

第5章 ニュージーランドにおける再犯防止の取組

ニュージーランドでは、矯正庁 (Department of Corrections) が成人 (18歳以上) に対する施設内処遇及び社会内処遇を所管しており^(※1)、同国の再犯防止対策における中心的役割を担っている。また、矯正庁は、政府が掲げた再犯率低減に係る数値目標の達成に向けて、「エビデンスに基づく実践 (Evidence-Based Practice)」に基づく取組を組織一丸となって実施している。その取組の中で、同庁が再犯防止に最も顕著な効果を上げたとする取組が、第2節以降で紹介する「治療共同体 (Therapeutic Community)」である。

本章では、第1節で矯正庁における再犯防止の取組を概観した上で、第2節から第4節において、矯正施設における治療共同体の実践を中心に紹介し、第5節でそれが再犯防止に作用した要因や同庁の取組から日本の再犯防止対策に応用できる要素について考察する。

なお、本章の執筆に際しては、矯正庁及びリムタカ刑務所 (Rimutaka Prison) の職員の方々の協力を得た。この場を借りて厚く御礼を申し上げる。

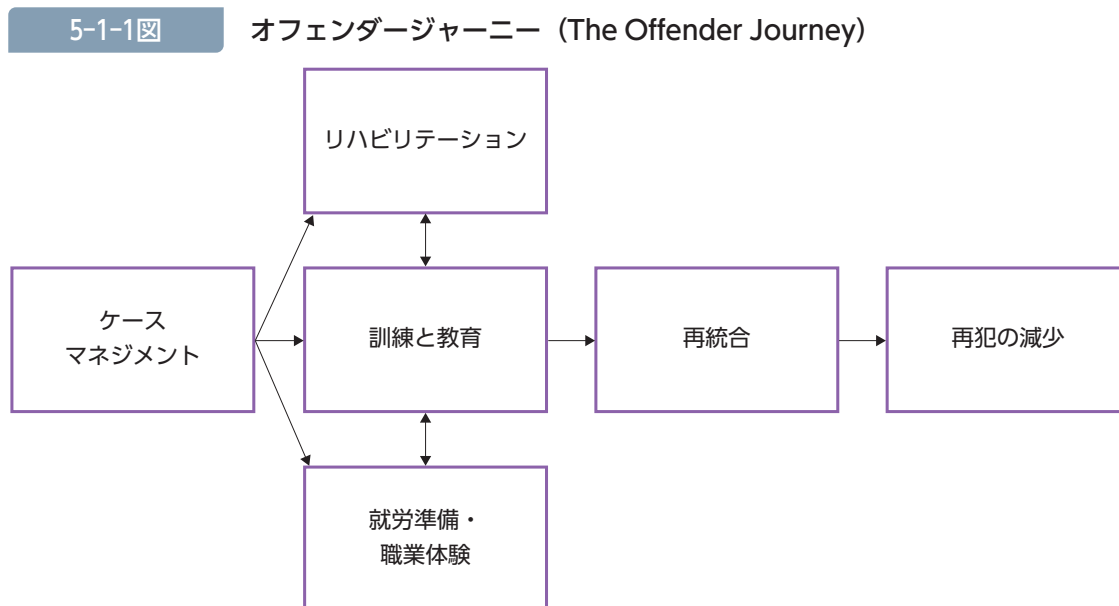
(※1) 2018年3月現在、刑事施設はニュージーランド国内に19施設あり、収容人員は1万645人となっている (ニュージーランド矯正庁のホームページによる。)。また、人口10万人当たりの刑事施設収容人員 (2016年12月末時点) について見ると、日本は約44人のところ、ニュージーランドは約213人となっている (国際連合薬物・犯罪事務所の統計 (Crime data, Total prison population) (2019年1月31日確認) による。)

第1節 矯正庁の再犯防止の取組の概要

5-1-1図は、矯正庁が、長年のエビデンスに基づく実践の知見を踏まえて、再犯減少に至るまでの関係性を整理したモデルであり、「オフエンダージャーニー (The Offender Journey)」と名付けられている。このモデルでは、再犯減少の前に「再統合 (Reintegration)」を実現することが必要とされる。

この再統合という言葉は、日本でも、平成25年(2013年)12月に犯罪対策閣僚会議で決定された『『世界一安全な日本』創造戦略』において「健全な社会の一員としての社会への再統合」という形で用いられている例があるが、その具体的な意味までは触れられていない。

矯正庁は、再統合を「コミュニティにおいて建設的な役割 (Positive Role) を担えるようになること」と定義し、単に就労 (Employment) やリハビリテーション (Rehabilitation) を実現することのみならず、本人がコミュニティに主体的に関わっていく姿勢を、教育や訓練を通じて育てるという点にまで踏み込んだ概念として捉えている。第4章で紹介した米国のリエントリーに近い概念であることがうかがわれる。



注 ニュージーランド矯正庁の年次報告書 (2016-2017) による。

また、矯正庁は、「再統合」を図るために、RNR 原則^(※2)に基づく各種更生プログラム (Rehabilitation Programme) を開発し、これをより効果的なものにするべく、定期的に効果検証を行っている。具体的には、更生プログラムを受講した群とそうでない群の再犯率の比較を通じて、両群に差があるかを統計的に検証するのみならず、各プログラム間の効果が比較できるよう、その効果量 (Effect Size) について、更生指数 (Rehabilitation Quotient) という指標で標準化している^(※3)。

矯正庁の年次報告書 (2016-2017) によれば、近年の更生プログラムの中で最も大きな効果を示した取組が、治療共同体の考え方に基づく「特別処遇プログラム (Special Treatment Unit Rehabilitation Programme。以下「STURP」という。)」である。次節以降では、主として同プログラムを行うために刑事施設内に設置されている施設「特別処遇ユニット (Special Treatment Unit。以下「STU」という。)」を紹介する。

(※2) RNR 原則とは、実証的に裏付けられた再犯危険性に関する評価基準を用いて、犯罪者の静的再犯危険性 (Risk) と動的再犯危険性 (Needs) を評価し、処遇によって改善可能な動的再犯危険性の具体的な内容を特定した上で、当該犯罪者に最も適した方法により (Responsivity)、処遇を行うことが最も効果的であるとす原則のことである。詳細は、法務総合研究所 (2009)。研究部報告42 再犯防止に関する総合的研究, 150p 参照。

(※3) 更生指数の詳細については、Carolina C. Lukkien & Peter W. Johnston (2013). An evidence-base for reducing re-offending. Practice-The New Zealand Corrections Journal, VOLUME 1,ISSUE 1: MAY 2013, 5-7p, 効果量については、法務総合研究所 (2009)。研究部報告42 再犯防止に関する総合的研究, 145p を参照。

第2節 STU の概要

STU は、ニュージーランド国内の刑事施設に設置されている特別な処遇ユニットである。2018年3月現在、国内6つの刑事施設（リムタカ、ロールストン、オークランド、スプリングヒル、ワイケリア、クライストチャーチ）に設置されている。

STU は通常の収容区域から独立した構造になっている。ユニットは、入居者の居室（個室）がある居住棟とミーティングルームや職員の執務室がある処遇棟からなり、その周辺には農園等がある。

STU で導入されている治療共同体とは、精神科病院における取組等に端を発するもので、刑事司法の領域では、1960年代に英国や米国の刑事施設でその取組が開始された。そのアプローチは「方法としてのコミュニティ（Community as Method）」と称され、個人の社会的・心理的な変容を促すためにピア・コミュニティを意図的に用いる点に特徴がある（De Leon, 2000）。

ニュージーランド国内の STU は、再犯リスクの高い者（性犯罪者や粗暴事犯者）を対象としている点で共通しているものの、施設によって対象罪種や定員等は異なる。次節以降は、同国最大規模の刑事施設「リムタカ刑務所」に設置される「テ・ワレ・マナキタンガ STU（Te Whare Manaakitanga Special Treatment Unit）」の取組について、現地調査の結果等を基に紹介する。

第3節 テ・ワレ・マナキタンガ STU の例

1 概要

テ・ワレ・マナキタンガ STU は、暴力犯罪歴を有する男性受刑者を対象としている。1998年に粗暴犯を対象とした国内初の STU として、リムタカ刑務所^(※4)内に創設された。ユニット全体の収容定員は30人である。



テ・ワレ・マナキタンガ STU の外観

2 STU 入居までのプロセス

入居者の選定の第一段階は、ケースマネージャーによるオフエンダープラン (Offender Plan) 策定の段階である。ニュージーランドの全受刑者は、刑執行開始時にケースマネージャーによるアセスメントを受け、その結果に基づいて作成されたオフエンダープランに従い、処遇を受ける。このオフエンダープランには、受刑者がどの更生プログラムを受けるべきかとい

(※4) 2018年3月31日時点の収容人員は、1,108人となっている (ニュージーランド矯正庁のホームページによる。)

った情報が盛り込まれている。

テ・ワレ・マナキタンガ STU の場合、暴力犯罪歴を有すること、RoC*RoI^(※5)が0.7以上（高リスク分類）であること、精神疾患がないこと等の要件を満たす者の中から、ケースマネージャーが候補者を選定する。STU への参加は任意であり、実際に入居するかどうかは、STU のセラピストが候補者に対して、対面で入居の意思を確認した上で決まる。他の刑事施設から受け入れることもあり、その場合は電話により入居意思を確認する。

中には、入居に抵抗を示す者もいる。こうした者に対しては、動機付け面接（Motivational Interviewing）や短期動機付けプログラム（Short Motivational Programme）を実施している。短期動機付けプログラムは、矯正庁が独自に開発をしたもので、更生プログラム受講への動機付けを高めることを目的とし、実施する職員の職種を問わず実施できるようテキスト等が完備されているのが特徴である。全5回のセッション^(※6)から構成され、週に1回、約1時間のセッションを職員と対象者との対面形式で実施する。実際にこのプログラムが契機となり STU への参加を決意した者によれば、「自分なりのスキルを身につける必要があると感じた。」と主体性が芽生えたという。

なお、STU 入居中に他の入居者や職員に暴力行為があった場合や、参加意欲が著しく低く他の入居者に悪影響を及ぼすような場合などには、後記の首席サイコロジストの裁量によってユニットからの退去が判断される。

3 実施体制

テ・ワレ・マナキタンガ STU には、首席サイコロジスト（Principal Psychologist）、セラピスト（Therapist）、再統合コーディネーター（Reintegration Coordinator）が配置されてい

(※5) RoC*RoI (Risk of Re-conviction*Risk of Re-imprisonment) は、同国で活用されている静的リスクアセスメントツール（過去の経歴等の「動かない（＝静的な）」項目から対象人物のリスクを測定するもの）である。このツールでは、対象人物の性別、初犯時年齢、犯行の間隔、前件の重大性等の16項目の情報から、コンピューターにより再犯可能性のスコアが自動計算される。スコアは、0.00から1.00の間の数値で示され、0.7以上は高リスク（very high risk）に分類される。なお、このスコアは5年以内の再犯可能性を意味し、たとえば「0.7」は5年以内の再犯可能性が70%であることを示す。

(※6) 内容は次のとおりである。第1回：リハビリテーションに必要なニーズを突き止めることと教育（Rehabilitation needs identification and education）、第2回：犯罪の連鎖（Offence chain development）、第3回：ポジティブな動機付けの発見（Uncovering positive motivation）、第4回：変容を妨げている障壁を探す（Exploring barriers to change）、第5回：変容への決意強化と再アセスメント（Strengthening and cementing commitment and re-assessing motivation to change）。

る。2018年3月現在では、首席サイコロジスト1人、セラピスト6人（このうち3人は臨床心理士（Clinical Psychologist）^(※7)、残り3人はプログラムファシリテーター（Programme Facilitator）^(※8)）、再統合コーディネーター1人となっている^(※9)。また、そのほかに、保安業務に従事する者（Custody Staff）や秘書業務を行う者（Secretary）も配置されている。

首席サイコロジストは、ユニットの運営と処遇の両方に責任を持つ。6人のセラピストは、入居者に対し、グループセッション形式のSTURPを実施する。通常、臨床心理士とプログラムファシリテーターが2人一組になり、各ペアが1つのグループ（定員10人）を担当している。再統合コーディネーターは、セラピストや入居者の家族、入居者本人らと協働しながら入居者全員分の再統合計画（Reintegration Plan）を策定する。保安業務に従事する職員は、シフト体制により、常時4人が配置される。なお、保安担当職員はセラピストの業務に非常に協力的であり、いくつかのユニットの行事（例えば後記のコミュニティミーティングなど）にも参加するという。

また、テ・ワレ・マナキタンガSTUでは、4の（1）で紹介するSTURPの様子をビデオ撮影しており、これをベテランのスタッフが視聴し、プログラム実施者に対してフィードバックを与える取組を毎週実施して職員の能力向上に努めている。

4 入居者の生活

（1）STURPの内容

STUの生活で中心となるのが、STURPの受講である。入居者は、集団生活を送りながら、週3回（1回あたり約3時間）のSTURPを約9か月にわたり受講する。グループセッション形式で行われ、グループの定員は10人である。

テ・ワレ・マナキタンガSTUのSTURPは、次の4つの段階で構成されている。

第1段階（Safety & Containment）では、STURPを通じた目標の設定、グループのルールの設定、自身の変化を妨げている障壁の特定、マインドフルネスの方法等について、12回のセ

（※7） 資格を取得するためには、4年間の講義及び2年間の実務訓練研修を受講し、修士又は博士課程を修了している必要がある。

（※8） 特定の資格は要さないが、役職就任後に約4週間の研修受講が義務付けられ、集団療法（Group Therapy）の方法等について学習する。

（※9） セラピストと再統合コーディネーターの年収は51,000～110,000ニュージーランドドル（1ニュージーランドドル=77円で換算した場合、約393万円～約847万円）、首席サイコロジストの年収は138,000ニュージーランドドル（同レート換算で約1,063万円）である。

セッションを通じて学習する。

第2段階（Control & Regulation）では、認知行動療法の考え方を中心に、思考、感情及び行動のつながりを学習したり、自身の感情を観察し、その状態を説明することなどについて、12回のセッションを通じて学習していく。

第3段階（Exploration & Change）では、「オフenseマップ（Offence Map）^(※10)」や感情統制の方法等について、45回のセッションの中で学ぶ。

第4段階（Integration & Synthesis）では、これまでのセッションを通じて得た新しい考え方を振り返るとともに、リラプスプリベンションの理論に基づいた計画の策定や今後の課題等について、17回のセッションを実施する。

実際にSTURPの受講を修了した者から話を聞いたところ、「他の受講者がギャンググループに所属していた頃の辛い体験を語っており、とても共感した。自分自身、ギャング文化からの離脱は難しいと内心思っていたが、他の受講者も同じように悩みながら頑張っていることが分かり、自分も頑張ろうと思えた。」と受講当時の心情を涙ながらに語る者や、「グループセッションの中で、他の受講者から自分がどのような場面で苛立ちやすいかを指摘してもらった。自身の感情のコントロールについて考える際の参考となった。」と振り返る者がおり、STURPのセッションの内容のみならず、グループ形式で実施したことの長所に言及する声が複数聞かれた。

STURPを修了した後は、「卒業生（Graduates）」として、釈放されるまでSTUのユニットにとどまって共同生活を続けることが一般的である。卒業生には、ユニットの年長者としての役割が求められ、入居歴の浅い者に対して、メンターとしての役割を果たすことや向社会的な行動の手本となることが期待される。このように、共同生活上の役割に階層を組み込んでいる点もSTUの特徴の一つである。

（2）日常生活

STUでは、STURPの受講以外にも、レクリエーション活動、就労訓練を中心とした日課が入居者ごとに定められている。睡眠や食事など、安定した生活習慣を身に付けることも重視されている。なお、入居期間が長くなり、プログラムの段階が進むにつれて、日課が見直され、入居者の行動の自由度が増していく仕組みになっている。

（※10） 犯罪に至るまでの認知や行動等について振り返り、自身の犯罪パターンの理解を目的に作成するワークシートのこと。

また、STUでは、コミュニティミーティング（Community Meeting）が開催される。ミーティングの参加者は、すべての入居者と参加可能な職員（幹部職員も含む。）で、議長は入居者（通常は「卒業生」が交替で担当する。）が務める。ミーティングでは、職員からの連絡事項の伝達のほか、入居者から提案された議題について、入居者間で自由に議論され、小規模コミュニティとしてのユニットの運営に参加する機会が自然に提供される。議題は、たとえばユニットの行動規範や直近のプログラムで気になった他人の言動等である。テ・ワレ・マナキタンガ STUでは、このミーティングが週に2回開催されているという。

以上のように、STUでは、入居者の主体性を一定程度認め、自律性を育むことに重きを置いている。また、日常場面で他の入居者からフィードバックをもらったり、他の入居者の行動から学びを得る機会もあり、さらに、STUという小さなコミュニティで自治会の役割を持つミーティングを体験することは、将来的に地域社会に再統合していく際にも役立つ。このように、STUは第1節で紹介した「オフエンダージャーニー（5-1-1図）」をハード・ソフトの両面から支援する仕組みであるといえよう。

コラム：リムタカ刑務所における職業訓練

テ・ワレ・マナキタンガ STU が所在するリムタカ刑務所では、施設独自の職業訓練として、壊れた自転車を刑事施設内で修理し、自治体を通じて貧困家庭に届けるという取組を行っている。また、建設に関する職業訓練の一環として、自然災害によって被害を受けた自治体等と連携し、災害により損壊した住宅を刑事施設内に運び込み、これを修理するという取組を行っている。同刑務所の担当者によれば、これらの取組には、就労に必要な技能の獲得と同時に、地域社会の役に立つ経験をしてもらう狙いもあるという。

また、同刑務所では、受刑者がコミュニティに円滑に再統合することが重要であるとの観点から、入所中から釈放後の就労先を確保する取組に力を入れている。たとえば、釈放を控えた一部の受刑者を対象に、日中、GPS装置を装着して刑事施設外の雇用主の下で就労する制度がある。この制度は、「就労のための釈放（Release to Work）」と呼ばれ、雇用主と雇用契約を結ぶ形で行われる。就労により一般労働者と同程度の賃金を得ることができ、釈放後の生活に備えて貯蓄することもできる。受刑者からの希望も多く、また、同制度を利用した受刑者の中には釈放後も同じ雇用主の下で継続して就労する者が多くいるという。

第4節 ケースマネジメント

ニュージーランドの刑事施設では、5-1-1図のとおり、処遇の開始に先立って、対象となる人物がどのような問題性を有しており、当人にとってどのようなプログラムや支援が適切であるかを判断するとともに、処遇開始後はその実効性を保つ「ケースマネジメント」が行われる。この実施責任者が、以下で紹介する「ケースマネージャー (Case Manager)」である^(※11)。

ケースマネージャーは、入所段階から釈放段階まで継続的に受刑者に関わる。具体的には、刑執行開始時に問題性のアセスメントを行ってオフエンダープランを策定し、その後も定期的なモニタリングを行いながら、必要に応じて計画の見直しを行う。また、本人の仮釈放の可否等を決定する仮釈放委員会 (Parole Board) に対し、仮釈放アセスメント報告書 (Parole Assessment Report) を提出し、受刑者が社会に再統合するまでの道筋を示すとともに、当人の釈放に関する提案を行う。さらには、受刑者本人やその家族、他の職員とも協働しながら受刑者の釈放計画の策定も行う^(※12)。

ケースマネージャーがアセスメントの際に用いるツールとして、SDAC-21 (Structured Dynamic Assessment Case-management-21) がある。このSDAC-21は、いわゆる動的リスクアセスメントツールと呼ばれるもので、態度や能力、価値観といったその時々で変化し得る (=動的な) 項目から対象人物が「どのような場面で再犯に及びそうか」、「現在のリスクレベルはどの程度か」といった項目を測定するものである。ケースマネージャーは受刑者本人との面接の結果や関係記録を基に評定を行う。

SDAC-21による評定では、まず安定的要因 (Stable Factors)、反応性要因 (Responsivity Factors)、保護要因 (Protective Factors) のそれぞれの項目についてスコアの評定を行い、その上で、リスクシナリオを作成する。このリスクシナリオは、対象人物の再犯リスクがどのような状況・環境で高まるか、誰に対してどのような被害を与えるか、保護要因は何かといった点について説明するもので、同国のケースマネジメントでは、このシナリオの作成が重視されている。そして、当人が受けるべき更生プログラムや介入の優先順位付けを行い、これらをオフエンダープランに盛り込む。このSDAC-21による評定の結果は、社会内処遇を担当する保護観察官 (Probation Officer) にも引き継がれることになる。

(※11) 2017年6月末時点で、ニュージーランド国内の刑事施設に配置されているケースマネージャーの数は、291人であり、前年の同時点と比較すると、62人増であった (ニュージーランド矯正庁の年次報告書 (2016-2017) による)。

(※12) STU では、ユニットに配置されている再統合コーディネーターが入居者の釈放計画の策定を行う。

第5節 考察

1 STUが再犯減少に寄与した要因

冒頭で述べたとおり、矯正庁は、エビデンスに基づく実践を組織一丸となって実施し、効果検証の結果、最も再犯の減少に寄与したのがこのSTUであった。STUの基礎となる治療共同体に関しては、その歴史的経緯から心理療法的な効果や哲学的な思想が着目されがちであるが、矯正庁担当者はその環境整備的な効果を強調する。

矯正庁担当者によれば、再統合は、家族や友人等のコミュニティの中で実現されるものである。そこで、刑事施設内に疑似的なコミュニティを作ることで、再統合に必要な考え方やスキルを集中的に学ぶ環境を提供しようとした。しかし、いくら環境を整備しても、本人の意欲が低ければ再統合は実現できない。そこで、矯正庁は、治療共同体の考え方を導入し、まず生活のモデルとなる職員の意識や態度を変えることで、STU入居者の再統合への意欲を高めることに成功した。治療共同体では、その環境に属する者すべてが対等な立場で運営に参加することが求められ、職員は、指導者としてではなく、コミュニティの同胞として人の主体性や自律性を引き出すという役割を担うこととなる。

治療共同体は職員の役割そのものを変えるという大胆なアプローチであり、矯正庁職員によれば、導入当初は職員が戸惑いを感じる場面もあったという。それが職員全体の士気を高め、矯正庁を代表する取組へと進化した背景には、研究者と実践者が協働してエビデンスに基づく実践を徹底した点に加えて、変化に対して抵抗を持たず、取組を持続的に発展させようとする考え方があるといえよう。

2 日本の再犯防止対策への示唆

日本とニュージーランドでは刑事司法制度やその実施体制等が異なっていることから、ニュージーランドの取組を日本にそのまま導入することは難しい。そのことを前提に、日本の再犯防止の取組を検討するに当たり有用と思われる視座を以下に記載する。

第1に、動機付けを高める取組の積極化である。矯正庁は、再犯防止対策の実効性を高めるべく、今回紹介したSTUの他にも更生プログラムを数多く開発している。しかし、こうしたプログラムへの参加に消極的な態度を示す者が一定数存在するのも事実であり、矯正庁はケースマネージャーによる動機付け面接の実施や、矯正施設の職員であれば誰でも実施できる短期動機付けプログラムを開発するなどして、更生プログラムの実効性の底上げを図っている。日

本の刑事施設でも受刑者に動機付けを高めさせることが課題の一つとなっており、組織全体でこの問題に取り組もうとする姿勢は見習うべきものとする。他方で、今回の実地調査では、動機付け面接や短期動機付けプログラムがどう本人に作用しているかという具体的な効果まで確認することができなかった。この点については、今後の調査課題としたい。

第2に、ケースマネジメントの強化である。受刑者本人の置かれた状況はその時々によって変化し得るものであり、処遇をより有効なものにするためにはこれを正確に把握することが必要である。ニュージーランドではケースマネージャーが受刑開始時から釈放時まで、継続的かつ包括的な視点からアセスメントを実施する。さらに、このアセスメントをより効果的にしているのは、ケースマネージャーが受刑者本人の再統合への動機付けを図る視点から継続的に働き掛けを行っている点である。

また、本章では刑事施設の例を紹介したが、再統合に至るまでの道のりは刑事施設釈放後も続く。ニュージーランドでは、ケースマネージャーが行ったアセスメントの結果は社会内処遇を担当する保護観察官に引き継がれ、本人が釈放された後は、保護観察官がケースマネージャーの役割を担い、リスクシナリオの作成・更新、モニタリング等を行う。このように、継続的にアセスメントを行い、かつ、その取組に一貫性を持たせている点が矯正庁のケースマネジメントの特徴であろう。そして、これを可能にしているのは、保護観察官とケースマネージャーが実務を通じて築いている「顔の見える関係性」であるように思われる。保護観察官がケースマネージャー主催のケース会議に参加したり、両者がビデオ会議で本人の釈放後のリスクについて検討したり、面接技法の研修と一緒に参加したりといったように、実務を通じて両者は頻繁に意思疎通を図っている。同庁は、コミュニケーションを円滑に行うための仕組みを整備しており、これが同庁の再犯防止対策の底上げにつながっていると考えられる。

最後に治療共同体の汎用性である。我が国における治療共同体の取組は、これまで精神保健福祉領域での実践が主であり、犯罪者処遇の領域ではあまり取り入れられてこなかった。近年では、PFI 刑務所である「島根あさひ社会復帰促進センター」において導入されており、再入所率の低下効果についても一定程度確認されているが（毛利・藤岡，2018）、治療共同体の取組を日本の刑事施設に全面的に導入することについては、各施設の個別の事情も様々であり、長期間にわたり専門的な処遇を行うための体制を整備する必要がある点なども踏まえれば、十分な検討が必要と考えられる。

他方で、治療共同体の考え方自体は汎用性のあるものである。例えば、参加者の自治を重視する「コミュニティミーティング」の取組は、更生保護施設における全体集会の運営において

参考になるだろう。また、社会参加に必要なスキル等を共同生活を通じて学ぶ点は、就労支援にも応用が可能なものであると考える。実際に、米国のデュランシー・ストリート・ファウンデーションのように、出所者に対して治療共同体形式で就労支援を提供し、相応の実績を上げている例がある。「治療」という言葉のイメージからは、医療分野に関連する概念のように思われがちだが、治療共同体を社会生活に必要なスキルを養成する場と捉えれば、その汎用性は高い。広い視野でその意義や実効性、活用可能性を検討することが有用であろう。

参考文献

- 朝比奈 卓 (2013). ニュージーランドの刑事施設における改善指導について 刑政, 124 (1), 102-113.
- Austin, K. P., Williams, M. W. M., & Kilgour, G. (2011). The effectiveness of motivational interviewing with offenders: An outcome evaluation. *New Zealand Journal of Psychology*, 40 (1), 55-67.
- De Leon, G. (2000). *The therapeutic community: theory, model, and method*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- 法務総合研究所 (2013). 研究部報告52 知的障害を有する犯罪者の実態と処遇, 91-108.
- 池田 怜司 (2006). デュランシー・ストリート・ファウンデーションを訪ねて～アメリカ合衆国における犯罪前歴者等に対する就労支援の実状について～ 更生保護と犯罪予防, 147, 46-59.
- Juanita Ryan & Robert Jones (2016). Innovations in reducing re-offending. *Practice-The New Zealand Corrections Journal-VOLUME 4, ISSUE 2: DECEMBER 2016*, 9-10.
- Kilgour, G. & Polaschek, D. (2012). *Special Treatment Unit Evaluation Summary Report*.
- Lauren Ball (2014). Corrections Pilots Motivational Partnership with Child, Youth and Family. *Practice-The New Zealand Corrections Journal-VOLUME 2, ISSUE 2: AUGUST 2014*, 39-40.
- M. Ferguson (2015). An age-old issue: Evaluating the applicability of adult criminal risk assessment tools for use with youth offenders.
- Mei Wah Williams & Kevin P. Austin (2014). The ingredients of change: Combining Motivational Interviewing and cognitive behavioural therapy in the Short Motivational Programme. *Practice-The New Zealand Corrections Journal-VOLUME 2, ISSUE 2: AUGUST 2014*, 15-19.
- 毛利 真弓・藤岡 淳子 (2018). 刑務所内治療共同体の再入所低下効果—傾向スコアによる交絡調整を用いた検証— 犯罪心理学研究, 56 (1), 29-46.
- Paul R. Whitehead (2014). Therapeutic communities: From a programme in a prison to the prison as the programme. *Practice-The New Zealand Corrections*

Journal-VOLUME 2, ISSUE 2: AUGUST 2014, 47-53.

Peter Johnston (2017). What works in correctional rehabilitation? Lessons from 15 years of programme outcomes analysis. Practice-The New Zealand Corrections Journal-VOLUME 5, ISSUE 1: JULY 2017, 5-7.

Polaschek, D. (2011). High-intensity rehabilitation for violent offenders in New Zealand: Recidivism outcomes for high-and medium-risk prisoners. Journal of interpersonal violence, 26 (4), 664-682.

Sarah Beggs Christofferson (2014). Prison-based employment interventions: effects on recidivism. Practice-The New Zealand Corrections Journal-VOLUME 2, ISSUE 1: APRIL 2014, 28-31.

Sarah Symonds & Neil Beales (2014). Custodial / case management practice collaboration in a custodial environment. Practice-The New Zealand Corrections Journal-VOLUME 2, ISSUE 3: DECEMBER 2014, 5-7.

Sacha Thorby (2014). Motivational approaches in practice-a real life case management example. Practice-The New Zealand Corrections Journal-VOLUME 2, ISSUE 2: AUGUST 2014, 45-46.