

独立行政法人日本学術振興会科学研究費助成事業基盤研究 (C)

「子どもの非行・虐待防止のための地域社会ネットワークの実証的研究」報告

# 犯罪・非行をした者に対する 就労支援の現状と課題

吉 開 多 一

- I はじめに
- II 犯罪・非行をした者に対する就労支援の意義
- III 就労支援の困難性とその理由
- IV 就労支援の実践例
- V 今後の課題と展望

## I はじめに

わが国の犯罪対策閣僚会議は、平成 20 (2008) 年以降、総合的な犯罪対策の一つとして犯罪・非行をした者に対する就労支援の必要性を繰り返し指摘しており<sup>①</sup>、就労支援の充実・強化は国の刑事政策上も重要な課題の一つになっている。こうした動きを受け、平成 24 年版犯罪白書は、刑務所出所者等 (刑務所出所者、少年院出院者、保護観察付執行猶予者、保護観察対象少年) の社会復帰支援について特集を組み、「安定した就労と住居の確保や福祉等の支援が再犯防止対策の重要な柱」として、社会における「居場所」と「出番」の必要性を明らかにした<sup>②</sup>。

このうちの「住居の確保や福祉等の支援」としては、平成 21 (2009) 年 4 月から法務省と厚生労働省の連携により、高齢又は障害を有し、かつ、適当な帰住先がない者を対象にした「特別調整」が実施されている。「特別調整」では、地域生活定着支援センターが中心となって、刑務所出所者・少年院出院者が適切な福祉サービスを受けられるように調整するという、いわゆる「出口支援」が行われてきた。こうした支援は、平成 24 (2012) 年 4 月以降、いわゆる「入口支援」として、起訴猶予や執行猶予になった者も対象とされるようになり、司法システムから福祉システムへのダイバージョンが試みられている<sup>③</sup>。

では、もう一つの「重要な柱」である「安定した就労」を確保するための就労支援はどうか。筆者は、平成26(2014)年4月から「子どもの非行・虐待防止のための地域社会ネットワークの実証的研究」<sup>6)</sup>の参加研究員として、犯罪・非行をした者に対する就労支援の現状につき、実地調査を含む調査研究の機会をいただいた。本稿はこれまでの調査研究に基づき、就労支援の現状や課題を検討するものである。

本稿では、まず犯罪・非行をした者に対する就労支援にどのような意義があるのかについて確認する。次に、就労支援の困難性や、その理由を考察する。さらに、現在の就労支援の現場では、そのような困難はどうやって対処しているのか、いくつかの実践例を紹介する。最後に、以上の検討を踏まえ、今後の課題と展望について若干の指摘をする。

なお、就労支援はまた試行錯誤を繰り返している段階にあり、これまでの調査研究も「現時点までのもの」にすぎない。そのため、本稿も中間報告的なものとならざるを得ず、今後のさらなる調査研究によって補足されるべきものであることを、冒頭にお断りしておきたい。

## II 犯罪・非行をした者に対する就労支援の意義

わが国の憲法は、すべての国民に勤労の権利と義務を認め(27条1項)、働ける者は自らの勤労によりその生活を維持すべきであるとする。犯罪・非行をした者についても、働ける者には就労できるように支援をすることが、権利と義務というだけでなく、社会一般の常識にも適っているであろう。しかし、それはただ「働かざる者食うべからず」的な発想に基づくものなのであろうか。

ところで、就労支援の意義として、統計上の数字を根拠に「無職者の再犯率は有職者と比較して著しく高く、再犯防止のために就労の確保が必要である。」などと指摘されることが多い。例えば平成24年版犯罪白書では、平成14(2002)年から23(2011)年までの累計で、少年を含む保護観察対象者の再犯率を比較し、有職者の再犯率が7.4%であるのに対し、無職者の再犯率は36.3%であり、その差(約5倍)が「著しく高い」ことを就労支援の重要性の理由としている<sup>6)</sup>。無職者の方が再犯のリスクが高いということに異論はないと思われ、無職者と有職者の再犯率に差があることを指摘するのは正しい。しかし、このような比較をする場合の「無職者」の中には、重い疾病や障害があつて直ちに就労支援をすることが困難な者なども含まれてしまっており、このような者を除けば、有職者と無職者の再犯率の差は約5倍までには至らないのではないかと疑問がある<sup>6)</sup>。後述するとおり、働けるか、働けないかの判断は難しいところがあるとしても、社会復帰支援のもう一つの重要な柱である福祉等の支援が優先されるべき「無職者」がいることも否定はできないであろう。そうだとすると、有職者と無職者の再犯率に差があるとしても、就労支援の意義としてその差を強調しすぎない方がよいのではなかろうか。さもないと、せっかく就労支援をしても、将来その差が思うほど縮小して

いかないということもあり得るように思われる。

このような統計上の数字を別にすると、就労支援の意義についての指摘には、「自立した社会の一員として暮らしていくために必要」<sup>97</sup>、「正業につき自活する方途を与えるとともに、自分に対する誇りと、将来に対する希望と意欲とを湧かせて、自力による更生への発奮を促す」<sup>98</sup>、「無職であれば収入が途絶えて生活に困窮する。さらに、職業は社会参加の窓口であり、同時に自らを支持してくれる社会的ネットワークに組み込まれるルートとなる」<sup>99</sup>といったものが見られる。

このように就労には人間にとって積極的な意味があるという考え方として、いわゆる「職業の三要素」を指摘する見解がある。この見解は、職業を「個性の発揮、役割の実現および生計の維持をめざす継続的な人間活動」と考え、「個性の発揮」という個人的側面、「役割の実現」という社会的側面、「生計の維持」という経済的側面を「職業の三要素」とし、この三要素への関係が調和的であるとき、職業はその理想形態を得ることができるとする<sup>100</sup>。以下では、この三要素に基づいて、犯罪・非行をした者に対する就労支援の意義を考えてみたい。

まず、経済的側面である。就労すれば収入を得て生計を維持する途が開かれ、経済的な自立・自活が可能になる。自立・自活の前提として、一定の収入は必須であり、それを得るためには職業に就くことは不可欠である。自立・自活は、例えば単身者がパートナーを得る道につながるなど、将来に対する希望にもつながっていくであろう。また、経済的困窮から犯罪・非行に及んだ者にとっては、経済的側面を充足することにより、再犯・再非行のリスクを減少させることにもつながる。

次に、個人的側面である。それぞれの個性に適した仕事をするすることで、仕事へのやりがいを感じやすくなるであろう。個性は人それぞれであり、仕事に対して経済的な見返りを中心に考える者もいれば、経済的な見返りよりも社会に役に立つことを中心に考える者もいるだろう。他人と接触することを好まない者もいれば、逆の者もいるであろう。個性に適した仕事をすることで個性が発揮できれば、それが自分に対する誇り、将来の希望へとつながっていくと思われる。

さらに、社会的側面である。犯罪・非行をした者には、褒められたり感謝されたりといった、認めてもらふ経験に乏しい傾向があるとと言われる。しかし、自分の仕事を周囲から認めてもらうことができれば、自らが社会の一員として役割を果たし、社会参加しているという実感を持つことができる。それによって、社会内での自尊心や責任感を取り戻すことが可能になる。こうした生活を続けることができるようになれば、犯罪・非行とは縁遠い社会の一員となり、善良な社会的ネットワークに組み込まれることにもなるであろう。

このように就労の意義は、経済的、個人的、社会的側面という三要素を充足できるところに求めるべきと考える。そして、犯罪・非行をした者の「社会復帰」と言う場合、それが単に犯罪・非行を繰り返さないことを言うのか、より積極的な意味を持たせるのかという問題があるが、ここでは「社会復帰」とは、「社会的責任感をもって自立した社会生活を送ることができる人間」になることと考える

ことにしたい<sup>11)</sup>。このように積極的な意味での「社会復帰」を成し遂げるには、就労によって犯罪・非行をした者の経済的、個人的、社会的側面を充足させ、犯罪・非行とは無縁な安定した生活を確立することが、最も有効な手段だと思われる。もちろん、三要素の関係が調和的であることは前述のように「理想形態」であって、現実には一般人であっても三要素のバランスが取れていない場合も少なくないであろう。しかし、就労支援の意義を考えると、「働かざる者食うべからず」といった視点だけではなく、積極的な意味での「社会復帰」を可能にする最も有効な手段であるという視点は、不可欠なものと考えられる。

なお、就労支援の意義を考える場合、以上のような犯罪・非行をした者から見た意義だけではなく、国家・社会から見た意義も重要である。すなわち、就労によって犯罪・非行をした者が再犯・再非行から遠ざかるだけでなく、就労を継続することによって、一社会人として要請される納税の義務や公的年金の保険料等の応分の負担ができるようになれば、国家・社会の側からの意義も大きいものとなる。さらに、犯罪・非行の被害者がある場合、就労によって収入が得られるようになれば、少しずつでも被害弁償を続ける原資が得られることになる。それは経済的な意味だけではなく、自らの犯した罪に向き合い続けていることを被害者側に伝えることを可能にするであろう。犯罪・非行をした者に対する就労支援にこのような意義があることは、社会一般の理解を得る上でも強調されてよいのではなかろうか。

### Ⅲ 就労支援の困難性とその理由

就労支援にはこのような意義があるとしても、これまでの調査研究を通じて、現実には非常に困難な取組みであることを改めて感じさせられた。ここでは、そのように就労支援が困難な理由として、①民間の協力が不可欠であること、②稼働能力が必要とされること、③就労先の確保が困難であること、④就労は継続しなければならないこと、⑤就労支援事業が持続可能なものでなければならないことの五点を取り上げ、考察することにした。もっとも、これらの五点は別個に存在しているというよりも、相互に関連しているものではあるが、本稿では便宜上項目を分けて検討し、関連するところでは各項目でその他の点についても言及することにする。

#### 1 民間の協力が不可欠であること

就労支援には民間の協力が不可欠である。この点を、これまでの国による就労支援の経過を見ながら確認することにした。

古くから犯罪・非行をした者に対して就労支援をすることが社会復帰支援として有効であることは認識されていたが、以前の国による就労支援は、主に矯正段階でのもの、例えば少年院での職業補導

や、刑務所での刑務作業・職業訓練等が中心であったと言ってよいであろう<sup>12</sup>。このような支援も就労に向けた準備活動としては非常に重要ではあるが、矯正施設内での取組みとしての限界があることは否定できない。実社会で現実の就労の機会が得られる上、その後の直接雇用にもつながっていくという点では、社会内で行われるもの、すなわち保護段階でのものが就労支援としてはより重要である。そして、矯正施設内での就労支援も、その有効性を高めるために、施設内で完結するのではなく、矯正段階から保護段階での就労支援へとつながっていく必要がある。

しかし、保護段階では、対象者が犯罪・非行の前歴者であるという社会的負担その他の事情から、自力での就職はもとより、公共職業安定所の紹介による就職も事実上困難なものが少なくないという事情もあって、目立った方策が打ち出されてこなかった。その結果、保護段階の就労支援は、犯罪・非行の前歴者であることを理解した上で雇用してくれる協力雇用主をはじめとする、民間の篤志家の力に頼るところが大きい状況にあり、従来から民間の協力が不可欠なものとされていた<sup>13</sup>。

ところが、このような状況下において、平成 17 (2005) 年 2 月、愛知県安城市で刑務所出所後間もない者による重大再犯事件が発生した。同事件の犯人は、職を求めて公共職業安定所に行ったが、職を得ることができず、やけになって事件を起こしたと供述し、それがきっかけになって、平成 18 (2006) 年度から法務省と厚生労働省の連携による「刑務所出所者等総合的就労支援対策」が実施されることになったと言われている<sup>14</sup>。

同対策では、成人犯罪者のみならず非行少年も対象とし、矯正施設・保護観察所と公共職業安定所が連携して、刑務所入所中・少年院入院中から職業相談や求人情報の提供、職業紹介を行うとともに、保護観察の対象となった者には職場体験講習、セミナー・事業所見学、トライアル雇用、身元保証制度といった就労支援を行うこととされた<sup>15</sup>。国が犯罪・非行をした者に対する積極的な就労支援に動き出したこと、法務省と厚生労働省が連携して、それまでの「タテ割り」行政を克服しようとしたこと、矯正段階から保護段階への連携を図ったことなど、就労支援の充実・強化に向けて大きな第一歩を踏み出した、画期的な制度であったといえよう。

しかし、平成 24 年版犯罪白書によれば、同対策は平成 19 (2007) 年度から毎年 2,000 人以上の刑務所出所者等を就労に至らせるなど一定の成果を上げている一方で、保護観察対象者のうち毎年 9,000 人程度 (23 年度は 8,926 人、24.1%) が無職状態で保護観察を終了していること、就職しても早期に退職したり、職場に定着できず転職を繰り返したりする者も少なくないこと、就労形態も臨時や日雇い等の不安定雇用が多く、就労先の業種にも偏りがあることなどから、刑務所出所者等の就労支援と就労継続は、「依然として極めて厳しい状況にある」とされた<sup>16</sup>。

また、総務省は、平成 25 (2013) 年 3 月から 26 (2014) 年 3 月までの行政評価・監視の結果に基づく勧告を公表したが、そこでは同対策について、平成 22 (2010) 年度から 24 (2012) 年度までの支援対象者のうち、刑務所入所・少年院入院中に就職が決定した者は毎年 100~150 人前後であり、

支援対象者等約3,000人の「わずか3～5%程度」にすぎないこと、矯正施設・保護観察所と公共職業安定所の連携が不十分で、職業相談等が実施されていないなどといった不適切な例があることから、改善が必要である旨の勧告が行われた<sup>17)</sup>。

同対策に関しては改善に向けた動きが進行中であり<sup>18)</sup>、今後の成り行きを見守る必要がある。しかし、これまでのところ同対策について比較的厳しい評価がなされているのは、現実の就労先は民間の企業や団体になるのが一般で、そのため民間のノウハウに頼るところが大きくなるを得ないことなどから、就労支援を円滑に進めるためには同対策を補完する民間の協力が不可欠であり、その点についての改善策も引き続き考えていく必要があることを示しているように思われる。

## 2 稼働能力が必要とされること

就労支援は「働ける者」、すなわち「稼働能力」のある者を対象にせざるを得ない<sup>19)</sup>。前述の「円務所出所者等総合的就労支援対策」でも、一定の稼働能力のある者を対象としている<sup>20)</sup>。疾病や障害のため就労が困難な者については、就労支援よりも福祉等の支援を優先させるべきであろう。

もともと、「稼働能力」は固定・不変のものではなく、可変的なもので、むしろその概念を正確に把握することは極めて難しいといえる。例えば時間の経過や訓練の成果により、それまで稼働できなかった者が稼働できるようになることが考えられるし、また、受け入れる側の企業や周囲の支援によって、「稼働能力」があるとされたり、ないとされたりすることが考えられる。そこで、「稼働能力」をそもそものようなものとして考えるべきか問題となってくる。

ここでは障害者に対する就業支援の議論を参考にしながら整理することにしたい<sup>21)</sup>。障害者に対する就業支援では、「稼働能力」とは言わず「職業準備性」として、「個人の側に職業生活をはじめするために必要な条件が用意されている状態」が必要とされる。その具体的な内容としては、①職務遂行に必要な技能、②職業生活を維持するために必要な態度や基本的労働習慣（仕事に対する意欲、一定時間労働に耐える体力、規則の遵守、責任感、賞賛及び批判を受け入れる態度等）、③職業生活を支える日常生活・社会生活面の能力（健康管理、生活リズムの確立、日常生活の管理、対人技能、移動能力、消費者としての技能、社会資源を活用する技能等）といったものが挙げられ、特に②と③に力点が置かれる。これらを向上させるためには、本人に必要性を理解させること、職業情報の提供や企業からのメッセージの提示、企業での実習、施設内での訓練、関係機関の連携が必要とされる。このような考え方からは、「訓練してから就職」という流れが基本となり、それが一般に考えられている「稼働能力」の概念に近いものと思われる。

他方で、障害者に対する就労支援では、「職業準備性」を「雇用してもらえる状態」（雇用可能性）に近いものとして考える立場もある。この立場は、採用する企業側の考え方や支援機関の支援状況等によって「職業生活をはじめための必要な条件」は異なるから、絶対基準を設定して画一的に判別

することは難しいし、障害者に限らず誰であっても、実際に働くことによって技術を身に付けたり、労働者として成長していくことを考えれば、就職後の職業能力開発や職業上の変化への対応力を含めて「稼働能力」の概念を考えるべきこととなる。この立場からは、「就職してから訓練」という流れが考えられ、訓練的な就労や、徐々に本格的な就労へと橋渡しをする中間的就労も就労の一形態として積極的に行われるべきということになるであろう。

このように、就労支援の前提として一定の「稼働能力」が必要であるとしても、「訓練してから就職」と考えるか、「就職してから訓練」と考えるかで、対象者に要求される「稼働能力」の範囲は相当異なったものになる。

「訓練してから就職」と考えれば、通常の民間企業も就労先としてターゲットに入ってくるが、実際の雇用につながるには技能や態度、基本的労働習慣、日常生活・社会生活面の能力が問題になってくるし、就労に成功しても、その後に就労を継続する場面で引き続き高いハードルが待ち構えていることが予想される。他方で、「就職してから訓練」と考えれば、実際の雇用につながりやすく、就労の継続もしやすくなるが、民間企業には事業を継続していく上で負担となりかたず、就労先を確保すること自体に困難が生じることが予想される。

### 3 就労先の確保が困難であること

前述したとおり、古くから非行少年の就労先として重要な役割を果たしてきたのは、協力雇用主であった。協力雇用主は、最近の就労支援の充実強化策もあって、前述の「開務所出所者等総合的就労支援対策」が始まった平成18(2006)年4月当時では5,734であったのが、平成26(2014)年4月現在では1万2,603と倍増している<sup>22)</sup>。しかし、実際に非行少年等を雇用している協力雇用主の数は、同月現在で472であり、その割合は3.7%である。政府は、これを平成32(2020)年までに約3倍の約1,500に増加させる数値目標を掲げており<sup>23)</sup>、引き続き協力雇用主に対する期待は大きいものがあるが、こうした状況からは、最近では就労先の確保という場合、「実際に就労できる就労先の確保」が課題となっているといえる。

前項で指摘したように、「稼働能力」の問題は就労先の確保にも関連してくる。「訓練してから就職」を求める企業が通常であろうから、確保できる就労先もそういった企業が多くなるのはやむを得ないが、他方で、稼働能力のハードルを高くし過ぎないため、「就職してから訓練」を可能にしてくれる企業を就労先として開拓していくことも必要であろう。特に後者は、容易でないかもしれないが、今後の就労支援の展開を考える上では不可欠の存在であるように思われる。

それに加えて、個性の発揮という個人的側面の充足を考えた場合、対象者の個性をそれぞれであるから、できる限り多様な就労先を確保することが望ましい。例えば、内向的な対象者には対人的接触が少ない仕事を、外向的な対象者には逆の仕事を提供するといったように、適性をうまく活かせるよ

うな配慮ができれば理想的である。そのためには、就労先が多ければ多いほど選択肢が広がることになり、対象者の個性とのよりよいマッチングが可能となる。マッチングがうまくいけば、就労後に就労を継続する上でもプラスになるであろう。

#### 4 就労は継続しなければならぬこと

就労は、就労すればそれで成功というわけではなく、継続されなければならぬ。就労してもそれが安定せず、すぐに辞めてしまうのであれば、犯罪・非行とは無縁な安定した生活を確立するという就労支援の積極的意義は期待できなくなる。しかし、就労の継続は、就労そのものよりも困難なところがあり、前述のとおり、「刑務所出所者等総合的就労支援対策」でも厳しい評価がされている点の一つであった。また、全国就労支援事業者機構が平成24(2012)年4月現在の協力雇用主のうち1,000の協力雇用主を抽出して行ったアンケート調査<sup>20)</sup>によれば、実際に対象者を雇用した協力雇用主の雇用期間の平均は、三か月以内が25.3%、三か月を超え六か月以内が16.7%であり、平均すると六か月までしか雇用が継続していない者が42%を占めているほか、過去に雇用した者のうちで最も短かった雇用期間は、三か月以内が58.6%を占めているなど、就労の継続が困難であることが窺える。

就労の継続の問題は、稼働能力の問題や就労先とのマッチングの問題にも関連するので、様々な方面から考える必要があるが、ここでも障害者の就業支援を参考にすると、単に職場の問題だけではなく、就労を継続するために必要な日常生活上の支援が重要であるとの指摘がある。すなわち、「障害者の就業支援は、『就職』と『職場定着』が主たる目的である」が、「この『職場定着』を考える際、必要不可欠なのが生活支援である。」「自分自身のことを考えてもらおうと分かりやすい。私たちを取り巻いている社会は職場だけであろうか。家族、友人、趣味を共有する社会、買い物など自分の欲求を満たすための社会、様々な要素が我々の社会を構成している。そして職場以外の様々な事柄が、時として職場での能率に影響を及ぼす。」「職場は占める割合こそ大きい、数ある要素の一つにすぎない。たとえ一要素である職場において状況が安定していても、他の要素が不安定な状況であれば職場での状況に大きく影響し、結果として職場定着が困難になる。例えば家庭における問題、相談しにくい悩み事、友人との金銭トラブル、未経験な事象への対応などがこれに当たる。そこで、職場での定着を目的とした生活支援が必要になる」<sup>21)</sup>。こうした問題を理解するための例として、ある被支援者は職場の同僚から女性とメールのやり取りができるという携帯電話のサイトを教えてもらい、相手の女性と頻りに連絡を取り合っているうちに、支払困難な携帯電話の使用料金を請求されるようになり、相手の女性とデートをする約束をしたが、キャンセルされて会うことはできず、それでも相手の女性から引き続き連絡があって、利用を止めることができないという状態に陥り、ついに職場で同僚の財布を盗む、というケースが紹介されている<sup>22)</sup>。このケースでは、同僚の財布が盗まれるまで被支援者は普通に就労しているため、職場では異変が感じられず、いきなり就労の継続が困難になる出来事が表

面化する。犯罪・非行をした者に対する就労支援でも、似たようなケースで就労の継続が困難になることは少なくないであろう。就労を継続させるためには、職場での職業上の支援はもちろん重要であるが、日常生活上の不安定さを抱えている被支援者の場合、日常生活上の支援をどのように行っていくかも考える必要があると思われる。

## 5 就労支援事業が持続可能でなければならないこと

この点は特に民間団体による就労支援で問題になるが、支援する側の事業が持続可能でなければ、就労支援自体が覚束ないことになる。しかし、次々と新たな事業が生まれては消える現代社会において、事業の持続可能性を確保することは、就労支援をしていない一般企業でも非常に困難なことであろう。就労支援を担っている民間団体がいかに事業の持続可能性を確保するかが、問題となる。

事業の持続可能性を確保するためには、まず資金が必要であり、さらに取引を行うことによって利益を生み出す必要がある。利益を目的としないNPO法人等の団体であれば、国から補助金・助成金等の援助を受けるということも考えられるが、国家財政が厳しい今日では、国からの援助にも限界があることを前提としなければならないであろう。

## IV 就労支援の実践例

以上のように就労支援が困難である理由について考察してきたが、引き続き、これに対処するために現場ではどのような実践が行われているのかを紹介する。

これまでの調査研究では、犯罪・非行をした者に対する就労支援の取組みのうち、民間団体が関与しているものとして、①協力雇用主、②就労支援事業者機構、③職親プロジェクト、④社会的企業を対象としてきた。そこで、まず民間の協力が不可欠であるという問題への対処として、これらの民間団体がどのような就労支援活動を行っているのか、その概要を紹介することにし、引き続きこれらの民間団体が、その他の問題にどのように対処しているかを紹介することにした。

### 1 民間団体による協力の概要

**1 協力雇用主** 古くから協力雇用主が重要な役割を果たしてきたこと、今後も協力雇用主への期待が大きいことは、前述のとおりであるが、これまでの調査研究では、協力雇用主の代表的な存在として、北九州市で有限会社野口石油を営む野口義弘氏を訪問して実地調査を行ったほか、野口氏から現状や課題についてお聞きすることができた。野口氏は、平成7(1995)年に同社を設立した当時から協力雇用主として活動し、現在は北九州市内で三カ所のガソリンスタンドを経営しているが、これまでに非行少年を中心に100人以上を雇用して支援している。

**2 就労支援事業者機構** 平成 21 (2009) 年 1 月に中央の経済諸団体等が発起人となって全国就労支援事業者機構を発足させたことを受け、平成 22 (2010) 年 7 月までに、就労支援の実際の活動を担う地方組織として全国 50 か所の地方就労支援事業者機構が発足し、活動を行っている<sup>80</sup>。

これまでの調査研究では、福岡就労支援事業者機構の实地調査を行ったほか、同機構常務理事である北崎秀男氏から現状や課題についてお聞きすることができた。同機構は、平成 22 (2010) 年 4 月に発足し、犯罪・非行をした者に対する就労支援及び雇用協力事業者（協力雇用主）の拡大等の事業を行っている。

なお、平成 23 (2011) 年度から、「更生保護就労支援モデル事業」が実施されている。これは国が民間団体に就労支援を委託し、民間団体はそのノウハウを活かして、就労先を確保する就職活動支援のみならず、就労の継続のための職場定着支援まで行い、さらに必要があれば定住先の確保や生活設計に関しても助言をするものであるが、平成 26 (2014) 年度からは「更生保護就労支援事業」として、全国 12 庁の保護観察所で実施されるに至っている<sup>81</sup>。福岡就労支援事業者機構は、モデル事業の当時から同事業を国から受託して実施している民間団体の一つでもある。

**3 職親プロジェクト** 職親（しょくしん）プロジェクトは、日本財団及び関西の企業 7 社によって平成 25 (2013) 年 2 月に発足し、現在は北海道、東京、福岡の企業も含め、合計 20 社が参加して運営されている<sup>82</sup>。参加企業は少年院・刑務所に求人をした上、応募した対象者の採用面接を少年院・刑務所で行い、採用が決まれば、対象者は出院・出所後に採用先の企業で六か月の就労体験をすることができる。就労体験の結果、対象者が当該企業での就労を希望すれば、引き続き正式雇用へとつなげることも可能である。

これまでの調査研究では、日本財団で職親プロジェクトの設立及び運営に関与してきた福田英夫氏と、職親の一人としてプロジェクトの設立当時から一年以上にわたり非行少年の就労支援を実践してきた株式会社プログレッシブ代表取締役の黒川洋司氏から、現状や課題についてお聞きすることができた。

**4 社会的企業** 社会的企業は、ソーシャル・ファームやソーシャル・ビジネスなどとも呼ばれ、その捉え方には種々のものがあるが、主な特徴としては、①一般の営利企業のように株主・出資者の利益の最大化を目的とするのではなく、社会的な問題の解決を目的とし、株主・出資者への配当はこれに劣後するか、行われないこともある、②刑務所出所者や非行少年に限らず、障害者、ホームレス、長期失業者、シングルマザー、ニート、引きこもりなど、労働市場で不利な立場にある人々を広く対象とし、職業訓練的な就労や本格的就労への橋渡しとなる中間的就労なども含めた、就労しやすい仕事を提供する、③福祉的就労と異なり、補助や寄付に頼らず、一般の営利企業と同等なビジネスの手法を用いて収益を上げ、持続可能かつ自立的な経営を行う、④援助する側のスタッフのみならず、労働市場で不利な立場にある人々にも一般市場に見合った報酬を支払い、生計の維持を可能にする、

などといった点が挙げられる<sup>60)</sup>。

このような社会的企業が注目されるようになった背景として、①福祉国家化が進んだ一方で、世界的に国家財政が悪化し、政府がそれまでと同様の役割を果たせなくなり、政府が手がけてきた数多くの機能を多様な主体で担おうという福祉多元主義が広まって、社会的企業がその主体の一つとして期待されるようになった、②障害者や長期失業者など、社会の周縁に押しやられ排除される人々を社会に引き戻す社会的包摂への取組みが始まったが、社会的企業が彼らに職業訓練を行うほか、本格的就労への橋渡しになるような就業機会を提供することが期待されるようになった、③限られた財源をより効率的に活用するため、公的部門にも民間の経営手法を適用するニューパブリックマネジメント(NPM)が進展し、入札等を通じて民間組織に公共サービスの提供を委託する手法が採られるようになったが、社会的企業がその強みを生かして委託事業を積極的に引き受けることが期待されるようになった、④都市では人間関係の希薄化が、地方では過疎化が進行して、いずれも地域における相互扶助機能が弱体化しているところ、社会的企業によってそれを補完するとともに、地域の自然や歴史、風土などを生かし、経済の活性化を果たす役割が期待されるようになった、という四点が指摘されている<sup>61)</sup>。

これまでの調査研究では、福岡市内で産業廃棄物収集運搬・処理・資源リサイクル業を営む社会的企業である株式会社ヒューマンハーバーに実地調査を行ったほか、同社代表取締役である副島勲氏をはじめとする同社幹部から、現状や課題についてお聞きすることができた。副島氏は、約20年間にわたって保護司として活動してきたが、平成18(2006)年のノーベル平和賞受賞者であるムハマド・ユヌス博士によるソーシャル・ビジネスの考え<sup>62)</sup>を知り、「犯罪・非行をした者を支援して自立更生を可能にし、再犯をなくす」という社会問題の解決を目的として、平成24(2012)年12月に同社を設立した。同社では、社会復帰への準備期間として、原則として矯正施設出所後一年間の支援を想定している。平成26(2014)年11月時点で社員20名、これまでの支援対象者は非行少年を含めて7名である。なお、同社は前述の職観プロジェクトに参加している企業のうちの一社でもある。

## 2 就労支援の困難性への対処

### 1 稼働能力の問題

(1) 協力雇用主 野口氏は、協力雇用主として少年を雇用する際、「就職してから訓練」を実現する取組みを行い、稼働能力に関わりなく少年が稼働しやすい環境を醸成している。具体的には、①面接をした少年は必ず採用する。②対象になる少年は、それまでの生活状況から、時間どおりに出勤できることがむしろ少ないので、勤務当初は勤務時間を午後から3時間程度とし、慣れてくるに従って勤務時間を増やす。③遅刻、欠勤をする子は、上司が自宅まで迎えに行き、決して叱らず、出社したら皆で拍手して迎える。④一週間、一か月間欠勤が続いても解雇はしない。⑤接客の基本である「換

拶「笑顔」ができない少年も多いが、何回でも機会を与えてできるようになるまで待つ。⑥仕事のミスや事故などトラブルもよく発生するが、そのときこそ「成長するための社員教育」と考え、社会勉強の一環として、野口氏や上司が相手に頭を下げる様子をあえて少年たちに見せる。

これまでに野口氏が雇用した少年たちも、全員が就労を継続できたわけではないとのことであるが、野口石油に事務所荒らしに入った少年を雇用し、あるいは少年が再犯をしてもまた雇ってほしいと言ってくれば雇用するなど、野口氏の取組みは「受容」を徹底しているところに特色があると感じられた。全ての協力雇用主に対し、野口氏と同様の取組みを期待することは困難かもしれないが、稼働能力の問題への対処方法として参考になるところは多いのではないだろうか。とりわけ前記②のように、いきなりフルタイムで就労させるのではなく、勤務時間を少しずつ増やしていくのは、徐々に就労に慣れていく中間的就労の実践例として参考になると思われる。

(2) 社会的企業 株式会社ヒューマンハーバーでは、以下のように「仕事の内容を工夫する」、「就労のみならず、宿泊・教育面でも支援する」という取組みを行い、稼働能力の問題に対処している。

まず「仕事の内容を工夫する」という点では、高度な技術を要せず、少年院・刑務所を出て社会に戻ってからでもすぐに従事でき、顧客と対面しないなど、支援対象者が継続しやすい仕事として、産業廃棄物処理・資源リサイクル業を選んでいる。例えば、ヒューマンハーバーが処理する廃電線につき、中心部の金属製導線とそれを覆っているゴムとを分ける「皮むき」と呼ばれている作業をすれば、リサイクル業者に転売する価格が高額になってヒューマンハーバーの利益が増えるが、この「皮むき」作業自体は、機械を使えばそれほど高度な技術がなくても行える。

また、「宿泊・就労・教育の三位一体の支援」を行っている。具体的には、同社の寮「てんしん館」での宿泊支援、ヒューマンハーバーで週五日間仕事をする就労支援、そのうち週一日は「そんとく塾」で学習する教育支援をそれぞれ提供している。自立準備ホーム利用者も、週三日は「そんとく塾」で学習する。この「そんとく塾」では、高校教諭経験者らによって「読み・書き・そろばん・パソコン」の指導が行われ、日本語検定や情報処理検定といった資格試験も目指す。

ヒューマンハーバーでは、これまでのところベンチャー企業として事業の持続可能性を確保する必要があり、意欲や能力が相当程度認められる対象者を採用してきたとのことであるが、今後は職親プロジェクトの一環として、矯正施設内での職業訓練にも携わって矯正段階からその後の職業生活に向けた訓練を行い、その訓練に基づいて、出所・出院後にはヒューマンハーバーで中間的就労ができるような取組みを計画しているとのことであり、その成り行きが注目される。

## 2 就労先の確保

(1) 就労支援事業者機構 福岡就労支援事業者機構では、「協力雇用主のネットワーク形成」により、就労先の確保、特に「実際に就労できる就労先の確保」の問題に対処している。このネットワークには、平成27(2015)年1月時点で450超の協力雇用主が加入しており、発足当時の120から大

幅が増加しているが、600程度に向けてなお開拓を進めている。前述の野口氏も同機構の理事の一人で、野口氏の取組みがマスコミ等で報道されると、同機構の知名度向上にもプラスになっているとのことである。

このようなネットワークを活かして同機構が行っている就労支援事業として、まず「立ち直り支援就労体験事業」がある。同事業は、非行等の問題を抱える少年に就職への動機付けを行い、社会的な自立を促進することを目的として、概ね15～19才の無職の少年を対象とする。ベテランの女性保護司が、「お母さん」のような立場で支援員として支援する。期間は一～五日間で、協力雇用主の下で就労体験をし、一日当たり3,000円の体験手当と1,000円の交通費が支給される。すでに非行少年として検挙され保護観察の対象になった少年だけではなく、福岡県警や児童相談所が取り扱った、非行少年予備軍でもいうような少年も対象としており、非行防止のための早期介入の一方策にもなっている。雇用主と少年とのマッチングがうまくいけば、そのまま雇用へとつなげることも可能である。同事業の実績（平成26年度は12月まで）は、以下のとおりである。

	体験受理	体験（率）	雇用	体験のみ	辞退	調整中
平成24年度	14	11（78%）	8	3	3	—
平成25年度	14	9（64%）	4	5	5	—
平成26年度	30	21（70%）	10	10	5	5

平成24年度、25年度は福岡県警等からの少年の推薦が低調であったが、平成26年度に入って制度が周知され、対象者が増えつつある。今後は年間で50人を対象にする予定であり、これまでの平均で50%程度が雇用につながっている。

また、同機構では、「少年事件の付添人からの依頼事業」を行っている。同事業は、同機構の監事を務める弁護士を窓口として、少年事件の付添人となった弁護士から就労支援の依頼を受け、少年の処分決定に間に合うようにネットワークを駆使して就労先を探す事業である。就労先が見つからず、付添人は少年審判において、少年の処分決定に有利な事情として主張できる。同事業の実績（平成26年度は12月まで）は、以下のとおりである。

	依頼受理	就労（率）	少年院送致	辞退
平成23年度	12	6（50%）	3	3
平成24年度	21	15（71%）	5	1
平成25年度	14	11（78%）	3	—
平成26年度	8	4（50%）	2	2

北崎氏によれば、辞退した少年を除き、少年院送致となった少年も全員就労先は確保できていたそうである。少年の処分は主に要保護性に基<sup>63</sup>づいて決定され、要保護性の認定も様々な事情に基<sup>64</sup>づいて総合的に判断されるため、少年院送致となったケースでは就労先が確保できていても少年院送致がやむを得ないとされたものと思われるが、平均すると60%を超える少年が就労に成功している。

このような取組みは、少年審判という「入口」段階で、司法システムから就労システムへのダイバーションを図るものといえよう。就労支援は、前述したような困難性から、主に矯正施設出所後の「出口」段階で行われるのが一般であって、「入口」段階での司法システムから就労システムへのダイバーションは、福祉システムへのダイバーションよりもハードルが高いと思われる。とりわけ問題になるのは、処分決定までに就労支援を行う場合、迅速な裁判の要請との関係から、常に時間がないことであろう。北崎氏によれば、確かに時間との戦いであるが、協力雇用主のネットワークによってカバーすることができるのとことであるから、今後の「入口」段階での司法システムからのダイバーションを考える上でも、このように就労支援事業者のネットワークを形成することの意義は大きいように思われる。

(2) 職親プロジェクト 同様に就労支援をする雇用主をネットワーク化した民間の取組みとして、職親プロジェクトがある。同プロジェクトは、しばらくは20社で試行を重ねていたが、今後は志を同じくする企業の加入を増やしていくことも視野に入れているとのことである。

職親プロジェクトのネットワークは、福岡就労支援事業者機構ほどの加入者数はないものの、犯罪・非行をした者の就労支援をしようという目的をもった「仲間作り」という面が見られた。すなわち、職親プロジェクトでは、設立当初は毎月、最近では二か月に一回程度、職親のメンバーが集まって、それぞれが抱えている問題について話し合う機会を設けているが、それによって、一人で問題を抱え込まずに済むようになり、失敗があっても前向きに考えることができるようになったとのことである。同様の効果は、就労支援事業者機構の活動で協力雇用主の連携が組織化されているところでも指摘されている<sup>64</sup>。就労先のネットワーク化は、犯罪・非行をした者の就労先になったものの、様々な困難に直面した際にそれを乗り越える力を与えてくれる面があるといえるが、それは「実際に就労できる就労先の確保」を進める上でも無視できない点であろう。

### 3 就労の継続

(1) 職親プロジェクト 就労の継続には「日常生活上の支援」も重要と思われることは前述したが、職親の一人である黒川氏は、こうした日常生活上の支援を実践してきた。黒川氏は、当初は支援対象者を社宅に一人住まいさせていたものの、インターネットや携帯電話が発達した現代社会では、様々な情報が入ってくることで好ましくない誘惑を受けることも避けられないことから、職場での指導だけではなく、日常生活の指導もする必要があると感じて、支援開始から八か月を経過した頃から一緒に

社宅に泊まり込むようになり、その後七か月ほど一緒に生活を続けた。職親プロジェクトでは、残念ながらこれまで六か月間の就労体験を無事に終了した対象者は極めて少ないとのことであったが、黒川氏の支援は一年以上継続しており、日常生活上の支援が重要であることを示唆する一例であろう。

(2) 就労支援事業者機構 更生保護就労支援（モデル）事業では、就労の継続のための取組みとして職場定着支援も行うが、この職場定着支援の中には、定住支援や生活設計に関する助言を行うなどの日常生活支援も含まれている。前述したように、福岡就労支援事業者機構は、この更生保護就労支援（モデル）事業を受託した民間団体としても活動している。同事業の実績（平成26年度は12月まで）は、以下のとおりである。

	就労支援受理	就労（率）	定着支援受理	定着（率）
平成23年度	83	67（80%）	39	25（64%）
平成24年度	126	83（66%）	45	24（53%）
平成25年度	145	105（75%）	39	20（51%）
平成26年度	81	40（49%）	29	8（27%）

就労率に比べると定着率がやや低いが、定着支援のためには2名の支援員が休日返上でトラブル対応をしなければならぬなど、負担は少なくないようである。今後、事業のさらなる展開を踏まえ、就労継続のために何かが必要かについて検証できるデータが集められることが期待される。

#### 4 就労支援事業の持続可能性

(1) 協力雇用主 平成26（2014）年4月時点での野口石油の従業員は34名で、その半数程度は非行歴があるなど、社会にうまく適応できなかった少年たちである。前述のとおり中間就労のような就労も認めているので、通常のガソリンスタンドに比べて同社の従業員数は多い。このような状況で同社の事業の持続可能性を確保するために、同社ではガソリンの販売だけではなく、利益率の良い洗車売上を伸ばすことによって経営を黒字化した上、野口氏が役員報酬を辞退することで少年たちに支払う給与分を確保している。しかし、非行少年の支援に取り組んでいることで、応援してくれる地域の人たちもいること、社員の意識が高くなること、人手不足のときに少年たちが仲間を連れてきてくれたことがあるなど、むしろ事業を続ける上でのプラスもあるとのことである。

(2) 社会的企業 株式会社ヒューマンハーバーは、社会的企業として事業の持続可能性にはかなり工夫している。

まず出資集めでは、出資者に対し、社会問題の解決を配当とするため、金銭での配当は出ないこと、株主となっても議決権は行使できないこと、出資分は事業が軌道に乗れば将来優先的に回収できることを説明し、これに賛同してくれたところからのみ出資を受けた。株式公開会社である大企業は、株

主との関係もあり、このような条件での出資が困難であるため、出資の依頼はしておらず、出資してくれたのはもっぱら中小企業になった。もともと、大企業もヒューマンハーバーの趣旨に賛同して、事業用地を賃貸してくれたところがあったほか、多くの企業がヒューマンハーバーを取引先として産業廃棄物の処理を委託してくれるなど、出資以外の面で協力が得られたとのことである。

次にビジネスモデルでは、ヒューマンハーバーの収入は、大きく分けて、①取引先から廃棄物の処理（廃棄物の収集運搬及び中間処理、不要備品回収、新築・回収・移転等に伴う整理事業）を受託し、それに対して支払われる廃棄物処理代金によるもの、②取引先から廃電線、金属くず、機器類、金属製事務用品等のスクラップを買い取った上、ヒューマンハーバーで分別して価値を高め、リサイクル業者に転売することで得られる売上代金によるもの、の二つである。このうち②は、前述したように廃電線であれば「皮むき」をすることにより、ヒューマンハーバーからリサイクル業者への転売価格が高額になり、ヒューマンハーバーにより多くの利益をもたらす。このような廃電線等のスクラップの買取りを行うことにより、ヒューマンハーバーから取引先を買取り代金（相場価格の100%）を支払うが、その買取り代金と①の廃棄物処理代金とを相殺することで、取引先はこれまで支払っていた廃棄物処理代金を削減することが可能になり、いわゆる Win-Win の成果をもたらすことができるようにしている。

さらに取引先の確保については、同業他社の圧迫とならないよう、趣旨に賛同してくれるのであれば排出される廃棄物のうちの10%でよいからヒューマンハーバーに委託してほしいと依頼して営業活動を行うなどの配慮をすることにより、約300社の取引先を確保し、設立後一年間で黒字化を達成している。

## V 今後の課題と展望

現状の考察からは、就労支援の困難性を克服するための方策の一つとして、「就労してから訓練」を可能にする就労先の確保が重要になると思われる。そのような就労先として最も期待されるのは社会的企業であろう。その代表として本稿では株式会社ヒューマンハーバーを挙げたが、協力雇用主である野口氏が経営する野口石油も、その果たしている役割からすると実質的には社会的企業と言ってよいように感じられる。いずれにせよ、ヒューマンハーバーや野口石油のような就労先をどうやって増やしていくかが、今後の重要な課題の一つになるであろう。

社会的企業は、1970年代にイタリアで発祥したとされるが、わが国では取組みの遅れが指摘されており、これまでの主だった動きとしては、平成21（2009）年12月に元環境事務次官の炭谷茂氏を理事長としてソーシャルファームジャパンが設立され、全国に2000社の設立を目指した活動が開始されたこと<sup>65)</sup>、平成22（2010）年3月から、政府の緊急経済対策の一環として、内閣府「地域社会

雇用創造事業」が実施され、平成 24 (2012) 年 3 月までに 1 万 2,000 人が研修を修了し、800 超の社会的企業が設立されるに至っていることがある<sup>69)</sup>。

最近の注目すべき動きとしては、平成 25 (2013) 年 6 月の G8 サミットにおいて、イギリスのキャメロン英首相の呼びかけで「インパクト投資タスクフォース」が発足したことがある。インパクト投資とは、教育や福祉などの社会的問題の解決を図るとともに、経済的な収益をもたらす投資の手法をいい、その投資先には NPO 法人や社会的企業が想定される。例えば実際に行われたインパクト投資として、アメリカのニューヨークで青年犯罪者を、イギリスのピーターバラで短期受刑者を対象とし、その再犯率低下に向けた取組みに投資したものがあり<sup>70)</sup>、インパクト投資は犯罪対策と関連がある。わが国も同タスクフォースに外務省から政府代表を、日本財団から民間代表を参加させており、同タスクフォースは、同年 9 月から 5 回の会合を開き、平成 26 (2014) 年 9 月に報告書を公開した<sup>71)</sup>。同報告書では、①社会的インパクトの目標・成果の判定基準の明確化、②投資家が社会的インパクトも考慮して投資できるようにする、③投資家から資産を受託して運用する受託者も社会的インパクトを考慮できるようにする、④ソーシャル・インパクト・ボンド (SBI) の活用<sup>72)</sup>、⑤休眠資産の活用、⑥補助金プログラムの確立、⑦法制度、とりわけ社会的企業に適した法人格の整備、⑧国際開発でも社会的企業を活用することなどといった提言が行われた。同タスクフォースのサブ組織として、わが国にも国内諮問委員会があり、提言を受けて、平成 27 (2015) 年 5 月に国内向けの具体的な提案を行う予定になっている<sup>73)</sup>。

このように、最近ではわが国でも社会的企業を巡る動きが活発になりつつあるが、これまで設立されてきた社会的企業は、障害者が対象であるものや、地域での雇用創出を目的としたものが多く、犯罪・非行をした者を対象とする社会的企業については、まだ数が多いとは言いがたい。もともと、犯罪対策関係会議は、平成 24 (2012) 年 7 月の「再犯防止に向けた総合対策」において、再犯対策として社会的企業の普及に向けた支援を検討することを初めて言及し、その後の平成 25 (2013) 年 12 月の『「世界一安全な日本」創造戦略』でも、就労の確保による社会復帰支援の充実のために社会的企業を活用した就労や職場定着の方策について検討するとし、平成 26 (2014) 年 12 月の「宣言：犯罪に戻らない・戻さない」では、社会での「居場所」の確保策として社会的企業との連携やその普及方策について検討を進めるとしているなど、犯罪・非行をした者に対する就労支援策として、社会的企業の活用を検討している状況にある<sup>74)</sup>。

最近の動きを踏まえると、犯罪・非行をした者を対象とする社会的企業の普及に向けた方策を検討するには、これまでのような刑事政策の専門家だけでなく、経済、経営、金融、証券といった分野の専門家とも連携していく必要があるのではないだろうか。もともと就労支援は多機関の連携が必要とされる領域であるが、今後の課題としては、さらに多くの機関との連携やネットワーク作りをどのように行っていくかということが挙げられるように思われる。

次に、犯罪・非行をした者に対する就労支援を充実・強化させるための方策として、平成 27 (2015) 年 4 月から施行された生活困窮者自立支援法との関係が注目される。同法は、生活保護に至る前の段階での自立支援策の強化を図るため、生活困窮者に対し、必須事業として自立相談支援事業の実施、住居確保給付金の支給を行うほか、就労準備支援事業、一般生活支援事業及び家計相談支援事業等を実施し、都道府県知事が就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）を認定するものとしている<sup>(42)</sup>。まだ施行間もないが、この「生活困窮者」には犯罪・非行をした者も含まれることになる。今後、生活困窮者自立支援法による支援の実施状況によっては、先行する「刑務所出所者等総合的就労支援対策」との関係や、生活困窮者自立支援法を担う機関の連携のあり方についても、考えていく必要があると思われる。

最後に指摘しておきたいのが、就労支援を行う「人」の問題である。本稿で紹介した野口氏、北崎氏、福田氏、黒川氏、そして副島氏らヒューマンハーバーの幹部は、就労支援に取り組む理由はそれぞれであっても、犯罪・非行をした者の社会復帰に向けた情熱は並々ならぬものがあつた。法務省は、平成 27 年度から協力雇用主に対する奨励金を増額する方針であり<sup>(43)</sup>、そのこと自体は就労支援事業の持続可能性を確保するという見地からも合理的なものだと思われるが、そのことをきっかけにして、犯罪・非行をした者に対する就労支援に情熱を傾けられる「人」をどのように確保していくかが問われていくことになるであろう。就労支援事業者機構や職観プロジェクトによる、就労支援者のネットワーク作りは、このような「人」の問題を解決するヒントを与えてくれるように思われる。よりよいネットワークのあり方について、引き続き検討していく必要がある。

いづれにしても、就労支援の取組みは、まだ試行錯誤の段階にある。困難な道のりかもしれないが、一步一步着実に歩みを進めていくことが、就労支援を成功させ、よりよい社会を築くために必要不可欠であろう。

<sup>(1)</sup> 犯罪対策閣僚会議「犯罪に強い社会の実現のための行動計画 2008」（2008 年）20 頁，同「再犯防止に向けた総合対策」（2012 年）12 頁，同『「世界一安全な日本」創造戦略』（2013 年）26 - 27 頁，同「宣言：犯罪に戻らない・戻さない」（2014 年）3 - 5 頁，<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hanzai/>（2015.3.6）

<sup>(2)</sup> 『平成 24 年版犯罪白書』223 - 224 頁。

<sup>(3)</sup> 石川正興編著『司法システムから福祉システムへのダイバージョン・プログラムの現状と課題』（2014 年）i - ix 頁。

<sup>(4)</sup> 独立行政法人日本学術振興会（JSPS）科学研究費助成事業の基盤研究（C）（課題番号 24530074）

<sup>(5)</sup> 前掲注(2)・232 - 233 頁。

<sup>(6)</sup> 平成 26(2014)年 12 月 21 日に長野県松本市で開かれたシンポジウム「人がよみがえる働き方と農林業」での報告によると、長野保護観察所での平成 26 年 11 月末現在継続中の保護観察対象者のうち無職者は 86 名であるが、そのうち就労可能な者は 46 名で無職者全体の 53.5%とのことであり、無職者の中に直ちに就労支援を行えない者がいることが窺われた。

- <sup>(7)</sup> 前掲注(1)・「宣言：犯罪に戻らない・戻さない」2頁。
- <sup>(8)</sup> 藤木英雄『刑事政策』(1981年)197頁。ただし、矯正処遇段階に関する指摘である。
- <sup>(9)</sup> 松本勝編著『更生保護入門』(第3版) (2012年)57頁。
- <sup>(10)</sup> 尾高邦雄「職業社会学序説——職業とは何か」及び「職業社会学序説二—職業の三要素」同『職業社会学』(1995年)19-37及び41-54頁。
- <sup>(11)</sup> 石川正興「受刑者の改善・社会復帰義務と責任・危険性との関係序説」早稲田法学57巻2号(1982年)10-11頁参照。
- <sup>(12)</sup> 朝倉京一「刑務作業」森下忠編『刑事政策演習〔改訂増補版〕』(1976年)159-164頁、藤木・前掲注(8)・195-198頁等。
- <sup>(13)</sup> 更生保護50年史編集委員会『更生保護50年史(第1編)』(2000年)118-119頁。
- <sup>(14)</sup> 山田憲児「刑務所出所者等の社会復帰支援について—今日の課題を考える—」早稲田大学社会安全政策研究所紀要第5号(2013年)121頁。
- <sup>(15)</sup> 前掲注(2)・232-235頁参照。
- <sup>(16)</sup> 前掲注(2)・235頁。
- <sup>(17)</sup> 総務省「刑務所出所者等の社会復帰支援対策に関する行政評価・監視結果報告書」[http://www.soumu.go.jp/menu\\_news/s-news/83569.html](http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/83569.html) (2015.3.26) 参照。
- <sup>(18)</sup> [http://www.soumu.go.jp/menu\\_news/s-news/89705.html](http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/89705.html)に、勧告に対する改善措置状況(1回目のフォローアップ)の概要が掲載されており、法務省と厚生労働省の間で協議・相互連絡の仕組みを整備したことが報告されている(2015.3.26)
- <sup>(19)</sup> このような「稼働能力」とともに、働く意欲である「稼働意欲」もよく問題とされるが、両者は密接に関連しているので、ここではまとめて「稼働能力」の問題として扱うことにする。
- <sup>(20)</sup> 後述の「刑務所出所者等総合的就労支援対策」においても、稼働能力のあることが支援対象の前提となっている。前掲注(17)の9頁及び17頁に引用されている「刑務所出所者等就労支援事業実施要領」(平成18年3月31日付け職発0331010号厚生労働省職業安定局長通知)参照。
- <sup>(21)</sup> 以下の議論については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構『平成26年版就業支援ハンドブック』(2014年)27-32頁、<https://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/h25handbook.html> (2015.3.6)を参考にした。
- <sup>(22)</sup> 『平成18年版犯罪白書』、[http://hakusyo1.moj.go.jp/jp/52/nfm/n\\_52\\_2\\_2\\_5\\_5\\_3.html](http://hakusyo1.moj.go.jp/jp/52/nfm/n_52_2_2_5_5_3.html) (2015.4.7)及び『平成26年版犯罪白書』89頁。
- <sup>(23)</sup> 前掲注(2)・「宣言：犯罪に戻らない・戻さない」3-4頁及びイメージ図参照。
- <sup>(24)</sup> 認定特定非営利活動法人全国就労支援事業者機構「協力雇用主へのアンケート調査結果報告書」(2013年)14頁。
- <sup>(25)</sup> 前掲注(21)・76頁。
- <sup>(26)</sup> 前掲注(21)・80-81頁。
- <sup>(27)</sup> 前掲注(2)・243頁。
- <sup>(28)</sup> 前掲注(2)・236-237頁及び『平成26年版犯罪白書』81頁。
- <sup>(29)</sup> 職親プロジェクト設立の経緯については、福田英夫「再犯の防止に向けて～職親プロジェクト誕生までの道のり～」罪と罰51巻2号(2014年)95頁以下参照。
- <sup>(30)</sup> 社会的企業については、炭谷茂か編著『ソーシャルインクルージョンと社会企業の役割』(2004年)、ムハマド・ユヌス著(岡田昌治監修、千葉敏生訳)『ソーシャル・ビジネス革命』(2010年)及び鈴木正明「社会的企業の革新性」地域社会雇用創造事業共同事業体編『社会的企業・人材創出～挑む最前線』(2012年)所収、<http://www5.cao.go.jp/keizai1/koyou/chiiki/pdf/seikahoukoku/P136-143.pdf> (2015.3.6)参照。

- (31) 鈴木・前掲注(30)・138 - 141 頁。
- (32) ユヌス・前掲注(30)・31-51 頁参照。
- (33) 田宮裕・広瀬健二編『注釈少年法(第3版)』(2011年)43 - 44 頁。
- (34) 野口義弘「店長を信じてくれてありがとう」全国就労支援事業者機構編『更生に寄り添う喜び』(2014年)12 頁。
- (35) ソーシャルファームジャパンについては、<http://www.socialfirms.jp/>参照。
- (36) 前掲注(30)・『社会的企業・人材創出へ挑む最前線』7 頁。
- (37) 松尾順介「ソーシャルインパクト債と社会貢献型投資の評価手法」証券経済研究 84 号(2013年)63 - 82 頁、[http://www.jsri.or.jp/publish/research/pdf/84/84\\_04.pdf](http://www.jsri.or.jp/publish/research/pdf/84/84_04.pdf) (2015.4.6)。
- (38) 『G8 インパクト投資タスクフォース報告書』(日本語版)、<http://impactinvestment.jp/resource/> (2015.4.6)
- (39) 官民連携のインパクト投資の手法で、行政、社会的投資家、NPO 等非営利組織、評価機関が連携して、社会的成果に基づく質の高い行政サービス提供を実現することを目的とする。行政サービスを複数年にわたり民間のNPO や社会的企業に委託し、その事業費をインパクト投資家から調達。事業が実際に成果を上げた場合に、削減された行政コストを原資に投資家に対して償還を行う仕組み。<http://impactinvestment.jp/impactinvestment/> (2015.4.6)。  
<http://impactinvestment.jp/2015/01/post-4.html> (2015.4.6)。
- (40) 前掲注(1)・「再犯防止に向けた総合対策」13 頁、同『「世界一安全な日本」創造戦略』27 頁、同「宣言：犯罪に戻らない・戻さない」6 頁参照。
- (42) 制度の概要は、厚生労働省ホームページ<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000073432.html>(2015.4.6)参照。
- (43) 平成 26 (2014) 年 12 月 16 日付け日本経済新聞、[http://www.nikkei.com/article/DGXLASDG16H2R\\_W4A211C1CR0000/](http://www.nikkei.com/article/DGXLASDG16H2R_W4A211C1CR0000/) (2015.4.7)。