

厚生労働省 平成 30 年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業
「罪を犯した障害者・高齢者等の支援を包括的に担う人材を育成するための、
研修・実地プログラムや支援ツール等の開発に関する調査研究事業」

「中央検討委員会 資料」

平成 30 年度

一般社団法人 全国地域生活定着支援センター協議会

厚生労働省 平成 30 年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業
「罪を犯した障害者・高齢者等の支援を包括的に担う人材を育成するための、
研修・実地プログラムや支援ツール等の開発に関する調査研究事業」

「中央検討委員会 資料」

- 中央検討委員会 まとめ
- 第 1 回 中央検討委員会 資料
- 第 2 回 中央検討委員会 資料

「中央検討委員会」まとめ

一般社団法人
全国地域生活定着支援センター協議会事務局

【第1回 中央検討委員会 (11/2)】

- 全定協事務局にて実施した「人材育成及び研修体制に係る全国の定着支援センターへのアンケート集計結果」をもとに、全国の定着支援センター職員の声を視覚化した。
特に、このアンケートでは、センター長等の役職者だけではなく、経験年数がある相談員から経験年数の少ない相談員まで、できるだけ多くの声を集めることに留意した。
結果、時間のない中でのアンケートではあったが、40センター（8割）からの声が集まった。
- このアンケートでは、以下のようなことが見えてきた。
 1. 全国の定着支援センター職員の約6割が、定着支援センター経験3年未満であった。
 2. 経験年数が3年未満の層では、定着業務に対する切実な不安感や不安全感が多くを占めている。
 3. 全国から集まった声をカテゴライズすると、以下のようなカテゴリーに分けられた。
 - ①「制度的課題」
 - ②「現場レベルの）サポート体制等に係る課題」
 - ③「全国レベルの）研修体制・あり方に係る課題」
 - ④「定着業務特有の課題」
- 第1回中央検討委員会においては、これらをもとに協議を行った結果、定着支援センター業務に係る人材育成に関して、以下のようなポイントが見えてきた。
 1. 定着支援センター業務に係る「研修カリキュラム」の必要性
 2. 定着支援センター業務に係る「理念明確化・理念継承」の必要性
 3. 定着支援センター業務に携わる職員間の横のネットワークの必要性
 4. 研修体制や現場をサポートする際のリモートワーク的視点の必要性
- ◆第1回中央検討委員会でのまとめ（第2回中央検討委員会までの宿題）
特に、「研修カリキュラム」の必要性に関しては、領域の広い定着業務をすべてカバーする研修カリキュラムを独自に立ち上げる発想ではなく、各領域に定着業務に関連する既存の研修がどの程度あるのか、まず情報収集を行う。
その上で、応用（参加）できるような研修があるのか、また、そのためにはどうすれば良いのか、或いは定着業務に特化した研修カリキュラムは新たに何が必要なのか、といった点を精査していく必要がある。

【第2回 中央検討委員会 (3/10)】 ※野澤委員長、北岡会長、事務局（伊豆丸・御代田）にて開催

- 第1回を踏まえ、各領域から情報収集した「既存の研修」を一覧表にまとめた。
- ◆第2回中央検討委員会でのまとめ
 1. 「既存の研修」を一覧表にした意味は少なくないが、そもそも定着支援センターの業務を細かく「コード化」しなければ、どんな「既存の研修」が応用できて、新たにどんな「研修カリキュラム」が必要なのが分からないのではないかと。
 2. 次年度も引き続き、定着支援センター業務の「コード化」を行い、定着業務に係る「研修カリキュラム」を確立させる。

一般社団法人 全国地域生活定着支援センター協議会
平成 30 年度厚生労働省社会福祉推進事業 中央検討委員会

日時：平成 30 年 11 月 2 日（金）14：00～17：00

場所：航空会館 202 号室

議 事 次 第

1. 開 会 代表理事 北岡 賢剛

2. 中央検討委員会の趣旨・目的について 全定協事務局

3. (報告事項)

3-1 地域生活定着支援センターの支援状況（29 年度中に支援した者）について
厚生労働省社会・援護局総務課

3-2 平成 29 年度社会福祉推進事業「自立が困難な矯正施設 退所者への福祉的支援に関する
調査研究事業」（インターリスク総研）における好取り組み事例について
厚生労働省社会・援護局総務課

3-3 人材育成及び研修体制に係る全国の定着支援センターへのアンケート結果について
全定協事務局

3-4 全定協で 29 年度-30 年度に実施した人材育成等に係る各取り組みについて
全定協事務局

3-5 「実践ハンドブック検討委員会」等の目的と進捗状況等について
全定協事務局

4. (協議事項)

◆定着業務の特性（上記調査結果・アンケート結果等）を踏まえ、
今後、求められる効果的な人材育成や研修体制・研修ツール等のあり方について

◆その他

5. 事務連絡

6. 開 会 代表理事 北岡 賢剛

平成30年度 社会福祉推進事業
「中央検討委員会」委員名簿

1. 「中央検討委員会」委員

(敬称略)

	所属		全定協	氏名
1	毎日新聞社	論説委員	有識者	野澤 和弘
2	公益社団法人 シルバー人材センター事業協会	専務理事	有識者	村木 太郎
3	社会福祉法人 グロー	理事長	代表理事	北岡 賢剛
4	NPO法人 抱樸	理事長	顧問	奥田 知志
5	社会福祉法人 北海道社会福祉事業団	専務理事	理事	内海 敏江
6	和歌山県地域生活定着支援センター	所長	理事	松本 一美
7	弁護士法人ソーシャルワーカーズ	代表弁護士	監事	浦崎 寛泰
8	茨城県地域生活定着支援センター	所長	高齢福祉部会長	酒寄 学
9	群馬県地域生活定着支援センター	所長	広報・研修部会長	高津 努
10	香川県地域生活定着支援センター	アドバイザー	実践ハンドブック検討委員	川村 圭
11	長崎県地域生活定着支援センター	所長	事務局長 実践ハンドブック検討委員	伊豆丸 剛史

2. オブザーバー（国関係者）

(敬称略)

	所属		氏名
1	厚生労働省 社会・援護局 総務課	課長補佐	熊坂 洋三
	厚生労働省 老健局 総務課 認知症施策推進室	室長補佐	余語 卓人
2	厚生労働省 障害保健福祉部障害福祉課	相談支援専門官	大平 眞太郎
5	法務省 矯正局 総務課 更生支援室	室長	山本 宏一
6	法務省 保護局 観察課	調査官	調子 康弘
4	法務省 大臣官房 秘書課 再犯防止推進室	補佐官	岡本 泰弘

3. 事務局

		氏名
1	全定協事務局（長崎県地域生活定着支援センター）	大坪幸太郎
2	社会福祉法人 グロー	御代田太一

		氏名
	中央法規出版	佐藤氏



社援総発0622第1号
平成30年6月22日

一般社団法人
全国地域生活定着支援センター協議会
代表理事 田島 良昭 殿

厚生労働省社会・援護局総務課長



平成30年度社会福祉推進事業の国庫補助協議について

平成30年4月16日付で提出された国庫補助協議書について審査を行った結果、下記のとおり内定したので通知します。

記

- 1 事業名：罪を犯した障害者・高齢者等の支援を包括的に担う人材を育成するための、研修・実地プログラムや支援ツール等の開発に関する調査研究事業
- 2 協議額：10,000 千円
- 3 内示額：10,000 千円
- 4 留意事項
 - (1) 事業実施にあたっては、社会福祉推進事業実施要領第6条を厳守すること。なお、評価委員会において次の意見が付されたことから、実施にあたり留意すること。
 - ・ 実践ハンドブックについて、単なる実践の積み上げではなく、体系化・理論化を図り、支援者の知識や実践のスキルの向上に資する内容となるよう留意すること。
 - (2) 連絡先
総務課 03-3595-2612

平成 30 年 6 月 22 日

一般社団法人

全国地域生活定着支援センター協議会 ご担当者様

厚生労働省社会・援護局総務課指導係

本日、平成 30 年度社会福祉推進事業（2 次募集）にかかる内定を通知いたしました。今後、国庫補助申請及び事業の実施にあたっては、以下の点にご留意下さい。

<留意事項>

○事業の実施にあたっては、社会福祉推進事業実施要領「別紙 2」（次頁以降参照。以下、単に「別紙 2」という。）で示されている基準額を用いること等が原則となる。

○ついては、

1) 国庫補助協議時の積算（協議額内訳書）において、「別紙 2」の基準額を超える単価等により計上しているものについては、国庫補助申請の際に「別紙 2」を踏まえた内容により申請することとし、これによれない場合は、その理由や資料を提出すること。また、委託費や備品購入費等については、見積書の徴収を行うなど妥当な額を計上すること。

2) 交付申請時に「別紙 2」の基準額を超える単価等で計上した経費であっても、可能なものは、事業実施時に「別紙 2」の基準額等を踏まえた執行とすること。また、旅費や委託料等の執行についても「別紙 2」を踏まえ適切に行うこと。

3) 事業終了後の実績報告においては、経費ごとに単価、員数、回数等を詳細に記載するとともに、「別紙 2」の基準額を超える単価等で執行したもの等については、理由書等を提出すること。

○なお、実績報告提出後においても、執行の必要性・妥当性等が認められない場合は、修正を求めることがあるので、ご留意いただきたい。

○その他、補助対象経費以外の支出や、外部委託や設備・備品購入が事業の大部分となる執行は認められないので、念のため申し添えます。

(参考) 社会福祉推進事業実施要領「別紙2」

社会福祉推進事業実施要領第8条の規定に基づき定める基準額について

実施主体は、本事業を申請するに当たり、積算内訳に計上する経費については、以下に掲げる基準額の範囲内の額を原則として使用するものとする。

ただし、本条に規定されていない経費又は基準額によることが困難な理由がある場合であって、使用する経費の積算及び使用する理由が明瞭かつ的確に示すことのできる書類を作成の上、評価委員会に予め提出した結果、事業が採択された場合にはこの限りではない。

(1) 報酬(検討会等の委員手当) [円/回] (注)

① 委員長 16,400円

② 委員 14,000円

(注) 単なる業務上の打合せは、検討会等には含まない。

(2) 賃金(雇上賃金) [円/日]

① 社会福祉士等資格を有する者 14,100円

② ①以外の者 8,800円

(3) 報償費(講演会等の講師謝金) [円/時間]

① 大学教授級 7,000円

② 准教授級 6,100円

③ その他 4,600円

(4) 報償費(原稿執筆謝金) [円/原稿用紙(日本語400字) 1枚当たり]

2,000円とする。ただし、執筆者、内容等により増減額できるものとする。

(5) 会場借料(検討会等の会議を実施主体が所有又は継続的に借りている執務室又は会議室以外の場所で行う場合のみ)

① 大会議室[定員210人程度の規模まで] 336,000円

② 中会議室[定員70人程度の規模まで] 126,600円

③ 小会議室[定員20人程度の規模まで] 37,800円

(注) 一日通しの税込み価格。

(6) 会議費

委員1人当たり500円を基準とする。

また、1日通しで委員会等を行う場合であって、かつ、昼食の時間帯も議論しなければ審議が終了しないことが明らかな場合には、会議費について委員1人あたり2,000円(昼食代を含む。)を基準とする。なお、会議やシンポジウム等の開催に伴う懇談会費などは補助対象外とする。

(7) 旅費

最も経済的な通常の経路及び方法により旅行した場合の旅費により計算した額。ただし、事業遂行上の必要 又は天災その他やむを得ない事情に因り最も経済的な通常の経

路又は方法によって旅行し難い場合には、その現によった経路及び方法によって計算した額。

なお、タクシーは、やむを得ない場合を除き認められない。

※ 海外渡航経費は原則として認められないが、事業の内容から海外調査を行うことが真に必要と認められる場合には、海外調査の必要性、渡航先、具体的調査内容等を別添様式別紙4に定める実施計画書及び調査事業計画書において明らかにすること。

※ 先進地等の視察を目的とした旅費は、真に必要と認められる場合を除き、補助対象外とする。

※ 旅費の積算にあたっては、応募団体の規定に沿って積算すること。当該規定については、追って提出を求める場合がある。

(8) 委託料

委託料を計上する場合には、予め業者から見積書を徴すること。当該見積書については、追って提出を求める場合がある。また、「別紙4 2. 国庫補助協議額内訳書」において、委託する業務の内容が具体的に記入されていること。（「委託業務一式」等のあいまいな表現は認めない）

契約予定価格が100万円（消費税込み）以上の契約を行う場合は、複数の見積書を徴した上で契約を行うか、競争入札に付すこと。

(9) 備品購入費

通常、事業所に備えている備品（例：パソコン、ソフトウェア（OS、文書作成ソフト、表計算ソフトなど一般的な事務処理に要するもの）、プリンター、コピー機、机・椅子、キャビネット、自動車、電話（携帯電話を含む）など）は、補助対象外である。

ただし、事業の実施に支障を来すなど、やむを得ず購入する場合は、その理由書を「別紙4 2. 国庫補助 協議額内訳書」に添付すること。なお、その場合であっても、事業完了後も引き続き団体の財産として利用できるような上記備品の購入については、単年度で完了する事業であるという本補助事業の性質上、原則リースで対応し、購入によらざるを得ない場合は、上記理由書に併せてその理由を記載すること。

(10) 使用料及び賃借料

事務所及び駐車場の賃料については、補助対象外とする。

また、OA機器類（パソコン、プリンター、コピー機、机・椅子、キャビネット等）のリース料は補助対象外とする。ただし、「(9) 備品購入費」の但し書きの場合にあっては、その限りではない。

(11) その他の経費

社会通念上相応の単価を用い、事業内容に照らして適切な員数、回数、数量等を見込んで積算すること。

[参考]

社会福祉推進事業における補助対象経費は次のとおり

報酬、賃金、社会保険料事業主負担金、諸謝金、国内及び外国旅費、消耗品費、燃料費、会議費、印刷製本費、光熱水費、雑役務費、通信運搬費、委託料、使用料及び賃借料、備品購入費

平成30年 4月16日

厚生労働省社会・援護局総務課長 殿

一般社団法人
全国地域生活定着支援センター協議会
代表理事 田島良昭 印

平成30年度社会福祉推進事業の国庫補助協議について

標記について、関係書類を添えて協議する。

1. 協議額 金 10,000千円
2. 平成30年度社会福祉推進事業国庫補助協議額調書（別紙1）
3. 法人の概況書（別紙2）
4. 事業の実施体制（別紙3）
5. 平成30年度社会福祉推進事業実施計画書及び国庫補助協議額内訳書（別紙4）
6. 事業実施スケジュール表（年間）（別紙5）
7. 添付書類
 - (1) 定款、寄附行為又はこれらに相当する規則等
 - (2) 役員名簿
 - (3) 理事会の承認を得た直近の財務諸表（貸借対照表、収支計算書、財産目録、正味財産増減計算書、監査報告書）
 - (4) その他（事業内容について参考となる資料）

担当者

所属 全国地域生活定着支援センター協議会

氏名 伊豆丸 剛史

TEL 095-813-1332 FAX 095-813-1330

E-mail zenteikyo.jimu@gmail.com

通知等送付先住所 〒852-8104 長崎市茂里町3-24 3階

長崎県地域生活定着支援センター気付

平成30年度社会福祉推進事業国庫補助協議額調書

法人名 一般社団法人 全国地域生活定着支援センター協議会

(単位：千円)

区分番号	事業名	事業概要	国庫補助協議額
重点テーマ番号 (7)	罪を犯した障害者・高齢者等の支援を包括的に担う人材を育成するための、研修・実地プログラムや支援ツール等の開発に関する調査研究事業	事業開始から10年の節目にあたり、これまで48センターが培ってきた支援の経験値や各種フォーマット等を集約し、全国的な支援技術の共有化と支援ツール等の開発を図る。また、実務者と外部有識者等から成る委員会を設け、より効果的な人材育成に係る研修プログラムの具体的な検討と、実施後の評価・検証もあわせて行い、罪を犯した障害者・高齢者等の支援を包括的に担う人材を育成する。	10,000 千円

事業の実施体制

法人名 一般社団法人 全国地域生活定着支援センター協議会

事業名 「罪を犯した障害者・高齢者等の支援を包括的に担う人材を育成するための、研修・実地プログラムや支援ツール等の開発に関する研究事業」

事業担当者（当省との連絡担当者）

役職名 業務執行理事
 氏名 伊豆丸 剛史

担当する事業の内容

- ・中央検討委員会の調整及び開催に関すること
- ・実務検討委員会の企画・運営に関すること
- ・事業報告書（成果物）作成に関すること
- ・問題提起（政策提言）のまとめに関すること

事業担当者

役職名 広報・研修部会
 氏名 高津 努

担当する事業の内容

- ・全国スキルアップ研修の企画・運営に関すること
- ・研修内容の企画・立案と講師の選定・依頼・調整
- ・各研修会の広報・案内・会場借用に関すること
- ・各研修の成果の検証と次年度研修内容の立案

事業担当者

役職名 政策・実務部会
 氏名 川村 圭

担当する事業の内容

- ・実践ハンドブックの作成に関すること
- ・人材育成交流・実地研修の企画・調整に関すること
- ・国への問題提起（政策提言）に関するまとめ

事業にかかる広報・研修担当者

役職名 本協議会事務局
 氏名 藤高 剛

担当する業務の内容

- ・各委員会・研修会に係る庶務・記録作成に関すること
- ・事業実績報告書（成果物）の作成に関すること
- ・HP管理・データ管理改善

事業にかかる経理担当者

役職名 本協議会事務局
 氏名 杉尾 あや

担当する業務の内容

- ・予算執行と経理事務全般
- ・事業実績報告書（成果物）の発送に関すること
- ・事業に係る領収書等の整理に関すること（決算事務等）

事業の全体のとりまとめ

役職名 代表理事(会長)
 氏名 田島 良昭

賃金職員

平成 30 年 10 月	1 名
平成 30 年 11 月	1 名
平成 30 年 12 月	1 名
平成 31 年 1 月	1 名
平成 31 年 2 月	1 名
平成 31 年 3 月	1 名

	<p>向けた啓発・普及と最も密な連携関係にあるブロック内支援の連携強化・充実である。また地方再犯防止推進計画の策定を見据え、自治体との連携体制構築に向けた啓発の場とする。</p> <p>5. <u>人材育成交流・実地研修（実施地：全ブロック）</u>の目的は、全国6ブロックの圏域毎に実施し、センターを跨いだ職員間のネットワーク構築や定着業務に係る支援の質向上・支援の底上げと、ある程度普遍的な罪を犯した障害者・高齢者等の支援に係る人材育成のモデルづくりを目指す。</p> <p>6. <u>実務検討委員会（ブロック長・専門部会長会議）</u>の目的は、中央検討委員会における研修等の評価・検証をもとに、次年度研修等の企画について具体的な協議を行い、各種研修の質の向上と定着職員の人材育成を目指す。また、各ブロックや専門部会等の課題点を吸い上げ、中央検討委員会に上げていく。</p> <p>7. <u>専門部会活動の充実・強化</u>の目的は、障害分野、高齢分野に係る制度的な課題の洗い出しと特性に応じた支援の充実に向けた各部会の活動を促進、そこでの議論・方向性を明らかにしたうえで発信・啓発である。</p> <p>8. <u>全国共通の支援対象者データ管理ソフト『ライト』の更新・改善・普及</u>の目的は、全国の定着支援センターで活用されている29年度版ソフトへの改善・更新を継続し、データ管理の標準化と情報セキュリティの強化を目指す。</p>
<p>③ 事業内容</p>	<p>1. 「<u>中央検討委員会（外部有識者を含む客観的評価委員会）</u>」の開催</p> <p>昨年度実施した「戦略推進会議」において、厚生労働省等との意見交換の場をもったことで、本事業を持続可能な制度へ育てていくための課題点等が客観的な視点から明らかになった。また今後、自治体においても地方再犯防止推進計画の策定・実践が求められることから、定着支援センターと自治体、関係機関による官民連携による支援の実現が不可欠となってくる。これらの成果や展望を踏まえ、今年度が事業開始から10年の節目にもあたることから、罪を犯した障害者・高齢者等への支援を包括的に担う人材を育成し、官民連携の協働体制を構築していくために、外部有識者等も含めたメンバーから成る「中央検討委員会」を開催する。上記の目的に照らして、効果的な研修や人材育成のツール等に係る具体的な検討と、実施後の評価・検証を行う。中央検討委員会のメンバーは戦略推進会議からの連続性を重視し、厚生労働省等の行政職員のほか、司法や福祉に精通した外部有識者、各定着のセンター長や全定協役員により構成する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有識者 : 5名 ・全定協役員 : 2名 ・センター長 : 5名 <p>開催予定：年2回（9月・3月）</p> <p>2. 「<u>実践ハンドブック</u>」の作成</p> <p>事業化から10年目を迎える現在、定着支援センターが担う支援には、矯正施設に入所する障害者・高齢者に留まらず、被疑者・被告人段階にある障害者・高齢者等、福祉以外の領域も跨ぐ制度横断的な知識や実践力が求められてきている。このような現状を踏まえ、罪を犯した障害者・高齢者等への支援を包括的に担う人材を育成し、定着支援センターに関わる業務をある程度普遍的に円滑に進めていくためにも、これまで全国の48センターが培ってきた支援の実例・経験値や、実践で活用して</p>

いるフローやフォーマット等といったエキスを集約し、矯正施設出所者への出口支援や被疑者被告人段階の入口支援もの実践現場で生きる支援ツールとしての「実践ハンドブック」を作成する。

政策・実務部会を中心に全国のセンターからも委員を募り、全ブロック参加型の検討委員会を結成し、中央検討委員会や各センターからの意見・要望等を集約し、適宜ブラッシュアップしながら作成する。完成した「実践ハンドブック」は各センターほか関係機関へ送付し、対象者への理解と現場における支援と多機関連携の質向上につなげる。

- ・検討委員会の実施回数：年3回予定（7月・10月・1月）
- ・検討委員会のメンバー：6名
- ・検討委員会の開催場所：東京

3. 「地域生活定着支援センター現任者スキルアップ研修会」（全国レベル・専門研修）の開催

定着支援センター職員に特化し、定着業務に係る支援の質向上・支援の底上げを目的に、現任者研修を行う。

この現任者研修においては、初任者や中堅、センター長といった階層別に分かれ、階層に応じた知識や支援技術等を集中的に習得できるようにする。特に、全国のセンター職員が一堂に会することで、支援困難であった事例の検討やその打開策等をより具体的に深化させ、さらに共有化を図ることで、実践の現場で即活かされる実践的な専門研修として確立していく。

研修日：平成30年10月～11月（予定）

場 所：福岡県（予定）

定 員：第1日目約100名、第2日目約100名

4. 地域別ブロック研修（各圏域6ブロック）の開催：理解促進・受入促進のための啓発研修（各1回×6ブロック）

本事業の理解促進と地域におけるネットワーク構築や受入れ促進のため、ブロック内の関係機関を対象として、講演やシンポ、実践報告等を中心に、啓発研修会を行う。特に、自治体における地方再犯防止推進計画の策定を見据え、自治体との官民連携体制の構築に向けた啓発の場とする。

ブロック研修では全国研修の定着職員に特化した実務研修とは目的が異なり、理解促進と受け入れ促進に向けた啓発研修として一般に公開し、より多くの参加を目指していく。

最も密な連携が求められる圏域内の定着支援センターはもとより、矯正施設、保護観察所、更生保護施設等とは、事例検討等も行える構成とする。

- ①北海道・東北ブロック
- ②関東・信越ブロック
- ③東海・北陸ブロック
- ④近畿ブロック
- ⑤中国・四国ブロック
- ⑥九州ブロック

5. 人材育成交流・実地研修の実施

昨年度、全国的な人材育成と各センター間での支援技術の共有化を目的として、インターンシップ実務者研修を試行的に九州ブロック（長崎）で実施した。そこでは、定着支援センターに関わる人材を1センターだけ取り組むのではなく、圏域を超えて広域的な視点で育成していく有用性も明らかとなった。

人材育成交流・実地研修においては、これら成果をさらに広域的に発展させる試行として、全国6ブロックの圏域毎に地域性

3. (報告事項)

3-1. 地域生活定着支援センターの支援状況（平成29年度中に支援した者）について

厚生労働省社会・援護局総務課

地域生活定着支援センターの支援状況（平成29年度中に支援した者）

1. コーディネート業務（帰住地への受入れ調整）

（単位：人、カッコ内は平成28年度の実績）

コーディネートを実施した者		1,426(1,374)
【内訳】	矯正施設を退所し受入れ先に帰住した者	751(695)
	帰住地への受入れ調整を継続中の者	537(561)
	「福祉を受けたくない」といった理由や疾病悪化等により支援を辞退した者	138(118)

【矯正施設を退所し受入れ先に帰住した者の福祉サービスの利用状況】

矯正施設入所前に、	介護保険または障害者自立支援の認定を受けていた者	101(83)
	療育手帳または障害者手帳を取得していた者	361(294)
矯正施設入所中に、	介護保険または障害者自立支援の認定手続を行った者	235(221)
	療育手帳または障害者手帳を取得した者	113(129)

2. フォローアップ業務

（受入れ調整後に行う受入先施設等への支援）

矯正施設退所後にフォローアップを実施した者		2,153 (2,037)
【内訳】	支援が終了した者（地域に定着した者）	558(619)
	支援継続中の者	1,595(1,418)

【フォローアップを実施した者の福祉サービスの利用状況】

フォローアップ中に、生活保護を申請した者	555(580)
フォローアップ中に、介護保険または障害者自立支援の認定を受けた者	177(188)
フォローアップ中に、療育手帳または障害者手帳を取得した者	95(99)

3. 相談支援業務

（地域に在住する矯正施設退所者本人やその家族、施設等からの相談に応じる支援）

相談支援を実施した者		1,369 (1,260)
【内訳】	支援が終了した者	685(626)
	支援継続中の者	684(634)

【相談支援を実施した者の福祉サービスの利用状況】

相談支援中に生活保護を申請した者	81(95)
相談支援中に介護保険または障害者自立支援の認定を受けた者	50(55)
相談支援中に療育手帳または障害者手帳を取得した者	13(26)

【参考1】 矯正施設を退所し受入れ先に帰住した者の障害・年齢別内訳

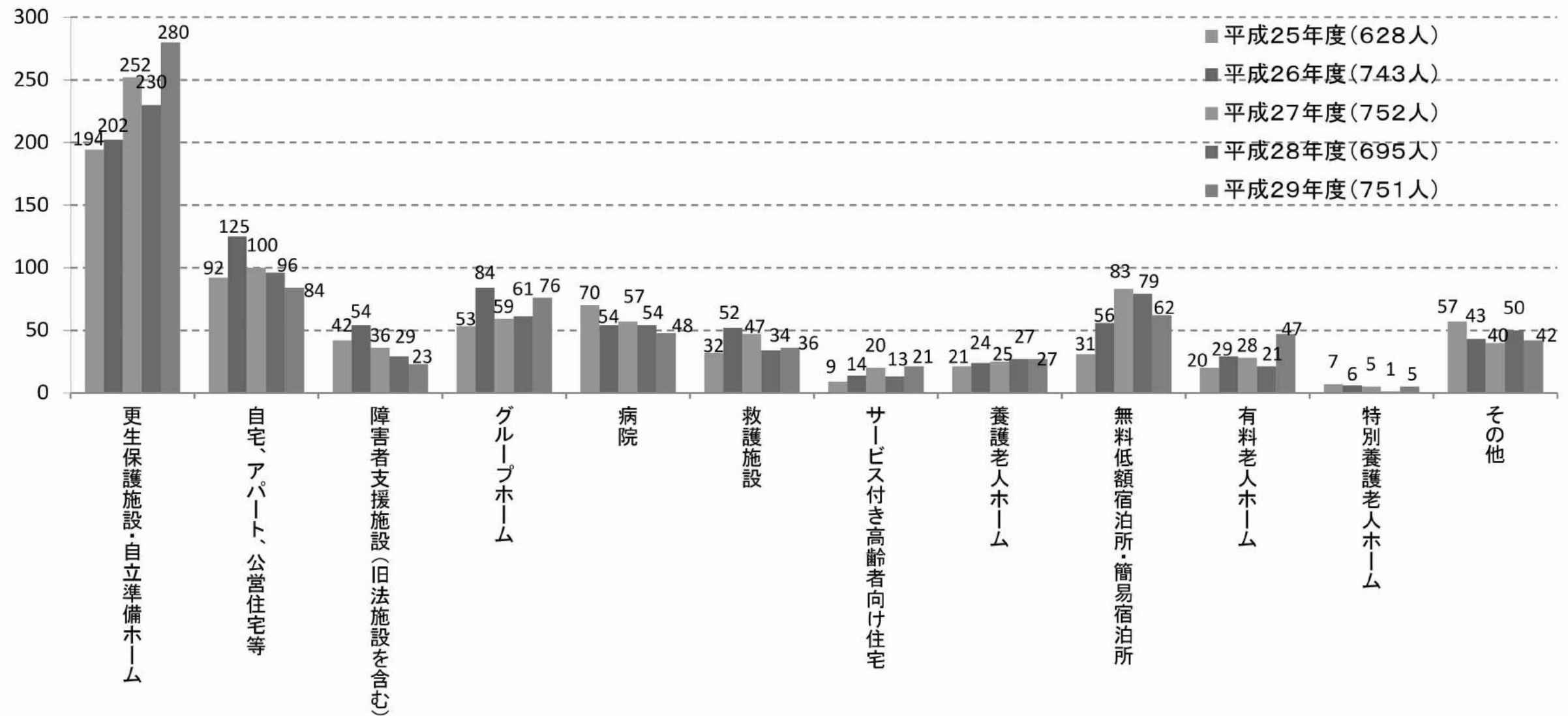
(単位:人)

	身体障害あり	知的障害あり	精神障害あり	身体+知的	身体+精神	知的+精神	身体+知的+精神	その他※	合計
65歳以上	37(25)	34(47)	42(37)	1(2)	6(5)	7(6)	0(1)	248(221)	375(344)
65歳未満	22(19)	133(119)	109(114)	13(11)	16(9)	61(66)	4(4)	18(9)	376(351)
合計	59(44)	167(166)	151(151)	14(13)	22(14)	68(72)	4(5)	266(230)	751(695)

※「その他」には、軽度の認知症の者や、障害が疑われる者などが含まれる。※※かっこ内は平成28年度の実績である。

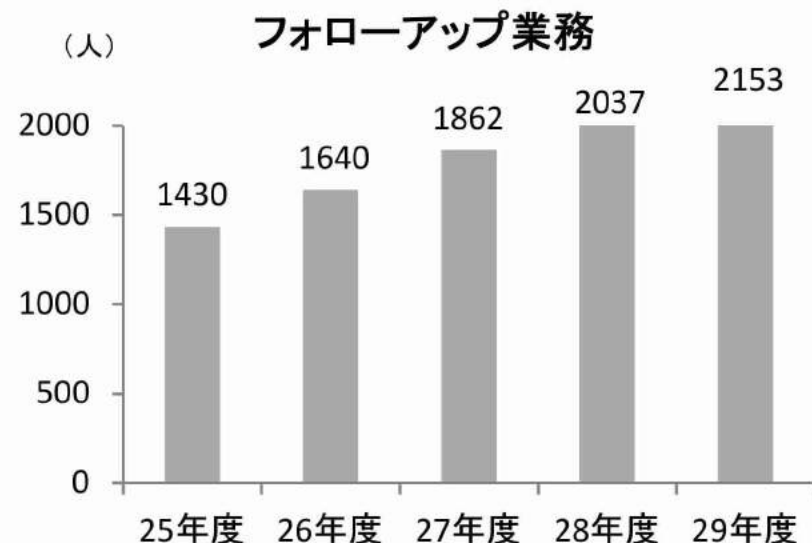
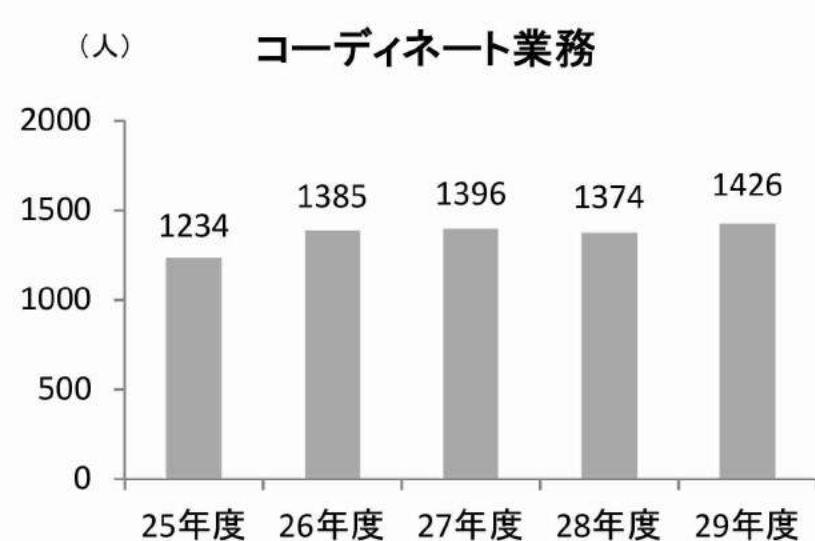
【参考2】 矯正施設を退所し受入れ先に帰住した者の矯正施設退所時点の居住先内訳

(単位:人)

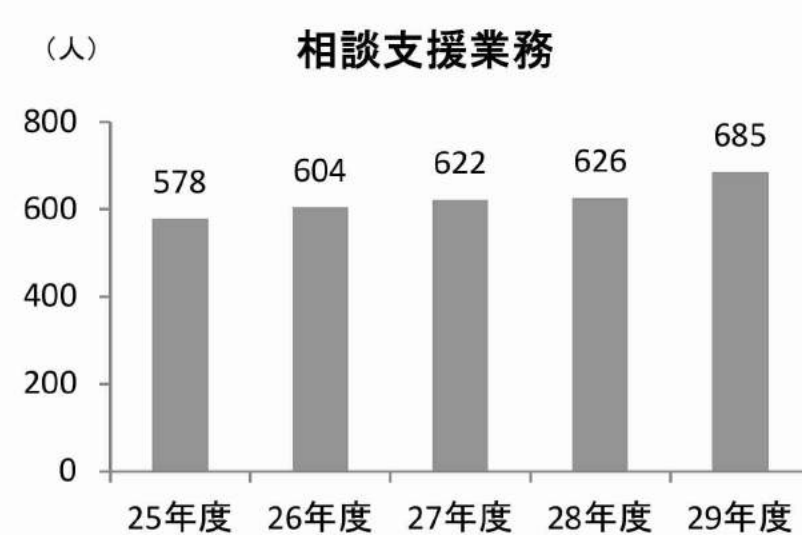
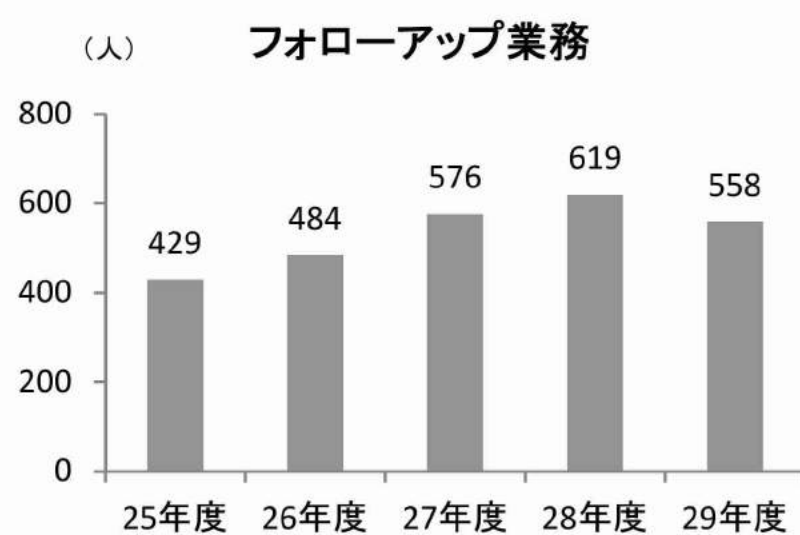
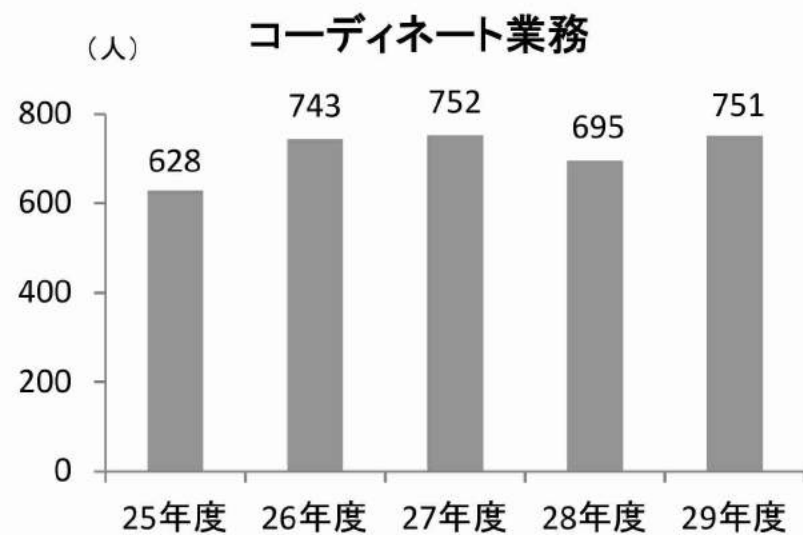


【参考3】 地域生活定着支援センターによる業務別実施件数及び支援終了件数の推移（H25.4～H30.3）

1. 年度内支援実施件数



2. 年度内支援終了件数



相談支援業務の件数は、面接・訪問等の支援を実施した者に限定して計上。（電話相談のみは除外）

「自立が困難な矯正施設退所者への福祉的支援に関する調査研究事業」

(概要)

調査の目的

平成21年度から開始された地域生活定着支援事業（平成24年度からは地域生活定着促進事業）において、矯正施設、保護観察所、福祉行政機関や福祉関係者と連携しながら、地域生活定着支援センター（以降、センター）が自立が困難な矯正施設退所者への福祉サービスの調整を行っている。

本調査研究事業は、センターの運営実態に係る資料が少ないことを踏まえ、次の点を把握するために実施した（実態調査は平成29年10月実施）。

- ① 各センターの運営実態
- ② 効果的・効率的な運営や業務の実施に係る課題及び好取組事例

調査の内容

1. 実態調査

- 調査対象 全都道府県センター（48センター）
- 調査方法 調査票（センター業務用、職員別業務用）の配布
- 主な内容
 - ・支援内容（コーディネート、フォローアップ、相談支援）ごとの業務対応状況
 - ・事業費の収支状況
 - ・業務を効果的・効率的に実施する上での課題や工夫していること等

2. ヒアリング調査

- 調査対象 実態調査で効果的な取組を実施しているセンター等（8センター、1自治体）
- 調査方法 訪問による聴取
- 主な内容
 - ・取組開始の経緯
 - ・取組を実施するにあたって工夫していること 等

調査の結果

(1) 矯正施設・保護観察所とのやり取りについて

- ・「センター依頼前の調査・調整が十分になされない」と回答したセンターが約 4 割、「福祉サービスの必要性が判然としない事案等を依頼される」と回答したセンターが約 4 割あった。
- ・一方で、連携が円滑に運んでいるセンターは、定期的な会議等の実施や支援候補者の選定・面接へのセンター職員の同席を行っている。

選択肢	回答数	割合
センター依頼前の調査・調整（戸籍・住民票・手帳・親族関係など）や最低 6 か月の調整期間の確保などの配慮がなされている。	24	53.3%
センター依頼前の調査・調整等が不十分	19	42.2%
高齢・障がいのサービスの必要性が判然としない事案や、医療機関の調整依頼のみの依頼をされることがある	19	42.2%
その他	22	48.9%
合計	84	—

(設問Ⅱ-1.②-1)

(2) 福祉行政機関や福祉関係者とのやり取りについて

- ・センターの約 5 割が「援護の実施者がなかなか決まらない」と回答している。
- ・一方で、連携が円滑に運んでいるセンターでは、ケア会議の開催、支援チームの形成や普及啓発のための研修を積極的に行っている。

選択肢	回答数	割合
罪名（性犯罪、放火など）によって、受入れ先の調整等が困難な場合がある	37	82.2%
援護の実施者がなかなか決まらない、福祉施設等への受入れが何度も断られるなどしている	24	53.3%
援護の実施者の決定や福祉施設等への受入れは円滑に行われるようになってきている	14	31.1%
その他	20	44.4%
合計	95	—

(3) 普及啓発のための会議・研修について

- ・センターの約 4 割が「参加者も多く地域の福祉関係者の理解が深まっている」と回答している。
- ・（2）も踏まえると、普及啓発のための会議・研修を積極的に開催することにより、地域の福祉関係者の理解が深まり、センターの業務の効果的・効率的な実施につながると考えられる。
- ・参加者の拡大を図るため、開催日時や周知の方法等を工夫しているセンターもある。

選択肢	回答数	割合
十分に企画・準備を行っており、参加者も多く（広がり）、地域の福祉関係者の理解が深まっている	17	38.6%
会議・研修業務を実施する余力がない（他業務で手一杯である）	12	27.3%
幅広く周知しているが、参加者がなかなか集まらない（広がらない）	10	22.7%
その他	23	52.3%
合計	62	—

(設問Ⅱ-4.①)

(4)フォローアップ業務について

- ・平成 29 年上半期にフォローアップ業務を終了した支援対象者のうち、1 年以上フォローアップ業務を継続した者が約 6 割を占めており、フォローアップ業務が長期化してセンターの負担となっている。
- ・一方で、コーディネート業務の段階から相談支援事業所等の関与を求めたり、フォローアップ終了の目安を定めたりする等の取組をしているセンターもある。

選択肢	全国計 (人)	平均 (人)
～6か月以内	44	1.0
6か月超～1年以内	43	1.0
1年超～2年以内	64	1.4
2年超～	64	1.4
合計	215	4.8

〈設問Ⅱ-2.③-3〉

(5)センターの収支状況、(6)センターにおける対応件数・時間の傾向について

- ・業務区分別の対応時間においても、コーディネート業務に比べフォローアップ業務に割く時間が約 3 割多くなっており、フォローアップ業務の長期化の影響がうかがわれる。

(単位：業務記録(件)、対応時間(h))

選択肢	業務記録	割合	対応時間	割合
コーディネート業務（特別調整）	1195件	26%	1979h	22%
コーディネート業務（一般調整）	59件	1%	96h	1%
フォローアップ業務	1550件	34%	2515h	27%
相談支援業務（入口支援以外）	363件	8%	475h	5%
相談支援業務（入口支援）	204件	4%	307h	3%
会議・研修	552件	12%	1900h	21%
その他（内容備考欄入）・不明	683件	15%	1884h	21%
合計	4606件	100%	9156h	100%

考察・提言

調査結果や好取組事例集も参考にしながら、以下の点に取り組むことが必要。

① 関係機関への働きかけ

〔矯正施設・保護観察所〕 定期的な会議の開催や支援候補者の選定段階からの関わり

〔福祉行政機関や福祉関係者〕 個別ケースの支援会議や研修の開催とその工夫

〔受入先施設〕 受入れ後の手厚いフォローや情報交換の場の設定により開拓につなげる

② フォローアップ業務における円滑な地域移行

・期間と目標を明確にして計画的に支援し、一定期間（概ね1年の範囲内）経過後にはフォローアップ業務の終了又は継続を検討

・フォローアップ中の定期的なモニタリング

・コーディネート業務の段階からの、相談支援機関の関与や受入先施設の選定の配慮

・④で触れる相談支援機関等の着実な運営と相まったネットワーク作りの推進

③ センター職員の人材育成・センター間のノウハウの共有

〔センター職員の人材育成〕 センター内での事例検討会や、他センターでの実地研修

〔センター間のノウハウ共有〕 全国・ブロック研修での組織運営等に係るノウハウの共有

④ 関係機関自らの取組

〔矯正施設・保護観察所〕 センター依頼前の十分な調査・調整

〔福祉行政機関・福祉関係者〕 円滑な受入れや援護の実施への配慮、相談支援機関等の機能強化

好取組事例集

○矯正施設・保護観察所との連携についての好取組：2例

○福祉行政機関や福祉関係者との連携についての好取組：5例

○フォローアップ業務での円滑な地域移行についての好取組：3例

○会議・研修に係る工夫についての好取組：5例

一部抜粋

**自立が困難な矯正施設退所者への福祉的支援に
関する好取組事例集**

平成30年3月
株式会社インターリスク総研

II.好取組事例について

センターの円滑な業務運営には、関係機関等によるセンターの役割への理解の醸成及び支援対象者の特性や希望に沿った受入先施設等の確保等が必要です。そこで、本章では関係機関等との関係構築において留意・工夫している好取組について紹介します。

※掲載している各種取組は、平成 29 年 10 月、全 48 センターを対象に実施したアンケート調査の中から抽出し、ヒアリング調査により聞き取りを行った内容です。

1. コーディネート業務における矯正施設・保護観察所との関係構築

(1) 矯正施設・保護観察所・センターでの定例会議の開催

<取組概要>

矯正施設等との情報共有・意見交換のため、定例会議を開催

①取組の経緯

- ・ 矯正施設退所時に手帳未取得者が多かったため、センター主導で関係機関への働きかけを積極的に行い、判定機関による矯正施設への出張判定が可能となった。この取組を契機に関係者が集まる会議（＝連絡協議会）が必要と認識され、定期的で開催されるようになった。
- ・ また、いくつかの法人が協業してセンター運営を行っているため、その法人間での情報共有・意見交換の場（＝連絡会議）を定期的で開催することとなった。

②取り組んだこと

■連絡協議会

- ・ 保護観察所主催により、年 6 回程度開催（うち 1 回は矯正施設内で開催）している。矯正施設・保護観察所・センターの他に、市や更生保護施設等も参加している。
- ・ 矯正施設から特別調整の対象としたい案件の提示があり、それに対する意見交換を行っている（CO 業務に至る前の会議という位置付け）。
- ・ ケース会議を実施することがあり、具体的な案件について協議することもある。

■連絡会議

- ・ センター主催により、毎月（年 12 回）開催している。
- ・ センター職員、県担当者、保護観察所担当者が参集し、支援対象者に係る進捗報告、情報共有及び現状の課題等について意見交換を行っている。

③取組の成果

- ・ 定期的顔を合わせる機会を設けたことで参加者同士の関係は良好であり、支援対象者への支援を円滑に進めるための取組について十分な意見交換が行えるようになった。
- ・ 定期的な進捗共有を行うことで、互いに日頃の業務に関する理解が進み、支援内容・方向性に関して共通認識が醸成され、円滑な連携が図れるようになった。

(2) 矯正施設・保護観察所との相互理解、業務改善の実施

<取組概要>

特別調整を円滑に進めるため、矯正施設・保護観察所と共通ツールを作成

①取組の経緯

- ・現在のセンター長が着任した際、CO 業務での各機関の役割や業務分担が不明確であったため、それまでの業務運営や関係機関との連携について整理した。
- ・整理した結果、支援の実施に必要な情報等の共通認識が関係機関の担当者の異動等によって失われていたため、特別調整依頼時に提出される書類や情報に抜け漏れ等の不足があり、やりとりが円滑に進んでいないこと等が分かった。
- ・そこで、矯正施設・保護観察所・センターの三者で共通のツールを作成する等して、やりとりの円滑化やコミュニケーションの活発化を図るため、定期的な会議を開催することにした。

②取り組んだこと

- ・三者での定期的な会議を通して、下記の共通のツールを作成した。
 - > 特別調整の依頼時に必要な書類リストの作成：必要書類の抜け漏れや記入漏れの防止
 - > 情報提供・支援依頼の書式を統一：「どんな情報が必要か」「何をしてほしいのか」を明確化
- ・センター長・統括矯正処遇官・統括保護観察官は定期的な会議には必ず出席することとし、迅速な方針決定や決定事項の実施を担保できるようにした。
- ・会議終了後にセンターが議事録を作成し、三者で共有・保管するようしており、人事異動等で担当者が変更しても変わらず連携できるようにしている。

③取組の成果

- ・三者共通のツールを作成したことで情報共有等について円滑な連携ができるようになった。
- ・定期的に顔を合わせる機会を設けることで、それぞれの業務への理解が深まり、お互いの内情や配慮してほしいことについても率直に話せる関係性ができた。
- ・定期的な会議は刑務所で行い、刑務所勤務の首席矯正処遇官や、ソーシャルワーカー、看護師等にもできるだけ出席してもらえよう配慮している。

参考資料

1. 依頼時に必要な書類リスト
2. センターからの情報提供、支援協力依頼書式①～③

《依頼時に必要な書類》

- 1、特別調整協力等依頼書
- 2、支援対象者個人票（医療情報要約も含む）
- 3、特別調整候補者資料（A・B）
- 4、同意書
- 5、身上調査書
- 6、戸籍謄本・附票
- 7、領置品リスト
- 8、年金情報

平成30年 月 日

保護観察所
 所長 様

地域生活定着支援センター
 センター長

特別調整対象者の支援協力のお願い（依頼）

標記につき、下記の通り刑務所への依頼等よろしくお願い申し上げます。

対象者氏名		生年月日	昭和 年 月 日
本籍			

<input type="checkbox"/> 障害者手帳 手帳の種類（ <input type="checkbox"/> 身体 <input type="checkbox"/> 知的 <input type="checkbox"/> 精神）
<input type="checkbox"/> 申請手続き（取得までの一連の手続き） <input type="checkbox"/> 主治医意見書の作成
<input type="checkbox"/> その他（ ）
<input type="checkbox"/> 介護保険
<input type="checkbox"/> 申請手続き（認定までの一連の手続き） <input type="checkbox"/> 主治医意見書の作成
<input type="checkbox"/> その他（ ）
<input type="checkbox"/> 障害者（児）福祉サービス
<input type="checkbox"/> 申請手続き（認定までの一連の手続き） <input type="checkbox"/> 主治医意見書の作成
<input type="checkbox"/> その他（ ）
<input type="checkbox"/> 診断書
<input type="checkbox"/> 診断書の作成 <input type="checkbox"/> その他（ ）
<input type="checkbox"/> 住所関係
<input type="checkbox"/> 住所設定 <input type="checkbox"/> 転出手続き
<input type="checkbox"/> その他
※上記が必要な理由

〈センターからの情報提供、協力依頼書式②〉

平成 年 月 日

保護観察所
所長 様

地域生活定着支援センター
センター長

特別調整対象者の支援協力と情報提供のお願い（依頼）

標記につき、下記の通りよろしくお願い申し上げます。

対象者氏名		生年月日	昭和 年 月 日
本籍			

◎支援協力

更生緊急保護

家族等への手紙の送付

会議の出席、同行

◎情報提供

親族の戸籍（謄本・附票）

生活環境調整（面接記録、支援の経過記録）

◎その他

※上記が必要な理由等

〈センターからの情報提供、依頼協力書式③〉

平成 年 月 日

保護観察所
 所長 様

地域生活定着支援センター
 センター長

特別調整対象者の情報提供のお願い（依頼）

標記につき、下記の通り刑務所への依頼等よろしくお願ひ申し上げます。

対象者氏名		生年月日	昭和 年 月 日
本籍			

<input type="checkbox"/> 年金情報 <input type="checkbox"/> 初診医療機関 <input type="checkbox"/> 診断書作成医療機関 <input type="checkbox"/> その他（ ）
<input type="checkbox"/> 医療情報（医療機関名：過去受診歴のある医療機関について） <input type="checkbox"/> 受診期間 <input type="checkbox"/> 診断名・病状・状態像 <input type="checkbox"/> 来院の経緯 <input type="checkbox"/> 入院回数・入院期間・入院形態・入院理由 <input type="checkbox"/> 入院回数・入院期間・入院形態・入院理由 <input type="checkbox"/> 入院時の様子 <input type="checkbox"/> 当時の家族状況 <input type="checkbox"/> 当時の支援者の有無と支援機関名 <input type="checkbox"/> 年金診断書の作成有無 <input type="checkbox"/> 過去の受診医療機関（把握している場合） <input type="checkbox"/> 紹介先医療機関（転院している場合） <input type="checkbox"/> 障害者手帳等の診断書の作成有無 <input type="checkbox"/> その他（ ）
<input type="checkbox"/> 通帳情報 <input type="checkbox"/> 金融機関名・支店名・口座番号 <input type="checkbox"/> 残高 <input type="checkbox"/> 預金取引明細表 <input type="checkbox"/> その他（ ）
<input type="checkbox"/> 介護保険証情報 <input type="checkbox"/> 障害福祉サービス受給者証情報 <input type="checkbox"/> 障害者手帳の写し <input type="checkbox"/> 親族の戸籍謄本・附表 <input type="checkbox"/> 外部交通（ <input type="checkbox"/> 書信 <input type="checkbox"/> 面会 <input type="checkbox"/> 差し入れ <input type="checkbox"/> 宅下げ記録） <input type="checkbox"/> 検査結果とその詳細（ <input type="checkbox"/> CAPAS <input type="checkbox"/> WAIS-III <input type="checkbox"/> 長谷川式）
<input type="checkbox"/> その他
※上記の必要な理由等

2. コーディネート業務・フォローアップ業務における都道府県・市町村等の福祉行政機関や福祉関係者との関係構築

(1) 福祉行政機関の窓口の明確化

<取組概要>

援護の実施者が速やかに決まるよう、窓口課及び担当者を明確化

①取組の経緯

- ・ 開設当初、センター自体が市町の職員に知られておらず、対応を依頼しても、「当課が担当ではない」と言われてしまうことがあり、苦慮していた。
- ・ そこで、センターへの協力が得られるよう県の協力を仰ぐこととした。

②取り組んだこと

- ・ 県に対して上記の課題があることを伝え、地域への円滑な移行や帰住地での再犯防止のためには、各市町とのスムーズな連携が必要であるとの理解を得た。
- ・ そして、県から各市町に対し、「地域生活定着支援事業担当窓口課及び担当者」を設置するように働きかけ、一覧をセンターに共有していただいた。
- ・ 支援対象者への支援が複数の部署にわたる場合には、担当窓口課より他課へ支援会議への出席を依頼していただくようにした。
- ・ 支援会議は担当窓口課が中心となって開催することとし、センターは面談等で得た情報の提供に留め、参加者全員の合意により援護の方向性や具体的な支援の進め方について決定している。

③取組の成果

- ・ 今までは支援対象者ごとにセンターから各課へ個別に相談していたため、支援の実施まで時間を要していた。担当窓口課及び担当者を明確にできたことで、ワンストップで対応依頼から支援方針の検討までが可能となり、効率的に業務が進められるようになった。
- ・ 支援会議で援護の実施者を決定する際に、市町の担当者から受入先施設の候補の提案等もしていただけるようになった。
- ・ 会議に出席した各課がケースを共有することで「地域住民の一人」を支援するという共通認識が生まれ、出所後においても継続的な支援や協力が得やすい環境が醸成された。
- ・ 担当者を決めたことで、市町行政内におけるセンターの役割への理解が醸成された。「センター自体を知らない」と言われることが減り、担当者が変わっても同質の支援を継続できるようになった。

参考資料

地域生活定着支援事業担当窓口及び担当者一覧

H29年度 各市町地域生活定着支援事業担当窓口


市町名	担当部課名	担当者名	電話番号
	保健福祉部 保健福祉総務課		
	健康福祉部 障がい福祉課		
	健康福祉部 元気高齢課		
	保健福祉部 福祉総務課		
	こども福祉部 障がい福祉課		
	保健福祉部 障がい福祉課		
	健康福祉部 社会福祉課		
	保健福祉部 福祉課		
	健康福祉部 社会福祉課		
	保健福祉部 福祉課		
	健康福祉部 社会福祉課		
	健康福祉部 高齢対策課		
	保健福祉部 社会福祉課		
	市民福祉部 市民福祉課		
	健康福祉課		
	健康福祉部 社会福祉課		
	福祉課		
	民生部 健康福祉課		
	保健福祉課		
	健康福祉課		
	住民生活部 福祉対策課		
	民生部 健康福祉課		
	町民生活部 健康福祉課		
	保健福祉課		
	健康福祉課		
	保健福祉課		
	健康福祉課		

(4) 日頃の取組を通じた都道府県とセンターとの関係構築


<取組概要>

**都道府県とセンターとの円滑な関係性を構築するため、
定例報告や意見交換を毎月実施**

①取組の経緯

- 
- ・ 開設当初から、毎月県に対して実績報告を行っているが、以前は郵送でやり取りをしており、担当者間で顔を合わせる機会が少なかった。
 - ・ 県の担当者は異動も多く、書面のみでのやり取りでは新担当者の理解が追い付かず、連携に支障がでるのではないか、と不安に感じた。
 - ・ そこで、まずは顔を合わせてお互いの理解を深めることが必要であると思い、センターが毎月直接訪問して詳細な報告をすることにした。

②取り組んだこと

- 
- ・ 毎月、県を訪問して直接報告を行うとともに、対応件数の月次推移等の数値報告をする場合には、グラフ等を活用して視覚的に理解しやすいよう配慮している。
 - ・ 報告の際は、実績報告のみでなく、個別の支援対象者について協議したり、現場で苦慮していることを伝えたりしている。これによって、センターと県との間に温度差が生じないように配慮している。

③取組の成果

- ・ 訪問による実績報告を行うことで、県の担当者からは「（数値だけでは分からない）センターの業務について理解できるため、大変ありがたい」と言われており、たとえば庁内の次年度予算折衝も円滑にできる等同担当者の業務遂行にも資するようなメリットも生まれている。
- ・ 県の担当者は人事異動もあるが、担当者が変わっても訪問による定例報告を行うことで、センターの業務や個別ケースについて理解が得られるため、変わらず良好な関係が築くことができている。

(5) 自立支援協議会を活用した取組

<取組概要>

地域に根ざした支援体制を構築するため、自立支援協議会を活用

①取組の経緯

- ・ センターの人員が限られている中で、年間に扱うケースは徐々に増えていくため、個々のケースに対して十分な支援が実施できなくなるのではとの問題意識があった。
- ・ 地域に根ざした支援を実現するためには、当然ながらセンター単独では困難であり、また、特定の機関にのみ頼ることも難しいため、地域のつながりを活用したセーフティネットを構築することが必要であると考えた。
- ・ ちょうど障害者自立支援法の一部改正によって、自立支援協議会の地域での役割が明示され、「地域の課題を共有し、サービスの基盤の整備を進めるために活動する」との目的に、センターの課題が合致すると感じ、活用することとした。

②取り組んだこと

- ・ まずは、自立支援協議会自体が活発に活動している市の担当者へアプローチした。
- ・ そして、同市に帰住する予定の支援対象者について、センターと自立支援協議会内にある各部会とが協力して、支援の実施者を決定する等の仕組みを作った。
- ・ 同市での取組を成功例として、他地域の自立支援協議会にもアプローチをした。
- ・ 積極的ではない市町に対しては、その地域の基幹となっている相談支援事業所へアプローチして、市町の説得に協力してもらった。

③取組の成果

- ・ 今までは、センターから個別の福祉関係者等へ訪問しての説明や受入れの要請等を行っていたが、上記の仕組みができてからは、同市に帰住する支援対象者についての情報収集、受入れ先選定、手帳の取得等の対応において部会からの協力が得られ、円滑な支援が可能となった。
- ・ 自立支援協議会は法定化された仕組みであるため、必ず協議の場に福祉行政機関が参画している。このことによって、受入れ先となる福祉関係者にも「行政と連携が取れ、フォローを受けられる」との安心感がある。
- ・ 2017年2月現在では、県内の多くの市町で同様の仕組みで対応が進められるようになった。

(3) 矯正施設を出所した当事者の協力を得た研修会の企画

<取組概要>

支援対象者への理解を醸成するため、当事者が体験談を話す研修を企画

①取組の経緯

- ・ 支援対象者が地域に定着し、結果として再犯を防止するためには、センターによる支援のみでは困難であり、地域の理解者・協力者を増やし、地域全体で支援できる環境をつくることが大切だと考えた。
- ・ 実際の支援の経験から福祉を必要とする矯正施設退所者が地域に受け入れられない要因として、「どのような人物像か知らない＝怖い」という感情があった。
- ・ そこでセンターの業務や当事者の情報、支援した事例を話すにとどまらず、支援対象者にこれまでの経験や苦労したことを直に語ってもらうことで、「支援対象者は怖い存在ではなく、福祉の支援を必要とする一人の人間である」ことを知ってもらえると考え、支援対象者本人による体験談を含めた研修会を企画した。

②取り組んだこと

- ・ 支援対象者本人に経験を人前で話してもらうには、センターとの信頼関係が不可欠である。そのため、当事者の選定には、長年センターとしても関与し、地域へ定着できつつある支援対象者を候補とした。
- ・ 支援対象者への依頼時には、本人が話すことの意義等を丁寧に伝えた。そして、了承してもらえた場合には、本人やその関係者と綿密に打ち合わせを行い、話す内容を個人情報等にも留意しながら決めていった。
- ・ 研修会では、センター職員との対談形式とし、本人の経験や刑務所の中での苦労話等話しやすいよう配慮した進行にしている。

③取組の成果

- ・ 支援対象者に対する地域の理解が深まってきていると感じる。取組を継続して、「罪を犯した怖い人」との先入観を払拭して、「支援を必要とする普通の人」であるとの認識が浸透してきている。
- ・ また、支援対象者自身も地域の人々の前で実体験を話すことで、自己有用感を得られている。つまり、自分の話すことが他の支援対象者への地域の理解を広げることに役立っていると実感してもらえている。

(4) 複数の手段による情報発信

<取組概要>

参加者数を増やすため、研修案内に複数の情報発信手段を活用

①取組の経緯

- ・ センターが中心となり、地域の社会的な支援を考えるためのネットワークである「社会的支援協力事業部会」を企画運営している。
- ・ 同部会の協力事業所には、108 の事業所と 27 の個人の参加が得られており、これら参加者に対して、郵送または FAX で研修案内等を行っていた。
- ・ タイムリーな情報発信、かつ郵送または FAX を送付する職員の負担軽減のために、メールによる送付方法も手段に加えることとし、メーリングリストの作成を始めた。

②取り組んだこと

- ・ 相手が望む情報伝達手段を用いて案内することが重要であるため、全てをメーリングリストによる情報発信に統一するのではなく、郵送・FAX 等も使い分けている。
- ・ 部会の協力事業者のみならず、更に協力者を増やしていくために社会福祉協議会や福祉医療機構の情報等を活用し、新たな案内先リストの作成も行っている。
- ・ 個別支援を行う中でも、関係機関や受入先施設には、直接言葉を添えてチラシを手交し、研修会参加を促している。

③取組の成果


- ・ 研修会参加者はリピーターが多くを占めるものの、新たな案内先も開拓し、メール送付の活動を通して徐々に新規参加者が増えてきている。
- ・ 研修会アンケートで参加者のニーズを把握することで、より多くの参加者を獲得できるようになった。具体的には、少年鑑別所見学会の開催回数を増やしたり、個別施設での研修会開催支援を実現したりした。

(5) 福祉行政機関の協力を得た研修案内


<取組概要>

研修案内の効率化を図るため、福祉行政機関のネットワークを活用

①取組の経緯

- 
- ・ 従来はセンターから 1,000 か所以上の福祉事業者に対して、文書で研修案内を郵送しており、作業にかかる労力や費用が負担となっていた。
 - ・ そこで、福祉行政機関の協力を得て、業務効率化及び経費削減を図ることとした。

②取り組んだこと

- 
- ・ 福祉事業者への研修案内に際して発生する多大な事務コストや労力を個別支援に振り向けるとともに、より効果的・効率的に福祉事業者へセンターの役割を周知するため、福祉行政機関が保有するメーリングリスト等を活用してほしい旨を福祉行政機関の担当者に率直に伝えた。
 - ・ 研修案内並びに参加申込書はセンターにおいて作成し、福祉行政機関担当者にはメールでの発信のみを依頼するなど協力してもらう福祉行政機関へ配慮している。
 - ・ 福祉行政機関担当者は行政機関の組織内で更に連携して、それぞれの地域の福祉事業者等に研修案内がメール発信される仕組みである。

③取組の成果

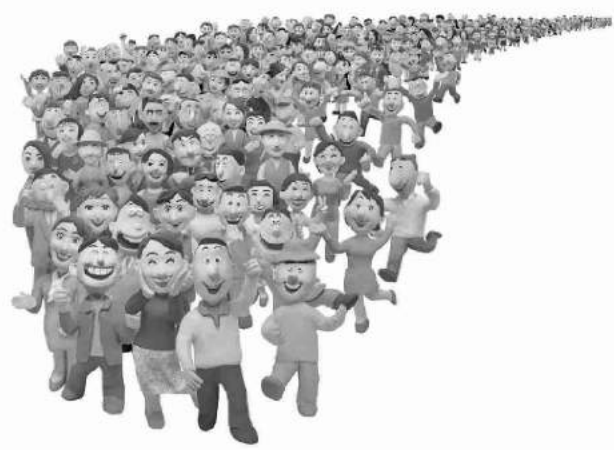
- ・ 行政の持つネットワークを活用することで、研修案内の事務作業や費用を削減でき、それ以外の業務に対して資源を集中できるようになった。
- ・ 行政から広く案内されることで、研修参加者が徐々に増えている。

3. (報告事項)

3-3. 人材育成及び研修体制に係る全国の定着支援センターへのアンケート結果について

全定協事務局

みなさん一人ひとりの「声」を お聞かせ下さい！



経験や世代、役職、性別、地域性の違いなど、
それぞれ立場が違う「一言」を、より多く求めています！

**今後の定着支援センター職員の人材育成や研修体制を考える時、
今、現状、あなた自身は定着業務で、どんなことが不安・課題に感じていますか？**

たとえば（例示）…
1年目：「やっぱり1ケース1ケースの負担感が大きい」
管理職：「組織内の人事異動が多く、その際の引き継ぎが課題」etc

一言でも構いません。
回答しても良いという方がいらしたら、より多くの方の声をお願いします。
もし書きにくい項目があれば、その項目はスルーされて構いません。

（ ）センター

年代	性別	肩書	定着 経験 年数	福祉 経験 年数	今後の定着支援センター職員の人材育成や研修体制を考える時、 今、現状、あなた自身は定着業務で、どんなことが不安・課題だと思いますか？
代			年	年	
代			年	年	
代			年	年	
代			年	年	
代			年	年	
代			年	年	
代			年	年	

お聞かせいただいた「声」は、事務局にて集約（※センター名は伏せます）し、11/2 開催予定の「中央検討委員会」において、全定協理事、部会長、有識者、オブザーバー（厚労省・法務省）等へ反映し、検討します。

『人材育成及び研修体制に係る 全国の定着支援センターへのアンケート集計結果』

①「所長・センター長」のキーワード抜粋

- ◆毎年の公募入札で、例年競合相手があることから、受託団体の安定性が図れない。
- ◆予算的な脆弱さの課題があり、兼務形態でしか人員配置できず、限界がある。
- ◆本県では定着業務担当職員が有期雇用のため、十分な身分保障ができず、職場定着しない。そのため、業務で培った専門性やノウハウを継承しきれしていない。スーパーバイザーである所長クラスのレベルアップが図れるような研修体制の構築を望む。
- ◆片手間では出来ない事業。専任職員の配置が必須（兼務では出来ない）
- ◆県費負担がなく、経営的に厳しく、人材育成・確保・定着に限界がある。
- ◆OJTによる人材育成の体制を整えていかなければいけないと思っているが、現状の勤務の状況、予算では、熱い気持ちと使命感をもって取り組めば取り組むほど、追い込まれていく不安がある。
- ◆全定協として入口支援の必要性を唱えているが前提として委託費の増額等、入口支援を行うだけの土台整備が必要
- ◆定着支援センターの役割、理念が整理されていない。定着業務とは何か？基準が必要。
- ◆定着支援センターが培ってきた経験等だけではつなぎきれないケースもある。人材育成、研修体制に国が積極的に関与し、支援マニュアル等を提示してほしい。
- ◆職員の配置人数6人を最低人数としてほしい。
- ◆職員体制が4人以下に減ると、毎年度の人事異動の際、業務を引き継ぐことが困難になる。
- ◆出所前に支援不調となると、自分の力量に責任を感じて、不眠・体調不良等になる若い職員が多く、職場定着しない。
- ◆どうしても支援途中で裏切られるようなことがあり、バーンアウトしてしまう職員がいる。同じ悩みをもつ仲間と気持ちを共有・切り替えるような研修が必要。
- ◆事業所から「どのように関われば良いか教示してほしい」という依頼がある。根拠をもって説明できるよう「標準テキスト」の必要性を感じる。
- ◆再犯防止推進計画の取り組みが始まっていくことを踏まえると、今一度、定着支援センターの成り立ちや必要性を整理し、伝達していくことが必要と感じる。
- ◆行政で代行手続きをする際、個人の免許証などを提示しないといけない場面があり、不安。
- ◆求人活動を行うが、司法福祉に興味はあるが、経験や資格等で採用条件に合致した人と出会えない。
- ◆今後定着支援センターに求められることは、支援困難ケースに関する福祉事業所への助言やアドバイス等、明確に答えが無いことに対してのスーパーバイズ機能を期待されるが、その部分を担える、学ぶための研修会がない。

- ◆全定着の研修について、スキルアップは他の定着の好事例、実践を聞きたい。ブロック研修は啓発にこだわる必要はないと思う。各ブロックのニーズに応じた内容ができればよいと思う。(例えば中堅職員向けの研修にするとか、センター長以外の相談員の交流の機会にするとか、保護観察所や刑務所等と連携を深める機会にするなど) 地域の実情に合わせて、内容を作れる仕組みにしてほしい。
- ◆各都道府県 1 か所なので、近隣にちょっとしたことを聞くわけにもいかず悩めるところですが、関東ブロックでの施設長会議及び懇親会がとても助けになっています。
- ◆あまり専門性を強調すると、支援力のある人が定着の仕事を希望してはたらく人が居なくなる。
- ◆件数や社会資源等地域によって違いがあるのは当然であり、標準化していくのは難しい。
- ◆対象者が変化し、対応に苦慮。これまでのノウハウが通用しない。開設当初は知的障がい・高齢者だったが、少年院を退院した者等若年層で ADHD、自閉症スペクトラム、愛着障がい等の対象者の相談あり。障がい受容が出来ておらず、枠組みの中に納まらない対象者の場合、地域によっては根強い偏見もある。一つひとつの支援・取り組み自体が理解・啓発だと感じている。直接的な支援 < 地域を耕す視点 → 成功・先進(モデル) 事例
- ◆外部研修などにも積極的な参加が必要

②「中堅職員(役職者)」のキーワード抜粋

- ◆危険を感じる対象者(粗暴・性犯罪など)の対応が不安。
- ◆業務で移動範囲が広いため、体力的に負担を感じる。
- ◆予算上、定着業務に必要な人員を十分にまかなうだけの人件費が出せず、小人数で業務を遂行している中で、研修や人材育成に注力する余力がない。
- ◆矯正の SW、保護観察官と一緒に勉強する機会がない。それぞれに意識のズレを感じる。
- ◆福祉制度からこぼれ落ちる方、または他の機関が積極的に働きかけたくない案件を、定着が穴埋めしなければならない状態があり、業務内容が多種多様になっている。そのため、育成する側も、される側も多く多くの情報が必要となり、実務をやればやるほどひっ迫する状態にある(再犯防止計画を立案する県などが、一緒に考え、実行してくれることを希望)。
- ◆知識・経験不足により、「どう行動すれば良いのか、何に気をつけなければいけないのか」など具体的な動きや留意事項が分からず不安。支援の一步目を踏み出しにくかったり、スピードが遅くなってしまふことがある。
- ◆刻々と迫る出所日のプレッシャーに耐えながら、行政や民間事業者の高いハードルとの静かな闘いの日々の中、しかし最終的には業務結果は数字に集約され順位がはじき出され、そこに何かしらの判断がなされることに悶々としてしまう。
- ◆業務スキル、関係機関との連携含め、各県各ブロックレベル・範囲にバラつきがあると感じる。各法人の考えや体制などがあるので統一は難しいとしても、ある程度のスタンダー

ドな基準・目安、最低限対応しておかなければならないレベルは定めた方がいい。

- ◆定着職員には複眼の視点が求められ、フォーマルインフォーマル含めた様々な機関に果敢に働きかけをしていかななくてはなりません。その現場で日々格闘している支援員は、自ずと鍛錬され育成されていくのではないのでしょうか。
- ◆定着業務を遂行するには、司法制度、刑務所、保護観察所に対する知識、高齢者福祉制度・障害者福祉制度・公的扶助・児童福祉（少年院ケース）の知識、情報、県内のインフォーマルサービスの把握等、多方面の知識・情報と、ネットワークを持っていることが必要。また、対象者との面接技術、信頼関係の構築、関係機関との連携、協力依頼、問題が起こった時の対処、調整等の高いソーシャルワークスキルを求められる。単発の研修で簡単に得られるものではなく、また『この資格を持っていればよい』というものでもないことを実感しています。

③「定着経験3年未満、福祉経験3年以上」のキーワード

- ◆対象者の受入調整の協力について、自治体によっては消極的なところがある。施設入所後に何か問題が発生すると、その対応と責任を全て定着に丸投げされることがある。
- ◆入院時の保証人不在の場合、緊急連絡先としてセンター連絡先を記載して、入院契約を結ぶことがあり、実際の連絡時の対応に、困るのではないかと不安がある。
- ◆入所施設などから、センターが保証人かのような対応を依頼されて困ることがある。
- ◆受刑中の対象者との限りある面談の中で、望ましいと思われる福祉サービスを見極めることが不安。
- ◆刑務所配置の社会福祉士と福祉的情報共有がうまく行えていない。地域生活へ向けて一枚岩でなく支援の谷間が非常に多い。
- ◆面接の際に「表情」「声」「行動」等の言語以外から読み取れるようになりたい。
- ◆違う現場から突然定着に異動となり、環境が違いすぎて、人数も少ない配置の中、福祉の知識もまだ不足している状況で、すごく大変。
- ◆受講対象を限定した現在のスキルアップ研修は、研修のポイントが絞れていい。体系的で統一された研修用「テキスト」があるとさらに業務の不安が減る。
- ◆相談支援専門員や介護支援専門員のような統一された研修体系が必要。
初任者なので制度そのものの理解・サービスや社会資源に関する知識も乏しく、定着支援センターの業務の流れもはっきりとは分かっていない為、支援のモデルケース等で学ぶ機会が欲しい。
- ◆各地域生活定着支援センターの取り組みや事例検討を通して、具体的な実践方法や支援の在り方等を共有し、職員のスキルアップを図ることが必要であると思います。
- ◆福祉職としての経験はあるが、定着職員としての経験が浅く、うまく業務を進めることができないことがあるので、定着職員対象の研修を充実させてほしい。

- ◆事務仕事やデータ管理も多い中、個別支援を行う負担感が大きい。右も左もわからない中、まずはみよう見まねでやるしかないので、モデルがほしい。
- ◆集団生活になじまない方がアパート等での生活を望まれるものの、保証人などが居ないので契約までたどり着けない。
- ◆福祉・司法やその他制度に精通した職員像の具体的なイメージがしづらい。例えば何年目までにこういった知識や技術を習得することを目標にする等…。
- ◆定着職員の入れ替わりにより、経験のあるベテラン職員がいない為、試行錯誤しながら毎日支援を行っている。他県の定着職員との関りを持ちにくい為、困っている時に頼れる職員がいない。また、定着支援事業について、どこまで理解できているか、不安。
- ◆定着経験年数豊富な職員が異動となった場合、築いてきた対象者・関係機関との信頼関係が保持できるか不安。
- ◆まだまだ担当しているケース数は少ないが、負担が大きいケースもある。今は他の職員に相談し、助言をもらえる環境であるが、今後人事異動もあり、予算の関係などで職員がより減らされないか不安。
- ◆悩んだ際に相談出来る身近な人や組織・体制が少ない。
- ◆相談員としてのスキルがないため現場での対応や支援に不安を感じる。
- ◆毎年度の更新の委託であるため、雇用が不安定。
- ◆本人の思考や価値観を捉えていけるよう取り組む必要があり、そのツールを増やしていきたい。
- ◆どんな研修に出れば実践力が付くのか迷うところなど。
- ◆対象者の性格、人格等を短期間で見極めるための対処・接触要領。
- ◆特調選定段階で、この対象者に必要な福祉支援は何かを判断すること。
- ◆初任者研修、中級者研修など研修を充実させてほしい。
- ◆制度や法律、手続の方法等に関する研修を充実させてほしい。
- ◆地域の資源や特色を知らないことがまだまだ多いので不安。
- ◆アセスメント力を身につけて行くことが重要であると感じて居ます。
- ◆刑事司法の仕組みや流れを十分に把握していない。
- ◆特別調整等の際、見立ての力が弱い。
- ◆各県同士の研修、交流の活発化（全国のレベルの平均化）
- ◆外部研修などにも積極的な参加が必要
- ◆新任教育の面においても、所内外においての継続したスキルアップ研修参加は必要である。
- ◆県外の事例報告から、本県でも取り入れたい支援もあるが、なかなか難しい環境にある。

④「定着経験3年未満、福祉経験3年未満」のキーワード

- ◆一人で行動することが不安。
- ◆職員の入れ替わりが激しい。定着職員の入れ替わりにより、対象者や関係者との関係性構築が難航する。
- ◆定着関係の相談相手がいない。
- ◆1ケースの負担感が大きい。コーディネート期間やフォローアップ中に支援が行き詰った際に、他職員と検討会議を持つなどして共有する機会がなかなか得られず、担当者のみで抱えてしまうことが多い。
- ◆定着の支援は、日常的にはあまり関わらない刑余者を対象とするため、福祉等の知識だけでなく、定着職員としてのスキルや心が求められるが、入れ替わりによりその経験を所内で引き継ぐことができにくい。
- ◆定着業務を長期経験している職員が少ない。
- ◆体制が大きく変わったり、世代が若い職員も多いことから、職場内研修等を行いたい。全定協等より、そのようなセンターに人材育成に来ていただくことができませんか？

人材育成及び研修体制に係る全国の定着支援センターへのアンケート 集計結果

所長・センター長

平成30年10月31日版

年代	性別	今後の定着支援センター職員の人材育成や研修体制を考える時、今、現状、あなた自身は定着業務で、どんなことが不安・課題だと思いますか？ <input type="checkbox"/>
50	女	周囲からの特殊業務の印象が強い。価値・知識・技術を基盤とした支援スキルの未熟さと実践の困難さを感じる。
50	男	この事業に限ったことではないが、予算的な脆弱性の課題がとても大きい。限られた予算内での人員配置とならざるを得ず、この事業も手掛けながら、相談支援専門員としてのプレーヤーもこなさなければならないという“兼務発令”が常態化している。当然、支援の限界性に繋がってしまう。国はこの事業の存続性についてどのように考えているのか…、不安がある。
40	男	相談員を採用したくセンター独自で求人活動を行うが、司法福祉に興味はあるが、経験や資格等で採用条件に合致した人と出会えない。ある程度の妥協は必要かと思うし、採用後の育成が大切だとは思いますが、そのことを差し引いても採用レベルに達している人と出会えない
40	男	全定協としては「入口支援」の必要性を唱えているが、前提として地域生活定着促進事業への位置付けや委託費の増額等、「入口支援」を行うだけの土台の整備が必要と思われる。ソーシャルワークは制度・施策がない中でも自らの実践から制度・施策を創出するものであることを理解しているつもりではあるが、「入口支援」は制度・施策に先行して行うには大きすぎると思う
40	男	司法と福祉を「つなぐ」定着支援センターの業務を地域の福祉関係者が対応できることで、今後定着支援センターに求められることは、支援困難ケースに関する福祉事業所への助言やアドバイス等、明確に答えが無いことに対してのスーパーバイズ機能を期待されるが、その部分を担える、学ぶための研修会がない。そのため定着支援センターだけで研修体系を作るのではなく、障がい者相談支援の専門研修のように国と一緒に研修体系を作る必要があるのではないか
40	男	定着支援センターとは何か理念・役割が整理されていない。
40	男	地域や事業所で講師派遣依頼を受けることが多いと思われるが、伝える内容が講師の方の私見や思いを伝えることになる。事業所向けや行政向け等定着センターが伝えていくべき基準になる内容・考え方・情報を整理する必要があるのではないか
60	男	モチベーションが大切、その為には良い評価が必要。地域生活の定着率（厚労省への訴え）の調査も一考。仕事の大変さを訴えても、得るものは無い。
30	男	県費の負担がないため、経営的に厳しく、人材育成・確保・定着を考えるにも限界がある。
30	男	相談員が別法人の職員であるため、良い刺激が得られる反面、センター長として、扱いにくい。（無理をさせられない）
30	男	今後、社会福祉士会のスーパービジョンを職員向けに実施する予定だが、業務多忙で継続できるか？

30	男	全定着の研修について、スキルアップは他の定着の好事例、実践を聞きたい。ブロック研修は啓発にこだわる必要はないと思う。各ブロックのニーズに応じた内容ができればよいと思う。（例えば中堅職員向けの研修にするとか、センター長以外の相談員の交流の機会にするとか、保護観察所や刑務所等と連携を深める機会にするなど）地域の実情に合わせて、内容を作れる仕組みにしてほしい。
30	男	基本的には人材育成は各法人、センター内で行うものであると考えている。OJTでできない部分を外部の研修で補うイメージ。さらに各都道府県内で実施されている研修で賄えきれない部分を全定協の研修で補う。
40	男	福祉の業務は、一般的に歩合給になり得ない。よって、熱い気持ちと使命感をもって、取り組めば取り組むほど、本人の単価は下がる。今後の人材育成を考えると、OJTや研修の体制を整えていかなければならないと思うが、現状の勤務の状態、予算を考えると、やればやるほど追い込まれていく不安がある。（多くは望まないが、時間、気持ち、金銭に余裕があると、人はやさしくなれると思うので、その中でやるべきこと、やらなければならないことを伝え、本当の達成感を味わって欲しい←希望）
40	男	事業も数年が経過し、定着支援センターの認知度も上がってきた中、定着が培ってきた経験や実績、関係性だけでは越えられない、繋ぎきれない事案やケースもある。国がしっかりと根拠を持った対処法、支援マニュアルを提示し、それと地域性や実情に伴ったこれまでの定着支援を融合させていくことができれば、各職員実務の負担は軽減していけると思う。人材育成、研修体制にも国が積極的に関与してほしい。
40	女	職員の配置人数6人を最低人数としていただきたい。 社会福祉士、精神保健福祉士等の有資格者の配置を必須としていただきたい。できれば有資格者1名ではなく配置職員の過半数とするなど有資格者の配置を増やしていただきたい。 障害者分野の相談支援専門員の受講を必須としてはどうか。 各都道府県1か所なので、近隣にちょっとしたことを聞くわけにもいかず悩めるところですが、関東ブロックでの施設長会議及び懇親会がとても助けになっています。施設長以外の職員もこのような気軽に情報収集、御指南いただける場があるとよいと思います。
50	女	体制が4人以下に減ると、年度毎の人事異動で相談員が代わったときに業務を引き継ぐことが困難になる。あまり専門性を強調すると、支援力のある人が定着の仕事我希望してはたらく人が居なくなる。
50	女	出所前に不調となると、自分の力量の責任を感じて不眠など精神的に不安定になったり、体調不良となる若い職員が多く長続きしない。
60	男	行政側が、支援対象者に対する地域における生活について、支援意識が少ないところが多い。
60	男	福祉の立場として、司法関係者の支援との関わりが分かりづらい。
60	男	定着業務の中にフォローや助言があり、事業所から「どの様に関われば良いか教示して欲しい」という依頼がある。根拠を持って説明する際、標準テキストの必要性を感じる。
50	女	対象者の方が、今どの位置（入口・出口）に立っているかではなく、支援を必要としているか否かを前提とし、細く長く伴走する体制作りが、相談支援事業等との差別化であり、求められることかと考える。
50	女	件数や社会資源等地域によって違いがあるのは当然であり、標準化していくのは難しい。依頼側と受ける側の基準が、全国的に必要ではないか。例えば、依頼から出所までの期間や、協力依頼に対する断り等都道府県や各センターバラつきが生じることで、相互関係が築きにくくなる。再犯防止計画の取組がはじまり、定着以外も全定協に加入してくることを見込むと、今一度センターの成り立ちと必要性を、人材育成もかねて伝えていかなければならいと感じる。

50	女	対象者が変化し、対応に苦慮。これまでのノウハウが通用しない。開設当初は知的障がい・高齢者だったが、少年院を退院した者等若年層でADHD、自閉症スペクトラム、愛着障がい等の対象者の相談あり。支援者は配慮が必要な対象者だと思っても本人自身障がい受容が出来ておらず、支援を拒否したり、「障がい」クローズのため、福祉に繋がられないうえ、医療機関への受診も上手く出来ず、一般就労も長続きしない。少年院を退院後は社会の中で生活・就労することが通常だが、枠組みの中に納まらない対象者の場合、地域資源に繋がれず、当センターによる直接的な支援をフェードアウトも難しい。そういった対象者の社会生活力（自立）を引き出す支援が必要と考える。（どこが担う？新たなサービス？発想の転換）
50	女	対象者を取り巻く環境は少しずつ変化。これまでの支援の積み上げもあり、対象者の受け入れはなんとか進んでいる。さらに、制度・施策が追い風。しかし、地域によっては根強い偏見もある。一つひとつの支援・取り組み自体が理解・啓発だと感じている。直接的な支援 < 地域を耕す視点 → 成功・先進（モデル）事例
60	男	局内の上司、他部署職員の理解が乏しい。
60	男	片手間では出来ない事業。専任職員の配置が必須。（兼務では出来ない。）
60	女	矯正施設、保護観察所から送られる本人情報だけでは、本人の望む支援や暮らしが見えてこず、可能な限り、面接を重ね真意を汲み取るよう努めているが、長期の身柄拘束のため地域とのつながりを失った人が社会に出て臨む生活は受刑前に近い環境となってしまう（人との関わりが苦手、生活モラルの不十分さなどの理由）。なかなか福祉的支援に乗せにくい場合があり、結果再犯となるケースに対し、支援力不足を痛感している。
40	男	定着事業に異動で来た職員はまじめな方が多く、一生懸命取り組みます。いい事ですが、どうしても支援をしている中で裏切られる事、上手くいかない事が出てきます。その際に助言・アドバイスはしていくのですが、バーンアウトしてしまうくらいまで落ち込んだりします。法人で研修はあるが、同じ悩みがある仲間での気持ちを切り替えられる研修ができればいいかと思う。
40	男	行政で代わりに手続きをする際に、免許証等を提出しないといけない事があり、不安がある。
40	男	行政窓口の方によって情報提供してくれない場合がある。
40	男	テレビ会議システムが上手く利用できない。静止画になる。改善を求めてもなかなか対応してもらえない。
40	男	新規開拓は試みてはいるがどうしても出所された方が集まってしまう所がある。
60	男	大きな組織なので、人事異動がつきものですが、せっかく育った人材の異動に伴う組織力の低下。
30	男	各職員の経験値やスキルの差や支援技法などの違いが見られるが、業務の標準化が難しい。また、職員の異動等で場当たりの業務管理になってしまう。先々の見通しを立てにくいことも課題。
60	男	より多くのケースを経験すると共に外部研修などにも積極的な参加が必要

50	男	ケースを担当させる場合、スタッフの重責感が強く、特に新人や経験が浅い職員には難しい場合が多い。
50	男	毎年の公募入札で、例年競合相手が有ることから、定着支援センター受託団体の安定性が図られない。
50	女	定着支援センターの法制化など、事業基盤の安定を図ることが、先を見越した人材育成に取り組めると思われる。
40	男	本県では、担当職員は有期雇用のため、十分な身分保障ができず、職員が定着しない。そのため、組織として定着業務で培ってきた専門性やノウハウを継承しきれていない。担当職員の資質向上は勿論のこと、スーパーバイザーである所長（センター長）クラスのレベルアップが図られるような研修体制の構築を望む。

人材育成及び研修体制に係る全国の定着支援センターへのアンケート 集計結果

中堅職員（役職者）

平成30年10月31日版

年代	性別	今後の定着支援センター職員の人材育成や研修体制を考える時、今、現状、あなた自身は定着業務で、どんなことが不安・課題だと思いますか？ <input type="checkbox"/>
50	男	都道府県・市町村の各福祉分野での明確な指針が示されていない為、司法の事と捉えられることに対して、自分が掛ける言葉がない
50	男	再犯に至った場合には、受入れ施設の事故報告があることについて、支援する施設職員へ、自分が掛ける言葉がない。
50	男	特別調整の場合、更生緊急保護が他の保護観察より優先されないことについて、自分が頷いていること。
50	男	特別調整で協力しあう、矯正の社会福祉士、保護観察官と一緒に勉強する機会がない。特別調整機能に意識のズレを感じる事がある。
50	男	第三者評価の項目がなく、受入れを取り組むことを評価する基準もなく、前科を理由に断ることについても評価する基準もなく、あるべき施設像の中に受入れを進めることが含まれない様に感じる。
50	男	受け入れを行った施設が必要な研修を受けたいと思ったときに、地方では提供できる専門性（認知行動療法や条件反射制御法など）を学ぶことが難しい。
50	男	現在の福祉制度からこぼれてしまう方、または他の機関が積極的に働きかけたくない案件を、定着が穴埋めしなければならない状態が、まだまだある。そのため、業務内容が多種多様になっている。育成する側も、される側も多く情報収集が必要になり、実務もやればやるほど逼迫する状態にあることが不安。（今後、再犯防止計画を立案する、一番身近にいる県などが、一緒に考え、実行してくることが必要←希望）
50	女	敢えて「不安」というのであれば、刻々と迫る出所日のプレッシャーに耐えながら、行政や民間事業者の高いハードルとの静かな闘いの日々の中、しかし最終的には業務結果は数字に集約され順位がはじき出され、そこに何かしらの判断がなされることに悶々としします（仕方がないことは理解していますが、）。
50	女	敢えて「不安・課題」とは逆の立ち位置から。定着のクライアントは全ての絆をなくした人であり、その困難さや生き辛さは計り知れず。だからこそ支援する定着職員には複眼の視点が求められ、その人の真の自立に向けフォーマルインフォーマル含めた様々な機関に果敢に働きかけをしていかななくてはなりません。その現場で日々格闘している支援員は、自ずと鍛錬され育成されていくのではないのでしょうか。
40	男	コーディネートするにあたり本人の希望とセンターの支援方針とに乖離がある場合、どう折り合いをつけるかが課題。

40	女	<p>定着業務を遂行するには、多方面の知識・情報が必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・司法制度、刑務所、保護観察所に対する知識 ・高齢者福祉制度・障害者福祉制度・公的扶助・児童福祉（少年院ケース）の知識、情報 ・県内のインフォーマルサービスの把握 などなど <p>定着職員は県内福祉機関、司法関係機関、行政等とのネットワークを持っていることが必要。 （誰に何を依頼することが出来るか、把握しておく必要がある）</p> <p>定着職員は高いソーシャルワークスキルを求められる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象者との面接技術、信頼関係の構築 ・関係機関との連携、協力依頼 ・問題が起こった時の対処、調整 <p>上記については、単発の研修で簡単に得られるものではなく、また『この資格を持っていればよい』というものでないことを実感しています。</p>
40	女	<p>個人的意見として、定着業務を適切に実施するにあたっては、少なくとも1年以上の経験が必要であり、できれば3年以上の業務継続が望ましいように感じています。新任で業務にあたる場合は、定着業務の経験者の適切なOJTを得られる環境にあることが望ましいと考えており、そのためには一定の人員費が確保される必要があると思います。各定着支援センターの職員配置についても、指針等があれば良いとも感じます。</p>
30	男	<p>予算上、定着業務に必要な人員を十分まかなうだけの人員費が出せず、少人数で業務を遂行している中で、内部で研修や人材育成に注力する余力がない。</p>
20	女	<p>知識・経験不足により、十分な支援が行えていないのではないかと不安を感じる。</p>
20	女	<p>定着支援センターについて、理解頂いている機関は多くなく、つなぐことが出来る機関が現時点では少ない。</p>
30	男	<p>支援内容について、個人の力量により左右されることが少なくない。</p>
30	男	<p>知識・経験不足により、“どう行動すれば良いのか”“何に気をつけないといけないのか”など具体的な動きや留意事項が分からず不安なため、支援の1歩目を踏み出しにくかったり、スピードが遅くなってしまうことが少なくない。</p>
30	男	<p>悩んだ際に相談出来る身近な人や組織・体制が少ない。</p>
30	女	<p>組織内の人事異動が多く、引継ぎが課題である。</p>
30	女	<p>危険を感じる対象者（粗暴犯、性依存、重篤な精神疾患等）の対応が不安。 県域での移動（移動範囲が広い）ため、体力的に負担を感じることもある。</p>
30	男	<p>人材育成をしていく中で、社会経験や福祉経験の年数に違いがある職員に対する個々のスキルアップをしていくことの難しさ。</p>
40	男	<p>財源を制度化し、人材を中長期的に育成できる環境を整えること。</p>

40	男	各県同士の研修、交流の活発化（全国のレベルの平均化）
40	男	業務スキル、関係機関との連携含め、各県各ブロックレベル、範囲にバラツキがあると感じる。各法人の考えや体制などがあるので統一は難しいとしてもある程度のスタンダードな物（基準や目安）最低限対応しておかなくてはならないこと（レベル）も定めたほうがいいと思う。
40	男	定着の支援は本人の希望、同意に基づいてのことであり、法的な効力、強制力はない。支援の過程においては対象者の性格、特性、粗暴性や犯歴、罪状など様々で凶悪な犯歴の人もある。その中で本人との同意に基づいての支援のみが担保だけでは支援を行う上で積極的に寄り添えない場面もある。保護観察所などの連携の中で何か効力的なものがあれば支援に力強さが持てると思う。特に薬物事案
40	女	基本にあるのは対人援助で、その力をソーシャルワーカーとして磨くことが大切だと思います。