

令和5年6月にアクションプランを策定してから2年が経過。本年6月に拘禁刑が施行されたことも踏まえ、これまでの取組を振り返ると共に、職員や受刑者のアンケート結果から取組の効果について分析。

68の取組のうち、67の取組が実行に移されているなど提言の内容はほぼ実現。大声騒音による保護室収容件数の減少などの変化のほか、多職種連携など改革に向けた取組と受刑者の受止めとの間に統計上有意な関係性があることについても確認。

今後も改革に向けた取組を継続しつつ、拘禁刑時代にふさわしい処遇に向けた取組を推進していく。

アクションプランに掲げられた主な取組の実施状況（令和7年6月1日時点）

アクションプランに掲げられた68の取組のうち、**約99%（67項目）の取組**が実行に移されている段階。  
**約87%（59項目）が、工程表の取組を完了**しており、アクションプランの内容は**ほぼ実現**されている。

1	処遇体制の充実	<b>拘禁刑時代の処遇の枠組みを整備</b> ・受刑者の集団編成の見直し：24の類型別に処遇するよう編成を見直し ・高齢、障害などの受刑者に対し、専門家を含むチームで支援する体制	
2	サポート体制・マネジメント体制の充実	<b>施設の状態を把握する仕組みを整備</b> ・休日夜間、複数の職員で勤務する体制の整備 ・ウェアラブルカメラを活用した職員の指導・支援体制の整備	
3	視察委員会制度の運用改善	<b>視察委員会の活動支援策を充実</b> ・委員会活動の充実 ・集団生活が難しい者との面接やアンケート調査の実施	
4	不服申立制度の運用改善	<b>被収容者の声を把握する機会の拡大</b> ・管理職が、知的能力の制約等により自ら苦情を申し立てることが難しい受刑者等を対象に定期的に面接を実施	
5	組織風土の変革	<b>特性に応じた処遇の前提となる被収容者と職員の関係性の見直し</b> ・被収容者を「さん」付けで呼ぶなど呼称を改善 ・動作要領の見直し	
6	人材の確保と育成の充実	<b>多様な人材の確保・育成に向けた枠組みを見直し、整備</b> ・新採用の刑務官を対象に採用間もない時期からの集合研修を実施。 ・多様な人材の確保に向けて刑務官採用試験に大卒区分を創設	
7	業務の効率化・合理化	<b>既存の業務を見直し、システムを統合。運用を開始</b> ・施設からの報告事項の40%以上を削減・簡略化 ・業務システムを統合し、新たなシステムとして運用を開始	

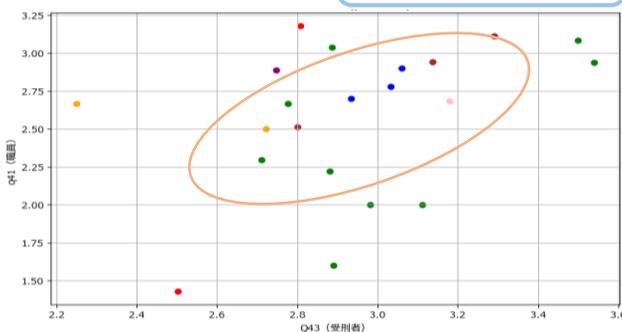
アクションプランの取組の効果検証

多職種連携や特性に応じた処遇を実現できていることと、受刑者の受止め（改善更生に向けた支援を受けることができる）には、統計上有意な関係性があることを確認。

多職種連携 × 更生支援の充実

職員が「異なる立場の職員が、それぞれの専門性を生かし、連携して業務を行っている」ことと、受刑者が「改善更生や社会復帰に取り組もうとしてくれる」と感じることは、中程度の相関があり、統計的に有意な関係が認められた。

相関係数0.47 / p=0.028



受刑者の回答（8,152件・22施設）を基に、同じ施設で勤務する現場職員（20,30代刑務官）383件の回答との相関関係を分析

中間評価を踏まえた取組の方向性

拘禁刑時代にふさわしい指導・支援の実施・定着を進めつつ、今回明らかになった課題の解決に取り組む

再発防止

- ・拘禁刑の導入に係る制度は整備
- ・改革に関する職員の意識は、受刑者の改善更生等の意識にも影響



拘禁刑時代の処遇の更なる具体化・浸透

早期発見

- ・様々なデータから組織の状態を把握・評価する取組の進展
- ・被収容者の声を聞く機会の増加



増加する視察委員会への意見・提案書や不服申立てへの対応

組織風土

- ・さん付けなど被収容者と職員の関係性の見直しの進展
- ・職員の意識・姿勢の変化は、被収容者の受止めにも影響



職員・被収容者によるハラスメントの頻度の減少、改善に向けた取組を進める