

刑務官となった女性が職務に やりがいを見出すまでのプロセス

鈴木育美

女子刑務所において女性刑務官の早期離職率が問題になっている。本研究では、女性刑務官の育成モデル作成に必要な要因の検討につなげるために、刑務官を続ける女性が、早期に離職することなく、女性刑務官としてのやりがいをどのように見出してきたのかその過程を女性刑務官自身の視点から検討した。

研究方法として、女子刑務所で勤務する女性刑務官5名を対象に個別インタビューによる半構造化面接を実施し、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて逐語データの分析を行った。

分析結果から、24個の概念が生成され、概念間の関係性から5個のカテゴリーに収斂され、女性刑務官としてのやりがいを見出すまでのプロセスには、4つの段階のあることが明らかにされた。こうしたプロセスを通じて、女子刑務所に採用された女性は、生涯的な職業として刑務官を継続できる人生設計の見通しを持つことができれば、早期に離職することなく、専門職としての役割を発揮できる処遇力の高い女性刑務官として育成されることが示唆された。

キーワード：刑務所、刑務官、ジェンダー、キャリア構築、M-GTA

はじめに

「女性が輝く社会」をつくることは、これからの日本にとって重要とされ、政府では女性国家公務員の採用をより一層拡大するとともに、積極的な登用を推進している。女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会においても女性国家公務員の働きやすさに対して政策を打ち出しているところである（内閣官房2016）。

しかしながら、女子刑務所に勤務する女性刑務官の職場定着状況には、困難な実情が認められる。2008年度から2010年度までの3年間に採用された女性刑務官の3年以内の離職率は31.3%と、男子刑務所の男性職員と比べると約2倍の離職率であり、2009年度から2011年度までの3年以内の離職率は35.9%とさら

に上昇していた（細川 2016: 39）。これは、2011年の離職率において、女性一般労働者14.6%（厚生労働省 2012: 17）、新卒看護職員7.5%（日本看護協会 2013: 35）、分野別では医療・福祉の15.9%、教育・学習支援業の12.6%（厚生労働省 2012: 18）と比較しても2倍を超えている。

しかし、女性刑務官が、勤務環境をどのように感じているか、あるいは、女性刑務官育成モデル等の検討は緒についたばかりである。女性刑務官の離職要因や女子刑務所の問題点の調査は始まったものの、現行制度の女子刑務所の中で長期的に勤務を続けていこうとする女性刑務官に関する検討はなされていない。それでは、女性刑務官の職場定着を図るためには不十分であるため、本研究では離職要因ではなく、継続要因に着目する必要があると考え、どうすれば女性刑務官が早期に離職することなく、女子刑務所における勤務でやりがいを見出すことができるのか、そのプロセスに焦点を当てて検討する。

以上を踏まえ、本研究では、早期に離職することなく刑務官を続ける女性が、刑務官としてのやりがいをどのように見出してきたのかその過程を女性刑務官自身の視点から明らかにすることを目的とし、その結果を女性刑務官の育成モデル作成に必要な要因の検討につなげたい。

1. 先行研究

1-1. 女性刑務官の就労に関する先行知見

2015年、法務省矯正局において、女子刑事施設等における執務環境に関する調査が実施された。これによると、現在の勤務環境に満足していると答えた人、仕事のやりがいを感じている人の割合は、男性が6割以上だったのに対して女性は5割に満たなかった（荒巻 2016: 56）。退職者を減らす有効策については、採用後3年以上経た女性職員は「結婚、出産、介護等の事情と両立できる勤務環境を整備すること」の割合が高かった（荒巻 2016: 66）。また、勤続年数が10年未満の女性職員は、強い離職意向を示しており、「職場の雰囲気や独特な職場慣行に馴染めず、自分はこの仕事に向いていないと思った」という理由が最も多かったことが明らかにされている（荒巻 2016: 62）。しかし、昇進回避の意識について、「転勤したくない」、「家庭との両立が困難」を理由とする女性は男性より大幅に下回っていたと報告されている（細川 2016: 44）。

その他、男性刑務官を対象とした研究では「職務における役割葛藤が高いほど、仕事のコントロールが低いほど、上司からの社会的支援が少ないほど日本の刑務官は職務不満足感を認める」と指摘されている（出口 2011: 4）。

1-2. 専門的職業に従事する者の就労継続／キャリア形成に関する先行研究

一般病院の看護師における職務満足についての質的帰納的研究では、「上司からの支援が、仕事に前向きに取り組み、活動がしやすいといった『仕事に対する肯定的感情』『専門職としての自律』や、職場を変化させることができるといった『仕事の成果の確認』につながっていた」ことが明らかにされている（撫養・勝山・尾碕ら 2011: 64）。特定機能病院の看護師における看護実践を価値づけ、やりがいを獲得し成長していくプロセスを明らかにした研究では、入職時に「どうしたら良いか分からなくて不安になる中で無力感に苛まれ、先輩看護師からの指導を受けても、その意味が十分理解できず、時には出来ない事を指摘されるのが怖いと感じていた」と指摘されている（木村・多留・福田ら 2018: 282）。一方、新人助産師の臨床体験を明らかにした質的帰納的研究では、先輩助産師はロールモデルでもあり、安心をもたらす存在でもあると指摘されている（磯山・渋谷・加司ら 2017: 60）。また、アルコール依存症医療に従事するコメディカルスタッフが依存症医療にやりがいを獲得していくプロセスを明らかにした研究では、初期に依存症患者の理不尽な振る舞いや攻撃的な言動から生じる恐怖を感じるものの、熟練者からのアドバイス経験や事例を通じた理解により、治療的なアプローチの習得が可能となり、やりがいと喜びを獲得することが明らかにされている（片山・楨・山下ら 2015: 63）。

次に、介護福祉専門職においては、仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因について、利用者からの感謝など自己の介護実践に対する利用者の直接的な反応が、仕事の喜びや充実感につながっていると示されており、リーダー的な立場となった時には、介護福祉専門職として後進を指導・育成することで仕事のやりがい感を得ることができると示唆されている（八巻 2013: 32）。

その他、教育に関わる専門職においては、初任者教員が仕事に就く際の期待と現実のギャップに由来するリアリティショックの一つである「多忙」について、「否定的な面だけでなく、忙しい中でもやりがいを持つことで、専門職としての仕事に対するモチベーションが高くなることが指摘されている（森下・須賀 2016: 24）。

以上のように専門的職業の継続・キャリア形成に関しては、周囲の職員からの支援や専門性の習得、職場への貢献、後進の育成というような要因が指摘されている。以上をふまえ、同様の要因が女性刑務官のキャリア形成においてもみられるのかに着目し、刑務官を続ける女性が刑務官としてのやりがいをどのように見出してきたのかを検討する。

2. 倫理的配慮

対象者及び対象者が所属した刑務所の施設長へ、それぞれ口頭及び書面にて研究の内容について説明し、同意書に署名をもらった。説明には、研究の目的、協力同意をいつでも取り消すことができること、同意の拒否や取り消しによって本人が不利益をこうむることは一切ないこと、面接記録やデータの保管は厳重に行い、個人情報の保護には最大限の配慮をすること、結果の発表方法等を記した。

3. 研究方法

3-1. 研究デザイン

本研究では、女性刑務官の職場適応のプロセスを丁寧に把握する研究を行う必要があること、研究者自身が面接や分析を実施することから、研究者の視点を重視した木下（2003・2007）による修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）を用いる。

3-2. 対象者の選定

本研究では早期に離職せず、女性刑務官としてのやりがいを見出すまでのプロセスを明らかにすることを目的としていることから、対象者は次の5点を全て満たしていることを条件とした。①刑務官採用試験に合格し、刑務官となっていること、②刑務官として5年以上の継続した勤務経験を有していること、③勤務経験のほとんどが女子刑務所での勤務であること、④自ら昇進試験を受験した看守部長以上の階級¹⁾の刑務官であること、⑤以上4点を満たしていて、調査依頼に承諾した人。

3-3. 対象者

対象者は、女性刑務官5名で、勤務年数の平均は10.8年、平均年齢は33.6歳であった。階級は、看守部長が4名、副看守長が1名であった。調査のため対象者にインタビューした時点で、全員が女子刑務所で受刑者を処遇する処遇部門で勤務していた（表1）。調査対象人数が少ないという批判を受けかねないことは理解している。しかし、調査協力を得られた刑務所において条件に合致した女性刑務官は5名のみであった。今回はこうした調査の限界を念頭におきつつも女子刑務所で条件を満たしていた稀少な女性刑務官5名全員から調査協力を得られたため調査対象を5名とした。

表 1 対象者の属性及びインタビュー時間

	階 級	調査時職務	勤務年数	年齢	調査時間	聞き取り年月
A	看守部長	夜勤監督	8年	34歳	59分	201X年3月
B	看守部長	夜勤監督	12年	33歳	66分	201X年5月
C	看守部長	夜勤監督	11年	33歳	56分	201X年5月
D	副看守長	主 任	11年	35歳	43分	201X年6月
E	看守部長	夜勤監督	12年	33歳	66分	201X年8月

3-4. 対象者と調査者の関係

本研究の対象者において、著者は5名全員と面識があり、調査以外の場面で仕事をすることが日常的にあった。仕事を通して、その女性刑務官がどのような思いで勤務しているのかについて推測することができる状況にあった。しかし、日常業務の課題を解決するために話し合うことはあっても、対象者らが刑務官として採用され、女子刑務所で勤務する女性刑務官としての職務にやりがいを見出すまでのプロセスを聞く機会はこれまでになかった。

3-5. 調査の手続き

調査は、201X年3月から201X年8月にかけて実施した。インタビューは半構造化面接で1回のインタビュー時間は60分以内で行い、対象者から了解を得てICレコーダーにて録音した。調査時間は合計290分(4時間50分)で、一人につき平均58分であった(表1)。

インタビュー・ガイドは、以下のとおりである。

- ①なぜ刑務官になろうと思ったのか。
- ②刑務官を辞めようと思ったことはあったか。辞めようと思ったことがあった場合、辞めずに継続したのはなぜか。
- ③初等科研修²⁾・工場担当³⁾・中等科研修を経験して感じたこと、考えたことは何か。
- ④刑務官を続けることを支えているものは何か。
- ⑤刑務官としての自分の将来のイメージをどのように考えているのか。
- ⑥刑務所の将来のイメージはどのようなものか。

3-6. 分析手順

分析方法には、M-GTAを採択した。M-GTAでは、分析焦点者と分析テーマの観点から分析を進めるが(木下 2007: 143)、本研究では分析焦点者を、「女子

刑務所で一定の継続した勤務経験がある女性刑務官」, 分析テーマを, 「職務上の葛藤を引き受けながら, 刑務官を続けてきたプロセス」とした。分析はまず, 調査対象者のインタビューを逐語録に起こしたデータの中で, 分析テーマに関する葛藤経験を最も語っていると思われた対象者のデータを繰り返し読むことから始めた。分析の出発点は, そのデータの中で分析テーマに照らしてみたときに, 分析焦点者が最も強く主張していると思われた語りの意味について考え, その語りがあるような位置づけとなっているのかを解釈し, 類似例や対極例を探し, それらを記録した。そして, 分析焦点者と分析テーマに沿って, 最も注目される部分に焦点を当てて, 定義を書き, 概念名を一旦決めて, 最初の概念を作っていた。作成した概念は, 分析ワークシートに記載した。その概念同士の関係や対極例を検討し, カテゴリーとしてまとめ, 結果図の検討をしながら多重同時並行的な比較分析を経て, データからこれ以上概念生成ができないと判断したところで, 理論的飽和とした。そして, 分析テーマに照らした全体のプロセスについても検討を加え, 最終的な結果図となった。

3-7. 結果の妥当性の検証

本研究は, 著者の女子刑務所における勤務を契機としているため, 分析テーマに関する私的なバイアスについてのコントロール及び妥当性の確保について, 分析段階において, 分析協力者である北海道 M-GTA 研究会で定期的にスーパーバイズを受けながら検討を重ねた。また, 結果図を提示して, インタビュー対象者の2名から意見を得た。さらに, 最終的な分析結果について, 分析協力者からスーパーバイズを受けることで, 妥当性と信頼性の確保に努めた。

4. 結果

分析結果について, 全体像としてストーリーラインと結果図(図1)を示した後, カテゴリーごとのプロセスを詳述する。分析の結果, 生成された概念は24個, サブカテゴリー5個, カテゴリー5個であった。

以下, 具体例からの引用は「」で囲って示し, 概念は『』, サブカテゴリーは〈〉, カテゴリーは【】と記す。…は文章の省略を意味し, 具体例の名称は表1の名称と対応させた。なお, 読みやすくするために()でデータを補足している。

4-1. 全体のストーリーライン

女子刑務所で勤務する女性刑務官が, 勤務経験を通して刑務官としてのやりがいを見出すまでのプロセスは, 刑務官に採用された頃の【葛藤の積み重ね】をす

ることから始まる。刑務所での仕事に慣れ、自分の【立ち位置を計る】視点が持てるようになると、【解決に向けた発想の切り替え】をするようになり、女性刑務官として【現場の駒となる主体性の育ち】に至り、やりがいを見出していくプロセスとなっていた。女性刑務官の心境の変化に影響を与え続けるのが、【親身な助け】の作用であり、やりがいを見出し始めると、『キャリアアップと自分の展望のズレ』に葛藤しながら、他の職員から影響を与えられる側から与える側へもシフトしていくストーリーが見出された。

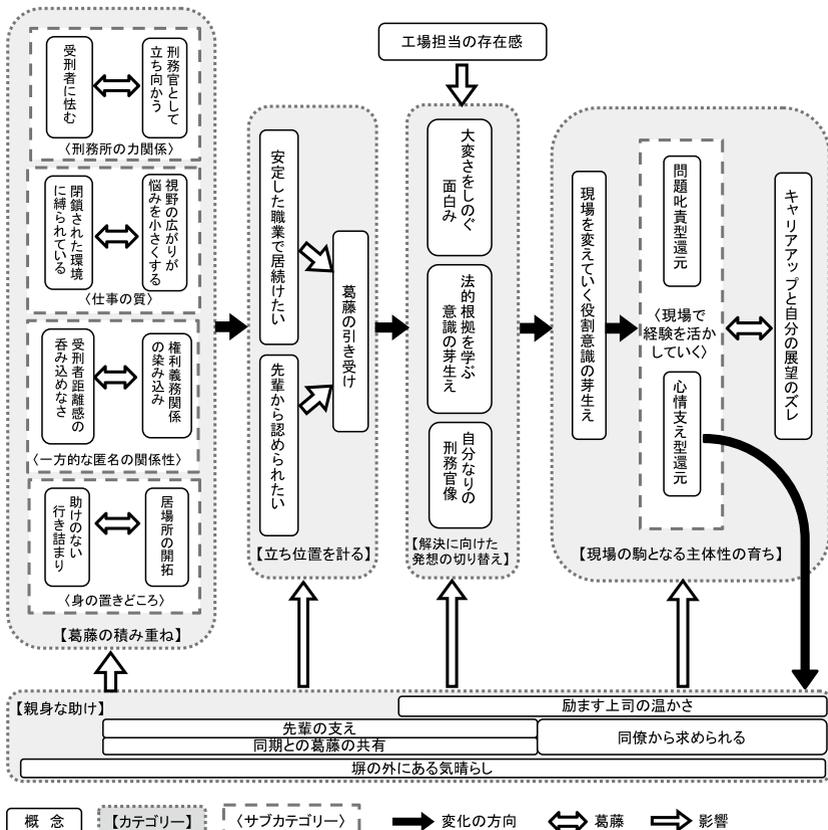


図 1 結果図 職務上の葛藤を引き受けながら刑務官を続けてきたプロセス

4-2. 【葛藤の積み重ね】

このカテゴリーは、〈刑務所の力関係〉〈仕事の質〉〈一方的な匿名の関係性〉〈身の置きどころ〉という4つのサブカテゴリーから構成される。新人女性刑務官として勤務を始めた頃、どのような葛藤を抱えていたかを説明している。

〈刑務所の力関係〉は、『受刑者に怯む』と『刑務官として立ち向かう』という葛藤する概念から構成される。『受刑者に怯む』は、新人女性刑務官の女子受刑者の言動の荒さなどに直面する場面を介した恐怖心や嫌悪感を示す。

「そのときは、非常ベル押して、(女子受刑者を)捕まえて、(反対に女子受刑者に)倒されて…ちょっと擦り傷あったので…診察してもらった。怖くて、怖くて、もう嫌だって思って…本当に泣きそうになるのをこらえて工場に行ったんですけど、やっぱりその経験ですかね」(A)

一方、『刑務官として立ち向かう』は、職務の正当性や必要性の意味合いを理解できるようになり、体験的に刑務官の仕事の意義を学んでいくことを示す。

「(女子受刑者同士で)突然…取っ組み合いのケンカを始めている。だけど、それを見逃すことはできない。そこを抑えることが、その本人たちのためでもあるし、工場のためでもあるし、施設のためでもあるっていうところですね」(A)

〈仕事の質〉は、『閉鎖された環境に縛られている』と『視野の広がりや悩みを小さくする』という葛藤する概念から構成される。『閉鎖された環境に縛られている』は、刑務所内だけの勤務で業務内容も厳格に決められている労働環境への辛さ、労働時間の長さにより精神的なゆとりがない心境を示す。

「やっぱりこの狭い空間で、閉鎖された状態で、誰か社会の人に他言できる訳でもないし、その精神的なものを考えると、時間的にも仕事は長いし、色々なことを制限されて、例えば、携帯電話一つにしても持ち込めないし、制服着れば苦しいことばかりある。そういうのを目の当たりにする苦痛が耐えられないのであったら、無理して耐える必要はないって、最初は思いましたね」(A)

これに対して、『視野の広がりや悩みを小さくする』は、他の女性刑務官との関係を築いていくことで、仕事内容に変わりはなくとも仕事の見方が変わり、気が楽になることを示す。

「同期とか先輩には本当に支えてもらったと思います。結構、仕事の話をする人たちと一緒にいて。辞めたいと言ったか分かんないですけど、それよりもっと色々な話を聞けたので。ああ、なんか悩んでいることが、なんだろう“自分だけじゃないんだ”とか、“こんな小っちゃなことで悩んでいるんだ”とか」(E)

〈一方的な匿名の関係性〉は、『受刑者距離感の呑み込めなさ』と『権利義務関係の染み込み』の葛藤する概念から構成される。『受刑者距離感の呑み込めなさ』は、刑務官と受刑者の関係というこれまでの人間関係との違いに違和感を抱え、個人的な思いと切り離せない心境を示す。

「自分の親とか親よりも年上の人に対して…やっぱり自分の家族を重ねることが、やっぱり多いですよ。…だけど、やっぱり受刑者であり、なぜここにいるのかっていうのを分からせなきゃならないから…そういうところでちょっと精神的に…何やってんのかなっていうところがありましたね」(A)

一方で、『権利義務関係の染み込み』は、刑務官としての受刑者との関わり方の特殊性を理解しはじめ、組織で処遇をする刑務官のあり様に理解が深まっていくことを示す。

「決まり、いっぱいあるじゃないですか。法律的な。…何がよくて何がダメなのかとか…何が法律に触れないのとか、(被)収容者とそれこそ何をしゃべって良くて、何をしゃべったらダメなのかとか。…それってやっぱ普通の(社会内)処遇とは違うじゃないですか」(B)

〈身の置きどころ〉は、『助けのない行き詰まり』と『居場所の開拓』の葛藤する概念からなる。『助けのない行き詰まり』は、刑務所の中に相談する相手や支えとなる人がいない孤独な心境を示す。

「一人です。(同期)は(初等科研修中で)3か月(間、勤務する女子刑務所に)いなくて…当時は、夜勤(に)入るんで、その(同期)とは、同期だから絶対一緒(の日に夜勤)にならないし…顔を合わせることもほとんどないから、休憩も一人だし、ずっと一人ですよ」(B)

それに対して、『居場所の開拓』は、その時々課題を乗り越えていけるよう

職場の人たちとの関係を自ら築いていくことを示す。

「必ず、初めてのことじゃなかったとしても、やっぱり人とのつながりで成立している業界なので、自分が失敗したら、誰かが助けてくれるんですよ。で、その助けてくれる仲間を多くするか、少なくするかは自分次第なんですよね」(A)

4-3. 【立ち位置を計る】

このカテゴリーは、『安定した職業で居続けたい』『先輩から認められたい』『葛藤の引き受け』の概念から構成される。刑務官を辞めるのか、続けるのかという葛藤を一旦棚上げし、採用された女子刑務所を居場所として位置付ける感情の高まりを説明している。

『安定した職業で居続けたい』は、自分の資質を踏まえて、安定した生活を確保できる公務員で居続けようとする意向を持っていることを示す。

「就職探したときに、本当に、本当に就活きつかったんですよ。最終面接までいってもダメだったりとか。もういらないのかな？自分はって。だから、自分を雇ってくれたところで一生懸命働こうって、思ってたし」(B)

『先輩から認められたい』は、周囲から刑務官として認められているかどうかの評価が意識される心境を示す。

「やっぱり仕事ができる人が工場担当になって、“自分は仕事ができないから事務職なんだ”と周りにも評価されているのかなっていう思いは(ある)」(C)

『葛藤の引き受け』は、これまでの葛藤が刑務官としての職務の体験的理解に結び付いて、刑務官の仕事を自分の仕事として受け入れていく心境を示す。

「怖くて、怖くて、もう嫌だって思っているところで…、本当に泣きそうになるのをこらえて、工場に行ったんですけど、やっぱりその経験ですかね。やっぱり制服(を)着ている以上は、公安職というかそういう仕事なんだって」(A)

4-4. 【解決に向けた発想の切り替え】

このカテゴリーは、『大変さをしのぐ面白み』『法的根拠を学ぶ意識の芽生え』『自分なりの刑務官像』という3つの概念から構成される。新人刑務官の時期を通過

した女性が、一人前になるために切磋琢磨する心境を説明している。【解決に向けた発想の切り替え】を女性刑務官ができるようになっていくことに影響を与えている概念が『工場担当の存在感』である。

『工場担当の存在感』は、職員間の中核である工場担当に対して羨望の眼差しを向け、刑務官としての責任感や魅力が醸成されていく感覚を示す。

「工場担当にもものすごいやっぱり憧れがあったんですよ。で、工場担当に絶対なりたいと思ったんですよ。ああいう風に何十人もいる工場の担当台に一人で立って、その工場を仕切るっていうのに」(A)

「職員も把握しているし、受刑者も把握していて、抑えられて、弱み見せなくて、強くて、言いたいこと言えてっていうイメージが強くて」(D)

工場担当が刑務官のモデルとして女性刑務官に影響を与え、以下の3つの概念を醸成していた。

『大変さをしのぐ面白み』は、現在の仕事の困難を周囲とコミュニケーションを取りながら前向きに切り抜けていく姿勢を示す。

「だんまり仕事してても面白くないので、あれ行け、これ行け、それ行けて、色々(仕事を)振られるんですけど、その中で“誰行く？あっじゃんけんするか”みたいな。…例えば、保護室(に)行ったり…走り回ることが多かったんですけど、まあそういう中でも、その大変なところをなんとかして面白く変えるっていうことをやっていたので、常に。本当に大変だったんですけど、すごい面白かったんですよ」(A)

『法的根拠を学ぶ意識の芽生え』は、刑務官として根拠法令を踏まえて仕事をする必要性が育まれていくことを示す。

「任せてられないじゃないですか。いつまでも上の人任せみたいな。…仕事に関しても、(被)収容者処遇するに当たっても、なんか言えることとかも変わってくるのかなって思ったんですよ。後輩も指導していかないといけないし、根拠も何もないようなことしか指導できないまま、そんな責任ある仕事をして良いのかなっていう」(B)

『自分なりの刑務官像』は、自分の個性を生かしながら刑務官としてどのようにあるべきかを模索する姿勢を示す。

「やっぱり…“(刑務官は)そういう厳しい方が良い”っていう方もいますけど、(ある受刑者から)私だったから(指導を)上手く聞き入れることができたし、その言い方によっては全然聞かないけど、先生に言われたら納得できたし、本当に言っていることが正しいと思ったって言われると、やっぱり自分の指導って間違ってたんだなって思うところがある。 (他の女性刑務官)がいつも言うんですね “いろんな人がいるからバランス取れているんだよ” っていうのを」(C)

4-5. 【現場の駒となる主体性の育ち】

このカテゴリーは、『現場を変えていく役割意識の芽生え』, サブカテゴリー〈現場で経験を活かしていく〉, 『キャリアアップと自分の展望のズレ』から構成される。現場で一人前の刑務官として認められ、一人の女性としても主体性を持って仕事に臨む心境を示す。

『現場を変えていく役割意識の芽生え』は、周りの勤務環境を自分が改善していくという役割意識を抱き、実際に行動を起こしはじめていくことを示す。

「やっぱり、若年者も増えてきて、変わらなきゃっていう意識が強くなってきたところに、そういう思いがある人がやっぱりそろっていたので、じゃ、あれをやってみよう、これをやってみよう、こう変えようって、みんなで一致して、一致団結してやっていたので、…現場の力で施設を変えようっていうのが楽しかったです。で、それに賛同してくれる人がいっぱいいて、実際の行動になっていたのが、ものすごくおもしろかった」(D)

『現場を変えていく役割意識の芽生え』によって経験値が上がっていくことで、後輩職員を育成していく過程を経ていた。サブカテゴリー〈現場で経験を活かしていく〉は、『心情支え型還元』と『問題叱責型還元』から構成される。『心情支え型還元』は、自分の経験を基に後輩の心情を汲んで指導・助言をする姿勢を示す。

「若年者の育成が今は重要で、そのためには自分の中で何ができるのか。(後輩女性刑務官が)何を怖がっているのかとか、何に困っているのか聞いたり、それを打ち払ってあげられるようにやってあげたり。…ダメなのはダメだし。できていたらできていたって」(E)

一方、『問題叱責型還元』は、自分が先輩から厳しくされた経験と同様に後輩の未熟な点に焦点を当てて指導・注意する姿勢を示す。

「その恐かった先輩たちのなかに“仕事だから別に嫌われてもいいんだ”って明言している先輩がいて、その先輩がものすごく印象深くって。時には怒ることも必要なんだって学んでいたの、怒ることも愛情だと思っていたので…。結構別にそれは普通にやってみました」(D)

『キャリアアップと自分の展望のズレ』は、刑務官としての仕事のやりがいと私生活の充実等の自己イメージが合致しないために現状維持を望む状態を示す。(現場で経験を活かしていく)と葛藤関係にあり、次のプロセスに進めなくなることを示す。

「主任やれば…統括とかにもなるでしょうし、そういう自分を想像できないんですよ。どっかで、たぶんへこたれると思うんですよ。だから(昇進試験)を受けないですね。たぶん、辞めるんじゃないかなあと思って」(A)

「中等科(研修)行って勉強しても、逆に子どもでできれば、しばらくは転勤しなくていいからっていうのもありました」(B)

4-6. 【親身な助け】

このカテゴリーは、『塀の外にある気晴らし』『同期との葛藤の共有』『先輩の支え』『励ます上司の温かさ』『同僚から求められる』から構成される。心境が変化していく過程で、刑務官を続けることの支えとなる人間関係を説明している。

『塀の外にある気晴らし』は、採用される前から持っている刑務所以外の世界や人間関係などが気分転換に役立っていることを示す。

「嫌なことあって、家(に)帰って引きずることもあったけど、そんな遊んでいる最中まで、仕事のこと一生懸命考えないし、家にたぶん一人でいたら考えちゃってたと思うんですけど、そんな考える暇なかったと思う。…初めの頃はできるだけ、外の違う社会の友達と会うようにしていたかもしれないですね」(B)

『同期との葛藤の共有』は、女子刑務所に採用され、同時期に採用となった他の女性刑務官らと個人的な悩みと捉えていた葛藤を分かち合うことで、職務に前向きに臨めるようになっていくことを示す。

「悩みが言えて“私こういう辛いことがあったんだよね”“それ分かる”とか、同意が求めあえるというか、“じゃ、今度こうしてみる？”っていう話し合い

ができたっていうのが一つですね」(A)

『先輩からの支え』は、女子刑務所で先輩職員からの温かいサポートを感じていることを示す。

「先輩が最初（隣に）いてくれて、“ああ、こういうものなんだ”って分かって。…何にも調べず勤務ついて、ちゃんと優しく、“ちゃんとしなさい”ってこっそりメモくれたりとか」(E)

『励ます上司の温かさ』は、仕事が困難であっても上司に支えられている認識をもっていることを示す。

「悩んではいたんだけど、踏ん切りついたのは、(上司)が個人的に…“そんな人間相手にやっていて、絶対、自分は大丈夫ってのは、あり得ないんだから、どっかで踏ん切りつけていかないとダメだ”って言われて、そうなのかもって思ってる」(D)

『同僚から求められる』は、後輩から先輩まで同僚として自分が必要とされることを示す。

「現在は、現場がなんか私を頼りにしてくれているってのが。今…“D, D”って言うってくれたり、“困っているんです”って…なんか自分が辞めたり投げ出したら、この人たちどうするんだろう？誰かやんなきゃいけないんじゃないかって思います」(D)

5. 考察

5-1. 個々の概念・カテゴリーに関する考察

刑務官に採用された女性は、職務の内容を正確に把握する前から〈刑務所の力関係〉を目の当たりにして、刑務所特有の〈仕事の質〉や刑務官から受刑者に対する〈一方的な匿名の関係性〉に戸惑い、女子刑務所での〈身の置きどころ〉に葛藤を抱えていた。【葛藤の積み重ね】の結果によっては、刑務官を続けるか、辞めるかという選択を秘めているカテゴリーと考えられる。

アルコール依存症者を治療するコメディカルスタッフの陰性感情は、依存症患者との関わりの中で生じ、恐怖や疑念、怒り、徒労感、困惑などの多くの種類の

あったことが報告されている(片山ら 2015: 66)。女子刑務所においても、新入受刑者の約40%が覚せい剤取締法違反の罪で入所している現状がある(法務省 2015)。**【葛藤の積み重ね】**の時期に新人女性刑務官が抱く『受刑者に怯む』ことや『受刑者距離感の呑み込めなさ』はこれらの陰性感情と重なる。女性刑務官は薬物等の依存症を持つ女子受刑者に対して日常的に処遇する困難さを抱えていると推測される。また、入職時に看護師においては、先輩からできないことを指導されることが怖いと感じていたと指摘されている(木村ら 2018: 282)。女性刑務官においても先輩と関係性を築くための〈身の置きどころ〉に葛藤していた。

【立ち位置を計る】では、刑務官として『安定した職業で居続けたい』という公務員としての社会的立場に対する意向が第一に表れていた。先行研究における現在の勤務状況に満足している理由の最上位が「給与」であったという結果とも重なる(細川 2016: 42)。もう一つの概念『先輩から認められたい』は、自分が刑務官としての資質を備えているのか、仕事ができているのか確かめたいという思いの背後に、職場での居場所を築きたいという思考の高まりがあり、それが刑務官を続ける志向に結びついていると思われる。先行研究で看護師においては、同僚、医師、他職種、患者からの様々な支援を得ることにより、職務満足度を向上させていたことが明らかにされている(撫養ら 2011: 64)。しかし、女性刑務官においては、職務継続の動機に受刑者処遇に関するものは見られなかった。つまり、この段階の女性刑務官は、社会的立場や居場所の確保を重視することで、刑務官の職務に対する『葛藤の引き受け』に至っていると考えられる。

【解決に向けた発想の切り替え】の時期は、やりがいを見出す前段階にあたる。この時期の女性刑務官は、工場担当を刑務官のモデルとして影響を受けながら、『大変さをしのぐ面白み』を見出そうと仕事の取り組み方を工夫し、法的な根拠を自分で調べ、責任のある仕事をしようとしていた。そして、『工場担当の存在感』に憧れながらも『自分なりの刑務官像』という専門職としての有り様を模索していることが示された。これについて、新人助産師の臨床体験を明らかにした研究では、先輩助産師の存在がロールモデルとなっていると示唆されている(磯山ら 2017: 60)。女性刑務官においても工場担当として働く先輩刑務官はロールモデルになっていると思われる。しかし、その職務関心は、被収容者との関係性がどうあるかということより、どのように業務を進めるのかに向けられていると推察される。

【現場の駒となる主体性の育ち】では『現場を変えていく役割意識の芽生え』により、周りの勤務環境は自分が改善していくという役割意識を抱き、実際に行動を起こしはじめる様子が現れていた。先行研究において、看護師の職務満足には職場を変化させることができるといった仕事の成果の確認が重要であると指摘

されている（撫養ら 2011: 63）。本研究においても、役割意識の芽生えから女性刑務官としての主体性の醸成が始まることが示唆された。

この段階では周囲から影響を受けてきた女性刑務官が、刑務官としての経験を還元していく動きが見出され、影響を与えていく存在に変化していた。こうした刑務官の中には、工場担当や看守部長に就任して、部下職員を持つ女性刑務官が少なくないと考えられる。経験の活かし方について、「私が採用された頃の先輩は、もっと怖かった。この程度は当たり前」という考えが、若手職員の離職に影響を与えていると示唆されている（細川 2016: 47）。現場で培ってきた経験を『問題叱責型還元』として活用する存在となることは、【葛藤の積み重ね】の段階にいたる女性刑務官が『助けのない行き詰まり』に陥ることが考えられ、組織としては負の要素の再生産であると考えられる。

一方、『心情支え型還元』の女性刑務官は、これまでの葛藤や職務経験を肯定的に活かしていた。先行研究において、チームメンバーの動きが見えるようになる時期の看護師は、チームに支えられる立場から、チームを効果的に機能させ、学んだことを後輩に伝えるなど、能動的にチームに関わる姿へと成長していたことが明らかにされている（木村ら 2018: 283）。『心情支え型還元』の女性刑務官においても、【現場の駒となる主体性の育ち】に至った職場の重要な一員として自己を位置づけていた。

同時に、『キャリアアップと自分の展望のズレ』を感じ、〈現場で経験を生かしていく〉こととの間に葛藤を生んでいることが見出された。【現場の駒となる主体性の育ち】の時期には、昇進していくことで仕事のやりがいを失うという印象を抱いていることや私生活において出産や育児というライフイベントを迎えることがあると示された。先行研究では、女性職員の昇進回避の理由については、「転勤したくない」、「家庭との両立が困難」は男性より大幅に下回っていたと報告されている（細川 2016: 44）。しかし、本研究では、国家公務員としての転勤を伴う仕事と家庭の両立の難しさが浮かび上がった。そのことが、離職への志向性を抱く要因ともなっていると考えられる。

また、男性刑務官の職務不満足感職は職務や職場の人間関係の影響であることが指摘されている（出口 2011: 4）。しかし、本研究において女性刑務官は、仕事と家庭の双方からの役割葛藤があり、ワークライフバランスの観点から仕事のコントロールができるか否かが、職務満足に影響を与えるものと考えられる。この段階の女性刑務官は、自分が刑務官であることは内在化しており、加えて家庭を持った女性として、よりよく生きるために葛藤していることが明らかにされた。

【親身な助け】では、女性刑務官の職務の体験的理解に情緒的理解が追従していくには、先輩・上司からのサポートが支えとなっていた。女性刑務官のストレ

スの軽減や刑務官を続けることにポジティブな影響を与える概念と言える。また、【現場の駒となる主体性の育ち】が醸成された頃には、女性刑務官の語りに『同僚から求められる』存在になっていく状況が表れていた。女性刑務官を続けていくプロセスで様々な形の【親身な助け】の重要性が増していた。

5-2. 「職務上の葛藤を引き受けながら刑務官を続けてきたプロセス」に関する考察

女子刑務所で刑務官となった女性は、女子受刑者の日常場面を目にすることになる。新人女性刑務官の方が女子受刑者より〈刑務所の力関係〉において経験不足であり、自信のなさが浮かび上がった。他の女性刑務官が女子受刑者を制している場面を通して、徐々に公的権力を用いて受刑者を抑えていくこと、刑務所の保安・秩序を維持することが職務であるという〈仕事の質〉を理解し、刑務官としての体験を積んでいた。また、刑務官は、自身は名前を明かさずに受刑者の罪名や個人情報把握している〈一方的な匿名の関係性〉であることを受け入れていく。そして、その時々課題を乗り越えていけるよう職場の人たちとの関係を自ら築いて、『居場所の開拓』をしていく姿勢に『助けのない行き詰まり』状況を打開していく様子が見出された。

先行研究において、忙しい中でもやりがいを持つことで専門職としての仕事に対するモチベーションの高くなることが示唆されている（森下・須賀 2016: 24）。しかし、新人女性刑務官は、刑務所の環境や長時間労働に対して辛さを感じているもの、受刑者の改善更生に資する専門職としてのやりがいは見られなかった。つまり、【葛藤の積み重ね】の段階にいる女性刑務官は、公安職の立場を理解し、安全な施設運営の維持が刑務官の職務であると体得していくことによって、次の段階に移行していくと考えられる。

【立ち位置を計る】時期では『安定した職業で居続けたい』だけでなく『先輩から認められたい』と意識するように変化することが把握された。これにより刑務官を自分の仕事として続けてみようと『葛藤の引き受け』ができる心境の変化が見出された。この段階ではこれまでの葛藤を抱えながらも、女性刑務官が、安定志向と承認欲求に関する概念を相互に変化させながら【立ち位置を計る】ことにより、刑務所の勤務に身を投じていくプロセスが存在していた。それが、女子刑務所内において自己の在り方を探る動きにつながっていた。

【解決に向けた発想の切り替え】の時期にいる女性刑務官には、『工場担当の存在感』に影響を受けながら、刑務所組織のあり様が見えてくることで、『大変さをしのぐ面白み』を感じることや『法的根拠を学ぶ意識の芽生え』が起り、刑務官イメージと自己像を対比させて『自分なりの刑務官像』を見出していく様相が表れていた。この時期から『励ます上司の温かさ』に触れ、上司に支えられて

いる認識や職場における立ち位置の変化は、女性刑務官の『現場を変えていく役割意識の芽生え』につながっていた。

【現場の駒となる主体性の育ち】の段階では、女性刑務官が〈現場で経験を活かしていく〉先輩として後輩を指導するといった行動を取るようになることが確認できた。そこには『先輩の支え』があつての女性刑務官から徐々に脱却し、『同僚から求められる』存在になっていくことが表れていた。これまで周囲からの影響を受けてきた女性刑務官が、培った刑務官としての経験を還元していく動きが見出され、他の女性刑務官へ影響を与えていく側に変化していた。中でも『心情支え型還元』は自分の経験を基に後輩の心情に配慮して助言を伝える方法であり、自身が『先輩の支え』の一人になっている動きが表れていた。

おわりに

以上をまとめると、女性刑務官が刑務官としてのやりがいをどのように見出してきたのか、そこに至る過程には以下の4つの段階があると考えられる。第1段階は、【葛藤の積み重ね】の段階であり、対受刑者、対同僚、そして仕事自体に対する葛藤を抱える段階である。第2段階は、【立ち位置を計る】段階であり、刑務官であることの社会的意義、および職場内での評価を得ることで、第1段階で経験した葛藤を徐々に引き受けていく段階である。第3段階は、【解決に向けた発想の切り替え】の段階であり、刑務官になりたての当初は、陰性感情を抱いていた職務に興味関心を持って取り組み、自分なりの刑務官像を模索する段階である。そして最後の第4段階は、【現場の駒となる主体性の育ち】の段階であり、現場の改善のみならず、自分の経験を後輩育成に還元することを考えるようになる段階である。

したがって、今後の課題は、多くの女性刑務官が就業を継続できるよう、これらの段階の移行にどのような要因が関連しているのかを明らかにし、女性刑務官の就業継続プロセスに関する育成モデルを作成することである。具体的には、質問紙による量的調査も考慮に入れた上で対象者の数を増やし、それぞれの段階を乗り越える要因および必要な支援とは何かをより詳細に検討することが次の課題である。

(すずき いくみ 北海道大学大学院教育学院)

謝辞：本研究におけるインタビューにご協力いただいた女子刑務所の皆様に感謝

申し上げます。また、本稿のもととなった修士論文の作成にあたり、多くのご協力をいただいた北海道 M-GTA 研究会の皆様、品田一郎先生（元首席家裁調査官）、本稿の執筆においては、加藤弘通准教授（北海道大学）からご指導いただくとともに、編集委員会、査読者の皆様によるご助言から多大な示唆を受けることができました。お忙しい中で本稿の査読を行っていただいた皆様に心から感謝の気持ちと御礼を申し上げます。

[注]

- 1) 刑務官には階級制度が採用され、矯正監、矯正長、矯正副長、看守長、副看守長、看守部長及び看守の7階級がある。
- 2) 刑務官の昇進にかかる研修には、新たに刑務官等に採用された者に対する「初任研修課程刑務官等初等科」、初級幹部職員となる者に対し、必要な知識及び技能を習得させる「任用研修課程中等科」、上級幹部職員となる者に対し、必要な知識及び技能を習得させる「任用研修課程高等科」がある。
- 3) 受刑者に作業をさせる工場の担当職員。受刑者の作業内容、居室指定、作業報奨金の支給額など受刑者の生活に影響が大きい処遇を担う。

[引用文献]

- 荒巻由衣 2016 「『女子刑事施設等における執務環境に関するアンケート』の結果について」『刑政』127.8, 53-68
- 出口裕彦 2011 「日本における刑務官の職業性ストレスと職務不満足感の関連について」『矯正医学』60.1, 1-8
- 磯山あけみ・渋谷えみ・加司山良子・市毛啓子 2017 「助産師教育終了後1年の助産実践を行った新人助産師の臨床での体験」『日本助産学会誌』31, 1, 54-62
- 片山太郎・横健吾・山下亜矢子・渡邊久美 2015 「アルコール依存症医療に従事するコメディカルスタッフが陰性感情への対処からやりがいを獲得するプロセス」『日本精神保健看護学会誌』24.1, 59-67
- 厚生労働省 2012 『平成23年雇用動向調査の概況』
- 細川隆夫 2016 「女子刑事施設等における執務環境改善に関する実態調査について」『刑政』127.8, 38-52
- 法務省 2015 『矯正統計年報』
- 木村裕治・多留ちえみ・福田敦子・宮脇郁子 2018 「特定機能病院の看護師が看護実践を価値づけ、やりがいを獲得し成長していくプロセス」『日本看護科学会誌』38, 274-284
- 木下康仁 2003 『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践質的研究への誘い』弘文堂
- 木下康仁 2007 『ライブ講義 M-GTA 実践質的研究法』弘文堂
- 撫養真紀子・勝山貴美子・尾崎ワサ子・青山ヒフミ 2011 「一般病院に勤務する看護師の職務満足を構成する概念」『日看管会誌』, 15, 1, 57-65
- 森下高治・須賀絵美 2016 「初任者におけるリアリティショック緩衝要因の検討——キャリアとライフ・スタイルの観点から——」『帝塚山大学心理学部紀要』5, 19-27
- 内閣官房 2016 「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会幹事会の開催について」内

刑務官となった女性が職務にやりがいを見出すまでのプロセス

閣官房ホームページ http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/w_lifebalance/pdf/konkyo_kyougikai.pdf (2020年10月3日最終アクセス)

日本看護協会 2013「2012年病院における看護職員需給状況調査」『日本看護協会調査研究報告』86, 1-136

八巻貴穂 2013「介護福祉専門職の仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因」『人間福祉研究』16, 27-36

(2020年9月20日掲載決定)

Female Officers' Feelings of Self-Worth While Working at a Women's Prison

SUZUKI Ikumi

(Hokkaido University Graduate School of Education)

The purpose of this study is to clarify how female officers find value in their work at a women's prison and avoid leaving these positions prematurely.

Five female officers at a women's prison sat for individual semi-structured interviews. The data were analyzed using a modified grounded theory approach.

The results produced 24 concepts, which were divided into five categories. They also showed four stages of a process through which female officers find self-worth while working at a prison. If newly hired female officers working at women's prisons receive appropriate career development training based on finding their worth as a corrections officer, they are more likely to pursue a career and become a successful officer, rather than resigning from the position prematurely.

Keywords: career building, gender, M-GTA, prison, prison officer