

## 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。

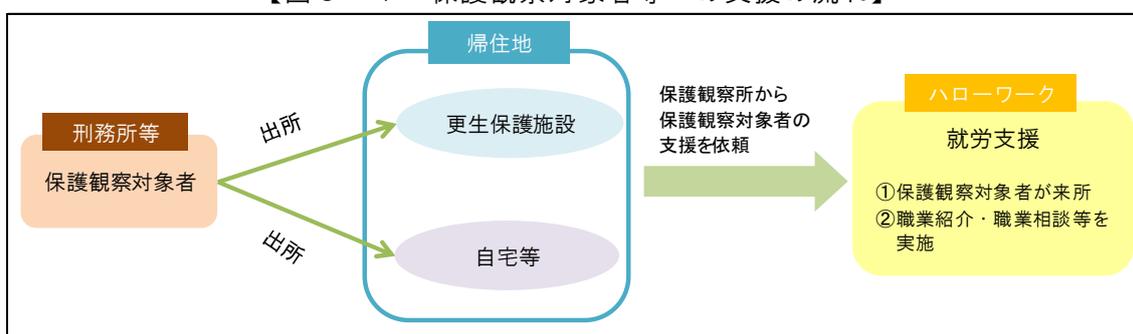
<sup>5</sup> 犯罪や非行の前歴等のために定職に就くことが容易でない対象者の事情を理解した上で雇用し、改善更生に協力する民間の事業主。

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

（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、試み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に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】

<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）雇用にあたっての社内外説明

出所者等を雇用するにあたって、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、対象者の雇用にあ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よう」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と考えられる。

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。