

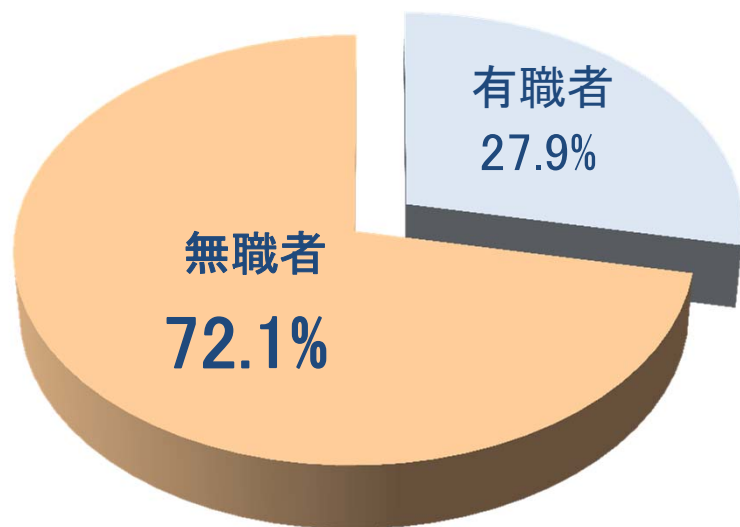
犯罪をした者等の就労の確保等の 現状と課題について

再犯防止のための就労の確保等の重要性

- 刑務所再入所者のうち、再犯時に仕事がなかった者の割合は約7割
- 仕事のない者の再犯率は、仕事がある者の約3倍

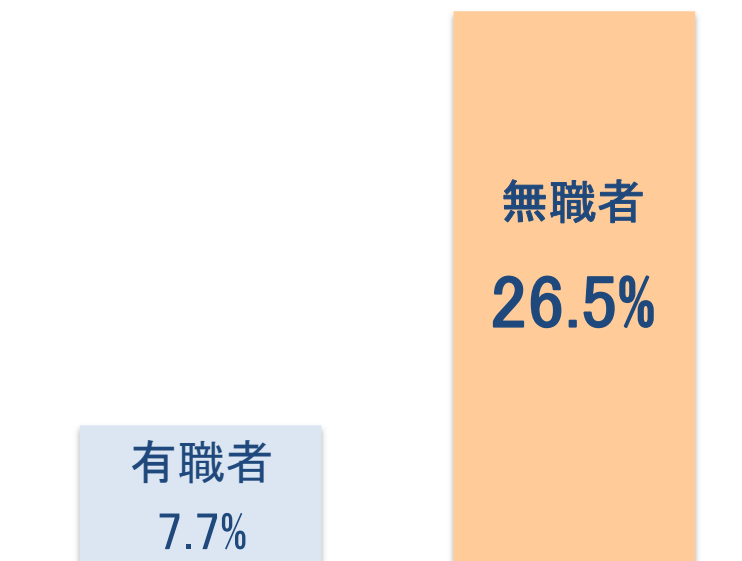
再入所者の再犯時の職業の有無

(平成28年版犯罪白書)



有職者・無職者別再犯率

(平成23年から27年までの保護統計年報の累計)

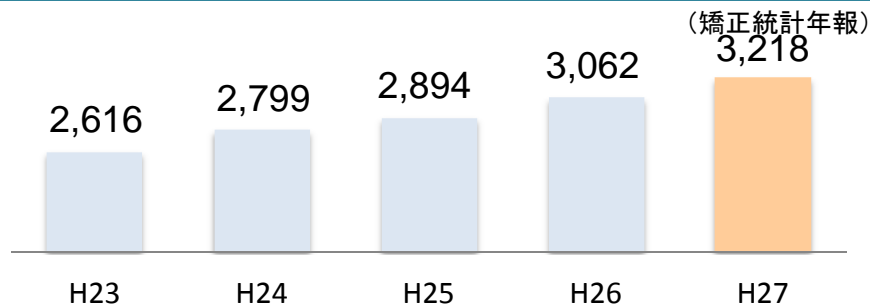


仕事がないことが再犯に大きく影響しており、
再犯を防止するため、就労を確保することが極めて重要

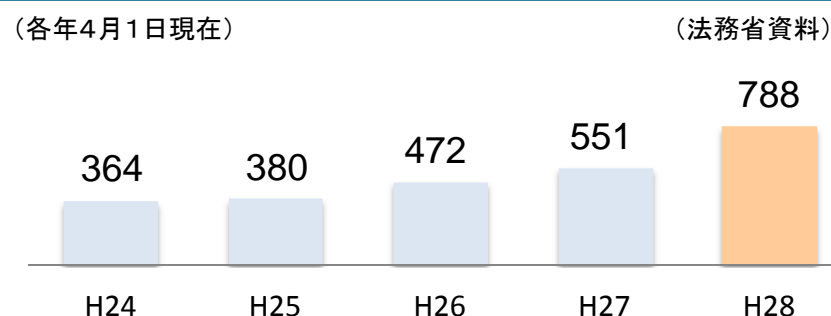
就労の確保等の施策の効果

- 刑務所出所者のうち職業訓練を受講した者の人数は、5年間で約25%増加
- 矯正施設在所中に就労支援の対象となった人数は10年間で約11倍に増加、うち在所中に就職内定を得た件数は約13倍に増加
- 実際に雇用している協力雇用主の数は、5年間で約2倍に増加
- 保護観察終了時に仕事がなかった者の人数は、5年間で約2千人減少

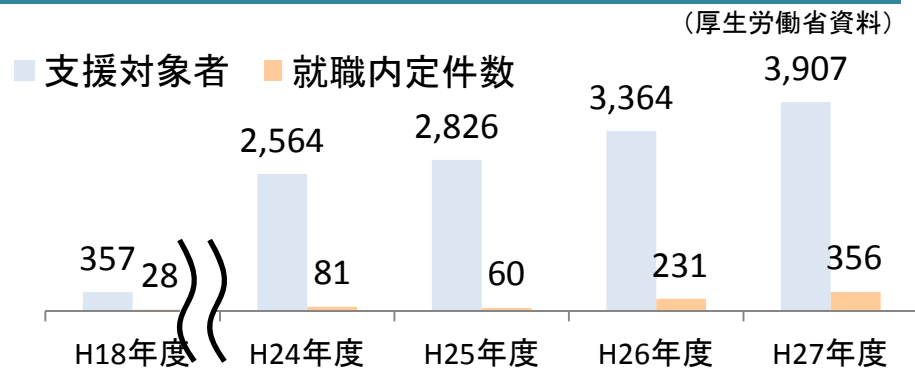
出所者中の職業訓練受講者数の推移



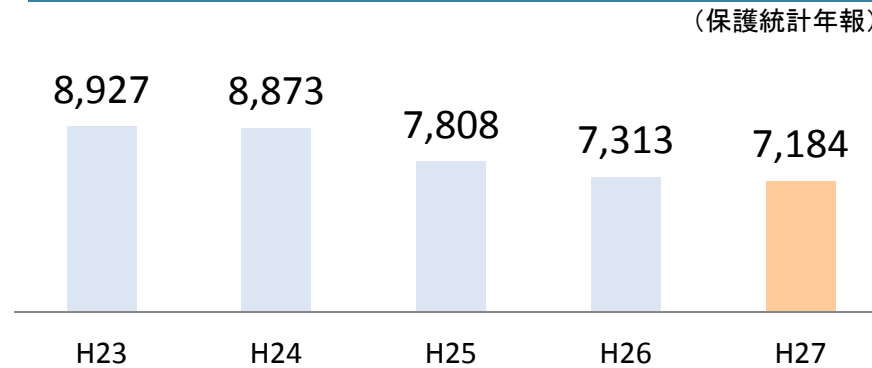
実際に雇用している協力雇用主数の推移



矯正施設在所中の就労支援実施状況の推移



保護観察終了時無職者数の推移



宣言「犯罪に戻らない・戻さない」に基づく施策により、
犯罪をした者等の就労の確保状況が改善しつつある

就労の確保等の施策における課題①

職業訓練の受講等が実際の就労につながっていない

犯罪をした者等のうち、就労意欲を有している者については、刑務作業や指導により就労に必要な基礎的能力を身に付けさせつつ、職業訓練によって専門的な技能を修得させるなどした上で、求人・求職のマッチングを図ることで、就労につなげようとしてきた。

こうした取組により、矯正施設在所中に就職内定にまで至るケースは確実に増加しているものの、こうしたケースはまだ少数である。

また、職業訓練等の受講を就労につなげるためには、関係する業種の協力雇用主に広く働き掛ける必要がある一方で、雇用しようとする協力雇用主がいても、その通勤範囲に住居を確保できないこと等により、就労ができない者も存在する。

有識者の御意見

- 矯正施設在所中に内定を得ることが理想的である。そうした観点で現状を見た場合、職業訓練の実施方法や求人・求職のマッチング、社会での生活環境の調整の方法に問題はないのか。
- そもそも働くということに対する理解がない者も少なくない中で、彼らに働くということを実感させるためには、例えば、ある特定の職業訓練を受けた者は、関連する業種の企業に就職内定が出るといった、職業訓練と求人・求職が密接につながった取組も必要ではないか。
- 人材不足が特に深刻な課題となっている農業・林業・水産業や介護福祉、建設分野について、農福連携のように行政分野を越えた取組を参考に、各業種で進められている就労促進策と連携した取組を検討すべきではないか。
- 職業訓練で資格を取得することも重要だが、社会人としてのマナーや基礎的な学力が不足していることが就労に結びつかない原因として挙げられる。そうしたことを身に付けさせる機会や場所を、施設内だけでなく社会の中にも設けるべきではないか。
- 職業訓練の実施に当たっては、協力雇用主などの企業や各産業の業界団体の協力を得て、その知見やネットワークも活用すべきではないか。

就労の確保等の施策における課題②

福祉的支援と就労支援の狭間にある者に対して適切な支援がされていない

これまで、犯罪をした者等のうち、高齢・障害のため自立した生活を送ることが困難な者は、特別調整などで福祉サービスにつなぎ、それ以外の者は、職業訓練を通じた専門的技能の習得や、指導・刑務作業等を通じた就労に必要な能力の向上を図りつつ、求人・求職のマッチングを実施し、就労につなげるよう取り組んできた。

しかし、犯罪をした者等の中には、様々な能力の制約から、一般的な就労を基礎に自立して生活することは難しい一方で、福祉施設への入所が必要な障害等があるとまではいけない者が一定数存在する。

このような者は、職業訓練の対象となりにくく、標準的な指導・刑務作業等では、就労に必要な能力の向上に限界がある。

また、このような者の能力に合った就労先は限られているため、求人・求職のマッチングも困難であるなど、福祉的支援と就労支援の狭間にある者に対して、適切な支援がなされているとはいえない。

職業訓練を通じた専門的技能の習得が期待できる者
指導・刑務作業等を通じた、就労に必要な能力の向上を図ることが期待できる者

能力の制約から、職業訓練の対象になりにくく、標準的な指導・刑務作業等では、就労能力の向上に限界がある者

高齢・障害のため自立した生活を送ることが難しいため、特別調整等により福祉につなぐ者

有識者の御意見

- 懲役受刑者である以上、作業に従事させる必要があるが、高齢・障害のために通常の作業が難しい者については、身体的な機能の維持や作業療法的な要素の強い作業に従事させるなど、それぞれの能力に応じた作業を実施できる仕組みを整える必要があるのではないか。
また、こうした仕組みを作る上では、ノウハウがある医療・福祉機関の協力も必要ではないか。
- 福祉的支援と就労支援の狭間にある者に対しては、福祉機関等の理解と協力を得ながら、社会福祉の分野で進む中間的就労につなげることについても、検討する必要があるのではないか。

就労の確保等の施策における課題③

実際に雇用する協力雇用主はごく一部にとどまり、就労後の職場定着にも課題

協力雇用主の数は、近年増加傾向にあるが、犯罪をした者等を雇用した場合の経済的負担や、トラブル等が発生するリスクから、実際の雇用を躊躇する協力雇用主も少なくないことや、協力雇用主としての活動について、従業員や、取引先・地域住民からの理解を得られないことなどから、実際に雇用している協力雇用主はごく一部にとどまっている。

また、雇用に結びついたとしても、社会人としての基本的な態度等を身に付けていないこと等のために、働く上で様々な問題が発生し、早期に退職してしまう者も少なくない。

有識者の御意見

- 協力雇用主という存在が広く国民から理解され、協力雇用主であることが社会的にも評価されるよう、従来の広報啓発に留まらず、叙勲・褒章や、総理大臣表彰など、その活動を評価する取組が必要ではないか。
- 犯罪や非行をした人を継続的に雇用している企業というのは、多様な人材が活躍できる職場環境が整っており、職員の教育も行き届いている企業でなければ難しいと思うが、こうしたことが公共調達においても評価されても良いのではないか。模範を示すという意味でも、公的機関における保護観察対象少年の雇用といった取組についても、更に広げてほしい。
- 更生保護就労支援事業の実施や刑務所出所者等就労支援奨励金制度の導入、コレワークの開設など、求人・求職のマッチングに向けた取組は進みつつあり、一層の充実が望まれるが、雇用した後の本人・企業に対するフォローアップが脆弱なのではないか。
- 協力雇用主が雇用した者については、協力雇用主がある程度支援できるが、退職してしまうと支援が届かなくなってしまう。協力雇用主のもとを退職せざるを得ない場合に、再就労先が見つかるまでの一時的な引き受けと、別の協力雇用主のもとでの再就労に向けた支援などを行う体制が必要ではないか。