矯正改革推進プロジェクトの実施状況について(令和5年12月末時点)

令和6年1月 法務省矯正局

令和7年6月の拘禁刑の施行を見据えて、第三者委員会の提言を踏まえた取組を推進することで、人権意識の希薄さや 規律秩序の維持を過度に重視するといった特有の組織風土を変革し、拘禁刑時代にふさわしい処遇を実践することがで きる組織に生まれ変わろうと取り組んでいます。

令和5年6月 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提言

- ・人権意識の希薄さや規律秩序を過度に重視する組織風土、自由に意見を言いにくい職場環境などの背景事情
- → 背景事情や原因は他の施設にも存在。名古屋刑務所に限らず、広く全国の刑事施設に向けた再発防止策を策定
- ・受刑者の処遇体制の充実、職員のサポート体制・マネジメント体制の充実、組織風土の変革など再発防止に向けた取組の方向性が7項目にわたり示される。

1 改革に向けた具体的な取組を盛り込んだアクションプランを策定

提言を踏まえた**取組の具体的内容**とその**実現に向けた工程**をアクションプランとして定める。 3つのゴールと7つの活動、68の取組に整理

ゴール1

多職種の職員が互いにその専門性を 理解し合い、協働して、個々の受刑 者の特性に応じた処遇を実施する

ゴール2

不適正処遇事案の再発を防止し、 仮に同種事案が発生した場合でも 早期に発見・対応する

ゴール3

人権意識の希薄さや規律秩序の維持 を過度に重視するといった矯正施設 特有の組織風土を変える

処遇体制の充実



サポート・マネジメント体制の充実

刑事施設視察委員会制度の運用改善

不服申立制度の運用改善

組織風土の変革

人材の確保と育成の充実

業務の効率化、合理化

2 プロジェクトを進めるための体制を整備(拘禁刑時代の矯正に向けた改革推進会議とその事務局)

国民への説明責任の確保や取組の 改善を図るため、名古屋刑務所不 適正処遇事案等に係る有識者会議 の元構成員に、毎年、取組の進捗 状況を報告

拘禁刑時代の矯正に向けた 改革推進会議

- ・プロジェクト全体の統括・進捗管理・プロジェクト推進に関する企画立案
 - 議長:総務課長

事務局長:参事官 構成員:各分科会長

進捗報告

助言

アドバイザー (第三者委員会元構成員)

 安藤久美子
 土井 裕明

 岡田
 功 永井 敏雄

 小山 聡子
 名執 雅子

 佐伯
 仁志

 水藤
 昌彦

田島 光浩 (敬称略)

3 プロジェクトを進める際の基本方針と職員の基本姿勢を設定

基本方針

取組を構造化し、<mark>目的と課題を理解</mark>しながら 組織全体で取り組む

政策評価と連動したKPI・組織目標の設定 人事評価への反映 など

職員や被収容者の声、データなど様々な視点から組織の状態を捉える

職員や受刑者向けアンケートの内容、活用方法の 見直し

トップダウンとボトムアップの双方向の コミュニケーションで安全に試行錯誤する

組織・役職を越えて組織風土の変革に取り組む 「コミュニティ」の設置・運営

職位ごとの基本姿勢

組織のトップ層

- ・将来を見据えて決断をする
- ・変革に向けた動きを支援し、 拡大させる



満止向長なと軒部戦員による メッセージの発信

中間管理者層

- ・目的に照らした現状把握により、課題を明らかにする
- ・論理的に整理し、具体化する
- ・縦割りを打破し、意識的に分野を越えて協働する

担当者層

- ・課題を明らかにし、解決に向けた行動を組織的に できるようにする
- ・担当外のことにも関心を持つ

ボトムアップで組織風土変革を進めるコミュニティ

トップダウン型のコミュニケーションが多いという矯正組織の課題を踏まえ、組織・役職関係なく集まり、組織風土に取り組むコミュニティを設置・活動を開始。

全国の施設から約600名の職員が参加



オンライン勉強会の様子令和5年12月

ウェアラブルカメラの導入

令和6年度から、男性の施設にも相互通信機能のある ウェアラブルカメラを配備予定。処遇が難しい被収容者

の対応に当たる職員などの心理的負担の軽減につなげる



チーム処遇の確立・ガイドラインの策定

令和5年10月から、知的能力の制約などがあり、特性に配慮した処遇を行う必要性が特に高い受刑者に対して、多職種の職員で行うチーム処遇を順次実施

(個別支援処遇推進チームの設置)

チームの心理的安全性

37.2

全刑事施設の平均

6

7

少

年

への適用

人材の確保と育成の充実

業務の効率化・合理化

再発防止策の少年矯正施設

22.4



受刑者の呼称の改善

令和5年11月、全国の刑事施設に対して、被収容者を呼ぶ際には、呼び捨てではなく、姓に「さん」を付けて呼称するなどの基本的な方針を指示。



職員の呼称も「先生」など上下関係を固定しやすいものは廃止

管理職を対象にした組織マネジメント研修の実施

既存の組織風土により固定 化した考えに変化や気付き を与え、時代に即した組織 マネジメントに必要な知識 及び技能を上級幹部職員に 付与するために実施。



東京大学先端科学技術研究センター 熊谷准教授による講義・令和5年11月

ら速やかに実施

組織風土変革に向けた取組の最終アウトカム



・令和5年12月、施設長等経験者に組織マネジメントに重点を置いた研修を実施

令和6年3月末までに、施設からの報告事項の約45%を削減・簡略化するよう見直し

1から7までの取組につき、少年矯正施設に適用すべきものを整理しつつ、可能なものか

- ・心理的安全性は横ばい
- ・民間企業の平均との比較では、 依然低い水準
- ※ 民間企業等における心理的安全性に関する数値は、東京大学先端科学技術センター 熊谷晋一郎准教授による調査結果を参照

アクションプランに主な**取組の実施状況**(令和5年12月末時点)

アクションプランに掲げられた68の取組の全て予定どおり進捗。約4分の3の取組が試行・実施段階に移行

検討→調整→試行→実施→完了(評価終了)の5段階で評価。調整段階以上には85%の取組が該当

・犯罪傾向ではなく、受刑者の特性に応じた処遇類型ごとに集団を編成するよう見直し。 69の施設をモデル庁に指定し、本年1月から試行を開始 1 処遇体制の充実 ・令和5年10月から、知的能力の制約などがあり、特性に配慮した処遇を行う必要性が特に高い 受刑者に対して、多職種の職員で行うチーム処遇を順次実施(個別支援処遇推進チームの設置) サポート体制・ 令和6年度から男性の施設にも相互通信機能のあるウェアラブルカメラを配備予定。 2 マネジメント体制の充実 処遇が難しい被収容者の対応に当たる職員などの心理的負担の軽減につなげる 視察委員会制度の 視察委員会による資料閲覧、任意抽出による受刑者との面接等に係る運用の詳細を 3 盛り込んだ通知を発出し、運用を開始 運用改善 管理職等による定期面接や矯正局などの職員による実地監査の際に被収容者と面接を 不服申立制度の 4 行う枠組みを構築するなど、被収容者の不服申立ての機会を拡大 運用改善 ・令和6年3月末までに、全ての被収容者に対して、呼ぶ際には姓に「さん」などを付ける 5 組織風土の変革 よう施設に指示 ・刑事施設における被収容者の動作要領の見直しに着手 ・令和6年度から、4月の採用職員は、全員4月に集合研修を実施するよう見直し