

《論文》

更生保護就労支援事業の効果的な運用に関する一考察

—更生保護就労支援事業の受託団体職員を対象とした調査の質的分析から—

中村 秀郷

更生保護学研究 第23号 2023.12

# 更生保護就労支援事業の 効果的な運用に関する一考察

—更生保護就労支援事業の受託団体職員を対象とした調査の質的分析から—

西南学院大学人間科学部 中村 秀郷

## (要旨)

更生保護就労支援事業は、就労支援に関するノウハウや企業ネットワーク等を有する民間の事業者が、保護観察所から委託を受けて、そのノウハウを活用して刑務所出所者等の就労支援を行うものである。本研究の目的は、同事業の受託団体職員による刑務所出所者等の就労支援のノウハウを明らかにし、その実態を体系的に整理することである。受託団体12か所の職員32名を対象にインタビュー調査を実施し、逐語データに対して質的記述的分析法を参考に分析を行った。分析結果から25個の文脈単位が生成され、＜対象者への有効なアプローチ＞＜雇用主への有効なアプローチ＞＜対象者と雇用主の調整の有効なアプローチ＞＜関係機関への有効なアプローチ＞の4つのカテゴリーに収斂された。本研究では、受託団体が蓄積・実践してきた有効な支援アプローチを形式知として提示し、官民協働体制による効果的な就労支援の展開可能性について示唆を与えた。

キーワード：更生保護就労支援事業、保護観察、就労支援、支援ノウハウ

## I. 研究の背景

更生保護就労支援事業は、就労支援に関するノウハウや企業ネットワーク等を有する民間の事業者が、保護観察所から委託を受けて、そのノウハウを活用して刑務所出所者等の就労支援を行うものである。具体的には、矯正施設在所中から就職まで切れ目のないきめ細かな就労支援を行う就職活動支援及び就労継続に必要な寄り添い型の支援を協力雇用主及び保護観察対象者等の

双方に行う職場定着支援の各取組を行っている。法務省は平成23(2011)年度から試行的に実施した更生保護就労支援モデル事業（以下、モデル事業）の成果を踏まえて、平成26(2014)年度から更生保護就労支援事業を12庁で開始し、令和4(2022)年度は25庁に拡充している(法務省2023:71)。

更生保護就労支援事業に関する先行研究は、法務省保護局更生保護振興課社会復帰支援室(2011)はモデル事業について概括

し、北崎(2011)は福岡県就労支援事業者機構が受託したモデル事業による展開について論じ、吉田(2012)は東京保護観察所におけるモデル事業の実践報告を行っている。また、法務省保護局(2013)はモデル事業の効果検証を実施し、西平(2013)は試行庁による実施状況の分析を行い、同事業の有効性と今後の在り方について論じている。更生保護就労支援事業に関する実践報告は、荒木(2016)は札幌更生保護就労支援事業所の役割と支援の実際について、三須(2016)は同事業を受託した栃木県就労支援事業者機構の支援事例について、後藤(2019)は埼玉県更生保護就労支援事業所の、中西(2019)は兵庫県更生保護就労支援事業所の支援の取組について報告している。更生保護就労支援事業の担い手を対象とした調査研究に関しては、中村(2017a)は就労支援員を対象にインタビュー調査を実施し、語りの分析から就職活動支援の支援プロセス概念を18個生成し、概念間の関係性から<対象者を知る><対象者へのアプローチを検討する><対象者と話し合う><対象者に働きかける><対象者の具体的活動を支援する><保護観察官と連携する><対象者の信頼を得て寄り添う>の7つのカテゴリーに収斂している。同様に中村(2017b)は就労支援員を対象とした調査分析から、就職活動支援で直面する困難性概念を8個生成し、概念間の関係性から<制度的・組織的限界へのストレス><対象者の言動へのストレス><協力雇用主への説明困難のストレス><支援の行き詰まりへのストレス>の4つのカテゴリーに収斂している。このように更

生保護就労支援事業の担い手を対象とした調査分析から、同事業開始初期における就職活動支援のプロセス及び困難性の一端が明らかにされている。

しかし、これらの実践報告は主に個人の経験を語ったものであり、効果検証や実施状況分析では就職率等のデータから同事業の有効性は示されているが、実務における支援の有効なアプローチを明らかにしたものではない。また、調査研究において同事業開始初期における就職活動支援のプロセス及び困難性は示されているが、同事業が浸透した近年において受託団体の支援ノウハウに焦点を当てた研究及び職場定着支援を対象とした調査研究はなされていない。同事業開始から9年経過し、刑務所出所者等の就労支援のノウハウが各受託団体に暗黙知(言語化されていない経験や勘に基づく知識)として蓄積されていると考えられる。これらの実践を整理し、共有することは今後の同事業の全国的展開及び各地の支援内容のブラッシュアップだけでなく、刑務所出所者等の社会内処遇の担い手にとって今後の処遇展開に有用と考えられる。そこで本稿では、更生保護就労支援事業の受託団体が実践現場で培ってきた就労支援のノウハウを形式知(言語化された知識)として明らかにしていきたい。

## II. 研究目的

本研究の目的は、更生保護就労支援事業の受託団体職員による刑務所出所者等の就労支援のノウハウを明らかにし、その実態を体系的に整理することである。

### Ⅲ. 研究の方法

(1) 調査対象者(研究協力者)：研究協力者は更生保護就労支援事業の受託団体12か所の職員(就労支援員等)32名であった(元職含む)。調査対象の受託団体であるが、都市部と地方のニーズの違いを考慮し、令和4(2022)年度に本事業実施の25庁のうち、都市部所在の7か所、中核市所在の5か所を選定した。属性に関しては、年齢は40代2名、50代2名、60代17名、70代11名で、従事年数は1年6名、2年3名、3年8名、4年2名、5年3名、5年超10年以下7名、10年超3名であった(\*従事年数1年未満は切り上げ)。前職は、矯正施設(5名)、更生保護官署(4名)、公共職業安定所(2名)の職員など、本事業に関連する実務経験者がいることもあり、年齢、経験年数に加えて、前職経験もインタビュー結果に影響を及ぼすと考えられた。

(2) 調査実施期間：令和3(2021)年9月から令和4(2022)年7月であった。

(3) データ収集方法：研究協力者の属性(年齢、前職、保護司歴、従事年数等)を確認し、1名あたり20分から70分程度の個別インタビュー及びフォーカスグループインタビューによる半構造化面接を実施した。インタビュー内容は、「就職活動支援の工夫」「職場定着支援の工夫」対象者の支援で意識していること」「協力雇用主の支援で意識していること」「有効な支援と感じていること」など幅広く聞き取りを行った。

(4) 倫理的配慮：研究協力者には、文書及び口頭により、研究の趣旨、個人情報扱い、研究成果の公表等について説明を行い、

同意書に署名を得てインタビューを実施した。本研究は、西南学院大学「人を対象とする研究」倫理審査委員会の審査・承認を得た(承認番号2021-4-1)。

(5) 分析方法：本研究では、質的記述的分析法を参考に調査データの分析を行った(グレッグ他2016)。具体的には、研究協力者の「語り」を読み込み、文脈ごとに意味内容を解釈し、意味内容が似ている「語り」を集めて分析単位とし、類似したものを統合して文脈単元に整理し、さらに同様の作業を行い、文脈単元を統合してカテゴリーを生成した。

### Ⅳ. 結果と考察

本研究では、更生保護就労支援事業の受託団体12か所の職員32名を対象にインタビュー調査を実施し、逐語データに対して質的記述的分析法を参考に分析を行った。分析結果から25個の文脈単元が生成され、9個のサブカテゴリーにまとめられた。そして、これらは<対象者への有効なアプローチ><雇用主への有効なアプローチ><対象者と雇用主の調整の有効なアプローチ><関係機関への有効なアプローチ>の4つのカテゴリーに収斂された(表1, 2, 3, 4)。本節では、まず、生成された4つのカテゴリーごとに考察を行い、その上で更生保護の諸制度及び実践現場の視点から分析結果を総合的に考察していく。

なお、本事業による就職活動支援は、協力雇用主以外に対象者が自力就労したケースや公共職業安定所を利用し、前歴非開示で一般求人に応募して就職したケースが一定数ある。一方、職場定着支援は基本的に

協力雇用主の下に就職したケースで実施されている。そのため、収集データは協力雇用主に関する語りの内容が多く、このデータを前提とした分析に偏っている点に留意されたい。

## 1. 調査分析結果

### (1) 対象者への有効なアプローチ

本カテゴリーは、〔話を聴く〕〔コミュニケーション〕〔本人に合わせる〕〔自己決定を尊重する〕の4つの文脈単位から成るサブカテゴリー「対象者との関係構築」及び〔就労意欲を高める〕〔家族を巻き込む〕〔生活支援を重視する〕〔側面支援〕〔定着状況を把握する〕の5つの文脈単位から成るサブカテゴリー「就職・定着に向けた働きかけ」から構成されている(表1)。

この点、「対象者との関係構築」が包含する文脈単位の語りを見ると、職員は面接技術を十分に活用して対象者のナラティブ、ニーズ、自己決定を重視し、本人に合わせた伴走型支援を展開していた。また、「就職・定着に向けた働きかけ」が包含する文脈単位の語りを見ると、支援場面において就労意欲の喚起と家族の協力を得ることを意識し、就労及び職場定着に向けて単に就職先を探すだけでなく、金銭管理、規則正しい生活、社会常識など社会性を身に付けられるよう社会生活を意識した働きかけを実践していた。対象者は就労経験が少ない、就労意欲・能力が低いといった就労に直接的な課題だけでなく、交友関係、生活状況、家族関係など様々な社会生活上の課題を抱え、これが就労に影響している者が少なくない。このような背景要因から、「対象者と

の関係構築」「就職・定着に向けた働きかけ」が対象者への有効なアプローチとして実践されていると考えられた。

### (2) 雇用主への有効なアプローチ

本カテゴリーは、〔新規開拓の工夫〕〔マッチングの準備〕の2つの文脈単位から成るサブカテゴリー「雇用までの働きかけ」及び〔トラブル時のフォロー〕〔夜間休日対応〕〔足を運ぶ〕の3つの文脈単位から成るサブカテゴリー「就職後のフォローアップ」並びに〔意識的な訪問〕から成るサブカテゴリー「関係維持への働きかけ」から構成されている(表2)。

この点、「雇用までの働きかけ」が包含する文脈単位の語りを見ると、同事業に雇用基盤整備事業が含まれていた時期や受託団体の業務に付随して説明する時など協力雇用主に登録前の段階、そして、対象者を雇用する段階で、支援制度を丁寧に説明し、成功事例、失敗事例を伝え、対象者との接し方の助言を行うなど、雇用主の不安を取り除く働きかけを実践していた。また、「就職後のフォローアップ」が包含する文脈単位の語りを見ると、雇用主と密な連絡に務め、相談に応じ、問題発生時は迅速な対応によって雇用主の不安を軽減し、被害を最小限にする働きかけを実践していた。また、過去に対象者の雇用経験がある(現在は雇用していない)協力雇用主に対しても意識的に接触する働きかけを実践していた。刑務所出所者等の就労支援においては協力雇用主に対象者の雇用を依頼するケースは多く、日頃から関係性を維持していくことが不可欠といえる。このような背景要因から、

表1 対象者への有効なアプローチ

サブカテゴリー	文脈単位	分析単位
対象者との関係構築	話を聴く姿勢	A186：(中略)やっぱり相手と本当に向き合って、話を聞き、しかも聞くということではなくて、(中略)聞かせていただきますよっていう姿勢を既にやっぱり忘れないってのが一つの僕の支援のポイントだと思います。／C117-119：とにかく相手の話をよく聞く。というところはすごい心がけてるところ。(中略)やっぱりご本人が何を考えてるのかってやっぱり知らない、この先のことでです、仕事のことだけじゃないと思いますし、そこから、例えば観察所の方がまだ聞いてない情報とかも、知ることができると思うんで。できるだけ本人が話しやすいので否定せずです。
	コミュニケーション	A74：(中略)逆に向こうから喋らせるような信頼関係を作るという形ですね。(中略)／B54：(中略)仕事の話ばかりをしないというか、趣味の話とか、逆に言うとお客さんになかなかしづらい話とか。
	本人に合わせる	L129：うん。本人のやっぱり性格的なものであったりとか強みとなるものを、承認してあげて、本人が受け入れられるようにですね、納得するようにちょっと心がけてはいますけども。／f22-24：対象者が就労活動を自力でできる方なのか、多少問題や、レベルの問題があってできない方なのか、それを私が見抜く力を身につけているかどうか。(中略)アセスメントをするのも大事ですし、10人いたら10通りの支援の方法がおそらくあるだろうと思っています。その人に応じた形で、やれないと駄目なのかなというのがコツですかね、はい。
	自己決定を尊重する	P4：(中略)彼らの自主性を尊重するという事が一番だと思います。(中略)彼らの自主性、何をやりたいのかという事を非常に重んじてます。／V18：そう、我々は支援ですからね。自己決定、最後本人に決めてもらう、そこがなかったら十分な動機づけができない。
就職・定着に向けた働きかけ	就労意欲を高める	C175：本人のやる気や将来への希望について聞くようにし、職場定着支援を終えた先までどんな生活を描いているのか尋ねます。(中略)／G243-245：(中略)真面目に働いていれば、働けば必ずお金もついてくるし、これから自分の将来明るいよというふうな。(中略)プラス面を言うことですね、やっぱり。(中略)意識的に意識させるっていうか。
	家族を巻き込む	L194：先ほどの件で一応保護者の方とも連絡はまめに取ってます。少年の場合はですね、特に。あと、また依存症の方で、なかなか本人がこう潰れてしまったりした時はご家族と連絡を取ったり、事業主さんと連絡を取ったりしながら。／A32-40：(中略)父親を納得させなきゃいけないなというこだったんですね。(中略)キーパーソンであるかっていう感じで。(中略)特にあの住まいの移動というのがありましたんで、父親の協力がなくてまず難しいな、だったんですけど。
	生活支援を重視する	G269：(中略)逆に明日からもう家賃を払わんとここには住めませんよという話が出てくるんですけど。(中略)生活保護を受けながら働くとか、(中略)最悪の場合にそういうことも想定して、話をしておくと、(中略)／b63-69：(中略)改善して、休まない、遅刻しないようにすることによって、(中略)少しずつ直してきたらどうというふうなことで、水を向けてやることによって少し考えてくれて、(中略)だけど自分でアパートを借りて、それでアパートに住みたい。(中略)今まで貯金したことあるのって。やっぱり貯蓄といういわゆる銀行の通帳というものを持たすことによって、それを管理させる。(中略)
	側面支援	I56-58：(中略)この人で何が問題で何に向いているかということの事前の情報の整理。(中略)その時にこの人にこういう風なイメージだったらこの職場がいいかなということのある程度情報を整理しておく。(中略)その上で面接に、(中略)例えば話が脱線しがちな人に対してきちっと面接の場で交通整理してあげることで、(中略)。／B46：やっぱり本人は、理想言いますね、(中略)けどそこはちょっと一旦立ち止まって、(中略)距離があったら、朝起きれないでしょうか。(中略)将来的にはそれをやろうとしてもいいけども、ステップを踏むってこともちょっと私達で提案した方がいいんじゃないかな。(中略)
	定着状況を把握する	L277：(中略)初日の勤務が終了した時点で連絡して、本人の感想であったり課題となるものももしあった場合には、一応その辺をちょっと聞いて、聞いて、事業主とまた連絡を取ります。事業主の感想もお聞きした上でですね、本人の何て言うんでしょう、できるところを褒めてあげてますね。／T75-77：(中略)9時以降か、ある程度もう仕事してるだろうという時間帯に、今日、ちゃんと行きましたか。と聞きます。心配ですからね。そして、2,3日した後とか、(中略)折をみて電話又はメールで確認しています。それでも遅刻する方がいます。生活のリズムが大切なので起こしに行くことも必要になります。社長には声を掛けています。社長に気にかけてくれてるんやという事もね、大事な事や僕は思いますね。

表2 雇用主への有効なアプローチ

サブカテゴリー	文脈単位	分析単位
雇用までの働きかけ	新規開拓の工夫	D301：(中略)社長紹介してくれませんかって言ったら、電話しようかみたいなのがあって、ちょっと行ってやって。(中略)あの雇用主さんとこじゃいつもお世話なってるんですよとか言って。社長とこもちょっといっぺん試しに預かってくれませんか？それ広げていくんですね。はい。(中略) / D486-492：(中略)説明に行くじゃないですか。そしたらモンスターが来ると思ってるんすよ。(中略)雇用主さんには、逆に私が嫌なパターン言いますよかって言う(中略)性犯でしようって。次が放火ですよ。これ以外多分大丈夫だと思います、私いつも言ってるんすよ。はい。いやだからまずその彼らが変な妄想で、対象者を見てしまったらもう初めからブロック作っちゃうので、(中略)
	マッチングの準備	A112-114：(中略)雇用主様が、非常にちょっと年齢がちょっと分かんないですけど、気持ち若い。それから奥様もすごくしっかりされた方で、ものすごくいい雰囲気だったんですね。(中略)実際に会社の方にちょっと行かせていただいたんですけど、スポーツが好きで、(中略)この雇用主さんに預けたらこの子意外と成長するかなっていう風に、思いました。 / D242：(中略)事業所見てるし、社長とも話してるじゃないですか。ただなんとなく、そこの社長の人間性とか、会社の雰囲気が分かっているわけですね。(中略)この対象者だったらこうやったら上手くいくんじゃないかってのが、なんとなく社長の顔が出てくるんすよ、仕事先じゃなくて、仕事自体じゃなくて人間と人間のマッチング、そっちになりますね。
就職後のフォローアップ	トラブル時のフォロー	G151：(中略)即その後雇用主さんとこ行って、いやこういう理由でどうしてもこれ出勤できなかったと。だからこれはちょっと勘弁して下さいといううなことで、一応雇用主さんとこへ謝りに行くと、いやそこまでやってもらえるんですねっていう話が面倒見てもらえるんですねっていうところが言われたことあります。 / I18：(中略)いや本当謝るべきところじゃないけど、謝らざるをえない、給料が未払いだったり、それから借りたものを返さなかったりとかね、すると、もうもちろん本人が返すのが筋なんでしょうけども、そうは言ってもなかなか実行しない人たちですから。もうそこは代わって、借りた物を代わりに返しに行くとかですね、そういうことを日常的にしていますし、それを推奨していますね。
	夜間休日対応	e100：(中略)仕事が終わった夕方や、場合によっては土曜日曜に会うこともあります。本人の顔が見える状態で会うことで、電話口では気付かないことも分かることがあります。万が一ですよ、万が一何かあった時にはもうすぐに吹っ飛んでいくというのが私どものやり方です。雇用主へもそのあたりを事前に伝えておきますが・・・。 / H6：(中略)もう土曜日、日曜日でも雇用主さんに電話したり、また、雇用主さんや対象者から電話かかってくることもあります。(中略)携帯はもう離せないですね。時折ね、ちょっと手から離れて慌てて着信に出るっていうところはあるんですけど、からもう今本当に365日離れることはないですね。(中略)
	足を運ぶ	G147：(中略)最低でも月1回は必ず僕が直接対面で面接電話じゃなく、行く。会社赴く。職場へ行くということ。はい。電話だけでやるとやっぱり、やっぱり相手の顔見て話するとやっぱり違いますので、(中略) / I14：(中略)やっぱり極力足を運んで、相手の気持ちを汲み取ってあげるといことと、今何に困っているかということ、やっぱり聞く、見抜く力ですね、聞き取る力とかね、あのいろんな言葉のヒントが隠されてるだろうからそこから雇用主さんのお気持ちを的確に汲んであげる。困った時は何をさておき、あの話を聞いてあげたり、駆けつけるということですね。(中略)
関係維持への働きかけ	意識的な訪問	W121：(中略)総会の資料にしてもですね、郵送で送らないで、支援員がお持ちすると。(中略)やっぱり顔の、顔が見える状況で、お願いする、お願いすると。そうすることによって失敗したときに、すいませんと謝ることできるわけですよ、本当に。はい。 / e120：(中略)雇用実績の有無に関係なく、近くに行った時は、極力立ち寄るようにしています。(中略)不在の時でも、名刺の裏に「いつもお世話になります。近くまで来たので寄らせていただきました。」と書いて、置いて来るようにしています。(中略)雇用実績のあった会社には、年に数回、意識して立ち寄るようにしています。数年前に雇用の実績のあった会社でも、どの会社に誰が行っているなんてことは殆ど分かっていますので、その延長上で話をするのもしばしばあります。(中略)

「雇用までの働きかけ」「就職後のフォローアップ」「関係維持への働きかけ」が協力雇用主への有効なアプローチとして実践されていると考えられた。

**(3) 対象者と雇用主の調整の有効なアプローチ**

本カテゴリーは、〔相性を見る〕〔相談に応じる〕〔代弁する〕〔調整を行う〕の4つの文脈単位から成るサブカテゴリー「対象者と雇用主の調整」から構成されている(表3)。

この点、「対象者と雇用主の調整」が包含

する文脈単位の語りをを見ると、職員が対象者と協力雇用主の間に立って通訳者のような役割を担っていた。就職活動支援では両者の相性を検討し、就職後は両者の思いを代弁し、必要な介入をすることで両者の関係維持に努めていた。雇用主は対象者の前科前歴等について一部の担当者以外に秘匿するのが一般的で、相談できる人が少ないケースは多い。同様に、対象者も相談できる人が身近にいないケースは少なくない。そのため、気軽に相談に応じ、困ったとき

表3 対象者と雇用主の調整の有効なアプローチ

サブカテゴリー	文脈単位	分析単位
対象者と雇用主の調整	相性を見る	I30：まず業種、それから職場の雰囲気。例えば若干優柔不断な人にはもうびしょこうしてとこで、多分もう間違いないでしょう。そういう人が合うでしょうし。あの優しく優しく接してあげないと、壊れちゃったりする逃避したりする人にはそういう雇用主さんは向かないでしょうから、だから同じような業種であっても、やっぱりその雇用主さんとか職場の雰囲気とかね、そういうのにやっぱり向き不向き、というのは考えてます。／Z173：(中略)雇用主の情報は、我々事前に接触をして、相当程度、読み込ませて言ったらいいのですが、社長さんと、それから企業の社内の雰囲気とかは、接触をして、(中略)ただ、問題は、やっぱり人との関係性が大事になってきますから、社長さんがどういう人かと、ある程度こっちで判断をして、仕事の内容はもちろん当然ですが、社長さんの考え方、キャラをよく知ってマッチングをするというところですね。
	相談に応じる	T33：定着の点は、社長から直接言い辛い事は、僕の方から、ちょっと声かけますよと。私は会社と就職した人の間に立ってるんで、両方の意見をお互い言いにくい事は聞いて、私の方から言ってあげるとか、それはやっています。／P200：ちょっと本人が辞めたがってるとかですね、聞くと、(中略)それについて私も再度確認してみますという事で確認をしてくださる、どうしても辞めたがっているとなれば、その理由を聞いて、それに対してどうすればいいのかですね、それは本人に問題があるのか、その。会社に問題があるのか。というところも確認をしてくださる、(中略)
	代弁する	W61：やっぱり一番効くのはですね、社長はこう言って褒めてあったと。社長が褒めていた。これが一番今までの経験が効いたんですね。君のことを社長がこんなことを、だからそこの事務所にですね、ゴミを落とすと、ゴミ拾ってこれを社長がちゃんと見てた、その情報があるわけですね。(中略)／Z206：(中略)本人がこう感じていますというのを、会社、社長等に伝えてあげます。逆に本人には社長が褒めてたぞ、上司がこういうふう褒めていたってことを伝えてあげるっていう。(中略)
	調整を行う	b51：(中略)そんな中でやっぱり合わないという人もいますですね。そういうときに、合わないんだけどもって、いうんだったら、班を変えてもらうように社長さんをお願いするよと、変えてもらって、1回で済めばいいんだけど、2回3回と変えてもらって、上手くはまるというのがありますけどね。／I4-10：(中略)雇用主と対象者その双方の思いというのがそのぶつかり合わないようにしてあげることだから、単なる通訳ではなくて、相手の意図を汲みながら、伝えるべきところ、伝えてはいけないところを峻別する、あるいは伝え方を工夫する。(中略)

に代弁・調整してくれる職員の存在が、早期退職に繋がりにかねない問題を未然に防ぎ、又は解決に導き、対象者の職場定着に繋がっていることが窺われた。このような背景要因から、「対象者と雇用主の調整」が対象者と雇用主の調整の有効なアプローチとして実践されていると考えられた。

(4) 関係機関への有効なアプローチ

本カテゴリーは、[情報共有の姿勢][役割分担の意識]の2つの文脈単位が共通するサブカテゴリー「保護観察所への働きかけ」「更生保護施設への働きかけ」「公共職業安定所への働きかけ」から構成されている(表4)。

表4 関係機関への有効なアプローチ

サブカテゴリー	文脈単位	分析単位
保護観察所への働きかけ	情報共有の姿勢	Q158:(中略)協力雇用主に迷惑をかけてるとか、無断欠勤してるとか、あるいはその協力雇用主からの提案があった案件で、これやっぱり今後の就労継続に支障があると。そこについては、必ず観察官には連絡しますね。/T129:常に支援対象者の内容とか含めて、あの保護観察所の方からね、それなりの最低条件の連絡は行ってると思うんですが、こちらは本人と話し生きた声、情報がありますんで、その辺の内容をね、共有、お互いさせてもらって、求人掘り起こしも含めてね、連絡、いい関係を繋いでいくようにはしてますけどね。
	役割分担の意識	E54:(中略)ある部分いうと僕には強制力がないもんだから。観察官は強制力があるわけですよ。だからその辺と例えば僕が今掴んどる情報を観察官に伝え、観察官の方から本人に連絡を取ってもらったりっていう、例えばその一番いい例が、もう登録してるもんだからやだもんで、僕らの電話には出んのです。これでは先進まないで観察官の方に連絡し、要するに観察官の電話には出るんだね。(中略)/I68:(中略)ただ保護観察を実施することになると転居の問題が絡んでくる。そこは保護観察所、保護観察官の判断に任せるしかない。だから、例えばそれが何らかの理由でその転居が不適当と考えられたら、その就職支援、仕事場の近くから通うということも、この場合は再検討しなくてはならないので、そこを勘違いしないようにしなきゃいけない。
更生保護施設への働きかけ	情報共有の姿勢	Q82-86:(中略)生活状況とか、それから、例えば出勤と申告して出勤してない場合とか、それから中での人間関係でギクシャクしてるとか、あるいは同僚に会社での不満を言っていて、それが補導員の耳まで聞こえてくるとか、いろんな生活状況を全部。ほぼ情報共有してます。/P162:(中略)あとは更生保護施設の職員の方にお話を聞く場合が多いですね。(中略)日中については本人と携帯電話あるのであれば、携帯で連絡を取り、それ以外の方については更生保護(施設)職員の方から情報をもらってますね、ちょっと問題があるのであれば、また連絡を取って、サポートしていくという事ですよ。
	役割分担の意識	R12:難しいですよ。あの就労意欲が低い人は、私はあのもっぱら少年の対象者とそれから女性の更生保護施設の対象者さんを持つてるので、こちらは就労意欲そのものは、その施設の先生方が頑張ってる下さって。/S22-26:はい、門限ですね。その独特のやり方がございますので。ルールがございまして、それからあまり逸れるような形がないように向こうの意向に沿った形で支援に動いてもらっています。
公共職業安定所への働きかけ	情報共有の姿勢	D331:(中略)1週間に一度顔出しをしたんですよ。で、今この人とこの人とこの人がいますよね、この人はこういう状況ですこの人はこういう状況です。一応報告書にしたんですね。それですごく関係良くなりまして、(中略)/I64:やっぱり、顔の見える関係作りですよ。支援員がハローワークに必ず付き添って一緒に行く、ことにしてますから。ハローワークとは顔が見える関係にあり、かつA観察所とも。
	役割分担の意識	Q136-138:やはりハローワークの就労支援などによって、いろんなノウハウが違いますから。(中略)人ごとによって違うんで、だからどういうやり口で職務紹介してくれるのかってことですね。関係性を作らなきゃ駄目ですよ。(中略)/D335-337:(中略)別に刑余者の専用求人じゃなくても一般求人でもできる可能性がある訳ですよ。だとしたら私達もハローワークの方にもそういうのを願います、役割分担をしていくんですよ。

この点、これらのカテゴリーが包含する文脈単位の語りを見ると、関係機関との情報共有を意識した支援展開が行われていた。また、各機関の専門性を互いに理解した上で、例えば生活指導は保護観察所、更生保護施設が担い、事業所は就労支援に集中するといった役割分担を意識した働きかけを実践していた。様々な課題・ニーズがある対象者にとっては、事業所の対応だけでは解決に至らないケースは少なくない。保護観察の指導監督を担う保護観察官、入所者の生活状況を把握・指導している更生保護施設職員、そして、保護観察所から就労支援協力依頼を行う公共職業安定所の専門職員など、日頃から連携する機関の専門性、特質を活かした支援展開が刑務所出所者等の就労支援には不可欠といえる。このような背景要因から、「保護観察所への働きかけ」「更生保護施設への働きかけ」「公共職業安定所への働きかけ」が関係機関への有効なアプローチとして実践されていると考えられた。

## 2. 総合考察

ここでは本研究で生成されたアプローチについて、更生保護の諸制度及び実践現場の視点から考察していきたい。

刑務所出所者等の就労支援は、一般的な就労支援において求められる意識及び方法とは大きく異なるものである。

＜対象者への有効なアプローチ＞を行うためには、保護観察や更生緊急保護など刑事司法の諸制度及び刑務所出所者等の特性を理解しておくことが不可欠である。保護観察制度には対象者が守るべき遵守事項が

定められている。処遇上の問題で転居許可を出せないことによる住込み就職の制限、専門的処遇プログラムの受講義務による定期的な保護観察所出頭による出勤の制限、更生保護施設の規則による外泊を伴う出張及び夜間就労の制限など、保護観察の枠組み及び処遇方針、更生保護施設の規則等を理解した上で対象者のニーズに合った支援を行うことが求められる。これらは＜対象者と雇用主の調整の有効なアプローチ＞及び＜雇用主への有効なアプローチ＞において、対象者の置かれた状況を協力雇用主に説明し、協力を得ることが必要といえる。

また、＜対象者への有効なアプローチ＞の「対象者との関係構築」に関して、本事業の対象者の選定は、就労意欲があり、支援を受けることに同意した者が支援対象となっている。また、保護観察官が主に担う指導監督がなく、補導援護である就労支援に特化していることから、良好な関係を構築しやすい仕組みが本事業の前提としてあると考えられた。

＜雇用主への有効なアプローチ＞については、受託団体と協力雇用主との本事業以外の関係性の影響を理解しておく必要がある。令和4(2022)年度に本事業実施の25か所のうち24か所が都道府県就労支援事業者機構、1か所は株式会社が受託団体であった。各機構は定款に定めた事業内容に雇用協力事業者の開拓、助成、研修などの支援内容を規定し、各機構の本来業務として、本事業に関係なく協力雇用主からの相談に応じている。このように日頃からの関わりが、関係構築に影響していると考えられた。

## V. 結語及び展望

本稿では、更生保護就労支援事業の受託団体職員を対象にインタビュー調査を実施し、刑務所出所者等の就労支援のノウハウを抽出してきた。そして、語りの分析を通して受託団体が蓄積・実践してきた有効な支援アプローチを形式知として提示することができた。

本研究の意義として、更生保護就労支援事業において有効であることが示唆されるアプローチを一定程度概念として提示した点が挙げられる。一方、本研究の限界として、被支援者を対象とした調査を実施していないこと及び本研究は質的研究による仮説結果を提示したもので、生成されたアプローチの有効性の検証が行われていない点が挙げられる。そのため、被支援者を対象とした調査や量的研究を行うなど、更なる調査研究が求められる。

最後に、本研究の調査において職員の語りで多く言及されていた支援期間終了後における対象者及び協力雇用主への支援、協力雇用主との関係性構築等に関して、今後の展望を述べたい。

平成28(2016)年12月に施行・公布された「再犯の防止等の推進に関する法律(平成28年法律第104号)(再犯防止推進法)」は、刑事司法の入口から出口まで、さらに保護観察終了者など刑を終えた者に対しても、刑事司法のあらゆる段階を通じて必要な指導・支援を途切れることなく受けられるようにすべきことが基本理念として掲げられている(第3条)。この点、対象者の職場定着のためには、同事業の支援期間終了後

も対象者及び協力雇用主双方を対象とした支援継続の必要性は高いといえる。実際、支援期間終了後、保護観察及び更生緊急保護の期間終了後も相談・助言を求める協力雇用主が多いのが現状であり、期間終了後も地域で対象者を包括的に支援できる仕組み、シームレスな支援が不可欠といえる。受託団体の中には地方自治体や公共職業安定所と連携した地域独自の事業・メニューを実施し、県内の地域ごとに担当者を決めて協力雇用主会、保護司会から対象者の就労相談を受ける仕組みを設けている就労支援事業者機構も複数存在している。このように刑務所出所者等の就労支援においても地域性を活かした取組が各地で行われている。この点、愛知県就労支援事業者機構は、国の事業の支援期間終了後に県の事業で定着支援を行い、その後は休眠預金活用事業により「就労支援制度の狭間を埋める支援事業」を実施していた(井坂2022)。また、神奈川県就労支援事業者機構は、国による支援メニューではカバーできていない「無職・非行等少年の職場体験・職場定着事業」を実施していた(認定特定非営利活動法人神奈川県就労支援事業者機構2022)。このように国の支援制度ではカバーできない隙間部分を地方自治体や民間団体等が担うことで、より効果的な就労支援の充実に繋げることができる。

刑務所出所者等の就労支援を今後より一層効果的に行うためには、協力雇用主及び対象者への職場定着支援の期間延長及び司法機関が関わる期間終了後も協力雇用主をフォローする仕組みを構築する必要性があ

ると考えられる。現在、更生保護就労支援事業は協力雇用主を新規開拓する雇用基盤整備事業が外れ、就職活動支援と職場定着支援の2つの事業内容となっている。職員の語りからも、協力雇用主との関係構築のきっかけとなる雇用基盤整備業務を再度追加すること及び個々のケースについて事業の支援期間、保護観察及び更生緊急保護の終了後にも協力雇用主をフォローする業務を事業内容に加えることのニーズが高いことが窺われた。協力雇用主の支援を日常的に行う民間団体が同事業を受託している場合は支援期間終了後のフォローができていもの、その他の民間団体が受託している場合はこのようなフォローは難しいといえる。

また、更生保護就労支援事業は毎年入札により受託する民間団体が決まっており、今後変更する可能性は常にありうる。培ってきた支援ノウハウの継続性を考慮し、単年度事業ではなく、複数年度事業の契約形態を検討することも有効かもしれない。

官民協働体制による効果的な就労支援の実施のためには、民間のノウハウを活用した更生保護就労支援事業の制度的仕組みについて更なる検討が必要と考えられる。

### 【謝辞】

本研究にあたって、多忙な業務の時間を割いて筆者の調査に御協力いただいた研究協力者の皆様に心より感謝申し上げます。

本研究は、JSPS科研費研究活動スタート支援21K20202の助成を受けて実施したものである。

### 引用・参考文献

- ・荒木孝則「更生保護就労支援事業所の役割と支援の実際」『更生保護』67巻7号(2016年)40-43頁。
- ・グレッグ美鈴編・麻原きよみ・横山美江編著『よくわかる質的研究の進め方・まとめ方 一看護研究のエキスパートをめざして 第2版』医歯薬出版(2016年)。
- ・法務省『再犯防止推進白書2022』日経印刷(2023年)。
- ・法務省保護局『更生保護就労支援モデル事業検討会とりまとめ 一効果検証と今後の在り方』(2013年)。
- ・法務省保護局更生保護振興課社会復帰支援室「更生保護就労支援モデル事業について」『更生保護』62巻8号(2011年)8-11頁。
- ・井坂巧「保護観察等の期間終了後の就労支援」『更生保護』73巻5号(2022年)54-57頁。
- ・後藤宏道「埼玉県更生保護就労支援事業所の取組について」『家庭の法と裁判』22巻(2019年)162-165頁。
- ・北崎秀男「更生保護の新たな就労支援 一就労支援事業者機構と更生保護就労支援モデル事業の展開」『更生保護』62巻8号(2011年)46-50頁。
- ・三須強志「栃木県就労支援事業者機構の紹介で職を得た保護観察対象者の事例等」『更生保護』67巻7号(2016年)44-47頁。
- ・中西勝「再犯防止に向けた就労支援の体験から」『更生保護』70巻2号(2019年)34-37頁。
- ・中村秀郷「更生保護就労支援事業所の就労支援員による刑務所出所者等の就労支援プロセスの研究 一修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)による分析から」『更生保護学研究』11号(2017年a)16-28頁。
- ・中村秀郷「更生保護における刑務所出所者等の就労支援で直面する困難性 一更生保護就労支援事業所の就労支援員へのインタビュー調査から」『人間福祉学会誌』17巻2号(2017年b)9-16頁。
- ・認定特定非営利活動法人神奈川県就労支援事業者機構「職場体験しませんか 一あなたを変える2日間」『更生保護』73巻9号(2022年)58-61頁。
- ・西平俊秀「効果的な就労支援の在り方に関する一考察」『法務研究報告書』第101集第1号(2013年)。
- ・吉田千枝子「東京保護観察所における更生保護就労支援モデル事業について」『更生保護と犯罪予防』154号(2012年)67-80頁。

英文タイトル

# Study on Effective Operation of Job Assistance Project for Offenders Rehabilitation

— Qualitative Analysis for Staff of Organizations entrusted with Job Assistance  
Project for Offenders Rehabilitation —

NAKAMURA Hidesato

---

Keywords : **Job Assistance Project for Offenders Rehabilitation, Probation, Job assistance, Support know-how**