

女子刑務所の処遇に関する研究（その2）

矯正協会附属中央研究所 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

本研究の「その1」（中央研究所紀要第17号）でも述べたように，女子受刑者の特質を見るとき，その量的・質的变化は近時の犯罪動向と相似の関係にあり，これを受けて女子刑務所では，過剰収容の常態化及び受刑者の質的な変化に伴う処遇の困難性の増大を招いている現状にある。こうした女子受刑者の変化に対応すべく処遇分類の細分化，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受刑者処遇の在り方に関する検討が喫緊の課題となっている。

こうした女子受刑者の特質に起因する様々な課題に加えて，各現場施設の処遇に当たる職員の体制自体も多様かつ複雑な課題を抱えている。とりわけ，職員の若年化及び職場定着化をめぐる課題への対応は，女子刑務所が長年に亘って抱え続けてきている大きな課題となっている。矯正局においても，女子施設及び女性職員の実情を把握すべく，平成16年からアンケート調査，座談会，ヒアリング等を行い，さらに平成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，執務環境の改善に向けた総合的な対応を進め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。

平成19年度に実施した「女子刑務所の処遇に関する研究（その1）」では，厳しい状況の中でも受刑者の改善更生に対する意識が高い女子刑務所職員の姿が明らかになった。一方で，多くの職員が職場において強いストレスを感じていること，職員育成の方法について検討すべき点があることなど，女子刑務所の抱える課題も浮き彫りになった（結果の詳細については，中央研究所紀要第17号に掲載している。）。

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、「その1」の調査のみでは論ずることはできない。また、男子刑務所の処遇についても、職員が何を指して処遇を行っているのかという観点から把握することは、女子刑務所との比較を可能にするという意味で有意義であると考えられる。

したがって本研究では、男子刑務所職員を対象とした調査を実施し、男子刑務所職員の処遇に関する意識をまとめ、その上で、男子刑務所の職員と女子刑務所の職員の比較を通して女子刑務所職員の処遇に関する意識調査の結果を再検討し、女子刑務所の特徴についてより明確に把握することを目的とする。

II 方法

1 調査対象者

男子受刑者を収容する刑事施設のうち、施設規模等において女子刑務所に比較的近似すると考えられる、職員定員が160名以下の小規模・中規模施設を7庁（甲府刑務所、滋賀刑務所、福井刑務所、山口刑務所、宮崎刑務所、秋田刑務所、釧路刑務支所）選定して調査対象施設とし、調査対象施設に勤務する全ての公安職職員（977名）を調査対象者とした。

調査対象施設となった7庁のうち、収容する受刑者の犯罪傾向の進度が「A」である施設は4庁（調査対象者数528名）であり、収容する受刑者の犯罪傾向の進度が「B」である施設は3庁（調査対象者数449名）であった。

2 調査期間

平成20年6月26日から同年8月1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，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積極的に行いたいのか，②十分な時間をかけているか，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，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）、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、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、指導される者と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、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912名分の回答のうち、白紙回答である66名分と全体の半数以上の質問に無回答である11名分の計77名分を除いた835名分を有効回答とした。調査対象977名中の有効回答率は85.5%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

男性799名（95.7%）、女性36名（4.3%）である。

(2) 年齢（表1）

回答者の年齢は、50歳以上（36.1%）が最も多い。

男性職員は50歳以上（36.6%）が最も多く、次いで40歳代、30歳代、20歳代となっている。女性職員は各年代とも10名弱である。

表1 年齢

	～19歳	20～24歳	25～29歳	30～39歳	40～49歳	50歳～	合計
男性	4 0.5%	45 5.6%	57 7.1%	164 20.6%	236 29.6%	292 36.6%	798 100.0%
女性	0 0.0%	1 2.8%	9 25.0%	10 27.8%	7 19.4%	9 25.0%	36 100.0%
合計	4 0.5%	46 5.5%	66 7.9%	174 20.9%	243 29.1%	301 36.1%	834 100.0%

(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」、「事務官」に分類すると、「副看守長」（32.1%）と「看守・主任看守」（31.2%）が最も多い。

女性職員は、「看守・主任看守」（45.7%）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」（33.0%）、「看守・主任看守」（30.6%）の順に多い。

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
男性	235 30.6%	205 26.7%	254 33.0%	58 7.5%	17 2.2%	769 100.0%
女性	16 45.7%	11 31.4%	4 11.4%	2 5.7%	2 5.7%	35 100.0%
合計	251 31.2%	216 26.9%	258 32.1%	60 7.5%	19 2.4%	804 100.0%

(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」、「首席矯正処遇官・課長・部長・次長・施設長」に分類すると、「矯正処遇官」（43.4%）、「該当なし」（35.7%）が多い。

男性職員は「矯正処遇官」（43.5%）に次いで「該当なし」（35.2%）が多い。女性職員は「該当なし」（45.7%）が最も多く、次いで「矯正処遇官」（40.0%）が多い。

統括矯正処遇官以上の管理職は全体の9.3%であり、女性職員では11.4%、男性職員では9.2%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
男性	280 35.2%	346 43.5%	96 12.1%	28 3.5%	45 5.7%	795 100.0%
女性	16 45.7%	14 40.0%	1 2.9%	1 2.9%	3 8.6%	35 100.0%
合計	296 35.7%	360 43.4%	97 11.7%	29 3.5%	48 5.8%	830 100.0%

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
男性	123 15.5%	519 65.3%	67 8.4%	15 1.9%	34 4.3%	25 3.1%	12 1.5%	795 100.0%
女性	13 36.1%	21 58.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.8%	1 2.8%	36 100.0%
合計	136 16.4%	540 65.0%	67 8.1%	15 1.8%	34 4.1%	26 3.1%	13 1.6%	831 100.0%

表5 配置

	日勤	昼夜勤	合計
男性	239 47.4%	265 52.6%	504 100.0%
女性	18 85.7%	3 14.3%	21 100.0%
合計	257 49.0%	268 51.0%	525 100.0%

表6 配置箇所

	工場	居室	構外作業	内外掃 営繕	処遇事務	その他	合計
男性	115 23.2%	90 18.2%	3 0.6%	22 4.4%	87 17.6%	178 36.0%	495 100.0%
女性	5 23.8%	8 38.1%	0 0.0%	0 0.0%	4 19.0%	4 19.0%	21 100.0%
合計	120 23.3%	98 19.0%	3 0.6%	22 4.3%	91 17.6%	182 35.3%	516 100.0%

表7 配置箇所「その他」の内訳

	日勤	昼夜勤	合計
男性	57 32.2%	120 67.8%	177 100.0%
女性	2 50.0%	2 50.0%	4 100.0%
合計	59 32.6%	122 67.4%	181 100.0%

(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」、「その他」に分けると、「処遇関係」（65.0%）が最も多い。

男性職員は「処遇関係」（65.3%）が最も多く、6割を占める。女性職員は「処遇関係」（58.3%）が最も多いが、「総務関係」も36.1%を占める。

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49.0%、昼夜勤配置の者が51.0%と半数ずつである。

男性職員は昼夜勤配置（52.6%）の者が多い。女性職員は日勤配置の者が85.7%を占める。

所掌業務内容が処遇関係である職員の配置箇所を「工場」、「居室」、「構外作業」、「内外掃・営繕」、「処遇事務」、「その他」に分けると、「その他」（35.3%）が最も多く、次いで多いのが「工場」（23.3%）、「居室」（19.0%）である。

男性職員の配置箇所は、「その他」（36.0%）、「工場」（23.2%）の順に多く、女性職員の配置箇所は、「居室」（38.1%）、「工場」（23.8%）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。

(6) 勤務年数（表8）

勤務年数を10年単位で見ると、20年以上30年未満（35.9%）が最も多く、次いで30年以上（23.8%）、10年未満（22.6%）が多い。

男性職員は勤務年数20年以上30年未満（36.9%）の者が最も多い。

女性職員は勤務年数10年未満（38.9%）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11.5%（男性職員では11.5%、女性職員では11.1%）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
男性	30 3.8%	61 7.7%	28 3.5%	54 6.8%	136 17.2%	293 36.9%	191 24.1%	793 100.0%
女性	2 5.6%	2 5.6%	3 8.3%	7 19.4%	11 30.6%	5 13.9%	6 16.7%	36 100.0%
合計	32 3.9%	63 7.6%	31 3.7%	61 7.4%	147 17.7%	298 35.9%	197 23.8%	829 100.0%

(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年未満の者(37.2%)が最も多く、次いで20年以上30年未満の者(27.6%)、10年以上20年未満の者(25.6%)が多い。

男性職員は処遇部門通算勤務年数10年未満(36.4%)の者が最も多いが、次いで20年以上30年未満の者(28.5%)、10年以上20年未満の者(25.4%)が多い。

女性職員では処遇部門通算勤務年数が10年未満(55.6%)の者が半数を超える。

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
男性	42 5.4%	75 9.6%	58 7.5%	108 13.9%	198 25.4%	222 28.5%	65 8.4%	10 1.3%	778 100.0%
女性	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	11 30.6%	10 27.8%	3 8.3%	2 5.6%	1 2.8%	36 100.0%
合計	45 5.5%	78 9.6%	61 7.5%	119 14.6%	208 25.6%	225 27.6%	67 8.2%	11 1.4%	814 100.0%

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」(75.3%)と答えた者が多く、「まあそうだ」(23.0%)と合わせると、肯定している者が98.3%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」(41.9%)と答えた者が多く、「まあそうだ」(44.6%)と合わせると、肯定している者が86.5%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」(31.0%)と答えた者と「ややちがう」(30.9%)と答えた者が多く、「そうだ」・「まあそうだ」と答

えた者（53.8%）と、「ちがう」・「ややちがう」と答えた者（46.2%）が約半数ずつである。

「4 自分のペースで仕事ができる」に対して、「まあそうだ」（34.5%）と答えた者と「ややちがう」（33.3%）と答えた者が多く、「そうだ」・「まあそうだ」と答えた者（56.0%）と、「ちがう」・「ややちがう」と答えた者（44.0%）が約半数ずつである。

「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」（40.0%）と答えた者が多く、「そうだ」・「まあそうだ」と答えた者（56.5%）と「ちがう」・「ややちがう」と答えた者（43.5%）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」（37.9%）と答えた者が多く、「ちがう」（20.5%）と合わせると、否定している者が58.4%である。「そうだ」と答えた者は5.3%にとどまった。

「7 上司と気軽に話せる」に対して、「多少」（58.8%）と答えた者が多く、「全

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	629 75.3%	192 23.0%	14 1.7%	0 0.0%	835 100.0%
2 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ	349 41.9%	371 44.6%	102 12.3%	10 1.2%	832 100.0%
3 時間内に仕事が処理しきれない	190 22.8%	258 31.0%	257 30.9%	128 15.4%	833 100.0%
4 自分のペースで仕事ができる	79 9.5%	288 34.5%	278 33.3%	189 22.7%	834 100.0%
5 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	138 16.6%	333 40.0%	202 24.2%	160 19.2%	833 100.0%
6 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	44 5.3%	302 36.3%	315 37.9%	170 20.5%	831 100.0%
	非常に	かなり	多少	全くない	合計
7 上司と気軽に話せる	58 7.0%	206 24.8%	489 58.8%	78 9.4%	831 100.0%
8 同僚と気軽に話せる	163 19.6%	425 51.1%	233 28.0%	10 1.2%	831 100.0%
9 困ったとき、上司が頼りになる	85 10.2%	251 30.2%	378 45.5%	116 14.0%	830 100.0%
10 困ったとき、同僚が頼りになる	127 15.3%	366 44.0%	302 36.3%	37 4.4%	832 100.0%
11 上司に個人的な問題を相談したら聞いてくれる	65 7.9%	218 26.5%	416 50.6%	123 15.0%	822 100.0%
12 同僚に個人的な問題を相談したら聞いてくれる	118 14.3%	329 39.8%	330 40.0%	49 5.9%	826 100.0%

くない」(9.4%)と答えた者と合わせると、68.2%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」(51.1%)と答えた者が多く、「非常に」(19.6%)と合わせると、70.8%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」(45.5%)と答えた者が多く、「全くない」(14.0%)と合わせると、59.5%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」(44.0%)と答えた者が多く、「非常に」(15.3%)と合わせると、59.3%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」(50.6%)と答えた者が多く、「全くない」(15.0%)と合わせると、65.6%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」(39.8%)と答えた者が多く、「非常に」(14.3%)と合わせると、54.1%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)、「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」,「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25000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,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、男性職員については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、勤務経験（3年未満と3年以上）、勤務する施設の種別に注目して群別の健康リスクを算出した。女性職員については、全数が34名と少数であったため、群別の集計は行わなかった。

ア 男性職員の健康リスク（表11）

(ア) 男性職員全体の健康リスク

男性職員全体（776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、量一コントロール健康リスクが115、総合健康リスクが119と、全国平均と比較して高い値を示している。

(イ) 男性職員の業務内容別の健康リスク

男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、処遇関係の男性職員（505名）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ため、量一コントロール健康リスクが116、総合健康リスクが120と高い値である。一方、処遇以外の男性職員の健康リスクも120と高い値であり、特に仕事の量的負担がかなり大きい。

(ウ) 男性職員の職位別の健康リスク

男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、男性の管理職（71名）は、仕事の量的負担が大きいものの、仕事のコントロールはしやすいことから、量一コントロール健康リスクが102と、一般企業の全国平均と同程度である。加えて、上司・同僚の支援が得やすことから、総合健康リスクが92と低くなっている。

男性の一般職員（702名）は、仕事の量的負担が大きい上に、仕事のコントロール度が低いことから、量一コントロールが116と高い。加えて、上司の支援が得にくいことから、総合健康リスクは121と高い。

(エ) 男性職員の勤務経験別の健康リスク

男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年未満の男性職員（90名）は、仕事の量的負担が大きく、仕事のコントロール度も低いことから、量一コントロール健康リスクが122と高い。一方で、上司・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90と低く、それが総合健康リスクを下げており、総合健康リスクは109に止まっている。

勤務経験3年以上の男性職員（681名）は、仕事の量的負担が大きく、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114となっており、加えて上司の支援が得にくいことから、職場の支援健康リスクは106とやや高く、総合健康リスクは120と高くなっている。

(オ) 男性職員の勤務施設種別ごとの健康リスク

男性職員を処遇指標 A の受刑者を収容する施設（A 施設）に勤務する者と、処遇指標 B の受刑者を収容する施設（B 施設）に勤務する者の 2 群に分けて健康リスクを算出した。

その結果、勤務する施設の種別による差は見られない。

表11 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	(776)	9.6	7.1	6.9	8.2	115	104	119
処遇関係	(505)	9.3	6.8	6.9	8.3	116	104	120
処遇以外	(267)	10.2	7.6	7.0	8.0	115	105	120
管理職	(71)	9.9	8.7	8.3	8.2	102	91	92
一般職員	(702)	9.6	6.9	6.8	8.2	116	105	121
3年未満	(90)	9.2	6.0	7.7	9.0	122	90	109
3年以上	(681)	9.7	7.2	6.8	8.1	114	106	120
A施設	(395)	9.6	7.0	7.0	8.1	115	104	119
B施設	(381)	9.7	7.1	6.9	8.3	115	104	119

イ 女性職員の健康リスク（表12）

女性職員全体（34名）では、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は109とやや高いが、上司の支援・同僚の支援が得やすいことから、職場の支援健康リスクが93と低く、総合健康リスクは101と一般企業の全国平均と同程度である。

表12 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	(34)	9.7	7.2	7.1	8.4	109	93	101

(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、なすべき仕事の量が多く、仕事の量的負担が大きいと感じている。

仕事の性質については、自分のペースで仕事ができる、自分で仕事の順番・やり方を決められることができるとする者は約半数であり、全体の半数の者は時間内に仕事が処理できないとしている。

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、個人的な相談ができるとする者が多い。上司とは気軽に話したり、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。

男性職員の健康リスクは、一般企業の全国平均と比べて1.2倍近い高さであり、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、上司の支援の得にくさが特徴である。

職務内容別に健康リスクを見ると、処遇と処遇以外の男性職員では健康リスクの値は同程度に高いが、そのパターンは異なっている。すなわち、処遇関係の男性職員では、仕事の量的負担の大きさとコントロール度の低さがいまって、量-コントロール健康リスクが高くなっているのに対して、処遇関係以外の男性職員では、仕事のコントロール度は処遇関係の男性職員と比べると低くはないが、仕事の量的負担の大きさが突出している。

職位別に健康リスクを見ると、管理職の健康リスクは一般企業の全国平均と比べても0.9倍と低くなっている。一般職員では、仕事の量的負担が大きく、コントロール度が低い上に、上司の支援が得にくいことから、総合健康リスクが全国平均と1.2倍とかなり高くなっている。

勤務経験別に健康リスクを見ると、勤務経験3年未満の者は仕事の量的負担が大きく、仕事のコントロール度も低いが、上司・同僚の支援が得やすいことが健康リスクを下げている。一方、勤務経験3年以上の者は、特に仕事の量的負担の大きさと上司の支援の得にくさが影響して、総合健康リスクが一般企業の全国平均の1.2倍と高くなっている。

勤務する施設の種別（A施設、B施設）によっては、健康リスクの値に大きな差は見られない。

女性職員の健康リスクは、上司・同僚の支援が得やすいことから、一般企業の全国平均と同程度に止まっている。

一般的に、仕事の量的負担の大きさと、自分で仕事をコントロールできないという仕事の性質から、職員の仕事の負担感は強く、職員の健康リスクは一般企業の全国平均の約1.2倍という高い値となっている。施設の種別や職務内容による健康リスクの差は見られなかったが、一般職員と勤務経験3年以上の職員で、仕事の量的負担とコントロール度の低さ、加えて上司の支援の得にくさが影響して、健康リスクが高くな

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と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、「厳正な刑の執行」(53.1%)とする職員が半数を超え、次いで「受刑者の改善・更生」(34.1%)とする職員が多い。

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	442 53.1%	284 34.1%	43 5.2%	29 3.5%	19 2.3%	1 0.1%	15 1.8%	833 100.0%
処遇関係	279 51.9%	188 34.9%	28 5.2%	22 4.1%	11 2.0%	1 0.2%	9 1.7%	538 100.0%
処遇以外	161 55.3%	94 32.3%	15 5.2%	7 2.4%	8 2.7%	0 0.0%	6 2.1%	291 100.0%
A施設	212 49.6%	159 37.2%	27 6.3%	8 1.9%	12 2.8%	0 0.0%	9 2.1%	427 100.0%
B施設	230 56.7%	125 30.8%	16 3.9%	21 5.2%	7 1.7%	1 0.2%	6 1.5%	406 100.0%

イ 刑務作業の意味や役割 (表14)

刑務作業の意味や役割として最も重要なことは、「規律正しい生活習慣が身に付く」(36.5%)、「勤労の習慣・意欲が身に付く」(35.7%)とする職員が多く、「社会復帰後の就職に役立つ」(1.6%)、「技術が身に付く」(0.6%)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	303 36.5%	88 10.6%	296 35.7%	17 2.0%	10 1.2%	20 2.4%	9 1.1%	13 1.6%	69 8.3%	5 0.6%	830 100.0%
処遇関係	206 38.4%	61 11.4%	181 33.7%	8 1.5%	5 0.9%	13 2.4%	5 0.9%	8 1.5%	46 8.6%	4 0.7%	537 100.0%
処遇以外	95 32.9%	26 9.0%	114 39.4%	9 3.1%	5 1.7%	7 2.4%	4 1.4%	5 1.7%	23 8.0%	1 0.3%	289 100.0%
A施設	136 32.0%	50 11.8%	157 36.9%	9 2.1%	4 0.9%	10 2.4%	5 1.2%	7 1.6%	45 10.6%	2 0.5%	425 100.0%
B施設	167 41.2%	38 9.4%	139 34.3%	8 2.0%	6 1.5%	10 2.5%	4 1.0%	6 1.5%	24 5.9%	3 0.7%	405 100.0%

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」（45.0%）であるとする職員が多く、次いで「一般改善指導」（14.7%）、「職業訓練」（13.2%）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	帰宅先・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	121 14.7%	73 8.8%	13 1.6%	45 5.5%	109 13.2%	1 0.1%	371 45.0%	50 6.1%	14 1.7%	16 1.9%	12 1.5%	825 100.0%	821 100.0%
処遇関係	79 14.7%	40 7.5%	10 1.9%	31 5.8%	63 11.8%	1 0.2%	256 47.8%	32 6.0%	7 1.3%	10 1.9%	7 1.3%	0 0.0%	536 100.0%
処遇以外	41 14.4%	33 11.6%	3 1.1%	14 4.9%	45 15.8%	0 0.0%	113 39.6%	18 6.3%	7 2.5%	6 2.1%	5 1.8%	0 0.0%	285 100.0%
A施設	61 14.4%	43 10.1%	7 1.7%	23 5.4%	53 12.5%	1 0.2%	189 44.6%	28 6.6%	8 1.9%	6 1.4%	5 1.2%	424 100.0%	536 100.0%
B施設	60 15.0%	30 7.5%	6 1.5%	22 5.5%	56 14.0%	0 0.0%	182 45.4%	22 5.5%	6 1.5%	10 2.5%	7 1.7%	401 100.0%	285 100.0%

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」（35.4%）であるとする職員が最も多く、次いで「職員との面接」（14.4%）、「規則正しい生活」（14.2%）、「帰宅先・引受人の調整」（13.7%）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	帰宅先・ 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	54 6.6%	9 1.1%	5 0.6%	31 3.8%	9 1.1%	6 0.7%	117 14.2%	113 13.7%	292 35.4%	119 14.4%	36 4.4%	33 4.0%	824 100.0%
処遇関係	38 7.1%	6 1.1%	2 0.4%	21 3.9%	6 1.1%	5 0.9%	85 15.9%	65 12.2%	184 34.5%	78 14.6%	21 3.9%	23 4.3%	534 100.0%
処遇以外	16 5.6%	3 1.0%	3 1.0%	9 3.1%	3 1.0%	1 0.3%	31 10.8%	47 16.4%	108 37.8%	41 14.3%	15 5.2%	9 3.1%	286 100.0%
A施設	30 7.1%	5 1.2%	2 0.5%	12 2.8%	3 0.7%	4 0.9%	53 12.5%	59 13.9%	159 37.6%	64 15.1%	20 4.7%	12 2.8%	423 100.0%
B施設	24 6.0%	4 1.0%	3 0.7%	19 4.7%	6 1.5%	2 0.5%	64 16.0%	54 13.5%	133 33.2%	55 13.7%	16 4.0%	21 5.2%	401 100.0%

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」（34.9%）であるとする職員が多く、次いで「就職先のあっせん」（23.6%）、「帰宅先・引受人の調整」（22.1%）である。

「その他」（2.2%）としては、自己改善のための教育が必要という意見や、再入しないと思わせる必要があるという意見等がある。

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	195 23.6%	289 34.9%	1 0.1%	183 22.1%	51 6.2%	34 4.1%	17 2.1%	14 1.7%	25 3.0%	18 2.2%	827 100.0%
処遇関係	133 24.9%	189 35.3%	1 0.2%	114 21.3%	31 5.8%	24 4.5%	10 1.9%	10 1.9%	13 2.4%	10 1.9%	535 100.0%
処遇以外	62 21.5%	99 34.4%	0 0.0%	68 23.6%	19 6.6%	10 3.5%	7 2.4%	3 1.0%	12 4.2%	8 2.8%	288 100.0%
A施設	104 24.5%	143 33.7%	0 0.0%	97 22.9%	21 5.0%	18 4.2%	10 2.4%	6 1.4%	14 3.3%	11 2.6%	424 100.0%
B施設	91 22.6%	146 36.2%	1 0.2%	86 21.3%	30 7.4%	16 4.0%	7 1.7%	8 2.0%	11 2.7%	7 1.7%	403 100.0%

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
教育	3
再入しないと思わせる	2
対人関係	1
社会の受け皿	1
勤労意欲	1
その他	7

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」（52.1%）であるとする職員が最も多く、次いで、「保安」（11.8%）、「職業訓練」（8.4%）、「特別改善指導」（7.0%）、「一般改善指導」（6.2%）である。

「その他」（1.3%）としては、医療の充実や、面接指導ができるような仕組み・スタッフが必要という意見がある。

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	98 11.8%	432 52.1%	53 6.4%	58 7.0%	51 6.2%	8 1.0%	15 1.8%	70 8.4%	17 2.1%	16 1.9%	11 1.3%	829 100.0%
処遇関係	68 12.6%	275 51.1%	44 8.2%	30 5.6%	29 5.4%	6 1.1%	12 2.2%	48 8.9%	11 2.0%	8 1.5%	7 1.3%	538 100.0%
処遇以外	29 10.1%	156 54.4%	9 3.1%	27 9.4%	22 7.7%	2 0.7%	3 1.0%	21 7.3%	6 2.1%	8 2.8%	4 1.4%	287 100.0%
A施設	51 12.0%	208 49.1%	34 8.0%	32 7.5%	25 5.9%	3 0.7%	9 2.1%	36 8.5%	11 2.6%	8 1.9%	7 1.7%	424 100.0%
B施設	47 11.6%	224 55.3%	19 4.7%	26 6.4%	26 6.4%	5 1.2%	6 1.5%	34 8.4%	6 1.5%	8 2.0%	4 1.0%	405 100.0%

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
医療の充実	2
面接指導	2
その他	7

(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「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」(58.3%)であるとする者が半数を超え、次いで、「保安」(14.4%)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8.9%である。

一方、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」(42.4%)であるとする者が最も多く、次いで、「特別改善指導」(12.0%)、「一般改善指導」(11.0%)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23.0%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	63 14.4%	256 58.3%	22 5.0%	22 5.0%	17 3.9%	5 1.1%	8 1.8%	31 7.1%	5 1.1%	7 1.6%	3 0.7%	439 100.0%
受刑者の改善・更生	22 7.8%	120 42.4%	24 8.5%	34 12.0%	31 11.0%	1 0.4%	6 2.1%	26 9.2%	7 2.5%	6 2.1%	6 2.1%	283 100.0%

(3) 業務内容別の回答傾向（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」，「円滑な社会復帰のために刑務所内で必要なこと」，「処遇について今後充実させるべき分野」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，処遇関係職員では，「規律正しい生活習慣が身に付く」(38.4%)を選んだ者が最も多く，次いで「勤労の習慣・意欲が身に付く」(33.7%)となっているが，処遇以外の職員では，「勤労の習慣・意欲が身に付く」(39.4%)が最も多く，「規律正しい生活習慣が身に付く」(32.9%)は2番目である。

「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(47.8%，39.6%)が，処遇関係職員では，次いで「一般改善指導」(14.7%)，「職業訓練」(11.8%)の順に多いのに対し，処遇以外の職員では，「職業訓練」(15.8%)，「一般改善指導」(14.4%)の順になり，職業訓練を挙げる者が多い。

「心情安定に最も役立つこと」については、処遇関係職員及び処遇以外の職員ともに「面会・通信」を選んだ者が最も多い（34.5%、37.8%）が、処遇関係職員では次いで「規則正しい生活」（15.9%）が多いのに対し、処遇以外の職員では「帰住先・引受人の調整」（16.4%）が多い。

(4) 施設種別ごとの回答傾向（表13～17、表19）

処遇する対象者の特徴によって処遇に関する意識が異なるかどうか、「A施設」の職員と「B施設」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。

「改善・更生に最も役立つこと」、「円滑な社会復帰のために刑務所内で必要なこと」については、両者の回答傾向に大きな違いは見られない。

「処遇について今後充実させるべき分野」については、両者とも「厳正な刑の執行」が最も多く、次いで「受刑者の改善・更生」が多いが、「厳正な刑の執行」を選んだ者の割合がA施設職員（49.6%）と比べて、B施設職員（56.7%）で高く、「受刑者の改善・更生」を選んだ者の割合はB施設職員（30.8%）と比べて、A施設職員（37.2%）で高い。

「刑務作業の意味や役割」については、A施設職員では、「勤労の習慣・意欲が身に付く」（36.9%）、「規律正しい生活習慣が身に付く」（32.0%）の順に多いのに対し、B施設職員では、「規律正しい生活習慣が身に付く」（41.2%）、「勤労の習慣・意欲が身に付く」（34.3%）の順に多い。

「心情安定に最も役立つこと」については、両者ともに「面会・通信」を選んだ者が最も多い（37.6%、33.2%）が、A施設職員では次いで「職員との面接」（15.1%）が多いのに対し、B施設職員では「規則正しい生活」（16.0%）が多い。

「処遇について今後充実させるべき分野」については、両者とも「規律の維持」を選んだ者が多いが、その割合はA施設職員が49.1%であるのに対して、B施設職員では55.3%と、B施設職員のほうがやや高くなっている。

(5) 結果の要約

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

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、生活習慣や勤労習慣・勤労意欲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割を超え、次いで一般改善指導、職業訓練の効果に期待する者が多い。

受刑者の心情安定に役立つことでは、面会・通信を挙げる者が全体の3割を超えるが、職員との面接、規則正しい生活、帰住先・引受人の調整が役立つとする者も多い。

受刑者の社会復帰には、社会復帰に役立つ知識・技術を習得させること、就職先のあっせん、帰住先・引受人の調整が必要であると考える者が多い。

今後充実させるべき分野として、全職員の半数が規律の維持を挙げ、次いで保安の

充実が求められている。この傾向は、厳正な刑の執行を重要視する者において顕著であるが、職業訓練や改善指導と言った働き掛けの充実を求める者も一定数おり、特に受刑者の改善更生を重要視する者においてその割合が高い。

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一般改善指導を挙げる者が多いこと、心情安定に役立つこととして規則正しい生活を挙げる者が多いことが特徴である。

A 施設職員と B 施設職員の回答を比較すると、B 施設職員では、厳正な刑の執行が処遇に置いて最も重要とする者が多いこと、心情安定に役立つこととして規則正しい生活を挙げる者が多いこと、今後充実させるべきこととして規律の維持を求める者の割合が高いことが特徴である。一方、A 施設職員では、B 施設職員と比べると、受刑者の改善・更生を重視し、刑務作業が受刑者の勤労意欲・習慣に及ぼす影響に注目する者が多いこと、受刑者の心情安定に職員の面接が役立つとする者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22～24）

「働き掛けを積極的に行いたい」に対して、「ややそう思う」（42.1%）とした者が多く、「そう思う」（27.1%）と合わせると、69.4%が肯定している。「そう思わない」とした者は7.9%にとどまる。

表22 働き掛けを積極的に行いたい

	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
全体	227 27.3%	350 42.1%	189 22.7%	66 7.9%	832 100.0%
勤務年数 3年未満	22 23.2%	52 54.7%	17 17.9%	4 4.2%	95 100.0%
勤務年数 3年以上	205 28.0%	297 40.6%	169 23.1%	61 8.3%	732 100.0%
A施設	123 28.9%	181 42.5%	84 19.7%	38 8.9%	426 100.0%
B施設	104 25.6%	169 41.6%	105 25.9%	28 6.9%	406 100.0%

表23 働き掛けに十分な時間をかけることができている

	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
全体	31 3.8%	123 14.9%	413 50.1%	258 31.3%	825 100.0%
勤務年数	2	20	45	28	95
3年未満	2.1%	21.1%	47.4%	29.5%	100.0%
勤務年数	29	103	364	229	725
3年以上	4.0%	14.2%	50.2%	31.6%	100.0%
A施設	14 3.3%	58 13.8%	212 50.4%	137 32.5%	421 100.0%
B施設	17 4.2%	65 16.1%	201 49.8%	121 30.0%	404 100.0%

表24 働き掛けを効果的に行うことができている

	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
全体	47 5.7%	200 24.2%	404 48.9%	175 21.2%	826 100.0%
勤務年数	2	18	46	29	95
3年未満	2.1%	18.9%	48.4%	30.5%	100.0%
勤務年数	45	181	355	145	726
3年以上	6.2%	24.9%	48.9%	20.0%	100.0%
A施設	23 5.5%	97 23.0%	202 47.9%	100 23.7%	422 100.0%
B施設	24 5.9%	103 25.5%	202 50.0%	75 18.6%	404 100.0%

「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」(50.1%)とした者が多く、「そう思わない」(31.3%)と合わせると、81.3%が否定している。「そう思う」とした者はわずか3.8%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」(48.9%)とした者が多く、「そう思わない」(21.2%)と合わせると、70.1%が否定している。「そう思う」とした者は5.7%にとどまる。

(2) 勤務経験別の回答傾向（表22～24）

勤務経験によって回答傾向に違いがあるか、勤務年数3年未満の職員と勤務年数3年以上の職員の2群に分けて調べた。

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3年未満の者(23.2%)よりも勤務年数3年以上の者(28.0%)の方が

やや高いが、「ややそう思う」とした者の割合は、勤務年数3年未満の者で54.7%と、勤務経験3年以上の者（40.6%）と比べて高く、「そう思う」・「ややそう思う」を合わせると、勤務年数3年未満の者では77.9%が肯定しており、勤務年数3年以上の者（68.6%）と比べて多くなっている。

「働き掛けに十分な時間をかけることができている」に対する回答は、両者で大きな差は見られない。

「働き掛けを効果的に行うことができている」に対しては、「ややそう思う」とした者の割合が、勤務年数3年以上の者で24.9%と、勤務年数3年未満の者（18.9%）と比べてやや高く、「そう思う」・「ややそう思う」を合わせると、勤務年数3年以上の者では24.9%が肯定しており、勤務年数3年未満の者（21.0%）と比べて多くなっている。

(3) 施設種別ごとの回答傾向（表22～24）

勤務する施設の種別によって回答傾向に違いがあるか、A施設職員とB施設職員の2群に分けて調べた。

その結果、「働き掛けを積極的に行いたい」に対して、「あまりそう思わない」とした者の割合が、B施設職員で25.9%と、A施設職員の19.7%と比べてやや高い。その他の項目については、両者で大きな差は見られない。

(4) 働き掛けの工夫・努力（表25）

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、210名から回答があった。

最も多かったのは、「心情把握・情報収集」を心掛けているとの意見である。身分帳や処遇調査票、関係職員等から受刑者の資質や処遇上の参考事項についての情報を収集している。こうした情報収集により、いつでも個々の特性に応じた個別的かつ臨機応変な対応ができるように心掛けているという。

また、「声かけ、面接をする」、「話を聞く」よう努めているとの意見も多い。多忙な中でも時間を見つけて声かけや個別面接等の機会を作り、受刑者の話を聞いて指導助言を行っている。面接等の際には、相手の話をきちんと最後まで聞く、頭ごなしに反論しない、相手の目を見て話すといった工夫をしている。

受刑者への対応の原則としては、「真剣に、人として接する」ことが大切であるとの意見が多く、相手を個人として尊重し、自分自身も襟を正して真剣に向き合う必要があるとの心構えも述べられている。また、「けじめのある対応」、「平等な対応」が必要との意見も多く挙げられている。受刑者には「公平・公正に」、「誠実に」、「き然と」接するよう心掛けているという職員や、「できることとできないことをはっきり伝える」、意は汲むが言いなりにはならないという構えで対応しているとのことであ

る。

こうした姿勢の表れとして、「言葉遣い・態度に気を付ける」、「頭ごなしに指導しない」との意見も多い。命令口調や威圧的な態度、頭ごなしに注意すること、押さえつけることは相手の否定的な反応を引き出しやすいため、そうした対応がないよう気を付けている。

指導に関する工夫としては、「分かりやすい指導」、「個別的な対応」をしているという職員が多い。相手の理解力等に合わせて、必要の都度、平等に、根気強く、また簡潔に指導するといった工夫をしており、柔軟な姿勢で臨んでいる。さらに、「考えさせる指導」をする、「内面に働き掛ける」といった意見もある。自覚を促すことができるような、自らに問いかけさせるような、心を開かせるような指導を心掛けているという意見である。

その他指導の工夫として、弱い立場の者を気にかける、厳しい処遇もするが最終的には立ち直りへと方向付けるといった意見がある。

この外に、「十分に働き掛けができない」との意見もあるが、この中には、時間がないため働き掛けをする余裕がないというものだけでなく、階級上・立場上働き掛けができないとするものも含まれる。

一方で、「働き掛けない」という意見も挙げられている。「過剰な働き掛けは甘やかしにつながる」、「必要以上の相談に乗ることは考えていない」、「良かれと思って行ったことでも揚げ足を取られることがある」、「反応のない者には働き掛けても無駄である」として、積極的に働き掛けることに懐疑的な立場である。また、働き掛けに際しては、常に受刑者からの反抗や訴訟提起を覚悟しているというものもある。

表25 働き掛けの工夫・努力

内容	人数
心情把握、情報収集	35
話を聞く	27
声かけ、面接をする	21
真剣に、人として接する	16
はじめのある対応をする	13
個別的な対応	12
分かりやすい指導をする	11
言葉遣い・態度に気を付ける	11
平等な対応をする	11
考えさせる指導をする	7
頭ごなしに指導しない	6
内面に働き掛ける	5
その他指導の工夫	33
十分に働き掛けができない	14
働き掛けない	11
その他	13

(5) 結果の要約

全体の7割近い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。

勤務経験別に見ると、勤務経験が3年未満の職員では、勤務経験が3年以上の職員と比べて働き掛けに対して意欲的な者が多いものの、効果的な働き掛けができているとの実感がある者は少なくなっている。

施設種別ごとに見ると、B施設職員でA施設職員と比べて働き掛けに対してあまり意欲的でない者の割合が高い。

働き掛けの工夫に関する自由記述では、平素から情報収集を行い、心情把握に努め、声かけや面接の場を作ることで心情安定を図っている職員が多い。また、受刑者に対しては言葉遣いや態度に気をつけている者が多く、平等な対応、けじめのある対応が原則とされているが、それだけでなく、相手に応じた分かりやすい指導や内面への働き掛けを心掛けている者も多く、こうした対応の背景には、受刑者と真剣に向き合おうとする姿勢がうかがえる。

しかし一方で、働き掛けがトラブルにつながることもある、働き掛けても無駄であるとして受刑者への働き掛けには懐疑的な者もいる。

5 処遇上の困難

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を明らかにするため、処遇について苦慮する場面、身の危険を感じる場面と、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26, 表27)

「処遇において最も苦慮する場面」としては、「受刑者の苦情・要求を処理する」(48.5%)と答えた者が最も多く、次いで、「多数の受刑者を少ない職員で戒護する」(21.9%)、「受刑者間のトラブル調整」(15.4%)の順である。

「その他」(1.8%)の内容を見ると、精神疾患のある受刑者や処遇困難者の処遇に苦慮しているという意見が多い。他に、訴訟対応の困難性が挙げられている。

イ 処遇部門通算勤務年数ごとの回答傾向 (表26)

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。

その結果、全ての群において、「受刑者の苦情・要求を処理する」が最も多く、各群内の42.3%から55.9%を占める。一方、「受刑者に注意・指導する」は、処遇

部門勤務年数1年未満（20.0%）、1年以上3年未満（23.1%）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。

表26 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 2.4%	399 48.5%	83 10.1%	126 15.3%	180 21.9%	15 1.8%	823 100.0%
1年未満	0 0.0%	23 51.1%	9 20.0%	3 6.7%	9 20.0%	1 2.2%	45 100.0%
1年以上	3 3.8%	33 42.3%	18 23.1%	8 10.3%	16 20.5%	0 0.0%	78 100.0%
3年未満	3 3.4%	29 49.2%	9 15.3%	4 6.8%	15 25.4%	0 0.0%	59 100.0%
3年以上	2 3.4%	66 49.2%	11 15.3%	18 6.8%	20 25.4%	1 0.0%	118 100.0%
5年未満	2 1.7%	55.9%	9.3%	15.3%	16.9%	0.8%	100.0%
5年以上	5 2.4%	99 48.1%	16 7.8%	43 20.9%	37 18.0%	6 2.9%	206 100.0%
10年未満	6 2.7%	104 47.3%	14 6.4%	38 17.3%	52 23.6%	6 2.7%	220 100.0%
10年以上	2 3.0%	30 45.5%	4 6.1%	10 15.2%	20 30.3%	0 0.0%	66 100.0%
20年未満							
20年以上							
30年未満							
30年以上							

表27 処遇で最も苦慮する場面

「その他」の内訳	人数
精神疾患のある受刑者の処遇	2
処遇困難者の処遇	2
訴訟対応	2
その他	4

(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、また、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28）

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13.4%、「時々ある」者が62.3%、「ない」者が24.3%である。

表28 受刑者と接して身危険を感じる事

	ない	時々ある	常にある	合計
全体	201	515	111	827
	24.3%	62.3%	13.4%	100.0%

イ 身の危険を感じる場面 (表29)

受刑者と接して身危険を感じる事が「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、「受刑者が反抗するとき」(37.8%)、「処遇困難者に対応するとき」(31.4%)が最も多く、次いで「多数の受刑者に一人に対応するとき」(13.5%)、「凶器となり得るものがあるとき」(10.6%)が多い。「その他」(2.1%)としては、常に危険を感じながら勤務しているという意見が多い。

表29 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 人に対応	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	235	195	84	18	11	66	13	622
	37.8%	31.4%	13.5%	2.9%	1.8%	10.6%	2.1%	100.0%

(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施設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22.0%、「時々感じる」とした者が56.0%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、「常に感じる」とした者は21.3%、「時々感じる」とした者は61.0%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」(32.9%)、「集団生活を送らせる」(32.1%)が多く、次いで「心情安定」(17.1%)を挙げた者が多い。

「その他」(4.3%)としては、言葉が通じないこと、生活や宗教に関すること、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

	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	6 4.3%	25 17.7%	79 56.0%	31 22.0%	141 100.0%
文化の違いによる困難	5 3.5%	20 14.2%	86 61.0%	30 21.3%	141 100.0%

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	6 4.3%	46 32.9%	24 17.1%	45 32.1%	0 0.0%	11 7.9%	2 1.4%	6 4.3%	140 100.0%

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	1
その他	1

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「常に感じる」者の中では、文化の違いによる困難を「常に感じる」（64.5%）とした者が6割を超えている。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「時々感じる」（79.7%）とした者が多い。

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	2 33.3%	3 50.0%	0 0.0%	1 16.7%	6 100.0%
	ほとんど感じない	2 8.0%	10 40.0%	13 52.0%	0 0.0%	25 100.0%
	時々感じる	1 1.3%	6 7.6%	63 79.7%	9 11.4%	79 100.0%
	常に感じる	0 0.0%	1 3.2%	10 32.3%	20 64.5%	31 100.0%
	合計	5 3.5%	20 14.2%	86 61.0%	30 21.3%	141 100.0%

(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、213名から回答があった。その結果をまとめると、以下のとおりである。

最も多かった意見は、「上司・同僚に相談する」、「周りを参考にする」、「団結する」というものである。苦慮した時には上司・同僚に相談する、あるいは組織で対応するとして、一人では動かないという考え方を示す職員が多い。こうした対応を可能にするため、信頼できる同僚を作っておく、日ごろから上司への報告を励行し指示や助言を受ける、職員間の連絡調整を密にするといったことを心掛けることが重要との意見もある。

また、対応の際には、「厳正に対応する」、「冷静に対応する」、「平等に対応する」ことを心掛けているという意見も多い。基本姿勢として、感情的にならない、冷静でいる、特定の者を特別扱わず公平に対応する、なおかつ見て見ぬふりもしないこと、そしてき然とした態度を保つことが大切とされている。中には、受刑者の言っていることはなるべく聞かないようにする、自分で判断せず常に型にはまった処遇をするといった事務的な対応をすることを良しとする考えも示されている。

厳正な対応、平等な対応が必要という意見と並んで、「相手の話をよく聞く」、「逃げない」、「真剣に向き合う」、「相手の気持ちになる」、「人として接する・ほめる」、「分かるように指導する」、「相手・場面に応じて対応する」という個別対応を重視した意見も多く挙げられている。受刑者個々の事情や抱える問題の性質に応じて柔軟に対応する必要があるとされている。受刑者の話を相手の立場になってできるだけ注意深く聞く、言葉を選び分かりやすく説明する、ただし出来ることと出来ないことははっきりと伝える、決してあきらめずに対応するといった基本姿勢が述べられている。また、困難な場面でも逃げることなく、正面から向き合うことが大切とされ、速やか

に対応することが問題解決につながるとの見方がある。

また、これら柔軟な対応を可能にする工夫として、身分帳や処遇調査票で受刑者一人ひとりの特質に関する情報を承知しておき、心情理解に努めている者も多い。

さらに、知識を蓄えること、法律に則った仕事をするを心掛けているとの意見もあり、関係法令や心理学等についての理解を深めて受刑者処遇に臨む者も多い。

受刑者に指導するときの工夫としては、焦ることなく十分に考える時間を持つ、丁寧な対応をする、安易な発言はせず筋を通すといったことを重視したものがある。また、規律秩序の維持等職務に対するプライドを持つこと、何事もプラス思考で努力することが大切との意見も述べられている。

具体的取組として、備忘録を残し自らの反省材料とするとともに事後の訴訟に備えているというものや、生活の心得や遵守事項等を読み返し、基本事項の確認をしているというものもある。

その他、個人面接が必要と考えるが実施できる状況にないという意見や、改善更生できない者もいるということ直視する必要があるという意見がある。また、自己に厳しくする、心身の鍛錬を怠らない、視野を広げる、職員間の親睦を深め情報伝達を容易にしておくといった日々の努力が苦慮場面への対応に役立つとの考えもある。

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	40
周りを参考に、団結する	23
相手の話をよく聞く	20
動静把握・情報収集をする	16
厳正に対応する	14
逃げない、真剣に向き合う	12
法律に則った仕事、知識を蓄える	12
冷静に対応する	9
相手の気持ちになる	9
平等に接する	6
人として接する・ほめる	6
分かるように指導する	5
相手・場面に応じて対応する	4
外国人受刑者への対応	3
その他指導の工夫	34
その他具体的取組	7
その他	14

(5) 結果の要約

処遇上苦慮する場面としては、受刑者の苦情・要求を処理する場面を挙げる職員が

多く、全体の半数近くを占める。また、多数の受刑者を少人数で戒護する場面、受刑者間のトラブル調整をする場面といった保安上の困難場面を挙げる者も多い。

処遇経験ごとに見ると、受刑者の苦情・要求の処理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が、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、経験年数が増えるにつれその割合は減っている。

受刑者と接していて身の危険を感じている者が全体の7割を超え、1割強は常に身の危険を感じている。危険を感じる場面としては、受刑者が反抗するときや、処遇困難者に対応する場面を挙げる者が多い。

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7割を超えており、文化の違いによる困難を感じる職員も8割に及ぶ。特に、指示に従わせることや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・努力としては、上司や同僚に相談し、チームワークで乗り切ろうとする職員が多い。受刑者処遇には、厳正・平等な対応が原則とされているが、それと並んで個々の事情に応じた個別的で柔軟な対応が必要だという意見も多い。また、受刑者個々に関する情報を収集するのみならず、法律的知識、心理学的知識を得ることで困難な場面への対応力を向上させようとする姿勢も見られる。

6 処遇上問題となる事項

受刑者の数・質、施設の体制・設備、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

ア 全体の回答傾向（表35）

「受刑者の人数が多すぎる」に対して、「そう思う」（52.6%）とした者が半数を超え、「ややそう思う」（33.0%）と合わせて85.6%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」（52.1%）とした者が半数を超え、「ややそう思う」（38.2%）と合わせて90.3%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」（59.6%）とした者が6割近く、「ややそう思う」（36.0%）と合わせて95.5%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」（72.3%）とした者が7割を超え、「ややそう思う」（25.7%）と合わせて97.9%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」（49.2%）とした者が最も多く、「そう思う」（31.0%）と合わせて80.2%が肯定している。

表35 処遇上問題となる事項（受刑者について）

	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	434 52.6%	272 33.0%	97 11.8%	22 2.7%	825 100.0%
受刑者の性格的な偏りが大きい	429 52.1%	315 38.2%	71 8.6%	9 1.1%	824 100.0%
受刑者の更生意欲が乏しい	492 59.6%	297 36.0%	32 3.9%	5 0.6%	826 100.0%
受刑者の罪の意識が希薄である	597 72.3%	212 25.7%	17 2.1%	0 0.0%	826 100.0%
受刑者が何を考えているのか分からない	256 31.0%	406 49.2%	148 17.9%	15 1.8%	825 100.0%

イ 施設種別ごとの回答傾向（表36）

職員が受刑者の質についてどの程度問題を感じているかについては、処遇する対象者の特質によって異なると考えられるため、A施設職員とB施設職員それぞれについての回答傾向を見た。

その結果、「受刑者の性格的な偏りが大きい」、「受刑者が何を考えているのか分からない」については両群で大きな差は見られない。

「受刑者の更生意欲が乏しい」に対しては、「そう思う」とした者がB施設職員では67.4%と、A施設職員の52.1%と比べて多い。ただし、「ややそう思う」という回答と合わせると、両群とも9割を超える者が肯定している。

「受刑者の罪の意識が希薄である」に対しては、「そう思う」とした者がB施設職員では76.1%と、A施設職員（68.6%）と比べてやや多い。ただし、「ややそう思う」という回答と合わせると、両群とも9割を超える者が肯定している。

表36 処遇上問題となる事項（受刑者について、施設種別）

		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
性格的な偏りが大きい	A施設	214 50.5%	163 38.4%	41 9.7%	6 1.4%	424 100.0%
	B施設	215 53.8%	152 38.0%	30 7.5%	3 0.8%	400 100.0%
更生意欲が乏しい	A施設	221 52.1%	174 41.0%	25 5.9%	4 0.9%	424 100.0%
	B施設	271 67.4%	123 30.6%	7 1.7%	1 0.2%	402 100.0%
罪の意識が希薄である	A施設	291 68.6%	119 28.1%	14 3.3%	0 0.0%	424 100.0%
	B施設	306 76.1%	93 23.1%	3 0.7%	0 0.0%	402 100.0%

(2) 施設の問題について

ア 全体の回答傾向 (表37)

「所内の規則が厳しすぎる」に対して、「そう思わない」(67.0%)とした者が最も多く、「あまりそう思わない」(30.1%)と合わせると97.1%が否定している。

「所内の規則が緩すぎる」に対して、「ややそう思う」(36.6%)とした者が最も多く、「そう思う」(26.5%)と合わせると63.1%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」(38.6%)とした者が最も多く、「そう思う」(30.6%)と合わせて69.2%が肯定している。

表37 処遇上問題となる事項 (施設について)

	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
所内の規則が厳し すぎる	1 0.1%	23 2.8%	249 30.1%	555 67.0%	828 100.0%
所内の規則が緩す ぎる	219 26.5%	302 36.6%	207 25.1%	98 11.9%	826 100.0%
施設の構造・設備 が不十分である	253 30.6%	319 38.6%	183 22.1%	72 8.7%	827 100.0%

イ 施設別の回答傾向 (表38)

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18.0%、最も多い施設では43.5%である。「ややそう思う」を含めると、最も少ない施設で53.1%、最も多い施設では86.1%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38 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	50 43.5%	49 42.6%	13 11.3%	3 2.6%	115 100.0%
施設B	45 36.6%	44 35.8%	23 18.7%	11 8.9%	123 100.0%
施設C	29 35.4%	26 31.7%	22 26.8%	5 6.1%	82 100.0%
施設D	46 32.6%	65 46.1%	23 16.3%	7 5.0%	141 100.0%
施設E	41 29.9%	54 39.4%	29 21.2%	13 9.5%	137 100.0%
施設F	17 18.9%	32 35.6%	31 34.4%	10 11.1%	90 100.0%
施設G	25 18.0%	49 35.3%	42 30.2%	23 16.5%	139 100.0%

(3) 職員の問題について

ア 全体の回答傾向（表39）

「処遇に当たる職員の数不足している」に対して、「そう思う」（61.4%）とした者が最も多く、「ややそう思う」（31.0%）と合わせて92.4%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」（36.2%）とした者が最も多く、「そう思う」（20.8%）と合わせて57.0%が肯定している。

「自分の経験が不足している」に対して、「ややそう思う」（40.5%）とした者が最も多く、「そう思う」（20.8%）と合わせて63.6%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、「あまりそう思わない」（53.6%）とした者が最も多く、「そう思わない」（16.5%）と合わせて70.1%が否定している。

「自分の処遇力（戒護力を含む）に自信がない」に対して、「あまりそう思わない」（44.7%）とした者が最も多く、「そう思わない」（23.3%）と合わせて68.1%が否定している。

表39 処遇上問題となる事項（職員について）

	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
処遇に当たる職員の数 が不足している	509 61.4%	257 31.0%	49 5.9%	14 1.7%	829 100.0%
職員間の団結力・連携 が不足している	172 20.8%	300 36.2%	269 32.5%	87 10.5%	828 100.0%
自分の経験が不足して いる	172 20.8%	335 40.5%	222 26.8%	99 12.0%	828 100.0%
自分の能力以上の仕事 を任されている	51 6.2%	196 23.7%	443 53.6%	136 16.5%	826 100.0%
自分の処遇力（戒護力 を含む）に自信がない	50 6.0%	214 25.9%	370 44.7%	193 23.3%	827 100.0%

イ 勤務経験別の回答傾向（表40～42）

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90.6%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し、勤務年数3年以上5年未満の群で「そう思う」とする者の割合は40.0%になっている。しかし、「ややそう思う」という回答を含めると、勤務年数20年以上30年未満の群でも半数以上の者が経験不足を感じている。

「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

た職員の割合は全ての群において10%に満たない。「ややそう思う」という回答を含めても、能力以上の仕事を任されていると感じる者は19.5%から43.3%であり、勤務年数3年以上5年未満の群（43.3%）が最も多くなっている。

「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31.3%が「そう思う」と答えているが、経験年数が増えるとその割合は減少し、10%前後となっている。「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87.5%の者が、1年以上3年未満の群では61.3%の者が処遇力に自信がないとしているが、勤務年数3年以上の各群ではその割合は低下し、17.5%～41.0%となっている。

表40 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	29 90.6%	2 6.3%	0 0.0%	1 3.1%	32 100.0%
1年以上 3年未満	51 82.3%	10 16.1%	0 0.0%	1 1.6%	62 100.0%
3年以上 5年未満	12 40.0%	15 50.0%	3 10.0%	0 0.0%	30 100.0%
5年以上 10年未満	15 24.6%	37 60.7%	8 13.1%	1 1.6%	61 100.0%
10年以上 20年未満	22 15.1%	84 57.5%	34 23.3%	6 4.1%	146 100.0%
20年以上 30年未満	30 10.2%	129 43.7%	98 33.2%	38 12.9%	295 100.0%
30年以上	12 6.1%	54 27.6%	78 39.8%	52 26.5%	196 100.0%

表41 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	2 6.3%	9 28.1%	19 59.4%	2 6.3%	32 100.0%
1年以上 3年未満	5 8.1%	18 29.0%	37 59.7%	2 3.2%	62 100.0%
3年以上 5年未満	2 6.7%	11 36.7%	13 43.3%	4 13.3%	30 100.0%
5年以上 10年未満	6 9.8%	12 19.7%	36 59.0%	7 11.5%	61 100.0%
10年以上 20年未満	11 7.5%	33 22.6%	85 58.2%	17 11.6%	146 100.0%
20年以上 30年未満	21 7.1%	76 25.9%	148 50.3%	49 16.7%	294 100.0%
30年以上	4 2.1%	34 17.4%	102 52.3%	55 28.2%	195 100.0%

表42 自分の処遇力（戒護力を含む）に自信がない（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	10 31.3%	18 56.3%	4 12.5%	0 0.0%	32 100.0%
1年以上 3年未満	6 9.7%	32 51.6%	21 33.9%	3 4.8%	62 100.0%
3年以上 5年未満	1 3.3%	8 26.7%	15 50.0%	6 20.0%	30 100.0%
5年以上 10年未満	7 11.5%	18 29.5%	27 44.3%	9 14.8%	61 100.0%
10年以上 20年未満	12 8.2%	44 30.1%	71 48.6%	19 13.0%	146 100.0%
20年以上 30年未満	12 4.1%	60 20.3%	143 48.3%	81 27.4%	296 100.0%
30年以上	2 1.0%	32 16.5%	87 44.8%	73 37.6%	194 100.0%

(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、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。

受刑者の数や資質について問題を感じている職員が多い。受刑者数が多い、受刑者の資質面の偏りが大きい、受刑者の更生意欲が乏しいとする職員はそれぞれ半数を超え、罪の意識が希薄であるとする職員は7割を超える。受刑者が何を考えているのか

分からないという職員も3割に及ぶ。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。

特に、B施設職員では、A施設職員と比べて受刑者の更生意欲が乏しい、罪の意識が希薄であるとする者の割合が高い。

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いる。

職員に関しては、職員数が不足していると感じている者が6割を超える。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は全体の2割程度であるが、処遇力に自信が持てない者や、能力以上の仕事を任されていると感じている者は少ない。

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、勤務年数1年以上3年未満の職員の8割が経験不足を感じているが、その割合は勤務年数が増えるにつれ減少しており、勤務年数3年以上の者では4割に止まる。

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43～46）

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った職員は61.7%で、「ややそう思う」（30.7%）と合わせて92.3%が肯定している。

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った職員は3.3%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73.9%が否定的な見解を示している。

表43 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	507 61.7%	252 30.7%	52 6.3%	11 1.3%	822 100.0%
管理職	51 67.1%	16 21.1%	5 6.6%	4 5.3%	76 100.0%
一般職員	454 61.2%	234 31.5%	47 6.3%	7 0.9%	742 100.0%

表44 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	27 3.3%	187 22.8%	463 56.5%	143 17.4%	820 100.0%
管理職	1 1.3%	8 10.5%	52 68.4%	15 19.7%	76 100.0%
一般職員	26 3.5%	177 23.9%	409 55.3%	128 17.3%	740 100.0%

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、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、「合理化するアイデアがないから」（38.8%）、「合理化できない分野だから」（37.6%）を挙げた者が最も多い。

「その他」（9.2%）の意見として、上司の問題や職員の問題を指摘するもの、職場の雰囲気の問題や仕事の特質を指摘するものが多い。

上司の問題としては、「上司が合理化を求めている」、上司が前向きに考えていない、「合理化案を取り入れない」など、上司が合理化に対して積極的でないと意見が多数ある。また、職員の問題として、「連帯感がない」、「自分以外の仕事の興味を持っている職員が少ない」、「率先する職員がいない」といった意見が挙げられており、合理化案が出にくい点が指摘されている。

同様に、職場の問題として「前例踏襲主義」、「タテ社会」、「保守的」、「縄張り意識が強い」ことが合理化を阻んでいるとの意見がある。

一方、仕事の特質として、記録を残す必要があるという意見もある。また、時間や職員が不足しており合理化に手が回らない、事務手続きが煩雑で合理化に着手できないといった意見もある。

表45 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 いない	その他	合計
全体	217 37.6%	224 38.8%	83 14.4%	53 9.2%	577 100.0%
管理職	30 46.9%	25 39.1%	5 7.8%	4 6.3%	64 100.0%
一般職員	186 36.4%	198 38.7%	78 15.3%	49 9.6%	511 100.0%

表46 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	12
職員の問題	9
職場の雰囲気	6
余裕がない	5
仕事の特質	6
書類・事務の煩雑さ	5
その他	10

イ 処遇そのものの合理化について (表47~50)

処遇そのものについて仕事の合理化が必要だと思った者は、37.1%である。「ややそう思う」(35.2%)と合わせて、72.3%の職員が肯定している。

処遇そのものについて仕事の合理化が進んでいると思った者は、2.0%にとどまった。「そう思わない」とした者は、17.0%で、「あまりそう思わない」(57.0%)と合わせて74.0%の職員が否定的な見方をしている。

表47 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	301 37.1%	286 35.2%	167 20.6%	58 7.1%	812 100.0%
管理職	29 38.7%	17 22.7%	18 24.0%	11 14.7%	75 100.0%
一般職員	270 36.8%	268 36.5%	149 20.3%	47 6.4%	734 100.0%

表48 処遇そのものについて仕事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	16 2.0%	196 24.0%	465 57.0%	139 17.0%	816 100.0%
管理職	0 0.0%	6 8.0%	54 72.0%	15 20.0%	75 100.0%
一般職員	16 2.2%	188 25.5%	409 55.5%	124 16.8%	737 100.0%

処遇そのものについて仕事の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」

(44.0%) 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」(35.9%)が多い。

「その他」(6.7%)の意見として、仕事の特質について述べているものが多く、他に職員の問題を指摘するもの、上司の問題とする意見等がある。

仕事の特質としては、「合理化するべきではない」、「合理化するとトラブル発生のおそれがある」など、処遇の合理化はできない、またはすべきでないとの意見が多い。

職員の問題としては、処遇に関する事務手続の合理化が進まない理由と同様に、連帯感のなさやアイデアがないこと、合理化しようとする姿勢がないことが挙げられている。

上司の問題としては、「上司が現場を理解していない」、「トップが仕事を増やしている」といった批判がある。また、一般職員の意見が求められない職場の雰囲気の問題とする意見や、職員不足と業務量増加に合理化が追いつかないという意見もある。

表49 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	251 44.0%	205 35.9%	77 13.5%	38 6.7%	571 100.0%
管理職	34 50.7%	19 28.4%	9 13.4%	5 7.5%	67 100.0%
一般職員	217 43.2%	185 36.9%	67 13.3%	33 6.6%	502 100.0%

表50 処遇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	4
職員の問題	7
新法の影響	1
職場の雰囲気	2
余裕がない	2
仕事の特質	9
分からない	0
その他	9

(2) 職位別の回答傾向（表43～45、表47～49）

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は、管理職、一般職員ともに合理化が必要であるとした者が多い。合理化の進捗については、管理職であまり進んでいないとする者が68.4%と、一般職員（55.3%）と比べて多い。合理化が進まない理由としては、管理職では「合理化できない分野だから」とした者の割合（46.9%）が、一般職員（36.4%）と比べて高い。

処遇そのものについて合理化が必要であるとした者の割合は、一般職員と管理職で変わらないが、「ややそう思う」とした者の割合は一般職員では36.5%であるのに対して管理職では22.7%と低く、処遇の合理化が必要と思わない者が、管理職では14.7%と一般職員（6.7%）と比べてやや多い。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ものの、一般職員では合理化がやや進んでいるとする者が25.5%を占め、管理職（8.0%）と比べて多い。合理化が進まない理由としては、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、管理職では50.7%を占め、一般職員（43.2%）と比べてその割合がやや高い。

(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と合理化できない分野であるという意見が最も多い。

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。

管理職と一般職員の合理化に対する意識を比べると、「処遇に関する事務手続き」については、いずれも必要性を認めているが、実際の進捗については、管理職のほうが厳しい見方である。また、合理化できない理由をその業務の特殊性に求める者が管理職には多い。一方、処遇そのものの合理化については、一般職員の方が必要性を感じている。また、管理職では処遇の合理化が進んでいないとの見方が主であり、その理由として分野の特殊性を挙げる者が多い。

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) 若手職員の意見

指導を受ける側の意見として、勤務経験3年未満の職員（95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51）

日ごろ勤務して先輩職員から教わりたいこと・学びたいこととしては「受刑者への注意・指導の仕方」（41.9%）と「配置箇所への段取り」（40.9%）が多い。「その他」（3.2%）とした者の中には、必要なことは全て学びたいといった意見がある。

表51 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	38	2	8	0	39	3	3	93
3年未満	40.9%	2.2%	8.6%	0.0%	41.9%	3.2%	3.2%	100.0%
勤務年数	96	8	45	0	427	90	36	702
3年以上	13.7%	1.1%	6.4%	0.0%	60.8%	12.8%	5.1%	100.0%

イ 分からないことがあったときの対処法（表52）

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」（77.4%）が最も多く、次いで、「同僚に聞く」（14.0%）、上司に聞く（7.5%）である。

表52 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	7	72	13	0	1	93
3年未満	7.5%	77.4%	14.0%	0.0%	1.1%	100.0%

ウ 指導の充実度（表53）

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18.5%、「そう思わない」者が10.9%、「そう思う」と「ややそう思う」（41.3%）を合わせると59.8%であり、肯定的な意見の者が多い。

表53 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3年未満	17	38	27	10	92
	18.5%	41.3%	29.3%	10.9%	100.0%
勤務年数3年以上	27	137	390	148	702
	3.8%	19.5%	55.6%	21.1%	100.0%

エ 仕事を習得するためにしてほしい指導（表54）

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」(62.0%)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)」(15.2%)、「研修や職務研究会の実施」(15.2%)が多い。その他としては、挙げられた選択肢全てを求める意見がある。

表54 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	14	57	14	6	1	92
3年未満	15.2%	62.0%	15.2%	6.5%	1.1%	100.0%
勤務年数	171	174	142	165	44	696
3年以上	24.6%	25.0%	20.4%	23.7%	6.3%	100.0%

オ 指導のあり方(表55)

若手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、32名から回答を得た。

指導の現状としては、「質問には必ず答えてもらえる」、「適切に指導してもらえる」、「親切に指導してもらえる」として満足している者もいるが、指導が不十分と感じている者もいる。その中には、「次から次へと新しい勤務配置についておりペースが速すぎる」、「間違ってから指導されても遅いので職務についてなすべきことをあらかじめ教えておいてほしい」、「簡略化して行っている業務では、本来の姿も教えて欲しい」との意見がある。

指導の方法に関する意見では、勤務の基本・原則についてのマニュアルを求める者が多い。何事も聞かないと教えてもらえない、教える人によって内容が異なると述べる者もあり、まずはマニュアルで基本を学習したいとしている。また、いきなり現場に出ることには不安があるとして、職場内研修や、身近な先輩からのアドバイスを受けられるような実践的な職務研究会の実施、見習い勤務の拡充を求める声も多い。

また、指導する姿勢としては、叱られるばかりでは自信をなくすとして、メンタル面でのサポートや「厳しく、ときに優しい指導」を求める声がある。

表55 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	3
指導する姿勢	3
指導の方法：研修・職務研究会の実施	5
指導の方法：マニュアルの整備	8
指導の方法：見習い勤務の充実	3
指導の方法：その他	7
その他	2

(2) 先輩職員の意見

次に、指導する側の意見として、勤務経験3年以上の職員（734名）の回答を集計した。

ア 若手職員に教えたこと、学んでほしいこと（表51、表56）

若手職員に教えたこと、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60.8%と最も多く、次いで「配置箇所の段取り」（13.7%）、職務の根拠法令（12.8%）が多い。

「その他」（5.1%）として、仕事に取り組む姿勢を学んでほしいという意見、挙げられた選択肢全てを学んでほしいというものが多い。仕事に取り組む姿勢としては、意欲的になってほしい、積極的に勤務し、分からないことはどんどん質問してほしいという意見が多い。また、あいさつ等の一般常識や、職場における現場の常識、基礎的な事項を身に付けてほしいとの意見もある。

表56 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	5
現場の常識	2
仕事に取り組む姿勢	13
危機感	1
全て	7
その他	5

イ 若手職員に対する指導の充実度（表53）

若手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3.8%であり、「そう思わない」とした者は21.1%に上る。「そう思わない」と「あまりそう思わない」（55.6%）を合わせて、76.7%が否定的な見方をしている。

ウ 若手職員が仕事を習得するために必要な指導（表54、表57）

若手職員が仕事を習得するために必要な指導としては、「マニュアルの整備」（25.0%）、「研修・職務研究会の実施」（24.6%）、「配置箇所を固定しないOJT（職場内研修）」（23.7%）、「配置箇所を固定したOJT（職場内研修）」（20.4%）がそれぞれ4分の1程度を占め、意見が分かれている。

「その他」（6.3%）として、先輩職員からの指導、実務に就くこと、見習い勤務が必要との意見が多い。一方、若手職員の側にもやる気が必要であるとの意見も多い。また、若手職員と先輩職員との交流が必要との意見もある。

先輩職員の指導については、上司が手本を見せる、担当が処遇要領を指導するべきとの意見がある。実務に就くことについては、ただ経験を積みさせるだけでなくフォローを忘れてはならないとの意見がある。若手職員と先輩職員の交流については、

職場外でも接する機会を作る，レクリエーションやスポーツによりチームワークを強化するといった意見がある。

表57 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	9
先輩職員の指導	8
実務に就く	7
先輩職員との交流	4
見習い勤務	3
全て	3
指導職員の確保	1
その他	8

エ 若手職員に対する指導のあり方について（表58）

若手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，234名から回答を得た。その内容は，指導の現状に関するもの，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，指導の方法に関する意見に分けられる。

指導の現状としては，指導する時間・余裕・機会がないとの意見が多い。収容増や新法施行等に伴い業務量が増える一方で職員は不足しており，若手職員でも十分な研修を経ないまま第一線に配置されるという現状を問題視する者が多い。

幹部も一般職員もそれぞれが仕事に追われて余裕がなくなっているため，若手職員への指導，研修等について必要性は十分承知しつつも，また，指導を心掛けてはいても，じっくり取り組むことが難しくなっており，「聞かれれば答えるが，進んで指導するほど時間に余裕が無い」という現状が語られている。

また，指導者として適任の人材や，モデルとなる職員がいないという意見もある。

こうした現状の背景に，「習うより慣れろ」という姿勢があり，処遇の基本原則の指導がおろそかになっているとの指摘もある。そのため，若手職員は受刑者に何を注意し，指導したらいいのかも分かっていない状況にあるという。

指導する側の姿勢等については，育てる姿勢を持つことが重要とする意見が多く，丁寧，的確な指導を心掛けている者が多い。頭ごなしに怒ることや，「習いに来い」といった姿勢では若手職員は育たないとの認識があり，根気よく丁寧に，面倒くさがることなく，親身になって指導することが大切だと考えている。

若手職員のニーズを把握し，基本がしっかりと身に付くように，そして失敗時にはどのようにフォローするかも考えて指導する必要があるとされている。また，自分もかつては情熱を持った先輩に育てられたということを念頭に置いて若手育成に

力を入れているというように、上司や先輩が熱意を持って指導していくことが肝要との意見も多く見られる。

さらに、若手職員の育成という観点からの職場の雰囲気作りを重視する意見もある。現状ではチームワークが不十分であり、職員同士のあらさがしや厳しい指導ばかりが目立ち、若手職員の模範となるような勤務姿勢が希薄であるように思う、という者もある。分からないことを先輩職員に聞きやすい環境が必要という意見や、意見交換の場を作るべきという意見の他に、若手職員が仕事を続けたいくなるような勤務意欲の出る職場環境、職員同士が信頼し合える職場作りを目指すべきという意見もある。

一方、指導を受ける若手職員についても、その学ぶ姿勢や資質、仕事に対する姿勢の問題を指摘する意見も多い。

若手職員の学ぶ姿勢としては、主に積極性や向上心が求められている。自分からは質問しない者、考えない者が多いため、何が分かっていないのかが分からないといったように、指導を受ける側が覚えよう・分かろうとしない感が強いとの印象を持つ職員が多く、知ろうとする意欲、進んで物事に対処しようとする構えを持ってほしいと考えている。さらに、自主的に勉強せず、少し厳しく指導するととてすぐにふてくされる、あるいは、指導を聞き流して自己流で物事を進めてしまうといった指導の難しさも述べられている。

また、若手職員の特徴として、「軟弱」、「個人主義」、「受動的」、「向上心がない」、「自ら考えない」、「応用力が乏しい」、「我慢強さに欠ける」、「コミュニケーション能力に問題がある」といった批判的評価が示されており、礼儀作法、一般常識、教養等に欠ける人が多く、まず挨拶から教える必要があるという意見もある。

若手職員が仕事に取り組む姿勢として、指示待ちの者が多い、漫然と過ごしており勤務に対する意欲にかける、更には危機管理意識が希薄であるといった点が問題視されており、若手職員の意識の変化を求める者が多い。

若手職員に必要な指導の内容としては、根拠法令や勤務の基本事項を挙げる者が多い。教えるべきは矯正の基本であり、根拠法令や保安原則等を実務に沿って確実に教えることが必要との意見である。また、根拠法令を理解し、それに基づいて仕事を行うことが、受刑者処遇の際の自信につながるとの見方もある。

一方、責任感や学ぶ姿勢を身に付けさせる必要があるとの意見もある。

「刑務官としての信念・心を伝えたい」、「最後の砦を守るという気持ちが必要」として、職場への帰属意識を高めさせ、刑務官の仕事にプロとしての責任感と誇りを持てるような指導を行いたいという者がある。また、積極性を引き出し、自ら学ぶ姿勢を植えつけることが大切だとの意見もある。

表58 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・余裕・機会がない	22
指導者・モデルがない	3
その他	5
(指導する側について)	
育てる姿勢	11
職場の雰囲気作り	7
丁寧・的確な指導	5
指導の問題点	1
怒らない指導	1
(若手職員について)	
学ぶ姿勢	33
積極性	16
向上心・問題意識	6
指導の受け入れ	6
その他	5
資質面の問題	13
仕事に取り組む姿勢	12
社会常識	7
その他	2
(必要な指導)	
根拠法令	11
責任感, プロ意識	8
ミスへの対応	6
受刑者について	6
基本事項の指導	5
学ぶ姿勢を持たせる	4
言葉遣い	3
その他	13
(指導方法)	
指導者の確保	19
幹部職員	4
ベテラン職員	6
その他	9
経験を積ませる	18
研究会の開催	10
先輩からの伝達	8
見習い勤務, 助勤	6
マニュアルの整備	3
全体を把握させる	3
配置箇所の固定	2
集合研修のあり方	1
その他	10
(その他)	12

具体的な指導内容として、ミスへの対応や受刑者の性質、言葉遣いを教えるべきとの意見もある。

ミスをしたときは速やかに報告すること、その上で間違いは素直に認め、教わったことを次に生かすことが大切であるとの意見がある。一方、若手職員がミスに対して萎縮することがないように、周囲、とりわけ上司には若手職員を育てることを念頭に置いた対応が欠かせないとしている。

受刑者については、まず海千山千の犯罪者を相手にしているということを教えておくことが大切であるとの意見があり、その上で受刑者の資質・特性等を見極め、対峙するためのスキル、胆力を養うことも欠かせないという。

言葉遣いについては、き然とした態度と乱暴な言葉遣いを履き違えていることが多いとの指摘がある。言葉遣いにも人間としての思いやりが必要であり、根拠に基づき自信を持って対応すれば乱暴な言葉遣いは不要であるという見方がある。

若手職員に対する指導の方法としては、まず指導者の確保が必要との意見が最も多く、次いで経験を積ませることや研究会を実施すること、先輩職員からの処遇技法の伝達、見習い勤務の充実が求められている。

指導者の確保については、まず幹部職員が模範となり、熱意を持って指導に臨む必要があるとの意見がある。その一方で、幹部職員には現場を知らない人が多いとして、中堅クラスの職員やベテラン職員が豊富な経験をもとに受刑者に対する注意指導の仕方等の実務指導を行うのが良いとする意見もある。その他、OBを教育係として現場教育を実施するとの提案や、気軽に相談できるような先輩職員を確保する、指導担当者が若手職員の勤務状況を確認できる体制を作るといった意見が出されている。

経験を積ませることについては、現状では若手職員を大事にしすぎるとの声もあり、実務経験が最も成長に役立つとの考えから、どんどん現場に就け、経験を積む機会を与えるべきとの意見である。ただし、機会を与えるに止まらず、気が付いた点はその場その場でアドバイスするなど、上司や先輩のフォローが鍵になるとされている。また、若手職員を現場の中で育てるには、見習い勤務や担当助勤制度が効果的であるとの意見も多い。職員不足から、担当助勤や見習い勤務で先輩職員の勤務を見る機会もなく、早々に一人勤務となる現状では十分な指導ができない、処遇技法を伝えられないとの声がある。

研究会の開催については、特に先輩職員による体験や処遇技法の伝達を求める声が多い。先輩職員の処遇技法等、先輩職員からの伝達については、研究会に限らず、若手職員が現場で学んでいけるよう、実際の勤務において模範を見せることが大切との意見もある。

その他、少数ではあるが、マニュアルの整備が必要と言う意見や、短期間でも各部署を回って施設全体の動きを把握させることを求める者、配置箇所を固定すべき

という者、また、心身を鍛える、公私にわたる付き合いが大切など、様々な意見がある。

また、若手職員の指導上のあい路として、現場勤務経験の少ない幹部職員と昇任制度や、刑務官の採用試験制度について問題意識を述べる意見や、施設の規則や処遇の標準についての施設間格差を小さくし、誰にとっても分かりやすく、統一した判断で勤務できるような体制にすべきであるといった意見もある。

(3) 結果の要約

勤務経験3年未満の若手職員の意見では、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とした者が多い。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がやや多い。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6割を占める。

指導のあり方に関しては、マニュアルの整備や実践的な研修、見習い勤務の充実を求める意見が多い。指導の現状については、十分に教えを受けているという者も多い。

先輩職員の意見では、若手職員に教えたいこととして、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1割強にとどまっている。また、職務の根拠法令を学んでほしいとする者も一定数いる。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、勤務マニュアルの整備、研修・職務研究会の実施、配置箇所を固定しないOJT、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。

若手職員への指導の在り方については、指導する時間・余裕・機会がない、指導者がいないとの意見もあるが、その中で、指導の際に心掛けていることが多く挙げられている。中でも、若手職員を育てようという姿勢が大切との意見や、実務から学ばせること、ベテラン職員の処遇技法等の伝達を重視する意見が目立つ。見習い勤務や担当助勤制度ではそうした伝達が可能であり、若手職員の育成に有効な方法であるとして復活を求める声があるが、時間的余裕や人的資源が十分でない現状では難しいとの見方もあり、ベテラン職員を指導担当者として実務研究会を行うといった提案もされている。

また、こうした実務的な事柄だけでなく、職務の根拠法令や保安原則等の基本事項を教える必要があるとの意見も多い。さらに、刑務官としての責任感やプロ意識を養うことを求める者もある。一方、若手職員はもっと向上心を持って意欲的に仕事に取り組み、周囲から学び取るべきだとして積極的な姿勢を求める者が多い。

V 考察

1 回答者について

今回の調査における回答者は男性職員が95.7%を占める。年齢は20歳代が最も少なく、年齢層が高くなるほど人数が多くなっている。勤務年数は20年以上の者が全体の6割近くを占め、処遇部門の通算勤務年数が10年以上の者も全体の6割を超えており、ベテラン職員が多い。

一方、女子刑務所を対象とした前回の調査における回答者は女性職員が83.0%を占める。年齢は20歳代が最も多く、年齢層が高くなるほど人数が少なくなっている。勤務年数は10年未満の者が全体の半数近く、勤務年数が20年以上の者は3割に満たない。処遇部門の通算勤務年数も10年未満の者が6割を超えており、勤務経験や処遇経験の浅い職員が多い。

両調査の回答者のプロフィールから、職員の若年化は女子刑務所に特徴的な現象であると言える。しかし、男子刑務所職員の年齢構成を見ると、年齢層が高くなるほど人数が多い「逆ピラミッド型」になっていることから、今後ベテラン職員が定年退職を迎え、その補充のために職員を新たに採用するという流れが繰り返されると、当然のことながら、年齢が若く勤務経験の浅い職員の割合が増えることとなる。したがって、職員の若年化を女子刑務所に特有の問題とするのではなく、男子刑務所も近い将来直面する課題としてとらえ、若手職員の育成等に関して矯正全体で取り組んでいく必要がある。

2 ストレス対策について

今回の調査の結果、男子刑務所の職員は、仕事に対して真剣に取り組む姿勢を持っているが、仕事の量的負担が大きく仕事の自由度が低いと感じていること、また上司には気軽に援助を求められるような関係にないと感じていることが分かった。そのため、男子刑務所の男性職員の健康リスクは一般企業の全国平均と比べて1.2倍とかなり高い値となっている。

女子刑務所の職員を対象とした前回の調査でも、今回の調査と同様に、職員は仕事に対して真剣に取り組む姿勢を有していること、仕事の量的負担が大きいこと、仕事の自由度が低いことから、職員はストレスの高い状態にあることが明らかになった。女子刑務所の女性職員においては、仕事の負担感が強い一方で、職場の同僚との関係が良好で支援を受けやすい環境にあることが特徴であるが、それでも、総合健康リスクは一般企業の全国平均と比べて1.1倍を超える高い値である。

仕事の負担が大きい、仕事の自由度が低い、上司の援助を求めにくいという問題は、男子刑務所と女子刑務所に共通する課題であることが明らかになった。まずは仕事の負担感を和らげるため、仕事の合理化を進めて量的な負担を軽減する、各人の仕事の自由度を上げるといった視点からの取り組みが必要であろう。また、上司に気軽に相談でき、

支援を受けられるような職場環境作りも求められるところである。

ここで女子刑務所の特徴に注目すると、上述のように女子刑務所の女性職員は、仕事の負担が高まる中でも互いに支え合い、団結することで困難な場面に立ち向かっていることがうかがえるが、健康リスクの値から見ても、職員の仕事の負担感は職員間の支援のみでは対処しきれないレベルに達している。加えて、女子刑務所の管理職について見ると、彼らは仕事の自由度が高いにもかかわらず、量的な負担が大きいこと、同僚の支援が得にくいことから、その健康リスクは一般職員と比べても高い値となっている。これは、健康リスクが一般職員よりも低く、一般企業の全国平均の0.9倍という男子刑務所の管理職の場合とは対照的である。

管理職自身のストレスが高い場合、部下職員のストレス状態を把握し、各人の仕事量をコントロールしたり、必要な支援を与えたりすることは管理職にとっても負担が大きくなり、ましてや仕事の合理化や仕事の自由度を上げることを目指した仕事の在り方の見直しといった抜本的な対策を採ることは、個人の努力の範囲では非常に困難であると考えられる。したがって、特に女子刑務所においては、管理職の職務も含めた業務の見直しや、上司に相談しやすい仕組み作り、施設全体で取り組むことが急務であると考えられる。

また、女子刑務所の女性職員においては、処遇関係職員の健康リスクが処遇以外の職員と比べて高く、一般企業の全国平均の約1.2倍となっている。一方、男子刑務所の男性職員においては、処遇関係職員と処遇以外の職員とで健康リスクの値に差がないことから、女子刑務所処遇職員の健康リスクの高さは、刑務所に共通する処遇という職務内容の特質のみでは説明できず、女子刑務所における処遇という職務の特殊性を反映しているものと考えられる。女子刑務所の処遇については、混合収容を余儀なくされている点や、開放的な施設構造であるといった点からこれまでもその困難性が論じられているが、処遇部門職員の健康リスクの高さは、こうした指摘を裏付けるものである。

3 職員の処遇に対する意識について

今回の調査の結果、男子刑務所の職員では、処遇について最も重要なことは「厳正な刑の執行」であるとした者が半数を超え、「受刑者の改善・更生」を挙げた者は3割に止まった。受刑者の改善・更生に最も役立つこととしては、「規則正しい生活」を挙げる者が多く、今後充実させるべき分野として「規律の維持」、次いで「保安」の充実を求める者が多かった。特にB施設職員では厳正な刑の執行を重視する者、規律の維持を求める者の割合が高く、より厳正な処遇を目指していることが分かった。

一方、前回調査では、女子刑務所の職員では、処遇について最も重要なことは「受刑者の改善・更生」であるとした者が半数を超え、「厳正な刑の執行」を挙げた者は3割であった。また、受刑者の改善・更生に役立つこと、今後充実すべき分野として「改善指導」を挙げる者の割合が男子刑務所の職員と比べて高いことから、女子刑務所の職員は受刑者の改善・更生に対する意識が高いと言える。

にもかかわらず、女子刑務所職員においても、規則正しい生活が受刑者の改善更生に役立つ、今後充実すべき分野は規律の維持である、という見方は男子刑務所職員と共通している。いずれの職員も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と言えるが、男子刑務所職員と女子刑務所職員では処遇において最も重要とする項目が異なるため、同じ「規律の維持」を求め、「規則正しい生活」の効果に期待していても、その意味合いは異なっているものと思われる。すなわち、男子刑務所職員においては、厳正な刑の執行を重視する者が多いことから、規律を維持することが第一の目的であり、その副次的な効果として規則正しい生活を送ることによる改善更生への効果を期待していると考えられる。それに対して、女子刑務所職員においては受刑者の改善更生を追求する者が多く、改善指導に対する期待も高いことから、受刑者に規則正しい生活を送らせることはそれ自体が目的なのではなく、改善指導等の働き掛けをする前段階として、規則正しい生活による生活態度や心情の安定を図る、いわば基盤整備の意味合いが大きいものと考えられる。

4 働き掛けへの意欲について

今回の調査の結果、男子刑務所職員では全体の7割近い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。そして、こうした働き掛けへの意欲の高さと、実際に可能な働き掛けとの間のギャップは、勤務経験の浅い職員において顕著である。

女子刑務所職員を対象とした前回調査においても同様の結果であり、受刑者への働き掛けをしたいとは思いつつも十分に時間を掛けることができず、効果的な働き掛けを行っているとの実感も持てずにいるというのは、男子刑務所、女子刑務所を問わず刑務所職員に共通する特徴である。

こうした状況の中でも、働き掛けの工夫・努力として、多忙な勤務の合間に時間を見つけて声かけや面接をしているという者が多く、職員が受刑者への働き掛けに意欲的であり、それを可能な範囲で実践していることが示されている。また、働き掛けの原則として、けじめのある対応、平等な対応を守りつつも、相手に合わせた個別的な対応も心掛けている職員が多い。このことから、受刑者処遇の原則として、厳正な処遇と処遇の個別化の両方を守りつつ勤務に当たっている刑務所職員の姿が浮かび上がってくる。

男子刑務所職員と女子刑務所職員それぞれの回答の特徴を見ると、男子刑務所職員では、平素から受刑者に関する情報収集を行って心情把握に努め、声かけや面接により心情の安定を図っているとの意見が多いこと、「真剣に、人として接する」という意見が多いことが特徴であるが、女子刑務所職員では、受刑者に対して考えさせるような指導、内面に働き掛けするような指導を心掛けていているという意見が多く、女子刑務所職員には、より受刑者の内面に目を向け、改善更生につながるような働き掛けを目指している者が

多いと言える。また、男子刑務所職員では、受刑者に対する働き掛けは無駄であり、かえってトラブルにつながるとして働き掛けには懐疑的な意見も目立つが、女子刑務所職員においてはそうした意見は少なく、むしろ「働き掛けをしたいが時間がない」といった現状を訴える声が大きく、ここでも女子刑務所職員が受刑者の改善更生を重視し、積極的に働き掛けようとする姿勢が現れていた。

5 処遇上の困難について

男子刑務所職員を対象とした今回の調査の結果、受刑者と接して身の危険を感じている者が全体の7割を超え、常に身の危険を感じている者も1割強いる。

女子刑務所職員を対象とした前回の調査の結果でも、受刑者と接して身の危険を感じている者の割合は男子刑務所職員と同様、7割程度であったが、女性職員に限って見ると、その割合は8割に上る。

男子刑務所職員、女子刑務所職員ともに身の危険を感じながら職務に当たっていることが分かったが、身の危険を感じる場面や、処遇上の困難を感じる場面は、女子刑務所職員と男子刑務所職員で若干異なっている。

すなわち、男子刑務所職員では、処遇上苦慮する場面として、受刑者の苦情・要求を処理する場面を挙げる職員が全体の半数近くを占め、身の危険を感じる場面としては、受刑者が反抗するときに挙げる者が最も多かった。一方、女子刑務所職員では、処遇上苦慮する場面として多数の受刑者を少数で戒護する場面を、身の危険を感じる場面として処遇困難者への対応を挙げる者が最も多かった。

男子刑務所職員が苦慮し、身の危険を感じる場面は、受刑者の反抗的行動が主たる要因となっているのに対して、女子刑務所職員が苦慮し、身の危険を感じる場面からは、処遇困難者の問題や、職員不足、施設構造が開放的であるという女子刑務所に特有の事情等が複合的に働いて、処遇の困難性が増していると考えられ、女子刑務所においては、受刑者の特性、職員体制の問題、施設構造の問題といったそれぞれの要因に応じた適切な対処を行うことが求められる。

外国人受刑者の処遇については、男子刑務所職員、女子刑務所職員ともに言語の面においても、文化の違いにおいても困難を感じている職員が多い。また、外国人受刑者の処遇に当たっては、職員の指示に従わせることや集団生活を遅らせることに困難を感じるとする職員が多いことから、こうした処遇の基礎的な部分が円滑に進むよう、外国語に堪能な職員の活用や、日常会話レベルの語学研修の実施といった言語面のサポートがまずは必要であろう。

調査結果からは、処遇における様々な困難場面に職員がそれぞれに工夫し、努力して対応していることが明らかになった。中でも、男子刑務所職員、女子刑務所職員の双方で最も多くの職員が挙げた対処法は、上司や同僚に相談するというものであり、職員間の連携によって困難な場面に立ち向かっていることが分かる。また、男子刑務所職員、

女子刑務所職員に共通する特徴として、受刑者への働き掛けの工夫と同様に、苦慮する場面への対応の原則として、厳正かつ冷静な対応を守りつつ、受刑者の話をよく聞き、受刑者個人の資質に合った個別的な処遇を目指している者が多い。その他、男子刑務所職員の特徴的な回答として、困難な場面でも「逃げない」、「真剣に向き合う」との意見が多く挙げられており、このことから、男子刑務所職員が「苦慮する場面」として受刑者の反抗的な行動を想定し、それに対して真っ向から立ち向かおうとしていることがうかがえる。

6 処遇上問題となる事項について

受刑者処遇の困難さにかかわる要因について、受刑者、施設、職員の3つの分野に分けて、それぞれの問題に対する職員の認識から分析する。

まず、受刑者の問題について見ると、男子刑務所職員を対象とした今回の調査の結果、多くの職員が受刑者の数・質について問題を感じていた。受刑者の数が多すぎるとする職員は半数を超え、受刑者の性格的な偏りや更生意欲の乏しさ、罪の意識の希薄さについても、大半の職員が強く問題を感じている。また、受刑者が何を考えているのか分からないとする職員も一定数いる。また、男子刑務所の中でも、B施設職員はA施設職員と比べて、受刑者の質的な問題をより強く感じている。

女子刑務所職員を対象とした前回調査の結果では、女子刑務所職員では、受刑者の数が多すぎると感じている者が8割を超え、男子刑務所職員と比べて受刑者の数的な負担について問題がより深刻になっている。一方、受刑者の質に関する認識では、性格的な偏りと更生意欲について、問題を強く感じている職員の割合は男子刑務所と同程度であるが、受刑者の罪の意識が希薄であるとする者の割合は男子刑務所に比してやや低い。

男子刑務所職員、女子刑務所職員に共通する特徴として、職員は受刑者の質的な問題が大きいと感じており、受刑者の処遇が非常に困難であることがうかがえる。

特に女子刑務所職員に注目すると、彼らは受刑者の改善・更生に対する意識が高い（「処遇に対する考え」参照）が、受刑者の数が多すぎると感じている者がほとんどであり、受刑者の質についても、問題性が高いとの実感を抱いている職員が多いことから、改善・更生に向けた働き掛けは容易ではないものと考えられる。また、「働き掛けの意欲と現状」で明らかになった事項との関係を見ると、受刑者の数の多さは、働き掛けへの意欲が高いにもかかわらず働き掛けに十分な時間を掛けられないという状況に、受刑者の質的な問題の大きさは、効果的な働き掛けができていないとの感覚につながっていると考えられる。

次に、施設の問題については、男子刑務所職員、女子刑務所職員の認識は共通している。すなわち、所内の規則が厳しすぎるとする意見はごく少数であり、逆に規則が緩すぎると感じている者は3割程度を占める。また、施設の構造や設備が不十分であると感じている者も3割程度いる。これは、過剰収容が常態化し、職員が受刑者の質的な問題

の大きさを実感する中で、受刑者を厳正に処遇することの重要性を訴えているものと考えられる。

最後に、職員の問題については、男子刑務所職員と女子刑務所職員で認識に大きく差が出ており、女子刑務所職員の方が、職員の問題をより深刻に受け止めている。

まず、男子刑務所職員では、職員数が不足していると感じている者は6割であるのに対し、女子刑務所職員では8割の職員が職員不足を感じている。

また、職員個人の技量についても、女子刑務所職員において、自分は経験不足である、能力以上の仕事を任されている、処遇力に自信がないとする職員の割合が男子刑務所職員と比べて高くなっている。これは、一見すると、女子刑務所職員と男子刑務所職員の年齢構成や勤務経験の違いに由来するものと思われるが、勤務年数の影響を考慮してもなお、女子刑務所職員の自身の技量に対する自信のなさは目立っている。

女子刑務所職員では、勤務年数5年以上10年未満の職員でも半数以上が経験不足と感じているのに対し、男子刑務所職員ではそう感じているのはわずか2割強であり、男子刑務所職員では勤務年数3年以上5年未満の者でも、経験不足を感じる者は4割に止まる。また、自分の能力以上の仕事を任されていると感じる者の割合、自分の処遇力に自信がないと感じる者の割合についても、同様に女子刑務所職員の方が高い。

女子刑務所職員が自身の技量に自信を持てず、能力以上の仕事を任されていると感じる要因としては、まず第一に、職員不足と職員の若年化が挙げられる。女子刑務所職員を対象とした前回調査の「若手職員の指導」に関する回答で多くの職員から指摘されていたように、女子刑務所においては、職員不足から、若手職員は本来ならば十分に経験を積んだ職員が担当すべき職務に、見習い勤務等も経ないまま早くから就くことを余儀なくされているという。このような勤務状況では、与えられた職務をこなすだけで精一杯であり、年数を重ねても、十分に経験を積んだとの実感にはつながりにくいものと考えられ、こうした勤務状況が女子刑務所職員の自信の乏しさの背景にあると推察される。

加えて、女子刑務所職員が職務において、保安面だけでなく、受刑者の改善・更生を重視していることを考えると、改善更生という高い目標を持ちながらも、過剰収容と職員不足から、改善・更生につながるような働き掛けに時間や労力を十分に掛けられない現状があり、さらに、受刑者の改善・更生というのは成果の見えにくい分野であることから、自分の仕事内容に対してなかなか達成感や満足感を得られる機会がなく、技量に自信が持てずにいるものとも考えられる。

自分の技量に自信が持てない状況では、与えられる仕事がたとえ周囲から見れば能力に見合った内容であったとしても、本人にとっては負担感が増すばかりであり、一向に達成感も得られないという悪循環に陥るであろう。女子刑務所職員の自身の技量に対する自信のなさからは、彼らがこうした状況に置かれている可能性が十分に考えられることから、若手職員に限らず、研修等の機会を作り処遇力の向上を図るとともに、幹部職員は部下職員の管理において減点主義に陥ることなく、仕事の内容を適正に評価してフ

ードバックを与え、職員が成功体験を重ねられるよう、幹部職員の意識改革も必要である。

7 仕事の合理化について

仕事の合理化について、処遇に関する事務手続きと処遇そのものに分けてその必要性や進捗を尋ねたところ、男子刑務所職員と女子刑務所職員で概ね一致した回答傾向が見られ、この問題は男子刑務所、女子刑務所を問わず刑務所に共通する問題であることが分かった。

まず、処遇に関する事務手続きについては、ほとんどの職員が合理化の必要性を認めているが、実際には合理化が進んでいないとの見方が主流である。合理化が進まない理由としては、合理化のアイデアがないとの意見が多かったが、男子刑務所職員では、合理化できない分野であることを理由とする者も多かった。

一方、処遇そのものについては、処遇に関する事務手続きと比較すると少ないものの、やはり合理化の必要性を認める者が多く、進捗については十分に進んでいないとの意見が主である。合理化が進まない理由としては合理化できない分野であることを挙げる者が多く、合理化によるトラブルを危惧する意見もあるなど、処遇そのものについては、その分野の特殊性から、合理化を無理に進める必要性は感じないという姿勢がうかがえる。

しかし、こうした姿勢も、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、特に一般職員の中には、上司には仕事の合理化を求める姿勢がなく、上司はかえって仕事を増やすばかりであると感じている者もいる。ところが、調査結果からは、管理職は一般職員と同程度に合理化の必要性を感じており、女子刑務所においてはむしろ管理職の方が合理化の必要性をより強く感じていることが分かった。ただし、管理職は一般職員と比べて、合理化が進まない理由を分野の特殊性に求める傾向が強いことから、管理職にとっては合理化できないと思われる事項が、一般職員にとっては合理化可能と思われるというように、管理職と一般職員の間に業務の性質に対する認識に差があることが分かった。こうした業務の性質に対する認識の差が、有効な合理化策を打ち出さないとして管理職への不満に結びついている可能性があることから、管理職は現行の業務の意味や重要度について、職員間で共通認識を持つことができるよう計らう必要がある。そして、管理職と一般職員が一体となって、現行の業務の内容や方法が本当に必要な事項であり、最適な方法であるのかを再度見直し、合理化の可能性を検討することも重要である。

新法の施行に伴う業務量の負担等も加わり、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るが、職業性ストレス簡易調査票の結果からも明らかなように、刑務所職員の仕事の負担感の強さは看過できないレベルにあることから、仕事の合理化については、今なお刑務所全体として取り組んでいかなければならない大きな課題であ

る。

8 職員の育成について

今回の調査の結果、職員の育成について、指導する側の先輩職員と指導を受ける側の若手職員の間で、意識のズレがあることが分かった。

若手職員は、日ごろの勤務の中で、受刑者の注意・指導の仕方を学ぶ必要を感じているが、それと並んで、配置箇所の段取りを学びたいとする者も多くいる。一方、先輩職員では、若手職員に受刑者の注意・指導の仕方を学んでほしいとの意見が主であり、配置箇所の段取りについて教える必要性を感じている者は少ない。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ることから、そうした初歩的・基本的な部分の習得はすでにできているだろうとの前提で指導に当たっている先輩職員と、初歩的な事柄が分からず戸惑っている若手職員の姿が浮かび上がってくる。

また、先輩職員は若手職員への指導を十分に行うことができていないという認識があるが、これは、先輩職員自身が多忙な業務に追われて指導の機会や時間を満足に確保できないという事情に加えて、若手職員のニーズを正確にとらえることができておらず、若手職員が求める指導ができていないため、指導をしても手応えが感じられないという側面があるだろう。さらに、先輩職員の多くが、若手職員は自分から質問に来ることが少ないなど、指導を受ける際の積極性に欠けるという感触を抱いていることから、若手職員と先輩職員の間で十分なコミュニケーションが取れていないことが推測され、それが若手職員と先輩職員の間での認識の差を広げていることがうかがえる。

このような若手職員と先輩職員の意識のズレは、前回調査の結果、女子刑務所職員においても見られたことから、刑務所に共通する課題と考えられる。若手職員の育成に際して、指導者側には、一方的に指導を与えるのではなく、受け手の理解の状況を把握し、受け手が必要とする指導の在り方を探りながら、より有効な指導を目指す姿勢が求められる。

男子刑務所職員を対象とした今回の調査の結果と、女子刑務所職員を対象とした前回の調査結果を比較すると、特に若手職員に対する指導の在り方に関する自由記述の部分から、職員育成の現状や、指導すべき内容と方法について、男子刑務所職員と女子刑務所職員の認識や意見の違いが明らかになった。

まず、職員育成の現状については、男子刑務所では、指導する職員の多くが、指導に当たっては「職員を育てる」という姿勢が必要であり、そうあるように心掛けていているとしている。

一方、女子刑務所職員では、日々の業務に追われ、指導対象の若手職員も多いことから、指導する側も指導される側も時間の確保が難しい、指導どころか、職員不足のため若手職員が勤務経験にそぐわないような困難な配置に就けられているという状況が語られている。さらに、若手職員を頭ごなしに怒る、ミスを責め立てるといった場面がしば

しば見られるとして、指導する側の姿勢について、若手職員だけでなく先輩職員の側からも問題が指摘されている。

次に、若手職員に必要な指導の内容として先輩職員が挙げている事項を見ると、男子刑務所職員では、単に基本事項の指導に止まらず、根拠法令の学習を重視する意見や、刑務官としての責任感・プロ意識を持たせるべきとの意見が多い。

それに対して女子刑務所職員では、基本事項の指導や、若手職員に学ぶ姿勢を持たせることが必要との意見が主である。女子刑務所においては、基本事項の指導やその前提となる受け手側の姿勢といった指導の最初の段階が問題となっているのに対し、男子刑務所では、職務の根拠法令に関する知識や精神面の指導が必要と考える者が多く、若手職員の指導に関しては、女子刑務所よりも一歩進んだ内容が求められているようである。

先輩職員が求める指導内容に対応して、先輩職員が若手職員に必要と考える指導の方法についても、男子刑務所職員と女子刑務所職員でそれぞれ特徴がある。男子刑務所職員では、若手職員に経験を積ませること、研究会を実施すること、先輩職員からの処遇技法等の伝達を行うことが重視されており、若手職員には処遇に関する知識や技術を学ばせた上で、それを実践を通じて身に付けさせようとする姿勢がうかがえる。

一方、女子刑務所職員では、見習い勤務の充実や配置箇所を固定したOJT（職場内研修）といった、実務に直結するような指導が求められている。また、自庁での研修のみでは若手職員を十分に指導できないという現状への対策として、集合研修において、より実践に役立つような指導の充実を求める意見も多かった。

こうした職員育成の在り方に関する男子刑務所職員と女子刑務所職員の認識や意見の違いは、職員の職場定着が進まず、常態的に若手職員の占める割合が高い女子刑務所特有の事情を反映したものであると言える。男子刑務所においては、ベテラン職員が多く、全職員の中で若手職員の占める割合は低いことから、若手職員は実力に応じた職務を着実にこなしていくことができ、また、指導する先輩職員も「育てる」ということを意識しているため、若手職員は周囲の支援を受けながら段階的に仕事を学んでいくことができるものと考えられる。一方、女子刑務所においては、若手職員の占める割合が高く、ベテラン職員や中堅職員の割合が低いことから、若手職員でも即戦力となることを求められ、経験が乏しいうちに若手職員にとっては能力以上と感じられるような仕事を任される状況となっている。また、周囲の職員もそれぞれに自身の仕事に追われているため、時間的・精神的余裕を持たず、若手職員を育てるという意識よりも、一人前の仕事をしてほしいとの期待が先に立ち、ミスがあれば厳しく指摘するといった姿勢になってしまっていると推察される。しかし、そうした厳しい指導は、仕事の負担感が強く、能力以上の仕事を課されていると感じている若手職員にとっては必ずしも効果的であるとは言えないようで、かえって職員を萎縮させ、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、若手職員を育成する必要性が高い状況にあるからこそ、周囲が焦って独り立ちを迫り、職員を追い込むことにならないよう、今一度「人を

育てる」という意識を持ち、それを実践できるよう、矯正が組織を挙げて取り組む必要があると考えられる。

現状では、こうした職員育成に関する問題は主に女子刑務所において顕在化しているが、はじめに述べたように、年齢構成から考えると男子刑務所においても職員の若年化は近い将来に直面する課題と考えられることから、職員育成の在り方については早急に矯正全体で取り組んでおかなければならない大きな課題と言える。

VI まとめ

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、男子刑務所の職員との比較から興味深い結果が得られた。

調査対象となった男子刑務所が施設規模においては女子刑務所と同程度であるものの、その職員構成は大きく異なり、また、女子刑務所の処遇には施設構造が開放的であることや混合収容を余儀なくされていることなどからくる困難性が、男子刑務所には保安面の問題や、A 指標受刑者のみ、B 指標受刑者のみを収容していることなどによる処遇の困難性があることから、今回の調査結果をもって、男子刑務所と女子刑務所の職員の処遇観を単純に比較することについては、問題が残る部分もあろう。

しかし、女子刑務所職員と男子刑務所職員の意識を重ね合わせることで、女子刑務所と男子刑務所に共通する問題や、女子刑務所においてより深刻に現れている問題が明らかになったこと、とりわけ、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やそれゆえの苦悩の存在を把握できたことは、新法下での新しい刑務所の在り方を考える上で、十分参考としようとする。今後の女子刑務所における処遇の充実を考えるに際して、処遇の担い手である職員の意識の高さや意欲を活用できる体制・環境作りという観点からのアプローチも検討する価値があると考ええる。

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

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

整理番号

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、刑務所における処遇の現状について、刑務所に勤務する職員の方にお聞きするものです。

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ので、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る場合は、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	あなた自身のことを書かれています 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 1 女性 2 男性
(2)	年齢をお答えください 1 20歳未満 2 20歳以上25歳未満 3 25歳以上30歳未満 4 30歳以上40歳未満 5 40歳以上50歳未満 6 50歳以上
(3)	①階級をお答えください 1 看守・主任看守 2 看守部長 3 副看守長 4 看守長 5 事務官 6 その他 ②役職をお答えください 1 該当なし 2 矯正処遇官 3 主任矯正処遇官・係長 4 統括矯正処遇官 5 首席矯正処遇官・課長・部長・施設長
(4)	①現在の所掌業務内容をお答えください 1 総務関係 2 処遇関係 3 作業関係 4 分類関係 5 教育関係 6 医務関係 7 その他 ※「②「処遇関係」以外を選んだ方は、(5)に選んでください ②処遇関係の方にかがいます。主な配置は何ですか 1 日勤 2 昼夜勤
(5)	③処遇関係の方にかがいます。主な配置箇所はどこですか 1 工場 2 居室 3 補外作業 4 内外掃・営繕 5 処遇事務 6 その他 勤務年数をお答えください 1 1年未満 2 1年以上3年未満 3 3年以上5年未満 4 5年以上10年未満 5 10年以上20年未満 6 20年以上30年未満 7 30年以上
(6)	処遇部門での通算勤務年数をお答えください 1 1年未満 2 1年以上3年未満 3 3年以上5年未満 4 5年以上10年未満 5 10年以上20年未満 6 20年以上30年未満 7 30年以上 8 なし

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 そ う だ	や ら ち が う	ち が う
(1) 一生涯命縮かなければならない	1	2	3	4
(2) 非常にたくさんさんの仕事をしなければならぬ	1	2	3	4
(3) 時間内に仕事で処理しきれない	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 受刑者の処遇に関する考えをうかがいます。それぞれのカテゴリー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 C-1 □
- 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
- (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 C-2 □
- 3 勤労の習慣・意欲が身に付く 4 時間が早く過ぎる
- 5 体を助かせる、健康に良い 6 気がまぎれる
- 7 作業報酬金が得られる 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
- (3) 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 C-3 □
- 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
- (4) 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 C-4 □
- 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
- (5) 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 C-5 □
- 3 自習時間の増加 4 帰住先・引受人の調整
- 5 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 ()

あなたの周りの方々にうかがいます 「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) 受刑者の処遇について、今後充実させべき分野は何ですか

- 1 保安
- 2 規律の維持
- 3 刑務所内の生活環境整備
- 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 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) 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、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) 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

E 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) 受刑者の処遇で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保護する
- 6 その他 ()

E 1

(2) ①受刑者と接していて、身の危険を感じることはありませんか

- 1 ない
- 2 時々ある
- 3 常にある

E 2 ①

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で対応する時
- 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 2 ②

(3) 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 心構えを固める
- 4 問題なく集団生活を送らせる
- 5 服従調整を行う
- 6 改善・更生のための働きかけを行う
- 7 事務的な手続き (大検鑑への対応等) を行う
- 8 その他 ()

E 5

(6) 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 受刑者の処遇をす上で問題となる事項を想定しました。

「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	2	3	4
(1) 受刑者の人数が多すぎる	1	2	3	4
(2) 受刑者の性格的な幅りが大きい	1	2	3	4
(3) 受刑者の更生意欲が乏しい	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(戒護力を含む)に自信がない	1	2	3	4

G 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るから
- 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るから
- 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年未満の方にかがいます。
 (勤務経験3年以上の方は、次ページの間問にお答えください)
 それぞれの間問について、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、学んでほしいと思ふことは何ですか

- 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ふますか

- 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す。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。

H 職員の育成についてうかがいます。
 勤務経験3年未満の方にかがいます。
 (勤務経験3年以上の方は、次ページの間問にお答えください)
 それぞれの間問について、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、学びたいと思ふことは何ですか

- 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ふますか

- 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ふますか

- 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、お考えを自由に書きください

[]