女子刑事施設における男性刑務官の配置に関する調査業務　最終報告書

2017年3月17日

目次

第1章
調査概要

1.1 調査の背景 4

1.2 調査の目的 5

1.3 調査のアプローチ 5

第2章
女子刑事施設における男性刑務官配置に関する意識調査

2.1 調査内容・手法 7

2.2 調査結果 9

2.3 調査結果まとめ 140

第3章
他業種調査

3.1 調査内容・手法 144

3.2 調査結果 145

第4章
提言

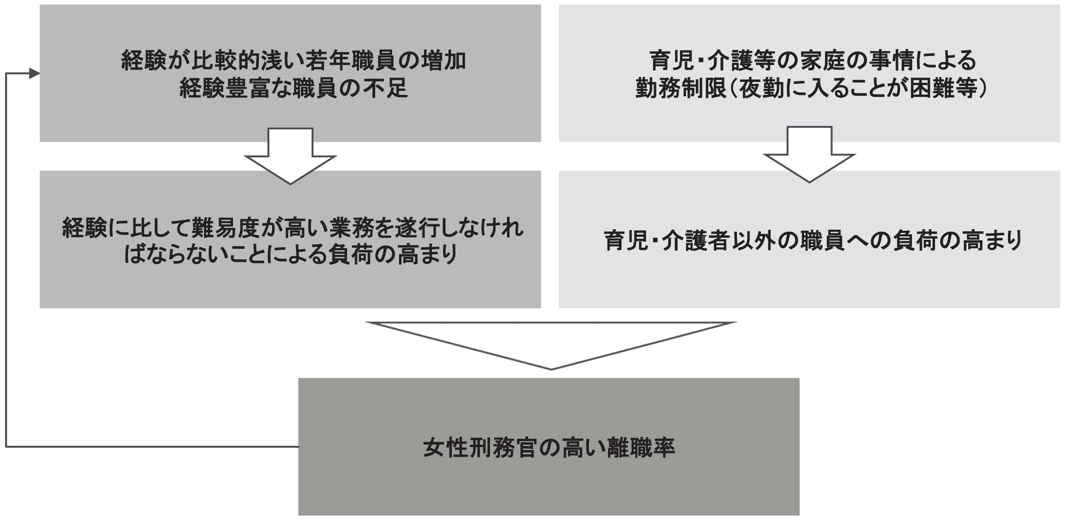
4.1 提言 149

第1章
調査概要

女性刑務官の高い離職率、若年職員の増加、育児・介護等の事情といった問題が互いに負の相乗効果を生じさせて、女子刑事施設の運営に悪影響を及ぼしている

1.1 調査の背景（1/2）

女子刑事施設※においては、職員の大部分を女性刑務官が占めているが、一般的には（各女子刑事施設によって事情が異なる場合もあるが）、下記のような問題があり、これらの問題には、互いの負の相乗効果を生じさせて、女子刑事施設の運営に悪影響を与えていると考えられる。



※ 主として女子被収容者を処遇している刑事施設の本所及び支所を指す。本所の一部に女子被収容者を処遇する区画を有する場合も含む。

女子刑事施設における処遇体制強化にあたり、男性刑務官配置の拡大が有効な方策の一つと考えられ、実施にあたっての課題と対策を講じる必要がある

1.1 調査の背景（2/2）

前述の課題を解決するためには様々な方策が考えられるところ、以下の観点から、女子刑事施設における男性刑務官の比率増加（あるいは男子刑事施設における女性刑務官の比率の増加）が有効な方策の1つと思料される。反面、解決しなければならない問題も少なくないと思われる。

- 女子刑事施設の職員の欠員を補うための即戦力の投入
- 異性職員の職域拡大による、職員の育成や多様な人事ニーズへの対応
- 同性の職員集団が多い場合に生じやすい問題の緩和
- 異性職員の知見・ノウハウ・優位点の活用、
- 異性職員と一緒に勤務することによる多角的な視点・意識の醸成

女子刑事施設における男性刑務官の比率を増加させる場合、これまで以上に異性である女子被収容者の処遇に携わる必要が生じることから、法令等の制度の改正（運用上のルールの明確化）、職員・被収容者の意識の改革、機器・設備の拡充などについて検討する必要があると思料される。

本調査は、女子刑事施設への男性刑務官配置に関する職員の意識や必要条件を検討すると共に、業務効率化や離職防止に関する事例収集を行うことを目的とする

1.2 調査の目的

本調査の目的は以下の2点である。

- 実際に女子刑事施設で勤務している、（あるいは勤務する可能性が比較的高いと考えられる）男性・女性の刑務官を対象に、女子刑事施設における男性刑務官の配置に関して意識調査アンケートを行い、職員の意識の傾向や、男性刑務官配置にあたって職員が必要と考えている諸条件を検討する
- 性別による業務分担、業務効率化、離職防止について、刑事施設／女性刑務官と類似性のある業種／職種を中心に事例調査を行い、女子刑事施設に応用可能な方策がないか検討する

男性刑務官が担当可能な業務と必要条件特定のため意識調査を行うと共に、類似業種／職種における業務効率化、離職防止等に関する調査を実施した

1.3 調査のアプローチ

		Step1-1 事前準備	Step2-1 意識調査アンケート実施	Step3-1 調査結果とりまとめ	Step4 提言とりまとめ
意識調査アンケート	実施内容	• 刑務官へのヒアリング ➢ 次ステップで実施するアンケート項目のインプットとする	• アンケート項目設計 ➢ ヒアリング結果をベースとする • アンケート配布・回収 • アンケートデータ入力	• アンケート結果集計	• 刑務官向け意識調査、類似職種への調査結果を基に、以下に関する提言のとりまとめを実施 ➢ 男性刑務官が担当可能な業務と必要条件 ➢ 男性刑務官配置における課題と対応策 ➢ 以下に関して、女子刑事施設に応用可能と考えられる施策 ✓ 性別による業務分担 ✓ 業務効率化 ✓ 離職防止
		Step1-2 調査対象職種の選定	Step2-2 調査実施	Step3-2 調査結果とりまとめ	
類似職種の調査	実施内容	• 対象職種選定にあたっての要件定義 • 対象職種の決定	• 対象職種の現状調査・取組事例調査	• 調査結果とりまとめ	

第2章
女子刑事施設における男性刑務官配置に関する意識調査

男性刑務官が担当可能な業務と必要条件、実施する上での課題を特定するために、14施設1806名の刑務官を対象に意識調査を実施した

2.1 調査内容・手法（1/4）

調査期間	• 平成28年12月13日（火）～12月22日（木）
調査方法	• 施設への郵送配布、施設単位での郵送回収
調査対象者	現在女子刑事施設で勤務する職員及び、今後女子刑事施設で勤務する可能性が比較的高い職員の意識を把握するという観点から、下記の女子刑事施設及び女子刑事施設を支所として有する本所を調査対象施設として選定した。 • 札幌刑務所、札幌刑務支所、福島刑務所、福島刑務支所、栃木刑務所、東京拘置所、笠松刑務所、加古川刑務所 和歌山刑務所、美祢社会復帰促進センター、岩国刑務所、松山刑務所、西条刑務支所、麓刑務所（全14施設） 調査対象者は、上記施設に勤務する全ての女性刑務官と処遇部門に勤務する男性刑務官、処遇部門勤務以外の一部の男性刑務官とした。 ※調査対象者の詳細は、下記表を参照
回答率	• 76,4% （配布数：1,806人　回答数：1,380人）
調査内容	• P8を参照

調査対象施設に勤務する全ての女性刑務官と処遇部門に勤務する男性刑務官を調査対象とし、施設によっては処遇部門勤務以外の男性刑務官も調査対象に含めた

2.1 調査内容・手法（2/4）

調査対象施設	調査対象者			
	処遇部門		処遇部門以外	
	女性刑務官	男性刑務官	女性刑務官	男性刑務官
札幌刑務所	○	○	-	-
札幌刑務支所	○	○	○	○
福島刑務所	-	○	-	-
福島刑務支所	○	○	○	○
栃木刑務所	○	○	○	○
東京拘置所	○	○（女区勤務者）	○	-
笠松刑務所	○	○	○	○
加古川刑務所	○	○	○	-
和歌山刑務所	○	○	○	○
美祢社会復帰促進センター	○	○	○	-
岩国刑務所	○	○	○	○
松山刑務所	○	○	○	-
西条刑務支所	○	○	-	-
麓刑務所	○	-	○	○

○：調査対象者としたことを表す

全17問の設問を設定し、問1～13で男性刑務官の担当が可能な業務と必要条件、問14～17で積極関与が望ましい業務、期待効果、懸念事項と有効施策を確認した

2.1 調査内容・手法（3/4）

【アンケート内容】

設問の概要は以下の通りである。（各設問の詳細は下記に記載）

設問番号	概要
設問1～13	業務ごとに男性職員による担当が可能か、男性職員が業務を実施するためになくてはならない条件は何かを選択式（複数回答可）の設問で確認する
設問14～16	積極的に男性職員が実施するのが望ましい業務、期待される効果、懸念事項について、選択式（複数回答可）および自由回答の形式で確認する
設問17	女子刑事施設における男性職員の勤務、および女子刑事施設の人的体制の充実や業務負担の軽減のために必要または有効な施策について、自由回答の形式で確認する

設問1～17の具体的な内容は以下の通りである

2.1 調査内容・手法（4/4）

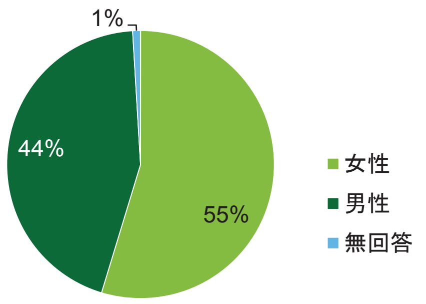
設問番号	設問項目名	設問内容	必要条件　選択肢一覧
設問1	居室棟勤務（夜間・休日）	女子被収容者の居室棟内巡回（夜間・休日）は男性職員単独で可能か	・ウェアラブルカメラの装着、固定式の監視カメラの増設 ・男性職員用の仮眠室等の設置 ・男性職員勤務に関する事前周知 ・居室の施錠 ・対象となる女子被収容者の限定 ・対応時間帯の限定 ・対象エリアの限定 ・監督巡回に限定 ・女性を含む複数名職員の配置 ・配慮が必要な業務は女性が担当 ※設問によっては、上記の一部のみを選択肢として提示している
設問2	投薬・報知器対応	女子被収容者への投薬・報知器対応は男性職員単独で可能か	
設問3	連行	工場等への女子被収容者連行は男性職員単独で可能か	
設問4	面会の立会	女子被収容者の面会の立会いは男性職員単独で可能か	
設問5	取調べ・面接・指導	女子被収容者の取調べ・面接・指導は男性職員単独で可能か	
設問6	居室や私物の検査	女子被収容者の居室や私物検査は男性職員単独で可能か	
設問7	総合監視卓勤務	総合監視卓で勤務することは男性職員に可能か	
設問8	運動の立会	女子被収容者の運動の立会いは男性職員に可能か	
設問9	工場勤務	女子被収容者の就業する工場での勤務は男性職員に可能か	
設問10	昼夜間単独室勤務	昼夜間単独室にいる女子被収容者居室棟での勤務は男性職員に可能か	
設問11	有形力の行使	女子被収容者への有形力の行使は男性職員に可能か	
設問12	出廷・移送等の施設外連行	出廷・移送等の施設外連行は男性職員に可能か	
設問13	病院移送時の戒護	病院移送時の戒護は男性職員に可能か	
設問14	積極的関与が望ましい業務	今後積極的に男性職員が行うことが望ましいと考えられることは何か	
設問15	期待される効果	男性職員が勤務することで効果が期待されることは何か	
設問16	想定される課題	男性職員が勤務することで心配されることは何か	
設問17	必要または有効な施策	女子刑事施設での男性職員勤務等において必要・有効な施策は何か	

調査結果

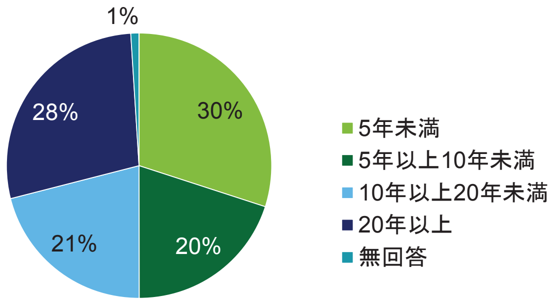
回答者の性別は女性の方がやや多く、勤務年数はほぼ均等に分散している。役職は約2割が係長・主任矯正処遇官以上、所属部門は約8割を処遇部門が占める

【全体】

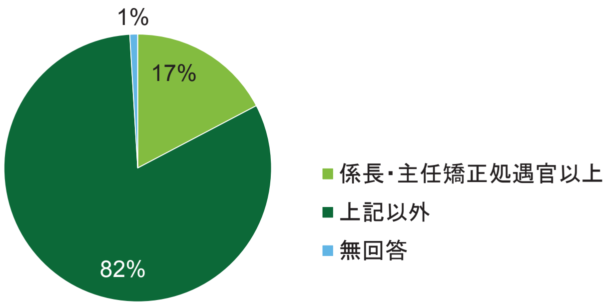
性別（n=1,380）



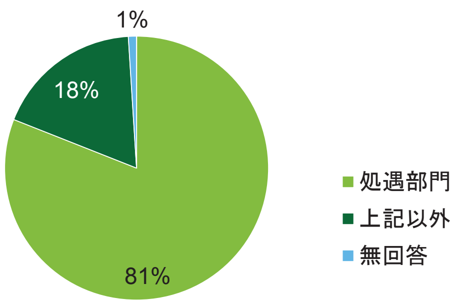
勤務年数（n=1,380）



役職（n=1,380）



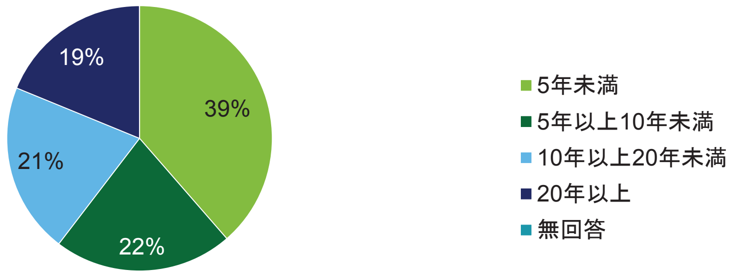
所属部門（n=1,380）



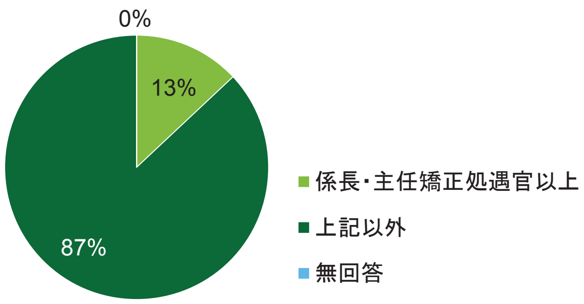
女性の回答者は、全体の約4割を勤務年数5年未満の職員が占める。係長・主任矯正処遇官が占める割合は全体の1割強である

【女性】

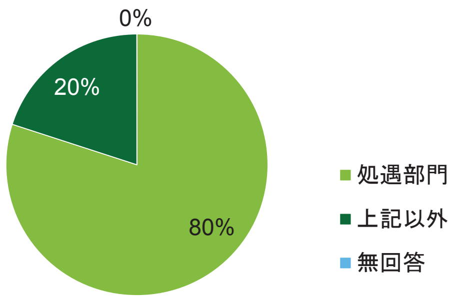
勤務年数（n=755）



役職（n=755）



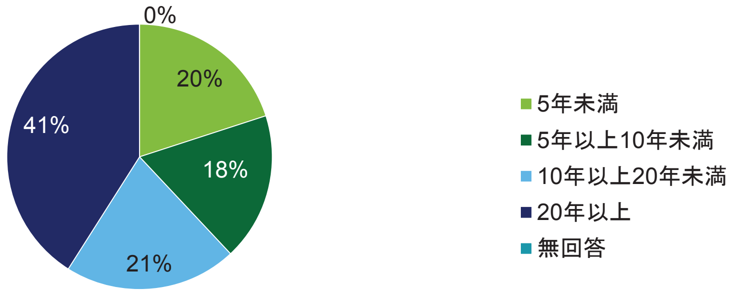
所属部門（n=755）



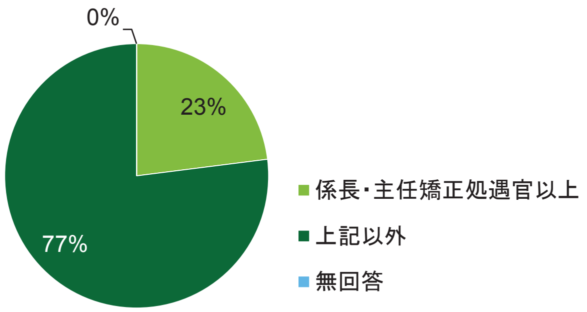
男性の回答者は、全体の約4割を勤務年数20年以上の職員が占める。係長・主任矯正処遇官が占める割合は全体の2割強である

【男性】

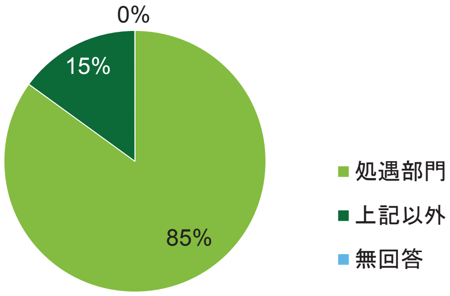
勤務年数（n=612）



役職（n=612）



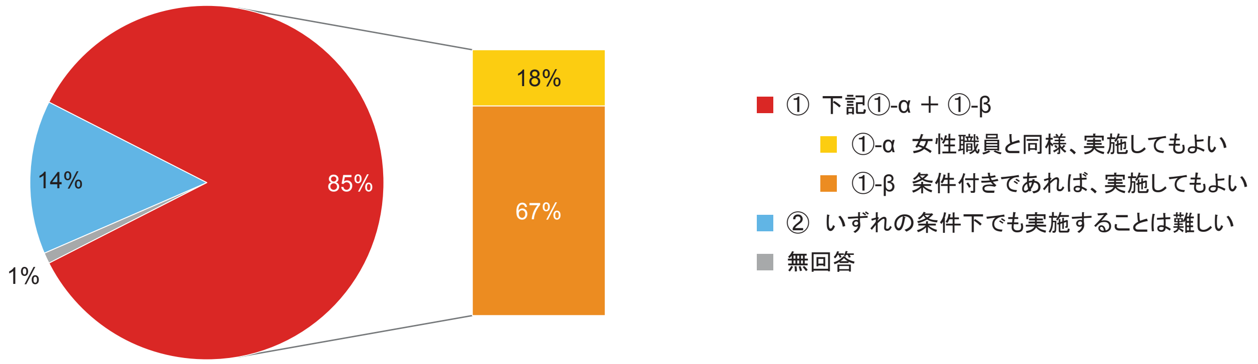
所属部門（n=612）



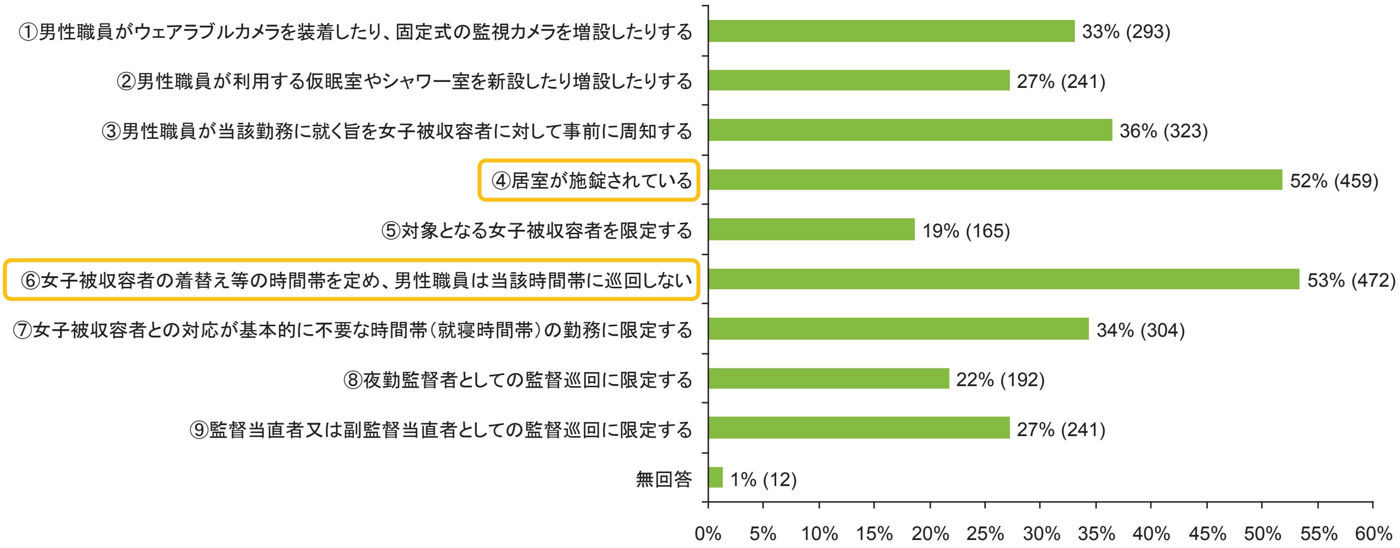
Q1:単独で女子被収容者を収容する居室棟内を夜間や休日に巡回して勤務すること

【全体】

(n=1,380)

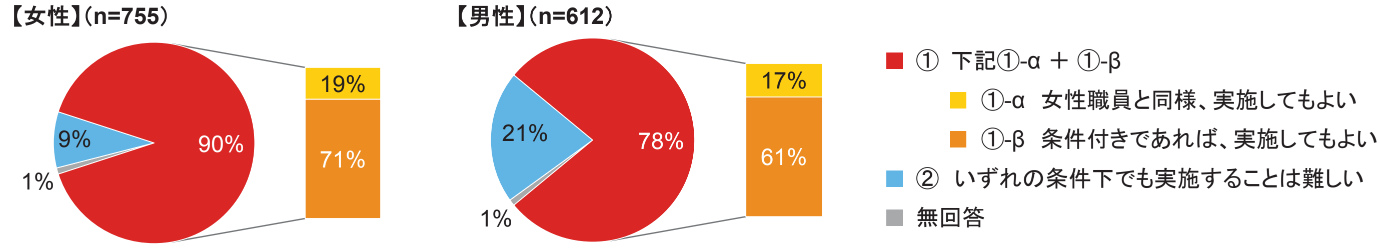


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択、n=885）

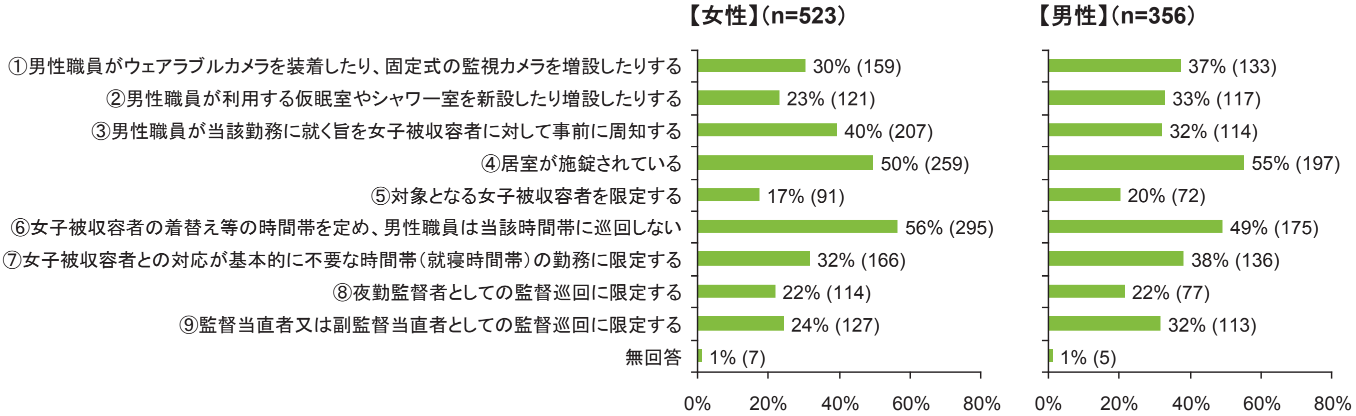


居室棟勤務（夜間・休日）については、閉鎖型居室であったり、女子被収容者の着替えのタイミングを避けることで、多くの職員が実施してもよいと考えている

【男女別】

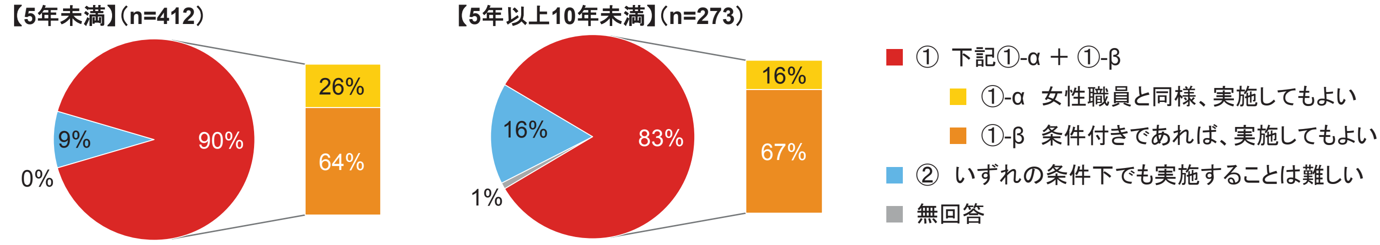


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

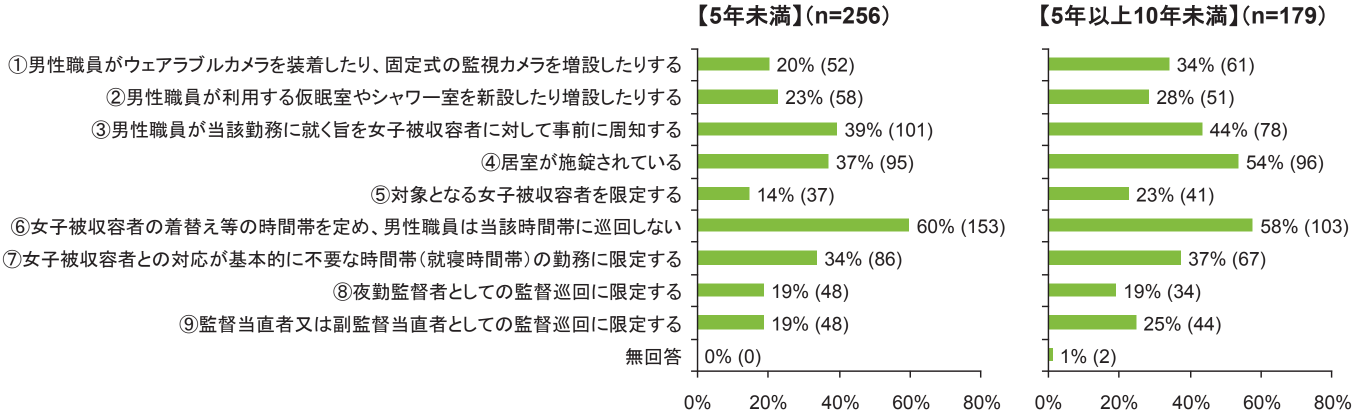


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
男性職員よりも女性職員の方が高い

【勤務年数別-1】

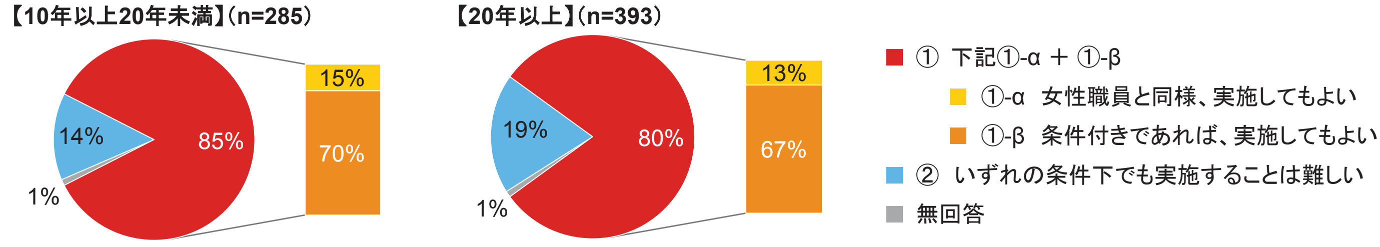


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

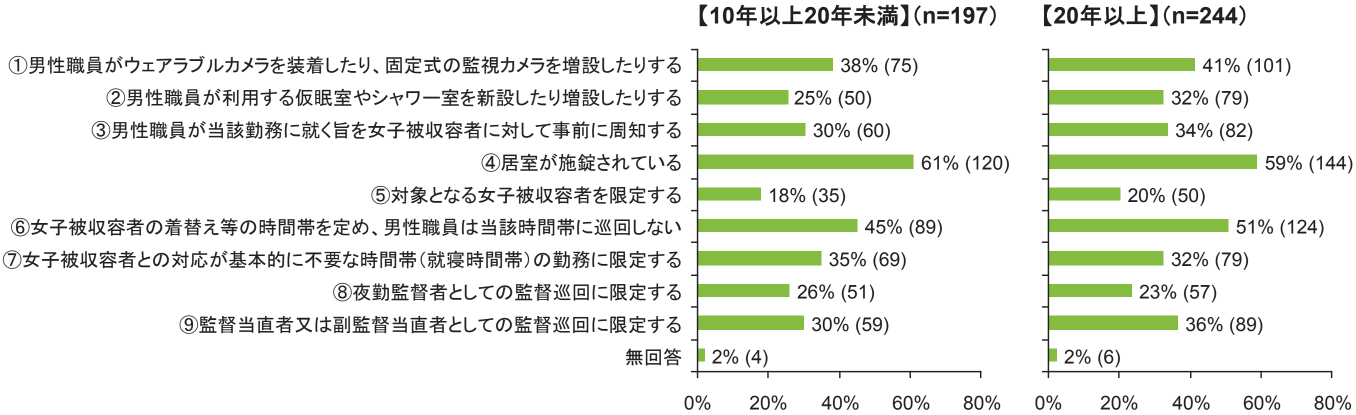


勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、「実施してもよい」
「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合が高い傾向にある

【勤務年数別-2】

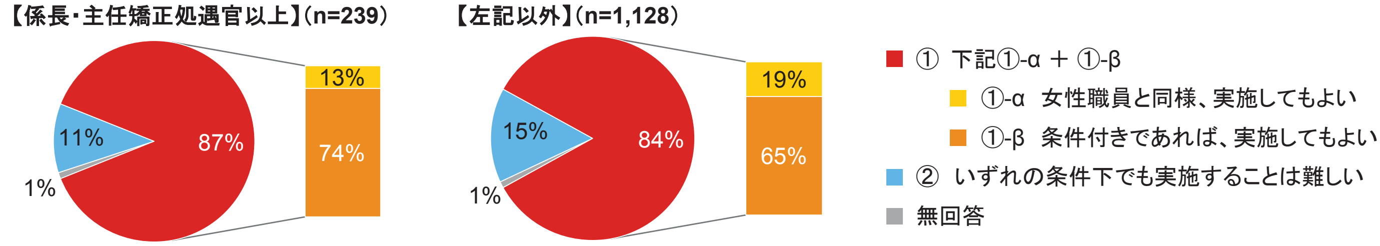


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

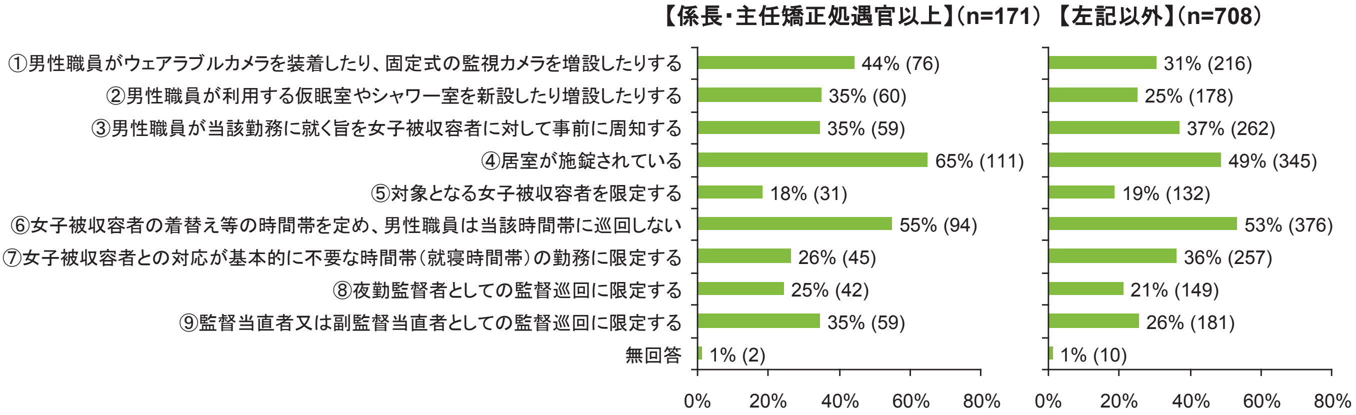


勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合が高い傾向にある

【役職別】



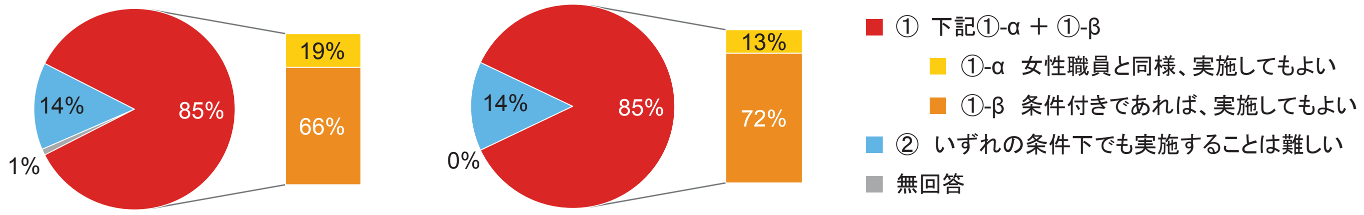
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の役職間での違いは限定的である

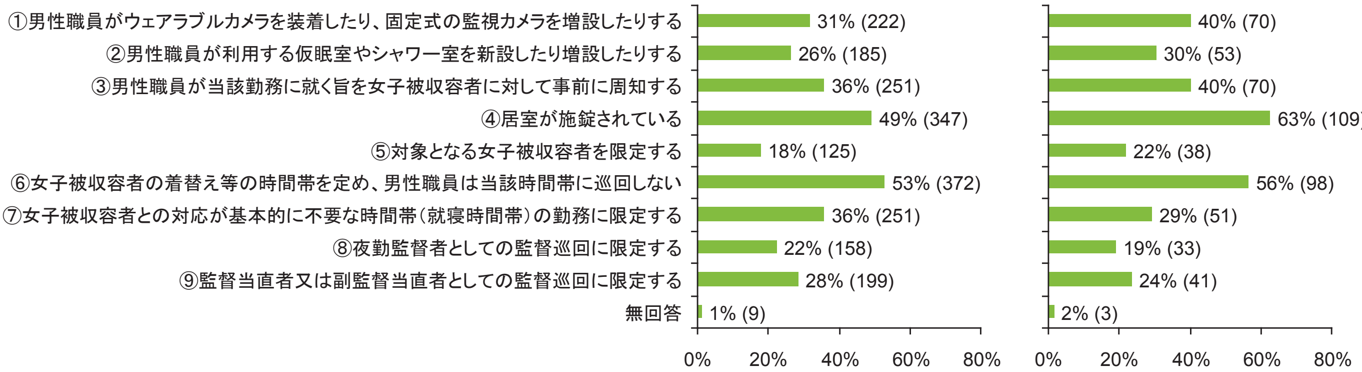
【部門別】

【処遇部門】（n=1,119）　【左記以外】（n=248）



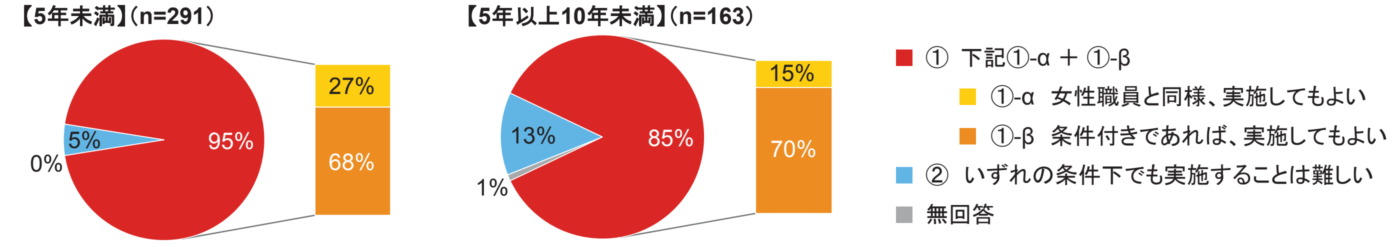
（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

【処遇部門】（n=705）　【左記以外】（n=174）

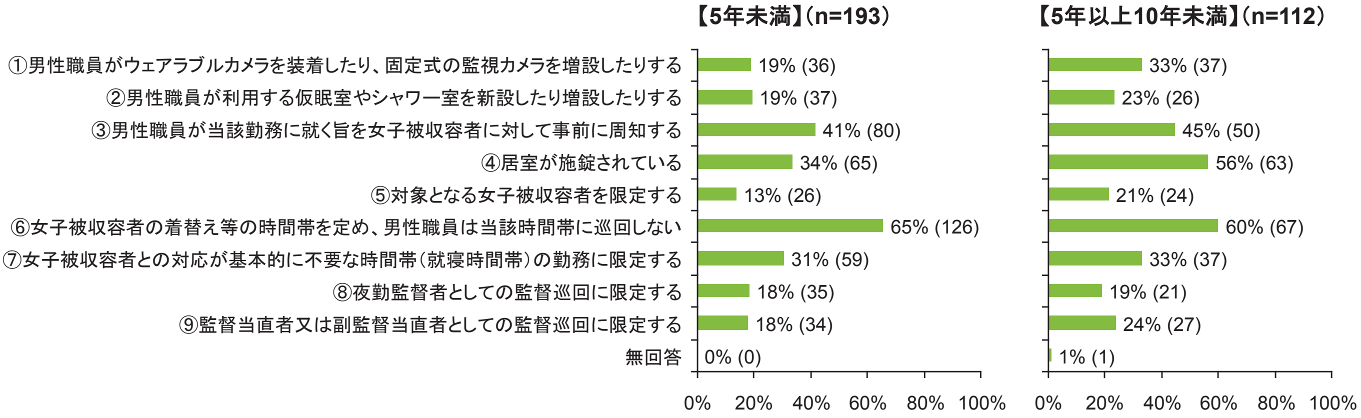


処遇部門と処遇部門以外における、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は同じである

【女性×勤務年数別-1】

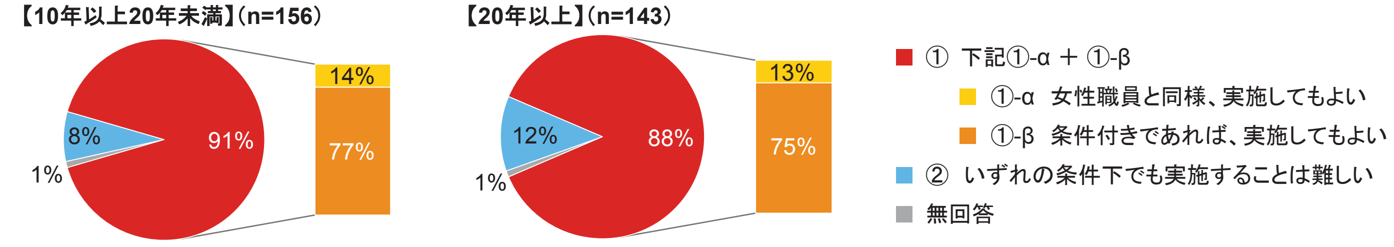


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

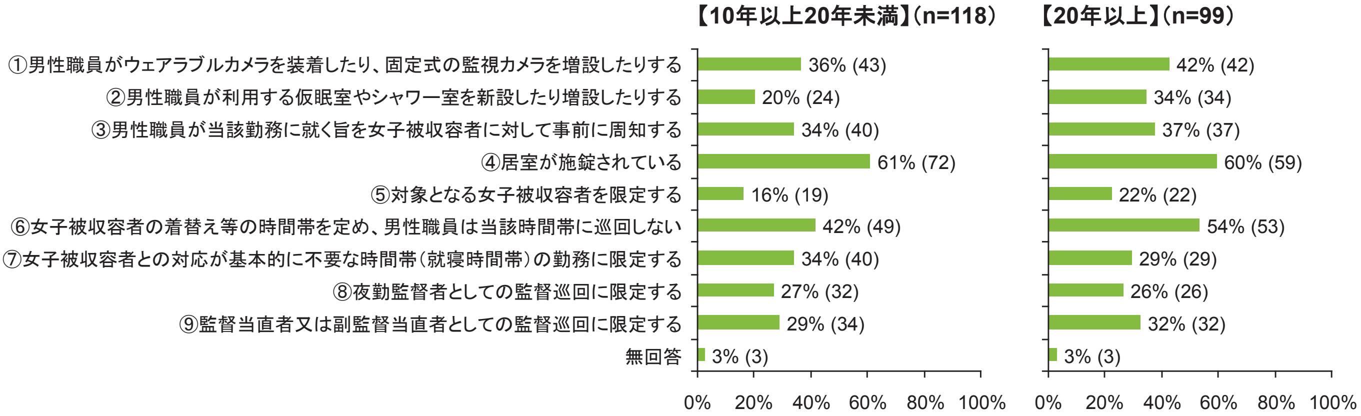


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数5年未満が最も高い

【女性×勤務年数別-2】

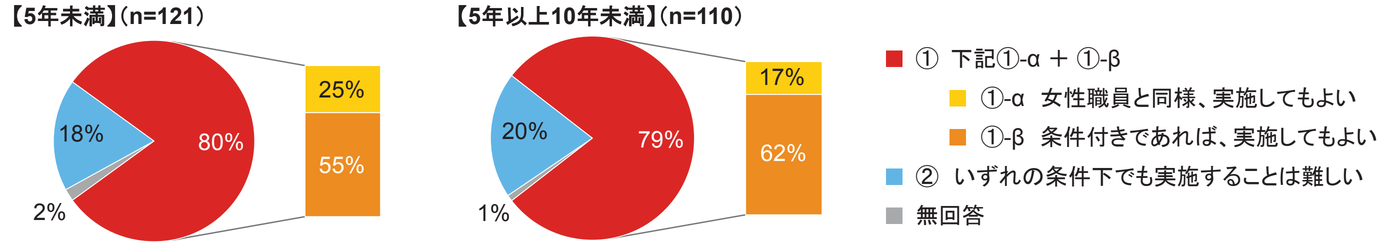


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

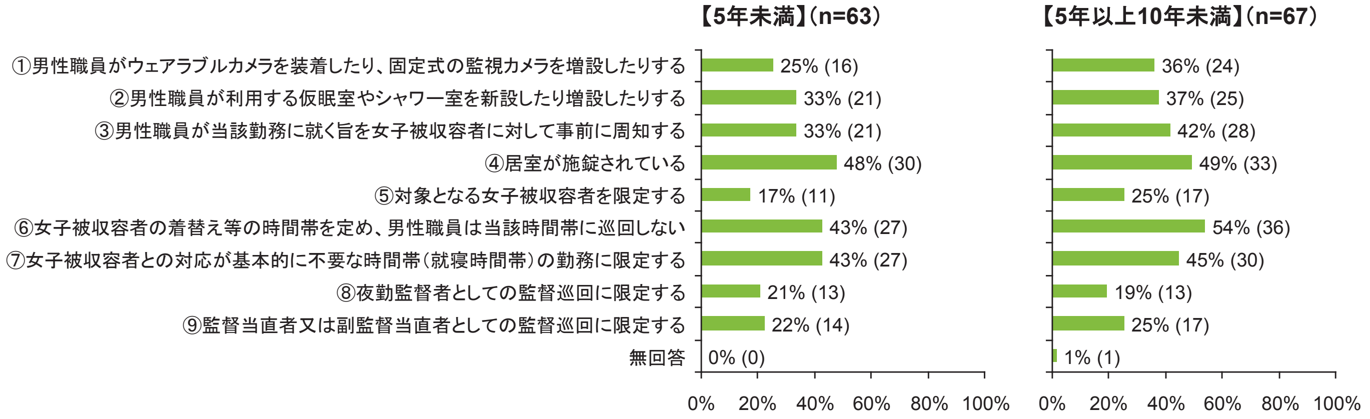


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数5年未満が最も高い

【男性×勤務年数別-1】

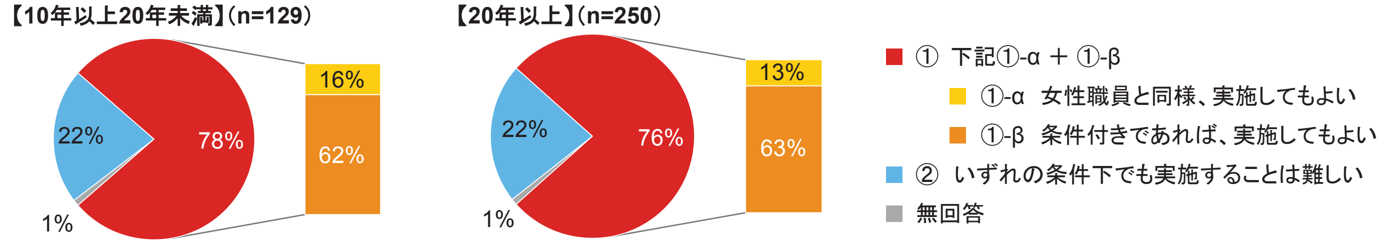


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

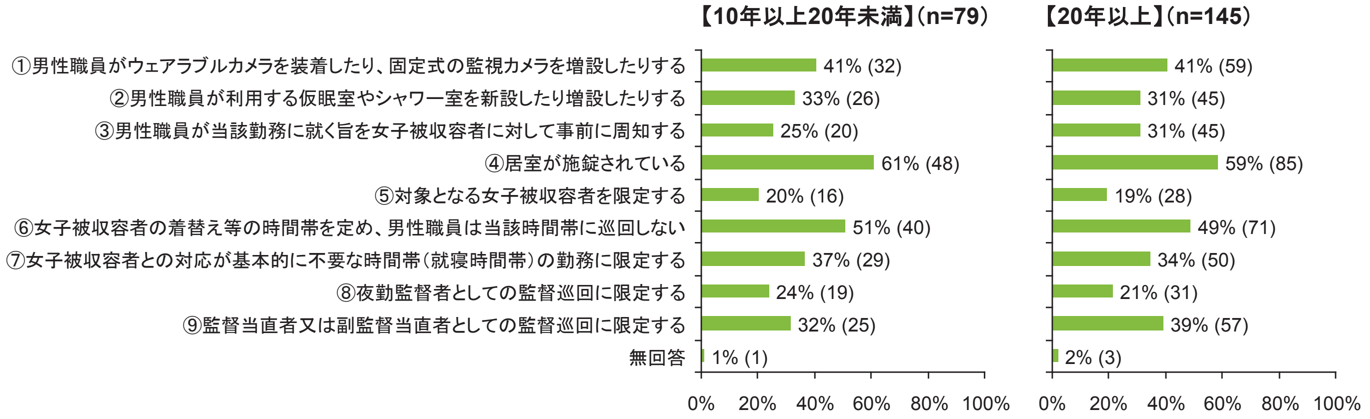


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の勤務年数による違いは限定的である

【男性×勤務年数別-2】



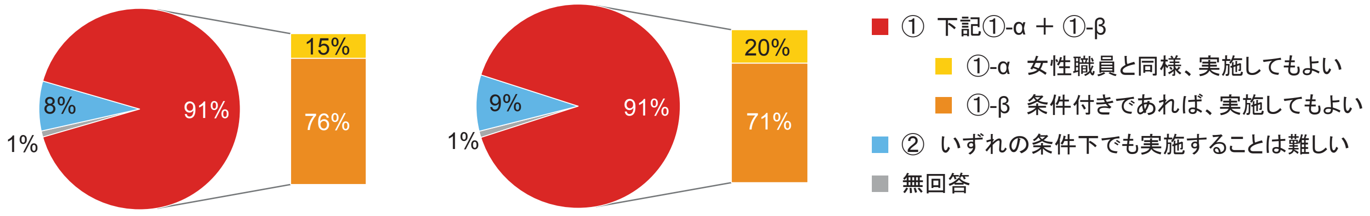
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の勤務年数による違いは限定的である

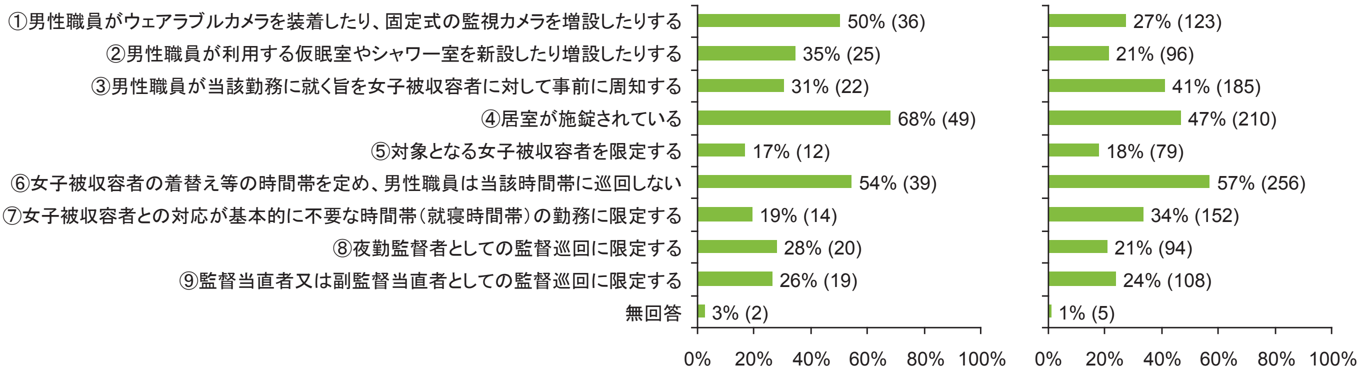
【女性×役職別】

【係長･主任矯正処遇官以上】(n=96)　　【左記以外】(n=659)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

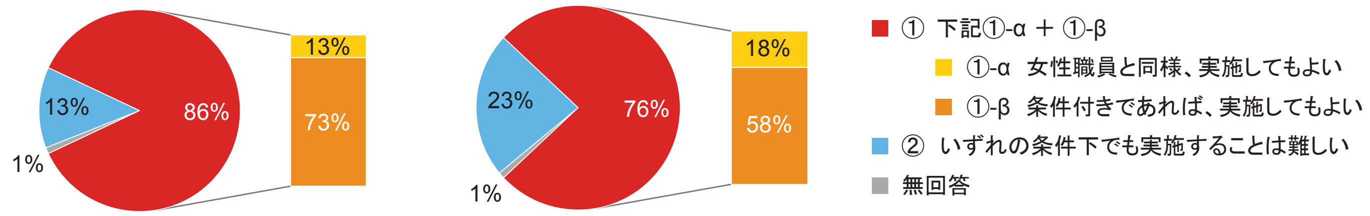
【係長･主任矯正処遇官以上】(n=72)　【左記以外】(n=451)



女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の役職間での違いは限定的である

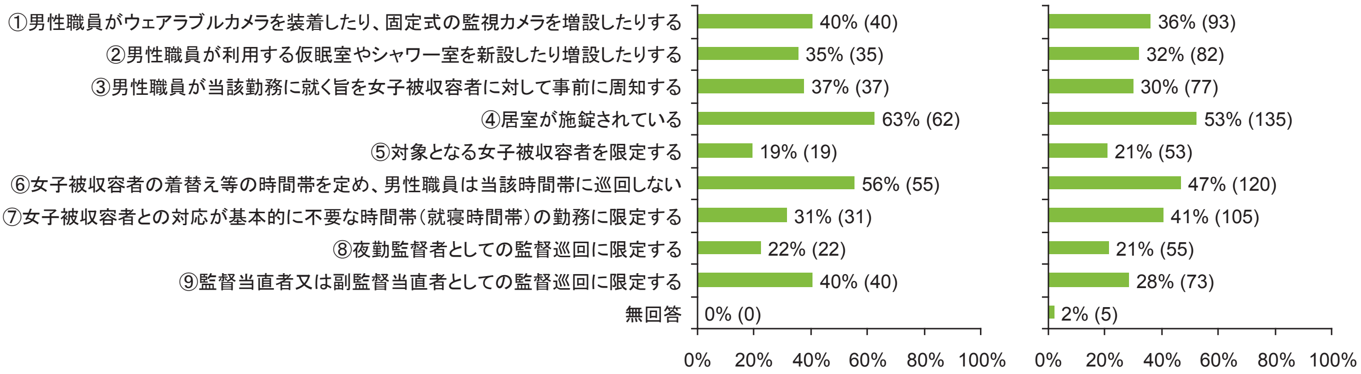
【男性×役職別】

【係長･主任矯正処遇官以上】(n=143)　　【左記以外】(n=469)



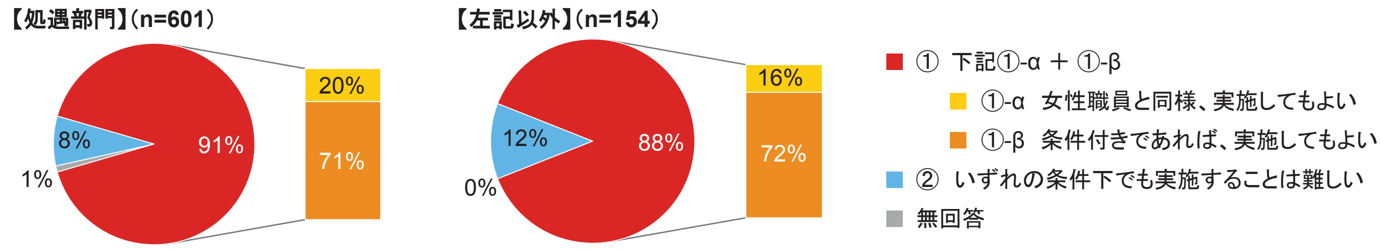
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

【係長･主任矯正処遇官以上】(n=99)　【左記以外】(n=257)

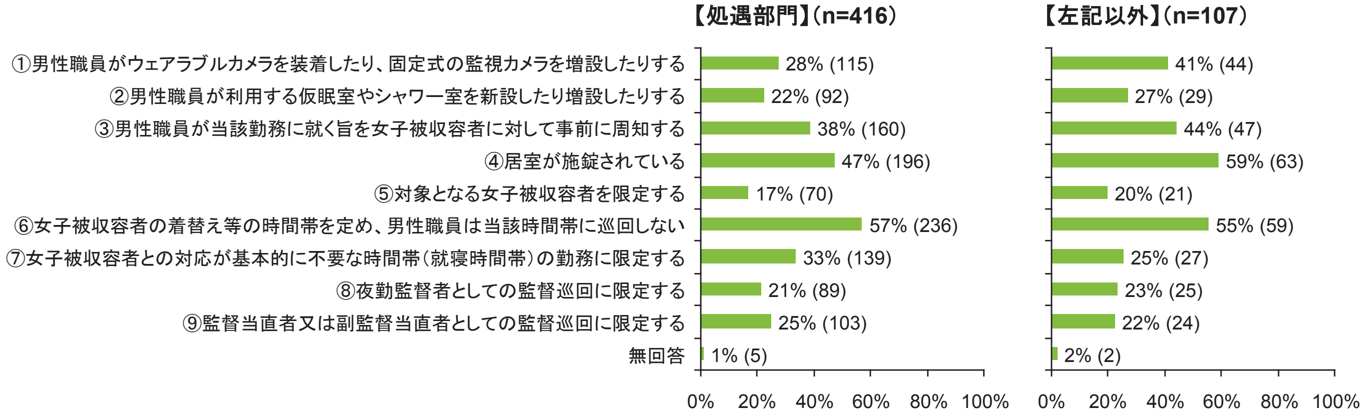


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長･主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【女性×部門別】

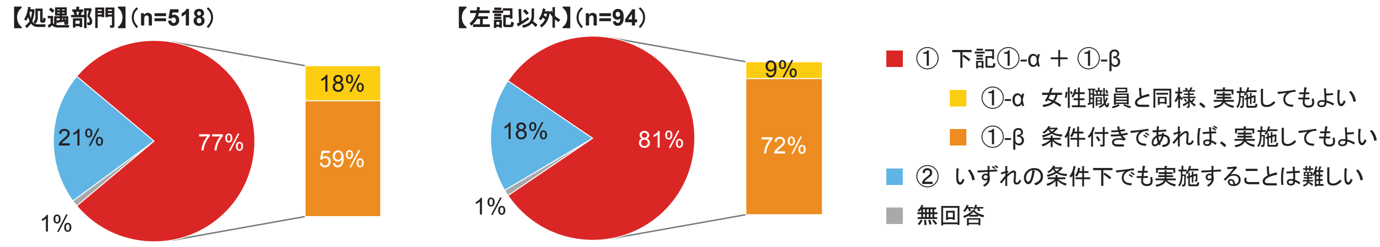


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

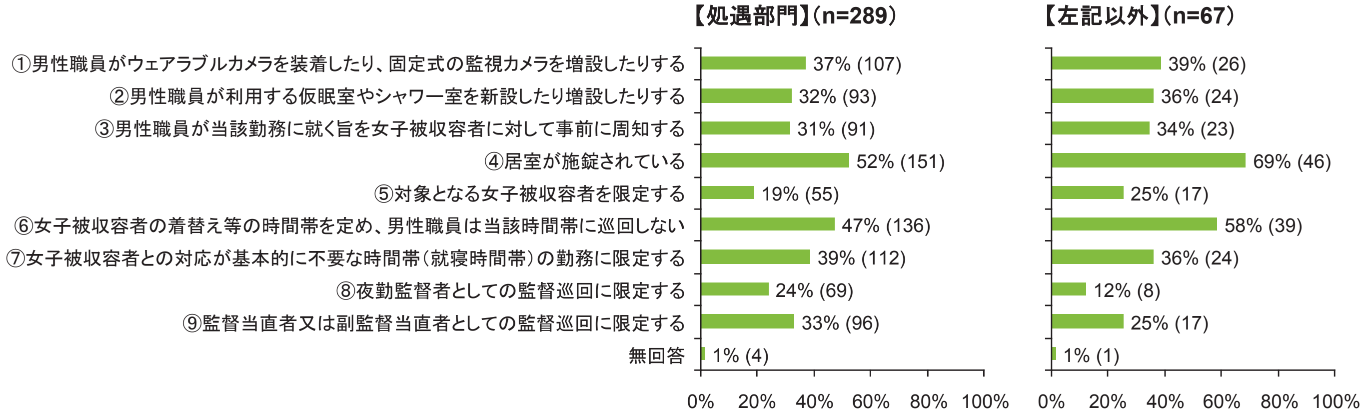


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

【男性×部門別】



（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

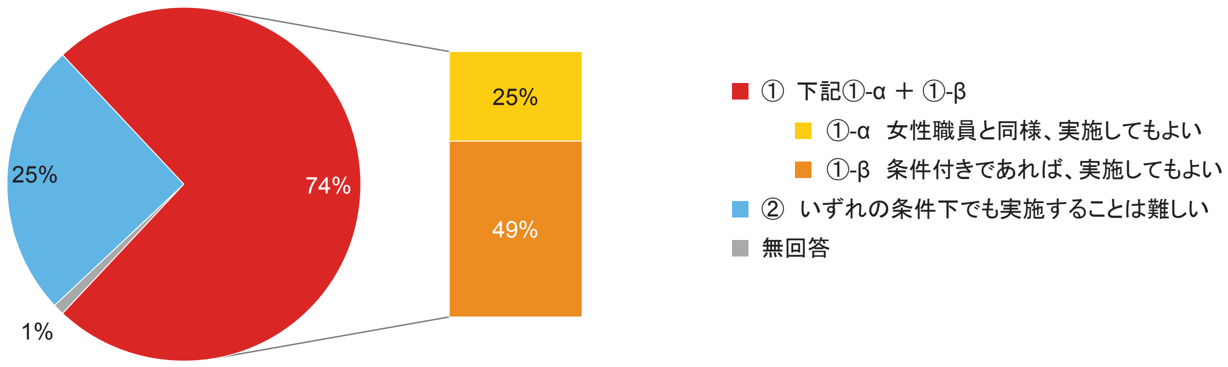


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

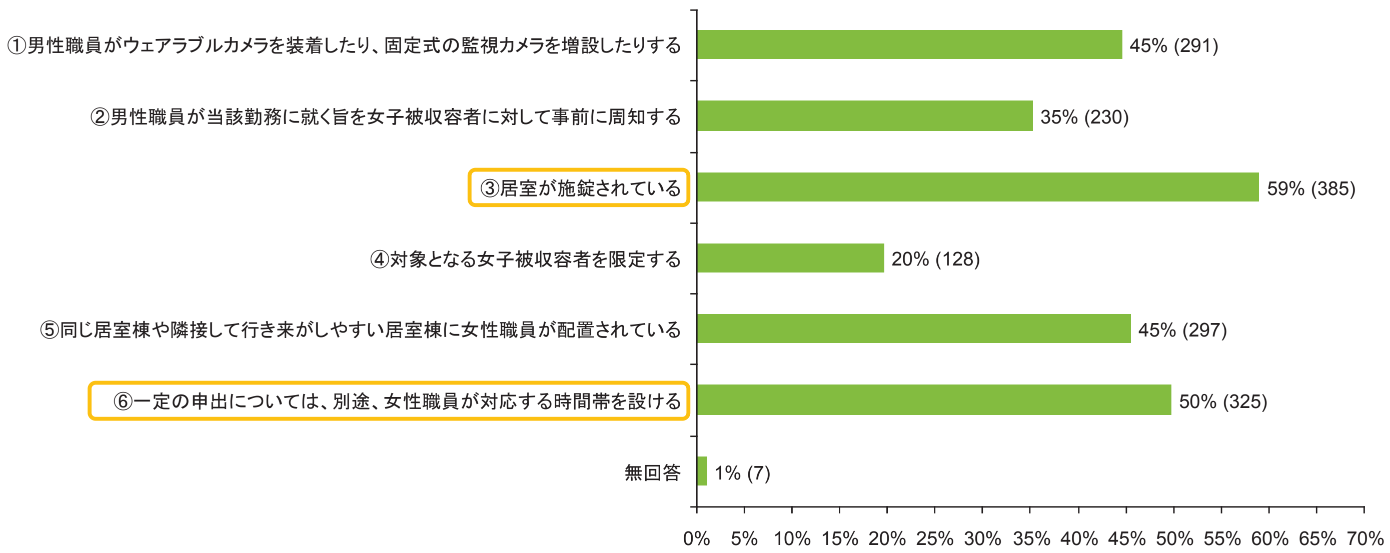
Q2:単独で居室内の女子被収容者に対する投薬や報知器対応をすること

【全体】

(n=1,380)

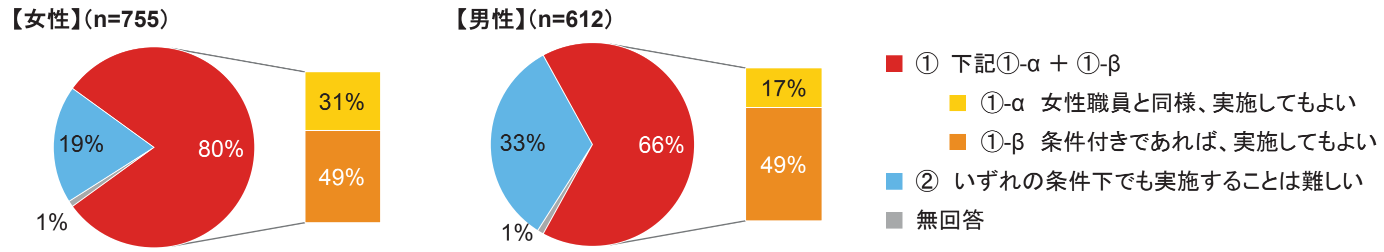


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択、n=653）

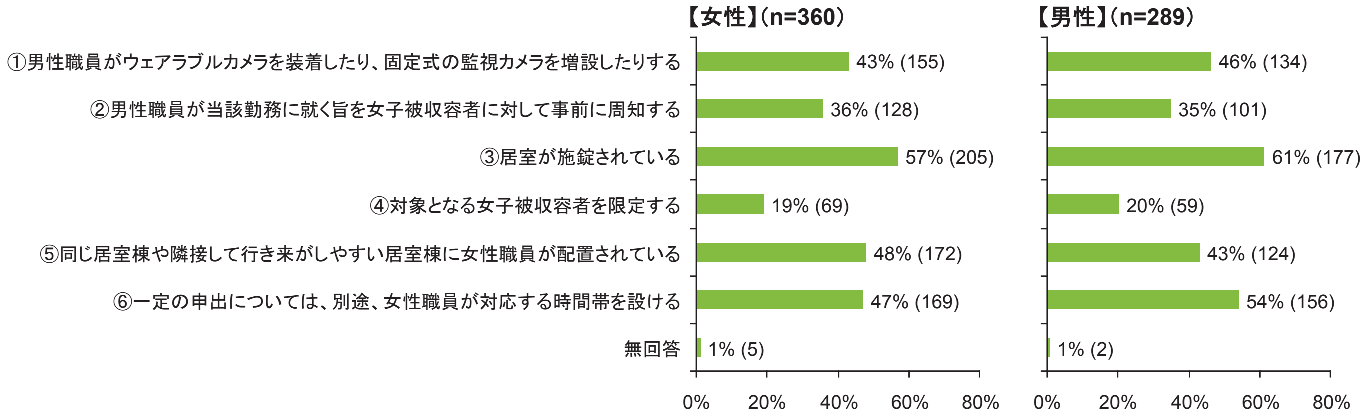


投薬・報知器対応については、閉鎖型居室であったり、申出によっては別途女性職員が対応する時間帯を設けることで、多くの職員が実施してもよいと考えている

【男女別】

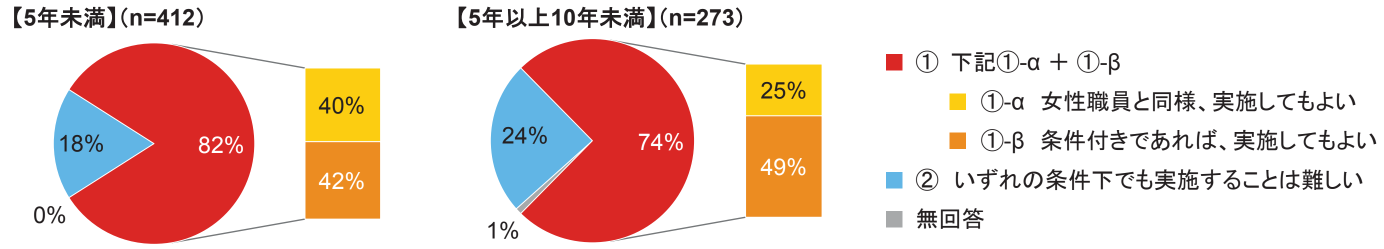


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

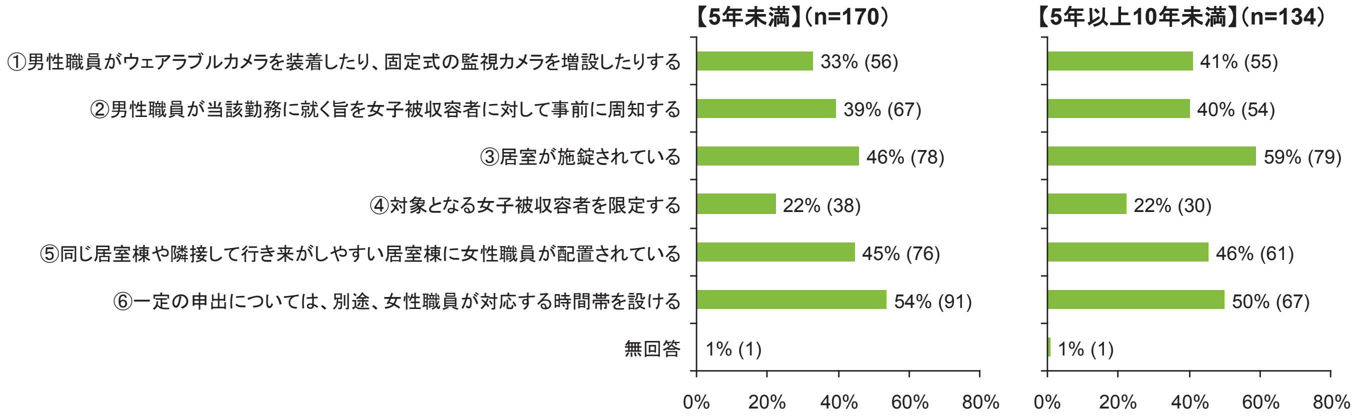


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、男性職員よりも女性職員の方が高い

【勤務年数別-1】

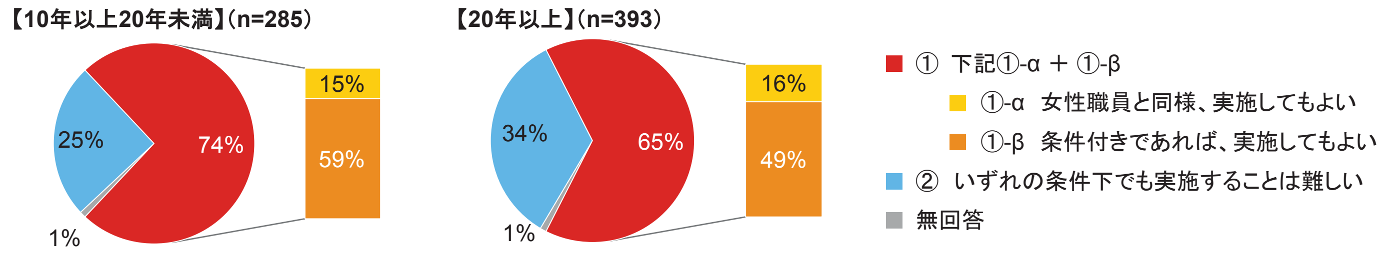


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

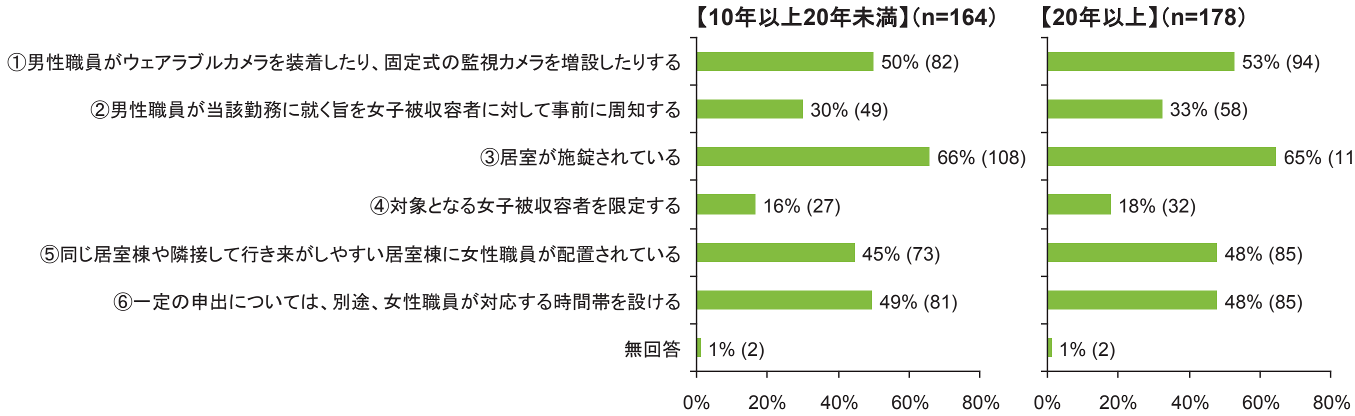


勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合が高い傾向にある

【勤務年数別-2】

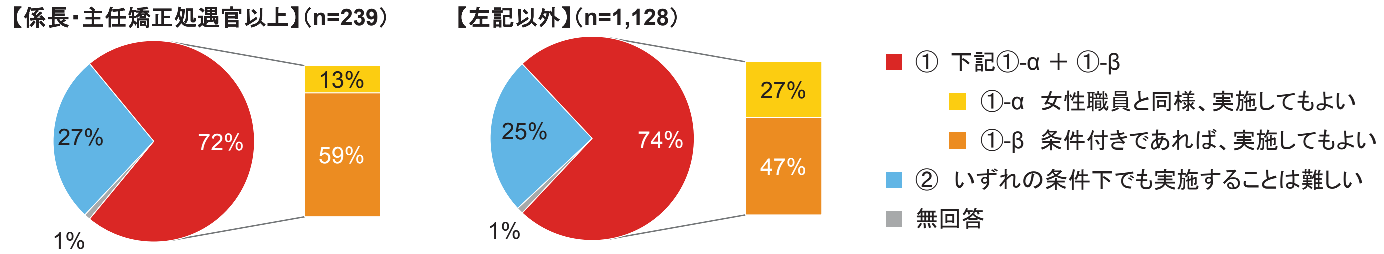


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

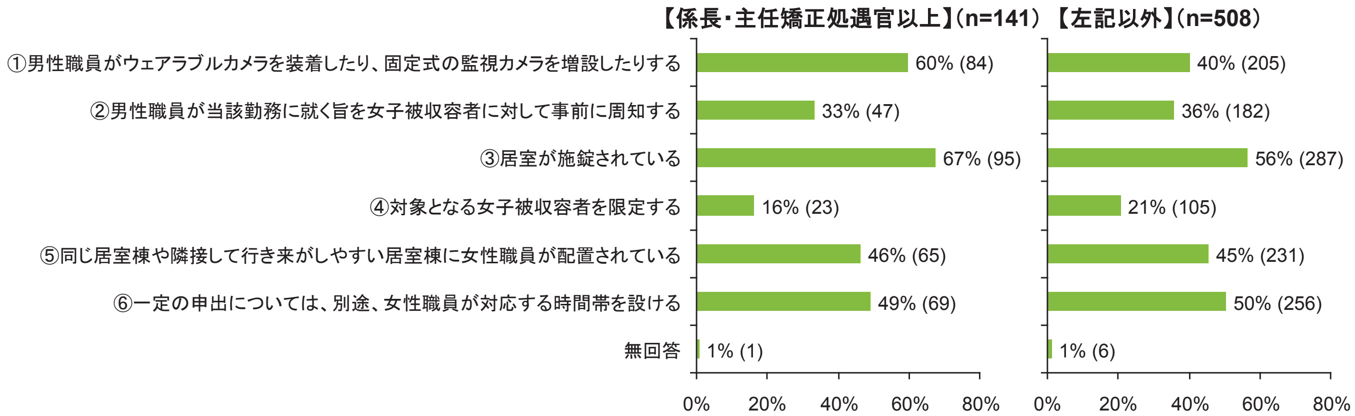


勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、「実施してもよい」
「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合が高い傾向にある

【役職別】

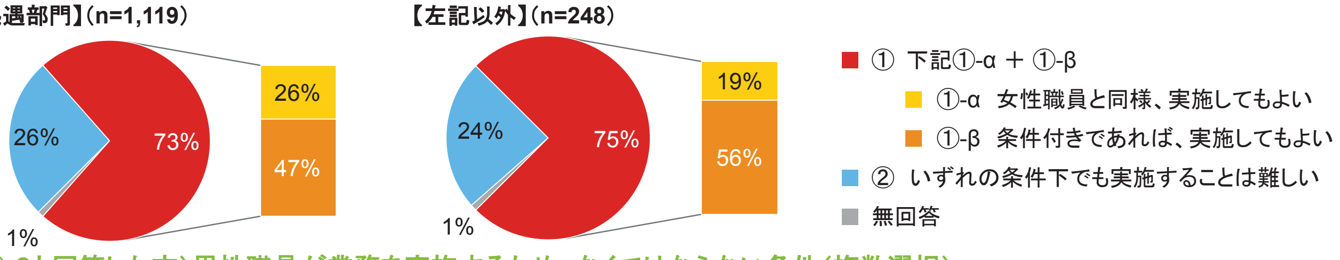


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

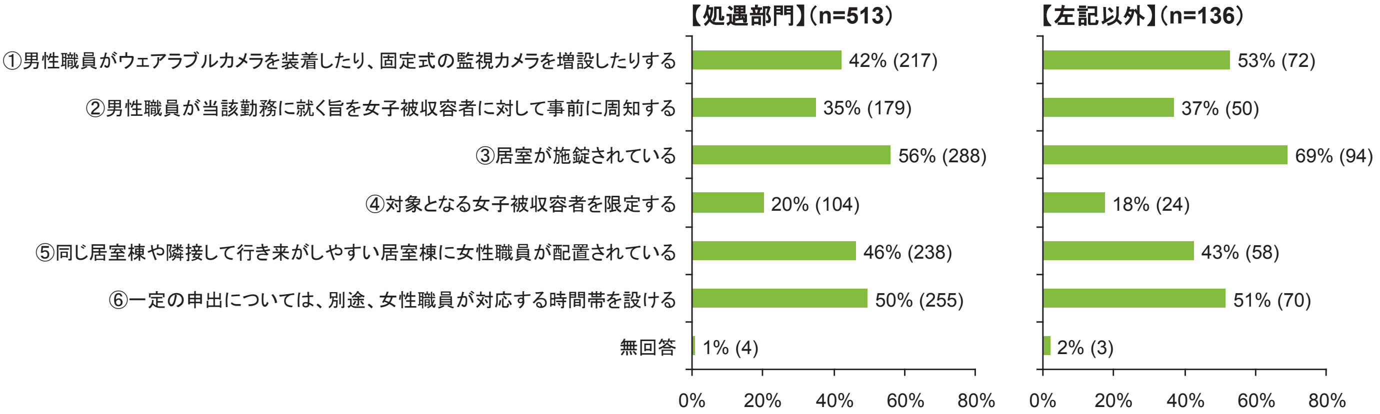


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の
役職間での違いは限定的である

【部門別】

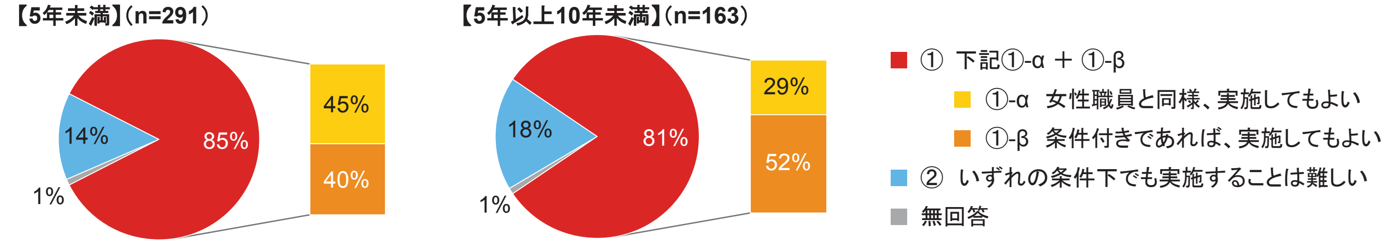


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

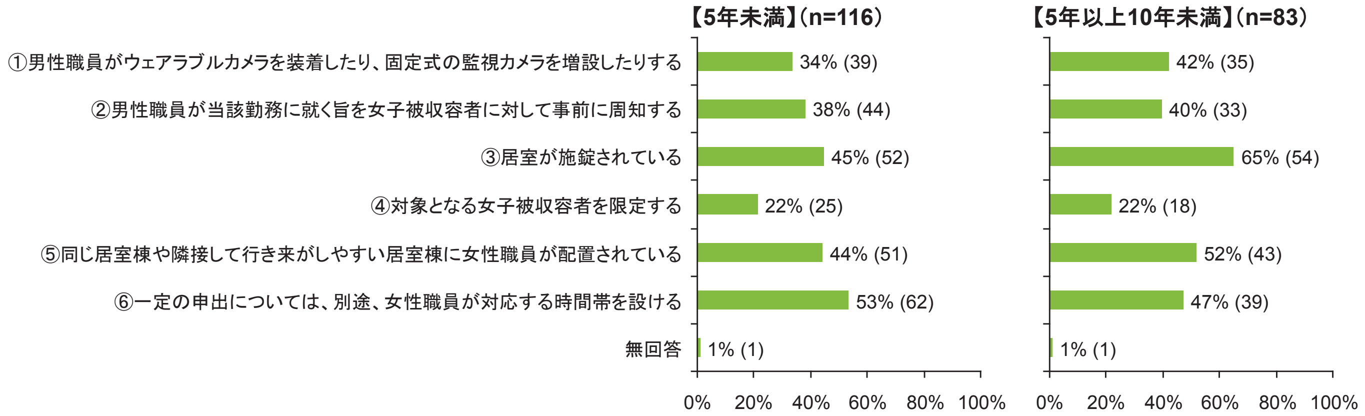


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

【女性×勤務年数別-1】

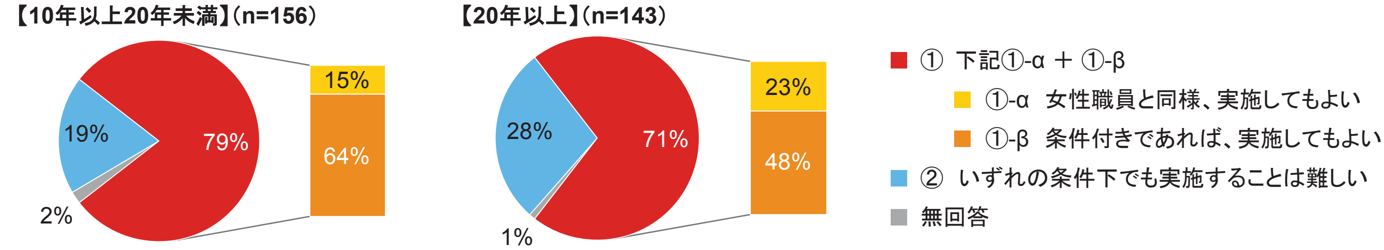


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

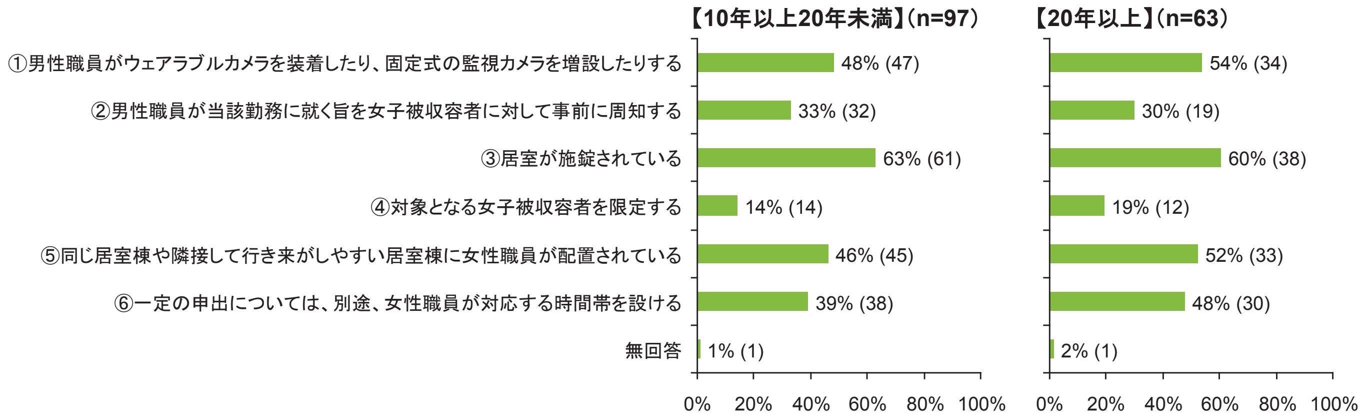


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

【女性×勤務年数別-2】

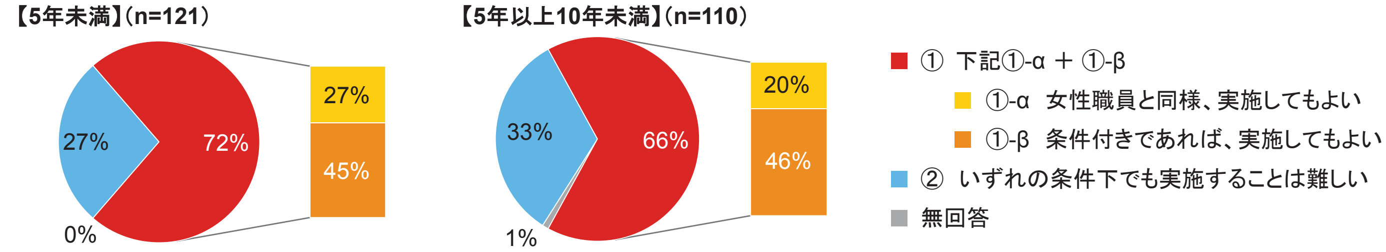


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

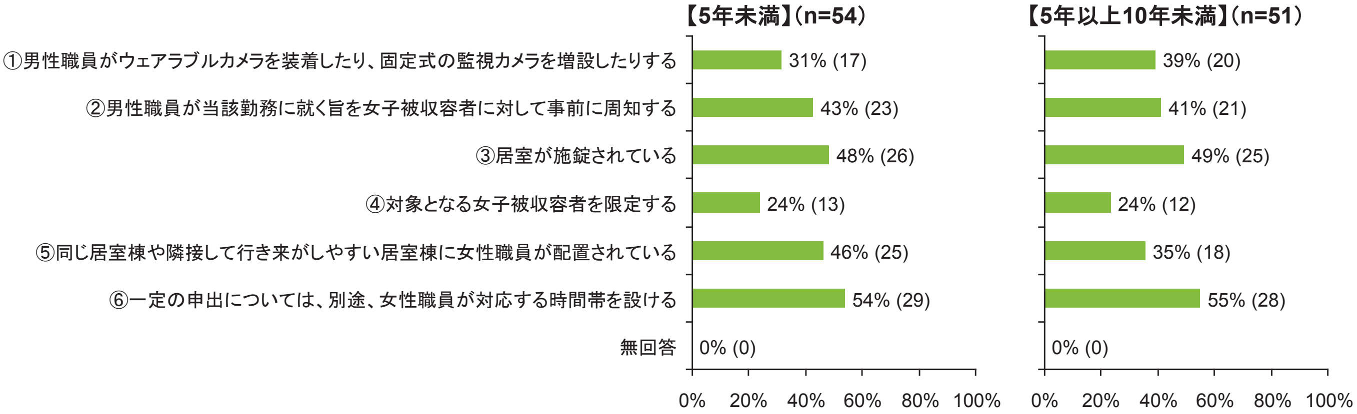


女性職員の中で、「実施してもよい」「女性職員付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

【男性×勤務年数別-1】

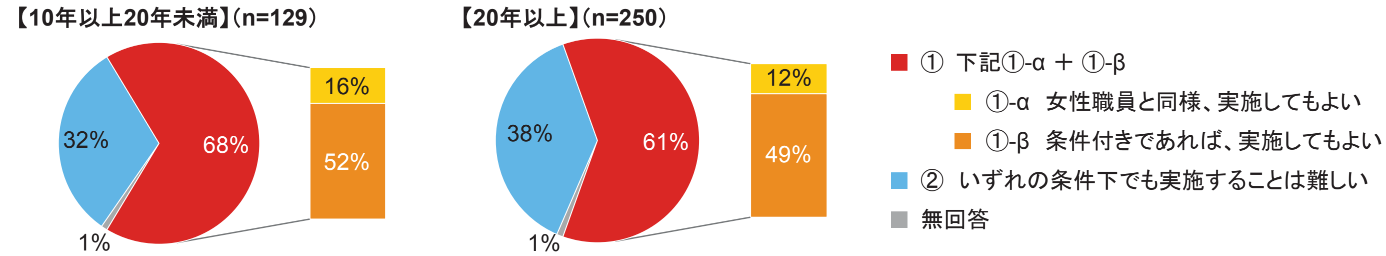


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

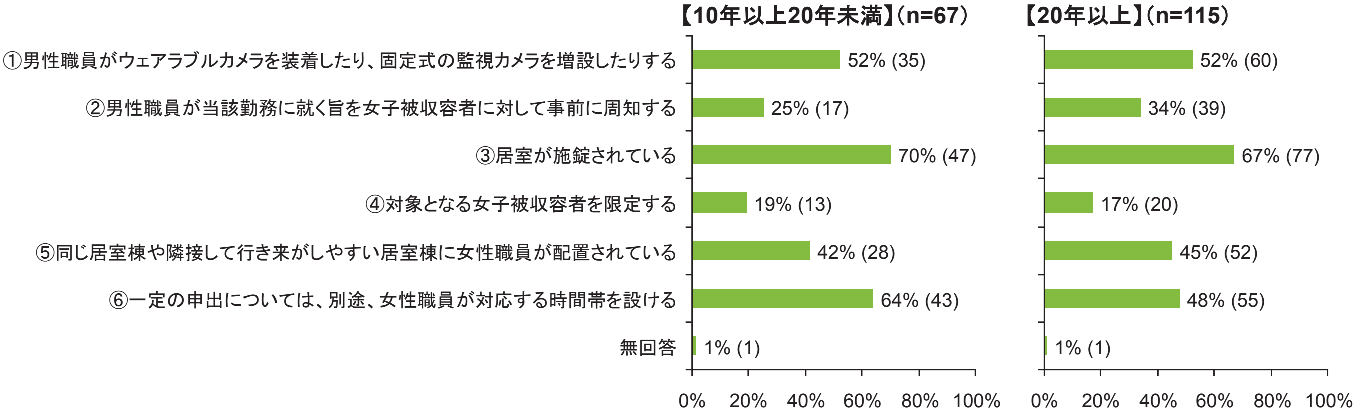


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

【男性×勤務年数別-2】



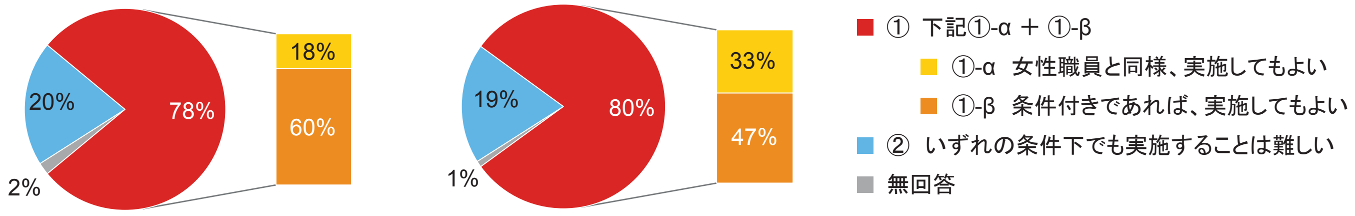
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

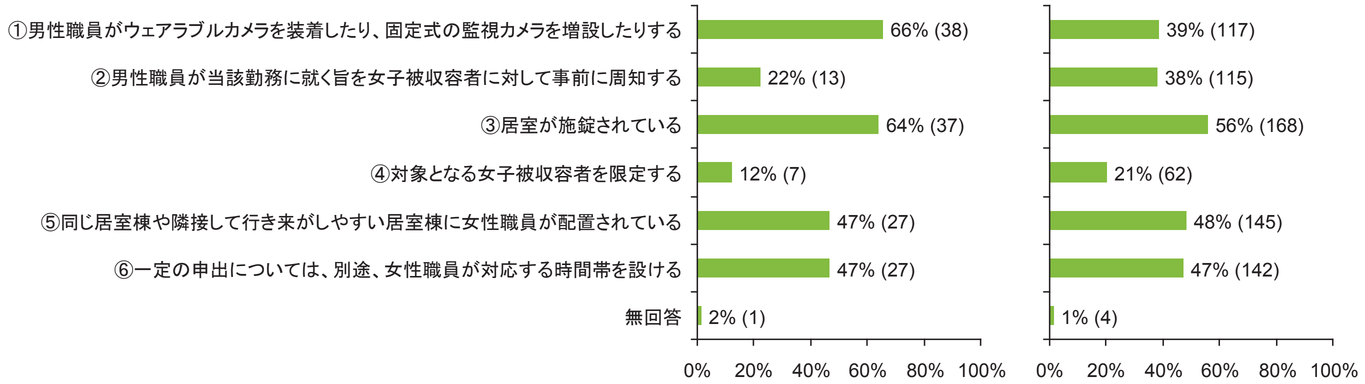
【女性×役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=96)　　【左記以外】(n=659)



（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

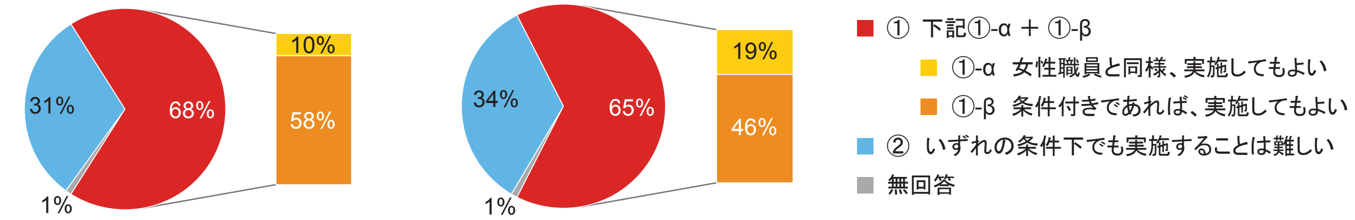
【係長・主任矯正処遇官以上】(n=58)　　【左記以外】(n=302)



女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の役職間での違いは限定的である

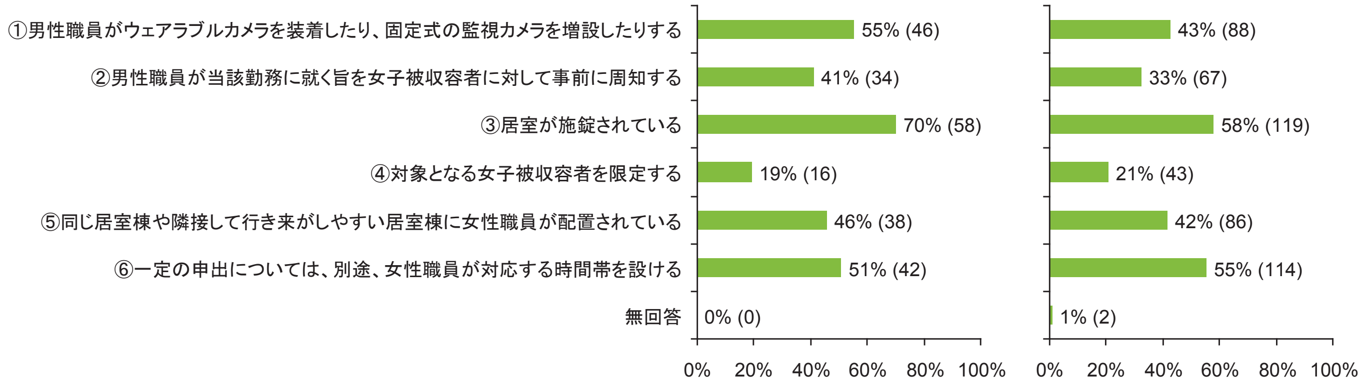
【男性×役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=143)　　【左記以外】(n=469)



（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

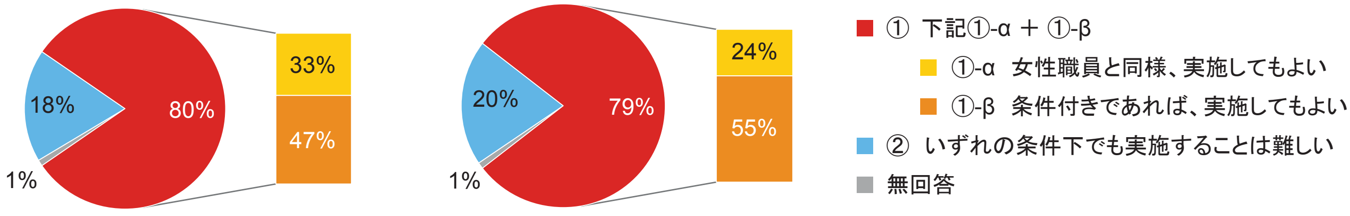
【係長・主任矯正処遇官以上】(n=83)　　【左記以外】(n=206)



男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の役職間での違いは限定的である

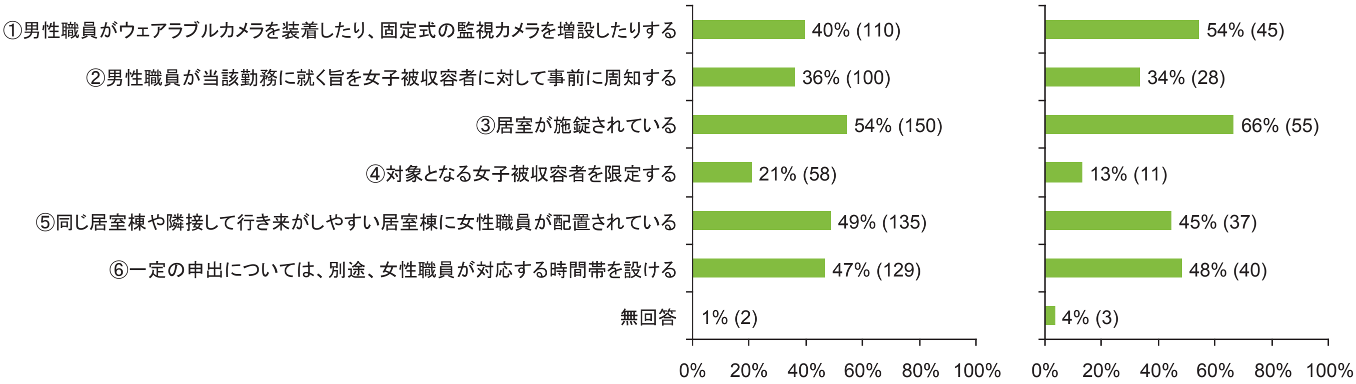
【女性×部門別】

【処遇部門】(n=601)　　【左記以外】(n=154)



（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

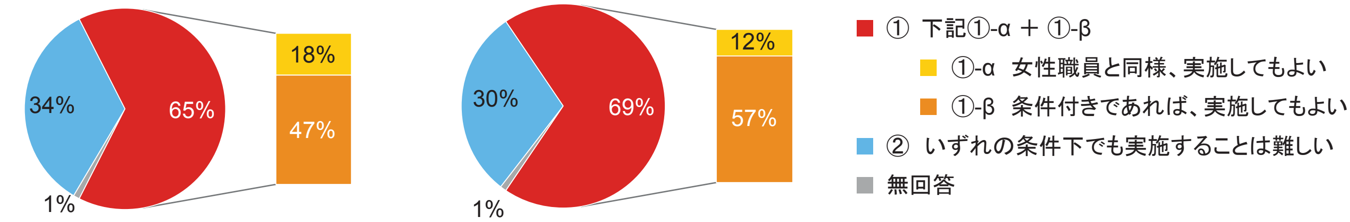
【処遇部門】(n=277)　　【左記以外】(n=83)



女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

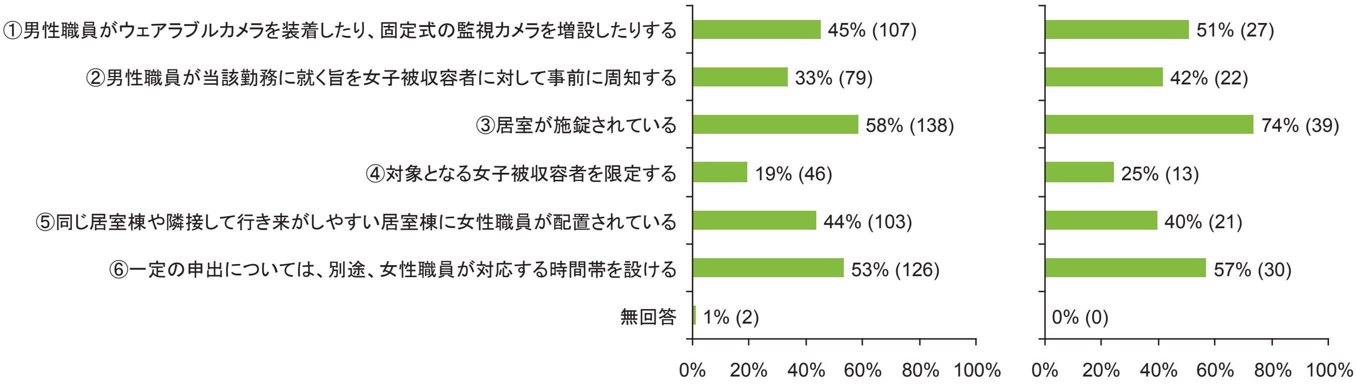
【男性×部門別】

【処遇部門】(n=518)　　【左記以外】(n=94)



（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

【処遇部門】(n=236)　　【左記以外】(n=53)

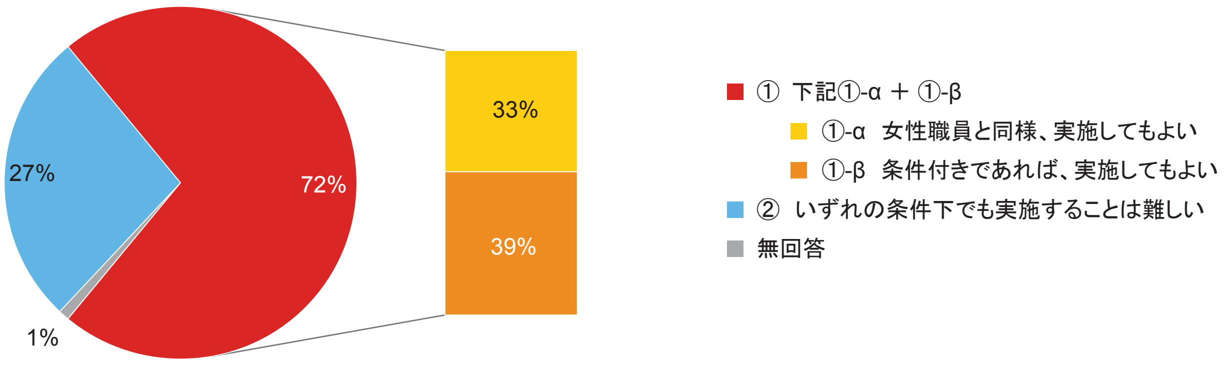


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

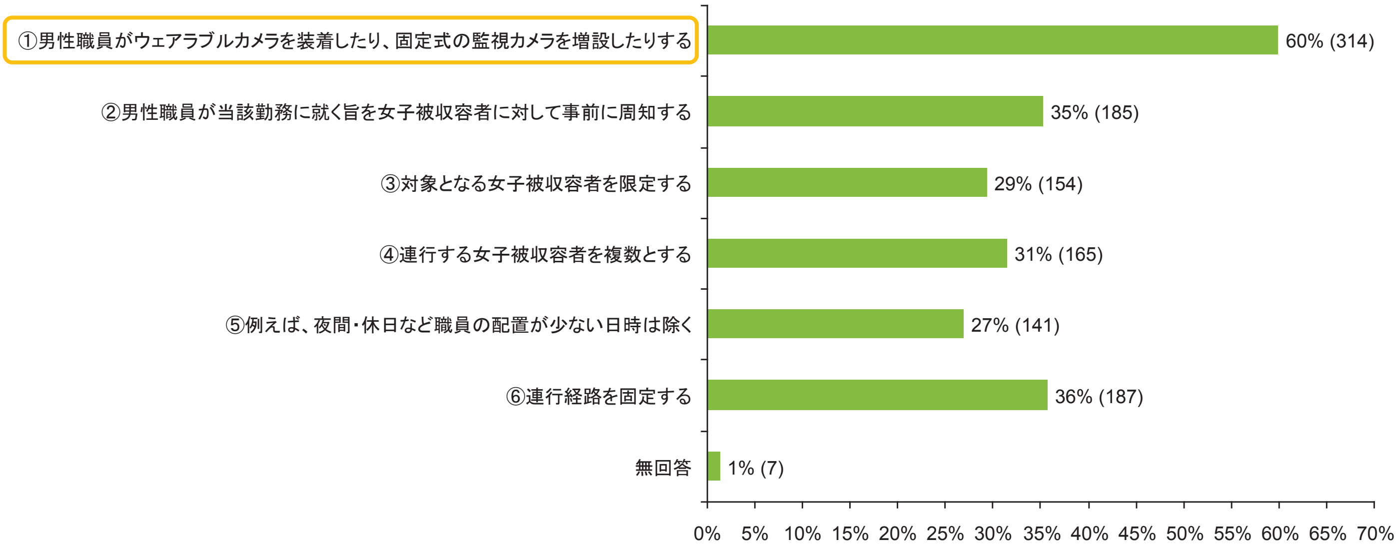
Q3：単独で女子被収容者を工場・居室棟・面会室等に連行すること

【全体】

(n=1,380)

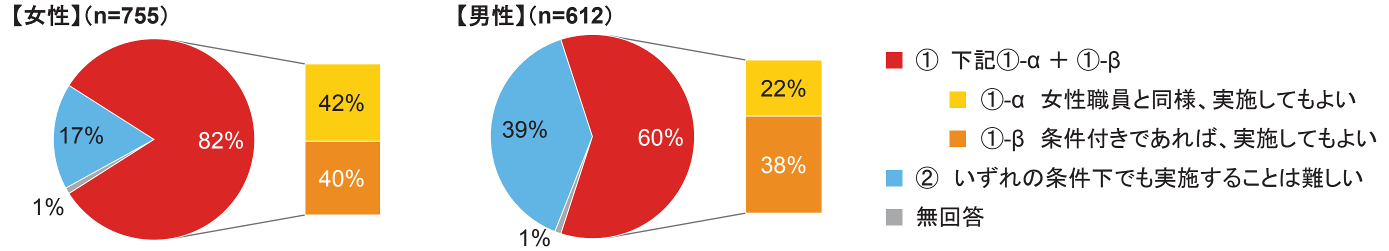


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択、n=525）

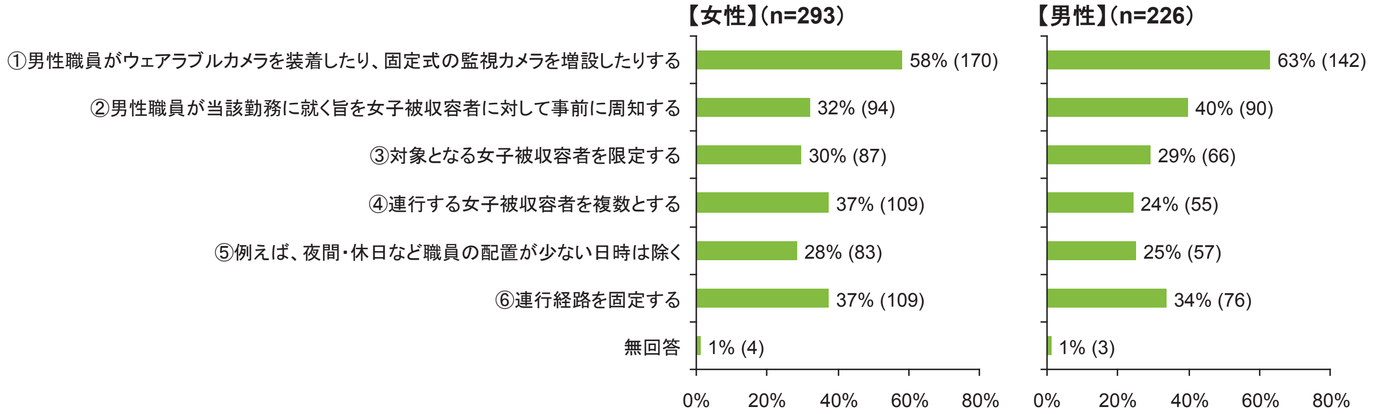


連行については、第三者の目を確保する（ウェアラブルカメラ等）ことで、多くの職員が実施してもよいと考えている

【男女別】

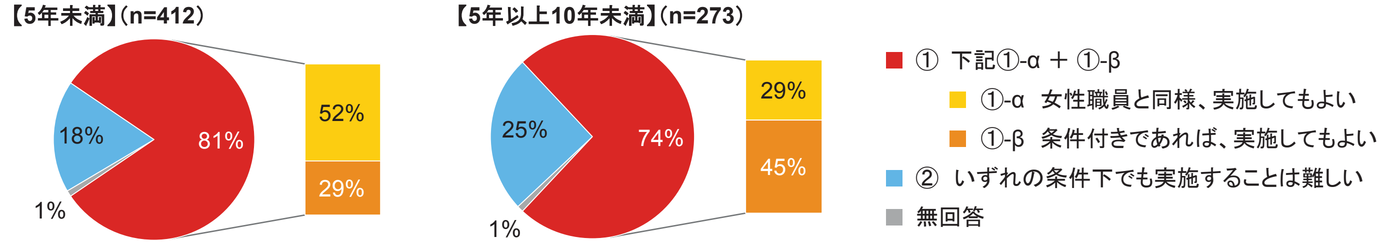


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

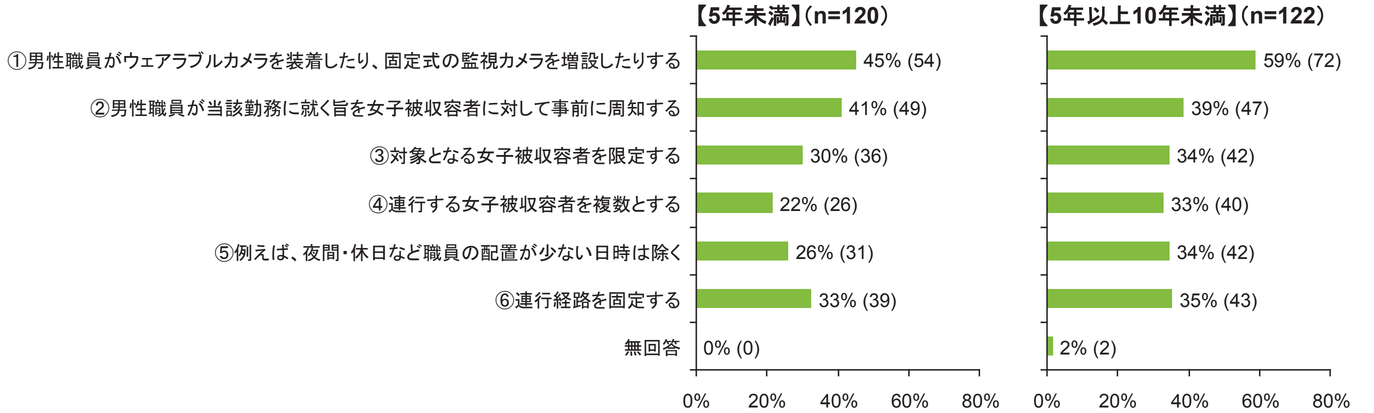


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、男性職員よりも女性職員の方が大幅に高い

【勤務年数別-1】

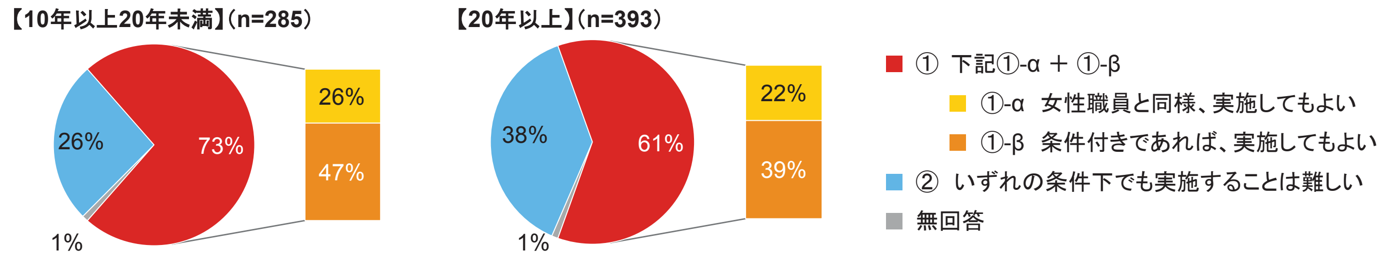


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

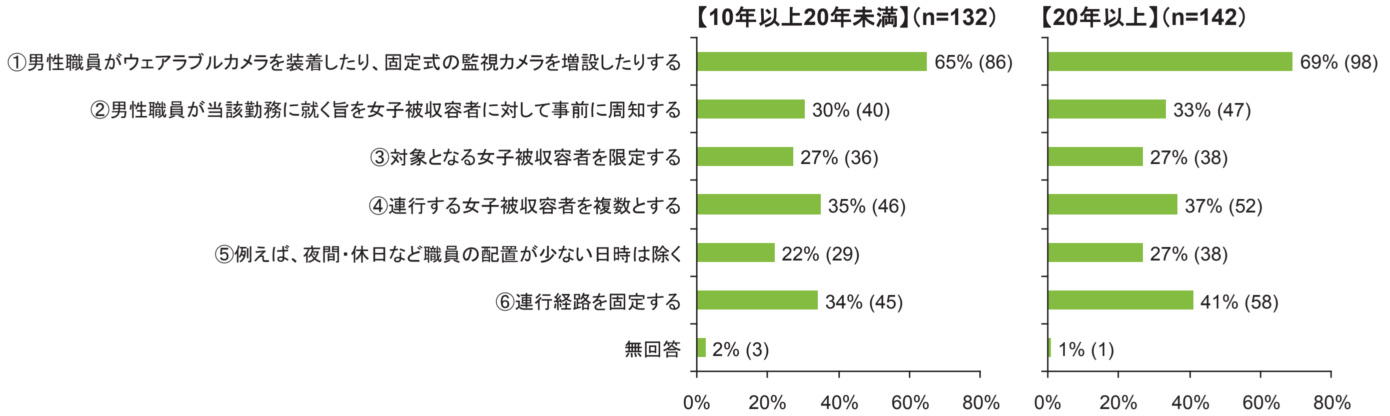


勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合が高い傾向にある

【勤務年数別-2】

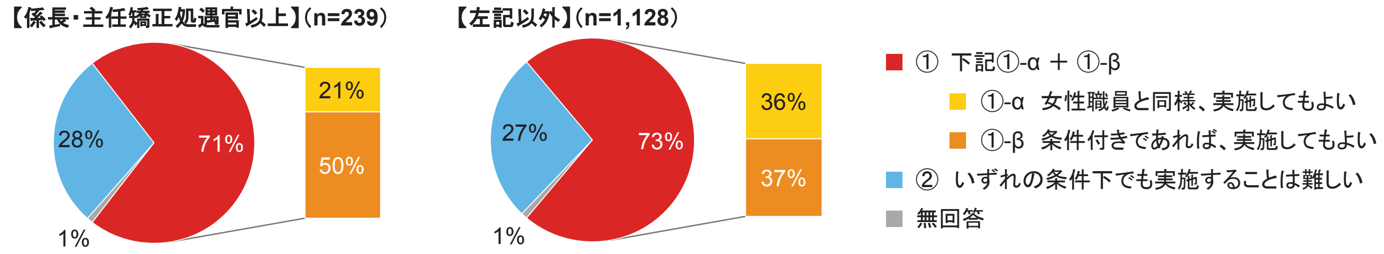


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

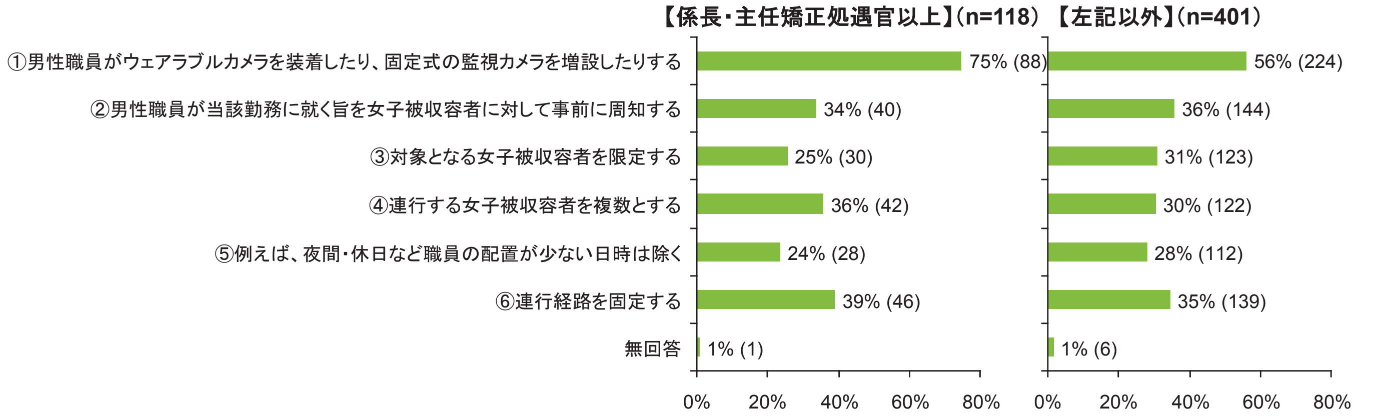


勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合が高い傾向にある

【役職別】



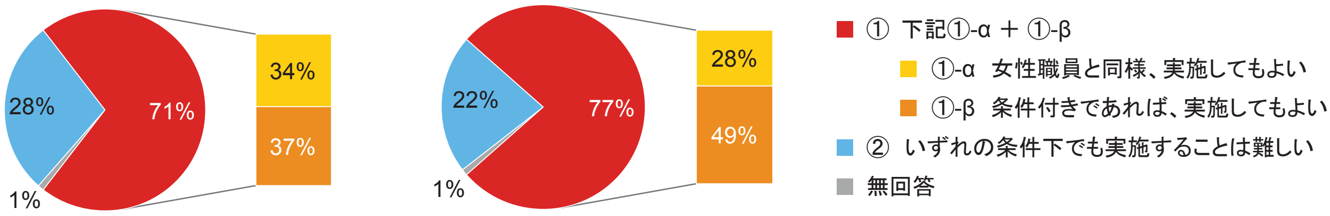
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の役職間での違いは限定的である

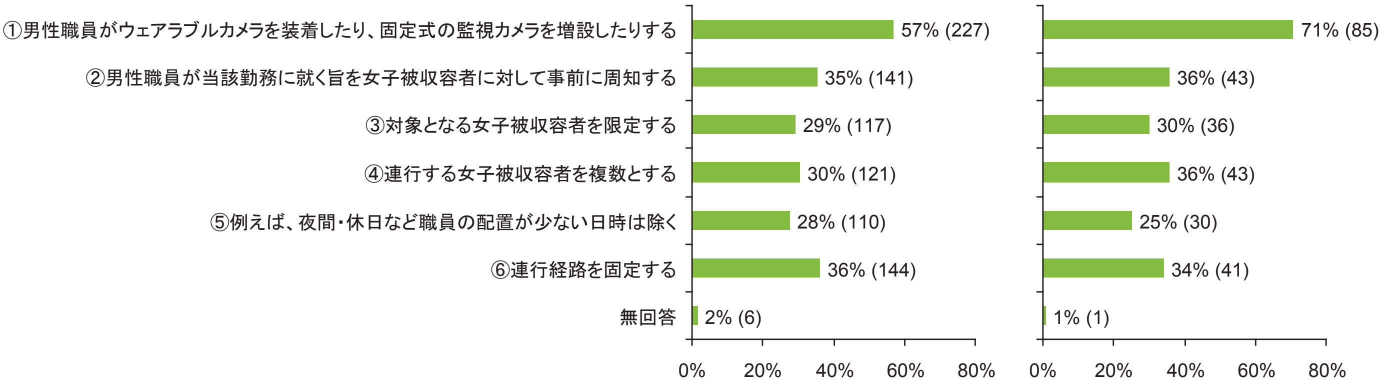
【部門別】

【処遇部門】(n=1,119)　　　　　　【左記以外】(n=248)



（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

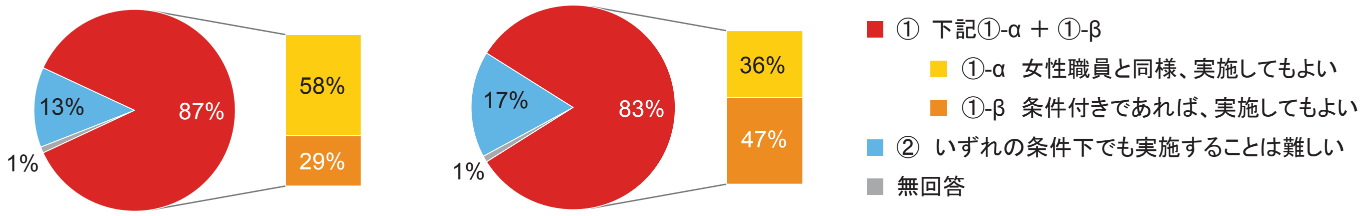
【処遇部門】(n=399)　　　　　　【左記以外】(n=120)



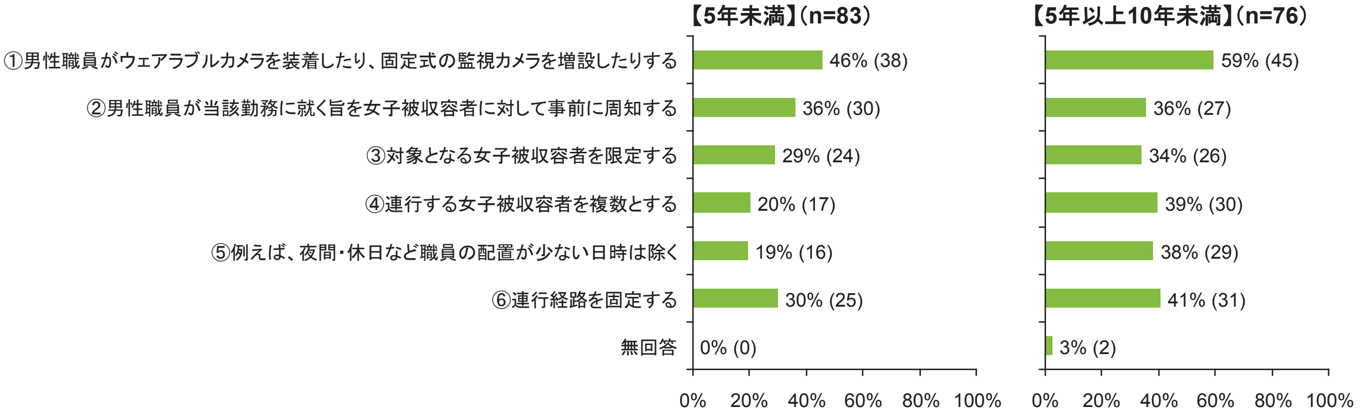
「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

【女性×勤務年数別-1】

【5年未満】(n=291)　【5年以上10年未満】(n=163)



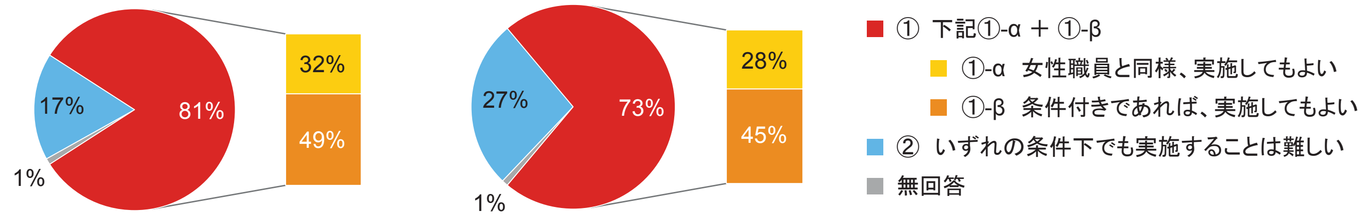
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



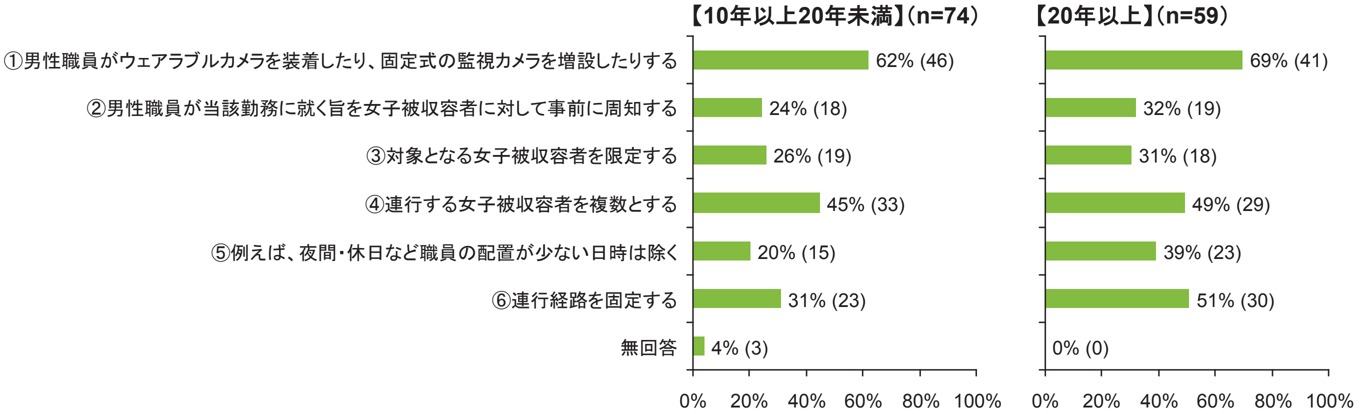
女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

【女性×勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=156)　【20年以上】(n=143)

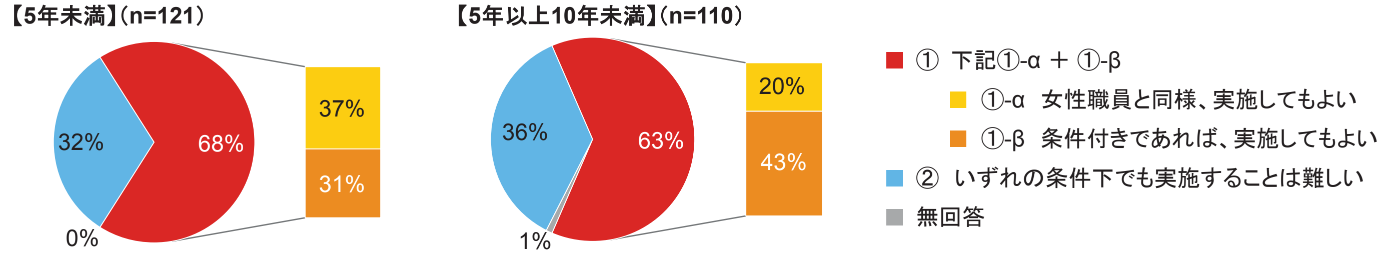


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

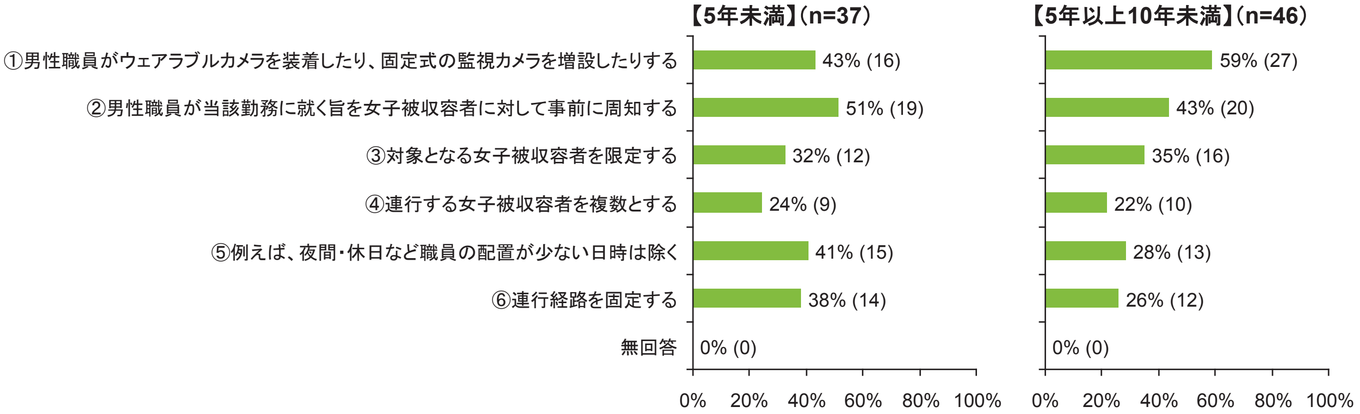


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

【男性×勤務年数別-1】

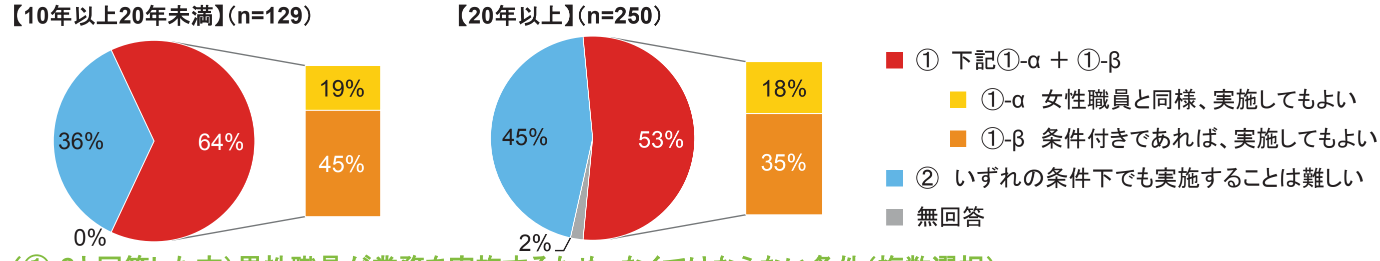


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

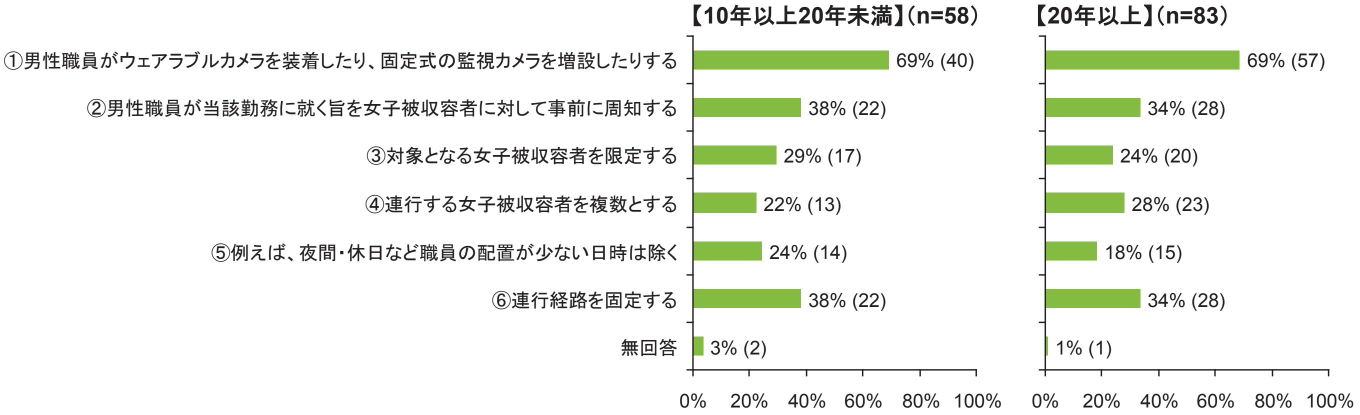


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

【男性×勤務年数別-2】



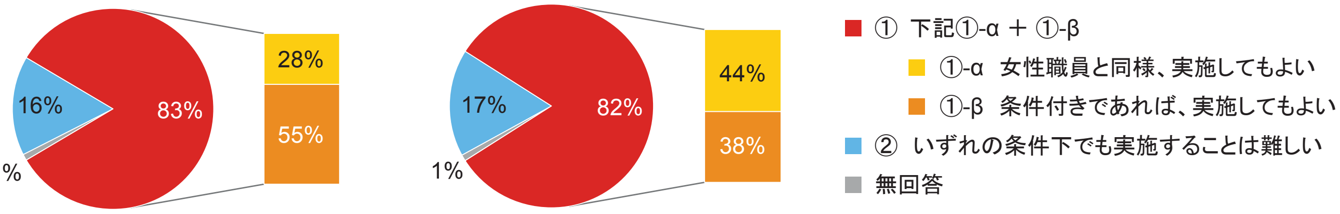
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

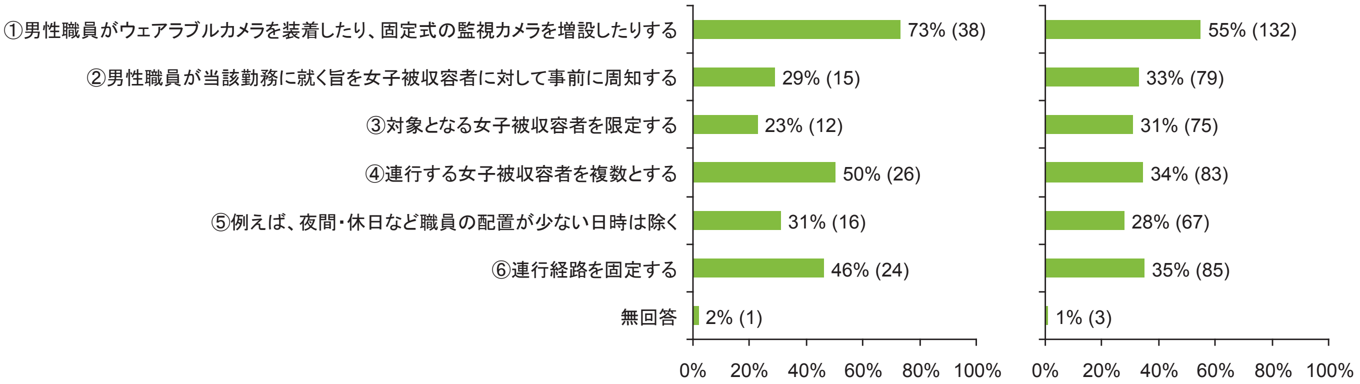
【女性×役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=96)　【左記以外】(n=659)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

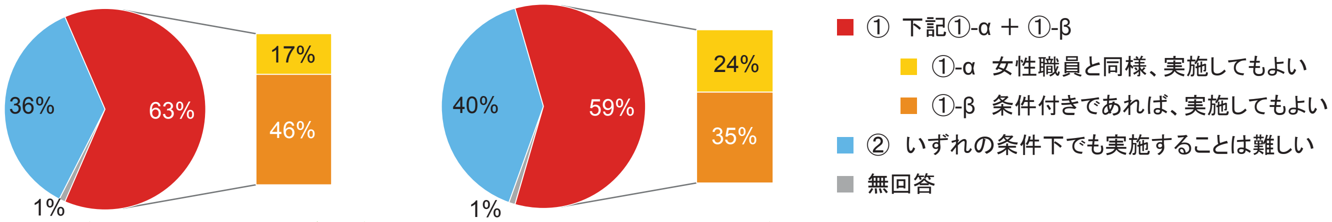
【係長・主任矯正処遇官以上】(n=52)　【左記以外】(n=241)



女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の役職間での違いは限定的である

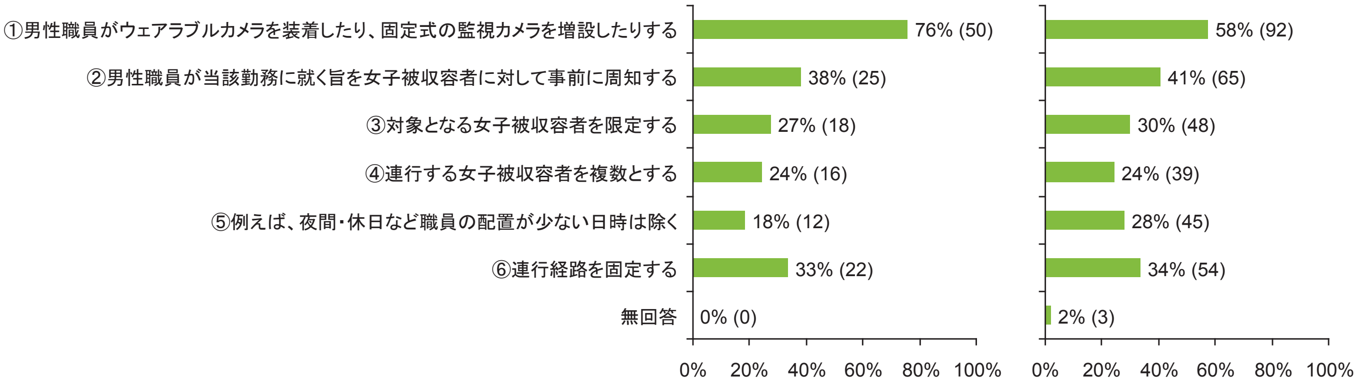
【男性×役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=143)　【左記以外】(n=469)



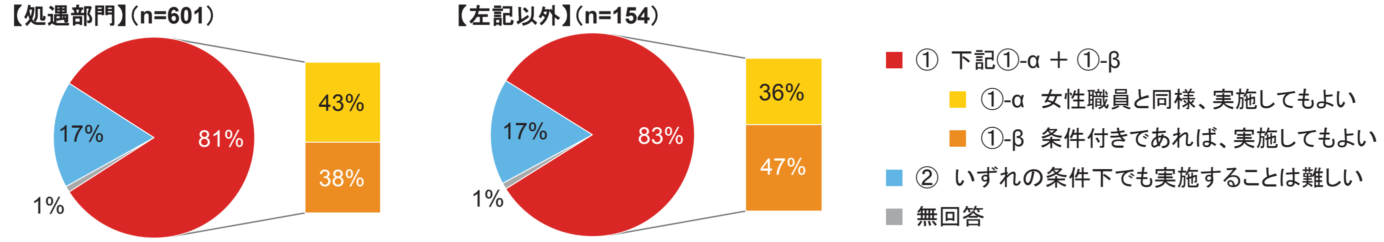
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=66)　【左記以外】(n=160)

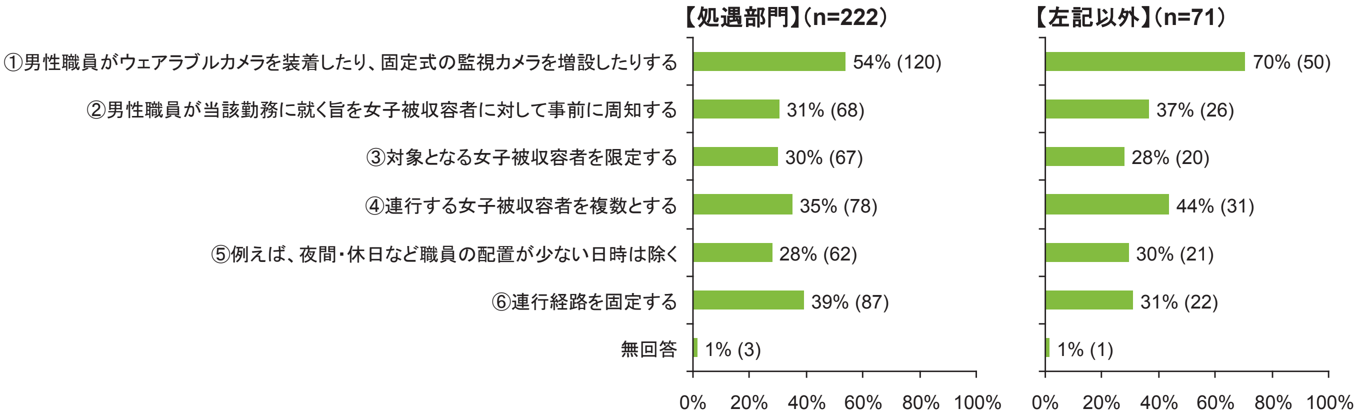


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の役職間での違いは限定的である

【女性×部門別】

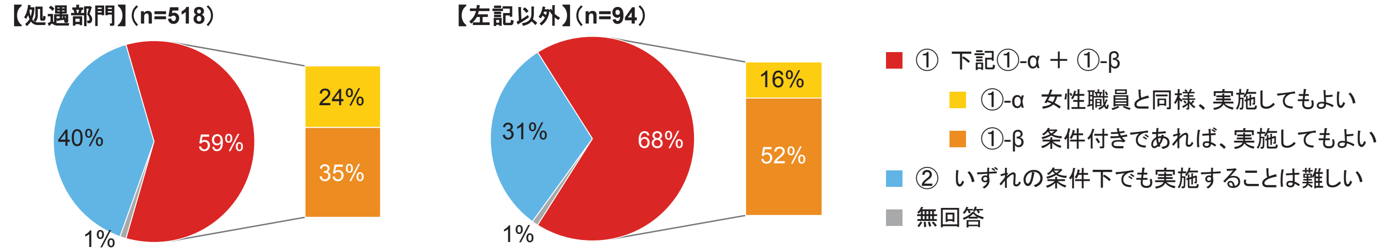


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

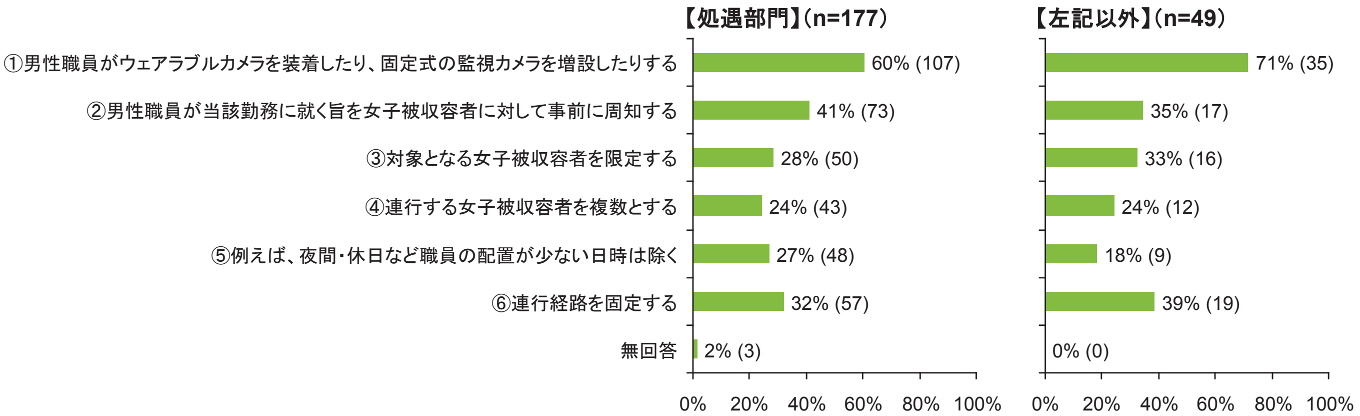


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

【男性×部門別】



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

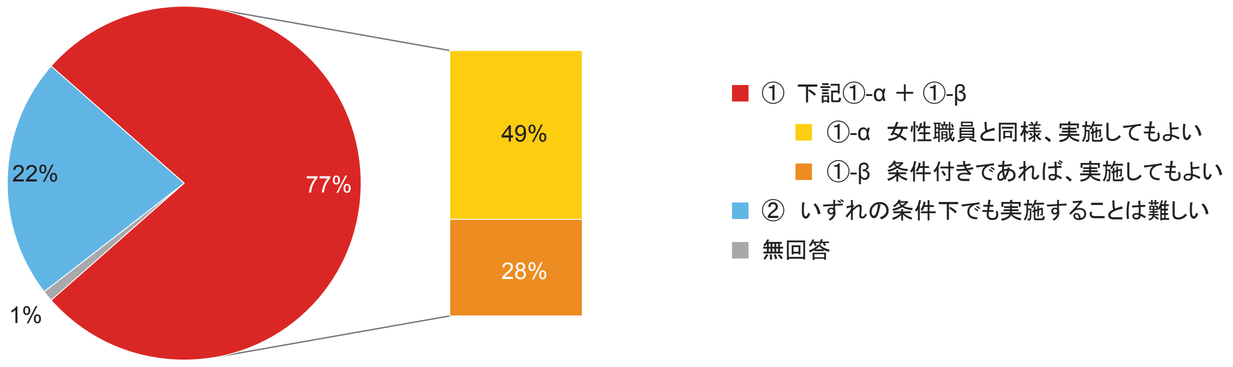


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

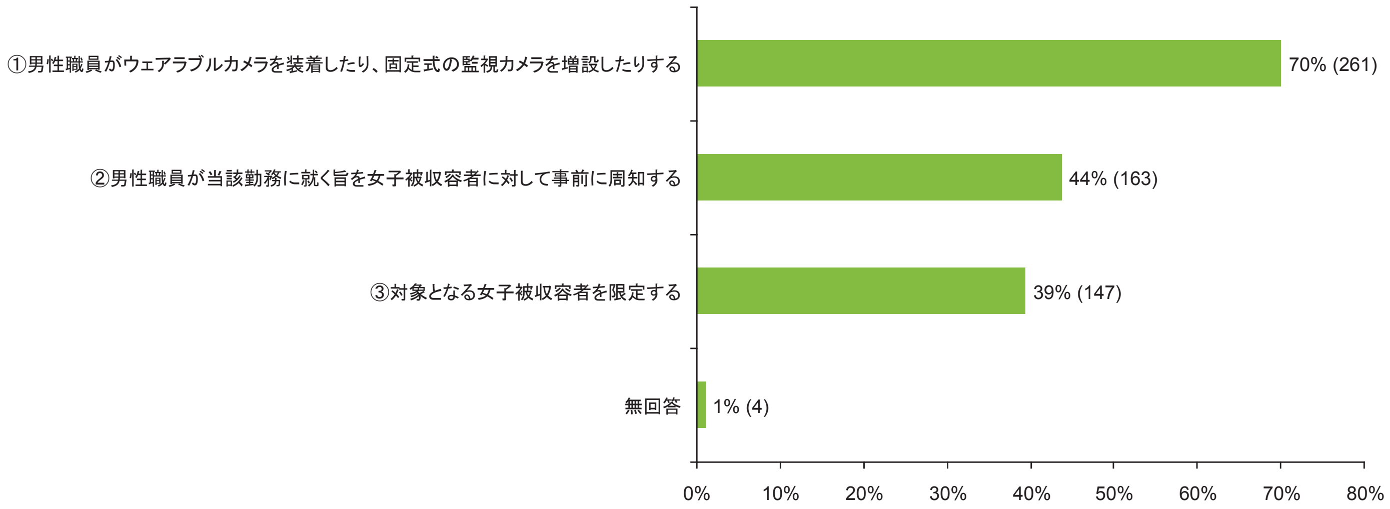
Q4：単独で女子被収容者の面会の立会いをすること

【全体】

(n=1,380)

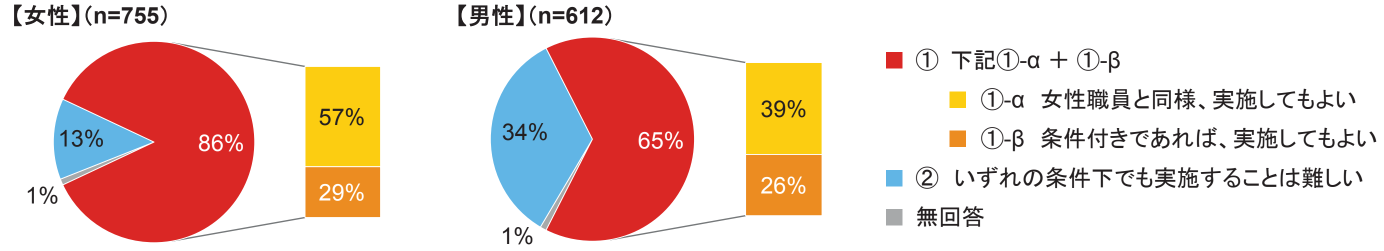


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択、n=373）

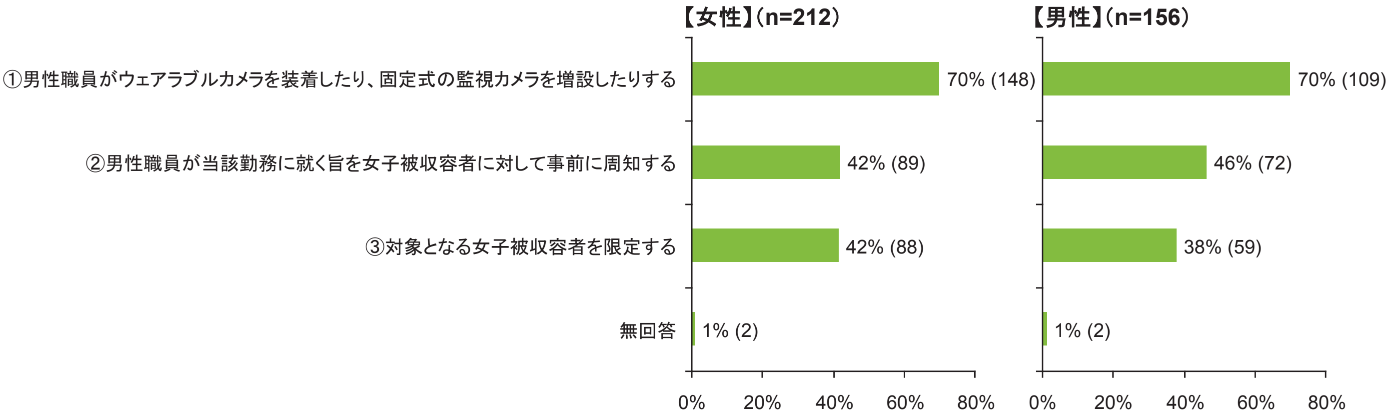


面会の立会いについては、約半数が「実施してもよい」と答えている。
「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人を含めると約8割となる

【男女別】

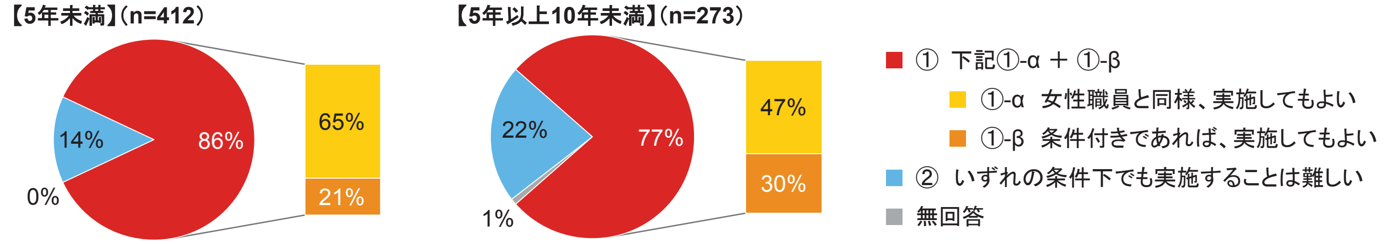


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

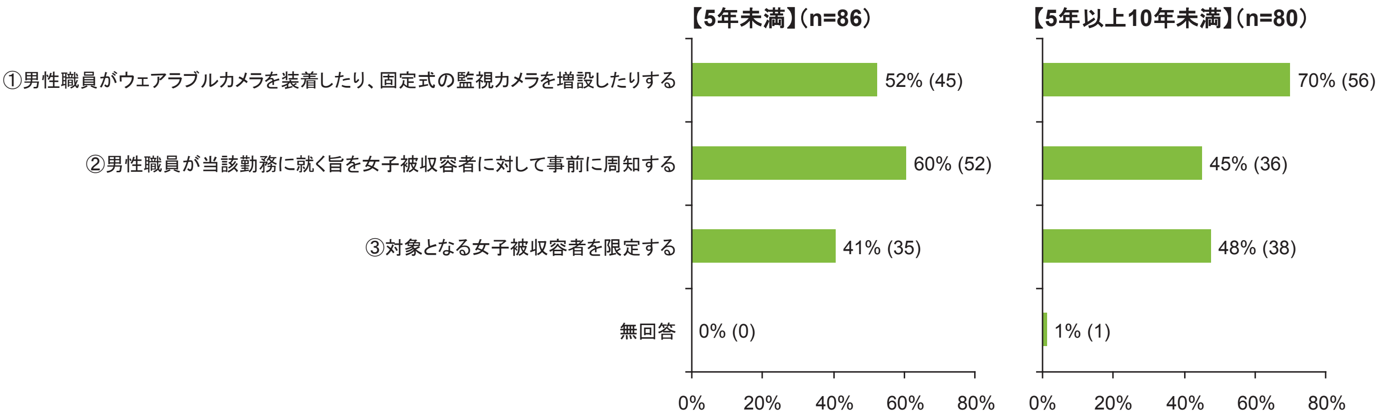


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
男性職員よりも女性職員の方が大幅に高い

【勤務年数別-1】



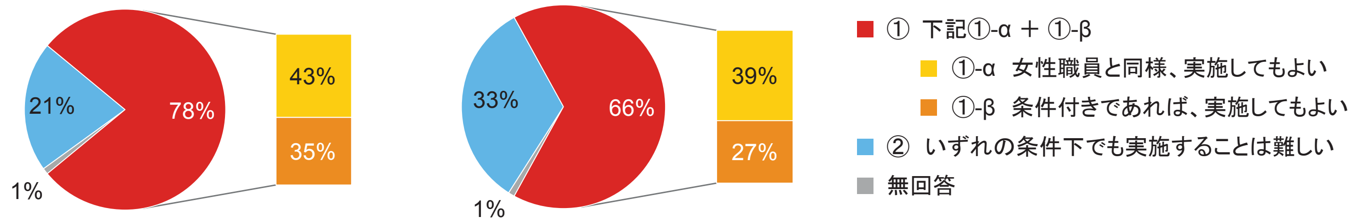
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、「実施してもよい」
「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合が高い傾向にある

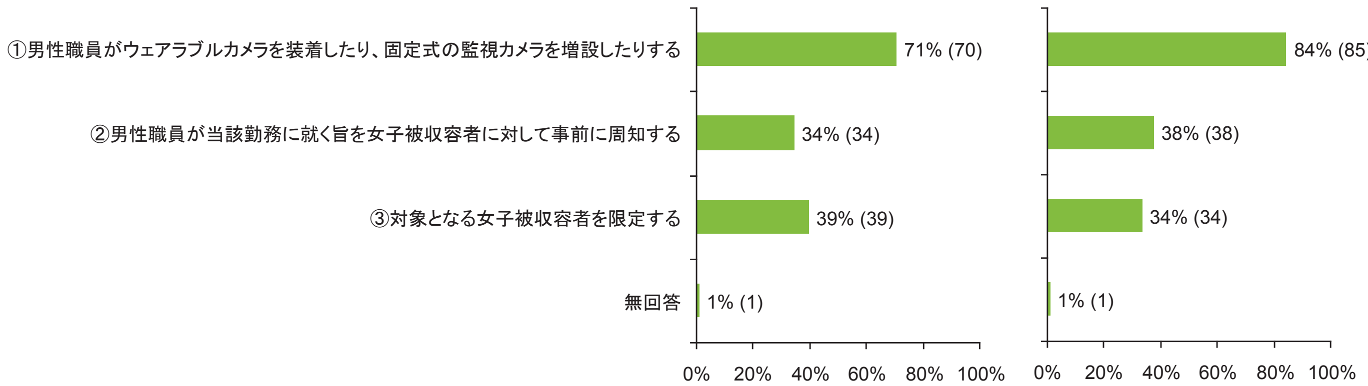
【勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=285)　【20年以上】(n=393)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

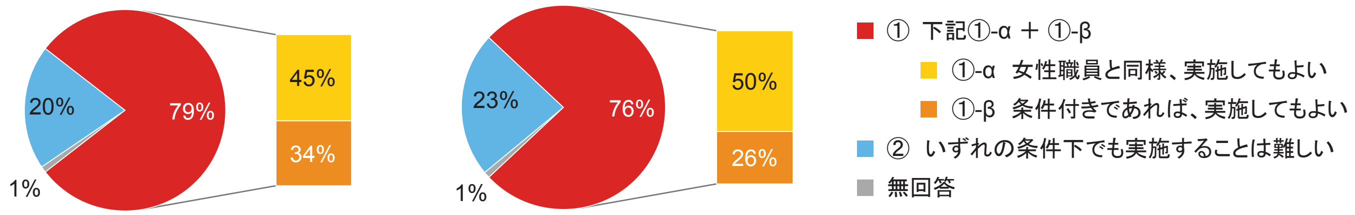
【10年以上20年未満】(n=99)　【20年以上】(n=101)



勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、「実施してもよい」
「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合が高い傾向にある

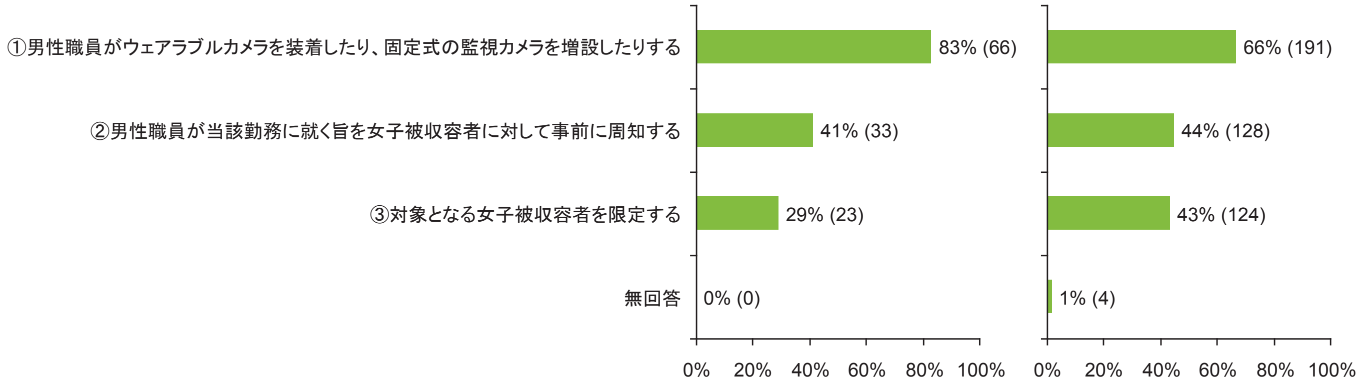
【役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=239)　【左記以外】(n=1,128)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

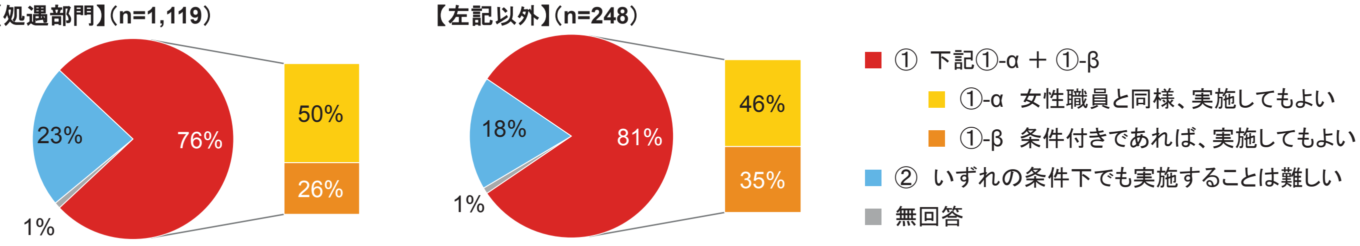
【係長・主任矯正処遇官以上】(n=80)　【左記以外】(n=288)



「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の
役職間での違いは限定的である

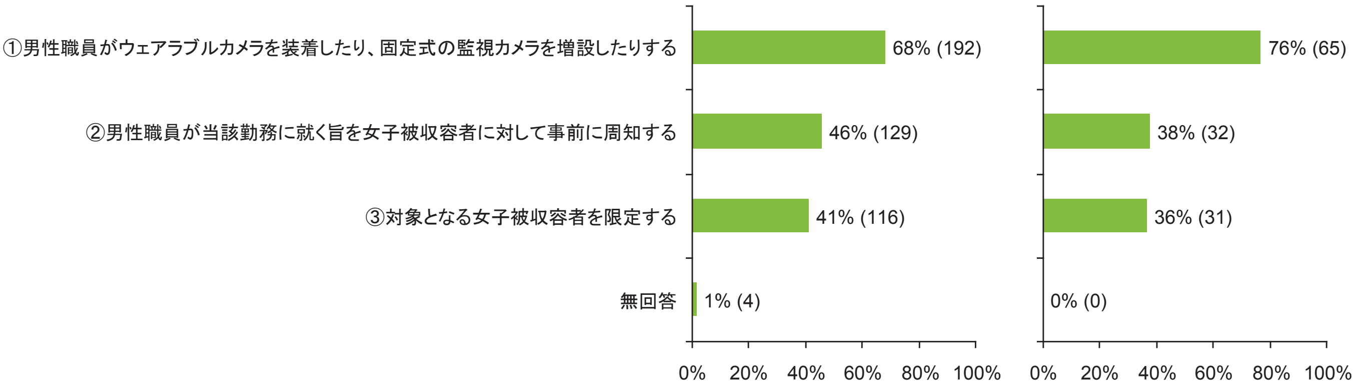
【部門別】

【処遇部門】(n=1,119)　　【左記以外】(n=248)



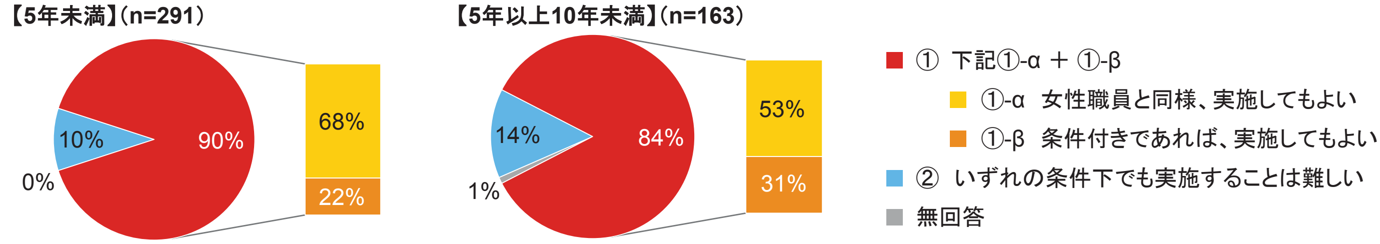
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

【処遇部門】(n=283)　　【左記以外】(n=85)

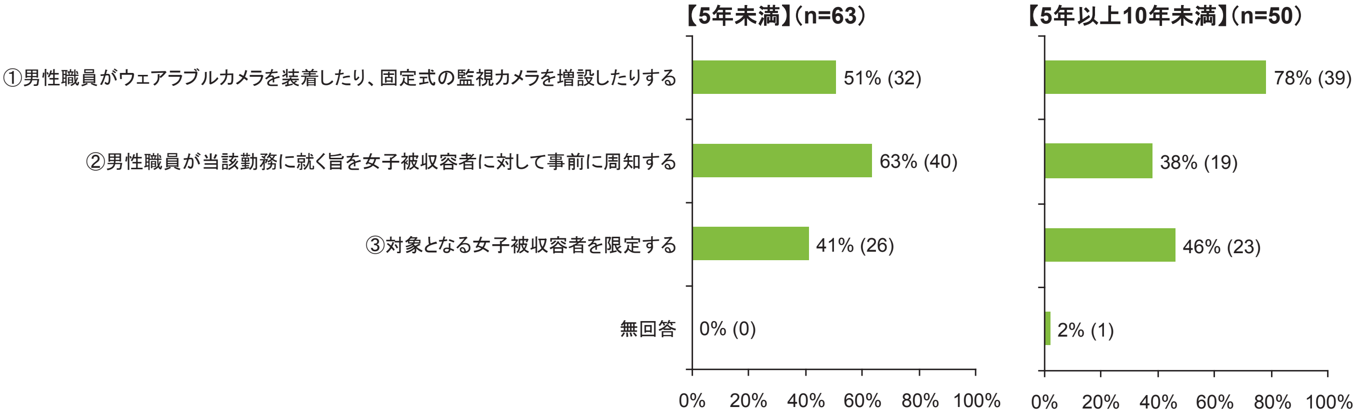


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

【女性×勤務年数別-1】

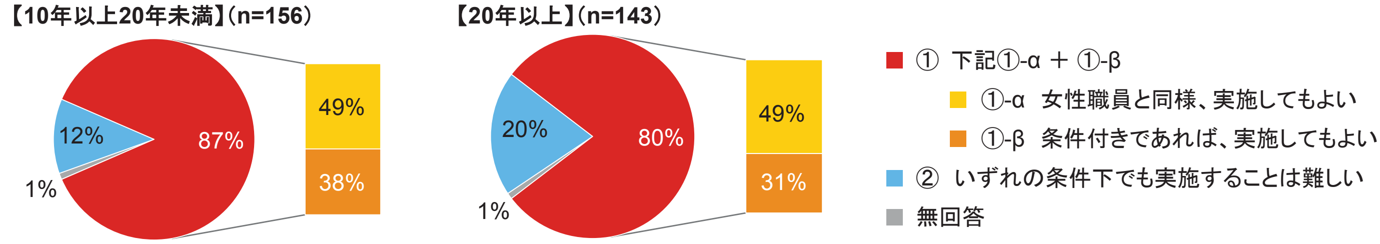


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

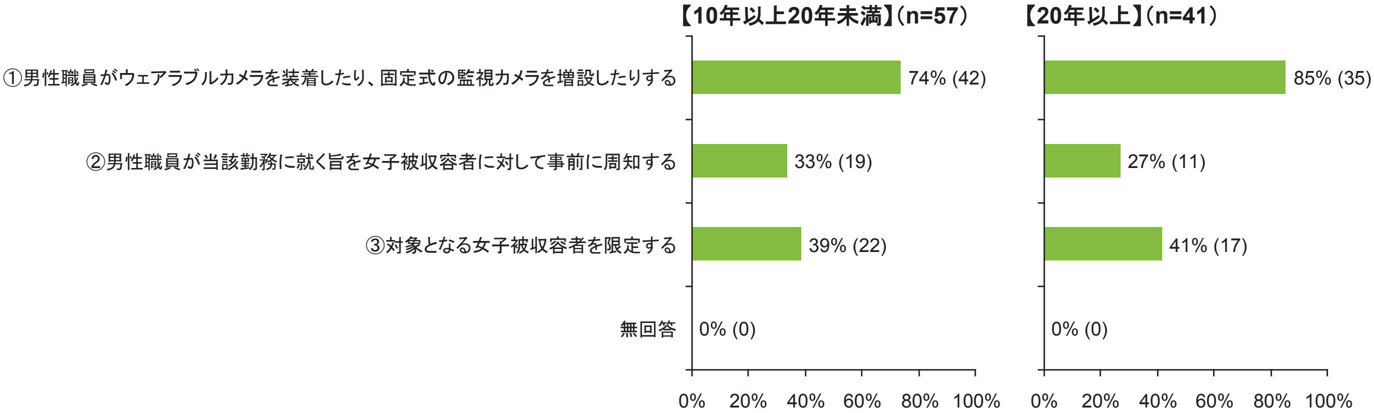


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

【女性×勤務年数別-2】



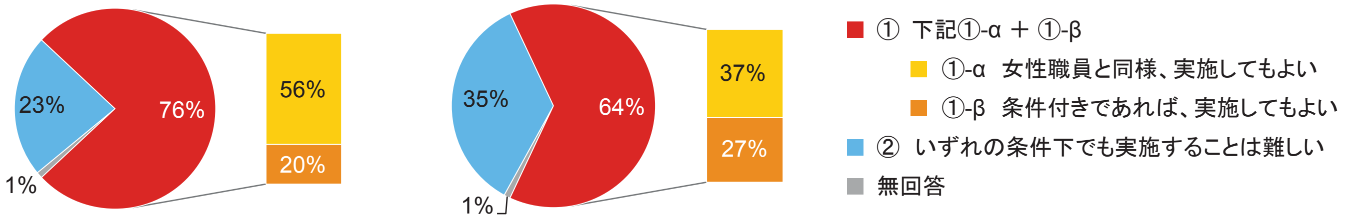
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



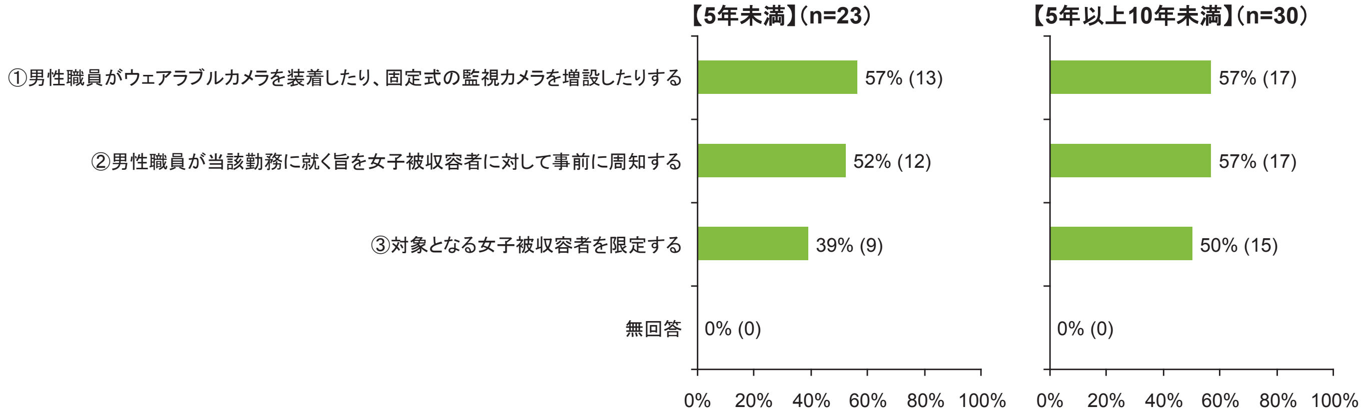
女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

【男性×勤務年数別-1】

【5年未満】(n=121)　　【5年以上10年未満】(n=110)



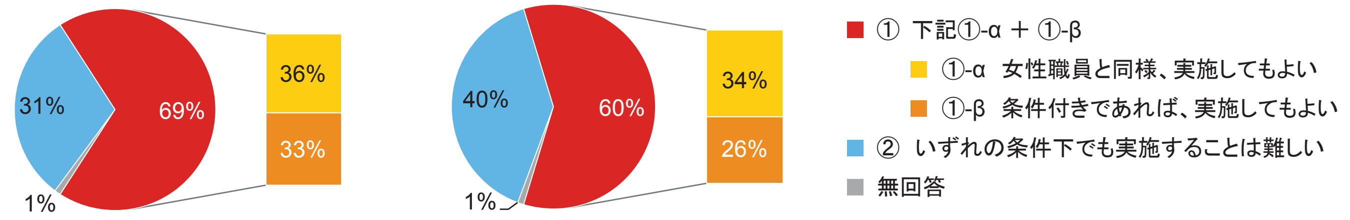
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



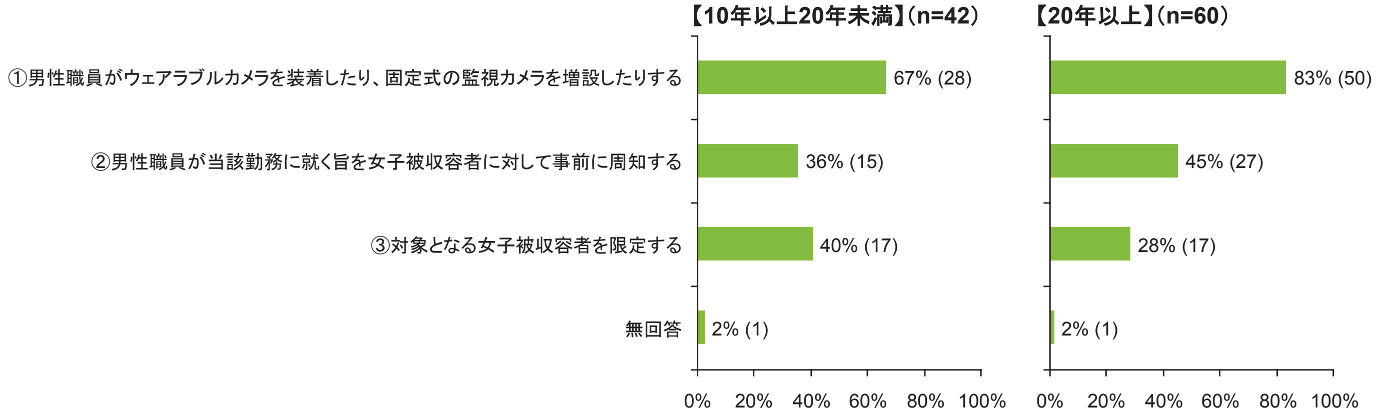
男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

【男性×勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=129)　　【20年以上】(n=250)

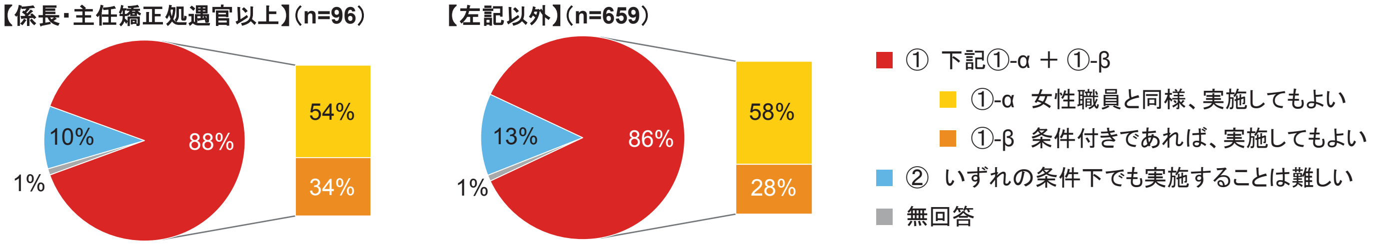


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

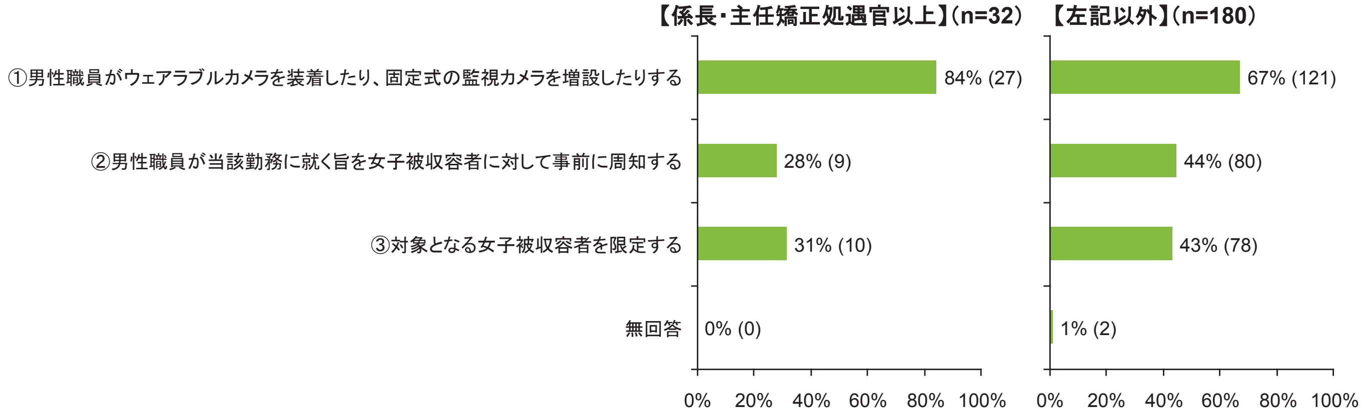


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

【女性×役職別】

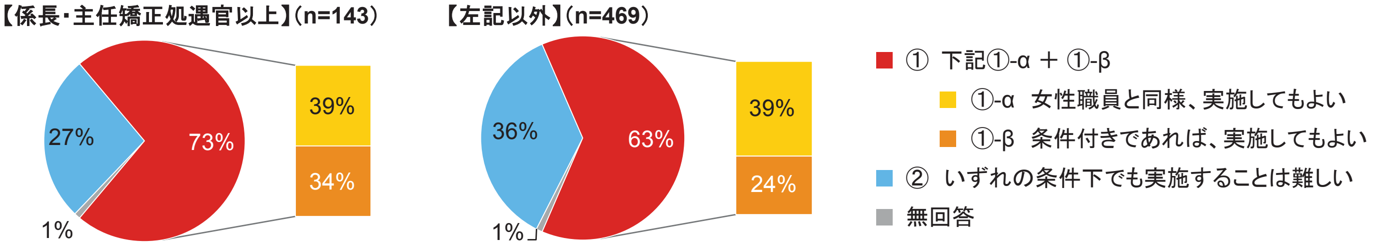


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

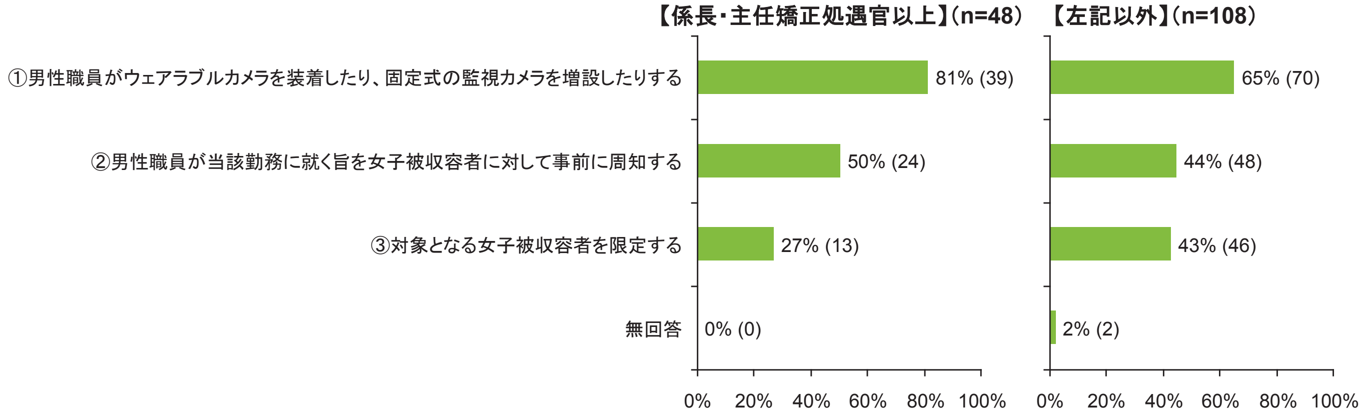


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の役職間での違いは限定的である

【男性×役職別】

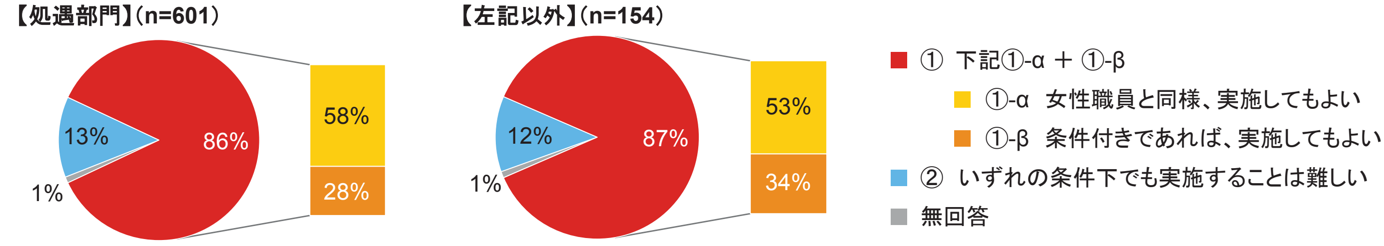


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

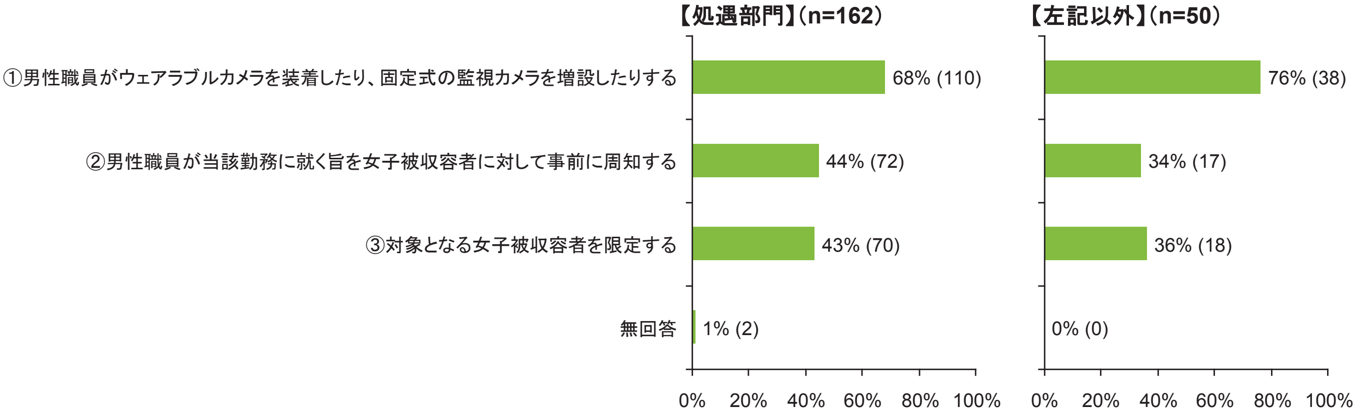


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【女性×部門別】

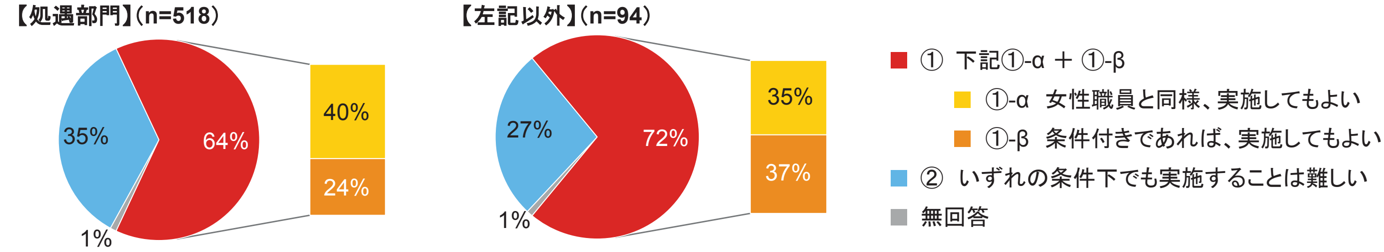


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

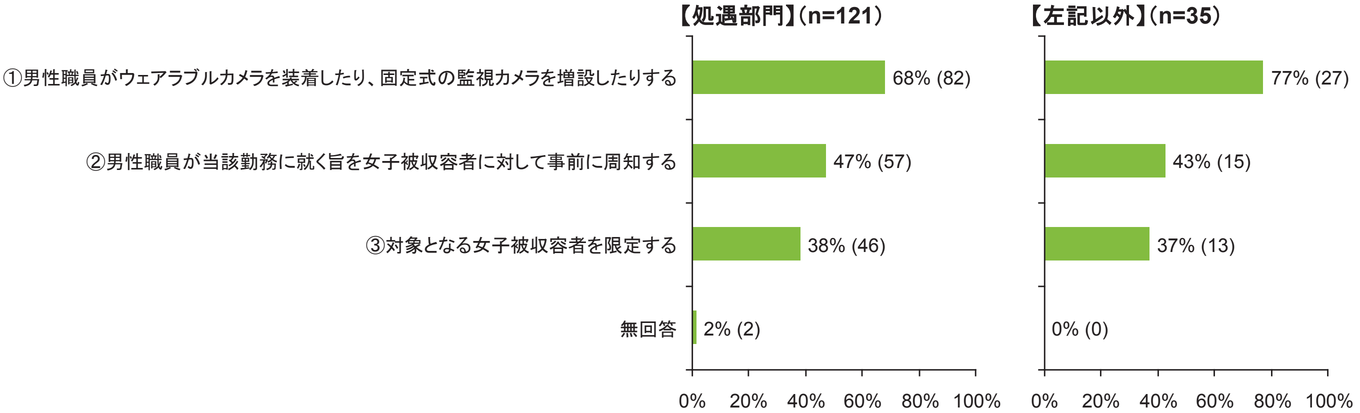


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

【男性×部門別】



（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

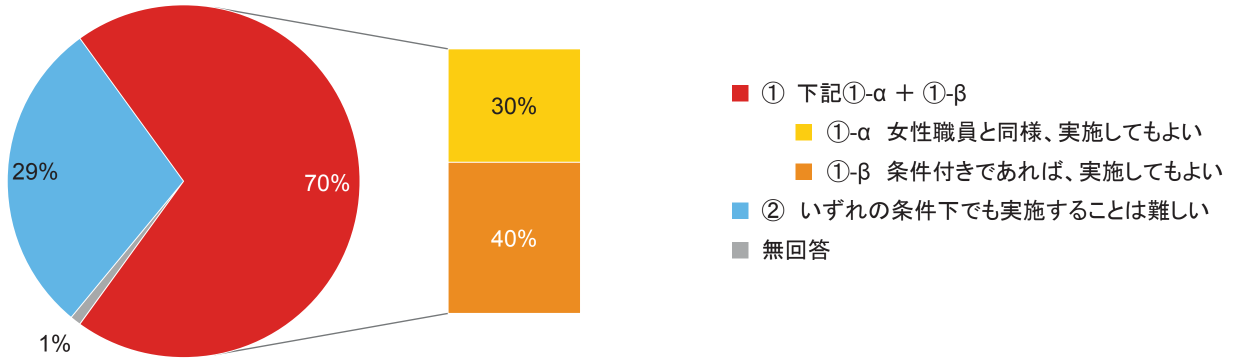


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

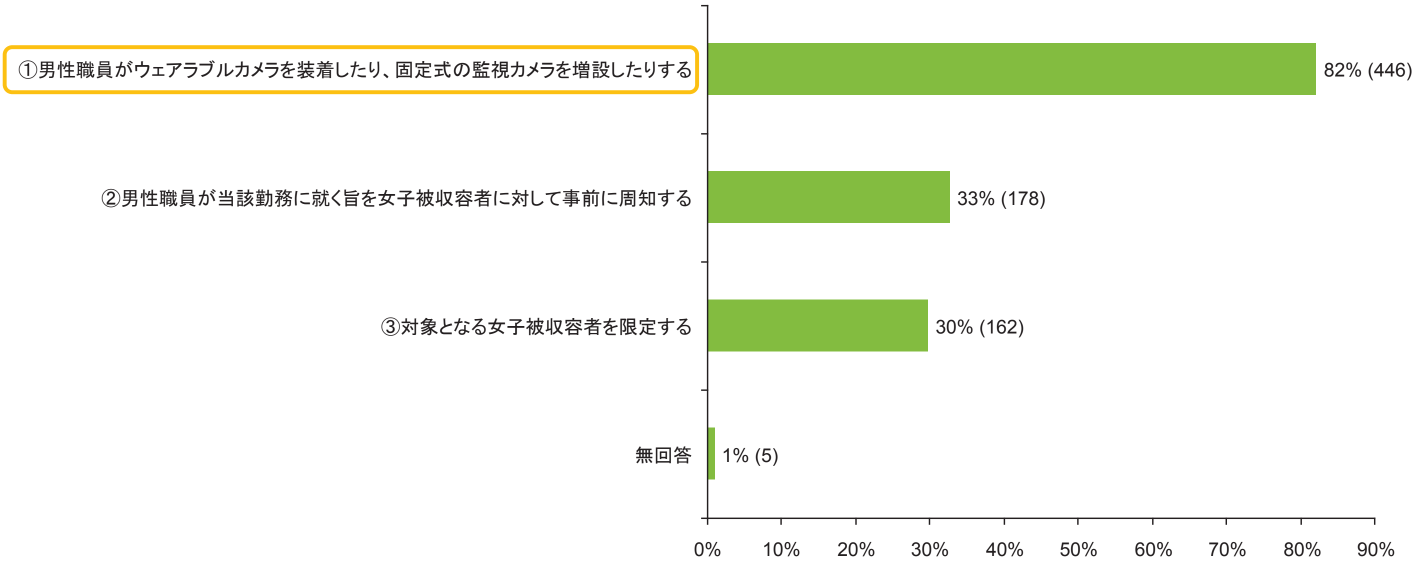
Q5：単独で女子被収容者の取調べや面接・指導をすること

【全体】

(n=1,380)



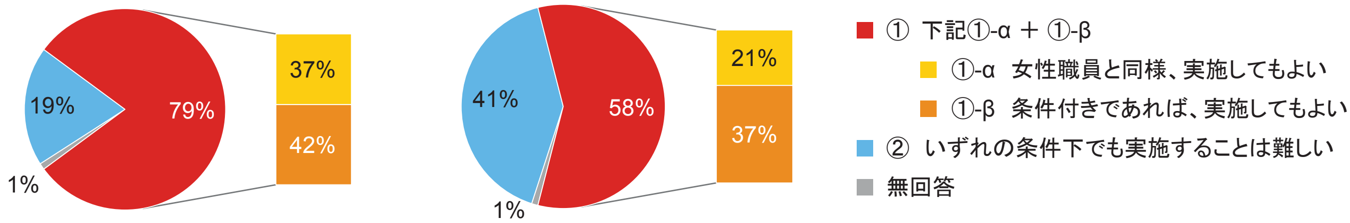
（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択、n=544）



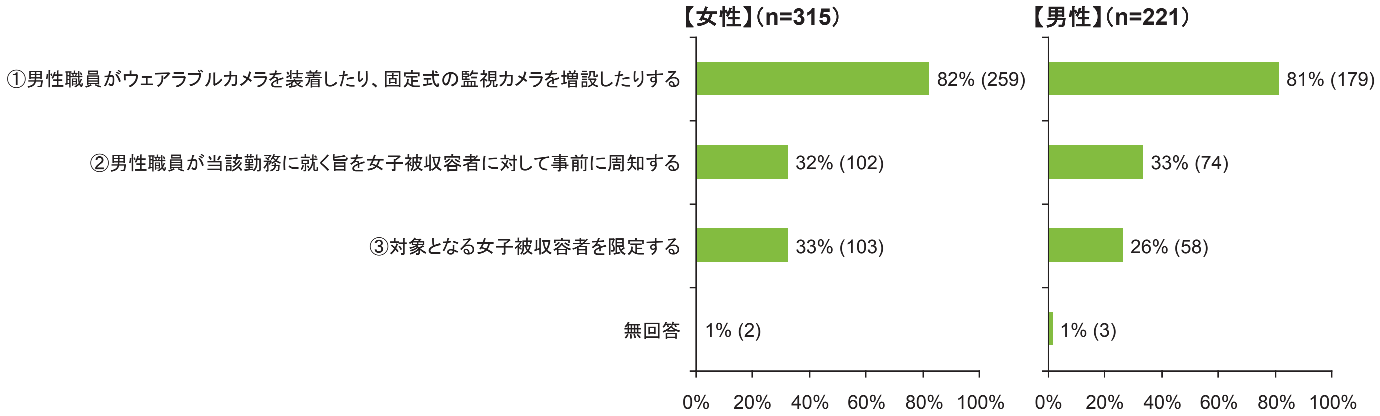
取調べ・面接・指導については、第三者の目を確保する（ウェアラブルカメラ等）ことで、多くの職員が実施してもよいと考えている

【男女別】

【女性】(n=755)　　【男性】(n=612)



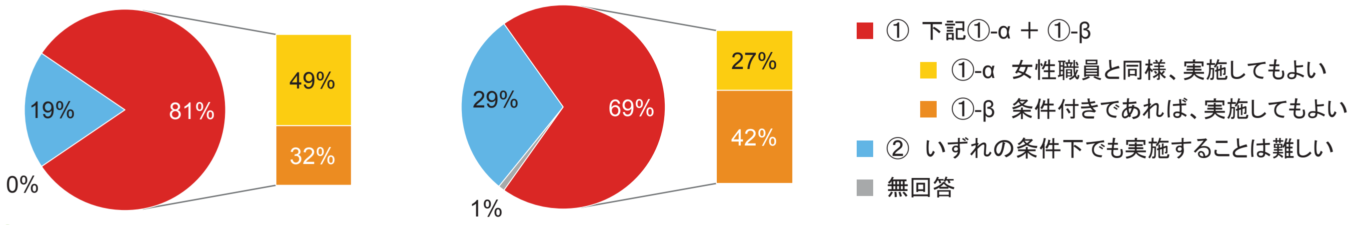
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



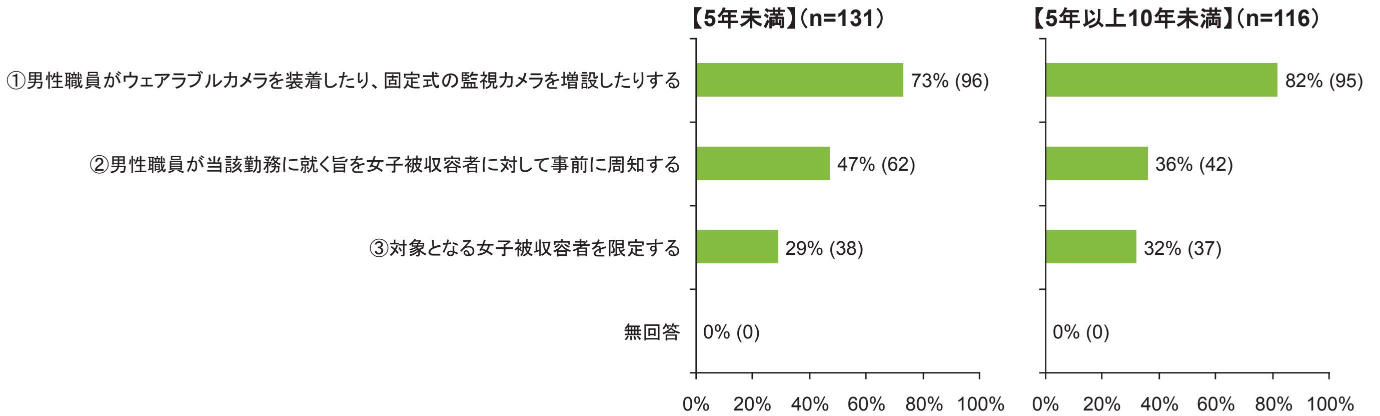
「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
男性職員よりも女性職員の方が大幅に高い

【勤務年数別-1】

【5年未満】(n=412)　　【5年以上10年未満】(n=273)



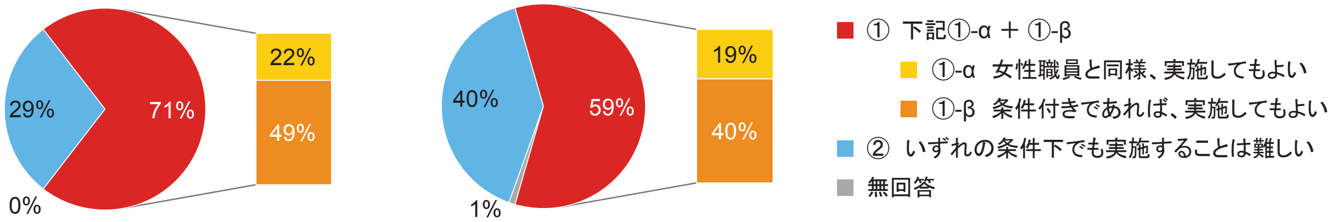
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



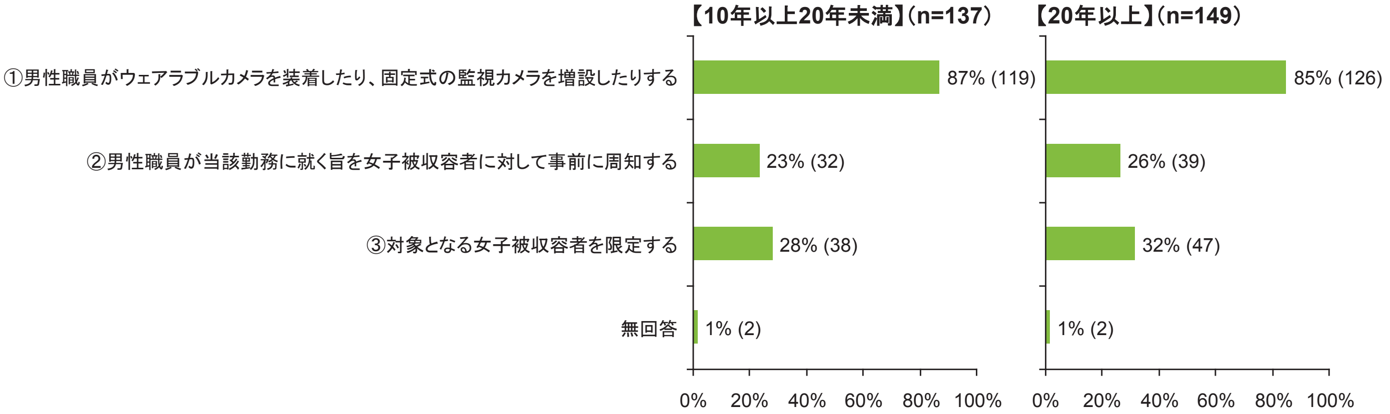
勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と
回答した人の割合が高い傾向にある

【勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=285)　　【20年以上】(n=393)



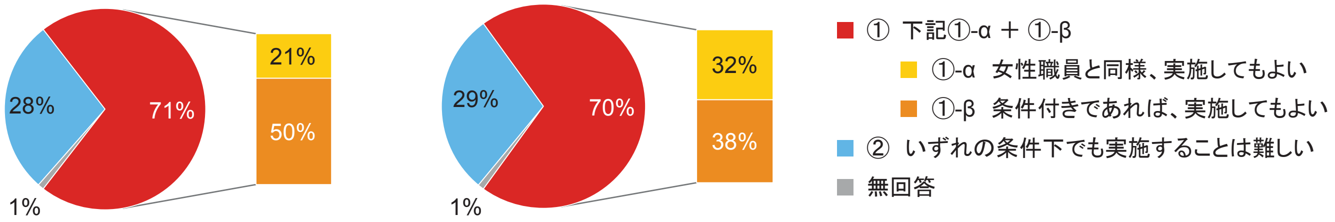
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



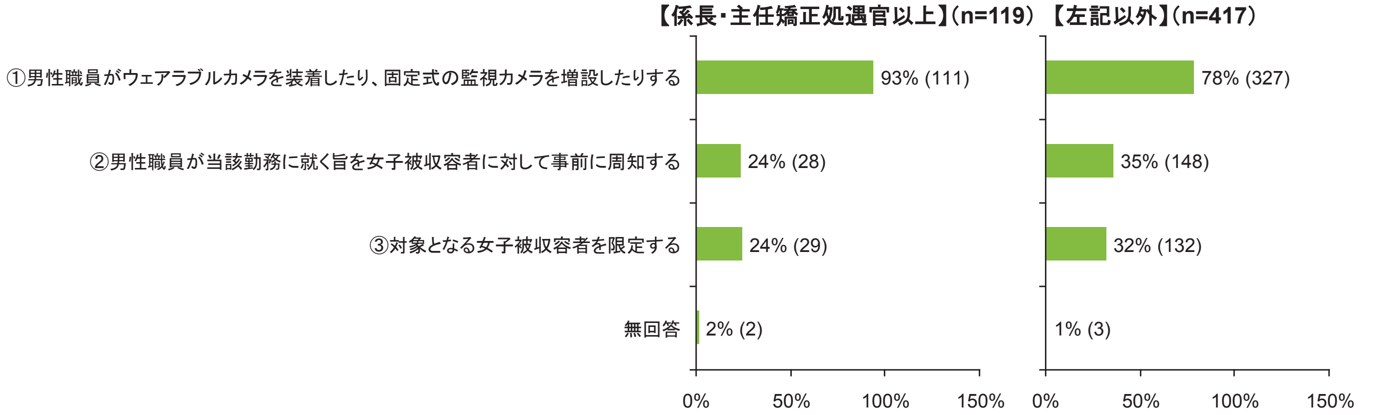
勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合が高い傾向にある

【役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=239)　　【左記以外】(n=1,128)



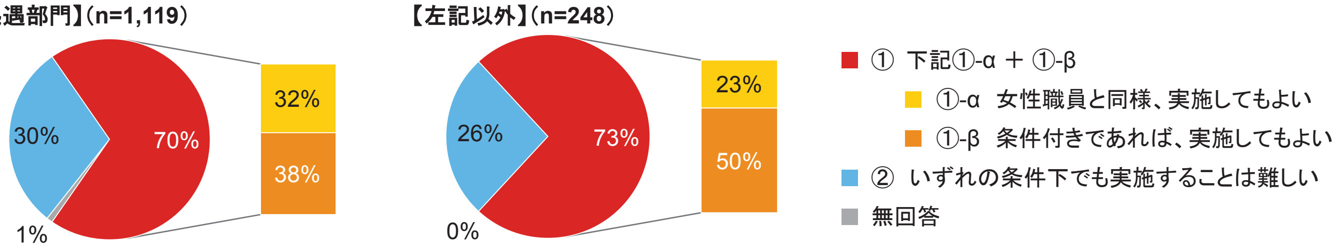
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



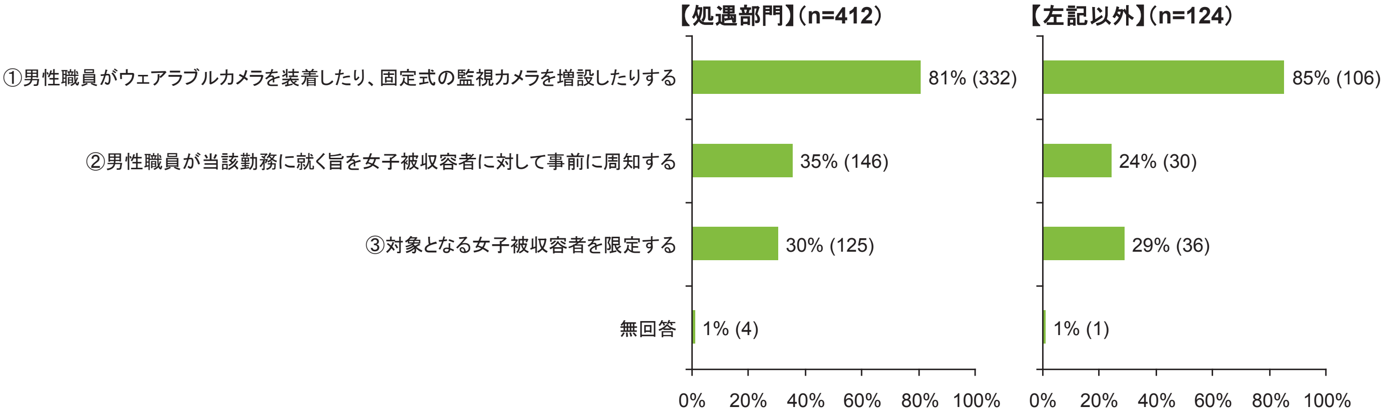
「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の役職間での違いは限定的である

【部門別】

【処遇部門】（n=1,119）　　【左記以外】（n=248）

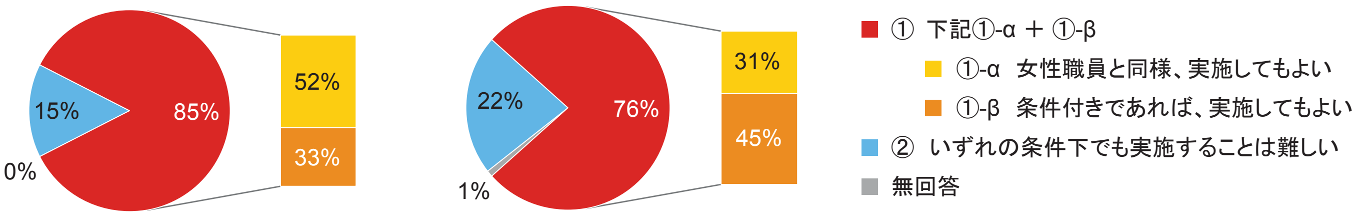


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

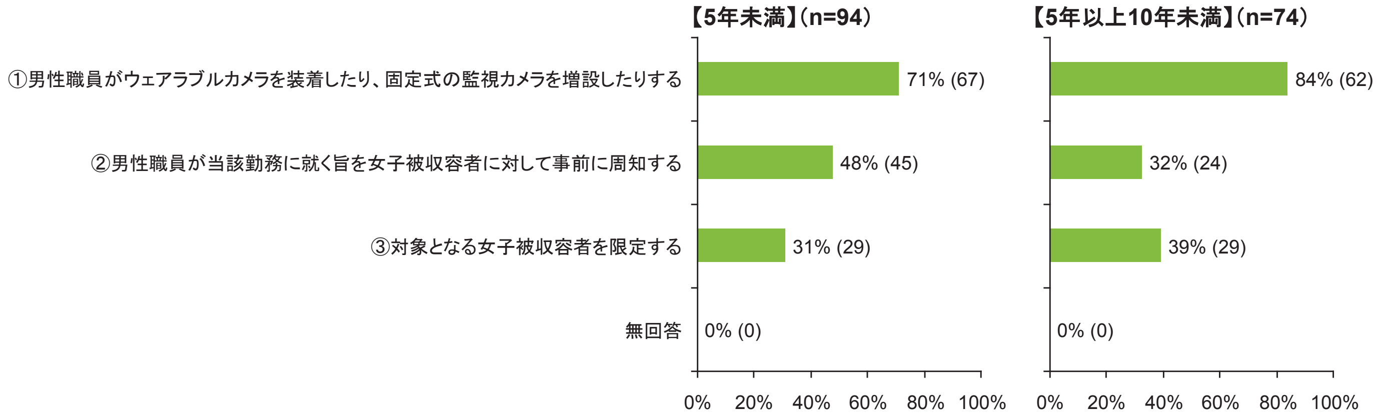


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

【女性×勤務年数別-1】

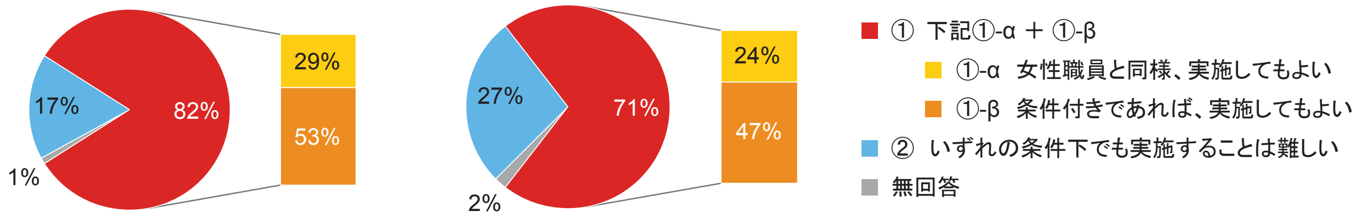


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

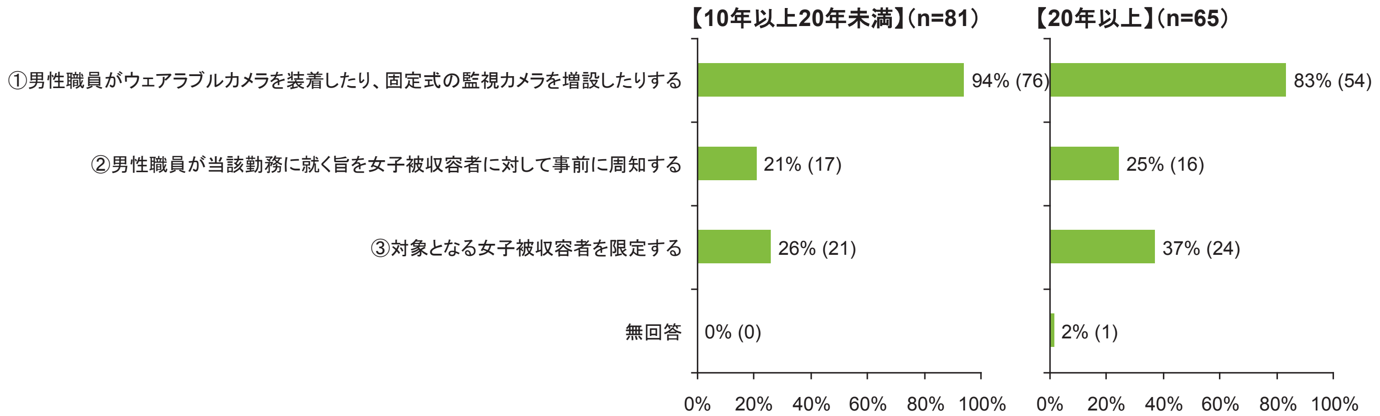


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

【女性×勤務年数別-2】



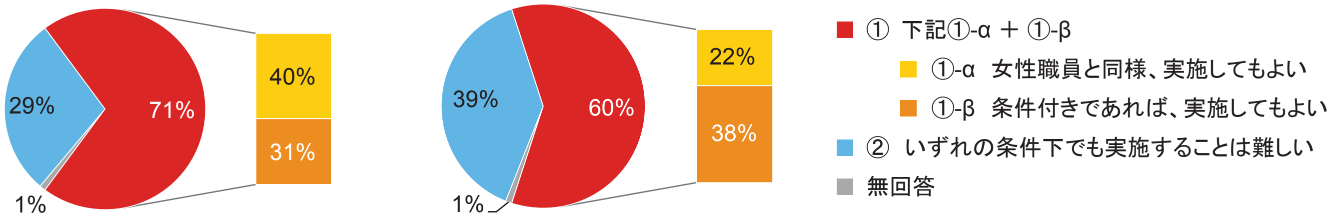
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

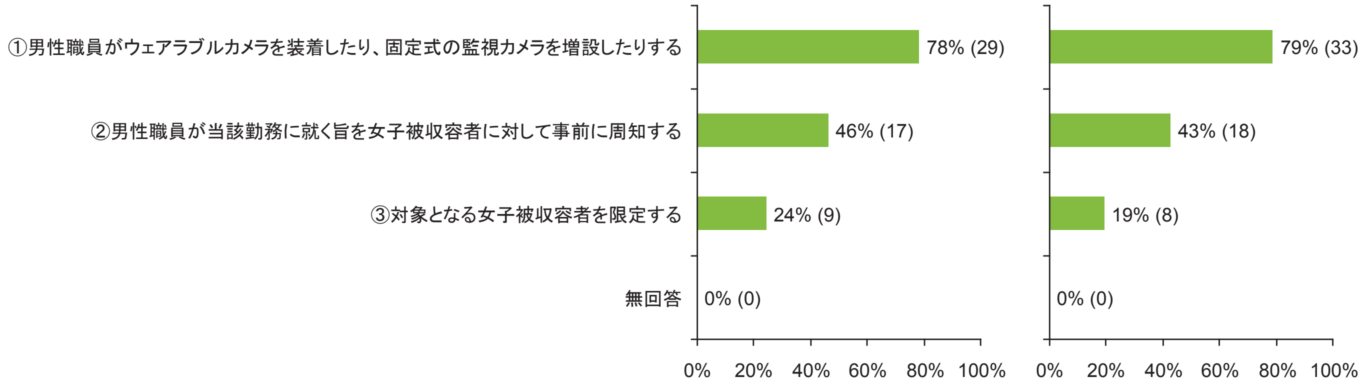
【男性×勤務年数別-1】

【5年未満】(n=121)　【5年以上10年未満】(n=110)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

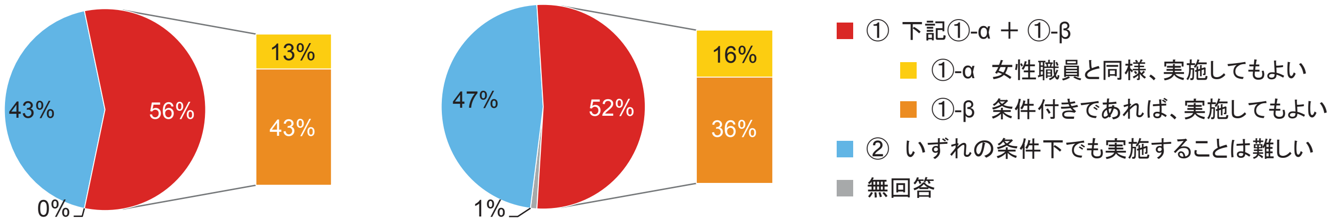
【5年未満】(n=37)　【5年以上10年未満】(n=42)



男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

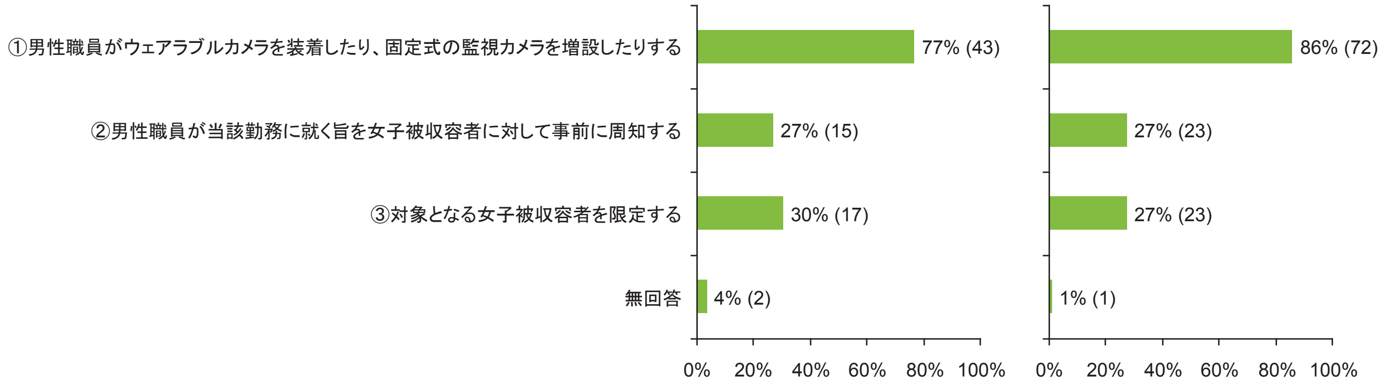
【男性×勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=129)　【20年以上】(n=250)



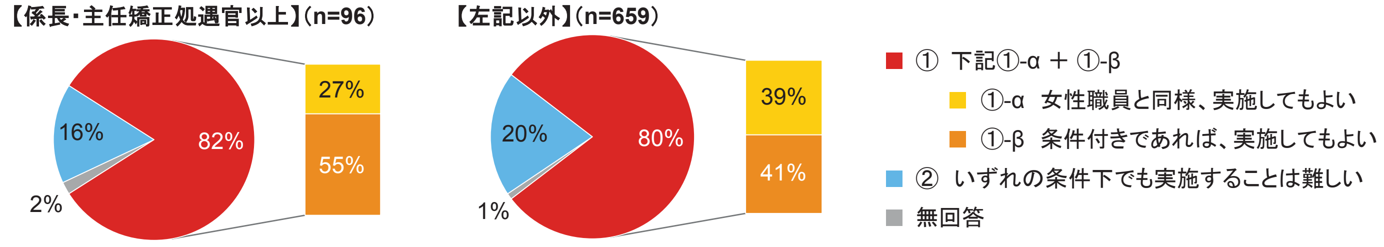
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

【10年以上20年未満】(n=56)　【20年以上】(n=84)

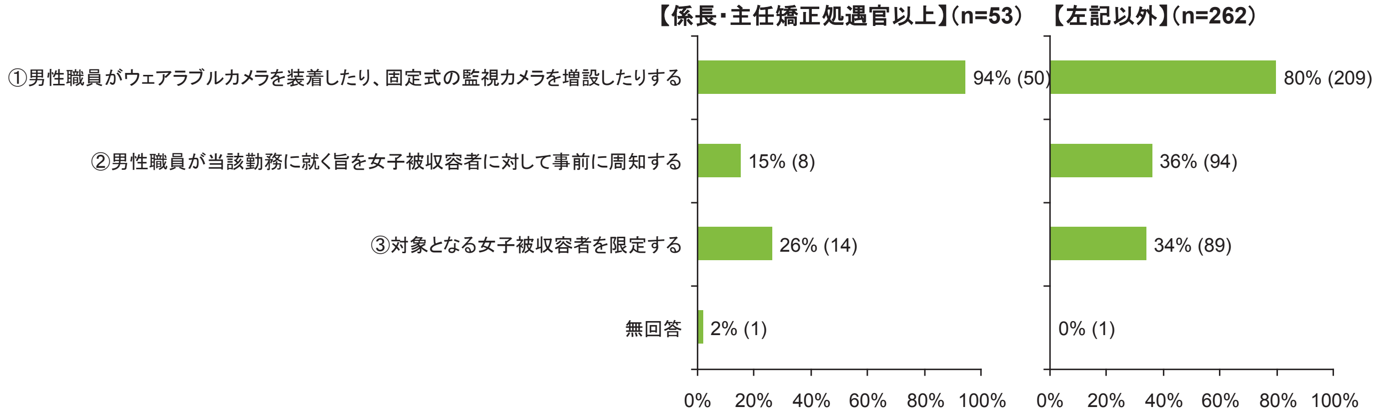


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

【女性×役職別】

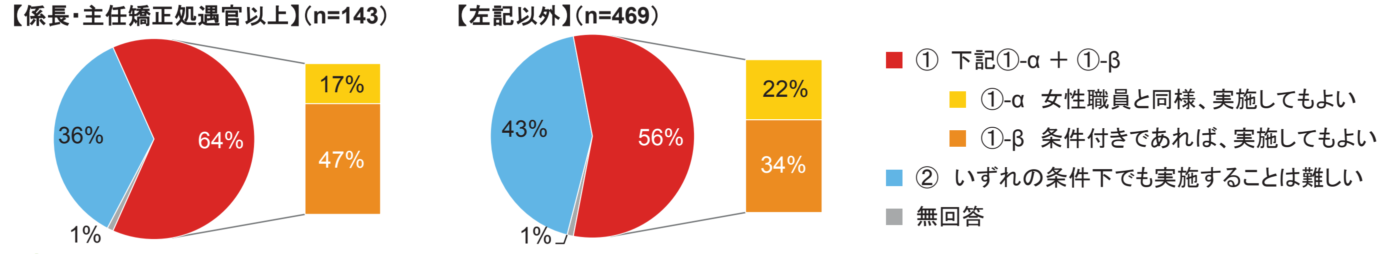


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

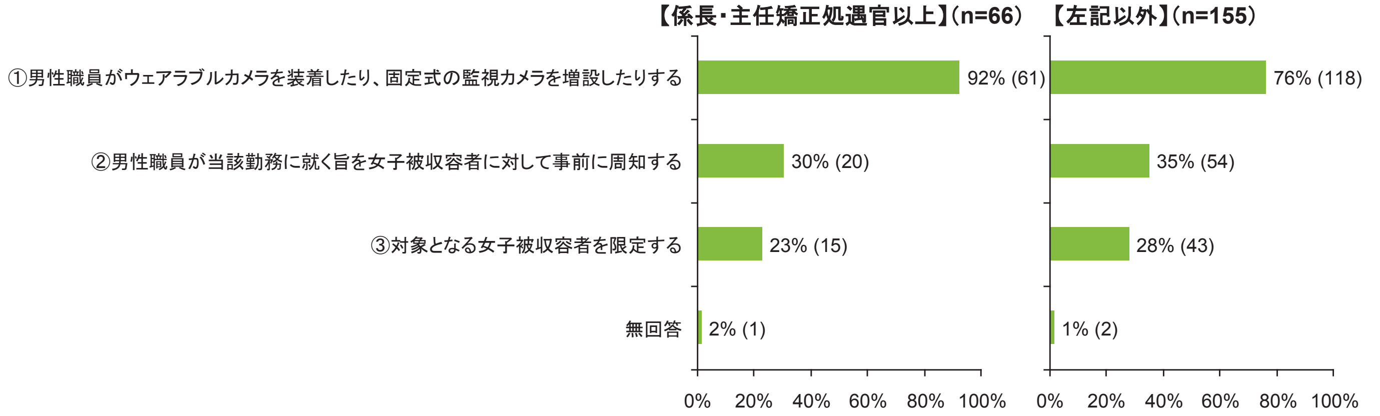


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の役職間での違いは限定的である

【男性×役職別】

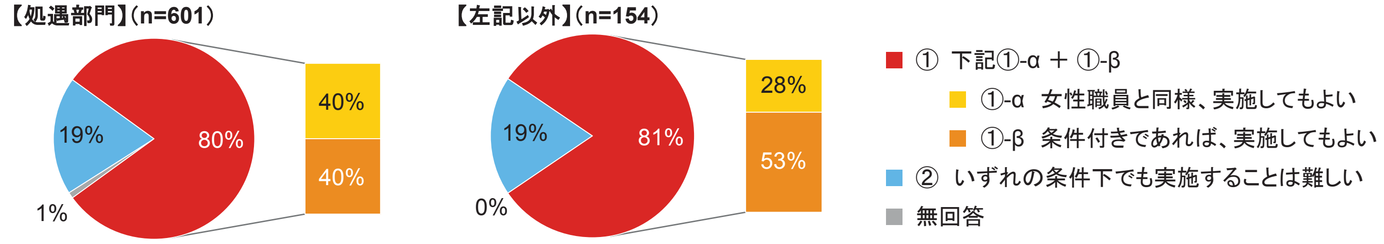


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

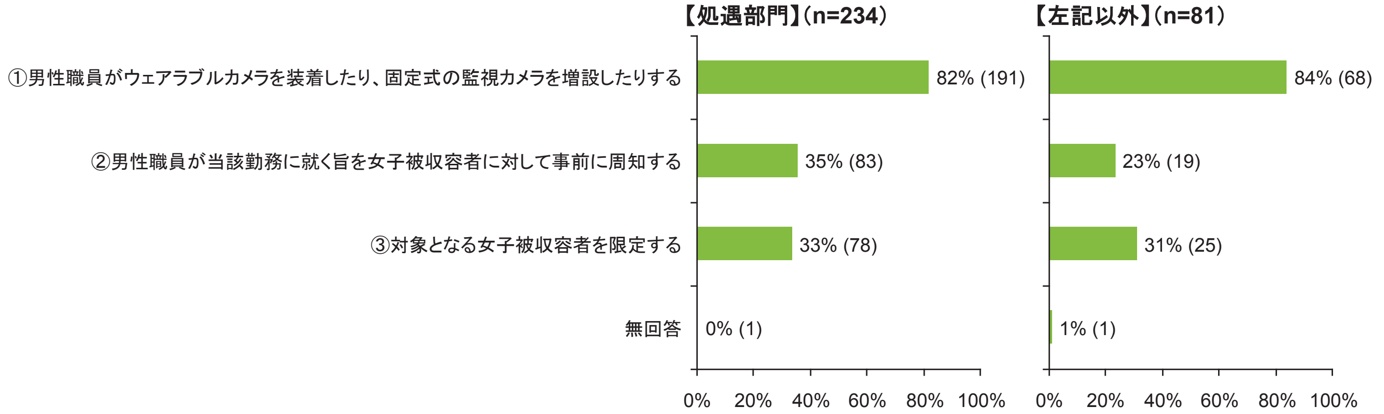


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【女性×部門別】

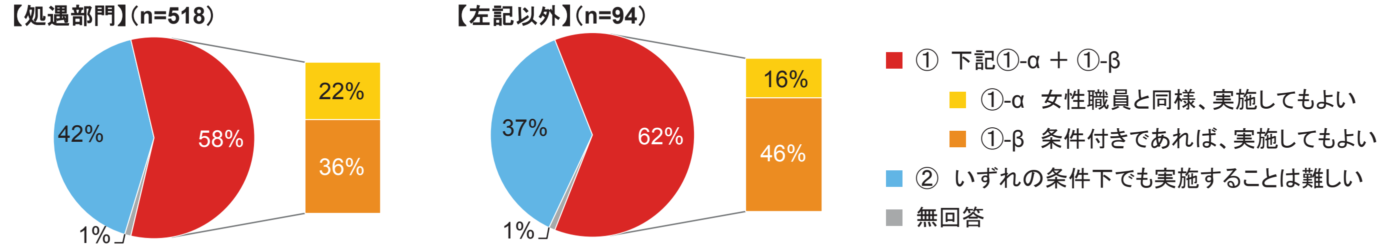


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

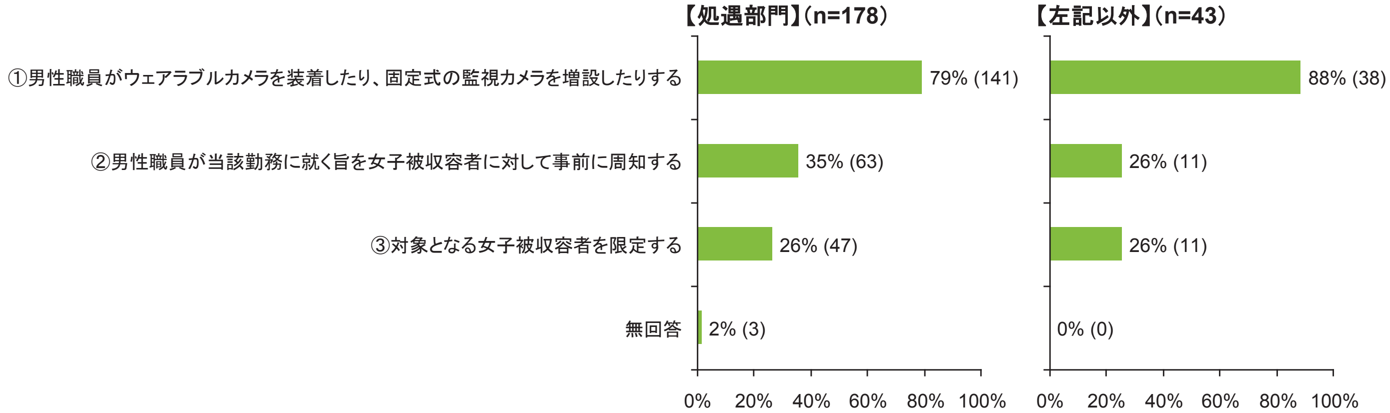


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

【男性×部門別】



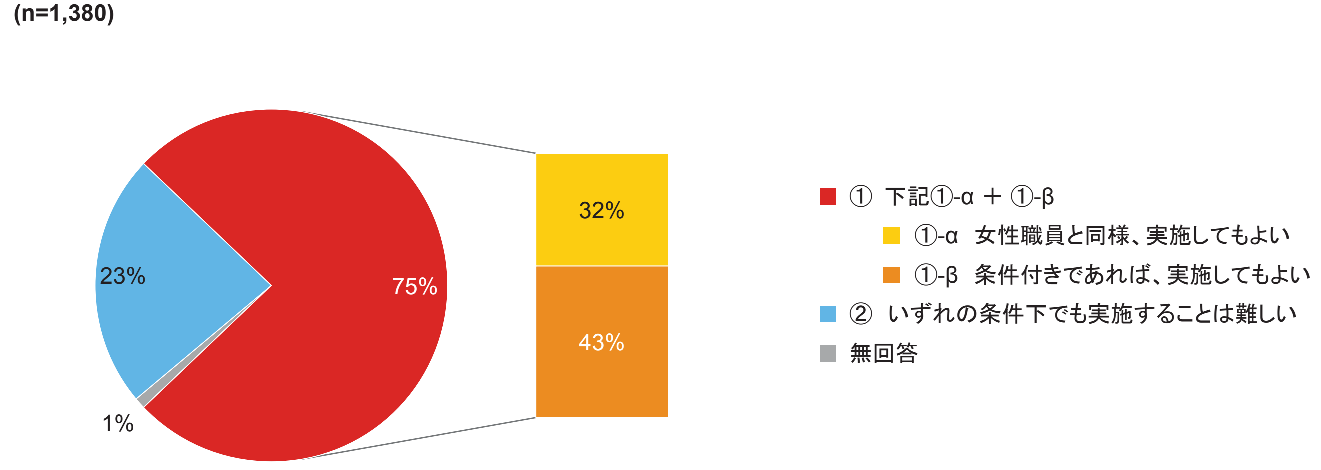
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



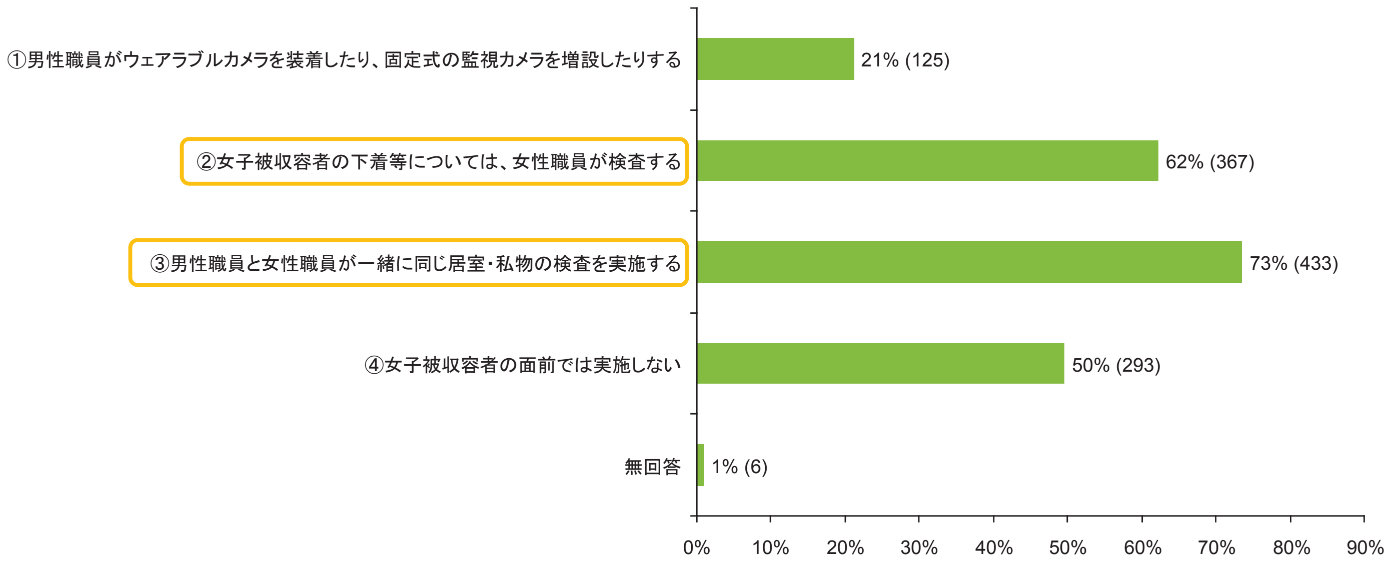
男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

Q6：女子被収容者の居室や私物の検査をすること

【全体】

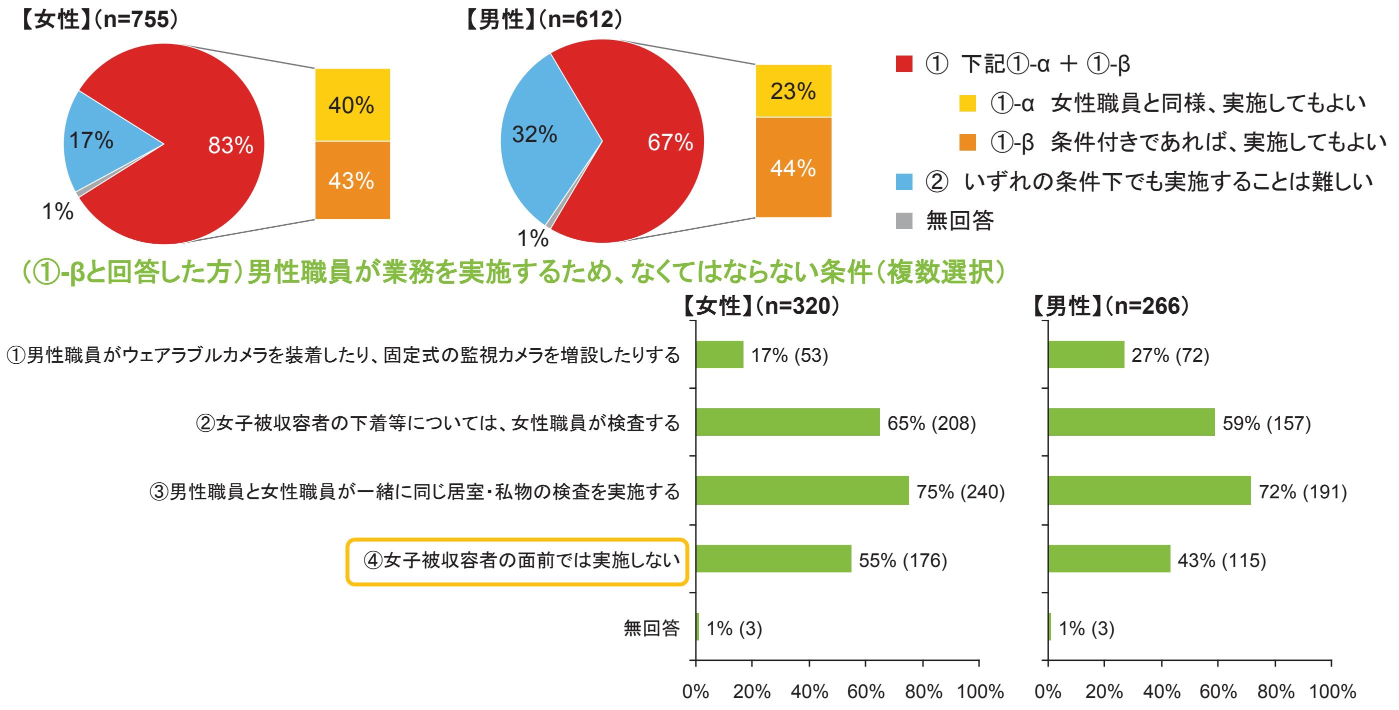


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択、n=590）



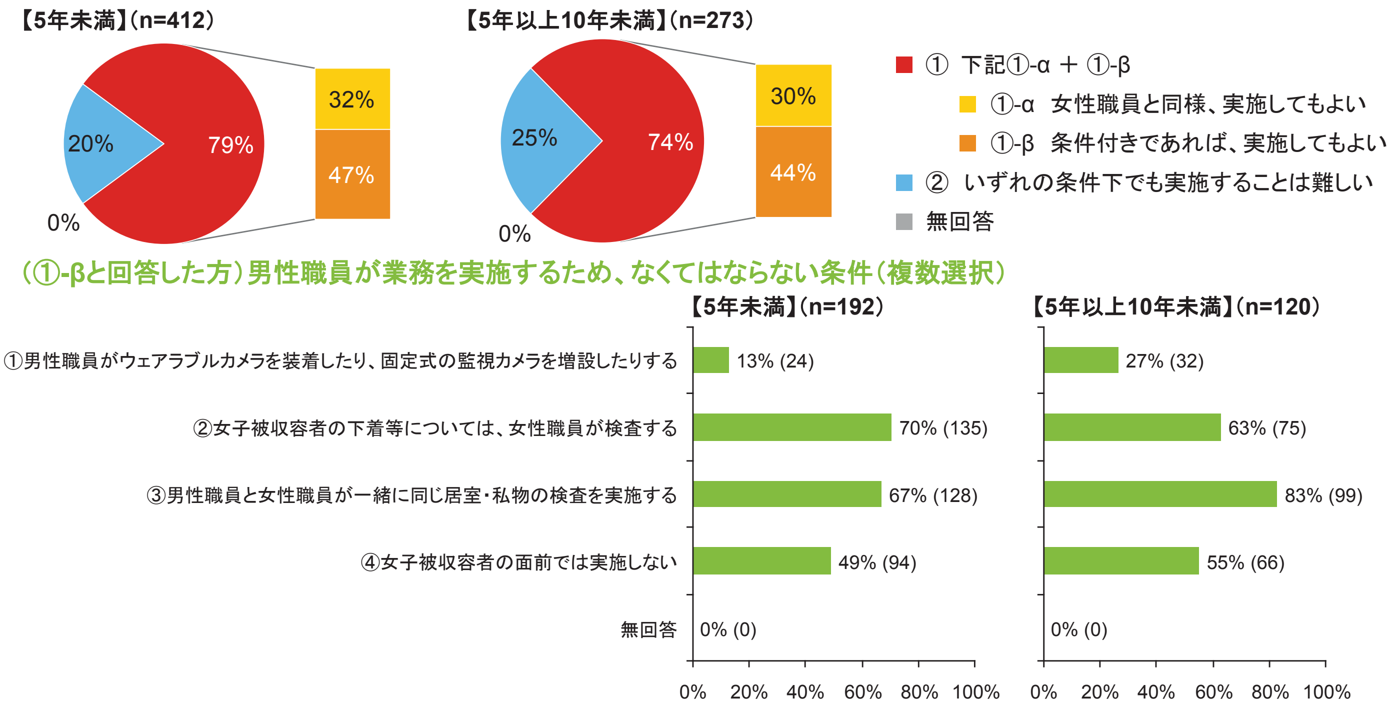
居室や私物の検査については、男性職員と女性職員が一緒に検査する、下着等については女性職員が検査することで、多くの職員が実施してもよいと考えている

【男女別】



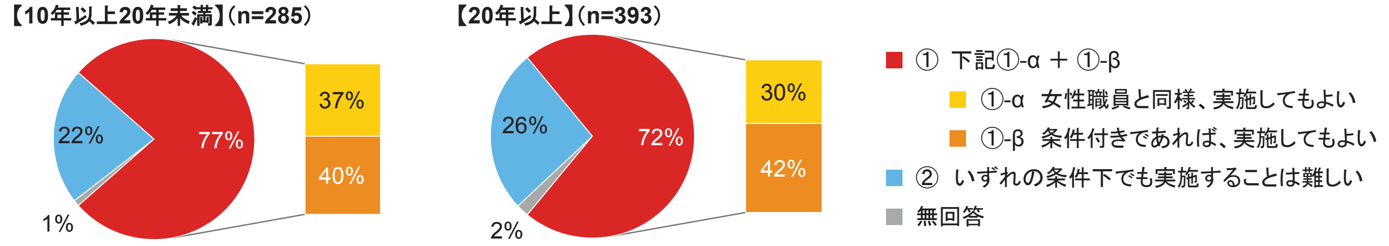
「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
男性職員よりも女性職員の方が高い

【勤務年数別-1】

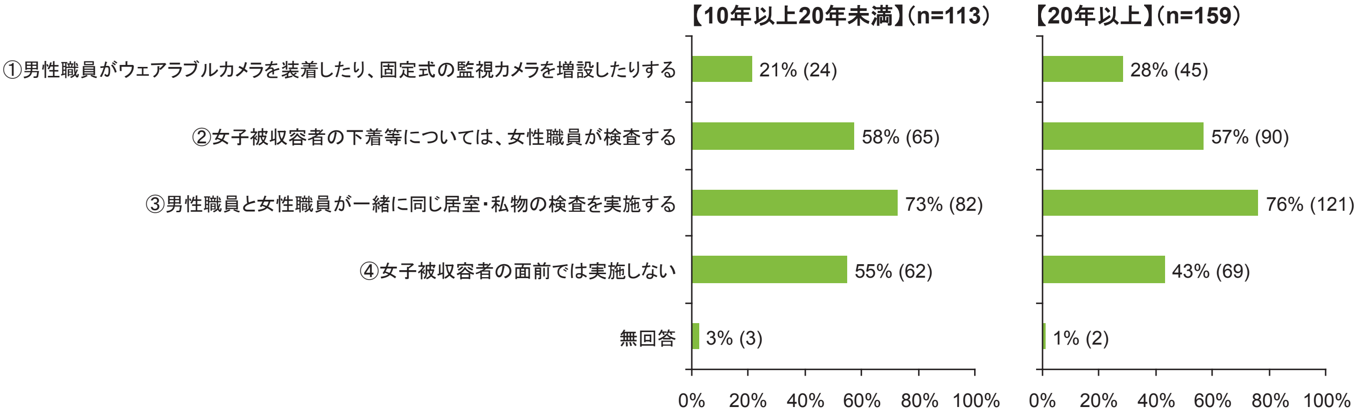


勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、「実施してもよい」
「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合が高い傾向にある

【勤務年数別-2】

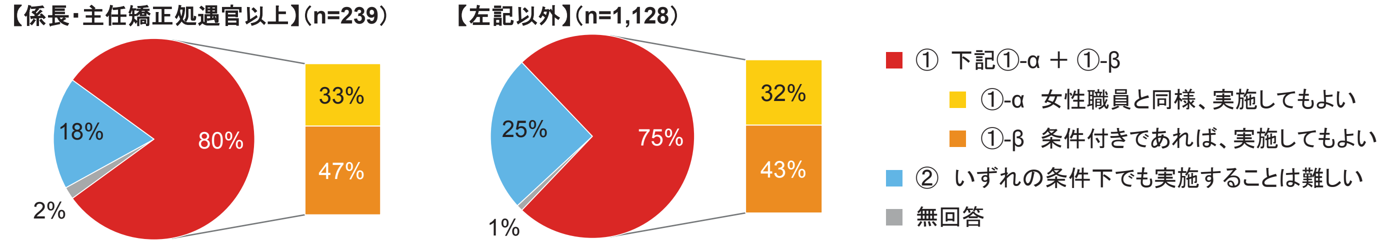


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

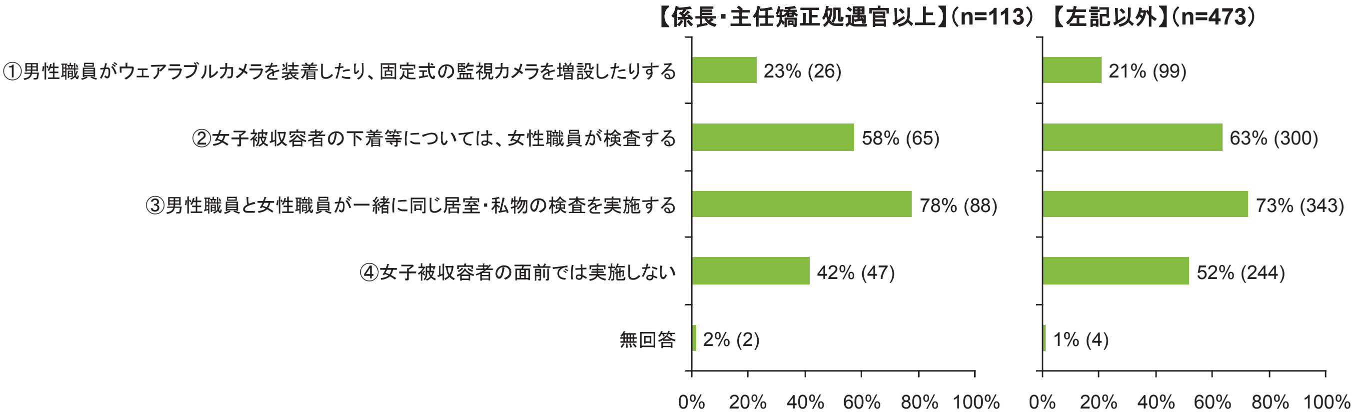


勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合が高い傾向にある

【役職別】



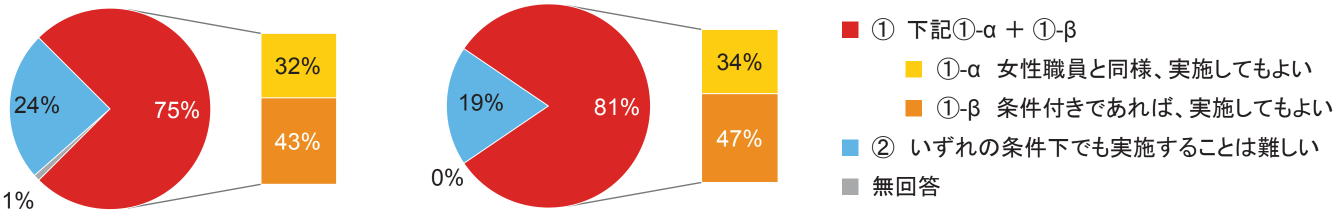
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



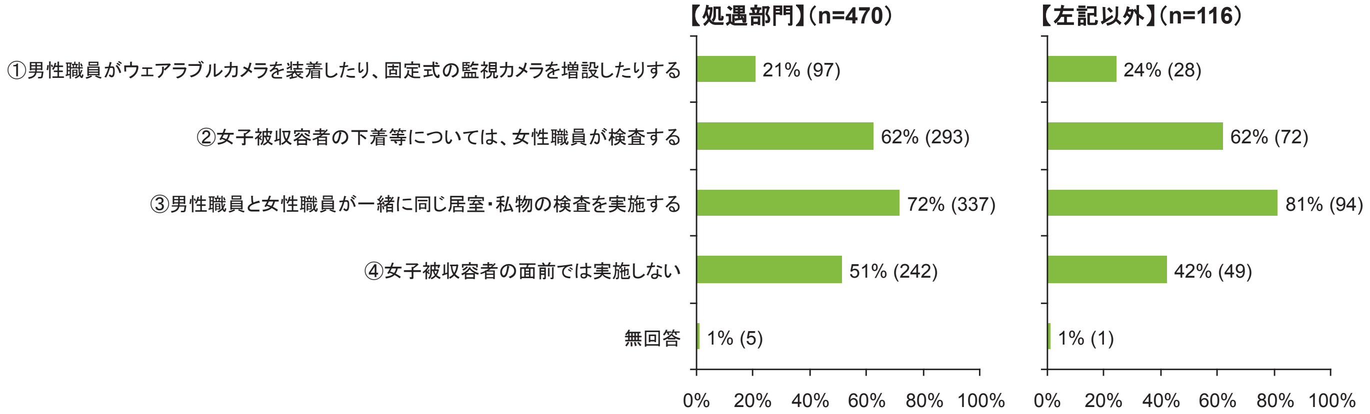
「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【部門別】

【処遇部門】（n=1,119）　　【左記以外】（n=248）

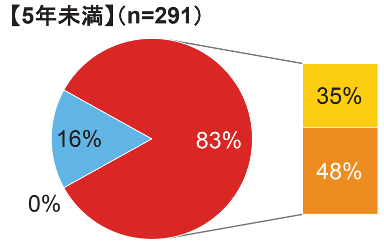


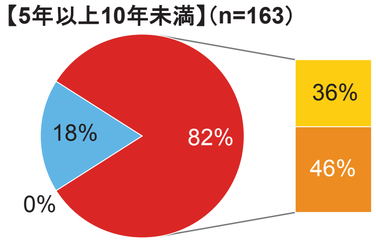
（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）



「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

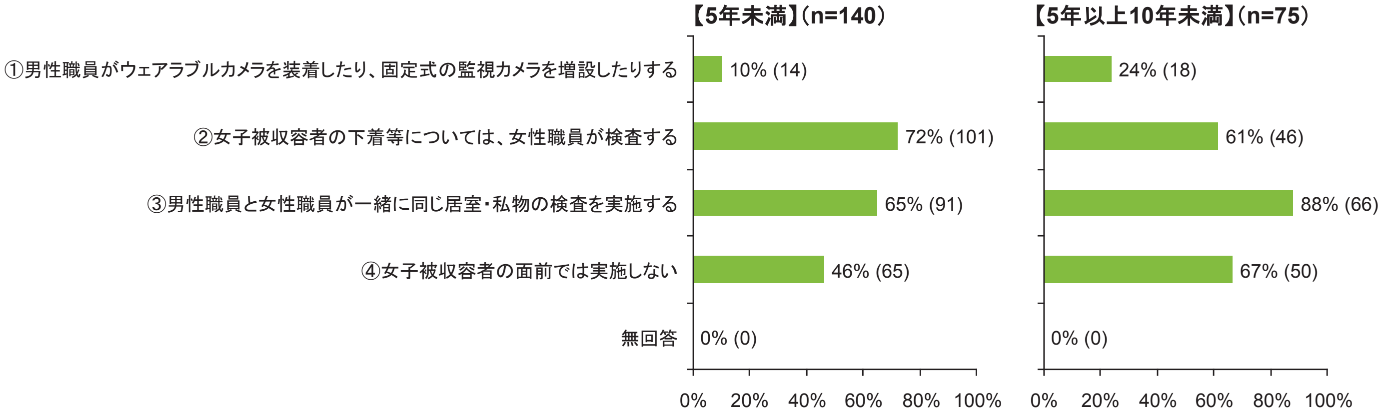
【女性×勤務年数別-1】





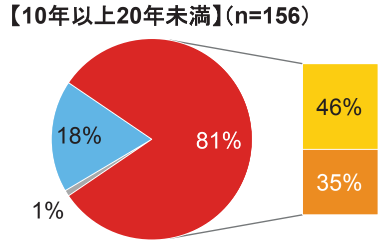
- ① 下記①-α ＋ ①-β
  - ①-α 女性職員と同様、実施してもよい
  - ①-β 条件付きであれば、実施してもよい
- ② いずれの条件下でも実施することは難しい
- 無回答

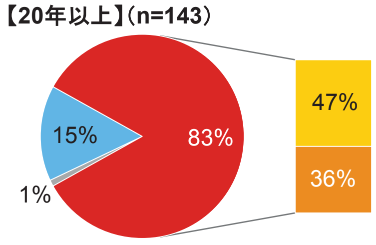
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の勤務年数による違いは限定的である

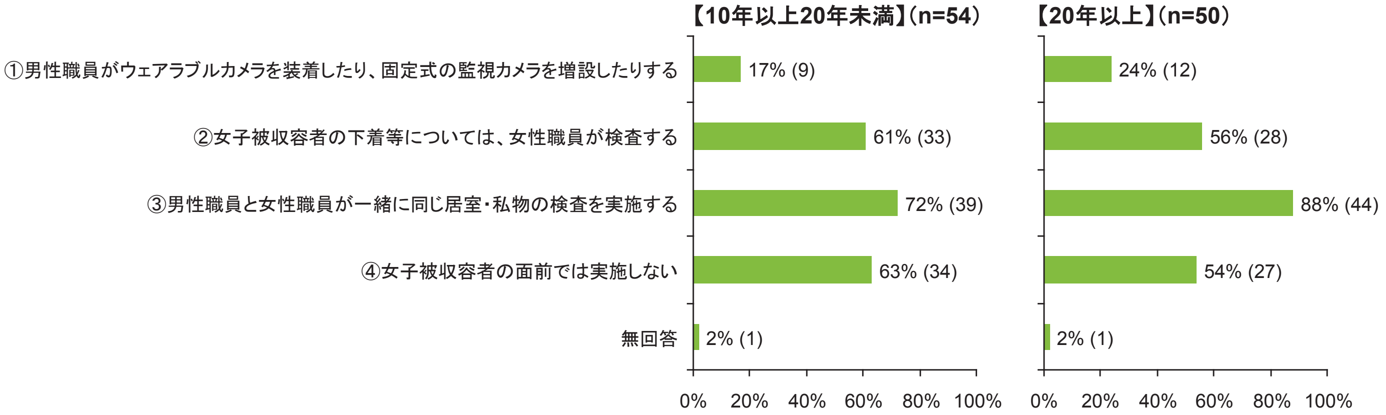
【女性×勤務年数別-2】





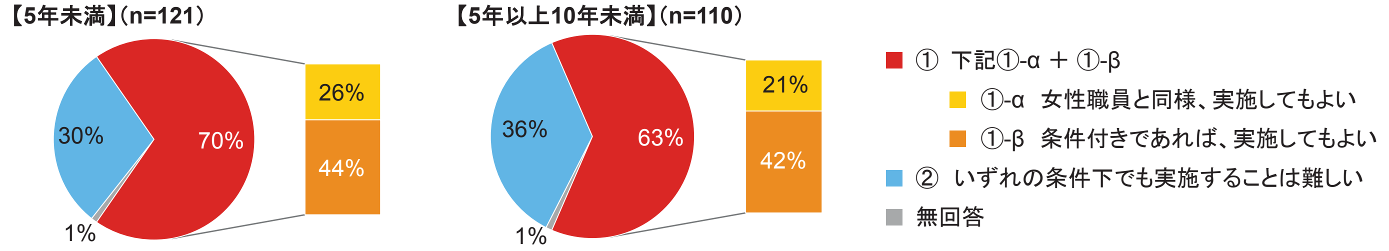
- ① 下記①-α ＋ ①-β
  - ①-α 女性職員と同様、実施してもよい
  - ①-β 条件付きであれば、実施してもよい
- ② いずれの条件下でも実施することは難しい
- 無回答

(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

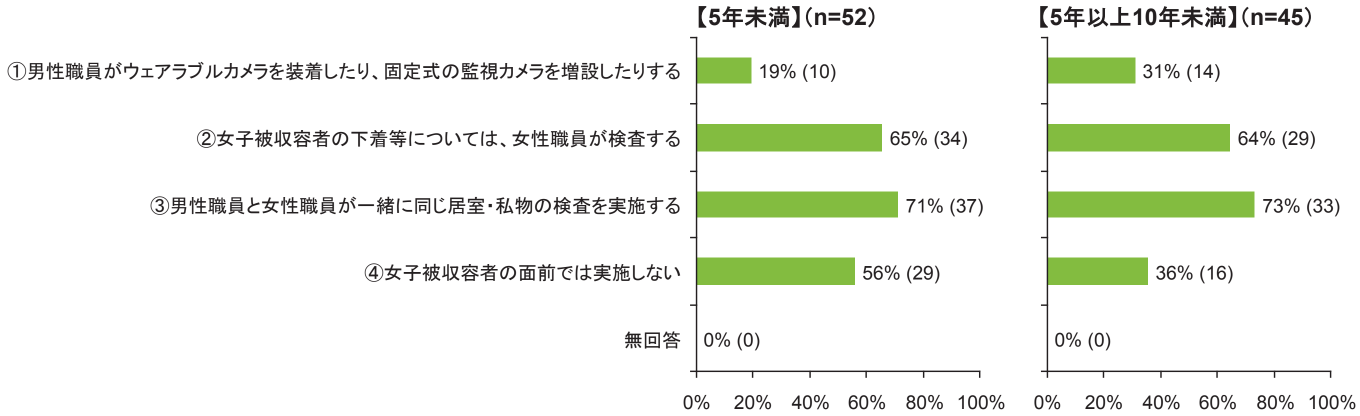


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の勤務年数による違いは限定的である

【男性×勤務年数別-1】

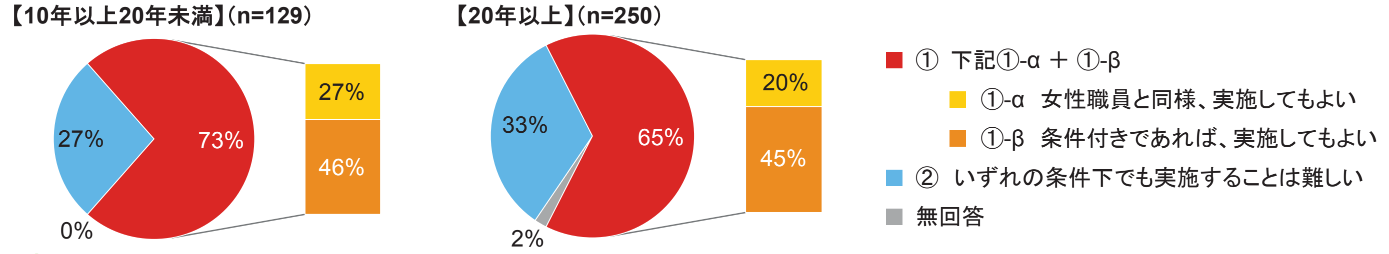


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

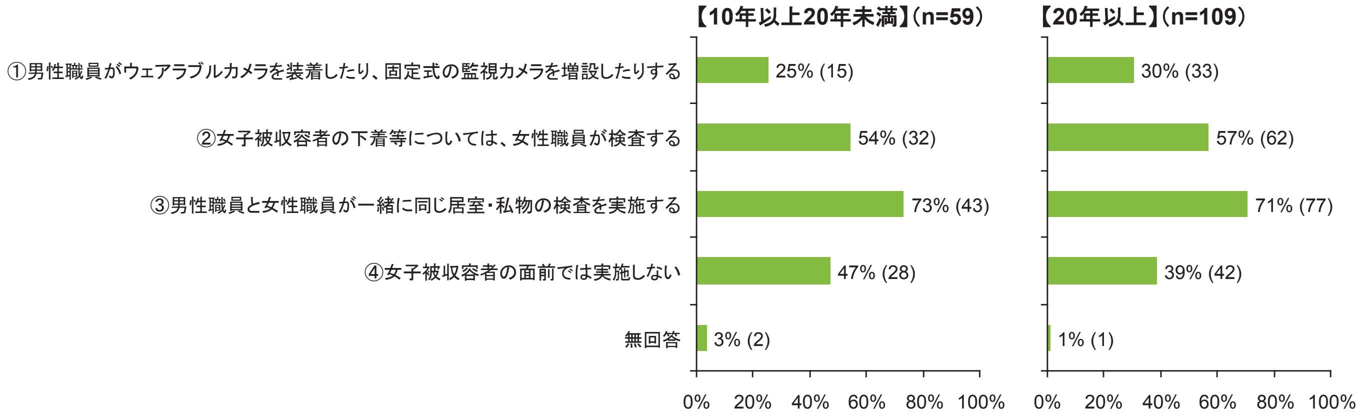


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数10年以上20年未満が最も高い

【男性×勤務年数別-2】

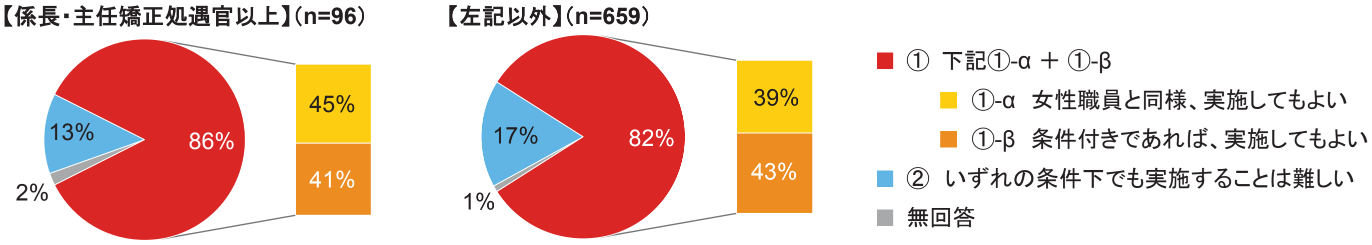


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

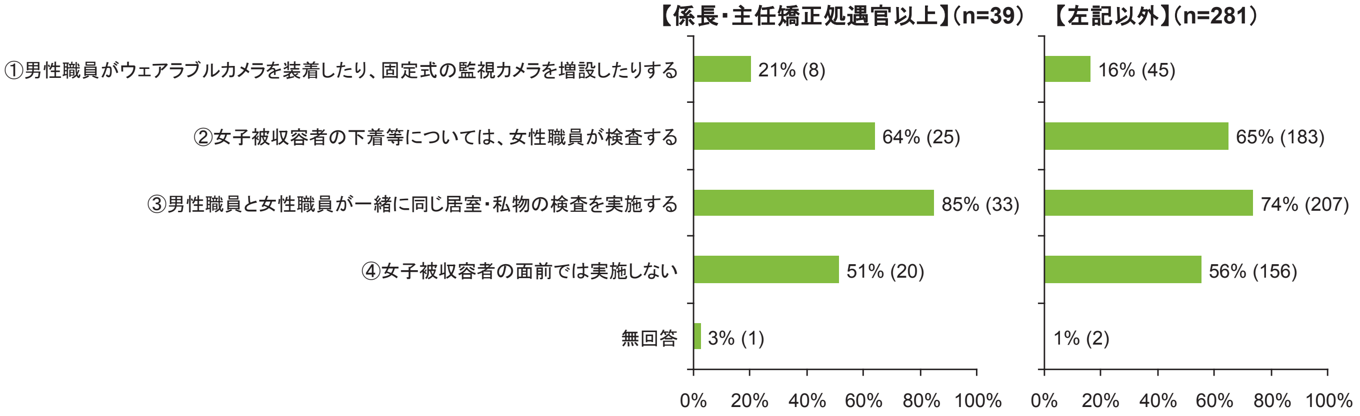


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数10年以上20年未満が最も高い

【女性×役職別】

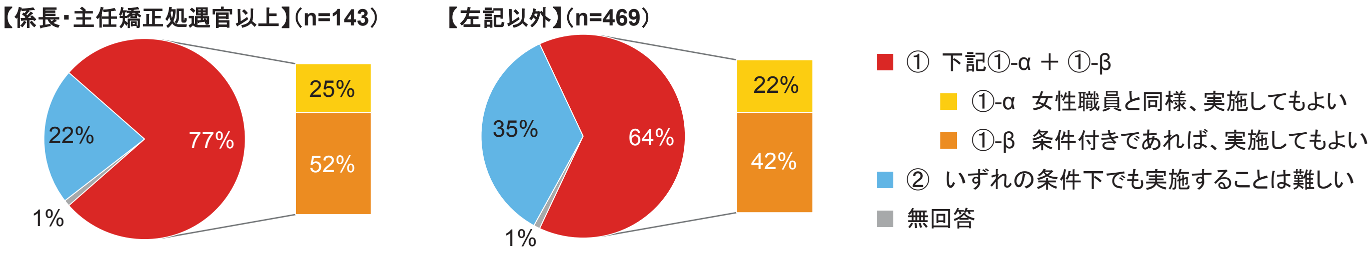


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

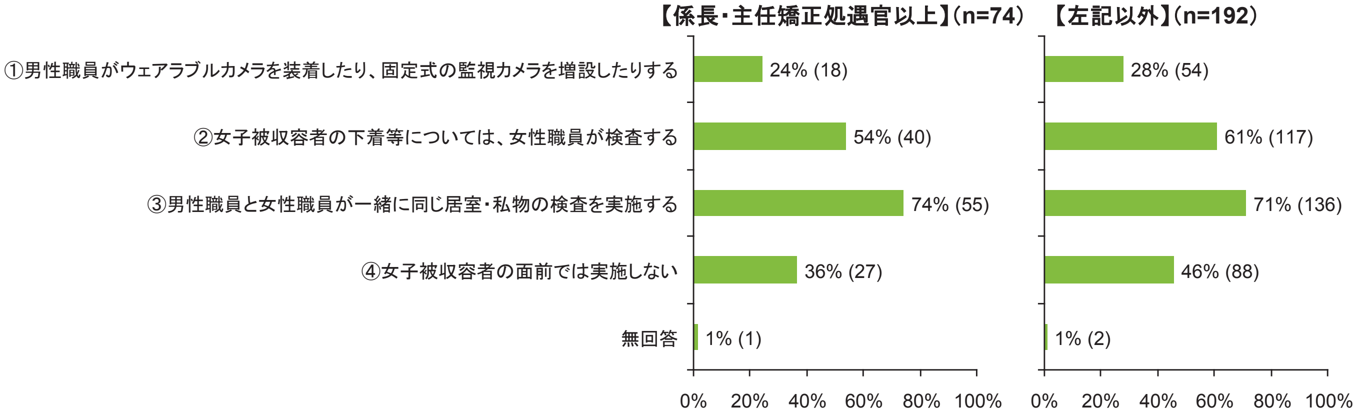


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の役職間での違いは限定的である

【男性×役職別】



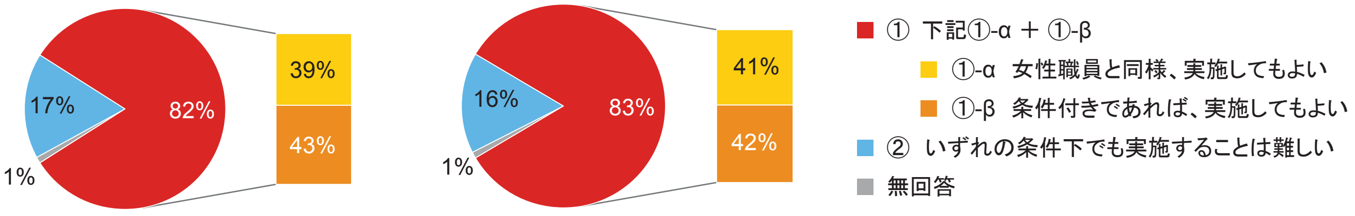
（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）



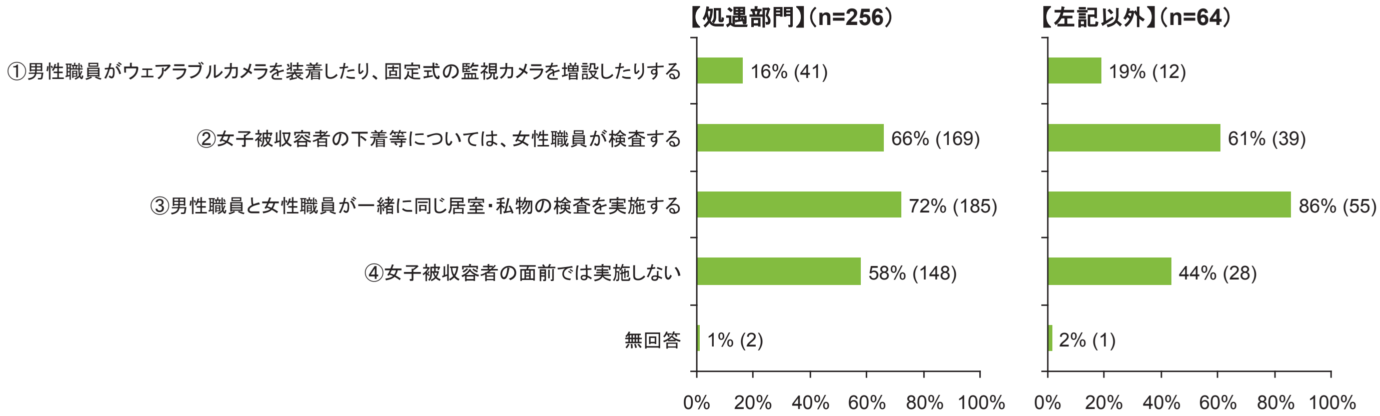
男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【女性×部門別】

【処遇部門】(n=601)　【左記以外】(n=154)



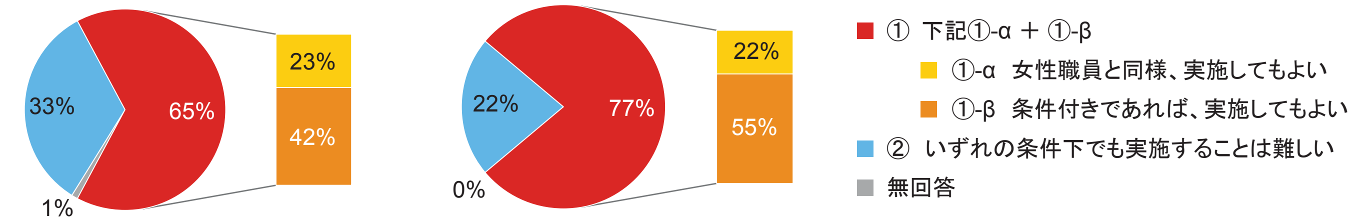
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



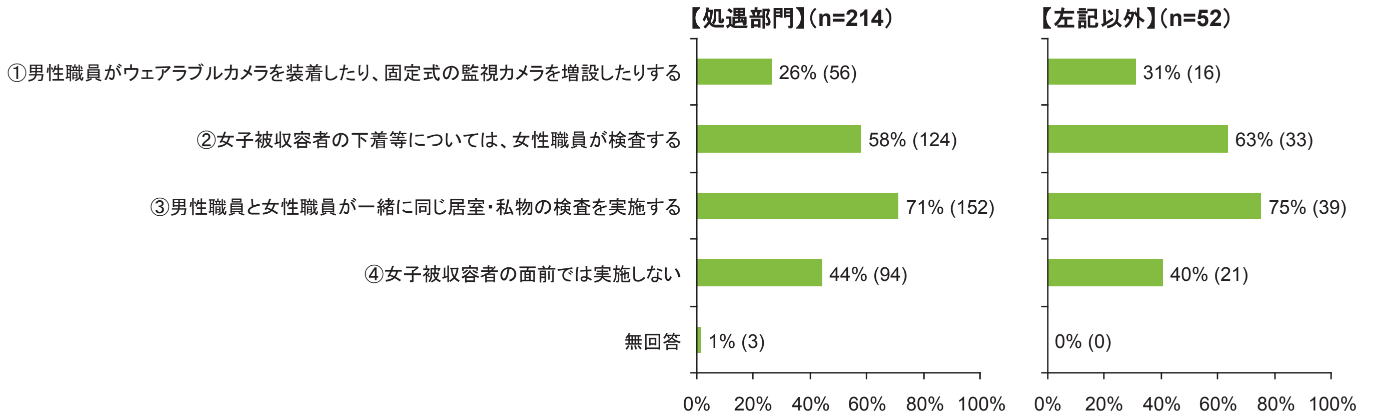
女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

【男性×部門別】

【処遇部門】(n=518)　【左記以外】(n=94)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

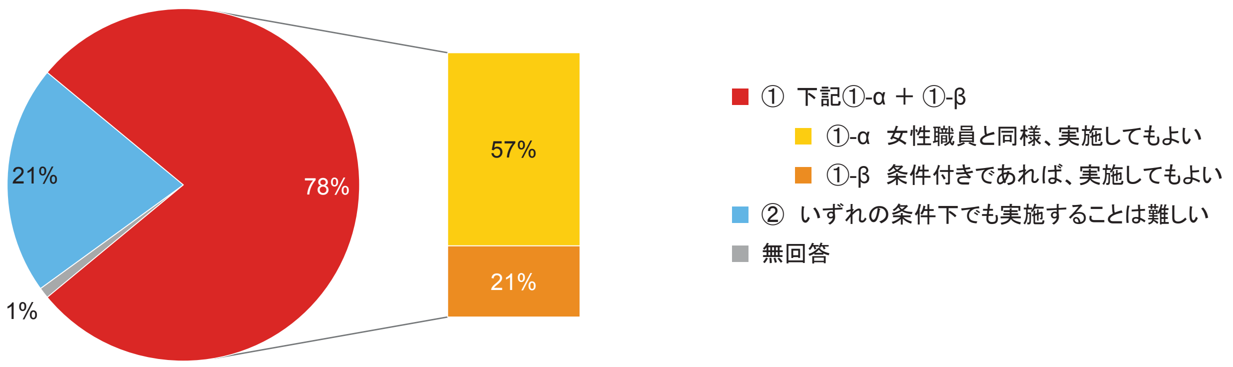


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

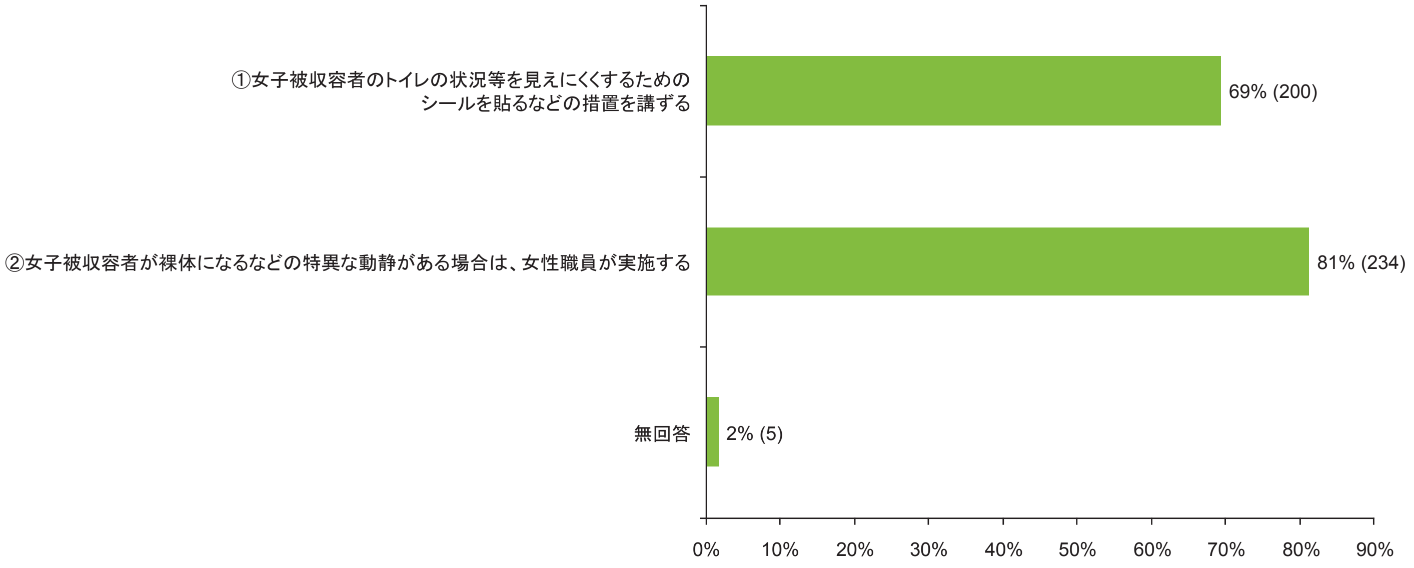
Q7：総合監視卓で勤務すること

【全体】

(n=1,380)

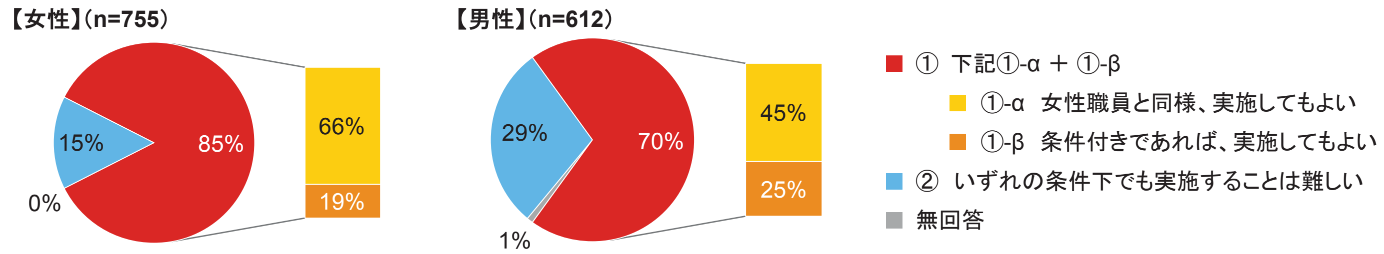


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択、n=288）

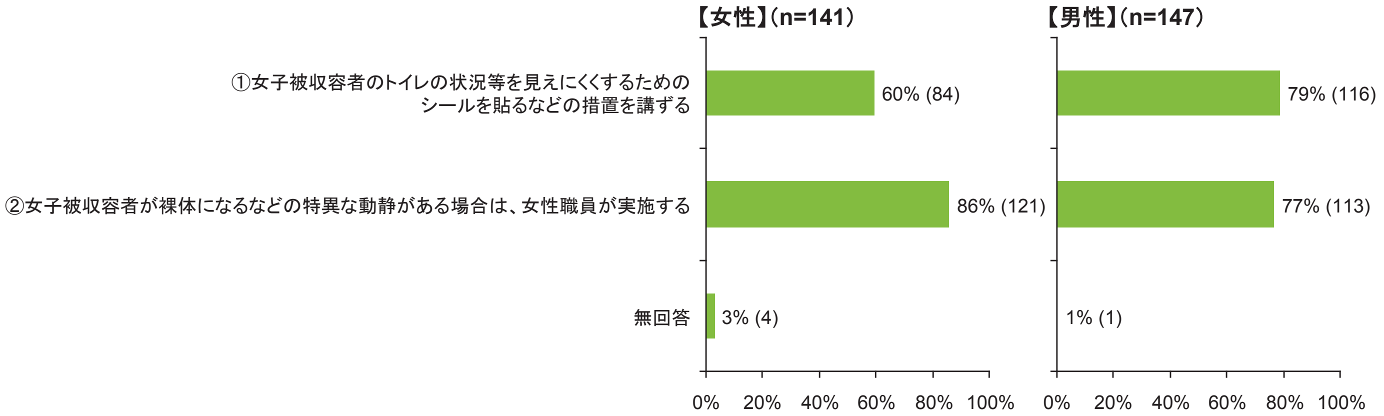


総合監視卓勤務については、約6割が「実施してもよい」と答えている。
「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人を含めると約8割となる

【男女別】

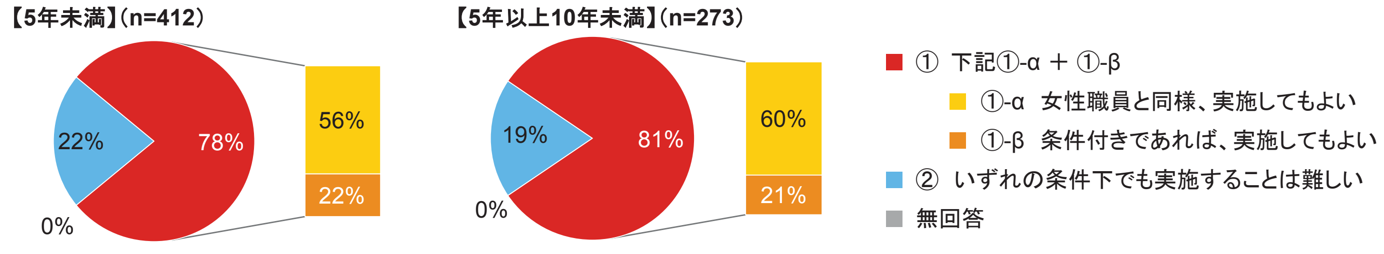


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

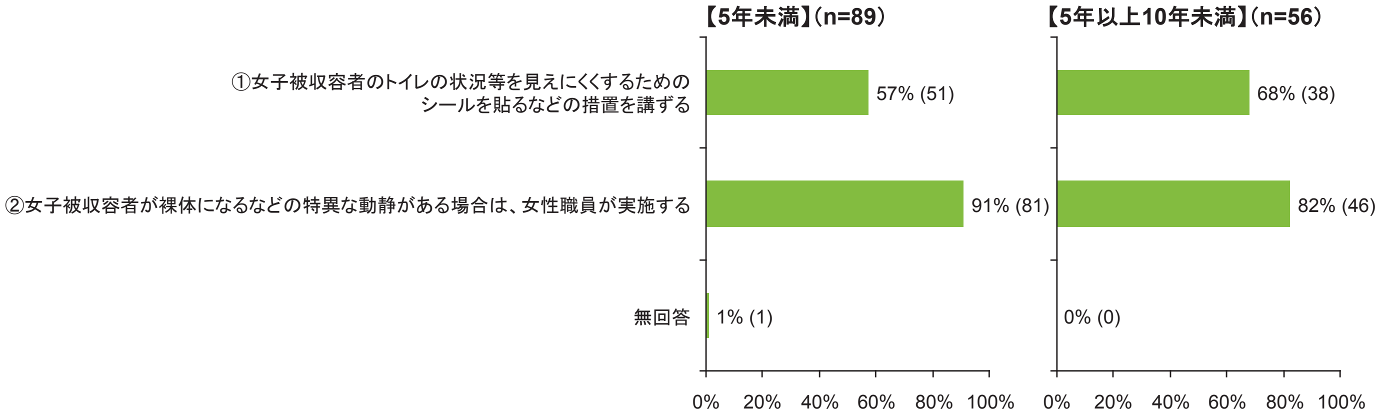


**「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
男性職員よりも女性職員の方が高い**

【勤務年数別-1】



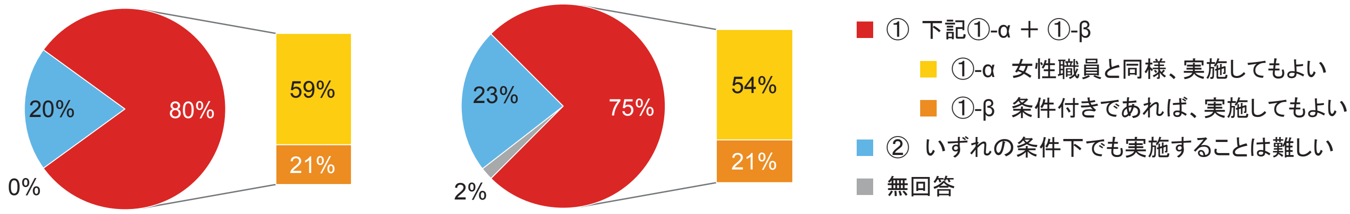
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



**「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の
勤務年数による違いは限定的である**

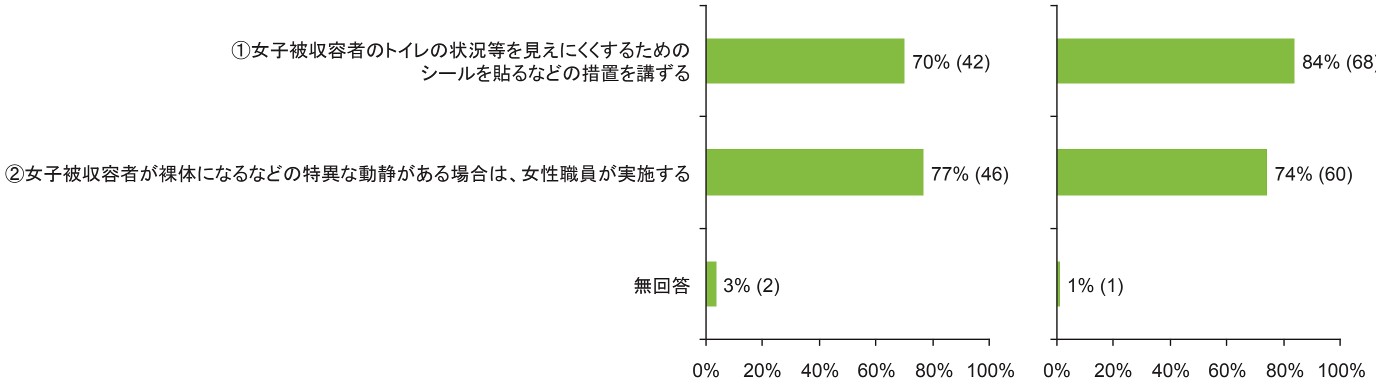
【勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=285)　　【20年以上】(n=393)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

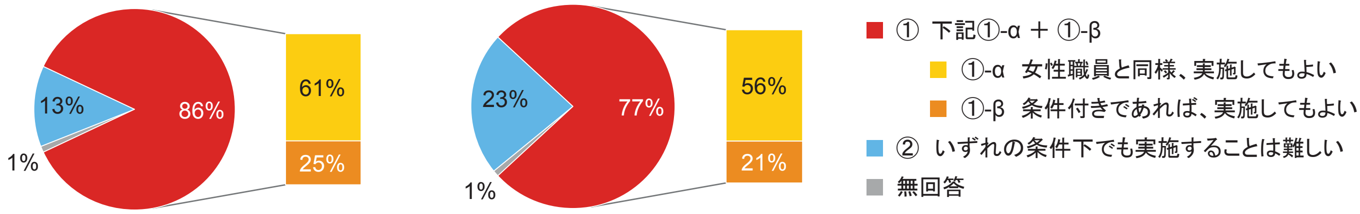
【10年以上20年未満】(n=60)　　【20年以上】(n=81)



「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の
割合の勤務年数による違いは限定的である

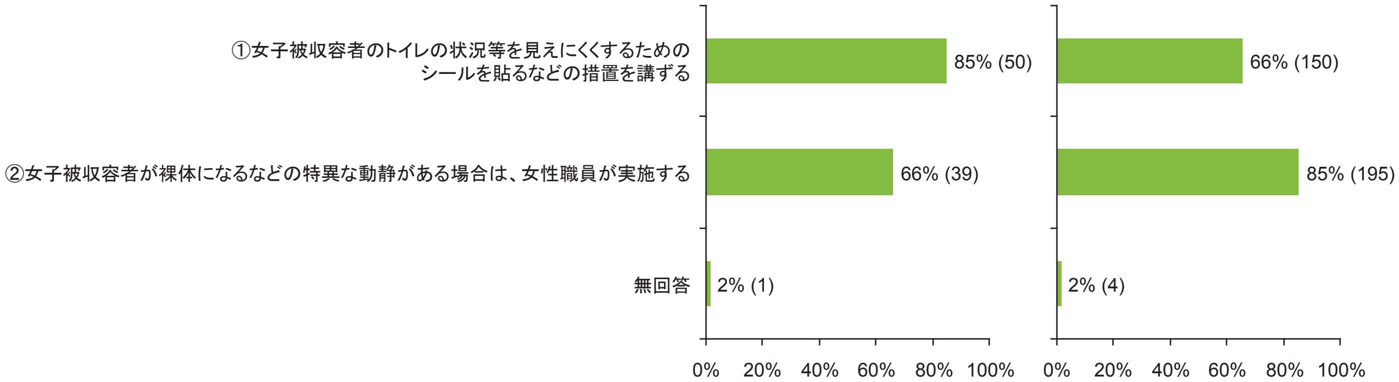
【役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=239)　　【左記以外】(n=1,128)



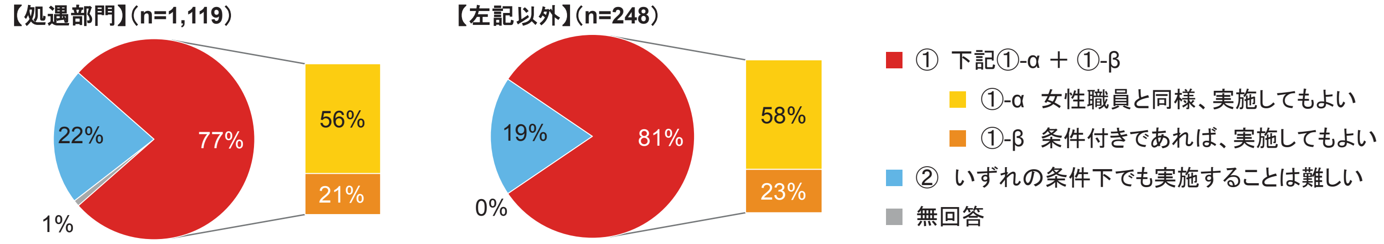
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=59)　　【左記以外】(n=229)

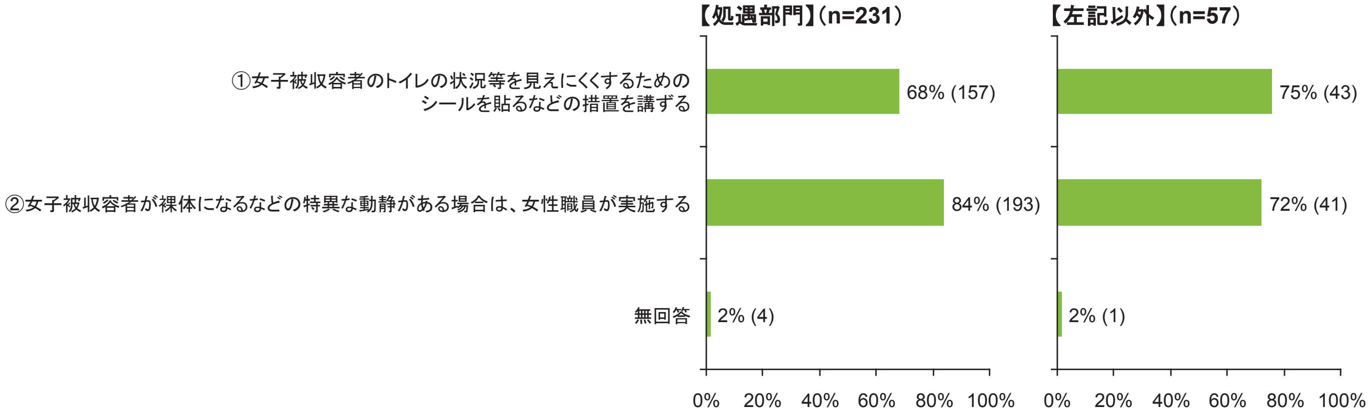


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【部門別】

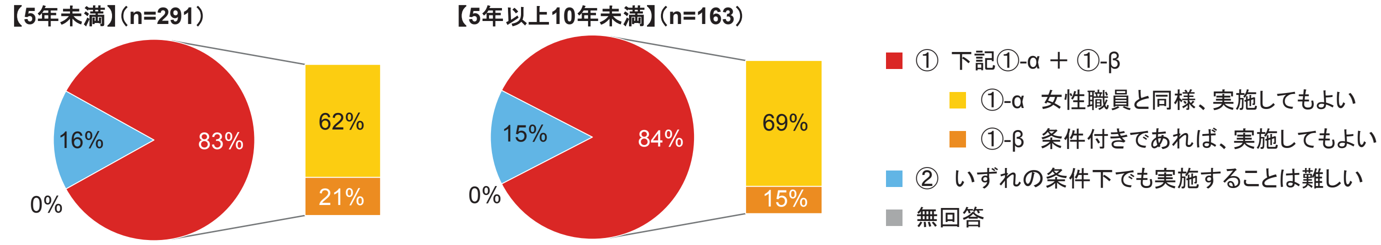


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

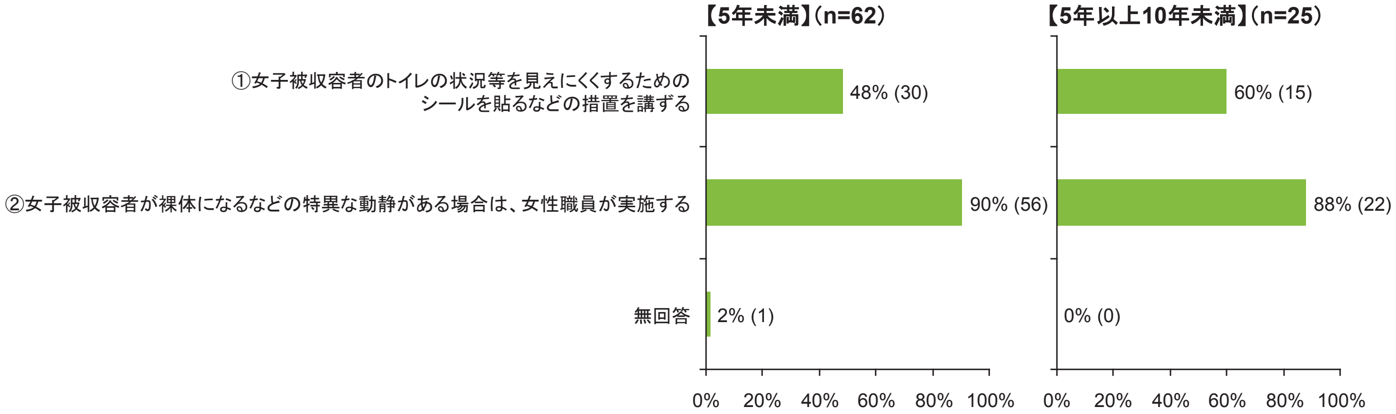


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の
部門間での違いは限定的である

【女性×勤務年数別-1】

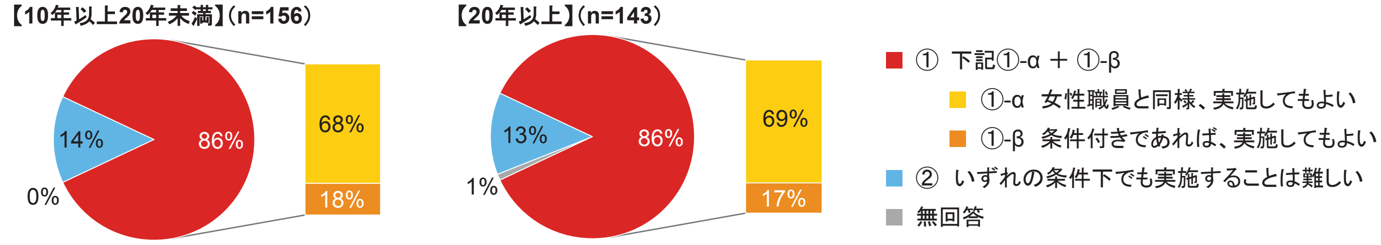


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

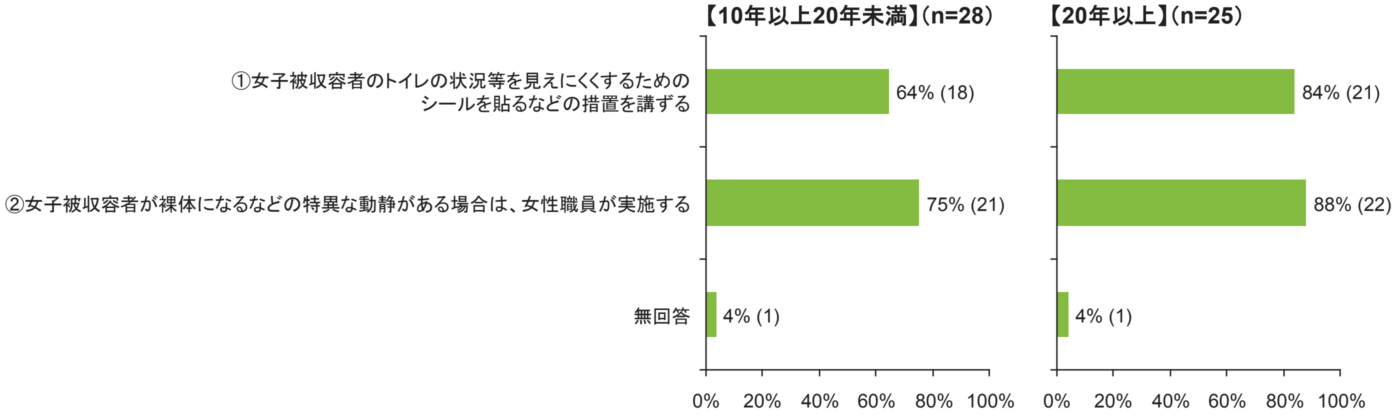


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の勤務年数による違いは限定的である

【女性×勤務年数別-2】

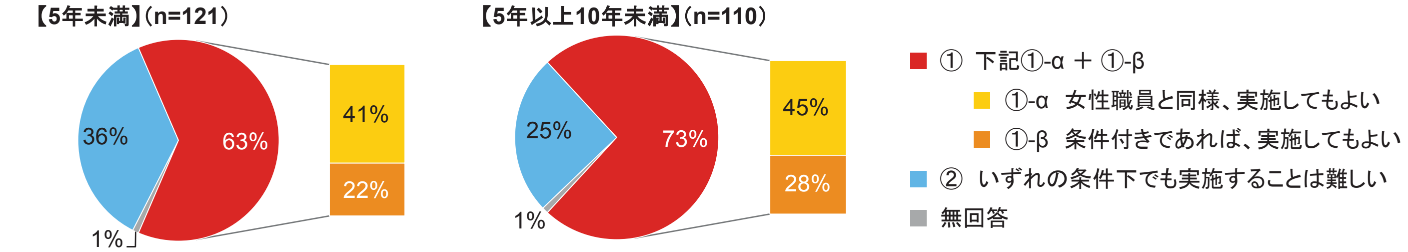


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

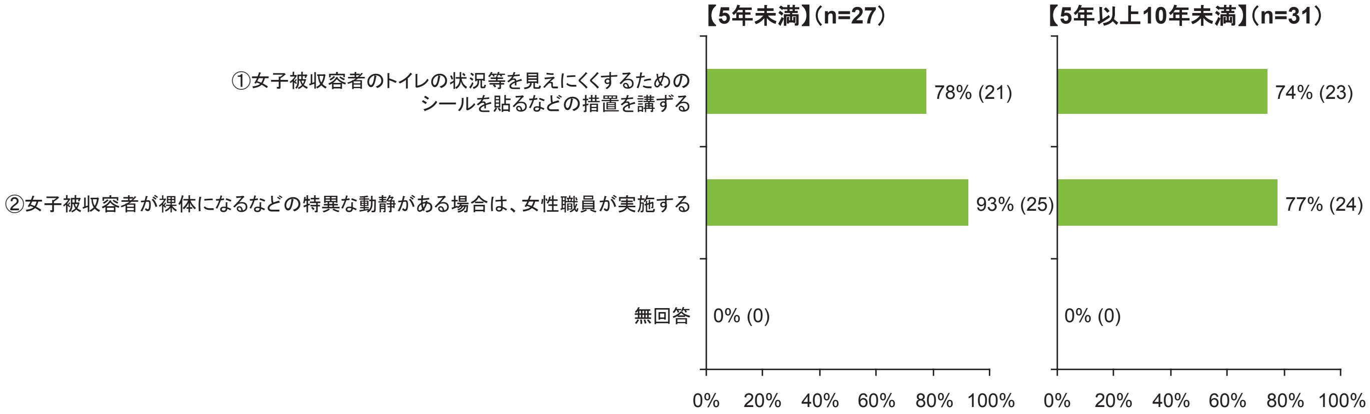


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の勤務年数による違いは限定的である

【男性×勤務年数別-1】

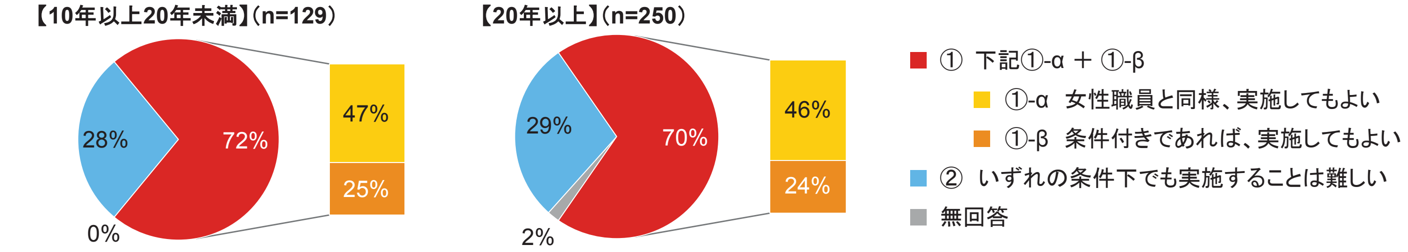


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

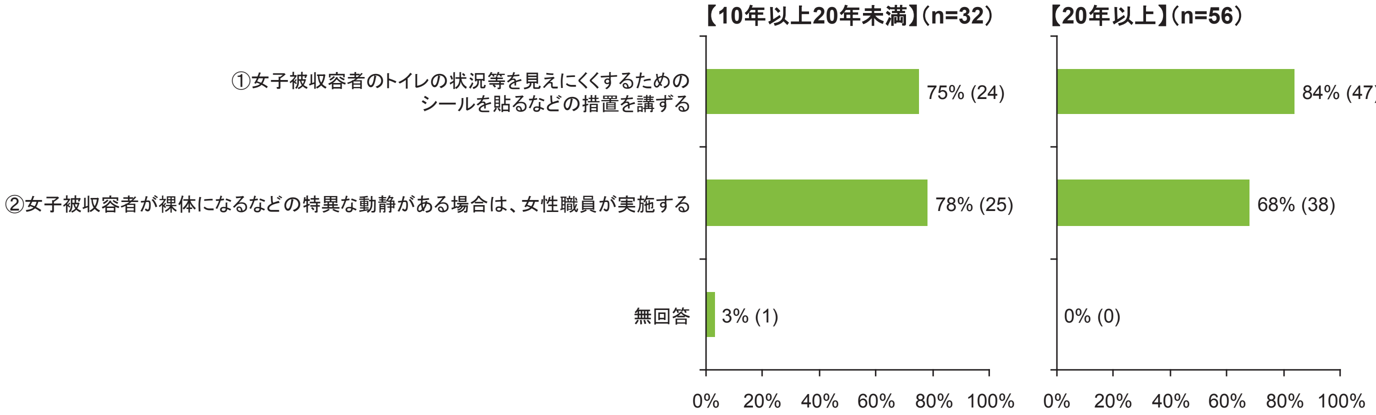


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数5年以上10年未満が最も高い

【男性×勤務年数別-2】



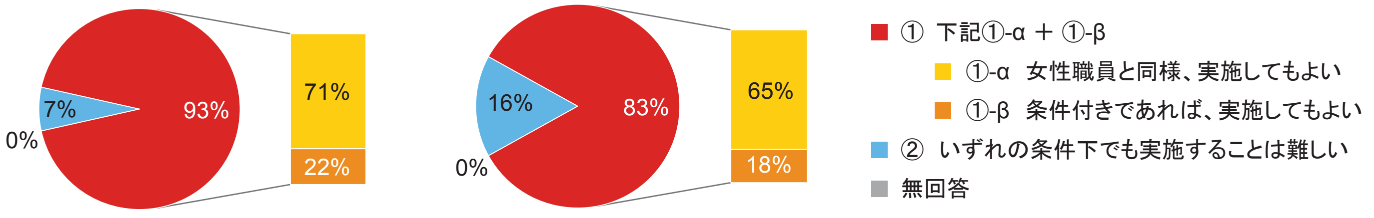
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



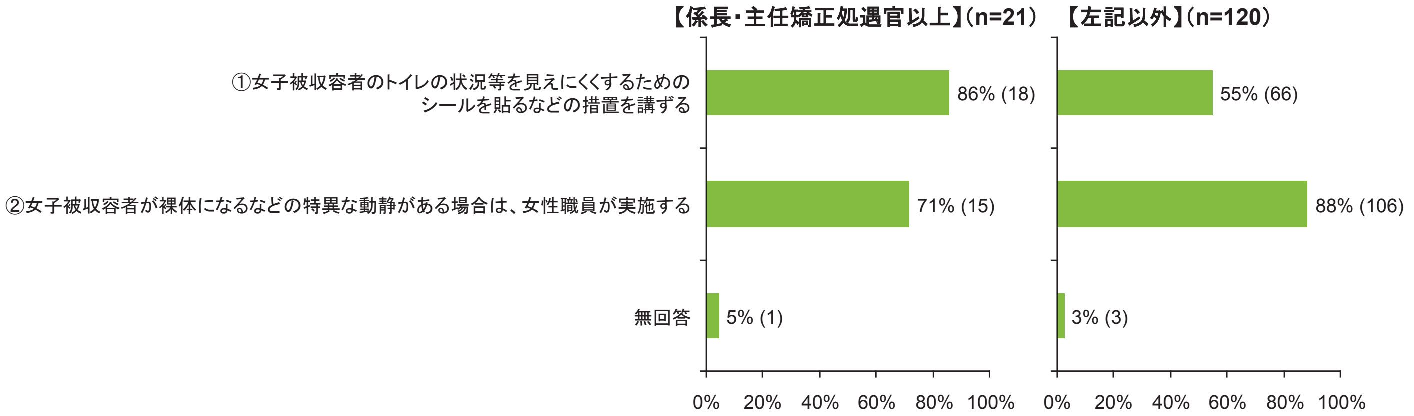
男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数5年以上10年未満が最も高い

【女性×役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=96)　【左記以外】(n=659)



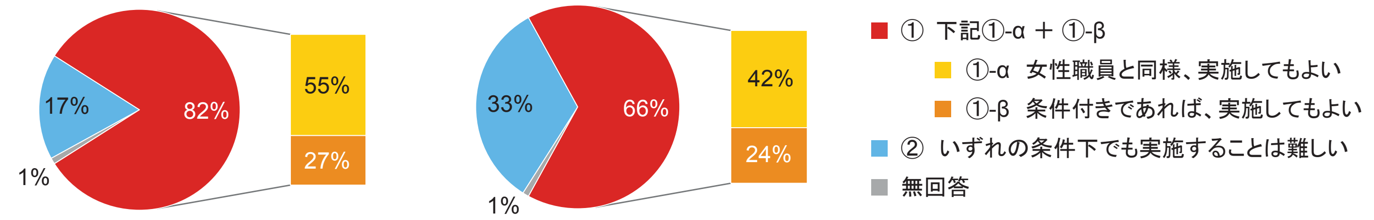
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



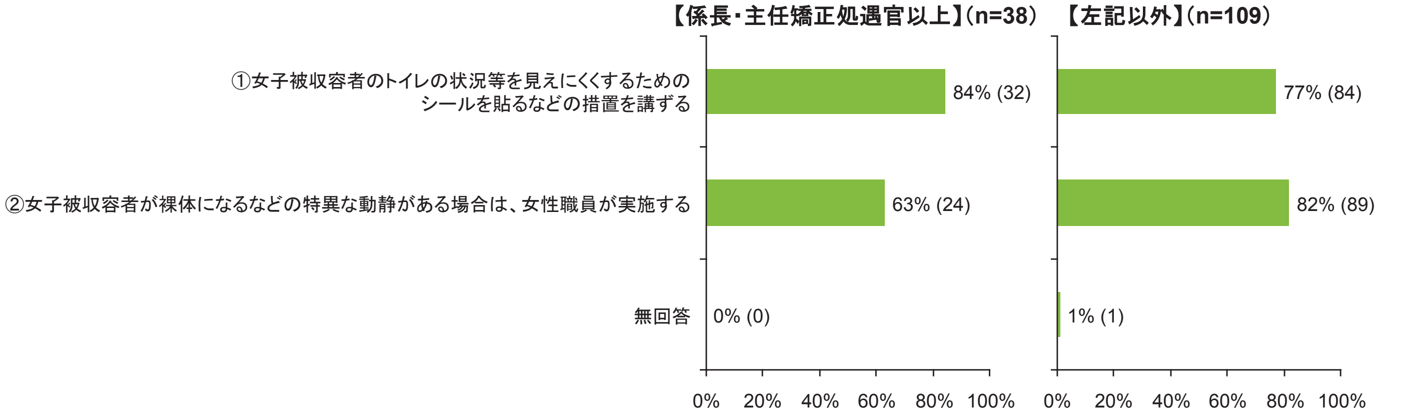
女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【男性×役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=143)　【左記以外】(n=469)

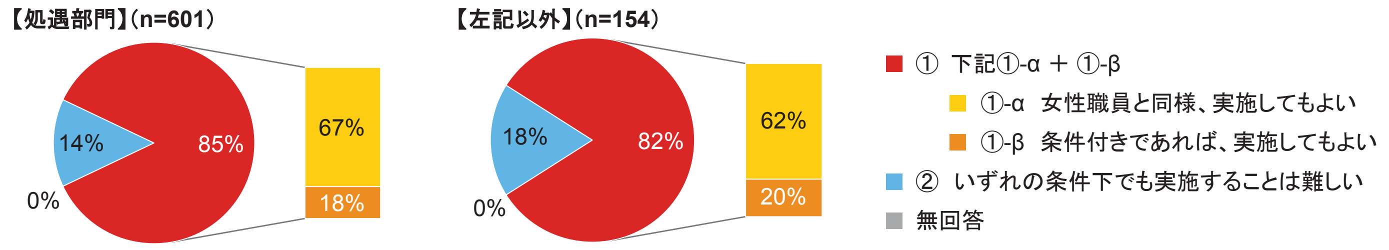


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

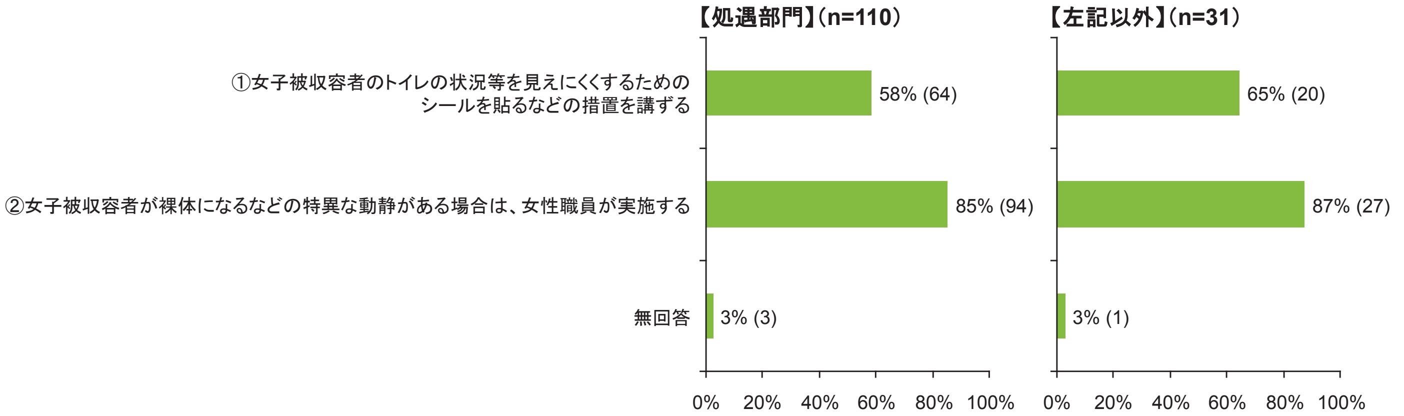


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【女性×部門別】

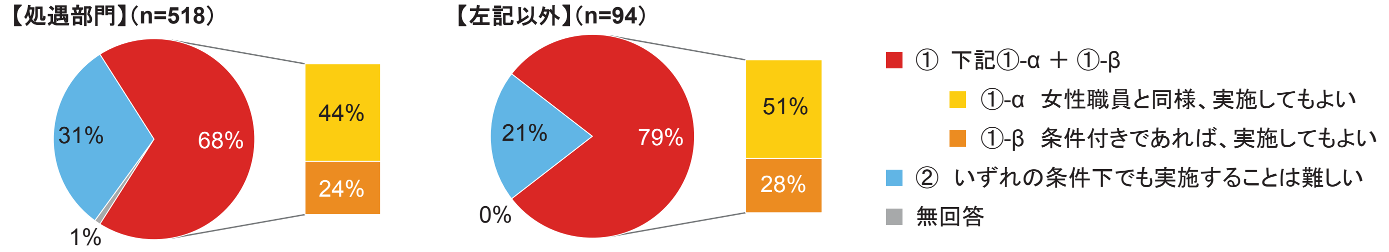


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

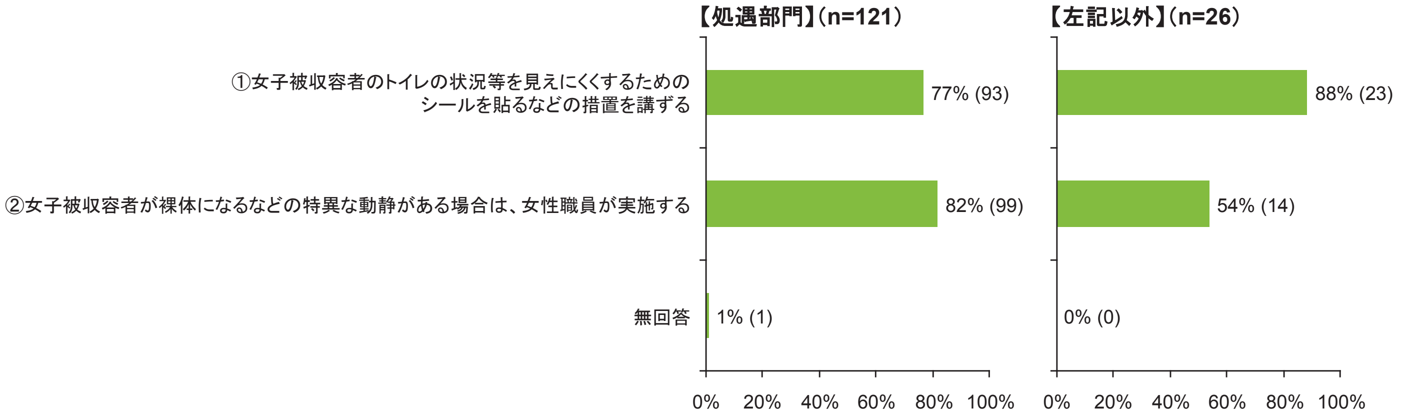


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

【男性×部門別】



（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

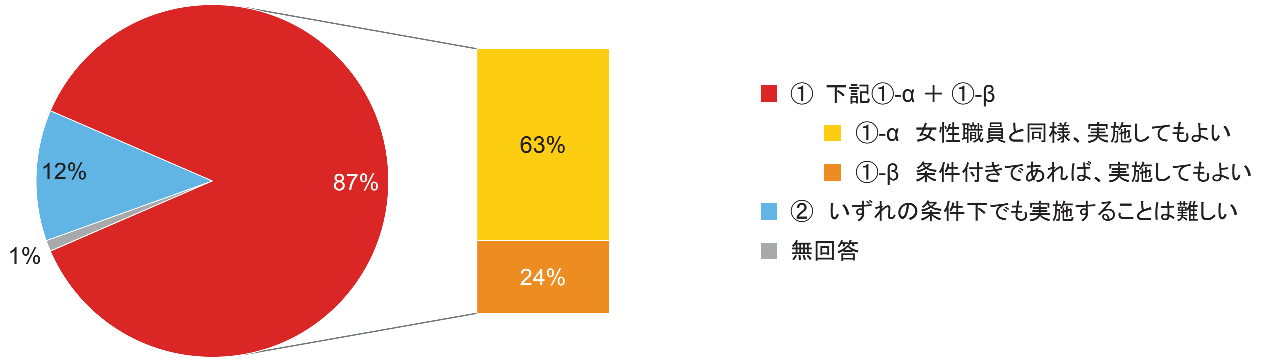


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

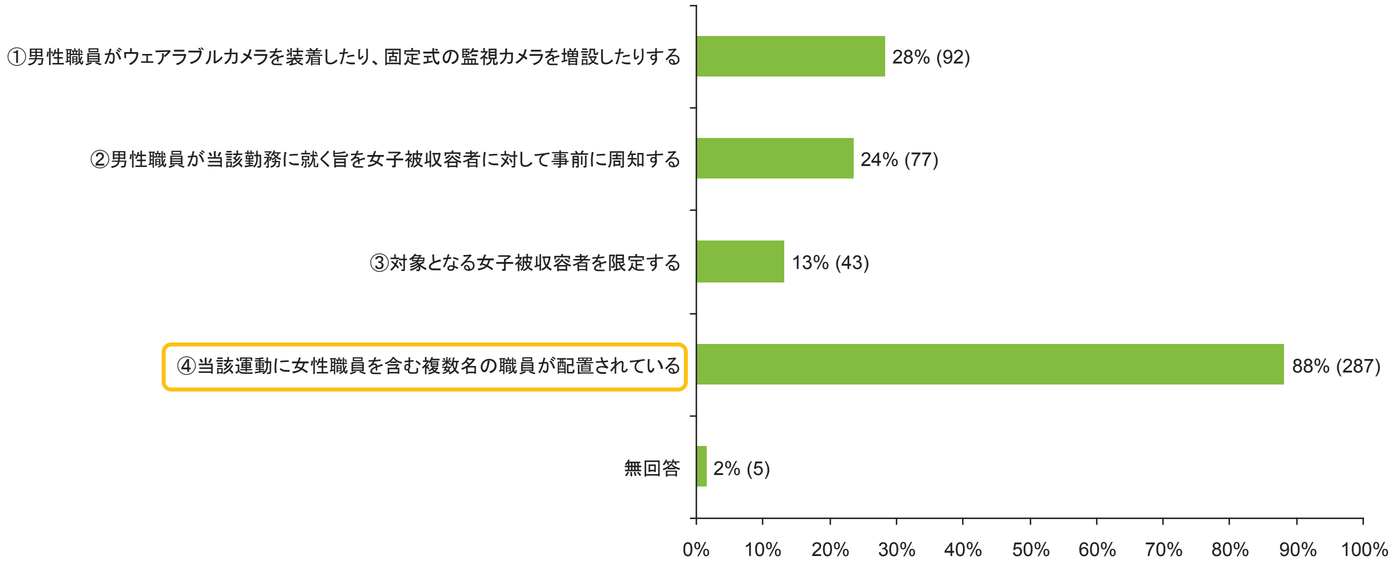
Q8：女子被収容者の運動の立会いをすること

【全体】

(n=1,380)

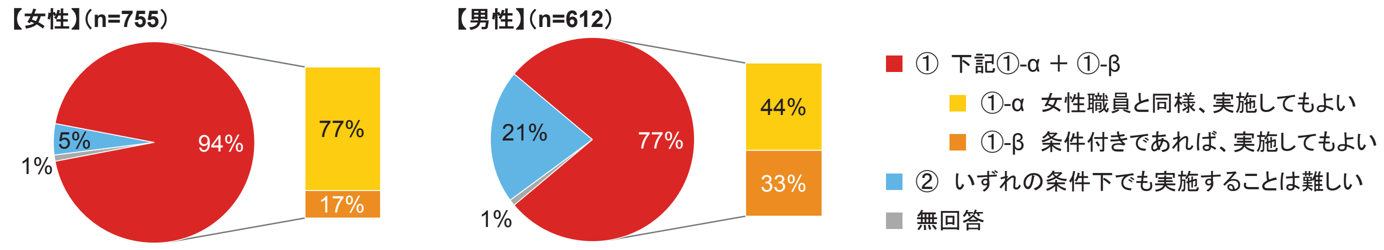


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択、n=326）

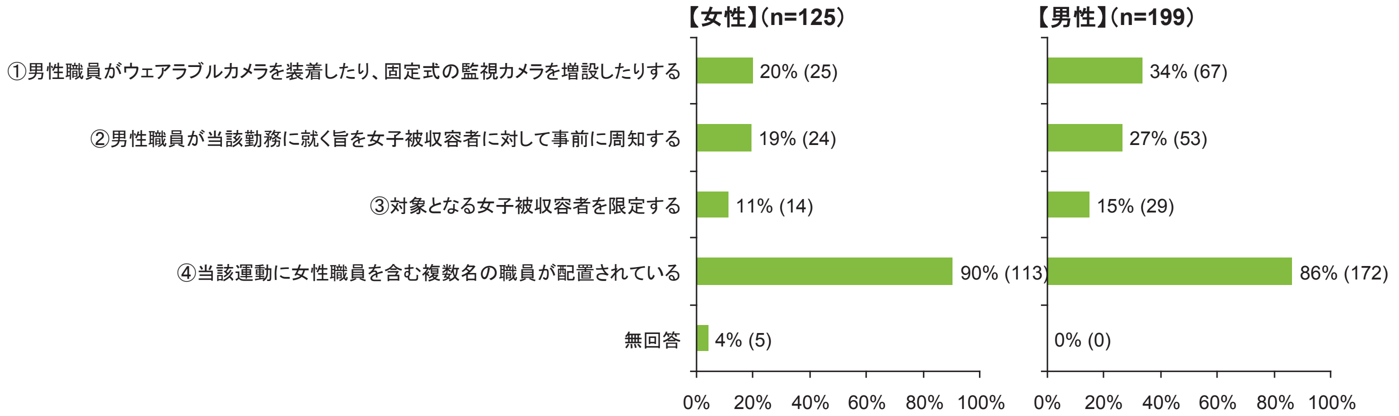


**運動の立会いについては、6割強が「実施してもよい」と答えている。
「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人を含めると約9割となる**

【男女別】

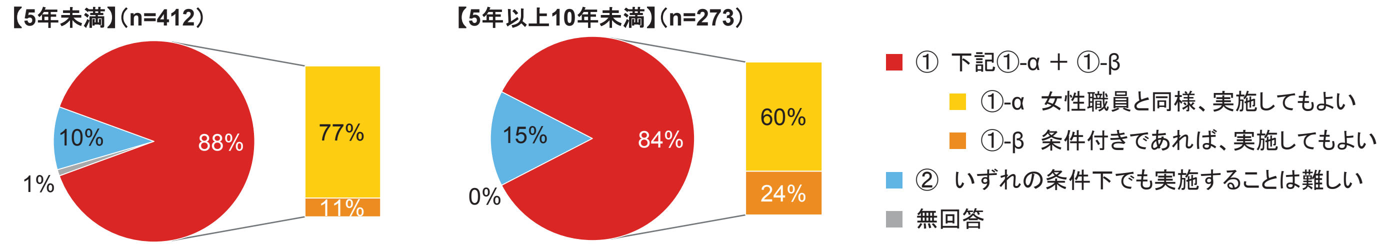


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

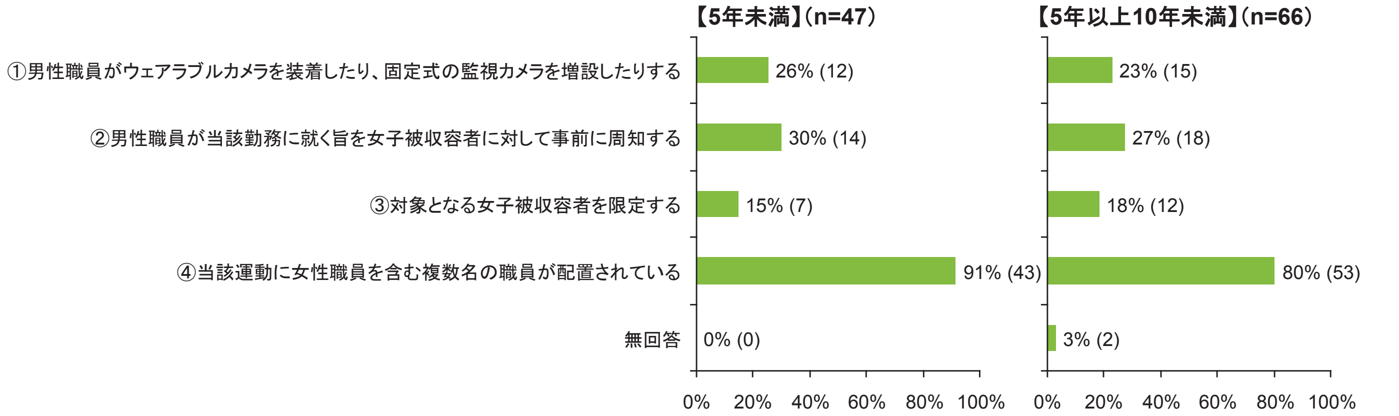


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
男性職員よりも女性職員の方が高い

【勤務年数別-1】



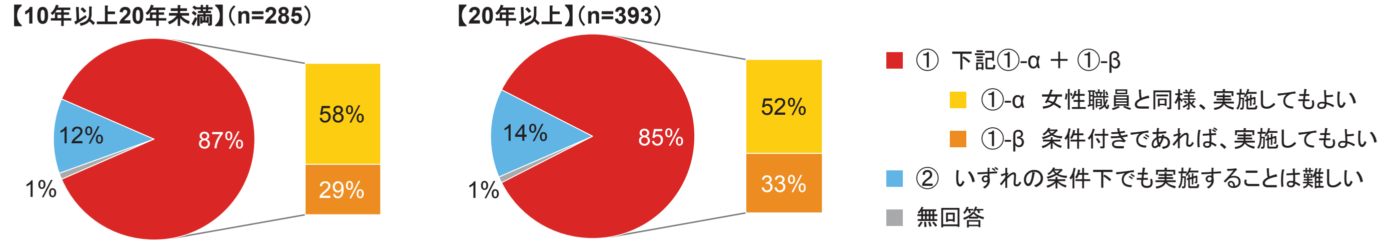
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の
勤務年数による違いは限定的である

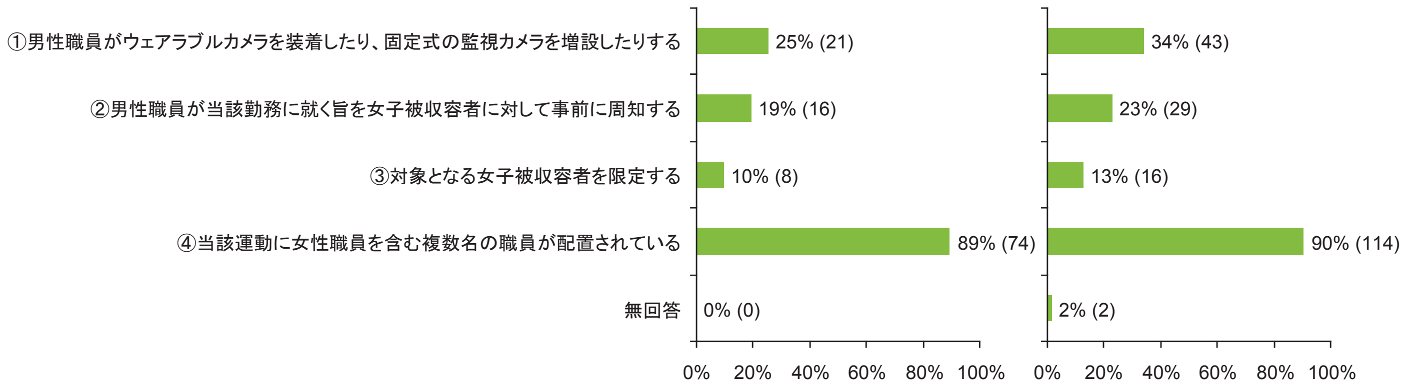
【勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=285)　【20年以上】(n=393)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

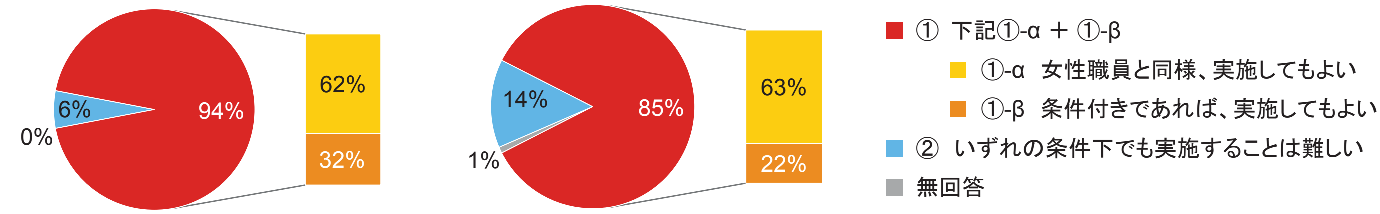
【10年以上20年未満】(n=83)　【20年以上】(n=126)



「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の
勤務年数による違いは限定的である

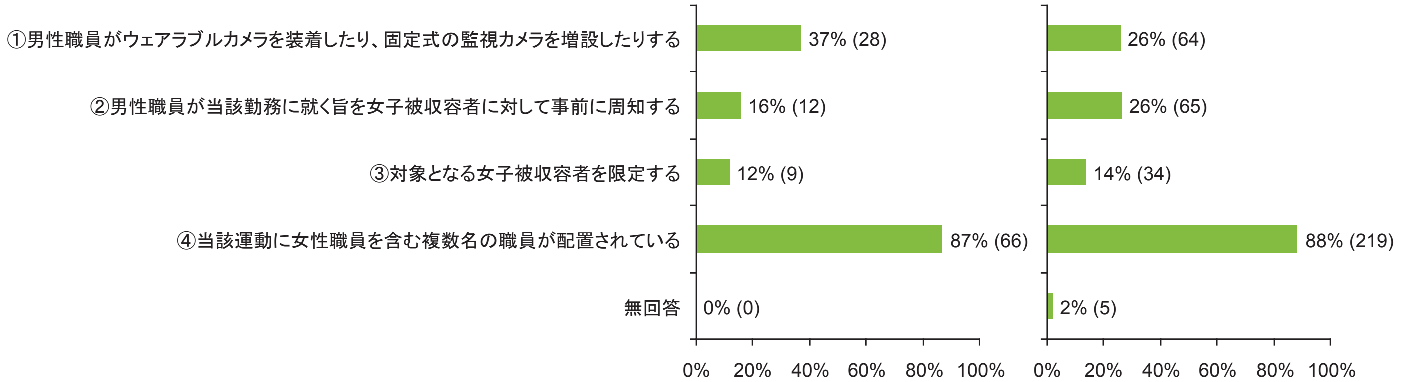
【役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=239)　【左記以外】(n=1,128)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

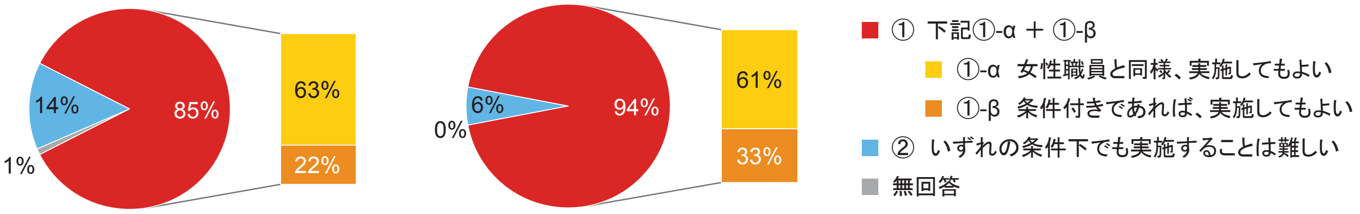
【係長・主任矯正処遇官以上】(n=76)　【左記以外】(n=248)



「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

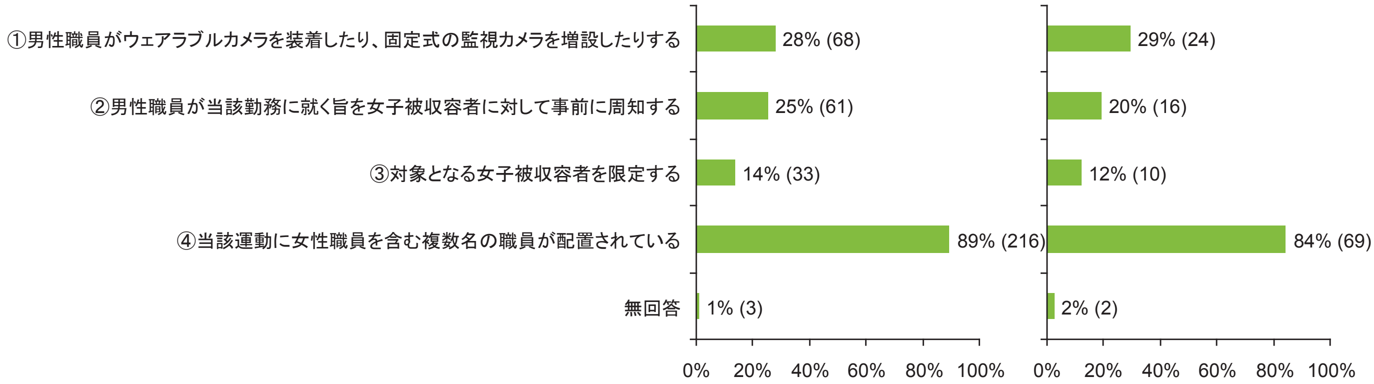
【部門別】

【処遇部門】（n=1,119）　【左記以外】（n=248）



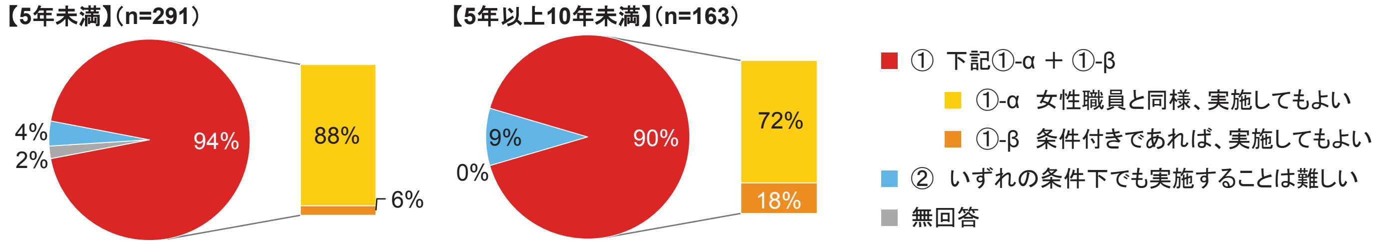
（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

【処遇部門】（n=242）　【左記以外】（n=82）

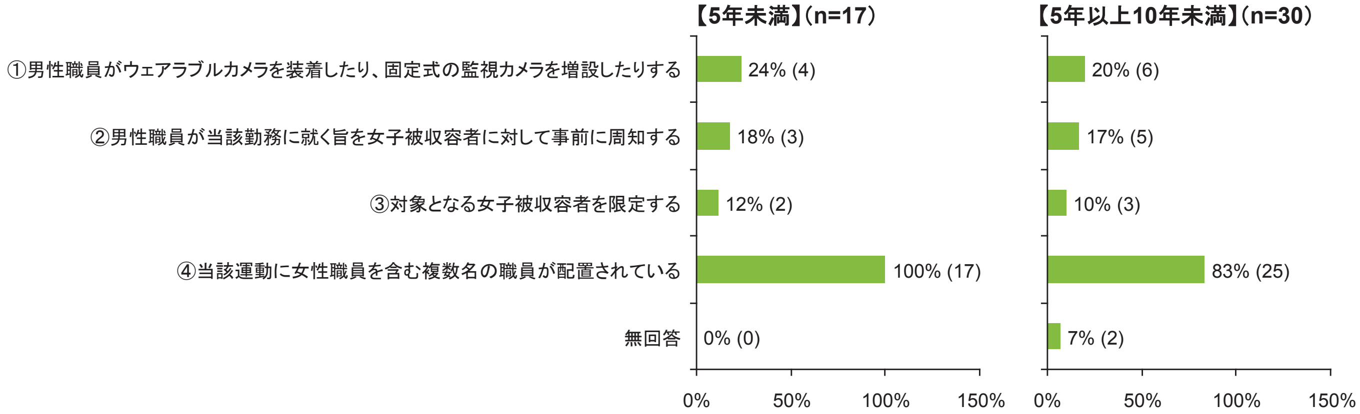


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

【女性×勤務年数別-1】

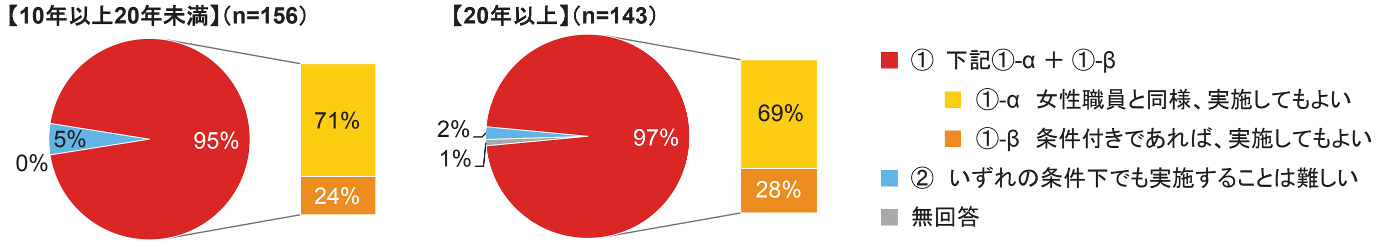


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

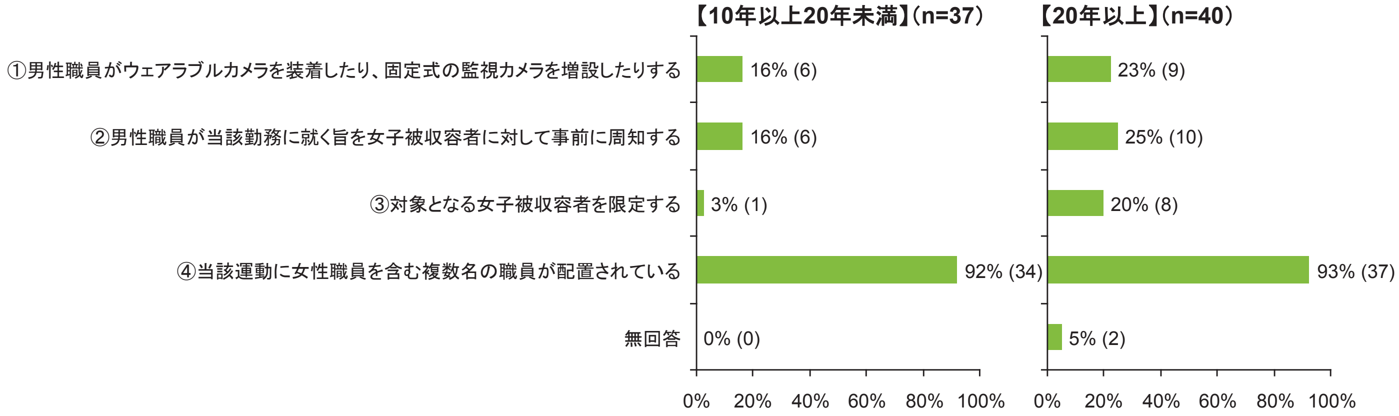


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数20年以上が最も高い

【女性×勤務年数別-2】

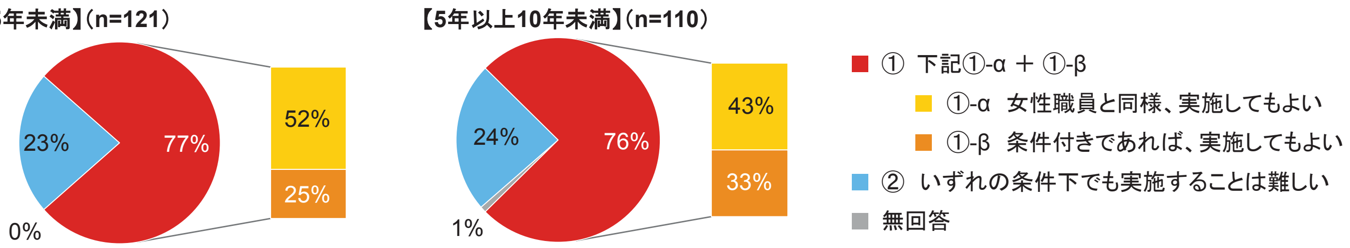


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

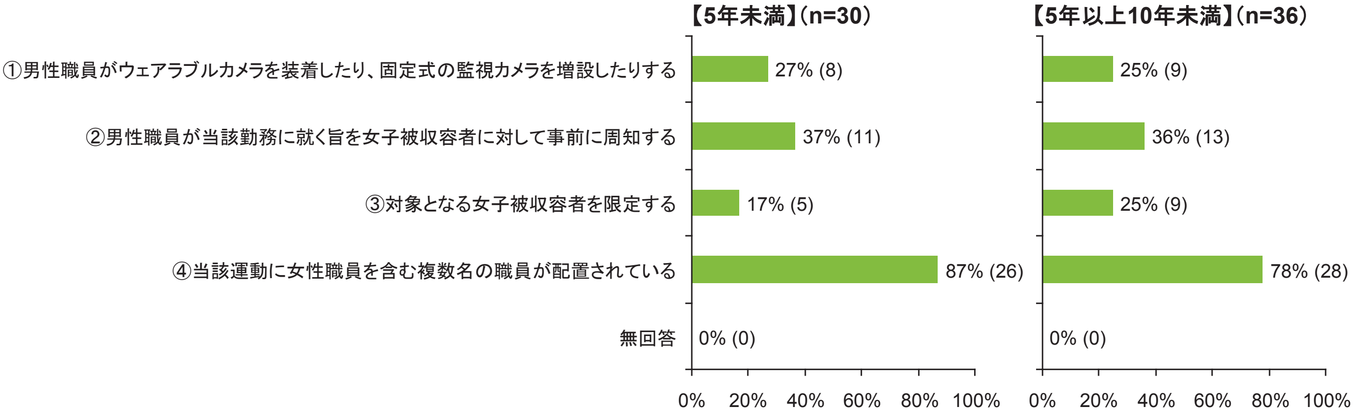


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数20年以上が最も高い

【男性×勤務年数別-1】

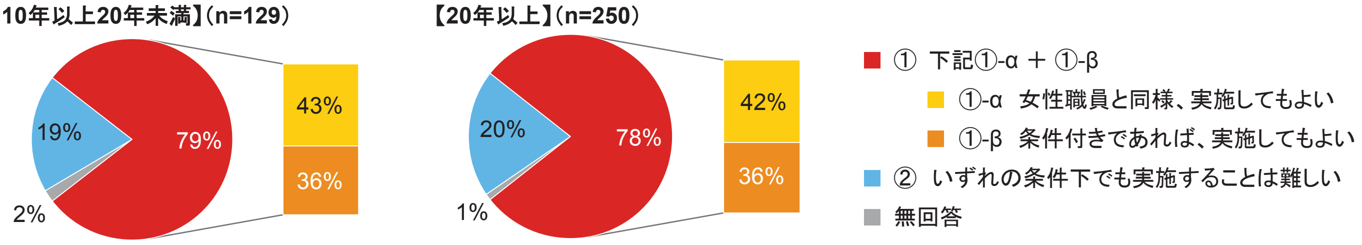


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

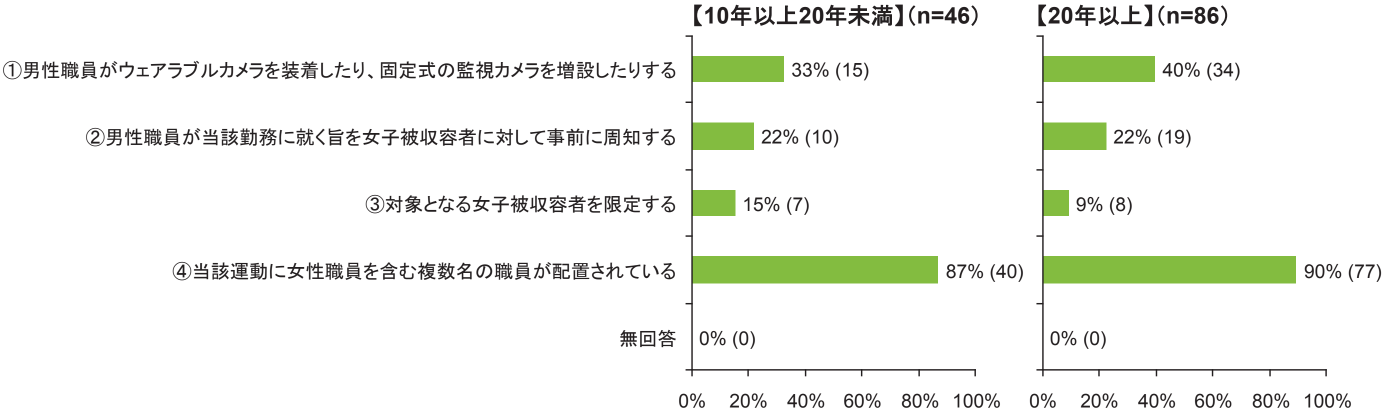


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の勤務年数による違いは限定的である

【男性×勤務年数別-2】



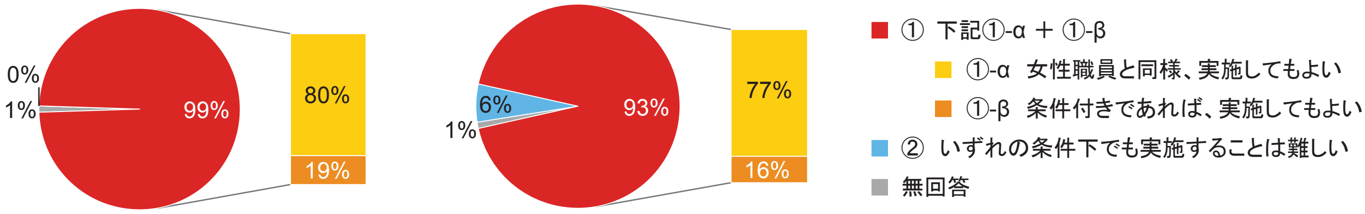
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



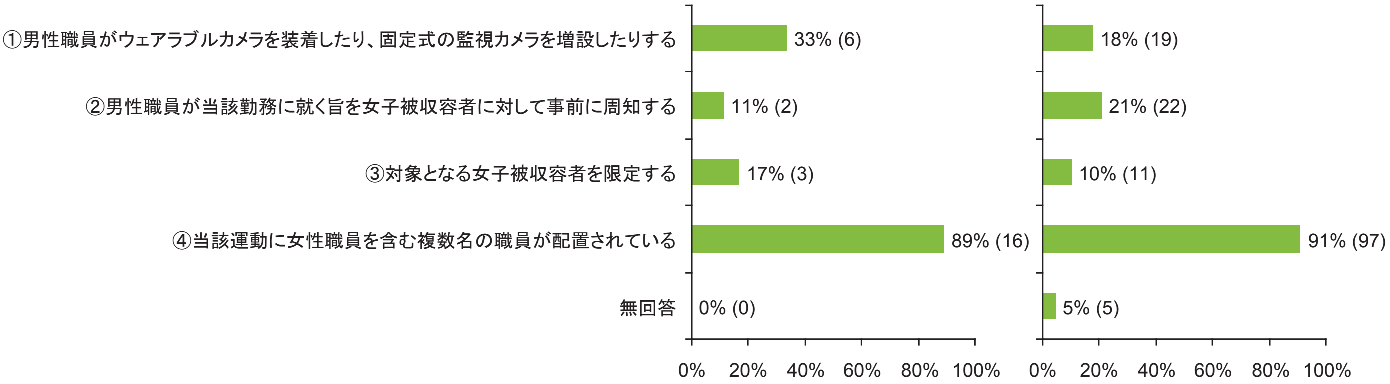
男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の勤務年数による違いは限定的である

【女性×役職別】

【係長･主任矯正処遇官以上】(n=96)　【左記以外】(n=659)



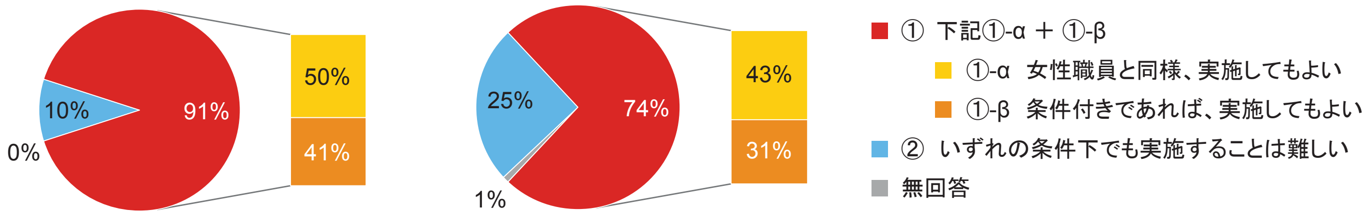
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



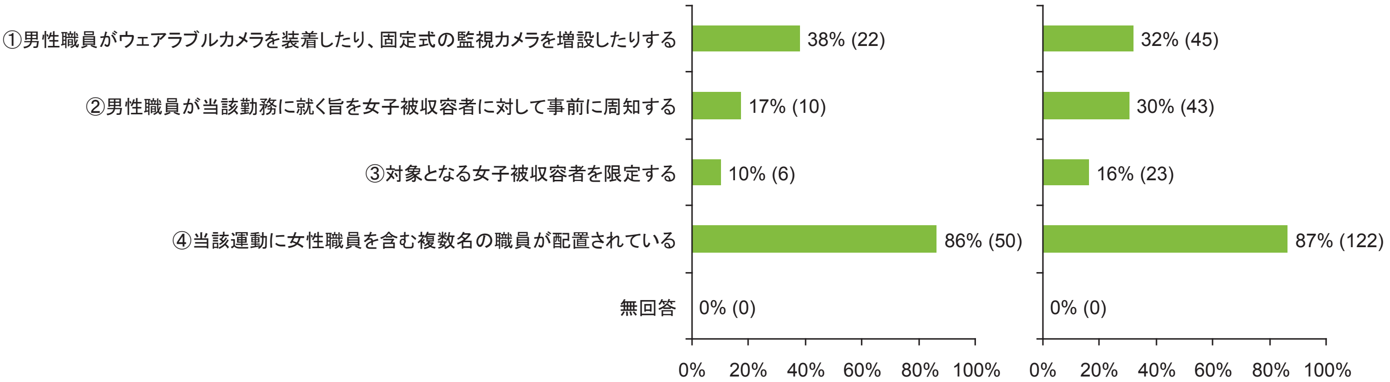
女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長･主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【男性×役職別】

【係長･主任矯正処遇官以上】(n=143)　【左記以外】(n=469)



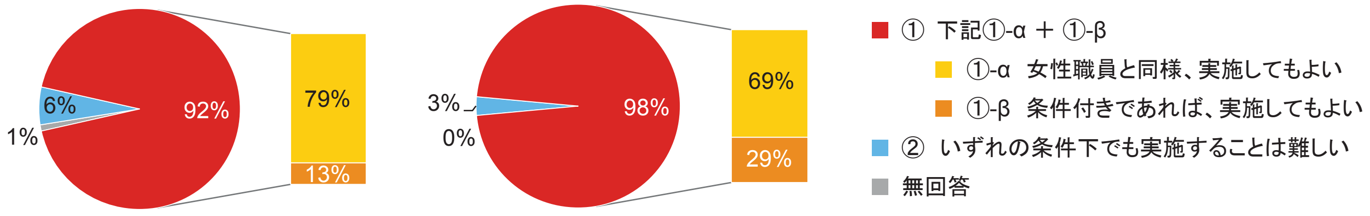
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



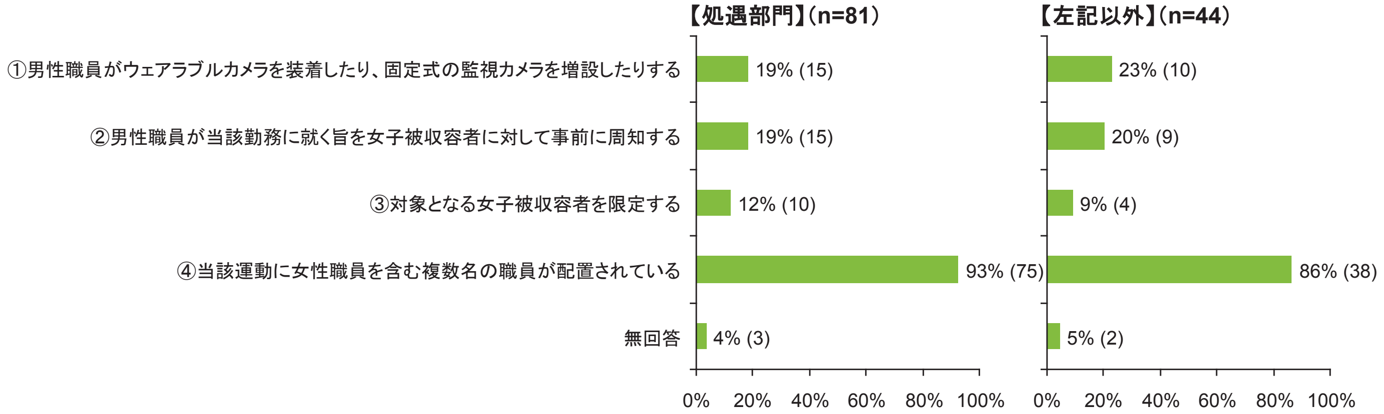
男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長･主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【女性×部門別】

【処遇部門】(n=601)　　【左記以外】(n=154)



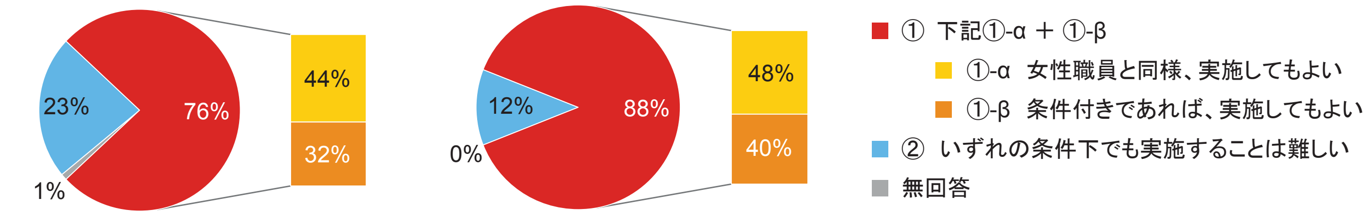
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



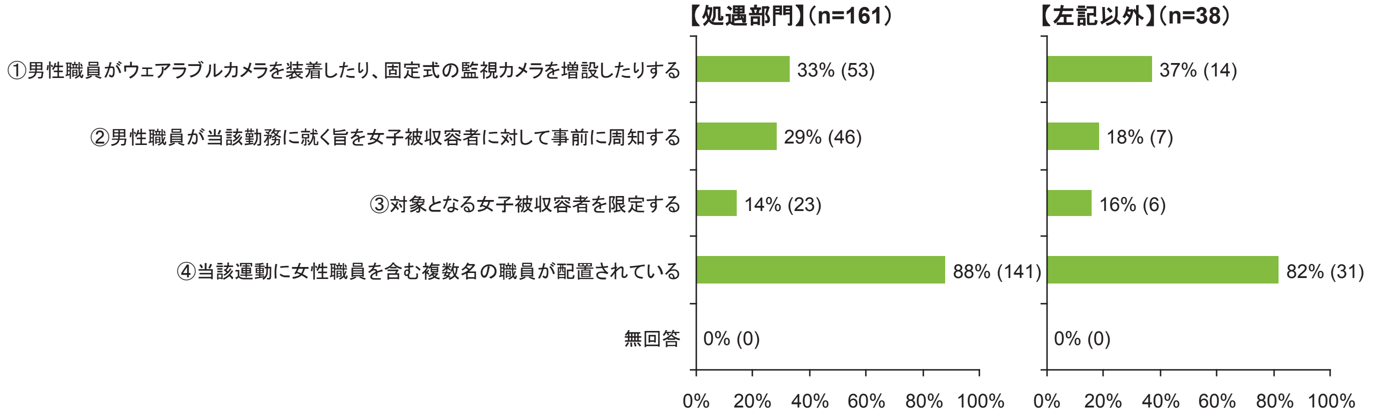
女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

【男性×部門別】

【処遇部門】(n=518)　　【左記以外】(n=94)



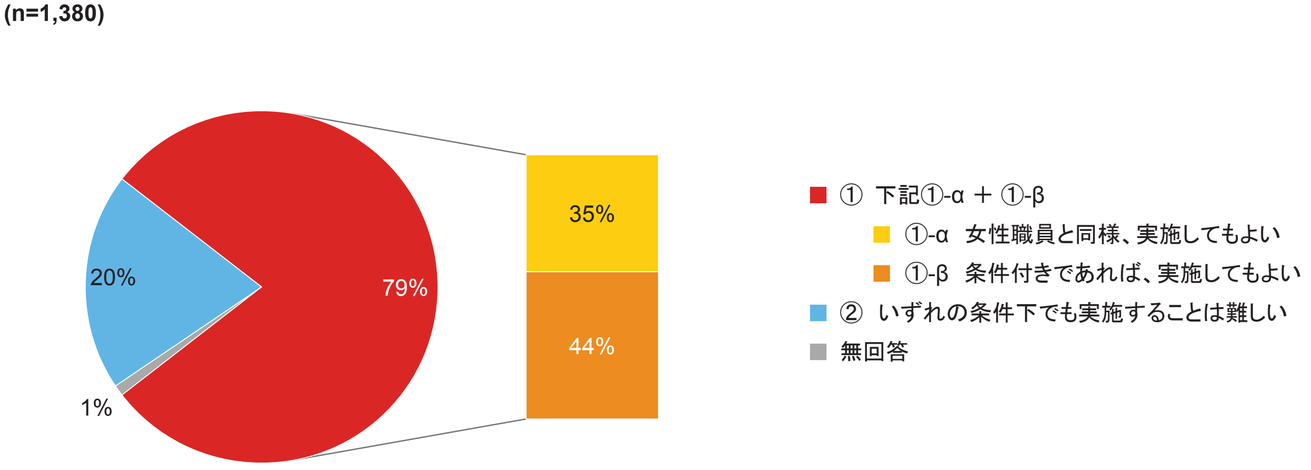
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



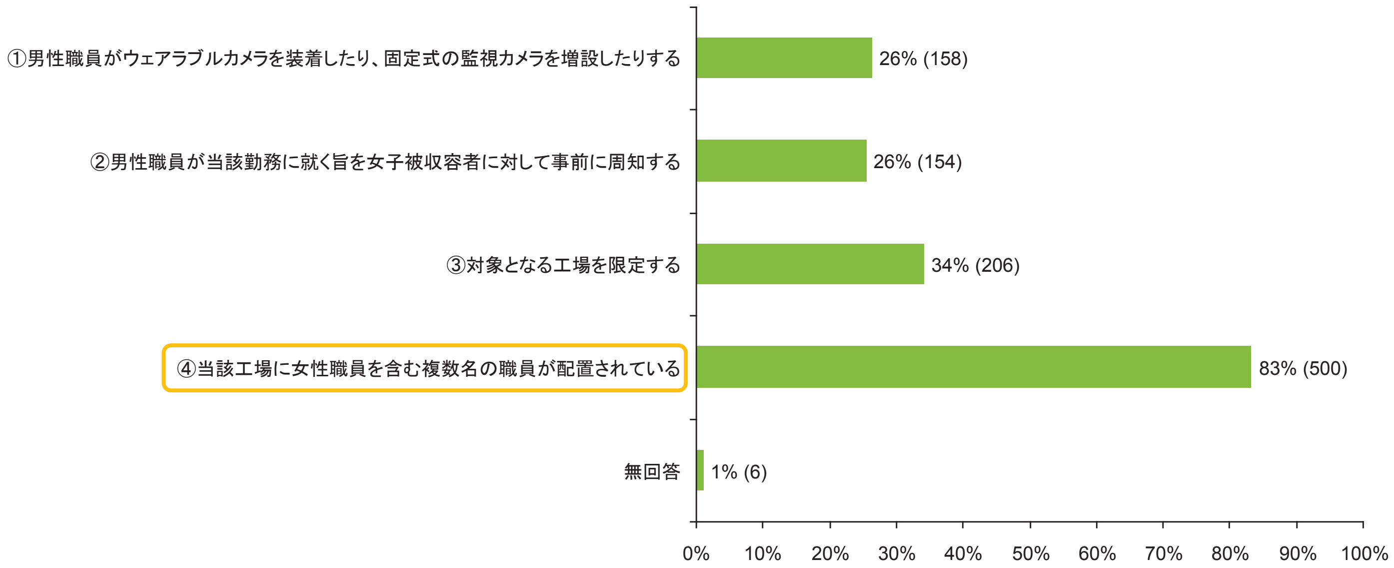
男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

Q9：女子被収容者の就業する工場において勤務すること

【全体】

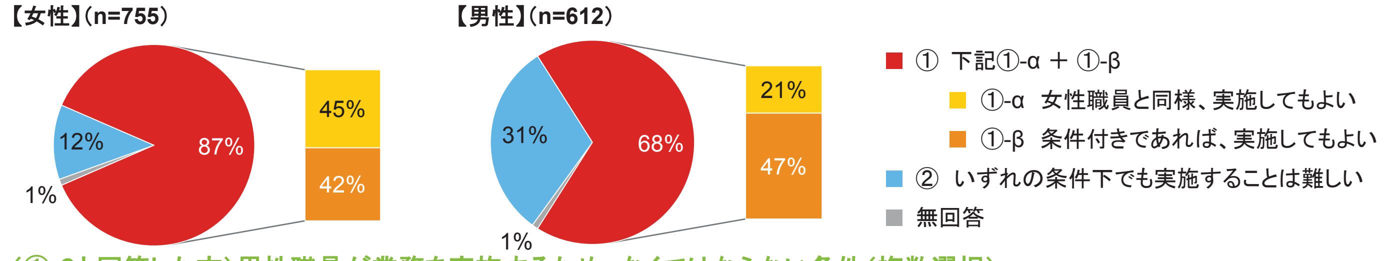


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択、n=602）

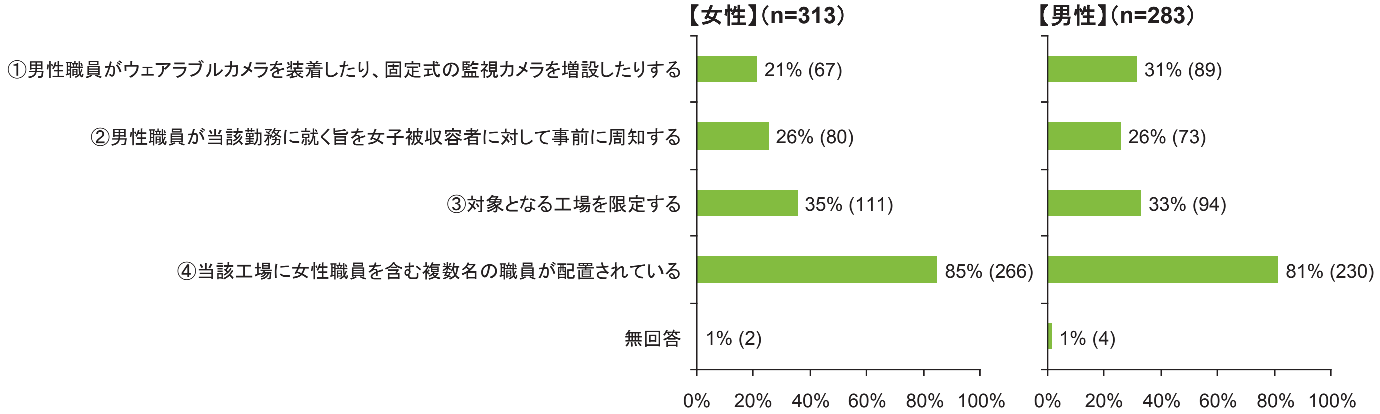


工場勤務については、複数名の職員（含女性職員）が配置されることで、多くの職員が実施してもよいと考えている

【男女別】

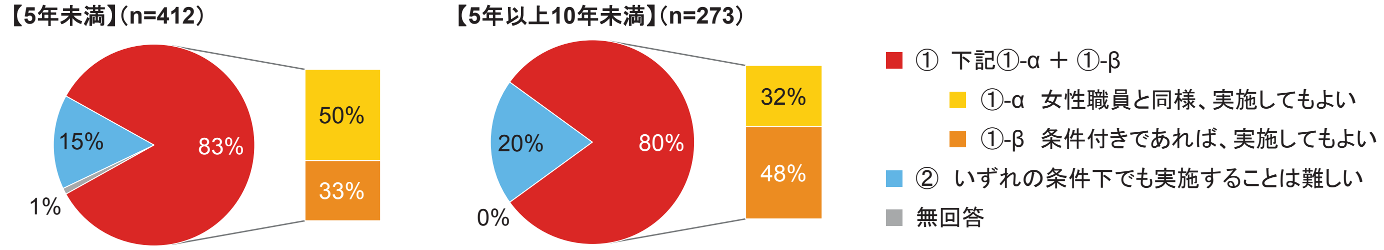


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

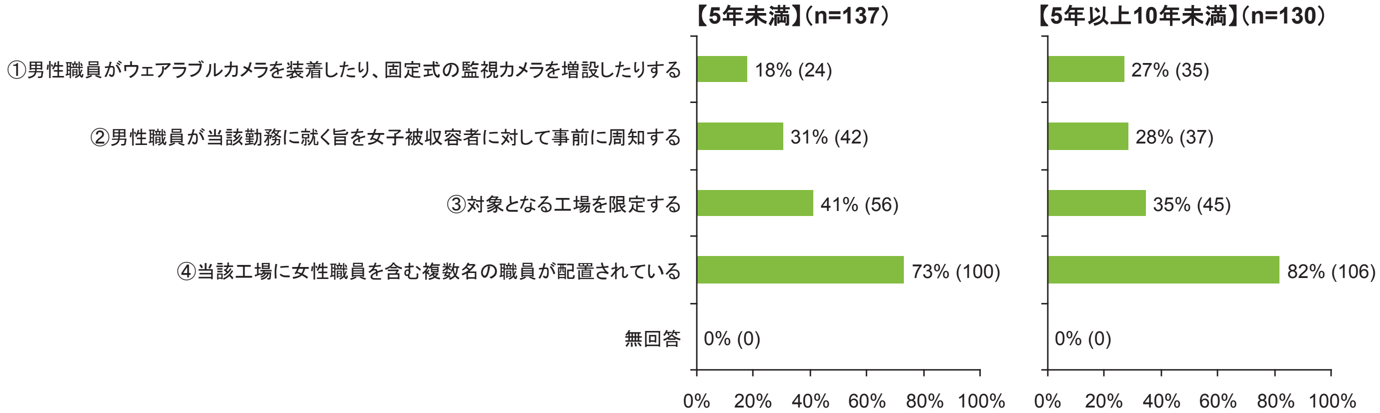


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
男性職員よりも女性職員の方が高い

【勤務年数別-1】



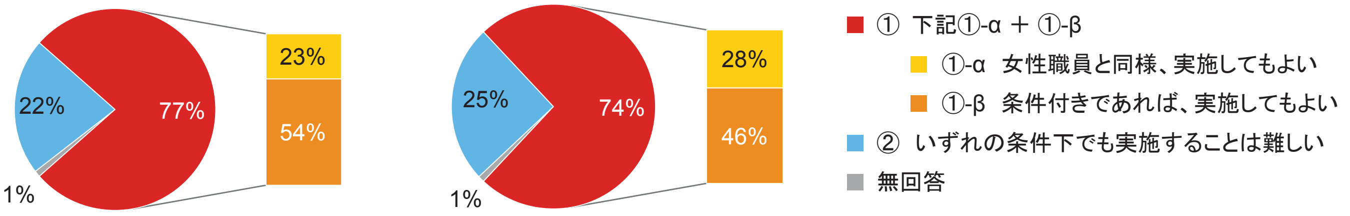
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



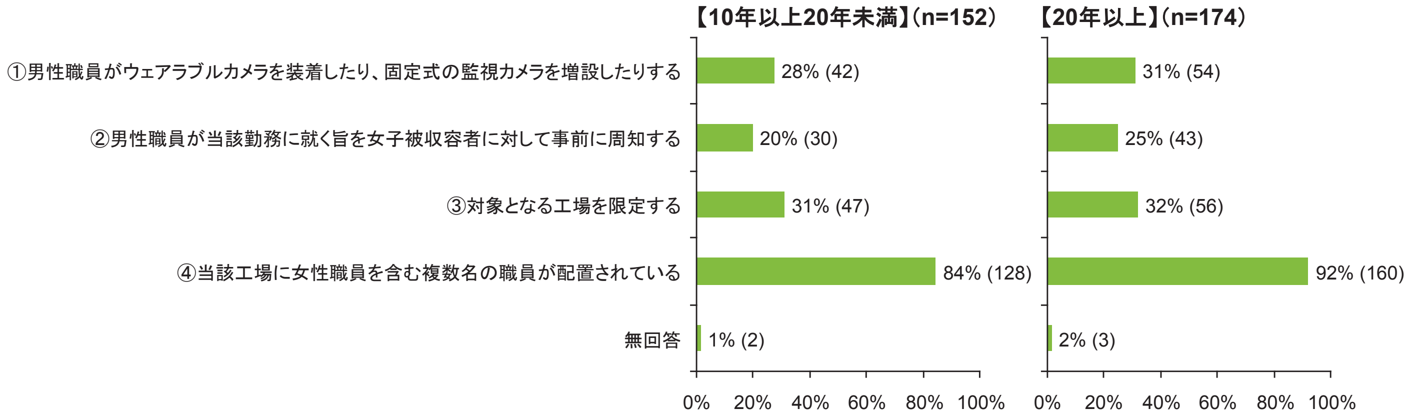
勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、
「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合が高い傾向にある

【勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=285)　【20年以上】(n=393)



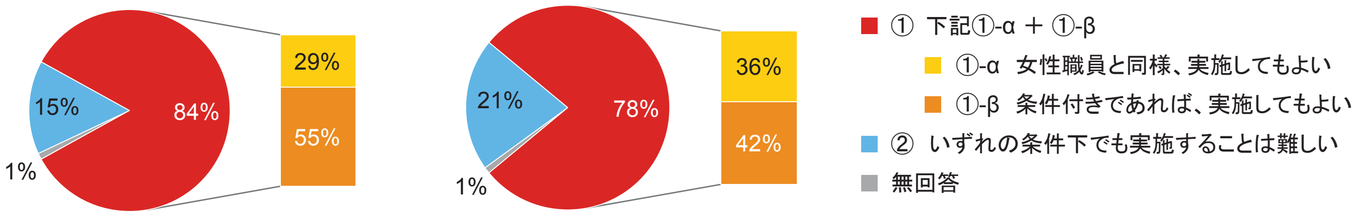
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



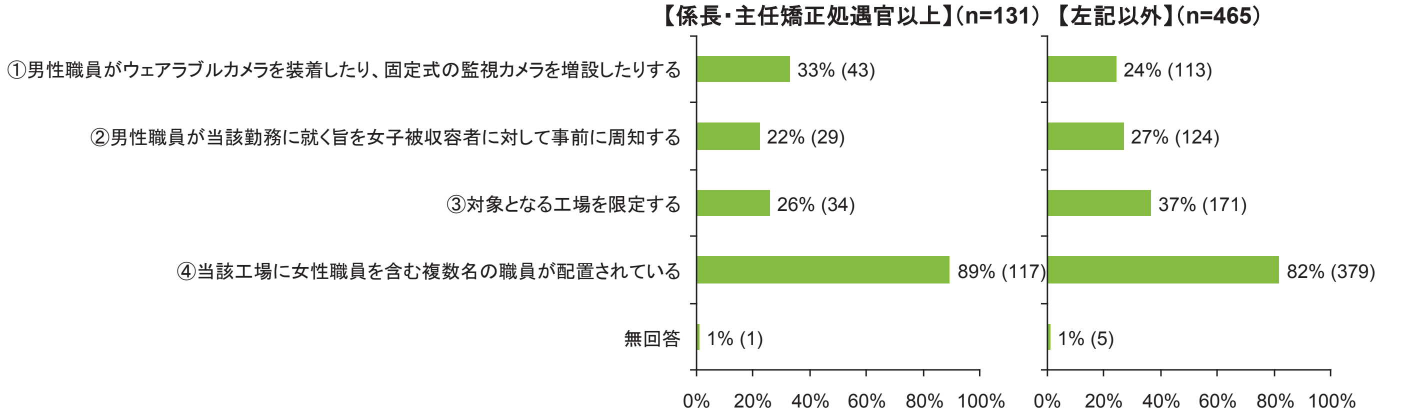
勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、
「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合が高い傾向にある

【役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=239)　【左記以外】(n=1,128)

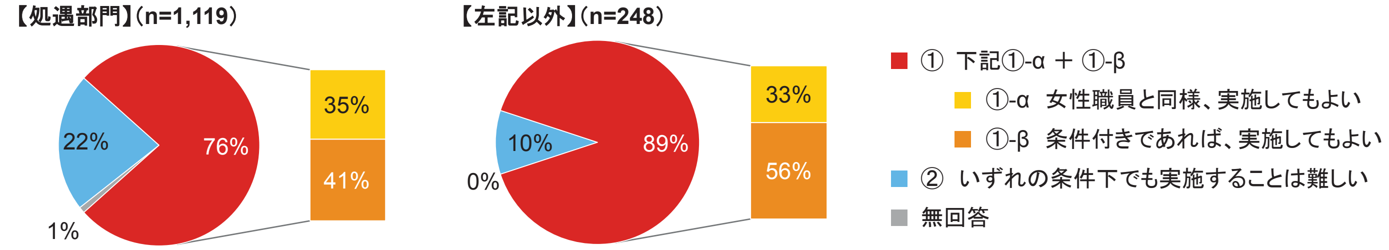


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

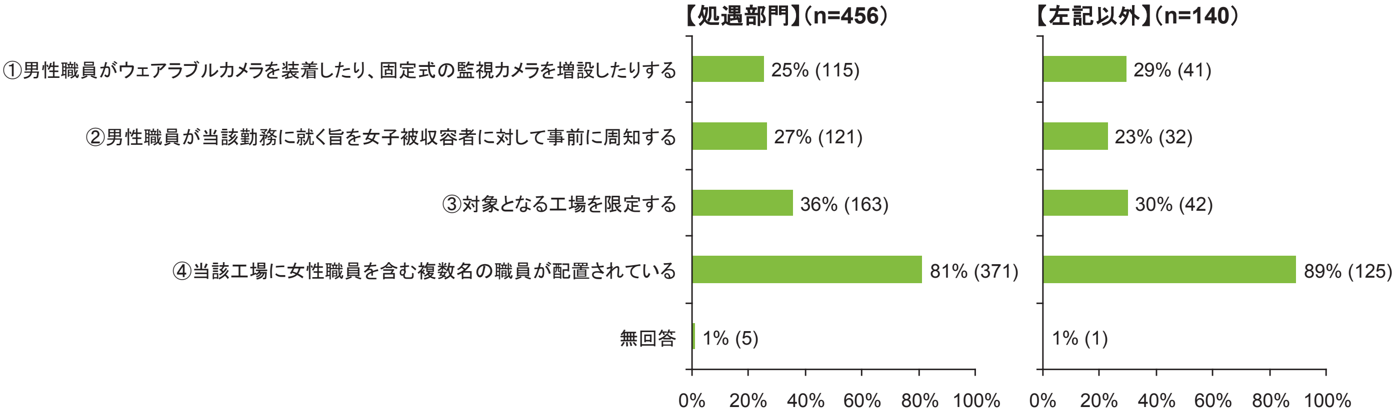


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【部門別】

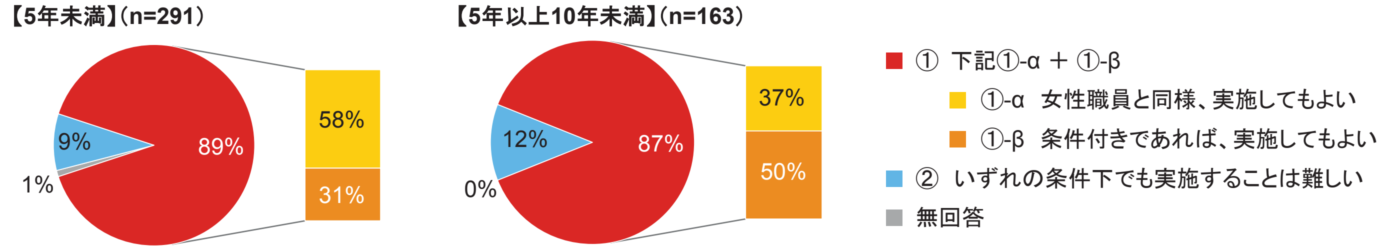


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

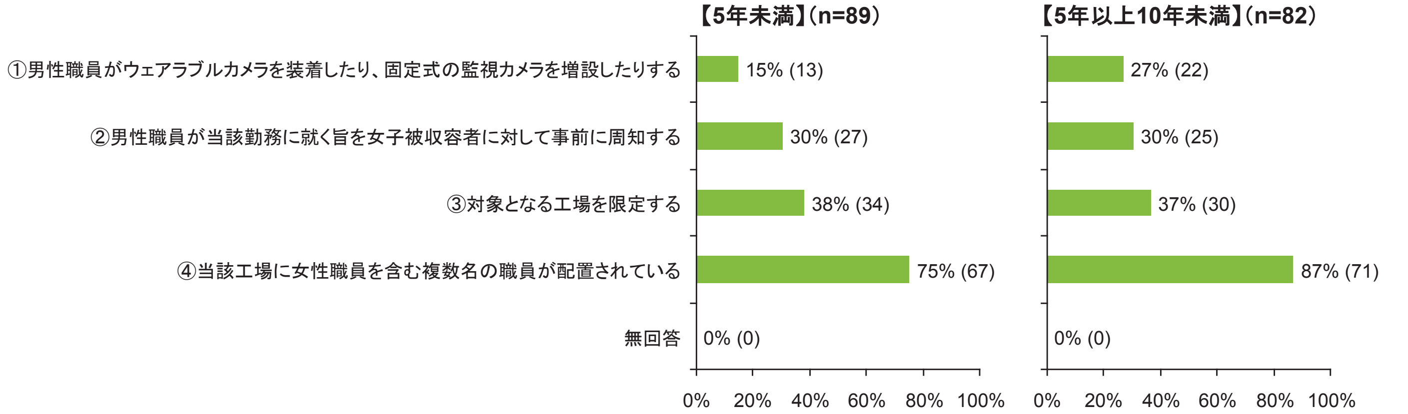


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

【女性×勤務年数別-1】

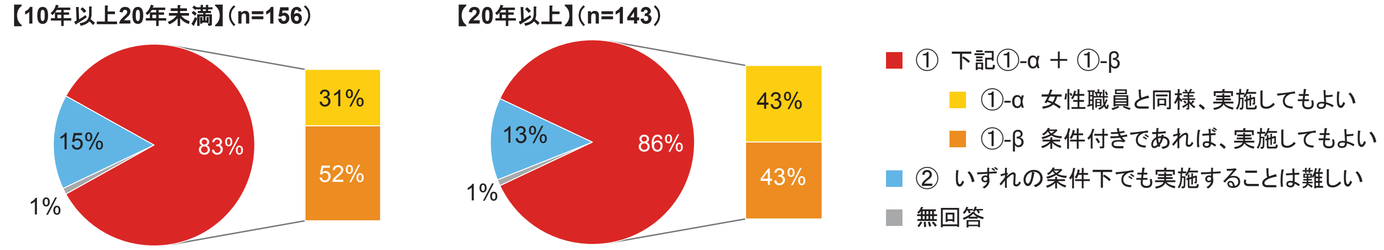


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

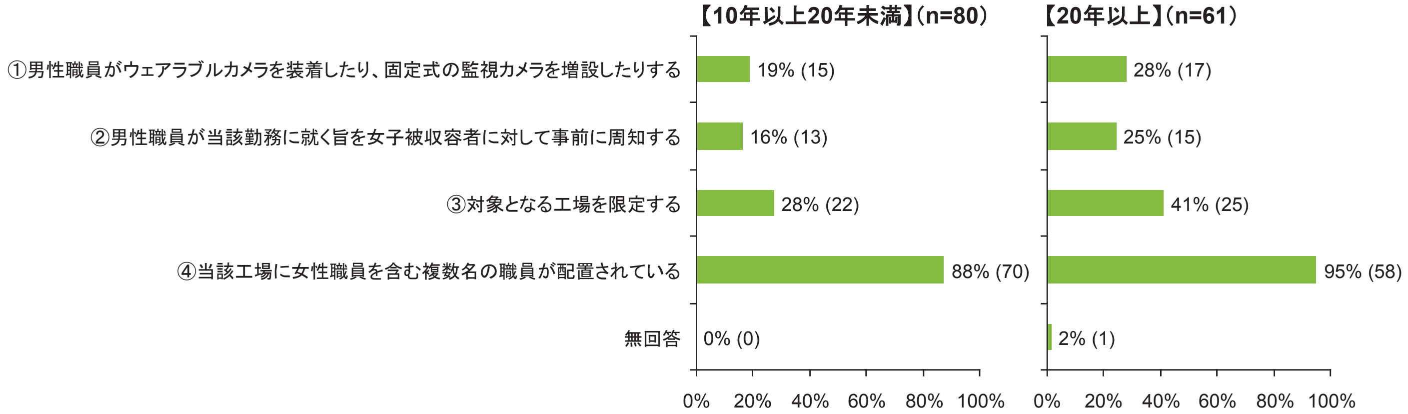


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数5年未満が最も高い

【女性×勤務年数別-2】

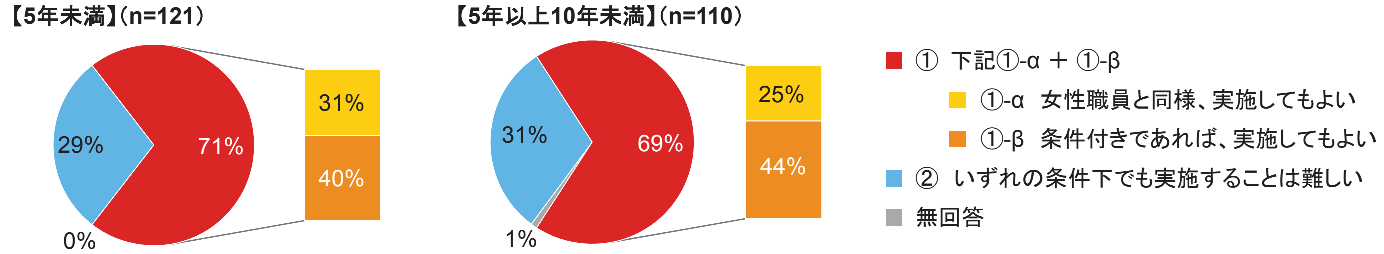


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

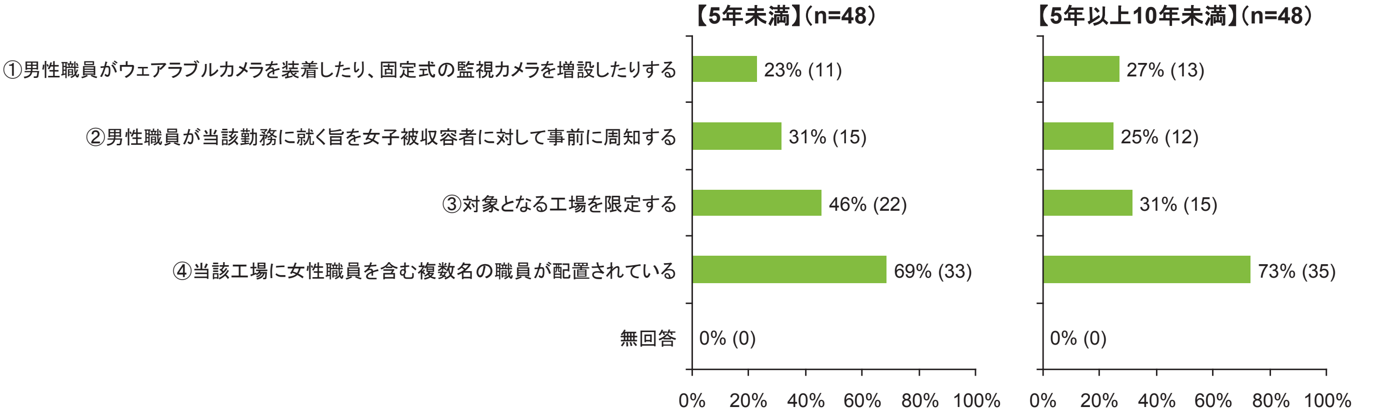


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数5年未満が最も高い

【男性×勤務年数別-1】

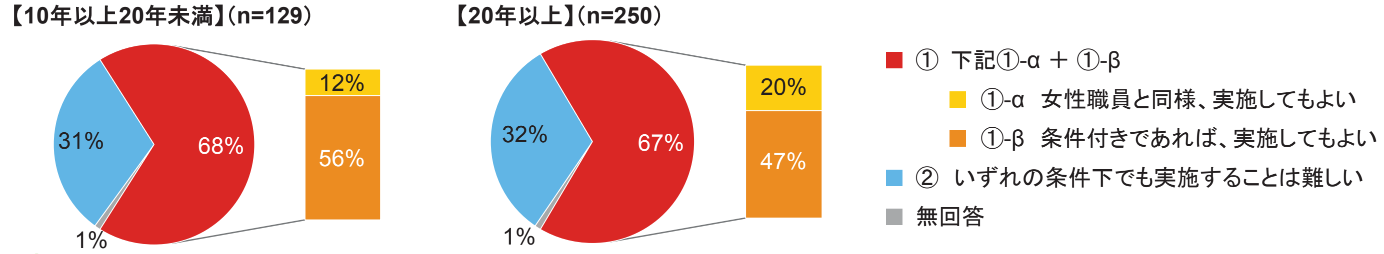


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

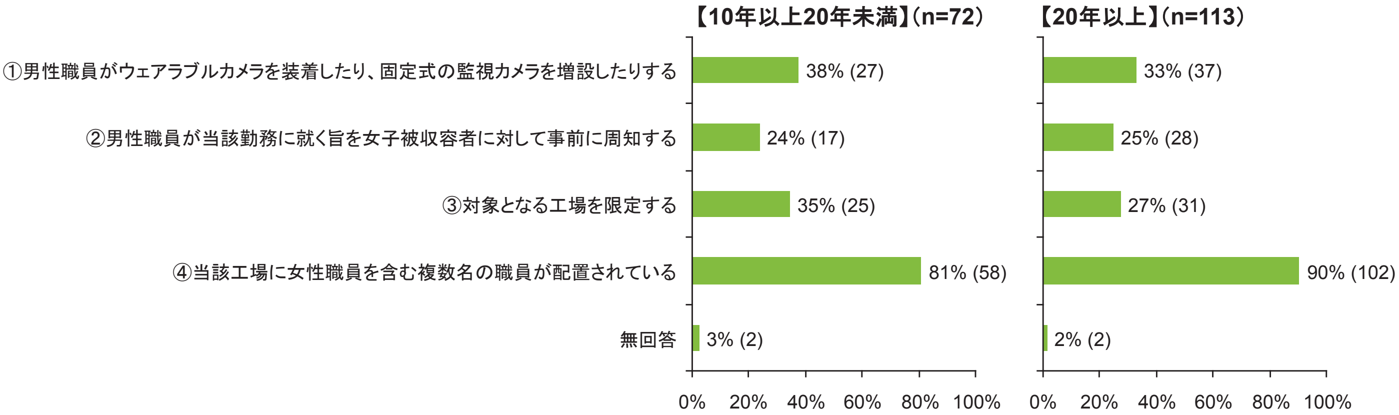


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の勤務年数による違いは限定的である

【男性×勤務年数別-2】

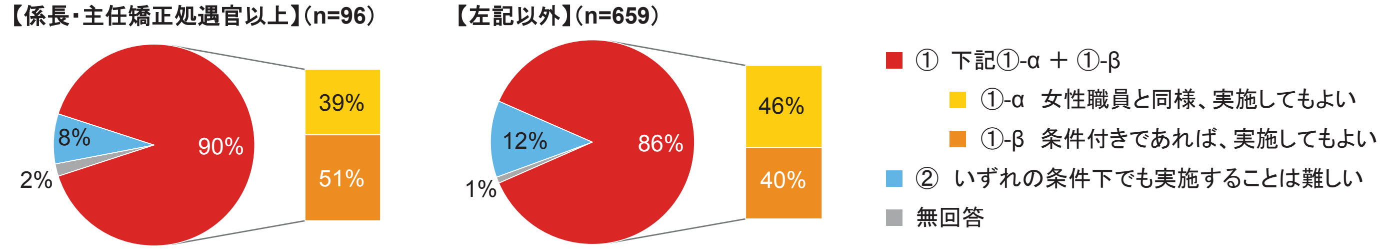


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

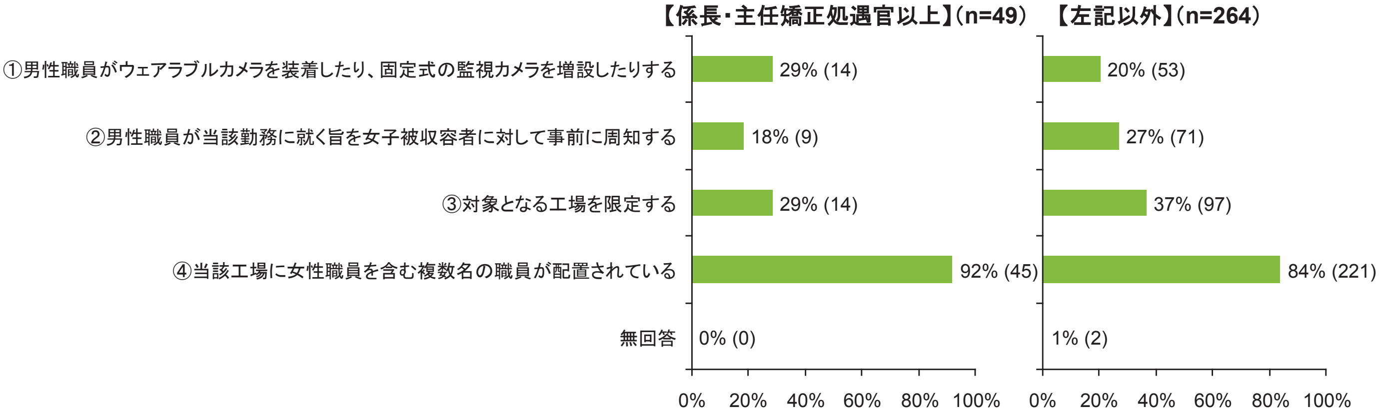


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の勤務年数による違いは限定的である

【女性×役職別】

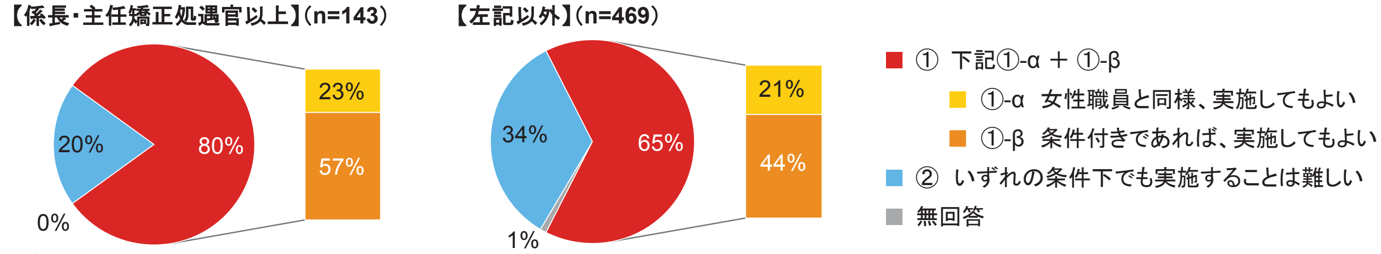


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

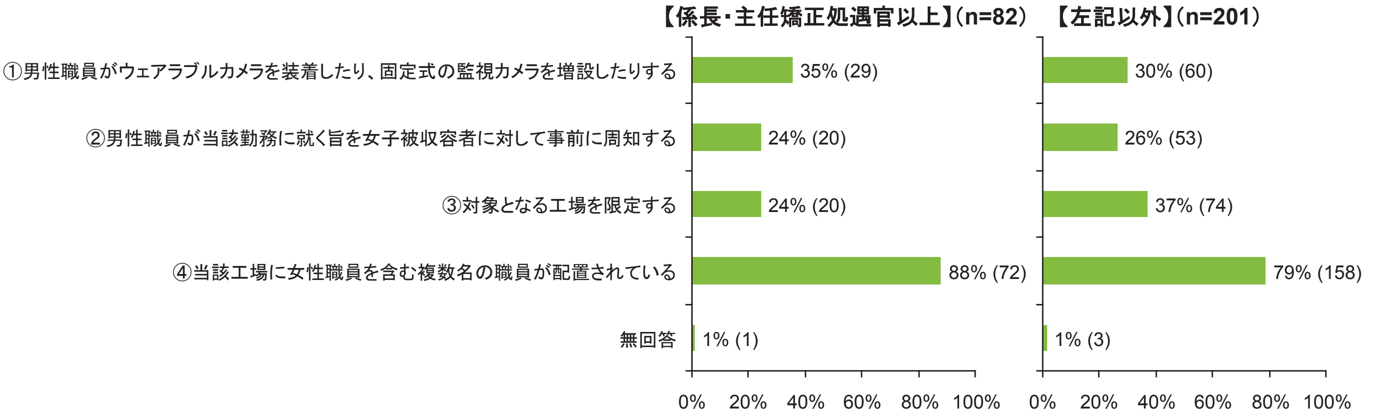


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の役職間での違いは限定的である

【男性×役職別】



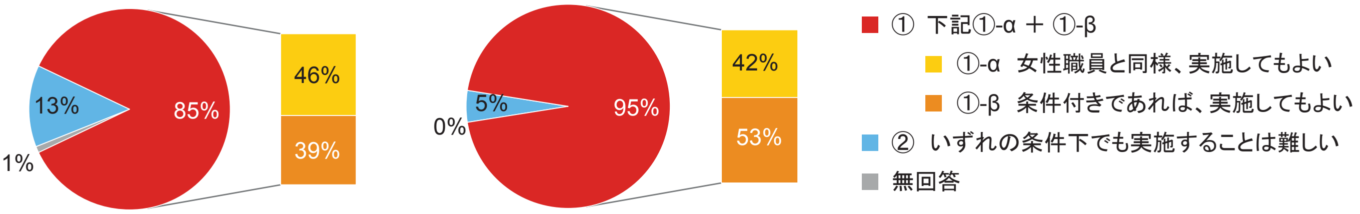
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



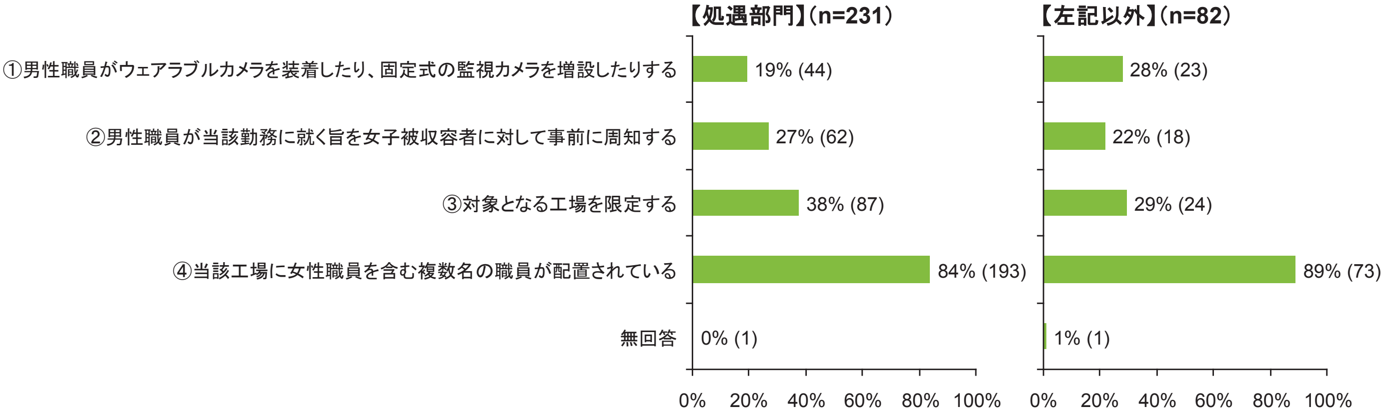
男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【女性×部門別】

【処遇部門】(n=601)　　【左記以外】(n=154)



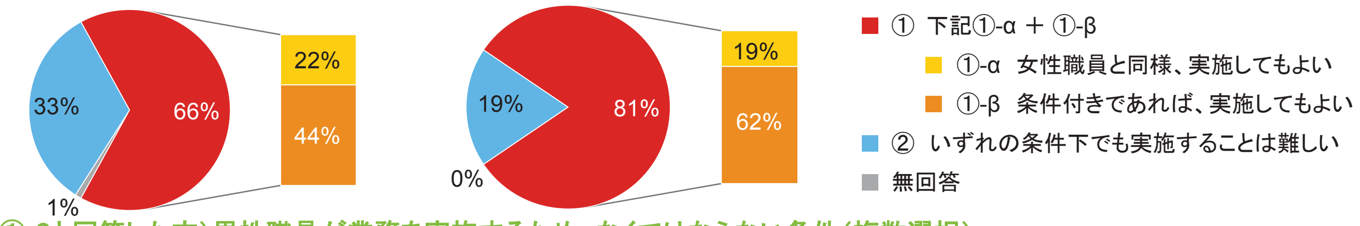
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



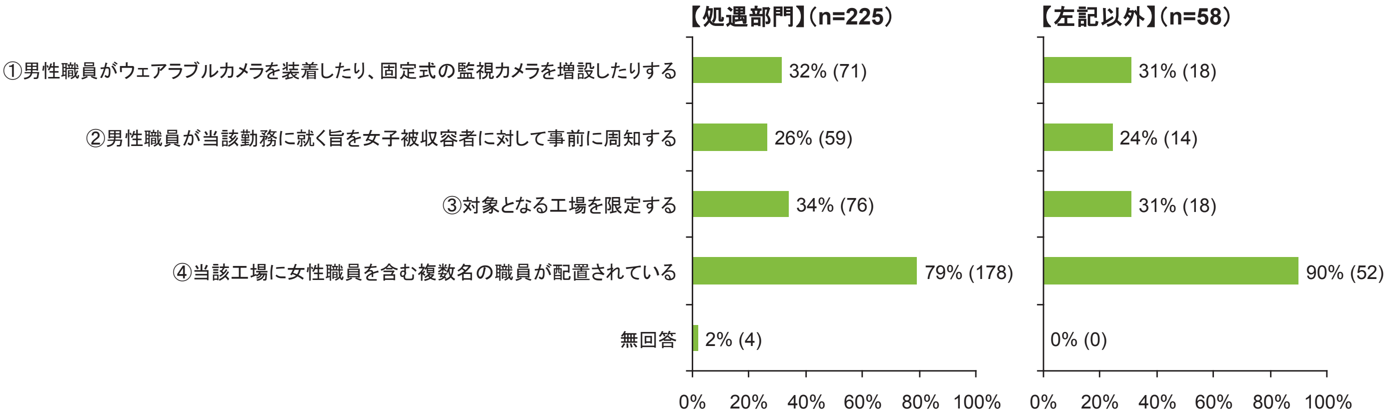
女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

【男性×部門別】

【処遇部門】(n=518)　　【左記以外】(n=94)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

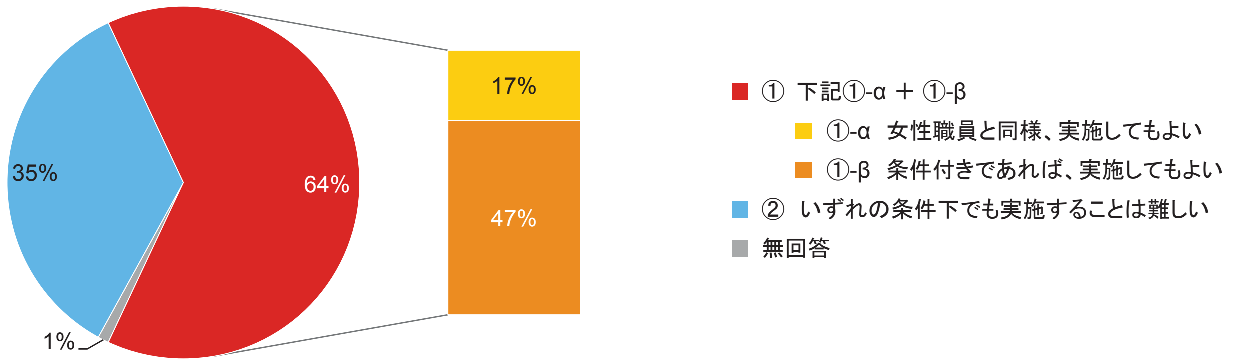


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

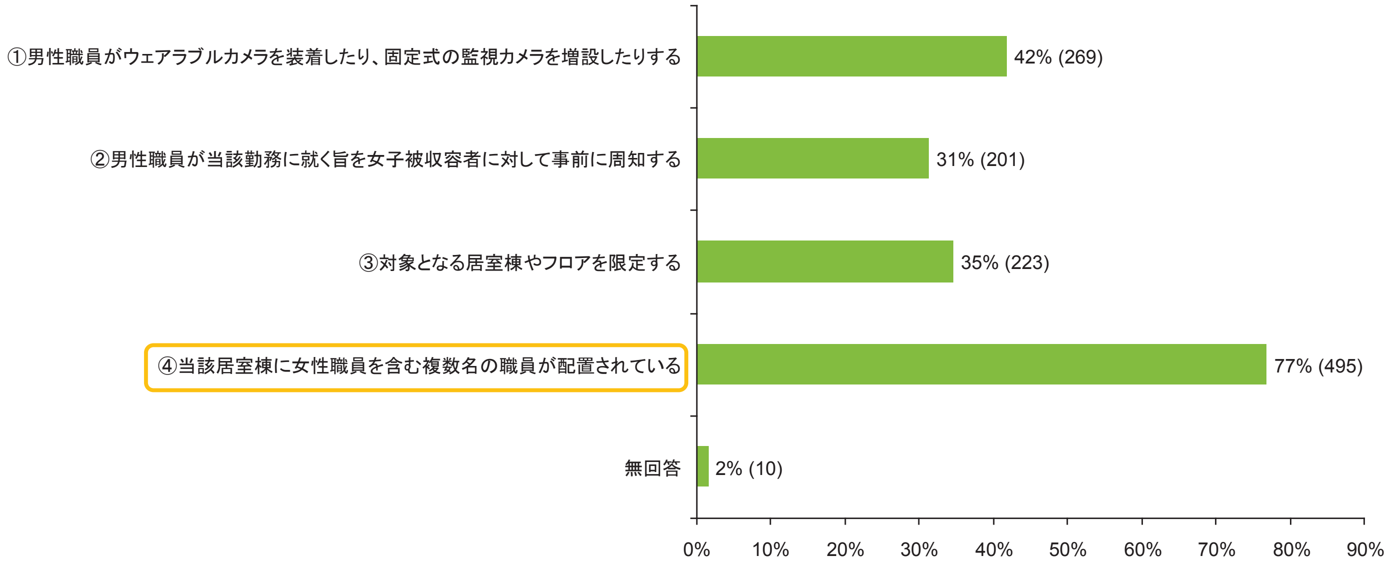
Q10：昼夜居室で処遇する女子被収容者の居室棟において勤務すること

【全体】

(n=1,380)



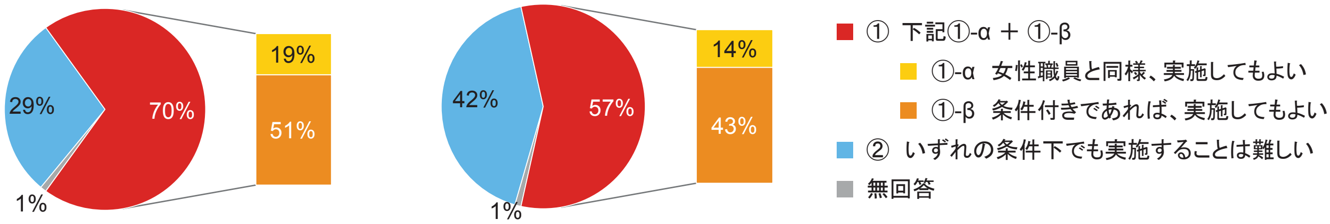
（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択、n=644）



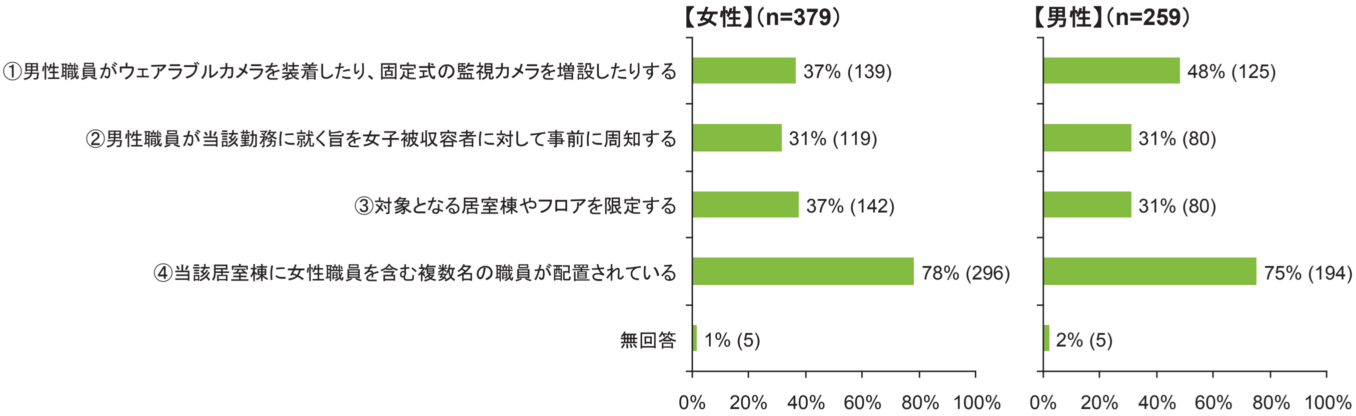
昼夜間単独室勤務については、複数名の職員（含女性職員）が配置されることで、3分の2程度の職員が実施してもよいと考えている

【男女別】

【女性】(n=755)　【男性】(n=612)



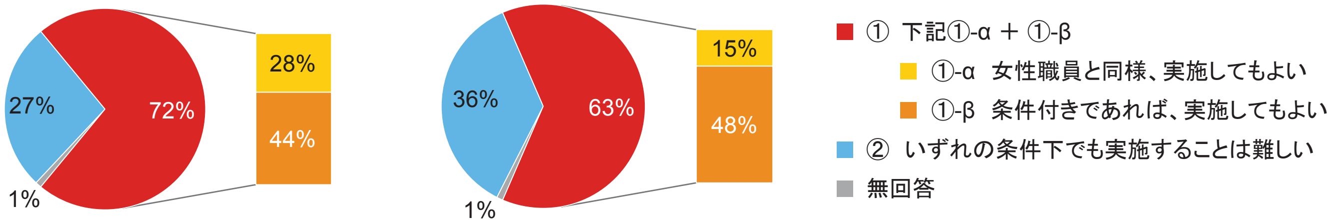
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



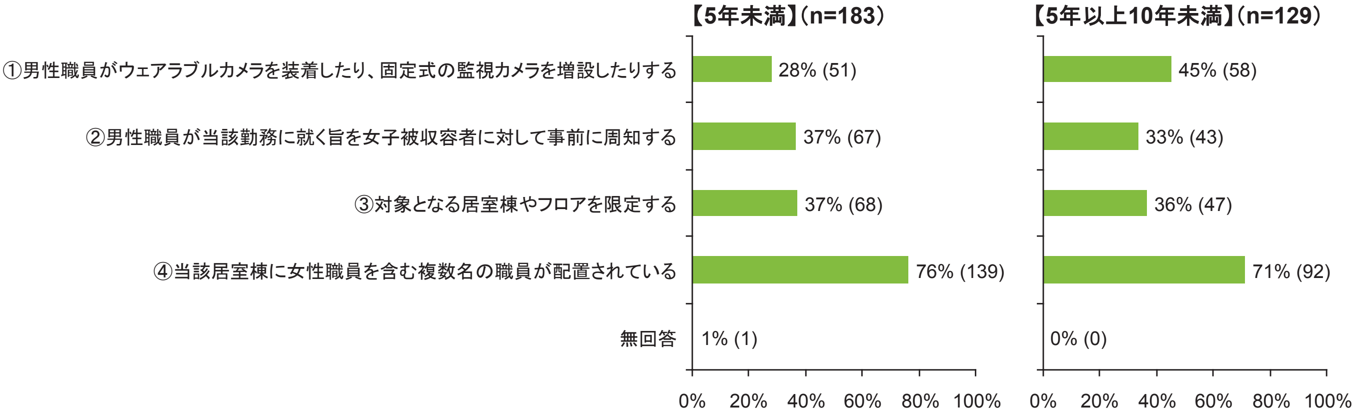
「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、男性職員よりも女性職員の方が高い

【勤務年数別-1】

【5年未満】(n=412)　【5年以上10年未満】(n=273)



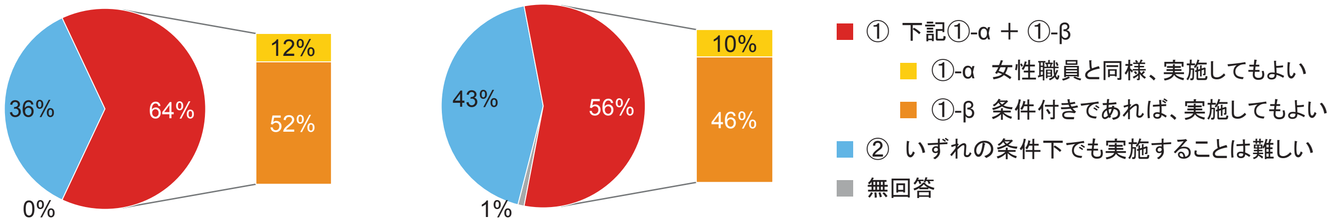
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



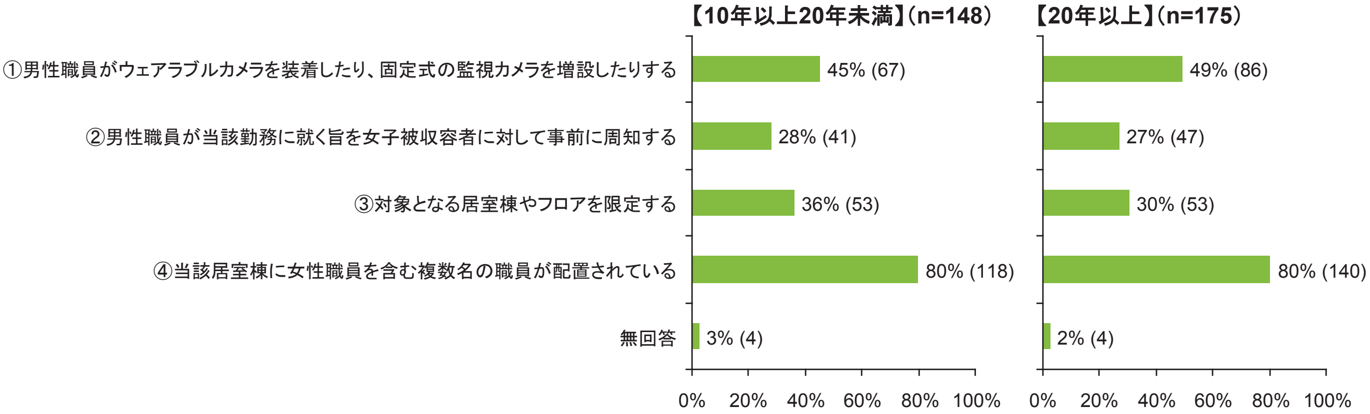
勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合が高い傾向にある

【勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=285)　　【20年以上】(n=393)



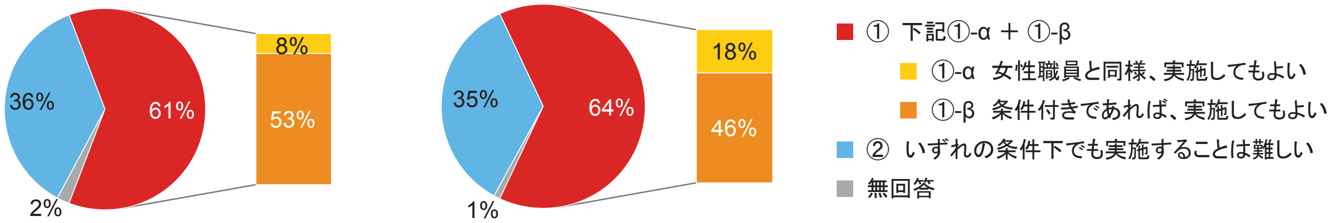
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



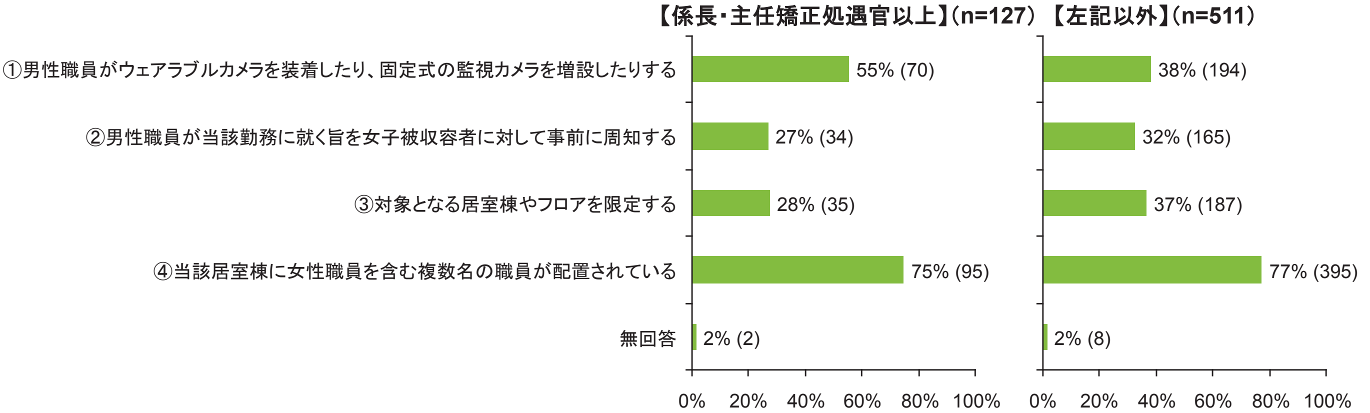
勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも、
「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合が高い傾向にある

【役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=239)　　【左記以外】(n=1,128)



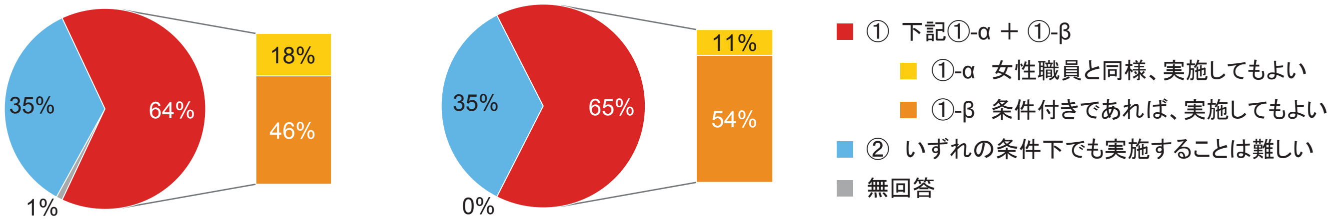
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の
役職間での違いは限定的である

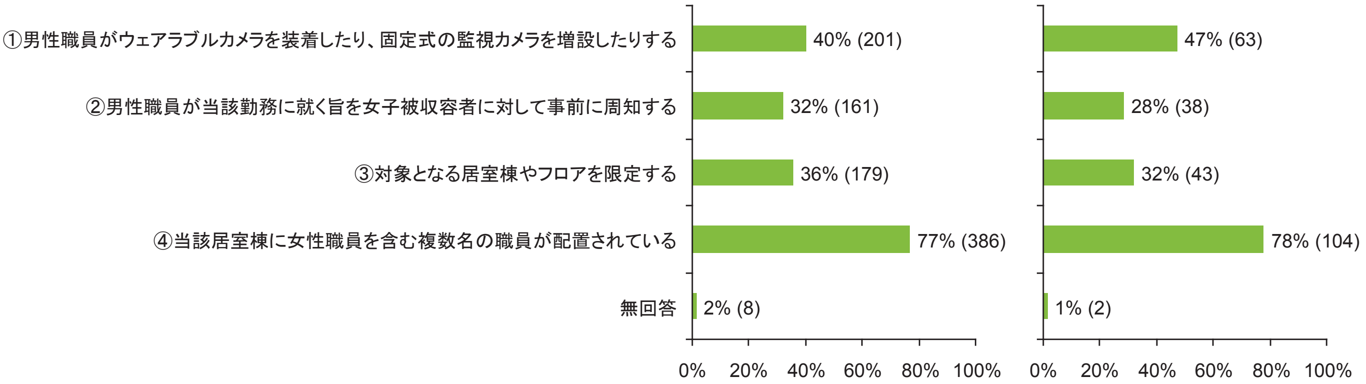
【部門別】

【処遇部門】（n=1,119）　【左記以外】（n=248）



（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

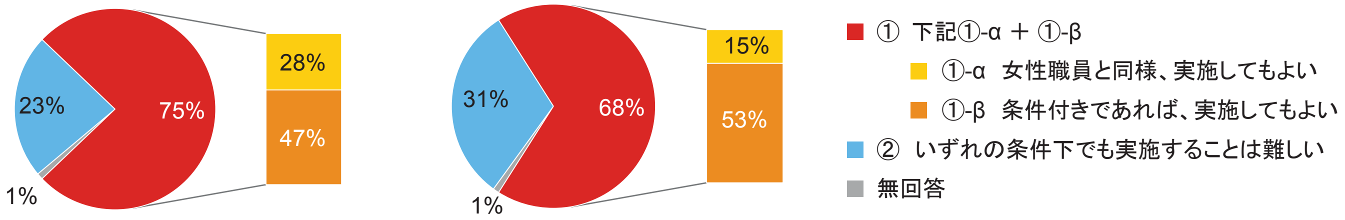
【処遇部門】（n=504）　【左記以外】（n=134）



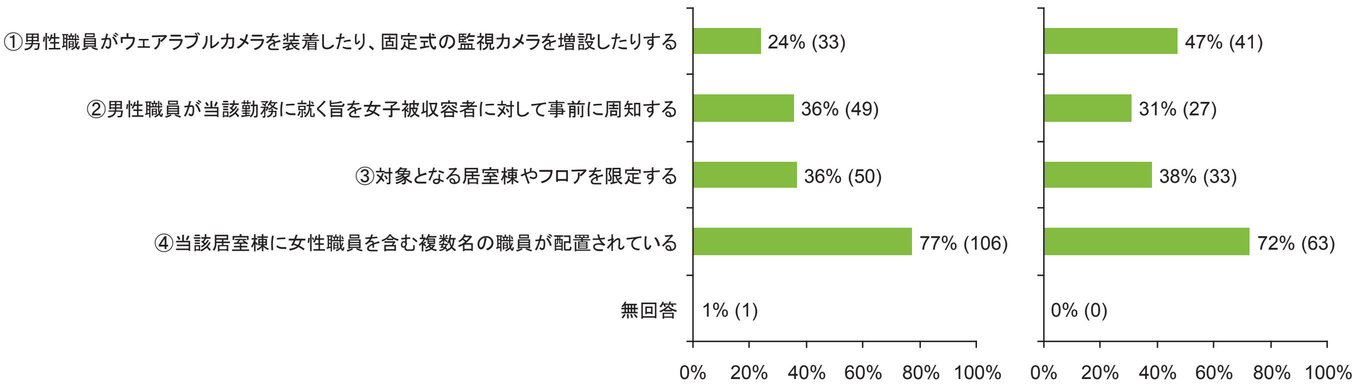
「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

【女性×勤務年数別-1】

【5年未満】(n=291)　【5年以上10年未満】(n=163)



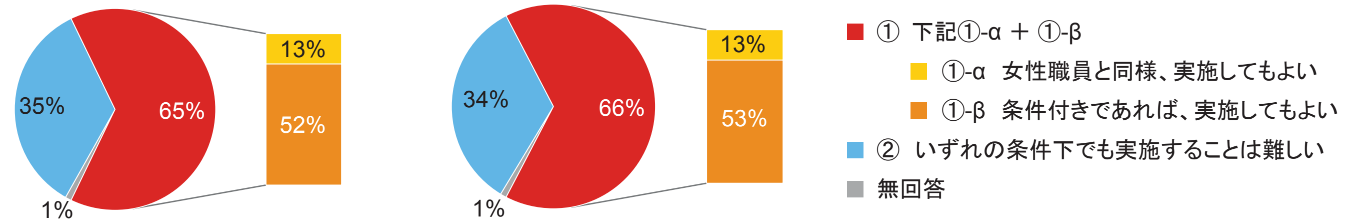
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



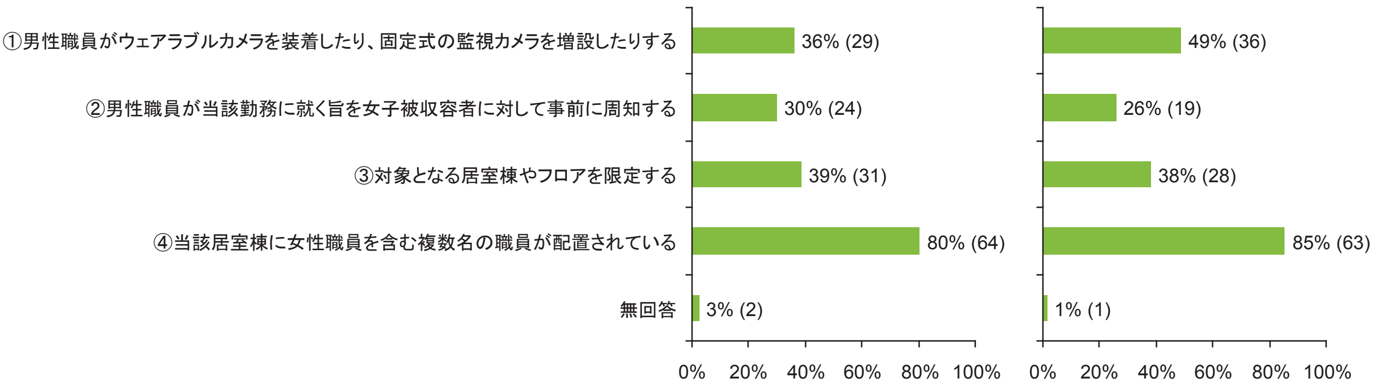
女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

【女性×勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=156)　【20年以上】(n=143)

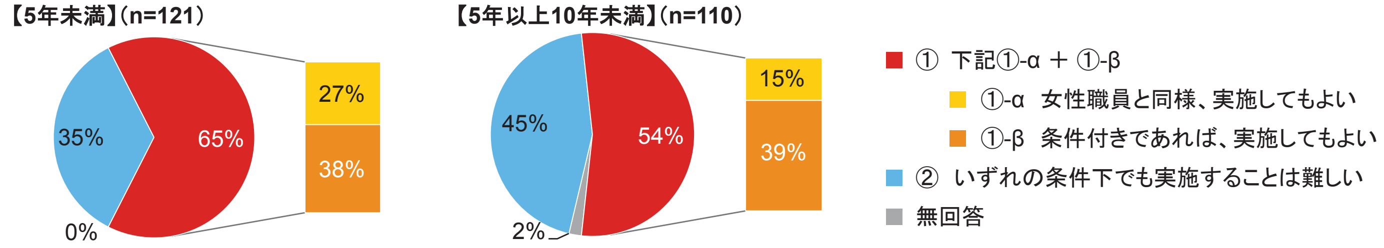


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

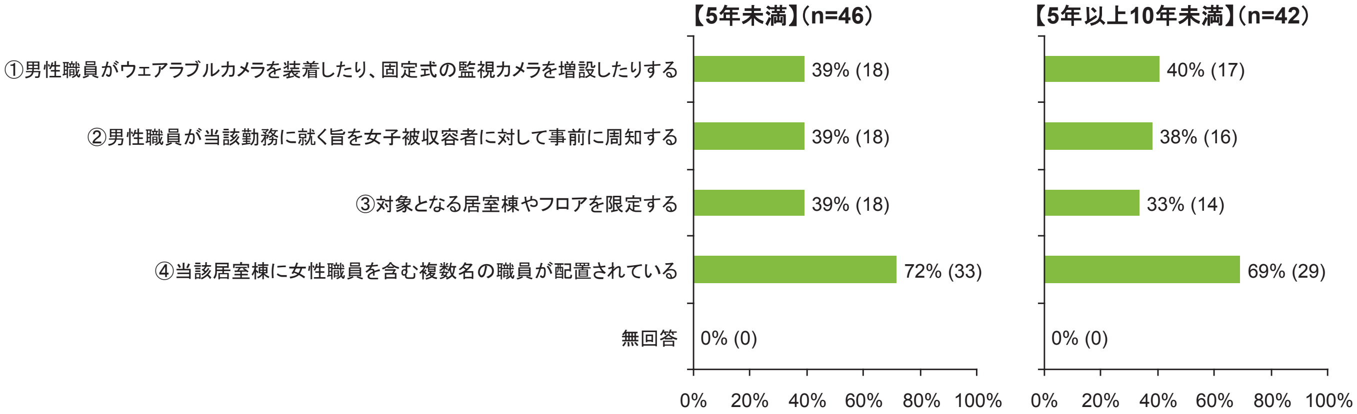


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数が短い職員の方が長い職員よりも高い傾向にある

【男性×勤務年数別-1】

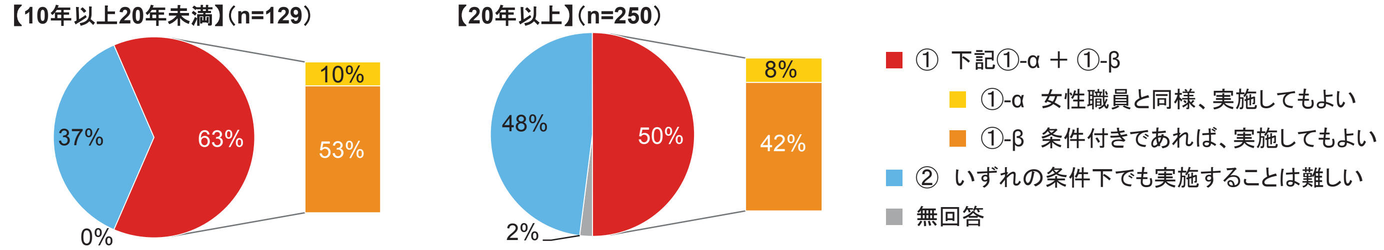


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

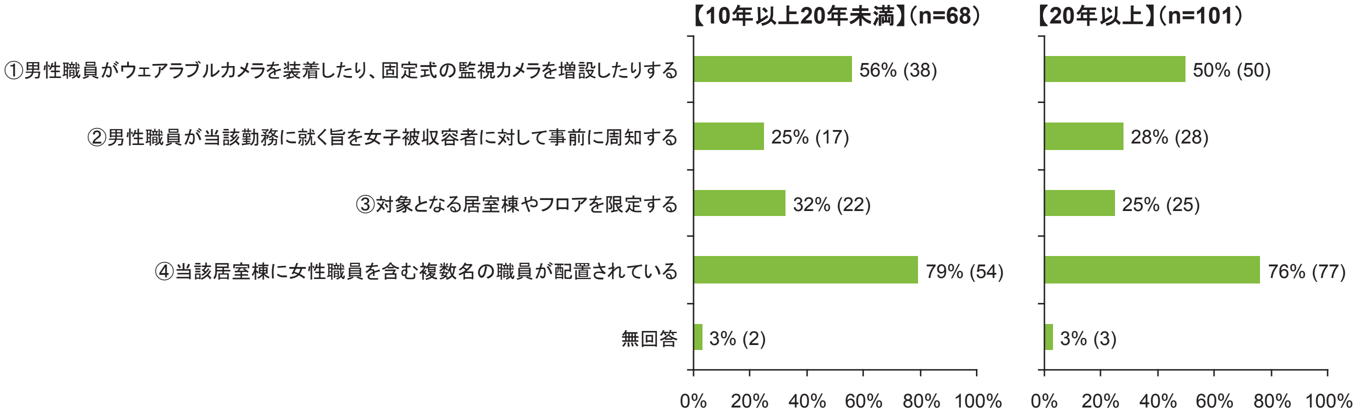


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数5年未満が最も高い

【男性×勤務年数別-2】



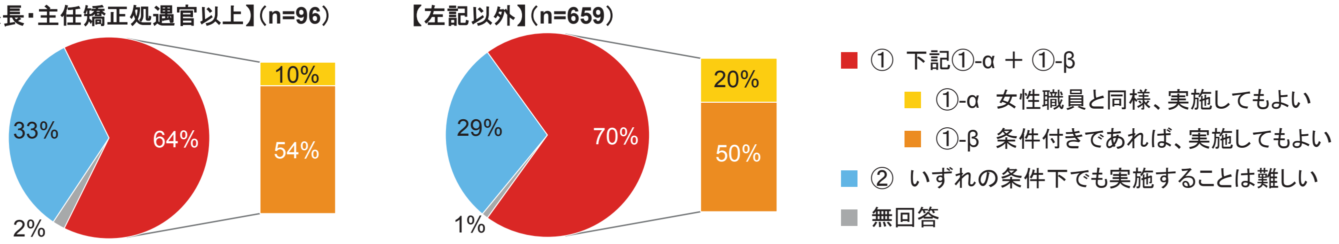
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



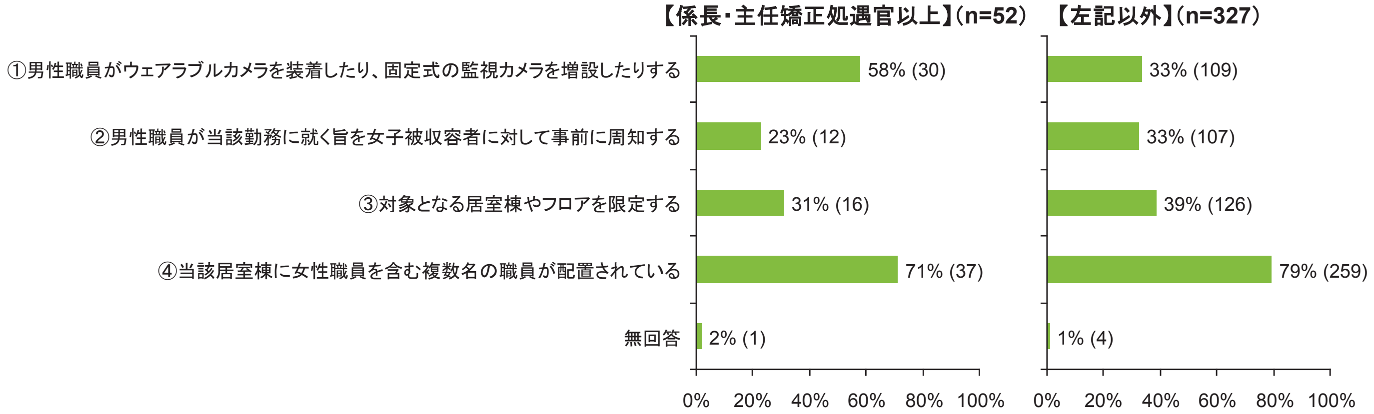
男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数5年未満が最も高い

【女性×役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=96)　　【左記以外】(n=659)



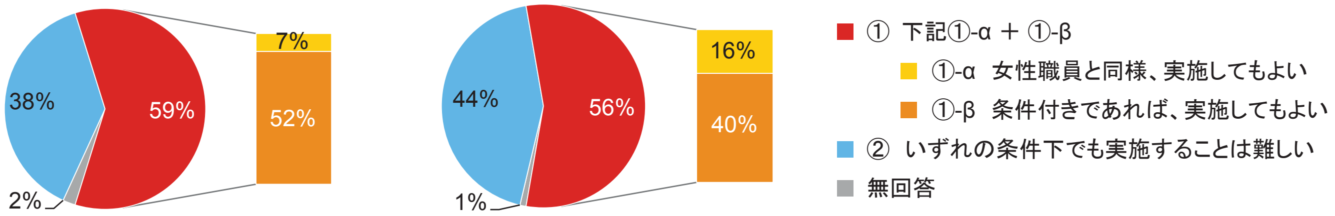
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



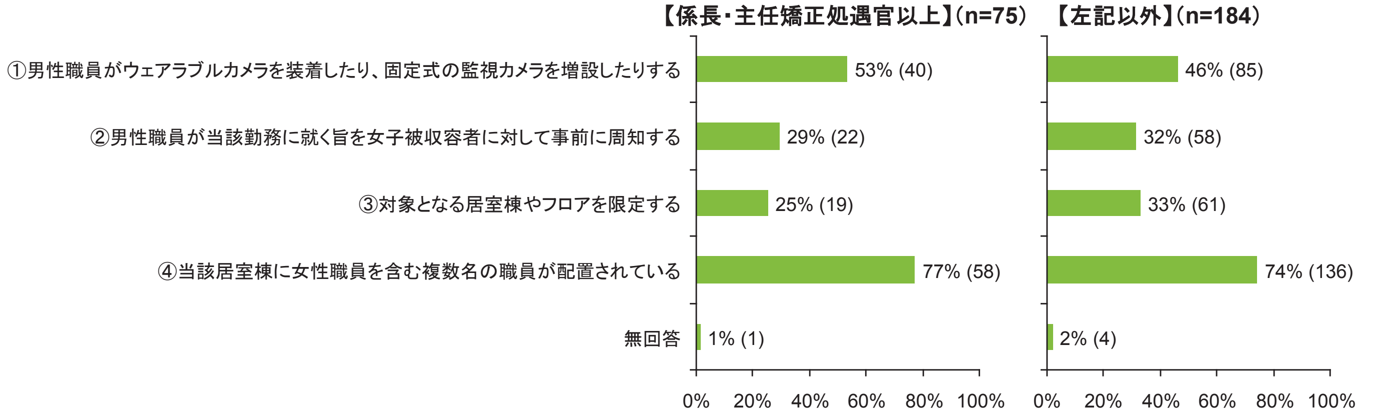
女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長・主任矯正処遇官未満の方が係長・主任矯正処遇官以上よりも高い

【男性×役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=143)　　【左記以外】(n=469)

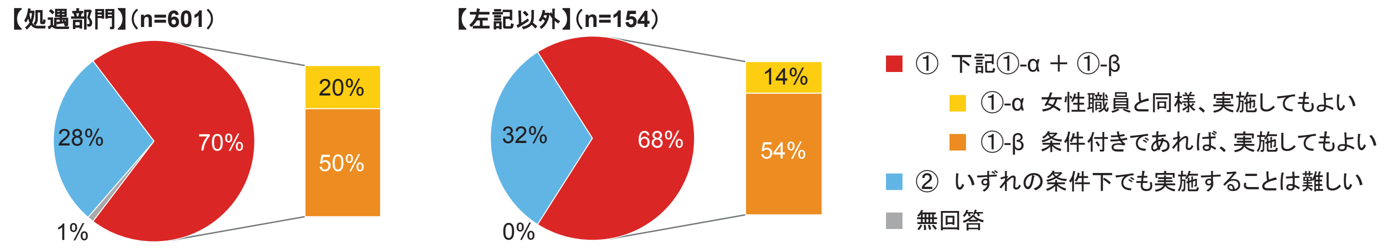


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

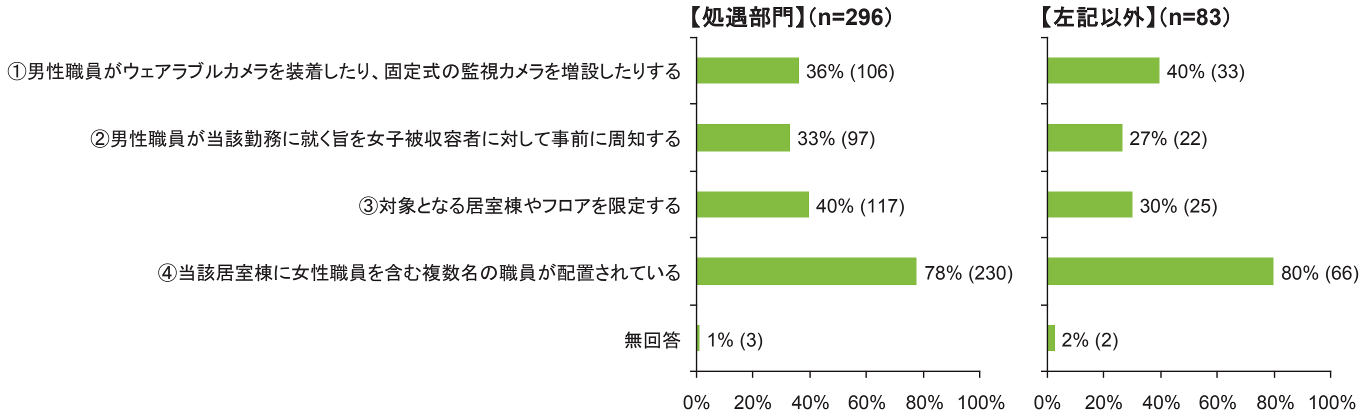


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の役職間での違いは限定的である

【女性×部門別】

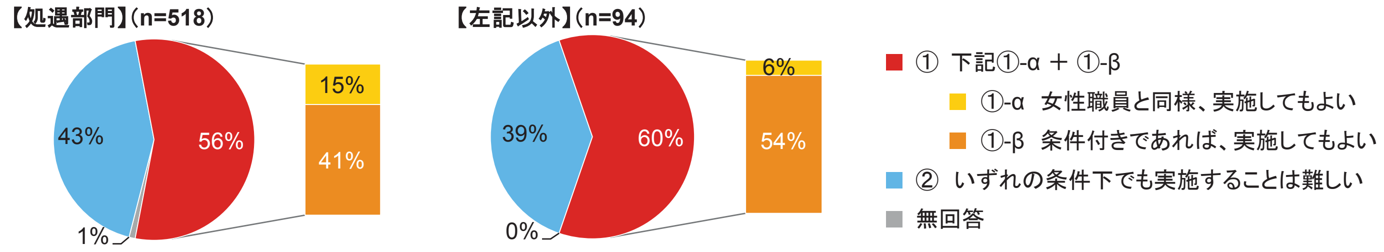


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

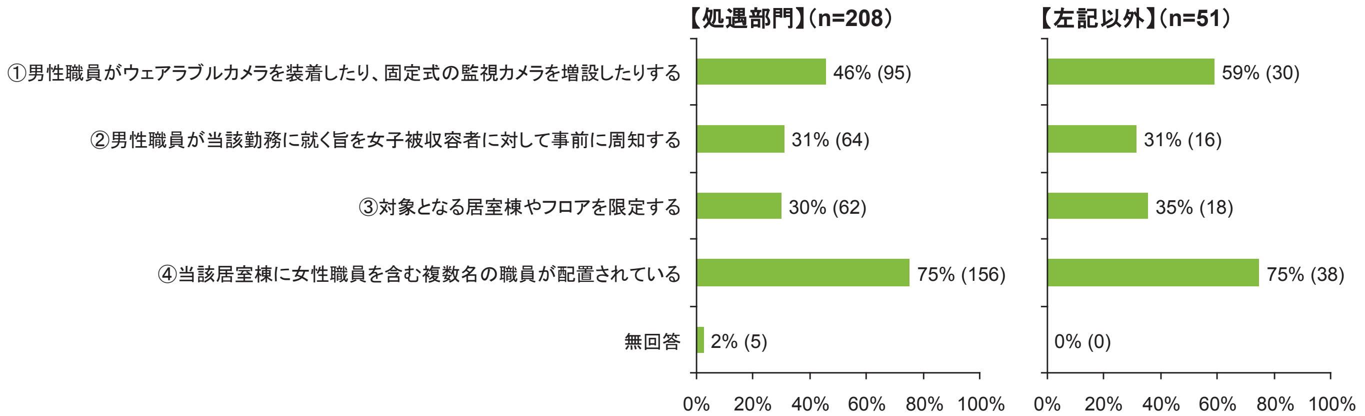


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

【男性×部門別】



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

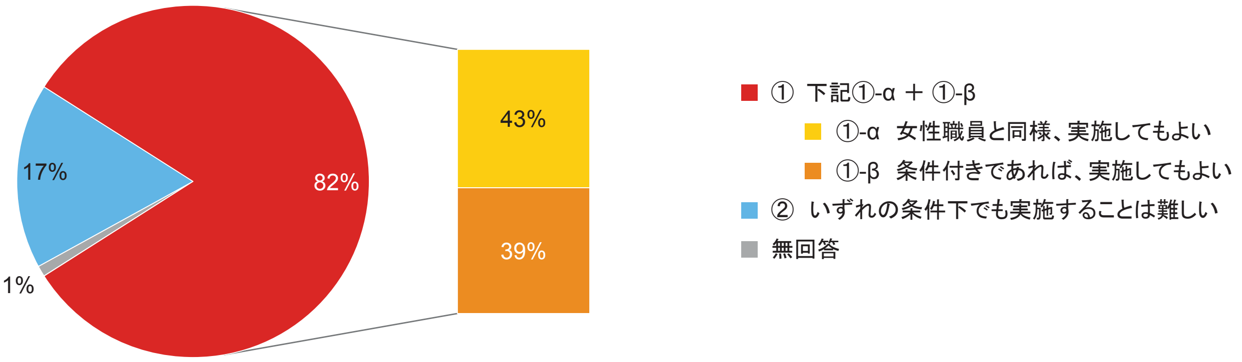


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

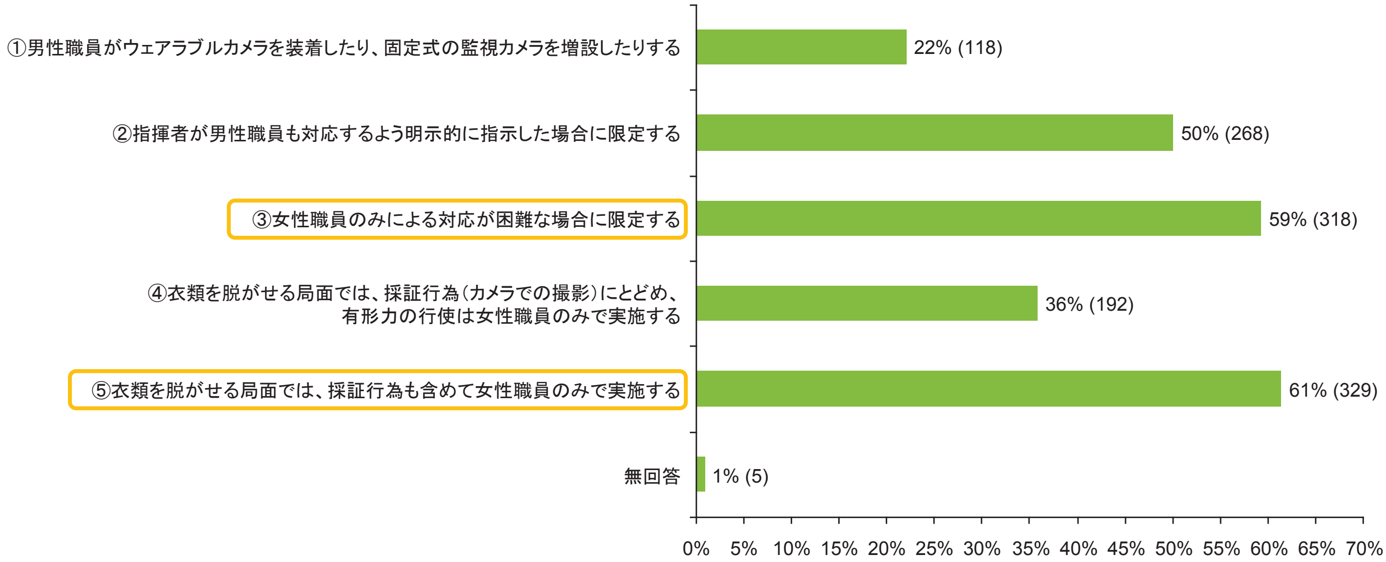
Q11：自傷行為や他人に危害を加えようとするなどの行為をしている女子被収容者に対して有形力を行使すること

【全体】

(n=1,380)

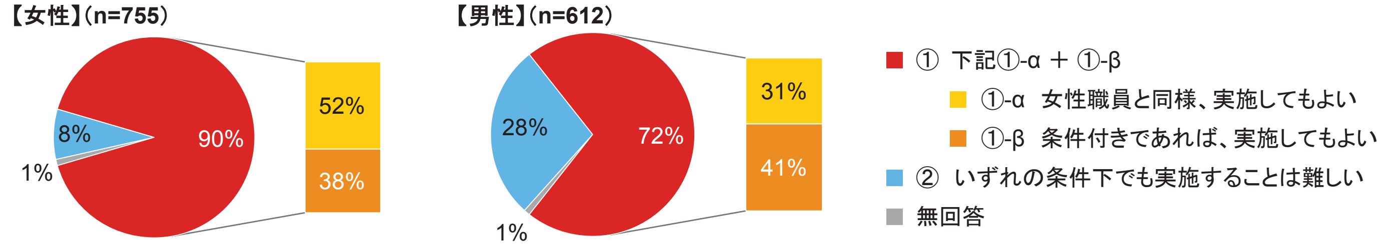


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択、n=536）

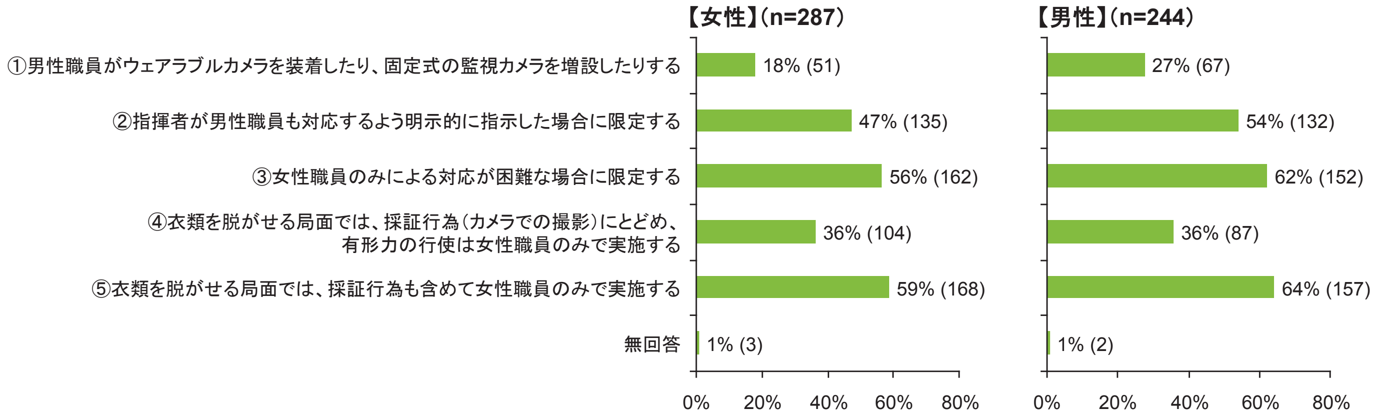


有形力行使については、女性職員のみの対応が困難な場合に限定する、衣類を脱がせる局面は女性職員が対応することで、多くの職員が実施してもよいと考えている

【男女別】

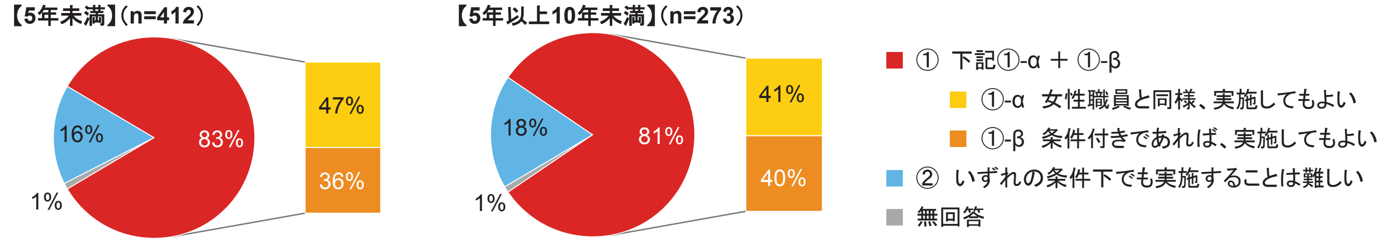


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

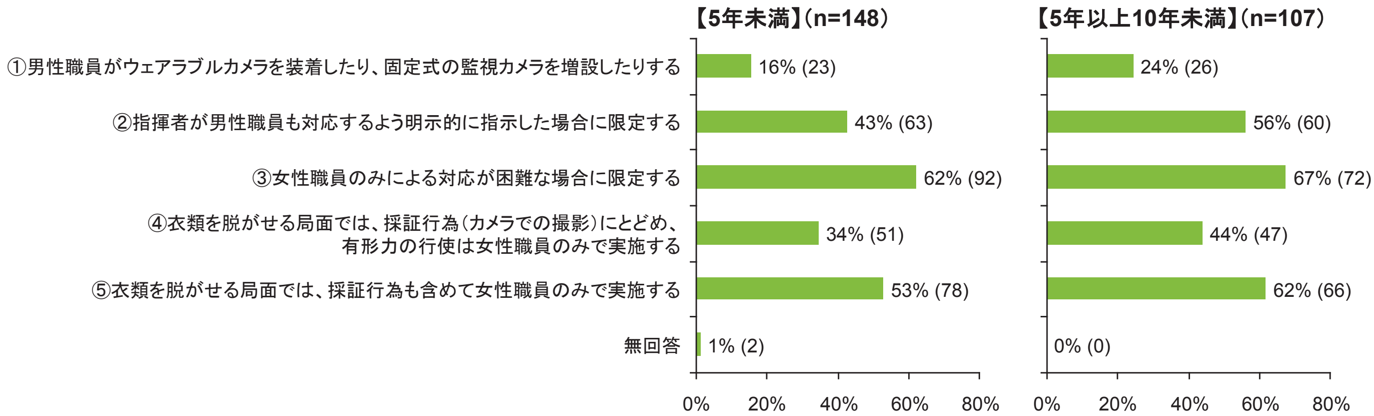


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
男性職員よりも女性職員の方が高い

【勤務年数別-1】

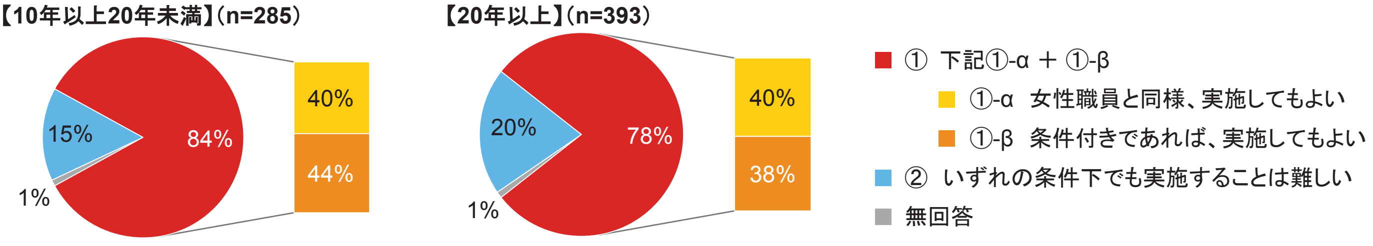


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

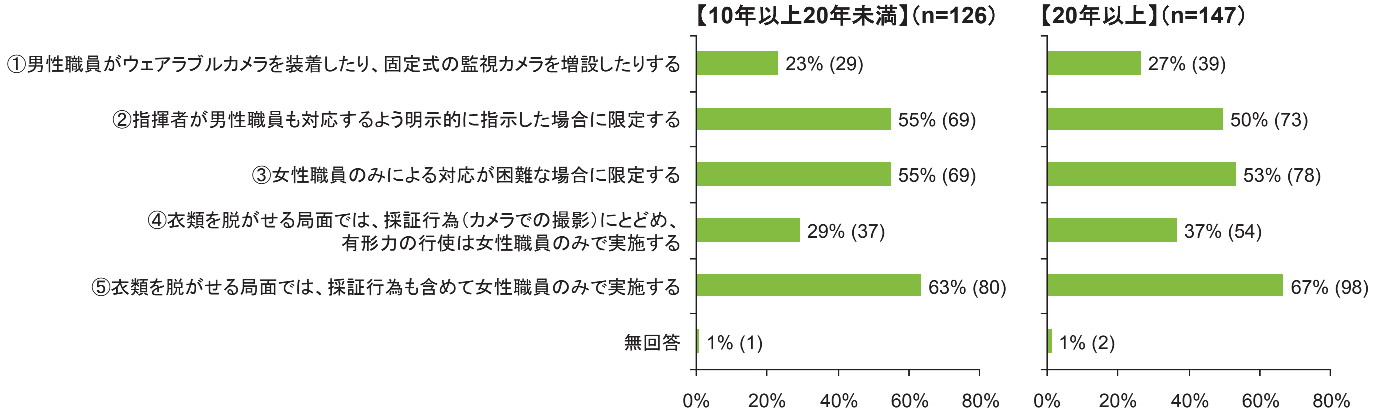


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の
勤務年数による違いは限定的である

【勤務年数別-2】

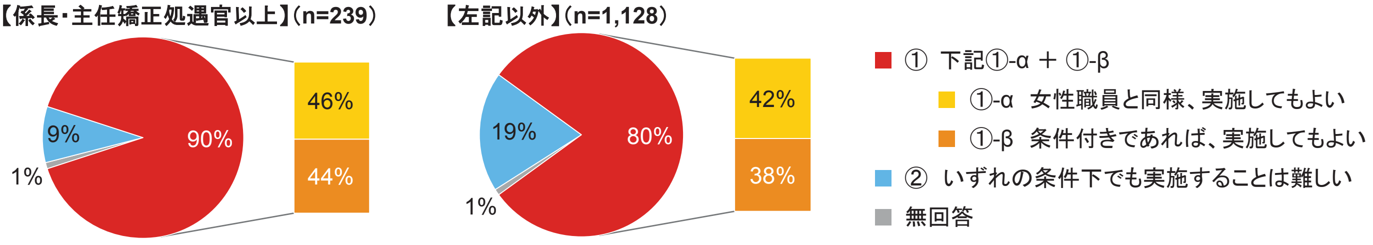


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

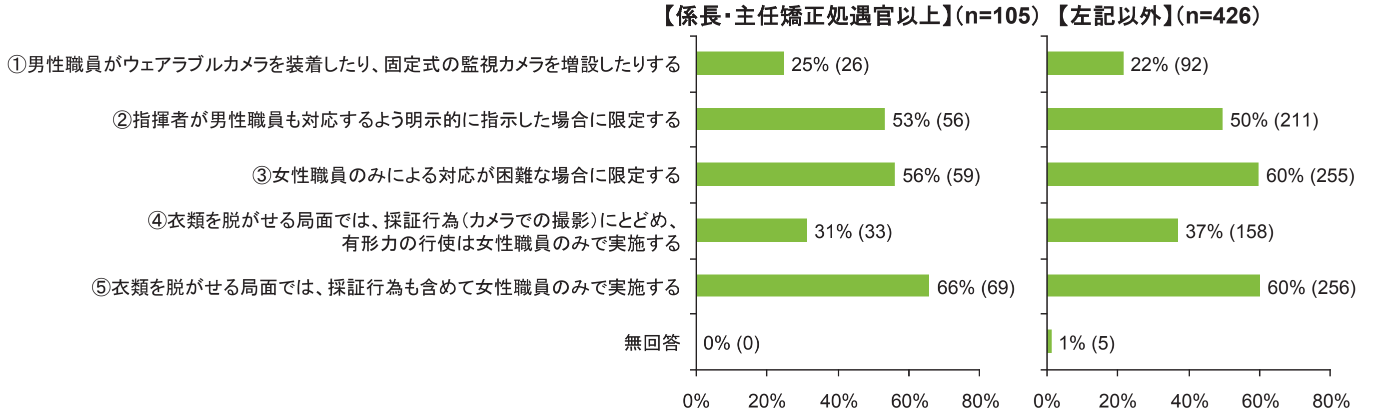


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の
勤務年数による違いは限定的である

【役職別】

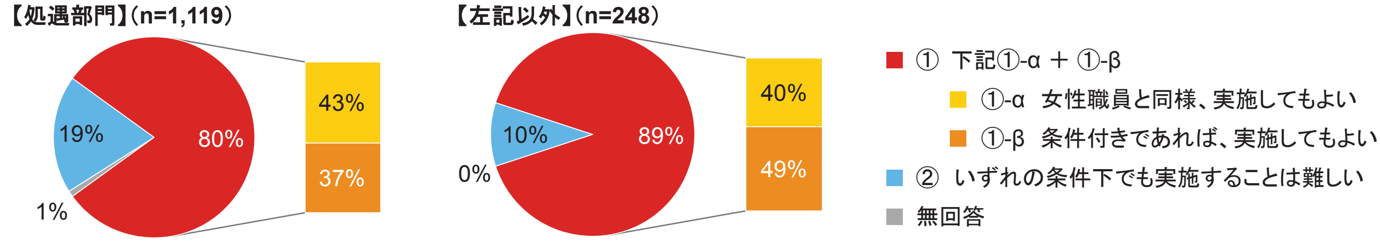


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

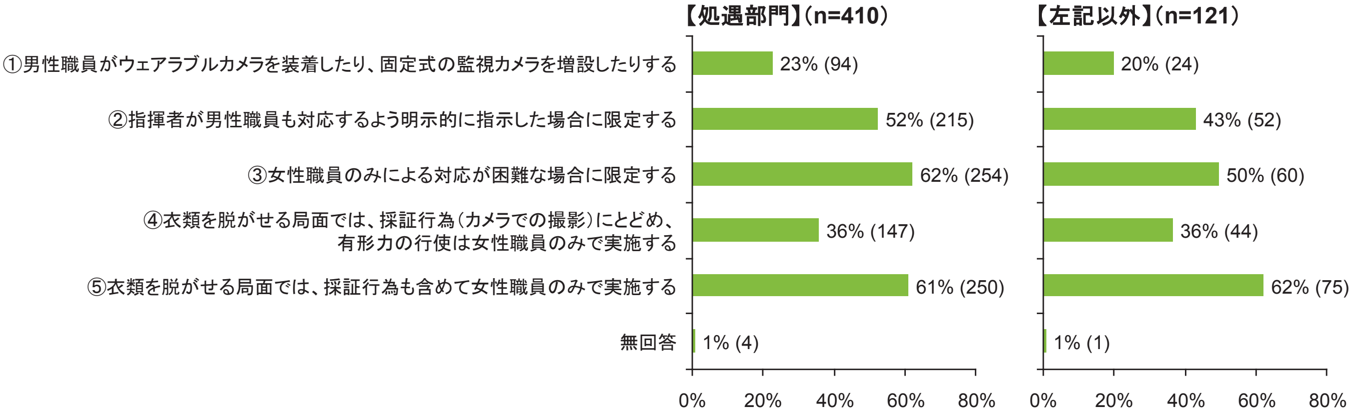


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
係長･主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【部門別】

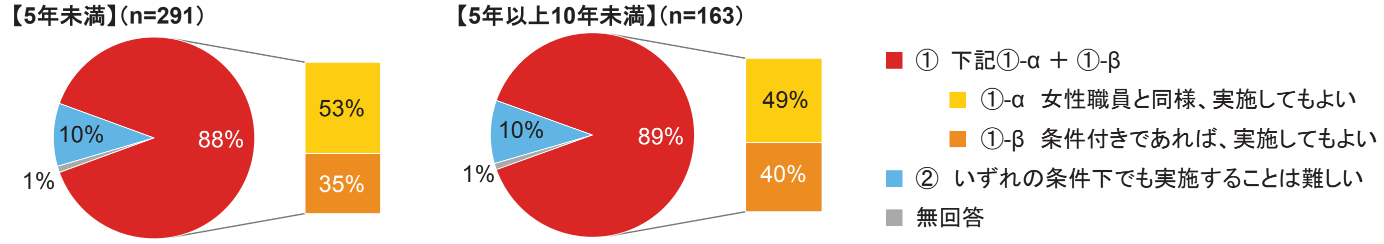


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

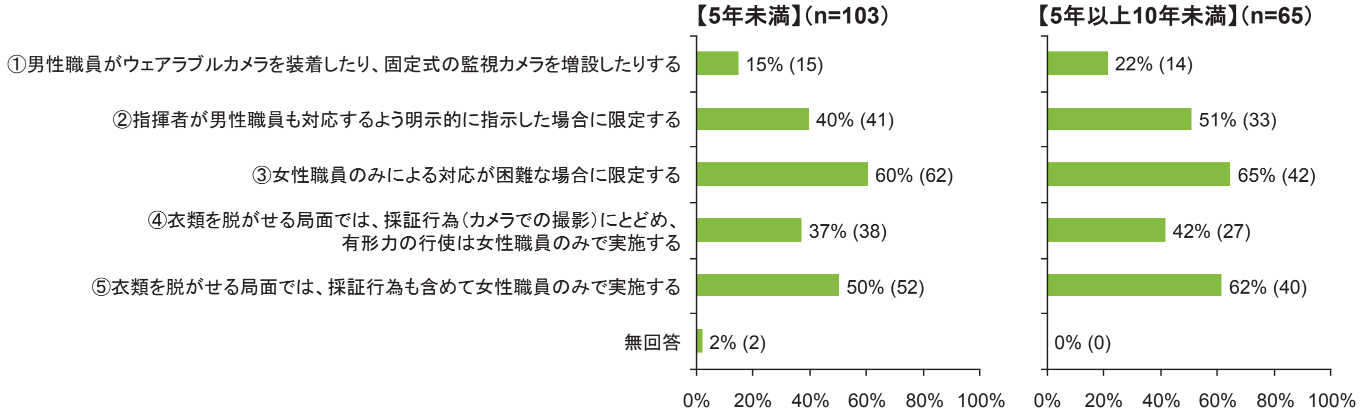


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

【女性×勤務年数別-1】

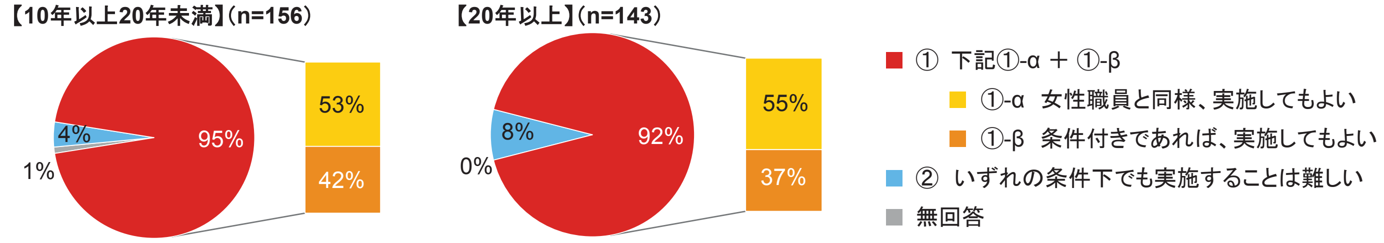


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

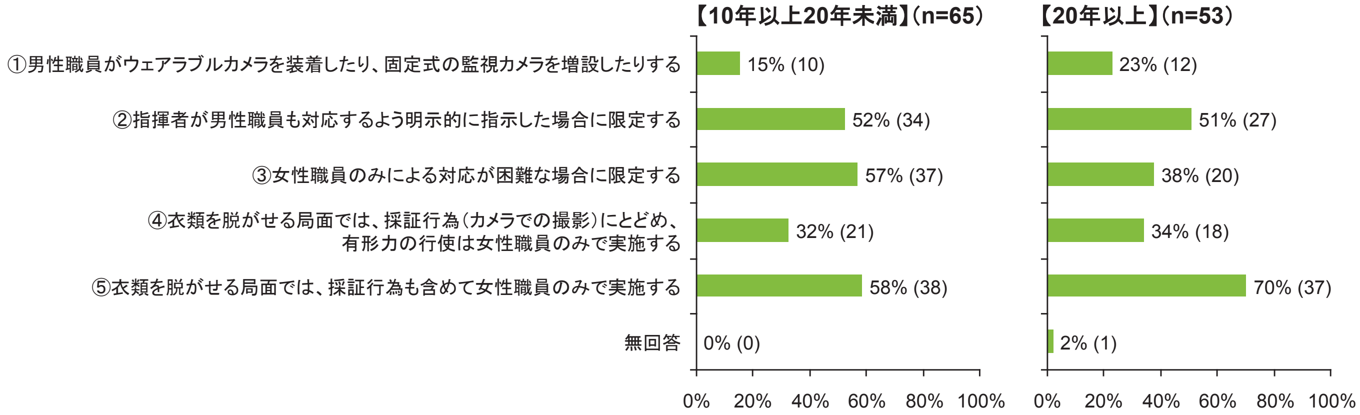


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数10年以上20年未満が最も高い

【女性×勤務年数別-2】



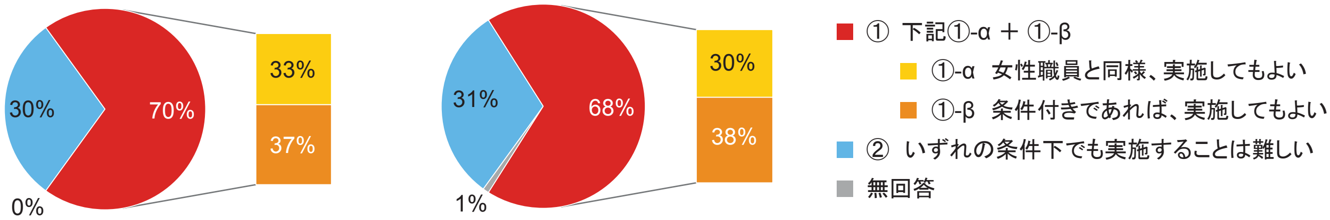
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数10年以上20年未満が最も高い

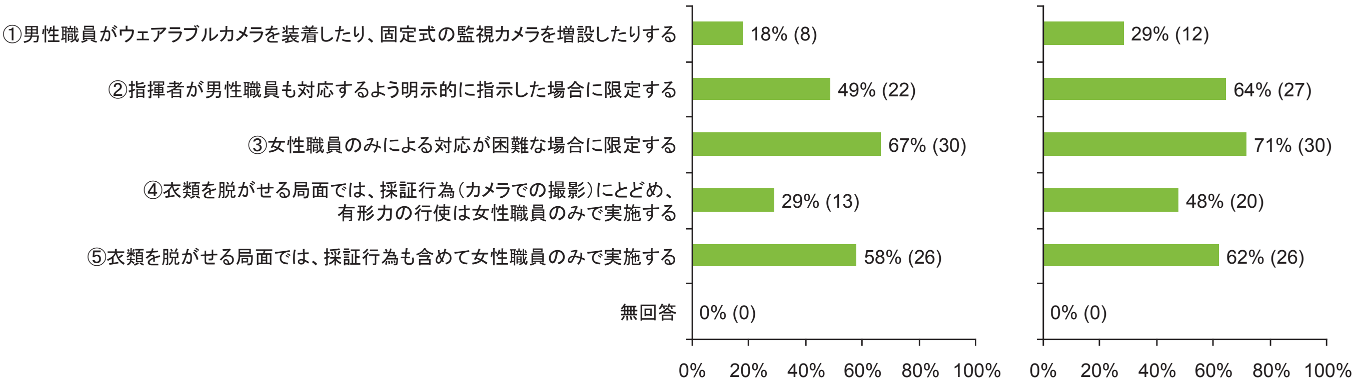
【男性×勤務年数別-1】

【5年未満】(n=121)　　【5年以上10年未満】(n=110)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

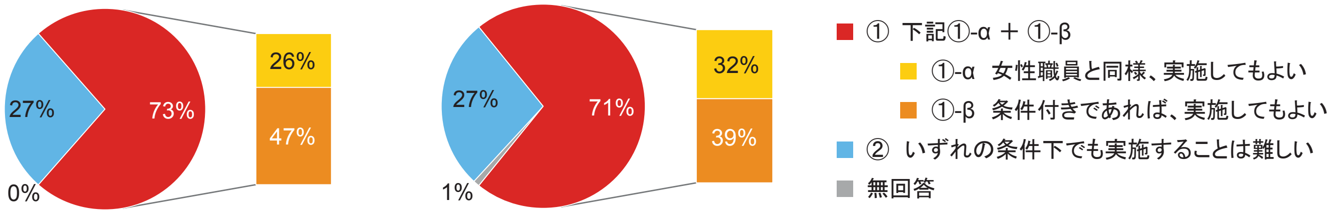
【5年未満】(n=45)　　【5年以上10年未満】(n=42)



男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数10年以上20年未満が最も高い

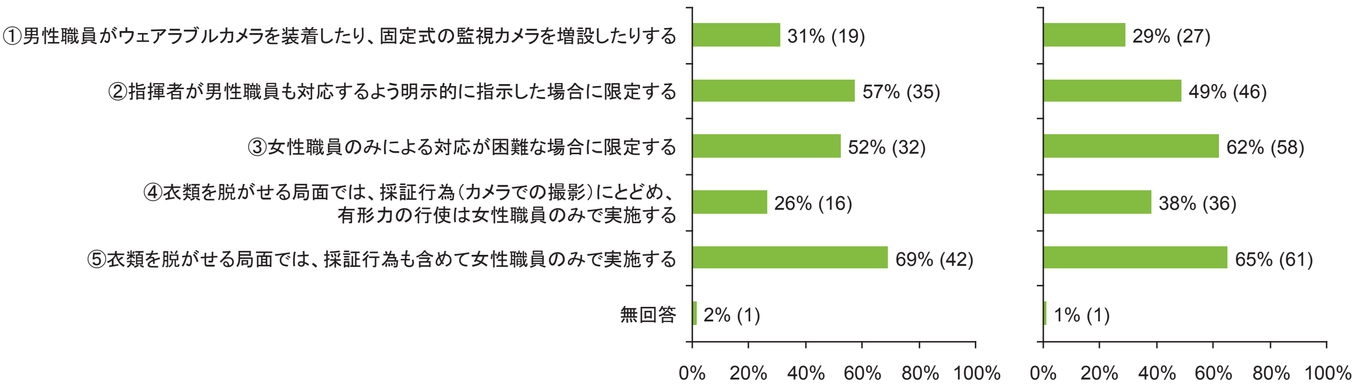
【男性×勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=129)　　【20年以上】(n=250)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

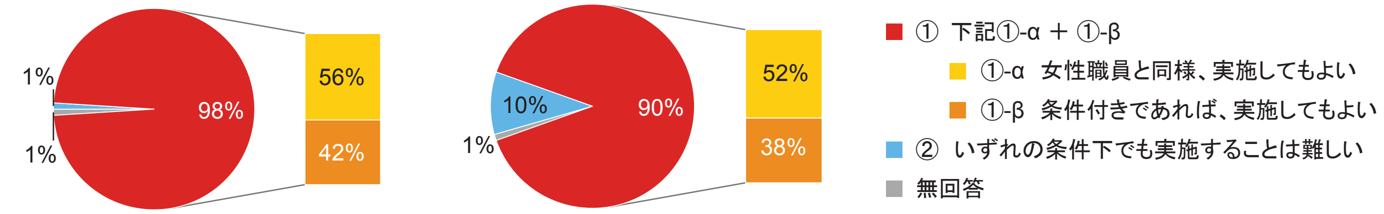
【10年以上20年未満】(n=61)　　【20年以上】(n=94)



男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数10年以上20年未満が最も高い

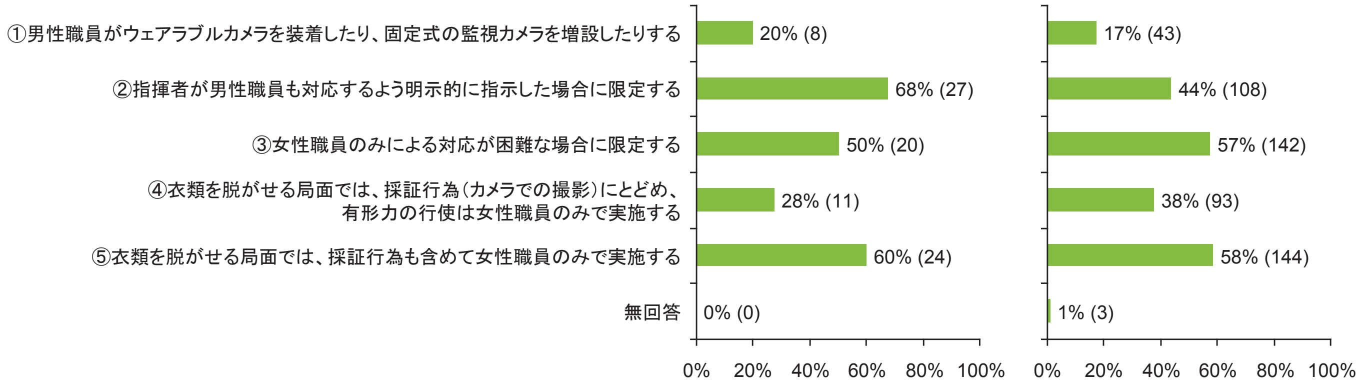
【女性×役職別】

【係長･主任矯正処遇官以上】(n=96)　　【左記以外】(n=659)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

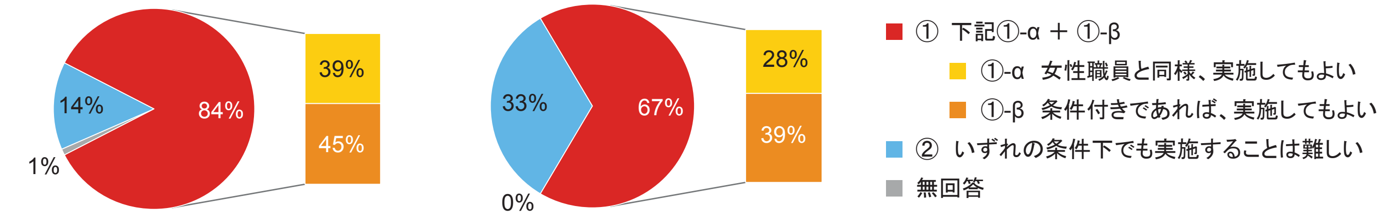
【係長･主任矯正処遇官以上】(n=40)　【左記以外】(n=247)



女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長･主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

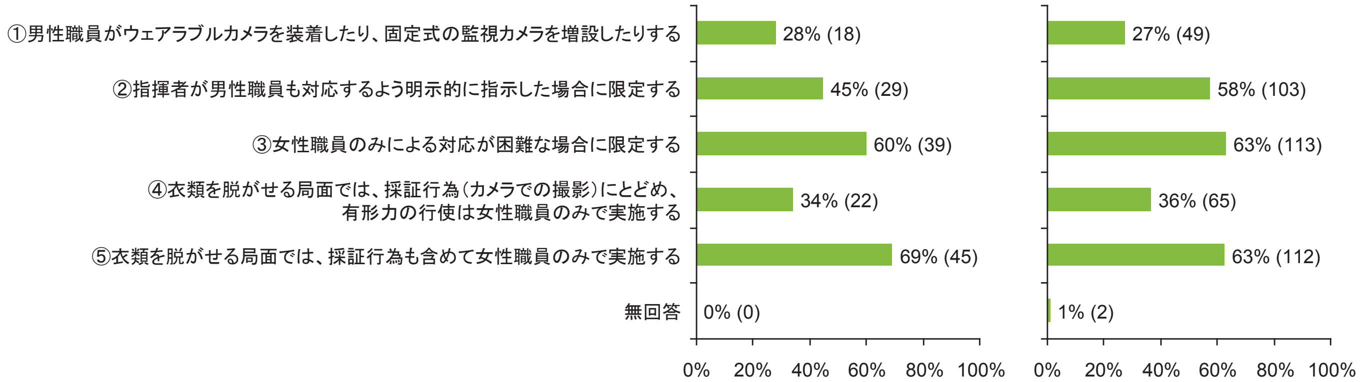
【男性×役職別】

【係長･主任矯正処遇官以上】(n=143)　　【左記以外】(n=469)



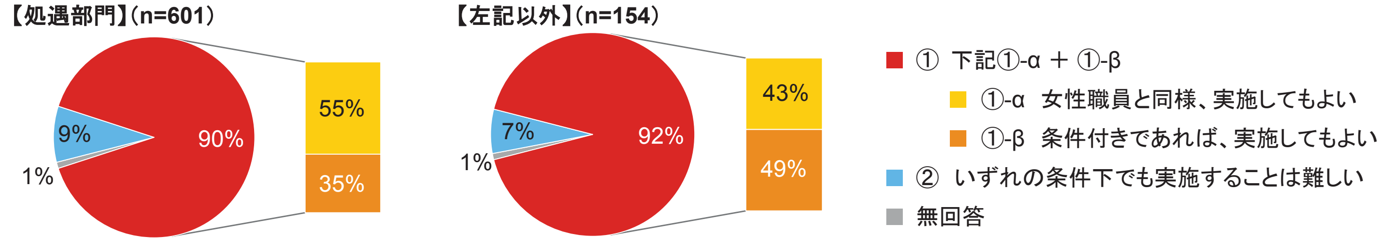
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

【係長･主任矯正処遇官以上】(n=65)　【左記以外】(n=179)

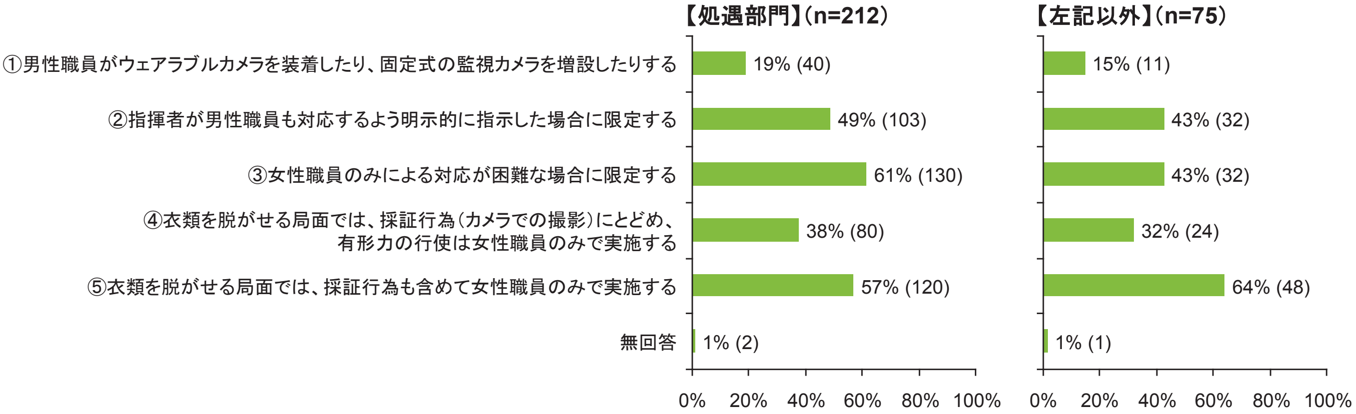


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長･主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【女性×部門別】

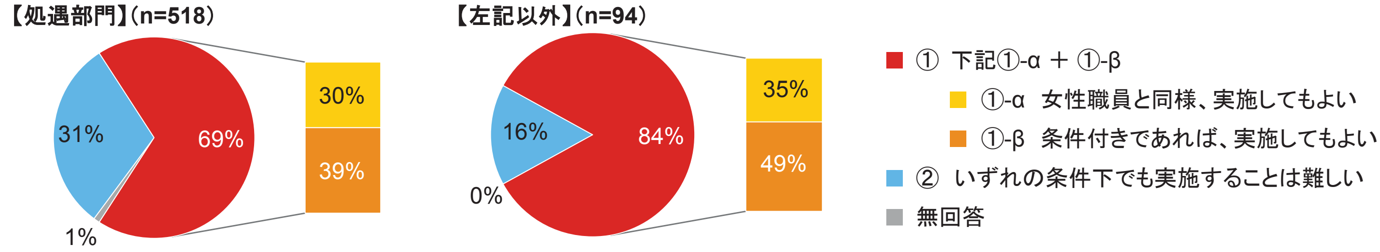


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

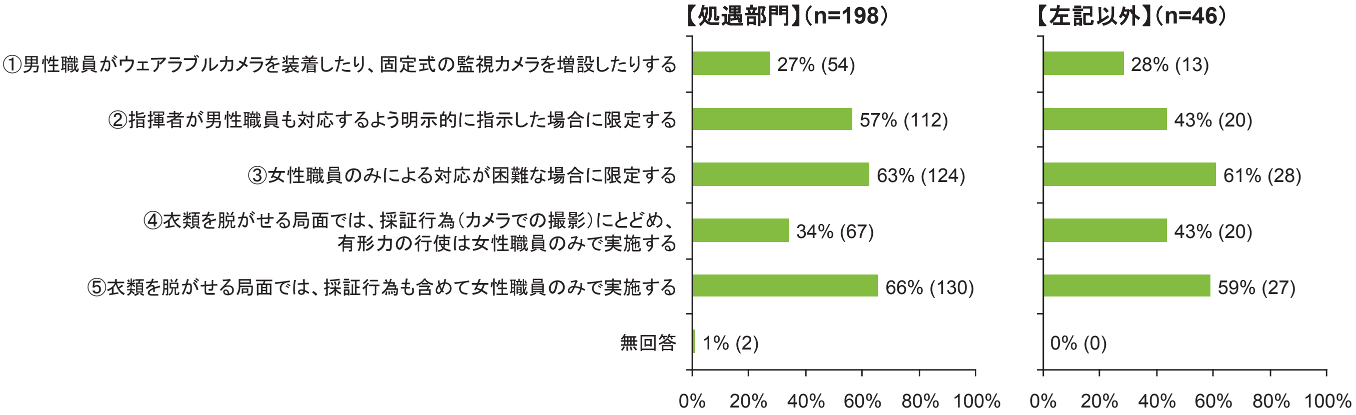


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

【男性×部門別】



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

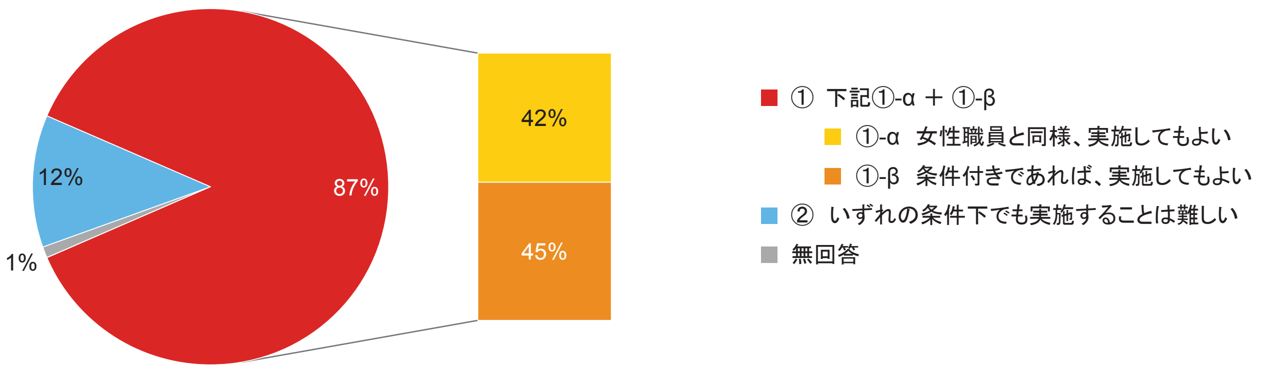


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

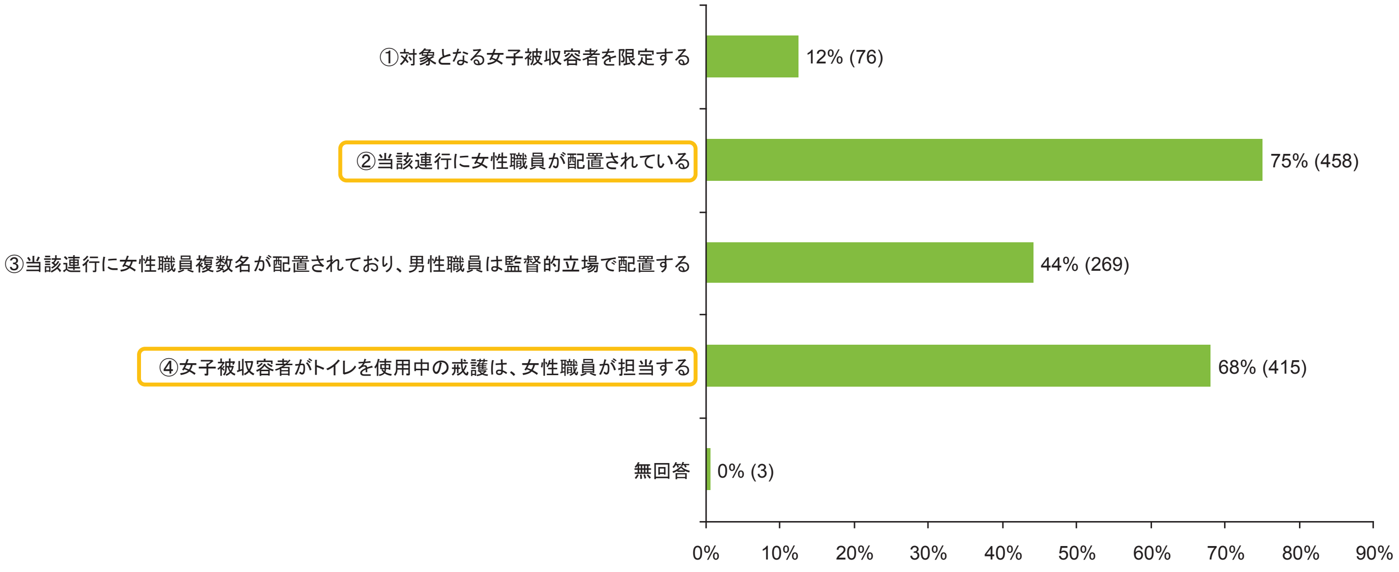
Q12：出廷や移送等のため女子被収容者を刑事施設外に連行すること

【全体】

(n=1,380)



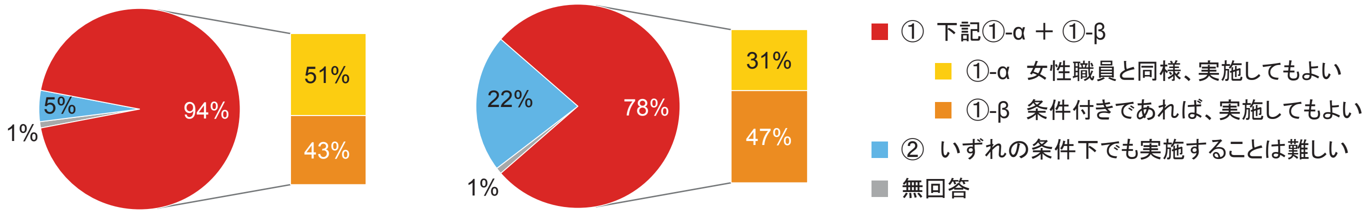
（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択、n=610）



出廷・移送等の施設外連行については、当該連行に女性職員が配置される、トイレを使用中の戒護は女性職員が担当することで、多くの職員が実施してもよいと考えている

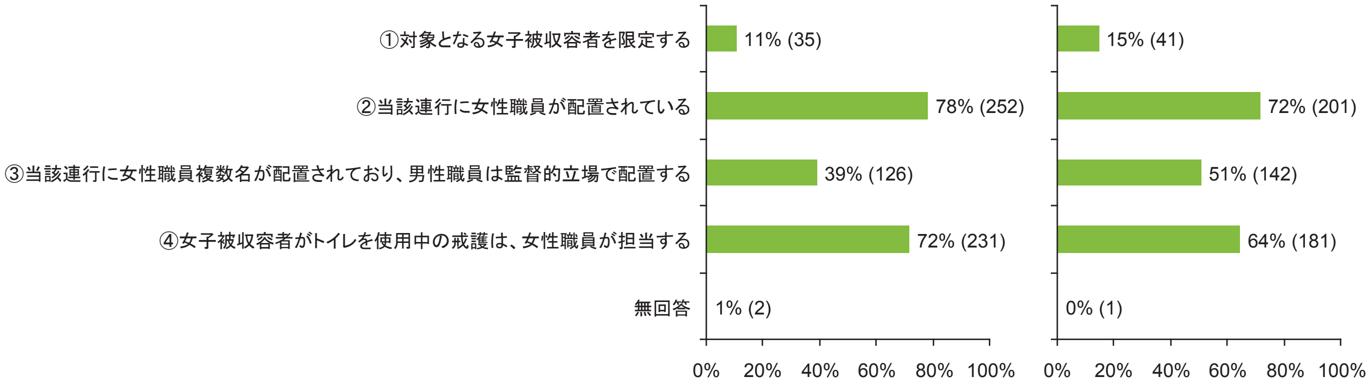
【男女別】

【女性】(n=755)　【男性】(n=612)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

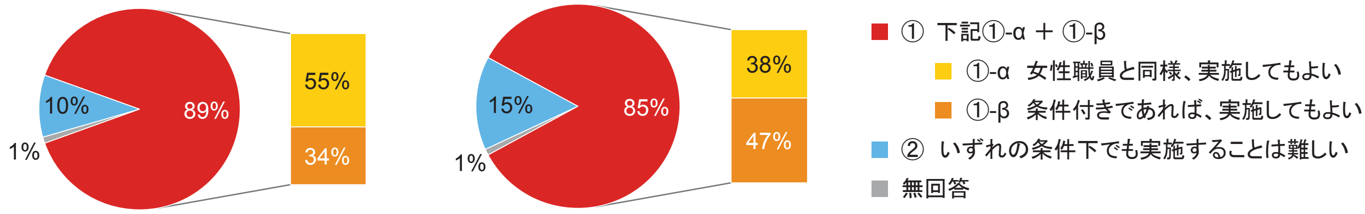
【女性】(n=323)　【男性】(n=281)



「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
男性職員よりも女性職員の方が高い

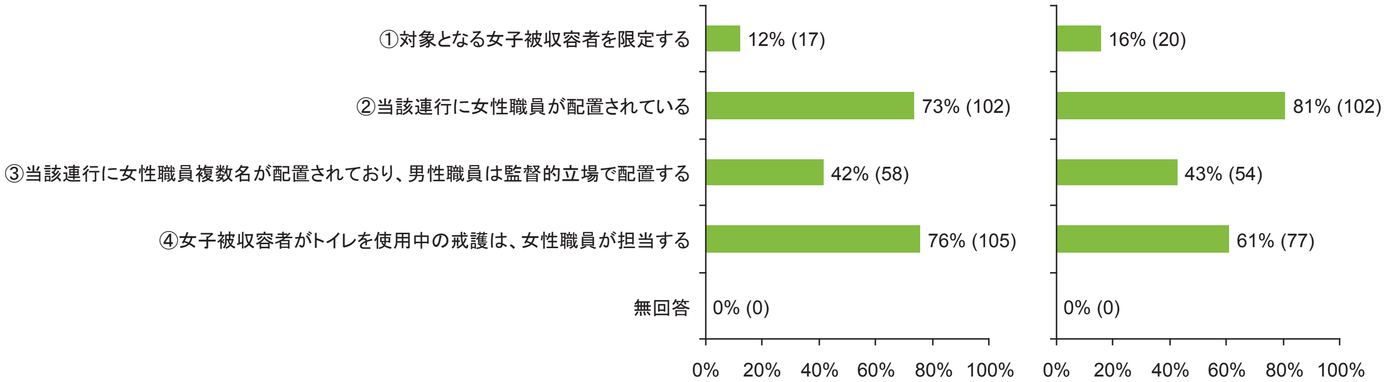
【勤務年数別-1】

【5年未満】(n=412)　【5年以上10年未満】(n=273)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

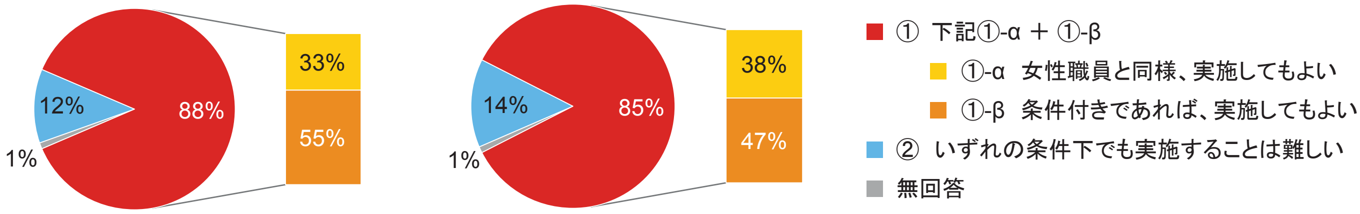
【5年未満】(n=139)　【5年以上10年未満】(n=126)



「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の
勤務年数による違いは限定的である

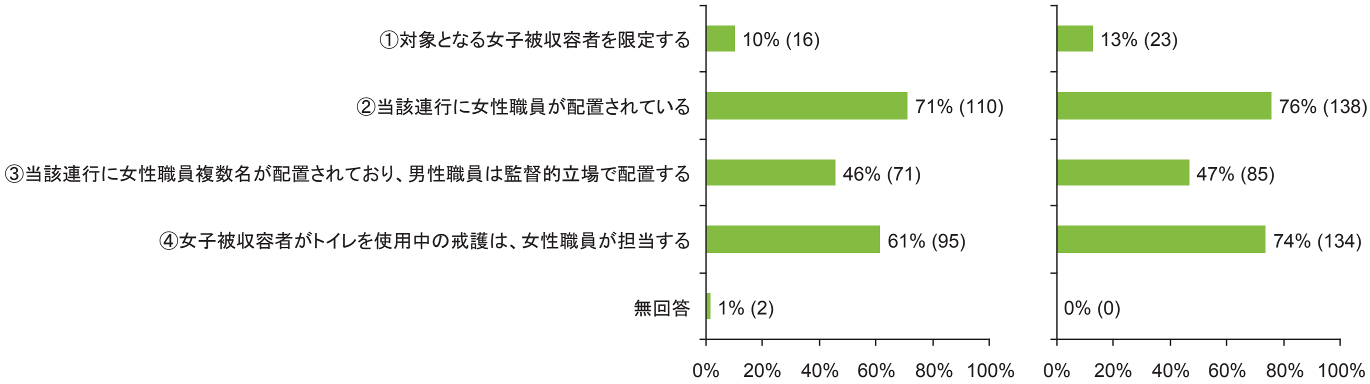
【勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=285)　【20年以上】(n=393)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

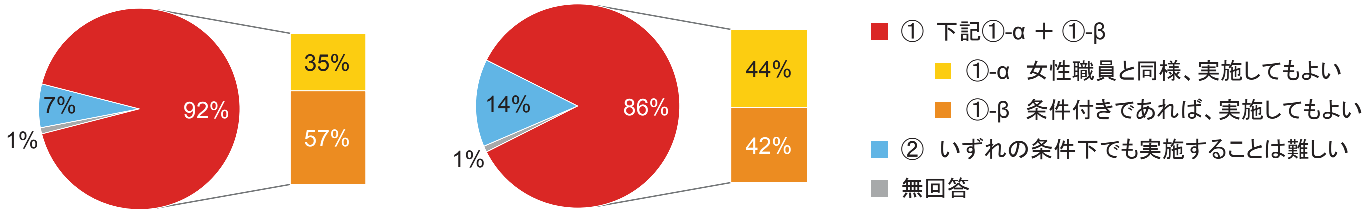
【10年以上20年未満】(n=155)　【20年以上】(n=182)



「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の勤務年数による違いは限定的である

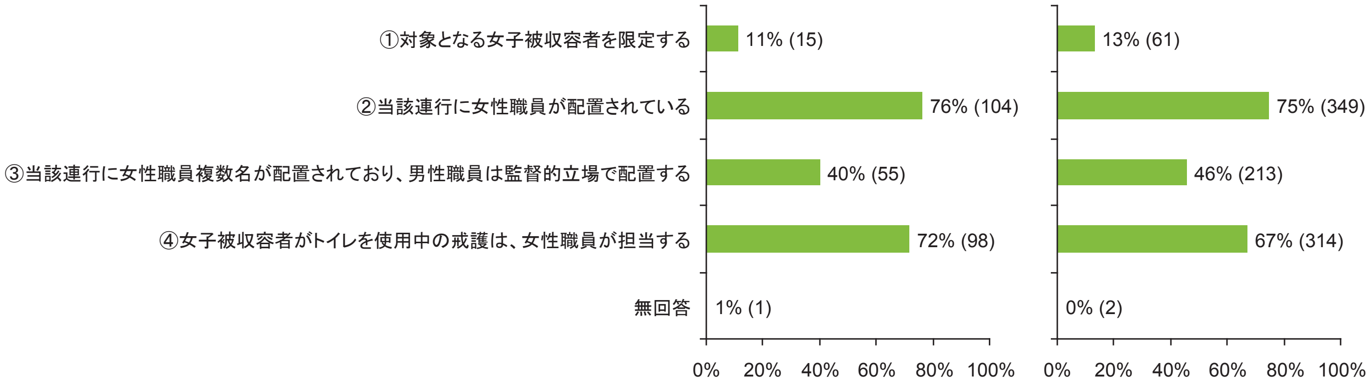
【役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=239)　【左記以外】(n=1,128)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

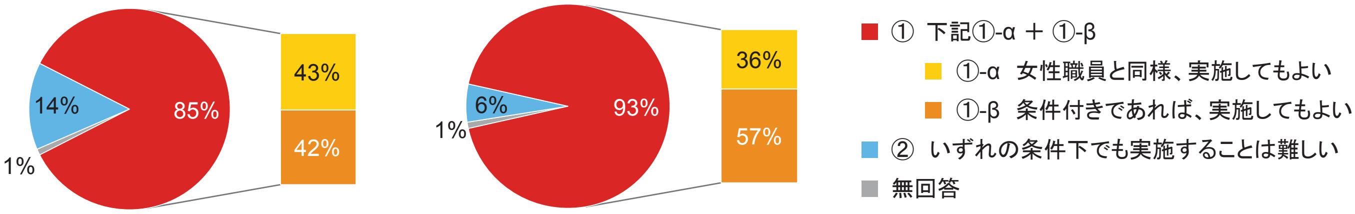
【係長・主任矯正処遇官以上】(n=137)　【左記以外】(n=467)



「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

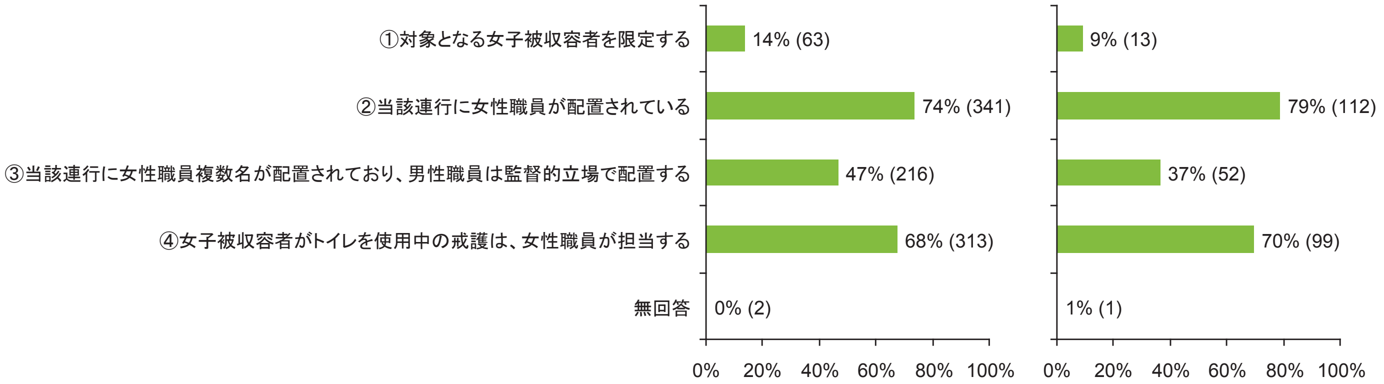
【部門別】

【処遇部門】（n=1,119）　　【左記以外】（n=248）



（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

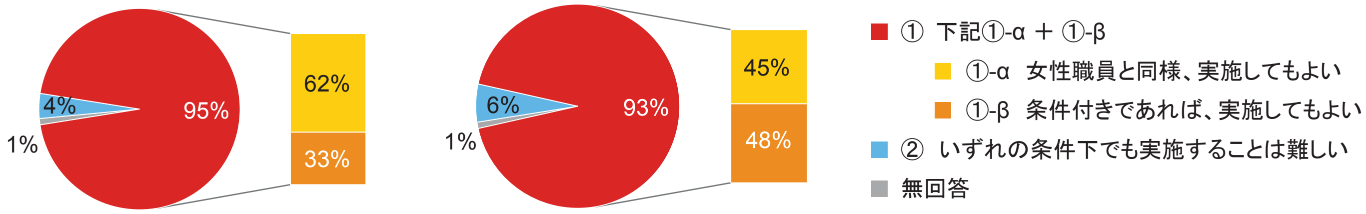
【処遇部門】（n=462）　　【左記以外】（n=142）



「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

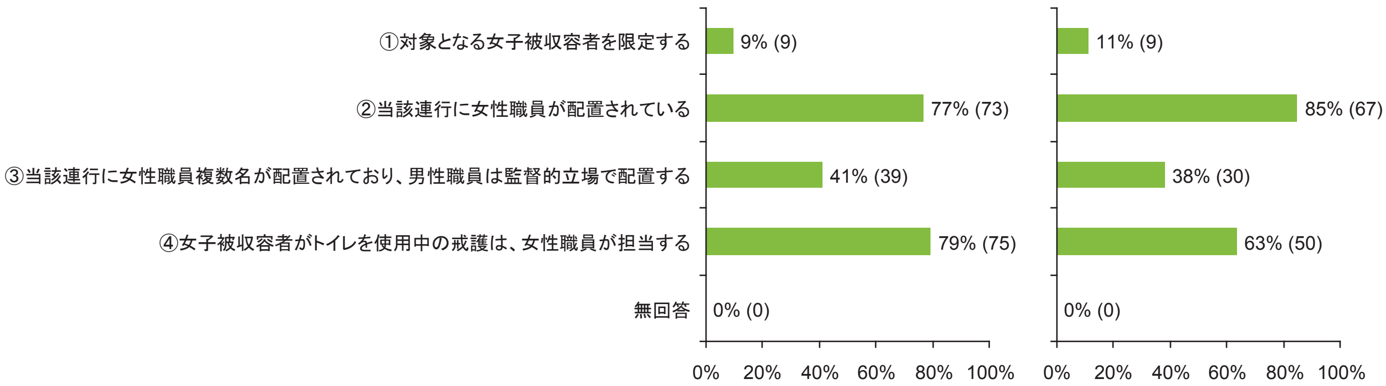
【女性×勤務年数別-1】

【5年未満】(n=291)　【5年以上10年未満】(n=163)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

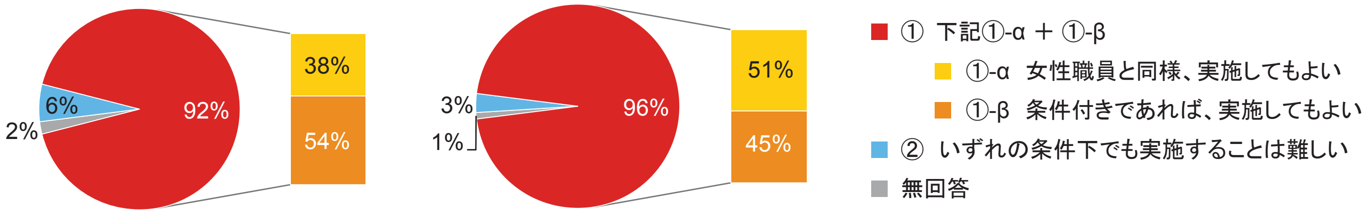
【5年未満】(n=95)　【5年以上10年未満】(n=79)



女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の勤務年数による違いは限定的である

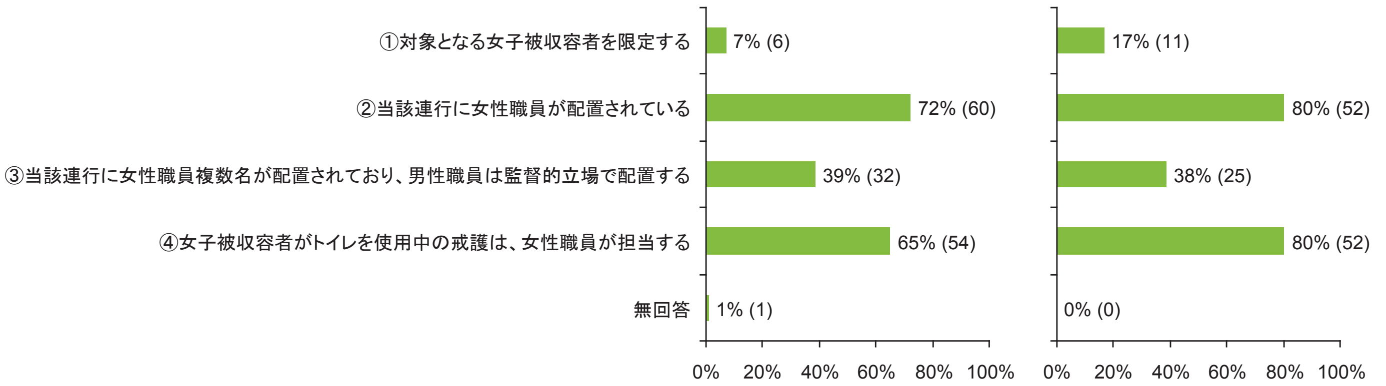
【女性×勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=156)　【20年以上】(n=143)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

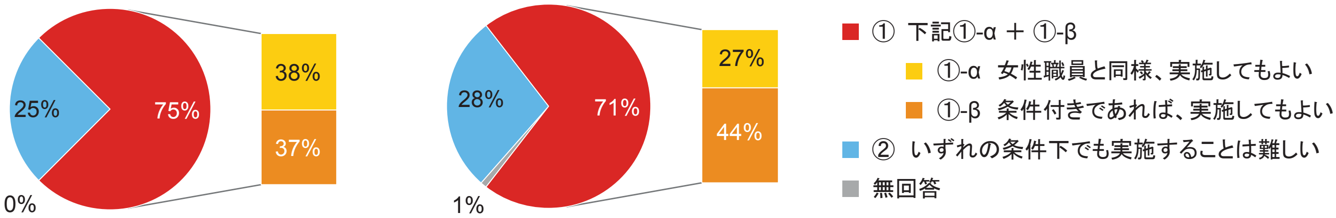
【10年以上20年未満】(n=83)　【20年以上】(n=65)



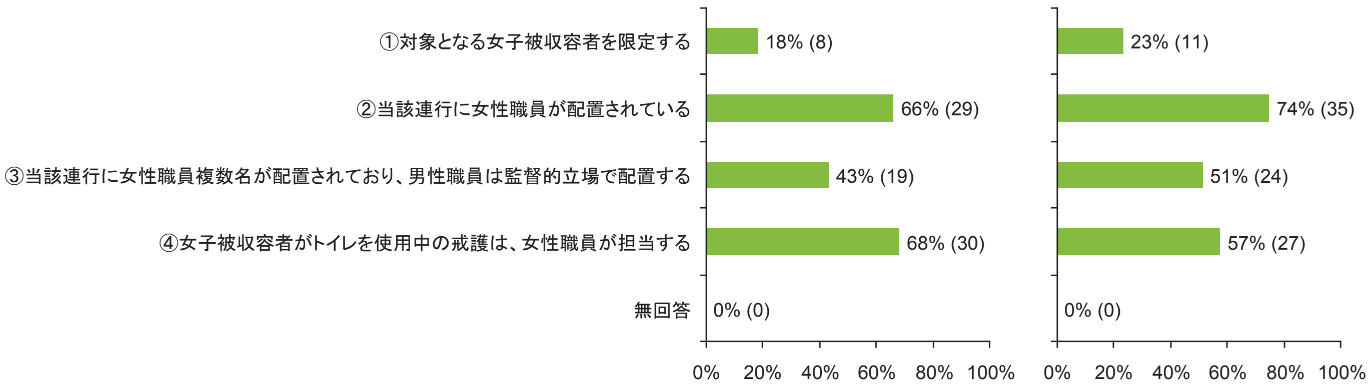
女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の勤務年数による違いは限定的である

【男性×勤務年数別-1】

【5年未満】(n=121)　【5年以上10年未満】(n=110)



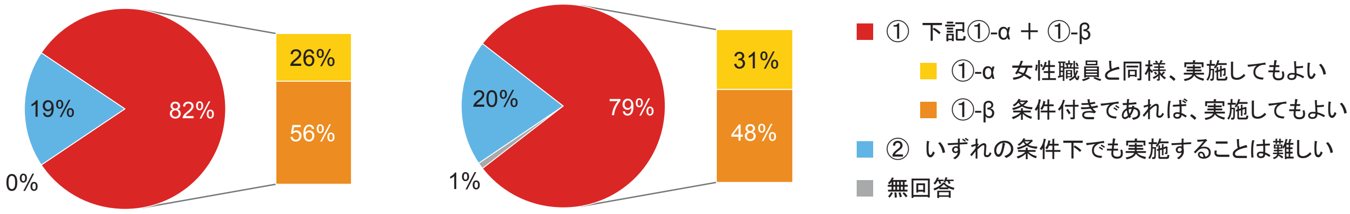
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



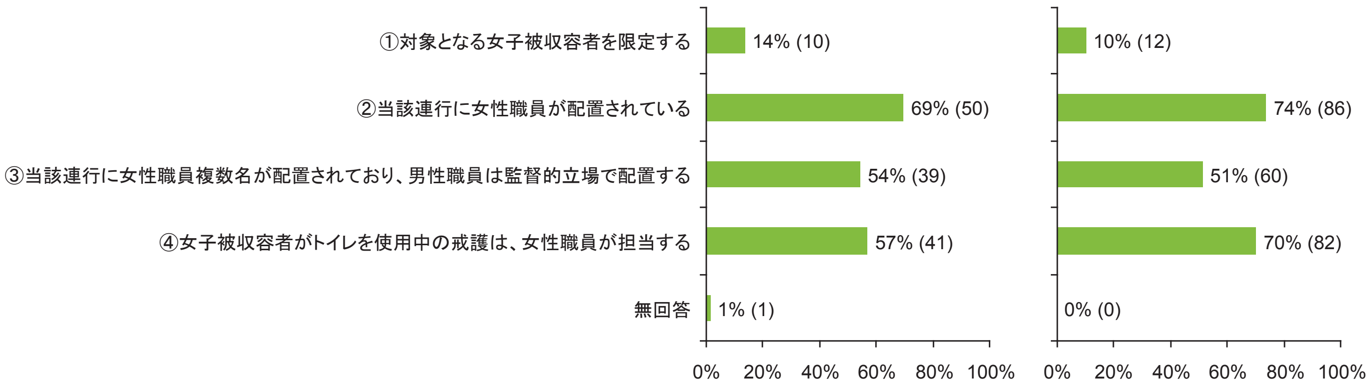
男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数10年以上20年未満が最も高い

【男性×勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=129)　【20年以上】(n=250)

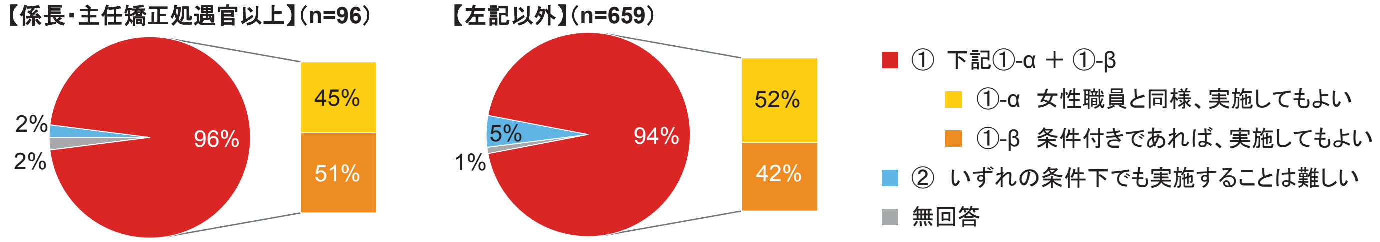


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

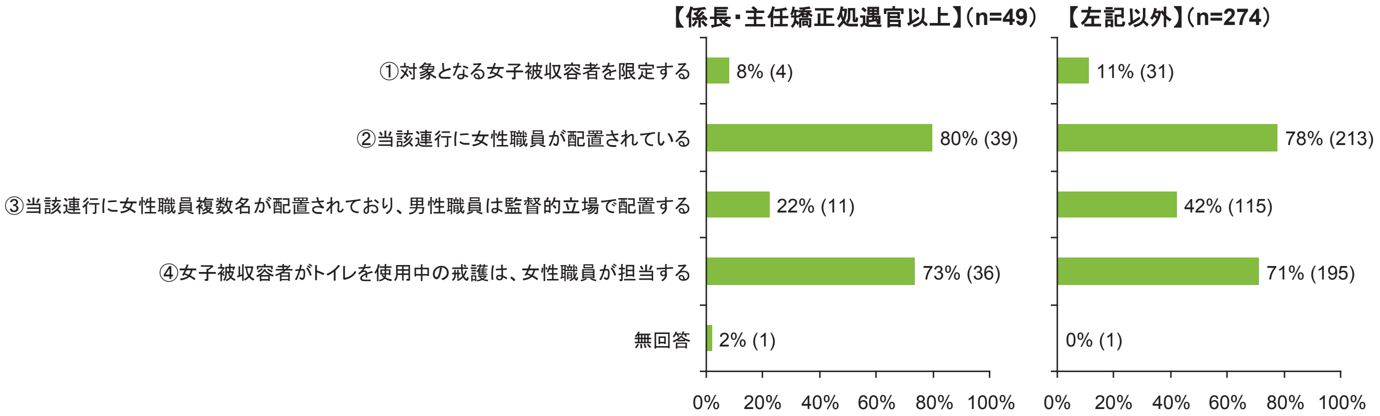


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数10年以上20年未満が最も高い

【女性×役職別】

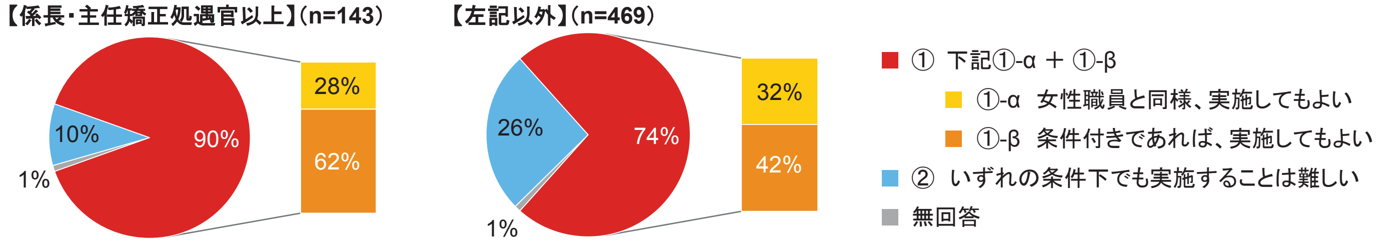


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

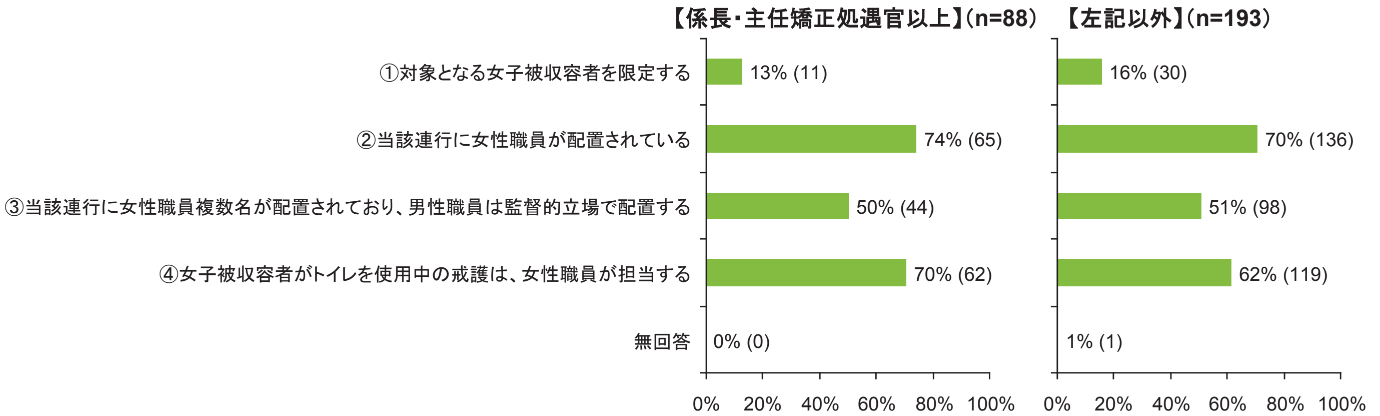


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の役職間での違いは限定的である

【男性×役職別】



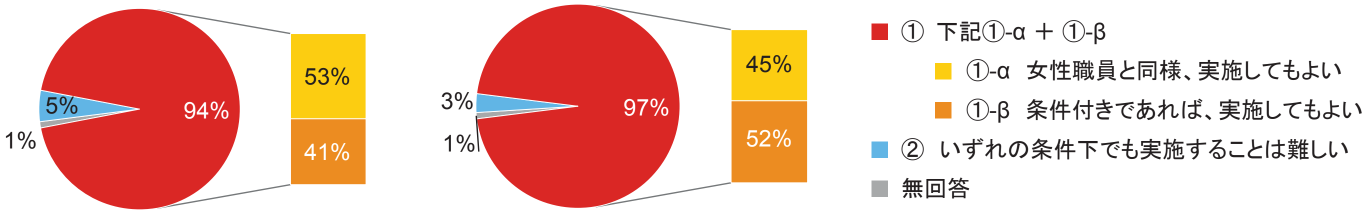
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



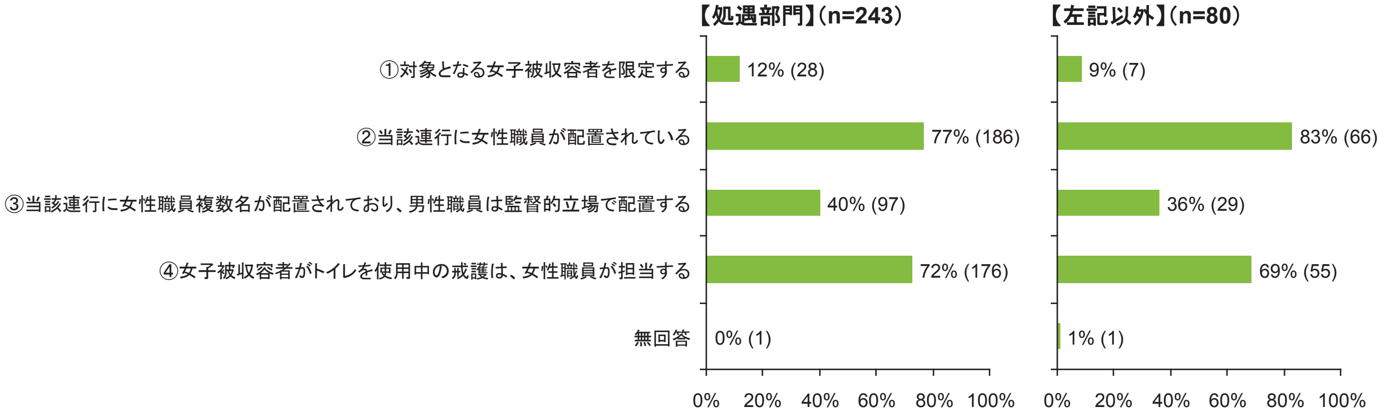
男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【女性×部門別】

【処遇部門】(n=601)　　【左記以外】(n=154)



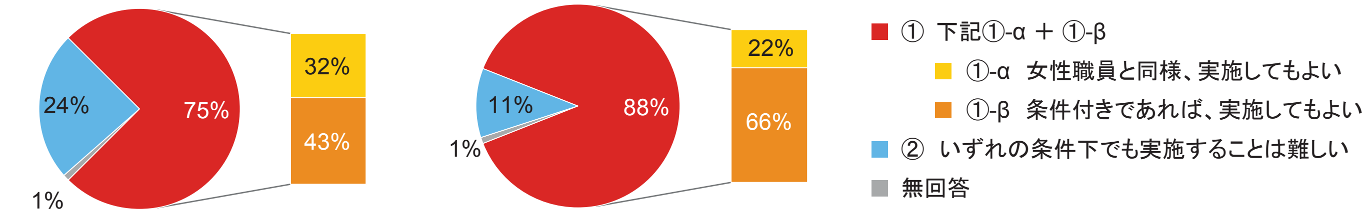
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



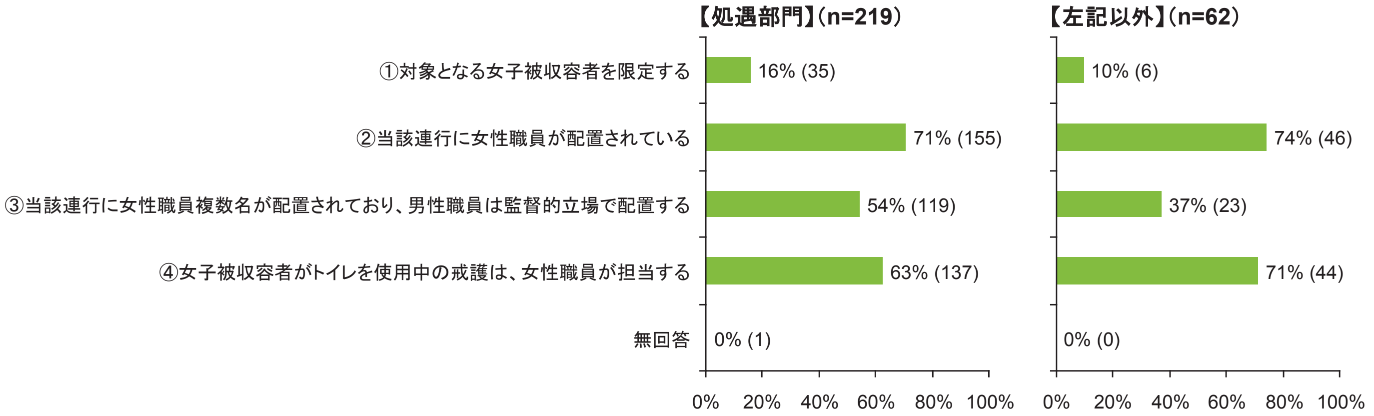
女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

【男性×部門別】

【処遇部門】(n=518)　　【左記以外】(n=94)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

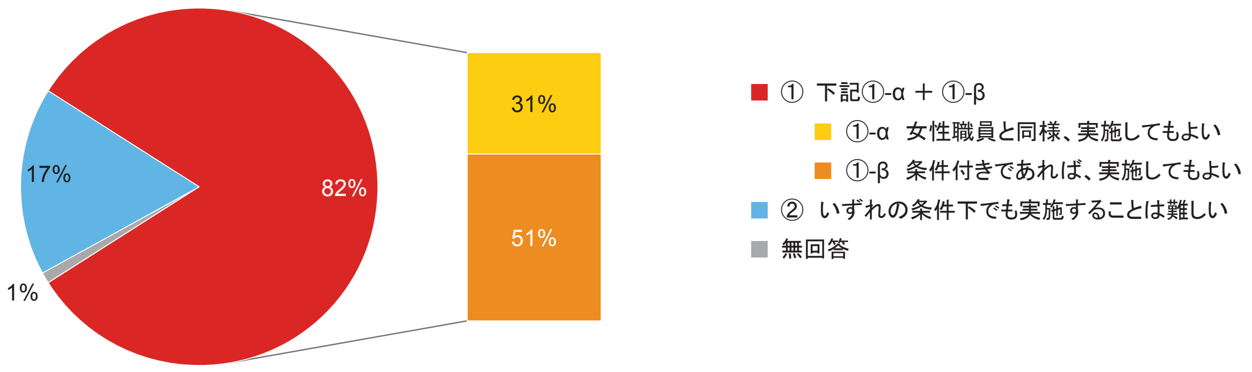


男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

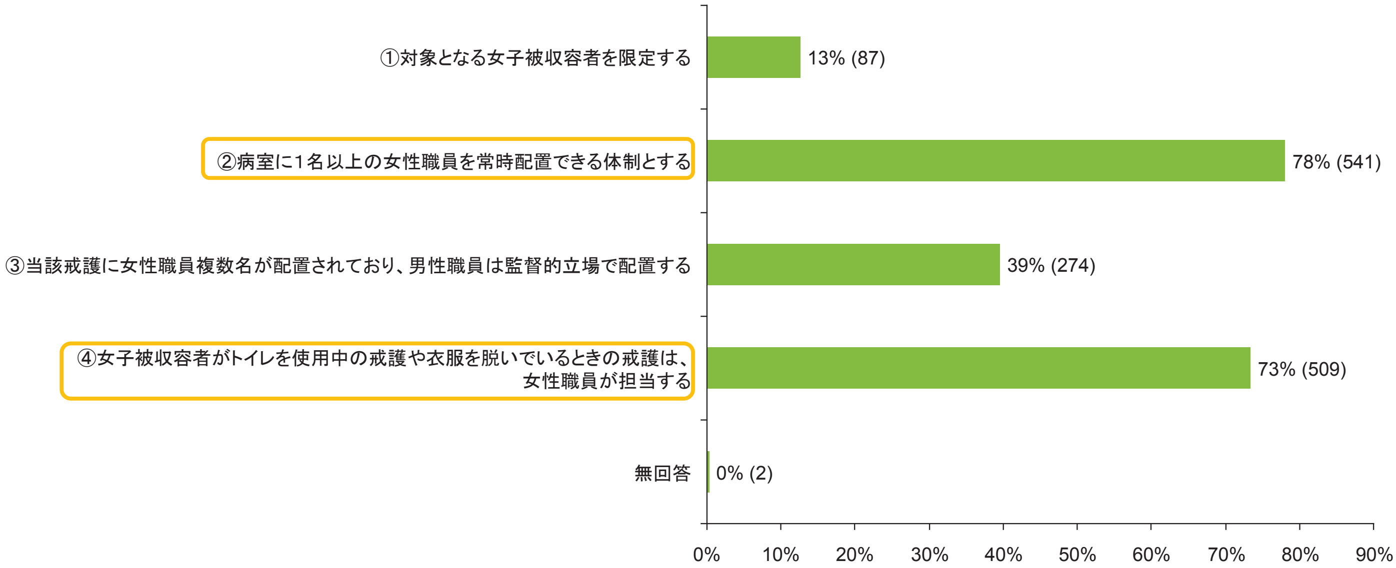
Q13：外部医療機関に入院中の女子被収容者を戒護すること

【全体】

(n=1,380)

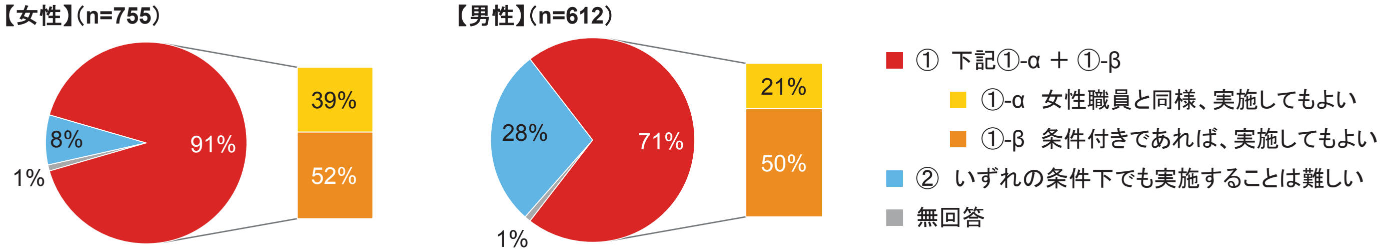


（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択、n=694）

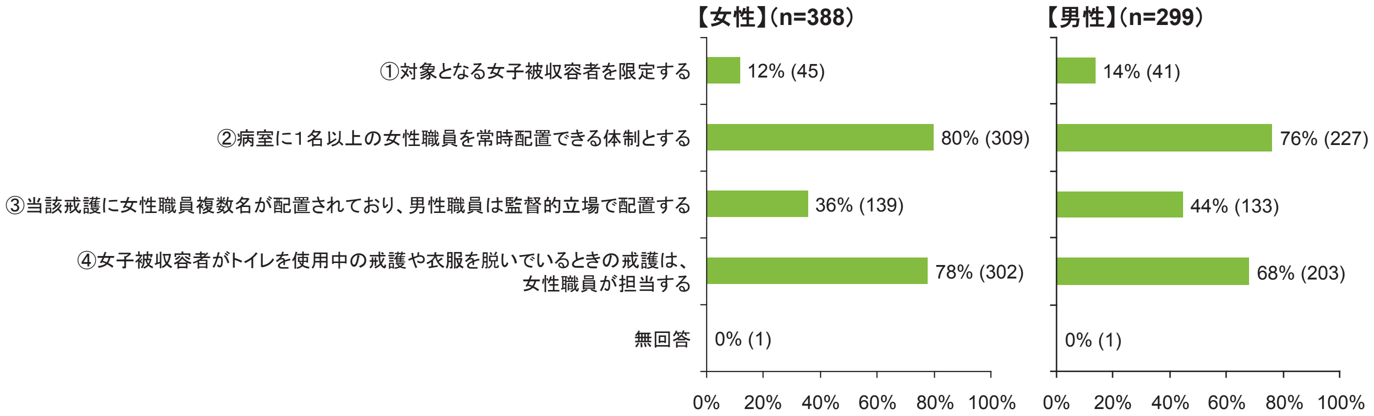


病院移送時の戒護については、病室内に女性職員を配置すること、トイレ・衣類を脱いでいるときの戒護を女性職員が対応することで、多くの職員が実施してもよいと考えている

【男女別】

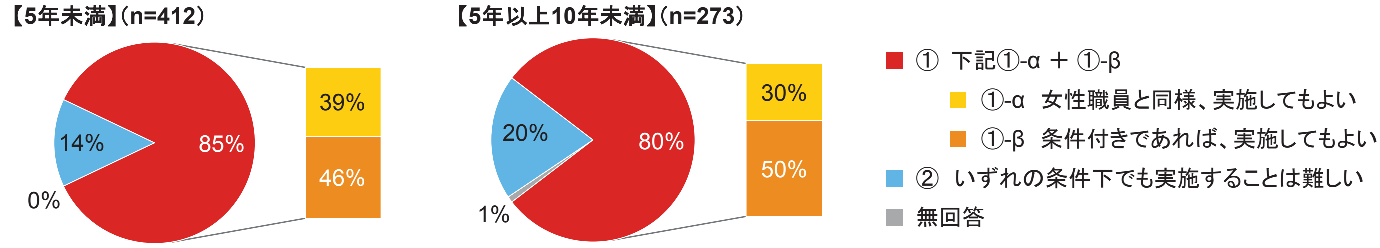


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

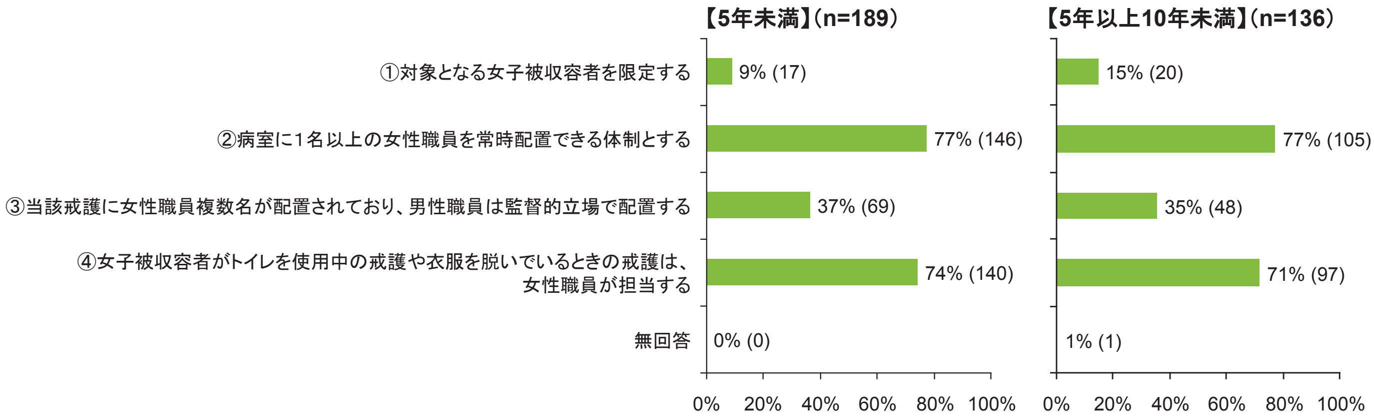


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、男性職員よりも女性職員の方が大幅に高い

【勤務年数別-1】



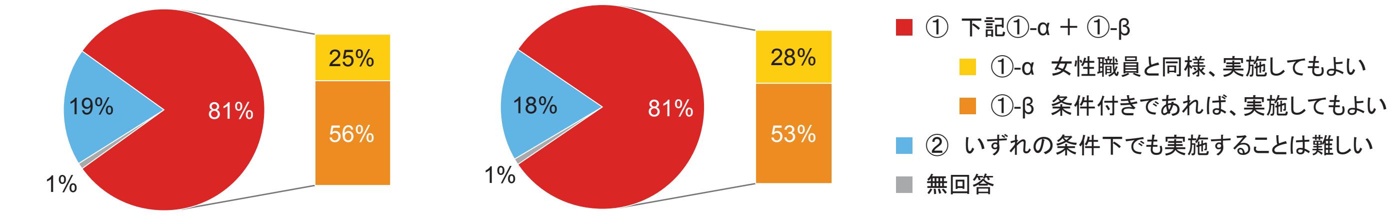
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



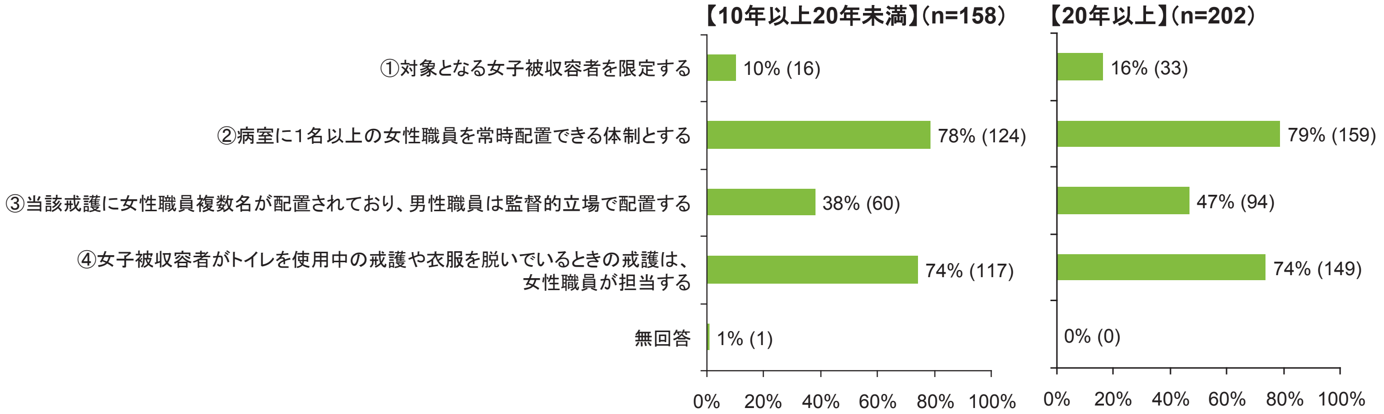
「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の勤務年数による違いは限定的である

【勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=285)　　【20年以上】(n=393)



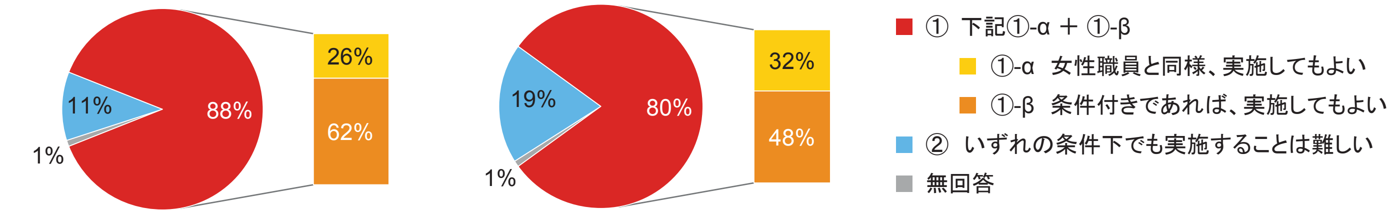
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



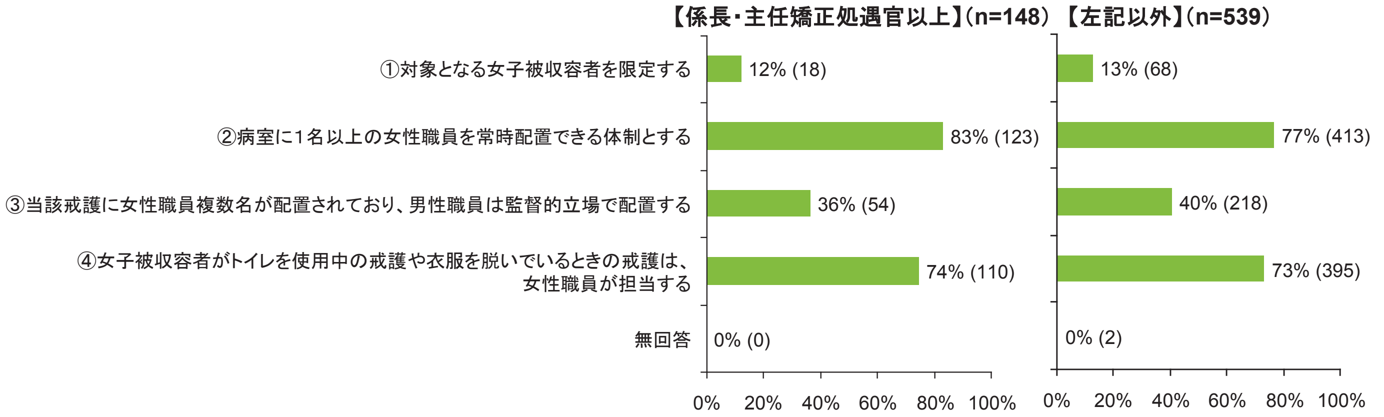
「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の勤務年数による違いは限定的である

【役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=239)　　【左記以外】(n=1,128)



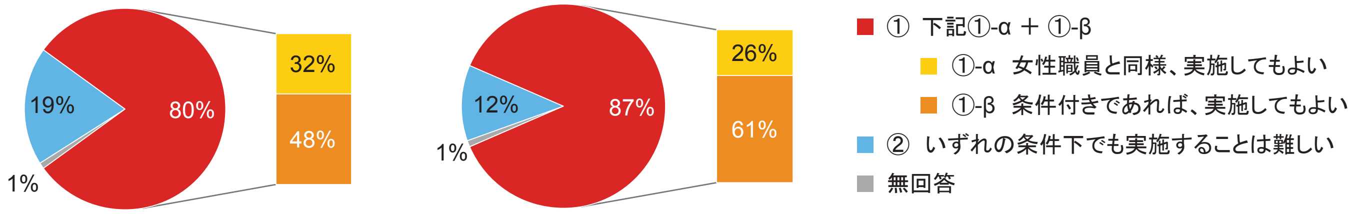
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

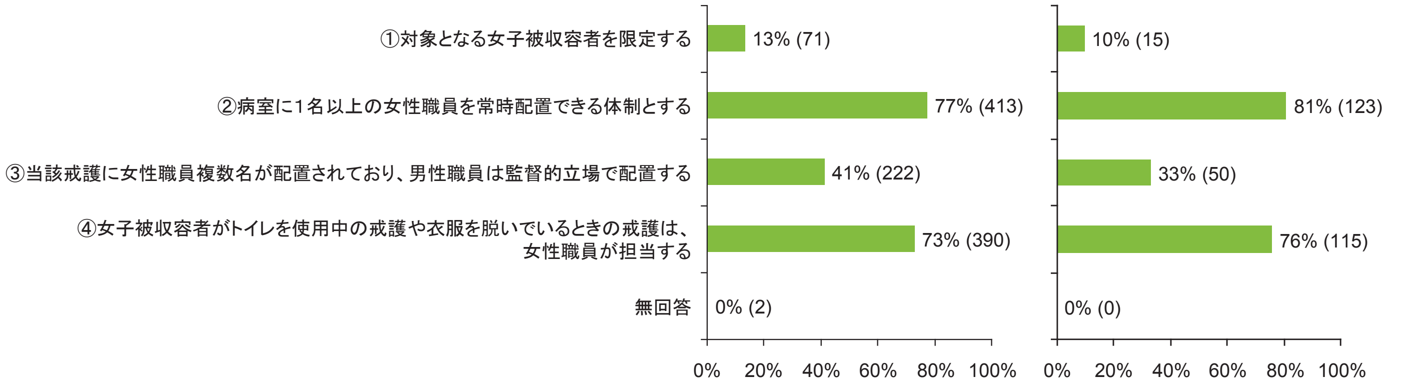
【部門別】

【処遇部門】（n=1,119）　【左記以外】（n=248）



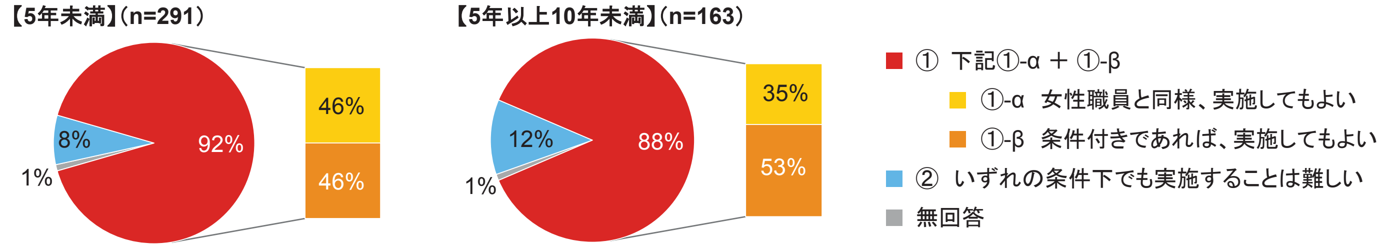
（①-βと回答した方）男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件（複数選択）

【処遇部門】（n=535）　【左記以外】（n=152）

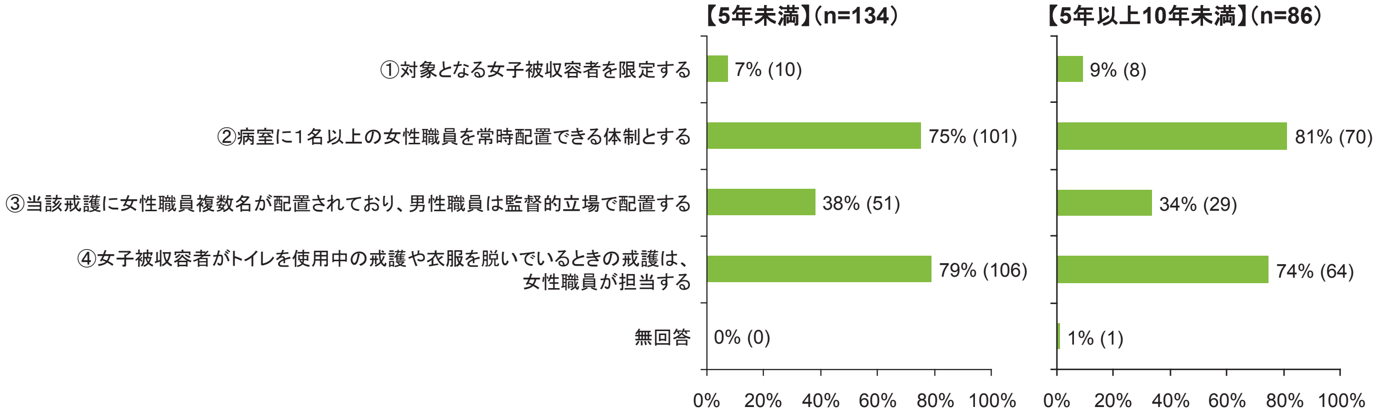


「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、
処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

【女性×勤務年数別-1】

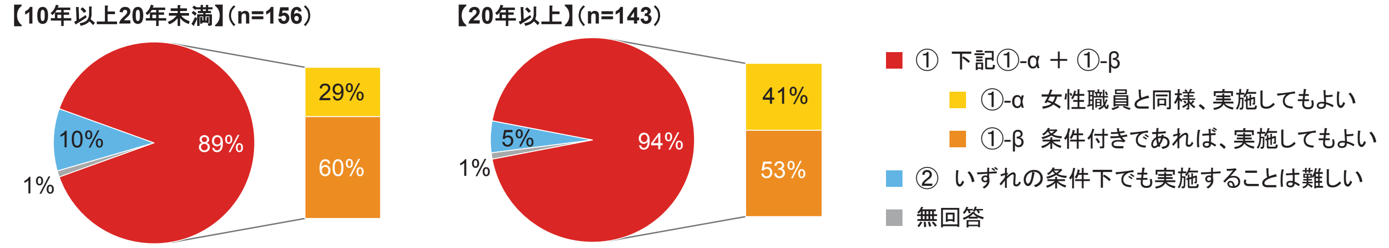


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

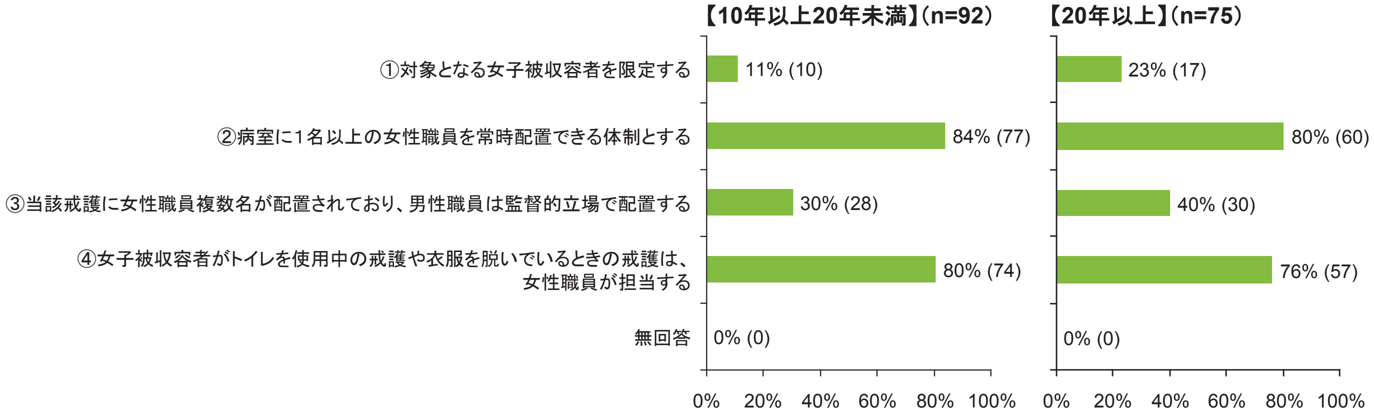


女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数20年以上が最も高い

【女性×勤務年数別-2】



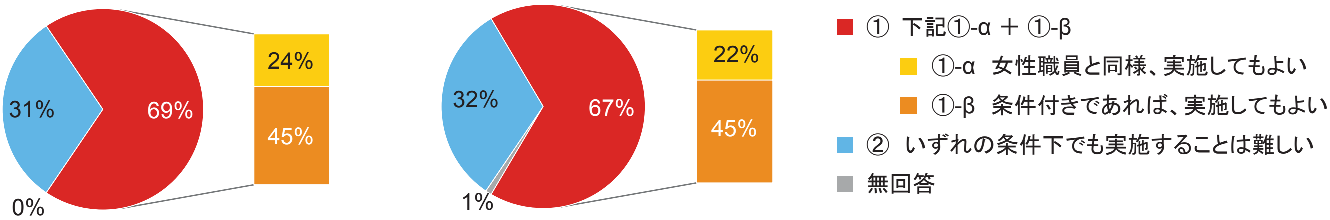
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数20年以上が最も高い

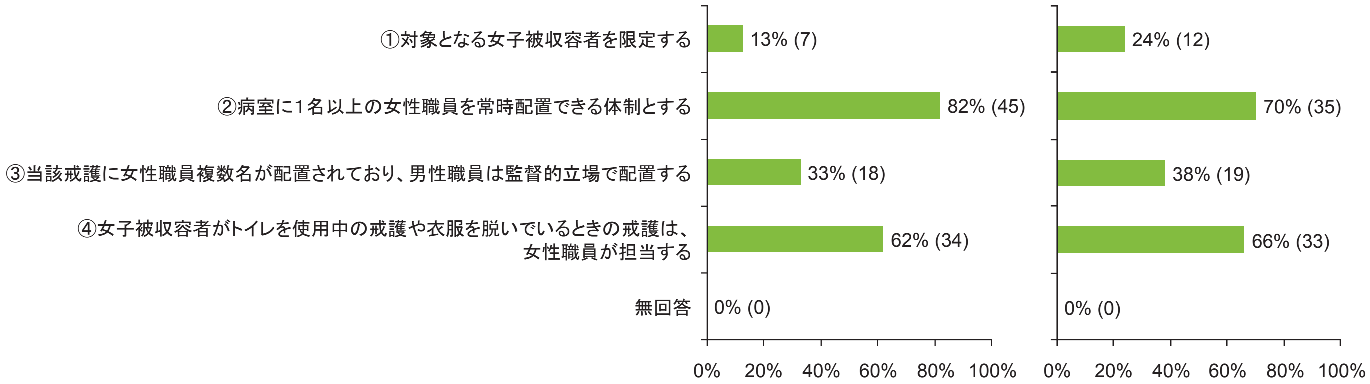
【男性×勤務年数別-1】

【5年未満】(n=121)　　【5年以上10年未満】(n=110)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

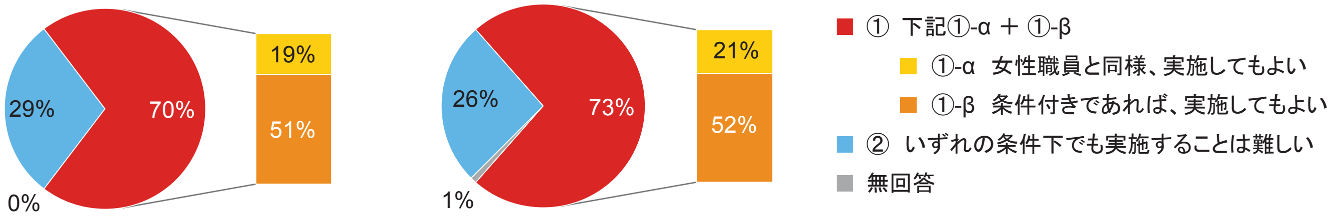
【5年未満】(n=55)　　【5年以上10年未満】(n=50)



男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数20年以上が最も高い

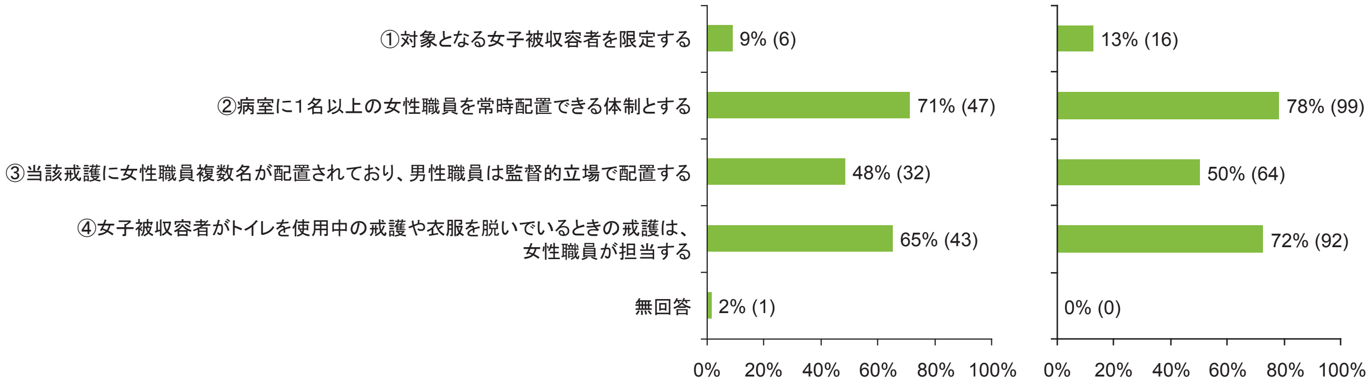
【男性×勤務年数別-2】

【10年以上20年未満】(n=129)　　【20年以上】(n=250)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

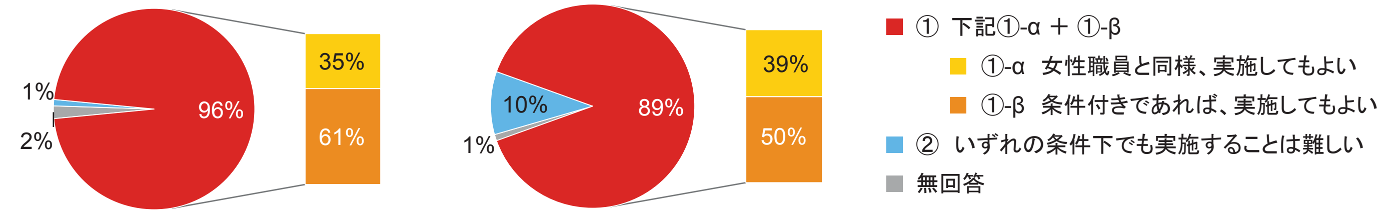
【10年以上20年未満】(n=66)　　【20年以上】(n=127)



男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、勤務年数20年以上が最も高い

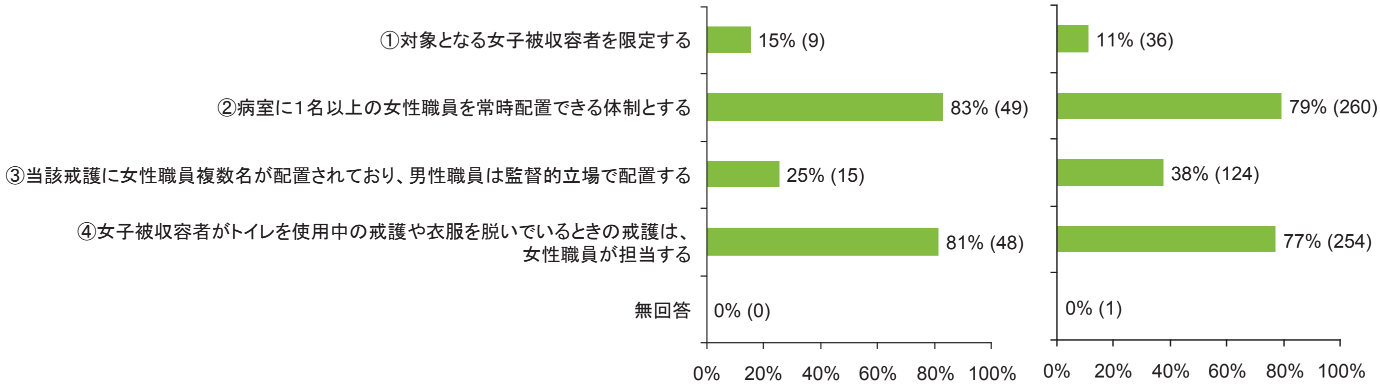
【女性×役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=96)　【左記以外】(n=659)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

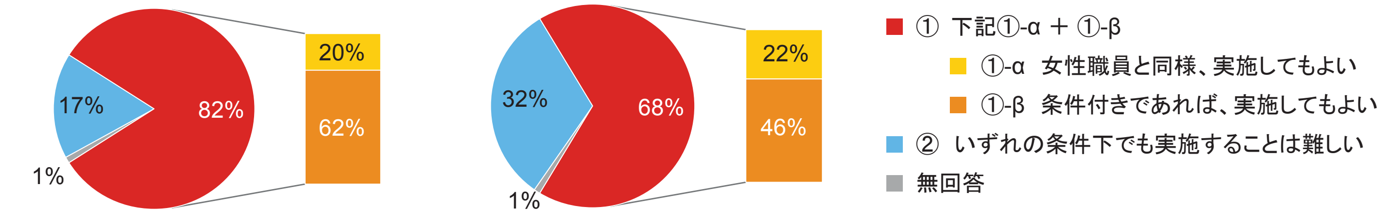
【係長・主任矯正処遇官以上】(n=59)　【左記以外】(n=329)



女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

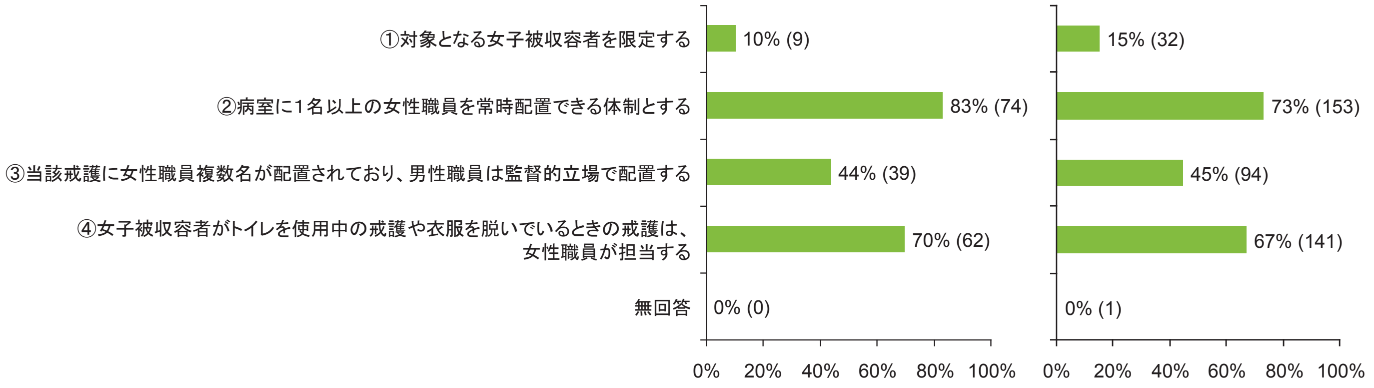
【男性×役職別】

【係長・主任矯正処遇官以上】(n=143)　【左記以外】(n=469)



(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)

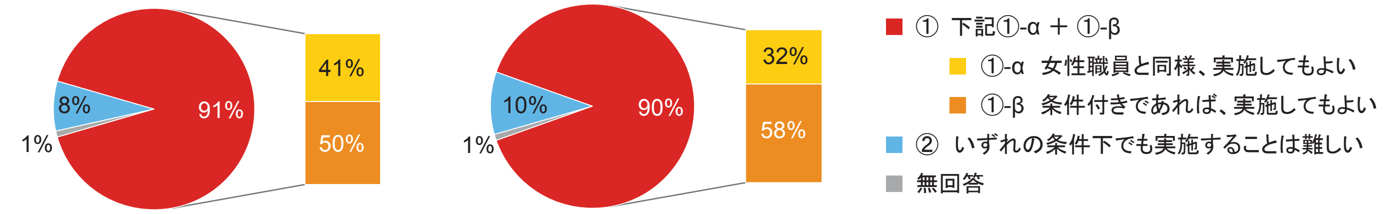
【係長・主任矯正処遇官以上】(n=89)　【左記以外】(n=210)



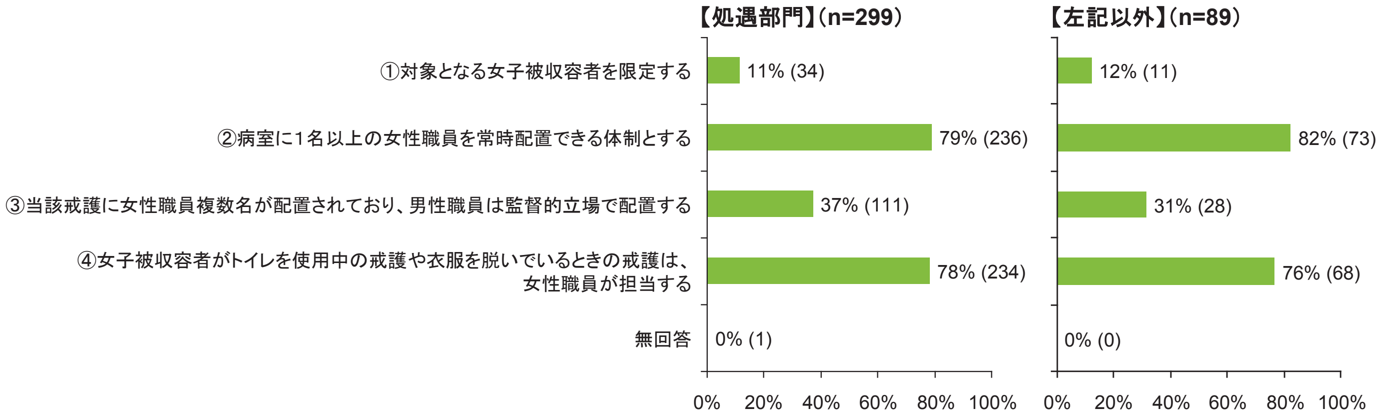
男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外よりも高い

【女性×部門別】

【処遇部門】(n=601)　　【左記以外】(n=154)



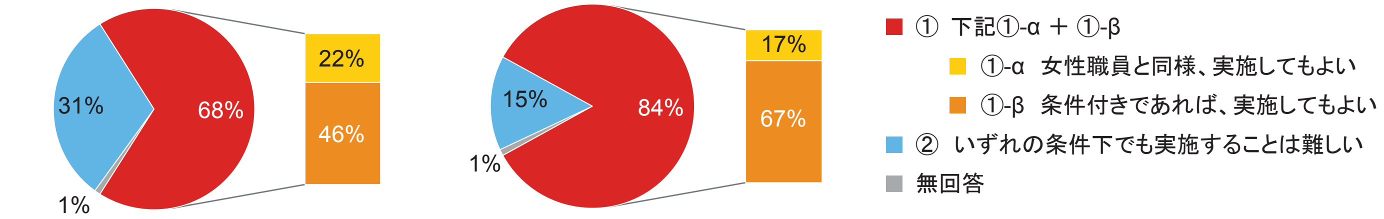
(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



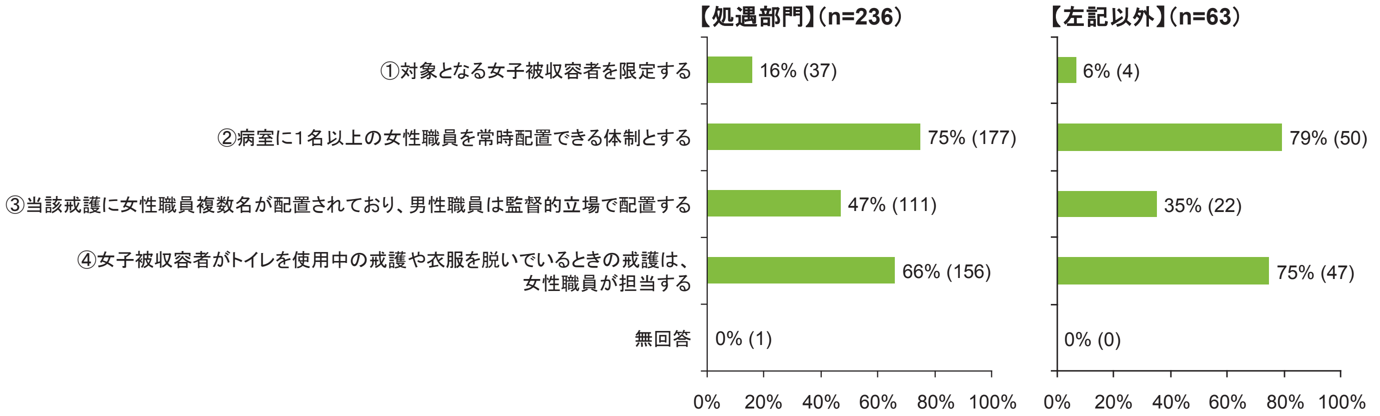
女性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合の部門間での違いは限定的である

【男性×部門別】

【処遇部門】(n=518)　　【左記以外】(n=94)

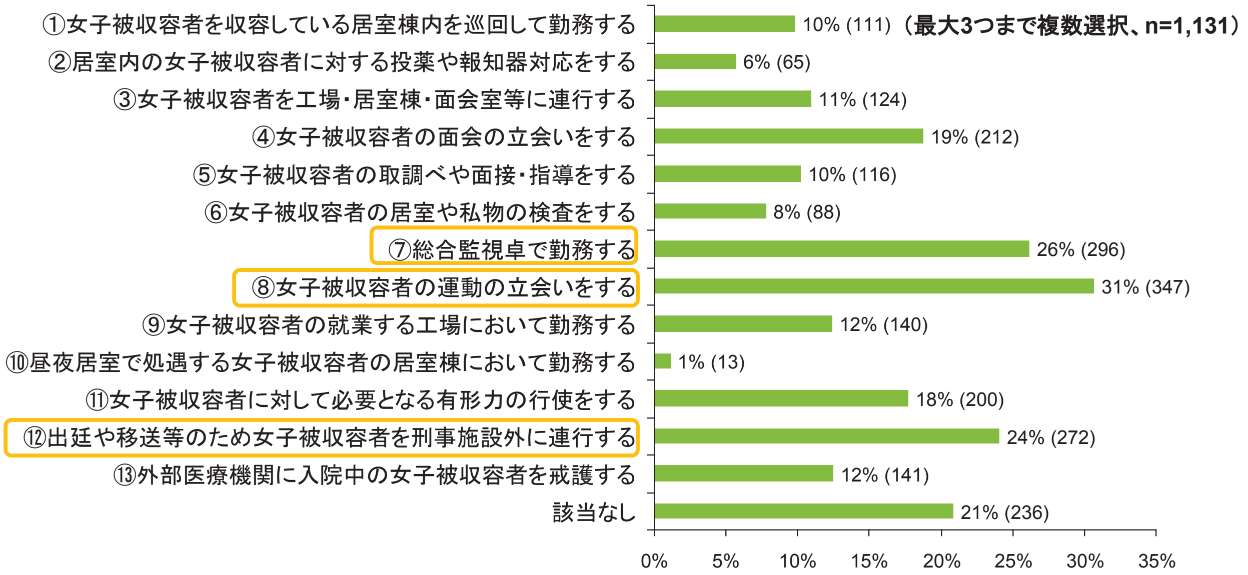


(①-βと回答した方)男性職員が業務を実施するため、なくてはならない条件(複数選択)



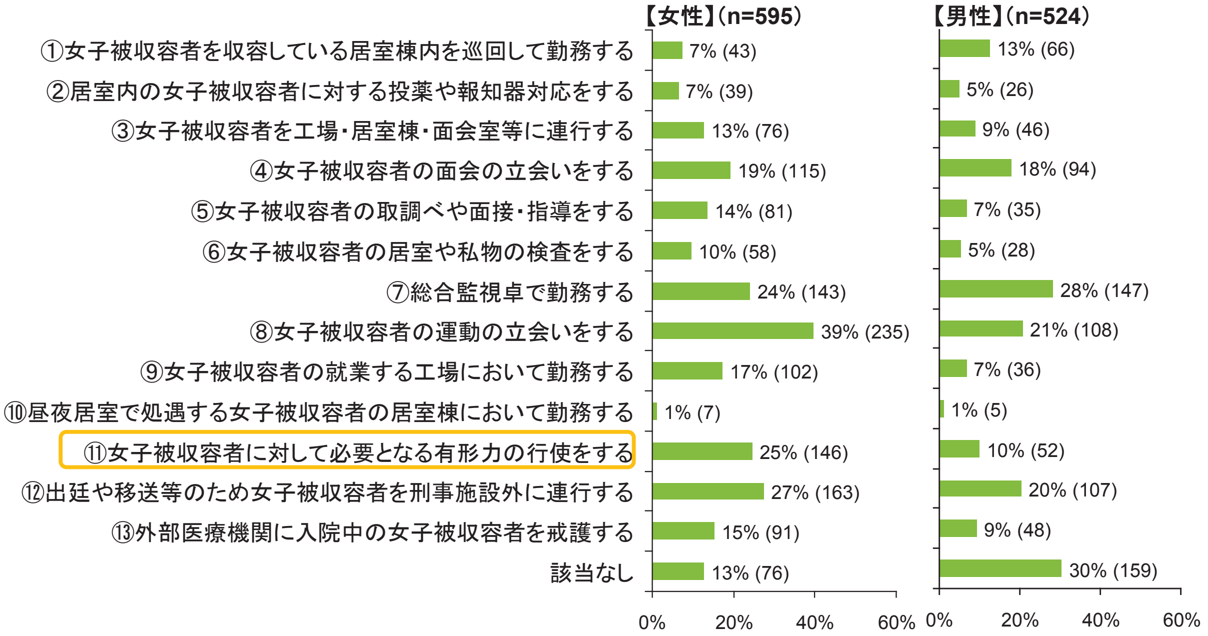
男性職員の中で、「実施してもよい」「条件付きであれば、実施してもよい」と回答した人の割合は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも高い

Q14：現在より積極的に男性職員が行うことが望ましいと考えられること
【全体】



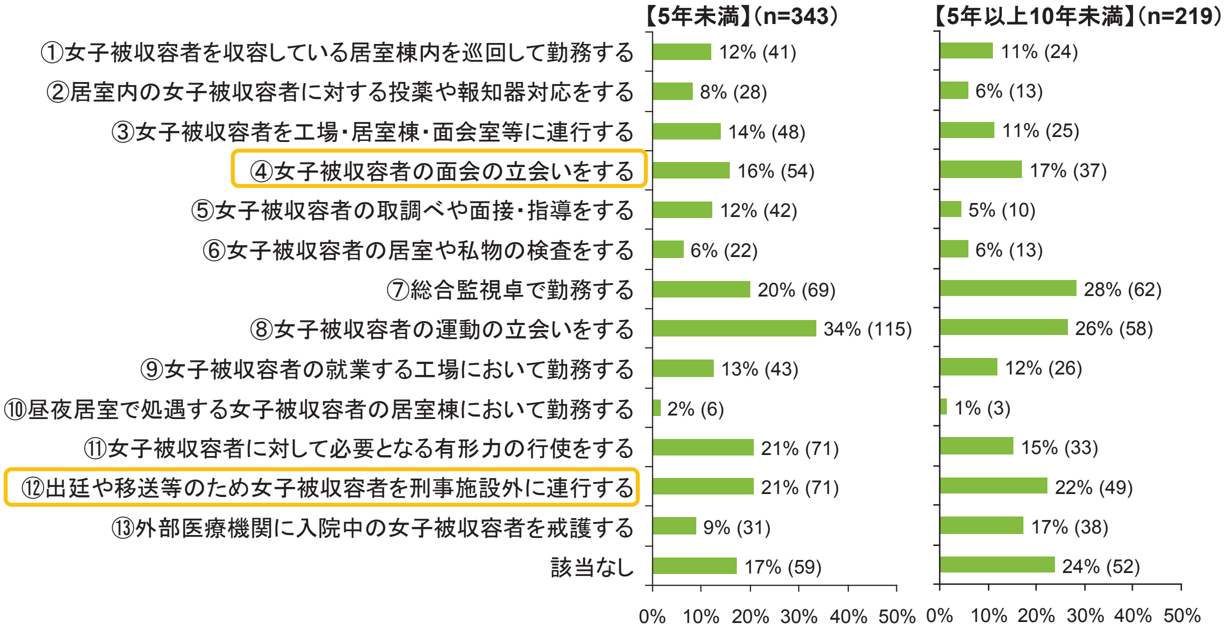
積極的に男性職員が実施することが望ましいと考えられている業務としては、運動の立会、総合監視卓勤務、出廷・移送等の施設外連行が多い

【男女別】



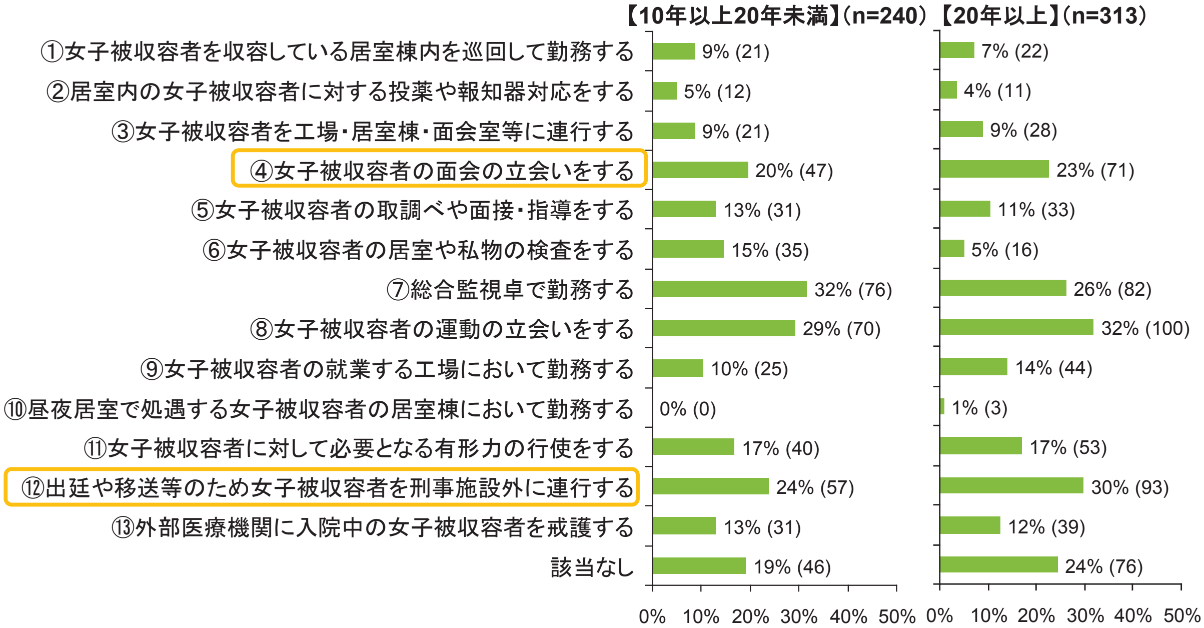
女性職員は男性職員と比較して、有形力の行使についても、
積極的に男性職員が実施したほうが良いと考えている人の割合が高い

【勤務年数別-1】



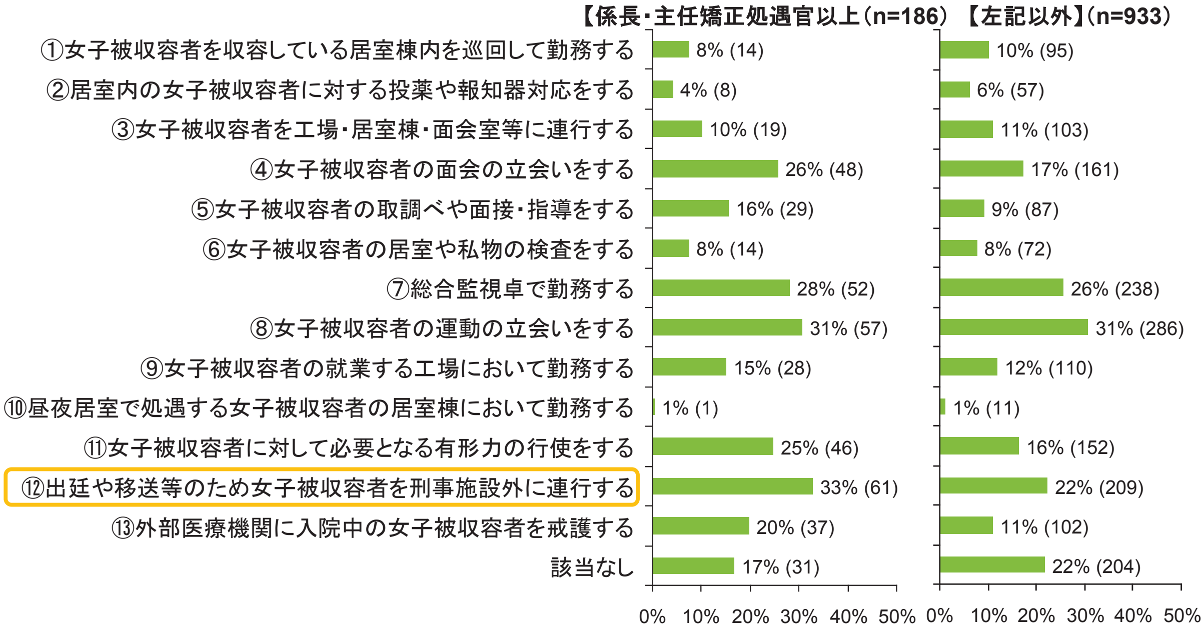
出廷・移送等の施設外連行、面会の立会いは、勤務年数が高くなるほど
男性職員が積極的に行うことが望ましいと考える人の割合が高くなる傾向にある

【勤務年数別-2】



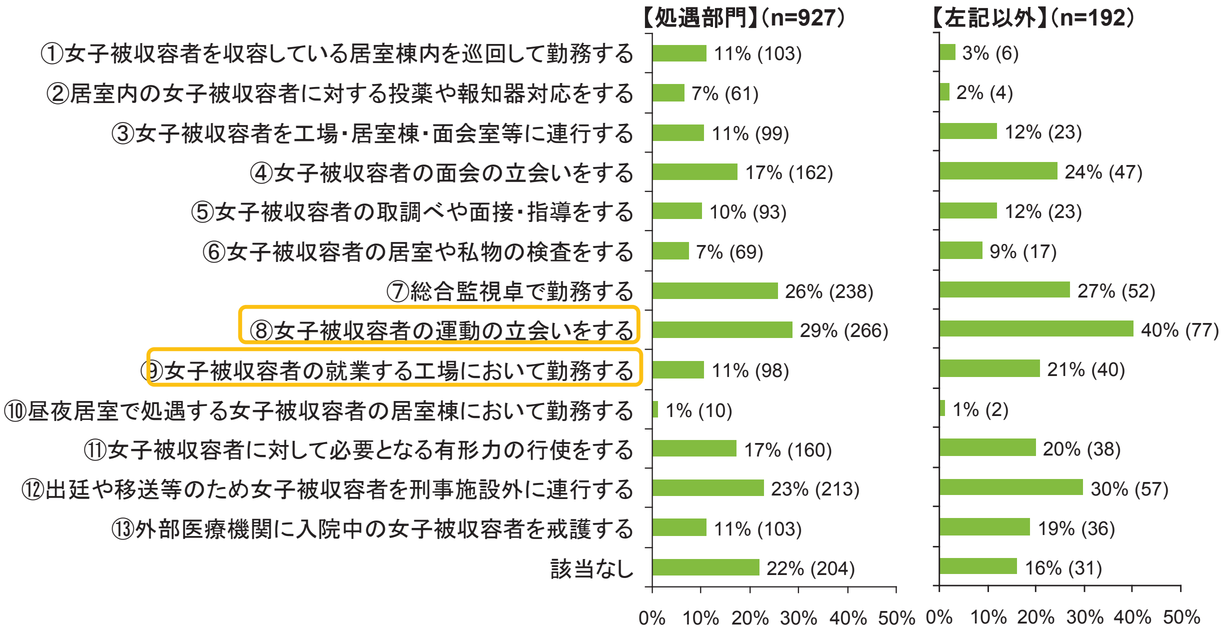
出廷・移送等の施設外連行、面会の立会いは、勤務年数が高くなるほど
男性職員が積極的に行うことが望ましいと考える人の割合が高くなる傾向にある

【役職別】



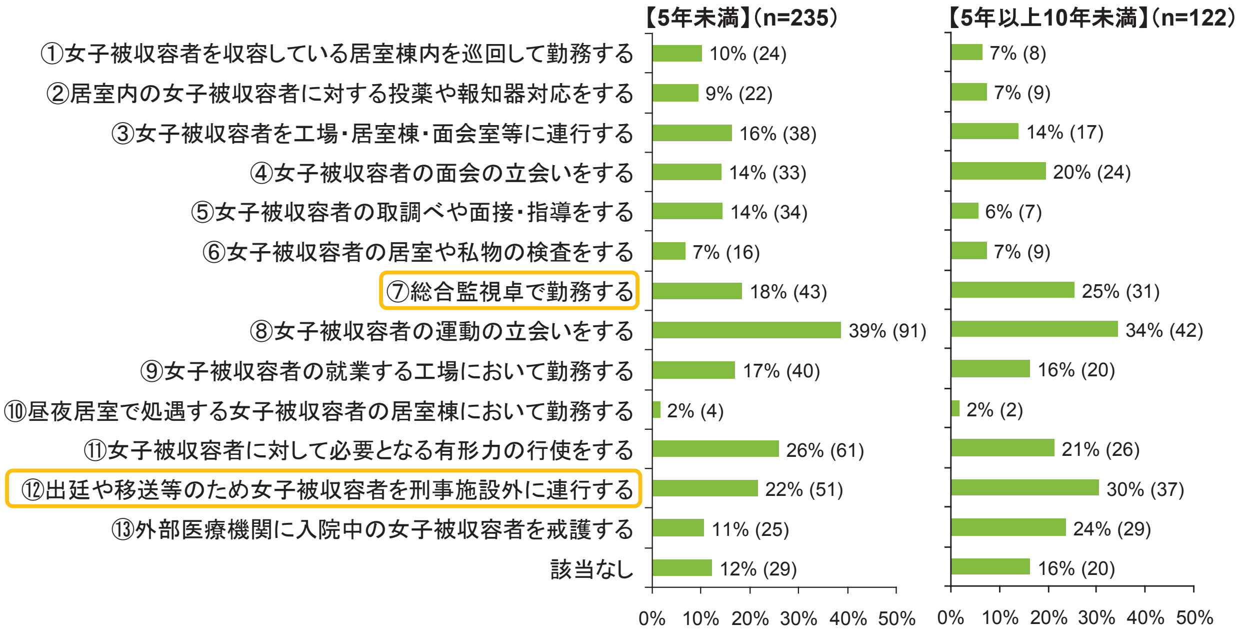
出廷・移送等の施設外連行は、係長・主任矯正処遇官以上の方が
男性職員が積極的に行うことが望ましいと考えている人の割合が特に高い

【部門別】



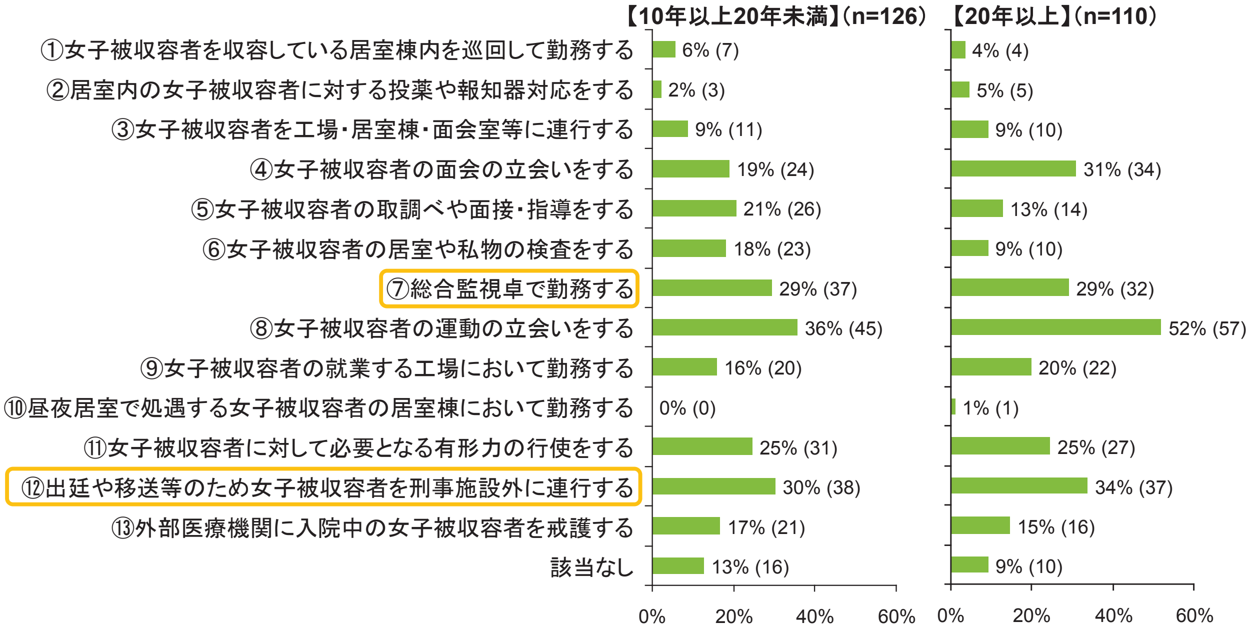
運動の立会い、工場勤務は、処遇部門以外の方が処遇部門よりも
男性職員が積極的に行うことが望ましいと考えている人の割合が特に高い

【女性×勤務年数別-1】



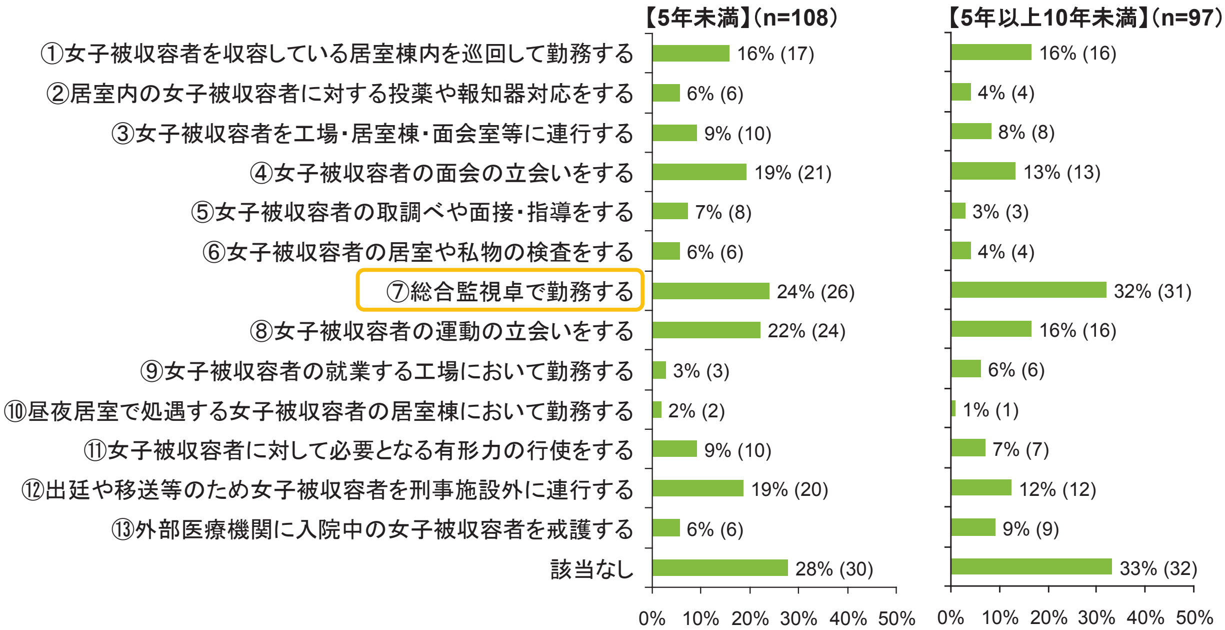
総合監視卓勤務と出廷・移送等の施設外連行は、勤務年数が高くなるほど、
男性職員が積極的に行うことが望ましいと考える女性職員の割合が高くなる傾向にある

【女性職員×勤務年数別-2】



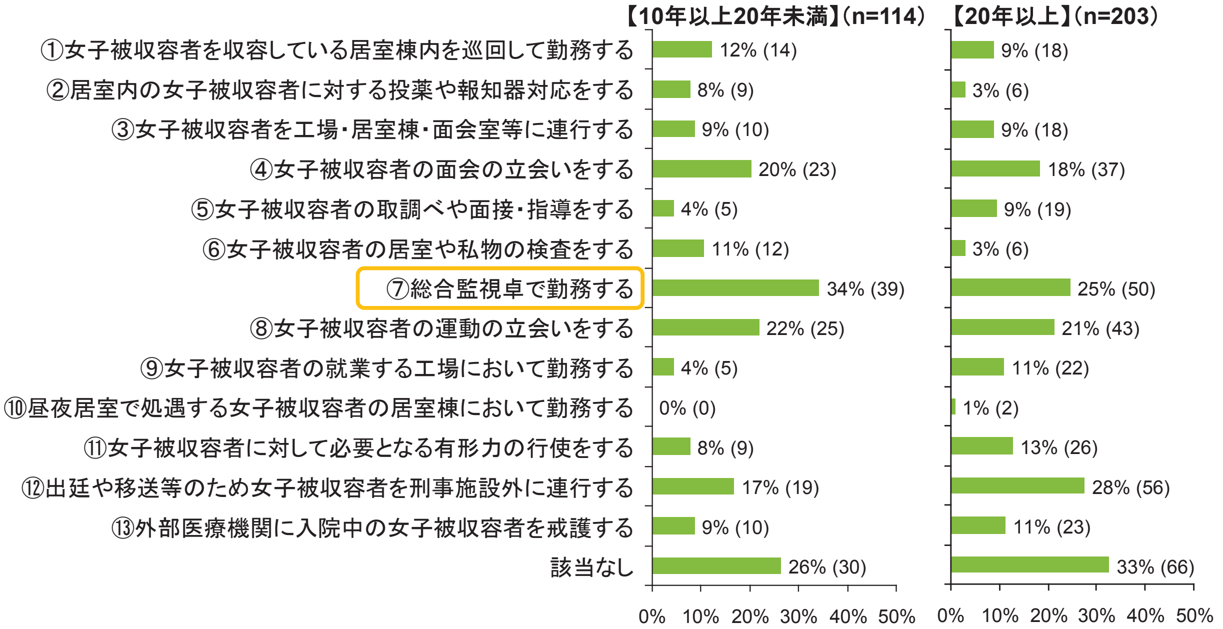
総合監視卓勤務と出廷・移送等の施設外連行は、勤務年数が高くなるほど、
男性職員が積極的に行うことが望ましいと考える女性職員の割合が高くなる傾向にある

【男性×勤務年数別-1】



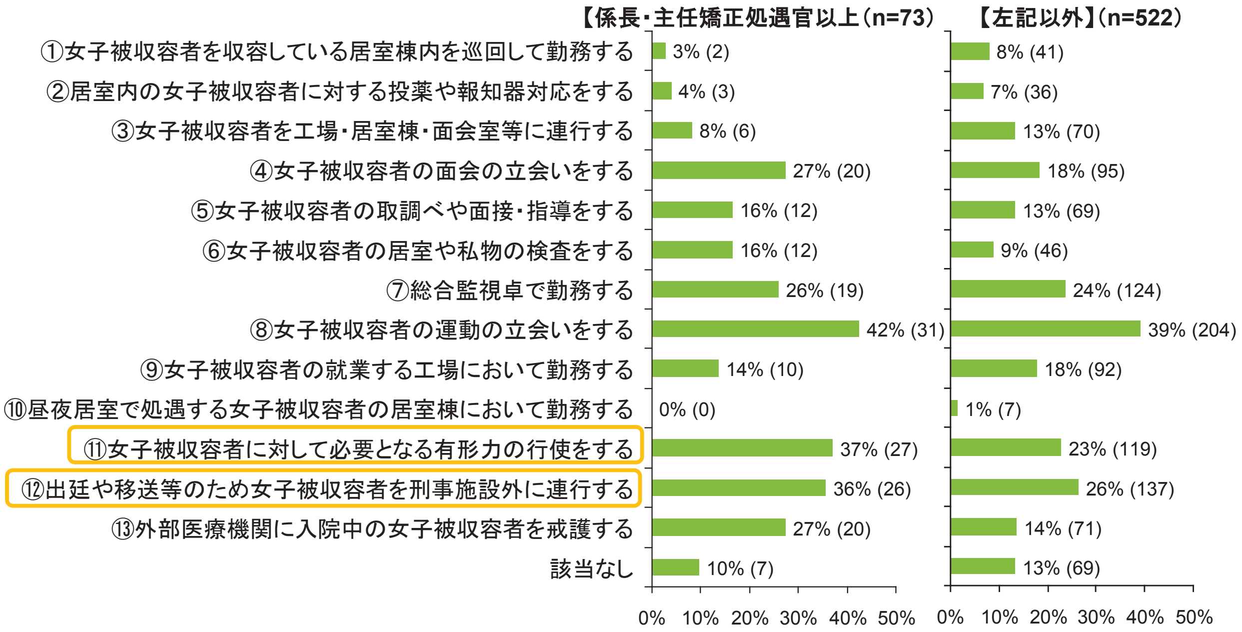
女子被収容者との接触・対峙がない総合監視卓勤務については、男性職員が積極的に行うことが望ましいと考える男性職員の割合が、勤務年数に関わらず高くなっている

【男性×勤務年数別-2】



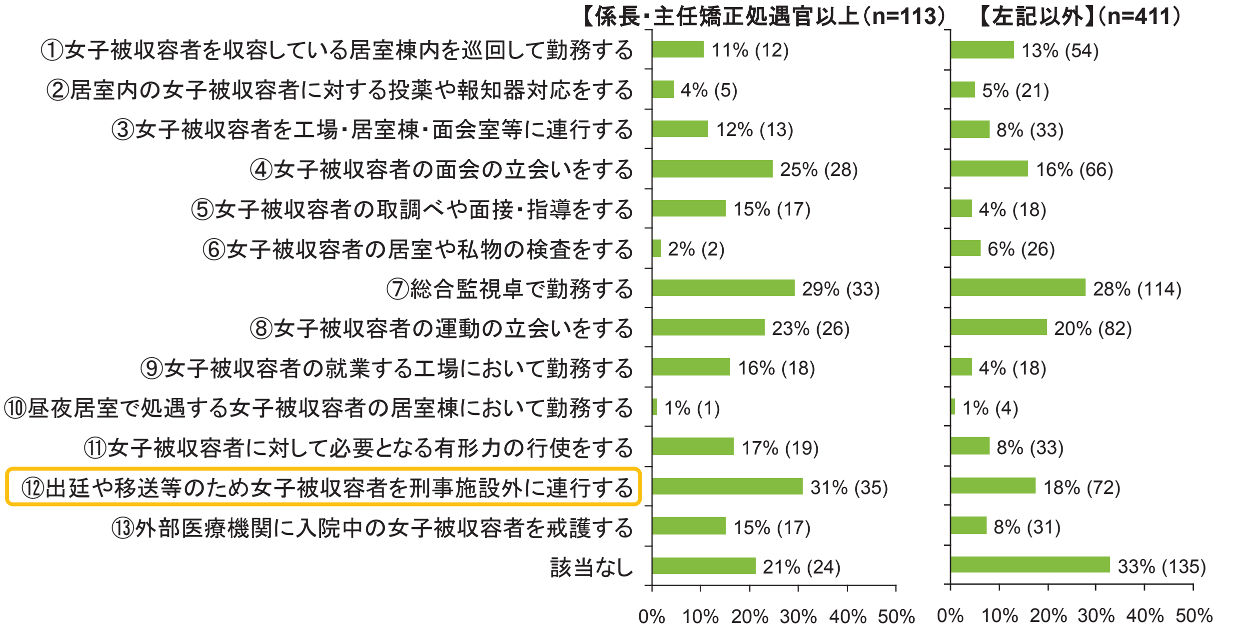
女子被収容者との接触・対峙がない総合監視卓勤務については、男性職員が積極的に行うことが望ましいと考える男性職員の割合が、勤務年数に関わらず高くなっている

【女性×役職別】



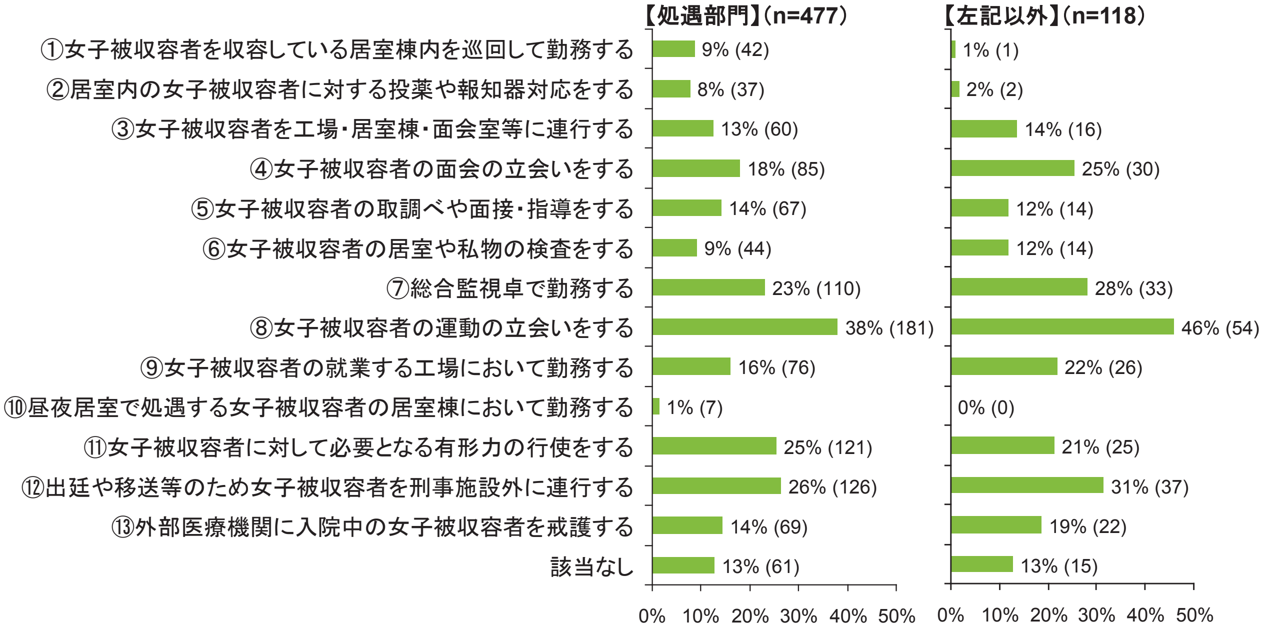
係長・主任矯正処遇官以上の女性職員は、有形力行使、出廷・移送等の施設外連行について、それ以外の女性職員より、男性職員が積極的に行うことが望ましいと考えている人の割合が特に高い

【男性×役職別】



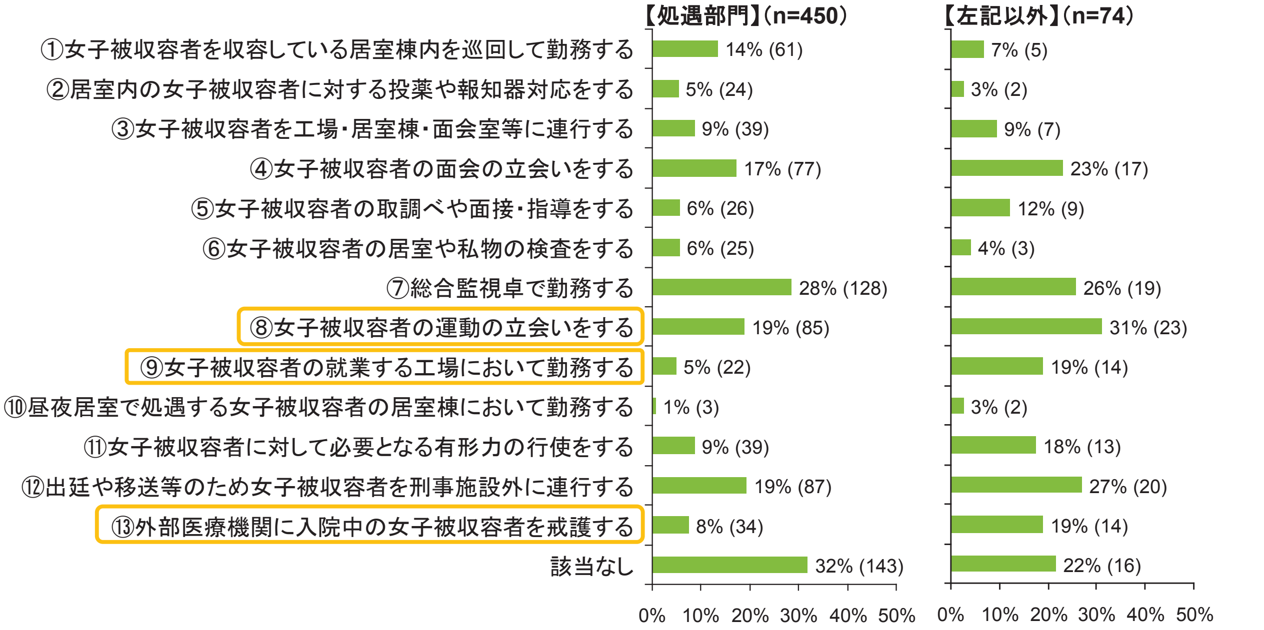
係長・主任矯正処遇官以上の男性職員も、出廷・移送等の施設外連行ついては、それ以外の男性職員より、男性職員が積極的に行うことが望ましいと考えている割合が特に高い

【女性×部門別】



両部門の女性職員間で、特に大きな差のある業務はない

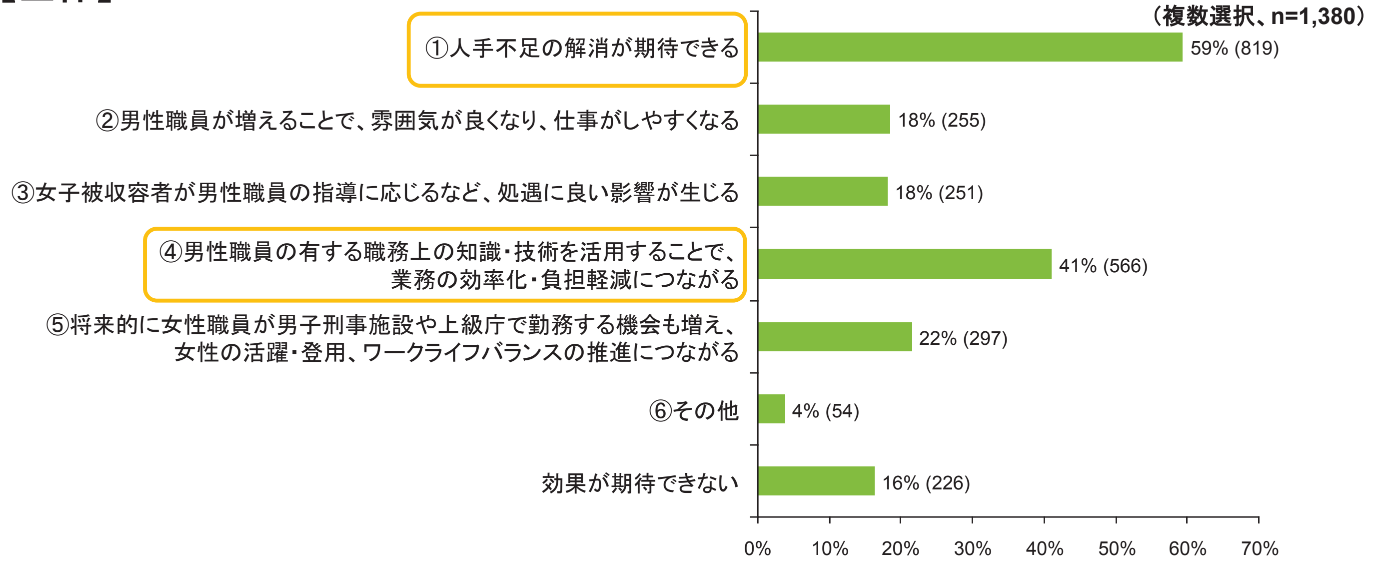
【男性×部門別】



運動の立会い、工場勤務、外部医療機関入院中の女子被収容者の戒護については、
処遇部門以外の男性職員の方が、男性職員が積極的に行うことが望ましいと考えている割合が特に高い

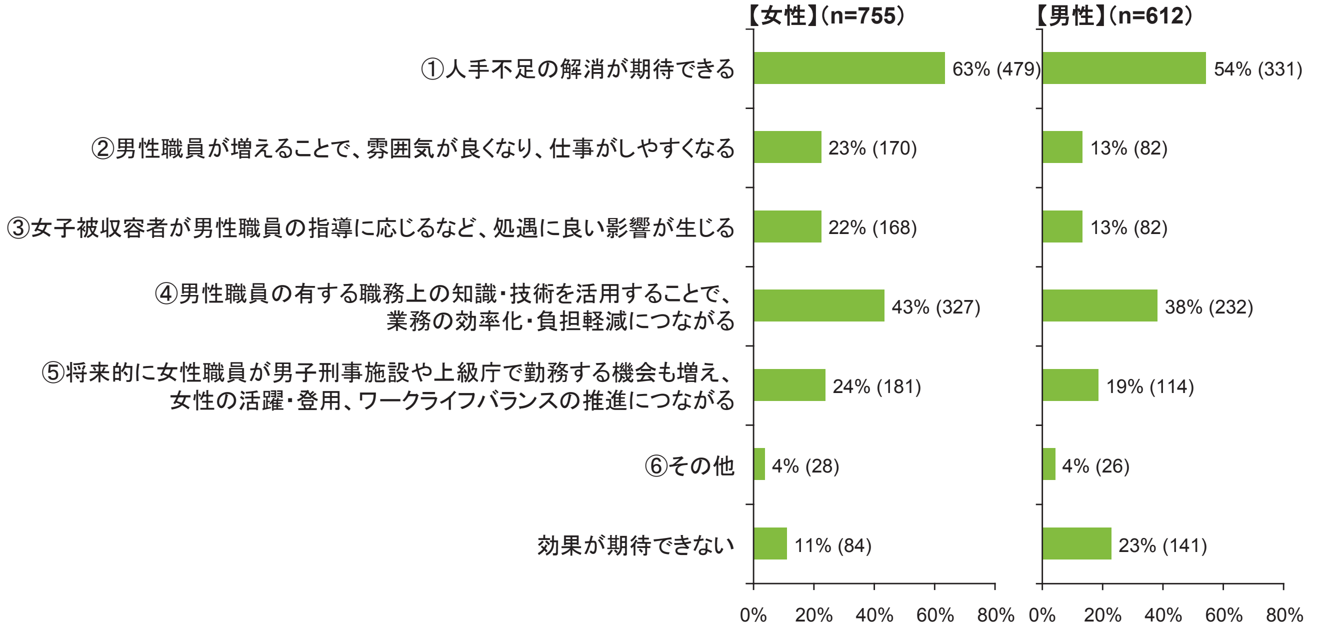
Q15：男性職員が女子刑事施設の処遇部門で勤務する機会や業務範囲が増えた場合、効果が期待できること

【全体】



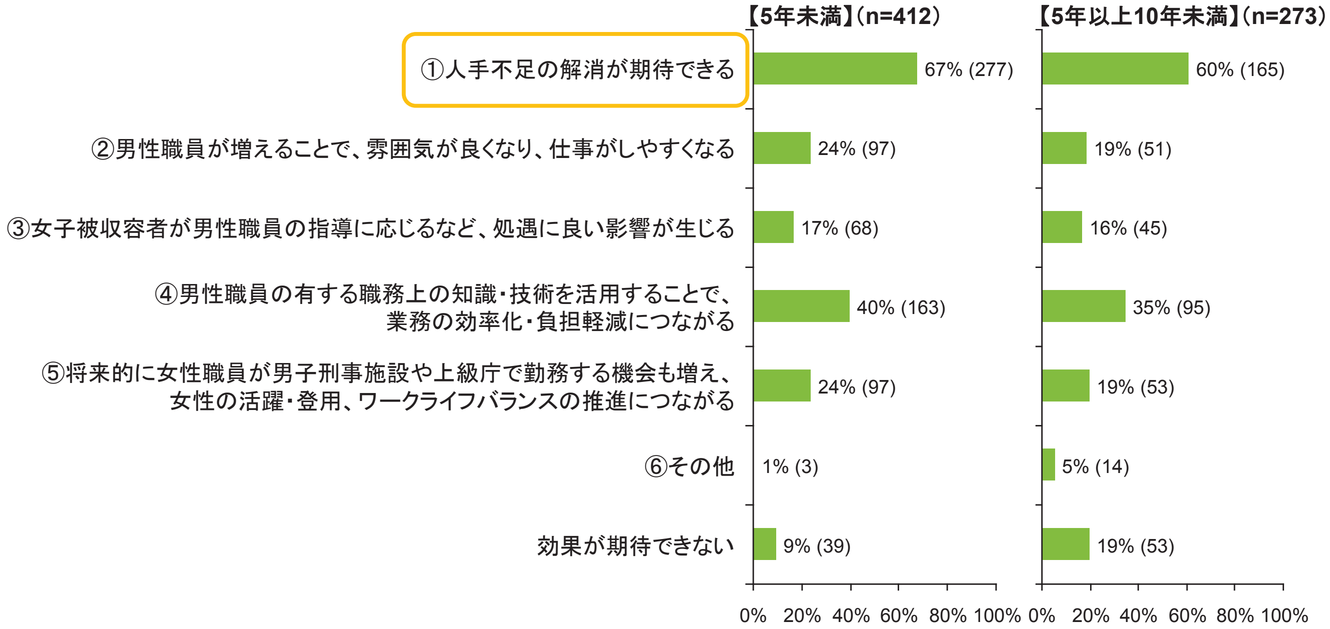
人手不足の解消への期待は高い（全体の約6割が選択）。また、男性職員の知見活用による業務効率化・負担軽減への期待も高い（全体の約4割が選択）

【男女別】



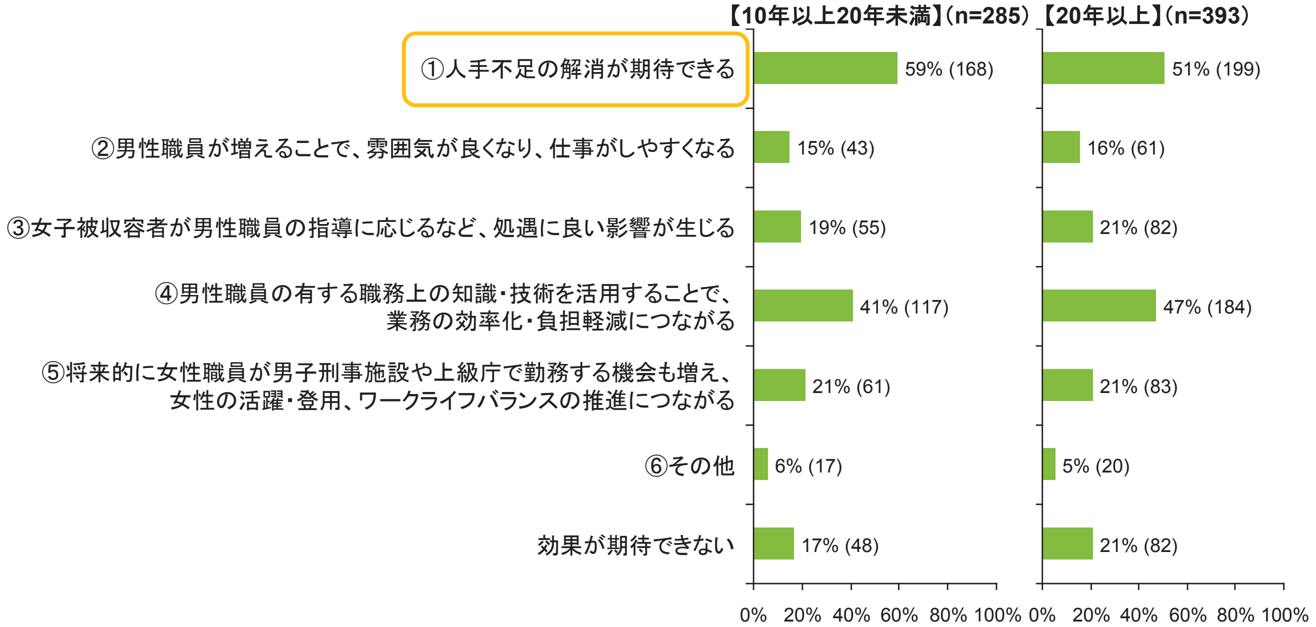
女性職員は男性職員に比して、全般的に、効果を期待できると回答した人の割合が高い

【勤務年数別-1】



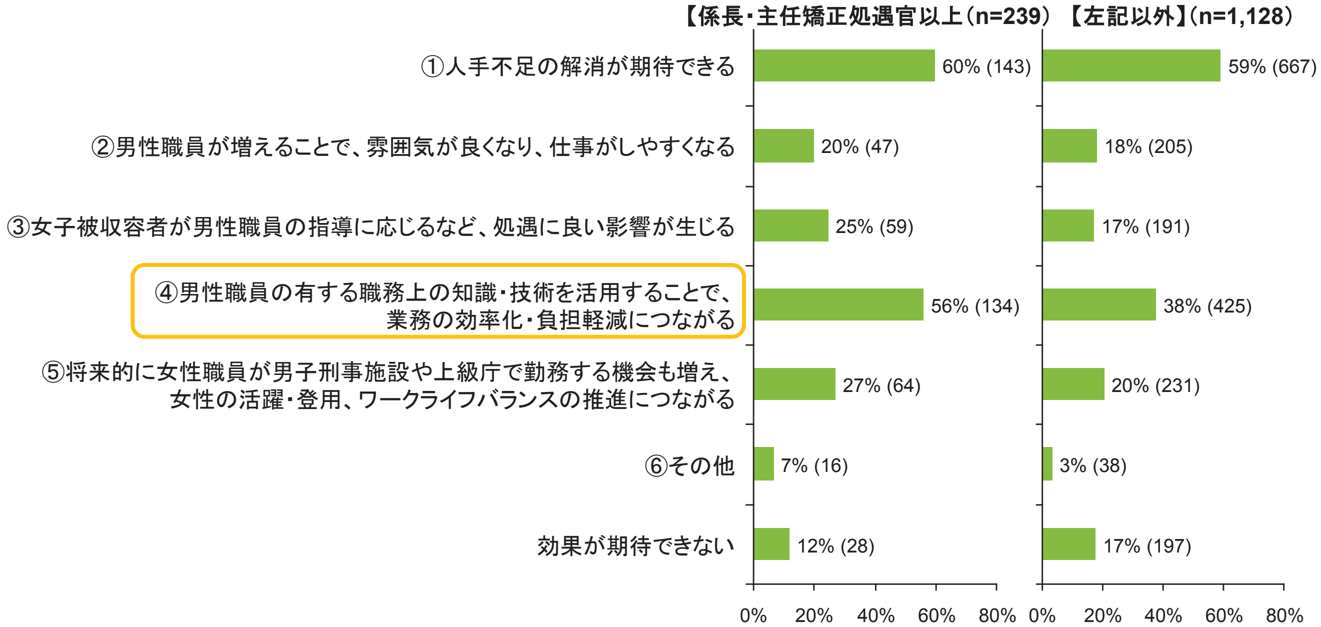
勤務年数に関わらず、人手不足の解消を期待する人の割合が最も高い

【勤務年数別-2】



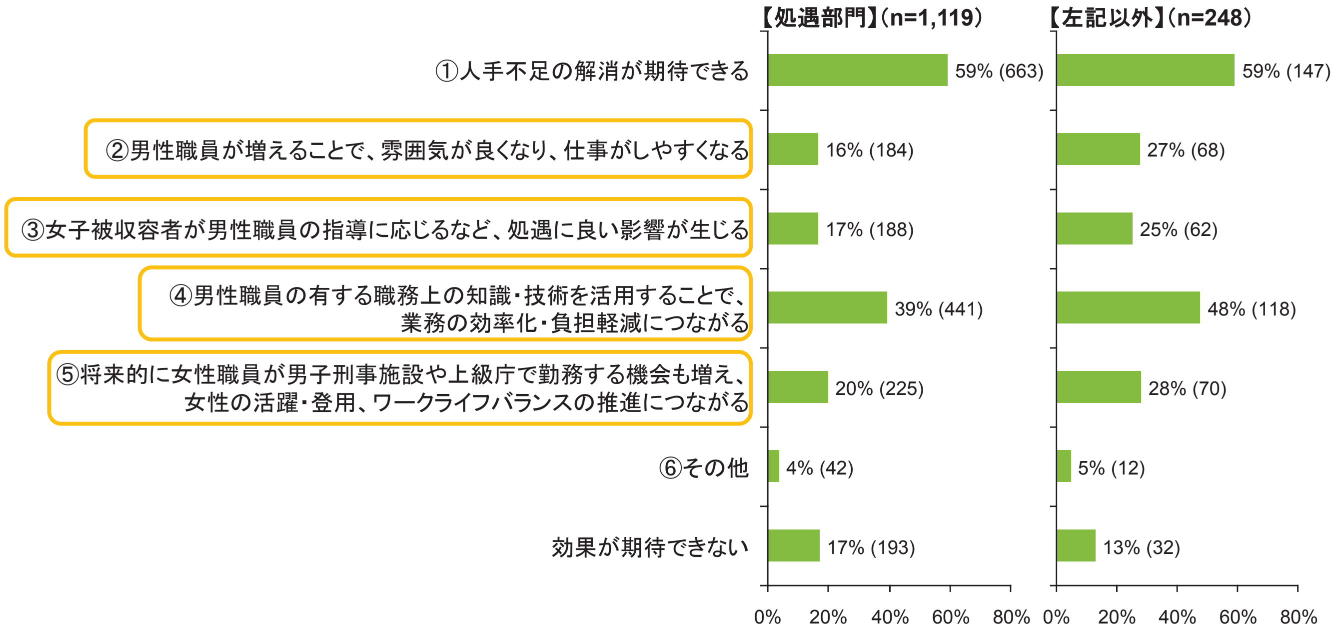
勤務年数に関わらず、人手不足の解消を期待する人の割合が最も高い

【役職別】



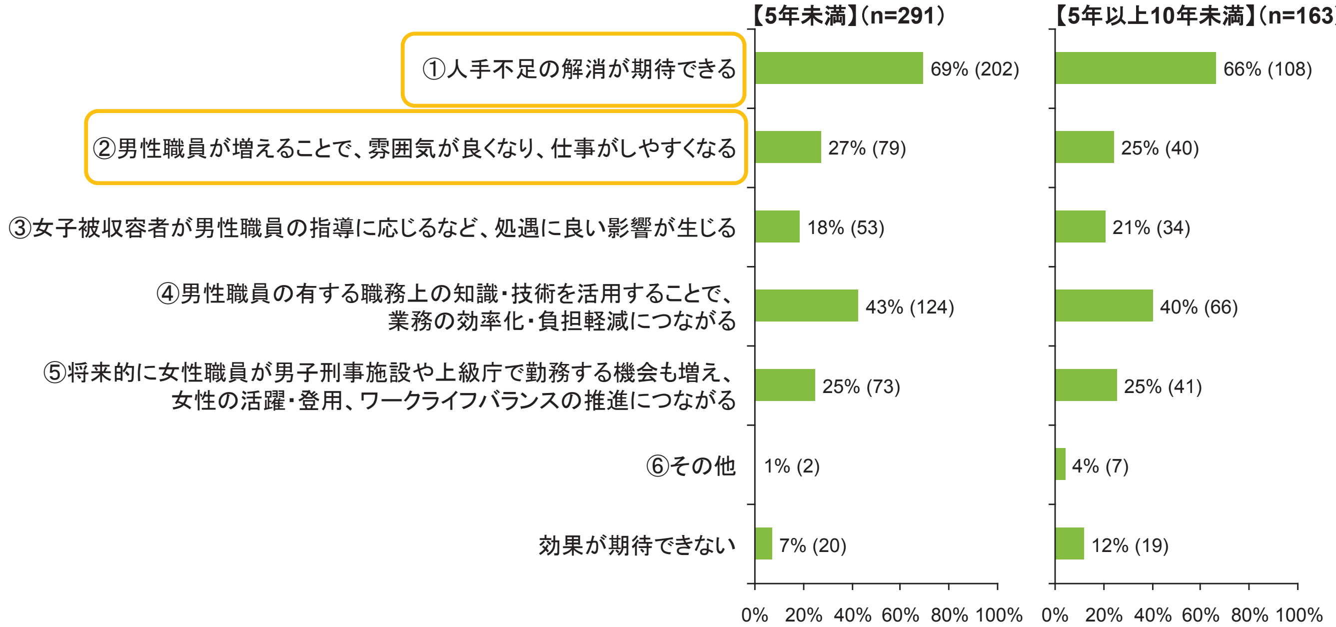
係長・主任矯正処遇官以上の方が、男性職員の知見活用による業務効率化・負担軽減を期待する人の割合が特に高い

【部門別】



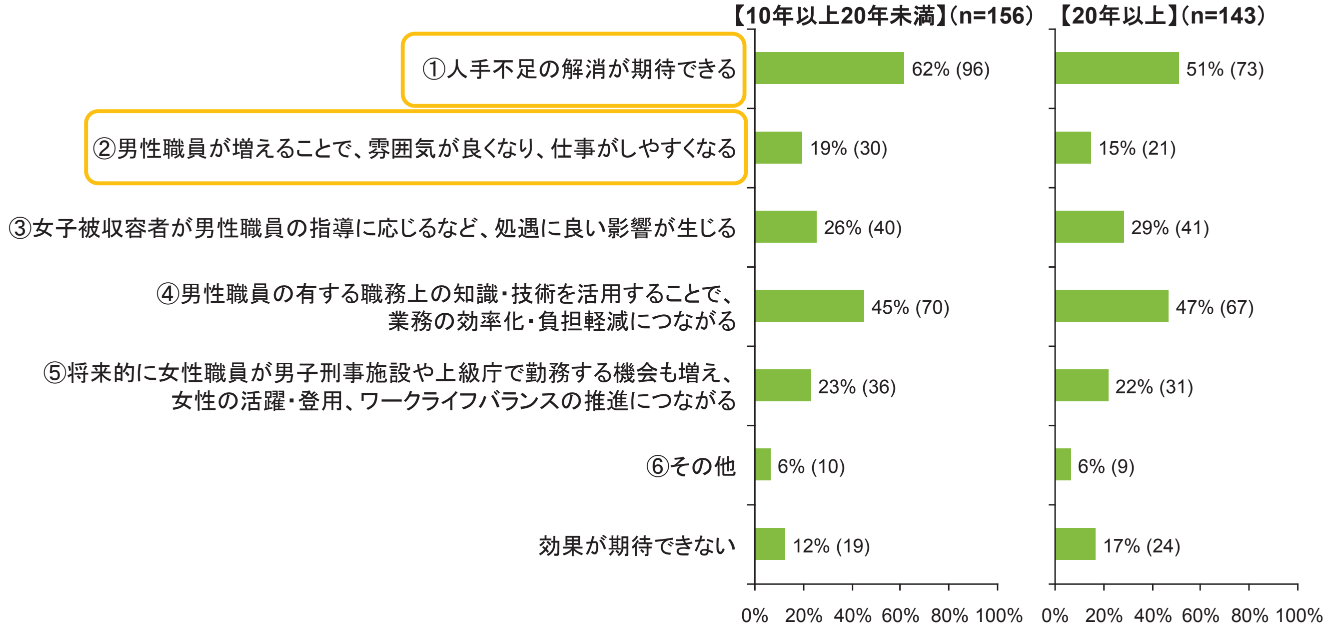
人材不足の解消への期待は同等だが、それ以外の項目については、いずれも処遇部門以外の方が効果を期待する人の割合が高い

【女性×勤務年数別-1】



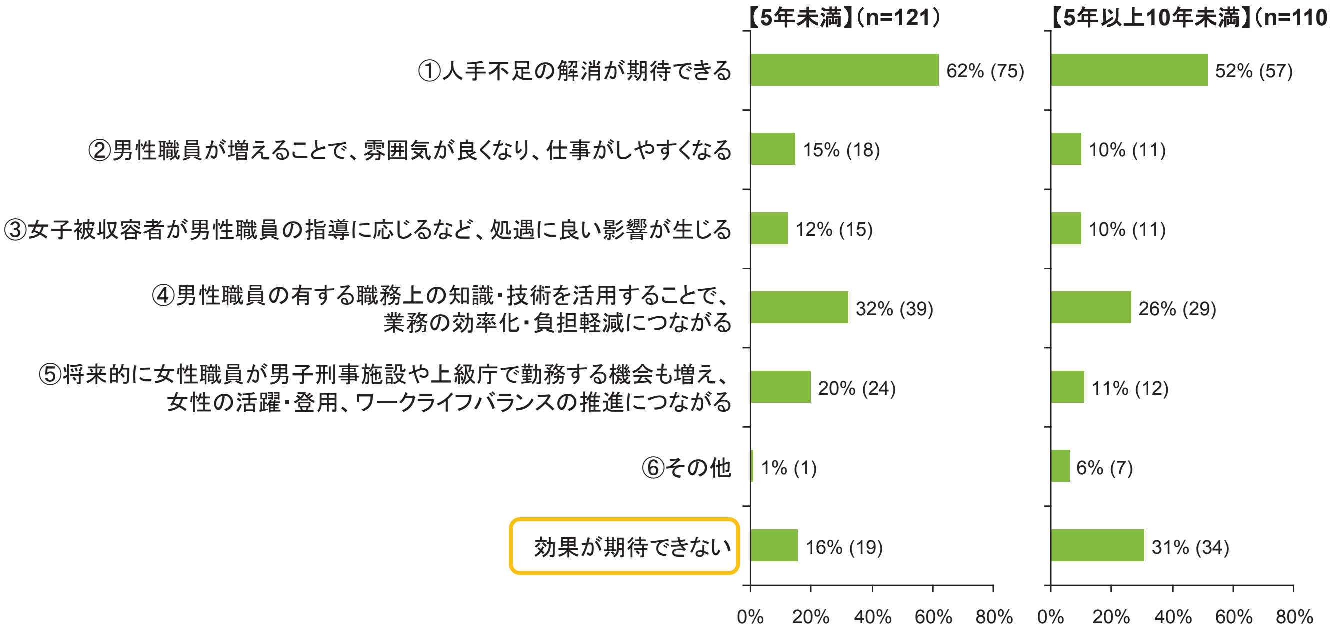
勤務年数が短い女性職員ほど、人手不足の解消、および男性職員が増えることで
雰囲気が良くなり、仕事がしやすくなることを期待する人の割合が高い

【女性×勤務年数別-2】



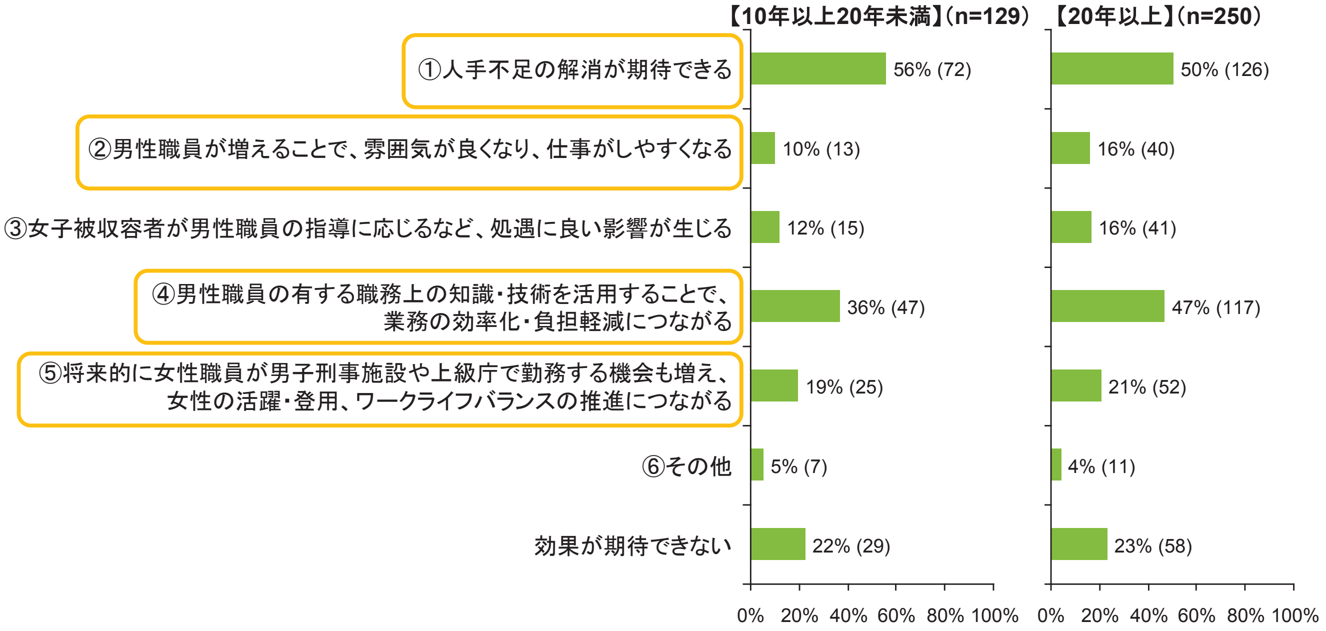
勤務年数が短い女性職員ほど、人手不足の解消、および男性職員が増えることで
雰囲気が良くなり、仕事がしやすくなることを期待する人の割合が高い

【男性×勤務年数別-1】



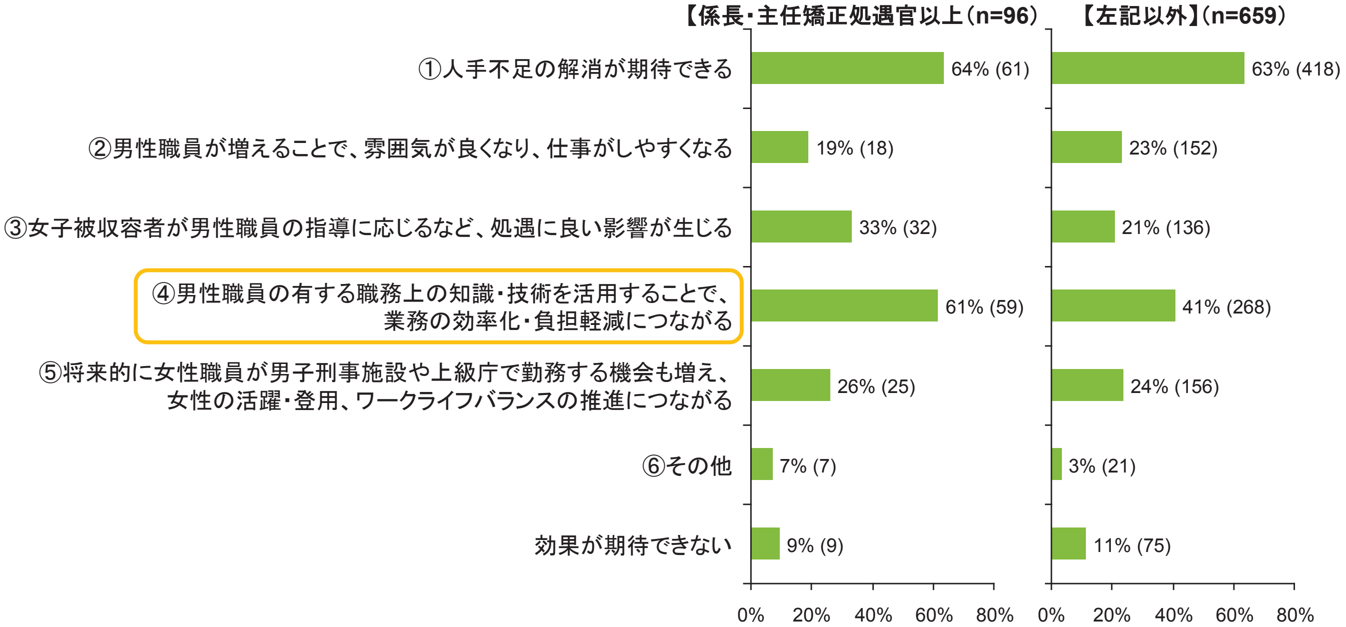
勤務年数5年以上10年未満の男性職員は、他の勤務年数の男性職員および勤務年数5年以上10年未満の女性職員と比べて、効果が期待できないと考える人の割合が高い

【男性×勤務年数別-2】



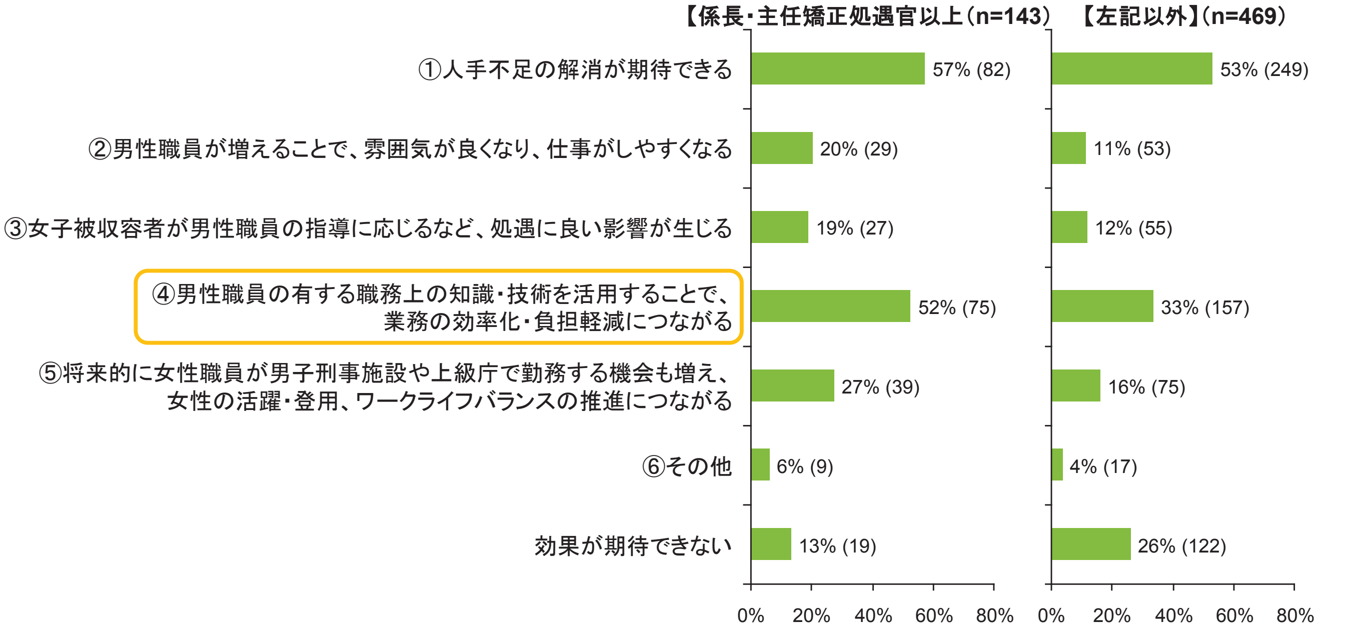
処遇に良い影響が生じるという項目を除いて、勤務年数20年以上は、男女でほぼ同じ回答割合である

【女性×役職別】



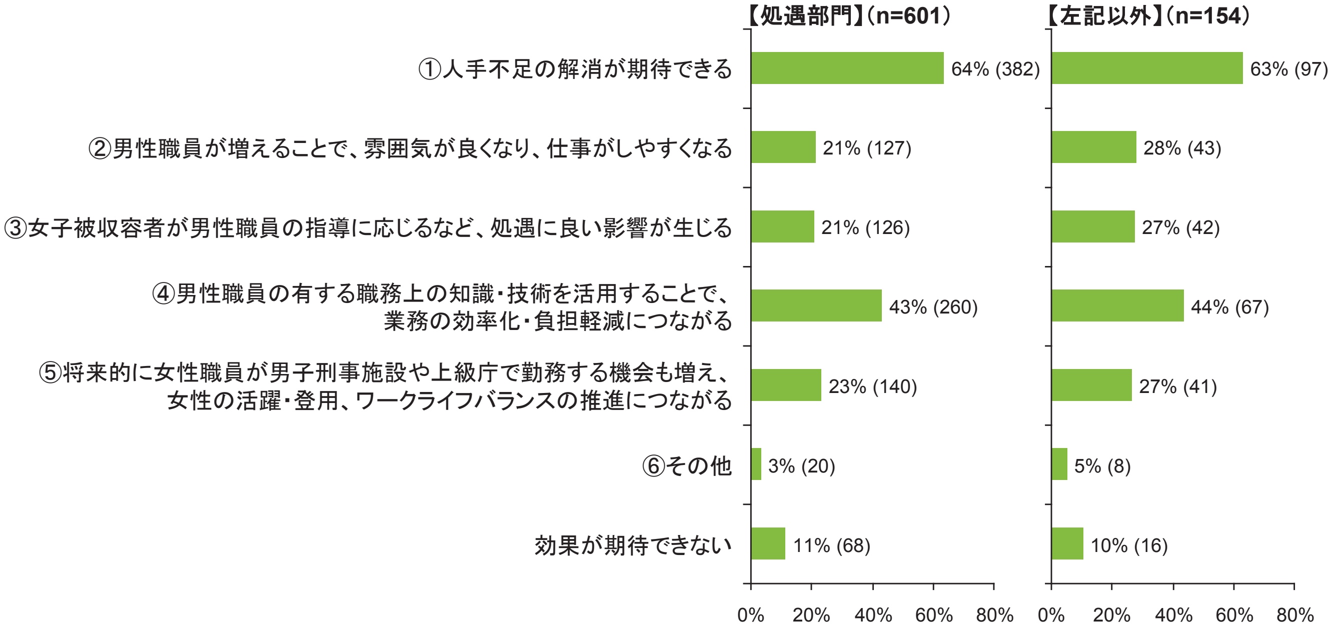
係長・主任矯正処遇官以上の女性職員の方が、それ以外の女性職員よりも
男性職員の知見活用による業務効率化・負担軽減を期待する人の割合が大幅に高い

【男性×役職別】



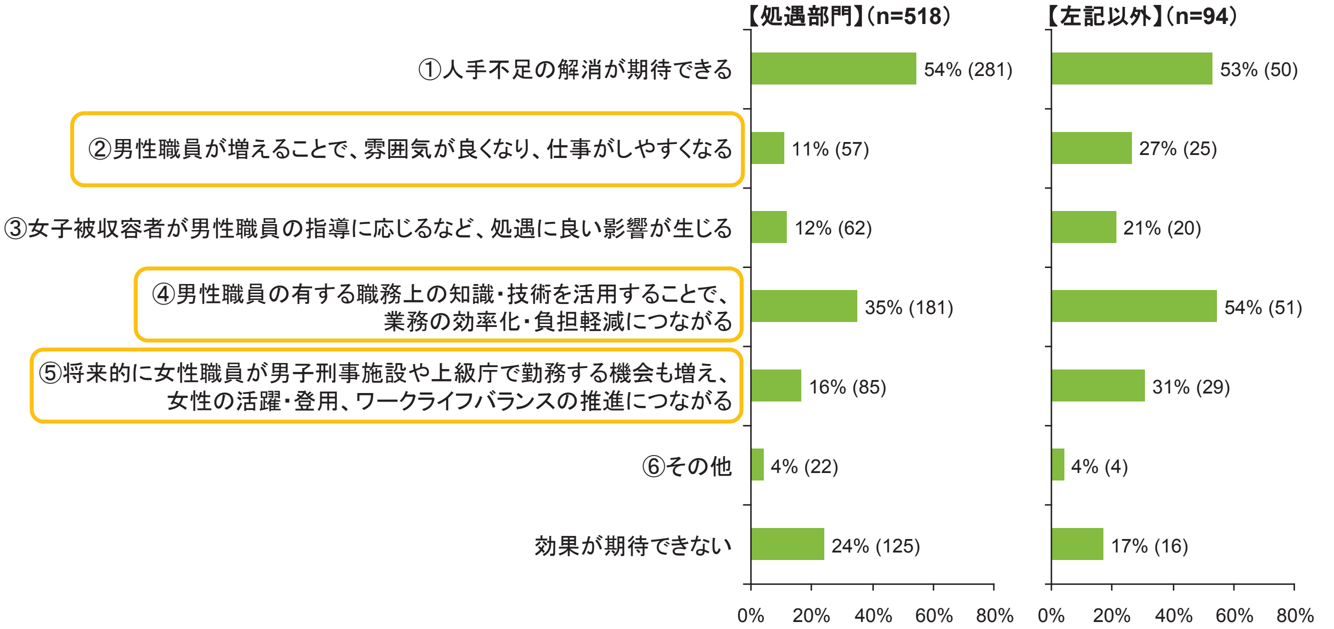
係長・主任矯正処遇官以上の男性職員の方が、それ以外の男性職員よりも
男性職員の知見活用による業務効率化・負担軽減を期待する人の割合が高い

【女性×部門別】



効果が期待できることについては、両部門の女性職員間で、特に大きな差はない

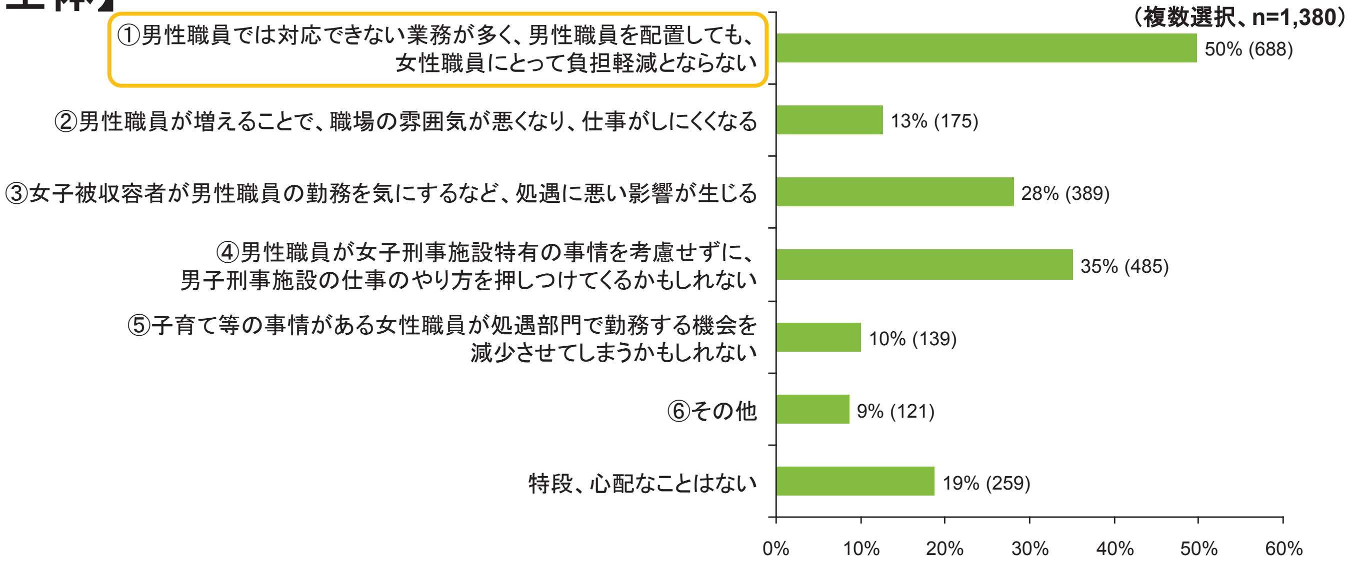
【男性×部門別】



処遇部門以外の男性職員の方が、処遇部門の男性職員よりも、男性職員が増えることで雰囲気が良くなり仕事がしやすくなること、男性職員の知見活用による業務効率化・負担軽減、および女性の活躍・登用、ワークライフバランスの推進を期待する人の割合が特に高い

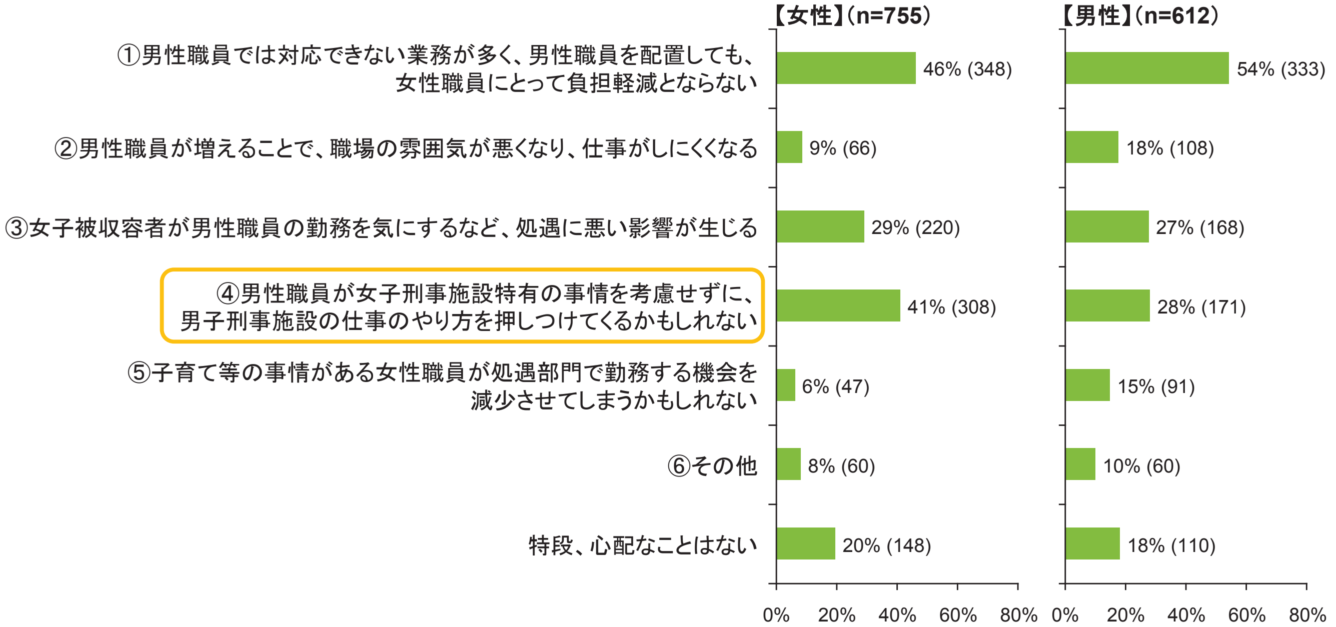
Q16：男性職員が女子刑事施設の処遇部門で勤務する機会や業務範囲が増えた場合、心配なこと

【全体】



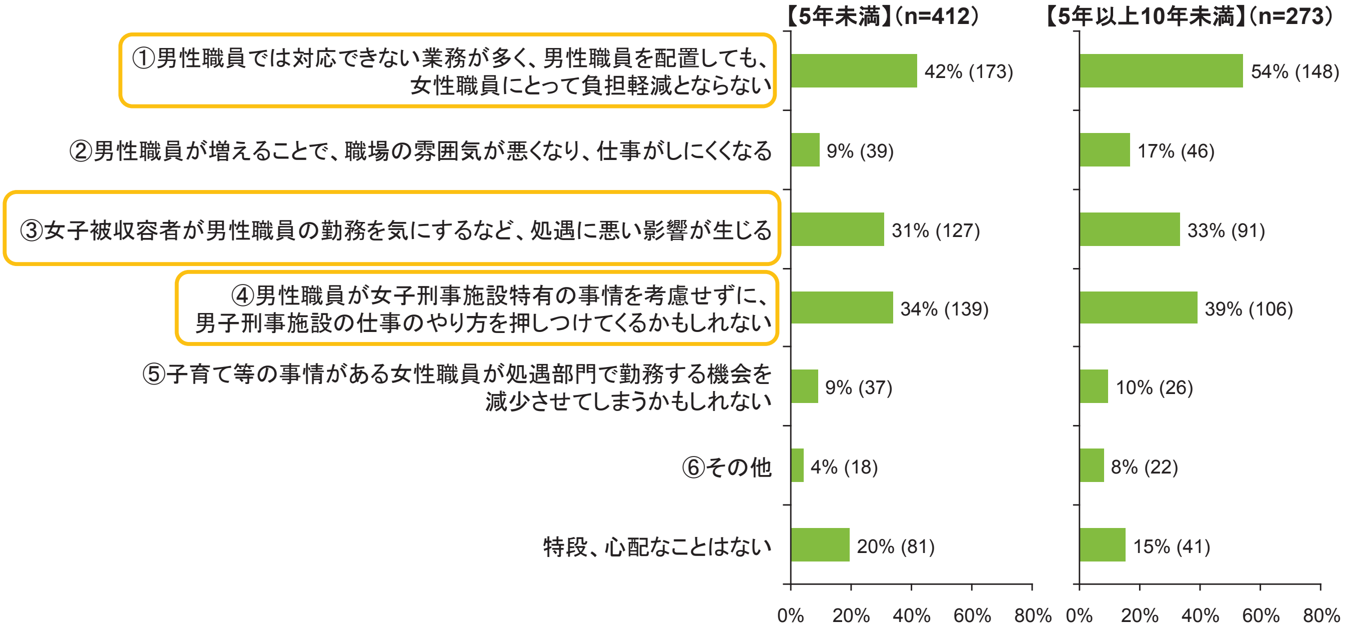
全体の5割が、男性職員を配置しても
女性職員の負担軽減とならないのではないかと懸念している

【男女別】



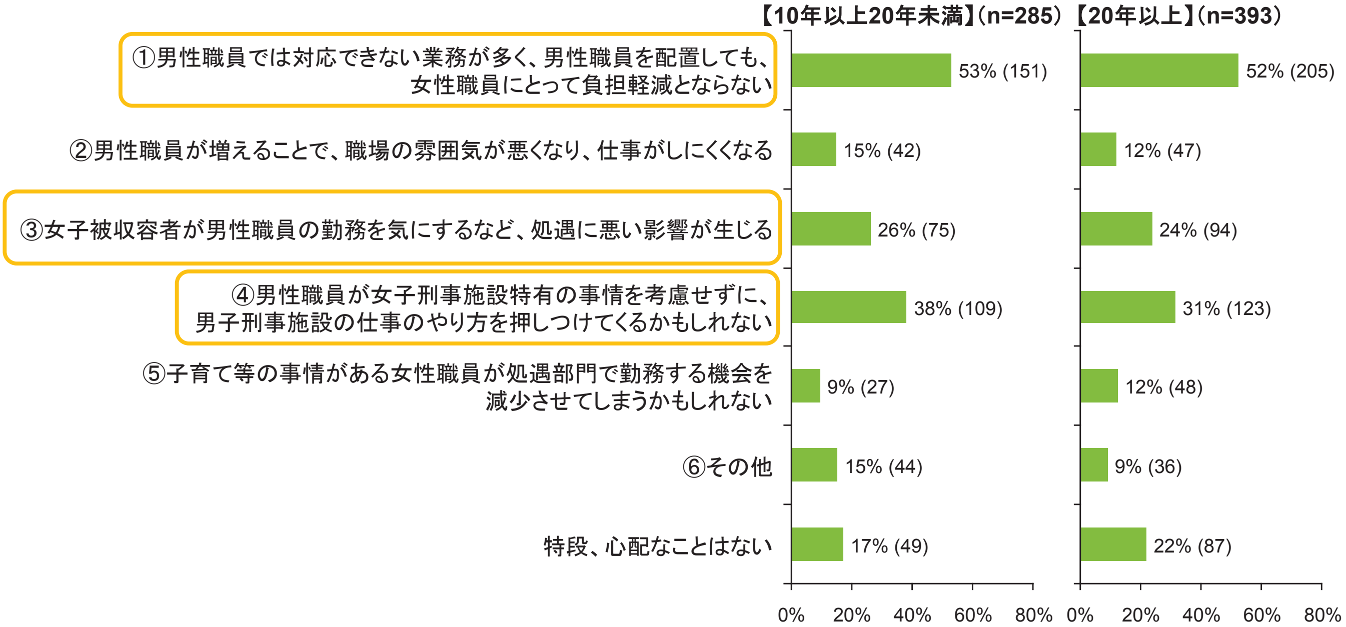
女性職員は、男性職員が女子刑事施設特有の事情を考慮せずに、男子刑事施設の仕事のやり方を押しつけてくるかもしれないことを懸念している人の割合が高い

【勤務年数別-1】



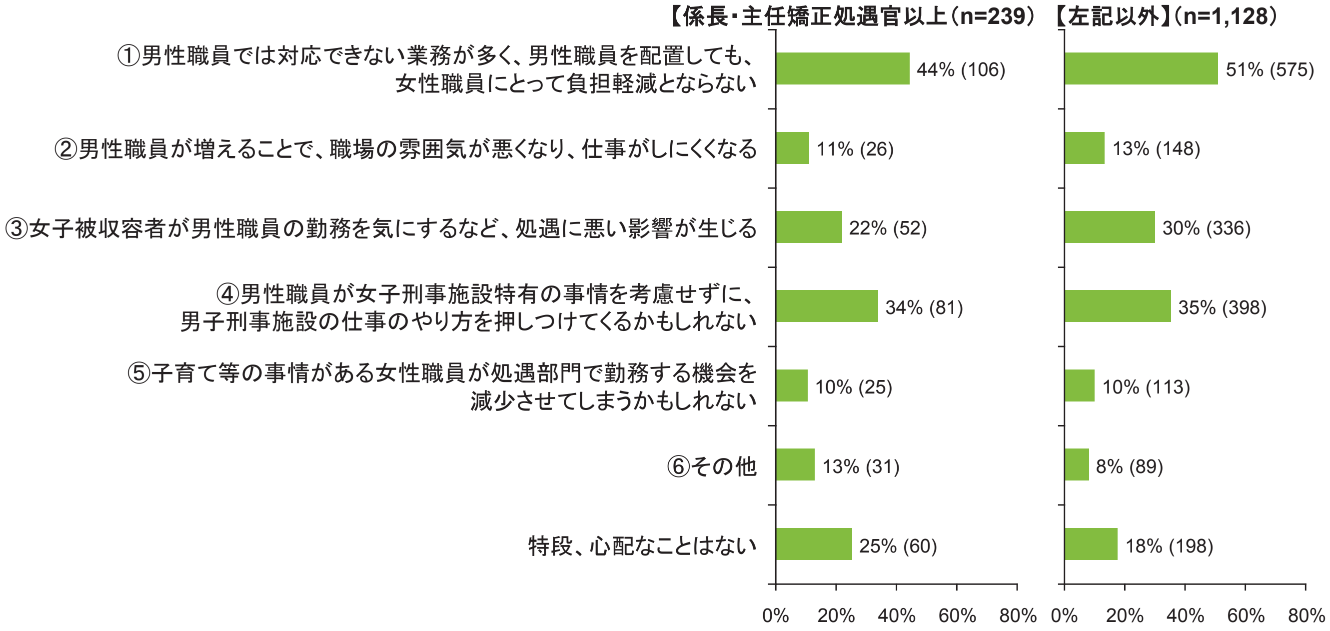
勤務年数に関わらず、懸念点の上位3項目は、女性職員の負担軽減とならない、処遇に悪い影響が生じる、男性職員が女子刑事施設特有の事情を考慮せずに、男子刑事施設の仕事のやり方を押しつけてくるかもしれない、である

【勤務年数別-2】



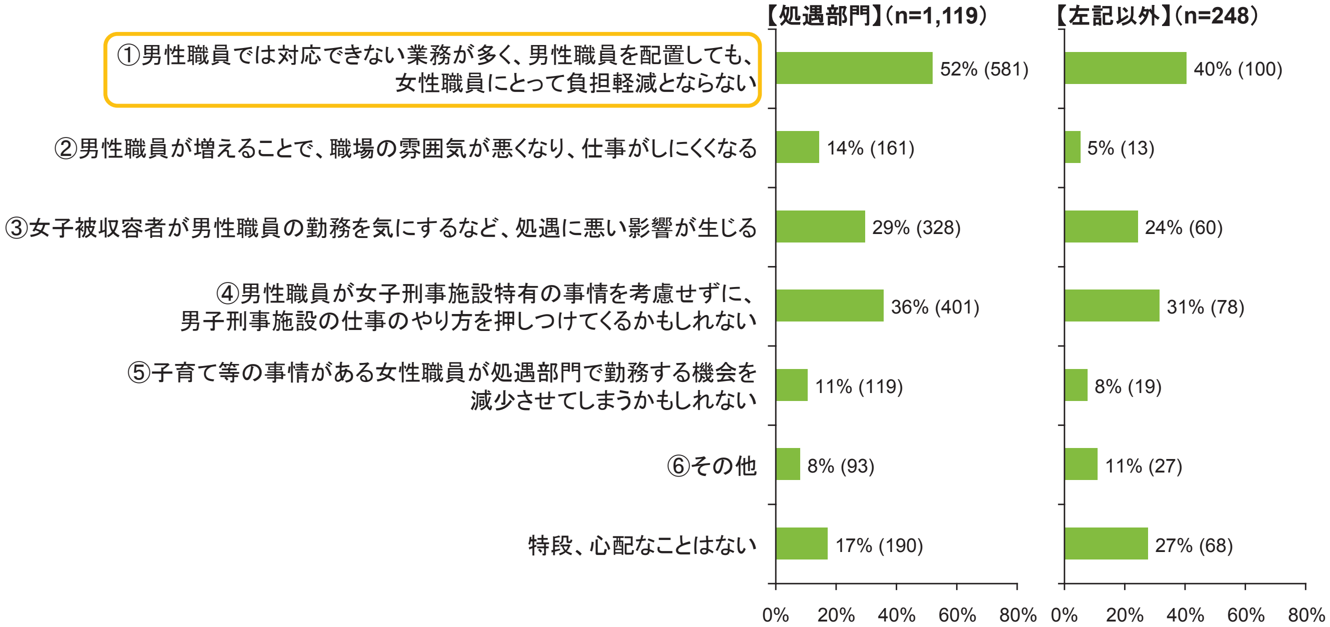
勤務年数に関わらず、懸念点の上位3項目は、女性職員の負担軽減とならない、処遇に悪い影響が生じる、男性職員が女子刑事施設特有の事情を考慮せずに、男子刑事施設の仕事のやり方を押しつけてくるかもしれない、である

【役職別】



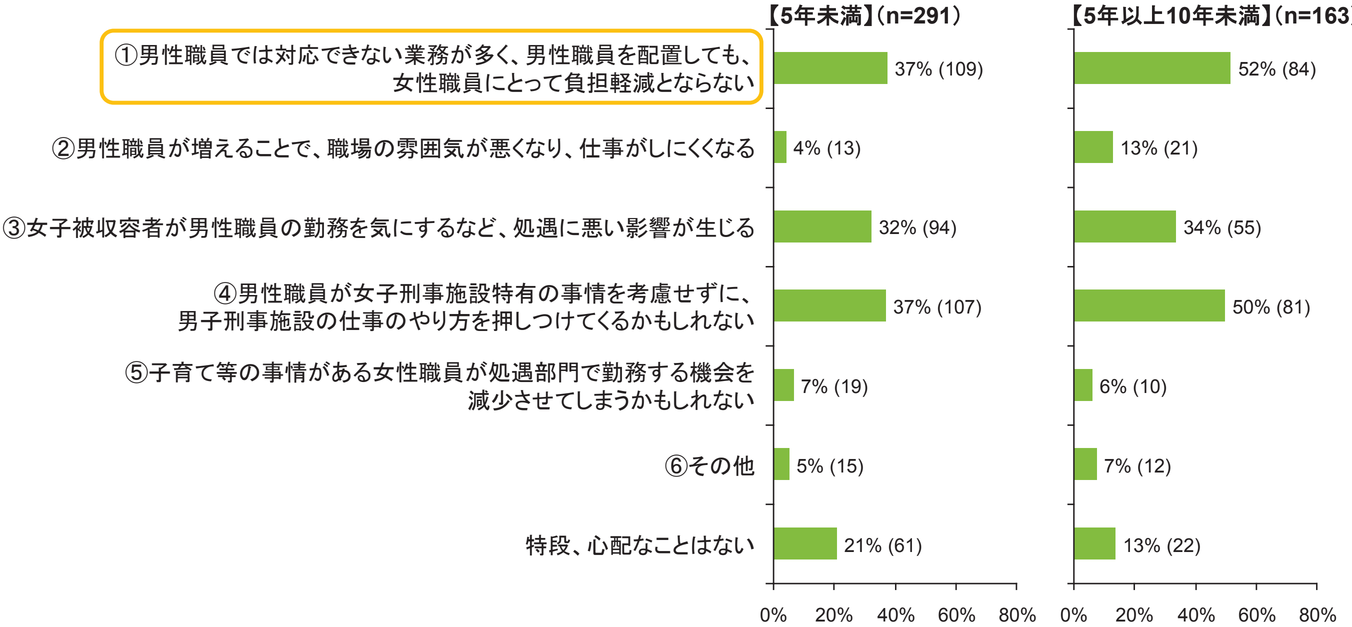
全般的に係長・主任矯正処遇官以外の方が、各項目とも割合が高いが、大きな差ではない

【部門別】



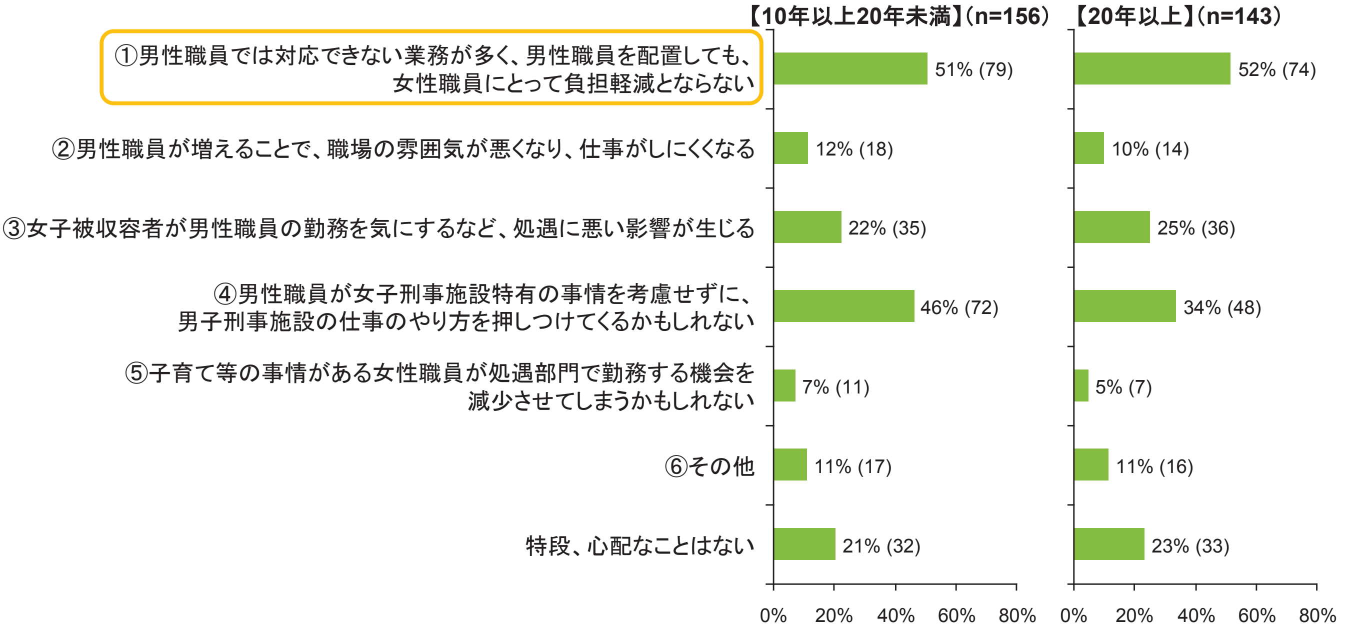
処遇部門以外の職員より、処遇部門の職員の方が各項目とも割合が高いが
その中でも、女性職員の負担軽減とならないことを心配する人の割合が特に高い

【女性×勤務年数別-1】



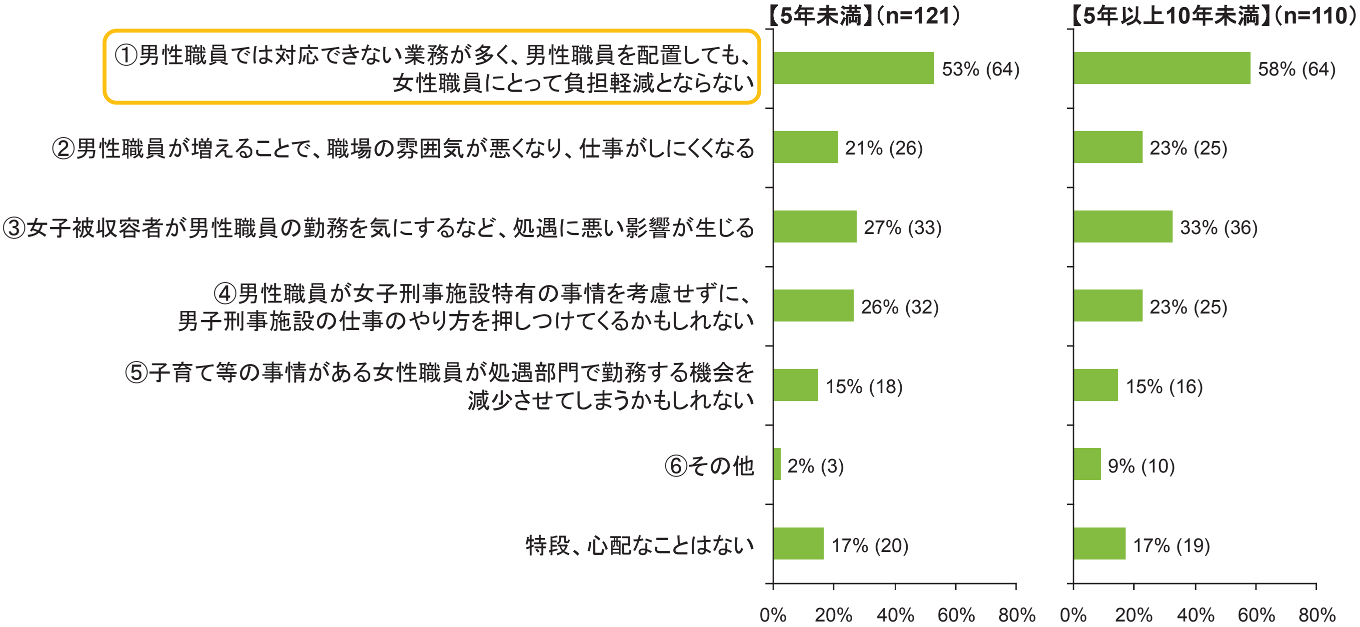
勤務年数5年未満のグループは、女性職員にとって負担軽減とならないことを心配する人の割合が、他のグループよりかなり低い

【女性×勤務年数別-2】



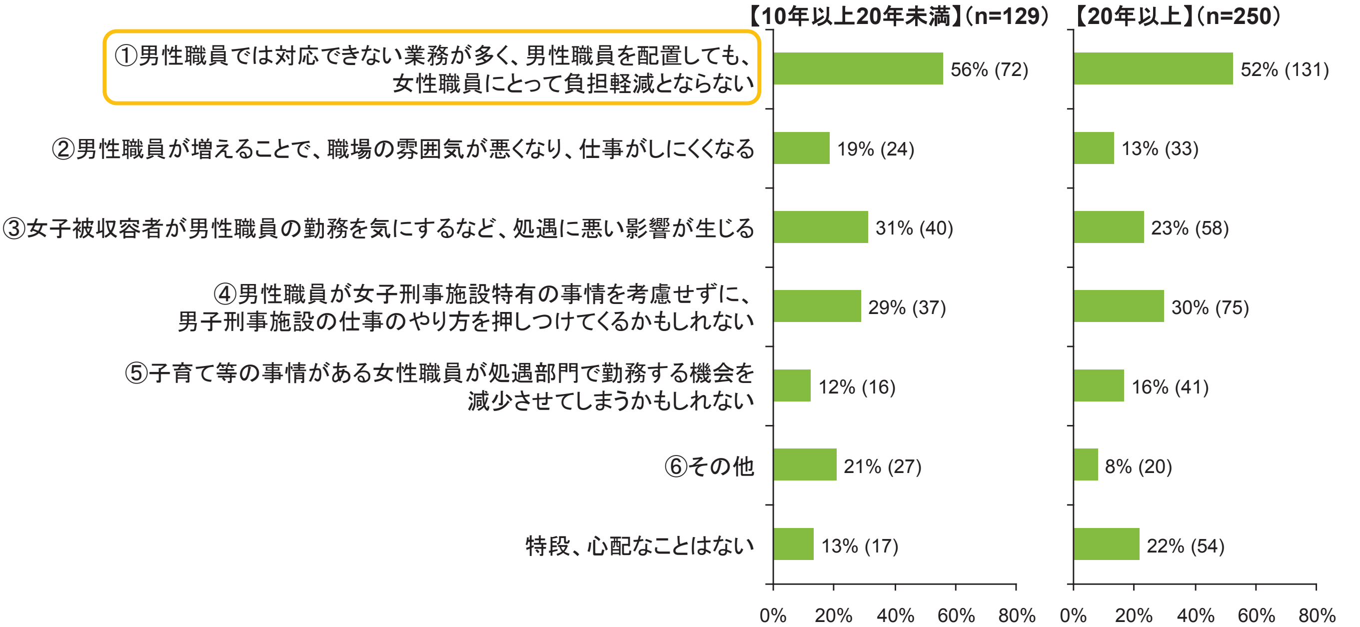
勤務年数5年未満のグループは、女性職員にとって負担軽減とならないことを心配する人の割合が、他のグループよりかなり低い

【男性×勤務年数別-1】



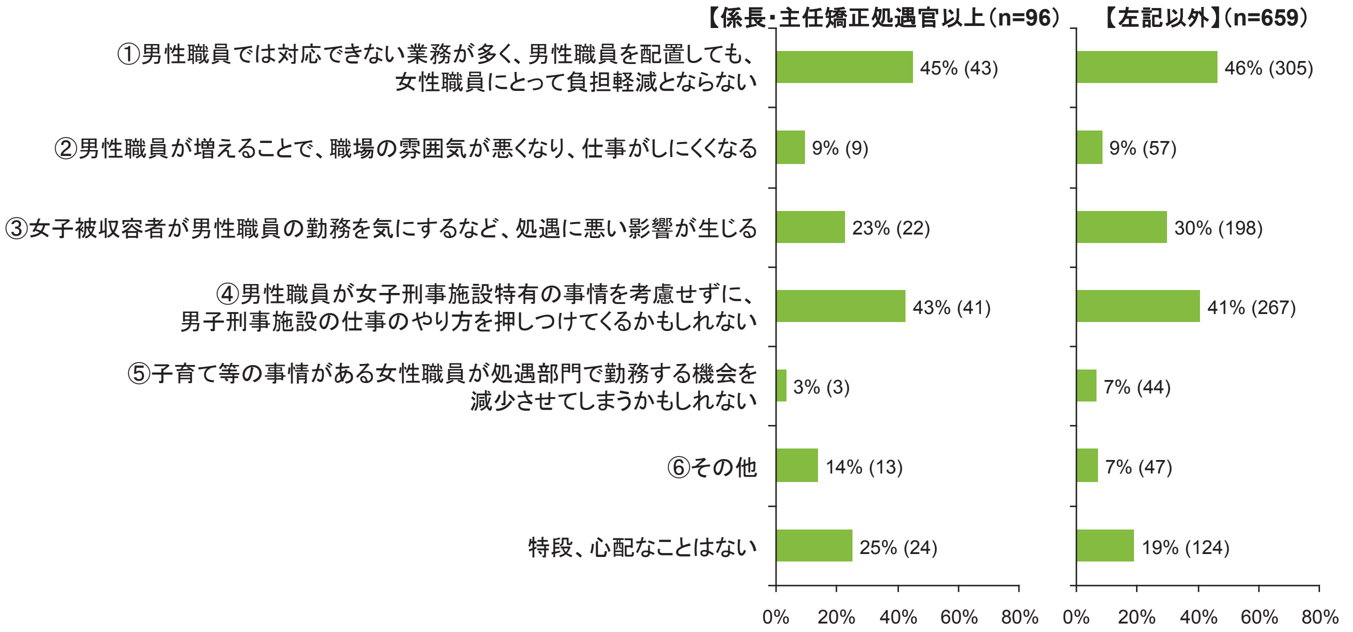
女性職員にとって負担軽減とならないことを心配する男性職員の割合は、どのグループも50%を超えている

【男性×勤務年数別-2】



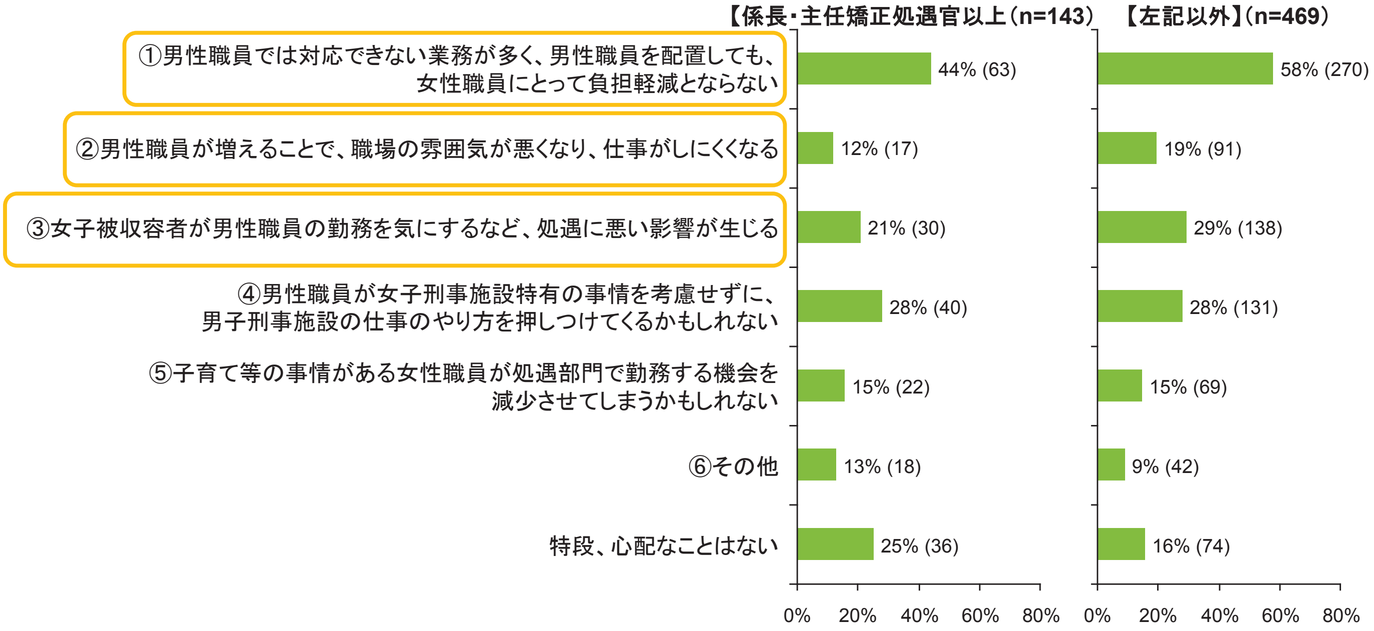
女性職員にとって負担軽減とならないことを心配する男性職員の割合は、どのグループも50%を超えている

【女性×役職別】



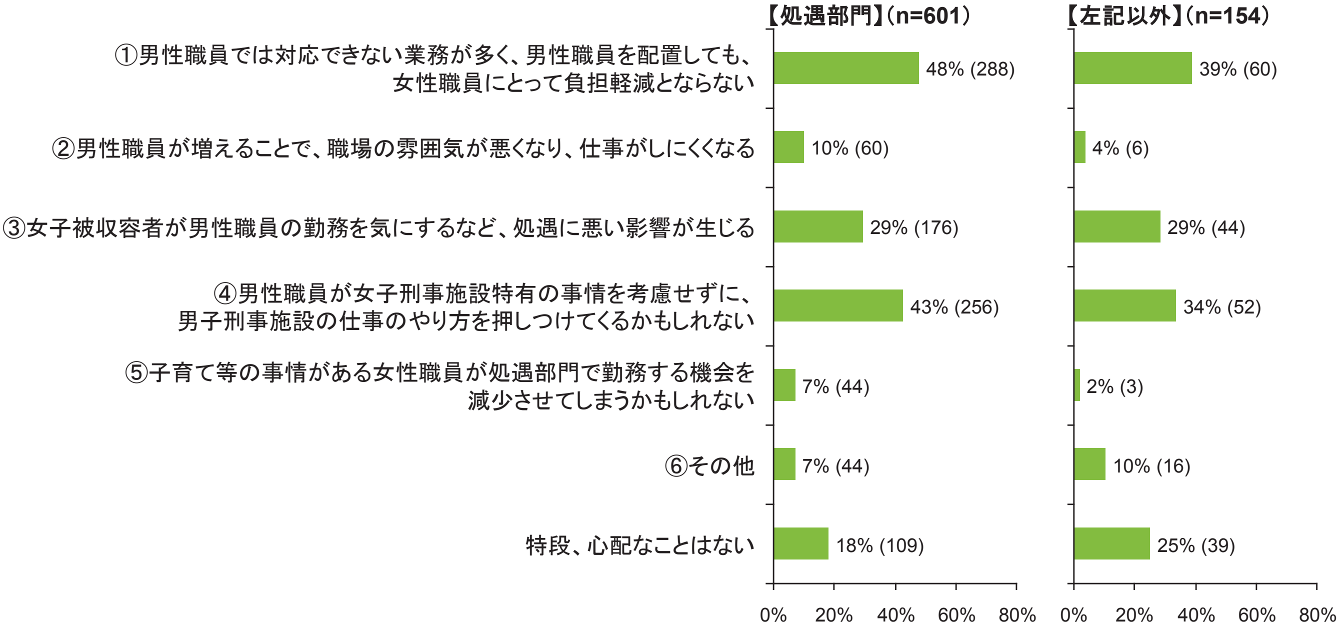
全般的に、各項目とも役職間の差は小さい

【男性×役職別】



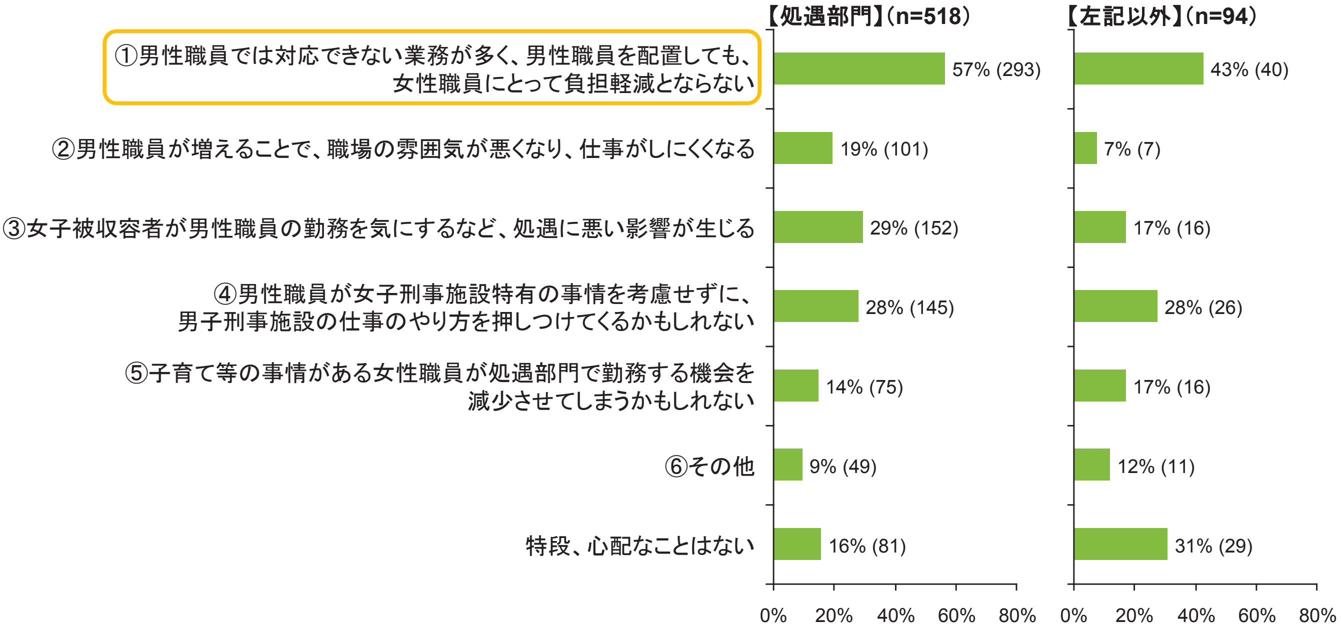
全般的に、係長･主任矯正処遇官以上の男性職員より、
それ以外の男性職員の方が、心配する人の割合が高い

【女性×部門別】



全般的に、処遇部門以外の女性職員より、処遇部門の女性職員の方が各項目とも割合が高い

【男性×部門別】



処遇部門の男性職員の方が、処遇部門以外の男性職員よりも
女性職員にとって負担軽減とならないことを心配する人の割合が特に高い

全13業務のうち、12業務については、70%以上の職員が何らかの施策を講ずることで男性職員による実施が可能と回答しているが、いずれの業務においても、女性職員のほうが、その割合が高い

2.3 調査結果まとめ（1/6）

【全体傾向】

- **全13業務のうち、12業務については、70%以上の職員が、何らかの施策を講ずれば男性職員による実施が可能と回答**している。しかし、性別別にみると、**13業務全てにおいて、何らかの施策を講ずれば男性職員による実施が可能と回答した男性職員の割合が女性職員と比較して10%以上低く、4業務については20%以上の開きがあった。**ちなみに、20%以上の開きがあった業務は、連行（設問3）、面会の立会（設問4）、取調べ・面接・指導（設問5）、病院移送時の戒護（設問13）である。
- 全13の業務を男性職員が実施する場合に必要な施策上位2位を見ると、業務の分担による実施に分類される条件（12件）、物理的・時間的制限に分類される条件（6件）、第三者の目の確保に分類される条件（4件）、事前周知（2件）であった。

概ね勤務年数が上がるごとに、何らかの施策を講ずれば男性職員による実施が可能と回答する割合が低くなる傾向にある

2.3 調査結果まとめ（2/6）

【勤務年数別】

- 勤務年数別にみると、**概ね勤務年数が上がるごとに何らかの施策を講ずれば男性職員による実施が可能と回答する割合が低くなる傾向にある。**勤務年数5年未満と20年以上のグループを比較すると、平均11%の差があった。
- 一方、男女別でクロス集計すると、勤務年数20年以上のグループは5年未満のグループよりも男性で平均6%、女性では平均5%、何らかの施策を講ずれば男性職員による実施が可能と回答する割合が低い状態にあり、男女の差は限定的である。なお、男女合計でみると差が平均11%まで拡大するのは、勤務年数5年未満の職員は女性291名に対し男性121名であり、実施可能と回答する割合が高い女性側に引っ張られるのに対し、勤務年数20年以上の職員は女性143名に対し男性250名となっており、実施可能と回答する割合が低い男性側に引っ張られることが原因である。

概ね係長・主任矯正処遇官以上の方が、何らかの施策を講ずれば男性職員による実施が可能とする割合がやや高い。男性職員は13業務全てにおいて、係長・主任矯正処遇官以上の方が、男性職員による実施が可能とする割合が高い

2.3 調査結果まとめ(3/6)

【役職別】

- 係長・主任矯正処遇官以上とそれ以外の比較では、概ね係長・主任矯正処遇官以上の方が、何らかの施策を講ずれば男性職員による実施が可能とする割合がやや高かったが、割合が逆転する業務も3つあり、平均4%程度の差にとどまった。
- 更に男女別でクロス集計すると、逆転は女性のみで発生しており、男性は一貫して係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外の職員よりも、何らかの施策を講ずれば男性職員による実施が可能とする割合が高い。**13業務での平均差は11%であり、男性刑務官の中だけでみれば、係長・主任矯正処遇官以上の方がそれ以外と比較して男性刑務官の配置に関して前向きに考えている人の割合が高い**と言える。

処遇部門と処遇部門以外との比較では処遇部門以外の方が施策を講ずれば男性職員による実施が可能との回答割合が高く、この差異は主に男性職員から生じている

2.3 調査結果まとめ(4/6)

【部門別】

- 処遇部門と処遇部門以外の比較では、全13すべての業務について、処遇部門以外の方が何らかの施策を講ずれば男性職員による実施が可能と回答した割合が若干高く、平均6%の違いがあった。
- 更に男女別でクロス集計すると、女性においては処遇部門と処遇部門以外での差が平均1%と限定的なのに対し、**男性においては処遇部門以外の方が平均10%何らかの施策を講ずれば男性職員による実施が可能と回答した割合が高く、部門ごとの差は主に男性職員から生まれている**と言える。

全13業務のうち、昼夜居室で処遇する収容者の居室棟勤務以外については、70%以上の職員が一定の施策を講ずることで男性刑務官による対応が可能と回答した

2.3 調査結果まとめ(5/6)

設問			何らかの施策を講ずれば男性職員による実施が可能とした割合※			
			全体	女性(①)	男性(②)	①-②
設問1	居室棟勤務(夜間・休日)	女子被収容者の居室棟内巡回(夜間・休日)は男性職員単独で可能か	85%	90%	78%	12%
設問2	投薬・報知器対応	女子被収容者への投薬・報知器対応は男性職員単独で可能か	74%	80%	66%	14%
設問3	連行	工場等への女子被収容者連行は男性職員単独で可能か	72%	82%	60%	22%
設問4	面会の立会	女子被収容者の面会の立会いは男性職員単独で可能か	77%	86%	65%	21%
設問5	取調べ・面接・指導	女子被収容者の取調べ・面接・指導は男性職員単独で可能か	70%	79%	58%	21%
設問6	居室や私物の検査	女子被収容者の居室や私物検査は男性職員単独で可能か	75%	83%	67%	16%
設問7	総合監視卓勤務	総合監視卓で勤務することは男性職員に可能か	78%	85%	70%	15%
設問8	運動の立会	女子被収容者の運動の立会いは男性職員に可能か	87%	94%	77%	17%
設問9	工場勤務	女子被収容者の就業する工場での勤務は男性職員に可能か	79%	87%	68%	19%
設問10	昼夜間単独室勤務	昼夜間単独室にいる女子被収容者居室棟での勤務は男性職員に可能か	64%	70%	57%	13%
設問11	有形力の行使	女子被収容者への有形力の行使は男性職員に可能か	82%	90%	72%	18%
設問12	出廷・移送等の施設外連行	出廷・移送等の施設外連行は男性職員に可能か	87%	94%	78%	16%
設問13	病院移送時の戒護	病院移送時の戒護は男性職員に可能か	82%	91%	71%	20%

※「女性職員と同様、実施してもよい」「条件つきであれば、実施してもよい」と回答した割合の合計値

男性刑務官が業務を実施するにあたり優先度の高い施策として、①業務の分担による実施、②物理的・時間的制限、③カメラ設置等の第三者の目の確保が挙げられる

2.3 調査結果まとめ(6/6)

各設問ごとに必要性が高いとされた施策を分類・集計した結果、①業務の分担による実施、② 物理的・時間的制限、③カメラ設置等の第三者の目の確保が主な共通施策として特定された

1 : 業務の分担による実施に分類される条件 (12件)
2 : 物理的・時間的制限に分類される条件 (6件)
3 : 第三者の目の確保に分類される条件 (4件)
4 : 事前周知 (2件)

設問		実施が必要な条件として挙がった回答 第1位	実施が必要な条件として挙がった回答 第2位
設問1	居室棟勤務(夜間・休日)	2 着替え等の時間帯を定め男性職員は当該時間帯に巡回しない	2 居室が施錠されている
設問2	投薬・報知器対応	2 居室が施錠されている	1 一定の申出については、別途、女性職員が対応する時間帯を設ける
設問3	連行	3 ウェアラブルカメラの装着、固定式の監視カメラを増設	2 連行経路を固定する
設問4	面会の立会	3 ウェアラブルカメラの装着、固定式の監視カメラを増設	4 男性職員が当該勤務に就く旨を女子被収容者に事前周知する
設問5	取調べ・面接・指導	3 ウェアラブルカメラの装着、固定式の監視カメラを増設	4 男性職員が当該勤務に就く旨を女子被収容者に事前周知する
設問6	居室や私物の検査	1 男性職員と女性職員が一緒に検査	1 下着等は女性職員が検査
設問7	総合監視卓勤務	1 特異な動静がある場合は女性職員が実施	2 女子被収容者のトイレの状況等を見えにくくするためのシールを貼るなどの措置を講ずる
設問8	運動の立会	1 女性職員を含む複数名の職員が配置	3 ウェアラブルカメラの装着、固定式の監視カメラを増設
設問9	工場勤務	1 女性職員を含む複数名の職員が配置	2 対象となる工場を限定する
設問11	有形力の行使	1 脱衣の局面では採証行為も含めて女性職員のみ	1 女性職員のみによる対応が困難な場合に限定
設問12	出廷・移送等の施設外連行	1 連行に女性職員が配置	1 トイレ使用中の戒護は女性職員が担当
設問13	病院移送時の戒護	1 病室に1名以上の女性職員を常時配置	1 トイレ使用や脱衣の戒護は女性職員が担当

第3章
他業種調査

性別による業務分担、業務効率化、離職防止に関して女子刑事施設に応用可能な施策の収集を目的として、類似する業種における先駆的な事例の調査を行った

3.1 調査内容・手法（1/2）

	調査項目	調査目的
1	性別による業務分担	• 男性従業員が女性の利用者と対峙したり、身体に接触したりする可能性のある類似業種における従業員の性別による業務分担や配置の在り方の事例収集
2	業務効率化	• 24時間365日稼働し、業務負荷の高い類似業種における業務効率化のための有効施策収集
3	女性職員の離職防止	• 出産・育児を経験した女性職員のケアやそれ以外の職員への業務集中の防止等による離職防止事例の収集

看護師については3病院へのインタビューを実施し、その他は弊社にて契約するデータベース等を用いて、刑務官と類似性の見られる職種を中心に調査を行った

3.1 調査内容・手法（2/2）

調査対象職種／業種	◆ 刑務官と類似性の見られる下記の職種および一部一般企業を調査対象とした • 介護士、看護師、保育士、警備員、駅員、警察官、自衛官
調査手法	◆ 看護師についてはインタビューを実施、その他については主にデスクトップリサーチを実施した。デスクトップリサーチ時に使用した情報源は下記の通りである <u>契約データベース</u> • Factiva • 労政時報 • 日経テレコン <u>一般情報源</u> • 国の審議会 • 経済レポート.COM. • Google News • Google Scholar

業務効率化策としてIT機器やアウトソーシングを活用する事例が見られる。離職防止策としてコミュニティサイトの開設、ベビーシッター補助の提供等の事例が見られる

3.2 調査結果 (1/5)

項目	職種／業界	他業種調査サマリ
性別による業務分担	• 看護師 • 警察官	• 食事の補助、薬の配布、検温、患者の話を聞くといった業務は男女共通で実施 • 入浴介助、排せつ介助等、身体的接触を伴う業務は、女性看護師が実施 • 精神科閉鎖病棟の患者の外出時の付き添いはトイレの付き添い等も伴うため、必ず男性・女性看護師の双方が付き添う形で実施 • 女性被害者から事情聴取する時は女性警察官が対応
業務効率化	• 看護師 • 介護	• 患者の詳細情報が書かれた**電子カルテを活用し、短時間で業務引き継ぎを実施** • 超小型**GPS搭載シューズとアプリを利用した見守りサービス**を活用し、介護士の負担を軽減 • お年寄りとの**会話、体操等の対応にロボットを活用**し、介護士の負担を軽減 • 清掃や洗濯等の、**介護の専門知識を必要としない業務をアウトソーシング**
離職防止	• 看護師 • 金融 • IT • 製薬	• 経験の浅い看護師にベテラン看護師をつけて**早期育成**を実施 • **産休・育休中の社員向けのコミュニティサイト**を開設して情報共有 • **退職者向けのコミュニティサイト**を構築し、人材の空きが出た場合は退職者向けに求人を実施 • 社員の産休・育休後の早期復帰を支援すべく、**ベビーシッター半額補助制度**を新設 • 仕事へのやりがいを高めるべく、**企業理念・倫理規程の従業員への浸透**施策実施

生理的な配慮が必要な業務については、女性職員による対応を可能とする体制を敷いている事例が多く見られる

3.2 調査結果 (2/5)

	企業名・職種	事例概要
性別による業務分担	A総合病院（看護師）	• 精神病棟では男性の看護師に対して抵抗感を持つ患者もいるため、精神病棟担当者が男性2人にならないように、女性2人・男性1人で組んでいる
	B精神科病院（看護師）	• **食事の補助、薬の配布、検温、患者の話を聞くといった業務は男女共通**で実施している • 患者の**外出時の付き添いはトイレの付き添い等も伴うため、必ず男性・女性看護師の双方が付き添う**形で実施している • **入浴介助、排せつ介助等、身体的接触を伴う業務は、女性看護師が対応**する • 男性看護師が女性患者から女性特有の相談（生理的な話）を受けることがあるが、詳しく話を聞く必要があると判断した場合は女性看護師に引き継ぐという対応をしている
	A県警察（警察官）	• ストーカーやDV、児童虐待など、**被害女性や子供への対策は、女性警察官が中心**となって対応している • **女性被害者から事情聴取するときに、女性警察官が対応した方が、被害者も話し易く、細やかな心遣いが可能**と考えられている

電子カルテやGPS等のIT機器を利用した業務効率化、ロボットの活用による職員負担軽減、アウトソーシングの活用といった事例が見られる

3.2 調査結果 (3/5)

	企業名・職種／業界	事例概要
業務効率化	B精神科病院（看護師）	• **患者の詳細は電子カルテに記載してある**ため、日勤勤務者は**電子カルテを用いて担当患者の情報収集**を行い、その日の行動計画を作成してリーダー看護師に報告している • 深夜勤務者から日勤勤務者へ引き継ぐ際は、特記事項を短時間で伝達している • 日勤勤務者から準夜勤勤務者に引き継ぐ際は、申し送りが必要な事項だけ伝えている
	デイサービスセンター古茂ロの家（介護）	• **超小型GPS搭載シューズとアプリを利用した見守りサービスを提供**。GPSの状態に変化がある場合、スマートフォンにプッシュ通知を送る機能を搭載している • 対象が移動し始め、自宅から500メートル離れたときや外出して1時間経過したときなど、さまざまなタイミングでの通知条件を設定することで、人員の削減を可能としている
	ケアセンター三好園しんざ（介護）	• 職員負担の軽減効果を目的に、**介護施設にロボットを置き、お年寄りと会話したり、体操やゲームなどのレクリエーションをしたりするサービスを提供**している • **介護従事者の身体的負担軽減を目的に、パワードスーツ「HAL介護支援用」を導入**。腰に器具を装着した女性職員が利用者の女性を難なく抱きかかえ、ベッドから車椅子へと移すことが可能となった。体の電位信号をセンサーが読み取り、内蔵モーターが動き、腰への負担が最大約40%軽減された
	両全会（更生保護）	• 更生保護施設にいる元被収容者や保護観察付き執行猶予判決を受けた元被告の話し相手として、ロボットの「ペッパー」を設置している
	ヤマト・スタッフ・サプライ（介護）	• 利用者へのサービスの質に影響する**「洗濯 」「調理」等の業務をアウトソーシング**している • 介護事業者が保有している車両により、日常業務から運用・運転代行・車両管理までを一括して請負うアウトソーシングサービスを実施している

育児者・退職者向けのコミュニティサイト開設、ベビーシッター補助、仕事の意義の浸透、ベテラン指導者をつけることでの早期育成といった事例が見られる

3.2 調査結果 (4/5)

	企業名・職種／業界	事例概要
離職防止	C総合病院（看護師）	• 新人には、独り立ちするまで必ず**ベテラン看護師を付けるようにしている** • 新人が夜勤に入る場合は指導者をつけてOJTをしたり、夜勤人員を増員したりする
	損害保険ジャパン日本興亜（金融）	• 産休・育休中の社員向けのコミュニティサイトを開設し、**問い合わせの多い情報を一覧化**して閲覧できるようにしたり、各種申請書類もサイトからダウンロード可能とした • サイトには退職者も参加しており、産休等により人材の空きが発生した際、**退職者参加リストの中から求人**を行える。また、社員が業務やプライベートに関する相談事をコミュニティ内に投稿し、退職者や他の社員からアドバイスを得られる • これにより、**産休・育休中社員へのきめ細やかな情報提供**が可能になるとともに、**人事側の工数も削減**された • 産休・育休が取得しやすくなると共に、復帰が促進されることで**離職率が低下し、新しい人材獲得や新規社員の教育などに掛かるコストも削減**できるようになった
	コンカー（IT）	• 社員の**産休・育休後の早期復帰を支援すべく、ベビーシッター半額補助制度を新設**。保育園に入れない場合のセーフネットとして、週５日フルでベビーシッターを利用することが可能となった
	ジョンソン・エンド・ジョンソン（製薬）	• 会社の企業理念・倫理規定である「我が信条(Our Credo)」*を従業員へ浸透させるべく、**毎日の仕事の中でOur Credoに基づいて如何に行動すべきか、を社員自らに考えさせている**。Our Credoを如何に自分なりに知恵を絞って考え、毎日の仕事に応用していくかが大切であり、全ての行動をそこに照らして省みることができる、とし、仕事への意識づけに繋げている * 概要：「我々の第一の責任はすべての顧客、第二の責任は全社員、第三の責任は全世界の共同社会に対するものである」

QCサークル*の業務改善活動を通じた職場内の対話、上位者との1、2週間に一度の認識すり合わせ機会提供等、コミュニケーション量を意図的に増やす事例が見られる

3.2 調査結果 (5/5)

* QCサークル：同じ職場内で品質管理活動を自発的に小グループで行う活動。全社的品質管理活動の一環として自己啓発、相互啓発を行い、QC（Quality Control）手法を活用して職場の管理、改善を継続的に全員参加で行うものである

	企業名・業界	事例概要
離職防止	日阪製作所（製造）	• バックオフィスを含む全部門において、QCサークル活動を実施している。**職場単位の活動を基本とし、1グループ10人以内で品質や生産性の向上などに取り組む。**年度末には優秀事例発表の機会を設けている • **取組テーマは職場内の話し合いによって決めることが基本であり、**製造現場では作業時間の短縮や生産効率の向上、ミスの低減などが多い。但し、特にバックオフィスにおいてはこの活動をコミュニケーションの場と捉えて取り組んでも良いことになっている • **一つの職場では達成できないテーマに取り組みたい場合は、部門横断型のチーム編成を行うこともできる。**例えば、「設計部門と工務部門が新しいシステムを検討する」といった内容が扱われたことがある
	デロイト トーマツ コンサルティング（コンサルティング）	• 上長ないし指導役を務める職員との**1対1ないしは1対複数のコミュニケーション機会を1～2週間に1度、30分程度設けるチェックイン**という取り組みを行っている。上からの押し付けではなく、質問を中心とした関わりを通じて本人の気づきを引き出しながら、本人と上位者の認識合わせを頻繁に行うことで、成長の加速およびモチベーション向上につなげる

第4章 提言

提言（1/15）

調査結果を踏まえて、女子刑事施設の運営体制を強化するにあたり、
1.　男性刑務官の配置拡大
2.　業務効率化
3.　女性刑務官の離職状況改善と職員体制強化
の3つの観点から提言を行う。

男性刑務官の配置拡大については、
(1) 業務上の制限
(2) 異性刑務官の間の円滑な協働
(3) 男性刑務官の抵抗感
といった課題が挙がっている。

また、女子刑事施設における男性刑務官の比率を増加させる場合、これまで以上に異性である女子被収容者の処遇に携わる必要が生じることから、法令等の制度の改正（運用上のルールの明確化）、職員・被収容者の意識の改革、機器・設備の拡充などについて検討する必要があると考える。

提言（2/15）

1. 男性刑務官の配置拡大

今回の意識調査において、全13業務のうち、12業務については、70%以上の職員が何らかの施策を講ずることで男性職員による実施が可能と回答しており、施策次第で男性配置を拡大できる可能性は高い。一方で、実施にあたっては(1) 女子被収容者を処遇することによる業務上の制限、(2) 異性刑務官の間の円滑な協働、(3) 男性刑務官の抵抗感といった課題が挙がっており、それぞれについて他業種における事例を踏まえながら対応策を提言したい。

提言（3/15）

(1)女子被収容者を処遇することによる業務上の制限

【課題】

意識調査実施に先立って男女の刑務官（管理職・一般刑務官）を対象に行ったインタビューによれば、**男性刑務官の女子刑事施設への配置にあたっては、身体の接近・接触を伴う領域について一部担当が難しい業務が存在することと、グレーゾーンにあたる業務を実施することにより、被収容者とのトラブルが生じたり、被収容者の動静把握が不十分となる、といった懸念があることが分かった。**意識調査においても、男性刑務官の女子刑事施設における勤務機会が増えた場合に心配なこと（設問16）として、「女子被収容者が男性職員の勤務を気にするなど、処遇に悪い影響が生じる」（28%）が挙げられている。

提言（4/15）

(1)女子被収容者を処遇することによる業務上の制限

【対応策】

こうした課題に対応するためには、意識調査の中で男性刑務官の配置を行うために必要と回答された施策の実施が有効であると考えられる。実際に適用する施策は業務ごとに詳細の検討が必要であるものの、調査対象となった13の業務において共通して上位に挙がった施策としては次の4つが挙げられる。

①男性刑務官では対応することが難しい／法令等で規制されている業務のみ女性刑務官が対応する（工場内のトイレ回し、衣体検査等）
②物理的・時間的制限を設ける（連行経路を固定する、着替えの時間の巡回は避ける等）
③第三者の目の確保（ウェアラブルカメラや固定式の監視カメラの設置等）
④被収容者への事前周知（当該業務について男性刑務官が担当する旨を事前に伝える等）

このほか、上記インタビューにおいて懸念が示された「グレーゾーン」を解消するために、**男性刑務官が実施可能な業務や実施する際の留意点等を明確にする**取組が有効と考えられる。

提言（5/15）

(2) 異性刑務官の間の円滑な協働

【課題】

男性刑務官の女子刑事施設における勤務機会が増えた場合に効果が期待できること（設問15）として、「男性職員の有する職務上の知識・技術を活用することで、業務の効率化・負担軽減につながる」（41%）ことが挙げられる一方で、男性刑務官の女子刑事施設における勤務機会が増えた場合に心配なこと（設問16）として、「男性職員が女子刑事施設特有の事情を考慮せずに、男子刑事施設の仕事のやり方を押しつけてくるかもしれない」（35%）という結果も出ている。期待する効果の実現のためには、**異性刑務官の間の円滑な協働促進が必要と考えられる。**

提言（6/15）

(2) 異性刑務官の間の円滑な協働

【対応策】

これまで女子刑事施設の職員の大部分を女性刑務官が占めてきたことを鑑み、男性刑務官と女性刑務官の相互理解を深めるための方策が必要と考えられる。例えば製造業においては、**QC活動の形で小規模グループにて業務改善活動を実施し、優秀な内容を表彰するといった取組**が行われている。1グループ10人程度の小集団を組成し、組織的な業務改善に重きを置く場合を除き、職員の主体性を引き出すことを重視してテーマの選定から現場に任せてしまう例が多い。テーマの内容はサービス内容向上や業務効率化だけでなく、コミュニケーション改善などの問題に及ぶこともあり、必要に応じて部署横断的なチーム組成にすることもある。こうした活動を通じて、異性刑事施設におけるベストプラクティスの共有や、刑務官と被収容者の性別の違いにより発生する業務上の要件等について整理を行うことで、相互理解を深めながら業務の効率化・負担軽減を進められると考えられる。

一方、多様な人材が勤務する現場においては、個人の相性による摩擦が一定割合で生じることも避けられないことから、**必要に応じて一緒に勤務するグループの組換えを検討することが考えられる。**例えば、総合病院Aにおいては、柔軟なシフト組みを行うことで、上司部下の関係が固定しないように工夫するといった事例が見られた。

提言（7/15）

(3) 男性刑務官の抵抗感

【課題】

調査対象とした全13業務のうち12業務にて、全回答者の70%以上が何らかの施策を講ずれば男性による実施が可能としているものの、男女別に結果を比較すると、**男性の方が「いずれの条件下でも実施することは難しい」と回答した人の割合が高く、男性刑務官の女子刑事施設への配置に対する抵抗感の強さが伺える。**

何らかの施策を講ずれば男性による実施が可能と回答した人の割合を男女別にみると、13業務全てにおいて10%以上女性の方が高く、4業務については20%以上の開きがあった。ちなみに、20%以上の開きがあった業務は、連行（設問3）、面会の立会（設問4）、取調べ・面接・指導（設問5）、病院移送時の戒護（設問13）であり、被収容者との接近が生じる業務についてより男女間での認識差が大きいとみられる。

また、本調査のフリーコメント（設問17）より、セクハラなどの男女間のトラブルを懸念する声も少なからずみられた。

提言（8/15）

(3) 男性刑務官の抵抗感

【対応策】

男性刑務官の抵抗感を緩和する対応策として、配置の工夫と業務上の工夫が考えらえる。

配置の工夫としては、**異性刑事施設における勤務経験をキャリアパスの一過程に組み込むなどして、刑務官の異性刑事施設勤務に対する認識を転換**するという方法が考えられる。また、孤立を防ぐために男性刑務官を重点的に配置する施設を設定し、**まとまった人数で配置**することで、抵抗感を緩和することも考えられる。

一方、業務上の工夫としては、**何らかの施策を講ずれば男性による実施が可能と回答した人の割合が男性単独でみても高い業務を中心に対応を開始**することで、徐々に抵抗感を和らげると共に、**ウェアラブルカメラの装着により第三者の目を入れる**ことで、トラブルから身を守れる体制を整える必要がある。なお、何らかの施策を講ずれば男性による実施が可能と回答した割合の男性単独での上位は、居室棟勤務（夜間・休日）（設問1）、運動の立会（設問8）、出廷・移送等の施設外連行（設問12）であり、いずれも75%を超えている。

フリーコメントにみられたセクハラなどの男女間のトラブル防止策としては、「セクハラ」に関する理解を深めるための研修の実施、外部相談窓口の設置（外部の専門機関に委託）等が考えられる。一般的に、「セクハラ」については加害者はそれに気づかず、被害者は声を上げられない（声をあげる教育を受けていない）ことが多いため、理解を深めるための研修等は性別問わず受講させる企業が増えている。

提言（9/15）

2. 業務効率化

【課題】

　男性刑務官の女子刑事施設における勤務機会が増えた場合に効果が期待できること（設問15）として、「人手不足の解消が期待できる」(59%)が最上位に挙がる一方で、男性刑務官の女子刑事施設における勤務機会が増えた場合に心配なこと（設問16）として、「男性職員では対応できない業務が多く、男性職員を配置しても、女性職員にとって負担軽減とならない」（50%）という回答も最上位を占めている。**確実に負担軽減を実現するためには、男性刑務官の配置だけでなく業務そのものの効率化も必要であると考えらえる。**

提言（10/15）

2. 業務効率化

【対応策】

　業務効率化のための施策として、他業種調査においてはテクノロジーやアウトソーシングの活用、働き方の見直しに関する事例が見られた。

　テクノロジー活用については、看護の現場において、**引継ぎに電子カルテを利用することで、短時間での実施**が可能となっている。介護施設においては、利用者に**GPSを付与することで居場所を検知**したり、利用者とのコミュニケーションや介助の身体負担軽減のために **ロボットを導入**したりする事例が見られた。介護士は専門性が求められる業務を主に担い、ロボットは補完的な役割を担う、というロボット活用方法は、これからも進むものと考えられる。また、既に更生保護施設「両全会」において、**ヒト型ロボットの「ペッパー」を利用者とのコミュニケーションに活用することで、孤立感を解消**するという取り組みも始まっており、今後の刑事施設についても適用検討の余地がある。

　アウトソーシングについては、本業の専門知識の必要性が相対的に低い分野において、活用事例が見られた。刑事施設においても**調理や洗濯等の分野において、民間への委託を拡大**できる可能性があるのではないかと考えられる。

　昨今、その必要性が認識され多くの企業で何らかの取り組みを実施している「働き方改革」では、**会議の進め方の見直し（アジェンダの事前通知、事前の資料共有、議長のファシリテーション力強化など）、決裁プロセスの簡素化、資料の保管・更新方法のルール化、業務工程の削減、評価制度における生産性指標の追加**などにより、長時間労働を是正し、多様な人材を活かし、その能力がより発揮されやすい職場環境の整備を進めている。

提言（11/15）

3. 女性刑務官の離職状況改善と職員体制強化

【課題】
女子刑事施設では、年齢構成の若年層への偏り、離職率の高さ、育児・介護等の家庭の事情といった要素が互いに負の相乗効果を生じさせて、運営に悪影響を与えている。

提言（12/15）

3. 女性刑務官の離職状況改善と職員体制強化

【対応策】
離職率を低下させ、職員体制を強化するにあたっては、若手職員や子育て中の職員、退職者といった属性ごとに異なる対策を取ることが必要と考えられる。

- 若手職員
  離職者が多く、職員の年齢構成が若年に偏っているという状況から、若手職員がより早くから高度な業務を遂行できるよう、早期育成を図っていく必要がある。加えて、若手職員のモチベーション向上によって離職を防止するという観点からも、早期育成は効果があると考えられる。育成にあたっては、**意図的に役割の拡充を行うと共に、そのためのサポート体制を整えることが有効である。**

提言（13/15）

3. 女性刑務官の離職状況改善と職員体制強化

【対応策】

- 若手職員（つづき）
  - 役割拡充のための具体的な方策としては、前述の**小グループでのQC活動や非公式の役割の付与**といったアプローチが存在する。QC活動においては、若手職員の現場経験や問題意識を活かしながら周囲を巻き込んで業務の見直し・改善を図ることで、より高度な業務に従事するために必要な知識や判断力、リーダーシップ能力を高めることができる。また、非公式の役割付与を通じて、上位の業務を担うことに向けたモチベーション向上や意識付けを行うことができる。
  - 一方で、早期から高度な業務に携わる上では、周囲からのサポートも欠かせない。そのための手法として、民間企業では上長ないし指導役を務める職員との**1対1ないしは1対複数のコミュニケーション機会を1～2週間に1度、30分程度設けるというアプローチ**が広がりを見せている。上からの押し付けではなく、質問を中心とした関わりを通じて本人の気づきを引き出しながら、本人と上位者の認識合わせを頻繁に行うことで、モチベーションを保ちつつ行動改善のサイクルを回すことができる。その他、他業種において有効に機能する手法として、**組織内SNSを利用することで、類似した状況に置かれた職員が物理的な距離を超えてコミュニケーション**を取り、サポートし合える環境を作るといった例も見られる。公務員が組織内SNSを利用するにあたっては、運営を**民間ないしは半民間組織へ外部委託し、業務時間外での利用を前提とする**といった対応が考えられる。

提言（14/15）

3. 女性刑務官の離職状況改善と職員体制強化

【対応策】

- 子育て中の職員

  出産・育児というライフイベントを機にワークスタイルの変更を検討する職員が一定数存在するが、**職場からの働きかけにより復職への意欲向上を図ったり、柔軟なシフト体系の構築により職員の負担を平準化**したりすることで、継続的な勤務を促すことが考えられる。こうした対応策を講ずるにあたっては、対象者に対して一律の施策を講ずることが出来るように、担当部門において一括管理を行いつつ、必要部分について現場に業務を委任するというアプローチが必要となる。
  - 復職への意欲向上については、**他業種においては子育て中の職員やその予備軍向けのオンライン上のコミュニティーを設け**、職場の動きや復職者へのインタビュー、必要手続などの情報を集約し、不安を軽減したりモチベーションを刺激したりする事例が見られた。さらには、休職期間を自己研さんの機会と捉えて、休職中にも受講可能な研修情報を提供したり、類似した状況に置かれた職員同士のネットワーキング機会を設けるケースもある。
  - 柔軟なシフト体系の構築については、**ベビーシッターの補助制度を導入することで育児中の職員が夜勤や残業に一部対応できるようにし、他の職員に負担が集中する状況を緩和**するという方策が他業種において見受けられており、刑事施設においても検討の余地があると考えられる。その他、病院において期間限定の夜勤専属者を設定し、他の職員の夜勤シフト枠を減らすという事例も見られている。

提言（15/15）

3. 女性刑務官の離職状況改善と職員体制強化

【対応策】

- 退職者
  現職者の勤務環境の見直しを図ると同時に、退職した職員に対しても働きかけを行い、**経験者の再雇用による人員の拡充**を行うことが考えられる。
  - 退職者が登録するオンライン上のコミュニティーを作成し、政策動向や幹部からのメッセージ、活躍する再雇用者のインタビュー、空きポスト等、旧職場への興味を喚起する情報を掲載する。
  - 刑務所関連のイベントを告知したり退職者の再会イベントを開催したりすることで、対面で接触をする機会を作り、興味を喚起する。