

女子刑務所の処遇に関する研究（その1）

矯正協会附属中央研究所 鴨 下 守 孝
多 田 一
竹 下 賀 子

キーワード：女子刑務所，処遇，職務意識，メンタルヘルス

I 研究の目的

近時の犯罪動向を見ると、量的にも質的にも変化が顕著であり、これを受けて、刑事施設に収容される受刑者についても、その数の著しい増加及び質的な変化が認められるようになり、円滑な処遇を実施する上で大きなあい路となっている。

この点について、女子受刑者に限ってみても同様の傾向を指摘できる。量的な側面では、平成18年の女子新受刑者数は2,333名、女子受刑者の年末収容人員は、4,452名（矯正統計年報，2007）に上り、総新受刑者中の女子比は昭和21年以降最高の7.1%を占めるに至っており、その結果、女子受刑者を収容する刑務所においては、過剰収容が常態化している。

また、質的側面からみると、かつて女子受刑者は、①窃盗・殺人・詐欺・放火といった罪種に限られる、②知能・教育程度が低い、③生育歴・生活環境ともに貧しい、④暴力団加入者がいない、⑤粗暴性はなし、集団化せず、悪質な反則はない、⑥中高年齢者が男子に比べ多い、⑦職員の評価した女子受刑者像は、90%の者が作業・集団生活ともにまじめに取り組んでいる群である、ことが特徴とされてきた（坪内，1984）。しかし、今日では、①初入者の増加、②精神障害や身体疾患を有する者、薬物事犯者、高齢者、人格の偏りが大きい者等の処遇困難者の増加、③外国人受刑者の増加、④規律違反行為の内容の変化、⑤不服申し立ての増加、が特徴として指摘されるに至っている（柏原，2003）。

こうした状況にあって、女子受刑者の増加による過剰収容の常態化及び女子受刑者の質的な変化に伴う処遇の困難性の増大への対策として、処遇分類の細分化、施設の特色化及び開放的処遇の見直しを求める意見（柏原，2003；青野，2005）が処遇の現場から寄せられており、「刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律」の施行とも相まって、女子刑務所における処遇のあり方に関する検討は、喫緊の課題となっている。

これら女子受刑者の変化から生じる様々な課題に加えて、各施設において処遇を実施する職員体制も、多様な課題を抱えている。とりわけ、職員の若年化と職場定着化は、女子刑務所が長年に亘って抱え続けている大きな課題であり、矯正局でも、女子施設及び女性職員の実情を把握するため、平成16年からアンケート調査や座談会などを行い、平成18年

には女性職員執務環境改善プロジェクト・チームを発足させ、その執務環境の改善に向けた総合的な対応策を検討しているところである。

そこで、こうした問題意識の下に、本研究では、女子刑務所職員の職務に対する意識調査を通じて、女子刑務所における処遇体制の現状を把握することを目的とし、とりわけ、女子刑務所の職員が何を目指して処遇を行い、その実現には何があい路となっているのかという観点から、女子刑務所における処遇の実態をまとめ、今後の課題を明らかにすることとした。

Ⅱ 方法

1 調査対象者

女子受刑者を収容する刑事施設7庁（札幌刑務支所、福島刑務支所、栃木刑務所、笠松刑務所、和歌山刑務所、岩国刑務所、麓刑務所）に勤務する公安職職員（795名）を対象とした。

2 調査期間

平成19年8月3日から同年9月7日まで

3 実施方法

調査対象施設に調査票と封筒を送付し、各施設の担当者が対象者に配布した。

調査への協力は任意であること、回答は無記名で行い、回答結果は統計的に処理するため個人の回答が特定されるおそれはないことを調査票に明記した上で、調査対象者に回答を求めた。

調査対象者は、回答した調査票を配布された封筒に入れ、各自で封をしてから各施設の担当者に提出し、担当者が取りまとめて返送することとした。

調査票の詳細については、巻末の資料を参照されたい。

Ⅲ 調査内容

1 基本属性

対象者の属性（①性別、②年齢、③職位、④所掌業務内容、⑤勤務年数、⑥処遇部門通算勤務年数）について、多肢選択式で回答を求めた。

2 職業性ストレス簡易調査票

「職業性ストレス簡易調査票」（労働省、2000）のうち「仕事のストレス判定図」作成に必要な12項目に対して、多肢選択式で回答を求めた。

「職業性ストレス簡易調査票」は、職場で簡便に実施できる自己記入式のストレス調査票として、平成7～11年度労働省委託研究「作業関連疾患の予防に関する研究」の成果として作成された。この「職業性ストレス簡易調査票」のうち、12項目の回答結果によって仕事上の心理的なストレス要因を評価し、それが回答者のストレス反応や健康にどの程度影響を与えているかを判定するものが「仕事のストレス判定図」である。仕事のストレス判定図は、「仕事の量的負荷」、「仕事のコントロール」、「上司の支援」、「同僚の支援」の4領域について、全国25,000人の労働者の調査データから算出された標準値との比較により、調査対象となった職場のストレスの程度を判定するものである。

3 処遇に対する考え

受刑者の処遇に対する考えとして、①受刑者の処遇について重要なこと、②刑務作業の意味や役割、③受刑者の改善更生に役立つこと、④受刑者の心情安定に役立つこと、⑤受刑者の円滑な社会復帰に必要なこと及び⑥受刑者の処遇について今後充実させるべき分野の6項目について多肢選択式で回答を求めた。

4 働き掛けへの意欲と現状

受刑者に対する面接、指導、身上相談等の働き掛けの現状について、働き掛けを①積極的にやりたいか、②十分な時間をかけているか及び③効果的に行っているか、多肢選択式で回答を求めた。また、働き掛けに関する工夫・努力について、自由記述式で回答を求めた。

5 処遇上の困難

受刑者の処遇上、苦慮する場面について多肢選択式で回答を求めるとともに、苦慮する場面を乗り越えるための工夫・努力について、自由記述式で回答を求めた。また、身の危険を感じる場面及び外国人受刑者の処遇について感じる困難（言語面、文化面）についても、多肢選択式で回答を求めた。

6 処遇上問題となる事項

受刑者の処遇をする上で問題となる事項として、受刑者に関すること（①人数、②性格的な偏り、③更生意欲、④罪の意識、⑤意思疎通）、施設に関すること（①所内の規則、②構造・設備）及び職員に関すること（①人数、②連携、③自身の経験、④自身の仕事内容、⑤自身の処遇力）を挙げ、それぞれの問題点をどの程度感じているか、多肢選択式で回答を求めた。

7 仕事の合理化

職場における仕事の合理化の必要度と進み具合及び合理化が進まない理由について、処遇に関する事務的な手続と処遇そのものに分けて、それぞれ多肢選択式で回答を求めた。

8 職員の育成

本項目においては、勤務経験3年未満の職員を「指導される者」、勤務経験3年以上の職員を「指導する者」として、指導される者及び指導する者それぞれの立場から、若手職員に対する指導内容、指導の現状及び望ましい指導法について多肢選択式で回答を求め、若手職員に対する指導のあり方については、自由記述式で回答を求めた。

IV 結果

返送された644名分の回答のうち、白紙回答である21名分と全体の半数以上の質問に無回答である7名分の計28名分を除いた616名分を有効回答とした。回収率は81.0%、有効回答率は77.5%であった。

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の対象とし、未記入・無効回答の箇所のみを集計から除外しているため、設問によって有効回答数が異なっている。

1 基本属性

回答者のプロフィールは、以下のとおりである。

(1) 性別

女性511名（83.0%）、男性105名（17.0%）である。

(2) 年齢（表1）

回答者の年齢は、20歳代（31.8%）が最も多い。

女性職員は、20歳代（37.5%）が最も多く、その内訳は、20歳以上25歳未満が全体の16.1%、25歳以上30歳未満が21.4%である。男性職員は、50歳以上（42.3%）が最も多い。

表1 年齢

	～19歳	20～24歳	25～29歳	30～39歳	40～49歳	50歳～	合計
女性	20 3.9%	82 16.1%	109 21.4%	162 31.8%	98 19.2%	39 7.6%	510 100.0%
男性	0 0.0%	1 1.0%	3 2.9%	13 12.5%	43 41.3%	44 42.3%	104 100.0%
合計	20 3.3%	83 13.5%	112 18.2%	175 28.5%	141 23.0%	83 13.5%	614 100.0%

(3) 階級等（表2）

回答者の階級等を「看守・主任看守」、「看守部長」、「副看守長」、「看守長」及び「事務官」に分類すると、「看守・主任看守」（54.3%）が最も多い。

女性職員は、「看守・主任看守」（63.2%）が最も多く、階級等が上がるほど人数が少なくなっている。男性職員は、「副看守長」（43.6%）、「看守長」（27.7%）の順に多い。

なお、「教官」・「技官」等の回答は、本問の集計からは除外している。

表2 階級等

	看守・主任看守	看守部長	副看守長	看守長	事務官	合計
女性	312 63.2%	103 20.9%	44 8.9%	29 5.9%	6 1.2%	494 100.0%
男性	7 7.4%	11 11.7%	41 43.6%	26 27.7%	9 9.6%	94 100.0%
合計	319 54.3%	114 19.4%	85 14.5%	55 9.4%	15 2.6%	588 100.0%

(4) 役職（表3）

回答者の役職を「該当なし」、「矯正処遇官」、「主任矯正処遇官・係長」、「統括矯正処遇官」及び「首席矯正処遇官・課長・部長・次長・施設長」に分類すると、「該当なし」（58.3%）が最も多い。

女性職員は、「該当なし」（66.5%）が最も多く、全体の6割以上を占める。男性職員は、「主任矯正処遇官・係長」（24.8%）及び首席矯正処遇官・課長・部長・次長・施設長」（24.8%）が同数で最も多い。

統括矯正処遇官以上の管理職は、全体の11.7%であり、女性職員では7.0%、男性職員では34.7%である。

表3 役職

	該当なし	矯正処遇官	主任矯正処遇官・係長	統括矯正処遇官	首席・課長以上	合計
女性	332 66.5%	113 22.6%	19 3.8%	17 3.4%	18 3.6%	499 100.0%
男性	18 17.8%	23 22.8%	25 24.8%	10 9.9%	25 24.8%	101 100.0%
合計	350 58.3%	136 22.7%	44 7.3%	27 4.5%	43 7.2%	600 100.0%

(5) 所掌業務内容（表4～7）

所掌業務内容を「総務関係」、「処遇関係」、「作業関係」、「分類関係」、「教育関係」、「医務関係」及び「その他」に分けると、「処遇関係」（60.3%）が最も多い。

女性職員は、「処遇関係」（70.3%）が最も多く、全体の7割を占める。男性職員は、「総務関係」（49.0%）が最も多い。

所掌業務内容が処遇関係である職員の配置を「日勤」と「昼夜勤」に分けると、日勤配置の者が39.2%、昼夜勤配置の者が60.8%である。

女性職員は、昼夜勤配置（61.5%）の者が、また、男性職員は、日勤配置（63.6%）

の者が多い。

所掌業務内容が処遇関係である職員の配置箇所を「工場」、「舍房」、「構外作業」、「内外掃・営繕」、「処遇事務」及び「その他」に分けると、「その他」(36.6%)が最も多く、次いで多いのが「工場」(30.7%)である。

女性職員の配置箇所は、「その他」(36.4%)、「工場」(31.4%)の順に多く、男性職員の配置箇所は、「その他」(45.5%)、「処遇事務」(36.4%)の順に多い。

なお、配置箇所を「その他」とした者のうち67.4%は、昼夜勤配置である。

表4 所掌業務内容

	総務関係	処遇関係	作業関係	分類関係	教育関係	医務関係	その他	合計
女性	51 10.0%	357 70.3%	15 3.0%	25 4.9%	32 6.3%	19 3.7%	9 1.8%	508 100.0%
男性	51 49.0%	12 11.5%	27 26.0%	4 3.8%	5 4.8%	0 0.0%	5 4.8%	104 100.0%
合計	102 16.7%	369 60.3%	42 6.9%	29 4.7%	37 6.0%	19 3.1%	14 2.3%	612 100.0%

表5 配置

	日勤	昼夜勤	合計
女性	135 38.5%	216 61.5%	351 100.0%
男性	7 63.6%	4 36.4%	11 100.0%
合計	142 39.2%	220 60.8%	362 100.0%

表6 配置箇所

	工場	舍房	構外作業	内外掃・営繕	処遇事務	その他	合計
女性	107 31.4%	66 19.4%	3 0.9%	7 2.1%	34 10.0%	124 36.4%	341 100.0%
男性	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	4 36.4%	5 45.5%	11 100.0%
合計	108 30.7%	66 18.8%	3 0.9%	8 2.3%	38 10.8%	129 36.6%	352 100.0%

表7 配置箇所「その他」の内訳

	日勤	昼夜勤	合計
女性	39 31.5%	85 68.5%	124 100.0%
男性	3 60.0%	2 40.0%	5 100.0%
合計	42 32.6%	87 67.4%	129 100.0%

(6) 勤務年数（表8）

勤務年数を10年単位で見ると、10年未満（49.0%）が最も多い。10年未満の職員の分布を詳しく見ると、1年以上3年未満（13.5%）が多い。

女性職員は、勤務年数10年未満（57.7%）の者が半数を超え、中でも、勤務年数1年以上3年未満（16.1%）の者の割合が高い。

男性職員は、勤務年数20年以上30年未満（48.5%）の者が最も多い。

勤務年数3年未満のいわゆる「若手職員」は、全体の23.1%であり、女性職員では27.2%、男性職員では2.9%である。

表8 勤務年数

	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上 30年未満	30年以上	合計
女性	56 11.1%	81 16.1%	75 14.9%	78 15.5%	117 23.3%	74 14.7%	22 4.4%	503 100.0%
男性	2 1.9%	1 1.0%	2 1.9%	2 1.9%	21 20.4%	50 48.5%	25 24.3%	103 100.0%
合計	58 9.6%	82 13.5%	77 12.7%	80 13.2%	138 22.8%	124 20.5%	47 7.8%	606 100.0%

(7) 処遇部門通算勤務年数（表9）

処遇部門での通算勤務年数を10年単位で見ると、10年未満（63.3%）が最も多く、中でも、1年以上3年未満の者（15.4%）が多い。

女性職員は、処遇部門通算勤務年数が10年未満（67.4%）の者が6割を超え、中でも、1年以上3年未満の者が全体の21.2%と多い。

男性職員も、処遇部門通算勤務年数10年未満（42.4%）の者が最も多いが、中でも、5年以上10年未満（17.2%）の者が多い。

表9 処遇部門通算勤務年数

	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上 30年未満	30年以上	なし	合計
女性	80 16.0%	106 21.2%	76 15.2%	75 15.0%	106 21.2%	39 7.8%	10 2.0%	8 1.6%	500 100.0%
男性	4 4.0%	9 9.1%	12 12.1%	17 17.2%	27 27.3%	18 18.2%	3 3.0%	9 9.1%	99 100.0%
合計	84 14.0%	115 19.2%	88 14.7%	92 15.4%	133 22.2%	57 9.5%	13 2.2%	17 2.8%	599 100.0%

2 職業性ストレス簡易調査票

「職業性ストレス簡易調査票」の12項目に対する回答の結果は、以下のとおりである。

(1) 各項目に対する全体の回答傾向（表10）

「1 一生懸命働かねばならない」に対して、「そうだ」(67.7%)と答えた者が多く、「まあそうだ」(29.0%)と合わせると、肯定している者が96.7%に上る。

「2 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ」に対して、「そうだ」(48.9%)と答えた者が多く、「まあそうだ」(40.2%)と合わせると、肯定している者が89.0%に上る。

「3 時間内に仕事が処理しきれない」に対して、「まあそうだ」(42.2%)と答えた者が多く、「そうだ」(36.0%)と合わせると、肯定している者が78.2%である。

「4 自分のペースで仕事ができる」に対して、「ややちがう」(36.2%)と答えた者が多く、「ちがう」(31.8%)と合わせると、否定している者が67.9%である。「そうだ」と答えた者は7.8%にとどまった。

「5 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」に対して、「まあそうだ」(37.4%)と答えた者が多く、「そうだ」・「まあそうだ」と答えた者(51.5%)と「ちがう」・「ややちがう」と答えた者(48.5%)が約半数ずつである。

「6 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」に対して、「ややちがう」(40.6%)と答えた者が多く、「ちがう」(26.6%)と合わせると、否定している者が67.2%である。「そうだ」と答えた者は2.8%にとどまった。

表10 職業性ストレス簡易調査表

	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう	合計
1 一生懸命働かなければならない	415 67.7%	178 29.0%	13 2.1%	7 1.1%	613 100.0%
2 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ	298 48.9%	245 40.2%	61 10.0%	6 1.0%	610 100.0%
3 時間内に仕事が処理しきれない	220 36.0%	258 42.2%	102 16.7%	31 5.1%	611 100.0%
4 自分のペースで仕事ができる	48 7.8%	149 24.3%	222 36.2%	195 31.8%	614 100.0%
5 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	86 14.1%	229 37.4%	173 28.3%	124 20.3%	612 100.0%
6 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	17 2.8%	182 30.0%	246 40.6%	161 26.6%	606 100.0%
	非常に	かなり	多少	全くない	合計
7 上司と気軽に話せる	22 3.6%	117 19.2%	367 60.4%	102 16.8%	608 100.0%
8 同僚と気軽に話せる	110 18.1%	295 48.4%	184 30.2%	20 3.3%	609 100.0%
9 困ったとき、上司が頼りになる	63 10.4%	165 27.1%	279 45.9%	101 16.6%	608 100.0%
10 困ったとき、同僚が頼りになる	106 17.4%	285 46.9%	182 29.9%	35 5.8%	608 100.0%
11 上司に個人的な問題を相談したら聞いてくれる	28 4.7%	152 25.6%	283 47.6%	131 22.1%	594 100.0%
12 同僚に個人的な問題を相談したら聞いてくれる	99 16.6%	244 40.8%	211 35.3%	44 7.4%	598 100.0%

「7 上司と気軽に話せる」に対して、「多少」（60.4%）と答えた者が多く、「全くない」（16.8%）と答えた者と合わせると、77.1%が否定的な回答である。

「8 同僚と気軽に話せる」に対して、「かなり」（48.4%）と答えた者が多く、「非常に」（18.1%）と合わせると、66.5%が肯定的な回答である。

「9 困ったとき、上司が頼りになる」に対して、「多少」（47.6%）と答えた者が多く、「全くない」（16.6%）と合わせると、62.5%が否定的な回答である。

「10 困ったとき、同僚が頼りになる」に対して、「かなり」（46.9%）と答えた者が多く、「非常に」（17.4%）と合わせると、64.3%が肯定的な回答である。

「11 上司に個人的な問題を相談したら聞いてくれる」に対して、「多少」（47.6%）と答えた者が多く、「全くない」（22.1%）と合わせると、69.7%が否定的な回答である。

「12 同僚に個人的な問題を相談したら聞いてくれる」に対して、「かなり」（40.8%）と答えた者が多く、「非常に」（16.6%）と合わせると、57.4%が肯定的な回答である。

(2) 健康リスク

「職業性ストレス簡易調査票」の12項目に対する回答をもとに、「仕事のストレス判定図」を用いて健康リスクを算出した。

健康リスクの算出方法は、以下のとおりである。

①「職業性ストレス簡易調査票」の回答を、「仕事の量的負担」（問1～3）、「仕事のコントロール」（問4～6）、「上司の支援」（問7, 9, 11）及び「同僚の支援」（問8, 10, 12）の4領域に分け、「仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」については、「そうだ」に4点、「まあそうだ」に3点、「ややちがう」に2点、「ちがう」に1点を与え、「上司の支援」及び「同僚の支援」については、「非常に」に4点、「かなり」に3点、「多少」に2点、「全くない」に1点を与え、それぞれの領域について平均値を算出した。

②「仕事の量的負担」の平均値と「仕事のコントロール」の平均値から「量—コントロール健康リスク」を、「上司の支援」の平均値と「同僚の支援」の平均値から「職場の支援健康リスク」を算出した。健康リスクは、全国25,000人の労働者の調査データをもとに作成された数式（男女別）によって算出している。

③「量—コントロール健康リスク」の値と「職場の支援健康リスク」の値を掛け合わせ、100で割った値が「総合健康リスク」となる。

健康リスク（量—コントロール、職場の支援、総合）の値は、全国の一般企業の平均値を100として、その職場における健康問題の起こりやすさを表すものである。例えば、健康リスクが120の職場では、仕事のストレスのために心理的ストレス反応、疾病休業及び医師受診率が平均の1.2倍になると考えられる。特に、健康リスクが120から130以上の職場では、ストレス問題が顕在化している場合が多いとされている。

なお、健康リスクの算出は、「職業性ストレス簡易調査票」の12項目全てに回答している者のみを対象に行った。また、職員の属性とストレスの関係について検討するため、業務内容、職位及び勤務経験（3年未満と3年以上）に注目して群別の健康リスクを算出した。ただし、男性職員については、業務内容、勤務経験によって群分けすると各群の人数が12名、3名と少数になるため、職位による群分けのみを行った。

ア 女性職員の健康リスク（表11）

（ア）女性職員全体の健康リスク

女性職員全体（485名）では、仕事の量的負担が大きく、仕事のコントロール度が低いことから、量—コントロール健康リスクが116、総合健康リスクが114と、全国平均と比較して高い値を示している。

（イ）女性職員の業務内容別の健康リスク

女性職員を、業務内容によって「処遇関係」と「処遇以外」（総務、作業、分類、教育、医務、その他）の2群に分け、健康リスクを算出した。その結果は、処遇関係の女性職員（341名）は、仕事の負担がかなり大きく、量—コントロール健康リスクが121、総合健康リスクが119と高い値である。一方、処遇以外の女性職員の健康リスクは、いずれも一般企業の全国平均と同程度である。

（ウ）女性職員の職位別の健康リスク

女性職員を、職位によって、「管理職」（統括矯正処遇官以上）と「一般職員」の2群に分け、健康リスクを算出した。その結果、女性の管理職（32名）は、仕事のコントロールはしやすいものの、仕事の量的負担が大きいことから、量—コントロール健康リスクが113であり、加えて、同僚の支援が得にくいこともあって、総合健康リスクが116と高くなっている。

女性の一般職員（443名）は、仕事の量的負担が大きい上に、コントロールがしにくいことから、量—コントロールが116と高い。職場の支援は比較的得やすいが、それでも総合健康リスクは113と高い値である。

（エ）女性職員の勤務経験別の健康リスク

女性職員を、勤務経験が3年未満の者と3年以上の者の2群に分けて健康リスクを算出した。その結果、勤務経験3年未満の女性職員（130名）は、仕事の量的負担が大きく、コントロールもしにくいことから、量—コントロール健康リスクが123と非常に高い。一方で、同僚の支援が得やすいことから、職場の支援健康リスクは93と低く、それが総合健康リスクを下げているものの、それでも総合健康リスクは114と高い値になっている。

勤務経験3年以上の女性職員（349名）は、仕事の量的負担が大きく、コントロールがしにくいことから、量—コントロール健康リスクが113、職場の支援健康リスクは101と一般企業の全国平均と同程度であり、総合健康リスクは114と高くなっている。

表11 女性職員の健康リスク

(人数)	平均点				健康リスク		
	量的負担	コントロール	上司の支援	同僚の支援	仕事量-コントロール	職場の支援	総合
一般企業 全国平均	7.6	7.9	6.9	8.1	100	100	100
全体 (485)	10.1	6.4	6.5	8.4	116	99	114
処遇関係 処遇以外 (341)	10.2	5.7	6.3	8.5	121	99	119
管理職 一般職員 (141)	9.9	8.0	6.8	8.2	105	98	102
管理職 一般職員 (32)	10.6	7.2	6.8	7.6	113	103	116
一般職員 (443)	10.1	6.3	6.5	8.5	116	98	113
3年未満 (130)	10.1	5.2	6.7	8.8	123	93	114
3年以上 (349)	10.1	6.8	6.4	8.3	113	101	114

イ 男性職員の健康リスク（表12）

(ア) 男性職員全体の健康リスク

男性職員全体（100名）では、仕事の量的負担がやや大きいことから、量—コントロール健康リスクは110であり、加えて、上司の支援・同僚の支援が乏しいことから、職場の支援健康リスクが112となり、総合健康リスクは123と非常に高くなっている。

(イ) 男性職員の職位別の健康リスク

男性職員についても、職位によって「管理職」（統括矯正処遇官以上）と「一般職員」の2群に分け、健康リスクを算出した。男性の管理職（34名）は、仕事のコントロールはしやすいものの、仕事の量的負担がやや大きいことから、量—コントロール健康リスクは108とやや高い。また、特に同僚の支援が得にくいことから、職場の支援健康リスクが112と高く、総合健康リスクは120と非常に高くなっている。男性の一般職員（62名）は、仕事の量的負担がやや大きく、量—コントロールが110と高く、特に上司の支援が得にくいことから職場の支援健康リスクが112であり、総合健康リスクは123と非常に高くなっている。

表12 男性職員の健康リスク

(人数)	平均点				健康リスク		
	量的負担	コントロール	上司の支援	同僚の支援	仕事量-コントロール	職場の支援	総合
一般企業 全国平均	8.7	8.0	7.6	8.1	100	100	100
全体 (100)	10.0	7.9	6.9	7.4	110	112	123
管理職 (34)	10.0	8.2	7.2	7.1	108	112	120
一般職員 (62)	9.9	7.8	6.8	7.7	110	112	123

(3) 結果の要約

ほとんどの職員が一生懸命働かなくてはならないと考えているが、やるべき仕事の量が非常に多く、時間内に仕事を処理しきれないなど、仕事の量的・時間的負担が大きいと感じている。また、仕事の性質については、自分で仕事の順番・やり方を決められると感じる者は約半数であり、自分のペースで仕事ができない、職場の方針に意見を反映できないと感じている者が多い。上司や同僚との関係を見ると、同僚とは気軽に話せる、頼りになる及び個人的な相談ができる、と感じている者が多いが、上司と気軽に話したり個人的な相談をしたりする関係だと感じている者は少ない。また、そうしたことが全くできないと感じている者も一定数いる。

女性職員の健康リスクは、一般企業の全国平均と比べて高く、特に仕事の量的負担の大きさ、仕事のコントロールのしにくさが特徴である。

処遇関係の女性職員と処遇以外の女性職員の健康リスクを見ると、処遇以外の職員の健康リスクは、一般企業と同程度であるのに対し、処遇関係の職員は仕事の量的負担が大きい上に、仕事のコントロールがしにくく、総合健康リスクが一般企業の全国平均の1.2倍近くとかなり高くなっている。

女性の管理職と一般職員の健康リスクは、いずれも高い値である。女性の管理職は、仕事のコントロールがしやすいものの、量的負担が大きく、同僚の支援が得にくいことが特徴である。女性の一般職員は、仕事の量的負担が大きく、コントロールもしにくい、その一方で、上司の支援や同僚の支援が得やすいこともあって、健康リスクの値を下げていることが特徴である。

勤務経験3年未満の女性職員と勤務経験3年以上の女性職員の健康リスクは、いずれも高い値である。特に、勤務経験3年未満の女性職員は、仕事の量的負担の大きいことと仕事のコントロールのしにくいことが顕著であり、健康リスクが非常に高いものの、同僚の支援は得やすく、それが健康リスクの値を抑えていることが特徴である。

男性職員では、仕事の量的負担が大きいこと及び職場の支援が乏しいことが特徴であり、総合健康リスクが一般企業の全国平均の1.2倍を超え、非常に高くなっている。男性の管理職と一般職員の健康リスクはいずれも高い値であったが、特に、管理職では同僚の支援を得にくいことが特徴であり、一般職員では上司の支援を得にくいことが特徴である。

全般的に、仕事の量的負担が大きく、自分で仕事をコントロールできないことから、職員の仕事の負担感は強く、健康リスクも一般企業の全国平均の1.1倍を超えている。特に、女性職員の場合、処遇関係職員と若手職員において、仕事の量的負担・コントロールに関する健康リスクが一般企業の全国平均の1.2倍と非常に高い値を示している。

一方、男性職員は、仕事の負担もさることながら、職場の支援が得にくいことが影響し、健康リスクが一般企業の全国平均の1.2倍と非常に高くなっている。

3 処遇に対する考え

受刑者の処遇について、職員が重視している分野及び役立つと考える処遇内容を調べた。

(1) 各項目に対する回答傾向

ア 処遇について最も重要なこと（表13）

処遇について最も重要なことは、「受刑者の改善・更生」（51.8%）とする職員が最も多く、次いで「厳正な刑の執行」（30.5%）が多い。

表13 処遇について最も重要なこと

	厳正な 刑の執行	受刑者の 改善・更生	逃走の 防止	受刑者の立場 に立った処遇	自殺の 防止	火災の 防止	その他	合計
全体	187 30.5%	318 51.8%	19 3.1%	36 5.9%	38 6.2%	1 0.2%	15 2.4%	614 100.0%
処遇関係	106 28.8%	184 50.0%	12 3.3%	25 6.8%	31 8.4%	1 0.3%	9 2.4%	368 100.0%
処遇以外	79 32.6%	133 55.0%	7 2.9%	11 4.5%	6 2.5%	0 0.0%	6 2.5%	242 100.0%

イ 刑務作業の意味及び役割（表14）

刑務作業の意味及び役割として最も重要なことは、「勤労の習慣・意欲が身に付く」（41.7%）及び「規律正しい生活習慣が身に付く」（31.4%）とする職員が多く、「社会復帰後の就職に役立つ」（3.6%）及び「技術が身に付く」（0.7%）を選んだ職員は少ない。

表14 刑務作業の意味や役割

	規律正 しい生 活習慣	忍耐力	勤労の 習慣・ 意欲	時間が 早く過 ぎる	健康に 良い	気がま ぎれる	作業報 奨金	社会復 帰後の 就職	集団生活 による 協調性	技術	合計
全体	192 31.4%	58 9.5%	255 41.7%	13 2.1%	1 0.2%	11 1.8%	4 0.7%	22 3.6%	52 8.5%	4 0.7%	612 100.0%
処遇関係	118 32.2%	43 11.7%	137 37.3%	3 0.8%	1 0.3%	7 1.9%	4 1.1%	15 4.1%	37 10.1%	2 0.5%	367 100.0%
処遇以外	72 29.9%	14 5.8%	117 48.5%	10 4.1%	0 0.0%	4 1.7%	0 0.0%	7 2.9%	15 6.2%	2 0.8%	241 100.0%

ウ 改善・更生に最も役立つこと（表15）

受刑者の改善・更生に最も役立つことは、「規則正しい生活」（37.7%）であるとする職員が多く、次いで「一般改善指導」（16.4%）及び「特別改善指導」（14.1%）である。

表15 改善・更生に最も役立つこと

	一般 改善 指導	特別 改善 指導	教科 指導	一般 刑務 作業	職業 訓練	講演	規則 正しい 生活	帰住先 ・ 引受人	面会 ・ 通信	職員 との 面接	部外者 との 面接	慰問 ・ 行事	合計
全 体	99 16.4%	85 14.1%	12 2.0%	33 5.5%	53 8.8%	1 0.2%	227 37.7%	49 8.1%	9 1.5%	20 3.3%	13 2.2%	1 0.2%	602 100.0%
処遇関係	64 17.7%	43 11.9%	6 1.7%	22 6.1%	29 8.0%	0 0.0%	144 39.9%	24 6.6%	7 1.9%	13 3.6%	9 2.5%	0 0.0%	361 100.0%
処遇以外	33 13.9%	42 17.7%	6 2.5%	11 4.6%	23 9.7%	1 0.4%	82 34.6%	25 10.5%	2 0.8%	7 3.0%	4 1.7%	1 0.4%	237 100.0%

エ 心情安定に最も役立つこと (表16)

受刑者の心情安定に最も役立つことは、「面会・通信」(34.2%)であるとする職員が最も多く、次いで「職員との面接」(21.4%)及び「帰住先・引受人の調整」(16.4%)である。

表16 心情安定に最も役立つこと

	一般 改善 指導	特別 改善 指導	教科 指導	一般 刑務 作業	職業 訓練	講演	規則 正しい 生活	帰住先 ・ 引受人	面会 ・ 通信	職員 との 面接	部外者 との 面接	慰問 ・ 行事	合計
全 体	37 6.1%	8 1.3%	2 0.3%	12 2.0%	3 0.5%	2 0.3%	53 8.8%	99 16.4%	206 34.2%	129 21.4%	23 3.8%	28 4.7%	602 100.0%
処遇関係	23 6.3%	2 0.5%	2 0.5%	4 1.1%	2 0.5%	1 0.3%	25 6.9%	61 16.8%	129 35.4%	82 22.5%	15 4.1%	18 4.9%	364 100.0%
処遇以外	13 5.6%	6 2.6%	0 0.0%	7 3.0%	1 0.4%	1 0.4%	28 12.0%	38 16.2%	76 32.5%	46 19.7%	8 3.4%	10 4.3%	234 100.0%

オ 円滑な社会復帰のために刑務所内で最も必要なこと (表17, 表18)

受刑者の円滑な社会復帰のために刑務所内でもっとも必要なことは、「社会復帰に必要な知識・技術の教育」(41.7%)であるとする職員が多く、次いで「帰住先・引受人の調整」(24.7%)及び「就職先のあっせん」(14.0%)である。

「その他」(2.5%)としては、一般社会で求められる常識ないし普通の考え方といった「常識」を身に付けさせる必要があるとする意見や、働く意欲ないし勤労習慣が必要であるとする意見、人間関係がうまくできるようにするべきであるという意見及び社会の受け皿が必要であるとする意見がある。

表17 円滑な社会復帰のために刑務所内で最も必要なこと

	就職先のあっせん	知識・技術の教育	自習時間の増加	帰宅先・引受人の調整	職業訓練	職員の面接・身上相談	特別改善指導	被害者に関する相談	部外者による面接	その他	合計
全体	85 14.0%	253 41.7%	0 0.0%	150 24.7%	33 5.4%	22 3.6%	27 4.4%	5 0.8%	17 2.8%	15 2.5%	607 100.0%
処遇関係	45 12.4%	157 43.3%	0 0.0%	86 23.7%	18 5.0%	18 5.0%	15 4.1%	4 1.1%	13 3.6%	7 1.9%	363 100.0%
処遇以外	38 15.8%	95 39.6%	0 0.0%	64 26.7%	14 5.8%	4 1.7%	12 5.0%	1 0.4%	4 1.7%	8 3.3%	240 100.0%

表18 円滑な社会復帰のために刑務所内で最も必要なこと

「その他」の内訳	人数
対人関係	3
社会の受け皿	2
常識	2
勤労意欲・習慣	2
その他	5
なし	1

カ 処遇について今後充実させるべき分野（表19、表20）

処遇について今後充実させるべき分野は、「規律の維持」（42.0%）であるとする職員が最も多く、次いで、「職業訓練」（11.5%）、「特別改善指導」（11.2%）及び「一般改善指導」（8.9%）である。

「その他」（3.1%）としては、「生活指導」の充実を求める意見、分離収容によって受刑者に応じた処遇を行うべきであるとする意見及び処遇を充実させるためには職員の増員が欠かせないという意見がある。

表19 処遇について今後充実させるべき分野

	保安	規律の維持	所内の住環境整備	特別改善指導	一般改善指導	教科指導	一般刑務作業	職業訓練	職員による面接	部外者との面接	その他	合計
全体	40 6.6%	256 42.0%	53 8.7%	68 11.2%	54 8.9%	6 1.0%	12 2.0%	70 11.5%	20 3.3%	11 1.8%	19 3.1%	609 100.0%
処遇関係	29 8.0%	168 46.2%	35 9.6%	35 9.6%	28 7.7%	3 0.8%	6 1.6%	31 8.5%	10 2.7%	9 2.5%	10 2.7%	364 100.0%
処遇以外	11 4.6%	88 36.5%	17 7.1%	33 13.7%	25 10.4%	3 1.2%	6 2.5%	37 15.4%	10 4.1%	2 0.8%	9 3.7%	241 100.0%

表20 処遇について今後充実させるべき分野

「その他」の内訳	人数
生活指導	4
職員の増員	3
分離収容	2
その他	8

(2) 処遇上重視する分野と今後充実させるべき分野の関係 (表21)

ここで、処遇上重視する分野によって、今後充実させるべき分野が異なるのかどうかについて調べるため、「処遇について最も重要なこと」は、「受刑者の改善・更生」であるとした者と、「厳正な刑の執行」であるとした者について、「今後充実させるべき分野」の回答を見た。

処遇について最も重要なことは「受刑者の改善・更生」であるとする職員では、今後充実させるべき分野は「規律の維持」(33.8%)であるとする者が最も多く、次いで、「特別改善指導」(14.0%)及び「職業訓練」(14.0%)の順となっている。特別改善指導と一般改善指導を合わせると、「改善指導」を選択した者は25.5%である。

一方、処遇について最も重要なことは「厳正な刑の執行」であるとする職員では、今後充実させるべき分野は、「規律の維持」(57.6%)であるとする者が半数を超え、次いで、「保安」(9.2%)である。特別改善指導と一般改善指導を合わせると、「改善指導」を選択した者は15.2%である。

表21 処遇について今後充実させるべき分野（「処遇において最も重要なこと」との関係）

	保安	規律の維持	所内の住環境整備	特別改善指導	一般改善指導	教科指導	一般刑務作業	職業訓練	職員による面接	部外者との面接	その他	合計
厳正な刑の執行	17 9.2%	106 57.6%	5 2.7%	15 8.2%	13 7.1%	1 0.5%	3 1.6%	15 8.2%	4 2.2%	0 0.0%	5 2.7%	184 100.0%
受刑者の改善・更生	14 4.5%	106 33.8%	32 10.2%	44 14.0%	36 11.5%	3 1.0%	8 2.5%	44 14.0%	10 3.2%	5 1.6%	12 3.8%	314 100.0%

(3) 処遇関係職員と処遇以外の職員の回答 (表13~17, 表19)

担当する業務内容によって処遇に関する意識が異なるかどうか、「処遇関係」職員と「処遇以外」の職員のそれぞれについて、設問に対する回答傾向を見る。

「処遇について最も重要なこと」、「心情安定に最も役立つこと」及び「円滑な社会復帰のために刑務所内で最も必要なこと」については、両者の回答傾向に大きな違いは見られない。

「刑務作業の意味や役割」については、「勤労の習慣・意欲が身に付く」を選んだ者の割合が、処遇関係職員(37.3%)は処遇以外の職員(48.5%)と比べて少なく、その分、処遇関係職員は「忍耐力が身に付く」(11.7%)、「集団生活により協調性が身に付く」(10.1%)を多く選んでいる。

「改善更生に最も役立つこと」については、処遇関係職員及び処遇以外の職員とも「規則正しい生活」を選んだ者が最も多い(39.9%, 34.6%)が、処遇関係職員では、次いで「一般改善指導」(17.7%)及び「特別改善指導」(11.9%)の順に多いのに対し、処遇以外の職員では、「特別改善指導」(17.7%)及び「一般改善指導」(13.9%)の順になっている。

「今後充実させるべき分野」については、「規律の維持」を選んだ者の割合が、処遇

関係職員（46.2%）の方が処遇以外の職員（36.5%）に比べて高い。

(4) 結果の要約

処遇について最も重要なことは、「受刑者の改善・更生」であるとした職員が半数を超え、「厳正な刑の執行」を挙げた者は全体の3割である。

刑務作業は、就職や技術に直接結びつくものというよりも、勤労習慣・勤労意欲、生活習慣といった受刑者の生活スタイルの変化につながるものという認識である。

受刑者の改善・更生に役立つこととしては、「規則正しい生活」を挙げる者が全体の4割近い。改善指導を重視し、その効果に期待している職員も3割に上る。

受刑者の心情安定については、面会・通信を挙げる者が全体の3割を超えるが、次いで職員との面接が役立つとする者が2割を占める。

受刑者の社会復帰には、職業訓練や就職先のあっせんといった職業に関する支援も必要であるが、それ以上に、広く社会復帰に役立つ知識・技術を習得させること及び帰住先・引受人の調整を行い生活の基盤を安定させることが必要であると考えられている。

今後充実させるべき分野として、全職員の4割が規律の維持を挙げている。次いで職業訓練や改善指導といった働き掛けの充実を求める者が多く、特別改善指導と一般改善指導を合わせると、全体の2割程度が改善指導の充実が必要であると考えている。また、厳正な刑の執行を重要視する者だけに限らず、受刑者の改善更生を重要視する者においても、規律の維持を求める意見が最も多い。

処遇関係職員と処遇以外の職員の回答を比較すると、処遇関係職員は、刑務作業が受刑者の勤労意欲や生活習慣に及ぼす影響に注目していること、改善更生に役立つものとして特別改善指導よりも一般改善指導を挙げる者が多いこと、今後充実させるべきものとして規律の維持を求める職員が多いことが特徴である。

4 働きかけへの意欲と現状

職員の受刑者に対する面接、指導、心情相談等の個別的な働き掛けに注目し、職員一人ひとりが受刑者への働き掛けにどれほどの意欲を持っているのか、また、実際にどれだけの働き掛けができており、働き掛けの際にはどのような工夫がなされているのかについて調べた。

(1) 各項目に対する回答傾向（表22）

「働き掛けを積極的に行いたい」に対して、「ややそう思う」（44.1%）とした者が多く、「そう思う」（23.4%）と合わせると、67.5%が肯定している。「そう思わない」とした者は7.4%にとどまる。

「働き掛けに十分な時間をかけることができている」に対しては、「あまりそう思わない」（45.5%）とした者が多く、「そう思わない」（40.6%）と合わせると、86.0%が否定している。「そう思う」とした者はわずか2.1%である。

「働き掛けを効果的に行うことができている」に対しては、「あまりそう思わない」(51.1%)とした者が多く、「そう思わない」(28.1%)と合わせると、79.1%が否定している。「そう思う」とした者は4.8%にとどまる。

表22 働き掛けへの意欲と現状

	そう思う	やや そう思う	あまり そう思わない	そう 思わない	合 計
働き掛けを積極的に行いたい	143 23.4%	269 44.1%	153 25.1%	45 7.4%	610 100.0%
働き掛けに十分な時間をかけることができている	13 2.1%	72 11.8%	277 45.5%	247 40.6%	609 100.0%
働き掛けを効果的に行うことができている	29 4.8%	97 16.0%	309 51.1%	170 28.1%	605 100.0%

(2) 勤務経験別の働き掛けへの意欲 (表23)

勤務経験によって働き掛けへの意欲に違いがあるかを調べた。

その結果、「働き掛けを積極的に行いたい」に対して、「そう思う」とした者の割合は、勤務年数1年未満の者で3分の1を占めるが、それから年数が増えるごとに低下し、1年以上3年未満、3年以上5年未満及び5年以上10年未満の職員では20%を割っている。しかし、勤務年数が10年以上になると再び20%を超えている。

表23 働き掛けへの意欲 (勤務年数別)

	そう思う	やや そう思う	あまり そう思わない	そう 思わない	合 計
1年未満	19 33.3%	28 49.1%	9 15.8%	1 1.8%	57 100.0%
1年以上 3年未満	16 19.5%	43 52.4%	16 19.5%	7 8.5%	82 100.0%
3年以上 5年未満	10 13.0%	41 53.2%	21 27.3%	5 6.5%	77 100.0%
5年以上 10年未満	14 17.7%	29 36.7%	28 35.4%	8 10.1%	79 100.0%
10年以上 20年未満	32 23.5%	54 39.7%	40 29.4%	10 7.4%	136 100.0%
20年以上 30年未満	36 29.5%	48 39.3%	30 24.6%	8 6.6%	122 100.0%
30年以上	13 27.7%	22 46.8%	7 14.9%	5 10.6%	47 100.0%
合 計	140 23.3%	265 44.2%	151 25.2%	44 7.3%	600 100.0%

(3) 働き掛けの工夫・努力（表24）

働き掛けへの意欲はあるが、十分な時間をかけることができないという状況の中で、職員がどのように工夫・努力して受刑者への働き掛けを行っているのかについて、自由記述から見ていくこととする。

働き掛けの工夫・努力については、155名から回答があった。

現状として、働き掛けが十分にできない厳しい現状を訴える意見が多い。処遇困難受刑者（精神病患者、高齢者等）の増加及び職員不足という状況の下で、平等かつ継続的な働きかけが必要であることは認識していても、「受刑者の指導・相談にかかる時間を取れる状況にない」又は「追いつかない」といった現状が述べられている。また、不満や不安を訴える受刑者に手を掛けざるを得ないため、「一見問題のなさそうな受刑者は置き去りにされてしまう」といった問題もあるという。「今の受刑者には何をしても無駄」との悲観論も見られる。

しかし、そうした厳しい状況の中でも、「体調や精神状態を把握するため、定期的に、まめに声かけを行っている」という意見や、「様子がいつもと違うと感じたら、ひと声掛けるようにしている」といった意見が多く寄せられている。また、「女子受刑者は情緒不安定、摂食障害等々精神的な問題を抱えたものが多く、きめ細かな処遇を必要としている」との認識から、心情の安定、悩み事への助言などの多様な対応をしているという意見があった。しかし、こうした対応には相当な時間とエネルギーを要するため、「勤務時間外や休憩時間を費やして」行うほかないという実情も述べられている。

面接・指導の際に心掛けていることとしては、一方的に叱ったり、意見を押し付けたりせず受刑者の話を聞いてやるなど、話を聞く姿勢が大切であることに言及した意見が多い。また、「話を聞けば落ちつく受刑者は沢山いる」、「アドバイスが出来なくても聞いてあげるだけでも満足してもらえることがある」といった実感が併せて述べられている。

そのほか、「注意するときも、「なぜ」・「だから」を明確に伝え、指示・指導は具体的な内容とする」など、相手の性格や能力を踏まえた分かりやすい説明・指導等が大切であるとの意見もあった。また、しかったり注意したりするだけでなく、「小さなことでも、良いところをほめる」よう心掛けているとの意見もある。

面接・指導の目的としては、指導を通して、受刑者が「自分で自分の問題点を考える」ように促し、「何故ここにいるのか」、「何を反省しなければならないか」を考えさせることが必要であるという意見が多く出された。家族への思いや被害体験などを通して、本人の内面に働きかけるように心掛けているという意見もあった。

受刑者と接する際の姿勢としては、言葉遣いを丁寧に行っているとの意見が挙げられている。「揚げ足を取られないよう」、「失言をしないよう」気を付けているという意見のほか、「相手に緊張感や不快感を与えないよう」言葉遣いを丁寧にし、できる限

り笑顔で接しているという意見もあった。また、「相手を一人の人間として扱う」ことの大切さを述べている意見がある。

原則的なこととして、「平等・公平な対応を心掛けている」という意見がある。加えて、出来ること・出来ないこと、良いこと・悪いことをはっきりさせ、優しさの中にも厳しさをもって臨むこととしている、という意見もある。同様に、けじめのある、メリハリの利いた指導が大切であるという意見もあり、友達感覚にならないように、受刑者が甘えを見せても感情移入し過ぎることのないように、また、事務的に、主観的にならず客観的に指導するなど、相手に即した対応に配慮しているという。

その他、女子受刑者への配慮として、「女性であることを忘れさせない」ように心掛けているとの意見や、「男性に振り回されて自立する意欲が乏しい、考え方が気楽で壁に当たると他に依存逃避しやすい」傾向にあることを考慮して、現実と向き合うこと、地に足を着けた規律正しい生活を身につけさせる必要があるという意見がある。また、自分の体験に基づいた指導をするという意見がある。男性職員からは、「積極的な働き掛けができず歯がゆい」という意見が述べられている。

表24 働き掛けの工夫・努力

内 容	人 数
十分に働き掛けができない	20
声かけ、面接をする	24
話を聞く	19
分かりやすい指導をする	18
考えさせる指導をする	12
内面に働き掛ける	10
言葉遣い・態度に気を付ける	14
平等な対応をする	7
けじめのある対応をする	14
女性であることを意識する	8
その他指導の工夫	16
その他（男性職員として等）	12

(4) 結果の要約

大部分の職員が受刑者に対する働き掛けを積極的に行いたいと回答しているが、そうした働き掛けに十分な時間を掛けることができず、効果的な働き掛けができているとの実感も持てないでいる職員が多い。

勤務経験別に働き掛けへの意欲を見ると、勤務経験が1年未満の職員では、働き掛けに対して意欲的な者が多いが、勤務経験が1年から10年未満の職員ではその割合が低下し、10年以上の職員で再び、働き掛けに対して意欲的な者が多くなっている。

働き掛けの工夫に関する自由記述では、働き掛けに十分な時間を掛けられない厳しい状況が述べられている。しかし、そうした中でも職員は、こまめに受刑者に声を掛

けて状態を把握したり、心情安定を図ったりというきめ細かな目配りをしている。受刑者との面接等の際には、まず話をよく聞くことが大切であり、心情安定にも効果があるとの実感が述べられている。また、注意・指導の際には、一方的に指導するのではなく、受刑者自身に考えるよう促すとともに、事件や本人の問題点、社会復帰に向けた課題と結びつけるといった工夫がなされている。

5 処遇上の困難

女子刑務所の職員が受刑者の処遇にあたってどのような場面で困難を感じ、それをどう乗り越えているのか、処遇について苦慮する場面、身の危険を感じる場面及び外国人受刑者の処遇の困難さに注目して調べた。

(1) 処遇において最も苦慮する場面

ア 全体の回答傾向（表25、表26）

「処遇において最も苦慮する場面」としては、「多数の受刑者を少ない職員で戒護する」（31.5%）と答えた者が最も多く、次いで、「受刑者の苦情・要求を処理する」（26.4%）、「受刑者に注意・指導する」（17.9%）の順である。

「その他」（4.5%）の内容を見ると、男性職員からは、処遇上異性ならではの制約を受けている現状に対して、気を遣う、苦慮する、困難が伴うといった意見が出された。また、精神疾患のある受刑者の処遇に苦慮しているという意見も多い。他に、異なる処遇を必要とする者の混合収容及び多数の受刑者を戒護することの困難性が挙げられている。

表25 処遇において最も苦慮する場面

	相談に 応じる	苦情・要求 の処理	注意・指導	受刑者間の トラブル調整	少人数で 戒護	その他	合計	
全体	20 3.3%	159 26.4%	108 17.9%	99 16.4%	190 31.5%	27 4.5%	603 100.0%	
処 遇 部 門 動 務 年 数	1年未満	2 2.4%	29 35.4%	22 26.8%	10 12.2%	18 22.0%	1 1.2%	82 100.0%
	1年以上 3年未満	3 2.6%	32 28.1%	23 20.2%	10 8.8%	45 39.5%	1 0.9%	114 100.0%
	3年以上 5年未満	4 4.5%	26 29.5%	16 18.2%	17 19.3%	21 23.9%	4 4.5%	88 100.0%
	5年以上 10年未満	2 2.2%	23 25.0%	14 15.2%	17 18.5%	31 33.7%	5 5.4%	92 100.0%
	10年以上 20年未満	5 3.9%	29 22.7%	17 13.3%	26 20.3%	43 33.6%	8 6.3%	128 100.0%
	20年以上 30年未満	0 0.0%	8 14.3%	8 14.3%	12 21.4%	23 41.1%	5 8.9%	56 100.0%
	30年以上	1 7.7%	2 15.4%	0 0.0%	5 38.5%	4 30.8%	1 7.7%	13 100.0%

表26 処遇において最も苦慮する場面

「その他」の内訳	人数
男性職員による女子処遇（男性職員の意見）	11
精神疾患のある受刑者の処遇	5
その他	10

イ 群別の回答傾向（表25）

処遇上苦慮する場面の中には、経験を積むことによって乗り越えられるものと、そうでないものがあると考えられる。そこで、どのような場面に苦慮しているのかについて処遇部門における通算勤務年数ごとに調べた。

処遇部門における通算勤務年数が1年未満の群では、「受刑者の苦情・要求を処理する」（35.4%）が最も多く、次いで「受刑者に注意・指導する」（26.8%）、「多数の受刑者を少ない職員で戒護する」（22.0%）の順となっている。一方、処遇部門における通算勤務年数が30年以上の群では、「受刑者間のトラブルを調整する」（38.5%）が最も多い。

「受刑者の苦情・要求を処理する」について、各群における選択率を見ると、経験年数が上がるにつれて減少しており、20年以上30年未満及び30年以上の群では、低い値になっている。

「受刑者に注意・指導する」についても、1年未満の群で最も選択率が高く、経験年数が上がるにつれて選択率は低くなっている。

「多数の受刑者を少ない職員で戒護する」については、1年以上3年未満及び20年以上30年未満の群で40%前後と高い値を示し、他の群においても20%から30%の者が選択している。

「受刑者間のトラブルを調整する」については、1年未満及び1年以上3年未満の群ではいずれも低い水準であり、経験年数が上がるにつれて選択率が高くなっている。

(2) 身の危険を感じる場面

受刑者と接していて身の危険を感じるかどうか及びどのような場面で身の危険を感じるかについて調べた。

ア 身の危険を感じること（表27）

受刑者と接していて身の危険を感じるものが「常にある」者が13.6%、「時々ある」者が59.0%、「ない」者が27.4%である。

男性職員と女性職員に分けて結果を見ると、男性職員では、「ない」が72.8%、「常にある」はわずか8.7%である。女性職員では、「常にある」が14.6%、「時々ある」が67.3%、「ない」が18.1%である。

表27 受刑者と接していて身の危険を感じること

	ない	時々ある	常にある	合計
全体	167 27.4%	360 59.0%	83 13.6%	610 100.0%
女性	92 18.1%	341 67.3%	74 14.6%	507 100.0%
男性	75 72.8%	19 18.4%	9 8.7%	103 100.0%

イ 身の危険を感じる場面（表28, 表29）

受刑者と接していて身の危険を感じるものが「常にある」又は「時々ある」者が身の危険を感じる場面として挙げたものは、「処遇困難者に対応するとき」（37.6%）が最も多く、次いで「受刑者が反抗するとき」（25.3%）、「多数の受刑者に一人で対応するとき」（16.6%）である。「その他」（4.6%）としては、あらゆる場面で身の危険を感じている、常に何が起こるか分からないという意識で勤務しているという意見が多い。また、居室に鍵がかからないこと、物的戒護のない工場勤務等を身の危険を感じる要因として挙げる者もある。

他に、男性職員の意見として、巡回の際などに女子受刑者からセクシャルハラスメントと言われたいよう注意する必要がある、危険性を感じるというものがあった。

表28 身の危険を感じる場面

	受刑者が反抗	処遇困難者に対応	多数の受刑者に一人で対応	1対1で対応	受刑者同士のトラブル	凶器となり得る物がある	その他	合計
全体	111 25.4%	164 37.5%	73 16.7%	12 2.7%	24 5.5%	33 7.6%	20 4.6%	437 100.0%

表29 身の危険を感じる場面

「その他」の内訳	人数
常に	10
セクハラ(男性職員の意見)	2
その他	8

(3) 外国人受刑者の処遇

外国人受刑者を処遇する上での困難性について調べた。なお、本問については、処遇指標 F の受刑者を収容している 3 施設（福島刑支、栃木、和歌山）の職員の回答を集計した。

ア 各項目に対する回答傾向（表30～32）

外国人受刑者の処遇において、言葉が通じないことによる困難を、「常に感じる」とした者が24.1%、「時々感じる」とした者が58.8%である。一方、外国人受刑者の

処遇において文化の違いによる困難を、「常を感じる」とした者は16.3%、「時々感じる」とした者は51.8%である。

外国人受刑者の処遇において最も困難を感じる分野では、「指示に従わせる」(35.7%)、「集団生活を送らせる」(22.4%)及び「改善・更生の働きかけを行う」(13.7%)を挙げた者が多い。「その他」(5.4%)としては、言葉の壁がある、生活習慣・価値観の違いに苦勞する、言葉が通じないために職員と受刑者及び受刑者間のトラブルにつながりやすい、価値観の違いから注意・指導を理解させるのが難しい及び食事の献立に苦勞するという意見がある。

表30 外国人受刑者の処遇における困難（属性 F 収容施設職員）

	全く 感じない	ほとんど 感じない	時々 感じる	常に 感じる	合 計
言葉が通じないことによる困難	8 3.3%	34 13.9%	144 58.8%	59 24.1%	245 100.0%
文化の違いによる困難	9 3.7%	69 28.2%	127 51.8%	40 16.3%	245 100.0%

表31 外国人受刑者の処遇において最も困難を感じる分野

	特 に な い	指 示 に 従 わ せ る	心 情 安 定	集 団 生 活	保 護 調 整	改 善 更 生 の 働 き 掛 け	事 務 手 続 き	そ の 他	合 計
全体	10 4.1%	86 35.7%	29 12.0%	54 22.4%	1 0.4%	33 13.7%	15 6.2%	13 5.4%	241 100.0%

表32 外国人受刑者の処遇において最も困難を感じる場面

「その他」の内訳	人数
言葉が通じない	2
生活・考えの違い	2
食事の献立	2
その他	6

イ 項目間の回答の関係（表33）

外国人受刑者の処遇において言葉が通じないことによる困難を感じる程度と文化の違いによる困難を感じる程度との関係を見た。

その結果、言葉が通じないことによる困難を「常を感じる」者の中では、文化の違いによる困難を「常を感じる」(55.9%)とした者が半数を超えている。言葉が通じない困難を「時々感じる」者の中では、文化の違いによる困難を「常を感じる」(2.8%)とした者は少なく、「時々感じる」(66.7%)とした者が最も多い。

表33 言葉が通じないことによる困難と文化の違いによる困難の関係

	文化の違いによる困難				合 計	
	全く 感じない	ほとんど 感じない	時々 感じる	常に 感じる		
言葉が 通じ ない 困難	全く感じない	5 62.5%	1 12.5%	1 12.5%	1 12.5%	8 100.0%
	ほとんど感じない	0 0.0%	24 70.6%	8 23.5%	2 5.9%	34 100.0%
	時々感じる	4 2.8%	40 27.8%	96 66.7%	4 2.8%	144 100.0%
	常に感じる	0 0.0%	4 6.8%	22 37.3%	33 55.9%	59 100.0%
	合計	9 3.7%	69 28.2%	127 51.8%	40 16.3%	245 100.0%

(4) 処遇において苦慮する場面を乗り越えるための工夫・努力（表34）

処遇上の様々な困難にどのように工夫・努力して対応しているのかについて、自由記述式で回答を求めたところ、138名から回答を得た。その結果をまとめると、以下のとおりである。

苦慮への対応として、最も多くの職員が挙げたのが、「上司・同僚に相談する」である。一人で抱え込むことなく、上司・先輩・同僚にどうすれば良いか相談するという意見が主流であり、これに類する意見として、日ごろから上司・先輩の処遇方法・技術を学ぶとしたもの、「一人の職員に負担をかけることなく組織で対応する」、「職員の和を大切にチームワークで乗り切る」等、チームワークが大切であるという意見も多い。

苦慮する場面で心掛けていることとしては、「冷静に対応する」ことを挙げる者が多い。受刑者に接するとき、指導するときは、感情的にならず冷静な態度で対応することが必要であるという意見、自分自身を律するスキルを磨き、心に余裕をもって勤務に臨みたいという意見などがある。

また、厳正に処遇するという意見も多い。「女子施設には甘えがあるように思う」、「女子受刑者は陰湿ないじめや第三者のあおりによるもめごとが非常に多い」といった感想があり、その上でわがままを許さず、公平に、毅然とした姿勢で規律秩序の維持に努める必要があるという意見がある。同様に、平等・公平を心がけ、特別扱いをしないという意見もあった。勤務する際の姿勢として、「受刑者には多様な面があるので接する時は常に危険が伴っていることを意識し、油断しないようにしている」、「制服、制帽の着用についても乱れがないよう、スキを見せないようにしている」、「受刑者との私語、不適切発言等に留意し職務を厳守する」といった意見がある。また、「新法にはとても違和感を感じる。これ以上の優遇は何のためになるのか、もっと厳しくすべきと考える」という声もある。

厳正な処遇が必要であるという意見と並んで、個別的対応・場面に応じた対応が必要であるという意見も多い。受刑者個々の資質及びその時々の場合に応じて、それぞれに合った指導等を心掛けているというものである。また、そうした個別的な対応をするために、受刑者について平素から分類調査票や諸記録、同僚との情報交換、動静把握等により情報を収集しておく必要があるという意見があった。

表34 処遇において苦慮する場面を乗り越えるための工夫・努力

内容	人数
上司・同僚に相談する	32
周りを参考にする、団結する	11
冷静に対応する	15
厳正に対応する	7
平等に接する	6
油断しない	6
動静把握・情報収集をする	13
相手・場面に応じて対応する	9
相手の話をよく聞く	10
分かるように指導する	6
人として接する・ほめる	5
外国人受刑者への対応	8
男性職員の意見	6
その他（指導の工夫）	12
その他（具体的な取組）	9
その他（工夫できない等）	6

受刑者に対応するときの工夫として、相談・申し出については、まず話を最後までよく聞き主訴は何かを把握する努力をしているという意見が多い。注意・指導する上で相手が納得できるように話すことが必要だとする意見、自分の長所短所、やっていいことと悪いことなどを含めた自分というものを自覚させ、人との接し方を教える必要があるという意見、良いこと、努力、正直、頑張り等に対しては機を失することなくほめることが大切であるという意見もある。一人の人間として接し、誠心誠意向き合って処遇して行くことに努力を惜しむことなく臨みたいという意見もあった。その一方で、こうした受容的な姿勢に限界を感じているという意見もある。

外国人受刑者の処遇に関する事項では、根気強く、単語、ジェスチャー等を使いゆっくり納得するまで誠意をもって接しているという意見が多く、「配布物は各国語版をそろえる」、「日本語を学習させる」という意見もある。

その他、男性職員からは、「1対1の面接が困難であるため、若手職員を立ち合わせることで、自分の指導のノウハウを伝えるようにしている」等の工夫が挙げられているが、女子施設では、男子職員の面接指導については工夫・努力では何ともならない面があるという意見もある。

(5) 結果の要約

処遇上苦慮する場面としては、多数の受刑者を少人数で戒護する場面を挙げる職員が最も多く、保安面への不安や心配が強い。また、受刑者の苦情・要求の処理、受刑者に対する注意・指導などの、受刑者への対応や働き掛けについて苦慮している職員も多い。

処遇経験ごとに見ると、受刑者の苦情・要求の処理や受刑者に対する注意・指導については、経験が浅い職員では苦慮するという意見が多いものの、経験年数が上がるにつれその割合は減っている。しかし、多数の受刑者を少ない職員で戒護する場面については、経験年数を問わず、苦慮する場面として挙げる職員が多い。

受刑者と接して身危険を感じている者が全体の7割を占め、1割強は常に身の危険を感じており、特に、女性職員ではその割合が高い。処遇困難者に対応する場面や、多数の受刑者を一人で戒護する場面で身の危険を感じるとした者が多い。

外国人受刑者の処遇において、言葉が通じないことによる困難を感じる職員は、全体の8割を占めている。文化の違いによる困難を感じる職員も7割近くおり、特に、指示に従わせること及び集団生活を送らせることに困難を感じている。

こうした様々な困難に対する工夫・努力として、困ったときには上司・同僚に相談し、チームワークで乗り切ろうとする職員が多い。また、冷静な対応や、厳正な処遇を行うことが原則とされているが、一方で、場面や受刑者に応じた対応も必要であるとしている。受刑者と接する際には、まず話をよく聞く、受刑者が納得できるように話すといった工夫がされている。

6 処遇上問題となる事項

受刑者の数・質、施設の体制・設備及び職員の数・質について、職員がどの程度問題を感じているかを調べた。

(1) 受刑者の問題について（表35）

「受刑者の人数が多すぎる」に対して、「そう思う」（82.0%）とした者が最も多く、「ややそう思う」（16.2%）と合わせて98.2%が肯定している。

「受刑者の性格的な偏りが大きい」に対して、「そう思う」（55.4%）とした者が最も多く、「ややそう思う」（34.8%）と合わせて90.2%が肯定している。

「受刑者の更生意欲が乏しい」に対して、「そう思う」（55.6%）とした者が最も多く、「ややそう思う」（37.4%）と合わせて93.0%が肯定している。

「受刑者の罪の意識が希薄である」に対して、「そう思う」（62.0%）とした者が最も多く、「ややそう思う」（32.1%）と合わせて94.1%が肯定している。

「受刑者が何を考えているのか分からない」に対しては、「ややそう思う」（46.5%）とした者が最も多く、「そう思う」（30.5%）と合わせて77.0%が肯定している。

表35 処遇上問題となる事項

	そう思う	やや そう思う	あまり そう思わない	そう 思わない	合 計
受刑者の人数が多すぎる	501 82.0%	99 16.2%	10 1.6%	1 0.2%	611 100.0%
受刑者の性格的な偏りが大きい	339 55.4%	213 34.8%	57 9.3%	3 0.5%	612 100.0%
受刑者の更生意欲が乏しい	341 55.6%	229 37.4%	42 6.9%	1 0.2%	613 100.0%
受刑者の罪の意識が希薄である	380 62.0%	197 32.1%	36 5.9%	0 0.0%	613 100.0%
受刑者が何を考えているのか 分からない	186 30.5%	283 46.5%	133 21.8%	7 1.1%	609 100.0%
所内の規則が厳しすぎる	0 0.0%	12 2.0%	198 32.2%	404 65.8%	614 100.0%
所内の規則が緩すぎる	167 27.4%	232 38.0%	157 25.7%	54 8.9%	610 100.0%
施設の構造・設備が不十分である	195 31.9%	202 33.0%	151 24.7%	64 10.5%	612 100.0%
処遇に当たる職員の数 が不足している	499 81.4%	91 14.8%	16 2.6%	7 1.1%	613 100.0%
職員間の団結力・連携が 不足している	128 20.9%	271 44.2%	165 26.9%	49 8.0%	613 100.0%
自分の経験が不足している	251 41.2%	226 37.1%	90 14.8%	42 6.9%	609 100.0%
自分の能力以上の仕事を 任されている	112 18.4%	224 36.7%	213 34.9%	61 10.0%	610 100.0%
自分の処遇力（戒護力を含む）に 自信がない	136 22.6%	233 38.6%	166 27.5%	68 11.3%	603 100.0%

(2) 施設の問題について

ア 全体の回答傾向（表35）

「所内の規則が厳しすぎる」に対して、「そう思わない」（65.8%）とした者が最も多く、「あまりそう思わない」（32.2%）と合わせると98.0%が否定している。「そう思う」とした者はいない。

「所内の規則が緩すぎる」に対して、「ややそう思う」（38.0%）とした者が最も多く、「そう思う」（27.4%）と合わせると65.4%が肯定している。

「施設の構造・設備が不十分である」に対して、「ややそう思う」（33.0%）とした者が最も多く、「そう思う」（31.9%）と合わせて64.9%が肯定している。

イ 施設ごとの回答傾向（表36）

ここで、所内の構造・設備について、施設ごとに群分けして回答を見ると、「施設の構造・設備が不十分である」に対して「そう思う」とした職員は、最も少ない

施設で13.8%，最も多い施設では56.5%である。「ややそう思う」を含めると，最も少ない施設で29.8%，最も多い施設では88.9%にのぼる職員が，施設の構造・設備が不十分であるとしている。

表36 施設の構造・設備が不十分である（施設別）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計
施設 A	61 56.5%	35 32.4%	8 7.4%	4 3.7%	108 100.0%
施設 B	35 35.0%	34 34.0%	25 25.0%	6 6.0%	100 100.0%
施設 C	25 29.8%	34 40.5%	20 23.8%	5 6.0%	84 100.0%
施設 D	35 28.5%	47 38.2%	30 24.4%	11 8.9%	123 100.0%
施設 E	11 26.2%	16 38.1%	9 21.4%	6 14.3%	42 100.0%
施設 F	15 24.6%	18 29.5%	20 32.8%	8 13.1%	61 100.0%
施設 G	13 13.8%	18 19.1%	39 41.5%	24 25.5%	94 100.0%

(3) 職員の問題について

ア 全体の回答傾向（表35）

「処遇に当たる職員の数が不足している」に対して、「そう思う」（81.4%）とした者が最も多く、「ややそう思う」（14.8%）と合わせて96.2%の者が肯定している。

「職員間の団結力・連携が不足している」に対して、「ややそう思う」（44.2%）とした者が最も多く、「そう思う」（20.9%）と合わせて65.0%が肯定している。

「自分の経験が不足している」に対して、「そう思う」（41.2%）とした者が最も多く、「ややそう思う」（37.1%）と合わせて78.3%が肯定している。

「自分の能力以上の仕事を任されている」に対して、「ややそう思う」（36.7%）とした者が最も多く、「ややそう思う」（18.4%）と合わせて55.1%が肯定している。

「自分の処遇力（戒護力を含む）に自信がない」に対して、「ややそう思う」（38.6%）とした者が最も多く、「そう思う」（22.6%）と合わせて61.2%が肯定している。

イ 勤務経験別の回答傾向（表37～39）

職員の問題の中でも，個人の技量に関する項目は，若手職員に不安が大きいと考えられるところから，勤務年数ごとに結果を見た。

「自分の経験が不足している」に対して，勤務年数1年未満の職員の91.4%が「そう思う」としている。経験年数が増えるごとにその割合は徐々に減少するが，勤務年数5年以上10年未満の群でも半数以上が「そう思う」としている。「ややそ

う思う」という回答を含めると、勤務年数1年未満の群では全員が、5年以上10年未満の群でも97.5%の者が経験不足を感じており、勤務年数30年以上（35.6%）になってようやくその割合は半数を下回っている。

表37 自分の経験が不足している（勤務年数別）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計
1年未満	53 91.4%	5 8.6%	0 0.0%	0 0.0%	58 100.0%
1年以上 3年未満	56 69.1%	24 29.6%	1 1.2%	0 0.0%	81 100.0%
3年以上 5年未満	45 58.4%	28 36.4%	4 5.2%	0 0.0%	77 100.0%
5年以上 10年未満	42 52.5%	36 45.0%	1 1.3%	1 1.3%	80 100.0%
10年以上 20年未満	28 20.7%	67 49.6%	29 21.5%	11 8.1%	135 100.0%
20年以上 30年未満	18 14.6%	51 41.5%	41 33.3%	13 10.6%	123 100.0%
30年以上	4 8.9%	12 26.7%	12 26.7%	17 37.8%	45 100.0%
合計	246 41.1%	223 37.2%	88 14.7%	42 7.0%	599 100.0%

「自分の能力以上の仕事を任されている」について見ると、「そう思う」と答えた職員の割合が最も高かったのは、勤務年数3年以上5年未満の群（32.9%）、次いで勤務年数5年以上10年未満の群（28.8%）であり、「ややそう思う」という回答を含めると、能力以上の仕事を任されていると感じる者は勤務年数10年未満の職員では半数を超え、勤務年数10年以上の職員では半数を下回っている。

表38 自分の能力以上の仕事を任されている（勤務年数別）

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計
1年未満	13 22.4%	28 48.3%	13 22.4%	4 6.9%	58 100.0%
1年以上 3年未満	18 22.0%	39 47.6%	21 25.6%	4 4.9%	82 100.0%
3年以上 5年未満	25 32.9%	32 42.1%	18 23.7%	1 1.3%	76 100.0%
5年以上 10年未満	23 28.8%	29 36.3%	24 30.0%	4 5.0%	80 100.0%
10年以上 20年未満	15 11.1%	47 34.8%	56 41.5%	17 12.6%	135 100.0%
20年以上 30年未満	10 8.1%	37 30.1%	61 49.6%	15 12.2%	123 100.0%
30年以上	4 8.7%	11 23.9%	16 34.8%	15 32.6%	46 100.0%
合計	108 18.0%	223 37.2%	209 34.8%	60 10.0%	600 100.0%

「自分の処遇力（戒護力を含む）に自信がない」について見ると、勤務年数1年未満の職員の51.7%が「そう思う」と答えているが、経験年数が増えるごとにその割合は減少し、勤務年数30年以上の群では6.8%となっている。「ややそう思う」という回答を含めると、勤務年数1年未満の群では96.6%の者が、1年以上3年未満の群でも86.0%の者が処遇力に自信がないとしており、勤務年数10年以上の群（49.3%）になってようやくその割合は半数を下回っている。

表39 自分の処遇力（戒護力を含む）に自信がない

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計
1年未満	30 51.7%	26 44.8%	2 3.4%	0 0.0%	58 100.0%
1年以上 3年未満	25 31.6%	43 54.4%	8 10.1%	3 3.8%	79 100.0%
3年以上 5年未満	29 37.7%	33 42.9%	15 19.5%	0 0.0%	77 100.0%
5年以上 10年未満	19 24.1%	42 53.2%	16 20.3%	2 2.5%	79 100.0%
10年以上 20年未満	19 14.2%	47 35.1%	52 38.8%	16 11.9%	134 100.0%
20年以上 30年未満	10 8.2%	32 26.2%	56 45.9%	24 19.7%	122 100.0%
30年以上	3 6.8%	4 9.1%	15 34.1%	22 50.0%	44 100.0%
合計	135 22.8%	227 38.3%	164 27.7%	67 11.3%	593 100.0%

(4) 結果の要約

受刑者の処遇の困難さにかかわる要因に対する職員の認識を、受刑者、施設及び職員の3つの分野から調べた結果をまとめると、以下のとおりである。

多くの職員が受刑者の数や資質について問題を感じている。受刑者数が多いとする職員は全体の8割を超え、受刑者の資質面の偏りが大きい、更生意欲が乏しい、罪の意識が希薄であるとする職員は6割前後であり、受刑者が何を考えているのかわからないという職員も3割を超える。さらに、「ややそう思う」という者を含めると、受刑者の数の多さ、資質面の偏りの大きさ、更生意欲の乏しさ、罪の意識の希薄さについて9割前後の職員が肯定している。

施設に関する問題については、所内の規則が厳し過ぎるという意見はごく少数である。所内の構造・設備については、3割を超える職員が不十分だと感じており、施設によってはその割合は半数を超えている。

職員に関する問題については、ほとんどの者が職員が不足しているという。また、職員間の団結力・連携不足を感じている者も一定数いる。

職員個人の技量に関しては、経験不足を感じている者、能力以上の仕事を任されて

いると感じている者が4割程度おり、処遇力に自信が持てない者も一定数いる。「ややそう思う」という者を含めると、いずれの項目も半数を超える。

勤務年数による違いを見ると、勤務年数1年未満の職員の9割が経験不足を感じており、勤務年数10年以上の職員でようやく半数になる。また、能力以上の仕事を任されていると感じる者の割合は、勤務年数が3年から10年の職員で特に高い。処遇力に自信がないとする者も、勤務年数が1年未満の職員では半数を超える。

7 仕事の合理化

職員が仕事の合理化の必要性をどの程度感じているか、実際に合理化はどの程度進んでいるか、そして合理化が進まない理由は何かについて、処遇に関する事務手続きと処遇そのものに分けて調べた。

(1) 各項目に対する回答傾向

ア 処遇に関する事務的な手続きの合理化について (表40~43)

処遇に関する事務的な手続きについて、合理化が必要であると思うとした職員は59.6%で、「ややそう思う」(33.8%)と合わせて93.4%が肯定している。

表40 処遇に関する事務手続きについて合理化が必要

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計
全 体	361 59.6%	205 33.8%	33 5.4%	7 1.2%	606 100.0%
管 理 職	52 74.3%	14 20.0%	4 5.7%	0 0.0%	70 100.0%
一般職員	298 57.3%	186 35.8%	29 5.6%	7 1.3%	520 100.0%

処遇に関する事務的な手続きについて合理化が進んでいると思うとした職員は1.8%であり、「そう思わない」が17.4%、「そう思わない」と「あまりそう思わない」と合わせて69.7%が否定的な見解を示している。

表41 処遇に関する事務手続きの合理化が進んでいる

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計
全 体	11 1.8%	172 28.5%	315 52.2%	105 17.4%	603 100.0%
管 理 職	1 1.4%	21 30.0%	34 48.6%	14 20.0%	70 100.0%
一般職員	10 1.9%	145 28.0%	275 53.2%	87 16.8%	517 100.0%

処遇に関する事務的な手続きについて合理化が進んでいると思わないとした者及びあまり思わないとした者のうち、合理化が進まない理由として、「合理化するア

アイデアがないから」(35.1%)を挙げた者が最も多く、次いで「合理化できない分野だから」(28.7%)という意見が多い。「その他」(17.3%)として、上司の問題や職場の雰囲気の問題を指摘するもの及び職員の問題を指摘するものが多い。上司や職場の雰囲気の問題としては、「上司が合理化を求めている」、「上司に合理化を行う気がない」など、上司が合理化に積極的でないという意見が多数ある。また、「上司が現場を理解しないでごり押しをする」、「上司が変わると方針が変わる」といった上司の姿勢や、「幹部と一般職員の間風通しが悪すぎる」、「現場の意見を取り入れようとしない」といった職場の雰囲気が合理化を阻んでいるという意見もある。職員の問題としては、「現状に満足している」、「合理化を進めようとする人を白い目で見るといった意見がある。一方、「合理化を考える時間が取れない」、「職員の数が不足している」など、合理化に取り掛かる余裕がないという意見もある。その他、業務内容の特質として、「定まった事務は一定量ある」、「簡略化する事でミス誘発する危険が高い」等の理由により合理化が難しいとの意見や、新法になり様々な部分で事務量が増え、事務手続きも定まっていない部分があることが影響しているとの意見があった。

表42 処遇に関する事務手続きの合理化が進んでいない理由

	合理化できない分野	アイデアがない	職員が求めている	その他	合計
全 体	111 28.7%	136 35.1%	73 18.9%	67 17.3%	387 100.0%
管 理 職	15 33.3%	12 26.7%	7 15.6%	11 24.4%	45 100.0%
一般職員	95 28.4%	123 36.8%	61 18.3%	55 16.5%	334 100.0%

表43 処遇に関する事務手続きの合理化が進んでいない理由

「その他」の内訳	人数
上司の問題	9
職場の雰囲気の問題	9
職員の問題	9
余裕がない	8
仕事の特質	5
新法の影響	4
分からない	3
その他	8

イ 処遇そのものの合理化について（表44～47）

処遇そのものについて合理化が必要だと思つた者は、37.6%である。「ややそう思う」(38.9%)と合わせて、76.5%の職員が肯定している。

処遇そのものについて合理化が進んでいると思つた者は、2.0%にとどまっ

た。「そう思わない」とした者は、19.6%で、「あまりそう思わない」(56.5%)と合わせて73.1%の職員が否定的な見方をしている。

表44 処遇そのものについて合理化が必要

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計
全 体	224 37.6%	232 38.9%	120 20.1%	20 3.4%	596 100.0%
管 理 職	30 43.5%	22 31.9%	14 20.3%	3 4.3%	69 100.0%
一般職員	188 36.7%	205 40.0%	103 20.1%	16 3.1%	512 100.0%

表45 処遇そのものの合理化が進んでいる

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計
全 体	12 2.0%	147 24.9%	334 56.5%	98 16.6%	591 100.0%
管 理 職	3 4.3%	16 22.9%	38 54.3%	13 18.6%	70 100.0%
一般職員	8 1.6%	128 25.3%	287 56.7%	83 16.4%	506 100.0%

処遇そのものについて合理化が進んでいると思わない、あまり思わないとした者のうち、合理化が進まない理由として、「合理化できない分野だから」(36.8%)を挙げた者が最も多く、次いで「合理化するアイデアがないから」(33.6%)が多い。「その他」(12.3%)として、上司の問題や職場の雰囲気の問題を指摘するもの、職員の問題を指摘するもの、新法の影響について述べているもののほか、受刑者の問題について言及する意見がある。

表46 処遇そのものの合理化が進んでいない理由

	合理化できない分野	アイデアがない	職員が求めている	その他	合計
全 体	150 36.8%	137 33.6%	71 17.4%	50 12.3%	408 100.0%
管 理 職	20 40.0%	14 28.0%	7 14.0%	9 18.0%	50 100.0%
一般職員	127 36.5%	121 34.8%	61 17.5%	39 11.2%	348 100.0%

表47 処遇そのものの合理化が進んでいない理由

「その他」の内訳	人数
上司の問題	14
職員の問題	6
新法の影響	6
職場の雰囲気の問題	4
余裕がない	3
受刑者の問題	3
分からない	4
その他	4

上司や職場の雰囲気の問題としては、処遇に関する事務手続きの合理化が進まない理由と同様に、上司が合理化に積極的でないという意見や、現場の意見を取り上げようとならない職場の雰囲気が合理化を阻んでいるとの意見がある。職員の問題としては、「慣習に固執する」、「処遇に合理化は必要ないと皆が思っている」といった意見が挙げられている。新法の影響については、「受刑者の権利重視のためか仕事量が増え、合理化とは逆方向だ」との意見がある。受刑者の問題としては、収容増及び犯罪傾向の進んだ者や処遇困難者の増加によって業務が増加している現状が述べられていた。処遇の合理化として規則を緩和したためにかえって規則違反が増えたという意見もある。

(2) 職位別の回答傾向（表40～42，表44～46）

処遇の合理化が進まない理由として、上司が業務の合理化に積極的でないと意見が多く見られたことから、業務の合理化に関する管理職（統括矯正処遇官以上）の意識について詳しく検討する。

処遇に関する事務的な手続きについて合理化が必要であると思うとした者の割合は、一般職員では57.3%であるのに対し、管理職では74.3%と高い。合理化の進捗については、一般職員、管理職ともに、進んでいないとの意見が多い。その理由としては、一般職員では、「合理化するアイデアがないから」とする者が最も多いが、管理職では、「合理化できない分野だから」が最も多い。

処遇そのものについて合理化が必要であると思うとした者の割合は、一般職員では36.7%であるのに対し、管理職では43.5%と高い。合理化の進捗については、一般職員及び管理職ともに、進んでいないとの意見が多い。その理由としては、一般職員・管理職ともに、「合理化できない分野だから」とする者が最も多く、次いで「合理化するアイデアがないから」が多い。また、一般職員では、「合理化できない分野だから」と「合理化するアイデアがないから」がそれぞれ36.5%、34.8%と拮抗しているのに対し、管理職では、40.0%と28.0%であり、処遇そのものは合理化できない分野であるとの意見が多い。

(3) 結果の要約

ほとんどの職員が処遇に関する事務的な手続きの合理化が必要であると感じているが、実際には合理化は進んでいないという意見が全体の7割を占めている。その理由としては、合理化するアイデアがないという意見が最も多い。しかし、合理化を歓迎しない職員の存在や現場の意見を取り入れようとしない職場の雰囲気は合理化を阻んでいるという意見もあり、合理化のアイデアを出しても採用されないと感じている職員も一定数いる。

処遇そのものの合理化に関しては、職員全体の7割が必要であると感じているが、実際には合理化が進んでいないとする意見が全体の7割を占めている。その理由としては、合理化できない分野であるという意見が最も多い。一方で、処遇の合理化はできないとする姿勢に対して批判的な意見もある。

管理職と一般職員の合理化に対する意識は、「処遇に関する事務手続き」と「処遇そのもの」のいずれの分野においても、管理職の方が一般職員よりも合理化が必要とする者の割合が高い。また、処遇に関する事務手続きが進まない理由については、管理職では合理化できない分野だとする者が多いが、一般職員では、合理化のアイデアがないとの意見が多い。処遇そのものの合理化が進まない理由については、管理職と一般職員のいずれも合理化できない分野だからとの意見が最も多いが、管理職においてその傾向が顕著である。

8 職員の育成

若手職員の育成・指導について、指導を受ける側と指導をする側の双方の視点から、指導の現状とあり方について調べた。

(1) 勤務経験3年未満の職員の意見

指導を受ける側の意見として、勤務経験3年未満の職員(140名)の回答を集計した。

ア 先輩職員から教わりたいこと、学びたいこと(表48)

日ごろ勤務していて先輩職員から教わりたいこと及び学びたいこととしては「受刑者への注意・指導の仕方」(48.5%)が最も多く、次に「配置箇所の段取り」(40.4%)が多い。「その他」(1.5%)とした者はいずれも、挙げられた選択肢全てを学びたいとしている。

表48 若手職員が学びたいこと、若手職員に学んでほしいこと

	配置箇所 の段取り	報告書の 作成法	事故時の 対応	手錠の 使用法	受刑者の 注意指導	職務の 根拠法令	その他	合計
勤務年数 3年未満	55 40.4%	3 2.2%	7 5.1%	0 0.0%	66 48.5%	3 2.2%	2 1.5%	136 100.0%
勤務年数 3年以上	91 20.6%	0 0.0%	29 6.6%	1 0.2%	257 58.1%	32 7.2%	32 7.2%	442 100.0%

イ 分からないことがあったときの対処法（表49）

仕事で分からないことがあったときの対処としては、「先輩に聞く」（75.9%）が最も多く、次いで、「同僚に聞く」（15.3%）、上司に聞く（8.0%）である。

表49 仕事で分からないことがあった時の対処法

	上司に聞く	先輩に聞く	同僚に聞く	自分で調べる	その他	合計
勤務年数	11	104	21	1	0	137
3年未満	8.0%	75.9%	15.3%	0.7%	0.0%	100.0%

ウ 指導の充実度（表50）

現在担当している仕事について、十分な指導を受けていると思う者が11.8%、「そう思わない」者が14.7%、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせて49.6%であり、肯定・否定が約半数ずつである。

表50 若手職員への指導の充実度（十分な指導を受けている）

	そう思う	ややそう思う	あまり そう思わない	そう思わない	合計
勤務年数	16	52	48	20	136
3年未満	11.8%	38.2%	35.3%	14.7%	100.0%
勤務年数	15	86	260	87	448
3年以上	3.3%	19.2%	58.0%	19.4%	100.0%

エ 仕事を習得するためにしてほしい指導（表51）

仕事を習得するためにしてほしい指導としては、「勤務に関するマニュアルの整備」（51.9%）を挙げた者が最も多く、次いで、「配置箇所を固定したOJT（職場内研修）」（20.7%）、「配置箇所を固定しないOJT（職場内研修）」（15.6%）、「研修や職務研究会の実施」（11.1%）の順である。その他、「より具体的な状況を設定した研修や実習」を求める意見がある。

表51 仕事を習得するために必要な指導

	研修・職務 研究会実施	マニュアルの 整備	配置箇所を 固定したOJT	配置箇所を 固定しないOJT	その他	合計
勤務年数	15	70	28	21	1	135
3年未満	11.1%	51.9%	20.7%	15.6%	0.7%	100.0%
勤務年数	73	111	101	113	44	442
3年以上	16.5%	25.1%	22.9%	25.6%	10.0%	100.0%

オ 指導のあり方（表52）

勤務経験3年未満の職員に対する指導のあり方について自由記述式で意見を求めたところ、28名から回答を得た。その内容は、指導が不十分であるとの意見、指導する側の姿勢に関する意見及び指導の方法に関する意見である。

指導が不十分であるとの意見には、職員不足や上司・先輩職員の時間的な余裕がないことを理解しつつも、「じっくり指導をしてもらえない」、「もっとちゃんと教えてほしい」、「全く指導されたことがない」等、望んでも指導を受けることができず、又は不十分な指導にとどまっているという状況が述べられている。加えて、勤務配置が定まらないことや仕事の進め方が職員によって異なることが影響して、「仕事の段取りが覚えられない」、「現場でスムーズに動けない」、「対応の仕方が分からないことが多い」といった悩みを抱えることとなっている。

また、指導する側の姿勢の改善を求める声が顕著である。「ちょっと聞いても怒鳴られる」、「言葉がきつすぎるので自信・やる気を失くす」、「わかっていることが少ないから尋ねているのに、『こんなこともわからないの!!』と叱る」といった指導する側の姿勢や、習うより馴れろ、見て覚えよといった雰囲気に対する不満を抱いており、それが「やさしく教えてほしい」、「育てようとする気持ちを見せてほしい」、「相談しやすい雰囲気を作ってほしい」といった要求に直結している。

指導の方法に関しては、個別指導、初期の配置箇所の固定、同期生の学習指導会、具体的な場面設定をした研修、見習いに一度就いてからの独り立ち、もっと時間をかけた指導等々、様々な希望を表明している。総じて、先輩職員の仕事振りを見て、先輩職員やベテランから学びたいという気持ちが強い。

表52 若手職員への指導のあり方（勤務年数3年未満）

内容	人数
指導の現状	5
指導が不十分	8
指導する姿勢	11
指導の方法	12

(2) 勤務経験3年以上の職員の意見

次に、指導する側の意見として、勤務経験3年以上の職員（466名）の回答を集計した。

ア 勤務経験3年未満の職員に教えたいこと、学んでほしいこと（表48、表53）

若手職員に教えたいこと及び学んでほしいことは、「受刑者への注意・指導の仕方」とした者が58.1%と最も多く、次いで「配置箇所の段取り」（20.6%）が多い。「その他」（7.2%）として、「社会人として学んでほしいこと」と「刑務官として学んでほしいこと」が挙げられている。「社会人として学んでほしいこと」には、社会人として身に付けているべき一般常識に欠けるとの意見が目立ち、まずは社会人としての自覚や仕事に対する一般的な心構えを学んでほしいとの声が多い。「刑務官として学んでほしいこと」には、保安原則を学ぶ必要があるとの意見が多い。また、受刑者の特質・危険性をよく理解した上での判断・行動が必要であるとの意見

もある。その他、刑務官としての生きがいやプライドを身に付けてほしいとする者もいた。

表53 若手職員に学んでほしいこと

「その他」の内訳	人数
一般常識	6
現場の常識	6
社会人としての姿勢	4
仕事に取り組む姿勢	3
危機感	2
その他	11

イ 勤務経験3年未満の職員に対する指導の充実度（表50）

勤務経験3年未満の職員が、担当する業務について十分な指導を受けていると思うとした者はわずか3.3%であり、「そう思わない」とした者は19.4%である。「そう思わない」と「あまりそう思わない」を合わせて、77.5%が否定的な見方をしている。

ウ 勤務経験3年未満の職員が仕事を習得するために必要な指導（表51、表54）

勤務経験3年未満の職員が仕事を習得するために必要な指導としては、「配置箇所を固定しないOJT（職場内研修）」（25.6%）を選んだ者が最も多く、次いで、「勤務に関するマニュアルの整備」（25.1%）、「配置箇所を固定したOJT（職場内研修）」（22.9%）、「研修や職務研究会の実施」（16.5%）の順である。「その他」（10.0%）として、先輩職員からの指導が重要であるという意見が多く出されている。先輩職員からの現場での的確なアドバイス、マンツーマンの指導等が必要であるとして、先輩職員との接触の機会の増加、見習い勤務の増加を求める声が多い。また、そうした指導の充実のためにまずは指導者の育成が必要であり、指導時間の確保、指導能力のある人を指導者に充てることが重要との意見もある。その他、少数ではあるが、仕事を習得するには現場での実践を通して、身をもって経験するしかないという意見も見られた。一方、何をどう教えるかよりも、まずは教わる側の意欲、努力が重要であるという意見も多く挙げられている。

表54 若手職員が仕事を習得するため必要な指導

「その他」の内訳	人数
若手の意識・意欲	11
先輩職員の指導	8
実務につく	7
指導職員の確保	4
OJT	4
見習い勤務	2
その他	6

エ 勤務経験3年未満の職員に対する指導のあり方について(表55)

勤務経験3年未満の職員に対する指導のあり方について、自由記述式で意見を求めたところ、183名から回答を得た。その内容としては、指導が十分にできないという意見、指導する側の姿勢に関する意見、指導を受ける側の姿勢に関する意見及び指導の方法に関する意見に分けられる。

指導が十分にできないという意見では、日々の業務に追われていること、指導対象の若手職員が多いことなどから、指導する側も指導される側も時間の確保が難しい状況が語られている。とりわけ、指導する側は、時間的な余裕のなさだけでなく、体力的、精神的にも余裕を失くし、十分な指導ができない状況にあり、失敗した際に注意する、いわゆる減点法的指導しかできていないという。また、若手職員を指導できる、指導しようとする先輩・幹部職員やモデルとなる職員がいないことを問題とする意見も多く、「相談しやすい指導者」、「拝命年数が近い先輩職員」、「決まった上司」、「指導専門の係」等が必要である、上司がきちんと仕事ができる人を指導者に指名すべき、管理職が厳正な態度で勤務し若手職員の手本となるべきであるとの要望につながっている。

以前は、若手職員が先輩の勤務ぶりを見たり、勤務の中で勉強する機会があったが、現状では、十分な指導を受けられない上に、若手職員は勤務経験に全くそぐわない困難な配置に就けられているという。それが若手職員の負担になり、短期離職につながっているとの見解も示されている。こうした状況下で若手職員はよく頑張っているという評価がある一方で、十分な指導を受けないままに自分は仕事ができるかのような気持ちになってしまう人がいるとして危惧する声もある。

指導する側の姿勢については、指導の態様の問題点を挙げるものや、指導のあるべき姿について述べている意見がある。

まず、現在の指導については、「頭ごなしに怒る」、「細かい失敗に目くじらを立てる」、「逃げ場のない叱り方」、「感情的な指導」、「受刑者に言うような言い方」、「くどくどといじめる」、「一人に対して何人もでしつこく言う」、「パワーハラスメント」等といった表現で、問題点が提示された。こうした指導や、受刑者の前でしかるといった行為は意味がなく、反感を生むだけで人は育たないという意見や若い職員が辞める原因になっているという意見が多い。

指導のあるべき姿としては、怒らないこと、必要のつどいてねいに、きめ細かく、何故そうするのかを踏まえて教えること、自分で考える構えを身につけさせるように方向付けることなどが大切であるという考えが多い。また、知っていて当然との考え方は捨てるべき、自分が新人のときを振り返って、「育てる」という意識を持つことが大切であるという意見もあった。さらに、指導者個人の努力だけでなく、組織がバックアップしているという気持ちを持たせること、若手職員がのびのびと勤務できる環境づくり、萎縮することなく自由に発言できる雰囲気づくり及び帰属

意識を高めることができる愛社精神の持てる組織づくりが必要であるという意見が出されている。ただし、この点については、現在の職員数では困難であるという意見もある。

一方、指導を受ける若手職員についても、指導を受ける姿勢や勤務姿勢の問題点を指摘するものが多い。まず、若手職員について、学ぶ姿勢や意欲という点で、受動的・消極的であるという評価が多い。「教えてもらうのが当たり前と考えているのか、分からないのに聞きもしない」、「言い訳が多く、聞き入れる姿勢が乏しい」、「同期・若年職員間で相談して問題解決を図ろうとする」、「何が分からないのか分からない」との問題点が挙げられ、「聞きもしない人に教える気はない」、「聞く気のない人に指導しても無駄」という職員もいる。

表55 若手職員への指導のあり方（勤務年数3年以上）

内容	人数
(現状)	
指導する時間がない	8
指導する余裕がない	6
指導する機会が少ない	18
指導者・モデルがいない	8
その他現状	5
(指導する側について)	
指導の問題点	11
怒らない指導	12
丁寧・的確な指導	11
育てる姿勢	11
職場の雰囲気作り	11
(若手職員について)	
資質面の問題	7
学ぶ姿勢	19
社会常識	7
仕事に取り組む姿勢	11
その他若手職員の問題	4
(必要な指導について)	
基本事項の指導	6
学ぶ姿勢を持たせる	3
その他指導内容	11
(指導方法)	
見習い勤務の充実	8
配置箇所の固定	3
研究会の開催	3
指導者の確保	5
マニュアルの整備	2
集合研修のあり方	6
その他指導方法	12
その他意見	15

また、社会人として仕事に対する厳しさを仕事の技術以前に理解させ、学ばせる必要があるとし、加えて、刑務官として、公安職としてどう考え、振る舞うべきかについても学ぶことが欠かせないという見解が示されている。

さらに、若手職員の中に挨拶がきちんとできない、注意すると文句をいう、社会人としての自覚がない人がいるという意見もある。「能力以前に、性格や考え方に問題のある人がいる」、「若い人は宇宙人のようだ」との感想もあった。そして、「人を扱う仕事なので、常識・道徳等をもっと研修で教えるべき」、「職員の気質等が変化しているので、これに対応した研修を考えるべき」との提案があった。

若手職員に対する指導の具体的な方法や内容については、見習い勤務の充実、基本事項の指導、研究会の活用、研修の充実等が挙げられた。

見習い勤務の充実については、「百戦錬磨の受刑者を相手にするのだから、いきなり現場に立たせることには不安がある」、「先輩との組み合わせの下で指導の仕方やポイントを学ぶのが効果的」、また、「配置箇所も日替わりではなく固定した方が望ましい」という意見が述べられている。加えて、基本的な事項の指導が重要であるとの意見も多い。受刑者に対して厳しい生活指導、厳密な規則遵守を求める意味や、保安原則を守ることを意味などをていねいに教えることが大切であるという意見もある。また、受刑者と接することの怖さ、刑事施設の重要性を教える必要がある等の意見もある。他に、定期的に研究会を開いて実務の補習、先輩・上司との意見交換・話し合い等を行う、マニュアルについても整備の上、基本の学習にとどまることのないよう研究会を活用するといった意見が出されている。

集合研修のあり方についても再考する必要があるという意見が出ている。例えば、参加型の研修を導入し積極的な勤務姿勢を養う、最低限必要な事項を系統的に教えるといった提案がなされている。

この他にも、職員の育成・確保対策の実現には、基本的には職員数にもう少し余裕がない限り難しい、刑事施設特有の階級社会のためか、下の者の貴重な意見が上まで届かない、同一施設に長く勤務する職員の意識改革が必要である、「辞める」という人の話だけで動く上級官庁、若い人の定着のために先輩を犠牲にして若い人の言いなりになっている上司等にも問題がある、といった多様な意見が述べられている。

(3) 結果の要約

勤務経験3年未満の職員の意見では、先輩職員からは、受刑者への注意・指導の仕方と配置箇所の段取りを教わりたいた者が多い。仕事で分からないことがあったときの対処法としては、先輩に聞くとした者が7割を超えており、同僚に聞く、上司に聞くとした者は少ない。指導の充実度については、十分な指導を受けているという意見と十分な指導を受けていないという意見が約半数ずつである。仕事を習得するためにしてほしいこととして、勤務マニュアルの整備を求める者が全体の半数を占める。

指導のあり方に関しては、指導する側の言葉や態度が厳し過ぎるとして改善を求め意見が多い。また、指導方法については、総じて先輩職員の仕事ぶりを見て学びたいという意見が多い。

勤務経験3年以上の職員の意見では、若手職員に教えたこととして、受刑者への注意・指導の仕方を挙げる者が全体の6割にのぼり、配置された箇所の段取りを教えたいとする者は2割にとどまっている。指導の充実度については、不十分とする者が8割近い。若手職員に必要な指導方法としては、配置箇所を固定しないOJT、勤務マニュアルの整備、配置箇所を固定したOJTを挙げる者がそれぞれほぼ同数である。

指導のあり方に関しては、時間的・体力的・精神的な余裕のなさや指導者不足から、十分な指導が行えていない現状が語られている。また、指導が感情的になっている、頭ごなしに怒る者がいる、ミスを責める態度である等、指導する側の姿勢に問題があるという意見も多く、怒るのではなく丁寧に教えることが必要であるとしている。一方で、若手職員側にも、消極的である、常識がない、勤務姿勢がなっていない等の問題があるという意見も多いが、そうした点も含めて指導すべきであるとの見方がある。そのため、指導すべき内容として、勤務に関する基本事項、勤務姿勢、常識、道徳等、様々な項目が挙がっている。指導の方法としては、職員の見習い勤務が効果的とする意見が多く、他に集合研修の見直しを挙げる者も多い。

V 考察

1 ストレス対策について

一般的に、職員は仕事に対して真剣に取り組む姿勢を持っており、仕事の量的・時間的負担が大きいと感じていること、自分で自分の仕事をコントロールできるという実感が乏しいことが分かった。そのため、職員の仕事の負担感は強く、健康リスクも高くなっており、一部では、職場においてストレス問題が顕在化するとされるレベルにまで至っており、早急に職場のストレス対策を行う必要がある。

これまでの調査（「矯正職員の職務意識及び心身の健康管理に関する研究」、中央研究所、2005）でも、刑事施設に勤務する多くの職員が業務への負担感を強く感じていることは指摘されているが、今回の調査の結果、全国の一般企業と比較しても、仕事の負担感がかなり強いこと及び多くの職員が仕事の自由度が低いと感じていることが明らかになった。特に、処遇関係の職員、勤務年数3年未満の職員では、仕事の量的な負担や自由度の低さが顕著である。さらに、上司との関係を見ると、気軽に話をしたり、相談をしたりする雰囲気ではないと感じている職員が多く、一般企業の全国平均と比較しても、上司の支援が得にくい職場であると言える。一方で、同僚からは支援が得やすいと感じている職員が多く、同僚との関係が良好であることが、職場のストレスを軽減させる要因となっている。しかし、男性職員についてみると、職場の支援が受けにくく、それがストレスを増す要因となっ

しており、女子刑務所の男性職員に対する支援については、別途配慮する必要がある。

職員が業務の量的・時間的な負担感を強く感じているという結果から、職場のストレス対策として、まずは仕事量の軽減を挙げることができる。しかし、それだけでなく、各人の仕事の自由度を上げる、上司の支援を得やすい雰囲気作りをするといった観点から職場のメンタルヘルスを考えることが欠かせない。

2 職員の処遇に対する意識について

処遇について最も重要なことは、「受刑者の改善・更生」であるとする職員が半数を超え、「厳正な刑の執行」を挙げた者は全体の3割である。男子刑務所処遇担当職員を対象とした「行刑の実情に関する調査（刑務官アンケート）」（行刑改革会議，2003）において同様の質問が設定されているが、そこでは、処遇において最も重要なものとして「厳正な刑の執行」を選択した者が60.5%、「受刑者の改善・更生」を選択した者は22.7%であった。「刑務官アンケート」と本調査は、受刑者の資質、環境に応じた改善更生の働き掛けを行うことを原則として置いた「刑事施設及び受刑者の処遇等に関する法律」の施行前と施行後であるという実施時期の違いがあり、単純に、女子刑務所職員の意識と男子刑務所職員の意識の比較をすることはできない。しかし、この結果は、調査時点における女子刑務所職員の受刑者の改善更生に対する意識の高さを示すものである。

こうした改善更生に対する意識の高さから、今後充実すべき分野は、改善指導であるとする回答が多いことが予測されるが、実際には、今後充実すべきは規律の維持であると考えられる職員がほとんどである。改善更生に対する意識の高さと、規律の維持を求める意見とはすんなりとはつながりにくいですが、職員の意見を詳しく見ると、規律の維持が厳正な刑の執行のみを目的としているわけではないことが分かる。

まず、受刑者の改善更生に役立つのは規則正しい生活とする者が多いこと、刑務作業の意味・役割においても勤労習慣や生活習慣を身に付けさせることが多く選ばれており、職員は受刑者の生活の立て直しを重視して処遇に当たっていることが分かる。一般改善指導、特別改善指導といった働き掛けの実施には、生活面の安定が前提となるため、指導の基盤作りとも言うべき事項が重視されているものと見られる。そうした基盤作りが重視される背景には、受刑者の抱える問題の大きさ（「処遇上問題となる事項」参照）や過剰収容の影響で、生活面の安定を図ることさえ困難であるという実情があると考えられる。そのため、まずは規則正しい生活を送らせ、生活態度や心情の安定を図った上で、受刑者個人に応じた働き掛けを実施するという段階的なアプローチが必要であり、生活の安定を求め、規律を厳正に維持する必要性を感じているものと考えられる。

3 働き掛けへの意欲について

大部分の職員が受刑者に対する働き掛けを積極的に行いたいと回答しており、積極的にかかわろうとする姿勢が見られる。心情安定に役立つこととして、職員の面接を挙げる者

が多かったことから、職員が個々の受刑者に対する働き掛けを重視していることがうかがえる。しかし、そうした働き掛けに十分な時間を掛けることができず、効果的な働き掛けができているとの実感もないなど、職員が受刑者に働き掛けたいという意欲を十分に活かすことができていないようである。

働き掛けの工夫に関する自由記述では、働き掛けに十分な時間を掛けることができない厳しい状況が述べられていた。しかし、その中でも、こまめに受刑者に声を掛けて状態を把握し、心情安定を図るきめ細かな目配りをしていることが分かった。受刑者との面接等の際には、まず話をよく聞くことが大切であり、心情安定にも効果があるという実感があるようである。さらに、注意・指導の際には、一方的に指導するのではなく、受刑者自身に考えるよう促すとともに、事件や本人の問題点、社会復帰に向けた課題と結びつけることで、内面に働き掛ける努力をしている様子がうかがえる。

ここで、働き掛けへの意欲を勤務年数ごとに見てみると、働き掛けへの意欲を持つ職員の割合は、勤務経験1年未満で最も高く、勤務経験10年未満までは低い割合で推移し、勤務経験10年以上の職員で再び増える。こうした群ごとの特徴を時系列で見ると、積極的に働き掛けを行いたいとの意欲を持って就職するものの、業務に追われる中で働きかけに思うような時間を掛けることができず、急速に働き掛けへの意欲が低下し、勤務年数が10年を超えベテラン職員となり、仕事にも余裕が生まれる頃に、再び働き掛けへの意欲を高めるようになるというパターンが浮かび上がってくる。

4 処遇上の困難について

職員が処遇上苦慮する場面として、多数の受刑者を少ない職員で戒護すること、受刑者の苦情・要求を処理すること及び受刑者に注意・指導することが挙げられている。

受刑者の苦情・要求を処理する、受刑者に注意・指導することは、経験豊富な職員にとってはさほど困難なことではないが、若手職員にとっては苦慮する場面である。苦慮する場面への対応として、多くの職員が上司・先輩・同僚に相談するとしており、こうした場面では、先輩職員の経験に基づく的確なアドバイスが役立っているものと思われる。

一方、一人で多数の受刑者を戒護するという状況は、経験豊富な職員にとっても苦慮する場面であり、経験を積み重ねることだけでは対応できず、勤務配置、処遇単位の見直し又は施設構造の変更といった抜本的な対策によって解決されなければならないと考えられる。

また、女性職員の8割以上が、日々、身の危険を感じながら勤務にあたっており、特に、処遇困難者への対応場面又は多数の受刑者を一人で戒護する場面では身の危険を感じていることが分かった。参考までに、男子刑務所における状況を見ると、男子刑務所処遇担当職員を対象とした「行刑の実情に関する調査（刑務官アンケート）」（行刑改革会議、2003）では、「身の危険を感じた経験」が「ある」とした者は56.8%、「ない」とした者は35.8%であった。この結果と比較しても、女子刑務所の女性職員は身の危険を強く感じて

いると言える。女子刑務所の構造は、施錠のない居室が多く、塀ではなくフェンスに囲まれている施設もあるなど、開放的なものとなっている。そうした物的設備の中で、定員を超える多数の受刑者の処遇及び処遇困難者への対応を迫られていることもあって、多くの職員が身の危険を感じている結果になっていると考えられる。

外国人受刑者の処遇については、言葉の問題と比べると文化的な問題を感じる機会は少ないようであるが、両方を強く感じる職員も一定数おり、外国人受刑者と接する機会の有無によって困難さを感じる度合いが異なっているとも考えられる。困難を感じる場面として多くの職員が、職員の指示に従わせ、円滑に集団生活を送らせることを挙げたが、これらは改善更生への働き掛けを行う上でのいわば前提条件となるものであり、処遇の基礎的な部分で困難を感じていると言える。

受刑者の処遇においては、これ以外にも様々な困難な場面があるが、処遇上の様々な困難に対応する上での工夫・努力としては、上司・同僚に相談するという意見が多く、職員間の連携によって困難に立ち向かっていることが分かる。また、冷静な対応及び厳正な処遇を原則とする一方で、個別的対応・場面に応じた対応が必要との意見も多く、原則は守りつつ、受刑者の資質に合った個別的な処遇を目指していることがうかがえる。さらに、受刑者の話をよく聞く、注意・指導する際は相手が納得できるように話すなど、受刑者に対して効果的な指導ができるよう、職員がそれぞれに努力している姿が表れていた。

5 処遇上問題となる事項について

過剰収容の中、ほぼ全職員が受刑者の数が多過ぎると実感している。加えて、受刑者の性格の偏りが大きいと考える職員が大半であり、「受刑者が何を考えているのか分からない」とする者も一定数いるなど、受刑者の処遇が非常に困難であると感じていることがうかがえる。さらに、受刑者は更生意欲が乏しく、罪の意識が希薄であると感じている職員が多く、改善更生への働き掛けも容易でないことが推測される。一方、このような問題を抱える受刑者を処遇するには、所内の規則が緩過ぎるという意見もあり、施設の構造・設備が不十分であるという職員が大半を占める施設もあることから、こうした視点からの支援や対策が必要であると考えられる。

職員の体制や技量についても困難な要因が多くあることが分かった。総じて、受刑者の数と質について問題が大きいと考える者が多いが、自身の経験や処遇力はそれに合ったほどではなく、能力以上の仕事を任されて苦しんでいることがうかがえる。

ここで、職員が自身の技量をどのように認識しているかを時系列で見ると、勤務経験が3年未満のいわゆる若手職員は、当然のことながら経験不足を強く感じており、処遇力にも自信がない者が多い。勤務経験が3年から10年の職員は、徐々に経験を積み、処遇力への自信を身に付けていくものの、一方で、任せられる仕事の内容も高度で困難なものとなっていくようであり、能力以上の仕事を任されているという意識が強くなっている。勤務経験が10年を超えたところで、ようやく経験を積んだという実感を抱き、自身の処遇

力にも自信を持てるようになっていられる。ただし、人を処遇するという業務内容の特殊性ゆえに、勤務年数20年を超える職員でも、なお経験不足を感じる場面があるという者もあり、経験や処遇力が不足しているとして常に自らを厳しく律し、緊張感を保ちながら職務に臨んでいる職員の姿勢をうかがうことができる。こうした勤務年数による問題意識の違いを考慮しつつ、それぞれのニーズに合った支援・対策をしていく必要があるであろう。

6 仕事の合理化について

処遇に関する事務手続きについては、職員全体の9割が合理化の必要性を感じているが、処遇そのものの合理化に関しては、必要性を感じている職員は全体の7割である。処遇そのものの合理化を求める職員が少なかったこと背景には、処遇は合理化が困難な分野であるという認識があると考えられる。しかしながら、そうした姿勢も合理化を求める職員にとっては、「習慣に固執している」と見えるようである。

一般職員の中には、上司について、仕事の合理化を求める姿勢がないと感じている者もいるようである。しかし、調査結果からは、管理職は一般職員よりも合理化の必要性を強く感じていることがうかがえる。合理化が進まない理由についての分析から、管理職と一般職員では、業務の性質に対する認識が異なることが示唆され、管理職にとっては合理化することができないと思われる分野が、一般職員にとっては合理化して欲しい分野である、という認識のずれが、「管理職には合理化への意欲が見られない」という不満につながっているのではないかと考えられる。また、職員の意見を取り入れようとしない職場の雰囲気は合理化を阻んでいるとの意見もあり、ここでも職場の風通しの悪さが指摘されている。日々の仕事に追われて合理化を考える余裕がないという意見もあったが、管理職と一般職員の認識のずれを埋めるため、そして、職員の合理化へのアイデアを活かすため、厳しい状況の中でこそ、今一度業務内容を見直し、合理化の可能性について検討する必要がある。

7 職員の育成について

若手職員が教わりたいことと、先輩職員が若手職員に教えたいことを比較すると、受刑者への注意・指導の仕方については共通して重要視されているが、若手職員のニーズが大きかった配置箇所の段取りについては、先輩職員にはそれほど必要性が認識されていない。配置箇所の段取りは、勤務に就く上で最も基礎的な事項であり、若手職員は、先輩職員が考えるよりも初歩的・基本的な部分でつまづき、指導を求めていると言える。

指導方法についても、若手職員の多くがマニュアルの整備や配置箇所を固定したOJTを求めているが、先輩職員はマニュアルの整備をさほど重要視しておらず、代わりに、配置箇所を固定しないOJTを必要と考えており、ここでも若手職員のニーズとのずれが見られる。

マニュアルの偏重は、業務の硬直化を招き、応用の効かない職員を生むとの批判もあると思われるが、若手職員はそれ以前の基礎的な事項の習得を必要としているのであり、基本事項を繰り返し丁寧に教えるだけの余裕がない中では、勤務マニュアルによって基本事項の伝達を行うことが効果的かつ現実的な解決策である。

指導方法の性質からすると、まずは配置箇所を固定してOJTを十分に行い、基礎力が身に付いたところで配置箇所を変え、異なる環境や指導者の下で応用力を身に付けるといった段階的な指導が理想的であろう。この点からも、若手職員は先輩職員が考えるよりも、もっと基礎的な指導を求めていると言える。指導の充実度については、若手職員の半数が十分であるとしており、先輩職員の方が、指導が不十分であるとの危機感を強く感じているが、そもそも、指導内容や指導方法に関する先輩職員と若手職員のニーズのずれを埋めない限りは、双方にとって真に有益な指導が行われるとは考えにくい。

また、指導のあり方として、指導する側の姿勢に関する意見が多く寄せられている。若手職員を頭ごなしに怒る、ミスを責め立てるといった指導が行われていることに対し、若手職員だけでなく先輩職員側からも批判的な意見が多く出ていた。業務量増大による時間的・精神的な余裕のなさや、若手職員の受動的・消極的な態度に対する批判的な思い、さらには若手職員の指導の必要性を感じながらも十分な指導ができないという焦りが重なり、程度の差はあれ、厳しい指導につながっているものと推察される。しかし、そうした厳しい指導は、経験が不足していると感じ、自分の技量にも自信のない若手職員にとって必ずしも効果的であるとは言えず、かえって若手職員を萎縮させ、意欲を失わせることにつながりかねない。業務量の増大や深刻な人手不足の中、若手職員を一刻も早く一人前の職員に育成しなくてはならない状況であるからこそ、人を「育てる」という意識を持ち、若手職員が何につまづき、何を求めているのかを正確に把握し、段階に応じた指導の内容や方法を検討する必要がある。

VI 展望

本研究により、女子刑務所の職員の処遇に対する意識、職員育成の現状、職員のメンタルヘルスについて有意義な結果が得られた。しかしながら、この結果が女子刑務所職員に特有のものであるのか、それとも刑事施設職員全体に共通するものであるのか、という点については、本研究の結果のみで論ずることはできない。女子刑務所の特徴についてより明確に把握するためには、男子刑務所の職員と比較して、本研究の結果を再検討する必要があり、今後の課題としたい。

付 記

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、心から謝意を表します。

引用文献

- 青野友美 2005 女子刑務所の現状と行刑改革への期待 中央研究所報, 16, 6-13.
- 行刑改革会議 2003 行刑の実情に関する調査（刑務官アンケート）行刑改革会議議事録別添資料⑥-4
- 法務省 2007 第108矯正統計年報 I 平成18年
- 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.
- 柏原智子 2003 女子犯罪と成人矯正 犯罪と非行, 138, 45-64.
- 労働省 2000 平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書
- 坪内順子 1984 女子受刑者の処遇 刑政, 95 (9), 28-40.

整理番号

女子刑務所の処遇に関する調査

矯正協会附属中央研究所

この調査は、女子刑務所における処遇の現状について、全国の女子刑務所に勤務する職員の方々にお願いします。

質問には、正しい答えや間違った答えはありません。皆さんの率直なご意見をうかがいたいで、思ったままを回答してください。

調査には無記名で回答していただき、調査票は各自で封筒に入れて封をしてから提出していただきます。皆さんの答えは、研究所において一括して分析しますので、個人の意見が特定されるようなことはありません。

- * 調査に御協力いただけた場合は、次ページからの質問にお答えください。
* 調査に御協力いただけない場合は、調査票には何も記入せず、このまま封筒に入れて封をして提出してください。

次のページから始まる質問を読んで、当てはまる選択肢を

1つだけ選び、質問文の右側にある□の中に

選択肢の番号を記入してください。

「その他 ()」を選んだ場合は () 内に、

「ご自由にお書きください」とある問題では () 内に

具体的な内容をお書きください。

記入欄
A あなた自身のことやうかがいます
当てはまる数字を記入欄に記入してください
(1) 性別をお答えください
(2) 年齢をお答えください
(3) ①階級をお答えください
(4) ①現在の所業業務内容をお答えください
(5) 勤務年数をお答えください
(6) 処遇部門での通算勤務年数をお答えください

B 職場についてうかがいます

あなたのお仕事についてうかがいます 「1 そうだ」～「4 ちがう」のうち、最もあてはまる番号を選んで○をつけてください	そう だ	ま あ ら う だ	や や ら ら う	ち が う
(1) 一生懸命かなければならない	1	2	3	4
(2) 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ	1	2	3	4
(3) 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
(4) 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
(5) 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
(6) 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4

C 女子受刑者の処遇に関する考えをうかがいます。それぞれの質問について当てはまる選択肢を一つだけ選び、右の□の中に選択肢の番号を記入してください。

(1) 女子受刑者の処遇について、最も重要なことは何ですか

- 1 厳正な刑の執行
- 2 受刑者の改善・更生
- 3 逃走の防止
- 4 受刑者の立場に立った処遇
- 5 自殺の防止
- 6 火災の防止
- 7 その他

C 1

(2) 刑務作業の意味や役割として、最も重要なことは何ですか

- 1 規律正しい生活習慣が身に付く
- 2 忍耐力が身に付く
- 3 勤勞の習慣・意欲が身に付く
- 4 時間が早く過ぎる
- 5 体を動かせる、健康に良い
- 6 気がまぎれる
- 7 作業報奨金が得られる
- 8 社会復帰後の就職に役立つ
- 9 集団生活により協調性が身に付く
- 10 技術が身に付く

C 2

(3) 女子受刑者の改善・更生に最も役立つことは何ですか

- 1 一般改善指導
- 2 特別改善指導
- 3 教科指導
- 4 一般刑務作業
- 5 職業訓練
- 6 講演
- 7 規則正しい生活
- 8 帰住先・引受人の調整
- 9 面会・通信
- 10 職員との面接
- 11 篤志面接委員など部外者との面接
- 12 慰問・行事

C 3

(4) 女子受刑者の心情安定に最も役立つことは何ですか

- 1 一般改善指導
- 2 特別改善指導
- 3 教科指導
- 4 一般刑務作業
- 5 職業訓練
- 6 講演
- 7 規則正しい生活
- 8 帰住先・引受人の調整
- 9 面会・通信
- 10 職員との面接
- 11 篤志面接委員など部外者との面接
- 12 慰問・行事

C 4

(5) 女子受刑者の円滑な社会復帰のために刑務所内で最も必要なことは何ですか

- 1 就職先のあっせん
- 2 社会復帰に必要な知識・技術の教育
- 3 学習時間の増加
- 4 帰住先・引受人の調整
- 5 職業訓練
- 6 職員による面接指導・身上相談
- 7 特別改善指導
- 8 被害者に関する相談・援助
- 9 篤志面接委員など部外者による面接指導・身上相談
- 10 その他

C 5

あなたの周りの方々についてうかがいます 「1非常に」～「4全くない」のうち最もあてはまる番号を選んで○をつけてください	非常に	かなり	多少	全くない	
次の人たちはどのくらい気軽に話せますか？	(7) 上司	1	2	3	4
	(8) 職場の同僚	1	2	3	4
あなたが困ったとき、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？	(9) 上司	1	2	3	4
	(10) 職場の同僚	1	2	3	4
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？	(11) 上司	1	2	3	4
	(12) 職場の同僚	1	2	3	4

(6) 女子受刑者の処遇について、今後充実させるべき分野は何ですか

- 1 保安
- 2 規律の維持
- 3 刑務所内の住環境整備
- 4 特別改善指導
- 5 一般改善指導
- 6 教科指導
- 7 一般刑務作業
- 8 職業訓練
- 9 職員による面接
- 10 篤志面接委員など部外者との面接
- 11 その他 ()

C.6

D 女子受刑者の処遇に関する考えをうかがいます。それぞれの質問について、当てはまる選択肢を一つだけ選び、右の□の中に番号を記入してください。

(1) 女子受刑者に対して、面接、指導、身上相談等の働き掛けを積極的に行いたいと思いますか

- 1 そう思う
- 2 ややそう思う
- 3 あまりそう思わない
- 4 そう思わない

D.1

(2) あなたは、女子受刑者への面接、指導、身上相談等の働き掛けに十分な時間をかけることができていると思いますか

- 1 そう思う
- 2 ややそう思う
- 3 あまりそう思わない
- 4 そう思わない

D.2

(3) あなたは女子受刑者に対して、面接、指導、身上相談等の働き掛けを効果的に行うことができていると思いますか

- 1 そう思う
- 2 ややそう思う
- 3 あまりそう思わない
- 4 そう思わない

D.3

(4) 女子受刑者への働き掛けに関して、工夫・努力していることはありますか
ご自由にお書きください。

E 女子受刑者を処遇する上での困難についてうかがいます。質問を読んで当てはまる選択肢を一つだけ選び、右の□の中に番号を記入してください。

(1) 女子受刑者の処遇で最も苦慮する場面を選んでください

- 1 受刑者の相談に応じる
- 2 受刑者の苦情・要求を処理する
- 3 受刑者に注意・指導する
- 4 受刑者間のトラブルを調整する
- 5 多数の受刑者を少ない職員で戒護する
- 6 その他 ()

E.1

(2) ①女子受刑者と接して、身の危険を感じることはありますか

- 1 ない ⇒ (3)に連んでください
- 2 時々ある
- 3 常にある

E.2①

②どのような場面で身の危険を感じますか

- 1 受刑者が職員に反抗する時
- 2 処遇困難者に対応する時
- 3 多数の受刑者に一人に対応する時
- 4 受刑者に1対1で対応する時
- 5 受刑者同士のトラブルがある時
- 6 凶器となり得る物がある時
- 7 その他 ()

E.2②

(3) 外国人女子受刑者の処遇において、言葉が通じないことによる困難をどの程度感じますか

- 1 全く感じない
- 2 ほとんど感じない
- 3 時々感じる
- 4 常に感じる

E.3

(4) 外国人女子受刑者の処遇において、文化の違いによる困難をどの程度感じますか

- 1 全く感じない
- 2 ほとんど感じない
- 3 時々感じる
- 4 常に感じる

E.4

(5) 外国人女子受刑者の処遇において、最も困難を感じる分野を選んでください

- 1 特になし
- 2 職員の指示に従わせる
- 3 心構安定を図る
- 4 問題なく集団生活をさせる
- 5 保護調整を行う
- 6 改善・更生のための働きかけを行う
- 7 事務的な手続き（大使館への対応等）を行う
- 8 その他 ()

E.5

(6) 女子受刑者の処遇において苦慮する場面を乗り越えるために、あなたが工夫・努力していることはありますか。ご自由にお書きください。

F 女子受刑者の処遇をする上で問題となる事項を想定しました。

(1) から (13) について、
「1 そう思う」～「4 そう思わない」のうち
あなたの考えに最も近いものを選んで
数字に○をつけてください。

(1) 受刑者の人数が多すぎる	1	2	3	4
(2) 受刑者の性格的な偏りが大きい	1	2	3	4
(3) 受刑者の更生効果が乏しい	1	2	3	4
(4) 受刑者の罪の意識が希薄である	1	2	3	4
(5) 受刑者が何を考えているのか分からない	1	2	3	4
(6) 所内の規則が厳しすぎる	1	2	3	4
(7) 所内の規則が緩すぎる	1	2	3	4
(8) 施設の構造・設備が不十分である	1	2	3	4
(9) 処遇に当たる職員の数不足している	1	2	3	4
(10) 職員間の団結力・連携が不足している	1	2	3	4
(11) 自分の経験が不足している	1	2	3	4
(12) 自分の能力以上の仕事を任されている	1	2	3	4
(13) 自分の処遇力(裁量力を含む)に自信がない	1	2	3	4

G 女子刑務所における仕事の合理化に関する考えをうかがいます。
それぞれの質問について当てはまる選択肢を一つだけ選び、右の□の中に
選択肢の番号を記入してください。

(1) 受刑者の処遇に関連した事務的な手続きについて、仕事の合理化が必要だと
思いますか

- 1 そう思う
- 2 ややそう思う
- 3 あまりそう思わない
- 4 そう思わない

G 1

(2) ①あなたの職場では、受刑者の処遇に関連した事務的な手続きについて、
仕事の合理化が進んでいると思いますか

- 1 そう思う
- 2 ややそう思う
- 3 あまりそう思わない
- 4 そう思わない

G 2 ①

②合理化が進んでいない理由は何だと思いますか

- 1 合理化できない分野だから
- 2 合理化するアイデアがないから
- 3 職員が合理化を求めていないから
- 4 その他 ()

G 2 ②

(3) 受刑者の処遇そのものについて、仕事の合理化が必要だと思いますか

- 1 そう思う
- 2 ややそう思う
- 3 あまりそう思わない
- 4 そう思わない

G 3

(4) ①あなたの職場では、受刑者の処遇そのものについて仕事の合理化が
進んでいると思いますか

- 1 そう思う
- 2 ややそう思う
- 3 あまりそう思わない
- 4 そう思わない

G 4 ①

②合理化が進んでいない理由は何だと思いますか

- 1 合理化できない分野だから
- 2 合理化するアイデアがないから
- 3 職員が合理化を求めていないから
- 4 その他 ()

G 4 ②

H 職員の育成についてうかがいます
 (勤務経験3年以上の方は、次ページの質問にお答えください)
 それぞれの質問について、当てはまる選択肢を一つだけ選び、右の□の中に番号を記入してください。

(1) 日ごろ勤務して、先輩職員から教わりたい、学びたいと思うことは何ですか

- 1 配置された箇所の段取り
- 2 報告書の作成法
- 3 事故時の対応の仕方
- 4 手錠の使用法
- 5 受刑者への注意・指導の仕方
- 6 職務の根拠法令
- 7 その他 ()

H1

(2) 仕事で分からないことがあった時、どのように対処することが多いですか

- 1 上司に聞く
- 2 先輩に聞く
- 3 同僚に聞く
- 4 人には聞かず、自分で調べる
- 5 その他 ()

H2

(3) 現在ご自分の担当する仕事について、十分な指導を受けていると思いますか

- 1 そう思う
- 2 ややそう思う
- 3 あまりそう思わない
- 4 そう思わない

H3

(4) 仕事を習得するために、どのような指導をしてほしいと思いますか

- 1 研修や職務研究会の実施
- 2 勤務に関するマニュアルの整備
- 3 配置箇所を固定したOJT (職場内研修)
- 4 配置箇所を固定しないOJT (職場内研修)
- 5 その他 ()

H4

(5) 勤務経験3年未満の職員に対する指導のあり方について、お考えを自由に
 お書きください

勤務経験3年以上の方にうかがいます
 それぞれの質問について、当てはまる選択肢を一つだけ選び、右の□の中に番号を記入してください。

(6) 日ごろ勤務して、勤務経験3年未満の職員に教えたい、学んでほしいと思うことは何ですか

- 1 配置された箇所の段取り
- 2 報告書の作成法
- 3 事故時の対応の仕方
- 4 手錠の使用法
- 5 受刑者への注意・指導の仕方
- 6 職務の根拠法令
- 7 その他 ()

H6

(7) 勤務経験3年未満の職員は、担当する業務について十分な指導を受けていると思いますか

- 1 そう思う
- 2 ややそう思う
- 3 あまりそう思わない
- 4 そう思わない

H7

(8) 勤務経験3年未満の職員が仕事を習得するために、どのような指導が必要だと思いますか

- 1 研修や職務研究会の実施
- 2 勤務に関するマニュアルの整備
- 3 配置箇所を固定したOJT (職場内研修)
- 4 配置箇所を固定しないOJT (職場内研修)
- 5 その他 ()

H8

(9) 勤務経験3年未満の職員に対する指導のあり方について、お考えを自由に
 お書きください

以上で質問は終わりです。
 お忙しい中、調査にご協力いただきありがとうございました。
 この調査票は、ご自分で封筒に入れて封をしてから、
 調査担当者に提出してください。