

少年院の各処遇課程等における職業補導の在り方に関する研究（その2）

矯正協会附属中央研究所 大川 力
 妙円菌 章
 出口 保行*
 橘 偉仁
 森田 祥一
 東京矯正管区 大西 美加**

はじめに

少年院教育の当面の課題は、現行処遇制度の基本方針に基づく指導を実施し、その理念の実現を目指すことであろう。そのため、少年院では日々営々と処遇改善の努力を重ねている。本研究は、このような認識の下に、少年院教育の中核となる職業補導を取り上げ、その現状を把握し、問題点を明らかにし、問題点への対応を検討することによって、現行処遇制度の下における職業補導の在り方を考察しようとするものである。

本研究は、平成7年度から2年間の予定で着手した。先行研究として「少年院の各処遇課程等における生活指導の在り方に関する研究」（本紀要第5・6号に報告済み）があり、本研究は、その「職業補導版」ということができる。したがって、分析手法など先行研究と可能な限り同様の手法を用いるよう努めた。

本研究において平成7年度は、「一般短期処遇の処遇課程、特修短期処遇及び長期処遇の処遇課程（処遇課程の対象者が細分されている場合はその細分類を含む。以下「処遇課程等」という。）」において実施されている職業補導の現状を明らかにし、その問題点を探

るため、全国の少年院53庁を対象として、質問紙調査票による平成7年7月1日現在の職業補導の実態調査を行った。

まず、全国少年院における「処遇課程等別、施設別対象者の人員」を考慮して、全国の少年院53庁に設置されている207の処遇課程等を、4群（V全体群・その他群・短期群・女子群）に大別し、さらに、V全体群を2群、その他群を5群の9群に細分した。そして、処遇課程等別及び4群別又は9群別に、5項目（対象者の人員等、指導職員等、職業補導の実施状況、職業補導指導実績判定の実施状況、職業補導に対する施設の意見）について、処遇課程等及び4群間又は9群間を比較する手法により、職業補導の全国的な実施状況を分析した。その結果、全国少年院における職業補導についての各施設の認識を明らかにするとともに、若干の問題点を探ることができた。これらの調査結果の内容については、本紀要第6号に報告したとおりである。

今回の報告は、現行処遇制度の基本方針及び昨年の実態調査の結果に基づき、少年院の各処遇課程等における職業補導の在り方を考察し、その結果をまとめたものである。

考察は、次の手順で行った。まず現行制度

*現法務大臣官房秘書課

**現浦和少年鑑別所

の基本方針から、処遇課程等の職業補導についての考え方を確認した。次いで、昨年の実態調査によって明らかにした問題点を再確認するとともに、職業補導の在り方を考察する上での必要な整理を行い、それぞれの問題点への対応策を検討した。最後に、現行処遇制度の基本方針及び職業補導の現状を踏まえて、今後、各処遇課程等における職業補導を一層効果的に実施していく上で考慮すべき方策をまとめた。

また、本年度は、昨年度に整理した実態調査結果検討資料に加え、職業補導の実施場所、週間全指導時間に占める職業補導時間の割合等について新たな資料を用いて分析した結果を加味した。

なお、今回報告の記述に「処遇課程等」の区分や記号を頻繁に用いるので、本紀要第6号表1「全国少年院の処遇課程等の概要」及び表2「全国少年院に設置されている処遇課程等」を参照していただきたい。

I 職業補導に関する基本方針

昭和52年、少年院処遇に関する画期的な制度改革が行われ、全国的に統一された少年院処遇に関する基本方針が示された。

以後、少年院では、この基本方針に基づく処遇が展開されてきたが、平成8年秋には教育課程に関する新通達が発出された。

少年院の職業補導は、生活指導とともに矯正教育の中核に位置付けられ、重視されている。このことは、職業補導が、学校教育における教育課程の「教科」指導領域の指導時間

数に匹敵する指導時間数を配分されている指導領域であることから明らかなように、少年院の職業補導は、存院者の改善更生を目指す少年院教育において、社会復帰後、存院者の経済的自立を目指すものである。

1 職業補導領域の設定

戦前から戦後にかけての少年院の職業補導は、勤労意欲の高揚が重視され、額に汗して働く体験を通して勤労意欲を喚起し、職業生活を営む上での基本的な考え方を確立するための教育が中心であった。したがって、昼間指導時間の全てが職業補導時間か生活指導時間と言っても過言ではなかった。

昭和33年、少年院特殊化構想によって少年院教育の充実がはかられ、さらに、昭和52年の運営改善に際して、少年院の教育課程等の基準が全国的に統一され、職業補導は、生活指導、教科教育、保健・体育、特別活動とともに、少年院教育の5指導領域の一つとして明確に位置付けられた。

2 職業補導の教育内容の指定

少年院の職業補導は、教育過程（新入期、中間期及び出院準備期）ごとに、教育目標に対応する教育内容を設けることとしている。その内容は、表1に示すとおりである。さらに、処遇課程等ごとの特色を図る上で配慮すべき留意事項が次のように示されている。

S₂課程：職業上の基礎的な知識、技能等を学ばせ、職場適応能力の向上を図る。

S₃課程：生産実習及び技能実習により、職業意識、知識、技能等の向上を図る。

G₁課程：生産実習及び技能実習だけでな

表1 職業補導指導領域の細目及び教育内容

細目	教育内容
職業指導	生産実習、技能実習等を通じて行なう職業意識、技能等に関する指導
職業訓練	職業能力開発促進法等関係法令について行なう職業に必要な知識及び技能ならびに技術を習得させる訓練
院外委嘱職業補導	院外において、事務所や学識経験者に委嘱して行なう職業補導

く、作業療法にも配慮する。

H₁及びH₂課程：作業療法としての職業実習を中心に行う。

V₁課程：職業能力促進法等関連法令に基づく職業訓練を行い、職業上の資格を取得させるよう指導する。

V₂課程：職業能力促進法等関連法令に基づく職業訓練を行い、できる限り職業上の資格を取得させるよう配慮する。

O課程：在院者の教育上の必要性に応じて委嘱先を選定し、社会生活への円滑な移行を図る。

以上は、「新通達」で示された基本方針である。したがって、本研究の実態調査を実施した平成7年7月1日現在の基本方針は、教育課程に関する旧通達に基づいていたと言えるが、「新通達」は、全国少年院での教育課程の管理に関する実践経験を土台にして旧通達を発展的に解消して発出されたものであり、基本的に相矛盾するものではないので、当然のことであるが、本研究は、「新通達」で示された職業補導の基本方針に基づき報告する。

II 調査結果の概要

昨年度の実態調査の結果、職業補導の現状における問題点がいくつか明らかとなった。これらの中には、本研究のテーマである「各処遇課程等における職業補導の在り方」に直接関連する問題点への対策を中心に考察を進めるが、その他の問題点についても職業補導の整備充実を図る上から、必要と思われる範囲で、その対策について触れている。

1 各処遇課程における職業補導の在り方にかかわる問題点への対策

(1) 職業補導担当者の配置について

表2によれば、職業補導担当者の配置状況は、全施設平均で職員総数の38.0%、教育部門所属職員数の56.4%に当たる940人（1施設平均17.7人）であることが分かる。また、職員総数に占める職業補導担当者の比率を4

群別みると、V全体群では44.3%、その他群では34.2%、短期群では30.4%、女子群では39.5%となっており、各群間に最大14%弱の差異が認められた。さらに、V全体群でみると、最高比率が57.1%であるのに対して最小比率は25.6%、その他群は最高比率が53.3%であるのに対して最小比率は6.3%、短期群は最高比率が52.5%であるのに対して最小比率は8.1%、女子群は最高比率が52.8%であるのに対して最小比率は14.0%となった。

短期群に所属する施設をみると、職員総数に占める職業補導担当者の割合の最も高い施設は52.5%であるのに対して最も低い施設は8.1%である。同じ短期処遇の処遇課程等を設置している施設間でこのような大きな違いがあることは、短期処遇の処遇課程等の特色化に施設間の相違があることを物語っている。

女子施設のように多くの処遇課程等を併設している場合には、どの処遇課程を重視するかによって職員総数に占める職業補導担当者の比率が異なることは当然であるが、同じ女子施設の中でも職員総数に占める職業補導担当者の割合が52.8%から14.0%までの開きがあることがわかった。

このような問題点を改善するためには、処遇課程等の特色化を推進することによって職員総数に占める職業補導担当者の割合を適正にするよう工夫努力する必要がある。

(2) 職業上の免許・資格保有職員の状況について

前回報告でも触れたが、全国少年院に配置されている職業補導担当者の実人員は940人で、そのうち職業上の免許・資格保有職員数は551人（全体の58.6%）である。これを分類群別にみると、V群223人（75.3%）VE群68人（57.1%）、G群52人（57.8%）、GV群34人（59.6%）H群23人（35.9%）、E群3人（27.3%）、PM群1人（6.3%）、短期群59人（39.3%）女子群88人（64.2%）となっており、各群間の違いが大きい。また、職

業補導に関する施設の改善意見でも「免許・資格を保有する職員を育成する」意見が最も多く53施設中18施設から提起されている。

V課程の対象者は、職業生活に適応するための態度・能力のかん養を図ることを必要とする者で、職業能力開発促進法に定める職業訓練（10か月以上又は10か月未満）の履修を必要とする者、又は職業意欲、知識、技能等を高める職業指導を必要とする者である。教育目標の第一に勤労習慣を培い、職業上の技能・資格を取得させることを掲げているのであるから、本来ならば、職業補導担当者として専門知識を有しかつ指導経験豊富な職員を配置し、職業補導領域の整備充実を図ることは極めて重要な課題であり、適格職員の採用、養成又は配置換等が必要である。

従来知識・経験を捨てて、新しい知識を獲得することも必要であり、職員定員の現状から考えると無理かもしれないが、一般企業で活用しているOJT（企業内教育訓練）とCDP（Career Development Program）とを組み合わせ、職員個人の生涯能力開発の視野に立った職業補導担当者を育成する工夫努力が必要である。

OFF-JT（企業外教育訓練）においても多人数教育から個人教育へと大きく変わる方向にあることなどを参考にすることも問題点を解決する一つの対策と考えられる。

（3）職員以外の部外協力者の活用について

少年院における部外協力者の中核は篤志面接委員と教誨師であるが、表2で分かる通り職業補導領域の指導に協力している人員は多くはない。全処遇課程を通して職業補導領域の指導に協力している人員は21人にすぎない。1施設平均0.4人弱である。その他の協力者を加えると114人、1施設平均2.2人弱に増加するが職業補導領域の教育内容の複雑さと社会の変化のスピードなどを勘案すると、職員以外の部外協力者の活用は今後の大きな課題

と言える。また、表5に見られるように、院外委嘱職業補導先を活用している処遇課程は女子施設及び短期施設の他にはない。職員以外の部外協力者の活用を図るという意味で、民間企業で活用されているアウトソーシング（業務の外部委託、最近では、これまで社外に出さなかった人事業務もアウトソーシングする動きが出ている。）サービスに準じた方策の導入を検討することも一つの対策ではなかろうか。

（4）職業補導時間の適正配分について

本項のテーマについては、「新通達」が定めている「1週間の標準課業指導時数」（以下「週間全課業時間数」という。）が職業補導時間数に密接に関連していると思われるので、両者の関連を加味して検討することにした。また、前回報告では、全国少年院における職業補導について、処遇課程等別及び4群別または9群別に分類して比較検討したが、この項では、全国少年院53施設中V課程を設置している34施設を「V₁のみ群」「V₂・E等を併設したV₁群」「V₂のみ群」「V₂が90%以上群」「V₂・E群」「Gが85%以上のV₂群」「G・V₂群」「V₁に併設されたV₂群」「女子（全体）」の9群に細分して比較検討した。

表3は、全国少年院53施設に設置されている34のV課程（前号表2参照）のうち、調査日現在V₂の人員の在籍がなかった1つのV課程を除く33V課程における週間全課業時間数及び職業補導時間数の配分状況を見たものである。

表3から分かるように中間期教育課程における週間全課業時間数の平均値は、昼間33.2時間、夜間11.5時間で1週間の平均課業時間は44.7単位時間となっている。昼間と夜間の時間配分に若干の違いがあるものの、男子施設に設置されている24のV課程と女子施設に設置されている9のV課程の週間全課業時間数の平均時間数はほぼ同じである。

一方、わが国の法定労働時間数は、改正労

表2 分類群別・指導職員等別の人員と構成比

4 群 別		V 全体群 (17)			そ の 他 群 (14)				短期群 (13)	女子群 (9)	全施設 (53)
細 分 別		V 群 (12)	V E 群 (5)	G V 群 (3)	G 群 (5)	E 群 (1)	H 群 (3)	P M 群 (2)			
職 員 数	最大人員	65	78	49	59		48	68	50	47	78
	最小人員	44	39	40	44		41	63	33	30	30
	平均人員	54.7	56.2	44.3	50.2	47.0	44.7	65.5	38.0	38.6	46.7
		55.1			49.7						
	実人員	656	281	133	251	47	134	131	494	347	2,474
937			696								
職 業 補 導 担 当 者	最大人員	36	30	26	21		24	12	21	26	36
	最小人員	12	10	15	13		15	4	3	6	3
	平均人員	24.7	23.8	19.0	18.0	11.0	21.3	8.0	11.5	15.2	17.7
		24.4			17.0						
	実人員	296	119	57	90	11	64	16	150	137	940
415			238								
職 業 補 導 担 当 者 の 職 員 総 数 に 占 め る 割 合	最高 (%)	57.1	54.1	53.1	43.8		53.3	17.6	52.5	52.8	57.1
	最小 (%)	26.1	25.6	34.1	29.5		36.6	6.3	8.1	14.0	3
	平均 (%)	45.1	42.3	42.9	35.9	23.4	47.8	12.2	30.4	39.5	38.0
		44.3			34.2						
職 業 上 の 免 許 資 格 員	最大人員	33	21	20	15		9	1	10	17	33
	最小人員	14	7	5	6		5	0	1	3	0
	平均人員	18.6	13.6	11.3	10.4	3.0	7.7	0.5	4.5	9.8	10.4
		17.1			8.1						
	実人員	223	68	34	52	3	23	1	59	88	551
291			113								
職 員 以 外 の 職 業 補 導 協 力 者	最大人員	13	2	3	7		4	1	7	7	13
	最小人員	0	0	0	0		1	0	0	1	0
	平均人員	3.9	0.8	1.0	2.2	1.0	1.7	0.5	1.7	2.2	2.2
		3.0			1.5						
実人員	47	4	3	11	1	5	1	22	20	114	
	51			21							

注1 職員以外の職業補導協力者の内訳は、篤面・教誨師21人、その他93人の計114人である。

2 () 内の数字は当該群の施設数である。

働基準法が施行された昭和63年4月以降は短縮傾向にあり、平成6年4月1日から週40時間（平成9年3月31日までの間は一定の規模と業種については、1週44時間とする猶予措置がとられていたが、平成9年4月1日からは労働時間の週40時間が義務化された。）となっている。1週間の標準課業指導時間数は、「新通達」でも旧通達と変わらない定めであるが、今後、週間全課業時間数は、法定労働時間の変化に連動して短縮化の傾向に進むこ

とを念頭に置いておく必要がある。

週間全課業時間数の平均を各群別に見ると、最も短いのは「V₂・E群」の37.4時間で、最も長いのは「GV₂群」の57.7時間と群間の平均値に相当の違いが認められる。さらに、9群の枠を取り払い33のV課程でみると、最も長いのは「GV₂群」に所属する施設に設置されているV課程70.0時間、最も短いのは「V₂・E群」に所属するV課程の20.0時間で、両処遇課程間の中間期教育過程における全課

表3 V課程の、中間期教育期間における1週間の昼間・夜間別、全課業時間数及び職業補導時間数

Vの占める割合による分類	処遇課程の数	昼間 夜間 終日	全課業時間数			職業補導時間数			全課業時間数の 平均値に占める 職業補導時間数 の平均値の割合 %
			平均値	最小値	最大値	平均値	最小値	最大値	
V1のみ群	2	昼間	37.0	33.0	41.0	31.0	29.0	33.0	83.8
		夜間	8.5	3.0	14.0	5.5	3.0	8.0	64.7
		終日	45.5	36.0	55.0	36.5	36.0	37.0	80.2
V2・E等を併設したV1群	1	昼間	35.0	35.0	35.0	30.0	30.0	30.0	85.7
		夜間	12.0	12.0	12.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		終日	47.0	47.0	47.0	30.0	30.0	30.0	63.8
V2のみ群	6	昼間	29.9	24.5	34.0	16.5	10.0	21.0	55.2
		夜間	9.3	2.5	12.0	0.1	0.0	0.5	1.1
		終日	39.2	27.0	44.0	16.6	10.0	26.0	42.3
V2が90%以上群	4	昼間	36.3	34.0	38.0	18.9	13.5	23.0	52.1
		夜間	13.7	12.0	15.0	1.7	1.0	4.0	12.4
		終日	50.0	48.0	52.0	20.1	14.5	27.0	40.2
V2・E群	4	昼間	28.8	20.0	35.0	19.8	17.0	22.0	68.8
		夜間	8.6	0.0	13.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		終日	37.4	20.0	48.0	19.8	17.0	22.0	52.9
Gが85%以上のV2群	3	昼間	32.3	30.0	36.0	18.7	12.0	22.0	57.9
		夜間	11.0	10.0	12.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		終日	43.3	40.0	48.0	18.7	12.0	22.0	43.2
G・V2群	3	昼間	40.4	30.0	49.0	20.0	18.0	22.0	49.5
		夜間	17.3	10.0	21.0	1.0	0.0	3.0	5.8
		終日	57.7	40.0	70.0	21.0	18.0	22.0	36.4
V1に併設されたV2群	1	昼間	35.0	35.0	35.0	17.0	17.0	17.0	48.6
		夜間	12.0	12.0	12.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		終日	47.0	47.0	47.0	17.0	17.0	17.0	36.2
男子全体	24	昼間	33.4	20.0	49.0	19.9	10.0	33.0	59.6
		夜間	11.3	0.0	21.0	0.8	0.0	8.0	7.1
		終日	44.7	20.0	70.0	20.8	10.0	41.0	46.5
女子全体	9	昼間	32.6	30.0	38.0	17.0	13.5	20.4	52.1
		夜間	12.1	5.0	16.0	2.3	0.0	7.0	19.0
		終日	44.7	40.0	50.5	19.3	13.5	27.0	43.2
V全体	33	昼間	33.2	20.0	49.0	19.1	10.0	33.0	57.5
		夜間	11.5	0.0	21.0	1.2	0.0	8.0	10.4
		終日	44.7	20.0	70.0	20.3	10.0	41.0	45.4

注 課業時間の単位は1単位時間（50分）である。

業時間数の平均値の違いは50時間にも達している。ただし、昼間の時間に限れば、最も長いのは49.0時間、最も短いのは20.0時間で両者間の違いは29時間に短縮される。

では、週間全課業時間数のうちどの程度の

時間が職業補導領域の課業時間に配分されているのであろうか、33のV課程の平均値では週間全課業時間数の45.4%に当たる20.3単位時間が配分されている。これを男女別にみると、男子〈全体〉は46.5%に当たる20.8単位

時間、女子〈全体〉は43.2%に当たる19.3単位時間が配分されており、男子施設に設置されているV課程が女子施設のそれに比し1.5単位時間多くなっている。

次に、幾つかの視点から職業補導領域の職業時間や1時間配分にどのような差異があるかを比較検討する。

ア V₁のみ群とV₂のみ群の比較

この両群は共にV課程のみを設置しているという意味で他群と異なりV処遇実施の条件が整っているといえるが、週間全課業時間数に占める職業補導時間の割合は平均値において「V₁のみ群」が80.2%であるのに対し、「V₂のみ群」のそれは42.3%が配分されているに過ぎない。実時間数を見ても、「V₁のみ群」

が36.5時間、「V₂のみ群」が16.6時間と約20時間の違いが認められる。

イ 全課業時間に占める職業補導時間の割合の比較

「V₁のみ群」が最も高く、「V₂・E等を併設したV₁群」「V₂・E群」が50%以上を配分しているのに対し、「V₁に併設されたV₂群」が36.2%と最も低く、「G V₂群」「V₂90%以上群」「V₂のみ群」と続いているが、その最大差は44.0%もある。

ウ 週間職業補導時間数の比較

週間職業補導時間数が最も少ないのは「V₂のみ群」である。昼間の職業補導時間数で見ても最も短い。割合と実時間数の順位は「V₂のみ群」は、割合では6番目であるが実時間

表4 短期処遇処遇課程の、中間期教育期間における1週間の昼間・夜間の全課業時間数及び職業補導時間数

男女別	処遇課程の別	処遇課程の数	昼間 夜間 終日	全課業時間数			職業補導時間数			全課業時間数の平均値に占める 職業補導時間数の平均値の割合 %
				平均値	最小値	最大値	平均値	最小値	最大値	
男子施設	S 1	11	昼間	35.1	16.8	67.2	0.2	0.0	2.0	0.6
			夜間	12.7	0.0	26.6	0.0	0.0	0.0	0.0
			終日	47.7	16.8	93.8	0.2	0.0	2.0	0.4
	S 2	13	昼間	35.1	16.8	67.2	14.6	4.0	24.0	41.6
			夜間	12.7	0.0	26.6	0.5	0.0	4.0	3.4
			終日	47.7	16.8	93.8	15.2	4.0	28.0	31.9
	S 3	13	昼間	35.1	16.8	67.2	13.3	8.0	24.0	37.9
			夜間	12.7	0.0	26.6	0.5	0.0	4.0	3.4
			終日	47.7	16.8	93.8	13.8	8.0	28.0	28.9
	O	13	昼間	35.4	16.8	67.2	15.2	1.0	42.0	42.9
			夜間	12.4	0.0	26.6	0.6	0.0	4.0	4.8
			終日	44.7	16.8	93.8	15.9	1.0	42.0	35.6
女子施設	S 1	8	昼間	31.8	30.0	38.0	0.9	0.0	2.0	2.8
			夜間	11.8	5.0	16.0	0.0	0.0	0.0	0.0
			終日	43.5	40.0	49.0	0.9	0.0	2.0	2.1
	S 2	8	昼間	31.8	30.0	38.0	16.9	14.5	33.0	53.1
			夜間	11.8	5.0	16.0	2.4	0.0	8.0	20.3
			終日	43.5	40.0	49.0	19.3	13.0	41.0	44.4
	S 3	8	昼間	31.8	30.0	38.0	12.2	4.5	21.0	38.4
			夜間	11.8	5.0	16.0	2.2	0.0	7.0	18.6
			終日	43.5	40.0	49.0	14.4	7.6	24.0	33.1
	O	8	昼間	32.0	30.0	38.0	18.7	13.0	26.4	58.4
			夜間	11.8	5.0	16.0	2.3	0.0	7.0	19.5
			終日	43.8	40.0	50.0	20.9	13.0	32.4	48.8

注 課業時間の単位は1単位時間（50分）である。

数の順位では最下位に転落し、「 $V_2 \cdot E$ 群」・「 G が85%以上の V_2 群」・「女子〈全体〉」の3群においても、同様の傾向を示している。すなわち、「 V_2 のみ群」・「 $V_2 \cdot E$ 群」・「 G が85%以上の V_2 群」・「女子〈全体〉」の3群の週間全課業時間数が他群と比較して短いため職業補導時間数の配分割合は他群と比べて高いが、逆に、実時間数は短いということである。

エ 各群における週間職業補導時間数の最大値と最小値の比較

週間職業補導時間数の最大値と最小値が最も近接しているのは、「 V_1 のみ群」で、週間職業補導時間数の実時間差はわずか1時間である。逆に、最も離れているのは、「 V_2 のみ群」で、実時間差は実に16時間もある。同じ V 課程群であっても他の処遇課程を併設しているとか、 V_1 と V_2 の違いなどによって施設間の週間職業補導時間数がほとんど変わらない V 課程群（「 V_1 のみ群」）もあれば、2倍以上の違いのある V 課程群（「 V_2 のみ群」）があるということが分かる。

オ V 課程と短期処遇課程との比較

V 課程以外の処遇課程と比較すると、少年院の処遇課程等の種類は前号表1で示したとおりである。 V 課程以外の処遇課程で「新通達」が、「各処遇課程等ごとの特色化を図る上で配慮すべき指導領域の細目」に職業補導領域を掲げている処遇課程に「 S_2 , S_3 , O , H_1 , H_2 , G_1 」がある。このうち、施設数が多い短期処遇を比較することとしたい。表4は、男子施設では長期処遇を併設する短期処遇課程を除く13施設（ただし、 S_1 課程は11施設）及び女子8施設に設置されている短期処遇課程の中間期教育過程での全課業時間数及び職業補導時間数の配分状況を見たものである。男子施設一般短期処遇の週間全課業時間数の平均値は47.7時間、女子のそれは43.5時間で4時間強短かった。職業補導指導時間数については前述したが、 V 課程と短期処

遇の中で V 課程と最も共通点のある職業指導を実施する S_2 課程と比較すると、 V_2 のみ群の週間職業補導時間平均値16.6時間は、男子施設 S_2 課程の15.2時間より長く、女子施設 S_2 課程の19.3時間より短い。しかし、週間職業補導時間の配分状況を見ると、 V 課程全体平均値の配分割合45.4%に比して男子施設 S_2 課程は31.9%、女子施設は44.4%となっており、 V 課程全体平均値の配分割合が若干高くなっている。

V 課程9群間のそれと比較すると、9群の中で最も違いの大きい「 V_2 のみ群」の実時間差16時間は、男子施設 S_2 課程の実時間差24時間、女子施設 S_2 課程の実時間差28時間より短いことが分かる。すなわち、 V 課程における週間職業時間数の配分に大きな差異が認められたが、その差異は、9群の平均値では S_2 課程ほどの違いはないが、 V 課程全体では S_2 課程と比較して実時間差では大きな違いが認められる。このように、ここでの問題は、職業補導領域の指導を重視する同一処遇課程間で週間職業補導時間数及び週間全課業時間数に占める週間職業補導時間数の割合に不均衡が見られることである。

この問題への対応策として、「新通達」で、少年院における教育活動を、「課業」及び「課業に準ずる指導」並びに「課業外の生活指導」の三つに分け、1週間の標準課業指導時間数は、昼間をおおむね30単位時間、夜間をおおむね10単位時間とし、課業時間は週40時間と原則を定め、例外的に40時間を下回らない範囲での変更を認めている。また、「課業に準ずる指導」については存院者の改善更生を図る上で特に必要がある場合に課業時間に配列するものとしている。

「新通達」は1週間の標準課業指導時間数については旧施策を踏襲しているが、特に必要がある場合を除く「課業に準ずる時間」及び「課業外の生活指導」を週40時間（課業時間）以外の時間（課業外の時間）と規定する

表5 分類群別の職業補導関連施設整備状況

4 群 別 ()内は 施 設 数	V全体群 (17)				その他群 (14)					短期 群	女子 群	全 施 設	
	細分別	V1施設	V2のみ 群	V90%群	V2・E群	G群	G V群	E1施設	H群				M・P群
各 群 に 所 属 す る 施 設 数	2	6	4	5	5	3	1	3	2	13	9	53	
教 室 数	平均値	4.5	2.2	2.5	1.8	1.4	0.7	2.0	2.3	1.5	1.3	3.9	2.2
	最小値	4	1	1	-	-	-	2	1	-	-	1	-
	最大値	5	5	4	4	2	1	2	4	3	3	6	6
工 場 数	平均値	5.0	1.8	3.0	3.6	3.4	4.7	1.0	2.3	0.5	1.5	-	2.1
	最小値	5	1	2	2	3	4	1	1	-	-	-	-
	最大値	5	5	4	6	4	5	1	4	1	6	-	6
院 外 委 嘱 職 業 補 導 先	平均値	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.6	2.0	1.2
	最小値	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-
	最大値	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	5	7

ことにより、少年院における教育活動に対応すると同時に、一般社会における労働時間短縮の動向にも留意している。

さらに、新通達は「教育課程の評価」を新設して評価の視点を重視し、月ごとの点検、年度ごとの点検、臨時評価を行うものとしている。これにより、各施設は自庁の教育課程運用の状況を定期的に点検し、問題があればその見直しを行うことが指示されている。職業補導における教育課程についても、今後の改善が期待される。

しかし、各処遇課程等における指導領域別及び教育内容別の課業時間配分についての定めは「新通達」にもなく各施設の裁量に任せられた形になっている。今後も各施設がそれぞれの判断で5指導領域へ課業時間の配分を行えば、同一処遇課程等内での施設間格差は解消されない恐れもある。そこで、次の対策とし

て考えられることは、各処遇課程等の指導領域別の課業時間配分についてのおよその標準を定めることである。各施設がこの標準に基づいて課業時間の配分を行えば、同一処遇課程での5指導領域への課業時間の配分は、ほぼ一定の範囲内に納まり、大幅に異なるような問題点が発生する恐れはなくなるであろう。

(5) 教育内容・方法の適切な実施について

教育内容・方法の構造には、「教育過程ごと」「日課表の中」「指導領域ごと」の3つの軸があり、この三つの軸を念頭に置いてバランス良く教育内容を配列していくことが求められるが、これと、前回報告した各処遇課程等の職業補導上の指導目標に対する重点（「イ 勤労意欲を高める」、「ロ 職業適性を理解させる」、「ハ 知識技術を習得させる」、「ニ 資格・免許を取得させる」、「ホ 職業進路を

表6 指導実績の自庁評価

	V全体群	その他群	短期群	女子群	合計
施設数	17	14	13	9	53
勤労意欲の向上度	2.94	2.86	3.00	3.11	2.96
職業的知識の向上度	2.94	2.64	2.56	2.89	2.78
職業的技術の向上度	2.94	2.64	2.29	3.00	2.77

注 各向上度の指標は、各群での評定値の平均値である。

確定させる」、「へ 職業生活への適応上障害となる問題点を改善させる」)の置き方とを比較してどのような問題点があるかを職業補導領域の教育を重視している各処遇課程等について検討してみる。

ア 職業指導課程 (S₂)

「新通達」 配慮すべき指導領域の細目のトップに職業指導を挙げ、教育内容・留意事項で、職業上の知識、技能の習得、職場適応力を重視するとしている。

「問題点」 「ハ 知識技術を習得させる」、「ロ 職業適性を理解させる」ことにあまり重点を置いていない施設がある。

イ 進路課程 (S₃)

「新通達」 配慮すべき指導領域の細目の3番目に職業指導を挙げ、教育内容・留意事項で、生産実習、技能実習を通じての職業意識・知識・技能を付与することを重視するとしている。

「問題点」 「ロ 職業適性を理解させる」、「ハ 知識技術を習得させる」、「ホ 職業進路を確定させる」ことにほとんど重点を置いていない施設がある。

ウ 特修短期処遇課程 (O)

「新通達」 配慮すべき指導領域の細目の2番目に院外委嘱職業補導を挙げ、教育内容・留意事項で、院外において、事業所や学識経験者に委嘱して行うとしている。

「問題点」 「ロ 職業適性を理解させる」、「ホ 職業進路を確定させる」ことにほとんど重点を置いていない施設がある。

エ 生活訓練課程 (G₁)

「新通達」 配慮すべき指導領域の細目の4番目に職業指導を挙げ、院外委嘱職業補導を挙げ、教育内容・留意事項に、生産実習、技能実習のほか作業療法にも配慮することを重視するとしている。

「問題点」 「ロ 職業適性を理解させる」、「ホ 職業進路を確定させる」ことにほとんど重点を置いていない施設がある。

オ 職業能力開発課程 (V₁)

「新通達」 配慮すべき指導領域のトップに職業訓練を挙げ、教育内容・留意事項で、職業能力開発促進法関係法令に基づく訓練、資格取得することを重視するとしている。

「問題点」 特に見られない。

カ 職業能力開発課程 (V₂)

「新通達」 配慮すべき指導領域のトップに職業訓練を挙げ、教育内容・留意事項で、職業能力開発促進法関係法令に基づく訓練、資格取得することを重視するとしている。

「問題点」 「ロ 職業適性を理解させる」、「ホ 職業進路を確定させる」ことにほとんど重点を置いていない施設がある。

キ 特殊教育課程 (H)

「新通達」 配慮すべき指導領域の4番目に職業指導を挙げ、教育内容・留意事項で、作業療法としての職業実習を重視するとしている。

「問題点」 「ロ 職業適性を理解させる」ことに重点を置いていない施設がある。

以上が比較結果であるが、「ロ 職業適性を理解させる」、「ホ 職業進路を確定させ

る」という指導目標との不一致が多く、「ハ知識技術を習得させる」という指導目標に関する不一致も散見される。埼玉県労働部職業安定課は、毎年「新規学校卒業者等の職場適応指導結果」を公表しているが、過去5年間、就職後1年以内の離職率の推移は、中学卒が今回(平成7年3月卒業者)過去最高の61.5%、高校卒も過去最高の17.9%に達し、離職理由の1位は「仕事の内容が合わない」という調査結果を発表している。このことは、新規学校卒業者の職場定着を図るためには、就職以前の段階で「自己の職業適性を理解させ、職業進路を確定させることの重要性」を示唆しているが、職業補導を重視する処遇課程においては、「新通達」の基準に沿って「職業適性を理解させ、職業進路を確定させる」指導目標に重点を置く必要を痛感させる。本調査での「職場定着率」は、出院後でなければ把握できないため回答施設が「その他群」「短期群」各1施設、「女子群」5施設に過ぎなかったが前回報告したとおり28%、30%、80%、平均37%となっており、埼玉県労働部職業安定課調査の中学卒の職場定着率38.5%と大差ないことは注目できる。

2 その他の問題への対策

(1) 職業補導関連設備の保有状況について

前回報告、2の(7)の「キ.その他指導条件に関する問題点」の項で、「設備・機材の不備」(29施設)に次いで「実習工場の不備」(19施設)「教室の不備」(16施設)を問題点として指摘している施設があること、分類群別にみると、V全体群17施設中12施設、その他群14施設中4施設、短期群13施設中3施設が実習工場の不備を回答しているのに対して、女子群で実習工場の不備を回答している施設は皆無であったこと、また、教室の不備を回答したのはV全体群(7施設)、その他群(4施設)、短期群(3施設)、女子群(2施設)であったことを報告した。

表5は、今回新たに整理して、職業補導関連設備状況を見たものである。ここでは、V群17施設を4群にわけて表示しているが、V₂のみ群の工場保有平均値は1.8でV群17施設中最も少ない。職業補導領域の指導を重視するV₂のみ群の工場保有平均値が、短期群・女子群・MP群・E₁群を除き最も少ない現状は早急に改善されるべき問題と思われる。

女子群9施設に実習工場は皆無であるが、前述した通り、女子群で実習工場の不備を回答している施設はない。このことは、女子群での職業補導領域の教育内容・方法についての考え方が男子施設のそれと異なることに起因しているものと思われる。工場での実習が職業補導領域の教育内容・方法の絶対条件とは言えないが、男女雇用機会均等法等の施行により女子が選択する業種が拡大している近年の社会情勢からみて女子群に工場がなく、かつ、それを不備と意識していない現状は問題点の一つとして指摘できるのではないだろうか。次に教室の保有状況をみると、女子群の教室保有数が、V₁のみ群(4.5ヶ所)の次に多い(3.9ヶ所)ことが目につくが、最小値は1ヶ所と施設間の差が大きく、女子群(2施設)が教室の不備を回答したことはうなずける。さらに、教室を保有していない施設はV₂・E群、G群、GV群、MP群、短期群に所属する施設にあるが、これは職業補導領域の教育の問題を超えて教育施設として早急に改善すべき問題と思われる。

これら職業補導関連設備の問題点への対策は、予算的措置が前提となることは論をまたないが、対応策としては、各施設において長期的展望を持った効率的な予算執行の工夫努力をおいてないであろう。

(2) 職業補導効果判定方法の整備

前回報告で、職業補導効果判定に関して、「指導実績の評価指標」「指導実績の自庁評価」「実績把握の方法」という3つの視点から分析して、幾つかの問題点を指摘したが、

それを整理すると次のようになる。

ア 指導実績の評価指標に関連した問題点
 昨年の調査では8つの指標を提示してその用いられ方の回答をもとめたが、勤労意欲の向上度(53全施設)、職業的知識の向上度(45施設)、職業的技術の向上度(44施設)、職業上の免許・資格取得率(38施設)などの指標は多用されているが、進路確定率(23施設)、就職先確定率(18施設)などの用い方にばらつきがあり、就職率(7施設)職場定着率(5施設)を指標とする施設は少ない。このことは、職業補導の効果判定に際して、「勤労意欲、職業的知識、職業的技術・免許・資格取得」が向上しているのに比して、その成果を活用してどんな職場に進路を定めたか(就職先確定率・就職率)、そして社会復帰後、それが実際に活用されているか(就職率・職場定着率)という追跡が十分ではないことを示しており、職業補導効果判定に関する正確な情報が得られないという問題が指摘できる。このような情報のフィードバックがなければ、職業補導をより効果的なものに改善していく手がかりは得にくい。出院前に就職先が確定した就職希望者が実際に予定した就職先に就職したか否かの確認やその後職場に定着しているかなどの情報を得ることは、時間的経過を必要とし、出院後時間を経過してからでなければ把握できないという困難が伴うが、より信頼できる指導実績を評価できるよう地道な努力が必要と思われる。

イ 指導実績の自庁評価に関連した問題点
 表6に示す8指標について各施設が実施している指導実績を次のような4段階レベルで評価することを求めた。

「あまり向上しなかった」：レベル1

「ある程度の水準まで向上した」：レベル2

「指導目標の水準まで向上した」：レベル3

「指導目標の水準以上に向上した」：レベル4

その結果は次のとおりである。

全施設で指導実績の評価指標として用いら

れているという意味で最も重視されていると考えられる「勤労意欲の向上度」の評価は、女子群のレベル平均値が最も高く3.11で、次いで短期群3.00、V全体群2.94、その他群2.86となっている。この数字は、女子群・短期群では「指導対象者の多くが指導目標の水準まで向上した」ことを示し、V全体群・その他群では、「指導対象者の多くが指導目標の水準まで向上していない」ことを示している。

「職業的知識の向上度」「職業的技術の向上度」の評価は、V全体群(共に、2.94)、女子群(2.89、3.00)、その他群(共に、2.64)、短期群(2.56、2.29)となっており、女子群の「職業的技術の向上度」のみは、「指導対象者の多くが指導目標の水準まで向上した」ことを示しているが、その他はすべて「指導対象者の多くが指導目標の水準まで向上していない」という自庁評価の結果が得られた。

これらの結果から指摘できる問題点は、職業的技術・職業的知識の獲得は職業上の免許・資格取得の前提でありV課程で特に重視している指導目標であるにもかかわらずV全体群をはじめとして、平均値としてはあるが、「指導対象者の多くが指導目標の水準まで向上していない」という自庁評価の結果が示されていることである。これを打破する対策は、職業補導関連設備の充実を図ると同時に、「新通達」の趣旨に沿い、各処遇課程等の教育課程を定期的に見直して、その改善に努めることである。これによって、各処遇課程等における職業補導領域の指導は計画的、体系的に実施されることになり、その質的水準は飛躍的に高まるとと思われる。

Ⅲ 現行処遇制度下の職業補導の在り方

現行処遇制度の下における少年院の職業補導は、在院者の特性及び教育上の必要性に対応して設けられている処遇課程等の別に実施されることになっている。一昨年実施した職業補導の実態調査の結果から見ると、全国少

少年院の職業補導は、おおむね、現行処遇制度の方針に沿って実施されているといえる。しかし、職業補導の現状に全く問題がないわけではなく、一部の処遇課程等における職業補導が「新通達」の方針に必ずしも合致しない形で実施されている現状や、多くの施設に職業補導の効果的な実施を難しくしている事情等が散見されるなど、いくつかの問題点も指摘されている。

これら問題点の発生原因として考えられる事項を大別すれば、制度の不適切な運用、制度の不備及び指導条件の不備の3点を挙げることができる。制度の不適切な運用の例としては、職業補導を重視する処遇課程等でありながら、総職員数に占める職業補導担当職員の割合が低い例等を挙げるができる。制度の不備の例としては、教育課程の編成基準の中で、週間全指導時間を各指導領域別にどのように配分するか基準が示されていないこともあって、指導時間の配分を施設の裁量に任せているため、同一処遇課程であるにもかかわらず、職業補導時間の配分に不均衡が生じていることを挙げるができる。さらに、指導条件の不備の例としては、指導に必要な実習工場・教室等の不足等を挙げるができる。

以下、現行処遇制度の下における職業指導の在り方を考察するため、その現状における問題点の発生原因と考えられる制度の不適切な運用、制度の不備及び指導条件の不備の3点について、それぞれの対応策を検討する。

1 適切な制度の運用

在院者を、その特性及び教育上の必要性によって分類し、各分類群に対応する処遇類型として各処遇課程等を設け、各処遇課程等においては、それぞれの対象者にふさわしい指導を行うというのが、現行処遇課程の基本方針である。そして、この基本方針に基づく指導を実施するため、教育課程の編成及び運用の基準が「新通達」に示されている。つまり、

少年院の各処遇課程等における職業補導の在り方は、「新通達」の基本方針や基準によって明示されたのである。

しかし、実態調査の結果、各処遇課程等における職業補導に現行処遇制度の基本方針や運用基準どおりに実施されていない部分があることが判明した。このような問題は多くの場合、制度についての理解不足や誤った解釈から生ずるものである。

しかし、今回「新通達」が「教育課程の評価」を新設し評価の視点を重視したことにより、指導の現状を、現行処遇制度の基本方針やその運用基準と定期的に照合することとなったことから、教育課程の改善が図られ、各処遇課程等の特色が不明確なカリキュラム編成を行ったり、各処遇課程等と矛盾する職業補導を実施したりするというような問題は生じないと思われるし、それぞれの各処遇課程等の特色を明確に示す職業補導が行われることが期待できる。

2 制度の不備の補正

実態調査の結果、制度の運用基準に明文の規定を欠くため、その基本方針にそぐわないような運用をしている状況が散見された。前述のように、同一処遇課程でありながら職業補導時間の配分に不均衡が認められることである。このことは、「新通達」でも指導時間の配分基準が示されていない以上、分類処遇の基本方針に沿うとはいえない。しかし、前回報告で整理したように、「他の領域との均衡上、職業補導の指導時間を確保しにくい」という問題点を挙げた施設が45施設もあり、現実に、このような不均衡が散見されるとすれば、これらの問題発生を防止するため、なんらかの対応処置を講じる必要がある。対応処置として考えられることは、まず、各施設が現行処遇制度の運用を誤ることのないよう、その基本方針についての理解を深めた上で基本方針の運用基準を明示すること、つまり、現状の問題点を是正するための制度の補足的

整備を図ることである。

前述したように「新通達」が「教育課程の評価」を新設して評価を重視し、各処遇課程等別に月間課業実施時間数点検表による月ごと点検を義務づけたことなどによりこの問題が是正されると思われる。いずれは、教育課程編成基準の中で全指導時間に占める職業補導時間の配分割合あるいは配分割合の最低基準を示す必要があるように思われる。

3 職業補導の基盤的条件の整備

実態調査の結果、職業補導の現状には、制度の不適切な運用やその不備に起因する問題だけでなく、職業補導を効果的に実施する上で必要な基盤的条件の不備に起因する問題も存在することが判明した。

これらの問題を大別すれば、部外協力者の活用を含む職業補導担当者や対象者の資質に関連した問題などの人的条件に関する問題、設備・機材・実習工場・教室などの物的条件に関する問題及び指導内容・方法、効果判定方法等の知識・技術的条件に関する問題に分けることができる。人的条件の不備に関しては、職業補導担当者の人員不足及び指導力・経験の不足という問題点などが指摘された。

物的条件に関する問題に関しては、設備・機材等の不備に加えて実習工場、教室等の不備が、多くの施設から指摘されている。

知識・技術的条件に関する問題に関しては、履修させている職業補導種目や、取得させた資格・免許などが就職種目と結びつきにくい問題点などが指摘された。

これら、職業補導を効果的に実施する上で必要な基盤的条件の不備に起因する問題点の中には施設のみで改善することが困難と思われる問題もあるが、その他多くの問題については施設の努力なしには解決できない問題と考えられる。これら問題の中で、特に対応が難しい知識・技術的条件の整備への対応策として、例えば、民間企業におけるOJTやOff-JTのエッセンスを取り入れるなど、

一般社会における労働者に対する教育訓練の動向を参考にすることも有効な一つの方法ではなかろうか。

4 まとめ

再三述べてきたように、少年院の各処遇課程等における職業補導の在り方、すなわち職業補導はどのように実施されるべきかについては、現行処遇制度の基本方針やその運用基準「新通達」に明示されている。したがって、職業補導の在り方のは、いわば、この「新通達」に基づく職業補導を実施することに尽きるわけである。

他方、本報告は、全国少年院53庁を対象として、質問紙調査票による平成7年7月1日現在の職業補導の実態調査を行い、平成7年度から2年間にわたり、その問題点を解明するとともに、その発生要因が何かを検討した結果、制度の不適切な運用、制度の不備及び指導条件の不備の3点にあることを指摘した。その中で、各施設からの職業補導に関する改善意見として出されている「職業補導担当者が資格免許を取得することに努め、その指導力を高めること」、「対象者の社会復帰後の就職に直接役立つ職業上の知識・技術を高め、さらに資格・免許を取得させることのできる訓練種目を精選したいこと」、「対象者の勤労意欲を高めること」などの問題に対する対策に参考となる情報を記述することで本報告のまとめにかえることにしたい。

「職業補導担当者が資格免許を取得することに努め、その指導力を高めること」に関する参考として、ホワイトカラー労働者のための職務に必要な専門的知識等の習得を支援する新しい教育訓練システム「ビジネス・キャリア制度」を紹介する。労働省は、「ビジネス・キャリア制度」を平成5年度に創設し、実質的には平成6年度から開始した。平成6年度から、人事・労務・能力開発分野及び経理・財務分野、平成7年度から、営業・マーケティング分野及び生産管理分野、平成8

年度から、法務・総務分野及び広報・広告分野、平成9年度から物流管理分野及び情報・事務管理分野、の教育訓練を開始し、平成10年度から経営企画分野及び国際業務分野の開設を予定している。少年院の職業補導担当者の多くが取得している、職業訓練指導員の資格に対応するとまでは言えないかもしれないが参考になる教育訓練システムの一つと考える。

「対象者の社会復帰後の就職に直接役立つ職業上の知識・技術を高め、さらに資格・免許を取得させることのできる訓練種目を精選したいこと」に関する参考として、労働省の「これからの賃金制度のあり方に関する研究会」がこのほどまとめた、中途採用者の人事・賃金制度のあり方を示した報告書の一部を紹介する。報告書は、今後、中途採用者は、その雇用形態に応じて「長期雇用型人才」「専門能力型人才」「短期雇用型人才」の3つの人材群化が進むとの考えを示している。各処遇課程等における職業補導の訓練種目を精選し、どのような人材群を育成することを目指すかの参考になるのではなかろうか。

「対象者の勤労意欲を高める」に関する参考として、OJTに象徴される技能労働者育成のための事業内訓練の性格について述べたい。一般に企業では、事業内訓練を一つの協業としてとらえている。例えば、事業内訓練の成果により生産性の向上がみられたとしよう。その成果を一人に帰せるとしたら、大方の場合効果的なOJTの継続は不可能になる。なぜなら、OJTに参加する意欲を殺いでしまうからである。1たす1が2より大きくなったときの、2より大きい部分を独り占めにさせてしまっただけでは協業はうまくいかないのである。これは、「年功序列賃金」の背後にある合理性ともいわれているが、このためには皆が怠けずに働くことが前提になる。このため多くの企業では従業員の行動のモニター（監視）と情報管理が、かなり徹底して行わ

れている。こうした状況の職場に適応する能力（勤労意欲）を高める視点も大切ではなかろうか。

むすび

少年院の各処遇課程等における職業補導の在り方を求めて、これまで2年間にわたる研究作業に取り組み、この度、その報告を完結することができた。しかし、限定された調査項目による情報資料の範囲内でまとめた結論に過ぎず、その意味では、この研究テーマが意図した課題についてほんの入口に到達したに過ぎない。また、分析の不十分さにより反省すべき点を多々残してはいるものの、本研究の実施は、少年院教育の基本的枠組となっている現行処遇制度の定着と充実を図る上で、先行研究「少年院の各処遇課程等における生活指導の在り方に関する研究」とともに、有意義な試みであったと考えている。

課題の難しさに苦しみながらも、何とかこの報告をまとめることができたのは、ひとえに、この実態調査の実施に御協力くださった矯正局教育課をはじめ、各矯正管区及び全国少年院の関係者の皆様方の御尽力によるものであり、心から謝意を表する。