

「地域再犯防止推進モデル事業（刑務所出所者等の職場定着支援モデル事業）に係る効果検証結果

- * 活動指標・成果指標の達成状況は、「地域再犯防止推進モデル事業」実施報告書のとおり。
いずれの指標に対しても実績が上回り、いずれの指標も達成できている。取り分け、多くの項目において、指標を大幅に上回る実績を挙げている。

活動指標① 刑務所出所者等への職場定着支援

《効果検証実施方法 1》

指標に係る目標の達成原因又は未達成原因を明らかにするため、支援対象候補者のうち、支援に同意した事例と同意しなかった事例の中から、次の項目について分析を行う。

- ・支援対象者の選定方法及び選定手続き
- ・説明の方法（保護観察官又は支援員が面談又は電話、担当保護司を介して）



《効果検証実施結果（課題及び解決策を含む）》

支援対象者の選定方法は、①国の就職活動支援の結果、協力雇用主のもとへ就職した者には就職した時点で、②矯正施設入所中に協力雇用主のもとへの就職が内定した者には矯正施設を釈放された時点で、③既に協力雇用主のもとで就労している者には保護観察官が支援の必要性を認めた時点で、支援候補者として選定した。事業実施の経過に伴い、①が増加し③が減少している。

選定手続きは、支援候補者に対する説明の結果、支援に同意した者について、更に協力雇用主の同意が得られた者を原則として、支援対象者に選定した。

説明の方法は、①保護観察官が面接又は電話により、②愛知県就労支援事業者機構に本事業のために配置された支援員が面接により、③保護司又は更生保護施設職員を介してという方法を行ったが、説明をしたのは①が圧倒的多数を占め、次いで②であり、③は少数にとどまった。

説明に対する同意・不同意の結果を見ると、保護観察官の面接による説明では大多数が同意し、かつ、本事業実施の経過に伴って同意の割合が更に増加していること、支援員の面接による説明では、ほぼ全員が同意していること、一方で保護司又は更生保護施設職員を介しての説明により同意した者は少数であるが、それでも本事業実施の経過に伴って同意の者が増加していること、が認められた。

直接、支援に携わる支援員はもとより、専門家である保護観察官においても、いわんや民間のボランティアである保護司や、民間の団体である更生保護施設の職員においても、本事業実施の経過に伴って事例が蓄積され、本事業による支援の具体的イメージをよく説明できるようになり、同意する者が増加したと考えられる。

以上のことから、

支援対象候補者の選定方法、選定手続き、説明の方法は適切に行われたこと、加えて、事業実施の経過に伴う事例の蓄積が共有されたことにより、より同意が得られ易くなったことにより、活動指標に係る目標が達成できたと考えられる。

《効果検証実施方法 2～3》

成果指標に係る目標の達成原因又は未達成原因を明らかにするために、支援を実施したすべての者について、支援計画書・フォローアップ報告書・ヒアリング調査票等から次の検証を行い、効果的な支援方法や支援の成否となる要因等を総合的に分析する。

【成果指標の数的検証】

成果指標の各指標（末尾の指標を除く）の数値を算出し、そのうち3か月内に退職した者、6か月以上継続した者、平均定着期間について、平成27年度から同29年度までに協力雇用主に雇用された者と比較し、職場定着状況を分析する。

また、対象者が支援を受けて役立ったと思われた複数の項目（不安や不満の軽減等）について集計し、最も役立ったと思われた項目の抽出及び定着期間との相関性を分析する。

【成果指標の質的検証】

- ・ 3か月以内の短期離職者の離職理由
- ・ 6か月以上継続した者の継続理由
- ・ 就労意欲を継続又は向上させるための効果的な支援方法

上記の検討を踏まえた上で、いつ支援を開始し、支援実施中はどのようなタイミングで、どのような支援を実施すれば、より事業の成果が高まるかを検討する。また、より効果的な事業を展開するうえでの課題は何かを明らかにし、その課題の解決策について検討する。

《効果検証実施結果（課題及び解決策を含む）》

【数的検討】

	H27～H29	R1～R2	
3か月以内に退職した者	59.4%	24.7%	↓ 減
6か月以上継続した者	17.8%	60.3%	↑ 増
平均定着期間	3.7か月	5.4か月	↑ 増

3か月以内に退職した者は、平成27年度から平成29年度までに協力雇用主に雇用された者では60%近くに及んだが、本モデル事業では、25%を下回る（34.7ポイント減）までになった。

6か月以上継続した者は、平成27年度から平成29年度までに協力雇用主に雇用された者では、20%を下回っていたが、本モデル事業では60%を超える（42.5ポイント増）までとなった。

平均定着期間は、平成27年度から平成29年度までに協力雇用主に雇用された者は3.7か月であったが、本モデル事業では5.4か月に増加した。

ちなみに、これらを更に詳しく見ると、次のとおりである。

表1：就労期間（対象者：就労開始日がH31.4からR2.6.30までの85名）

継続状況	人数	%
3か月未満離職	21	24.7%
3か月以上継続	64	75.3%
計	85	100.0%

表2：就労期間（対象者：就労開始日がH31.4からR2.3.31までの68名）

継続状況	人数	%
1か月未満	4	5.9%
1～2か月未満	8	11.8%
2～3か月未満	7	10.3%
3～4か月未満	4	5.9%
4～5か月未満	3	4.4%
5～6か月未満	1	1.5%
6か月以上	41	60.3%
計	68	100.0%

平均 5.4か月

過去に雇用された刑務所出所者等の職場定着状況と、本モデル事業を実施した者・職場定着状況との比較における、短期離職者が占める割合及び平均定着期間のいずれも、大きく改善されている。特に、就労直後、初期の支援が重要であること定着数を高めていることを確認することができる。

【質的検討】

《3か月以内の短期離職者の離職理由》

短期離職者の離職理由は、データから判断する限り、無断欠勤、音信が不通になり、そのまま連絡がとれず解雇となるケースがほとんどである。支援当初から連絡が取りにくかった、同僚とのトラブルがあったといったケースは認められるが、逆にスタートが順調であったケースもあり、何らかの傾向をつかむことは難しい。

課題

再犯のケースも見られるが、離職の大半は、無断欠勤 → 音信不通であり、支援が届かないこと、支援拒否が課題と考えられる。

《6か月以上継続した者の継続理由》

下記に記したように、
就労初期の段階での不安を把握すること、
その対処方法を探ること、
そして、就労の際の多様なトラブルにその都度、支援員によるサポートが実施されることが、就労継続の危機を乗り越えることを可能にしたことが推察される。

《就労意欲を継続又は向上させるための効果的な支援方法》

調査の結果効果が認められたのは、
① トラブル解消（雇用主との関係調整、同僚との関係調整）、
② 給料・雇用契約関係の調整、
③ 業務に関する悩みの調整、
それらの支援を基盤とした ④ 離職の歯止めとなるアドバイス、コミュニケーション方法の伝達といった行動療法的なアドバイス、
⑤ 心理的負担の軽減
などである。

* 支援を受けて役立ったと思われた項目の抽出等

① トラブル解消

雇用主との関係調整 (19件)

- ・送迎バス遅刻の件で、支援員が雇用主と関係修復。
- ・支援員から節目節目の口添え、私の信用が増した。
- ・私の言いにくい話を雇用主に伝えてくれた。
- ・トップに認められるにはどうしたら良いかを教えて貰った。
- ・上司や幹部に対する話術やタイミングを教えて頂いた。
- ・病気の休暇取得の件で間に入って頂き助かった。
- ・人見知りするので支援員さんがその間に入ってくれた。
- ・雇用主との意見の対立があり、私の愚痴を聞いてくれた。
- ・社長への不満があったが所詮自分の我がままに気付いた。
- ・考え方に隔たりがあったが、埋めてくれた
- ・自分の思いを雇用主へ伝えてくれた。

- ・無駄欠勤による反目の解消



トラブルの事前回避、コミュニケーションの手法、トラブル解決に対する評価

同僚との関係調整 (31件)

- ・面談を重ねるたびに、上司との接し方が良好となった。
- ・飲酒トラブルの件で、主任官との調整をしてもらった。
- ・度々同僚とのトラブル事を話げできた。
- ・話が合わない同僚への執着心が強すぎた事を教えて貰った。
- ・コミュニケーションの取り方を教えて貰った。
- ・返済してくれない同僚の件で雇用主との間に入ってくれた。
- ・先輩後輩関係を教えて貰った。
- ・面接し相談し会話でき、同僚との会話が苦にならなくなった。
- ・同僚にも迷惑かけてしまい、その時はお世話になりました。
- ・争いごとを早めに話したことで感情を引きずる事がなかった
- ・仕事に穴を空けた現場事務所では、全員に謝罪できた。
- ・口調に腹が立っている時、そのことを話したら気が収まった
- ・直近上司から嫌がらせを受けたが助言を頂き助かった。
- ・トラブル防止の心構えを教えて貰った。
- ・職場の同僚と口喧嘩した際に相談に乗ってくれて助かった。
- ・以前まで相手の態度にむかっていたがその気持ちが薄れた。
- ・気に入らない面は執着しない様に考え方を変えた。
- ・同僚との口喧嘩後私の愚痴を聞いてくれ不安解消となった。
- ・挨拶で誤解を生んだが、その解消に努めてくれた



不満について話を聞いてもらうことでストレスを解消すること、関係形成のアドバイスに対する評価

② 給料・雇用契約関係の調整 (9件)

- ・支援員からの後押しにより寮が確保できた。
- ・雇用初期の仕事条件が変化した事を相談できた。
- ・手取りが少ないため残業要望を雇用主に伝えてくれた。
- ・就労時間について担当者から詳しく聞くことができた。
- ・研修生から正社員へ働きかけてくれた。
- ・給料の不満を伝えてくれた



直接言いにくい給料・雇用契約関係を調整してくれることに対する評価

③ 業務に関する悩みの調整 (39件)

- ・上司や同僚に仕事内容を尋ねることが出来る様になった。
- ・送迎バス遅延理由を補足してもらい私の誤解が解消された。
- ・相手の考え方が分からなかったので面談で参考となった。
- ・ブラック企業だと話す癖を注意してもらい直した。
- ・人間関係で悩み同僚と気まづくなったが配置換えしてもらった。
- ・雇用主から説明の時に支援さんが同席してくれて心強い。
- ・私から雇用主に聞けない仕事の段取りを聞いてくれた。
- ・支援さんや社長のネットワークで問題が解決し解消した。

- ・頑張り、頑張りと私に応援してくれる言葉が嬉しい。
- ・仕事上の壁にぶち当たった時、いつも励ましてくれた
- ・リフレッシュの仕方が参考になった。
- ・仕事上でつまずいたとき、いつも励ましてくれた。
- ・毎月話しを聞いてもらったり、声を掛けて頂き頑張らねばとなった。
- ・深夜ドライバーの苦悩を理解してくれた



業務の苦勞に関する共感的理解、仕事への励まし、業務に関する課題解決の具体的アドバイスに対する評価

④ 離職の歯止め (29件)

- ・中弛みで仕事に嫌気がさした時、支援員に言われ思い留まった。
- ・離職・転職後の厳しさを教えてくれた。
- ・同僚との人間関係で疲れていた時に即話出来た。
- ・仕事に詰まり離職を決意したが、相談後、思い留まった。
- ・今の仕事を辞めないと決心する様になった。
- ・支援員さんに話すことで気が楽になった。
- ・面談の都度、僕の話を親身になってよく聞いてくれた。
- ・就労時間について担当者から詳しく聞くことができた
- ・仕事で失敗し社長を逆恨みしていた時、それは違うと教えてくれた。
- ・今の仕事を辞めないと決心する様になった。
- ・支援員さんに話すことで気が楽になった。
- ・仕事の悩みなど私の話を根気よく聞いてくれた。



離職につながる仕事のトラブル、ストレスを聞いてもらい、解決されることへの評価

⑤ 心情面の負担の軽減 (77件)

- ・いつも自分の心の中に、職場定着支援員の存在が大きかった。
- ・同僚と喧嘩の際、支援員の顔が脳裏をかすめ喧嘩を止めた。
- ・僕は人と会話する事が苦手ですが、会話出来気持ちが楽になります。
- ・仕事と家庭的な悩みを聞いてくれた。
- ・寮生活で気楽に話せる人がいない中、支援員の理解者がいた。
- ・いつも私の愚痴を親切に聞いてくれた。
- ・2年間働いていないので要領が分からず支援さんに助けて貰った
- ・親、職場で話せないことを聞いてもらい、気持ちが楽になった
- ・親以外に仕事等の相談できなくて不安大であったが相談出来たことで不安が解消できた
- ・月に一回の頻度で、気軽に声掛けをしてくれた事が印象に残る。
- ・障害者介護の仕事は初めてで不安だったが面談で落ち着いた。
- ・寮生活と職場のバランスが難しく、私の相手をしてくれた。
- ・ぼつんという空白の孤独感から脱出できた。
- ・悩み等大小ありますが会社以外の人に話、相談出来ること良い
- ・支援のお陰で孤独感が払拭した。
- ・気持ちに余裕が出てイライラ感が少なくなった。
- ・支援を受けたお陰で社長も多少の遠慮があっか優しくなった。
- ・孤立しないよう同僚や雇用主などに積極的に話しかけている。
- ・支援員さんが私の仕事の得意技をそのまま社長に伝えてくれた。
- ・話し相手をして頂いて感謝しています。
- ・負けん気の強い私をコントロールしてくれた。

- ・ 支援員及び施設長等からの声掛けで悲観的にならずに済んだ。
- ・ 一人ではない、という孤独感が多少薄れた。
- ・ 面談の都度相談できるので助かっている。
- ・ 毎月店に来て僕を擁護してくれるので嬉しい。
- ・ 助言を受けたり面倒を見てもらい支えになった。
- ・ 友人は誰もいません。相談できる人は支援員さんだけです。
- ・ 天涯孤独の身なので支援員さんは有難い。
- ・ あえて仕事の休みの日曜日を選んで面談を行って頂いている。
- ・ 退寮後の社員寮かアパートかの判断も気楽に相談出来た。
- ・ 悩み事等色々な話を聞いてもらうことで楽になった。
- ・ 常に物事を否定する考えの私に叱咤激励してくれた。
- ・ 月1回の面談の他、時として電話連絡も有るので嬉しい。
- ・ 家族の事のように心配して頂いたり色んな助言。
- ・ 色々話しをすることで気持ちが楽になった
- ・ 話しをすることで気持ちが楽になる
- ・ 一人で抱え込まず周囲に相談することの助言
- ・ 色々話す事で気持ちが楽になった。
- ・ 仕事・隣人など悩み事の相談
- ・ 初めて人間の情が移るのを感じる事が出来た。
- ・ 色々話を聞いてくれた
- ・ 一人で悩まず仕事の不安への助言。
- ・ 相談せずに自分で問題を解決しようとして、失敗した苦い経験があるので、支援員さんには、隠し立てすることなく何でも相談しようと思っていた。面談の折り、じっくり話を聞いて頂き、心が軽くなりありがたかった。



孤独感の解消、家族・職場・友人以外の相談相手として、支援員が重要であるとの評価

雇用された側から見た就労継続要因

雇用された側から見て、就労継続要因として考えられることは、3点ある。

1点目は、家族でも友人でも職場関係者でもない第三者の立場にある支援員に、職場以外の場所で話せたことである。

「度々同僚とのトラブル事を話げできた」や「同僚との人間関係で疲れていた時に即話出来た」等のように、単に話せたということが良かったという場合もあるが、多くの場合は、「争いごとを早めに話したことで感情を引きずる事がなかった」や「口調に腹が立っている時、そのことを話したら気が収まった」等のように、話せたことで不安や不満が軽減され、また、ストレスが解消され、離職につながるような重大なトラブルを回避できていたと考えられる。

また、「支援のお陰で孤独感が払拭した」や「天涯孤独の身なので支援員さんは有難い」等の言葉が多く挙がっており、対象者にとって支援員は、心理的な支えとして重要な存在となっていたことが読み取れる。

2点目は、支援員によるアドバイスで、上司や同僚とのコミュニケーションのスキルが上がっていたことである。

「気に入らない面は執着しない様に考え方を変えた」や「以前まで相手の態度にむかっていたがその気持ちが薄れた」等のように、自分自身の感情や考え方をコントロールできるようになっていたり、「上司や同僚に仕事内容を尋ねることが出来るようになった」や「仕事に穴を開けた現場事務所では、全員に謝罪できた」等のように、上司や同僚と適切なコミュニケーションが取れるようになっていたり、アドバイスを実行に移し、成功している様子が窺えた。

3点目は、支援員が雇用主等との関係を具体的に調整したことである。

「病気の休暇取得の件で間に入って頂き助かった」や「手取りが少ないため残業要望を雇用主に伝えてくれた」等のように、給料・雇用契約関係を調整していたり、「私から雇用主に聞けない仕事の段取りを聞いてくれた」等のように、業務内容を調整していたり、「送迎バス遅延理由を補足してもらい私の誤解が解消された」や「飲酒トラブルの件で、主任官との調整をもらった」等のように、業務に関わる人間関係を調整していたり、支援員による具体的調整は多岐にわたっていた。



以上のような支援の結果として、就労者には成功体験が積み重ねられ、就労意欲の向上につながり、離職に歯止めがかかったと考えられる。

活動指標② 協力雇用主へのフォローアップ

《効果検証実施方法》

- ① 活動指標に係る目標の達成原因又は未達成原因を明らかにするために、職場定着支援件数及び支援期間との関係、協力雇用主の同意の有無、協力雇用主への接触頻度、接触方法を検討する。
- ② 成果指標に係る目標の達成原因又は未達成原因を明らかにするために、支援を実施したすべての者について、支援計画書・フォローアップ報告書・ヒアリング調査票等から下記の検証を行い、効果的な支援方法は何か、支援の成否となる要因は何か等を総合的に分析する。

【成果指標の数的検証】

協力雇用主が支援を受けて役立ったと思われた複数の項目（不安や不満の軽減等）について集計し、最も役立ったと思われた項目の抽出及び定着期間との相関性を分析する。

協力雇用主からの相談に対して弁護士や社会労務士に情報を提供した件数と、そのことにより協力雇用主の負担が軽減したと認められる件数を集計する。

【成果指標の質的検証】

協力雇用主への効果的なフォローアップ方法

- ③ 上記①②の検討を踏まえた上で、支援実施中はどのようなタイミングで、どのようなフォローアップを実施すれば、より事業の成果が高まるかを検討する。また、より効果的な事業を展開するうえでの課題は何かを明らかにし、その課題の解決策について検討する。



《効果検証実施結果（課題及び解決策を含む）》

聞き取りデータからは、下記の支援内容の効果について読み取ることができる。

① トラブル解消（16件）

- ・ 支援員さんからの声が聞こえて、ありがたい。
- ・ 送迎バス遅刻の件等で支援員が両者の間に立ち理解させた。
- ・ 本人の知りえない部分が把握できアドバイスの参考とした。
- ・ 愛想がなかった本人が色んな話をしてくれるようになった。
- ・ 気を長く持って面談すると聞く耳を持つ様になった。
- ・ 新規採用面接で分らなかった性格など参考となった。
- ・ 危険のサインを感じた都度、支援員さんに来て頂いた。
- ・ 対象者が人間関係で悩んでいた時連絡がもらえた。
- ・ ネットワークがなければ退職し消えていた。
- ・ 挨拶の仕方で揉めた時、本人に注意してくれた
- ・ 同僚に対する対応の不安が解消に至った。



支援員による調整、間接的な働きかけに対する評価

② 業務に関する悩みの調整（42件）

- ・ 支援員さんから面談内容の助言を頂いた。
- ・ 本人の長所が分かり両者の関係が良くなった。
- ・ 職場定着支援員から色々教えて貰い参考になる
- ・ 深酒の際には本人に助言してもらった。
- ・ 態度が横柄だったのを注意してもらった。
- ・ 対象者に職場のスタンスを伝えてもらった。
- ・ 彼の内面を私に代わって聞いてくれた。
- ・ 本人への激励のお陰で距離感が近くなった。

- ・本人に仕事に立ち向かう姿勢を聞いてくれた
- ・本人の悩みの解消に向け相談できた
- ・本人の考えや悩みを理解するに及んだ。
- ・無断欠勤の解決に至った
- ・技術的な悩みの解消に至った。



対象者の理解、支援員による対象者への助言に対する評価

③ 心情面の負担の軽減 (69件)

- ・対象者との距離が短くなった。
- ・仕事振りを支援さんに伝えることでイライラが減少し気が楽になった。
- ・無断退社欠勤等あった時の支援員さんとの連絡が何より頼り。
- ・面談も職員らが同席して頂き、場を和らげてくれたのが大きい。
- ・支援員さんと2人で本人への対応が出来て良かった。
- ・本人に何かあれば、すぐに身近に聞ける人がいたこと。
- ・急に連絡取れなくなった時、相談出来助かりました。
- ・対象者の心が分かるようになった。
- ・彼に対する言いにくい面を話して頂いて問題が解消された。
- ・無断欠勤の時、必要とする時に支援員の顔出しに助けられた。
- ・対象者について話せることは有難いです。
- ・話しかけるのが難しい他人なので間に入って来て助かった。
- ・支援員さんから面談内容を伺って参考にしている。
- ・人見知りする性格、本人が話さない仕事の隠し技を教えて貰った
- ・対象者・支援員さん・雇用主との三角関係が良かった。
- ・現場で一緒にやる事が少ないので、この制度は助かる。
- ・本人のコメントを聞かれるたびに大事にしなければと思った
- ・何かあれば良き相談者がいる、という安心感がある。
- ・本人から直接話す機会がないので面談内容は助かっている。
- ・本人からあまり伝えられない事情が事前に分かり助かっている。
- ・10代で難しい年齢なので定期的な面談は助かっている。
- ・本人に係る案件を幾度となく相談出来たこと。
- ・月一回の面談、小言が話せるのが私の息抜き。
- ・私1人で叱っていたら本人はとっくに店を辞めていたと思う。
- ・本人に対する生活支援、接し方、仕事のスケジュールの決め方。
- ・本人への声掛けや介護資格の助言。
- ・先日、担当観察官からも本人の様子伺いがあった心強い。
- ・私と支援員さん共同で叱咤激励や助言。
- ・本人の悩みの伝達や解決方法の助言。

※ 助言は有難く助かったが、私生活面になると限界を感じた。



対象者の思い、考えを聞くことと、対象者への助言を支援員より行うことに対する評価

協力雇用主側から見た就労継続要因

協力雇用主側から見て、就労継続要因として考えられることは、3点ある。

1点目は、支援員に話ができたことである。
「対象者について話せることは有難いです」や「月に一回の面談、小言が話せるのが私の息抜き」等のように、ただ話せたことが良かったとする言葉が多くあり、支援員は、協力雇用主の心理面の負担を軽減していると考えられる。

2点目は、支援員から対象者に関する情報が得られたことである。
「本人の長所が分かり両者の関係が良くなった」や「本人の考えや悩みを理解するに及んだ」等の言葉からは、対象者に関する情報を得たことで対象者に対する理解が深まり、対象者との人間関係を良好なものにしていたことが読み取れる。また、「彼の内面を私に代わって聞いてくれた」や「危険のサインを感じた都度、支援員さんに来て頂いた」等からは、協力雇用主が積極的に支援員を利用して対象者の情報を得ていたことも窺える。

3点目は、支援員が対象者との関係を具体的に調整したことである。
「挨拶の仕方ですれ違った時、本人に注意してくれた」や「深酒の際には本人に助言してもらった」等のように、対象者への注意や助言を支援員に依頼でき、それらの効果で就労者に変化が表れ、就労者との人間関係がより良くなっていったと考えられる。

活動指標 ③ ネットワーク研修会

《効果検証実施方法》

- ① 活動指標に係る目標の達成原因又は未達成原因を明らかにするために、研修会の開催時期、開催場所、開催時刻、参加を求めた対象、案内人数、案内の時期、出席者数を検討する。
- ② 成果指標に係る目標の達成原因又は未達成原因を明らかにするために、ネットワーク研修会出席者から徴したアンケートから、「役に立った」と回答した者の割合、何が「役に立った」か、何が「役に立たなかった」か等を総合的に分析する。また、より効果的なネットワーク構築を図る上での課題は何かを明らかにし、その課題の解決策について検討する。



《効果検証実施結果（課題及び解決策を含む）》

協力雇用主及び協力雇用主会を対象に各年度3回、計6回実施し、開催回数及び満足度についての成果指標を達成した。実施状況は、下表のとおりである。

年度	令和元年度			令和2年度		
開催回数	3回			3回		
ブロック	名古屋	尾張	三河	名古屋	尾張	三河
日時	令和元年11月29日 13:30～15:30	令和2年1月24日 13:30～15:30	令和元年10月23日 13:30～15:30	令和2年10月2日 13:30～15:00	令和2年9月17日 13:30～15:00	令和2年10月15日 13:30～15:00
時間	2時間	2時間	2時間	1時間30分	1時間30分	1時間30分
場所	名古屋保護観察所	名古屋保護観察所	更生保護施設 岡崎自啓会	名古屋保護観察所	名古屋保護観察所	豊橋地方合同庁舎
出席者数	20	22	20	22	24	23
出席割合	60.6%	69.7%	71.4%	61.5%	81.8%	66.7%
<p>全6回の研修出席者のうち、94.9%(※)が「大変良かった」又は「良かった」と回答した。</p> <p>(内訳) 約76%が「他の協力雇用主の意見や経験談を聞き参考となった」と回答。 約56%が「今後、他の協力雇用主会と情報交換する場を持ちたい」又は「協力雇用主同士が情報共有する場を定期的に持ちたい」と回答。</p> <p>※ 無回答の3名を除いて集計。</p>						

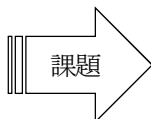
- ① ネットワーク研修会の趣旨から、地理的な共通点があること及び出席者の交通の便を勘案して、県内を3つのブロックに分け、R1年度は10月～翌年1月までの4か月間に、R2年度は事業実施期間の関係もあって9月～10月の2か月間に、毎年度2か所で開催した。このうち、R1年度は、更生保護施設の見分も兼ねて「更生保護施設 岡崎自啓会」においても実施した。
- ② 各年度の出席者数及び案内人数に対する割合は次のとおり。

年度	出席者3回計	1回当たり平均	案内人数に対する出席割合
R1	62	20.7	67.0%
R2	69	23.0	69.4%

- ③ 上の表のとおり、94.9%の出席者が「役に立った」と回答。また、約76%が「他の協力雇用主の意見や経験談を聞き参考になった」と、約56%が協力雇用主あるいは他の協力雇用主会と「今後の情報交換、情報共有の場を持ちたい」と回答。



協力雇用主は、相互の情報交換・情報共有の場を持つことを望んでいる。
こうした機会が設けられると満足度が高い。



県内の各地区で「地区協力雇用主会」が組織化され、そこに参画して同じ地域の協力雇用主相互が研さんする場は従来からある。しかし、地区協力雇用主に未加入の協力雇用主もいれば、そもそも地区協力雇用主会が組織化されていない地域も少なくない。また、同じ地区内の協力雇用主の垣根を越えて、他地区の協力雇用主と交流する機会は多くない。

今後、協力雇用主相互が幅広く交流できる場を作ることの重要性が浮き彫りになった。

意見聴取等を実施した学識経験者	
役職・氏名 専門分野	愛知県立大学教育福祉学部社会福祉学科准教授・松宮 朝 社会学 地域社会学 社会調査法
役職・氏名 専門分野	愛知県立大学教育福祉学部社会福祉学科准教授・中尾 友紀 社会福祉学 社会福祉行政論
<p>設定指標①「刑務所出所者等への職場定着支援」及び②「協力雇用主へのフォローアップ」の成果指標に関連して、効果検証の実施方法や各指標の数値算出に関する助言、各指標から算出された数値結果及び解釈・評価・課題に関する助言、モデル事業実施時に作成された各報告書から得られた事業の効果・課題及び解決策に関する助言、取りまとめた効果検証結果に対する講評、今後の展開に向けた助言はもとより、成果指標の数的検証及び支援計画書・フォローアップ報告書・ヒアリング調査票等からの質的検証によるデータの分析と解釈にまでわたって、専門家の立場から、多大なる御尽力をいただいた。</p>	