

論文

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

— 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 —

岐阜保護観察所 中村 秀郷

(要旨)

本研究の目的は、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を明らかにし、その展開・構造を体系的に整理することである。

A県更生保護就労支援事業所の就労支援員6名を対象として、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(M-GTA)を用いて逐語データの分析を行った。

分析結果から18個の支援プロセス概念が成立し、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された。そして、これらのカテゴリー、概念を結合させた結果、図にまとめた。

本研究では、実践現場でノウハウとして蓄積・実践されている刑務所出所者等の就労支援プロセスの一端を文章化された形式知として明らかにした。

キーワード：更生保護就労支援事業、就労支援プロセス、保護観察、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ

1 問題意識

近年の各種犯罪統計によると、保護観察終了者のうち無職者の再犯率は有職者の約4倍高く、刑務所再入所者の約7割は再犯時に無職状態であることが各種実証データで示されている。保護観察対象者等が無職である状態は再犯の大きなリスク要因であると考えられ、再犯を防止するには就労の確保が極めて有効であることは明らかといえよう。

更生保護における就労支援は、従来は有効な全国的な就労支援システムはなく、各保護観察所において協力雇用主の紹介や公共職業安定所に職業紹介の協力依頼を行うなど支援方法が限られており、必ずしも有効に機能していなかった。このような状況において、平成18(2006)年度から法務省と厚生労働省が連携した新たな取り組みである刑務所出所者等総合的就労支援対策が開始された。この施策

は保護観察対象者等に対する初めての省庁横断的な取り組みであり、雇用を促進するための支援策として身元保証制度、トライアル雇用など各種就労支援メニューが導入され、公共職業安定所の専門職員によるきめ細かな支援が始まるなど、更生保護における就労支援の大きな転換点になったといえる。しかし、それでもなお保護観察終了時の無職者率が高水準で推移し、支援を実施しても職種や職場とのミスマッチ等によって就労が継続しない者が多数に上るなど、就労支援策を一層強化する必要性が指摘されていた。そこで法務省では、平成23(2011)年度から一部の保護観察所において、民間のノウハウ・ネットワークを活かし、矯正施設入所中から就職後の職場定着まで継続的かつきめ細かな支援等を行う更生保護就労支援事業を開始した。

更生保護における就労支援に関する先行研究は、就労支援の諸施策、支援メニュー等について論じられた文献が中心である(廣田2007; 西村2009; 笹井2010; 三宅2011; 杉山2015など)。これまでの現場レポート及び実践報告をみると、対象者が協力雇用主の元で就労して立ち直るきっかけを得た事例、各地域の就労支援の取り組みなどが報告されている(M・F2009; K・C2009; 齊藤2015; 高島2015など)。また、山田(2013)は全国就労支援事業者機構が実施した協力雇用主アンケート(全国就労支援事業者機構2013)の結果から就労支援の現状を考察している。さらに中村(2014)は各種先行研究から更生保護における就労支援の現状と課題を総括的に論じている。

更生保護就労支援事業に関する先行研究

は、吉田(2012)は東京保護観察所管内における更生保護就労支援モデル事業(以下、モデル事業)の実践報告を行い、荒木(2016)は札幌保護観察所管内における更生保護就労支援事業所の役割と支援の実際について論じている。また、法務省保護局(2013)はモデル事業の効果検証と今後の在り方について論じ、西平(2013)はモデル事業の実施状況について分析を行い、それぞれモデル事業の有効性を指摘している。しかし、これまで更生保護就労支援事業の担い手である更生保護就労支援事業所の就労支援員を対象に調査分析して課題を考察した研究はなされていない。また、就労支援員による刑務所出所者等の就労支援の展開・構造のプロセス(以下、就労支援プロセス)について論じられた研究はなされていない。

そこで本稿では、更生保護における就労支援の中でも更生保護就労支援事業に焦点を当て、同事業の担い手である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を取り上げ、その展開・構造について考察していきたい。

なお、本文中意見にわたる部分はあくまでも筆者の私見であることをお断りしておく。

2 更生保護就労支援事業の概要

本節では法務総合研究所(2016)、法務省ホームページ、法務省保護局(2017)などを引用・参照しつつ、更生保護就労支援事業についてその概略を述べる。

更生保護就労支援事業(以下、就労支援事業)は、国が民間の法人に委託して設置する更生保護就労支援事業所(以下、事業所)が

刑務所出所者等のうち就労の確保が困難なものについて、就労を実現させるために関係機関等と協力して継続的かつきめ細かな支援を行うとともに、協力雇用主の開拓を推進することにより、これらの者の円滑な社会復帰を図ることを目的とする。就労支援事業は平成23(2011)年度から一部の保護観察所においてモデル事業として試行が始まり、平成26(2014)年度からは本事業として実施されており、平成29(2017)年度は全国20庁で実施されている。

就労支援事業は、就労の確保が困難な者の就労支援や雇用管理に関する専門知識及び経験を有する就労支援員により、①就職活動支援(図1)、②雇用基盤整備、の2つの支援を実施している。なお、更生保護被災地域就労支援対策強化事業として、東日本大震災の被害が甚大であった被災地域3県(岩手、宮城、福島)においては就職活動支援等に、③職場定着支援、④定住支援を加

えた4つの支援を実施している。

就職活動支援は、支援対象者が適切に就職活動を行えるように支援する業務である。保護観察所が面接や関係資料の精査等により支援対象候補者を選定し、保護観察官又は就労支援員(以下、支援員)が面接等により事業所の支援内容を説明し、就労支援同意書を得た上で支援対象者に選定する。そして、矯正施設在所中から支援対象者の希望及び職業適性等を把握し、地域の雇用情勢や就職活動の対象となる業種及び事業者に関する情報を収集し、これらの情報を活用した助言を行うものである。具体的な支援内容として、公共職業安定所への同行、協力雇用主の調整・面接同行などが挙げられる。

3 研究目的

本研究の目的は、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

支援プロセスを明らかにし、その展開・構造を体系的に整理することである。

4 研究方法

①調査対象者(研究協力者)：A県更生保護就労支援事業所(以下、A事業所)の6名の支援員を調査対象とした。調査対象者の選定は、実践事例の蓄積を考慮し、モデル事業試行初年度(2011)及び翌年度(2012)から実施中の保護観察所管内の事業所(6か所)を候補とし、さらに筆者の地理的利便性を考慮し、A事業所を選定した。研究協力者の属性は6名全員男性で5名が60代、1名が30代であった。経験年数は5名が4年目、1名が1年目であった。

②実施期間：調査実施期間は、平成27年12月から平成29年3月であった。

③データ収集方法：研究協力者の属性として、年齢、性別、前職、事業所の従事年数を確認した。そして、インタビュー・ガイドを用いて1名あたり30分から90分程度の個別インタビューによる半構造化面接を実施し、研究協力者の承諾を得てICレコーダーで録音し、逐語録を作成した。インタビュー内容は、研究協力者が刑務所出所者等の就労支援において、①支援をどのように行っているか、②支援で直面する困難性は何か、③支援で意識していること・感じていることは何か、などを中心にそれらを意識しながら研究協力者の話の展開に任せて自由に語ってもらった。また、途中適宜、挿入質問を行った。

④倫理的配慮：研究協力者には、文書及び口頭により、研究目的、調査の趣旨、データの扱い等(録音・逐語録・プライバシーの配慮・個人情報扱い・研究成果の公表・論文化

等)、調査協力は自由意思によるものであること、同意後も途中撤回ができること、質問内容によって回答拒否しても不利益を被らないこと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、日本福祉大学大学院「人を対象とする研究」に関する倫理審査委員会の審査・承認を得た(申請番号15-005及び17-001)。

⑤分析方法：本研究では、調査データの分析方法は、グラウンデッド・セオリー・アプローチ[Grounded Theory Approach(以下、GTA)]の修正版である修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ[Modified Grounded Theory Approach(以下、M-GTA)]を用いた。

(1)本研究においてM-GTAの分析手法を採用した理由：M-GTAの採用理由は、①本研究内容がヒューマン・サービス領域、社会的相互作用性、プロセス的特性というM-GTAの適性に合致し、適切と考えられたこと、②M-GTAはGTAと異なり、インタビューデータを切片化せずに文脈の解釈や意味を重視する立場を取ること、③M-GTAは実践との関係を強調し、問題解決型、課題解決型の研究に適している研究、得られた結果の実践的活用を重視している理論であり、分析結果の実践現場への還元を目指すという本研究の目的に合致していること、④M-GTAは研究者によってその意義が明確に確認されている研究テーマによって限定された範囲内における説明力にすぐれた理論であり、研究協力者が限定された本研究に適切であることである(木下1999;木下2003;木下2007;木下2014)。

(2)分析手順：M-GTAは実際にデータをみて

図1 更生保護就労支援事業の就職活動支援業務の流れ

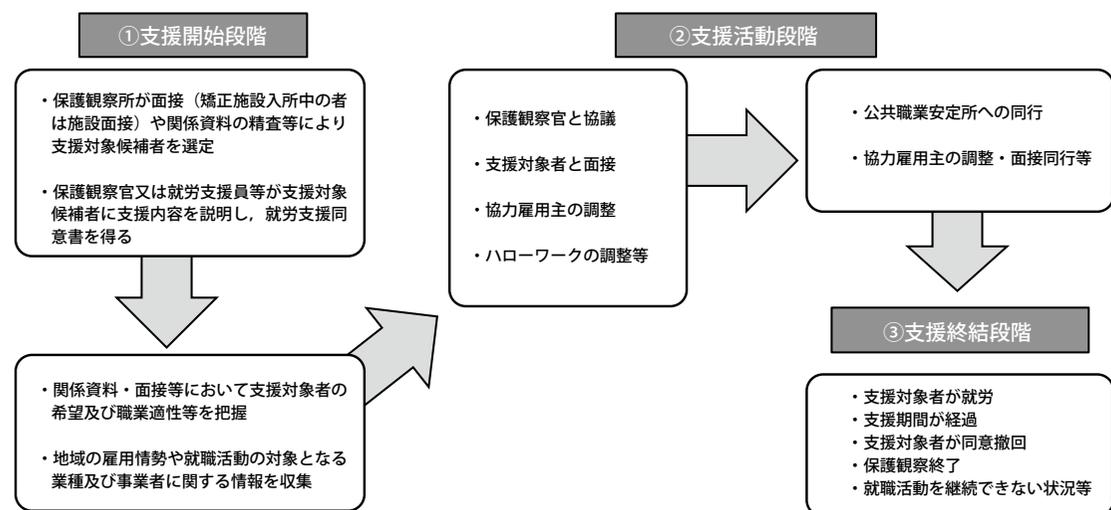


図2 分析ワークシートの例

分析ワークシート	
概念名16	協力雇用主の調整を行う
定義	就職の情報提供を踏まえて、対象者と協力雇用主の仲介役として、求人情報の確認、面接日程調整、面接同行などを行うこと
ヴァリエーション	
46	U: 全体的な話として、協力雇用主さんの方のリストを見て、本人さんの希望とずっと照らし合わせて見るんですけど。たくさんあるように、なかなかマッチングできる業者が少ないと思って。そうですね。
50	U: 会社が、なかなか探すんですけど、数が少なくて。あとは今、犯罪歴とかデータの中に取得資格とかっていう条件がつけられてるところが結構ありまして、それを本人さんの希望と会社を觀察所の方で10社近くデータを焼いてもらって、それを見比べると、結局条件の中でカットしていくと3つぐらい。
54	U: まず面接の電話を、觀察所の面接の時に大体電話して、本人さんに会ったときに。データ見せて、そこでなるべく希望があればそこで決めてしまって電話をしとるんですけど。そのときに大体年齢と居住地と、それから性別、この3つを主に公開して協力雇用主さんの方をお願いするんですけど。必ず「何をやった子?」っていうことを、そのプラス。
56	U: そうです。それは必ず聞かれる。今まで僕電話すると全部聞かれてるんですけど。その電話する前に本人さんには例えば窃盗とか、性犯罪とか、詐欺とかっていう、そこだけは本人に確認して、いいっていうことを確認してから電話して。
57	** : 大まかな罪名は言う。中身については言わないけど、大まかなことは言うっていうことを本人に。
58	U: そうです。それはあくまでも対象者の了承を得た上で電話するんですけど。あとそれを言っても、窃盗でも「どんなことしたの?」って聞かれることがあって、それは面接行つて。
59	** : 本人に聞いてください。
60	U: 聞いてくださいって。本人も答える範囲内では答えられますよっていうことで、そこでとどめておくんですけど。そういう面。あとは犯罪の中でも性犯罪なんかは、僕らもなかなか性犯罪っていうと嫌われるような犯罪なもんですから、僕らはなかなか性犯罪について、黙つるとそういうことで、その辺のことで電話するときちょっと躊躇するんですけど、その辺は割り切つてはやるんです。あと面接で、まだ雇用主さんの方に数社しかまだ行ってないもんですからアレなんですけど、あくまでも僕たちはオペレーターとしていくだけっていう、基本的なそういうことで行きますので、何か面接中に向こうこちらの方に聞かれた場合は若干口は出しますけど、ほとんど本人さんの方。行くときに「私はいっていただいて、あくまでも雇用主さんとそれから就職を受ける人が」ということで行きますので、面接自体はそんなには今のところは苦勞はしてないんですけど。
40	** : ちなみに本人さんと面接したら、その場で雇用主さんに電話したりとかはされるんですかね。
41	V: その場でやります。
43	V: 募集と面接日時の打ち合わせまでやっちゃいます。
47	V: もう協力雇用主と面接日時が決まれば、もうその日にどこで待ち合わせするとか決めまして、もう会社連れて行って。
49	V: 同行して。もしそこがダメだった場合は違うところを叩。
51	V: まあ、今までの例としては、たいていそこで決まっちゃいますので。
168	V: いやもう、協力雇用主さんがもう殺人って聞くと引いちゃわれるんですけどね。
226	V: もうそうですね。この人やったらどうかな、やっても後でまた謝りに行かなきゃいかんのかなっていう感じはありますね。でもやらなきゃいかんですから、まあそんなこと言っても謝るのは慣れちゃいましたけども、別に持たなくて本人が希望すればなんとか探して連れて来ます。
230	V: やっぱりさっきの殺人の人ですね。あの人は協力雇用主じゃないと思ってですね、もう一般の求人ではダメだろうって思って、協力雇用主にあちこちもう何社も2人で探しまわって、電話してすぐ断られて5社目ぐらいだったですかね、電話して面接してくれるっていうことで連れて行きましたね、いきなり「何やってきた」って言われて「強盗殺人です」っていったら「よし良かった。じゃあ採用する」ということでありがたかったっていう。
232	V: もう電話してダメで、その会社連れて行って、いきなり名前言う前に「何やってきた?」って言われて、ハッキリ答えたら「よし分かった」って。
238	V: 15歳。働いたことがない。ダメ元で電話したら「連れて来てください」っていうことで本人が行く気になって、もう1年以上もそこに勤めてます。
85	X: そうですね、ありますけれどもやはり本人の経験が無いので探すのは難しいだろうしあれなんですけれども、そういうふうなもの踏まえてうちの方で育てていくよという事業主さんも中にはいらっしゃいますね。
18	Y: 特に薬物が最近嫌がられる傾向がありまして。最初対象者の方と面接する中で自分がそれを行ったことを、薬物をやったことを、協力雇用主さん側に話すか話さないか、といったところもけっこう重要になってくると思うんですけど。
175	Y: ああ、またそこで対象者に来てもらうのは対象者の不利益にといいますか、手間になってしまいますし、私もまた別の時間で会うというのは時間の無駄だと思うので、できるだけその場で協力雇用主さんに連絡をとって、空きを確認して、空きがなければ次のを見つける。
144	Z: 職を求めるタイミングと求人をする会社のタイミングによって、それがうまく合えば1回でポーンと決まりますけど。そうじゃないとなかなかうまくいかない。その辺難しいところがある。マッチング云々もありますけど。
146	Z: 要は需要と供給の。
148	Z: 関係がどうしても出てくるので。前回あそこ会社で1人お願いしてきたので今回もいいだろうと思ってお話を進めると、「今はもう人はいっぱいいいんですよ」ということがあったりするんですけどね。
理論的メモ	
<ul style="list-style-type: none"> ・就労支援員が、対象者を協力雇用主の下に就職させる場合、どのように調整しているのかを中心にまとめた。 ・協力雇用主の下への就職活動の支援を最優先にしている理由は保護觀察所の意向なのか? ・対象者が協力雇用主の中で希望先がなかった場合はどのような支援を行うのか? 	
対極例	
53	V:1 社目でたいい決まります。本人が、協力雇用主が提示した中で本人が希望するようなものがなかった場合は、ハローワークへ連れてってハローワークで選ばせると。
96	Z: こういう仕事をやるってところですよという事ができればいいんです。それが本人がどうもこうそこをあまり希望しないという場合ですと、次の方法が協力雇用主によいところがあればね、次はハローワークに行くこととなります。ハローワークの利用の仕方についても話を進めるといことですね。

いくときには分析テーマと分析焦点者の2点に絞って進める。本研究では、データ収集、概念生成、カテゴリー生成の分析過程を通して、最終的に分析テーマは「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」、分析焦点者は「更生保護就労支援事業所の就労支援員」と設定した。

M-GTAはデータの解釈を重視する質的研究であり、恣意的な解釈を防ぐために分析ワークシートを作成することが特徴的である。木下(2003:236-237)はM-GTAの分析手順を明確にするため7つのポイントを提示しており、本研究もそれに沿って分析を進めた。

ここで概念【協力雇用主の調整を行う】の分析ワークシートを図2に提示し、分析過程を明示して、その流れを紹介したい(UからZは研究協力者である支援員6名、数字は各自の発言番号を表す)。

まず、分析テーマ「支援プロセス」に照らしU氏の「支援員と協力雇用主のやりとり」に係るデータに着目した。「U46: 全体的な話として、協力雇用主さんの方のリストを見て……(中略)」の箇所を一つの具体例(バリエーション)とし、他の類似具体例をも説明できると考えられる説明概念【協力雇用主の調整を行う】の分析ワークシートを作成し、概念名、定義、最初の具体例などを記入した。そして、U氏のデータの他の箇所だけでなくV氏からZ氏の逐語データからも類似例を探し、バリエーション欄に追加記入した。つまり、生成した概念の完成度は他の支援員のデータにも豊富にあるかなど類似比較を行ってから判断したのである。また、「協力雇用主の調整をどのように行うか」など、研究者

が意識した点及び「協力雇用主に希望先がなかった場合はどのような支援を行うのか」など関連する内容や対極例などを比較の観点からデータを検討し、理論的メモ欄に記入して、恣意的解釈を防ぐように意識した。この対極例から分析ワークシート「公共職業安定所等と連携する」を新たに検討した。このように継続的比較分析を行い、研究者の解釈、生成した概念名等がデータに密着しているかどうかを常に意識して分析を行い、最終的に18個の概念を生成した。

そして、生成した概念と他の概念との関係を個々の概念ごとに検討し、複数の概念の関係からなるカテゴリーを作成し、カテゴリー相互の関係から分析結果をまとめ、その概要を簡潔に文章化し(ストーリーライン)、さらに結果図を作成した。

⑥信頼性と妥当性：質的研究独自の評価基準の代表的なものに信用性があるが(Uwe2011)、本調査では信用性確保のため、複数の評価者のチェックを受けた。メンバーチェックとしてA事業所の所長を含む複数の研究協力者に調査内容、分析内容を確認してもらい助言を受けた。また、ピアによる検討として、質的研究に精通した指導教員に研究方法、分析方法及び分析結果、考察を含め全体にわたり指導、指摘を受けた。これらにより、分析内容の信頼性と妥当性が保持されるよう努めた。

5 結果と考察

M-GTAは分析と考察が研究者の解釈作業として同時に進められる。そのため、結果と考察を分けて記述することが困難のため、ま

とめて記述する。本研究ではA事業所の支援員6名を対象として個別インタビューによる半構造化面接を実施し、M-GTAを用いて逐語データの分析を行った。分析結果から18個の支援プロセス概念が成立し、概念間の関係性から7つのカテゴリーに収斂された。そして、これらの支援プロセスのカテゴリー、概念を結合させた図にまとめた(結果図)。以下、分析結果の概要(ストーリーライン)を簡潔に示した上で分析結果全体を記述する。概念説明において研究協力者の語りを掲載するが、表記のUからZは研究協力者を、数字は研究協力者ごとの発言番号を表すものとする。

事業所の支援員による支援プロセスは、7つのカテゴリーの動きで説明することができる。支援員は、まず対象者の情報を得て、その特性、ニーズ等を<知る>ことから支援を始める。そして、支援の<アプローチ>方法

を検討し、<対象者と話し合い><意識面に働きかけ>を行いつつ、<具体的活動を支援>していくというのが一般的な支援プロセスであった。就労支援を通して、各カテゴリーの流れは前後し、<対象者と話し合う>を中心として、再度<対象者を知る><対象者へのアプローチを検討する>のカテゴリー間の移動が多く見られた。なお、支援員は支援行動の各カテゴリー全体において、<対象者の信頼を得て寄り添い><保護観察官との連携>を意識して支援を展開していた。

①<対象者を知る>

概念【情報を得る】【状況・特性を把握する】【希望・ニーズを把握する】で構成されるカテゴリーは、支援員が対象者との面接だけでなく保護観察官との協議、関係書類の精査等によって情報収集を行い、それにより対象者の生育歴、希望やニーズなど就労支援に必要な

情報を把握している状況を示し、<対象者を知る>と命名した。語りの例としては「W64:(中略)話し合いっていいのねーズの把握ってことですね。本人の希望を確かめるといふ」『Z78:そうですね。免許、資格を聞く。その中でそれだけの情報があれば、そこで次は『あなたは何かしたいのか』というところへ話を広げ、展開させて『じゃあこういう仕事ができそうじゃない?』という話です。やっぱりあくまでも本人が主体になってくると思っていますので」などが挙げられた。

②<対象者へのアプローチを検討する>

概念【支援方針を検討する】【マッチングを想定する】で構成されるカテゴリーは、支援員が把握した対象者の情報に基づき、実施可能な支援内容を考慮し、協力雇用主とのマッチングを想定するなど今後の支援アプローチを検討している状況を示し、<対象者へのアプローチを検討する>と命名した。語りの例としては「W211:(中略)何度も会って本人の性格・性質・やる気、それが分かればちょっとやり方もね、具体的に『あ、こいつはこれよりもこれがいいんだな』とかね。」「V21:(協力雇用主の資料を)大体10社以上持ってってますね。その中から選んでもらいます。その中で希望するものがあれば、もう大体そこで第1希望・第2希望と書いていきますけど」などが挙げられた。

③<対象者と話し合う>

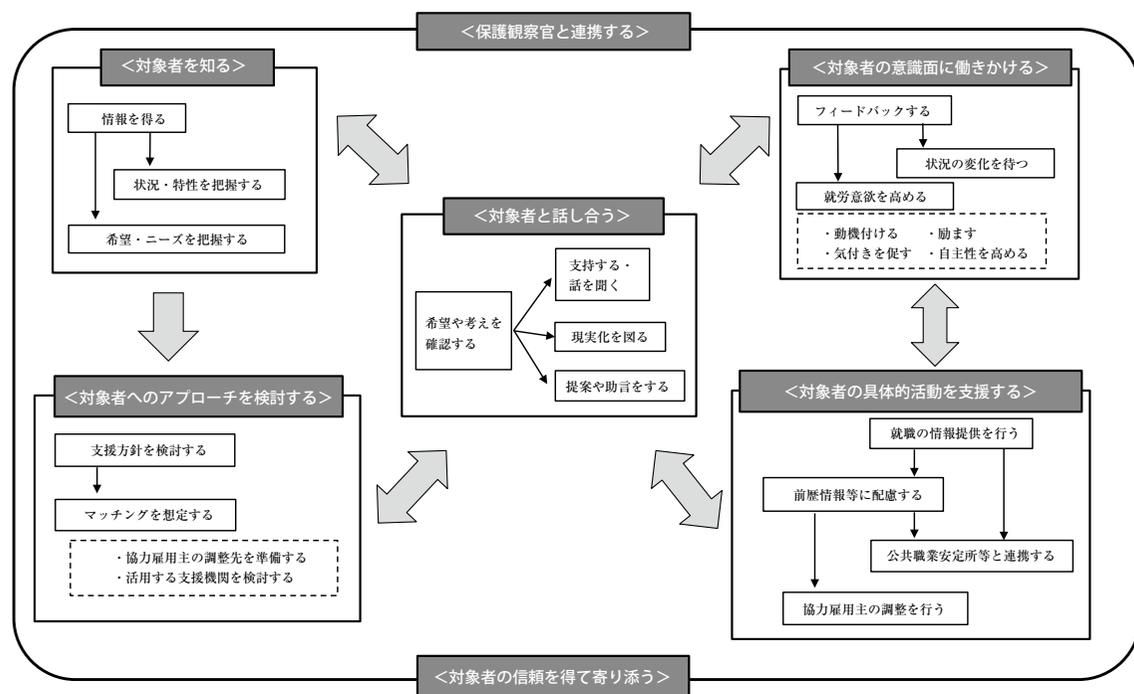
概念【希望や考えを確認する】【支持する・話を聞く】【現実化を図る】【提案や助言をする】で構成されるカテゴリーは、支援員が対象者の希望や考えを確認し、実現可能な就職先及びそれに向けた支援方法について提案

し、また、対象者の希望の現実化を図っている状況等を示し、<対象者と話し合う>と命名した。語りの例としては「Y60:(中略)まず本人が何がやりたいかですよね。確認をします。(中略)こちらの方からまあこういったものもあるよとか、あとその子の性格とか見てこういう仕事向いてるんじゃないかと言ったりとかしてみても、あのまだ少年が何をしたいのかってことを知ることから始めます」『Z108:夢は夢で希望は希望で良いと思うんですね。(中略)でも現実には今あなた何ができるかとなると、そのギャップがかなりあるんです。(中略)私の方が出した協力雇用主の資料とハローワークでの現実に『給与はこんだけしか貰えない』あるいは『休暇はこんなふうですよ』というモノを突きつけられると、それで現実が分かってくる」などが挙げられた。

④<対象者の意識面に働きかける>

概念【フィードバックする】【就労意欲を高める】【状況の変化を待つ】で構成されるカテゴリーは、対象者との話し合いを踏まえ、具体的な就職活動に向けてこれまでの活動状況等を振り返り、動機付けを高める又は意図的に見守ること等を行い、本人の自覚を促すなど意識面に働きかけている状況を示し、<対象者の意識面に働きかける>と命名した。語りの例としては「Z124:(中略)とにかく励まし励まして『時間がかかるんで申しわけないけれど、2回でも3回でも面接に行きましょうよ』というふうに仕向けるというんでしょうか。動機付けする」『Y213:若干突き放して様子を見るとか、あの現実、仕事をしていないとこんなに苦しい思いがあるんだよってい

結果図 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



うことを本人に分かってもらうってことも大切なのかなと思って」などが挙げられた。

⑤<対象者の具体的活動を支援する>

概念【就職の情報提供を行う】【前科前歴等に配慮する】【公共職業安定所等と連携する】【協力雇用主の調整を行う】で構成されるカテゴリーは、支援員がこれまでの各カテゴリーの支援プロセスを踏まえ、必要情報の提供、公共職業安定所への同行、協力雇用主の調整・面接同行など、具体的な就職活動を支援している状況を示し、<対象者の具体的活動を支援する>と命名した。語りの例としては「V53：1社目で大抵決まります。本人が、協力雇用主、提示した中で本人が希望するようなものがなかった場合は、ハローワークへ連れてってハローワークで選ばせると」「X107：(中略)協力雇用主さんもどんなことやったとかそんなこと知りたい方もいらっしゃいますんで、(中略)個人情報関係もありますので、本人に面接とか採用面接の時に聞いてくださいというふうにはお話をしております」などが挙げられた。

⑥<保護観察官と連携する>

①から⑤のカテゴリー、概念を包含するカテゴリーとして、保護観察所との情報共有を密にし、連携して支援を行う内容を表す<保護観察官と連携する>という上位カテゴリーを生成した。語りの例としては「Z160：私としてはできるだけ自分から、例えば観察所へ足を運ぶ。主任官と連絡を密にすること重んじてますので(中略)」「W109：それはそれで観察官に報告して、素直に従っていただけならできないよ、とそれは本人にも言いましたしね。(中略)」などが挙げられた。

⑦<対象者の信頼を得て寄り添う>

①から⑤のカテゴリーのそれぞれの概念を包含するカテゴリーとして、対象者との信頼関係構築を意識し、寄り添った支援を行う<対象者の信頼を得て寄り添う>という上位カテゴリーが生成された。語りの例としては、「U102：(中略)まず相手の話を聞いて、先ほどの話ですけど、僕らの方の、僕の方に向けてもらうっていう、そういう感じ」「Z253：そうですね。そうしないと数が多くなればなるほど信頼関係が少しでも強固になってくると思うんです。それを例えばしないよりは電話だけでもした方が良いでしょうけども、電話よりも顔を合わせた方が良いというのが私の考えです」などが挙げられた。

6 結論

本研究では、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一端を明らかにしてきた。これまで各種先行研究で断片的に論じられていた事業所の支援内容について、そのプロセスを概念にまとめ、概念間の関係性からカテゴリーとして整理統合し、概念間の繋がり、カテゴリー間の流れを提示することができた。

就労支援全体を通して、支援員は<対象者の信頼を得て寄り添い><保護観察官と連携>して、対象者の意識と行動の両面に働きかけを行っていた。また、支援員はカテゴリー<対象者と話し合う>ことに重点を置き、ここを中心として<対象者を知る><対象者へのアプローチを検討する>アセスメントから、<対象者の意識面に働きかける><対象者の具体的活動を支援する>インターベン

ションの間を相互に行き来する循環的なプロセスの流れの中で就労支援を展開していた。本研究では、事業所の支援員による就労支援の全体像を示すことができたと考えられる。

本研究結果から、就労支援の担い手が効果的な支援を行うためには、保護観察処遇と同様に対象者との信頼関係構築を支援の前提として意識することが重要であることが示唆された。インタビューにおいて「V405：工夫していることは、本人との信頼関係を作ること」「Z253：(中略)数が多くなればなるほど信頼関係が少しでも強固になってくると思うんです。(中略)」「W179：基本的にはもう非常に難しいですけど、対象者との信頼関係じゃないですか」など信頼関係構築を意識し、寄り添った支援を行う<対象者の信頼を得て寄り添う>支援が展開されており、これが実際の支援活動において対象者の動機付けに大きく影響していたと考えられる。

また、支援員が就労支援を行う際は対象者の早期就労を意識し、迅速な就労支援が展開されていた。インタビューにおいて「W207：そうですね。1回や2回でその場で決めろっていう感覚にも見えるので」「V69：速攻勝負、そうです。そうしないとなんか間を置いちゃうとまた以前の怠け癖みたいのがでちゃうといかんもんですから、なるべく早く就職させよう」と「Y199：そうですね。ううん、できるだけ早く就職してもらって(中略)」などの語りが見られた。これは高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター(2009)が示した意思決定を重視して時間をかけて行う統合失調症者の就労支援とは大きく異なる結果となっており、支援員は早期就労による再犯

防止を意識していたと考えられる。

以下、M-GTAにおける犯罪者処遇ソーシャルワークの実践現場への還元について本研究の分析結果から示唆された点を述べる。

本研究では、刑務所出所者等の就労支援に特化した事業所の支援員に対してインタビュー調査を行い、実践現場でノウハウとして蓄積・実践されている支援プロセスを結果図として提示することができた。分析結果は、支援員に限定されず、保護観察官、保護司等が刑務所出所者等の就労支援を行う際にも活用可能と考えられる。各保護観察所において支援員、保護観察官、保護司等が就労支援を行っているが、協力雇用主の求人状況の把握、対象者と協力雇用主のマッチングなど共通の支援プロセスは存在すると考えられる。就労支援の担い手側に焦点を当てて、実際の支援行動のプロセスを形式知として明らかにした点に本研究の意義があると考えられる。

また、本研究では就労支援全体を網羅的に捉え、具体的な支援行動の展開・構造を結果図として提示しており、刑務所出所者等の就労支援のノウハウの共有化に資すると考えられる。刑務所出所者等の就労支援の実務経験が少ない支援員、保護観察官、保護司等にとって、具体的な支援の動きをイメージすることは難しい。そこで、支援の動きが分からない場面や支援の行き詰まりに直面した際、本研究で生成した18個の支援プロセス概念及び7つのカテゴリーの中から、支援内容・展開を選択して活用することが可能であり、さらには効果的な支援や有効なアプローチの検討にも資すると考えられる。本研究結果を活用することで就労支援のプロセスがイメージしや

すくなり、日々の実践の中ではあまり意識していないプロセスに気づき、支援行動を再確認すること及び各保護観察所による若干の違いはあるが、独自に修正を加えて現場で応用することは可能であろう。本研究では、刑務所出所者等の就労支援におけるノウハウの共有化の基礎的分析を提供することができたと考えられる。

今後の研究課題として、更生保護における就労支援をより実効性のあるものにするに

は、本研究で生成した概念を踏まえて全国規模で量的研究を行うこと、さらには他の更生保護就労支援事業所に加え、保護観察官、保護司、更生保護施設職員など調査対象を広げた上で更なる調査分析が求められる。また、就労支援の担い手側の調査に加えて、支援対象者側についても就労支援を受けた後の満足度やニーズを満たすには何が必要か等を調査すること、さらに就職後の職場定着の実態について調査することも不可欠であろう。

表 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 カテゴリー及び概念一覧

上位カテゴリー	カテゴリー	概念	定義
保護観察官と連携する 対象者の信頼を得て寄り添う	対象者を知る	【情報を得る】	就労支援に必要な情報を得るために、保護観察所との協議や対象者との面接において情報収集を行うこと
		【状況・特性を把握する】	収集した情報をもとに対象者の生育歴、状況・特性を把握すること
		【希望・ニーズを把握する】	収集した情報をもとに対象者の希望する就職先や対象者に適した職業などのニーズを把握すること
	対象者へのアプローチを検討する	【支援方針を検討する】	対象者の状況・特性、希望・ニーズを踏まえた上で支援方針を検討すること
		【マッチングを想定する】	支援方針を踏まえて、協力雇用主の調整先を準備したり、活用する支援機関を検討するなどマッチングを想定すること
	対象者と話し合う	【希望や考えを確認する】	アプローチ方法を踏まえて、対象者と話し合い、対象者の希望や考えを確認すること
		【支持する・話を聞く】	対象者の希望や考えを踏まえて、それを支持しながら話を聞きつつ、支援の方向性を確認すること
		【現実化を図る】	対象者の希望や考えを踏まえて、それが現実的に困難であったり、無謀であると判断した場合、それを指摘しながら現実にあった就労を考えさせること
	対象者の意識面に働きかける	【提案や助言をする】	対象者の希望や考えを踏まえて、具体的な就職活動の提案や助言を行うこと
		【フィードバックする】	実際の就職活動において適切にフィードバックを行い、振り返りを行うこと
		【就労意欲を高める】	フィードバックを踏まえて、対象者が前向きな思考になるように働きかけること
	対象者の具体的な活動を支援する	【状況の変化を待つ】	フィードバックを踏まえて、意図的に積極的な働きかけを行わず、見守ることで対象者の意識面の変化を待つこと
【就職の情報提供を行う】		具体的な就職活動の場面において、支援の具体的な方法について情報提供を行うこと	
【前科前歴等に配慮する】		就職の情報提供を踏まえて、対象者の前科前歴に配慮して支援を行うこと	
【公共職業安定所等と連携する】		就職の情報提供を踏まえて、公共職業安定所などの支援機関に本人を繋いだり、面接同行などを行うこと	
【協力雇用主の調整を行う】		就職の情報提供を踏まえて、対象者と協力雇用主の仲介役として、求人情報の確認、面接日程調整、面接同行などを行うこと	

就労支援事業では対象者が矯正施設入所中からも就労支援を実施している。矯正施設も独自に就労支援対象者を選定して支援を行っているが、矯正施設入所中に就労先の内定に至るケースは少ない。矯正施設と保護観察所が緊密に連携し、事業所、公共職業安定所等を有効に活用した就労支援の展開が求められる。そのためにも関係機関との連携が有効に機能しているか、その仕組みからの検証も今後の課題と考えられる。

M・F「現場からのレポート 少年の保護観察対象者に対する就労支援」『更生保護』第60巻第5号(2009年)38-41頁

三宅仁士「就労支援メニューを保護観察に生かすために」『更生保護と犯罪予防』第153号(2011年)13-24頁

中村秀郷「刑務所出所者等に対する就労支援の現状と課題—更生保護における就労支援に関する一考察」『社会福祉士』第21号(2014年)16-23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)

西村穰「刑務所出所者等に対する就労支援について」『犯罪と非行』第159号(2009年)31-47頁

斉藤由紀「仙台保護観察所における就労支援について」『更生保護』第66巻第3号(2015年)49-52頁

笹井啓二「保護観察における就労指導・就労援助と就労支援事業等について」『更生保護と犯罪予防』第152号(2010年)141-159頁

杉山弘晃「刑務所出所者等の就労支援について—協力雇用主のもとでの就労の拡大に向けて」『犯罪と非行』第180号(2015年)89-107頁

高島軍治「姫路における就労支援に向けた取組」『更生保護』第66巻第3号(2015年)45-48頁

Uwe Flick: Introduction to Qualitative Research. (2002) (=小田博志, 山本則子, 春日常, 宮地尚子翻訳: 質的研究入門, 春秋社(2011年))

山田憲児「就労支援を考える—アンケート調査等から見えてくるもの」『犯罪と非行』第176号(2013年) 228-246頁

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』第154号(2012年) 67-80頁

全国就労支援事業者機構「協力雇用主へのアンケート調査結果報告書」(2013年)

引用文献・参考文献

荒木孝則「就労支援事業所の役割と支援の実際」『更生保護』第67巻第7号(2016年)40-43頁

高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター『精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究』(2009年)

廣田玉枝「就労支援の現状と課題—保護観察所の現場から」『犯罪と非行』第154号(2007年)72-93頁

法務省HP(http://www.moj.go.jp/hogol/soumu/hogo02_00030.html) (2017年4月5日閲覧)

法務総合研究所「平成24年版犯罪白書」(2012年)

法務総合研究所「平成28年版犯罪白書」(2016年)

法務省大臣官房司法法制部「平成27年版矯正統計年報」(2016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—効果検証と今後の在り方」(2013年)

法務省保護局「更生保護就労支援事業実施要領」(2017年)

K・C「現場からのレポート 協力事業主からみた無職等対象者への就労支援—就労支援メニューを中心に」『更生保護』第60巻第5号(2009年)34-37頁

木下康仁「グラウンデッド・セオリー・アプローチ—質的実証研究の再生」弘文堂(1999年)

木下康仁「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(2003年)

木下康仁『ライブ講義MGTA—実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』弘文堂(2007年)

木下康仁「グラウンデッド・セオリー論」弘文堂(2014年)

Study on Job assistance process by Job Assistance Office for Offenders rehabilitation

— Analysis of interview results through Modified Grounded Theory Approach(M-GTA) —

Hidesato Nakamura

(The Gifu Probation Office of the Ministry of Justice in Japan)

The purpose of this study is to examine the structure of Job assistance process by Job Assistance Office for Offenders Rehabilitation and to organize the actual situation in a systematic manner.

Semi-structured interviews were conducted for 6 staff of A prefecture Job Assistance Office for Offenders Rehabilitation through individual interviews, and analyzed verbatim data using a modified grounded-theory approach.

From the analysis result, 18 job assistance process concepts were established and from the relationship between concepts, they were converged into 7 categories : process to know client, examine the approach to client, discuss with client, work on client, support the activities of client, collaborate with the probation officer, get close to each other with the trust of client.

In this research, revealed the part of Job assistance process that have been practiced as a know-how in Offenders Rehabilitation, as a explicit knowledge.

Keywords : **Job Assistance Project for Offenders Rehabilitation, Job assistance process, Probation, Modified grounded theory approach**
