

## ハローワーク明石の取組

### 刑務所出所者等就労支援事業を実施するポイント

- ・ 刑務所内での就職面接会実施による出所後の就労先確保を推進
- ・ 内定通知書の発行やナビゲーターの職歴を活かした支援など事業実施の工夫
- ・ 出所者等の就労に協力的な事業主と緊密な協力関係を構築

### 1 ハローワーク明石による刑務所出所者等就労支援事業の実施内容

ハローワーク明石（管轄区域：明石市、神戸市西区の一部）は、平成18年度から刑務所出所者等就労支援事業（以下「出所者等就労支援事業」という。）を実施しており、ハローワーク明石に来所した刑務所出所者等への職業相談・紹介を行ってきた。

平成27年5月からはハローワーク明石から5km弱のところにある神戸刑務所にハローワーク明石の職員である就職支援ナビゲーター（以下「ナビゲ



【ハローワーク明石 明石駅から徒歩7分ほど】

ーター」という。）が駐在するモデル事業を開始した。ナビゲーターは同刑務所に週4日駐在し、刑務所入所者への就労支援、職業講話、就職面接会の実施など、刑務所側の就労支援スタッフ<sup>1</sup>と協力した支援を進めている。

### 2 神戸刑務所における職業相談・職業紹介の実施

就労支援対象者<sup>2</sup>は、就労支援スタッフ等が面接等を経て選定する。選定に当たっては、釈放予定時期、就労意欲や稼働能力、受刑中の生活において素行に問題がない点などを考慮している。選定された対象者はハローワーク明石のナビゲーターと面接し、職業相談及び職業紹介を受ける。面接は、概ね1人の対象者につき平均3回実施、1回約1時間を要する。

<sup>1</sup> 刑事施設において就労支援を担当している職員。キャリアコンサルティング等の資格を有している。

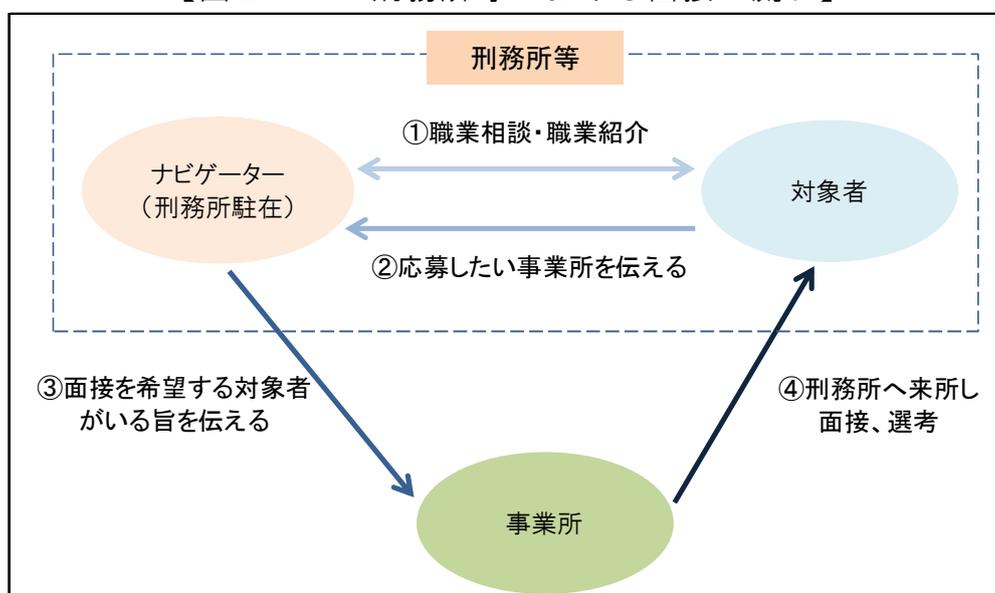
<sup>2</sup> 対象者の要件は釈放等の予定日から概ね3か月以内の受刑者、当該事業への参加を希望している、求人者に対する犯罪等の前歴及び矯正施設に収容されている事実についての情報開示に同意していること等がある。支援対象の候補者が多数の場合は、就労意欲が高いと判断された者を優先とする。

### (1) 対象者との面接

面接では、ナビゲーターが刑務所側から提供された個人票<sup>3</sup>に基づき対象者の職歴や就職に対する希望などを聞き取るようにしている。聞き取った結果をもとにハローワークカード<sup>4</sup>を作成する。また、刑務所に入所するまでの就労経験が少なく、ハローワークを利用したことがない対象者が多いことから、求人票の見方（仕事の内容や賃金など事業所に関する情報等）を説明し、出所後は全国のハローワークで求職活動できることなどを伝えている。

ナビゲーターが紹介した事業所について、対象者が応募を希望する場合は、ナビゲーターが事業所へ連絡し事業所の担当者が神戸刑務所へ来所して対象者と面接する流れとなっている。

【図2-1 刑務所等における面接の流れ】



[アフターサービス推進室作成]

### (2) 入所歴の開示について

面接では、支援を行うに当たって、刑務所入所者であった情報を求人事業所に開示もしくは非開示とする点について、本人の希望を確認している<sup>5</sup>。ナビゲーターからは、就職につながりやすい出所者の雇用に協力的な事業所を紹介するためにも開示することを勧めている。

## 3 就職面接会の実施

ハローワーク明石は、神戸刑務所内での受刑者と事業所の就職面接会を平成

<sup>3</sup> 対象者の職歴や就職についての希望、就労意欲などを記入した用紙。

<sup>4</sup> ハローワークにおいて求職の申し込みを受けつけた際に作成する求職登録票。

<sup>5</sup> 前歴等の情報の非開示を希望する場合は「準支援対象者」として支援を実施する。

28年度から実施している。就職面接会は出所を概ね3ヶ月後に予定している受刑者が、できる限り多くの事業所と面接する機会を設けることで、就労を通じて出所後の生活設計をスムーズに進めるための取組の一つである。

### (1) 実施の流れ

就職面接会の参加受刑者は神戸刑務所の就労支援スタッフ、ハローワーク明石のナビゲーター等によって選定される。ハローワーク明石としては、就職面接会の実施を年に約3回予定しており、可能な限り多くの対象者が面接会に参加することを重視している。

面接会前にハローワーク明石の職員が受刑者と面談し、参加事業所の求人票一覧について説明を行い、参加受刑者は面接を希望する事業所を決定する。就職面接会当日は、参加受刑者が各事業所と個別に面接し、採用または不採用の結果を即時に受け取れる流れにしている。

このような即時の結果伝達や参加受刑者が面接会前に面接希望の事業所を決めておく理由は、就職面接会が刑務所内の生活時間に対応して開催されるため、限られた時間内に少しでも多くの事業所と面接する機会を持つことにある。出所後の就労と住居が出所前に決まることで、出所後の生活をスムーズに始めることができる。

時間内に参加受刑者が希望の事業所と個別面接の時間を取ることができなかった場合は、後日、当該事業所の担当者が神戸刑務所に来所し、面接を実施する。このように規律に基づいた生活時間の中でも限られた時間を使い、積極的な就労支援が行われている。

【表3-1 就職面接会に参加した入所者の事例】

「Aさん(50代、受刑歴複数回、前歴等開示希望)」	
1 就職面接会前の面接（就労支援スタッフ同席）	（前回の面接で就労支援スタッフなどから就職面接会の説明を聞き、参加を希望） 「就職面接会において、自分にできる仕事があれば就職を考えたいと思っている。」
2 就職面接会において数社の面接を受ける	⇒解体・土木・鳶・産業廃棄物処理を主な業務とする事業所Bから採用内定を受ける
3 就職面接会後の面接	「面接会前は清掃関係への就職を希望していたが、面接会に出席し事業所Bの業種の多さに驚き、リサイクル関連の業務に興味を持った。この仕事なら自分に合っていて長く勤められるのではないかと思った。」 「他県の更生保護施設が身元引き受けになっているので、更生保護施設にいる期間はアルバイトし、同施設を出た後に事業所Bに住み込みで働きたいと希望している。」
4 前回から約2週間後の面接	「約2週間後に仮釈放による出所の予定である。来週にも事業所Bへ手紙を出し、 ・仮釈放中は更生保護施設に入所すること、 ・出所後に同社へ赴くこと、 ・独身寮について入所したい旨を依頼するつもりだ。」

[ハローワーク明石の資料に基づきアフターサービス推進室作成]

採用が決まった対象者には、寮などの出所後の住居を含めた生活に関する希望や受刑中の近況について、事業所へ手紙で伝えるようナビゲーターから助言している。

## (2) 参加事業所の調整

就職面接会に参加する事業所は、ハローワーク明石において、

- ・ 事業所の規模
- ・ 健康保険の加入の有無
- ・ 寮などの有無

などを勘案し、該当事業所に打診、調整している。参加事業所の業種は、寮などの住居を所有し、かつ人手不足の傾向にある建設、土木、運送が中心となっている。

【表 3 - 2 就職面接会の参加事業所に関する情報例】

会社名	所在地	住居等(家賃、生活費等)の情報	
a	県外	住み込み寮	3食光熱費込み3千円/日
b	県外		
c	県内	賃貸、事業所が所有する住宅数軒 数人で住み込み	家賃1万5千円/月 水道光熱費折半、自炊
d	県内	住宅数軒	水道光熱費込み3万5千円/月 自炊
e	県外	社員寮、個室 (テレビ、エアコン有)	3食水道光熱費込み3千円/日 共同浴場、食堂
f	県外		
g	県内	ワンルーム、寮	水道光熱費込み2千円/日 米飯支給
h	県外	寮	食事光熱費別、3万円/月
i	県外	寮	単身1600円/日、世帯2千円/日 光熱費別、希望により3食1500円/日
j	県内		
k	県外		
l	県外	寮	食費光熱費込み3千円/日

[ハローワーク明石の資料に基づきアフターサービス推進室作成]

## (3) 内定通知書の発行

採用の結果を受けた場合には、事業所から採用対象者に「内定通知書」を渡す取組を進めている。ナビゲーターによると、出所後の生活設計における柱となる就労先から内定通知書を貰うと「嬉しい」、「感慨深い」と感じ、出所に向けた励みになると話す採用対象者が多いとのことである（なお、入所中の対象

者は内定通知書の本体を見るだけで手元に置くことができない<sup>6</sup>。)。ハローワーク明石によると、出所後の生活をイメージしづらい入所者が多い中で、内定通知書の存在は、出所後の就労に向けたモチベーションの維持に有効に作用しているとのことである。



【ハローワーク明石】

出所後の課題として、内定先に就職しない、あるいはすぐに仕事を辞めてしまう出所者が多いという状況もあり、内定通知書

を通じた事業所との関係性を維持することも目的の一つとなっている。

この内定通知書は、当初1社のみが発行していたが、刑務所入所者にとって出所への励みになり、就労意欲の醸成になることからハローワーク明石における出所者等就労支援事業に協力する事業所全体で取組を進めることとした。

#### （４）就職面接会の実施状況

就職面接会は平成29年10月までに4回実施し、表3-3のとおり参加者数、参加事業所数とも増加している。採用内定数も増加傾向にあり、第4回には40件となっている（1人が複数の事業所から内定を受けることもある）。

第1回を実施した際、入所者の処遇を担当する神戸刑務所の職員から「入所者の就職が決まって嬉しい」という喜びの声が聞かれた。神戸刑務所と緊密な協力関係にあることが、面接会を継続的に実施できている理由のひとつである。

【表3-3 就職面接会の実施内容】

	第1回(H28.8.4)	第2回(H29.2.1)	第3回(H29.6.13)	第4回(H29.10.31)
参加事業所数	6	9	11	12
参加者数	7	8	13	14
採用内定数(延べ)	8	10	31	40

※ 1人が複数の事業所から内定を受けることもある

【ハローワーク明石の資料に基づきアフターサービス推進室作成】

#### （５）就職面接会で採用が決まった方の感想

就職面接会の実施前は、就労についてのイメージが湧かずに不安でした。当日、会場で面接した事業所に採用が決まり、就労先があることは刑務所を出るときに安心感がありました。

<sup>6</sup> 入所中の居室には私物の持込が限られているため、内定通知書については神戸刑務所で保管し、出所時に渡している。

## 4 就労支援の効果

### (1) 就職件数

ハローワーク明石における出所者等就労支援事業による就職件数は、表4-1のとおり、年々増加している。特にモデル事業を開始した翌年度の平成28年度は、就職件数が大幅に増加した。

取組の工夫としては、神戸刑務所と検討した上で、帰住先が未定の受刑者に対して、寮などを有している事業所を積極的に紹介するようになったところ、就職につながるようになったという。

また、ハローワーク明石における取組の特徴の一つとしては、ナビゲーターが刑務官であったキャリアを持っていることが挙げられる。平成29年4月からハローワーク明石のナビゲーターとして勤務する以前は、刑務官として神戸刑務所等に30数年勤務していた。刑務所内における受刑者の処遇や出所までの流れ、刑務所職員の実務などを理解していることが、職業相談の進め方に生かされており、効果的な就労支援につながっている。

【表4-1 ハローワーク明石における刑務所出所者等就労支援事業の就職件数】

就職件数	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年9月まで
就職件数合計	0	9	12	49	29
受刑者等の就職件数	0	9	10	47	29
矯正施設内での就職決定		0	2	19	16

[ハローワーク明石の資料に基づきアフターサービス推進室作成]

### (2) 就労支援の波及効果

ナビゲーターによると、神戸刑務所の刑務官との話の中で、出所者等就労支援事業の波及効果の一つとして、刑務所内の受刑者間の争いが減少したという。素行が良好である者ほど当該事業の対象者に選定されることが入所者の間で知られるようになり、出所に向けた生活を前向きに送る受刑者が増加し、刑務所内の反則行為が減少したのではないかとのことである。

## 5 事業所における出所者等の雇用事例

ハローワーク明石において出所者等就労支援事業に協力いただいている事業所の雇用に際しての取組等を紹介する。

### (1) C社の取組

C社は一般土木建築工事業を主な事業とする兵庫県内にある従業員数約120人の株式会社である。設立から約10年を経過し、これまでに雇用した刑務所出所者等は20人、そのうち平成29年10月時点で8人が雇用を継続している。

## ア. 刑務所出所者等専用求人<sup>7</sup>の登録を通じた採用について

C社は平成28年に刑務所出所者等専用求人<sup>7</sup>を登録後、約1年半で20人を雇用してきた。恒常的に人手不足であったところ保護司から同求人について教えてもらい、求人申込みを行った。採用に当たっては身元保証制度<sup>8</sup>などを利用している。

対象者との面接では、「犯した罪について深く反省し、将来について真剣に考えている」、「仕事に対して誠実に取り組みそうである」という点を重視している。

## イ. 採用後の配慮等

採用後は、特に出所後の就労や社会生活に不安を感じている対象者のメンタルケアを重視している。対象者本人には、心身に不調を感じた時には随時、休暇を取得しても良いということを説明し、対象者が就労への意欲を維持できる働き方に取り組んでいる。

日常業務においては、挨拶や日常会話など日々のコミュニケーションを通じて、対象者が事業所や担当業務に馴染んでいけるように配慮している。何気ない会話や声かけなどを行い、リラックスして仕事ができるように心がけて接している。

対象者の雇用に当たっては、出所者であることを事業所内に公表せず、他の従業員と同様に接している。



[C社の寮:左一個室はテレビ、エアコン付き トイレと風呂は共同 右一食堂 昼食の弁当もここで作られる]

<sup>7</sup> 刑務所出所者や少年院出院者などを対象にした専用の求人。一般の求職者には非公開であり、雇用を希望する特定の矯正施設を指定することが可能であるという特徴がある。

<sup>8</sup> 身元保証人を確保できない刑務所出所者等を雇用した場合に、刑務所出所者等により被った損害のうち一定の条件を満たすものについて、損害ごとの上限額の範囲内を最長1年間保証する法務省の制度。

## ウ. 採用者の担当業務について

担当業務については、対象者の資質や特性に応じた仕事内容と業務環境を準備している。雇用した当初は、極力複数人で作業する現場に配置し、仕事内容や事業所の環境に慣れた後は、対象者が仕事をしやすいと思われる現場の担当となるように配慮している。

取引先には、担当作業員が出所者である旨を特に知らせていないが、C社が出所者等を雇用している件は周知している。出所者等を作業現場に配置する工夫としては、対象者の人柄、やる気などの現状を適正に評価いただける取引先であるか、従業員に刑務所出所者がいることへの偏見などを持たずに接していただけるかなどを考慮している。

C社では精神的な障害のある出所者を数人採用しているが、職場環境に配慮することで雇用を継続できていることが多い。具体例として、精神的な障害のある対象者を1人で作業する現場へ配置した際に、定期巡回において心理面の落ち込みが強く、ふさぎ込んだ様子が窺えた。このため複数人の作業現場や事務所での内勤に変更したところ、他の従業員とコミュニケーションを図る中で徐々にうち解け、職場環境に馴染んでいったとのことである。

## エ. 雇用した刑務所出所者等の事例

出所者等就労支援事業を通じてハローワーク明石から紹介のあったEさん（男性、50歳代）を採用。Eさんは精神面に障害があり、身体面ではペースメーカーを装着しているため、心身に配慮を必要としている。

業務内容：家屋の解体、産業廃棄物処分場での仕分け、ごみ拾い  
住居：C社の社員寮。寮は個室（エアコン、テレビ付き）、風呂とトイレは共同。食堂があり3食提供される。

### 【Eさんの生活】

6:15	起床～洗顔、朝食、テレビなどを見る
7:10	寮を出発 事務所で健康チェック、安全装備チェックを受ける〔作業員全員〕 (健康チェック: 脈拍、血圧 安全装備チェック: ヘルメット、安全帯、安全靴装備)
7:20	作業現場に到着、取引業者の到着を待つ
8:00すぎ～	仕事開始
10:00ごろ	10分ほど休憩
12:00～13:00	昼休憩(寮の手作り弁当)
13:00～	仕事開始
15:00ごろ	10分ほど休憩
17:00	仕事終了 寮に帰宅～風呂～夕食(時折晩酌も)

[ヒアリングに基づきアフターサービス推進室作成]

(ハローワーク明石)

### 【Eさんの感想】

体調が良くない日があり身体面での不安を抱えていますが、仕事と住居がありとても有難いです。勤務先から保険証が交付されることになり母も喜んでいきます。今は時折実家に車で帰り、母に生活費の一部を渡すこともできています。

### 【Eさんを採用したC社の感想】

Eさんの業務は産業廃棄物処分場での仕分けなので、雨の日は特に足元が悪くなるような現場だが、真摯に取り組んでいる。現在は特定の事業者から指名も来るようになった。採用直後は緊張する様子が見られたが、従業員が積極的にコミュニケーションを図るにつれて、リラックスして仕事に励んでいる。通院しながらの勤務だが、通院や生活についての様子を聞きながら勤務形態を組んでいる。

## オ. 刑務所出所者等の雇用についての感想

一般の求人による採用と比較しても、対象者は真面目に働く人が多いと感じている。雇用を継続する工夫として、業務への取り組み方や頑張りを正確に評価し、本人に伝えることが大切だと思う。社会に出てきて不安な思いで過ごしていることもあり、自然にコミュニケーションを図る中で関係性を築き、事業所内や作業現場における他者との関わり方をサポートすることで対象者が安心して働ける環境になると感じている。

対象者を雇用してみて真面目に働く人が多いことが分かったので、事業所としては入所中の就労支援対象者とさらに面接の機会を持ちたいと思っている。

### (2) D社の取組

D社は土木工事業を主な事業とし、施工、解体、法面工事などを事業内容とする従業員数約30人の兵庫県内の株式会社である。平成20年の事業所設立当初から刑務所出所者等を多数受け入れ、平成29年10月までに100人以上雇用している。

## ア. 採用に際しての面接

D社の社長は採用に当たっての面接で、支援対象者に「犯した罪への反省」、「更生への意欲」、「出所後の帰住先」、「所持金」などについて確認している。最も重視しているのは出所時の所持金(刑務作業による報奨金<sup>9</sup>、領置金<sup>10</sup>を含む)

<sup>9</sup> 受刑者の処遇方策の一つである刑務作業(木工、印刷、洋裁、金属など)に応じて支給される。原則として釈放の際の支給だが、在所中の物品購入や家族への送金等に充てることもできる。

<sup>10</sup> 収監時の所持金。出所時に返還される。

とのことであり、社長によると所持金の金額によっては、出所後に再犯してしまう可能性があることから、所持金が数千円と少額の場合は再犯を防止するためにも採用することが多いとのことである。

#### イ. 雇用に当たって利用した制度

刑務所出所者等就労奨励金<sup>11</sup>を利用しており、対象者の作業服、業務で使用する道具及び安全に配慮する器具の用意など就業の準備費用に充当している。さらに一部を対象者が資格や免許を取得するための受講料に充てている。

#### ウ. 採用後の配慮等

対象者は15歳から65歳くらいまでと幅広いことから、作業現場に行くグループが同年代となるようにするなど、業務や事業所の環境に徐々に慣れていくよう配慮している。生活面では、D社の寮を住居として提供している。

生活習慣の乱れや素行に変化が見られた場合は社長が面談し、不安や心配事などを確認し、罪状に基づく注意点（例として、夜間の外出が頻回な対象者に、犯した罪を挙げて再犯につながるような行動を慎むこと等）を伝えるなどしている。

また、自身で金銭管理をすることが難しい対象者が多いため、D社では給与の一部を貯金するように指導している。D社の社長によると、これまで一定金額を貯蓄した後に自身で賃貸住宅に転居し、自立した生活を送るようになると、再犯の傾向は格段に下がるとのことである。

#### エ. 刑務所出所者等の雇用についての感想

対象者は高齢者であっても、一生懸命働いている。採用活動に当たってハローワーク明石とは刑務所出所者等専用求人に基づく選考や就職面接会における対象者についての情報など、小さなことでも相談がしやすい関係を築けており、調整がスムーズにできている。入所者と事業所の実情に応じたサポートを受けられるので助かっている。

## 6 調査先から寄せられた意見と展望

### (1) 対象者と接触を持つ機会の増加

事業所からは、対象者の雇用を通じて事業所が求めている「やる気と最低限の体力」を備えた人材が多いと感じていることから、就職面接会や個別の面接を増やし、また、協力雇用主が刑務所を見学する機会などを通じて、より多く

---

<sup>11</sup> 協力雇用主として保護観察対象者等を雇用し、要件を満たした場合に事業所に一定金額が支給される法務省の制度。

の刑務所入所者と接触を持ち、出所者等を雇用する事業所側の意欲を直接伝えたいとの意見があった。今後、こうした雇用への働きかけを積極的に行う理解ある事業所が広がっていくことが期待される。

## **(2) 初犯、若年で服役した入所者への対策の推進**

ハローワーク明石と事業所からは出所者等就労支援事業の展望として、再犯を防止するとの観点から、初犯や少年で服役した入所者に対する支援が特に重要ではないかとの見解があった。重大な犯罪や累犯に至る前の初犯の段階で対処し、犯罪をしないようにする意識形成や経済的な基盤づくりを進めることが有効であるとの意見が挙げられた。