

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6回）議事概要

1. 日 時 令和5年3月28日(火) 午前9時00分～午前11時46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、岡田委員、小山委員、田島委員、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、大竹成人矯正課長、坂元参事官、西岡参事官、吉野官房付、
渡部矯正調査官、新池谷監査室長、森田企画官、佐伯企画官

4. 議題

(1) 実務の現状等について

(2) 事務連絡

5. 概要

○坂元参事官 それでは、時間となりましたので、ただいまから第6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、出席者の御紹介をさせていただきます。本日は事務局から実務の
現状等に関する説明がございますので、担当の西岡参事官、森田企画官、佐伯企画官、新
池谷監査室長、渡部矯正調査官ほか2名が出席しています。

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。

○永井座長 それでは、これより第6回の議事を進行します。

本日は、これまでの議論のほか、矯正実務の現状なども踏まえて、更なる課題の有無、そ
れから再発防止策の方向性等について検討したいと思います。

これから課題や再発防止策について更に議論してまいりたいと思いますが、議論に当たっ
ては、関連する矯正実務の具体的な現状を確認しておくことは有益であると考えられます。
本日は、事務局において資料を用意していただいていますので、その説明をお願いします。

○坂元参事官 配布資料13を御覧ください。矯正実務の現状の運用について、それぞれの業
務を所管する担当者から順に説明を行います。

○西岡参事官 研修と人材育成につきまして説明します。資料1-1を御覧ください。

刑務官に対する研修の現状について説明いたします。矯正研修は、被収容者の処遇を適正かつ効果的に行うために必要な知識、技能を習得させ、及び向上させることを目的に実施をしています。刑務官の研修は大きく初等科、中等科、高等科、専攻科がございます。

まず、初等科研修ですが、新たに刑務官に採用された者に対して基礎的な教育及び訓練を行うもので、約8か月間行います。警察官のように採用直後に研修所に入所して初等科研修を受けるのではなく、研修所への入所に先行して各施設においてOJTが行われます。研修所への入所が最も遅い回は翌年1月頃になりますので、各施設の指導担当者の役割が非常に重要となります。

次に、中等科研修です。中等科入所試験合格者、国家公務員採用一般職試験採用者による採用者に対し、初級幹部職員となるための教育訓練を行うもので、約3か月間行われます。初級幹部職員というのは、係長や課長補佐クラスを指します。

高等科研修ですが、高等科入所試験合格者及び国家公務員採用総合職試験による採用者に対し、上級幹部職員となるための教育訓練を行うもので約6か月間行われます。

このほか専攻科研修では、矯正職員に対して、矯正実務に必要な知識、技能に関する教育訓練を行います。例えば、改善更生プログラム等の研修などを行います。

続きまして、研修の内容ですが、刑事収容施設法においては刑務官に対し、被収容者の人権に関する理解を深めさせるための研修及び訓練を行うことが明記されています。これを踏まえて、新採用職員、幹部候補者等に対して、被収容者の権利保障、国際準則等、人権啓発、個人情報保護、犯罪被害者の人権等に係る講義を法務省の人権擁護局の担当官等の御助力も頂きながら実施し、憲法、成人矯正法等の講義においても人権に関する視点を取り入れています。コロナ禍のためこの3年間には実施していませんが、以前は福祉施設における体験実習等も実施していました。

また、前回の名古屋刑務所事案後の平成16年以降専攻科を中心とする研修において、被収容者の処遇等に従事する職員に対し、相手の立場に立ち、相手の気持ちを考えながら冷静な対処ができる能力を習得させるため、民間プログラムによる行動科学的な視点を取り入れています。さらに、刑事施設では近年、精神的問題を抱えた被収容者が増加していることから、各種研修に精神保健福祉に関する基礎的知識を付与するような研修を行っています。

そのほか、主要な研修科目についても例示しています。研修は講義形式のほかゼミ形式の

演習等、多種多様な方法により職員に必要な職務能力の育成を行っています。本件事案に鑑み、これら研修が有効だったか、十分だったかを検討することが必要であると考えています。

続いて、資料1-2、人材育成について説明します。刑務官採用試験からの採用者については、意欲があれば誰でも初等科研修の後、競争試験により中等科研修、高等科研修を経て上級幹部職員へと昇進可能となります。新型コロナウイルス感染症の影響を受け、令和2年、3年度は通信研修、令和4年度は集合研修と通信研修を組み合わせたブレンディッドラーニングとして実施していますが、令和5年度からは、コロナ禍により抑制してきた集合研修を積極的に実施する予定としています。

今後の人材育成、人事管理の方向性として、現在、矯正組織が有している人的資源について、これまでの収容業務に加え、受刑者の特性を的確に把握し、処遇への動機付けを適切に行いつつ、個々の受刑者の問題性に応じた処遇を進め、受刑早期から円滑な社会復帰を見据えた指導や支援について、これまで以上にきめ細やかな対応をしていくことが求められますので、人材の育成、新たな人事管理の構築が課題となっています。

このためには、矯正職員としての専門性を向上させること、限られた人的資源を適切に再配分すること、機能の核となる優秀な幹部職員を確保していくこと、人的資源の基盤を作るための学習機能を充実強化していくことが必要であると考えています。加えて、本委員会において実施されたアンケートの速報によりますと、刑事施設の心理的安全性が低いという結果が出ていますので、上級幹部のマネジメントの在り方や評価手法の検討も課題と考えています。

なお、今回の名古屋の事案に関連した人材育成上の課題の一つに、武道関係者に対する特別の配慮があります。例えば、武道の強い選手については選手としてのキャリアを優先して人事異動に抑制的であったり、研修スケジュールよりも武道大会を優先されたりする傾向があります。

以上が人事の関係です。次に内部通報制度についてです。違法行為については、矯正局外部の窓口として官房人事課に公益通報窓口が設けられています。このほか、全国を対象としたよろず相談窓口として矯正局参事官が職員の相談提言窓口を担当しています。相談員は矯正局参事官のほか、女性職員を含めて複数の矯正局担当者が担い、本年度、昨日までで240件の相談を頂いています。名称は相談提言窓口ですが、パワハラなどの告発がほとんどなのが実情です。矯正局のほか矯正管区、各矯正施設でも相談窓口を設けており、

矯正管区においてはメンタルヘルスに特化した有資格の相談員も配置しています。また、矯正内部の相談をちゅうちょされる方もいますが、そういった方は第三者機関である人事院の相談窓口を活用されている方もいます。こうした窓口は執務室への掲示ですとか職員に配布する冊子などを通じて周知しているほか、メンタルヘルス相談員は施設への出張相談なども行っています。このように風通しのよい職場環境の実現に努めているところです。

私からは以上です。

○坂元参事官 続きまして、監督体制の現状についてお願いします。

○新池谷監査室長 資料2-1、刑事施設の監査・監督体制について説明いたします。

まず、刑事施設の監督体制図の方を御覧ください。刑事施設を監督する組織といたしましては、法務本省に矯正局が置かれまして、各地に所在する刑事施設の監督機能を分掌するために、高等裁判所の所在地域に対応する形で各地域ブロックごとに八つの矯正管区が置かれています。通常の行政機関と同様に、本省からの各種指示等は訓令・通達という形で各刑事施設に周知をされ、また、日々の業務関係に係る報告は矯正管区を通じて矯正局に届けられる仕組みとなっています。しかしながら、依然として文書としてのやり取りが中心となっておりまして、報告内容の修正や確認のために実情把握に時間を要するという問題、それに伴う追加資料の提出の要求等のやり取りの過程で実態把握が困難になっている面も一部見られます。

また、各種報告が基本的に担当する所管課別に報告される体制になっており、例えば自殺事故がありますと、保安事故としての報告は矯正管区の成人矯正第一課を介して矯正局成人矯正課に、死亡事案という観点からは、矯正管区の矯正医事課を介して矯正局の矯正医療管理官室にという形で、縦割りの形で報告されますので、組織横断的な把握というのがやや困難な面も生じています。今後、映像記録を含めたデジタル化を通じて、情報共有しやすい組織体制を構築していくことが課題と考えているところです。

続きまして、監査の実施について説明いたします。監査は、記載のとおり三つの区分があります。具体的には、法務大臣から指名された監査官が毎年各刑事施設に赴き、施設運営全般を確認する実地監査、深刻な職員不祥事や保安事故等が発生した場合などに上級庁の監督機能の一環として行われる特別監査、これ以外に、人事事務や会計事務などの各種事務調査が行われています。

実地監査については矯正局、矯正管区で分担をいたしまして、毎年1回、全ての矯正施設を対象に実施しています。矯正局では、いわゆる基幹施設といわれる特大の刑事施設10

施設に対しては、少なくとも2年に1回、それ以外の施設については3年に1回の頻度で監査をしており、残りの施設は所管の矯正管区が行うという形になっています。資料の一番下段に記載していますとおり、監査については時間的な制約がありますので、いかに短期間に効率的に実施するかということに着眼を置いて対応しています。

具体的な方法としましては、監査ごとに所管各課から専門知識を有する職員を集めて、監査官のレベルを確保する。また、一部の抜き打ち監査項目を除きまして、事前に監査事項を現場施設に周知をしておきまして、受検体制をとらせておく。首席監査官は職員からの面接、監査官は受刑者からの苦情聴取を行うといった形で、施設の実態を幅広く把握するというような工夫を講じています。しかしながら、監査ごとにチームを構成する形での監査となっていますので、ややもすると形式的、類型的な対応になりがちであること、また、他施設との比較、過去に遡った体系的な評価が困難であるといったような課題があります。

なお、名古屋刑務所におきましても毎年実地監査が行われていましたが、今回の一連の不祥事、不適正処遇に関しましては、この監査の過程では発覚に至っていません。

以上です。

○森田企画官 続きまして、刑事施設の処遇部門における実務の実状についてです。

まず、資料2-2、処遇部門における組織体制ですが、処遇首席をトップとし、訴訟や外部交通、警備、工場、経理・居室をそれぞれ担当します統括矯正処遇官を置き、その下に主任矯正処遇官、矯正処遇官、一般職員を置くという、階級ごとのピラミッド構造になっています。

役職ごとの人事異動サイクルを例示しますと、上級幹部についてはおおむね1年から2年、首席、統括といった中級幹部はおよそ2年から3年、初級幹部の主任矯正処遇官等については5年から10年ということで、階級が下がるごとに一施設当たりの在任期間というのが長くなる傾向にあります。さらに、一般職員に至っては異動する機会が1回程度で、その中には採用後、退職まで同じ施設で勤務をする職員もいるというのが現状です。

この現状は、前回の行刑改革会議提言における、「幹部職員は短時間で異動することから、一般職員との意識の乖離を生むとともに、長年勤務する一般職員による特殊な施設風土を生む要因となっている」という指摘が引き続き課題になっていると考えています。

この点について、現在名古屋刑務所で勤務している職員で、支所である豊橋刑務支所、岡崎刑務支所への異動を含めて、異動経験がない人の割合は、初等科研修のみ修了したグループでは77.9%、中等科研修まで修了したグループでは38.1%となっており、特

にこの傾向が顕著になっていると思っています。

このように、退職まで同じ職場で勤務をする職員が多数派になっているということで、インフォーマルグループのルールに従うようになってしまう、あるいは、この施設のやり方が当たり前とってしまうといったことが、施設運営上悪影響を及ぼす一因にもなっているのではと考えています。

前回の行刑改革会議提言における、一般職員については少なくとも一度は別の施設の執務に触れる機会を持たせるよう、職員の異動等を行うべきであるとの御指摘について、引き続き課題であると認識しており、例えば子供の通学、あるいは配偶者の方の職場など、職員の生活圏が大きく変化しない近隣施設での異動というものを促進する必要があるのではないかと考えています。

次に下段の監督体制について見ますと、監督者業務のところに記載がありますように、幹部職員について、各種会議の出席とか文書の起案、決裁業務に追われているのが実情です。巡回等が行われず、実務上の問題点に気付くことや、部下職員からの問題点の聴取が満足に行えないという意見もありまして、やはり、より実効性のある監督者業務を実施するためには、デジタル化の推進など業務の効率化を図ることで、業務負担の軽減というものを図らなければいけないと考えています。

次に夜間休日の監督体制です。統括矯正処遇官等の監督当直者の下、主任矯正処遇官等の副監督当直を配置しており、夜勤監督者の指導監督の下、夜勤班の職員が巡回を行っています。監督職員は昼間の人数よりも少ない人数で監督する必要があり、事故が発生した場合、その事態の收拾や多量の事務処理に当たります。また、夜勤監督者につきましては若手職員の指導者という役割もあります。また、特定の被収容者の対応に時間を要するため、監督巡回が十分にできないというような課題もあります。よって、これまでの議論にありましたウェアラブルカメラを装着させて常時支援できる体制というものも今後必要になってくると思っています。

資料1-3、刑事施設特有の制約です。今回実施しました職員に対するアンケート調査の速報につきましては、後ほど事務局からまたあらためて説明させていただきますが、1から15のアンケート項目を見ますと、刑務官のストレスの原因が職場の人間関係や刑事施設の文化等であるということも見えます。資料のその他に、刑務所という特殊性から、通常の職場ではなかなか見られない職務上の指示による制約を例示しています。

特に、職員のアンケート項目の11番について、速報では、一定の割合の官舎への居住の

義務付け、外出時の届出義務等により生活が拘束されている点については、73.8%と高い割合でストレスを感じているという回答がなされています。こうした制約につきましては、刑事施設の刑務所としての機能を果たす上でやむを得ない部分というのものもあるのではないかなと思いますが、今後の若手職員の採用あるいは職場定着にも関わってくる課題であると認識しています。例えば、既に合理性を失っているものや、ほかに代替できる方法があるようなものについては、その時々時代に応じた大胆な見直しも必要になってくるのではないかと考えているところです。

次は資料4-3を御覧ください。名古屋刑務所における勤務体制の課題です。名古屋刑務所においては、日中は工場担当と副担当の2名でおおむね25名の被収容者を担当していますが、夜間には、例えば昼夜間居室棟の11寮を見ても、自殺自傷要注意者や暴行要注意者、好訴性注意者等、処遇困難な人たち15名を含む約100名の被収容者を休日夜間は職員1名で対応せざるを得ないという状況になっています。しかも、夜勤職員の約半数の53%は10代から20代という職員、勤務経験でいいますと採用5年未満という人が実に90%を占めるなど、勤務経験の浅い若年職員が夜勤勤務についています。職員のアンケート項目の86の速報からも、処遇の経験が豊富な副看守長等に比べまして、看守は危険性や怖さを感じると回答する者が多いという点から、ウェアラブルカメラ等を装着させて常時支援できるような体制、あるいは処遇困難者を収容する棟につきましては2名で勤務をすることも考える必要があるのではないかと考えています。

また、この100名の受刑者の中には、要注意者のほか暴力団関係者とか精神医療上の配慮を要する者といった者も含まれておりまして、処遇に当たりましては、その特殊性の理解が重要であると考えられますところ、職員アンケート速報を見ますと、「個々の特性をよく理解して処遇することが重要である」との回答が29%であるのに対し、「規律にのっとり粛々と対応することが重要である」との回答が54.8%、「被収容者が増長すると保安上の問題があるため威厳を持って接することが重要である」という回答が10.2%という結果になっています。

また、アンケート項目の58の速報で、「特殊性に配慮した処遇がなされている状況になっているか」という設問については、「何らか一律の処遇がなされている」という回答が59.6%で、取り分け名古屋刑務所におきましては、特定の処遇困難者以外の情報が共有されておらず、基本的に一律の処遇がなされているとの回答が、全刑事施設平均の36.8%に比べて、50%と高い割合になっています。

以上の点から、本来合理的な配慮がなされるべき被収容者に対しても、暴力団関係者等と同じように、一律で画一的な処遇が行われてきたというような本件事案の背景事情を読み解くことができるのではないかと考えています。これは、犯罪傾向の進度によりまして、いずれもBの処遇指標にまとめられているということから生じている問題で、A、B分類の見直しや、特性に応じた処遇に資する新たな処遇指標というものが必要ではないかと考えています。また、特性に応じた処遇というものを推進するためには、例えばですが、その特性に応じた専門的な処遇を実施できるスタッフを集めた専門の処遇施設や区画で矯正処遇を実施するといったことも考えられます。このように、できるだけ各刑事施設に処遇の特色を持たせて、専門的な処遇をそれぞれの刑務所で展開していくといったことも考えられる方策の一つではないかと考えています。このような意味では、行刑改革会議の、受刑者の改善更生や社会復帰の推進という行刑目的を達成するためには、できる限り個々の受刑者の特性に応じた適正な処遇をすることが望ましいものであるから、個々の受刑者に必要な処遇を明確に選定し、その処遇がより実質的かつ効果的なものとして機能するよう、受刑者の分類と、これに基づく収容の在り方を抜本的に検討すべきである、という御指摘につきましては、引き続き課題ではないかと認識しています。

○佐伯企画官 次に、処遇調査、処遇要領につきまして、資料3-1に基づき説明します。処遇調査とは、受刑者の処遇に必要な基礎資料を得られるよう、その資質及び環境に関して科学的な調査を行うこととされています。この基礎資料は、処遇指標、処遇施設の指定や処遇要領の策定に用いられるほか、処遇上の参考資料となります。

ここで、処遇指標について説明します。受刑者については、効果的な矯正処遇を実施する観点から、同様な傾向を有する者を集団に編成して処遇を実施していますが、そのような集団を編成する前提として、矯正処遇の種類及び内容、属性、犯罪傾向の進度を基準といたしまして、それぞれに応じた処遇指標という指標を個々の受刑者に付しています。

矯正処遇の種類及び内容については、上の表に記載しているように、作業、改善指導及び教科指導ごとに区分しているところ、それぞれ択一的なものではなく、二つ以上指定する場合もございます。属性については、刑名、刑期、性別、年齢等に応じて下の表のように区分されています。

続きまして、犯罪傾向の進度は次のページとなります。施設収容歴、あるいは再犯の可能性、暴力団等への所属の有無などに着眼いたしまして、犯罪傾向が進んでいるB、進んでいないAの二つに区分しています。なお、再犯の可能性の検討に当たりましては、このペ

ージの下にございます受刑者用一般リスクアセスメントツール、いわゆるGツールと呼んでいますが、こういったものを活用し、判定しています。次は資料3-1、処遇調査の流れについて説明します。処遇調査は、調査専門官という主として心理学を専門とした法務技官により、面接、診察、検査、行動観察、公務所等への照会などの方法で実施しています。

処遇調査における調査項目は記載のとおりであり、面接においては本件事件の概要や動機等だけではなく、受刑者の生い立ちから現在に至るまでの家庭内、学校、職場、それぞれの適応状況、過去の非行や犯罪歴等について聴取しています。また、心理検査は、法務省で開発いたしました性格検査のほか、必要に応じて一般の心理検査等も行っており、知的能力、発達上の課題、性格傾向等の把握に役立てています。次に、処遇調査の流れと活用についてです。まず、一般的な受刑者については、図の右の方の調査センター対象者以外というところを御覧いただきますと、判決が確定したときに収容される確定施設において通常おおむね10日間、その者の心身の状況、生育歴、暴力団加入歴、犯罪歴、犯罪性の特徴などについて調査を行います。刑事施設においては施設ごとにどのような処遇指標の受刑者を収容するかを決めていますので、各処遇指標に対応する施設、これを実務では処遇施設と呼んでいますが、処遇施設に移送をすることになります。その後、処遇施設において、おおむね20日間掛けまして、更に詳細な調査を行い、個々の受刑者の処遇方針となる処遇要領を策定いたしまして、矯正処遇や社会復帰支援の実施に活用しています。

一方、初めて受刑する26歳未満の男性などの一定の要件に該当する者は、全国に9つある調査センターにおいて、おおむね40日から55日間掛けまして精密な処遇調査を行い、受刑者の特性を詳細に把握した上で処遇施設を決めます。なお、処遇調査は刑執行開始時のほか、収容中に矯正処遇の進捗等に応じて随時再調査を行うことなどもしています。課題につきましては、後ほど処遇要領の関係とまとめて説明します。続いて、資料3-2となります。処遇調査に基づき策定している処遇要領についてですが、矯正処遇の目標や、その基本的な内容、方法を受刑者ごとに定めるものとなっています。改善更生及び円滑な社会復帰の支障となる事情、心身の状況、執行すべき刑期、釈放後の生活設計等を総合的に考慮した上で策定し、これに基づき作業、改善指導、教科指導の矯正処遇が行われることとなりますが、御覧のとおり、このようなイメージのようなものとなります。矯正処遇の目標は通常、複数個定めるとともに、矯正処遇の内容は作業、改善指導、教科指導ごとに定めています。しかし、御覧のとおり、現状の処遇要領の様式は刑期や罪名のほか、配

慮を要する特性等の基礎情報がない上、矯正処遇の内容につきましても、方法に係る記載等がないのが現状です。

最後に、処遇調査及び処遇要領に関する課題についてです。いずれも記載要領等は定めています。記載内容、記載方法等が必ずしも統一されておらず、施設間でばらつきがあったり、内容も必ずしも十分でなかったりする部分があります。また、これら情報の共有方法についても各施設の判断に委ねられており、必要な情報が必要な職員に行き渡っているかは、必ずしもそうであると言い切れないというような状況です。

総じてこれまでの処遇調査の結果等は、処遇部門における活用が自殺や逃走の防止、暴力団の組織関係の把握などの収容の確保を目的にするものであったり、どの工場に就業させるかという作業指定を中心とするものとして利用されていまして、情報の共有の範囲が限られているという可能性があるのではないかと考えています。

このため、日常の処遇や社会復帰に資するための特性の把握、合理的な配慮の観点からの情報共有が必ずしも十分とはいええず、また、処遇要領に記載されている情報も十分とはいええないことから、日常の処遇に当たっての処遇指針としては十分ではないところがあったのではないかと考えられるところです。

職員アンケートの速報でも、専門職員が個人としては、再犯防止と改善更生のため個々の特性をよく理解して処遇することが重要であると考えているものの、組織としてはそのように接していないと回答している者が多いということが見えてきています。この意識の溝を埋めて専門的知識、技能を発揮させていくためには、刑務官との連携が不可欠と考えています。

また、同じくアンケートの速報の中で、刑務官も専門的な研修を受けて改善指導等の業務に従事する、又は刑務官と専門職が協力して改善指導に当たる体制を整える必要があるとの回答が半分以上です。こうしたことを鑑みますと、福祉機関が行うケース会議のように、調査専門官あるいは教育専門官、作業専門官、福祉専門官など多職種の専門職員と共に、処遇の専門職員として刑務官が関与し、処遇部門において必要な情報の共有を図ることが、特性に配慮すべき受刑者の適正な処遇推進に当たっていく上での一つの方向性として考えられるのではないかと思います。また、刑務官が一定の知識を身につけ、専門職員と共同してチームによる処遇が実現できるよう、処遇調査や処遇要領に関する研修や実習の機会を設けていくことも必要と考えています。

処遇調査、処遇要領の関係は以上です。

○森田企画官 続きまして、処遇上配慮を要する人たちへの処遇という観点から、高齢あるいは障害のある受刑者の方への処遇の実情です。

資料4-1を御覧ください。まず、収容状況ですが、65歳以上の高齢受刑者は全体の14.4%ということで、我が国の高齢者率に比べると、まだ低い状況でです。しかし、今後確実に高齢者率というのは上がっていくであろうというのが現状です。また、精神上の配慮を要する受刑者等は23.1%、身体医療上の配慮等を要する者は46.1%となっており、かなりの割合の方が障害を持っているということになります。また、精神疾患や身体疾患、両方持っているという方もいますので、こういった人たちへのケアの観点からの処遇が重要になってくるのではないかと考えています。現状どのような処遇をしているかという点、まず高齢受刑者に対する処遇は、介護機器の貸与等などの日常生活上の配慮や、高齢受刑者を集団で編成した上での軽作業の実施、健康運動指導や認知症スクリーニング検査と医師の診察、あるいは特別調整の実施などの社会復帰支援というものを実施しています。疾病や障害がある受刑者についても日常生活上の配慮や障害の程度に応じた軽作業や機能向上作業、障害者手帳の取得などの社会復帰支援を実施しています。

こうした処遇を実施するためには、やはり専門スタッフの方々の関与というものが必要であり、社会福祉士や精神保健福祉士、介護福祉士などの専門スタッフを施設に配置しているという状況です。また、PFI手法や公サ法を活用して運営するいわゆる官民協働施設におきましては、精神又は身体に障害のある受刑者を特化ユニットに収容し、こちらに書いてありますようなフラワーセラピーやドローンを活用した作業療法、あるいは地元の伝統工芸品の制作作業を通じて手足の機能の向上といったものを図る取組を、作業療法士の方、あるいは社会福祉士などの専門スタッフによりきめ細かい処遇を実施しています。

このほか、札幌刑務所におきましては女子の依存回復支援センターを設けています。また、長崎刑務所においては本年度から知的障害者処遇支援モデル事業というものを実施しており、これらの成果を活かして、更に処遇の個別化に資するような取組というものを他の施設にも水平展開していく必要があるのではないかと考えています。そして、このような専門処遇施設や区画をどのように設けていくかについても、専門職員等の人材の確保や、専門機関や団体との連携を図る観点から、今後更に検討を進めていく必要があるのではないかと考えています。

○新池谷監査室長 続きまして、資料5-1、不服申立て制度につきまして説明します。

最初に、不服申立て制度の概要について説明します。資料記載のとおり、不服申立てにつ

いては大きく三つの制度に分かれています。最初が、行政不服審査法の審査請求の刑事施設版といってよい、審査の申請、再審査の申請の制度です。二つ目が、刑事施設の特異性を踏まえたものとし、身体に対する違法な有形力の行使等の刑事施設の職員による一定の事実行為について、事実の確認を求める事実の申告制度です。最後が、刑事施設の措置一般について広く申出をすることができる苦情の申出制度です。

続いて、5-2、近年の不服申立ての状況を御覧ください。折れ線グラフが平成27年以降の1日平均収容人員の推移になります。縦の棒グラフが各年ごとの不服申立て受理件数の総数となります。1日平均収容人員は右肩下がりの状況ですが、不服申立て受理件数については令和2年まで増加傾向にありまして、その後も横ばいの傾向が続いているところです。特に、平成30年から令和元年にかけて増加に転じていますが、その理由としては、平成30年3月から1回当たりと同時に作成、発送できる不服申立て件数を従来の1回1件から1回3件に拡大するという運用変更によるものが考えられます。

資料下段の右側を御覧ください。これは運用変更前の平成28年、29年と、運用変更後の令和3年、4年の各年ごとの不服申立て件数別の人数等を一覧にしたものです。令和4年について見ますと、大臣苦情ですと、年間10件以上申出をした者が113名、10件未満の者が642名ということになっていまして、合計755名の者が、資料のちょうど真上の棒グラフの黄色部分に記載の5,253件の申出をしたということになりますが、年間10件以上の申出をした者の欄を御覧いただきますと、申出人全体で113人、つまり、755人のうち約15%の者が全体の約66.6%、3,498件の申出をしていることが分かります。これは、事実の申告や再審査の申請も基本的に同様でございまして、一部の頻回申出者による申出が極めて多数に上っています。また、先ほど運用変更について触れましたが、運用変更前の28年、29年、令和3年、4年で、年間10件未満の申出人数とか申出件数というのはほとんど変わっておらず、むしろ減っている傾向があります。しかし、年間10件以上の申出をした者の申出件数が急増していまして、件数の増加というものが一部の頻回申出者によるものであると理解できます。

続いて、下段の左側、不服申立ての処理状況ですが、直近の令和4年について、申出を認容等したものが処理件数全体の49件、つまり、0.3%とごく一部にとどまっております。多くが所定の要件を満たさない不適法なものとして却下等の処理がなされています。

次のページに移りまして、不服申立ての処理までの一般的なプロセスについて説明します。まず最初に①のとおり不服申立て作成の申出を受け付けまして、②の職員が所定の用紙を

交付するところから始まります。作成に申出が必要という運用に疑問を持たれるかもしれませんが、刑事収容施設法上の不服申立てについては、職員に内容を知られずに申出をすることができるという、いわゆる秘密申立て権が保障されています。このため、作成中の申出書面は所定の封筒内で保管をさせるなどして、居室検査はもとより発送時においても書面の内容確認等は行ってはいけないという取扱いとしていますので、このような取扱いをするためには、刑事施設において誰が不服申立てを現にしているかということ常態を把握しておく必要があるということです。それで、作成に先立って申出を行わせるということになります。もとより申出をしなくとも、私物の便箋などを使って申出をすること自体は可能ですが、この場合、秘密申立て権が保障されない場合があります。

このように、作成に対して申出が必要という前提から、今回の名古屋刑務所における一連の不適正処遇事案においては、背景事情でも取り上げたとおり、職員が申出を適切に受け付けられないといった課題があり得ることに加え、そもそも申出をすること自体が困難な受刑者については書面の作成にすら至らないという課題があります。

続きまして、申出用紙を交付した後に、③の書面の作成・提出、④の発送になります。その後、⑤で矯正局等で受理をされまして、⑥の申出内容の特定を行い、内容によって⑦のとおり施設に対して調査指示を行います。⑧、⑨という形で調査内容の確認をいたしまして、⑩の裁決書の処理案の作成に入り、所定の決裁を経た上で⑪の結果の告知となるという流れです。

先ほどの刑事施設の監督体制のところでも触れましたが、⑦の調査指示から⑨の調査内容の確認についても全てが書面となりますので、この資料の収集から送付までに相当長時間を要しているのが処理の遅延を招く一因となっています。また、⑩の最終の処理にしまして、再審査の申請と法務大臣に対する事実の申告については、いわゆる申出に理由がないという形で棄却裁決等を行う場合には、刑事施設の被収容者の不服審査に関する調査検討会というものが設けられ、そこに付議して、その審査を経なければいけません。そういう意味で、一部では、処理の過程に第三者の意見が反映される仕組みが設けられています。

調査検討会は、行刑改革会議提言を踏まえまして平成18年1月に設置されたものです。医師や弁護士、学者などから構成されており、毎月2回、開催をされ、令和4年末までに合計324回、3,745件の御審査を頂いています。

以上で説明を終わります。

○渡部矯正調査官 引き続きまして、刑事施設視察委員会の現状について説明します。資料6を御覧ください。視察委員会制度は、行刑改革会議提言を受けて刑事収容施設法に基づき設けられた制度です。提言では、国民に理解され、支えられる刑務所を作り、また、職員の暴行事案等の再発を防ぐには、行刑運営の実情を市民の目にも触れさせ、職員にも市民の目を意識させることが重要であるとして、視察委員会制度の創設を提言しています。その目的として、行刑運営の透明性の確保、適正な行刑施設の運営の援助及び地域社会との連携を挙げています。なお、その意義は個別事案の救済を図ることを目的としたものではなく、飽くまで刑事施設の運営に関して意見を述べる機関であるとされています。

次に、視察委員会制度に係る各機関の役割を説明します。まず、視察委員会は刑事施設の所内を視察して被収容者の処遇状況などを観察し、また、被収容者との面接や、被収容者から提出された書面の確認などを通じて、被収容者から直接に処遇に関する意見などを聴取して、刑事施設の運営状況を把握します。その結果に基づき、刑事施設の運営に関し刑事施設の長に意見を述べます。

次いで、刑事施設の長は、視察委員会が刑事施設の運営の状況を的確に把握できるように、刑事施設の運営に関する情報を提供するほか、視察委員会からの依頼、質問に応じて実情調査等を行い、その結果を報告します。また、刑事施設の長は、委員会が被収容者と面接を行うときは必要な協力を行うほか、意見・提案箱の設置などを通じて、被収容者がその内容を知られることなく意見・提案を提出できるようにしています。さらに、視察委員会からの意見を受けて、必要な措置を講じます。

最後に、法務大臣は、その前年度に各刑事施設視察委員会が刑事施設の長に対して述べた意見及びこれを受けて刑事施設の長が講じた措置、これを施設ごとにまとめたものを措置等報告書と呼んでいます。これを取りまとめ、その概要と共に公表を行います。

次のページを御覧ください。視察委員会の実際の活動の概要についてです。まず、視察委員会は刑事施設の本所ごとに設置されており、令和3年度の設置数は75、本年度は74となっています。また、委員数については各施設規模に応じて4名から10名が任命されており、主として弁護士、医師、地方公共団体職員のほか、近隣自治体の役員の方などに務めていただいています。

次に、年間スケジュールについてです。まず、視察委員会の任期は法令上、1年と定められており、推薦団体から御推薦いただいた方を毎年4月1日に任命させていただき、年間約6回開催しています。年度末の最後の会議において意見を取りまとめていただき、意見

書として刑事施設の長宛てに提出していただきます。刑事施設は、その年度に視察委員会から頂いた意見と、その意見に対して講じた措置を報告書としてまとめ、矯正局において内容の整理等を行い、概要を作成した上で法務省のホームページで公表しています。

次のページを御覧ください。こちらは令和3年度の刑事施設視察委員会の活動実績となります。令和3年度は新型コロナウイルス感染症のまん延の影響もありまして、数値的には活動は抑制的になっていますが、417回の会議を実施、153回の視察、344件の面接を実施、最終的には408件の意見を頂いています。

この408件の内訳は、一番多いのは保健衛生や医療に関する意見であり、特に近年は新型コロナウイルス感染症のまん延もあり、この項目が特に多くなっています。次に多いものが組織、職員に関する意見であり、職員の被収容者に対する言動に関する意見はこの項目に計上されています。令和3年度の視察委員会からの意見のうち、被収容者から職員の不適正な言動に対する意見があったとし、その改善等を求めるものは24件ありました。なお、職員が被収容者に対して暴行を行っていたというような意見はありませんでした。

以上が刑事施設視察委員会の現状となりますが、この度の名古屋刑務所における事案、また、その後皆様に御審議いただきました内容を踏まえますと、幾つかの課題があったのではないかと考えています。

まず、行刑改革会議提言にもありましたとおり、視察委員会の設立目的として、職員にも市民の目を意識させることが挙げられていますが、今回の事案を惹起した職員がどれだけ市民の目を意識していたのか、また、先ほどありました今回実施しました職員アンケートの速報の63番でも、刑事施設の職員の約6割が視察委員会の存在を意識していないと答えていることを踏まえますと、この点において不十分であったのではないかと考えられます。今後は、例えば視察委員会に処遇の各場面を御視察いただく機会を増やしたり、視察委員会と一般職員の対話機会を設けたりするなど、視察委員会の存在、ひいては市民の目をより意識させるような機会を設ける必要があるのではないかと考えております。

次に、視察委員会制度は、個別事案の救済を図ることを目的としたものではないのですが、被収容者から提出された意見・提案書などを通じて施設の実情を把握し、刑事施設の長に対して説明を求めることなどを通じて、被収容者に対する不適正な処遇の防止に資する役割も果たしています。しかしながら、名古屋刑務所においては、処遇部門の職員に知られることなく意見・提案書を提出することが困難な運用がなされ、結果として今回の事案の被害者からは意見・提案書の提出はなかったと聞いています。意見・提案書の提出に当た

っては、秘密の保持に一定程度配慮しているものの、職員のことを恐れることなく意見・提案書を提出できるように、一層の改善を図る必要があると考えています。

また、刑事施設の長が視察委員会から依頼、質問に応じて実情調査等を行い、その結果を説明するに当たっては、単に調査結果を述べるだけではなく、視察委員会が映像の視聴など一次資料を通じて検証することができる体制が設けられていれば、より丁寧な調査が行われ、結果として不適正処遇の早期発見につながっていたのではないかと考えております。

三つ目としまして、名古屋刑務所視察委員会は令和2年度及び令和3年度において、その意見書において、職員の言動関係の実情について所内の調査では限界があるため、客観的な第三者による調査等、一定の対策を講じることを求めていました。第三者による調査が行われることなく、結果として今回の事案が惹起されてしまったことを考えますと、不適正な処遇に対する刑事施設の調査結果や視察委員会の意見に対する刑事施設の措置について、委員会が更なる調査や措置が必要であると考えた場合に、矯正管区が施設運営状況を調査し、必要に応じて指導を行う体制を整備することが必要ではないかと考えています。

最後に、視察委員会の活動をより充実強化するためには、他の刑事施設の視察委員会との意見交換の機会を設けて、ベストプラクティスの交換などをできるようにすることも必要ではないかと考えています。

○永井座長 どうもありがとうございました。矯正実務の現状と運用について、それぞれの御担当から説明していただきました。

今の御説明の中でもアンケートの速報の話が出ていましたが、さきに行った職員に対するアンケート調査の状況についても事務局から御説明をお願いしたいと思います。

○吉野官房付 矯正施設の職員の意識調査、アンケート方式によりまして、全国の刑事施設及び一部の少年施設のうち、各種属性に基づき無作為抽出いたしました6,000名を対象に、2月28日から3月6日にかけて実施をいたしました。回答者数5,589名、92%の回収率で実施しています。

調査経過速報について担当から報告します。

(アンケート調査の経過についての説明)

○永井座長 どうもありがとうございました。事務局の方から様々な事項について御説明していただきました。これまでの御説明を通じて、何か御質問のある方は挙手をお願いしたい

と思います。

いかがでしょうか。

○田島委員 詳細な御説明ありがとうございました。質問なんですけれども、よろしいでしょうか。

一番最初に、刑務官の方の研修のことについて御説明いただいたのですが、そのときに初等科研修のところで、約8か月の教務訓練があつて、OJT6か月、集合研修2か月というのがあったのですが、ここで順番としてはOJTが先で、その後、集合研修があるという理解でよろしいでしょうか。

○西岡参事官 基本的には、そういうことです。

○田島委員 しかも、その集合研修は翌年の1月ぐらいにずれ込むことがあるということだったのですが、それはコロナなどの理由でずれ込むということなののでしょうか。

○西岡参事官 研修所の収容能力がありまして、採用人数に比べて研修所の収容能力が少ないため、一気に行うということができないという事情です。また、職員の中には入ってすぐに辞めてしまう者もおりますので、年度途中で採用していく者がおり、そういった人間を後半の研修時期に集合研修として行うメリットもありますので、複数回に分けて集合研修を行っています。

○田島委員 分かりました。あと、その中で一つ、武道区分採用の方は、いろいろな試合などの状況で、それがずれたりすることもあるというお話だったのですが、それは非常にまれなパターンということなのか、通常そういうものだということなののでしょうか。

○西岡参事官 武道には、大きな大会が二つございまして、一つ目は施設対抗試合という集団のチームを組んで行うもの。二つ目は選手権大会という個人戦で戦うものが春と秋にあります。この大会に出て施設がいい成績を取ることが、施設の士気を上げることにつながります。武道で採用された者の中で、特に選手になった者については、その春と秋の大会に出場するために、春ですとか秋に差しかかる研修、集合研修に出ってしまうと大会に出られないため、それを避けて、年明けの1月ぐらいに行われる研修に、武道区分採用の者がまとめて入ってくるという傾向があります。

○田島委員 それは新規採用の方もでしょうか。

○西岡参事官 正に新採用がそういうことになります。

○田島委員 ありがとうございます。

○永井座長 岡田委員、どうぞ。

○岡田委員 詳細な説明ありがとうございます。大変よく分かりました。私からは、5点質問させていただきたいと思います。

まず1点目です。前にも御説明いただいたことかもしれませんが、武道区分採用の現場の割合、全体の新規採用者のどのぐらいの割合が武道区分採用なのでしょうか。また、武道というのは具体的には柔道と剣道、この二つでよろしかったでしょうか。

2点目は内部通報に関してです。内部通報、今年度で二百数十件あったという御説明を頂いており、その中で、刑務官による不適正処遇に関する通報というのがあったのでしょうか。あったとすればどのぐらいの件数があったのか、また、もしお分かりであれば、その内容について簡単にご説明いただけますでしょうか。

3点目は資料2-1の監査の件です。実地監査、特別監査というのがあり、特別監査というのは、具体的な不祥事が発生した際に特別に行われる監査ということですが、毎年1回ほど行われている実地監査の監査項目として、不適正処遇の端緒を把握することが目的、あるいは可能となるようなものはあるのでしょうか。

4点目は資料2-2の監督者業務の中で巡回業務というのがあります。この巡回業務というのは、実際にはその監督者の方が、受刑者が収容されている居室を実際に見て回るということなのでしょうか。もしそうだとすると、それがどういう意味合いで職員等に関する監督になるのでしょうか。

最後に5点目です。資料4-1の高齢者、障害者に対する処遇のところ、収容状況として、身体医療上の配慮等を要する者が46.1%という半分ぐらいに当たるのですが、要するに半数近くの方が身体医療上の配慮を要するという一方で、具体的にどのような疾患や疾病があって、どのような配慮を必要とする方なのかということについて、簡単にご説明いただけますでしょうか。

以上です。

○西岡参事官 まず、武道区分の割合ですが、これは従前、この武道区分については選考採用試験で行っており、その際に、当方のニーズと人事院からの選考採用の割合ということで、おおむね2割程度で推移しています。これは武道の試験が選考採用から新しい試験になった以降もおおむね変わらない状況で、おおむね多分2割ぐらいで推移していると思います。ちなみに、その武道というのは、剣道と柔道です。

それから、次の内部通報ですが、中には確かに他の職員が被収容者に対して不適正なことをしているといった相談もあります。この内容について、案件ごとの件数の分析はできて

いないため、件数は分かりません。しかし、一番多いのは、先ほど例に挙げたとおり、職員間のパワハラのような問題が多く、不適正処遇に関する問題についてはそこまで多いわけではないと感覚を持っています。かつ、それについて調べますと、ほとんど事案としてはそういう事実はないという結果になることが多いのですが、中には確かにそのような事実が認められて、それを端緒に不適正な事案の是正につながったという事案もあります。

○新池谷監査室長 続きまして、実地監査の関係についてです。実地監査については、事前に受検体制を整えさせるということで、監査項目を各施設に毎年策定をして周知をしています。その中に、重点監査項目という形で、ほぼ毎年のように、いわゆる処遇困難者に対する対応というものを盛り込んでいます。ただ、処遇困難者の類型とは、いわゆる籠絡要注意者、逃走要注意者、自殺要注意者などといった特定の傾向を持っている、保安的な観点からの要注意者に対する処遇がきちんと行われているか、例えば、チーム体制を作ってきてきちんと対応が組まれているか、きちんと施設としての管理がされているか、そういう形での監査は毎年、確実に行われているのですが、今回問題となっているような、そこに乗ってこないような類型の人たちに対する監査ということに関しては、正直なところ、監査という形でのスクリーニング、チェックというものは、やや不十分であったことは否めないと感じています。

○森田企画官 続きまして、資料2-2の巡回業務の内容です。文字どおり幹部の職員が施設の中を巡回するのですが、受刑者を見て、衆状などを把握したり、あとは職員の勤務状況も把握しながら、話をしたり、場合によっては必要な指導をします。よって、受刑者だけではなく、受刑者処遇をしている職員の状況や、あるいは工場担当者がどのような勤務をしているのかというようなことを確認するのが業務になります。

それと、資料4-1の障害者に対する処遇で、身体医療上の配慮等を要する者について、大きく処遇指標につきましてはPとpというのが付いていまして、Pというのは専ら治療を要するような人たちであり、こうした人たちについては、基本的には医療刑務所等で治療を実施しています。pについては、日常生活上、通常の受刑者の人と一緒に行動ができなくて、何らかの配慮が必要な人や、定期的に診療をするようなことが必要な人たちが対象になります。ぜんそくを持っているという方もいますし、定期的に診察もしなければいけないような人もいますが、日常上、作業を実施することが可能な人についてはpが付くということです。

○岡田委員 ありがとうございました。

○永井座長 どうぞ、土井先生。

○土井委員 詳細な御説明ありがとうございます。特に、処遇のところについて、これから何が必要かということまで含めて御説明を頂いて、大変興味深く聞かせていただきました。

その部分なのですが、ある方の処遇要領票を見ますと、ギャンブル依存を絶って窃盗をやめさせる意思を固めさせると、それから、行動の結果や人への影響を考慮して我慢をする力を高めさせるとか、作業に着実に取り組ませ自制力や就労意欲を高めさせると、こんなことが処遇要領票に書かれているんですね。これは最初の分類というかアセスメントをやったときに、この人の目標はこうだということだったと思うんですけども、その結果を受けて実際どんな分類がされているかというところ、B p、若干難聴があるから p が付いているのだと思うのですが、作業についてはV 0、一般作業で、改善指導についてはR 0、一般改善指導となっているだけなんです。結局これは普通に工場で作業をさせて、一般改善指導だから、ルールを守って生活させましょうという程度のことという理解です。そうだとすると、この処遇要領票にせっきやくこの人の課題というのが整理されているにもかかわらず、これを実現するための方策というのが刑務所の中でどうなっているのかを教えてくださいませんか。

○佐伯企画官 課題のところでも説明しましたが、従来、刑務所が作業を中心として実施しているところがあり、また、その前提として、収容の確保があります。従来の処遇調査あるいは処遇要領について、どうしても収容の確保であるとか作業中心になっているところは認めなかったのかなと思います。一方で、刑収法ができて、改善指導や矯正処遇の充実ということが求められている中で、我々としてももう少ししっかりとその辺、細かく個人の特性に応じた働き掛け、そういったことをやっていかなければいけないというような認識であり、必ずしも十分ではないというのが現状です。

○土井委員 あともう1点、よろしいでしょうか。先ほど武道の採用枠が2割ということで御説明いただきましたが、前に配布していただいた資料を見ると、募集要項みたいなものがあるんで、武道で採用されるためには身体能力、このぐらいのことができないと駄目ですよということがあって、武道経験者であっても、その武道枠じゃない一般枠で応募される方がいい場合もあると思います、といったことが募集要項に書いてあったと思います。そうすると、武道枠2割なんだけれども、実際には武道をやっているが武道枠じゃないところに入って来る人というのはそこそこいるのではないかと思うのですが、それも含めると割合としてはどのぐらいになるのでしょうか。そういう形で数えていないかもしれないです

が。

○西岡参事官 おっしゃるとおり、武道を経験している人間の数ということで把握している数字は、実はございません。

○土井委員 そこそこいるんですね。

○西岡参事官 やはり職務として、公安職の仕事ですので、そういう関係者がやはりこのような仕事を選んでいただくということが多いと思います。

○永井座長 ほかに、いかがでしょうか。

○佐伯委員 詳しい御説明ありがとうございます。大変参考になりました。一つお伺いしたいのですが、私はこれまでの会議で、不服申立てに外部の目を入れてはどうかというお話、意見を申し上げたことがあるのですが、今日の御説明で、既に刑事施設の被収容者の不服審査に関する調査検討会というものがあるということをお紹介いただきました。令和4年末時点で既に324回の会議が開催され、3,745件の審査を実施されているということで、ホームページを拝見すると、活動状況や議事要旨等も掲載されているようですが、十分に機能していると事務局の方で認識されているのか、もしそうであるとすれば、不服申立てについては出口よりも入口を今後、課題として主に取り上げていくということにもなるかと思うのですが、その辺、審査の状況について何かまとまった統計があれば、御紹介いただければと思います。また、現状の認識について何か御意見があれば、お伺いできればと思うのですが、いかがでしょうか。

○新池谷監査室長 刑事施設の被収容者の不服審査に関する調査検討会につきましては、いわゆる棄却等をするものについて御審査を頂くという形になっています。そういう意味で、我々としてももともと認容するものについては上がらない形になりますので、棄却するものが一定数、必ず毎回付議をされるという形で、それについて必ず全件資料を、必ず会議の前に全て各委員に送付し、実力行使関係などは必ず映像記録も見ていただいて、それぞれ委員の先生の御意見をいただくという形になっています。そういう意味で、かなり先生方も現場の実務にこなれていますので、相当ハイレベルな御意見を頂いているのが実態です。そういう意味で、私どもとしましては、この審査会については相当の役割を果たしていると思っておりまして、重く受け止めています。各個人の先生方の御意見も必ず、ホームページに載りますので、現場に周知をし、改善をさせていくという形になっています。

では、今回私どもとして、棄却等が相当だという形で審査を頂いたものの、それでは法務省、駄目だよという提言という形で、これは認容すべきであるということで御意見を頂い

たのが過去に25件ほどございます。多いと見るか、少ないと見るかというのは、やや評価があろうかと思うんですが、3,745件中25件でございます、これにつきましては、提言どおり対応する場合はそのままよろしいのですが、その意見は大臣を拘束するものではありませんので、大臣がその提言に反する裁定をすることも可能です。それが過去に行われたのが2件あります。要は、25件、提言を頂いたもののうち、大臣の最終判断として提言に沿わない対応をしたものが2件です。

○佐伯委員 ありがとうございます。

○永井座長 ここで少し休憩したいと思います。10分程度でお願いします。では、休憩に入ります。

(休 憩)

○永井座長 それでは、議事を再開します。

ここからは、先ほどまでの事務局からの御説明を踏まえて、更なる課題、そして再発防止策に関する検討を行います。休憩前に引き続いて、御質問という形でも結構です。

これらについて御意見、御質問がある方は御発言お願いしたいと思います。

○水藤委員 6点あります。

まず1点目が、研修についてです。講義だけではなく演習等も取り入れられているというお話だったのですが、演習の具体的なやり方がどのようなものか、特に初等科研修の一番最初の段階でどのようなものが行われているのか、その中に内容として参加者の方の自己開示を伴うようなものが含まれているのかどうか、例えば、自分のここに至るまで、なぜ自分はここにやってきたのかであったりとか、今までの自分の対人関係の経験とはとか、そのようなことを何らか話題にするようなものを伴うことがあるのかどうかという点です。

2点目に武道区分採用についてです。一般施設で勤務をしている場合、異動することなくずっと同じ施設に勤務する方もいるという中で、一般職員がインフォーマルグループを形成しているという指摘があったわけですが、その一般職員のインフォーマルグループ内に、更に武道区分採用の方、あるいはそういったような武道系の経験がある方というのが、更にその中でインフォーマルグループを形成している可能性というのはどのぐらいあるでしょうか。

3点目です。矯正施設勤務に伴う独特の制約という中で、自宅待機などがあって、これは

非常招集に対応するためということなのですが、これは実際どれぐらいの頻度でそのようなことが起こるのでしょうか。

4点目は、不服申立ての結果として認容されたものの内容について、いわゆる不適正処遇に当たるものがどの程度あるのかということをお伺いします。

5点目に、刑事施設視察委員会との関係になります。今回の件で名古屋刑務所の委員会が、第三者による調査が必要だという意見を述べていますが、現行の制度では、この第三者による調査というのは誰が担うことが想定されているのでしょうか。

6点目は処遇の内容との関係です。資料に高齢、障害のある被収容者、精神医療上の配慮等を有する者の数ということで、M又はmが付いている者で23.1%という数が示されています。現場の実感として、この数は過小であると思われるのか、適正な数であるのか、そのあたりをどう認識されているのかをお聞かせください。

○西岡参事官 まず1点目の座学以外の初等科研修の講義についてです。刑務官採用試験自体がそもそも高卒程度試験ということですので、初等科研修というのは基礎的な訓練、社会人としての初歩的なマナーとか、そういったことから行っているものですから、余り高度なことをやっているわけではありません。座学以外ですと、項目としましては、例えば集団行動訓練ですとか、いかにも刑務官的ですが、実力行使の方法ですとか、護身術、あと消防訓練、それから、実習としましては福祉施設への実習に行ったり、あとは他施設での勤務を経験するというようなことを行っています。保安の実際の処遇でのロールプレイもやったりはしますが、やはりそこは比較的初歩的なものになっています。そういった意味で、自己開示というような、そういうアプローチでの研修項目というのはないと承知しています。

○森田企画官 2点目の、武道区分選考の職員のインフォーマルグループですが実際にこのようなグループがあると把握しているわけではありません。ただ、やはり感覚としてそういった、例えば柔道であれば柔道の先輩、後輩の結び付きとかつながりといった、要は部活動のような先輩、後輩というのは恐らくあるのではないのかと思っています。そういったものが一定程度、各施設にあるのではないかなというのは実感として感じています。

○新池谷監査室長 不服申立ての関係について、認容したものにつきまして、今回の名古屋刑務所の不適正処遇事案に関係し得るようなものについて、手元の資料を基に御説明いたしますと、例えば、保護室への収容に関する有形力の行使がやや過剰であったという類型のものは一定数ございます。

また、職員の言動関係では、要するに刑事視察委員会宛てに意見を提案するという対して、工場で係につけなくなるぞと言ったことが不当と判断されたものや、不服申立ての申出件数の制限をする、要は、あなたは1回1件しかさせませんよなどということで制限をしたこと。また、所定の用紙、いっぱい書きたいんだというときに便箋の使用を制限して、結果的に申出を制限するというような形での対応をしていたというような類型のものについて、不当という形で認容するというものが過去1年間に一定数見られます。

○大竹成人矯正課長 自宅待機の頻度ですが、頻度自体、統計を取っているわけではありませんが、例えば病院移送のときに、自宅待機をしている職員から病院移送での勤務を命ずるために自宅待機を命ずるといのがございます。それは施設によって頻度は違います。

○水藤委員 分かりました。独特の制約といったときに、個々の職員の立場から見たときに、例えば年に1回程度のことなのか、年に1回にも満たないような話なのか、頻繁にそういうことが起こり得るのかというあたりによって、負担感、感じるストレスは変わってくると思います。そのあたりはいかがですか。

○大竹成人矯正課長 感覚的には年に1回などではなくて、例えば月に1回とか2か月に1回とか、そのくらいの頻度では自宅待機というのはいり得ます。

○水藤委員 ありがとうございます。

○大竹成人矯正課長 宿舎に住んでいる人たち、駆け付けることができる人たちが中心となりますので、例えば通勤時間に1時間掛かるとか、そういった人たちを自宅待機というのはなかなかないのかなと思います。もちろんゼロではありませんが。

○水藤委員 ありがとうございます。

○渡部矯正調査官 続きまして、視察委員会の関係になります。視察委員会が第三者の調査が必要だと考えた場合に、誰が行うのかということですが、現状はそういった制度そのものがないので、こんなことはできなかったということで、これから将来の話にはなるのですが、何らかの第三者の調査ができるような体制を設けたいと考えています。そういった場合に、被収容者の個人情報なども調査しなくてはいけないといったことがありますし、やはり刑事施設独特の仕事のやり方とか、そういった専門的な話もありますので、今現在考えているところでは、矯正管区の職員が適当ではないかなと考えています。

以上です。

○永井座長 6番についてM系の方が現場の実態として、数字に出ている以上に隠れた方もいるのかという御質問だったと思いますが、そのあたりはいかがでしょうか。

○細川総務課長 Mという人は医療刑務所に行くような、本当の明らかな病気といえる一方で、mという人は睡眠薬を飲んでいる程度の方が大体計上されているというのが私が認識しているところなので、この人も一応mが付いているのねというような感覚を持っていました。したがって、もっといっばいいるというよりは、このレベルでもmが付いているんだ、でも普通に工場に出ているよなというのが、女子刑務所の所長だった私の感覚ですが、多分、施設によって大分感覚が違うのではないかと思います。皆さん、いかがでしょうか。

○大竹成人矯正課長 施設によって恐らく違うと思います。例えば、私が勤務していた府中刑務所では、集団処遇でなじむというか、工場で就業ができる者の中には、やはり限界だという人たちもいて、その人たちにはmが付いているんだろうなと思っておりました。ですから、それが隠れた存在になっているのかどうかというのはかなり多いのかなという肌感覚であります。

○水藤委員 ありがとうございます。

○小山委員 今日の御説明は、どれも興味深く、処遇調査、処遇要領の現状のところを最も印象的に伺いました。

1点質問なのですが、このアンケート調査の速報の2の組織風土等(1)のところに、保安、規律の重視というのがあって、刑務官の方が、御自分は29.0%が再犯防止と改善更生のため個々の特性をよく理解して処遇することが重要と考えているが、周りの人はそれが14.5%だというグラフがありますよね。これって、私の解釈が合っているか教えていただきたいのですが、自分は頭ではこれが理想と思っているが、その自分も人からは、ただ規律にのっとり粛々と対応している人だなと見られている人が結構多いという解釈で合っていますか。

○只野専門官 そのような解釈でいていただいて差し支えないと思います。

○小山委員 そういことですね。だから、ある意味、建前で思っている、それが現実の行動には反映されない場合がありそうだと解釈します。ありがとうございます。

先ほどの土井委員の御質問に関連するのですが、私はこの間、一貫して、理想的にこうしていくべきじゃないかと思うことを現場のリアリティーとどのように接合させるのか、そこを考えることが一番重要だという考えています。この処遇調査、処遇要領の現状の中で、刑期、罪名のほか配慮を要する特性等の基礎情報がないことや、方法に係る記載はないという、吹き出しのところに書いてあることは、正にそのとおりで、それをさっき土井委員がお聞きになられたのだと思うのです。では今、今日明日レベルとはいいいませんが、ここ

を一步でも先に進めるためには、法務省の皆様としては、そこを具体的に何ができると考えていますか。

例えば、方法を記載して、定期的に、ケース会議というものをやっていきたいと思いますのか、ただ、やはり前段で伺った、夜間は100人に対して1名だという厳しい現状や、再三お話の出ている配慮を要する受刑者の方の多さというところを考えたときに、一般の障害者施設でも、語弊のある言い方かもしれませんが、個別支援プログラムのようなものを立てても、それが形骸化してくるというようなことはあり得る話であると思う中にあって、そういう犯罪傾向の進んだ方や様々な対応困難な方に直面しながら、今ここに出たプランを、処遇要領をもっと皆さんで浸透して共有してやっていくには、どんなアイデア、どんなイメージを持っていらっしゃるかというのを伺いたいと思います。

刑務官お一人お一人が御自分の主体性であるとかプライドをちゃんと保ちながら一人一人の受刑者に対応していくということがなぜ難しいのかというのが、とても伝わってきたという実感を持っているものですから、一步進めるための具体策は何をお考えかということをお教えいただけると有り難いです。

- 佐伯企画官 まず、処遇調査の関係ですと、現行の処遇調査が収容の確保であるとか作業指定中心になっているところを踏まえまして、調査専門官が主体的に主として処遇調査を行っています。もう少し福祉的な視点みたいなものを、まず調査の段階で、あるいは医療的視点ですかね、これは現行法令上もそういった観点で処遇調査を行いなさいということにはなっておりますが、もう少し具体的にそういった人たちが処遇調査に関わっていくことができないかと。これは、今おっしゃっていただいたように、最終的にはマンパワーの問題もあり、全受刑者というようなことまではなかなか難しいところもあると思いますが、必要性の高い受刑者については、処遇調査の段階からそういった調査専門官以外の専門スタッフがもう少し関わっていくことができないかと考えます。

また、処遇要領につきましては、まず、処遇要領の内容が少し不足しているだろうということで、処遇要領票を見たときにもう少し受刑者の全貌が分かるようなものにできないかというところを考えています。その上で、作業であるとか改善指導、それから教科指導について内容が書かれていますが、方法に関する記載がないため、具体的にどんな方法で処遇を行っていくのかというような内容も盛り込むことができないかということも考えています。同時に、できればこの調査をするアセスメントの立場と、実際に受刑者の処遇に関わる立場の者が、しっかりと同じ認識を持つというようなことも、適切な処遇を行ってい

く上では必要なことになろうかと思えます。処遇審査会であるとか、そういった会議の場ということが全くないわけではありませんが、実務レベルというか現場レベルで、そういったことを共有するような場や、あるいは処遇自体も、そういった専門職も関わりながら行っていくようなことができないかと考えています。

○小山委員 ありがとうございます。

○永井座長 ほかに御質問とか御意見ありますでしょうか。

○安藤委員 御丁寧な御説明ありがとうございます。とてもよく分かりました。頂いた資料の順番で、5点質問があります。

まず、資料3-2、処遇要領のところ、処遇要領票をお示しいただいたのですが、これは作ったものを御本人に開示というか、書面自体ではなくても、御本人と内容を照らし合わせることはされていますでしょうか。

○佐伯企画官 処遇要領票そのものを見せるということにはなっていないんですが、例えば、その目標について共有し、自身がこの受刑生活の中でどういったことを考えていかなければいけないかということは行っています。

○安藤委員 ありがとうございます。そうすると、処遇の内容、方法で、何々指導というのが具体的に挙げられていますが、こういうことを御本人にも、今後やっていくというようなお話をしたり、あるいは御本人の意思というか、自分がこういうことをやりたいというようなことも伺ったりして、双方向のやり取りが多少はあるということによろしいでしょうか。

○佐伯企画官 そうですね、処遇調査をやるときに必ず職員が面接をいたしまして、本人の意向であるとか、例えば職業訓練を受けたいかどうかとか、そういった受刑生活の中でどのように過ごしていくのかということ聞き取るようなこともしています。必ずしもその意向が全て反映されるということではありませんが、どのようにしていきたいのかということとはできるだけ聞き取るようにはしています。

○安藤委員 ありがとうございます。

2点目ですが、資料4-1の高齢者、障害者に対する処遇のところ、その一番下のPFIのところについての質問です。現在ここに、定員数が記載されていますが、実際に利用されている人数はどれくらいでしょうか。これにはお金も掛かることだと思いますので、費用対効果を考えると、再犯率などを含めて、現在の状況を教えていただければと思います。また、3点目ですが、法務省の中でできることはすでにいろいろと取り組んでくださ

っているという実感がありますが、今後は民間にも一部お任せしなければいけない介入や処遇方法、特に障害者に対する支援については民間にもお願いしなければならないことがあるかと思っておりますので、今後の方向性として、さらにPFIを広げていくような方向性になっているのか、教えていただくと有り難いです。

○森田企画官 いわゆる社会復帰促進センターの特化ユニットなのですが、島根あさひ社会復帰促進センターにつきましては、定員が、身体障害を有する受刑者で養護的な処遇を要する人が100名、ここには高齢の方も入ります。それと、精神・知的障害を有する受刑者で社会適応のための訓練を要する者が90名となっておりまして、身体障害を有する者ですと大体半分ぐらいが今、入っているんじゃないかなと思っています。それと、喜連川社会復帰促進センターにつきましては、身体障害を有する者で養護的処遇を要する者と、精神・知的障害を有する者で社会適応のための訓練を要する者というものを収容してまして、定員につきましては男子の受刑者が406名となっています。播磨社会復帰促進センターにつきましては、身体障害を有する者、精神・知的障害を有する者、それぞれ入れておりまして、定員が合わせて150名ということになっています。

実際の処遇に当たりましては、いろいろな専門的なスタッフの方を民間事業者に雇用していただいて、プログラムを実施したりとか、時に医師と相談をしながら作業療法を実施したりということが多様なスタッフが入って柔軟に処遇ができるということが、民間委託の強みであると思っております、こういったものを活用しながら広げていくというやり方というものもあると思っております。

あと、民間委託のやり方というものも様々あると思しまして、いわゆるPFI施設のように包括的な民間委託をするというようなやり方もあると思しますし、こういった処遇の一部について民間にお願いするというやり方も様々あると思します。そういう意味で広く民間のリソースを活用するということでは、今後進めていくべきではないかなと思っております。

○安藤委員 実は私もPFIで指導をさせていただいたことがあったので、私たち一民間人もお役に立てることがあるかなと思します。ありがとうございます。

四つ目ですが、先ほど御質問のあった、自宅待機のお話です。自宅待機になった場合というのは何か手当は付いているのでしょうか。

○西岡参事官 自宅待機について御説明しますと、実はこの手当というのは、我々もやはり負担を掛けているので、毎年予算要求をしているところですが、これはもう数十年にわたっ

て認めてもらっていないです。というのは、やはり我々公務員が自宅で待機しているだけであり、公務に従事していないものですから、それに対して手当を出すということはできませんというのが、査定当局の一貫した見解です。ちなみに、その理由の一つとしては、例えばですが、危機管理部局というのは矯正だけではなく、政府も自治体も含めて波及する問題なので、国としてかなり思い切った予算措置が恐らく必要になるのだろうということで、なかなか認めてもらえていないという状況です。

○安藤委員 では、手当はなくても、本人の希望やスケジュールについては意向を聞き取って、この日なら自宅待機ができますというような、本人のプライベートのスケジュールと合わせるようなことはされているのでしょうか。

○西岡参事官 基本的には自宅待機の班を組んでおりまして、例えば1班から、次は2班、次の日は3班という形で、大体スケジュールは組めることになっています。もちろん突発的な用事があって、この日は私はできないですということについては、適宜柔軟に対応しています。

○安藤委員 ワーク・ライフ・バランスも重要な点なので、一応お伺いしました。ありがとうございます。

それから、資料5-3の不服申立てのところです。この用紙を交付して、本人が記載して提出してもらうというプロセスになっていると思いますが、例えば、読み書きなど知的な面での制約がある方や視力障害者、手の麻痺などがある方については、どなたかがお手伝いをすることもできるのでしょうか。

○新池谷監査室長 制度上、今おっしゃられたような場合につきましては、職員の代書という手続があります。年間でそこまで数はないと思いますが、例えば文字が書けないなどの人については、職員がその内容を聞き取って、書面に代書をして、それを出してくるという枠組みが現に設けられて、活用されています。

○安藤委員 ありがとうございます。施設ごとの風土ということも先ほどからのお話に出ていたかと思うのですが、この不服申立ての用紙の提出が多い施設、少ない施設というような差はあるのでしょうか。

○新池谷監査室長 今は各施設別の数字を持ってきていませんが、大体傾向としまして、今回の名古屋刑務所のようなB指標施設は極めて多いです。先ほど説明したような年間申立件数が10件、20件を超えるような頻回者は、ほとんどB施設に入っています。A施設にももちろん例外はありますので、多い人はいますが、B指標施設の方に頻回者は多く入っ

ている傾向です。だから、その頻回者がいると、その施設は一気に件数が急増する、その人が移送されると一気に減る傾向ははっきりと出ております。拘置所で未決拘禁中からする人が多く、ものすごい数の不服申立てをして、それが確定して別の施設へ行って、また不服申立ての数が増えるというような傾向は現にあるかと思えます。

○安藤委員 そうすると、施設よりも入っている人たち個別の要因の方が大きい可能性があるということですか。

○新池谷監査室長 そうですね、もちろん全体として、総数だけを比べると、先ほど申しましたような頻回者がいるかどうかで数が大きく変わりますが、総じてそういう人がいなくても、やはりB指標施設の方が申立ての総数は多い、要は申立てをする人の数も多いと思います。

○安藤委員 ありがとうございます。

先ほど4-1のところ質問に答えていただけていない部分が1箇所ありましたので、もう一度伺いたいのですが、PFIなどでは、個別に特化ユニットでのプログラム提供なども行われていると思います。その費用対効果、つまり再犯率という面では、具体的な数字は出ていないかもしれませんが、感覚として、処遇には非常に役に立っているという印象でよろしかったでしょうか。

○森田企画官 失礼いたしました。特化ユニットの再入率は、取っているのですが、手元にありませんので、また後で御案内しますが、やはり効果はあると思っています。調べたときに、かなり低かったなという印象を持っておりまして、そういう意味では、いろいろなスタッフの方が入って手厚いケアをしてくれたり、作業療法について、実際に作業療法士の方に入ってくださいまして、きちんとプログラムを立ててやっていたいるため非常に効果が上がっていると思っております。

○安藤委員 ありがとうございます。以上です。

○水藤委員 安藤委員の御質問に関連して、一つ質問です。処遇要領を本人へ開示してはいるが、目標共有はされていて、決めるに当たっては被収容者本人との間で双方向のやり取りがあるという御説明だったのですが、そのやり取りを担当しているのは、分類部門の職員ということよろしいですか。

○佐伯企画官 そのように理解していただいて結構です。

○水藤委員 ということは、そこには直接的には処遇部門の方が関わっているわけではないということですね。

○佐伯企画官 はい。

○水藤委員 ありがとうございます。

○名執委員 今日は矯正実務の現状について、矯正局の担当者の方から詳細な説明を頂いただけではなく、どこに問題を感じておられるかということも併せてそれぞれお話しいただいたので、先ほど示していただいたアンケート速報も併せて、問題点と、それから、今後どうしたいかというところは共通認識ができてきたんだなということを強く感じました。

また、今後、組織風土とか、組織マネジメントや職場環境の問題を入れるとしても、これは現場の実情に照らして、そんなに簡単に実現できるものばかりではありません。しかし、この職員アンケートの速報を見ても、多くの幹部や職員が変えようという意識を持つようになっていけば、少しずつでも変わっていくものであると思いますので、今回の事案を契機に、ここは同じ方向性の認識を持つために、大きな項目として、組織風土の改善ということは必要なポイントであるという印象を持ちました。

もう一つは、今回御説明いただいたことは、ほとんどは現場施設が今後どのように変わるべきなのかという視点からいろいろな御提案を頂いていると思うのですが、やはり局や管区の機能として、ここは変えなければいけないと思っておられるところが、もしありましたら、今御回答いただかなくても結構なのですが、監督機関としてやるべきことについて何なのかというところも、もう一度その視点で点検いただけると、例えば、特に不服申立制度や視察委員会については、その機能が発揮しやすくするという印象を持ちました。

以上です。

○永井座長 ただいまの御意見について、何か当局の方からありますか。

○坂元参事官 矯正局や各矯正管区の監督機関としてやるべきことという視点も要るのではないかと御指摘、もつともだと思えます。その点は我々も考慮しながら、今後の再発防止策を検討していきたいと思えます。

○名執委員 ありがとうございます。

○小山委員 今の名執委員の御発言に関連してなのですが、最終的に提言のようなものを出すときに、小さい課題から大きい課題まで様々な次元の課題が整理されたとして、ある種の工程表、実行に向けたスケジュール表みたいなものを、どこまで具体的にというのはあるかもしれませんが、作ることは考えていらっしゃるのか、それがあった方が良いのではないかとおっしゃった、ということの一つ申し上げておきたいと思えます。それに関してはどうですか。

○永井座長　そうですね、その点について今日、当局からいろいろな御説明を伺ったわけですが、その中には、既にいろいろ当局としてお考えになっているということも盛り込まれていたと思います。これまでの当委員会の議論の中でも、特に小山委員がおっしゃっていたと思いますが、現場の実情を踏まえた報告にならないと余り意味がないものになってしまうと、そこは注意する必要があるだろうとおっしゃっていました。それは確かにそうであると思います。ある程度、委員会の考えと、それから矯正当局で今、改善の方向に向けて考えておられるというところも、重なる部分もあるように感じています。

そこで、今後の工程表としましては、これまでの議論を踏まえて、矯正当局として考えられる今後の再発防止策についてまず、一つの案を当局の方で作成していただきたいと思っています。それを言わばたたき台として委員会で修正を加えていき、最終報告に向けて作業をしていくのが現実的にはよろしいのではないかと私は考えたのですが、この点については皆様、いかがでしょうか。

そういう方向で、一つのたたき台を矯正当局の方で示していただくということは、よろしいでしょうか。どうぞ。

○田島委員　方向性はその方向でいいと思います。その中に是非入れてもらいたいのが、先ほどの名執委員の御発言ともかぶると思いますが、私も再三言っているのですが、誰がやるのかというところをしっかりと明記していただく必要があります。そうしないと、行刑改革会議でも同じようなことが指摘されて、結果としてできていないということですから、今日のお話でも、既に皆さん、御自分たちのところで課題としてはもう気付かれています、改善しなければならないと思われているわけですから、それをどう実現していくのかというところにやはり重きを置いていかないといけないと思いますので、そういう視点を入れて、是非作っていただければと思います。

○永井座長　ありがとうございます。

○佐伯委員　今の田島委員の御意見に付け加えて、誰がというところと、小山委員がおっしゃったこととも関連しますが、どのぐらいのタイムスパンで行うのか。これはすぐできること、それから、もちろん予算の関係もあるでしょうから、先ほどの自宅待機の手当もそうですが、矯正局として望んでいても、財政的に認められるかどうかというのは、また別の問題があるかと思いますが、そういうところを、工程表というのが適切かどうか分かりませんが、仕分して提示していただくと、こちらとしてもイメージが抱きやすい、議論がしやすいように思いました。

○永井座長 どうもありがとうございます。

では、矯正当局の方に伺いますが、今そういう矯正当局として考えられる改善案ですね、これまでの委員会の議論も踏まえて考えていただきたいと思うのですが、そういうものを原案として示していただくということは可能ということによろしいでしょうか。

○坂元参事官 はい、可能でございます。承知しました。

○永井座長 では、その方向でたたき台を作っていただくことにしたいと思います。よろしくお願いたします。

○水藤委員 1点よろしいでしょうか。

○永井座長 どうぞ。

○水藤委員 そのたたき台を作成していただくに当たって、先ほど名執委員の御発言の中にあつた組織風土の問題に関しては、私も非常に強い問題意識を持っています。行刑改革会議提言の中に、今回の件における課題が既に示されていて、提言の内容が現場レベル、実務にうまくつながっていないところ、今回の大きな問題ではないかと思っています。なぜ、提言が十分にいかされず、本件のような事案が起こるのかということを見ると、組織風土の問題というのは避けて通れないと思うのです。

先ほどのアンケート速報の概要の御紹介の中にはなかったのですが、事前に頂いていたフェイスシートという名前で配られている、各質問項目に対する回答を実数で示した資料の質問番号65番から69番、その他の不適正処遇の有無や再発防止策に関する質問の中で、数は少ないとはいえ、自分自身が被収容者に直近3年間で暴力を振るったり、脅したり、いじめたりしたことがある、あるいは、他の職員がそのような行為をしているのを見聞きしたことがあると答えている職員が一定数います。

問67、68では、不適正な処遇を見聞きしたことがあるか、見聞きした場合にはどう対応したかという質問をしていますが、刑事施設では、回答者の7割は不適正処遇を見聞きしても特に何もしなかったとなっています。これらの点を踏まえると、名古屋刑務所だけで暴行・不適正処遇が起こっているわけではなく、またそれを見ても報告しないという組織風土は厳然と存在していると思われるので、なぜそのような状況が生じていくのかという点も含めて対応等を検討することが非常に重要だと考えます。

○小山委員 今までのお話とは別なのですが、熊谷准教授がお示くださった心理的安全性の確保された組織に関するお話なども勘案したときに、リーダーが謙虚であることが必要というのは、今すぐ管理職の皆様にご要請するのは、どうも難しいようにも感じます。

少し飛躍するかもしれないのですが、アンケート項目の中にもそれを聞いている部分はないのですけれども、職員の方自身、刑務官の方自身の男女比というか、そのあたりに関して何か再検討される、できる可能性というのはあるのかどうかを伺いたいなと思いました。

もともと収容に関しては、生まれたときに割り当てられた性別によって分離するということが決まっていらっしゃると思うのですが、集団処遇においては必ずしもそういうことではないということかと思しますので、組織の中の、こういう自己開示とか自己知覚とか、自己省察、リフレクションといったことを進めていくに当たって、今は性の多様性が認識されているので、男女二元論で言えないということを十分認識した上での話として、いわゆる男女の、もう少し混合した集団の中での処遇ということが、少し奏功する可能性というのは何かお考えかどうかというのを1点、提起をさせていただきたいなと思いました。

○西岡参事官 それでは、私の方から。従来から、確かにおっしゃるとおり、男子の受刑者については男性職員が、女性の受刑者については女性職員がという、そういうことで、女子の刑事施設は女性職員ばかりというような状況にございましたが、以前からこれについて徐々に改めておまして、それぞれの施設に異性の職員を配置して、職域を拡大していくというようなことをやっています。おっしゃるとおり、こういった男性、女性を分けてやらなければいけないという処遇の考え方自体も変えていくような必要があるのではないかなど、私は個人的には考えています。

ただ、一方で、これは国家公務員全体の話にもつながってはくるのですが、例えば女性職員の割合を増やそうと考えると、来年度の新規採用もそうですが、なかなか受験者、希望してこられる方が少なく、1倍を切るようなことにはなっていないのですが、それでも、適格者だけを合格させたとしても欠員を全て補充できないという、苦しい状態になっています。今の割合ですら、令和3年の数字なんですけど、男性職員が1万9,980人で女性が3,486人、これぐらいの数字なのですが、増やそうと思ってもなかなか女性に人気がある職種ではないのかなと考えておまして、そのあたり、リクルートの方法をいかにするのかというの、これも非常に重要なミッションだと思っています。

○小山委員 ありがとうございます。

○永井座長 ありがとうございます。

御意見も尽きないところですが、時間の関係もありますので、本日の意見交換はここまでにしたいと思います。

事務局の方から、次回の会議等について連絡をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

○坂元参事官 次回は、4月25日午前9時から、法務省内の会議室での開催を予定しています。前回御提案を頂きました、社会福祉や心理の領域で矯正施設での勤務経験のある職員、若しくは元職員の方からのヒアリングにつきましても、水藤委員からの御推薦も踏まえ、調整を進めさせていただいていますが、詳細については追って御連絡させていただきます。

○永井座長 ありがとうございます。では、どうかよろしく願いいたします。

本日の議事概要につきましては、いつものように事務局で取りまとめて、委員の皆様にご確認を頂きます。その上で運営要領に従った公表を行いたいと思っています。

では、これをもちまして第6回の委員会を終了することにしたいと思います。

本日はどうもありがとうございました。