

矯正施設に勤務する就労支援専門官が 直面する困難とやりがい

——矯正領域における他の専門職との比較を通して——

神 垣 一 規¹⁾

I はじめに

現在、刑務所や少年院などの矯正施設には多様な専門職が勤務している。これまでも教育や心理、医学や看護の専門性を有する職員は雇用されており、福祉や就労、リハビリ等の外部の専門職が非常勤などとして矯正処遇に携わるということはあった。しかし、近年では、福祉専門官、就労支援専門官、修学支援専門官などが常勤の矯正職員として矯正施設に採用されるようになり、矯正施設に勤務する職員の多様化や専門性の向上が進んでいる。その背景には、矯正施設が対象とする犯罪者や非行少年の質や量の変化、それに伴う矯正施設の在り方の変化や法改正、効果的な矯正処遇に関する理論や実践の積み重ねなどがあり、それらを反映した結果として現在のような専門性が要請されてきたと言える。しかし、これまで長年にわたって伝統的に行われてきた矯正処遇に新しい専門性を取り入れるということは容易なことではなく、組織に新しく入っていく専門職は様々な困難に直面することが想像できる。本稿では、近年になって矯正施設に新しく採用されるようになった専門職として就労支援専門官に注目し、矯正施設に勤務する他の専門職との比較を通して、彼らが直面する困難さや得られるやりがいについて分析することを目的とする。

II 矯正領域における専門職

矯正施設に多様な専門職が勤務するようになる以前から、被収容者の処遇という特異な領域における専門性を積み重ねてきたのは、刑務所や少年院の運営の中核を担う刑務官や法務教官であると言える。これらの矯正職員は、採用後に矯正研修所において各種研修を受けることが求められており、その後も実務の中での研修が続き、同業種の先輩や上司から直接指導や教育を受ける。そうすることで、これまで蓄積されてきた専門性は継承されながら時代に合わせて洗練されていく。こうした研修制度の歴史は明治期までさかのぼり、阪井（1977）によれば、明治23年（1890年）に東京集治監内に設置された監獄官練習所が現在の矯正研修所の原点であり、当時から優秀な人材の育成と確保を目的として刑務官等を対象に各種研修が行われてきた。その後は、矯正施設の幹部職員として必要な多岐にわ

1) 大阪経済大学 人間科学部

たる知識や技術の習得だけではなく、工場管理事務職員研修やレクリエーション指導担当者研修など、特定の業務に必要なスキル向上に焦点を当てた特修科にも力を入れるようになり（阪井，1977），矯正独自の専門職を矯正の内部で育成しようという試みがなされていく。現在でも矯正研修所においては，昇任等に必要な任用研修課程だけではなく，専門的な各種業務に関する研修である専門研修課程が置かれており，そこでは毎年様々な業務に特化した研修が行われている。このように，特定の業務に精通したスペシャリストの育成に力が入れられてはいるものの，その対象となる刑務官や法務教官は，本人の希望や適性などを踏まえて，様々な業務に就く可能性があることからジェネラリストとしての側面も持っており，新採用時から退職まで一貫して特定の業務に専念し，その業務に特化した専門性を高め続けていくという職員ばかりではない。

刑務官や法務教官の専門性について検討した先行研究は限られており，刑務官の専門性に対する示唆としては，『治安の砦』として刑務官はどうあるべきかという『あるべき論』や，退職を間近に控えた刑務官らが自らの刑務官人生を振り返るという主旨のものが中心となっており，彼らが刑務所という隔離された施設の中で，日々どのような状況で業務に携わっているのか，とくに彼ら自身の認識に焦点を当てて論じたものは極めて少ない（深谷・森久・藤岡，2020）」といった指摘がある。また，安田・Djellouli・Vanderstukken・Benbouriche（2025）はフランスと日本の刑務官の在り方を比較することを通して，『刑務所』に関わるすべての業務において，主たる担い手となるよう期待することができない以上，刑務官に対して固有の専門性を中心とした業務を割り当てることがより現実的である」と考察しており，刑務官の業務を捉えることの難しさと専門性を明確化する必要性を示唆している。また，法務教官の専門性については，教育に主眼を置きつつも，「熱意や教育的な信念（広田，2012）」や「（被収容者の）モデルとなるにふさわしい人間性（法務省矯正研修所，1993）」などのように，様々な業務に通底する能力や態度が求められると指摘されることが多い。刑務官や法務教官に求められる専門性は，担当している業務や組織内での地位などによって異なると考えられ，特定の知識やスキルとして表現することが難しいものであると考える。

一方，特定の専門性を有することが期待されている矯正職員として法務技官がいる。例えば，心理職である法務技官（心理）（以下，「心理技官」）について，その成長に寄与する要因を質的に分析した三浦・岸本・里見（2023）によると，「『多様な業務経験』や『自己研鑽』を積んで『専門的知識・技術の習得』を成し遂げることは，自分自身の成長を実感する要因として認識されていた」という。また，川島（2015）は，「矯正施設で勤務する心理技官は，多面的要素を念頭に入れたうえで，その現実的な解決のために，心理アセスメント技能をはじめとする心理臨床家としてのアプローチを生かしつつ，バランスの取れた判断，働きをすることが求められる」と指摘している。このように心理技官についても，様々な業務をこなすことが求められるが，業務に当たる際にベースとなるのは常に心理学であり，心理学を専門とするという基盤は揺るがない。その意味で，刑務官や法務教官と比べて専門性は明確化しやすいと言える。もう一点，大きく異なる点として，その施

設に勤務する同業種の人数の違いがある。10年以上前の指摘であるが、心理技官は矯正職員全体の中では約2パーセントを占めるに過ぎないマイノリティであるとされており（清水，2011），現在でも，少年院や刑務所においては，心理技官がその施設に一人のみということも珍しくない。一人職場で働く対人援助の専門職が感じることであり，受けてきた教育と実践との乖離への戸惑いや自分一人で判断しなければならないという厳しさ（荒川・朝倉・竹鼻，2017），職場からの支援を得られず十分に力を発揮できていないこと（稲嶺・川野，2024）などが報告されている。このように，同じ矯正領域における専門職であっても，職種によって専門性や直面する困難さは異なる。

Ⅲ 就労支援専門官の特徴

2006年の監獄法の全面改正，2015年の少年院法全面改正と少年鑑別所法の施行，2016年の再犯の防止等の推進に関する法律（以下，「再犯防止推進法」）の施行，2025年の拘禁刑導入などを経て，近年では，被収容者の特性に応じたきめ細かな指導や支援の必要性が強く求められている。そうした中，対人援助の新たな専門職として，2014年から福祉専門官，2019年から就労支援専門官，2020年から修学支援専門官が法務技官として採用されるようになった。採用要件が大学院修了から大学卒に見直され，心理学の基礎知識をあらかじめ一定程度身に付けていることが実質的に求められなくなった心理技官に対して，これらの専門官は特定の資格や実務経験が採用条件として求められていることもあり，新採用者であっても自身の専門性を生かした前職があるという場合も多い。

福祉専門官や就労支援専門官については，刑務所や少年院に広く採用されているが，特に就労支援専門官については，これまでほとんど研究の対象とされておらず，その実情は明らかにされていない部分も多い。就労支援を専門とする職員が矯正施設に勤務するようになったのは，2006年に法務省と厚生労働省が連携して刑務所出所者等総合的就労支援対策を実施するようになってからである。当時は非常勤の就労支援スタッフのみが採用されており，中谷・小原・河角（2012）によれば，ハローワークなど外部との連携や，事務処理，求人開拓等多岐にわたる業務が割り当てられる中，被収容者のキャリア・コンサルティングに最も時間を割いていたという。そして，そのキャリア・コンサルティングで行っていることは，受刑者本人の職業経験の棚卸し，労働市場や企業に関する情報提供と職業理解，今後の職業生活や能力開発に関する目標設定の援助と動機付けであるという（中谷ら，2012）。また，全国の矯正施設の就労支援スタッフ等に対してアンケート調査を行った眞鍋・神垣（2019）によれば，就労支援スタッフによる支援方法は各施設によって異なり，独自に発展している一方で，就労支援スタッフの力量の差や施設の方針の違いによる施設間格差も存在することが指摘されている。この当時は，就労支援スタッフの業務を統括する刑務官等に対する研修は行われていたものの，就労支援スタッフ本人に対して専門的な研修は行われておらず，各就労支援スタッフが自身のこれまでの経験を生かして業務に当たってきたことがうかがえる。

2016年に再犯防止推進法が制定されると，「国は，犯罪をした者等が自立した生活を営

むことができるよう、その就労を支援するため、犯罪をした者等に対し、(中略)就職のあっせん並びに就労及びその継続に関する相談及び助言等必要な施策を講ずるものとする」と明記され、被収容者の就労支援についても一層精力的に行うことが求められる。そして、2019年に「就労支援対象者の掘り起こしと対象者へのキャリアカウンセリング、ハローワーク、保護観察所、雇用主等の外部機関との連絡調整、非常勤職員である就労支援スタッフ等の就労支援業務に携わる職員への助言・指導、就労支援説明会の実施等(矯正局総務課人事企画係, 2023)」を主な業務とする就労支援専門官の採用が開始される。このことから、就労支援専門官には、被収容者との個別の面接に必要なキャリア・コンサルティングやキャリアカウンセリングなどに関する専門的知識と技能だけではなく、施設内外での連携や調整、イベントの企画やコーディネートなど多様な業務を遂行する能力が求められていることがわかる。三浦ら(2023)が示した心理技官の専門性の在り方を当てはめると、こうした多様な業務の中でも自身が専門職としてよって立つことのできる専門性を確立していくことが就労支援専門官として成長していく上で必要となると考える。しかし、就労支援専門官が採用され始めてから年数がそれほど経っていない現状では、その専門性を確立していくための足場がいまだ不安定である可能性があり、その背景には就労支援専門官が業務を行う上で直面する困難が存在していると予想される。そこで、本研究では、全国の就労支援専門官を対象に質問紙調査を実施し、彼らがどのような困難を抱え、何にやりがいを感じているのか明らかにすることで、就労支援専門官の実情を明確化することを目的とする。

IV 方法

1 調査協力者

2025年9月に全国の就労支援専門官を対象として行われた集合研修において質問紙調査を実施した。2025年4月時点において、就労支援専門官は刑事施設32庁、少年施設4庁に配置されている。そのうち、調査協力を得られた就労支援専門官は31名であり、配布した質問紙は全て回収した。一部記載漏れがあった2名を除く29名分のデータを分析対象とした。分析の対象となった就労支援専門官のうち、刑事施設に勤務している者は26名、少年施設に勤務している者は3名であった。

2 調査内容

経験年数について、就労支援関係業務全体での勤務年数とそのうちの矯正領域での勤務年数をそれぞれ数字で記入してもらった。また、「矯正施設で就労支援専門官として勤務していて困ったこと」については、「他の職員や組織との関係の中で困ったこと」と「被収容者との関係の中で困ったこと」に分けて、それぞれについて自由記述形式で回答を得た。やりがいについては、「矯正施設で就労支援専門官として勤務していてやりがいを感じたことは何ですか」という質問項目を別に設けて自由記述形式で回答を得た。

3 分析

自由記述については、記載内容を概観し、意味ある一文ごとに抽出して、その内容を的確に表現するラベルを付していき、類似のラベルはカテゴリーとしてまとめることで、記載内容をテーマごとに分類した。また、調査協力者の勤務年数の平均値や標準偏差などに加え、キャリア支援者の経験年数に関する原・高橋・岡田（2023）の指摘などを参考に、就労支援関係業務全体での勤務年数について10年以下を初心者群、11年以上15年未満を中堅群、15年以上をベテラン群とした。そして、各群でどのカテゴリーがどの程度出現するかについて集計を行った。

4 倫理的配慮

調査の実施に当たっては、事前に法務省矯正局と調査方法等に問題がないか協議し、法務省矯正局成人矯正課長と筆者との間で研究に関する覚書を取り交わしている。また、本研究は大阪経済大学の研究倫理審査の承認（受付番号 2025-H11）を受けて実施した。開示すべき利益相反はない。

なお、本研究で使用したデータは法務省矯正局の協力のもとに収集したものであり、そのデータの分析や結果の解釈は筆者が独自に行ったものである。

V 結果

1 勤務年数

調査協力者29名について、就労支援関係業務全体での勤務年数の平均は13.1年で標準偏差は5.06であり、最短年数は3.5年で最長年数は26年であった。また、矯正領域での勤務年数の平均は4.2年で標準偏差は2.37であり、最短年数は0.5年で最長年数は13.5年であった（就労支援スタッフ時代の勤務年数を含む）。就労支援関係業務全体での勤務年数が10年以下の初心者群は8名、11年以上15年未満の中堅群は9名、15年以上のベテラン群は12名であった。

2 職員や職場に対する困り感

職員や職場に対する困り感についての記載内容を分類した結果、表1のとおり8のカテゴリーに分類できた。以下、カテゴリーは【】で、具体的な記載内容は《》で示す。最も記載者が多かったのは【専門性の理解不足】であり、就労支援専門官が何を専門としているのか理解してもらえなかったり、《就労支援はマッチングだと思っている刑務官が多く、面談の大切さを理解してもらえない》などのように、就労支援に関して他職種と共通の認識が得られなかったりするといった記載が見られた。それ以前に、就労支援そのものや就労支援を専門に行う職員の存在の必要性が理解してもらえないという記載もあり、それらは【必要性の理解不足】としてまとめた。また、職場環境について、矯正施設という特殊な環境になじめないといった【施設の文化へのなじめなさ】、同じ職場に就労支援専門官が一人しかいないことによる【一人職場の弊害】、保安市な観点から自分一人で被收容者

表1 職員や職場に対する困り感

カテゴリー名（記載者数）	具体例
困り感なし（2人）	「他の職員も協力的であることから困ったことは少ない」「勤務で困ったと思うことが思い浮かばない」
必要性の理解不足（4人）	「必要性を伝えても『わからない』としか回答が得られないこと」「そもそも専門のものと理解しておらず、無駄なものと勝手に判断された」
専門性の理解不足（12人）	「上司から面接の質よりも数を求められる」「就労支援はマッチングだと思っている刑務官が多く、面談の大切さを理解してもらえない」「『就労』とつけば何でもかんでも振られてしまい、対応しなければならないこと」
職員との関係構築の難しさ（5人）	「当職が入ったことで仕事を奪われたと思われ、対応が厳しかった」「刑務官、刑務官出身の上長との関係構築」
施設の文化へのなじめなさ（5人）	「刑務官の担当がついていないため、面接を調整するだけでも刑務所のルールがわからず苦労した」「タテ社会の人間関係」
円滑な業務遂行ができない（7人）	「保安事務当直や朝食の調理で身体を壊した。就労支援だけに従事することができない。したいことができない」「上司がほぼ1、2年で異動のため、就労支援の方針がそのたびに大きく変更になること」
立場の弱さ（5人）	「専門官は立会が必要のため、刑務官に気を使わなくてはならない」「就労支援の立場が低い」
一人職場の弊害（3人）	「施設に就労支援専門官が一人であるため、相談（特に専門的なこと）する人がいない」「就労支援という業務に関してだけ言えば、『孤独』であること」

と面接できないなどという制限があり、そのことによって感じる【立場の弱さ】といったカテゴリーを見出した。さらに、他職種や上司などと折り合いがつかないなどの【職員との関係構築の難しさ】や自分の思うように専門的な業務ができない【円滑な業務遂行ができない】といった困難さを抱えていることが明らかとなった。一方、記載人数は2名のみであるが、【困り感なし】というカテゴリーも見出すことができた。

3 被収容者に対する困り感

被収容者との対応の中で感じる困り感についての記載内容を分類した結果、表2のとおり6のカテゴリーに分類できた。最も記載者が多かったのは【困り感なし】で7名が該当していた。一方、困り感としては、《仮出所目的で就労支援を申し込みする者がいること》のように就労支援自体に意欲的ではない【意欲の乏しさ】、《支援上、できかねることをごねられた時》のようにわがままを押し通そうとするような【自分本位さやわがままさ】、《上から目線で面接された」と、一度、苦情があげられた》などのように支援対象者が支援者に示す不満である【支援者に向けられる不満や不信感】といった被収容者の性格や態度に関する記載が多く見られた。また、《グレーゾーンの受刑者の対応》のように、障害等への対応の難しさについての記載もあり、【障害や能力不足への対応】としてまとめた。被収容者個人の問題ではなく、保安的な観点や面接回数の制限など、矯正施設内で就労支援を行うこと自体の難しさに関する記載もいくつか見られ、【刑務所の中での支援の難しさ】というカテゴリーにまとめた。

表2 被収容者に対する困り感

カテゴリー名（記載者数）	具体例
困り感なし（7人）	「特にありません」「被収容者だからと言って特に困ることはなかった」
意欲の乏しさ（4人）	「仮出所目的で就労支援を申し込みする者がいること」「関心が向かないことに対して『強制的にやらされている』と捉え、『意味のないことをやらされている』と認識されてしまう」
自分本位さやわがままさ（6人）	「支援上、できかねることをごねられた時。内定を得たにもかかわらず、何社も応募することを要求したり、安易に辞退すること」「何度説明しても理解していただかず、自分の話したいことをひたすら話されるので、採用面接で企業に対して怒り始めて対応に困りました」
障害や能力不足への対応（5人）	「グレーゾーンの受刑者の対応」「知的に制約がある対象者や聴覚障害がある対象者との面接がスムーズに進まなかった」
支援者に向けられる不満や不信感（3人）	「助言や指導を素直に受け入れず、上から目線で面接された時、一度、苦情があげられた」「求人票を見せ『これに応募しなさいというわけではないですよ』と説明しても、後々『求人票を見せられて、これに応募しなさいと言われた。』と言ったりして困った」
刑務所の中での支援の難しさ（6人）	「相手の立場に立ち、意思決定を促すと、指導的に刑務官が決めさせようとする」「正当防衛のため必要であるとの理由から制圧研修を受けたが、実際の場面でできるとは思えないし、仮に制圧したら職責を問われるのではないと思う」

4 やりがい感

業務を行う中で感じたやりがいについての記載内容を分類した結果、表3のとおり9のカテゴリーに分類できた。記載者が多かったものとして、《在院中に内定を得た者が、就労継続の報告と結婚の報告をしに少年院まで会いに来てくれた》のように支援対象者のその後の社会復帰の様子を知ることができたという記載があり、【支援対象者の社会復帰を知った時】としてまとめた。また、《初回面接時、不安でいっぱいだった受刑者が面接を重ねるうちに笑顔が増えて、自信を持てるようになっていく姿》のように、自分の働きかけによって、支援対象者や職場環境が変化していく様子を見ることができたという記載も同程度に多く、【働きかけによって変化が生じた時】としてまとめた。それ以外のカテゴリーとしては、支援対象者に関連したものとして、【支援対象者から感謝された時】、【支援対象者の内定が得られた時】、《本人の問題性に即したカウンセリングでは、専門性を生かす場面が多く、また、受刑者の反応を直に確認できるため、大変やりがいを感じる》のように【専門性が発揮できたと感じた時】といったカテゴリーを見出した。対職員や職場内でのやりがいとしては、【内外との連携がうまくいった時】、【イベントや新たな取り組みが実現した時】、《刑務官が就労関係で困ったとき、直接連絡してきた時》のように【職場で信頼されていると感じた時】といったカテゴリーを見出した。1名のみであったが、やりがいを感じられないという記載があり、【やりがいなし】カテゴリーとした。

表3 就労支援のやりがい感

カテゴリー名（記載者数）	具体例
支援対象者の社会復帰を知った時（12人）	「在院中に内定を得た者が、就労継続の報告と結婚の報告をしに少年院まで会いに来てくれた」「就労決定した対象者が出所後、半年頑張っていることや、仕事の評価が高く、手放したくない人材と聞くことができた時」
働きかけによって変化が生じた時（12人）	「支援で重きを置いている自己理解の支援に興味を持ってくれ、居室や普段の生活において、自己理解を深めている姿を見て、やりがいを感じる」「初回面接時、不安でいっぱいだった受刑者が面接を重ねるうちに笑顔が増えて、自信を持てるようになっていく姿」
支援対象者から感謝された時（5人）	「出所して電話をしてくれて、私につないでいただけませんが、庶務課職員に私にお礼を伝えてほしいと言ってくれたこと」「出所前面接で『先生ありがとう』と言われた時」
内外との連携がうまくいった時（2人）	「イベント（就労支援説明会など）を他部署と一緒に連携できたとき」「企業開拓し採用までいただき、今後の求人も期待できる連携を構築できたとき」
イベントや新たな取り組みが実現した時（3人）	「新しい取り組みに対して理解を得るまでは大変だが、一度実績を作ってしまうと、多職種が協力してくれること」「新しい取り組み（ハローワークとのオンライン職業相談、職場体験訓練）を実施できた時」
職場で信頼されていると感じた時（3人）	「刑務官が就労関係で困ったとき、直接連絡してきた時」「職場で自分の能力や業績に対して、一定の評価を得ていると感じられること」
専門性が発揮できたと感じた時（4人）	「本人の問題性に即したカウンセリングでは、専門性を生かす場面が多く、また、受刑者の反応を直に確認できるため、大変やりがいを感じる」「被収容者に合わせた履歴書の志望動機にしたことで採用までつなげられたこと」
支援対象者の内定が得られた時（4人）	「支援対象者の就職が決まり、かつ、本人が喜んでいるとき」「採用面接を受けて内定が出た時」
やりがいなし（1人）	「残念ながらありません」

5 経験年数と困り感ややりがいとの関係

群ごとに各カテゴリーに該当する内容を何人が記載していたのか集計した結果、職員や職場に対する困り感については表4のとおりであり、どの群も【専門性の理解不足】カテゴリーが最も多かった。また、ベテラン群については、【円滑な業務遂行ができない】カテゴリーについての記述も多かった。被収容者に対する困り感については表5のとおりであり、初心者群は【支援者に向けられる不満や不信感】、中堅群は【刑務所の中での支援の難しさ】、ベテラン群は【自分本位さやわがままさ】がそれぞれやや多かった。中堅群については、【困り感なし】も多かった。最後に、やりがい感については表6のとおりであり、初心者群は【支援対象者の社会復帰を知った時】が最も多く、ベテラン群は【働きかけによって変化が生じた時】が最も多かった。中堅群はそれぞれのカテゴリーについて記載した人数が同数でやや多かった。

表4 経験年数別の職場での困り感

	初心者	中堅	ベテラン
困り感なし	0	2	0
必要性の理解不足	1	1	2
専門性の理解不足	3	5	4
職員との関係構築の難しさ	2	2	1
施設の文化へのなじめなさ	2	1	2
円滑な業務遂行ができない	2	1	4
立場の弱さ	1	0	2
一人職場の弊害	2	1	2

※人数の多い部分には網掛けをしている。

表5 経験年数別の被收容者に対する困り感

	初心者	中堅	ベテラン
困り感なし	1	4	2
意欲の乏しさ	1	2	1
自分本位さやわがままさ	1	1	4
障害や能力不足への対応	1	2	2
支援者に向けられる不満や不信感	3	0	0
刑務所の中での支援の難しさ	2	3	1

※人数の多い部分には網掛けをしている。

表6 経験年数別のやりがい

	初心者	中堅	ベテラン
支援対象者の社会復帰を知った時	6	3	3
働きかけによって変化が生じた時	2	3	7
支援対象者から感謝された時	2	2	1
内外との連携がうまくいった時	1	1	0
イベントや新たな取り組みが実現した時	2	0	1
職場で信頼されていると感じた時	0	1	2
専門性が発揮できたと感じた時	1	2	1
支援対象者の内定が得られた時	0	2	2
やりがいなし	0	1	0

※人数の多い部分には網掛けをしている。

VI 考察

本研究の結果から、就労支援専門官は多様な困り感を抱えながらも、様々な部分でやりがいを感じることができているということが明らかとなった。特に顕著な特徴としては、多くの就労支援専門官が【専門性の理解不足】を困り感として挙げており、自身の専門性をいかに発揮していくか、自身が専門職であるということをいかに理解してもらえるかということに苦慮している様子がうかがえた。そして、それは経験年数を問わずに直面する課題となっており、特にベテラン群については【円滑な業務遂行ができない】カテゴリーの記載も多く、業務が滞ることで専門性が発揮できないと感じていたり、専門性を理解してもらえないから専門外の業務に時間が取られると感じていたりしている可能性がある。矯正職員であれば、矯正施設を運営していく上で必要な専門外の業務に従事することが求められ、そうした業務にも真摯に取り組むことは前提として必要である。しかし、そうした業務の中でも専門性を発揮する余地はあり、自分が本来は何を期待されて施設に配置されているのか見失わないことは重要である。福祉専門官を含む矯正施設に勤務する福祉職を対象とした先行研究（鷲野，2018）においては、福祉職が行っている業務は多岐にわたっていることから業務に関するガイドラインを求める意見や他施設の取り組みを参考にしたいという意見が見られている。また、同研究では、ソーシャルワーカーの専門性を向上させる教育や訓練であるスーパービジョンの必要性を感じているという意見もあったという。このように、就労支援専門官に先立って採用され始めた福祉専門官も、その専門性を様々な業務の中でいかに発揮し、専門性をどのように維持向上させていくかが課題になっていることがわかる。畠山（2011）は、ある職業が専門職として認められるためには、専門家個人の人格に対する信頼と知識や技術や教育などの専門家を専門家たらしめるシステムに対する信頼が必要であるとしており、専門家としての自身を相手に示すことが求められると指摘する。この指摘を踏まえると、矯正施設において就労支援専門官が専門職として信頼を得て、専門職として業務に専念できるためには、専門性を支えるシステムの確立が重要であることに加えて、就労支援専門官自身がその専門性を良く理解することが欠かせない。本研究における記載の中には《「矯正の就労支援」について本職も施設もあいまい》といった内容も見られたことから、今後は就労支援専門官の専門性とは何かを理解してもらえるような研修を就労支援専門官や施設の幹部職員に対して実施することで、就労支援専門官が矯正施設においてどのような専門性を発揮できるのかが明確になり、就労支援専門官自身もその専門性を他の職員や支援対象者に示していくことができると考える。

そうすることで、職場での立場が明確化されるだけでなく、被収容者との良好な関係づくりにもつながっていく。被収容者に対する困り感として、特に初心者群に多かったのは【支援者に向けられる不満や不信感】であり、いわれのない理不尽な不満に向けられることに困惑することも多いと思われる。被収容者は基本的に望んで矯正施設に入所しているわけではないことから、支援を受ける構えが十分にできていないことも多い。門本（2019）が示すように、実際の被収容者の中には最低限の信頼関係を作ろうとする意図す

ら持たない人たちもあり、一切の援助を拒む、肝心なことを隠す、嘘をつく、適当にあしらう、気に入らないとすぐに暴れるという場合もある。特に、支援者としての経験が浅い場合には、そのような被収容者の態度に圧倒されてしまうことは容易に想像できる。このように、支援対象者が向けてくる不満に困難を感じる背景には、就労支援専門官自身の専門職としての自信の無さが隠れている可能性もあり、自身の専門性を自覚し、それを高めていくことが、被収容者の言動にも落ち着いて対応することを可能にすると考ええる。一方で、ベテラン群については、自分なりの支援のやり方が確立されている場合もあり、その意味では自分のスキルに一定の自信を有していると考ええる。しかし、一般の社会ではうまくいっていたやり方が、被収容者にも通用するとは限らない。黒川（2021）によれば、「失敗の原因について、自尊感情の低い者の方が高い者よりも、自己の努力や能力など、それが統制可能であれ不可能であれ、内的なものに帰属する傾向」があるという。一定の自信を有するベテラン群がうまくいかなさを経験する際には、自身のスキルの無さといった内的なものに原因を求めるよりも、被収容者の特殊性といった外的なものに原因を求める傾向が強くなり、その結果として、被収容者の【自分本位さやわがままさ】に目が向いてしまうこともあると考ええる。こうした感覚は犯罪者や非行少年を対象とした対人援助職には生じやすく、中村（2018）によれば、高齢や障害を有する被収容者の支援に当たっている福祉職は、対象者の言動へのストレスを感じやすいと指摘している。

矯正領域の中で専門性がある程度確立されている心理技官も同様に、被収容者から不満を向けられたり、それに対して不快感を抱いたりすることはある。しかし、例えば元心理技官である門本（2019）は「相手の悪意に嫌悪感を抱いた瞬間は、まさしく相手の思いを自分が察知できているわけで、二人の間のやりとりが一步深く進んでいることを示す瞬間とも言える」と述べており、同じく元心理技官の藤岡（2014）は「『お前が俺を怒らせたから悪い』などと言われると、つい自分が悪いように思わされてしまう。これでは加害者の思う壺である。怒りなどの感情は、怒っている人自身の中にあるもので、自分のせいではない」と述べている。このような捉え方が可能となるのは、自他の心理を理解しようという心理職としての基盤が確立している証拠であると考ええる。もちろん、全ての心理技官が同じような態度を最初から取れるわけではない。矯正内外での専門的な研修や先輩心理技官からの助言などを受け、矯正領域で心理職として勤務する上でどういう態度が求められるのか検討したり自身の態度を省みたりすることを通して、徐々に心理技官としての専門性を自身の中に確立させていくと考ええる。一方、就労支援専門官については、その訓練のシステムが矯正領域において十分とは言えない。十分でないことが誤った対応に直結しているわけではないし、心理技官や福祉専門官と同じような訓練システムを構築することが望ましいとは限らない。しかし、就労支援専門官の専門性を底上げし、困り感を低減させるためには、被収容者の言動を就労支援の専門家としてどのような観点から理解し、どのように支援に役立てていけばよいのか考える機会は重要であり、就労支援専門官にもっとも適した訓練のシステムを検討していくことは必要となる。

さらに、【刑務所の中での支援の難しさ】カテゴリーで示されているように、支援対象

者との関係の中で生じる困難さに輪をかけて、矯正施設の中で支援をすることで生じるやりにくさが加わる。このやりにくさに対処するためには、【職員との関係構築の難しさ】、【施設の文化へのなじめなさ】、【立場の弱さ】、【一人職場の弊害】といった職場での困難さを低減させることが求められる。例えば毛利（2024）は、心理技官として矯正施設に初めて勤務した時の感覚を「これまでに感じたことのない『異世界』だった」と表現しており、さらに、徐々に感覚が麻痺してその世界に染まっていってしまうことに恐ろしさを感じたとも述べている。自分を矯正施設の特殊さに合わせることも困難さを低減させたり専門職として円滑に業務を遂行したりする上では必要になるが、施設外との連携も多く、一般社会で働くことについて被収容者に理解してもらう役割を担っている就労支援専門官は、一般人としての感覚も強く求められる。矯正職員としての感覚と一般人としての感覚にバランスを取りながら、それらの感覚を支援にいかしていくような複雑な態度が必要になると思料する。

こうした困難さに耐え、自身の専門性を模索しながら発揮していける原動力として、やりがいは非常に重要である。中でも、【支援対象者の社会復帰を知った時】や【支援対象者の内定が得られた時】、【支援対象者から感謝された時】、【イベントや新たな取り組みが実現した時】のように目に見える形での成果が得られることは、専門職としての自信に直接つながるだけでなく、組織内での専門職としての信頼を向上させることにもなると考える。こうした目に見える成果は特に初心者群で多く見られており、経験の浅さをカバーする上で、非常に効果的で重要な要素であると思料する。一方で、【働きかけによって変化が生じた時】や【専門性が発揮できたと感じた時】、【職場で信頼されていると感じた時】といったやりがいは、支援者自身の捉え方に依存する部分が大きい。矯正施設で勤務する福祉職が困難性に対処するプロセスを示した中村（2021）によれば、「困難な状況に直面し、心理的ストレスを抱えた際、現実を受け入れたり、開き直りや割り切った考え方をし、自身の感情を落ち着かせて前向きな思考に変容する」といった認知変容が、これまでの経験の蓄積を基盤として対処プロセスの最終段階に現れるという。このようなプロセスは困難への対処に限らず、成果の認識にも関係すると思料する。被収容者の成長を目の当たりにした際に、それが自分の働きかけによるものだと思料することでやりがいにつながられる場合もあれば、偶然良い結果が得られただけだと捉えて自分の成果として認識できない場合もある。前向きにとらえてやりがいにつなげていくためには、経験の蓄積が必要になることから、本研究においては、ベテランになるほど【働きかけによって変化が生じた時】をやりがいとして認識できるようになっていたと思料する。

VI まとめと展望

就労支援専門官は様々な困難に直面している中でも、やりがいを見出すことで支援に対する意欲を維持し業務に取り組んでいることが明らかとなった。そして、これらの困難の背景には、専門職として信頼されるために必要な専門性の明確化が不足していること、矯正施設の独特な環境に翻弄される状態が業務遂行にも影響していることなどがあると考察

できた。そうした中でもやりがいを感じるためには、目に見える成果だけではなく、支援対象者の微妙な変化などを捉え、そこに自身の専門的な貢献を見出すような認知の仕方も必要になると思料する。そして、こうした感覚は就労支援専門官にだけ見られるものではなく、福祉専門官などの他の矯正領域における専門職ともある程度共通していることが先行研究との比較で明らかとなった。

しかし、これらの考察は、自由記述の記載をもとにしたものであり、具体的にどのような経験に基づいて、どのように物事を捉えるようになるのかといったプロセスまでは明らかとはなっていない。今後はインタビュー調査などを行うことで、より詳細に就労支援専門官が直面する困難さややりがいについて分析する必要がある。

引用文献

- 荒川雅子・朝倉隆司・竹鼻ゆかり（2017）. 養護教諭の専門職としての成長プロセスとその要因－認識と行動に焦点を当てて－ 学校保健研究, 59, 76-88.
- 藤岡淳子（2014）. 非行・犯罪心理臨床におけるグループの活用－治療教育の実践－ 誠信書房.
- 深谷裕・森久智江・藤岡淳子（2020）. 感情労働者としての刑務官 立命館法学, 386, 128-159.
- 原恵子・高橋南海子・岡田昌毅（2023）. キャリア支援者の指導者としての職業的発達プロセスに関する探索的検討 キャリアデザイン研究, 19, 109-116.
- 畠山洋輔（2011）. 専門職カテゴリー化と信頼獲得プロジェクト－「専門職」カテゴリーを用いた実践を捉える視角－ 現代社会学理論研究, 5, 159-170.
- 広田照幸（2012）. 日本における少年院の教育手法 広田照幸・古賀正義・伊藤茂樹編 現代日本の少年院教育－質的調査を通して－ 名古屋大学出版会 17-41.
- 法務省矯正研修所編（1993）. 研修教材矯正教育学 財団法人矯正協会.
- 稲嶺美祈・川野健治（2024）. どのように一人職場の対人援助職者はエンパワーしているのか－産業保健師と養護教諭へのインタビューから－ 日本心理学会発表論文集, 88, 131.
- 門本泉（2019）. 加害者臨床を学ぶ 金剛出版.
- 川島ゆか（2015）. 矯正領域に求められる心理職の役割と展望 臨床心理学, 15, 450-454.
- 黒川光流（2021）. 失敗に対する反応に自尊感情が及ぼす影響 富山大学人文学部紀要, 75, 77-87.
- 矯正局総務課人事企画係（2023）. 社会復帰支援の更なる充実に向けて－就労支援専門官・修学支援専門官の設置経緯 刑政, 134（4）, 42-46.
- 眞鍋明稔・神垣一規（2019）. 矯正施設における就労支援の効果的な実施方法について 矯正研修所紀要, 34, 196-312.
- 三浦由希・岸本一貴・里見聡（2023）. 心理技官の成長に寄与する要因に関する質的分析 犯罪心理学研究, 60（2）, 35-46.
- 毛利真弓（2024）. 刑務所に回復共同体をつくる 青土社.
- 中村秀郷（2018）. 罪を犯した高齢者・障がい者のソーシャルワーク実践で直面する困難性－地域生活定着支援センター職員へのインタビュー調査から－ 司法福祉学研究, 18, 79-95.
- 中村秀郷（2021）. 矯正施設における高齢者・障がい者ソーシャルワークの困難性対処に関す

- る研究 司法福祉学研究, 21, 65-81.
- 中谷智美・小原ちはる・河角恵子 (2012). 刑事施設における就労支援の取組 刑政, 123 (2), 40-52.
- 阪井満 (1977). 矯正研修の沿革・現況とその展望 刑法雑誌, 21 (4), 447-458.
- 清水大輔 (2011). 司法領域から臨床心理学の発展に向けて 臨床心理学, 11, 36-41.
- 鷺野明美 (2018). 矯正におけるソーシャルワークの現状と課題ー矯正の福祉職に対するアンケート調査の結果からー 刑政, 129 (8), 12-23.
- 安田恵美・Djellouli, M.・Vanderstukken, O.・Benbouriche, M. (2025). 刑務官の職務と専門性に関する一考察ー日仏比較を通じてー 國學院法學, 63 (2), 161-192.