

少年院の行事予定（令和3年7月～12月）

盛岡少年院

- 7月 プール開き
- 8月 盆法要
- 9月 彼岸法要
- 10月 賢治祭（文化祭）
- 11月 収穫感謝祭
- 12月 BBSクリスマス会



東北少年院

- 7月 セタ飾り
- 8月 盆踊り
- 9月 水泳記録会、おはぎ会、彼岸会法要
- 10月 運動会
- 11月 いも煮会、ベガルタ仙台サッカー教室、秋登山
- 12月 クリスマス会



青葉女子学園

- 7月
- 8月 セタ祭り、盆踊り、読書感想文発表会
- 9月 観月句会
- 10月
- 11月 学園祭
- 12月 クリスマス会



※記載している行事予定は、新型コロナウイルスの感染拡大状況等により、中止や延期等の可能性もありますのでご了承ください。

編集後記

本号では、少年院、少年鑑別所における人材の育成・採用及びワークライフバランス推進の取組について紹介しました。「働きやすさ」を目指した各施設の取組や実際の職場の雰囲気や少しでも感じ取っていただくと幸いです。罪を犯した少年の更生は地域の皆様の数々の協力の上に成り立っています。これらの取組がより一層充実したものとなるよう、今後も引き続き少年矯正への御支援、御協力をお願い申し上げます。



表紙写真について

表紙には、盛岡少年院の版画作品を掲載しています。毎年同院では、職業指導の一環として行っている版画指導で在院生が作成した版画作品から、版画カレンダーを制作しています。今年のカレンダーは「三陸の風景2021」。本号には、東日本大震災で発生した津波で唯一立ち残った「奇跡の一本松」を題材にした版画作品を掲載しました。

監修 仙台矯正管区第三部
〒984-0825
仙台市若林区古城3-23-1
TEL 022-286-0178
発行人 仙台矯正管区第二部長 吉弘基成
発行日 令和3年6月



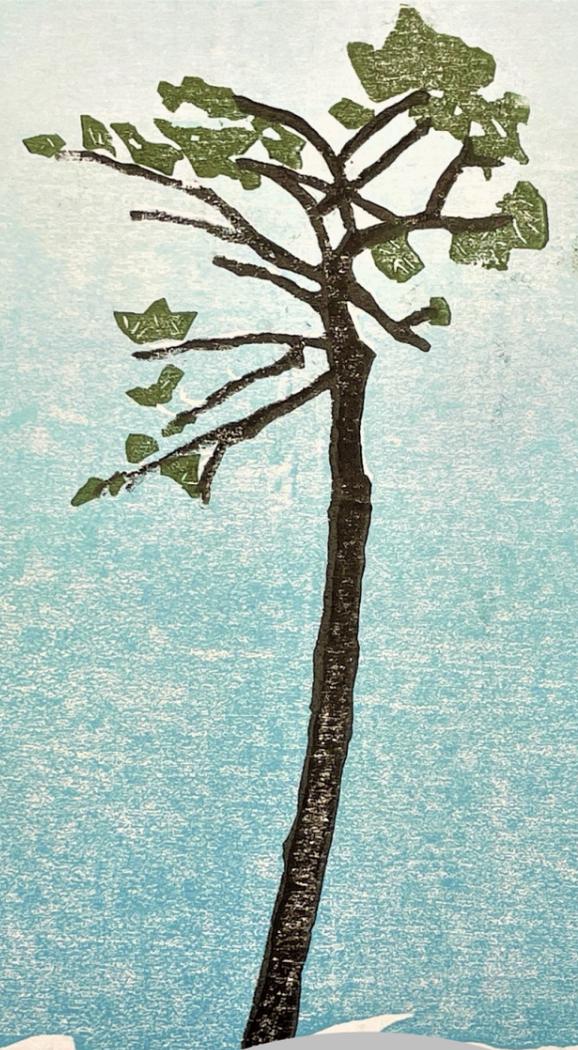
No. 89
令和3年
6月発行

仙台矯正管区少年施設広報誌

はばたき

少年院×少年鑑別所で

働くところ暮らし



巻頭言
「人間力・生きる力・人間らしさ」
仙台少年鑑別所長
特集
「人材の育成・採用及び
ワークライフバランス推進の取組」
東北少年院・青葉女子学園
青森少年鑑別所・秋田少年鑑別所・福島少年鑑別所

巻頭言

人間力・生きる力・人間らしさ

かなり前のことになりましたが、とある矯正職員採用試験の広報ポスターに、「人間力が試される仕事です」というキャッチフレーズを使ったものがありました。当時、私は矯正研修所東京支所（現在は矯正研修所に統合）というところで、主に新採用の職員に対し、矯正職員として必要な知識や技能を習得・向上させるための基礎的な教育・訓練を実施する仕事をしていて、「そのとおりだけれども、試すだけではなくて（人間力を）育てる必要があるのでは？」と何かの打合わせで発表した記憶があります。

今、改めて「人間力」をネット検索したところ、瞬時に億単位のリンクが表示されました。内閣府による一応の定義（H15）によると、「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力…思いやり、対人スキルと理解される」とのことです。また、文部科学省のサイトには、「知的能力的要素、社会・対人関係力的要素、自己統制的要素、を総合的にバランス良く高めることが人間力を高めることにつながる」（H22）という記述があり、これは、昨年公表の2020年版学習指導要領に盛り込まれた「生きる力をはぐくむことの重視」という考え方に引き継がれているようです。文部科学省がいうところの「生きる力をはぐくむことの重視」とは、「知・徳・体のバランスの取れた力を育てることの重視」ということです。



仙台少年鑑別所長

長谷川 雅一

ところで、この「生きる力」を少年矯正の仕事に当てはめると「生きる力を身に付けさせること」は、必ずしも理論的な裏付けが浸透しているとは言い切れないにもかかわらず、長年にわたってあらゆる少年矯正の現場に通底する、半ば経験知的な教育実践の理念そのものになっています。

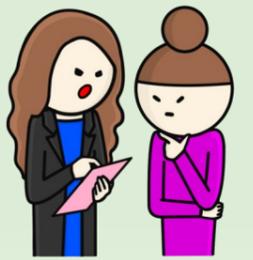
こうした実践を続けていくためには、それを担う職員にも、十分な「生きる力」が必要になってくることでしょう。大多数の人間にとって「仕事をして生きていく」ことが当たり前である以上、仕事と生きていくこととの調和（＝ワークライフバランス）が上手に維持されていることが大事なのも当然といえます。注意すべきは、バランスなのだということ。ワークを多めにして初めてライフが安定する人もいれば、その逆の人もいるように、平衡点は一人一人違うということです。そして、仕事を充実させるためには不断の勉強や訓練、努力が必要ですし、人生を充実させるためには、ある程度の暇や無為な時間が必要になります。

大切なことは、人間らしい生き方ができることだと思います。では、人間らしいってどういうことでしょうか？それは、皆さまそれぞれがお考えください。

Check!

福島少年鑑別所における

若手心理技官の育成について



1 はじめに

少年鑑別所入所者数の減少に伴い、若手心理技官が担当する鑑別のケース数が限られ、一人前の心理技官となるために必要な「学びの機会」が得にくくなったのは、昨今の大きな課題です。当所においても、新たに採用となった心理技官の育成については試行錯誤しながら取り組んでおります。

2 若手心理技官育成の具体的な取組

当庁においては、育成対象者が担当するケースについて、通常実施するスーパーバイザーの指導、綿密な判定会議だけでなく、作成終了後も事例の振り返りを行うなど、1ケース1ケースをより深めることを心掛けました。

指導に当たっては、指導者と育成対象者の双方向的な関わりを重視し、例えば、勉強会では、育成対象者がより多く発言ができるよう促すようにしました。また、所内事例検討会においては、育成対象者が興味のあるテーマを対象とするなど、動機付けに配慮し、それをもとに当該テーマの事例を経験している先輩技官から体験を通じた知識を伝えるなどして、幅広く学びを得られるように工夫しました。

また、他施設に協力依頼した取組としては、水戸少年鑑別所に女子処遇応援勤務として育成対象者を派遣しました。先方施設の御配慮により、観護処遇にとどまらず面接の陪席や判定会議への参加など、鑑別における知見を深める貴重な経験を通りさせていただき、当所において不足している、職務経験を得る機会を補うことができました。また、各関係機関が主催する各種研修会に積極的に参加させておりますが、こうした折には、報告書の記載の指導を通じて、研修の定着、情報整理、文章表現力の向上をも図っています。

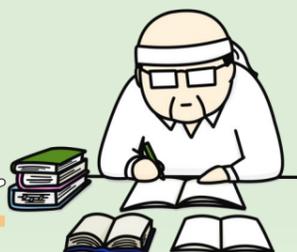
さらに現在、福島育成ユニットにより、福島刑務所や福島刑務支所の処遇調査、グループワークなどへの参加をさせていただき、業務終了後の振り返りを通じて貴重な助言や指導を受けています。

こうして様々な課題はあるものの、地域援助への関与も含めて多彩な研修の方法や場が得られるよう模索しています。今後も、育成対象者からのフィードバック等を参考に改善を図りながら、職員の育成に努めていきます。



Check!

秋田少年鑑別所における 人材育成の新たな機会の拡充について



1 はじめに

少年鑑別所においては、長らく鑑別と観護処遇が業務の柱であり、職員も入所してくる少年たちと関わりながら職務経験を積んでいきました。そのような中、平成27年に施行された少年鑑別所法第131条において、非行及び犯罪の防止に関する援助（地域援助）が新しく少年鑑別所の業務の一つとして位置づけられました。

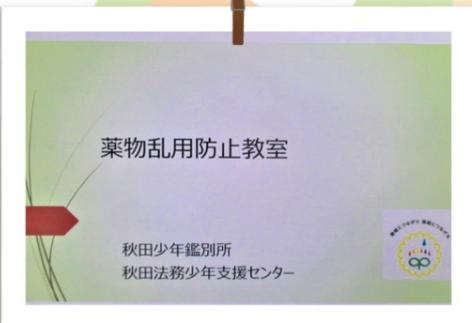
これまで塀の中での業務が中心であった少年鑑別所職員にとって、施設の外の方々と関わる地域援助は、新たな職務経験を積む場となっています。

2 地域援助に携わっている職員からの声

当所で実施している地域援助の一つである、「薬物乱用防止教室」には秋田県内の中学校・高校等からの申し込みが令和2年は18件あり、受講延べ人数は約3,300名となっています。担当した職員からは「非行経験のない一般の中高生に薬物の問題性等を伝えるに当たって、在所少年に対する話し方とは違うアプローチを意識するようになった。」、「非行に縁遠い生徒に、未来の人生で犯罪に巻き込まれないことを啓発する大切さに気付いた。」、「学校の先生方から、『薬物の問題性について身近に考えさせるよう話してもらえないか』と提案され、生徒たちに広く社会の問題を認識させる役割を担っていることに気付いた。」等、職務に対する新たな気付き、成長の機会となっていることがうかがえる声が寄せられました。

3 人材育成につながる多様な機会の活用

鑑別、観護処遇における職員の育成は欠かせないものです。一方で、地域援助を介して、学校、児童福祉機関等、多様な関係機関及び職員と関わり、また、未成年のみならず幅広い年齢層への非行や犯罪に係る相談対応が増えていることから、この機会を新たな職員の成長と育成機会と捉え、人材育成の場として考えており、職員個々においては日々研さんし、その技量等の向上に励んでいます。



Check!

東北少年院における 職員のワークライフバランスについて



1 はじめに

「職員のワークライフバランス」という言葉について、冗談半分にその意味を当院職員に尋ねたところ、ほとんどの職員が「男性職員にも育児休業を取得させる話ですか?」「職員全体の年次休暇取得奨励についてですね。」と答えていました。

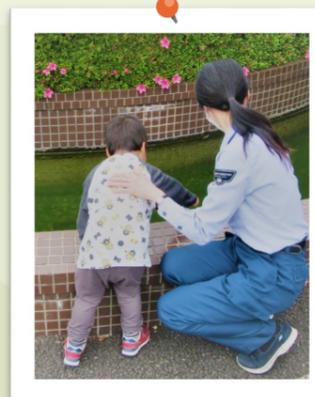
「ワークライフバランス」という言葉の意味については、「働きながら私生活も充実させられるように職場や社会環境を整えようとする動きのこと（出典：日本大百科全書）」となるわけですが、それは単に施策を実施すればいいのではなく、社会生活の在り方、育児への男性参加等多くの要素を含んでいるものです。そこで、今回は人事事務担当者が実感したワークライフバランスについて少し述べてみたいと思います。

2 人事事務担当者からみたワークライフバランス

私が少年院の人事に関する事務を遂行する中で、感じたことがあります。人材育成・採用事務とワークライフバランスの間には、一見何のつながりもないように見えますが、職員一人ひとりが勤務と生活を両立させるに当たっては、当該職員だけでは完結しないことも多々あります。つまり、いつでも他の職員がそれを支えているということです。私の場合、育児休業を取得される職員が生じる都度、任期付職員の採用事務に当たるわけですが、この際に採用した職員もまた新しい職員として迎えるわけですから、期限いっぱい勤務してもらいたい、少なくともその方の豊かな人生経験の一つとして、矯正に携わった時間が良かったなと思ってもらえる環境を整えることも、別の意味においてワークライフバランスだと思っています。少年院の運営や教育活動について、すべてを法務教官のみで担うことは非常に困難であり、かつ、外部の方々の協力なしには活動できないものだと思います。そこに思いを馳せることもまた、ワークライフバランスなのではないかと思っています。

3 さいごに

前出の人事事務担当者は、「採用されてから退職するまで、健康上の理由や家庭の事情が一切ないまま勤務を続けられる職員は実はそんなに多くないのではよね。」と最後に話してくれました。的を射た発言であり、私もその通りだと思いましたが、やはり、冒頭で述べたとおり、たくさんの方々の支え合いが大切であり、それこそが「ワークライフバランス」の肝なのではないかと思いつつ筆を置きたいと思います。



Check!

青葉女子学園における 職員のワークライフバランス



1 はじめに

青葉女子学園は、東日本地域の家庭裁判所から保護処分として送致された14～20歳未満の女子少年に対し、健全な育成を図るための教育（矯正教育）を行う、法務省所管の施設です。



2 男性職員増員によるワークライフバランスの推進

ワークライフバランスという、育児、出産、介護のライフイベントが念頭に浮かぶのではないのでしょうか？女性が多い職場では、育児、出産、介護を担う職員が多いため、超過勤務や当直ができない職員が少なからず生じます。当園は、24時間体制で在院者を指導していますが、当直等ができない職員のフォローを、今までは主に勤務に制約のない同性の職員がしていました。しかし、このライフイベントは、女性職員全員が迎えるものではないため、フォローする側の負担感が増していくと、結果、組織全体の働く意欲を下げる原因になると一般的に言われています。そこで、当園では今年度から男性職員にも当直勤務を含めた在院者の指導を担当してもらい、女性職員の負担感の解消、さらには職員全員のワークライフバランスを推進していくことにしました。

では、この取組について、今年度配置になった男性職員、寮の女性職員、そして在院者の声をお届けします。

男性職員の声

一人ひとりの少年の個別の処遇を考えるきめ細やかな対応や課題を個人の生育環境や性格、能力に応じて作り変える柔軟性について勉強になりました。

寮の女性職員の声

男性ゆえ勤務に制約がありますが、できる部分の業務に熱心に取り組んでいます。体育では、その身体能力を発揮して在院者達を引っ張っています。

在院者の声

男性の先生は怖いというイメージがありましたが、男性の先生は皆明るくて、誰に対しても丁寧に接して下さいます。私もそんな先生方を見て、常に明るく誰に対しても丁寧に人と接していきたいと感じました。



以上、男性職員の在院者への指導は、女性職員と男性職員双方に、また、在院者へもよい影響を与えています。今後、この取組をより一層推進させ、全職員が働きやすい職場環境を作り、ワークライフバランスを推進していく予定です。

Check!

青森少年鑑別所における 採用広報について



1 はじめに

当所職員の年齢構成は、30代3名、40代5名、50代3名、60代3名となっており、平均年齢は48.5歳と、比較的高い年齢構成となっています。あと数年で定年退職を迎える職員がいることや、豊富な知識と経験で定年退職後も再任用職員として施設に貢献をしている職員の、任期満了も控えていることを考えると、数年後には当所の職員も一気に若返ることが予想されます。法務教官や心理技官については、施設独自で採用できるものではありませんが、地道に、真摯に広報活動を行うことによって各少年施設で優秀な人材が採用できることを期待して広報活動を行っています。

2 採用広報について

当所では、採用広報として、弘前大学、青森公立大学、青森県立保健大学及び青森大学の企業説明会などに参加して、採用広報を行っているほか、前記大学以外にも、八戸学院大学、八戸工業大学、青森中央学院大学、弘前学院大学等へ法務省専門職員（人間科学）採用試験のパンフレットやポスターの配付を行っています。また、現在は新型コロナウイルス感染症の感染防止のため実施できていませんが、学生を対象に施設見学会を実施し、生の現場を実際に見てもらおうとも行っています。

法務省が求める人材として、「相手のニーズを的確に把握するコミュニケーション能力」及び「日々刻々と変化する社会・経済情勢の中で、多様化する行政ニーズに柔軟に対応する能力」ということが挙げられています。また、法務教官としては、「少年を受け入れる温かい心と冷静な判断力を持つ人材」、「行動力を発揮し、豊かなコミュニケーションが取れる人材」及び「高い倫理を有し、少年のモデルとなる人材」が、心理技官（心理）としては、「心理学に関する専門性を有する人材」、「異なる分野の人たちと連携・協力して仕事ができる人材」及び「再犯・再非行の防止や立ち直りの支援に携わることのできる人材」が求められています。



採用広報では、法務教官及び心理技官の仕事をありのままに紹介することによって興味と意欲を持った学生に受験してもらえるよう働きかけ、求める優秀な人材が採用できるよう広報を行っています。当所においても数年後には、新採用職員を受け入れることがあるかもしれません。より優秀な人材が採用できることを願って広報活動を行っています。

