

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9回）議事概要

1 日 時 令和5年5月23日（火）午前8時55分～午後0時07分

2 場 所 法務省共用会議室4（14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、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
矯正研修所 大谷副所長

4 議題

（1）再発防止策について

（2）事務連絡

5 概要

○煙山参事官 それでは、ただいまから第9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します。よろしくお願いいたします。

○永井座長 それでは、ただいまから第9回の議事を進行いたします。

本日は、前回に引き続いて再発防止策についての意見交換を行いたいと思います。具体的には素案の残りの4項目について議論していきたいと思います。その後で、前回の補足や新たな項目の追加、そして、項目の順番などについても意見交換できればと思います。

それでは、まず、項目3の管理監督体制の強化について議論したいと思います。

この点に関連して、資料18がありますが、これについて事務局から説明があると伺っておりますので、よろしくお願いいたします。

○大内警備対策室長 まず、ウェアラブルカメラの運用についてですが、今回不適正処遇が発

生した昼夜単独室棟では、経験の浅い職員も多く勤務しているので、通信機能を有したウェアラブルカメラを装着させ、上司等がリアルタイムに事務室などから遠隔サポートする体制を構築していきたいと考えております。

現在、ここに記載しているA刑務所では、事後検証を目的としたウェアラブルカメラを導入しているものの、リアルタイムで職員をサポートできないものとなっております。

また、B刑務所においては、女性職員が単独で男性受刑者と面接する場合に、非常事態対応のために導入したものであり、非常時以外の遠隔でのサポートは行っていません。

さらに全国の刑事施設の現状を申し上げますと、通信機能を有し、映像のみの送信の実績がある施設は9庁、双方向通信の実績がある施設は1庁、福島刑務所となっております。うち7庁は、女性職員の職域拡大のために活用しており、2庁が通常の勤務時に活用しています。若年職員の指導のために双方向性を活用している施設はありません。今回、昼夜居室棟においてリアルタイムによる遠隔サポート体制を構築し、併せて不適正処遇の牽制も行いたいと考えています。

加えて、将来的には上級官庁での映像確認、映像解析技術等を活用した異常検知システムの構築も研究していきたいと考えております。

○煙山参事官 事務当局から1点補足でございます。

今、お手元の資料18に基づき御説明を差し上げたところですが、この資料18の性質を簡単に御説明をいたします。

皆さんにお示ししております再発防止策素案の12ページ、3-1の下側で、「ウェアラブルカメラを活用したサポート体制の構築」という項目を設けております。資料18は、この素案を一部補足するものとして御理解いただければと思います。

○永井座長 それでは、ただいまの事務局からの御説明も踏まえて、項目3の「管理監督体制の充実」の関係で御意見があれば御発言いただきたいと思います。

○岡田委員 前提事項として確認をさせていただきたいのですが、再発防止策素案の3-1によりますと、夜間職員は若年職員の割合が高く、かつ夜間でも1名の勤務が基本だということですが。一般的には、部外者から見ると、そもそも夜間勤務で、困難を要する多くの被収容者の方を巡回等で見るといのは、精神的にも非常に大変で、プレッシャーも掛かりますし、それなりの職務能力が必要じゃないかなと思います。例えば、修行の一環とか、早期に鍛えるための方策として伝統的に続いてきたとか、そのようなことも想定されるんですけども、実際には、なぜそのような取扱いになっているのでしょうか。正に今回そ

れが改善の対象になっていると思うんですが、そのあたりの御見解をお尋ねしたいと思います。

○西岡参事官 名古屋刑務所が、なぜ若年職員にここの居室棟を担当させていたのかというのは分からないですが、一般的には刑務官の勤務は、最初に、昼夜間勤務を行うことから始まりまして、その勤務の中で、まず最初に担当するところは、昼間は工場で働き、夜は単独室で生活する者が収容される棟で、ある意味、夜間一番落ち着いている、夜間単独室棟になります。その後、工場で一般的に就業しているような共同室等がある棟を担当し、ある程度きちんと仕事ができるようになって初めて、昼夜間単独室棟を担当するという形になっていますので、夜勤者自体が比較的若い集団であることは否めませんが、その中でもある程度勤務経験を積んだ職員に昼夜間単独室棟を担当させるというのが一般的ではあります。

一方で、確かにそうだとしても、単独で処遇困難者がたくさんいるところを受け持つというのはなかなか難しく、再発防止策素案の3-1の③その他に書いているとおり、1人の職員で3桁に及ぶような被収容者を担当している上、近時は高齢者、精神医療上の障害等の配慮を要する人の割合が増加傾向にありますので、夜間休日において、刑務官が過重な負担なく勤務できるよう、可能な限り複数職員による勤務体制とする必要があると考えています。

○名執委員 今、お話のあった複数体制のことです。ウェアラブルカメラの導入は非常に大切なことですが、優先順位として、まず処遇に困難を伴う対象者が多い施設や収容区域を優先して、夜間・休日の複数体制を確立することが、第1に来るべきなのではないかと思えます。

この具体策は、複数体制の配置や役割分担などについて、どの程度まで実行できるかということ、数の上でシミュレーションしていく必要もあります。今後の人的体制は大幅な増員が見込めない中、チーム処遇実現のための専門職の割合を増やしていくという命題もありますし、刑務官については、複数体制を確立するため、時間帯や場所に優先順位を付けた上で配置方法を考えていかなければならないと思えます。刑務官という「人」でなくとも、AI、ICTができる仕事はそちらに任せることとセットで、勤務体制の検討が第1に来るのではないかと思えます。

○永井座長 ありがとうございます。

ただいまの御意見について、何か事務局の方でお伺いはありますか。

○西岡参事官 検討させていただきたいと思います。ありがとうございます。

○永井座長 では、安藤委員、お願いします。

○安藤委員 2点あります。

まず、1点目は、夜間の処遇に関して、処遇に配慮が必要な方とそうでない方を選別するという御意見がありました。その際には、処遇に配慮が必要な方については、夜間担当の職員にきちんと申し送りをする制度も取り入れていただければと思います。

もう一点は、質問にもなるのですが、若年職員を夜勤に充てていることについてです。医療業界でも“修行”ということではなく、夜間は積極的な治療より見守りが中心になり、リスクの発生頻度が少ないからこそ配置している面もあるのですが、矯正施設の中でも同じような側面があるのではないかと思います。もちろん大変なこともあるかもしれませんが、大抵の方たちは就寝しており、問題が発生しにくいという見方もあるかと思います。もし同じような前提で、若い職員が夜勤を担当しているのであれば、処遇されている方々を特別な対応が必要な方とそうでない方とにきちんと分別すれば、100人は多いかもしれませんが、若い職員が夜勤の担当をすることは妥当な面もあるのではないかと思います。実際には、問題の発生率はどのようになっていますでしょうか。

○西岡参事官 まず、1点目の引継ぎについては、おっしゃるとおりでありまして、刑務所で、「職員によって言っていることが違うんじゃないか」とよく言われます。夜勤については4部制を取っており、これは、4人で担当しているようなものです。特に発達障害等の方は混乱してしまいますので、きちんと一貫した対応ができるようにしていきたいと思っています。

もう一点の、若年職員にまず夜間勤務を就かせている理由は、正におっしゃるとおりです。刑務所は就寝時間も早く、寝ている時間は基本的には問題が起きにくかろうということです。ただ、統計は手元にないですが、問題の発生がどちらが多いかというと、経験上、単独室においては、他の人と一緒に入っていないので、トラブルが起きにくい一方、共同室においては、夜間や休日等の職員の目が行き届かないときに、トラブルの発端、原因が発生することは多いと感じています。

○土井委員 ウェアラブルカメラを導入することで、不適切な職員の行動を抑制する、牽制するという意味合いは確かにあり、また、記録を後で検証できるというメリットがあることは分かるんですが、他方で、今後被収容者と職員とのコミュニケーションを大切にしていこうということになると、被収容者の言動も全部記録されるということになるので、気持ち

よくコミュニケーションができず、被収容者も、しゃべったことは全部記録されるとなると、思ったことを言えないということも出てくるのではないかと思います。

だから、今までのように監視に重点を置く職員の体制であれば、ウェアラブルカメラは良いと思うのですが、もし、職員と被収容者とのコミュニケーションをこれから促進していくと考えるのであれば、ウェアラブルカメラを手放しで良いものだとは言えないのではないかと思います。

良い面、悪い面の両方があると思うので、ウェアラブルカメラを実際に使っているところの状況を研究するのが、まず先なのではないかと思います。

イギリスでは、試験的に導入をし、その評価もやったように聞いているので、無条件に入れましょうということではなくて、まず検証をやった方が良い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。

今、実際にやっているところで、どんな状況なのかという話がありましたが、実際にそのあたり、事務局の方で把握されている点もあるんですか。

○大内警備対策室長 既に幾つかの施設で導入しているんですが、リアルタイムでなく、その目的も、職域拡大といった違う観点ですので、今、御指摘のあった点については、時間帯や場面を考えながら、今後研究し、どこに導入するのが最適なのかということを考えていると思っております。

○土井委員 ウェアラブルカメラを使うことで、職員の不適切な行動を牽制できるという発想はあると思うんですが、今回の事案も、ウェアラブルカメラではないものの、カメラがあるところで発生しているわけで、実際、カメラがあってもやるときはやっちゃうんじゃないかと思います。今回だって撮っているわけですからね。だから、余りそこに過度の期待をするのはどうかなと思います。

○岡田委員 このウェアラブルカメラの導入の目的に関しては、刑務官の不適正処遇の防止とともに、リアルタイムでの現場職員のサポートという面もあるということですよ。

このリアルタイムでサポートするということなんですが、このリアルタイムというのは、要は刑務官が実際に被収容者とやり取りをしている映像や音声、カメラや通信機器を通じて、事務室等に送られて、そこで映像で流されて音声も出るという理解でよいですよ。そうしますと、送られた先の管理者は、常時モニターなりスピーカーの前で待機しているという前提でよろしいんですか。あるいは何か問題があったときに、例えば、「相談があるんでこれから送ります」といった連絡が現場から入り、モニターの前に管理者が来て通

信を始めるという形なんでしょうか。もし後者だとすると、そもそも具体的に現場で処遇している刑務官が、アクションを起こさないと、上からのサポートは実現できないということになるので、それは担当の刑務官次第で効果等が変わってきてしまうのではないかなと思ったんですが、そのあたりはいかがでしょうか。

○細川総務課長 どういうことができるかは、そのカメラの性能によって異なると思います。今、警備対策室の方から男女の職域拡大の目的で導入していたという話がありましたが、私も女子刑務所長をやっていたときに、非常に使い勝手が悪くて重たいカメラだったんですけれども、岡田先生の言うところの前者のやり方で導入していました。夕方ぐらいに男性職員が女性の収容棟に入って、幹部職員は処遇本部で、リアルタイムでその映像と音を拾っている状態でした。午後9時に就寝になりますので、取りあえず午後9時まで幹部が残って様子を見ていたら、「カメラがずれているぞ」、「それでいいぞ」、「ちょっと画像がずれているからカメラをこっちに向けるように」というようなことを電話で指示をするようなやり方でした。確かにすごく手間が掛かりますし、片手間ではなくて誰かがしっかりそのモニターを本部で見ているなくてはならないので、非常に手間は掛かるという印象です。実際にどのぐらいのことができるのかという、やはり大変かなと思います。

事後検証的なものであればいい仕組みになるかと思えますけれども、リアルタイムでいろんなことを見るのであれば、ものすごい労力が掛かるのではないかという印象を持っています。

○永井座長 ありがとうございます。

今、構想しているウェアラブルカメラについて、導入した場合には、どういう方式になるかというのは、今後検討するということになるんですか。

○細川総務課長 そうです。

○永井座長 常時監視かどうか、必要に応じてなのかという点についてはどうですか。

○大内警備対策室長 基本的には先ほどあったように、リアルタイムで24時間警備システムの前に職員が張り付いておりますので、その映像を見つつ対応する場合と、現場の職員から「お願いします」というアクションがあって対応する場合と、両者を併用しながら運用する方向になると考えております。

○水藤委員 ウェアラブルカメラの使用に当たってモニタリングにかなりの手間が掛かったという、過去の御経験のお話がありました。そうだとすると、カメラの導入に当たっては、その分他の執務に係る時間を何らかの形で軽減することを考える必要があると思います。

そうでなければ、仮に、私が名古屋刑務所以外の施設に勤務している職員だったとすると、「今回の件が起こったので、より一層事務負担が増えた」という印象を持ち、再発防止策が実質化していかなくなるおそれがあるのではないかと思われます。このようなおそれへの対応を、この段階で十分考えておく必要があると感じました。

ウェアラブルカメラの導入により予想される効果をみれば、導入すべきだという説明は納得でき、有効だろうと思われませんが、どうすればこれを定着できるのか。ウェアラブルカメラは代表的な例ですけれども、素案に挙げられている対策全体について、どうすれば実質化できるのかという視点から考えていく必要があるのではないかと思います。

○西岡参事官 今の点について、確かに常時リアルの状態を監視し、フォローし続けるというのは確かにすごく負担が増えると思います。一方で、現場の実情として、若年が多い夜勤者の中でも、夜勤監督者として勤務する人については、必ず工場担当等を経験したことのあるような、ベテランの職員を付けています。処遇困難者について一定の対応をしなければならぬときは、基本的に、夜勤監督者が対応するようにというのが施設のマニュアルとしてあります。夜勤監督者は、基本的には固定的な配置を持っていませんので、夜勤者は何かあったときに夜勤監督者に連絡をします。通常だとその場合、夜勤監督者に処遇の現場に来てもらうということになるので、若い職員は呼びにくいと感じるという実情もあると思います。一方で、カメラの前できちんとリアルタイムの状況を見ながら、遠隔の通信で指示を出すことができるという体制を整えば、非常に気軽に、手軽に、ベテラン職員の指示を現場で実行することができ、現場の負担軽減になるのではないかと考えます。

○安藤委員 現場にとっては負担よりもメリットも多いというお話を聞かせていただき、ありがとうございました。今後導入するものは双方向性のものになるのでしょうか。

○大内警備対策室長 はい、その予定で考えております。

○安藤委員 そうしますと、福島刑務所ですでに双方向性カメラを使っていると先ほどお伺いしましたが、そちらでの現場の声や、ウェアラブルカメラを使っているところが9庁あると伺いましたので、それぞれの負担感がどのようなどころにあるのかなど、実際に使っている方々の御意見をお伺いできればと思います。もし御存じのことがあれば教えてください。

○大内警備対策室長 今まで持っていなかったカメラを持つということに関しましては、やはり「重たい」とか、「ずっと撮られている」とか、デメリットは実際ありますが、かえって自分の行動を正当化する意味におきましては、それを持参することによってメリットも

出てきます。メリットとデメリットのどちらが大きいと考えるのかは、職員個人個人によって違いますが、こちらとしては自分の動きを正当化できるという一つのツールとしては、非常にメリットが高いのではないかと考えております。

○名執委員 ウェアラブルカメラについては、これだけに頼って何かが変わるというよりは、補完的なものだと思いますが、私自身は前向きに是非運用できるようにしていただきたいと思っています。1人で勤務している職員の安心感だったり、OJTの一環として、若手の職員に「こういうときはこういう対応をする」という、研修での活用も考えているようですので、単に「不適正処遇を防止する」とか、「監視機能を高める」というよりは、「職員が勤務しやすい環境を整える」という意味で活用する方法を考え、検証と対応を検討してほしいと思います。

次の3-2以降の話でも構わないでしょうか。

○永井座長 はい、どうぞ。

○名執委員 3-2以降は、いかに事案の発覚を早く察知して、適切な対応を早期に行えるかという方策だと思いますので、そういう観点からの方策だということを、報告書には明記した方がいいのではないかと思います。

今回の事案でも、先日の名古屋刑務所視察委員会委員長のお話からも分かる通り、「あのとき適切に対応していたら」というポイントは、後から振り返れば幾つかあったように思われます。これは、施設の幹部職員はもとより、矯正管区や矯正局においても、もう少しそのリスク管理の意識を強く持てばよかったという反省につながると思います。

これまでも、例えば実地監査の際などに、「施設全体の整理整頓がなっていない」、「職員の士気が何か落ちているようだ」とか、「被収容者の不服が多い」、「懲罰が多い」など、よくない兆候とかリスクを感じると、監督機関がその詳細を見に行き、それぞれ雑然とした事務室や処遇環境を整えるように指示したり、職員の面接をしたり、監督者と話をしたりしてきています。そういう、雰囲気や兆候を察知して対応するようなことは今も行われていると思います。企業などでは「自分たちにとってのリスクが何なのか」ということを項目として特定し、それを基にリスク管理していくことも行われているようです。行刑改革会議のときも、被収容者の懲罰件数の急増が、処遇に対する不満に対処し切れない施設の運営状況の表れであり、これを数値からリスクとして見ていくことはできないかという話は、経験則による意見として内部から出ていました。リスク管理の考え方と方法を学んで、矯正施設に兆候として現れるリスクをどのように早めに察知して対応していくのかは、

いま一度その経験則を科学化していくプロセスとして検討できるのではないかと思います。

それが、この3-2で書かれているような、各種データに基づく運用状況の把握を活用していくということかと思えます。

また、この3の全体構成についてですが、「管理監督体制の充実」という名前にするかどうかは今後検討なのでしょうが、これは事案の未然防止と早期発見のための方策として、矯正施設内の管理体制と監督官庁としての監督体制をどうするかという分け方が必要なのではないかと思います。これに沿って言えば、矯正施設における方策としては3-1と3-4で、監督官庁における方策は3-2と3-5で位置づけられていますが、今後詰めていく中で、分かりやすいように順序立てていくことが必要になってくると思えました。

○永井座長 ありがとうございます。

今、3の中の項目について、現場のものと監督官庁側のものの順序立てについてのお話がありましたが、このあたりについて、事務局の方でお考えは何かありますか。

○細川総務課長 御意見のとおりだと思いますので、検討して、分かりやすいように仕分したいと思えます。

○永井座長 ありがとうございました。

田島委員、何かこの3の項目の関係で御意見ありますでしょうか。

○田島委員 ありがとうございます。

2点あります。まず、3-3についてです。これは元々制度としてはあったけれども、余りうまく活用できていなかったということだと思いますが、この制度を新しくブラッシュアップしたとしても、実際、相談をして何か改善につながったという成功体験を重ねていかなければならないと思います。なので、仕組みを作る、あるいはもう一度ブラッシュアップするというだけでなく、それをどう改善につなげて、改善しているところを通報した人たちに伝えていくにはどうしたらいいかというところまで、もう一步踏み込んで考える必要があると感じました。

二つ目が3-4についてです。意識改革のところ、どちらかというとなり方法論が詳しく書かれており、これももちろん大切なんですけど、今までの議論からすると、今、パワーの論理に過度に基づいた、保安維持に過度に傾倒した現状にあるのではとの問題意識は、皆さん持たれていると思います。刑法改正も絡むことだと思いますが、今後期待されている新しい組織運営に変わっていくポイントを明確にして考えていかないと、例えばこのKPIの導入は非常にいいとは思いますが、「何をキーパフォーマンスにするのか」というところ

で、方向性や中身が全く違ってきてしまうと思います。例えば前回議論した呼称についてもそうなのですが、私の感覚からすると、「〇〇さん」と呼ぶのは当然じゃないかと思うのですが、施設の中ではかなりハードルが高いということも感じましたし、「何をキーパフォーマンスにしていくのか」をしっかりと議論しないと、再発防止策も方向がずれてしまうのではないかと危惧します。

○永井座長 ありがとうございます。

今、3-3と3-4の関係で御意見がありました。

事務局の方で何かお話しされることはありますか。

○西岡参事官 3-3の内部通報制度等の関係です。「活用されていないのではないか」というお話もございましたが、実は国家公務員の中で、職種として最も相談件数が多いのが、矯正であると人事院の方から聞いています。私が、これまで担当してきて、2つのパターンがあると考えています。

一つのパターンは、ふだん真面目にやっていた職員が、何らかのトラブルに巻き込まれてしまって相談してくるケースです。これは、きちんとこんがらかったものを処理してあげることで、「おかげできちんと処理がされました」という、お礼のメールを頂くこともあります。

一方で、非常に難しいケースで、様々な苦情を頻回して行う職員の方も残念ながらいます。こういう方は、こちらで誠実な処理を心掛けたとしても、自分にとって納得のいく結果がこない限りは、ずっと納得しません。こういう方も残念ながらおられまして、若干そういう人の声の方が強いのが実情です。

一方で、「内部だけで処理をし続け、客観的な正当性が得られているのか」という問題点は確かにありますし、正直、私の個人的なマンパワーに頼ってしまっている部分もないので、「解決方法に偏りが無いのか」と言われますと、自分としても必ずしも自信があるわけではありません。そういう意味では、ある程度外部の方の目を入れられるような仕組みというののもあってもいいのかなと感じます。

それと、3-4のマネジメントの件についてです。

田島先生のおっしゃるとおり、幹部職員、特に施設長クラスの職員によって組織風土は変わり得るということは、これまでの皆さんの御意見のとおりだと思いますので、方法論だけではなく、実際に施設長になる候補の職員、あるいは施設長になった後にも、様々な研修や協議会等の機会を通じて、正しいマネジメント方法を学ぶ機会を数多く作っていく

必要があると思っています。

今日、研修所の副所長も出席していますが、そういったことも研修カリキュラムとして見直していきたいと考えています。

○永井座長 どうもありがとうございました。それでは、小山委員、何かこの関係で御意見ありますでしょうか。

○小山委員 全体的に通底することで申し上げますと、水藤委員や田島委員がおっしゃったこととも関係するんですが、制度を導入・定着させるため、「それぞれの方にとってのインセンティブが何なのか」ということを、幾つかのポイントでもう少しくリアにできないのかなと思っています。

語弊のある言い方になりますが、「背に腹は代えられない」というような論理で、例えば「数字がどこかに公表される」とか、「政策評価が、皆の目の前に、白日にさらされる」といったことにより、それぞれの立場の方から協力を得ることができるというようなことを、インセンティブとして整理することは、実際の導入・定着を考えていく上で必要であると思います。

それから、3-3の内部通報制度についてです。私自身も自治体の苦情解決の仕組みの中に入ったり、若しくはある施設におけるオンブズパーソンをやったり、また、自組織ではハラスメント防止対策委員を務めたりという経験があり、それと共通するものがあると感じました。つまり、完全な第三者としての外部に管理してもらうことと、組織内部で管理してやっていくことは、どちらもよさと悪さがあって、組み合わせなければならぬと思っています。自分で自分の首を絞めるような仕組みは、内部の人が関わるともみ消されてしまう可能性もあるかと思うんですが、逆に、より現場の実態に即したリアルな解決に結び付くという利点もあって、だからこそ、第三者からの通報と上手に組み合わせていくことが大事だと思いました。

○水藤委員 3-4の「マネジメントを意識した組織運営の促進」の「①幹部職員のマネジメントに関する意識改革」の記載はかなり具体的ですが、そこに「共通の目標に向かって一体感を醸成」という文言があり、これが最終的に目指されていることだと思います。そうだとするならば、前回の聞き取りの際に、福島刑務所視察委員会の高橋委員長からもお話があった、権威勾配の課題を乗り越える必要があると思います。階級社会なので、権威勾配が存在すること自体は、当然だと思います。一定の緊急性を要する場合には指揮命令系統がはっきりしていなければ対処もできませんし、事故につながる可能性もあるという意

味で、権威勾配が存在することには十分な理由があるでしょう。

問題は、権威勾配が緊急対応時だけでなく、組織運営の中で絶対であるかのように扱われているということだと考えます。初等科研修にグループワークやリフレクティング、自己省察などを取り入れていく場合、実際に現場に配属されたときに、特に施設長等の幹部職員が権威勾配を金科玉条のように扱っていたとするならば、新しくなった初等科研修を受けた職員は混乱し、離職率を高める可能性もあると思います。初期の導入教育で教わった「あるべき姿」、「理想」と、実際に自分が配置された先の状況のギャップが激しくなれば幻滅します。権威勾配が必要な場面とそうではない場面を峻別して、使いこなしていくことを、幹部職員のマネジメントに関する意識の部分にうまく組み入れていかないと、今、意図されているような効果がなかなか発揮しづらいのではないかと考えました。

○永井座長 どうもありがとうございました。

この項目についても、まだ議論すべきところはあるかもしれませんが、大体予定の時間になりましたので、一区切り付けて、次の項目の5番に移ってもよろしいでしょうか。

項目の5番です。不服申立て制度の運用改善について、矯正局において考えていることを議論の最初に御紹介いただけますでしょうか。

○新池谷矯正監査室長 はい。今回の一連の不適正処遇事案では、課題のところにあるとおり、不服申立てをしたい旨の申出を関係職員が適切に受付をしなかったということ、また、そもそも不服申立てをしたい旨の申出をすること自体が困難な被収容者が存在することが明らかとなり、不服申立てを通じて不適正処遇を早期に発見するためには、声を上げにくい人たちの小さなシグナルを適切に拾い上げていく仕組みを構築することが重要と考えております。

このような観点から、5-1に記載しているとおり、原則書面のみとされております申立て方法について、デジタル技術を用いてより簡易に行える仕組みを導入できないかという事を考えております。

また、5-2ですが、コミュニケーションに課題のある人は、普段接することのない第三者的立場の者に本音を漏らすことがしばしばあるというような指摘、知見がありますので、これを踏まえて、刑務官以外の者との面接等の機会に、断片的な形で伝えられる申告を確実に拾い上げる仕組みを導入したいと考えています。

この第三者的立場の者へのメッセージの機会を活用することについては、先ほど議論いただきました資料3-3の内部通報制度の更なる活用の外部協力者等からの通報を受け付

ける仕組みや、資料3-5の「内部監査による監督体制の充実」の中で、「実地監査等において不適正処遇を発見する方策等」に記載の外部の協力者や監査官の面接等の機会を通じた申告の拾い上げも、間口を広げるという意味においては、意図は同一です。

いずれにしても、特にデジタル技術の活用については、機器の確認をまず行いまして、早期に試行を開始できるように準備をするほか、面接の機会の活用については、できることからすぐに開始をしていきたいと考えております。

○永井座長 ありがとうございます。

では、今の御説明も踏まえて、この不服申立て制度の運用改善の関係について御意見のある方はお願いします。

○岡田委員 1点確認です。

デジタル技術を用いた申立てというのは、具体的にはどういうものが考えられているのでしょうか。

○新池谷矯正監査室長 今は基本的に紙に手で書くということなんですが、今、画面に向かって話せば、それが反訳されて文字化されるという機械がほぼ実用化されていますので、そのようなものを導入することで、彼らの書くという負担をまず減らすことができます。

更に進めて、特にコミュニケーションに課題のある人は、まとまりがなく冗長に話をすることがあるので、それをAIなどを活用して、言っていることの中で何が言いたいことかということを集約できるような機器等を導入できれば、彼らにとってもプラスですし、処理する側にとってもプラスであると考えています。

○岡田委員 それは、前提として、「申立てをしたい」という申出があつて初めて機器を貸与するなどのプロセスは必要になってくるのでしょうか。

○新池谷矯正監査室長 今のところそのように考えております。

○岡田委員 なるほど、分かりました。

○名執委員 今のことに関して言うと、事務の負担軽減というよりは、「文字に書くことの難しい人は話してくれればいい」という、申立てのしやすさという対象者の側の利便性として導入するという趣旨が大きいと思います。

だから、順番として、報告書に書くときに、「不服申立て制度の運用改善が誰のためになされるのか」という趣旨からいうと、5-2や、今のデジタル化の問題も、対象者にとっての利便性を向上させ、申出をしやすくさせるという趣旨がまず第一にくるべきではないかと感じました。

もう一つは、不服申立制度の処理についての効率化とか合理化は、デジタル化だけではなくて、事務の負担軽減という職員側の話として、調査や業務フローの見直し、それから作成文書の簡素化、添付文書の簡素化、決裁過程の簡素化ということも同時に検討の項目に入れていただけたらと思います。これは、7の「業務の効率化」の中に含まれることなのかもしれませんが、不服申立制度の項の中で、業務の効率化が最後に項目としてあっていい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。

何か事務局の方でコメントありますか。

○新池谷矯正監査室長 今回の点につきましては、御指摘どおり、被収容者の利便性をまず重視することについては、これは当然です。

また、調査、文書作成に関する事務負担のかなりの部分が、不服申立ての処理で要しているのは事実ですので、7のところに書いてあるところと絡めて、その点も盛り込んでいきたいと思います。

○水藤委員 項目5の下位項目である5-1、2、3は、提示の順序が逆なのではないかと思えます。まず制度理解の徹底があって、次に早期に確実に発見できるようになり、さらにそれをどう処理するかではないでしょうか。

それから、本件の状況を踏まえると、5-2の部分をいかに改善していくかというところが一番重要だと思います。そもそも不服申立用紙の交付自体を願っていない、あるいは願い出たにもかかわらず、それに対して適切に対応されなかったと疑わせるようなことがあったり、そういった現状がある中で不服申立制度をいかに実質化できるかという視点から、今、2点対応策が挙げられているわけです。具体案を持ち合わせているわけではないんですが、これら2つの対応策以外に何か工夫の余地がないかを考えていく必要があると思います。文字で書くことが難しい人というのは、被収容者の中にもかなりいらっしゃるでしょう。不服申立て自体を抑制するように働いている要因が何なのかを分析して、対応を考えていくことが必要ではないでしょうか。

○新池谷矯正監査室長 実務の感覚として申し上げますと、申出頻回者が一定数各施設におり、この者たちがたくさん申出をする中で、職員からすると、「またか」と思うところも正直あるんだろうと思います。そういう意味でなるべく申出をさせないような方向でインセンティブが働いている部分がもしかしたらあるのかもしれませんが。その点は今、御指摘いただきましたように、理解の徹底というところにて解決しつつ、ほかに何か有効な方法がな

いかというところを検討していきます。

それから、申出書面の作成をするに当たって、秘密申立権というものを保障するために、職員に事前に申出をしなければならないという枠組みとなっています。これをどういうふうに秘密申立権を確保しながら、職員に申出をしなくていい方法を実現できるのかというところを引き続き検討していきたいと考えています。

○水藤委員 実務上、自分が担当している被収容者の中に申出頻回者がいて、多くの申出があることは、担当刑務官に対する評価としてマイナスになるんですか。

○新池谷矯正監査室長 マイナスの評価にはなりません。そういう申出頻回者は、各施設自体が認識していますし、しかもその職員に対して来ているわけではなく、ありとあらゆることに申出が来ますので、申出が多いからといって職員の評価が下がるとか、そのようなことはありません。

○水藤委員 申出が頻回ではなかった人の場合はどうなるのですか。

○新池谷矯正監査室長 例えば日頃全然申出をしていない人がぽつんと申出をしてくるということは、恐らく何らかの理由があるんだろうということなので、当然受け付ける方はより慎重な調査等を行うことにはなります。申出の内容がもしその対象職員、その申出を受け付ける職員の行為であるならば、当然事実関係の調査の中で確認はしますが、それのみをもって直ちにその職員の評価が下がるということは通常はないと思います。

○水藤委員 分かりました。

○佐伯座長代理 前回、名古屋刑務所視察委員会の川本委員長から、「視察委員会に対する申立てについて、申出用紙が手に入りにくいということは障害になっていないのではないかと。委員会としてはどんな紙でも構わない。」というお話がありましたが、施設に対する不服申立ては、現状は、正式の紙で、担当の職員に出すという、そのコースだけなんですか。

○新池谷矯正監査室長 おおよそ全ての不服申立てについて、書面自体は何に書いても構いません。上級官庁の管区や局に発送する場合、郵送の方法となります。郵送については、検査の手続を経ることになりますが、「不服申立ての手続をします」と指定してきた場合、書面の内容についての検査が行われれないという形で、秘密申立権が確保されます。

施設長に対する申出は、秘密申立権は基本的になく、どの紙に書いても、口頭での申出でも、手続上問題ありませんので、刑事視察施設委員会に対する申立てと施設長に対する申立てについては基本的に差異はありません。

○佐伯座長代理 視察委員会に対する申立ての用紙を入れる箱に、施設長に対する不服申立てが入っているということもあるんですか。

○新池谷矯正監査室長 視察委員会宛ての申出は、刑務所の職員は見られませんので、視察委員会から送られていない限りは、施設で認知することはありません。

○安藤委員 記載の順番についてですが、5-2を上にならべていただき、5-1の事務負担の軽減というところを下に下げていただく方がよいのではないかと思います。

デジタル技術を用いての申立てについては、被収容者にとっての利便性という面があり、5-2の早期の確実な発見という面でも一言加えると、理解しやすく、「被収容者のための不服申立てだ」ということが明確にでき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。

今の御発言は、「事務負担の軽減」が上の方にあり、刑務所側が楽になるような側面が前面に出てしまうよりは、「被収容者に対する便宜を図る」というニュアンスの方がいいだろうという御意見ですね。

○安藤委員 はい、順番を変えていただくのがよいかと思います。

○永井座長 この点、事務局はいかがでしょうか。

○新池谷矯正監査室長 御指摘どおりだと思いますので、そのように書かせていただきます。

○土井委員 不服申立は、前回の行刑改革会議の提言の中でもありますが、本来は独立した人権救済機関が設立されて、そこで扱うべきものではあるものの、すぐにそれができないから、暫定的にこの制度を作ったという位置付けだったはずですが、だから、本来的には国内人権機関をきちんと作って、独立した機関で受け付けるというのが本来の形なんだろうと思います。

今回の事件の対策を考える中で、矯正局だけでできる話ではありませんから、すぐにそこに直結はしないかもしれませんが、一応、本来は独立したところが扱うべきだけれども、今すぐにできないから、暫定的な制度を充実させていくという位置付けになっているということだけは確認しておいてほしいと思います。

○佐伯座長代理 土井委員おっしゃるように、もしこの第三者委員会の委員で合意できるのであれば、提言のところで、そういう方向性が望ましいけれども、すぐそれを実現することはなかなか難しいので、「まずは現在ある不服申立て制度の運用改善を図っていく」ということを一言書くということは考えられると思います。

○田島委員 5-2のところ、「定期的に幹部職員等が被収容者と面接する」という内容が

入っていて、これはすばらしいことだと思っています。

1点確認したいのは、この「幹部職員等」というのは、例えば、施設の中にはいろんな部門があり、大きく4つぐらいの部門があるんだと思うんですが、この部門を超えた形で、面接の任に当たるということをイメージされているのでしょうか。同じ施設の中でも視点が全然違うと思いますので、できればそういう形の方が、更に有効であると思いましたが、質問いたします。

○新池谷矯正監査室長 今のところ、まだ具体的な枠組みというところまでは決まっていますが、基本的に田島委員がおっしゃられていたように、斜めの関係です。直属の、例えば被収容者を直接処遇する処遇部門の職員が聞いても、なかなか言えないだろうと思いますので、斜めの関係である総務部の人とか、教育部の人とか、そういう立場の人が聞き、そこで内々に終わらせてしまうのではなく、施設長まで結果を上げるというスキームを設けることが重要だと考えています。

○田島委員 相当な数になると思いますので、そういう形でやっていただいた方が、負担軽減という意味でも、いろいろな部門が関わることで、「全体で変えていくんだ」という雰囲気醸成するという意味でも有効だと思います。是非よろしくお願いします。

○土井委員 不服申立ての申請の期間が、法律で30日以内となっていますが、その辺が障害になっているということはないでしょうか。

○新池谷矯正監査室長 審査の申請、事実の申告に関しては、早期に内容を確定させる必要があるという意味で、法律で申請期間が決まっております。

確かに結果として制度をよく理解しないまま、大分前の話を申し出る人がいるという意味で、申請期間がきっちり定まった制度としての限界はありますが、それをすくい上げるスキームとして、大臣に対する苦情の申出があり、そこで補充的に拾い上げていますので、真に救済すべきものが漏れるということはないと考えています。

○永井座長 形式的な要件は決まっていますが、内実のあるものが出てくれば、何らかの形では対応するというのが一般的という感じはします。

そのほか、この関係について御意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

では、一区切り付けて、次の項目についてよろしいでしょうか。

次は、項目6の「刑事施設職員の人材育成の強化」という点です。

この人材育成強化の関係でも、事務局の方で検討している点があると伺っていますが、この段階で何か説明されることはありますか。

○西岡参事官 まず、6-1の①で、社会福祉士等の確保等を挙げておりますところ、チーム処遇の確立を図る中で、教育心理、社会、福祉などの知見のある多様な人材の確保はますます必要になってくると見込まれます。教育専門官、福祉専門官等の専門職については、各施設に十分な人員が配置されなければならないと考えており、一定の条件を満たした刑務官からも登用できる仕組みを本年度から開始したところです。実際に、勤務しながら社会福祉士等の資格取得を目指す職員も増えていきますので、引き続き福祉専門官等の増員を要求し、地域の資源やネットワークに熟知した者を採用しつつ、一方で、既に勤務している刑務官等にも福祉的な知見を付与することなどを通して、部内でも育成を図っていききたいというふうに考えているところでございます。

○大谷矯正研修所副所長 私の方からは、現在矯正研修所において検討している採用直後の集合研修の実施について説明させていただければと思います。

当所においては、令和6年4月から、採用直後の集合研修を実施することを目指して、課題の洗い出し、対応案を検討しているところです。

現時点で主たる課題としては3点ございます。1点目は、今まで年2回に分けて分散させて実施していたところ、それを4月にまとめて実施するということとなりますので、施設設備のキャパシティの物理的な課題です。2点目は、研修員を一どきに指導するに当たっての人的体制の問題です。3点目は、効果的な検証内容、研修方法について検討していかなければならないという課題です。

この3点について、1点ずつ御説明します。まず、1点目の物理的な課題についてです。研修所の本所の入寮定員は400名となっています。昨年の1年間、全国の初等科研修員の数は、刑務官のみで550名を超えており、男性刑務官に限ってみても、450名を超えるという状況ですので、一どきに研修所の本所の方に入所させて研修を行うということは事実上できません。ただ、全国に7か所支所がありますので、その研修支所も活用しながら実施する方向で考えております。現在、研修員をどういうふうに支所に割り振っていくのか、刑務官に限らず法務教官、法務技官（心理技官）の基礎科も実施していますので、そういった研修員をどこの本所・支所に振り分けていくのかというところを、検討している最中です。今後、支所と共に実施に向けた体制を整えていきたいと考えています。

2点目の人的な課題についてです。今月10日から、当所において基礎科研修、初等科研修が始まっており、刑務官、法務教官、法務技官合わせて120名ほどを研修に受け入れている状況です。所管している研修第二部の教官は6名おり、その者が中心になって指

導に当たっています。仮に次年度、入寮定員一杯、400名の研修員を一度に受け入れることとなれば、この教官6名だけでは到底指導が追い付かないということは明白ですので、研修員へのきめ細かい指導を行うため、幹部職員の養成研修を中心に担当している12名の研修第一部の教官に応援してもらったり、例えば近隣施設の教官経験のある職員や、施設において指導担当をしている職員等もいますので、こういった者を加えることによって、体制を大幅に強化する必要があると考えています。

3点目の効果的な研修内容、研修方法に係る課題についてです。今後精査していく必要はありますが、人権研修の拡充に向けては、現状の講義だけではなく、人権に関する関係施設の見学、例えばハンセン病療養所への見学や、同所職員や入所者から話を聞く機会を設けるといったことも考えられます。また、実際に刑務所等を出所し、社会で活躍されている方のお話を伺うことで、矯正職員としての社会的意義、やりがい、誇り、使命感、そういったものを醸成し、気付かせるというようなことも狙いながら、研修員が自ら考え、理解し、行動できるような、具体的な実施方法、内容を今後検討していきたいと考えています。

以上の3点の課題、いずれについても、実施規模、採用見込みの数など、規模感によりますが、人的、物的、予算的な対応が必要不可欠となります。矯正局と連携を図りながら各種課題をクリアしていきたいと考えています。

また、矯正局、矯正管区、研修所、現場の各矯正施設と適切に連携し、矯正全体が一丸となって想定される課題への適切な対応策を考え、来年4月から採用直後に集合研修を実施できるよう準備を進めていきたいと考えます。一朝一夕に新しい研修体制が完成しないことは承知していますので、学校教育の方で採り入れられているカリキュラムマネジメントを採り入れ、定期的に効果検証をしながら、不断の見直しを図って、絶えず研修の質の向上を図っていくことを狙って今後検討を進めていきたいと考えています。

○永井座長 御説明どうもありがとうございました。

今の御説明も前提にして、この関係で御質問、御意見のある方はお願いいたします。

○岡田委員 第7回の委員会で、福祉、心理福祉領域等に関する先生方のヒアリングの中でも出たんですが、出所者による講話、講演は、非常に意義があると考えていますので、効果的な研修内容ということでは是非実現させてほしいと思っています。

24ページの下から2行目には、「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」ということで、そのいい面を語ってもらうことを前提としている

かと思うんですが、成功談よりは、失敗談が非常に参考になるということは一般的にも考えられるかと思しますので、刑務所施設に対するマイナス面とかネガティブな内容も、できる限り率直に新規研修者に聞かせるような方向の方が望ましいのではないかと考えています。

○土井委員 先ほどの御説明で、刑務官が勉強をして社会福祉士の資格を取るといような取組もあるということで、それは非常にすばらしい取組だと思いますが、ボリューム感としてどのぐらいそういうことをやっている人がいるのでしょうか。現状でもある程度いるのでしょうか、将来的にはそれをもっと増やして行って、またそういう資格を取れば、待遇面でも報われれば、インセンティブも働くと思うので、現状どのぐらいで、どのぐらい期待できるのかということをご教授いただきたいと思います。社会福祉士の試験は難しいですからね。

○西岡参事官 おっしゃるとおりでございます、社会福祉士や精神保健福祉士の資格を取るための実務研修の期間が必要なんです、数年前に、これを刑務官や法務教官の勤務経験で免除していただけるという通知を厚労省から出していただき、そのおかげでスクーリング等の負担がかなり減り、相当促進されているところだと考えています。

「刑政」という雑誌において、今月号の特集で、いろんな資格を取った矯正職員の体験談の特集を組ませていただきまして、ますます推進しているところです。

ただ、ボリューム感はまだ数年しかたっていないものですから、そこまで進んではないと思われま。

○永井座長 ありがとうございます。

今のお話からすると、当局としてもそういうことを推奨して、多少はサポートしているということなんですか。

○西岡参事官 そうですね。なかなか資格取得に予算を付けるというのは難しいところがありますが、別の面での推奨というのはやっています。また、これは実現するかどうか分かりませんが、矯正協会でいろんな職員がスキルアップをするときにお金の助成をするという仕組みがあります。資格取得を目指す人にも少し援助ができないかというような相談も始めており、そういうバックアップもできればと考えています。

○永井座長 なるほど。先ほどお話あった「刑政」というのは、あれは毎月出ているんですか。

○西岡参事官 毎月出ております。

○小山委員 先ほど水藤委員が権威勾配のお話をされていたと思うんですけども、こういうすばらしい研修を着任後間もないフレッシュな時に受けるとしても、その内容と、各職場に配置されたときの勤務状況との矛盾ということに直面してしまうと、現場の職員の方にとっては厳しい状態になってしまうのではないかと思います。

先日来お話に出ているように、上司対部下の関係が、結局のところ刑務官対被収容者の関係の相似形になるようなことも想定されます。この研修の内容なんですが、括弧内にグループワーク、リフレクティング、自己省察型ロールプレー等々と書いてある中に、よく言われる「リフレクション（Reflection）」があります。自己省察というのは、“Reflection in Action” すなわち「行為の中の省察」という言葉にて対人援助の領域では称揚されてきておりますが、しかしそれはその個人の行動として、そこで完結することのようにも感じられます。そこから一步進めて「クリティカル・リフレクション（Critical Reflection）」ということが言われるようになって、それは自分が置かれた構造の中における様々な矛盾を、もう少し俯瞰して検討できるような目を養っていくという観点を含むものであると思います。

クリティカル・リフレクションの観点を身に着けるならば、例えば今研修の場で学んだことが、それぞれの職場に、つまり現場に散っていったときに、「何か、あれ？ちょっと違うな」、「自分自身が何か理不尽な状況に置かれているぞ」などとなっても、しっかり自己省察をした上で、更にそこから踏み出していく、理想論的に言えば、組織変革に取り組めるような個人個人の専門職として育てていく方向につながると思うんです。「ああ、そこ（研修の場）でやったことは理想論だよ、でも帰ったら全然違うんだよね」みたいになってしまうととても残念なので、一つ申し上げます。

それから、6-1の①の採用のところに、「教育・心理・社会・福祉」とそれぞれ中黒でつないであるんですが、「福祉」というのは少なくとも「社会福祉」としていただきたいのと、「社会」を別途置くのであれば、「心理・社会福祉」でいいと思いましたので、よろしくお願いします。

あと、私自身が社会福祉士を養成している立場にありますので、キャリアパスの中での今のお話は大変うれしく思って伺いました。

○大谷矯正研修所副所長 研修内容の関係の御意見、いろいろと賜りました。非常に参考になる意見ですので、今後これらを踏まえて引き続き検討していきたいと思います。

○田島委員 まず、研修について、最後に「若手職員に対するより効果的な研修の実現」とあ

りますが、対象としては若手だけではなく幹部やベテランもと考えられていますでしょうか。

というのは、南高愛隣会自身が虐待事件を起こした法人でして、立て直しをする中で、ここに出ている研修のようなものには取り組んだんですが、うまくいきませんでした。先ほどから出ているお話に近いですが、これを学んだ若手の方たちが現場でそれを実践しようとする、その講義を受けていない上司がそれを理解できず、「お前何やっているんだ」となってしまい、結局全くうまくいかず、2、3年で研修のやり方を全部変更しました。

どう変更したかという、習ったからすぐできるというわけではないですが、少なくとも上司が「今の支援の最新のものはこういうものがあるんだ」とか、いろんな技術を知ることによって、少なくとも若手が研修を受けて、実践しようとするのを止めなくなり、少しずつ前に進んでいきました。

ここに載っているものは、取組としてはすばらしいと思いますが、実際に動かしていくために、新人だけではなく、層に分けて、ベテランや上司の方々にも研修を広げていただきたいと思いました。ただし、上司の方たちについては、他にも相当いろんなことを学んでいただかなければならないので、ボリューム感は調節が必要だと思います。

○大谷矯正研修所副所長 矯正研修においては、初等科、基礎科などの初任研修課程以外に任用研修課程、専門研修課程、研究研修課程というものがあり、これらの研修も、この機会に全体的な見直しを図るため、検討を進めています。特に今回の事案は若年職員の関与が多かったので、今、初等科研修中心に検討を進めています。

当然御意見のありました幹部職員のマネジメント研修等の見直しについても鋭意進めています。現状としては、上級幹部を養成する高等科研修の中で、マネジメント研修として、プレゼンテーション、コーチング、ファシリテーション、チームビルディング、ロジカルシンキング、リスクマネジメント等の知識・技能を身に着けるということを狙い、民間の事業者へ委託をして、様々な民間のノウハウを活用しながら実施しております。現場の幹部職員には、業務マネジメントと人材マネジメントの2つの役割があると思います。どうしても仕事を回すために、業務マネジメントの方に力を入れがちで、人材マネジメントの方がおろそかになっていっているという実情があるのではないかと体感しているところですので、そういったことも踏まえて、幹部職員のマネジメント研修、拡充を図っていきたいと考えています。

○佐伯企画官 今の観点で補足させていただければと思います。御指摘のとおり、今後、幹部

の方々の理解が必要であり、拘禁刑を見据えたものでもあるんですが、改善指導を所管する立場として、今年度処遇部門の責任者である処遇部門の首席矯正処遇官に対し、1日の日程で、改善指導に特化した研修を実施するよう、各管区にお願いしているところです。引き続き矯正研修所等ともいろいろと相談しながら、研修の充実化を継続していきたいと考えています。

○佐伯座長代理 再発防止策の構成の観点から、田島委員から御指摘のあったように、研修は、若手だけではなくて幹部に対する研修が重要だと思います。組織風土を変えていくためには、幹部から変わらないと変えていくことができないというのは田島委員のおっしゃっており、先ほど3-4でも出てきたところです。そういう意味では、今の構成は「採用・研修」となっているので、どうしても若手中心な位置付けになっていますが、研修を独立させて、若手に対する研修と幹部に対する研修とを平等な位置付けで書くということも考えられると思います。今後構成を考える際に、もう一度検討する必要があると思いました。

○永井座長 今の御意見は、6-1のところ、採用と研修がセットになっているけれども、それを分離することも考えられるということですか。

○佐伯座長代理 そうです。3-4など、いろんなところで意識改革という意味では、「上から変わっていかないといけない」という側面があると思うんですが、それをもっと正面から出すということも考えられるかと思えます。あらゆる問題が相互に関連しているので、最終的にどういう構成が、受け取る方に分かりやすいのか、あるいは一般の方にも分かりやすいのかということを考える必要があると思います。

○細川総務課長 御意見のとおりだと思いますので、よく検討したいと思います。

○佐伯座長代理 採用についてなんですが、「武道採用の方に対する優遇を改めるべきではないか」、あるいは「異動がない、あるいは少ないということを改めるべきではないか」ということは、そのとおりだと思うんですが、一方で、公務員一般についても優秀な方を採用することが難しいという状況の中で、優秀な方を矯正職員としてリクルートすることには、困難があるのではないかと想像します。そういう中で、武道採用者に対する優遇を改めるとか、武道の位置付けが下がるとか、異動が増えるとかということが、更に採用を困難にしてしまうおそれがないのか気になります。そのメリットとデメリットについて何か御感触をお聞かせいただくと有り難いと思います。

○西岡参事官 武道採用についてどこまで踏み込んでいくかということは、これから考えていかなければならないとは思っていますが、御意見のとおり就職をしても、武道をある程度

の頻度で続けられるということは、かなり刑務官が魅力のある職ということで知られているところではあります。

また、少し前の時代の話になりますが、暴力団の人たちが非常に多くの割合を占めていた頃に、施設の規律秩序が乱れたり、職員が非常に危険な中で仕事をしなければならなかったときに、施設の立て直しや、施設の規律秩序を維持するために、先頭に立って動いてくれたのが武道採用の人たちだったということは事実であり、そういった長い歴史がある中で、武道の採用の人たちに対する配慮のようなものができてきたという歴史的な経緯があると思っています。

そういった中、現在の行政ニーズの変化の中で、変わってきた役割に対応していかなければならず、もう少し運用の見直しを図らなければならないということについては、武道の採用の人たちに理解を頂いた上で、やらなければならないだろうと思っています。

○安藤委員 今のことに関して1点と、もう一つまた別件でお伝えしたいことがあります。武道区分採用に関しては、専門職を採用していくというお話があったとおり、一般の刑務官の枠の中で武道が得意な人を優遇するというのではなく、武道という技能のある人を採用する、つまり、専門職側に近い枠に位置付けて、一般の刑務官とはまた別の枠組で採用することはどうでしょうか。武道を続けながら刑務官のお仕事をされる方が、一定数必要であると思います。

もう一点は、別件で、他の委員の先生と意見が異なる点が一つあります。これまでのお話の経緯からは、研修の時期は採用直後がよいという話になったかと思いますが、人間を相手にする仕事は、座学で学んだことと実地では大きなギャップがあります。現場を全く知らないまま座学で最初に研修をしても、講師が伝えたい真の意味が伝わっていないことも多く、ある程度実態を知っている人が研修を受けてこそ、「ああ、そういうことだったのか」と腑に落ち、自身でも実践していくという過程の方が、人に対する仕事の研修としてはよいのではないかと考えております。医療分野でも、実習を早期に体験して、その後、また座学を取り入れるという形で学び、実践に出るという方法を探ったりもしています。

もし、採用直後に研修をするということが、既に決まっているのであれば、それは変更しないとしても、例えば、一般企業のようにインターンシップのような形で、採用の少し前に何週間か現場を見る機会を作るということも考えられるのではないかと思います。刑務所という特殊性の高い場所での勤務ですから、採用人数が多いと現実には難しいのかも

しませんが、ある程度、実態を知った上で座学研修を受けることにより、現場に出たときのギャップも少なくなり、早期の離職率を低くするということにもつながるのではないかと思いますので、一参考意見として述べさせていただきました。

○永井座長 ありがとうございます。

今、2点にわたって重要な御指摘があったかと思います。

まず、武道区分採用の在り方についてお話がありましたが、この点について何か当局の方でお考えはありますか。

○西岡参事官 今の武道区分の採用について、元々武道選考採用だったときには、警備隊要員の武道選考採用という、かなり明確な位置付けでした。

ただ、私の個人的な考えでは、武道経験者は、本来、武の道において、心技体をきちんと学んでいるはずで、人権をないがしろにする人ではないはずです。そういう人こそが、被收容者に対して生きていく道を示すことができれば、これに越したことはないと思っていますので、本当に保安警備だけに特化するということにやりがいを感じることもできるのかということも含めて、専門職種の部分について、慎重に考えていきたいと思っています。

そういう区分で採用されたとしても、様々なキャリアパスを示すことで、別の道に進んでいくこともできると思いますので、そういうことも考えていきたいと思っています。

もう一点が研修時期の話です。

安藤先生がおっしゃるとおり、これまで初等科研修を2、3回に分けてやっていた中で、私も、採用直後でない方を教えたことがあるのですが、確かに現場のことを踏まえながら話ができ、非常に教えやすかったですし、向こうも「うんうん」とうなずきながら聞いてくれたりすることもあり、そういうメリットはあると思います。

ただ一方で、今回の事案を考えたときに、特に人権意識や「被收容者も同じ人間なんだ」ということも含めて、最初の時期に刷り込んでおかないと、同じようなことが起きてしまう可能性があり、メリット・デメリットを考えたときに、どちらの方がいいのかをいろいろと考えた結果であると思っており、皆さんの御意見を踏まえながら考えていきたいと思っています。

○細川総務課長 ほぼ同じ意見かと思いますが、元々武道選考採用だった人が、今、武道区分で試験で入ってくるようになりましたが、一定の必要性があるということは正しいと思います。ただ、刑務官の中でそういうグループであるというだけで、決して特別扱いなどは

したくないと思っています。だから、「何でもかんでも武道が優先」ということではなく、一般の刑務官の一ブロックとして扱うのが妥当かなと思っています。

当時私が岐阜県の刑務所にいたときに、初等科研修入所時期について、矯正研修所名古屋支所と折しょうする際に、右も左も分からない状態のまま研修所に入所させるのはやめてくれ、一定の作法を施設が指導すべきじゃないかというようなことをよく言われていました。めり張りのある行動ぐらいはせめてできるようになってから来てくれということで、初等科研修の最初のグループの入所がやっぱり採用から何週間かしてからになるという、そういう実情があったんだと思います。それはもっともかとは思いますが、初等科入所の最後のグループは1月に入所するので、採用から9か月ぐらい経っており、いい施設運営をしていればしっかりした職員となって研修所に行くんでしょうが、残念ながらその施設のおかしな先輩のやり方を見習って、すっかり染まったような状態で入ってきてしまうというのが今回の問題意識かと思っています。どちらが正しいというのはなかなか一概に判断はできないのかと思いますが、今までのやり方を変える必要はあるのかなというふうに思っています。

○名執委員 今の安藤委員の御指摘は、本当に大事なことをおっしゃっていると思いました。

研修の時期については、もちろん両方の意見がありますが、OJTをどうするのかということが大事だと思います。予算の制約もありますし、現場施設の実情の範疇かもしれませんが、中等科、あるいは他の研修などを含めて、実務と研修とのスパンをもう一度検討して、6の項に、研修の中身として、集合研修に続くOJTがどうあるべきかについて書いておきたいと思います。

大変難しい課題であり、総務課長おっしゃったように、望ましくないとされるような古い組織風土が伝承される場合があり、特にこれから拘禁刑導入という、行刑改革以上の革新をスタートしていく時期ですから、幹部層や監督機関からも新しい風を意識して吹き込み続けなければならず、そこは研修所任せにせず、監督機関や施設幹部に求める内容を入れていくことが必要なのではないかと思いました。

田島委員がおっしゃった幹部の研修についても、高等科研修以上に、幹部になる直前の研修や、幹部になった後に、「こういうことが今の課題で、幹部に何をしてほしいのか」ということを伝える研修が不断に行われることが、組織風土の改善にもつながっていくと思います。

それから、人権研修の在り方については、不祥事のたびに繰り返し、研修のやり方を検

討してきましたが、今回こそ本当に工夫が必要になってくると思います。

今回の事案は、被害者の方に身体的に重いけがを負わせたものではなかったですが、知的な障害があったり、自ら申立てをすることのできない対象者に対しての虐待・いじめであるという認識をきちんと持ち、その意味では過剰収容下で起きた前回の事件などよりもずっと根深く、収容施設では起こり得る深刻な問題であるということを、まず全体で、受け止めるべきだと思います。それを共通認識とした上で、人権研修も、自分より弱い立場にある者や、いじめを受けても言い出せない者に対して、自分のストレスの発散のはけ口にするという、いじめ・虐待が起きる構図について把握することが大事で、また、前に小山委員のお話で本当にそのとおりだと思ったのですが、「人間どんな人も自分にはそういう面がある」という認識をするだけでも、自制が働いてくると思いました。

その観点から、専門家の知見を入れて、他の対人援助組織の研修も参考にするなどして、いろんな対応策が書かれていますけれども、こここそ内容・方法の充実を是非図ってほしいと思います。

○大谷矯正研修所副所長 まず、OJTについては、初等科研修が終了した後、約6か月間、採用庁における実務研修を実施しております。こちらの方は、形式に流れてはいないかというところの見直しを行うため、昨年度からPTを立ち上げ、本支所、局も交えて検討を進めております。今、ちょうど見直しの試行を実施しているところであり、試行結果を踏まえてより充実化を図り、集合研修とOJTが有機的に機能するものになるよう、見直しを図っていきたいと思います。

また、幹部職員研修については、おっしゃるとおり高等科研修のみならず中級管理科、中級幹部研修、上級幹部研修、上級管理科があり、さらには、施設長に昇任した後の研修がないので、そういった研修を実施してはどうかという意見が出ており、そういったものも含めて今後検討していきたいと思います。

人権研修の内容、実施方法の工夫は、今、非常にいろいろな意見が出て、世の中に様々なノウハウや知見がありますので、アンテナを高く張り、導入できるものは導入していきたいと考えています。

○水藤委員 項目6に関して4点あります。

まず1点目です。採用について、人間科学系を学んだ大学生の進路等としてアピールをしていくこと、教育専門官や福祉専門官へ刑務官から登用していくことが書かれていますが、これらを進めていこうとする場合には、理念が重要になると思います。つまり、「矯

正施設が、何を理念として業務を実施しているのか」という点について、十分に訴求力がある内容を伝えられないと、キャリアパスとして示したとしたとしても、なかなか応募が活発化しないことはあり得ると思います。今の段階で、私が知る限り、例えば社会福祉の教育を受けている学生の中で、矯正施設が自分の進路として思い浮かぶかということ、恐らく非常に限られた人だけという状況だと思います。「拘禁刑の下で社会復帰支援をしていく」、「人がもう一回社会の中で生活をしていくことに向けて働き掛けをする」という理念であれば、対人援助との親和性は高く、訴求力はあると思います。

2点目です。研修に当たって、今の本所のキャパシティーでは十分に対応できないので、支所との間でグルーピングをしていくとのこと。研修生をどのようにグルーピングするかが非常に重要になってくると思われ。このことに関連して、武道区分採用のことが、これまで度々話題になってきており、先ほど西岡参事官がおっしゃった「心技体を極めることは、人格を形成していくプロセスであるのだから、それに長じた人が、人格ということに関して人に働き掛けていくに当たって、最適になるはずだ」というのは、そのとおりだと思います。

したがって、武道自体ではなく、インフォーマルグループが問題なのだと思います。つまり、ある施設で採用されると、異動がなく、ずっとその施設に勤務しているという状況がある中、採用経路の一つとして武道区分採用があり、また必ずしも武道区分採用者ではなくとも、武道のつながりで採用された人たちが、インフォーマルグループを組織の中で形成するというのが、一番の課題になると思われるので、その点をマネジメントの中でどう捉え、取り扱っていくのかを考えるべきだと思います。

3点目です。他の委員からも御意見があったように、項目6の中に、幹部職員などその他の階層の職員に対する研修を含めるべきだと思います。新採用以外の職員に対しての研修内容として、例えばパワーとケアの論理のバランス、保安のパラダイムの更新、権威勾配や心理的安全性の確保などの問題を取り扱うことが考えられます。それから、名古屋刑務所視察委員会の川本委員長のお話の中で、所長によって、職員の側を向いているのか、被収容者の側を向いているのかについての違いがあるという御指摘がありました。こういったところを施設長としてどう考えるのかということも研修の内容として挙げられます。これは、当然、職員と被収容者の両面を見なければいけないけれども、問題として意識化して研修の中で体系立てて扱っていくことは必要だと思います。

研修の実施にあたっては、様々な手法があります。座学よりも自分でやってみる方が、

研修員が知識を自分の中に取り入れていくには有効です。研修員が自ら言葉にするとか、自ら何かをやるということを、できるだけ研修の中に取り入れていくことが重要なのではないかと考えました。

4点目です。研修時期について、安藤委員の御指摘はもっともだと思います。一方、医療の領域と大きく違う点として、採用された研修員は、座学さえも受けておらず、矯正施設がどう機能し、どういう課題があり得るといようなことについて、恐らく何も知らない状態だという点があると思います。特に、高校卒業直後に採用された者は、社会経験も限られているので、やはり一定早い時期に一斉に研修することは重要だと考えました。

それから、初等科の最初の研修をされ、OJTがあった後は再度の集合研修はないのでしょうか。

○大谷矯正研修所副所長 各施設で自庁研修という形で、不祥事防止研修や、倫理についての研修など、様々な研修を各施設で実施しています。

○水藤委員 これまでのお話を伺っていると、すぐに異動を広げていくというのは難しいかと思しますので、自庁研修だけでなく、せめて支所ぐらいの単位まででも集合して、他の施設に勤務している人と接し、意見交換をする機会を作ることができないかと考えました。

○土井委員 今の話に関連するところです。私、実は弁護士になる前、公務員の仕事をしています。一番最初の新規採用のときに、研修を受けました。研修の形式としては、4月に採用されて、最初の1か月は現場で、大体どんなことをやるかをざっと見て、その後、1か月半ぐらい、研修所で全国の職員が集まる集合研修があり、それから、また現場に戻って、半年ほど仕事をしながら研修をして、もう一回集まるという形で、1年目に2回、短い集合研修を行います。そうすると、安藤委員がおっしゃったように、現場をまず見るということはあった上で、集合研修をし、早い時期に理念をきちんと学べます。それを現場に持って帰って、「あれ、聞いていたのと違うな」という経験もするでしょうけれども、更にもう一回集合研修をやることで、「ああやっぱりこっちが、これが正しいんだ」ということが分かります。そういうサイクルだったので、参考にさせていただいたらと思い、発言をしました。

○永井座長 ありがとうございます。

ここで少し休憩を取りたいと思います。

(休 憩)

○永井座長 では、時間になりましたので、再開したいと思います。

それでは、続きまして、項目7の「業務の効率化、合理化」について議論を進めたいと思います。

本項目についても、矯正局において補足することがあると思います。お願いできますか。

○荏企画官 では、私から若干の補足説明をさせていただきたいと思います。

資料の7-1③の「書類作成の合理化」という項目の中で、視察表等の記載内容の見直しが挙げられています。

まず、視察表とは、施設の中で報告などを行うための文書であり、保護室の収容、又は実力行使等の措置を取った際の状況を記載するなど、職員の職務の正当性を事後的に検証するという意味において重要な記録となっています。

この視察表の記載について、どのような内容で、またどのような記載方法で行うかについては、過去の経験や様々な事案における失敗や反省を踏まえて書面作成の要領が作られています。視察表などについては、先ほどお話もありましたが、不服申立ての処理、被収容者が提起した民事訴訟における対応、また、捜査機関への告訴・告発などがなされた場合の証拠という形で使われることもあり、記録が詳細であればあるほど、職員の正当性等の証明という意味では意義が出てくるものとなっています。

このように、組織内部での判断の妥当性を担保するだけでなく、外部の検証にも耐えられるものでなければならないという面も持っており、そういったことから時を経るごとに、記載内容が詳細になっていったという経緯があります。

何が、不服申立てや、民事訴訟、告訴・告発などの対象になるかというところは、その書面を作成する前には当然分かりませんので、そういった観点があるがゆえに、最初の作成の段階からしっかりと時間を掛けて作っていくというような現在の運用となっていて、こういったところが書面作成に当たる職員、また、その書面の内容を決裁の過程で確認等をする職員の相当の業務負担になっているというのは事実であると思います。この点については、必要性和その業務量等を勘案しながら、適切な記載内容の在り方を検討をし、速やかに対応していく必要があると考えております。

続いて、7-2の「報告の簡素化・合理化」について、補足の説明をします。

報告規程とは、上級庁が各施設に対して、施設における処遇の状況などについて定期的に報告を求めるもののほか、事故などが発生した場合に迅速にその内容等の報告を求める

というものもあります。特に定期報告につきましては、その枠組みをあらかじめ設けておくことで、報告をする施設側もデータの把握、報告すべき内容の把握を日常的に行い、日常の業務の中にデータの把握を組み込んでいますので、業務負担なく行うことができるというメリットもあると思います。

何か臨時の調査を行おうとした場合には、臨時の調査の内容を考える仕組みを作る当局側にとっても、また、それを実際に調査を行う施設にとっても、調査方法を設定したり、周知したり、理解したり、また実情を確認したりということを臨時で行わなければならないという意味での負担が大きいという面もあると思います。

報告事項も、先ほどの視察表の記載方法と同じですが、過去の様々な経緯を経て現在の形に設定されております。全く必要性のない報告は恐らくないと思いますが、一方で、報告に伴う業務負担も相当数あると思われるので、必要性をどのように評価し、報告規程で見直せるものはないかについて、よく検討していきたいと考えております。

○永井座長 どうもありがとうございました。

では、今のお話も踏まえて、項目7の関係について御意見のある方は御発言をお願いしたいと思います。

○名執委員 ここに掲げられていることは、いずれもそのとおりで、不断に検討して実行してほしいことばかりだと思います。ICTの活用やシステムの開発は、予算の制約の中で少しずつ進んでいますので、優先順位を付けて実行してほしいと思います。

項目1の中で、処遇要領票の改定や、チーム処遇の確立ということが出ています。これは、拘禁刑を見据えて、処遇関連の情報を充実させ、活用する方向になっていくと思います。でも、刑務官には情報端末がないので、これまでどおり、紙や口頭伝達という手段によることになってしまいます。刑務官への情報伝達・共有のためのITツールがあれば、将来的には日常の指示や伝達、研修の方法も格段に変わっていくと思いますし、業務の効率化にもつながると思います。

このあたり、もちろん予算の問題はありますが、チーム処遇を始めるに当たって、試行的にでも、刑務官や教育専門官、社会福祉士の方などが、処遇要領票を介して対象者の処遇を検討していくときに、伝達と情報共有ツールとしてITツールを導入することなど、検討していくことは大事だと思いました。

○永井座長 どうもありがとうございます。

ただいまの点について、当局の方で何かございますか。

○細川総務課長 予算事情の厳しい中で、毎年適切に要求をして、広げていくということは御指摘のとおりですので、そのとおりやっていきたいと思っています。

処遇要領票等のチーム処遇に資するものを集めて、何か実際にチームになった人に展開するという事は、現状では難しい状況です。まずは集まって顔を寄せ集めて情報共有をするという形が、刑事施設になじむような気がしますが、今後幹部を含めて、別々の場所においても必要な情報交換ができるようなことも検討していければと思っており、将来的な課題かと思えます。

○水藤委員 7-1の①、②、③の順序について、恐らく逆だと思います。まず、「保有する情報をどれだけ合理化していくか」ということがあって、次に、「それを処理していく意思決定を合理化する」ということがあって、「それをしていくために電子決裁が促進されていく」という流れだと思いました。

電子決裁を使って働いていた際に実感したことですが、①と②が十分なされないままに電子決裁が導入されると、メールボックスに大量の決裁通知が届くようになります。これを開いて、一つ一つ確認していくのは、実は紙に印鑑を押す以上に労力が掛かることがあります。ですので、導入の順序をよく考えた方がいいと思います。

○永井座長 ありがとうございます。

確かにイラストにあるように、決裁箱に書類が積み上がって崩れそうになるというのが非常にいらいらする場面だったと思いますが、今、まだ開いていないメールがバーっと出てくるというのも、パソコンやiPadを立ち上げたときに厳しい状況ではありますね。それから、電子化するにしても、今、御指摘があったように、何を決裁取るかというあたりの合理化は必要なんでしょうね。

そのほかに、この関係で御意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

○田島委員 方向性には同意しており、是非進めてほしいと思います。書類作成の合理化について、いずれも対策として「見直し」となっていますが、もう一步踏み込んで「見直し」だけでなく、「書類の削減」などの強い言葉を入れておかないと、先ほども少しお話が出ていましたが、「必要がないという書類は一枚もない」という話になると思います。「結局見直したけれども圧縮できませんでした」となってしまいますので、もう少し強い言葉を入れておくと現実味が上がると思います。

ちなみに、南高愛隣会も同じように書類を圧縮しようとしたのですが、四百何十種類あったのが、ほとんど圧縮できませんでした。今、実際「削減」と明言して、半分程度に減っ

たと聞いています。おそらく、普通にやってもほとんど変わらないという結果になると思いますので、よろしくお願いします。

○細川総務課長 項目7は7つの項目の中では目立たない部分かもしれませんが、とても大事なことだと思っています。

現場任せにすると、結局「報告しなさい」とか「何か失敗したら結局怒られるじゃないか」となると思うので、矯正局が、大胆に、腹をくくらなければならないと思います。

幹部の業績目標でも、業務効率化等を必ず入れることになっていますが、私自身も「本気でそれについて何かを考えているのか」と言われると、少し恥ずかしい部分もあります。再発防止策の中でいろいろなことを考えるに当たって、矯正局でも、真の必要性の有無を考え、できるだけ削減や廃止というところまで踏み込んだ状態で検討し、現場施設が安心して、「じゃ、分かった」と言えるような雰囲気にしていきたいと思っています。

○岡田委員 書類の削減に関して、研修と関係すると思ったので、少しお話しします。

私は、弁護士をやる前、某役所におり、決裁資料などを作って決裁を受けたという経験は日常的にあります。当時から紙を減らせという指示が結構強くあり、例えば「決裁資料はA4一枚にまとめろ」とか、そういう指示が上から下ることがありました。その場合に、書面に記載する内容は限られ、それ以外のことについては、決裁の段階で口頭で報告を求められました。そうなる、紙に書いておけば、それをそのまま読めばいいとか、それを読んでもらえば済むということで安心感があるんですが、決裁者の前で紙に書いていないことを説得力を持たせて説明することは、技術が必要だったという経験があります。報告の内容について、口頭で十分に意見が伝わるような技術を身につけるということについても、研修の項目としては重要だと思いましたので、一言申し上げました。

○永井座長 どうもありがとうございます。

一応、一通り御意見を頂いたかと思います。

項目7については、ここで一区切り付けてもよろしいでしょうか。

それでは、これまでの意見交換で、再発防止策素案記載の7つの項目がありますが、一通りの議論ができたかと思います。

そこで、次に全体の構成についての議論を進めていきたいと思っています。

素案にある7つの項目以外に、新たに項目を追加すべきかどうか。それから、報告書に記載する順番としては、素案どおりで差し支えないかといった点について議論をお願いしたいと思います。

あわせて第8回のときに取り上げた項目でも、補足的な御意見があればこの機会にお願いできればと思います。

それでは、今言ったようなテーマについて、御意見のある方は御発言をお願いしたいと思います。

順序から言うと、報告書で明示的に取り上げる項目としては、現在素案に出ている7つの項目でいいか、新たに違う項目も追加すべきかといった点について御意見を伺いたいと思いますけれども、いかがでしょうか。

○田島委員 今日までの議論を聴いて、この7つを実行するのは相当大変だと思います。この7つのことは、今の組織の文化を変えて、施設職員の行動変容を促していくということに尽きると思いますが、その取組を進める責任部署等の設置が必要なのではないかと強く思いました。そのことについても、書けることは限られているかもしれませんが、一つ追加をすべきであると考えています。

○永井座長 どうもありがとうございます。

この田島委員のお話は、前にも御指摘を頂いたことがありまして、そのとおりだと思っております。

この点は、全体に通じるところがあり、レベルが違うような感じがしまして、今、出ている7つの項目と同列のものではなく、少し違う観点からのものではないかと思えます。例えば、最後の締めくくりのようなパートを設け、この7つの項目については確実に実行することが重要であり、そのためには、具体的な部署やスケジュールも決めて、それがちゃんと実行されているかどうかを検証していく仕組みを作ることも大事であるということ、最後のパートで書くというのも良いかと思うんですが、いかがでしょうか。

○水藤委員 田島委員が今おっしゃった責任部署を明確にするということと、先ほど座長がおっしゃったいわゆるロードマップ的なもので、短期、中期、長期に何を目指していくのかということ、それから、実施状況をモニタリングする仕組みを、一つの塊にして、順序としては最後のところで述べておくことは必要ではないかと思えます。

特に、モニタリングの仕組みについて、前回の会議の際に、今ある仕組みの中で行うという御紹介があり、それはそれで有効だと思いますが、今ある仕組みにモニタリングをどう接合させていくのか、もう一步追加で何か説明があった方がよいのではないかと考えました。

○永井座長 どうもありがとうございます。

そのほか、ただいまの点に関連して御意見ある方いらっしゃいますでしょうか。よろしいですか。

それでは、それ以外の点について、それでは、安藤委員、いかがですか。

○安藤委員 追加の項目とは別のお話ですが、項目3の「管理監督体制の充実」という大項目の名前ですが、「管理監督」という言葉は少し堅いイメージがありますので、例えば「サポート・マネジメント体制の充実」というような項目名にするとよい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。

このあたりどういう表現がいいかということも、確かに検討する必要はあると思います。

○土井委員 最後の部分で今のような締めくくりのところを入れるのであれば、冒頭の部分に総論があるべきだろうと思います。20年前の事件があり、行刑改革会議の議論があり、監獄法改正があり、いろいろやってきたにもかかわらず、また事件が起きてしまい、それは、どうしてなのか。大体ここまでの議論であった、組織の体質の問題等、いろいろ指摘があった部分を書くといいと思います。

それと、組織に問題があったからこういう事件が起きたんだということだけではなく、せつかく刑法改正のタイミングでもあるので、これも踏まえて、これからの行刑はどうあるべきかということをも最初にビジョンを示し、そのために、今回の反省も踏まえてどうしていくかということをも、最初にまとめて書くのがいいのではないかと思います。

○永井座長 どうもありがとうございます。

正にそのとおりだろうと思います。

この点については、前に水藤委員からも御指摘いただいたことがあったと思います。例えば冒頭の部分で、行刑改革会議の貴重な提言を受けて、基本法の改正を初めとして数々の大きな成果が得られてきたということをもまず押さえる。

他方で、過剰収容という当時の現場の実情があり、一部の提言・指摘については十分に対応がされないで今日まで推移してきてしまったという状況もあると。

今回の名古屋刑務所で発生した事案というのは、そういう十分な対応がされてこなかった面の問題性が顕在化してきたという一面もあるという捉え方をした上で、先ほど土井委員がおっしゃったように、拘禁刑導入のタイミングなので、こういう方向を目指してやっていく必要があるんだという大まかな方向性を、最初のパートで書いてみるというのは十分あり得ることかなと思います。

水藤委員、どうぞ。

○水藤委員 前回の委員会の際、行刑改革会議提言があり、法改正がなされて、現場でも実務を変えていかなければならないという動きがあったにもかかわらず、本件が起きた背景として、組織文化や風土が、ある意味揺り戻したような部分があるという趣旨の御説明がありました。私も同意見を持っています。そのあたりを、先ほど座長がおっしゃった過剰収容に加えて、組織の風土、文化という課題として、やはり冒頭に述べておいた方がよいと思います。

素案の中に、なぜ組織風土の変革が含まれているのかを明確にするために、そういった記述が必要ではないかと考えました。

もう一つ、前回の名古屋刑務所の事件は、人が亡くなっているところ、今回生じた結果は比較的軽傷でした。だからといって今回の事件が軽視されてよいということにはならないと考えています。関係している刑務官の数の多さ、それらの人たちが組織的なつながりを持たずに行動していること、自分のフラストレーション解消になっていたということ、虐待行為が出勤するに当たって目的化していたということまで述べていた刑務官がいることなどを考えると、前回の事件と別な意味で、問題としては非常に深刻です。矯正施設は閉鎖施設という性質を根本から変えることはできないと思いますので、知的障害等の疑いがある受刑者等に対する虐待・いじめがあり、しかもそれを許容していく風土がそこに醸成されてしまっていたという問題点を指摘しておくことは大変重要ではないかと考えます。

○名執委員 報告書の全体構成を考えたときに、最初に本件事案の発生から第三者委員会の設置や検討経過があって、次に事案の全体像と原因分析が来ると思います。

その事案の原因分析の中に、一つは平成15年の行刑改革会議の提言で指摘されて、制度として始まった事柄の中に、視察委員会や不服申立て制度の運用上の問題がなおあったということや、今回のアンケート調査から判明した課題として、組織風土の問題、人材育成の問題、業務遂行上の問題などがあったということが書かれることになると思います。

構成としては、その下に、これまで検討してきた再発防止策が来ると思います。そして、その再発防止策の後に、今後の実施スケジュールやまとめ等が来て、拘禁刑に向けてどういうビジョンを持ってやってほしいかということ、どのように書くかも検討がなされると思います。

再発防止策は、本件事案の原因分析に沿った順序で構成されるべきだと思います。まず

直接的な再発防止策として、1番、3番、4番、5番は、すぐにやらなければいけないことですし、大事な部分だと思いますので先に書いて、組織風土の改善、職員の人材育成、業務の効率化は、矯正行政の大きな基盤づくりの課題なので、順番としては、2番の組織風土の改善が5番と6番の間に入る方がじっくり読めると思います。

○永井座長 ありがとうございます。

項目の順番としては、2番を動かし、5番の後にするということですね。

○名執委員 はい。

○永井座長 項目の順番も大事な点だと思いますが、今の御意見について、他の方で感想ありますか。

○小山委員 今の名執委員のおっしゃっていることに、賛同します。

項目の順番についてです。1のタイトルが「処遇上配慮を要する者に対する処遇体制の充実」となっていますが、その中の1-1①と②の、②を先に持ってくるのがよいと思いました。そして、1のタイトルは、単に「処遇体制の充実」とした方がよいのではないかと思います。

というのも、例えば「手の掛かる人は専門的な誰々に任せておけばよい」とならないための変革が、まず先に来るのではないかと思います。配慮を要する人に対する対応は、全体的な対応が拘禁刑に変化していくことに合わせて変えていくものだと思うので、1-1の②を先に持ってきた方がいいのではないかと思います。そして、タイトルは「処遇上配慮を要する者に対する」を取っていただき、この文言が必要なら、下位項目のどこかに入れる方がいいのではないかと思います。

○永井座長 今の御意見の確認ですが、一つは項目1の名前を、単に「処遇体制の充実」だけでいいというのが一つ。もう一つは、1-1の中で、①と②を逆にするというのもよろしいですか。

○小山委員 はい、そうです。

○土井委員 私もそれは大賛成です。素案を読んでいて気になったのが、「被収容者の中には、特に処遇上の配慮を要する人と、そうでない人がいて、特に処遇上の配慮を要する人に対してどうするかを考えます」と読めてしまうところです。

本来は、全ての被収容者に対して福祉的な配慮の下に処遇をしていくということが必要であり、取り分けその中で特に配慮を要する人が一部分いるという考え方はおかしいと思います。

そういう意味では、今の小山委員の提言は、そのとおりだと思います。

○水藤委員 小山委員の御意見に賛成です。本件においては、処遇上配慮を要する被収容者が直接的に被害に遭っているのです、その対策をどうするかという観点を明確にするという意図で、こういう書き方になっているのだと思います。しかし、素案の中に組織風土の問題が取り上げられていることから考えても、処遇上配慮を要する者の問題に限定するのではなく、矯正施設における処遇を、特に拘禁刑の下でどう考えていくのかが、議論の根本にあるべきだと思います。

○佐伯座長代理 行政改革会議の提言によって監獄法が改正されたことは、画期的なことだったと思いますし、永井座長が総論の部分に書く内容として先ほど述べられました多くの成果があったということも、正にそのとおりだと思いますが、にもかかわらず今回のような事件が起こったというのは、行刑改革会議の提言が一番最初に提言していた「受刑者の人間性を尊重して真の改善更生及び社会復帰を図る」ということが十分に浸透していなかったということが、根本にあると思います。そのことについて、組織風土の問題を含めて、総論部分に書く必要があると思っています。

その観点から言うと、名執委員が御提案になった組織風土の変革というのを、下に溶け込ませてしまうのがいいのか、それとも、むしろそれを一番最初に書くべきではないか、ということもあると思います。

ただ、これは一朝一夕にできることではないので、どういう位置付けがいいのかについては検討する必要があると思いますが、今回の提言がうまく実現されていくためにも、やはり組織風土の変革が一番重要な部分ではないかと感じております。

そのこととの関係で、前回から問題になっていましたし、今日も田島委員から御指摘があった、呼称の問題は、私は象徴的な意味合いからしても、もう少し重視すべきではないかと思います。前回いろいろ難しい問題があるということをお説明をいただき、今の案ですと段階的になっていますが、そこはもう少し踏み込んで提言として書くべきではないかと思っています。

○永井座長 ありがとうございます。

呼称問題を提言の中で明示的に取り上げて指摘した方がいいのではないかといいことですね。

○佐伯座長代理 前回、PFI刑務所でさえ、なかなかさん付けにするのは難しかったという御説明がありましたが、意識を変えるという意味でも重要だと思いますし、対外的にも象

徹的に変わっていくんだということを示す意味で、提言で、「段階的」というより、もっと踏み込んだ書き方があってしかるべきかと思います。

○水藤委員 呼称の問題について、私も可能であるならば、踏み込むべきだと思っています。

例えば、さん付けを取り入れたとすると、社会的に「その必要はない」という反応もあると思います。そうなったときに、「なぜ、自分たちは被收容者を敬称を付けて呼ぶべきなのか」ということを考える機会にもなると思います。例えば、さん付けが求められる理由について、初等科研修で一番最初に扱うこともできると思います。呼称の問題は、前回小山委員が御指摘になったように、社会構成主義の観点からも重要であり、また先ほど佐伯委員から御指摘があったように、象徴的な意味がありますが、その他にも、職員に対する今後の教育という面、また、幹部は呼称の在り方の問題を説明できないといけないということになるので、幹部の意識を変えていくという意味でも、重要な意義があるのではないかと考えました。

○永井座長 どうもありがとうございます。

呼称問題というのは、確かに、もし対応できれば、インパクトは非常に大きいでしょうね。

この点について、当局の方で何かお考えありますか。

○細川総務課長 十分にまだ議論はしていませんが、「段階的」と書いているのは、恐らく現場から猛反発を受けるだろうという気がしているからです。名古屋刑務所に法務委員会の国会議員の先生方が視察に行きましたが、そこでも、若干そのようなやり取りがあり、特に「暴力団関係者のようにあからさまに職員に対抗してくるような人に、さん付けなんかできるものでしょうか」という感覚を持っている職員はかなり多いです。施設長でもそういう人が多いので、いきなり「明日からそうするんだ」というよりは、「まずは初犯の刑務所からやってみよう」とか、「女子の受刑者からやってみよう」とか、段階的に導入してだんだん違和感がなくなっていけば定着するのではないかと考え、このような案にしています。私の感覚では、必ず定着させるために現場の反発を少し減らしながら、だんだん外堀を埋めていく、そのためには段階的なやり方がうまくいくのではないかとこの感覚を持っています。局内的にももう一回議論する必要があるかと思っています。

○永井座長 ありがとうございます。

局内でも検討していただければと思いますが、「段階的に」というと、目的に到達するまでに30年とか50年とかかかってしまうかもしれませんね。

○細川総務課長 提言を頂いた上で、私どもの内部的な作戦としては、少し段階を付けていくということを考えています。ただし期間は、10年とかそんなスパンではなく、せいぜい拘禁刑が始まるぐらいの時期までにはこうなっていると、あるいは、例えばある受刑者と話しているうちに、受刑者が興奮してきて、暴言を吐いているのに対して、必ずさん付けじゃなきゃ駄目なのかなど、そういうようなことも検討していく必要があると思います。とにかく現場が受け入れられるように考えていきたいと思っております。

○永井座長 何か新しいことをやるときに、いきなりで難しければ、準備期間を設けた上で、やるときはやるというような方法もあるかと思いますが、今、総務課長がおっしゃったのはそういうイメージですね。

○細川総務課長 信頼している所長であっても、「本当に実施するのか」という反応はあろうかと思います。そこをうまく説得していくために、どのような段階でやるのか、施設ごとにするとか、同じ施設の中でもこういう人からとか、いろいろな考え方があろうかと思いますが、直ちに「明日から昼夜間単独室処遇で職員に対して対立的になっている人も含めて全部」というと、「ちょっと待ってくださいよ」ということはあるのかもしれないという若干の懸念があります。

○永井座長 報告書にどの程度の表現で盛り込むかということだと思うんですけども、今の事務当局の御感触も踏まえて、いかがでしょうか。田島委員、お願いします。

○田島委員 福祉の業界でも同じようなこともありますので、非常に難しい問題だと理解しているつもりですが、正直言って、今のお話からすると、このままだと再発防止策は何の意味もないものになると改めて思いました。

呼称の問題というのは、すごく単純なんですけれども、人間関係を一番率直に表すような言葉だと思っています。

片一方で、「人権に配慮して」とか難しいことを言っても、呼称一つ変えられないとなると、ほぼほぼ他のことも成就しないだろうと感じました。現場としては、今まで伝統的にやってきたことでもありますので、難しい問題はあると思いますが、それを実行する幹部側は、「難しいのは分かっているけれども断固としてやるんだ」という気概がないと、何も動かないのではないのでしょうか。

内部のことはよく分からないですが、今回の素案の中で一番簡単に取り組むことができることは呼称だと思っています。そこにおいて断固たる決意が余り感じられないというのが、びっくりしたところです。率直にそういうふう感じたので発言しました。

○岡田委員 私も実は田島委員と同じ考えを持っていて、何でそれができないのかなというのが率直に思うところです。

提言をさせていただく以上、やはり最初からできないと分かっていることを書くわけにはいかないですし、書くとすれば、全体としての重要性について問題が出てくると思います。また、「段階的に」と書くのかどうかという点ですが、「段階的に」という文言を使った場合、第三者的な見え方からして、どこまで真剣に考えているんだという本気度に疑問を持たれる可能性もあると思います。

呼称の問題は、犯罪者あるいは受刑者の属性的に、田島委員もおっしゃっていたように、人間関係を反映させるものであり、おそらく意識して呼び捨てにしているということが言えるような気がします。

また、私は、かつて検察にいたことがありましたが、当時は日常的に捜査を担当しておりまして、業務の大半が取調べでした。取調べの対象者というのは、もちろん犯罪者以外にも、参考人、目撃者、被害者等もいましたが、大半は被疑者でした。その被疑者の中には、粗暴な方ももちろんいらっしゃいましたし、現役の暴力団の方もいて、検事に食って掛かる方も少なからずいらっしゃいました。しかし、そのような方に対して、私は基本的にはさん付けで呼んでいました。さん付けで呼ぶことに対して、私自身、余り抵抗感がなく、かえってさん付けで呼ぶことによって、「私はあなたを対等に扱っているんですよ。だから、あなたも私と対等に向き合ってください。」というような意思が示せたのではないかと、今振り返ると思います。

ただ、周りの検察関係者が、被疑者に敬称を使っていたかについては、分かりませんが、少なくとも警察関係者に関しては、さん付けで呼んでいるというのを余り聞いたことがないので、私は少数派だったかもしれません。私の個人的な経験を思い起こすと、そのようなことは感じていきますので、一応参考までに申し上げます。

○安藤委員 先生方の御意見はいずれももっともだと思います。

一方で、少し懸念されますのは、社会からの反応です。例えば、私は司法精神医学を専門としておりますが、私どもが行った一般人口を対象とした調査では刑法39条には反対意見が多く、精神の障害がある者に対しても処罰感情が強いことが分かっております。ですから、一般受刑者に対しては更に、様々な意見が社会からあり得るということを踏まえた上で、今後、研修の中でも、「こういう理由で重要なことなのだ」ということが分かるようモチベーションを高めるお話を取り入れていただきたいと思います。

また、総論の最初のところで、なぜ被収容者の人権を尊重し、こうした点についても配慮したのかという意図を述べておいていただくと、社会の方がこの提言書を読まれた際にも、理解が進むのではないかと感じました。

○名執委員 なかなか難しく、感覚的に受け入れられないということは分からないでもないのですが、刑務所も、普通の社会で通用しているやり方にだんだんに近付けていこうという流れの中にあると思います。ただ、実際には、例えば共犯者とか、反発し合う誰かがどこの単独室にいるということが分かってしまうから、名前は呼ばないとか、名前を明示しないというような配慮を必要とする場面もあるわけで、ここで言う「何々さん」というのは、例えば教育場面のよう、普通に対等に話すことによってお互いの関係が良好に保たれる場面や、一対一の面接場面などで自然に出てくる呼称で、威圧的な言い方をやめようというものと同レベルで考えればいいのではないかと思います。だから、その辺を共通認識にしていくまでには、時間が掛かるかもしれませんが、行刑改革会議の後もいろいろな大きな変革を受け入れ、変えてきたのと同様に、説得も含めて対応していくしかないのではないかと思います。

○永井座長 どうもありがとうございます。

今、時間が掛かるかもしれないけれども、対応していく必要があるんだというお話は、さん付けの方向性は打ち出して、その実行には多少の準備があってもいいというようなお考えですか。

○名執委員 少なくとも教育の場面では、普通に対等にお互いが接するという状況が、今後、より必要だと思います。

ですから、さん付けだけを取り上げて、「明日からやりましょう」ということに意味があるわけではなくて、一般の社会にだんだん近付いた環境になり、きちんと改善指導や訓練、社会復帰支援が行われるというところの意識付けこそ大事だと思います。さん付けをすぐに定着させることが、そのきっかけになるというのは確かにそうですが、それだけを強制していても確かに反発があるんだろうと思いますので、もっと大きな観点から、拘禁刑施行への意識変革の中で行われるべきことなんだろうと思います。

○安藤委員 私たち委員には、社会福祉等の専門の先生も多いので、さん付けについてはプラスの意見が多く、私自身もプラスの意見です。しかし、これは現場の方々からすると、急に起こった大きな変革ですから、さん付けに対して抵抗があったり、様々な意見が出ることも想定されます。反発の意見が出たり、すぐになじめないということがあっても、初め

は当たり前のことと捉えて研修を行っていただきたく、先ほどの意見をお伝えしたつもりでした。

○土井委員 「さん付けにしましょう」という提言を我々がしたときには、多分、新聞の見出しは、「受刑者をさん付けで呼べと言った」という記事になりそうぐらい、インパクトがあると思います。社会からの反発もあるだろうし、現場の刑務官の皆さんからも反発があると思いますが、そこを分かってもらうためのキーポイントになるのが刑法改正だと思います。今までは、刑務所は「犯罪を犯した、悪いことをしたやつらを懲らしめる場所」だったのが、そうではなくて、「スムーズに社会に、インクルーシブに戻ってもらうための研修期間」というように変わったんだから、呼び方も変わるんですということをちゃんと説明していくということが必要だと思います。刑法改正というのはすごくいいタイミングだったと思うので、安藤先生のおっしゃるとおり、現場がそっぽを向いたら、何を書いたってやってもらえないですから、説得する言い方が大切だと思います。

○永井座長 ありがとうございます。

この点も含めまして、引き続き次回に検討するということにしたいと思います。

それでは、本日の議論はここまでということにします。次回は、6月7日水曜日に、第10回目になりますが、その委員会では、今回、それから前回の議論を踏まえて、もう一度全体を通して意見交換を行いたいと思います。その上で報告書案をまとめていくことになるかと思っています。

報告書案の取りまとめ方法ですが、事務局の方で何かお考えがありますでしょうか。

○煙山参事官 これまで委員の皆様にご議論いただいたことを踏まえ、事務局において一案を作成して当委員会にお示しをさせていただき、それをたたき台として、第10回委員会で御議論をいただくということも考えられますが、いかがでしょうか。

○永井座長 この委員会も回を重ねてまいりましたので、着地点も考えながら進めて行く必要があるかと思っています。

そういう意味では、ただいま事務局から御提案がありましたように、これまでの委員会での議論に基づいて、事務局に報告書の一案を作っていただくことも考えられるかと思うんですけれども、この点はいかがでしょうか。よろしいですか。

(一同異議なし)

では、そのように進めてまいりたいと思います。

まだペンディングになっている事項もありますので、そうした点については更に議論し

た上で決めていきたいというふうに思います。

それでは、次回の委員会において、報告書の案を提示するという事で、事務局におかれては御準備をお願いしたいというふうに思います。

○煙山参事官 承知いたしました。

○土井委員 すみません、それはいつぐらいに出てきそうなんですか。

○煙山参事官 事前に、委員の皆様には十分御検討をいただく時間を設ける必要があると認識しております。可及的速やかに準備を進めてまいりたいと考えております。

○永井座長 まだはっきり決まっていないところについては、ぼかしていただくとか、あるいは選択肢を書いていただくとか、そういうようなことになりますかね。

○煙山参事官 はい。先ほど座長がおっしゃられたように、ペンディングですとか、必ずしも意見の一致を見ていない部分につきましては、それが例えば分かるようにですとか、そういうような工夫をしながら、可及的速やかに皆様にお示しできるように準備を進めてまいり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。では、その方向でお願いいたします。

最後に、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 次回の委員会につきましては、6月7日水曜日午前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。座長から先ほどお話がございましたとおり、本日に引き続きまして、再発防止策について御議論いただければと思います。その他詳細につきましては、追って御連絡をさせていただきます。

○永井座長 では、よろしくお願いいたします。

本日の議事概要につきましては、事務局で取りまとめて、委員の皆様にご確認させていただきます。その上で、運営要領に従った公表を行いたいと思います。

それから、本日の配布資料、資料の18についてです。ウェアラブルカメラの運用についてですが、これは素案の内容を補足するものという位置付けになりますので、今回は非公表の資料として扱って、6月末に取りまとめる報告書を公表する段階で併せて公表した方がよいと思っています。そのような取扱いでよろしいでしょうか。

(一同異議なし)

では、そのようにさせていただきます。

事務局においても、今、御了解があったような形で取り扱うようよろしくお願いいたします。

○煙山参事官 承知いたしました。

○永井座長 では、以上をもちまして、第9回の委員会を終了します。

本日はどうもありがとうございました。