

# 再発防止策（素案）

## ～適正な矯正処遇を実現するための組織風土の変革～

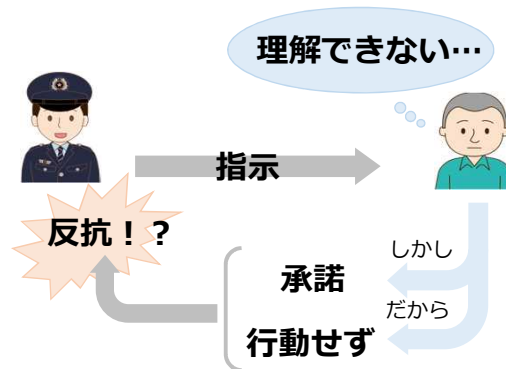
<b>1 処遇上配慮を要する者に対する処遇体制の充実</b> ……………	1
1-1 処遇体制の充実……………	2
1-2 処遇調査及び処遇要領票の改善……………	4
1-3 集団編成の変更……………	5
1-4 懲罰の運用の改善……………	7
<b>2 組織風土の変革</b> ……………	8
2-1 組織風土の変革（対職員）……………	9
2-2 組織風土の変革（対被収容者等）……………	10
<b>3 管理監督体制の充実</b> ……………	11
3-1 職員に対するサポート体制の構築……………	12
3-2 各種データに基づく監督機能の改善……………	14
3-3 内部通報制度の更なる活用……………	14
3-4 マネジメントを意識した施設運営の促進……………	15
3-5 内部監査による監督体制の充実……………	16
<b>4 刑事施設視察委員会制度の運用改善</b> ……………	17
4-1 視察委員会の活動の実効性を高めるための措置……………	18
4-2 視察委員会を意識した施設運営の促進……………	19
4-3 視察委員会制度の運用に関する監督体制の充実……………	20
<b>5 不服申立制度の運用改善</b> ……………	21
5-1 不服申立てに伴う事務負担の軽減……………	22
5-2 不適正処遇等の早期かつ確実な発見……………	22
5-3 不服申立制度の理解徹底……………	22
<b>6 刑事施設職員の人材育成の充実</b> ……………	23
6-1 採用・研修……………	24
6-2 異動等……………	25
<b>7 業務の効率化、合理化</b> ……………	26
7-1 書面主義からの脱却・IT化の推進……………	27
7-2 上級官庁との情報共有の合理化……………	28

# 1 処遇上配慮を要する者に対する処遇体制の充実

## 課題

### (本件の動機)

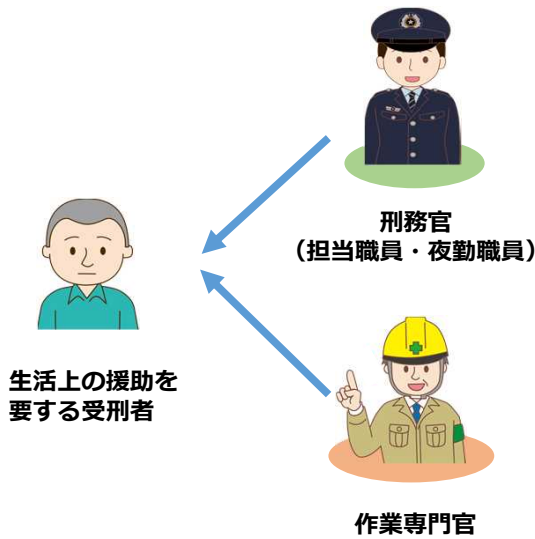
指示に従わず、又は要求を繰り返す受刑者の態度に立腹



(アンケート) 業務上、担当している被収容者の特性をどこまで把握していますか  
 → 医療上、保安上の情報が中心

	① 医療上、保安上必要な情報		② (①に加え) 本人の処遇上の参考となる病歴や知能程度などの情報		③ (②に加え) 収容の前提となった事件の詳細		④ (③に加え) 本人の適性や社会復帰後の保護環境などの情報		合計
刑事施設	1793	36.1%	1245	25.1%	1084	21.8%	848	17.1%	4970
少年施設	69	12.5%	82	14.9%	105	19.1%	295	53.5%	551

## ① 生活上の援助を要する受刑者に対するチーム処遇の確立



### 課題

専門的知見がないことから、担当職員の負担が課題であり、また、恣意的な処遇がなされるおそれがある (行刑改革会議提言)



### 対応策

- 心理技官・福祉専門官等が処遇に関与し、夜間・休日を含めた**チーム処遇の確立**
- 対等な人間関係を基礎とした対話を中心とした処遇の展開
- オープンダイアログ (リフレクティング手法) の導入などの実践
- **処遇ガイドライン**を作成して全国で統一的な運用

## ② 刑務官が改善指導や社会復帰支援に関する職務の担い手であることの明確化

刑務官の職務執行に関する訓令  
第1章 総則  
第1条 この訓令は、刑務官の服務並びに刑事施設の規律及び秩序の維持に関する職務の執行を適正に行うため必要な事項を定めるものとする。  
第2章 服務  
第3章 装備品の貸与等  
第4章 職務  
第5章 補則

### 課題

- 受刑者の改善更生や社会復帰支援に関する内容について刑務官の職務として明記されている内規が存在しない
- 規律秩序維持のみが刑務官の職務と捉えられかねない、あるいは、規律秩序維持に関する職務が全てに優先されるものとして認識されるおそれがある

### 対応策

**改善指導や社会復帰支援**に関しても**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

### 指導監督に加え伴走を

問題を起こさせないようにし、問題への対応を主とする役割から、犯した罪や人生を共に考える存在へ





# 1-3 集団編成の変更

## ① 集団編成の基本的考え方

### 課題

(アンケート)

個々の被収容者の特性や処遇上の留意事項について、職員の間で十分に情報共有され、特性等に配慮した処遇がなされる状況になっていますか

	そのような状況になっている		情報共有されているが、特性に応じた個別処遇よりも一律の処遇		特定の処遇困難者の特性等以外あまり共有されず、それ以外は基本的に一律の処遇		共有されておらず、被収容者は全て一律の処遇		合計
刑事施設	2024	40.4%	1007	20.1%	1891	37.7%	91	1.8%	5013
少年施設	390	70.3%	58	10.5%	105	18.9%	2	0.4%	555

### 集団編成

受刑者の特性に応じた矯正処遇を行うことが困難である

保安上のリスクが高い受刑者に合わせて、規律秩序維持に偏重した画一的な処遇になっている。



この規律秩序に偏重した処遇と受刑者の特性の乖離が本件の要因となっている

従前

矯正処遇や生活上の援助の必要性を軸にした分類を追加

変更後

処遇課程 X



要注意  
暴力団等

厳格な規律の  
必要性

処遇課程 I



窃盗

処遇課程 II



高齢  
要援助者

援助の  
必要性



薬物



障害  
要援助者

処遇課程 III

処遇課程 V

処遇課程 IV

処遇課程 VI

### 対応策

○ よりきめ細やかな集団編成が可能となり、受刑者の特性に応じた対応が可能に

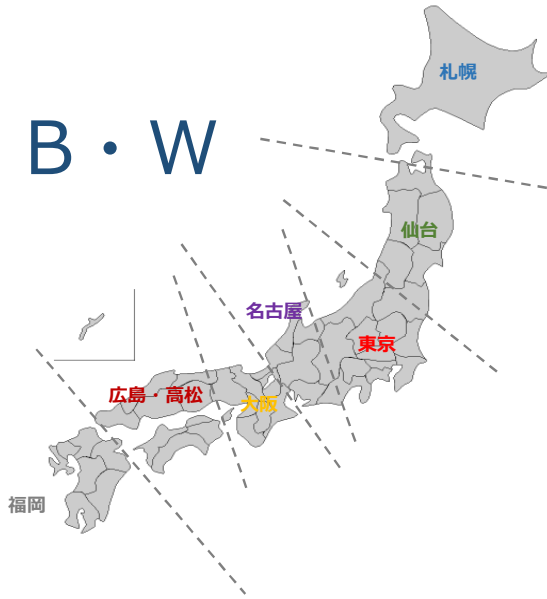
○ 拘禁刑を見据えた特性に応じた処遇の実施

**“必要な人に必要な処遇、必要な人に必要なルール”**

## ② 将来的な集団編成のイメージ

### 現状

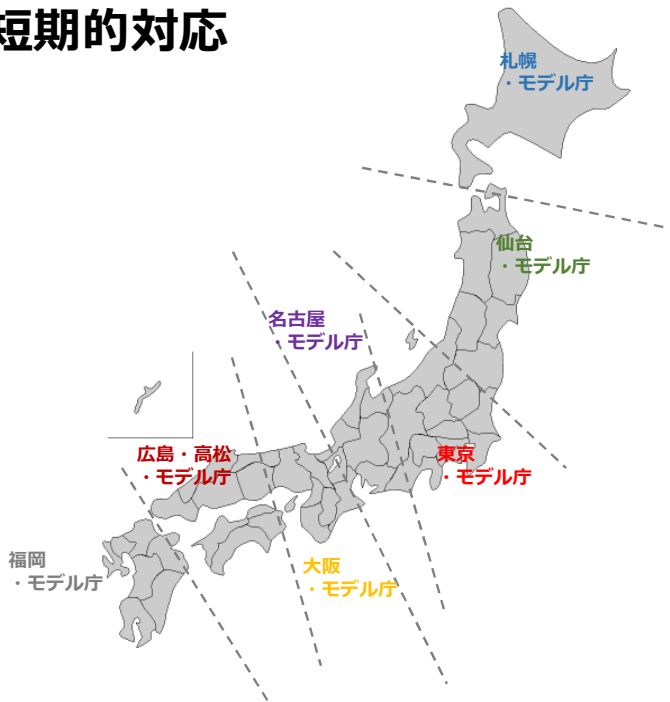
A・B・W



- 犯罪傾向や性差による収容区分のみ
- 施設間での処遇上の特徴が少ない

### ユニット収容の実施

### 短期的対応

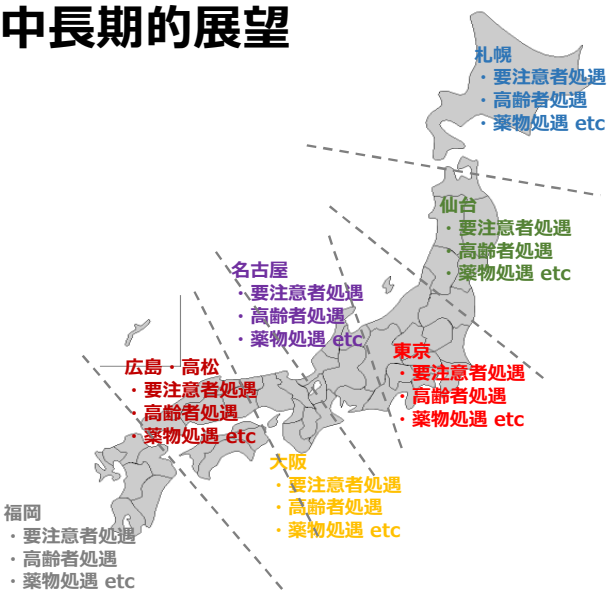


#### 対応策

モデル庁を指定して新分類に合わせた区域を所内に設定し、当該区域での処遇の適正化を図る  
(ユニット収容)

### 施設機能の整理、細分化

### 中長期的展望



#### 対応策

- 施設の**ダウンサイジング**や整理を進め、各矯正管区に施設の**機能的再配置**を図ると同時に監督機能を改善(施設の整理と職員の育成)
- 各矯正管区に、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する



# 1 - 4 懲罰の運用の改善

## 課題

規律の在り方については、重箱の隅をつつくようなことまで事細かに規制したり、また、暴力を振るうことによって規律秩序を維持しようとしたり、規則を公正に適用しないなど、それが受刑者の人間としての尊厳を傷つけたり、社会通念に照らして著しく合理性を欠くようなものであってはならないことは言うまでもない（行刑改革会議提言）

（アンケート）

### 被収容者に接する際の、周囲の職員の意識

	刑罰などの理由で収容されており、多少辛い目にあっても仕方ない		被収容者が増長すると保安上の問題が生じるため、威厳をもって接することが重要		規律に則り粛々と対応することが重要		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		合計
刑事施設	587	11.7%	1041	20.8%	2625	52.5%	748	15.0%	5001
少年施設	11	2.0%	37	6.7%	150	27.3%	351	63.9%	549

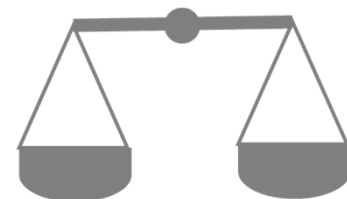
## ① 所内ルールやそれに違反した場合の対応の検証

### 課題

- 刑事施設には、施設の実情に応じて多数のルールがあるが、そもそもの制定趣旨を看過し、**ルールを守らせること自体が目的化**してしまっている
- 規律秩序を維持するためには、**懲罰を科さなければならないとの固定観念**

### 対応策

- 被収容者の**特性に応じた懲罰の運用**
  - ➡ 懲罰ありきの運用（例：作業拒否に対する懲罰）の見直し等
- 所内ルールの点検（制定趣旨、**必要性、相当性を検証**）
- **科罰効果や業務負担の分析**



## ② 懲罰審査会の運用の見直し

### 課題

懲罰審査会は、被収容者の防御権行使を保障し、適正な懲罰を科すために重要な手続であるが、知的障がいのある受刑者などに対し、現在の運用は実効性に疑義がある

### 対応策

- 補佐人制度の運用の変更
  - ➡ 障害を有する者への**合理的配慮**（懲罰審査会への**専門職員の出席**など）





## 2 組織風土の変革

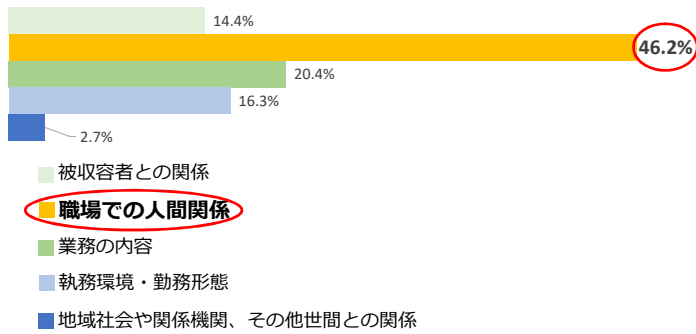
## 2-1 組織風土の変革（対職員）

### 課題

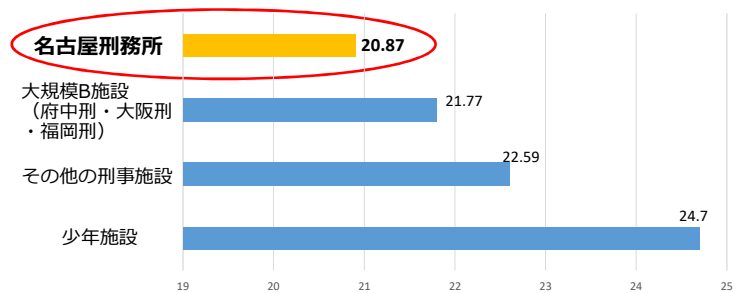
- 職場での人間関係が大きなストレス
- **心理的安全性が低く、風通しの悪い職場環境**
- 職員に課された独特なルールが存在
- 一部武道関係者への過剰な配慮



ストレスの原因として最も大きいもの



心理的安全性



### 対応策

- 人権研修の拡充（後掲）、俗語・隠語、**職員間の呼び捨て、あだ名使用の自粛**(階級、役職又は敬称の使用)
- 職場内での信頼関係構築のため**リフレクティング手法**等の導入
- **職員に対する独特なルールの改廃**  
(他行外泊届、携帯電話の持込み禁止、官舎居住義務の適正化（若年者への一律の義務付け等）、武道訓練参加の義務付け等)
- 各施設に**メンタルヘルス相談員の配置**
- 社会通念から逸脱しない風通しの良い職場環境の実現  
(飲み会などの**職場外での取組に頼らない人間関係・信頼関係の構築**等)

相談者・面接者・専門家の三者で、会話を観察する・される役割を変え、思考・感情等に新たな洞察を得る手法

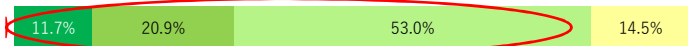
## 2-2 組織風土の変革（対被收容者等）

### ① 対被收容者

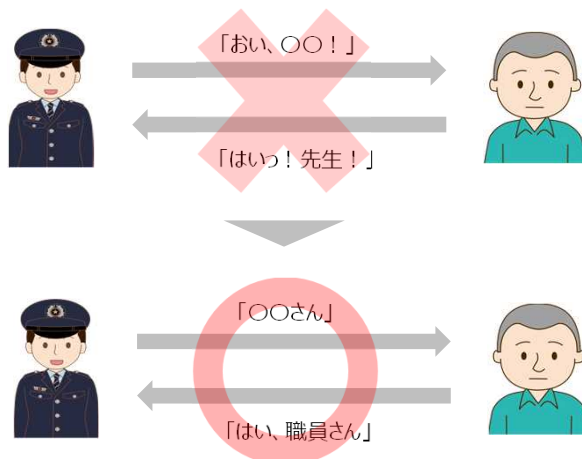
#### 課題

- 被收容者を差別し、軽んじるような風土
- 一人の人間としてではなく、集団として被收容者を見てしまう環境（規律偏重の風土）
- ケアの論理ではなくパワーの論理が優先
- 事細かな動作要領の存在

職場の人たちは、被收容者に対してどのような意識で接していますか



- 刑罰などの理由があって收容されているのだから、多少辛い目にあっても仕方ない
- 被收容者が増長すると保安上の問題が生じるため、威厳をもって接することが重要である
- 規律に則り粛々と対応することが重要である
- 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



#### 対応策

- 被收容者に対して**蔑称を禁止**。また、**呼び捨て禁止の段階的導入**
- 職員に対する呼称の見直し（「先生」を用いない）、職員の**識別表**の導入
- **動作要領（保安原則）** **其他所内ルールの改廃**  
（行進時の歩調、壁への寄りかかり禁止、点検時の閉目等）
- **科学的知見に基づいた処遇技法の研究・導入**



社会通念上妥当であり、かつ科学的に合理性のあるルール・処遇の実現（ケアの論理の実現）

### ② その他

#### 課題

- 「所内生活の手引きを始めとして、公表する情報の範囲の拡大」（行刑改革会議提言）
- 社会や国民からの、矯正職員の仕事への理解が不十分との自己認識

#### 対応策

- 主な**訓令や通達**だけでなく、全ての刑事施設の「所内生活の手引き」を始め、原則として全ての **達示や指示を公開**  
（保安に関する事項や個人情報等を除く）
- 職員に対して**PR効果のフィードバック**を実施  
（待機室内のテレビやデジタルサイネージの活用）



- 行刑改革会議提言の理念（国民に理解され、支えられる）の更なる推進

### 3 管理監督体制の充実

# 3-1 職員に対するサポート体制の構築

## 課題

### ○ 名古屋刑務所の勤務体制の課題（昼夜居室棟）

<<被収容者・職員配置状況>>

(日中)



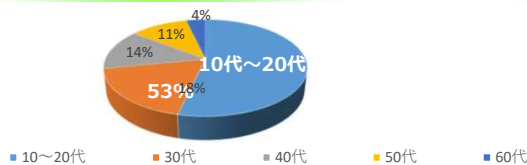
(夜間・休日)



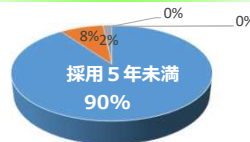
職員2名（担当・副担当）で  
約25名の被収容者を担当

休日・夜間の時間帯によるものの、  
職員1名で最大約100名の被収容者を  
担当

<<夜勤職員の年齢構成>>



<<夜勤職員の勤務年数構成>>



**夜勤職員は、若年職員の  
割合が高い。**

(令和4年12月31日現在)

<<昼夜居室棟における処遇上配慮を要する者の受持ち状況>>



65歳以上の高齢者（約15名）

精神医療上の配慮を要する者（約40名）

身体医療上の配慮を要する者（約50名）

暴力関係者（約20名）

要注意者等（約15名）

※ 重複する者もいる。

- 処遇に配慮を要する受刑者が多数収容されている昼夜間単独室棟において、夜間・休日に**若手職員が受刑者と1対1で対応**する状況となっている
- 夜間・休日の監督体制で、夜勤班長が特定の被収容者の対応に時間を要し、**監督巡回を十分にできていない**
- アンケート調査において、看守で、**被収容者に対して危険性や怖さ**を感じると答えた者の割合は、56.9%、経験が豊富な副看守長よりも高い割合である

## ① ウェアラブルカメラを活用したサポート体制の構築

### 課題

- 所内の監視カメラでは、職員による被収容者の対応状況を記録できる範囲は限定的
- 対応状況を説明するための記録として、詳細な報告書等を作成する必要がある



### 対応策

- 昼夜単独室棟で勤務する職員に**ウェアラブルカメラを装着**させる
- 装置に通信機能（映像・音声）を整備し、事務室などから**上司等が遠隔サポート**する

録画映像の活用

(1) 採証（業務の効率化、被収容者に対するけん制）

(2) 検証（不適正処遇の早期発見、職員の意識醸成）

➡ 更には、研修資料（自己の処遇状況の確認、実践的な研修教材）

## ② 監視カメラ映像の確認・検証体制の改善

### 課題

- 監視カメラの映像は総合警備システム（監視卓）において職員が常時監視しているが、監視は受刑者の動静視察等を目的とし、職員による不適正処遇を防止・発見する目的で運用されておらず、本件事案では発見に至らなかった
- そもそも、膨大な数の画面を同時に確認することには限界がある



### 対応策

映像解析技術等を活用した監視カメラ映像の確認・検証体制の研究

- ➡ 自動的に注意すべき受刑者の動静をピックアップし、**監視機能の向上**や**業務負担の軽減**を図る
- ➡ 職員は監視カメラがあることを常に意識して勤務するようになる

## ③ その他

### 課題

休日・夜間は、1名の職員で100名もの、しかも処遇上配慮を要する者を多数含む被収容者を担当している

### 対応策

休日・夜間における、**複数職員による勤務体制の確立**

## 3-2 各種データに基づく監督機能の改善

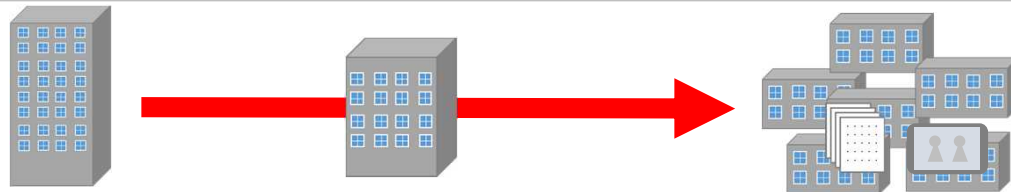
### 課題

保安の状況を始めとする施設の運営状況を示す様々な統計データを作成しているが、それらに基づき、**データ分析**を行って、施設運営に**反映**することは**不十分**

### 施設の運営状況を把握するデータシステムの構築

### 課題

上級官庁（矯正局や矯正管区）は、リアルタイムで施設の運営状況を把握することはできておらず、施設への指導にデータを十分に活用できていない



### 対応策

- 矯正局や矯正管区が施設の保安状況を**リアルタイムで把握**するデータシステムの構築
  - ※ 当面の措置として、共有フォルダでのデータ管理
- 統計データの分析結果に基づく指導・監督の徹底

## 3-3 内部通報制度の更なる活用

### 課題

良好な組織運営には、内部通報制度への迅速かつ適切な対応が必要不可欠



### ① 外部弁護士等による専門窓口の設置

### 課題

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いる状況にあるが、組織内部の窓口であり、職員によっては相談することにためらいが生じている可能性は否定できない

### 対応策

弁護士や専門事業者等に委託して**窓口の外部化**

### ② 外部協力者等からの通報を受け付ける仕組み

### 課題

- 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が少ない
- 一方、刑事施設においては、もともと法務省の職員である刑務官や法務教官等とは立場が異なる**外部協力者等から情報を受け付ける仕組み**は十分ではない

### 対応策

外部協力者等（教誨師、篤志面接委員、就労支援スタッフ等の専門職員など）からの情報を見逃さない仕組みの創設



# 3-4 マネジメントを意識した施設運営の促進

## 課題

拘禁刑の導入や再発防止策を実施していくためには、マネジメント意識の醸成が必要不可欠

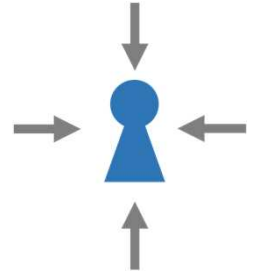
### ① 幹部職員のマネジメントに関する意識改革

## 課題

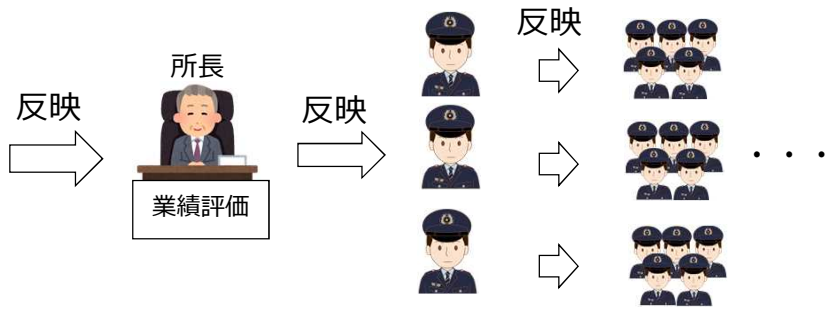
施設長はもとより、幹部職員がそれぞれの階層に応じたマネジメントを徹底することが効果的

## 対応策

- 施設運営状況調査（アンケート調査）の活用
- 幹部職員に対する**多面観察**の導入
- 人事評価制度の積極的活用
  - ➡ 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具体化**するプロセスを徹底
- 専門的知識や矯正の実情に応じたリーダーの考え方を習得するための研修



〇〇刑務所 令和〇年度施設目標	
項目	目標
保安事故	年〇〇件以下
外出外泊	月〇〇件以上
就労支援	年〇〇件以上
⋮	⋮



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具体化**

共通の目標に向かって**一体感を醸成**

## 対応策

- **KPIの導入**による第三者委員会提言の効果測定及び進捗管理を実施

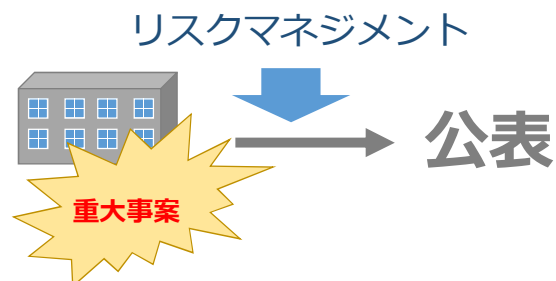
### ② リスクマネジメントを意識した事案公表

## 課題

行刑改革会議の提言等を踏まえ、被収容者の死亡事案等の公表については大きな進展があったものの、事案の公表方法や内容には、更なる改善が必要

## 対応策

- 事案に応じた公表の内容、方法、タイミングの見直し
- 公表に際しての**刑事施設視察委員会への説明**
  - ↓
  - 地域の市民及び専門家に説明し、刑事施設の**透明性の確保**



# 3 - 5 内部監査による監督体制の充実

## 課題

名古屋刑務所に対しても毎年1回の実地監査が行われていたものの、暴行・不適正処遇やその兆候を発見できなかった

### ① 内部監査の実効性の向上

#### 課題

対象施設ごとに指摘・指導を行うかどうかの**判断にばらつき**がある

各種統計から認められる**傾向**、他の刑事施設との**比較**等を意識した監査が行われていない

監査項目が施設の運用を指摘するための内容が中心となっており、積極的な取組を評価する仕組みとなっていない

#### 対応策

調査した結果を**一元的に確認**し、指摘・指導する仕組みの構築

各種情報を収集し、整理した上で、監査に活用

施設重点目標の達成等に向けた**積極的な取組状況を評価**する仕組みの導入を検討

### ② 実地監査等において不適正処遇を発見する方策等

#### 課題

実地監査においては、口頭による監査官に対する苦情の申出を希望した者以外の被収容者の声を聞く機会がない

名古屋刑務所以外にも一定数の不適切な言動が認められた

特別監査制度の運用が柔軟になされているとは認め難い

#### 対応策

監査官が、**被収容者と面接**する制度の導入

実地監査において、監視カメラ等の録画映像、施設における検証状況等を確認

施設運営上の問題を認めた場合における**特別監査制度の積極的な活用**

### ③ 行刑改革会議提言の実現

#### 課題

保安警備上の観点等から公表が行われていない

#### 対応策

公表内容を精査した上で、**監査結果の公表**

## 4 刑事施設視察委員会制度の運用改善

## 4-1 視察委員会の活動の実効性を高めるための措置

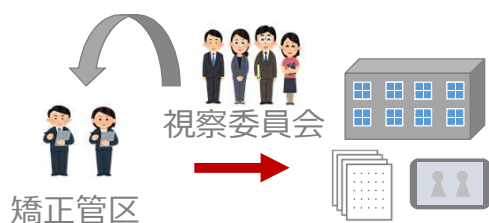
### 課題

名古屋刑務所の視察委員会から、令和2年度及び同3年度において、名古屋刑務所長に対し、職員の言動や応対等について、**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る意見が出されていたにもかかわらず、施設運営に反映されていなかった

### ① 矯正管区による事案調査の仕組みの創設

### 課題

視察委員会から、不適正処遇の疑いについて調査の依頼があったとしても、施設限りでの調査では、客観性の担保が十分ではない場合もある。



### 対応策

視察委員会が調査結果について不十分と判断したときは、施設から**矯正管区に必ず報告**し、迅速に調査・対応

➡ 視察委員会からの意見（アラート）を逃さない

### ② 被収容者から意見・提案を聴取する仕組みの拡充

### 課題

- 昼夜単独処遇受刑者は、意見・提案書を提案箱に提出しやすい環境にあるとは言い難い
- そもそも自発的に意見・提案書を提出することが難しい受刑者は少なくない



### 対応策

- 昼夜単独処遇受刑者に対するアンケートの実施
- 任意抽出による**昼夜単独処遇受刑者との面接**
- 意見・提案書の**用紙の居室備え付け**

### ③ 他の施設委員会と意見交換の機会の創設

### 課題

- 視察委員会が**他の施設の視察委員会と意見交換を行う機会**はなかった
- 他の施設の状況について情報を把握する方法がなかった

### 対応策

矯正管区単位での**連絡協議会の開催**

➡ 問題意識やベストプラクティスの共有



## 4-2 視察委員会を意識した施設運営の促進

### 課題

- 「国民に理解され、支えられる」 刑事施設の実現
- 不適正処遇の防止のためには、施設運営の実情を「市民の目」に触れさせ、職員にも「市民の目」を意識させることが重要

(アンケート)

「日常の業務の中で、刑事施設視察委員会の存在を意識していない」

58.8%

### ① 様々な処遇（作業や改善指導等）の視察の活発化

#### 課題

- 視察委員会が施設内の視察を行うのは、年度当初のみが一般的
- 視察コースは、参観ルートと同様な場合が多く、施設運営の状況を確認するためには不十分



視察



#### 対応策

会議の開催に合わせて、**被収容者の処遇状況の視察**を企画し、率直な意見を聞き、意見を職員にフィードバック

➡ それぞれの職員が視察委員会の存在を意識

### ② 視察委員と一般職員の面談等

#### 課題

- 視察委員会との対応は、所長を始めとする幹部職員のみで行うことが一般的
- 視察委員会が、直接、一般職員から意見を聞く仕組みはない



面談等



#### 対応策

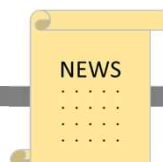
視察委員が、リストの中から抽出して、**一般職員と面談等**を実施

➡ 一般職員の視点から見た施設運営の状況を把握することが可能に

### ③ 視察委員会の活動状況の周知（被収容者、職員）

#### 課題

視察委員会がどのような活動を行っているかは一般職員からも被収容者からも見えにくい



#### 対応策

活動状況をまとめた資料（例：視察委員会ニュース）を発行

➡ 一般職員も被収容者も**視察委員会に関心**を持つようになる

## 4-3 視察委員会制度の運用に関する監督体制の充実

### 課題

それぞれの刑事施設と視察委員会との関係や意見に対する施設の対応状況については、矯正局及び矯正管区は翌年度に提出される措置等報告を通じて確認するにとどまっていた

➡ リアルタイムでの上級官庁による監督体制の構築が必要

### ① 実地監査における視察委員長からのヒアリング

### 課題

年1回行われる実地監査において、視察委員会から意見を聞く機会はなかった



### 対応策

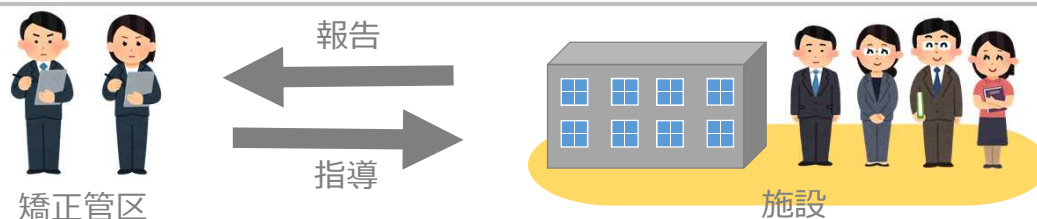
実地監査に際して、**視察委員長等からヒアリング**を実施

➡ 視察委員会側の視点から、施設運営の状況を聴取し、監査に反映  
必要な場合には、監査のプロセスで運営を是正

### ② 視察委員会の意見を踏まえた施設の対応状況の確認

### 課題

施設から矯正管区に対し、随時、視察委員会との対応状況を報告する仕組みはなかった



### 対応策

視察委員会を開催した都度、その**結果を矯正管区に報告**

➡ 必要に応じて、指導を行うことが可能

### ③ 視察委員会制度に関して施設を指導・監督する体制の構築

### 課題

視察委員会制度に関する施設への指導を行う担当部署は明確でなかった

### 対応策

矯正局及び矯正管区において、視察委員会制度を**専門的に指導・監督**を行う体制を整備

## 5 不服申立制度の運用改善



## 5 不服申立制度の運用改善

### 課題

- 被害受刑者2名から不服申立てをしたい旨申出がなされいながら、関係職員が適切に受け付けなかった
- 被害受刑者1名は不服申立てを希望していなかった

### 5-1 不服申立てに伴う事務負担の軽減

### 課題

法務大臣、矯正管区の長に対する不服申立て方法は書面のみであり、**申立件数の増加**により事務負担量が増加

### 対応策

書面に加え、**デジタル技術**を用いて**申立て**できる方法の導入を検討

➡ 受付・発送業務、申立内容の特定等の業務の負担を軽減

### 5-2 不適正処遇等の早期かつ確実な発見

### 課題

秘密申立て等の関係から、原則として、職員から不服申立用紙等の交付を受けなければ不服申立てをすることができない

### 対応策

- 心理技官、福祉専門官等との各種**面接**で出た**不服を確実に拾い上げる仕組み**の構築
- 定期的に**幹部職員等が被収容者と面接**し、処遇の状況を確認する仕組みの構築  
➡ 潜在的な不服申立ての発掘による不適正処遇等の早期発見

### 5-3 不服申立制度の理解徹底

### 課題

- 不服申立ての調査等に携わるのは、訟務担当者や主任等の一部の職員に限られている
- 不服申立ての検討過程で示された様々な視点からの貴重な意見が職員に十分に認識されていない

### 対応策

- 不服申立ての制度趣旨を理解させるための研修等の実施、考査試験の活用
- 刑事施設の被収容者の不服審査に関する調査検討会において示された有識者の意見等をこれまで以上に積極的に周知、活用

## 6 刑事施設職員の人材育成の充実

## 6-1 採用・研修

### 課題

- 受刑者を差別し、軽んじるような職員が存在
- コロナ禍による人間関係構築や研修への影響
- 教育、心理、福祉等多様な人材確保
- マネジメントの弱体化・職員のサポート体制
- 育成が前時代的・OJTの機能不全
- 幹部と一般職員間の意識の乖離

### ① 採用

### 課題

チーム処遇のために教育・心理・社会・福祉の知見のある多様な人材の確保が必要

### 対応策

- 人間科学系を学んだ大学生の進路として**魅力的なキャリアパスの実現とそのアピール**等による志願者の確保（後掲）
- 地域の資源やネットワークを熟知した**社会福祉士、作業療法士等の確保**
- 個々の受刑者の問題性に応じた処遇を実現



### ② 研修

### 課題

- 研修所での集合研修に先行し、数か月間自庁で研修を実施する研修体系の問題
- 人権意識かん養のために効果的な研修が不十分
- 刑事施設職員は出所者の生活のイメージを持ってない

### 対応策

- **採用直後**に矯正研修所（支所）に入所して初等科研修（**集合研修**）を受ける方式に変更
- 初等科研修における効果的な研修内容・方法の検討  
(グループワーク、リフレクティング、自己省察型、ロールプレイ、刑事施設以外での職場体験等)
- 人権研修の拡充
  - ・ 人権意識かん養のための研修  
(障がい者施設、精神病院、ハンセン病療養所などにおける**対人援助職員向けの人権研修の転用** 等)
  - ・ 人権を侵害しないための技術習得  
(包括的暴力防止プログラム (**CVPPP**) の導入、**行動科学的な処遇技法**の研究・導入 等)
- 人権研修の拡充等のために必要な**指導者の育成**を実施
- 出所者による講話・講演の実施により、刑事施設職員への成功体験の付与
- 若年職員に対するより効果的な研修の実現



## 6-2 異動等

### ③ 異動

#### 課題

「一般職員との意識の乖離」、「長年勤続する一般職員による特殊な施設風土を生む要因」、「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」 (行刑改革会議提言)

#### 対応策

- 他施設への異動の推進、募集・採用段階における転勤がある旨の告知
  - 施設内における他課での勤務を推進
  - 生活圏が大きく変化しない法務官署・都道府県警察、自治体等への出向、人事交流の推進
- ↓
- 各職員の専門性の向上、バランスの良い人材育成、風通しの良い職場環境の実現

### ④ その他

#### 課題

- 人間科学系の知見のある者に向けたキャリアパスの提示が不十分
- 職員の多様性確保が不十分

#### 対応策

- 刑務官から教育専門官、福祉専門官への登用、外部の教育機関・福祉施設等での研修、一定期間刑務官を少年施設に配置等



- キャリアパスの見える化を行い、多様な人材の進路として選択肢に

#### 対応策

- 刑務官（一般職員を含む。）の昇任に当たっては、人権及び人間科学への理解を条件とする（刑務官考査試験において人権、教育、福祉等に係る問題の配分を増やす等）
- 人間科学等の知見を持つ者の幹部職員への積極的な登用
- 人間科学等に関する知識に触れる機会の付与
- 総合職職員（事務系・教育系）の成人・少年一括採用

↓

**職員の多様性確保**

## 7 業務の効率化、合理化

# 7-1 書面主義からの脱却・IT化の推進

## 課題

- 刑事施設においては、依然として書面を中心とした業務フローに基づき運営がなされている
- 事案が発生する度に、**膨大な量の書面を作成・決裁**する必要があり、特に幹部職員においては、そういった業務に追われ、**巡回等の監督業務が疎か**になっている

(アンケート)

業務の自動化・簡素化・効率化など職員負担を軽減するシステムの導入が必要

86.9%

## ① 電子決裁の促進

### 対応策

業務支援システムを活用した**電子決裁の促進**



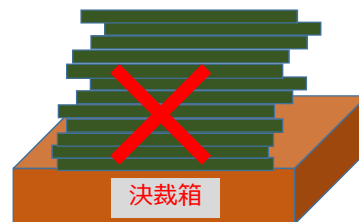
## ② 意思決定過程の合理化

### 課題

前例踏襲主義により**固定化された意思決定過程**の見直しが必要

決 裁 欄			
矯正	矯正	矯正	矯正
矯正	矯正	矯正	矯正
矯正	矯正	矯正	矯正

決 裁 欄			
矯正	矯正	矯正	矯正



### 対応策

**決裁ラインのスリム化**や**決裁方法の見直し**

- 形式的になりがちな決裁案件の見直し (決裁と情報共有の区別など)
- 迅速かつ意義のある意思過程プロセスの実現

## ③ 書類作成の合理化

### 課題

前例踏襲主義により**膨大な種類の書類を漫然と作成**しており、その見直しが必要



### 対応策

- 作成すべき書類の見直し (利用目的や必要性の程度など)
- **視察表等の記載内容の見直し** (要点に内容を絞る、映像や他の資料などとの重複の解消など)

### 矯正局・矯正管区への報告の簡素化・合理化



#### 対応策

- 業務支援システムを活用した報告の合理化
- 報告規程に基づく**報告の内容や方法の見直し**（組織全体として効率化、ポイントを押さえた内容）
- 矯正局及び矯正管区の内部における情報共有の在り方**の見直し**（**保有情報の一元的管理、重複の削除**）





※福岡矯正管区が広報用に作成したポスターから抜粋（2018）