

刑務所出所者の採用・定着

— 雇用実績のある事業所への聞き取り調査から —

Recruitment and retention of ex-offenders released from prison: Interview survey with enterprise places that have been employed

葛 西 和 恵

Kazue Kasai

1 はじめに（問題意識と調査の目的）

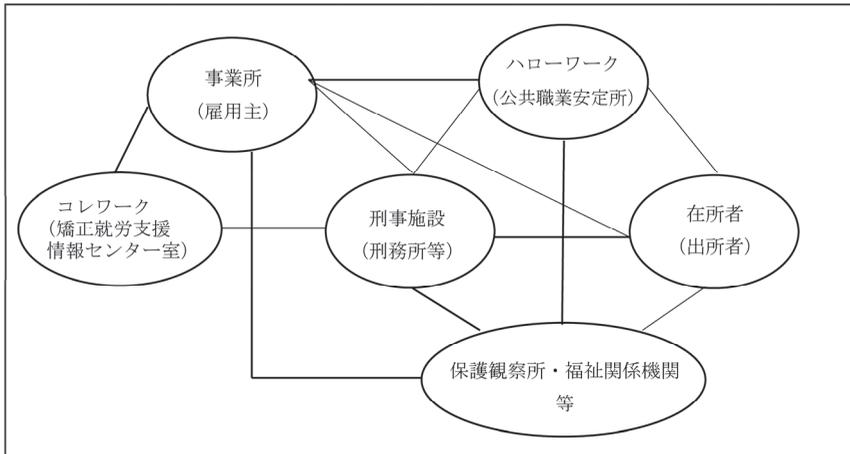
縁あって、川越少年刑務所¹で在所者のキャリア形成支援、主に出所直後の就労に向けての支援を担う就労支援スタッフとして携わる機会を得た。刑務所というところは民間企業とは異なり、様々な制約があることは承知しているが、図表1に示す関係機関がもう少しスムーズに連携できないものかと感じることがあるのも事実である。民間の実務者、重ねて研究者としての視点を持つ筆者にできることは何か、と常に模索している。

他方、再犯防止のためには、出所後直ちに就労に結びつけることが重要であり、在所中の内定を含めた就職決定者数の増加や協力雇用主の拡大と関係強化、就労支援の充実に向けて、事業所側の動向を探り検討する必要性は高いと考えた。

そこで、本研究では、刑務所出所者等を雇用した事業所が行っている採用活動の実情、採用した人が離職することなく職場に定着するために行っている取り組みについて調査した。調査結果は日本矯正教育学会第55回大会²における口頭発表や、川越少年刑務所の職員研修³で発表したものだが、本稿では刑務所出所者等を雇用している事業所の実情、及び刑務所出所者等の雇用に対する考えや思い等を把握し、刑務所等における就労支援方策を検討する。

調査結果の分析により、刑務所出所者等の雇用やキャリア形成支援について新たな知見を得ることで、刑務所等における就労支援の充実、及び刑務所出所者等の雇用拡大に資することを目的とする。

図表 1



2 犯罪と受刑者等に対する就労支援の状況

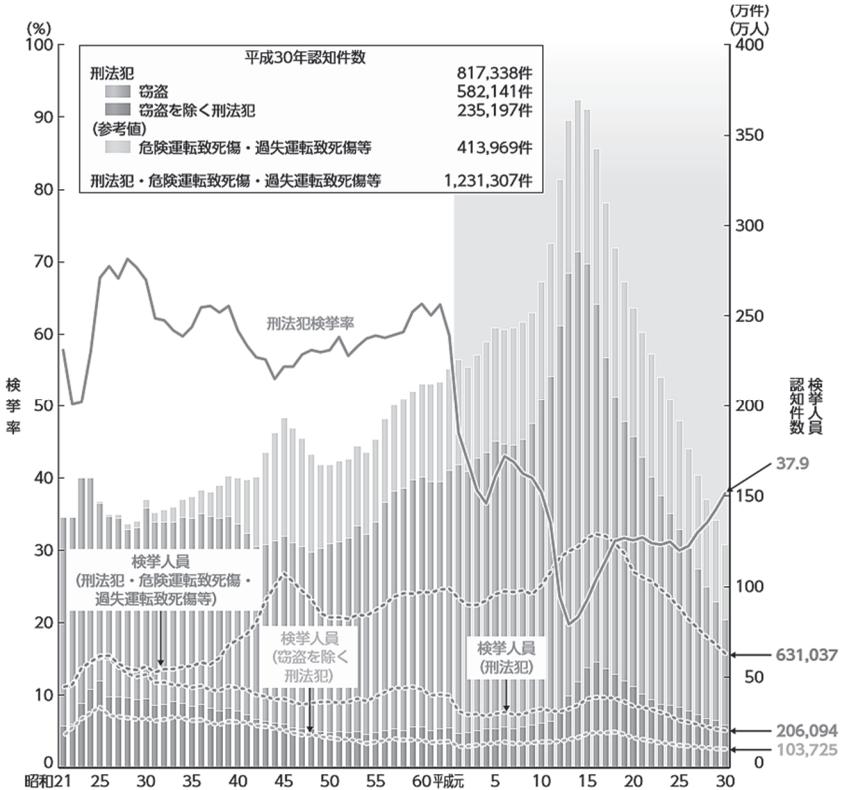
まず、犯罪や受刑者に関する状況についての統計資料、ならびに就労支援の動向について概観しておく。

(1) 犯罪の動向

ア 認知件数

『令和元年版犯罪白書』によると、刑法犯の認知件数は平成元（1989）年から増加傾向にあり、平成 14（2002）年には 285 万 4061 件にまで達したが、平成 15（2003）年以降は減少に転じている。平成 30（2018）年には 81 万 7338 件（前年比約 11%減）と戦後最小を更新した（図表 2）⁴。

図表 2 刑法犯罪 認知件数・検挙人員・検挙率の推移

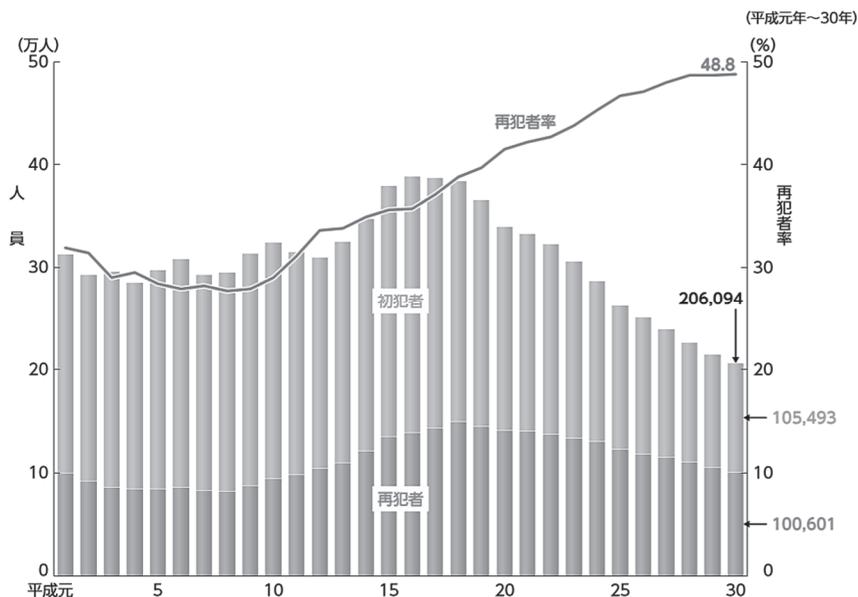


出典：法務省法務総合研究所編(2019)『令和元年版犯罪白書』昭和情報プロセス株式会社。

イ 刑法犯により検挙された再犯者

刑法犯により検挙された人のうち、再犯者⁵の人員及び再犯者率⁶を見てみると、再犯者率は平成9(1997)年以降一貫して上昇し続け、平成30(2018)年は平成期で最も高い48.8%であった。初犯者の人員は平成16(2004)年(25万30人)をピークとしてその後は減少し続けている。再犯者の人員は平成18(2006)年(14万9,164人)をピークとしてその後は漸減状態にあり、平成30(2018)年は平成18(2006)年と比べて32.6%であった⁷。しかし、犯罪が減少している中、初犯者と再犯者の数に着目すると、初犯者と比べて再犯者の数はあまり減っていないことがわかる(図表3)。

図表3 刑法犯 検挙人員中の再犯者人員・再犯者率の推移



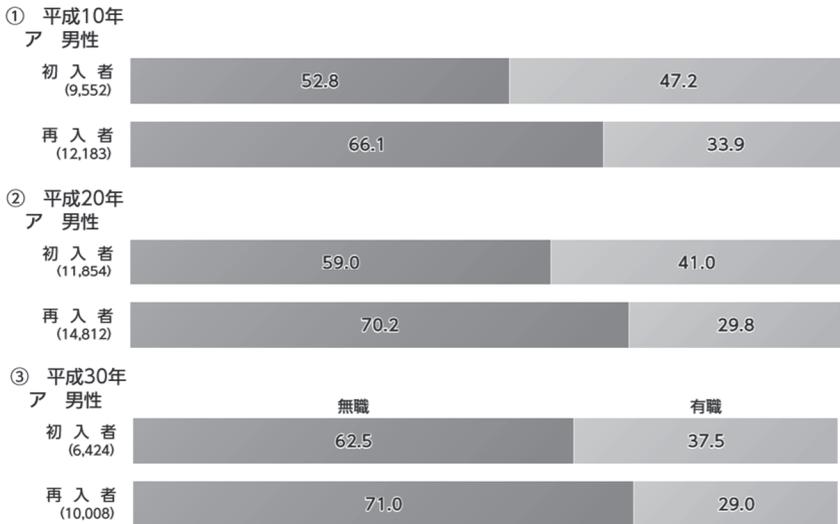
出典：法務省法務総合研究所編（2019）『令和元年版犯罪白書』昭和信息プロセス株式会社。

ウ 入所受刑者の就労状況別構成比、及び入所受刑者の居住状況別構成比

平成10（1998）年・20（2008）年・30（2018）年の男性入所受刑者⁸の就労状況別構成比を見ると、初入者⁹と比べて再入者¹⁰の方が無職者の占める割合が高く、いずれの年でも同様の傾向が認められる。平成30（2018）年、平成20（2008）年、平成10（1998）年の順に無職者の占める比率が高く、平成30（2018）年の男性再入者のうち無職者は71.0%であった（図表4）¹¹。

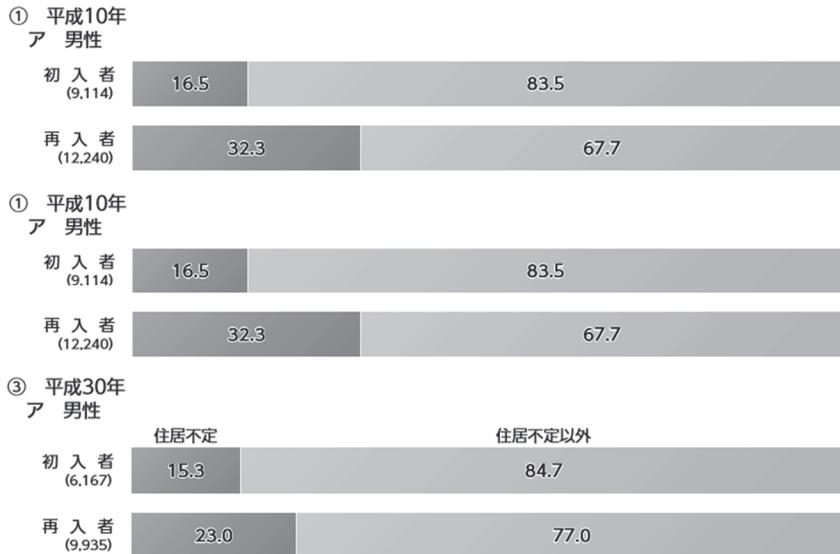
また、男性入所受刑者の居住状況別構成比においても、平成10（1998）年・20（2008）年・30（2018）年のいずれの年において同様の傾向が認められ、初入者と比べて再入者の方が無職者の占める割合が高い。平成30（2018）年の男性再入者のうち住所不定の割合は23.0%である（図表5）¹²。出所後、仕事や帰る場所の確保がままならないと、社会に戻っても定着できずに再び刑務所へ戻ってしまうという傾向が見て取れる。

図表 4 入所受刑者の就労状況別構成比（男性）（単位：％）



出典：法務省法務総合研究所編（2019）『令和元年版犯罪白書』昭和情報プロセス株式会社。

図表 5 入所受刑者の居住状況別構成比（男性）（単位：％）



出典：法務省法務総合研究所編（2019）『令和元年版犯罪白書』昭和情報プロセス株式会社。

(2) 受刑者等の就職に向けた相談・支援等の動向

法務省では就労支援体制の充実のため、平成 18 (2006) 年度から刑事施設及び少年院にキャリアコンサルティング等の専門性を有する非常勤職員である就労支援スタッフを配置している。就労支援スタッフは個別面接等による就労意欲の喚起や、自己理解を促進する等、受刑者等に対するキャリアコンサルティング、ハローワークや企業との連絡調整業務等に当たっている。

また、同年より厚生労働省と連携して、刑務所出所者等総合的就労支援対策を実施している。この施策は、刑事施設、少年院、保護観察所及びハローワークが連携する仕組みを構築し、ハローワーク職員による職業相談、職業紹介、職業講話等を在所中の就労支援対象者¹³に実施している。

平成 26 (2014) 年 2 月には、刑務所出所者等の採用を希望する事業者が矯正施設を指定した上でハローワークに求人票を提出することができる「受刑者等専用求人」の運用を開始した。「受刑者等専用求人」を活用することで、事業者と就職を希望する受刑者等とのマッチングの促進に努めている。

受刑者等の就労先を在所中に確保し、出所後速やかに就労に結び付けるため、平成 28 (2016) 年 11 月には東京矯正管区及び大阪矯正管区にそれぞれ矯正就労支援情報センター室 (通称「コレワーク」) が設置された。受刑者等の帰住地や取得資格等の情報を一括管理し、出所者等の雇用を希望する企業の相談に対応して、企業のニーズに適合する受刑者を收容する施設を紹介する等に取り組んでいる¹⁴。

(3) 刑務所出所者等総合的就労支援対策の対象者と就職の状況

出所受刑者数は近年減少しているが、就労支援を希望する人は一定数あり、就職した人の数 (就職件数) 及びその割合は、いずれも増加・上昇傾向にある。平成 30 (2018) 年度の就職件数は 3,512 件、就職した人の割合は 45.8%であった (図表 6)¹⁵。

図表 6 刑務所出所者等総合的就労支援対策の対象者のうち、
就職した人の数及びその割合（単位：人、件、％）

年 度	支援 対象者数	就職した人		就職件数	割合		
		うち矯正施設 設在所者	うち保護観 察対象者等		うち矯正施設 設在所者	うち保護観 察対象者等	
平成26年度	7,071	3,364	3,707	2,530	231	2,299	35.8
27	7,688	3,907	3,781	2,675	356	2,319	34.8
28	7,464	4,023	3,441	2,790	576	2,214	37.4
29	7,794	4,539	3,255	3,152	1,029	2,123	40.4
30	7,690	4,593	3,097	3,521	1,264	2,257	45.8

出典：法務省編（2020）『令和元年版再犯防止推進白書』日経印刷株式会社。

（４）協力雇用主の開拓・確保に向けた動向

犯罪や非行の前歴のために定職に就くことが容易ではない刑務所出所者等の事情を理解し、自立や社会復帰に協力することを目的として刑務所出所者等を雇用しようとする民間の事業主のうち、保護観察所に登録した事業主を協力雇用主と呼んでいる。協力雇用主は近年増加傾向にあり、平成 31（2019）年 4 月 1 日現在、22,472 社であった。また、協力雇用主に雇用されている刑務所出所者等の数は 1,473 人であり、出所受刑者数が減少傾向にある中であって横ばいで推移している。

一方、実際に刑務所出所者等を雇用している協力雇用主の数は年々増加しているものの、平成 31（2019）年には 945 社であった（図表 7）。「宣言：犯罪に戻らない・戻らせない」¹⁶において、令和 2（2020）年までに約 1,500 社にまで増加させるとの数値目標が設定されているところである。そこで、法務省では、協力雇用主の一層の開拓や、活動に対する支援の充実に向けて尽力している¹⁷。

図表 7 協力雇用主数、実際に雇用している協力雇用主数及び協力雇用主に
雇用されている刑務所出所者等の数（単位：社、人）

年 次	協力雇用主数	実際に雇用している 協力雇用主数	雇用されている 刑務所出所者等数
平成27年	14,488	551	1,276
28	16,330	788	1,410
29	18,555	774	1,204
30	20,704	887	1,465
31	22,472	945	1,473

出典：法務省編（2020）『令和元年版再犯防止推進白書』日経印刷株式会社。

3 先行研究

(1) 法務省による協力雇用主に対するアンケート調査

法務省保護局は、協力雇用主の実情やニーズ等を把握し、支援を充実強化することを目的として協力雇用主に対するアンケート調査を実施した¹⁸。アンケート調査に応じた協力雇用主の業種内訳は、建設業が最も高く（56.9%）、次いで、サービス業（9.8%）、製造業（8.8%）の順であり、従業員数は49人以下の事業所が82.4%を占めていた¹⁹。また、協力雇用主になったきっかけは、「犯罪者や非行少年の立ち直りに貢献したかったから」（40.1%）、「保護司から誘われて」（27.9%）、「人手が必要だったから」（23.1%）、「他の協力者から誘われて」（19.7%）となっている²⁰。

雇用の実情についてみてみると、雇用経験のある協力雇用主は62.5%であり、その内訳は「直近の1年間で雇用した」（42.1%）、「過去に雇用したことがあるが直近1年間は雇用していない」（20.4%）である²¹。

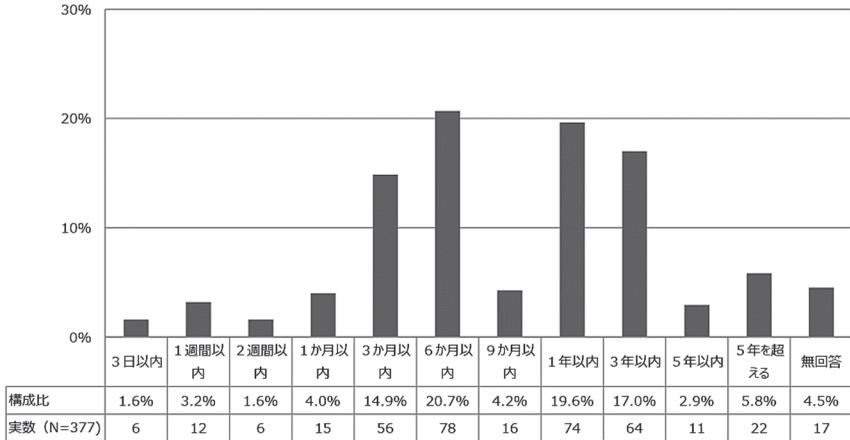
雇用経験はあるものの、直近1年間雇用していない理由として最も高かったのは、「保護観察所から連絡がない」（51.2%）、「過去に雇った者が短期間で辞めたり勤務態度が良くなかった」（21.1%）である²²。しかし、雇用経験はあっても直近1年間に雇用実態のない協力雇用主の内、41.5%が「雇用する意思はある」、40.7%が「要件・状況が整えば雇用する」と回答しており、8割を超える事業所が雇用への意欲を示している²³。一方、雇用することに抵抗感が強い罪名は、「殺人」（55.9%）、「性犯罪」（43.0%）、「覚せい剤取締法違反」（37.1%）、「放火」（26.5%）、「強盗」（20.1%）であった²⁴。

また、協力雇用主が犯罪や非行をした人を雇用しやすくするために保護観察所等に実施してほしいこととしては、「保護観察所からの積極的な雇用依頼」（42.3%）、「前科等を明らかにした上で就労することについて本人に指導・助言」（37.5%）、「本人に対する生活指導の強化」、「社会常識・ビジネスマナーの付与」（ともに36.8%）、「雇用主に対する支援の充実」（34.5%）となっている²⁵。

雇用した対象者の平均的な勤務継続期間についての質問では、3年を超えて勤務する人がいないわけではないが、6か月以内に離職した人の合計が45.4%、

9か月以内及び1年以内に離職した人の合計が23.9%であり、協力雇用主の下で就労しても短期間で離職してしまうケースが多いことがわかる(図表8)²⁶。

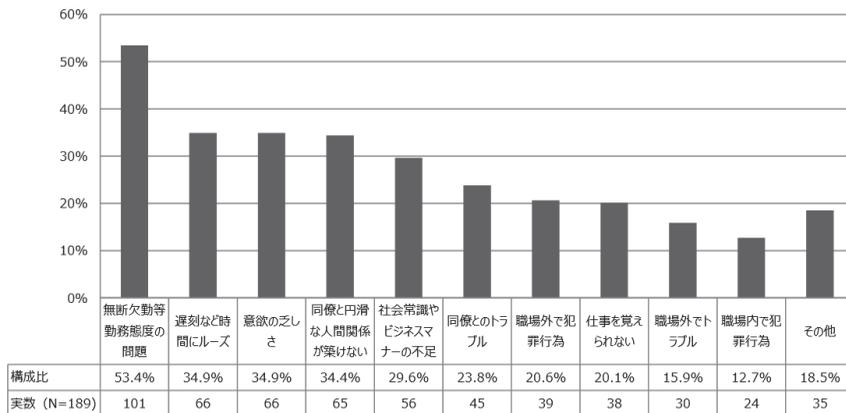
図表8 協力雇用主として雇用した犯罪や非行をした人の平均的な勤務継続期間



出典：法務省保護局（2019）「協力雇用主に対するアンケート調査」法務省 HP。

また、51.1%の協力雇用主が、雇用した人に何らかの就労上の問題があったと回答している²⁷。具体的には、「無断欠勤等の勤務態度の問題」(53.4%)、「遅刻など時間にルーズ」、「意欲の乏しさ」(ともに34.9%)、「同僚と円滑な人間関係が築けない」(34.4%)、「社会常識やビジネスマナーの不足」(29.6%)、「同僚とのトラブル」(23.8%)をあげている(図表9)²⁸。

図表 9 協力雇用主として雇用した犯罪や非行をした人の就労上の問題
(複数回答可)



出典：法務省保護局（2019）「協力雇用主に対するアンケート調査」法務省 HP。

(2) 厚生労働省による刑務所への駐在等を実施しているハローワーク、及び出所者等を雇用した事業所の取組に関する調査

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は、就労支援ナビゲーター²⁹（以下、「ナビゲーター」と表記する）が刑務所へ駐在する等して出所者等の就労支援を実施している4か所のハローワークを選定し、①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みについてのヒアリング、②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、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の聞き取りを実施した。調査先のハローワークと事業所は、図表 10 に示すとおりである³⁰。

図表 10 厚生労働省による調査における調査先

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

出典：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（2018）「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－（報告書）」厚生労働省 HP。

出所者等を雇用した事業所の取組みについて調査結果をみると、各事業所では「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」等の方針に基づいて出所者を採用している。また、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いとしている³¹。

生活面を含む採用後の対応は、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同様とする例が多くみられたとある。しかし、E 社のように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、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たり、出所直後の所持金が少ない人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る事業所もある³²。

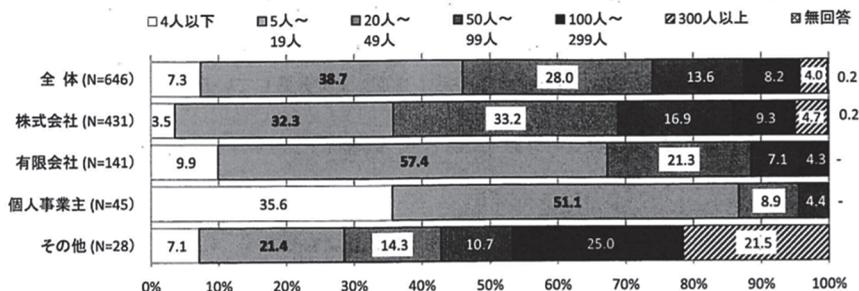
また、B 社では、これまでに雇用してきた対象者の約半数が薬物事犯の出所者だったことから、本人に事前に承諾を得た上で金銭管理に関する助言等を行っている。ドライバーとして雇用した場合には、適正な走行か、納品時の顧客対応に問題がないか等を定期的を確認し、薬物から離れた生活が続けられるように見守っている³³。

(3) 全国就労支援事業者機構による協力雇用主へのアンケート調査

認定特定非営利活動法人全国就労支援事業者機構は、協力雇用主の実情、ニーズ等を把握し、協力雇用主に対する支援方策等を考察するために、法務省保護局及び保護観察所の協力のもと、協力雇用主に対するアンケート調査を実施した³⁴。

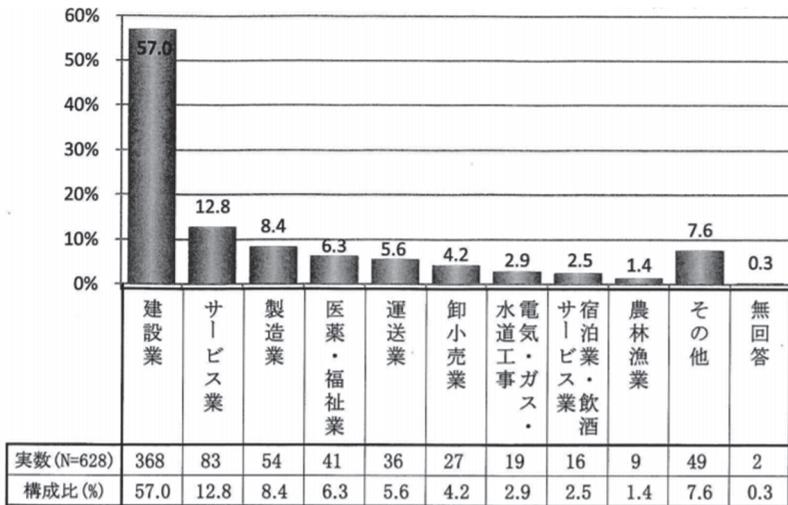
図表 11 は、アンケート調査に応じた協力雇用主の事業主体と従業員数を集計した結果である。株式会社は 20～49 人、有限会社は 5～19 人の規模が最も多く³⁵、業種は建設業が 57.0%と、約 6 割を占めている（図表 12）³⁶。また、雇用の実情をみると、65.6%が刑務所出所者等を「現在雇用している」として³⁷。

図表 11 全国就労支援事業者機構による調査対象の事業主体と従業員数



出典：全国就労支援事業者機構編（2016）『協力雇用主へのアンケート調査結果報告書』
全国就労支援事業者機構。

図表 12 全国就労支援事業者機構による調査対象事業主の業種



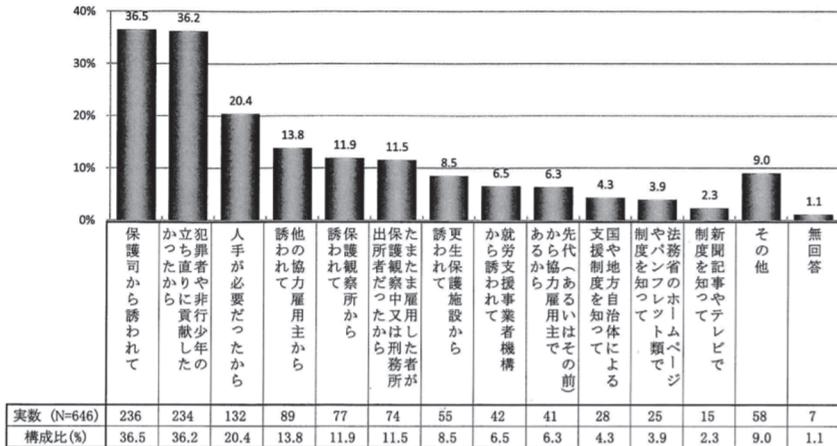
(MA n=646)

出典：全国就労支援事業者機構編（2016）『協力雇用主へのアンケート調査結果報告書』全国就労支援事業者機構。

協力雇用主になったきっかけは、「保護司から誘われて」が最も多く（36.5%）、「犯罪者や非行少年の立ち直りに貢献したかったから」（36.2%）、「人手が必要だったから」（20.4%）と続く（図表 13）。「その他」には、「自分が保護司であるから」「妻が保護司」「先代が保護司」という回答や、「自身も同じ境遇であったから」「協力雇用主になることによって公共事業入札加算³⁸があるから」という動機もあったとしている³⁹。

図表 13 全国就労支援事業者機構による調査対象事業主が
協力雇用主になったきっかけ

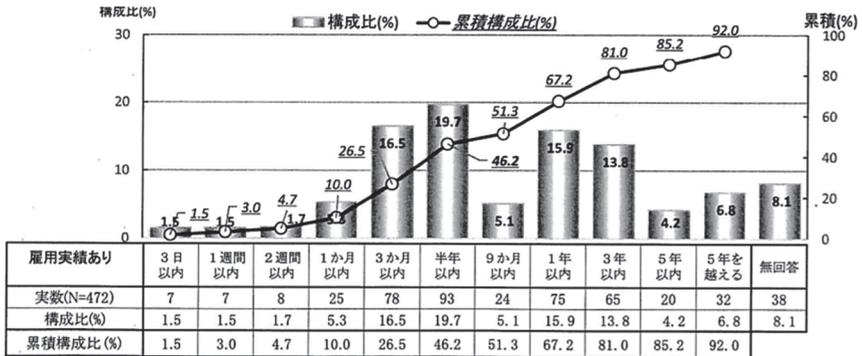
(MA n=646)



出典：全国就労支援事業者機構編（2016）『協力雇用主へのアンケート調査結果報告書』
全国就労支援事業者機構。

雇用した刑務所出所者等の職場での平均的な雇用期間についての質問では、「3か月以内」が16.5%、「半年以内」が19.7%、「1年以内」が15.7%、「3年以内」が13.8%となっており、この4つの期間を挙げる協力雇用主が多い。また、累計の構成比を見ると、「1か月以内」で10.0%、「3か月以内」で26.5%、「半年以内」で46.2%となり、半年間で約半数が離職している（図表14）⁴⁰。

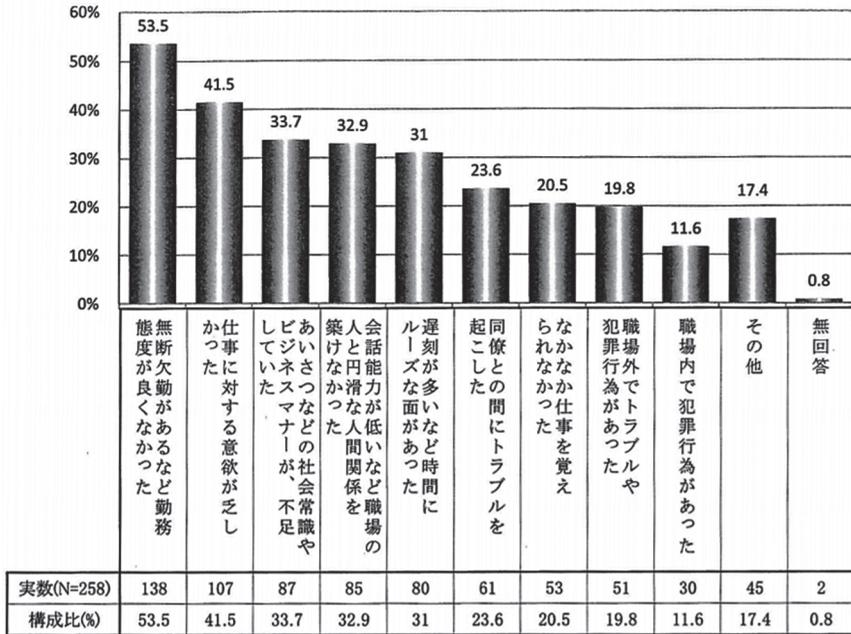
図表 14 全国就労支援事業者機構による調査対象事業主が協力雇用主として雇用した人たちの平均的な継続雇用期間



出典：全国就労支援事業者機構編（2016）『協力雇用主へのアンケート調査結果報告書』
全国就労支援事業者機構。

雇用後、雇用者に何らかの就労上の問題があったとする協力雇用主は、全体の54.7%である。具体的な問題としては、「無断欠勤があるなど勤務態度が良くなかった」(53.5%)が最も多く、次に「仕事に対する意欲が乏しかった」(41.5%)、「あいさつなどの社会常識やビジネスマナーが不足していた」(33.7%)、「会話能力が低いなど職場の人と円滑な人間関係を築けなかった」(32.9%)、「遅刻が多いなど時間にルーズな面があった」(31.0%)と続く(図表15)⁴¹。

図表 15 全国就労支援事業者機構による調査対象事業主が指摘した
就労上の問題



出典：全国就労支援事業者機構編（2016）『協力雇用主へのアンケート調査結果報告書』
全国就労支援事業者機構。

4 調査の方法と協力事業所の属性

(1) 調査の方法

刑務所を出所した人を雇用した実績のある事業所の代表者、あるいは人事・採用・教育担当者に対して聞き取り調査を行った。具体的には、平成 30 (2018) 年 9 月から平成 31 (2019) 年 1 月にかけて、筆者が 12 の事業所に対して聞き取り調査を行った。事業所の選定及び事業所への依頼は、ハローワーク川越のナビゲーターの協力を仰いだ。

なお、聞き取り調査に当たっては、文書及び口頭により研究目的、調査の趣旨、データの扱い等（録音、プライバシーへの配慮、個人情報への扱い、研究成果の公表等）、調査協力は自由意思によるものであること、同意後も途中撤回が

できること、調査への協力を拒否しても不利益を被らないこと等について説明を行い、同意書に署名を得た上で実施した。

(2) 調査協力事業所の属性

調査に協力を得た事業所（以下、「協力事業所」と表記する）の業種、及び従業員規模は、図表 16、図表 17 の通りである。3 分の 2 の協力事業所が、いわゆる中小企業である。また、協力事業所の内、11 社は川越少年刑務所で採用面接の実績のある事業所である。

図表 16 業種

業種	事業所数
機械・メカ	3
運送	3
土木・建築	2
飲食	1
サービス	1
介護・介助	1
人材派遣	1
計	12

図表 17 従業員規模

従業員数	事業所数
～50	6
51～100	3
101～500	2
500～	1
計	12

3 調査の結果

(1) 刑務所出所者等を雇用したきっかけ

まず、協力事業所が刑務所出所者等を雇用しようと考えたきっかけについて、あてはまるものを選択してもらった。それをまとめたものが、図表 18 である。

多くの協力事業所は人材不足に直面しており、刑務所出所者等の雇用に前向きであるといえよう。また、CSR（企業の社会的責任）の一環として刑務所出所者等の雇用に取り組んでいるとする協力事業所もみられ、企業価値向上への関心の高さがうかがえる。

なお、「その他」の解答例としては、「マスコミ報道や同業他社等から刑務所出所者等の雇用についての情報を得た」「聞き取り調査の対象者（以下、「調査対象者」と表記する）が、以前に従事していた企業で刑務所出所者等を雇用していた」「調査対象者のかつての居住地域に刑務所があった」「調査対象者自身の経験から」等があった。マスコミ情報や個人の経験が、心理的障壁を和らげるきっかけとなることがわかる。

図表 18 刑務所出所者等の雇用のきっかけ

雇用のきっかけ	件数
会社の戦力になりそうな人材が採用できるから	6
CSR（企業の社会的責任）の一環として	5
採用予定人数を充足するため	3
ハローワークから相談を受けたから	3
保護司や保護観察所から相談を受けたから	1
少年院や刑務所から相談を受けたから	0
たまたま雇用した人が刑務所出所者等だった	0
その他	7

(MA n=12)

(2) 刑務所出所者等の雇用に対する周囲の理解

協力事業所が刑務所出所者等を雇用することに関して、社内（従業員等）や社外（取引先やサービス利用者等）への周知や理解の状況については、協力事業所の事情により異なっている（図表 19・20）。

まず、社内の理解についてだが、「今度入所歴のある人を採用したが、普通に接してほしい」等、従業員全員に周知したとする事業所は 1 事業所にとどまり、11 事業所は一部の関係者のみが承知している状況である。また、この 11 の事業所の内、どの従業員が該当者なのかは開示しないが、刑務所出所者等を雇用していることを従業員に周知しているとする事業所が 4 事業所、入所歴等を開示するかしないかは本人、自然の成り行きにまかせているとする事業所が 3 事業所である。

次に、社外の理解についてだが、刑務所出所者等の雇用に取り組んでいることを周知しているとする事業所が 5 事業所、何も知らせていないとする事業所が 7 事業所である。事業所の事業内容によっては顧客への影響等に配慮する必要があるため、刑務所出所者等の雇用に取り組んでいること自体について全面的に伏せている事業所がある一方、本人がしっかりと仕事をしていれば何の問題もないと、自然の成り行きに任せている事業所もあり、協力事業所の事情により状況は大きく異なる。

図表 19 社内の理解

社内の理解	件数
皆に周知した	1
一部の関係者のみが承知している（※）	11

(n=12)



一部の関係者のみが承知している場合（※）	件数
刑務所出所者等を雇用していることは周知している	4
本人・自然にまかせている	3

図表 20 社外の理解

社外の理解	件数
刑務所出所者等の雇用に取り組んでいることを周知している	5
知らせていない	7

(n=12)

(3) 従業員の採用状況

ア 刑務所出所者等の採用状況

協力事業所における刑務所出所者等の採用実績をみると、平成 28 (2016) 年度、あるいはそれ以前、つまり 3 年以上前に雇用したとする事業所が 6 事業所である。また、当年度、よって最近雇用したとする事業所が 6 事業所である。刑務所出所者等の採用や育成について、相応の経験のある事業所と、比較的経験の浅い事業所が半数ずつである (図表 21)。

図表 21 刑務所出所者等の採用状況

刑務所出所者等の採用実績	件数
平成 28 (2016) 年度、あるいはそれ以前に採用実績あり	6
平成 30 (2018) 年度に採用実績あり	6

(n=12)

イ 人材獲得の状況

従業員全般の採用について、協力事業所が思った通りの人材を採用することができているかどうかの状況については、図表 22 に示す通りである。

新卒者の採用も含めて人材獲得が困難な状況にある協力事業所においては、人員が確保できれば仕事は潤沢にあるため、刑務所出所者等を貴重な戦力であるにとらえている。

他方、刑務所出所者等の採用は、通常の採用計画とは別枠で行っているとする協力事業所もある。当該事業所では、刑務所出所者等が入社後、職場の一員

として直ちに機能し、成果をあげることを期待していない。むしろ、一定の期間内に成長してくれば良いと割り切っている。

図表 22 人材獲得の状況

思った通りの人材を採用できているか？	件数
まったくそのとおりである	2
ややそのとおりである	2
どちらとも言えない	1
ややそうではない	1
ぜんぜんそうではない	6

(n=12)

(4) 刑務所出所者等の採用

ア 求人・募集方法

多くの協力事業所では、ハローワーク、及びコレワークで求人登録を行うとしている。この手順を踏むが、刑事施設や保護司⁴²、同業他社からの紹介等による場合もあるという協力事業所もある。

また、保護観察所、就労支援事業者機構⁴³からの紹介によるとする協力事業所もある。

イ 応募者との最初の接触から採用決定（内定）までの手順

協力事業所における採用活動において、応募者との最初の接触から採用決定（内定）までの流れは、おおよそ次のようである。

①書類選考

応募者は、履歴書を提出する。応募者が在所中の場合は、刑事施設担当者やハローワークのナビゲーターを介して提出する。また、履歴書の他に、テーマに基づく作文等の提出を求める協力事業所もある。

②面接

応募者が在所中の場合は、刑事施設内で実施する。会社説明や条件折衝等も、この面接時に合わせて行うことが多い。面接に先立ち、在所者を対象とする企業セミナー⁴⁴を刑事施設内で実施する場合もある。

応募者が出所した後に面接が行われる場合は、応募者が直接事業所を訪問して行う。

③結果の通知

応募者が在所中の場合は、ハローワークのナビゲーターを介して結果（内々定・内定）が本人に通知される。

④内々定・内定後のフォローアップ

在所中の応募者との面会や手紙のやりとりを実施したり、応募者が出所した後に改めて企業見学を行った上で互いの意思確認をとする協力事業所がある。また、身元引受人⁴⁵との面談を実施した事業所もある。さらに、問題があれば保護司とも会うつもりであったが、内定者やその身元引受人の様子等から判断し、実際には不要に終わった、とする協力事業所もある。

なお、協力事業所の代表者等が身元引受人となる場合は、在所中の応募者（内々定・内定者）との面会や手紙のやりとりの他、出所時の出迎えを行ったとする協力事業所もある。

ウ 選考基準

選考の際に重視する点や留意している点等の選考基準は、協力事業所によって異なる回答を得た。各協力事業所から寄せられた回答は、一般的な選考基準と、刑務所出所者に特有な選考基準に大別することができる（図表 23）。

図表 23 選考基準の例

【一般的な選考基準】	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 応募条件に合致する人材か（資格・免許 等） ・ あいさつや受け答えができるか（基本的なビジネスマナー、基本的なコミュニケーション能力） ・ やる気、意欲はあるか（頑張れそうか） ・ 職場に適応し、活躍してくれそうか（志望動機、業務への適性）
【刑務所出所者に特有な選考基準】	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 罪名、入所回数等、入所に至った経緯 ・ 文身（入れ墨）の有無 ・ 過去の振り返りができているか。犯した罪を自責としてとらえているか。もう二度と過ちを犯さないという決意があるか（現在の心境、これからの目標） ・ 本人の課題（金銭管理、ギャンブル、交友関係、体調、体力、精神状態 等） ・ 出所後の生活環境

応募者の過去をしっかりと確認するとする協力事業所がある一方で、反省はもう十分にしているだろうし、実際に働いてみないとわからないので、過去は問わずに大体は採用するとする協力事業所もある。また、応募者と少し話をするだけで「これはだめだな」という人物はわかるので、直感的に判断するとする協力事業所もある。

（５）採用に当たって利用した制度

刑務所出所者等の採用活動や雇用に際し、事業主が利用できる支援制度がある。協力事業所の支援制度制度の利用状況について、図表 24 にまとめた。

図表 24 採用に当たって利用した制度

制 度 名	件数
刑務所出所者等就労奨励金 就労・職場定着奨励金 ⁴⁶	8
刑務所出所者等就労奨励金 就労継続奨励金 ⁴⁷	6
身元保証制度 ⁴⁸	4
トライアル雇用制度 ⁴⁹	5
職場体験講習 ⁵⁰	0
事業所見学会 ⁵¹	1
その他	2

(MA n=12) 件数には、これからの申請も含む

支給された助成金等は、採用という投資への補填や、後述する刑務所出所者への個別の配慮等へ活用されている。また、中には制度利用の申請を辞退した協力事業所もある。

(6) 刑務所出所者の職場定着に向けた取り組み

ア 採用者のキャリアパス、及び育成方針

どのような形で経験を積み、どのような職位についていくのかという順序や計画については、他の採用者（従業員）と特段変わりなく行われている。具体的には、使用期間、あるいは契約社員等として定められた期間勤務し、協力事業所が定めた条件をクリアすれば、正社員に登用され、その後は本人次第であるとしている。一部の協力事業所には、ロールモデルも存在する。

採用計画とは別枠で刑務所出所者を採用している協力事業所においては、3年を目安に社会に復帰し、生活基盤を固めて自立することを目指して指導・育成している。刑務所出所者の採用・育成は、いわゆる採用・教育研修を担当する部署とは異なるメンバーが担当している。採用当初はそのメンバーが刑務所出所者をしっかりとサポートするが、徐々に関与を減らしていき、3年を目途に通常採用のパターンの中に入れていくとしている。

なお、独立したいといった意向を持ち、実際にそうした行動に出る刑務所出所者もあるが、現実にはそれほど甘くないとの指摘がある。相応の経験年数や開業資金は必要であり、刑務所出所者が考える以上に、むしろかなり難関であるというのが協力事業所の見解である。

イ 採用者に対する生活面も含めた対応や個別の配慮

協力事業所では、刑務所出所者の特性、あるいは個別の事情に応じた配慮を行っている。図表 25 に示すのは、その一例である。

図表 25 採用者に対する対応・個別の配慮

【生活環境の調整等】	
	<ul style="list-style-type: none"> ・身元引受人になる ・住民票の所在地を探す ・生活保護の手続き ・採用者が再犯した場合等、裁判へ出廷する
【住宅・住居】	
	<ul style="list-style-type: none"> ・賃貸物件を借りる場合の保証人になる ・寮や社宅を用意する <p style="margin-left: 40px;">利用料：a)他の社員と同様に、家賃（5～6万円）を給与天引きする。 b)水道光熱費込みで1日1,500円。</p>
【資格取得】	
	<ul style="list-style-type: none"> ・資格手当の支給 ・受験料の補助 <p style="margin-left: 40px;">例：半額会社負担。</p>

【金銭管理】

- ・ 給与の支払い形態

例：一律「月払い」とせず、「日払い」「週払い」「月払い」から選択可能とする。

- ・ 貸付

例：働き始めてから給与の支払い日まで手持ち金では持たない場合、1週間当たり1万円まで貸し付ける。

- ・ 過去の債務の清算・整理

例：a) 事業所で契約している司法書士等に協力してもらう。

b) 事業所で借金を立て替えて、給与天引きする。

- ・ 自立支援手当の支給

例：12か月継続勤務した後に、15万円支給する。

- ・ 助言等

例：給与が振り込まれた時点ですぐに全額を使ってしまわないように、本人の口座から貯蓄等へ自動振替される手続きを取る。

刑務所出所者等の本人が一番不安だと思っていること、あるいは罪を犯してしまった要因として、周囲に相談できる人がいない、親身になってくれる人がいないことが大きいのではないかと、この指摘がある。そのため、本社の担当者や職場の管理者等が常に対応できる体制を整えたり、家族のように接する等、言わば精神的なサポートに取り組む協力事業所もある。

例：a) うそをつかないこと、どんな些細なことでも相談することを最初に約束してもらっている。本社担当者の携帯電話番号を教えて、24時間いつでも電話していいことにしている。本人には、会社の携帯電話を貸与している。

b) 引っ越しを手伝ったり、生活用品の買い物にいっしょに行って車で運んだりすることもある。職場の上司には、絶対に野放しにせず、毎日話を聞くように言って指導している。本社の担当者も月に2～3回現場を巡回するときに声をかけ、話を聞くようにしている。

- c) 悪い方に行かないように見ている。人間関係でもぶつかったりするとま
ずいと思っているので、気をつけている。欠勤したときにはメールや電話
でやりとりをして、会社の近くで会って話をしたりした。うまくいってい
るときは何も問題がないが、急にそういうことがあって不安になる。
- d) 人間的な成長のためには、愛情しかない。
- e) 社長が寮に住んでいるので、毎朝声をかけている。他の役員も夜の食事
が終わるまでいて、声をかける。同じような気持ちになって、いっしょに
なってなんでもする。パチンコも付き合う。裏切られることは、多々ある。
余暇の時間にいかに話ができるか。食事をしているときに、毎日皆の話(愚
痴)を聞く。社員同士で注意することはさせない。どんだん輪を作って、
その中に入れてあげるのが一番いい。

ウ 採用者の職場定着、成長の度合い

図表 26 は、採用者が思った通りに職場に定着し、成長しているかどうかの
状況について示したものである。

図表 26 職場に定着・成長の状況

思った通りに職場定着し、成長しているか？	件数
まったくそのとおりである	3
ややそのとおりである	4
どちらとも言えない	2
ややそうではない	1
ぜんぜんそうではない	0

(n=10)

7 割の協力事業所が「まったくそのとおりである」「ややそのとおりである」
と、肯定的な見解を示している。しかし、採用した刑務所出所者への対応が難
しいと感じているところが無いというわけではない、というのが協力事業所の
本音のようである。

協力事業所が採用した刑務所出所者に対して対応が難しいと感じるのは、具体的に次の点である。

- 例：a) 職場定着で一番難しいのは、人間関係だ。同年代で相談する人がいない、いっしょに時間を過ごす友人がいないと、つつい地元や昔の仲間のあるところに戻ってしまったりするので、難しいと感じている。特に、25歳以下は難しい。
- b) 働き始めてから数日で来なくなる人がいる。一概に職場で何かあったというわけではなく、更生保護施設の中でトラブルがあってそのまま帰ってこない、というケースもあった。更生保護施設的环境中で、本人が仕事や自立に集中できないことがある。
- c) 仮釈放者⁵²で半年間一生懸命に従事し周囲の評価も高かったが、満期⁵³時に他の仕事をしたいとの事で、退職の申し出があった。
- d) 技量としては大きく成長したが、勤怠（体調管理）に危うさを感じる。地道な仕事でコツコツ稼ぐことが馬鹿らしくなってしまうのではないか、という心配がある。
- e) 入ってきて、長く続かない。正月やゴールデンウイーク等の長い休みでおかしくなる。3日以上休みがあると、難しくなる人が出てくる。

（7）人事施策上の課題、今後の事業展望

協力事業所に、人事施策上の課題、及び今後の事業展望を話してもらった。その内容は、「職場環境・働き方の改善」「人材不足への対処」「事業への展望」に大別できる。

①職場環境・働き方の改善

- a) 多様な働き方、新しいチャレンジには、取り組んでいきたい。
- b) 頑張った人が評価や報酬が得られるように、調整していきたい。頑張りたいと思っている人を全面的にサポートしていきたい。
- c) 人が定着しない職場は主に体力を要する現場が多く、顧客に理解を求めて料金面及び環境面の充実を図ることを最優先に営業活動を行っている。今まで蓄積した経験とノウハウもとに、更なる飛躍を目指している。

- d) 刑務所出所者等に向けて「お祝い金（奨励金）」制度の新設を提案している。通常3か月の見習い期間終了時に当社でやっていく意思表示のあった場合に支給してはどうかと考えている。

②人材不足への対処

- a) 人材が獲得できないため、あるいは新規採用者が定着しないために、従業員の高齢化が進んでいる。
- b) 外国人労働者（技能実習生）に関する施策に注目している。

③事業への展望

- a) 人材獲得が困難である状況が継続した場合、提供するサービスの質を保つために業容を縮小することも検討しなければならない。
- b) 東京オリンピック後は、悲観的である。来年度（平成31・2019年度）から営業を開始して、対応したい。

なお、刑務所出所者等の通常の労働市場で就労の機会を得ることが困難な人を雇用する取り組みをさらに充実させる等の目的で、2つの協力事業所が一般社団法人等の団体を設立している。

（8）協力事業所の思い

採用した刑務所出所者等について、日頃から感じていることを協力事業所に自由に語っていただいた。

①刑務所出所者等について

- a) 家庭環境によるという印象を受ける。
- b) 周囲の環境が整っていなかった人であれば、我々が引き受けようという思いはある。現場のメンバーも、理解を深めている。互いにチャレンジではあるが、この活動は続けたい。
- c) 現在就業している社員はいろいろな方々からの支えがあり、日々真面目に就業する礎となっている。それを常に忘れさせない環境を作っていかなければ、継続はあり得ない。
- d) もっと採用したい。積極的に考えている。機会があれば、次の採用も検討したい。

- e) ハンディキャップはない。技術は、後から教えられる。甘い話は無い、ということが理解できる人なら採用したい。
- f) 心機一転のやる気、前の仲間とのつながりを切る気持ちがある人ならば、採用したい。現場やお客様のところであいさつができれば、それで問題ない。
- g) よし頑張ろう、という気持ちになれば、運もめぐってくる。いかにそれをつかむかだ。這い上がってこようとする人には、手を差し伸べる。それをつかむか、つかまないかだ。
- h) 現在の採用者が初めてなので、これが一番手のかかるケースかどうかはわからない。こちらも付き合っていけるかどうかの自信が欲しい。
- i) 転職先が決まっていなければ、退職させない（引き留める）ようにしている。
- j) 退職後も定期的に連絡をしてもらったり、こちらからも連絡する。退職した後も、つながっていることを大切にしている。
- k) 退職したらサヨナラではなく、いつでも戻ってきていいよ、と言っている。
- l) 採用面接の時に、最初から「更生保護施設にいる期間だけ働かせてほしい」と言う人もいる。長くやると言っても、監視の目が無くなり自由を手に入れると、どこかへ行ってしまう人もいる。
- m) やりたいことがあると言って辞めても、続いていない。目移りしやすい人は、続かない。明確なビジョンが無い。根拠なく「できる気がする」と言う。
- n) ウソをつく癖がある。
- o) 罪名や経歴は、本人からきちんと話してほしい。詳細は、知っておきたい。信用しないわけではないが、きちんと把握した上でないとトラブルがあると困るという気持ちがある。そういうことが起こらないように仕向ける、気をつけることが大切だと思う。
- p) 考え方が子どもなので、理路整然と道徳的なことをもって論さなければいけない。
- q) 出所時はゼロではなく、マイナスからのスタートであることを理解しているか。いろいろな制限があることもあるので、自分をわかっている必要がある。

- r) 良い環境を整えてあげれば、生まれ変わると思う。
- s) 自分でお金の管理ができない人が多い。管理されている方が楽なのか、寮にいた方が自分を押さえつけることができると言って、寮を出られるくらいの貯金があっても出て行かない人もいる。

②協力事業所の受入体制等について

- a) 1人で来るのが不安なら、2人で来てもいい。本当に働けるか、受け入れてもらえるかという不安もあるだろう。メリハリをつけて、互いに切磋琢磨してくれれば良い。
- b) 刑務所出所者が社内が増えてくると、お互いに頑張ってくれればいいが、悪い方向に引っ張り合う可能性が無いわけではない。今のところ悪い事例はないが、何とかしなければならぬ。
- c) 住居と仕事を安定的に供給できるように企業努力し、ケース別にどのような受け入れ方をするのがいいか仕組みを確立していきたい。
- d) 刑務所にはやる気のある人とそうではない人の二通りの人がいて、自分が見ればわかると雇用した刑務所出所者が言っている。機会があれば、刑務所出所者に採用面接を担当してもらおうかとも考えている。
- e) 従業員が5～6人の事業所では、刑務所出所者等を受け入れることは難しいのではないかと。

③刑事施設について

- a) 刑務所はキツイ所だという印象があったが、そうでもないようだ。1日のどれくらい時間に作業を行っているのか、休みの日はどれくらいあるのか、そういった情報はわからない。
- b) 就労支援を開始するタイミングについて、もう少し余裕があるとありがたい。出所の1か月前では、面接の日程調整すら難しい。最短で、3か月は絶対に欲しい。本人とのやりとりを考えると、半年は欲しい。時間があれば、本人が職業選択について、もう少しきちんと考えられるのではないかと。

④保護観察所等について

- a) 保護観察の期間は、長ければ長いほどいいのではないかと。定期的な面接は月に1度でなくても、3か月に1度、6か月に1度でも、長く続けた方がいいと

思う。少しだらけてきたな、というところで面接を行って、話を聞くだけでもいいから機会があるといい。

- b) 今接している保護司は、すごい人だ。
- c) 保護司もなめられている。機能していない。

⑤更生保護施設について

- a) 更生保護施設の担当者と関係構築するようにしている。本人がすぐにウソをつくので、お互いに情報交換を行っている。

⑥協力雇用主の充実について

- a) 信頼できる取引先や同業他社に、協力雇用主制度を紹介したい。皆、人手不足で苦勞している。オーナー社長が多いので、親身になってくれる。
- b) 協力雇用主への情報提供を考えている。事前に課題としてわかっていることを伝えておけば、参考になるのではないか。

協力事業所の語りから、人の可能性を信じ、時に戸惑ったり迷ったりしながらも、常にあたたかく接して下さっていることがわかる。

5 考察

調査結果より、刑務所出所者等を雇用している事業所の実情、及び刑務所出所者等の雇用に対する考えや思い等を明らかにする。

(1) 事業所における刑務所出所者等の雇用・育成の実情

刑務所出所者等の雇用は、関係機関からの相談に応じてというよりは、人材獲得を目的として、あるいはCSRの一環として取り組まれていることがわかった。その際、雇用者側の心理的障壁を和らげるのは、マスコミ情報や個人的な経験である。

新卒採用も含めて人材獲得が困難な状況にある事業所においては、刑務所出所者等の採用者を貴重な戦力としてとらえている。その一方、刑務所出所者等の採用は通常の採用計画とは別枠で行い、刑務所出所者等が即戦力となること

を期待せず、3年を目安に社会復帰し、生活基盤を固めて自立することを目指して指導・育成するとする事業所もある。

なお、刑務所出所者等の雇用に当たって、社内（従業員等）や社外（取引先やサービス利用者等）にどの程度周知したり理解を求めているかについては、事業所の事情により大きく異なっている。

採用活動においては、求人・募集段階における協力雇用主としての登録や、応募者が在所中の場合には刑事施設内で面接を実施すること、また、在所中に内定（内々定）を出した場合は、受刑中の内定（内々定）者へのフォローアップが必要になること等が、一般的な採用活動と大きく異なる点である。また、選考基準は、応募条件に合致する人材であるか等のいわゆる一般的な選考基準と、入所に至った経緯やもう二度と過ちを犯さないことへの決意等、刑務所出所者等に特有の選考基準に大別することができる。

刑務所出所者等の採用活動や雇用に際し、事業主が利用できる支援制度を利用した場合には、助成金等が支給される。助成金等は採用という投資への補填、あるいは生活環境の調整や住居の確保等といった採用者への個別の配慮に活用されている。

採用された刑務所出所者等がどのような形で経験を積み、どのような職位についていくのかという順序や計画については、他の採用者（従業員）と特段変わりなく行われている。その後の職場定着と成長の状況については、肯定的な見解を示す事業所が多数であるが、採用した刑務所出所者への対応が難しいとする事業所もある。

（2）刑務所出所者等の雇用に対する考えや思い、それに伴う行動等

聞き取り調査において語られた協力事業所の考えや思いのすべてを網羅することは難しいが、筆者の言葉でまとめてみる。

①事業所の経験値で異なる刑務所出所者等の採用・育成に関する発展段階と展開

刑務所出所者等の採用や育成について、ノウハウや経験の蓄積のある事業所と、取り組み始めたばかりで経験の浅い事業所に大別することができる。

刑務所出所者等を初めて雇用した事業所においては、何をするにしても初めての試みとなる。どのようなプロセスで採用活動を進めればいいのか、採用者の受け入れに当たって社内体制や制度・仕組みをどのように整えればいいのか、そもそも刑務所はどのような所なのか、受刑者は毎日どのような活動を行っているのか、採用者への接し方・育成はどのようにすればいいのか等、わからないことばかりである。

一方、刑務所出所者等を複数採用していたり、長期に渡って雇用している事業所においては、上述したような刑務所出所者等を初めて雇用する事業所が抱く疑問や不安、戸惑い等を理解している。

そこで、どのような企業努力をすればいいのか、どのような受け入れ方をすればいいのか等のノウハウを整理してさらなる展開に備えたり、自社の経験から事前に課題としてわかっていること等についての情報提供を検討している。あるいは、信頼できる取引先や同業他社に協力雇用主制度を紹介したいとする事業所もある。また、2つの協力事業所では、刑務所出所者等の通常の労働市場で就労の機会を得ることが困難な人を雇用する取り組みをさらに充実させる等の目的で一般社団法人等の団体を設立している。

②刑事施設等について

司法・矯正領域における組織と機能に関する基礎知識や、刑事施設における受刑者の処遇等に関する情報へのアクセスの難しさが指摘された。

また、刑務所での就労支援は出所予定日の3～6か月前からスタートするのが通常であるが、採用活動にもっと時間的な余裕が欲しいとの要望があった。

③刑務所出所者等について

手持ちのお金が無い、仕事が無い、人によっては住居も無いというのが、刑務所出所者等の現実である。刑務所出所者等を雇用している事業所においては、こうした実情を十分に理解した上で生活環境を整えたり、自立を支援しようとしていることがわかる。

また、指摘されたのは、刑務所出所者等の人とのかつながり、人間関係の欠如である。周囲に相談できる人がいない、親身になってくれる人がいないことが起因して犯罪に至ったのではないかとする事業所の意見もある。そこで、「本社の担当者や職場の管理者等が常に対応できる体制を整える」「家族のように接する」退職後も「戻ってきていいと伝える」「連絡を取り続ける」等の対応を実施していることがわかった。しかし、雇入れても勤務が長続きしない、突然いなくなってしまう等、事業所の思いをないがしろにするような行為が散見されることも事実である。

刑務所出所者等が、例えば上記のような、あるいは犯罪に至るという間違った選択をしてしまう要因のひとつとして、リソースの欠如をあげる事業所があった。情報、教育、知恵等の欠如から、間違った選択をしてしまうという指摘である。

6 結論

調査結果から、刑務所等における望ましい就労支援方策とは、以下のものであるとすることができる。

(1) 刑務所出所者等の雇用に関する広報活動のさらなる充実

刑務所出所者等の雇用は CSR や SDGs⁵⁴ への取り組みを推進することに繋がるため、多くの企業や経営者が関心を持つ可能性がある。刑務所出所者等を雇用することによって、犯罪や非行からの立ち直りを支えることができることを先進的な事例等を交えながら広く紹介していくことが求められよう。併せて、司法・矯正領域における組織と機能に関する基礎知識や、刑事施設における受刑者の処遇等についての情報公開も必要であろう。

(2) 事業所の実情も考慮したマッチング

刑事施設内であっても、求職者本人が応募先を選択し、意思決定することはもちろんのことである。刑事施設内でハローワークの求人票等を閲覧すること

は可能だが、例えばこの事業者は即戦力を求めているのか、あるいはじっくり教育しようとしているのか等といった情報は、求人票等の募集要項には書かれていない。刑事施設内では、被收容者が情報を入手しようとしても制約がある。そこで、ハローワークのナビゲーターや刑事施設内で就労支援に関わる人たちが、求人票等の募集要項には掲載されていない事業者の真のニーズを把握する等、事業者の実情を考慮した上できめ細かく求職者とのマッチングを行えば、採用におけるミスマッチ、早期離職の防止につながるであろう。

(3) 刑事施設内での就労支援開始時期の早期化

採用活動にもっと時間的な余裕が欲しいとする事業所の要望に応えるには、出所予定日の3～6か月よりも前から就労支援をスタートすることになる。様々な制約があることは承知しているが、就労支援開始時期の早期化の検討、及びその実現に向けた工夫を重ねていく余地はあるのではなかと考える。

他方、中途採用は一般的に欠員補充か新規ポスト要員獲得のために行われるので、可能な限り早期に決着をつけたいという事業者もあろう。刑務所内での就労支援開始時期が早期化すると、内定（内々定）を得た受刑者が出所して実際に入社するまで時間を要する可能性もある。刑務所出所者等の採用活動は中途採用の範疇ではあるが、内定（内々定）が出ていても一定期間は入社しない新卒採用と同じ枠組みで扱ってもらえないだろうか。事業所からの指摘にもあるように、内定（内々定）を得てから時間があれば、就労への準備を整えたり、出所後の生活設計を具体的に検討する等、受刑者本人にとっても良い効果が期待できる。

(4) 受刑者の内的キャリア醸成

川越少年刑務所の就労支援スタッフとして感じることは、彼らの内的キャリア⁵⁵の未熟さである。正確なデータがあるわけではないが、彼らの職業選択の基準は、外的キャリア⁵⁶に偏重する傾向が見て取れる。事業所から指摘された人間関係やリソースの欠如から生じる課題のひとつであろう。

出所直後の就労先の決定、並びに職場への定着のみならず、人生 100 年時代を生き抜くには、高齢になるまで長く働き続けることを想定する必要がある。目先の賃金や休日等といった待遇に固執するばかりではなく、それ以外の選択基準、例えば、仕事のやりがい、生きがい、自分は何のために働くか、どのように生きていけば幸せか、等の視点を持って意思決定することが大切である。そのためには、キャリア・カウンセリングや教育的な働きかけ等による内的キャリアの醸成が不可欠である。

(5) 受刑者の人間関係・リソース獲得に向けた支援

事業者から指摘された受刑者に欠如している人間関係やリソースを網羅する概念のひとつとして、WHO（世界保健機構）の「ライフスキル教育プログラム」があろう。ライフスキルとは、「日常生活で生じるさまざまな問題や要求に対して、建設的かつ効果的に対処するために必要な能力である」と定義されている。ライフスキルとみなされるスキルは非常に多く、その性質や定義は文化や状況によって異なるが、青少年の健康増進をねらいとするスキル形成に基礎を置く教育では、中核となるスキルとして図表 27 に示すものが含まれるとしている⁵⁷。また、ライフスキル教育は、キャリア教育とも親和性があるとされている⁵⁸。

図表 27 WHO が定義するライフスキル

【意思決定】 Decision making	
	生活に関する決定を建設的に行うための助けとなる。健康に関する行動について、青少年がさまざまな選択肢と各決定がもたらす影響を評価し、主体的な意思決定を行えば、好ましい健康上の結果を得ることができる。
【問題解決】 Problem solving	
	日常の問題を建設的に処理することを可能にする。重要な問題を未解決のままにしておくと、精神的ストレスや身体的緊張を引き起こす。

【創造的思考】 Creative thinking	
	<p>どんな選択肢があるか、行動あるいは行動しないことがもたらすさまざまな結果について考えることを可能とし、意思決定と問題解決を助ける。私たちは、創造的思考によって、直接経験しないことについても考えることができるし、問題が特に存在しなくても、また意思決定を下す必要がなくても、毎日の生活状況に対して適応的に、また柔軟に対応することができる。</p>
【批判的思考】 Critical thinking	
	<p>情報や経験を客観的に分析する能力である。批判的思考によって、価値観、仲間の圧力、メディアなどのような人々の態度や行動に得興する要因を認識し、評価することが可能となり、健康に寄与しうる。</p>
【効果的コミュニケーション】 Effective communication	
	<p>私たちの文化や状況にあったやり方で、言語的にまたは非言語的に自分を表現する能力である。これは、意見や要望だけでなく、欲求や恐れを表現できることであり、必要な時にはアドバイスや助けを求められることを意味している。</p>
【対人関係スキル】 Interpersonal relationship skills	
	<p>対人関係スキルがあると、好ましいやり方で人と接触することができる。このスキルは、私たちの精神的・社会的健康にとって必要な友人関係を築いたり、維持することを可能にする。また、社会的支援の必要な源である家族との良い人間関係を保つことができる。そしてまた、人間関係を建設的なやり方で解消する（別れる）ことを可能とする。</p>
【自己認識】 Self-awareness	
	<p>自分自身、自分の性格、自分の長所と弱点、したいことや嫌いな事を知ることである。自己認識を育てることによって、どんな時にストレスあるいはプレッシャーを感じるかを知ることができる。自己認識は、効果的なコミュニケーションや人間関係だけでなく、他者への共感性を育てるのにも不可欠であることが多い。</p>

【共感性】 Empathy	
	<p>自分がよく知らない状況に置かれている人の生き方であっても、それに心に描くことができる能力のことである。共感性があれば、自分とはまったく異なった人を理解し、受け入れることが可能となり、たとえば民族的あるいは文化的に異なった状況においても社会的相互関係を改善することができる。共感性を持つことによって、人は世話や助け、あるいは寛容さを必要とする人々、たとえばエイズ患者や精神疾患を持つ人々のように、本来であれば支えを求める周囲の人からレッテルを貼られたり、排斥されがちな人々に対して、勇気づける行為をとるようになる。</p>
【情動への対処】 Coping with emotions	
	<p>自分や他者の情動を認識し、情動が行動にどのような影響するかを知り、情動に適切に対処する能力のことである。怒りや悲しみのような強い情動は、もしこれらに適切に対処しない場合、健康にとって好ましくない影響を及ぼす。</p>
【ストレスへの対処】 Coping with stress	
	<p>生活上のストレス源を認識し、ストレスの影響を知り、ストレスのレベルをコントロールすることである。これは、例えば物理的環境やライフスタイルを変えることによって、ストレス源を少なくすることを含む。あるいはまた、避けられないストレスによる緊張が健康問題に進展しないように、リラックスする方法を学ぶことを意味している。</p>

出典：WHO 編、川畑徹朗他監訳、JKYB 研究会訳（1997）『WHO・ライフスキル教育プログラム』大修館書店より筆者作成。

ライフスキルは心理社会的能力に係わるものであり、青少年が家庭、学校、あるいは地域において学習する能力であると一般的に認知されている⁵⁹。しかし、家庭でも、学校でも、職場でも学習する機会に恵まれなかった人に対しては、学び直しの機会を提供する必要がある。

7 今後の課題

本研究の結果は、非常に限られた企業や採用者を対象にしたものである。従って、刑務所出所者等を適用範囲とする研究成果を得るためには、広い年齢層に渡る男性の受刑者や、女性受刑者の採用経験がある多様な事業所を対象にした研究を行う必要がある。

より広範囲にわたる調査研究と、その時勢への適応を今後の課題とし、刑務所等における就労支援の充実、及び刑務所出所者等の雇用拡大に向けて、そして、刑務所出所者等が社会に役立つ人となり、健全な納税者として暮らしていけるよう、引き続き尽力していきたい。

【謝辞】

本研究の調査を実施するにあたり、ご協力いただきました事業所のみなさまに厚く御礼を申し上げます。また、本研究の機会をくださった川越少年刑務所、並びに事業所の選定及び事業所への調査依頼にご尽力いただいたハローワーク川越のナビゲーターには、ご厚情を賜り感謝にたえません。また、数多くのご教示をいただきました法政大学キャリアデザイン学部教授の坂本旬先生、キャリアに関する勉強仲間の西澤肇さん、そして私を励まし温かく見守ってくださったみなさまにこの場をもって改めて感謝申し上げます。

注

- 1 処遇対象者は、原則として26歳未満で、犯罪傾向の進んでいない刑期10年未満の男子受刑者である。言わば「青少年刑務所」であり、処遇対象者の年齢、犯罪傾向等の特性にふさわしい教育的処遇を実施し、改善更生の意欲を喚起しつつ社会生活に適應する能力の育成に努めている。
- 2 法務省矯正研修所にて令和元（2019）年10月18日に開催された。
- 3 川越少年刑務所内講堂にて令和元（2019）年11月26日に行われた。

- 4 法務省法務総合研究所編（2019）『令和元年版犯罪白書』昭和情報プロセス株式会社、p.45 参照。
- 5 前に道路交通法違反を除く犯罪により検挙されたことがあり、再び検挙された人。
- 6 刑法犯検挙人員に占める再犯者の人員の比率。
- 7 法務省法務総合研究所編（2019）『令和元年版犯罪白書』昭和情報プロセス株式会社、p.365 参照。
- 8 裁判が確定し、その執行を受けるため、新たに入所するなどした受刑者。
- 9 受刑のため刑事施設に入所するのが初めての人。
- 10 受刑のため刑事施設に入所するのが2度以上の人。
- 11 法務省法務総合研究所編（2019）『令和元年版犯罪白書』昭和情報プロセス株式会社、p.375 参照。
- 12 法務省法務総合研究所編（2019）『令和元年版犯罪白書』昭和情報プロセス株式会社、p.376 参照。
- 13 対象者の要件は、釈放等の予定日から概ね3か月以内の受刑者で、就労支援を希望しており、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である。
- 14 法務省法務総合研究所編（2019）『令和元年版犯罪白書』昭和情報プロセス株式会社、pp.159-160 参照。
- 15 法務省編（2020）『令和元年版再犯防止推進白書』日経印刷株式会社、p.7 参照。
- 16 平成26（2014）年12月16日、犯罪対策閣僚会議決定。
- 17 法務省編（2020）『令和元年版再犯防止推進白書』日経印刷株式会社、p.7 参照。
- 18 調査対象は、平成30（2018）年4月1日現在で保護観察所に登録されている事業所から抽出された1,000社の協力雇用主のうち、雇用実績あり群200社、無作為抽出群800社で、全国の保護観察所ごとの登録社数の構成比によりランダムに抽出された。調査は協力雇用主にアンケート票を郵送し、協力雇用主が記入後、回収用専用封筒でアンケート集計業者へ直接返送する形式で行われた。調査期間は平成30（2018）年8月20日～同年9月28日で、有効回収率は603票（回収率60.3%）であった。
- 19 法務省保護局（2019）「協力雇用主に対するアンケート調査」法務省HP、p.2 参照。
- 20 法務省保護局（2019）「協力雇用主に対するアンケート調査」法務省HP、p.4 参照。
- 21 法務省保護局（2019）「協力雇用主に対するアンケート調査」法務省HP、p.4 参照。
- 22 法務省保護局（2019）「協力雇用主に対するアンケート調査」法務省HP、p.5 参照。
- 23 法務省保護局（2019）「協力雇用主に対するアンケート調査」法務省HP、p.6 参照。
- 24 法務省保護局（2019）「協力雇用主に対するアンケート調査」法務省HP、p.8 参照。
- 25 法務省保護局（2019）「協力雇用主に対するアンケート調査」法務省HP、p.8 参照。
- 26 法務省保護局（2019）「協力雇用主に対するアンケート調査」法務省HP、p.10 参照。
- 27 法務省保護局（2019）「協力雇用主に対するアンケート調査」法務省HP、p.20 参照。
- 28 法務省保護局（2019）「協力雇用主に対するアンケート調査」法務省HP、p.20 参照。
- 29 刑務所在所中の就労支援対象者に職業相談や紹介、職業講話等を行っている。
- 30 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（2018）「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－（報告書）」厚生労働省HP、p.4 参照。

- 31 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（2018）「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－（報告書）」厚生労働省 HP、p.6 参照。
- 32 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（2018）「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－（報告書）」厚生労働省 HP、p.7 参照。
- 33 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（2018）「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－（報告書）」厚生労働省 HP、p.8 参照。
- 34 全国就労支援事業者機構編（2016）『協力雇用主へのアンケート調査結果報告書』全国就労支援事業者機構、p.1 参照。
- 35 全国就労支援事業者機構編（2016）『協力雇用主へのアンケート調査結果報告書』全国就労支援事業者機構、p.2 参照。
- 36 全国就労支援事業者機構編（2016）『協力雇用主へのアンケート調査結果報告書』全国就労支援事業者機構、p.5 参照。
- 37 全国就労支援事業者機構編（2016）『協力雇用主へのアンケート調査結果報告書』全国就労支援事業者機構、p.3 参照。
- 38 公共工事等の競争入札において、刑務所出所者等を雇用した事業主への優遇措置。刑務所出所者等の就労支援に対する社会的機運が高まっていくことを期待しての導入である。
- 39 全国就労支援事業者機構編（2016）『協力雇用主へのアンケート調査結果報告書』全国就労支援事業者機構、p.7 参照。
- 40 全国就労支援事業者機構編（2016）『協力雇用主へのアンケート調査結果報告書』全国就労支援事業者機構、p.16 参照。
- 41 全国就労支援事業者機構編（2016）『協力雇用主へのアンケート調査結果報告書』全国就労支援事業者機構、pp.23-24 参照。
- 42 保護司法に基づき、法務大臣から委嘱を受けた非常勤の国家公務員。実質的には、犯罪や非行をした人の立ち直りを地域で支える民間のボランティア。
- 43 NPO 法人全国就労支援事業者機構は、経済界全体の協力により、犯罪者の就労支援などを行い、安全な社会づくりに貢献する組織。各都道府県には、それぞれ独立した NPO 法人都道府県就労支援事業者機構が設置されている。
- 44 いわゆる業界・企業研究を目的とした講話。
- 45 受刑者の身柄を引き受け、刑期の途中で釈放される仮釈放となった後の生活や行動を監督してくれる人。再犯防止に大切な役割を果たす存在である。
- 46 犯罪や非行をした人を雇用し、就労継続に必要な生活指導や助言等を行う協力事業主に対して最長 6 か月間、月額最大 8 万円が支払われる。奨励金の支給には、対象者に対して行った指導や助言の状況について、保護観察所に毎月報告する必要がある。
- 47 協力雇用主が刑務所出所者等を雇用してから 6 か月経過後、3 か月ごとに 2 回、最大 12 万円（合計最大 24 万円）が支払われる。奨励金の支給には、対象者に対して行った指導や助言の状況について、保護観察所に毎月報告する必要がある。
- 48 身元保証人のいない犯罪や非行をした人を雇用した日から最長 1 年間、事業主に業務上の損額を与えた場合、非保証者 1 人に当たり 200 万円を上限（被害ごとの上限額 100 万円、累計の上限額 200 万円）として見舞金を支払う制度。協力雇用

主として保護観察所への登録がなくても利用できるが、対象者が雇用開始時に保護観察（保護観察対象者に通常の社会生活を営ませながら、保護観察官と保護司が協業して指導監督や補助支援を実施する）等の期間中である必要があり、あらかじめ保護観察所で手続きを行う必要がある。

- 49 就業経験の不足等から就職が困難な人を原則として3か月間の試用雇用することで、対象者がその仕事に向いているかどうかを見極めて、正規雇用へ移行するきっかけとすることを目的とした制度。対象者一人につき、最大12万円の助成金が支給される。トライアル雇用期間中、また、トライアル雇用期間終了後も継続雇用となる場合には、ハローワークや保護観察所等の関係機関から必要に応じて相談や支援を受けることができる。
- 50 犯罪や非行をした人に実際の職場環境での業務体験や、職場や社員寮の見学をしてもらうことで就労意欲を喚起し、雇用を促進するとともに、事業主に犯罪や非行をした人について知っていただくとする取り組み。職場体験講習では、協力した事業主に最大2万4千円の講習委託費が支払われる。
- 51 注50と同様。
- 52 仮釈放を許されて保護観察に付されている人。保護観察は、保護観察対象者の再犯・再非行を防ぎ、その改善更生を図ることを目的として、その者に通常の社会生活を営ませながら、保護観察官と保護司が協業して指導監督や補助支援を実施する。
- 53 刑期の満了。
- 54 持続可能な開発目標。2015（平成27）年9月に国連総会で採択された。
- 55 職業生活における歩みや動きに対する自分なりの動機や意味づけ、価値観等の主観的な側面。仕事観、生きがい、働きがい、使命感、幸福感、成長実感、自分は何者か、どのように生きていきたいのか等、外部から見えないその人が自分に対して持っている枠組み。
- 56 その人が経験した仕事の内容や実績、組織内での地位等の客観的な側面。学歴、職歴、業界、会社名、業務内容、職位、年収等、客観的に記述できること。自己紹介等で触れるのが、こうした外部から見えるキャリアの変化と言える。
- 57 WHO編、川畑徹朗他監訳、JKYB研究会訳（1997）『WHO・ライフスキル教育プログラム』大修館書店、pp.12-13 参照。
- 58 寺本之人著（2014）『ライフスキルで進めるキャリア教育』風人社、p.81 参照。
- 59 WHO編、川畑徹朗他監訳、JKYB研究会訳（1997）『WHO・ライフスキル教育プログラム』大修館書店、p.21 参照。

引用・参考文献

- 小野田博之（2005）『自分のキャリアを自分で考えるためのワークブック』日本能率協会マネジメントセンター。
- 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（2018）「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－（報告書）」厚生労働省 HP (https://www.mhlw.go.jp/iken/after-service-20180515/dl/after-service-20180515_houkoku.pdf) 2020年4月22日検索。
- 全国就労支援事業者機構編（2016）『協力雇用主へのアンケート調査結果報告書』全国就労支援事業者機構。

寺本之人著（2014）『ライフスキルで進めるキャリア教育』風人社。
法務省編（2020）『令和元年版再犯防止推進白書』日経印刷株式会社。
法務省法務総合研究所編（2019）『令和元年版犯罪白書』昭和情報プロセス株式会社。
法務省保護局（2019）「協力雇用主に対するアンケート調査」法務省 HP
（<http://www.moj.go.jp/content/001290742.pdf>）2020年4月22日検索。
村上芽・渡辺珠子（2019）『SDGs 入門』日経文庫。
WHO 編、川畑徹朗他監訳、JKYB 研究会訳（1997）『WHO・ライフスキル教育プログラム』大修館書店。