

矯正職員の職務意識及び心身の健康管理に関する研究（その1）

矯正協会附属中央研究所 鳴 下 守 孝
 高 橋 哲
 岡 部 俊 六
 栗 栖 素 子
 廣 橋 秀 山
 古 曳 牧 人¹

キーワード：職務意識，行刑改革会議提言，ストレス，職階制

I はじめに

矯正施設を取り巻く状況は，社会状況の急激な変化による犯罪者の増加，それに伴う行刑施設での過剰収容やいわゆる処遇困難者の増加による職員の業務量の過重な負担もあって，年々厳しさを増しており，職員のメンタルヘルスにも多大な影響を及ぼしている。こうした状況下で，職員が日常業務において共通して抱えている職務上の課題や，その心身の健康管理の実態についてデータを集積して明らかにすることは，職務の改善・向上の参考になるとともに，組織の活性化の観点からも有用性が高いと考えられる。

職務に対する意識や職員の心身の健康管理に関しては，様々な職業領域で活発な研究がなされており，矯正においても，職務研究の一環として研究発表が多数なされている。当中央研究所においても，行刑施設に勤務する男性職員を調査対象とし，そのストレスの特質に焦点を当てて分析を加えた研究（大川ら，1999；2000）のほか，行刑施設に勤務する男女の職員を調査対象として，職業に対する意識や余暇について年齢層等の観点から分析を加えた研究（廣橋ら，2001；2002）を実施している。

当中央研究所におけるこれらの一連の研究は，いずれも行刑施設の一般職員の職務意識の把握を主な目的とし，副看守長以下の職位にある職員を調査対象として実施されたものであるが，矯正職員全般の職務意識と心身の健康管理状況を広く検討するためには，施設処遇の実際を担っている現場職員から施設長まで調査対象を幅広く含めるとともに，行刑施設職員のみならず，少年施設職員も調査対象とし，双方に同一の質問紙による調査を実施することで，より包括的なデータを得ることが必要である。

本研究では，全国の矯正職員を対象とし，その職務意識と心身の健康管理に関する調査

¹ 現所属：川越少年刑務所

を実施することにより、矯正職員の勤務実態と職員が直面している種々の問題点を明らかにし、今後の執務環境の整備や矯正処遇の一層の充実を図る上で参考になる基礎資料を得ることをその目的としている。また、矯正においては、現在、行刑改革会議の提言を踏まえた種々の取組が活発になされていることから、職務意識と併せて、職員の行刑改革会議の提言についての認識度を把握することもその目的としている。

なお、本調査では、行刑施設及び少年施設に勤務する職員を対象として一斉に調査を実施したが、今回の報告においては、調査対象者のうち、行刑施設職員の回答を中心に検討を加えることとする。少年施設職員に実施した調査結果のほか、行刑施設職員と少年施設職員の職務意識の対比、職務意識と心身の健康管理の連関等の分析については、一部、先行報告（高橋・岡部, 2005）としても発表しているが、詳細については、来年度の中央研究所紀要第16号（次号）において取り上げることとする。

II 目的

矯正職員を対象として、職務に対する意識と心身の健康管理状況を調査することを通じて、今後の執務環境の整備と円滑な職場環境づくりの参考となる基礎資料を得る。

III 方法

1 調査対象者

全国の行刑施設及び少年施設に勤務する矯正職員4,160名を対象とした。調査実施施設の内訳は、行刑施設74庁(3,000名)、分院を含む少年院53庁(756名)、少年鑑別所52庁(404名)である。各施設の調査対象者数は、当該施設の職員数及び収容定員に応じて、施設規模を「大」、「中」、「小」のいずれかに分類し、この施設規模により調査票の配布数を調整した。

各施設における調査対象者の選定に当たっては、調査対象者の属性に大きな偏りがなく、かつ、各層別に一定の割合の回答数が確保できるよう選定基準（表1）を設けた上で対象者を選定するよう依頼した。特に、女性職員については、実数の上では少数となるものの、一定の割合での回答数を確保できるよう配慮した。

なお、施設の事情により、基準の回答数を確保することが困難な場合には、可能な限り、選定基準に準じた割合での回答を求めた。

有効回答総数は、行刑施設職員2,830名、少年施設職員1,109名、合計3,939名（有効回答率94.7%）である。ただし、所属部門等、基本属性の回答に不備のある調査票は分析対象から除外している。

分析の対象となる有効回答者の組織別・性別構成比は、表2のとおりである。

表1 調査対象者選定基準（行刑施設）

No.	属性	選定基準
1	所属部門	「処遇部門」と「事務部門」の比率は、「3：1」とする。
2	年齢層	20歳代, 30歳代, 40歳代, 50歳代別に, 同比率とする。
3	性別	「男性職員」と「女性職員」の比率は、「9：1」とする。 (女子施設においては男子職員を10%前後含める。)
4	官職・階級	a 一般職員(看守・看守部長30%) b 矯正処遇官(看守部長・副看守長30%) c 主任矯正処遇官(副看守長20%) d 統括矯正処遇官・課長補佐(看守長10%) e 首席矯正処遇官・課長・部長・施設長(事務官10%)

注 本調査における「事務部門」には、総務部及び企画部門が含まれ、「処遇部門」は、その他を指す。

表2 組織別調査象人員

	男	女	合計
行刑施設	2,508 (88.6)	322 (11.4)	2,830 (100.0)
少年施設	908 (81.9)	201 (18.1)	1,109 (100.0)
合計	3,416 (86.7)	523 (13.3)	3,939 (100.0)

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 少年施設とは、「少年院」及び「少年鑑別所」を指す。

2 調査期間

平成16年10月から同年11月30日まで

3 調査方法

上記1の調査対象施設に対して、調査票を送付し、各施設において調査票を調査対象者に配布した。調査票は、対象者自らが記載する質問紙1部である。

調査への協力は任意とした。調査票には、回答結果については統計的に処理するために、匿名性が確保される旨を記載した上で、無記名方式での回答を求めた。回答済みの調査票は各自で封緘し、その状態のまま当中央研究所まで返送されることとした。

4 調査内容

調査項目は、行刑施設職員と少年施設職員の双方で同一であり、大別して、多肢選択式の設問と自由記述式の設問から構成されている。調査項目は、次のとおりである。

(1) 属性

調査対象者の属性について尋ねた項目であり、①性別、②年齢層、③所属部門、④職

位、⑤婚姻関係（結婚の有無）、⑥共働きの有無について尋ねている。

(2) 多肢選択式による設問

設問は、大別して、①職務意識と執務環境、②矯正処遇上の課題、③家庭生活と心身の健康管理状況の3領域から構成されている。いずれも、各設問に対して「当てはまる」から「当てはまらない」までの4件法での回答を求めるか、複数の選択肢の中から該当する項目を選択するよう求める形式を採っている。

(3) 自由記述式による設問

上記(2)の「矯正処遇上の課題」に関する設問においては、行刑改革会議の提言に関連して矯正が直面する諸課題について尋ねている。ここでは、回答内容を限定することなく、幅広く意見を聴取するために、多肢選択式ではなく、自由記述式の回答形式を採用している。

具体的には、①「矯正処遇について、国民からの理解が得られていないと感じる点」、②「矯正処遇について、国民からの理解を得るために必要な方策」、③「被収容者処遇の見直しを図るために必要な事項」、④「矯正職員の人権意識についてのとらえ方」、⑤「専門官体制の見直しを図るために必要な事項」、⑥「矯正処遇の改善・充実を図るための方策」の6項目について回答を求めている。

なお、行刑改革会議の提言については、矯正職員全体をその当事者として各種協議会や職員研修等を通じて周知徹底が図られた経緯もあり、行刑施設職員のみならず、少年施設職員にも同一の設問を尋ねている。

5 結果の処理

調査票の集計に当たっては、一部の設問に未記入や無効回答が認められるものも分析対象として含め、未記入や無効回答箇所については欠損値として処理している。そのため、有効回答数は設問によって幅がある。

IV 結果と考察

1 基本属性

(1) 性別・年齢層

本報告で分析の対象とする行刑施設職員に限ると、有効回答者は2,830名であり、性別構成比は、男性88.6%、女性11.4%となっている。年齢層別構成比は、表3のとおりであり、全体としては40歳代が最も多い。

(2) 所属部門

有効回答者を所属部門別に見ると、総数の約70%は「処遇部門」職員であり、約30%は「事務部門」職員となっており、ほぼ選定基準どおりの比率で回答を得られている。実際の勤務状況は、所属部門間での共助が頻繁に行われているといえるが、集計上は

所属部門別に実施している。

表3 性別・年齢層別調査対象人員（行刑施設）

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上	合計
男	9 (0.4)	494 (19.7)	607 (24.2)	715 (28.5)	683 (27.2)	2,508 (100.0)
女	1 (0.3)	89 (27.6)	108 (33.6)	66 (20.5)	58 (18.0)	322 (100.0)
合計	10 (0.4)	583 (20.6)	715 (25.2)	781 (27.6)	741 (26.2)	2,830 (100.0)

注（ ）内は、構成比を示す。

性別による所属部門の別を見たのが、表4である。男性では、処遇部門が73.6%、事務部門が26.4%、女性では、処遇部門が67.1%、事務部門が32.9%となっている。

表4 性別・所属部門別調査対象人員（行刑施設）

	処遇部門	事務部門	合計
男	1,846 (73.6)	662 (26.4)	2,508 (100.0)
女	216 (67.1)	106 (32.9)	322 (100.0)
合計	2,062 (72.9)	768 (27.1)	2,830 (100.0)

注（ ）内は、構成比を示す。

(3) 職位

有効回答者を所属部門別及び職位別の観点から見たものが、表5である。有効回答者は、看守（30.1%）、副看守長（28.0%）、看守部長（23.1%）、看守長（12.4%）、事務官（6.4%）の順に多い。看守及び看守部長の合計が、53.2%と有効回答総数の半数以上を占めている。職位についても、おおむね表1に示した選定基準どおり、各層別に一定数を確保できている。

なお、便宜上、看守長以上の職位にある者と副看守長以下の職位にある者とに分けると、前者が約2割（18.8%）、後者が約8割（81.2%）を占めている。

表5 所属部門別・職位別調査対象人員（行刑施設）

	看守	看守部長	副看守長	看守長	事務官	合計
処遇部門	710 (34.4)	492 (23.9)	562 (27.3)	225 (10.9)	73 (3.5)	2,062 (100.0)
事務部門	141 (18.3)	161 (21.0)	231 (30.1)	127 (16.5)	108 (14.1)	768 (100.0)
合計	851 (30.1)	653 (23.1)	793 (28.0)	352 (12.4)	181 (6.4)	2,830 (100.0)

注（ ）内は、構成比を示す。

(4) 婚姻関係・共働きの有無

家庭生活の状況を把握するために、調査対象者に結婚の有無について尋ねた結果を示したものが、表6である。有効回答者の75.3%が既婚者であり、既婚者で単身赴任となっている者は、13.9%となっている。また、既婚者のうち、夫婦共働きをしている家庭は、約4割(40.4%)である。既婚者の年齢層別に共働きをしている家庭の比率を示したのが、表7である。20歳未満の者を除くいずれの年齢層においても、夫婦共働きをしていない家庭の数の方が多い。

表6 婚姻状況別調査対象人員(行刑施設)

	未婚	既婚(同居)	既婚(単身赴任)	合計
男	511 (20.4)	1,631 (65.0)	366 (14.6)	2,508 (100.0)
女	187 (58.1)	109 (33.9)	26 (8.1)	322 (100.0)
合計	698 (24.7)	1,740 (61.5)	392 (13.9)	2,830 (100.0)

注 ()内は、構成比を示す。

表7 共働きの有無別・年齢層別調査対象人員(行刑施設)

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上	合計
共働きあり	2 (0.2)	70 (8.1)	198 (23.0)	321 (37.3)	270 (31.4)	861 (100.0)
共働きなし	1 (0.1)	121 (9.5)	331 (26.0)	384 (30.2)	434 (34.1)	1,271 (100.0)
合計	3 (0.1)	191 (9.0)	529 (24.8)	705 (33.1)	704 (33.0)	2,132 (100.0)

注 ()内は、構成比を示す。

2 職務意識と執務環境

本節では、業務の負担感、繁忙感、仕事のやりがい、業務責任の範囲等について調査対象者に尋ねた結果を示す。職務内容や求められている役割により、職務意識や執務環境のとらえ方がどのように異なるかを検討するために、主に、所属部門及び職位別の各設問に対する回答傾向の差異に焦点を当てて分析を加えている。

なお、ここで言う「職位」については、基本的には、「事務官」、「看守長」、「副看守長」、「看守部長」、「看守」別による回答結果を示すことにするが、便宜的に、看守長以上の職位に位置する職員を「幹部職員」、副看守長以下の職位に位置する職員を「一般職員」としてカテゴリを合併した上での検討も加えている。また、分析に当たっては、それぞれの設問に対して、「当てはまる」及び「やや当てはまる」とした者を「該当」群、「当てはまらない」及び「あまり当てはまらない」とした者を「非該当」群としてカテゴリを合併し

た上での検討も加えている。

(1) 業務量の増大感

「最近、業務量が増えている」という設問に対する結果を、職位別に見たのが、表8及び図1である。行刑施設職員の90.0%が、「当てはまる」又は「やや当てはまる」としており、従前に比して業務量が増加していると感じている職員が大勢を占めている。職位別には、看守長（94.6%）、副看守長（91.5%）、看守部長（91.0%）、事務官（88.4%）、看守（86.2%）の順となっており、軒並み高率ではあるが、特に、中間監督者層である「看守長」に業務量の増大感が最も強く表れている。

表8 職位別・業務量が増加している

	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	合計
事務官	94 (51.9)	66 (36.5)	16 (8.8)	5 (2.8)	181 (100.0)
看守長	211 (60.3)	120 (34.3)	16 (4.6)	3 (0.9)	350 (100.0)
副看守長	471 (59.6)	252 (31.9)	54 (6.8)	13 (1.6)	790 (100.0)
看守部長	408 (62.6)	185 (28.4)	50 (7.7)	9 (1.4)	652 (100.0)
看守	441 (51.9)	291 (34.3)	97 (11.4)	20 (2.4)	849 (100.0)
合計	1,625 (57.6)	914 (32.4)	233 (8.3)	50 (1.8)	2,822 (100.0)

注（ ）内は、構成比である。

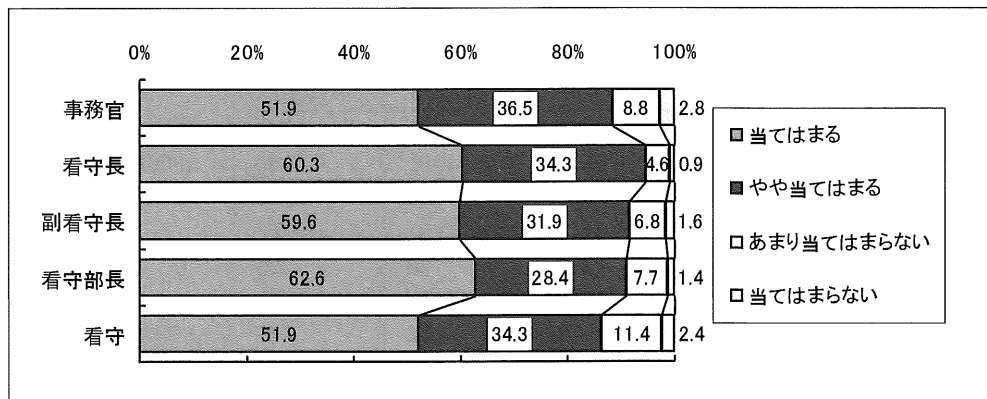


図1 職位別・業務量が増加している

同じ設問に対して、所属部門別に見てみると、表9に示すように、処遇部門・事務部門職員のいずれも90%近くが、業務量の増加を感じており、所属部門による回答傾向の差は認められなかった ($\chi^2(1)=0.20, n.s.$)。

表9 所属部門別・業務量が増加している

区 分	該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処遇部門	1,853 (90.1)	203 (9.9)	2,056 (100.0)	$\chi^2(1)=.20$ n.s.
事務部門	686 (89.6)	80 (10.4)	766 (100.0)	
合 計	2,539 (90.0)	283 (10.0)	2,822 (100.0)	

注 1 () 内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

次に、所属部門別に幹部職員と一般職員の回答に差が見られるかを検討した結果が、表10である。従前に比して「業務量が増加している」（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者の割合が最も多いのは、「処遇部門の幹部職員」（95.9%）である。次いで、「事務部門の一般職員」（90.2%）、「処遇部門の一般職員」（89.1%）、「事務部門の幹部職員」（88.1%）の順となっている。

処遇部門においては、一般職員に比して、幹部職員の方が、業務量の増加を感じている者が有意に多い ($\chi^2(1)=13.16, p<.01$) という結果が得られているが、事務部門においては、幹部職員と一般職員の回答傾向に有意差は認められなかった ($\chi^2(1)=0.78, n.s.$)。

表10 所属部門別・職位別：業務量が増加している

		該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処 遇 部 門	幹部職員	284 (95.9)	12 (4.1)	296 (100.0)	$\chi^2(1)=13.16$ $p<.01^{**}$
	一般職員	1,569 (89.1)	191 (10.9)	1,760 (100.0)	
合 計		1,853 (90.1)	203 (9.9)	2,056 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	207 (88.1)	28 (11.9)	235 (100.0)	$\chi^2(1)=.78$ n.s.
	一般職員	479 (90.2)	52 (9.8)	531 (100.0)	
合 計		686 (89.6)	80 (10.4)	766 (100.0)	

注 1 () 内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

その他、類似の設問に対する集計結果を示したのが、表11である。これを見ると、「最近、仕事に追われている」、「勤務の拘束時間が長い」という設問についても、有効回答者の8～9割近くの者が、「当てはまる」もしくは「やや当てはまる」と回答しており、業務の繁忙感が一貫してうかがえる。

表11 総数・業務の繁忙さ

	当てはまる	やや 当てはまる	あまり 当てはまらない	当てはまらない	合 計
最近、仕事に追われている	1,379 (48.9)	1,070 (37.9)	305 (10.8)	67 (2.4)	2,821 (100.0)
勤務の拘束時間が長い	1,440 (51.1)	971 (34.5)	335 (11.9)	72 (2.6)	2,818 (100.0)

注（ ）内は、構成比である。

「最近、仕事に追われている」という設問について、所属部門別・職位別に結果を見たものが、表12である。仕事に追われている（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者の比率が多い順に、「処遇部門の幹部職員」(93.2%)、「事務部門の一般職員」(88.3%)、「処遇部門の一般職員」(86.1%)、「事務部門の幹部職員」(80.4%)となっており、業務量の増加について尋ねた結果とほぼ同様の傾向を示している。

同じ設問に対して、所属部門ごとに幹部職員と一般職員の回答に差が見られるかを検討したところ、処遇部門においては、幹部職員の方が「最近、仕事に追われている」と回答した者が有意に多く ($\chi^2(1) = 11.45, p < .01$)、事務部門においては、一般職員の方が「最近、仕事に追われている」とした者が有意に多い ($\chi^2(1) = 8.39, p$

表12 所属部門別・職位別：最近仕事に追われている

		該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処 遇 部 門	幹部職員	276 (93.2)	20 (6.8)	296 (100.0)	$\chi^2(1) = 11.45$ $p < .01^{**}$
	一般職員	1,515 (86.1)	244 (13.9)	1,759 (100.0)	
	合 計	1,791 (87.2)	264 (12.8)	2,055 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	189 (80.4)	46 (19.6)	235 (100.0)	$\chi^2(1) = 8.39$ $p < .01^{**}$
	一般職員	469 (88.3)	62 (11.7)	531 (100.0)	
	合 計	658 (85.9)	108 (14.1)	766 (100.0)	

注 1（ ）内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

く.01) という逆の結果が得られている。

いずれの設問にも該当するとする者が高い比率を示しており、全般に繁忙感がうかがえるが、業務量の増大感としては所属部門や職位によってその差が認められる結果となっている。

(2) 業務の負担感

先の設問では、回答者の約9割が、従前に比して業務量が増加したと感じていることが示されているが、そうした業務をどれだけ負担と感じているかについても尋ねている。

「業務の負担感が強い」という設問に対して、負担感が強い（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者は、合計で87.5%である。職位別に見ると、看守部長（90.4%）、副看守長（89.4%）、看守長（88.8%）、看守（84.6%）、事務官（79.6%）の順となっている（表13、図2）。

表13 職位別・業務の負担感が強い

	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	合計
事務官	72 (39.8)	72 (39.8)	35 (19.3)	2 (1.1)	181 (100.0)
看守長	164 (47.0)	146 (41.8)	33 (9.5)	6 (1.7)	349 (100.0)
副看守長	373 (47.6)	328 (41.8)	70 (8.9)	13 (1.7)	784 (100.0)
看守部長	316 (49.1)	266 (41.3)	57 (8.8)	5 (0.8)	644 (100.0)
看守	360 (43.0)	349 (41.6)	112 (13.4)	17 (2.0)	838 (100.0)
合計	1,285 (46.0)	1,161 (41.5)	307 (11.0)	43 (1.5)	2,796 (100.0)

注 () 内は、構成比である。

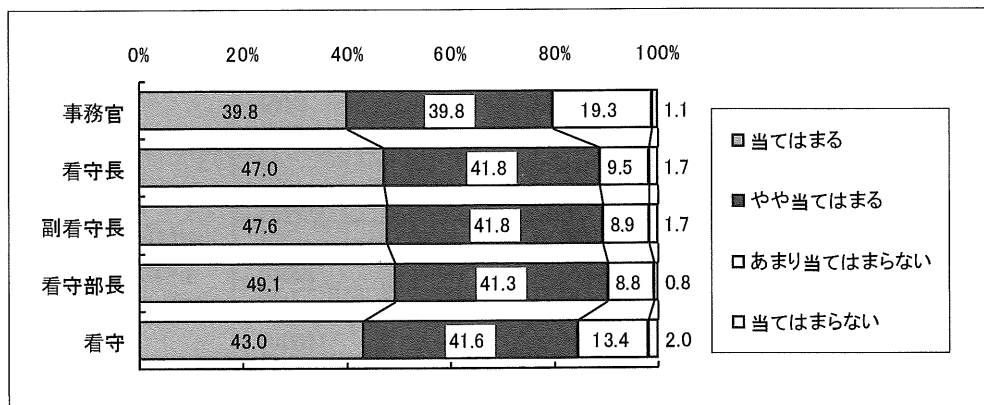


図2 職位別・業務の負担感が強い

業務の負担感が強い（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者の比率を、所属部門別に見てみると、処遇部門で89.0%，事務部門で83.3%となっており、事務部門の職員に比べて、処遇部門の職員の方が「業務の負担感が強い」と回答した者が有意に多いという結果（ $\chi^2(1) = 16.28, p < .01$ ）が得られている（表14）。

表14 所属部門別・業務の負担感が強い

区 分	該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処遇部門	1,816 (89.0)	224 (11.0)	2,040 (100.0)	$\chi^2(1) = 16.28$ $p < .01^{**}$
事務部門	630 (83.3)	126 (16.7)	756 (100.0)	
合 計	2,446 (87.5)	350 (12.5)	2,796 (100.0)	

注 1（ ）内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

所属部門の別だけでなく、職位の観点も交えて検討した結果を、表15に示した。これを見ると、負担感が強い（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者の比率は、幹部職員と一般職員の別を問わずに、処遇部門職員の方が一貫して高くなっている（「処遇部門の幹部職員」(91.2%)、「処遇部門の一般職員」(88.6%)、「事務部門の一般職員」(85.4%)、「事務部門の幹部職員」(78.6%)）。所属部門ごとに幹部職員と一般職員の回答に差が見られるかを検討した結果は、処遇部門において有意差は認めなかった（ $\chi^2(1) = 1.70, n.s.$ ）ものの、事務部門においては、

表15 所属部門別・職位別：業務の負担感が強い

		該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処 遇 部 門	幹部職員	270 (91.2)	26 (8.8)	296 (100.0)	$\chi^2(1) = 1.70$ n.s.
	一般職員	1,546 (88.6)	198 (11.4)	1,744 (100.0)	
	合 計	1,816 (89.0)	224 (11.0)	2,040 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	184 (78.6)	50 (21.4)	234 (100.0)	$\chi^2(1) = 5.39$ $p < .05^*$
	一般職員	446 (85.4)	76 (14.6)	522 (100.0)	
	合 計	630 (83.3)	126 (16.7)	756 (100.0)	

注 1（ ）内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

幹部職員に比べて、一般職員の方に、負担感が強いと感じている者が有意に多い ($\chi^2(1) = 5.39, p < .05$) という結果が得られている。

次に、負担感が強い(「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計)とした者について、負担感の強い業務を10項目の中から多肢選択式で尋ねた結果を示したものが、表16及び図3であり、①「被収容者の取り扱い」(25.9%)、②「残業」(20.9%)、③「帳簿・書類等の作成・保管」(16.5%)といった項目が上位を占めている。有効回答者の所属部門別構成比が、処遇部門の方に偏っていることから、①「被収容者の取り扱い」が数多く選択される結果になったといえるが、同時に、事務部門職員においても①「被収容者の取り扱い」を選択した者が1割弱(8.7%)いることも影響を与えているといえる。処遇部門のみならず、事務部門職員においても、応援勤務を含めて、様々な形で被収容者と接触する機会が多いことから、両部門を含めた全体として「被収容者の取り扱い」の選択比率が高くなったと考えられる。

表16 業務の負担感が強い項目

項目	度数
1 被収容者の取り扱い	625(25.9)
2 残業	505(20.9)
3 帳簿・書類等の作成・保管	399(16.5)
4 夜勤体制	187(7.7)
5 強い拘束感	164(6.8)
6 人間関係	124(5.1)
7 職場の雰囲気	102(4.2)
8 工場勤務	81(3.4)
9 保安・警備	51(2.1)
10 仮眠の疲れ	26(1.1)
11 その他	150(6.2)
合計	2,414(100.0)

注 ()内は、構成比である。

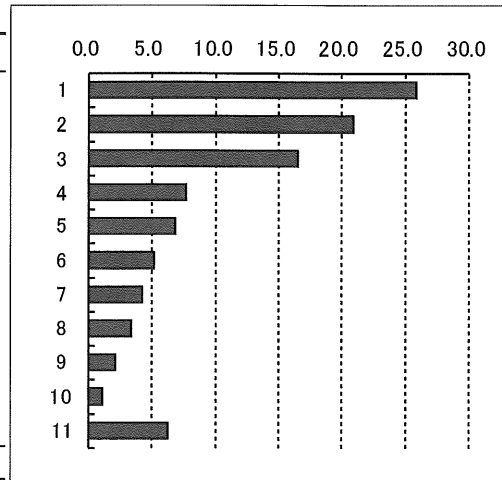


図3 業務の負担感が強い項目

(3) 勤務の拘束時間

「勤務の拘束時間が長い」という設問に対して、「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計は、全体で、85.6%であり、業務量の増大感、業務の負担感の強さといった設問と同様に、高い比率を示している(表17, 図4)。いずれの職位においても、おおむね80%以上の者が、勤務の拘束時間が長いと感じているが、事務官だけは、相対的にやや低い結果になっている。

表17 職位別・勤務の拘束時間が長い

	当てはまる	やや 当てはまる	あまり 当てはまらない	当てはまらない	合 計
事務官	65 (35.9)	69 (38.1)	40 (22.1)	7 (3.9)	181 (100.0)
看守長	184 (52.6)	123 (35.1)	39 (11.1)	4 (1.1)	350 (100.0)
副看守長	435 (55.1)	260 (33.0)	76 (9.6)	18 (2.3)	789 (100.0)
看守部長	341 (52.3)	220 (33.7)	77 (11.8)	14 (2.1)	652 (100.0)
看守	415 (49.1)	299 (35.3)	103 (12.2)	29 (3.4)	846 (100.0)
合 計	1,440 (51.1)	971 (34.5)	335 (11.9)	72 (2.6)	2,818 (100.0)

注（ ）内は、構成比である。

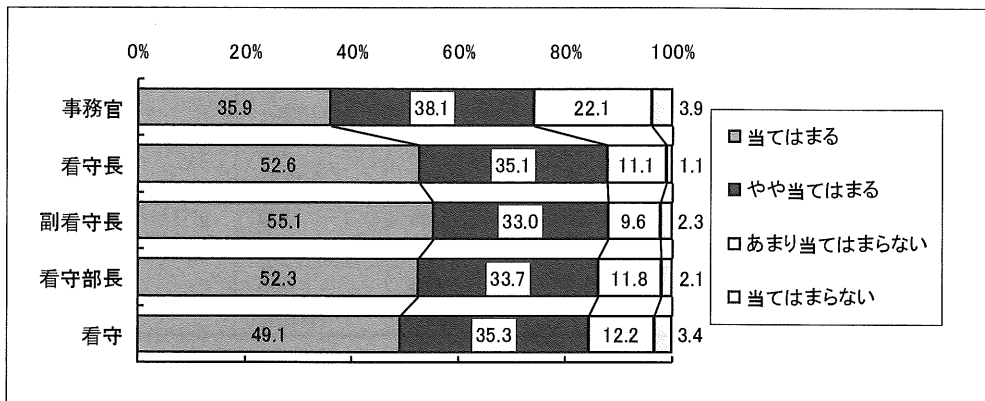


図4 職位別・勤務の拘束時間が長い

次に、勤務の拘束時間が長い（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者について、所属部門別の比率を見てみると、処遇部門と事務部門で職員の回答に有意差が認められる（ $\chi^2(1) = 32.78, p < .01$ ）（表18）。すなわち、処遇部門の職員の方が「勤務の拘束時間が長い」と感じている者が有意に多いという結果が得られている。所属部門と幹部・一般職員の別により回答をまとめた結果を見ても、勤務の拘束時間が長いとした者の比率は、幹部職員と一般職員の別を問わずに、処遇部門職員の方が多いことが分かる（表19）。

なお、処遇部門においては、幹部職員と一般職員の回答に有意差は認めなかった（ $\chi^2(1) = 2.93, n. s.$ ）ものの、事務部門においては、幹部職員に比べて、一般職員の方に、「勤務の拘束時間が長い」と感じている者が有意に多い（ $\chi^2(1) = 7.84, p < .01$ ）という結果が得られている。

表18 所属部門別・勤務の拘束時間が長い

区 分	該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処遇部門	1,804 (87.9)	249 (12.1)	2,053 (100.0)	$\chi^2(1)=32.78$ $p<.01^{**}$
事務部門	607 (79.3)	158 (20.7)	765 (100.0)	
合 計	2,411 (85.6)	407 (14.4)	2,818 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

表19 所属部門別・職位別：勤務の拘束時間が長い

		該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処遇部門	幹部職員	269 (90.9)	27 (9.1)	296 (100.0)	$\chi^2(1)=2.93$ n.s.
	一般職員	1,535 (87.4)	222 (12.6)	1,757 (100.0)	
合 計		1,804 (87.9)	249 (12.1)	2,053 (100.0)	
事務部門	幹部職員	172 (73.2)	63 (26.8)	235 (100.0)	$\chi^2(1)=7.84$ $p<.01^{**}$
	一般職員	435 (82.1)	95 (17.9)	530 (100.0)	
合 計		607 (79.3)	158 (20.7)	765 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

処遇部門職員において、勤務の拘束時間が長いとしている者の比率が一貫して高いのは、実質的な配置時間が長いということもさりながら、勤務形態の拘束感の強さが負担になっていることも推察される。事務部門職員においては、処遇部門職員と比べれば相対的に低い比率を示してはいるものの、実数としては約8割の職員が「拘束時間が長い」と感じており、決して低い比率とはいえない。

(4) 仕事上のミス

過剰収容の常態化に伴う各種業務の煩雑さや業務量の多さと関連して、業務の適正な遂行振りを検討するため、仕事上のミスの実際についても職員に尋ねている。「最近、仕事でミスをする事が多い」という質問に対して、「当てはまる」もしくは「やや当てはまる」と回答した者の合計の比率は、3割を超えている(表20, 図5)。

「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の比率を、職位別に見てみる

と、看守（39.1%）、看守長（38.6%）、副看守長（32.0%）、看守部長（28.7%）、事務官（13.8%）の順となっており、他の設問に比べて、職位においてばらつきが大きいといえる。それぞれ抱えている業務の質や責任が異なり、ミスととらえている事項の性質も異なると考えられる。

表20 職位別・最近仕事でミスをすることが多い

	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	合計
事務官	5 (2.8)	20 (11.0)	117 (64.6)	39 (21.5)	181 (100.0)
看守長	23 (6.6)	112 (32.0)	175 (50.0)	40 (11.4)	350 (100.0)
副看守長	54 (6.8)	199 (25.2)	408 (51.6)	129 (16.3)	790 (100.0)
看守部長	30 (4.6)	157 (24.1)	342 (52.5)	123 (18.9)	652 (100.0)
看守	63 (7.4)	269 (31.7)	423 (49.8)	94 (11.1)	849 (100.0)
合計	175 (6.2)	757 (26.8)	1,465 (51.9)	425 (15.1)	2,822 (100.0)

注（ ）内は、構成比である。

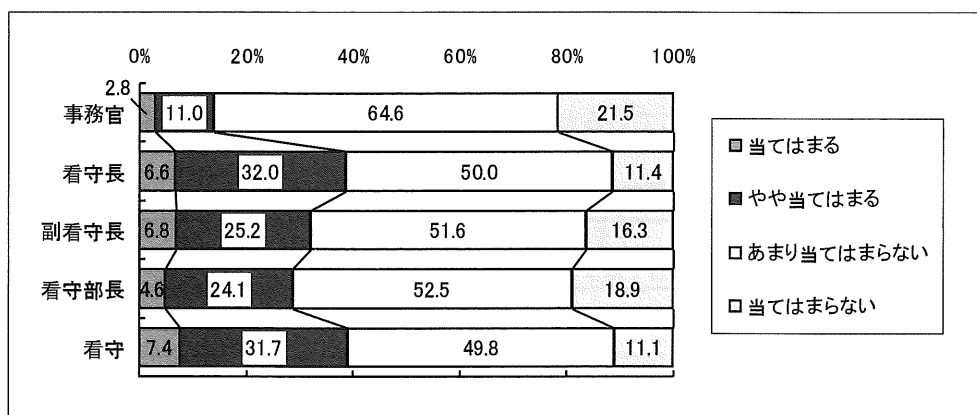


図5 職位別・最近仕事でミスをする人が多い

こうした、仕事上のミスが増えている（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者について、所属部門及び職位別に差が見られるか検討したところ、処遇部門においては、幹部職員（32.4%）も一般職員（32.7%）もほぼ同率であり、有意差が見られなかった（ $\chi^2(1) = 0.10, n.s.$ ）一方、事務部門においては、幹部職員に比べて、一般職員の方に「仕事上のミスが増加している」と感じている者が有意に多い（ $\chi^2(1) = 6.80, p < .01$ ）という結果が得られている（表21）。

表21 所属部門別・職位別：最近仕事でミスをする人が多い

		該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処 遇 部 門	幹部職員	96 (32.4)	200 (67.6)	296 (100.0)	$\chi^2(1)=0.10$ n.s.
	一般職員	576 (32.7)	1,184 (67.3)	1,760 (100.0)	
	合 計	672 (32.7)	1,384 (67.3)	2,056 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	64 (27.2)	171 (72.8)	235 (100.0)	$\chi^2(1)=6.80$ $p<.01^{**}$
	一般職員	196 (36.9)	335 (63.1)	531 (100.0)	
	合 計	260 (33.9)	506 (66.1)	766 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

(5) 職務方針

「仕事の方針があいまいである」という設問に対して、「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計は、全体で、約5割(49.6%)を占めている(表22, 図6)。職位別に見てみると、方針が、より「あいまいである」と感じている方から、看守部長(55.7%)、看守(52.8%)、副看守長(48.0%)、看守長(45.1%)、事務官(28.2%)の順となっており、職位間の回答比率の隔たりが目立つ。事務官においては、比較的方針が明確であると感じている者の占める割合が多いが、職位が下位の者は必ずしもそのように感じているわけではないという傾向が読み取れる。

表22 職位別・仕事の方針があいまいである

	当てはまる	やや 当てはまる	あまり 当てはまらない	当てはまらない	合 計
事 務 官	8 (4.4)	43 (23.8)	75 (41.4)	55 (30.4)	181 (100.0)
看 守 長	35 (10.0)	123 (35.1)	140 (40.0)	52 (14.9)	350 (100.0)
副 看 守 長	117 (14.8)	262 (33.2)	298 (37.8)	112 (14.2)	789 (100.0)
看 守 部 長	117 (18.1)	242 (37.5)	215 (33.3)	71 (11.0)	645 (100.0)
看 守	152 (17.9)	296 (34.9)	304 (35.8)	96 (11.3)	848 (100.0)
合 計	429 (15.3)	966 (34.3)	1,032 (36.7)	386 (13.7)	2,813 (100.0)

注 ()内は、構成比である。

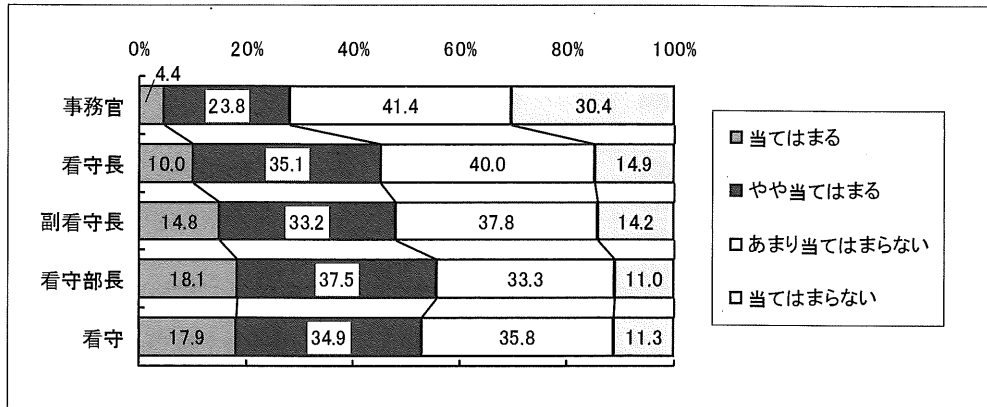


図6 職位別・仕事の方針があいまいである

事務官は、方針を立案したり、上級官庁の方針及び施設全般の運営を部下に周知徹底させたりする立場にあることから、方針があいまいであると感じる者の比率が比較的少ないと考えられるが、指示を受ける方からすると、方針の受け取り方も一様ではないものと思われる。

次に、仕事の方針があいまいである（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者について、所属部門別の比率を見てみると、表23に示すように、処遇部門と事務部門で有意差が認められる（ $\chi^2(1) = 24.47, p < .01$ ）。すなわち、処遇部門の職員（52.4%）の方が、事務部門の職員（42.0%）よりも、「仕事の方針があいまいである」と感じている者が有意に多いという結果が得られている。事務部門においては、業務内容は比較的明快であるのに対し、他方、処遇部門においては、被収容者の動静把握に応じて、例えば、緊急を要する臨機の、個別的・具体的な判断が要請される場面が少なくないことが、こうした結果に影響を与えているものと推察される。

同じ設問に対し、所属部門別に幹部職員と一般職員の回答に差が見られるか検討した結果が、表24である。仕事の方針があいまいである（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者の比率が高いのは、「処遇部門の一般職員」（54.3%）、「事務部門の一般職員」（44.3%）、「処遇部門の幹部職員」（41.6%）、「事務部門の幹部職員」（36.6%）の順となっている。処遇部門、事務部門いずれの部門においても、一般職員の方に「仕事の方針があいまいである」と感じている者が有意に多い（ $\chi^2(1) = 16.44, p < .01, \chi^2(1) = 4.00, p < .05$ ）という結果が得られている。

幹部職員よりも、一般職員の方が、一貫して「仕事の方針があいまいである」と感じているという結果は、それぞれの職務の性質や立場からして、首肯できる結果であり、一面において、こうした差が生じるのは仕方がないともいえるが、円滑な組織運営のためには、指揮命令の明確な伝達を図ることが望まれるといえる。

表23 所属部門別・仕事の方針があいまいである

区 分	該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処遇部門	1,074 (52.4)	974 (47.6)	2,048 (100.0)	$\chi^2(1)=24.47$ $p<.01^{**}$
事務部門	321 (42.0)	444 (58.0)	765 (100.0)	
合 計	1,395 (49.6)	1,418 (50.4)	2,813 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

表24 所属部門別・職位別：仕事の方針があいまいである

		該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処遇部門	幹部職員	123 (41.6)	173 (58.4)	296 (100.0)	$\chi^2(1)=16.44$ $p<.01^{**}$
	一般職員	951 (54.3)	801 (45.7)	1,752 (100.0)	
合 計		1,074 (52.4)	974 (47.6)	2,048 (100.0)	
事務部門	幹部職員	86 (36.6)	149 (63.4)	235 (100.0)	$\chi^2(1)=4.00$ $p<.05^*$
	一般職員	235 (44.3)	295 (55.7)	530 (100.0)	
合 計		321 (42.0)	444 (58.0)	765 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

(6) 業務上の裁量の幅

業務上の裁量について尋ねたところ、裁量の幅がほしいと感じている者（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）は、全体では、約5割（49.9%）を占めている（表25、図7）。

もとより、業務上の裁量といっても、大局的なレベルのものから、個別的、具体的場面の是非に至るまで多様なものが含まれていると考えられるが、職位別に見てみると、「裁量の幅がほしい」と感じている者は、看守（56.6%）、看守部長（51.2%）、副看守長（47.5%）、看守長（46.1%）、事務官（32.0%）の順となっている。職位が下位の者ほど裁量の幅がほしいと感じている比率が高いという傾向が示されている。

表25 職位別・業務上の裁量の幅がほしい

	当てはまる	やや 当てはまる	あまり 当てはまらない	当てはまらない	合 計
事務官	12 (6.6)	46 (25.4)	90 (49.7)	33 (18.2)	181 (100.0)
看守長	49 (14.1)	111 (32.0)	156 (45.0)	31 (8.9)	347 (100.0)
副看守長	108 (13.7)	267 (33.8)	324 (41.1)	90 (11.4)	789 (100.0)
看守部長	106 (16.4)	226 (34.9)	261 (40.3)	55 (8.5)	648 (100.0)
看守	135 (16.0)	343 (40.6)	299 (35.4)	68 (8.0)	845 (100.0)
合 計	410 (14.6)	993 (35.3)	1,130 (40.2)	277 (9.9)	2,810 (100.0)

注（ ）内は、構成比である。

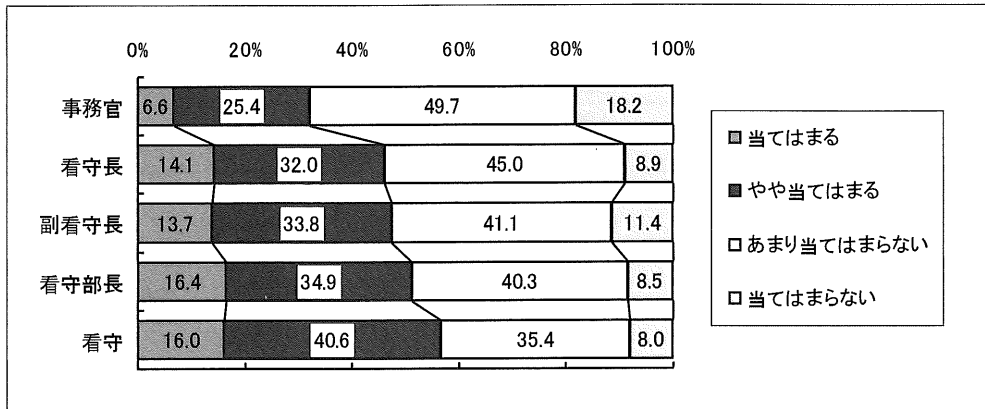


図7 職位別・業務上の裁量の幅がほしい

所属部門別の比率を見たものが、表26である。「裁量の幅がほしい」と感じている者は、処遇部門職員（53.1%）の方が、事務部門職員（41.6%）よりも有意に多いという結果が得られている（ $\chi^2(1) = 29.39, p < .01$ ）。実数としては、処遇部門に所属する職員のうち、半数以上の者が、業務遂行に当たって裁量で行動できる幅を持たせてほしいと考えていることが分かる。

幹部職員と一般職員の意識の違いを見てみると、表27に示すように、事務部門においては、両者の回答比率に有意差は認められない（ $\chi^2(1) = 1.49, n.s.$ ）が、処遇部門においては、幹部職員では、「裁量の幅がほしい」としているのは約4割（43.7%）であるのに対して、一般職員では、半数を超えて（54.6%）おり、有意差が認められる（ $\chi^2(1) = 12.05, p < .01$ ）。

表26 所属部門別・業務上の裁量の幅がほしい

区 分	該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処遇部門	1,085 (53.1)	960 (46.9)	2,045 (100.0)	$\chi^2(1)=29.39$ $p<.01^{**}$
事務部門	318 (41.6)	447 (58.4)	765 (100.0)	
合 計	1,403 (49.9)	1,407 (50.1)	2,810 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

表27 所属部門別・職位別：業務上の裁量の幅がほしい

		該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処 遇 部 門	幹部職員	128 (43.7)	165 (56.3)	293 (100.0)	$\chi^2(1)=12.05$ $p<.01^{**}$
	一般職員	957 (54.6)	795 (45.4)	1,752 (100.0)	
合 計		1,085 (53.1)	960 (46.9)	2,045 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	90 (38.3)	145 (61.7)	235 (100.0)	$\chi^2(1)=1.49$ n.s.
	一般職員	228 (43.0)	302 (57.0)	530 (100.0)	
合 計		318 (41.6)	447 (58.4)	765 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

(7) 仕事のペース

「自分のペースで仕事ができる」という設問に対する結果を、職位別に見たのが、表28及び図8である。自分のペースで仕事ができるとした者（「当てはまる」及び「やや当てはまる」とした者の合計）は、全体の37.1%である。6割以上の回答者が、自分のペースで仕事を進めることができないと感じていることが分かる。

表28 職位別・自分のペースで仕事ができる

	当てはまる	やや 当てはまる	あまり 当てはまらない	当てはまらない	合 計
事 務 官	29 (16.0)	77 (42.5)	54 (29.8)	21 (11.6)	181 (100.0)
看 守 長	26 (7.4)	105 (30.0)	146 (41.7)	73 (20.9)	350 (100.0)
副 看 守 長	63 (8.0)	239 (30.3)	325 (41.1)	163 (20.6)	790 (100.0)
看 守 部 長	55 (8.4)	197 (30.2)	255 (39.1)	145 (22.2)	652 (100.0)
看 守	53 (6.3)	204 (24.1)	358 (42.2)	233 (27.5)	848 (100.0)
合 計	226 (8.0)	822 (29.1)	1,138 (40.3)	635 (22.5)	2,821 (100.0)

注（ ）内は、構成比である。

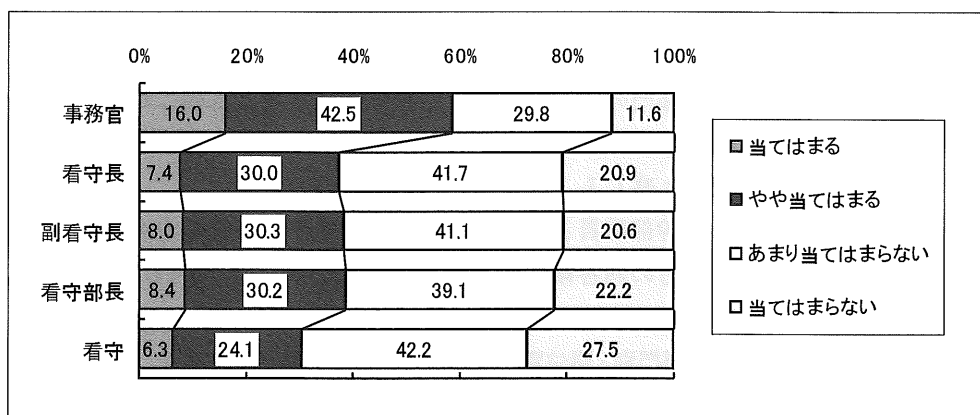


図8 職位別・自分のペースで仕事ができる

職位別の回答比率を検討すると、自分のペースで仕事ができる（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者は、事務官（58.6%）、副看守長（38.2%）、看守部長（38.7%）、看守長（37.4%）、看守（30.3%）の順に高くなっている。事務官が特に高い比率を示しているのに対して、処遇現場の一線で働く看守の比率が低いという結果となっている。

所属部門別の比率を見てみると、表29に示すように、処遇部門と事務部門の間で有意差が認められる（ $\chi^2(1) = 39.16, p < .01$ ）。すなわち、事務部門（46.5%）に比して、処遇部門（33.7%）の職員の方が、自分のペースどおりに仕事が進まないと感じている者が有意に多い。

表29 所属部門別・自分のペースで仕事ができる

区 分	該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処遇部門	692 (33.7)	1,363 (66.3)	2,055 (100.0)	$\chi^2(1)=39.16$ $p<.01^{**}$
事務部門	356 (46.5)	410 (53.5)	766 (100.0)	
合 計	1,048 (37.1)	1,773 (62.9)	2,821 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

表30に示したように、所属部門及び職位別に見ると、自分のペースで仕事ができる（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者は、事務部門の職員の方が一貫して高くなっている（「事務部門の幹部職員」（49.8%）、「事務部門の一般職員」（45.0%）、「処遇部門の幹部職員」（40.5%）、「処遇部門の一般職員」（32.5%））。事務部門の業務は、各個人ごとに比較的明確になっており、計画を立て業務を遂行できるのに対して、処遇部門の職務の性質に照らし合わせると、妥当な結果であるといえる。処遇部門の一般職員は、生身の被収容者と直接に相對する仕事が多いことに加えて、業務の裁量の幅が乏しいと感じていることもあまって、取り分け、思うようにならないと感じることが多いものと推察される。

なお、所属部門ごとに幹部職員と一般職員の回答に差が見られるかを検討した結果、事務部門においては、双方の回答傾向に有意差は認めなかった（ $\chi^2(1)=1.49$, n. s.）

表30 所属部門別・職位別：自分のペースで仕事ができる

		該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処遇部門	幹部職員	120 (40.5)	176 (59.5)	296 (100.0)	$\chi^2(1)=7.30$ $p<.01^{**}$
	一般職員	572 (32.5)	1,187 (67.5)	1,759 (100.0)	
合 計		692 (33.7)	1,363 (66.3)	2,055 (100.0)	
事務部門	幹部職員	117 (49.8)	118 (50.2)	235 (100.0)	$\chi^2(1)=1.49$ n. s.
	一般職員	239 (45.0)	292 (55.0)	531 (100.0)	
合 計		356 (46.5)	410 (53.5)	766 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

ものの、処遇部門においては、幹部職員の方に、自分のペースで仕事ができると感じている者が有意に多い ($\chi^2(1) = 7.30, p < .01$) という結果が得られている。

(8) 効率化・省力化

「職務の効率化，省力化が図られている」という設問に対する回答を，職位別にまとめたのが表31及び図9である。

この結果を見ると，全体で，約3割の者が，職務の効率化，省力化が図られているとしているものの，他方，約7割の者が，いまだ効率化，省力化が十分ではないと感じている結果が得られた。もとより，矯正業務は，多種多様な領域から構成され，効率化，省力化になじむものとそうでないものがあるとの指摘がなされているところであるが，職員全般としては，職務の効率化，省力化が不十分であり，改善の余地があるととらえている者の方が多いという結果が示されている。

表31 職位別・職務の効率化，省力化が図られている

	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	合計
事務官	12 (6.6)	67 (37.0)	87 (48.1)	15 (8.3)	181 (100.0)
看守長	20 (5.7)	98 (28.0)	167 (47.7)	65 (18.6)	350 (100.0)
副看守長	43 (5.4)	213 (27.0)	371 (47.0)	163 (20.6)	790 (100.0)
看守部長	31 (4.8)	144 (22.1)	304 (46.6)	173 (26.5)	652 (100.0)
看守	49 (5.8)	213 (25.1)	383 (45.2)	203 (23.9)	848 (100.0)
合計	155 (5.5)	735 (26.1)	1,312 (46.5)	619 (21.9)	2,821 (100.0)

注 ()内は，構成比である。

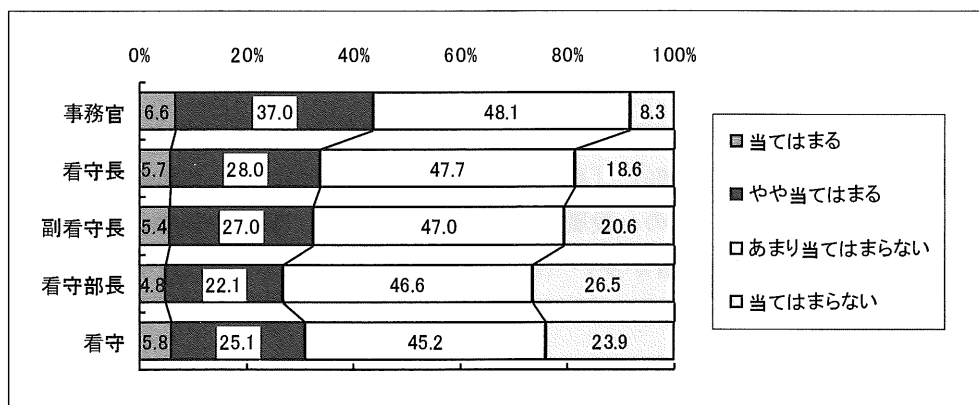


図9 職位別・職務の効率化，省力化が図られている

同じ設問に対して、職務の効率化、省力化が図られている（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者を職位別に見ると、事務官（43.6%）、看守長（33.7%）、副看守長（32.4%）、看守（30.9%）、看守部長（26.8%）の順となっている。おおむね上位の職にある者ほど、効率化、省力化が図られていると感じているが、下位の職にある者は、それほどでもないと感じている傾向が認められる。ただし、他の職位の者との比較では、職務の効率化、省力化が最も図られているとする事務官においても、5割を下回るという結果となっている。

これを所属部門別に見てみると、表32に示したように、処遇部門（29.1%）に比べて、事務部門（38.0%）では、「職務の効率化、省力化が図られている」と感じている者が有意に多いことが分かる。逆に言うと、処遇部門職員の方が、効率化、省力化が未だに不十分であると感じている者が多いという結果が示されている。事務部門では比較的、定型化・IT化しやすい職務も多いといえるが、処遇部門においては、被収容者の動静に依拠する部分が相対的に多いといえる。こうした職務の性質上、職員としては、職務の効率化、省力化の必要性を強く感じながらも、その実現には業務の内容による制約もあって、なかなか思うように進められないことも、こうした結果の背景にあると推察される。

表32 所属部門別・職務の効率化、省力化が図られている

区 分	該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処遇部門	599 (29.1)	1,456 (70.9)	2,055 (100.0)	$\chi^2(1)=20.20$ $p<.01^{**}$
事務部門	291 (38.0)	475 (62.0)	766 (100.0)	
合 計	890 (31.5)	1,931 (68.5)	2,821 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

更に、各所属部門における幹部職員と一般職員の回答比率を比較してみると、「事務部門の幹部職員」（43.0%）、「事務部門の一般職員」（35.8%）、「処遇部門の幹部職員」（32.4%）、「処遇部門の一般職員」（28.6%）の順に、職務の効率化、省力化が図られていると考えている者が多い（表33）。事務部門の幹部職員の比率の高さが目立つものの、いずれの所属部門においても、幹部職員と一般職員の間で有意差は認められない。

表33 所属部門別・職位別：職務の効率化、省力化が図られている

		該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処 遇 部 門	幹部職員	96 (32.4)	200 (67.6)	296 (100.0)	$\chi^2(1)=1.80$ n.s.
	一般職員	503 (28.6)	1,256 (71.4)	1,759 (100.0)	
	合 計	599 (29.1)	1,456 (70.9)	2,055 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	101 (43.0)	134 (57.0)	235 (100.0)	$\chi^2(1)=3.58$ n.s.
	一般職員	190 (35.8)	341 (64.2)	531 (100.0)	
	合 計	291 (38.0)	475 (62.0)	766 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

(9) 執務環境

職場の執務環境の整備は、業務上の重点度や優先度を勘案して整備され、順次充実が図られていく性質のものであるが、こうした執務環境の整備がどれほど進んでいると感じられるかを職員に尋ね、その結果を職位別に示したのが、表34及び図10である。「執務環境が整備されている」という設問に対して、「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計は、全体の46.6%を占めている。逆に言うと、半数以上の者は、執務環境の整備が不十分であると感じていることが分かる。

表34 職位別・執務環境が整備されている

	当てはまる	やや 当てはまる	あまり 当てはまらない	当てはまらない	合 計
事 務 官	39 (21.5)	72 (39.8)	46 (25.4)	24 (13.3)	181 (100.0)
看 守 長	59 (16.9)	128 (36.6)	109 (31.1)	54 (15.4)	350 (100.0)
副 看 守 長	121 (15.3)	256 (32.4)	269 (34.1)	143 (18.1)	789 (100.0)
看 守 部 長	70 (10.8)	183 (28.2)	250 (38.5)	146 (22.5)	649 (100.0)
看 守	97 (11.4)	288 (34.0)	284 (33.5)	179 (21.1)	848 (100.0)
合 計	386 (13.7)	927 (32.9)	958 (34.0)	546 (19.4)	2,817 (100.0)

注 ()内は、構成比である。

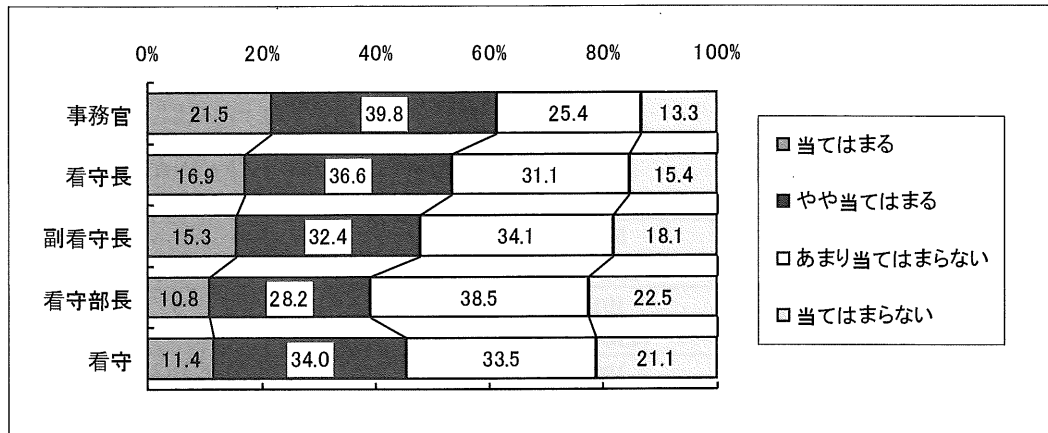


図10 職位別・執務環境が整備されている

職位別に詳細を見ると、事務官 (61.3%)、看守長 (53.5%)、副看守長 (47.7%)、看守 (45.4%)、看守部長 (39.0%) の順となっている。おおむね上位の監督者ほど執務環境が整備されているととらえている一方、職位が下がるにつれて、執務環境に満足を抱く者が相対的に少なくなっている傾向が示されている。必要とする執務環境のとらえ方に差異があることも考えられよう。

同じ設問について、所属部門別に結果を整理したのが、表35である。執務環境が整備されている（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者については、事務部門の職員の方が有意に多い ($\chi^2(1) = 19.46, p < .01$) という結果が得られている。

表35 所属部門別・執務環境が整備されている

区分	該当	非該当	合計	検定結果
処遇部門	904 (44.1)	1,147 (55.9)	2,051 (100.0)	$\chi^2(1) = 19.46$ $p < .01^{**}$
事務部門	409 (53.4)	357 (46.6)	766 (100.0)	
合計	1,313 (46.6)	1,504 (53.4)	2,817 (100.0)	

注 1 () 内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準 5%未満で、「**」は 1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

次に、所属部門ごとに幹部職員と一般職員の回答に差が見られるかを検討した結果を示したのが、表36である。「執務環境が整備されている」とした者は、「事務部門の幹部職員」(61.7%)、「処遇部門の幹部職員」(51.7%)、「事務部門の一般職員」(49.7%)、「処遇部門の一般職員」(42.8%) の順となっており、他の設問に比して、比率の偏りが比較的大きい。

表36 所属部門別・職位別：執務環境が整備されている

		該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処 遇 部 門	幹部職員	153 (51.7)	143 (48.3)	296 (100.0)	$\chi^2(1)=8.13$ $p<.01^{**}$
	一般職員	751 (42.8)	1,004 (57.2)	1,755 (100.0)	
合 計		904 (44.1)	1,147 (55.9)	2,051 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	145 (61.7)	90 (38.3)	235 (100.0)	$\chi^2(1)=9.40$ $p<.01^{**}$
	一般職員	264 (49.7)	267 (50.3)	531 (100.0)	
合 計		409 (53.4)	357 (46.6)	766 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

なお、処遇部門、事務部門のいずれにも、一般職員に比べて、幹部職員の方が「執務環境が整備されている」と回答した者が有意に多い ($\chi^2(1)=8.13, p<.01, \chi^2(1)=9.40, p<.01$)。

(10) 職場の雰囲気

職場の雰囲気については、約6割(57.6%)の者が、活気があるととらえている(「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計)。その比率を、職位別に見た結果が、表37及び図11であり、活気があるとした者の比率は、事務官(69.1%)が一番高く、看守部長(50.7%)が一番低い。

表37 職位別・職場の雰囲気に活気がある

	当てはまる	やや 当てはまる	あまり 当てはまらない	当てはまらない	合 計
事 務 官	28 (15.5)	97 (53.6)	45 (24.9)	11 (6.1)	181 (100.0)
看 守 長	56 (16.0)	178 (50.9)	90 (25.7)	26 (7.4)	350 (100.0)
副 看 守 長	108 (13.7)	327 (41.4)	268 (34.0)	86 (10.9)	789 (100.0)
看 守 部 長	64 (9.8)	266 (40.9)	236 (36.3)	85 (13.1)	651 (100.0)
看 守	145 (17.1)	356 (42.0)	269 (31.7)	78 (9.2)	848 (100.0)
合 計	401 (14.2)	1,224 (43.4)	908 (32.2)	286 (10.1)	2,819 (100.0)

注 ()内は、構成比である。

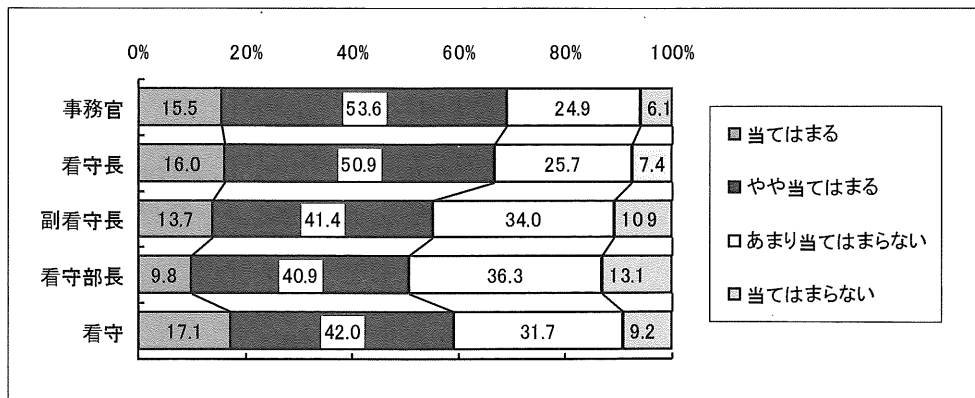


図11 職位別・職場の雰囲気に関心がある

同じ設問について、所属部門別による回答傾向の差を検討したところ、関心があると回答した者について両部門の間で有意差は認められなかった ($\chi^2(1) = 0.36, n.s.$) (表38)。

表38 所属部門別・職場の雰囲気に関心がある

区分	該当	非該当	合計	検定結果
処遇部門	1,191 (58.0)	863 (42.0)	2,054 (100.0)	$\chi^2(1) = .36$ n.s.
事務部門	434 (56.7)	331 (43.3)	765 (100.0)	
合計	1,625 (57.6)	1,194 (42.4)	2,819 (100.0)	

注 1 () 内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

更に、所属部門別・職位別に結果を整理したのが、表39である。職場の雰囲気に関心がある（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者の比率が一番高い「処遇部門の幹部職員」で約7割（70.9%）、一番低い「事務部門の一般職員」で約5割（53.8%）となっている。所属部門ごとに幹部職員と一般職員の回答に差が見られるかを検討したところ、処遇部門、事務部門のいずれも、一般職員に比べて幹部職員の方に関心があると回答した者が有意に多く ($\chi^2(1) = 23.84, p < .01$, $\chi^2(1) = 6.15, p < .05$)、その立場や役割から考えて首肯できる結果ではある。業務への関与度、全体像の把握、将来への見通し等に関する認識の相違も影響を与えていると考えられる。

表39 所属部門別・職位別：職場の雰囲気には活気がある

		該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処 遇 部 門	幹部職員	210 (70.9)	86 (29.1)	296 (100.0)	$\chi^2(1)=23.84$ $p<.01^{**}$
	一般職員	981 (55.8)	777 (44.2)	1,758 (100.0)	
合 計		1,191 (58.0)	863 (42.0)	2,054 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	149 (63.4)	86 (36.6)	235 (100.0)	$\chi^2(1)=6.15$ $p<.05^*$
	一般職員	285 (53.8)	245 (46.2)	530 (100.0)	
合 計		434 (56.7)	331 (43.3)	765 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

(11) 働きがい

「働きがい」について尋ねた設問では、全体の54.0%が「働きがいがある」と感じている（「当てはまる」及び「やや当てはまる」とした者の合計）。

職位別に見ると、事務官（74.1%）、看守長（53.9%）、看守（53.8%）、副看守長（53.4%）、看守部長（49.5%）の順に高くなっている。事務官に「働きがいがある」とした者が、極めて高い一方で、他の職位においては、働きがいがあるとした者と、働きがいがないとした者が、ほぼ半数ずつとなっている（表40、図12）。被収容者及び業務量の増大に伴うストレスもあって、職場環境が悪化し、業務内容の受け止め方が異なっていることも一因として考えることができる。

表40 職位別・働きがいがある

	当てはまる	やや 当てはまる	あまり 当てはまらない	当てはまらない	合 計
事 務 官	45 (24.9)	89 (49.2)	37 (20.4)	10 (5.5)	181 (100.0)
看 守 長	59 (16.9)	129 (37.0)	109 (31.2)	52 (14.9)	349 (100.0)
副 看 守 長	116 (14.7)	306 (38.7)	243 (30.8)	125 (15.8)	790 (100.0)
看 守 部 長	80 (12.3)	242 (37.2)	212 (32.6)	117 (18.0)	651 (100.0)
看 守	142 (16.8)	313 (37.0)	234 (27.6)	158 (18.7)	847 (100.0)
合 計	442 (15.7)	1,079 (38.3)	835 (29.6)	462 (16.4)	2,818 (100.0)

注 ()内は、構成比である。

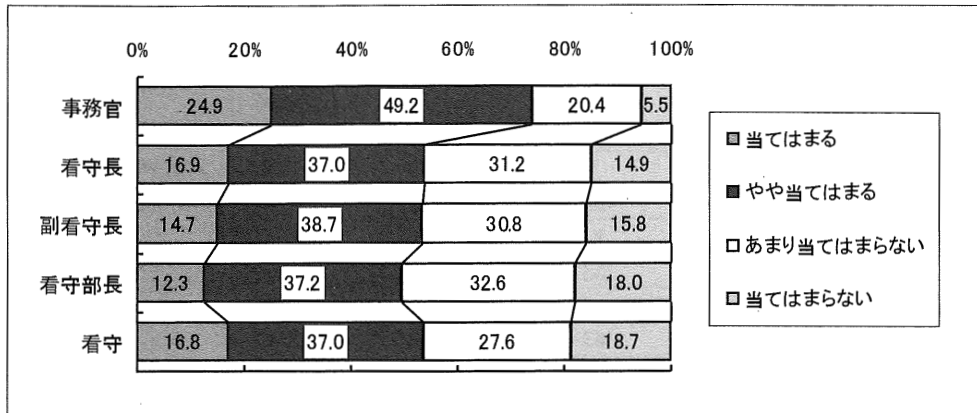


図12 職位別・働きがいがある

働きがいがある（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者について、所属部門別の比率を見てみると、処遇部門（53.0%）と事務部門（56.5%）では、有意差は認められない（ $\chi^2(1) = 2.79, n.s.$ ）（表41）。

表41 所属部門別・働きがいがある

区分	該当	非該当	合計	検定結果
処遇部門	1,089 (53.0)	965 (47.0)	2,054 (100.0)	$\chi^2(1) = 2.79$ n.s.
事務部門	432 (56.5)	332 (43.5)	764 (100.0)	
合計	1,521 (54.0)	1,297 (46.0)	2,818 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

所属部門と職位の観点から、幹部職員と一般職員の回答に差があるかどうか検討した結果が、表42である。これを見ると、処遇部門では、幹部職員の方が働きがいがある（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）とした者が有意に多い（ $\chi^2(1) = 8.43, p < .01$ ）一方で、事務部門では、両者の回答に有意差は見られなかった（ $\chi^2(1) = 2.35, n.s.$ ）。

表42 所属部門別・職位別：働きがいがある

		該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処遇部門	幹部職員	180 (60.8)	116 (39.2)	296 (100.0)	$\chi^2(1)=8.43$ $p<.01^{**}$
	一般職員	909 (51.7)	849 (48.3)	1,758 (100.0)	
合 計		1,089 (53.0)	965 (47.0)	2,054 (100.0)	
事務部門	幹部職員	142 (60.7)	92 (39.3)	234 (100.0)	$\chi^2(1)=2.35$ n.s.
	一般職員	290 (54.7)	240 (45.3)	530 (100.0)	
合 計		432 (56.5)	332 (43.5)	764 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

(12) 職員の増員の必要性

職員の増員の必要性について尋ねた結果を、表43及び図13に示している。全体で見ると、回答者の96.6%（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）が、職員の増員が必要であると答えている。これまでの設問において、多くの職員が従前に比して業務量の増大感や負担感の強さを訴えている結果が示されているが、そうした繁忙さを反映した結果であると考えられる。

表43 職位別・職員の増員が必要である

	当てはまる	やや 当てはまる	あまり 当てはまらない	当てはまらない	合 計
事 務 官	157 (87.2)	17 (9.4)	4 (2.2)	2 (1.1)	180 (100.0)
看 守 長	312 (89.1)	28 (8.0)	8 (2.3)	2 (0.6)	350 (100.0)
副 看 守 長	691 (87.5)	78 (9.9)	17 (2.2)	4 (0.5)	790 (100.0)
看 守 部 長	573 (87.9)	56 (8.6)	11 (1.7)	12 (1.8)	652 (100.0)
看 守	732 (86.4)	81 (9.6)	24 (2.8)	10 (1.2)	847 (100.0)
合 計	2,465 (87.4)	260 (9.2)	64 (2.3)	30 (1.1)	2,819 (100.0)

注 ()内は、構成比である。

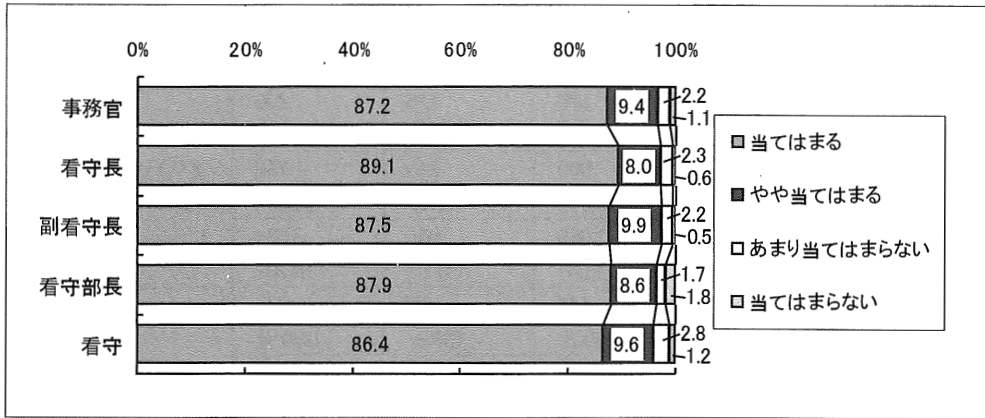


図13 職別・職員の増員が必要である

職位別に見ても、すべての職位において、「当てはまる」もしくは「やや当てはまる」と回答した者が、全体の90%を超過しており、幹部職員と一般職員で回答傾向を比較しても、有意差は認められない（表44、表45）。

職務に対する負担感や繁忙さは、所属部門や職位によって若干異なる結果が得られているものの、いずれの部門・職位においても、職員の人手が不足しており、増員が必要であるという認識では一致していることが分かる。

表44 所属部門別・職員の増員が必要である

区分	該当	非該当	合計	検定結果
処遇部門	2,007 (97.7)	47 (2.3)	2,054 (100.0)	χ ² (1)=25.71 p<.01**
事務部門	718 (93.9)	47 (6.1)	765 (100.0)	
合計	2,725 (96.7)	94 (3.3)	2,819 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

表45 所属部門別・職位別：職員の増員が必要である

		該 当	非 該 当	合 計	検定結果
処 遇 部 門	幹部職員	291 (98.3)	5 (1.7)	296 (100.0)	$\chi^2(1) = .55$ n.s.
	一般職員	1,716 (97.6)	42 (2.4)	1,758 (100.0)	
	合 計	2,007 (97.7)	47 (2.3)	2,054 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	223 (95.3)	11 (4.7)	234 (100.0)	$\chi^2(1) = 1.21$ n.s.
	一般職員	495 (93.2)	36 (6.8)	531 (100.0)	
	合 計	718 (93.9)	47 (6.1)	765 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

3 矯正処遇上の課題について

行刑改革会議の具体的提言は、受刑者の人格の尊重、社会復帰処遇の充実、業務の過重な負担の軽減、国民に開かれた行刑の実現等を主要な柱としているが、この提言に基づく改革を円滑に進め、その実効性を上げるためには、矯正施設で勤務する職員の行刑改革会議の提言に対するとらえ方や、職員が現在直面している処遇上の課題について把握し、検討を加えることが欠かせない。本調査では、今後の行刑運営の在り方を考える上で必要と考えられる事項についても聴取していることから、本節では、その概要を示すことにする。

特に、後述する(3)以降では、矯正処遇に対する国民からの理解、処遇の見直しを図るべき事項、矯正職員の人権意識や人事体制といった点に関して、自由記述により尋ねた結果を整理して提示する。いずれも、それぞれの領域において、研究者や実務家による論考がなされ、各種の問題点等が検討されている事項ではあるが、本稿では、できる限り、現下の行刑施設で実務に携わる矯正職員自身の直截的で率直な意見を中心に据えて論を進めることとしたい。

なお、自由記述による回答は、膨大な量に達するため、本文中においては内容を要約して示す。記載内容の分類・集計作業に当たっては、できる限りその妥当性が確保できるよう、表46に示したような一定の手順を踏み、作業を繰り返した。各設問別の代表的な意見については、巻末資料（資料1ないし資料6）に付しているのを参照されたい。

表46 自由記述の分類・集計手続

手順	作業内容
1	各設問の回答を概観し、一次分類カテゴリを作成
2	1とは独立した評定者が、各カテゴリへの分類・集計作業を実施
3	既存のカテゴリに該当しない回答は、「その他」に分類
4	「その他」に分類した回答について、再分類を実施
5	2とは別の評定者が、全体を通して、分類・集計の妥当性を確認
6	各設問の有効回答数の1%以上を超えた場合は、独立したカテゴリとして採用

注 複数のカテゴリにまたがる回答を記載している場合には、主たる意見として考えられるカテゴリに分類し、1件として計上している。

(1) 矯正処遇の充実のために必要な事項

まず、矯正処遇の充実のために重点的に取り組む領域を、「被収容者処遇」、「職員組織の整備」、「勤務体制」、「勤務環境」、「宿舍環境」の5つの領域からいずれかを回答するよう求めた。このうち、最優先の課題であるとして選択された項目の比率を、職位別に示したのが、表47及び図14である。

表47 職位別・矯正処遇の充実のために重点的に取り組む領域

	被収容者 処 遇	職員組織	勤務体制	勤務環境	宿舍環境	合 計	検定結果
事務官	41 (22.9) [-1.6]	72 (40.2) ↑ [4.3]	43 (24.0) [-1.1]	20 (11.2) ↓ [-2.0]	3 (1.7) [0.5]	181 (100.0)	$\chi^2(16)=61.38$ $p<.01^{**}$
看守長	95 (27.1) [-0.5]	113 (32.3) ↑ [2.6]	88 (25.1) [-1.0]	51 (14.6) [-1.1]	3 (0.9) [-0.7]	350 (100.0)	
副看守長	215 (27.5) [-0.5]	237 (30.3) ↑ [2.8]	213 (27.3) [-0.1]	105 (13.4) ↓ [-2.8]	11 (1.4) [0.5]	781 (100.0)	
看守部長	174 (27.0) [-0.8]	153 (23.7) [-1.9]	184 (28.5) [0.7]	128 (19.8) ↑ [2.5]	6 (0.9) [-0.8]	645 (100.0)	
看守	263 (31.2) ↑ [2.4]	168 (20.0) ↓ [-5.2]	239 (28.4) [0.7]	160 (19.0) ↑ [2.3]	12 (1.4) [0.5]	842 (100.0)	
合 計	788 (28.2)	743 (26.6)	767 (27.4)	464 (16.6)	35 (1.3)	2,797 (100.0)	

注 1 ()内は、構成比を示し、[]内は、調整済残差を示す。

2 「検定結果」欄の、「*」は有意水準5%未満で、「**」は1%未満で、それぞれ有意であることを示す。

3 残差分析の結果、↑は期待値より有意に多く、↓は期待値より有意に少ないことを示す(5%水準)。

この結果を見ると、行刑施設に勤務する職員が、「被収容者処遇」（28.2%）を第一に取り組むべき課題であると考えていることが分かる。次いで、「勤務体制」（27.4%）、「職員組織」（26.6%）の順となっている。「宿舍環境」（1.3%）に関しては、他の項目が施設処遇に直接かかわっているのに比して、職員の居住環境を取り上げたためか、優先順位は最も低く示されている。

職位別に見ると、図14に示すように、上位の職位の者において、相対的に「職員組織の整備」が重視されており、他方、下位の職位の者において、相対的に「被収容者処遇」及び「勤務体制」が重視されている。

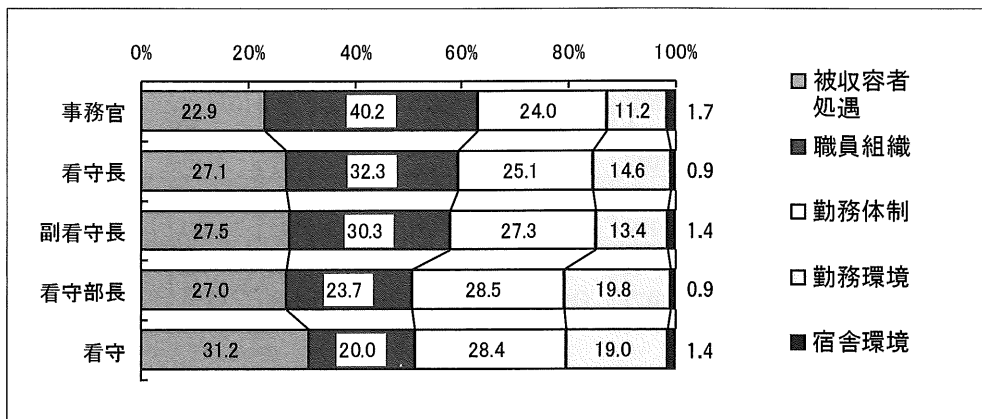


図14 職位別・矯正処遇の充実のために重点的に取り組む領域

(2) 行刑改革会議の具体的提言に関して

次に、行刑改革会議の具体的提言に係る事項として提示した9項目のうち、各々の回答者にとって最優先項目として選択された項目を集計したものが、表48及び図15である。

最優先すべき項目としては、全体で、①「受刑者の権利義務と職員の権限の明確化」（67.1%）が最も高く、次いで②「処遇困難者の分離処遇」（19.7%）、③「外国人受刑者の移送推進」（3.0%）、④「分類処遇制度の改正」（2.7%）、⑤「作業時間の短縮」（2.5%）、⑥「保護房収容の適正確保」（2.0%）、⑦「昼夜間独居拘禁の悪影響防止」（1.5%）、⑧「薬物依存者の特別教育」（0.8%）、⑨「報奨制度の設置」（0.7%）の順となっている。

図15からは、いずれの職位においても、①「受刑者の権利義務と職員の権限の明確化」が極めて高い比率で選択されており、回答者が最優先すべき項目と考えていることが分かる。また、職位別においても、最優先事項として示す順序は同様の傾向を示しており、特に、事務官において、「受刑者の権利義務と職員の権限の明確化」が最優先として選択されている率が高いことから、組織としての職務上の問題意識がこの点に集約されていることがうかがえる。

表48 職位別・行刑改革会議の具体的提言のうち最優先すべき項目

	受刑者の権利義務／職員権限の明確化	分類処遇制度の改正	報奨制度の設置	処遇困難者の分離処遇	作業時間の短縮	薬物依存者の特別教育	外国人受刑者の移送推進	昼夜間独居拘禁の悪影響防止	保護房収容の適正確保	合計
事務官	141 (80.1)	3 (1.7)	0 (0.0)	18 (10.2)	6 (3.4)	1 (0.6)	6 (3.4)	0 (0.0)	1 (0.6)	176 (100.0)
看守長	229 (66.0)	10 (2.9)	2 (0.6)	74 (21.3)	8 (2.3)	1 (0.3)	9 (2.6)	4 (1.2)	10 (2.9)	347 (100.1)
副看守長	544 (69.7)	17 (2.2)	1 (0.1)	148 (19.0)	20 (2.6)	4 (0.5)	19 (2.4)	10 (1.3)	18 (2.3)	781 (100.0)
看守部長	430 (66.9)	14 (2.2)	4 (0.6)	136 (21.2)	12 (1.9)	3 (0.5)	24 (3.7)	10 (1.6)	10 (1.6)	643 (100.0)
看守	525 (62.7)	30 (3.6)	12 (1.4)	173 (20.7)	23 (2.7)	12 (1.4)	26 (3.1)	18 (2.2)	18 (2.2)	837 (100.0)
合計	1,869 (67.1)	74 (2.7)	19 (0.7)	549 (19.7)	69 (2.5)	21 (0.8)	84 (3.0)	42 (1.5)	57 (2.0)	2,784 (100.0)

注 ()内は、構成比を示す。

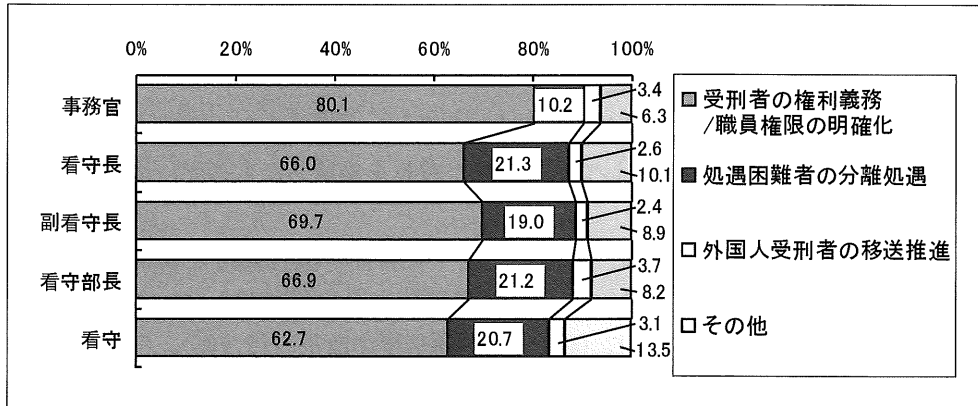


図15 職位別・行政改革会議の具体的提言のうち最優先すべき項目

ところで、本設問では、9項目の選択項目のうち上位5項目を優先順位も付けて選択するよう求めているが、優先順位を問わず、上位5項目のいずれかに選択された件数を、各項目ごとに合計し、結果をまとめたものが、表49及び図16である。

各項目が選択された件数の合計を、本設問における有効回答人員で除した選択率で見ると、「処遇困難者の分離処遇」（93.1%）、「受刑者の権利義務と職員の権限の明確化」（92.7%）の2項目について、いずれも90%以上の対象者が選択していることが分かる。回答者のうち、これら2項目を選択した比率が、いずれの職位においても9割を超えており、他の選択項目を引き離して突出している。これら2点が、行刑改革会議の具体的提言の中でも、取り分け、矯正処遇を担う行刑施設職員の実務上の大きな課題として認識されているといえる。これに対し、いずれの職位においても選択率が低かったのは、「報奨制度の設置」（19.5%）であり、回答者の認識において、他の項目に比して、優先順位が低いとされていることがうかがえる。

表49 職位別・行刑改革会議の具体的提言のうち優先すべき項目

	受刑者の権利義務／職員権限の明確化	分類処遇制度の改正	報奨制度の設置	処遇困難者の分離処遇	作業時間の短縮	薬物依存者の特別教育	外国人受刑者の移送推進	昼夜間独居拘禁の悪影響防止	保護房収容の適正確保	合計
事務官	168 (95.5)	99 (56.3)	45 (25.6)	152 (86.4)	87 (49.4)	75 (42.6)	102 (58.0)	64 (36.4)	77 (43.8)	176 —
看守長	326 (93.9)	189 (54.5)	93 (26.8)	315 (90.8)	158 (45.5)	115 (33.1)	173 (49.9)	136 (39.2)	202 (58.2)	347 —
副看守長	738 (94.3)	362 (46.2)	123 (15.7)	747 (95.4)	302 (38.6)	262 (33.5)	413 (52.7)	405 (51.7)	496 (63.3)	783 —
看守部長	604 (93.8)	327 (50.8)	109 (16.9)	607 (94.3)	241 (37.4)	196 (30.4)	345 (53.6)	330 (51.2)	369 (57.3)	644 —
看守	748 (89.4)	403 (48.1)	173 (20.7)	774 (92.5)	311 (37.2)	290 (34.6)	373 (44.6)	466 (55.7)	474 (56.6)	837 —

注 1 ()内は、各々の職位の有効回答者総数に占める選択率を示す。

2 優先項目として回答があった5項目の件数をすべて合計して計上した。

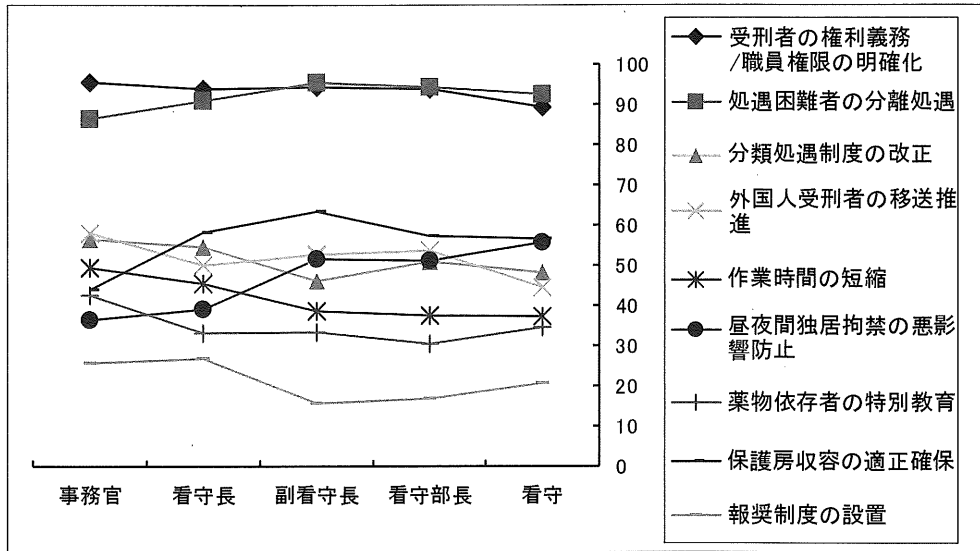


図16 職位別・行刑改革会議の具体的提言のうち優先すべき項目

(3) 矯正に対する国民の理解度

矯正処遇が一般社会からどの程度理解されていると感じているかという点について尋ねた設問である。理解されていない（「あまり理解されていない」及び「理解されていない」と回答した者の合計）とした者は、全体の81.6%であり、多くの職員が、矯正の実情が国民に理解されていないと感じている（表50、図17）。職位別においても、いずれの職位においても8割以上の者が国民に理解されていないと感じている。

表50 職位別・矯正処遇に対する国民からの理解度

	理解されている	おおむね理解されている	あまり理解されていない	理解されていない	合計
事務官	0 (0.0)	24 (13.3)	113 (62.8)	43 (23.9)	180 (100.0)
看守長	6 (1.7)	69 (19.7)	187 (53.3)	89 (25.4)	351 (100.0)
副看守長	5 (0.6)	147 (18.6)	393 (49.7)	245 (31.0)	790 (100.0)
看守部長	11 (1.7)	115 (17.7)	293 (45.1)	231 (35.5)	650 (100.0)
看守	8 (0.9)	136 (16.0)	384 (45.2)	322 (37.9)	850 (100.0)
合計	30 (1.1)	491 (17.4)	1,370 (48.6)	930 (33.0)	2,821 (100.0)

注 ()内は、構成比である。

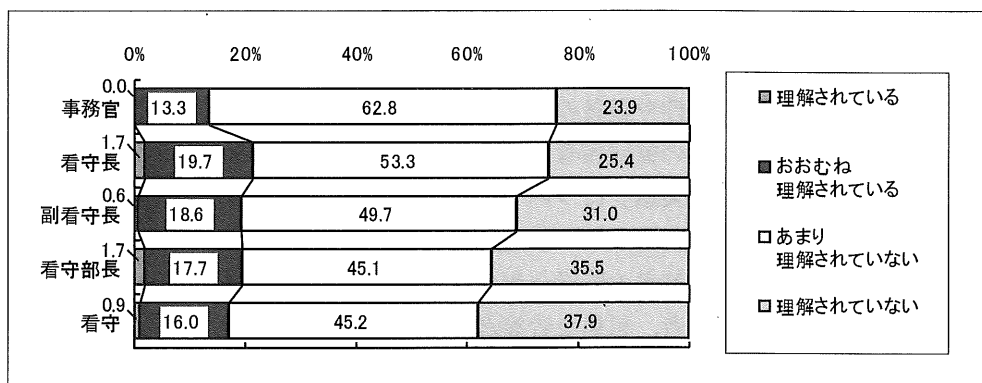


図17 職位別・矯正処遇に対する国民からの理解度

「理解されていない」又は「あまり理解されていない」と回答した者について、具体的にどのような点が理解されていないと思うか、自由記述で回答を求めた結果を分類して要約したものが、表51である。

表51 矯正処遇が国民から理解されていないと思う点

No.	カテゴリ名	件数
1	職務の困難性と職員の苦労	548(25.7)
2	矯正職務全般	480(22.5)
3	報道やイメージによる誤解	284(13.3)
4	被収容者の実態	239(11.2)
5	矯正施設・職員の果たしている役割	223(10.4)
6	閉鎖性・情報不足による誤解	97(4.5)
7	職員の被収容者に対する接し方	86(4.0)
8	そもそも興味関心がない	51(2.4)
9	被収容者の生活水準	40(1.9)
10	その他	87(4.1)
合計		2,135(100.0)

注 ()内は、構成比を示す。

表51を見ると、まず、①「職務の困難性と職員の苦労」(25.7%)が最も大きな割合を占めている。具体的には、被収容者の人権ばかりが取りざたされ、職員の苦労が理解されていないとするもの、危険で過酷な職場で勤務していること、年休や週休を思うように取得できずに勤務していること、被収容者から職員への暴言や暴行がなされている現状、武装することなく、過剰収容の人員を少人数の職員で統率していることの苦労を訴えたもの等が含まれている。過剰収容が恒常化する中で、職員が精神的にも身体的にも疲弊している状況にあり、行刑改革会議の具体的提言においても、人的・物的体制の整備が急務であるとされてはいるものの、処遇環境の向上や職務の困

難性については十分に国民に伝わっておらず、理解を得られていないとの意見が根強くあることがうかがえる。

矯正職員の職務の困難性や職員の苦勞に関連する項目としては、④「被收容者の実態」(11.2%)、⑦「職員の被收容者に対する接し方」(4.0%)が挙げられる。

まず、④「被收容者の実態」については、薬物乱用による心身の影響が著しい受刑者、人格障害を有する受刑者など、集団処遇になじまず、周囲とのトラブルを起こしやすい、いわゆる処遇困難者の特質が知られていないとの意見が多く含まれている。具体的には、精神疾患の者、粗暴な者等が多く、指導して更生することが困難であるとするもの、一部の被收容者のわがままな自己主張の実態が知られていないとするもの、更生意欲のある受刑者ばかりではないとするもの等の意見が認められる。

また、職員と被收容者の関係性が、国民に十分に理解されていないことに言及した意見(⑦「職員の被收容者に対する接し方」)もある。多くの職員は、適正かつ公平な処遇に取り組んでいる中で、他方、国民からは、職員の人権意識が全般的に希薄であり、職員の大勢が被收容者の人権を無視して威圧的・高圧的に振る舞っているかのように受け取られ、誤解されているとするものが多く含まれている。職員と被收容者の関係性についても、職員が恣意的な支配力を有していると誤解されていると感じている様子がうかがえる。

その他、⑤「矯正施設・職員の果たしている役割」(10.4%)には、刑務所や拘置所の意義・必要性や矯正職員が果たしている職務内容について記載した意見がある。矯正施設が、単に拘禁の機能を果たすだけでなく、改善更生のための教育・指導が行われていることへの理解が得られていないとする意見が多い。また、被收容者が、食事や余暇等の生活環境面で、実際以上に厳しい生活を強いられているとの誤解がなされているとの指摘(⑨「被收容者の生活水準」)もある。

以上の意見は、主に職員や被收容者の実態にかかわる問題ではあるが、他方、そもそも、刑事施設の存在そのものや被收容者の日課等を含め、個別的な内容ではなく、矯正職務全般(②「矯正職務全般」(22.5%))にわたって国民からの理解を得られていないと回答する者も多く認められた。被收容者の日常生活、職員の勤務形態ということに加えて、矯正という言葉すら理解されていないとの認識がなされている。

また、回答の中には、理解されない「処遇施設の内容」ではなく、「施設外の要因」について触れている意見も数多くあったことから、独立したカテゴリとして分類、集計した。それらは、③「報道やイメージによる誤解」(13.3%)、⑥「閉鎖性・情報不足による誤解」(4.5%)、⑧「そもそも興味関心がない」(2.4%)である。③「報道やイメージによる誤解」については、マスメディアの報道では、被收容者側の視点に立った一方的な報道がなされるばかりで、職員の視点に立った報道がなされないとするもの、一部の職員の不祥事について、全体もそうであるかのように報道されることが残念であるとの指摘もある。

ただし、同時に、⑥「閉鎖性・情報不足による誤解」のように、誤解されるような事態を招いたのには、長年の矯正の情報公開の乏しさにも責任の一端があり、従来のような閉鎖的な在り方では、国民からの理解を得られないとの意見もなされている。

また、多くの国民にとって、なじみの薄い組織・施設であることから、そもそも興味・関心を払ってもらい、正確に職務を理解してもらうこと自体が難しい（⑧「そもそも興味関心がない」）との立場の意見もある。困難な職務に当たり、真摯な取組についても、周囲から正しい理解を得られないことは、組織としての活力が減じていくことが懸念される場所である。

(4) 国民から理解されるための方策

次に、(3)の設問と同様の対象者に対して、具体的にどのような方策を取れば、国民からの理解が得られるようになるかについて自由記述で尋ねた回答を、分類・集計した結果が、表52である。

表52 矯正処遇が国民から理解されるための方策

No.	カテゴリ名	件数
1	職務の困難性と実情の公開	813(39.2)
2	広報活動（マスメディア）	402(19.4)
3	広報活動（矯正展、施設見学）	282(13.6)
4	広報活動（抽象）	269(13.0)
5	広報・情報公開の限界	104(5.0)
6	教育活動の充実・処遇効果の提示	39(1.9)
7	民間人の処遇への参画	22(1.1)
8	その他	142(6.8)
合 計		2,073(100.0)

注（ ）内は、構成比を示す。

この結果を見ると、回答者の約4割（39.2%）が、①「職務の困難性と実情の公開」が必要であると感じている。ここには、主に、矯正職員の職務負担、処遇困難者の対応に苦慮している現状、一部の身勝手な振る舞いをする被収容者の姿等をありのままに公開すべきであるとするものが含まれる。行刑施設の理想としてのあるべき姿を示すだけでなく、業務遂行に当たっての困難な点や問題点も含めたありのままの姿を公開することが、結果的には、国民からの理解を得るための近道であるとするものが多い。

次に、従来から実施している広報を、今後も、より活発、積極的に行っていくことが必要であるとするものが続いている（②「マスメディアを通じた広報」（19.4%）、③「矯正展や施設見学を通じての広報」（13.6%））。この内容としては①と重なる記載も散見されるものの、主に、広報の手段や方法に力点を置いた意見が多かったことから、独立したカテゴリとして分類、集計を行った。具体的には、テレビやインターネット等のメディアを通じて、より積極的な広報を展開していくべきとするもの、被

収容者側の視点ではなく、職員側の視点に立った報道を取り上げてもらうよう働き掛けるべきであるとするもの、規律秩序が厳正に保たれている場面だけでなく、現場での緊迫した場面や、職員が対応に苦慮している場面を放映してもらうようにするといった意見が含まれている。また、参観については、既に、行刑改革会議の提言を受けて、参観対象者の間口は広がりつつあるが、対象者の拡大（地域住民や学生の参観を奨励するといったもの）、時間の拡大（夜間や早朝の施設の状況を参観させるといったもの）、見学範囲の拡大（大声を発したり、暴れたりしている被収容者の姿をVTR等を通じて見てもらうとするもの）を指摘した意見が多い。参観者と第一線で働く職員との意見交換の場を設ける試みがあってもよいとするものもある。

全般的に、管理運営上支障のない範囲で、個人情報保護に努めながら、同時に、処遇現場の雰囲気や、できる限り関係者のみならず一般社会の人々にも肌で感じてもらえるような広報を拡充していくことが、国民からの信頼を得るためには必要であるとする意見が多い。

このように、様々な広報活動の必要性について触れた意見が多く認められる一方で、⑤「広報・情報公開の限界」(5.0%)について言及しているものも認められる。代表的な意見としては、広報を通じて一定の理解を得られたとしても、実際に勤務体験でもしない限り、実情はなかなか伝わりにくいとするものが挙げられる。また、被収容者の個人情報の保護、規律秩序の維持を厳正にするためには、広報活動に一定の制約が生じざるを得ず、実情を紹介することにも限界があるといった指摘もなされている。

なお、比較的少数ではあるものの、具体的な対応策として一定数挙げられた意見には、⑥「教育活動の充実・処遇効果の提示」(1.9%)や、⑧「民間人の処遇への参画」(1.1%)がある。前者は、教育プログラムの処遇効果の検証を通じて、被収容者の更生に寄与しているという実績を客観的に示していくことにより、信頼されるといったものである。また、後者の代表的な記載としては、様々な形で、民間人が矯正施設の運営に携わる機会を増やすことで、透明性が確保されるようになり、その結果として、より一層の理解が得られるようになるとしたものがある。

なお、⑧「その他」(6.8%)には、「分からない」、「知らない」といった意見が多数含まれているほか、地道な努力を継続していくしかないとするものや、まずは、国民へのアンケート調査等を通じて、矯正に求められていることを正確に把握することが必要であるといったものが含まれている。

(5) 被収容者処遇の見直しの必要性

被収容者処遇の見直しの必要性があると回答した者（「かなり必要がある」及び「必要がある」と回答した者の合計）は、全体の6割を占めている。職位別に見ると、看守長及び事務官の場合は、60%を超えており、特に事務官については、他の職位と比して最もその比率が高く、67%の者が見直しの必要性があると回答している（表53、図18）。

表53 職位別・被収容者処遇の見直しの必要性

	必要である	やや必要である	あまり必要でない	必要でない	合計
事務官	60 (33.5)	60 (33.5)	53 (29.6)	6 (3.4)	179 (100.0)
看守長	128 (36.5)	99 (28.2)	115 (32.8)	9 (2.6)	351 (100.0)
副看守長	255 (32.3)	209 (26.5)	267 (33.8)	58 (7.4)	789 (100.0)
看守部長	186 (28.6)	186 (28.6)	234 (36.0)	44 (6.8)	650 (100.0)
看守	307 (36.1)	198 (23.3)	300 (35.3)	45 (5.3)	850 (100.0)
合計	936 (33.2)	752 (26.7)	969 (34.4)	162 (5.7)	2,819 (100.0)

注（ ）内は、構成比である。

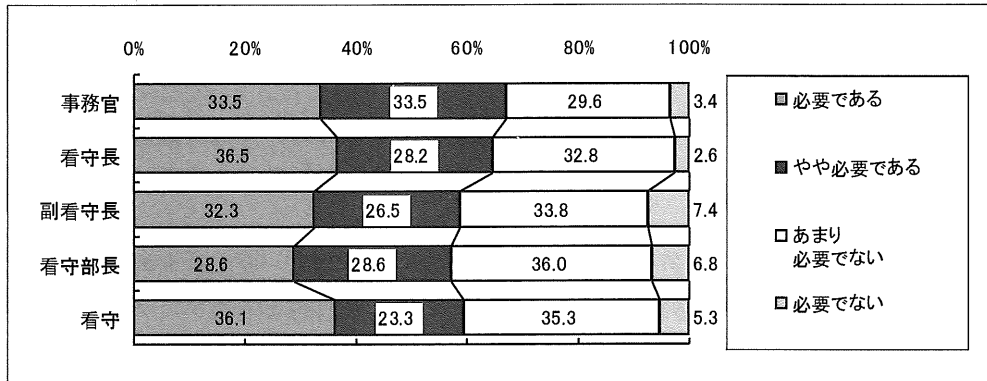


図18 職位別・被収容者処遇の見直しの必要性

本設問において、見直しが「必要である」又は「やや必要である」と回答した者について、具体的にどのような点での見直しが必要であると考えられるか、自由記述での回答を求めた結果が、表54である。

上位から順に、①「処遇の個別化・矯正教育の充実」(18.0%)、②「厳正な処遇の必要性」(16.9%)、③「権利義務関係の明確化」(11.6%)、④「一般社会に近づけた処遇」(9.0%)となっており、これら4項目で全体の半数を超えている。

これら上位4項目を見ると、①と④のように、受刑者の社会復帰、改善更生に向けた働き掛けを拡充し、より一般社会に近い処遇環境を実現しようとするもののほか、②と③のように、被収容者の有する権利義務を明確化し、厳正に対処していくべきであるとするものが混在している。ともすると、両者は、例えば、「教育」か「保安」といったように、一見、矛盾対立する視点として受け止められがちであるが、記載

表54 処遇の見直しが必要とされる事項

No.	カテゴリ名	件数
1	処遇の個別化・矯正教育の充実	282(18.0)
2	厳正な処遇の必要性	266(16.9)
3	権利義務関係の明確化	182(11.6)
4	一般社会に近づけた処遇	141(9.0)
5	法改正・制度の見直し	127(8.1)
6	職員組織・勤務体制	119(7.6)
7	処遇困難者への対応	111(7.1)
8	人権への配慮	55(3.5)
8	収容生活環境の改善	55(3.5)
10	職員の増員	50(3.2)
11	医療の充実, 改善	35(2.2)
12	過剰収容解消	27(1.7)
13	被害者感情の重視	26(1.7)
14	その他	94(6.0)
合 計		1,570(100.0)

注 () 内は、構成比を示す。

された意見の中には、むしろ、厳正に規律を維持するための方策を確保しながらも、より積極的・活発に改善更生に向けた働き掛けに踏み出していくべきであるとしているものも多い。

具体的な意見について若干触れると、①「処遇の個別化・矯正教育の充実」には、受刑者の社会復帰と再犯抑止を達成するためには、専門的な処遇プログラムの拡充が必要であるとするもの、刑務作業時間の短縮を推し進めて職業訓練等を充実させる必要があるとするもの等がある。受刑者の社会復帰のためには、個々の受刑者の有する人格特性及び社会的・環境的諸問題に応じて、それぞれに最も適当な処遇を行うことが求められるが、こうした処遇の個別化を推進すべきとするものも多く含まれている。他方、②「厳正な処遇の必要性」については、職員の中には、近時、処遇が「緩和」されているとの実感があり、施設の規律及び維持の維持が難しくなり、かえって、矯正処遇そのものが後退してしまうのではないかとの危惧を有するものが大半を占めている。背景には、⑦「処遇困難者の対応」(7.1%)に苦慮している現状も影響を与えていると推察される。

また、ここでも、③「権利義務関係の明確化」に言及した意見が多く、実務上の大きな課題として認識されていることが分かる。関連する事項として、調査時点においては、「刑事施設及び受刑者の処遇等に関する法律」の成立前であったことから、⑤「法改正・制度の見直し」(8.7%)を挙げる者も認められた。ここには、監獄法令の改正に主眼を置いた意見が多数を占めているとともに、種々の見直し策は法制度の改正という実質的な裏付けを伴わない限り、限界があるとする面に力点を置いたものも

含まれている。

被収容者をめぐる環境や被収容者処遇の在り方を見直すものとしては、先に示した④「一般社会に近づけた処遇」のほか、⑧「人権への配慮」（3.5%）、⑨「収容生活環境の改善」（3.5%）、⑪「医療の充実、改善」（2.2%）といった項目が挙げられる。

④「一般社会に近づけた処遇」の中には、いわゆる動作規制について言及したものが多く含まれている。その多くは、「受刑者の動作要領について、何を目的として行われているか、対象となる集団の特質に照らし合わせて、どこまで徹底を図るのが相当かを考える必要がある」（富山、2005）との指摘と重なる。また、いわゆる動作規制に限らずとも、一般国民に説明して、その必要性に対する理解が得られない事項については、見直しが必要であるとするもの、社会通念にそぐわなければ処遇とはいえないとするもの、被収容者への説明と同意の観点からの処遇の見直しを図る余地があるとするものもある。その他、被収容者の人権を踏まえた処遇を徹底するもの（⑧「人権への配慮」）、衣食住それぞれの領域において被収容者の生活水準の向上を図るべきであるとするもの（⑨「収容生活環境の改善」）がある。

なお、行刑改革会議の提言では、矯正医療の水準向上のための方策として、医療の人的物的体制の整備、外部病院への移送体制の充実、矯正医療センターの設立、薬物中毒後遺症患者への対応といった点が掲げられているが、⑪「医療の充実、改善」というカテゴリには、こうした点を踏まえた改善策に言及しているものが大多数である。これらは、もちろん、被収容者に対する適切な医療水準の確保が主眼ではあるが、同時に、医療体制の不備により勤務負担が増し、苦勞している職員の負担軽減を図るためにも必要であるとする意見も多い。

他方、職員をめぐる環境の見直しとしては、⑥「職員組織・勤務体制」（7.6%）、⑩「職員の増員」（3.2%）がある。いずれの項目も関連しており、主に、人員配置、転勤、研修制度の充実等に言及したものは⑥「職員組織・勤務体制」とし、人的体制の整備に焦点を当てたものは⑩「職員の増員」とした。後者には、過剰収容による業務量の増加により、現在の人員では、規律及び秩序の維持を保つのが精一杯であるとするもの、種々の見直しを考える上で人的整備がなされなければ、そうした見直し策が画餅に帰してしまうとするもの、職員の意欲はあるものの、業務量の増大が障壁となり、被収容者に対するきめ細かな処遇が必ずしもできていないとするもの等が含まれる。施設整備の拡充等による負担軽減策に触れたものは、⑫「過剰収容解消」（1.7%）に含めている。また、職員の増員を求めるものの中には、特に、医療や教育の専門スタッフの増員に強調点を置いたものもある。

(6) 矯正職員の人権意識について

矯正職員の人権意識が希薄であるとした者は、全体の約2割を占めている（「希薄である」及び「やや希薄である」と回答した者の合計）。行刑改革会議の提言においては、被収容者の人権に対する職員の意識改革の必要性が強調されているが、本調査

の回答者においては、被収容者の人権に十分配慮した上で適正に職務に当たっていると感じている者が大多数であることが分かる。職位別に見た結果を示したのが、表55及び図19である。

次に、希薄である（「希薄である」及び「やや希薄である」と回答した者の合計）とした約2割の者について、具体的にどのような点が希薄であると思うかを自由記述での回答を求め、記載内容を分類、集計した結果が、表56である。

表55 職位別・矯正職員の人権意識

	希薄である	やや希薄である	あまり希薄でない	希薄でない	合計
事務官	11 (6.1)	32 (17.8)	104 (57.8)	33 (18.3)	180 (100.0)
看守長	34 (9.7)	46 (13.1)	183 (52.0)	89 (25.3)	352 (100.0)
副看守長	56 (7.1)	105 (13.3)	429 (54.4)	198 (25.1)	788 (100.0)
看守部長	44 (6.8)	64 (9.9)	376 (57.9)	165 (25.4)	649 (100.0)
看守	65 (7.7)	91 (10.7)	460 (54.3)	231 (27.3)	847 (100.0)
合計	210 (7.5)	338 (12.0)	1,552 (55.1)	716 (25.4)	2,816 (100.0)

注 ()内は、構成比である。

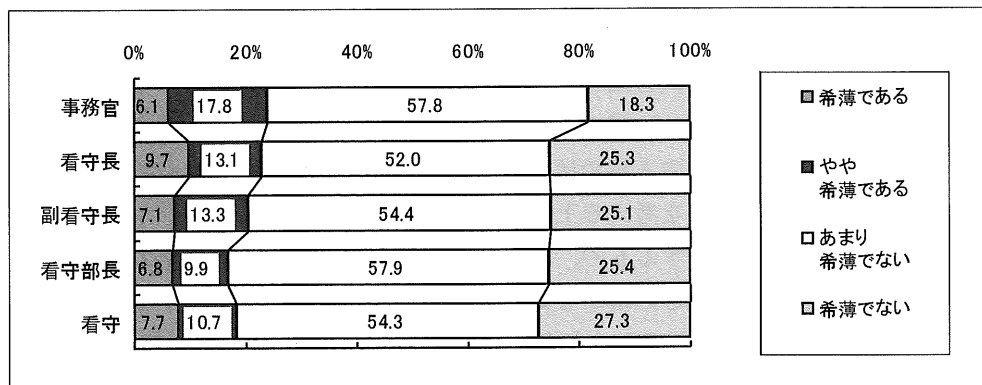


図19 職位別・矯正職員の人権意識

表56 職員の人権意識が希薄であると感じる点

No.	カテゴリ名	件数
1	基本的な理解不足	160(31.3)
2	職員の人権尊重の必要性	92(18.0)
3	言葉遣い及び態度	90(17.6)
4	研修を充実させる必要性	47(9.2)
5	被害者の視点の重視	30(5.9)
6	権利義務及び権限の明確化の必要性	29(5.7)
7	職員間の人権尊重の希薄さ	16(3.1)
7	社会との接点から考える必要性	16(3.1)
9	その他	32(6.3)
合 計		512(100.0)

注（ ）内は、構成比を示す。

「希薄である」と回答した者でも、矯正職員全体の人権意識そのものが希薄であるというとらえかたをしている回答は少なく、むしろ、一部の職員の人権に対する認識やスタンスを問題として取り上げているものが多い。

まず、被収容者の人権に対する、①「基本的な理解不足」(31.3%)が、全体の約3割を占めている。ここには、職員と被収容者との関係性について言及したものが多く、具体的には、一部の職員に、被収容者を見下して、人間としての尊厳を傷つけるような言動をする者が見られるとするもの、宗教的な儀式や習慣への理解不足があり、そうした点まで差別的にとらえる職員がいるとするもの、訴訟に発展する危険性があるか否かといった観点からしか被収容者の人権への配慮がなされていないとするもの等がある。

人権に対する理解不足と一概に言っても、職員の年齢層別でその性質が異なるとする意見もある。すなわち、勤務経験の長いベテラン職員に対しては、人権意識がさほど高くなかった時代からの習慣や慣れに起因する人権意識の低さを指摘するものがある。他方、若年職員に対しては、毅然とした態度と威圧的な態度をはき違えていることが多いとするもの、勤務経験の浅さから被収容者に軽んじられまい、見下されまいとして、殊更に高圧的な態度を取りがちであるとするものがある。同じように、被収容者の人権に対する配慮のなさを取り上げていたとしても、勤務経験や年齢によって、その背景が異なるとのとらえ方がなされているようである。

具体的な点に言及したものとしては、③「言葉遣い及び態度」(17.6%)に着目したものがある。ここには、いまだに受刑者のことを「懲役」、「兵隊」と呼ぶ職員がいるとするもの、厳格な指導と不適切な言葉遣いを混同している職員がいるとするもの、「おい、こら」、「おまえ」といった呼びかけをする職員がいるとするもの、必要以上に大声で指導しがちであるとするものがある。激励の意味で身体に触れるなど、軽率で慎重さに欠ける接し方が見られるとの指摘も含まれている。

また、被收容者の人権に配慮した執務執行に、違和感を感じやすい要因として、被害者のことを考えると事件を起こした当事者を許容し難いというものがある(⑤「被害者の視点の重視」(5.9%))。これは、行刑施設に勤務する職員としては、私情を交えない適正な職務執行の重要性を承知しているものの、他方、被害者の現状と、権利を訴えるばかりで社会でも所内でも身勝手に振る舞う一部の被收容者の実態にかんがみると、個人的な心情としてはそうした被收容者の人権を尊重しにくい気持ちが生じやすいことが指摘されている。また、被收容者の権利義務と職員の権限の明確化がなされていないことが、被收容者の人権をめぐる諸問題が生じる背景にあるとするもの(⑥「権利義務及び権限の明確化の必要性」(5.7%))もある。

人権意識の希薄な点に言及しながらも、むしろ、その改善方法に力点を置いたものも多く含まれていたことから、④「研修を充実させる必要性」(9.2%)として、独立したカテゴリとして分類、集計した。ここ数年、矯正職員の人権意識を高揚させるために、集合研修や各施設における職務研修が数多くなされており、集団討議やロールプレイを導入するなどして具体的な事例に即した実践的な研修が活発になさるようになってきているが、そうした研修の更なる充実を図るべきとする意見が多い。

また、職員の人権意識が希薄な点について言及するのではなく、そうした希薄さが生じる土壌について焦点を当てたものとして、⑦「社会との接点から考える必要性」(3.1%)、⑦「職員間の人権尊重の希薄さ」(3.1%)がある。前者は、情報公開の乏しさ等による社会からのチェック機能の希薄さが、被收容者の人権軽視を発見しづらくさせていることから、外部の視点をより積極的に取り入れるべきであるとするものである。後者は、被收容者に対してだけでなく、職員同士の関係性において、互いに思いやりにない、人権を軽視したようなかかわり方が認められるとするものである。具体的には、職員同士の呼びかけにおいて、相手の名前を呼び捨てにする年配職員がいるとするもの、幹部職員一般職員に対する命令口調などパワー・ハラスメントが多いとするもの、女性職員に対するセクシュアル・ハラスメントについても、指摘されても改善しようとする気配がない男性職員がいるとするものが挙げられている。

なお、本設問では、職員の人権意識について、希薄である(「希薄である」及び「やや希薄である」と回答した者の合計)とした者について回答を求めているが、②「職員の人権尊重の必要性」(18.0%)について言及しているものも数多く認められた。すなわち、被收容者の人権が尊重される一方で、勤務条件、執務環境、被收容者との関係性等において、職員の人権がないがしろにされているとするものである。こうした意見の中には、職員の人権が保障される制度を確立することによって、被收容者の人権を保障する環境も生まれるとするものが含まれている。

(7) 専門官体制について

平成5年4月に行刑施設に専門官体制が導入され、その組織体制が再編された。専門官体制とは、本田(1999)によると、「21世紀を見据えた被收容者処遇の在り方に

ふさわしい組織の確立及び、刑務官の専門的な能力を発揮させることによって官職評価を高め、その待遇改善を図ることを目的として行われた」ものであり、「刑務官の専門的な能力の発揮を前提とし、ライン組織による監視体制をスタッフ組織による処遇体制に転換するもの」とされている。このほか、専門官体制の導入の経緯や意義については、景山（1990）に詳しい。

本設問は、こうした専門官体制発足から、約10年が経過した調査時現在において、職員が同体制をどのようにとらえているかを把握するために聴取した設問である。

まず、専門官体制について「機能している」（「機能している」及び「おおむね機能している」と回答した者の合計）とする者は、全体の約4割であり、その結果を、職位別に見たのが、表57及び図20である。

表57 職位別・専門官体制の機能

	機能している	おおむね機能している	あまり機能していない	機能していない	合計
事務官	2 (1.1)	41 (22.9)	79 (44.1)	57 (31.8)	179 (100.0)
看守長	4 (1.1)	62 (17.6)	163 (46.3)	123 (34.9)	352 (100.0)
副看守長	33 (4.2)	214 (27.3)	281 (35.8)	256 (32.7)	784 (100.0)
看守部長	22 (3.4)	201 (31.0)	260 (40.1)	166 (25.6)	649 (100.0)
看守	70 (8.4)	403 (48.4)	244 (29.3)	116 (13.9)	833 (100.0)
合計	131 (4.7)	921 (32.9)	1,027 (36.7)	718 (25.7)	2,797 (100.0)

注（ ）内は、構成比である。

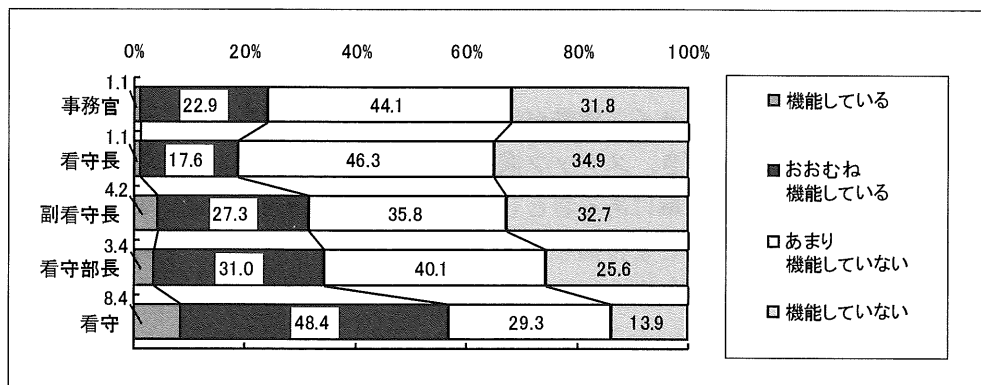


図20 職位別・専門官体制の機能

「機能していない」と感じている者が最も多いのは、看守長であり、80%以上の者が否定的な意見を示している。順に、事務官（76.0%）、副看守長（68.5%）、看守部長（65.6%）、看守（43.2%）の順となっている。他の設問に比して、職位間の受け止め方の相違が大きく、おおむね、職位が上位の者ほど否定的な意見が強い傾向が示されている。

次に、専門官体制について「機能していない」又は「あまり機能していない」と回答した者について、具体的にどのような点が機能していないかを、自由記述で記載を求め、その回答を分類して要約した結果が、表58である。

表58 専門官体制の問題点と見直し

No.	カテゴリ名	件数
1	指揮命令系統の混乱・責任の所在の不明確さ	289(20.6)
2	専門性の不明確さ	273(19.5)
3	年功序列による弊害	191(13.6)
4	能力主義の徹底・資格制度の導入	184(13.1)
5	体制が伴っていないこと	107(7.6)
6	不要	107(7.6)
7	自覚・責任感の欠如	96(6.8)
8	詳しく知らない・実感がない	74(5.3)
9	現場の配置人員の減員による弊害	55(3.9)
10	その他	27(1.9)
合 計		1,403(100.0)

注 ()内は、構成比を示す。

表58を見ると、①「指揮命令系統の混乱・責任の所在の不明確さ」(20.6%)、②「専門性の不明確さ」(19.5%)、③「年功序列による弊害」(13.6%)といった項目が上位にあり、上位3項目で全体の半数以上を占めている。

①「指揮命令系統の混乱・責任の所在の不明確さ」については、専門官体制の移行に伴う問題点の1つとして、導入の当初から指摘されていた。具体的には、専門官体制の導入により、階級構成比のバランスが崩れ、指揮命令系統が機能せずに混乱しているとするもの、階級制と専門官体制の二重構造で双方の調和が取れていないため、組織全体が機能的に動かないとするもの、職務内容、権限、責任の所在が不明確であるとするもの、そもそもライン機能が極めて強固な組織であるため、個々の役職が独自の権限及び判断に基づき、スタッフ機能が発揮できない場面があるとするもの等が含まれる。また、上位の職にある者としては、階級と職務内容の逆転現象もあり、指示の徹底が図りにくいことを指摘し、下位の職にある者としては、管理・監督の立場にある者の増加に伴い、組織がいわゆる逆ピラミット型になっていることから、指揮命令系統の混乱を招いていることを指摘している。

指揮命令系統の混乱や責任の所在の不明確さに次いで多いのは、②「専門性の不明確さ」である。すなわち、名称だけで実質が伴っていないとするもの、専門職として

の技術が何ら伴わないとするものが代表的な意見として挙げることができる。専門官体制の導入が、専門性の高い職員の育成・登用と、その結果としての執務能力の向上や被收容者処遇の向上にはつながっていないとする否定的な見解が多い。また、専門官体制が、実質的には、年功序列的な色彩の強い制度となっていることから生じる弊害（職員の試験制の研修制度への意欲が失われていること、意欲や能力のある職員に職務に見合う待遇が与えられていないことが、組織として士気の低下につながっていること）も、比較的多く指摘されている（③「年功序列による弊害」）。加えて、専門官体制の導入により、処遇現場で被收容者処遇に当たる職員が減り、過剰收容による業務の負担増もあいまって、職員の機動性が失われているとする意見（⑨「現場の配置人員の減員による弊害」（3.9%））も散見される。全般的に、制度と実情がそごを来たしていることを取り上げて記載した項目が多く見られている。

こうした専門官体制について、⑥「不要」（7.6%）であるから廃止すべきであるとの記載もある。階級制との併存が難しいことが、その理由として併記されているものが多く、論点としては①と重なるところが多い。しかし、専門官体制が、職員の待遇改善・向上に果たした役割は評価されており、④「能力主義の徹底・資格制度の導入」（13.1%）といった運用をすることで、問題点を解消できるとする立場もある。具体的には、専門官を明確な基準を持って選定すべきであるとするもの、実力主義で制度を再構築するとするもの、専門官に研修等で専門的な知識を深めさせ、実質的な権限と責任及び待遇を与えるとするもの、待遇改善とは切り離し、職務内容の専門性のみを評価すべきであるとするもの等が挙げられている。また、指揮命令系統の混乱や現場職員の人員不足を解消するために、専門官の数を減らし、少数精鋭にすべきであるとする記載も見られる。このような運用面の改善によって、一部の専門官の、⑦「自覚・責任感の欠如」（6.8%）を補えるとする意見もある。

その他には、⑧「詳しく知らない・実感がない」（5.3%）とするものもある。専門官体制について職員が詳細を知らないことも問題点として指摘できる。現体制に移行してから採用された職員においては、制度の意義・役割の実感がわからないという者が多いほか、専門官体制への移行が何を意図し、どのような機能を付与することを期待していたのかが不明であるとするものもある。いずれにせよ、発足から時間が経過していることから、制度の役割や意義の見直しが必要であるとする意見も散見される。

山下ら（1997）は、行刑施設の専門官体制への移行に伴う問題点とその対策について論じる中で、「指揮命令系統の混乱」、「職員の士気の低下」、「階級ごとの役割分担の変化」、「職員の職務能力向上の必要生」を論点として挙げているが、おおむね、こうした論点を裏付ける結果が得られているといえる。

(8) 矯正処遇の改善・充実を図る上で必要な事項

最後に、調査対象者全員に、「矯正処遇の改善・充実を図る上で、あなたが考えている事項があれば簡単に記載してください」と尋ね、その記載内容を分類、集計して

示した結果が、表59である。先述した「処遇の見直しが必要な事項」については、具体的に見直しが必要な領域を挙げてもらうことを意図した設問であるが、本設問では、より全般的に、改善・充実を図るための基盤・体制としては何が必要かということを挙げてもらうことを意図して聴取したものである。

表59 矯正処遇の改善・充実を図る上で必要な事項

No.	カテゴリ名	件数
1	職員の増員・設備の充実による勤務負担軽減	429(31.5)
2	職員の待遇・執務環境の改善	128(9.4)
3	処遇の個別化・教育活動の充実	122(9.0)
4	規律秩序の維持と処遇の厳正化	114(8.4)
5	職員の採用, 研修, 人事関連	107(7.9)
6	職員の意識統一・意識変革	92(6.7)
7	適切な分類処遇	81(5.9)
8	外部協力・広報	77(5.6)
9	幹部職員と一般職員の意思疎通	56(4.1)
10	権利義務・権限の明確化	55(4.0)
11	専門性の向上・専門職の導入	35(2.6)
12	法制度の整備	24(1.8)
13	被収容者の生活環境の改善	19(1.4)
14	その他	24(1.8)
合 計		1,363(100.0)

注 ()内は、構成比を示す。

制度の実効性を担保するために、人的・物的整備が十分になされない限り、矯正処遇の充実・改善を図ることはできないとする立場が多く、そうした立場から、職員にまつわる諸問題に言及した意見が多数認められた。

具体的には、職員の勤務負担軽減のための方策について述べているもの(①「職員の増員・設備の充実による勤務負担軽減」(31.5%)、②「職員の待遇・執務環境の改善」(9.4%))、職員の人事体制の在り方や、職員の養成方法に主眼を置いたもの(⑤「採用, 研修, 職員人事」(7.9%)、⑪「専門性の向上・専門職の導入」(2.6%))、職員の意識改革や職員同士の関係性の在り方に焦点を当てているもの(⑥「職員の意識統一・意識変革」(6.7%)、⑨「幹部職員と一般職員の意思疎通」(4.1%))がある。

①「職員の増員・設備の充実による勤務負担軽減」と、②「職員の待遇・執務環境の改善」は、アプローチは異にするにせよ、いずれも、精神的にゆとりのない状態で働いている職員の負担を軽減することが、収容事務や被収容者処遇の向上・改善に結び付くとする視点に立脚するものである。前者については、人的・物的体制の整備について言及したものが多く含まれ、施設の新設と職員の大幅な増員を求めるものが大多数を占めている。施設設備の充実に関しては、最近の被収容者の質の悪化にかんがみて、独居舎房の比率を相対的に高める必要性について言及したものも比較的多く含

まれている。後者の②「職員の待遇・執務環境の改善」は、主に、職員の労働環境の改善について触れたものであり、自由に年次休暇が取得できるような労務管理と給与体系の改善等が挙げられている。そのほか、職員の士気を高めるための働き掛けの必要性、ゆとりとやりがいのある職場の雰囲気づくりといったものも含まれている。

職員の人事体制や養成方法に主眼を置いたものとしては、採用方法や研修方法を検討し直すべきであるとするもののほか、部門間や施設間の交流を活発にすること等が挙げられている。幹部職員に対しては、行刑改革会議の提言にもあるように、腰を据えて職務に取り組むことができるよう、短期間での頻回の人事異動を避けること、一般職員に対しては、異動により、マンネリ化の排除や執務の在り方の見直しを図るべきであるとするものがある。また、職員の志向性や能力に配慮し、適材適所の人材配置を図ることが、翻って職務の合理化・効率化につながるものもある。また、適材適所の人材配置と関連するが、医学、心理学、教育学といった専門職員の増員を求める意見も見られた（⑪「専門性の向上・専門職の導入」）。

矯正処遇の充実・改善を図るためには、何よりも、組織がまとまってこそ、処遇が充実していくものであるとするもの（⑥「職員の意識統一・意識変革」）もあり、そのためには、まず、現場職員からの意見の吸い上げを積極的に行うなど⑨「幹部職員と一般職員の意思疎通」を円滑にすることが望まれる。また、ともすると、行刑施設の階級制度では、指揮命令系統がトップダウンになりがちであり、それが、職員の士気の低下、ひいては被収容者処遇に悪影響をもたらしているとするものもある。

以上、職員の待遇や職員組織等に焦点を当てたものを列挙したが、被収容者の教育処遇に焦点を当てた意見としては、③「処遇の個別化・教育活動の充実」（9.0%）が多く、次いで、⑦「適切な分類処遇」（5.9%）がある。前者には、改善更生のための教育に重点を置くこと、薬物事犯者への処遇プログラムの充実・強化を図ること、個々の被収容者の特質に応じた処遇の個別化を推進すること等が含まれる。後者には、きめ細やかな矯正教育の展開のために収容分類級を細分化する必要性があるとするものや、処遇困難者の専門施設への集禁を求めるものがある。効率的な施設運営の推進という観点だけでなく、改善指導の実効性を上げるという観点から、被収容者の集団編成を再編すべきであるとする意見も含まれている。

被収容者に係る事項としては、④「規律秩序の維持と処遇の厳正化」（8.4%）、⑩「権利義務・権限の明確化」（4.0%）である。この点については、⑤「被収容者処遇の見直しの必要性」において指摘されている事項と重複しているものも多く、厳正な規律及び秩序の維持を前提としなければ、矯正処遇の充実はあり得ないとする意見に集約される。

そのほかには、⑧「外部協力・広報」（5.6%）、⑬「被収容者の生活環境の改善」（1.4%）が挙げられる。「外部協力・広報」に関して、既に④「国民から理解されるための方策」で記載されている意見と重複したものが多数含まれており、実情の広

報を積極的にを行う必要性や、一般社会から矯正に求められていることを把握するために世論調査を実施する必要性等が指摘されている。

4 心身の健康管理及び家庭生活の状況

近時、一般社会において、繁忙業務に携わる職種の者について、いわゆる「燃え尽き症候群」が多いことが指摘されており、この分野の研究が盛んになされている。ここでいう「燃え尽き症候群」とは、「一定の目的や生き方、関心に対して、献身的に努力してきたが、期待された報酬が得られなかった結果から生じる疲労感、あるいは欲求不満」(田尾, 1996)と定義されており、一般的には、教師や看護師といったいわゆる対人援助職に多いとされている。

行刑施設に勤務する職員は、従来から、特に困難な者に対する働き掛けや過重な収容事務を担ってきており、最近では、高率収容が常態化し、高齢受刑者や心身に問題のある処遇困難者への対応が迫られている状況にかんがみると、職員のストレスの増大や心身の健康管理が懸念される場所である。職員の心身の健康の適正な確保は、重要な施策に位置づけられる。

本研究では、職務内容や執務環境に対する矯正職員の意識に焦点を当てて調査を行ったほか、心身の健康管理状況と家庭生活の概況についても尋ねている。本節では、それらの各設問に対する結果の概要を示すこととする。心身の健康管理状況と職務意識の在り方との関係性や、所属部門や職位といった他の属性との連関については第2報告において検討することとする。

なお、各設問に対する職位別の回答比率については、巻末資料(資料7)に付しているので参照されたい。

(1) 生活の規則正しさ

「規則正しい生活を心がけていますか」という設問に対して、当てはまるとした者(「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計)は、全体で76.6%である。規則正しい生活を心がけることは、業務量や拘束時間の増大等のストレスの高い環境下で、心身に無理や負担を招きがちなる矯正職員にとって、大きな課題となっている。規則正しい生活を心がけているとした者を職位別に見ると、事務官(91.7%)の比率が最も多く、看守(70.4%)の比率が最も少ないという結果が認められる。

(2) 趣味

「趣味を楽しんでいますか」という設問に対して、当てはまるとした者(「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計)は、全体で68.6%となっている。趣味を楽しんでいるとする者を職位別に見ると、看守部長(73.9%)の比率が最も多く、看守長(52.8%)の比率が最も少ないという結果が認められる。

(3) 運動の頻度

「運動を行う頻度はどの程度ですか」という設問は、公私両面の生活で運動を行う

頻度を尋ねている。結果を見ると、全体で、約4割の職員（41.3%）が、「週に1回以上」は運動を行っているという回答している一方で、26.7%が「なし」と回答している。職位別に見ると、「なし」とした比率が一番高いのは、看守長（39.4%）である。それに対して、看守の83.1%は、最低月1回は運動をしていると回答している。

(4) 飲酒の頻度

「お酒を飲みますか」という設問に対して、職員の約2割（17.7%）が飲酒しないとしている。飲酒は、職場の同僚等と一緒に飲む場合と、家庭等で私的に飲む場合があるが、全体では、7割強の者が飲酒しており、その中で、「毎日飲む」とした者が、全体の約3割（31.2%）を占めている。飲まないとする者の比率は、職位別で大きな差は認められないものの、頻繁に飲酒する者（「毎日飲む」及び「かなり飲む」とした者の合計）は、看守長（54.1%）、副看守長（50.0%）、看守部長（42.8%）、事務官（40.8%）、看守（27.6%）の順になっている。

(5) 喫煙の頻度

「タバコを吸いますか」という設問に対して、「吸わない」と回答した者の比率は、全体で50.7%となっており、職員の約半数が喫煙しないという結果が得られている。「頻繁に吸う」としたものは、副看守長（32.0%）に最も多い。

(6) 平均睡眠時間

平均睡眠時間について、「7時間以上」から「5時間以下」までの4件法で回答を求めた。全体で見ると、「6～7時間」と回答した者の比率が約4割（39.5%）と一番高い一方で、「5時間以下」と回答した者も1割程度（8.8%）いる。「5時間以下」とした者について、その比率を見てみると、看守長（11.2%）、看守（9.9%）、看守部長（8.6%）、副看守長（7.9%）、事務官（3.3%）の順に高い。

(7) 職場以外の人との交流

「職場以外の人との交流がよくありますか」という設問に対して、交流がある（「かなりある」及び「ある」と回答した者の合計）のは、回答者の47.3%であり、全体で見ると、半数に満たない結果となっている。

外部の人との交流が少ない（「あまりない」及び「ない」と回答した者の合計）順に、看守長（74.1%）、事務官（67.7%）、副看守長（55.7%）、看守（45.4%）、看守部長（42.9%）となっており、職位間でかなりの開きが見られる。上位の監督者ほど、頻繁な転勤をし、一定の地域に長くとどまることができないことから、職場以外の人との交流が少ないものと推察される。

(8) 家族との会話

以下、家庭生活に関する項目は、既婚者のみに尋ねている。

まず、「家族の人と会話をしていますか」という設問に対して、会話するとした者（「よくする」及び「比較的する」と回答した者の合計）は、回答者の84.3%と高い比率を示している。配偶者等と同居しているか、単身赴任かの別は問わずに総数で見

ているが、上位の監督者になるにつれて、会話があるとする者の比率が減る傾向にある。

(9) 家族の仕事への理解

「家族は仕事を理解していますか」という設問に対して、理解されているとした者（「理解している」及び「おおむね理解している」と回答した者の合計）は、回答者の86.9%である。家族からの理解が、困難な職務に当たる職員の心の支えとなっているであろうことが推察される。

V まとめ

本研究では、矯正職員の職務意識と心身の健康管理状況について、主に所属部門と職位という観点から検討を加えた。今回の調査では、行刑施設に勤務する多くの職員が、従前に比して業務量が増加していると感じており、業務への負担感を強く感じていること、職務内容について周囲から理解がなかなか得られないと感じていること等の結果が得られた。行刑改革会議の提言においても、受刑者の人間性を尊重しつつ、その改善更生及び社会復帰を図るという職責を十分に果たすためには、著しく過重となっている職員の負担を軽減し、健全な執務環境を確保することが不可欠であるとされている。行刑施設の業務の多くは、被収容者処遇に係るものであり、一般的な行政事務に比して、職務の効率化・省力化を図ることに制約を伴う面はあるものの、職員の負担軽減のための策を各方面において早急に講じることが望まれるところである。

また、職務意識や執務環境に係る設問の職位や所属部門別による検討結果を見ると、職位間や所属部門間で、回答傾向にさほど差が認められない設問もあれば、かなりの開差が生じている設問も認められた。もとより、職務内容や求められる役割が異なれば、職務に対する意識に差異が生じるのは当然のことであるとはいえるが、そうした意識の違いは、時に、職員間の意思疎通の円滑化を阻むことにもつながりかねない。取り分け、行刑施設は、大規模な組織であり、組織が円滑に働くためには、それぞれの職位にある者の相互の連携が必要である。こうした点にかんがみると、特に、職位によって回答傾向に大きな差が認められる設問については、今後、その開差が生じている背景について、より詳細な検討を加えていく必要がある。

なお、矯正が直面する処遇上の課題に関する設問においては、多くの職員に詳細な意見の記載をいただいた。過重な業務負担を反映して、現状の問題点の指摘や批判も認められたが、同時に、具体的な打開策や建設的な意見も数多く記載されており、多くの職員が、日ごろから問題意識を抱えながら業務に当たっていることが改めて実感された。

平成18年5月には「刑事施設及び受刑者の処遇等に関する法律」（以下「新法」という。）が施行されることとなり、これによって、行刑処遇の一層の進展が期待されているところである。受刑者の処遇及び刑務官の職務執行権限については、新法で明らかにされてはい

るが、これらの実体的規定を円滑・適正に運用していくためには、職員組織の見直し及び職員の勤務体制・勤務環境の改善が早急に図られる必要があると考える。そのための基礎資料として本調査の結果が活用されることがあれば望外の喜びである。

今後は、少年施設職員の職務意識の詳細について検討するほか、矯正という1つの組織体の中で、行刑施設に勤務する職員と少年施設に勤務する職員の職務に対する意識の違いや、職務意識と心身の健康管理状況の連関についても検討を進めることとする。

最後に、本研究の実施に当たり、調査研究に御協力を賜った法務省矯正局をはじめ矯正施設の各位に対し、改めて心からの謝意を表します。

引用文献

- 大川力・長谷川宣志・出口保行・水上好久・久我洋二・中勢直之・大西美加 1997 矯正職員の勤務意識に関する研究（その1）中央研究所紀要，7，15-31.
- 大川力・長谷川宣志・出口保行・水上好久・久我洋二・中勢直之・大西美加 1998 矯正職員の勤務意識に関する研究（その2）中央研究所紀要，8，1-10.
- 景山隆幸 1990 行刑施設の専門官体制と階級性に関する研究 矯正研修所紀要，5，8-18.
- 高橋哲・岡部俊六 2005 矯正業務から見た矯正職員の意識調査 刑政，116(9)，146-160.
- 田尾雅夫・久保真人 1996 パーンアウトの理論と実際 心理学的アプローチ 誠信書房
- 富山聡 2005 行刑施設における規律及び秩序の維持について 刑政，116(1)，20-33.
- 廣橋秀山・伊藤嘉明・田島秀紀・濱井郁子 2001 行刑施設職員の生活と意識に関する研究（その1）中央研究所紀要，11，31-80.
- 廣橋秀山・伊藤嘉明・田島秀紀・濱井郁子 2002 行刑施設職員の生活と意識に関する研究（その2）中央研究所紀要，12，1-20.
- 本田孝信 1999 巻頭言 21世紀への対応 刑政，110(11)，14-15.
- 山下伸一郎・山本英夫 1997 行刑施設の専門官体制移行に伴う諸問題と対策（その2）東京矯正科学研究

資料1 矯正処遇が国民から理解されていないと思う点

No.	カテゴリ名	各カテゴリにおける代表的な意見
1	職務の困難性と 職員の苦勞	<ul style="list-style-type: none"> ○被收容者の権利の尊重だけが表に出てきており、実際、現場で勤務している職員の困難さにあまり目を向けられていない。 ○職員の数が少なく、年休どころか、週休さえも、まともに取れずストレスがたまり、精神的、身体的に追い込まれている矯正職員の勤務の現状。 ○本当の姿の被收容者を処遇するのが、どれだけ大変か理解されていない。
2	矯正職務全般	<ul style="list-style-type: none"> ○矯正施設の業務内容全般を理解されていない。 ○ほとんどすべての面において理解されていない。 ○矯正という語句から、まず理解されていない。 ○刑務官が所属している組織を知らない国民も多いと思う。警察官と同じと思っている人もいる。処遇の第一線で勤務する刑務官の姿もほとんど知られていないと思う。
3	報道やイメージ による誤解	<ul style="list-style-type: none"> ○矯正のマイナス面ばかりが報道される。 ○一部の施設の過剰な部分のみが、新聞等メディアに取り上げられ、本来理解されるべき施設の現状が全く誤解されているように思う。 ○いまだに映画やテレビドラマのような世界だと思われている。
4	被收容者の実態	<ul style="list-style-type: none"> ○被收容者のわがままな行動や主張等の実体が知られていない。 ○犯罪者が刑務所に收容されれば、皆が大人しく生活していると誤解している。 ○暴力団関係者、好訴性受刑者等の処遇困難者の処遇には全く触れられていない。 ○被收容者が、就業拒否や規律違反行為等の反則を犯していること。
5	矯正施設・職員の 果たしている役割	<ul style="list-style-type: none"> ○ただ收容しているだけと思われている。 ○刑の執行は隔離だけではなく、何のためにどのような処遇をおこなっているかまったく理解されていない。 ○国の刑事政策における行刑の意義・位置づけが理解されていない。 ○施設の重要性、法的な立場及び権限が理解されていないと思う。
6	閉鎖性・情報不足 による誤解	<ul style="list-style-type: none"> ○閉鎖的なところ（堅いイメージが強い）。情報公開が遅れている。 ○密行主義の弊害にて実情が知られていないことから、一部の過ち等ですべてを見る感があること。 ○参観・視察等が行われている時に、あまりにも外見にこだわりすぎて本当の姿を見せていない。
7	職員の被收容者に 対する接し方	<ul style="list-style-type: none"> ○「官＝強者、被收容者＝弱者、強者が弱者を差別的に扱っている」というような認識が、一般の方にはあるのではないかと思う。 ○被收容者がひどい扱いを受けて、人権が守られていないと思われること。 ○実際は言葉遣い一つでも受刑者に気を使っているということなど、まるで理解されていないと思う。
8	そもそも興味関心 がない	<ul style="list-style-type: none"> ○「矯正処遇」そのものに関心が無いので、理解されることはないと思う。 ○実情が理解されているとは思えないし、国民は興味もない。 ○関わりのない人には全く未知の世界である。 ○一般の国民にとって、日常生活からかけ離れた問題であるため、理解しようと思わない。
9	被收容者の 生活水準	<ul style="list-style-type: none"> ○受刑者の生活水準。刑務所の中は、劣悪だと思われていること。 ○国民はもっと刑務所では厳しくつらい生活をしていると思う。 ○被收容者の処遇のうち、食事や医療等について、一面では一般社会の人以上の扱いを受けていること。
10	その他	<ul style="list-style-type: none"> ○被收容者にとって重要な社会全体の協力体制が薄いこと。つまり一般社会の人々の協力がなくて円滑な社会復帰が望めないこと。 ○受刑者の改善更生のためのプログラムやその制度が未発達であるため、国民に対して「改善更生のための処遇を実施している」とは言えない。

資料2 矯正処遇が国民から理解されるための方策

No.	カテゴリ名	各カテゴリにおける代表的な意見
1	職務の困難性と実情の公開	<ul style="list-style-type: none"> ○職員が処遇困難者に対していかに苦勞して処遇しているか実情を広報すべき。 ○包み隠さず、被收容者が取っている行動を見せれば、理解されると思う。 ○現実をありのままに、特に規律違反など、内容や件数を公表し、実状を理解してもらう。 ○広報活動を充実させるとともに、表面的な部分でなく困難な現状をもっとPRすべきである。
2	広報活動 (マスメディア)	<ul style="list-style-type: none"> ○マスメディアを積極的に利用し、積極的な広報活動を展開すること。 ○インターネット（ホームページの活用） ○マスコミ、報道関係をもっと利用し、国民に施設内の1日の生活を広く一般社会に知らせて欲しい。 ○刑務所を報道する際、今までは被收容者が主体のものが多かったと思うが、刑務官全体のものを報道してもらいたいと思う。
3	広報活動 (矯正展・施設見学)	<ul style="list-style-type: none"> ○一般人にも参観の機会を与え実情を見てほしい。 ○所内見学等の機会を増やし、さらにその際にも、うわべだけのきれいごとばかり見せるのではなく、もっと実際の現場を見せるべき。 ○弁護士等関係者に実際体験させるような制度を設けて欲しい。 ○昼夜独居の一昼夜勤務の状況を見てもらう。 ○地道なことだが、「見せて、説明する。」を繰り返すしかない。
4	広報活動 (抽象)	<ul style="list-style-type: none"> ○国民に対する分かりやすく積極的な広報 ○透明性を持たせ、社会にアピールする。 ○たてまえを捨てた広報 ○実態を詳しく知らしめる広報。従前の広報は余りにも理想的な行刑の在り方に傾きすぎていたため現実と乖離している。
5	広報・情報公開の限界	<ul style="list-style-type: none"> ○無理 ○勤務を経験してもらわなければ理解されないと思う。 ○イメージが定着してしまっているので、困難と思う。 ○いくら努力しても理解しないと思う。生活に影響しないから。 ○刑務官には守秘義務があるので職務上知りえたことは口外できないから、決して理解されない。
6	教育活動の充実・処遇効果の提示	<ul style="list-style-type: none"> ○充実した矯正教育と再犯率の低下 ○改善更生のためのプログラムとそのための人的物的整備を図り、国民の期待に合致する内容の教育的措置を実施する。 ○再犯しないよう、覚せい剤教育等の教育を充実させる。 ○教育プログラムの充実化と割り当てる時間を増やし、再犯をしないように教育、指導する処遇。
7	民間人の処遇への参画	<ul style="list-style-type: none"> ○地域との交流。施設運営に第三者（民間）を入れる。 ○広報活動の他に、専門職を外部の専門家に頼む。 ○市民が刑務所を訪れ、刑務所運営に「参加」する仕組みをつくること。 ○民営活力の導入。
8	その他	<ul style="list-style-type: none"> ○現場で処遇する担当職員の意見を聞くべきである。 ○国民は矯正の処遇がどうあってほしいと思っているか逆を知るべきである。 ○法制度、職員組織両面の再構築 ○不祥事をなくし、国民に理解されるような具体的な制度を明確化する。 ○制服をもっと気軽なものにし、明るい色を使う。 ○公務員として責任ある行動をするしかない。

資料3 処遇の見直しが必要とされる事項

No.	カテゴリ名	各カテゴリにおける代表的な意見
1	処遇の個別化・矯正教育の充実	○改善更生の処遇を活発化する。類型別指導の活発化。 ○作業時間をさらに短縮し、外部専門家による各種教育・指導の活発化を図る。
2	厳正な処遇の必要性	○現在の処遇はあまりにも甘いと云わざるを得ない。被收容者に対しては、もっと厳しい処遇をすべきである。 ○全てにおいて甘い。善良な市民が刑務所に望んでいること（厳格さ）とかけ離れている。
3	権利義務関係の明確化	○被收容者の権利が声高に言われているが、対極にある義務についても教育する機会を増やすべきである。 ○被收容者に対する制限の根拠があいまいになって、職員が自信を持って指導できなくなってきているので、基準を明確にするべきだと思います。
4	一般社会に近づけた処遇	○行動規制について明確な判断基準 ○動作規制1つをとっても、それが国民に理解されるものでなければならぬし、最終的には規制を受ける受刑者にもその事を理解させる必要がある。 ○一般社会に比し、極端に違和感を覚えるものについては検討を要する。
5	法改正・制度の見直し	○監獄法令の改正が必要。 ○受刑者に各種施策を強制できる法的根拠を明確にする。 ○累進級の廃止（時代にそぐわないため）
6	職員組織・勤務体制	○職員の待遇改善によって処遇の充実が図られる。 ○職員の勤務軽減につながる見直し ○職員に無理のない範囲で被收容者処遇を行うべきであると思う。
7	処遇困難者への対応	○処遇困難者の指導に苦慮している現状にかんがみ、日本においても処遇困難者のみを收容する重警備施設を整備し、一般受刑者の処遇をさらに充実させる。 ○処遇困難者を隔離し、一般の被收容者と異なった処遇をする必要がある。
8	人権への配慮	○必要以上、高圧的にならないよう、1人1人が自身を点検することが必要である。 ○被收容者の人権意識と対応する処遇についてのマニュアル化
8	收容生活環境の改善	○被收容者の衣食住の改善を図る。 ○空調設備、毎日入浴（清潔が保てる）ができる。 ○購入品目を増やす。
10	職員の増員	○職員の数を増やして、細かな点まで目を配らせる。 ○被收容者処遇を充実させるには、職員スタッフの増強、予算措置が必要であり、その前提がなくなるとは実施できない。
11	医療の充実、改善	○被收容者の医療体制について自費治療、薬の自弁購入、自己管理の導入が必要である。 ○投薬等の被收容者自己責任の徹底
12	過剰收容解消	○独居房を増やしてもらいたい。 ○過剰收容下における被收容者処遇においては、改善更生、社会復帰に支障を生じるので、対策を講じるとともに、早急な見直しを必要としている。
13	被害者感情の重視	○被害者の視点から被收容者の処遇の在り方を考える。 ○被害者感情にかんがみ、もっと厳しい処遇を実践すべきである。
14	その他	○行刑改革会議の提言に全面的に賛成する。 ○行刑改革会議の提言を鵜呑みにするのではなく、変更できないことはしっかり理由を示し、別なやり方を考える等してほしい。 ○見直しの必要性はない。

資料4 職員の人権意識が希薄であると感ずる点

No.	カテゴリ名	各カテゴリにおける代表的な意見
1	基本的な理解不足	<ul style="list-style-type: none"> ○「受刑者」を「懲役」と呼んでおり、以前と変わっていない。 ○相手は罪を犯した者であるという意識が強く、受刑者を見下すところがある。 ○刑務官の意識として職員は主、受刑者は従という関係が潜在的にあり、これを払拭する必要がある。 ○宗教上の習慣までも差別的にとらえてしまう職員が今なお散見される。
2	職員の人権尊重の必要性	<ul style="list-style-type: none"> ○被収容者の人権意識は強まる一方であるが、矯正職員への人権は配慮されていない。 ○被収容者の人権は尊重されているが、職員の人権はないような気がする。 ○まず、職員自身の権利が守られていないため実感ができていない。
3	言葉遣い及び態度	<ul style="list-style-type: none"> ○気分によって急に怒鳴ったり、「諭す」、「諒める」というより、文句・悪口・悪態をつく人が多い。 ○指導の枠を超えているようなものの言い方（特に若い職員）が気になる時がある。毅然とした態度と見下した言い方を間違っているように思う。 ○それほど希薄ではないと思われるが、被収容者に対して「おまえ」、「てめえ」などと呼ぶ職員は、特に古参の職員に多いので是正が必要。
4	研修を充実させる必要性	<ul style="list-style-type: none"> ○過去の問題となった事例や今後発生が考えられる事例を適時職員に伝達していく。 ○具体的場面でどのように対処すべきかを第一線の職員によく理解させる必要がある。 ○初等科研修等、各種研修において外部専門家を招へいするなどし、人権意識を高める授業を行う。
5	被害者の視点の重視	<ul style="list-style-type: none"> ○犯罪者側のみ焦点をあてず、被害者の立場になって、受刑者がどうあるべきか、どのように対処するかということを前提にしてから、受刑者の人権に取り組んでほしい。 ○一般社会では、刑務所内がこんなに甘いとは思っていない。被害者の人権を考えた時、もっと厳しいものであってほしい。
6	権利義務及び権限の明確化の必要性	<ul style="list-style-type: none"> ○被収容者の人権を踏まえて処遇をするに当たって配慮するにしても、どこに線を引くかが重要になってくるのではないだろうか。 ○人権だけが一人歩きして義務を果たすということがないがしろにされている感がある。人権の尊重と同じように、義務を果たすということも人として大切なことと思う。 ○権利・義務関係を明確にすることで、職員の意識も変わる。
7	職員間の人権尊重の希薄さ	<ul style="list-style-type: none"> ○職員同士であっても、聞くに堪えない言い方をしている年配の職員がいる。女性職員に対するセクハラ的表現にしても、なかなか改善されない、改める気持ちがあるのか疑問に思う。 ○被収容者に対してもそうであるが、職員に対しても、上司等から一般職員に対する言葉遣いが良くない。
7	社会との接点から考える必要性	<ul style="list-style-type: none"> ○矯正職員は、塀の中の世界から出ようとする人が少ない。つまり民間人との交流が少ない。したがって、世間との感覚のずれがあるかもしれないと考える。 ○刑務所は一般社会より遅れていて良いと考えている職員はまだ結構いる。 ○日本人全体について言えることではあるが、人権の重要性を理解しつつも、組織を優先してしまうような部分がある。
9	その他	<ul style="list-style-type: none"> ○電話の取次ぎもまともにできない者が多すぎる。社会常識を身に付けさせれば、人権意識は自ずとついてくる。 ○過保護なほど意識している。 ○職員が一生懸命やりすぎて、受刑者の人権を無視している。 ○職員に限らず、世間一般、人権意識など持ち合わせていないと思う。

資料5 専門官体制の問題点と見直し

No.	カテゴリ名	各カテゴリにおける代表的な意見
1	指揮命令系統の混乱・責任の所在の不明確さ	<ul style="list-style-type: none"> ○専門官体制になっているが、看守、看守部長等の階級も残っており、混乱する原因になっていると思われる。 ○専門官体制により、階級のピラミッドが崩れ、指示・命令系統が上手に機能しない。
2	専門性の不明確さ	<ul style="list-style-type: none"> ○名前だけが先行して、実態は旧態のままである。 ○何がどう専門なのか、専門官とそうでない職員の違いがよく分からない。 ○専門官という名称だけになっていると思われる。
3	年功序列による弊害	<ul style="list-style-type: none"> ○年功序列なので職員のやる気が失せている。 ○勤務内容や実績に関係なく、だれでも一定の勤務年数に到達すれば、一定の専門官になるのが問題である。 ○勤務年数、年齢をもとに昇進されるため、職員個人の能力や技能が反映されていない。
4	能力主義の徹底・資格制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> ○試験合格、研修終了を前提条件とした専門性を有する職員のみを専門官とすべきである。 ○実際は専門的な勤務をしていない職員が多いことから、適性検査などをして選抜すべき。 ○専門官制は能力給として再構築すべきと考える。
5	体制が伴っていないこと	<ul style="list-style-type: none"> ○体制の確立ができていない。試験や研修等を受けたものの、昇任が遅く、配置箇所等についても何も関係なくつけられている。 ○給与の改正のための体制であり、職務執行力が全く伴わない、ただ給与を上げるための手段と思っている。
6	不要	<ul style="list-style-type: none"> ○百害あって一利なし。 ○専門官体制の廃止をし、階級性を厳格に守る。 ○階級制度と混同され、無意味。少年施設には有用だろうが、行刑施設には旧来の階級制度のみでこと足りる。
7	自覚・責任感の欠如	<ul style="list-style-type: none"> ○専門官体制により階級が上がったとしても、職員の意識が大きく変わるというものではない。 ○専門官体制になってから、階級による責任感が薄れてきていると思われる。 ○専門官体制で昇任しても、やるべきことを避けており、自覚が全く足りない。
8	詳しく知らない・実感がない	<ul style="list-style-type: none"> ○そもそも専門官体制が何を指すのかよく分からない。 ○拝命した時点で現体制であったのでよく分からない。 ○専門官体制というシステムがどのようなものか理解できていながら機能していない。専門以外の職員にも分かりやすい説明が必要である。
9	現場の配置人員の減員による弊害	<ul style="list-style-type: none"> ○頭でっかちの職員組織体制となっている。現場の職員をもっと増員すべきだ。 ○一般職員の数が少なくなり、現場はやりにくい。 ○幹部ばかりが増え、足を使って動く職員が減ってしまったように思える。 ○逆ピラミッドになり、一般職員は職務に負担がかかる。
10	その他	<ul style="list-style-type: none"> ○職務が細分化され、処遇内容が全般的に充実してきたと思われる。 ○組織の一員として各々機能していると思う。 ○総じて、職員の待遇改善等、初期の目的は達成されていると思う。

資料6 矯正処遇の改善・充実を図る上で必要な事項

No.	カテゴリ名	各カテゴリにおける代表的な意見
1	職員の増員・設備の充実による勤務負担軽減	○全国的に過剰収容の施設が増え、職員の業務軽減のためにも職員増員が必要。 ○独居室の不足による規律違反が多く、そのための処遇に追われている。独居室を増加して、その上で各種個別処遇を図るべきである。
2	職員の待遇・執務環境の改善	○職員の勤務体制の改善（週休も満足に取れぬこと）が必要ではないか。 ○職員の勤務条件を改善する事が先決だと思う。現在は個人の善意や努力に依存しすぎている。
3	処遇の個別化・教育活動の充実	○矯正教育の充実が必要である。既存の教育プログラムを改定し、バラエティーに富んだ教育を図るべきと思う。
4	規律秩序の維持と処遇の厳正化	○規律秩序を維持してこそ矯正処遇が展開される。被収容者に好き勝手させることが処遇ではない。 ○被収容者の人権について、あまりにも過敏になり過ぎて、正当な職務の遂行まで不具合が出てきているケースもある。
5	職員の採用、研修、人事関連	○まず職員の質の向上、それに、初等科等の研修で意味があり、内容に富んだカリキュラムを組むこと。矯正では職員間の厳しさが足りない。
6	職員の意識統一・意識変革	○職員の団結力が最も必要である。 ○職員一人一人が「組織の一員なんだ」という自覚を持ち、自分に厳しく職務を遂行することが重要である。
7	適切な分類処遇	○これまでの分類は、管理のしやすさや収容を前提として考えられてきているが、本当の意味で犯罪性を是正し、社会に適応させることを考えれば、もっと本人が犯した犯罪行動に着目した分類処遇を考えるべきである。
8	外部協力・広報	○できる範囲で情報公開し、実情を社会に知らせることで、問題点について社会的な理解・協力が求められれば良い。 ○作業に民間企業の導入を積極的に行い、職業訓練に力を入れたい。
9	幹部職員と一般職員の意思疎通	○上司及び部下の意見をつき合わせ、意思統一した上で処遇に当たるべきであり、一方的な押し付けでは、良い結果は出ないと思う。 ○もっと工場担当の意見等を重要に受け止めてほしい。
10	権利義務・権限の明確化	○職員の権限が不明瞭であるため、適正な処遇に困惑する面があり、被収容者が容易に不平不満を訴えることができる状況にある。
11	専門性の向上・専門職の導入	○医療・教育・心理等における専門官職員の配置を考慮すべきである。これらの職員により科学的な矯正処遇が可能になる。 ○専門分野の方面からの意見を取り入れる。外国を参考にする。
12	法制度の整備	○監獄法令の全面改正 ○不服申し立てにかかる件数が増えており、一日も早く法整備が望まれる。 ○社会内処遇に結び付ける制度を拡充する。
13	被収容者の生活環境の改善	○社会での生活により近い生活の実現 ○食事のバランスと量を考え、被収容者の満足させるのが先決のように思う。 ○給食の充実及び衛生管理について。
14	その他	○外部交通の見直しが必要であると考えている。 ○医薬品の自弁化 ○仮釈放制度をもっと変えるべき。 ○事務の簡略化を図り、処遇に力点を置けるようにしたい。

資料7 職位別・心身の健康管理及び家庭生活の状況

資料7-1 表 職位別・規則正しい生活を心がけている

	当てはまる	やや 当てはまる	あまり 当てはまらない	当てはまらない	合 計
事 務 官	89 (49.2)	77 (42.5)	13 (7.2)	2 (1.1)	181 (100.0)
看 守 長	103 (29.4)	160 (45.7)	65 (18.6)	22 (6.3)	350 (100.0)
副 看 守 長	255 (32.4)	358 (45.4)	132 (16.8)	43 (5.5)	788 (100.0)
看 守 部 長	213 (32.7)	309 (47.4)	103 (15.8)	27 (4.1)	652 (100.0)
看 守	237 (27.9)	360 (42.5)	182 (21.5)	69 (8.1)	848 (100.0)
合 計	897 (31.8)	1,264 (44.8)	495 (17.6)	163 (5.8)	2,819 (100.0)

注 ()内は、構成比である。

資料7-2 表 職位別・趣味を楽しんでいる

	当てはまる	やや 当てはまる	あまり 当てはまらない	当てはまらない	合 計
事 務 官	49 (27.1)	76 (42.0)	36 (19.9)	20 (11.0)	181 (100.0)
看 守 長	62 (17.7)	123 (35.1)	109 (31.1)	56 (16.0)	350 (100.0)
副 看 守 長	226 (28.6)	301 (38.1)	177 (22.4)	85 (10.8)	789 (100.0)
看 守 部 長	188 (28.8)	294 (45.1)	116 (17.8)	54 (8.3)	652 (100.0)
看 守	264 (31.1)	352 (41.5)	176 (20.7)	57 (6.7)	849 (100.0)
合 計	789 (28.0)	1,146 (40.6)	614 (21.8)	272 (9.6)	2,821 (100.0)

注 ()内は、構成比である。

資料7-3 表 職位別・運動の頻度

	週1回以上	2週に1回以上	月1回以上	なし	合計
事務官	81 (44.8)	24 (13.3)	31 (17.1)	45 (24.9)	181 (100.0)
看守長	105 (30.0)	36 (10.3)	71 (20.3)	138 (39.4)	350 (100.0)
副看守長	274 (34.7)	120 (15.2)	136 (17.2)	260 (32.9)	790 (100.0)
看守部長	261 (40.0)	111 (17.0)	114 (17.5)	166 (25.5)	652 (100.0)
看守	444 (52.4)	124 (14.6)	136 (16.1)	143 (16.9)	847 (100.0)
合計	1,165 (41.3)	415 (14.7)	488 (17.3)	752 (26.7)	2,820 (100.0)

注（ ）内は、構成比である。

資料7-4 表 職位別・飲酒の頻度

	飲まない	時々飲む	かなり飲む	毎日飲む	合計
事務官	30 (16.6)	77 (42.5)	14 (7.7)	60 (33.1)	181 (100.0)
看守長	47 (13.5)	113 (32.4)	50 (14.3)	139 (39.8)	349 (100.0)
副看守長	145 (18.4)	243 (30.8)	87 (11.0)	315 (39.0)	790 (100.0)
看守部長	114 (17.6)	257 (39.6)	71 (10.9)	207 (31.9)	649 (100.0)
看守	162 (19.1)	453 (53.4)	77 (9.1)	157 (18.5)	849 (100.0)
合計	498 (17.7)	1,143 (40.6)	299 (10.6)	878 (31.2)	2,818 (100.0)

注（ ）内は、構成比である。

資料7—5 表 職位別・喫煙の頻度

	吸わない	時々吸う	定期的に吸う	頻繁に吸う	合 計
事 務 官	106 (58.6)	4 (2.2)	17 (9.4)	54 (29.8)	181 (100.0)
看 守 長	182 (52.3)	13 (3.7)	60 (17.2)	93 (26.7)	348 (100.0)
副看守長	384 (48.6)	32 (4.1)	121 (15.3)	253 (32.0)	790 (100.0)
看守部長	335 (51.5)	22 (3.4)	127 (19.5)	166 (25.5)	650 (100.0)
看 守	421 (49.6)	43 (5.1)	156 (18.4)	229 (27.0)	849 (100.0)
合 計	1,428 (50.7)	114 (4.0)	481 (17.1)	795 (28.2)	2,818 (100.0)

注 ()内は、構成比である。

資料7—6 表 職位別・平均睡眠時間

	7時間以上	6～7時間	5～6時間	5時間以下	合 計
事 務 官	43 (23.8)	85 (47.0)	47 (26.0)	6 (3.3)	181 (100.0)
看 守 長	58 (16.6)	112 (32.1)	140 (40.1)	39 (11.2)	349 (100.0)
副看守長	142 (18.0)	322 (40.9)	262 (33.2)	62 (7.9)	788 (100.0)
看守部長	88 (13.5)	258 (39.6)	249 (38.2)	56 (8.6)	651 (100.0)
看 守	121 (14.3)	335 (39.6)	307 (36.2)	84 (9.9)	847 (100.0)
合 計	452 (16.1)	1,112 (39.5)	1,005 (35.7)	247 (8.8)	2,816 (100.0)

注 ()内は、構成比である。

資料7-7 表 職位別・職場外での交流

	かなりある	あ る	あまりない	な い	合 計
事 務 官	31 (17.2)	27 (15.0)	89 (49.4)	33 (18.3)	180 (100.0)
看 守 長	53 (15.2)	37 (10.6)	195 (56.0)	63 (18.1)	348 (100.0)
副 看 守 長	237 (30.0)	113 (14.3)	347 (44.0)	92 (11.7)	789 (100.0)
看 守 部 長	276 (42.4)	96 (14.7)	231 (35.5)	48 (7.4)	651 (100.0)
看 守	363 (42.8)	100 (11.8)	327 (38.5)	59 (6.9)	849 (100.0)
合 計	960 (34.1)	373 (13.2)	1,189 (42.2)	295 (10.5)	2,817 (100.0)

注（ ）内は、構成比である。

資料7-8 表 職位別・家族との会話

	よくする	比較的する	あまりしない	し ない	合 計
事 務 官	54 (31.8)	72 (42.4)	39 (22.9)	5 (2.9)	170 (100.0)
看 守 長	114 (36.8)	121 (39.0)	64 (20.6)	11 (3.5)	310 (100.0)
副 看 守 長	292 (40.8)	288 (40.3)	128 (17.9)	7 (1.0)	715 (100.0)
看 守 部 長	286 (53.3)	196 (36.5)	52 (9.7)	3 (0.6)	537 (100.0)
看 守	246 (64.1)	115 (29.9)	22 (5.7)	1 (0.3)	384 (100.0)
合 計	992 (46.9)	792 (37.4)	305 (14.4)	27 (1.3)	2,116 (100.0)

注（ ）内は、構成比である。

資料7—9 表 職位別・家族の仕事への理解

	理解している	おおむね 理解している	あまり 理解していない	理解していない	合 計
事 務 官	79 (46.5)	82 (48.2)	8 (4.7)	1 (0.6)	170 (100.0)
看 守 長	122 (39.4)	153 (49.4)	30 (9.7)	5 (1.6)	310 (100.0)
副 看 守 長	269 (37.7)	350 (49.0)	83 (11.6)	12 (1.7)	714 (100.0)
看 守 部 長	191 (35.6)	261 (48.6)	64 (11.9)	21 (3.9)	537 (100.0)
看 守	160 (41.5)	173 (44.8)	47 (12.2)	6 (1.6)	386 (100.0)
合 計	821 (38.8)	1,019 (48.1)	232 (11.0)	45 (2.1)	2,117 (100.0)

注 ()内は、構成比である。