

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

定着経験3年未満、福祉経験3年以上

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 checked="" type="checkbox"/>
50	男	多くの対象者が福祉に出会わないまま自分なりに得た知識・経験で生きてきた結果犯罪を犯している。支援者として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
30	男	まだまだ事業所の認知度が低く、理解・協力が得られ難い。
40	男	どんな研修に出れば実践力が付くのか迷うところなど。
60	男	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であり課題です。
30	女	調整先の理解が進まず、新規開拓やマッチングがうまくいかないことが多い。
60	男	対象者の性格、人格等を短期間で見極めるための対処・接触要領について特調選定段階で、この対象者に必要な福祉支援は何かを判断することについて
30	男	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。面接技術の習得の研修があるとよいです。
30	女	当法人では、障害者施設の現場から突然定着に異動となります。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のに、すごく大変です。
40	男	サービスにつなげるにあたり、その分野のスペシャリストの育成と、全体を把握できるジェネラリストの育成、そして最終的にジェネラリストでスペシャリストになることが課題
20	男	現在実施されている、対象を限定した形でのスキルアップ研修は、研修のポイントが絞れていいと思う。体系的で統一された研修用のテキストがあるとさらに業務の不安が減ると思う
40	男	初任者研修、中級者研修など研修を充実させてほしい
40	男	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
40	女	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

50	女	個々に合った必要なサービスがないこと（はざまにいる方々はどこに行けばよいのか）
20	男	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と思います。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、大雑把なモデルがあればと思います（文書でも同行でもいいので）
30	男	再犯防止を行うセンターとの誤解があり、センター業務について理解してもらうことが課題。（センターが支援を離れると再犯するという誤解が生じる不安）
30	男	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。
30	男	県内帰住調整について経験が少なく、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。業務の中で自分自身がスキルアップしているのかどうかかわからない。
30	男	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。
40	女	毎年度の更新の委託であるため、雇用が不安定。
30	男	刑事司法の仕組みや流れを十分に把握していない。
30	男	特別調整等の際、見立ての力が弱い。
30	男	定着経験年数の職員が異動になった場合、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がある。
20	女	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、予算の関係などで今の職員数より減らされないか不安。
30	男	予算上、定着業務に必要な人員を十分まかなうだけの人件費が出せず、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。
40	女	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はありますか？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と感じています。また、実際の面接の場面でも活かせるよう、相談援助技術について定期的に学ぶ機会をもち、自身の振り返りや新たな気づきにつながるようにできると・・・と思います。
40	女	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。

50	男	多くの対象者が福祉に出会わないまま自分なりに得た知識・経験で生きてきた結果犯罪を犯している。支援者として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
40	男	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。
30	男	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。
30	男	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。
40	男	福祉的視点の支援の考え方と司法や医療的視点を持つ連携機関（弁護士事務所や医療機関等）の考え方に距離を感じる部分はいつになっても、支援をするなかでのジレンマとなる事が多い。
20	男	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…。
20	男	刑務所は出所まで、保護観察所は保護観察期間中といった具合にいつからいつまでといった期間が定着には無く、人事異動もあるなかいつまでフォローをすればいいのか。
40	男	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。
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）
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
30	女	訪問や手続きなどの場において、ルールを説明しても帯嘗者の方が後に聞いていないと言われる場合があり支援者が一人で対応することに不安を感じる。
30	女	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。
60	女	新入職員には専門用語から入っていく必要があり支援の難しさを感じます。新任向けの研修を開催してほしいと思います。
40	男	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。
20	女	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、不安に思っている。

20	女	本県は、定着支援事業以外にも、所属している団体の事業や行事の参加もあり、支援のみ専念できる環境ではない為、集中して取り組む事が難しい。その為、時間外の対応を迫られることもある。
20	女	本県では、県外の福祉支援環境から遅れを取っている事もあり、県外の支援環境では出来る事が、本県では制度として取り入れられていない現状がある。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。各都道府県によって福祉支援に差がある事に、ジレンマを感じる。
20	女	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。

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

定着職員 3 年未満、福祉経験 3 年未満

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"/>
40	男	限られた職員数であるため、不慮の事故・病気等で職員が欠けた場合の不安、新しい代替職員との情報共有・引き継ぎのノウハウに不安がある。
40	男	新たな社会資源開発時、および理解のない支援者に対するプレゼン技術や、交渉術のスキルアップが必要だと思います。
20	女	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に感じる。
20	女	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。
60	男	矯正施設の社会福祉士が特別調整候補者を選定し、所轄保護観察所に情報提供する段階で、同対象者の生い立ち、性格、これまでの経緯、犯歴等を総合的に吟味し、真に特別対象者として選定することが妥当なのか充分に検討すべきである。
40	女	次年度以降も国費からの委託費が減少していくと、人材育成の為の研修費等の確保が難しくなる。
40	女	定着の業務内容に対し、関係機関の理解不足だけでなく、情報共有も十分に行えていない場合があり、支援の方向性を決める難しさを感じている。どこまでの支援が必要なのか考えさせられることも多い。今後も共有の場、相互理解の場を持ちたい。
30	女	異業種からの転職のため、福祉のことや定着支援センター業務のこと等、基本的なことがよくわかっていない。初任者研修等へ積極的に参加したいと思う。全国の定着職員等とつながりをもちたい。
20	女	ケースによるが、一人で行動することが不安だと感じる。
20	女	職員一人ひとりの負担が大きい。
20	女	職員の入れ替わりが激しい。
20	女	定着関係の相談相手がいない。
20	男	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。

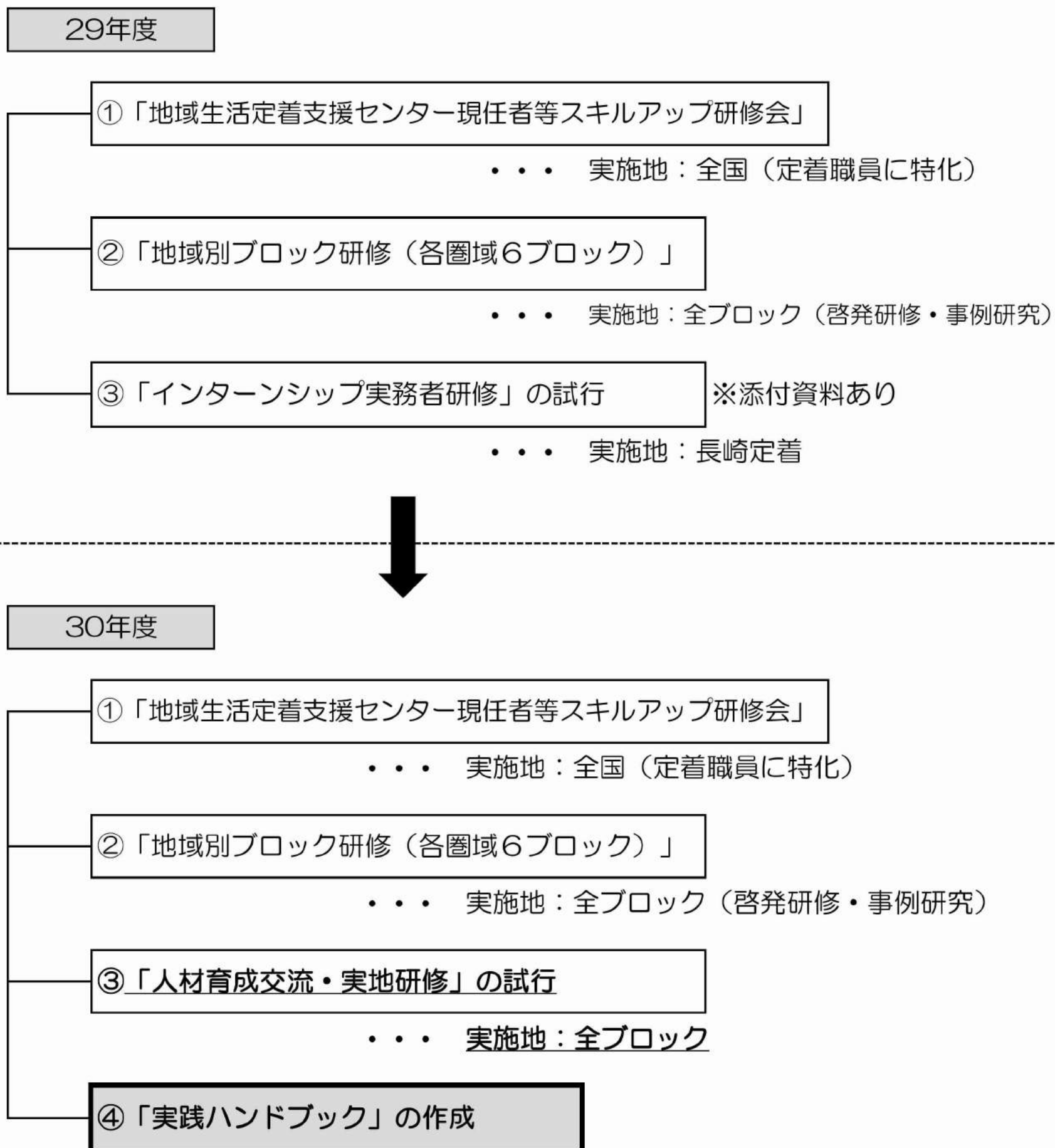
20	男	定着の支援は、日常的にはあまり関わらない刑余者を対象とするため、福祉等の知識だけでなく、定着職員としてのスキルや心が求められるが、入れ替わりによりその経験を所内で引き継ぐことができにくい。
20	男	多くの研修会に参加し、スキルアップを図りたいが、参加のためには毎回飛行機を使用しなければならず費用が多くかかるため、複数名での参加が難しい。
20	男	体制が大きく変わったり、世代が若い職員も多いことから、職場内研修等を行いたい。全定協等より、そのようなセンターに人材育成に来ていただくことができませんか？
20	男	1ケースの負担感が大きい。コーディネート期間やフォローアップ中に支援が行き詰った際に、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。
20	男	現場に出ている職員に正職員の配置がなく、今年度初めに継続している職員が1名のみだったため、ケースの引継ぎ及び支援開始に時間がかかった。
20	男	出所後の支援引継ぎのタイミングが分からない。
20	男	定着業務を長期経験している職員が少ない。
20	男	活用している社会資源の視野が狭い。

3. (報告事項)

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

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



地域生活定着支援センター関係の研修等

	対 象	内 容	備 考
全定協スキルアップ研修 (※)	センター職員	初任者向けの基礎講座 (行政説明+GW)、 <u>中堅者向けの講座</u> (講話+GW)	年1回
全定協ブロック研修 (※)	センター職員、司法・福祉関係者	広報啓発と研修を兼ねた講話、事例研究など	各ブロックで年1回程度
全定協インターンシップ研修 (※)	センター職員	初任者向けのインターン研修 (他センターへ数日派遣)	各ブロック内
各センター主催の研修、協議会	各都道府県内のセンター職員、司法・福祉関係者	広報啓発と研修を兼ねた講話、事例研究など	各センターで年1回～複数回程度
のぞみの園基礎研修 (※)	センター職員、司法・福祉関係者	知的障害のある対象者への支援に関する、 <u>初任者向けの基礎講座</u> (行政説明+講話+GW) ※テキスト作成済み	年2回 (東京、大阪)
のぞみの園実践者研修 (※)	センター職員、司法・福祉関係者	知的障害のある対象者への支援に関する、 <u>中堅者向けの講座</u> (講話+GW)	年1回
福祉事例研究会	センター職員、矯正施設・保護観察所・更生保護施設、都道府県	<u>司法側との事例研究</u> (相互理解の促進も目的の一つ)	各ブロックで年1回
地域生活定着支援センターガイドブック (※)	センター職員	センターの概要、支援のフロー・進め方・ポイント、事例、用語・様式・関係通知集	最終版は H24

注 ※印は社会福祉推進事業

注 センター職員初任者の受講フローの例

- ①全定協スキルアップ基礎講座で基礎知識の習得
 ②必要に応じてのぞみの園基礎研修で知的障害のノウハウ習得
 ③ ①②の後、全定協スキルアップ中堅講座、のぞみの園実践者研修、福祉事例研究会など、事例を中心とした研修による研鑽を続ける

来 た れ ! 長 崎 定 着 へ ! !

INTERNSHIP



長崎定着のインターンシップを実施します!

2泊3日
コース

期間/対象ブロック

※①～③のとおり、「2泊3日」で計3回実施します。

※1回のインターンシップにつき、対象ブロックより各1名ずつの計2名を受け入れます。

- ① 10月16日(月)～18日(水) : 「九州ブロック / 中国・四国ブロック」
- ② 11月20日(月)～22日(水) : 「近畿ブロック / 北海道・東北ブロック」
- ③ 1月22日(月)～24日(水) : 「関東・信越ブロック / 東海・北陸ブロック」

スケジュール

- 集合・解散:「長崎定着事務所(長崎市)」
そこまでの移動は、各自でお願いします。
- 初日13:00～/最終日12:30終了予定

1 日 目	長崎定着事務所にて集合・開始
	オリエンテーション(意見交換等)
	県・保護観察所等への実績報告
2 日 目	(面談ケース確認)
	矯正施設初回面談(2名)同行
	矯正施設初回面談(1名)同行
3 日 目	南高愛隣会触法系事業所視察・現場実習
	入口支援に係る同行
	ケース会議等への同行
	インターンシップ振り返り(意見交換等)
	長崎定着事務所にて終了・解散

※都合により、一部変更の可能性もあります。ご了承ください。

お問い合わせ

■長崎県地域生活定着支援センター
担当 : 伊豆丸・松永

Tel. 095-813-1332

E-mail. nagasaki-teichaku@airinkai.or.jp

〒852-8104 長崎県長崎市茂里町3-24 総合福祉センター3階
最寄駅:JR浦上駅(徒歩5分)

目的

【1】机上ではない実地での「インターンシップ」を通じて、定着業務に係る各センター・各ブロック間での認識の違いや現場で抱える課題等を浮き出させ、それら解決方法等も含めた全国的な支援の標準化を目指す。

【2】現状、各都道府県に1箇所しかない定着支援センターがそれぞれ独自に人材育成を担っていかねなければならないが、将来的には各ブロック内で拠点となるようなセンターが中心となり、持続可能性のある人材育成の体制をブロック内で構築していけるよう、九州ブロック(長崎)から試行的に実施する。

【対象者】

上記目的を理解し、インターンシップ終了後に簡易な「報告書」の提出や、当該ブロック内で伝達すること等にも協力いただける相談員の方(センター長含む)。

【選出方法】

各ブロック内で自薦・他薦等で候補者を募り、ブロック長が取りまとめを行い、参加者が決定した時点で、長崎定着へ連絡をお願いします。

【選出期間】

- ①九州/ 中国・四国ブロック : 9月19日まで
 - ②近畿/ 北海道・東北ブロック : 10月19日まで
 - ③関東・信越/ 東海・北陸ブロック : 12月21日まで
- ※インターンシップ1か月前までに選出してください。

参加対象者/選出について

研修費・宿泊費等はかかりません。
詳細につきましては、裏面もご覧ください。

報告書

平成29年度社会福祉推進事業 「長崎版）インターンシップ・アンケート」

・第1回（実施：平成29年10月16日～10月18日）

・沖縄定着

定着勤務（2）年目

1. インターンシップを終えての感想をおしえてください。

とても良かった 良かった 普通 あまり良くなかった

2. 上記1でそう感じた理由を、できるだけ具体的にお書き下さい。

他センターで、かつ質の高い現場に入ること、普段自分たちが抱える問題の解決策やヒントを得ることができたり、新たな気づきを得ることで、業務改善やスキル向上につなげることができたため。

3. インターンシップを実施する前、それぞれの支援現場で苦慮していることや、知りたかったことなどありましたか？

- ① 日々の業務において、支援体制の人数や職員の役割分担、支援記録のとり方やファイル管理、また工夫されている点などが知りたかったです。
- ② 受入施設拡充に向けた取組みについて知りたかったです。

4. それらの点について、今回のインターンシップを通して、解決したこと・ヒントを得たことなどはありましたか？

- ① 支援に係る職員数（概ね初回面談時以降は1人体制）や入口支援・出口支援での記録のとり方の違い、業務日誌での実績カウント、県や保護観察所への月次報告などでより具体的な取り組みが見ることができ、今後の業務改善につなげたいと考えます。
- ② 自立支援協議会における「2枚看板」（複数の相談支援事業所の関わり）や「福祉的支援協力事業所協議会」、官民協働の多機関連携のチーム体制などが勉強になりました。

5. 今回のインターンシップのような形態（人材育成・実地研修 etc）は、今後も継続して行った方が良いと思いますか？

継続した方が良い どちらともいえない 継続しなくても良い その他

6. 上記5でそう感じた理由を、できるだけ具体的にお書き下さい。

・普段とは違うセンターでかつより質の高い現場に入ること、自センターの業務改善やスキル向上につなげることができたため。また、本事業の標準化（技術レベルや支援体制など）に向けても役立ち、センター間の業務もより円滑に進めることができると考えるため。

7. 今後、このような取り組みを発展させていくには、何が重要だと思いますか？

・各センターが積極的にお互いの仕事での課題や工夫している点などを開示し、共有し合い、お互いに学び合う姿勢。またこのインターンシップ事業をまとめるような核となるセンター（各ブロック/全国）。

8. 感想・メッセージなどありましたら、ご自由にお書き下さい。

実質の支援を4名体制（+事務員）で、入り口支援まで行い、さらに支援終結を行わず、長く関わり続けるところに、長崎定着の技術力と熱い情熱を感じることができ、本当によかったです。簡単にお金では買えない貴重な経験となり、人間力としての成長のようなものを感じることができました。本当にどうもありがとうございました！

報告書

平成29年度社会福祉推進事業 「長崎版）インターンシップ・アンケート」

・第1回（実施：平成29年10月16日～10月18日）

・高知定着

定着勤務（ 2 ）ヶ月目

1. インターンシップを終えての感想をおしえてください。

とても良かった 良かった 普通 あまり良くなかった

2. 上記1でそう感じた理由を、できるだけ具体的にお書き下さい。

受託法人が変更になってまだ年数が浅いこと、私自身が定着にきてまだ3カ月足らずということもあり、定着の業務全般的に手探りの状態でありました。長崎での取り組みや初回面談の展開方法、入口支援の方法や手順、考え方などを学んだことで具体的な進め方や手法などを理解することができ良かったと思います。参加者それぞれの想いを共有できたことで、インターンシップ以前に抱えていた不安要素も軽くすることができました。

3. インターンシップを実施する前、それぞれの支援現場で苦慮していることや、知りたかったことなどありましたか？

定着内でのスタッフの連携・情報共有、定着と関係機関の連携。
刑務所という固い空間での面接で、本人の想いと意向をどのようにして上手く引き出していければいいのか。
更生保護施設・就労支援事業所との支援の方向性の共有。入口支援に関すること全般。

4. それらの点について、今回のインターンシップを通して、解決したこと・ヒントを得たことなどはありましたか？

メールやサイボウズなどを活用しての定着内での報連相、保護観察所との入口支援に関する情報共有の場、入口支援に関する面接の手順や手・弁護士との打ち合わせ・情状証人に立つ定着としてのスタンス、など参考になることばかりでした。特に特別調整のインターン面接での、導入部分から本人の意向の聞き出しをする流れについて、空気の崩し方や話の持っていく方のポイントはとても参考になり、個人的にもすぐに実行していきたいと感じました。

5. 今回のインターンシップのような形態（人材育成・実地研修 etc）は、今後も継続して行った方が良いと思いますか？

継続した方が良い どちらともいえない 継続しなくても良い その他

6. 上記5でそう感じた理由を、できるだけ具体的にお書き下さい。

全国の都道府県定着にとっても、こういった機会は貴重であり、他県の定着が日々の支援業務をどのようにしているのか？と素朴な疑問は数多くあると思います。長崎の取り組みは非常に参考になり、刺激にも繋がると思います。全国の定着支援センターの意識向上、底上げのためにもインターンシップは継続していく必要があると感じます。

7. 今後、このような取り組みを発展させていくには、何が必要だと思いますか？

今回のインターンシップで学んだことを各ブロックにフィードバックできる機会を作っていくことや、ざっくばらんな意見交換の場を持つことができれば良いかと思います。今よりもさらに、全国の定着がお互いに刺激し合えるような関係性を構築していければ全国の定着もより良い方向に向かっていくことができるのではないかと強く感じています。

8. 感想・メッセージなどありましたら、ご自由にお書き下さい。

ご協力ありがとうございました。

報告書

平成29年度社会福祉推進事業 「（長崎版）インターンシップ・アンケート」

・第2回（実施：平成29年11月20日～11月22日）

・青森定着

定着勤務（3）年目

1. インターンシップを終えての感想をおしえてください。

とても良かった 良かった 普通 あまり良くなかった

2. 上記1でそう感じた理由を、できるだけ具体的にお書き下さい。

- ・他県のセンターの状況を知る事ができた。
- ・長崎定着の支援の進め方が参考になった。
自立支援協議会、保護観察所、刑務所等関係機関との連携。
刑務所での対象者との面談の手法、スキームを使っての説明や面接の進め方。
自県センターでは取組んでいない入口支援。
- ・触法系事業所での取組み

3. インターンシップを実施する前、それぞれの支援現場で苦慮していることや、知りたかったことなどありましたか？

- ・他機関（法務、福祉）との連携、地域の社会資源での定着の役割。（他機関との情報共有）
- ・フォローアップ終了後のセンターの関わり方

4. それらの点について、今回のインターンシップを通して、解決したこと・ヒントを得たことなどはありましたか？

- ・ケースにおける他機関との連携や個別ケース会議を積極的に実践したいと思う。
- ・また、心理判定等鑑別所への相談についても提案していきたいと思った。

5. 今回のインターンシップのような形態（人材育成・実地研修 etc）は、今後も継続して行った方が良いと思いますか？

継続した方が良い どちらともいえない 継続しなくても良い その他

6. 上記5でそう感じた理由を、できるだけ具体的にお書き下さい。

- ・自県センターでは取組んでいない「入口支援」に同行し、時間的な制限の中での対象者のニーズや関係機関との調整を行うことや裁判では定着支援センターの役割実績と福祉の支援が必要な理由等具体的な証言の内容を知る事ができた。また、福祉関係者ではない人・裁判員、裁判官に福祉的支援の理解をすすめる事も「出口支援」との違いを改めて知る事ができた。一定のスキルが必要だとも感じた。
- ・事務整理に関する様式等、長崎県センター、〇〇県センターと情報交換ができたこと。

7. 今後、このような取り組みを発展させていくには、何が必要だと思いますか？

- ・事前にブロックで苦慮している事や課題等を集約すれば、終了後、ブロック内での情報共有とフィードバックが効果的に行えると思った。

8. 感想・メッセージなどありましたら、ご自由にお書き下さい。

- ・いろいろな意味で刺激を受け、考えさせられた3日間でした。
- ・伊豆丸所長はじめ、長崎定着のみなさんに暖かく迎えて頂き、ありがとうございました。

報告書

平成29年度社会福祉推進事業 「長崎版）インターンシップ・アンケート」

・第2回（実施：平成29年11月20日～11月22日）

・和歌山定着

定着勤務（0.8）年目

1. インターンシップを終えての感想をおしえてください。

とても良かった 良かった 普通 あまり良くなかった

2. 上記1でそう感じた理由を、できるだけ具体的にお書き下さい。

今回、他の定着の業務に同行する事は貴重な体験であった。全国の先駆的モデル事業である長崎定着での取り組みを目の当たりにする事で自分自身にも刺激になった。都道府県によっては入口支援をしていない所もあるが、入口支援に力を入れている長崎定着の支援を目の当たりにし、学ぶ事ができてよかった。また刑務所で対象者との面接で感情記憶を意識した技法も勉強になりました。

3. インターンシップを実施する前、それぞれの支援現場で苦慮していることや、知りたかったことなどありましたか？

対象者の受け入れ先が見つからない時。司法と福祉との連携に関して。

4. それらの点について、今回のインターンシップを通して、解決したこと・ヒントを得たことなどはありましたか？

自立支援協議会を活用して、地域での課題に取り組む。保護観察所の保護観察官だけでなく社会復帰調整官とも連携をして情報を得ていく。

5. 今回のインターンシップのような形態（人材育成・実地研修 etc）は、今後も継続して行った方が良いと思いますか？

継続した方が良い どちらともいえない 継続しなくても良い その他

6. 上記5でそう感じた理由を、できるだけ具体的にお書き下さい。

他の定着の業務に同行する事は、普段、体験する事が出来ないもので刺激になり、自分自身の改善点にも繋がり、風通しをよくしていくために必要だと思います。また先駆モデル事業でインターンシップを行うことが意味ある事だと感じました。

7. 今後、このような取り組みを発展させていくには、何が必要だと思いますか？

人材育成に特化した部会の立ち上げ。

8. 感想・メッセージなどありましたら、ご自由にお書き下さい。

インターンシップに参加させていただき、ありがとうございました。短い間でしたが貴重な体験をすることができました。挫けず小さな積み重ねをしていく事が大切である事を学び、意欲が高められる期間でした。〇〇定着で頑張っていきたいと思います。

報告書

平成29年度社会福祉推進事業 「長崎版）インターンシップ・アンケート」

・第3回（実施：平成30年1月22日～1月24日）

・愛知定着

定着勤務（0.5）年目

1. インターンシップを終えての感想をおしえてください。

とても良かった 良かった 普通 あまり良くなかった

2. 上記1でそう感じた理由を、できるだけ具体的にお書き下さい。

他県の定着の業務内容に触れることができ、現在の定着の業務に活かすことが出来る事柄やフォーマットを業務から学ぶことが出来たこと。

3. インターンシップを実施する前、それぞれの支援現場で苦慮していることや、知りたかったことなどありましたか？

どのようにすべてのスタッフが均一な支援をおこなうことが出来るのか。スタッフ間の情報共有の方法など。

4. それらの点について、今回のインターンシップを通して、解決したこと・ヒントを得たことなどはありましたか？

情報共有にグループウェアを利用したり、あえて紙に記録を落とし込んでいる事によってICTのメリット、アナログのメリットを生かした情報共有をおこなっている事。

5. 今回のインターンシップのような形態（人材育成・実地研修 etc）は、今後も継続して行った方が良いと思いますか？

継続した方が良い どちらともいえない 継続しなくても良い その他

6. 上記5でそう感じた理由を、できるだけ具体的にお書き下さい。

別の定着の支援方法などを実際に感じることによって、短期的なメリットは少ないかもしれないが、長期的なスタンスに立てば全国で共有されていくメソッドを構築できるのではないかと考える。

7. 今後、このような取り組みを発展させていくには、何が必要だと思いますか？

このようなインターンシップを長崎だけではなく、その他の定着も行っていく事や、インターンシップより長期間の実習のような取り組みをしていく事が必要だと感じた。

8. 感想・メッセージなどありましたら、ご自由にお書き下さい。

報告書

平成29年度社会福祉推進事業 「長崎版）インターンシップ・アンケート」

・第3回（実施：平成30年1月22日～1月24日）

・群馬定着

定着勤務（5）年目

1. インターンシップを終えての感想をおしえてください。

とても良かった 良かった 普通 あまり良くなかった

2. 上記1でそう感じた理由を、できるだけ具体的にお書き下さい。

・他センターの業務や支援体制、定着としての在り方を肌で感じることで、自センターについても客観的に考える機会となりました。業務改善や自身の意識向上といったことにつなげることができると思います。

3. インターンシップを実施する前、それぞれの支援現場で苦慮していることや、知りたかったことなどありましたか？

・職員間の情報共有について。ケース毎の進捗状況の把握、個人情報管理等。
・業務マニュアル、危機管理マニュアル、相談対応マニュアル、実績報告等、各種マニュアルについて。
・一時的な受入先の確保について。

4. それらの点について、今回のインターンシップを通して、解決したこと・ヒントを得たことなどはありましたか？

・長崎定着のこれまでの実績のなかで構築されてきた情報共有のツールやマニュアル等、大変参考になりました。〇〇定着は異動等で職員の入れ替わりがあるなかで、こうしたマニュアルの必要性を感じながらも具体的に進められずにいました。今回いただいたデータ等を参考に、〇〇定着でも整備していきたいと考えています。
・「福祉的支援協力事業所協議会」や官民協働の取り組みについて学ばせていただき、南高愛隣会をはじめとした長崎の関係機関の定着への協力体制や結束力の高さに驚きました。一朝一夕では出来ない取り組みですが、参考にさせていただきます。

5. 今回のインターンシップのような形態（人材育成・実地研修 etc）は、今後も継続して行った方が良いと思いますか？

継続した方が良い どちらともいえない 継続しなくても良い その他

6. 上記5でそう感じた理由を、できるだけ具体的にお書き下さい。

・長崎定着はもちろん、今回ご一緒させていただいた〇〇定着の方とも、それぞれのセンターの実情や業務の在り方について、ざっくばらんに話すことが出来ました。様々なセンターの実情を知ることで、改めて自センターについて気づく事があったり、また、同じ悩みや葛藤を持つ方達と語り合うことで刺激を受け、考え方の幅が広がる事もあるかと思えます。そういった意味でも、良い機会だと思います。

7. 今後、このような取り組みを発展させていくには、何が重要だと思いますか？

・インターンシップという取り組みを各ブロック毎の事業としても発展させていく事が必要ではないかと感じます。普段、連携する事が多い同ブロック同士での職員交流を図ることで、お互いのセンターや地域の実情を学び合い、実際のケースの相談等において、スムーズに意思疎通や連携が図れるようになるのではないかと思います。

8. 感想・メッセージなどありましたら、ご自由にお書き下さい。

伊豆丸所長の「個人で動く事が多い分、定着という傘が必要」というお話しに共感しました。自分も中堅という立場のなかで、次に入ってくる職員のために、今何を為していくべきか、考えさせられる機会となりました。貴重な経験をさせていただき、ありがとうございました。

3. (報告事項)

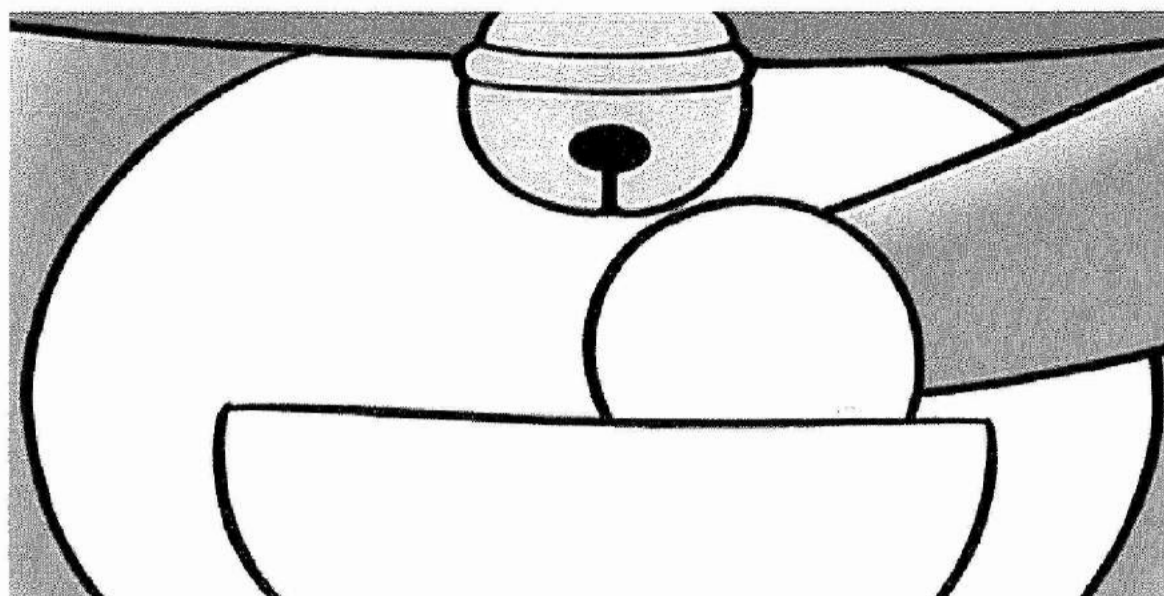
3-5. 「実践ハンドブック検討委員会」等の目的と進捗状況等 について

全定協事務局

◆ 「実践ハンドブック検討委員会」の目的について（推進事業申請書より）

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活きる支援ツールとしての「実践ハンドブック」を作成する。

全定協版)『WEB ポケット』計画!



あんなこといいな、できたらいいな♪
あんな夢、こんな夢、いっぱいあるけど…♪

1. Web上に、全国どこからでも引き出される全定協版)『Web ポケット』を1つ作成します。
2. 各センターで役に立った手立て・知識・情報、書類ひな形、効果的な説明資料、研修資料などを、この『Web ポケット』に入れ込んでいきます。(投稿・書き込み)
3. そうすることで、1センターの得たメリットが、全国すべてのセンターのメリットへとすぐに変換されます。
4. もう悩まなくていいんです!
知りたい手立て・知識・情報、書類ひな形、効果的な説明資料などが、この『Web ポケット』を検索するだけで、全国どこからでも引き出せます!

そんな夢のような『Web ポケット』を一緒に作りましょう♪

■ やり方① (登録)

1. グループウェア「サイボウズLive」を活用(無料版)します!

サイボウズLive

ログイン ユーザー登録(無料)

ホーム 機能詳細 導入事例 有料プラン

コミュニケーション カレンダー タスク管理 ファイル共有

無料で使えてここまで便利!
クラウド / 無料

PC・スマホ・ケータイで使える
無料チャット
無料グループウェア

メールアドレスだけで簡単にユーザー登録できます。

メールアドレス ユーザー登録

Facebookで登録する Twitterで登録する

ブックマーク 216 285 サイト 4,428 217

2. 全定協事務局から、各センターへ「サイボウズ Live」への招待メールを送ります。
3. その招待メールから「サイボウズ Live」への新規登録（再登録）をお願いします。

■やり方②（投稿・書き込みのルール）

1. 『Web ポケット』＝「サイボウズ Live」の中に、皆さんが見やすく・引き出しやすくするために、複数の「引き出し」を準備します。
2. この「引き出し」を、ここでは『スレッド』という名称で扱います。
3. 皆さんは、「サイボウズ Live」内に設置された各種『スレッド』へ、関連情報を投稿・書き込んだり、欲しい情報を引き出すことで、『Web ポケット』が、全国の一つの大きな情報 BOX として機能し始めます。


★『スレッド』一覧★

- ①「出口・支援」
- ②「出口・書式」
- ③「出口・情報」
- ④「入口・支援」
- ⑤「入口・書式」
- ⑥「入口・情報」
- ⑦「情報 BOX・通知/通達/資料集」
- ⑧「情報 BOX・パンフ/プレゼン」
- ⑨「情報 BOX・Q&A」
- ⑩「情報 BOX・耳より情報」
- ⑪「その他・とりあえず何でも」

4. 「スレッド」への投稿・書き込みにあたっては、各投稿者がコメント末尾に『タグ付』を行うことで、閲覧者の「検索」を容易にします。

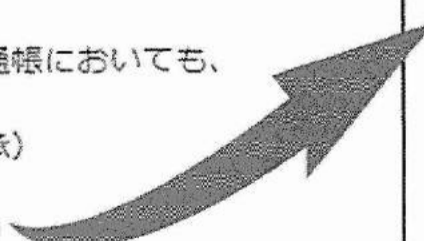
スレッド例示

タグ付

☆  矯正施設入所中の金融機関への残高照会について

刑務所、特別調整対象者において、本人名義の口座の残高照会を行った。（本人了承）
 → 観察所を通して協力依頼。
 → 領置されている通帳だけでなく、勾留中に宅下げをした通帳においても、
 記録にあった番号のみで残高照会を行ってもらった。
 → 発生する手数料は本人の所持金から自己負担。（本人了承）

タグ：口座 残高照会 領置 協力依頼 通帳 所持金



5. 閲覧者は、知りたいワードを「検索」して関連情報を複数ヒットさせるか、関連「スレッド」内を検索することで、今すぐ知りたい・欲しい全国の情報や経験値を、全国のどこからでも手軽に閲覧したり、添付データを引き出して活用することが可能となります。 **Let's start!**

実践ハンドブック作成に係る「グループウェア」を活用したエキスの集約方法 ～ サイボウズ Live の利用を通して ～

メリット

- 1センターの成果（エキス）が、47センターの成果（エキス）へと拡散する。
- 全国のエキスを集約している最中（プロセス）から、それらエキスの閲覧や気になるエキスを自由に引き出し、すぐに現場に活かせる。
- 集約・視覚化された10年分の成果（エキス）を体系化（ハンドブック）することで、定着職員だけでなく司法福祉に携わる特に経験値が浅い人たちの業務を支える。

掲示板図

投稿内容

☆ **矯正施設入所中の金融機関への残高照会について** 出口・支援

刑務所、特別調整対象者において、本人名義の口座の残高照会を行った。（本人了承）
 → 観察所を通して協力依頼。
 → 領置されている通帳だけでなく、勾留中に宅下げをした通帳においても、記録にあった番号のみで残高照会を行ってもらった。
 → 発生する手数料は本人の所持金から自己負担。（本人了承）

タグ：口座 残高照会 領置 協力依頼 通帳 所持金

タグ（目印）付けを行い、閲覧者の「検索」が容易になる。

4. (協議事項)

- ◆ 定着業務の特性（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

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 31 年 3 月 10 日（日）10：00～12：00
場所：全定協 東京事務所

議 事 次 第

1. 報告事項

1－1. 第 1 回中央検討委員会での協議事項に係る論点整理について

1－2. 国等の関係機関における研修体系について

2. 協議事項

上記を踏まえた定着支援センターにおける効果的な研修体系のあり方について

『平成31年度社会福祉推進事業の申請を見据えた 中央検討委員会の進捗及び全国研修の在り方について』

30年10月16日実施)

「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」より

① 制度的な課題

『所長・センター長』

- ◆ 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。
- ◆ 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。
- ◆ 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。

② 人材育成・引き継ぎ及びサポート体制等に係る課題

『所長・センター長』

- ◆ 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できていない。
- ◆ 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。
- ◆ 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。
- ◆ 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。
- ◆ 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。

『中堅職員（役職者）』

- ◆ 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。
- ◆ 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うことがある。

② 人材育成・引き継ぎ及びサポート体制等に係る課題

『中堅職員（役職者）』

- ◆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。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。

『定着経験3年未満、福祉経験3年未満』

- ◆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。
- ◆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
- ◆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
- ◆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

② 人材育成・引き継ぎ及びサポート体制等に係る課題

『定着経験3年未満、福祉経験3年未満』

- ◆定着関係の相談相手がない。
- ◆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
- ◆定着業務を長期経験している職員が少ない。

③ 研修体制に係る課題について

『所長・センター長』

- ◆スーパーバイズ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を望む
- ◆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。
- ◆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。
- ◆「標準テキスト」の必要性を感じる。
- ◆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する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
- ◆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
- ◆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

『中堅職員（役職者）』

- ◆矯正のSW、保護観察官と一緒に勉強する機会がない。意識のズレを感じる。
- ◆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。

③ 研修体制に係る課題について

- ◆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。

『定着経験3年未満、福祉経験3年以上』

- ◆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
- ◆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
- ◆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…
- ◆制度や法律、手続きの方法等に関する研修を充実させてほしい
- ◆各県同士の研修、交流の活発化（全国のレベルの平均化）
- ◆初任者研修、中級者研修など研修を充実させてほしい。
- ◆新任教育の面においても、スキルアップ研修は必要。

③ 研修体制に係る課題について

『定着経験3年未満、福祉経験3年未満』

- ◆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？

④ 定着業務特有の課題

『所長・センター長』

- ◆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。

『定着経験3年未満、福祉経験3年以上』

- ◆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
- ◆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

◆アンケートから見えてきた4つのキーワード

制度的課題

現場レベルの
サポート体制
の在り方

全国レベルの
研修の在り方

特有の課題

◆ 4つのキーワードと現状考えられる解決案

制度的課題 ▶ 国への要望書において訴える

全国レベル) 研修の在り方 ▶ 中央検討委員会のような有識者、国、全定協理事等によるマクロレベルの検討継続

現場レベル) サポート体制の在り方 ▶ 各階層の相談員による「ワーキングチーム」を作り、定着業務においてどういったサポート体制が必要か意見集約や検討を行う

定着業務特有の課題 ▶ グループウェア「サイボウズoffice」により、Web上に知恵の共有を行う国への要望書において訴える etc

全国レベル) 研修の在り方

★ 「中央検討委員会」のような有識者、国、理事、部会長等による人材育成・研修体制に係る検討継続

☆30年度「中央検討委員会」のエキス)

- ・ 専門領域ごとの研修を、フリーパスで受講できるような研修参加資格の創設が必要。
- ・ 定着の理念、価値、倫理を継承するような研修が必要



現場レベル)
サポート体制の在り方

★各階層の相談員による「ワーキングチーム」

☆全ブロックから1名ずつ参画（6名）

☆各階層のイメージ

経験年数8年以上・5年以上・3年未満・1年目、男女、
開設1年目、相談員と役職両方経験 etc



◆別紙資料参照)

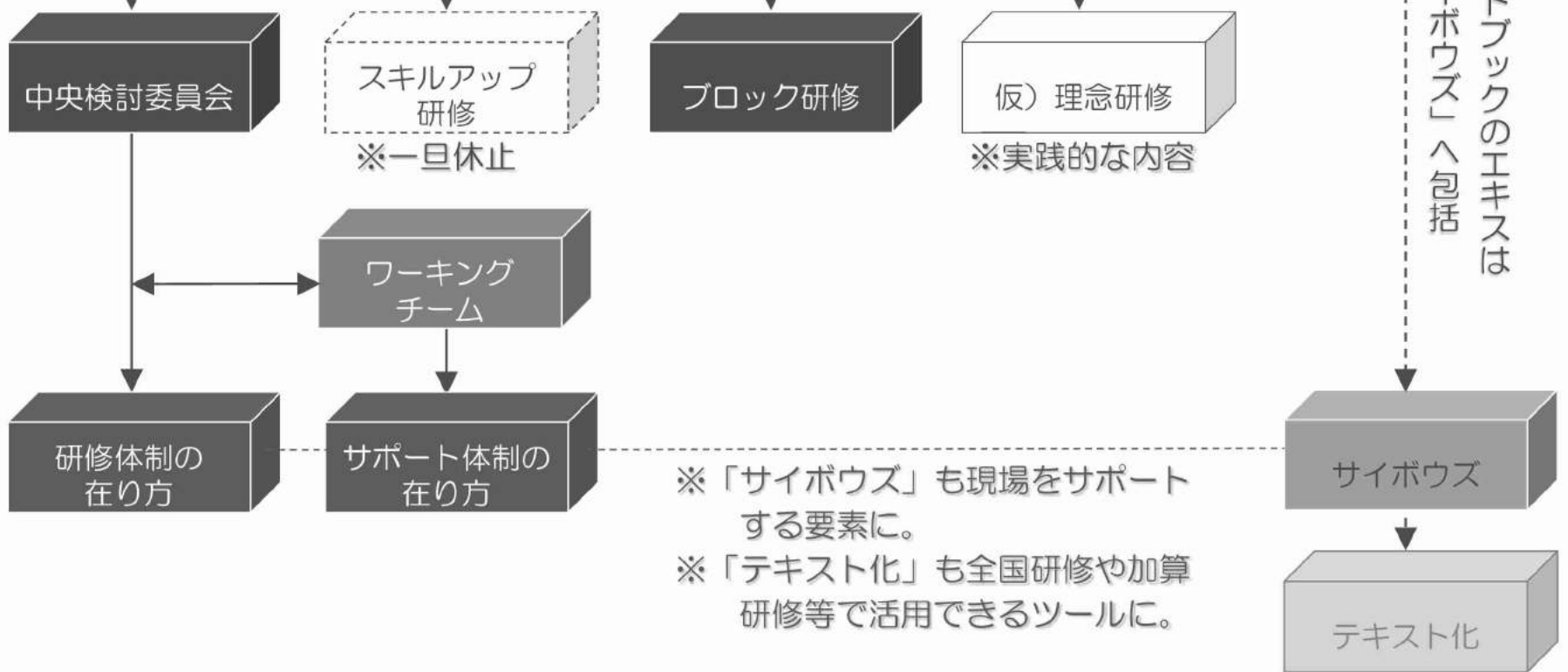
30年度「スキルアップ研修(全国研修)」
の振り返りから見えてきたもの

◆30年度社会福祉推進事業申請事業内容と 31年度の推進事業の申請事業内容（案）

◆30年度・申請事業内容)



◆31年度・申請事業内容(案)



補足資料②

『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』

『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うことがある。
- ◆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？

補足資料③

1 / 28

全定協理事会開催の趣意と承認事項についてのご報告

※来年度の社会福祉推進事業申請に関して

全定協会員の皆様へ

1/28 全定協理事会開催の趣意と承認事項についてのご報告

【理事会開催の趣意】

去る1月28日(月)、北岡会長をはじめ9名の理事と、奥田顧問・田島顧問にご出席いただき、全定協理事会を開催いたしました。

北岡会長より、今回の理事会の趣意とその承認事項について、会員の皆様へお伝えするよう指示を受けましたので、以下にご報告させていただきます。

まず、今回の理事会の趣意についてです。

今年度は、会長が交代し、また定着事業も10年目の節目の年度にあたります。

この節目に、新たな運営体制のもと「人材育成」を主な活動テーマに掲げ、社会福祉推進事業において「スキルアップ研修(全国研修)」「地域別ブロック研修」をはじめ「人材育成交流・実地研修」や「実践ハンドブック」等といった各種の事業を通じ、定着事業の将来を担う人材の育成はもちろん、今、まさに支援現場で日々奮闘されている皆さんの声を拾い上げ、より安定的に現場をサポートできる態勢を整えるべく、実践と検討を重ねてきました。

そうした中で見えてきたのが「より戦略的な国への要望書の作成」「定着職員に共通の研修カリキュラムの必要性」「現場を支えるサポート体制の整備」「全定協の安定的な運営基盤の確保」という4つの課題です。

最初に、「国への要望書」についてです。「国への要望書」は、例年、各ブロック内で集約された要望事項を事務局で取りまとめ、5月頃に提出してきました。全定協や各地のセンターが直面する課題を視覚化し、その実情と改善を国へ訴える重要な機会ですが、これまで「どういった点を主題として伝えるか」という基軸を定めないまま作成していたことから、要望の焦点が散らばってしまい、戦略的な要望ができていなかったのではないかと、といった課題が浮き彫りになってきました。

次に「定着職員に共通の研修カリキュラムの必要性」についてです。現在、定着職員に特化した研修としては、スキルアップ研修(全国研修)があります。しかし、今年度閉会後の運営スタッフ(広報・研修部会、開催ブロック長、開催県、事務局)による振り返りにおいては「事業化から10年が経ち、事務局も関係各センターも、本来の現場業務が忙しさを増す中で、推進事業が採択されてからの数か月のうちに慌ただしく研修を企画・準備する現在のやり方では持続性に乏しい」「定着職員に共通した研修カリキュラムがないので、体系的に人材育成をしていくことが難しい」等の声が挙がりました。

他方、経験年数別に全国の定着職員の構成をみると、経験年数3年未満の職員が全体の約6割を占めているという現状もあります。こうした状況を反映してか、スキルアップ研修に対しては「定着業務の基礎を学ぶことができる場があるのは有意義」という声も参加者から多数挙がっており、運営側と参加者、双方のニーズを満たす新たな研修カリキュラムの整備が急務となっています。

3点目は「現場を支えるサポート体制の整備」についてです。この課題も、経験年数3年未満の職員が約6割を占めるといふ職員構成を踏まえ、定着事業を持続可能性のあるものにしていくための具体的な「仕掛け」が必要ではないか、という認識から生まれたものです。

共通の研修カリキュラムは人材育成に必須である一方、あくまで中長期的な視点に立つものであるため、日々の業務で直面する様々な疑問やトラブルの解決にすぐに役立つものではありません。経験年数の少ない職員が過半を占める現状からすると、こうした疑問やトラブルにぶつかったとき、ただちに相談ができたり、答えを見つけ出せたりするような仕組みやツールが、日々の現場の中に組み込まれていることが重要ではないか、という問題意識が顕在化してきました。

最後に、「全定協の安定的な運営基盤の確保」についてです。これら3つの課題を改善し、運営を充実させるには、それだけの資金も必要となります。しかしながら定着業務は10年を経過してなお補助金事業のままであり、全定協も自前の運営資金は会費収入のみという脆弱な状態が続いています。

今後は、広報活動に力を入れ、定着事業への理解者や賛同者をさらに増やしていくとともに、そのようにして広がった支援のすそ野を、運営基盤の強化充実につなげていくことが必要不可欠です。

以上4つの課題を踏まえ、平成31年度以降の全定協の運営にあたり、その方向性を審議するため、この度の理事会を開催する運びとなりました。

以下に、理事会において審議され、承認をいただいた5つの項目について、その要旨を記載していますので、ご一読をお願いいたします。

1. 「国への要望書」作成にあたり理事会での内容精査

「国への要望書」は、現場が直面している諸課題とその改善を直接国に伝えることができる重要な機会です。しかし、これまでは各ブロックの要望事項を集約することに主眼を置き、「どういった点を中心的なテーマとして伝えるか」という基軸を定めないまま作成していたため、国に対して戦略的に課題解決を求めるための整地ができていませんでした。

これを踏まえ、平成31年度提出分からは、作成にあたり以下のようなプロセスを加えたいと考えています。

- ◆これまでより1か月程度早く各ブロックから要望事項を集め、理事の視点も踏まえながら、より戦略的・大局的な内容に整地する

2. スキルアップ研修のプログラム細分化と整理統合、国も交えた効果的な研修カリキュラムの検討

スキルアップ研修は、経験年数3年未満の職員が全体の約6割を占める職員構成から「定着業務の基礎を学ぶことのできる場があるのは有意義」という声も多くあり、好評の一方、上記したように、以下のような問題も顕在化してきていました。

- ①定着職員に共通した研修カリキュラムがなく、体系的に人材育成をしていくことが難しい
- ②事業化から10年が経過し、事務局も関係各センターも、本来の現場業務が多忙となる中、推進事業が採択されてからの数か月のうちに研修を企画し、準備することが今後は難しくなってくる

これらの点を踏まえ、平成31年度は以下のような方針で取り組みたいと考えています。

- ◆スキルアップ研修のプログラムを発展的に見直し、その内容を細分化した上で整理統合、特に要望の多かった「基礎講座」については全国複数箇所で必要な時期に実施できるよう態勢を整備する
- ◆定着職員を育成するうえでどういった研修カリキュラムが効果的なのか、国も交えながら議論・検討する

3. 経験年数等の階層別による現場職員中心の「ワーキング・チーム」での現場のサポート体制等の検討

研修カリキュラムは、中長期的な人材育成の視点からは非常に重要です。

しかし、経験年数3年未満の職員が全体の6割を占める職員構成を踏まえると、人事異動等があっても誰もが円滑に現場業務を行うことができる体制作りが必要です。体系的な研修はもちろん、日々の業務で直面する疑問やトラブルをすぐに解決できるような仕組みも車の両輪として存在しなければ、本当に効果的な人材育成にはつながらないといえます。

そこで、平成31年度は、以下のような取り組みを行いたいと考えています。

- ◆経験年数や経歴（定着内において役職を経験等）といった階層別に構成された現場職員中心の「ワーキング・チーム」を設置する
- ◆上記「ワーキング・チーム」において、現場業務をサポートするための仕組みやツールの検討・開発等を行う

4. 各専門部会の活性化のための「担当理事制」の導入と部会のあり方の再検討

現在、各専門部会は4つありますが、定着の事業化から10年を経過した今、そのあり方を見直し、整理統合も必要な時期に差し掛かっているといえます。

各専門部会は、制度的あるいは支援上の実務的な課題を洗い出し、支援の専門性を深めることを目的としています。今後、定着業務の専門性を担保するための基軸として、持続的かつ弾力的に機能するような仕組み作りが必要であるといえます。そこで、平成31年度は、より実効的かつ持続可能性のある専門部会を作っていくために、以下のような取り組みを考えています。

- ◆各専門部会に「担当理事制」を導入し、理事会と現場を結びつけることによって、業務量の多寡や人事異動等といった現場の動静に左右されない安定的な運営体制を確保する
- ◆各専門部会の整理統合や部会の新設も視野に、今一度、これからの時代のニーズにふさわしい部会のあり方を再検討する

5. 全定協の運営資金確保のための「寄付制」の導入検討

以上の課題を解決し、全定協の活動を充実させていくためには、それだけの資金が必要となります。

しかし上記した通り、全定協の自前の運営資金は、正会員費と賛助会員費の収入のみであり、非常に脆弱なものと言わざるを得ない状況です。

こうした状況を踏まえ、平成31年度は、広報活動に力を入れ、草の根的に理解者を増やしていくとともに、そうして増えた支援のすそ野を運営基盤の強化につなげるため、以下の取組を考えています。

- ◆ネットファンディングも含めた「寄付制」の導入を検討する

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」

編集・発行 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 北岡 賢剛
長崎県諫早市福田町 357-1
TEL : 0957-23-1332
FAX : 0957-24-1330
URL: <http://zenteikyo.org/>

発行日 平成 31 年 3 月 31 日