

矯正施設職員の意識に関するアンケート調査結果

目次

- 1 仕事上のストレス等
- 2 組織風土等
- 3 名古屋刑務所と他の刑事施設の比較
- 4 再発防止策

別紙 アンケート項目 基礎集計

参考資料 アンケート結果に関する補足メモ

集計概要：

回答者数 5,589人（回収率約92%）

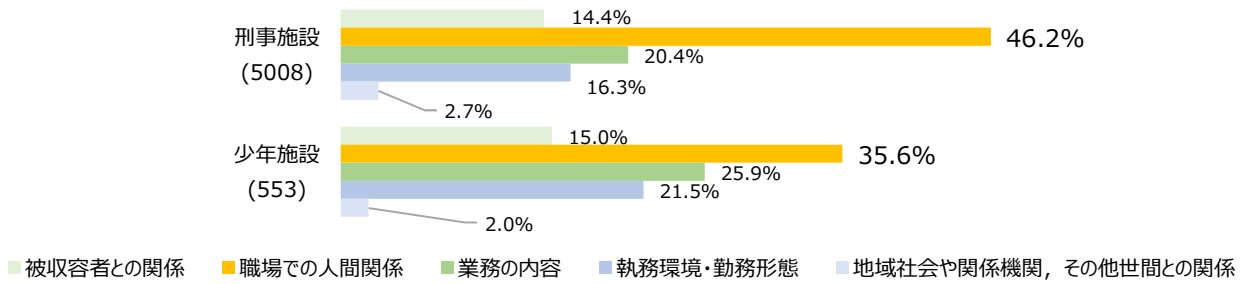
内 刑事施設 5,032人（男性4,325人 女性707人）

少年施設 557人（男性 367人 女性190人）

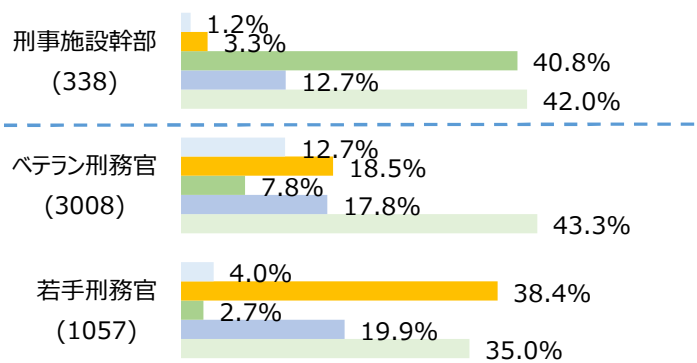
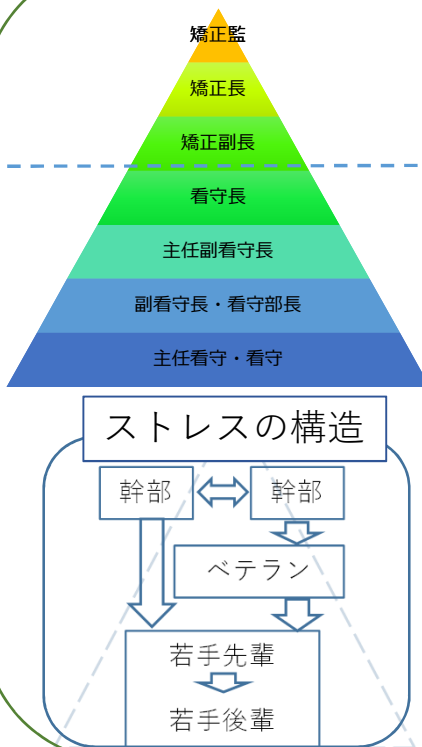
1. 仕事上のストレス等（1）

○仕事上のストレス

（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。



（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。

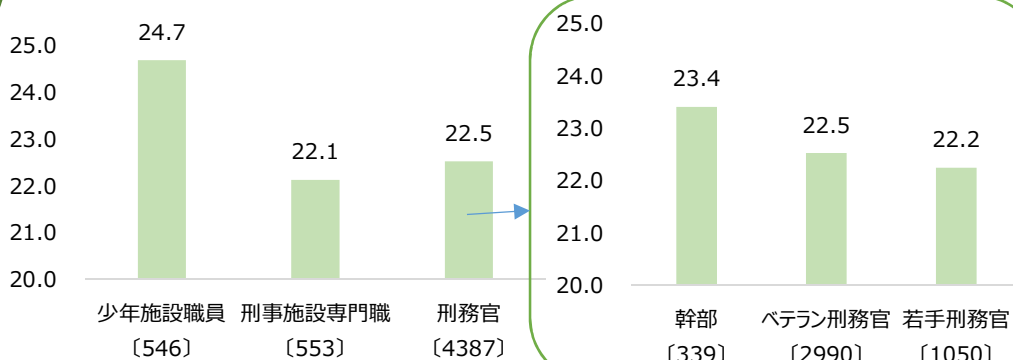


※勤務年数10年未満を若手とした。

- 同僚（官職・立場が同じ者）である後輩職員との関係
- 同僚（官職・立場が同じ者）である先輩職員との関係
- 直属の部下との関係
- 直属の上司との関係
- 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）

○心理的安全性（※）

（16）～（22）の回答合計点の平均値



※心理的安全性

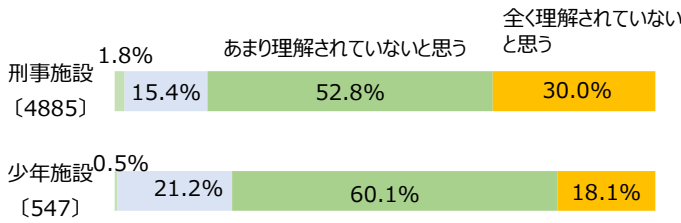
「チーム内において、素直に質問する、自分の意見を言う、誤りを認めるといったことができる、対人関係のリスクがないと信じていることができる状態のこと」などと定義されている。

心理的安全性が低い組織は、パフォーマンスや創造性が下がり、多様な職員の持ち味を殺してしまいがちな傾向があるとされる。

本アンケートでは、東京大学先端科学技術研究センター 熊谷 晋一郎准教授 提案の項目を使用

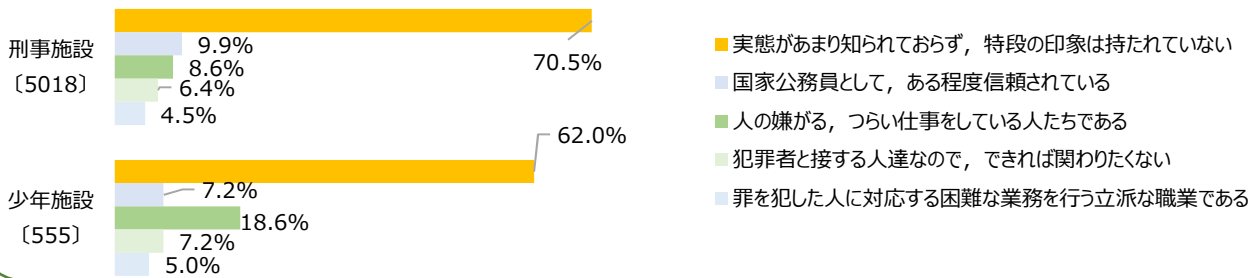
1. 仕事上のストレス等 (2)

(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

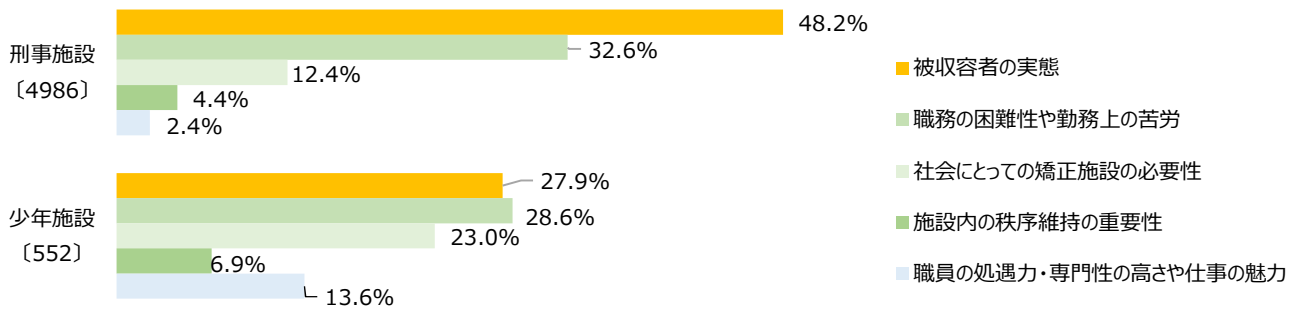


「理解されていない」が約8割

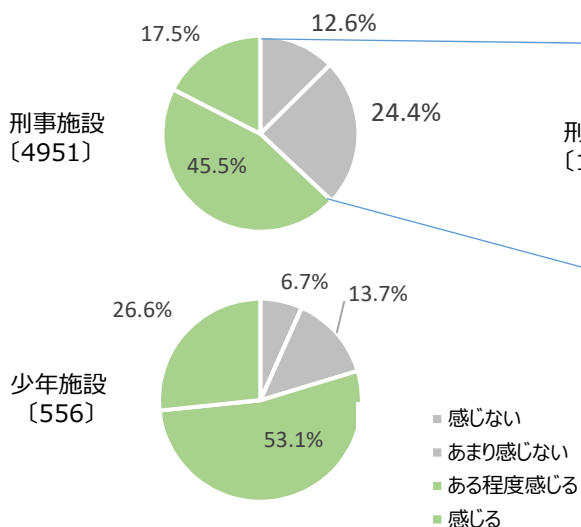
(32) 矯正職員は社会や国民からどのような印象を持たれていると思いますか



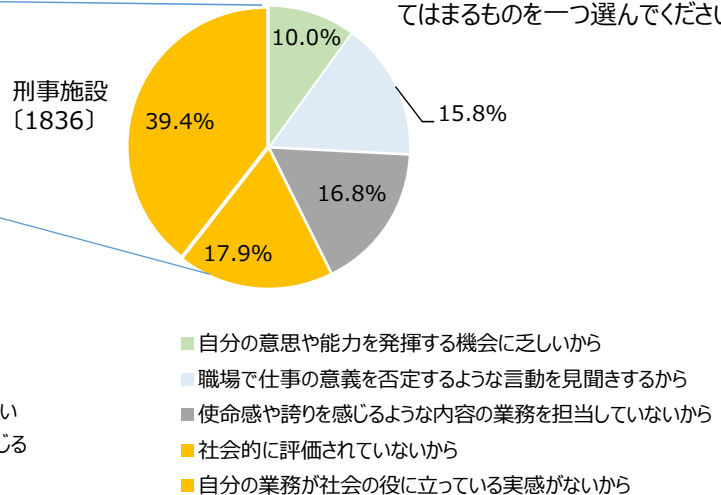
(35) 矯正施設や矯正職員のことについて、特に社会や国民に理解してほしいことはなんですか。



(29) 矯正職員としての仕事に使命感や誇りを感じますか



(30) 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

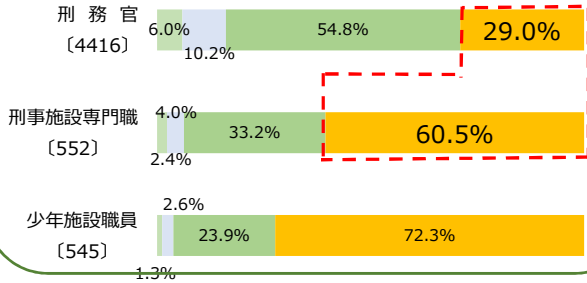


2. 組織風土等（1）

○保安・規律の重視

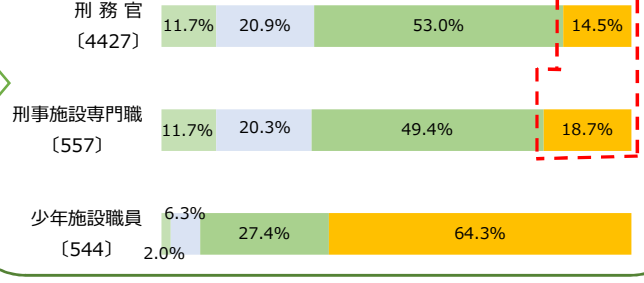
(39) あなたは、被収容者に対してどのような意識で接していますか。

個人の意識



(38) あなたの職場の人たちは、被収容者に対してどのような意識で接していますか。

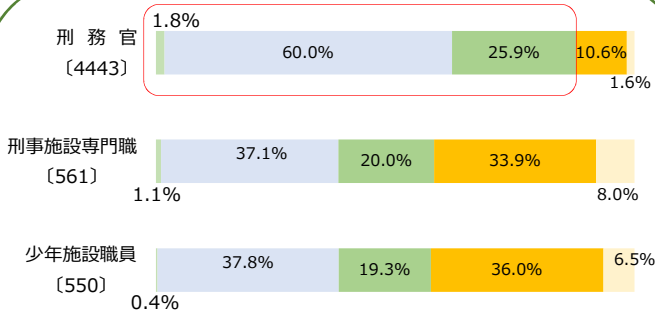
組織の意識



- 刑罰などの理由があって収容されているのだから、多少辛い目にあっても仕方ない
- 被収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
- 規律に則り粛々と対応することが重要である
- 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。

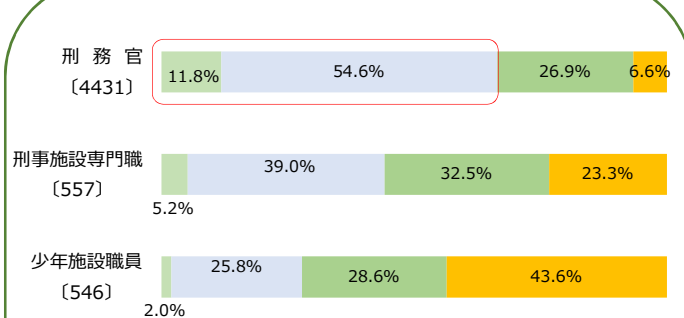
- 刑罰などの理由があって収容されているのだから、多少辛い目にあっても仕方ない
- 被収容者が増長すると保安上の問題が生じるため、威厳をもって接することが重要である
- 規律に則り粛々と対応することが重要である
- 再犯防止と改善更生のため、個々の特性をよく理解して処遇することが重要である。

(40) あなたは、被収容者への言葉遣いについてどのように思いますか。



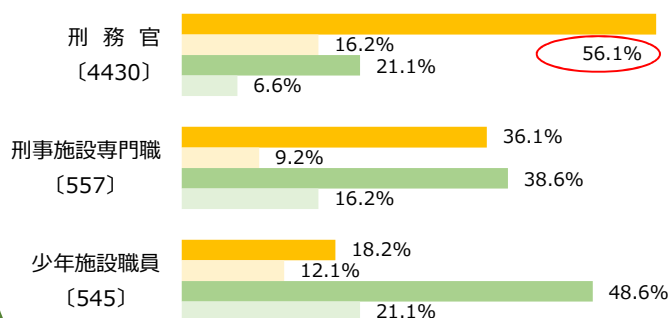
- 常に指示命令的な言葉遣いをする必要がある
- 規律維持など、状況や場面に応じ指示命令的な言葉遣いをする必要がある
- 被収容者の特性に応じて、指示命令的な言葉遣いをする必要がある
- 指示命令的な言葉遣いを極力避け、一般人に対するのと同じ言葉遣いをすべきだ。
- 常に一般人に対するのと同じ言葉遣いであるべきだ。

(42) 被収容者に対して、矯正職員はどんな存在であるべきだと思いますか。



- 被収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
- 一定の距離を保ちつつ、冷静に対応する存在
- 罪を犯した者に対して反省と改善更生を促す存在
- 被収容者に寄り添い、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。

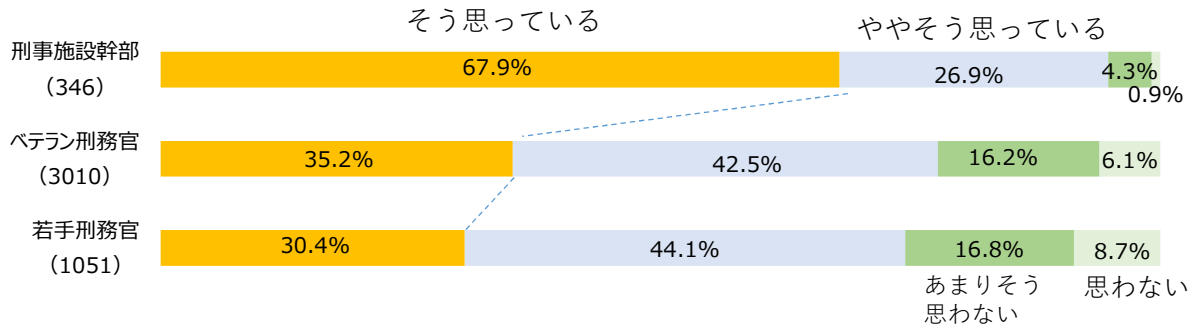


- 武道や運動の能力に長け、相手の誰であれ積極的に意見を言うタイプ
- デスクワークに長け、相手の誰であれ積極的に意見を言うタイプ
- 武道や運動の能力に長け、上司の指示に素直に従うタイプ
- デスクワークに長け、上司の指示に素直に従うタイプ

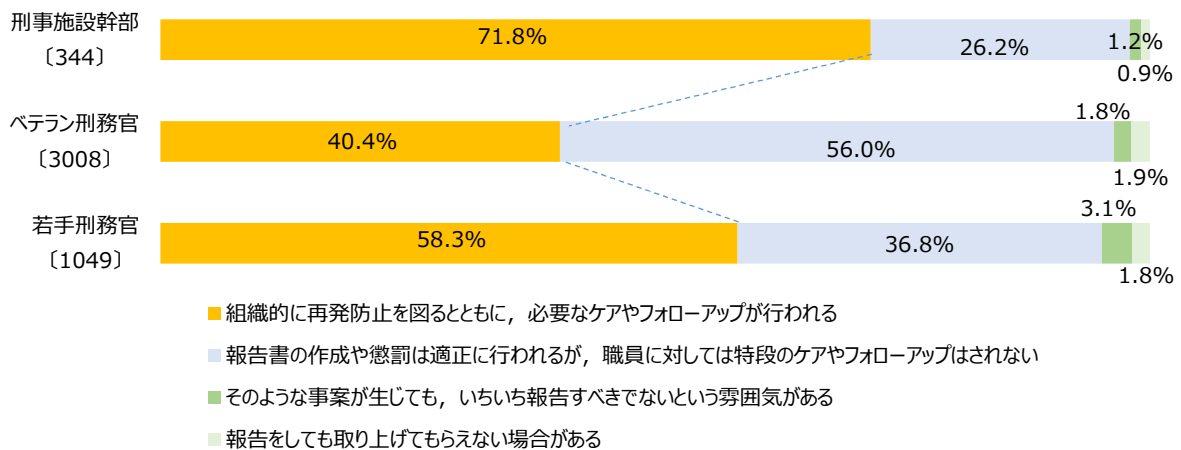
2. 組織風土等（2）

○幹部と現場の意識の差異

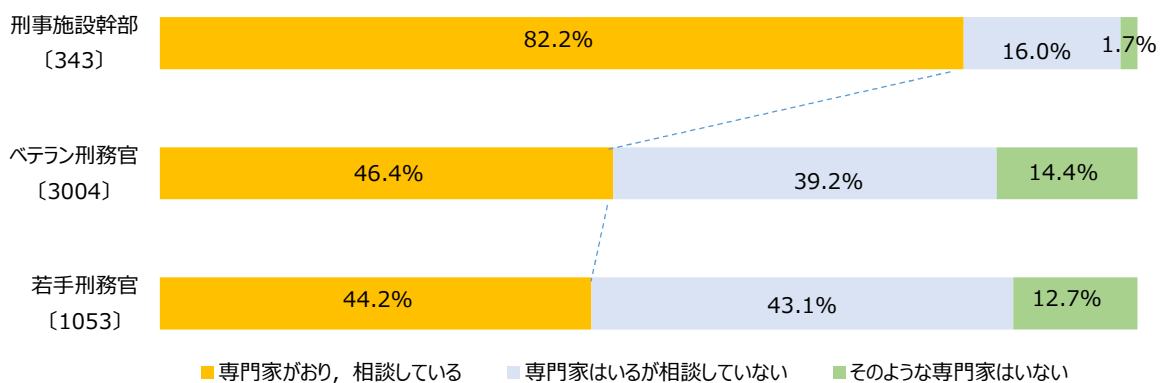
（36）対象者の更生と社会復帰に役立つ仕事、社会の安心安全に役立つ仕事をしたいと思っていますか。



（49）被収容者から、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



（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。

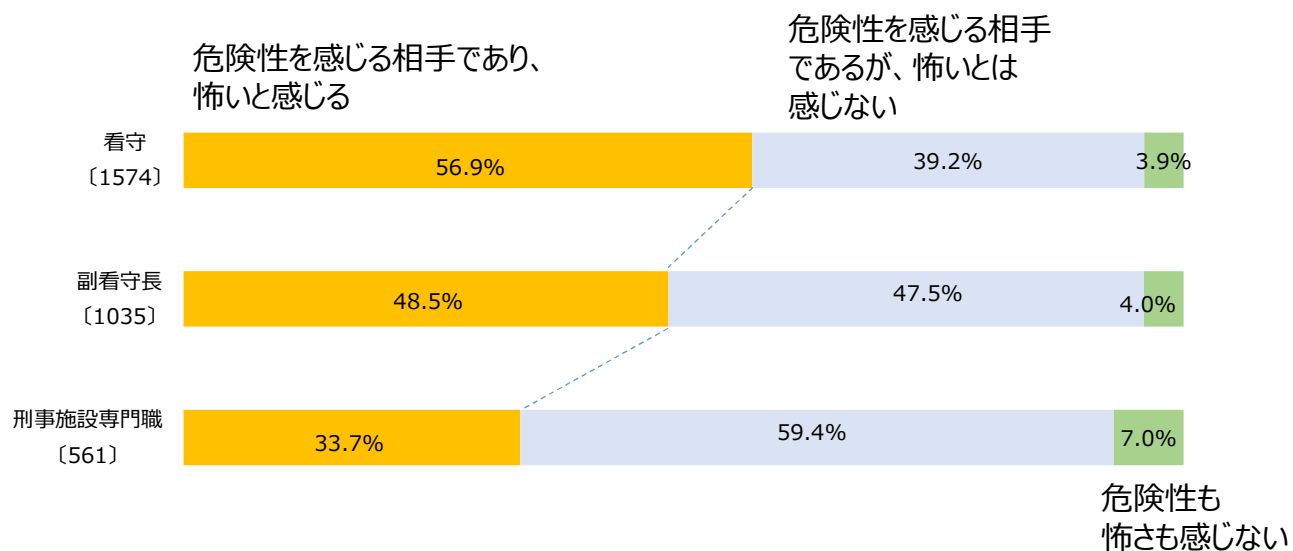


※これらのほか、（6）の職務満足や（29）の使命感や誇りにおいても、同様に幹部が高い傾向が見られる。

2. 組織風土等（3）

○危険性や怖さに関する意識の差異

（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。



3. 名古屋刑務所と他の刑事施設の比較

ストレスや被害

項目	項目内容	差の見られる選択肢	名古屋	その他の刑事施設	大規模B施設※
(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。	被収容者との関係	24.4%	14.3%	12.7%
(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。	あると回答した者の合算	56.6%	44.0%	52.0%

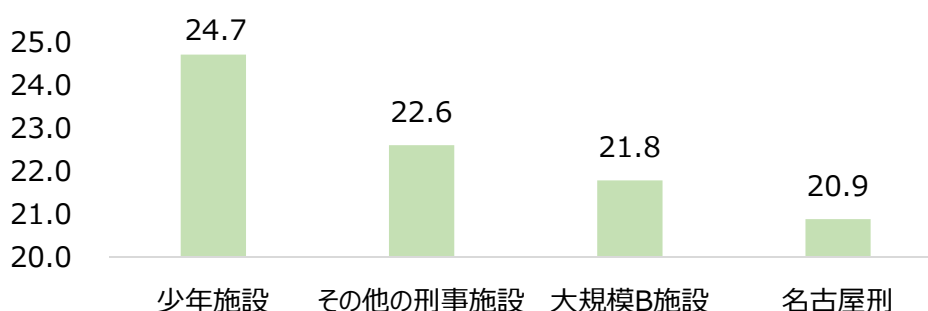
被収容者に対する意識

項目	項目内容	差の見られる選択肢	名古屋	その他の刑事施設	大規模B施設
(37)	あなたの職場の人達から、被収容者の人権に十分配慮する意識が感じられますか。	あまりそう思わない そう思わないの合算	33.8%	19.6%	23.6%
(38)	あなたの職場の人達は、被収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。	刑罰などの理由があって収容されているのだから、多少辛い目にあっても仕方ない	23.1%	11.3%	13.1%
(42)	被収容者に対して、矯正職員はどんな存在であるべきだと思いますか。	被収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	18.2%	10.6%	14.6%
(58)	あなたの職場では、個々の被収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。	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	50.0%	36.8%	44.1%

研修・その他

項目	項目内容	差の見られる選択肢	名古屋	その他の刑事施設	大規模B施設
(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。	とても有効である	48.5%	34.7%	30.8%
(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。	社会にとって必要不可欠な仕事だと思うから	20.5%	11.4%	9.2%

心理的安全性



※府中・大阪・福岡刑務所

4. 再発防止策

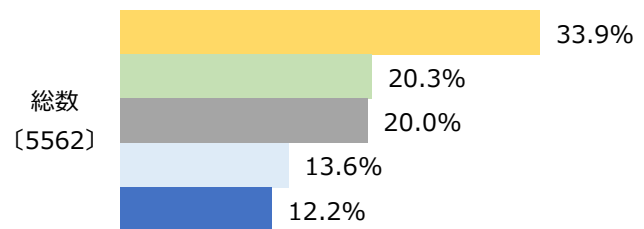
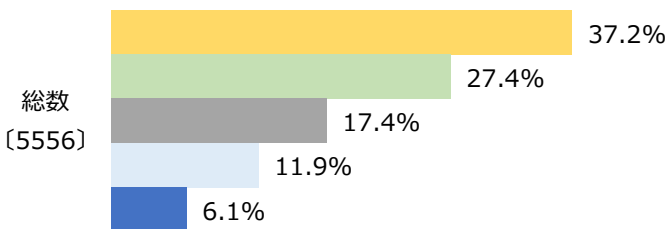
○本件のような事案を防ぐ上で必要な対応策

項目	内容	とても有効・やや有効の合算
(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。	86.9%
(74)	待遇・採用方法の見直しによる職員の質の向上。	85.3%
(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。	83.2%
(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。	74.4%
(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。	73.8%

○研修内容・実施体制

(79) どのような研修を強化すべきだと思いますか。

(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。

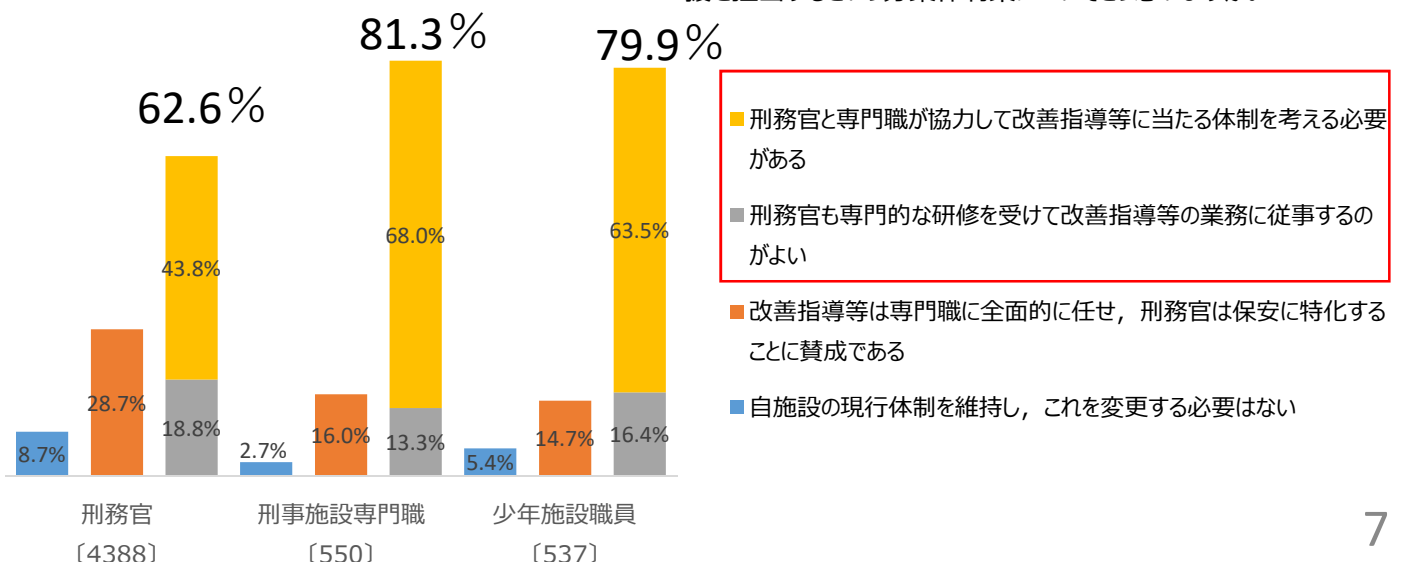


- 被収容者の特性に応じた処遇に関する研修
- 幹部に対する組織マネジメントに関する研修
- 人権意識の向上や不適正処遇防止に関する研修
- アンガーマネジメント等の職員のセルフコントロールに関する研修
- 福祉・介護医療的ケア，社会復帰支援に関する研修

- 実際の業務を行わせながら指導を行う方式
- 実際の処遇や調査の映像やVR等を活用した実践的研修
- 実演型の研修
- グループワーク
- 講義

○拘禁刑に向けた体制

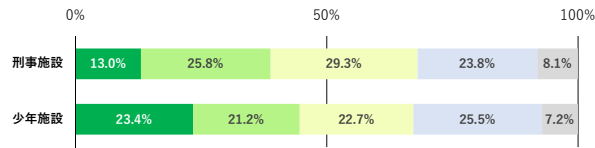
(85) 拘禁刑が始まることを受けて、刑務官は保安に特化し、教育・心理・福祉等の専門職が改善指導・教科指導や社会復帰支援を担当するという分業体制案についてどう思いますか。



1 フェイスシート

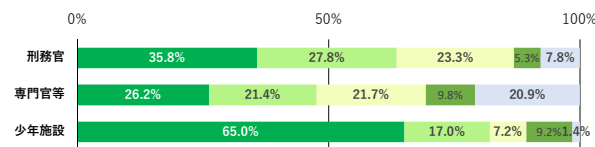
(1) 年代

	20代以下		30代		40代		50代		60代以上		合計
刑事施設	651	13.0%	1290	25.8%	1463	29.3%	1190	23.8%	407	8.1%	5001
少年施設	130	23.4%	118	21.2%	126	22.7%	142	25.5%	40	7.2%	556



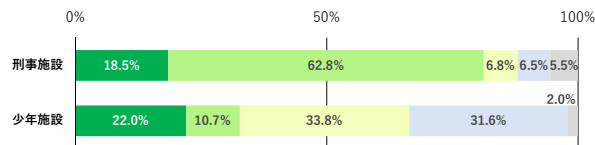
(2) 官職等

	看守		看守部長		副看守長		看守長		矯正副長、矯正長、矯正監		合計
刑務官	1593	35.8%	1238	27.8%	1038	23.3%	238	5.3%	347	7.8%	4454
専門官等	147	26.2%	120	21.4%	122	21.7%	55	9.8%	117	20.9%	561
少年施設	359	65.0%	94	17.0%	40	7.2%	51	9.2%	8	1.4%	552



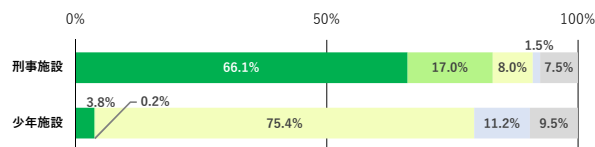
(3) 担当業務

	総務系業務		処遇業務		教育業務		分類（調査・支援）・鑑別業務		医務業務		合計
刑事施設	926	18.5%	3148	62.8%	340	6.8%	327	6.5%	275	5.5%	5016
少年施設	121	22.0%	59	10.7%	186	33.8%	174	31.6%	11	2.0%	551



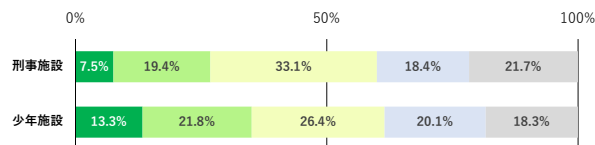
(4) 採用試験

	刑務官（武道以外）		刑務官（武道）		法務省専門職		総合職（I種）		その他		合計
刑事施設	3318	66.1%	851	17.0%	400	8.0%	73	1.5%	378	7.5%	5020
少年施設	21	3.8%	1	0.2%	419	75.4%	62	11.2%	53	9.5%	556



(5) 勤務年数

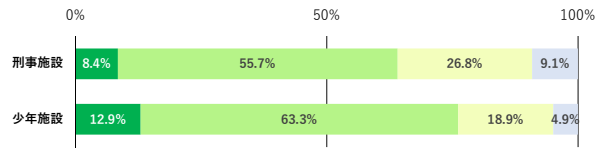
	3年未満		3年～10年未満		10年～20年未満		20年～30年未満		30年以上		合計
刑事施設	378	7.5%	972	19.4%	1662	33.1%	923	18.4%	1088	21.7%	5023
少年施設	74	13.3%	121	21.8%	147	26.4%	112	20.1%	102	18.3%	556



2 職務満足度（肯定感）、職務上のストレス

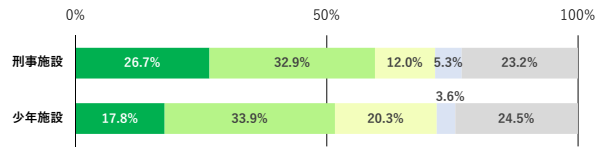
(6) 現在の職場に対する満足度

	非常に満足		ある程度満足		あまり満足していない		全く満足していない		合計
刑事施設	421	8.4%	2780	55.7%	1339	26.8%	455	9.1%	4995
少年施設	71	12.9%	348	63.3%	104	18.9%	27	4.9%	550



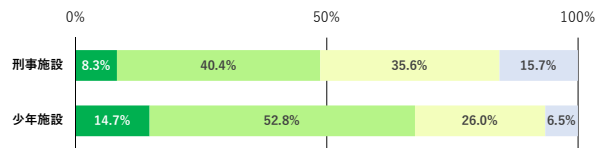
(7) 現在最もストレスを感じている業務上の事項

	被収容者の処遇		文書作成・決裁		当直・夜勤等		当直・夜勤等を一人に対応		勤務時間の長さ・忙しさ		合計
刑事施設	1332	26.7%	1645	32.9%	597	12.0%	264	5.3%	1157	23.2%	4995
少年施設	98	17.8%	187	33.9%	112	20.3%	20	3.6%	135	24.5%	552



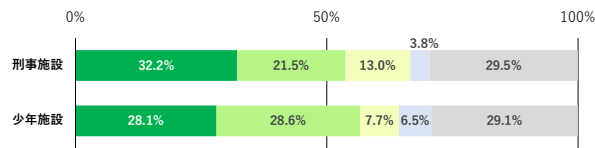
(8) 現在の給与（各種手当を含む）に対する満足度

	非常に満足		やや満足		あまり満足していない		全く満足していない		合計
刑事施設	408	8.3%	1999	40.4%	1761	35.6%	774	15.7%	4942
少年施設	81	14.7%	291	52.8%	143	26.0%	36	6.5%	551



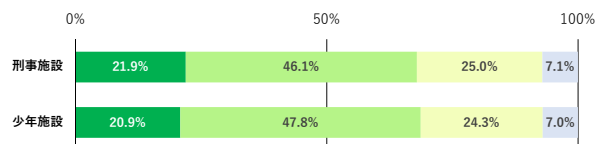
(9) 現在最もストレスを感じている施設の設備

	職員の執務設備		職員の施設内の居住設備		収容棟の導線		被収容者の居住設備		特になし		合計
刑事施設	1617	32.2%	1078	21.5%	651	13.0%	191	3.8%	1482	29.5%	5019
少年施設	156	28.1%	159	28.6%	43	7.7%	36	6.5%	162	29.1%	556



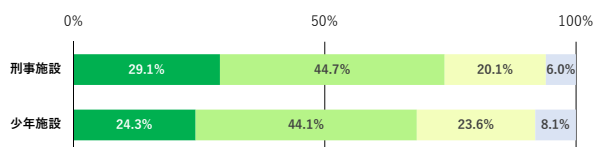
(10) 書類作成、物品管理などの方法やシステムが古いこと

	非常にストレス		ややストレス		あまりストレス感じない		ストレスほとんど感じない		合計
刑事施設	1095	21.9%	2304	46.1%	1248	25.0%	354	7.1%	5001
少年施設	116	20.9%	266	47.8%	135	24.3%	39	7.0%	556



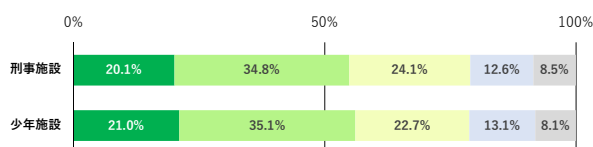
(11) 一定の場合の官舎への居住の義務付けや外出時の届出義務等により生活が拘束されること

	非常にストレス		ややストレス		あまりストレス感じない		ストレスほとんど感じない		合計
刑事施設	1458	29.1%	2238	44.7%	1008	20.1%	300	6.0%	5004
少年施設	135	24.3%	245	44.1%	131	23.6%	45	8.1%	556



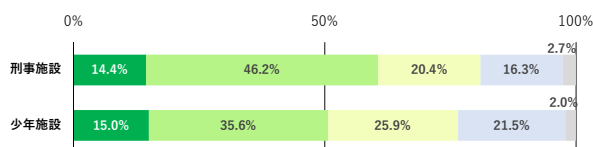
(12) 官舎の立地や居住環境

	非常にストレス		ややストレス		あまりストレス感じない		ストレスほとんど感じない		住んだことがない		合計
刑事施設	1009	20.1%	1745	34.8%	1209	24.1%	630	12.6%	425	8.5%	5018
少年施設	117	21.0%	195	35.1%	126	22.7%	73	13.1%	45	8.1%	556



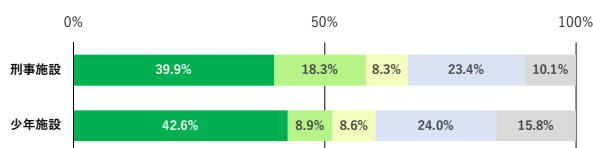
(13) 仕事上のストレスの原因

	被収容者との関係		職場での人間関係		業務の内容		執務環境・勤務形態		地域社会や関係機関、その他世間との関係		合計
刑事施設	723	14.4%	2312	46.2%	1022	20.4%	817	16.3%	134	2.7%	5008
少年施設	83	15.0%	197	35.6%	143	25.9%	119	21.5%	11	2.0%	553



(14) 仕事上、最もストレスを感じる人間関係

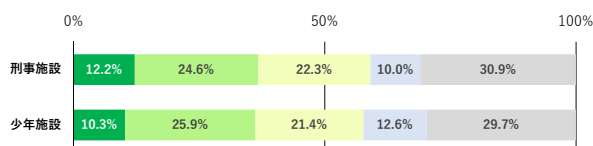
	幹部職員※		直属の上司		直属の部下		同僚である先輩		同僚である後輩		合計
刑事施設	1991	39.9%	910	18.3%	413	8.3%	1165	23.4%	505	10.1%	4984
少年施設	234	42.6%	49	8.9%	47	8.6%	132	24.0%	87	15.8%	549



※回答者が幹部職員の場合、他の幹部職員との関係

(15) 上級官庁（矯正管区・矯正局）職員との関係

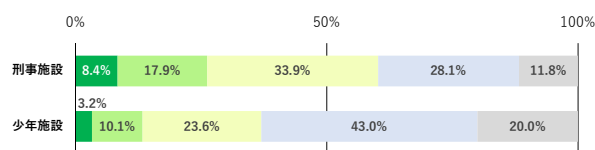
	非常にストレス		ややストレス		あまりストレス感じない		ストレスほとんど感じない		業務上関わらない		合計
刑事施設	611	12.2%	1235	24.6%	1120	22.3%	502	10.0%	1554	30.9%	5022
少年施設	57	10.3%	144	25.9%	119	21.4%	70	12.6%	165	29.7%	555



※ (16) ~ (22) は、同じチーム（所属部署）のメンバーにどの程度当てはまるかを回答

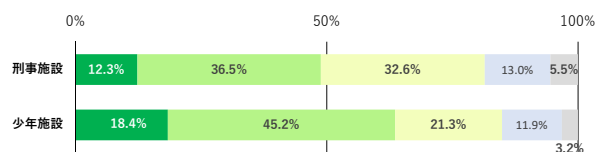
(16) チームメンバーがミスをする時、しばしば白い眼で見られる

	非常に当てはまる	かなり当てはまる	どちらともいえない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
刑事施設	420	897	1704	1409	590	5020
少年施設	18	56	131	238	111	554



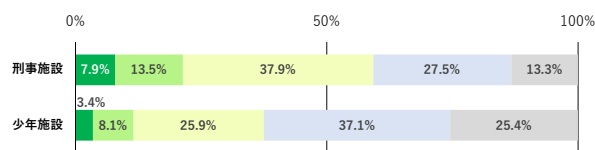
(17) このチームメンバーは、問題や困難について、話し合うことができる

	非常に当てはまる	かなり当てはまる	どちらともいえない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
刑事施設	618	1834	1638	654	277	5021
少年施設	102	251	118	66	18	555



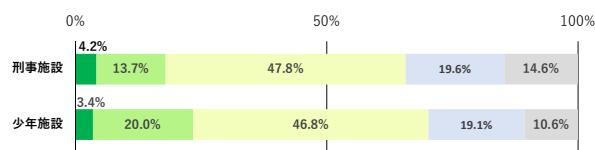
(18) このチームメンバーは、自分とは異なるという理由で他者を拒絶する可能性がある

	非常に当てはまる	かなり当てはまる	どちらともいえない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
刑事施設	395	678	1902	1379	668	5022
少年施設	19	45	144	206	141	555



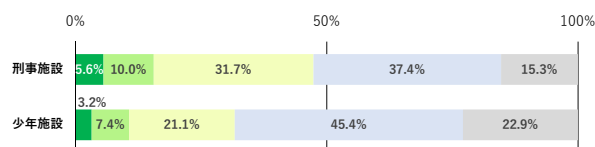
(19) このチームでは、リスクを取っても安全だ

	非常に当てはまる	かなり当てはまる	どちらともいえない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
刑事施設	209	689	2398	985	734	5015
少年施設	19	111	260	106	59	555



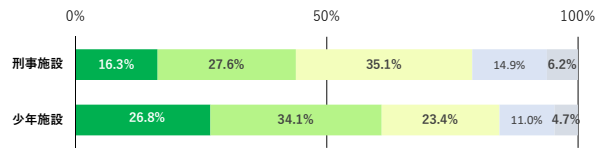
(20) このチームでは、他のメンバーに助けを求めることは困難だ

	非常に当てはまる	かなり当てはまる	どちらともいえない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
刑事施設	279	502	1591	1873	768	5013
少年施設	18	41	117	252	127	555



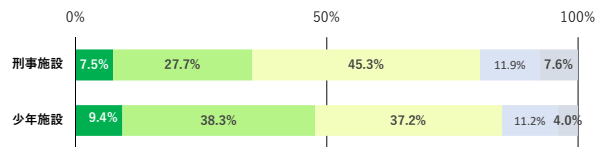
(21) このチームには、私の努力を無駄にしようとするメンバーはいない

	非常にあてはまる		かなりあてはまる		どちらともいえない		あまりあてはまらない		全くあてはまらない		合計
刑事施設	818	16.3%	1384	27.6%	1761	35.1%	746	14.9%	311	6.2%	5020
少年施設	149	26.8%	189	34.1%	130	23.4%	61	11.0%	26	4.7%	555



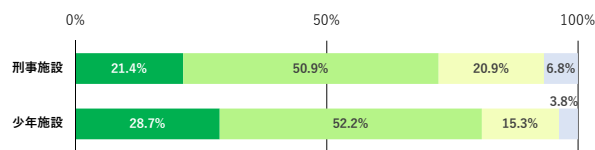
(22) このチームのメンバーと一緒に仕事をするとき、私ならではのスキルや才能が価値を認められ、生かされている

	非常にあてはまる		かなりあてはまる		どちらともいえない		あまりあてはまらない		全くあてはまらない		合計
刑事施設	376	7.5%	1392	27.7%	2274	45.3%	598	11.9%	381	7.6%	5021
少年施設	52	9.4%	213	38.3%	207	37.2%	62	11.2%	22	4.0%	556



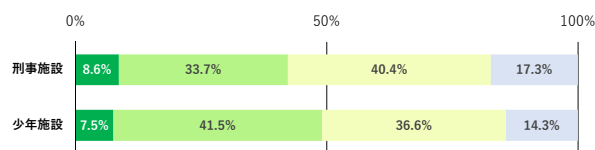
(23) 職場では、日頃の処遇や業務処理について、ざっくばらんに話し合う雰囲気がある

	非常にある		ややある		あまりない		全くない		合計
刑事施設	1063	21.4%	2530	50.9%	1041	20.9%	336	6.8%	4970
少年施設	159	28.7%	289	52.2%	85	15.3%	21	3.8%	554



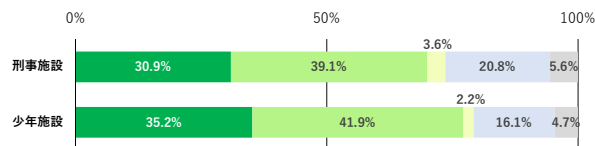
(24) 職場では、仕事上の課題やストレスの要因を共有し、改善策を発言・討議できる機会や時間がある

	十分にある		ややある		あまりない		全くない		合計
刑事施設	418	8.6%	1636	33.7%	1962	40.4%	842	17.3%	4858
少年施設	41	7.5%	226	41.5%	199	36.6%	78	14.3%	544



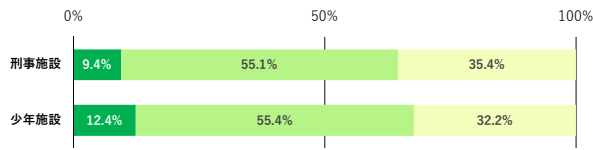
(25) 処遇や業務処理について、迷ったり違和感を抱いたりしたときの相談相手

	誰にでも		上司か同僚		上司にのみ		同僚にのみ		相談相手はいない		合計
刑事施設	1550	30.9%	1963	39.1%	180	3.6%	1042	20.8%	282	5.6%	5017
少年施設	195	35.2%	232	41.9%	12	2.2%	89	16.1%	26	4.7%	554



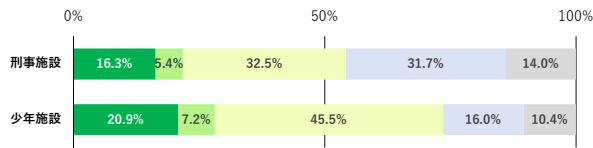
(26) 退職について

	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		合計
刑事施設	468	9.4%	2737	55.1%	1760	35.4%	4965
少年施設	68	12.4%	304	55.4%	177	32.2%	549



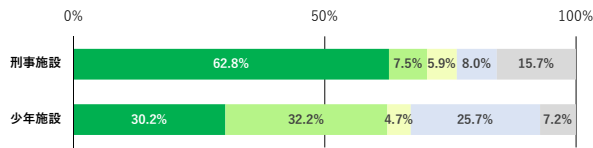
(27) (26) で①か②の場合、その理由

	給与・待遇・人事		執務環境・居住環境		業務内容・勤務形態		職場の人間関係		その他		合計
刑事施設	521	16.3%	173	5.4%	1038	32.5%	1012	31.7%	448	14.0%	3192
少年施設	78	20.9%	27	7.2%	170	45.5%	60	16.0%	39	10.4%	374



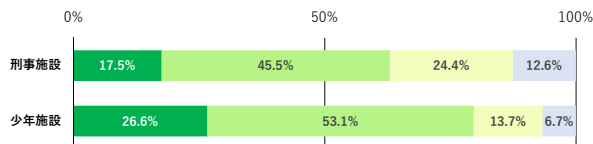
(28) この仕事に就職する決め手となった要因

	国家公務員という身分や安定性		罪を犯した人の改善更生に携われる		社会の治安を守ること に貢献できる		専門的な技能や経験を 生かせる		他に就職先がなかった		合計
刑事施設	3109	62.8%	372	7.5%	294	5.9%	397	8.0%	778	15.7%	4950
少年施設	168	30.2%	179	32.2%	26	4.7%	143	25.7%	40	7.2%	556



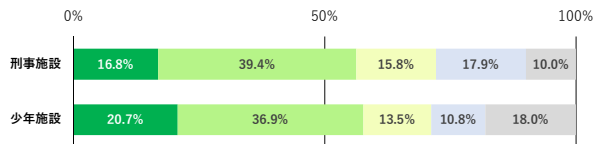
(29) 矯正職員としての仕事に使命感や誇りを感じますか

	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		合計
刑事施設	867	17.5%	2252	45.5%	1210	24.4%	622	12.6%	4951
少年施設	148	26.6%	295	53.1%	76	13.7%	37	6.7%	556



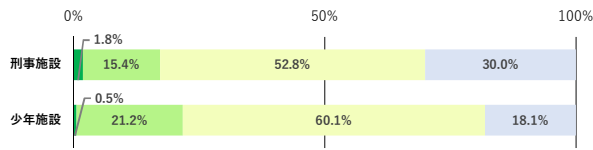
(30) (29) で③か④の場合、その理由

	使命感や誇りを感じる業務を担当していない		業務が社会の役に立っている実感がない		職場で仕事の意義を否定するような言動を見聞きする		社会的に評価されていない		自分の意思や能力を發揮する機会に乏しい		合計
刑事施設	309	16.8%	724	39.4%	291	15.8%	329	17.9%	183	10.0%	1836
少年施設	23	20.7%	41	36.9%	15	13.5%	12	10.8%	20	18.0%	111



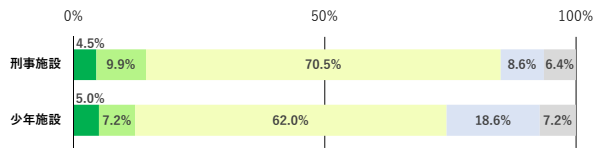
(31) 矯正職員の仕事の困難さに対する社会や国民からの理解度

	十分理解されている	ある程度理解されている	あまり理解されていない	全く理解されていない	合計
刑事施設	90 1.8%	750 15.4%	2578 52.8%	1467 30.0%	4885
少年施設	3 0.5%	116 21.2%	329 60.1%	99 18.1%	547



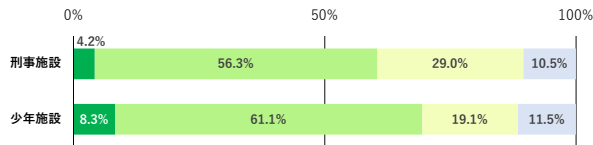
(32) 矯正職員に対する社会や国民からの印象

	罪を犯した人に対応する困難な業務を行う立派な職業	国家公務員として、ある程度信頼されている	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	人の嫌がるつらい仕事をしている人	犯罪者と接する人達なので、できれば関わりたくない	合計
刑事施設	226 4.5%	499 9.9%	3540 70.5%	432 8.6%	321 6.4%	5018
少年施設	28 5.0%	40 7.2%	344 62.0%	103 18.6%	40 7.2%	555



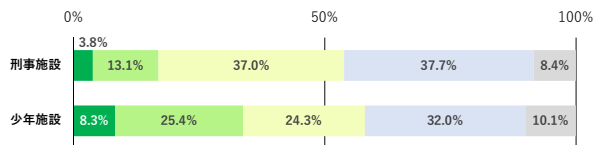
(33) 矯正職員であることを身内や知人に話すことに対する抵抗感

	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	④曖昧にする、隠すことがある	合計
刑事施設	210 4.2%	2816 56.3%	1453 29.0%	525 10.5%	5004
少年施設	46 8.3%	339 61.1%	106 19.1%	64 11.5%	555



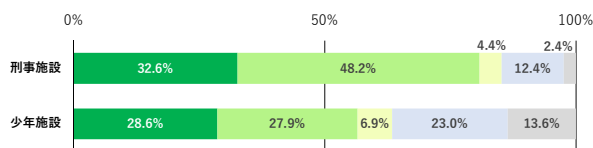
(34) (33) で③か④の場合、抵抗がある理由

	警戒されると思う	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	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	業務内容を興味本位で聞かれると思う	その他	合計
刑事施設	75 3.8%	257 13.1%	725 37.0%	740 37.7%	165 8.4%	1962
少年施設	14 8.3%	43 25.4%	41 24.3%	54 32.0%	17 10.1%	169



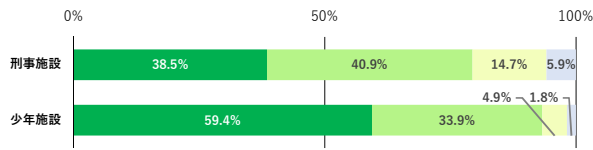
(35) 矯正施設や矯正職員のことについて、特に社会や国民に理解してほしいこと

	職務の困難性や勤務上の苦勞	被收容者の実態	施設内の秩序維持の重要性	社会における必要性	処遇力・専門性の高さや仕事の魅力	合計
刑事施設	1626 32.6%	2402 48.2%	220 4.4%	617 12.4%	121 2.4%	4986
少年施設	158 28.6%	154 27.9%	38 6.9%	127 23.0%	75 13.6%	552



(36) 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いませんか

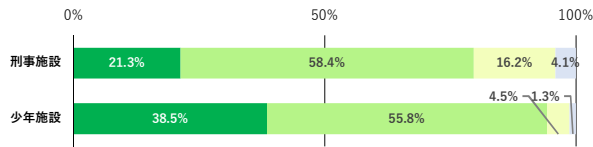
	そう思っている	ややそう思っている	あまりそう思わない	思わない	合計
刑事施設	1922 38.5%	2039 40.9%	736 14.7%	293 5.9%	4990
少年施設	328 59.4%	187 33.9%	27 4.9%	10 1.8%	552



3 組織風土等

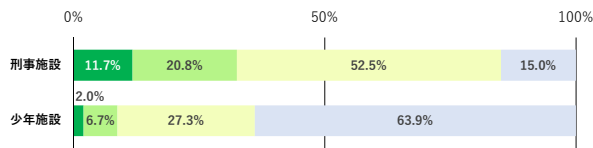
(37) 職場の人達から、被收容者の人権に十分配慮する意識が感じられますか

	そう思う	ある程度そう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計
刑事施設	1067 21.3%	2924 58.4%	811 16.2%	206 4.1%	5008
少年施設	214 38.5%	310 55.8%	25 4.5%	7 1.3%	556



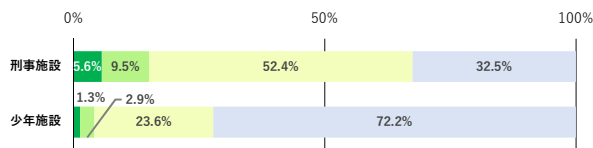
(38) 被收容者に接する際の、周囲の職員の意識

	刑前などの理由で收容されており、多少辛い目にあっても仕方ない	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	規律に則り肃々と対応することが重要	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	合計
刑事施設	587 11.7%	1041 20.8%	2625 52.5%	748 15.0%	5001
少年施設	11 2.0%	37 6.7%	150 27.3%	351 63.9%	549



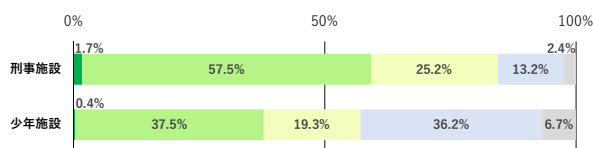
(39) 被收容者に接する際の、自分自身の意識

	刑前などの理由で收容されており、多少辛い目にあっても仕方ない	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	規律に則り肃々と対応することが重要	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	合計
刑事施設	279 5.6%	473 9.5%	2613 52.4%	1620 32.5%	4985
少年施設	7 1.3%	16 2.9%	130 23.6%	397 72.2%	550



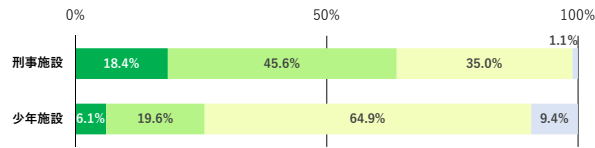
(40) 被收容者への言葉遣いについて、どのように思いますか

	常に指示命令的な言葉遣いをする必要	状況や場面に応じ指示命令的な言葉遣いをする必要	特性に応じて、指示命令的な言葉遣いをする必要	指示命令的な言葉遣いを極力避け、対一般人と同じ言葉遣いをするべき	常に対一般人と同じ言葉遣いであるべき	合計
刑事施設	87 1.7%	2886 57.5%	1265 25.2%	665 13.2%	118 2.4%	5021
少年施設	2 0.4%	208 37.5%	107 19.3%	201 36.2%	37 6.7%	555



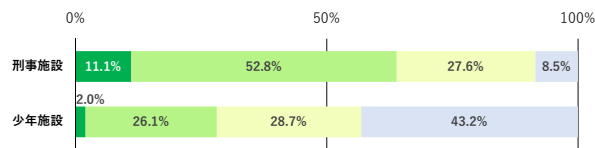
(41) 被收容者と個別に会話をするについて、どのように考えていますか

	龍格等の事故防止のため、個別に会話すべきではない		処遇上の必要に応じて個別の会話はあるが、望ましくない		処遇上の必要に応じて個別の会話はあるし、大事なこと		処遇上の必要に応じて積極的に個別の会話をするべき		合計
刑事施設	922	18.4%	2289	45.6%	1756	35.0%	56	1.1%	5023
少年施設	34	6.1%	109	19.6%	361	64.9%	52	9.4%	556



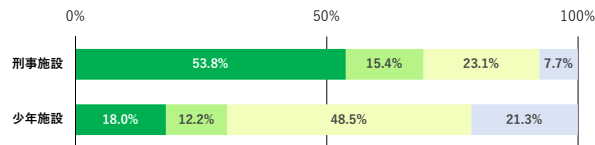
(42) 被收容者に対して、矯正職員はどんな存在であるべきだと思いますか

	反則行為を見逃さず、規律秩序を維持する強い存在		一定の距離を保ちつつ、冷静に対応する存在		反省と改善更生を促す存在		寄り添い、社会復帰に向けて共に歩む存在		合計
刑事施設	556	11.1%	2643	52.8%	1380	27.6%	426	8.5%	5005
少年施設	11	2.0%	144	26.1%	158	28.7%	238	43.2%	551



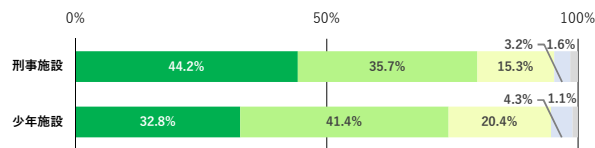
(43) あなたの職場では、どのようなタイプの職員が評価されていると感じますか

	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		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		デスクワークに長け、上司の指示に素直に従うタイプ		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		合計
刑事施設	2692	53.8%	773	15.4%	1156	23.1%	383	7.7%	5004
少年施設	99	18.0%	67	12.2%	267	48.5%	117	21.3%	550



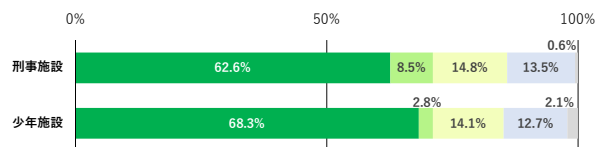
(44) 非常時に非常ベルを鳴らすことへの抵抗感

	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		合計
刑事施設	2206	44.2%	1783	35.7%	764	15.3%	158	3.2%	78	1.6%	4989
少年施設	182	32.8%	230	41.4%	113	20.4%	24	4.3%	6	1.1%	555



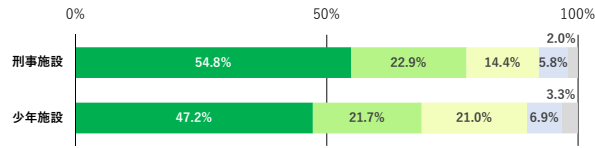
(45) (44) で③～⑤の場合、その理由

	他の職員の負担になる		上司又は先輩から怒られる		対応力がないと思われる		自分の仕事が増える		被收容者の反感を買う		合計
刑事施設	622	62.6%	84	8.5%	147	14.8%	134	13.5%	6	0.6%	993
少年施設	97	68.3%	4	2.8%	20	14.1%	18	12.7%	3	2.1%	142



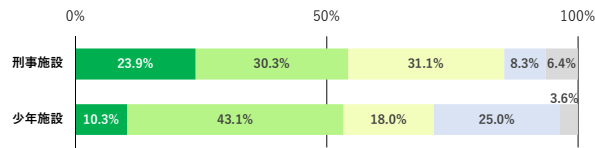
(46) 業務遂行上、最も拠り所になっているもの

	法律・規則・訓令・通達		所内内規		幹部の指示		先輩職員の指示		同僚間のルール		合計
刑事施設	2734	54.8%	1144	22.9%	719	14.4%	288	5.8%	100	2.0%	4985
少年施設	261	47.2%	120	21.7%	116	21.0%	38	6.9%	18	3.3%	553



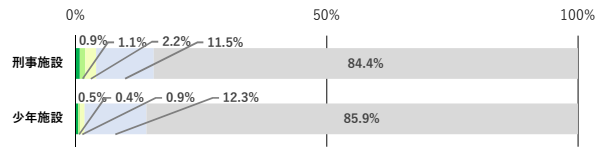
(47) 被收容者の処遇で重視していること

	被收容者への公平な対応		特性に応じた処遇		規律秩序の維持		改善更生に向けた働き掛け		籠絡の防止		合計
刑事施設	1198	23.9%	1514	30.3%	1556	31.1%	413	8.3%	322	6.4%	5003
少年施設	57	10.3%	239	43.1%	100	18.0%	139	25.0%	20	3.6%	555



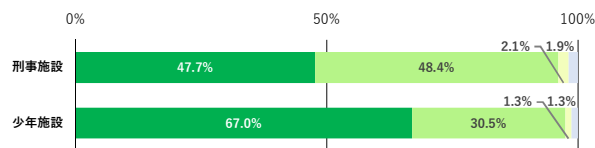
(48) 直近3年間で被收容者から、暴力を振るわれたり、脅されたりしたことはありますか

	20回以上		10回～19回		5回～9回		1回～4回		ない		合計
刑事施設	43	0.9%	55	1.1%	108	2.2%	575	11.5%	4224	84.4%	5005
少年施設	3	0.5%	2	0.4%	5	0.9%	68	12.3%	476	85.9%	554



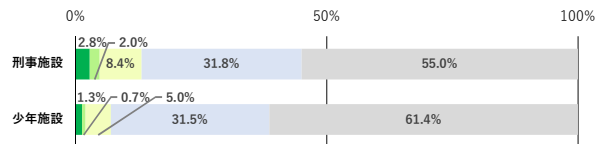
(49) 被收容者から、暴力を振るわれたり、脅されたりした場合の職場における対応

	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		報告書の作成や懲罰は適正に行われるが、職員に特段のケアやフォローアップは行われていない		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		報告をしても取り上げてもらえない場合がある		合計
刑事施設	2372	47.7%	2408	48.4%	102	2.1%	93	1.9%	4975
少年施設	369	67.0%	168	30.5%	7	1.3%	7	1.3%	551



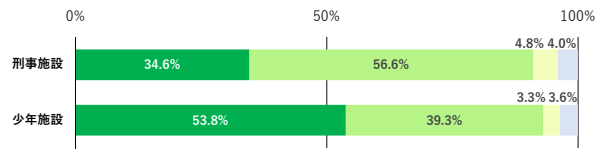
(50) 直近3年間で被收容者から、暴言や侮辱するような言動をされたことはありますか

	50回以上		30回～49回		10回～29回		1回～9回		ない		合計
刑事施設	140	2.8%	98	2.0%	418	8.4%	1587	31.8%	2743	55.0%	4986
少年施設	7	1.3%	4	0.7%	28	5.0%	175	31.5%	341	61.4%	555



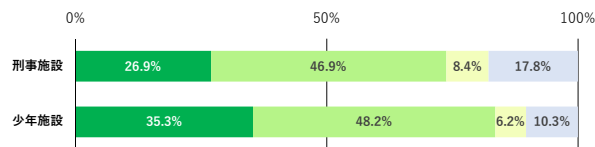
(51) 被收容者から、暴言や侮辱するような言動を受けた場合の職場における対応

	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		報告書の作成や懲罰は適正に行われるが、職員に特段のケアやフォローアップは行われていない		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		報告をしても取り上げてもらえない場合がある		合計
刑事施設	1729	34.6%	2827	56.6%	241	4.8%	202	4.0%	4999
少年施設	297	53.8%	217	39.3%	18	3.3%	20	3.6%	552



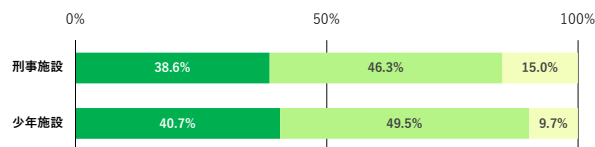
(52) 処遇や調査、その他業務を行う上で、適法又は適切か、違法又は不適切かが分かる内規・マニュアル等が職員の間で共有されていますか

	内規、マニュアル等が共有され、業務の基準が明確化され、迷わない		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		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、業務上迷わない		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		合計
刑事施設	1346	26.9%	2341	46.9%	418	8.4%	890	17.8%	4995
少年施設	195	35.3%	266	48.2%	34	6.2%	57	10.3%	552



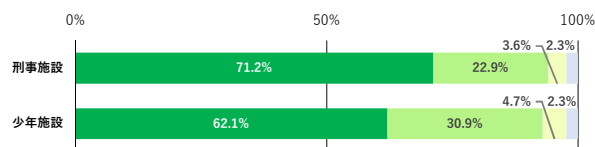
(53) 施設長が異動により交代すると、施設はどのように変わると感じますか

	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		前任と方針が異なる場合、変化する		大きく変化することはない		合計
刑事施設	1935	38.6%	2320	46.3%	753	15.0%	5008
少年施設	226	40.7%	275	49.5%	54	9.7%	555



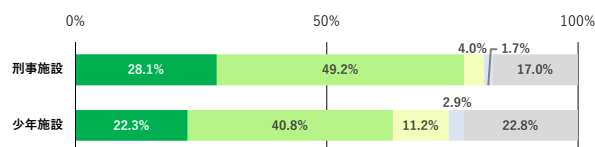
(54) 職務における制服着用の必要性

	必要		ある程度必要		あまり必要ではない		必要ではない		合計
刑事施設	3567	71.2%	1147	22.9%	181	3.6%	115	2.3%	5010
少年施設	345	62.1%	172	30.9%	26	4.7%	13	2.3%	556



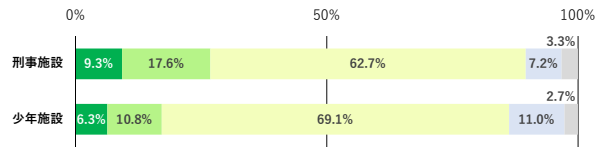
(55) 制服に関する希望

	支給数の増加		機能性の改善		施設外で着用しても違和感のないデザイン		より一層厳格な雰囲気のデザイン		特に希望はない		合計
刑事施設	1411	28.1%	2468	49.2%	200	4.0%	84	1.7%	853	17.0%	5016
少年施設	124	22.3%	227	40.8%	62	11.2%	16	2.9%	127	22.8%	556



(56) 「刑務官」という名称に対する感覚

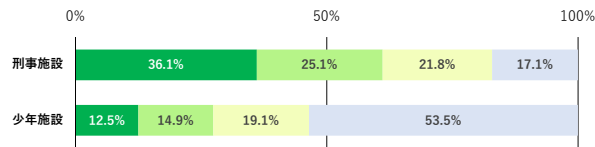
	とても良い名称	ある程度良い名称	特になんとも思わない	あまり良く思わない	嫌なので変えてほしい	合計
刑事施設	466 9.3%	885 17.6%	3152 62.7%	360 7.2%	165 3.3%	5028
少年施設	35 6.3%	60 10.8%	383 69.1%	61 11.0%	15 2.7%	554



4 被収容者の処遇における特性の把握等

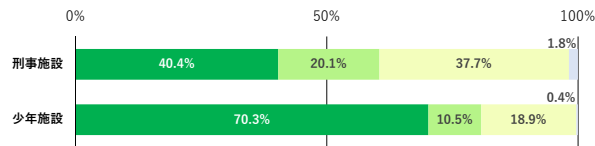
(57) 業務上、担当している被収容者の特性をどこまで把握していますか

	①医療上、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	合計
刑事施設	1793 36.1%	1245 25.1%	1084 21.8%	848 17.1%	4970
少年施設	69 12.5%	82 14.9%	105 19.1%	295 53.5%	551



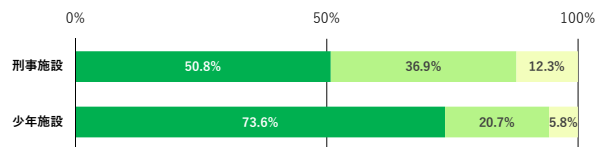
(58) 個々の被収容者の特性や処遇上の留意事項について、職員の間で十分に情報共有され、特性等に配慮した処遇がなされる状況になっていますか

	そのような状況になっている	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	特定の処遇困難者の特性等以外あまり共有されず、それ以外は基本的に一律の処遇	共有されておらず、被収容者は全て一律の処遇	合計
刑事施設	2024 40.4%	1007 20.1%	1891 37.7%	91 1.8%	5013
少年施設	390 70.3%	58 10.5%	105 18.9%	2 0.4%	555



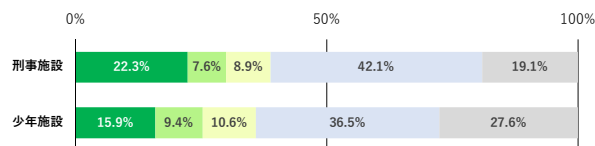
(59) 医療や福祉等について、専門的な知見が必要な場合、相談できる専門家はいますか

	専門家おり、相談している	いるが相談していない	専門家はいない	合計
刑事施設	2532 50.8%	1842 36.9%	612 12.3%	4986
少年施設	409 73.6%	115 20.7%	32 5.8%	556



(60) 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

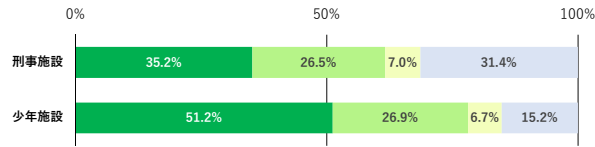
	高齢者、知的な問題、精神疾患のある者に関する処遇（教育・指導含む。以下同じ）	反社会的組織に所属する者への処遇や調査	籠絡しようとする者への処遇や調査	好訴者への処遇や調査	暴力的な受刑者（大声や暴言を発する受刑者を含む）への処遇や調査	合計
刑事施設	1116 22.3%	380 7.6%	443 8.9%	2103 42.1%	953 19.1%	4995
少年施設	88 15.9%	52 9.4%	59 10.6%	202 36.5%	153 27.6%	554



5 救済制度

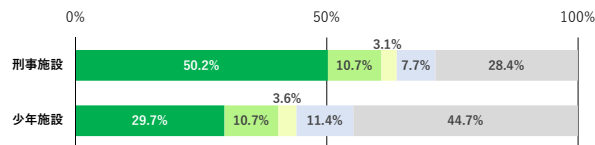
(61) 被收容者の不服申立制度について、どのような実務的意義があると思いますか

	不適切な処遇を受けた被收容者の救済		不適切な処遇の予防効果		自己の職務執行の在り方を向上させる参考		被收容者の不満・ストレスの受け皿		合計
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
刑事施設	1760	35.2%	1324	26.5%	349	7.0%	1571	31.4%	5004
少年施設	283	51.2%	149	26.9%	37	6.7%	84	15.2%	553



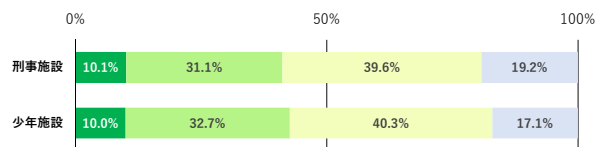
(62) 被收容者の不服申立制度について、どのような問題があると感じますか

	申出の件数の多さや事務処理量の多さ		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		申出に対する十分な調査が行われていない		処理の基準が不明確である		特段の問題は感じない		合計
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
刑事施設	2517	50.2%	535	10.7%	154	3.1%	386	7.7%	1422	28.4%	5014
少年施設	164	29.7%	59	10.7%	20	3.6%	63	11.4%	247	44.7%	553



(63) 日常の業務の中で、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

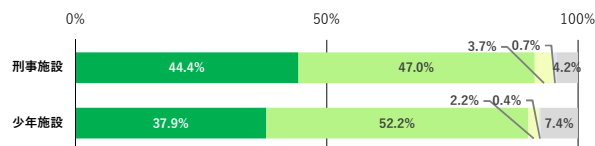
	常に意識している		時々意識している		あまり意識していない		全く意識していない		合計
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
刑事施設	504	10.1%	1555	31.1%	1980	39.6%	959	19.2%	4998
少年施設	55	10.0%	180	32.7%	222	40.3%	94	17.1%	551



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

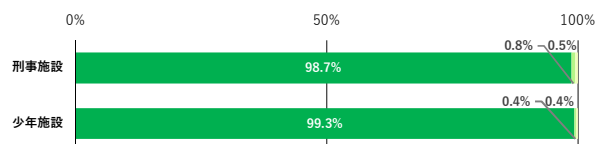
(64) 令和4年度に発覚した名古屋刑務所事案（本件）について、どのように思いますか

	このような事案が起こるとは信じられない		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		同様の事案を周囲で見聞きており、驚かない		小さな事案であり、大ごとではない		自分も状況によっては起こし得る		合計
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
刑事施設	2226	44.4%	2359	47.0%	188	3.7%	34	0.7%	212	4.2%	5019
少年施設	211	37.9%	290	52.2%	12	2.2%	2	0.4%	41	7.4%	556



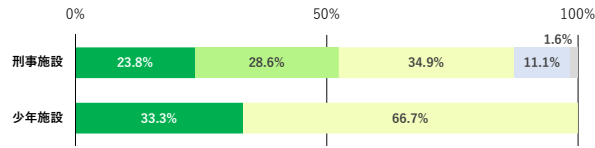
(65) 直近3年間で被收容者に暴力を振るったり、脅したり、いじめたりしたことはありますか

	① ない		② 脅したり、いじめたりしたことがある		③ 暴力を振るったりしたことがある		合計
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
刑事施設	4950	98.7%	38	0.8%	26	0.5%	5014
少年施設	552	99.3%	2	0.4%	2	0.4%	556



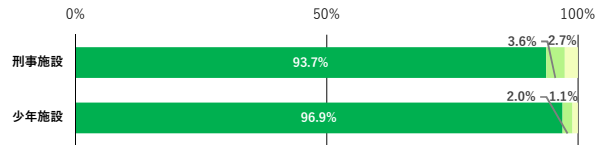
(66) (65) で②か③の場合、被収容者に暴力等をした理由

	被収容者の言動に立腹したから		施設の規律秩序の維持のため必要があったから		被収容者の言動とは無関係にストレスがたまっていったから		遊び半分、からかい半分だった		上司等の指示だった		合計
刑事施設	15	23.8%	18	28.6%	22	34.9%	7	11.1%	1	1.6%	63
少年施設	1	33.3%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	3



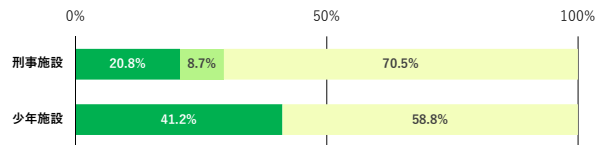
(67) 直近3年間で他の職員が被収容者に暴力等をしているのを見聞きしたことはありますか

	①ない		②脅したり、いじめたりしているのを見聞きした		③暴力を見聞きした		合計
刑事施設	4627	93.7%	180	3.6%	132	2.7%	4939
少年施設	530	96.9%	11	2.0%	6	1.1%	547



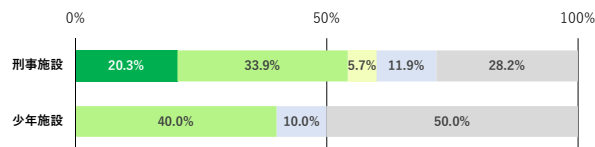
(68) (67) で②か③の場合、その後、どのような対応をとったか

	①上司に報告した		②報告はせず、暴行等を行った職員に注意した		③特に何もしなかった		合計
刑事施設	62	20.8%	26	8.7%	210	70.5%	298
少年施設	7	41.2%	0	0.0%	10	58.8%	17



(69) (68) で②か③の場合、上司への報告をしなかった理由

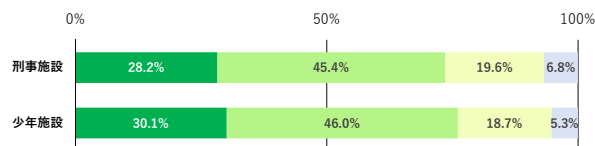
	事情聴取などで時間を取られ面倒		報告すると逆恨みされる		自分も同様のことをしたことがあり、気が引けた		暴力等を振るった者が処分を受けなくなり、かわいそう		被収容者にも問題がある		合計
刑事施設	46	20.3%	77	33.9%	13	5.7%	27	11.9%	64	28.2%	227
少年施設	0	0.0%	4	40.0%	0	0.0%	1	10.0%	5	50.0%	10



7 再発防止策等 (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)

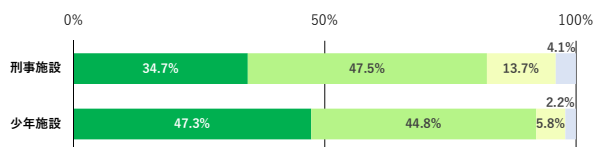
(70) 処遇スキルや人権意識の向上、アンガーマネジメントなどによる個々の職員の対応力の強化

	とても有効		やや有効		あまり有効ではない		有効ではない		合計
刑事施設	1407	28.2%	2264	45.4%	980	19.6%	337	6.8%	4988
少年施設	166	30.1%	254	46.0%	103	18.7%	29	5.3%	552



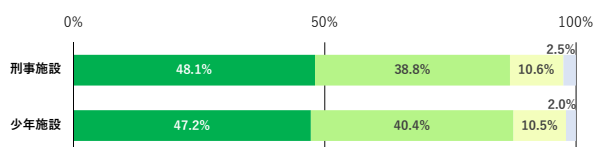
(71) 複数担当制によるチーム処遇の推進など組織としての処遇体制・フォロー体制の強化

	とても有効		やや有効		あまり有効ではない		有効ではない		合計
刑事施設	1739	34.7%	2382	47.5%	686	13.7%	203	4.1%	5010
少年施設	263	47.3%	249	44.8%	32	5.8%	12	2.2%	556



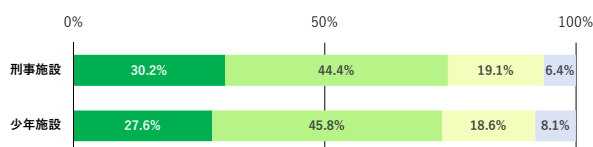
(72) 業務の自動化・簡素化・効率化など職員負担を軽減するシステムの導入

	とても有効		やや有効		あまり有効ではない		有効ではない		合計
刑事施設	2409	48.1%	1945	38.8%	531	10.6%	127	2.5%	5012
少年施設	262	47.2%	224	40.4%	58	10.5%	11	2.0%	555



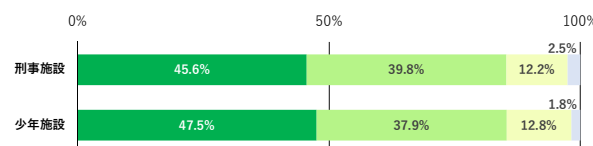
(73) 監視カメラの増設やウェアラブルカメラの導入による発見・抑止システムの強化

	とても有効		やや有効		あまり有効ではない		有効ではない		合計
刑事施設	1507	30.2%	2217	44.4%	955	19.1%	318	6.4%	4997
少年施設	153	27.6%	254	45.8%	103	18.6%	45	8.1%	555



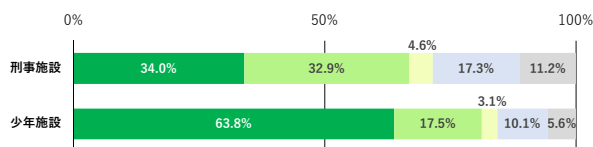
(74) 待遇・採用方法の見直しによる職員の質の向上

	とても有効		やや有効		あまり有効ではない		有効ではない		合計
刑事施設	2279	45.6%	1989	39.8%	610	12.2%	125	2.5%	5003
少年施設	263	47.5%	210	37.9%	71	12.8%	10	1.8%	554



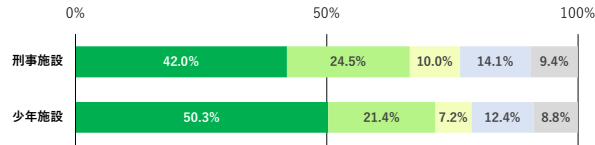
(75) 矯正職員に採用された時、どのようなことが大切と考えていたか

	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		国家公務員として国民のために働くこと		先輩や上司に評価されること		過誤を起こさないこと		とりあえず仕事をこなして給与を得ること		合計
刑事施設	1706	34.0%	1651	32.9%	231	4.6%	870	17.3%	561	11.2%	5019
少年施設	354	63.8%	97	17.5%	17	3.1%	56	10.1%	31	5.6%	555



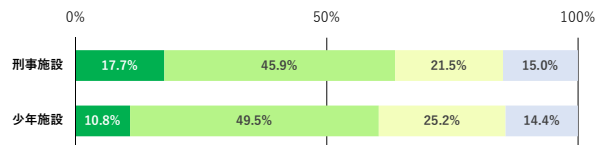
(76) (75) で答えたことは、採用後、現在までの仕事を続ける中で、どのように変化したか

	特に変化はない		より前向きに仕事に取り組むようになった		先輩や上司の指示に従うことを重視		その目を問題なく過ごすことを重視		仕事が進んで嫌になった		合計
刑事施設	2113	42.0%	1231	24.5%	502	10.0%	707	14.1%	472	9.4%	5025
少年施設	280	50.3%	119	21.4%	40	7.2%	69	12.4%	49	8.8%	557



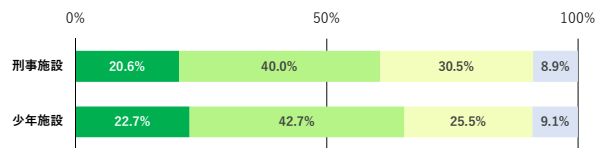
(77) 矯正研修所・矯正局・管区が行う研修は、十分だと思いますか。

	①十分		②大体十分		③やや不十分		④不十分		合計
刑事施設	871	17.7%	2265	45.9%	1058	21.5%	738	15.0%	4932
少年施設	60	10.8%	275	49.5%	140	25.2%	80	14.4%	555



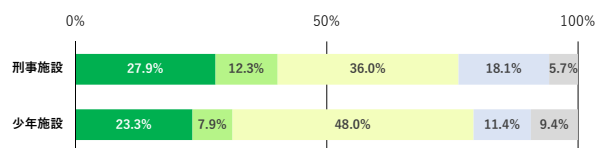
(78) (77) で③か④の場合、その理由

	必要な知識・技能の範囲をカバーしていない		実務と合致していない		効果的でない		研修のタイミングが悪い		合計
刑事施設	371	20.6%	719	40.0%	548	30.5%	161	8.9%	1799
少年施設	50	22.7%	94	42.7%	56	25.5%	20	9.1%	220



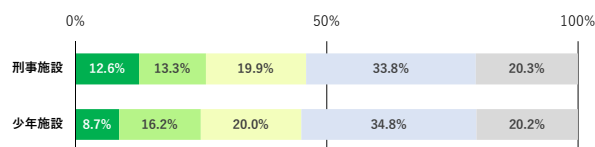
(79) どのような研修を強化すべきだと思いますか

	幹部に対する組織マネジメント		職員のセルフコントロール		特性に応じた処遇に関する研修		人権意識の向上や不適正処遇防止に関する研修		福祉・介護医療的ケア、社会復帰支援に関する研修		合計
刑事施設	1394	27.9%	617	12.3%	1802	36.0%	903	18.1%	286	5.7%	5002
少年施設	129	23.3%	44	7.9%	266	48.0%	63	11.4%	52	9.4%	554



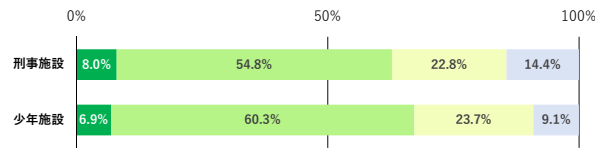
(80) どのような研修の方法をより取り入れるべきだと思いますか

	講義		グループワーク		実演型の研修		実際の業務を行わせながら指導を行う方式		実際の処遇や調査の映像やVR等を活用した実践的研修		合計
刑事施設	633	12.6%	666	13.3%	999	19.9%	1692	33.8%	1018	20.3%	5008
少年施設	48	8.7%	90	16.2%	111	20.0%	193	34.8%	112	20.2%	554



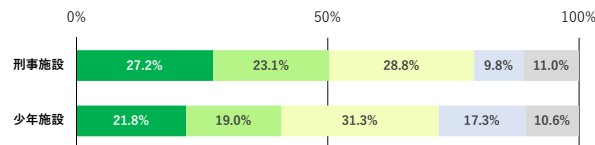
(81) 矯正施設における業務を通じた職員育成（OJTによる実務研修）の状況

	①有効に機能している		②おおむね機能している		③やや機能していない		④機能していない		合計
刑事施設	394	8.0%	2712	54.8%	1128	22.8%	713	14.4%	4947
少年施設	38	6.9%	333	60.3%	131	23.7%	50	9.1%	552



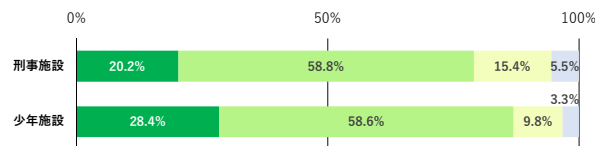
(82) (81) で③か④の場合、その理由

	意識的・積極的な指導が行われていない	指導内容が人によって違う	指導の機会が少ない	指導者が限られている	指導方法が不適切で効果的でない	合計					
刑事施設	498	27.2%	423	23.1%	527	28.8%	180	9.8%	202	11.0%	1830
少年施設	39	21.8%	34	19.0%	56	31.3%	31	17.3%	19	10.6%	179



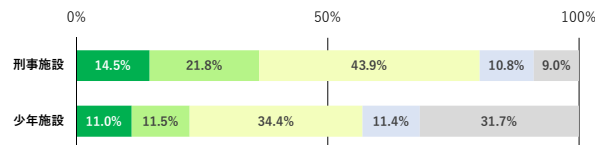
(83) 業務上の相談先やフォロー体制は十分だと思いますか

	十分である	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	相談先やフォローしてくれる相手があまりいない	自分で解決するしかない	合計				
刑事施設	1011	20.2%	2939	58.8%	769	15.4%	277	5.5%	4996
少年施設	157	28.4%	324	58.6%	54	9.8%	18	3.3%	553



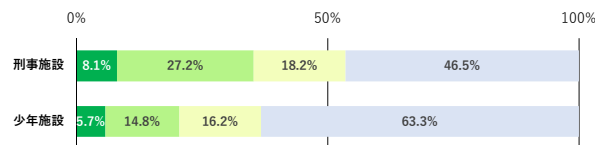
(84) 今後導入される拘禁刑について、不安や懸念していることはありますか

	特に不安や懸念はない	業務量の増加	処遇の在り方の変化	法律や下位法令の変化	詳しいことを知らない	合計					
刑事施設	729	14.5%	1093	21.8%	2202	43.9%	540	10.8%	450	9.0%	5014
少年施設	61	11.0%	64	11.5%	191	34.4%	63	11.4%	176	31.7%	555



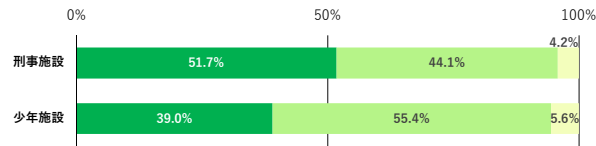
(85) 拘禁刑の創設により、刑務官は保安に特化し、教育・心理・福祉等の専門職が改善指導・教科指導や社会復帰支援を担当するという分業体制案について、どう思いますか

	自施設の現行体制を維持し、これを変更する必要はない	分業体制に賛成である	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	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	合計				
刑事施設	400	8.1%	1348	27.2%	904	18.2%	2302	46.5%	4954
少年施設	31	5.7%	80	14.8%	88	16.2%	343	63.3%	542



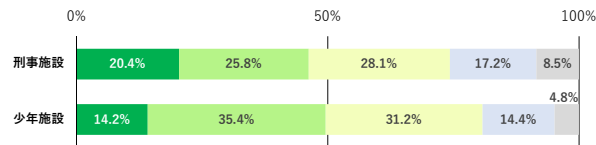
(86) あなたは被收容者に対して危険性や怖さを感じますか

	危険性や怖さを感じる		危険性を感じるが、怖いとは感じない		危険性も怖さも感じない		合計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
刑事施設	2586	51.7%	2204	44.1%	211	4.2%	5001
少年施設	217	39.0%	308	55.4%	31	5.6%	556



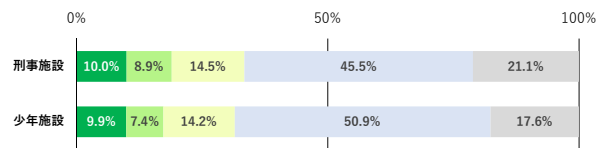
(87) 被收容者の改善更生をより一層推進するために、矯正施設において変化・改善すべき事項

	被收容者に対する意識		人的・物的体制		処遇スキル・知識		幹部のマネジメント能力・知識・リーダーシップ		作業や処遇プログラムを実施する体制		合計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
刑事施設	1022	20.4%	1292	25.8%	1409	28.1%	864	17.2%	424	8.5%	5011
少年施設	79	14.2%	197	35.4%	174	31.2%	80	14.4%	27	4.8%	557



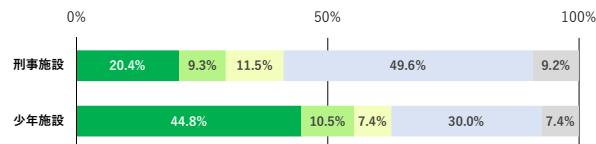
(88) 矯正全体として変化・改善すべき事項

	矯正局・矯正管区の施策		全国の施設の構造や設備		職員採用の方針		勤務形態や職員配置		予算・人員		合計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
刑事施設	500	10.0%	447	8.9%	724	14.5%	2275	45.5%	1055	21.1%	5001
少年施設	55	9.9%	41	7.4%	79	14.2%	283	50.9%	98	17.6%	556



(89) 矯正職員としての仕事を続けている理由

	充実感・やりがい		恵まれた人間関係		社会における必要性		収入や身分の安定性		その他		合計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
刑事施設	1019	20.4%	465	9.3%	572	11.5%	2476	49.6%	460	9.2%	4992
少年施設	248	44.8%	58	10.5%	41	7.4%	166	30.0%	41	7.4%	554



注1 各項目について不詳の者は除外している。

注2 四捨五入により、百分率の合算は100%にならない場合がある。

1 心理的安全性について

心理的安全性の定義について、代表的な2つのものを、出典とともに列挙します。

○「アイデア、質問、懸念、失敗を発言しても、このチームでは罰せられたり辱められたりしないだろうという信念」

(Edmondson, A., and Mortensen, M. (2021-04-19). What Psychological Safety Looks Like in a Hybrid Workplace. Harvard Business Review.)

○「自己イメージ、地位、キャリアを損なうのではないかと恐れることなく、ありのままの自己をオープンにし、自分に正直に行動することができる状態」

(Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33, 692–724.)

2 一般に、心理的安全性が低い組織はどのような問題を抱えており、どのような問題が生じるか

心理的安全性が低い組織は、パフォーマンスやクリエイティビティが下がり、多様な職員の持ち味を殺してしまいがちです。また、組織が抱える課題の解決や、組織に対する社会からの期待に応えるべく、高い機動性を発揮して動けるアジャイル型組織になれず、学習不能状態に陥り課題が温存されがちです。

以下、その根拠となる文献を列挙します。

○Google は、自社の技術部門と営業部門のパフォーマンスを調査した。その結果、チームのパフォーマンスは、チームメンバーの資質よりも、チームの心理的安全性によって決まることが明らかになった。

(Google (2012). Guide: Understand team effectiveness. Retrieved from <https://rework.withgoogle.com/print/guides/5721312655835136/>)

○平均的なチームでは、チーム内の多様性が高まれば高まるほど、残念ながらチームのパフォーマンスは低下する。しかし、心理的安全性の高いチームに限っては、チーム内の多様性が高まれば高まるほど、チームのパフォーマンスが高くなる。

(Bresman, H., and Edmondson, A. C. (2022). Exploring the relationship between team diversity, psychological safety and team performance: Evidence from pharmaceutical drug development. Harvard Business School Working Paper, No. 22-055.)

○心理的安全性の高いチームでは、従業員のクリエイティビティが高くなる。加えて、知識の共有度が高ければ、その効果は増大する。また、リーダーが謙虚なチームほど、心理的安全性が高くなる傾向がある。

(Wang, Y., Liu, J., & Zhu, Y. (2018). Humble leadership, psychological safety, knowledge sharing, and follower creativity: a cross-level investigation. *Frontiers in Psychology*, 1727.)

○組織をアジャイル型にしようとする試みは、その約半数が失敗する。インタビュー調査によると、成功の秘訣は、心理的安全性を高めることにある。

(Timothy R. Clark. (2022-02-21). Agile Doesn't Work Without Psychological Safety. *Harvard Business Review*.)

また、私たちの研究室では、まだ未発表ではありますが、以下のような知見を得ています。

○日本の企業を対象とした調査では、心理的安全性が高まると、職員のプレゼンティズム（自分もつ最大のパフォーマンスを 100%としたときに、今の職場ではその何%が損なわれているかを表す数値）が低下する。また、リーダーが謙虚だと、チームの心理的安全性が高くなる。

○法務省職員を対象とした調査では、心理的安全性が高まると、職員のエンゲージメントが高まり、うつ、不安、PTSD 傾向が改善する。また、リーダーが謙虚だと、チームの心理的安全性が高くなる。

○障害者の就労を支援する事業所を対象とした調査では、心理的安全性が高まると、クライアントである障害のある方々に対する支援者のスティグマ（差別的な感情や態度、言動）が低くなる。また、リーダーが謙虚だと、チームの心理的安全性が高くなる。

以上の知見を加味すると心理的安全性は、労働生産性やエンゲージメント、ウェルビーイングを向上させるだけでなく、サービス提供対象者に対する非人間的な態度や処遇を改善させる可能性があると言えます。

3 心理的安全性の低い組織を、どのように改善していくべきか

共通して、実質的なリーダーへの介入が有効であると示唆されます。

とくに、リーダーの謙虚さ（Humility）を高めることが、そのリーダーが率いているチームの心理的安全性を高めることにつながるという知見は、かなり頑強なものと言えるでしょう。

ここでいう「謙虚さ」とは、専門用語です。具体的には、以下の3つで定義されます。

- ①深い自己理解を求め続ける（得意な部分だけでなく、苦手な部分や、傷ついてきた過去の記憶など、現在の自分を形作る様々な側面を、他者の視点を取り入れることで客観視する）
- ②自分にはない他者の強みや貢献を素直に認める（自分が高評価になる物差しだけで他者を評価するのをやめ、自分が低評価になる物差しを含む多元的な物差しを常にもつ）
- ③ティーチャビリティ（無知の知をもち、つねに教えを乞う態度、学ぼうとする態度を持ち続ける）

とくに①は重要で、リーダーの自己理解を促進するプログラム（私たちは、当事者研究プログラムを開発してきました）を導入することが有効かもしれません。