

【ポスター発表】

## デンマークにおける刑務官教育 — ノーマライゼーションの国に学ぶ —

○ 北九州市立大学 深谷 裕 (005587)

キーワード：デンマーク、刑務官教育、専門性

### 1. 研究目的

本研究の目的は、人道的で福祉を重視した刑罰へのアプローチをとるデンマークにおける刑務官教育の仕組みを明らかにし、日本の刑務官教育への示唆を得ることである。

2022年8月、名古屋刑務所において複数の刑務官による暴行事案が発覚した。事件を受け原因分析と再発防止策を目的に設置された第三者委員会からは「人材の確保と育成の充実」を含む7項目の具体的提言が出されており、新規採用者に対する研修のあり方の見直しが指摘されている。

刑務官は受刑者という対人スキルの乏しい人々に日々接するうえ、施設内の保安・規律を維持しつつ受刑者本人の自発性や自律性を涵養するという難しい役割を求められている点で、実はストレスの高い職種である。2025年6月から拘禁刑が施行され、処遇内容の充実が図られるようになると、個々の特性を理解しそれに応じた適切な関りが今以上に求められるようになるだろう。つまり対人援助職的役割がより求められるということである。

上記提言を受け、法務省は新規採用者の人権研修時間を4倍に拡充したり、実弾訓練を廃止したというが、拘禁刑の導入や動的保安(刑務所職員と受刑者との信頼関係の構築や、積極的な処遇の展開による刑務所の保安の維持)の必要性等も視野に入れると、今後は刑務官採用のあり方や教育内容の抜本的な改革が必要になると考える。

### 2. 研究の視点および方法

デンマークの刑事政策は他国と比較して、人道的で福祉を重視していると評されることが多い。本研究では、その背後にある人間観や社会観、さらには刑罰観や犯罪者観が刑務官教育においてどのように涵養され、具体的なプログラムとしてどう落とし込まれているのかに焦点を当てている。また、日本とデンマークにおける刑務官の役割についての考え方、教育プログラムの内容、刑務官自身の自己認識、それぞれについての相違点を比較する視座から以下のような聞き取りを行っている。

2024年3月に、コペンハーゲンにある刑務官研修所を訪問し、教育プログラムの概要について教育責任者および2名の指導者から説明を受けるとともに、実際の研修の様子を見学した。またデンマークの閉鎖刑務所を訪問した際に刑務官1名から受刑者処遇に対する認識や、刑務官としての自己認識について聞き取り調査を行った。

### 3. 倫理的配慮

本研究は「日本社会福祉学会研究倫理規程」を遵守して実施した。また、本研究におい

て開示すべき利益相反状態は無い。

#### 4. 研究結果

デンマークにおける刑務官採用は日本と大きく異なる。応募資格は日本では17歳以上29歳未満であるが、デンマークは21歳以上であり、職務経験のある30代～40代を優先的に採用している（4割が女性）。書類審査や適性テスト・身体能力試験以外にも2時間の個別面接を行う。日本の武道採用にあたる採用枠はない。

デンマークの刑務官研修所は2カ所あり、本採用前に3年間の研修を受ける（研修所での3ヶ月間の理論学習＋各刑務所での9ヶ月間のインターン×3回）。理論と実践の融合を重視しており、理論学習は5つのカリキュラムから構成されている。なお、すべて小グループでの演習形式であり、卒業試験もある。

日本の新採用職員向けの研修では、その中心が法律・規則であるのに対し、デンマークのプログラムではむしろ法律・規則の占める割合は低い。プロフェッショナリズム・行動規範や倫理的価値の他、刑務所が受刑者に及ぼしている影響（受刑者にとっての受刑生活など）や、受刑者に変化をもたらすための理論的・実践的方法（動機づけ面接など）、紛争解決（緩和的コミュニケーション）等、刑務所という特殊な環境で必要となる人間科学および社会科学的理論が学習の中心になっている。刑務官は心理的ストレスが大きいため、リフレクションできる力が必要であり、そのためにはこれらの理論を応用し使いこなせるようになる必要があるという。

#### 5. 考察

デンマークの刑務官教育は専門性が高いことがわかる。また研修生との個別面談やカウンセリングも充実しており、個々の研修生にエネルギーが注力されていた。ある刑務官は「自分は受刑者のモデル的存在であることを忘れないようにしている」「ノーマライゼーションの考え方を大事にしている」と述べており、自らの職務に対する誇りがみとれた。先行研究でも刑務官の同様の傾向がみられている<sup>1</sup>。一方、日本の刑務官の37%は「矯正職員としての仕事に使命感や誇りを感じていない、あまり感じない」と回答している<sup>2</sup>。教育内容に専門性をもたせている理由は、Programme of Principles (1993)<sup>3</sup>に基づいた適切な処遇を可能にするためではあるが、結果的には刑務官らの仕事に対する誇りや、心理的ストレスの緩和・予防にもつながっているのである。権力の非対称性が前提の関係性において、互いに尊重し合い、対等性を構築することは容易ではないが、デンマークにおける刑務官教育の“人間を大事にする姿勢”から学ぶべきところは少なくない。

<sup>1</sup> Damsa, D. (2023) 'This is not what I signed up for' – Danish prison officers' attitudes towards more punitive penal policies. *Punishment & Society*, Vol. 25(2) 430–448

<sup>2</sup> 名古屋刑務所職員による暴行・不適正処遇事案に係る第三者委員会（2023）「提言書～拘禁時代における新たな処遇の実現に向けて～」

<sup>3</sup> Programme of Principles for Prison and Probation Work in Denmark (1993) *Kriminalforsorgen*.