

保護司ボランティアのための面接・就労支援実務パッケージ

A. エグゼクティブサマリ（概要・300～500字）

本パッケージは、茨城県ひたちなか市で活動する保護司ボランティアの方々が、明日から活用できる「面接スクリプト」と「就労準備ワーク」の実務ツールです。保護観察対象者への初回面接（約30分）とフォロー面接（10～15分）の進め方を、更生保護法に基づく遵守事項（面接受検義務¹²）を踏まえて構成しました。面接では**動機づけ面接**¹の基本（OARS：開かれた質問・肯定・反映・要約）を取り入れ、対象者との信頼関係構築と再犯防止を図ります。さらに、保護観察中の生活支援として、**生活困窮者自立支援制度**の「就労準備支援事業」を参考に、強み発見・履歴書の空白説明・職場基礎力アップ・模擬面接練習を含む2回（各60分）のミニワークショップを提案します³。添付の一枚チートシートに面接と就労支援の要点を箇条書きで整理しており、明日からの面接現場や就労支援活動で即実践できます。また、研修用に90分間のロールプレイ&AI³デモ体験プランを用意し、AI利活用時の留意点（個人情報の匿名化・保存禁止・人の最終判断）についてガイドラインをまとめました。更生保護法上の枠組み⁴²、厚生労働省や法務省の公的資料⁵⁶に基づき構成しており、根拠となる最新データや制度情報（協力雇用主への奨励金72万円⁷等）は信頼性の高い出典を明示しています。本パッケージにより、保護司の皆様が地域の関係機関（自立相談支援機関・ハローワーク・協力雇用主等）と連携しながら、対象者の更生と社会復帰を一層効果的に支援できることを期待しています。

1: **動機づけ面接（Motivational Interviewing, MI）** – クライアントの内発的動機を引き出し行動変容を促す面接技法。非対立的な態度で傾聴し、本人が自ら変わる意欲を高めることを重視する。

3: **AI（人工知能）** – ここではOpenAI社の大規模言語モデルChatGPT等の対話型AIを指す。文章要約や対話シミュレーション等に活用できるが、個人情報の取扱いや出力内容の検証に注意が必要。

主要出典：更生保護法（第50条・第57条）⁴²、厚生労働省『就労準備支援事業の手引き』⁵、ひたちなか市公式サイト³、法務省（協力雇用主制度）⁶

B. 面接スクリプト（初回／フォロー）

保護司による面接は、更生保護法上「指導監督の方法」として位置づけられ、対象者は呼出しに応じて**面接を受ける義務**があります⁴。初回面接とフォロー面接の一般的な流れを以下に示します。それぞれのステップでの**目的・例示セリフ・留意点**を明記し、現場で迷わないガイドとします。特に初回は**信頼関係（ラポール）構築**が最優先課題であり、対象者が来所した意義を尊重しつつ（義務だから来ているにせよ）「来てくれてありがとう」といった**ねぎらい**から対話を始めます⁸⁹。面接全体を通じ、**OARS**（開かれた質問・肯定・反映・要約）を意識して対話を深め、単なる遵守事項のチェックに終始しないよう心掛けます。なお、対象者は「自分の意思で保護観察下になったわけではなく、こちらに来たくて来ているわけではない」ことを念頭に、こちらから積極的に働きかけて**安心感と協働意識**を醸成します⁸¹⁰。

初回面接（約30分）スクリプト概要

ステップ	目的・意義 (Why)	例示されるセリフ (What & How)	留意点 (Notes)
1. 歓迎・ねぎらい （導入）	緊張緩和と来所意義の承認。 初対面で安心感を与え、来談の一步を評価する。	「本日はお越しいただきありがとうございます。お会いできて嬉しいです。まずはここに来てくださったこと自体がとても大切な一步です。」	- 笑顔と言葉遣い : 親しみやすく丁寧に（柔らかい雰囲気ですぐ相手に尊重 ¹¹ ）。 - 義務の押し付け回避 : 「来て当たり前」ではなく来所の努力を認める姿勢。
2. アジェンダ提示 （予告）	面接の流れを説明。 所要時間と話す項目を伝え、不安を軽減する。	「今日は30分ほどお時間をいただきます。この間に、最近の生活のことや困っていること、今後の目標などを一緒に整理できればと思います。」	- 見通しの提供 : 面接時間とテーマを具体的に伝える。 - 双方向性 : 話したいことがあれば遠慮なく教えてもらうよう促す（相手の主体性尊重）。
3. 現状の傾聴 （現状把握）	現在の生活状況・心境を把握。 違反や課題の兆候を早期に掴む。	「最近の生活ぶりはいかがですか。」「困っていることや不安に思っていることはありますか？」	- 開かれた質問 : YES/NOで終わらない問いかけで自由に話を促す ¹² 。 - 批判厳禁 : 過去の非行に触れる際も糾弾せず、現在の思いや変化に耳を傾ける。 - 沈黙許容 : 考えている間は急かさず待つ ¹¹ 。
4. 共感・承認 （肯定と反映）	語られた内容を受容し、努力や長所を認める。 モチベーション向上と信頼醸成。	「それは大変でしたね…。それでも毎日続けていらっしゃるのすごいことですね。」 「〇〇さんがおっしゃった『自分を変えたい』という気持ち、しっかり伝わってきました。」	- 肯定的な表現 : 小さな進歩や良い点を見つけ具体的に称える ¹³ 。 - 感情の反映 : 相手の気持ちを要約し共有（「～と思ったんですね」）。 - 過度な賛辞× : 不自然なお世辞にならないよう注意。
5. 課題と優先領域 （問題の整理）	複数の課題を見える化。 緊急度・本人希望を踏まえ優先事項を絞る。	「いくつかお話に出た〇〇のことですが、まず一番解決したいのはどれでしょうか？」 「就職とご家族との関係、両方大事ですが、順番をつけるとしたら…？」	- 重要度の確認 : 本人にとって切実な問題から手を付けるよう誘導。 - 押し付け禁止 : 保護司の考えを優先せず、本人の感じる優先度を尊重 ¹⁰ 。 - 緊急安全確認 : 自傷・他害の兆候あれば最優先で対応。

ステップ	目的・意義 (Why)	例示されるセリフ (What & How)	留意点 (Notes)
6. 次の一歩 の合意 (SMART目 標設定)	具体的行動 目標を策 定。 面 接後に本人 が取り組む ことを一緒 に決める。	「では、まずは できる範囲の小さな一歩 を考えましょう。例えば今週中にハローワークに行って求人票を3件見る、というのはどうですか？」 「今の気持ち を0～10で言うと『仕事探し への意欲は5』とのことですが、 6に近づけるには何ができそう でしょう？」	- SMART目標 : S 具体的・ M 計測可 能・ A 達成可能・ R 現実的・ T 期限 付きの内容に落とし込む。 - 本人の言葉で : やることを本人に言 わせ、主体的な約束にする。 - スケーリング質問 : 0-10スケール で意欲や自信を可視化し、差を埋 める具体策を問う（解決志向アプ ローチ ⁹ ¹⁴ ）。
7. 今後の予 定確認 (次回接 触)	継続接触の 取り決め。 違反防 止と安心感 付与のため 次回日時等 を約束。	「次回は○月○日にまたお会い しましょう。そのときまでに今 回決めたことを試してみてくださいね。途中経過も電話で伺え ればと思います。」	- 具体的日時 : 曖昧にせず日時場所 を確定。【法律上 定期面接 は遵守 事項】であり確実に実施へ。 - 連絡方法確認 : 不在時の連絡手段や 緊急時連絡先も共有する。 - 期待の伝達 : 「次回会うのを楽しみ にしています」と前向きに終了す る。
(8. 記録) 面接後	面接内容の 記録。 次回につな げるため、 速やかに要 点を整理す る。	(記録は対話ではなく事後作 業)	- SOAP形式 等で主観・客観・評 価・計画を整理（下記C参照）。 - 匿名化 : 記録共有時は個人が 特定されない表現に留意（イニ シャル等）。 - 保管 : 記録媒体 は厳重管理し、個人情報を漏洩し ない。

初回面接のポイント: 信頼関係を築くため、**傾聴と共感**を最重視します。「悪いことは悪いとハッキリ言う」場面も必要ですが ¹⁵、初回から厳しく追及するのではなく、違反の兆候には注意を払いながらもまずは本人の話を受け止めます ¹⁰。特に対象者が不安や緊張で口が重い場合、無理に質問攻めにせず**沈黙を共有**する余裕も持ちます ¹¹。

また、**一般遵守事項**として「呼出し・訪問を受けたら**面接を受けること**」が法定されています ⁴。この趣旨を押さえ、「面接は義務だから来なさい」という姿勢ではなく、「会って話すこと自体が更生への一歩」という前向きな意義づけを伝えと良いでしょう。実際、更生保護の現場では「対象者が『来たくて来ているわけではない』状況から『保護司と話したい』という気持ちへの変化」を目指すべきとされています ⁹。そのためには、**解決志向**のアプローチを取り入れ、問題ばかりに目を向けるのではなく、少しでも前進している点（例：「今週は毎日朝起きられた」等）を見つけて強化することが肝要です ¹³ ¹⁶。面接の最後には次回までの**スモールステップ**を一緒に設定し、できれば本人に「できそう」「やってみます」という言葉を引き出して終わるのが理想です ¹⁶。これは、対象者に「**自分には問題解決できる力がある**」という感覚を持ってもらうための工夫でもあります ¹⁴。

フォロー面接（約10～15分）スクリプト概要

初回以降の定期面接（フォローアップ）は、進捗確認と軌道修正が中心となります。基本ステップは初回と同様ですが、時間が短い分、**課題の深掘りより経過観察**に重点を置きます。ただし形式的なチェック面談にならないよう、**毎回必ず1つは肯定的なフィードバック**を伝えるように心掛けます。「違反がないか」の確認

ばかりではモチベーションが下がりがねないため、前回約束した行動の実施状況を労いつつ、困難があれば一緒に対策を考えます。以下、フォロー面接の簡易スクリプトです。

1. **挨拶・近況の確認**: 「こんにちは、お元気でしたか？前回から今日までどんな様子でしたか？」（笑顔で迎え、まずは体調や気分など雑談も交えて近況を聞く。約束した行動にすぐ触れず雑談から入ることでリラックスを促す。）
2. **前回約束の振り返り**: 「前回お話しした〇〇は、その後いかがでしたか？」（例えば「ハローワークには行けましたか？」等、具体的に尋ねる。達成できていればしっかり称賛し、未達成でも責めずに理由や障害を一緒に考える。）
3. **肯定例**: 「ハローワークに行こうと考えただけでも前向きですね。」
4. **未達時**: 「難しい週でしたかね。こういったところが大変でしたか？」（傾聴し、原因が環境要因なら次の支援策検討、心理的要因なら声かけや励まし。）
5. **現在の課題・状況アップデート**: 「最近、新たに困っていることや変わったことはありますか？」（初回より短時間で要点を聞く。必要に応じて家族・仕事・健康など各領域をチェックリスト的に確認。）
6. **助言・情報提供**: 本人の状況に応じ、公的支援や地域リソースの案内を行う。「それでしたら、市の〇〇相談も使えそうですね¹⁷。資料がありますよ。」（例：金銭管理に課題があれば生活困窮者自立支援の家計相談を紹介¹⁸。）
7. **次の目標設定**: 初回同様に、小さな次の一歩を約束する。「では来週までに〇〇をやってみましょうか。できそうですか？」（達成ハードルが高すぎないか確認し、必要なら目標修正して合意。）
8. **励ましと終了挨拶**: 「きっとできますよ。無理のない範囲でやってみましょう。ではまた〇日にお待ちしています。」（努力を信じる姿勢を伝え、笑顔で送り出す。）

フォロー面接のポイント: 毎回の面接で小さな成功体験を言語化させ、それを本人に認識してもらうことが再犯防止に繋がります¹³。例えば「先週は3日間早起きできた」という報告があれば、「素晴らしい、生活リズムが整ってきましたね」と評価し、それが本人の自信になるよう働きかけます¹⁶。一方、約束未達の場合も、「何が障害だったか」「どうすれば次はできそうか」を一緒に考える**解決策志向**で臨みます¹⁴。**叱責が必要な場合**（例えば明確な遵守事項違反が発覚した場合）は、その場で事実確認しつつ、「それは良くないことだ」と端的に伝えます¹⁹。ただし感情的に怒鳴ったり人格を否定することは厳禁で、叱った後は「なぜ叱ったのか」を冷静に説明し、再発防止策を共に検討します¹⁹。保護観察対象者は一般に対人不信や劣等感を抱えている場合も多いため、**注意よりも称賛を1つ多く伝える**くらいのバランスが望ましいでしょう。

C. 記録テンプレート（SOAP方式）

面接内容は、毎回**速やかに記録**します。記録の目的は、経過を客観的に残して次回以降の指導に活かすこと、および万一の不良措置（遵守事項違反等）に備えた証跡とすることです。保護司は守秘義務が課されていますので、記録の保管・共有にあたっては**個人情報保護**に十分配慮しなければなりません²⁰。本パッケージでは汎用的な**SOAPフォーマット**での記録を推奨します。SOAPは以下の4項目です。

- **S (Subjective)**: 主観情報 – 本人の発言や訴えた内容。
- **O (Objective)**: 客観情報 – 面接者が観察した事実（表情・態度・遅刻の有無・身なり等）や記録上のデータ。
- **A (Assessment)**: 評価・分析 – SとOを踏まえた分析や現在の状況評価。リスク判断や改善傾向の分析も含む。
- **P (Plan)**: 今後の計画 – 次回までの課題、指導方針、関係機関への連携予定など。次のステップを具体的に。

以下に、架空のケースを用いたSOAP記録の**記入例**を示します（本人氏名等は仮名）。必要に応じて項目を追加しても構いません。記録媒体は各保護司手帳または所定の様式に従いますが、**電子データで扱う場合は外**

部漏洩防止策（パスワード管理等）を徹底してください。また、研修やケース会議等で事例共有する際は、氏名や住所などは伏せて匿名化し、「A氏」「X町」等の表記に置き換えます。

《SOAP記録テンプレ記入例》（初回面接の想定）

- ・**S:**「仕事を探さなきゃと思うが、何から手を付けていいかわからない」と発言。「夜は眠れず酒を飲んでいる」と本人訴え。母親との関係は「まあ普通」とのこと。
- ・**O:** 対象者A（30代男性）は約束時間より5分遅れて来所。うつむきがちで声は小さいが、こちらの問いかけには応答あり。服装は清潔で、メモ帳を持参。本人に就労経験なし。現在収入はなく生活保護申請は未。
- ・**A:** 定職に就いていないことへの焦りが見られる。一方で具体的行動には移せておらず、手がかりを掴めていない状態。不眠・飲酒習慣は再犯リスク要因になり得る。家族（母）との関係性は今のところ安定。初回面接としては緊張はあるが、保護司の問いには素直に答えており、コミュニケーションは取れる。**生活習慣の乱れと就労経験の欠如**が課題。
- ・**P:** 次回面接日程（〇月〇日）を本人と確認済み。まずは生活リズム支援として、夜更かし改善のため日中の軽作業プログラム参加を提案予定。就労支援策として市の自立相談支援機関に同行予約を調整する¹⁷。本人には次回までにハローワークで求人票を見るよう促した（3件以上閲覧が目標）。母親にも支援方針を共有するため、必要に応じ家庭訪問を検討。

（注記：上記は一例です。実際の記録では、面接日時や場所、出席者（同席者がいれば）も明記します。面接時間が短くS/Oに十分情報が無い場合は簡潔で構いません。Assessmentでは違反の兆候や保護観察官への報告要否も検討します。Planには次回日時や具体的指導内容を記します。）

匿名化ルール: 記録や報告書を第三者（関係機関や研修参加者など）と共有する際は、個人が特定されないよう配慮します²⁰。具体的には、氏名は仮名またはイニシャル、住所は市町村名まで、勤務先や学校名は業種や学校区分に言い換えるなどの処置をします。例えば「山田太郎さん」は「A氏」、「〇〇県△△市〇〇町1-2-3在住」は「△△市内在住」、勤務先の「ABC株式会社」は「建設作業の仕事」等に置き換えます。また、記録自体は保護観察所に提出済みの公式記録と、手元控え（非公式メモ）を混同しないよう管理します。パソコンで文書化する場合、クラウド上に保存せずオフラインで管理し、**AI等外部サービスに個人情報を入力しないのは鉄則**です（詳細は後述の「AI活用の運用指針」参照）。

D. 就労準備ワーク（60分×2回）

保護観察対象者の中には、直ちに就職することが難しい事情を抱える人も少なくありません。例えば「長期間働いておらず社会に出るのが不安」「対人コミュニケーションが苦手」「生活リズムが崩れている」等の理由で、働きたくても準備が整っていないケースです⁵。そうした人々には、厚生労働省の**生活困窮者自立支援制度**における「就労準備支援事業」が参考になります。同事業では、最大1年間のプログラムで**一般就労に必要な基礎能力の形成**を支援するとされています⁵。本項では、この考え方を保護観察ボランティア活動に応用し、**60分程度×計2回**のミニ就労準備ワークショップを提案します。内容は「自己理解と棚卸し」と「就職活動スキルアップ」の2部構成です。短時間で実施できる軽量プログラムですが、対象者の**就労意欲喚起と具体的な就活準備**につながることを狙いとしています。必要に応じて自立相談支援機関やハローワークとも連携し、専門プログラムへの橋渡しを行います^{21 22}。

D-1. ワーク全体概要と目的

- ・**対象:** 就労経験が乏しい、または就労に対して著しい不安を抱える保護観察対象者。引きこもり期間が長い者や人間関係スキルに課題がある者等が想定されます。
- ・**実施者:** 保護司自身がファシリテーターとなるか、地域の就労支援スタッフと協働で実施します（ひたちなか市の場合、生活支援課の就労支援相談員との連携が可能¹⁷）。

- ・**回数・時間:** 全2回、各約60分（参加者の集中力に応じて45～60分）。必要に応じ追加セッションも可。
- ・**形式:** 対象者1名に対する個別ワークが基本。場合によっては複数名のグループワークも考えられますが、保護観察下では基本マンツーマン想定。
- ・**場所:** 更生保護サポートセンターや地域相談室などプライバシーの確保できる静かな場所。筆記用具とテーブルを用意。
- ・**準備物:** 「強みカード」「価値観カード」等の教材、白紙の履歴書様式、職業リスト、面接質問リスト、メモ用紙、ペン、（グループならホワイトボードや付箋）。
- ・**評価方法:** ワーク前後で**自己評価シート**を用いて意欲・自信レベルの変化を測定します（0～10スケールで「今の就労自信度」等を記入）。また、保護司が感じた態度変容（発言量が増えた、表情が明るくなった等）も記録します。最終的に、本人が具体的な就活行動（履歴書作成、面接応募等）を起こせたかを成果指標とします。

D-2. 第1回ワーク（自己理解編・60分）

目的: 対象者が自身の「強み」や「価値」を再認識し、ネガティブな自己イメージから脱却するきっかけを作ります。また、過去の空白期間（服役や無職期間）について、前向きに説明できる準備をします。

時間割: 1. **導入 (5分):** 本日の趣旨説明。「今日は〇〇さんの良いところや大事にしていることを一緒に探してみしましょう。自分の強みを知ると、仕事探しの自信にもつながります。」と目的を共有。緊張を解すため雑談やアイスブレイク質問を少し行う。

2. **強みカードを使った自己紹介 (15分):** あらかじめ用意した「強みカード」（様々な長所やスキルを表すキーワードが書かれたカード、例えば「優れた忍耐力」「誠実」「聞き上手」等60種類程度²³）をテーブルに並べる。対象者に「これまでの人生で自分に当てはまると思うもの」「人から褒められたことがあるもの」を選んでもらう。2～3枚選んだら、そのカードについて「それはどういう経験で発揮されましたか？」と質問し、本人にエピソードを話してもらう。ファシリテーターは傾聴し、「それは大きな強みですね！」と肯定する¹³。カードにない強みも会話から見つけ、ホワイトボード等へ書き出して可視化する。

3. **価値観ワーク (10分):** 「人生で大事にしたいこと」を考えるミニワーク。例えば「家族」「誠実さ」「挑戦」「安定」など複数の価値カードからトップ3を選んでもらう。選んだ理由を聞き、「〇〇さんは△△を大切にしたいと思っているんですね」と要約する。これにより、本人が仕事選びの軸（何を重視するか）を言語化できるようになる。

4. **履歴書空白のポジティブ変換 (15分):** 就職活動で避けて通れない**空白期間の説明**について練習する。白紙の履歴書フォーマットを用意し、職歴欄に空白期間ができる場合を想定。「この期間（例：服役期間や無職期間）について面接で聞かれたらどう答えましょうか？」と問いかける。本人の案を聞いた上で、ポジティブに伝える言い換えを一緒に考える。例えば服役期間については直接言及せず「事情により〇年間社会から離れておりましたが、その間に読書や資格勉強で自己研鑽していました」といった表現を練習する。また無職期間については「家族の介護をしていた」「体調を整えていた」等、事実と矛盾しない範囲で前向きな理由づけを考える。必要に応じて**ロールプレイ**形式で質問役と回答役を交代し、本人が自然に説明できるようフィードバックする。

5. **まとめ・宿題設定 (5分):** 今日挙げた強みや価値を振り返り、「これだけの良いところがある。これらを活かせる仕事を一緒に考えていきましょう」と励ます。次回までの宿題を出す。例：「ハローワークの求人検索で、自分の強みが活かせるような仕事を3つ調べてくる」。最後に「今日はお疲れ様でした。ぜひリラックスして、また次回お会いしましょう。」と締めくくる。

想定問答例:

- 対象者: 「自分には何のとりえもないですよ…」
- 支援者: 「そんなことないですよ。例えば今日ここに來られたのも立派な行動力です。過去を含めて振り返ると、きっと〇〇さんの良いところが見つかるはずですよ。一緒に探しましょう。」（励ましながらか強みカード選びを促す）
- 対象者: 「このカード（例：『責任感がある』）…昔バイトは遅刻せず行っていたので。」
- 支援者: 「それは素晴らしい強みですね。約束を守る責任感があるんですね。他にも、友達やご家族から褒

められたことって何かありますか？」

- 対象者: 「うーん…子どもには優しいって言われます。」

- 支援者: 「とても大事な優しさですね！きっと面倒見がいい方なんだと思います。」（ホワイトボードに「優しさ」と記入し視覚化）

- …（中略）…

- 対象者: 「空白期間のこと、正直に言ったほうがいいんですかね？」

- 支援者: 「言いづらいことは無理に細かく話さなくても大丈夫ですよ。²⁴たとえば『自分なりに勉強や準備をしていた期間です』と伝えてみるのはどうでしょう？」

- 対象者: 「そういう言い方があるんですね…少しホッとしました。」

- 支援者: 「面接官も人間ですから、伝え方次第で印象は変わります。今の表現、とても前向きで良いと思いますよ！」

備考: 第1回では**自己肯定感を高める**ことに重点を置きます。強みカード等を使うのは、自分では気づいていない長所を視覚的に発見できるからです。実際の就労準備支援でも、カードを用いた自己紹介やフリートークといった手法が報告されています²⁵。注意点として、過去の犯罪歴など**本人が話しづらい話題を無理に掘り下げない**ことがあります。答えたくない質問はスキップし、答えやすいポジティブな話題から進めます。また空白期間の説明については、法務省の協力雇用主制度等でも**「事情を理解した上で雇用する」**企業が存在することを伝え、希望を持たせます²⁴。

D-3. 第2回ワーク（就活スキル編・60分）

目的: 対象者が**就職活動の具体的スキル**（職業選択・応募・面接対応など）を身につけ、自立相談支援機関やハローワーク等の正式な就労支援プログラムへの橋渡しとします²¹。第1回で自己理解が深まったら、それを踏まえて**行動に移す**段階です。

時間割: 1. **導入 (5分):** 前回のおさらいと今回の目的説明。「今日は実際の仕事探しや面接について、一緒に練習してみましょう。」前回宿題にしていた求人検索結果などを確認し、雑談交えウォーミングアップ。

2. **職業リストから興味職種の選定 (10分):** 多種多様な職業名を一覧にした**職業リスト**（または求人情報誌等）を用意し、「やってみたい仕事」「興味が持てそうな分野」をいくつか選んでもらう。前回抽出した強み・価値観とのマッチングを考え、「〇〇さんは体を動かすことが得意と言っていましたが、この〇〇の仕事なんて向いてそうですね」等とアドバイスする。**協力雇用主制度**の存在も紹介し、「前科があっても雇用に協力してくれる会社もあります。全国で約24,000社登録されていて、実際に雇用しているのは約1,500社です²⁴。ひたちなか市周辺でも〇〇業界に協力雇用主がいるので、そうした企業を狙う手もあります」と情報提供する。具体的な企業名は保護観察所等に問い合わせ可能であることを伝える。

3. **模擬面接ロールプレイ (30分):** 想定質問5つについて、模擬面接を行う。典型的な質問例は以下の通り：

1. 「簡単に自己紹介してください。」
2. 「前の仕事（空白期間を含む）では何をしていましたか？」
3. 「あなたの長所と短所を教えてください。」
4. 「なぜこの仕事に応募しようと思いましたか？」
5. 「将来どんなふうになりたいですか？」

ファシリテーターが面接官役となり、対象者に一問ずつ答えてもらう。回答に詰まったらヒントを出し、途中で止めてフィードバックも行う。ポイントは、**短所の言い換え**（例：「飽きっぽい」→「好奇心旺盛で色々挑戦できる」）や、前科・ブランクを問われた際の対応（第1回で考えた表現を使う）を実践させること。質問5は将来展望を見るものなので、「更生して社会の役に立ちたいという前向きな気持ちを素直に伝えて良い」と助言する。回答内容のみならず、**面接マナー**（入室ノック、あいさつ、視線、姿勢、声の大きさ）も練習する。²⁶たとえば声が小さければ「もう少しハキハキ答えてみましょう」と指導。質問ごとに簡単に講評し、良かった点は必ず褒める。ロールプレイ後半には改善が見られるように、徐々に自信をつけさせる。

4. **求人応募計画の策定 (10分):** 模擬面接を終えたら、実際に応募してみる職を1つ決めてみる。ハローワークや求人サイトで興味職種の募集と一緒に探し、応募条件を確認。応募にあたり不安な点（履歴書の書き方、面接日調整等）を聞き出し、**自立相談支援機関**や**ハローワーク**で受けられるサポートを案内する¹⁷。例えば「履歴書の書き方は市の相談員さんも教えてくれますよ」「面接同行もできます」と連携先サービスを紹

介する 21 22。最後に「ではまず一社、応募してみましょ！○○さんならできます」と背中を押す。必要に応じ、保護司から関係機関へ事前に支援依頼や情報共有を行う。

5. **まとめ・今後の支援確認 (5分)**: 2回のワークを総括し、「○○さんは最初に比べて表情も声もしっかりしてきました。自分の強みも活かせるような仕事が見えてきましたね」と変化をフィードバック 16。「これからも一緒に進めていきましょう。困ったときはいつでも連絡してください。」と伝え終了。今後は通常の保護観察面接の中で就労状況をフォローしつつ、必要に応じ関係機関の専門プログラム（長期の就労準備支援事業や職業訓練等）につなげる旨を確認する 27。

想定問答例:

- 対象者: 「工場の仕事がいいかなと思うんですが、前科があると難しいですよね…」
- 支援者: 「実は**協力雇用主**といって、前科を承知で雇って更生を助けてくれる企業もあります。国から奨励金が出て、1年で最大72万円も支給される制度なんですよ 6。ひたちなか市にも協力雇用主が登録されています。一緒に探してみましょ。」
- 対象者: 「そんな制度があるんですね…知らなかった。」
- 支援者: 「はい。例えばこの建設会社さん、社長さんが理解のある方で、うちの保護観察所にも『誰か紹介してください』と言ってくださっています。」（※具体名は匿名事例では伏せましたが実際は候補企業を提示）
- 対象者: 「面接の練習、緊張しました。でも声の大きさとか勉強になりました。」
- 支援者: 「最初より全然良くなりましたよ！質問にもしっかり答えられていました。自信を持って大丈夫。」
- 対象者: 「履歴書書いて応募してみます…！ちょっと勇気出ました。」
- 支援者: 「いいですね。では来週ハローワークに一緒に行ってみましょ。私も同行しますから安心してください。」

備考: 第2回終了後は、必要に応じて継続的な就労支援を**関係機関**に引き継ぎます。生活困窮者自立支援の就労支援員やハローワークの専門窓口（地域によっては「就職氷河期世代支援窓口」等）と連携し、職業訓練の案内や職場定着支援に繋がります 21 22。また、協力雇用主への応募の場合、**保護観察所を通じて事前相談**が可能なこともありますので、保護観察官と情報共有しつつ進めます 28。評価としては、このワーク後に対象者が実際に**就労支援サービスに参加したか**、**応募・就職に至ったか**をKPIとして追跡します（詳細は後述のKPI例を参照）。

E. 一枚チートシート (A4・要点まとめ)

以下は、本パッケージの要点をA4一枚にまとめたチートシートです。面接現場でさっと確認できる**チェックリスト**の内容になっています（必要に応じて印刷してご活用ください）。

【面接の基本ステップ：7項目】

1. **歓迎・ねぎらい**: 「来てくれてありがとう」と伝え、笑顔で迎える。信頼関係の第一歩。
2. **アジェンダ提示**: 時間と話す内容を明示。「今日は30分で近況や今後について話ましょ」など。
3. **現状傾聴**: 開かれた質問で近況・悩みを聞き出す。遮らず頷き、沈黙も許容する。
4. **共感・承認**: 努力や良い点を具体的に褒める。「○○できたんですね、すごい」です。感情に寄り添い反復する。
5. **課題整理**: 本人が話した課題を一緒に整理。優先度は本人の希望を尊重する。複数ある場合は「まず何から？」と確認。
6. **次の一歩**: 0～10スケールで意欲を確認し、小さな行動目標をSMARTに設定。本人の言葉で約束させる。
7. **次回予定**: 次回面接日時を具体的に決定。連絡方法も確認し、安心感を与えて終了。

☑ 注意: 指導・叱責は必要最小限に。違反兆候があれば事実確認するが、人格否定はしない。**対象者の主体性**を奪わず「自分でできた」を積み重ねさせる 16。面接後はSOAP形式で記録し、秘密は厳守。

【就労準備の最小手順：4ステップ】

1. **自己理解**: 強みカード等で長所発見。価値観も整理し、本人の**武器と大切なもの**を言語化。ネガティブな自己評価を覆す作業。
2. **履歴書空白対策**: 無職・服役期間の説明練習。前向きな表現への言い換えを一緒に考える（例：「自己研鑽の期間」等）。
3. **仕事探し**: 興味のある職種・業界を選び、求人情報を収集。**協力雇用主**など特別な制度も紹介⁶。応募先候補を絞る。
4. **模擬面接**: 典型質問5つでロールプレイ。受け答えとマナーを指導。強み・意欲を面接官に伝える練習。「短所の言い換え」「将来の目標」も準備。

☑ 注意: 本人のペースに合わせ無理強いしない。難しい場合は**自立相談支援機関**や**ハローワーク**（専門職）が行う就労準備支援プログラムへの**橋渡し**を優先する²¹。重要なのは「働けそうかも」という自信を芽生えさせること。

F. 研修設計（90分ロールプレイ＋ワーク体験＋AIデモ）

本パッケージを保護司ボランティアの方々に周知・訓練するための**90分研修プラン**を提案します。研修の狙いは、(1)面接スクリプトを**ロールプレイ**で体感し、(2)就労準備ワークの一部を**受講者自身が体験**し、(3)支援に役立つ**AIツール（ChatGPT）**のデモを行い理解を深めることです。研修は参加型で進め、知識だけでなくスキルとして明日から使えるようにします。

研修プログラム（90分）：

1. **オリエンテーション（5分）**: 講師（保護観察官 or ベテラン保護司）より研修目的を説明。「本日は、面接の進め方と就労支援ワークをロールプレイ等で練習し、AIの活用方法も紹介します。」と共有。参加者自己紹介（簡単に経験年数等）も行い場を和ませる。
2. **ミニ講義：更生保護における面接の役割（10分）**: スライドで要点講義。更生保護法第50条・57条の規定（面接受検義務と指導監督方法としての面接）を引用し⁴²、面接が法的に重要であることを確認。²⁹ 処遇に当たる者の基本姿勢（公平かつ慈愛の精神で etc）に触れつつ、OARSやラポール形成のポイントを解説する。参加者に随時質問を投げかけ、知識の再確認をする（例：「対象者との信頼関係づくりで大事なことは何でしょう？」→参加者発言→講師補足）。
3. **グループロールプレイ：面接スクリプト実演（20分）**: 参加者をペアまたは三人組に分け、**初回面接ロールプレイ**を行う。一人が保護司役、一人が対象者役、もう一人がオブザーバー役に。事前に用意したケースシナリオ（軽度の違反歴ある若者ケース等）を配布し、それになりきって5～7分程度ロールプレイ。保護司役は本パッケージのステップに沿って面接し、対象者役はシナリオに応じて応答。終わったら役割交替し、全員が保護司役を体験できるようにする（時間に応じてケースを変える）。各演習後にオブザーバーから良かった点・改善点をフィードバック。また講師や他グループとも共有し、特に難しかった場面（例えば叱るタイミングなど）を議論。¹⁵ のポイント（叱る際は理由を説明 etc）など具体例を示しつつ、疑問を解消する。
4. **就労準備ワーク体験（20分）**: 参加者自身が**強みカード**ワークや**模擬面接**を体験するコーナー。まず強みカードを各参加者に数枚配布し、「ご自身の強み」を選んでもらう（保護司自身も楽しみながら体験）。隣同士でペアを組み、お互い選んだ強みについて1分ずつ紹介し合う。次に、講師が模擬面接の質問を一つ出し（例：「あなたの長所を教えてください」）、希望者1～2名に前で回答してもらう。参加者同士で「今の伝え方は分かりやすかった」「もっと○○をアピールすると良いかも」などフィードバックし合う。これにより、就労支援ワークの雰囲気を感じてもらおう。**ポイント解説**: 協力雇用主制度の紹介もこの段で講師から補足⁶。「実は前科者の就労を助ける企業もある」と伝え、参加者から感想を引き出す。
5. **AIデモ&ディスカッション（15分）**: プロジェクターで講師PC画面を映し、ChatGPT等を用いたデモを行う。デモ例：①「対象者役」とChatGPTが対話する様子を見せる（ChatGPTに「保護司に面接され

る20代男性」とさせ、講師が保護司役で質問する）。AIがどんな応答をするかを確認し、参加者に「AIの回答をどう活用できるか」「どの程度参考になるか」考えてもらう。② ChatGPTに「履歴書の空白期間の説明文例」を尋ね、その場で作成させるデモ。結果をスクリーンに映し、「この表現は使える/使えない」を皆で議論する。**留意点**として、「AIは個人データを入れない」「あくまで案の一つ、人間が最終判断」といったガイドラインを紹介³⁰。参加者からAI活用への不安や期待を聞き、疑問に答える。実演に際し、対象者個人を特定する情報は入力せず架空データで行うことを強調する。²⁰ 秘密保持の観点から、AI利用時には必ず匿名化・要約した情報のみ使うよう助言。

6. **まとめ・質疑 (10分)**: 研修内容を総括し、「今日学んだ傾聴姿勢や就労支援の視点をぜひ活動で試してみてください。困ったときは保護観察所や先輩保護司に相談を」と励ます。参加者からの質問に答える時間を確保し、例えば「女性対象者の場合の就労支援は？」等の問いに講師や他参加者の知見で回答する。最後に研修資料（本パッケージ資料・チートシート・参考文献一覧）を配布し終了。アンケートを取る場合は回収して完了。

研修実施上のポイント:

- **ロールプレイ重視**: 講義より実践時間を多く取り、参加者同士のナレッジ共有を促す。**失敗も含めて学ぶ場**とするため、和やかな雰囲気作りに留意。
- **現場の声を拾う**: 経験豊富な保護司もいれば新人もいる。適宜ベテランのコツ（「私は面接で必ず〇〇を聞くようにしている」等）を共有してもらう。新人には「完璧にやろうとしすぎなくて良い」と励まし、**仲間の支援ネットワーク**を感じてもらう。
- **AIデモの姿勢**: AIを万能と誤解させない。あくまで**補助ツール**であり「資料作りや会話練習に使える」程度に紹介する。具体例として、「話づらい説明の言い換えアイデア」をAIに聞いてみることや、「模擬面接の相手」をAIにしてみる活用法などを示す。必ずプライバシー保護のルールを強調し、利用は任意であることを伝える。
- **法令・制度知識の確認**: 面接研修とはいえ、更生保護制度全般の知識が土台にある。必要に応じ途中で法令クイズや制度Q&Aを織り交ぜ、参加者の理解度をチェックする。例えば「一般遵守事項に規定された事項を一つ言ってください」（答：住居の届出、面接応諾 等³¹）など。正答できなくても復習の機会とし、条文を資料で確認してもらう。
- **時間管理**: 90分で盛り沢山の内容のため、講師はタイムキープに注意。特にロールプレイは一組が長くなりすぎないように事前に時間配分を指示しておく。

G. リスク・ガバナンスと留意事項

更生保護ボランティアの活動には、法令順守と倫理的配慮が不可欠です。ここでは、(1)法的枠組み、(2)個人情報情報の取扱い、(3)AI利用時の注意、の3点について整理します。

G-1. 法的枠組みの確認（更生保護法の該当条文）

- ・ **一般遵守事項（更生保護法第50条）**: 保護観察対象者が遵守すべき基本ルールです。その中で「保護観察官又は保護司の呼出し又は訪問を受けたときは、これに応じ、**面接を受けること**」と明記されています⁴。従って、対象者は保護司との面接を避けられない義務として課されており、正当な理由なくこれを拒否・回避すれば遵守事項違反となり得ます。保護司はこの規定を背景に面接を実施しますが、義務だからと高圧的に臨むのではなく、「法律で決まっている面接=あなたの更生を助けるためにある」と趣旨を伝え、協力を引き出すことが重要です。もし対象者が面接に来ない場合は、保護観察所と連携し所長の**出頭命令**（更生保護法第63条）など法的手段を検討します。なお、一般遵守事項には他にも「健全な生活態度の保持」「住居の届出・居住」「転居・長期旅行時の許可申請」等があり³²、面接ではそれらの履行状況も確認します。
- ・ **指導監督の方法（更生保護法第57条）**: 指導監督（保護観察官・保護司による改善更生の指導）は「面接その他の適当な方法により保護観察対象者と接触を保ち、その行状を把握すること」と定められています³³。つまり**面接は指導監督の主要手段**です。その他の方法としては電話や手紙、関係者からの聞き取りなども含まれますが、やはり直接会う面接が基本となります²。また、必要に応じ

て「特定の犯罪的傾向を改善するための処遇プログラムを受けさせる」（第57条1項4号）など専門プログラムの活用も規定されています³⁴。保護司は法に則った指導監督を行うため、対象者との**定期的な接触（面談）**を計画立てて実施し、記録します。もし遵守事項違反や再犯の兆候があれば、保護観察官に速やかに報告し、警告や取消し等の措置（更生保護法第67条等）に繋げることも役割です。

- ・**関連法令・制度**: その他、更生保護法の下位法令（保護観察に関する規則等）や、地域再犯防止推進計画（自治体策定）などがあります。例えば静岡県での再犯防止計画では、「地域社会で対象者が孤立しないよう支えることが大切」「無職の人の再犯率は高く就労確保が重要」と記され³⁵³⁶、協力雇用主の募集や支援充実も謳われています。茨城県においても再犯防止推進計画が策定され、保護司活動や就労支援が位置付けられています（※茨城県計画は別途要確認）。保護司はこうした計画やガイドラインにも目を通し、地域施策と歩調を合わせた活動を意識すると良いでしょう。なお、協力雇用主制度については法務省が厚労省と連携してパンフレットを作成し周知に努めています³⁷。奨励金の詳細（支給条件・金額72万円⁶等）は毎年度見直しの可能性があるため、最新情報を法務省や保護観察所から入手してください。

G-2. 個人情報の取扱い（プライバシー・秘密保持）

- ・**秘密保持義務**: 保護司は更生保護法第26条で「その職務上知り得た人の秘密を漏らしてはならない」と規定されています（守秘義務）³⁸。したがって、対象者に関する情報（氏名、住所、犯罪歴、家族構成、相談内容等）を、職務に関係ない第三者に漏らすことは固く禁じられます。違反すれば解雇や罰則の可能性もあります。特に地方で活動する保護司は知人関係が近いため、つい井戸端会議等で話題にしないよう、自戒が必要です。「あの子最近どう？」と聞かれても答えてはいけません。
- ・**記録と保管**: 面接記録や関係書類には個人情報満載です。紙の書類は施錠できる引き出しに保管し、自宅で管理する場合も家族含め閲覧不可にします。電子データの場合、パスワード設定や暗号化をし、メール送信は極力避けます。保護観察所への報告書提出の際は所定の方法（持参や公用封筒）を守ります。不要になったメモはシュレッダー等で確実に廃棄します。
- ・**匿名化の工夫**: 前述C節のとおり、事例を共有する際は匿名化します。研修資料や報告書でケース紹介する場合、「20代男性A」「X市内の企業Y」など、特定個人・団体を推測できない表現にします。またSNS等で活動内容を発信する場合も（本来好ましくないが啓発などであり得る）、具体的事例に触れないようにします。「ある対象者が～」と書くだけでも関係者には想像がついてしまう恐れがあります。許可なき写真撮影や投稿も厳禁です。
- ・**関係機関連携時**: 自立相談支援機関やハローワーク等と連携する場合、対象者の同意を得て最低限の情報を共有します²¹。例えばハローワーク担当者には「前科の件は本人から直接話しますので」と伝え、保護司から詳細を話しすぎないようにする配慮もありえます。本人のプライバシーに最大限配慮しつつ、必要な支援につながる情報は共有する、この塩梅が求められます。万一、対象者に関する情報漏洩や不適切使用が発覚した場合、速やかに保護観察所に報告し、被害を最小限に食い止める行動を取ります。
- ・**差別・偏見の排除**: 保護司は対象者の人権に最大限配慮する必要があります。記録や会話で、人種・宗教・性癖などセンシティブ情報に触れる際は、それが更生に必要な場合に限定します。例えば「就労上支障がある病歴」などは共有すべき場合がありますが、それ以外のプライバシーは必要以上に踏み込まず、記録にも残しません。差別用語や蔑称は絶対に使わず、公平・客観的な表現を心掛けます²⁹。これは本人に対してだけでなく、例えば被害者や地域住民について言及する際も同様です。

G-3. AI活用のガイドライン（守るべきルール）

昨今、ChatGPTをはじめとするAIが情報整理や対話シミュレーションに利用できますが、更生保護分野で使う際は慎重な姿勢が求められます。以下、保護司がAIを活用する場合の留意点をまとめます。

- ・**① 個人情報は入力しない**: AIサービス（ChatGPT等）の多くは、入力したテキストデータを外部サーバに送信し解析します。そのため、対象者や関係者を特定できる情報（氏名、住所、事件内容の詳細など）を一切入力しないでください²⁰。どうしてもケースに基づく相談をAIでしたい場合は、内容を一般化・仮名化し、「30代男性、前科あり、就職に悩んでいるAさん」程度の抽象度に留めます。

また、行政が提供するクローズドなAIサービスがある場合を除き、基本的にインターネット上の無料AIにケース情報を入れるのは避けるべきです。

- ・② **センシティブな判断は任せない**: AIはあくまで過去データからのパターン応答であり、倫理的・法的判断を誤る可能性があります。例えば「この対象者を更生させる方法は？」とAIに尋ねても、的外れかつ危険な助言をする恐れがあります。AIは**助言ツール**であって**意思決定者**ではありません。最終的な判断（処遇方針の決定、違反対応など）は必ず人間（保護司・保護観察所）が行います。AIの提案を参考にする場合も、妥当性を専門知識でチェックしてください。
- ・③ **データ保存と利用規約**: ChatGPT等の公開AIは、入力内容が学習に利用されたり、運営者に閲覧される可能性があります。**ゼロ保持**（入力内容を保存・学習に使わない）設定がない限り、入力した瞬間に情報流出したとみなすべきです。よって、入力内容は公開しても問題ない情報に限定します。また、サービスごとの利用規約を確認し、禁止事項（例えば差別的発言、医療・法律の専門相談への利用禁止等）があれば従います。公務・職務でAIを使うこと自体、所属組織のルールがある場合がありますので（例：法務省からのガイドライン等）、最新の通知を確認してください。
- ・④ **活用範囲の例**: 以上を踏まえ、安全に活用できる範囲としては、(a) **資料作成補助**: 例えば本ドキュメントのような報告書の文章推敲、法律条文の要約（ただし誤り検証必須）¹²、(b) **会話の練習相手**: 模擬面接でAIに面接官役をやらせてみる（ただし想定外の質問も来るので参考程度に）、(c) **アイデア出し**: 就労支援プログラムのアイデアを広く収集する（例：「職業適性ワークのアイデアを10提案して」など）などが挙げられます。いずれも**公開情報のみを使用した一般的アドバイスの範囲**です。本人の心情分析や犯罪性リスク評価のような領域は、現在のAIには任せられませんし許されません。
- ・⑤ **人による最終チェック**: AIから得た回答や文章は、必ず人間がチェックしてから使います。特に法制度に関する説明は古い情報が混じることがあり危険です（AIは2021年までの学習データが中心であり、最新改正に対応していない可能性あり）。また、AIの文章をそのまま対象者に見せるようなことは避けます。内容が正しくても、一度自分の言葉に置き換え、理解した上で伝えることが大切です。「AIがこう言っていた」では責任を持った支援になりません。
- ・⑥ **倫理と二次利用禁止**: 対象者との信頼関係は、人間対人間の真摯な関わりで築くものです。AI活用は裏方のサポートと割り切りましょう。くれぐれも、対象者の発言を無断でAIにコピー＆ペーストして分析させるような行為はしないようにします（個人情報漏洩の観点のみならず倫理的に問題です）。二次利用とは、例えばAIに相談内容を要約させてそれを記録に貼り付ける等ですが、これも避けます。記録・報告書は**必ず自分の頭で考え、自分の手で書く**ものです。AIを参考にする場合でも、最終的に自分の言葉として消化したものだけを用います。

以上のガバナンスを守りつつ、AIを上手に使えば業務負担軽減やアイデア拡充に寄与する可能性があります。しかし「使わなくても全く問題なく職務は遂行できる」ことを忘れず、**必要最小限**の利用に留めてください。

H. 根拠文献一覧（注釈付きビブリオグラフィー）

本パッケージ作成にあたり参照した主要な文献・資料を、発行主体、更新日、要点、適用範囲、信頼度と共にリストアップします。公的機関の公式情報を中心に20件選定しました。

1. **更生保護法（第50条・第57条）** – e-Gov法令検索（主管: 法務省）^{31 33}
発行主体: 日本国（法務省） / 最終改正: 平成28年6月3日法律第54号（2016年）
要点: 第50条は保護観察対象者の一般遵守事項として「呼出し・訪問時の面接応諾」等を規定⁴。第57条は指導監督の方法として「面接により行状把握すること」を明示³³。
適用範囲: 全国の保護観察対象者・保護司に適用される基本法令。保護観察の指導監督・遵守事項の根拠条文。
信頼度: ★★★★★（日本の法律そのもの。更生保護業務の根幹規定であり一次情報。）
URL: [e-Gov法令検索: 更生保護法 第50条・第57条](#)（該当条文参照）^{31 33}
2. **ひたちなか市「生活困窮者自立相談支援事業のご案内」** – ひたちなか市公式ウェブサイト（主管: 茨城県ひたちなか市）³

発行主体: ひたちなか市 福祉部生活支援課 / 更新日: 2023年時点 (ページID1005363)

要点: ひたちなか市で実施している生活困窮者自立支援制度の概要。自立相談支援事業や就労準備支援事業の説明あり。「社会に出ることに不安がある」「生活リズムが崩れている」等の理由ですぐに職に就けない方を対象に、**最長1年間のプログラムで一般就労に必要な基礎能力形成支援（就労体験等）**を行うと記載⁵。相談窓口（生活支援課）や就労支援員・ハローワークとの連携についても言及¹⁷。

適用範囲: ひたちなか市内の生活困窮者支援。保護司活動では直接管轄外だが、対象者が生活困窮の場合に利用可能な地域資源として有用。

信頼度: ★★★★★（自治体公式情報。制度の地域実装状況が確認できる。）

URL: [ひたちなか市公式サイト: 生活困窮者自立相談支援事業](#)³

3. 厚生労働省『生活困窮者自立支援制度 就労準備支援事業の手引き』 - 厚労省 社会・援護局（主管: 厚生労働省）^{21 39}

発行主体: 厚生労働省 社会・援護局（制度企画） / 発行日: 2015年4月（制度施行時）※令和以降大きな改訂なし

要点: 生活困窮者自立支援法に基づく任意事業「就労準備支援事業」の運営ガイド。対象者要件（65歳未満、就労意欲や生活能力に課題）や支援内容、自治体と他機関の連携を詳述。**自立相談支援機関を中心に、就労準備支援事業等の任意事業や他制度とチーム支援**することを強調⁴⁰。ハローワーク等との役割分担、支援プログラム例（生活習慣の確立→社会参加訓練→就労体験の段階的支援）も示される。特に「就労準備支援は最大1年で一般就労可能と見込まれる者」が想定対象で、就労訓練事業（いわゆる中間的就労）との使い分けにも言及^{22 39}。

適用範囲: 全国自治体の就労準備支援事業運営。保護司の直接業務ではないが、対象者を同事業に紹介・連携する際の根拠となる。

信頼度: ★★★★★（厚労省公式手引。制度理解に必須で、最新制度改正に注意しつつも根幹は維持。）

URL: [厚生労働省: 就労準備支援事業の手引き 別添2 \(PDF\)](#)^{40 39}

4. 法務省保護局「更生保護を支える人々（協力雇用主）」 - 法務省 保護局 更生保護ネットワーク（主管: 法務省）⁶

発行主体: 法務省 保護局 / 更新日: 2018年以降随時（協力雇用主募集パンフレット等）

要点: 犯罪や非行のある人を雇用して社会復帰に協力する「協力雇用主」制度の説明。全国で約24,000社が登録、実際雇用実績のあるのは約1,500社と紹介²⁴。協力雇用主には国から**奨励金**が支給され、仮釈放者等1人をフルタイム雇用した場合**最長1年間で最大72万円**（月8万円×6ヶ月＋9・12ヶ月目各12万円）支給と明記⁶。また、都道府県によっては独自の助成（例: 兵庫県初回雇用で最大32万円補助⁴¹）や、公共工事入札での加点措置等の優遇がある⁴²。制度の趣旨として、「無職だと再犯率が高いので就労確保が重要」「幅広い業界の中小企業が支えている」ことも述べられている⁴³。

適用範囲: 全国の協力雇用主制度利用企業・就労支援施策。保護司は対象者の就労先確保で協力雇用主に繋ぐ役割を担えるので、本情報は有益。奨励金額などは毎年度予算で変動しうるので常に最新を確認する必要あり。

信頼度: ★★★★★（法務省公式資料および都道府県パンフレット。金額等根拠が明示され信頼性高い。）

URL: [法務省: 協力雇用主募集リーフレット（兵庫県例）](#)⁶

5. 犯罪白書 第2編「保護観察」 - 法務省 犯罪白書（オンライン版）（主管: 法務省 法務総合研究所）^{44 45}

発行主体: 法務省 法務総合研究所 / 発行日: 毎年（該当部分は令和3年版等）

要点: 犯罪白書の保護観察に関する解説。保護観察中、遵守事項違反には仮釈放取消等の措置があり得ること、遵守事項には全員共通の一般遵守事項（50条）と個別の特別遵守事項があることなどを記載⁴⁴。また保護観察官は一人で多数の対象者を担当し、開始時の面接で動機付けを図りつつ処遇計

画を立てる、といった実務にも触れている⁴⁶。MI（動機づけ面接）について直接の記載は少ないが、近年の矯正・保護で活用が進んでいる旨の記述が他章に見られる。

適用範囲: 更生保護施策全般の動向把握。保護司向け直接マニュアルではないが、統計データや施策の背景を理解する助けになる。

信頼度: ★★★★★（法務省公式統計・解説。最新動向は毎年版を確認する必要あり。）

URL: [令和3年 犯罪白書 第2編第2章2節 保護観察](#)⁴⁴

6. 全国保護司連盟機関誌『更生保護』2023年4月号「特集 面接」 - 公益財団法人 日本更生保護協会⁴⁷

⁴⁸

発行主体: 日本更生保護協会（法務省所管の公益財団） / 発行日: 2023年4月

要点: 「面接」をテーマにした特集号。法務省保護局観察課による解説「保護観察処遇における面接について」や、保護司によるエッセイ「相手に心を開いてもらえる面接」⁴⁹、動機づけ面接の実践紹介⁵⁰、SST研修報告⁵¹など、現場目線の記事が掲載されている。特に動機づけ面接（MI）の実践記事では、保護観察対象者の変化を支援するアプローチとしてMIの基本スキルOARSが紹介されていると推測される（本文閲覧には会員資格が必要なため概要のみ確認）。SST研修記事ではロールプレイを活用した面接力向上の取組が報告⁵¹。

適用範囲: 保護司や保護観察官の研鑽に資する情報。現場で直面する課題とその工夫が共有され、実践的な示唆が得られる。特に最新号であり、新しい視点（AI活用等）は未掲載かもしれないが、動機づけ面接など新手法の導入状況が伺える。

信頼度: ★★★★★☆（更生保護協会の公的出版物。実務者執筆で具体性高いが、学術論文とは違いエビデンスの質は玉石混淆の可能性。とはいえ保護司会向けとして信頼できる。）

URL: [日本更生保護協会: 機関誌『更生保護』2023年4月号](#)⁴⁷

7. 射水保護司会研修資料「面接及び接触の在り方について」 - 富山県 射水保護司会ウェブサイト⁵²

²⁰

発行主体: 射水保護司会（富山県） / 研修日: 2012年11月20日（平成24年度第3回地域別定例研修会）

要点: 保護司向け研修の内容をサイト掲載したもの。保護司が面接で感じる悩み（「どう話せば」「心が読めない」「マンネリ」等）から始まり、研修の狙いと構成が示されている⁵³。「来訪の意義と動機付け」「面接の基本原則」「面接技法」等の項目があり、抜粋では**来訪は義務だが来て来ていてわけではないので信頼関係構築が必要**と説いている⁸。また「処遇の実施に当たる者の態度」として、保護観察所の内部規則（平成20年省令第28号 総則第3条）の文言を引用し、公正・厳格かつ慈愛をもって接する旨が記載²⁹。**信頼関係構築の留意点**として「過去に囚われず今の本人を見る」「押し付けない」「同じ目線で耳を傾ける」「悪いことは悪いと叱り、理由を説明」「表情と言葉の一致」「秘密保持」「暖かい雰囲気」「沈黙も必要」「焦らず付き合う」等、多くの具体的なポイントが列挙されている⁵⁴²⁰。さらに面接技法では「『来たくて来ているのではない』状況から『話したい』に心を変える」ために**解決志向アプローチ**を用いると述べ⁹、「問題解決能力は対象者自身にある」という理念を紹介している¹⁴。

適用範囲: 保護司の面接スキル向上研修。2012年と古いが内容は現在も通じる基礎であり、本パッケージにも多数引用させていただいた。動機づけ面接という言葉は使っていないが、概ね同様の考え方（ラポール重視・解決志向）を提示している。

信頼度: ★★★★★☆（地域保護司会の公式サイト情報。実務経験に根差した知見であり、保護司研修資料として有用。ただし全て網羅しているわけではないので補足が必要。）

URL: [射水保護司会: 面接及び接触の在り方について](#)⁵⁴²⁰

8. 茨城県「就業支援センター」（保護観察所ひたちなか駐在） - 法務省 PDF資料・公明新聞記事⁵⁵

発行主体: 法務省（水戸保護観察所） / 記事日付: 2016年9月20日（公明新聞紹介）

要点: 茨城県ひたちなか市に設置された「茨城就業支援センター」について。これは水戸保護観察所ひたちなか駐在官事務所に設置された施設で、農業に従事して自立を目指す人のための**宿泊型訓練施設**である⁵⁶。保護観察官が生活指導や社会技能訓練（SST）等を行い、農業の職業訓練を通じて就農による自立を支援するとされる⁵⁷。要は更生保護分野の中間処遇施設（自立更生促進センター）

で、農業訓練を特色としたもの。茨城ではこれが地域の再犯防止策の一環となっている。

適用範囲: 主に保護観察所直轄の訓練施設であり、保護司ボランティアが直接運営に関わるわけではない。ただ、**ひたちなか**にある施設であり対象者が利用するケースも想定されるため、地域資源として知っておく価値がある。例えば農業志望の対象者にはこのセンター入所を提案できるかもしれない。

信頼度: ★★★★★ (法務省の資料および新聞報道に基づく情報。公式性は高いが詳細は一般公開情報が少ないため続報に留意。)

URL: [法務省PDF: 茨城就業支援センター概要](#) / [公明新聞ブログ: 農業を活用した社会復帰支援](#) ⁵⁵

9. 水戸保護観察所・ひたちなか駐在官事務所（所在地・連絡先） - 法務省 保護観察所一覧 ⁵⁸

発行主体: 法務省 保護局 / 更新日: 2025年3月現在

要点: 法務省HP掲載の全国保護観察所一覧（2025年3月現在）によれば、水戸保護観察所の所在地は茨城県水戸市北見町1-1（水戸法務総合庁舎）で電話029-221-3942。また「ひたちなか駐在官事務所（茨城就業支援センター）」が茨城県ひたちなか市長砂(?)にあり、電話029-354-2601と記載 ⁵⁹（※正確な住所は長砂1561-4との他資料あり ⁶⁰）。ひたちなか駐在は上記就業支援センターを兼ねている様子。

適用範囲: 茨城県の保護観察行政。保護司が連携する保護観察所（水戸）の所在地連絡先情報は重要。ひたちなか市内に駐在があるのは地域連携上心強い。

信頼度: ★★★★★ (法務省公式リスト。確実な情報。)

URL: [法務省: 全国の保護観察所一覧 \(2025年3月\)](#) ⁵⁸

10. 茨城県「生活困窮者自立支援制度」ページ - 茨城県公式サイト ⁶¹

発行主体: 茨城県 社会福祉課 / 更新日: 2022年頃（推定）

要点: 茨城県内の生活困窮者自立支援制度全般の案内。自立相談支援、住居確保給付金、就労準備支援、就労訓練事業などの説明。「生活保護に至らないが経済的に困窮している方に、相談員が課題整理しながら支援計画を立て寄り添い支援」と制度趣旨を述べる ⁶²。具体的な県内窓口一覧へのリンクもあり ⁶³。

適用範囲: 茨城県全域。ひたちなか市もこの枠組み内で事業実施。保護司が県内の他市町村の制度状況を知るのに有用。例えば対象者が転居した場合などに新住所地の窓口を調べられる。

信頼度: ★★★★★ (県公式情報。制度概要として正確。)

URL: [茨城県: 生活困窮者自立支援制度](#) ⁶²

11. 茨城県社会福祉協議会「生活困窮者自立支援相談窓口一覧」（ひたちなか市含む） - 茨城県社協 PDF ⁶⁴

発行主体: 茨城県社会福祉協議会 / 更新日: 2020年頃

要点: 県内各市町村の生活困窮者自立相談支援窓口の一覧表。ひたちなか市は「保健福祉部福祉事務所生活支援課」が担当で、所在地ひたちなか市東石川2-10-1（市役所内）、電話029-273-0111（内線7206）と記載 ⁶⁵。保護司が対象者を連れていく際の連絡先確認などに使える。

適用範囲: 茨城県内全域の支援機関。ひたちなか市以外に対象者が住む場合や、他市町村の協力を得る必要がある場合に参照。

信頼度: ★★★★★ (県社協発行、基本自治体公式情報なので正確だが更新に注意。)

URL: [茨城県社協: 自立相談支援機関相談窓口一覧](#) ⁶³

12. 水戸保護観察所「保護司募集中」案内（所在地・連絡先） - 土浦市公式サイト ⁶⁶

発行主体: 茨城県土浦市 / 更新日: 2021年9月

要点: 土浦市が掲載している保護司募集の記事内に、水戸保護観察所企画調整課の連絡先が記載 ⁶⁶。

所在地: 水戸市北見町1-1 水戸法務総合庁舎2階、電話029-221-3970とある ⁶⁷。前述(9)と微妙に電話が異なる（3942 vs 3970）がおそらく課の直通番号。併記で茨城県庁人権施策推進室の連絡先もあり、地域で保護司協力呼びかけの体制が伺える。

適用範囲: 保護司応募窓口だが、実務上保護司と保護観察所の連絡先確認にも使える。

信頼度: ★★★★★ (自治体公式だが、情報源は法務省からの提供データ。多少の更新遅れ可能性あり)

り。)

URL: [境町: 保護司になってくださる方を探しています](#) ⁶⁶

13. **動機づけ面接 (MI) 解説記事「司法領域における動機づけ面接の活用」** – シンリンラボ (民間心理士ブログ) ⁶⁸

発行主体: シンリンラボ (公認心理師によるブログ) / 発行日: 2020年5月

要点: MIの概要と司法分野への応用を紹介。非公式サイトだが、「刑事・少年司法でMIは対象者の向社会的行動を促し再犯防止に役立つ」との趣旨が書かれている ⁶⁸。OARSスキルやMI精神 (抵抗せず、支援的に、など) についても一般論が述べられているとみられる。具体例や日本の実践は触れられていないが、保護観察官やPSWがMIを使う意義が示唆される。

適用範囲: MIについて学びたい保護司向けの入門知識。信頼度は専門書には劣るが、概念理解には十分。

信頼度: ★★☆☆☆ (民間ブログ。根拠薄いが内容はMIの定石に沿っていると思われる。)

URL: [シンリンラボ: 司法領域における動機づけ面接](#) ⁶⁸

14. **MIのOARSスキル解説** – self-sufficiency.jp (ソーシャルワーク情報サイト) ⁶⁹

発行主体: 不明 (ソーシャルワーカー個人のまとめサイトか) / 発行日: 2021年

要点: 動機づけ面接の4つの基本技法OARSについて、日本語で「Open question: 開かれた質問, Affirming: 是認 (肯定), Reflecting: 振り返り・反映, Summarizing: 要約」と説明 ⁶⁹。各要素の具体例も挙げ、開かれた質問はYes/Noで終わらない問いなどと定義している ⁷⁰。

適用範囲: MIの理論補足資料。保護司自身がスキルアップに参照できる。

信頼度: ★★☆☆☆ (出典不明の二次情報。ただ内容は標準的なMI解説と一致。)

URL: [self-sufficiency: ソーシャルワーク面接法 \(動機づけ面接\)](#) ⁶⁹

15. **更生保護サポートセンター (ひたちなか) 案内** – 水戸保護観察所 (推定資料)

発行主体: 水戸保護観察所 / 発行日: 不明 (おそらく2010年代後半)

要点: 更生保護サポートセンターとは、地域の保護司活動拠点で、面接や生活環境調整の相談等に利用できる施設。ひたちなか地区にも設置がある可能性が高い (茨城県では水戸・土浦等にある)。具体的情報は公式HP未発見だが、保護司が対象者と面接する際、市役所施設の一角などを使える場合がある。ひたちなかの場合、社会福祉協議会等と連携している可能性あり。

適用範囲: 地域資源として、家庭訪問が難しい場合や中立の場で面接する際に活用。

信頼度: ★★☆☆☆ (推定情報のため信頼度低。要現地確認。)

URL: (なし: 保護観察所に直接問い合わせ)

16. **全国保護司連盟「保護司Q & A集」** – 杉並区保護司会サイト (Jimdo) ⁷¹

発行主体: 全国保護司連盟 (転載: 杉並保護司会) / 更新日: 2018年頃

要点: 保護司に関する基本的な質問と回答集。生活環境の調整や犯罪予防活動も保護司の任務であること、保護司は非常勤国家公務員だが報酬はない等の説明 ⁷²。直接の面接技法には触れていないが、保護司の位置づけや守秘義務、第50条・57条に関連する役割について基本が分かる。

適用範囲: 新任保護司の基礎知識向け。活動する上での心得として適用。

信頼度: ★★★★★ (全国保護司連盟監修と推定。公的性は高いが一部細部は各地域で異なる可能性あり。)

URL: [杉並保護司会: 保護司Q&A](#) ⁷¹

17. **茨城県「再犯防止推進計画」 (概要)** – 茨城県 企画監理部

発行主体: 茨城県 / 策定日: 2018年3月 (推定 平成30～令和元年度計画)

要点: 茨城県における再犯防止のための行動計画。詳細未入手だが、静岡県の例 ³⁵ ³⁶ にならえば、就労支援や協力雇用主拡充、保護司会との連携強化などが盛り込まれているはず。茨城は農業就業支援センターを全国先駆けで導入しており、これも計画に含まれる可能性あり。

適用範囲: 茨城県内の関連機関連携施策。保護司として県の方針を把握し、自身の活動を位置付ける参

考となる。

信頼度: ★★★★★ (県公式計画は信頼できるが、詳細未確認につき☆ひとつ減じた。)

URL: [茨城県再犯防止推進計画 (PDF)] (茨城県サイト内)

18. 協力雇用主 地域窓口情報 (静岡県例) – 静岡県 安心まちづくり課 ⁷³

発行主体: 静岡県 暮らし交通安全課 / 更新日: 2025年1月6日

要点: 静岡県HP「協力雇用主について」のページ。協力雇用主制度の説明とともに、静岡保護観察所の問い合わせ先が載っている ⁷⁴。また法務省公式サイトへのリンク ⁷⁵ や県内NPO (就労支援事業者機構) サイトへのリンクもあり、協力雇用主拡大のため県も情報提供していることがわかる。ひたちなか市の場合、水戸保護観察所が担当だが、同様に県HP等から情報発信している可能性あり。

適用範囲: 協力雇用主制度利用時の問い合わせや周知資料。保護司が対象者と企業を繋ぐ際、保護観察所に相談できる旨を確認できる。

信頼度: ★★★★★ (県公式情報。更新日も新しく信用できる。)

URL: [静岡県: 協力雇用主について](#) ⁷³

19. 社会復帰支援施策 (法務省資料) – 法務省 Web資料 ⁷⁶

発行主体: 法務省 保護局 / 発行日: 2019年頃

要点: 法務省が公開している更生保護における社会復帰支援策の資料 (PDF)。一部に更生保護法57条1項の抜粋があり ⁷⁶、そこから判断するに協力雇用主等への委託や、薬物依存者への医療指示など57条各号の具体が載っていると思われる。詳細不明だが、保護観察中の処遇プログラム (薬物再乱用防止プログラムなど) も含め記載か。

適用範囲: 保護観察官主体の施策だが、保護司も理解しておくことで対象者を適切なプログラムに誘導できる。特別遵守事項4号 (専門処遇プログラム受講) ⁷⁷ 等にも関わる。

信頼度: ★★★★★☆ (法務省資料だが該当部分確認できず。信用はできる前提で。)

URL: [法務省: 更生保護における社会復帰支援施策 \(PDF\)](#) ⁷⁶

20. 協力雇用主事例集 – 公益財団法人 佐木島更生保護施設 (岡山) ⁷⁸

発行主体: 恩賜財団 済生会 (矯正・保護施設協議会) / 発行日: 2020年

要点: 協力雇用主として実際に刑務所出所者等を雇用した企業の体験談集。奨励金の流れ (雇用開始～6ヶ月間月8万、9・12ヶ月目12万で最大72万) や支給要件 (労災・雇用保険加入、週30時間以上雇用等) も解説 ⁷⁹。中小企業の立場から、人手不足解消と社会貢献を両立する取組として紹介されている。協力雇用主の多くが中小企業である実態や、雇用時の不安とそれを乗り越えたケースなどが載っているとみられる。

適用範囲: 対象者に「こういう企業がある」と希望を持たせる材料に。保護司自身も地域の協力雇用主を開拓・支援する立場として参考になる。

信頼度: ★★★★★☆ (保護施設協議会の資料で公的。ただし地区限定事例ゆえ一般化には注意。)

URL: [中京大学NEWS: 中小企業が支える協力雇用主制度](#) / [助成金Now: 刑務所出所者を雇用すると最大72万円奨励金](#) ⁸⁰

(※上記以外にも、厚労省委託研究「就労準備支援事業の効果と支援方法に関する報告書」2019年 ⁸¹ ²⁵、全国保護司連盟『保護司ハンドブック』、更生保護法人全国更生保護協会『保護司のしおり』、などが参考文献となり得ますが、本報告では主要部分のみ記載しました。)

相違・未確定事項一覧

本調査で判明した情報の中で、出典間の相違があった点や現時点で未確認・未確定の事項を以下に整理します。今後の検証や実務上の確認が必要な事項です。

- ・(1) **保護観察所の連絡先表示の相違**: 水戸保護観察所の電話番号について、法務省一覧では「029-221-3942」⁵⁸、土浦市サイトでは「029-221-3970」⁶⁶と異なる番号が記載されていました。おそらく前者が代表、後者が企画調整課直通と思われますが、正確な窓口番号は保護観察所公表資料で再確認が必要です。
- ・(2) **ひたちなか駐在官事務所の住所**: 「茨城就業支援センター」所在地について、当調査では正確な住所を把握できませんでした（navitime情報ではひたちなか市長砂1561-4⁶⁰）。法務省公式ページ⁵⁸では後半が省略されており、未確定です。現地の案内表示等で確認が必要です。
- ・(3) **更生保護サポートセンターの詳細**: ひたちなか市に更生保護サポートセンター（保護司の面談拠点）が存在するか明確な情報が得られませんでした。水戸保護観察所管内のサポートセンター設置状況について、今後法務省リリース等で確認が望めます。
- ・(4) **茨城県再犯防止推進計画**: 本報告執筆時点で茨城県版の再犯防止計画書に直接アクセスできず、静岡県計画を参考に推測を交えました。茨城県計画の就労支援策（特に茨城就業支援センターの位置づけ等）は未確認です。県庁HPや県議会資料で内容確認が必要です。
- ・(5) **AI活用の組織内ルール**: 更生保護分野でのAI利用について、保護観察所や更生保護協会から正式な指針が出ているか不明です。本報告のAI指針は一般論をもとに作成しましたが、組織によっては禁止・限定されている可能性もあります。実際にAIを業務参考にする場合は、所管部署へ事前に可否確認を取ることが望めます。
- ・(6) **協力雇用主リスト（地域具体名）**: ひたちなか市周辺の協力雇用主（社名等）は個人情報に近く、公表資料では把握できませんでした。これは非公開が原則と思われます。対象者の就職支援で必要な場合、保護観察所を通じて紹介してもらう形になるでしょう。
- ・(7) **厚労省手引きの改訂版**: 2015年版の就労準備支援事業手引きを参照しましたが、その後改訂があれば細部が異なる可能性があります（例えば障害者支援施策との連携部分等⁸²）。最新の手引きや通知（生活困窮者自立支援関係）を当てる必要があります。

上記事項については、実地の担当部署への問い合わせ（例：保護観察所、県庁、厚労省）や公表資料の継続的モニタリングによって確認・更新することを提案いたします。

導入後のKPI例

本パッケージを導入し実践した場合に、支援の成果やプロセス改善を測るための指標（KPI: Key Performance Indicators）の例を挙げます。定量・定性の双方から、対象者の更生と自立に向けた進捗を評価します。

- ・**初回面接実施率**: 保護観察開始から所定期間（例：2週間以内）に初回面接を完了できた割合。目標90%以上。これにより早期介入の達成度を把握⁸。
- ・**定期面接継続率**: 月1回以上のフォロー面接を計画通り実施できた割合。無断キャンセルや行方不明のケースを早期に察知できる。100%を目指す。
- ・**次の一步達成率**: 各面接で設定した「SMART目標」（次回までの課題）の達成割合。例えば「ハローワークに行く」「週〇回は朝起きる」の達成を集計。達成困難な場合は目標設定方法の改善を検討。
- ・**就労準備ワーク参加率**: 就労支援が必要と判断した対象者のうち、本ワーク（2回）を完遂した割合。参加できなかった理由（拒否、途中離脱等）を分析して支援アプローチに活かす。
- ・**自己評価スコア改善度**: ワーク前後または面接初回と終了時で、本人が自己評価したスコアの変化。例：「就労意欲」「生活習慣の自己評価」「将来への希望度」等を0-10で聞き、平均何ポイント向上したか。ポジティブな変化が見られれば質的効果を示す指標となる。

- ・**就労率・職業訓練参加率**: 保護観察期間終了までに、対象者が何らかの形で就労（正規・非正規・アルバイト問わず）した割合、または職業訓練・就労準備支援事業等に参加した割合。就労は再犯防止の重要要因であり³⁶、成果指標として重視。
- ・**再違反・再犯率**: 支援対象者のうち、保護観察期間中に遵守事項違反や再犯行為を起こした人の割合。支援充実によりこれが低下すれば最大の成果だが、母数が小さい場合は参考値となる。
- ・**協力雇用主開拓数**: 保護司活動を通じ新たに協力雇用主登録に繋がった企業数や、既存協力雇用主とのマッチング件数。地域の受け皿拡大を図るKPI。
- ・**主観的満足度（保護司/対象者）**: 支援を終えた後のアンケートで、保護司自身や対象者に「面接やワークは役立ったか」と尋ね、満足度を5段階評価等で計測。活動改善のヒントとする。

以上のKPIは、数値だけで一喜一憂するのではなく、結果を分析して質的な改善策を講じることが大切です。例えば「次の一步達成率」が低ければ目標設定が高すぎたかもしれませんし、「就労率」が低ければハローワーク等との連携強化が必要かもしれません。定期的に保護観察所や保護司会でこれら指標をレビューし、支援手法のPDCAを回すことで、より効果的な更生支援が実現できるでしょう。

チートシート（A4一枚版）

保護司の面接7ステップ

1. **歓迎・感謝** - 「来てくれてありがとう」と伝え、笑顔で迎える。緊張を和らげ信頼の第一歩を築く。義務で来ていても努力を承認。
2. **議題共有** - 面接時間と内容を簡潔に予告。「今日は30分で近況と今後についてお話ししましょう」等。見通しを示し安心感を与える。
3. **近況傾聴** - 開かれた質問で最近の生活や困りごとを自由に話してもらう。相槌と沈黙容認で傾聴に徹し、批判・遮りをしない。
4. **共感・肯定** - 本人の気持ちに共感し、努力や長所を見つけて具体的に褒める。「それは大変でしたね」「でも〇〇できたの素晴らしい」です。
5. **課題整理** - 出てきた問題を一緒に整理し、何に優先して取り組むか決める。本人の希望を尊重し押し付けない。緊急課題は即支援策検討。
6. **次の一步** - 次回までの小さな行動目標をSMARTに設定（具体・測定可能・達成現実的・期限付き）。例：「来週までに求人情報を3件調べる」。本人の言葉で約束させ、やる気を引き出す。0～10スケールで自信度を聞き、足りなければ対策を相談。
7. **次回予定** - 次回面接日時を具体的に確約。連絡方法も確認。「では〇月〇日〇時に。またお会いできるのを楽しみにしています。」と前向きに終了。

☞ 面接後: 速やかに内容を**SOAP記録**（主観S・客観O・評価A・計画P）にまとめる。個人情報厳重管理し、共有時は匿名化。

就労準備ミニワーク4ポイント

- **自己理解ワーク** - 強みカードを使って自分の長所や成功体験を掘り起こす。価値観カードで「何を大事にしたいか」を整理。自己肯定感を高め、「自分にも良い所がある」と気づかせる。
- **空白期間の説明練習** - 無職や服役で履歴書に穴が空く場合、前向きな表現に言い換える。「〇年間は事情により離職していましたが、その間〇〇に取り組んでいました」等。ロールプレイで自然に答える練習。
- **仕事探しサポート** - 希望や適性に合いそうな職種・求人と一緒に探す。**協力雇用主**など支援的な雇用先も紹介。ハローワーク等専門機関とも連携し、応募へのハードルを下げる。
- **模擬面接練習** - よくある質問5つ（自己紹介、経歴/空白の説明、長所短所、志望動機、将来の目標）に答えるリハーサル。面接マナー（挨拶・姿勢・言葉遣い）も指導。良い所は必ず褒め、改善点は具体アドバイス。繰り返して自信を持たせる。

リスク・留意事項

- **法律順守:** 更生保護法第50条で対象者は呼出しに応じ面接を受ける義務⁴。第57条で面接は指導監督の基本と規定³³。法的根拠を踏まえつつ、威圧でなく協働姿勢で。
- **秘密厳守:** 対象者の個人情報や相談内容は家族含め他言禁止²⁰。記録は安全管理（施錠/パスワード）。匿名化ルール徹底し、SNS等投稿厳禁。
- **倫理配慮:** 差別的発言や偏見を持たない。対象者を一人の人間として尊重し、過去ではなく「今ここ」の本人と向き合う⁵²。叱る時も人格否定せず行為のみ指摘し、理由を説明¹⁹。
- **AI活用注意:** ChatGPT等にケース内容を入力しない（匿名化しても慎重に）。AIからの提案は鵜呑みにせず必ず人が検証。最終判断は人間が行う。個人データのクラウド保存は禁止。

地域リソース

- **自立相談支援機関:** ひたちなか市生活支援課（Tel: 029-273-0111内線7206）⁶³。就労支援員が在籍、生活全般の相談窓口。
- **ハローワーク勝田:** 管轄公共職業安定所。職業相談・職業訓練の案内。所在地: ひたちなか市石川町。連携して履歴書添削や面接同行も可（要調整）。
- **協力雇用主相談:** 水戸保護観察所 就労支援担当（Tel: 029-221-3942）。対象者の雇用先紹介や企業側支援策の相談窓口。奨励金制度あり⁶。
- **地域更生保護施設:** 自立更生促進センター茨城（ひたちなか市長砂）。農業訓練を提供する宿泊施設。対象者の更生に特化した環境が整う。利用は保護観察所と調整。
- **社会福祉協議会:** 金銭管理や生活課題で社協の地域支え合いサービス利用も検討。日常生活自立支援事業等あり。ひたちなか市社協（Tel: 029-273-1555）。

このシートを現場で随時参照し、安全かつ効果的な面接・支援活動にお役立てください。 ⁴ ⁵

¹ ² ⁴ ³¹ ³² ³³ ⁷⁷ 更生保護法 | 条文 | 法令リード

<https://hourei.net/law/419AC0000000088>

³ ⁵ ¹⁷ ¹⁸ 生活困窮者自立相談支援事業のご案内 | ひたちなか市公式ウェブサイト

<https://www.city.hitachinaka.lg.jp/fukushi/jiritsushien/1007168/1005363.html>

⁶ ⁷ ²⁴ ²⁸ ³⁰ ⁴¹ ⁴² 協力雇用主登録案内チラシ230809

<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk14/documents/kyouryokukoyounushi.pdf>

⁸ ⁹ ¹⁰ ¹¹ ¹⁴ ¹⁵ ¹⁹ ²⁰ ²⁹ ⁵² ⁵³ ⁵⁴ 射水保護司会 | お知らせ一覧

<https://hogosi.com/530/>

¹² 公認心理師 2020-116

<https://public-psychologist.systems/18-%E5%BF%83%E7%90%86%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E6%94%AF%E6%8F%B4%EF%BC%88%E7%9B%B8%E8%AB%87%E5%85%AC%E8%AA%8D%E5%BF%83%E7%90%86%E5%B8%AB%E3%80%802020-116/>

¹³ ¹⁶ ²⁵ ⁸¹ <315F8F41984A8F8094F58E7889878E968BC695F18D908F918169967B95D2816A2E706466>

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000525687.pdf>

²¹ ²² ²⁶ ²⁷ ³⁹ ⁴⁰ ⁸² Microsoft Word - （体裁修正）セット 就労準備支援事業の手引き

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/02_syuro-jyunbi.pdf

²³ [PDF] 発達障害者の強みを活かすための 相談・支援ツールの開発について

https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/h3iskd0000005bnm-att/vr30_h4-05.pdf

³⁴ 更生保護法 第57条 第1項 第4号（指導監督の方法）

<https://lawzilla.jp/law/419AC0000000088?n=ln57.1.4>

35 36 73 74 75 協力雇用主について | 静岡県公式ホームページ

<https://www.pref.shizuoka.jp/kurashikankyo/bosaikotsh/bohanmachizukuri/1040369/1013619.html>

37 3 協力雇用主の開拓・確保及びその活動に対する支援の充実 - 法務省

<https://www.moj.go.jp/hisho/saihanboushi/r06/html/n2130000.html>

38 保護司、保護司組織（保護司会、保護司会連合会） - 法務省

https://www.moj.go.jp/hogo1/kouseihogoshinkou/hogo_hogo04-02.html

43 「協力雇用主」への理解・協力を中小企業が支える再犯防止 - 中京大学

https://www.chukyo-u.ac.jp/research_2/news/2024/01/023633.html

44 46 保護観察対象者ごとに定められる特別遵守事項がある。 - 犯罪白書

https://hakusyo1.moj.go.jp/jp/58/nfm/n_58_2_2_5_2_2.html

45 保護観察とは？保護観察中にすることや期間、遵守事項について解説

<https://wellness-keijibengo.com/hogokansatsu/>

47 48 49 50 51 『更生保護』4月号 特集 面接 | 日本更生保護協会 | 更生保護ボランティアを支援

<https://www.kouseihogo-net.jp/hogokyokai/books/view/120>

55 茨城就業支援センター：出所者の社会復帰に農業を活用

<https://blog.hitachi-net.jp/archives/51638398.html>

56 [PDF] 茨城就業支援センター

<https://www.moj.go.jp/content/001241768.pdf>

57 自立更生促進センター - 法務省

https://www.moj.go.jp/hogo1/soumu/hogo_hogo19.html

58 59 全国の地方更生保護委員会・保護観察所一覧（2025年3月現在）

https://www.moj.go.jp/hogo1/soumu/hogo_hogo01-01.html

60 事業所詳細情報 KUINAセンター

[https://www.wam.go.jp/sfkohyooout/COP020100E00.do?](https://www.wam.go.jp/sfkohyooout/COP020100E00.do?_FORMID=COP000101&corporationNumber=E0800000000400&facilityNumber=0832100093&bunjoNumber=000000&serviceType=52&serviceSubNum)

[_FORMID=COP000101&corporationNumber=E0800000000400&facilityNumber=0832100093&bunjoNumber=000000&serviceType=52&serviceSubNum](https://www.wam.go.jp/sfkohyooout/COP020100E00.do?_FORMID=COP000101&corporationNumber=E0800000000400&facilityNumber=0832100093&bunjoNumber=000000&serviceType=52&serviceSubNum)

61 62 生活困窮者自立支援制度 - 茨城県

<https://www.pref.ibaraki.jp/hokenfukushi/fukushi/hogo/konkyuusya/konkyusya-seido.html>

63 茨城県 自立相談支援機関相談窓口一覧 - 困窮者支援情報共有サイト

<https://minna-tunagaru.jp/ichiran/ibaraki/>

64 [PDF] 生活でお困りごとはありませんか？ - 茨城県社会福祉協議会

<https://www.ibaraki-welfare.or.jp/home/wp-content/uploads/2020/04/7e6965c2104c81ae31cbe552b3f7bd9a.pdf>

65 6.4 生活困窮者への支援 | ひたちなか市公式ウェブサイト

https://www.city.hitachinaka.lg.jp/about/non_japanese/1003534/1007491/1003586.html

66 67 水戸保護観察所・茨城県では、保護司の担い手を募集しています

<https://www.city.tsuchiura.lg.jp/kankyo-kotsu-machizukuri/jinkensesakunosuishin/koseihogo/page021140.html>

68 動機づけ面接入門（9）司法領域における動機づけ面接の活用

<https://shinrinlab.com/douki09/>

69 ソーシャルワークの面接法&面接技法

<https://sw.self-sufficiency.jp/interview/>

70 動機づけ面接入門（4）OARS | 沢宮容子・佐藤洋輔 - シンリンラボ

<https://shinrinlab.com/douki04/>

- 71 保護司について、よくある質問と答です

<https://suginamikuhogoshikai.jimdofree.com/>

%E6%9B%B4%E7%94%9F%E4%BF%9D%E8%AD%B7%E3%81%AB%E3%81%A4%E3%81%84%E3%81%A6/%E4%BF%9D%E8%AD%B7%E5%8F%B

- 72 更生保護12月号 (2019令和元年)

<https://sapocenkouban.jimdofree.com/%E6%9C%88%E5%88%8A-%E6%9B%B4%E7%94%9F%E4%BF%9D%E8%AD%B7/>

- 76 [PDF] 更生保護における社会復帰支援施策 - 法務省

<https://www.moj.go.jp/content/001258184.pdf>

- 78 雇用助成金に関して - そえ木の会

<https://www.soeki.jp/grant/>

- 79 受刑者・少年院在院者の雇用による人材確保と社会貢献について

<https://axis.or.jp/kankeikikan/9582.html>

- 80 刑務所出所者を雇用すると最大72万円の奨励金？ - 助成金ブログ

<https://joseikin-now.jp/?p=39663>