

刑務所出所者等の円滑な雇用に向けて

平成27年3月

奈良県

はじめに

平成26年版犯罪白書によると、一般刑法犯により検挙された者のうち再犯者が占める割合（再犯者率）は増加の一途をたどっており、平成25年には46.7%と検挙者の約1/2が再犯者となっています。

また、平成24年保護統計年報によると、無職の保護観察対象者の再犯率は、有職者の約5倍となっています。これらのことから、刑務所出所者等の社会復帰のためには、就労先の確保が重要といわれています。

このような状況の中、奈良県では、平成25年度に全国都道府県で初めて、保護観察対象者を県臨時職員として雇用するなど、刑務所出所者等の雇用促進に本格的に取り組み始めました。平成25年度は2名を雇用し、それぞれ就職、進学へと自らの希望の進路へ歩み出されました。平成26年度には、さらに2名を雇用しています。

そのほか、県民の皆さま、民間事業者の方々に、刑務所出所者等の雇用にご理解をいただくため、シンポジウムの開催など様々な取組を展開していますが、刑務所出所者等の雇用にご心配をおもちの事業者の方々もいらっしゃるのが現状です。

この冊子は、実際に刑務所出所者等を雇用された協力雇用主や協力雇用主の元で働いた方の声とともに、これまで県が雇用してきた経験や民間事業者の方々への支援制度などご紹介することで、民間事業者の皆様が刑務所出所者等を雇用していただくきっかけになればと考え作成したものです。

刑務所を出所された方々の働く場所をつくりだすことが重要であることから、県では引き続き刑務所出所者等の雇用促進に取り組んで参ります。民間事業者の方々にも刑務所出所者等の積極的な雇用を進めていただくよう強く期待しています。

平成27年3月

奈良県知事 荒井正吾

事業者の声～刑務所出所者等の就労支援に携わって

奈良地区協力雇用主会会長 森 吉三郎

(森建設株式会社 代表取締役)

建設業を営む当社が協力雇用主になったのは、約5年前にある保護司さんから、「協力雇用主会を設立するので協力してほしい。」と依頼されたことがきっかけでした。

私は、40年以上もの間、雇用管理責任者として、人手不足の折には、ハローワークのご指導をいただきながら、多くの人を雇用してまいりました。その人たちの中には、もしかしたら受刑などの過去を持った方がいたかもしれませんが、多くの方が定着し、優秀な従業員として現在も働いております。

協力雇用主をお引き受けした当時、私は、刑務所出所者等の就労支援については全くの無知でしたが、さまざまな関係資料を読ませていただいたり、就労支援に関する研修会や協議会などに参加し、勉強をさせていただく中で、私の雇用に関する信念は「真面目に一生懸命仕事をしてくれる人が必ずいる。」というものになりました。

人はそれぞれ性格や能力が違いますし、その人を理解するのにどれくらい時間がかかるかは、人によって違いますが、その人のいいところを見つけて、その人に合った仕事をしてもらうことが大切だと考えています。ただ、雇われる人にも、そのことを理解してもらう必要がありますし、時には辛抱してもらわなくてはなりません。

昨年雇い入れた少年も、当初は頑張って通勤していたのですが、次第に欠勤が多くなり、ついに退職することになりました。期待していただけに、残念な思いもあり、雇用の難しさを痛感しましたが、気持ちを入れ替えて、また新たな人を雇い入れているところです。

また、もう一つ大事なこととしては、刑務所や少年院を出た人の中には、不遇な家庭環境にある人や、家族などから見放されて更生保護施設などに入っている人も少なくなく、施設を退所した後に帰るところがない人も多くいます。そうした人を一社でも多く雇い入れてくださることが、自立に向けた支援につながるのではないかと考えています。

仕事を続けるためには、雇用する側にもされる側にも、お互いに努力と辛抱が大事だと思いますが、その両方をなんらかの形で支援してもらう必要があると考えています。

働いていた方の声～協力雇用主のもとで働いて～

E・D少年

私は、保護観察所の担当の人からすすめられて、奈良県内にある、建築材料を加工する会社に就職しました。その会社のT社長は、私が、現在保護観察を受けていることをわかってもらった上で、「うちで働いてみなさい。」と、私を採用してくださったのです。

私はこれまで、高校を中退してから、道路舗装の会社や造園会社で働いた経験はあったのですが、T社長のもとで働き始めた当初は、きちんと働くことができるかどうか、不安がありました。T社長は、仕事についてはとても厳しい方で、他の従業員にも厳しく注意していますし、私も最初はよく注意されました。しかし、私がだんだん仕事に慣れてくるようになると、注意もされなくなり、ある程度仕事を任せてもらえるようになり、私もT社長に信頼されているんだと、とてもうれしい気持ちになりました。

また、T社長は、私が保護観察中だと知っているのに、私が起こした事件について詳しく聞かれるものと思っていたのですが、事件のことはもちろん、私の過去についても、一度も聞いてくることはありませんでしたし、それどころか、食事にも誘ってもらするなど、私のことを一人の人間として扱ってくれているのだと感じました。

次第に私は、T社長の顔に泥を塗ってはいけないと思うようになり、一生懸命仕事をがんばるようになりました。

ところが私は、再び事件を起こしてしまい、少年院に行くことになってしまいました。

入院後に、T社長が、私が少年院を出た時に再び雇うことも考えていると聞きました。T社長を裏切ったのに、再び救いの手を差し伸べてくださっていることに、感謝の気持ちで一杯です。

私は、これからの少年院での生活の中で、自分が持っている問題を見つめ直して、二度と犯罪や非行をせず、退院後はしっかりと仕事をして、T社長のような立派な人になりたいと思っています。

奈良県では次のような取組をしています

県で保護観察対象者を雇用している間、対象者とどのように接していますか。

県では、平成25年度からこれまで、4名の保護観察対象者を臨時職員として直接雇用しました。

県で採用した保護観察対象者には「働く姿勢」を県の勤務の中で学んでいただきたいと考えており、この取組を「更生雇用」と位置付け、技術ではなく働く姿勢を身につけてもらうように心がけています。

まず、職場内では朝出勤した時と夕方に退勤する時、周りに聞こえるように挨拶すること、仕事でわからないことはそのままにせず必ず質問すること等、社会人として働くうえで必要な常識やマナーを身につけさせるようにしています。また、長所や短所の自己認識を高めるとともに、適切な感情表現の方法を身につけることや自分ごどのような人間になりたいのか等将来に向けた目標をもつことができるよう助言し、民間企業就職後の職場定着を支援しています。その他、変化の兆候を見逃さないように、日々表情や様子をよく観察し、毎日面談を行って話を聞いたこともありました。

県での雇用期間を終了した3名については、就職、進学など、それぞれの道を進んでいますが、この取組は、県職員にとっても、様々なことを学ぶ機会となっています。

一般的に、保護観察対象者を含めた刑務所出所者等の方々の中には、就職してもすぐに辞めてしまうなど、職場定着が難しい方が少なくないと言われていています。このような認識から、刑務所出所者等が「我慢ができない」「根気がない」という言葉で片づけられてしまうこともあるのですが、例えば、言い分を十分に聞いてから助言するなど、他の職員に対するのと同様、職場における対人関係の基本を忠実に行っていれば、離職を防ぐことができるのではないかと感じており、各配属先もそのように心がけて接しています。

保護観察対象者の県臨時職員採用（概要）

目的：保護観察対象者に一定期間の就業機会を提供し、その業務の経験を踏まえ民間企業等への就職と定着を図ります。

民間企業等の保護観察対象者の雇用に向けた取り組みを促進します。

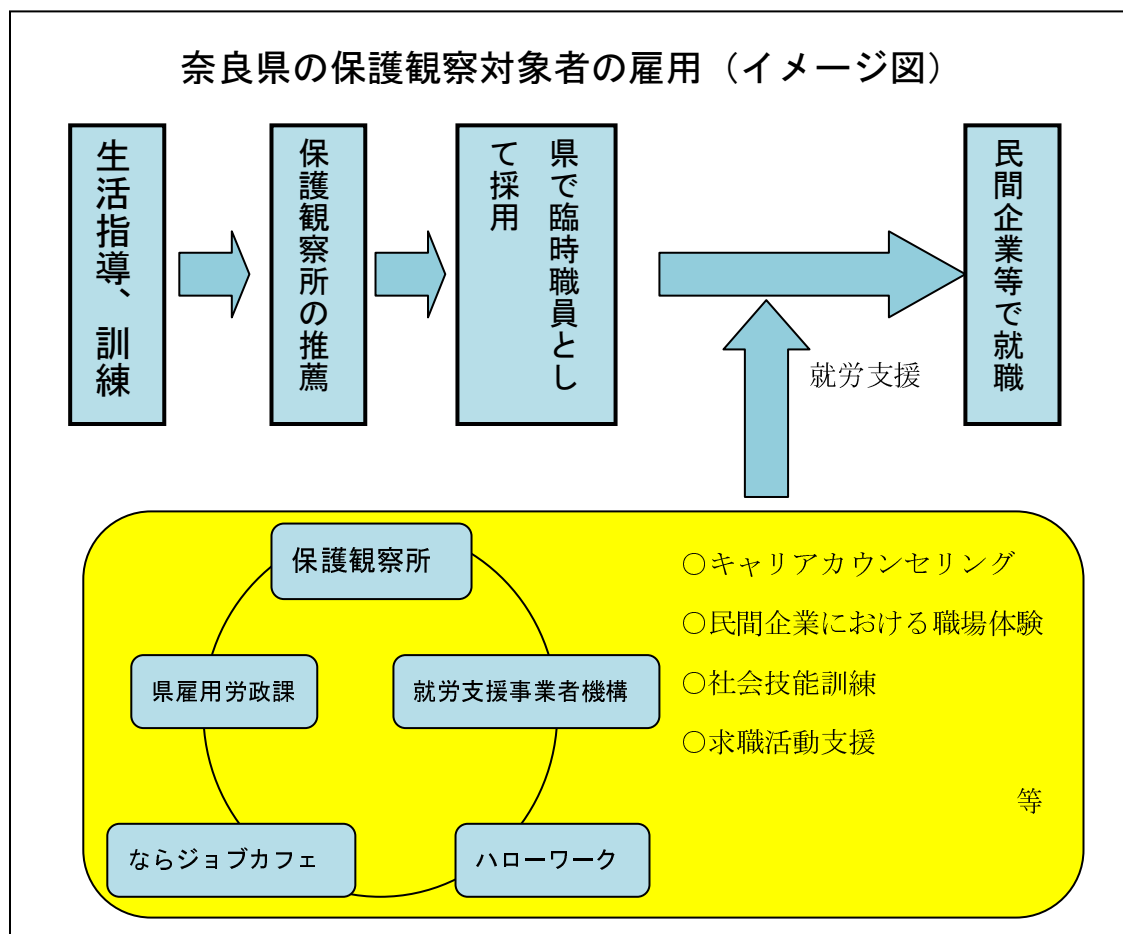
①採用対象

家庭裁判所で保護観察に付された者又は少年院からの仮退院を許された者等のうち、奈良保護観察所からの推薦を受けた者。

②就職に向けた支援体制

○勤務日を週4日とし、奈良保護観察所、奈良労働局（ハローワーク）、NPO 法人 就労支援事業者機構、ならジョブカフェと連携し、週1日（勤務日以外）の求職活動を支援します。

○雇用期間中に、社会技能訓練を含む社会復帰に必要なプログラムを策定・実施するとともに、民間事業者において職場体験研修を実施するなど、民間企業就職後の職場定着につながるよう支援します。



第3回奈良県社会復帰促進就労支援懇談会（概要）

座長：本田恵子 早稲田大学教授

構成員：経済団体、協力雇用主会長、保護司会連合会長、民間事業者、奈良保護観察所長、奈良少年刑務所長、奈良少年院長、奈良労働局長、奈良県知事など

第3回社会復帰促進就労支援懇談会を、平成26年9月4日に開催しました。

知事は、「これまで保護観察対象者を県で雇用してきているが、大事なのは社会復帰につながったかどうか。これまで雇用につなげることに取り組んできたが、手に職をつけ、自営・自立による社会復帰の支援ができないか、考えを広げていきたい」と挨拶しました。

懇談会では、県から公契約条例の制定、県で雇用した保護観察対象者に対する教育プログラムの作成状況、刑務所出所者に対する住宅あっせん方法の検討状況とともに、刑務所出所者に対する起業や雇用の支援、働くために必要となる資格取得支援などについて意見交換を行いました。

構成員からは、「民間と県が出資した企業を設立して刑務所出所者等の自立支援ができないか」「保護観察終了後のケアについて検討する必要があるのではないか」などのご意見をいただきました。

いただいたご意見については、実現に向けて検討を進めています。



奈良県社会復帰促進就労支援シンポジウム(概要)

実施日：平成26年7月13日

場所：県立図書情報館

パネリスト：本田恵子早稲田大学教授、上田檀原地区協力雇用主会会長、
(株)プログレッシブ黒川社長、同社従業員

参加者：116名

まず、知事から「行政と更生保護に携わる方々が協力して就労促進の支援を行うことは大変重要。社会が明るくなるさきがけの事業になるのではないかと期待している。」「我々は、刑務所を出所された方々や障害者の方々など、いろいろなハンディを背負った方をどのように支援していくのか考えなければならない。奈良県がそのような人とどのように接するのか研鑽を積むことで、この地域全体として、もう少し心優しく対応することができればと考えている。皆様のご指導を頂きながら、全力でつとめていきたい。」と挨拶しました。

その後、本田恵子教授にコーディネーターをお願いして、檀原地区協力雇用主会会長、刑務所出所者の雇用に積極的に取り組む企業で構成する「職親プロジェクト」参加企業の株式会社プログレッシブ黒川社長、同社で働く保護観察中の従業員によるパネルディスカッションを行いました。

パネリストからは、「反省は1人でできるが、更生は1人ではできない。周りの協力、特に仕事を通した目標意識を持つことが更生には重要。事業者、社会はその環境づくりをすることも役割のひとつ」など、活発に議論いただきました。

最後に知事から、「保護観察対象者を県で雇用し、「更生雇用」を担っている。県庁の中でできる具体的な仕事は少ないかもしれないが、技術を磨くのではなく、技術を学ぶ姿勢を知ってもらうことが雇用の目的。生きる目的づくり、地域・社会の受入体制づくりをどのように進めていくかは、難しい課題であるが、刑務所出所者等の働く場の創出に、県として徹底的に取り組んでいきたい。」と抱負について発言がありました。



県では、刑務所出所者等の雇用促進について、今後どのように進めていく予定ですか。

県では、雇用している保護観察対象者とは、他の職員と同様に仕事をしてもらっています。

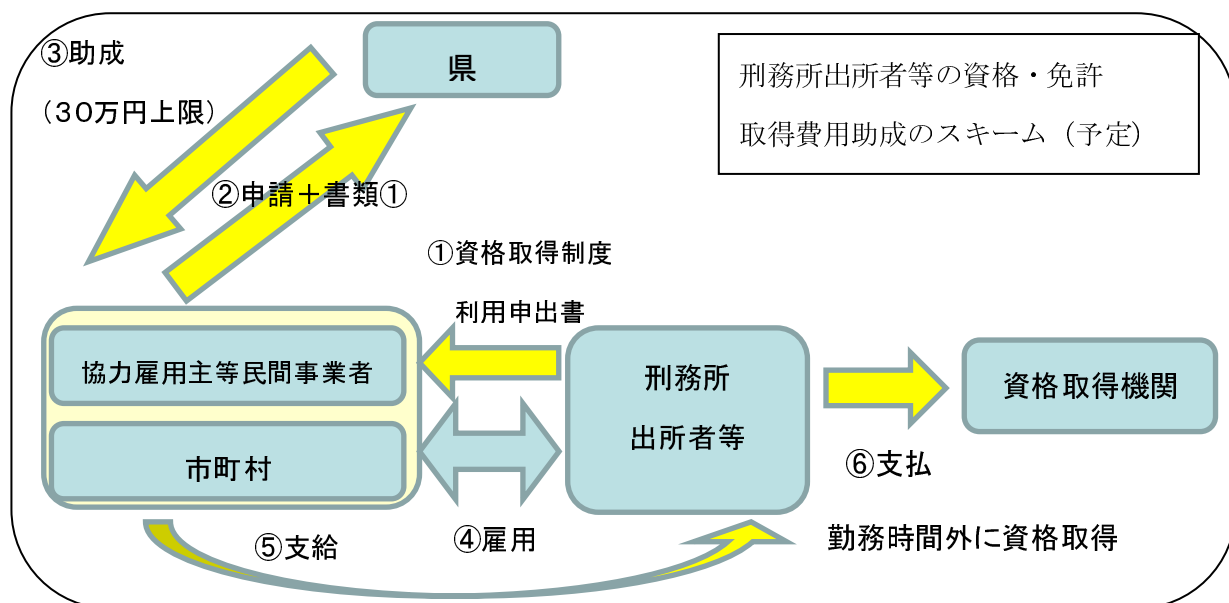
実際に雇用してみて感じたことは、漠然とした不安で立ち止まるのではなく、一歩踏み出すことが大切だということです。

民間事業者の方々が、その一歩をより踏み出しやすくするため、平成27年度には、公契約条例に基づき、一定の要件を満たす委託業務について、保護観察対象者等の雇用に取り組んでいた事業者の方々には、総合評価入札評価時の加点などを行う予定となっています。

また、犯罪白書によると協力雇用主が「刑務所出所者等を雇用する際、必ず必要とする条件」として普通自動車免許を、「刑務所等を出所するまでに身につけておいてほしい知識・能力」として「資格・免許」をあげておられることから、平成27年度から、資格・免許取得を前提に民間事業者等に就職した方の資格・免許取得費用について30万円を上限に助成することとしました。

さらに、刑務所出所者等が就職に有効な実務スキルを短期間で身につけるため、県が民間教育訓練機関に委託して実施する、離職者を対象とした介護や農業等の公共職業訓練において、刑務所出所者等が優先して受講できるよう10名分の別枠を設けています。

県が自ら率先して保護観察対象者の雇用に取り組むことでノウハウを蓄積し、その経験を発信するとともに、民間事業者の方々が刑務所出所者等を雇用していただけるようお手伝いをさせていただくことで、全国的なモデルケースとなれるよう努力して参ります。



円滑なコミュニケーションが大切です

刑務所出所者等を雇用するにあたって、留意することはありますか。

保護観察対象者や刑務所出所者の中には、非行や犯罪に至る前から、周囲の人から否定的な扱いを受け続けてきた方々がいます。そのような方々と円滑なコミュニケーションをとるために、例えば次のような事柄に留意が必要と考えられます。

① 言い分を聞かずに、一方的な注意や指示をしない。

「何時だと思ってるんだ」「言い訳するんじゃない」「さっさと仕事しろ」等のような注意や指示は、反抗的な態度や投げやりな態度を招きやすくなります。

② 否定的にものごとを関連付けない。

「前と同じじゃないか」「こんなことから…できないんだ」「このままだと…になるよ」等のような発言は、怒りや反抗の原因になりかねません。



③自分の感情で相手を非難しない。

自分自身がイライラした時には、「舐めてるのか」「もう1回言ってみろ」等のような発言をしやすいものです。また、「辞めてしまえ」「勝手にしろ」等のように、自分の気持ちとは裏腹なことを言うてしまうこともあるかもしれません。しかし、これらの対応は怒りや反抗の原因になりやすく、コミュニケーションが断たれやすくなります。

④話の内容や行動ではなく、人格を否定しない。

「負け組だ」「そんな性格じゃ世の中やっていけない」等のような発言は、相手に「価値が無い」というメッセージを与え、怒りや反抗を招きやすくなります。

逆に、何か仕事で失敗をした時や上手くいかないことがあった時には、次のように問題を整理して、具体策を考える手伝いが必要と考えられます。

①できた所に注目する。

「ここまではやったんだね」「～することはできたんだね」等のように、まずはできているところに注目することで、相手は話を聞き入れやすくなります。

②どこが上手くいかなかったのかを整理する。

「その先、～をしなかったんだね」「～をしてしまったんだね」等のように、うまくいかなかったところを整理することで、解決すべき問題が分かりやすくなります。

③何を変えればよいかを具体的に考えさせる。

「～をしないためには、どうしたら良いだろう」「何があれば…しようという気になるかな」等のように、上手くいくために工夫できる点を考えることで「安心感」や「見通し」を持ちやすくなります。実行できることを具体的に考えさせることが必要と考えられます。

④自分でできる所と、援助してもらいたい所を整理する。

「～することはできるね」「…な時には、私から～しようか」等のように、自分でできる所と援助してほしい所を整理することで役割が明確になり、責任感を持たせることができます。また、頼るのが苦手な方でも、周りの人をお願いしやすくなります。



雇用者がイライラしている時に気をつけることはありますか。

イライラしたり落ち込んだりしている時に自分の状況をスラスラと説明するのは難しいことです。また、保護観察対象者や刑務所出所者の中には、人に尋ねたり頼んだりすることが苦手な方々もいます。イライラしたり落ち込んだりしていると感じた時には、例えば次のような対応で「安心感」と「見通し」を持たせてください。

①気持ちを受け止める。

「何かイライラしてる?」「失敗すると自信無くなりますよね」等のように、水を向けたり気持ちを受け止めることで、安心感を持たせやすくなります。どうしても落ち着かない時には、5分くらい「タイムアウト」をとって、静かになれる場所で落ち着いてもらうこともひとつの方法です。

②困っていることを明確にする手伝いをする。

「～してほしいのですか?」「～のやり方が分からない?」等のように、相手の気になっている部分や困っている部分が明確になるようにすることで、具体的な解決策を考えやすくなります。

③適切な表現方法や解決方法を提示したり、一緒に考えたりする。

落ち着かない時に良いアイデアは出にくいので、安心できる言葉がけをすることが大切です。その上で、「こうしたら良いよ」「私がやるように、试试看」等のように、具体的な解決方法を提示することで、「見通し」を持たせやすくなります。

刑務所出所者等の雇用を進める意義は？

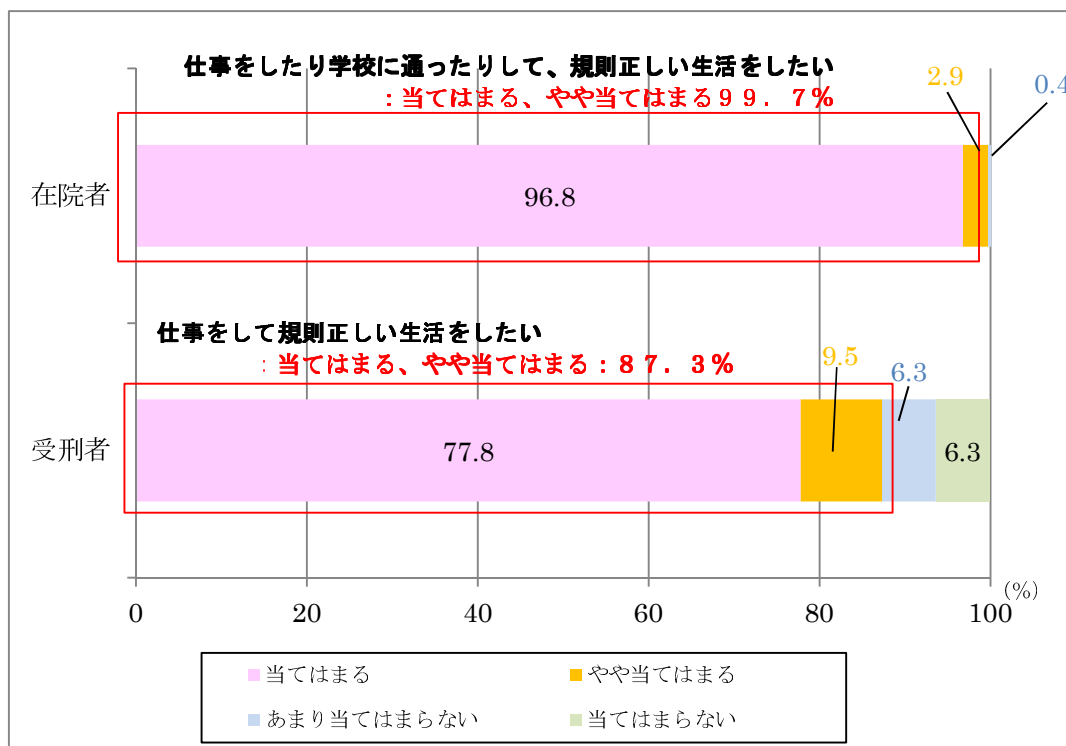
刑務所出所者等の雇用が、なぜ重要なのですか。

平成24年版犯罪白書では、出所等を控えた受刑者等の9割近くが就労や就学に意欲的であると同時に、5割を超える者が地域や職場の受け入れに対して不安を抱えている現状が示されています。

一方、出所者等の就労意欲が高くても、保護観察終了時には約1/4が無職という現状があります。さらに、保護観察対象者の再犯率は有職者の約5倍となっており、仕事がないと生活が安定しない、生活が安定しないと犯罪に至る可能性が増すという負の循環を断ち切る必要があります。

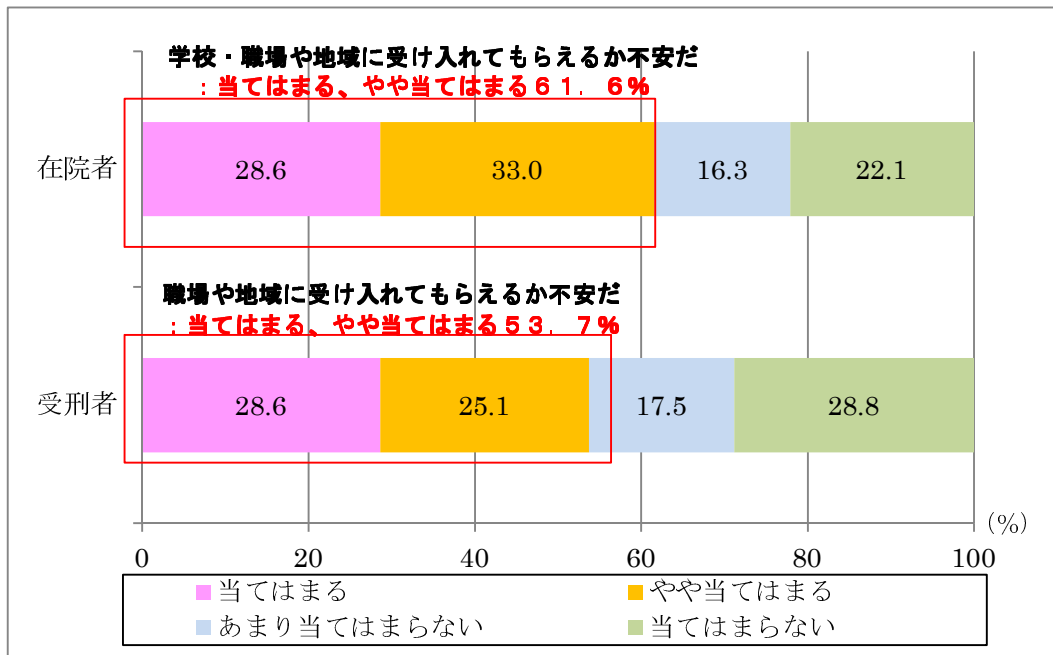
このような刑務所出所者等の意欲と社会的な要請から、刑務所出所者等を雇用する取り組みをすすめることが重要だと考えられます。

出所を控えた在院者、受刑者の9割近くが就労や就学を希望している



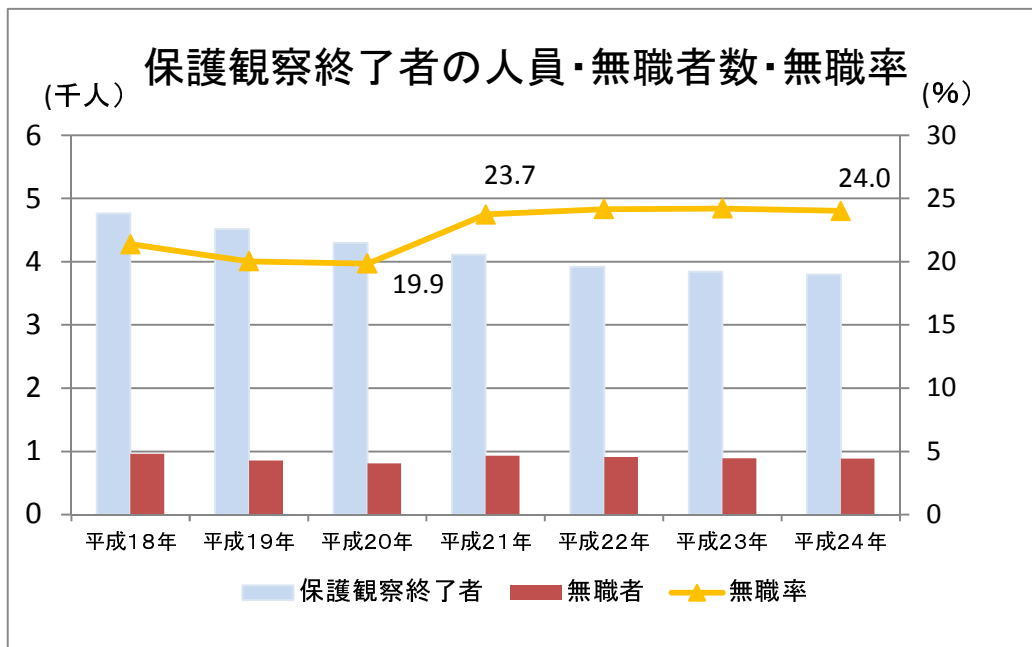
(出典：「平成24年版犯罪白書：刑事施設出所・少年院出院を控えた気持ち」)

出所を控えた在院者、受刑者は就職等に不安を抱えている



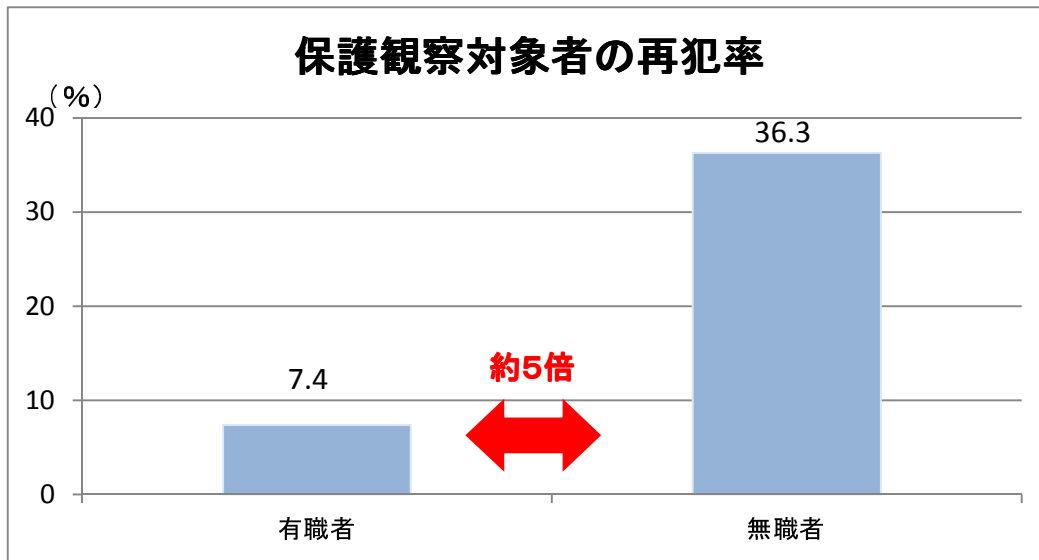
(出典：「平成24年版犯罪白書：刑事施設出所・少年院出院を控えた気持ち」)

保護観察終了者の約1/4が職につけていない



(出典：「平成24年保護統計年報」)

保護観察対象者の再犯率は、無職者が有職者の約5倍となっている



(出典：「平成24年保護統計年報」)

刑務所出所者等の就労意欲を支援することが更生につながります。

そのためには社会全体、幅広い産業分野で就労の受け皿を確保することが必要です。



国では雇用いただく方々も支援しています。

刑務所出所者等を雇用する場合の国の支援制度はどのようなものがありますか。

全国の保護観察所では、犯罪または非行の前歴があることを承知の上で雇用にご協力いただく民間の事業主の方々に「協力雇用主」として登録していただいています。

協力雇用主になると様々な支援を受けることができます。

そのひとつである身元保証制度は、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、雇用後1年間、雇用主が被った損害について、必要と認められるときに、損害ごとの上限の範囲内で見舞金をお支払いする制度です。

その他、職場体験講習、事業者見学会を実施するとともに、実際の雇用にあたっては、保護観察所が民間機関やハローワーク等と連携し、バックアップしています。

詳しくは奈良保護観察所にお問い合わせください。

また、協力雇用主以外の事業者の方々にも適用される制度として、トライアル雇用があります。トライアル雇用は、刑務所出所者等を雇用し、職場での勤務適性などを確認いただくために実施しているものです。この制度を活用した場合、最長3ヶ月間、月額4万円のトライアル雇用奨励金が交付されます。

詳しくはハローワークにお問い合わせください。



刑務所出所者等雇用促進にむけた国の支援制度

協力雇用主に対する支援制度

身元保証制度
(最大200万円)

身元保証人を確保できない刑務所出所者等を雇用した日から最長1年間、協力雇用主が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で見舞金が支給されます。

職場体験講習
(最大24,000円)

刑務所出所者等に実際の職場環境や業務を体験させた場合、講習委託費が支給されます。

※また、平成27年度政府予算案において、刑務所出所者等就労奨励金制度（協力雇用主が刑務所出所者等を雇用し、職場定着のための働きかけを行った場合、最長1年間奨励金を支給する制度）の創設に係る予算が計上されています。

協力雇用主以外にも適用される支援制度

トライアル雇用制度
(最大12万円)

刑務所出所者等を試行的に雇用した場合、最長3ヶ月間、月額4万円が支給されます。
※ただし、事前にトライアル雇用求人をハローワークに提出し、ハローワークの紹介により刑務所出所者等を雇い入れること、雇用保険の適用事業の事業主であること等一定の要件を満たすことが必要です。

お問い合わせ先

協力雇用主の登録に関することや保護観察対象者等の雇用に関する相談について

奈良保護観察所 電話：0742-23-4859

刑務所出所者等に対する求人や保護観察対象者の就労支援について

矯正機関・更生保護機関と連携した就労支援ハローワーク

ハローワーク奈良 電話：0742-32-1601 (48 #)自動音声案内

その他ハローワーク

ハローワーク大和高田 電話：0745-52-5801

ハローワーク桜井 電話：0744-45-0112

ハローワーク下市 電話：0747-52-3867

ハローワーク大和郡山 電話：0743-52-4355

刑務所出所者等に対する就労支援全般について

NPO 法人奈良県就労支援事業者機構

電話：0742-23-4859 (奈良保護観察所内)

就職活動に関する相談について

奈良しごとセンター (ならジョブカフェ)

電話：0742-23-5730

高田しごとセンター 電話：0745-24-2010

奈良県の保護観察対象者臨時職員採用制度について

奈良県庁 人事課 電話：0742-27-8349

雇用労政課 電話：0742-27-8832