

名古屋刑務所職員による暴行・不適正処遇事案  
に係る第三者委員会（第3回）議事概要

1 日 時 令和5年2月8日(水)午後4時01分～午後6時19分

2 場 所 法務省共用会議室4(14階)

3 出席者

(1) 委員(座長・座長代理を除き五十音順)

永井座長、佐伯座長代理、安藤委員、岡田委員、小山委員、田島委員(リモート)、  
土井委員、名執委員、水藤委員

(2) 事務局

矯正局 細川総務課長、坂元参事官、大竹成人矯正課長、吉野官房付、櫛引警備対策  
室長

4 議 題

(1) 第2回の視察及びヒアリングを踏まえての意見交換

(2) 全国調査結果等の事務局説明

(3) 質疑応答

(4) 事務連絡

5 概 要

○坂元参事官 時間となりましたので、ただ今から第3回名古屋刑務所職員による暴行・不適  
正処遇事案に係る第三者委員会を開催いたします。

議事に先立ちまして、出席者の紹介をさせていただきます。

今後の委員会において、刑事施設の運用について御議論いただくことに鑑みまして、今  
回から所管の課長である大竹成人矯正課長が出席しております。

○大竹成人矯正課長 成人矯正課長の大竹です。よろしくお願いいたします。

○坂元参事官 また、本日は全国調査の結果に関する説明をさせていただきますので、担当の  
櫛引警備対策室長も出席しております。

○櫛引警備対策室長 警備対策室長の櫛引と申します。よろしくお願いいたします。

○坂元参事官 それでは、議事に入りますので、以後の進行は永井座長にお願いいたします。  
よろしくお願いいたします。

○永井座長 それでは、ただいまから第3回の議事を行うことにいたします。

前回の委員会では、名古屋刑務所の視察、そして職員からのヒアリングを行いました。各委員からのヒアリング結果につきましては、佐伯先生に取りまとめの作業をしていただきました。どうもありがとうございました。

先日の視察の際ですが、日程上、十分な時間を取ることができなかったものですから、質疑応答の時間が少し足りなかったかなという点がございます。そこで、視察に関連して、委員の方から事前に御質問を頂いておりますので、まず、事務局から頂いた御質問についての回答をお願いしたいと思います。

○細川総務課長 総務課長の細川です。

前回の名古屋刑務所視察における配布資料6「名古屋刑務所の概況」の最終ページに、「名古屋刑務所において速やかに実施した対策」というスライドがございました。左側に職員研修の内容、右側に信頼回復に向けた取組と記載されていましたが、当日時間が十分ではなく、改めて、この場をお借りして、簡単に紹介させていただきます。

まず、職員研修の方です。アンガーマネジメント、それから所長ほかの職員の講話、注意の仕方、言葉遣い、メンター制の拡充、人権研修とあります。アンガーマネジメントにつきましては、ストレスや怒っている状態や感情のコントロールなどを学ぶために、大学教授を含めまして外部の講師3人をお招きして講義を行い、あるいはグループ形式で討議もしたという報告を受けています。対象職員は、いわゆる昼夜間勤務者合計112人ということであり、令和4年11月から12月にかけて、4回実施したということです。

次に所長等による講話です。これは、若年者を対象にした研修になります。所長による基本的な講義として、自覚と責任ということを題材とした講義のほかに、工場担当職員、中堅職員、それから主任監督職員や再任用職員、大ベテランの職員が、それぞれ失敗談、自分のやりがい、やっていいことと悪いことなどを教材を使いながら説明をしていったということです。これは、令和4年10月から11月にかけて、1コマ45分間という講義形式で、9回実施したという報告です。

それから、注意の仕方、言葉遣い等というところですが、OJTの中で、そういう指導はしているわけですが、こちらにも各種研修教材を使って、計画的に研修を行ったということです。

そのほか、名古屋矯正管区の職員が講師として、職員不祥事の防止研修を、武道区分により採用された職員等を実施したという報告を受けております。対象職員は28人という

ことです。

続きまして、メンター制です。指導を受ける方はメンティーで、指導する方がメンターです。メンティーは採用後3年未満の職員を対象として、メンターの方は当然先輩職員ということになりますが、メンターの方は1年ごとに担当者を替えて、相応の経験を有している職員がそれを担当するということです。

人権研修は、これも外部の有識者等をお招きして実施したということです。令和4年1月26日に、まず名古屋矯正管区の第一部長が、名古屋刑務所の一定以上の職位にある職員を対象として講義を実施し、それから、今年の1月6日には大学の教員を招いて人権研修を実施したということです。

このほか、研修については、今後も順次実施を予定しているということです。

続いて、信頼回復に向けた取組です。スローガンとか標語を作ることについては、毎年度当初に行っていたということですが、本件事案を受けて、信頼回復を図るため職員が一致団結できるような決意標語を作成することを検討しているということです。

地域活動参加の推進というところは、官舎地区が一つの行政区ということで、色々な地域行事に参加しているということです。例えば、交通安全運動や、夜間の防犯パトロールに参加するなど、積極的に対応しているということです。

広報活動の推進というところは、コロナ禍で開催ができていなかった矯正展を3年ぶりに開催したことのほか、近隣住民と共に各種スポーツを実施するなど、地域に溶け込むように対応しているということです。

関係機関への説明と謝罪という項目ですが、本件事案の公表後、速やかに地元自治体や、刑事施設視察委員会の委員長、地元の行政区長への説明、謝罪をしているということです。

最後に、刑事施設視察委員会との関係強化というところですが、これはまだ、今後の第三者委員会での御議論なども踏まえて、更なる検討の必要がありますが、視察委員会活動について、要望、要請に対し柔軟に対応していく予定であるという報告を伺っています。

簡単ではございますが、この資料については以上です。

それからもう一点、勤務職員が、対象受刑者についてどういう特徴を持った人なのか、病院のカルテのようなものを見られるのかというような御質問を頂いております。これにつきましては、患者のカルテに当たるものとして、刑事施設では「処遇調査票」というものがあります。受刑者になり入所したときに、かなり細かく調査専門官が調べたことを書いています。これがどういうふうに使われているかということですが、普通に工場に出て

いる受刑者であれば、工場担当と言われる職員がおり、工場に出ていない受刑者には居室担当という職員がいますが、各職員の受持ち受刑者の人数は多くても数十人ぐらいなので、その処遇調査票に目を通して、自分が担当の受刑者は、どのような犯罪でどういう問題を持っているのかということは、おおむね頭に入っているのではないかと思います。

一方、今回事案を起こした職員は、その多くは夜勤者でしたが、夜勤者については、多分そういうことをしている者はあまりいないのではないかと思います。特定の収容棟で割り当てられた範囲が担当ということで、特に深夜の時間帯になると、より広い対象を担当し、数十人では収まらない場合もあります。そのため、受刑者それぞれの特性や、どういう背景で刑事施設に来ているのかということよりは、どちらかという、その日その日、その夜その夜で、例えば、この部屋にいるこの受刑者は、自殺未遂をしたことがあるから気を付けろとか、拘置所ですと、裁判の経過から不安が強いようだから気を付けろとか、そういうような申し送りを受けてはいると思うのですが、どういう特徴を持った対象者かについて、処遇調査票や医療担当部署で保管するカルテを確認するというようなことは多分夜勤者はしていないのではないかと思います。

説明は以上です。

○永井座長 ありがとうございます。

さて、先日の名古屋刑務所視察ですが、各委員におかれましては、いろいろなことを感じられたことと思います。そこで、本日は、各委員から名古屋で感じたところを述べていただきたいと思います。そして、もし事務局に御質問があれば、併せて質問もしていただきますようお願いいたします。特に時間に縛りがあるわけでもないのですが、大体5分前後をめどに御発言いただければと思います。

私は最後にさせていただこうかと思いますが、名簿の順番により、まず、安藤委員からお願いできればと思います。よろしく申し上げます。

○安藤委員 ありがとうございます。

まず、貴重なヒアリングの機会を設定していただいたことに感謝申し上げます。また、委員全員が出席できたということも、とても有益な機会になったものと思います。ありがとうございます。

ヒアリング対象につきましても適切に選択していただきましたお陰で、充実したヒアリングができたと思います。その結果、今回は若手職員、ベテラン職員、幹部職員の三者に分けて行いましたが、対象によって、本件に関する温度差が多少あるように感じました。

特に、ベテラン職員の方は本当に真剣に私たちの話を聞いてくださり、また、熱のこもった言葉も聞かせていただくことができました。

全体を通してですと、やはり日々の職務上のストレスや、スタッフ間のコミュニケーションの問題が、本件につながっているように感じましたので、そういった点では、名古屋刑務所に特段、何か問題があったというよりも、私たちも含めて、どの職場にも共通したリスクを潜在的に抱えており、そうしたところから本件も発生したのではないかと感じました。

さらなる詳細につきましては、必要に応じてお話しさせていただければと思います。

以上でございます。

○永井座長 どうもありがとうございました。

では、続いて、岡田委員からお願いいたします。

○岡田委員 まず、今回の名古屋刑務所の現地視察につきましては、短時間でのハードスケジュールだったのですが、ヒアリング対象者の選別、それから入替えなどにつきまして、とてもスムーズに進行することができたと思っております。これも、ひとえに事務局の皆様の事前の段取りのお陰だと思っておりますので、そのことについて最初に感謝申し上げます。

今回のヒアリングですが、ほかの委員の先生もほぼ同意見と思われませんが、とても有意義であり、今後の議論を進める上でも大変参考になったのではないかと感じております。

1名につきまして二、三十分という時間的な制約がありましたが、皆さんとも予想以上に本音、正直ベースでお話しいただいたのではないかと感じており、できれば、もっと時間を掛けてお話をお聞きしたいと思うくらいでした。

若干、私の感想的なことを申し上げますと、矯正施設、これは名古屋刑務所に限ったことではないかもしれませんが、特に処遇部門における仕事の学び方というのは、予想以上に昭和的な色合いが残っている、前時代的と言ったら言い過ぎかもしれませんが、と感じられました。具体的には、受刑者のタイプ別とか、処遇困難時の事案別の対応マニュアル的なものがほとんど存在していないように感じたのですが、その一方で、研修用資料について、ざっと拝見したのですが、その中ではかなり詳しい、事案別の対応も含めた、いわゆるマニュアル的なものといっているものが存在していることは確認できました。ただ、少なくとも、特に若手の職員の方のヒアリングでは、例えば、処遇に関して、その研修資料にどういうこと書いてあったのと聞いたところ、たしか制服を着た段階で、リュックを

しょってはいけないとか、そういうことが書いてあったのではないかなみたいなことは話されていたのですが、このような事案ごとの処遇困難な場合における指導書的なものがあるという認識は、少なくともその若手職員に関しては十分浸透というか、認識はされていなかったのかなと思いました。

また、処遇時につきまして、要は、その都度、実際の処遇の現場において、先輩や上司から直に教わったり、あるいは先輩たちの現場の対応を間近で見たりしながら、やり方を学んでいくということが普通になっているのではないかということです。また、公の研修自体の有益性については否定しないものの、それ以上に、いわゆる柔剣道の武道訓練や懇親会などの飲み会、あるいは職員クラブなどの課外活動を通じた、ある程度の密な人間関係の重要性、具体的には、そのような機会において、形式ばらない本音的な後輩への指導が重要なのだと、そういう趣旨の発言が、ベテランの職員、あるいは幹部職員からございました。そして、そのような、いわば非公式な指導や学びの場が、ここ3年ぐらいのコロナ禍でめっきり失われておりまして、それゆえに、経験を積んだベテラン職員の方から見て、拝命3年を超える職員のことはよく分かるものの、3年を超えない若い職員については、顔が分からない者も多いという指摘もございました。

今回の一連の不適正処遇に関与した職員が、いずれも採用3年程度ということであれば、コロナ禍に基づく職場の人間関係の希薄化というのが、本件の一因となっていると言えるのかどうかと、そういうことも検討が必要であるように感じました。

それから、平成13年、14年の事件と今回の不適正処遇との関連性について、名古屋刑務所には何か不祥事を起こすような素地とか、あるいは土壌的なものがあるのかという点について、私個人としては関心があったのですが、ヒアリングでは特段両者の関連性や共通する要因があるという話は出ておらず、幹部職員からは、全く別問題として切り離して考えた方がよいという発言がありました。

そのほか、若手職員のヒアリングの際に、一部、一連の不適正処遇を聞いて、明日は我が身と思ったと、そういう発言があり、それが印象に残っております。今回の事案とは無関係の刑務官であっても、時と場合、状況いかんによっては、自分も同様のことをやりかねないと思っているということで、これは、刑務官が日々、そのような状況下に置かれながら勤務しているという、処遇部門における現実的、本質的な性格を物語っているように思われました。

私からは以上です。

○永井座長 ありがとうございます。続いて、小山委員、お願いいたします。

○小山委員 私も皆様同様、今回のヒアリングには、場の設定には大変感謝申し上げます。ありがとうございます。

聞き取り前に、相手方、ヒアリングを受ける方が責められていると感じるような構図を排して、問題解決に向かって、委員がある意味で横並びのスタンスを取れるような工夫が必要だと、事前には考えておりました。しかしながら、非常に短時間の聞き取りで、しかも各自は皆様それぞれの上長からの命令でそこにいらしているわけで、そういった場において、そんなスタンスがもとより取れるはずがなかったなということを、ちょっと反省と共に残念に感じております。

構成メンバーそれぞれの更なる主体性、つまり、「自分たちがどうしていきたいんだ」ということを引き出すという意味では、恐らくグループディスカッションのような方法を活用して、それぞれの思いを吐露したり、又は解決策へのアイデア出しをしたりというような方法も有効だとは思いますが、現実には、現場の業務を抱えながら、特定のそういう時間や場所を設定するということに、非常に困難が伴うであろうということも、容易に想像できます。

私自身が、この領域にこれまでそんなに詳しくはなかったという立場からの、素朴な感想なのですが、そもそも人の自由を奪いながら、相手の人権を尊重するという、強烈なジレンマから出発している場での処遇であるということに関する、非常に厳しい現実というものを、別に名古屋刑務所に限らないと思いますが、改めて感じました。そして、これはヒアリングを通してということではないのですが、そして、皆様に対してはちょっと失礼な言い方になると思うのですが、この第三者委員会に提示される大量の資料、データを前に、これが起きた後に、これだけの資料整備の労をお取りいただけるということと、にもかかわらず、事前に不適切な処遇を防ぎ得なかったということの間に、すごく私個人は落差を感じまして、素人だから余計そう思うと思うのですが、その落差にある意味奇異な印象を抱くということをお伝えをしておきたいと思いました。

聞き取りから受け取ったストーリーラインというものを、このような形でシンプルにお伝えするのは間違いかもしれないのですが、ちょっとまとめたので申し上げます。夜勤を担当する若手の方は、受刑者一人一人のバックグラウンドや心身の現状を知った上での処遇は求められておらず、したがって、受刑者の人権や更生に思いをはせるゆとりがなく、ルールに従わない受刑者への困難にとにかく直面していると。上司や先輩に指示や教を

乞うが、そこで適切な対応がなされてきたかどうかにはちょっと疑問がある、これは想像の部分でもあります。要は、「こういう指導、対応をすればいいんだ」という指導を受けた様子がクリアには伝わってこなかったという意味です。また、熱血漢のベテラン職員の方も、刑務所内の構造的な課題にまで思いを致す志向性も、また権限もなく、ただ起きたことを嘆くのみとっては失礼ですが、そんなふう聞こえました。また、管理職の方は、多くの経験を経て、現場とはかなりの距離感があると感じた。これが、本当にシンプルに言い切った、私が今回のヒアリングから得たストーリーラインです。

ヒアリング対象者ごとに印象に残ったフレーズを、ちょっとだけピックアップして申し上げたいと思います。

一つ目は若手の職員の方で、これは今、岡田委員がおっしゃったのと全く同じで、「明日は我が身」という言葉がキーワードだと思いました。御本人は起こしていないものの、ある意味で「起こり得ることなのだ」ということのリアルが、すごく伝わってきたフレーズだったと思います。また、もし同僚が同じ、何か不適切な処遇を目の前でしたらどうするかという質問に対して、注意はするけれども、上司には伝えないという応答があったので、ヒヤリハットの時点から何かを防ごうという風通しのよい風土ではないということを感じました。

それからもう一つ、これは別の委員の質問に答えた言葉ですけれども、「正直言って、何から何まで怖い、受刑者は犯罪を起こして入ってきている、一般の人と同じで怖い、一般の人が感じるのと同じで怖い」というフレーズがあって、これも非常に印象的で、こういう現場における職務に対して、必ずしも確信とか自信を持って対応しておられるわけではない、彼らのつらさというものが、すごく伝わってきました。

それから、ベテラン職員の方です。今、昭和のとおっしゃったんですが、やや古いという印象を、私も抱きました。「何でそんなことをしちゃったんだ」という、その発言からは、組織全体の今後を占うというよりは、関係ないとは言い切れないけれども、ある意味でご自分の力が及ばないと感じられる、不適切な行為だったんだなという雰囲気を感じたのと、あと、「初等科出身で頭悪いですから」という、やや自虐のような発言があったように、組織全体をけん引する立場ではないことへのある種の無力感とか、階級による断絶もあるのかなと受け止めました。

最後、幹部職員の方の御発言で非常に印象的だったのは、これはただ想像ですけどとおっしゃった中で、「仕事のことがあんまり分かっていない若手が、先輩に言われてとか、

先輩の姿を見てまねるなどがあったのではないかと、独自に2人が自分たちで考えて行動したとは思いつらい」と、そういう御発言があったので、それはどうなのかなと、非常にここは印象的に思いました。そして、あとは、特定の受刑者に対して思うような対処ができないときに上司や先輩を呼ぶかどうかをめぐる暗黙のルールがあるのだろうかという疑問に思いました。その伺った方は、「何でも呼びなさい、呼んで不適切だったら怒られればいい、そっちの方がいい」とはおっしゃっていましたが、何か呼びづらいような、聞きづらいような、暗黙のルールみたいなものがあるのかなということを感じました。

ここまでが幹部職員の方のお話で、そして、聞き取り全体を通しては、先ほど岡田委員がおっしゃったのと同じで、コロナによる影響は、三者ともに口をそろえておっしゃっていたので、そういうことはあるのかなということです。以上です。

○永井座長 ありがとうございます。では、続いて、佐伯委員、お願いいたします。

○佐伯座長代理 今の段階での単なる印象になりますが、4点ほど申し上げます。

一つはやはり、今、小山委員からも御指摘がありました。採用間もない若手職員が、新型コロナの影響で十分な研修や指導を受けることができず、それが不適正処遇につながってしまったというのは、確かなことではないかという印象を持ちました。大学でも、新型コロナの影響で十分な対面授業ができなかったことの学生への影響が今、問題となっているのですが、同じようなことがあるのかという気がします。

ただ、今回の不適正処遇を行った職員の中には、看守部長や主任看守の方もいて、若手だけではないですし、それから、今、小山委員から御指摘にあったように、幹部の方のヒアリングの中で、若手が自分で考えてこういうことをやるというのは考えにくいのではないかと、やはり先輩の、明確な指示があったかどうかはともかくとして、先輩の言動をまねたということがあるのではないかと指摘がありました。閲覧した調査の資料の中でも、似たような指摘がなされておりますので、今回のことを、若手の暴走ということで済ませてしまてはいけないのではないかと考えております。

2点目として、先ほど、夜勤の若手について、多くの受刑者を担当するので、個別の受刑者のことを把握するというのは難しいという御指摘があつて、なるほどと思ったのですが、やはり今回の事件の原因の一つとして、受刑者の特性が十分把握できていなかったということがあるのではないかと印象を持っております。心身の特性を考慮した受刑者の段階的な処遇計画などをどう立てていくのかということも、今後検討の必要があるのではないかと思いますし、夜勤の若手の職員の方に、どうやって個々の受刑者の情報を知ら

せるのかということも、今後の課題だと思っております。

それから、3番目は人員配置の問題で、ヒアリングの中でも出てきましたが、夜勤で、若手が過半数を占めていて、中堅がない。名古屋刑務所については、特に大量退職の問題があったということを伺っています。なかなか難しい問題かと思えますけれども、ヒアリングでどうやって今後防止するのかということ聞いた際に、2人で担当するようにするのがいいのではないかなというような発言が、若手の職員の方からあったように、そういう人員配置の問題も考えていく必要があると思えます。

それから、4番目に、どこまで正しいのかは分かりませんが、不適正処遇を行った職員が、調査の中で、受刑者に対する鬱憤だけではなくて、職場関係の中の間人関係の鬱憤も、今回の事件の原因になっているということを発言しており、また、ヒアリングの中でも、パワハラ的なことはあるというような発言がありましたので、そういう職場環境の問題というの、今後検討していく必要があると思っております。以上です。

○永井座長 ありがとうございます。

では、続いて田島委員からお願いいたします。

○田島委員 ありがとうございます。重なっていないところを述べたいと思います。

まず、一番印象的だったのは、若手のヒアリングのときに、受刑者のことを「やつら」とか、「こういうやつらは」と発言する場面が多々あり、雑談的な中でそういう言葉を使うならまだしも、公式なヒアリングの場でそういった呼び方が出てしまうという、根本的なところが非常に気になりました。しかも、若手の方からすると、人生経験的には大先輩に当たるような受刑者の方々なわけですから、幾ら罪を犯して受刑しているからといって、そういう呼び方がいいのかというところは、強く感じました。

それから、一つ目として、現在の受刑者の対象像と刑務所の担当組織の構造というズレが、相当大きくなってきているのではないかと感じました。一つとして人員配置があります。先ほども話が挙がっていましたが、人数が少ないという問題もそうですし、一般的にはまだまだ刑務官としては力がないとされているはずの若手が、1人で対応が難しい方々を対応しているということもあります。もう一つ、受刑者の区分の問題もあって、一方で暴力団のような非常に攻撃的な人たちと、高齢で障害をお持ちのような方たちが同じところに収容されているところもあって、多くの方、いろんな種類の方を、力が余りないと思われる若い刑務官が一生懸命少ない人数で見ているという構造も、課題と感じました。

それから、二つ目として、先ほど最初の方にも出ていましたが、刑務所の中の刑務官の

教育システムとしては、OJTの中で先輩に学びながら力を付けていくという方法で、刑務官が力を付けていくというようなことが運用されていると理解しました。その運用の中で、先輩に当たる中間管理職の方々が何をやっているかという点、膨大な事務処理に追われています。しかも、事前の資料等で頂く資料を見ても、素人の私から見ると、この書類とこの書類は何が違うのだろうというような、同じような書類がたくさんあり、そういったものの事務処理に追われている。しかも、ICTの活用等については非常に稚拙な感じで、多分同じような処理を何度もされていて、相当時間を取っているのかなと感じました。刑務所の中に色々な受刑者の方がいらっしやったり、訴訟の問題とか、そういったことをかなり気にしている発言もありまして、そこに対応するために、色々な書類がどんどん増えていったのではないかと予測しました。多分、スクラップアンドビルドのスクラップが全くできていないんだろうなという印象でした。

結果として、時間が取れなくなり、巡回等も回数が極端に昔と比べて減ったというような発言がありましたし、そもそもOJTで力を付けていくというような形でやっているのが、OJTの場さえほとんどなかった。しかも、若手が求める巡回内容と、上司の方たちが考えるOJTも含めて一人前の刑務官になっていくための現場での巡回内容では、お互いで齟齬があって、若手の方は巡回してきてくれたと感じているものの、ベテランの人たちは巡回ができていなかったというような発言もあり、そこにも仕組み的な問題が随分あるのかなと感じました。

それから、最後ですが、少しよく分からないところもありますが、今回の事案に対して、幹部層の関わりが薄いのかなと感じました。若手の一部が起こしてしまった不祥事みたいなふうに、幹部の方が捉えているのではないかなという印象を受けました。一つは、この事件が起こった後に、すぐに色々な対応をされていますが、それを見たときに、若手とか、武道採用の人たちとか、そういったところにターゲットを当てた研修等がされているみたいなのです。しかし、やはりもっと所長以下、本当に名古屋刑務所の幹部職員も一緒になってやっていこうみたいな姿勢は、あのやり方だと若手職員へなかなか伝わらないのかなと感じました。

以上です。

○永井座長 ありがとうございます。では、続いて、土井委員お願いいたします。

○土井委員 まずは、こういう早い段階でああいうヒアリングをセッティングしていただいたことに、大変有り難いと思います。得るものが多かったと思います。

ヒアリングを通じて、二つの点で問題が感じられたと、私の中では整理をいたしました。一つは、現場の刑務官の皆さんが、被収容者、受刑者の人たちをどんなふうに見ているのか、これが一つ。それともう一つは、現場の、特に若い刑務官の皆さんが、幹部の職員をどんなふうに見ているのかという点ですね。

まず、一つ目の刑務官の皆さんが受刑者の人たちをどういうふうに見ているのか。先ほども、受刑者の人たちのことを「やつら」と呼んでいた人がいるということでしたけれども、私のヒアリングのときは、若手の職員の人は大変紳士的な方で、多少社会経験もあるんだろうなという、本当に立派な感じの印象を受ける方ではあったのですが、やはり受刑者に対しては、全く信用しない、信用していないで、何か甘い顔をすると付け込まれるのではないかと、常に何かを企んでいるのではないかと、そういう目で見ているというのはもう明らかでした。

また、目にした資料では、若手の刑務官が、本気で言うてはいないと思いますけれども、懲役の人権はないとか、受刑者のことを懲役と呼んでいるわけですよ。平成13、14年の事件はやり過ぎだけれども、それに至らない程度のことはやむを得ない場合もあるよねって、本心は思っているんだろうと。そういう会話が普通に行われるような程度に、若い刑務官の人たちの共通の意識になっているようでは、研修をやったところで、また同じ事件が起きるだろうと思いますよね。

そして、先ほど田島先生もおっしゃいましたけれども、自分よりも人生経験が長い人たちに対して、ほとんど敬意を払うような意識が感じられない。犯罪を犯した人たちは悪いやつら、我々はそういう人たちを懲らしめる、場合によっては教育をする、指導をする、指導という言葉を使いますよね、指導すると。けれども、どうしてそういう犯罪を犯すようなことになってきたのかとかという、そういうところについての認識が多分ないだろうと思います。だから、そういう受刑者を見下すような意識が醸成されるんだろうと思います。

それと、途中、幾つか指摘がありましたけれども、受刑者一人一人を、いろいろ苦労してこういうことになってしまった人たちと思えば、この人はどういう教育を受けたり、どういう育ち方をしたり、どういう仕事をしたり、どういう失敗をしたりして、ここに至ったのかということに思いをはせるのが、本当だろうと思いますけれども、要するに、その辺りのことは全然情報も与えられていないし、意識して処遇をしていないだろうと。いつ反抗してくるか分からない危険な人たちとしか思っていないので、この人がどういう病気

を持っているとかということも、余り興味がないだろうと。そういうふうに刑務官が受刑者を見ているんだらうと感じました。

それと、二つ目の刑務官が幹部の職員に対してどういう意識を持っているかということなんです。これも資料を目にして思ったのですが、前回の名古屋刑務所事件のときに、実行行為をした人たちは処分をされて、刑事事件にもなったわけですね。そのときに、幹部の職員は自分たちを守ってくれなかったというふうな意識を持っていて、今回も、自分たちは現場ですごく苦勞をしているのに、幹部の人たちは、自分たちだけが悪いとして事を収めようとしているに決まっているんだと、そういうふうに、上の方を余り信用していないんだらうなというのが感じられますね。

その二つの面が気になったところではあるのですが、そうは言いながら、現場の刑務官は毎日本当に大変苦勞しておられるんだらうと。そういう苦勞が報われない、いつこの苦勞から解放されるという、その先も見えないということで、給料面でもそれに報ってもらえるだけの扱ってもらっていないという意識が、もしかしたらあるかもしれない。そうすると、自分の鬱憤の矛先は受刑者に向くというのも、自然な流れなのかなど思ったりはしています。それをどう解決していくのかというのは、これからの知恵の出どころだと思えますけれども、ヒアリングの感想としては、そういうところがございます。

○永井座長 ありがとうございます。では、続いて名執委員、お願いいたします。

○名執委員 ヒアリングと資料から感じたことは、今委員の先生方がおっしゃったことと大分重なるところがあるので、私は、本件の背後にある若手のストレスに絞って、感じたこととお話ししたいと思います。

久々に現場の施設を見て、改めて、職員、特に若い職員は、非常に大きな組織の中で、閉じた人間関係の中で働いていることを感じました。受刑者が指示どおり動かないときの対処の仕方が、何としてでも言うことを聞かせなければならないのだという方向に向いていて、特に若手は、集団管理として、全員に同じ行動を求めなければいけない、受刑者に問題を起こさせないで集団管理するということが求められているところに強くプレッシャーがかかっていると思いました。

暴力、暴言は悪いことだと、みんな分かっているのですが、先ほどから御意見にもありましたように、「今回の事案、受刑者も悪いのではないか」という本音を持っているところが感じられて、そこは、ベテランや上司がふだん、「受刑者と対等になるな」とか「感情的になるな」という指導をしていたのだと言われていますが、それが実質的に若手に浸

透していないのではないかという感じがしました。

しかし、これは若手にしてみれば、ベテランの人間力もないし、それから幹部のように権限というものもない中で、個別のきめ細やかな対応を求められるというのは非常に酷なことです。組織内で、チームとしての処遇をいかにして構築しているかにかかっていると思います。1人の刑務官に全ての要素を求めるのは難しいですし、これまでも少しずつ、福祉や医療を始め様々な分野から専門職も増やしてきたところがあるので、今後の処遇に当たって、色々な技量を持つ人たちとチームで処遇するという方向に向かっていくことが必要だと思います。その意味で、これは若手の育成とか研修の問題というより、組織の在り方、処遇体制の在り方、幹部のマネジメントの問題として受け止めるべきだと、改めて思いました。

また、ベテランの側は、この対象者については、職員の言うことは聞かないものの、別に処遇困難者ではないという認識を示しておられました。でも、そういう認識とは違って、やはり若手には、暴言を吐いたり、指示に従わない相手というものが大きなストレスです。ここがなかなか難しいのですが、そのストレスの発散解消をどうしているかについては、仲間内だったり、職場外での話の中で行われていて、ストレスやその元となっている問題を職場の中で共有したり、組織として対策や解決策を検討するような場はなかったように聞きました。職場で感じるストレスや課題は、時間をひねり出してでも、職場の中で共有して解消していこうとする場と時間が大切で、そのことが縦横のコミュニケーションにもつながるし、情報の共有にもつながるし、こういう事案が起きたときの早期発見の端緒にもつながっていくという印象を持ちました。

職員の研修を、きめ細やかなOJTに頼ってきた部分は確かにあるのですが、夜勤班長を始め、先輩の方もそこはかなり限界を感じているんだなということもわかりました。

土井委員が最後におっしゃってくださったように、刑務官の日々の業務は、地味で目立たなくて、この職業の意義に対する社会の認知度や評価というものも、それほど高いものではありません。事故や問題が起きたときにのみ取り沙汰されることも多いので、やはり、勤務の過酷さとか受刑者処遇の大変さ、困難さ、これが理解されていないのだという、根底にある職員の思いというものに対する手当ても必要なのだと、全体としてそんなことを感じました。

以上です。

○永井座長 ありがとうございます。では、続いて、水藤委員お願いいたします。

○水藤委員 まず、今回のヒアリング、非常に限られた 時間の中でスムーズに進められたと  
いうことで、このタイミングで実施できて有意義だというふうに思いました。

実際に現地に行ってみて、あれだけの規模の施設を管理、維持することというのは難し  
いだろうなど。しかも、人が人を処遇することなので、不確定な要素がたくさんあ  
る中で、あの規模のものを運営していくことの難しさというのは、実際に訪問してみて、  
改めて感じたところではあります。

それぞれの委員のおっしゃられた点について、私も基本的に賛同するところで、これを  
概念的に考えてみたらどうなるのかなということを、参観と、それから資料を読ませてい  
ただいて、ちょっと考えております。

小山委員がおっしゃった、人の自由を奪いながらも人権の保障をしていなければならない  
というところが、パワーの論理、これはコントロールの論理でもあると思うのですが、  
これがまず一つの極として存在しているのだらうと思います。歴史的に考えても、やはり  
組織全体としての文化、風土、第一線で日々、それこそ非常に苦勞をして勤務していら  
っしゃる方からすると、やはりそういったパワーとコントロールに依拠していく方向へ陥り  
やすい側面があるかと思われまます。閉鎖空間の中で、職員と被収容者という圧倒的な力関  
係が存在をしていると、パワーとコントロールに依拠するようになるのは、ある種不可避  
な面があって、「スタンフォード監獄実験」で見いだされたような問題が生じやすいとい  
うことを感じています。そこに職員間のパワーハラスメントなどがあれば、被収容者への  
不適正処遇に、さらにつながりやすいと考えられます。

その背景は、既に他の委員御指摘のとおり、被収容者に対する、何をするか分からない  
という感覚の強さ、これは、保安と規律の論理の強さとも言えるとは思いますが、それ  
があると思われまます。ただ、本件について、私、資料で読ませていただく限り、あの状況  
は本当に保安上の脅威だったのかなという疑問が拭えないんですね。処遇困難者というよ  
りは、本当、刑務官の言うことを聞かない人で、しかもその被収容者は、恐らくその特性  
とかから考えて、あの状況だったら、あのように行動するのだらうなどと予想される人を、  
実際にそうした状況に置いて、反応したことに對して、パワーでコントロールをしてい  
こうとしたということがあるのではないかと。そこには、経験不足による不安とか恐怖感  
みたいなものが刑務官にあたり、あるいはいら立ちですよね、限られた手段の中で、何回同  
じことをやっても、同じ反応しかしない被収容者に対するいら立ちが、非常に強い陰性感  
情になっていったのかと思われました。

施設に実際伺ってお話を聞いた中で、幹部の方が、名古屋刑務所は他施設に比べて非常ベルが鳴る回数が多いとおっしゃられていて、しかも、それが、刑務官に対して詰め寄ったとかというような形が多いと。しかし、実際にカメラ映像で状況を再確認すると、確かに被収容者の側はそういう態度は取っているものの、それに至る前の段階で、刑務官の対応はどうだったのかを考えさせられるようなものが多いとおっしゃっていたのが、非常に印象的でした。短期刑を執行する施設の職員は規則遵守に関して白黒をつけやすいので、力による統制とか規律違反の人を排除していくという方向に強く出ていた面はなかったのかなと考えました。

一方で、これだけ全国に施設がある中で、恐らく全ての施設がパワーとコントロールだけで処遇しているわけでもないし、全ての職員がそのように動いているわけでもないというのが現実だと思われます。しかし、標準化されていない。これは、岡田委員御指摘の、ある意味前時代的な、施設ごとに現場で何とかするということになっているのかなということです。

パワーとコントロールの論理との関係で言うと、被収容者を個人として見るよりは、「やつら」、「懲役」として一律に扱うことで個別性をなくさせていくからこそ、そういうことができちゃうというところと結び付いている。さらに、それを強化しているのが、ろう絡等を予防するために、あるいは不正を見逃さないために、被収容者と話さないことがよいことだと、夜勤職員を中心にそういった指導がされているという点です。話さなければ、被収容者を管理する物として対象化していくという思考が誘発され、強化されていく方向に動くと思います。

パワーによるコントロールに対照する概念としては、ケアをするということだと思うんですね。ケアの論理で考えれば、被収容者の個別的な事情を考慮することになって、処遇の個別化という話になり、それは、新たな拘禁刑の下での処遇の中で必要とされるのだろうと思います。ただし、ケアの論理が、今の矯正の現場に全く存在していないかということ、そうではないのではないかと。話を聞かせていただいたベテラン職員の方から、「処遇の幅」という表現を使いながら、一定の処遇の個別化がされていることが窺われた。被収容者に働き掛けることによって、いかに懲罰にならないようにその状況に対処していくかということこそが大事なんだ、ということベテラン刑務官がおっしゃっていて、そこには、ダイナミックセキュリティの考え方が一定あるように見受けられました。

ただし、こうしたベテラン刑務官の経験に基づく個別化された処遇が暗黙知になってい

て、若手職員と共有されていない可能性があることが大きな課題ではないかと思っています。ケアの論理で考えれば、対象を個別化して見る価値観が重視され、言葉は対象を規定するので、言動のあり方が大切にされます。その意味では、今の施設内における被収容者に対する言葉の使われ方には大きな問題があります。それを、研修で変えるというのは、私は困難だと思います。今ある研修に追加して、スポットでこういう研修をすれば、このように予防や改善ができますとは考えにくいのではないかなという印象を、今の時点では持っています。

さらに、パワーとコントロールの論理とケアの論理の緊張関係から考えると、今まで伝統的には上司から部下への指示とかサポートというところで、そういった緊張に一定対処してきたというところがあるのだと思うのですが、そうした組織としての対処能力が弱体化してきているのかなと思います。先ほどの御意見にあるように、マネジメントの問題、具体的には幹部職員、管理的な現場キャリアを重ねてきた職員、現場職員の三層構造の関係を考える必要があるのではないのでしょうか。各層の間に独特の距離感が存在し、一定の意思統一、価値の共有が難しい状況にあるということが、問題の根本にはあるのかなと考えながら、今、各委員の御意見を伺っていました。

○永井座長 ありがとうございます。

では、私からも少しだけ言いたいと思いますが、若手刑務官の夜間勤務についてという点は、非常に気になった点です。刑務官になってまだ1年目ないし3年目の若い職員の方々、他方、対象になる受刑者の中にはいろいろな人がいるわけです。いわゆる処遇困難者もいれば、指示に従わない、あるいは指示に従えないというタイプの方もいるということになります。そうした状況の中で、実質的には、1人で夜間対処するという場面が多いということのようです。大変だろうなと感じました。何か事故が起こらないようにという緊張感は、大変なものがあるのだろうという印象を受けました。夜間勤務の若い職員が孤立感を感じることがないように、配慮した体制を作ることはできないのだろうかと感じた次第です。

これと関連するのですが、他の職員の方々は、なぜ不適正な処遇に気付かなかったのかという点が気になるところです。今回の不適正処遇というのは、長期間にわたって、回数も多数回発生したものです。それにもかかわらず、他の同僚、上司は全く気付いていなかったということ、異口同音におっしゃっていました。あつてはならないことが、同じ職場で多数回反復されていたのに、他の職員が全く気付かないのはなぜなのだろうかと、気

が付かないから注意を与えることもできないし、是正の指導もできないということになってしまいます。チームとして活動している組織としては、問題があると感じました。今後どうすればいいのかという点については、いろんな制約もあるとは思いますが、更に色々な事情を伺った上で、考えていきたいと思っていますところでは。

こうした点について、名古屋刑務所あるいは矯正当局において、アイデアがあるのであれば、今後そのお考えも伺っていききたいと思っていますところでは。

私からは以上です。

それでは、今、各委員から色々な観点から御意見がありました。こうした点について、質問という形では出ていないようにも思うのですが、事務局の方から何かコメントすることがあれば、頂きたいと思います。いかがでしょうか。

特によろしいですか。

では、また質問という形で出たときに、御見解を伺いたいと思います。

続いて、本日は、事務局から本件事案等に関連して各種の報告があると聞いています。では、事務局から説明をお願いしたいと思います。

○坂元参事官 本日は、委員会での御議論の参考に、映像資料と配布資料を用意させていただきました。これについて、順に御説明をさせていただきます。

まず、名古屋における本件事案の具体的な発生状況を把握いただくために、映像資料を御用意させていただきました。また、併せまして、一部の委員の方から御要望を頂いておりました名古屋刑務所における保護室収容時の映像や、刑事施設内での処遇困難者の例の映像などを御覧いただきたいと思います。

(映像の視聴及び説明)

○坂元参事官 続きまして、全国調査の結果等について説明をさせていただきます。

○大竹成人矯正課長 それでは、お手元の配布資料8を御覧ください。

対象の期間ですが、全国一律で実施可能な方法を採用しなければならないということで、技術的観点、要は、監視カメラの保存期間上の制約とか、映像のデータを外部記録媒体に移行させる時間上の制約などを考慮して、取り急ぎ実施できる期間として、令和4年12月5日の午後3時から同月12日の午後3時までという期間を設定して、検証をしたところでは。

実施施設ですが、257施設ということで、刑事施設が本所73施設、支所が96施設、少年院が本院38施設、分院が6施設、少年鑑別所が本所39施設、支所が5施設で実施

をしております。

対象のカメラですけれども、職員が被収容者と1対1での対応が想定される昼夜居室棟を、優先的に確認をしています。そのほかに保護室、静穏室、それから観察室という、医療的な措置として使用する静穏室に同等する部屋の天井のカメラも対象としております。

その下の報告状況ですが、257施設でチェックをしまして、問題ありとの疑いがあると報告が上がってきたのが、14施設です。件数が122件、職員数が46名です。内訳について、若干例示を踏まえながら御説明いたしますが、土足での居室への立入りということが52件の24名ということで、例えば、病棟において、病棟の性質上、被収容者の動静に留意しなければならず、単独で、開扉した上で土足で侵入したというところですが、フローリングであれば問題はないのですが、この場合は、畳の部屋に土足で入室したというところですが。

それから、例えば、居室の中で職員の指示に従わず、ずっと布団に横になっていたため、布団を引き上げる作業をしていて、数名で行ったのですが、うち1名が土足で入っていったというような事例が、報告に上がってきております。

その下の居室扉等を足で蹴ったり、物でたたく行為ということで、26件、8名の事例ですが、多くが布団を頭までかぶっているため、顔色や呼吸が確認できず、生存確認のためだったとして、膝でこづくように居室の扉を蹴る。それから、食器口の下の通気口があるのですが、そこを帳簿でたたく等々、それから、動作が緩慢なため、急がせる目的だったとして、居室の扉の横の壁を蹴ったというような事例の報告が上がってきております。

そして、その下の相手を不快にさせるような言動ということで、24件、13名が上がってきております。収容棟の廊下において、ふざけた行為をしたことに対して注意する目的だったとして、右手中指等を立てるといふものや、寒いから通気口の扉を閉めてほしいという申出に対して嫌だと答えたところ、その答えを聞いた被収容者が「ばかたれ」と怒号しまして、これに対して、「ばかたれはお前や」というようなことを言い向けたという事例の報告が上がってきております。

そして、通常とは異なる時間帯の電灯の明滅ということで、7件、1名。これは、頭まで布団をかぶっていたため生存確認ができないということで、居室の中の電気を付けたり、消したり、これを20回以上繰り返していたという事例の報告が上がってきております。

そして、その下の衣類等の投げ入れということで、3件、2名の報告が上がってきております。食器口からパジャマを投げ入れたということで上がってきておりますが、これは、

確認したところ、当事者にはそのような認識はなかったということです。それから、同じように投げ入れた方が早いと思ったとして、枕を今度は静穏室に投げ入れたという事例の報告が上がってきております。

その下の報知器の細工ということで2件、1名ということで、居室の報知器のランプに爪楊枝を差し込んで、ボタンを押せないようにしたというふうな事例です。

そして、その下の身体に対する不適切な接触ということで、1件、1名。身体接触はこの1件のみです。部屋に戻すために連行中であったのですが、繰り返し促しても歩行しないような受刑者に対して、それを促すためだったということで、手を添えて促すわけではなく、肩で押していたという事例です。

そのほか、7件、5名ということで、食器口越しに、廊下に設置している扇風機を部屋の中に向けて5秒ほど当てたというような事例があります。

事例としては以上でございますが、先ほど申しあげました生存確認のために扉を蹴るとか、電灯を明滅させるというような報告について、職責を問うか否か、更に調査を要するものが、複数件含まれているということを申し添えます。私からは以上です。

○細川総務課長 続きまして、配布資料9は私の方から説明をさせていただきます。

矯正職員に対する懲戒処分の現状ということで、過去5年分のものを整理した資料です。

誠にお恥ずかしい話ですが、矯正職員に対しては、非常に多くの懲戒処分が科されています。令和3年のところを御覧いただきますと、矯正職員44件とございますが、これは、法務省全体は60件ですので、3分の2以上が矯正局ということです。更に申し上げますと、令和3年は、法務省が断然一番多いのですが、全ての省庁レベルの件数との比較でも、一部門である矯正職員が一番懲戒処分を受けているという、極めて情けない状況です。

一番左上の棒グラフを御覧いただきますと、ここには載っていませんが、平成18年頃、過剰収容のピーク時は、121人が1年で懲戒処分を受けたという年もあったそうですが、組織を挙げて根絶に向けた施策を進めておりまして、順次減ってきました。御覧のように、令和4年、昨年は全体で25件という非常に少ない件数となったのですが、この名古屋の案件を受けまして、令和5年はどうなるかという状況です。

右の方を御覧いただきますと、矯正施設特有と書いた欄があり、更にその内訳の表の一部を黄色で塗っています。要するに、被収容者絡みの事案ということでして、暴行とかわいせつ関係と不適正処遇と分けていますが、これが、5年間で合計20件あります。この20件の事案の詳細が、次のページになります。

この20件の中に、名古屋刑務所の事案はありません。今、刑事施設と書いていますが、これは全て名古屋刑務所ではない施設のことです。令和元年に免職というのが2件ございましたが、最近は免職に至る事案はありませんでした。

次のページの一番最後の方になります。今年、令和4年度に2件あります。下から2つ目の刑事施設という部分で、停職2か月というのは、最近公表いたしました、東京拘置所での事案です。それから、一番新しい停職6月という極めて重い処分の事案は、愛知少年院の事案です。このような重い事案も発生しているという状況です。

(更に懲戒処分を受けた案件及び今後懲戒処分が見込まれる案件について説明)

今般全国調査をするに当たって、いま一度、既に発生して重大な処分になりそうなものを洗い出した中で、浮上してきたものがあります。それらは、今後、随時準備ができれば、処分をして公表していくことが予定されているものです。

関連しましてもう一点、御報告させていただきます。

名古屋刑務所で令和4年、昨年3月1日に死亡した受刑者の関係です。

昨年、1月の中旬に、それは病死ではなくて、名古屋刑務所において暴行のようなことを受けて亡くなったのではないかということで、御遺族の方が記者会見などをするとともに、法務大臣や、この第三者委員会にもきちんと調査をするよう要請書が提出されました。

(名古屋刑務所での特定の死亡事案についての説明)

○永井座長 ありがとうございます。

今、事務局からいろいろ説明を頂いたのですが、この説明に関連して、御質問とか御意見があれば、委員の方から伺いたいと思いますが、何かございますでしょうか。

(水藤委員からの死亡事案に関する質問とそれに対する回答)

○佐伯座長代理 一点よろしいですか。

先ほどの事務局からの説明の趣旨についてですが、これは、この第三者委員会の調査の対象として扱うという意味なのでしょうか。私の個人的な意見ですが、受刑者の方の死因について、この委員会で何か究明するというのは、権限の点でも能力の点でも、難しいと思います。死因の究明というのは、捜査の場で究明していただくことであって、この委員会の対象とはしないのが適切ではないかと思っております。

したがって、今御説明のあった死因に関する法務省のお立場について、この委員会として、何らかのオーソライズをすることもないというのが、よろしいのではないかと、私は思っております。以上です。

○永井座長 今、佐伯先生からそういう御意見がありました。今回、これを委員会で説明いただいた趣旨なのですが、その点については、事務局としてはどのようにお考えでしょうか。

○坂元参事官 御説明させていただきます。今回、本委員会で取り扱っていただいている名古屋の案件は、令和3年から令和4年にかけて、名古屋刑務所内で暴行や不適正処遇が行われていたというものです。そのため、今回要請書の出されました、名古屋で令和4年3月にお亡くなりになった方というのが、その検討対象に入るものなのか、あるいは、それとは全く別の事象でお亡くなりになっているのかというのは、念のため整理しておく必要があるのだろうと考えております。

当局としましては、先ほど説明したとおり病死であると考えておりますが、当委員会としては取り上げる射程に入るのか、入らないのかも含めて、正に御判断いただくために、本日情報提供させていただいたという趣旨です。

○永井座長 今、事務局からそういうお話がありました。この点については、なかなか難しい点があると思います。確かに、この委員会の職責といいますか、それをどう考えるかということ、そして、事案の究明という点については、それにふさわしい手続が別途あるという点もあると思います。この辺りを踏まえて、意見のある方はいらっしゃいますか。

○土井委員 我々、事実関係を調査する権限も能力もないので、この案件がどうだったかということの判断はしようがないとは思っています。ただ、刑務所の中でお亡くなりになる方というのは、少なからずおられるんですね。

名古屋はB級の刑務所でもあるので、御遺体の引取りがないというケースも少なからずあるけれども、遺体を引き取るという方もおられて、あるいはお骨の状態で引き取る方もおられると思いますけれども、特に刑務所の中の医療がちゃんとできているのかということとは、昔から問題にされているテーマでありまして、今回も、要するに、御遺族の方とその代理人の人たちは、中で暴行があったんじゃないかということもさることながら、最後にちゃんと医療が受けられたのかというようなことも、多分信用していないところがあると思うんですね。ちゃんとやってもらっていないんじゃないかと思っているところがある。

この案件についてどうこうというのを、我々が判断できないとしても、やはり外部の目が入って、何が起きたのか説明を求められたら、ちゃんと説明ができるという体制をとるということも、収容施設の今後の改善のテーマだろうと思うんですね。だから、この案件についてどうこう判断はしないとしても、例えば、御遺族の方にちゃんと説明をして、この案件は法務省として対処していただくのがいいのかなと思ったりはします。

ただ、全く無関係の話かというところ、そんなことはなくて、外部の目がちゃんと入って、説明を求められたらちゃんと説明ができるようにするという意味では、関係のある話なのかなと思ったりはします。

○永井座長 そのほかに、この点について御意見はありますか。

(水藤委員からの土井委員の意見に同意する意見及び死亡事案に関する意見等)

○永井座長 ありがとうございます。この点については、いろいろな考え方がこの場でも示されたと思います。難しいところがある問題だと感じるところですが、この場ですぐ結論が出るという問題でもないので、いろいろな角度から御指摘があったということ踏まえて、引き続き取扱いについても検討していきたいということでしょうか。

(一同異議なし)

事務局もそういう取り進めでよろしいでしょうか。

○坂元参事官 はい、承知しました。

○永井座長 本日は、まだまだ議論すべき点はあるのですが、当局におかれて、時間の御都合があるということも伺っております。

それで、様々な御意見を頂いたのですが、御提出いただいた御意見を踏まえて、事務局の方で整理していただいて、今後の会議で検討を進めていきたいと思っております。よろしいでしょうか。

(一同異議なし)

それでは、事務局の方から、次回の会議等について、連絡をお願いいたします。

○坂元参事官 次回、第4回の委員会につきましては、2月24日午後4時から、法務省内の会議室での開催を予定しております。詳細については、追って御連絡させていただきます。

また、次々回以降の会議の準備も進めさせていただきたいと考えております。これまでの当委員会で、組織マネジメントに関する検討が必要という御意見をお伺いしております。今後の委員会の御議論の参考に、組織マネジメントに関する有識者からのヒアリング等を実施することが、一案として考えられると思っておりますが、いかがでしょうか。

○永井座長 ただいま事務局からヒアリングに関する提案がありました。組織マネジメントに関する議論に当たって、まずは、参考のためにその分野の有識者の方からヒアリングを行うことにしてはどうかという御提案ですね。

この提案はいかがでしょうか。そのような取り進めでよろしいでしょうか。

(一同異議なし)

ありがとうございます。それでは、事務局において、ヒアリングの準備をしていただくようお願いいたします。

それから、第1回会議のときに、アンケート調査によって、広く職員の意見を聞くことも重要ではないかという御意見がありました。こうしたアンケートについては、実施のやり方については、現場の実情を踏まえて、実務的にいろいろ工夫する必要もあるのだらうと思います。

そういういろいろ技術的な問題もありますので、事務局の方で、まず案を検討していただいて、それで、委員会に提示していただければと思います。そのような進め方は考えられますか。

○坂元参事官 準備させていただきたいと思います。

○永井座長 それでは、事務局において、アンケートのやり方等について、準備も順次進めていただきまして、必要に応じて、委員会の方にも案をお示しいたげて、委員会からも要望などをお伝えしながら、成案にしていきたいと思います。そのようなやり方でよろしいですか。

○坂元参事官 はい。事務局において、アンケートの案を作成するに当たりましては、委員の皆様御意見を伺いながら、それを集約して反映させつつ取りまとめるという形で案を作りたいと考えております。そのため、個別に御連絡をさせていただくことを考えておりますが、御協力をよろしく申し上げます。

○永井座長 委員会としては、そういうことでよろしいですね。

(一同異議なし)

では、そのようお願いいたします。

それでは、本日の議事の概要につきましては、事務局で取りまとめていただいて、委員の皆様確認をしていただきます。その上で、運営要領に従いまして、公表を行いたいと思います。

それから、本日の配布資料8と配布資料9については、特に公表に適さない内容ではないと思われまので、これは公表することにしたと思いますが、そういう扱いでよろしいでしょうか。

(一同異議なし)

それでは、御異議がないということで、この二つの資料については公表していきたいと思っております。

それでは、一応予定していたところは以上なのですが、この際、何か特に付加して御発言したいというような点があれば伺います。

- 小山委員 先ほどおっしゃった組織マネジメントに係る識者からのヒアリングというのは、誰が誰にヒアリングするのですか。
- 永井座長 その点については、どういうふうにお考えでしょうか。
- 坂元参事官 当方で一案として考えておりますのは、委員会の場で、組織マネジメントの有識者の方にお考えなどを御披露いただいた後、皆様から質疑応答いただく形でヒアリングを行うということです。
- 小山委員 分かりました。どなたか、もう候補者はいらっしゃるということですか。
- 坂元参事官 現在検討中です。
- 小山委員 承知いたしました、ありがとうございます。よく分かりました。
- 永井座長 そうすると、ヒアリングというと、この前、名古屋でやったような尋問的な、問いをこちらから出してというのもあるのですが、そうではなくて、まず御講演みたいなレクチャーを頂いて、それについて適宜質問をするという、そういう形になりますね。
- 坂元参事官 はい。
- 永井座長 そのほか、よろしいでしょうか。
- 水藤委員 先ほど御説明があった映像記録検証の報告ですが、不適切言動の取扱いの件数について、B指標の大規模施設の一部では不適切言動はなかったと報告されています。ないのであればそれでよいのですが、この確認作業は施設内で行われたということによろしいでしょうか。施設職員の方が、自らの所属する施設内で記録された映像の確認をされたということでしょうか。
- 坂元参事官 そのとおりです。
- 水藤委員 分かりました。
- 大竹成人矯正課長 基本的に、幹部職員が確認するという形で進めてきております。急な作業ということで、確認する映像も膨大になりますので、そこはそれで致し方ないという形で進めております。
- 水藤委員 分かりました、ありがとうございます。以上です。
- 小山委員 今日、委員の皆様の御意見を伺っていて、もうただ単に研修を増やすだけでは、恐らく駄目だろうということで、それで、組織マネジメントに係るヒアリングもなされると思うのですが、やはり現場で日々戦っていらっしゃる当事者の皆さん、特に管理職の皆様

様の思いつて、やはりこういう意見を聞いたらたくさんおありになると思うんです。

私たち、どこが着地点で、いつぐらいにどんな報告書を出すことになっていくのかなというイメージがまだなかなかつかめていない状態なのですが、法務省サイドの皆様から、私どもが申し上げたことに対するリアクションを頂くということは、この先どこか予定されていらっしゃるのか、それとも、いろいろ調べていって、私たちはこう思うと委員会側の意見をお伝えするのみの形になるのか、その辺りのイメージはどんなものなのでしょうか。

○坂元参事官 現状において、確たる予定を持っているわけではございませんし、委員の皆様  
に正に御検討いただくところとは思っております。

ただ、御懸念のような双方向的な、現場との意見の吸い上げ、こちらからの意見の発信をやる機会があるとすれば、アンケートの項目を練り込む中で、こういう発想についてどう思うかという質問を入れるなど、質問項目を工夫することで吸い上げることも可能という気はしております。また、御相談させていただければと思います。

○小山委員 分かりました、ありがとうございます。

○永井座長 それでは、予定していた手続は以上ということになります。

本日はこれをもちまして、第3回の委員会を終了したいと思います。

本日はどうもありがとうございました。

—了—