

チーム処遇の確立

知的能力の制約、認知機能の低下等により、一般の受刑者と異なる配慮を要する受刑者を対象に、刑務官のほか福祉専門官等の**多職種の職員によるチーム**を編成し、処遇を実施。



チーム処遇の対象受刑者 296名

休日・夜間における複数職員による勤務体制の確立

昼夜間単独室など困難な勤務が求められる場所において、**休日・夜間は複数職員で勤務**するなど、若手職員等のサポート体制を構築。



動作要領の改廃

令和6年3月から16施設において、職員や被収容者が歩調を唱えないなどの方法による行進要領を試行。



全刑事施設に対し、令和6年度末までに、職員がかける号令を、行進の開始時、停止時、方向転換時等、必要最小限度のものとする行進要領に見直すよう指示済み。

視察委員会制度の運用改善

視察委員会の求めに応じた矯正管区による施設の調査、視察委員会同士の意見交換等のための**視察委員長連絡協議会の開催**など、新たな制度を導入。



受刑者の呼称の改善

令和6年4月から、全国の刑事施設において、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。



被収容者が職員のことを「先生」と呼ぶなど、職員に対する呼称は、令和5年11月に改めるよう指示済み。

これからの矯正行政のミッションの策定

令和7年1月、これからの社会における矯正行政の方向性を示す**ミッション・ビジョン・バリュー**を策定。



アクションプランに掲げられた主な取組の実施状況（令和6年12月末時点）

検討→調整→試行→実施→完了→評価終了で管理。

アクションプランに掲げられた全68の取組のうち、約95%（64項目）の取組が試行以上の段階。
約84%（57項目）が、**工程表の取組を実現（完了）**している。

1	処遇体制の充実	- 全国69か所の施設を矯正処遇課程のモデル庁に指定し、令和6年1月から順次試行を実施。 - 令和6年5月、オープンダイアログの推進施設20庁、推進協力施設21庁を指定。同年6月に検討会を開催。
2	サポート体制・マネジメント体制の充実	- 令和7年3月までに、刑事施設8庁において双方向通信機能付きウェアラブルカメラの運用を開始予定。 - 令和6年度からAIを活用した監視カメラ映像の監視体制の構築に向けた調査研究を開始
3	視察委員会制度の運用改善	- 令和6年3月、刑事施設視察委員会に対する協力に関する通達を改正。 - 令和6年4月、全ての矯正管区に施設運営評価分析官を設置。
4	不服申立制度の運用改善	- 令和5年度、22,037名の職員に対して不服申立て研修を実施。 - 令和6年4月から、外部協力者による面接の際に、被収容者から不適正処遇の申出があった場合の対応方法等を整理（不服申立てとして受理。）、運用を開始。
5	組織風土の変革	令和6年2月、社会通念上相当でない俗語・隠語を廃止。4月からは、すべての被収容者を「さん」付けで呼ぶなど呼称の改善を指示。
6	人材の確保と育成の充実	- 令和6年3月、第三者委員会委員の講義を組み入れた上級管理科研修を実施するとともに、中級幹部職員を対象とした組織マネジメントに関する研修教材を作成し、研修を実施。 - 令和6年4月、すべての新採用の刑務官を対象に採用間もない時期からの集合研修を実施。
7	業務の効率化・合理化	令和6年12月末、施設からの報告事項の約41%を削減・簡略化（廃止：21% 変更：20% 継続：56% 準備中：3%）
少年	再発防止策の少年矯正施設への適用	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、可能なものから速やかに実施

(参考) 矯正改革推進プロジェクトの実施状況について (概要)

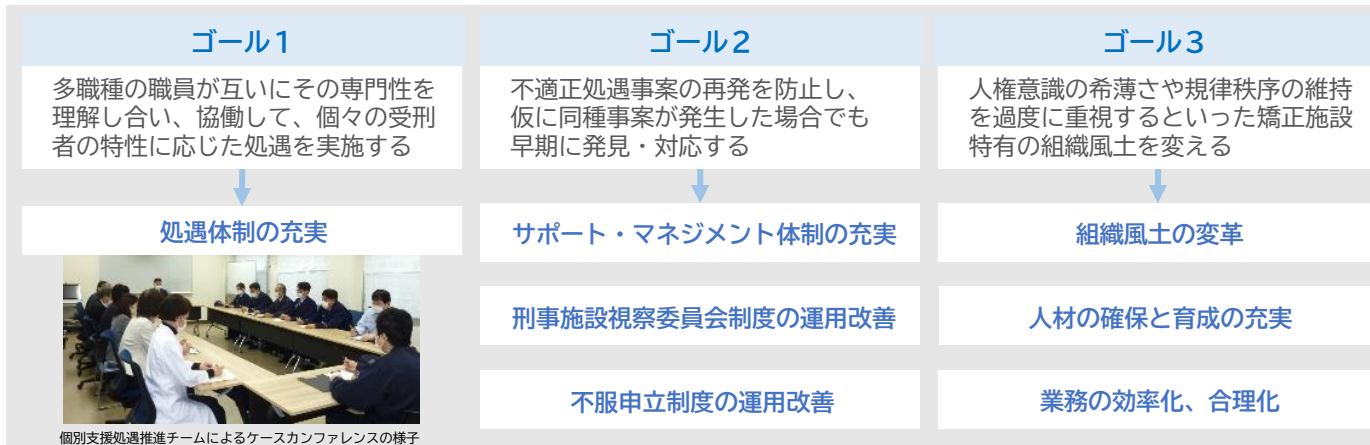
令和7年6月の拘禁刑の施行を見据えて、第三者委員会の提言を踏まえた取組を推進することで、人権意識の希薄さや規律秩序の維持を過度に重視するといった特有の組織風土を変革し、拘禁刑時代にふさわしい処遇を実践することができ、組織に生まれ変わろうと取り組んでいます。

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



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、**目的と課題を理解**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



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