

平成 30 年 6 月 19 日現在

機関番号：35409

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2017

課題番号：16K17350

研究課題名(和文) 商業施設を中心としたコミュニティ形成に基づく新たな万引きプロジェクトの確立

研究課題名(英文) Establish new shoplifting project based on community formation centering on commercial facilities

研究代表者

皿谷 陽子 (SARAGAI, Yoko)

福山大学・人間文化学部・助手

研究者番号：50739761

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、地域での社会的絆に重点を置いた、万引き防止対策の構築であった。本研究結果より、同じ企業内でも役職(店長などの役職者とパート・アルバイトといった従業員)の有無において、万引き防止対策への意識が異なることが明らかとなった。さらに、万引き防止対策としての「声かけ」を行うことによって、万引き防止に対する意識の一部に効果が認められた。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study is to the creation of a manual on shoplifting countermeasures with a focus on implementing a training program for employees and a “customer-greeting” policy, as well as measures to create a store environment that is not conducive to shoplifting. As the result of compared to the store employees, store managers had a higher average rating in their responses to questions on “the actual state of shoplifting” and “prevention of shoplifting,” and showed a more positive attitude to shoplifting countermeasures. And doing a “customer-greeting” to significant difference was found in some items of awareness concerning measures to prevent shoplifting of employees.

研究分野：犯罪心理学, 犯罪防止

キーワード：万引き 万引き防止対策 商業施設 従業員 役職の違い

1. 研究開始当初の背景

万引きは2004年までは増加傾向であり、その後おおむね横ばいで推移し、2012年からは10万件を下回っているが(法務省, 2014), 万引きの認知件数は、2004年にピークとなり、刑法犯認知件数に占める割合は上昇傾向となっている(警察庁, 2016)。

商業店舗を対象とした調査では、警察への通報は56%と約半数が暗数化していた。以上のように、暗数の多い犯罪であること、件数が非常に多く再犯率も高いこと(法務省, 2009)から、万引きの防止対策と実態把握は、安全な社会と健全な市民社会を確立する上で極めて重要な問題である。

大久保(2015)では、香川県・岩手県・奈良県・愛媛県・高知県における店舗調査からみた万引きを防止するための効果的な対応の調査を行っている。この調査により5県毎に、それぞれ万引きに対する対応が異なることが明らかとなった。よって、県内の万引きの動向、店舗での対応を知り、施策を構築していく必要がある。

これより、店内環境の物理的整備のみならず、店員や利用客の意識の変化に基づく地域の社会的絆の構築に重点を置いた防犯が重要であると考えられる。

2. 研究の目的

本研究は、店員や利用客の意識の変化に基づく地域の社会的絆の構築に重点を置いた万引き防止活動の構築を目的としており、申請時の計画では、商業施設と施設の利用者に対し、万引き防止活動を提案し、その効果を検証することを目的としていた。しかし、協力商業施設や、協力警備会社との協議の結果、商業施設利用者に対してのアプローチが困難となり、本研究の対象を商業施設の従業員(店員)に重点を置き、各研究目的の修正を図ることとした。

(1) 商業施設における万引き防止対策の実態について(研究1, 2016年度実施)

先行研究(大久保, 2015)によると県毎において、万引きに対する対応が異なることが明らかとされており、万引き対策を行うためには、県内の万引きの動向、店舗での対応を知り、施策を構築していく必要がある。

これより、本調査を実施する一企業において、従業員が万引き犯や万引き防止対策についてどのようにとらえているのか、また、店長といった役職者とパート・アルバイトといった従業員間で、万引きに関しての知識や態度がどのように異なるのかを検証することを研究1の目的とした。申請者は、2015年に協力企業の各店長に質問紙調査を実施(皿谷・平, 2015)している為、研究1では、2015年に店長調査を行った各店舗の従業員に質問紙調査を行った。

さらに、この研究結果をもとに、商業施設に提案する万引き防止対策活動の参考資料

とした。

(2) 万引き防止活動の提案と効果の検証(研究2, 2017年度実施)

大久保他(2013)はソフト面の整備も万引き防止対策として有効であると述べており、さらに、店舗全体で万引きに対する意識を高めることが最も効果的な防止対策であるとしている。「声かけ」による店員と顧客との親密性を上げる防犯対策は、万引き防止のみならず親しみのある店舗という好感度を上げ、お互いの社会的絆が高まることから犯罪抑止効果も認められると予測できる。まずは店舗内の意識統一を図ることが第一段階であると考えられる。

研究1の結果より、店長、従業員ともに上手く万引きを防げた事例として「声かけ」が半数を占めていた。これより、調査協力企業の特徴を踏まえた「声かけ」マニュアルを作成し、協力警備会社の研修のもと、意識した「明るい声かけ」による店舗内での万引き防止活動を行い、活動前後での従業員の万引きに関する意識や態度にどのような変化があらわれるのか検証することを研究2の目的とした。

(3) その他の検証内容について(研究3, 2017年度実施)

本研究は、商業施設内での万引き防止活動に焦点を当てている。そのため、研究2の提案する活動が従業員の負担軽減に結び付いているかを立証するため、活動前後での職務内容満足度の検証を行った。さらに、研究協力者との打ち合わせの際に、研究者側からの万引きの重要度と実際の業務を行っている商業施設とでは、「万引き」という店舗内犯罪の関心度が異なることが危惧された。そのため、全国の商業施設(スーパー、コンビニ、書店、ドラッグストア、家電量販店、ホームセンター、デパート、その他)の従業員へWeb調査と、研究2と同様の協力商業施設に対し、店舗内犯罪の不安についての調査を行い、万引き対策への重要性を確認することを目的とし調査を行った。

3. 研究の方法

(1) 商業施設における万引き防止対策の実態について—店長と従業員の比較—(研究1, 2016年度実施)

調査対象

広島市内中心に展開する企業、22店舗の101名(回収率91.8%)($M = 43.4$ 歳, $SD = 10.58$)であった。

調査内容と手続き

調査内容としては、大久保(2015)が実施した、調査内容を参考に作成をした。内容は：
：店での万引きの事例、
：万引きの実態と対応、
：店舗での万引き対策について、
：万引き対策に対しての意識、
：万引き

をして捕まった人に対してどう思うか、 : 万引きをして通報しなかった場合の理由について、 : 今後の万引き対策についてであった。回答方法は自由記述式と選択式であった。協力警備会社より調査の説明を行い、質問紙に回答してもらった。そして、協力警備会社を通して、回収を行った。

(2)「明るい声かけ」の実施による従業員の万引きに関する意識の変化(研究2,2017年度実施)

調査対象

広島市内中心に展開する企業,25店舗の従業員に配布を行った。事前調査は65名,事後調査は111名であった。

調査内容と手続き

まず,2017年6月から10月までを活動前期間とし,事前調査を,協力警備会社を通して行った。活動前に行った質問紙の回収は回答者より申請者に郵送してもらった。

その後,事前調査を実施した店舗から研究1の結果をもとに作成した「明るい店舗づくり

のための声かけマニュアル~良い印象はあいさつから~(Figure1)」を使用し,協力警備会社より積極的な声かけの研修(全3回で参加回数は個人による)を行った。そして,研修終了後,研修に参加した従業員に再度,質問紙に回答してもらい,協力警備会社を通して,回収を行った。

調査内容としては,大久保(2015)が実施した,調査内容を参考に作成をした。内容は : 万引きの実態と対応, : 店舗での万引き対策について, : 万引き対策に対しての意識, : 万引きへの規範意識, : 職務内容満足感,事後調査には, : 万引き防止対策への推進, : 「声かけマニュアル」の活用について, : 声かけマニュアルについて,

: 「明るい声かけ」の実施についてであった。回答方法は,選択式であった。最後に,事前調査では,「今後の万引き対策について」,事後調査では,「声かけ活動を行っての変化について」問う,自由記述を加えた。協力警備会社より調査の説明を行い,質問紙に回答してもらい,その後,協力警備会社を通して,回収を行った。

分析については,店長,主任,チーフといった役職者とアルバイト・パートといった従業員に分けて,それぞれで分析を行った。

(3)その他の検証内容について(研究3,

2017年度実施)

商業施設の従業員における職務内容満足感についての検証

調査対象者,調査手続きにおいては,(2)と同様である。調査内容としては,安達(1998)の「職場環境,職務内容,給与に関する満足感測定尺度」の「職務内容」の項目より, 私は今の仕事に興味をもっている。

私は仕事を通じて全体として成長した。私はこの会社に勤めていることを誇らしく思う。今の仕事は私に適している。社外の人々は,私の仕事を尊敬するに値する仕事だと思っている。私の仕事は「やり甲斐のある仕事をした」という感じが得られる。私は職場のみんなに認められている。私はこの会社において,着実な人生設計がたてられる,について,1そう思わないから4そう思う,の4件法で回答を求めた。

商業施設の従業員における店舗内犯罪への関心の程度について

広島市内で展開する企業に対しては,調査対象者,調査手続きにおいては,(2)と同様である。加えて,全国の商業施設の従業員に対しては,インターネット調査を依頼した調査会社が有する調査モニター300名($M=47.5$ 歳, $SD=9.60$)の回答を得た。

調査内容としては,店舗内犯罪の個人的関心として,提示された店舗内犯罪の順位付けを行ってもらった。

4. 研究成果

(1)商業施設における万引き防止対策の実態について(研究1,2016年度実施)

店長と従業員の万引き事例について,分類したところ,印象的な万引き事例については,家族(親子)での万引き,高齢者,常連客の万引き等「人」に関する事例が,両者に多く,次に複数犯,カバン・袋に入れる等「手口」に関するものが多かった。また,万引きをうまく防いだ事例では,お客様への「いらっしゃいませ」や怪しい人などに対象を絞った「声かけ」が店長,従業員ともに多かった。万引きをうまく防ぐことができなかった事例では,店長,従業員においても,人手不足や万引きの現認・確証なしや,声のかけにくさ等の「従業員」の要因が多かった。従業員の特徴として,店長や他の従業員を呼ぶ等,応援を求めている間に犯人に逃げられるという報告もあった。

これらの結果は,店内で従業員たちが適切な「声かけ」ができれば万引き防止は可能であり,従業員の配置不足(夜間など従業員が少なくなる)や仕事の多忙さから,監視性が落ちて万引き防止が困難であるとの考えを表している。この結果より,店長,従業員の両者とも,防犯として有効な手段が「声かけ」であることを良く知っており,万引きを防ぐには従業員の数を増員して欲しいという願望が反映されていると考えられる。



Figure 1.

作成した声かけマニュアル(表紙)

次に、万引きの実態については、店長と従業員の評定平均値で t 検定を行ったところ、「捕捉の意志」($t(95) = 2.72, p < .01$)、「警察への通報」($t(88) = 5.38, p < .01$)、「弁償の請求」($t(79) = 4.01, p < .01$)に有意差が認められた。その結果、「捕捉の意志」、「警察への通報」、「弁償への請求」については店長の方が評定平均値は高いことが示された。これは、店舗の代表として警察に通報や万引き犯への対応を行うことが多いため、従業員よりも店長の評定平均値が高くなったと推測できる。

万引き防止対策について評定平均値と SD を算出し、Table 1 にまとめた。

Table 1. 店長と従業員の万引き防止対策の評定平均値と SD

| 質問項目 | 店長 | 従業員 | t 値 |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------|---------|
| 声かけ (店長 $n=21$, 従業員 $n=93$) | 3.19 (0.715) | 3.33 (0.884) | 0.68 |
| 客の観察 (店長 $n=21$, 従業員 $n=93$) | 3.00 (0.674) | 2.85 (0.842) | 0.85 |
| 店員への教育 (店長 $n=21$, 従業員 $n=80$) | 2.76 (0.733) | 2.03 (0.935) | 3.31 ** |
| 死角の認識 (店長 $n=21$, 従業員 $n=81$) | 3.63 (0.482) | 2.91 (0.910) | 3.38 ** |

() 内は SD , ** $p < .01$

Table 1 より店長と従業員の評定平均値について t 検定を行ったところ、「店員への教育」($t(99) = 3.31, p < .01$)「死角の認識」($t(107) = 3.38, p < .01$)に有意差が認められた。よって、「店員への教育」、「死角の認識」においては店長の評定平均値の方が高いことが分かった。

店長と従業員の万引き対策への意識の比較を行った (Table 2)

Table 2. 店長と従業員の万引き対策への意識の評定平均値と SD

| 質問項目 | 店長 | 従業員 | t 値 |
|--|-----------------|-----------------|--------|
| レイアウトの変更 (店長 $n=21$, 従業員 $n=93$) | 2.81 (0.957) | 3.00 (0.816) | 0.93 |
| 店員教育プログラムの必要性 (店長 $n=20$, 従業員 $n=93$) | 3.35 (0.572) | 3.16 (0.723) | 1.09 |
| 未然防止のための店内声かけ (店長 $n=20$, 従業員 $n=93$) | 2.85 (1.195) | 2.84 (0.998) | 0.04 |
| 被害届提出の面倒さ (店長 $n=20$, 従業員 $n=94$) | 2.60 (1.158) | 2.10 (1.042) | 1.91 |
| 万引きに対する責任感 (店長 $n=20$, 従業員 $n=91$) | 3.00 (1.095) | 2.37 (1.013) | 2.45 * |
| 捕捉の願望 (店長 $n=20$, 従業員 $n=96$) | 3.40 (0.663) | 2.91 (0.843) | 2.45 * |
| 個室での声かけ (店長 $n=20$, 従業員 $n=84$) | 2.90 (1.136) | 2.25 (0.999) | 2.52 * |

() 内は SD , * $p < .05$

Table 2 より、店長と従業員の評定平均値について t 検定を行った。その結果、「万引きに対する責任感」($t(109) = 2.45, p < .05$)、「捕捉の願望」($t(114) = 2.45, p < .05$)、「個室での声かけ」($t(102) = 2.52, p < .05$)に有意差が認められ、3 項目については従業員よりも店長の評定平均値が高くなることが分かった。

Table 1, 2 の結果より、店舗の代表として警察に通報や万引き犯への対応を行うことが多いため、従業員よりも店長の評定平均値が高くなったと推測できる。

以上の結果より、店舗の万引き対策として

「声かけ」は店長、従業員ともに万引きを防ぐ手立てとして有効であると感じている。これより、「声かけ」に関するマニュアルを作成し、これを用いて店員教育を行うことが提案できる。

(2)「明るい声かけ」の実施による従業員の万引きに関する意識の変化(研究2, 2017年度実施)

店舗で行っている万引き対策(声かけ, 客の観察, 店員への教育, 死角の認識)について、役職者、従業員それぞれにおいて、万引き防止活動「明るい声かけ」実施前後で比較を行った (Table 3)

Table 3. 活動前後の役職者と従業員の店舗で行っている万引き対策に対する平均評定値と SD

| 質問項目 | 役職者 | | 従業員 | | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|---------|
| | 活動前 | 活動後 | 活動前 | 活動後 | | |
| 声かけ (役職者 前 $n=9$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=47$, 後 $n=45$) | 3.00 (1.118) | 3.43 (0.756) | 3.00 (0.933) | 3.33 (0.640) | -1.10 (0.640) | -1.99 * |
| 客の観察 (役職者 前 $n=9$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=48$, 後 $n=44$) | 2.67 (1.000) | 2.93 (1.072) | 2.44 (0.769) | 2.55 (0.697) | -0.59 (0.697) | -0.70 |
| 店員への教育 (役職者 前 $n=9$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=41$, 後 $n=39$) | 2.11 (1.054) | 2.57 (0.938) | 2.07 (0.721) | 2.59 (1.044) | -1.10 (0.721) | -2.56 * |
| 死角の認識 (役職者 前 $n=8$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=42$, 後 $n=38$) | 3.13 (0.641) | 3.29 (0.914) | 2.05 (0.882) | 2.45 (0.978) | 0.24 (0.978) | -1.92 |

() 内は SD , * $p < .05$

Table 3 の結果、役職者においては、すべての項目で活動前後による違いは認められなかった。従業員においては、声かけ ($t(90) = -1.99, p < .05$)、店員への教育 ($t(78) = -2.56, p < .05$) に有意な差が認められ、活動前に比べ活動後の評定値が高くなることが示された。

さらに、万引き対策に対しての意識(声かけ, 客の観察, レイアウトの変更, 店員教育プログラムの必要性, 未然防止のための声かけ, 被害届の面倒さ, 万引きに対する責任感, 捕捉願望, 個室での声かけ, 捕捉のあきらめ, 誤認への恐怖, 万引き犯への恐怖, 万引きされやすい商品の認知)について、役職者、従業員それぞれにおいて、万引き防止活動「明るい声かけ」実施前後で比較を行った (Table 4)

Table 4. 活動前後の役職者と従業員の万引き防止対策への意識に対する平均評定値と SD

| 質問項目 | 役職者 | | 従業員 | | | |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|---------|
| | 活動前 | 活動後 | 活動前 | 活動後 | | |
| 声かけ (役職者 前 $n=8$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=48$, 後 $n=44$) | 2.88 (1.126) | 3.50 (0.650) | 2.67 (0.930) | 3.09 (0.858) | -1.66 (0.930) | -2.27 * |
| 客の観察 (役職者 前 $n=8$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=48$, 後 $n=44$) | 2.75 (0.886) | 2.86 (0.949) | 2.35 (0.785) | 2.55 (0.730) | -0.26 (0.730) | -1.21 |
| レイアウトの変更 (役職者 前 $n=8$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=45$, 後 $n=43$) | 3.63 (0.518) | 3.21 (1.051) | 3.20 (0.625) | 3.28 (0.504) | -0.54 (0.504) | -0.65 |
| 店員教育プログラムの必要性 (役職者 前 $n=8$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=47$, 後 $n=44$) | 3.63 (0.518) | 3.50 (0.519) | 3.15 (0.589) | 3.07 (0.587) | 0.54 (0.589) | 0.66 |
| 未然防止のための店内声かけ (役職者 前 $n=8$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=45$, 後 $n=43$) | 3.63 (0.518) | 3.00 (1.177) | 3.18 (0.584) | 2.79 (0.804) | 0.24 (0.804) | 2.22 * |
| 被害届提出の面倒さ (役職者 前 $n=7$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=41$, 後 $n=41$) | 3.29 (1.113) | 2.86 (1.231) | 2.22 (0.936) | 2.07 (0.932) | 0.78 (0.936) | 0.71 |
| 責任感 (役職者 前 $n=8$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=42$, 後 $n=36$) | 2.75 (1.035) | 2.93 (1.072) | 2.19 (0.862) | 2.67 (0.956) | -0.38 (0.956) | -2.31 * |
| 捕捉の願望 (役職者 前 $n=8$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=44$, 後 $n=45$) | 3.00 (0.926) | 3.36 (1.008) | 2.34 (0.805) | 2.56 (0.990) | 0.24 (0.990) | -1.12 |
| 個室での声かけ (役職者 前 $n=7$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=36$, 後 $n=34$) | 2.14 (1.215) | 2.57 (1.158) | 1.72 (0.701) | 2.21 (0.978) | 0.79 (0.978) | -2.37 * |
| 捕捉のあきらめ (役職者 前 $n=7$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=39$, 後 $n=36$) | 2.86 (1.069) | 2.93 (1.141) | 2.51 (0.885) | 2.72 (0.849) | -0.14 (0.849) | -1.04 |
| 誤認への恐怖 (役職者 前 $n=8$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=47$, 後 $n=42$) | 3.38 (1.061) | 3.50 (0.855) | 3.49 (0.547) | 3.21 (0.842) | 0.30 (0.842) | 1.80 |
| 万引き犯への恐怖 (役職者 前 $n=8$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=46$, 後 $n=42$) | 2.25 (1.035) | 2.29 (1.069) | 2.89 (0.875) | 2.74 (1.014) | -0.08 (1.014) | 0.76 |
| 万引きされやすい商品の認知 (役職者 前 $n=8$, 後 $n=14$, 従業員 前 $n=46$, 後 $n=41$) | 2.88 (0.641) | 2.79 (1.122) | 1.85 (0.816) | 1.80 (0.928) | 0.24 (0.928) | 0.23 |

() 内は SD , * $p < .05$

Table 4 の結果、役職者においては、すべての項目で活動前後での違いは認められなかった。従業員においては、声かけ ($t(90) = -2.27, p < .05$)、万引きに対する責任感 ($t(76) = -2.31, p < .05$)、個室での声かけ ($t(68) = -2.39, p < .05$) に有意な差が認められ、活動前に比べ活動後の評定値が高くなることが示された。また、未然防止の声かけについて

は、活動後に比べ、活動前の評定値の方が有意に高いことが示された ($t(86) = 2.22, p < .05$)。

これらの結果より、役職者においては、研究1で述べたように、店舗の代表として警察に通報や万引き犯への対応を行うことが多いため、万引き防止対策活動の有無に限らず、常に対策を意識していることから、店舗での取り組みの項目において、変化は見られず、従業員よりも店長の万引き防止対策への意識が維持されていることが示唆される。反対に従業員においては、協力警備会社の万引き防止対策の研修を受講し、実際に万引き防止活動の実践を行ったことで、店舗での対策をより実感できたと推察される。その結果、店舗での取り組みとしての「声かけ」「店員への教育」が高まったと考えられる。また、研修後に万引き防止対策を実体験したことで、万引き防止対策についての意識統一を図ることができ、声かけに関係する項目や、責任感の項目の評定値が高くなったと考えられる。

(3) その他の検証内容について(研究3 2017年度実施)

商業施設の従業員における職務満足感についての検証

(2) で得たデータより、役職者と従業員において、万引き防止活動の前後での、職務満足感(私は今の仕事に興味をもっている。

私は仕事を通じて全体として成長した。私はこの会社に勤めていることを誇らしく思う。今の仕事は私に適している。社外の人々は、私の仕事を尊敬するに値する仕事だと思っている。私の仕事は「やり甲斐のある仕事をした」という感じが得られる。私は職場のみんなに認められている。私はこの会社において、着実な人生設計がたてられる。)について比較をするため、それぞれの項目で対応のない t 検定を行った。

その結果、役職者、従業員とも、どの項目においても、有意差は認められなかった。これより、企業に提案した万引き防止活動「明るい声かけ」は、商業施設の従業員の職務内容満足感に影響を及ぼしていないと推察される。よって、万引き防止対策としての従業員による、お客様に対する積極的な「明るい声かけ」は、従業員の負担が少ないと考えられ、店舗での万引き防止対策として実践可能であることが示された。

商業施設の従業員における店舗内犯罪不安について

広島市内の協力商業施設における店内犯罪についての関心比率を算出したところ、「明るい声かけ」研修受講者、未受講者を分けても1位に「万引き」を選択する割合が多かった(受講者61名中37名(60.7%)、未受講者18名中9名(50.0%))。

また、Web調査による、全国の商業施設に

おける店舗内犯罪についての関心比率を算出したところ、「万引き」が最も多く、300名中255名(85.0%)が1位から5位に選択していた。2位以下は、「商品の損壊」149名(49.7%)、「迷惑行為」147名(49.0%)であった。これより、全国的に「万引き」への関心が最も高いことが推察される。よって、すべての商業施設で対応可能となる万引き対応策を講じる必要性が示された。

(4) 研究全体の成果

本研究の目的は、店内環境の物理的整備のみならず、店員や利用客の意識の変化に基づく地域の社会的絆の構築に重点を置いた防犯対策の構築を目的としていた。研究の結果より、商業施設内での意識の違い(役職者と従業員)、他企業(協力警備会社)との連携可能性、日常業務への万引き防止対策導入の可能性を見出すことができた。

しかし、本研究では、企業側のみでの対策による効果検証である。本研究の本来の目的であった、地域の社会的絆を構築するためには、店舗を利用する地域住民側からの、万引き防止対策を構築していく必要がある。また、今回、万引き防止対策活動を行った店舗においては、活動の維持についても、今後、検討していく必要がある。

さらに、全国的なWeb調査より、全国的に店舗内犯罪において「万引き」への関心が最も高く、すべての商業施設で対応可能となる万引き防止対策を講じる必要性が示唆された。これより、全国的に導入可能な万引き防止対策を講じるとともに、地域住民の万引き防止活動による、地域の防犯システムを構築していくための、プログラムづくりを推進していく予定である。

<引用文献>

安達 智子、セールス職者の職務満足感 共分散構造分析を用いた因果モデルの検討、心理学研究、69巻、1998、223-228
法務省、平成26年版 犯罪白書 - 窃盗事犯者と再犯 -、2014

<http://www.moj.go.jp/housouken/housouken03_00077.html> (2014年11月14日)

法務省、平成21年版 犯罪白書 特集 - 再犯防止施策の充実 -、2009

<http://www.moj.go.jp/housouken/housou_2009_index.html> (2009年11月28日)

警察庁、平成28年警察白書、警察庁、2016

大久保 智生、平成26年度 香川・奈良・高知・愛媛岩手県における万引きへの対応と対策に関する調査報告書 平成26・27・28年度科学研究費補助金 店舗向け万引き防止プログラムの開発およびその効果の検証 調査報告書(課題番号:26380846)、2015

大久保 智生・時岡 晴美・岡田 涼、万引き防止対策に関する調査と社会的実践社会で取り組む万引き防止、2013

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計2件)

皿谷 陽子、平 伸二、スーパーの万引き防止対策について(2) 店長と従業員の万引きに対するアンケート調査の比較、福山大学こころの健康相談室紀要、査読無し、11 巻、2017、pp.43-51.

皿谷 陽子、平 伸二、スーパーにおける万引防止対策の特徴、福山大学こころの健康相談室紀要、査読無し、10 巻、2016、pp.73-82.

〔学会発表〕(計5件)

皿谷陽子、平 伸二、商業施設での万引き防止活動「明るい声かけ」の実施による従業員の万引きに関する意識の変化、日本犯罪心理学会第56回大会、2018年12月8日-9日、奈良県文化会館(奈良県・奈良市) 予定

皿谷陽子、平 伸二、業種別従業員の万引き防止対策についての意識調査、日本心理学会第82回大会、2018年9月25日-27日、仙台国際センター(宮城県・仙台市) 予定

皿谷陽子、平 伸二、店内教育と勤務年数の違いによる商業施設従業員の万引き防止に対する意識の分析、日本心理学会第81回大会、2017年9月20日、久留米シティプラザ(福岡県・久留米市)

皿谷陽子、平 伸二、「明るい声かけ」の実施による従業員の万引きに関する意識の変化、日本犯罪心理学会第55回大会・第2回犯罪学合同大会、2017年9月3日、國學院大学(東京都・渋谷区)

皿谷陽子、平 伸二、商業施設の店長と従業員の万引き対策に対する意識の比較 新たな万引き対策の構築を目指して、中国四国心理学会72回大会、2016年10月29日、東亜大学(山口県・下関市)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

皿谷 陽子 (SARAGAI, Yoko)
福山大学・人間文化学部・助手
研究者番号：50739761