば処遇の適正な管理ができるという機能です。

もう一つは、いわゆる効果的な教育の実施という機能なんですけれども、これはもう先般からお話の出ていますように、個別担任、今のお話しもそうですけれども、その少年のいろいろな面倒を見て、言ってみれば一番教育をする上で大事な信頼関係の構築をしていくという窓口というんですか、そういう存在であるわけでありまして。ですけれども、個別担任が、少年の指導時に困ったりとか、それから、マッチングの問題がありますね。余り男子の場合、女子はよくわかりませんが、男子の場合はこの担任とはあわないなんていう話は余りないんですけども、でも実は少年が我慢しているのかもしれませんが、そういうマッチングの問題とかがあったりしたときに、この寮担任というのは、それこそいろいろなケース・バイ・ケースですけれども、いろいろな臨機応変に対応の仕方を考えて、寮担任スタッフで個別担任をフォローしていくというような教育的な機能と、こういう二つがあろうかと思います。

ただし、問題点もありまして、私は一番大きな問題点というのは何かというと、寮担任制というのは、やっぱりスタッフでありますから、どうしても身内びいきというんでしょうかね、寮の中での問題としてかばってしまうというんですか、そういう問題が絶対ないということは言えないと思います。個別担任にも若い先生もいますし、ベテランもいます。そういう意味では非常に少年の目から見ると力の差がありますよね。こういう差の問題もあります。そういうような問題が一番大きいんじゃないかなと、考えていく中で注意していかなくてはいけない問題だなというふうに思っています。

これは、それをチェックしていく寮担任会議とか、主任会議であるとか、処遇審査会であるとか、いろいろあるわけですが、そういう会議の中できちんと適正に運用していくということが非常に重要なことになってくるということと、それから非常に大変な仕事でありますから、やっぱり人材の確保とか、いい職員を確保していくという必要があるというふうに思います。

と同時に、それをチェックする中堅幹部の問題もありますけれども、そのチェックが働くというか、できるという、そういうような幹部職員の研修の在り方だとか、養成の問題とか、そういうようなことというのがつながって出てくるのではないかなと、こんなふうに考えております。

ちょっと長くなりました、すみません。

○金子園長 門脇院長のお話しと大分重なりますが、まず少年院における寮の編成というのが、少年院によって多少違います。処遇のプロセスとか処遇を受ける対象者の資質に応じて編成されていて、多摩少年院など中等長期の子だけというところで中間期や出院準備教育期の子どもたち、5つの寮に並行して存在しているとか、愛光女子学園のように、一般短期処遇と初等長期処遇で寮を分けているとかいろいろあります。現在の榛名女子学園は、入園直後と出院前数日の人たちを除いて少年たちを年齢や成熟度、非行の進度等で三つの寮に分けています。これが少年たちの生活の基盤になっています。どこの少年院のやり方であっても、寮に所属する寮の担任というのは当直のグループでもあって、大体6名前後が一つのグループになっていると思います。この一つのグループが、寮主任、副主任、生活指導担当者、教科、体育レクリエーション等、それぞれの業務、寮の中でまた業務を分担して少年の生活の単位である寮の運営を行っているというところもあって、ある意味、小さな少年院みたいなところがあります。そこが寮が閉鎖的になるとまずいのではないかなというふうに言われるところかもしれませんが。

ということで、その中で、寮主任は、若手職員のよいモデルであり、スーパーバイザーとし

ての役割も大きいし、寮全体の職員のでこぼがないようにというようなところをよく見ていく役割も果たしています。長期処遇の少年院の場合には、少年は考査を終えて寮に編入されると、榛名女子学園では出院の数日前まで約1年近く、男子の場合は出院準備期には、より開放度を上げた寮が別にあったりしますので、そうであっても一つの寮に10か月近くいることとなります。ですから、寮集団の雰囲気や少年たちの更生意欲に与える影響は大きくて、寮の先輩がちゃんとやっているかどうかということで、この少年院では何を学ぶのかという潜在カリキュラムというか、それを体で感じ取ってしまうというようなところなので、寮担任として寮をどう運営していくかというのはとても大事なことだと思っています。

また、寮集団の閉鎖性云々ということが問題になったりしましたけれども、統括であるとか首席などの中間監督者に寮の問題などについて相談すると、中間監督者にコンサルテーションの能力があれば、これは首席や統括に相談したほうがいいのでどんどん出てきます。そういう雰囲気ですね、わかってもらって、やりたいこと、できることをやれるようになるとういう、そういう施設の運営の雰囲気ができていけばいいのではないかなというふうに思います。そういう意味では、首席や統括がどうかかわるかということも大事だと思います。

少年院も男社会で体育会系と言われるようなところもあって、特に男性の先生方で顕著だと思いますが、先輩の意見を尊重するというか、非常に立ててくれるのはいいんですが、若手の意見が出にくい、それは一方では若手の意見が出にくくなるおそれがあるというので、先輩のほうから若手の意見具申がしやすいような雰囲気をつくるということは大事だなというふうに思っています。

個別担任というのは、そういう寮の中で自分の所属する寮の少年を担当する。生活の面倒を見、いろいろと、非行についての反省について内省ノートをやりとりしたり、面接をしたり、あと通信なんかも一義的に処理するとか、面会に立ち会うとか、そういったことで、いろいろな面でその子を理解し、その子の発達を支援するというような役割をやって、現在の榛名女子学園では、1人の職員が大体5人くらいの少年を担当しています。門脇先生は、寮主任は少ない数と言いましたが、榛名女子学園では寮主任は担任を持っていません。そして、新採用で研修中の者も担任を持っていないし、短い研修のときには寮主任が研修で抜けたところに入るというようなところもあって、寮主任は担任を持っていません。

この5、6名というのが私の経験ではぎりぎりいっぱいの数で、7人ぐらいになると、ケースが相互に頭の中で乗り入れちゃってうまくいかないなという感じがします。どんなにやってもきりがいい仕事なのでかなり忙しいかなというふうに思います。

少年との距離の取り方も難しいです。女子の場合には、愛着障害とか、母子関係に問題のある子が、母親代わりに担任にいろいろやってきたりするので大変なこともあります。

子どもと信頼関係を構築するには、ある程度の頻度、少年と接するということは必要となってきましたし、気まぐれな養育態度とか、養育者がかわったりすることで非常に困っている少年たちを混乱させないためにも、主としてかかわる人が決まっているということはとても大切なことだとは思いますが、余りに抱え込み過ぎない程度の距離が大事かなと思います。

ただ、主としてかかわる人が決まっているほうがいいということで、門脇院長も言っていたように、昨日ちょうど榛名女子学園で意見発表会があったんですが、そのときに、ある子どもが、「自分は、担任の先生というのはいつも自分のそばにいて、いつも自分の話を聞いてくれる人だと思っていた。本当にわがままを言って、どれだけ自分を見てくれているかと思って、それが当たり前だと思って、少年院の先生というのそういうものだと思っていた。だけれども、4月に転勤してしまって、目の前からいなくなってしまった。そのときに、当たり前だと思っていて、感謝の気持ちも持たずにただやってきたことがそうじゃなかったんだと思えて、やはり、自分が先生に応援してもらいながら自立していくことも大事なんだというふうに思った。」ということ意見を意見発表会で言っていて、えっ、この子こんなことを感じていたのかというふうに思いましたけれども、とにかく、やってくれると当たり前で、どれだけやってももっともっとというような感じの子どもたちと、どういう距離で接していけるのかというようなことを考えるまく考えながら接していかないといけないかなというふうに思います。ただ、とても担任が大事なんですけど、ある女子少年院では、大分昔で今はそうではないですけども、担任が休んでいると、子どもにきた手紙が担任の机の上に置いてあるんですね。担任が見て、子どもへの影響も考えてから渡すから、担任が来るまで処理しませんと言うんで、とんでもないと言って、変えさせたということもありましたけれども。とにかく、すべて担任に任せて、周りが手を出さないというような間違った担任至上主義になると非常に危険です。実はそのころ、その少年院は荒れていて、自分の担任としていて自分が信頼できる少年と面接することがほとんど瞬間だったんですね。少年の集団は怖いので、一人一人の少年に慰めを求めるような状況であったし、そういう自分を他の職員に知られるのは嫌というふうなことがあって、やはり適正な手続を自然にやれるということと、指導者が変に抱え込んだりしてないというところは関連しているのかなというふうに思ったりもしました。

特に、担任というのは、入院してきた順で決まったりすることも少なくありません。生活訓練課程G3とか非常に大変なケースの場合には担任の力量とか、そういったことを考慮して決

めることもあります。まず、一度担任が決まると、職員の異動があるまでとか、一般には、生徒がその寮から卒業していくまでの期間、担任は変わりません。それで、担任と相性が悪いなどと思う場合には、少年も職員もつらい思いをします。具体的に、何件かあったのは、とてもまじめな先生で追い詰めちゃうんですね、非行の問題を考えると。少年のほうは拒食になったりとか、問題行動を起こしたりとかして、自分の問題から目をそむけようとする。そうするとますます自分はこんなにやっているのにと。先生の方がヒステリックになってしまうというようなことで、もうちょっと距離をおいて、ゆっくり時間を流してやればいいのかと思うようなことが何件かありました。

また、そういう、処遇に特別な配慮が必要で、なかなかこちらの意図が伝わりにくい少年を担当しているときには、逆に職員のほうが自分を攻めて、自分の力量がないからだとか、でこんなにやっているのにと。抑うつ状態になることもまれではありません。

それでも、やはり、本当に個別担任はいい制度だなというふうに思うのはなぜかという、私は、多分、今少年院に勤めている人の中では珍しく個別担任以外の担任制を経験しています。部屋担任というので、ちょうど30年前の榛名女子学園は、一つの寮に部屋が五つあったので、5人が1室の担任、2室の担任というふうに部屋の担任をしていて、寮主任がいた。そうすると月に1回部屋替えがあるので、どの子のこともある程度は分かるんですけども、結局一通りは分かって、一通りは指導できるけれども、信頼関係のある、ずっと人の成長を支援するというような関係にはなかなか出来ず、手間のかかる子にばかり振り回されて、ほかの子は余り見てあげられなかったなど、印象の強い子と、印象の薄い子がすごくあったなというふうに思います。そういったことを振り返っても、やはり生育歴に非常に不幸なものを抱えている人が多い、少年院の少年の場合には、特定の、しかも年齢の近い若い人が多いんですけども、先生方とそういう人との信頼関係を基盤にして、成長の発達を促していくという、そういう少年院のやり方そのものは間違っていないとか、いいことなんじゃないかなと思います。個別担任が必要以上に抱え込んだり、責任を感じ過ぎないように、チームでフォローするということが必要なんだろうなと思います。

個別担任が職業補導の指導者としてなかなか席を外せないとか、体育や音楽とか、専門教科でなかなか席を外せないとか、そういう先生であったり、問題群別指導で、日課からはずしにくい教官であったりすると、面会の受け方等も難しくなってくるので、何でも担任でなくてということではなくて、寮の先生であればある程度わかってもらえるしというのが保護者にもわかってもらえて、緩やかに対応できるといいと思いますし、担任が持っていない授業など、

今でも会議とかいろいろな情報交換の時間がありますけれども、例えば問題群別指導の担当者と個別担任が情報交換をするとか、そういうことを今以上にじっくりできるようにしないと、個別担任がうまく機能するには難しいのかなというふうに思います。

距離のとり方の違いとか、面接時間とか、しつこさとか、そういうことで愛情を量ろうとする子どもたちに、いろいろな人がいて、いろいろな表現もあるけれども、でもみんなあなたのことをきちんと考えてくれて、それなりの表現でやっているのだということをわかるように教育していかなきゃいけないんだらうなと思います。先生たちを見ていると、自分の寮だけ、自分の担任だけということになる危機はいつもはらんでいるので、調整会議とか、審査会とか、あと朝礼の引き継ぎですね、そういうときに、やはり幹部がよく気をつけて見ていかないといけないというふうに思う今日このごろです。

○岩井座長 どうもありがとうございました。

施設の実情などを御説明いただいたところですが、何かご質問ありますでしょうか。

○影山委員 基本的なことをちょっと質問させていただきます。今のお話で、寮担任、それから、その中でまた個別担任を決めているというお話があったんですが、その寮担任、個別担任をなさっている先生は、夜は多分当直という形でお泊まりになるというお仕事もあると思うんですが、昼間は、今度は、例えば職業補導とか、教科指導とか、そういうふうなことで、授業をお持ちになったり、そういうお仕事もされるという理解でいいんですね。

そうすると、その場合には、ほかの寮のお子さん方も、ちゃんと指導をされるし、こういう子もいるんだとかというのが先生も分かるし、子どもたちもそれが分かるという理解でよろしいんですね。

○金子園長 はい。

○岩井座長 何かほかにございますでしょうか。

○毛利委員 今伺った個別担任のことで質問すると、例えば少年と法務教官が個別担任で付き合い始めたときに、相性が悪い、もしくは能力のばらつきが明らかでどうしようもないというときは、どういう対応をされているんでしょうか。少年にとってそれは余りよくないことですね。そうすると、どういう対処で能力のばらつきをカバーするのか。能力の低い職員がいた場合に、それをどんなふうにフォローするのかという具体例をちょっと教えていただければと思います。

○門脇院長 基本的には、法務教官採用試験というきちんとした試験で採用できるので、そんな能力の低いというのは法務教官にはいないと思うんですが、ただ、上手に人間と接触できな

いみたいな人も時にはいると思います。

それは、先ほど、私、お話ししたとおり、そういう人が寮の中に入っていれば、例えば個別担任として受持つ少年の数を少なくする、あるいは持たせないということもありますね。一般的には、研修を終わって帰ってきたような若手職員には、大体1名ぐらい、先ほど金子園長のほうからもありましたけれども、1名ぐらい持たせて、そしてじっくりと、言ってみれば先輩職員、あるいは寮主任等が、場合によっては統括なんか、スーパーバイズというわけでもないですけども、いろいろな形で実質的にはスーパーバイザーとして、いろいろと手取り足取り教えていくとか、こういうような対応をしています。

あと、もう一つ何でしたっけ。

○毛利委員 相性ですね。

○門脇院長 相性ですか、これは難しいですね。相性もありますね。これは、先ほどちょっと言いましたけれども、男の子って余りないと思いますが、女の子は言います？

○金子園長 言わないですね。

○門脇院長 余り相性が悪いってようなことを、どうなんでしょうか、例えば特殊教育課程であるとか、そういうような施設だと出たりすることがあるかもしれませんね。それから、生活訓練課程で、非常に性格の偏りが激しいとか、自己中心的であるとか、もうそういうのが非常に顕著だというような少年の場合では、本当にうそなく、表情にも出ますし、行動に出るので非常にわかりやすいんですね、そういう意味では。ですから、ほとんど多くの場合というのは、マッチングで相性が悪くても、わりかし我慢をしているということがあるかもしれませんね、少年からすると。ただ、それというのはちらちらと出てきますので、その場合は寮担会議であるとか、あるいは統括のほうで、あるいは首席のほうで、チェックをして、個別に職員を指導していくような対応をしていると思います。

○金子園長 本当に寮主任とか、統括とかが支えながら、少ない数で頑張ってもらおうということが多いかなと思います。

相性の問題については、これはグループで処遇しているというのがとてもよくて、ほかの先生の当直のときに、担任の先生は、ああいう形でしか表現しないけれども、本当は心配しているんだよとかってフォローしたりとか、あと、変な話、結論から先に言ったらわかりやすい子に、例を挙げて結論はなかなか言わなかったりとか、相性ってそんなところで意外にあるので、早く言ってよみたいな、それは、あの子はこうやったほうがわかりいいからねとあって、そういうスキルみたいなのはやはり見ている、こちらで教えるということもあります。そのために

は、面接の報告をさせたり、記録を書いてもらったりということ、忙しくて大変なんだけれどもやってもらうようにはしております。

○岩井座長 子どものほうから、代えてほしいなんて訴えはできるんですか。

○門脇院長 する子はいますよ。一番悩むところですね。

明らかに、それが少年の言うことが正しいと判断できるような場合については、今園長が言いましたように配置換え等をします。ちゅうちょしていると、やっぱり大きな問題になってしまうので、それはきちんとしなきゃいけないなというふうに思っていますが、ただ少年院は非常に小規模集団、零細企業みたいなものですから、そういう意味では、いきなり例えば、庶務に行って庶務の仕事ができるかというところでもないわけです。ですから、そういうときは大変悩みます。正直なところですね。ただすぐかっとなりやすいタイプであるとか、そういう人については、少年指導から外すとか、そういうことはちゅうちょなくしてはいけないなというふうに思っております。

○金子園長 少年の訴えも注意が必要で、それこそボーダーライン・パーソナリティディスオーダーの子なんか、そういうことを言って、職員を分断して自分のやりたいことをやるので、それは一応聞いてどうなっているのかとか、その子のパーソナリティがどうなのかということをよく見ないと、それで本当に職員間がばらばらになって、職員がやめてしまうというような事態が起きたことも過去に何度もあるので、やはり子どもたちの言うことも聞くけれども、それだけでは済まないなというふうに思っています。

○毛利委員 今門脇さんが、かっとするタイプと言われたんですが、そういうかっとするタイプを発見したとき、それから、広島的事案もそうなんですが、一番ひどい事件を起こした人は、「自分で少年の処遇の仕方がもう分からなかった。」と、「面接の仕方も分からなかった。」というふうに法廷でおっしゃっているんですね。「それで暴力に頼るようになった。」ということですが、初年度と5年目の研修がありますけれども、そういう職員を発見したときに、随時きちんと何かその人に支えになるものを与えるような機会というか、勉強する機会というか、休みながら勉強するとか、本職をちょっと休んで考えを少し練り直すような時間なり、研修なりを与えるようなことはできないものでしょうか。

○門脇院長 それはできると思いますけれども。

○毛利委員 現実にはできてない。

○門脇院長 現実には、配置を外して何か勉強するとか、何とかというようなことというのは、私の体験ではしていません。そういう人を発見したときというのは、やっぱりじつくりと、個

別に、ただしかることだけではなくて、どうしてそうなったのかとか、職員の話をしっかり聞いてあげるといような姿勢で、かかわりを持っていくというのが大事だといふふうに思いますね。

○毛利委員　そういう発見したときが一番大切なような気がするんですけども、本田委員、何か意見がないですか。そういうときにこうしたほうがいいのかというのはないですか。ありそうな気がしますけれども。

○本田委員　実は、その点について一番お願いしたいのは、いきなり専任として採用というよりは、仮採用期間じゃないですけども、本当に適性があるかどうかを見た上できちんと配置ができるかを決めることはできないかということです。学校現場では、それができてないので、子ども理解や対応が苦手な先生がいてもずっと担任を持っている。そのことによって、発達障害の子とかボーダーの子とかももっとひどくなっているということが良く見られます。だから、初任の中で、多分最初のときには少年の担任にはつかないとは思いますが、副で就きながら、実際にその方が担任業務ができるのかどうかを見る期間が必要だと思います。そうしないと、途中でやっぱり子どもに巻き込まれて御自身が病んでいく方、結構あると思うんです。ただし、そういう方は自分自身の問題解決ができてないこともありますから、それを発見したときにどうするかの対応も必要だと思います。これは、市川先生の御専門だと思いますが、実際に何か自分の問題があって、そのことを投影したり、一人で抱え込んで舞う方、例えば母親とうまくいってないからかわりに一生懸命子どものことをやっているといふような場合は、まず御本人の治療が必要ですね。指導とか教育ではなくて、本人のトラウマ自身の治療が行われない限り逆転移を起こして、逆に少年たちを自分にずっと甘えさせることで自己満足になっていくということもありえます。こういう場合、ご本人は、自分が何をやっているのか気づかないですね。初任の段階や、ある程度、担任としてやっていく中で、何か本人の問題が出てきたときにどういう対応ができるのか。それを制度的に整える必要があるように思います。

○岩井座長　寮担任制、個別担任制という指導形態とか、夜間の当直体制とか、そういうところについて何か御意見のある方はいらっしゃいますか。

○廣瀬委員　制度としては、長年ずっとやられていい面が多いと思いますが、夜間の当直に関しては、僕は実情を伺って正直びっくりしました。少年と一緒に泊り込んで、しかも一人でやっているのが原則だということで、これはかなり無理があると思いますね。いろいろなことを考えると、最低限複数はいないと、非常に、しんどいというだけじゃなくて、いろいろ

な問題が起きてくる可能性があるのではないかと思います。これは、早急に何とか手当てができないかと思えます。

○門脇院長 当直体制の問題で話が出ましたけれども、まさしくそういうお話を聞くとありがたいなというふうに思えます。確かに、半開放とか、閉鎖性とかという寮の形がありますがけれども、1人で当直者が見るとというのは、大変にストレスがかかるし大変なことだというふうに思えます。かといって、じゃ全部の部屋にかぎを締めてしまえばいいかという、実は前にもお話ししましたがけれども、本当に少年たちが、少年の集団生活の中で学んでいくことってすごくたくさんあるんですよね。役割活動をベースにして、自己コントロールだとか、そういうような対人関係力だとか、共感性だとか、何かそういうものを学んでいく場というのはすごく大事なので、やはり半開放制といいますか、私は処遇の基本というのは、本当はそこにあるべきだというふうに思っておりますけれども、そういうような指導体制をしつつ、やはりいろいろなストレスとか大変さの問題を考えると、それはやっぱりダブルというんですか、2名ぐらいで当直をするということになると非常にいいなと思えます。先ほど金子園長のからありましたけれども、個別担任の人数が多いときに10人なんていったらとても見れないと思えます。ありがとうございました。

○影山委員 今の当直の点は私もそう思います。それで、多分各寮に1人の当直なんですが、その当直、3寮とか4寮ある中の当直の先生が巡回をされるようなこともきつとあって、そうすると巡回で外に出ちゃう場合は、その寮は、結局先生がだれもいない状態になりますですね。

○金子園長 はい。大体、子どもたちが起きている時間帯はその寮に1人の先生がいて、外からというか、巡回するのは監督者であったり、あと監督者と寮の先生の間には責任者という形で休憩に入ったり、応援をしたりという、施設の規模が大きいところはそういう職員がいますので、子どもたちが寝るまでは、一応1つの寮には必ず1人の先生がいることにはなっています。

○影山委員 寝た後は。

○金子園長 寝た後も寮には、寝つくくらいまでは大体先生たちがいて、だから9時就寝であれば10時ぐらいまでは寮に先生たちがいて、その後は、深夜の定位置というところにみんな引き上げていって、もう全然寮には先生たちがいなくて、外を回っているということです。

○影山委員 ありがとうございます。

やはり、夜の当直体制のお話を伺うとすごく弱いなという感じがして、もう少し夜の当直も

しっかり複数体制でできるような、人的な体制の確保というのは必要なかなと思います。

それから、一つの寮が30人ぐらいとか、もうちょっと少ないときもあるかもしれませんが、要は少年院にどれだけ少年が入ってくるか、その時期、時期によって、一つの寮の少年の数というのはやっぱり増えたり減ったりはするだろうと思いますけれども、それでも、それを個別担任で割って担当していくと5、6人ぐらいがぎりぎりだけれども、それより多いときもあるというふうなお話しになると、やはり、一人一人の先生方の負担というのはものすごく大変なのかなというふうな感じもして、やはり人的な体制というのをよく考えていく必要があるのではないかなと思います。

そして、ある程度子どもたちが多くて、そしてその子どもたちの中でいろいろな問題行動とか、あるいは愛着障害、その他のいろいろな障害なんかをお持ちになっている子どもがいたりしたような場合に、何か問題が起こったときに、何とか秩序ある少年院の状態をつくりたいというふうなことになる、当然そこでルールとか、規則とか、懲戒とか、いろいろな形で静かな雰囲気回復させようというふうにされると思うんですけども、そのときってやっぱりいろいろな問題が起こりやすいし、特に人数が少ない中でやっているときには、大変なこともあり得るのかなというふうに思ったりするんですね。多分この寮担任制というのは、長くやってこられたからすごくいいところがたくさんあると思うんですけども、何か1つの寮で問題が起こったときに、寮ごとにある程度任せているやり方をきっとして、また場合によっては寮ごとに入っている子どものニュアンスを変えているようなやり方をしている少年院もあったりすると、何かのルール違反に対しての、例えば規制のやり方などに関しても、寮ごとに違っている場合もあるかもしれない。それは違っていていい場合もあるし、違っているのは不公平な場合ももしかしてあるかもしれない。そういうふうなことを子どもたちは微妙に感じながらいろいろと不満に思ったりしながら、またはいろいろな、さらにそれをきっかけにして問題行動を起こすような場合もあるかもしれない。寮ごとにはどんなふうに行っているのかという、寮ごとのやり方の情報交換とか、それも少年院の中の、特にいろいろな会議とか、あるいは幹部の皆さん方の風通しがいいとき、あるいは幹部の方と個別の教官の風通しがいいときは多分うまくいくんだろうと思うんですけども、そのあたりが若干体育会系というお話しも出ましたけれども、やはりベテランの先生には、若手は余り物が言えなかったり、というふうな雰囲気がたまたまその時期、その少年院に起こったりしていると、あっちの寮ではこんなことをやっていたけれども、それは少年院全体の情報にはなっていて、院長先生すら知らなかった、などということの問題が起こってしまうなんてことは、まだまだあり得るのかなと、そのあたり

をどのように対処しようとしているのか。たまたま少年院の院長先生が立派な方だったらうまくいくんだけど、ちょっとよく情報が入ってなかったときには失敗しちゃったということがあってはやはりまずいのではないかなど。そのあたりのシステムみたいなものをしっかりとつくっておられるのか、あるいは何かそういう必要はないのかなということを感じました。

○金子園長 とりあえずというか、例えば成績をつけるときには、榛名女子学園なら榛名女子学園の生徒としての成績評価をつけるので、同じCであっても、各寮に行って余りに違っていたらいけないということがあって、成績評価をする審査会の前には寮間の調整をするんです。そのときに、必ず首席が全部見て調整をして、その意見、こういうことだったというふうに報告してもらおうということになって、その後審査会で決定する。それはどこの施設でもそうになっているはずなんです。そうやって、やはり、寮ごとに入れている子も違っているし、違って当然のところはあるけれども、子どもたちが不公平って感じたらうまくいかないから、その辺は、もうきちんと調整して、成績評価に反映していきましようというようなことに、公式的にはなっているので、そこの、多分成績評価についても、いろいろ問題になっていたと思いますけれども、成績評価が恣意的にならないようにという考慮と通じるものはあるので、そのときに、やはり細やかに見ていくということを徹底させていって、システムのことも、ただ調整会議をしますということではなくても、少し手が入られるなら手を入れるということはあるかなというふうに思います。

○門脇院長 先生の御質問の中にあつた、規律違反の問題ですけれども、成績評価については、実際にシステム化されているわけですけれども、規律違反についても入院と同時に、「生活のしおり」を通して少年たちに説明をするわけです。そして、こういうことをしたら調査の対象になりますよということをきちっと指導しています。で、してはいけないことというのは、全少年が知っています。施設によっては遵守事項テストなんていうことをやっているところもありますね。遵守事項をちゃんと記憶したかどうかということを確認すると、こんなことでテストをしているというような施設もあります。してはいけないことというのは平等に教えていますので、そういう意味ではシステムというのとはできているのではないかと思います。ただ微妙に個人個人によって、例えば、もうそんなことやったら調査だなんていう職員がいると、同時にこちらは、次にやったらだめだぞと注意しろよと呼んで指導の範疇で済ます職員もいる。非常にグレーゾーンというのがあります。ちょっとした態度が悪かったりとか、それは職員の感じ方、捉え方の差によって違ってくるということは確かにあると思いますね。しかし、少年院では問題行動があれば必ず行動観察に記録し、そして、私の体験した所では、それが統括、首

席まで上がって、さらに1週間に一遍、院長まで決裁に上げるという仕組みになっていて、全体で情報の共有をし合っているのですが、指導上問題があるような場合はどこかで引っかかってくるのではないかなというふうに思っています。

そうなった場合には、当然、いろいろの処遇の検討会議であるとか、いろいろなところで課題にして、指導価値の基準みたいなものが矛盾のないような形でやっつけようというような姿勢ではやっているつもりではあるんですけども。

○岩井座長 他に何か御意見ありますか。

○石附委員 少年院を仮退院してくる子っていうの、本当よく教育されていると思いますし、これだけ変わるもんなんだということで、処遇の全体に対して感銘するというか、感動する少年に出会うことは非常にたくさんあるんです。結局、難しいのは、その中の1割か2割だと思えます。多分、処遇効果が上がらないのは。その子たちが再犯をして話を聞いたときに、何を言うかと言いますと、大体は、私どもの言葉で言えば、風穴が通らないと言うんですね。何かと言ったら、少年院では全員の先生が成績評価しはんねんからな、本音言ったらえらい目に遭うねんと。だから、何かそういうことにも支障があるから、もうあと何か月だと思って黙っていたら順調に行くから。ということになりますと、出てからそれが爆発するんです。そういう子がすべてではなくて、ほんの1割もいないと思いますので、何かその子に対して、例えば篤志面接委員の中でもそういうことを心得ていらっしゃる専門家の先生がいらっしゃいますでしょうし、そういう方に1週間に1回でも面接を継続してもらいながら、片方で矯正教育をシステムに載せていくということをしないと、ガス抜きができないと申しますか、何ていうか、本当に形だけ整えて中が枯渇してしまっただけで、乾いた面みたいになって、もう水を吸えなくなってしまうという状態になっている子どもが結局再犯に入っていくんじゃないかと思えます。それは全員ではないわけですから、何かそういう子どもたちを対象にした1つの、在院中に、そういう声を汲み取るプログラムというのを先ほどの篤志面接委員の先生方にお願ひするとか、それを定期的にするとかいうことも必要なんじゃないかと思いました。

それから、もう一つは、成績を評価をつけるということは、本当のカウンセリングができないわけですね。だからカウンセリングにしたって、評価をする人と、別の人ができるのが本来の姿を見るためには大事だということがあると思います。それが少年院の中でどのようにできるのか、私は、今、急には思いつきませんが、評価されるということが、少年の規制というのか、心理規制にはなりますけれども、本当の成長を促すためにはその両方がないとちょっと難しいんじゃないかなと。今、お話しを承っていて、それは、職員の方もそうなんです、

上司に評価されている。その方に実はと話しに行くのもなかなか言いにくいものですから、そういうなのは、人間のシステムとしてはやっぱり生活施設と申しますか、そういうところではやっぱり特に配慮しないといけないんじゃないかなと思います。

○本田委員 きょうのテーマが多分3つあって、それがあちこち飛んでしまっていますが、私がさっき言ったのは、多分この後の方の、教官の研修のほうにもつながってきちゃう内容だと思うので、今、議論することを自分の整理のためにご質問したいんですけども、教官の体制について議論するということによろしいですか。何人ぐらいいけば好ましいのかとか、寮担任、個別担任のほかにもっと別な何か制度が必要なのかとか、そこの部分に絞って話しをしていくということ。

では、それに関して質問します。現状で職員スタッフ足りないですよ。どこに行っても必ず足りない足りないと言われるんですが、理想で結構ですけれども、例えば、少年がフルに収容された場合に、教官が具体的に何人ぐらい必要でしょう？もし、1人に対して5人ぐらいまでが担任制が理想だということであれば、現状で実際どのぐらい足りないのか、もし担任が研修に行っているとか、たとえば去年のように教官や家族がインフルエンザになって出勤できないと代わりがない、補充がないので1人が10人ぐらい見なきゃいけないとか、結構そういう大変な状態があったりしたときに、予備スタッフというのを、もし入れられるとすると、どういう方を希望するかとか。全く教官と同じ資質の方たちが常にそこにいてほしいのか。担任がないときには、その代わりができるような人たちがいてほしいのか、あるいは、そういう方たちは別のところにいるかもしれないけれども、どこかの少年院で、この期間足りないと前もってわかれば応援スタッフのような形でできる方式が必要なのか。先ほど石附先生からも出ましたけれども、カウンセリングのスタッフとして、教官以外に本当に心の部分だけを聞いてくれるという方がこのシステムの中で必要なのか、あるいは、この先の問題になるんですけども、特別支援プログラムの担当者や、そういうことに関して専門的にいろいろできるような方が必要なのかなと、理想の部分で構わないので、現状やっている中で、こんなふうな方たちがいるとありがたいというのを教えてください。

○門脇院長 大変難しい話ですけども、少なくとも現場にいて思うのは、今の寮が5人から6人と言いましたけれども、実際的には、いつも研修でだれかが出ていたりとか、欠員の状況であるんです。ですから、少なくとも寮の担任の人5、6人プラス各寮から1人いてくれれば非常に助かる。と同時に、専門、いわゆるカウンセラーにしても、職業補導の専門官なんかも、これも私、後でちょっとお話ししたいかなと思ったんですけども、今本当に職業補導関係の

指導者がいないんです。ですから、その確保だとか。成人の場合は技官というのがいて、工場担当がいて、そして技官がちゃんと指導しているというような形なんですけれども、少年院の場合は、先ほどありましたけれども、教官が職業技術も教えるみたいなものですから、少なくとも職業補導を専門的に指導していただける方とか、あと、これは施設規模であるとか、処遇課程において若干違ってくると思うんですが、非常に治療的なのとか、非常に問題がある少年たちを扱っている施設なんかでは、やっぱりカウンセラーとか、精神科医の常駐とか、そういうようなスタッフ体制が整備できれば、非常に充実したものになるのではないかなというふうに思います。

○金子園長 今の本田委員の質問は、法務教官の専門性とすごくかかわっていて、とても答えるのが難しいなと思います。職業の指導と、体育で常に同じ人が昼間いるという意味で各指導の科目別に日勤の先生がいてくれたら、その分、例えば職業の指導をしても抜いて担任の先生が個別の対応ができます。そういうところがありますし、あと、各寮常に研修に行き、女子の場合は育休とかもありますので、常に欠員がいるので欠員の当てができて、いざというときに自由に動いて対応してくれる人がいることが必要です。そういうところで、各寮1人か2人法務教官の仕事をして、一緒に泊まり、ローテーションをするほかに、中にも入ってくれる人がいてくれるとありがたいなと思います。本当、農作業の指導とか、体育とかで、本当に専門性の高い人が毎日来て指導してくれるということは、とても大事なんじゃないかなというふうに思います。

○門脇院長 先ほど、お話しもしましたけれども、寮というのは当直体制で、5人、6人でやっていますよね。それで、そのときに、プラス1人というのがいると、いわゆる夜間の応援勤務、つまり子どもたちが寝たらもう帰れるというような、応援勤務体制というのをとれるんです。実際に、今のスタッフで応援勤務体制をしていますが、ただその人は全部の寮に交代交代に入っていくとか、場合によっては、主任さんがその寮の応援に入るとか、あるいは監直さんが応援に入るとかっていうようにしているところが多いと思います。基本的には監督当直者というのは、当直体制になれば全部を見ていなければいけないわけなんですけれども、少年院の勤務体制というのは、場合によっては監直さんがある時間帯は保安応援に行かなければいけないとか、そういうことは結構あるんですね。ですから、私がプラス1人と言ったのは、各寮の当直体制人員プラス応援勤務が1人いれば非常にいいなということなんです。

○金子園長 あと、准看護師さんのいる少年院ってあるんですけれども、そういう法務教官の仕事もでき、医療的な知識も持ってという人がいてくれると非常に助かるということはあると

思います。看護師さんは、やっぱり看護師さんとして専門的で、なかなか少年院のトレーニングそのものに一緒にやってくれないこともありますので、教官でありながらそういう知識もあってという人もいてくれるとすごくありがたいなと思います。

○津富委員 ちょっと非現実的な質問というか、何ていうのかな、想像で答えてくださいみたいな感じなんですけど、例えば、欧米の少年院に行くと、ぱっと見させていただくと、大体子どもの3倍は職員がいるんですね。具体的に何をするかという話は別にして、そういうのっていうのは子どもにどれだけお金をかけていると、そういうことの姿勢のあらわれだと思うんです。小学校も全然違います。例えば、この前、スウェーデンとかフィンランドに行きましたけれども、20人学級ですよ。しかも助教がついているわけです。お金の掛け方が、日本の小学校と、全く違うわけです。そういうふうに考えたときに、この場が、現実的な議論をする場なのか、グランドデザインを話すのかということが分からないんですけども、先生方が、夢の少年院を、仮にもつくれる、ハードもつくれるとなったときに、今のここは何人足りない、何人足りない、足りないところを言うんじゃないかと、そもそも少年院というのは、このくらい的人数がいるはずだよという、人数は何人くらいでしょうか。日本の小学校をいくら見ても、スウェーデン、フィンランドの小学校は多分想像できないんですけども、そういうできない想像から出発して、ぼんとうあるべきと思った直感で言うと、職員数というのは何倍ぐらいになるのか聞いてみたいと思いました。答えない権利もありますので。

○金子園長 本当に夢というか、言っているなら。

○津富委員 言うのは構わないです。

○金子園長 子どもたちのまずグループは、そういう集団が成り立って、しかも治療的にこう支え合えるぐらいというところとまあ10名前後が1つのグループかなと思うんですね。その10名前後のグループに3人先生がいつもいるというイメージ、それに担任とか、庶務の人がプラスされるといって、3人はいつもいるので、当直が何人するかでちょっとあれですけども、でも、いつもかかわってくれるのは、やっぱり2人がいて、問題行動があつて個別の対応を必要とされる子どもには一人について2名くらいの職員が別に必要だから、集団の二人のうち一人が応援に回るとしてもやっぱり最低でも3人は要るかなと思うので、それを単位で考えたらいいかなというのはいつも私は思っています。

○門脇院長 やっぱり何が大事かと言ったら、例えば薬物に依存している子については、薬物の治療がきちんとできる体制であるとか、あるいは発達途上の問題がある子については、きちんとした、そういうような治療的なことも含めたことができるとか、あるいは医療であるなら

ば、医療としてのきちんとした機能を備えて、そういうような体制ができるかということがとても大事なことですよね。だから、人数の問題というよりは、本当に少年たちの治療であるとか教育であるかということを考えると、それはもう莫大なものになりますよね。理想形で言えば、その寮そのものが1つの施設というんでしょうか、小規模施設みたいな考え方をすれば、そこに専門的なカウンセラーの方がいたりとか、あるいは各実科別にきちんとした指導の専門官がいる、あるいは教科については教科の専門官がいる、こういうような体制がとれば、それは非常に素晴らしいと思いますね。だけれども、さっき金子園長も言いましたけれども、それは法務教官の専門性の問題とかかわってくるので、非常に難しいですよね。じゃ法務教官って何だって話になりますと、私もよくわかりませんが、何でもできるのが法務教官の専門性じゃないかなんていうふうに思うんです。ですから、例えば法務教官は米も炊けるし、みそ汁もうまくつくれる、農業もできる、便所掃除もできる、それから子どもの教科も教えられるというような、それが何かすごく子どもにとってみるとよく言われるところの全人格的なかかわりというんでしょうか。法務教官の大切な要素でもあると思うんで、それを分担化してしまうということが果たしていいのかどうかというのは正直私もよくわからないんですけれども、ただそういうスタッフの援助があったらすごく助かるなというのは実感としてあります。

○廣瀬委員 まさにそうだろうと思います。法務教官の経験や努力で賄えない、例えば医療的専門性、職業的専門性のある人などをできるだけ配置する。あるいは、各施設ごとの配置ではないにしても、専門家の巡回・待機など、とにかく必要なアクセスが容易にできるようにする。専門家の援助をプラスしていけば大分違ってくるのではないかと思います。

○市川委員 個別担任制は重要だと思います。いいところと悪いところがあり、すべてがいいわけではありません。小学校は個別担任制で、先生一人に生徒が何十人かいます。子どもの精神科は大体個人担任制を引いています。医療では、看護師さんと患者さんです。医療のほうがめぐまれているかもしれません。1つの病棟に30人ぐらい子どもさんがいて、そこに医師が1人、看護スタッフが大体15人ぐらいいます。大体1人の看護師が2、3人の子どもさんをプライマリーナースとして見ることになっています。少年院もそうでしょうが、親子関係というか、大人との関係がうまくいってない人が多いので、うまくいきそうな看護師を選ぶ必要があります。お母さんとイメージの違う看護師さんをお願いするとか、男の看護師であれば、お父さんとの関係を考慮します。相性という言葉がありました。力が弱い看護師の場合は、看護長なり、医師が常に情報を把握して、担当者を呼んで話を聞いて、育てることを念頭においています。

先ほどもお話しがありましたが、寮によって変わってくるそうです。福祉施設でも、生活寮が違う方向性を持つ可能性があります。人事交流を増やすことで、大体均一になってきます。それから、職員同士がお互いに相手を見れる時間をつくるとよいと思います。具合が悪い子どもさんがいたときに、ほかの職員はどういうふうに対応するかをぜひ知ってもらえるチャンスをつくることは非常に重要だと思います。

それから、学校では、まじめな先生ほどうつ病になる可能性があります。かつては、教育も全くの個別担任制でしたが、今はチームティーチングとか、フォローの先生が入ったり、先生同士の情報交換を密にするようにしています。医療も全く同じで、昔は医師が1つの病棟を任されて、その医師の裁量で全部判断していました。最近では、医師同士、あるいは他の職種との情報交換を密に行い、決定はみんなで相談して決めるようになっていきます。このやり方は、長い目で見たら必ずいい方向に行くと思います。

一つだけ気になったのが、夜間1人当直です。毛利委員のおっしゃったように、どうしていいかわからない方が1人で夜当直するのは大変なことだと思います。院生にとっても非常に不幸なことだと思うので、何か工夫していただきたいと思います。

○岩井座長 どうもありがとうございました。

ただ、少年院は刑務所なんかと違って、また24時間の生活をきちんと組み立てるのにいろいろ職業補導、教科指導という、いろいろなことをやらなければいけないので、それにいつ少年が入ってくるかわからないという、その日課の組み立て方なんかはかなり大変だと思うのです。また、職員はみんな個別担任を持ちながらそういう活動もやるということですよ。専門の職業補導・教科指導を行う職員を確保するというはかなり無理なのではないでしょうか。日課の活動だけを担任するという。

○広田座長代理 それは、こちらから何か提言するにしても、専門性を持った職員、教官をしっかり増やしてくれというのか、教官以外の専門家を増やしてくれというのか、それでも少年院の像というのは全く違ってくると思うんですね。

そういう意味で、今日のお話しの中で出てきたのは、やっぱり基幹的な部分というのは職員の人が専門性を広げながらやっていって、ただ、医療とか職業補導とかという本当に特殊性を持ったような部分というのは、やっぱり外からむしろ人を入れようという、それが結構いろいろな人の御意見だったような気がするのです、基本は両方増やせということだと思うんですけども。

○岩井座長 はいどうぞ。

○毛利委員 超現実的な話で、今年の3月に法務教官の人から聞いたんですが、当直の話です。要するに、若い法務教官は、当直になるとさあ頑張るぞというんで、徹夜で書類を作るというんです。それはなぜかという、1つは、最近情報流出が厳しくなって、自分の作りかけの書類をUSBに入れて自宅に帰ることが許されてない。昼間は少年のいろいろな雑務に追われて書類を作る時間が全くない。それで、当直の日が来ると、よし今日はやるぞということで、何人かで競い合うように徹夜をして書類を作って、一睡もしないで翌日に至ることがよくあるんだという自慢話を聞いたんです。そういうのって、お若い方だったんで、おれが少年院を背負って立っているんだという気持ちもあって、そこでやっていらっしゃるんですが、やっぱり長い目で見ると、その蓄積する疲労というのが、例えば不適正処遇につながったりする可能性があるんで、僕は決して通達を出して夜中に仕事をするなど言ってほしくないんですよ。ですけれども、なぜそんなことが起きているのかということは、やっぱりきちんと認識しないといけないんじゃないかなと思ったんでちょっと申しあげました。どうですか、現実起こっているんじゃないですか。

○門脇院長 そうですね、当直勤務時間帯については、そういうことは絶対してないとは思いますが、おそらく、自分の仮眠の時間帯にやるんでしょね、きっとね。そういう現実というのはあると思います。大体非番のときに、帰るときに面接ができなくて、例えば個別に課題を与えて、個室に入れて、課題作文なんかをやっている場合については、その課題作文を全部読んでまた面接するわけですから、だから、そういう時間帯がなかなかなくて、非番のときに上司の許可を得て、そしてちょっと面接させていただけますかということで、面接をしていくとかということはよくあることだと思います。

○津富委員 今と関連してもう2点だけ、ちょっと今の議論で気になることを申しあげます。多分、昔はさぼっていたのかもしれませんが、私が門脇院長がお世話になったころは、もっと事務量は少なかった気がするんですね。だから、人が足りないと言う前に、これは局とかの話かもしれませんが、子どもとかかわる時間がすべてなので、どうやったら仕事を減らせるのか、やらなくていい仕事をどうやって減らすのかという議論が必要だと思ったのが1点と、先ほどの市川委員が言われたのに関連するんですけれども、いろいろな専門性を持った方が入ってこられた場合、やっぱり少年院は困るだろうと思うんです。法務教官は全員同じバックグラウンドですから、法務教官だけでやっているうちは、話は早いし、同じような判断をしていくんですけれども、いろんな人が入ってくれば、協力したくない人はそのように判断するでしょうから、チームワークがどうやってできていくのだろうと思うんです。チームワーク

の質が変わってくるので、こういう人が足りない、ああいう人が足りないというように、いろいろな職種の人を入れた場合、本当に少年院が少年院としてもつのかという議論は論点として残ると、この2点です。

○毛利委員 実は、さっきの専門性の話でいうと、僕は看護師の資格を持っている法務教官の方にインタビューしたことがあるんですが、ああいう人はお給料が増えるといいのになと思うんですが、増えないんでしょうね、きっと。増えれば、そういうのを持つことにモチベーションが出てくるんでしょうけれども、同じ法務教官の給料で苦勞していろいろな資格を取るというのではやっぱり間尺に合わないというか、寝る時間を削らなきゃいけないような自己犠牲的な気持ちになるんで、ぜひきちんと資格を持ったら、その分がペイされるような、生きがいになるようなシステムにならないでしょうか。

以上です。

○岩井座長 ちょっとかなり時間が押していますけれども、今いわゆる半開放寮型の寮舎構造で少年の処遇に当たっていらっしゃるわけですね。こういう施設設備面の問題につきましても、現状のメリット、デメリットを踏まえて御議論をいただければと思いますが、その点ではどうでしょうか。

半開放といいますか、外には出られないけれども廊下には出られるというシステムですが、それがないと、ちょっと子どもたちも息が詰まってしまうのではないかと思います。全開放にしなくても半開放は、できるだけ維持していただきたいというふうに思うのですが、何か施設面のご意見ございますでしょうか。

○影山委員 寮舎構造についてのデメリットですが、当直職員は鍵なしで勤務が多いと聞きまして、ちょっと私のさっきの質問もそれをイメージしながらしたんですが、つまり、榛名女子学園の場合には寮の中に職員さんが泊まるんじゃなくて、確か廊下を隔てて別のちゃんと当直室みたいなのがあったんで、先生方はそこに10時とか11時過ぎちゃうと引き上げちゃいますよというご説明があったんですが、そうじゃなくて、寮の中に先生も一緒にかぎなしでお泊まりになる、つまり当直の先生も缶詰になる、子どもたちと一緒に、朝まで、というふうな勤務が多いのかなみたいに思っていたのですが。

○金子園長 いいですか。

○影山委員 はい。

○金子園長 榛名も鍵なしです。要するに生徒たちが起きている間は教官室に引っ込みませんで、鍵を持たないで、生徒たちがホールにいる間は全部一緒にいて指導します。多摩少年院で

もどこでもそうです。これは、逃げようとする少年に鍵を奪われて逃走されないためなので、監督、当直者なり何なりがみんな鍵を引き上げて行って寮に鍵をかけて出ていく。少年たちが寝る時間になると、寮をあけて、先生を外に出して締めてくる。少年はいつも逃げたいし、1人でいたら多勢に無勢で鍵を奪われるかもしれない。この強烈な緊張関係は、いくら信頼だとか言ってもあります。これはものすごい強烈な関係だと私は思っているんですが、なぜ多数のとかということ、昔、愛光女子学園でも榛名女子学園でも、中を巡回していたんです。外の巡回じゃなくて中を巡回していた。それは鍵を持って、ねらわれたことがあります。古い少年院は結構そういうので事故もあって、だんだん鍵は少年たちが起きている間はなし、丸腰で勤務をし、少年が寝るようになったら、鍵を締めて、職員も外に出て、外の整備された巡回路を回るといふふうになって、1人でというのも、外を回っているから1人でよくて、何かあったら一緒に当直しているほかの先生を起こして対応しなさいということだからうじて1人で深夜は回っていると、そういうことです。

○門脇院長 影山先生、ちょっと誤解が一部あるような感じがしたんですけれども、御意見を伺ってですね。要は、少年たちが就寝した後は鍵を戻してくれます。ですから寮から出れるんですね。出て巡回をすることになります。ですから、寮の少年たちの寝ているところの廊下のところに行って一晩中ずっといるわけでもないんですよ。ですから、中扉は大体が締めて、そして外を回るといふ形になって、少年たちが寝ているところを回る施設というのは今は余りないかもしれないです。

○金子園長 今はもうなくなってきました。

○門脇院長 昔はあったらしいですけども。今はないです。

○影山委員 それはお伺いしました。

結局、じゃもう寝た後は、いわゆる少年たちの居住空間である寮の中はもう先生方はどなたもおられないというのが一般的だと、そういうことなんですね。わかりました。

○門脇院長 仮眠している職員はいますけれども。

○岩井座長 何かほかに御意見はございますでしょうか。

○毛利委員 10斤ぐらい見ていますけれども、余り違和感を感じたことはない。ただぼろっちなという、人吉農芸学院を初めとして、戦後すぐにできたものが結構多くて、ペンキがぼろぼろにはげていたりということはあるんですが、教官室と、それぞれの居室の関係とかで、危険だと思ったりということは一度もないです。ただ先日、奈良少年刑務所に行ったんですが、奈良少年刑務所は明治時代の建築なので非常に特殊なんですけれども(見張り台のようなもの

があって、そこから手の指のように寮舎が広がっていて、すべてのドアが見渡せるようになっています)、ああこういうやり方もあるのかなとは思いました。

○広田座長代理 さっきの議論と絡むわけですけれども、大幅な増員とか、それから大幅な外部からのスタッフが来てカリキュラムを全く変えようとかという話になると、きっと今までの構造では対応できない部分が出てくるんだと思うんですよね。そういう先ではなくて、とりあえずの状況としては、割合うまく行っているのかなという感じで、そういうふうな印象がありますけれども。

○岩井座長 ただ、榛名女子学園を見せていただけてすごくきれいな建物で、明るくていいなとは思ったのですけれども、やはり4人部屋という少し窮屈かなという感じがしまして、寮の中でまとめて見るためには、余り広く寮をしないほうがいいのかなとも思うのですが、夜は少し個室で就寝できるような体制になればなというふうな印象は持ったのですけれども。

何か他によろしいですか。

○影山委員 当直を1人でという、そのあたりも大変だというお話がさっきから出ていますが、当直の数がやっぱり3直とか、4直とか、3日に一遍とか4日に一遍はお泊まりになるということになると職員の皆さん方、家族なんかもいたりする中で、本当にそれでやっていけるのかなと。この間榛名女子学園にお伺いしたときにちょっとお伺いしたら、すぐそばに官舎があって、そこからほとんど皆さん通っておられる。それから榛名女子学園の法務教官の先生方は全部女性だという御説明でしたよね。で、独身の方が多いというふうにも説明を受けました。でも、本当に少年院がしっかりと経験を蓄積した、そういう先生方でちゃんとやっていただくためには、家族もおられても女性の法務教官の方でも長くやっていただけるようなことが本当は必要で、ずっと3直4直当たり前という体制というのは、本当はしんどいのではないかなという気はいたしましたけれども、私の理解に誤解があるかどうか。

○金子園長 3直、4直は、職員の異動期とか、研修が出たとか、そういうことでしばらくそうなる。生徒たちの様子もわかるし、体も疲れないうし、日中の仕事もできるということで、大体5日か6日に一遍泊まるのがいい感じかなという感じが寮の先生たちの感じだと思うし、そうできるようにしたいと思っています。ただそれにしても当直の回数としては多いし、家族、自分の子どもは寂しい思いをしますよね。女子少年院でも、多くの先生が家庭を持って働いているところもあって、それはまた地域の事情とかいろいろあると思いますが、いろいろな世代の人がちゃんとかわれるというのがもちろん大事になってくると思います。

○岩井座長 どうもありがとうございました。

小括いたしますと、やはり寮担任制、個別担任制というのは、非常に少年院の処遇体制としてもすぐれたもので、できれば、スタッフを増員して、もっと緻密にできるようなものにした
い、するのがいいというのがおおかたの御意見で、そして、特に夜間の勤務が厳し過ぎるの
ではないかというふうなご意見がでました。施設設備用のスペースなども少し個室や面接室な
どもう少し多くなればいいなというところの御意見だったかと思うのですけれども、ここで少
し休憩をとりまして、次に、個別的処遇計画のお話しをしたいと思います。

(休 憩)

○岩井座長 それでは、再開してよろしいでしょうか。

それでは、次の課題となります。個々の少年の教育計画の在り方についてであります。

個々の少年の教育計画である個別的処遇計画、あるいはその前提となる施設全体の標準的な
教育計画である教育課程をどのように運用しているのか、どのような問題点を抱えているのか
などにつきまして、両院長から御説明をいただきたいと思います。よろしくお願ひします。

○門脇院長 昭和55年度でしたかね、教育課程の編成ということが組み込まれ、それで全国
の施設がそれに基づいて教育を実施するようになりました。

私も、先ほど金子園長からありましたけれども、寮担任制というのを体験しているんですけ
れども、その当時から比べますと、この教育課程ができたおかげで、少年院でいかに教育をす
るかというものが非常に明確になって、しかも、それに業務に当たっている我々法務教官も、
あっこんなことをするんだと。それまでは余りどんなことをするのかということが、私のいた
施設では明確ではなく、少年と遊ぶことがいつも中心で、それはそれで楽しかったんですけれ
ども、計画をして実施して評価をするというような、そういう一連の教育プロセスみたいなも
のが明確になった、明瞭になったということが非常に画期的なものだったのではないかなとい
うふうに思います。

これに基づいて、少年院では、新入時、中間期、それから出院準備という教育のプロセスが
ありますけれども、そのプロセスに区分して、その教育課程をセットする。教育課程というの
は、先生方ももう御存じのところだと思いますけれども、指導の5領域というのがありまして、
生活指導、職業補導、教科教育、保健・体育それから特別活動、この5領域がありますけれど
も、その5領域別に、プロセス別に分けて、そしてどういうことを少年院では、例えば小田原
少年院ではこうこうこういうようなことを実施していくと。こういうことを決めるわけです。

そして、それに基づいて、今度は個別的処遇計画というものを作成するわけなんですけど、個別的処遇計画というのは、まさしく個人の教育プログラムです。この少年にはどのような問題点があって、それに対してはどのような働きかけをして、どういうふうに教育をしていくかということの、言ってみれば企画書です。それぞれの子ですから。それを一人一人立てるのが大変に難しいし、大変な作業でありますけれども、これに基づいて実施しているところなんですけど、いわゆるよく言われる少年院教育の個別化で、これの根幹をなす制度、体制だというふうに思っています。ただし、その教育課程そのものが、問題点といえば、実際この教育課程というものは少年たちに、例えば、教科なら教科、生活指導、職業補導でこうこうこういうようなことをやりますという計画があるわけですけども、その実施した教育内容が少年たちにとってどのような意味があって、どういう効果があったかということを見ると、それが評価すべき資料というのがなかなかできないですね。今、報告義務みたいなのがありまして、いわゆる実際立てた教育課程が時間数もちゃんと決めるわけです。何時間、何時間でやりますという、職業補導では何時間やりますみたいなのがあるんですけども、それがちゃんとカウントして、実施できているかどうか、教育課程の評価というものですけれども、そういう形でやっています。また中身についても、例えばS S Tであるとか、いろいろな問題性別講座であるとか、それをやってどうかというようなことで、少年にアンケートをとります。少年たちがすごく良かったとか、良くなかったとか、悪くて分からなかったとか、いろいろな評価をするわけなんですけど、そういう評価をまとめて、そしてさらにもう一度、教育課程の実施している教育内容をとらえ直そうというような作業はしているんですけども、そのための資料といえますか、教育評価をするための十分な資料があるかというのは、ちょっと疑問のように感じています。

それから、個別的処遇計画のほうなんですけど、本当に作るのが大変なんです。これは、どこの施設でもそうなんですけれども、個別的処遇計画作成委員会というものがセットされていて、それでいろいろな人数を集めて、ああだこうだとやるんですけども、実際非番であったり、代休日があったりとか、あるいは出張があったりとかでメンバーが集まらないんですよ。なので、それを十分に練っていくような、実際は、現場の中では、ゆとりがないように思います。ですから、どちらかというと形式的になってしまうような傾向というんですか、そういうことにならざるを得ないというような実態というのはあるんじゃないかなと思います。

ですから、でき得る限り、例えば審査会の場をもってみんなでできるだけ議論しようというようなこと、あるいは成績調整会議でもって、それをみんなで議論しようとか、こういうようなことでやってはいるんですけども、やはりなかなか時間的な余裕がないというのが現状で

はないかなというふうに思います。

○金子園長 教育課程は、処遇課程ごとに策定されるということなのですが、男子の施設の場合には、1つの施設で処遇課程は余り多くないので、かなり処遇課程ごとに特色のある教育課程ができる。東北少年院のように、職業訓練に特化してとか、そういうことができるんじゃないかなと思うんですが、女子の場合は、1つの施設に本当にたくさんの処遇課程が入っているので、基本的処遇計画というか、教育課程を見ても、処遇課程ごとに特色を読み取れないんじゃないかなというふうに、自分で作っていているのもなんですが、思います。というのは、職員の配置とか、建物の配置から言っても、複数の処遇課程を同時進行で実施して、同じ体験の中から、この子どもたちはこういうことを学ばせればいいのか、この子どもたちにはぜひこういうことを経験してほしいとか、そういう違うことを学びとっているんだということにしているとか、特にこういうところを重視して体験させたいとかというふうに、こちらで考えるというようなことで、同じ体験で違った目標にしているとか、そういうことで使い分けざるを得ないというふうなところもあります。ですから、教育内容や方法は同じことが並んでいるので、これで本当に一人一人にきめ細かく接しているのかなというふうに教育課程を見ただけでは思われてしまうのではないかと。でも、これだけの教育内容を頑張ってやっていますよということを提示する必要になることもあって、なかなか教育課程も個別的処遇計画に中身のいろいろ配慮しているものが実在にあらわれにくいかなというふうに思っています。

特に、教育課程は、やはり、教科の問題もあって、今は時間数のカウントと、必ずできるものはみんな一生懸命やっているけれども、本当に処遇課程ごとの特色に応じて少年の成長、発達の機会が与えられたのかなとか、非行の離脱のきっかけになったのかなとか、そういったことの評価というのはなかなかできないし、難しいなと思います。非行のリスクアセスメントについて、別のほうで策定をしているということですので、そういったことに対応させて、入院と出院時のリスク得点を見比べて明らかな成果が見られるかとか、私たち教官も自信を持てるような目に見える評価とか、客観的と言えるような評価ということを工夫していく必要があるんじゃないかなと思います。

あと、それは教育課程だけじゃなくて、個別的処遇計画、どちらも混じっているかなと思うんですが、そんなふうに思います。

教育課程も、個別的処遇計画も、作ることに精一杯になっていて、形式的に流れているかなと反省するような面もあります。しかし、門脇先生は、少年院だけと言いましたが、特別支援学校の高等部の卒業生の個別の指導計画とか、個別の移行支援計画なんかを見ると、本当にそ

の子が社会でどんな生活をしてというのを想像して、細かに立てていて、ああいうふうな具体性のあるものを作るということは、少年院ではなかなか多分できない、と思います。それは、ますます手間がかかって、今でも個別的処遇計画作成委員会が開催できないで裁判所に送るのも遅くなっているのに、そんなことできないし、本当は移行支援計画みたいなことが出来て、保護観察につなげられればいいなと思うんですが、我々法務教官が、そこまで創造力が働かないようなこともあるかなというふうに思います。本当に個別的処遇計画が院内でどういう教育をするのかということなのか、それとも子どもをどういうふうにしていくのかということなのか、どの辺の具体的なものを書いたらいいのかというところは難しいなと。あれもやっています、これもやっていますと言って、結局みんな教育内容、方法の欄は同じになってしまって、何か形式的になっているかなという気はしてちょっと反省しているところです。

○岩井座長 どうもありがとうございました。

個別的処遇計画の基になる情報ということで、川崎委員から何かございましたら、お願いできますでしょうか。

○川崎委員 少年院には身柄と一緒に少年鑑別所から鑑別結果通知書と、それから少年院送致後に作成した処遇指針等の書類が行きますので、それがまず最初に少年院が少年についての情報として得られるものだと思います。

また、家庭裁判所では社会調査記録というのを作られます。それは、抗告期間等が過ぎてから少年院に送られるので、身柄と一緒にには行かないのですが、コピーをあらかじめ少年鑑別所に届けてくださる調査官も多いようですから、コピーがあればそれを身柄と一緒に届けることになります。その他に、数はそう多くはないでしょうけれども、処遇勧告がついた場合は、それも重要な資料になるかと思います。

それらを基にして、少年院では、考査期間中に少年に面接をしたり、作文などを書かせたりして、さらに必要な情報を入手しています。これらが個別的処遇計画を作るときの情報になっていくと私は理解しております。

○岩井座長 その利用の仕方とか、何か御意見ございますでしょうか。

○金子園長 御意見というか、まず、特に少年鑑別所から来る鑑別結果通知書という文書で、少年院送致決定になると、処遇指針ということで、施設内でどういうふうに働きかけてもらいたいということもまとめて書いてくれてありますので、その辺のところもよく見て、まず大体の少年院では、入院したその日のうちに連絡表を作ってこの子はこんな子で、こんなことに注意してほしいということを全職員に知らせて、そこで、少年鑑別所からの情報を共有するよ

うにしています。あとは、個別的処遇計画に少年鑑別所の処遇指針がどうなっているかということを書く欄があって、それを理解した上で、現在のその子の状況や必要なところを伸ばすべき長所を踏まえて、教育目標を決めて、教育内容、方法を作成していくということになっていますので、少年に面接をしたりする前に、少年鑑別所からのそういった資料や、少年調査記録が届いていれば、そういったことはかなり詳細に読んで反映させるようにしています。

○門脇院長 今園長のほうから話しのあったとおりで、個別的処遇計画を作るのも、少年鑑別所からの資料がないと作れない。また、少年指導を展開していくための具体的な資料でありますし、また、園長がおっしゃったように、社会調査記録が来れば、またそれも参考にして、少年の教育計画を立てるわけで、欠かせない資料として非常に活用しております。

○岩井座長 それでは、少年の個別の必要性に応じた指導を充実させるという個別的処遇計画の在り方、その運用の在り方などについて、御意見ございましたらどうぞ。

○影山委員 個別的処遇計画を立てる材料で1点お伺いしたいんですが、少年院に入ってくる子どもたちの相当数が児童虐待等を経験している子どもたちが多いのかなという印象を持っているんですが、そうすると、非行なんかを犯したりする前に、児童相談所のケースになっていることも多々あるようにも思うんです。児童相談所のケース記録とかには、家庭の状況とか、どういうふうな育ち方をしてきたのかとか、かなり豊富な材料がそこには情報があるかと思うんですが、児童相談所のそういったケース記録、あるいは情報とかを取られたり、何か連携されるということはあるんでしょうかということをお伺いしたいと思います。

○石附委員 今のお話しにつきましては、調査官のほうで、家庭裁判所の裁判官が判断するための資料として非常に児童相談所の資料はもちろんのこと、できるだけ資料を収集いたしまして、そこから総合的に判断をして、裁判官が決定できるようにするというふうになっておりますので、児童相談所に係属歴のあるケース、あるいは虐待のケースというのは、記録を取り寄せるというより、児童相談所の記録は読みにくいんですよ。やっぱり面接して、行間を読み取ることができるようにしたほうが記録の中には書けないこともたくさんございますので、そういうケースは大体児童相談所の担当の福祉士や、あるいは心理面接員と面接をしてから結果を出すようにしています。だから、それはもちろん少年調査記録の中には編綴してございますので、少年院にはそれは行っていると思います。

○影山委員 社会記録の中にあるというわけですか。

○石附委員 はいそうです。だから、社会記録の中によほどのことがない限りは、特殊なケースで、これを編綴することがあと福祉上問題あるということでない限りは、そのようにしてお

ります。

○岩井座長 廣瀬委員，家裁の方ではどんなふう。

○廣瀬委員 今のお話のとおりで，大体，児相の経歴がある子の場合，調査官がその記録を取り寄せて写しをつけてある場合もありますし，抜粋している場合もありますけれども，少なくとも，審判する前の段階では資料としては裁判官のところには出てきます。ただ，これは指摘を受けていますが，抗告や決定書作成，記録の整理などの問題があつて，調査記録がすぐには少年院の方に行かないことはあると思います。そういう場合，入院の最初の時期に少し遅れてしまうことはあるのかもしれないですね。この点は，決定書作成を早くするなど家裁の方ももっと努力しなければいけないと思いますが，普通の調査をやっていれば当然資料として調査記録には入っていますし，少年院に届くはずだと思います。

○石附委員 今の廣瀬先生のお話しのその部分につきましては，コピーは最近はお送りするようしております。それは，他機関のコピーではなくて，少年調査記録の調査官の作成したもののコピーですので，その中に児童相談所とか関係機関のことも記載するようにはなっていますので，見当をつけていただくことはできるかと思ひます。

○川崎委員 そのほかに，少年鑑別所では，調査官の方が少年の調査に来られたときにカンファレンスをやっていますので，特にそういう児童相談所などの係属歴がある場合は，家庭裁判所でそちらの資料を取り寄せたりされるので，調査官の方から情報をいただいて，それを少年簿の中に簡潔に記載しておきます。そして，それを少年院に伝えるという形ができていると思ひます。

また，例えば，少年鑑別所に児童相談所の関係の方が面会に来られたりしたようなときに鑑別所の技官が児相の方にお会いして情報をいただく，意見交換をするというようなこともあります。

○徳地委員 私のところは，児童自立支援施設なので，全国的には大体7割が児童相談所のほうから来まして，3割が家庭裁判所の審判で入所します。

私自身は，国立の施設なので，大部分もう家裁の審判で入所しますが，入所する場合は必ず児童相談所を通さなければいけません。児童相談所のほうからの児童票も来るんですが，あえて申し上げますと，児童相談所のほうの児童票のスタイルが児童相談所ごとにばらばらなんです。入所依頼がありますと，武蔵野学院独自の入所票用紙がありますもので，それを事前に各児童相談所のほうに送付しまして，それでこういうふうなところを書いてほしいということをお願いしております。その後，少年は審判を経て入ってきますので，そうすると身柄と同時に，

少年調査記録が送付されてきますので、家裁の少年調査官のつくった少年調査記録、それから少年鑑別所の鑑別結果、これらが非常に参考になりまして、それで児童のケースフィールをつくるということをやっています。児童相談所のほうも、最近非常に児童虐待の問題が多忙で、なかなか、本当に簡単なおざりな児童票しか記入しないところが大分多くなってきました。もう一つ、児童相談所のほうも、公務員試験福祉職の試験を受けて入職するケースが大分多くなってきましたが、以前ですと、畑違いのところからケースワーカーで採用したりというところが随分ありましたんですが、最近はどうちかといいますと、大体各県の福祉職試験がありますので、有資格の職員が入職するようになりましたので、大分以前と違ってきているかと思っております。

○岩井座長 ちょっと私から質問してよろしいですか。

G3のコースというのが長期の処遇ですね。それ以外の人たちは大体1年ぐらいの計画で個別的処遇計画を立てられるのでしょうか。ただ、規律違反なんかがあると点数が下がって、出院が延びるというふうなところもあるわけですね。

○金子園長 少年院は、個別的処遇計画で個人別の教育目標を立てて、その教育目標から導き出される目標を、少年の在院期間を4つに分けて、その在院期間ごとに段階別到達目標という、行動目標の形で立てることになっています。で、その目標が大体、例えば新入時期だったら1か月半ぐらい、中間期の前期だったら3か月ぐらいというふうに予定期間があって、その予定期間におおむね達成できれば、次の期に移行するという形で今運用されているので、それを子どもたちは進級すると言っているんですけども、規律違反があったら進級ができなくて、半月遅れるとかということはありません。

そんなので、多分標準的なプログラムに設定した期間よりも在院期間の平均はちょっと長いということはあるんですが、逆にとてもよい成績をとっていれば3か月を目安としているところを2か月半で通過して、進級するということもできます。

○岩井座長 それでは、段階別に寮なども設定されているわけですか。

○金子園長 寮は、段階別に設定しているところもありますが、それでも中間期は一緒に、出院準備期が別という感じで、榛名女子学園とか、多摩少年院とかは、中間期と出院準備期はみんな一緒になっています。

○門脇院長 多くは、半開放の寮の構造を持っていて、今、園長が話したように、一緒になっているわけですけども、一緒に中間期の前期、後期で寮を分けているという、そういう施設もあります。

○岩井座長 何かご意見ございますか。

そういう級を上げたりするときには何か全体で会議がもたれるわけですか。進級会議か何か。

○門脇院長 そうです。最初、個別担任がその少年の成績をつけます。成績評価というのは二つの構造になっていまして、一つは、個人別の改善目標に対してどのぐらい自分自身が物を考えたり、あるいは行動ができたかという評価です。

それから、もう一つは、共通評価で、規範意識であるとか、それから寮の生活の中で、基本的生活習慣の態度はどうかとか、学習態度がどうかとかって、5項目あるんですが、将来の設計はどうか、対人関係はどうかと、こういうような項目に分かれていて、それを個別担任が評価をするわけです。大体1か月に一遍でありますけれども。長期施設は1か月に一遍の成績の評価が普通だと思いますが、それを評価したら、今度は、先ほどから話が出ていますように、個別担任が非常に恣意的であっては困るので、寮担会議といって、寮主任を中心として寮担任間で調整し、それが終わると、今度は各寮の格差があってはいけないので、全部の寮が出てきて成績の調整をするわけです。そのときには、こんなことがあったのに何でB評価なんだとか、こういうことがあったのに、どうしてCなんだとかって、いろいろな意見が出されるわけです。この全体の成績調整会議には、首席、企画統括、各寮主任が出て、成績の調整をします。その成績の調整が終わりますと、今度は成績審査会といって、私たちも出席して、成績の審査をします。ですから、二重にも、三重にも、決して1人の個別担任が成績票で評価をして終わりというわけではありません。

○岩井座長 そうするとやはり会議が多くなってしまいますよね。なかなか、その調整が難しいところだと思いますけれども。

何か他にご意見ございますか。

○津富委員 ちょっと観点が違うという意見なんですけれども、今回これ広島少年院のことをきっかけに話しが始まっていると思うんですけれども、個別的処遇計画であり、あるいはその評価というのは、やっぱり僕が考えると、だれがするのかということがとても大事だと思うんです。何を言っているかとかいうか、やっぱり、これまでの仕組みの前提というのは、おそらく先生、つまり、教官がつくって、子どもはその計画に従ってやっていく。まだ、その評価というのを、先生が評価している。こういうものなんだろうというふうに思うんです。でも、本当にそういうふうに回していくといい結果になるのかというと、全く僕は違うのかなと最近思うようになりました。多分、この会議の最初するときにも、私からご紹介させていただいたんですが、やっぱり当事者の意見が、もちろんひとまず当事者といっても、本当にその処遇の対象者

という意味の当事者と、それから非行者の全般という意味での当事者と両方あると思うんですけども、ここでは区別しないで雑に使いますが、例えば児童虐待の津崎先生が、ある本に書かれていたものの中で、当事者参加に4段階あると。1段階目は、トークニズム、口だけ。これも子どもの権利ノートです。こういうものは口だけだと。

2段階目は、当事者本人が自分たちが動くことで世の中がよくなっていくという気がつく段階。3段階目は、意思決定への参加。たとえば、今、この場に、当事者が座っていて、この議論に参加している。それでも、しゃべったからって意見が反映されるわけではなくて、4段階目は、当事者の意見が反映されていくということで、影響力を実質的にもつというわけです。そこでは、当事者の声が最も正確かつ実質的なサービス評価と位置づけられるという表現になっていますけれども、僕らの仕事自体を評価するのはまた当事者だということなんですね。でするので、大事なのは、意思決定の参加だと思うんです。

あるいは、これも最初に御紹介したことの1つだと思いますけれども、児童の権利委員会が最終意見を日本に出したときに、家庭、裁判所および行政機関、施設および学校ならびに政策立案において、子どもに影響を及ぼすあらゆる事柄に関して子どもの意見の尊重を促進すると、あります。専門家の書いた資料を尊重するとか、そういう話と全く別の問題として、子どもの意見の尊重という話があると思います。僕が、何でそう考えるかといって、やっぱり排除されているとき人は無力化されていく。無力化された人は自分の人生の主人公になれません。少年院というのは、自分の人生の切りかえをやって、主人公になっていく場ですから、子どもたちがそこで主人公化していくことということは、非常に象徴的なんだろうと思うんです。

ちょっと、これ少年院の話じゃないんですが、私が行って驚いたことの例を2つぐらい挙げると、フィンランドに行かせていただいたときに、アヴァラ・ユースセンターというところを訪ねました。中学生とか高校生の社会参加を支援する施設です。若者が自分のやりたいプロジェクトを持ってくると、その指導員に企画の書き方とか、お金の取り方とか、仲間の作り方とかを教えてもらって、いろいろな企画を実現します。学校内で、アルコールを飲んじゃう子がいるからピア教育をしようとか、何をやってもいいんです。そこで驚いたのが、1つは、その指導員を、若者が選んで採用していることです。若者がこの人だけに面倒を見てもらおうと言って採用するわけです。

あるいは同じような話を、スウェーデンの事例を、宮本みち子先生から聞きました。スウェーデンには、学校オンブズマンという制度がありますが、なんと、この学校オンブズマンは、19歳の若者であり、この若者を選んだのもまた生徒なんです。どこまで行けるのかという話

は別にして、理念の問題として、私は、処遇計画をだれがつかのころかを考えるときに、意思決定の参加は当然なんだという、前提に立って物事を考えてはじめて、新しい少年院ができると思うんです。その新しい少年院を作っていくことが、僕は基本的には正しい方向だということを確認したうえで、法務教官はそれができていると思っているので、自分たちの持っている権限を手放す勇気を持つということがとても重要なんじゃないかなというふうに思っています。

○廣瀬委員 非常に立派なお話しだとは思いますが、しかし、前にも申し上げましたけれども、現在、家裁から少年院に送っている少年たちは、まず自己管理・自己改善をしようという意欲自体がない子も少なくないわけです。前提がかなり違う話ではないかと僕は思います。現実的に即して考えていかないと。もちろん、いろいろな、もっと意欲もある問題の程度が軽い、幅広い少年を送致して施設で教育するというのであれば、一部ではおっしゃるようなことも成り立つかもしれないとは思いますが、けれども、現状、本当に問題の根深い少年たちが選りすぐられて送られ、収容されている少年院の現状で考えると、ちょっと僕は賛成できないですね。

○津富委員 一般論的な話しだけしますけれども、現実ってかなり思い込みによって成り立っていると思います。皆さん、最近出た本で、御存じかもしれませんが、『精神病院を捨てたイタリア 捨てない日本』という本があります。イタリアに、緊急医療がまったくないということではないんですけれども、精神病院はありません。一方、日本では、こういう人たちはできない、要するに、社会生活を送れないんだという前提で精神病院があるわけです。心を病んだ多くの人が精神病院なしでは生きられないと、確かに日本では現実だと思いきまされていて、その結果として、精神病院が存在していると思うんです。けれども、実は、こうした人が社会生活を送るということは、実際の現実において、それ以外の仕組みをつくれれば可能なわけです。思い込みさえ変えれば、当然可能なんです。少年院に置きかえて言えば、こうした話しなんだと思います。私自身は、現実というものは、ほとんど私たちの思い込みによって規定されていると思います。

○市川委員 廣瀬委員から現実離れしていると言われるかもしれませんが、僕は、津富委員のような発想を持っていないと、これからの世の中は厳しいと思います。自分の経験でも、かつては、「これは病院のルールだから」という言い方をしたんですが、そういう考えは捨てました。1週間に1回、職員と、入院している患者さんを同じ土俵の中で話し合う時間を設けてもらいました。非常に熱心な職員がいて、愛情の発露だと言って、どうして言うことを聞かないんだと怒って、男の子さんの髪の毛を丸刈りにしたことがあるんです。親御さんから散々病院は文句を言われました。女の子さんでも、女性の職員がどうして聞いてもらえないんだと、柱

に縛ったことがありました。よく考えてみると、治療する側は大人で、相手は子どもさんです。大人が正しくて子どもが間違っているという前提がどこかにあるとうまくいきません。入院する方の多くは大人との関係が悪いですから、ものすごく反発します。

先ほどの話にもつながりますが、どんなに職員をボトムアップしてスキルアップしても、必ずうまくいかない職員もいます。僕の経験だと、治療を受ける側が選択できるべきだと思います。先ほど、意思決定という言い方を津富委員がされていましたが、今病棟の中のルールは、職員と入院患者が話し合って決めています。だから、勝手に決めやがってということはないわけです。実際、このやり方を導入する際、看護師たちが大反対をしました。「そんなことしたら私たち勤務できません」。ただ、実際やってみましたら、そんなことないですよ。入院患者の中にも、「そんなことしたら僕ら退院が遅れちゃうからやめましょう」と言う人もいました。だめなものなぜだめかということをきちんと説明してあげる必要があります。「病院が決めたんだから守れ」という発想ではなく、「最終的にはあなたのためにならないから決めているんだ」と伝えるべきです。

集団精神療法の大グループ方式をすべての病棟に導入していったんです。反発や不平は非常に減りました。

もう一つは、保護者の不満を減らすことでした。医者は自分で選んでいいことにしました。今までは「紹介状がない」とか「医者が診てくれないと替えない」と言っていたのを、保護者に選ぶ権利があるとしました。これも、医者たち大反対しました。「こんなことをしたら診療ができない」。しかし、「医者を替えろ」と騒いでいる中には、医者のほうに問題があるケースだけでなく、その逆もあるんです。保護者のほうにも相当問題があるケースです。実際にやってみますと、医者のほうに問題がある場合は1回替えるとうまくいきます。保護者のほうに問題がある場合は2度替えても、3度替えてもうまくいかないんです。結局どこかの病院に行くことになりましたが、それは、御本人の意思で行くわけだから何の問題も生じません。ですから、選択肢、先ほどの言い方だと意思決定の存在という問題は、これからは導入していく必要があると思います。もちろんやり方については、相当工夫しなきゃいけませんし、とてもできない方たちもいるかもしれません。けれども、たまたま時を一緒にした建物の中の人間ということで、お互いの了解の下にルールを決めています。細かいルールについては病棟によって若干の違いはあります。絶対的に守らないといけないことについては、「こういう理由であなたたちのためにならないからだめだ」と理由を説明しています。そういう発想も少しでも取り入れていったほうがよいと思います。

○津富委員 ちょっとだけ、私、理念で言っているわけではなくて現実の話として、例えば、今精神医療のお話があったと思うんですが、私は、ニート支援、就労支援をやっていますけれども、こころの調子の悪い方がいっぱいいます。精神障害者の就労支援の中では、この人たちはすぐには働けないんだという前提で、毎日福祉作業所に出てこられるようになるまでとか、福祉作業所に定着するまでは、働きに行ってははいけませんというタイプの支援が、従来行われていた支援でした。ステップ・バイ・ステップの就労支援ですね。しかし、最近出てきたモデルに、最初から働けると考えて、すぐに職場に連れていくというモデルがあります。この支援モデルは援助つき雇用というんですが、その原則の1つは、クライアントが支援過程の監督者になるという原則です。援助付き雇用については、多くの実験が行われています。相手はすぐに働けないと思いついていて、相手がすぐに働けると思っている援助付き雇用を比較した研究から、世界各国でエビデンスが出ていて、援助付き雇用のほうが、2倍くらいは就労率が高いわけです。ですから、この人たちはすぐに働けないと思いついた世界を捨てた瞬間、本人の本当の力を引き出した、新たな世界が展開していくわけです。私は、犯罪者処遇においても、実験をやれば、おそらく、クリアーに、相手は自らできる主体であるという仮定を置いたプログラムは、効果は出るだろうと思います。それをやるかやらないかが分かれ目です。

○金子園長 個別的処遇計画というか、子どもたちの目標を子どもたち自身が考えて設定するというのは、そういえば昔やっていたんですね。愛光の短期処遇の生徒が新入生のときに、KJ法を使って自分の目標を絞り込んできて、それを自分は在院期間中にこうするって具体的な行動として考えて、それを使った目標にし、分類保護の職員が、子どもと面接して、それを審査会に出していったということをしてしましたし、少年院によっては、子ども自身が審査が行われている審査会に出て、意見を表明して、目標を設定しているというところもあったんですね。それがなぜ使われなくなったかなという、やっぱりそこは、廣瀬委員のおっしゃるような子どもも多分、私たちに迎合して本当の自分の目標としたりして、うまくいかないところがきっとたくさんあったんじゃないかと思うので、ただ形としてそういうことをやっていた時期もあったなということはある、それが何でうまくいかなかったのかな。振り返る必要はありそうですね。

あと一方、犯罪者処遇でいえば改善指導のように、もうこういうタイプの人は、これはしなければいけないと決めてやる部分もありますね、性犯罪指導とか。そういうところうまく組み合わせ、でも、子どもたちはこの1年間に自分はどういうふう成長したいかと、それは自分の1年後の姿を考えさせるというのはとてもよいことだし、いいんじゃないかなというふ

うに思いました。

○広田座長代理 教育学でも、子どもを中心にした、子どもを主役にしたいろいろな実践というのはいもう長らくやっけてきているんですね。それでうまくいくこともあるし、うまくいかないこともある。実際、例えば1960年代、70年代のオープンスクールのときは、ミドルクラスの子どもたちが行っているところでは結構成功したけれども、ワーキングクラスのところでは、もう大混乱になって失敗したとか。だから、原理がいいか悪いかという問題もあるし、それから、それがどういうふうに、どの程度うまくいくのか、どの程度うまくいかないのかという問題があって、うまくいかない部分を引き受けて、例えば原理を展開しましょうというのならいいけれども、それは有識者の我々が腹をくくる話で結構大変かなというふうな気がするんですね。

つまり、教育政策でもそうですけれども、今子どもの参画とかの議論をしていて、僕も内閣府のほうでちょっとかかわったときに、政策決定に青少年をいぞいいぞと言って、そういう話をしていたんですけれども、だれにどういう機会を与えることで主役にしていくかという、そこはちゃんと大人の側がうまく仕掛けて考えておかないと厳しいから、そこは余り原理主義的にならないほうがよろしいんじゃないかということの一つ感じ、その上でおそらく今のプログラムなんかでも、子ども自身が自分でかかわっているぞみたいなことを感じさせるような、先ほどの話もありましたけれども、そういう部分はきっとあるから、とりあえずはそれを伸ばしながら、あとはだから理念レベルで転換したときに起きるであろう混乱とか、非効率とか、そういうものをどういうふうにするのかという、そこをちょっと議論しないと厳しいかなと思いますね。

○津富委員 補足すれば、要するに理念を現実に落とすプログラムを作らなきゃいけないわけですよ。たとえば、援助つき雇用だったら、一人当たりのケースロードは何件まで、どういうふうに接触するといったことまで、全部決まっているわけです。そういうところまで原理を保ったまま、現実レベルで有効な技術をプログラム化していかないと当然機能しない。だから、その原理を生かすためにどこまでつくり込まないといけないかという話に当然なってくるわけです。

○広田座長代理 ちょっと具体的なものを少し津富委員、ちょっと御説明いただければと思うんですけれども。具体的にどういうふうなことを例えばお考えなのか。

○津富委員 私自身は、ぱっと具体的には、すぐにできることは限られている気がします。この前もノルウェーの刑務所を紹介した番組がありましたけれども、海外の施設に行けば、被収

容者と職員のコミュニケーションがもっとフラットなところはいっぱいあるわけです。まず、そういうところに行って、実際どうやって回っているんだらうと、どうやって回っているのかをちゃんと研究してきて、誰が、何を、どこまで意思決定しているのかということもそうですし、それから、エンパワーするとして、何を実際できるものにしておいて、それでどのように達成感が得られるようになっているかもそうです。それをきちんと一回消化した上で、日本に持ち込んでくるというのが私の考えていることです。その結果、めちゃめちゃになったとしたら、その時はその時でまた具体的に考えることだと思います。そこでは、原理を確認した上で現場で考えていくことだと私自身は思っております。

○廣瀬委員 自発性とか、あるいは納得の問題とか、おっしゃることはわからないわけではないのです。ただ、さっき申し上げたように、あるいは、我々が実際に審判をやってきて痛感しているのは、そもそも少年院なんかに行きたくない、教育も受けたくないという少年もいっぱい少年院には行っているわけです。そういう子たちは、まず、自分に向き合って、自分に目を向けてというところからやらなければいけないわけです。何か自発的に参画しているようなシステムであれば、少年でも本人たちの意見を尊重するということはよくわかります。けれども、その前提自体が確保されない少年たちもたくさんいるというのが、間違いない少年院の現実です。ですから、その辺を考えていかなければいけないと思います。

○門脇院長 すみません。現場から言わせていただくと、今、廣瀬委員がおっしゃったとおりでと思うし、実は昔、先ほど金子園長のほうから申しあげましたけれども、少年院でも長期の施設で、少年が自分で自分の日課表をつくっていたという施設がありました。出院準備生といって、あと1か月ぐらいで出院するという少年です。少年院ではやっていないわけではないんです。それを1級上でやるというのはどういう意味があるかということ、それは先ほどから先生がおっしゃっていることで、先ほど市川委員のほうからもお話があったことでもあると思います。多少少年院とは治療構造の違いというのはあると思うんです。また、津富委員がおっしゃったようなことは、外国ではできてもそれだけの社会的成熟度というのは日本にあるかということ、私はそれほどないと思うんです。ですから、市川委員がおっしゃったような、そういう理念的なことについて常に私たちが考えていかなければいけないことだし、いわゆる児童の権利の保障という問題からいえば、当然のこと、個別的処遇計画をだれが作るかと、それは職員でいいんだという話しではないと思います。それは、できることであれば、それは少年も参画してつくるといようなことも計画して実施していくという、取り組みというのは、とても大事なことだと思います。少年院では個別的処遇計画は職員が作っているわけですが、それで全

てよしとしているわけではないというようなことは御理解いただければありがたいなと思うんですけれども、津富委員。

○津富委員 ちょっと僕、さっき自分でも言った部分なんで、ちょっと議論の流れの中で、自分が混乱しているのに気づいたんですが、市川委員の質問にこういうふうに答えればよかったなと思っているんですが、そもそもこの場に若い人とか当事者がいるということが、まず、重要だと思うんです。だから、その場で参加している、処遇を受けている意味での当事者と、こういう場に参加している意思決定の当事者とは、意味は違うと思うんです。そういう意味で、少なくとも、この場の議論でどこまで任せられるのかについての議論を、少年院を経験した人の意見に基づいてすることがとても大事だと思うんです。それが一つと。

それから、これはちょっとあるエピソードですが、ある少年院の出院者に会いました。最近でもやっているかもしれませんが、教官が成績を告知する前に、院生が自分で成績をつけるということをやっている少年院があります。その人によれば、このやり方は、ものすごく社会に出て役に立っているそうです。お店を福岡でやられている方ですけれども、従業員全員にこれをやっているそうです。自己評価というのはすごくためになるわけです。少年院を出た人に意思決定に参加してもらえれば、こうした考えを踏まえて、議論ができるという一つの具体例です。

あと、やる気がない人は処遇に乗らないんだというお話があったんですけども、そうした人の典型例として思い込まれてきたのが、性犯罪者という方々だと思います。しかし、性犯罪者の処遇モデルもどんどん変わってきて、今は、御存じの方もおられるかもしれませんが、グッドライブズモデルというモデルが提案されています。本人たちは本当は幸せになりたいんだという仮定を置き、本人の幸せを追求する支援として処遇をかけていくモデルで、そうすると再犯率が下がるという、実証研究がいっぱい出てきています。ですから、そういうふうに、相手は処遇に乗らないんだと前提を持つこと自体を、非常に問題視すべきというか、焦点化すべきことだと思います。

○市川委員 廣瀬委員のおっしゃっているのは、そのとおりだと思います。私たちもかつては、自分を見つめて内省化して、洞察を高めてきました。そのやり方でうまく行かない人が余りにふえてきてしまって、これをどうするかを今工夫していると思います。別に個別的処遇計画が適当に作られる際に、本人の意思が入っていると目的達成意識が増加するという意味で申し上げました。全部子どもに作らせるのではなく、職員さんと相談して作るような、考え方が多少はあってもいいんじゃないかと考えて申し上げたんです。

○金子園長 ただ、その辺は、考査で面接している職員とかが、それを頭に置いて聞いているので、そこをもう少し参画の意識とかということで、現実には反映させることはできます。

○本田委員 特別支援の関係でいうと、基本プランは専門の支援員が作るのですが、そのプランを本人と保護者に見せて、きちんとサインしてもらっています。1か月の行動目標をもっと具体的なレベルの行動に落とし込んで創ります。例えば、この資料の例として「指導や助言を素直に受け入れる」となっているのですが、今まで突っ張っていた子が素直に受け入れるためにはどうしたらいいのかを具体的に加える必要があると思います。そうしないと、受け入れないから「素直になれ、おまえの目標は心を開くことだ」といわれ続けたらもっと心を開ざしてしまいます。じっくり本人と掘り下げていながら、なぜ自分が素直になれなかったのかとか、なれるときはどうなのかと話し合った上で、じゃ自分が素直になるためのスモールステップを立てて、このぐらいだったらこの1週間でできそうとか、1か月でこのぐらいできそうという短期目標を、かなり具体的な行動レベルにしてから、「これならできそうだね」、「うん」、と言ってサインするとか、そのぐらいのところだとできるのかなという気はするのですが、どうでしょうか。

○金子園長 実際に、それは個別担任がやっていることですので、少年院にいる間の私のノートとかというのに目標を書いて、自分はこの目標をこう理解していますとかっていうことを書いて、じゃ今月はどうしようかっていうことで話し合ったりとか、そういったことできめの細かさからいったらちょっと特別支援学校のそこまでは行っていませんが、基本的にはそれで、例えば、設定した目標について、あなたの目標はこうだけれどもそれはどう思うとかということとは今はほぼ確実にやっています。

○本田委員 それとあともう一つだけ。とある少年院で、初任者研修をやったと成果があったやり方なんですけれども、家裁の社会調査記録がありますよね、あれの読み込みができてないんですよ。書類が届くのが遅いというのがもちろんあるんですけども、現場の方たちは、膨大な資料でとてもあんなの読んでいる時間がないということなんです。あそこに実はものすごく大事な生育歴が入っていたり、本人と親との関係とか、この個別の処遇を立てていく中での見立ての重要性というのがすごく入っていて、それだけをとにかく半日かけて読み込むことをしました。対象は、法務教官になってからゼロ年から3年の人だけを10人集めてやっていったんです。すると、同じ少年を見ても皆さん見方が変わってきたそうです。「ああ、あの部分が今この行動に出ているんだよねって、じゃ行動目標をこうしよう」というような、共通の基盤ができたので、非常に処遇の話し合いが進みやすかったようです。ですから、せっかく

その調査書があるので、そこの部分がうまく有効活用できるような形がとれるといいかなと思いました。

○石附委員 今、まさに本田先生がおっしゃった一言を私が言おうとしていたわけなんです。ちょうどもうそれでよかったんですけども、この処遇計画表というのは、もっとそれに具体性があって、そして、こういうオリエンテーションをしたら、こんなふうになったという失敗例も聞かせていただき、あるいは成功例を聞かせていただきながら、具体的に案を練っていくということをしていかないと、理想論と、それから内容が形骸化したものだけでこれを見ている、主語もだれにでも当てはまりそうだななんていうのにやっぱりなる可能性がある。一時鑑別所がすごくお忙しかったときに、主語だけ変えたらいいような鑑別結果がありました。今はそういうことが全然ありません。なくなって本当に個別的に配慮されています。ただ残念なのは、この前、多摩少年院を見学されたときの記録を見たときか何かちょっと忘れたんですが、今おっしゃるように読み込めない。理解ができないから、具体的にそれを処遇に生かすことが難しいということが。そういうのを見ると、専門性っていうのか、今本田委員がおっしゃったけれども、継続的に、例えば専門的な教育というより、実践に生かされる教育としてこういう障害のある人ってこういうもんだよということ、生育史はこのところを読んだら大体見えるよみたいな記録の読み込み方とか、あるいは理解の仕方、人格的理解だとか、行動の危機予測ができ、立てられるぐらいのある程度の理論にうらうちされた知見をもつというのが常にできれば、そのための時間を教官が公平に持てるようにする。意欲のある人だけではなくて、最低限これだけのことは分かってないということがないと、理想を追ってもだめでしょう。現実には反社会的行動をやっている子どもというのは、どうしようもなく、とりあえずは困いと言いますか、枠の中へはまるようにしてやることから始めなければいけないんですから、オリエンテーションもとても大変なわけです。そこで、現場はこの処遇計画表に従っていてもきっと御苦労があったり、このとおりににはできないということがあるんじゃないかと思います。実際にできないときにはこんなふうになっているんだよということを示していただくことが具体的な処遇論を考える手掛かりになるんじゃないかと思います。

○岩井座長 少年院は、1つの施設処遇の過程ですから、その前の鑑別所と、それから、あとの保護の過程ですか、そういうところとの連携が大変、必要だと思うのですけれども、どうでしょうか。

○門脇院長 先生の御質問ですけれども、先ほど、私、例に出しましたけれども、8か月ぐらい課業を拒否している子もいるんです。もちろん、そういう子にも個別的処遇計画というのを

立てるんです。鑑別所から来た調査記録等をもとにして、個別的処遇計画を立てるんですけれども、全く進まないんですね。進みませんでした、その子は。じゃそれをどうするかというと、もちろん修正変更をするわけですよ。ただ、修正変更というのは、少年院の中で実際余り頻繁に実施してないということはあると思いますね。ですから、私たちも、タイムリーに修正・変更する必要があるというふうに思うんですけれども、先ほど申し上げましたように、個別的処遇計画をつくることも、先ほど園長も言いましたけれども、特別支援の学校のような細かなものをつくれば、本当に良いと思いますが、時間的な余裕がありません。個別的処遇計画作成委員会とか、集まって話し合いますが、非番であるとか、出張でいないとかで、なかなか関係者が集まってできません。やっぱりそこが一番の問題だなと思います。少年が失敗した場合には、目標を変えたりして、何が何でも集団生活をやりなさいという指導はしません。そういう場合は夜間単独とし、先の少年のことで言いますと、サッカーがその子は得意だったんですけれども、サッカーには出たらいいのではと勧めました。あとはいいと出なくてもいいから日課の一部でも出席するようにと引っ張ったりなんかしたんですけれども、結局それができなかった、そういうケースももちろんありますよね。

そのときには、当然個別的処遇計画の内容だとか、方法とかというのももちろん変わってきます。しかし、それでもできないという、正直お手上げ状態でした。こんなときは、個別担任がもう本当にハートでかかわるしかないんですよ、そういうときって。要するに一番最初、先生が何でおれみたいな者にこんなことをしてくれるのか、おれは出たら母親を殺すと言っているのに何でこの先生はなんで毎日面接に来るんだろうかっていう、そういう支えのようなものを持たせることですよ。そこからしか自分自身を対峙させられないんですよ。要するに、すべてがすべて個別的処遇計画がうまくいくのではなくて、もちろん失敗事例もたくさんあります。その失敗事例の中で、どんなふうにしたらいいかというようなことは知恵を絞ってやるんですけれども、それが功を奏するときもありますし、できないというときもあります。

また、いい例で言えば、例えば特殊教育課程の少年院で、療育手帳なんか持っている子が生活訓練課程にいたことがあるんですが、この子が本当によくここまでできたなど。発達障害と知的障害が一緒になっていまして、発達障害のほうは軽度である程度の生活はできるんですけども、すぐあきちゃう。そうすると「先生、面接」と訴える、先生は「ちょっと忙しいから待っていなさい」と言うと、うわっとだだをこねる。その繰り返しです。その子は個別の対応です。個別の対応をして体育に出して、そして一つ体育に出したら、もうそれだけで今日はいい。部屋の中に入って、今日はじゃ何を读もうかって、個別担任と二人で童話を読む。そうすると

うれしいんですね。自分のそばに先生がいてくれることだけで。それがだんだんと自分から離れていくわけですが、そういう本当にきめ細かな作業を通して、彼は生活訓練課程の中でもきちんとした生活ができるようになりました。自分自身の問題が何かということもわかるようになりました。この子も、個別的処遇計画の変更というのは、処遇の中身がどんどん変わってくるというか、実態が変わっていくというか、処遇実態が。だからそれをもっと個処計の中にあらかじめ反映できていければ非常に有効ですし、いいことだなというふうに思います。

○石附委員 ありがとうございます。

先ほどおっしゃった中で、先生が転勤されたのを機に立ち直ったと、それはその子にとって何が求められていて、どういう意味があったかということ深く検討することで、その事例を普遍性のあるものにしていくというんですか、普遍性があるというちょっと語弊がありますが、共通の理解のあるものにしていく、次の事例に役に立つようにしていくということがここでやりとげるための1つの大事なことなんじゃないかなと思って、ちょっとお尋ねいたしました。

○金子園長 今の門脇院長の言った事態のほうが先に進んでしまうということですが、やっぱり手のかかるというか処遇にすごく困難を覚える子で、これからどうしようと考えあぐねたときというのは、時間があつたり、こちらも覚悟が決まっていたりするときが多いんですが、再鑑別をお願いして、もう一回、一からというか、やり直そうとやって、こっちがすごく困っていても、再鑑別に来てくれた人がいやこの子成長しましたねって言うことができるんですよ。少年院の中だから安心してこれが出せるようになって今わがままを言っているんですよとか、社会への不安が出ているんですよとか言ってもらえると、私たちも安心するしということで、結構そういう意味で、再鑑別ということが有効に使えるといいかなというふうには思いました。

○岩井座長 それで、結局、精神的な問題がある子どもを医療少年院に送ったりということができるのですか。

○金子園長 医療少年院に移送することについては、医師がその子の病状と医療少年院で受け入れられるかどうかという判断で決められるので、そこは、むしろ再非行がどのくらい懸念されるのかとか、それを目標にそうならないように残りの処遇期間で何ができるかということと、あと収容継続ということで、少年院の20歳まで1年に満たない処遇期間の人は、少年院長の権限で処遇期間1年を確保できるんですが、その1年の中で、とても処遇が終わらないような人については、家庭裁判所に収容継続を申請して、少年院にいてもらうということもあります

けれども、保護観察をどのぐらいつけるかということもあって、収容継続をお願いするのにやはり少年院の見立てだけでは客観性をもてないので、ここは再鑑別をお願いしているというようなこともあります。

○川崎委員 今、金子園長がいろいろ事例を挙げてくださいましたけれども、再鑑別というのは、少年院の側で必要性を感じたときに、鑑別所に再鑑別の依頼というのをして、それを受けて少年鑑別所が再鑑別を実施するという制度です。その依頼先としては、問題が比較的単純な場合などで、最寄の少年鑑別所に依頼する場合と、詳しい経過が分かっている人に見てほしい場合などで、送致元の少年鑑別所に依頼をする場合があります。依頼を受けると、鑑別技官が少年院に出向いて面接をしたり、心理検査をしたり、あるいは今までの処遇経過の資料を見たり、少年院の先生から話を聞いたりして、今後の処遇についてカンファレンスをして、後日、再鑑別結果通知書という報告書を出します。少年院が再鑑別を依頼する趣旨としては、処遇がうまく行ってないので、どうしたらいいか意見を聞きたいというような場合もありますし、他の少年院に移送をしたいけれどもどうでしょうかというようなものもあるし、先ほどの収容期間をもう少し延ばしたいのですけれどもどうでしょうかというような依頼もあります。

それから、先ほど、議論の中で、少年院では評価をされているので、本音を言わないで、いい子ぶってしまう子どもがいるという話がありましたけれども、そういう可能性というのは少年院で処遇している側も分っているのですね。どうもあの少年は、順調に来ているけれども、どうもそうじゃない何かがあるのではないかと、まだ地が出てないのではないかと。どうやって揺さぶりをかけたらいいたろうかというようなことを少年院の中で議論することがしばしばあるのですが、そういうときに、再鑑別を使って、処遇の効果がどのぐらい上がっているか見てほしいというような依頼がなされることもあります。

少年鑑別所の側としても、こういう処遇指針を立てて少年院に送致したけれども、その後どうだろうか。果たして鑑別所の見立てはあっていたのだろうかというようなことを検証したいということで、鑑別所のほうが計画をして、この時期に再鑑別に行きたいと考えているのですがどうでしょうかと少年院に働きかけたりすることもあります。

それから、G3など長期間をかけて重点的な処遇をするようなケースについては、あらかじめこの時期とこの時期とこの時期に再鑑別を行うということを少年鑑別所と少年院と、ときには矯正管区なども入って計画を立てて、一度ならず何度も、再鑑別を実施するというような事例もあります。

再鑑別の活発化が言われながら、なかなか実績が上がっていないような気もしているのです

が、少年院にとっても、少年鑑別所にとっても、非常に有効な連携の方法なので、もっともっと活発になるといいなと私は思っております。

○影山委員 再鑑別というのは身柄は移さないんですよね。

○川崎委員 原則移さないです。

○影山委員 技官の先生はどのぐらいの期間、少年を見るんですか。

○川崎委員 それは大体、日帰りです。

○影山委員 日帰りです。

○川崎委員 ええ。ですから榛名女子学園の場合だったら、東京から行くとお昼ごろ着いて、夕方ぐらいまでです。

○廣瀬委員 関連して、この関係でも、調査官をもっと使っていただいたらいいのではないかと思います。特に、少年院に送られたその少年を何度も調査し、試験観察を担当し、少年院に送っているような事例では、担当調査官は、その少年のことを非常によく知っているわけですから。再鑑別もいいと思いますけれども、担当した調査官にそういうときに少年をみせていただければ、調査官としても、自分の調査・見立てがどれだけ正しかったかということもよくわかると思います。御指摘のように、鑑別所と少年院との関係で、連携が図られてよくなるというのと同じことが、調査官と少年院との関係でも出てくると思います。それは間違いなく次の調査にも非常に役立っていくと思います。

それから、さきほどの少年調査票がなかなか読めないということについては、調査官の書き方に問題がある例も中にはないわけではないとも思います。いろいろお話がありましたけれども、個別的処遇計画については、僕は実際に自分が少年院に送った事件についてその少年のものをみて、よくできているなど思ったことも何度もあり、そう問題ばかりあるわけではないと思います。少年調査票にも同じようなパターンだと思うものもないわけではないです。相互に調査や処遇をより深めていくためにも、同じような観点で家裁調査官ももっと活用していただけたら、声をかけていただければ動向視察の制度などもあるわけですから、実効性のある形でかかわれるのではないかという気がします。

○毛利委員 個別的処遇計画を見ていると、例えば規範意識を身につけさせる指導とか、規範意識を高める指導とか、段階的にあって、これは少年院全体の生活指導の中ともリンクしながら動いているわけですよね。それで、ちょっと確認なんですけど、僕が知っている限りだと、最後に、何か個別的処遇計画がその子にとってうまくいったかどうかをちょっと図で簡単に模式図をかきましたけれども、こんなに書いてみたら8つになっちゃったんですが、5つぐらいの

目標を、こういう線で点数評価して、最終的にある点数になったらいいんじゃないみたいになっているというのを聞いたことがあるんですが、これは間違っていますか。そういう表を見たことあるんですけども。

○金子園長 そのレーダーチャートを使っている施設もあります。

○毛利委員 施設もあるということですか。

○金子園長 はい。どういう形で評価するかは、施設独自に、独自にというか、最終的にレーダーチャートの形にするのか、総合点数の形にするのか。

○毛利委員 そして、このいろいろな一つ一つのものを点数化していくと考えていってよろしいんですか。

○金子園長 いや、点数化っていうか、A、B、Cで評価することになりますね。段階別到達目標については、それぞれA、B、Cで。

○毛利委員 Aのほうがいいんですか。

○金子園長 Aのほうがいいんです。

○毛利委員 Aがたくさんになっていけば仮退院に近づいていく。

○金子園長 AからEまでの5段階で評価するというので、Aがたくさんなら仮退院ということもなくて、Cが可という感じなので、例えば中間期であれば、Cをとっていれば次の期間に移行できるけれども、段階別到達目標は高くなっているんで、目標が難しくなっているんで、また、出院準備過程の移行もCでいいという施設もあれば、やはりそこはBとか、Bがいくつないとだめだということもあります。

○毛利委員 なぜこれ出したかという、門脇先生の引きこもっている少年の話を聞いて、実は僕は中津でウクレレを教えている子で、少年院に入れられたことに物すごい不満があって、ずっといすに座っているだけなんです。まばたきもしないで、無表情で、何か月間も一緒に過ごしたんですが、あるときふと笑ったり、自分からウクレレを構えるだけになったり、少しずつ変わっていくんですけども、そのとき、変わっていく瞬間にやっている現場ではものすごい出来高を感じているんですね。その出来高を感じていることと、こういう点数が本当にくっついていくのかという感じ、きちんと連動しているのかどうか、もしくは一人一人の少年とこういう評価の仕方が連動しているのか、それぞれ客観的に比べられるようになっているのかというのが、ちょっと僕が少年院に出入りしている感覚で言うと、すごくちゃんとやっていますよというふうには見えるけれども、一人一人の少年に法務教官が向き合っていることは全くばらばらじゃないかという疑いを感じながら、この話を聞いていたんです。一応こ

うしていることはわかっているんですけども。出来高はそれぞれ、先ほど言われたように20点と100点だったりしても、同じように出ていっているんじゃないかなど。均一で75点にして出しているわけじゃないというような気がするんですが、それはそういう理解でいいんですよね。

○門脇院長 いや、そんな20点とか80点の差があるようなことはありません。

○金子園長 でも、中津の子は神奈川の子もそうでしたけれども、最初がマイナス30点の子もいれば、最初から5点ぐらい持っている子もいて、そのところでレーダーチャートも、その点数じゃなくて、変化した面積だっていうふうに、多分それは15、6年前に神奈川の院長をしていた人が始めたと思うんですけども、その先生はそういうふうにおっしゃっていましたね。

で、一人一人の子どもに向かい合って、個別担任は一生懸命尽くしています。それがずれないようにということで、特に共通項目の評価については、具体的にこんな行動をしたらAにしようとかというのは、各少年院で、自分たちのところでこうしようというマニュアルというか、申し合わせたものは持っていて、それで確認しながらつけていくかなどというふうに思っています。

○毛利委員 そうすると、一口に個別的処遇計画といったときに、まるで出た後の製品は大体そろっていますよみたいな感じがするじゃないですか、こういうものを見ていると。だけれども、それが違うんだと。一つ一つ違うんだと。少年院によって違うんだということが、法務教官にも、社会にも、理解してもらえようような説明の仕方がないと、少年も、保護者も、うまくこのことを理解できないかもしれないという気が今ずっと聞きながらしていたんですけども。もっと難しくなるような話をして申し訳ないんですが。その辺の工夫が、何か個別的処遇計画ということを経るときに必要なのかなと思いました。いや別にいいんです、答えは求めてないんですけども。

○門脇院長 教育プログラムを設定して、目標を持ってやっていると、それを少年がどれぐらいどう取り組んでこなしていったかというようなことの評価は、とても重要だと思いますが、人間が変わったというのは、先ほどの事例のように8か月の期間を経て突然変わるというようなことは数字化できないんです。

○岩井座長 ほかによろしいでしょうか。

○廣瀬委員 少年院に入ったときの、最初のころの問題と、後ろの方、出院前というのは大分違うと思うのです。特に出院前の方になってくると、これは保護の方との連携がすごく大事だ

と思います。保護観察官などとの連携をもっと図るべきです。僕はできるのであれば法務教官も仮退院後、実際現場に行き、保護観察官と一緒に少年の面倒を見るなど、そういう連携もあっていいのではないかという気がします。後ろの方はそういう連携をもっと強化するというのであればよりいいと思います。入院してすぐの方の連携としては、再鑑別も、調査官の面接もあるでしょう。少年院は十分頑張っているけれども、もう少し外の力を借りる、相互連携していけば、より良くなっていくのではないかという気がしています。

○影山委員 ちょっと混ぜ返しになっちゃうかもしれませんが、個別的処遇計画をせっかく立てられて、自分のことの計画を立ててもらったわけだけでも、どのくらい納得しているのか。しっかり目標を定めて、それに向かって頑張ろうという気持ちにさせる作業ってすごく大事だと思うんで、この個別的処遇計画、あなたにはこんなふうな計画を立てただけだけでも、こういうふうにやっていこうねみたいな、開示というか、伝え方というのは、どうなっていますか。例えば4段階あったら、一応こういう段階で行きますよって、最初の段階で割と全部言うのか、それとも、とりあえず第1段階ここまで頑張ろうねみたいな感じで言うのか、少年によって、能力とか、その子のおかれた状況によって、もしかして若干変わるかもしれませんが、一般的には、割と計画全部を少年に伝えたりしているものなのかどうか、そういった少年の納得とか、目標設定をどれだけさせるのかというやり方は、どのくらいやっているのかなというのが1点と、あと成績評価に関しての少年への伝え方で、場合によってはその評価に関して不満があったり、異議があったりした場合の何か苦情になるのか、そういう申し立ての仕方というのはどんなふうなシステムになっているのかというのをちょっとだけ教えていただければ。

○金子園長 開示の仕方ですけども、個人別の教育目標で院生活全体を通して、「こんなことを目指そうね。」ということと、その第1段階としてこれだということをもまず話します。

というのは、第1段階の取り組みの状況等によって第2段階の修正変更が加わることもあるからで、話が違ふということ、割と言いやすい人たちなので、余り先まで言わないで、全体は、個人別の教育目標として大きく話して、そのための第一歩というふうの一つずつ開示しているのではなんかなというふうに思います。私はそのようにやってきたし、多分担任の先生もそうしていると思います。「私のノート」とか「内省ノート」といった名称の担任との交換ノートにきちんと書いて、忘れないようにしてということをやっていることが多いと思います。

成績の告知についても、進級式のときに、その日は大体午前中はもう面接や告知の時間にしておいて、寮主任なり、個別担任から成績評価とその理由を告知され、納得がいったとか、思い当たるところがあるかとかということもきちんと話します。で、納得がいかないときは、まず職員

にいろいろ話したりしますし、どうしても納得がいかなければ、職員に関する院長の申立という事で、申し立ててもらおうなっています。

○門脇院長 よろしいですか。基本的に、個別的処遇計画に対する説明というのは、審査期間に大体決まるんですけども、その個別担任が行って面接し、少年にいろいろな話を聞いて、職員のほうはいろいろな情報を得ているわけですけども、どういうところに問題があったとか、どうして非行に陥ってしまったかという過程の問題であるとか、自分自身がどういうところに問題があったのかというような面接をします。それでその面接に基づいて、ある程度の少年が改善すべき目標みたいなことが指導されて少年の中にも入ってくるので、個別的処遇計画ができたときに、君の改善目標というのはこれだよと言ったときに、個別的処遇計画の目標に対して納得いかないとかというようことは今まで体験したことはありません。

成績については、今、園長がおっしゃったとおりで、納得いかないというようなことがあるわけですけども、それについては、院長の不服申立をしてもらおうというようなそういう保障というんでしょうか、そういうものはできておりますけれども。成績評価についても、私たちは、具体的にこうこうこうというようなことがあったので、例えばBではなくてCだよと、CでなくてDだよというように、具体的なことをもって説明する必要があると思いますよね。ですから、何となくというようなイメージを与えるような評価や、伝え方というのは、避けなければいけないものだ。また、そうはしてないというふうに思いますけれども。

○広田座長代理 ちょっと個別の質問ですけども、処遇計画そのものの運用は、今ちょっといろいろ議論が出ていますけれども、何をどう書くかについては、きっと現場の方が一番日々作っていて、これは無駄だとか、こういうものがもっとあったほうがいいのかというのはあると思うんですけども、そういうのは、局のほうで拾い上げて、改定とか進められてきているんですか、どうなんですか。

○少年矯正課長 個別的処遇計画につきましては、昭和52年にその基本形ができて、数回若干の様式の改定はされてまいりました。もう30数年たっておりますので、この間名称についても、例えば個別の教育計画とすべきなんじゃないかとか、様式も変えるべきとか、そういうふうな議論を初めとして、いろいろ検討はしてまいったところでございますけれども、基本的にはさほど変わらない内容・様式で参ったところでございます。

ちなみに現在、教育調査官という役職が何庁かに置かれておりますところ、その教育調査官グループで、現下の少年のニーズに即した個別的処遇計画の在り方について研究をさせているところでもあります。

○広田座長代理 そのときは、現場の日々作っておられる方の声はちゃんと拾ってあるという。

○少年矯正課長 当然、そういうことでございます。1年以上研究させておりますが、現場へのアンケートを取りまして、集計し評価するというプロセスはとっているところでございます。

○影山委員 ついでに、現在使っている様式ペーパーというのは、参考資料で配られたこの様式ということですよ。相当長期の処遇計画表もこれで書かれるということですか。

○少年矯正課長 ええ、そういうこととなります。盛り込まれる内容量に比例して、この表が長くなる、複数枚になるということでございます。

○毛利委員 この個別的処遇計画が一人一人の少年が自分がそれをクリアしているということはどうやって認識していくかということなんです。担当法務教官が告知したり、2級上から1級上になると、ちょっと服装が変わったりとか何かのときの服装が変わったりとか、そういうので確認しているらしいんですけども、例えばそれが、僕はどこかで聞いたんですが、進級するとユニフォームがちょっと変わったり、バッジの色がちょっと変わったりする。僕が聞いたのは、上のほうになると、ちょっと少年院のきわに近い農場に行けるようになって、その子たちは特別な制服が着れると、農作業の服が。それを誇りに思っているということですが、例えば夏休みのラジオ体操のカードみたいなのを少年一人一人が持って、それにちゃんと点数がふえていくというようなことはしてないですよ。そうしたら、本人たちがうれしいかもしれないと思って。点数がちゃんとついていくカードを持っている。

○金子園長 通知表みたいなのを渡している少年院もあります。

○毛利委員 それは共通ではないんですね。何かできるだけ少年が進んだことがうれしくなるような仕組みというのがあるといいのかなと。もっと簡単な目標が書いてあったりする。

○金子園長 少年院によっても喜び方が違うので、そういう意味での形式の違いはあると思います。機能は一緒です。

それと、今保護者にも説明しなくてはならないので、そういう意味でも、もう成績表というか、まとめてぱっと見られるようにして告知がしやすい形にはしています。

○毛利委員 ただ、できるだけ少年が喜びを感じる仕組みというのを考えるのも大切なんじゃないかなと。

○市川委員 今、毛利委員がおっしゃったのは視覚化ですね。それは実はものすごく有効で、特にインテリ率が高いとか低いとか関係ないんですね。その評価の仕方も長期間でもだめな人もいます。半日で評価してというやり方をやっているところもあります。喜びというよりも、意識させてあげる。「君は今日頑張った」ということを示唆してあげる、ぜひ視覚みた

いな、何かうまく仕事に対して。

○毛利委員 ポケモンカードみたいなのがどんどんふえていくとか、子どもは素直にそれがうれしくなっちゃうので、いいんじゃないかなと思ったんですが。

○金子園長 必要な子にはやっていて、ポケモンとかキティーちゃんのスタンプを持っている院長先生もいました。

○徳地委員 ちょっとお尋ねしたいことがあるんですが、私のほうの施設も、最近家裁のほうの審判で、処遇勧告がつく少年が大分多くなってきたんです。といいますと、少年院のほうも相当やはり重大事件の少年に関しても、処遇勧告で場合によったら14、15歳で、事件を起こした場合ですね、20歳までというような処遇勧告もあると思うんです。そうした場合、1か所の少年院にそのままずっと20歳まで置くのか、それとも、期間の長い収容ですと、非常に本人の気持ちの揺らぎ、それからモチベーションの低下とかいろいろなことがあるかと思うんですけれども、その辺、少年院のほうでは、どういうふうな対応をしているんでしょうか。

○門脇院長 これもやっぱりケース・バイ・ケースですね。例えば医療施設で5年というのがありましたし、それから、一般施設で3年、なんていうのはありますね。基本的には先生おっしゃったように、それだけの期間がありますから、できるだけいろいろな、例えば資格取得なんかもそうですけれども、そういうものを受講させるというんですか、取得させるとか、そういう配慮はしておりますので。

○徳地委員 場合によったら違う少年院に行くこともあるのですか。

○門脇院長 そうです。違う施設に行って、ですから、例えば今茨城農芸学院で大型車両系建設機械の資格を取らせていますけれども、そういうところに行って資格を取らせるとか。あるいは、ケースとすれば、職業訓練の施設に行ってそれなりの資格を取らせるとかというようなことがもっともっとたくさんできているといいなというふうに思いますけれども。実際にやったことはあります。

○徳地委員 モチベーションが非常に低下した場合なんかは、どうするのですか。

○門脇院長 これがですね、確かに最初はそうですよね。入って同じく入った者がどんどん進級していくわけです。ところが自分は進級できないと、だから、そういう意味では、非常に彼にとっては苛酷なことですよね。だけれども、それが逆に言うと本当に少年にとってみると、自分に対する大きな改善への材料になりますよね。

一般の施設で、例えば木工なんかで、簡単なパズルみたいなのをつくっていますよね。それをさらにそのパズルの技術的な内容を上げて、例えば、日本地図をつくるとか、あるいは千葉

県のパズルをつくるとか、課題が決まっています。普通ですと、例えば木工科に中間期前期が6か月とか、1年2か月とか、倍かかるとかいうことになるわけですから、当然、作成課題が変わってきます。そういうようなことで、本人がより高度な技術を身につけるといような、教育内容をセットしてあるわけです。逆に一般の標準教育期間の少年たちがああいう難しい課題にも取り組んでみたいなんていうんですね。ですから、非常につらいこともあるんですけども、いろいろな課題に高度なものをどんどんどんどん取り組んで行けるという意味では、非常に自信もつけてきたりします。文鎮づくりなんかものすごい、2か月、3か月でつくれるものじゃなくて、もっと高度なものとか、文鎮づくりだけではなくて、いろいろな技術を学んでいくとかいうように、少年院では目標課題をどんどん高めていくような工夫はしています。

○徳地委員 はいわかりました。

○少年矯正課長 若干、補足しますと、収容期間が長期に設定された少年たちについては、当初の少年院から別の少年院へ移送して処遇するケースはそれほど多くはございませんけれども、例えば、当初の医療少年院から、処遇上・教育上の目的をもって他施設に移送するケースはあります。あるいは、これは長期設定の少年に限りませんが、門脇院長からもありましたけれども、3か月の短期間の職業訓練、主として大型特殊運転免許取得のためのものですが、それを取得するコースが全国4少年院にございますので、そのコースに一時的に移すというようなことも積極的にやっています。

このような場合も、その少年院が属します矯正管区に申請が上がりまして、必要に応じ、出身の少年鑑別所でありますとか、あるいは相手方施設、必要に応じては家庭裁判所とも十分に相談しながら進めております。

将来的には、それぞれ少年院も言わば得意技がございますので、もっともっとそこら辺を積極的かつ柔軟に行っていくことができればと、個人的には考えております。

○岩井座長 どうもありがとうございました。

個別的処遇計画のところ、かなり活発な御議論をいただきましたので、次予定しておりました少年院の分類処遇制度、処遇コースの在り方につきましては、次々回以降の議題にしたいと思えます。

それでは、これで閉会といたしたいと思えます。皆様お疲れさまでした。本日はこれで閉会いたします。

次回の第6回会議は、6月2日水曜日、東京少年鑑別所視察を行い、あわせて少年鑑別所における資質鑑別の在り方を議題としまして会議を開催することとしますので、よろしくお願

いたします。

午後5時00分 閉会