

矯正施設職員の意識に関するアンケート調査

アンケートに御協力頂く皆様へ

このアンケートは、矯正施設に勤務する皆様から、現場の実情を伝えていただくために企画しました。

先般、名古屋刑務所では、職員による暴行や不適正処遇の事案がありました。このため、法務省に第三者委員会が設置されています。

現在、第三者委員会では、背景事情についても検討していますが、メンバーは、外部の方々です。検討の前提となる実情の把握については、現に職務を担当されている皆様の率直な御意見が必要です。また、その御意見は、今後、職場環境の改善を現場と共に考えていく上でも、重要な資料になります。

拘禁刑の導入に向けて矯正が変わろうとしている中、今後の組織の在り方を現場施設の皆さんと共に考えていきたいと思っています。

どうか忌憚のない回答をお願いします。

【留意事項】

1 結果の処理について

回答は匿名式で行い、結果は統計的に処理しますので、個人が特定されることはなく、回答の結果が本人の不利益になることは決してありません。

なお、統計的に処理した結果については、グラフや表の形に加工し、第三者委員会に提示し、法務省HPでの公表を予定しています。

2 マークシートの記入方法について

マークシートは「黒色鉛筆」（HB以上の濃度を推奨）で塗りつぶしてください。ボールペン等は使用しないでください。

回答を修正する場合は、消しゴムでしっかりと消去して正しい回答を塗りつぶしてください。

1 フェイスシート

(1) 年代：①20代以下 ②30代 ③40代 ④50代 ⑤60代以上

！！刑事施設専門官等の方は、コード表の記載に間違いがないか、確認してください。

(2) 官職等： ※医療刑所長は⑤を選択願います。

A 刑事施設刑務官 ①看守 ②看守部長 ③副看守長 ④看守長 ⑤矯正副長、矯正長、矯正監

B 刑事施設専門官等 ①教育専門官 ②調査専門官 ③作業専門官 ④福祉専門官

⑤看護師

C 少年施設 ①法務教官（一般職員～専門官・係長）

②法務技官（心理）（一般職員～専門官・係長） ③統括専門官

④課長・首席～所長 ⑤その他

(3) 担当業務：①総務系業務 ②処遇業務 ③教育業務 ※施設長は①を選択願います。

④分類（調査・支援）・鑑別業務

⑤医務業務

(4) 採用試験：①刑務官採用試験（②以外）

②刑務官採用試験（武道（武道選考採用を含む））

③法務省専門職試験（旧法務教官試験、法務技官A種選考採用試験含む）

④総合職採用試験（旧国家I種試験含む）

⑤その他

(5) 勤務年数：①3年未満 ②3年～10年未満 ③10～20年未満

④20年～30年未満、⑤30年以上

2 職務満足度（肯定感）、職務上のストレスについて

(6) 現在の職場について、全体としてどの程度満足していますか。

①非常に満足している ②ある程度満足している

③あまり満足していない ④全く満足していない

(7) 次のうち、現在最もストレスを感じている業務上の事項を一つ選択してください。

①被収容者の処遇

②様々な文書作成や文書決裁関係の処理

③当直・夜勤等（監督当直を含む）不規則な勤務

④当直・夜勤等（監督当直を含む）の際に一人で業務に対応する状況

⑤勤務時間の長さや忙しさ

(8) 現在の給与（各種手当を含む）に満足していますか。

①非常に満足している ②やや満足している

③あまり満足していない ④全く満足していない

(9) 現在最もストレスを感じている施設の設備を一つ選択してください。

①職員の執務に関わる設備（事務スペース、倉庫など）

②職員の施設内での居住に関わる設備（トイレ・更衣室・仮眠室など）

③収容棟の動線に関わる設備（廊下、階段、エレベーター、建物の配置など）

④被収容者の居住に関わる設備（居室、トイレ、浴槽など）

⑤特になし

○執務環境や官舎について質問します。次のそれぞれについてどの程度ストレスを感じますか。最も当てはまるものを選んでください。

(10) 書類作成、物品管理などの方法やシステムが古いこと

①非常にストレスを感じる ②ややストレスを感じる

③あまりストレスを感じない ④ストレスをほとんど感じない

(11) 一定の場合の官舎への居住の義務付けや休日の遠方への外出時の届出義務、非常招集などにより生活が拘束されること

①非常にストレスを感じる ②ややストレスを感じる

③あまりストレスを感じない ④ストレスをほとんど感じない

(12) 官舎の立地や居住環境（※現在官舎に住んでいなくても、過去に住んでいれば、その経験に基づいて回答してください）

①非常にストレスを感じる ②ややストレスを感じる

③あまりストレスを感じない ④ストレスをほとんど感じない

⑤官舎に住んだことがない

(13) 仕事上のストレスについて質問します。あなたのストレスの原因として最も大きいものはどれですか。当てはまるものを一つ選択してください。

①被收容者との関係

②職場での人間関係

③業務の内容

④執務環境・勤務形態

⑤地域社会や関係機関、その他世間との関係

(14) 仕事上の人間関係におけるストレスについて質問します。仕事上、最もストレスを感じる関係について、当てはまるものを一つ選択してください。（部下・後輩のいない方は③、⑤以外の選択肢から選んでください）

①幹部職員との関係（※回答者が幹部の場合は他の幹部職員との関係）

②直属の上司との関係

③直属の部下との関係

④同僚（官職・立場が同じ者）である先輩職員との関係

⑤同僚（官職・立場が同じ者）である後輩職員との関係

(15) 上級官庁（管区・局）職員との関係についてストレスを感じますか。最も当てはまるものを一つ選択してください。

①非常にストレスを感じる ②ややストレスを感じる

③あまりストレスを感じない ④ストレスをほとんど感じない

⑤業務上関わることがないので分からない

○ (16) ~ (22) について、あなたと同じチームのメンバーにどの程度当てはまるか教えてください。

※「チーム」とは、あなたが所属している担当部署を指します。部長級以上の管理職の方は、施設全体を指します。（勤務に応じて複数の担当部署（係や班を含む）に所属がまたがる場合は、日頃最も関与の深い主たる担当部署について回答してください。）

(16) チームメンバーがミスをする時、しばしば白い眼で見られる。

①非常に当てはまる ②かなり当てはまる ③どちらともいえない

④あまり当てはまらない ⑤全く当てはまらない

(17) このチームのメンバーは、問題や困難について話し合うことができる。

①非常に当てはまる ②かなり当てはまる ③どちらともいえない

④あまり当てはまらない ⑤全く当てはまらない

(18) このチームのメンバーは、自分とは異なるという理由で他者を拒絶する可能性がある。

- ①非常にあてはまる ②かなりあてはまる ③どちらともいえない
- ④あまりあてはまらない ⑤全くあてはまらない

(19) このチームでは、リスクを取っても安全だ。

- ①非常にあてはまる ②かなりあてはまる ③どちらともいえない
- ④あまりあてはまらない ⑤全くあてはまらない

(20) このチームでは、他のメンバーに助けを求めることは困難だ。

- ①非常にあてはまる ②かなりあてはまる ③どちらともいえない
- ④あまりあてはまらない ⑤全くあてはまらない

(21) このチームには、私の努力を無駄にしようとするメンバーはいない。

- ①非常にあてはまる ②かなりあてはまる ③どちらともいえない
- ④あまりあてはまらない ⑤全くあてはまらない

(22) このチームのメンバーと一緒に仕事をすると、私ならではのスキルや才能が価値を認められ、生かされている。

- ①非常にあてはまる ②かなりあてはまる ③どちらともいえない
- ④あまりあてはまらない ⑤全くあてはまらない

(23) あなたの職場では、日ごろの処遇や業務処理についてざっくばらんに話し合う雰囲気がありますか。当てはまるものを一つ選んでください。

- ①非常にある ②ややある ③あまりない ④全くない

(24) あなたの職場では、仕事上の課題やストレスの要因を共有し、改善策を発言・討議できる機会や時間が十分にありますか。

- ①十分にあり ②ややあり ③あまりない ④全くない

(25) あなたにとって、処遇や業務処理について迷ったり違和感を抱いたりしたときに、相談できる相手は誰ですか。最も当てはまるものを一つ選んでください。

- ①上司、同僚、部下（部下がいる人のみ）など誰にでも相談できる
- ②上司か同僚に相談できる
- ③上司にのみ相談できる
- ④同僚にのみ相談できる
- ⑤相談できる相手はいない

(26) 退職を考えたことがありますか。

- ①現在考えている
- ②考えたことがある
- ③考えたことはない

③と回答した人は、(28)に進み、マークシートの番号に注意して回答を続けてください。

(27) 前の質問で、①又は②に回答した人にうかがいます。その理由は何ですか。最も当てはまるものを選んでください。

- ①給与・待遇・人事
- ②執務環境・居住環境
- ③業務内容・勤務形態
- ④職場の人間関係
- ⑤その他の個人的な理由

(28) この仕事に就職する決め手となった要因は何ですか。次の中から最も当てはまるものを一つ選択してください。

- ①国家公務員という身分や安定性

- ② 罪を犯した人の改善更生に携われること
- ③ 社会の治安を守ることに貢献できること
- ④ 専門的な技能や経験を生かせること
- ⑤ 他に就職先がなかったから

(29) 矯正職員としての仕事に使命感や誇りを感じますか。

- ① 感じる
- ② ある程度感じる
- ③ あまり感じない
- ④ 感じない



①か②に回答した人は(31)に進み、マークシート
の番号に注意して回答を続けてください。

(30) 前の質問で③、④に回答した方にうかがいます。感じない理由として最も当てはまるものを一つ選んでください。

- ① 使命感や誇りを感じるような内容の業務を担当していないから
- ② 自分の業務が社会の役に立っている実感がないから
- ③ 職場で仕事の意義を否定するような言動を見聞きするから
- ④ 社会的に評価されていないから
- ⑤ 自分の意思や能力を発揮する機会に乏しいから

(31) 矯正職員の仕事の困難さは社会や国民から十分に理解されていると思いますか。

- ① 十分に理解されていると思う
- ② ある程度理解されていると思う
- ③ あまり理解されていないと思う
- ④ 全く理解されていないと思う

(32) 矯正職員は社会や国民からどのような印象を持たれていると思いますか。最も当てはまるものを一つ選んでください。

- ① 罪を犯した人に対応する困難な業務を行う立派な職業である
- ② 国家公務員として、ある程度信頼されている
- ③ 実態があまり知られておらず、特段の印象は持たれていない
- ④ 人の嫌がる、つらい仕事をしている人たちである
- ⑤ 犯罪者と接する人たちなので、できれば関わりたくない

(33) 矯正職員であることを身内や知人に話すことに抵抗はありますか。最も当てはまるものを選んでください。

- ① 積極的に話す
- ② 話の流れにより自然体で話す
- ③ できるだけ話さないようにする
- ④ 曖昧にしたり、隠すことがある



①か②に回答した人は、(35)に進み、マークシート
の番号に注意して回答を続けてください。

(34) 前の質問で③、④に回答した方にうかがいます。抵抗がある理由はなんですか。最も当てはまるものを選んでください。

- ① 相手に警戒されると思うから
- ② 待遇や業務内容を誤解されたり、偏見で見られたりすると思うから
- ③ 自分や家族に危害を加えられるおそれがあるなど、保安上の理由から
- ④ 業務内容を興味本位で聞かれると思うから
- ⑤ その他の個人的な理由

(35) 矯正施設や矯正職員のことについて、特に社会や国民に理解してほしいことは何ですか。最も当てはまるものを一つ選んでください。

- ① 職務の困難性や勤務上の苦勞
- ② 被収容者の実態

- ③施設内の秩序維持の重要性
- ④社会にとっての矯正施設の必要性
- ⑤職員の処遇力・専門性の高さや仕事の魅力

**(36) 対象者の更生と社会復帰に役立つ仕事、社会の安心安全に役立つ仕事をしたいと思っ
ていますか。**

- ①そう思っている
- ②ややそう思っている
- ③あまりそう思わない
- ④思わない

3 組織風土等について

(37) あなたの職場の人たちから、被收容者の人権に十分配慮する意識が感じられますか。

- ①そう思う
- ②ある程度そう思う
- ③あまりそう思わない
- ④そう思わない

**(38) あなたの職場の人たちは、被收容者に対してどのような意識で接していると思いま
すか。最も当てはまるものを一つ選んでください。**

- ①刑罰などの理由があって收容されているのだから、多少辛い目にあっても仕方ない
- ②被收容者が増長すると保安上の問題が生じるため、威厳をもって接することが重要
である
- ③規律に則り粛々と対応することが重要である
- ④再犯防止と改善更生のため、個々の特性をよく理解して処遇することが重要である

**(39) あなたは、被收容者に対してどのような意識で接していますか。最も当てはまるも
のを選んでください。**

- ①刑罰などの理由があって收容されているのだから、多少辛い目にあっても仕方ない
- ②被收容者が増長すると保安上の問題が生じるため、威厳をもって接することが重要
である
- ③規律に則り粛々と対応することが重要である
- ④再犯防止と改善更生のため、個々の特性をよく理解して処遇することが重要である

**(40) あなたは、被收容者への言葉遣いについてどのように思いますか。あなたの考えに
最も近いものを一つ選んでください。**

- ①常に指示命令的な言葉遣いをする必要がある
- ②規律維持など、状況や場面に応じ指示命令的な言葉遣いをする必要がある
- ③被收容者の特性に応じて、指示命令的な言葉遣いをする必要がある
- ④指示命令的な言葉遣いを極力避け、一般人に対するのと同じ言葉遣いをすべきだ
- ⑤常に一般人に対するのと同じ言葉遣いであるべきだ

**(41) 被收容者と個別に会話をする事について、どのように考えていますか。あなたの
考えに最も近いものを一つ選んでください。**

- ①籠絡等の事故を防止するために、個別に会話するべきではない
- ②処遇上の必要に応じて個別での会話をする事はあり得るが、望ましいことではな
い
- ③処遇上の必要に応じて個別での会話をする事はあり得るし、大事なことである
- ④処遇上の必要に応じて積極的に個別での会話をするべきである

(42) 被收容者に対して、矯正職員はどんな存在であるべきだと思いますか。

- ①被收容者の反則行為を見逃さず、施設の規律秩序を維持する強い存在
- ②一定の距離を保ちつつ、冷静に対応する存在
- ③罪を犯した者に対して反省と改善更生を促す存在
- ④被收容者に寄り添い、社会復帰に向けて共に歩む存在

(43) あなたの職場においては、次の中から選ぶとしたら、どのようなタイプの職員が評価されていると感じますか。あなたの感じ方に最も当てはまるものを一つ選んでください。

- ①武道や運動の能力に長け、上司の指示に素直に従うタイプ
- ②武道や運動の能力に長け、相手が誰であれ積極的に意見を言うタイプ
- ③デスクワークに長け、上司の指示に素直に従うタイプ
- ④デスクワークに長け、相手が誰であれ積極的に意見を言うタイプ

(44) 業務上、非常時に非常ベルを鳴らすことに抵抗はありますか。最も当てはまるものを一つ選んでください。

- ①全く抵抗はない
- ②あまり抵抗はない
- ③やや抵抗がある
- ④かなり抵抗がある
- ⑤非常に抵抗がある



①か②に回答した人は、(46)に進み、マークシートの番号に注意して回答を続けてください。

(45) 前の質問で③、④、⑤に回答した方にうかがいます。その理由は何ですか。最も当てはまるものを一つ選んでください。

- ①他の職員の負担になるから
- ②上司または先輩から怒られるから
- ③自分一人で対応する力がないと思われる気がするから
- ④自分の仕事が増えるから
- ⑤被收容者の反感を買うから

(46) あなたが業務遂行上最も拠り所になっているものは何ですか。最も当てはまるものを一つ選んでください。

- ①法律・規則・訓令・通達
- ②所内内規
- ③幹部の指示
- ④先輩職員の指示
- ⑤同僚間のルール

(47) 被收容者の処遇で重視しているものは何ですか。次のうち、一番重視しているものを選んでください。

- ①全ての被收容者を公平に扱うこと
- ②一人一人の特性に応じて扱うこと
- ③規律秩序を維持すること
- ④改善更生に向けての働き掛けを行うこと
- ⑤被收容者に籠絡されないこと

(48) 直近3年間で被收容者から、暴力を振るわれたり、脅されたりしたことはありますか。

- ①20回以上
- ②10回～19回
- ③5回～9回
- ④1回～4回
- ⑤ない

(49) 被收容者から、暴力を振るわれたり、脅されたりした場合、あなたの職場ではどのような対応がなされますか。最も近いものを一つ選んでください。

- ①組織的に再発防止を図るとともに、必要なケアやフォローアップが行われる
- ②報告書の作成や懲罰は適正に行われるが、職員に対しては特段のケアやフォローアップが行われていない

③そのような事案が生じて、いちいち報告すべきでないという雰囲気がある

④報告をしても取り上げてもらえない場合がある

(50) 直近3年間で被収容者から、暴言や侮辱するような言動をされたことはありますか。

①50回以上 ②30回~49回 ③10回~29回 ④1回~9回 ⑤ない

※ここから、アンケート後半になります。アンケート番号とマークシートの番号を確認して、(51)以降に進んでください。

(51) 被収容者から、暴言や侮辱するような言動をされた場合、あなたの職場ではどのような対応がなされますか。最も近いものを一つ選んでください。

①組織的に再発防止を図るとともに、必要なケアやフォローアップが行われる

②報告書の作成や懲罰は適正に行われるが、特段のケアやフォローアップが行われていない

③そのような事案が生じて、いちいち報告すべきでないという雰囲気がある

④報告をしても取り上げてもらえない場合がある

(52) あなたの職場では、処遇や調査、その他業務を行う上で、適法又は適切か、違法又は不適切かが分かる内規・マニュアル等が職員の間で共有されていますか。次のうち、当てはまるものを一つ選んでください。

①内規、マニュアル等が共有されており、業務の基準が明確化されており、迷うことはない

②内規、マニュアル等が共有されているが、職員間で解釈が異なり、業務の基準があいまいで迷うことがある。

③内規、マニュアル等は整備不足だが、職員間で業務の基準が明確化されており、業務上迷うことはない

④内規、マニュアル等が整備不足で、職員間で解釈が異なり、基準が不明瞭だと感じる

(53) 施設長が異動により交代すると、施設はどのように変わると感じますか。最も当てはまるものを選んでください。

①施設長が変わるたびに、施設長の経験に基づく方針が打ち出され、施設の雰囲気や業務のやり方は大きく変わる

②施設長の方針が前任と同様であれば変わらず、前任と違えば変わる

③施設長が交代しても大きく変化することはない

(54) 制服についてうかがいます。職務において制服の着用は必要だと思いますか。

(※業務において、普段制服を着用しない方も回答してください)

①そう思う ②ある程度そう思う ③あまりそう思わない ④そう思わない

(55) 制服に関する希望について、最も当てはまるものを選んでください。

(※業務において、普段制服を着用しない方も回答してください)

①支給される数を増やすべき

②生地や形を工夫して機能性を改善すべき

③施設外で着用しても違和感のないデザインにすべき

④より一層厳格な雰囲気デザインとすべき

⑤特に希望はない

(56) 刑務官という名称についてどう思いますか。最も当てはまるものを選んでください。

①とても良い名称だと思う ②ある程度良い名称だと思う ③特になんとも思わない

④あまり良く思わない ⑤嫌なので変えてほしい

4 被收容者の処遇における特性の把握等について

(57) 業務上、担当している被收容者の特性をどこまで把握していますか。

- ①医療上（投薬等）、保安上必要な情報
- ②（①に加え）本人の処遇上の参考となる病歴や知能程度などの情報
- ③（②に加え）収容の前提となった事件の詳細
- ④（③に加え）本人の適性や社会復帰後の保護環境などの情報

(58) あなたの職場では、個々の被收容者の特性や処遇上の留意事項について職員の間で十分に情報共有され、特性等に配慮した処遇がなされる状況になっていますか。

- ①そのような状況になっている
- ②情報共有されているが、特性に応じた個別処遇よりも一律の処遇がなされている。
- ③特定の処遇困難者の特性等以外はあまり共有されておらず、それ以外の者は基本的には一律の処遇がなされている
- ④共有されておらず、被收容者は全て一律の処遇が行われている

(59) あなたの職場では、医療や福祉等について専門的な知見が必要な場合、相談できる専門家はいますか。

- ①専門家がおり、相談している
- ②専門家はいるが相談していない
- ③そのような専門家はいない

(60) 次のうち、自分の知識や経験に基づいて実施する上で、最も苦手なものはどれですか。当てはまるものを一つ選択してください。

- ①高齢者、知的な問題、精神疾患のある者に関する処遇（教育・指導含む。以下同じ）や調査
- ②反社会的組織に所属する者への処遇や調査
- ③籠絡しようとしてくる者への処遇や調査
- ④好訴者への処遇や調査
- ⑤暴力的な受刑者（大声や暴言を発する受刑者を含む）への処遇や調査

5 救済制度について

(61) 被收容者の不服申立制度について、どのような実務的意義があると感じますか。次の中から最も当てはまるものを一つ選んでください。

- ①不適切な処遇を受けた被收容者の救済
- ②職員による不適切な処遇の予防効果
- ③自己の職務執行の在り方を向上させる参考
- ④被收容者の不満・ストレスの受け皿

(62) 被收容者の不服申立制度について、どのような問題を感じますか。次の中から最も当てはまるものを一つ選んでください。

- ①申出の件数の多さや事務処理量の多さ
- ②知的な制約などにより不服申立制度の利用に至らない被收容者がいる
- ③申し出に対する十分な調査が行われていない
- ④処理の基準が不明確である
- ⑤特段の問題は感じない

(63) 日常の業務のなかで、刑事施設視察委員会の存在を意識することはありますか。次の中から最も当てはまるものを一つ選んでください。

- ①常に意識している
- ②時々意識している

- ③あまり意識することはない
- ④全く意識することはない

6 本件の受け止め、その他の不適正処遇の有無・再発防止策について

(64) 令和4年に発覚した名古屋刑務所事案（以下、本件）（注 別添の第三者委員会配布資料5を参照願います。）について、どのように思いますか。最も当てはまるものを選んでください。

- ①このような事案が起こるとは信じられない
- ②施設によってはこのような事案が起こるかもしれないと思っていた
- ③同様の事案を周囲でも見聞きしていたので、特に驚かない
- ④小さな事案であり、大ごとではない。
- ⑤自分も状況によっては起こし得る事案である

(65) 直近3年間で自分自身が被収容者に暴力を振るったり、脅したり、いじめたりしたこと（以下、暴力等という。）はありますか。

- ①ない
- ②暴力を振るったことはないが、脅したり、いじめたりしたことがある
- ③暴力を振るったことがある

①に回答した人は、(67)に進み、マークシートの番号に注意して回答を続けてください。

(66) 前の質問で②又は③と回答した方にうかがいます。被収容者に暴力等をしたのは、どのような理由からですか。

- ①被収容者の言動に立腹したから
- ②施設の規律秩序の維持のため必要があったから
- ③被収容者の言動とは無関係な理由でストレスがたまっていたから
- ④遊び半分、からかい半分だった
- ⑤上司等の指示だった

(67) 直近3年間で他の職員が被収容者に暴力等をしているのを見聞きしたことはありますか。

- ①ない
- ②暴力はないが、脅したり、いじめたりしているのを見聞きしたことがある
- ③暴力を見聞きしたことがある

①に回答した人は、(70)に進み、マークシートの番号に注意して回答を続けてください。

(68) 前の質問で②又は③と回答した方にうかがいます。その後、どのような対応をとりましたか。

- ①上司に報告した
- ②上司には報告しなかったが、暴行等を行った職員には注意した
- ③特に何もしなかった

①に回答した人は、(70)に進み、マークシートの番号に注意して回答を続けてください。

(69) 前の質問で②または③と回答した方にうかがいます。なぜ、上司への報告をしなかったのですか。

- ①事情聴取などで時間を取られ面倒だと思ったから

- ②上司に報告したことが分かったら、暴力等を振るった者に逆恨みされると思ったから
- ③自分も同様のことをしたことがあり、報告するのは気が引けたから
- ④暴力等を振るった者が処分を受けることになり、かわいそうだったから
- ⑤暴力を振るわれた被収容者にも問題があると思ったから

7 再発防止策等について（職員育成・研修、職務上のストレスケア、今後の組織の在り方）

○本件のような事案を防ぐ上で必要な対応策として、次に挙げる事項はどの程度有効だと思いますか。それぞれについて、最も当てはまるものを選んでください。

(70) 処遇スキルや人権意識の向上、アンガーマネジメントなどによる個々の職員の対応力の強化

- ①とても有効である
- ②やや有効である
- ③あまり有効ではない
- ④有効ではない

(71) 複数担当制によるチーム処遇の推進など組織としての処遇体制・フォロー体制の強化

- ①とても有効である
- ②やや有効である
- ③あまり有効ではない
- ④有効ではない

(72) 業務の自動化・簡素化・効率化など職員負担を軽減するシステムの導入

- ①とても有効である
- ②やや有効である
- ③あまり有効ではない
- ④有効ではない

(73) 監視カメラの増設やウェアラブルカメラの導入による発見・抑止システムの強化

- ①とても有効である
- ②やや有効である
- ③あまり有効ではない
- ④有効ではない

(74) 待遇・採用方法の見直しによる職員の質の向上

- ①とても有効である
- ②やや有効である
- ③あまり有効ではない
- ④有効ではない

(75) 矯正職員に採用された時、どのようなことが大切だと考えていましたか。最も当てはまるものを一つ選んでください。

- ①被収容者の処遇等を通じて再犯防止や改善更生に尽力すること
- ②国家公務員として国民のために働くこと
- ③先輩や上司に評価されること
- ④過誤を起こさないこと
- ⑤とりあえず仕事をこなして給与を得ること

(76) 前の質問で答えたことは、採用後、現在まで仕事を続ける中でどのように変化しましたか。最も当てはまるものを一つ選んでください。

- ①特に変化はない。
- ②より前向きに仕事に取り組むようになった
- ③先輩や上司の指示に従うことを重視するようになった
- ④その日を問題なく過ごすことに重きを置くようになった
- ⑤仕事がだんだん嫌になった

(77) 矯正研修所・矯正局・管区が行う研修は、十分だと思いますか。

- ①十分である
- ②大体十分である
- ③やや不十分である
- ④不十分である



①か②に回答した人は、(79)に進み、マークシートの番号に注意して回答を続けてください。

(78) 前の質問で③または④と回答された方にうかがいます。そのように感じる理由について最も当てはまるものを一つ選んでください。

- ①研修の内容が、必要な知識・技能の範囲をカバーしていない
- ②研修の内容が、実際の業務内容と合致していない

③研修の方法が、効果的でない（分かりにくいなど）

④研修のタイミングが悪い（学んでから実践するまでに期間がありすぎるなど）

(79) どのような研修を強化すべきだと思いますか。次のうち、あなたが最も重要だと思うものを一つ選んでください。

①幹部に対する組織マネジメントに関する研修

②アンガーマネジメント等の職員のセルフコントロールに関する研修

③被收容者の特性に応じた処遇に関する研修

④人権意識の向上や不適正処遇防止に関する研修

⑤福祉・介護医療的ケア、社会復帰支援に関する研修

(80) どのような研修の方法をより取り入れるべきだと思いますか。次のうち最も有効だと思うものを一つ選んでください。

①講義

②グループワーク

③実演型の研修

④実際の業務を行わせながら指導を行う方式

⑤実際の処遇や調査の映像やバーチャルリアリティ（VR）等を活用した実践的研修

(81) 矯正施設での業務を通じた職員育成（OJTによる実務研修）の在り方は、有効に機能していると思いますか。

①有効に機能している

②おおむね有効に機能している

③やや機能していない

④機能していない

①か②に回答した人は、(83)に進み、マークシート番号に注意して回答を続けてください。

(82) 前の質問で③または④と回答された方にうかがいます。そのように感じる理由について最も当てはまるものを一つ選んでください。

①意識的・積極的な指導が行われていない

②指導内容が人によって違う

③指導の機会が少ない

④指導者が限られている

⑤指導方法が不適切で効果的でない

(83) 業務上、分からないことや困ったことがあったときの相談先やフォロー体制は十分だと思いますか。

①十分である

②十分ではないが、ある程度は相談先やフォローしてくれる相手がいる

③相談先やフォローしてくれる相手があまりいない

④自分で解決するしかない

(84) 今後導入される拘禁刑について、不安や懸念していることはありますか。最も当てはまるものを選んでください。（刑事施設に勤務していない方も回答してください。）

①特に不安や懸念はなく、積極的に取り組みたい

②業務量が増加するのではないかと不安や懸念を感じている

③処遇の在り方にどのような変化が生じるのかについて不安や懸念を感じている

④拘禁刑の導入に伴う法律や下位法令の変化について行けるか不安や懸念を感じている

⑤あまり関心がなく、詳しいことを知らない

(85) 拘禁刑が始まることを受けて、刑務官は保安に特化し、教育・心理・福祉等の専門職が改善指導・教科指導や社会復帰支援（以下、改善指導等）を担当するという分業体制を導入する案についてどのように考えますか。

- ①自施設の現行体制を維持し、これを変更する必要はない
- ②改善指導等は専門職に全面的に任せ、刑務官は保安に特化することに賛成である
- ③刑務官も専門的な研修を受けて改善指導等の業務に従事するのがよい
- ④刑務官と専門職が協力して改善指導等に当たる体制を考える必要がある

(86) あなたは被収容者に対して危険性や怖さを感じますか。次のうちから最も当てはまるものを一つ選んでください。

- ①危険性を感じる相手であり、怖いと感じる
- ②危険性を感じる相手であるが、怖いとは感じない
- ③危険性も怖さも感じない

(87) 今後の矯正施設が、被収容者の改善更生をより一層推進することのできる組織となる上で、矯正施設の現場において変化・改善すべき事項は何だと思えますか。あなたの考えに最も近いものを一つ選んでください。

- ①矯正職員の被収容者に対する意識
- ②人的・物的体制
- ③職員の処遇スキル・知識
- ④幹部のマネジメント能力・知識・リーダーシップ
- ⑤作業や処遇プログラムを実施する体制

(88) 矯正全体として変化・改善すべき事項は何だと思えますか。あなたの考えに最も近いものを一つ選んでください。

- ①矯正局・矯正管区の施策
- ②全国の施設の構造や設備
- ③職員採用の方針
- ④勤務形態や職員配置
- ⑤予算・人員

(89) 現在、あなたが矯正職員としての仕事を続けている理由は何ですか。あなたの考えに最も近いものを選んでください。

- ①業務は大変なこともあるが、充実感・やりがいを感じるから
- ②職場の人間関係に恵まれていると思うから
- ③社会にとって必要不可欠な仕事だと思うから
- ④収入や身分が安定していると感じるから
- ⑤その他個人的に続けたいと思う理由があるから

法務省矯正局

令和4年12月27日

名古屋刑務所職員による暴行・不適正処遇事案について

1 調査の経緯

令和4年8月23日、名古屋刑務所職員が、収容中の受刑者Xの左目瞼付近にけが（全治5日見込み）を認め、同人にけがの理由を確認したところ、同人から、前日の同月22日、職員に暴力を振るわれた旨申告を受けた。

名古屋矯正管区を中心として調査を進める過程で順次、多数の関係職員が受刑者X（60歳代男子）、受刑者Y（40歳代男子）及び受刑者Z（50歳代男子）に対し暴行や暴言その他の不適正処遇に及んでいた疑いが判明した。

2 現状で判明している概要（変動の可能性あり）

名古屋刑務所処遇部処遇部門（受刑者の処遇や警備を担当する部署）に所属する22名の刑務官が、令和3年11月上旬から同4年8月下旬までの間、名古屋刑務所収容棟において、それぞれ単独室に収容されていた受刑者X、受刑者Y及び受刑者Zに対し、暴行や暴言その他の不適正処遇を個別に繰り返していた疑いがあるもの。

なお、現時点において、傷害結果を確実に認定できる事案は前記1の受刑者Xに対するもののみである。

（1）職員関係（すべて刑務官）

ア 年齢構成等

20歳代17名、30歳代5名（うち16名が採用3年未満）

イ 階級

看守20名、主任看守1名、看守部長1名

（2）行為の態様等

ア 不適正処遇として把握した行為の例（行為の疑いを含む。）

- ・顔面や手をたたく、額を指ではじく
- ・臀部をスリッパでたたく
- ・胸や腕を手で押す
- ・アルコールスプレーを顔面に噴射する

- ・故意に食器口扉を閉めて、手を挟む
- ・非接触型体温計でたたく、つく
- ・コップに入った液体を投げ掛ける
- ・物品を食器口から投げ入れる
- ・土下座をさせる
- ・不必要に扉をたたくなどして音を立てる
- ・申出に対応しない、無視をする
- ・罵倒するような暴言を吐く
- ・暴行のふりをして威嚇する
- ・中指を立てて挑発する
- ・スポーツドリンクを支給しない
- ・職員が単独で居室の扉を解錠して土足で居室内に立ち入る

イ 行為の件数

身体に対する不適切な実力行使の疑い 107件

その他の不適正処遇の疑い 355件

ウ 不適正処遇を行った疑いのある職員の数（受刑者別）

受刑者Xに対し、

身体に対する不適切な実力行使	職員 11名	102件
----------------	--------	------

その他の不適正処遇	職員 19名	281件
-----------	--------	------

受刑者Yに対し、

身体に対する不適切な実力行使	職員 2名	3件
----------------	-------	----

その他の不適正処遇	職員 9名	51件
-----------	-------	-----

受刑者Zに対し、

身体に対する不適切な実力行使	職員 1名	2件
----------------	-------	----

その他の不適正処遇	職員 7名	23件
-----------	-------	-----

※1名の職員が複数の受刑者に身体に対する不適切な実力行使又はその他の不適正処遇を行っている場合がある。

(3) 事案の背景等

関係職員は、不適正処遇の対象となった受刑者らが、職員の指示に従わず、大声を発したり、要求を繰り返したりするなどの行為を繰り返していたことから、このような行為に及んだ旨述べている。

なお、現時点において、名古屋刑務所長を始めとした幹部職員が、職員がそれぞれ不適正処遇を繰り返していたことを知っていた事実は確認されていない。

対象受刑者3名に対しては、いずれも名古屋刑務所の幹部職員が謝罪している。

3 調査の状況等

(1) 調査の進捗状況

これまで、対象受刑者3名から事情聴取をするとともに、22名の関係職員を含めた名古屋刑務所職員60名以上の職員から事情聴取をしてきたほか、監視カメラの映像記録(600本以上)を解析するなどしてきた。

また、事案の背景事情や幹部職員の監督状況などについても、引き続き徹底した調査を進めており、厳正に対処する予定である。

(2) 全国調査の状況

現在、矯正局において、収容業務を行っている全施設(刑務所などの計267庁)について、監視カメラの記録映像を検証する方法により、本件事案と同様の不適正処遇を行っている事態が生じていないか調査中である。