

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7回）議事概要

1 日 時 令和5年4月25日(火)午前9時01分～午前11時56分

2 場 所 最高検察庁大会議室(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(リモート)、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、煙山参事官、西岡参事官、森田成人矯正課長、吉野官房付、
荘成人矯正課企画官、佐伯成人矯正課企画官、大内警備対策室長、新池谷矯正監査室長、
渡部矯正調査官

4 議題

(1) 心理・社会福祉領域等に関するヒアリング

同志社大学心理学部准教授 毛利 真弓 氏

社会福祉士・精神保健福祉士 鶴飼 マリ子 氏

島根あさひ社会復帰促進センター社会復帰支援員 内田 真利子 氏

(2) 再発防止策について

(3) 事務連絡

5 概要

○煙山参事官 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第7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。

早速議事に入りたいと思います。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、これより第7回の議事を進行いたします。

本日は、まず、矯正施設における心理や社会福祉の領域等について、専門的な知見をお持ちの方からのヒアリングを実施したいと思います。その後、休憩を挟んで、再発防止策について意見交換を行いたいと思います。

ヒアリングに関しまして、事務局からの御説明をお願いします。

○煙山参事官 本日は、まず、矯正施設における心理・社会福祉領域等について、専門的な知見をお持ちの方々としまして、同志社大学心理学部准教授毛利真弓様、社会福祉士・精神保健福祉士鶴飼マリ子様、島根あさひ社会復帰促進センター社会復帰支援員内田真利子様の3名の方をお招きしております。いずれもリモートにて御参加を頂いております。

お1人ずつ矯正施設における心理・社会福祉領域等の実用等について、御経験を踏まえて御紹介を頂きまして、その後に質疑応答を行う形でのヒアリングにさせていただきたいと思えます。

それでは、まず、毛利様からよろしくお願ひいたします。

○毛利参考人 よろしくお願ひいたします。

私は、心理職であり、集団を主に扱うことをやってきましたので、その視点からお話をさせていただきます。

まず、今回のお話を頂いて、刑務所の中でケアの視点を取り入れるというふうに聞いたときに、ぱっと頭をよぎったことが、今からお話しすることです。

支援職に就いておられる方は、司法領域以外でも同じことだと思うんですが、「変えたい」、「正したい」と、何か変えるときは非常に注意が必要で、特に犯罪行動変化へのアプローチでは、実際に罪を犯し、悪いことをした人なので、この人たちは正すべき存在だということで、「分からせる」アプローチが続けられてきましたが、そういったアプローチは効果がないということがはっきりしていますし、私は世界の幾つかの刑務所にしか行っていませんが、刑務所自体の運営理念でも、昔は正すべき存在だとして罰を与えるという扱いをしていた刑務所だったけれども、その扱いを変革していると聞いています。

何で今このことを言うかという、こういう「変えたい」、「正したい」というのは、職員の間でも起きると思っていて、私は、島根あさひ社会復帰促進センターの立ち上げに関わらせていただいたんですが、初期に、刑務官の方たちに、「あんたらは刑務所のことを知らんでしょ」、「受刑者というのはこういう生き物だからね」という、こちらの専門性とかは全く無視する形で、「従いなさい」というようなコミュニケーションをたくさんされた記憶があります。

今回のこの提言を踏まえて行われる改革が、構造的に相似形にならないようにしないといけないなというようなことが頭によぎっています。「あなたたちは福祉のことを知らないでしょう」とか、「障害者にはこういうケアが必要なんだから」というようなメッセー

ジで伝わることになったらもったいないと思い、この「変えたい」、「正したい」という気持ちを一つ見つめ直す必要があるなと思いました。

捉え方次第だという話をしましたが、皆さんがそのつもりじゃなくても、ケアの理念を取り入れると言われたときに、いろいろな捉え方があるなと思って、「パワーを使うな」、「コントロールするな」、「ケアしろ」みたいに聞く人もいるのではないかなというような気がします。実際に勤務していて、足りなかったのはケアとか更生の知識や技能だと思いますし、間違っていたのはコミュニケーションの方法とパワーの使い方なんじゃないかなと思っています。

それをテーマの一つとしてお話しすると、もう一つは、今回は福祉的ケアが必要な人が脆弱な存在としてターゲットになりましたが、いろいろな人たちが刑務所にはいるので、刑務官全体の組織を変えていくとなったときには、多様なニーズを持った人に対応できるように、誰に何が必要かを考えて議論できる職員文化、組織文化を伸ばしていくということも大事かなと思いました。

テーマ1についてお話をします。

私が島根あさひ社会復帰促進センターを出所した人たちにインタビュー調査をしたときに、「刑務官がいて、民間職員がいて、両方違う人たちがいたからよかったんだ」と、「バランスが取れていたんだ」と彼らが言っていて、同じ論理の共有をしていないからこそバランスが取れるというようなことがあるということを示してくれました。

そして、彼らは刑務官を信頼しており、また、刑務官は管理とか支配だけをしているわけではないというのは、彼らの認識からもはっきりしています。こういったことを概念化しているのが、ダイナミックセキュリティーという考え方になります。保安というと、普通にぱっとイメージする狭義の保安だと、壁があって鉄格子があって、そして、人数を数えて手続にちゃんと従ってというような「物理的保安」、「手続的保安」というのがありますが、実は保安の中には「動的保安」というのがあるとされています。要は受刑者とよいコミュニケーションをして、よい関係性を作って、その関係性の中で多様なリスクを酌み取って対応するとか、その関係性の中で、受刑者が、「自分たちがウェルビーイングを刑務所の中でも達成している」と思ったり、「社会復帰のために生きているんだ」ということを、スタッフも本人たちも認識することで保安が成り立つというような考え方です。つまり、刑務官たちの保安の概念も、狭い概念で捉えると、管理とかコントロールだけかもしれないが、実は関係性を重視するような考え方というのは、保安の中にもあると

考えています。

伸ばすべきは、持っているパワーをちゃんと自覚して、適切なコントロールのために有効に使うこと。「コントロールするな」ではなくて、適切なコントロールをすることとされていて、これは、ルイスという人が言った、セラピューティック・コレクション・リレーションシップという、矯正領域での関係の中では、当事者が、「この支援者は自分のためにパワーを使ってくれているんだ」、「正当に使ってくれているんだ」というふうになると、ちゃんと治療的な関係が成り立って、パワーを受け入れてきちんと従うし、もちろん関係性もできるという考え方で、要はパワーをちゃんと適切に使っていると思ってもらえる対人技能というのが大事だと思います。更に大事なのは、まずコミュニケーションの練習だと思っていて、ノルウェーの刑務所も見に行っただんですが、刑務官が説得したり、交渉したり、声掛けをしたりというようなコミュニケーションの練習を研修の中でたくさん行っていて、そういったことから始めて、きちんと関係性を構築するという基本的な技能のようなところも大事なのかなと思っています。

何が言いたいかというと、パワー・コントロールか、ケアかというような二分した考えではなくて、刑務官は狭義の保安をやって、他の専門職はケア、成長をばらばらに担えば良いという考え方も違うし、刑務官がケア側の論理を理解して包摂してしまうということでもなくて、「刑務官も、刑務官という立場でケアと成長を提供する立場である」という自覚をどのように伸ばせるか、刑務官のプライドみたいなものをどう伸ばせるのかということも大事だと思います。

おまけ情報ですが、このダイナミックセキュリティーというのが確立されていると、実際に、刑務所の中での規律違反が減ったとか、職員の心身の健康状態が良好だったというような結果もあって、こういった、きちんと関係性を構築するということをやっていけば、Win-Winの関係は成り立つと思っていて、動的保安を伸ばすという考え方は、重要だと思っています。

少し話は変わりますが、刑務官は、何よりも受刑者とちゃんと話すというような経験がすごく乏しい気がして、最初に採用されたときから、「受刑者は警戒すべき存在」として刷り込まれて、更に名古屋刑務所のような場所では再犯した人にしか出会わないので、どんどんネガティブな情報が降り掛かってくる。社会に出て行った後の彼らの姿を全然イメージできないので、今ここで問題なく過ごさせるというような近視眼的な視点に陥ったり、社会の中でその人がいたら本当にこんなことができるのかというようなことをイメージで

きないので、刑務所の中では尊厳を損なうようなことをしても平気というような考え方が生まれてくるというのがあります。

実際、島根あさひ社会復帰促進センターでも、彼らが教育の中で自分の人生を語ったりとか、つらかったことを話したりとか、一生懸命頑張ろうとしていることを話すのを聞くと、刑務官の方たちが、「ああ、あいつらも頑張っているんですね」とか、「こういうことを毛利さんたちはやろうとしているんですね」という形で、我々の民間の試みを理解してくれたということがあって、受刑者と、特に初期の頃にちゃんと話す、話を聞くということも大事なことだと思っています。

二つ目のテーマにいけますが、刑務所の中では多様なニーズを把握して対応することが必要で、例えば福祉的なケアは必要なくて、刑務官に公正かつ毅然とした態度で接してもらって、つまり違反から、「何で自分はいつもこんなところでつまづくんだろう」と考えてもらうべき人と、今回の対象者のように、福祉職が本人の障害の程度や特性を精査して、必要なケアや、社会の環境を調整する必要がある人もいるし、心理職が本人の犯罪の背景にある問題とか治療ニーズ、トラウマなどいろいろな反社会的な認知を査定して、治療教育を進めるということが必要な人などがいます。今、便宜上三つに分けましたが、実際には、複数の領域にまたがっているわけなので、誰が主にやるべきなのかとか、みんな話しながら、いろいろな意見交換ができるということが、結局多様なケース、多様なニーズに対応できる組織が出来上がると思います。

それで、多様な視点とか知識というのは、研修等で学ぶことも大事だと思うんですが、対話や議論というのがすごく大事だと思います。刑務所もたくさんいろいろな情報が交換されているんですが、書類が主だと思います。多職種の人が集まって、1人の人の対応について議論するという機会がほとんどないし、慣れていないという感じがすごくあります。もちろん特別調整等で、担当の方はいろいろな議論はするんですが、そこに直接の担当さんがいないということもたくさんあります。「この人どうしようか」というときに、お互いの専門的な知見を寄せ合うという文化そのものがないという感じです。

全員1人ずつ検討する時間を持つのは実質不可能だと思うんですが、やはり多職種連携は、対話や会議なしには促進しづらいと思っています。私が個人的に刑務官の方たちと一番うまくいった要素というのは、「この人をどうしましょうか」というのを、民間の人たちも工場担当さんと同じ担当の人たちを見ていて、意見交換をして、「あの人は前こうでした」とか、「この人はこういうふうにしようと思います」とかという形で、意見交換がで

きたことで、距離が近くなって、一緒に対応を練れるようになったと思うところがあるので、こういった意見交換の場所をたくさん持つということが必要だと思います。

刑務官も、職人のようなところから、協働できる専門職になるための刑務官の組織の支援ということも必要だと思っていて、まず一つは、「全員で矯正サービスを提供しているんだ」、「全員でやっているんだ」という再定義をすることだと思います。よく言われたのは、「最後尻拭いをするのは俺たちなんだぞ」とか、逆に「グループでこういうことがありました」というと、「ああ、すみません、あいつ叱っておきますので」みたいな言葉です。「いや、そうじゃなくて、パートナーとして話しているのに、そんなに全部持っていけないで」と思うようなこともあったりしたんですが、ある意味、責任感の表れで、自分たちだけが責任を担っていて、部分的に民間の心理の人とか福祉の人に委託しているだけみたいな感覚が、やはりまだ根強くあるんだと思います。島根あさひ社会復帰促進センターがある程度うまくいったのは、官民協働ということをがんと打ち出していただいたということが大きかったと思うので、今後の改革のところでも、「全員でやっているんだ」ということを大きく打ち出してもらいたいというのは大事だと思います。

もう一つは、先ほど、議論に慣れておられないというようなことを言いましたが、事例検討のようなことをし、人前で自分の見立てを言うという経験からでもいいと思います。心理や福祉のトレーニングを受けていると、学生のと時から「この人をどう見るか」とかというディスカッションの練習をするわけです。もちろんそういう背景があって刑務官になられている人もいますが、そういう経験をされていない方は、「自分の意見は言いません」とか、「自分は自分で責任を取ってやります」というように、議論する風土をお持ちじゃなかったりもするので、きちんとみんなで議論する練習をしたりすると、分からないときに、身近な親しい先輩に聞いて終わりにするんじゃなくて、きちんと人に相談して、専門的な知見を取り入れるということもできると思います。

議論の中で、自分で意見を言おうとすると、考えなきゃいけないし、考える前に自分の意見を言うなら勉強しなきゃいけないしというふうになり、経験と勘だけでやっていきますというわけにはいかなくなるので、議論の場をちゃんと作っていくというのは、専門的な知識を取り入れていく土台にもなるかと思います。

そして、専門職として、いろいろなところに行って勉強する機会が、刑務官の方はすごく少なそうだなという感じがします。心理や福祉だと、いろいろなところでトレーニングがあり、専門職としての知識を高めるというのがありますが、そういったことがないと、

やっぱり専門職であるというプライドとか自信みたいところは、なかなか付きにくいと思います。そういう勉強の機会もたくさんあると、本当の意味での自分への自信を持つということにつながり、良いと思います。

障害がある人への対応力を上げるために、ケアの視点や知識を身につけるということには全く異論はないんですが、個人的には「刑務官集団にケアのパラダイムを植え付ける」という考え方より、元々の機能を発揮できるように「保安のパラダイムを更新する」というような考え方が良いのではないかと思います。それと、「矯正サービスを全員で提供している」という国の方針を立ててもらふことと、専門職として自信を持って対等に議論できる土台作りをすると良いと思いました。

最後に、今回のテーマからは外れますが、管理職に職員集団の管理ができる知識と技能が必要であると考えている点を付言しておきます。

私の意見をお話しさせていただきました。どうもありがとうございました。

○煙山参事官 どうもありがとうございました。

質疑応答は、後にまとめてという形でさせていただければと思います。

それでは、引き続きまして、鶴飼様、よろしくお願いいたします。

○鶴飼参考人 よろしくお願ひいたします。

まず、このような機会を設けていただきましたこと、大変貴重なことと受け止めております。私の経験が何かのお役に立ちますことを願ひまして、微力ではありますが、御協力させていただきたいと思ひます。

自己紹介からですが、私は平成21年に、現在の東日本成人矯正医療センターの前身である八王子医療刑務所に、非常勤の社会福祉士として入職しました。

5年後の平成26年、福祉専門官という官職が新たに設けられ、3年という任期付きの常勤職員になりました。福祉専門官は、刑務官と同じ公安職という位置付けであったことから、当時、既に私は40代後半だったのですが、平成生まれの新人刑務官と一緒に初等科研修に入り、3か月間刑務官としての教育と訓練を受けました。3年後、福祉専門官の任期が撤廃になりまして、以降、八王子医療刑務所の閉鎖による東日本成人矯正医療センターへの移転を経て、昨年4月までの13年間在籍しました。

次に、医療刑務所の特徴についてお話しさせていただきます。

矯正施設には、被収容者の健康管理を行う責務があります。一般刑務所には准看護師資格を有する刑務官が配置されていて、医師などと連携して初期医療に当たっています。治

療が長引くことがあれば、全国に6か所設置された医療重点施設に移送されます。更に専門的な治療が必要な場合は、全国に4か所設置された医療専門施設に移送します。この医療専門施設の一つが八王子医療刑務所、現在の東日本成人矯正医療センターになります。

一般施設では、同一の処遇指標の受刑者が集められ、また、女子は女子のみで収容しますが、医療刑務所は、精神疾患のM指標と身体疾患のP指標、要するに治療を要する患者であることが収容の要件となりますので、属性が多種多様となります。それに加えて、通常は拘置所に収容する死刑確定者と未決拘禁者も混在しているという特徴があります。患者は全国の刑務所から医療刑務所に移送されて、治療が終了すれば元の刑務所に戻るのがスタンダードですが、治療の途中で刑期を終える人、介護度が高くて元の刑務所に戻れないという方も一定数います。

そういった方々は、特別調整の対象と思われがちですが、特別調整は、出所後も入院を要する人とか、意思を表明することが困難な人、調整期間が十分に確保できない人は対象になりやすく、刑務所の福祉専門職が独自に転院先の病院や介護施設を探すということになり、医療刑務所の場合は、大多数を占めます。

また、東日本成人矯正医療センターには透析ベッドがあり、男性25床、女性10床がほぼフル稼働しています。透析は出所後も継続しなければならないので、その調整も業務の多くを占めています。

対象者のもう一つの特徴として、出所と寿命が隣り合わせということも珍しくなく、汗して転院先とか介護施設を調整した末に、出所目前に看取る結果になるケースもあります。

そのほかに、東日本成人矯正医療センターには、准看護師養成所が併設されており、こちらには全国から看護師を目指す刑務官が入所します。福祉専門官はこちらの養成所の講義も受け持ちます。

それでは、お示しいただきましたテーマに沿ってコメントします。

ケアの理論に基づいて専門職が関わる必要性についてですが、対象者が主体的に社会復帰に臨むためには、受刑によって受けた社会からの分断によるダメージへの手当てが必要です。具体的には、社会的権利の擁護と自尊心の回復だと思っております。その過程において、組織内の連携はもちろんですが、地域社会とも連携します。その窓口として福祉専門職の専門性はいかされると思います。

そして、それらの関わりによって、対象者が受刑に至る要因となった社会構造の課題に働き掛けることが、対象者だけではなくて、社会の中で生きづらさを抱える人たちの利益

につながると思っています。

二つ目のテーマとして、福祉専門職のあるべき関わり方についてですが、どんな専門職でも同じかと思うのですが、専門職の倫理綱領を遵守した態度で関わるのが求められます。例えば、刑務官が立会いで付くことで、対象者が安心して本心を語れないということがよくありました。こういった場合、福祉専門職の判断で立会いを省くということが望まれると思っています。

次に、福祉は万能ではないということを宣言したいと思います。

これまで主語を、受刑者ではなく対象者と表現してきたのもここにつながりますが、あらゆる受刑者に福祉支援が適用するものではありません。福祉の支援がなじまない人も一定数いらっしゃるし、ましてや福祉制度は魔法でもありませんので、福祉専門職もそのことを認識して対象者を選定する必要があると思います。同様に、福祉専門職も万能ではなく、刑務官を始め医療スタッフなどとの関わり合いがなければ福祉支援は成立しませんので、多職種連携は重要なポイントとなると思います。

そして、対象者に代わってやってあげることが支援と思われがちですが、それは対象者の自主性を奪ってしまう行為になりかねません。また、公的な制度やサービスだけが社会資源と思いがちですが、対象者の治療関係や家族などのインフォーマルな関係も、社会復帰の助けになることがありますので、そのような資源への働き掛けも重要だと思います。

最後のテーマとして、それらを進めていく上での課題ですが、自由を拘束する矯正と、福祉の目的の相反する立脚点、ここからいろいろなそごが生じていると思います。受刑者を「やつら」と表現する刑務官の人間観と、対等性を重んじる福祉専門職の共存は難しいと何度か考えたことがあります。

二つ目の課題は、組織の硬直性と機能不全です。刑の満了日を厳守するために、刑務所職員が出所者の受入れ機関に対して矯正倫理を押し付けたり、そういった態度で接したりしたことによって、社会復帰の調整が徒労に終わってしまうことが度々ありました。また、対象者やその関係者の特性に合わせた文書表現や説明を要する場面であっても、公文書の形式や説明をしたという事実のみ焦点が当てられて、相手方の理解に焦点が当てられないということがありました。改善が進むこともあったのですが、幹部の人事異動が継承を難しくしていると感じました。

加えて、福祉支援に必要な書類が発行されないですとか、必要な治療がされないということがあって、調整が円滑に進まないということもありました。

そういった難航する案件に対して、管区や局も含め、問題の核を共有することができず、福祉専門職の能力不足と処理されたこともあり、非常に残念に感じました。

三つ目は、施設間格差を挙げさせていただきます。医療刑務所はその特性上、福祉的支援の対象者が集中しており、更に准看護師養成所の講師もしなければいけないということで、福祉専門職は非常にフル稼働の状況でした。専門職の業務範囲は施設の長によって決まりますが、そのために量的にも質的にも施設間の格差が生じているというふうに思います。その格差が顕著に現れるのが、受刑者の移送です。他施設から移送されて来た特別調整対象者が医療刑務所の基準では優先度の低い人であったり、医療刑務所では標準化している調査が移送元施設の方針によってされていないということがありまして、施設間の互換性や、福祉支援のハウツーが共有できないといった影響を感じました。

最後に、最も切実な課題ですが、専門職が専門的判断基準を持たない上司の指示を受けるということが挙げられます。福祉の専門的な視点から譲れないことであっても、上司の指示に背くことは、組織内の秩序を乱すことになりまして、ひいては自身の評価に直結します。福祉専門職としての倫理と矯正職員としての倫理の間でのバランスの取り方については、なかなか答えを導き出すことができないと感じていました。

テーマへのコメントはこちらで終了しますが、この先、日本の福祉は先細りになっていくと言われていまして、それに伴って犯罪歴のある人を社会に送り出すことは、これまで以上に厳しくなると予測されます。これまで何とか出所日というリミットを遵守してきたのですが、今後は福祉の専門職の努力のみではなし得ないことも起こるというふうに思います。そういった結果のみに着目して、担当者の評価を下げるということでは解決策にはならないと思いますので、しかるべき体制作りは急務であると思っています。私は退職した身ではありますが、矯正福祉職の現状を経験した者の責任の下に、この課題に関心を向け続けていきたいと考えております。

以上になります。ありがとうございました。

○煙山参事官 鶴飼様、どうもありがとうございました。

それでは、最後に内田様、よろしくお願いいいたします。

○内田参考人 今、紹介いただきました島根あさひ社会復帰促進センターの内田と申します。

私は、島根あさひ社会復帰促進センターに入職いたしまして8年目を迎える福祉職になります。島根あさひ社会復帰促進センターに勤務する前は、山口県地域生活定着支援センターで業務を行った経験があります。今は、業務の一部を委託する民間企業の一員として、

一般的な刑務所で言うところの教育と分類の業務に携わっています。具体的には、教育プログラムや、刑執行開始時調査、また、私は福祉職ですので、一般的な刑務所の社会福祉士、福祉専門官が行うような保護の業務、つまり、特別調整や特別調整に準ずる一般調整、独自調整などといった業務に従事をしています。

今日は福祉職の立場からお話をさせていただけたらと思っています。それほど難しい話ではありませんし、少し飛躍した話になるかもしれませんが、これまでの経験を踏まえてお話をさせていただけたらと思っています。

私には、社会復帰の観点から、施設内外における社会復帰支援の違いということと、社会復帰支援から見た施設内処遇の課題ということで2点テーマを頂いております。

まず、1点目の社会福祉の観点から、施設内外における社会復帰支援の違いです。基本的に福祉の手続きは、中にいても外にいてもそう変わるものではありませんが、刑務所という場で行うという点で配慮を要すると思います。つまり、環境から大きな影響を受けていることを意識して支援を進める必要があるということです。

まず、刑務所という場は、強制的に自由を奪う場になります。単純に自由を奪われているということ以外にも、人格のようなものであったり、その人の思考を奪うような面であったり、あと、相互の信頼感であったりと単純に自由を奪うというだけではなくて、もっと幅広くいろいろなものが奪われている場だと思っています。

受刑生活を通じて、訓練生（受刑者）は受動的な態度を身につけがちになっていきます。余計なことをして、注意や指導を受けない方が都合がよいと考えたり、自己決定を職員に委ねようとしたりする訓練生もいたりします。そこで、適切に「あなたが決めてください」とその自己決定を促し、安心してそれができるように配慮をする必要があると思います。

あと、相手に対する信頼感ということについてですが、恐らく訓練生の中には、「正直に話すと、自分にとって不都合なことが起こるかもしれない」というように防衛的になっていたり、いいことを言って評価されれば、報酬、例えば仮釈放等が得られるかもしれないと思って、自分の気持ちとは裏腹な、正直ではない気持ちを語るということが見受けられます。それは、特別調整における地域生活定着支援センターなど外部の人との面接・面談のときにおいても、見受けられ、「それは本当にあなたの正直な気持ちですか」ということを、後日振り返って確認することもあります。

それから、支援を受ける側だけではなくて、支援を行う私たちにも、刑務所という場は大きく作用していると思います。私は入社して3日目に、保安の研修を受けたのですが、

そのときのインパクトがとても大きかったと感じています。その研修では、「被収容者は基本的に信頼してはならない。自分たちを守るために、彼らのことはまず疑って掛かりなさい。」ということを読かれました。「彼らは情報を引き出そうと仕掛けてくる。あなたたちは情報を漏らしてはいけないし、それが漏れたときにどのようなことが起こるかという、相手はあなたの弱みを握って、自分の要望を聞かせようとしてくる。」というようなお話がありました。入社して直ちに、そうした話を聞き、大丈夫かなと感じました。福祉職として、相手と信頼関係を築いて支援をしていかないといけないと思っているところ、「まず相手を疑え」ということは、私たちの職種からすると非常に価値や倫理観に反するような話であって、うまくやっていけるかなというような感覚がありました。また、それをやっていかなければ、私たちも組織の中で不都合な立場に置かれるのではないかというおそれのようなものも感じました。刑務所という場に置かれる人たちというのは、支援をする側もされる側も、様々な形でそうした刑務所という場による影響を受け合っているということをとっても感じています。

それから、2点目の社会復帰支援から見た施設内処遇の課題という点についてですが、社会復帰支援も含め、福祉職から見た施設内処遇の課題という観点で、考えたことをお話しさせていただきたいと思います。

刑事収容施設法の第30条に、受刑者の処遇の原則ということが規定されています。ここには、「受刑者の処遇は、その者の資質及び環境に応じ、その自覚に訴え、改善更生の意欲の喚起及び社会生活に適應する能力の育成を図ることを旨として行うものとする。」とあります。更に、第84条には、矯正処遇について規定されていますが、「受刑者には、矯正処遇として、第92条又は第93条に規定する作業を行わせ、並びに第103条及び第104条に規定する指導を行う。」とあります。この指導というのは、第103条が改善指導で、第104条が教科指導ということになります。つまり、矯正処遇というのは、作業を行わせ、改善指導、それから教科指導を行うものと規定されています。

更に2項には、「矯正処遇は処遇要領に基づいて行うものとする。」とあります。処遇要領とは、「矯正処遇の目標並びにその基本的な内容及び方法を受刑者ごとに定める矯正処遇の実施の要領をいう。」ということも、そこに書かれています。

続いて3項には、処遇要領は、「刑事施設の長が受刑者の資質及び環境の調整の結果に基づき定めるものとする。」、5項には、「矯正処遇は、必要に応じ、医学、心理学、教育学、社会学、その他の専門的知識及び技術を活用して行うものとする。」と書かれてい

ます。

長々と条文のことを読み上げましたが、ここに書かれていること考え方は、福祉職の立場からすると、福祉や医療の現場と非常によく似ていると思います。資質及び環境の調査というのは、個人因子や環境因子に着目したアセスメントをします、課題分析をしますということで読めますし、改善更生の意欲の喚起、これは、自己実現、またその可能性を見出したり、引き出す働き掛けであったり、エンパワーメントといった、再び生きる力を取り戻すための支援、働き掛けを行うという考え方と非常に似ていると思います。

作業や改善指導、教科指導というのは、福祉や医療の現場におけるサービスやケアというふうにも読めます。さらに処遇要領、これは、いわゆるケアプランであったり、サービス等利用計画、看護計画、リハビリ計画など、現場における個別支援計画というふうに置き換えて見ることができます。このように福祉や医療も現場と比較して見たときに、矯正の現場において課題だと思ふことは、まずは個別支援計画が不在であるということです。不在という少し言い過ぎかもしれませんが、適切に機能していないと感じています。

矯正処遇における個別支援計画とは、処遇要領です。処遇要領には、矯正処遇の目標やその内容、方法、留意事項を記載するようになっており、処遇の目標は三つ、本人の特性、罪種によってある程度個別化されたものが定められています。矯正処遇の内容や方法という項目には、一般作業、改善指導、特別改善指導のプログラム名というように、受講予定のプログラムの名称の範囲に記載はとどまっていて、具体的にどのような方法でとか、何を重視してそれに取り組むというところまで掘り下げられたものにはなっていません。

矯正処遇上の留意事項という項目においては、当センターの場合は特化ユニットがありますが、その特化ユニットの対象者かどうかということを書くだけで、そのほか特別な記載はありません。

このように見たときに、これだけでは、処遇要領が十分な実施要領にはなり得ていないと感じています。また、そもそも矯正処遇の場において、訓練生の処遇要領が話題になることは、ほとんどこれまで経験したことがありません。

では、矯正処遇は、どのような方針で一人一人の訓練生に実施をされているのか、基づくものがなく処遇がなされているのではないかという点が、問題ではないかと思っています。

もう一つ指摘をしたいことは、チームケアという視点についてです。

医療や福祉の現場では、多職種連携のチームケアを重視します。医師や看護師、介護職

員や生活指導員など、異なる知識を持つ専門職が協働して、一人一人の対象者に関与しています。矯正の現場にそれを置き換えて考えると、1人の訓練生に対して、処遇部門の職員や分類部門の職員、作業の作業指導員や、医療部門のスタッフや私たち社会復帰支援員など、様々な職員が関わっています。しかし、個別支援計画が不在な中での職員間の関わりは、それぞれの問題意識の範囲にとどまっていると思います。

こうした個別支援計画の不在というか、存在感が薄いということは、チームケアに結びつかないこととなり、矯正処遇そのものが不十分になっているということに加えて、現場としても弊害があるのではないかと考えています。チームケアがなされていないということは、例えばその負担が1人の職員に集中し、責任の集中が起こりがちになってしまったり、みんなが集まって話すという場面がないことで、他職種を理解する機会が失われていることや、様々な立場の人が持つ情報を相互に共有する機会を奪っていること、コミュニケーション不足から、相互の信頼関係を育みにくくしているということが言えるのではないかと思います。これらは正に、今、現場で起こっていることとして、その課題を認識していきまして、そうした状況が社会復帰支援も含めてやりにくさみたいなものとして感じています。こうしたことが、施設内処遇の課題ではないかなと感じています。

裏を返せば、もう少ししっかりした処遇要領を作った上で、今は作業や改善指導や教科指導という三つの項目の記載にとどまっていますが、最近であれば、就労や保護、福祉的な支援のことも加えた処遇要領、解決すべき目的や、どのような方針で処遇を行っていくのかということをも明記し、それらが各部門の担当者にしっかり共有され、全員ではないにしろ、処遇の難しい訓練生などには、カンファレンス等を行い、関係者が集まって情報を共有したり、処遇方針を確認したりする場を創設していくことで、訓練生にとっても良い効果をもたらすと考えられます。組織としても、特に今は訓練室担当のところに負担や責任が集中しがちな面がありますし、改善指導のことは教育で、保護のことは分類でなどと、負担や責任が集中しがちですが、多職種連携のチームケアにより、それが分散され、他職種を知る機会や、重層的な視点で情報を得られるなど、メリットがあり、こうしたことを通じて職員間においても協力し合う基盤や信頼関係が高まっていくことにつながるのではないかと考えました。

福祉や医療現場と矯正、これを並べて全くイコールということは、なかなか言えないかもしれませんが、参考にすることはできるのではないかなと思います、少し飛躍した話だったかもしれませんが、今回、このテーマを頂きまして、私が考えたことを発表させていただ

きました。

発表は以上になります。ありがとうございました。

○永井座長 どうもありがとうございました。

3名の方から、それぞれの専門領域のお話を伺いました。

それでは、ここから質疑に移りたいと思います。御質問のある委員の方は、挙手をお願いします。

岡田委員、お願いします。

○岡田委員 毛利先生、鶴飼先生、内田先生、大変参考になるお話、ありがとうございました。

とても勉強になりました。

3名の先生方に、質問を幾つかさせていただきたいと思います。

まず、毛利先生に質問させていただきます。

先生から御説明いただきましたダイナミックセキュリティー、動的保安という考え方については、とても説得力があるお考えだと思いましたが、とても重要なことではないかと思っております。

その上で、「何よりも元受刑者と話す経験を」という御指摘は、私も非常に重要だと感じました。

実際に、毛利先生が御体験として、元受刑者の方々と会話をする、意見を聞くなどの機会を設けたことはおありでしょうか。もしおありになるのであれば、元受刑者の方々からどのような参考になる意見や考えを聞くことができたのかということについて、御教示いただければと思います。

次に、鶴飼先生に対する質問ですが、課題として幾つか御指摘いただき、その中で、受刑者の方々を「やつら」と称するような刑務官と、受刑者と矯正職員らを対等と考える社会福祉の立場が相反するということで、難しい問題点があるということなんですが、先生のお考えとして、それらの相反する立場の方々が矯正施設内にいることで、一つの対立関係というものを、セクショナリズム的に生む可能性はあるのでしょうか。また、そのような対立関係が生じ得るとして、その対立関係はそのまま併存しておいて良いものなのか、それとも、その関係の融和は必要なのかということについて、御意見を伺いたいと思います。

それから、内田先生に対する質問ですが、施設内処遇の課題に関するところで、処遇要領の重要性について御指摘いただきまして、これは我々も非常に重要なものだと考えてい

るところです。処遇要領は重要であるはずなのにもかかわらず、これまで、処遇要領は実施要領になり得ておらず、十分にいかされ、用いられていないという事実は確かにあります。重要であるはずの処遇要領が、なぜ、今まで、現場の実際の処遇にいかされていなかったのか、実施要領になり得ていなかったのかについて、何かお考えなどがあれば教えていただきたいと思います。

○永井座長 お三方にそれぞれ御質問いただきました。

では、毛利先生、いかがでしょうか。

○毛利参考人 御質問ありがとうございます。

受刑者の話を聞く場を設けたことがあるかとの御質問ですが、たくさんイベントをしています。島根あさひ社会復帰促進センターの5周年のときに、地域の方たちと一緒に元受刑者の方が来られて、お話しするというイベントをしたこともあります。そこには幹部以外の刑務官の方は全然来てくれませんでした。地域の方も、受刑者がどういう人か分からないまま地域に招へいし、交流をして親交を深めて、「ああ、こういう人たちなんだな」と抵抗感を低めて関わってくれたというようなこともありました。

それ以外でも、最近コロナもあって途絶えてはいるんですが、他の仲間と一緒に、年に1回イベントを開きまして、出所者の方たちと話したり、加害者も被害者も呼んで話したり、いろいろなやり方で、自分の話をしてもらおうというイベントをしています。そこには学生の方とか、保護観察官とか、矯正職員の民間の方とかは結構いらして、中では聞けないお話というのがたくさん聞けて、理解が深まったという声も聞きます。

あと、刑務官の方に話を聞いてほしいと強く思うところなんです。私の授業の中で、元受刑者を呼んでお話を聞くということもしています。学生の反応を見ていると、やっぱりニュースとかだけを見て、凶悪な人たちを思い浮かべているけれども、実際に来た人たちは普通の人で、すごく一生懸命生きていて、やったことは許せないけれども、「ああ、こうなんだ」と。会うまでは、「あんなやつ厳罰にしちゃえばいいのに」とずっと思っていたけれども、「そうじゃないんだ」と分かり、人として見るようになるというようなことを、学生との話の中で日々体験をしています。

それが他の人への影響というところで、私個人としても、スタッフとしても、出所した人たちの話を聞くのはすごく大事で、やっぱり彼らの話を聞くと、結局、刑務所の中の処遇は、外に出てからのためにあるはずなので、外に出て、どんなことが必要だったかとか、どんなことに困ったかとか、そういったことをたくさん聞くだけでも、「ああ、こういう

ことをたくさん言っても意味がないんだな」とか、「こういう情報が必要なんだな」とか、「そういう関わり方がすごくインパクトに残って、出所した後もいい影響を及ぼすんだな」とか、そういったたくさんのヒントをもらえるというのがあって、中で処遇する人も、出所した人からいろいろな情報をもらって、外でいかせる処遇を中ですするというような形で還元できると思っています。

強いインパクトがあって私が覚えているのは、「刑務所の人たちはみんな制服を着ていて、みんな同じ格好をしていて、でも、普通の人が出来て来て普通の会話ができるだけで、すごくまともな感覚とかが取り戻せるんだよ」と、だから、たくさん刑務所にはいろいろなゲストを呼んでほしいというようなこととか、そういうことは、中にいるときにも言われていたんですが、全然こちらは意識していなかったもので、新しくヒントをもらえるということがたくさんありました。

○永井座長 ありがとうございます。

では、続いて鶴飼様に、矯正と社会福祉の相互関係といった辺りのことについてお願いいたします。

○鶴飼参考人 御質問ありがとうございました。

対立関係と、その異なった価値観の併存が必要なのか、それとも解決する必要があるのかという理解でよろしいでしょうか。

○岡田委員 はい、そういうことです。

○鶴飼参考人 具体的に言うと、対立として何かバチバチあったというよりも、面接に協力が得られないとか、面接中に「妨害されているな」という感覚を持ったことは、一度や二度ではないです。

そういった価値観が、共存するべきか解決されるべきかというよりも、組織として、今、何をしようとしているかというその目的を共有することが、まず必要ではないかと思えます。

役割はそれぞれ別であるということは理解しておりますので、今、何を推進しようとしているのかというところの共有と、協力関係が必要だと感じています。

○永井座長 ありがとうございました。

それでは、続いて内田様にお願いいたします。御質問は、施設内処遇、あるいは処遇要領といった点だったと思います。

○内田参考人 はい。処遇要領が実施要領になり得ていない理由はどのようなことでしょうか

という質問についてです。

まず、処遇要領が今のような形で作られている原因について、島根あさひ社会復帰促進センターの場合で考えると、このように書くとか、ここにはこれを入力する、ここにはこういうことを入力するといった、フォーマットが既に決まっていて、マニュアル上でも、「ここには教育プログラムの名称を書く」などと決められているので、そこに余り問題意識を持たずに処遇要領を作り続けているということが1点だと思います。また、個別支援計画がなくても、そもそも困ることがない。困らないといけないのかもしれないのですが、それでも処遇が回っているので、具体性に欠ける処遇要領が作られているということではないかなと考えます。

○永井座長 どうもありがとうございました。

○岡田委員 ありがとうございました。

○永井座長 それでは、ほかに御質問のある委員の方はいらっしゃいますでしょうか。

佐伯委員、お願いします。

○佐伯委員 3人の先生方、大変貴重な御意見をありがとうございます。

1点お伺いしたいのは、毛利先生から最後に、管理職の方が職員集団の管理ができる知識と技能が必要であり、これは非常に重要であると言っていたのですが、この点は、第三者委員会の重要なテーマですので、もし御意見を詳しく伺えれば大変参考になると思うんですが、いかがでしょうか。

○毛利参考人 振っていただいてありがとうございます。

受刑者の集団を管理するのと全く同じになるんですが、やはりストレスの高い、機能が落ちていく組織というのは、インフォーマルなグループができて、そこで何か悪いことが始まったり、敵対視が始まったり、そういった集団の動きに関して、管理職がちゃんと分かっている、「ああ、そこがこう動いているな」、「ここが動いているな」というところを見た上で、ちゃんと介入できるということが大事だと思っています。幹部の方たちとちゃんとお話ししたことがあるわけじゃないので、実はやっていることなのかもしれませんが、やはり現場が平穏で、問題がぱっと起きてこなければ、「まあやってくれたまえ」という感じに、下の者としては感じるが多くて、ただの何も起きていないかの巡回ではなく、もっと職員の動きを見るところを幹部にトレーニングされれば違うなと思っています。

私も高等科という幹部になる研修を受けましたが、そういった内容は一切なくて、コー

チングみたいなこととかは勉強したんですが、集団を扱う最たるものが刑務所だと思うので、幹部がその知識を持ち、その知識の下にいる職員たちが受刑者集団をちゃんと管理するというような、そういった形を構築することが必要だと思っています。

これは別に刑務所に限らず、他のいろんな集団の施設でも起きることで、やっぱり、例えば子供たちの施設でも、大人たちが不健康だと必ず下の子供たちも不健康になって、暴力が連鎖するとか、性暴力が起きるとかがありますが、やはりまず職員組織を健全にするというところを幹部の方たちに是非研修していただけたらと思いました。

○佐伯委員 どうもありがとうございます。

○永井座長 ありがとうございます。

そのほかに御質問ある委員の方はいらっしゃいますでしょうか。

小山先生、お願いします。

○小山委員 毛利先生、鶴飼先生、内田先生、本当に素晴らしいお話をお聞かせいただきありがとうございます。

特に業務のお話の中で、毛利先生がおっしゃった「保安パラダイムの更新」というキーワードが私の中に一番響きました。今までやってきた何かを否定されるのではなく、更新していくんだという考え方である意味ほっとしました。つまり、「これかあれか」ではないということと理解でき、その点でお三方のお話の中には、共通性があったと思います。私は、日本女子大学でソーシャルワークの理論と方法及びそのソーシャルワーク演習などを教えておまして、皆様がおっしゃったように、まずはクライアントと信頼関係をいかに取り結ぶかということが一番重要だ、というようなことから入ります。そうなりますと、社会福祉職というのは、そもそもが様々なジレンマにまみれた職種だとは思いますが、刑務官のように、自由の拘束と、それから対等を重んじる福祉的支援という、最も強烈なジレンマの中にありつつ、多職種協働で保安パラダイムの更新をしていかねばならないということですね。先ほど内田先生がおっしゃった、「信用するな」という最初の教示、それから籠絡とか、詐病とかというそういったキーワードは、これもあながち全部全否定されるものではないと、私は、受け止めざるを得ませんでした。そうすると、毛利先生に伺いたいんですが、保安パラダイムの更新の中に、この「信用するな」、籠絡、詐病というようなキーワードは、どんなふうに接合すると考えたらよろしいでしょうか。

○永井座長 毛利先生、お願いいたします。

○毛利参考人 まず、やっぱり提案させていただいたみたいに、先に人として理解するという

ところがベースにあって、でも、こういうことが起きることはあるというリスク管理というふうな伝え方になるのかと思います。

私も面接でたくさんうそをつかれたりしたこととかも若い頃あって、先輩たちといろいろ話をしたりしたんですが、彼らは、信用できる存在でもなければ、別にすごく信頼できない存在でもなくて、私たちと同じぐらい信用できるし、信用できないと思えばいいというふうに教えられて、確かにそうだと思います。もちろん犯罪をしたということはあるけれども、人として向き合うときの信用度は一緒なので、私は別に犯罪者じゃない人と話していても、何か良いことを言う人とかは、「いや、うそじゃないか」と思うのと同じぐらいの形で接するという、そういうことでいいのかなというふうには思います。

ただ、やっぱり、話をされたように、保安上付け込まれやすいというポイントはあると思うので、そこは単に「他の人と同じように信用していればいいよ」じゃなくて、危ないリスク等は、知識として把握しておくというくらいで、バランスは取れるのかなと個人的には思います。

○小山委員 ありがとうございます。

そうしますと、「信用する」ということを、第一義に持ってくるというのは、それなりに正しいということと、私は理解しましたが、そういうことでよろしいですか。

○毛利参考人 はい。正しくそうです。まず人として見る。

○小山委員 これで腑に落ちました。ありがとうございます。

○永井座長 ありがとうございます。

そのほかに御質問ある委員の方はいらっしゃいますでしょうか。

では、名執委員、お願いします。

○名執委員 3人の先生方の御意見は、元々現場の仕事に関わっていた者としても実感するところが多く、大変ありがとうございました。

今の小山委員のお話からも、刑務官の役割として、厳正に刑を執行するということと、出所するときには更生させなければならないということの両立、それから、相手を信用してはならないんだけど、信頼関係を作って更生と社会復帰を図らなければいけないという役割を持つという、この難しさを、毛利先生のお言葉で言うと、「保安のパラダイム」とか、「矯正サービスを全員で提供している」という理念を実現していくにはどうしたらいいんだろうという点を、改めて考えさせられました。

圧倒的多数の刑務官で構成される組織の中で、上意下達を重視するような関係性の中に、

他職種の専門家の方々とフラットな関係性で話し合える場を作っていくということは、とても大事なのではないかと考えています。

その中で、刑務官も立派な専門職としての立ち位置を持って、それぞれ別の視点から対象者と関わり、処遇要領の策定などについても一緒に検討していくというような関係性を作っていくことが今後求められるという印象を、3人の先生のお話から受けました。

先ほど佐伯先生からもあったんですが、毛利先生がおっしゃっているところをもう少し伺いたいと思ひまして、組織の中の多様性の確保とか、認定された刑務官が指導者になっていくような仕組みはとても大事ではないかと思いますが、この辺りについて、もう少し具体的にお話しいただいてもよろしいでしょうか。

○永井座長 いかがでしょうか。

○毛利参考人 ありがとうございます。

先ほど内田先生もおっしゃったと思うんですが、組織内の対話性確保という点で、刑務所という場が特殊であるので、受刑者たちも非常に特殊な環境になじんだ対人関係の中、不安なことの方が強くなってしまって、普通に人と関われなくなるというのがありますし、他の人の目があると、ある意味では、要らんことをしづらいということがあると思うんです。

官民協働の刑務所で、民間がいれば、まあちょっと口の利き方がどうかなと思う人はいましたが、暴力を振るうみたいなどころまでいくことはなかったし、刑務官の方たちにとっての抑止力という意味でも、受刑者が一般の感覚を失わないためにも、すごく大事だと思いました。

女性刑務官に関しては、またノルウェーの話で恐縮なんですが、結構たくさん配置されていて、むしろパワーで関わろうとしない。こっちも、女性刑務官も関わらないし、向こうもそういう戦いのモードでこないで、ちゃんと対話をして理解し合っという雰囲気醸成されやすいんだというのを言っています。別に女性刑務官だけを圧倒的に増やす必要はないと思うんですが、社会と同じぐらいのバランスで刑務所の中にも男女がいるということとか、力の論理だけが通用しない社会を刑務所の中にも作るということが大事かという思います。

次に、言っていた刑務官の方が指導者になるというのは、結構思うところで、やっぱりすばらしいと思う尊敬できる刑務官の方はたくさんいるんですが、そういう方は大体おとなしくて、黙って粛々とお仕事をされるんですね。もったいないなというか、

こういう人に若い人がちゃんとくっついてくれたらと思います。やっぱりパワーのバランスがあるので、「この人のところへ行かない」と思って、若い人たちをパワーで支配するような人たちの下に付いちゃうんですが、そういう動きも止めることができる。これも多分集団のいろいろな動きに手を打つことの一つだと思いますが、そういう評価されるということとかもすごく大事かと思いました。

できれば受刑者から評価されるとなると、人間やっぱりちゃんとしようとする心理も働きますので、そういった抑止力という意味でも大事だし、若手をちゃんと育てるという意味でも大事かと思いました。

そういう意味で、どこから手を付けるかみたいになったときに、突然いろんな刑務所で同時多発的に多職種が会議を開く文化を作るなんていうのは難しいと思うので、モデルになるようなところを作って、希望して選ばれたような刑務官の方たちがチームを作って、まずそこで実現して行って、そこで実践できた人たちが各刑務所にばらまかれて行って、リーダーとなってそういう文化を作っていくみたいなこととかで、それも認定というところと若干かぶりますが、特別な研修を受けて、バッジが付いているみたいな、ある意味階級社会とか、評価される文化というのをうまく使うということはあるのかなというふうに思いました。

○永井座長 どうもありがとうございます。

質問も尽きないところですが、お時間となりましたので、質疑はここまでにさせていただきます。

毛利様、鶴飼様、内田様、本日はどうもありがとうございました。

(参考人退室)

○永井座長 それでは、ここで10分間程度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。

本日は、これまでの議論と、本日のヒアリングの結果も踏まえまして、再発防止策について議論したいというふうに思います。

この後、事務当局の方から、前回作成をお願いいたしました再発防止策の御説明がありますが、もとよりこの再発防止策は、本委員会での議論のたたき台ということで作成され

たものです。本委員会における議論の方向性とか最終的な報告書の内容を拘束するという性格のものではありません。この点は、既に各委員とも御承知のとおりですが、その事を前提に、自由に御議論いただければというふうに思います。

それから、議論の参考になるものとして、職員アンケートの結果を資料の14として配布していただいております。

それでは、事務局の方から御説明をお願いします。

○煙山参事官 まず、お手元の資料14、矯正施設職員の意識に関するアンケート調査結果を御覧ください。

前回の委員会におきまして、実施結果の速報を説明いたしました。その時点では資料が暫定版でありましたため、公表を差し控えていたところですが、このたび資料14のとおり内容が取りまとまりましたので、本日の会議資料として提出した次第です。なお、内容は前回のもので変更がないため、改めての御説明は割愛させていただきたいと思っております。

続きまして、お手元の資料15、再発防止策素案について説明いたします。

本資料は、これまでの委員会で御指摘のありました問題点や課題を踏まえまして、矯正当局において作成をいたしました再発防止策のたたき台です。全体の構成として、問題点や課題を大きく七つの項目に分類し、項目ごとに具体的な再発防止策を検討しております。詳細については、吉野官房付から説明いたします。お願いいたします。

○吉野官房付 再発防止策の素案につきまして説明いたします。

目次1枚目のとおり、七つの項目に分類しております。

本件暴行・不適正処遇事案が生じた直接の原因と考えられることへの対策をまず第1番目としています。管理監督体制など、これらが機能すれば事案を未然に防止し、または早期に発見し、拡大防止を図られたと考えられることへの対策を次に列挙しており、いずれの対策についても、その実効性を損ないかねない組織風土の変革をあえて第2番目とし、最後に、対策を着実に進める上でも、その担い手の中心となる幹部職員の負担を軽減するための対策を並べております。

以下、項目について特に重要と思われる対策を中心に説明いたします。

2ページを御覧ください。処遇体制の充実についてです。

本件事案は、知的障害等が疑われる受刑者を、指示に従わず要求を繰り返す受刑者と捉え、職員が指示等を強め、悪感情を募らせたりしていくという悪循環が原因と考えられています。他の受刑者と異なる処遇が必要な生活上の援助を要する受刑者に対して、これま

で処遇に当たっていた刑務官、作業専門官に加え、心理や社会福祉の専門家が関与し、夜間休日を含め、チームとして組織的な処遇を実現する必要があると考えられます。

チーム処遇を行うに当たりましては、先ほど毛利先生からお話のありました、事例会議などが必要であるとか、内田先生からお話のありました他職種を理解する機会がないことについて、リフレクティング手法などにより対話の実践をしていくということ、また、専門的知識の浅い職員でも理解ができるよう、少年院における「発達上の課題を有する在院者に対する処遇プログラム実践ガイドライン」を参考に処遇ガイドラインを策定していくということが必要と考えます。

3 ページを御覧ください。

刑務官の職務執行に関する訓令では、刑務官の職務として、規律及び秩序の維持が掲げられておりますが、改善指導等が職務であることを読み取ることができません。刑務官にとって規律秩序の維持に関する職務と、受刑者の改善更生、社会復帰支援に関する職務は、いずれも重要な職務であり、後者についても刑務官の職務であることを明確化し、全職員に浸透させることが必要です。

これまでの問題を起こさせないようにし、問題への対応を主とするという指導監督の役割から、目指すところは、場面に応じて受刑者と対話することができ、受刑者の犯した罪や人生を共に考え、伴走する存在となっていくことです。

4 ページを御覧ください。処遇調査及び処遇要領票の改善です。

本件事案から、処遇上の配慮を要する受刑者に対して、処遇調査及び処遇要領票の改善も必要であることが明らかとなりました。処遇調査について、従来の処遇が収容の確保や作業の実施を中心としていることから、記載内容は規律秩序の維持、作業指定、改善指導の指定などに必要な情報が中心となり、一般受刑者と分けて配慮すべき受刑者の選定に資する情報や、処遇全般において留意すべき事項等について十分記載、共有されていません。処遇要領票について、罪名等の基礎情報や、矯正処遇の具体的な方法、処遇上配慮を要す事項の記載がありません。内田先生からも、矯正処遇に基づくものがないとの御指摘もありました。

短期的な対応としまして、一般の受刑者と分けて、配慮すべき受刑者を適切に選定するため、処遇調査票の記載内容に生活上の援助の必要度を盛り込む、処遇調査により判明した処遇全般に必要な情報の共有を図ることなどを実施しまして、将来的な課題としましては、受刑者の類型などを統計的に把握し、政策の立案に活用していくための記載内容、記

載方法を統一していくというものです。

処遇部門の職員が、対象者の特性の理解を容易にするために、罪名等の基礎情報、矯正処遇の具体的な方法、処遇上配慮を要する事項を追加いたしまして、また、施設間でのばらつきを生じさせることなく、処遇調査が処遇にいかされるよう、情報の活用、共有、統一を図っていきます。

次に、福祉専門職の関与についてです。

刑事収容施設法第84条5号では、矯正処遇は必要に応じて医学、心理学、教育学、社会学などの専門的知識及び技術を活用するとされていますが、処遇調査は基本的に心理技官のみが担当しています。特に生活上の援助の必要から、一般受刑者と分けて処遇すべき受刑者の選定に当たり、社会福祉分野の専門職員を処遇調査に関与させ、受刑者の施設内処遇や社会復帰に必要な情報を調査し、調査結果が受刑者の選定のみならず、処遇にもいかされることが重要です。その前提として、受刑者の情報が施設内で共有され、理解されることが肝要ですので、施設における処遇調査においては、特に生活上の援助を必要とすることがうかがわれる受刑者については、その処遇を担当する処遇部門の職員を関与させる仕組みも構築する必要があります。

情報共有は、書面によるものだけでなく、職員が直接接する機会を設け、専門職員の補足説明や両者での意見交換がなされることにより、対象となる受刑者のことをより深く理解することができると思います。

5 ページを御覧ください。集団編成の変更についてです。

受刑者の集団編成は、例えばB指標受刑者については、暴力団関係者から、いわゆる万引きなどの常習累犯窃盗、無銭飲食など詐欺の受刑者までが含まれ、受刑者の特性に応じた矯正処遇を行うことは困難となっています。保安上リスクの高い者に合わせた画一的かつ規律秩序に偏重した処遇が行われ、このような処遇と受刑者の特性との乖離が、本件事案の一因となっているとも考えられます。

戦後、GHQの強い影響の下、昭和23年12月に法務総裁訓令「受刑者分類調査要綱」により、アメリカ型の受刑者科学的分類制度が取り入れられましたが、その制度の中核として位置付けられ、一般成人男子のうち、改善容易と思われる者、偶発性の犯罪の者をA級、改善困難と思われる者、慣習的犯罪の者をB級などとされた収容分類について、75年ぶりの大転換を図るというものです。

受刑者に専門的かつ真に必要な矯正処遇が適時に提供できるようにするため、保安上の

リスクの高さよりも、矯正処遇や生活上の援助の必要性を軸にした分類を行い、その上で厳格な規律が必要となる者には相応の処遇を行うというものです。それぞれ問題性に応じた処遇の課程等を設けることにより、必要な人に必要な処遇、必要な人に必要なルールを適用できる集団編成を実現するというものです。

6 ページを御覧ください。

この実現のため、将来的には施設機能の細分化と、施設において受刑者処遇や職員育成が適正に行えるよう、施設の規模縮小化が必要となります。まずはモデル庁を指定しまして、新分類に合わせた区域を所内に設定し、施設内におけるユニット収容を推進するというものです。中長期的には施設の規模縮小化や整理統合を進め、各矯正管区において施設の機能的再配置を図ると同時に、監督機能の強化を実施するというものです。

各矯正管区には特色ある施設による専門的な処遇を実現し、受刑者に必要な処遇と刑事施設の提供する処遇との乖離を解消し、受刑者の特性に応じた処遇を実現するというものです。

7 ページを御覧ください。

行刑改革会議提言にもありますように、規律秩序を維持するための手段である懲罰が、社会理念に照らして著しく合理性を欠くようなものとあってはならないということは当然です。規律秩序が一度乱れてしまうと、再構成することは困難であることを憂慮する余り、そもそもの制定趣旨を忘れ、刑事施設のルールを守らせるということ自体が目的化し、規律秩序維持のためにはどのような場合でも懲罰を科さなければならないとの固定観念がまだまだあることも事実で、本件事案の背景上にもそれが認められます。その対応策として、一律に懲罰を科すものではなく、受刑者の特性に応じて懲罰を運用すること。具体的には、例えば作業ができないのに工場を指定された者の作業拒否や、指示を理解できない者に対する指示違反などが考えられます。そもそもルールの制定趣旨や必要性、相当性を点検する、実際に科した懲罰の科罰効果やそのための業務負担を分析することなども必要です。

懲罰審査会では、被収容者の側に立つ補佐人が出席いたしますが、例えば知的障害のある被収容者に対して実効性があるかは疑義があります。懲罰審査会に専門職員が出席するなど、合理的な配慮を実現する必要があります。

9 ページを御覧ください。組織風土の変革です。

これまで委員会において重ねて御指摘がありました本件事案の背景にあり、様々な制度

が機能することを害しかねない組織風土について、職員間の課題と被収容者との間の課題に分けて、その変革について検討いたしました。

対応策といたしまして、職員間の呼び捨てやあだ名の使用を自粛すること、職員同士の信頼関係構築のための手法を導入すること、携帯電話の持込み禁止など、職員に対する独特のルールを開発すること、ストレス要因を除去するために、各施設にメンタルヘルス相談員を配置することなど挙げております。これにより、職場外の取組に頼らない人間関係、信頼関係を構築し、風通しの良い職場環境を実現するというものです。

10ページを御覧ください。

行政調査、現地でのヒアリング調査、アンケート調査などからも、残念ながら被収容者の人権を軽視するような風潮があることが明らかになり、現状において刑事施設では、職員が被収容者に対して乱暴な言葉遣いをしたり、逆に被収容者が職員に対してへつらうような言動をする状況も見受けられます。被収容者に蔑称を使用することを禁止、それから被収容者を呼び捨てにすることを、モデル的な施設から段階的に禁止し、職員に対して「先生」などと呼ばせることを求めないという運用が必要かと思われまます。

警察では、不祥事対策として、平成14年に導入され、法務省では平成22年に入国警備官に導入されました識別票を導入いたしまして、職務執行への支障を与えることなく、被収容者との間の匿名性を一定程度低下させることで、適正な職務執行を確保することが必要とも考えます。

動作要領や、所内ルールの中で、例えば行進時に歩調を掛けたり、点検の際に目を閉じるなどの合理性に疑義があるものについても見直す必要があると考えます。

そのほか、行刑改革会議提言では、所内生活の手引き等、公表について指摘されているところではありますが、情報公開の取組をより進める、また、職員に対して広報の成果をフィードバックしていく必要があると考えます。

12ページを御覧ください。職員に対するサポート体制の構築です。

夜間休日の勤務体制では、1名の職員が100名もの被収容者を担当しまして、この100名の中には処遇上配慮を要する被収容者も多数いる中で、若手職員をフォローする体制が十分でないということもうかがわれまして、これを補う体制が必要と考えられます。警察、警備会社などでも導入され、矯正施設でも女子施設で男子刑務官が勤務する際に使用されているウェアラブルカメラを活用しまして、サポート体制を構築するというものです。

処遇に配慮を要する受刑者に相対する勤務者には、通信機能を有するウェアラブルカメラを導入しまして、上司等によるサポート体制を構築し、対応状況の記録化により、報告書等作成の労力軽減、事後検証や研修資料の作成にもつなげていくというものです。

13ページを御覧ください。監視カメラ映像の確認、検証体制の強化です。

監視カメラ映像は受刑者の動静視察が中心となりまして、職員による不適正処遇の防止・発見は目的としておらず、また、そもそも膨大な画面を同時に確認することにも限界があります。映像解析技術などにより、自動的に異常を検知する、異常の認知を補う機能の研究を実施するというものです。

そのほか、昼夜単独室などで、処遇に配慮を要する受刑者が多数収容されている居室棟では、複数職員による勤務体制を確立するというものです。

14ページを御覧ください。

矯正管区や矯正局では、リアルタイムで施設の運営状況についてのデータを把握することができないことなどが課題です。現在開発を進めている新業務システムにおいては、上級官庁が施設の運営状況をリアルタイムで把握する仕組みを導入し、統計データの分析結果に基づいて指導・監督の徹底を実現していく見込みです。

そのシステム構築までの当面の措置としまして、上級官庁が施設からの情報を把握できるような共有フォルダでのデータ管理を行うことにより、各種データに基づく監督機能の強化も実現できるかと考えます。

次に、内部通報制度の更なる活用です。

内部通報制度が良好な組織運営に資することは、組織マネジメントの専門家ヒアリングにおいても指摘がありました。現在も各種相談窓口を設置しており、相当程度の件数を処理しておりますが、組織内部の窓口であり、相談することへのためらいを生じている職員がいることも否定できません。

その対応策としまして、法務省の公益通報窓口が外部化されているのと同様に、外部の弁護士や専門業者に委託した専門窓口を活用するというものです。

また、福祉施設においては、ボランティアなどからの通報により、虐待事案が発覚している例も少なくないことから、刑事施設でも教誨師、篤志面接委員など、外部協力者からの通報を受け付ける仕組みを創設するというものです。

15ページを御覧ください。

幹部職員の意識改革を図り、マネジメント意識の醸成が必要不可欠であることは明らか

となりました。その対応策としまして、現在実施している施設運営状況調査の更なる活用や、マネジメントについて気付きを与えるため幹部職員に対する多面観察制度の導入、現在は毎年度の重点施策として、管下施設に示達されている定性的な目標がありますが、これについて、施設ごとに定量化や客観的かつ具体化した業績指標KPIを導入し、効果測定、進捗管理を実施するというものです。

また、人事評価制度におきまして、施設の目標に合わせて、所長から統括まで段階的に目標を設定することにより、施設の共通の目標に向かって職員全体の一体感を醸成できるものと考えます。

次に、リスクマネジメントを意識した公表です。

行刑改革会議の提言を受けまして、例えば被収容者死亡事案については、公表対象を拡大した上で速やかに公表するなど、大きく進展をしてきました。今後、リスクマネジメントを意識した公表というものを更に発展させていくことが必要と考えます。事案の性質や重大性、被害の更なる拡大の可能性も考慮した上で、公表の内容、方法、タイミングを見直し、公表に当たっては客観性を担保するために、第三者的立場である視察委員会に対して事案を説明するというものです。

16ページを御覧ください。

名古屋刑務所に対しての实地監査において、暴行・不適正事案やその兆候を発見できず、内部監査の実効性に課題も認められました。これまで指摘・指導は各担当の判断でしたが、今後当局において調査結果を一元的に管理し、ばらつきのない指摘・指導を実現していく必要があります。

監査官、苦情申出希望者以外の被収容者と面接する仕組みの導入、廊下など監視カメラ映像の抜き打ち検証なども必要と考えます。

行刑改革会議提言において、監査結果の公表が掲げられていましたが、これまでは保安警備上の観点から実現されておりましたので、これを実現するというものです。

18ページを御覧ください。

本件事案については、名古屋刑務所視察委員会から、令和2年度、3年度において、職員の言動などについて、所内の調査では限界があるため、第三者による調査を求めるとの意見が出されていたにもかかわらず、その意見を施設運営に反映することができませんでした。第三者委員会からは、視察委員会の機能が十分に発揮されていない旨の御指摘もあります。

視察委員会の活動の実効性を高めるための措置として、3点の改善策を挙げさせていただきました。

1点目は、客観性の担保の観点から、施設による対応が不十分な場合、矯正管区が調査することができる仕組みを創設するというものです。

2点目は、意見・提案書をより提出しやすく、また、収容者からの意見を積極的に聞くため、居室に用紙を備え付けるほか、アンケートや任意抽出による面接を実施するというものです。

3点目は、これまで交流のなかった施設ごとの視察委員会の委員長による意見交換の機会を設けることで、問題意識やベストプラクティスの共有を図るというものです。

19ページを御覧ください。

職員アンケートの結果から、職員の過半数が視察委員会を意識していないということが明らかとなりました。視察委員会の設置目的である、職員にも市民の目を意識させることを十分に果たすため、視察委員会を意識した施設運営の促進としまして、3点の改善策を挙げました。

1点目は、所内視察が年度当初のみ、かつルートが限定的であるという運用が一般的ですが、会議の開催に併せて様々な箇所を視察するようにして、職員全体が視察委員会を意識できるようにするというものです。

2点目は、一般職員の視点から見た施設の運営状況を把握できるようにするため、新たに視察委員と一般職員の面談等を実施するというものです。

3点目は、委員会の活動に関心を持ってもらうため、これまでの活動状況に触れる機会がなかった一般職員や被収容者に向けて、視察委員会のニュースのようなものを発行するというものです。

20ページを御覧ください。

今後は矯正局と矯正管区による監督体制を構築するために、視察委員会の運用に関する監督体制の強化としまして、3点の改善策を考えました。

1点目は、毎年行われる矯正局、矯正管区による実地監査の際に、視察委員長からヒアリングを行い、委員会の視点から見た施設の運営状況や、施設の委員会に対する対応状況を確認し、必要があれば監査プロセスの中で是正を行うというものです。

2点目は、これまで、施設から矯正管区に対し、随時の報告を行う仕組みがありませんでしたので、視察委員会の開催ごとに報告を行い、必要があればその都度矯正管区から指

導を行うことができるようにするというものです。

3点目は、これまで視察委員会制度における施設への指導・監督を行う担当部署が明確ではありませんでしたので、矯正管区と矯正局に、施設に対する指導・監督を行う専門の体制を整備するというものです。

22ページを御覧ください。

不服申立制度については、被害受刑者の申立てが職員に適切に受け付けられなかった、また、申出て自体が困難な被収容者も存在するという課題が明らかとなりました。

これらの課題に対しまして、1点目は、申立て手続にデジタル技術を導入し、早期の処理につなげる方策を実現するということです。

2点目は、日々行われる面接等によって、潜在的な不服を確実に拾い上げる仕組みを構築するということです。

3点目は、外部有識者により構成される刑事施設の被収容者の不服審査に関する調査検討委員会では、これまで3,745件の棄却についての審査が行われ、25件について容認すべきとの意見を頂いておりますが、ここで示された有識者の貴重な御意見を積極的に周知するなどして、これを施設運営の改善につなげることを挙げております。

24ページを御覧ください。

これまでこの委員会におきましても、被収容者の人権を軽んじるような職員の存在、教育、心理、社会福祉等、多様な人材の確保などの問題点、課題を指摘いただいたところで、その人材の育成について挙げております。

まず、職員の採用についてです。チームでの処遇を実現するために、教育、心理、社会福祉などの知見にある多様な人材を確保することが必要です。そのために、人間科学系を学んだ大学生の進路として、刑務官が魅力的な仕事となるように、その魅力的なキャリアパスを実現しまして、それを志願者にアピールすること。それから、地域の資源やネットワークを熟知した社会福祉士、作業療法士などの確保によりまして、個々の受刑者の問題性に応じた処遇を実現するという必要があります。

職員の研修についてです。これまで研修所での集合研修の実施時期の問題など、様々な問題がありました。その対応策としまして、採用直後に矯正研修所に入所し、集合研修で初等科研修を受ける方式への変更を行う。それから、初等科研修における効果的な研修方法を検討するということ。人権意識かん養のための研修、対人援助向けの様々な機関での人権研修を応用していくということ。人権を侵害しないための技術の習得。一例としまし

て、包括的暴力防止プログラムの導入を挙げております。

先ほど毛利先生からもございましたが、出所者による講話・講演などの実現により、刑事施設の職員に早い段階で成功体験を付与するような研修も必要と考えます。

これらの人権研修の拡充により、必要な指導者の育成を行い、若年受刑者に対するより効果的な研修を実現することが必要です。

25ページを御覧ください。

行刑改革会議の提言におきましても、幹部職員の異動の間隔を現在よりも長くするとともに、一般職員については少なくとも一度は、他の施設の執務に触れる機会を持たせるよう、職員の異動を行うべきとされております。施設内の運用について、人材育成の観点からも、複数部門での勤務を経験するという必要だとの御意見も頂いております。

その対応策として、長年勤続する一般職員による特殊な施設風土を生まないためにも、一般職員の若手中堅職員を中心に他施設への異動を推進すること、募集や採用段階においても、転勤がある旨を告知すること、施設内においても積極的に他課での勤務を経験させること、人事交流、出向等も推進するという事を挙げております。これにより、職員の専門性を向上させ、バランスのよい人材育成を行うことで、風通しの良い職場環境も実現していくかと考えます。

27ページを御覧ください。

刑事施設においては、書面中心の業務フローに基づきまして施設運営が行われています。アンケートにおいても、職員負担の軽減のためのシステムの導入が必要との意見が大半でした。事案ごとに膨大な書面の作成・決裁が必要で、これにより幹部職員による監督業務にも支障が生じております。決裁に関与する職員も多く、前例を踏襲するうちに、更に意思決定過程が固定化されていっているという事態も見受けられます。前例踏襲主義から必要性を吟味することなく、膨大な書類の作成もされております。これらについて、電子決裁の促進、決裁案件と決裁ラインを見直すこと、作成すべき書類と記載内容を見直すことなども必要です。

特に視察表につきまして、添付されている報告書等で記載の内容を改めて記載する必要はなく、また、映像記録が保存されているものについては、「映像記録のとおり」などとし、記載の簡略を進めることで、業務の軽減が図られるかと考えます。

28ページを御覧ください。最後です。

これまで第三者委員会におきまして、矯正局、矯正管区との情報共有の合理化について

も御指摘がありました。対応策として、必要な業務システムを活用とした報告の合理化、報告規程に基づく報告内容の見直し、内部における情報共有の在り方を見直していくということです。

施設に照会していた業務が業務システムに入力されることで、報告様式の定型化、それから上級庁との間の保有情報の一元化管理を図ることで、情報の共有、合理化が実現できると考えております。

以上、7項目にわたります再発防止策案の素案について説明いたしました。

○永井座長 御説明どうもありがとうございました。

なお、前回の委員会の関係なんです、田島委員から、前回の委員会では時間の都合上御発言できなかった点があるということを伺っております。

そこで、この機会に発言いただければというふうに思いますが、田島委員、いかがでしょうか。

○田島委員 ありがとうございます。

前回説明いただいた採用直後の新規の初期研修についてです。もちろん個人的には大変立派な武道区分採用の刑務官がいらっしゃるということは重々承知をしているんですが、今までの説明やアンケートからすると、刑務所組織の中で武道区分採用者の方々を、勤務や研修など様々な場面で特別扱いすることがいまだに行われているように感じました。そうすると、その方たちは、ある意味刑務官の中では特別なグループを形成するということになると思います。そのことから、その中で作り上げられた武道区分採用の方の特殊な組織風土がもしあるとするのであれば、今こそ改善すべきときだと思います。

特に研修について、入社時の最初の集中研修は、一般的に言っても社会人として、あるいはその組織で働く上で最も大切にしなければならないことを研修するものであり、職業人としての根幹を作る土台となる大変重要な時期のはずです。その時期に、武道の試合への出場や稽古を優先する風土には違和感を覚えます。

また、今までの資料提供や、名古屋刑務所でのヒアリングからも分かる通り、膨大な業務作業や、少数で大勢の受刑者に対応しなければならないなど、既存の業務によって必ずしも十分に現場でのOJTが実施されていない現状を鑑みると、武道区分採用の方々の中に、刑務官として土台となる基本的な事柄を学ぶ機会を十分与えられていない方がいるのではないかと考えます。

また、このことは、武道区分採用の方が悪いということではなく、剣道や柔道の選手で

ある前に、受刑者の改善更生、社会復帰に向けた処遇を行う刑務官であるということを中心押し出せていなかった矯正幹部の課題でもあったのではないかと思います。

あわせて、拡大解釈になるかもしれませんが、法務省の中でも、矯正局において懲戒処分などとなる不適切事案の割合が高いということも、無関係ではないのではないかとということが気になりました。

○永井座長 どうもありがとうございます。

それでは、前回の委員会の関係はひとまず置くことにいたしまして、先ほど資料14、15について、事務局から御説明を頂きました。

この御説明について質問のある方、御意見のある方は御発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

資料15については、項目ごとに大変詳しく説明いただいたように思いますが。

どうぞ、土井委員。

○土井委員 資料15については、これまでの議論をおおむね上手にまとめていただいて、よくできているのではないかなと思っています。

幾つかあるんですが、一つ目が、4ページの上の段で、一般の受刑者と分けて配慮すべき受刑者を適切に選定するというのがありまして、これは、一般の受刑者と、配慮が必要な受刑者というのを二つに分けて、配慮が必要な受刑者については、必要な配慮をもって処遇すると。逆に言うと、そっちに入らないグループについては、じゃ、どうするんだということが残ってくると思うんですね。

一つには、配慮すべき受刑者が、全体の受刑者のどのぐらいの割合を想定しているのかということと、配慮すべきというふうに抽出されなかった残りの一般の受刑者については、どんな処遇をしていくのか。

今までの議論では、やはり処遇というと、個別処遇でいろいろ福祉的な観点をもって処遇の計画を立てるという議論だったかと思うんですが、この人たちは配慮が必要とって、そこは重点的にやるとして、それ以外の人もしっかり個別にいろいろな配慮が必要です。大体社会の中でうまくいなくて刑務所に来ているわけですから、恐らくほぼ全ての人がある意味で配慮が必要な人だと思います。だから、現実には重点的に配慮が必要ということはあるとは思いますが、配慮が必要な人とそうでない人というふうに分ける考え方というのは、本当は違うのではないかなと。徐々にやれるところからということはあるかもしれませんが、本質的には全ての受刑者に幅広い福祉的な配慮が必要だというふうに

私は考えています。それが一つ。

それから、今日、ダイナミックセキュリティーという話が出まして、要するにパワーで押さえ付けるだけのセキュリティーよりも、コミュニケーションを持って良くない行動を起こそうと思わないようにしていくという、そういうことだと思んですが、それをやっぱりこの取りまとめの中に、どこかに位置付けた方がいいだろうと。

実は調べてみると、マンデラルールの中にもダイナミックセキュリティーの話が入っているんですね。「職員にダイナミックセキュリティーの考え方を研修すべきだ」というのがマンデラルールの中に入っています。

それと、今日の前半のヒアリングでも出ましたが、今までのやり方で保安に携わってこられた刑務官の方に、「これからは保安よりも社会福祉です」というような言い方をすると、それはついてこないだろうということがあって、前から小山委員もおっしゃっていましたが、現場で受け入れてもらえるような提言ということも考えると、保安のやり方をダイナミックセキュリティーにより向上させると。そうすると、皆さんの保安の仕事も随分内容もよくなりますよと。そういう言い方をしていかないと、確かに現場でなかなか受け入れてもらえないだろうし、ダイナミックセキュリティーの考え方を入れるというのは、それは当然いいことだと思うので、どこか取りまとめ案にそこを入れていただきたいなと思います。

それと、三つ目が不服申立てのことなんですが、これは私一人が一生懸命言っているのかもしれませんが、国内人権機関を設立して、そこで扱うようにすべきだということは、行刑改革会議の提言の中にもあったはずで、それが実現しないままここに来ていると。なかなか皆さんの賛同を得られないかもしれませんが、一応そこは私としては申し上げておきたいというふうに思います。

○永井座長 ありがとうございます。

今、土井委員から、3点にわたって御指摘がありました。この点について、事務局の方から何かコメントありますでしょうか。

○佐伯企画官 まず、生活上の配慮を必要とした受刑者の対象として、どのような者を想定し、どのような数になるのかということですが、今、どういった区分でどう選定するかということをもっと詰めていくような検討をしているところです。

余り多くても、区分する意味がないというふうにも思いますし、一方で、必要な方に必要な配慮ができないと、それも困るということで、これは引き続きの検討とさせていただきます。

ければなというふうに思っています。

また、全ての受刑者にそれぞれの生活配慮が必要なのではないかということについては、5ページ、1－3集団編成の変更の下の段を御覧いただければと思うんですが、私どもも基本的には同じような考えです。どういう基準でどういうふうに分けるのかというのは非常に難しいところがありますが、今までの規律を踏襲するような、厳格な規律の必要性のある受刑者というのは、どちらかというと部分的なものであり、それ以外についてはできるだけそういったことをしっかり見直していければということで、それぞれの受刑者の特性に応じた処遇課程のようなものを設けまして、その特性に応じた処遇ができるように展開していければなというふうに考えているところです。

○永井座長 ありがとうございます。

そのほかの点についてもコメントありますか。

○森田成人矯正課長 2点目のダイナミックセキュリティーの考え方についてですが、私どももおっしゃるとおりかなというふうに思っております。

正に刑務官と被収容者との間で肯定的な関係をもって、被収容者の状況を気付けるようにしていくということは必要であると思っておりますので、組織風土の変革の中に、そういった考え方を盛り込むことを検討していきたいと思っております。

○永井座長 ありがとうございます。

第3点目についても、何かコメントありますか。

○細川総務課長 人権機関の創設というのが行刑改革会議のときから言われているということは、もちろん認識しております。なかなか矯正局だけでは手に余る部分がありますが、非常に重要な課題であるということは認識をしているところです。

○永井座長 それでは、他の委員の方で御意見ある方。

水藤委員、お願いします。

○水藤委員 全部で五つの意見があります。

全体としては、これまでの議論を踏まえて、網羅的にポイントが挙げられていると受け止めました。

その上で、まず第1点目に行刑改革会議の関係です。素案を見ますと、少なくとも4か所にわたって、「行刑改革会議の提言に対して、十分に対応できなかった部分があったので、これからどうするか」という記述がありました。委員会の議論の中でも、行刑改革会議提言から20年が経過する中、本件事案の背景や問題の本質については、この提言の指

摘と重複しているのではないかという話が出てきていたと思います。

そうであるとするならば、やはりこの20年の間に何ができていて、何が足りなかったのか、また、なぜ今、この状況が起きているのかという分析が、本提言の最初の部分に必要ではないかと感じました。やはりそれがないと、極論を言えば、またある程度時間が経てば同じことが起きるのではないかという疑念にもつながるのではないかと思います。

この点をきちんと振り返った上で、2の「組織風土の改革」として、毛利先生からのお話にあった保安パラダイムの更新という概念、拘禁刑の導入に向けた改革を、いかに関連付けて説明するかが、恐らく矯正組織職員に対する提言の訴求力につながると思います。

その関係では、ダイナミックセキュリティーについては、土井委員の御意見に賛成で、提言の中に位置付けるべきであろうと考えます。

2点目は、4-1にある「管区による事案調査の仕組みの創設」です。私は、調査には第三者が当たるのが望ましいと思いますが、当面、管区による調査を導入せざるを得ないというのであれば、管区による調査の結果を委員会に確実に報告をし、その際には、「調査をしたが事実はなかった」とか、「研修を徹底することにしたい」というような定型的な回答ではなく、どのような情報を参照して結論に達したのかを明らかにし、委員会による意見をどのように組織運営の中に取り入れていくのかを具体的に考えた上で報告をすることが、徹底されていく必要があると思います。

その上で、土井委員御指摘の人権機関の創設についての言及が、私も必要だろうと考えます。

3点目に、専門職員への教育研修です。懲罰審査会に補佐人として参加する、あるいは不適正処遇の早期かつ確実な発見のために役割を負わせるということであれば、やはりそれに見合った教育や研修が必要だと思われれます。

本日のヒアリングでも、3人の先生方それぞれのお立場から役割衝突の問題を指摘されていることから、役割衝突は専門職員にとって大きな課題の一つであることは間違いないと思われれます。専門職員への役割期待を明確にし、新たな役割を期待するのであれば、専門職倫理との間でどう整合させるのかという整理をしないと、実効性は高まりにくいと考えます。

これに関連して、実効性を確保する上では、専門職員が不適正処遇の可能性のある事情を把握した際に、誰に対してどのように報告・通報するのかについての工夫が重要になってくると思います。

4点目は、武道区分採用についてです。この採用区分が一概に悪いということではなく、研修などで、武道区分採用というグループに対する配慮がされていて、それがインフォーマルグループ形成につながる可能性を強めるという課題が大きいと思います。そこに関して言及がないことには、違和感を感じました。これまで複数の委員から武道区分採用についての問題意識が示されていると思いますし、私も、前回、研修のタイミングが武道大会によって左右されていると聞いたのは驚きでした。

最後に、5点目として、具体的な対策を講じて実行をし始めた後、実施状況や課題点の検証には、できるならば第三者が入るメカニズムを取り入れる必要があると思います。特に今回、行刑改革会議提言がその後どうなったかということとの関連でも、事後検証をどうメカニズムの中に位置付けるかは重要だと考えました。

○永井座長 ありがとうございます。

今、水藤委員からは、五つの点にわたって御指摘がありました。

それぞれの点について、事務当局の方から何かコメントありますでしょうか。

○渡部矯正調査官 視察委員会の関係です。まず、事案の調査をするのは第三者の方が望ましいという御意見についてです。現段階では、まず、刑事施設の実情について十分承知している職員の方が、事案をどれだけ深く確実に調査できるかという観点から言うと望ましいだろうと考えています。

それから、結果について不適正処遇だったとか、施設の措置が不十分だったというときに、機関として、施設の長に対してこうやれというような指導・主張ができるかということ、やはり矯正管区の方が、上級官庁としての指導ができる権限があるという点で望ましいのではないかと考えて、現段階においては、矯正管区が調査するという意見としております。

それから、結果の報告の関係ですが、委員のおっしゃるとおり、今まで措置等報告において、単純な報告で済ませていたところがあったかとは思いますが、今後、管区が調査した結果を視察委員会に報告するに当たっては、より詳しい内容について報告をするように、今後の運用については検討していきたいと考えております。

○永井座長 今、第2点についてお話を頂きました。

他の点について、コメントある方いらっしゃいますでしょうか。

安藤委員、御発言をどうぞ。

○安藤委員 前半のヒアリングでは、とても幅広い内容を教えていただき、今後の参考になりました。ありがとうございます。

こちらの再発防止策の素案を拝見させていただいて、1点だけ教えていただきたいことがあります。

4ページの処遇要領、処遇調査票と処遇要領票のところですが、恐らく調査票は、入所時から早い段階で記載されるものだと思います。そして、処遇要領票の方も、調査票に基づいて作られるものだと思うのですが、長期収容の方の場合には、ここに書かれているような処遇要領が、経時的に変化していく可能性もあるのではないかと思います。そうしますと、処遇要領は最初の段階で記載された後に、本人の資質や状態の変化などに従って再度書き直したりするようなこともお考えなのでしょうか。もしそういうお考えもあるようでしたら、この対策案の中に、「必要に応じて変更する」とか、「更新する」などという文言を入れていただくと、より分かりやすくなるのではないかと思います。

○永井座長 ありがとうございます。

○佐伯企画官 それでは、今の御意見に対して、お答えさせていただきたいと思います。

現行の処遇要領票については、必要があれば変更することになってはいますが、これまでの議論にありましたとおり、元が形骸化しているようなところがありまして、実情、変更をなかなかできていないような現状にあるというふうに認識しております。

今後、刑期や処遇の実施状況を踏まえながら、適宜適切に見直していくということがより必要になってくると思いますので、対策案にもしっかりと盛り込みながら、現場としてそういったことをできるように努めていければと考えております。

○永井座長 ありがとうございます。

○細川総務課長 水藤先生のいろいろな御指摘について、どれも非常にもっともかと思っておりますので、取り入れられるものは是非取り入れてやっていきたいと思っております。

○西岡参事官 私の方から、役割衝突の関係についてです。先ほどのヒアリングの際に、専門職の社会福祉士の方が、刑務官の研修に最初に入ったというようなお話があったと思います。我々もこういった点について問題点を意識してしまして、専門職の方の求められる役割は違うので、それに応じた研修をするべきではないかということで、今年度から専門職の方については別途の初任科のカリキュラムという形での新しい研修を作りましたので、そういった中で、新しく今度求められる役割ができたのであれば、そのカリキュラムの中に入れていくといったことも考えていきたいと考えております。

○煙山参事官 私の方からも、先ほど、今後どう実行していくのかや、検証のメカニズムといった御指摘がありましたので、その点について、今事務局で考えている案をお示ししよう

と思います。

我々も問題意識を持っており、要はせつかくの御提言を頂戴しても、それに基づく再発防止策の計画が、なかなか進まないということになるなら、これは望ましくないと認識しております。

他方で再発防止策もすぐにできるもの、中期的なもの、あるいは長期的なもの、それぞれ実行までにスパンがあるかと思います。

まず一つには、それをどのぐらいのスパンでやるのかという大きな計画のようなものを、この第三者委員会にもお諮りしてお示しすることも一つ考えております。

それともう一つ、水藤委員の方からは、外部の目と第三者の検証というお話もありましたが、その点では、例えば、法務省の方で政策評価というものをやっております。これは法務大臣名で行うものですが、5か年というスパンで実施していく計画を、外部に表示をしまして、各年ごとに数値目標等々を示しながら、その計画の進捗をお示しをするといった仕組みもありますので、今回もそういったものが使えないかということを検討しているところです。

○吉野官房付 行刑改革会議提言後の振り返りというところですが、ここは宿題とさせていただければと思います。恐らく提言の中での主要な課題が、被収容者の権利義務明確化などのための法改正であり、それを実施していく過程が、ちょうど過剰収容の真ただ中で、新たな様々な制度の着実な実施を図っていくことに傾注する中で、もしかするとその組織変革に必要なことが十分進められず、また、新たな制度・手続の理念が十分浸透していない面が出てきたのかもしれない。その辺り、一旦宿題としてまとめさせていただければと思います。

○永井座長 どうもありがとうございます。

それでは、他に御意見ある方はいらっしゃいますでしょうか。

小山委員、どうぞ。

○小山委員 先ほど土井委員の御発言の関係で、4ページに書かれている分類をもっと精緻にし、そこに多職種が入ってというような話でした。私は、今日の前半のお三方のお話というのは、社会福祉や心理領域からのもので、非常になじみのある内容でした。でも刑務所のような場所ではどのようにそうした話が機能し得るのかと懸念もしていましたので、それらを、この刑務所での処遇にもこんなふうには接合していけるんだというところに、とても目を開かれる思いをしました。分類というのは、人を細かく分けていくことで、そこで

いろいろなラベルを付ければ付けるほど、ここはあなたが担当ね、こっちは私がねみたいなふうに、自分事ではなくなっていく傾向が一方にはあると思っています。先ほど来、役割衝突の問題というのが出ていましたが、冒頭の毛利先生とかのお話からいけば、多職種が多様なディシプリンを持ち寄って、常に共有し合って、もちろんそれは常に滑らかにいくわけでは当然なくて、対立やいろいろなそごとかともあると思うのですが、一人一人の個別支援計画をどう共有するのかを多角的に見て、常に、全職種が共有してその後を検討し合うような場面が理想的です。そのような場面は、社会福祉施設や病院であれば、ケース会議のような形で日常的にあり得ると思います。この4ページを見たときに、こうやって分類はするんだとか、必要な照合はするし、こう固めるんだなというところまでは分かりましたが、その後の実行のプロセスで、いろいろな人がああでもないこうでもないということを対等にやり合っていくという場面は、どんなふうに保障されそうなのか、もしくはそれは難しいのか、そこら辺のイメージをもう少し教え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。

今の御質問について、当局の方から何かコメントありますでしょうか。

○佐伯企画官 正に多職種の方々と連携し、その中でケース会議等を含めて情報共有し、処遇をできるだけ多くの受刑者にしていければというのは、同じ考えは持っているのではないかなと感じております。

ただ、3万6千人の受刑者、一度に最初からそういうことを全てできるかということ、なかなか現実的には難しいようなところもあるというのも現状であるという認識もありますので、資料の2ページのところにありますように、まずは一番必要性が高い方々について、チームで処遇する体制を設け、その中でしっかりと情報共有を図っていくということを、短期的には目指していければなと思っています。

その中で、いろいろな場面で雰囲気は施設の中でも変わっていくようなところが出てくるのではないかなと思いますし、マンパワーの問題も含めて、できるだけそういったことが必要な人については、あるいは機会が少なくても、できるだけ全受刑者に対してそういった機会を設けるようなことも、今後考えていければいいのではないかなと考えているところです。

○小山委員 ありがとうございます。

○森田成人矯正課長 補足で、今、佐伯の方から申し上げたほかに、施設の間としてそういったところを作るというのも必要だと思っております、例えばPFI施設ですと、処遇部

門の人たちと教育部門の人たちが同じ執務室で勤務したり、情報共有するようなスペースを設けたりして、物理的なところで連携できるような仕組みを作っていますので、今後、施設での職務スペースの割り振りを考えるときに、そういったことも配慮できればなというふうに思っております。

○永井座長 ありがとうございます。

では、名執委員、どうぞ。

○名執委員 今の小山委員の指摘と回答については、私も同じように思うところがあります。矯正局が今後何をしていきたいのかということ、私どもの意見も入れて、かなり具体的にまとめていただいたと思うのですが、このチーム処遇の確立でチームがうまく機能するには、処遇検討のミーティングとか、そのメンバー内での情報共有、打合せの時間から、実際処遇をやった後の振り返りの時間を、いかに定期的に確保できるのかということに懸かっているように感じました。

このチームメンバーによるミーティングの時間を、勤務時間の中に確保することを、刑務官の勤務配置上も重要なものとして考慮していくことが最も大事なのではないかと思います。

それにプラスして、対象者の選定は当面は限られるかもしれませんが、やはり専門職の数を増やすこととか、各施設が事例を積み重ねて、それをモデルとしてきちんと提示しながら拡大していく仕組み、どういう形で対象者の数を増やしていくのかというようなところを、きちんと制度付けていただくと、職員アンケートの結果で、対象者の改善更生に役立ちたいと思って入ってきた刑務官のやりがいか、自分も社会や対象者の更生に貢献しているという実感につながるのではないかと思います。

その際に、二つ目ですが、処遇要領を作成するときに、刑務官がどんなふうに最初から関わり、途中で修正に加わり、最後の評価にも加わっていくかというプロセスも、実情を踏まえて検討いただければと思います。

実は、今の処遇要領が非常に簡素化されているという理由は、当時、監獄法の改正で、個別化された処遇を推進していくというときに、取りあえずは計画を立て、実施し、評価するというサイクルに乗せるために、処遇要領は当面こういうものを作るということを徹底し、形だけでも整えていくために、非常にシンプルにしました。当時も処遇に必要な情報が省略されているという考えはあったんですが、当面は最小限からスタートしようというところであの形になっています。今後の拘禁刑のスタートに当たっては、必要な情報は

社会復帰支援の実施に向けても様々あるかと思えます。それをどういうふうに形として整えるかということと、刑務官が最初から最後までいかにその処遇要領管理に関われるのかという体制作りが大事ではないかと思えます。

もう一つ、組織風土の改革についても、幾つか挙げてはいただいているのですが、今のチーム処遇の確立と同様、刑務官がある程度フラットに職場の課題を話し合える場を、勤務時間の中に設けていくことが、職場の雰囲気を変えたり、人間関係をスムーズにしたり、職員間のコミュニケーションを図ることにつながると思います。そういった場が、テーマやメンバーを替えて幾つかあって、刑務官もいろいろなグループに属しているということが、単一のコミュニティから離れて、人間関係を複雑かつ広くしていくことにもなりますし、そのことが、不祥事も含めて職場の問題が明らかになることにもつながっていくことを期待するところです。

仕事上で感じた疑問の解消とか課題の共有、そういうものを皆で改善しながら仕事をしているという、その仕組み作りを、まずこの職場の風土の改革の中に言語化して書きたいです。それから、そのためには異質な人をその職場に増やしていく、それは社会福祉や教育や心理の関係の専門家だったり、女性だったり、外の人だったりするわけですが、こういう方法で増やしていくんだというところを、今回の報告書に書き込むことができれば、より職場風土の改革に資するのではないかと感じます。

先ほどから出ている武道関係者のつながりが強いというのは、決して悪いことではなくて、他にもそういうつながりの深い場が幾つも職場で持っていないということも課題ではないかという気がしております。

○永井座長 ありがとうございます。

土井委員、どうぞ。

○土井委員 今日の議論を聞いている中で、受刑者をどう処遇するかということを考えるときに、最初、分類をやるわけですね。その分類の仕方は、これからまた工夫するということではありましたが、やっぱりそれは分類なんですよ。

ソーシャルワークの世界で、恐らく関わっている方は皆さん御存じだと思いますが、バイステックの7原則というのがあります。その一番最初に個別化の原則というのがあるんですね。対象者をカテゴライズするのではなくて、一人一人別のものとして個別性に目を向けてケアしていく、支援していくということなんですよ。だから、分類というのはカテゴライズそのものですから、やっぱり分類という言い方はやめた方がいいんじゃないか

と思うんですね。このタイプの人はこちらだ、このタイプの人はこちらというふうにすると、幾つかのグループに分かれて、じゃ、このグループはまとめてこんなふうに対処するというのが、今までのやり方だったわけですが、そうじゃないということをはっきりさせるためには、便宜上、グループ分けしなきゃしょうがないところはあると思いますが、グループごとに処遇計画を考えるということではないはずなので、やることは分類じゃないんだということは、どこかで押さえておいた方がいいんじゃないかなと思います。

○永井座長 ありがとうございます。

水藤委員、どうぞ。

○水藤委員 資料の5ページに、「必要な人に必要な処遇、必要な人に必要なルール」という対応策があります。施設内処遇は集団の中で行われることなので、施設に一定の特性を持たせていくという、今、示されているアイデアでは、現在のA、B指標に代えて、別な軸を導入することでグループ分けをしていくという点は理解できます。大枠として施設による性格付けがあって、それは規律や保安の維持のための厳格な対応の必要性とリンクすると思うのですが、その上で、全ての被収容者を個別に見ていくことが求められていると思われま。ここで私が気になるのは、要注意、ここで処遇課程Xとして示されているグループです。いろいろな難しい条件が重なっていると思いますが、このグループで処遇を受ける人についても一定個別に考えていかないと、処遇に個別性を取り入れていくという原則とのバランスがうまく取れないのではないかと、今、土井委員の御意見を伺っていて考えました。

○永井座長 ありがとうございます。

今、直近の段階では、名執委員、土井委員、水藤委員から御意見があったんですが、これらのうちで、何か事務局の方でコメントすることがあれば伺いたいと思います。いかがでしょうか。

○佐伯企画官 名執委員からの御意見について、お話しさせていただきたいと思います。

チームの中でしっかりミーティングをすとか、それから、その時間を刑務官も含めてしっかり持つということについては、正に御指摘のとおりかなと思っております。

チーム処遇をしていくに当たって、どういう形でやるのかということについては、ガイドラインのようなものを設けて、どのタイミングでどのくらい広げられるかというのは分かりませんが、できれば各施設がある程度共通認識を持ってできるような仕組みをしっかりと設けていきたいと考えているところです。

また、処遇要領に刑務官が関与するという点についても、刑務官がある種矯正処遇官として、今までのように作業にだけコミットするのではなく、矯正処遇全般に関わっていくという上では、必要だと認識はしています。一方どの刑務官にどう受刑者をひもづけていくかは、非常に悩ましいと思っております。御案内のとおり少年院であれば、各在院者に個別担任という者がおり、その個別担任がしっかり在院者のことを全体的に見ながら、いろいろな議論もして、処遇を進めていくということが、人数的にできるわけです。繰り返になります。3万6千人の受刑者に対し、刑務官の割当て人数からしたときに、どういったやり方を取ればそういったことができるのかなというのは、悩ましいと感じている次第です。

それから、土井委員から御指摘いただいた、分類という言葉の持つ意味とか、それと個別処遇との兼ね合いについての問題意識というのは、非常に御指摘のとおりと考えております。

一方で水藤先生からも頂いたように、若干は同じようなグループを作っていくと、なかなか難しいところもありますので、どういった形で調和させていくのかという在り方について、引き続き検討していければと思います。

○永井座長 ありがとうございます。

いろいろ御議論していただきました。

この内容については、これから更に個別で議論していく場を設けていくと思います。

今回たたき台を作っていただきましたので、再発防止策について大枠は固まってきたのかなとも思います。

現在、検討すべき事項として、七つの項目が挙げられております。大きな項目としては、この七つということでもいいのか、あるいは今日いろいろ御意見が出ましたので、そうした点を別項目として追加する必要があるのか、あるいはこの七つの項目の中に盛り込む形というのも考えられるのか、そういった辺りが今後の検討課題かというふうに思います。

それから、報告書の形になるときには、恐らく「初めに」とか、「終わりに」のような部分があるだろうと思いますが、そういう項目で対応することも考えられるのかなと思います。そういった点を今後議論していきたいと思います。

取りあえず、次回以降の予定ですが、今、立てていただいた大きな七つの項目を手掛かりにして議論していくということで、よろしいでしょうか。

田島先生、どうぞ。

○田島委員 この七つの項目と、もう一つ作るのか、軸をもう一つ別にするのかは、議論が必要だと思いますが、当初から僕が一番気になっているのは、これをどう実現させるかというところなので、この矯正局の中で、今後これを実現させていくための仕組みなり組織なり、例えば5年ぐらいでプロジェクトチームを作って、そこに責任を持たせてやらせていくのかとか、あるいは、大臣の名前でやるんだから、黙っていても動くんでしょというものなのか、その辺りが僕はよく分かりませんが、大変貴重な議論はされていて、いい指摘がされているんですが、前回のてつを踏まないように、できませんでしたとならないようなことも併せて、細かなことは無理だとしても、大枠は提言できればいいのではないかと個人的には思っています。

○永井座長 どうもありがとうございます。

○煙山参事官 ただいまの点ですが、先ほど水藤委員の御質問に答える形で少しコメントをさせていただきます。

矯正局といたしましても、御提言を頂き、それをきちんと推進していくということは、非常に重要であるということ認識しております。

具体的には、長期にわたるもの、例えば施設の関係、あるいは予算を伴うものになりますと、短期間での実行はなかなか難しいところもあります。このことは、逆に言いますと、我々を縛るものが必要になってくるということでありまして、そういう意味で、提言がまとまり、具体的な再発防止を実際に推進していくところで、計画書のようなもの、前回の行刑改革会議になぞらえるのであれば、当時、局長通達を出し、推進していく過程を明らかにしていたということがありましたので、今回もそれに類似するものが必要ではないかというのが一つ目です。

それともう一つ、外部の目ということも必要だと考えております。この点につきましても、先ほど申し上げた政策評価は、法務省主体という形で行うものであり、外部の目も入ってくるものですので、そういったものできちんと毎年推進していくプロセスなどもお示ししながらやっていきたいと考えているところです。

いずれにしましても、どのように進めていくのか、実行していくのかということについては、いずれか適宜のタイミングで、この第三者委員会にもお示しをさせていただきたいと考えているところです。

○永井座長 ありがとうございます。

それでは、今後の議論の進め方なんですが、今、上がっている七つの大きな項目を手掛

かりとしまして、順次進めながら、あわせて新項目が必要かどうかといった点についても検討していきたいと思います。

そう考えますと、今後、おおむね2回にわたって個別の項目について議論できればと思います。そのやり方ですが、次回5月19日金曜日に、項目の1番、2番、それから4番をやることにしたらどうかと思います。というのは、次回は視察委員会のヒアリングが予定されていますので、項目の4番をこの日に取り上げるのがいいのではないかと考えられます。

そして、その次、5月23日が予備日で確保してあったと思いますが、この日、実施することにしまして、この日にその他の項目、ですから、3番、5番、6番、7番というものを念頭に置いて議論したらどうかと思います。

そして、議論していく過程で、そこに今、出ているような新たな問題が盛り込めるのか、あるいは別項目という形で立てた方が適切かといった点も併せて議論したいと思います。

そうした個別の検討をした上で、6月7日が予定されていますが、この日には、全体を通した議論を行って、報告書案の形をまとめていきたいと考えます。

スケジュールを見ると、そういった進捗が考えられますが、そのように予定することによって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きたいと思います。

次に、本日事務局から示された資料15についてです。再発防止策の素案ですが、これは、これまでの議論を踏まえて、飽くまでたたき台ということで用意していただいたものです。委員会の意見としては、そのままということではありませんので、現段階でこれを公表資料にすると、むしろ委員会の議論の方向性が確定したかのような誤解を招くおそれがあるかなという懸念もあります。そういう考慮からすると、今回、資料15は非公表の資料と扱っておき、今、6月末を念頭に置きながら作業をしているわけですが、報告書を公表する段階で併せて公表する方が適切ではないかと考えられますが、この点、皆様いかがでしょうか。

(一同異議なし)

では、資料15は、当面非公表という扱いにさせていただきます。

そうしますと、議事概要もそれに合わせた取扱いをしていただくということになるかと思いますが。

それでは、事務局におかれても、今、委員会で了解されたような方向で進めていただければと思います。

○煙山参事官 承知いたしました。

○永井座長 ここで、追加の情報として、行政調査の進捗状況について説明いただけるということですので、事務局からお願いいたします。

(配布資料10からの変更点等についての説明)

○永井座長 どうもありがとうございました。

では、最後になりますが、事務局から次回の会議について連絡をお願いいたします。

○煙山参事官 次回の委員会については、5月19日午前9時から、法務省内の会議室での開催を予定しております。ここでは、刑事施設視察委員会委員長へのヒアリングを実施したいと考えております。具体的には、名古屋刑務所視察委員会委員長であります弁護士の川本様、福島刑務所視察委員会委員長であります福島大学准教授の高橋様の2名を予定しております。

高橋様に関しましては、弁護士以外で視察委員会の委員長を務めておられる方からもヒアリングをされたいという御要望がありましたので、事務局において選定をさせていただいたという次第です。

また、永井座長からもお話がありましたとおり、本日に引き続き、再発防止策につきましても御議論を賜ればと考えております。

その他、詳細については、追って御連絡をさせていただきます。

○永井座長 よろしくお願いいたします。

本日の議事概要については、事務局で取りまとめていただいて、委員の皆様を確認していただきます。そして、運営要領に従った公表を行いたいと思っております。

それから、本日の配布資料については、資料14の矯正施設職員の意識に関するアンケート調査結果のみを公表するということになりました。

それでは、これもちまして、第7回の委員会を終了したいと思います。

皆様、本日はどうもありがとうございました。