

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト

「態様別就労支援ガイドライン No. 2」

(2024 年度作成)

2025 年 3 月

(編集) (一社) ダイバーシティ就労支援機構

「態様別就労支援ガイドライン No.2」 目次

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

第1節 刑務所出所者等・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

第2節 高齢者等ケア付き就労・・・・・・・・・・・・ 20

はじめに

「働きづらさ」は多様であり、傷病、障害、依存症、精神的課題などの健康問題（個人的課題）や差別（社会的課題）によって就労困難となっている人々への支援は、いまだ手薄い状況にある。ダイバーシティ就労支援では、これらの「働きづらさ」のある人々を多様な関係者が「餅は餅屋」の専門性を発揮して支えることが重要である。従来、「対象」別のタテ割り支援の弊害は、地域の心ある関係者の「インフォーマル」な取組みにより克服されてきた。日本財団ワーク・ダイバーシティ就労支援プロジェクトでは、これを、より「フォーマル」な形で、現在すでに行なわれている支援や障害者就労支援のインフラを活用し、拡張し、進化させることにより実現することを目指している。

そのために重要になるのは、「働きづらさ」の多様性や個別性について、「態様」別に理解することである。従来、「働きづらさ」は、しばしば本人の問題とされ、本人の職業能力の不足、コミュニケーションや対人関係、基本的体力等の職業準備性の不足、精神・心理・性格・人格等の問題といった、本人を著しく貶める不当な社会的評価や、社会的疎外を伴ってきた。しかし、「働きづらさ」は、現実の人間の多様性を排除しがちである社会の側の問題であるという観点が重要であり、そのような観点により、より誰もが働きやすい職場や地域づくりへの取組みを始める必要がある。

それぞれの態様の異なる就労困難者に対しては、ひきこもり者のように待ちの姿勢ではなく、積極的に対象者の居る場所に出向いて働きかけるアウトリーチの手法が重要である反面、対人恐怖や人との接触の拒絶への対応の問題があったり、難病患者のように保健医療施策との関係が深い分野があったり、LGBTQや刑余者のように社会の差別や偏見への対応の問題があったりと、支援のあり方は輻輳している。また、態様の異なる多様な就労困難者に対する的確な相談やカウンセリングを行える人材がおらず、彼らの状況や特性に応じた能力開発や職業訓練のシステムも十分とは言えない。多様な生き方をする人たちに対し、差別、偏見の目を持たずに懐深く受け入れる企業や社会の土壌創りもが未だ道半ばである。

このように、就労困難者と言ってもさまざまな方々がおり、一様な対応はできない。このような状況を踏まえ、2023年度と2024年度において、就労困難者の中でも主要な態様類型を取り上げ、態様別就労支援ガイドラインを作成することにした。

2023年度は、態様別ガイドラインとして、難病患者、LGBTQ、引きこもりの3つの態様を取り上げたが、2024年度は、刑務所出所者等と高齢者等ケア付き就労を取り上げた。現実の社会において、多様な状況にあり個性を有する人たちがどのような困難を経験しているかを理解し、個性や意欲を発揮して活躍できるようにするためには、どのような支援が効果的であるのか、先行的な支援の取組みを通じて明確になってきた知識やノウハウを集約することを試みた。

2024年度態様別ガイドラインの執筆は、以下の3人で分担した。

（刑務所出所者等）井坂巧（愛知県就労支援事業者機構事務局長）

（高齢者等ケア付き就労）瀧脇憲（NPO法人自立支援センターふるさとの会代表理事）
半田諒志（一橋大学博士課程）

本ガイドラインが、ダイバーシティ就労支援を具体的にスタートする多様な地域関係者や企業、事業者、行政関係者等に活用され、各地域での制度・サービスのタテ割りの弊害を改善した総合的支援を実現するための関係者の対話を促進し、多くの「働きづらさ」を経験している人たちの社会的疎外感や孤立感が解消されることを期待したい。

2025 年 3 月
(一般社団法人) ダイバーシティ就労支援機構常任理事 岩田克彦

第1節 刑務所出所者等

1 はじめに

刑務所に再び入所した者の約7割は再犯時に無職であり、保護観察終了時の無職者の再犯率は、有職者に比べて約3倍を数える。こうしたことから、刑務所出所者等が社会で立ち直りを図るためには、安定した職に就くことが欠かせないが、刑務所出所者等は、その犯罪歴・非行歴や成育歴から、それが容易でない。

仮に、刑務所出所者等は、自らの意思で法律に違反する行為をした者であるから自己責任である、との一言で一蹴したところで、彼らを社会から孤立させ、再び犯罪・非行に陥らせて新たな被害者を生むことになることから、彼らの就労を支援して立ち直りを助けることは社会にとっても有益であると考えられる。

本稿では、まず、刑務所出所者等の就労を取り巻く現状について就労支援の実務を通じて実感していることを官庁統計の数値で裏付けし、そこでの課題を浮き彫りにする。次に、この課題に対して政府・社会がどう対応してきたかを明らかにし、支援団体がどう取り組んできたかを紹介する。そのうえで、刑務所出所者等の就労支援の実務から得られた知見を提示することとしたい。

2 定義

刑務所出所者等とは、以下の者をいう。

なお、刑事司法の手続きを理解する一助として、犯罪をした者に対する刑事司法の流れ図及び非行をした少年の保護手続きの流れ図を次ページ、次々ページに添付した。

ア 「保護観察を受けている者」（その種別は、①保護観察処分少年、②少年院仮退院者、③刑務所からの仮釈放者、④保護観察付執行猶予者に分かれる。更生保護法第48条）

イ 「更生緊急保護を受けている者」（微罪等で起訴猶予処分になった者や、刑務所を満期釈放された者等で、釈放から6か月以内に本人の申出により、保護観察所が宿泊・職業等の保護を行う者で、保護観察は受けない。同法第85条）

ウ 「刑務所（刑事施設であるが、身近な表現で刑務所という。）に収容中の受刑者及び少年院に入院中の者」。刑務所と少年院を総称して「矯正施設」という。

エ 「刑執行終了者等に対する援助の対象となった者」（更生保護法の一部改正により2023（令和5）年12月から新たに加わった者で、その時期を問わず過去に矯正施設に収容された者が、保護観察所に相談を申し出ることによって援助を受けられる。同法第88条の2）

3 対象者（人数、年齢別数字等）

2023（令和5）年に保護観察を開始した者は21,189人（①保護観察処分少年7,034人、②少年院仮退院者1,327人、③刑務所からの仮釈放者10,211人、④保護観察付執行猶予者2,617）であり、同年末現在で保護観察を受けている者は23,007人（①保護観察処分少年9,518人、②少年院仮退院者1,650人、③刑務所からの仮

釈放者 3,835 人、④保護観察付執行猶予者 8,004 人）である。

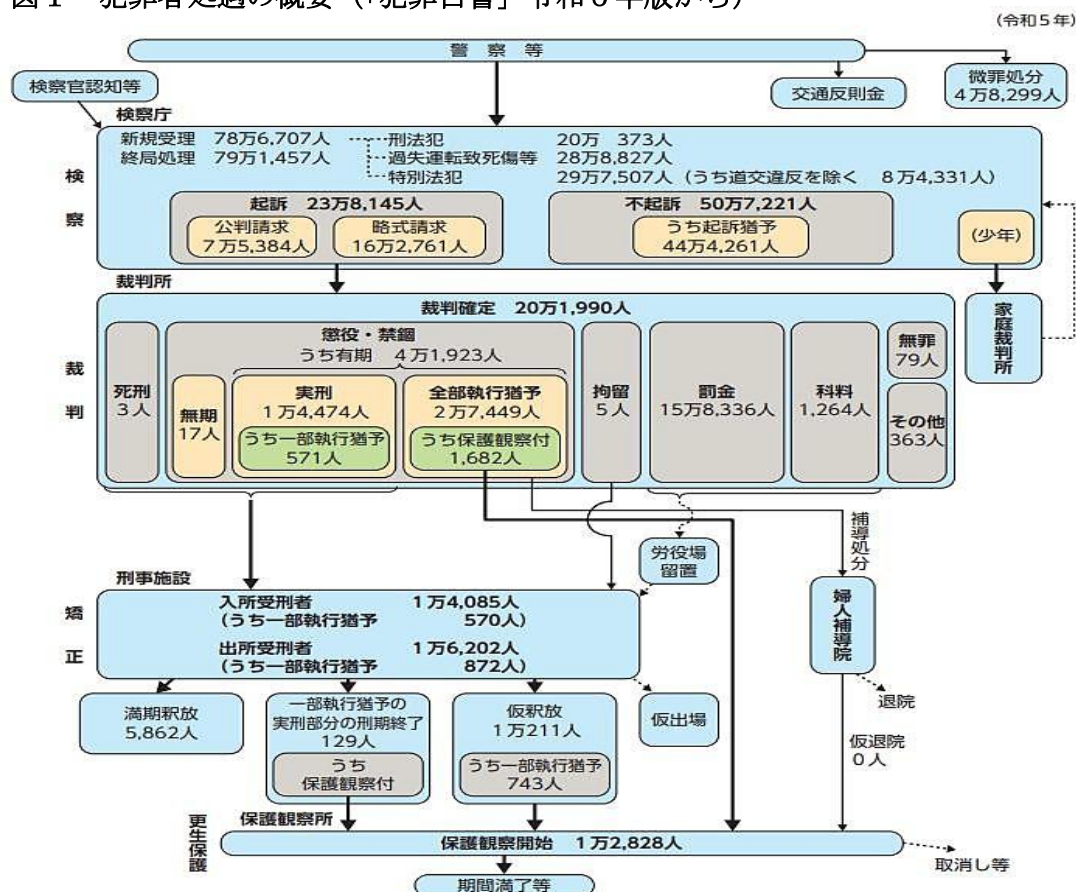
同年に更生緊急保護の申出をした者は 5,022 人であり、同年末現在で刑務所に収容中の受刑者は 33,882 人、少年院に入院中の者は 1,644 人である。

また、同年に保護観察を開始した者の年齢は、15 歳以下を除くと、16～19 歳が 6,855 人（全体の 32.4%）、20～29 歳が 2,401 人（同 11.3%）、30～39 歳が 2,800 人（同 13.2%）、40～49 歳が 3,247 人（同 15.3%）、50～59 歳が 2,686 人（同 12.7%）、60～69 歳が 1,235 人（同 5.8%）、70 歳以上が 817 人（同 3.9%）である。

ちなみに、65 歳以上の者に限れば、保護観察を開始した者では 1,292 人（全体の 6.1%）であるが、同年に刑務所に新たに入所した受刑者では 2,009 人（全体の 14.3%）を数え、高齢受刑者の割合は毎年ほぼ一貫して増加し続けている。

なお、更生緊急保護の申出をした者の年齢と、制度施行から日が浅い「刑執行終了者等に対する援助の対象となった者」の人数等は、現在のところ公表された官庁統計がなく、いずれも不明である。

図 1 犯罪者処遇の概要（「犯罪白書」令和 6 年版から）



(令和5年)



4 課題・問題点

刑務所出所者等に対する就労支援を通じて筆者が実感していることが、官庁統計によりそのまま裏付けられている。福祉の支援でも共通する部分があると思われる。

(1) 無職者は再犯するリスクが高い。

ア 刑務所再入所者の再犯時有職・無職

2023（令和5）年に刑務所に再び入所した者7,599人中、再犯時に無職だった者は全体の71.4%を数える。

イ 保護観察終了時の有職・無職別の再犯率

2018（平成30）年～2022（令和4）年の間に保護観察を終了した者126,011人のうち、再犯で保護観察を終了した者は、保護観察終了時における無職者の21.2％であり、有職者の7.2％に比較して約3倍の格差がある。

(2) 保護観察を開始した時点では無職者が多い。

2022（令和4）年4月1日からの1年間で刑務所を釈放された受刑者16,246人に対する釈放前のアンケートでは、釈放後の生活の不安として、仕事に関することと回答した者が29.4%と、お金に関すること34.6%に次いで多く、釈放

後の仕事に不安を抱いている者が多い。

そして、2023 年（令和 5）年に保護観察を開始した者 21,189 人の保護観察開始時の無職者の割合は 52.4%と過半数を数え、①保護観察処分少年では 14.4%に対し、②少年院仮退院者は 62.5%、③刑務所からの仮釈放者は 78.3%、④保護観察付執行猶予者では 48.2%を数える。

（３）仕事に就き難い負因が多々ある。

ア 本人の資質・生活歴・家族関係等に関する事項

（ア）学歴

一般的には求人条件を高卒以上としている企業が多いが、2023（令和 5）年に保護観察を開始した者の学歴は、中卒 20.7%（4,383 人）、高校中退 29.8%（6,318 人）と、これらを合わせると過半数を占める。少年院に入院した者では、中卒が男子 20.4%、女子 10.4%、高校中退が男子 40.5%、女子 41.0%を数える。

（イ）知的能力や発達障害

2023 年に保護観察を開始した者の知能指数は、60 未満が 565 人（2.7%）、60 以上 70 未満が 1,433 人（6.8%）、70 以上 80 未満が 3,266 人（15.4%）、80 以上 90 未満が 4,598 人（21.7%）、90 以上 100 未満が 3,562 人（16.8%）である。

また、同年に少年院に入院した者のうち、知的障害又は発達障害（いずれもその疑いを含む）により配慮を要する処遇課程の者は、237 人（14.7%）である。少年院に入院中に療育手帳や精神障害者保健福祉手帳の交付を受けられるよう少年院での支援がなされる例もある。しかし、障害受容が進まず、本人が手帳申請に同意しない者が多いと感じている。

（ウ）年少者と高齢者

高齢者の求人倍率は他の年齢に比較して極めて低く、ハローワークでは 65 歳未満を対象として助成金が支給される特定就職困難者の制度もあるが、刑務所出所者等の雇入れは決して容易でない。

また、高齢で刑務所を釈放される者は、これまで年金を掛けていなかった者や、僅かの受給額の者がほとんどである。

一方で、18 歳未満の者は法令で種々の制約を受け、雇用に逡巡する事業所が少なくないし、とりわけ 15 歳～16 歳では受け入れる職場が少ない。

（エ）親族・縁故者からの援助のなさ

犯罪・非行を重ねるほど親族から見放される。2023（令和 5）年に保護観察を開始した者の開始時居住状況では、親族以外のもとで居住している者が全体の 34.3%（7,260 人）いる。

また、少年院仮退院者では約 8 割が親族・縁故者に引き取られているが、男子で 41.9%、女子で 54.5%の者が親族からの虐待経験を有している。

なお、更生緊急保護を申し出た者については、全員が、親族・縁故者の援助が得られず、保護を申し出た者である。

こうしたことから、親族・縁故者から就職先を紹介してもらえない者が多数いる。

イ 資格制限

懲役刑や禁錮刑に処せられると、多くの国家資格の取得に制限を受ける。欠格事項と言われるもので、資格を取得して出直しを図ろうにも、刑期を全うしてから更に3年とか5年を経なければ取得できない資格が多数ある。一般では多くの高齢者が就いている警備員では、警備業法により刑の執行終了後5年間、その職に就けない。法務省では2021（令和3）年に「前科による資格制限のあり方に関する検討ワーキンググループ」を設けて検討がなされ、2023（令和5）年にその結果に基づき関係省庁に検討が依頼されたが、現在のところ、制限が緩和されたという情報には接していない。

なお、暴力団とは無関係であっても罪種によっては犯罪前歴があるだけで金融機関の口座が開設できず、給料振込の口座がないために就職に支障を来す者もいる。2024（令和6）年から、協力雇用主（犯罪・非行をした者の自立及び社会復帰に協力することを目的として、犯罪・非行をした者を雇用し、又は雇用しようとする事業主をいう。／再犯防止等の推進に関する法律第14条）のもとで就労している場合に限り、保護観察所と協力雇用主の双方が協力して口座開設を支援する施策が始まっている。

ウ 矯正施設に収容された「空白期間」と、そのことの開示・非開示

2023（令和5）年に刑務所を出所した者16,233人の受刑期間は、1年を超え3年以下が10,212人（62.9%）、3年を超え5年以下が1,915人（11.8%）、5年を超えるが996人（6.1%）である。

同年に少年院を出院した者の平均在院期間は、非行深度の浅い少年が入院する短期課程で144日、それ以外の課程で389日である。

実際には、警察に逮捕されてから裁判・審判の終了までの身柄拘束期間がこれに加わり、空白期間はこれよりも何か月、人によっては年単位で長くなる。

履歴書を作る際に、矯正施設に収容されていた「空白期間」の扱いに悩むこととなる。求職する事業所にありのままを伝えれば、多くの事業所から採用を遠慮されることは想像に難くない。

そこで、前歴を開示して協力雇用主へ求職をすれば、空白期間の扱い自体に悩まなくてもよいが、後記（4）のとおり協力雇用主の職種や事業所数が極めて限られる。

一方で、空白期間が比較的短期間であれば前歴を開示しないで求職することもできるだろうが、いつ前歴が発覚しないかとの不安がつきまとう。

刑務所出所者等の求職は、前歴開示か非開示かの二者択一を迫られる。

（4）協力雇用主のもとでの雇用が進んでいない。

協力雇用主は保護観察所に登録されている。協力雇用主数は、2018（平成30）年に2万余の事業所にまで増加し、近年では2万4～5千の事業所数で推移して、2023（令和5）年で24,969事業所を数える。

一方で、実際に雇用している協力雇用主は極めて少なく、2019（令和元）年に

1,556 事業所まで増加したが、その後は徐々に減少し、2023（令和 5）年では 912 事業所にとどまる。協力雇用主に雇用されている刑務所出所者等も 2019 年に 2,231 人を数えたが、2023 年では、1,287 人である。

協力雇用主の業種は、以前から建設業の割合が多く、2023 年では 57.0%と過半数を超え、次いでサービス業 15.8%、製造業 8.5%の順となっている。

刑務所出所者等の高齢化等から、建設業に就くことが困難である者が増加しているが、業種の広がりがなく、刑務所出所者等の求職の選択肢を狭めている。

（5）就職しても職場に定着し難い。

刑務所出所者等の殆どは、これまでひんぱんに転職を繰り返したり、長く無職を続けていたりして、職場に定着できた成功経験を持たない。

2018（平成 30）年に法務省が協力雇用主 1,000 社に対して行ったアンケートでは、刑務所出所者等を雇用したが 6 か月以内に退職した者が 45.9%（うち、1 か月以内 10.3%、1 か月を超え 3 か月以内 14.9%）を数え、就労上の問題として、無断欠勤等の勤務態度（複数回答を含めた全体回答数の 53.4%）、遅刻など時間のルーズさ 34.9%、意欲の乏しさ 34.9%、同僚との人間関係を築けない 34.4%、を主に挙げている。

（6）無職のままで保護観察を終える者も多い。

2023 年（令和 5）年に保護観察を終了した者 20,694 人のうち、終了時の無職者（家事従事、定収入のある者を除く）は 5,079 人であり、職業不詳の者を除くと全体の 25.1%を数える。保護観察期間の長短（保護観察等の期間は法律で定められており、保護観察処分少年は原則 20 歳までであるが、刑務所からの仮釈放者では 3 か月以内の者が約 4 割を占めている。）にもよるが、就職できないまま保護観察の期間を終えたり、就職しても短期間で離職したりする者が相当数いると考えられる。

5 政府・社会の対応

（1）刑務所出所者等総合的就労支援対策

刑務所を出所間もなく、仕事に就けないことを理由に残虐な再犯に及んだ者がいたことを契機として、2006（平成 18）年 4 月から、ハローワーク（厚生労働省）、矯正施設・保護観察所（いずれも法務省）がチームを作って刑務所出所者等の就職相談に乗り就職紹介をして就労に結びつける対策が始まった。2023（令和 5）年度の 1 年間に、6,185 人に支援を行い 3,072 件の就職が実現されたが、刑務所出所者等の人数に比して少数であることは否めない。

この対策のもとで、①トライアル雇用助成金（試行的に雇用した事業所に月額 4 万円、最長 3 か月が支給される。）、②セミナー・事業所見学会（2023 年度に 21 回実施されている。）、③職場体験講習（実際に通勤して業務を体験する。体験講習を実施した事業者には奨励金が、受講者には援助金が支給される。ただし、実績は低調であると聞いている。）、④身元保証（協力雇用主に雇用された刑務所出所者等が雇用主に損害を与えた際に見舞金が支給される。）の支援メニューが用意されている。

(2) ハローワーク

刑務所出所者等の相談窓口として専門援助部門が設けられている。幾つかの刑務所に相談員を駐在させたり、保護観察所へ巡回相談を行ったりもしている。

矯正施設と保護観察所は、本人の職歴や希望職種等のほか、前歴開示・非開示を書面で通知し、ハローワークへ繋いでいる。

刑務所出所者等に求人する事業所には、非公開（相談に来た刑務所出所者等や矯正施設に限って求人情報を伝える）の「刑務所出所者等就労支援事業専用求人」がある。専用求人のうち、指定した矯正施設にだけ求人情報を伝える「受刑者等専用求人」もある。

専門援助部門では、前歴非開示での求職相談にも応じ、「刑執行終了者等の援助の対象となった者」には、保護観察中の者に準じた扱いがなされている。

(3) 矯正施設

就労支援専門官や就労支援スタッフが配置されるようになり、釈放後の就労に向けた教育や就労支援の充実が図られるようになった。職業訓練も充実化し、人手不足の業界で、かつ、近年は受刑者に人気の高い介護福祉士実務研修を終えた者が増加している。前記の「受刑者等専用求人」を活用して、矯正施設収容中に協力雇用主に採用内定する者も増加している。

ところで、刑務所に収容中の大半を占める「懲役」刑に処せられた者は、懲役刑が「刑事施設に拘置して所定の作業を行わせる」（刑法第12条第2項）と規定されていることから、作業に就くことが必須であった。しかし、近年は高齢者・障害者のように作業に就かせることに苦慮したり、再犯防止に向けた教育に充てる十分な時間を確保できなかったりと言われる。こうしたことから、2022（令和4）年、刑法の一部を改正する法律が制定され、懲役刑と禁錮刑を単一のものとし、個々の受刑者の特性に応じ、改善更生・再犯防止のために必要な作業を、又は必要な指導を行う旨とされた「拘禁刑」が新たに創設された。改正刑法は2025（令和7）年6月1日から施行される。

拘禁刑では、高齢福祉、依存症回復、福祉的支援等の24種類の矯正処遇課程を設け、これまでのように必須の「作業」に「改善指導」や「教科指導」を加えたものから、この3つを一体化し個々の受刑者の特質に応じた柔軟な矯正処遇が実施される。『懲』らしめのために『役』（作業）をさせざるを得なかった刑務所が、社会復帰を目指す施設へ変わる事となる。

そのため、刑務所はこれまで以上に、刑務所の外にある機関・団体との連携が求められている。刑務所に最も身近な機関である保護観察所との連携が言われて久しいが、刑務所と保護観察所は、受刑者ファーストに考えるパートナーとして、互いの持ち味を発揮することがなお一層必要になると思われる。

(4) 保護観察所

法務省の出先機関であり、保護観察を実施する。全国都道府県に1か所（北海道は4か所）ある。名称・所在地・連絡先は、法務省ホームページ＞全国の保護観察所一覧 https://www.moj.go.jp/hogo1/soumu/hogo_hogo01-01.html を参照されたい。

刑務所出所者等に対する就労支援では次の施策を講じている。

ア 就労奨励金

保護観察所の依頼により就労継続に必要な指導・助言を行った協力雇用主に対し、1年間、最大72万円（若年、高年齢は加算がある。）を支給する。協力雇用主は、刑務所出所者等がアパートを借りて自立する資金等に充てている。

イ 更生保護就労支援事業

法務省が保護観察所を単位として、就労支援のノウハウや企業ネットワークを有する民間団体に対し、就労支援事業を委託し、受託団体は支援員を配置して、刑務所出所者等にマンツーマンの就労支援を行う事業である。

事業を行う保護観察所が次第に増え、2024（令和6）年で全国50庁の保護観察所のうち28庁（刑務所出所者等の居住地で言えば、27都府県と、北海道は札幌市とその周辺）で実施されている。

現在の事業の内容は、①就職活動支援、②就職した者への職場定着支援であり、支援を受けることに同意した者を対象にし、支援期間は保護観察又は更生緊急保護（「以下「保護観察等」という。」の期間内に限られる。ただし、「刑執行終了者等に対する援助の対象となった者」は支援の対象とならない。

ウ 刑執行終了者等に対する援助

刑務所を釈放され5年経つが、仕事を失った、少年院を出院し保護観察が終了して2年以上になるが求職活動がままならない等の相談がある。相談を受けた保護観察所は、ハローワーク等、他の適当な支援機関や団体の情報を提供したり、そこに繋いだりする。

（5）国・地方公共団体でのその他の取組

ア 協力雇用主等に対する支援

厚生労働省は、刑務所出所者等の雇用を促進するため、民間団体に委託して、人手不足の業種や協力雇用主に対し、啓発・支援を行い、非公開専用求人への申込奨励等を行う「刑務所出所者等就労支援事業（協力雇用主等支援業務）」を実施している。2015（平成27）年から、東京都、神奈川県、愛知県、大阪府、福岡県に限って実施されている。

イ 直接雇用

資格制限を受けず公務員にも就くことができる保護観察処分少年や少年院仮退院者を国や地方公共団体が任期を限定した非常勤職員として直接雇用する場合もある。国では2013（平成25）年から、法務省・厚生労働省で始まり、2023（令和5）年末までに90人の少年が雇用され、地方公共団体でも71団体が同様の取組をし、同年末までに82人の少年が雇用されている。

ウ 地方公共団体での公契約における協力雇用主優遇措置

協力雇用主の社会的評価を向上することで協力雇用主の雇用が促進されると考えられ、公契約の入札で加点する仕組みが取られている。2023（令和5）年末現在で、入札参加資格審査における評価は198団体、総合評価落札方式における評価は79団体を数える。

もっとも協力雇用主は小規模事業所が大半であり、地方公共団体の入札に参

加する機会が乏しいことから、名古屋市では、協力雇用主を下請けに使った元請け企業も入札で加点する制度を 2024（令和 6）年から始めている。

6 相談・支援者（団体）

（1）NPO 法人・就労支援事業者機構

刑務所出所者等の雇用を通じて彼らの社会復帰を支援することを協力雇用主という一部の事業所に委ねるだけではなく、経済界も協力し、刑務所出所者等を雇用できない企業は会員となって事業の資金援助に回ること等を新しいスキームとして掲げ、2010（平成 22）年ころ、全国の都道府県において就労支援事業者機構という名の NPO 法人が設立された。それぞれの就労支援事業者機構の名称・所在地・連絡先は、認定特定非営利活動法人全国就労支援事業者機構のホームページ (<https://www.siensha-kiko.net/kainsyokai.html#kain-20>) を参照されたい。

事業を刑務所出所者等の就労支援に特化している数少ない団体である。更生保護就労支援事業を受託している場合が多い。ただし、更生保護就労支援事業の対象外の者にまで就労支援を実施しているか否かは、それぞれの就労支援事業者機構の事情により、様々である。

（2）NPO 法人愛知県就労支援事業者機構

筆者の所属団体では、これまで、次の事業を実施してきている。

ア 更生保護就労支援事業

2012（平成 24）年から現在まで、複数の支援員を配置し、保護観察等の期間中の刑務所出所者等者に対し、年間、200 人ほどへ就職活動支援及び職場定着支援を実施している。

就職活動支援では、就労意欲の喚起、職業及び事業主選定に関する情報提供、計画的かつ具体的な就職活動の助言、ハローワークへの同行、就職面接時の服装及び態度並びに履歴書作成に関する助言、就職面接への同行等を行って、早期の就職に結びつけている。

職場定着支援では、支援員が職場や会社の寮・自宅を訪問し、刑務所出所者等及び雇用主の双方から仕事・職場の対人関係等に関する相談を受け、刑務所出所者等には、適切な勤務態度の保持、資格取得、雇用主及び他の従業員とのコミュニケーションの方法等に関する助言を、雇用主に対しては、雇用管理全般にわたる助言をし、職場定着を図っている。

イ 地域再犯防止推進モデル事業

更生保護就労支援事業に職場定着支援がなかった 2018（平成 30）年度から 3 年間、本事業を実施した。初年度は協力雇用主及び雇用された刑務所出所者等に対する調査を実施し、3 か月以内の短期間で離職した者が 59.4%を占め、協力雇用主及び刑務所出所者等の双方が相談相手を求めていることが明らかになった。

そこで、2019（平成 31）年から 1 年半、複数の支援員を配置して、支援員が定期的に協力雇用主及び刑務所出所者等に面談し、双方の相談に乗り、双方の

調整をする等の職場定着支援を実施した。その結果、3 か月以内の短期離職者が 24.7%へと大幅に減少し、職場定着支援の効果を確認できた。

なお、支援開始時点で保護観察等の期間終了日が近い者がいることから、保護観察等の残期間にかかわらず 3 か月の支援期間を担保することとし、短期間ではあるが保護観察等の期間終了後も支援を継続した。

ウ 休眠預金等の活用による安全・安心な地域づくり支援事業

2020（令和 2）年～2022（令和 4）年まで、保護観察等の期間が経過して更生保護就労支援を終了する者のうち、継続して支援を受けることに同意した者に就職活動支援又は職場定着支援を行った。保護観察等の期間が過ぎれば自由になりたいと考える刑務所出所者等が多く、支援を受ける者は少数であったが、保護観察期間が経過した後も引きこもりを続け、1 年余りの支援を続けて就職を始めた者や、生活が安定して住民登録をして数年後に、忘れかけていた 10 年前の債務返済が出現して法律家の相談に繋いだ者もいた。

エ 愛知県の職場定着支援

イの事業で成果があったことから、2021（令和 3）年から、保護観察等の期間終了により更生保護就労支援事業が終了する者のうち、同事業で職場定着支援を受けていた者には、同事業を引き継いで、その後 3～6 か月の職場定着支援を行うという、全国でも類例の少ない事業が愛知県で新設され、愛知県就労支援事業者機構がこの事業を実施している。

協力雇用主のもとへ就職したが、試用期間の 3 か月を経る前に保護観察期間が終了したため更生保護就労支援事業の職場定着支援も終了し、以降はこの事業へ移行して正社員への登用から職場で期待されるようになるまでを見届けた者もいる。

オ 刑執行終了者等の援助の対象となった者への就労支援

刑執行終了者等に対する保護観察所の援助は、他機関の情報提供や他機関へつなぐことにとどまる。そこで、刑務所出所者等の支援事業に財政的な支援をする団体の協力を得て、保護観察所と連携し、ハローワークを利用する者には支援員がハローワークに同行し、就職できたときは、一定の期間、支援員が職場に定着できるよう定期的に面談等している。

こうして、保護観察等の期間中に限定された支援から、前記イ～オで述べたとおり、次第に支援期間を延長し、「息の長い支援」へ移行しつつある。

（3）地区協力雇用主会

同じ地域に所在する協力雇用主が自発的に組織した団体である。市・区単位であったり、複数の市町が一緒になったりして組織化しているが、都道府県により、組織化の状況は様々である。愛知県では、23 の地域で地区協力雇用主会が組織化され、県内のエリアでは半数近い。

協力雇用主相互の情報交換や経験値の共有ができる利点があるほか、対象者を担当する保護司からの就職先の相談に応じたりしている。各都道府県に所在する就労支援事業者機構では、地区協力雇用主会の活動を充実させるため、研修や意見交換会を実施し、又は講師派遣をする等しているほか、愛知県就労支援事業者

機構のように活動資金を助成していることもある。

地域の福祉機関・団体から就労の相談を受け付けるかどうかは、協力雇用主会によって様々である。

(4) その他の団体

犯罪・非行をした者の立ち直りを支援している団体、刑務所出所者等にかかわらずホームレスを支援する団体等では、就労だけでなく住居の用意や生活保護へのつなぎをセットにした支援が行われている。

7 基本文献

『犯罪白書』（法務省）2024（令和6）年版

『再犯防止推進白書』（同上）2024（令和6）年版

『保護統計年報』（同上）2023（令和5）年

『矯正統計年報』（同上）2023（令和5）年

伊藤富士江 編『司法福祉・実践と展望』（ぎょうせい、2021年）

『更生保護』（更生保護法人 日本更生保護協会）のうち、

「刑務所出所者等の就労支援について」（法務省保護局更生保護振興）2019年2月号、拙稿「保護観察等の期間終了後の就労支援」2022年5月号

法務省（地域再犯防止推進モデル事業の実施結果、愛知県）「地域再犯防止推進モデル事業結果報告書」（<https://www.mo.j.go.jp/content/001348757.pdf>）

井坂巧「更生保護就労支援事業について」家庭の法と裁判研究会『家庭の法と裁判』（日本加除出版）2023年44号

中村秀郷「更生保護就労支援事業の効果的な運用に関する一考察」『更生保護学研究第23号』2023年

8 就労支援のポイント

NPO 法人大阪府就労支援事業者機構は、日本財団の助成により2021（令和3）年「職場適応・定着のために」という冊子を作成し、就職から職場定着までの留意点を簡単に記している。これも念頭に置きながら、刑務所出所者等に対する就労支援から得た知見を、できるだけ、就職活動支援、職場定着支援という時系列に沿って順次列挙する。福祉関係者でも共通する部分もあるだろうと思われる。

(1) 就職支援の開始

支援員は刑務所出所者等と面談し、心身の状況、資格、職歴、離転職の理由、希望する職種・おおむねの月収等を聞き、前歴開示か非開示かの意向を確認する。そして、就職に当たって以下のような課題を踏まえた支援を開始し、殆どは面談当日にハローワークの専門援助部門へ相談日を予約している。

刑務所出所者等は、自身の稼働能力や適性を客観視して現実を受け止め、現実的・合理的な選択をすることが不得手である。高額な収入や、有資格者に限られる職種を望む例は少なくない。そこで、本人の思いを受け止めながらも、次第に現実を目を向けるよう仕向けた結果、適正な選択ができるようになった者は多い。

また、自家用車どころか運転免許証がない者も多く、建設業では朝が早く、

公共交通機関で通勤可能か近距離かの限られた事業所から選択せざるを得ない。

出所時の所持金は平均数万円であると言われる。初任給の支払いを待てない者には、給料日前の前渡し、週払い、場合によっては日払いが可能な事業所を当たることとなる。

18 歳未満の者や高齢者には、方々の協力雇用主に粘り強く当たる。いわゆる手元作業に就かせるからと 15～16 歳で協力雇用主に雇用された者や、グループホームでの夜間の宿直要員に 80 歳過ぎの者が雇用された例もある。

なお、本人の強み（ストレングス）を見付ける努力も怠らない。頻回転職や経験した業種が様々な者は、多岐の職場や職種を経験していると見方を変えることもできる。

（２）就職準備性

「就職準備性ピラミッド」として、最下層から順に「健康・病気・体調の管理」＜「生活のリズム・日常生活」＜「対人技能」＜「基本的労働習慣」＜「職業適性」が挙げられている（高齢・障害・求職者雇用支援機構「安定した職業生活のための職業準備性」）。

刑務所出所者等は、金銭に窮していて 1 日も早く就労する必要がある、「生活のリズム・日常生活」を整えてから就職するといった悠長なことはできない。ハローワークや協力雇用主の就職面接への同行を反故にすることも珍しくないが、再々約束をし直して、徐々に生活リズムを整えている。「日常生活」の中の「金銭管理」ができない者は少なくなく、雇用主から賃金前払いを求めることが続く者には、本人の了解を得て、何度かに分けて給料を支給する方法を採ってもらうことも往々にしてある。

刑務所出所者等においては、本来ピラミッドの下層にある「生活のリズム・日常生活」及び「対人技能」を、求職活動や就労を通じて身に付けさせていると言え、十分な準備運動なしに走り出させるような難しさがある。

（３）自己決定と信頼関係の構築

これらのことは、他の分野でも同様であろう。刑務所出所者等に現実を受入れるよう仕向けはしても、決して押しつけない。ハローワークで求職相談すると多数の求人票を提示されて刑務所出所者等の選択肢が広がる半面で、焦点が絞れず決め兼ねることがままある。支援員は助言こそすれ、決定は本人の意思を尊重する。

隔意のない相談を受けるためには、信頼関係を構築する必要があるが、刑務所出所者等は、これまで安定した対人関係を築けず、信頼関係を寄せる人に出会わなかったことから、居丈高に振舞ったり、時には暴言を吐いたり、自暴自棄になったり、あるいは過度に依存的になったりして、支援員が信頼できる者かどうかを試そうとすることがある。彼らの成育歴を踏まえて、親身に対応することで次第に信頼関係が構築できる。

（４）ミスマッチの防止

未経験の仕事に就くことになる場合は、協力雇用主の採用面接で懇切な説明や事業所内の見学を依頼したり、数日から 1 週間程度は研修として受け入れていた

だいたりしている。

総合的就労支援策のうち、事業所見学会・職場体験講習という支援メニューの活用が低調であったことから、制度開始の 2006（平成 18）年以来据え置きだった受講者に支給する金額が 2024（令和 6）年から増額改定されたところである。

簡便な手続きで、かつ、金銭支給額も増額して独自に職場体験講習を実施している NPO 法人就労支援事業者機構もある。

（５）就労意欲の維持、喚起

支援を受ける者は、保護観察所の勧めで渋々応じた者が多く、就労意欲は概して乏しい。同意を条件とした支援であり、容易に就職が決まらなると同意を撤回してしまう。就職活動支援を開始してから 1 か月程度で内定を得るか、少なくとも事業所の面接までこぎつけないと、就労意欲が低下する。現実を受け止めさせたり、方々の協力雇用主を当たったりするには時間を要する場合もあるが、就労意欲の維持に特に留意する。

（６）アウトリーチ

刑務所出所者等は自ら進んで相談をする姿勢に乏しく、一人で抱え込んでしまいがちである。刑務所出所者等から相談を待つだけでは支援はおぼつかない。支援の対象となる者を発見し支援に繋げることこそしていないが、訪問支援の意味でのアウトリーチは、刑務所出所者等の就労支援では当たり前のこととして行っている。

就職活動支援では、ハローワークへの求職相談や協力雇用主の採用面接に必ず支援員が同行している。少年の場合は約束事が守れず時間にルーズであるため、自宅へ迎えに行くことも少なくない。職場定着支援では、原則、毎月 1 回以上は支援員が職場や住居を訪問して本人や雇用主に面談し、時間帯は終業後の夕刻以降や休日となる日曜のことが往々にしてある。

刑務所出所者等の自宅、職場を訪問したり、同行支援をしたりすることで、本人の生の姿が見えてくる。

（７）職場への定着

無断欠勤等の勤務態度や遅刻など時間のルーズさについては、支援員は雇用主から就労状況を正確に把握し、勤務態度等を改めるよう、取り分け、夜更かしや夜遊びをして翌朝起床できない者には規則正しい生活を教えたりする等して、その都度、助言するとともに、気長に見守っていただけるよう協力雇用主に依頼している。一般の事業所では解雇されていたに相違ない勤務態度でも気長に見守っていただき、時間をかけて勤務態度が改善された例は枚挙に暇がない。職場の人間関係についても、支援員が雇用主と対象者の双方にコミュニケーションの取り方を助言し、双方が直接、相手に言い難いことを、相手が受け止められるように言葉を変えて伝える等して、双方の緩衝役を果すようにしている。雇用条件を巡っても同様の対応をしている。

前記 6（２）イの地域再犯防止推進モデル事業で、短期離職者の割合を大幅に減少できた要因を分析した結果、被雇用者には①雇用主や同僚との関係を調整してトラブルを解消し、②給料・雇用関係の調整をし、③業務に関する悩みを聞き

必要な調整をし、それらの支援を基盤とした④離職の歯止めとなるアドバイスやコミュニケーション方法を伝達したほか、⑤心理的負担を軽減したこと、協力雇用主には、これまで相談相手がいなかったが①支援員が話を聞けた、②被雇用者の人柄等を支援員から伝えた、③支援員が被雇用者との関係を調整して雇用に係る不安を軽減したことが、その要因だったと明らかになった。

要は、刑務所出所者等も雇用主も孤立させず、第三者的立場の者が双方の良き相談相手となって伴走型の支援を続けることで、職場の定着が図られる。

(8) 雇用主に対する迷惑行為への対応

突然退職したが、制服、通勤用の自転車、ロッカーの鍵、工具等、雇用主から貸与された物品を返還しない者も決して少なくない。本人に返還するように言ってもばつが悪くて容易に実行しない。支援員は本人に付き添って、雇用主への謝罪と貸与物品の返還を実行させている。迷惑行為があったときは迅速かつ誠実に対応することにより、刑務所出所者等の社会性を育てるだけでなく、雇用主が今後、雇用意欲を減退することを防いでいる。

(9) 支援期間の限定と支援終了後のフォローアップ

刑務所出所者等に対する就労支援は、更生保護就労支援事業のように、限られた期間の中で就労支援を完結するというジレンマがある。とは言え、際限なく犯罪前歴者に対する支援という枠組みで関わり続けることが刑務所出所者等のスティグマとなるおそれもあり、「息の長い支援」を目指してはいるが、エンドレスの支援が必ずしも適当であるとは言えない。

こうしたこともあって、支援を終了した者のその後の状況を確認することは控えていたが、あらかじめ刑務所出所者等と雇用主に書面で同意を得たうえで、職場に定着したと認めて支援を終了した者に、2024（令和6）年から、支援終了後、例えば1年を経過してから在籍状況を確認することが、更生保護就労支援等でも始められ、支援終了後のフォローアップも行うようになった。

(10) 司法と福祉の連携

刑務所出所者等の一般就労に特化した筆者の所属する団体は、司法関係の団体と言ってよく、福祉の面では強みを持たない。これまでの記述は福祉関係者では分かり難い言葉があったと思う。刑務所から帰る先のない者を福祉サービスにつなげる「地域生活定着支援センター」があり、同センターは司法と福祉の双方にまたがる事業を実施している。同センターを運営する法人の研修会を介して筆者の所属する団体が福祉関係者との接点を持つこともある。司法と福祉の連携のためには、司法は福祉を知り、福祉は司法を知ることが更に必要だと思われる。

ところで、就労支援を行う刑務所出所者等の中には、一般就労と福祉サービスとの狭間にある者がいる。就労継続支援A型の事業所で就労していたが、福祉的就労に飽き足らずに一般就労を望んで当団体の就労支援を受ける者もいる。まずは本人の意向を尊重して、ハローワークの専門援助部門へ同行したり、本人でも就けそうな協力雇用主を探したりした結果、理解のある協力雇用主のもとで、本人の能力に合わせた仕事をさせていただける場合もあるが、少数である。方々で採用に至らず、本人が得心して、結局は就労継続支援A型の事業所に戻る者もい

るが、これはこれで意味のないことではないと考えている。

障害者総合支援法における、いわゆる就労系障害福祉サービスや、生活困窮者自立支援法による就労準備支援事業や認定就労訓練事業（「中間的就労」）があるが、ステップを踏んで最後に一般就労に移行するということを刑務所出所者等が受け入れるのは決して容易でない。

最近では、生活保護を受給しつつ、パート就労を希望する刑務所出所者等が散見される。就労は金銭を得るためだけでなく、社会の中で「出番」を見付けることになるため、その意向を大いに尊重し、清掃・ビル管理等の軽作業の協力雇用主を当たっている。いつでも立ち寄れるような「居場所」を用意するだけでなく、就労をすることで、社会に関わっている、社会の役に立っている、との思いを持たせることが刑務所出所者等の社会復帰には必要だと考える。

9 おわりに

「社会福祉法に基づく市町村における包括的な支援体制の整備に関する指針」（平成 29 年厚生労働省告示第 355 号）には、「誰もが役割を持ち、活躍できる地域共生社会の実現に向けては、これまで『支えられる側』であった人が、『支える側』にも変化し、・・・」とされているが、協力雇用主に雇用された刑務所出所者等の中には、長年、その職場に定着して雇用主の信頼を得て、刑務所出所者等の採用の窓口や雇用管理の担当になる者が少なからずいる。刑務所出所者等が支える側になったことで、本人にも自覚ができ、再犯しない生活を送ることができている。一人でも多くの刑務所出所者等が支える側になれることを就労支援で目指したいと思う。

そして何よりも、刑務所出所者等の就労支援が充実するには、冒頭で述べたように、刑務所出所者等も生き辛さを抱えた一人の人間として社会に包摂し、地域共生社会を目指すことに理解を示す人々が少しでも増えることが望まれる。

第2節 高齢者等ケア付き就労

1. はじめに

本節では、NPO 法人自立支援センターふるさとの会が地域の高齢者等を対象として実施している「ケア付き就労」を紹介しながら、就労支援と生活支援を組み合わせた支援のあり方について検討していく。

NPO 法人自立支援センターふるさとの会は東京都山谷地域を中心にホームレス支援を行う「ボランティアサークルふるさとの会」として 1990 年に活動をスタートし、現在はホームレス（経験者を含む）に限らず障害のある人、罪を犯した人、ひきこもり経験のある人などさまざまな生きづらさを抱える人を「生活困窮者」と捉えて、生活困窮者の住居支援・生活支援をベースとして、地域の中・社会の中で生きていく場所を支えていく取り組みを行っている。単身高齢者や障害のある人、さまざまな事情のある方が暮らす共同居住を運営しており、日常生活支援施設（10 箇所）、都市型軽費老人ホーム（1 箇所、第一種社会福祉事業）、就労支援ホーム（3 箇所、第 2 種社会福祉事業）等で、821 名の利用者の居住をサポートし（2022 年 4 月末時点）、見守りから生活介助、服薬管理や金銭管理を含めた日常生活支援を実施している。

日々多くの方が暮らす住居に関連して、多様なコミュニティサービスが雇用の場として発生する。施設を利用する人への三食の食事の提供、施設内の清掃、洗濯等日常の身の回りのことが難しい方のサポート、生活介助などについて多くの人手を要する。そこで発生する雇用と就労を希望する利用者とは結びつけて、支援付きの雇用と「ケア付き就労」を一体的に実施している。

ケア付き就労として 75 名（延べ 479 名）の雇用創出を実施してきた。就労支援といえば就労を希望する人と雇用先をマッチングするパターンや就労を希望する人に合わせた雇用の受け皿をつくるパターン、職業訓練や就職活動のための指導を行うパターンなどその内実は多岐に渡る。ふるさとの会の就労支援の特徴は、①居住支援・生活支援を土台にしている点、②生活支援・雇用の場の支援・就労支援担当者が日常的に連絡を取り合ってサポートを実施している点、③法人・グループ内で雇用の場を創出している点、である。

なお、本説では「高齢者等ケア付き就労」としているが、ふるさとの会としては必ずしも高齢者のみを支援対象としておらず、生活困窮者が地域のなかで安定した住居を確保し、安心した生活を実現することを目的としており、実際の活動では年齢で区切ったケア付き就労の機会を提供しているわけではない。単身高齢者が多くなっているが（生活保護や年金等を受給しながら就労している者も多い）、身体・知的・精神障害のある人や病気等を抱えた方もケア付き就労で活躍している。

2022年4月現在

現在の支援対象者

四重苦※を抱える人 87 人

全体	独居	共居																																										
821	521	300																																										
<table><tr><td>30代以下</td><td>78</td></tr><tr><td>40代</td><td>70</td></tr><tr><td>50代</td><td>134</td></tr><tr><td>60代</td><td>175</td></tr><tr><td>70代以上</td><td>364</td></tr></table>	30代以下	78	40代	70	50代	134	60代	175	70代以上	364	<table><tr><td>30代以下</td><td>62</td></tr><tr><td>40代</td><td>51</td></tr><tr><td>50代</td><td>100</td></tr><tr><td>60代</td><td>109</td></tr><tr><td>70代以上</td><td>199</td></tr></table>	30代以下	62	40代	51	50代	100	60代	109	70代以上	199	<table><tr><td>30代以下</td><td>16</td></tr><tr><td>40代</td><td>19</td></tr><tr><td>50代</td><td>34</td></tr><tr><td>60代</td><td>66</td></tr><tr><td>70代以上</td><td>165</td></tr></table>	30代以下	16	40代	19	50代	34	60代	66	70代以上	165												
30代以下	78																																											
40代	70																																											
50代	134																																											
60代	175																																											
70代以上	364																																											
30代以下	62																																											
40代	51																																											
50代	100																																											
60代	109																																											
70代以上	199																																											
30代以下	16																																											
40代	19																																											
50代	34																																											
60代	66																																											
70代以上	165																																											
65歳以上																																												
460人 56.0%	259人 49.7%	201人 67.0%																																										
3障害・認知症・がん																																												
<table><tr><td>身体障害</td><td>77</td></tr><tr><td>知的障害</td><td>55</td></tr><tr><td>精神障害</td><td>207</td></tr><tr><td>認知症</td><td>49</td></tr><tr><td>がん</td><td>41</td></tr><tr><td>HIV</td><td>7</td></tr><tr><td>要介護</td><td>155</td></tr></table>	身体障害	77	知的障害	55	精神障害	207	認知症	49	がん	41	HIV	7	要介護	155	<table><tr><td>身体障害</td><td>17</td></tr><tr><td>知的障害</td><td>16</td></tr><tr><td>精神障害</td><td>108</td></tr><tr><td>認知症</td><td>6</td></tr><tr><td>がん</td><td>18</td></tr><tr><td>HIV</td><td>2</td></tr><tr><td>要介護</td><td>18</td></tr></table>	身体障害	17	知的障害	16	精神障害	108	認知症	6	がん	18	HIV	2	要介護	18	<table><tr><td>身体障害</td><td>60</td></tr><tr><td>知的障害</td><td>39</td></tr><tr><td>精神障害</td><td>99</td></tr><tr><td>認知症</td><td>43</td></tr><tr><td>がん</td><td>23</td></tr><tr><td>HIV</td><td>5</td></tr><tr><td>要介護</td><td>137</td></tr></table>	身体障害	60	知的障害	39	精神障害	99	認知症	43	がん	23	HIV	5	要介護	137
身体障害	77																																											
知的障害	55																																											
精神障害	207																																											
認知症	49																																											
がん	41																																											
HIV	7																																											
要介護	155																																											
身体障害	17																																											
知的障害	16																																											
精神障害	108																																											
認知症	6																																											
がん	18																																											
HIV	2																																											
要介護	18																																											
身体障害	60																																											
知的障害	39																																											
精神障害	99																																											
認知症	43																																											
がん	23																																											
HIV	5																																											
要介護	137																																											
延べ 591 人	延べ 185 人	延べ 406 人																																										

※「四重苦」とは、要介護高齢（65歳以上）でかつ精神障害、知的障害、認知症、がんのいずれかを抱えている状態を指します。

「ケア付就労支援プログラム」（支援付雇用）

雇用側が就労をされる方の心身の状態・ペースに合わせて職場環境を整える。住環境に加え、職場内での見守り、就業時間、労働内容などフレキシブルに対応することで、支援付の雇用を行う（一般就労として75名を雇用）



2. ケア付き就労を利用している人

ケア付き就労について必ずしも定まった定義があるわけではないが、ふるさとの会ではケア付き就労について「利用者一人ひとりの状態に合わせて柔軟に仕事をつくり出す仕組みであり、ふるさとの会の何らかのサービスを利用しながら就労している状態」と認識している。対象者についても、利用者の高齢者比率が高まっているため、障害・病気を有する高齢者の就労が多いが、生活保護受給にいたる手前の50歳代の利用者、生活保護から就労自立した利用者も含まれる。

ケア付き就労として実施している中心的なパターンは、地域のアパートまたはふるさとの会が運営する宿泊施設（就労支援ホーム、日常生活支援住居施設）に利用者が居所をおいて生活をしながら、法人内部の雇用（日常生活支援住居施設等の宿泊施設における配膳や掃除、服薬管理などの仕事）に従事しているケースである。ケア付支援利用者には就労相談員・生活支援者・各仕事場所の担当者がその人を支えるために関わっている（近年は前二者を同一の職員が兼ねている）。ただ、就労先と利用者をマッチングするのではなく、三者が連携しながら面で支える特徴がある。

生活支援の拠点として、就労支援ホーム、日常生活支援住居施設、地域生活支援拠点（共同リビング）を運営している。就労支援ホームは元々若年層の生活困窮者に住居を提供しながら生活や就労の相談に対応していくという発想で運営し始めた施設であり、現在は無料低額宿泊所の届け出をして運営している。日常生活支援住居施設は生活保護法に規定がある施設で、ふるさとの会では職員が常駐し、高齢者や比較的障害が重い方なども居住している。就労支援ホームや日常生活支援住居で生活している就労支援利用者は、生活の場でサポートを受けながら、就労支援を利用している。アパートで暮らしながら就労支援を利用している方向けの生活支援としては、共同リビングという地域の居場所を設けているほか、訪問による安否確認や就労にかぎらない健康相談、身の回りの生活支援などを実施している。

雇用主との連携や雇用主のサポートとして、就労支援担当者は地域や法人内の採用情報を集約して利用者とのマッチングを行い、働いた後も職場で必要な事項を学ぶ研修も実施してきた。また、生活支援も有していることからくる特徴として、働くことにともなうトラブル対応に関わることもある。例えば、利用者が無断欠勤した場合に居室に職員が向って安否確認を実施したり、職場で諍いがあった場合に雇用主や同僚とのミーティングに参加することがある。

事例：ケア付き就労を通して新たな就労先を探し始める

夫からのDV被害を受け、離婚し、生活保護を受給している。仕事がなく、自宅に引きこもりがちになり、就労意欲が減退していった。支援開始の当初は、こちらの接触に応じていたが、相次いで身内を亡くし、心療内科に通院するようになった。

はじめは日常生活に関しての相談を通じて、関係性の構築を図った。そして訪問やイベント（職場体験講習）への声がけを重ねた。4ヶ月後、本人から、就労相談があり、ふるさとの会の施設の配膳、皿洗いの仕事を紹介した。最初の頃は緊張して「自分にはできない」「難しいと思う」といった発言が多かった。それでも職場のス

スタッフや生活サポートの職員の励ましもあり、小さな成功体験を積み重ねながら、徐々に仕事に自信をつけるようになった。仕事に通うようになってから、娘との関係もよくなったという。次の目標として、小売業（スーパー）の採用に向けて就労活動を行っている。

＜支援職員のインタビューから＞

「家庭内トラブルや家庭環境の変化から、自宅にひきこもりがちだったものの、継続した支援を受け、自立援助ホーム（現在は日常生活支援住居施設）にて、週1回2時間の配膳や皿洗いの仕事に就いた。小学生になる娘さんから「お母さんは、なんで働かないの？」と質問を受けたが、答えられなかった事が働こうと決意したきっかけだったという。働き始めの頃は、「だらだらしてばかりで、子供に顔向けができない・・・」や不安定な発言が多かったが、仕事をする中で、高齢利用者との何気ない会話や、感謝の言葉を受け、しだいに、子供から「行ってらっしゃい、頑張ってきてね！」と久しぶりに言われた話や、長いこと子供と出かけた事はなかったが、コンサートに行ってきた話などをするようになった。就労意欲も高まり、自ら仕出し屋の求人に応募していたようで、前回の出勤時、開口一番「仕事決まりました！先週から勤務してるんですが、仕事内容に問題無いし、職場の人もいい人ばかりで！」とうれしそうな報告を受けた。新しい仕事に不安が無いわけではないので、ふるさとの会の仕事は続けながらも、「せめて小学生の息子が成人するまでは、がんばってみようと思います！」と今までにない明るい声で、話してくれた。

3. 課題・問題点

現在、3つの課題を抱えている。1つめの課題は「ケア付き就労」の対象者像が変化していることである。従来のホームレス支援では、失業していても就労意欲が高い利用者が多かったが、近年は就労への声掛けをしてもなかなか「働く」というところに踏み出せないケースや、働き出しても就労の継続に課題があるケースが少なくない。これまでと同じやり方で仕事を紹介して、職場や生活支援の場で見守るという形ではうまくいかない人たちへの支援をどうするか、という課題を抱えている。2つめの課題は、上記のニーズの変化に応じた事業スキームの見通しが立たないという課題である。3つめの課題は、生活支援・雇用の場・就労支援の三者の連携に関する課題である。ケア付き就労は居住支援、生活支援を土台にしているため、職場を「ケア付き」にすれば実現するとは限らない。支援付きの雇用には、トラブル対応等のリスクが伴う。雇用をサポートする就労支援担当者や、アパートから就労に通う利用者の「生活支援」を誰がどのように行うのが重要であるが、その三者の連携を可能とする支援提供体制が構築できる条件は整っていない。

4. 政府・社会の対応

・地域包括ケアシステムの構築

65歳以上の人口が3500万人を超える中、高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のもとで可能な限り住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けるこ

とができるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築が進められており、そのシステムにおいては、住まい・医療・介護・予防・生活支援を地域で提供することを目指すとされている。

- ・日常生活支援住居施設の制度化

ケア付き就労の前提にはケア付きの生活支援を行う施設の提供が必要である。日常生活支援住居施設とは無料低額宿泊所のうち、生活保護法の但し書き規定（第 30 条第 1 項）により、福祉事務所の委託を受けて生活保護受給者を入所させ、日常生活支援を行うことができる施設であり、2020 年より制度化された。

5. 相談・支援者（団体）

- ・地域包括支援センター

地域包括支援センターは介護・医療・保健・福祉などの側面から高齢者を支える総合相談窓口として各地域に設置されている（2024 年現在、全国に 5351 施設が設置）。地域の支援機関をつなぐコーディネート業務を実施しており、地域によって就労の前提となる生活支援の相談や支援機関の紹介が可能。

- ・福祉事務所

都道府県、各市町村に設置される生活保護制度をはじめとする福祉サービスの提供に関する事務を担う行政機関である。「自立支援センター」は福祉事務所の窓口から紹介され、ホームレス状態の方やそうなるおそれのある方に一時的に無料で衣食住を提供し、就労支援・就労相談が受けられる施設である。支援期間が最長 6 ヶ月とされているが、その間に仕事探しやアパート入居のサポートを受けることができる。

- ・生活困窮者自立支援窓口

各市町村に「働きたくても働けない」「住むところがない」といったさまざまな生活の困りごとに対して生活困窮者自立支援窓口が設置されている。生活の困りごとに寄り添う自立相談支援事業のほか、一定期間家賃相当額を支給する住居確保給付金の支給や、社会や就労に不安感がある方向けに就労支援事業が展開されている。

「困窮者支援情報共有サイト」

<https://minna-tunagaru.jp/about/#a-01>

- ・「ホームレス支援全国ネットワーク」

全国でホームレス支援を行う団体のネットワークであり、各地域でホームレス支援・生活支援を実施している NPO を検索できる。

<http://www.homeless-net.org/>

- ・路上生活・生活 SOS ガイド（東京 23 区編）

<https://bigissue.or.jp/action/guide/#section02>

NPO 法人ビッグイシューが作成する、路上生活状態にある人が自立した生活を歩んでいくために必要な相談先情報についてまとめているガイドブックである。「食べるものがない」「体調が悪い」「住まいの困りごと」「仕事をはじめたい」「生活保護を利用したい」「生活のなやみや不安がある」というニーズごとに利用できる制度や相談窓口、民間支援団体を紹介している。ガイドは東京 23 区編のほか、大阪・札幌・福岡・熊本・

名古屋・京都編がある。

6. 関連政府文書など基本文献

- ・厚生労働省、2015、「自立相談支援事業の手引き」

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/01_jiritsu.pdf

- ・厚生労働省、2015、「一時生活支援事業の手引き」

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/03_ichiji.pdf

- ・厚生労働省・国土交通省、2018、「ホームレスの自立の支援等に関する基本方針（平成30年7月31日厚生労働省・国土交通省告示第2号）」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001128361.pdf>

- ・厚生労働省、2019、「日常生活支援住居施設における生活保護受給者の支援の在り方について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12002000/000571658.pdf>

- ・特定非営利活動法人自立支援センターふるさとの会、2011、「重層的な生活課題（「四重苦を抱える人の地域生活を支える＜居場所＞と＜互助＞機能の研究報告書」（文章内の事例は本報告書より引用している）

<http://www.hurusatonokai.jp/PDF/2011report.pdf>

7. 就労支援のポイント

就労支援のポイントと考えてきたことを、①働こうとしている本人への直接的な支援、②働く場・働き方の環境づくり、③支援を可能にする就労支援担当者・生活支援担当者・職場担当者の共有・連携、から整理する。

①働こうとしている本人への直接的な支援：働くことへの関心、自信の回復、仕事のやりがい意識を高めてもらうことなど。まずは生活の場で、他の就労者の仕事の話を聞きすることで、関心や意欲を持ってもらうきっかけをつくるようにしてきた。本人から「おもしろそう」「自分にもできるかも」などの言葉がでるようになったら見学に誘ってみる。職場担当者は、仕事のやり方や他の仕事仲間とのやり取りに対して利用者本人を助けていたり、時には、仕事仲間同士の誤解やトラブルについて仲裁的な働きをしたりしている。さらに、仕事を通じてできたことを一緒に喜んだり、成功体験になるよう声掛けをして、仕事を通じた自信や誇り、やりがいを本人が感じられるようなサポートもしてきた。生活支援担当者は体調管理や生活習慣づくりへの支援を担ってきた。職場から遅刻の連絡があれば本人を起こしに行き、本人の心身の健康状態をみたうえで、本人の意思で出勤するか休むかを決めてもらうこともあった。必要に応じて金銭管理面での支援を行うほか、職場に行くとき・帰ってきたとき・食事のタイミングなどで職場での様子やストレス・体調についても気にかけるようにした。

②働く場・働き方の環境づくり：利用者の心身の状態に合わせた職場、働き方をつくる。職場でも生活支援の場でも時間をかけて本人につきあい、向き合うこととしており、特に不平や不満に対しては丁寧に話を聞くようにした。仕事の中で自然にコミュニケー

ションがとれるよう、一緒に作業をして、仕事も体感・会得してもらうこともあった。就労・生活それぞれの場でコミュニケーションや理解の不足を補い合い、本人の状態に応じた働く場・内容・時間帯・休養のマッチングをタイミング良く実施することを意識しており、日々ががんばりすぎないような支援として、休憩の声掛けや一緒に休憩をとるなども工夫していた。

③支援を可能にする就労支援担当者・生活支援担当者・職場担当者の共有・連携：職場と生活の場の担当者は、日常的に利用者の心身の状況や仕事ぶりについて共有しあい、それぞれの立場で必要なこと、できることを働きかけてきた。例えば、生活担当の職員からの情報共有を通じて、生活面でトラブルを抱えているようであれば、仕事の方は無理をさせないように声掛けをするなど。このような日々の支援の積み重ねにより、ケア付き就労利用者と職員との信頼関係が生まれ、利用者本人のしごとに対する自信や誇りにつながり、それがさらに、ケア付き就労利用者の支援の対象者に対する共感や、本人にとっての居場所になっていくこともあった。

○心身の状態にあわせて働き方を調整する、本人を中心とした包括的面的支援事例
プロフィール：30代の男性。精神障害の既往あり。就労支援ホームに入居し、施設で配膳、皿洗いの仕事をしている。その後、就労支援ホームから転宅し、アパートで一人暮らしを始めてからも、電車や自転車で通勤している。

支援内容：メンタルな問題を抱えていたため、仕事を休みがちになる、薬を飲みすぎてしまうなど、就労面でも生活面でも問題を抱えていた。本人からなじみの生活支援担当職員へ相談があったことをきっかけに、本人、生活支援担当職員、職場の担当者と話し合いがもたれた。その結果、本人が休みがちになったら関係者で話し合いの場をもって、必要であれば一定期間休みをとるように働き方を調整したりしている。

8. おわりに

他の就労支援と異なる特徴として居住支援・生活支援を土台とした就労支援のあり方を記述してきた。就労支援といえば、いかに効果的な就労マッチングを行うか、あるいは、本人の能力をいかに測定するか、いかに就労支援によって本人の意欲を向上することができるかといった論点が重要視されてきたように思われる。本事例の示唆するところは、就労支援領域において居住支援・生活支援をベースとした就労支援手法の可能性である。特に、本事例が対象としてきた障害を抱えていたり、病気を抱えている高齢者等の就労支援を実施する際には、就労支援と並行して生活支援をいかにとりおこないながら本人を支えられる仕組みを構築できるかは重要である。

一方で、ふるさとの会が実施してきた「ケア付き就労」は生活支援を土台としているため、単に、職場を「ケア付き」にすれば実現できるというものでもない。むしろ、ケア付きの雇用と連携する「生活支援」部分を誰がどのように担うか、ということについての仕組みづくりが必須である。