

法務教官の少年指導への自信と勤務意識との関連に関する考察

— アンケート調査の分析から —

村山 拓

The Juvenile Schools Instructors' Self-Confidence on the Instruction and the Relevance to their Awareness to Duties: Suggestion from Statistical Analysis

Taku Murayama

Abstract

This paper aims at the statistical survey on the instructors in the juvenile training schools. Our group of researchers conducted the research for the instructors and juveniles in 47 schools, under the cooperation of the Correction Bureau in the Ministry of Justice. In this paper, the analysis on 1408 instructors' awareness for the duties and self-confidence on the instruction was conducted.

Result of these survey, many instructors have an autonomy on their duties (74.5%), and the collegiality(81.5%)in their working places. Moreover they have desirable relationships with the juveniles(69.4%). On the contrary, many instructors feel that public consensus on the correctional education and their duties has not yet been estimated(62.9%).

About the instruction for the young delinquents, 30.7% instructors have self confidence on the instruction.

And some cross analysis by these variables already explained was implemented. Results showed that the aspects and meanings in the self confidence are different by the generations. About 20s instructors, as they feel the autonomy on duties, they may get the self confidence on the instruction. But over 30s instructors, various factors operate to their acquirement and preservation of the self confidence. The most relevant variable is the preservation of desirable human relations with the young delinquents. This suggestion shows many experienced instructors have great tendency to conserve their self confidence directly from the relationship with the delinquent than the young instructors.

Key-words

Juvenile Schools Instructor, Self-Confidence, Professional Development, Autonomy

1 はじめに

近年、少年非行や少年犯罪が社会問題として議論されることが頻発し、少年への厳罰化の主張は、矯正教育に対する疑念と併せてなされてきた。しかし一方で、少年院で矯正教育を受け、出院した少年たちの再入率の低さと若年成人の犯罪率の低さなどから、日本の少

年院は一定程度その課題を達成してきていたとも指摘されている¹。また昨今、矯正教育の具体的な処遇技法や教育の成果への注目も集まっている。例えば、宇治少年院における、発達障害を持つ非行少年に対する教育処遇や、青葉女子学園における表現教育（創作オペレッタ）の取り組みなどは、多くの注目を集めた²。

矯正教育の専門職員としての法務教官（以下、教官）は、その矯正技法や教育効果については、高い評価がなされているものの、その専門的技法を教官集団内部で伝達するという、制度的必然性や職員文化などから、実証的な検討が難しいため、矯正教育の教育技法や教育の成果、教官の実態などについての検討が十分になされているとはいえない³。数少ない例外が、鴨下ほかによる矯正職員に対するアンケート調査である（鴨下ほか、2005、鴨下ほか、2006）⁴。鴨下らは、刑事施設と少年施設の職員をサンプリングし、勤務意識と心身の健康管理に関するアンケートを実施しており、特に鴨下ほか（2006）は、少年施設の職員（教育部門と処遇部門の職員双方を含む）の職務の性質や職務上の裁量、勤務実態と、それらに対する職員の意識を整理している。

本稿は、筆者が参加している「矯正施設における教育研究会」が、2009年11月から12月にかけて、法務省矯正局と各施設のご協力のもとで実施した、「矯正教育の実態と職員の意識に関する調査」の集計結果に基づいて分析を行ったものである。質問項目は、属性、非行観、少年観、指導についての意識、職務についての意識である。調査対象としたのは、医療少年院および特殊教育課程のみを置く少年院を除く47の少年院の教育部門に勤務する職員（長期出張者などを除く）で、対象者数は1408名である。調査対象者の属性は、以下の通りである（無回答は除く）。

性別：男性1207名、女性198名

年齢：20歳代255名、30歳代452名、40歳代397名、50歳

代266名、60歳代28名

職位：教官・専門官1232名、統括専門官・首席専門官・教育調査官169名

2 調査結果の概要

本節では、上記調査の単純集計から、教官が職務に対してどのような意識を持っているのかを概観する。本調査では、教官の職務に対する意識に関する質問を行っており、「A. 自分の行う仕事内容を自分で責任を持って決定できている」、「B. 職場の人たちに、自分の仕事が評価されている」「C. 自分の家族に、自分の仕事が理解されている」、「D. 職場でのよい人間関係にめぐまれている」、「E. 自分の仕事ぶりに見合った報酬が得られている」、「F. 一般社会の人たちに、自分の仕事が評価されている」、「G. 在院少年たちに、頼りにされている」という各質問項目について、「とてもあてはまる」、「まああてはまる」、「あまりあてはまらない」、「まったくあてはまらない」の4件法により回答を得た。その結果をまとめたものが、以下の表1である。

まず、「A. 自分の行う仕事内容を自分で責任を持って決定できている」については、74.5%の教官が「とてもあてはまる」か「まああてはまる」と回答しており、多くの教官が、職務に対して自律性を感じながら仕事をしていることが示唆される。立石（2009）によれば、法務教官の専門性は、「訓練可能な専門技術性」と「職務遂行に関連した自律性（autonomy）」によって成り立っているとしているが、今回の結果は、その議論と部

【表1 職務に関する意識の単純集計結果】

	とてもあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計
A. 仕事内容を自分で責任を持って決定	15.0	59.6	20.1	3.1	2.3	100.0
B. 職場の人たちに、自分の仕事が評価	5.2	60.6	27.6	4.0	2.6	100.0
C. 自分の家族に、自分の仕事が理解	23.2	53.5	17.4	3.6	2.4	100.0
D. 職場でのよい人間関係	29.0	52.4	12.9	3.4	2.3	100.0
E. 自分の仕事ぶりに見合った報酬	9.4	53.0	26.6	8.4	2.6	100.0
F. 一般社会の人たちに、自分の仕事が評価	2.4	31.7	51.3	11.5	3.0	100.0
G. 在院少年たちに、頼りにされている	6.1	63.2	25.4	2.4	2.9	100.0

(N=1408、単位は%)

分的に符合する結果を示している。「B. 職場の人たちに、自分の仕事が評価されている」については、全体の65.8%の教官が「とてもあてはまる」あるいは、「まああてはまる」と回答している。そして、「C. 自分の家族に、自分の仕事が理解されている」について、「とてもあてはまる」あるいは「まああてはまる」と回答した教官は、回答者全体の76.7%であった。ただし、今回の調査では、家族形態、居住形態（例えば、家族と同居しているか、単身赴任しているか、単身独居か等）についての質問を行っていないため、この数値の解釈には慎重さが求められる。次に、「D. 職場でのよい人間関係にめぐまれている」については、81.5%が、「とてもあてはまる」ないし「まああてはまる」と回答しており、同僚との良好な人間関係がうかがえる。そして、「E. 自分の仕事ぶりに見合った報酬が得られている」ことについては、「とてもあてはまる」か「まああてはまる」とする回答が62.5%であった。また、「F. 一般社会の人たちに、自分の仕事が評価されている」ことについて、「とてもよくあてはまる」、「まああてはまる」と回答したのは、34.2%であった。逆に、「あまりあてはまらない」あるいは「まったくあてはまらない」とする回答が62.9%を占めている。このことから、教官は、その仕事ぶりを社会的には評価されていないと感じながら、仕事をしている実態が明らかとなっている。最後に、「G. 在院少年たちに、頼りにされている」とする回答は、69.4%であった。在院少年と教官とのあいだに関係性を形成し、少年たちに自己肯定を促すことは、

矯正教育の一つの重要な役割である⁶⁷。本調査では、多くの教官が、少年と比較的良好な信頼関係を構築していると感じていることが示唆された。

3 少年指導への自信

1) 教官としての経験の蓄積による自信獲得のパターン

1.1. 教官経験と自信の獲得

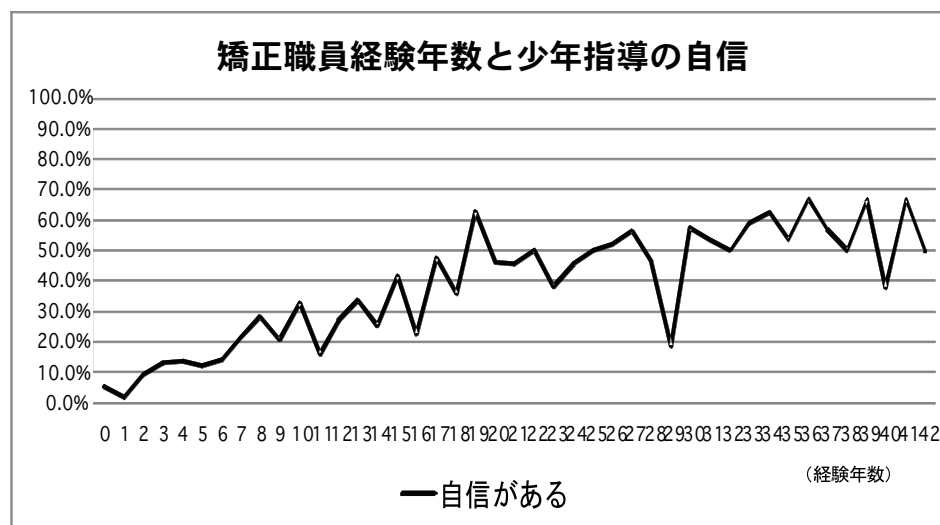
教官に限らず、対人処遇に関わる専門職において、その技量の専門性を測ることは非常に困難であるが、本調査では、その専門的力量の一側面を探る指標として、「少年院の教官として少年指導に自信がありますか」という質問を実施し、「自信がある」と「まだ自信がない」の2件法での回答を得た。その結果、全体(N=1408)の30.7%から「自信がある」、同じく66.4%の教官から「まだ自信がない」との回答を得た。

その回答結果を、矯正職員経験年数ごとに単純集計したものが表2である。表2は、「自信がある」とした回答数と、矯正職員経験年数の回答数に対する構成比の一覧をまとめたものである。なお、構成比の母数は、矯正職員経験年数ごとの、上記設問に対する有効回答数である。表2に示した結果の、回答者の矯正職員経験年数における構成比をグラフにしたものが、図1である。

まず、経験年数0年、すなわち調査実施年度に着任した教官や、着任して2年以内の教官については「自信がある」と回答した職員は10%未満にとどまっている。2年目以降の教官については、10%台以上での推移が見

【表2 矯正職員経験年数による集計】

矯正職員経験年数	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
「自信がある」の構成比	5.2%	1.7%	9.3%	13.2%	13.8%	11.9%	14.3%	21.6%	28.2%	21.1%
n	77	59	54	38	29	42	49	51	39	38
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	32.7%	16.1%	27.0%	34.0%	25.6%	41.7%	22.6%	47.6%	35.9%	63.0%
	55	31	37	47	43	48	31	42	39	27
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
	45.9%	45.8%	50.0%	38.2%	45.7%	50.0%	52.0%	56.5%	46.4%	18.5%
	37	48	30	34	35	38	25	23	28	27
	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
	57.6%	53.3%	50.0%	58.8%	62.5%	53.3%	66.7%	57.1%	50.0%	66.7%
	33	15	20	17	8	15	9	14	4	3
	40	41	42	合計						
	37.5%	66.7%	50.0%	31.7%						
	8	3	2	1352						



【図1 矯正職員経験年数と少年指導の自信】

られる。今回の調査は、ほぼ全数の教官に対して実施されているが、そもそもの教官集団のサンプルが均等には分布していないため、経験年数のカテゴリーによっては、「自信がある」との回答が極端に落ち込む（例えば経験年数29年の教官の回答や、同じく40年の教官の回答）などのばらつきが見られるものの、矯正職員としての経験年数が長いほど、「自信がある」と回答する教官の割合が緩やかに増加する傾向を見て取ることができる。特に、経験年数15から20年までは、経験年数の長さに応じて、少年指導に「自信がある」と回答している教官の割合は増加している。そして、15～20年を過ぎると、少年指導に「自信がある」とする回答は50%をやや上回るか、50%付近を推移しており、「自信がある」とする回答と、「まだ自信がない」との回答がほぼ拮抗する傾向が見られる。

1.2. 年代別の傾向

また、同質問項目の回答を、回答者の年齢ごとに集計したものが以下の表2である。なお、「60歳代」と回答した教官28名は、「50歳代」のカテゴリーと統合し、「50歳以上」というカテゴリーを新たに作成し、分析に用いた。以下、本稿では全ての分析において、この「50歳以上」のカテゴリーを使用している。

【表3 年代と自信】

	自信がある	まだ自信がない	人数（人）
20歳代	7.9%	92.1%	252
30歳代	25.0%	75.0%	444
40歳代	41.1%	58.9%	382
50歳以上	50.9%	49.1%	283
全体	31.7%	68.3%	1361

$p < .001$

表3によれば、20歳代の教官では、「自信がある」とする回答7.9%で、30歳代、40歳代、50歳以上と年齢の上昇にともなって、「自信がある」とする回答数が増える傾向にあることが見てとれる。40歳代を過ぎると、20歳代から40歳代にかけて見られるような、少年指導に自信を持つ教官の急激な増加は見られない。

表2、3に見られるような傾向が生じる理由は、さらなる検証が必要ではあるが、検証にあたり次の点に注目することが可能であろう。第一に、教官としての職務を一通り経験することには、ある程度の年数がかかるということである。特に「15年」の経験年数を経ることによって、「一人前の矯正マン」として自他ともに認められるという意識が共有されている可能性がある。第二に、教官としての経験を長く積むことによって、処遇困難な少年との出会いや、その職務の困難さを強く実感する出来事を経験する一方、少年の立ち直りに数多く立ち合うことによって、指導への自信を獲得していくことも考えられる。第三に、30歳代後半で、多くの教官が主任や副主任となり、それまでに経験してこ

なかった職務や、職務に伴う重圧を感じていることも考えられる。

2) 少年指導への自信と教官の職務に対する意識

2.1. 少年指導への自信と各項目のクロス集計から

次に、少年指導への自信の有無が、教官の職務に対する意識とどのように関連しているのかを検討する。少年指導への自信と、前述の、「A. 自分の行う仕事内容を自分で責任を持って決定できている」、「B. 職場の人たちに、自分の仕事が評価されている」、「C. 自分の家族に、自分の仕事が理解されている」、「D. 職場でのよい人間関係にめぐまれている」、「E. 自分の仕事ぶりに

見合った報酬が得られている」、「F. 一般社会の人たちに、自分の仕事が評価されている」、「G. 在院少年たちに、頼りにされている」の各質問項目に対する回答を、次のように処理した。まず、「とてもあてはまる」、「まああてはまる」、「あまりあてはまらない」、「まったくあてはまらない」の4件法で回答を得たもののうち、前者の2件を統合して「あてはまる」とし、後者の2件を統合して「あてはまらない」とする新たなカテゴリーを作成した。次に、その新たに作成したカテゴリーと、少年指導についての自信とのクロス集計を、教官の年代別に行ったところ、各項目について、以下のよう結果を得た。

【表4 仕事内容の決定と自信】

			自信がある	まだ自信がない	人数（人）	有意水準
A. 自分の行う仕事内容を自分で責任を持って決定できている	20歳代	あてはまる	9.0%	91.0%	155	
		あてはまらない	6.2%	93.8%	97	
	30歳代	あてはまる	30.2%	69.8%	338	***
		あてはまらない	8.8%	91.2%	102	
	40歳代	あてはまる	48.2%	51.8%	299	***
		あてはまらない	16.3%	83.8%	80	
	50歳以上	あてはまる	55.0%	45.0%	231	***
		あてはまらない	32.5%	67.5%	40	

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

「自分の行う仕事内容を自分で責任を持って決定できている」ことと少年指導の自信との関連については、20歳代以外のすべての年代において、0.1%水準で有意差が見られた。つまり、30歳代以上の教官については、自分の行う仕事内容を自分で決定できていると感じている教官ほど、少年指導に自信があると感じていることが示唆される。20歳代の教官では、この項目について有意差は見られなかった。しかし、20歳代教官の回答で

も「自分の行う仕事内容を自分で責任を持って決定できている」とするものが、有効回答数の単純集計で61.6%を占めており、20歳代の教官が職務における自律性を感じていないとは言い切れない。また、この結果は、「職務上の裁量の幅がほしい」とする教官が、4割弱いること、またその回答状況が、少年施設の処遇部門職員については、職位別に有意差が見られないとする鴨下ほか（2006）の知見と、部分的に符合する⁸。

【表5 職場の評価と自信】

			自信がある	まだ自信がない	人数（人）	有意水準
B. 職場の人たちに、自分の仕事が評価されている	20歳代	あてはまる	12.2%	87.8%	156	**
		あてはまらない	1.1%	98.9%	94	
	30歳代	あてはまる	30.5%	69.5%	305	***
		あてはまらない	13.2%	86.8%	136	
	40歳代	あてはまる	50.8%	49.2%	250	***
		あてはまらない	23.3%	76.7%	129	
	50歳以上	あてはまる	58.5%	41.5%	193	***
		あてはまらない	33.8%	66.2%	77	

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

「職場の人たちに、自分の仕事が評価されている」ことと、少年指導の自信については、20歳代の教官については1%水準で有意差が見られ、30歳代以上の教官については、0.1%水準で有意差が見られた。具体的に

えば、全ての年代において、職場の同僚に自分の仕事が評価されていると感じている職員ほど、少年指導に自信を持っていることが示唆される。

【表6 家族の理解と自信】

			自信がある	まだ自信がない	人数（人）	有意水準
C. 自分の家族に、自分の仕事が理解されている	20歳代	あてはまる	9.0%	91.0%	211	
		あてはまらない	2.4%	97.6%	41	
	30歳代	あてはまる	25.3%	74.7%	352	
		あてはまらない	23.9%	76.1%	88	
	40歳代	あてはまる	42.5%	57.5%	280	
		あてはまらない	38.0%	62.0%	100	
	50歳以上	あてはまる	52.6%	47.4%	213	
		あてはまらない	46.4%	53.6%	56	

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

「自分の家族に、自分の仕事が理解されている」と少年指導の自信については、どの年代についても、関連は見られなかった。ただ、今回の調査対象者全体の76.7%の教官が「自分の家族に自分の仕事が理解されている」と回答しており、どの年代においても、総じて高い。つまり、家族からの理解は決して低い数字ではないものの、家族からの理解と少年指導の自信との

関連に、有意差は認められなかったということである。ただし、既に述べた通り、今回の調査では、居住形態や家族形態についての質問を行っていないため、「仕事を理解」している教官の家族が具体的に誰であるのかは、検討することが出来ない。その意味で、この結果の解釈には慎重さが求められる。

【表7 職場の人間関係と自信】

			自信がある	まだ自信がない	人数（人）	有意水準
D. 職場でのよい人間関係にめぐまれている	20歳代	あてはまる	8.0%	92.0%	224	
		あてはまらない	7.1%	92.9%	28	
	30歳代	あてはまる	26.5%	73.5%	378	
		あてはまらない	17.5%	82.5%	63	
	40歳代	あてはまる	43.5%	56.5%	306	
		あてはまらない	32.4%	67.6%	74	
	50歳以上	あてはまる	53.3%	46.7%	212	
		あてはまらない	44.8%	55.2%	58	

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

職場での人間関係と少年指導の自信については、どの年代においても、有意差は見られなかった。本質問項目の単純集計では、全体で81.5%の教官が「職場でのよい人間関係にめぐまれている」と回答しており、職

場での人間関係については、肯定的な回答が多く見られた。しかし、その回答と少年指導への自信の有無に対する有意差は認められなかった。

【表8 報酬への満足と自信】

			自信がある	まだ自信がない	人数（人）	有意水準
E. 自分の仕事ぶりに見合った報酬が得られている	20歳代	あてはまる	7.5%	92.5%	173	
		あてはまらない	8.9%	91.1%	79	
	30歳代	あてはまる	22.2%	77.8%	279	
		あてはまらない	30.2%	69.8%	159	
	40歳代	あてはまる	40.8%	59.2%	233	
		あてはまらない	42.5%	57.5%	146	
	50歳以上	あてはまる	47.2%	52.8%	176	*
		あてはまらない	60.0%	40.0%	95	

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

「自分の仕事ぶりに見合った報酬が得られている」ことと、少年指導への自信の有無については、50歳以上についてのみ、5%水準で有意差が見られた。なお、単純集計の結果では、50歳以上の教官の61.2%が、「自分の仕事ぶりに見合った報酬が得られている」と答え

ている。なお、ここで見られる有意差は逆の関連であると考えられる。この点については、2.2.で後述する。20歳代から40歳代までの教官については、報酬に対する満足度と少年指導との関係には有意差は認められなかった。

【表9 社会の理解と自信】

			自信がある	まだ自信がない	人数（人）	有意水準
F. 一般社会の人たちに、自分の仕事が評価されている	20歳代	あてはまる	6.6%	93.4%	76	
		あてはまらない	8.6%	91.4%	174	
	30歳代	あてはまる	32.1%	67.9%	140	*
		あてはまらない	22.3%	77.7%	296	
	40歳代	あてはまる	51.1%	48.9%	135	**
		あてはまらない	36.4%	63.6%	242	
	50歳以上	あてはまる	56.6%	43.4%	122	
		あてはまらない	47.7%	52.3%	149	

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

「一般社会の人たちに、自分の仕事が評価されている」ことと少年指導の自信については、30歳代の教官については5%水準で、40歳代の教官では1%水準で有意差が見られた。20歳代の教官、50歳以上の教官については、有意差は認められなかった。なお、30歳代では31.2%の教官が、40歳代では35.0%の教官が「一般社会の人たちに、自分の仕事が評価されている」と回答しており、この傾向については他の年代との違いは見られない。すなわち、30歳代と40歳代の教官については、職務に対する社会的な理解が得られていると感じている教官ほど、少年指導に自信を持つ傾向が強いことが

示唆される。ただし、全体として、「一般社会の人たちに、自分の仕事が評価されている」とはしない回答が有効回答数の64.8%であることに、再度注目すべきであろう。鴨下ほか（2006）の調査でも、「矯正処遇が一般社会からどの程度理解されていると感じているか」との質問に対して、理解されていないとする回答が全体の約8割を占めることが指摘されており、少年施設における職務の社会的理解が得られていないと感じている教官が少なくないという点では、同じ方向の結果を示しているといえる。

【表10 少年からの信頼と自信】

			自信がある	まだ自信がない	人数（人）	有意水準
G. 在院少年たちに、頼りにされている	20歳代	あてはまる	11.0%	89.0%	155	*
		あてはまらない	3.2%	96.8%	94	
	30歳代	あてはまる	31.1%	68.9%	318	***
		あてはまらない	10.0%	90.0%	120	
	40歳代	あてはまる	47.8%	52.2%	276	***
		あてはまらない	23.3%	76.7%	103	
	50歳以上	あてはまる	58.0%	42.0%	205	***
		あてはまらない	32.8%	67.2%	64	

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

「在院少年たちに、頼りにされている」ことと少年指導の自信の有無については、20歳代の教官については5%水準、30歳代から50歳以上の教官については0.1%水準で有意差が見られた。すなわち、全ての年代の教

官について、在院少年から頼りにされていると感じている教官ほど、少年指導への自信を持っていることが示唆される。

2.2. 少年指導への自信を支える諸要因

次に、「少年院の教官として少年指導に自信がありますか」という設問の回答を従属変数としたロジスティック回帰分析を、年代別に行った。「自信がある」という回答を1、「まだ自信がない」という回答を0とし、

独立変数として前述のAからGの7項目を投入した。

AからGの質問項目に対する回答は、前述の方法で統合し、「あてはまる」とする回答群に1の値を与え、「あてはまらない」とする回答群に0の値を与え、強制投入法で投入した。その結果をまとめたものが表11である。

【表11 少年指導の自信の有無を従属変数にしたロジスティック回帰分析】(ある=1)

		B	標準誤差	Wald	有意確率	Exp(B)
20歳代 (n=247)	A. 仕事内容を自分で決定	-.332	.558	.353	.552	.717
	B. 職場に自分の仕事が評価	2.511	1.073	5.472	.019	12.316
	C. 家族に自分の仕事が理解	1.368	1.065	1.651	.199	3.928
	D. 職場でのよい人間関係	-.477	.854	.312	.577	.621
	E. 仕事ぶりに見合った報酬	-.099	.528	.035	.851	.906
	F. 一般社会に仕事が評価	-.669	.572	1.365	.243	.512
	G. 少年たちに頼りにされている	.976	.696	1.963	.161	2.653
	定数	-5.537	1.589	12.136	.000	.004
30歳代 (n=430)	A. 仕事内容を自分で決定	1.200	.406	8.759	.003	3.321
	B. 職場に自分の仕事が評価	.530	.337	2.472	.116	1.699
	C. 家族に自分の仕事が理解	-.486	.326	2.223	.136	.615
	D. 職場でのよい人間関係	.217	.410	.281	.596	1.243
	E. 仕事ぶりに見合った報酬	-.819	.260	9.899	.002	.441
	F. 一般社会に仕事が評価	.528	.263	4.039	.044	1.695
	G. 少年たちに頼りにされている	1.090	.355	9.429	.002	2.974
	定数	-2.830	.521	29.457	.000	.059
40歳代 (n=373)	A. 仕事内容を自分で決定	1.164	.360	10.445	.001	3.202
	B. 職場に自分の仕事が評価	.796	.300	7.039	.008	2.216
	C. 家族に自分の仕事が理解	-.330	.281	1.380	.240	.719
	D. 職場でのよい人間関係	-.319	.338	.892	.345	.727
	E. 仕事ぶりに見合った報酬	-.290	.242	1.429	.232	.749
	F. 一般社会に仕事が評価	.382	.247	2.397	.122	1.466
	G. 少年たちに頼りにされている	.705	.298	5.607	.018	2.024
	定数	-1.834	.403	20.750	.000	.160
50歳以上 (n=263)	A. 仕事内容を自分で決定	.691	.446	2.399	.121	1.995
	B. 職場に自分の仕事が評価	.745	.357	4.353	.037	2.106
	C. 家族に自分の仕事が理解	-.275	.362	.577	.447	.760
	D. 職場でのよい人間関係	-.132	.374	.124	.725	.877
	E. 仕事ぶりに見合った報酬	-.759	.290	6.870	.009	.468
	F. 一般社会に仕事が評価	.244	.281	.751	.386	1.276
	G. 少年たちに頼りにされている	.896	.352	6.484	.011	2.450
	定数	-1.053	.476	4.895	.027	.349

20歳代：HL $\chi^2_{(7)}=3.09$, $p=0.88$

40歳代：HL $\chi^2_{(7)}=5.12$, $p=0.65$

30歳代：HL $\chi^2_{(7)}=12.35$, $p=0.09$

50歳以上：HL $\chi^2_{(7)}=7.65$, $p=0.37$

20歳代では、「職場に自分の仕事が評価されている」ことのみが、少年指導への自信の保持について、有意な変数となった。職場の人に評価されていると、「少年指導に自信」を持つオッズ比が12.3倍となるという結果である。これ以外の変数は有意とはならなかった。

30歳代では、以下の変数が有意となった。まず、「仕事内容を自分で決定できている」と3.3倍、「一般社会に仕事が評価されている」と1.7倍、「少年たちに頼りにされている」と3.0倍、自信を持つオッズ比が高くなる方向に有意に作用している。逆に、「仕事ぶりに見合った報酬が得られている」と、自信をもつオッズ比が0.4倍と低められる傾向が見られた。ただし、これは因果関係を逆に解釈すべきであり、少年指導に自信をもっている職員は、報酬が仕事ぶりに見合っていないと感じる傾向がある、と解釈することが出来よう。

40歳代では、「仕事内容を自分で決定できている」と3.2倍、「職場に自分の仕事が評価されている」と2.2倍、「少年たちに頼りにされている」と2.0倍、少年指導への自信を持つことに独立して作用していることが示唆された。

50歳以上では「職場に自分の仕事が評価」されていると2.1倍、「少年たちに頼りにされている」と2.5倍、自信を持つという結果が得られた。「仕事ぶりに見合った報酬が得られている」かも有意な変数であるが、これは、30歳代と同様、自信をもつオッズ比が0.5倍と、逆の関連を見せている。この結果も、30歳代と同様に、少年指導の自信を持っている教官ほど、報酬が仕事ぶりに見合っていないと感じていると解釈されよう。

以上を概観すると、20歳代の若手教官にあっては、職場の同僚による評価が本人の自信を左右するもっとも大きな要因であるが、30歳以上になると様相が変わってくることがわかる。すなわち、30歳代、40歳代では「仕事内容を自分で決定」できること、換言すれば職務における自律性が、自信につながるもっとも大きな要因となっていることが伺える。立石（2009）は法務教官の専門性の一つの柱として「自律性」を挙げているが、今回の調査結果は、立石のその議論とも符号する結果を示している。

そして、30歳代から50歳代に至るまで、一貫して「少年たちに頼りにされていること」が自信を持つことと

強く関連していることがわかる。これは、当然の結果のように思えるが、20歳代では、「少年たちに頼りにされている」とする回答が61.6%と決して低い数字とはなっていないにも関わらず、「少年指導への自信」を持っていることについて、有意な要因とはなっていない。つまり、30歳代以上のある程度経験を積んだ法務教官については、少年たちとの信頼関係が直接に自信につながるようになることが見てとれる。

4 おわりに

本稿では、教官の職務に対する意識と少年指導への自信、そしてそれらの関連について分析を行った。分析結果を概観し、今後の研究課題を整理しておきたい。

まず、教官の職務意識についてである。教官は、職場での人間関係や家族関係については、概ね肯定感を持って職務にあたっていることが伺える。また、職務に対する自律性も高い水準で維持されていると感じる回答が目立っている。また、少年との信頼関係においても、比較的良好な関係を構築しているとする教官が多く見られた。その一方で、教官の仕事が社会から評価されていないとする回答も目立ち、矯正教育に対する社会的理解が十分に得られていないと感じる中で、教官は職務に当たっていることが明らかとなった。

そして、教官の少年指導に対する自信については、年齢層によって、少年指導への自信の様相や、少年指導への自信を支えている要因が異なることが明らかとなった。職場で評価されていると感じていることや、少年たちから頼りにされていると感じていることが、少年指導に対する自信の形成につながっている傾向が見られた。しかし、上記分析にあったように、年齢層によって、「少年指導への自信」に込める意味が異なっていることが考えられる。本分析は教官が「少年指導に自信を持っている」ことが、どのような条件によって支えられているのかを探索するものであった。今後の分析においては、「少年指導に自信がある」というときに、それが何を指しているのか、あるいは何が自信を形成するのかという問題が引き続きの課題として残っている。教官としての経験の蓄積と、専門的な力量形成との関連や、矯正教育におけるプログラムに対する意識との関係も、精査する必要があるだろう。

また、今回分析の対象としなかった、教官の非行少年像や非行原因の認識、親との関係回復の重視などといった更生観などについても、今後分析する必要があるだろう。併せて、本調査における自由記述部分についても、今後分析を進め、よりリアルな法務教官像を描き出すことで、今後の矯正教育の実践と制度改革に資する情報を提供するとともに、法務教官像の新たな描き出しに向けて、さらなる検討を進めていきたい。

【謝辞・付記】

本調査にご協力いただいた法務省矯正局及び、各少年院の教官、少年の皆さんに御礼申し上げます。

本論文は、社会安全研究財団平成20年度研究助成「少年院における教育的処遇の実態と社会安全上の機能に関する実証的研究」(研究代表・伊藤茂樹)による研究成果の一部であり、日本犯罪社会学会第37回大会での共同報告(後藤弘子、村山拓、山本功「少年院における矯正教育の構造に関する研究(2) —職員調査の分析から—」)の内容の一部を加筆・修正したものである。共同報告者の後藤弘子先生(千葉大学)、山本功先生(淑徳大学)に御礼申し上げます。

及び心身の健康管理に関する研究(その2:少年施設職員編)』『中央研究所紀要』第16号、pp.75-127。

5 立石浩司(2009)『法務教官の専門性に関する研究—専門職論を手がかりに—』放送大学大学院修士論文。

6 例えば、田中智志によれば、「多くの矯正教育実践が物語っているように、少年の自己否定という自己形象を解体するものは、教官の少年に対する二四時間体制の「かかわり」(transaction)である。その弛まないかかわりが、少年と教官との信頼関係をつくりだし、日常行為の一つひとつを意味づけなおす」として、少年と教官とのあいだの関係性(affectionated relationship)の形成の重要性を指摘している。田中智志(2008)「自律性と更生—何が自己肯定を生みだすのか?—」『臨床教育人間学3 生きること』東信堂、p.57。

7 そのような関係性の構築は、「『心の教育』といった種類の言葉から想像されるような、ほのほとした『心のふれあい』にとどまるものではなく、(中略)出血や傷の痛みをとともう『ぶつかりあい』」をはらむものでもある。法務省矯正局編(1999)『現代の少年非行を考える』大蔵省印刷局、p.69。

8 鴨下ほか(2006)前掲論文、pp.86-88。

1 広田照幸ほか(2009)「少年院における集団指導と個別指導の関係 —フィールド調査を通して—」『教育学雑誌』第44号、p.15。

2 宇治少年院については、品川裕香(2005)『心からのごめんなさいへ—一人ひとりの個性に合わせた教育を導入した少年院の挑戦』中央法規など。青葉女子学園については、中森孜郎、名執雅子(2008)『よみがえれ少年院の少女たち 青葉女子学園の表現教育24年』かもがわ出版など。

3 緑川によれば、矯正教育や矯正処遇は、「俗に言われる『コッ・カン・センス』という職員の専門性の一側面である職人性」を持つもので、「従来、先輩の指導を後輩が盗み学んでいくという擬似徒弟制度の中で育まれてきた営み」であるとされる。緑川徹(2005)「知恵は現場にあり—矯正エスノグラフィー—」『刑政』第116巻第2号、p.92。

4 鴨下守孝ほか(2005)「矯正職員の職務意識及び心身の健康管理に関する研究(その1)」『中央研究所紀要』第15号、pp.1-68。鴨下守孝ほか(2006)「矯正職員の職務意識