

—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。

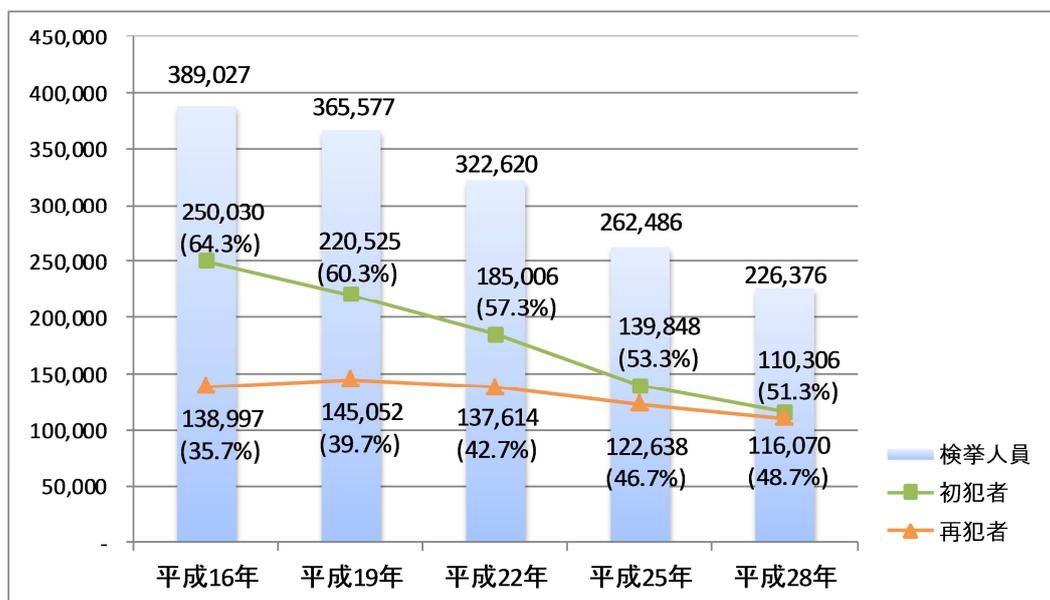
ハローワークにおける刑務所出所者等に対する就労支援と事業所の雇用例を紹介する本稿を通じ、出所者を身近に感じたことのない方にも、地域で働き、暮らす出所者がいることを知ってもらい、理解が広がることを期待するものである。

## 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このことから、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

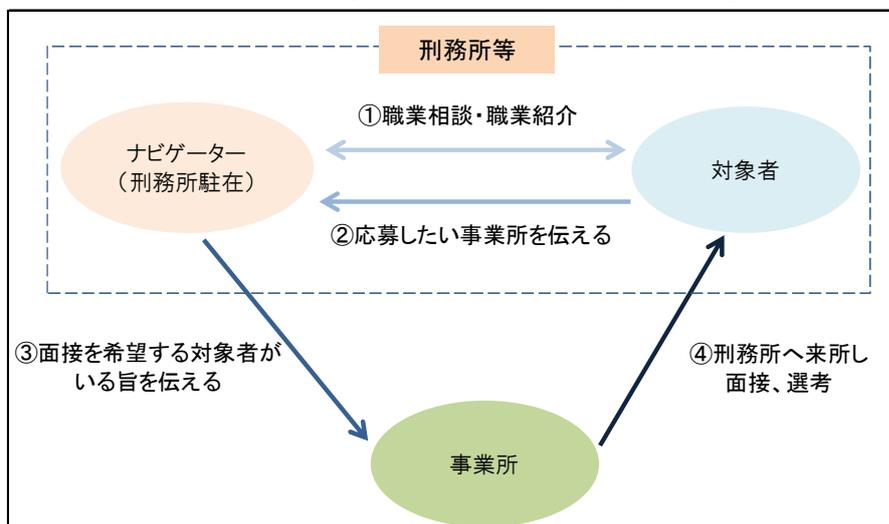
#### ア 受刑者への職業相談・職業紹介

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、事業所も多くの収容者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。

(求職者の方へ)

就職しようとする際に役立つ

# ハローワークガイド

出所・出院した方、保護観察・更生緊急保護の対象となった方への支援

就労支援事業の対象となる人については、ハローワークの一般的な窓口での職業相談・職業紹介や求人情報の提供などに加えて、専門の窓口で特別な就職支援を行っています。

- ① 担当者制による一貫した支援**  
希望する相談日を予約することができますので、仕事探してから就職まで、じゅうぶん時間をかけて、担当者からアドバイスを受けてください。  
履歴書、職務経歴書の書き方指導や面接の練習なども行います。
- ② トライアル雇用や職場体験の紹介**  
いきなり就職するのが不安な場合は、短い期間、試しに働いて仕事をおぼえるなど、雇い主と働く人との理解を深めたり（トライアル雇用）、実際の職場を体験することで、仕事への自信を深めたりする機会（職場体験）を紹介しします。
- ③ セミナーや事業所見学会の紹介**  
就職の心がまえ、提出書類の書き方、面接のポイントを中心とした説明などを行うセミナーや、実際の職場の見学会を紹介しします。

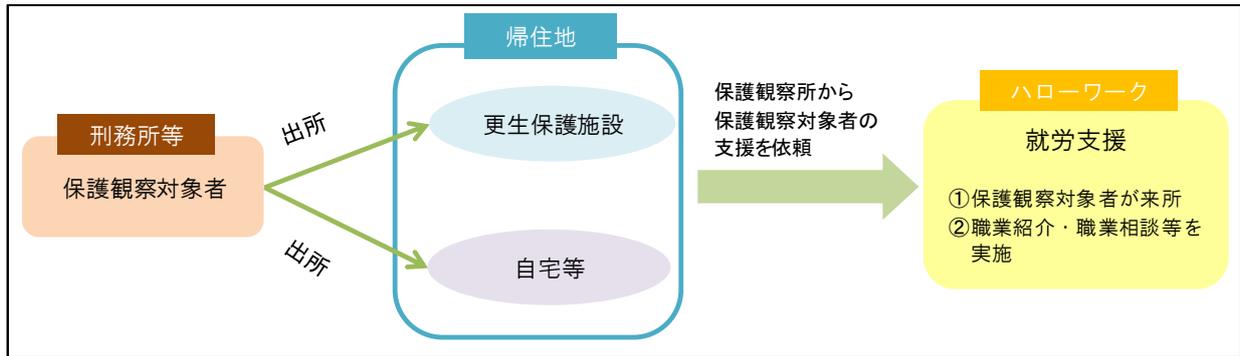
なお、これまでの犯罪前歴を会社に知らせてもかまわない場合は、①から③までの支援を受けることができますが、前歴について会社に知らせてほしくない人でも、①の支援を受けることができます。ハローワークの窓口で、そのことを伝えてください。その場合、ハローワークはあなたの前歴を会社に知らせることはありませんので、安心して相談してください。

[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い者もいることから、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に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。