

第 21 回早稲田矯正保護展
非行少年・若年犯罪者に対する就労支援
～再犯・再非行防止に向けて～

第 21 回早稲田矯正保護展実行委員会

法学部公認サークル犯罪学研究会
早稲田大学法学部石川正興ゼミ
早稲田大学文学部藤野京子ゼミ
早稲田大学法学部小西暁和ゼミ
早稲田大学広域 BBS 会

はじめに

早稲田矯正保護展は、「法学部公認サークル犯罪学研究会」「早稲田大学法学部石川ゼミ」「早稲田大学文学部藤野ゼミ」「早稲田大学法学部小西ゼミ」「早稲田大学広域 BBS 会」などの学生団体の他に、「早稲田大学社会安全政策研究所」「更生保護法人更新会」「保護司稲門会」が主催する、犯罪者や非行少年の矯正・更生保護に関する研究発表展です。数多くの方々のご支援、ご協力のおかげで、本年度で第 21 回目を迎えることができました。

今年度は、「非行少年・若年犯罪者に対する就労支援～再犯・再非行防止に向けて～」と題し、非行少年や 20 代の犯罪者を対象とし、再犯・再非行防止のための就労の在り方について研究いたしました。

有職者に比べて無職者の再犯・再非行率は顕著に高いという状況があります。非行少年や若年犯罪者が就職先を見つけることは、前科がない人に比べてはるかに困難になります。職を得ることが出来ても働き続けることが出来ずに無職になり再非行や再犯をしてしまう、という負の連鎖が生じているという問題があります。このような事態に陥らないように 10 代後半から 20 代という比較的早めの段階で就労支援を受けることで再犯・再非行を防ぐ必要があります。現在、行政や民間で取組みがなされていますが、職種に偏りがある、定着率が悪いなど様々な課題があります。

本報告書では、非行少年・若年犯罪者に対する就労支援の現状、就労した後に継続するための取組み、そして非行少年・若年犯罪者が再犯・再非行に陥らないための今後の就労の在り方についての私たちの考えを記しております。

学生が行う研究発表ということもあり、稚拙な部分もあるかと存じます。しかしながら、もしこの報告書が、ご来場頂いた方の何らかのお役に立つことがございましたら、幸いです。

第 21 回早稲田矯正保護展 実行委員長
法学部 3 年（犯罪学研究会所属）佐藤 里咲

目次

第 1 章	就労支援の意義～再犯・再非行防止に向けて～	2 頁
第 2 章	就労への接続に向けた取組み	7 頁
第 3 章	就労の継続に向けた取組み	18 頁
総括		34 頁
参考資料		37 頁

第1章 就労支援の意義～再犯・再非行防止に向けて～

第1節 本研究における対象者について

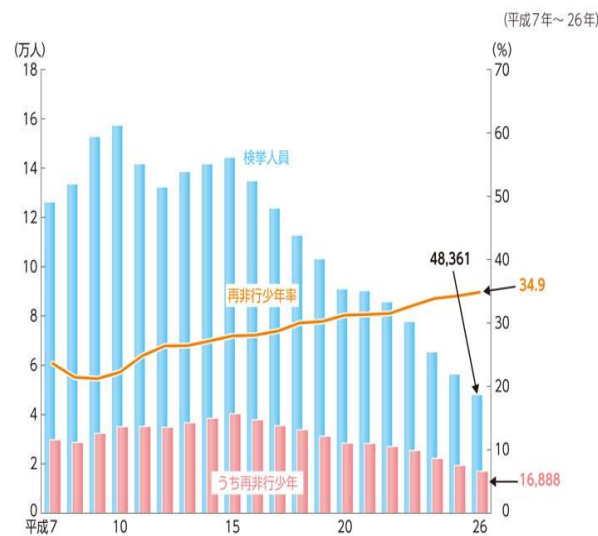
本研究では、非行少年・若年犯罪者に焦点をあてる。調査を進めていく中で矯正施設に入って空白の期間が生じ、施設を出た後職を探す際に履歴書にその空白期間で前科が判明し採用に至らない事態があることや、一定期間矯正施設の中にいることで社会から隔離され社会復帰が円滑に出来ない状況に陥ることが分かった。そこで、矯正施設に入った者に対してより就労支援を強化する必要があると考えた。本研究では、非行を行った20歳未満の者を「非行少年」、また犯罪を行った20歳以上30歳未満の者を「若年犯罪者」とし、いずれも矯正施設に収容された後、退院・退所した者（30歳未満）に対象を絞り研究を行った。若年犯罪者の年齢については、比較的早い年齢で就労支援を講じる必要性があると考えたこと及び『〔平成23年版〕犯罪白書』の凡例における用語の例になった。

第2節 非行少年・若年犯罪者における再犯・再非行の現状

一般刑法犯により検挙された少年のうち、再非行少年の人員及び再非行少年率の推移（最近20年間）について、再非行少年の人員は2004（平成16）年から毎年減少しているが、再非行少年率は1997（平成9）年を底として翌年から毎年上昇を続けている（図1参照）。他方、2005（平成17）年から2014（平成26）年までの間に少年院を出院した者の再入院又は刑事施設への入所の状況を見ると、出院年を含む2年以内の再入院率は、10.1～11.9%で5年以内の再入院率はそれぞれ推移している。また、出院年を含む2年以内の刑事施設入所率は0.9～1.5%で、5年以内の刑事施設入所率は7.4～9.2%でそれぞれ推移している¹。

¹ 法務省法務総合研究所編『〔平成27年版〕犯罪白書』（日経印刷、2015年）160頁。

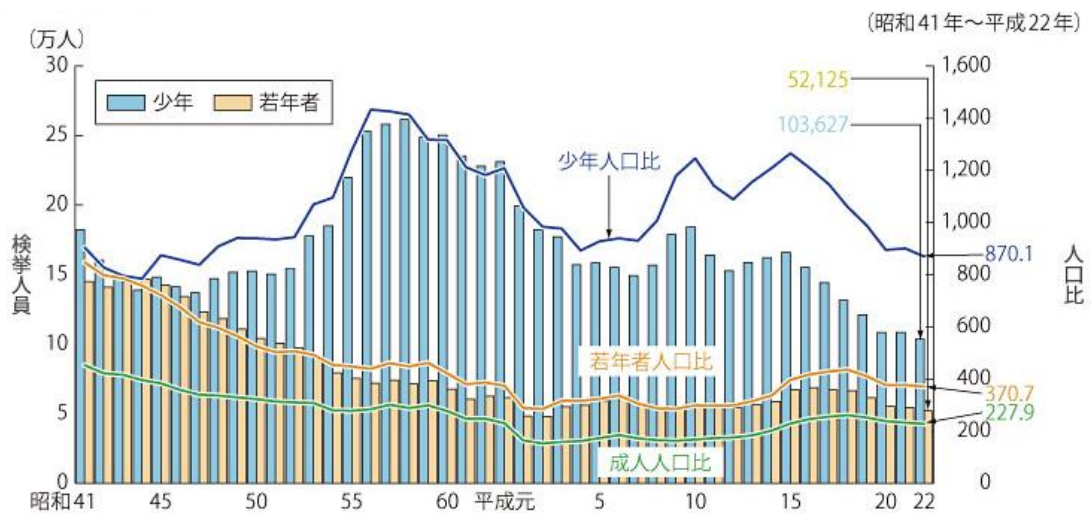
図 1：一般刑法犯 検挙人員中の再非行少年の人員・再非行者率の推移



注：法務省法務総合研究所編『〔平成 27 年版〕犯罪白書』158 頁から引用。

また、若年犯罪者の一般刑法犯検挙人員の人口比は少年よりも低いものの、成人一般に比べると高くなっている（図 2 参照）。

図 2：少年・若年者による一般刑法犯 検挙人員・人口比の推移



注：法務省法務総合研究所編『〔平成 23 年版〕犯罪白書』205 頁から引用。

20 歳代に刑事処分を受け、保護観察付執行猶予となった者のうち約半数、刑務所に入所した者のうち約 4 割が、少年期に何らかの保護処分を受けていることから少年期の非行傾向や要因が十分改善されずにその後の刑事処分に至っていることが推測される²。さらに、

²法務省 HP「再犯防止に向けた総合対策」(<http://www.moj.go.jp/content/000100471.pdf>) (2016 年 10 月 25 日閲覧)。

18 歳から 19 歳で少年院を出院した者を対象とした特別調査の結果、出院後に刑事処分を受けた者の初回犯行時年齢では 20 歳が最も多く、また、約 8 割が 20 歳代の第 1 四半期（20 歳から 22 歳 6 か月までの期間）までに初回犯行に及んでいる³。これらの事実は、少年期から成人後数年間における再犯防止対策の重要性を示しており、他の年齢層と比べて可塑性に富み、社会復帰のための環境も整いやすいことを踏まえ、少年・若年者に焦点を当てた取組みを強化する必要がある。

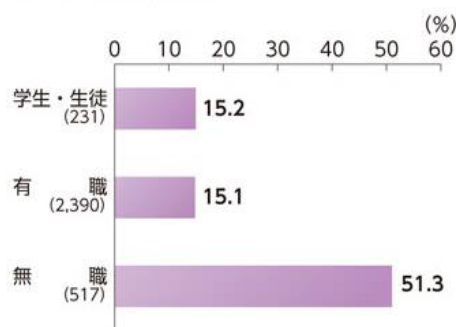
こうした状況を踏まえ、政府は横断的な施策を実施できるよう「犯罪対策閣僚会議」を設置し、同会議は 2012（平成 24）年 7 月に、「再犯防止に向けた総合対策」を策定した。そこでは、「刑務所出所後 2 年以内に再び刑務所に入所する者等の割合を今後 10 年間で 20% 以上削減する」ことを数値目標として設定したほか、重点施策の一つとして、「社会における『居場所』と『出番』」を作ることを掲げている。さらに、それを実現させるためのキーワードとして「就労の確保」を挙げている。その後も各種宣言等を行い、再犯防止に力を入れることを明言している。

以上のことから再犯・再非行率が上昇していること、日本全体で再犯・再非行防止の需要が高まっていることが分かる。

第 3 節 再犯・再非行と職の有無の関連性

少年院仮退院者の再処分率は有職者が 15.1%、無職者が 51.3%である（図 3 参照）。

図 3：少年院仮退院者の再処分率（終了時の就学・就労状況別）



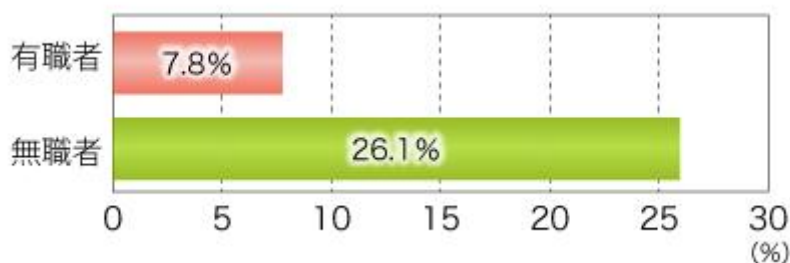
注：法務省法務総合研究所編『〔平成 27 年版〕犯罪白書』162 頁から引用。

図 3 のように無職であった者の場合、有職又は学生・生徒であった者と比べて、再処分率が顕著に高いことが分かる。また、2011（平成 23）年～2015（平成 27）年の 5 年間に於いて保護観察対象者においても有職者の再犯率が 7.8%であるのに対して無職者の再犯率は 26.1%と、無職であった者の場合有職であったものに比べて再犯率が顕著に高い（図 4

³前掲注（3）。

参照)。

図 4：保護観察終了時における職の有無と再犯率



注：政府広報オンライン HP より引用。

以上のように、職の有無と再犯・再非行は密接に関連しており、再犯・再非行防止には就労支援が重要であることが分かる。

第 4 節 少子高齢化の深刻化

さらに、少子高齢化の進行により、我が国の生産年齢人口・総人口は共に減少に転じている。2015（平成 27）年の我が国の総人口は 1 億 2,708 万人（年齢不詳人口を含む）、生産年齢人口は 7,785 万人であり、一方、総人口は 2030（平成 42）年には 1 億 1,662 万人、2060（平成 72）年には 8,674 万人に、生産年齢人口は 2030（平成 42）年には 6,773 万人、2060（平成 72）年には 4,418 万人にまで減少すると見込まれている⁴。このような少子高齢化が進行する中で、生産年齢人口にある非行少年・若年犯罪者も、安定した雇用が確保され、仕事が継続でき、再犯・再非行の悪循環に陥らずに社会復帰をすることのできる社会づくりが望まれる。

第 5 節 まとめ

以上のように、非行少年・若年犯罪者の再犯・再非行率が上昇していること、職の有無と再犯・再非行率は密接に関係していること、また少子高齢化の深刻化により生産年齢人口が減少し労働力不足が見込まれることから、非行少年・若年犯罪者の再犯・再非行防止には就労支援が重要であることが分かる。このような背景の下、行政や民間では非行少年・若年犯罪者に対して様々な就労支援が取り組まれているが、少年院出院者・刑務所出所者（以下、出院者・出所者とする）を受け入れている企業の職種に偏りがある、採用されても出院者・出所者の定着率が悪いなど、課題も少なからず存在する。そこで、非行少

⁴ 内閣府編『〔平成 27 年版〕高齢社会白書』（日経印刷、2015 年）2-5 頁。

年・若年犯罪者が再犯・再非行に陥らず、社会復帰を果たすためには「就労への『接続』」と「就労の『継続』」の支援が必要なのではないかと考えた。本研究では「就労への『接続』」・「就労の『継続』」の支援という観点から非行少年・若年犯罪者が再犯・再非行に陥るのを防ぐ就労の在り方を検討していく。

第2章 就労への接続に向けた取組み

第1節 矯正施設内における、就労への「接続」に向けた現在の取組み

1、少年院における取組み

少年院では、在院者を社会生活に適応させるため、規律ある生活のもとで、矯正教育の一領域として職業指導を実施している。新たな少年院法の施行に伴い、①就業に必要な専門的知識及び技能の習得を目的とした職業能力開発指導、②職業生活における自立を図るための知識及び技能の習得並びに情緒の安定を目的とした自立援助的職業指導に加えて、③有為な職業人としての一般的な知識及び態度並びに職業選択能力及び職場適応能力の習得を目的とした職業生活設計指導が実施されることとなった。2015（平成27）年6月以降、職業能力開発指導において実施している種目は、電気工事科、自動車整備科、給排水設備科、情報処理科、介護福祉科、溶接科、土木・建築科、クリーニング科である。

2014（平成26）年における出院者のうち、在院中に、個別に指定された職業指導の種目に関連して資格・免許を取得した者は49.1%、それ以外で資格・免許を取得した者は49.5%である⁵。

職業指導の中には、院外の事業所等に委嘱して行う院外委嘱職業指導がある。院外委嘱職業指導の種目には老人福祉施設での介助、製造・加工等がある。事業所では、一般の社員に準じた勤務時間や勤務内容が用意されており、院外委嘱職業指導を経験した少年たちからは、「働くことの厳しさを学んだ。」「出院後の生活の具体的なイメージがつかめた。」などの感想が聞かれ、出院後の就労に向けた意識の向上に大きく役立っている。

また、少年院在院者には、家庭や学校教育の中で身に付けるはずの社会生活を営む上でマナーが身に付いていない者が少なくない。将来職業人として安定した社会生活を営むために、出院後の生活において直面する問題解決場面や危機対処場面を想定し、社会生活を営む上で必要とされる常識や基本的なマナー、職場や学校、家庭等における適応の仕方を学ばせるため、生活技能訓練（SST）やグループワーク等を活用した社会適応訓練を活発

⁵法務省法務総合研究所編『〔平成27年版〕犯罪白書』（日経印刷、2015年）130頁。

に実施している⁶。

2、刑事施設における取組み

刑事施設では、受刑者に職業に関する免許や資格を取得させ又は職業上有用な知識や技能を習得させるために職業訓練を実施している。職業訓練には総合訓練、集合訓練及び自庁訓練の三つの方法がある。総合訓練は全国の刑事施設から集合訓練は主に各矯正管区単位で、自庁訓練は刑事施設ごとに、それぞれ適格者を選定して実施している。男子受刑者に対する総合訓練は、同施設として指定された8庁（山形、福井、山口及び松山の各刑務所並びに函館、川越、奈良及び佐賀の各少年刑務所）で実施している。女子受刑者に対する職業訓練は、各女子施設で実施している一部の職業訓練種目について、他の女子施設からも希望者を募集して実施している。刑事施設では、雇用情勢に応じ職業訓練種目の拡大にも努めており2014（平成26）年度には、新設された医療事務科を含め、クリーニング科、溶接科、自動車整備科、情報処理技術科、ホームヘルパー科等の合計54種目の職業訓練が実施され、1万2,677人がこれを修了し、溶接技能者、電気工事士、自動車整備士等の資格又は免許を取得した者は、総数で7,544人であった⁷。

また、職業訓練のほか、①刑執行開始時の指導、②改善指導、③釈放前の指導においても就労の接続に向けた取組みがなされている。

①刑執行開始時の指導は、刑事施設に新たに入所した者に対し、受刑等の意義、処遇要領に定める個別の処遇目標及びその目標を達成するための方法や、刑事施設における生活上の心得等について、理解させるために行う。

②改善指導は、受刑者に対し、犯罪の責任を自覚させ、健康な心身を培わせ、社会生活に適応するのに必要な知識及び生活態度を習得させるために行い、一般改善指導及び特別改善指導がある。

一般改善指導は、講話、体育、行事、面接、相談助言その他の方法により、被害者及びその遺族等の感情を理解させ罪の意識を培わせること、規則正しい生活習慣や健全な考え方を付与し心身の健康の増進を図ること、生活設計や社会復帰への心構えを持たせ社会適応に必要なスキルを身に付けさせること、などを目的として行う改善指導である。

特別改善指導は、薬物依存がある、暴力団員であるなどの事情により、改善更生及び円滑な社会復帰に支障があると認められる受刑者に対し、その事情の改善に資するよう特に配慮して行う改善指導である。6類型の特別改善指導のうち、就労に必要な基本的スキルとマナーを習得させ、出所後の就労に向けての取組を具体化させる「就労支援指導」が2014（平成26）年度において64庁で実施されている⁸。

③釈放前の指導について、受刑者には、釈放前に、原則として2週間の期間で、釈放後の社会生活において直ちに必要となる知識の付与や指導が行われる。講話や個別面接等の

⁶法務省法務総合研究所編『〔平成24年版〕犯罪白書』（日経印刷、2012年）232頁。

⁷法務省法務総合研究所編『〔平成27年版〕犯罪白書』（日経印刷、2015年）65頁。

⁸法務省法務総合研究所編『〔平成27年版〕犯罪白書』（日経印刷、2015年）65、66頁。

方法で、社会復帰の心構え（将来の生活設計や望ましい人生観・社会観等）、社会生活への適応（社会状況の変化、望ましい人間関係の在り方等）、社会における各種手続に関する知識（社会保障や法律関係手続等）を付与したりするほか、必要に応じ、刑事施設の職員が同行して社会見学をするなどの方法で指導を行っている。また、刑事施設には、「開放寮」等と称されている、施設が厳格に行われないなどの開放的な居住区域が設けられており、釈放前の時期には円滑な社会復帰を図るために受刑者の処遇をこの居住区域で行うこともある。

第2節 矯正施設外における、就労への「接続」に向けた現在の取組み

1、協力雇用主制度

協力雇用主とは、犯罪・非行の前歴のために定職に就くことが容易でない出院者・出所者等を、そ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である。2016（平成27）年4月1日現在、協力雇用主の登録者数は1万6,330社（前年同日比3,727社）であり、その業種は、建設業が49%を占め、次いでサービス業（15%）、製造業（12%）の順である。そのうち、実際に対象者を雇用している協力雇用主は788社である⁹。また、協力雇用主に雇用されている対象者数は1,410人（前年同日比134人増）である¹⁰。保護観察官と協力雇用主が緊密に連携し、協力雇用主のもとに雇用された者の職場定着を促進するとともに、協力雇用主の不安等の軽減を図ることにより、協力雇用主による雇用を拡大する方策の一つとして、国は以下のような金銭的な支援を行っている¹¹。

①就労・職場定着奨励金では、出院者・出所者を雇用した場合、最長6か月間、月額最大8万円まで最大48万円を支払う。②就労継続奨励金では、出院者・出所者を雇用してから6か月経過後、3か月ごとに2回、1回につき最大12万円まで最大24万円を支払う。③身元保証制度（最大200万円）では、身元保証人を確保できない出院者・出所者を雇用した日から最長1年間、出院者・出所者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を支払う。④トライアル雇用制度では、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4万円まで最大12万円を支払う。⑤職場体験学習では、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、講習委託費を最大2万4,000円支払う。

2、全国就労支援事業者機構

⁹第3回ソーシャルファームジャパンサミット in つくば配布資料 田島佳代子「刑務所出所者等の就労支援について」9頁。

¹⁰法務省法務総合研究所編『〔平成27年版〕犯罪白書』（日経印刷、2015年）89頁。

¹¹法務省 HP「協力雇用主に対する支援制度パンフレット」(<http://www.moj.go.jp/content/001146723.pdf>) (2016年11月23日閲覧)

NPO 法人全国就労支援事業者機構とは、2009（平成 21）年 1 月より設立された、経済界全体の協力により、犯罪者の就労支援などを行い、安全な社会づくりを目指す組織である。以下の図 5 のように、都道府県機構を通じての事業の推進を図っており、全国機構は、都道府県機構に対し、地方組織活動助成費として総額 54,494,641 円の事業費の助成を行い、都道府県機構は全国機構からの事業費助成を用いるなどして、次の事業の推進を図った¹²。

①雇用の受け入れに協力する事業者（雇用協力事業者）の拡大

13,215 事業者（2014（平成 26）年度：11,604 事業者）

②雇用協力事業者による雇用の実現

2,731 人（2014（平成 26）年度：2,478 人）

③雇用協力事業者に対する給与支払いの助成等

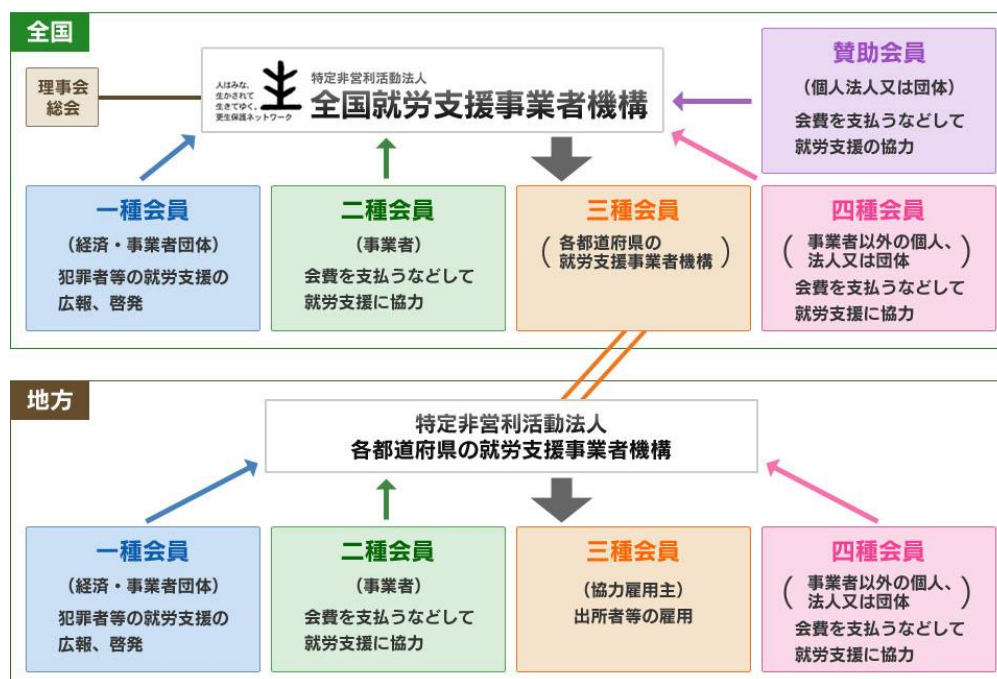
④就労支援セミナー・事業所見学会及び職場体験講習の企画・実施

更生保護施設入所者の求職活動セミナー等

⑤雇用協力事業者の交流・研修・広報事業の実施

雇用協力事業者の刑務所見学会等就労受入れに関する研修、保護司組織との連携推進に関する協議会、パンフレット作成配付等

図 5：全国就労支援事業者機構の組織体制



注：全国就労支援事業者機構 HP より引用。

¹²全国就労支援事業者機構 HP (<http://www.siensha-kiko.net/>) (2016 年 11 月 23 日閲覧)。

3、刑務所出所者等総合的就労支援対策

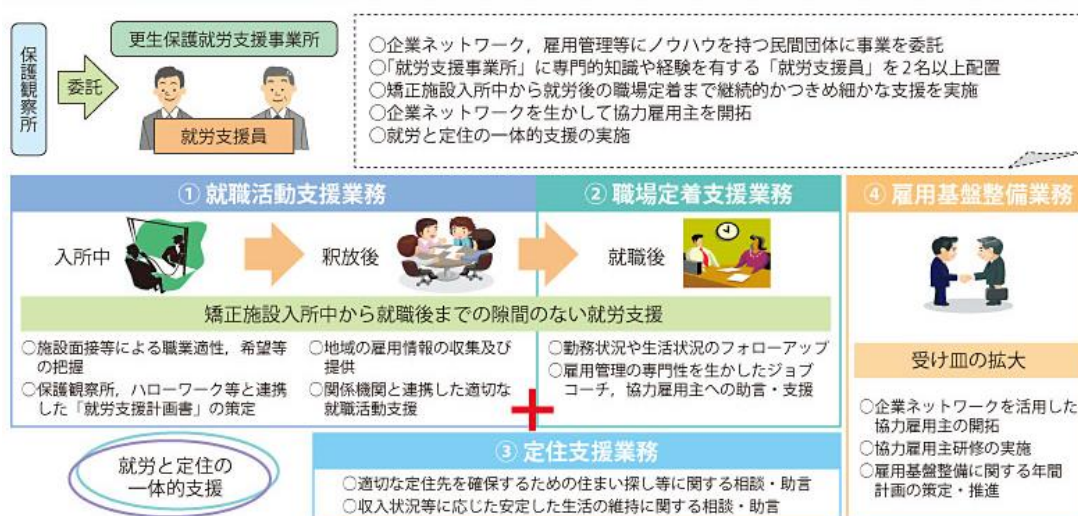
2006（平成 18）年より発足された刑務所出所者等総合的就労支援対策は、出院者・出所者の就労支援を総合的・一元的に実施し、矯正施設・更生保護施設と職業安定機関との連携体制を強化することを目的とした。

この取組みとしては、法務省の管轄下において、少年院・刑務所では職業訓練の充実及び就労支援指導等の充実を目指し、それと連携して保護観察所においては協力雇用主の拡大と身元保証制度の実施を目標とした。厚生労働省の管轄下において、少年院・刑務所と連携した在所中の支援としては、職業安定所職員による講和等やハローワーク・ガイドブックの配布等を行い、保護観察所と連携した出院・出所後等の支援としては、職場体験講習、トライアル雇用奨励金、セミナー・事業所見学会、職業安定所に相談窓口を設置する等の取り組みを行った。その結果、2006（平成 18）年から 7 年間で約 15,300 人の就労を確保する成果をあげている¹³。

4、更生保護就労支援事業

2011（平成 23）年度から一部の保護観察所において更生保護就労支援モデル事業が実施され、2014（平成 26）年度から更生保護就労支援事業の名称のもとに、実施地域を拡大して展開した。2011（平成 23）年度は東京、宇都宮及び福岡の 3 庁の保護観察所で実施され、2012（平成 24）年度は札幌、名古屋及び大阪の 3 庁を加えたほか、同事業と同様の枠組みで東日本大震災の被害が特に甚大であった 3 庁（盛岡、仙台及び福島）で更生保護被災地域就労支援対策強化事業として実施している。以下の図 6 は更生保護就労支援モデル事業の概要を示したものである。

図 6：更生保護就労支援事業の概要



注：法務省 HP より引用。

¹³法務省＝厚生労働省『『非行少年に対する就労支援等』に係る関係府省提出資料』3頁。

一部の保護観察所が民間法人に委託し、矯正施設在院・在所中から就労に至るまでの、専門家による継続したきめ細やかな支援を実施するものである。矯正施設入所中から、支援対象者の希望や適性を把握し、帰住予定地の雇用情勢等の情報を伝えるなどし、社会内において速やかに就職できるよう就職活動支援を行い、就職後には職場訪問をして支援対象者に必要な助言をしたり、協力雇用主の相談に応じたりするなどの職場定着支援までを継続的に行う。また、支援対象者が自分の適性に合った業種に安定した就労ができるよう協力雇用主の新規開拓や、協力雇用主が安心して出院者・出所者を雇用できるようサポートするなどの雇用基盤整備を推進している。さらに、就職活動支援及び職場定着支援と併せて、適切な定住先を確保するための住まい探しや、収入状況に応じた安定的な生活設計に関する助言を行うなどの定住支援も行っている。矯正施設入所中から就職後の職場定着まで継続的に支援を行うこと、支援対象者と協力雇用主の間に立ってきめ細かな支援や調整を行い支援対象者の円滑な社会復帰を図ることを目的としているところが本事業の特長である¹⁴。2016（平成 28）年度政府予算では合計 18 か所の「更生保護就労支援事業所」が置かれており、各事業所において、関係機関と連携して、刑務所・少年院における面接、雇用先の開拓、就労調整、就労後のフォローなどをきめ細かく行うもので、その効果が期待されている。

また、ハローワークは、少年院や少年刑務所等、保護観察所と連携して、出院・出所予定者や保護観察に付された少年を対象とした職業相談、職業紹介、セミナー・事業所見学会、職場体験講習、トライアル雇用といった就労支援を推進している。また、就労後の相談、問題点の把握、問題解決のための助言など、就労継続のための支援を行っている¹⁵。

5、東日本・西日本矯正就労支援情報センター

最新の国の取組みとして、2016（平成 28）年 11 月から、東日本・西日本矯正就労支援情報センター（通称コレワーク）が発足した。通称の採用は、ハローワーク（公共職業安定所）のように一般になじみやすい名前を付け、求人企業にセンター室の利用を促す狙いがある。センター室は、「コレワーク東日本」、「コレワーク西日本」の名で、法務省の出先機関である東京と大阪の両矯正管区の新部署としてそれぞれ設置された。事務所は、東京矯正管区が入るさいたま新都心合同庁舎 2 号館（さいたま市中央区）の 1 階と、大阪矯正管区が入る大阪合同庁舎 2 号館本館（大阪市中央区）の 4 階に置かれた。東京は 11 月上旬、大阪は同下旬にそれぞれ開所した。センター室で一元管理する出所者の職歴・取得資格や居住予定地といった情報全般を求人企業に提供し、雇用ニーズに合致する出所間近の人材がいる刑務所をいち早く紹介して求人情報を出してもらう。コレワークでの仲介を通じて刑期中の就職内定者を増やすことが主たる狙いである。

¹⁴法務省法務総合研究所編『〔平成 24 年版〕犯罪白書』（日経印刷、2012 年）236 頁。

¹⁵内閣府編『〔平成 28 年版〕子ども・若者白書』（日経印刷、2016 年）104 頁。

6、職親プロジェクト

2013（平成 25）年 2 月に日本財団及び関西の企業 7 社が、出院者・出所者の更生と社会復帰を目指す「職親プロジェクト」を発足させた。同プロジェクトは、出院者・出所者に就労体験の機会を提供することで円滑な社会復帰を支援するとともに、再犯率の低下の実現を目指すこととしており、矯正施設・保護観察所等関係機関と連携し、5 年間で 100 人の出院者・出所者の社会復帰を支援することとしている。2016（平成 28）年 7 月時点で 55 社が参加しており、2016（平成 28）年 7 月には、日本財団職親プロジェクト和歌山が発足した。大阪、東京、福岡に続き 4 カ所目の拠点で、県内 15 社が参加する。

また、同プロジェクトの一環として「仕事フォーラム」という取り組みがある。事前に仕事の内容や雇う側の熱意を知ってもらう機会を設けて出院・出所後の円滑な就労につなげようと、日本財団が法務省と連携して企画したのが施設内での就職説明会だ。既に浪速少年院（大阪府茨木市）や美祢社会復帰促進センター（山口県美祢市）でも開かれたように、出院・出所後の就労を支援しようと、企業グループが施設内で就職説明会を開いている。

7、課題

以上、矯正施設内外における現状行われている就労支援についての主たる取り組みを挙げた。協力雇用主制度については、雇用数は年々増加してはいるものの、職種に偏りがある、登録社数に比して実際の雇用数が少ない等の問題を当初より抱えている。全国就労支援事業者機構でも就労支援に関わる資金を助成しているが現時点で出院者・出所者の雇用数に大きな変化は見られない。また、刑務所出所者等総合的就労支援対策は、2006（平成 18）年度から 7 年間で約 15,300 人の就労を確保する等、一定の成果を上げているものの、出院・出所後の就労確保は依然として極めて厳しい状況にあり、加えて、就労支援にしても、職種のミスマッチや社会人としての自覚の欠如等により就労を継続できないケースもあるという¹⁶。更生保護就労支援事業は刑務所出所者等総合的就労支援対策のこのような課題を受けて策定されたものである。また、東日本・西日本矯正就労支援情報センターはごく直近の試みであり今後、矯正施設内から切れ目ない就労の接続がどれくらい可能となるかが問題となる。職親プロジェクトについては、内定者 101 名、就労体験者 59 名、退職者 36 名、6 か月就労体験者 22 名、うち継続雇用 11 名¹⁷と多くの出院者・出所者の定着はまだ発展途上にある。参加企業も 2016（平成 28）年 7 月時点で 55 社の参加にとどまるなど、まだ全国的な運動に至っているとまでは言い難いのが現状である。

第 2 節 外部通勤制度の活用

¹⁶法務省＝厚生労働省前掲注（13）。

¹⁷職親プロジェクト HP（<http://shoku-shin.jp/work/>）（2016 年 11 月 24 日閲覧）。

1、外部通勤制度とは

(1) 概要

外部通勤制度とは、刑事施設で実施されている作業のうち、仮釈放が許される期間を経過し、開放的施設において処遇を受けている受刑者が、その円滑な社会復帰をはかるため必要がある場合、刑事施設の職員の同行なし外部事業所に通勤し、業務への従事や職業訓練を受ける制度である（刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律第 96 条）。この制度は、刑務所の閉鎖的な処遇から解放し、自由な社会の生活に近づけようとする、開放的処遇の 1 つである。

(2) 目的

外部通勤制度という特殊な作業が制定された目的について述べる。そもそも、従来の刑務作業の刑事政策的意義は、①単調な刑務所生活からくる心身の退廃を防ぎ、所内の規律維持に努めること、②被収容者の勤労の姿勢の養成、職業的知識や技能を習得し、社会生活への準備をさせること、③行刑費を償うことの 3 点である¹⁸。しかし、従来の職業訓練では処遇内容の硬直化を招く恐れがある。そこで、社会や家族とのつながりを保つことによって受刑者のプリゾニゼーション¹⁹を防ぎ、仮釈放後の生活や社会内処遇資源との連携を事前に整えるために、本制度が採用された。

(3) 対象・手続き

外部通勤制度の実施には、以下の要件を満たしている必要がある。すなわち、法務省令（刑事施設及び被収容者の処遇に関する規則）により、①開放的施設において処遇を受けている者、②制限区分第 2 種以上の者、③仮釈放を許す決定がされている者である（同法第 96 条第 1 項、刑事施設及び被収容者の処遇に関する規則第 57 条）。その実施において、刑事施設の長は、受刑者の改善更生に対する理解や経営状態等を考慮して外部事業所を選定し、当該事業所の事業主と作業の種類・時間等必要な事項について取決めを行わなければならない（同法第 96 条第 3 項）。

(4) 実施状況

2016（平成 28）年 3 月末日現在、刑務作業は、全国 77 の刑事施設（刑務所、少年刑務所及び拘置所）において実施されており、約 48,000 人が就業している。しかし 2015（平成 27）年 4 月末日現在、外部通勤作業を実施しているのは 5 庁 15 人であり、少数にとどまっているのが現状である²⁰。外部通勤作業の要件を満たす受刑者は全国で数千人いる²¹に

¹⁸前野育三ほか『刑事政策のすすめ』（法律文化社、2011 年）86 頁。

¹⁹拘束により自由が奪われ、個性と積極性を失っていき、病的な歪んだ「模範囚」になってしまうこと。従属的、依存的、受動的になり、ただ言いなりに動く人間になってしまう症状。

²⁰法務省法務総合研究所編『〔平成 27 年版〕犯罪白書』（日経印刷、2015 年）64 頁。

も関わらず、このような実施状況に留まる原因は、主として刑事施設の長が逃走のおそれ等を懸念して実施に躊躇を覚えることが挙げられる。そこで法務省は、2011（平成 23）年 5 月、法務省令を改正し、外部通勤作業を行う受刑者に必要に応じて GPS 機器を携帯又は装着させることについて規定を設けた。これを活用することで、逃走等のリスクを軽減することにより、運用の拡大を図ることとする²²。なお、GPS 機器は腕輪型の取り外しにくいものを想定しており、同意を得た上で装着させることを検討している。また、同省は薬物依存傾向のある者や性犯罪者の矯正教育を充実させるため、民間の臨床心理士ら「処遇カウンセラー」の得た情報を集約するなど運用の改善も進める方針である²³。

実際に、受刑者を受け入れるとある企業の社長は「規律正しい生活をしているだけあって仕事ぶりは丁寧。1 週間もたつと表情が柔らかくなる」と話す。しかし一緒に働く妻からは「来る人の罪名などが分からないのは怖い。女性の従業員と、なるべく接触させないよう気をつけている」と不安の声も上がる。また、企業から受け入れを断られるケースもあり、その理由を刑務所担当者は「残業などが難しく、企業にとっては融通が利かない面もあったかもしれない」と振り返る²⁴。

（5）課題

外部通勤制度は制度としては存在しているものの、実施例が少数にとどまっているのが現状である。その原因を分析すると、第一に逃走や事故・事件の危険性が挙げられるであろう。しかし、そうした危険性の、特に逃走の危険性に関しては、電子機器の発達した現代において GPS 電子機器の利用により十分にカバーし得るのではないか。事故・事件のおそれに関しては、外部通勤制度はその特質上、常にその危険性を孕んだものであると言えるが、対策については後述することとする。

3、外部通勤制度の実用化

外部通勤制度の利用による利点は、主に 3 つ挙げられる。第一に、出院・出所時に仕事が決まった状態の出院者・出所者を増やすことができる点である。第二に、出院・出所時の所持金が増えることである。実際に出院者・出所者を多数受け入れている某経営者によれば、「出院・出所しても 10 万円程度しか持っていない人が多い。出院・出所した解放感で風俗等の遊びにお金を使ってしまうので、すぐにお金を使い切ってしまい、犯罪に逃げてしまうことが多くなる。」という。また、「出院・出所した時点ではちゃんと職に就きたいとやる気のある人が多いが、出院・出所して 1 日でも働いていない期間が続けば続くほ

²¹日本経済新聞（2011 年 5 月 27 日）「刑務所外に通勤・作業、GPS 装着し促進、法務省など対策」（2016 年 11 月 16 日閲覧）。

²²法務省 HP「刑事収容施設法施行 5 年後の見直しについて」（http://www.moj.go.jp/kyousei1/kyousei08_00010.html）（2016 年 11 月 23 日閲覧）。

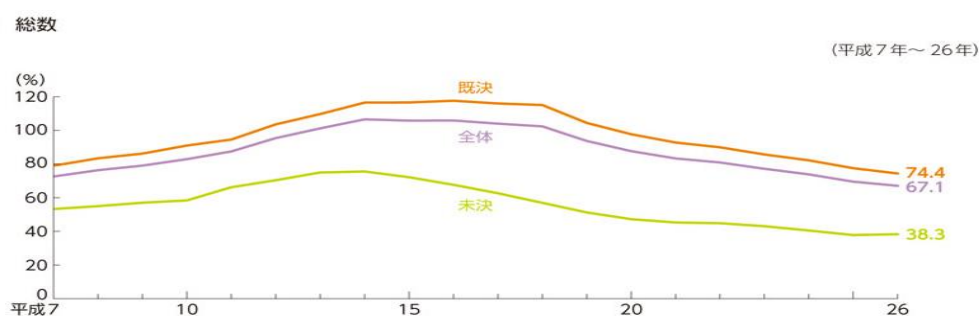
²³前掲注（21）。

²⁴読売新聞（2010 年 11 月 25 日）「[罪と罰] 明日の課題（3）働いて社会とつながる 出所前から就労支援」（2016 年 11 月 16 日閲覧）。

ど、当初のやる気が薄れていく」というのが、実感だという。やはり「出院・出所時点で職の決まっている状態を作る」ことが重要であり、そうではない者がもちろん多くいるであろうが、そのためにも次善策として「出院・出所時の所持金を増やす」ことが重要だといえる。第三に、外部通勤制度により働くことのイメージがつきやすくなることが可能となる点である。現在、出院者・出所者の就労後の定着率が悪いことの理由の一つとして働く前に仕事に抱いていたイメージと実際の仕事とのミスマッチがある。出院・出所前から塀の外に出て働きに行けることで働くことのイメージが具体化しモチベーションが上がり円滑な社会復帰が可能になることが推測される。そうした意味で、まさに外部通勤制度は有用な制度である。

それでは、いかにして外部通勤制度を広めていけばよいのか。そもそもの問題点として、ほとんど実施例がないことが挙げられる。そのため国民にもほとんど認知されておらず、「矯正施設から出すなどもってのほか」と考える者が多いのは当然である。また、各矯正施設が各々制度を利用し、管理している現状であり、先述の事故・事件の危険性を解消し切れていない。そこで、外部通勤制度に特化したモデル施設が必要であると考えている。成功事例を多く作ることで、マスコミや国民にも認知され、少しずつでも理解を得ることにつながるうえ、専門のスタッフをおくことで、事故・事件の危険性も緩和できるのでないか。しかし、受刑者が増え続けていた 1998（平成 10）年頃であればともかく、我が国の刑務所の現状を鑑みれば、新たに刑事施設を建設することは非現実的である。以下の図 6 より、2014（平成 26）年度の刑事施設の収容率は、全体で 67.1%にとどまっていることがわかる。

図 6：刑事施設の収容率の推移



注：法務省法務総合研究所編『〔平成 27 年版〕犯罪白書』57 頁より引用。

また、少年の検挙人員が 2014（平成 26）年には戦後最小の 79,499 人となり²⁵、少年院についても、2006（平成 18）年には 4,976 人であった入所者数が、2015（平成 27）年には 3,137 人に数を減っている²⁶ことも踏まえると、今後、国の矯正施設も収容人員を更に減らしていくことが予想される。もっとも、少子高齢化の社会情勢を鑑みると、高齢者も収

²⁵法務省法務総合研究所編『〔平成 27 年版〕犯罪白書』（日経印刷、2015 年）104 頁。

²⁶『〔平成 27 年度版〕少年矯正統計年報』（<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001155256>）（2016 年 11 月 23 日閲覧）。

容する刑事施設に関しては、施設数を減らすのは容易ではないが、少年院・少年刑務所のような非行少年・若年犯罪者を対象とする矯正施設に関しては、施設数を削減していく可能性がある。そこで、こうした矯正施設を有効利用する方法として、外部通勤制度のためのモデル施設にすることを提案する。

第3節 提言 ―外部通勤のためのモデル施設―

1、目的

現状ほとんど利用されていない外部通勤制度の利用を急増させることは、非現実的であるし、必要以上の反発を招くだけであろう。あくまでモデル施設という扱いにとどまり、一例でも多くの外部通勤制度を通じた成功事例を生み出し、将来的に制度を敷衍させるためのきっかけとしての役割を期待している。制度の特質を踏まえると、一朝一夕ではなりえないであろう。

無論、ただ闇雲に施設を設ければ良いというものではない。成功させるためには、労働市場の分析が必要であろう。少子高齢化の進む我が国において、どの産業も高齢化が課題であるのは明白であるが、特に若者が必要とされており、かつハードルが高いのは、農業と介護の業界ではないだろうか。農業には自然と触れ合うことで情操教育効果や心身の安定が得られることや自らの努力が作物という形で表されることの達成感、自分のペースで作業を行えることなどのメリットがあるにもかかわらず、農業の若者離れが懸念されている。農村部における高齢化は、我が国の産業構造を根本から揺るがしかねない深刻なものである。都市部の肉体労働で生計を立てる若者にとって、そこから離れて農村部に向かうというのはなかなか勇気の要ることであろう。また、介護の現場も、高齢者が増加することを考えれば、働き手となる若者への需要は伸びる一方であり、外国人労働者の採用もよく聞くとところではあるが、やはり仕事内容等からハードルは低くないであろう。そこで、モデル施設が、農業や介護のような、「若者への需要が高いのに、入りにくい」業界への入り口として機能できれば、人材育成やマッチングの観点から見ても有意義なものではないだろうか。また、少年に関しても第1節で前述した院外委嘱職業指導という成人における外部通勤制度と類似した制度があるため、モデル施設の対象とする。

2、作業内容

農業と介護の2つをピックアップしたが、農業の職業訓練となると、すでに沼田町就業支援センターや茨城就業支援センターでの取組みがある。しかし、この2つは、出院・出所後の受け入れに限っており、「出院・出所時に職が決まった状態を作る」という「切れ目のない就労」に沿ったものとは言えない。また、介護については、地域の老人ホームや団体との連携を深め、施設内での専門家による講話や職業訓練、人材派遣を行う。地域の産

業と密着することがコンセプトにあり、地域の労働市場を調査し、適したほうを選んで行う。

3、地域との共存

少子高齢化社会が加速する今後の日本において、特に地方における若年層の労働力の確保は、もはや死活問題といえる。地方創生が叫ばれる現代において、貴重な存在と言える若者を地方の社会に組み込むことは、1つの切り札になり得るだろう。また、施設に在る間だけの一時的な効果にとどまらず、出院・出所後もその地域にとっての貴重な一員として定着してもらえれば、より持続的な効果も期待できる。単なる矯正施設にとどまらず、地方創生のための1つの方策としての立ち位置を確立できれば、地方自治体との連携もスムーズになり、場合によっては金銭的な援助、誘致活動なども期待できるのではないかな。

第3章 就労の継続に向けた取組み

第1節 導入

就労へ「接続」できたとしても、非行少年・若年犯罪者にとって就労の「継続」が難しい現状がある。日本財団が中心となる職親プロジェクトでは、2013（平成25）年2月の立ち上げ以降、3年間で242人の応募者に対し、内定者は98人、就労体験者は58人であった。しかし、そのうち36人が退職した。また、6か月の就労体験を行った41人のうち、職場に定着したのは、23人であった²⁷。2016（平成28）年の3月の設立3周年記念シンポジウムでは、日本財団の尾形武寿理事長が「3年やってみたが、なかなか定着率が悪い。」と語られていた。そこで、寮（住まい）と教育を提供する中間支援施設を設立した。ここは、適切なお金の使い方、食育、家庭で学ぶべきことも学べる場所だ。2015（平成27）年12月には、大阪市福島区で「良心塾」が設立された。「株式会社ヒューマンハーバー」が運営する福岡市の「そんとく塾」がモデルとなっている。しかし、中間支援施設がない地域もいまだに存在する。

就労の継続が困難な理由は、①精神面と②体力面があると考えられる。また、業種によってもさまざまだろう。新宿で非行少年・若年犯罪者を雇い、居酒屋をプロデュースした玄秀盛氏によると、「早起きして出勤し、労働する」という流れをこなせない出院者・出所者が多いという。建設業では、休日の少なさや長時間労働、作業の危険さ、いわゆる3K（きつい、危険、きたない）が挙げられる。職親プロジェクトに参加するセリエコーポレーシ

²⁷日本財団「再犯防止プロジェクト」(<http://shoku-shin.jp/>)（2016年10月22日閲覧）。

ョン株式会社代表取締役である岡本昌弘氏や北洋建設株式会社代表取締役である小澤輝真氏は、人間関係でのトラブルや遊びたい欲求を抑えられないことが離職への要因になっていると話す。

非行少年・若年犯罪者に対する就労支援の問題点として、定着率が芳しくないことが挙げられる。実際、ひとたび企業に就職しても、連絡なしに行方不明になる、出社日に無断欠勤をする、出社後の休憩時間に外へ出たきり戻らなくなる、等の事例がある。原因としては、出院者・出所者を受け入れる側の会社の意識と、社会に出たばかりの出院者・出所者との意識の違いが推測される。中には仕事内容を理解しないまま応募する在院者・受刑者も多く、本人の適性或希望と職がずれている場合もあるという。また、雇用前の面接では企業側の質問が主なので、在院者・受刑者が仕事内容について聞くことができる時間は限られる。そのため、働き出してから在院者・受刑者が抱いていたイメージとの違いに戸惑うケースもある。この定着率が芳しくない、という問題を解決するために官民が連携し、専門施設での教育を行う「中間支援施設」、施設内での企業説明会を催す「仕事フォーラム」等の取組みも行われている²⁸。

中間支援では、出院者・出所者の就職後半年間、大阪と福岡に設けた専用施設にて教育プログラムを提供する。大阪には「良心塾」、福岡にはその基となった「そんとく塾」がある。教育プログラムの内容としては、読み書きや四則演算、社会常識、健康教育等、各人の必要や能力に合わせた教育がなされている。また、心理カウンセラー等の専門家によるカウンセリングをはじめとして、相談体制を整え、社会で生き抜くノウハウについての指導も行う。心のケアや基礎教育を経た者には、直接的に就労に繋がる職業訓練、あるいは資格取得に向けた教育が行われるという。また、教育プログラムと並行し、出院者・出所者に宿泊支援プログラムも提供する。例として株式会社ヒューマンハーバーの支援者対象の社員寮である「若草寮」、更生保護法に規定された応急の救護のための保護施設である「南天神ホーム」が挙げられる。「若草寮」では入寮条件として①保護観察中であること、②週1回「そんとく塾」の教育支援を受講すること、③週4~5回ある蔵で就労すること、④入寮期間は1年間であること、が定められている。また「南天神ホーム」では入寮条件として①保護観察中であること（保護観察所の紹介が必要）、②住居家賃及び食事費用は支弁費の範囲内で助成、③週2回「そんとく塾」の教育支援を受講すること、④週3~4回株式会社ヒューマンハーバー外の企業でアルバイトすること、が定められている²⁹。このように、出院者・出所者自身の意志を尊重しつつ、居住、教育の二面から支援をすることで就職や就労の継続を円滑にし、再犯・再非行の防止を目指しているのである。

²⁸ 前掲注（16）。

²⁹ 株式会社ヒューマンハーバー（<http://www.humanharbor.net/>）（2016年10月22日閲覧）。

第2節 産業別における就労の「継続」に向けた取組み

この節では、産業ごとに就労の「継続」の在り方についてみていく。

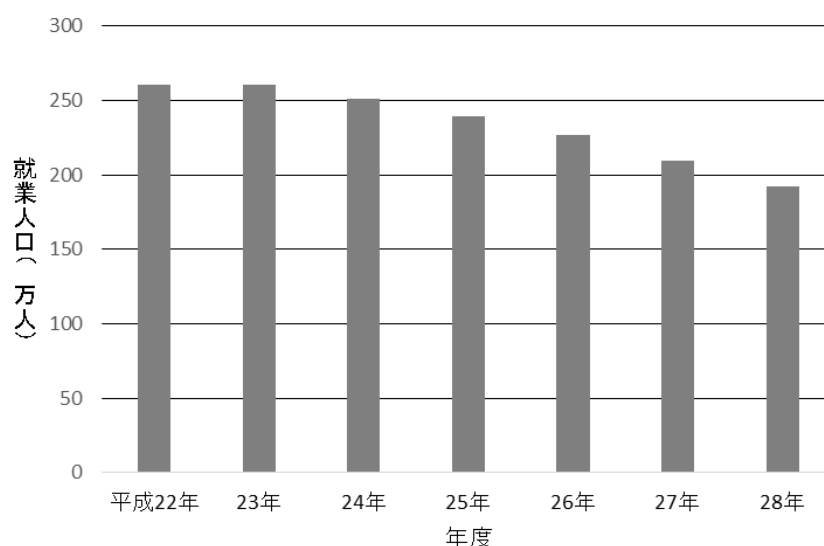
1、第一次産業

(1) 現状

研究を進める中で農業を活用した再犯防止プロジェクトや研究が多く見られたため、第一次産業の中でも今回は農業に焦点を当てて研究を進めた。

農業就業人口は年々減少の一途をたどっている。2010（平成22）年は約260.1万人であった農業就業人口は2016（平成28）年には約192.2万人となり6年間のうちに約68万人も減少している（図7参照）。

図7：農業就業者人口 推移

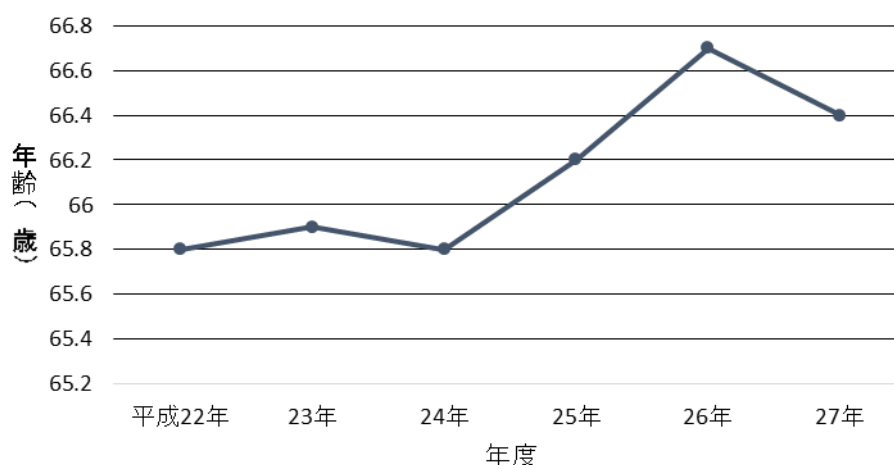


注：農林水産省 HP「農業労働力に関する統計」を基に筆者作成。

また農業に携わる人々の高齢化も現在大きな問題となっている。2015（平成27）年における農業就業人口の平均年齢は67.0歳であり³⁰、後継者や若い労働力の確保が課題になっていることが伺える（図8参照）。

³⁰農林水産省 HP「農業労働力に関する統計」(<http://www.maff.go.jp/j/tokei/sihyo/data/08.html>)（2016年10月23日閲覧）。

図 8：農業就業者 平均年齢



注：農林水産省 HP「農業労働力に関する統計」を基に筆者作成。

とある農家の方にお話を伺ったところ、農業の難しさとして天候や自然災害によって作物の出来や収穫量が左右されやすく収入が安定しないことが挙げられた。台風などの自然災害で作物が全滅してしまうこともあるという。また朝早くから夕方までの肉体労働も挙げられた。さらに、毎日作物の管理を行わなければいけないため、会社で働くように休日を取ることもできない。他にも農業機械の購入やメンテナンスにかかる多額の投資や農業組合との兼ね合いの難しさなど、様々な農業に携わる人々の苦労をお聞きすることができた。

では農業のメリットは一体どんなことだろうか。農家の方のお話や文献³¹を読んでいる中で共通して挙げられたのは①自然と触れ合うことで情操教育効果や心身の安定が得られること、②自らの努力が作物という形で表されることの達成感、③自分のペースで作業を行えることの3つであった³²。これは出院者・出所者にとっても大きなメリットになるのではないだろうか。

(2) 取組み

先ほど挙げられた農業のメリットを最大限に生かせるように、農業支援を行っている施設では作業の一つひとつに工夫が施されている。できるだけ機械による作業を外し手作業で農業を行うことで土や作物と触れ合う回数を増やす。また収穫された作物をいくらでお客様に買っていただいたのか、現場を見せることでより達成感を得ることができ、世の中

³¹日本財団 HP「農業を活用した再犯防止プロジェクト報告書」(shoku-shin.jp/農業を活用した再犯防止プロジェクト報告書.pdf) (2016年10月23日閲覧)。

横田勉『『農』を介した行政施設と地域社会の関係構築—北海道における矯正・保護を例として—』国際広報メディア・観光学ジャーナル 18号(2014年) 231—237頁。

³²日本財団 HP「農業を活用した再犯防止プロジェクト報告書」(shoku-shin.jp/農業を活用した再犯防止プロジェクト報告書.pdf) (2016年10月23日閲覧)。

に認めてもらえたという実感を持つことができる。そして自分で一日どんな仕事をするのかを決めて作業を行うことで、より自分の能力や体調に合わせたペースで責任感を持ちながら仕事をこなせるようにするなどである。他にも例えば茨城就業支援センターでは仮釈放中の 20 代から 40 代までの男性 8 人が共同生活を送りながら、農業訓練生として作業している。そこで指導に当たるのはふる里自然塾の近澤行洋塾長である。同センターでは 6 か月の受け入れ期間で、野菜の収穫方法、出荷について指導している。宿泊費や食費、訓練費用は無料で 12 人の定員に対して年間 80 人以上が入所を希望している。そのため自立意欲が高い人々を優先している。センターによると、就職先の見つからない元受刑者が多く人手不足の農業を自立支援に選んだという³³。2009（平成 21）年に開始して以来、ここを出た 73 人の内 41 人が農業の道に進んでいる。近澤塾長はこの農業への就業率の高さを「農業は苦勞が多い分、収穫の喜びは何物にも代え難い。この魅力が就農につながっているのではないかと語っている³⁴。

他にも「共働学舎新得農場」ではひきこもりや不登校児、非行少年たちが約 60 人で共同生活を送りながら農作業を行っている。朝は牛や豚、鶏や羊といった家畜の世話をし日中は農場の管理を行っている³⁵。農場では農薬、化学肥料を一切使わず自分たちで育てた牛たちの糞からできる肥料により農業を行っているという。また牧場や農場でとれたミルクや野菜を元にチーズやケーキ、パンといったものの製造もおこなっている。ここで作られるナチュラルチーズは国内外のコンクールで賞を次々と獲得するほど高品質なチーズである³⁶。ここでは野菜作り、家畜の世話、チーズ作りの順で作業は難しくなっていくため、共同生活を送るすべての人が満足に働けるよう、個々の力に合わせた作業分担が行われている。またできるだけ自然や家畜と触れ合えるよう配慮したり、生産した作物が売れたことを本人に報告して働く意欲を上げられるようにしたり工夫している。その高い評判の口コミでも広がりもあってか、問い合わせの電話や訪問が後を絶たないという。

（3）現場訪問を通して

2016（平成 28）年 11 月 11 日に埼玉県熊谷市にある埼玉福興株式会社を見学させていただいた。この会社は 1996（平成 8）年に設立された。少年院出所者、重度の知的障害やニートなど社会的に弱い立場にある方々が 30 名ほどで共同生活を送りながら農業を行っている。オリーブ栽培、水耕栽培や葱などの苗、花の栽培を行っている。中でもオリーブオイルは 2016（平成 28）年 4 月に行われた OLIVE JAPAN 2016 国際オリーブコンテストにおいて金賞を受賞するほど高品質なものを生産している。実際に濾過したてのオリーブオイルを試飲させていただいたが、市販のものとは比べ物にならないほどの香りや味からも、

³³ 朝日デジタル（2015 年 10 月 14 日）「出所者自立に農業が役茨城に『就業支援センター』」（2016 年 10 月 23 日閲覧）。

³⁴ 公明新聞（2016 年 9 月 20 日）「再犯防止に農業活用」（2016 年 10 月 23 日閲覧）。

³⁵ 共働学舎新得農場 HP「共働学舎新得農場の営み」（<http://www.kyodogakusha.org/work.html>）（2016 年 10 月 23 日閲覧）。

³⁶ 朝日デジタル（2014 年 6 月 16 日）「チーズ作りに自分らしさ」（2016 年 10 月 23 日閲覧）。

品質の高さが伺われた。オリーブは肥料も薬品も使わないで完全に自然栽培で作られたものだ。元々熊谷市の風土がオリーブ栽培に向いていたため、ここでオリーブを栽培すれば世界一のオリーブができるだろうと思ったという。「今まで頑張ってきてくれた彼らに、形として表れる勲章を与えてあげたいと思った。だから金賞だけを狙ってやってきた。また賞を受賞すれば、世間にも示しがつくと思った。」と、埼玉福興株式会社の代表取締役である新井利昌氏は語ってくれた。実際に施設で働く方々は金賞を受賞したことを強く誇りに感じていた。オリーブオイルの抽出方法に関してたくさん語ってくれた方もいた。支援者が就労者に夢と高い目標を持ってもらうことが大切である。新井氏は目標で彼らを引っ張り、悪いことを考える隙を与えないように常に仕事の話や前向きな話をしているという。また新井氏は「一番大切なのはやはり生活。寝る場があって、食べるものがあるような生活する場があって初めて仕事をしようと思える。だからここで生活をして疑似家族を得ることはとても大切なことです。」とまず生活を確保することの大切さを話してくれた。埼玉福興株式会社のように働く場と生活が一体になっている施設は全国的にみてもまだ多くはない。どのように出院者・出所者の生活を確保していくのかは課題として残される。

農業で就労支援を行うことのメリットを伺ったところ、農業は作業の幅が広いのでそれぞれの能力に応じた仕事を行うことが出来ることが挙げられた。また短期間で仕事内容が変わらず、同じルーティンで仕事を行えるので仕事自体がわかりやすい。農業のことを多少知らなくても自然の力が足りない能力を補ってくれるのだという。健康面としては全身を使い外で作業をするため、生活のリズムが整い身体も強くなり、広く開放的な空間で作業を行うことで心の健康も保たれる。もちろん、メリットばかりがあるわけではない。農業は天候や気候に左右されることが多く、農作物の価格が毎年安定しない。頑張っても育てた作物も全く売れなければ収入は得られない。収入が年によって異なるため、なかなか計画が立てられないこともしばしばあるそうだ。このことは自分たちでどうにかできる問題ではないため、生產品の最低価格を決めるなどして国で農家を保護する施策を立ててほしいと新井氏は語っていた。農業ではやはり、収入が安定しないことが課題として残る。

現実としては農業による就労支援は発展途上である。農業に興味を示す若者が少ないという現実もあるだろう。しかし上記で示したように農業にはまだまだ知られていない魅力がたくさんある。課題はまだ残るものの、農業の魅力を活かした農業分野での就労支援にこれからますます期待がかかる。

2、第二次産業

(1) 概要

第二次産業就業者数は 1,592 万人となっており、全体の約 25.9%である。1995（平成 7）年以降、減少が続いている。5 年単位で見ると、製造業は 154 万人、建設業は 91 万人の減

少となっている³⁷。

現時点で第二次産業は最も出院者・出所者を受け入れている産業であり、需要も多い。特に建設業ではオリンピックに向けた建設ラッシュが予想される。また、出院者・出所者も、以前は第二次産業で働いていた人が一定数いるため、第二次産業で働くことを望む人も一定数いると予想される³⁸。

このように、第二次産業は今後も出院者・出所者の就労支援で大きな役割を果たすと思われる。

（２）現場訪問を通して

2016（平成 28）年 10 月 16 日に、横須賀で建設業を営むセリエコーポレーション株式会社の代表取締役である岡本昌弘氏にお話を伺った。セリエでは、児童養護施設、児童相談所一時保護所、少年院、少年鑑別所、刑務所などを出院・出所した若者たちが住居を確保し、職を見つけ、自立した生活を行うことが難しい現状を受けて、帰住先のない者を男女問わず受け入れ、とびの仕事と住まいを提供し、進学や就職など社会的に必要な支援を行っている。

2005（平成 17）年から 11 年間の雇い入れ状況としては、全国各地の児童福祉施設より帰住先が無い対象者 25 名（児童相談所一時保護所から 12 名、自立援助ホームから 1 名、児童養護施設から 9 名、シェルター等から 3 名）、矯正施設より帰住先が無い対象者 20 名（少年院から 11 人、少年鑑別所から 3 名、刑務所から 6 名）を受け入れた。そのうち現在は 2 名が就労継続中である。

残り 43 名が離職した原因として、岡本氏は 11 年で体感した 3 つの要因を挙げた。それは、①理想と現実のギャップ、②情報の読み書き能力の低さ（状況判断能力の低さ）、③給料が安いこと、の 3 点である。②について、矯正施設では、1 日のスケジュールは細かく決められており、自分の頭で行動するのは困難になるということが関係する。これらの理由から、出院者・出所者は仕事のきつさや安い給料から離れ、「短時間で高収入！」といった誇大広告を信じて職を離れてしまうようだ。

セリエコーポレーションでは、離職原因は本人の忍耐力の欠如に目が向けられがちだが、受け入れ側も改善点があるのではないかと考えている。そこで、離職原因への対策として 3 つの対策が行われている。①職場体験ができる体制を作り、対象者に多くの選択肢を与えること、②情報の読み書き能力向上教育、③セリエで日給を挙げられる工夫、職場体験でも給料を得られるような工夫である。①においては、埼玉、東京、千葉等 300 社以上に打

³⁷ 総務省統計局「Ⅲ変化する産業・職業構造」(<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2005/sokuhou/03.htm>)（2016 年 10 月 30 日閲覧）。

³⁸ 日刊建設工業新聞（2016 年 4 月 14 日）

「法務省／出所者の建設業就労拡大へ／東京と大阪に仲介センター、居住地・資格情報提供」（2016 年 10 月 30 日閲覧）。

診し、神奈川職親プロジェクトでも 10 社程度と連携した。②では、IT 大手企業アクセンチュアと教育プログラムの共同制作を行っている。また、週末に本人の希望で自発的にボランティア活動等もしている。③では 1 か月無遅刻無欠勤で給料を上げ、2 か月でスマートフォンを渡すことを行っている。

また、その他対象者に必要な支援として、臨床心理スタッフによる傾聴等メンタルケアや、作物栽培、収穫体験等のボランティア活動も行っている。

また、就労継続者 2 名について話を伺った。A さんは B さんよりも 1 年半先輩だ。B さんにとって A さんは、良き理解者である。そして、A さんにとって B さんは自分を頼りに慕ってくれるいい兄貴分なのだという。継続者の共通点、忍耐力というよりも辛いことを柔らかに受け止め、淡々と仕事ができる人なのだそうです。また、寄り添える相手に出会えるのも重要だと考えられるだろう。

（3）製造業

①特徴

製造業を扱う企業の主な特徴として、従業者数が 300 人以上の大企業は非常に少なく、そのほとんどが、100 人以下の中小企業であるという点があげられる。そして、従業者規模が小さい企業ほど企業数の減少が顕著となっている。このことは、現在中小製造企業が厳しい状況下におかれていることを意味している。他方、国内には高度な技術力を有する企業が多数存在している。これらの企業は高い技術競争力を持ち、幅広く評価されている。しかし、多くの課題を抱えていることも事実であり、その中の最たるものとして、技術、技能承継があげられる。中でも技術・技能人材がベテラン中心となっている中小企業は特に技術、技能承継の問題に悩まされている。その理由として、若者の確保がうまくいかないということがある。中小製造業では技術、技能承継者としての若者の確保が必要不可欠な課題となっている³⁹。

この現状から、非行少年・若年犯罪者が中小製造企業に就職することができれば、双方にとって利益となるのではないかと考える。中小製造企業には若手の人材の確保というメリットが生じる。また、非行少年・若年犯罪者には、技術、技能を教えてもらうことにより、手に職をつけることができるというメリットがある。

②非行少年・若年犯罪者を雇う上での現状

現在実際に活動している企業の例として、現在職親プロジェクトに参加しており、製造業に携わっているとある企業の方に、電話でお話を伺った。その企業では職親プロジェクト参加前から非行少年・犯罪者を雇っていたという。また、日本財団職親プロジェクトのホームページにもインタビューがあったため、参考にした⁴⁰。以下にそれらから分かったこ

³⁹ 中小企業庁 HP「中小企業の技術・経営を支える取組 中小企業のものづくり人材の育成」
(<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H24/H24/>) (2016 年 11 月 24 日閲覧)。

⁴⁰ 日本財団 再犯防止プロジェクト HP (<http://shoku-shin.jp/activity/people/2016/02/post-13.html>) (2016 年 11 月 24 日閲覧)。

とを記述する。

話を伺った企業では職親プロジェクト以前から出院者・出所者（若年者のみではない）を引き受けており、今までに 12 人を雇用してきた。しかし、現在時点で働き続けているのは 2 人しかいないのが現状であるという。保護観察期間が終わるとやめてしまう人が多い。働き続けることができる平均期間は年齢層によって異なり、成人では半年から 1 年、少年では 3 か月程度となっている。少年の中でも、若いほど働く期間は短くなる。担当の方は忍耐力の問題だと話す。

製造業ならではの問題として、身体的に仕事がきつい、ということがあげられる。矯正施設内で動かしていた筋肉と仕事で使用する筋肉は異なる。全体的に立ち仕事が多く、慣れるまでに時間がかかる人も多い。半年耐えることができれば可能性は広がるが、それまで耐えられずやめてしまう人も多い⁴¹。

仕事に資格が必要になることがある点も、課題の一つである。話を伺った企業では、自動車部品製造と木工加工を行っているが、自動車部品製造の際に、溶接のための資格が必要となる。資格がないと溶接はできないため、教育をし、その資格を取らせなければならない。また、大きな部品を取り扱うため、安全配慮はしっかり行われることが求められている。

製造業らしいメリットはほとんどないという。しかし、目が悪すぎるなどの条件がなければ、幅広い人が働くことができる点はメリットということができるだろう。

製造業だけに限られる問題ではないが、やめてしまう原因の大きな 1 つに SNS の存在があるという。この企業では少年に関しては、保護者の許可を得たうえで給料から携帯電話を持たせることにしているが、SNS で情報を得ることで昔の仲間の元へ戻る例や転職を希望する者も少なくない。電話を持つことで悪影響が出る可能性が高いということはわかっているが、禁止する、ということもできないためなかなか対策が取れない現状がある。

③雇用の長期化のための課題

長く働くためには、刑務所、少年刑務所、少年院、保護観察所、保護司、雇い主がうまく連携をとり、出院者・出所者が長く働けるサイクルを作る必要がある。中でも企業にとっては特に保護司の存在が大きい。企業はあくまでも企業であるため、目をかけることは出来ても 1 人の出院者・出所者のみを特別扱いすることは出来ない。そのため急に連絡が取れなくなったとしても、探し出して働かせることは出来ない。しかし、保護観察期間中は保護司と 7 日間連絡が取れないと矯正施設に戻される場合もあるため⁴²、会社からは黙って消えた人でも保護司とは連絡を取っているということもあるという。また、保護司と協力することによって、出院者・出所者が貯金をできているかも把握できるためお金の管理等の教育もしやすく、継続にもつながる。そのため、保護司と企業が協力できる環境を作

⁴¹ 「日本財団再犯防止プロジェクト」(<http://shoku-shin.jp/>) (2016 年 10 月 23 日閲覧)。

⁴² 保護観察対象者は「転居又は七日以上の旅行をするため、あらかじめ、保護観察所の長の許可を受けること。」(更生保護法第 50 条第 1 項第 5 号)という一般遵守事項を遵守しなければならないとされている(更生保護法第 50 条第 1 項本文)。

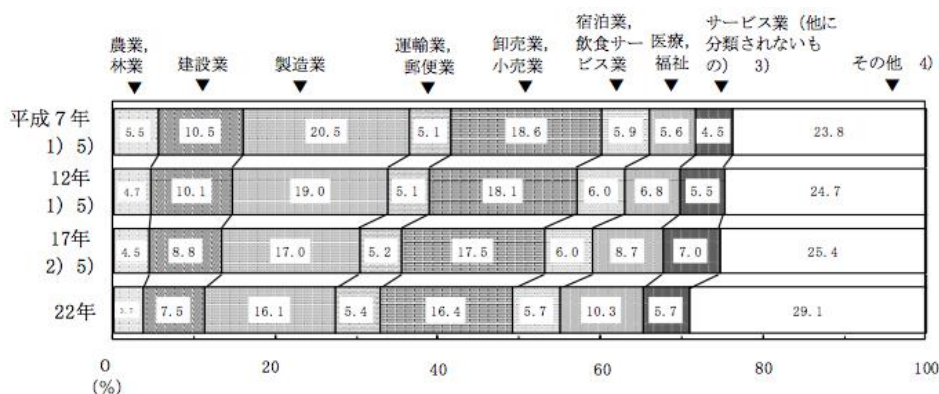
ることが求められている。

3、第三次産業

(1) 概要

第三次産業とは、商業・運輸通信業・サービス業など、第一次・第二次産業以外のすべての産業⁴³⁾のことである。具体的には、①電気・ガス・熱供給・水道業、②情報通信業、③運輸業・郵便業、④卸売業、小売業、⑤金融業・保険業、⑥不動産業、物品賃貸業、⑦学術研究、専門・技術サービス業、⑧宿泊業、飲食サービス業、⑨生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、⑩医療、福祉、⑪複合サービス事業、⑫サービス業（他に分類されないもの）、⑬公務（他に分類されるものを除く）⁴⁴⁾で構成されている。また、全産業の就業者や国内総生産の約 7 割を第三次産業が占めており⁴⁵⁾、第三次産業の業種別割合を見ていくと、販売業・卸売業が最も多い 16.4%、続いて医療・福祉で 10.3%、宿泊業・飲食サービス業が 5.7%⁴⁶⁾となっている（図 9 参照）。

図 9：産業別 15 歳以上就業者の割合の推移 全国



注：総務省統計局 HP 平成 22 年国勢調査より引用。

(2) 現状

とある少年刑務所の職員は、第三次産業では履歴書も書かずに雇い入れる経営者も多いと話す。そのことは出院者・出所者が就労しやすい状況にあると言えるのではないかと。ただ、入れ墨や指がない等、外見の特徴が顕著な者は雇わない傾向だ。2016（平成 28）年 8 月 31 に、とある飲食業を営む経営者にお話を伺った。飲食業には、店に活気をもたらす意

⁴³⁾ 広辞苑

⁴⁴⁾ 総務省統計局 HP「労働・就業の状態に関する用語 産業」
(<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/users-g/word4.htm#a03>)（2016 年 10 月 28 日閲覧）。

⁴⁵⁾ 経済産業省 HP「第三次産業活動指数公表資料の見分け方/使い方」
(http://www.meti.go.jp/statistics/toppage/report/minikaisetsu/pdf/ita_manyu.pdf)（2016 年 10 月 28 日閲覧）。

⁴⁶⁾ 総務省統計局 HP「平成 22 年国勢調査 産業等基本集計結果」10～11 頁。
(<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/kihon2/pdf/gaiyou.pdf#page=10>)（2016 年 10 月 28 日閲覧）。

味合いもあり若く明るい人材が必要だそうだ。

離職原因について家族との共依存が原因となるケースもある。とある新宿の居酒屋で働く C さん（22）の例をあげる。父が 15 歳の頃亡くなり、母が 16 歳の頃失跡した。兄弟は兄と姉である。兄と C さんは知的に問題がある。姉から暴力支配を受けていた。姉は、兄と自分が受け取る生活保護を目的に二人を手放さなかった。

対策は、家族との悪循環である関係を切らせることであつた。自分が生きるために自らの意思で稼ぐ。また、仕事場の人間関係が本人の支えとなる。出院者・出所者同士で働くのは、自分の過去を共感でき仲間意識を持ちやすい。血縁者かどうかではなく、本人の心の拠り所となる人物が必要不可欠なのではないかと考える。

第 3 節 提言

産業ごとに特徴があり、向き不向きがあると考ええる。第一産業の農業は、人と話さずとも黙々と自分のペースで同じ作業を繰り返す特徴がある。第二次産業の製造業や建設業では、肉体労働に耐えうる体力や手に職をつけるまでの忍耐力が要求される。第三次産業の飲食業では、人と接しながら働くためコミュニケーション能力が重要である。そもそも環境や仕事内容等全ての条件が合う都合の良い職場は存在しないと言っても過言ではない。では、どうしたら出院者・出所者が長期的な就労の「継続」を行うことができるのであろうか。そうした就労者は、仕事をしていく上で、他者よりも摩擦や葛藤を抱えやすいとされる。なぜなら、過去の過ちや、少年院や刑務所などでの社会から遮断された環境下で過ごした経験があるからだ。そこで、安心できる場所、心の拠り所を見つけやすくすることが大切だ。職場や生活の中で相談相手を見つけることが最良ではある。だが、見つけれない場合もあるだろう。そこで、いわゆる「相談所」のような形の場所が必要だと考える。この相談所は、生活状況、就労状況、将来の計画などさまざまな悩み相談をできる場所と考える。また、そうした就労者を雇用する経営者は就労者の向き不向きもあるため、同じ産業だけでなく、多種多様な産業と連携を図る必要があるだろう。働き口や住まいの位置関係の問題もあるため全国各地に就労支援の活動を広げようという動きもある。2016（平成 28）年 11 月に日本財団にて行われた職親プロジェクトの会議では、職親企業が近況報告、課題の共有、解決策を協議した。また、参加していない企業を会議に招くことで、積極的に職親プロジェクトへの参加を促している。

そこで、働き口のより多い選択肢を与える方法として、ソーシャルファーム⁴⁷による六次産業化を提示したい。ソーシャルファームとは、近年日本において障がい者の職場として福祉法制度に基づいた「通所・入所授産施設、小規模作業所」と「企業」の 2 種類の他に、「第三の分野」として挙げられているものである。現在の主な対象者は障がい者であるが、

⁴⁷障害保健福祉研究情報システム「ソーシャルファーム」
(http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/glossary/Social_Firm.html)（2016 年 10 月 23 日閲覧）。

ソーシャルファームの対象に刑余者等も含まれることから、非行少年・若年犯罪者の就労支援の 1 つの道として考えられてきている。また、犯罪・非行歴のある者に対するソーシャルファームの効果として、犯罪・非行歴のある者の就労支援を通じて動行的再犯危険因子が除去され、再犯防止が図られるという点も指摘されている⁴⁸。そのため、以下では、まずソーシャルファームの概要、成立背景、特徴を挙げ、次にフランスの例、最後に日本における現状、課題を述べたいと思う。ここでの定義、成立背景はヨーロッパにおけるソーシャルファームに基づき論じたい。

第 4 節 新たな取組み

1、ソーシャルファームの概要

ソーシャルファームの英語表記は、**Social Firm** となり、「社会的な」、「企業」という意味を持つ⁴⁹。そもそもソーシャルファームとは、「障がい者や労働市場で不利な立場にある人々（ホームレス、シングルマザー、元薬物中毒者、刑余者等）に働く場を提供することを目的とした、社会的事業」⁵⁰のことである。

ここでまず、ソーシャルファームの成立背景を述べたい。1970 年代のイタリアにおいて、企業が精神病院の退院者を偏見などによって受け入れなかったことにより、彼らには働く場がなかった。このような状況を打開するために、その当事者と職員で企業を自ら立ち上げようとした取組みが、ソーシャルファームの発祥だといわれている。そしてその後、欧州に広がりを見せるようになった⁵¹。次に、設立・運営の要件として 3 点挙げる。1 点目として、従業員の 30%以上が障害のある人々や労働市場において不利な立場にある人々でなければならないことが挙げられる。また、仕事の機会は不利な立場にあるか否かを問わず、全ての従業員が等しく扱われるため、全員が同等の雇用上の権利と義務を有している。2 点目として、ビジネス的な手法を基本とし市場原理に基づくことが挙げられる。ソーシャルファームは公的職場のように税金を財源とすることは前提としない。それゆえ公的な補助や寄付に依存するという姿勢から脱却している特徴がある。3 点目として利潤を外部に出さない点が挙げられる。ビジネス的な手法を用いるため、利益をあげなければならないが、それを配当という形で外部には出さず、組織内部に再投資する形をとる⁵²。

⁴⁸ 染田恵=中崎ひとみ「刑事政策的観点からのソーシャル・ファームと連携した犯罪者・非行少年の社会復帰支援 滋賀県における実践とその特徴を中心に」罪と罰 52 巻 2 号（2015 年）46 頁。

⁴⁹ 特定非営利活動法人 NPO 人材開発機構「新しい障害者の就業のあり方としてのソーシャルファームについての研究調査」145 頁（<http://www.npo-jinzai.or.jp/network/report.pdf>）（2016 年 10 月 23 日閲覧）。

⁵⁰ 特定非営利活動法人 NPO 人材開発機構・前掲注（49）145 頁。

⁵¹ 特定非営利活動法人 NPO 人材開発機構・前掲注（49）145 頁。

⁵² 特定非営利活動法人 NPO 人材開発機構・前掲注（49）145 頁。

NPO 法人コミュニティシンクタンク あうるず編（創森社、2016 年）『Social Firm ソーシャルファーム ちょっと変わった福祉の現場から』30 頁。

2、フランスにおけるソーシャルファーム

ここでは、フランスにおけるソーシャルファームについて紹介していきたいと思う。その例として、「ジャルダン・ド・コカーニュ」という 1991 年に設立された施設がある。まずは、この施設の概要・特殊性について述べたい。この施設は失業者を労働力として雇い、無農薬野菜を生産し、一般市民がこれを購入することで彼らを自立させるという、トライアングル型の社会モデルを実践している。現在、ジャルダン・ド・コカーニュはフランス全土に 130 か所にまで広がっており、またその目的は、就労学校として自立に向けた働く意識を高めることである。生活できる期間は、最低 2 か月から最長 2 年間とされており、訓練期間内に就職先が見つからない場合は、期間を延長し、あるいは別の施設に送り、医師の診断で病院に入院させることもある。ここに入所した 40%が一般就労に結び付き、残りの 60%のうち、80%が職業訓練学校に進み、20%は就労困難となっている。ジャルダン・ド・コカーニュの特殊性の 1 点目として、各人が抱える問題のカテゴリー別に人々を区分するのではなく、ひとまとめにし、包括的に支援を行っているところにある。ジャルダン・ド・コカーニュに入所している人々が抱えている問題として、低学歴（非識字者も含む）、交通手段がない、健康問題、麻薬・アルコール中毒者、引きこもり、ホームレス、ノイローゼ、破産者、身体障がい者といったものが主に挙げられる。この点からも入所者を区別しない側面が伺える。2 点目として、ジャルダン・ド・コカーニュでは、訓練生を社会的弱者という枠に収めて特別扱いするのではなく、自然に仕事を身につけられる環境づくりを行っていることがある。高度な資格を持つ農業専門家から直接教わり、近隣のレストランから注文を受けるほどの質の高い野菜を収穫する。この一連の流れから、その事業に関わっている訓練生の自信にも繋がる。他にも、栽培・収穫するだけでなく、販売も彼ら自身が行うことから、質の良い商品は売れ、悪い商品は売れ残るといった仕事の基本を肌で実感することができる点もある。これらは社会的弱者として特別扱いすることなく、一般の農家と労働条件が同一だからこそ意味を持つのだと思われる。

次に、ジャルダン・ド・コカーニュの入所者の労働条件、生活について紹介したい。まず労働条件についてみると、フランス全土のジャルダン・ド・コカーニュで働く約 4,000 名もの訓練生は、一般企業と同じ労働基準で働いている。週 26 時間労働で、水曜日は職業訓練所や学校に通い、あるいは役場の手続きといったことに時間を費やしている。月給は 875 ユーロであり、それに加え活動連帯手当（RSA）⁵³として 300 ユーロが国から支給される。この合計金額は国が定める週 35 時間の最低賃金と同額となる。続いて入所者の生活面について述べる。入所して 1 か月間は、ここで生活ができるのかといった適性を見極めるトライアル期間となっている。そして、2 か月目は、本格的に就労を開始し、1 年後を見据えた一般就労への取り組みを開始する。3 か月目は、本人の仕事の適性判定会議があり、これは、3、6、9 か月目に継続して行われる。施設はオープンにしており、近隣住民の理解が

⁵³ 日本における生活保護制度と同様のものとみなされている。

得られている⁵⁴。

これらの点から、フランスのソーシャルファームであるジャルダン・ド・コカーニュは、雇用の場及び就労に向けての斡旋的施設、つまり、就労支援の場として機能しているように思える。また、継続して本人の適性検査があるため、どのような職業が自分に向いているか客観的に判断することも容易にできる。この点から、就業してからのミスマッチが比較的少なくなるのではないだろうか。そして、先述した通り、ジャルダン・ド・コカーニュでは社会的弱者として特別扱いすることなく、一般的な労働条件で働くことによって彼らに自信をつけさせる。このような取り組みの背景からも継続して仕事を行うことができる環境づくりを創出することが可能となるのではないだろうか。

3、日本におけるソーシャルファーム

最後に日本におけるソーシャルファームの現状について紹介したい。日本においてソーシャルファームという法人格はない。そのため、主に社会福祉法人、NPO 法人、株式会社、農業組合法人等の形態をとっている⁵⁵。日本では、欧州諸国よりもソーシャルファームという名前はまだ浸透していないが、2008（平成 20）年には、社会福祉法人恩賜会財団済生会理事長の炭谷茂氏によりソーシャルファームジャパンが設立されている⁵⁶。また、2013（平成 25）年 8 月には当時の谷垣法務大臣がフランスに会談に訪れた際、前述したジャルダン・ド・コカーニュを訪問している⁵⁷ことから、国もソーシャルファームを就労支援の手段の一つとして考えているのではないだろうか。しかしながら、現在、日本におけるソーシャルファームの数は、約 100 団体であり、また、障がい者支援を目的としている場合が多く、刑務所出所者等を雇用しているケースはごくわずかであるとされる⁵⁸。

以下では、日本におけるソーシャルファームに取り組んでいる団体について検討し、今後の課題について述べたい。

日本でソーシャルファームについて主に農業について取り組んでいる団体として埼玉福興株式会社、農業生産法人有限会社ファームきくち、社会福祉法人白鳩会花の木農場を例に出したい。まず、埼玉福興株式会社について述べていく。この会社は 1996（平成 8）年に設立され、現在従業員数は 10 名である。また、ここでの目標は、福祉の創造であり、「家族という形」「労働力の主力となって働く」をテーマとしている。また、障がい者があらゆる面で社会的に自立できるような環境を創出し、彼らと共に人生を歩む環境とシステムを創造することを目的としているとされる⁵⁹。この会社は生活寮も設置されており、職と住居

⁵⁴ 読売新聞(2013 年 12 月 7 日東京朝刊)「[罪二度と] (下)「農場で再出発」期待新たな運営者の育成 課題に(連載)」中島祐司「ソーシャルファームという 1 つの可能性 ドイツ・フランスの実際を視察して」罪と罰 52 巻 2 号(2015 年)25-26 頁。

NPO 法人コミュニティシンクタンク あうるず編 前掲注 (52) 160-176 頁。

⁵⁵ NPO 法人コミュニティシンクタンク あうるず編 前掲注 (52) 31 頁。

⁵⁶ 読売新聞(2011 年 2 月 10 日東京朝刊)「[罪と罰] 識者に聞く (4) 出所者雇用で孤立防げ 炭谷茂 (連載)」

⁵⁷ 法務省 HP「谷垣法務大臣が、ルーマニア及びフランス共和国に出張しました。」

(http://www.moj.go.jp/hisho/kouhou/hisho06_00226.html) (2016 年 10 月 22 日閲覧)。

⁵⁸ 読売新聞・前掲注 (53)。

⁵⁹ 早稲田大学特定課題研究会 (第 2 回)・「科研費就労支援研究会 (第 4 回)」合同研究会 2016 年 1 月 23 日開催配布

の両方を提供している。

次に農業生産法人有限会社ファームきくちについて述べていく。この団体は刑務所出所者も雇用しているソーシャルファームである。そして、刑務所からの仮釈放者を対象に雇用することを目的として設立され、これまで 27 人を雇用した。また、保護司会や更生保護女性会と協力しており、農業を通して非行少年の立ち直りにも貢献している。このような背景には、保護司でもある原田秋彦氏が農業指導に当たっていることがあるものと考えられる⁶⁰。

そして、社会福祉法人白鳩会花の木農場について述べる。この団体は保護観察経験等のある触法障がい者を雇用しており、地域の就労支援困難者へ挑戦する場を提供、耕作放棄地の受託により地域活性化への協力促進を通して農福連携を図っている⁶¹。具体的には農作物・商品の生産・製造・加工・販売を一貫して行う体制を持ち、どの作業工程においても障がい者と職員が共に働いている。

4、今後の課題

これまでのフランスの例や、実際に日本で取り組まれているソーシャルファームの例から、非行少年・若年犯罪者の就労の「継続」を支援するには、本人の適性を明確化することや実際に就業体験をすることも重要と考えられる。加えて、ソーシャルファームの具体的内容で触れた通り、一定の収益を上げなければならないため、他の企業では行っていないような事業を試みることも必要であろう。

次にソーシャルファームと出院者・出所者の就労支援との関係を述べたい。先に述べた通り、現在の日本において出院者・出所者を雇用するソーシャルファームは展開途上にあると言える。今後、日本において、ソーシャルファームを発展させるためには、財政的な基盤づくりが必要になってくるのではないだろうか。この点を考えるに際して、参考にできる取り組みがある。これは、ソーシャルインパクトボンド（以下、SIB）と呼ばれるものであり、2010 年に英国で導入された。これは、民間資金で運営されることにより行政コストの削減を目指し、同時に社会的課題の解決も目指す手法のことである。また、事前に合意した成果が達成された場合、行政が投資家へ成功報酬を支払うといった仕組みになっている⁶²。現在日本においてもこの導入が期待されており、2015（平成 27）年から 2016（平成 28）年にかけて 3 つの SIB のパイロット事業が日本財団らにより行われた。その具体的内容は、横須賀市の養子縁組促進事業、尼崎市の若者就労支援事業、福岡市等 7 自治体の

資料「ソーシャルファーム 農業・地域・雇用・就労・生活」6～7 頁。

⁶⁰ 読売新聞・前掲注（53）。

農業生産法人 有限会社ファームきくち HP「会社概要」

(<http://www.kodaimai.com/%e4%bc%9a%e7%a4%be%e7%b4%b9%e4%bb%8b/>)

(2016 年 10 月 22 日閲覧)。

⁶¹ 「早稲田大学特定課題研究会（第 3 回）」・「科研費就労支援研究会（第 5 回）」合同研究会 2016 年 3 月 5 日開催配布資料 「花の木農場における触法障害者雇用の現状と課題」6 頁。

⁶² ソーシャルインパクトボンドジャパン HP「SIB とは 概要」(<http://socialimpactbond.jp/sib/>) (2016 年 10 月 23 日閲覧)。

認知法予防事業がある⁶³。その中でも、本報告と関係のある尼崎市の若者就労支援事業について述べる。この事業は、2015（平成 27）年 7 月から一年間の期間内で、尼崎市の生活保護世帯の特に引きこもり等の行政の介入が難しい若者（15 歳から 39 歳）を対象に就労支援事業を行う。加えて、ケースワーカーと連携し、アウトリーチ事業（本人のもとへ出向き、支援する）を行うことで若者の社会参画かつ長期的な自立を促進するというものである。これは認定 NPO 法人育て上げネットが事業実施主体となっている。目標としては、約 200 人の対象者のうち 6 人の就労を期間内に目指すことを掲げた。成果報告書によれば、実際の対象者は 80 名であり、就労に繋がった者はいなかった⁶⁴。このように SIB の導入が検討されている状況から、厚生労働省は、来年度から上記に挙げた、施設の子ども達を家庭的な環境で育てるための特別養子縁組や、引きこもりの就労支援といったモデル事業を検討しており、事業費 1 億 5,000 万円を来年度予算の概算要求に盛り込んでいる⁶⁵。SIB が行ってきた事業の中に再犯防止や若者の就労支援も含まれていることから出院者・出所者の就業支援を考えていくうえでも、参考になるのではないだろうか⁶⁶。

他にも、農林漁業の六次産業化が農林水産省によって進められている。六次産業化とは、地域ごとの資源を活かし、農林漁業者が生産・加工・流通販売を一体化すること、または、二次産業・三次産業と連携して新しいビジネスの展開や営業形態を創り出すことである。目的としては、農山漁村の雇用と所得を確保することが挙げられる。また、生産部門の一次産業、加工部門の二次産業、流通販売部門の三次産業の、一、二、三を掛けて六になることから、六次産業化といわれている⁶⁷。では、ソーシャルファームと六次産業化にはどのような関係があるか。前述したように農業は、就労支援の一領域として注目されているが、その背景には、後継者不足という問題が生じていることがある。そこで、地域資源を活用した新たな付加価値を生み出すために、農林漁業が他産業との連携をする必要ある。これが、農林漁業の六次産業化である。ゆえに六次産業化をすると、栽培や収穫をするだけでなく、加工、販売まで行うために、今までなかった新たな職種が発生するという面もある。加えて、減少する農業人口に歯止めをかけることができる⁶⁸。このような点から、六次産業化をソーシャルファームで行う意義として、新たな職種が発生することから、就労者の向

⁶³ 日本財団 HP「SIB 実証事業報告書公開 3 つのパイロット事業の結果を発表」

(<http://www.nippon-foundation.or.jp/news/articles/2016/63.html>) (2016 年 11 月 22 日閲覧)。

⁶⁴ 日本財団 HP「“ソーシャル・インパクト・ボンド”パイロット事業第 3 弾日本財団×尼崎市 協働で若者就労支援事業を実施」(<http://www.nippon-foundation.or.jp/news/pr/2015/69.html>) (2016 年 11 月 23 日)。

日本財団 特定非営利活動法人日本ファンドレイジング協会 「ソーシャルインパクトボンド パイロット事業（尾崎市におけるアウトリーチ事業）成果報告と提言」

(<http://www.nippon-foundation.or.jp/news/articles/2016/img/63/4.pdf>) (2016 年 11 月 23 日閲覧)。

⁶⁵ 読売新聞（2015 年 7 月 3 日西部夕刊）「認知症対策に投資活用 学習療法で介護費減なら配当 施設には成果報酬」厚生労働省 HP「平成 29 年度厚生労働省予算概算要求における戦略的な重点要求・要望」7 頁。

(<http://www.mhlw.go.jp/yosan/yosan/17syokan/dl/01-04.pdf>)

(2016 年 11 月 22 日閲覧)。

毎日新聞（2016 年 4 月 24 日東京朝刊）「SIB：社会課題解決へ 試験導入」

⁶⁶ ソーシャルインパクトジャパン HP 「SIB とは 主な事業領域」(<http://socialimpactbond.jp/sib/field.html>)

(2016 年 10 月 23 日閲覧)。

⁶⁷ 政府広報オンライン HP「農林漁業の「六次産業化」とは？」

(<https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201502/3.html#anc01>) (2016 年 11 月 22 日閲覧)。

⁶⁸ 農林水産省資料「農林漁業の六次産業化の展開」3－5 頁。

き、不向きに合わせて職種を用意することができるといえる。例えば、第 3 節の提言で述べたように、第一産業の農業は、人と話さずとも黙々と自分のペースで同じ作業を繰り返す特徴がある。第二次産業の製造業や建設業では、肉体労働に耐えうる体力や手に職をつけるまでの忍耐力が要求される。第三次産業の飲食業では、人と接しながら働くためコミュニケーション能力が重要である。このような個人の特性に合った仕事を見つけることができ、マッチングの問題も解決する 1 つの方法となりうるのではないだろうか。

総括

第 21 回早稲田矯正保護展のテーマは「非行少年・若年犯罪者に対する就労支援～再犯・再非行防止に向けて～」である。本研究を進めるにあたり、私たちは対象者を非行少年・若年犯罪者に限定した。この年齢層はまだ可塑性があるとされており、就労支援を行うことで再犯・再非行を防止し、その結果、円滑な社会復帰を促すことができるのではないかと考えたためである。

第 1 章では、非行少年・若年者犯罪者に関する一般刑法犯や保護観察対象少年に関するデータ等を用いて、再犯・再非行率と職の有無の関係について分析した。その結果、職の有無が再犯・再非行に影響を及ぼすことを知り、就労支援が再犯・再非行防止に深く関わるものと考えた。そこで「就労への『接続』」と「就労の『継続』」の支援の 2 つに焦点を当て、ここまで研究を進めてきた。

第 2 章では、「就労への『接続』」の支援に焦点を当てて研究を進めた。まず、少年院における職業指導や刑務所における職業訓練など、矯正施設内における就労の「接続」のための現行の取り組みを紹介した。次に、協力雇用主制度、職親プロジェクト、ハローワークとの連携など、矯正施設外における就労の「接続」のための現行の取り組みを検討した。さらに外部通勤制度についても紹介したが、現在の日本においては積極的な活用が難しい状況にある。そこで就労支援において有用と言える外部通勤制度の活性化を図るための提案を行った。一定の施設において、若者の労働力が期待されているにも関わらず、若者が入りづらい「農業」と「介護」の分野の職業訓練を行うことにより、非行少年・若年犯罪者の就労の入り口となることを目指すものである。

第 3 章では、「就労の『継続』」の支援に焦点を当てた。まず、出院者・出所者に対して現在行われている就労支援の現状を調べたところ、大半の就労先で定着率が芳しくないという問題が挙がった。せっかく就労先を見つけたとしても、すぐに離職してしまっただけで元も子もない。そこで、就労の「接続」の支援を通じて得た職業がいかにして継続し得るの

か、産業別に考察を行った。

それぞれの産業の特性についての検討を踏まえ、最終的にソーシャルファームによる六次産業化（自分たちが作ったものが加工され市場に出回ること）を提唱したい。日本においてはソーシャルファームという名の法人格はまだ存在しない。しかし、海外の形態を参考にソーシャルファーム事業及び六次産業化が進展すれば、就労支援における課題を解決へとつながるのではないか。その理由は以下の3点である。

第一に、自分たちが作ったものがどのように加工され、どこに販売されるのか、一連の流れを把握することができるため、達成感を得ることができる。成功体験による達成感では自分を肯定することにつながり、また次の仕事へのモチベーションにもなる。第二に、様々な職種が1つの事業に携わることで幅広い選択肢が生まれる。現在の仕組みでは、ある仕事が嫌になるとすぐに辞めてしまう者が多い。しかし出院者・出所者の場合は、離職した時点で再就職を諦めてしまう、もしくは新たな職を見つけることが困難である、など離職による弊害が多い。そこで六次産業システムを導入し、様々な職種を経験することのできる環境を作り出せば、自分の個性・適性を発見しそれに合わせた就労が可能になる。自分の適性に合わせ就労できるので「就労状態の継続」が比較的容易となるのではないだろうか。第三に、各産業が連携することで、第一次産業であれば若者離れ、第二次産業は3K（きつい、危険、きたない）など、産業ごとの欠点を埋めることができる。

以上が私たちの調べた成果である。今回は特に「就労支援による再犯防止」に重きを置いた。当然、非行少年・若年犯罪者を対象にした就労支援はすでに各所で実践されている。実際にそれを専門とする方々からすれば、私たちの研究はまだ未熟で、提言も人的・物的・金銭的観点から困難であるかもしれない。しかし、我々の提言が、実務で活躍されている方の少しでも参考になれば幸いである。

数か月にわたり研究を進める中で、多くの専門家の方からお話を拝聴する機会を頂いた。その中で見えてきたのは、雇われる非行少年や若年犯罪者の特性である。彼らは就労先を得てもすぐに辞めてしまうことが多い。一方で就労を継続させることができている出院者・出所者もいる。就労の定着・継続は出院者・出所者個人の就労・社会復帰への姿勢や周りの環境に大きく左右される。今回の研究対象である非行少年・若年犯罪者は学生の私たちと年齢が近く、いずれ就職活動をする身として身近に思うところがあった。例えば自分が就きたい職業とのマッチングの難しさである。先述の通り、建設業は3K（きつい、危険、きたない）と言われ、それを理由に辞めていってしまう人が多い。私たちも無事働くことになったとしても、「これは自分がしたいと思った仕事ではない」と感じるかもしれない。事実、厚生労働省が公表した「平成25年若年者雇用実態調査」によれば、新卒社員の3年以内の離職率は3割である⁶⁹。その原因は「労働時間や賃金の条件が良くない」、「人間関係」、「仕事が自分に合わない」などであった⁷⁰。しかし、そこですぐに働くことを諦める

⁶⁹ 厚生労働省 HP「平成25年若年者雇用実態調査の概況」

(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkoyou-h25.html>) (2016年11月23日閲覧)。

⁷⁰ Yahoo! Japan ニュース HP「厚労省調査、若者の離職理由のトップは『労働時間・休日・休暇』」

のではなく、現実とのギャップを受け入れてその仕事を続けるか、もしくは他の仕事に就いて「就労している」状態を継続させることが必要ではないだろうか。その点については、出院者・出所者も私たちと同様に、職場環境への適応能力が求められると思われる。

そして、これら社会に復帰しようとする出院者・出所者にとっては、就労支援に協力する事業者の方々のサポートが何よりの安心となるのではないだろうか。少年や若年者が非行・犯罪に至ってしまう背景には、家庭環境、経済状況、交友関係などさまざまな要因が横たわっている。これらの要因については、実務に携わる方々の親身な教育・指導・支援が解決の糸口となるのではないかと考えている。研究を進めるうえで、専門家の方々の「チャンスさえあれば彼らは変わる」という趣旨のお話を何度も耳にした。そのチャンスを積極的に提供する存在が必要不可欠であると考ええる。先述の六次産業化は出院者・出所者を見捨てることなく、適性や個性を発見する手助けとなり得るという点で、「就労の『継続』」の場が得られるチャンスのある環境であると考えている。

なお、本研究では、矯正施設に収容した後に退院・退所した非行少年・若年犯罪者を対象としたが、研究を進めていくうちに、矯正施設入所前の段階での支援も重要なのではないかと感じた。すなわち、施設に入る前の入口段階における就労支援である。より早期に支援することで、円滑な社会復帰がしやすいのではないかと考えた。

最後に、非行少年・若年犯罪者の就労に関する問題は、その背景に社会のいくつもの問題が複雑に絡み合っているということを、私たち一人ひとりが自覚しなければならないだろう。確かに、民間との連携によって「就労への『接続』」が円滑に行われ、かつ産業ごとの連携やソーシャルファームの広がりによって「就労が『継続』」されれば、再犯者・再非行者は減るように思われる。しかし、そもそも少年・若年者が非行や犯罪に走ってしまう原因は何か。先述の通り、そこには端的には書き表す事ができないほど、さまざまな要因が横たわっている。再犯・再非行を根本的に解決するためには、これらの要因に地道に働きかける必要があるだろう。現在、日本では少子高齢化が深刻に進んでいる。それにより農業など第一次産業では後継者不足に苦しんでいる。また、介護においても若者の労働力が足りず、「老老介護」が問題視されている。さらに先述の通り、新卒社員の離職率が高い事も問題となっている。このように研究で指摘した出院者・出所者の就労に関する問題点は、私たち学生にとっても無関係ではない事柄である。私たち学生も、社会の一翼を担う存在として、このことを心に留めなければならないと考える。

参考資料 一事業主、少年への質疑応答一

研究を進めていく中で実際に非行少年・若年犯罪者を雇っている事業主や少年にお話を伺った。その一部を質疑応答形式で掲載する。

1、セリエコーポレーション株式会社代表取締役 岡本昌宏氏

セリエコーポレーション株式会社は横須賀で建設業を営んでいる職親プロジェクト参加企業である。

Q1.非行少年・若年犯罪者の就労支援を始められたきっかけは何でしょうか？

A1.11 年前に児童相談所一時保護所から受け入れを始めました。支援をいていく中で、自然と出所者や出院者も受け入れるようになりました。

Q2.受け入れる際の条件はありますか？

A2.特にありません。働きたいと言われれば、基本的に受け入れるようにしています。少年院などで講話を積極的に行い、志願者を募っています。

Q3.今までの就労状況はどのようになっていますか？

A3.刑務所、少年鑑別所、少年院から 20 名を雇いました。そのうち、10 か月継続中の 20 歳の少年と 2 か月継続中の 20 歳の少年がいます。同い年の 2 人は互いに、良き理解者であるように感じます。

Q4.経営者として継続させるためにしていることはございますか？

A4.今年、「NPO 法人なんとかなる」を立ち上げ、より本格的な支援を行っています。

Q5.具体的な活動はどのようなものでしょうか？

A5.学習支援、メンタルケアなどを用いて自立を促します。また、就労先の選択肢を増やすことです。関東圏の比較的近い企業に就労支援の呼びかけを行なっています。新たに企業間で情報共有をすることを進めています。

Q6.就労支援を行う中で、就労者に逃げられるなど辛いこともあると思いますが、嬉しいことはあるのでしょうか？

A6.とびの仕事は手に職をつければ、日本各地どこでも働けます。就労を継続中の子が、自分のようにとびの会社を独立して作りたいと聞いたときは、嬉しかったです。

2、ハートピア故郷苑で働く少年

ハートピア故郷苑は介護付き有料老人ホームで、施設長は渡邊正行氏である。少年は18歳で、傷害により保護観察処分を受けた。保護観察を終え、現在はハートピア故郷苑で介護の仕事をしている。

Q1.どのようにして渡邊さんと出会ったのですか？

A1.傷害事件を起こし、保護観察処分となりました。その時、家庭裁判所から渡邊さんの紹介を受けました。

Q2.仕事の内容・また仕事をする上で大変だった事について教えてください

A2.1日、8:30～19:00の時間帯で介護の仕事をしています。最初は仕事を覚えるのもひと苦労でした。叱られることもしばしばありました。それからトイレの世話も大変でした。

Q3.働いている環境についてはどう思いますか？

A3.他の職員さんとも気楽に接することができています。ここ（ハートピア故郷苑）に来てからストレスなく生活ができています。
ここでは大人に認めてもらえている気がします。安心感があるし、嬉しかったです。

Q4.将来について考えていることはありますか？

A4.まだ具体的には考えていません。

Q5.今に至るまではどのような生活をしていたのか教えてください。

A5.以前は児童相談所にいました。

児童相談所には門限がありましたが、働いていたので、門限までに帰れないこともあり、門限を過ぎて帰ると、外出禁止になってひたすら「反省しなさい」と言われるだけ。「明日も仕事あるのにどうすればいいの？」と思うことがありました。

他にも、児童相談所の担当が変わったときに、次の担当者に申し送りがちゃんとされていないことがありました。1週間前から、仕事で門限を過ぎることを伝えておいたのに、それが伝わってなくて怒られました。

Q6.介護の仕事を選んだ理由は何ですか？

A6.児童相談所で、仕事紹介一覧を見た時、「土木」「飲食」等は経験していました。「次の自分を変えるぞ」と思って介護を選びました。決めた後は保護観察官の人と一緒に面接に行き、高齢者疑似体験もさせてもらいました。

Q7.仕事はどのようにして見つけていましたか？

A7.友達の友達など、知り合いの紹介を受けたところで働くことがほとんどでした。他にも、仕事を辞める時に、そこの社長が新たな職場を紹介してくれることもありました。

3、埼玉福興株式会社代表取締役 新井利昌氏

埼玉福興株式会社では少年院出院者、重度の知的障害やニートなど社会的に弱い立場にある方々が 30 名ほどで共同生活を送りながら農業を行っている。

Q1.なぜ農業で就労支援を始められたのでしょうか。

A1.企業の下請けなどをすると、結局安い外国や機械に頼る企業が増えてしまい仕事が無くなってしまったから他のことをしようと思いました。スローライフで生きていきたいと思い、思い付きで農業を始めました。

Q2.農業で就労支援を行うことのメリットはどのようなことだと考えていますか。

A2.農業は部屋にこもるのではなく開放的な空間で、身体を使った仕事をするので心身ともに健康になることが出来ます。疲れて帰ってきてご飯を食べて寝る、生活のリズムも整います。また農業は種まきや収穫や梱包など、仕事の幅が広いので個人の能力に合わせて仕事を行うことが出来ます。仕事の内容も短期で変わってしまわないので、分かりやすいのが特徴です。少しくらい農業の技術が足りなくても、最終的には自然の力で何とかなってしまうものです。

Q3.では反対に農業のデメリットや大変なところはどこですか。

A3. 農業自体が博打のようなもので、せっかく作っても農作物が売れないこともあります。そうすると生活をしていくことが出来ません。気候や天候はこちらがどうにかできる問題でもありません。毎年価格も安定しないので、予算や生産の計画を立てることも難しいです。野菜の最低価格を国が決めるなどしてくれたらいいのですが。

Q4.長くここで働くと、最初に来た時と態度や考え方は変わりますか。

A4.変わります。土日でも休まないで働きたいと言うくらい皆とても仕事に対する意欲が高いです。1年という短期間ですぐに変えようとするのは無理です。変わるまでこちらが待てるかどうかです。ちゃんと話を聞いてあげて、前向きな話をしてあげることが大切です。「この施設を爆破してめちゃくちゃにしてやる。」と言ってくるような人もいます。でもそういうときは真面目に取り合いすぎるとだめなのです。「危ないから止めようね。ところで今栽培している玉ねぎについてだけど…」と仕事の話にすり替えて、前向きな話を沢山してあげることで、悪いことを考える隙を与えないようにしていま

す。

Q5.オリーブで金賞を受賞されたと伺いましたが、それまでにどのような苦勞をされてきたのでしょうか。

A5.ここのオリーブは完全自然栽培で、肥料や薬品を使わずに育てています。風土がとてもいいのでここでオリーブを育てたら世界一のオリーブができるだろうと思っていました。今まで頑張ってきた勲章を彼らに与えてあげたいと思い、金賞だけを狙ってずっとやってきました。賞を取ることで世間にも示してやろうと思いました。やはり支援する側が夢を持って彼らに接してあげないといけないと考えています。夢がないと結局悪いことに逃げてしまうからです。希望を持った人と一緒にいれば、必ず変わります。また、高い目標で彼らを引っ張ることも大切です。能力は高いのにそれに見合った仕事をさせてあげないと、「自分はもっとできるのに…」と認められていないような気持ちにもなります。だからこの施設では「一人五丁担当することを目標にしごとをしろ。」と言っています。彼らの成長具合などを見て、仕事内容をステップアップさせることで仕事に張り合いを持たせています。

Q6.ここで働いている方は元々農業経験者の方が多いのですか。

A6.そんなことはありません。学校の授業でやったという程度で、ほとんどがゼロからのスタートです。しかし足りない能力は自然の力が何とか補ってくれます。

Q7.途中で辞めてしまった方もいるのですか。

A7.途中で逃げて帰ってこなくなる人もいます。何回も逃げてしまう人もいます。早く適切ないい環境の中に入れてあげないと再犯してしまうと思いますが、なかなか上手くはいきません。まず一番大切なのは生活です。生活があつてはじめて仕事をしようと思えます。寝る場所があつて食べるものがあることが大切です。また生活を孤立させてはいけません。一人にしないことが一番大切です。ここで皆で生活しながら仕事をしているように、擬似家族をつくることがとても大切だと考えています。