

# 提言書（概要）～拘禁刑時代における新たな処遇の実現に向けて～

## 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

### 1 本件事案の全体像

処遇部門に勤務する若手刑務官22名（採用3年以内の20歳代中心）が、令和3年11月から同4年9月までの間、知的障害等の疑いがあることなどにより、基本的な意思疎通が難しく、集団生活が困難である受刑者3名に対し、暴行等の不適正処遇（虐待・いじめ）を繰り返し行ったもの。

### 2 原因・背景事情

調査の結果、判明した原因・背景事情は、「人権意識の希薄さ及び規律秩序を過度に重視する組織風土」、「風通しの悪い職場環境」、「受刑者の特性の未把握」、「若手刑務官1人で、多数の処遇上の配慮を要する受刑者を担当する勤務体制」、「監督職員が不適正処遇を早期に発見する仕組みの不備」、「不適正処遇を受けた受刑者を救済する仕組みの機能不全」の6つ。

### 3 本件事案に対する調査で判明した課題

矯正施設職員の意識に関するアンケート調査結果から、刑事施設は心理的安全性が低いことなどが判明し、また、映像記録検証全国調査から、14施設職員46名による122件の不適切言動が判明したことに鑑み、本件事案の背景事情等は全国に存在し、再発防止策は全国に向けて策定すべきと結論。

### 4 主な再発防止策（1～4は直接的な防止策、5～7は基盤整備の方策）

#### 提言1 処遇体制の充実

受刑者に対するチーム処遇の確立、施設の専門化・小規模化など

#### 提言2 サポート体制・マネジメント体制の充実

複数職員の配置、ウェアラブルカメラの活用、多面観察の導入など

#### 提言3 刑事施設視察委員会制度の運用改善

調査依頼への管区の関与、管区による施設の対応状況の管理・監督など

#### 提言4 不服申立制度の運用改善

制度の利便性の向上、職員の理解促進など

#### 提言5 組織風土の変革

管理職の意識改革、心理的安全性の確保、武道関係者への過度な配慮の撤廃、受刑者の呼称の改善、職員の識別票の導入、動的保安の導入など

#### 提言6 人材の確保と育成の充実

専門職の確保、採用後の速やかな集合研修、刑事施設収容経験者との対話研修、異動・配置転換の推進など

#### 提言7 業務の効率化・合理化

作成書類及び上級庁への報告の削減など