

—厚生労働の現場から

## 再出発で、社会とつながる

---

「刑務所出所者等就労支援事業」における  
ハローワークと事業所の取組

平成 30 年 5 月

厚生労働省 政策統括官付政策評価官室

アフターサービス推進室

# 目次

## 第1 刑務所出所者等の就労支援

1	はじめにー就労を通じて社会とつながることの大切さー	1
2	刑務所出所者等の就労に関する背景	1
	(1) 出所者等の再犯率の状況	
	(2) 再犯防止推進計画の策定	
	(3) 刑務所における就労支援に関する流れ	
3	刑務所出所者等就労支援事業の概要	3
4	調査の概要	4
5	調査の結果	4
	(1) ハローワークの主な取組	
	(2) 出所者等を雇用した事業所の取組	
	(3) 対象者の雇用に関する事業所の意見	
6	課題と今後の展望	8

## 第2 調査先のハローワーク及び事業所における取組

1	ハローワーク長野の取組	10
2	ハローワーク堺の取組	20
3	ハローワーク明石の取組	32
4	ハローワーク福岡中央の取組	43

# 第1 刑務所出所者等の就労支援

## 1 はじめにー就労を通じて社会とつながることの大切さー

「刑務所出所者」という言葉から、皆さんはどのようなイメージを持つだろうか。どちらかという身まわりにおいてほしくない、また、一生出会わないであろうと考える人が多いのではないだろうか。しかし、刑務所での改善指導や作業等を通じて反省と贖罪の思いを醸成し、刑期を務めた多くの者が、再び社会に出て就労による自立を果たしたいと考えている。

出所者にとって、就労は生活の基盤をつくるために不可欠な手段である。それとともに、社会とつながるための重要な要素ともなっている。後述のように、無職の出所者の再犯率は非常に高く、就労を通じて社会に居場所をつくることは、出所者の生活を安定するだけでなく、再犯防止を通じた社会全体の安心につながるものでもある。

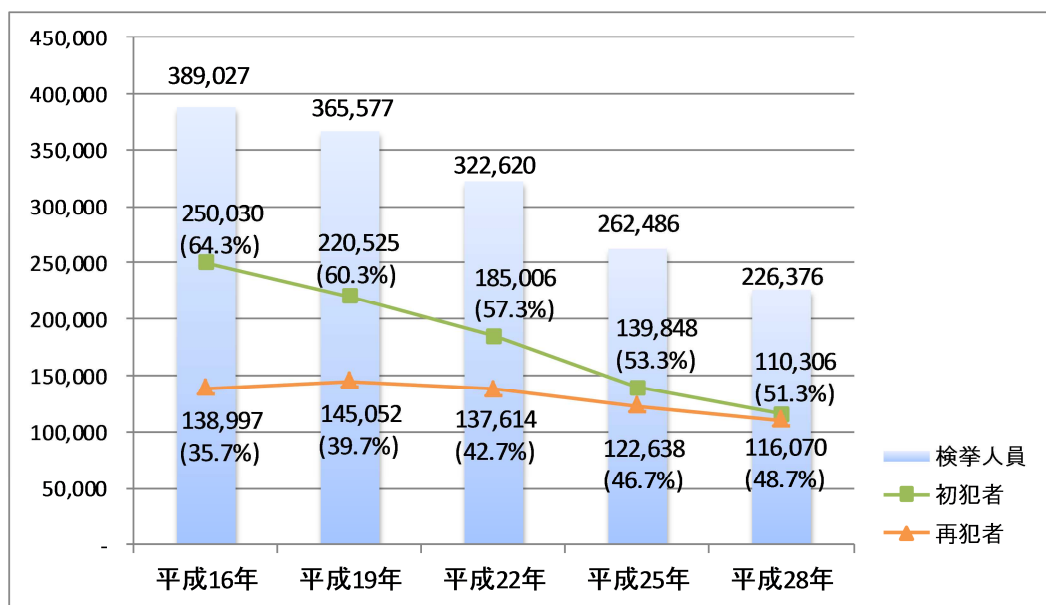
ハローワークにおける刑務所出所者等に対する就労支援と事業所の雇用例を紹介する本稿を通じ、出所者を身近に感じたことのない方にも、地域で働き、暮らす出所者がいることを知ってもらい、理解が広がることを期待するものである。

## 2 刑務所出所者等の就労に関する背景

### (1) 出所者等の再犯率の状況

表2-1のとおり刑法犯で検挙された者のうち、初犯者の割合が減少傾向であるのに対し、再犯者の割合は微増している。

【表2-1 検挙者における初犯者・再犯者の数】



[平成29年犯罪白書に基づきアフターサービス推進室作成]

また、再犯者の中で刑務所入所時に無職であった者は平成 28 年に 72.9%となっており（表 2－2）、再犯に至る要因の 1 つに無職であることが考えられる。

【表 2－2 再犯による入所者の就労状況（平成28年）】

		平成28年
入所受刑者数		20,417
再入者数		12,165
	再入者のうち無職	8,863(72.9%)
	再入者のうち有職	3,302(27.1%)

[平成29年犯罪白書に基づきアフターサービス推進室作成]

## （2）再犯防止推進計画の策定

再犯者の割合が増加傾向にある現状を受け、刑事司法機関だけでの取組に加え、出所者等を地域社会で継続的に支援していくことが再犯防止につながるのことから、平成 28 年に「再犯の防止等の推進に関する法律」（平成 28 年法律第 104 号）が全会一致で成立した。これに基づき策定された「再犯防止推進計画」（平成 29 年 12 月 15 日閣議決定）において、「出所者の就労・住居の確保」が重点的に取り組むべき分野の 1 つとされた。具体的には就労に向けた相談・支援の充実や協力雇用主<sup>1</sup>の活動に対する支援の充実等が明記されている。

「再犯防止推進計画」は、国・地方公共団体・民間が協力して総合的に推進すること等を基本方針とし、〔平成 33 年までに刑務所出所者の 2 年以内再入率<sup>2</sup>を 16%以下とする〕等の政府目標<sup>3</sup>を掲げている。

## （3）刑務所における就労支援に関する流れ

刑務所では入所者に対し刑務作業<sup>4</sup>と矯正指導<sup>5</sup>を行い、就労支援については矯正指導の段階に応じ、出所後の就労を見据えた取組を実施している。その中の 1 つである改善更生に配慮したカリキュラムに基づく「特別改善指導<sup>6</sup>」において、選定された入所者に「就労支援指導」を実施し、職場におけるコミュニケ

<sup>1</sup> 犯罪や非行の前歴等のために定職に就くことが容易でない対象者の事情を理解した上で雇用し、改善更生に協力する民間の事業主。

<sup>2</sup> 出所後 2 年以内に再び収容される割合。平成 27 年出所受刑者では 18%（法務省資料）。

<sup>3</sup> 過去 5 年における 2 年以内再入率の平均値（刑務所 20%、少年院 11%）を基準とし、平成 33 年までに 20%以上減少させることを目標。（平成 24 年 7 月「再犯防止に向けた総合対策」犯罪対策閣僚会議）

<sup>4</sup> 受刑者の処遇方策の一つとして、木工、印刷、洋裁、金属などの各種作業。

<sup>5</sup> 改善指導、教科指導、刑執行時（入所直後）及び釈放前の指導、4 つの総称。

<sup>6</sup> 法務省が主体となり、薬物依存や暴力団員など個別の事情によって改善更生と社会復帰に支障があると認められる受刑者に対し、特に配慮して行う改善指導。事情に対応した個別のプログラムを受講する。

ーションの方法や挨拶などの基本的なマナーの講義演習をその内容としている。平成28年度は延べ3,668人が受講した<sup>7</sup>。

「釈放前指導」では、釈放を予定している全ての受刑者に出所直後の社会生活で必要となる知識等を付与する機会を設け、就労についてはハローワークの利用法や履歴書の書き方などを指導している。

### 3 刑務所出所者等就労支援事業の概要

本調査のテーマである「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。）は、就労によって出所後の社会復帰をスムーズに進めることを目的としている。対象者は受刑者及び保護観察対象者等の中で稼働能力や就労意欲を有し、求人者に対して入所歴などの前歴等の開示に同意する等<sup>8</sup>の要件を満たす者としており、法務省と厚生労働省が協働で実施している。

実施内容としては、刑務所出所者等への職業相談・紹介や出所者等を雇用する事業所の求人開拓等である。平成27年度からは、一部の刑務所等でハローワークの就職支援ナビゲーター（以下「ナビゲーター」という。）が駐在して、刑務所入所中の対象者に職業相談・紹介や職業講話等を行う事業を実施している。これら事業の実施は、矯正施設、保護司<sup>9</sup>や保護観察官<sup>10</sup>、更生保護施設<sup>11</sup>等と対象者の情報共有を図りながら、協力して出所者等の社会生活の基盤づくりを進めることとしている。

実施状況として、刑事施設等における就職件数は、表3-1のとおり増加傾向にある。

【表3-1 刑務所出所者等就労支援事業対象者の就職件数】

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
就職件数	2,058	2,140	2,530	2,675	2,790
施設内就職件数(※1)	81	60	231	356	576
出所後就職件数(※2)	1,977	2,080	2,299	2,319	2,214

※1 刑事施設在所中または少年院在院中に内定した件数

※2 保護観察期間中または更生緊急保護期間中に内定した件数

[平成29年犯罪白書に基づきアフターサービス推進室作成]

<sup>7</sup> 平成29年犯罪白書。

<sup>8</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。

<sup>9</sup> 犯罪や非行をした人の立ち直りを地域で支えるボランティア。

<sup>10</sup> 更生保護の専門的知識等に基づき、犯罪や非行をした人に対して社会復帰のために指導・監督を行う国家公務員。

<sup>11</sup> 更生保護施設は保護観察所から委託を受け、住居がない、親族等の身元引受人がいないなどの理由のある者を宿泊させ、食事の提供、就職援助、生活指導等を行う。

## 4 調査の概要

本調査では、出所者等就労支援事業を実施している全国のハローワークから刑務所への駐在等を実施している4か所を選定した。駐在先の刑務所及びハローワークにおける職業紹介や職業講話、就職面接会などの取組についてヒアリングし、併せて、選定先のハローワークが出所者等の紹介をした事業所の代表者からも出所者等を雇用するに当たっての対応事例や感想について聞き取りを行った。

### 【調査先のハローワークと事業所】

ハローワーク名	ナビゲーター駐在先	事業所	
ハローワーク長野	長野刑務所	A社	建設業、電気工事業
ハローワーク堺	大阪刑務所	B社	運送業
ハローワーク明石	神戸刑務所	C社	一般土木建築工事業
		D社	土木工事業
ハローワーク福岡中央	福岡刑務所	E社	一般土木建築工事業

## 5 調査の結果

### (1) ハローワークの主な取組

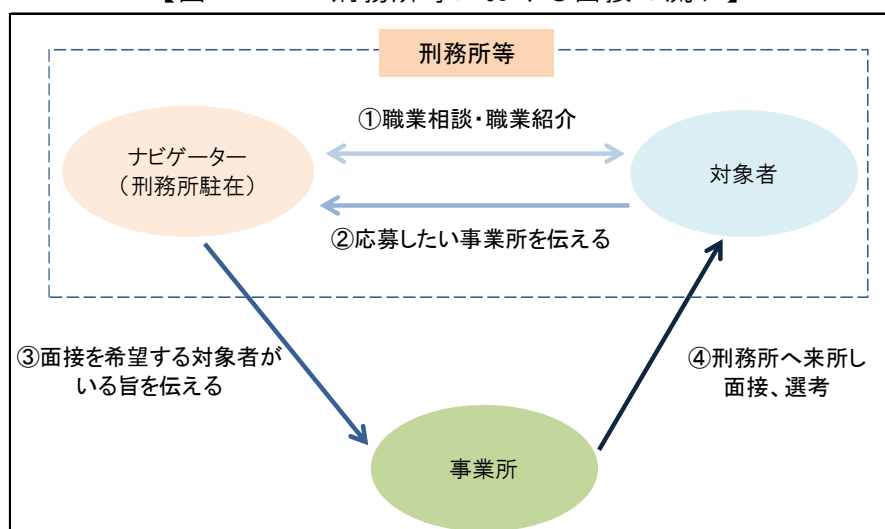
#### ア 受刑者への職業相談・職業紹介

各調査先では、ナビゲーターが各刑務所に週2～4日駐在し、刑務所内で選定された対象者に職業相談・紹介を実施している。対象者は、刑務所に収容前の就労経験が乏しく、短期間で離職を繰り返してきた者が多いことから、業種に関して具体的なイメージを持つことが難しい場合がある。職業相談の面接では、刑務作業や職業訓練など入

所中の経験が生かせることを説明し、求人情報を提供するきっかけとしている。

対象者には出所後の住居や身元引受人などの帰住地が定まっていない者や「以前の居住地には仲間や知り合いがいて再犯してしまう可能性があるので、違う地域で生活したい」と話す者が多い。また前述のように、無職であることが再犯の要因の1つと考えられることから、就労と住居を確保できる条件を重

【図5-1 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]

視し、寮や居住スペースを持つ事業所を紹介することが多い。

対象者と事業所との面接は、事業所の担当者が刑務所に来所して行っている。ハローワーク福岡中央では対象者にスーツを貸与し、着用して面接に臨む独自の取組を実施している。

職業相談・紹介をする際には、刑務所等の入所歴を事業所に伝える前歴開示を行うことを勧めている。雇用を検討する事業所側にとっても更生への意欲を確認するきっかけとなり、対象者と事業所の信頼関係の構築に繋がっている。

## イ 刑務所における受刑者と事業所の面接会

近年は、就労を希望する出所予定者が事業所と面接し、事業所も多くの方を選考できることからハローワークと矯正施設が協力して企業説明会や就職面接会を実施している。ハローワーク長野では、「就職支援フェスタ」として、首都圏を中心に建築業、製造業、配送業など様々な業種の企業紹介を直接受けられる取組を実施している。ハローワーク明石でも、神戸刑務所と協働して、近畿圏を中心とした事業所が参加する就職面接会を実施しており、開催毎に採用内定数が増加している。就職面接会では、採用または不採用の結果を即時に受け取れるようにしている。

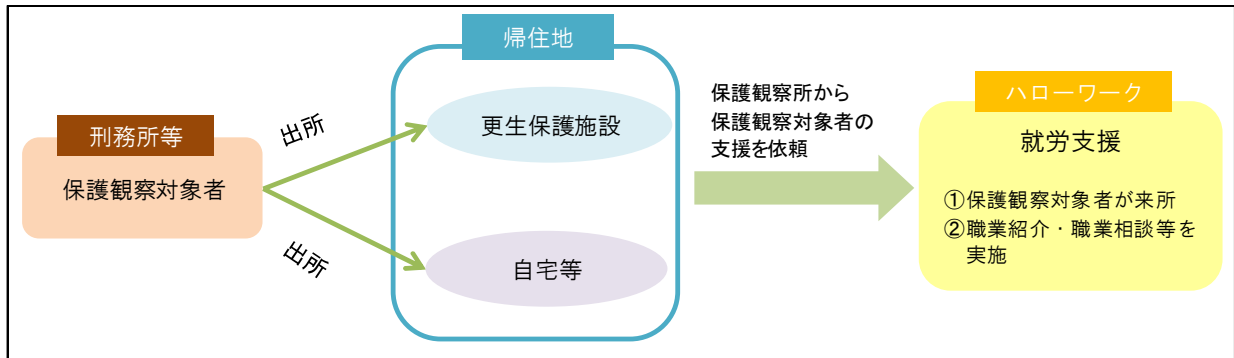
また、ハローワーク明石では、採用の結果を受けた場合には事業所から対象者へ「内定通知書」を渡す取組を行っている。就労先からの内定通知書を受け取ると、出所後の励みになると感じる対象者が多く、就労に向けたモチベーションの維持に効果的となっている。

[全国のハローワークを通じて出所予定者へ配布している]

## ウ ハローワークにおける出所後の対象者への支援

就労支援の対象者の中には出所後の住居が定まっていな者もいることから、就労と住居を一体的に支援する必要がある。さらに出所直後の対象者には、就職活動で不採用が続くうちに心身とも荒んだ状態になり就職を諦めてしまう者もいることから、就労意欲を維持できる早期の就労が目指されている。

【図5-2 保護観察対象者等への支援の流れ】



[アフターサービス推進室作成]

出所者等就労支援事業では、仮釈放となった保護観察対象者への支援メニューとして、公共職業訓練の受講あっせんや就業後に事業所へ定期的に連絡し対象者の様子を聞くなどの就職後のフォローアップを行っている。ハローワーク福岡中央では、「介護関係の公共職業訓練を受講した対象者が福祉施設に就職した事例」や、「畜産業の就労を希望した対象者が、ハローワーク内の農林漁業就職支援の部署の紹介を経て北海道の牧場に就職した事例」があった。

【公共職業訓練を受講して就職した事例】

①	男性	50代	介護関係の訓練を受講	福祉施設に就職
②	男性	60代	フォークリフト運転の訓練を受講	運送事業所に就職

[ハローワーク福岡中央の資料に基づきアフターサービス推進室作成]

これら制度の利用や、対象者の社会復帰を支える保護司と保護観察官が職業相談・面接へ同席し、対象者の状況を共有しながら就労と生活を総合的に支援することが、更生保護の観点からも重要となっている。更生保護施設を退所した後も続いていく生活を見据え、継続的に働くことができるための環境づくりを重視した取組が行われている。

(2) 出所者等を雇用した事業所の取組

ア 採用の方針

各事業所では、ハローワークに加え、保護司、保護観察所、少年院などの矯正施設からも対象者の雇用に関する相談を受けていた。採用に当たって＜対象者本人の就労を通じた更生に対する思いを聞く＞、＜会社の戦力になりそうな人材であることを重視する＞などの方針に基づいて出所者を採用していた。対象者の入所歴については、社内外には特段説明を行わない事業所が多かったが、A社のように、社員に向けて対象者の雇用や罪状について説明している事業所もあった。出所者等就労支援事業の趣旨とともに、対象者が戦力として重要な人材であることを重視して採用した点を説明し、社内の理解を得ていた。



## イ 採用に当たり利用した制度

対象者の雇用に当たっては、作業服の購入などの就業の準備費用として刑務所出所者等就労奨励金<sup>12</sup>を利用していた。また、身元保証制度<sup>13</sup>の利用、トライアル雇用<sup>14</sup>を利用して試行的に雇用した例があった。

## ウ 生活面を含む採用後の対応

対象者の採用後は、あえて特別な配慮を行わずに、他の従業員に対する接し方と変わらず、挨拶や普段の会話で自然にコミュニケーションを図り、関係づくりをする例が多くみられた。

E社では、全従業員に対して、金銭貸与、ギャンブル、飲酒の会合を禁止しており、トラブルを防止して従業員が適度な距離を維持して働けることに配慮している。また、出所直後の所持金が少ない出所者には、初任給の支給日まで支給方法を日払いに変更するなどの対応を取っていた。D社からは、一定金額を貯蓄後に、寮から賃貸住宅に転居するなど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声があった。



【B社倉庫での作業】

## エ 対象者の属性に応じた配慮

対象者の中には心身の状態に応じた配慮が必要であったり、薬物事犯で検挙され、出所後も継続的な見守りを必要とすることがある。C社では、精神的な障害のある出所者を採用する際に、1人の作業で心理面の落ち込みが悪化する場合、複数人の作業現場や事務所の内勤などに配置するなど個々の状況に対応し、継続的に働ける環境を整えていた。



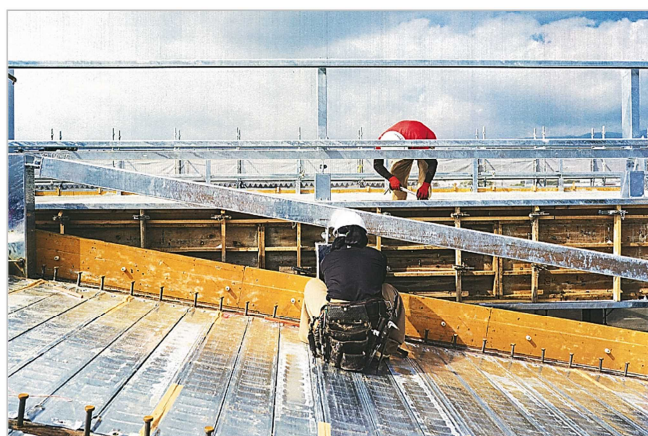
【C社の寮:左の個室はテレビ、エアコン付き トイレと風呂は共同 右の食堂では従業員の弁当が作られている】

<sup>12</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。

<sup>13</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。

<sup>14</sup> 刑務所出所者等を試行的に雇用した場合、最長3か月間、月額4万円を事業主に支給する制度。

B社は、これまでに雇用してきた対象者の約半数が薬物事犯の出所者だったことを踏まえ、本人に事前に承諾を得た上で金銭管理に関する助言などを行っている。ドライバーとして雇用した場合には適正な走行か、納品時の顧客対応に問題がないか等を定期的に見守るようにしており、薬物から分離した生活を続けられているかを確認している。



【E社作業現場の様子(E社提供)】

### (3) 対象者の雇用に関する事業所の意見

調査先の事業所では、雇用した対象者について、一定の資質や能力を持った人材と評価していた。その能力を十分に発揮するためには自然体のコミュニケーションに基づいた信頼関係の構築と業務内容を適正に評価し、伝えることが重要とのことだった。また、仕事に対する責任感を持ち、真面目に取り組む対象者が多かったことから、今後も出所者等就労支援事業を利用していききたいとの声が聞かれた。

## 6 課題と今後の展望

出所者の就労は、再犯防止につながる社会の安全・安心をつくる取組のひとつでありながら、未だ十分にその意義について認知や理解がされていると言いき難い。また、出所者等就労支援制度の趣旨に賛同しながらも具体的な雇用の方法が分からず、登録のみに留まる事業所が大半であることも課題である。

出所者は心身に配慮が必要な点、高齢である点など様々な事情を抱えている場合がある一方で、職務経験と能力を有する、会社の有益な人材になりうる可能性を持つ者も多くいる。調査先の事業所では、会社にとって必要な人材であるとの認識に基づき、個々の事情と状況に配慮して雇用する対応を取っており、出所者を含む誰もが、問題や課題を抱えながらも働けるための環境づくりが進められていた。

犯罪は許されないものである。しかしながら、出所者である事由だけを注視するのではなく、刑期を務め更生の思いを抱いて再出発する人が、社会とのつながりを確かなものとするよう、より多くの企業やそこで働く人々の理解が深まることを願うものである。

## 第2 調査先のハローワーク及び事業所における取組

## ハローワーク長野の取組

### 刑務所出所者等就労支援事業を実施するポイント

- ・他地域のナビゲーター、更生保護施設のスタッフと情報共有し、出所後の環境を考慮した就労と住居を早期に調整
- ・多業種の説明会と面接を実施する就労支援フェスタに多数の収容者が参加し、出所後のイメージを醸成

### 1 ハローワーク長野による刑務所出所者等就労支援事業の実施内容

ハローワーク長野（管轄区域：長野市の一部、上水内郡）では、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。）としてハローワーク長野に来所した刑務所出所者への就労支援のほか、月1回刑務所への巡回相談を行ってきた。平成27年度から長野刑務所に就職支援ナビゲーター（以下「ナビゲーター」という。）が週3日駐在して受刑者等に職業相談・紹介を行うモデル事業を開始した。

支援対象者<sup>1</sup>は、刑務所側の職員（刑務官、就労支援スタッフ<sup>2</sup>等）との面接を経て選定される。長野刑務所における就労支援の方向性や進行中の支援については、ナビゲーターと就労支援スタッフ、刑務官と週1回のミーティングを行い、情報を共有している。



【ハローワーク長野 長野駅から徒歩10分】

### 2 長野刑務所における職業相談・職業紹介の実施

職業相談・紹介の面接は対象者1人につき概ね3～4回実施しており、ナビゲーターの安全を確保する観点から刑務官が同席している。

#### （1）職業紹介における住居と就労の重視

長野刑務所は主に初犯者や犯罪傾向の進んでいない者が収容される施設であ

<sup>1</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。

<sup>2</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。

ることから、支援対象者は社会復帰を望む就労意欲の高い者が比較的多い。職業相談・紹介の初回面接では、対象者に就労へのイメージ、住居の確保、経済状況、健康状態などについて聞き取りを行う。面接の方向性としては、「住居と就労を確保することで生活を安定させ、再犯しないこと」を目指し、寮などを保有する事業所や可能であれば給料の前借りができる事業所への就職を重視している。一方、文身や断指<sup>3</sup>がある対象者については、紹介する職種が限定されることを本人に確認している。

また出所するに当たり、まずく社会での居場所>をつくるために生活基盤を整えることを提案しており、実際に就労支援の途中で出所した後に実家や更生保護施設<sup>4</sup>に身を寄せ、社会生活をスタートしてからハローワーク長野に来所し、改めて就労支援を受ける対象者もいる。

ただし、そうした帰住地がない出所者も多く、寮のある事業所への紹介など就労と住居を一体的に確保する必要性の生じることが多い。

## (2) 帰住先のハローワークとの連携

刑務所の収容者は基本的に全国から収容されていることから、出所後の帰住地と収容先の刑務所が異なる地域のこともある。そのため、出所者等就労支援事業では、対象者の帰住地を所管するハローワークと情報を共有し、支援を継続することとしている。ハローワーク長野では、対象者の多くが首都圏を帰住地としていることから、同地域のハローワークと対象者の情報を共有し、主に首都圏の協力雇用主<sup>5</sup>を紹介することが多い。

出所時期を伝えられてから実際に出所するまでは短期間であるため、ハローワーク長野では、帰住地のハローワークを通じ、帰住地付近の寮を保有する事業所の確保や、協力雇用主の情報を収集するなど、個々の事情に応じて迅速に支援している。



[ハローワーク長野 職業相談のコーナー]

## (3) 出所後の支援における留意点

出所直後の対象者は、反省の思いとともに再犯しないという強い決意を持つ

<sup>3</sup> 文身は入れ墨を入れること、断指は指を切り落とすこと。

<sup>4</sup> 更生保護施設は保護観察所から委託を受け、住居がない、親族等の身元引受人がないなどの理由のある者を宿泊させ、食事の提供、就職援助、生活指導等を行う。

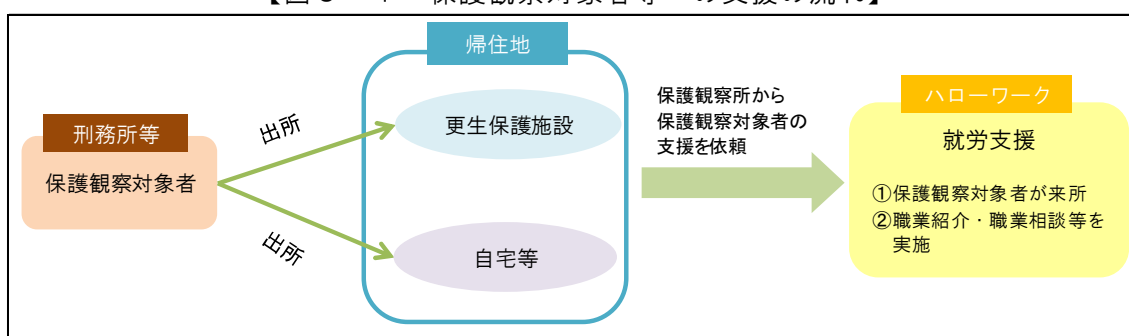
<sup>5</sup> 犯罪や非行の前歴等のために定職に就くことが容易でない対象者の事情を理解した上で雇用し、改善更生に協力する民間の事業主。

ている一方、就職活動で不採用の結果が続くうちに心身とも荒んだ状態になることが多い。就職を諦めてしまう者もいることから、対象者自身の就労意欲を維持できる段階での早期の就労を目指している。

### 3 刑務所出所者等への就労支援

仮釈放となった刑務所出所者等の支援は、ハローワーク長野が保護観察所から依頼を受けた後に対象者がハローワーク長野へ来所し、職業相談・紹介を受ける。

【図3-1 保護観察対象者等への支援の流れ】



[アフターサービス推進室作成]

#### (1) 将来の生活設計を考慮した支援

更生保護施設に入所している刑務所出所者等の就労支援では、施設を退所した後の生活設計を考慮している。対象者と保護司、施設の職員等と信頼関係を築きながら、例えば高齢者等については年金額と給付開始時期を確認するなど、対象者の将来を見据えて必要と思われる支援を行っている。

また、精神的・身体的な障害があり、生活保護を受給しているなど福祉の支援を必要とする対象者は、ケースに応じて長野市役所に設置しているハローワーク長野の福祉・就労支援コーナー「ジョブ縁ながの」を通じて支援している。

#### (2) トライアル雇用の利用

出所者等就労支援事業では、刑務所出所者等への支援メニューとして、トライアル雇用<sup>6</sup>等を実施している。ハローワーク長野では、トライアル雇用を利用した事業所に就労した対象者が、刑務所に入所した前歴を伝えていたことで、就労後に前歴を秘匿しなくてよいという安心感と落ち着きをもって就労できた例があった。事業者にとっても、試行的に雇用することで本採用後の業務状況を想定できるため、トライアル雇用は対象者、事業者双方にとって就労の定着においても効果的な支援メニューとなっている。

<sup>6</sup> 刑務所出所者等を試行的に雇用した場合、最長3か月間、月額4万円を事業主に支給する制度。

## 4 職業講話の実施

長野刑務所では出所予定者に向け、ナビゲーターが講師となり、出所後にハローワークを利用する方法や就職活動のポイントなどを説明する職業講話（毎月1回）を実施している。参加者は出所予定の仮釈放者、満期釈放者であり、1回の参加者数は2～10人前後となっている。

### （1）出所者等を対象とするハローワークの案内

職業講話は、出所者・出院者向けの内容で構成している冊子「ハローワークガイド」に基づいて講話する。ナビゲーターが支援した対象者の実例に基づく就労支援のモデルケースも紹介し、参加者は特に熱心に聞いている。

また、出所後にハローワークを利用する際、出所者である旨を告げることにためらいがあり、来所を躊躇する者が多いことを踏まえ、電話予約で担当者を指名すればよいということを伝えている。

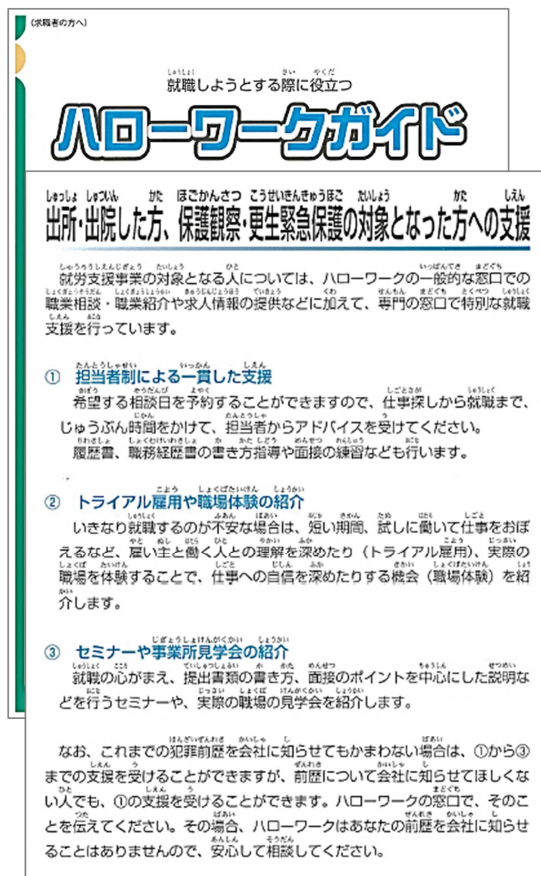
### （2）履歴書の空欄について

参加者は、刑務所に収容されるまでに建築業や土木業への短期間雇用を繰り返している者が多く、継続して働いた経験のある者も極めて少ないことから、履歴書の書き方や求人票の見方など就職活動の基本的な方法を伝えている。履歴書の書き方では、刑務所の入所期間の表記に関する質問が多い。

また、＜自分が得意とと思っていること＞、＜持っている資格・免許＞の欄は可能な限りたくさん記入することを伝えている。

## 5 就労支援フェスタの実施

長野刑務所では、出所予定者を対象とした合同企業説明会と個別面接、講演会を実施する就労支援フェスタを平成28年から開催している。平成29年11月の開催では約190人の対象者が参加し、15人が1グループとなり各事業所の個別ブースで説明を聞いた。事業所から直接説明が受けられることを重視しており、1社の説明時間をおよそ30分とし、1グループが開催時間の中で約3社の説明を聞ける構成としている。合同企業説明会は、第1回の参加者から「違う業種など複数の企業の話を知りたかった」<sup>7</sup>という意見を受けて、2回目以降の



【全国のハローワークを通じて出所予定者へ配布している】

<sup>7</sup> 出典「長野刑務所における就労支援強化モデル事業について」『刑政』（平成28年10月）

開催では、主に首都圏から建築業、製造業、塗装業、配送業、飲食業などの様々な業種が参加しており、個別面接では内定者が出ることもある。説明会や面接に参加することは、参加者にとって出所後の就労と生活をイメージする効果的な機会となっている。

運営は長野刑務所とハローワーク長野が共同で行い、参加事業所の選定に当たっては長野県就労支援事業者機構<sup>8</sup>とも連携している。

【表 5-1 就労支援フェスタ 開催内容】

開催日時		平成28年2月12日(金)	平成28年11月11日(金)	平成29年11月24日(金)
講演会	演題	「今、求められている人材とは」 (企業社長)	「どんな過去でもやり直しはきく」 (公益社団法人代表者)	「人生が180度変わる3つの法則」 (企業担当者)
	受講者	81人	132人	188人
合同企業説明会	参加企業数	7社	9社	8社
	出席者	81人	76人	114人

[ハローワーク長野の資料に基づきアフターサービス推進室作成]

## 6 支援対象者の就職状況

出所者等就労支援事業の実施状況については、表 6-1 のとおりである。モデル事業を開始した平成 27 年度と翌 28 年度は支援対象者数、就職件数(延べ)とも増加している。受刑者等、保護観察対象者等とも就労先は建築業が最も多い。

また、ナビゲーターによると一部の収容者が受けられる刑務所内の職業訓練でフォークリフトや介護の資格を取得すると就労に結びついている例が多い。

【表 6-1 ハローワーク長野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26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年9月まで
支援対象者数	73	103	107	52
就職件数合計	29	40	59	22
受刑者等の就職件数	4	16	30	10
保護観察対象者等の就職件数	25	24	29	12

※ 支援対象者数は刑務所、保護観察所等から支援依頼のあった対象者数

※ 受刑者等は刑務所に入所中の受刑者、保護観察対象者等は仮釈放となり、出所した対象者のこと

[ハローワーク長野の資料に基づきアフターサービス推進室作成]

## 7 A社における出所者等の雇用事例

A社は建設業、電気工事業を主な事業とする従業員数約 35 人の東京都内にある株式会社である。平成 28 年 6 月に協力雇用主として登録し、これまでに出所者等 5 人を雇用した。平成 29 年 12 月時点で 20 代から 40 代の 3 人が勤務を継続しており、過去に 10 代の少年院出院者を雇用したことがある。

<sup>8</sup> 「特定非営利活動法人 長野県就労支援事業者機構」は刑務所出所者等の雇用に理解を持ち、雇用への協力や出所者等の求職情報の把握等を行う。



## （１）出所者等就労支援事業に協力した経緯

A社代表者が出所者等就労支援事業に協力したきっかけは、経営者の集まりで事業について聞き、法務省のホームページで協力雇用主の制度を知ったことである。さらに出所者等就労支援事業と協力雇用主の制度に協力する経緯には、代表者自身が児童養護施設の出身者であり、自身が施設を卒園後に働く場所と住む場所がないという経験を持っていたことが影響している。同事業を知る中で、出所者等の出所後の環境が代表者自身の経験と似通った点があると感じ、A社での雇用が更生するための「場の提供」につながると思った。

また、自身の経験から卒園後、社会に出た時に働いて自立する必要性を強く感じたことから、A社への就労が仕事を通じて自立し、自信を得ていくきっかけとなり、対象者の更生につながるのではないかと考えている。自身は長らく児童養護施設の体験を辛く感じ、養育環境や親の存在を肯定できなかったが、仕事を心得て社会で自身が望んだ環境を得る中で、過去の経験が活かされていった。「就労を通じて社会での居場所をつくる経験を通じて、他者への責任回避や自己を否定することなく、辛く苦しい出来事も決して無駄ではないことを知ってほしい」と感じている。

## （２）採用の方針

雇用前は、殺人、薬物、性犯罪など罪状によっては採用できないとの考えだった。他方、出所者という属性ではなく、A社の戦力になる人材がほしいという思いがあり、優秀な人材を求めていたことから、職務経歴を重視して面接に臨んだ。

面接では、自分を支える近しい人への気持ちを聞くことで対象者の心境や更生への思いを知ることができるという考えに基づき、家族や保護司など身近な人や周囲の人にどのような思いを抱いているかを聞いている。「親や友人のせい」など他者に責任があるように話す場合は、共に働くことができないと感じ、不採用としている。

A社では、対象者の事情や年齢は異なるが、仕事を共にする仲間として他の社員と同様に接していくこととしており、特段個々に配慮した対応をしない。従って、業務上の取り決めや社内の規則に準じられない時は退職もあるが、時間が経過し、もしまだ働きたいと思ったときにはいつでも働く場を提供するという方針としている。



【A社の社内】

### (3) 雇用に際しての社内外説明

出所者等を雇用するに当たって、特に留意したのは事務方の女性社員の理解を得ることだったため、社内で一番先に説明する機会を設けた。代表者から事業の内容や会社として社会貢献に資する点などに加え、出所者が人材として優秀であった、一緒に働きたいと思ったことを丁寧に話した。身元保証制度<sup>9</sup>についても説明し、制度のバックアップがあることも伝えた。その後社員1人ずつに対し同様の説明をしたが、最初の対象者が入社すると社内では「普通の人と変わらない」という感想が共有され、以降はスムーズに受け容れている。

さらに社内への説明では、対象者の希望により罪状についても伝えている。A社代表者は「秘匿して明らかになったときに、対象者と社員の間で裏切られたという気持ちにならないでほしい、過去の負の部分乗り越えて今があると思っしてほしい」と感じている。

### (4) 協力雇用主としての活動

A社と同様に協力雇用主として活動している建設業、清掃業、理容業など数社の代表者で有志の会を作り、少年院などの矯正施設において合同企業説明会や東京保護観察所で協力雇用主の意見交換会を実施している。意見交換会ではA社で採用した対象者が就労の体験談を話し、まだ対象者を雇用したことのない協力雇用主に実情を伝える活動をしている。

有志の会を組織した目的のひとつに、上記の活動を通じて出所者等就労支援事業の取組を広く知ってもらい、就労の定着に必要な雇用側の対応や方法（対象者の前歴を考慮して金庫を設置する



【A社の作業物品棚 現場に行く前にここから道具を持参する】

など)を共有することがある。また、対象者の雇用に当たって社内への説明を懸念する参加者には、出所者等の採用に限って検討することではなく、会社の採用全般に対する考え方と同じであると話し、理解を促している。

また、実際に雇用してミスマッチが生じた場合に協力関係の中で補い合う関係づくりも目的としている。

<sup>9</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。

## (5) 雇用した刑務所出所者等の事例

### ア. Aさん(男性、40歳代)

#### 〔採用の経緯〕

長野ハローワークから殺人罪で収容されていたAさんの面接依頼があり、Aさんを支援するナビゲーターの強い気持ちやAさんの職務経歴も聞き、長野刑務所で面接し、採用した。

#### 〔採用後の業務〕

採用から一定期間は従業員と作業現場に行き、作業を見て学ぶ業務(手元)に従事した。その後、社内の業務を順に経験し、現在は担当業務におけるマネージャー候補となっている。

#### 〔Aさんを採用したA社の感想〕

面接前は罪名に抵抗感があり気後れしていたが、話してみると真面目な印象で能力が高いと感じた。職務経歴上のスキルがあり、マネージャーの経験もあったことから会社にとって即戦力になると思い採用した。実際、採用から1か月で大事なポジションを任せられるほどになり、業務上の実績も高い。

### イ. Bさん(男性、30歳代)

#### 〔採用の経緯〕

関東近郊のハローワークから面接依頼があり、詐欺罪で服役し出所したBさんから面接で更生の思いを聞き採用。

#### 〔採用後の業務〕

採用から一定期間、手元に従事し社内の業務を一巡した後、担当作業のリーダー格となっている。

#### 〔Bさんを採用したA社の感想〕

面接では線が細く生気に乏しい印象で心配もあったが、すぐに社内に馴染んだ。作業に必要なマネジメントの意識や能力が高く、業務上では即戦力となってくれている。

## (6) 刑務所出所者等の雇用についての感想

出所者等就労支援事業を素晴らしい事業と感じている。対象者は業務上の能力が高く優秀な人が多いため、マッチングができれば会社が求める人材を採用することができるので、人材の宝庫であるとも思う。また、対象者は服役して罪を償ってきており、フィルターをかけずに1人の人材として正当に扱われる必要があるのではないかと。犯罪歴だけでは人は分からないことを学んだ。

過去を悔いて新たなチャレンジをしている彼らの姿を見て、社員がよい影響を受け、社内の風土が良くなっている。居場所づくりが会社の理念でもあるた

め、社員全員が環境や業務を通じて「ここにいていいんだ」と思えるような職場を目指している。

## 8 調査先から寄せられた意見と展望

### (1) 対象者の資格取得等に関する支援

ナビゲーターからは、就労支援を行う際に資格・免許を所持する対象者が早期に就労する例が多いことから、収容前に保持していた免許・資格の更新手続が円滑に進むようにしていくべきとの意見があった。

また、刑務所内で実施している職業訓練で取得する資格は、矯正状況の評価の良好な者ほど多数の資格を取得する傾向にあるが、出所後に就労を希望する対象者が早期の就労を実現するために、出所後の生活設計を踏まえて、より多くの者が資格を取得できるようになってほしいとの意見があった。

### (2) 犯罪の抑止活動の強化

出所者等就労支援事業の対象者には悪意がなく他人の指示の下に行動していたら犯罪に巻き込まれていた、と話す対象者が多数に上る状況を受け、ナビゲーターから犯罪の抑止活動に関する意見があった。例えばオレオレ詐欺などは「騙されないようにしましょう」という周知であるが、無意識に犯罪者となる危険性があることも同様に伝えることが、犯罪者、ひいては収容者の減少につながるのではないだろうか。犯罪に加担する側になり得る警戒意識の醸成や「犯罪に巻き込まれないように気をつけよう」という啓発活動を積極的に行うことで、犯罪の抑止につながると考えられる。

### (3) 情報共有の必要性

ナビゲーターからは、出所者等の帰住先や就労を希望する地域の就労と住居の調整を短期間で行うことが求められるので、首都圏における更生保護施設等に関する情報の共有を進めていく必要があるとの意見があった。

### (4) 出所者等を人材として認識する周知の必要性

事業所からは、出所者等就労支援事業を周知する際の工夫として、対象者の雇用を検討する事業所に対し、「出所者等が有用な人材であり、当該事業は会社が求める人材を探することができる方法のひとつである」とのアプローチを採り入れたらどうかとの意見があった。同事業が社会における再犯防止という目的を持っていることに加え、人材を確保する手段として、採用側にとっても有益であるという点を広めていくことが、雇用を検討し協力する事業所の増加に結びつくのではないか。

さらに、対象者の能力を正当に評価する雇用が増加し、継続的な就労を実現するために、国としても対象者が会社に貢献する人材として採用、定着している事例の紹介を積極的に進めることが期待される。

## ハローワーク堺の取組

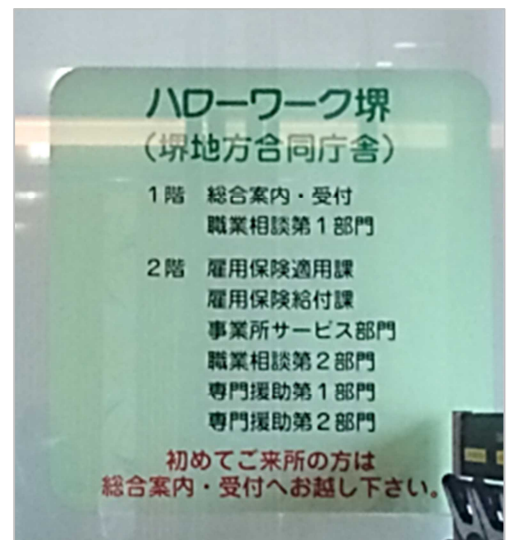
### 刑務所出所者等就労支援事業を実施するポイント

- ・ 対象者の前歴を事業所が納得して採用する職業紹介を推進
- ・ 一般求人事業所の新規求人開拓を積極的に行い、マッチングと定着を重視した職業紹介を実施
- ・ 保護観察所、保護司と協力し若年層を含む保護観察対象者の早期就労を支援
- ・ 各種の職業講話を通じて社会生活の知識や出所後の諸手続を説明

### 1 ハローワーク堺による刑務所出所者等就労支援事業の実施内容

ハローワーク堺（管轄区域：大阪府堺市）では、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。）として大阪刑務所における受刑者への職業講話等の就労支援を行ってきた。平成27年4月から大阪刑務所に就職支援ナビゲーター（以下「ナビゲーター」という。）が駐在して受刑者に職業相談・紹介を行うモデル事業を開始した。ナビゲーターは基本的に火曜と金曜の10時から15時に駐在し、受刑者等との面談や刑務所内で実施される各種の職業講話の講師を務めている。

出所者等就労支援事業の支援対象者は、要件<sup>1</sup>を満たす入所者が大阪刑務所内の選定を経て決定される。



【ハローワーク堺 堺東駅から徒歩4分】

### 2 大阪刑務所における職業相談・職業紹介の実施

職業相談・紹介の面談は、対象者1人につき約3回実施している。支援内容については大阪刑務所の就労支援スタッフ<sup>2</sup>とナビゲーターが個々の対象者について支援の方向性を協議しながら、連携して進めている。

<sup>1</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。

<sup>2</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。

### (1) 前歴を開示した就職活動の勧奨

支援対象者との初回面談では、対象者の個人票に基づき、刑期や職歴、帰住先の確認などを行う。特に前歴の開示に関する点を重視しており、対象者に入所歴等の前歴を求人事業所に伝えた就職活動を勧奨している。理由としては、事業所が対象者の就労経験や経歴の空白期間等の個々の事情を了承し、納得することで、採用される確率が結果的に高くなるとのことである。ナビゲーターから対象者に対し、情報の開示に関する利点を伝えている。

### (2) 能力や適性に応じた職業紹介の実施

対象者は40～60歳代が多く、短期間で離職を繰り返したために職業観が定まらず、自分に合う仕事が見つからない者が多い。一方、入所中に職業訓練を受講し資格を取得した者もあり、ナビゲーターは収容中の経験も参考にしながら「数少ない就労経験で何が最も継続し、やりがいを感じたか」について対象者に確認している。

対象者との初回面談後には、ナビゲーターが大阪刑務所の職員である心理士、社会福祉士等から各対象者の人物特性や性格特性の見解を聞いている。これら専門職の所見を踏まえて対象者の稼働能力を検討し、各対象者の能力や適性、経験や意欲を生かした就労の場を選定している。

ナビゲーターから事業所に対し、対象者本人の同意を得た上で、対象者の参考資料として履歴書及び本人が記入した自己分析シートを提供することがある。自己分析シートは、対象者が改悛の情や今後の人生、仕事に対する思いを記述したものである。

また、事業所による選考は担当者が大阪刑務所に来所して面接を実施するが、必要と思われる時にはナビゲーターが事前に模擬面接を行う。面接の際の基本的な挨拶や所作、入所中の生活で早口（呼称番号と氏名を名乗る際など）に慣れた対象者に適切な話し方などを伝えている。

### (3) 出所後の諸手続きの案内

入所中に採用の内定を受けた場合は、ナビゲーターが作成した「施設生活終了後の流れ」を出所前に渡している。これは出所後の住居に関する転出・転入届などの手続きや事業所への連絡事項など、出所後の生活を始

#### 【施設生活終了後の流れ 内容例】

- ◆ ○月1日出所
- \* A市の実家へ帰り、ご親族などへの挨拶  
⇒ B建設 C社長へ出所の旨のご連絡
- ◆ ○月2日
- 1 D区役所で「転出届」の手続き
- 2 D区役所で処理が終了後、A市役所で「転入届」の手続き  
住民登録の完了
- 3 登録の際に住民票を3通取得する  
(自動車免許更新用、車両系建設機械用、賃貸住宅契約用)
- ◆ ○月3日
- 1 免許更新のためE試験場で自動車免許更新の手続き  
(住民票、写真、更新手数料、…のため7000～8000円程必要)
- 2 免許更新が終了して時間的な余裕があれば資格免許再交付の手続き
- ◆ ○月3日～4日
- \* B建設 C社長へ住所変更、免許更新の手続き終了の連絡

[ハローワーク堺の資料に基づきアフターサービス推進室作成]

(ハローワーク堺)

めるに当たっての必要事項を書き出したものである。内定した職種に求められる資格・免許の交付更新や諸手続のおおよその費用や日数など、就労・生活上の細かな留意点まで記載している。さらにナビゲーターから各対象者に励ましのメッセージを添えている。

過去、出所者の中には、採用が決まっていたが諸手続のために他の地域に行ったまま就労先の事業所に戻らず、所在不明となった者が複数名いた。この出来事を受けて、出所後に必要とされる生活に必要な手続をわかりやすく伝えることで、出所後の不安を少しでも軽減することを目指している。取組を通じて、対象者からも必要な手続がわかりやすく、採用先への連絡が取りやすいという感想があり、出所直後から所在不明となる事態が減少している。

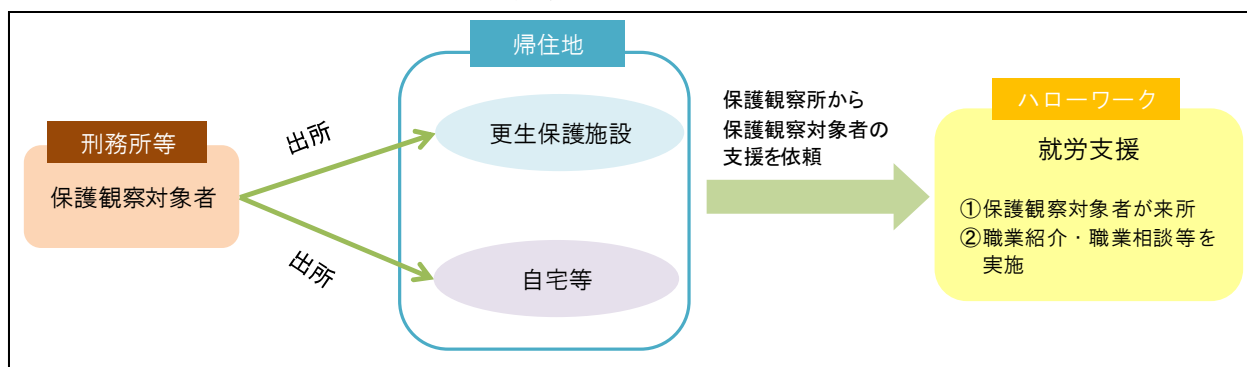
また、就職が決まった対象者の中には出所直後の所持金が少ないために、事業所まで行けない者も多いことから、事業所に対し、可能な限り出所時に刑務所まで迎えに来てもらうよう依頼している。

### 3 ハローワーク場における保護観察対象者等への支援

刑務所等の矯正施設<sup>3</sup>に収容中、仮釈放<sup>4</sup>等となった保護観察対象者の支援は、ハローワークが保護観察所からの依頼を受けた後に対象者がハローワークに来所する流れとなっている（図3-1）。

保護観察対象者の支援はナビゲーターが保護観察官<sup>5</sup>、保護司<sup>6</sup>の協力を得て行う。具体的には、ナビゲーターが保護観察対象者の担当である保護観察官または保護司から対象者に関する情報を受け取った上で対象者と面談する。対象者の面談には、担当の保護観察官または保護司が同席することがある。

【図3-1 保護観察対象者等への支援の流れ】



[アフターサービス推進室作成]

<sup>3</sup> 刑務所、少年刑務所、拘置所、少年院、少年鑑別所及び婦人補導院。

<sup>4</sup> 刑期満了前に釈放され、出所すること。身元引受人、居住地があることが考慮される。

<sup>5</sup> 更生保護の専門的知識等に基づき、犯罪や非行をした人に対して社会復帰のために指導・監督を行う国家公務員。

<sup>6</sup> 犯罪や非行をした人の立ち直りを地域で支えるボランティア。



### (1) 保護観察所との連携

ハローワーク堺が所在する堺地方合同庁舎には大阪保護観察所堺支部が入居しており、同じ建物内である利点を生かして業務を進めている。一例では、仮釈放された対象者に迅速に就労を確保する必要が生じた場合、大阪保護観察所堺支部と協力し、当日中に職業紹介を行うことがある。

保護観察対象者となった時点で所持金がわずか、または所持金がない者は再犯の可能性が高いことから、早期に就労先を見つける必要がある。ナビゲーターによると保護観察対象者が仮釈放された直後からスピード感を持って就労支援を行うと、就業後の定着率が高い印象があるという。

### (2) 若年層の保護観察対象者への就労支援

近年の傾向として、若年層の保護観察対象者の間ではハローワークの認知度が十分でなく、就職活動でハローワークを利用する者が少ないという。従って、知り合いである安心感から友人や先輩など交友関係のつながりで勤務先を紹介されることが多いが、中には雇用環境が未整備の事業所が少なくない。結果として働き方に無理が生じてしまい、就業が継続しないことも多い。ハローワーク堺は、社会保険関係の整備や勤務時間の遵守など、保護観察対象者が定着して就労できる事業所である点を重視して職業紹介を行っている。



[堺地方合同庁舎]

### (3) 保護司との連携

ハローワーク堺のナビゲーターは、堺市北区の保護司で構成される「堺北区保護司自主研修会」に参加し、ハローワークにおける出所者等の就労支援に関する役割の説明や、保護司と意見交換をしている。

ナビゲーターによると保護司から対象者の支援に関する実情や社会的自立に経るまでの辛さ、喜びの声などを聞き、交流を図ることが実際の支援の際に大変参考になり、協力関係の形成に結びついているとのことである。

### (4) 職場適応・定着支援の取組

出所者等就労支援事業では、就職した保護観察対象者への支援メニューとして職場適応・定着支援<sup>7</sup>等を実施している。ハローワーク堺では、対象者の出所

<sup>7</sup> 就職した対象者のうち、長期間就労経験がない者、就労経験が乏しい者等、職場への適応・定着が困難な者に対し、対象者または雇用者に電話等により定期的な連絡を行う。

後1～3日以内に事業所へ連絡し、出社を確認することに加え、1か月、3か月、6か月ごとに事業所へ在職の確認を実施している。

また、対象者が早期に職場へ適応できるよう採用先の担当者とナビゲーターが協力して教育プログラムを作成することもある。

#### 4 職業講話の実施

出所者等就労支援事業では、職業意識や就労意欲の喚起を主な目的として受刑者等に職業講話を実施することとしている。ハローワーク堺では数種類の職業講話を担当または実施している。

【表4-1 ハローワーク堺が担当する職業講話】

講座名	対象者
特別改善指導	就労支援指導対象者
社会人講座	就労支援指導のうち希望者
釈放前講話	釈放予定者

[ハローワーク堺の資料に基づきアフターサービス推進室作成]

##### (1) 特別改善指導における職業講話

刑務所では受刑者の個別の事情に応じて特別改善指導<sup>8</sup>を実施しており、指導内容ごとにカリキュラムが作成されている。特別改善指導のひとつ「就労支援指導」は職業訓練を受け釈放後の就労を予定している者等<sup>9</sup>を対象とし標準実施期間を5日間としている。ハローワーク堺のナビゲーターは大阪刑務所で実施するカリキュラム1回分を担当している。

講話では、就労に必要な基礎的知識の習得や職場に適応するための心構えなどを伝えている。現在の雇用情勢やハローワークの利用方法などの座学のほか、出所後に他者とのコミュニケーションに不安を持つ入所者が多いことを受け、他己紹介や挨拶の実践などを採り入れており、「踏み込んだ会話が苦手であれば、挨拶をするだけでも基本的なコミュニケーションが図れるので職場への不安が軽減する」ことを伝えている。参加者は1回に10～12人となっている。

##### (2) 社会人講座

社会人講座は、(1)の受講者のうち希望者を対象に月1回、実施している。就職準備をテーマに、自己分析を踏まえた職業選択や面接など就職活動の知識、敬語の使い方や席次に関する説明など、主にビジネスマナーを解説する内容となっている。

<sup>8</sup> 法務省が主体となり、薬物依存や暴力団員など個別の事情によって改善更生と社会復帰に支障があると認められる受刑者に対し、特に配慮して行う改善指導。事情に対応した個別のプログラムを受講する。

<sup>9</sup> 釈放の見込日から概ね1年以内であり、稼働能力・就労意欲を有し、ハローワークによる就労支援を受ける意志がある者のうち、刑事施設の長が当該指導の必要を認めた者。

5W1Hの実践として「建築現場作業の集合場所、時間を伝える」メモ取りの方法や上座と下座を踏まえた席次の知識などは、社会生活における基本的なマナーとして、受講者を含め刑務所のスタッフからも出所後の参考になると好評であるという。

### (3) 釈放前講話

釈放前の受刑者には、刑務所が実施する釈放前指導として釈放後の社会生活で必要となる知識の講話と指導が行われる。原則2週間に1回(月2回)、社会復帰の心構えや社会保障の手続きについて説明し、必要に応じて刑務所職員が同行する社会見学なども実施される。

ナビゲーターは釈放前指導の一部を担当し、最近の雇用情勢における業種別賃金の平均値に関する説明やハローワークの利用方法とともに、新しい人生の一助にハローワークを役立ててほしいことを伝えている。

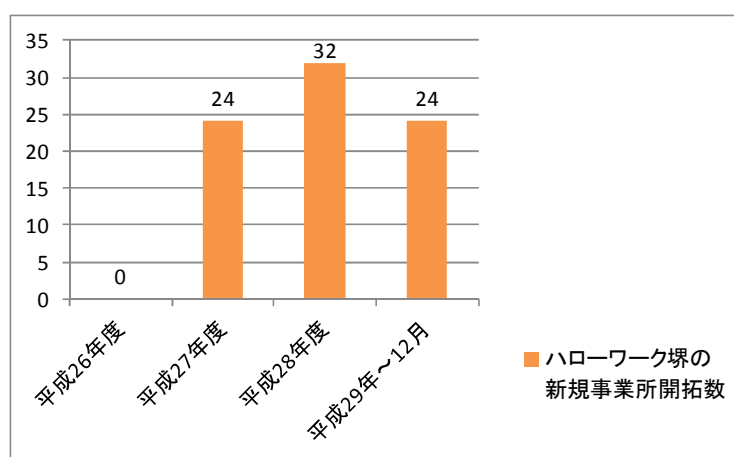
## 5 求人開拓の取組

### (1) 新規求人の開拓

対象者が前歴の開示を希望した場合の職業紹介では、まず、一般求人を出している事業所に対し、出所者等の雇用を働きかけている。出所者等の雇用の経験がない事業所に「出所者等就労支援事業」の趣旨について説明し、事業の協力に了承を得られた場合には、対象者の選考を依頼する。この取組は内々定の段階まで選考を進め、対象者と事業所の面接で最終的に採用を判断する流れであるが、これまでに面接で不採用となったことはわずかである。

このように求人を出してもらう事業所を新規開拓する背景には、「出所者等の雇用に関して協力雇用主<sup>10</sup>への依頼が集中し、同一事業主への負担が増加している<sup>11</sup>」、「協力雇用主は建設業が大半のため個々の対象者が希望する職種に対応できていない」等の現状がある。ハローワーク堺は、出所者等の雇用に協力を得た一般求人の事業所に協力雇用主の登録を依頼しており、

【刑務所出所者等の求人に関する新規事業所開拓数】



[ハローワーク堺の資料に基づきアフターサービス推進室作成]

<sup>10</sup> 犯罪や非行の前歴等のために定職に就くことが容易でない対象者の事情を理解した上で雇用し、改善更生に協力する民間の事業主。

<sup>11</sup> 建築関係等の業種や特定の事業所への就労が多く、偏りが生じている。

今後、協力雇用主の絶対数の不足が懸念される中、可能な限り事業所に出所者等の雇用を働きかけていくことで、「出所者等就労支援事業」の雇用先の拡大を目指している。

## (2) 刑務所出所者等専用求人による就労

刑務所出所者等専用求人は、刑務所出所者や少年院出院者などを対象にした求人である。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という特徴がある。専用求人を出す事業所の多くが協力雇用主でもあることから、全国的には出所者等に対し、概ね専用求人から職業紹介を行う傾向となっている。

ハローワーク堺では、対象者が希望する求人条件と合致する一般求人とのマッチングを重視し優先的に職業紹介していることから、刑務所出所者等専用求人の就職件数が10%前半で推移している理由と考えられる。

【表5-1 刑務所出所者等専用求人数と就職件数】

	平成27年度	平成28年度	平成29年9月まで
刑務所出所者等専用求人数	115	234	190
就職件数	16	30	27
就職の割合	13.9%	12.8%	14.2%

[ハローワーク堺の資料に基づきアフターサービス推進室作成]

## 6 支援対象者の就職状況

出所者等就労支援事業の実施状況については、表6-1のとおりである。ナビゲーターの駐在を開始した平成27年度以降、支援対象者が就職する割合が顕著に高まっている。

就労先の主な職種は作業員（建設、土木、道路等）、ドライバー（運送、配送、タクシー等）、調理補助などである。工場内作業のピッキングやパン製造の採用、溶接や板金または電気工事など刑務所内で実施している職業訓練を受講して採用された例がある。また、いずれも複数回の入所歴がある30代の対象者が飲食

【表6-1 ハローワーク堺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26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年9月まで
支援対象者数	64	80	119	54
就職件数合計 ( )は自己就職数	14(4)	34(2)	59(7)	48(6)
就職の割合	21.9%	42.5%	49.6%	88.9%
受刑者等の就職件数	10(1)	16	22	29
保護観察対象者等の就職件数	4(3)	18(2)	37(7)	19(6)

※ 支援対象者数は刑務所、保護観察所等から支援依頼のあった対象者数

※ 自己就職は履歴書の作成までハローワークが関わり、対象者が自分で事業所に応募し、就職したもの

※ 受刑者等は刑務所に入所中の受刑者、保護観察対象者等は仮釈放となり、出所した対象者のこと

[ハローワーク堺の資料に基づきアフターサービス推進室作成]

業に採用された例、40代の対象者が介護職として採用された例などがある。

全体的な傾向として、対象者の平均年齢が43歳、入所回数の平均は4回となっている<sup>12</sup>。

## 7 B社における出所者等の雇用事例

B社は運送業を主な事業とする従業員数約250人の大阪府内にある株式会社である。協力雇用主として登録しており、平成29年10月時点で10代から60代の出所者等25人が勤務を継続している。勤務を継続中の対象者は最長で19年の者がおり、さらに9年、8年、6年と比較的長期にわたった就業者もいる。

### (1) 刑務所出所者等の雇用に関する紹介元

出所者等の雇用については、ハローワークに加え、以前から協力関係にある大阪刑務所や神戸刑務所等の矯正施設、保護司、地元の弁護士会、府内の児童自立支援施設等からも相談が寄せられる。B社は寮を所有しており、帰住先のない満期釈放者の雇用の依頼が多い。

### (2) 採用後の勤務について

B社では、基本的に対象者の個人情報について社内に知らせず、他の従業員と同じ扱いとしている。対象者は採用後の約3か月間を現場の管理者とともに構内作業に従事し、作業を通じて社内の事業内容や雰囲気を知ってもらう。

一方、B社としては3か月間の作業を通して、対象者の適性や作業態度、生活習慣が身についているかなどを確認しながら、対象者の配置先などを決めている。

### (3) 再犯の防止を目的とした活動

B社ではこれまでに雇用した対象者が《薬物事犯で入所歴のある者が大型連休中に行き場がなく再犯した》、《窃盗事犯で入所歴のある者が離婚によるストレスから再犯した》などのケースがあった。これらのケースを通じてB社は、家族や親しい者がいない対象者は休日に1人で過ごすことが重なり寂しさから、また、ストレスが高じると再犯の恐れが出てしまう現状を理解したとのことである。

B社ではこのような状況を防ぐため、雇用した出所者を対象として毎月1～2回、B社の代表者が個別に面談を実施している。1人につき30分から1時間かけて業務や日常生活の様子、更生の思いなどを聞いており、日常生活の様子では特に休日の過ごし方や近親者との関係に配慮している。

---

<sup>12</sup> ハローワーク堺の提供資料(平成27年度～平成29年度中途)に基づく。

さらに、人とのつながりの中での居場所づくりを目的として、レクリエーション、ボクシング等のスポーツ、ボランティアの活動に力を入れている。ボクシングは同社が所有する敷地で毎週木曜日の20時から実施している。参加者の中には、トレーニングを重ねるうちに試合に参加する、あるいは食事に気を遣うなどの変化が見られ、日常生活が生き生きとしてくるようになるという。B社の代表者によるとスポーツを通じてエネルギーやストレスを発散し、打ち込めるものがあると薬物に依存する状態とかけ離れた状態になることができるとのことである。



【B社の倉庫】

また、レクリエーションやボランティア活動では、バーベキューや地域の清掃活動を行い、社員同士や地域内のコミュニケーションを図っている。対象者が様々な年齢や属性で形成されたコミュニティの中で活動することを通じて、社会や人のためになるようなことを学んで欲しいとの願いに基づいている。

#### （４）薬物事犯者の雇用

B社でこれまで雇用してきた出所者等のうち、半数が薬物事犯の出所者だった。薬物は、例えば10年間触れていなくても再び手を染めてしまうほど依存性が強く、雇用側は採用後5年が経過していても気を許せないとのことである。薬物を断ち切るための雇用側の対処として、いずれも定期面談で事前に本人に承諾を得た上で、給与等の金銭管理、勤務態度の確認などを行っている。

また、薬物事犯の出所者をドライバーとして雇用した場合、運転する車輛を追走しながら、走行方法(蛇行の有無、速度と車間距離の適正)や納品時の対応、顧客とのコミュニケーション等を確認し、再び薬物に手を染めていないか、再犯の恐れがないかを確認している。

#### （５）雇用全般に対するB社の方針と取組

B社はこれまで約600人の出所者等を雇用してきた。B社は対象者に「B社への就労をひとつの出会いとして感じ、B社を支えるのひとつ、または仲間であるとの気持ちを持っていて欲しい」、「嘘をつかない、誤魔化さないことが大切」との＜事業所の本気の思い＞を伝えている。これらB社の方針を率直に話し、約束をする対象者は、これまで必ず採用してきた。

B社は、出所者等を採用してきた経験から、出所してすぐの関わりや信頼関係が大切であると感じている。出所者等は個々の事情によるが、生育環境の過酷さや、本意でない思いから罪を犯した者も少なくない。出所者等を雇用する立場として、犯罪のきっかけは誰もが持ち、犯行に及ぶか否かの違いであり、「同じような境遇だったらどうだろうか」ということを常に考えている。

また、出所者等の雇用に関して刑務所等への講演や就職面接会などB社の思いを知ってもらう取組を積極的に行っている。これまでに大阪刑務所で収容中にB社の講演を聴き、出所後に直接B社を訪ね、採用された出所者が就業3年目を迎えている（平成29年12月時点）。また、毎月1回退職した希望者の相談に応じる取組も行っており、関係づくりを継続して深めている。



[B社倉庫での作業]

## （6）雇用した刑務所出所者等の事例

### ア. Cさん（男性、50歳代）

#### 〔採用の経緯〕

ハローワークと大阪府就労支援事業者機構<sup>13</sup>からの紹介を通じてCさんを採用。加古川刑務所で面接した際に犯罪の内容（万引き窃盗）と動機を聞き、やり直せると判断し採用した。

#### 〔採用後の業務〕

採用から3か月後にドライバーとしての研修を開始し、その後、研修期間を要したが、現在は中型車輛のドライバーとして活躍している。

#### 〔生活面等の状況〕

出所後の住居がなかったため、仮住まいとしてB社の寮に入居し2か月間の就労後、給料とトライアル雇用<sup>14</sup>の助成金の各一部を充当し賃貸住宅に転居した。

### イ. Dさん（女性、20歳代）

#### 〔採用の経緯〕

ナビゲーターからの紹介を通じて薬物事犯で収容されていたDさんの面接依頼があった。両親が薬物事犯者で、Dさん自身も学齢期から薬物を使用するな

<sup>13</sup> 「特定非営利活動法人 大阪府就労支援事業者機構」は刑務所出所者等の雇用理解を持ち、雇用への協力や出所者等の求職情報の把握等を行う。

<sup>14</sup> 刑務所出所者等を試行的に雇用した場合、最長3か月間、月額4万円を事業主に支給する制度。

どの環境を考慮し、薬物から抜け出して就労したいという思いがあったことから、採用した。

#### 〔採用後の業務〕

採用時は構内作業を担当し、事務所の内勤等を経て、現在はB社に関連する事業所の清掃業務に従事している。

#### 〔生活面等の状況〕

採用当初はB社代表者の家族から理解を得て、代表者の自宅で半年間同居した後、賃貸住宅に転居した。採用後も幾度か再犯の恐れがありながら、その度にB社代表者との面談や周囲の支えを得て、薬物から分離するために通院やボクシングを続けながら就業している。

### (7) 刑務所出所者等の雇用についての感想

対象者は罪状に関係なく、個々の人間性や考え方に基づいて勤務ができる。結果として会社の戦力になっているが、初めからそれを求めてはいけない。採用当初は、特に多く接点を持ちコミュニケーションを図るように心がけ、本人が抱いているだろう不安を取り除くことが大切だと感じている。そのようにして信頼関係を構築することができれば、持っている能力を発揮してもらえる。

社内の活動やBBS会<sup>15</sup>の活動を通じて、対象者自身が社会で身近な支えがあると感じることで再犯の抑制につながるのではないか。

## 8 調査先から寄せられた意見と展望

### (1) 出所後の対象者を支援するハローワーク間の連携

出所者等就労支援事業の進め方における各ハローワークの連携に関する意見があった。同事業は、対象者が釈放等<sup>16</sup>後にハローワークにおける支援を希望する場合は、刑務所等矯正施設で受けていた就労支援の状況について、帰住先及び就職活動を行う管轄ハローワークに情報提供することとしている。しかし、各ハローワークにおける同事業への取組状況は実績に応じて異なることから、帰住先及び就職活動地における一部のハローワークにおいて十分な支援を受けられていない現状があるという。

---

<sup>15</sup> 非行少年等に対して兄や姉のような立場(Big Brothers and Sisters Movement)から接し、自立や立ち直りを支援する活動を行う民間の協力者。具体的にはBBS会員が保護観察所等からの依頼を受け、対象者を個別又は複数で支援に当たる。集団でスポーツやレクリエーション活動を行うグループワーク等を実施しており、B社の代表者はボクシングや空手、研修合宿などを実施している。

<sup>16</sup> 少年院等からの出院も含まれる。



今後、出所者等就労支援事業を推進するに当たり各ハローワークにおいて「定着ができる事業所への就労」という目的を共通認識として持ち、同事業の取組に関するノウハウを共有し担当者間の連携を強化していく必要がある。

## **(2) 対象者の住居の支援**

事業所からは、満期釈放者の住居に関する支援について意見が寄せられた。満期釈放者の多くは出所後の居住先が未定の状態で出所するため、就労先が寮などを保有していれば入居できるが、本報告書の事例では住居に要する費用をほぼ事業所が負担している。現状では助成金の一部を充当などして賄っているが、十分ではない。出所者を雇用するに当たって、住居を確保するための支援が必要であるとの意見があった。

## 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。

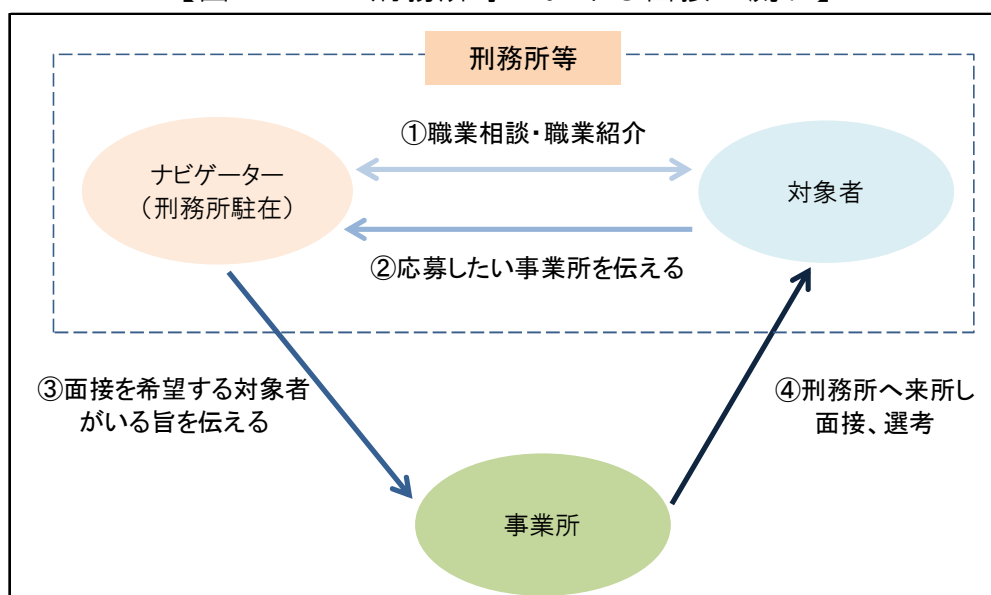
<sup>2</sup> 対象者の要件は釈放等の予定日から概ね3か月以内の受刑者、当該事業への参加を希望している、求人者に対する犯罪等の前歴及び矯正施設に収容されている事実についての情報開示に同意していること等がある。支援対象の候補者が多数の場合は、就労意欲が高いと判断された者を優先とする。

### (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。

## ハローワーク福岡中央の取組

### 刑務所出所者等就労支援事業を実施するポイント

- ・ 出所後の生活に配慮した職業相談、職業講話を通じて対象者の不安を軽減し、面接におけるスーツの貸与により就職活動への前向きな気持ちを醸成
- ・ 刑務所出所者等に公共職業訓練の受講あっせんや農林漁業体験を案内し、これらの制度を利用した就労を実現

### 1 ハローワーク福岡中央による刑務所出所者等就労支援事業の実施内容

ハローワーク福岡中央（管轄区域：福岡市中央区・博多区・城南区・早良区、南区と糟屋郡の各一部地域）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、福岡刑務所と福岡拘置所における受刑者等への職業講話、求人情報の提供、ハローワーク福岡中央に来所した刑務所出所者等への就労支援などを行っている。平成28年6月から福岡刑務所に就職支援ナビゲーター（以下「ナビゲーター」という。）が駐在して受刑者等に職業相談・職業紹介を行うモデル事業を開始した。それに伴いナビゲーターを1人増員し3人体制としており、週3日（月・水・木曜）、1人ずつ駐在している。



【ハローワーク福岡中央 赤坂駅から徒歩3分ほど】

### 2 福岡刑務所における職業相談・職業紹介の実施

職業相談・紹介に関する面接は福岡刑務所内で選定された対象者<sup>1</sup>に実施している。面接はナビゲーターと福岡刑務所の就労支援スタッフ<sup>2</sup>と刑務官が同席して行い、対象者1人につき通算約3回実施している。また、ナビゲーター1人につき、常時、支援対象者を5～10人担当している。

<sup>1</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。

<sup>2</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。

## （１）対象者と事業所への情報提供の工夫

入所前の就労経験が乏しく、仕事のイメージがしづらい対象者には、入所中の経験が仕事に関連づけられることを説明している。例えば刑務作業で経験した印刷の業務に興味を持ち、出所後も同様の業種に従事したいという希望を持っていれば、関連の職種を次回の面接で紹介している。



【ハローワーク福岡中央が入るビル】

居住地<sup>3</sup>が未定の対象者には、出所後の生活基盤としたい地域あるいは回避したい地域について尋ねている。対象者の中には「地元に戻ると以前の仲間や知り合いがおり、再犯してしまう可能性があるのも、地元ではない地域がよい」と話す者が少なくない。そのため、職業紹介の基準としては＜希望する地域に寮を持つ事業所＞をひとつの目安としている。また、福岡県内の博多地域は土木建築関係、北九州地域では土木建築関係と運送関係の業種が多いなど地域によって業種に偏りがあり、これらの情報も参考として紹介している。

事業所の採用担当者には対象者の了解を得た上で犯歴や累犯回数を伝え、また文身や断指<sup>4</sup>がある場合は、その点を確認した上で対象者を紹介するなど、事業所が選考を検討するための情報を可能な限り提供している。

## （２）事業所との面接におけるスーツ着用の効果

対象者が事業所との面接を希望する場合は、事業所の採用担当者が福岡刑務所に来所し、選考の面接を行う。福岡刑務所における事業所の選考面接は、ナビゲーターとの面談で通常使用している部屋とは別室で実施し、対象者にはスーツを貸与する。この選考面接におけるスーツの着用は、ハローワーク福岡中央と福岡刑務所における独自の取組である。刑務所における普段の服装と異なるスーツの着用は、働く意欲を示す効果とともに、入所者自身が出所後の生活を意識するきっかけともなるという。

<sup>3</sup> 原則として身元引受人がいる居住地。

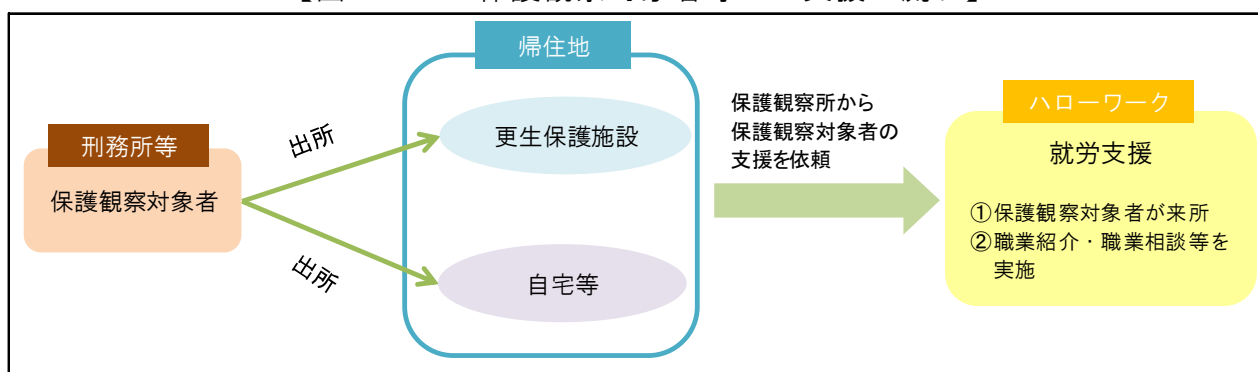
<sup>4</sup> 文身は入れ墨または入れ墨を入れること、断指は指を切り落とすこと。

### 3 刑務所出所者等への就労支援

仮釈放となり出所した刑務所出所者等は、概ね更生保護施設<sup>5</sup>（福岡市内には3施設ある）または自宅を帰住地としている。刑務所出所者等への就労支援は、福岡保護観察所からの依頼に基づき、ハローワーク福岡中央へ対象者が来所し、職業相談・紹介を受ける流れとなっている（図3-1）。

ハローワーク福岡中央での職業相談に保護司が同席する場合もある。ナビゲーターによると、保護司が同席して実施する職業相談は、ナビゲーターと保護司が相談内容を共有できるため、対象者の自立に向けた取組を協力して進めることができるとのことである。

【図3-1 保護観察対象者等への支援の流れ】



[アフターサービス推進室作成]

#### （1）更生保護施設的环境を踏まえた職業相談・職業紹介

更生保護施設に入居している対象者の職業紹介は、通勤の利便性や施設の生活時間を考慮して行っている。更生保護施設では、食事・風呂などの生活時間を定時とし、門限を設けている施設があり、これらの施設要件と事業所の勤務条件を勘案して求人情報を提供している。

更生保護施設の退所後を見据え、対象者に紹介する事業所は、寮などの住居を所有し、定着して働くことができる環境である点を重視しており、代表者が頻繁に変わる事業所などを回避している。紹介する職種は主に男性が建築、調理補助、タクシー運転等、女性が清掃、調理補助、コールセンター等である。対象者の多くは複数回の入所経験があり、就業経験が少ない。そのため、未経験でも可能かつ人手不足の業種が多い傾向となっている。

<sup>5</sup> 更生保護施設は保護観察所から委託を受け、住居がない、親族等の身元引受人がいないなどの理由のある者を宿泊させ、食事の提供、就職援助、生活指導等を行う。

## (2) 職業紹介における履歴書の指導と住宅支援の案内

職務経歴における空白期間がある対象者が多い中、履歴書の作成と添削では個々の生活背景に基づいて指導している。例えば、出所後、実家に居留していた時期は家事や農業を手伝っていた等、実際に行っていたことを具体的に記入させ、求人事業所へ対象者自身の情報を伝えることを重視している。必要性を感じない対象者もいるが、「空白期間をできる限り埋める」ことの重要性を伝えている。

また、保護観察期間を満了した後の住居に不安を感じる対象者には、福岡市が提供する住宅支援事業や同市で入居支援活動を行う不動産関連のNPO法人等について案内している。実際にこれらの団体から支援を受け、更生保護施設を退所後に自転車や電話を借りて生活を始め、就業した例があるという。ナビゲーターによると、対象者は種々の支援を受け、社会に馴染むにつれて表情が和らぐなど徐々に変化していくことがわかるとのことである。

## (3) 公共職業訓練を活用した就労

刑務所出所者等における支援対象者には、公共職業訓練<sup>6</sup>の受講あっせんもしており、平成29年度は10月時点で6件の受講実績がある。これまで下表に掲載の事例がある。②の事例では、ナビゲーターが運送業の事業所へ連絡し、就労後の様子を尋ねたところ「とても真面目に働いている」との回答があったという。

一方、介護関係の職種は人手不足であることから一般的に需要が増しているが、文身のある対象者は採用が難しいという事情がある。

### 【公共職業訓練を受講して就職した事例】

①	男性	50代	介護関係の訓練を受講	福祉施設に就職
②	男性	60代	フォークリフト運転の訓練を受講	運送事業所に就職

[ハローワーク福岡中央の資料に基づきアフターサービス推進室作成]

## (4) 農林漁業関係の支援を利用した就労

ハローワーク福岡中央では、福岡保護観察所から農林漁業関係の就職を希望する刑務所出所者等の依頼を受けることがあり、ハローワーク福岡中央内の農林漁業就職支援の部署と協力し、情報提供や職業紹介を行っている。これまでに「更生保護施設に入所中の対象者が畜産業を希望し、北海道の牧場に就職し

<sup>6</sup> ハローワークの求職者を対象とする資格の取得を目的とした職業訓練。給付金を受けながら講座に通う。離職者の訓練期間は講座内容により異なるが概ね3か月から1年。



た例」や、「保護観察期間中に漁業体験に参加し、保護観察期間の終了後は漁業への就労を希望している例」があった。

対象者の興味や関心を持つ分野と雇用のニーズがある専門的な業種の就職につなげている。

#### 4 福岡刑務所における職業講話の実施

職業講話はナビゲーターが出所を予定する入所者に向けてハローワークの案内や就職活動について伝えるものとして、1か月に4～5回（月・木曜）実施している。参加者は回によって5～10人、仮釈放を予定している入所者が多い。

##### （1）ハローワークの利用に関する案内

職業講話では出所者等の雇用に前向き、かつ前歴を公開しても採用する事業所があることを話している。協力的な事業所は、「真面目に働きたいという気持ちにに応じて出所者の就労希望者を積極的に選考する」事業所であり、そのような事業所の求人は全国のハローワークで紹介が受けられることを伝えている。

また、ハローワークを利用する際に「出所者等就労支援事業」の対象であることを伝えづらいという参加者からの意見には、ハローワーク福岡中央の受付窓口で「ナビゲーターのAさんいますか」というように指名して尋ねてくれればよいことを伝えている。

##### （2）参加者からの質問と回答

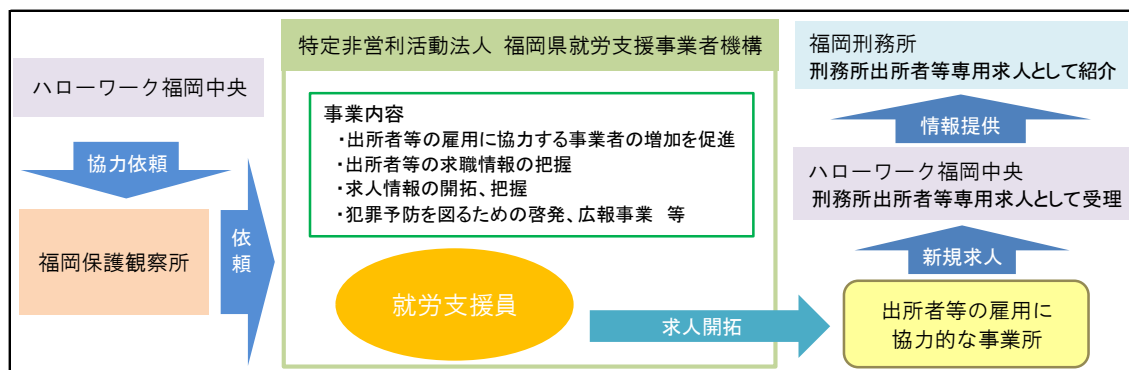
参加者からの質問では、ハローワークで受講できる職業訓練に関するものが多く、訓練内容は各ハローワークで異なり、受講にはハローワークに数回通い書類手続が必要である点などの実務を説明している。

また、出所後の環境における不安や対処など、「就職先では自分の入所歴などを誰が知っているのか」、「就職先の環境に馴染んだ後に事業所内で知られた場合にどうすれば良いのか」、という参加者からの質問には、事業所の担当者との面接の際に、不安な思いや心配、懸念している内容を伝え、その上で選考してもらうことが就労後の働きやすさにつながると答えている。

#### 5 協力雇用主等支援事業の実施

刑務所出所者等の雇用に協力的な事業主に求人依頼等を働きかける取組として、「協力雇用主等支援事業」がある。同事業は出所者等の雇用に協力する事業所の求人開拓や出所者等の求職情報の把握等を事業内容としている。ハローワーク福岡中央では、「特定非営利活動法人福岡県就労支援事業者機構」（以下「福岡県就労支援事業者機構」という。）と連携している（図5-1）。

【図5-1 福岡県における協力雇用主等支援事業】



※ 協力雇用主等支援事業の対象地域は東京都、神奈川県、愛知県、大阪府、福岡県  
[アフターサービス推進室作成]

福岡県就労支援事業者機構で開拓した求人内容は、ハローワーク福岡中央において「刑務所出所者等就労支援事業専用求人<sup>7</sup>」として受理した後、福岡刑務所に情報提供し、出所者等に紹介している。表5-1のとおり就職件数は増加している。

【表5-1 刑務所出所者等専用求人数と就職件数】

	平成27年度	平成28年度	平成29年9月まで
刑務所出所者等専用求人数	188	168	116
就職件数	2	8	15

[ハローワーク福岡中央の資料に基づきアフターサービス推進室作成]

福岡県就労支援事業者機構の就労支援員は、求人開拓を行うだけでなく、ナビゲーターが支援対象者に刑務所出所者等専用求人の職業紹介を行う際に同席し、事業所の様子や特徴について説明している。

就職件数が低い割合である理由のひとつに、専用求人を申し込んでいる事業所の大半が建設業であるため、業種が限定的になってしまうことがあるという。

## 6 就労支援の状況

出所者等就労支援事業の実施状況については、表6-1のとおりである。平成29年度は受刑者等のうち満期釈放者<sup>8</sup>の就職件数が増加しており、その理由として、担当者によると、出所後の帰住地や就労先が未定である不安感に起因して入所中の就職内定意欲が高まる傾向があるという。

<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> 刑期を満了し、釈放される者。身元引受人がおらず、保護観察所等による社会内処遇を受けない。

【表6-1 ハローワーク福岡中央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	64	79	55	25
受刑者等の就職件数	0	2	8	15
保護観察対象者等の就職件数	64	77	47	10

※ 受刑者等は刑務所に入所中の受刑者、保護観察対象者等は仮釈放となり、出所した対象者のこと  
 [ハローワーク福岡中央の資料に基づきアフターサービス推進室作成]

## 7 E社における出所者等の雇用事例

E社は一般土木建築工事業を主な事業とする福岡県内の株式会社である。平成29年6月に刑務所出所者等を初めて1人採用し、半年後の平成29年12月時点で雇用を継続している。

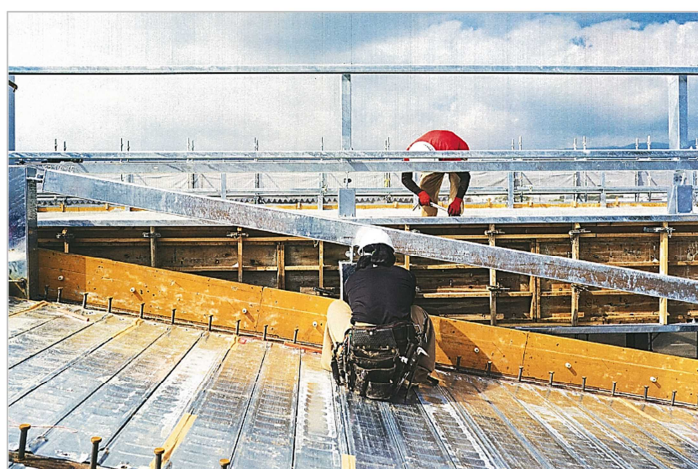
### (1) 刑務所出所者等専用求人登録を通じた採用について

E社は福岡県内の矯正施設出所者等について雇用の依頼を受けた。依頼を受けた当初は、出所者等を雇用する取組があることを知らなかったが、人手不足に悩んでいたこともあり、刑務所出所者等専用求人説明を聞き、求人申込みに至った。その後、ハローワーク福岡中央から対象者の紹介の話があり、福岡刑務所に出向いて、面接を実施した。

当該対象者の面接では、「頑張ってやっていきたい」、「やり直したい」という気持ちが伝わり、採用に至ったとのことである。

### (2) 採用後の配慮等

採用に当たり雇用者側としての不安などを特段感じる事がなく、自然体で受け入れを始めた。E社としては出所者である点を特別扱いする意識がなく、他の従業員と同じように事務所で朝晩と顔を合わせる際に挨拶や表情などから様子を見て取り、日常的なコミュニケーションを通じて、関係づくりを図っている。対象者は大変真面目に取り組んでいるが、一方、正月や夏期などの長期休暇で生活リズムが崩れる心配もあるため、休暇前には社長から「しっかりね」というように声をかけるなどしている。



事業所全体では従業員間の金銭貸 [作業現場の様子: 通常は複数名で作業(E社提供)]

与、ギャンブル、飲酒はトラブルにつながりやすいため禁止している。雇用の際に全従業員へ規約として説明し、毎月2回の集会でも別途伝えている。このように事業所の方針として禁止事項を明確に伝えていることも、対象者を含む従業員が働きやすい環境づくりにつながっていると思われる。

### （3）雇用した刑務所出所者等の勤務状況

出所者等就労支援事業を通じてハローワーク福岡中央から紹介のあったFさん（男性、50歳代）を採用。溶接の資格を保有しているが、必ずしも資格を生かせる現場だけではないことも伝えた上での雇用だった。

業務内容：作業現場での玉かけ<sup>9</sup>、型枠<sup>10</sup>

住居：E社の社員寮。個室、風呂とトイレは共同。リビングと台所は共有部分で自炊ができる。事業所の事務所で朝食（おにぎり、味噌汁）が提供される。

#### 〔採用後の業務〕

採用後は、対象者が保有する溶接の技術を生かすことができる駅の工事現場での夜勤を担当業務とした。当該現場が終了した後は、E社で請け負う仕事で溶接を用いる作業現場は少ないため、型枠など他の業務を覚えてもらう必要もあり、様々な現場に派遣している。

勤務開始後、対象者と同年代で事業所内でも面倒見が良い従業員と作業現場に行くようグループを分け、業務内容と事業所の環境に慣れていけるように配慮した。

#### 〔生活面、給料等の状況〕

対象者は出所してすぐにE社から5分程の距離にある寮に入居した。出所時の所持金は当座の生活費として1か月程でなくなったことから、E社から初任給の支給日までに2千円の日払いをしたが、以降は生活費の前借りなどをせずに過ごしている。

事業所全体の方針として寮での生活は、他の住人に迷惑をかける範囲であれば干渉しないこととしている。しかしコミュ



〔作業現場の様子：手前の木枠が型枠（E社提供）〕

<sup>9</sup> クレーンのフックに吊り荷を掛け、外す作業。

<sup>10</sup> 建築、工事現場等で建造物のコンクリートを流し込むために木材や金属で枠を作る作業。

ニケーションが図れないなど業務上に支障が出そうな状況であれば話し合いの場を持つなどの対処をしている。

#### 【Fさんを採用したE社の感想】

とても真面目に仕事に取り組み、毎朝遅刻することなく出社している。「人生をやり直したい」という気持ちが見える働きぶりで、きちんとした人が来てくれてとても助かっている。

#### (4) 刑務所出所者等の雇用についての感想

刑務所に入所していた時の生活リズムができていたためなのか、朝起きて出社し、時間どおりに仕事に来るという自己管理ができていたように思う。従業員全体の傾向として50代以降の世代は仕事への責任感を持っているように感じ、対象者にも信頼して仕事を任せることができている。またいい人との出会いがあれば、ぜひ採用したいと思っている。

### 8. 調査先から寄せられた意見と展望

#### (1) 出所者等就労支援事業に関する連携の強化

ハローワーク福岡中央からは、出所者等の雇用に関する依頼が一部の事業所に集中しているという課題が挙げられた。現在、「出所者等就労支援事業」の協力を依頼している事業所は約10社に上るが、事業所の負担感を軽減するため、また、より多くの事業所に就労支援事業の雇用を受け入れていただくためにも、今後は協力事業主として登録しながら未だ採用がない事業所へ積極的な働きかけを求めていく必要がある。

一方、刑務所出所者等の支援依頼が近年減少したことから、保護観察所をはじめとする法務省側の関係機関や保護観察官、保護司などの関係職種と当該事業に関する連携を進めることが重要との意見があった。

#### (2) 出所後の就労を見据えた入所中からの体力づくり

事業所からは、刑務所入所中の体力強化に関する意見があった。出所者には体力が減退している者もあり、建築や土木の屋外作業現場などは作業環境が厳しく、特に夏場は体力を維持できずに退職してしまうケースが多いという。入所者の高齢化も進んでおり、出所後の就労に耐えられる体力の維持も求められている。ハローワークでは職業紹介を行う際に出所者等の体力を留意点として求人事業所へ伝え、それらの事情を考慮した上での採用に関する理解を得るようにしている。