

## 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2：少年施設職員編)

矯正協会附属中央研究所 鴨 下 守 孝  
高 橋 哲  
栗 栖 素 子<sup>1</sup>  
岡 部 俊 六  
北 村 大

キーワード：職務意識，少年院，少年鑑別所，ストレス，職階制

### I はじめに

本報告は、紀要第15号に発表した「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）」の続報である。本研究は、刑事施設<sup>2</sup>及び少年施設に勤務する職員の双方を対象として一斉に調査を実施しており、前回報告では、そのうち、刑事施設に勤務する職員を対象とした調査結果を掲載した（鴨下ら，2005）。その結果を要約すると、刑事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が明らかになった。

本報告では、前回の報告に引き続き、調査対象者のうち、少年院及び少年鑑別所に勤務する職員の回答を中心に検討を加えることとする。前回同様に、職位及び所属部門別に分析した結果を報告するとともに、刑事施設職員と少年施設職員の回答傾向を比較し、その職務意識の持ち方の差異についても言及する。

刑事施設と少年施設は、矯正施設という点では共通点も多いが、他方、組織としての位置付け、職員組織及び職場環境については大幅に異なる点が多いことも事実である。それゆえ、両組織に所属する職員の職務意識を一概に比較することはできないが、そうした組織の成り立ちの違い等の要因も加味した上で検討を加えたい。

なお、刑事施設職員に対する調査結果については、比較に必要な概要のみを抜粋するこ

<sup>1</sup> 現所属：矯正研修所仙台支所

<sup>2</sup> 前回の報告では「行刑施設」と記載したが、「刑事施設及び受刑者の処遇等に関する法律」の施行に伴い、本報告においては「刑事施設」と記載することとする。

とから、その詳細については、前回報告（その1）を併せて参照されたい。

## 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

全国の刑事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。本報告で分析の対象とする少年施設の内訳は、分院を含む少年院53庁（756名）、少年鑑別所52庁（404名）である。

前回報告の刑事施設職員を対象とした調査と同様、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、選定を依頼した。このうち、対象職員の性別に関しては、母集団構成比も考慮して、少年院と少年鑑別所で基準の差を設けたが、他はほぼ同様の基準に依っている。

表1 調査対象者選定基準（少年施設）

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、「2:1」とする
2	年齢層	20代、30代、40代、50代別に、同比率とする
3	性別	少年院 「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性職員を10%前後含める)
		少年鑑別所 「男性職員」と「女性職員」の比率は、「8:2」とする
4	官職・階級	a 一般職員（教官・技官10-20%）
		b 一般職員（専門官・係長40-50%）
		c 統括専門官・課長補佐20%
		d 課長・首席専門官・次長・施設長10-20%

注 本調査における「事務部門」とは庶務課を指し、「処遇部門」はその他を指す。

有効回答総数は、刑事施設職員2,830名、少年施設職員1,109名、合計3,939名であり、少年施設職員における有効回答率は95.6%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。

### 2 調査期間

平成16年10月から同年11月30日まで

表2 組織別調査対象人員

	男性	女性	合計
刑事施設	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。

### 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。

### 4 調査内容

調査票は、自己記入式の職員用調査票1部のみから構成されている。調査項目は、刑事施設職員と少年施設職員の双方で同一である。調査手続き及び各設問項目の詳細については、前回報告を参照されたい。

### 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異なる場合がある。

## 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少年施設職員に限ると、有効回答者は1,109名であり、性別構成比は、男性が約8割(81.9%)、女性が約2割(18.1%)となっている。

調査対象者の年齢層別構成比は、表3のとおりである。

#### (2) 所属部門

有効回答者を所属部門別に見ると、66.0%が「処遇部門」職員であり、34.0%が「事務部門」職員となっており、ほぼ選定基準どおりの回答が得られている。前回報告と同様、実際の勤務状況では、所属部門間での共助が頻繁に行われているが、集計上は所属部門別に実施している。

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64.9%

表3 性別・年齢層による調査対象人員

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上	合計
男性	2 (0.2)	143 (15.7)	259 (28.5)	263 (28.9)	241 (26.7)	908 (100.0)
女性	0 (0.0)	61 (30.3)	62 (30.8)	46 (23.0)	32 (15.9)	201 (100.0)
合計	2 (0.2)	204 (18.4)	321 (28.9)	309 (27.9)	273 (24.6)	1,109 (100.0)

注 ( ) 内は、構成比を示す。

事務部門が35.1%、女性では、処遇部門が71.1%、事務部門が28.9%となっている。

表4 性別・処遇部門による調査対象人員

	処遇部門	事務部門	合計
男性	589 (64.9)	319 (35.1)	908 (100.0)
女性	143 (71.1)	58 (28.9)	201 (100.0)
合計	732 (66.0)	377 (34.0)	1,109 (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。

表5 所属部門・職位による調査対象人員

	教官・技官	専門官	係長	統括専門官 ・課長補佐	施設長・次長 ・課長・首席	合計
処遇部門	169 (23.0)	338 (46.2)	0 (0.0)	155 (21.2)	70 (9.6)	732 (100.0)
事務部門	56 (14.9)	114 (30.2)	91 (24.1)	25 (6.6)	91 (24.1)	377 (100.0)
合計	225 (14.9)	452 (30.2)	91 (24.1)	180 (6.6)	161 (24.1)	1,109 (100.0)

注 ( ) 内は、構成比を示す。

専門官 (30.2%)、施設長・次長・課長・首席 (24.1%)、係長 (24.1%)、教官・技官 (14.9%)、統括専門官・課長補佐 (6.6%) の順に多い。係長以下の職位の者の合計が、69.2%と有効回答総数の約7割を占めている。

### (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。有効回答者の約7割 (69.3%) が既婚者であり、既婚者のうちの24.7%が単身赴任者となっている。

表6 性別・婚姻状況による調査対象人員

	未婚	既婚 (同居)	既婚 (単身赴任)	合計
男性	226 (24.9)	514 (56.6)	168 (18.5)	908 (100.0)
女性	114 (56.7)	65 (32.3)	22 (10.9)	201 (100.0)
合計	340 (30.7)	579 (52.2)	190 (17.1)	1,109 (100.0)

注（ ）内は、構成比を示す。

また、既婚者のうち夫婦共働きをしている家庭は、約4割（40.1%）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。刑事施設職員に対する調査結果と同様に、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が、共働きをしている家庭の数を上回っている。

表7 共働きの有無・年齢層による調査対象人員

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上	合計
共働きあり	1 (0.3)	18 (5.8)	83 (26.9)	109 (35.4)	97 (31.5)	308 (100.0)
共働きのなし	0 (0.0)	19 (4.1)	135 (29.3)	154 (33.4)	153 (33.2)	461 (100.0)
合計	1 (0.1)	37 (4.8)	218 (28.3)	263 (34.2)	250 (32.5)	769 (100.0)

注（ ）内は、構成比を示す。

## 2 職務意識と執務環境について

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。前回報告と同様に、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、所属部門別及び職位別の各設間に対する回答傾向の差異に焦点を当てて分析を加える。

今回の少年施設職員に対する調査結果を提示する際の「職位」については、「施設長・次長・課長・首席」（以下「施設長等」とする。）、「統括専門官・課長補佐」（以下「統括専門官等」とする。）、「係長」、「専門官」、「教官・技官」の別によることとする。

また、分析に当たっては、便宜的に、統括専門官以上の職位に位置する職員を「幹部職員」、係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するほか、各設間の回答において「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。

刑事施設職員と少年施設職員の各々の職位は、必ずしも各組織における同一の層に合致

するとはいえないため、厳密には比較することはできないが、双方の職員の回答について、その傾向性を対比して論じる際の一つの指標として用いている。

なお、職務意識の結果に関する基礎集計表については、巻末の資料1に掲載するので、参照されたい。

### (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、職位別に見たのが図1である。少年施設職員の8割弱(78.3%)が、「当てはまる」もしくは「やや当てはまる」と回答している。刑事施設職員の9割(90.0%)に比べれば相対的に比率は低いものの、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には変わらない。

職位別に見ると、専門官(81.6%)、係長(81.4%)、統括専門官等(81.0%)、施設長等(73.8%)、教官・技官(72.0%)の順となっている。

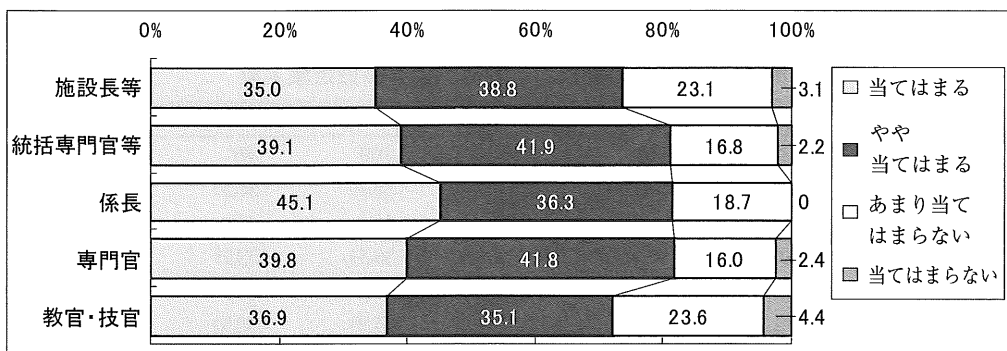


図1 職位別・業務量が増加している

同じ設問に対して、所属部門別に該当者の回答比率を見ても、有意な連関は認められなかった( $\chi^2(1) = 3.24, n. s.$ )。

また、所属部門別に幹部職員と一般職員の回答比率を示したのが、表8である。

刑事施設職員に対する調査では、処遇部門において、一般職員に比して幹部職員の方が業務量の増大を感じているという結果が得られたが、少年施設においては、両部門ともに、幹部職員と一般職員の間で有意な比率差は認められなかった。

### (2) 業務の負担感

先の設問では、回答者の約8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たが、そうした業務をどれだけ負担と感じているかについて尋ねたのが本問である。その結果を職位別にまとめて示したのが図2である。

「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、全体の7割を超えている(75.8%)。職位別に見ると、係長(85.4%)、統括専門官等(77.7%)、専門官(77.2%)、教官・技官(71.9%)、施設長等(69.9%)の順となっており、特に係長の選択比率

表8 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	176 (78.9)	47 (21.1)	223 (100.0)	$\chi^2(1) = 22$ n.s.
	一般職員	407 (80.4)	99 (19.6)	506 (100.0)	
	合計	583 (80.0)	146 (20.0)	729 (100.0)	
事務部門	幹部職員	87 (75.0)	29 (25.0)	116 (100.0)	$\chi^2(1) = 0.1$ n.s.
	一般職員	196 (75.4)	64 (24.6)	260 (100.0)	
	合計	283 (75.3)	93 (24.7)	376 (100.0)	

注（ ）内は、構成比を示す。

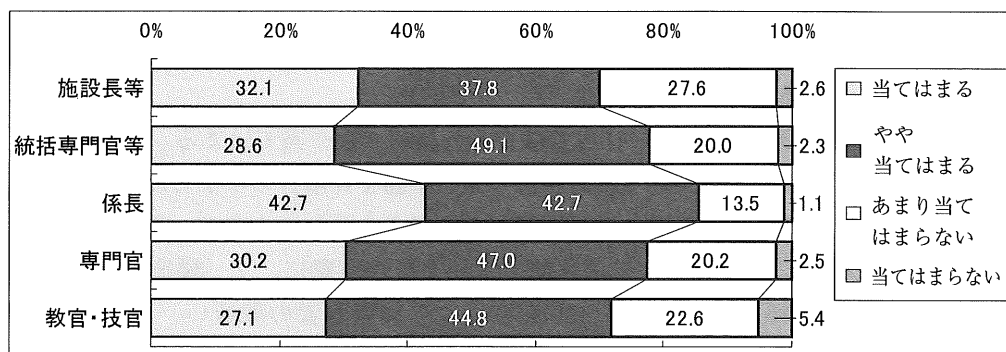


図2 職位別・業務の負担感が強い

の高さが目立つ。

次に、処遇部門と事務部門への所属の別によって、業務負担感が強いと感じている者の比率を見たところ、双方ともにほぼ同程度の比率（76%前後）を示しており、有意な連関は認められなかった ( $\chi^2(1) = .03, n.s.$ )。

この結果を、所属部門ごとに、幹部職員と一般職員の別にしてまとめて示したのが、表9である。

事務部門において、幹部職員に比して一般職員の該当比率がやや高い傾向が見受けられるものの、両部門とも、幹部職員と一般職員の間で比率に有意差は認められなかった。

刑事施設職員に対する調査では、事務部門の職員に比して、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こと、事務部門において、幹部職員に比して一般職員の方がより強く負担感を感じていることが結果として示されたが、他方、少年施設においては、組織規模の小さい施設も多く、業務応援による調整を図

表9 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	166 (76.1)	52 (23.9)	218 (100.0)	$\chi^2(1) = .03$ n.s.
	一般職員	376 (75.5)	122 (24.5)	498 (100.0)	
	合計	542 (75.7)	174 (24.3)	716 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	79 (69.9)	34 (30.1)	113 (100.0)	$\chi^2(1) = 3.53$ n.s.
	一般職員	199 (79.0)	53 (21.0)	252 (100.0)	
	合計	278 (76.2)	87 (23.8)	365 (100.0)	

注 ( ) 内は、構成比を示す。

っていることもあり、所属部門等によって、回答傾向に大きな差異までは認められなかった。

### (3) 負担感が強い業務内容

次に、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）と回答した者について、負担感の強い業務を10項目の中から多肢選択式で尋ねている。その結果を、組織及び所属部門の別により示したものが、表10である。

少年施設職員においては、処遇部門では、上位から順に、①「帳簿・書類等の作成・保管」(21.6%)、②「残業」(20.6%)、③「被収容者の取扱い」(17.8%)となっており、事務部門では、①「帳簿・書類等の作成・保管」(28.3%)、②「残業」(16.5%)、③「人間関係」(10.7%)の順となっている。

所属部門別に、刑事施設職員に対する調査結果と比較すると、処遇部門においては、被収容者の取扱いの選択率が相対的に低くなる一方で、帳簿の整理等の事務処理についての負担感が相対的に高い結果となっていることが大きな特徴といえる。事務部門においては、両組織を比較すると、共に「帳簿・書類等の作成・保管」が最も高く、ほぼ同程度の比率を占めている。その次に、「残業」の選択比率が高いという順序について同様の傾向を示しているが、少年施設職員の場合、刑事施設職員と比してその選択比率は低く、相対的に他の項目への選択比率が高くなっているという特徴がある。具体的には、「夜勤」、「仮眠の疲れ」、「人間関係」といった項目が、刑事施設職員に比べて高い比率となっている。



表10 組織別・所属部門別・負担感の強い職務内容

	少年施設				行刑施設			
	処遇部門		事務部門		処遇部門		事務部門	
1 帳簿・書類等の作成・保管	115	(21.6)	77	(28.3)	215	(12.0)	184	(29.7)
2 残業	110	(20.6)	45	(16.5)	348	(19.4)	157	(25.3)
3 被収容者の取扱い	95	(17.8)	18	(6.6)	571	(31.8)	54	(8.7)
4 夜勤体制	48	(9.0)	22	(8.1)	172	(9.6)	15	(2.4)
5 人間関係	32	(6.0)	29	(10.7)	77	(4.3)	47	(7.6)
6 強い拘束感	36	(6.8)	17	(6.3)	115	(6.4)	49	(7.9)
7 仮眠の疲れ	24	(4.5)	20	(7.4)	19	(1.1)	7	(1.1)
8 職場の雰囲気	28	(5.3)	12	(4.4)	65	(3.6)	37	(6.0)
9 保安・警備	10	(1.9)	4	(1.5)	51	(2.8)	0	(0.0)
10 その他	35	(6.6)	28	(10.3)	161	(9.0)	70	(11.3)
合計	533	(100.0)	272	(100.0)	1,794	(100.0)	620	(100.0)

注（ ）内は、構成比を示す。

(4) 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、全体の7割強（75.3%）を占めており、業務量の増大感、業務の負担感の強さといった項目と同様に、高い比率を示している（図3）。

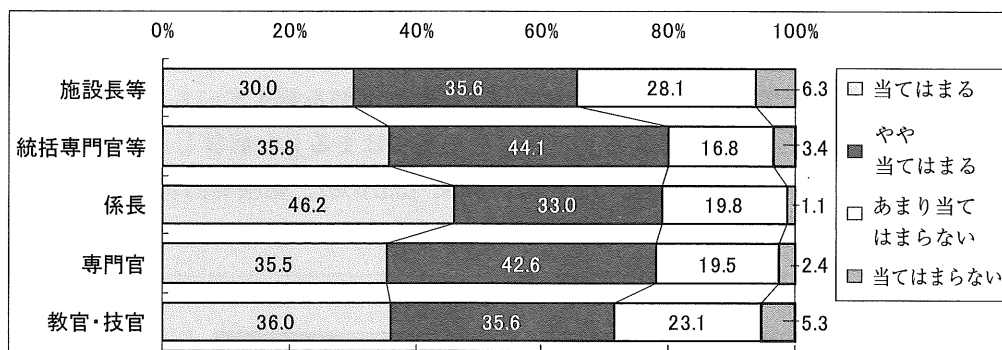


図3 職位別・勤務の拘束時間が長い

職位別に見ると、統括専門官等（79.9%）、係長（79.2%）、専門官（78.1%）、教官・技官（71.6%）、施設長等（65.6%）の順となっており、全般に高い比率を示しているものの、取り分け、中間層に被拘束感が強い様子がうかがえる。

次に、処遇部門と事務部門への所属の別によって、勤務の拘束時間が長いと回答した者の比率を見たが、有意な連関は認められなかった（ $\chi^2(1) = 2.71, n.s.$ ）。

また、所属部門ごとに、幹部職員と一般職員の別によって結果をまとめてみても、これまでの設問と同様、回答比率に有意差は認められなかった。刑事施設職員に対する調査では、処遇部門において、勤務の拘束時間が長いとしている者の比率が高く、取り分け、処遇部門の幹部職員においてその傾向が顕著に認められていたが、少年施

設においては、所属部門及び幹部・一般職員の別による該当者の比率差は認められない結果となっている（表11）。

表11 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	170 (76.2)	53 (23.8)	223 (100.0)	$\chi^2(1) = 0.07$ n.s.
	一般職員	391 (77.1)	116 (22.9)	507 (100.0)	
	合計	561 (76.8)	169 (23.2)	730 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	78 (67.2)	38 (32.8)	116 (100.0)	$\chi^2(1) = 2.18$ n.s.
	一般職員	194 (74.6)	66 (25.4)	260 (100.0)	
	合計	272 (72.3)	104 (27.7)	376 (100.0)	

注 ( ) 内は、構成比を示す。

#### (5) 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、仕事でミスをすることが多い」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の比率は、全体で3割を超えている。

職位別に見ると、「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の比率は、教官・技官（50.6%）、専門官（33.7%）、係長（33.0%）、統括専門官等（31.3%）、施設長等（25.4%）の順に高い（図4）。

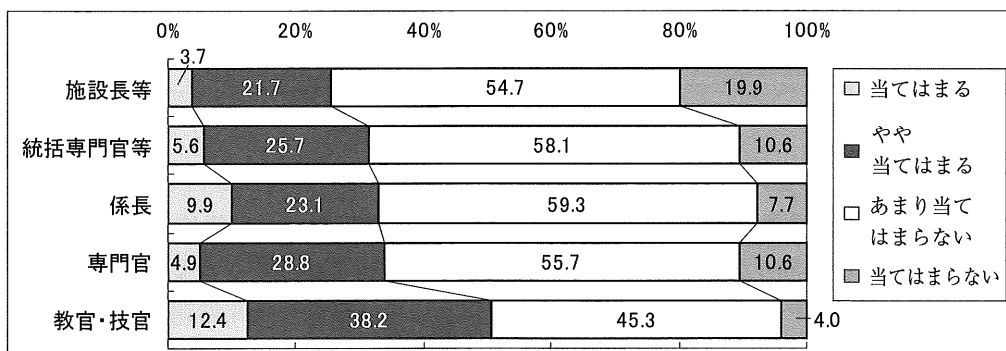


図4 職位別・仕事上のミスが多い

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ことから、一概に比較はできないが、教官・技官の選択比率が突出して高く、実に半数を超える者が、最近、仕事上のミスが増えていると回答している

点が特徴的である。

同じ設問に対して、「ミスをすることが多い」と回答した者の比率を、所属部門別に比較したところ、処遇部門において35.3%、事務部門において35.9%とほぼ同比率を示しており、有意な比率差は認められなかった。

しかしながら、幹部職員と一般職員の別も交えて検討したところ、表12に示すように、いずれの部門においても、幹部職員に比して一般職員の方が、「最近、仕事でミスをすることが多い」と回答している者の比率が高いという結果が得られた。

表12 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	67 (29.9)	157 (70.1)	224 (100.0)	$\chi^2(1) = 4.10$ $p < .05$
	一般職員	191 (37.7)	316 (62.3)	507 (100.0)	
	合計	258 (35.3)	473 (64.7)	731 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	30 (25.9)	86 (74.1)	116 (100.0)	$\chi^2(1) = 7.35$ $p < .01$
	一般職員	105 (40.4)	155 (59.6)	260 (100.0)	
	合計	135 (35.9)	241 (64.1)	376 (100.0)	

注 ( ) 内は、構成比を示す。

(6) 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4割（39.6%）を占めている（図5）。刑事施設職員に対する調査では、全体で約5割（49.6%）であったことから、「仕事の方針があいまいである」と感じている者は、少年施設の方が1割ほど少ない。

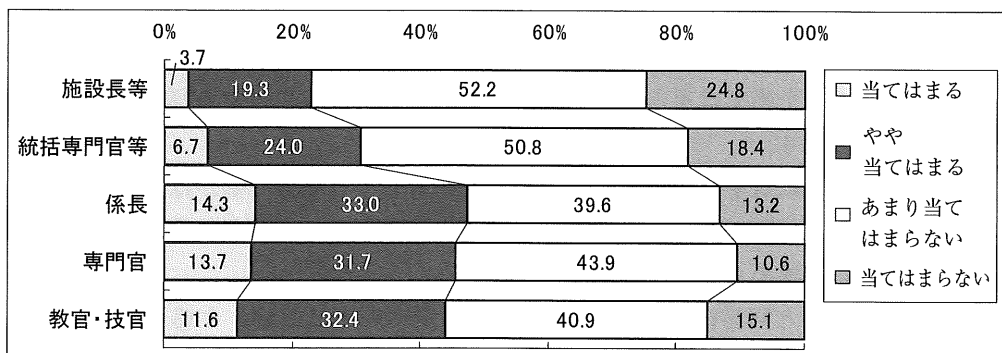


図5 職位別・仕事の方針があいまいである

この結果を、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、係長(47.3%)、専門官(45.4%)、教官・技官(44.0%)、統括専門官等(30.7%)、施設長等(23.0%)の順となっている。

図5を見ると、職位間の回答比率の隔たりが目立ち、統括専門官以上の職位にある者と係長以下の職員にある者との選択比率の差が大きい。所属部門の別と、幹部職員か一般職員かの別によって、この結果をまとめて示したのが表13である。

表13 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	68 (30.4)	156 (69.6)	224 (100.0)	$\chi^2(1) = 13.77$ $p < .01$
	一般職員	228 (45.0)	279 (55.0)	507 (100.0)	
	合計	296 (40.5)	435 (59.5)	731 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	24 (20.7)	92 (79.3)	116 (100.0)	$\chi^2(1) = 21.41$ $p < .01$
	一般職員	119 (45.8)	141 (54.2)	260 (100.0)	
	合計	143 (38.0)	233 (62.0)	376 (100.0)	

注 ( ) 内は、構成比を示す。

所属部門の別による有意な比率差は認められなかった ( $\chi^2(1) = .63, n.s.$ ) が、表13に示すように、幹部職員か一般職員かで、「仕事の方針があいまいである」と感じている者の比率が大きく異なるという結果が得られている。すなわち、職位が上位にある者の方が、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示されている。これは、刑事施設職員に対する調査と同様の傾向を示している。

#### (7) 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4割弱（37.5%）を占めている（図6）。

刑事施設職員に対する調査で、同一の設問に対して「裁量の幅がほしい」とした者の割合が約半数（49.9%）を占めていた結果と照らし合わせると、少年施設職員の方が、裁量の幅を求める者は相対的に少ない。

職位別に見ると回答の偏りは認められ、「裁量の幅がほしい」と感じている者は、教官・技官（41.7%）、専門官（40.5%）、統括専門官等（38.0%）、係長（34.1%）、施設長等（25.0%）の順となっている。特に、施設長等とそれ以下の者の選択比率の差が目立つ。

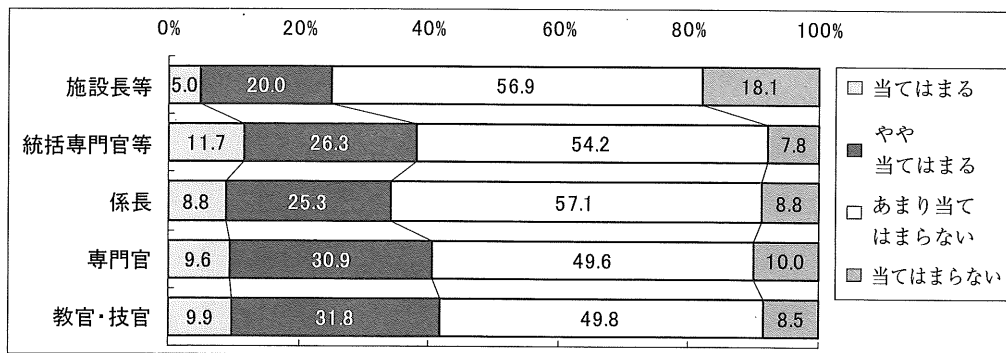


図6 職位別・業務上の裁量の幅がほしい

この結果を、所属部門ごとに、幹部職員と一般職員の別にしてまとめて示したのが表14である。

表14 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	73 (32.7)	150 (67.3)	223 (100.0)	$\chi^2(1) = 2.94$ n.s.
	一般職員	199 (39.4)	306 (60.6)	505 (100.0)	
	合計	272 (37.4)	456 (62.6)	728 (100.0)	
事務部門	幹部職員	35 (30.2)	81 (69.8)	116 (100.0)	$\chi^2(1) = 4.23$ $p < .05$
	一般職員	107 (41.3)	152 (58.7)	259 (100.0)	
	合計	142 (37.9)	233 (62.1)	375 (100.0)	

注 ( ) 内は、構成比を示す。

処遇部門と事務部門の該当比率は、それぞれ37.4%、37.9%とほぼ同比率を示しており、所属部門と該当者の比率に有意な連関は認められないが、事務部門において、裁量の幅かほしいと回答している者が、幹部職員の約3割(30.2%)に対して、一般職員の約4割(41.3%)と有意に高い比率を示している。刑事施設職員に対する調査においては、処遇部門において、幹部職員に比して一般職員の方が、より裁量権を求めているという結果が得られており、対照的である。

(8) 仕事のペース

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、全体のほぼ半数を占める（49.3%）。刑事施設職員に対する調査結果と比べれば、その比率は高いものの、それでも、約半数の回答者が、自分のペースで仕事を進めることができなと感じていることが分かる。

この結果を、職位別にまとめて示したのが、図7である。

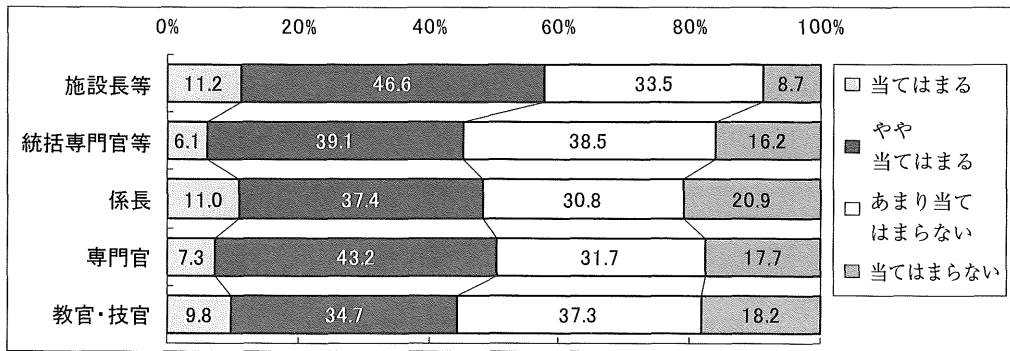


図7 職位別・自分のペースで仕事ができる

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とした者は、施設長等 (57.8%)、専門官 (50.5%)、係長 (48.4%)、統括専門官等 (45.2%)、教官・技官 (44.5%) の順となっている。施設長等が高い比率を示している一方で、統括専門官等の比率はやや低く、必ずしも職位が上の者ほど自分のペースで仕事ができているわけではないようである。刑事施設職員に対する調査でもほぼ同様の傾向が示されている。

次に、所属部門の別によって、自分のペースで仕事できると感じている者の比率を見たところ、処遇部門の45.0%に比して、事務部門において57.7%と、事務部門職員の方が有意に高い比率で該当している ( $\chi^2(1) = 16.03, p < .01$ )。

職位も交えて検討したところ、両部門ともに、幹部職員と一般職員の間での該当比率に有意な連関は認められず、先にも述べたように、必ずしも職位が上位の者ほど自分のペースで仕事できると感じているわけではないと考えられる (表15)。

表15 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	102 (45.5)	122 (54.5)	224 (100.0)	$\chi^2(1) = 3.6$ n.s.
	一般職員	227 (44.8)	280 (55.2)	507 (100.0)	
	合計	329 (45.0)	402 (55.0)	731 (100.0)	
事務部門	幹部職員	72 (62.1)	44 (37.9)	116 (100.0)	$\chi^2(1) = 1.30$ n.s.
	一般職員	145 (55.8)	115 (44.2)	260 (100.0)	
	合計	217 (57.7)	159 (42.3)	376 (100.0)	

注 ( ) 内は、構成比を示す。

(9) 職務の効率化・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，職位別にもとめて示したのが図8である。

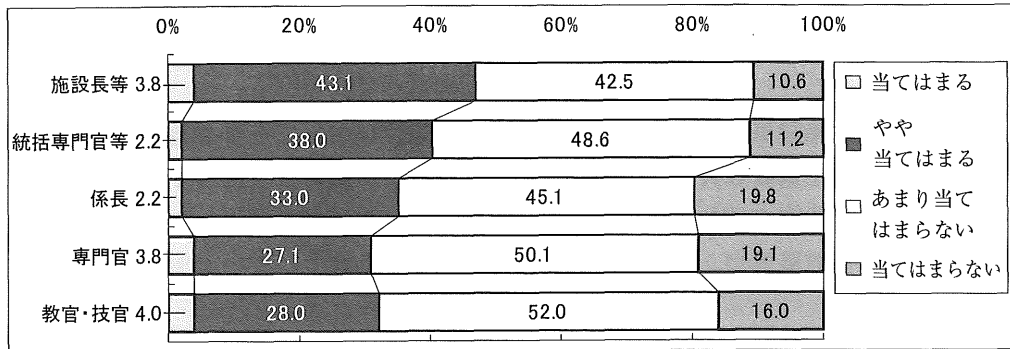


図8 職位別・職務の効率化，省力化が図られている

全体で3割強（35.2%）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，7割弱の者が，未だ効率化，省力化が十分ではないと感じているという結果が得られた。

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，施設長等（46.9%），統括専門官等（40.2%），係長（35.2%），教官・技官（32.0%），専門官（30.9%）の順となっている。刑事施設職員に対する調査結果と同様に，おおむね上位の職位にある者ほど，効率化，省力化が図られていると感じているが，下位の職位にある者は，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相対的に高い比率を示している施設長等においても，5割を下回る結果となっている。

次に，所属部門及び幹部・一般職員の別により，結果をまとめたものを表16に示す。

表16 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	92 (41.3)	131 (58.7)	223 (100.0)	$\chi^2(1) = 11.70$ $p < .01$
	一般職員	144 (28.4)	363 (71.6)	507 (100.0)	
	合計	236 (32.3)	494 (67.7)	730 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	55 (47.4)	61 (52.6)	116 (100.0)	$\chi^2(1) = 2.89$ n.s.
	一般職員	99 (38.1)	161 (61.9)	260 (100.0)	
	合計	154 (41.0)	222 (59.0)	376 (100.0)	

注（ ）内は，構成比を示す。

表16を見ると、まず、所属部門別に見ると、処遇部門（32.3%）に比して、事務部門（41.0%）では、「職務の効率化、省力化が図られている」と感じている者の比率が有意に高いという結果が得られている（ $\chi^2(1)=8.09, p<.01$ ）。これは、刑事施設職員に対する調査結果と同様の傾向を示しており、いずれの組織においても、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ことを指している。

また、刑事施設職員調査では、両部門とも、職位において有意な連関は認められなかったが、少年施設職員では、処遇部門において、一般職員と比べて幹部職員の方がはるかに高い比率を示している。このことから、少年施設においては、取り分け、処遇部門の一般職員が、効率化、省力化が十分に図られていないと感じている様子うかがえる。

前回報告でも指摘したとおり、処遇部門においては、事務部門に比して、被収容者の動静に依拠する部分が多く、定型化し難いという職務の性質上、その効率化、省力化の必要性を感じながらも、なかなか思うように進められないといえる。いずれの組織においても、事務部門に比して、処遇部門の方が、効率化、省力化が不十分であると感じている背景には、こうした職務内容の差異が影響を与えているものと推察される。

#### (10) 執務環境

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図9である。

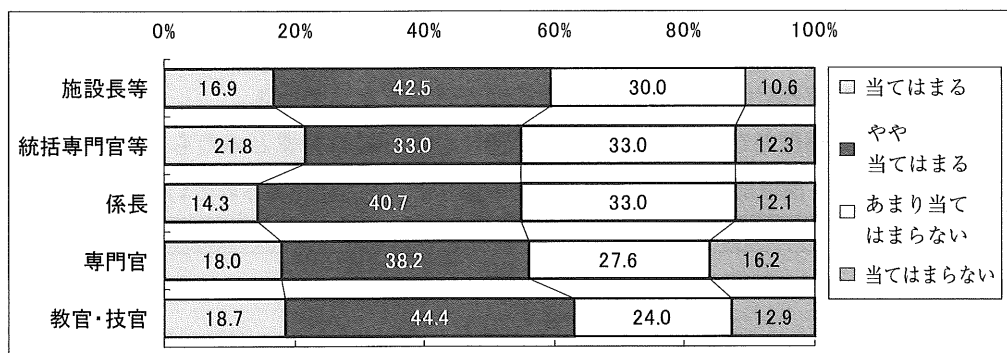


図9 職位別・執務環境が整備されている

「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6割弱（57.8%）を占める。刑事施設職員に対する調査結果では4割強（46.6%）であり、それに比べれば比率は高い。しかし、それでも4割以上の者は、執務環境の整備が不十分であると感じていることが示されている。

職位別に詳細を見ると、「整備されている」とする者の比率は、教官・技官（63.1%）、



施設長等（59.4%）、専門官（56.2%）、係長（55.0%）、統括専門官等（54.8%）の順に高い。

刑事施設職員に対する調査結果では、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る傾向が示されていたが、少年施設の場合、若干傾向が異なり、むしろ、職位別の回答傾向の開きがさほど大きくないことが特徴的ともいえる。

表17に示すように、処遇部門、事務部門のいずれにおいても、幹部職員と一般職員の該当比率がほぼ同程度であり、部門間の回答比率に有意な連関が認められない ( $\chi^2(1) = 2.18, n.s.$ ) ことも、この特徴を裏付けているといえる。

表17 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	124 (55.4)	100 (44.6)	224 (100.0)	$\chi^2(1) = .09$ n.s.
	一般職員	286 (56.5)	220 (43.5)	506 (100.0)	
	合計	410 (56.2)	320 (43.8)	730 (100.0)	
事務部門	幹部職員	69 (60.0)	46 (40.0)	115 (100.0)	$\chi^2(1) = .05$ n.s.
	一般職員	159 (61.2)	101 (38.8)	260 (100.0)	
	合計	228 (60.8)	147 (39.2)	375 (100.0)	

注 ( ) 内は、構成比を示す。

(11) 職場の雰囲気

職場の雰囲気については、7割弱（67.8%）の者が、活気がある（「当てはまる」及び「やや当てはまる」と回答した者の合計）ととらえており、刑事施設職員よりも約1割ほど該当比率が高い結果となっている。その比率を、職位別に見た結果が、図10である。

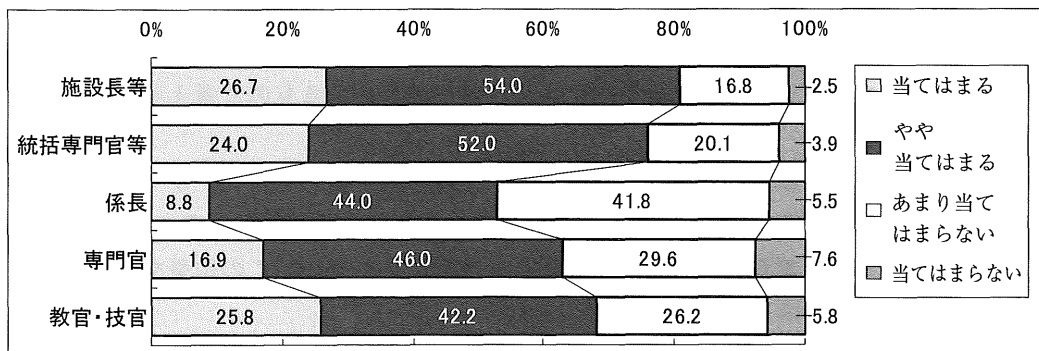


図10 職位別・職場の雰囲気に活気がある

活気があるとした者の比率は、施設長等（80.7%）が一番高く、係長（52.8%）が一番低い。上位の職位にある者で選択比率が高く、中間層で低いのは刑事施設職員に対する調査結果と同様の傾向を示しているが、少年施設の場合、施設長等の選択比率が特に高いことが特徴的である。

次に、同じ設問に対する回答を、処遇部門と事務部門、幹部職員と一般職員の別によってまとめた結果を、表18に示す。

表18 所属部門別・職位別・職場の雰囲気に活気がある

		該当	非該当	合計	検定結果
処 遇 部 門	幹部職員	176 (78.6)	48 (21.4)	224 (100.0)	$\chi^2(1) = 9.70$ $p < .01$
	一般職員	340 (67.2)	166 (32.8)	506 (100.0)	
	合計	516 (70.7)	214 (29.3)	730 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	90 (77.6)	26 (22.4)	116 (100.0)	$\chi^2(1) = 16.82$ $p < .01$
	一般職員	144 (55.4)	116 (44.6)	260 (100.0)	
	合計	234 (62.2)	142 (37.8)	376 (100.0)	

注 ( ) 内は、構成比を示す。

所属部門の別では、該当者の比率が、処遇部門の約7割（70.7%）に対して、事務部門では約6割（62.2%）であり、処遇部門職員の方が、職場の雰囲気に「活気がある」と回答している者の比率が有意に高い（ $\chi^2(1) = 8.12, p < .01$ ）。刑事施設職員に対する調査においては、両群の該当比率はほぼ同程度であり、有意な連関は認められなかったことから、少年施設において特徴的な結果といえる。

各部門ごとに、幹部職員と一般職員の別による回答比率の差異を検討したところ、両部門ともに、幹部職員の8割弱が、「活気がある」ととらえているのに対して、一般職員では相対的に該当者の比率が低く、有意な比率差が認められている。すなわち、部門を問わず、一般職員に比べて幹部職員の方が、職場の雰囲気に活気があるととらえている者が多いという結果となっている。この傾向は、刑事施設職員に対する調査においても同様であり、立場や役割から認識の差異があるものと考えられる。

## (12) 働きがい

「働きがい」について尋ねた設問では、全体の約7割（69.1%）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）。刑事施設職員に対する調査結果の54.0%に比して選択比率が高い。この結果を職位別にまとめて示したのが図11である。

職位別に見ると、「働きがいがある」とした者の比率は、教官・技官（72.9%）、施

施設長等（72.7%）、統括専門官等（71.5%）、専門官（68.7%）、係長（50.6%）の順に高い。係長の選択比率だけが突出して低いことが特徴的であるが、その他の職位には大きな偏りは認められない。事務官に「働きがいがある」とした者が高い（74.1%）一方で、他の職位においては、働きがいがあるとした者とないとした者がほぼ半数ずつという刑事施設職員に対する調査結果と比べると、少年施設の場合、全体的に選択比率が高いことが特徴的といえる。

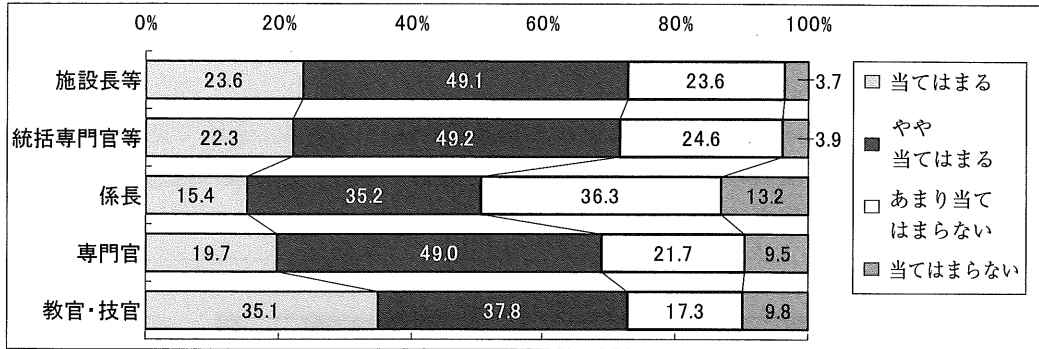


図11 職位別・働きがいがある

同じ設問について、所属部門及び幹部・一般職員の別によって回答をまとめたのが表19である。

表19 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	168 (75.0)	56 (25.0)	224 (100.0)	$\chi^2(1) = 0.05$ n.s.
	一般職員	384 (75.7)	123 (24.3)	507 (100.0)	
	合計	552 (75.5)	179 (24.5)	731 (100.0)	
事務部門	幹部職員	77 (66.4)	39 (33.6)	116 (100.0)	$\chi^2(1) = 6.47$ $p < .05$
	一般職員	136 (52.3)	124 (47.7)	260 (100.0)	
	合計	213 (56.6)	163 (43.4)	376 (100.0)	

注 ( ) 内は、構成比を示す。

まず、所属部門の別による回答傾向の差を検討したところ、働きがいがあると回答した者は、事務部門の5割強（56.6%）に比して、処遇部門の7割強（75.5%）となっており、処遇部門職員の方が働きがいがあると感じている者の比率が有意に高い結果が得られている（ $\chi^2(1) = 41.38, p < .01$ ）。

幹部職員と一般職員の別も交えて検討したところ、処遇部門では、幹部職員

(75.0%) も一般職員 (75.7%) も変わらず、同程度に比率が高いのに対し、事務部門においては、幹部職員 (66.4%) に比して一般職員 (52.3%) が、有意に該当者の比率が低いという結果が得られている。

刑事施設職員に対する調査結果では、所属部門間の差は認められず、また、処遇部門においては、一般職員に比して、幹部職員の方が、有意に該当比率が高いが、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という結果が得られている。働きがいの在り方については、少年施設職員と刑事施設職員とで、また、所属する部門によって、大きく傾向が異なることが示唆される。

### (13) 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、図12に示す。全体で見ると、9割弱 (88.6%) が、職員の増員が必要であると回答している。職位別の回答比率を見ても、職位間で大きな相違は見受けられない。

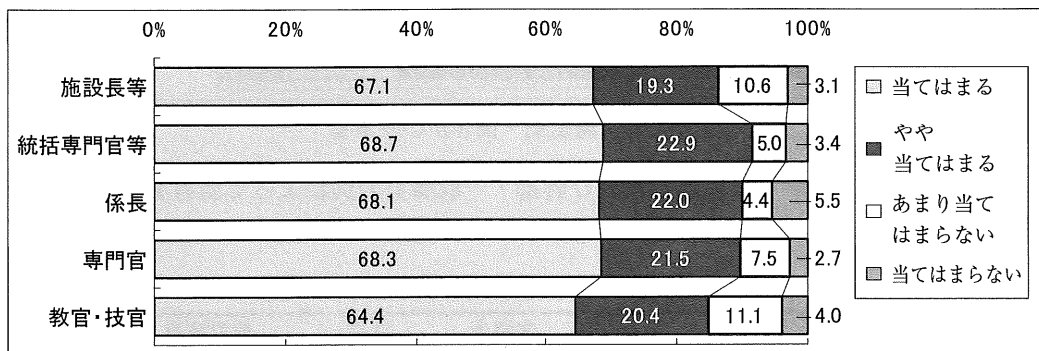


図12 職位別・職員の増員が必要である

刑事施設職員を対象とした調査結果と同様、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。

所属部門別の該当比率を見てみると、処遇部門と事務部門の間で有意な比率差が認められる ( $\chi^2(1) = 5.01, p < .05$ )。

すなわち、事務部門 (85.6%) に比して、処遇部門 (90.2%) の職員の方が、職員の増員が必要であると回答している者の比率が有意に高い結果となっている。ただし、両群ともに8割を超過しており、実数としてはかなり多い。

なお、職位別の観点から、各所属部門職員の回答比率を検討したところ、両部門ともに幹部職員と一般職員との間で該当者の比率に有意差は認められなかった (表20)。

### (14) 刑事施設職員と少年施設職員の回答の比較

これまで、刑事施設と少年施設それぞれの組織における回答について、所属部門の別や、幹部職員と一般職員の別によって分析を加えてきた。組織及び所属部門の別により各設間に対する回答比率がどのように異なるかをまとめて示したものが表21である。

表20 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	202 (90.2)	22 (9.8)	224 (100.0)	$\chi^2(1) = .00$ n.s.
	一般職員	457 (90.1)	50 (9.9)	507 (100.0)	
	合計	659 (90.2)	72 (9.8)	731 (100.0)	
事 務 部 門	幹部職員	101 (87.1)	15 (12.9)	116 (100.0)	$\chi^2(1) = .28$ n.s.
	一般職員	221 (85.0)	39 (15.0)	260 (100.0)	
	合計	322 (85.6)	54 (14.4)	376 (100.0)	

注（ ）内は、構成比を示す。

表21 組織別・所属部門別・各設間に対する該当者の比率

	刑事施設		少年施設	
	処遇	事務	処遇	事務
最近、業務量が増えている	90.1	89.6	80.0	75.3
業務の負担感が強い	89.0	> 83.3	75.7	76.2
勤務の拘束時間が長い	87.9	> 79.3	76.8	72.3
最近、仕事でミスをする事が多い	32.7	33.9	35.3	35.9
仕事の方針があいまいである	52.4	> 42.0	40.5	38.0
業務上の裁量の幅がほしい	53.1	> 41.6	37.4	37.9
自分のペースで仕事ができる	33.7	< 46.5	45.0	< 57.7
職務の効率化、省力化が図られている	29.1	< 38.0	32.3	< 41.0
執務環境が整備されている	44.1	< 53.4	56.2	60.8
職場の雰囲気に活気がある	58.0	56.7	70.7	> 62.2
働きがいがある	53.0	56.5	75.5	> 56.6
職員の増員が必要である	97.7	> 93.9	90.2	> 85.6

注1 数字は各設間に対する該当者の比率を指す。

2 不等号は、5%水準で該当者の比率に有意差があることを示す。

表21を見ると、「自分のペースで仕事ができる」（処遇部門<事務部門）、「職務の効率化、省力化が図られている」（処遇部門<事務部門）、「職員の増員が必要である」（処遇部門>事務部門）の3項目については、該当者の比率に差はあるものの、刑事施設及び少年施設の双方において同様の傾向を示している。

同様に、各設間に対して、所属部門別の幹部職員と一般職員との別による該当比率に有意差が認められるかをまとめたものが、表22である。組織や部門の別を問わず、「仕事の方針があいまいである」という設問では、一般職員の方が該当者の比率が高く、「職場の雰囲気に活気がある」という設問では、幹部職員の方が該当者の比率が

高い。その他、組織や部門によって、幹部職員と一般職員の回答傾向は一様ではないことがうかがえる。

表22 組織別・所属部門別・職位別・各設問に対する該当者の比率

	刑事施設				少年施設			
	処遇		事務		処遇		事務	
	幹部	一般	幹部	一般	幹部	一般	幹部	一般
最近、業務量が増えている	95.9	> 89.1	88.1	90.2	78.9	80.4	75.0	75.4
業務の負担感が強い	91.2	88.6	78.6	< 85.4	76.1	75.5	69.9	79.0
勤務の拘束時間が長い	90.9	87.4	73.2	< 82.1	76.2	77.1	67.2	74.6
最近、仕事でミスをする事が多い	32.4	32.7	27.2	< 36.9	29.9	37.7	25.9	< 40.4
仕事の方針があいまいである	41.6	< 54.3	36.6	< 44.3	30.4	< 45.0	20.7	< 45.8
業務上の裁量の幅がほしい	43.7	< 54.6	38.3	43.0	32.7	39.4	30.2	< 41.3
自分のペースで仕事ができる	40.5	> 32.5	49.8	45.0	45.5	44.8	62.1	55.8
職務の効率化、省力化が図られている	32.4	28.6	43.0	35.8	41.3	> 28.4	47.4	38.1
執務環境が整備されている	51.7	> 42.8	61.7	> 49.7	55.4	56.5	60.0	61.2
職場の雰囲気に活気がある	70.9	> 55.8	63.4	> 53.8	78.6	> 67.2	77.6	> 55.4
働きがいがある	60.8	> 51.7	60.7	54.7	75.0	75.7	66.4	> 52.3
職員の増員が必要である	98.3	97.6	95.3	93.2	90.2	90.1	87.1	85.0

注1 数字は各設問に対する該当者の比率を示す。

2 不等号は、5%水準で該当者の比率に有意差があることを示す。

同じく矯正施設に勤務する職員とはいえ、刑事施設と少年施設とでは、対象者の性質、収容目的、法的位置付け等が大きく異なることから、その職務意識に差があるのは当然のことである。

また、同一の組織内でも、所属する部門や職位によって、職務の内容や求められる役割が異なることから、回答傾向に一定の偏りが生じることは当然といえるが、そうした意識の差異は、時として、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。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、実務の改善に当たって、施設全体の相互理解の視点からも、その開差が生じている背景について検討を加える余地があると考えられる。

### 3 矯正処遇上の諸課題について

本調査では、刑事施設及び少年施設に共通する矯正処遇上の課題について、多肢選択式の設問と自由記述式の設問により回答を求めている。具体的には、矯正処遇に対する国民からの理解、被収容者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等の事項に関して、職員の意見を聴取している。本節では、これらの結果を整理して提示することとする。

なお、自由記述による記載内容の分類、集計については、一定の手順を経て結果を整理しているが、その手続きの詳細については前回報告を参照されたい。また、自由記述によ

る回答を求めた設問に関しては、各設問別の代表的なカテゴリと具体的な意見を巻末資料（資料2ないし資料7）に付しているので参照されたい。

(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、「被收容者処遇」,「職員組織の整備」,「勤務体制」,「勤務環境」,「宿舍環境」の5つの領域のうちから1つを回答するよう求めた。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23及び図13である。

表23 職位別・矯正処遇の充実のために重点的に取り組む領域

	被收容者 処遇	職員組織	勤務体制	勤務環境	宿舍環境	合計	検定結果
施設長等	48 (30.4) [-1.3]	55 (34.8) △ [2.6]	29 (18.4) [-.8]	20 (12.7) [-1.0]	6 (3.8) [1.4]	158 (100.0)	$\chi^2(16) = 40.45$ $p < .01^{**}$
統括専門官 /課長補佐	62 (34.8) [-.1]	51 (28.7) [.7]	34 (19.1) [-.6]	29 (16.3) [.4]	2 (1.1) [-1.1]	178 (100.0)	
係長	24 (27.0) [-1.7]	21 (23.6) [-.6]	25 (28.1) [1.8]	18 (20.2) [1.3]	1 (1.1) [-.8]	89 (100.0)	
専門官	155 (34.4) [-.4]	134 (29.8) △ [2.1]	91 (20.2) [-.4]	62 (13.8) [-1.2]	8 (1.8) [-.9]	450 (100.0)	
教官/技官	97 (43.3) △ [2.9]	30 (13.4) ▽ [-5.0]	49 (21.9) [.5]	40 (17.9) [1.2]	8 (3.6) [1.5]	224 (100.0)	
合計	386 (35.1)	291 (26.5)	228 (20.7)	169 (15.4)	25 (2.3)	1,099 (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1%未満で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）。

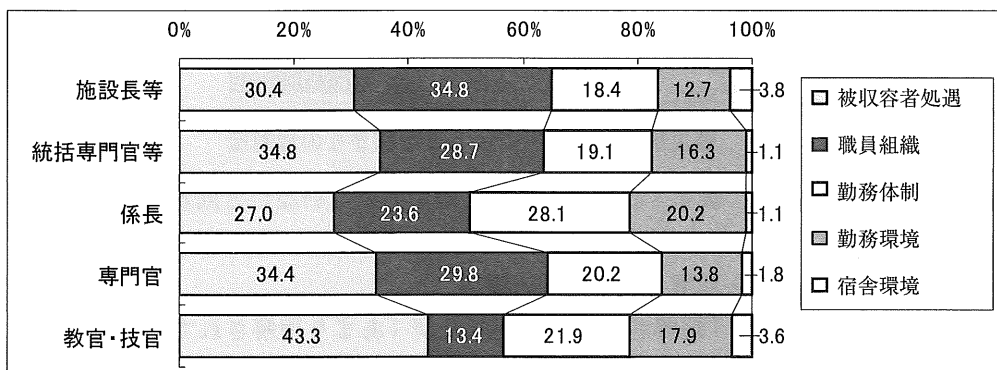


図13 職位別・矯正処遇の充実のために重点的に取り組む領域

刑事施設に勤務する職員と同様、少年施設職員も「被收容者処遇」(35.1%)を第一に取り組むべき課題であると考えており、次いで、「職員組織」(26.5%)、「勤務体制」(20.7%)、「勤務環境」(15.4%)、「宿舍環境」(2.3%)の順となっている。刑事施設職員の回答と少年施設職員の回答を比較すると、項目の選択順序はおおむね同じであるが、刑事施設職員で「勤務体制」の選択比率が比較的高いのに対し、少年施設職員で「被收容者処遇」の選択比率が比較的高いという特徴が認められる。

また、職位別の回答比率を見ると、刑事施設職員に対する調査結果では、上位の職位の者において相対的に「職員組織の整備」が重視されているのに対して、下位の職位の者においては「被收容者処遇」及び「勤務体制」が重視されているという傾向が見られた。今回の少年施設職員に対する調査結果では、いずれの職位においてもおしなべて「被收容者処遇」の選択率が高率であり、特に、教官・技官においては4割を超過していること、「職員組織」を最優先とする者は施設長等のみであること、係長が「勤務体制」について最も重点的に取り組むべきであるとしていることが特徴的な傾向として見て取れる。

## (2) 矯正処遇に対する国民からの理解

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。

理解されていないとした者(「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)は、全体の約8割(80.8%)を占めており、刑事施設職員とほぼ同程度の多くの職員が、矯正の実情が国民に理解されていないと感じていることが分かる(図14)。

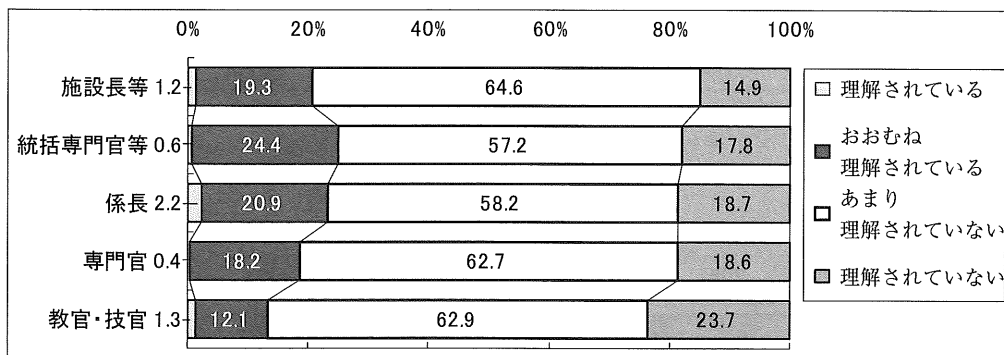


図14 職位別・矯正処遇に対する国民からの理解度

職位別においては、教官・技官において、理解されていないと回答する者の比率が最も高い。

## (3) 矯正処遇が国民から理解されていない事項

先の設問において、「理解されていない」及び「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、自由記述によ



り回答を求めた結果を分類して要約したものが、表24である。

表24を見ると、まず、①「処遇（矯正教育）全般」（32.2%）が、最も大きな割合を占めている。具体的に見ると、少年施設における処遇のうち、特に少年院における矯正教育の実態について、一般社会への認知が不十分であるとする意見が大半を占める。その中には、どのような理念で被収容少年の改善更生に向けて教育を行っているか、その目的や方法等について理解されていないとする意見が多く含まれている。また、一連の保護処分と刑の執行とが混同されて誤解されているとするもの、規律の厳しさのみが強調される一方で、個々の被収容少年の事情に応じた働き掛けの実態については十分な理解を得られていないとするものもある。この点については、⑤「少年施設と刑事施設の違い」（5.9%）にも類似した意見が含まれている。

表24 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	処遇（矯正教育）全般	280 (32.2)
2	職務の困難性と職員の苦労	179 (20.6)
3	報道やイメージによる誤解	105 (12.1)
4	閉鎖性・情報不足による誤解	77 (8.9)
5	少年施設と刑事施設との違い	51 (5.9)
6	矯正施設・職員の果たしている役割	43 (4.9)
7	被収容少年の実態	42 (4.8)
8	そもそも興味関心がない	25 (2.9)
9	職員の被収容少年に対する接し方	23 (2.6)
10	その他	44 (5.1)
合計		869 (100.0)

注（ ）内は、構成比を示す。

また、刑事施設職員に対する調査と同様に記載が多かった項目として、②「職務の困難性と職員の苦労」（20.6%）が挙げられる。ここには、矯正職員の業務負担の大きさ、過酷な労働条件、困難な被収容少年と日常的に接していることに由来するストレス等が十分に理解されていないとの指摘が大半を占める。

一方、少年院や少年鑑別所という施設自体が、そもそもどのような社会的な役割を有していて、被収容少年に対して具体的に何を行っているかが知られていないとする意見（⑥「矯正施設・職員の果たしている役割」（4.9%））や、矯正施設の実態と一般社会の抱いているイメージが乖離しているとする意見（③「報道やイメージによる誤解」（12.1%））も多い。前者については、①「処遇（矯正教育）全般」と関連する項目もあるが、社会の中で矯正施設が果たしている意義や役割に強調点が置かれた意見が含まれている。

その他、③「報道やイメージによる誤解」と関連して、具体的に誤解されている点を指摘した項目としては、⑦「被収容少年の実態」（4.8%）や、⑨「職員の被収容少

年に対する職員の接し方」(2.6%)が挙げられる。これらのカテゴリには、被収容少年が劣悪な環境での生活を余儀なくされていると誤解されているとするもの、職員からの暴力等の被収容少年に対する人権侵害が横行していると誤解されているとするものが含まれている。

ただし、④「閉鎖性・情報不足による誤解」(8.9%)の意見も多く見られたように、誤解される原因として、マスメディア等の報道の在り方だけでなく、矯正の側の広報の不十分さにも原因があるとする指摘も認められた。

#### (4) 国民から理解されるための方策

次に、(2)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、自由記述で尋ねた回答を、分類、集計した結果が、表25である。

表25 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	284 (33.1)
2	広報活動(抽象)	162 (18.9)
3	広報活動(マスメディア)	161 (18.7)
4	広報活動(矯正展, 施設見学)	85 (9.9)
5	行政機関としての自己研さん	39 (4.5)
6	処遇内容・効果の公開	35 (4.1)
7	広報・情報公開の限界	30 (3.5)
8	外部機関や地域社会との交流	28 (3.3)
9	その他	35 (4.1)
合計		859 (100.0)

注) ( )内は、構成比を示す。

この結果を見ると、回答者の3人に1人(33.1%)が、①「職務の困難性と実情の公開」が必要であると感じており、刑事施設職員に対する調査と同様に、最も大きな割合を占めている。ここには、矯正職員の勤務負担のほか、処遇困難者の施設内における実情とそれに伴う職員の苦労が十分には理解されていないとして、可能な限り、ありのままの姿を公開することを求める意見が多い。

他方、積極的な広報を展開することで、矯正行政への理解を求めるべきであるとする意見も認められる。単に「広報」、「広告」と記載した意見(②「広報活動(抽象)」(18.9%))が多いが、具体的な方策に触れたものとしては、テレビやインターネット等のマスメディアを媒体とした広報活動を積極的に推進すべきであるとするもの(③「広報活動(マスメディア)」(18.7%))と、既存する矯正の広報活動である矯正展や矯正施設の見学等を、その対象や範囲を拡大する等して、より活発に行うべきであるとするもの(④「広報活動(矯正展, 施設見学)」(9.9%))の2点に大別される。矯正施設の特異性ゆえに、他の行政機関と比して種々の制約はあるが、そうし

た制約の中でも、可能な限り積極的な広報を展開していくべきであるとする意見が多い。

このほか、一般社会に対する矯正行政の認知度を高めるという点においては、関係機関や地域社会の人々と、講習、研修会、行事等を通じて交流を深めるといった意見（⑧「外部機関や地域社会との交流」（3.3%））も、一定数を占めている。ここには、平素から地域社会と十分な意思疎通を図り、円滑な協調関係を築いていくための具体策が記載されている。外部機関との関係については、今回の調査対象である少年施設の場合、学校等の他の教育機関との連携を強化すべきであるとする意見が特徴的である。

また、国民からの理解を得るために提示する活動内容について言及した意見としては、⑥「処遇内容・効果の公開」（4.1%）がある。ここには、処遇内容の公開を進めるとともに、被収容者の更生に寄与しているという実績を、具体的、客観的に提示する努力をすることで、広く社会からの理解を得ようとする姿勢が示されている。

その反面、施設で行っている処遇内容や、行政機関としての組織体制の見直し、改善を図ることで、社会的信頼を得ることが先決であるとする意見（⑤「行政機関としての自己研さん」（4.5%））のほか、そもそも一般社会の矯正行政に対する興味や関心が乏しいとして、広報の限界やその効果に対して疑義を唱える意見（⑦「広報・情報公開の限界」（3.5%））も認められた。

(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について尋ねたところ、その必要性があると回答した者は、全体の約6割（63.0%）を占めており、刑事施設職員に対する調査結果と同程度の比率を示している。

職位別に見ると、施設長等（71.5%）、統括専門官等（70.6%）が、他の職位に比して選択比率が高いのが特徴的であり、この点も、刑事施設職員に対する調査結果と同様の傾向を示している（図15）。

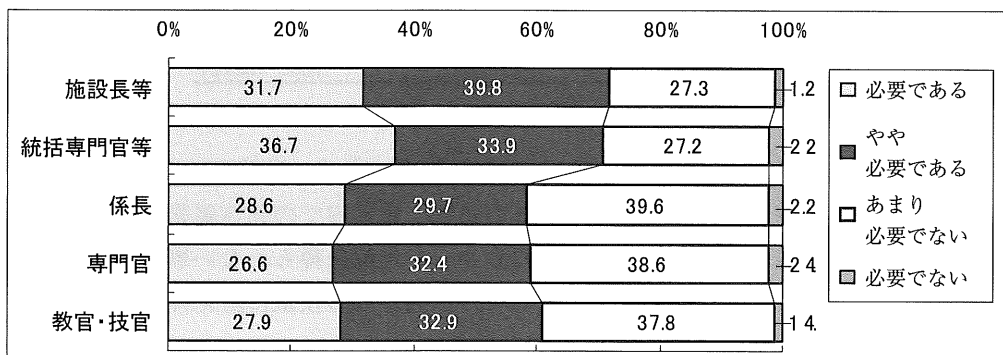


図15 職位別・被収容者処遇の見直しの必要性

## (6) 被収容者処遇の見直しが必要である点

先の設問において、見直しが「必要である」及び「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、自由記述により回答を求めた結果を分類して要約したものが、表26である。

回答者の約4人に1人が、被収容少年に対する処遇内容や処遇方法の改善（①「処遇の個別化・矯正教育の充実」（24.0%））について言及している。少年院では、個別担任制を原則とし、担任教官が、担当した少年の生活全般にかかわる教育と指導に当たっているが、そうした処遇の個別化の推進を望む意見や、被収容者の非行の特性等に応じた、効果的な教育プログラムの開発・普及が必要であるとする意見等が記載されている。また、社会からの要請に沿った処遇という観点からは、具体的な意見として、⑨「被害者の視点を取り入れた教育の充実」（3.7%）が挙げられている。この点については、矯正施設においては、調査時点以後の平成17年度から、ゲストスピーカー制度等の整備を図り、被害者の生の声を聞かせる多様な機会を導入すること、職員が被害者についての理解を深めること、標準プログラムを策定することを柱として、その推進が図られつつあるといえる（矯正局成人矯正課・少年矯正課（2006））。

表26 被収容者処遇の見直しが必要である点

No.	カテゴリ名	件数
1	処遇の個別化・矯正教育の充実	157 (24.0)
2	権利義務関係の明確化	84 (12.9)
3	一般社会に近づけた処遇	68 (10.4)
4	収容生活環境の改善	66 (10.1)
5	職員組織・勤務体制	55 (8.4)
5	法改正・制度の見直し	55 (8.4)
7	被収容少年の人権への配慮	39 (6.0)
8	職員の増員	32 (4.9)
9	被害者の視点を取り入れた教育の充実	24 (3.7)
10	過剰収容解消	19 (2.9)
11	処遇困難者への対応	16 (2.5)
12	その他	38 (5.8)
合計		653 (100.0)

注（ ）内は、構成比を示す。

同様に、社会からの要請という観点でいえば、③「一般社会に近づけた処遇」（10.4%）も数多く指摘されていた。ここには、施設内での動作要領等について、何を目的としているかを明確化し、一般社会からの理解を得られない事項については改廃すべきであるとするものをはじめとして、社会からの検証に耐え得る処遇を実施すべきであるとする意見が含まれている。

その他の事項の多くは、被収容者処遇の充実を図るための前提として見直しが必要される事項という観点からまとめることができる。

まず、職員側に関連する事項としては、⑤「職員組織・勤務体制」(8.4%)、⑧「職員の増員」(4.9%)が挙げられている。すなわち、矯正職員の置かれている執務環境や勤務体制等を改善し、より一層充実した処遇を行うことができる環境を整えたいとする視点からの意見が述べられている。

被收容少年側に関連する事項としては、④「收容生活環境の改善」(10.1%)、⑦「被收容少年への人権の配慮」(6.0%)が挙げられる。矯正施設が、教育目的といえども、公権力をもって被收容者を社会隔離させ、強制的に一定区域内に身柄を拘束する施設である以上、被收容者に対する人権侵害や收容環境の劣悪化がなされないよう配慮すべきであるとの視点からの意見が述べられている。

なお、刑事施設職員に対する調査結果と同様に、被收容少年の権利義務と職員の権限の明確化について言及した意見も多い(②「権利義務関係の明確化」(12.9%))。被收容少年の権利重視という風潮の中、権利と称して不当な要求事が多く、義務がないがしろにされていると感じるとする意見が多く述べられている。被收容少年の権利を保障する立場と、教育的指導者という立場の狭間で、どこまで教育的指導という名目で被收容少年の行動を規制できるのか、その職務権限についても明確にすべきであるとされている。

(7) 矯正職員の人権意識

矯正職員の人権意識について尋ねたところ、希薄であると回答した者は、全体の2割強(22.7%)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)。

この結果を、職位別にまとめたものが、図16である。

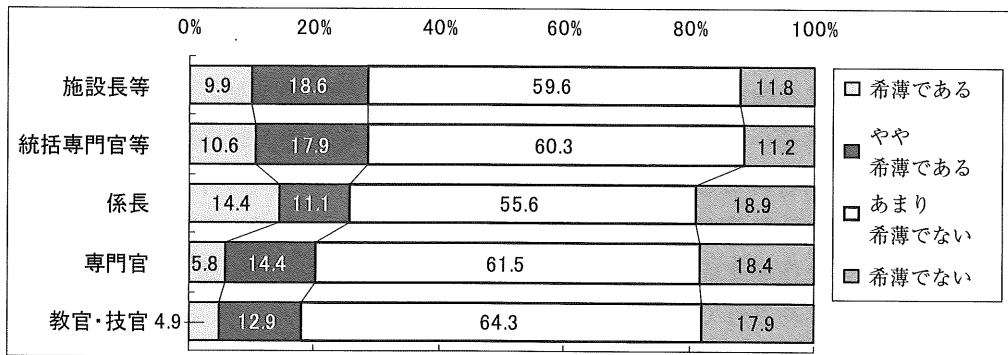


図16 職位別・矯正職員の人権意識

職位別に詳細を見ると、希薄であるとした者の比率は、施設長等(28.5%)、統括専門官等(28.5%)、係長(25.5%)、専門官(20.2%)、教官・技官(17.8%)の順に高い。上位の職位にある者ほど、希薄であると感じている者の比率が高いという傾向がうかがわれる。

(8) 矯正職員の人権意識が希薄であると感じる点

次に、先の設問において、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自由記述による回答を求め、その記載内容を分類、集計した結果が、表27である。

具体的な意見を見ると、「希薄である」と回答した者の中でも、矯正組織の人権意識が一般的に希薄であるとしている回答と、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回答とが混在していることが分かる。

表27 矯正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	基本的な姿勢	89 (37.4)
2	言葉遣い及び態度	47 (19.7)
3	職員の人権尊重の希薄さ	38 (16.0)
4	研修を充実させる必要性	20 (8.4)
5	権利義務及び権限の明確化の必要性	17 (7.1)
6	その他	27 (11.3)
合計		238 (100.0)

注 ( ) 内は、構成比を示す。

被収容少年の人権に対する、①「基本的な姿勢」(37.4%)が、全体の約4割と大多数を占める。ここには、職員と被収容少年との関係性について言及し、権威を背景に被収容少年を見下して接している職員が散見されるとするものが代表的な意見として挙げられる。こうした被収容少年の人権を軽視した姿勢が形成される背景として、閉鎖的になりがちな組織の在り方について言及した意見も散見される。また、対象となる職員の勤務経験や年齢層によって、同じく人権に対する理解不足が認められるとしても、強調される点が異なることも特徴的である。

次に、①「基本的な姿勢」と重複する部分も大きいですが、具体的な点に言及したものとして②「言葉遣い及び態度」(19.7%)も多く認められた。刑事施設職員に対する調査では、受刑者のことを「懲役」と呼ぶ職員がいるとするもの、「おまえ」といった呼びかけをする職員がいるとするもの等の意見が挙げられていたが、少年施設においても、厳格な指導と威圧的な言葉遣いを混同していること等、指導時の職員の言葉遣いに意見が集約されている。

なお、本設問では、矯正職員の人権意識の希薄さに係る具体的な意見を求めており、本来の設問の趣旨とは外れるが、③「職員の人権尊重の必要性」(16.0%)について言及している意見が多く認められたため独立したカテゴリとした。刑事施設職員に対する調査でも同様に数多く認められたものであり、ここでは、被収容少年の人権が尊重される一方で、勤務条件、執務環境、被収容少年との関係性という側面において、職員の人権が十分に護られているという感覚に乏しいとの意見が表明されている。

このほか、職員同士の関係においても人権意識の希薄さの一端がうかがえるとする

意見もあり、同一のカテゴリに含めて集計している。ここには、職員同士の関係性（年配職員と若手職員，幹部職員と一般職員，男性職員と女性職員）において，互いに配慮に欠けた，人権を軽視したかかわり方が認められるとするものである。具体的には，前回報告で取り上げた意見と類似しており，威圧的な年配職員や幹部職員の存在，女性職員に対するセクシュアル・ハラスメントが挙げられる。職員同士の関係における強権的なかかわり方や，職員の勤務環境が改善されない限り，被収容少年の人権を保障する雰囲気は醸成されないとの意見も含まれている。

最後に，人権啓発に係る研修を一層活発に行うことが矯正職員の人権意識の高揚に寄与するとして，集合研修や各施設における職務研修の充実化について指摘した意見（④「研修を充実させる必要性」（8.4%））も比較的多く認められた。矯正組織における人権研修については，ロールプレイを取り入れた人権研修教材の開発や，非暴力的危機介入法の集合研修等，その充実化が図られているところである（小野，2004）。本設問の自由記述内容を見る限り，被収容少年の人権に対する配慮のなさとい概に言っても，職員の勤務経験年数や年齢層等で，その希薄さの表れ方の質や背景が異なることが示唆されている。被収容少年に対する人権軽視が生じる背景要因に目を向け，その改善を図ることで，人権啓発に係る研修内容を，組織全体により一層浸透させることができると考える。

#### (9) 専門官体制の機能

専門官体制とは，職員の組織再編の体制の一施策であり，前回報告でも指摘したように，刑事施設においては，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ことを目指して，平成5年4月に導入されている。

他方，同体制は，刑事施設への導入に先んじて，昭和63年4月に少年施設に導入された経緯がある。その意義や目的については，土持(1988)，梅村(1990)，小柳(1990)，室井(1990)らに詳しい。ただし，同じく「専門官体制」とはいても，刑事施設と少年施設のそれとでは，目的や機能に異なる面が多いといえる。

こうした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（38.6%）であり，刑事施設職員に対する調査結果（37.6%）とほぼ同様の比率を示している。その結果を，職位別に見たのが，図17である。

図17に示されているように，職位別の回答傾向にやや偏りが認められる。「機能していない」と感じている者が最も多いのは，係長であり，8割弱（77.8%）を占めており，特に否定的な見方が強い。

職位別の結果を検討すると，刑事施設職員に対する調査結果と異なる傾向を示している。すなわち，刑事施設職員では，職員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く，事務官や看守長では8割近くの者が「機能

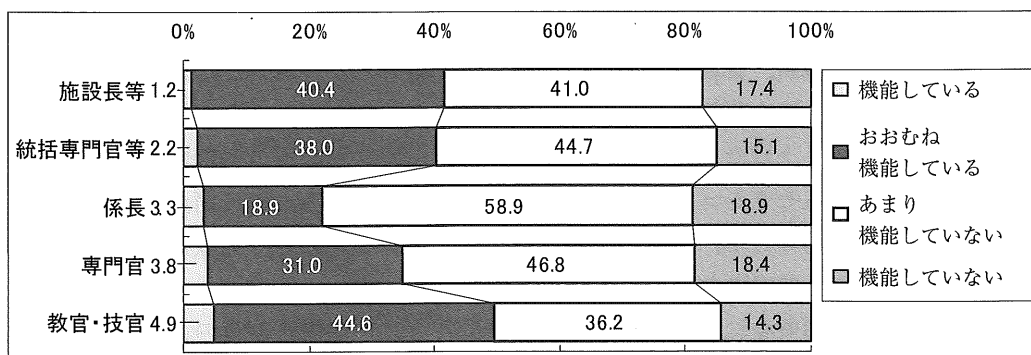


図17 職位別・専門官体制の機能

していない」とする結果が得られていたが、少年施設では、施設長等及び統括専門官等でも「機能している」とする者が4割程度を占めており、下位の職位にある者と大きな比率差までは認められない。少年施設の場合、むしろ、係長における否定的なとらえ方が特徴的といえる。こうした受け止め方の相違は、両組織でいう専門官体制の機能が異なることが背景にあるとも推察される。

#### (10) 専門官体制の問題点と見直し事項

次に、先の設問において、専門官体制について「機能していない」及び「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28である。

表28 専門官体制の問題点と見直し

No.	カテゴリ名	件数
1	専門性の不明確さ	176 (28.2)
2	指揮命令系統の混乱・責任の所在の不明確さ	161 (25.8)
3	能力主義の徹底・資格制度の導入	64 (10.2)
4	不要	61 (9.8)
5	年功序列による弊害	46 (7.4)
6	体制が伴っていない	42 (6.7)
7	自覚・責任感の欠如	31 (5.0)
8	詳しく知らない・実感がない	27 (4.3)
9	その他	17 (2.7)
合計		625 (100.0)

注 ( )内は、構成比を示す。

刑事施設職員に対する調査では、専門官体制についての否定的な意見として、指揮命令系統の混乱、責任の所在の不明確さ、専門性の不明確さ、年功序列による弊害等の問題点が指摘されていた。表28を見ると、少年施設職員を対象とした本調査においても、同様の意見が上位を占めている。

自由記述による記載内容の分類結果であることから、一概に比較はできないが、刑



事施設職員に対する調査では、専門官体制の見直し事項として、「指揮命令系統の混乱・責任の所在の不明確さ」が最も高い比率を占めていたのに対し、少年施設職員の場合は、体制の不備の理由として「専門性の不明確さ」に焦点を当てた回答の比率が高い。すなわち、回答者の約3割（28.2%）が、専門官体制の問題点として、専門性の不明確さに言及しており、具体的には、名称だけで専門職としての技術が伴う体制となっていないこと、何をもって専門性とするかが不明確であること等が挙げられている。専門性の高い職員の育成や登用による組織の活性化や、被収容少年の矯正教育の充実等にはつながっていないとする否定的な見解が多い。

次に挙げた②「指揮命令系統の混乱・責任の所在の不明確さ」（25.8%）は、刑事施設職員において、特に専門官体制の移行に伴う問題として、最も指摘されることが多かった項目である。少年施設においては、刑事施設ほど階級性が強固ではないことから、指揮命令に著しい混乱が生じているとするまでの意見は認められなかったが、やはりラインとスタッフの関係性が判然としないとされている。①「専門性の不明確さ」と併せると、上位2項目で全体の半数を超える結果となっている。

他に、論点は①や②と重なるものが多いが、専門官体制そのものについて、④「不要」（9.8%）であり、廃止すべきであるとする意見も一定数認められた。待遇改善以外に専門官体制のメリットはないとするもの、そもそも理解しづらい組織体制であり、以前の体制の方が簡素で良いとするもの、実質的に一定の勤務年数の経過を持って自動的に専門官となるだけで意味がないとするもの、現場職員の人員減等がその理由として付記されている。

他方、体制そのものの意義は認めた上で、③「能力主義の徹底・資格制度の導入」（10.2%）といった運用をすることで、問題点を解消すべきであるとする立場もある。具体的には、明確な選抜基準を設けた実力主義による専門官の認定、職務内容と当該職員の専門性を考慮した適材適所の配置、研修・資格制度による専門的な知識や技術の付与等が挙げられている。そのほか、⑤「年功序列による弊害」（7.4%）及び⑥「体制が伴っていない」（6.7%）の中にも、運用改善のための問題点の指摘が認められる。

なお、少年施設における専門官体制の導入は、刑事施設よりも早期から開始されており、発足からかなりの時間が経過している。しかし、制度の役割や意義について、そもそも⑧「詳しく知らない・実感がない」（4.3%）とする意見も散見された。制度の意義・役割の実感が湧か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など、刑事施設職員の調査結果と同様の意見が多く認められた。

#### (11) 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、要約して示した結果が、表29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ふ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経験してもらふことを意図して聴取したものである。

表29 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	職員の増員等による勤務負担軽減	152 (20.7)
2	職員の待遇・執務環境の改善	101 (13.8)
3	職員の採用, 研修, 人事関連	90 (12.3)
4	教育活動の充実	89 (12.1)
5	外部協力・広報	76 (10.4)
6	職員の意識統一・意識変革	58 (7.9)
7	専門性の向上・専門職の導入	49 (6.7)
8	権利義務・権限の明確化	37 (5.0)
9	法制度・組織改革	28 (3.8)
10	適切な分類処遇	21 (2.9)
11	その他	33 (4.5)
合計		734 (100.0)

注 ( ) 内は、構成比を示す。

様々な意見が提出されたが、上位にあるカテゴリを見れば分かるように、具体的な改善・充実策よりも、まずは、そうした策の実効性を担保するために、人的・物的整備を十分に行う必要があるとの回答が多く認められた。

上位には、職員の勤務負担軽減に焦点を当てた意見が数多く認められた。職員の増員や施設設備の拡充等の人的・物的資源の充実(①「職員の増員等による勤務負担軽減」(20.7%))のほか、給与や年次休暇等に関する労務管理と勤務条件の改善に焦点を当てたもの(②「職員の待遇・執務環境の改善」(13.8%))が挙げられている。いずれも、現状では日常業務に追われ、心身ともに余裕がなく、職員の負担軽減を図らない限り、少年施設における被収容少年の処遇の向上や改善は望めないとする意見が多く含まれている。

これらに続いて、同じく職員に関連する事項ではあるが、むしろ、広く組織の在り方を見直すために、組織の人事体制の在り方や、職員の養成方法に主眼を置いた意見を③「職員の採用, 研修, 人事関連」(12.3%)に分類した。ここには、現行の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、積極的に外部組織との研修会を開催すべきであるとするもの、部門間の交流や転勤の一層の活発化を図るとするものが含まれており、手段は異なるにせよ、職員及び組織の硬直化を防ぐ方策を採るべきとするものが多く認められる。

このほか、職員集団の足並みを揃えたり、幹部職員と一般職員との意思疎通の円滑化を図ったりすることの重要性を指摘するもの(⑥「職員の意識統一・意識変革」

(7.9%)のほが、臨床心理士の配置のように外部専門職の導入を図ったり、職員個々の専門的な知識や技能を向上させたりすることが、結果として全体的な処遇の向上に資するとするもの(⑦「専門性の向上・専門職の導入」(6.7%))もある。

被收容少年の矯正教育の充実に焦点を当てた意見としては、各々の現場施設で創意工夫した指導内容を集積し、標準的な教育プログラムの整備を図ること、再犯防止に焦点を当てた教育活動を推進すること、教育を矯正施設内だけで完結させないための工夫を図る必要性等の意見が見られた(④「教育活動の充実」(12.1%))。ここには、処遇効果の検証を客観的に行うためのシステムを整備することが急務であるとする意見も多く含まれている。

そのほかには、⑤「外部協力・広報」(10.4%)も一定数の意見を集めている。ここには、少年鑑別所と少年院といった矯正内部での連携の強化を図るとともに、児童相談所、児童自立支援施設、保護観察所等の関連組織との連携をより一層強化することが重要であるとするもの等が挙げられている。3の(4)に既述した「国民からの理解を得るための方策」と同様に、実情の広報を積極的に行う必要性や、民間委託の拡充等の意見も含まれている。

#### 4 行刑改革会議の具体的提言に対する認識について

行刑改革会議の具体的提言は、受刑者の人権の尊重、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。こうした提言を受けて様々な運用改善等がなされる中、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」が施行され、調査時点で聴取した事項の多くの領域で改善に着手がなされている。

行刑改革会議の具体的提言については、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があったことから、本調査では、刑事施設職員のみならず、少年施設職員にも同一の設問を実施し、意見を求めており、本節では、その結果を参考として提示する。

まず、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30である。

最優先すべき項目としては、①「受刑者の権利義務と職員の権限の明確化」(62.4%)が最も高く、次いで、②「処遇困難者の分離処遇」(18.6%)、③「分類処遇制度の改正」(6.6%)、④「保護房收容の適正確保」(3.9%)、⑤「外国人受刑者の移送推進」(2.8%)、⑥「薬物依存者の特別教育」(2.4%)、⑦「報奨制度の設置」(1.4%)、⑧「作業時間の短縮」(1.3%)、⑨「昼夜間独居拘禁の悪影響防止」(0.6%)の順となっている。

本設問では、9項目の選択項目のうち上位5項目について、優先順位を付して選択するよう求めているが、優先順位を問わず、上位5項目のうちのいずれかに選択された件数を、各項目ごとに合計し、有効回答人員で除した選択率を算出した。その結果を、刑事施設職

表30 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
施設長等	114 (70.8)	9 (5.6)	1 (0.6)	22 (13.7)	2 (1.2)	3 (1.9)	5 (3.1)	1 (0.6)	4 (2.5)	161 (100.0)
統括等	127 (71.8)	10 (5.6)	0 (0.0)	21 (11.9)	3 (1.7)	0 (0.0)	4 (2.3)	2 (1.1)	10 (5.6)	177 (100.0)
係長	57 (64.0)	5 (5.6)	3 (3.4)	16 (18.0)	2 (2.2)	1 (1.1)	3 (3.4)	1 (1.1)	1 (1.1)	89 (100.0)
専門官	275 (62.4)	30 (6.8)	2 (0.5)	94 (21.3)	4 (0.9)	6 (1.4)	10 (2.3)	1 (0.2)	19 (4.3)	441 (100.0)
教官/技官	106 (48.0)	18 (8.1)	9 (4.1)	50 (22.6)	3 (1.4)	16 (7.2)	9 (4.1)	2 (0.9)	8 (3.6)	221 (100.0)
合計	679 (62.4)	72 (6.6)	15 (1.4)	203 (18.6)	14 (1.3)	26 (2.4)	31 (2.8)	7 (0.6)	42 (3.9)	1,089 (100.0)

注 ( ) 内は、構成比を示す。

員に対する調査結果と対比して示したものが、図18である。

図18からは、いずれの組織においても、「処遇困難者の分離処遇」及び「受刑者の権利義務と職員の権限の明確化」の2項目が極めて高い比率で選択されており、回答者が優先すべき項目と考えていることが読み取れる。調査時点において、少年施設も含めて、組織としての職務上の問題意識がこの点に集約されており、共通認識を有していることがうか

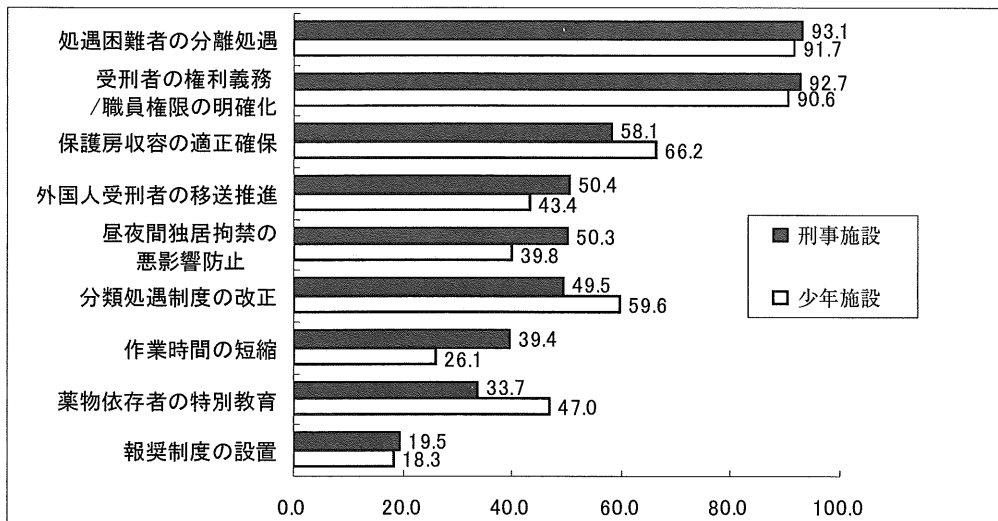


図18 組織別・行刑改革会議の具体的提言のうち優先すべき項目

がえる結果となっている。

全般的な傾向としては、刑事施設職員に対する調査結果と同様であるが、他方、若干異なる点も認められる。すなわち、刑事施設では、「外国人受刑者の移送推進」、「昼夜間独居拘禁の悪影響防止」、「作業時間の短縮」が比較的多く選択されているのに対して、少年施設では、「保護房収容の適正確保」、「分類処遇制度の改正」、「薬物依存者の特別教育」が比較的多く選択されている。職位別に見ると、教官・技官において、「薬物依存者の特別教育」の選択率が6割を超えるなど、少年施設職員の関心が、教育活動に向いていることが反映されているといえる。

### 5 心身の健康管理及び家庭生活の状況について

本研究では、矯正職員の職務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併せて尋ねている。本節では、その結果を職位別で示すとともに、適宜、刑事施設職員に対する調査結果と対比しながら相違点について言及することとする。

#### (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、全体の7割強（74.9%）に当たる（図19）。

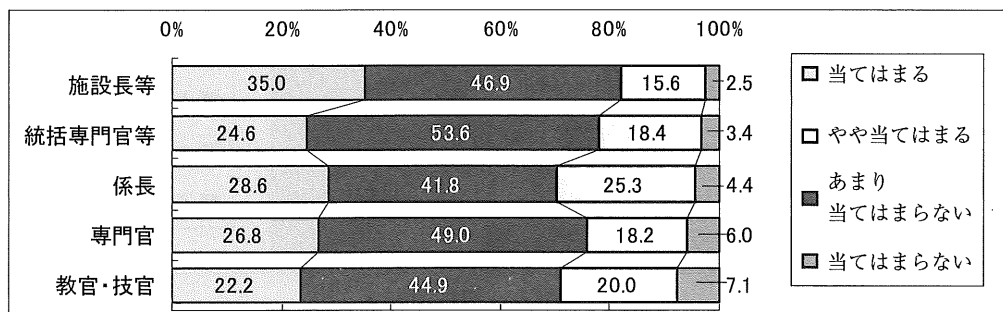


図19 職位別・規則正しい生活に配慮

矯正職員は、宿直勤務や非常時の呼出し等で緊張度の高い環境下にある。規則正しい生活に配慮している者の比率を職位別に見ると、施設長等（81.9%）の比率が最も高く、教官・技官（67.1%）の比率が最も低いという結果であり、刑事施設職員に対する調査結果と同様の傾向が認められる。

#### (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、全体の7割弱（66.9%）を占めており、刑事施設職員に対する調査結果の該当比率とほぼ同程度を示している。

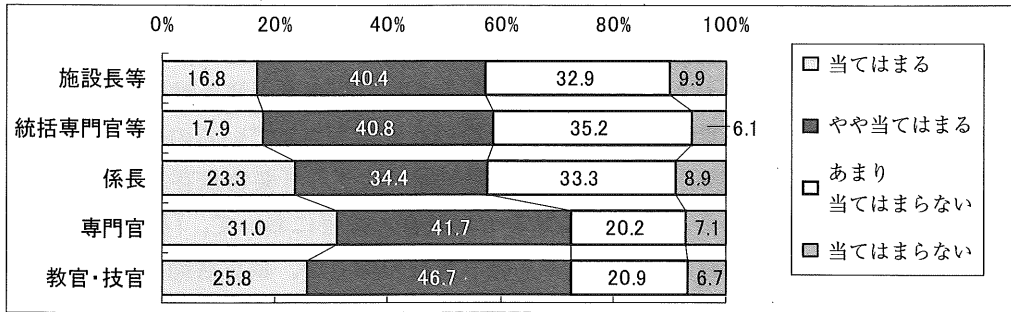


図20 職位別・趣味

趣味を楽しんでいるとする者を職位別で見ると、図20に示すとおり、専門官（72.7%）及び教官・技官（72.5%）の比率が高いという結果が得られている。

(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、4割弱の者（37.3%）が、「週に1回以上」は運動を行っているとは回答している一方で、約3割（29.5%）が「なし」と回答している。刑事施設職員に対する調査結果と比べると、運動の頻度はやや少ない（図21）。

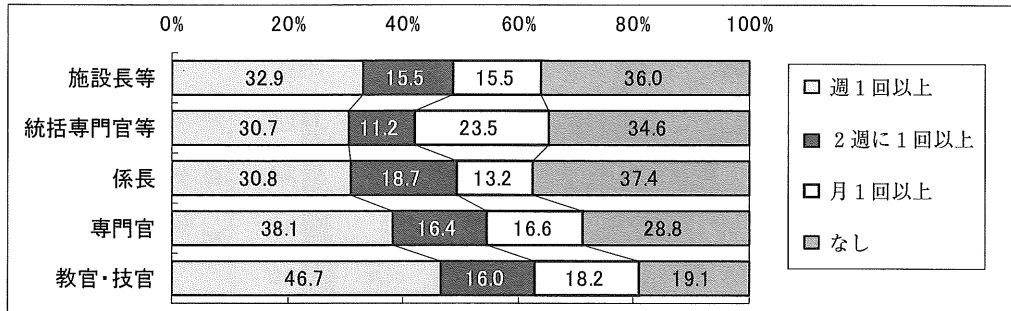


図21 職位別・運動の頻度

(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（21.7%）が飲酒しないとしており、刑事施設職員に比して、飲酒しない者の比率が若干高い。

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も含めているが、その中でも、「かなり飲む」とした者は、全体の2割強（23.2%）を占める。頻繁に飲酒する者の比率は、全体では刑事施設職員よりも低いですが、職位別に見て、施設長等の比率が一番高いのが少年施設の特徴といえる（図22）。

(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、全体の6割強（66.7%）を占めており、刑事施設職員の約5割（50.7%）よりも比率

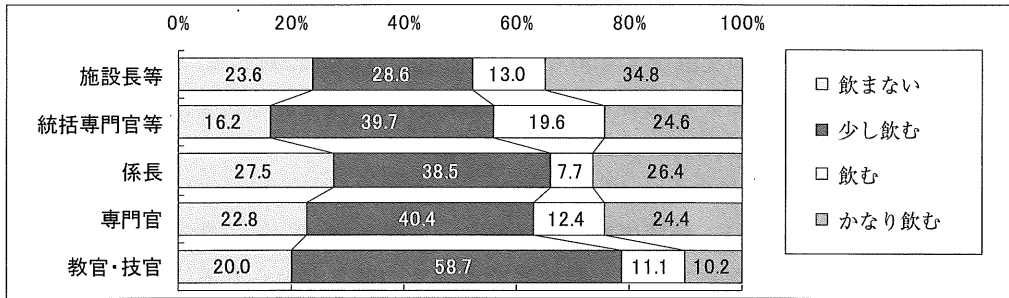


図22 職位別・飲酒の頻度

が高い。「頻繁に吸う」とした者の比率も、2割弱（17.0%）と、刑事施設職員の3割弱（28.2%）よりも低い。

この結果を職位別に見たものが図23であり、頻繁に吸うとした者の比率は統括専門官等で一番高い。

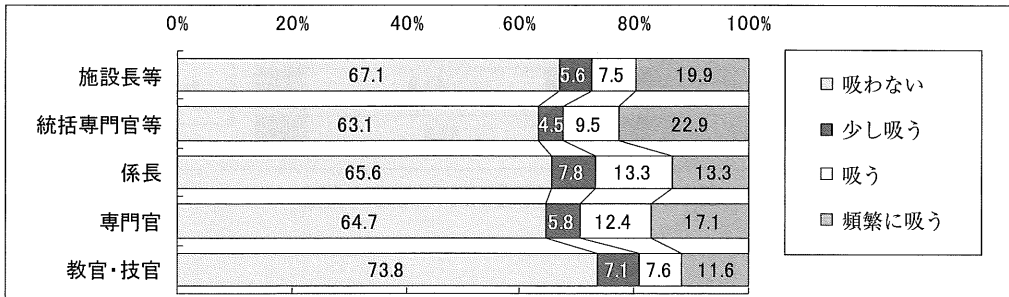


図23 職位別・喫煙の頻度

(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（42.7%）と一番高い。その一方で、「5時間以下」と回答した者も6.3%いる。

おおむね、比較的職位が低い者ほど、平均睡眠時間が短い傾向がうかがえる(図24)。

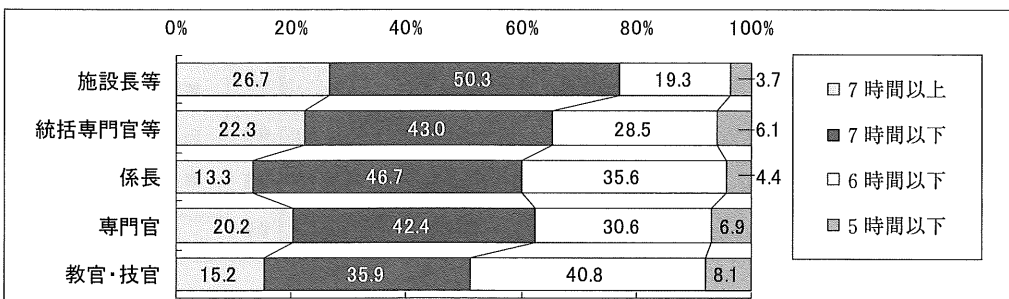


図24 職位別・平均睡眠時間

(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、回答者の約4割（41.7%）であり、刑事施設職員（47.3%）に比べるとやや低い。

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、施設長等（75.8%）、統括専門官等（67.4%）、係長（61.5%）、教官・技官（54.2%）、専門官（49.7%）となっており、職位間でかなりの開きが見られる（図25）。

刑事施設職員の調査結果でも同様の傾向が見受けられ、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。

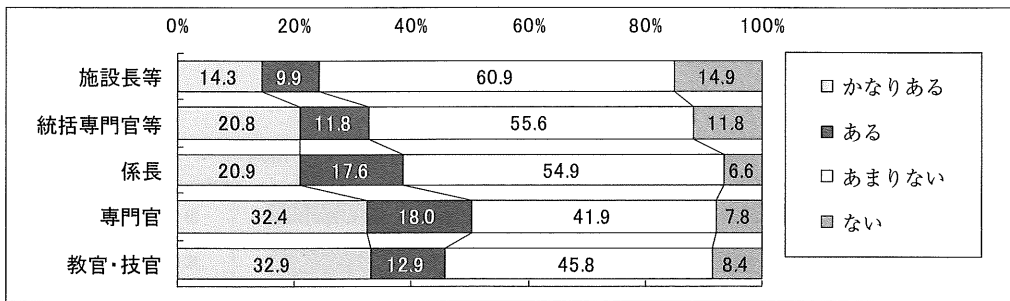


図25 職位別・職場以外の人との交流

(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8割を超えている（86.5%）。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（図26）。

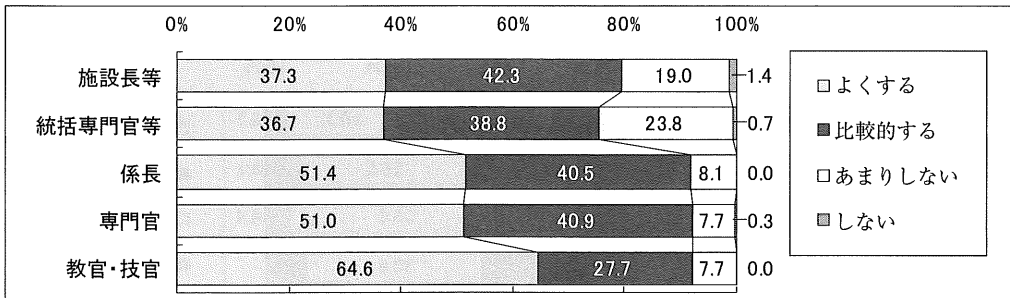


図26 職位別・家族との会話



(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、回答者の約9割（92.7%）を占めており、刑事施設職員（86.9%）よりもやや高い比率を示している。

この結果を職位別に見たものが図27である。刑事施設職員同様、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。

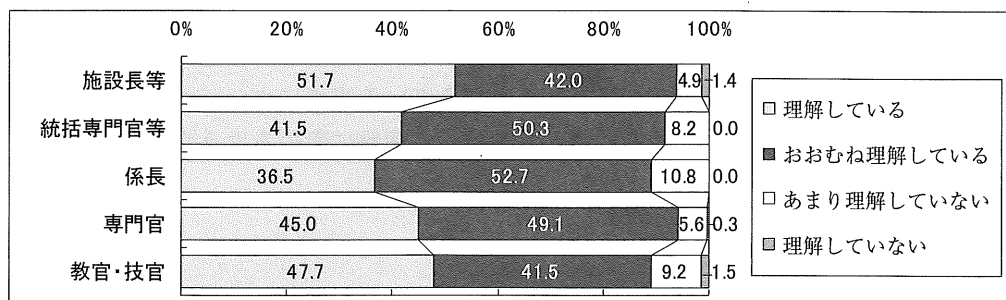


図27 職位別・家族の仕事への理解

V まとめ

矯正施設において、職員の職務意識や心身の健康状況に関する研究はこれまでに数多くなされている（大川ら,1999；香川,2006；廣橋ら,2001）が、本研究は、(1)施設処遇の実際を担っている現場職員から施設長まで多様な調査対象を幅広く含めること、(2)刑事施設職員と少年施設職員の双方に同一の質問紙を実施し、矯正職員全般の職務意識等を包括的にとらえることの2点を主眼に調査を実施した。

最後に、刑事施設及び少年施設双方の調査結果を比較しながら、矯正職員の職務意識全般について、幾つかの観点からまとめて論じることとする。

1 業務の繁忙感について

刑事施設と少年施設のいずれの組織に属する職員も、従前よりも業務量が増加し、負担感も強いと感じている者が大半を占めており、日常業務における職員の繁忙感の強さがうかがえる結果が得られている。

前回報告では、刑事施設を取り巻く勤務状況の厳しさについて、過剰収容の常態化とともに、処遇困難者の増加を背景として指摘したが、本報告で分析の対象とした少年施設に目を転じると、被収容少年の質的变化についての議論がなされている。法務総合研究所は、少年院の法務教官を対象として、最近の非行少年に関する認識についての調査を実施し、その結果を平成17年版犯罪白書において報告している。それによると、少年院に勤務する

法務教官の認識では、最近の非行少年に変化が見られ、その処遇が困難になっていると受け止められているとの結果が得られている。従前に比して、非行の動機や背景の理解が難しい少年が増えているとされているが、こうした被收容少年の質的变化が、少年施設に勤務する職員の業務量の増大感や負担感の強さに反映されている面があると推察される。

こうした繁忙感を背景に、双方の組織ともに9割前後の者が職員増員の必要性があると回答している。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。

なお、最近になって仕事上のミスが増加しているとする者が、双方の組織ともに3割を超過するという結果も得られている。業務の繁忙さとミスの増加の関連性は必ずしも定かではなく、また、各々の回答者がミスとしてとらえている事項についても幅があるが、一連の結果を踏まえると、心身ともにゆとりを持って職務に臨めるような体制の確保が必要であると考えられる。

## 2 職員の勤務意欲について

多忙な職場においては、職員にかかる心理的ストレスの増大や職員集団の勤務意欲の低下が懸念される場所である。

本調査において、「働きがい」について尋ねたところ、少年施設に勤務する職員のうち約7割、刑事施設に勤務する職員のうち5割強が、働きがいがあると回答している。働きがいがあると回答した者の各組織における職位別の分布を見ると、少年施設職員では「係長」の該当比率のみが突出して低く、刑事施設職員では「事務官」の該当比率のみが突出して高いという結果が得られている。また、所属部門と職位に焦点を当てると、刑事施設職員では、処遇部門の一般職員が働きがいについて相対的に低く選択しているのに対して、少年施設職員では、逆に、処遇部門の一般職員が、最も働きがいがあるととらえている点も特徴的である。

職場の雰囲気について尋ねた設問においては、活気があるとした者は、少年施設職員では約7割、刑事施設職員では約6割であり、同様に、職位によってその受け止め方に差異が大きい。

勤務意欲は、もとより様々な要因によって規定されるものであるが、組織、部門、職位の観点から、その様相が大きく異なることが改めて浮き彫りになったといえる。

## 3 職員のメンタルヘルスについて

今回の調査結果においては、刑事施設職員も少年施設職員も、いずれも約8割の職員が、自らの職務について一般社会からの理解が得られていないと感じていることが示された。一般に、困難な仕事をこなし、職務に対する意欲が高くても、周囲からの相応の理解や評価が得られない場合、達成感が得られずに無力感だけが募り、いわゆるバーンアウト<sup>3</sup>につながりやすいと言われている。矯正職員の場合、家族からの理解が得られているとする

者が9割前後を占めることが、困難な職務を続けていく上での大きな支えになっていると推察されるものの、こうした状況にかんがみると、職員の心身の健康管理について、組織としてより一層積極的に取り組むことが望まれる。

なお、情緒的な消耗から身を護るために、対象者との接触を避けたり、突き放したりするようになることを脱人格化といい、バーンアウトの症状の一つとも、また、バーンアウトしないための対処方略としても位置付けられている。その結果として、対象者の人間性を無視し、敬意を払わずに、人間として大切に扱わなくなることが生じやすいとも指摘されている。被収容者に対する適切な処遇を確保するためには、職員の意識の統一や研修を図ることが欠かせないが、同時に、職員の心身の健康管理を図り、執務環境を整備していくことも肝要であると考えられる。

#### 4 職務上の方針や裁量について

矯正施設に勤務する職員は、他の一般社会の職種に比して、組織として行動することが強く求められる職種であると考えられ、円滑な組織運営のためには、職務上の方針や指揮命令が明確に伝達される必要がある。

本調査において、職務上の方針や裁量について尋ねた結果をまとめると、まず、仕事の方針があいまいであると感じている者は、刑事施設職員では約5割、少年施設職員では約4割を占めていた。内訳を見ると、いずれの組織、所属部門においても、幹部職員に比して一般職員の方が、職務方針がよりあいまいであると感じている者の割合が多い。幹部職員と一般職員の間で職務方針の明確さを巡る意識の差異があり、一般職員の方がその職務方針があいまいであると感じやすいことは、各々の職務の性質や立場を考慮に入れると一面やむを得ない面はあるが、円滑な組織運営のためには、指揮命令の明確な伝達を図られるよう一層の工夫が必要であろう。

また、職場における職務満足度やストレスについて考慮する際には、栗岡（2005）が示すように、職務要求と裁量度の観点からモデル化されることが多い。ここでいう、職務要求とは、「仕事の量が多い」、「時間内に仕事が処理しきれない」など業務の量や質的負荷について主観的に感じる程度を示し、一方、裁量度とは「どのような仕事に取り組むのか、自分で決められる」、「仕事の段取りを自分で決められる」など業務に関する裁量権や自由度を指す。一般に、職務要求が高くても、それに応じて自由裁量が与えられている場合には、職務満足は高く、高い動機付けを持って仕事に臨むことができるとされる。他方、職務要求が高くても、それに見合う自由裁量が与えられていない職員はストレスにより心身

<sup>3</sup> 「燃え尽き症候群」(burn-out syndrome)のことを指す。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、あるいは欲求不満と定義される。医療、福祉、教育等の対人援助職、つまり人が人に対してサービスを提供している職場においては、バーンアウトが生じやすいとされる。(田尾ら、1996)。

の不調をきたしやすくなるとも言われている。

本調査の結果を見ると、現状よりも裁量の幅がほしいとする者は、刑事施設職員で約5割、少年施設職員で約4割を占めており、特に、刑事施設の処遇部門に勤務する一般職員においては、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回答している。先に示したモデルと照らし合わせると、矯正職員においては、業務量の増大感や業務の負担感の強さからは、職務要求の高さがうかがえる一方で、裁量度は低いと受け止めている者が多く、こうした点からは、職員の職務満足度の低下やストレスの増大が懸念される。

## 5 職務の性質と効率化について

矯正施設においては、現場で生じる様々な問題に臨機応変に対処することが求められる。被収容者と直接に相対する処遇部門に所属する職員だけでなく、事務部門に勤務する職員といえども、宿直勤務や応援勤務のほか、日常の業務遂行に当たっても被収容者の動静に左右される面が大きいといえる。そのため、刑事施設と少年施設のいずれの組織においても、自分のペースで仕事を進めることができないとする者が、半数を超えるという結果が得られた。

自分のペースで仕事を進めることができないとする者が半数を超えるという結果からも明らかのように、矯正施設における業務は、被収容者という生身の人間を相手にするという職務の性質上、一般的な行政事務に比して、効率化、省力化を進めることに制約を伴う面がある。職務の効率化、省力化については、職員の6、7割が十分ではないと回答しており、その必要性を痛感しているものの、その一方で、必要性を感じながらも、なかなか思うように進められないという側面があるものとも推察される。

なお、職務の効率化、省力化のための業務内容の見直しに当たっては、負担感が強い業務内容は、組織や所属部門等によって一様ではないことから、各部門や職位によって負担が強いとされる業務内容を詳細に特定した上で、一層の業務のスリム化策を講じることが期待される。

## VI おわりに

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た。前回報告の刑事施設職員に対する調査結果と併せて、少年施設職員に対する調査の結果を提示し、また、双方の組織の職務に対する意識の異同を論じた。その結果、組織の別を問わず、矯正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、矯正職務について一般社会からの理解がなかなか得られていないと感じていること、また、職務に対する意識は、所属する組

織や当該職員の職位によって大きく異なること等の結果が得られた。

矯正職員の過重な業務負担の軽減策を考える上では、まずは、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についてデータを集積し、検討を加えた上で、組織全体として業務の在り方の見直しを図っていく必要があると考える。もとより、本研究により矯正職員の職務意識の全貌が明らかになったわけではないが、ここに示した成果が、今後の矯正職員の人事・労務管理や執務環境の改善に多少なりとも供されるのであれば幸いである。

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

- 梅村 謙 1990 少年院における専門官体制の現状 刑政, 101(10), 34-45.
- 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.
- 小野記忠 2004 矯正研修における人権研修について 犯罪と非行, 142, 53-72.
- 香川茂雄 2006 矯正職員の健康に係る一考察-刑事施設の職員定期健康診断結果から- 刑政 117(10), 26-33.
- 鴨下守孝・高橋哲・岡部俊六・栗栖素子・廣橋秀山・古曳牧人 2005 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） 中央研究所紀要, 15, 1-68.
- 矯正局成人矯正課・少年矯正課 2006 薬物事犯受刑者処遇研究会及び「被害者の視点を取り入れた教育」研究会報告会の概要報告 刑政, 117(8), 62-74.
- 栗岡住子 2005 職務満足を高めストレスをコーピングする働き方の分析 神戸大学大学院研究科現代経営学専攻専門職学位論文.
- 小柳浩子 1990 専門官制の現状-少年鑑別所の場合- 刑政, 101(10), 41-45.
- 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.
- 土持三郎 1988 巻頭言 少年矯正の専門官体制に期待する 刑政, 99(5), 10-11.
- 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.
- 法務総合研究所 2005 平成17年版犯罪白書 独立行政法人国立印刷局.
- 室井誠一 1990 矯正における新たな組織編成について 罪と罰, 27(2), 27-36.

## 資料1 基礎集計表

## 1 業務量の増大感

	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
合計	429 (38.8)	437 (39.5)	209 (18.9)	30 (2.7)	1,105 (100.0)
施設長等	56 (35.0)	62 (38.8)	37 (23.1)	5 (3.1)	160 (100.0)
統括等	70 (39.1)	75 (41.9)	30 (16.8)	4 (2.2)	179 (100.0)
係長	41 (45.1)	33 (36.3)	17 (18.7)	0 (0.0)	91 (100.0)
専門官	179 (39.8)	188 (41.8)	72 (16.0)	11 (2.4)	450 (100.0)
教官/技官	83 (36.9)	79 (35.1)	53 (23.6)	10 (4.4)	225 (100.0)

## 2 業務量の負担感

	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
合計	331 (30.6)	489 (45.2)	229 (21.2)	32 (3.0)	1,081 (100.0)
施設長等	50 (32.1)	59 (37.8)	43 (27.6)	4 (2.6)	156 (100.0)
統括等	50 (28.6)	86 (49.1)	35 (20.0)	4 (2.3)	175 (100.0)
係長	38 (42.7)	38 (42.7)	12 (13.5)	1 (1.1)	89 (100.0)
専門官	133 (30.2)	207 (47.0)	89 (20.2)	11 (2.5)	440 (100.0)
教官/技官	60 (27.1)	99 (44.8)	50 (22.6)	12 (5.4)	221 (100.0)

## 3 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
合計	395 (35.7)	438 (39.6)	233 (21.1)	40 (3.6)	1,106 (100.0)
施設長等	48 (30.0)	57 (35.6)	45 (28.1)	10 (6.3)	160 (100.0)
統括等	64 (35.8)	79 (44.1)	30 (16.8)	6 (3.4)	179 (100.0)
係長	42 (46.2)	30 (33.0)	18 (19.8)	1 (1.1)	91 (100.0)
専門官	160 (35.5)	192 (42.6)	88 (19.5)	11 (2.4)	451 (100.0)
教官/技官	81 (36.0)	80 (35.6)	52 (23.1)	12 (5.3)	225 (100.0)

## 4 最近、仕事でミスをする事が多い

	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
合計	75 (6.8)	318 (28.7)	599 (54.1)	115 (10.4)	1,107 (100.0)
施設長等	6 (3.7)	35 (21.7)	88 (54.7)	32 (19.9)	161 (100.0)
統括等	10 (5.6)	46 (25.7)	104 (58.1)	19 (10.6)	179 (100.0)
係長	9 (9.9)	21 (23.1)	54 (59.3)	7 (7.7)	91 (100.0)
専門官	22 (4.9)	130 (28.8)	251 (55.7)	48 (10.6)	451 (100.0)
教官/技官	28 (12.4)	86 (38.2)	102 (45.3)	9 (4.0)	225 (100.0)

## 5 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
合計	119 (10.7)	320 (28.9)	501 (45.3)	167 (15.1)	1,107 (100.0)
施設長等	6 (3.7)	31 (19.3)	84 (52.2)	40 (24.8)	161 (100.0)
統括等	12 (6.7)	43 (24.0)	91 (50.8)	33 (18.4)	179 (100.0)
係長	13 (14.3)	30 (33.0)	36 (39.6)	12 (13.2)	91 (100.0)
専門官	62 (13.7)	143 (31.7)	198 (43.9)	48 (10.6)	451 (100.0)
教官/技官	26 (11.6)	73 (32.4)	92 (40.9)	34 (15.1)	225 (100.0)

## 6 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
合計	102 (9.2)	312 (28.3)	574 (52.0)	115 (10.4)	1,103 (100.0)
施設長等	8 (5.0)	32 (20.0)	91 (56.9)	29 (18.1)	160 (100.0)
統括等	21 (11.7)	47 (26.3)	97 (54.2)	14 (7.8)	179 (100.0)
係長	8 (8.8)	23 (25.3)	52 (57.1)	8 (8.8)	91 (100.0)
専門官	43 (9.6)	139 (30.9)	223 (49.6)	45 (10.0)	450 (100.0)
教官/技官	22 (9.9)	71 (31.8)	111 (49.8)	19 (8.5)	223 (100.0)

## 7 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
合計	94 (8.5)	452 (40.8)	378 (34.1)	183 (16.5)	1,107 (100.0)
施設長等	18 (11.2)	75 (46.6)	54 (33.5)	14 (8.7)	161 (100.0)
統括等	11 (6.1)	70 (39.1)	69 (38.5)	29 (16.2)	179 (100.0)
係長	10 (11.0)	34 (37.4)	28 (30.8)	19 (20.9)	91 (100.0)
専門官	33 (7.3)	195 (43.2)	143 (31.7)	80 (17.7)	451 (100.0)
教官/技官	22 (9.8)	78 (34.7)	84 (37.3)	41 (18.2)	225 (100.0)

## 8 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
合計	38 (3.4)	352 (31.8)	539 (48.7)	177 (16.0)	1,106 (100.0)
施設長等	6 (3.8)	69 (43.1)	68 (42.5)	17 (10.6)	160 (100.0)
統括等	4 (2.2)	68 (38.0)	87 (48.6)	20 (11.2)	179 (100.0)
係長	2 (2.2)	30 (33.0)	41 (45.1)	18 (19.8)	91 (100.0)
専門官	17 (3.8)	122 (27.1)	226 (50.1)	86 (19.1)	451 (100.0)
教官/技官	9 (4.0)	63 (28.0)	117 (52.0)	36 (16.0)	225 (100.0)

9 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
合計	202 (18.3)	436 (39.5)	315 (28.5)	152 (13.8)	1,105 (100.0)
施設長等	27 (16.9)	68 (42.5)	48 (30.0)	17 (10.6)	160 (100.0)
統括等	39 (21.8)	59 (33.0)	59 (33.0)	22 (12.3)	179 (100.0)
係長	13 (14.3)	37 (40.7)	30 (33.0)	11 (12.1)	91 (100.0)
専門官	81 (18.0)	172 (38.2)	124 (27.6)	73 (16.2)	450 (100.0)
教官/技官	42 (18.7)	100 (44.4)	54 (24.0)	29 (12.9)	225 (100.0)

10 職場の雰囲気は活気がある

	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
合計	228 (20.6)	522 (47.2)	293 (26.5)	63 (5.7)	1,106 (100.0)
施設長等	43 (26.7)	87 (54.0)	27 (16.8)	4 (2.5)	161 (100.0)
統括等	43 (24.0)	93 (52.0)	36 (20.1)	7 (3.9)	179 (100.0)
係長	8 (8.8)	40 (44.0)	38 (41.8)	5 (5.5)	91 (100.0)
専門官	76 (16.9)	207 (46.0)	133 (29.6)	34 (7.6)	450 (100.0)
教官/技官	58 (25.8)	95 (42.2)	59 (26.2)	13 (5.8)	225 (100.0)

11 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
合計	260 (23.5)	505 (45.6)	252 (22.8)	90 (8.1)	1,107 (100.0)
施設長等	38 (23.6)	79 (49.1)	38 (23.6)	6 (3.7)	161 (100.0)
統括等	40 (22.3)	88 (49.2)	44 (24.6)	7 (3.9)	179 (100.0)
係長	14 (15.4)	32 (35.2)	33 (36.3)	12 (13.2)	91 (100.0)
専門官	89 (19.7)	221 (49.0)	98 (21.7)	43 (9.5)	451 (100.0)
教官/技官	79 (35.1)	85 (37.8)	39 (17.3)	22 (9.8)	225 (100.0)

12 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
合計	746 (67.4)	235 (21.2)	89 (8.0)	37 (3.3)	1,107 (100.0)
施設長等	108 (67.1)	31 (19.3)	17 (10.6)	5 (3.1)	161 (100.0)
統括等	123 (68.7)	41 (22.9)	9 (5.0)	6 (3.4)	179 (100.0)
係長	62 (68.1)	20 (22.0)	4 (4.4)	5 (5.5)	91 (100.0)
専門官	308 (68.3)	97 (21.5)	34 (7.5)	12 (2.7)	451 (100.0)
教官/技官	145 (64.4)	46 (20.4)	25 (11.1)	9 (4.0)	225 (100.0)

13 矯正処遇に対する国民からの理解

	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
合計	10 (0.9)	203 (18.3)	684 (61.8)	210 (19.0)	1,107 (100.0)
施設長等	2 (1.2)	31 (19.3)	104 (64.6)	24 (14.9)	161 (100.0)
統括等	1 (0.6)	44 (24.4)	103 (57.2)	32 (17.8)	180 (100.0)
係長	2 (2.2)	19 (20.9)	53 (58.2)	17 (18.7)	91 (100.0)
専門官	2 (0.4)	82 (18.2)	283 (62.7)	84 (18.6)	451 (100.0)
教官/技官	3 (1.3)	27 (12.1)	141 (62.9)	53 (23.7)	224 (100.0)

14 被收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
合計	325 (29.4)	371 (33.6)	387 (35.0)	22 (2.0)	1,105 (100.0)
施設長等	51 (31.7)	64 (39.8)	44 (27.3)	2 (1.2)	161 (100.0)
統括等	66 (36.7)	61 (33.9)	49 (27.2)	4 (2.2)	180 (100.0)
係長	26 (28.6)	27 (29.7)	36 (39.6)	2 (2.2)	91 (100.0)
専門官	120 (26.6)	146 (32.4)	174 (38.6)	11 (2.4)	451 (100.0)
教官/技官	62 (27.9)	73 (32.9)	84 (37.8)	3 (1.4)	222 (100.0)

15 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
合計	85 (7.7)	166 (15.0)	676 (61.1)	179 (16.2)	1,106 (100.0)
施設長等	16 (9.9)	30 (18.6)	96 (59.6)	19 (11.8)	161 (100.0)
統括等	19 (10.6)	32 (17.9)	108 (60.3)	20 (11.2)	179 (100.0)
係長	13 (14.4)	10 (11.1)	50 (55.6)	17 (18.9)	90 (100.0)
専門官	26 (5.8)	65 (14.4)	278 (61.5)	83 (18.4)	452 (100.0)
教官/技官	11 (4.9)	29 (12.9)	144 (64.3)	40 (17.9)	224 (100.0)

16 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
合計	37 (3.3)	390 (35.3)	491 (44.4)	187 (16.9)	1,105 (99.9)
施設長等	2 (1.2)	65 (40.4)	66 (41.0)	28 (17.4)	161 (100.0)
統括等	4 (2.2)	68 (38.0)	80 (44.7)	27 (15.1)	179 (100.0)
係長	3 (3.3)	17 (18.9)	53 (58.9)	17 (18.9)	90 (100.0)
専門官	17 (3.8)	140 (31.0)	211 (46.8)	83 (18.4)	451 (100.0)
教官/技官	11 (4.9)	100 (44.6)	81 (36.2)	32 (14.3)	224 (100.0)

## 資料2 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	処遇(矯正教育)全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>○被収容者に対してどのようなことを目的・目標として、どのような教育、働きかけがなされているか。</li> <li>○どのように被収容者を処遇して、更生させているのか理解が得られていない。</li> <li>○施設内で矯正職員が被収容者にどのような処遇をしているのか理解されていない。</li> </ul>
2	職務の困難性と職員の苦勞	<ul style="list-style-type: none"> <li>○矯正施設での処遇の困難さと職員の負担について。</li> <li>○処遇困難者に対応するための労力が本当に理解されていない。</li> <li>○拘束期間の長さ、当直回数多さ、配置につけばトイレにも行けない状況。</li> </ul>
3	報道やイメージによる誤解	<ul style="list-style-type: none"> <li>○矯正施設の実態や業務内容について、一部マスコミの報道やドラマ化などの内容を鵜呑みにしている点が多々ある。</li> <li>○矯正施設は、依然として怖いところ、汚いところというイメージが固定している。</li> <li>○少年院送致は「罰」であると考えられている点。</li> </ul>
4	閉鎖性・情報不足による誤解	<ul style="list-style-type: none"> <li>○閉鎖的であり、一部の方にはしか理解されていない。</li> <li>○少年院の広報活動(どのような処遇が行われているか)ができていない。</li> <li>○閉鎖的な世界で、職員の意識も一般社会に対して低い。</li> <li>○被収容者のプライバシーに配慮するあまり、施設内を国民の目から遠ざけてきた。</li> </ul>
5	少年施設と刑事施設との違い	<ul style="list-style-type: none"> <li>○少年施設と行刑施設の収容目的、処遇内容の違い。</li> <li>○刑務所、少年院、少年鑑別所それぞれの役割、機能について区別がついていない。</li> <li>○知人に少年院、鑑別所に勤めていると話すと、「看守ですか」とたいていの人は答えるように、矯正施設及び処遇について認知されていない。</li> </ul>
6	矯正施設・職員の果たしている役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>○処遇とはいったい何なのかということも理解されていない。</li> <li>○矯正教育の意義そのものが理解されていない。</li> <li>○非行・犯罪防止や治安秩序の維持によって、矯正が果たしている役割と業績。</li> </ul>
7	被収容少年の実態	<ul style="list-style-type: none"> <li>○被収容者の人権、所内生活及び処遇全般が向上されていること。</li> <li>○被収容者の罪障意識の低さ、人権の意味に対する不理解。</li> <li>○被収容者の人権への配慮や衣食住が十分に確保されている点。</li> </ul>
8	そもそも興味関心がない	<ul style="list-style-type: none"> <li>○理解しようとするほど関心を持っていない。</li> <li>○国民自体、犯罪者等の矯正処遇に対する関心が薄い。</li> <li>○一般人には無関係であるため、事実を知ろうとする人が少ない。</li> <li>○矯正処遇について国民の関心が乏しく、自分たちの生活とは別世界のことと考えている者が多い。</li> </ul>
9	職員の被収容少年に対する接し方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員が被収容者をいじめていると思われる。</li> <li>○被収容者に暴力を振るったりしていると思われている。</li> <li>○単発的に生じた事故の報道により、全ての被収容者が同様に扱われているように誤解されている。</li> </ul>
10	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○我々の仕事の何を理解して欲しいかという視点が先だと思う。それがあまいなような気がする。</li> <li>○少年法の主旨等。</li> <li>○刑に服すれば、本人が改善されると思っている点。</li> </ul>



資料3 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"> <li>○きれいなマスコミ報道より、処遇困難者をもっと紹介し、刑務官や教官の苦しい勤務内容を伝えるべきである。</li> <li>○実際に行われている教育的処遇、及びその目的を明示し、出院後の理想像をどのようなものとして促えているか知らせる。</li> <li>○被収容者の事故等についても、公表したほうが良い（どのような人間を相手に職員が処遇しているかを理解してもらおう）。</li> </ul>
2	広報活動（抽象）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○広報活動の充実。</li> <li>○広報活動を積極的に展開する。</li> <li>○やはり地道な広報を続けていくしかないと思う。</li> <li>○正しい広報。</li> </ul>
3	広報活動（マスメディア）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○矯正施設の実態や業務内容について、一部マスコミの報道やドラマ化などの内容を鵜呑みにしている点が多々ある。</li> <li>○矯正施設は、依然として怖いところ、汚いところというイメージが固定している。</li> <li>○少年院送致は「罰」であると考えられている点。</li> </ul>
4	広報活動（矯正展、施設見学）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○一般参観など、外部の人が実態を知ることのできる機会を増やす。</li> <li>○矯正展等で、収容者の日々の生活を説明したり、また、その内容を明記したパンフレットを作成したらよいのではないかと思う。</li> <li>○施設の見学が最も簡単な方法だと思うが、それよりも体験入所・入院の制度を設けて、職員、被収容者の生活を知ってもらうことが一番の近道と考える。</li> </ul>
5	行政機関としての自己研さんの	<ul style="list-style-type: none"> <li>○理解されることを目指すより、いつ見られてもきちんと説明のできる仕事をしていればいいと思う。</li> <li>○職員の勤務状況、処遇改善など積極的に行い、今以上に優秀でやる気のある職員を採用できるシステムを考える必要がある。</li> <li>○社会に出たらそれまでということにならないように、出院後も院と少年との連絡を取れるようなシステムを作る。</li> </ul>
6	処遇内容・効果の公開	<ul style="list-style-type: none"> <li>○教育内容や更生プログラムによる効果をアピールする。</li> <li>○被収容者の改善更生が図られ、再犯率が減少していることの証しなるものを提示する。</li> <li>○もっと教育内容の情報を広く深く提供していくことが大切である。</li> <li>○個別的処遇計画に基づく個別の課題や作品が、体系的に集積され、提示できるようにする。</li> </ul>
7	広報・情報公開の限界	<ul style="list-style-type: none"> <li>○すべての人が矯正に対して関心があるわけではないので、理解してもらおうと頑張るすぎるのは疑問がある。</li> <li>○公務員がバッシングを受けやすい現状では、難しい。</li> <li>○一般的には関わりたくない施設であるため、理解は浸透しにくいと思われる。</li> <li>○被収容者の情報等について守秘義務があるため、理解を求める必要はない。</li> </ul>
8	外部機関や地域社会との交流	<ul style="list-style-type: none"> <li>○もっと一般社会の人たちと交流できる広場を作る（例えばグラウンドや体育館を利用して地域の大会を開催する）。</li> <li>○職員が他の教育機関（中・高校）などへ出向き、講話や説明会などを学生へ行う方法も考えられる。</li> <li>○教育機関全体との連携を深めさせる。</li> <li>○職員が他分野（学校・地域）に出向き、少年非行相談等に応じ、活動の場を広げる。</li> </ul>
9	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○難しい問題であり、わからない。</li> <li>○義務教育で、教科書で教えると良い。</li> <li>○国民に対して望ましい矯正とは何かということを、率直にアンケートを取るべきである。</li> <li>○中学・高校等の教科書に、刑事政策分野のごく常識的なことでもいいから掲載できればいいと思う。</li> </ul>

## 資料4 被收容者処遇の見直しが必要とされる点

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○個々の被收容者の特性に合わせた処遇プログラムが必要。</li> <li>○セラピスト等の専門家を導入しての更生プログラム（薬物や被害者感情）。</li> <li>○被收容者の質が多様化しているので、もっと多様なプログラムを用意する必要がある。</li> </ul>
2	権利義務関係 の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>○いたずらに被收容者の人権ばかりが叫ばれる最近の風潮には疑問がある。</li> <li>○処遇における被收容者、矯正職員の人権・義務とその限界を明確にし、矯正職員全体としての理解を持った上で、行えるようにすべきである。</li> </ul>
3	一般社会に近づ けた処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>○一般の人々が、奇異に感じることは、可能な限り改めるべきである。</li> <li>○一般常識的に考えて、あまりにかけはなれた処遇は見直した方が良いと思う。</li> <li>○一般社会とあまりにもかけ離れた処遇（日常の動作等）は、保安上の不安がない限り、一般社会に近づけたほうが良いと思う。</li> </ul>
4	收容生活環境 の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>○被服や日用品の貸与、給与品目、員数など、処遇の具体的な内容における統一的で明確な規定を定める。</li> <li>○衛生面、健康面での配慮。</li> <li>○時代に適合した生活環境の整備が必要。</li> </ul>
5	職員組織・勤務 体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員間で支えあい助け合う雰囲気はそもそも重要であり、これをもって伝達引継ぎが密になり、職員間で処遇を統一することができる。</li> <li>○職員研修制度の根本的な見直しが必要。全人的な教育、職員意識の底上げがなくて処遇の見直しはない。</li> </ul>
6	法改正・制度 の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>○少年院の長期施設、短期施設の割り振りを再考すべき。</li> <li>○被收容者個人に対する処遇に限界。その家族や関係機関も巻き込めるような若しくは保護環境への積極的な介入ができるようにして欲しい。</li> <li>○分類級の見直し。</li> </ul>
7	被收容少年の人 権への配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員の被收容者に対する言葉遣い等、丁寧に被收容者を一人の人格として接する。</li> <li>○被收容者の人権をもっと真剣に考え、職員の越権行為とその結果について何度も伝達研修をすべき。</li> </ul>
8	職員の増員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員数を増やし、面接時間を取れるようにする。</li> <li>○職員の増員により現在の処遇も深まる。時間に追われ、被收容者への対応不足となっている。</li> </ul>
9	被害者の視点を 取り入れた教育 の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>○被害者の立場に立った処遇をもっとすべきである。</li> <li>○被害者の感情や想いを、もっと被收容者に知らせる必要があると思える。</li> <li>○少年の場合、資格の取得等に重点を置いた教育よりも、被害者教育等の生活指導の充実を行うべきであると思う。</li> </ul>
10	過剰收容解消	<ul style="list-style-type: none"> <li>○過剰收容を何とかしたほうがよいと思う。</li> <li>○過剰收容下での生活空間の狭隘。</li> </ul>
11	処遇困難者 への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>○処遇困難な被收容者に対するの対応と危機管理。</li> <li>○犯罪傾向の進んだ者（暴力団等）と一般の犯罪者とは区別して処遇すべきである。</li> </ul>
12	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○今まで通りでいいと思う。</li> <li>○特にどのような点ということはないが、見直すことは常に必要であると意識しておかなければならないと思う。</li> </ul>

資料5 矯正職員の人権意識が希薄であると感じる点

No.	カテゴリ名	各カテゴリにおける代表的な意見
1	基本的な姿勢	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人によって大きく違うが、被収容者に対して「自分より下」というような目で見える職員がいる点</li> <li>○少年を犯罪者としてしか見ていない。</li> <li>○人権の意味が理解できていない。</li> <li>○制服を着ているだけで、どうしても上下関係というパワーバランスが形成されていることを忘れがちである。</li> <li>○人権が被収容者の取扱いのレベルにとどまっている。個人の尊重というバックボーンが育っていない。</li> </ul>
2	言葉遣い及び態度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○名前の呼び捨て、「お前」などという言葉遣い。</li> <li>○年配の職員の被収容者に対する言葉が雑なことがある。</li> <li>○被収容者に対して社会常識に照らして、礼節の欠如した態度を取る若年職員が多い。</li> <li>○権力的、威圧的、差別的な考え方や言動が見られる。上から物を言うような言い方を聞く。</li> <li>○恫喝する事が指導する事であると思いをしている職員が少なからずいる。</li> </ul>
3	職員の人権尊重の必要性	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員自身の人権が軽視されかねない職場の土壤があるのに、被収容者の人権を重視する意識が生じるわけがない。</li> <li>○職員の意識の根底には罪を犯した被収容者の人権のみが尊重され、一生懸命勤務している職員の人権がないがしろにされているとの思いがある。</li> <li>○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。</li> <li>○職員同士でも、部下は上司に絶対服従だと考えている。階級社会の悪い面が人権意識に影響しているように思われる。</li> <li>○職員が互いの人権意識を高揚させずには、被収容者に対して人権尊重はありえない。</li> </ul>
4	研修を充実させる必要性	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員については適切な研修受講等を通して人権意識の高揚を図る。</li> <li>○何も矯正に限ったことではないが、人を処遇する矯正においては、特に人権に関するプログラムを多用すべき。</li> <li>○具体的に例示してあげないと無理。</li> <li>○被収容者の人権をもっと真剣に考え、職員の越権行為とその結果について何度も伝達研修をすべき。</li> </ul>
5	権利義務及び権限の明確化の必要性	<ul style="list-style-type: none"> <li>○被収容者を処遇するに当たって、根拠等をチェックせずに慣例に従って勤務しているところ。</li> <li>○何が権利で何が義務であるのか、あるいは、職員側がどのような根拠に基づき被収容者の権利を制限しているのかという意識が乏しいと思われる。</li> <li>○職員の職務権限の内容及び限界を明確にする。</li> </ul>
6	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○守られるべき被害者やその家族の人権も、被収容者の人権に比べると、ないがしろにされているように感じられる。</li> <li>○日本の社会全体が人権意識が希薄なのに、犯罪者に対する人権意識が高まるわけが無い。日本国全体の問題として取り組むべきだ。</li> <li>○あまりにも尊重しているところがある。非行に対する意識が育たない。</li> <li>○管理するという体制から個々の人権に配慮した処遇には限界があると思う。</li> </ul>

## 資料6 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	専門性の不明確さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○専門官体制にいう専門とは何か不明。</li> <li>○専門官の名称のみであり、特に他の教官と区別なく勤務している。</li> <li>○どのような専門性があるのか不明確。</li> <li>○個人の専門性が発揮されていない。</li> <li>○「何に」関する専門性とするのか。肩書きの意味するところが全く不明である</li> </ul>
2	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"> <li>○能力主義とラインとしての階級制度がうまく融合していない</li> <li>○組織で仕事をするという感覚が弱くなる。指揮命令系統がよく見えない。</li> <li>○係長と専門官との組織上の指示、命令、級の関係が不明確である。</li> <li>○専門官同士の指示・命令系統の機能がない。</li> <li>○誰もが専門官になる体制で、指揮命令系統が判然とせず、責任が不明確となることがあるほか、上位の研修とリンクしていない。</li> </ul>
3	能力主義の徹底・資格制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員の持つ特技を活かした専門官体制。適材適所。</li> <li>○資格をつけた専門制とすること。</li> <li>○名称だけの変更では意味がない。専門知識、専門能力を確立すべき。</li> <li>○エキスパートの養成が必要。</li> <li>○在級経験年数を満たせば、専門官へ昇任できる現行を改める。</li> </ul>
4	不要	<ul style="list-style-type: none"> <li>○特に少年施設においては、十分に機能していないように思料される。この際、専門官体制を廃し、従前の職階制に戻してはどうか。</li> <li>○必要性、意味を感じない。そもそも何で存在しているのだろうかと思う。</li> <li>○専門官体制そのものが必要ないと思う。</li> <li>○少年施設においては職務上、一切メリットはない。廃止すべき。</li> </ul>
5	年功序列による弊害	<ul style="list-style-type: none"> <li>○一定の勤務年数が経てば自動的になれる点。</li> <li>○年功序列的な面があるので、改める必要がある。処遇能力と経験を重視した専門官体制にするべきである。</li> <li>○少年の場合、専門官になるのが早すぎる。一律に専門官になっている気がする。</li> </ul>
6	体制が伴っていない	<ul style="list-style-type: none"> <li>○業務の見直しがなく、単に役職を増やしたのみの感がある。</li> <li>○対応した手当をすべきである。</li> <li>○過剰収容の中、配置に余裕がなく専門官体制が生かせていない。</li> <li>○専門官体制になっても組織的には変わっていない。組織を全面的に見直すべき。</li> <li>○大規模施設と小規模の施設においては、役割、負担率に格差があり過ぎる。</li> </ul>
7	自覚・責任感の欠如	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員個々の意識次第。</li> <li>○責任感がなくなっている。期待される役割が分からなくなっている。</li> <li>○平等ともいえるが年配の職員に相応の自覚が生まれにくい。</li> <li>○職務に対する責任感が希薄になっている。</li> <li>○誰でも専門官になれるという意識が職務意識を低下させている。</li> </ul>
8	詳しく知らない・実感が無い	<ul style="list-style-type: none"> <li>○専門官体制というもの自体が、どのような仕組みになっていて、本来どのような機能を果たすべきなのがよくわからない。</li> <li>○専門官体制以前を知らないなので、比較できない。</li> <li>○専門官体制が何のためにとられているのか、というところから不明である。</li> <li>○意義が良く分からない。実感が無い。</li> </ul>
9	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○特に問題はない。</li> <li>○体制そのものについて、意義を広報すること。</li> <li>○非常に短いスパンで業務を変えられてしまい、一つの業務をよく理解しないまま次の仕事に移ることになってしまうので、配置替えは慎重にやるべき。</li> </ul>

## 資料7 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	職員の増員等による勤務負担軽減	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員が不足している状況では、処遇の充実を図るには限度がある。</li> <li>○物理的な収容能力の拡充と職員の増員が先決であり、それらが満たされて、効果的に余裕のある処遇体制が可能となると思われる。</li> <li>○職員数を増加することが肝要である。日常業務に追われ、手一杯の状態では、処遇の充実など望めない。</li> </ul>
2	職員の待遇・執務環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員の勤務体制を余裕のあるものにする。</li> <li>○職員のストレスをどう軽減するかが必要。</li> <li>○職員の負担を減らし、余裕のある中での勤務を実現する事。個人の「力量」や「善意」に頼っている現在の状況下では、決してよくなると思う。</li> <li>○職員の休日の確保など勤務環境の向上を図る必要がある。</li> </ul>
3	職員の採用、研修、人事関連	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人事異動（特に一般職員）によるマンネリ化の排除。</li> <li>○職員の研修制度や昇進制度の体系化。</li> <li>○幹部のスリム化。</li> <li>○職員研修の充実（内部研修にとどまらず、積極的に外部との研鑽が望まれる）。</li> </ul>
4	教育活動の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>○再犯防止に向けた教育的働きかけ。</li> <li>○教育的プログラムの整備と評価の実施。基本的プログラムについて、上級官庁でモデル化するなどして、現場一任を再考する。</li> <li>○処遇効果をより科学的・客観的に評価するシステムを構築できればと思う。</li> </ul>
5	外部協力・広報	<ul style="list-style-type: none"> <li>○外部関係施設や機関と連携を積極的に図る。</li> <li>○民間委託を拡充し、職員の過重負担なくし、その分を処遇の専門家としての能力の向上に活かす。</li> <li>○少年院や鑑別所との連携強化ばかりでなく、他の関係機関（児相や児童自立支援施設など）との相互関係を深める必要がある。</li> </ul>
6	職員の意識統一・意識変革	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員の意識統一が必要である。</li> <li>○一人一人が自分の立場、役割を自覚して職務に当たる。</li> <li>○職員集団の足並みをそろえることが最も大切。</li> <li>○職員間での意思の疎通や連絡等をしっかりと行い、職場の雰囲気改善する。</li> </ul>
7	専門性の向上・専門職の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>○薬物指導、カウンセリング等の専門家を配置する必要がある</li> <li>○専門性のあるポストを設ける。例えば、臨床心理士の配置。</li> <li>○職員自身の知識や技術を高めていく。</li> </ul>
8	権利義務・権限の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>○被収容者の権利義務と職員の権限の明確化。</li> <li>○被収容者に不必要と思われる動作規制はなくすべきである。</li> <li>○外部交通における基準の明確化の徹底（特に通信の発受の基準）。</li> </ul>
9	法制度・組織改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>○現行法令の改正。</li> <li>○形式的な協議会、協議題、文書など徹底的に廃止する。</li> <li>○一部、二部の垣根の撤廃。</li> </ul>
10	適切な分類処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>○分類処遇を細分化する。</li> <li>○処遇困難者が増えている現状で、組分類による処遇を推進していかなければ、処遇が画一的になり、矯正教育の効果が疑問。</li> <li>○医療施設と一般施設の中間に位置し、狭義の精神障害でない精神疾患の対象者の施設の設定が必要。</li> </ul>
11	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○医療の充実が必要。</li> <li>○社会が求めている矯正への要望、期待も処遇に組みすべき。</li> <li>○被収容者が社会貢献できる機会を増やすべき。</li> <li>○一般国民が矯正の役割をどのように考えているか、リサーチし、その結果に応えるような形で行う。</li> </ul>