

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4回）議事概要

1 日 時 令和5年2月24日（金）午後4時～午後6時50分

2 場 所 法務省第1会議室（20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（リモート）、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（リモート）

（2）事務局

矯正局 細川総務課長、大竹成人矯正課長、坂元参事官、煙山局付、吉野官房付、
新池谷矯正監査室長

4 議 題

（1）行政調査の状況について

（2）職員に対するアンケート調査について

（3）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4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。

本日は行政調査の結果に関する説明がありますので、担当の煙山局付、新池谷矯正監査室長が出席しております。

それでは、議事に入ります。

以後の進行は永井座長にお願いします。よろしくをお願いします。

○永井座長 それでは、これより第4回目の議事を進行いたします。

前回の委員会では、全国調査の結果について説明を頂いたところですが、本日は、今回の名古屋刑務所事案に関する行政調査の状況について、事務局から報告があると伺っています。では、事務局から御説明をお願いいたします。

○細川総務課長 総務課長の細川です。行政調査の状況につきましては、私から報告申し上げ

ます。配布資料10を御覧ください。

この資料は大きく分けて二つの内容からなっております。前半部分が本件の不適正処遇事案の事実関係を記載した部分で、「第2 概要」及び「第3 本件不適正処遇の内容」がこれに該当します。後半部分は、これまでの調査の結果、当局として本件不適正処遇の主な背景事情として考えられることを記載した部分であり、「第4 本件不適正処遇の主な背景事情として考えられるもの」という項目がこれに該当します。

この資料の位置付けは、「第1 本資料について」に記載のとおり、飽くまで今後の委員会での御検討のための前提となることを事務局で整理して提供するというものです。

では、第2の部分を御覧ください。概要です。本件関係職員22名が、令和3年11月から令和4年9月までの間、受刑者3名に対して合計421件の不適正処遇を行ったという内容です。12月に報告した状況から変わったことがあります、それは後ほどまとめて説明します。

第3を御覧ください。行為態様別の件数です。身体に対する不適切な実力行使が95件、それ以外の不適正処遇は326件、合わせて421件です。これらは、関係職員が、静穏室や保護室を含む昼夜間単独室に収容されている関係受刑者と日常的なやり取りをする過程で発生しています。関係職員と関係受刑者との間で基本的な意思疎通などが困難だったという状況が認められています。また、これらの行為は、関係職員と関係受刑者とが1対1の状況で行われたというのが大半でしたが、映像記録を精査したところ、不適正処遇について他の職員が目撃していたという状況も26件確認されています。

次に関係職員の行為件数別の分布です。1件から5件という件数の職員が7人で一番多く、6件以上が1人であり、別紙1-3に記載したとおり84件という者が1人おります。

関係受刑者X、Y、Z3人のいずれに対しても不適正処遇を行った職員は2人です。関係受刑者2人に対して不適正処遇を行った者は5人です。詳細は別紙1-3に個人別の件数などが記載されておりますので、御参照いただければと思います。

続きまして、関係受刑者別の行為件数です。受刑者Xに対する行為が348件で80パーセント以上がXに対するものでした。具体的な行為の態様は、別紙の1-1、1-2で、身体に対する不適切な実力行使とその他ということで分けて記載しておりますので、こちらも適宜御参照いただければと存じます。

次に関係職員の動機です。指示に従わず、又は要求を繰り返すなどの関係受刑者の態度に立腹したという動機を今まで説明してきましたが、更に細かい供述から、「関係受刑者を

指示に従わせるため」、「上司から高評価を受けるため」、「悪ふざけ」、あるいは「優越感を味わうため」といったようなものも含まれておりました。

続きまして、監督職員の認識です。本件事案は多数の関係職員により長期間にわたって行われていましたが、これまでの調査の結果、監督職員が本件不適正処遇の発生を認識していた、それを隠蔽していた、あるいは黙っていたという状況は認められません。具体的な調査の状況としては、監督職員が認識していたことを裏付ける客観的資料が見当たらなかったこと、関係職員のいずれの供述からも監督職員の認識を裏付ける具体的事実は出てこなかったこと、また、監督職員ら自身がその認識を否定しているということ、令和4年8月の本件発覚後、積極的に事実関係の調査を指示していたこと、発覚して同日のうちに上級庁の名古屋矯正管区にも一報が入っていることが挙げられます。

次に、昨年12月27日の第1回の第三者委員会においてそれまでに把握していたことを整理して御報告しましたが、その状況からかなり変更しているところがありますので、説明します。

関係職員数22人というのは、数だけ見ますと変更はないのですが、当初この関係職員に入れていたA22の職員については、事実を認定するに至りませんでした。その結果、今後は関係職員から除外するという判断をしております。その代わりに、新たに追加したA23という職員による不適正処遇が判明したことから、関係職員が入れ替わって1増1減で22名ということです。別紙1-3の資料でも、A21の職員の次がA23になっていますが、そのような事情によります。

次に、件数についてです。昨年末の時点では462件だったところが、421件ということで、合計で41件減少しています。身体に対する不適切な実力行使は12件の減、その他が29件の減です。変更の理由は五つの類型で整理をしており、例えば、時間的に近接した一連の行為は分解せずに1個の行為として評価することにしたという事情や、資料や映像記録を精査したものの、どうしても事実認定が困難と判断せざるを得なかったというような事情が減少要因です。新たに追加したA23の行為という増加要因についても、これを足して、引いてということをした結果、合計で421件になったということです。

その詳細については、別紙2を御覧ください。資料の最後です。事実認定の方法について、その判断基準や、行為の個数の判断基準を書いています。関係者単独の供述しかなく、これを裏付ける映像やその他の資料がない場合には、記憶が不確かになってしまうというおそれもあることから、関係者だけの供述に基づいた事実認定は行いませんでした。基本は

やはり、映像記録に基づく、何らかの客観的な資料に基づいて事実認定を行っているという事です。

次に行為の個数の判断基準です。今回の事案全体について、一貫した基準で件数を整理するという事で、同一種類の動作が時間的に連続しているようなものがありました。例えば、2回続けてたたいたという場合には、これらの行為を全体としては1件の行為としてカウントしました。刑務官の勤務形態ということも考慮しまして、どこで線引きをするかというのがありましたが、おおむね15分以内というところで線引きをして、同一種類の行為が時間的に連続しているような場合は1件の不適正処遇として整理することにしました。

次に第4の背景事情についてです。6項目挙げていますが、これは事務局として現時点で本件発生の背景になったと考えられる主な事情を挙げたというものです。

まず、関係職員の人権意識の欠如です。先ほど、職員の行為の動機のところでも触れました、悪ふざけや優越感を味わうためというような、およそ業務遂行に関連しているともいえないような、道徳観に疑問を抱かざるを得ないというものが含まれておりました。多くの職員がそう言っていたというわけではなく、ごく一部の職員ということではありますが、こういうのが出てきたのは大いに反省しなくてはならないと考えております。

2番目は、受刑者の特性に応じた処遇方法が十分に検討、共有されていなかったということです。既に委員の皆様からも色々御意見を頂いているとおり、今回の不適正処遇は、施設として受刑者の特性に応じた処遇方法が十分に検討、共有されていなかった、画一的な対応しかできなかった、それによって生じた部分があるのではないかと考えております。

関係受刑者のX、Y、Zとも、いわゆる集団処遇ができずに昼夜を通して単独室に収容されていた者であり、なかなか通常の対応ではうまくいかない部分があったということです。

3番目として若手職員が1人で処遇困難者に対応する勤務体制ということを挙げました。名古屋刑務所は処遇困難者を多数収容しております。その中で夜間や休日、いわゆる夜間勤務体制の中では、かなり若手の職員がこの難しい昼夜間居室棟というフロアを1人で担当しなければならず、処遇困難者と原則1対1で対応をするという状況になっていたことも挙げざるを得ないかと思っております。もっとも配置上そのような1対1で対応しているという施設の方が多いとは思うものの、何らかのフォロー体制を採るといったところは不十分だったので、これについても背景事情の一つとして挙げています。

4番目に監督職員が不適正処遇を早期に発見する仕組みの不備ということです。監督職員の巡回あるいは監視カメラでの確認ということについて、勤務懈怠だったという評価はしておりません。幹部として巡回等はしていたという評価はしているのですが、結果的に発見はできませんでした。また、先ほど申し上げましたが、関係職員がそういう不適切な対応をしているときに見ていた、目撃していた職員もいるということです。関係職員同士で目撃していたというものもありますが、そうではない職員が見ていたということもあります。そういう状況を見ていながら、監督者への報告がなされていなかったということです。やはり問題行為を防止するという意識よりも、先輩や同僚との関係の方を重視して黙っていたというところも問題点として挙げられるかと思います。

5番目として不適正処遇を受けた受刑者を救済する仕組みが機能しなかったことです。資料に細かく書いていますが、受刑者Y、Zの2人からは不服申立てをしたいという旨の申出があったようです。しかし、適切に受付はされていなかったということです。この事実関係の詳細には関係者間で認識に少しそごがある部分はありますが、結果的には申出をしようとしたものの、適切に受付がなされなかったということは認定できます。

もう一つが刑事施設視察委員会からの御意見を有効にいかせなかったということです。件数なども資料に記載していますが、これだけの職員の言動に関する調査依頼があったものの、特に問題はないという対応になっており、結果的に本件事案を招いているということから考えるとその対応は反省しなくてはならないと考えております。

最後は、行刑改革会議提言に示された理念が十分に浸透していない状態となっていたことです。過去に重大な不祥事が発生し、この行刑改革会議において徹底した議論、それに基づく改革が行われていたはずですが、しかし、その理念や再発防止策は、20年近く経過して、もう十分に浸透していない状況になっていたと言わざるを得ないと考えています。

以上で説明を終わりますが、当局の調査はこれで全て終わったということではございません。今回説明した背景事情につきましても、当局として現状で考えられる主なものを取り上げたというものにすぎませんので、委員会の先生方から色々な御指摘、御意見を受けて、それを踏まえながら引き続き対応してまいりたいと思います。よろしくお願いします。

○永井座長 どうもありがとうございました。

ただ今説明を頂きました調査の状況を踏まえて、本日は調査の方法と、事案の背景事情等の二つの点に分けて、討議をしてまいりたいと思います。

そこで、まず調査の方法ですが、現時点において、もしこの調査の方法自体に問題がある

ということであれば、更に調査をお願いするということも考えられるところですが、調査の対象及びその調査の方法が適切かという点について確認しておきたいと思います。この点で御意見・御質問のある方がおられましたらお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○岡田委員 前提として、ちょっと確認したいのですが、調査の方法の確認ということで、実際どういう調査の方法によって今回の行政調査をされているのか、例えば映像記録の確認、それから当事者、関係者のヒアリング等、幾つか項目があると思うのですが、現在行われている行政調査の調査方法について、改めて確認的に教えてください。

○永井座長 ただ今、調査の方法の具体的なやり方ということでお話がありました。この点、いかがでしょうか。

○新池谷矯正監査室長 調査につきましては、まずは今回の事案の発覚をしたところについて、関係受刑者の映像記録を保全して、その映像記録の内容の中で、不適正処遇を行われていないかということを確認していくということが第1です。それに加えて、映像に映っている職員を特定して、職員から事情を聴くことが並行して行われ、さらに、被害者であります関係受刑者から話を聞くというような調査が基本的なスタンスです。

○岡田委員 ありがとうございます。大きくいうと、その3点の方法ということで理解してよろしいでしょうか。

○新池谷矯正監査室長 はい、そのとおりです。

○永井座長 この点については、配布資料10の末尾に付いている別紙2に概略が記載されているという理解でいいですかね。客観的な映像資料、それから関係者の供述状況というものを組み合わせて、判断基準を作って認定していったということですね。方法については、そういう理解でよろしいですか。

○新池谷矯正監査室長 はい、そのとおりです。

○永井座長 そのほかに、この調査の方法について御意見、御異論があれば伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいですか。

(一同異議なし)

それでは、この調査の方法については御異論がないということで、委員会としては、そういう前提で進めていきたいと思います。

次の議題ですが、今回の行政調査の結果を踏まえて、考えられる事案の背景事情等について検討したいと思います。

先ほど説明があった配布資料10の第4のところでは、1から6までの各項目にわたりまして、今回の名古屋刑務所事案につながった原因等として事務局の方で考えたところが整理されています。これも参考にしながら、今回の事案ではどのようなことが原因であったのか、そして、今後どのような点を検討課題としていけばいいかといった点について御意見を頂きたいと思います。併せて、先ほど御報告があった事務局の説明について、御質問があれば受け付けていきたいと思っています。この事案の背景事情等という点で御意見・御質問のある方はお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○岡田委員 前提として幾つか、先ほどの御説明の内容について質問させてください。

まず、配布資料10の第3の2で、映像記録から、他の職員がその状況を目撃していたものが26件確認できたとあります。この26件分の他の職員が目撃状況につきましても、当該職員に対して、認識の事実関係と、それについて何も特に行動していない、特に報告などをしていなかった理由等について確認するといったヒアリング等はされているのでしょうか。併せて、先ほど総務課長の御説明の中に、先輩や同輩等に対する配慮的なものがあるかという説明がありましたが、それは実際にそのような供述をしている職員がいるのかどうかということが1点目です。

それから、別紙2の事実認定の方法についての1(2)のイとウのところに、「関係者単独の供述しかない場合は」とありますが、ここでいう関係者というのは、不適正処遇を行った本人、つまり、いわゆる加害者の自白があるという意味であって、ただその加害者の自白単独の供述しかない場合ということで、イとウの方式を決められているのかどうかということが2点目になります。以上です。

○細川総務課長 いずれの御質問につきましても、そのとおりです。1点目については、目撃していた職員に話を聞いたところ、実際に私が先ほど申し上げたような理由で上に報告をしなかったという供述をしております。別紙2の御質問についても、関係者というのは、正にその行為をした職員だけの供述しかどうしてもなく、他の職員や当該受刑者の供述、映像記録、あるいは記録ではないものの何か客観的な証拠になるような資料等もなく、その本人だけが、いついつぐらいにこういうことをしたというようなことを言っているというものは外さざるを得なかったということです。

○岡田委員 それは、本人が積極的に自認したという形での不適正行為、処遇ということになるわけですか。ほかに何も無いわけですね。本人が進んで、「私、やりました」と供述したものの、それを裏付けるものが何も出てこないで認定から外したという理解でよろ

しいですか。

○細川総務課長 そのとおりです。12月の時点まででそのような供述がありましたが、その時点ではなかなか精査し切れず、1月も懸命に調査したものの、やはり何もそれを裏付けるものが出てこなかったのです。今般外すことになったというものがあるということです。

○岡田委員 分かりました。ありがとうございます。

○坂元参事官 今の点で、少し補足させていただきます。関係職員が、「私は、いつ頃こんなことをしました」と言っているにもかかわらず、裏付けがないという場合が多いのは今の説明のとおりなのですが、受刑者の側が「こんなことあった」と言っているが、その裏付けが取れないというものもゼロではありません。

○岡田委員 ありがとうございます。

○新池谷矯正監査室長 私の方から若干補足させていただきますけれども、目撃職員につきましては、一通り話は聞いておりますが、なお精査が必要な者が一部残っておりますので、その点は、今回の不適正処遇とは直接関係しないものとして、報告懈怠とかそういった観点で、別途引き続き調査を継続したいと考えております。

○岡田委員 ありがとうございます。

○名執委員 配布資料10の第4の5のところに、不適正処遇を受けた受刑者を救済する仕組みが機能しなかったとあります。これは非常に大きな問題だと思います。「個々の〇〇職員がこういうことをした」という単発的な事案であれば、今回の不適正処遇の中にカウントされていると思うのですが、それ以外にも、体制として不服申立てがしにくい状況があるとか、あるいは障害があるなどして申出自体ができない人については、あえてその申出をさせていなかったというような、制度自体がきちんと機能しなかったのではないかとと思われるところが、もし組織としてあるとすれば、これこそ行政調査の対象としては大事な部分ではないかと思うのですが、この点はいかがでしょうか。

○新池谷矯正監査室長 私の方から説明いたします。今回の不服申立ての関係につきましては、今のところ受刑者Y、Zが担当職員に、施設長に対する苦情の申出をしたいという申出をした、ということを受刑者本人が申しておりますが、それが適切に受理をされずに、結果として取り上げられることがなかったということが分かっております。その点につきまして、受刑者Y、Zは、やや供述がはっきりしておらず、はっきり妨害があったと言っているわけでもないわけですが、その点は、やはりなお、どういうやり取りがあったのかというところの十分な調査が必要だと思っております。そもそも担当職員に申出をしなければ

手続が乗らないというところについても、今回の事情の一つの原因だろうと思っていますので、この点も引き続き検討したいと考えております。

○永井座長 今回の説明ですけれども、処遇に不服があるときに、不服申立てしたいと言う相手が当該職員、あるいは同じカテゴリーの方だということ、言いにくいのではないかとということで、問題点を感じているということでしょうか。

○新池谷矯正監査室長 はい、感じております。

○名執委員 質問させていただいた趣旨は、今回の動機の部分にもあるのですが、悪ふざけだったり優越感を味わうためだったりというような、弱い者へのストレス発散のような部分があり、それは申出自体ができなかったり、申出をしにくい人がターゲットになりがちなのではないかという点がありましたので、今後の対策として、そこをどうするのかということを考えていく上で大事な点だと思いました。

○小山委員 配布資料10の第4の6についてです。行刑改革会議提言に示された理念が十分に浸透していない状態となっていたことは、それはそうだろうと思うのですが、なぜ浸透していないのかということに関して、法務省ではどのように分析しているのでしょうか。というのは、今までに、ある意味で全てのことは言い尽くされているように感じてしまっていて、そこから更に第三者委員会として、ただの理想論だけ言っても多分意味がないのだろうと思ったときに、どのように検討していけばいいのかということについて、はたと立ち止まるような気持ちになっております。なぜ十分に浸透しないと分析しているのかを率直に教えていただければと思います。

○細川総務課長 まず一つは、十分に浸透していない状態となっていたという、少し回りくどいような書き方をしていますが、旧名古屋事件が起きて間もなく平成15年にこの提言が出て、新法が成立したわけですが、そういう状況のときは、その理念はしっかりと伝わっていたのだろうという推測はできるのですが、既に20年経っており、今回の22名の職員はいずれも旧名古屋事件は経験していない、その後の採用者ばかりです。なかなか、当時の状況というのを直接経験していないと、自分事として受け止められなかったのではないかと推測はできますが、所内でどのように旧名古屋事件やその理念のことを説明してきたのかということは、もう少し調査をした上で、何が問題だったのかということをよく分析しなくてはならないだろうと思います。単純に今の時点で私から申し上げるとすると、やはり風化してしまったと、20年も経ってしまって、結局この不祥事を起こしたということの教訓が薄れてしまったという認識でおります。

○小山委員 ありがとうございます。言い換えるなら、「喉元過ぎれば・・・」という感じとも捉えてよろしいということですか。

○細川総務課長 そう思います。

○小山委員 承知しました。ありがとうございます。

○土井委員 お話ししたいことが色々ありますが、今の点に関して言いますと、喉元を過ぎて熱さを忘れたのではなくて、もう今の体制は受刑者を下に見る、受刑者を管理の対象として見るという、そういう組織になっているし、それは肝に銘じても多分無理で、組織の形を変えないとこういう問題が繰り返される。今回のこともどうせまた風化するわけですよ。だから、刑務官の人たちは毎日大変なお仕事をしておられると思いますが、何が大変かという、受刑者にルールを守らせることが大変で、そこにはすごく苦勞があって、言うことを聞かない受刑者がたくさんいて、場合によっては無理やり言うことを聞かせようとして、懲罰というツールを使って言うことを聞かせようとしてもそれもなかなか効果がないとなると、思い余って手が出るということなのだろうと思います。

だから、精神論で人権をちゃんと尊重しましょうと幾ら言ったり、研修をやったりしても、その効果というのは限定的で、人を入れ替えないと駄目なのだろうと思います。人を入れ替えるというのは、今いる人を首にするという意味ではなくて、もちろん刑務所の中では保安の仕事をしなければいけない人は当然必要なわけですから、それはそれでやっていただきますが、そういう人しか今いない刑務所になっているので、違うタイプの職員をそれなりに大量に投入するということが必要なのではないかなと、ずっとこの問題を見ながら考えております。絶対、研修をちゃんとやりましょうという提言で終わらせた意味がないと思います。

○永井座長 ありがとうございます。ただ今の御意見について、何か事務局の方でありますでしょうか。

○細川総務課長 厳しい御指摘だと思いますが、そのとおりの感じもします。時間の経過で風化したということを申し上げましたが、規律秩序維持と受刑者の人権とを比較したときに、やはり前者の方が基本的に大事なことなのだと、名古屋刑務所ではそういう意識になっていたと思います。幹部一人一人に聴けば、そのようなことはないということになるとは思いますが、現場ではそういう意識のままだったという御指摘は、そのとおりののかもしれません。もしかすると旧名古屋事件発生当時はそうではなかったのかもしれませんが、現状こういうことが起きているので、そのような指摘は甘んじて受けざるを得ないか

と思っています。

ただ、土井委員の御指摘に少し申し上げるとすると、違うタイプ、例えば警備・保安一筋でやってきた刑務官の意識を変えるというのはおっしゃるとおり、難しいですし、研修だけでそれが急に変わるといことはなかなか現実的ではないと思います。したがって、違うタイプの素養を持ったような職員を多く増やしていくということは考えていきたいとは思いますが、現実問題として、多数の職員を全部取り替えるというわけにはいきませんので、そのようなことも教えながら、現状の職員でもある程度、人権感覚というのを備えるようにしていきたいと思えます。もちろん入替えをしたり、新しい職員、専門職員とかを一定程度入れたりにしていきたいとは思いますが、今いる人はもう駄目だから警備の仕事しかさせないというようなことは、なかなか現実的にはうまくいかないのではないかと思えますので、現在の職員に対する研修とか意識改革というのもやはり必要ではないかなと考えております。

○岡田委員 今の小山委員や土井委員の意見には賛成であり、同じ意見でございます。

小山委員の意見に関連して、何ゆえに過去の教訓が生かされなかったのか、浸透しなかったのかということにも関連するのですが、先日閲覧した研修資料の中に、かなり細かく「こういう問題が起きたらこのように対応しましょう、対応すべきです。」と、その前提としての特別公務員暴行陵虐罪の説明も含めて、「受刑者からこのように言われたら、例えばこういうふうに答えましょう。」のような話し振りまで、細かい事例に従って書かれています。刑務官がこれをこのとおりに頭に入れて、理解して対応すれば、これで、もう済んでしまうのではないかと思うぐらい、私から見ると、よくできた、いわゆるマニュアルだと思います。

他方、先日のヒアリングの感想のときにも申し上げたかもしれませんが、若手職員に対するヒアリングの中で、この研修資料の中に、今言った個別の受刑者に対する個別のやり取りのマニュアル的なものがあつたかと聞くと、「分からない。」、「覚えていない。」のようなことを言っておりまして、せっかくこんなに細かくいいマニュアルがあるにもかかわらず、しかも、これは全ての刑務官にも配布されているのだと思うのですが、これが全く周知されていないということが少し問題なのではないかと思っております。それが、今回の背景事情として考えられるものの中の一つの項目として、資料10の第4の6に係ることかもしれないのですが、研修制度の在り方、あるいはそれが機能していなかったということも項目として挙げられるのではないかと思えます。

あと、土井委員がおっしゃっていることも私は全く同意見でございます。やはり土壌とか風土とか体質というのは根深い問題があるかと思しますので、その辺りを大きく変える必要があるのだろうという気はしております。また、そもそもその前提として、管理部門の方はともかくとして、刑務官の現場の、いわゆる最前線で受刑者と対峙している若い刑務官が、受刑者に対する侮蔑というか、差別というか、そういう軽んじるような認識、考えというのが、一般的なのかどうかと、実際どのくらいの方が本音として、そのような考えを持っているのか、あるいは持っていないのかということについても、お伺いしたいと思っております。

○永井座長 ありがとうございます。今お話しにあった研修資料は刑務官の方には皆さん個別に配布されているものなんですか。

○新池谷矯正監査室長 各施設におきまして、OJTということで、日々現場で刑務官の指導を行う人たちがそれを配って説明をすることになっており、現に行われているはずですが、ただ、それがどこまでしっかりと腹落ちをして頭の中に入っているか、また、それをしっかりと日々の仕事の中で読み返していくという風土があるかどうかというところについては、今、委員がおっしゃられたように、現に名古屋刑務所の職員にはそういう認識がない者がいるようなので、しっかり身に付く形にはなっていなかったということはあるかと思えます。

○永井座長 そういうものの存在を知らなかった方もいたようなお話もありましたが、そうすると、最初のときに一回見て、あとはあまり利用されていないみたいなことも考えられるのですか。

○新池谷矯正監査室長 恐らくそういうことだと思います。もちろん若手職員には結構手厚く、採用後にそういうことをしっかり指導することになりますが、例えば、もう10年目の職員とかになると、それを読むように言って渡しているだけの可能性があって、今回、委員のヒアリングした方は恐らく比較的ベテランでそれなりの経験年数を積んだ人が言っていたのではないかなと推測はしております。

○永井座長 ありがとうございます。

○岡田委員 3年目の方です。

○永井座長 現に3年目の方だったのですか。

○岡田委員 はい。

○永井座長 今お話があった中で、若い刑務官の方が受刑者に対してどのように見ているか、

下に見ているのではないかという意識について、当局の方で感じていることがありますか。

○細川総務課長 それぞれ認識が違う部分があるかもしれませんが、私の感覚ですと、そういう意識を持っている職員はいるだろうという気がします。新採用の職員ですと、右も左も分からず、どう対応して良いか分からないという状況だと思いますが、ベテランや先輩職員の対応の仕方を見て学んでいく中で、その影響を受けてしまうと思います。先輩職員が非常に厳しい物言いをしていたり、あるいは休憩中でも、「あの懲役が」というような言い方をしたりするようなこともあると思います。そういう発言を私が聞いたなら注意するようにしていましたが、休憩室でそういうことを聞いていると、若手職員の中には、その影響を受けて、受刑者のことを下に見るといえるか、差別意識のようなものが芽生えてしまった者もいたのではないかと思います。

私は刑務所長だったとき、若年職員に対して、受刑者と同じ土俵に立っては駄目だということをよく言っていました。それは、同じ土俵に立つと向こうの挑発に乗って、本当に口げんかになって言い合いになって適正な業務遂行が困難になる危険があるから、仕事の対象として違う次元にいるということは認識して接するよというよいう意味で言っていました。しかし、その趣旨が誤解されて、受刑者のことを下に見るといえるような感覚を抱かせてしまったのではないかという反省もございます。

○大竹成人矯正課長 そういう若い職員がいるということを否定はできないと思っていますが、私が現場で感じたのは、下に見ているというよりも、負けてはいけない対象だと捉えていたのではないかなと、そういう人が多いのではないかなとっております。私が若いときもそんな感じでした。というのは、やはり受刑者が恐かったですね。押されてはいけないとか、負けてはいけないから、少し虚勢を張っていた、私も若い頃はそうだったような気がします。ですので、下に見るとかそういう余裕がなかったというのが、私もそうでしたし、現場で経験したとき、若い職員を見たときにはそういう印象でした。言うことを聞かせたいとか、そういう気持ちはあったと思います。次第に強く指示をしたから受刑者が言うことを聞いたとか、自分が大きく成長したから受刑者も指示に従うようになったのだというような勘違いをし始める頃があつて、それが3年目とか5年目からですね、でも、それはその職員という人間に従っているのではなくて、制服だとか組織だとかチームに従っているのだということを感じできないような時期に、何か下に見るといえる人もいないのかもしれないと感じていました。

○永井座長 ありがとうございます。

○吉野官房付 今、岡田委員がおっしゃられた点についてですが、次に議論していただくアンケート案の中で、組織風土についても問いがございます。この辺りで年齢層別の仕分けでも確認できると思います。

○水藤委員 2つあります。まず1つですけれども、背景事情の中の人権意識の欠如というのは、もう色々資料を見る限りでも明らかですし、恐らく問題は、それがなぜ起こるのかということだろうと思います。先ほどから、土井委員、岡田委員の御発言と重なるところですが、結局、組織文化なのだろうと思います。そこに加えて刑務官の採用や教育、育成の問題というのがあるとは思いますが、やはり組織文化の問題を考えていかないと結局は、また一定時間が経ったら風化すると思います。風化すればまた同じようなことが起こるということになるかと思うので、今後調査していくときに、なぜ人権意識の欠如であったり、今のこうした組織文化というものが形成されたりしていくのか、それがなかなか変わっていかないのはなぜなのかというところを見ていくことが必要だというのが、まず1点目です。

それから、2点目は、先ほどの名執委員の御発言にも関係するところなのですが、今回、刑事施設視察委員会の機能が十分に発揮されていなかったというところでは、資料10の第4の5(2)のところですが、この中で私がちょっと違和感を覚えたのは、刑事施設視察委員会が所長に対して、「職員の言動や応対等について、所内調査では限界があるので、客観的な第三者による調査等の一定の対策を講じることを求める意見を出していた」とあるのですが、私の認識だと、この客観的な第三者に当たるのが視察委員会ではないかと思えます。

他の施設の事情とかを少し聞くとところでは、実際に視察委員会が直接的に所内で起こった事案の調査に当たった例というのがあると私は理解していて、そうすると、なぜ今回視察委員会がこのような意見を出さざるを得なかったのかというところは、十分に検証する必要があるのではないかなと考えております。その意味では、実現可能性がどうか分かりませんが、視察委員会の方からお話を是非聞きたいと思っています。

○田島委員 私は、この背景事情として考えられるものというところから2点と、これに出てきていないことに関して1点、意見を述べたいと思います。

まず、資料10の第4の5の救済の仕組みに関する部分ですが、具体的に名古屋刑務所で刑務官の方から直接お話を聞いたときにも、刑務官の方が実際に、検証したけれども何も出てこなかったとおっしゃっていました。特に、うそばかり言うような受刑者もいらっし

やって、言い掛かりに近いようなことも実は多いというお話をされていました。多分そういうことも現実には多いのだろうなと思って聞いたのですが、そういう言い掛かり等が多いという現場感覚を持たれている中で、外部委員から指摘を受けたときに、具体的にどういう検証方法をとられているのか、それが何か組織的な検証方法として決まっているのか、それとも担当していた刑務官に検証しておいてくれと言って、その検証方法は刑務官に任されているのかとかいう、その辺りの検証方法についての組織としての検証は今されているのかということが1点目です。

それと、次の6のところの行刑改革会議の提言のところですか。これを受けて色々教育等、研修等もされたと思うのですが、基本的には一度聞いても忘れるし、覚えられないし、数年経つとすぐ風化するということをお前提とした研修等が最初から組み立てられているのかということをお聞きしたいです。

最後に、この検証、背景事案としては出てきていないのですが、刑務官の方への研修等の話の中で、基本的にはOJTをベースとした教育システムを現場では敷いていると理解しており良い資料が準備されていて、配布はしているけれども、どれぐらいそれが読まれていて、どれぐらい使われているかは分からないというようなお話が先ほどありましたが、そういうOJTをやるような中間管理職の人が時間をしっかり取れるような仕組みだとか、せっかく作った資料がどれぐらい活用されているのかということをしっかり確認するようなことは非常に大事だと思います。ただ、一方で仕事量、特に事務量が非常に多いので、時間を取られてそういうことができないというようなお話があったと思います。そのため、今回の事件が起こった背景として、仕事量、特に中間管理職の方の仕事量の整理とかの必要性についてはどう思われているのかということを追加でお聞きしたいです。

○永井座長 ありがとうございます。今、水藤委員と田島委員から幾つか論点の指摘がありましたが、これらについて何か事務局の方でコメントすべき点があれば、伺いたいと思います。

○細川総務課長 まず、視察委員会に出されたものの検証方法について、一般的な不服申立てや所長に対する苦情でも余り大差はないと思うのですが、例えば細川という工場担当が暴言ばかり吐いているとか、何月何日頃に細川というやつにたたかれたとか、ある程度、事案を特定しているということであれば、施設の中で訴訟とか不服申立ての処理をするという役割の職員がその細川のところに行って、「これこれこういうようなことはあったのか」というやり取りをするのではないかと思います。「いや、そんなことするわけないじ

やない」ということであれば、「これこれこういうことを訴えているようだが、私はこういうような対応をされていて、そんな事実はない」というような報告書その対象職員が作成して、それを訴訟や不服申立ての処理をする担当者が見て、その事実はない、問題はないというような判断をするのだらうと思います。要するに所内で同僚同士がそのようなことをして結論付けて、監督者がそれをチェックして、問題の有無というのを判断しているというのが普通の検証方法かと思います。

行刑改革会議の提言を踏まえた研修の内容とその次のOJT中心の研修の内容ということですが、なかなか、現場感覚では、現場が動いている平日のお昼の時間帯に、それなりの多くの職員を会議室なり講堂なりに集めて、何か講義とかをするという時間が取れないというのが普通ではないかと思います。採用されたばかりの若い職員であれば、実務に配置する前に、研修時間として確保して、一定の幹部職員が研修をするということはしていますが、そうでなければなかなかできないです。そうすると、受刑者を全員居室に戻した17時ぐらいの、いわゆる閉室点検をした後の時間に、日勤者に対して18時ぐらゐまで残ってくれないかという感じで研修をやるというのが通常かと思いますが、超過勤務が発生するので、現場としては結構嫌がったりします。「もう疲れているのに、そんな長い、30分が限界だ」とか、いろいろ私が所長のときも言われて、18時で絶対終わるからといった感じで研修をやっており、それでも週1回であっても、ものすごく反発が来るので、月1回にするからなどと言いながらしておりました。そのような事情があるものですから、いいテキストとかがあったとしても、それを何度もやっていくというのが少し難しい実情があるのではないかなと思います。

○田島委員 OJTの話ではなくて、僕が言いたかったのは、背景事情として、そういうOJTをしながらとか、言い回しの真の意味とか、そういったことをしっかり話し合う時間というのがすごく大事なのだと思うということです。片方では、時間外はみんな嫌うのは当然なので、OJTや上司部下で話し合う時間を削り出すための工夫として、例えば、膨大な事務量がある、みたいな課題があるわけじゃないですか、その膨大な事務をこなすために時間を相当取られているわけなので、そこを減らすような工夫などというのは今後、必要になってくると思うのですが、背景事情としてそういうことが全然加味されていないような印象を、この資料だけからは受けるので、時間を削り出すための1つとして事務作業を減らしたり、効率化させたりする等は考えておられるのか、考えているけれどもただ書いていないだけなのかを教えていただきたいです。

○細川総務課長 是非その提言を受けて考えたいとは思っていますが、そこまでのことを現時点では書き込んでいないというところです。業務を効率化、合理化し、ICT機器なども活用して、という余地はあるとは思いますが、現時点でどういう業務を省力化できるのかというところまでまだ検討が及んでいないので、そこまで明確なことは現時点では書いていないということです。有意義なOJTなどをするために業務の合理化、効率化ということは考えていくべき課題だと考えています。

○坂元参事官 今の点について、1点補足させていただきます。今回お配りした資料の主な背景事情として掲げているものは、皆様の議論の参考に、今回発生した事案の言わば直接的な原因と見られるものをピックアップしたものです。例えば、1番目の関係職員の人権意識の欠如という要素については、更にその原因となる、研修や採用の問題があると思います。また、更にその原因として、なぜ研修がうまくいかないのかといえ、今、田島委員がおっしゃったような、OJTを行う中間管理職の時間の不足といったものもあるのだろうと思います。そのため、ここに掲げている項目は現状では、そういう全てブレイクダウンした原因の原因の原因まで網羅しているという性質のものではないという前提で御理解いただければと思います。

併せて、事務の合理化についてですが、現状、各矯正施設ではペーパーベースでの事務処理が非常に膨大となっているのは全く御指摘のとおりだと思います。これをデジタル化してもろもろ合理化するというのを今、進めているところであり、相応の予算措置をとってシステムの構築作業をしていることを情報提供させていただきます。

○永井座長 ありがとうございます。

○佐伯委員 委員の皆様の御意見に、ほとんど同感するところばかりなのですが、幾つか私の意見を申し上げたいと思います。

まず第1に、土井委員がおっしゃった、違うタイプの職員の方を大量に導入すべきではないかというのは、私もそのとおりだと思いますし、非常に効果のあることだろうと思います。ただ、恐らく土井委員はインパクトを強めるためにあえておっしゃったのかと思いますが、職員の方を二つに分けて、保安専門の方を設けるといのは、適切ではないのではないかと思います。やはり全員の方が改善更生を、自分の仕事の目的として入ってこられて、それを仕事のやりがいとして受け止めていただき、自分の仕事に対する誇りを持って仕事に携わっていただくことが望ましいのではないかと思います。

それから、2番目に、違った文化を持ち込むという意味では、不服申立てが阻害されたり、

視察委員会からの指摘への対応が十分でないというようなことへの一つの対策として、そこにも外部的な視点を入れることが検討されてよいと思います。例えば外部の法律家にチェックをしていただく仕組みを入れるとかです。私は最高検の検察運営全般に関する参与会の参与を務めていたことがあるのですが、そこでは検察職員に対する監察制度における検察の対応を担当参与の方がチェックされるという仕組みが取り入れられていました。視察委員会が外部の目ではありますが、視察委員会からの指摘への対応のあり方について、もう一つ外部の目を入れるということも考えられるのではないかと思います。

それから、3番目に、田島委員がおっしゃられているOJT的なことに関連してですが、やはり幾らいいマニュアルがあっても、それを、例えば、「読んでおきなさい。」では私自身のことを考えても、きちんと読まない気がしますし、耳から聞いてもなかなか実感として学べないとする、例えばロールプレイング的な研修や、あるいは職員同士で経験を共有して、ベストプラクティス的なものをお互いに学んでいくなど、そういう能動的な研修が、既におやりになっているのかもしれませんが、工夫されるとよいのではないかと思います。

○土井委員 保安を担当する刑務官と教育等を担当するスタッフを分けるというのは、別にインパクトを強めに申し上げたのではなくて、本気で言っているのですが、これに関しては前回の行刑改革会議の中で、いわゆる担当制、刑務官が一方で保安を担当しながら他方で教育をするという今のシステムというのは、恣意的な運用が行われるおそれがあり、受刑者の生殺与奪の権を担当職員に与えてしまっているとか、あるいは刑務官の負担という面でも、処遇困難な受刑者も相手にしながら、その教育もするというのは負担が大き過ぎるのではないかなというような問題点の指摘は既にあります。しかし、いきなりやめるということでもない、取りあえず担当職員の負担を軽減するよという形で担当制は残すというのが前回の行刑改革会議の提言だったのですが、では、この問題は、今後もそれを続けていっていいのかと、刑務官が保安と教育の両方を担当し続けるということがそのまま残されていいのかということについては、私も明確にビジョンがあって言っているわけではありませんが、例えば海外の刑務所というのはどうなっているのか。どんな刑務所でも、恐らく海外でも、保安を担当する仕事もあれば教育を担当する仕事もあって、それは同じ人によって担当されているのか、分業されているのか、この辺は海外の刑務所を御覧になった方もおられると思いますので、その辺を一度教えていただけないかなと思っています。それが一つです。

また、外部の目を入れる話なのですが、皆さん十分御承知と思いながら、少し整理をすると、外部の目と申しますか、中で起きた問題についてどういう方法で外から指摘をするか、監視をするかということについては、一つは刑事施設視察委員会があるわけですが、これは刑務所の運営に関して刑務所長に対して意見を述べると、運営の改善を言うということで、個別事案の権利侵害の救済をする機関ではありません。個別事案の権利侵害の救済は不服申立ての制度ですということになっていて、これも行刑改革会議の前の報告書の中を見ますと、国内人権機関をしっかりと作って、刑務所の中での人権侵害がしっかりと解決されなければ、独立した国内人権機関に訴えることができるという形になるのが本来なのです。実際、法務省も過去にそういう法案を出しているわけですね、廃案になってしまいましたが。そこで、取りあえず暫定的な制度として今の不服申立てがあるという位置付けなのだと思います。だから、個別の権利侵害事案について外部の目を入れるということであれば、国内人権機関をしっかりと作るというのが本来の解決ではないかなと思います。それは、実は前回の行刑改革会議の積み残しの宿題だったのではないかなと思います。

○永井座長 どうもありがとうございました。今、土井委員から2点についてお話がありましたけれども、何か事務局の方でコメントする点がありますでしょうか。

○細川総務課長 確かにイメージとしては、土井委員がおっしゃるように海外の方が、制服を着る場合によっては拳銃を持っているのが刑務官であって、もっと柔らかい雰囲気できれやかにカウンセリングをしたりしているのが専門スタッフというように分業制が日本よりはるかに進んでいるイメージを持っています。ただ、そういう海外と比較して日本の刑務所はなっていないのかというと、決してそうではなくて、日本らしい、担当制というものを中心とした、いい処遇というのがあるのではないかなと思います。

私の感覚では、分業制というのものなるほどと思うところはあるのですが、仮に専門スタッフの職員数がかなり増えたとしても、所長は刑務官であり、結局制服を着た刑務官が強いと申しますか、その人たちが主流であることは変わらないので、その人たちが意識を変えないと、幾ら専門スタッフの数が増えたとしても、本当に変わることはできないというのが私の心配しているところです。そのため、制服を着た刑務官というのも改善更生に本気になってもらわなければ駄目だと、今以上に、建前ではなく、本気で考えなければ駄目なのだ、本気で取り組みということが大事なのではないかなと思っています。

それから、人権機関の方につきましては、確かに御指摘のとおりで、行刑改革会議の提言はそうなっております。現時点でどうすべきかという意見は、現時点では私は持ち合わせ

ておりません。

○名執委員 私は、皆様の意見を本当に苦しい思いで聞かなければいけない立場なのですが、まず、6の行刑改革提言に示された理念が浸透していないのではないかという点については、若い職員が理念を忘れたとか、あるいは理念が浸透していないというよりは、やはり当時から職場の文化、風土というものがあある程度根深く残っている部分があったのではないかと思います。この根深さが今回の事案の背景にある、最も大きい問題なのではないかと思っています。

監獄法が改正された平成18年以降、1日でドラスティックに全てのことが変わるわけでもないですし、行刑改革会議の提言を実現していくのも、やはりその理念を実現するための体制というものを少しずつ作り上げていったというのが実情です。それは様々な制度的な担保、例えば不服申立てや外部の視察委員会という制度の面もありますし、教育のためのシステムやプログラムの内容、方法についても工夫してきましたし、それから人的、物的体制も、まだ不十分ではありますが、改革の理念を実現するための方向に向かって整えてきたということです。

今、20年近くたって、やはり意識の改革がまだ十分でなかった。それから、OJTについても、そのOJTをする中間層の中に理念に沿わない意識がもしあったとしたら、それを次の世代に継承してしまっていることにもなるわけです。やはりもう一度、この行刑改革提言を単に忘れていたから駄目だというよりは、行刑改革を積み上げてきた背景に、制度や仕組みや運用面に何が込められていたのかということを実際に職員皆が納得、腹落ちしてないと、なかなか組織文化は変えにくい問題だろうと思います。

だからこそ、研修と一言で言っていますが、研修のやり方を変えて、みんなが何を要として今後の処遇をやっていくのかということについて、きちんとお互いが納得するまで話し合う時間というものを、少なくとも今後の拘禁刑スタートまでには、時間をひねり出してでもやった方がいいのではないかなと思います。

その上で、刑事収容施設法に改善更生理念があって、今回拘禁刑ができて、理念がきちんと大元の刑法に書かれたということになれば、多くの刑務官が改善更生のために仕事をしたいと思って最初に入ってきているわけですから、たとえ保安や警備ということに大部分の時間と労力を掛けていたとしても、その刑務官が全く改善更生の場面から外れるということは、かえって対象者の日常生活を知っている刑務官の知見が改善更生のための処遇の中にかき入れないことにもなってしまいます。ですので、私は分業制というのは、かっち

りゼロか100かではなく、刑務官が日常処遇に携わりながら、対象者の改善更生、社会復帰にも関わるし、それから関心も持てるような、緩やかなチーム体制で処遇を実現していくことが大事なのではないかなと思っています。

それから、人権機関については、確かに過去の経緯もありますし、もちろんそのとおりなのですが、なかなかこの委員会の俎上に上げて議論できる案件でもありませんので、委員会としては、現行ある不服申立て制度がきちんと運用され、外部視察委員会がきちんと機能しているということを、行政として担保しなければいけないんだろうと思っています。

○小山委員 今の人権機関のとの関連で、この委員会の着地点というところで少し前々から思っていたことを先に申し上げたいと思います。どのスパンでの提言をするのかというようなことを考えたときに、今日明日すぐに取り組めるような、日常の中でやれる工夫とか改変というものが、個人レベルでももちろん一つはあって、その次には、やはり名古屋刑務所がということでしょうけれども、組織内の仕組みを変更したら、例えば担当の在り方とかということを変更していけば、もう少しよくなるというような話が2段階目にあって、そして3段階目に、いわゆる法改正とか大きな予算措置を伴わないとできないものがあつたとしたら、その三つを分けて、つまり次元を分けてきちんと整理をして、リアリティーのある何かを言えるといいなということを、今、名執委員のお話を伺いながら、思いました。

それで、今、佐伯委員と土井委員のお話を伺って、その二つを分けるというアイデアもあつたのかと、私は夢にも思わなかったのですが、新鮮に伺ったのですが、もともと私、大変恥ずかしながら、「籠絡」という言葉を今回初めて聞きました。つまり、受刑者を「信用するな」から始まる彼らの「教育、更生」ということを担わされている、ある意味で非常に理不尽な立場に置かれているのが刑務官だと私は理解したので、もともと矛盾していることをやらされているのだから、下に見るような意識がなかったとしても、ネガティブな感情が起こるのは当然だろうと思いました。

ですので、分けるという話は、例えば、児童相談所が緊急一時保護で親から子どもを取り上げる役割と、家族再統合をする役割は、所内で分けるとかという工夫をしている場合があることに似ております。一方、一人の人がその両方をやっていくということもあり得ます。私はこのあたりの関連で検索していて、「感情労働者としての刑務官」という『立命館法学』というジャーナルに2020年に掲載された論文を拝読したのですが、そこには水藤委員の論文を引用されたりしていてすごく興味深く、その矛盾のことがしっかり書かれていました。最後の方で、「感情リテラシー」、つまり自他の感情を理解、管理、知覚

し、他者の感情に適切に応答する能力、感情リテラシーの涵養が不可欠という提言が書かれていて、そういったことを刑務官の人たちに、先ほど皆さんがおっしゃったロールプレイやグループワークなどでやっていくというようなことは、一つはあるのだろうなと思いました。また、受刑者の処遇に当たる刑務官が十分な選択肢を持たされないというところに関連して、裁量権をある程度拡大する必要性があるというようなことも書かれていて、感情労働による心理的な弊害を減少させるためにというようなことが書かれていたので、その辺りぐらいは今日明日レベルで、研修をするということではなくても、研修のやり方を少し工夫するという範ちゅうでは言えることなのだろうなと思いました。結論としては、誰々の心掛けが悪いから人権感覚がそがれていくということは一切なくて、もともとそんな矛盾する役割に置かれたら、私もきっとすごくネガティブな感情がわくであろうというようなことを思ったので、それを前提とした上で何が変えられるのかという議論にしないといけないのではないかなと思いました。

以上です。

○水藤委員 今の議論の中に関係して、保安を担当する刑務官と教育等を担当するスタッフを分業していくのかということについて、オーストラリアとニュージーランドでは分けられていました。ただ、これを分けるべきかどうかというのはずっと議論されているところで、一方では、分けた方がそれぞれの役割衝突が起こりづらいので、やはりいいんだということ、職業倫理上もジレンマが起こりにくいから、やはり分けるべきなのだという考え方、実務上はそれが今、主流だと思います。

ただ、これを分けることによって生じる課題というのもあります。オーストラリアなどの場合は、ここで出ている心理、福祉の専門職の多くが、矯正の当局が直接雇用をしていくというよりは、ある一定の時間の中であるプログラムをするために外部から来てもらうという形をとっていることが多くなっています。これは、あえてそうしてある場合がほとんどです。矯正施設の組織に属してしまうと、やはりその組織の論理の中に巻き込まれていくので、組織の内部に位置付けられるよりは外部に位置しておいた方がよいというような形で、民間組織に所属する人が独立性を保って矯正施設内で働くという形をとっていることが多いです。

一方で、どうしてもそういったような専門的な関わりができる場面というのは時間が限られます。被収容者がプログラムの中で新たに知ったことであったり、投げ掛けられたりしたことを、どのようにして日々の思考や言動に生かしていくのかと考えるのは、生活の場

面ということになります。その生活の部分を見ているのが、処遇を担当している刑務官です。刑務官が改善更生を全く意識せずに保安と規律の維持だけをやっていれば、それでうまく分業できるとはいきません。ですので、職員の専門性を変えていって採用するという土井委員、岡田委員の御意見には強く賛成するところですが、刑務官が保安と規律の維持だけに専念していればよいということにはならないのではないかと考えているところ

○永井座長 ありがとうございます。

まだまだこの議論は続けたいと思いますが、開始から大分時間が経ちましたので、ここで少し休憩を取りたいと思います。

(休 憩)

○永井座長 それでは、議事を再開したいと思います。

引き続きこの背景事情等の関係で御意見のある方は発言いただきたいと思いますが、私からもよろしいでしょうか。今回のXさん達のこととは直接関係ないかもしれないのですが、実力規制といいますか、力で抑圧していくというタイプの作業で、これが行き過ぎると余りよくないのではないかという見方もあり得ると思いますが、その辺りの問題というのは今回、整理していただいた配布資料10の第4の1から6でいうと、2の辺りと関係するということになりますでしょうか。受刑者の特性に応じて、力が必要な場合と、それから別の対応が必要な場合とがあるのだらうと思うのですが、その辺りを伺えればと思います。

○細川総務課長 実力行使のほかに、規律・秩序を維持するための反則行為に対する調査・懲罰という、大きく二つの仕組みがありますが、後者の方ですと、明らかに精神状態に問題があつて、もう受罰能力がないような者というのは、手続をした上で、もう調査をしないというような柔軟な運用はしていると思います。恐らく名古屋刑務所でもそういうタイプの、これはもう意思疎通ができないような、特に医療刑務所ではそういう者が多いですが、一般の刑務所の中でも、この状態では無理だということで調査とか懲罰にしないという、そういう意味での特性を踏まえた柔軟な運用というのはしているはずで、一方で実力行使の方ですが、やはり突然騒いだりし始めますと、隣の部屋、その隣の部屋とかが次々に乱れ出して、いわゆる騒擾といいますか、呼応して騒ぎ出すというのを刑務所としては一番恐れますので、やむを得ずにすぐ実力行使をしてその場所から連行して、静穏室や保護

室に入れるということはせざるを得ないのかなという気がします。言っても聞かない者だということは分かってはいるながらも、どうしても他の者から物理的に隔離することによって安定的な状態を作り出すということはせざるを得ないのかなと感じます。

○大竹成人矯正課長 正にそうなのですが、昼夜単独室において粗暴な受刑者とケアが必要な受刑者というのが混在しているところで、経験の浅い職員が対応しなくてはならず、その経験の浅い職員が臨機に対応できないという趣旨ではあります。経験がある昼間の担当職員については、余裕があるものですから、特性に応じた対応というのできると思うのですが、経験の浅い職員には特性に臨機に応じた対応というのでできなくて、どちらかというとならば粗暴な受刑者の方に合わせた対応をしてしまうことは少なくないと思っています。個々の受刑者の特性がこういった若手職員に十分に引き継がれていないとか、特性に十分に対応し切れない職員が少なくないとか、若手職員の中には昼間の担当職員と同程度の対応を共有することができない者が少なくないというところに問題があるのかなというふうに感じております。ですので、受刑者の特性に応じた配置と、それに対応できる職員の配置を組み合わせることで、こういった共有というのできるのではないかなと期待はしています。主にケアが必要な受刑者を集め、職員もケアの方向で対応する職員をそこに集めることができれば、実力行使という場面も減少するかもしれないと考えております。

○永井座長 どうもありがとうございました。

○佐伯委員 少しでも関連しているのかもしれませんが、名古屋刑務所に視察に伺ったときに、土井委員が、例えば枕を正規の仕方を使っていないとか、あるいは毛布を使っていないという、そういうことを規則違反として取り上げるということについて、なぜそういうことを守らせなければいけないのかという御質問をなさっていました。私もそんなさ末なことをという感覚を持ったのですが、それに対して、事故を防ぐためには通常でない使い方は規制しないといけないというお答えだったと思います。それは私の理解ですと、やはり1人でたくさんの人を見るためには、画一的な行動をさせていないと見られない、皆が同じ行動をしているときに1人違うことをしていれば、すぐ気が付くことができるけれども、みんなが色々なことをしていたら、一人一人をきちんとチェックするのは難しいので、事故が起こってしまうおそれがあるということかと理解したのですが、そうだとすると、そういう「さ末な」ルール違反を取り締まらないようにしていくためには、人を増やす必要がある、しかし、それは現在の状況では難しいということで、これからはIT機器などを利用して改善されていくのかもしれないのですが、難しい問題だなと思いました。工場で

私語をしてはいけないというようなことも、国際的に非難されたりしますが、やはり日本の刑事施設では、非常に少ない人数で工場を担当されているので、皆に同じことを静かに行わせるということは保安上必要であるということも否めないのかと思ったりします。

○永井座長 ありがとうございます。今の枕のお話みたいなのはもう全国共通でそういうやり方になっているということなのでしょうか。

○細川総務課長 私は佐伯委員や土井委員に同行して名古屋へ行きましたので、名古屋刑務所の所長が申し上げたことは実務的には理解はできます。少し厳し過ぎるのではないかなど正直、思いましたが、一つはやはり事故防止という観点で、あるべきものがあるのかないのかということが分かるように、一定の時間のときに一定の行動をとっている、例えば分かりやすいところだと、点検をするときにきちんと座っているとかが座っていないとか、そういうことも、事故防止という観点で厳しくしているということがまず、あろうかと思えます。もう一つは、一定のルールに従わせるというのが改善更生、要するに、ルールを守らずにここに来てしまっている人なので、部屋の中ではこういうようなやり方でこのように使うのだよと、それが一つの指導、改善更生の一環と、そういう意識もあるのかもしれないと思えます。例えば、寝るときにドアに近い方に頭を向けるというのは多分、全国共通ですね。生きているか死んでいるかとか、息をしているかを見るために、頭が向こう側にあると分からないので、必ず頭をこちら側にしなさいというようなものは全国で共通だと思うのですが、毛布の下に枕を入れては絶対いけないとかまで私どもから統一させているということはないので、少し名古屋刑務所は厳しいのかもしれないとは思いますが、私の勤務していた女子刑務所では、余りなかったと思えます。

○永井座長 ありがとうございます。

○土井委員 前回の行刑改革会議でそのことがしっかり書かれていて、重箱の隅をつつくようなことまで事細かに規制したりというのは受刑者の人間としての尊厳を傷付ける管理の仕方だということを言っていて、余り過度に厳格な規制をすると、受刑者が自分で自分の行動を律するという意欲を失わせることにもなるし、刑務官に対する不信感を抱かせる結果になって、かえって改善更生とか円滑な社会復帰を阻害するのではないとか、そのような議論をされています。だから、何のためのルールなのかと聞いて一言で答えられないようなルールは、多分もう重箱のルールなのだと思います。その辺はやはり見直しをして基本的には刑務所というのはもう、がんじがらめに縛り付けて懲らしめる施設ではなくなるわけですので、社会に戻ったら自分の考えで自分の行動を決めなくてはいけないわ

けですから、そういう能力を涵養する、そういう施設だということになると、おのずとルールの在り方も変わってこざるを得ないのかなと思います。だから、本当に毛布の下に枕を入れて寝たらなぜ駄目なのかと、一言で説明しろと言われたら、できないと私は思います。そのぐらいいいのではないのという感じはします。

それと、ドア側に頭を向けないと生きてるか死んでいるか分からないというのですが、生きてるか死んでいるか常に確認しなければいけないような受刑者もいるでしょうが、ほとんどの人はそんなことはないはずで、しんどかったら呼べばいいわけですし、夏の暑いときに外の窓に近い方に頭を向けたいと思う人だっているかもしれないし、そのようなことはもういいのではないかと思います。だから、それがやはり管理をすること、ルールを守らせることが目的化しているということなのだろうと思うと、それではこれからは駄目なのではないかなと思います。

○佐伯委員 私も、保安のために少人数で見るためには仕方のない面もあるのかと思っていますが、土井委員がおっしゃるように、ルールのためのルールを守らせるというのは、むしろルールに対する信頼を損なってしまって、逆効果のように思います。

○水藤委員 私はちょうど佐伯委員と土井委員と一緒に聞き取りをさせてもらっており、土井委員がその御質問を現場の若手の職員にもされ、そのときの回答というのが、「この世の中には理不尽なルールはたくさんあるけれども、そういうルールを守ることができるようになることが大事なのです」という趣旨のお答えをされたと私は記憶しています。正にその回答が、今おっしゃった、何のためにそのルールがあるのかということではなく、ルールを守らせることが自己目的化してしまっていることを示している。人と一緒に場面、空間を共有していくために絶対守ってもらわないといけない最低限のルールというものを破ってそこに収容されている人に対して、そうならないように生活していくためにはどうしたらいいかということを考えてもらうことが一番大事になる。その視点から、ルールの設定であったり、違反に対してどう対応していくのかということを考えていく必要があると思っています。

○土井委員 そのルールを守らせるためのツールとして懲罰の制度があるわけですが、この懲罰の在り方についても少し見直しをする必要があるのではないかなと思っていまして、法律の条文を読んでいきますと、結局、刑務官の指示に従わなければ全部懲罰にできるという法律の立て付けになっていて、そうすると、どんなタイミングでどんな指示を出すかによって、それに従わなければ全部懲罰にできるということになると、非常に刑務官の権力

が強くなり過ぎてしまうということにならないかなと思っています。

ヒアリングの中でも、こうやってきちんと手順を踏めば懲罰に持っていけるみたいな言い方をした人がいまして、違反行為を摘発して懲罰にかけることが自分の仕事だと思っているのだなという感じがしました。本当に懲罰が必要なときは、それはすればいいとは思いますが、少し懲罰の今の運用が。懲罰の件数が何件ぐらいあって、その懲罰の審査にどのぐらいの時間を掛けているかということもヒアリングのときにお聴きしたのですが、審査している時間は多分、案件一つに1分とかですよ。こういう案件がありました、問題ないですかと、弁明は特にありませんと、じゃ、これ懲罰と、そういう感じで、ほとんど審査らしい審査をしていないと思います。そういうことでいいのかどうかということも少し気になっています。それは本当に、結局、権力的に受刑者を管理することの一環なので、それも少し見直す必要があるかなと思っています。

○細川総務課長 懲罰の厳格というか、それが目的化するようなことは、確かにおっしゃるとおりかと思えます。恐らく懲罰審査会という場に、本人が出てこない場合もありますが、出てきた場合とかに、10人ぐらい懲罰審査会にかかることがあり、「こういう事案だけど、認めるのか、何か主張、弁解はあるのか」と聞いて、「そのとおりです、特にありません」と言えば、確かに1分ぐらいで、「じゃ、分かった、次の人」ということになるかもしれませんが、その前提として供述調書をしっかり取っており、それを、審査会の議長である処遇部長が事前にしっかり読み込んでいますし、それが終わった後に所長のところにも来ます。特に、本人が認めていない事案の場合は、他の者はどう言っているか、どんな証拠があるのかというのは、かなりきちんと審査をしているというのが、私から申し上げておきたいところです。私が所長のときにそれをやると本当に現場から反発を受けるのですが、これはやはりおかしいのではないかと行ってやり直しをさせたこともありますので、決して機械的に対応しているということではありません。受刑者にとっては不利益処分ですので、かなりきちんとやっているということは申し上げておきたいと思えます。

○安藤委員 私は実際に、少年院ではありますが矯正の現場での勤務経験があり、成人矯正施設についても医療共助の形で伺わせていただいたことがあります。そうした実情を知っている立場からしますと、刑務所だけでなく精神科医療、とくに触法精神障害者の処遇を扱う医療観察法の現場も同様なのですが、やはりほかの委員の先生方が考えていらっしゃるよりも難しい現状があるのではないかと思います。人権を守りたい一方で、難しさもあり、先ほどの例ですと、就寝時に頭をどちら側に向けて眠るのかという小さなことについて

ても、単に待遇の問題というよりも、受刑者の方、あるいは医療観察法処遇の方もそうですが、拘禁環境にあり、一般よりも自殺のリスクの高い群でもありますので、突発的に希死念慮が高まる可能性も懸念されるとしましたら、処遇する側からすればやはり顔が見えるような位置で就寝していただきたいと思います。その背景には自殺案件を見てみますと、布団の中に潜って窒息というパターンがとても多いこともあります。ですから、些末なルールのように見えるものであっても、法務省が長年の処遇の中で作られてきたルールもあるのではないかと思いますので、人権の尊重は重要ですが、ルールと安全性のせめぎ合いにはなりますが、その制限に合理的な理由があるのであれば、やはり現場の職員の方々の御意見も尊重していきたいと思っています。

更生を目標に身柄をお預かりしている立場だと思っていますので、人権や待遇改善を重視することによって、かえって自殺などの大きな事故につながってしまわないかを考える必要があります。たとえ小さな物の持込みひとつであっても緩めることで自傷行為や他害行為などの事故の発生につながらないかなどを懸念しながら聞いていました。

○永井座長 どうもありがとうございました。少し別の角度からの御指摘だったと思います。

この関係で、ほかに御意見ある方、いらっしゃいますでしょうか。

○岡田委員 岡田です。今の安藤委員の御指摘、私もかなり同感する部分があります。我々がこれから再発防止策なり、あるいは提言などをするに当たって、やはり実効性があるものでなければ意味がないと思っており、当然のことなのですが、そのためには、やはり現場の刑務官の方々が理解をして、納得をして、受け入れていただけるような内容でなければ意味がないのかなど。その意味で、やはり今回の不適正事案というのは飽くまで現場で起こっていることでして、現場の実情というのを我々が十分に理解して、その上で我々が意見ないし提言をするということが不可欠なのではないかと思います。

きれい事とか建前的なことは色々言えるかと思いますが、現場の方々に、「現場のことが分かっているのか、そんなことを言っていたら、そんなきれい事を言っていたら処遇なんてできないよ、できるんだったらおまえやってみろ。」と言われるようなことでは、意味がないと思いますので、やはり安藤委員がおっしゃるとおり、例えばルールにしても、ささいなルールであったにしても、そのささいな違反を見逃すことで、それが少しずつ大きくなって大事故につながるということなので、本当に小さなことでもやはり見逃してはいけないというような考えが刑務官の中にあるというのは、以前に私が読んだことのある本の中で見たことがありますので、そのような意味からも、我々はやはり現場で刑務官が置

かれている実情というのを常に意識して、物事を考えていかなければいけないのではないかと、今、安藤委員のお話を聞いて思いました。

○水藤委員 今の安藤委員の御発言、岡田委員の御発言、聞かせていただいて、確かに現場の実情をきちんと理解をしていく必要があるという点については同感です。その意味では、資料10の第4の2の受刑者の特性に応じた処遇方法が十分に検討、共有されていなかったというところの関係で言えば、恐らく名古屋刑務所のような同様の大規模施設であれば、あるいはそこまで大規模な施設でなかったとしても、こういったような特性に応じた処遇が求められる受刑者、被収容者というのはかなりの数いると思われ、その中で、では現場で今回のようなことを起こさずにどのような形で対応ができていいのかというところを理解することは大事なのかと思いました。

まずは現場をということで名古屋刑務所の視察をしましたが、個別的な処遇が必要な被収容者への対応をしているその他の施設を見せていただくことは必要ではないかということがまず1点。もう1点は、特に安藤委員からの御意見に関して、それは確かにそうだと思います。現実には難しいし、色々ななかなか人権ということだけでは難しい現実があるというのは、それは確かにそうだと思いますし、そう理解しますが、ただ、今回のようなことが起こっているというのも現実なわけです。こういったような暴行とか不適正なことが起こっている、そこにやはり何が影響しているのか。その要因の一部に、何が何でもルールを守らせなければいけないということになってしまっているところがあって、その辺りをきちんと切り分けて見ていくことはすごく大事なのだろうなということを改めて思いました。

○佐伯委員 岡田委員がおっしゃった、実効性のあるもの、現場で受け止められるものでないといけないというのは、大変重要なことだと思うのですが、一方で、きれい事といいますか、理想論も必要かなという思いもあります。それは、小山委員がおっしゃった、すぐできることと中長期的なことの切り分けということとも関係するのかなと思いますが、今の体制でどうやって改善していくかということと、将来的にはこのような方向に進んでいくべきであるということ、すぐできないかもしれないがそうあるべきことというものもあってよいのではないか、この第三者委員会の報告書をどこまでの射程を持ったものにするのかということにも関係しておりますが、将来を見据えた提言もあってよいのではないかと思います。そういう意味で、先ほど土井委員が第三者人権機関について言及されて、私もそのような方向に進んでいくことが望ましいと思いますが、当面は、例えば管区ごとに外部から法律家の方に入っていただくということも考えられると思いました。

○安藤委員 水藤委員の御発言を受けまして少し補足させていただきます。何かルールがあるときに、そのルールを守らせなければいけないというところだけに頭が行ってしまうことはよくないというのは、おっしゃる通りですが、少ない人数でたくさんの方々を処遇しなければならぬので、自分たちが処遇を楽にするために全員に同じことをやらせて画一的に扱おうとしているのではないかという論調になっているように感じました。確かにそういった面もあるかもしれませんが、たくさん厳しい制限を強いるルールの中には、画一的に処遇するために作られたルールと、安全などの配慮のために作られたルールが交ざっていると思います。それを一緒に議論してしまっているような気がしますので、些末なルールと思われるものにも、実はそのルールの背景にはこういう安全配慮面があったのだなどと理由を知ること、そういうことなら些細なルールなどではなかったのだと理解してもらえるとと思いますので、若手の処遇官、刑務官にも、このルールはこういう理由で作られているからこの点には気を付けようなどとルールが作られた背景や狙いをお伝えしていくことが大切で、それを理解して納得すれば、ただ画一的に守らせるのではなく、ポイントを押さえた処遇ができるのではないかと思います。一方でルールの見直しをするときには、画一的に処遇をするためだけに作られているニュアンスが強いものについては排除していくように振り分けていくことが、今私たちができる一つの解決策なのではないかなと思います。以上です。

○永井座長 ありがとうございます。

色々御意見が尽きないところなのですが、たくさん御意見、そして色々な角度からの御意見がありましたので、これは一旦、事務局の方で論点を更に整理していただくということはできますか。

○坂元参事官 承知しました。

○永井座長 では、今日出た御意見を踏まえて、更に事務局の方で論点を整理するようお願いしたいと思います。

この関係は一旦置くことにしまして、次の議題にいきたいと思いますが、前回の委員会以降、準備を進めていただいております職員アンケートの関係です。この関係について検討していきたいと思います。

事務局からアンケートの案について御説明をお願いしたいと思います。

○坂元参事官 お手元の配布資料11を御覧ください。矯正施設職員の意識に関するアンケート調査について御説明します。

アンケートの目的ですが、本委員会では、名古屋刑務所における事案の背景事情を含めた全体像の把握、原因の分析、再発防止策の策定を目的として御議論を頂いておりますところ、その検討に当たりましては、全国の矯正施設の実情や職員の意識を把握し、これを踏まえた議論を行うことが有用と考えられることから、全国の矯正施設を対象にアンケートを実施するというものです。

方法としまして、対象庁として刑事施設全本所73施設に加え、参考として少年院12施設、少年鑑別所10施設を対象とする案としております。また、調査対象職員数は約6千人を想定しており、各施設で男女別かつ官職別の職員名簿からランダムに対象者を選定する方法を検討しております。

項目の概要としましては、これまでの委員会における御議論等を踏まえつつ、職務上のストレスや組織風土等、7つほどの領域にわたって質問する案を検討しております。

本日お手元に置かせていただいたアンケート案は、事務局において作成したたたき台に委員の皆様から頂いた御意見を取りまとめて反映したもので、途中経過の案となっております。御説明は以上です。

○永井座長 今回のアンケートについては、今御紹介ありましたように、事務局の方で作っていただいた原案について、委員の皆様からたくさんの御意見を頂きました。それを事務局において集約して、反映された形になっていると思います。これまでお寄せいただいた御意見に加えて、更に御意見があれば、この機会に伺っておきたいと思いますが、何か追加の御意見がありますでしょうか。

○名執委員 アンケートの項目や選択肢は、本当に色々な意見が反映されたので、全体として良いのではないかと思います。ただ、アンケートはやはり職員に対するメッセージにもなりますし、それから、職員自身が矯正や自分の仕事というものが今後どうあるべきなのか、どうしたいのかというところを言える場でもあると思っています。そういう意味では、少なくとも幹部については一般職員とは別の聞き方をすべきではないか、それは自由記述欄でもいいのではないかと考えたので、自由記述3点が挙がっています。

ただ、これは非常にタイトな時間の中でまとめるのは大変なのだろうという気もしており、幹部向けのアンケートは、いずれ矯正局自身が施策を策定したり運用を改善したいという実務的なことでもたくさん聞きたいことがあるのではないかと思いますので、もし別のアンケートとか各種協議会で幹部の意見を吸い上げる機会に回すということであれば、その方が意味のあるものになるのかもしれないという気がしています。ですので、もしそう

いう機会をお持ちになるなら、ここに挙げた3点以外にも、先ほど申し上げたような趣旨で、聞きたいことをもう少し詰めていただいて、矯正局として取っていただく方に回していただいてもいいかなと思っております。

もし委員の先生方が、やはり幹部からこういうことについて自由記述であっても聞きたいと思われるのであれば、業務量との関係で大変ですが、この3点ぐらいは先に聞いていただいて、それを議論の参考にできると感じているところです。

○永井座長 ありがとうございます。今は、幹部に対する自由記述のアンケートをどうするかというお話ですよね。タイトな時間でまとめるのは大変というお話もありましたが、事務局としてはこの点はどう考えておられますか。

○名執委員 委員の先生方が読むのも大変なのではないかと思います。

○坂元参事官 せっかくの御提言ですので、一生懸命やらせていただきたいと考えておりましたが、今言われたように、受け取った側の委員の皆様においても逆に負担になるという側面もゼロではないとは思いますが。またそこは少しこちらでも検討させていただいて、基本的には皆様の御希望に添った形で進めたいと考えております。

○小山委員 幹部の方は何人ぐらいになるんですか、もしこの自由記述を答えていただくとしたら。

○細川総務課長 この中で、矯正副長、矯正長、矯正監（所長）と書いていますが、矯正副長には施設長級はおらず、矯正長と矯正監が施設長なのですが、幹部というのは矯正副長という部長クラスの人を入れるというような趣旨です。それによって大分人数に差が出るような気がいたします。

○坂元参事官 今の案ですと、約360名が対象となります。

○田島委員 名執委員のところとかぶる話なのですが、我々、南高愛隣会も虐待の行政処分を受けた法人でして、そのときの立て直しの中で同じようにアンケートをしたことがあり、その経験も踏まえてお話ししたいと思います。

まず、先ほどのお話にも出たのですが、このアンケートは多くの職員の方の目に留まるものなので、このアンケートを見て職員の皆さんが前を向けるようなアンケートにすることが、今後の刑務所が変わっていくというときに非常に大切なことだと思います。南高愛隣会はその失敗した部分もありまして、ここは非常に慎重にやった方がいいのではないかと思います。当法人の経験も含めて、以下の点が3点、重要ではないかと思っています。

一つ目として、以前の名古屋刑務所事件のときに、幹部が現場に責任を押し付けたと一部の人が感じていることに鑑みて、矯正局全体が一連の事案について至らないところがあったと反省し、本気で変わろうと考えているということが現場にも伝わるようなアンケートでなければ、せっかくのアンケートが現場をしらけさせるものになってしまうので、アンケートの見せ方については慎重に行った方がいいと思います。

二つ目ですが、今後、刑務所が変わっていくに当たり、変化には大きな負担が掛かり、変化での混乱やデメリットというのが当然出てくると思います。そのときに、改革の責任者になる方は変化達成の断固たる決意が必要だと思うのですが、そのときにこのアンケートが変化することを嫌う抵抗勢力への強力な武器になる場合があったり、また、改革の責任者の方が目指す方向と現在の刑務所の状態がどの程度ずれがあるものかということを知ることができる一つの武器になると思います。そのような点に鑑みても、事前のアンケートの設計や作り込みというのが非常に大事だと思いますので、ここも力を入れてやるべきだと思います。

三つ目ですが、現場ではなかなか言いにくいもののは実はみんなが何とかしたいと思っていることをこの際、アンケートにどこまで入れるかということも合わせて検討してもいいのかなと思います。以上、3点です。

○永井座長 どうもありがとうございます。これまでのアンケートの項目の検討は、どういう内容を問い立てたらいいかと、それから、選択肢としてどのような表現がいいか、この表現は避けた方がいいかと、そういう観点を中心に意見交換がされてきたように思うのですが、今、田島委員がおっしゃったような、もう少し大局的な観点から、どういうのがいいかという点については、もう少し検討した方がいいですかね。田島委員は、今の案をそのまま使って実施するというのは、まだ少し検討が足りないのではないかというお考えでしょうか。

○田島委員 その辺りの意識の擦り合わせというのが委員と事務局双方で十分にできていないかなという問題意識です。

僕は、内容以前にそこがすごく大事だと思っていまして、というのは、南高愛隣会でやったときに、そのアンケートがどうしても現場を責めるような内容の分量が多くなってしまっていて、それを見た現場は非常に士気が下がり、その後の改革のときにその士気を盛り返すのに非常に苦労したという経験もありますし、改めて作り直して行ったアンケートでは、そういったことを意識しながらアンケートの構成を考えたり、分量を考えたりするこ

とで、ある程度、法人が今後どういう方向を目指しているのかや法人幹部も変わろうとしてもがいているのだということが現場に伝わり、それが最終的に現場を変えていく大きな力の一つとなったので、そういったところまで考えて発出をされた方がいいのではないかなという意見です。

○永井座長 どうもありがとうございました。貴重な御指摘だと感じました。確かに問いの出し方とか設問の作り方、それから選択肢の表現とかいうのを見ていると、これまで御意見を頂いていますが、この表現だと現場でこれを読まれたときに少し違和感があるのではないかとということも若干あったように思います。誤解を招かないように、問いの出し方なので、問いを出している人の意識が表れてしまうところもありますから、注意深くアンケートは設計する必要があるというのは、そのとおりだと思います。皆様、いかがでしょうか。

スピーディーにやるというのなら、大体御意見頂いていますから、この案で行うというのもあると思うのですが、もう少し腰を落として、アンケートの表現などについて今出ているような観点から御検討いただくということはできますでしょうか。

○坂元参事官 アンケートの項目につきましては、職員の側が受け取ったときにどういう意識を持ってしまいか、後ろ向きになってしまうような、気が滅入るようなものになってはいけないという御意見は事前に頂いておりました。そのような観点も踏まえて今回、今お示しさせていただいている案ができていわけで、至らないところがあれば御指摘いただければ、更に修正をしたいと考えております。

○永井座長 他方で、スピーディーにやった方がいいという要請もあるのですかね。

○坂元参事官 6千人規模で全国の施設で実施することを想定した場合、これから速やかにアンケートを発出しても恐らく集計に1か月程度は掛かるだろうと思っております。ですので、できれば早めに実施できた方が、その内容を踏まえて更に皆様に御議論いただく時間を存分に確保できるのではないかと思います。もちろん、引き続き内容について、場合によっては個別にお伺いした上で、最終案を確定させていただくというやり方もあろうかとは思いますが。

○名執委員 私は田島委員と認識は同じで、そういう意味から随分表現も直させていただいたような気がします。ただ、やはり委員の意見を尊重、優先していただいているので、矯正局として困るところ、聞きたいところがあれば、変更案として出していただいで、もうそれで決めていただいたらいいのではないかと思います。いかがでしょうか。

- 水藤委員 今の御意見に関連して、提案です。質問項目そのものというより、最初の、「このアンケートは」から始まる場所、特に第1段落目の場所をどう書くかということが重要なのではないかなと思います。特に田島委員の御指摘の第1点目に関して、第1段落目の部分に関して意見がある委員はそれを出すという形であれば、実施のタイムフレームとの関係で折り合えるのではないかなと思ったのですが、いかがでしょうか。
- 永井座長 今の水藤委員の御指摘は、アンケートの表紙に当たる部分ですね、「このアンケートは」で始まる部分の書き方でもう少し工夫する余地があるかどうかということですね。
- 水藤委員 はい。もう少し具体的に申し上げますと、現在の文案の内容ですと、委員会が質問したいことを聞いて議論の参考にしたいということを言っています。例えば、今まで委員会による議論でもあったように、本件は個々の職員の資質とかという問題だけではなくて、組織マネジメントのことなどが背景にあるのだと思っているという辺りを、ここで示しておくだけでも、大分違うのではないかなと思ったのですが、いかがでしょうか。
- 永井座長 例えばどんなフレーズ、どんなワーディングを使うことが考えられますかね。
- 水藤委員 例えばですが、配布資料10の第4のとおり、今、6つ背景として挙がっていて、もちろんこれを網羅する必要はないのですが、今、名古屋刑務所だけに起こっている問題というよりは、組織的なことであったり、あるいは上司から部下に対するサポートの問題であったりということも背景の中にあるのだと思われるというようなことを、それを決め付けるわけではないですが、そういったような部分を示していくということが必要ではないかなと思います。
- 永井座長 ありがとうございます。
- 佐伯委員 最も簡単な変更として、第1段落の後半部分を前に出すというだけでも印象が変わるのではないかなと思いました。第三者委員会としては、今後の改善に向けた方策を現場の方と共に考えたいと思っており、そのための資料としてアンケートを今回実施するという目的を先に出して、その後、協力をお願いするという形にただけでも、大分印象が変わるような気がしました。最も時間のかからない修正としての提案です。
- 永井座長 ありがとうございます。確かに今、この表紙を読むと、現場施設と共に考えるというようなフレーズが溶け込んでしまっていて、余り目立たない感じがします。佐伯委員がおっしゃったように、第三者委員会は現場施設と共に考えていくと、そのためのアンケートですというと、積極的な意味合いがあるような印象は持ちますね。
- 佐伯委員 岡田委員がおっしゃったような、現場の実情を踏まえた提言にするということも、

現場の実態を知って、共に考えていきたいというような形も考えられると思います。

○永井座長 分かりました。素材はここにあるものでいいものの、少し順序を入れ替えて、その辺りを強調したらどうかということですね。

○土井委員 少し欲張りかもしれませんが、刑法改正されて懲役刑がなくなって拘禁刑に変わるというのは、やはり現場にとってもすごく大事件なわけですね。だから、それによって刑務所の性格というのは当然変わっていくはずですし、それに向けて、そういうことも意識した上で現場の意見を聞くということも、この際、刑法改正が実施されるので、それも踏まえて皆さんの意見を聞きたいという形で言った方が、もっと前を向く話になるのではないかと思います。

○佐伯委員 土井委員のおっしゃるとおり、この委員会の目的の一つとして、非常に大事なことだと思いますので、一文を入れるのが、私も、いいと思います。

○永井座長 では、アンケートの言わば各論と申しますか、具体的な問い、選択肢については既に十分御検討いただいているという理解で、1枚目のアンケートの趣旨の紙を、今出たような御意見を踏まえてちょっと工夫していただくと、そういう取扱いなら実務的に対応できますか。

○坂元参事官 はい、そのような形で進めさせていただきたいと思います。

○小山委員 今の結論で、田島委員のお考えはどうですかと最後に聞きたいのですが。

○田島委員 その方向でいいと思います。とにかく、結構この内容は、決して現場を責めるだけのものではない内容になっていると思いますので、アンケートの表紙のところが変わっていくことによって印象は大きく変わると思います。僕がお願いしたことは十分達せられると思います。よろしくお願いします。

○永井座長 どうもありがとうございます。それでは、アンケートについては今の御議論を踏まえて、事務局において今のような工夫をしていただくということをお願いしたいと思います。

○名執委員 あと、幹部向けのアンケートは、今のお話を聞くと、大変タイトな中で行うわけですから、このアンケートの結果を踏まえて、矯正局の方でまた拘禁刑の施行に向けても、今回の事案に対する対策に向けても、幹部の意見をお聞きになる機会というのはあると思いますので、このアンケート結果を受けて対応していただいたらいいのではないかと思います。

○永井座長 その点は、実務的なことを踏まえての御意見だと思います。そういうことでよろ

しいでしょうか。幹部に対する記述式のアンケートについては今回、見送っておくと、次の機会に期待すると、それで御異論ないということによろしいですか。

(一同異議なし)

では、そのようにさせていただきます。

○佐伯委員 先ほどのアンケート調査の1枚目の改定についてですが、時間がタイトであるということであれば、事務局と委員長に一任してはいかがかと思えます。

○永井座長 それでもいいですが、では、案は事務局と私の方でちょっと考えさせていただいて、その結果について別途各委員から個別に御意見を聞くぐらいはできますか。

○坂元参事官 もちろん可能です。

○永井座長 では、そのような形で進めさせていただければと思います。

それでは、事務局から次回の会議等について連絡をお願いしたいと思います。

○坂元参事官 次回、第5回の委員会につきましては、3月15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。

なお、第5回委員会については、組織マネジメントの有識者からのヒアリングの準備を進めております。ヒアリングの候補者は、様々な角度から検討を行うため、2人の方からヒアリングを行うことが一案として考えられ、候補として、慶應義塾大学SFC研究所上席所員、高橋俊介氏、株式会社チームボックス代表取締役、中竹竜二氏のお二人を提案させていただきます。

簡単に御紹介させていただきますと、高橋俊介氏はマッキンゼー・アンド・カンパニーでの勤務や慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科教授などを経て、現在、個人事務所によるコンサルティング活動や講演活動に加え、慶應義塾大学SFC研究所上席所員を務め、キャリア開発についての研究等に従事されている方です。中竹竜二氏は、早稲田大学ラグビー部監督、日本ラグビー・フットボール協会コーチングディレクター、ラグビーU20日本代表監督などを経て、現在、株式会社チームボックス代表取締役として、リーダー育成教育や組織力強化等をテーマに講演、コンサルタント活動を行われている方です。

○永井座長 ただ今、事務局からヒアリング候補者の御紹介がありました。このお二人からヒアリングを行うということによろしいでしょうか。

(一同異議なし)

では、そのように進めさせていただきます。

事務局において、お二人からのヒアリングの準備を進めていただくようお願いいたします。

す。

○坂元参事官 承知しました。

○小山委員 当日の仕立ては、一般的なお話をそのお二方からまず伺い、それを踏まえて私たちから名古屋刑務所での事案に適用するような形で質問させていただくというイメージなのでしょうか。

○坂元参事官 まずはお二人からお話を頂いた上で、皆様からの質疑応答という形にさせていただければと思っております。本件の内容についても事前に講師の方々にも御説明申し上げて、それを踏まえた内容としていただくことを考えております。

○小山委員 分かりました。

○永井座長 本日の議事概要につきましては、事務局で取りまとめていただいて、委員の皆様にご確認をさせていただきます。その上で運営要領に従った公表を行いたいと思います。それから、本日の配布資料については、特に公表に適さない内容はなかったと思われるので、公表することにしたいと思いますが、そのような扱いでよろしいでしょうか。

(一同異議なし)

それでは、以上をもちまして第4回の委員会は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—