

令和 7 年度 第 2 回

東京都再犯防止推進協議会実務者会議

議事録

日時：令和 7 年 12 月 12 日（金曜日）

東京都庁第一本庁舎 3 4 階 3 4 B 会議室

(午後1時25分 開会前アナウンス)

○事務局 開会に先立ちまして、事務局からご案内申し上げます。本日の会議はWeb会議形式にて実施いたします。操作でご不明な点等がございましたら、電話またはチャット機能等で事務局までお知らせください。電話番号は、03-5388-2747です。また通常時はマイクをミュートにさせていただき、ご発言時にはマイクのミュートが解除されていることをご確認のうえ、ご発言をお願いします。なお、本日の資料は、①議事次第、②株式会社拓実建設様のご講演目次、③協議会の設置要綱、④本実務者会議の組織運営要領、⑤出席者名簿の5種類となっております。会議資料は事前に送付しております。また、資料は適宜、説明時に画面表示いたしますので、申し添えます。本実務者会議は、「公開」での開催となります。なお、本日は矯正施設の職員の方が聴講者として参加されております。後日作成する議事録については、ご発言の内容をご確認いただいた後、公表させていただきますので、あらかじめご承知おきください。それでは開会まで今しばらくお待ちください。

午後1時30分 開会

1 開会

○宮澤課長 それでは定刻になりましたので、「令和7年度第2回 東京都再犯防止推進協議会実務者会議」を始めます。私は本日の司会を務めます、東京都都民安全総合対策本部共生社会担当課長の宮澤と申します。よろしくお願いします。本日は令和6年3月に策定しました「第二次東京都再犯防止推進計画」の重点課題の一つである「犯罪をした者等の特性に応じた効果的な指導・支援等の取組」のうち、「少年・若年者に対する可塑性に着目した指導等」につきまして協議させていただきます。

少年・若年者は成長過程にあり、その行動や価値観は大きく変化する可塑性を持っています。非行や犯罪に至った場合でも、適切な支援で再犯・再非行防止が期待できることから、家庭、学校、地域社会、矯正・保護機関などが連携し、途切れのない支援を行うことが重要であります。

特に社会復帰期には、就労体験を通じた社会的自立が大きな役割を果たしています。協力雇用主の皆様による受け入れや、職場での支援・指導等は、少年・若年者の成長を支え、再犯・再非行防止に繋がる重要な取組みでございます。

この協議会を通じて関係機関が連携し、より効果的な支援体制を構築するための一助となれどと考えています。本日は協力雇用主である、拓実建設の代表取締役である柿島様をお迎えしまして、少年・若年者指導における協力雇用主の取組みについてお話を伺います。柿島様、本日はよろしくお願いいたします。

それでは、会議の開会にあたりまして、東京都再犯防止推進協議会実務者会議の座長であります、東京都都民安全総合対策本部治安対策担当部長の田邊から、ご挨拶を申し上げます。

2 座長挨拶

○田邊部長 東京都都民安全総合対策本部治安対策担当部長の田邊でございます。今年度2回目になります東京都再犯防止推進協議会実務者会議の開会にあたり、一言ご挨拶申し上げます。委員の皆様には、ご多忙のところご出席いただき、ありがとうございます。既にご案内のとおり、実務者会議は都の再犯防止等を推進するにあたり、「第二次東京都再犯防止推進計画」に掲げる重点課題を取り上げ、関係機関等の間で情報交換を行うとともに、支援策等を検討する場として、設置しているものであります。先月開催した第1回の会議では、重点課題の一つである「薬物依存を有する者への支援等」について、特定非営利活動法人東京ダルク様からのご講演と、東京都保健医療局健康安全部薬務課からの取組説明を踏まえ、薬物問題を抱える者への支援の現状と課題について、活発な協議を行っていただきました。そして今年度2回目である今回は、都の「二次計画」の重点課題である、「犯罪をした者等の特性に応じた効果的な指導・支援等の取組」のうち、「少年・若年者に対する可塑性に着目した指導等」をテーマにご協議いただきます。

少年・若年者は、周囲の環境によって行動や考え方が大きく変化しうる「可塑性」を有しており、成長過程での指導・支援のあり方は、その後の立ち直りに大きく影響します。一方で、生活リズムの不安定さやコミュニケーション上の課題、家族関係や経済的な問題など、少年・若年者特有の課題も多く、教育・福祉・司法・地域など、多様な領

域が連携し、適切な指導等を行うことが不可欠です。その中でも働く場は、規律ある生活習慣や社会性を身に着け、責任感や自己肯定感を育むという意味で、少年・若年者の立ち直りに極めて重要な役割を果たします。

本日は協力雇用主の方を講師としてお迎えし、実際に少年や若年者を雇用し、日々指導・育成に携わってこられた立場から、経験に基づく貴重なお話をお伺いします。職場という社会の中で接するからこそ見える変化の兆しや、つまずきやすい点、企業として直面する悩みや課題は、行政や支援団体だけでは得られない重要な視点です。少年・若年者の立ち直りに向けて、関係機関がどのように関わり、連携を強化していくべきか、本日のご講演がそのヒントになることを期待しています。

委員の皆様におかれましては、少年・若年者への指導の在り方や、協力雇用主との連携強化について、多角的な視点からご意見をいただき、活発な議論を賜りますよう、よろしく申し上げます。誰もが安全・安心を実感できる、「誰一人取り残さない」包摂性のある社会の実現に向け、引き続き実務者会議における皆様のご協力をお願い申し上げます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

3 協議事項 ～ 少年・若年者に対する可塑性に着目した指導等 ～

(1) 講演 「少年・若年者指導における協力雇用主の取組と支援の課題」

○宮澤課長 それでは、議題に移ります。まず「少年・若年者指導における協力雇用主の取組と支援の課題」について、株式会社拓実建設代表取締役の柿島様よりお話いただきます。柿島様、よろしくお願いいたします。

○柿島代表取締役 よろしく申し上げます。簡単に自己紹介させていただくと、当社は東京の板橋区にあります、建物の内装解体をメインとした建設業になります。現在およそ 60 名の従業員がいまして、そのうち約半数が刑務所出所者あるいは出院者になります。

協力雇用主になったきっかけですが、協力雇用主制度については、以前から存

じており、10 年くらい前の創業時に人手不足解消及び人材確保を目的として、協力雇用主となりました。協力雇用主としての出所及び出院者の雇用を始めて約 8 年になるのですが、応募者数自体は述べ 800 人くらいを超えています。

当社の主な取組、出院者・出所者に対する取組を簡単に説明すると、まずは寮、行くところがないため寮を完備し、出院した時はお金も無いので給料の日払い、週払い。それと週払いと同時に、週一回の前借りをさせています。なぜかと言うと、毎週金曜日に 1 回給料を払うのですが、大体週末に使ってしまうので、週明けの火曜日に前借りをさせています。あとはもろもろの保険は完備しています。就労支援としては、希望者や応募者が来れば面会に行って、その後就労支援を受けてもらって、その後面接、そして内定となります。あとは、身元の引き受けももちろんやっております。それと出院・出所のときのお迎えですね。それに行っております。あとは携帯やスマホを作れない者が大半なので、スマホの貸与をしています。あとは住民票の異動なども行っております。やはり少年だと、住民票のことは分かっているのですけれども、住民票がどこに置いてあるかということも分からない者も多いので、一緒に聞きながら代行をしています。

定着支援としましては、安全靴や制服の年一回支給。資格取得は全額会社負担で取らせています。もう一つ、これは当社独特なのですが、本人達に貯金してくださいと言っても中々難しいのですが、例えば親族、親とかですね。親に給料天引き 1 万円でもいいと。親に仕送りを奨励しています。実際に行っている人もいます。何故そういうことをするかというと、やはり少年というのは、親族・親とのつながりがあるかないかによって、だいぶ定着率が変わってくるのと、目標を持たせること。達成、毎月、1 年間やったら成果ですよ。目標を持たせることが大事だと考えています。

雇用した少年の事例ですけれども、当社で去年出院して、今 1 年 4 か月定着している少年ですが、最初は家庭環境に問題を抱えていて。家庭との関係が希薄であり、出院した当初もそうですが、本人の意欲低下、モチベーションが上がらないということが最初あったのですけれども、彼に関しては支えとなる家族との関係修復が必要と判断して、出てきてから、まず育ててくれた祖母や母親と連絡を取って、一緒に連れて行って会いに行ったりしました。そこからは定期的に、本人と祖母とお母さんと連絡が取れるきっかけを作ったことと、会社からもお母さんへ定期的に連絡をし、本人の就労状況等を報告・情報共有しています。

また就労当初は、就労経験や現場経験が無かったので、仕事が分からずに職場で浮いた存在となっており、寝坊や遅刻などを繰り返していたのですが、毎日のように起こしに行ったりと、社会人としての習慣を根気よく指導したり、話し合いをしました。声掛けをして、遅刻欠勤の理由が何なのか、一緒に考えていって、やはり遅くまで SNS をやっていたとか、それはちょっと我慢するとか、そういう指導を行ってまいりました。

それと会社のイベントですね。食事会とか。周りと同じ境遇の、出所者先輩達の話も聞かせることによって、本人にとっての緊張感、あるいは会社の仲間とのつながりを実感させるといったことも行いました。

上記のことを、私を始め担当の番頭さんが彼に徹底して対応し、今現在1年4か月定着していて、やはり生活基盤の安定が就労継続のカギであるといえると思います。

4番、少年・若年者指導における課題ですが、少年や若者は環境や関わり方によって大きく変わる可能性を持っているが、それぞれ異なる背景、特性、課題を抱えているため、画一的な指導では改善には繋がらない。個々の状況を把握し、適切な働きを試みるのが重要だと思います。個々に合わせた指導により、更生・社会適応に繋げる。そのためには、一人一人と丁寧なコミュニケーションを図り、また関係機関とも連携していく必要がある。先程申し上げた少年の場合は、定着して1年経った頃に、本人が入っていた少年院の先生が会社に訪問してくださり、本人の生活態度とか話をしてくれたことによって、本人がやる気を出したことから、実際にそういった関係機関との連携も大事だと思います。

あと指導するうえでは信頼関係を構築することが大切で、本人が安心して相談できる環境を作ることが大事だと思います。寝坊等の問題行動を起こしたときに、ただ怒るだけでなく、背景や原因を本人と一緒に分析する。あとは将来のイメージが曖昧だと、非行や楽なほうへ流されやすいので、何のために働くか。収入の使い方。一時期パチンコ等へ行っていたのですが、パチンコやっても何も残らないでしようとか、根気よく会話することで、パチンコを今は止めていますね。なりたい姿、将来どういうふうになりたいのか。例えば現場の職長へなりたいのか、それとも先輩のように資格を取って色々な作業をできるようになりたいのか、ということが本人にとっての奮起をもたせるという意味ですね。

今後の展望ですが、少年や若者に限った話ではないですが、就労支援を単なる職探しの支援ではなく、出所者・出院者一人一人の背景に応じた個別支援として、発展させていく必要があります。少年院・刑務所内の教育の現実、社会との接続支援、雇用後の対応など、切れ目のない支援が求められると思います。多くの出所者は社会との接点を絶たれた状態でいきなり自由になるので、給料や住居の確保、人間関係の再構築に加えて、就労先の確保は非常に困難です。前科・前歴があることによって、雇用の機会を得にくい現実があります。これが生活の不安定さを招き、結果として再犯へ繋がるケースも少なくはない。そこで刑務所・少年院へ入っている間に就労先を確保することで再犯防止へ繋がると考えています。また企業に定着することは、出所者の自信回復や社会適応を助ける重要な役割を果たします。今後いかに定着して勤務していただけるか、長く勤めていただくためにどういった支援ができるのかが課題となっています。関係各所と情報を共有し、出所者・出院者本人の今後を共に考えて進めていくことが大事と感じています。

行政への要望ですけれども、やはり元出院者や出所者を雇うということは、色々抵抗がある企業は多いと思うのですが、行政側からイメージアップというか、出院者や出所者の雇用は大変ではないという、そういったイメージアップを図っていただければと思います。実際雇用することによって、人手不足の解消にも繋がってきますし、そういった観点からもアピールしていただければと思います。私のほうからは以上です。ありがとうございました。

○宮澤課長 柿島様、ありがとうございました。「少年・若年者に対する可塑性に着目した指導等」の課題について、今お話をいただきました。これらの話を踏まえまして、委員の皆様方にご意見ご質問をいただきたいと思います。実際に少年・若年者の雇用指導に取り組まれている協力雇用主の方に対して、指導等の実情や課題等を伺うことができる貴重な機会となっております。忌憚のない意見交換ができればと思いますので、ぜひ積極的にご意見やご質問していただければと思います。それでは、お願いします。

○山野井課長 八王子市防犯課長の山野井と申します。本日はよい話を聞かせていただいて、ありがとうございます。柿島様においては、ホームページでも様々な活動をされているのを拝見しまして、頭が下がる次第であります。私この会議があることで、改め

まして、本市にあります、八王子市更生保護協力事業主会の方々へ何かご意見ありませんか？何か聞きたいことはありませんか？と聞いたところ、2つありまして、今日質問させていただければと思います。

1点目は、働き慣れていない若い方が起きてこないと言われていたと思うのですが、今まで長時間働くという機会がなかった彼らに、ちょっとでも長く働いてもらおうということが中々難しかったと思うのですが、何か工夫をされたかというところともう1点は、その子のために色々支援をすることによって、周りの方がその子に対して過保護じゃないか、丁寧に扱い過ぎているのではないかというご意見が出なかったかということをお聞かせ願えればと思います。

○宮澤課長 では、柿島様お願いします。

○柿島代表取締役 ありがとうございます。長く働いていただくにはどうするか。まず、今の子というのは、一昔の子と違って、一昔の子というのはすぐに感情を出して、ストレートに「やってられないよ」とか、現場でこういうことを言われたから行きたくないですとか、結構反抗してくれるので問題点が分かりやすかったのですが、今の子は、うちにもいるのですが、これをやってねという、「はい、分かりました」と言うのです。出来なくて、寝坊しないでねと、夜遊びしないでちゃんと来るんだよと言うと、「はい、分かりました」と言って、当日やはり部屋にいなかったと。何を考えているか分からないので、やはり親族というか親ですね。親とのつながり、親でなくても誰でもいいから、身内を一人でも巻き込んで、例えばお父さんのためには頑張れないけど、弟が可哀想だから、弟のために稼いで、弟に何か買ってやれよと。そしてその場へ連れていく。こいつは頑張っているんだよとか、ここまで出来るようになったとか、身内の前で褒めてあげると、本人の自信になってくる。周りが褒めるよりも身内が認めてくれるほうが、すごく大きいと思います。そこを重要視しています。

2番目のご質問で周りの声ですが、まず社内、本人には最初に、三回寝坊したら減給しますよということを言っているのですが、やはり周りも出所者や出院者で、ある程度許してくれたり、長い目で見てくれる。例えば、あいつは寝坊をするけど、でも連絡が来たらこういうふうになれるのでしょと周りに言ってあげていることによって、本人のハードルをだいぶ下げてあげているので、そこで皆で助け合いではないのですが、そういう理解のある者は周りに多いですね。勤める環境としては。

○山野井課長　ありがとうございます。多分柿島さんがよい環境を作っているからそういう人間関係が出来ているということが、すごくよいと思いました。先程1番目の質問ですが、身内、よく少年刑務所に行くと半分ぐらいは家庭に問題があったりするというのをよくお聞きするのですけれども、何というか、家庭の方に頼られるとか委ねたら、逆効果になってしまうのではないかと思うことはありませんか？

○柿島代表取締役　先ほど申し上げたように、当社で実際採用している子で、育児放棄や小さい頃から施設で育った子も多いのですが、身内が無理であれば、本人が繋がれる養護施設など、そういうところに連れていきます。本当にあったパターンだと、その当時の施設の先生とか。私は全国どこにでも連れていくので。

○山野井課長　すごいですね。

○柿島代表取締役　去年出てきた子ですが、姫路の施設で育ったので、採用する前にそのときの先生は誰か聞いて、先生と連絡を取っていいか確認したうえで、先生にも電話して、この少年の誰々を当社で引き受けするから、出たら一緒に連れて行くので、本人の顔を見てくださいと。本人の顔を見ていただいて、一緒に連れていくのです。やはりどこか繋がりがないと、本人がポンと東京へ来るというのも、やはりすごく決心がすることなので。知らない土地へ。何かしらの繋がりがありたい人、そして繋がったらその先生へ、今3か月続きましたよとか円満退社しましたよと、そういった対応というか、保護観察官にもこういうことやどこそこに連れていきましたよとか、色んな人に報告や連絡をし、本人の気持ちを分かってもらう。何かしらの繋がりがあったほうが、本人も頑張りやすいです。

○山野井課長　ありがとうございました。私も柿島さんの言葉を雇用主へ、伝えていきたいと思います。ありがとうございました。

○宮澤課長　続きまして、東京保護観察所の竹俣次長お願いします。

○竹俣次長　東京保護観察所の竹俣と申します。株式会社拓実建設様には、平素から保護観察対象者等の雇用につきまして、ご協力いただいております。ありがとうございます。本日会議へご出席されている皆様方にも、更生保護事業へご理解いただきまして、ありがとうございます。拓実建設様の先程のお話の中で、行政へ求めることということで、イメージアップを図っていただきたいという点ですが、これは刑務所出所者が雇用

の点で戦力になるということと、協力雇用主のイメージアップという2面性があると思いますが、まず刑務所出所者が戦力になるというイメージアップにつきましては、具体的にこうすればいいということは思いつかないのですが、矯正の方や東京都の担当の方とも連携しながら、パンフレット等を活用しつつ広報に努めていきたいと思っています。

また、協力雇用主の方の開拓とイメージアップという点では、厚生労働省と共同で協力雇用主募集のためのパンフレットを作成し、これを活用して、新たに協力雇用主になっていただく方を開拓しているところでございますので、現在、協力雇用主になられている皆様とともに、開拓・拡充を図っていきたいと思っております。どうぞよろしくお願い致します。

○宮澤課長 続きまして、保護司会連合会の針谷様をお願いします。

○針谷副会長 今お聞きしていてすごいと思ったのですが、やはり協力雇用主さんというのは、拓実建設のように会社の規模が大きいと対象者も同じ仲間がいるということで繋がれるのではないかと思いますのですけれども、大概の協力雇用主さんのところは、受け入れてくれるのですが、1人あるいは2人、職人さん達とうまくいかない、大体1年働けないという子が多くて、そういう面では、社長さんのところのように上手くはいっていないところも多いと思います。そういった時にうまくやる方法などありましたら、中々難しいと思いますが、その辺のことをお聞きしたいです。

それと我々が保護司として、協力雇用主さんを探して雇用をお願いすることがあるのですが、そのときに難しいのは、雇用主さんに紹介して雇ってもらえて、その人はすごくいい人で、毎日奥さんがお弁当を作ってくれたということもあったのですが、大きなアミューズメント施設に入っている会社の下請けの下請けの、いわゆる4次か5次の下請けの会社で、現場で工具等を盗んだときに、その会社自体がアミューズメント施設から出入り禁止になってしまったと。そうすると紹介することはいいけれど申し訳なくて、そういったことの手当というのは法務省のほうでなされることもあります。やはり小さいところの雇用主さんというのは中々難しいのではないかと思いますのですけれども、やはり会社が大きくなっていけば社長のように解決策というものも色々あると思うので、その辺のところをお聞きしたい。それから仮出所・仮出院しているわけで、そのときの保護司の方との関係についてもお聞きしたいです。

○宮澤課長 柿島様お願いします。

○柿島代表取締役 当社はやはり最初に出所者・出院者を採用し始めたときは、取引先の方から、「出所者等を雇って大丈夫なのかと。うちの現場で喧嘩になったらどうするんだとか、物を取られたらどうするんだ」と結構言われました。うちの現場へ入れるなよとか、そういうことも大分注文されていたのですが、今でも覚えているのは、ある出所者がいて、仕事はすごく真面目でやっていて、元請から表彰もされていました。そこで私は、その現場の取引先の社長さんへ、「うちの現場の人間を表彰していただいてありがとうございます。実は彼は出所者です」と言ったら、すごくびっくりされていました。出所者でもそんなに頑張るんだと言っていただいて、徐々に周りの理解を得る事が出来てきたことと、今では私は取引先に全部言っています。当社は出所者や出院者を採用していますと。このご時世なので、どこの会社も人手不足だから、刑務所や少年院しか応募は来ないですよと。むしろ、宣伝することによって、「うちの現場へ入れるなよ」というところから、うちも協力雇用主になるよというところも増えていまして。だから実際に取引先も採用してくれるようになったということが一つです。

あとトラブルというと、当社もこれだけ出所者・出院者を採用しているのでトラブルも過去はあったのですが、でも今の時代なので、現場で喧嘩したり物を盗んだということは、出所者・出院者ではまだいません。あとから、例えば本人が何かの事件を起こして、現場に警察が行って裏付けをするということはあったのですが、当社の場合は契約書で、暴力団とは繋がりはないといった誓約書とか、6枚も7枚も色々なものを書かせます。何故かという、ゼネコンさんや元請けさんに対して、うちはここまでやっているというアピールです。ここまで管理していて起きてしまった場合に、その責任は雇用主ですか？と聞いたことはあります。元請けからよく言われたことは、「ここまでやっている会社は少ないよねと。ここまでやっていて起きてしまったら、それはしょうがないよね」と割り切ってくれます。それが当社の今までの事例です。

あとは保護司さんとのやり取りでは、当社ではまず1回目の面接というのは、私か、当社の業務担当と一緒に付き添いで行きます。2回目がいつか、3回目がいつかというのは報告させています。それで管理をしています。そのため本人が行っているかどうか分からない状態ではないです。これだけ当社も採用していることから、地元の保護司さんと大体顔見知りで電話もしているので。でも当社のやり方としては、何かトラブルがあったときに保護司の先生へ報告ではなく、まず保護観察官。こういうことがあったの

でこういう状況ですということを、まず観察官に報告して、観察館から保護司の先生へ問題の共有をしています。本人が会社へ言いづらいことを今度保護司の先生へ、観察官から前回の面接ではこういうことを言っていましたよとか、本人が言いづらいけどこういうことを言っていましたよということをフィードバックしていただいて、本人の問題解決を図っています。

○針谷副会長 ありがとうございます。

○宮澤課長 では続きまして、関東矯正管区の清水様、お願いします。

○清水課長 ありがとうございます。関東矯正管区更生支援企画課の清水と申します。柿島様におかれましては、本日のお話ありがとうございました。行政の役割として、イメージアップという話もありましたけど、柿島様には当課のパンフレットへインタビューを掲載させていただいております。また様々な企業様にもお声がけいただきまして、大変ありがとうございます。行政側といたしましても、そのように情報発信をしていきたいと思っております。よろしくお願いします。

私も今日柿島様の話をお聞きしまして、雇う方お一人お一人を大切にされているところ、例えばその方が繋がりをどのような方と持っているかに配慮されていて、それは御社において繋がりを大切にされているということを非常に感じました。一人一人に合わせた支援というのとは、このようにあるべきだということを、改めて感じさせていただきました。刑務所職員におきましても、個々の受刑者や少年達に応じた支援をというところを進めておりますけれども、そういったところで刑務所や少年院に期待している役割等ありましたら、教えていただければと思います。どうぞよろしくお願いします。

○柿島代表取締役 刑務所職員の役割ですね。今後就労支援や福祉支援は手厚くなると思うのですが、協力雇用主に対して、刑務所が変わればルールが変わるところも結構あると思います。就労支援での。全部統一ということは難しいのですが、具体的にどのような例かという、就労支援は以前まで満期の3か月前までしかできなかったと思います。今は拘禁刑になってロングの刑務所だったら1年前や1年半前から積極的に行っている刑務所も多いのですが、そのままという刑務所も多くはないのですが、何か所はあると思います。満期の3か月前だと、どうしても本人はお金も無いですし、住むところもないので、ある程度1年前とか1年半前に就労支援をして、内定を貰

えば、本人の受刑生活も態度が違ってくると思います。安定して帰れるところが見つかり、不安を打ち消すことによって。3 か月前だとどうしても仮釈や帰住の調整に時間がかかるだろうから。例えば内定をどこからも貰えなかったら、満期でそのまま出て、行くところがなくなってしまうので。関東の中だけでも1 年前に全部やろうとか、それをモデルにして他の矯正管区へ広げていくことも、一つの役割かと思います。

○清水課長 大変具体的なお指摘をいただきまして、ありがとうございます。こういった情報を矯正施設にも情報共有しまして、一人でも多くの方が安定して生活ができるようにということに注力してまいりたいと思います。ありがとうございます。

○宮澤課長 続きまして、東京労働局の湯地様お願いします。

○湯地課長 東京労働局の湯地です。貴重なご講演ありがとうございます。1 点ご質問させていただきますが、その前に私共の背景を説明させていただきますと、先程東京保護観察所さんからもありましたけれども、法務省と厚生労働省で、刑務所出所者の就職支援について事業連携をしているところでございますが、その関係でご質問させていただきたいと思います。私共の管下にハローワークがありますが、ハローワークでは刑務所出所者の方のご支援をさせていただいております。その就職先について、ハローワークで求人確保をしていかないといけないところであり、協力雇用主さんのリストを見ながら求人確保を行っておりますが、求人を出してくれる企業をリストから探す方法だけですと幅が広がらないので、リスト以外にも色々な企業さんへお声がけをさせていただいている状況ですが、刑務所出所者を雇用することは企業にとってイメージアップにつながるということをアピールできるように、企業さんへどのようにお声がけをすると、雇用してみようかときっかけになる、何か決まり文句等がございましたら、教えていただけたらと思うのですが、いかがでしょうか。

○柿島代表取締役 つい最近も観察所のご協力で15 社へ協力雇用主の説明をさせていただいたのですが、そこで出てきた声というのは、やはりまだまだ出院者や出所者を採用することに対して懸念があり、現場で喧嘩されたらどうしようかと。先程保護司の先生もおっしゃったように、トラブルになったときに仕事が無くなるのが怖いという企業さんが多い。喧嘩もそうですし、薬物だと仕事で薬物とかやられたらどうしようとか、企業だとそれが多いです。ハローワークさんへ求めているわけではないのですが、何かの決まり文句があるというか、私もよく元請けさんへ言っているのは、案外色んな人を

採用していますけど、給料を払っている人にはそんなに歯向かってこないですよと。簡単に言ってしまう。この人から給料をもらっているから、この人には手を出さないよと。でも実際退職するときに、出所者や出院者から、「労基行くぞ」みたいなことを言われる時はあり、どうぞどうぞと言っています。協力雇用主というのは、そういったトラブルを懸念しているところが多いので、何個かトラブルを想定したうえで、そこに回答はこうですよとか、こういったトラブルが起きたらこう対処してくださいとか、それをリーフレット等に掲載することで、だいぶハードルは下がるのではないかと思います。

○湯地課長 ありがとうございます。参考にさせていただきます。

○宮澤課長 続きまして、弁護士の屋宮先生お願いします。

○屋宮弁護士 弁護士の屋宮と申します。今日は大変貴重なご講演ありがとうございました。1つ質問は、今日は協力雇用主というお話ですけれども、若干角度が違って恐縮ですが、弁護士が刑事裁判の途中で、拓実建設さんのほうへ今裁判中の被告について、雇ってもらいたいという話があったりするのかどうか、あったときにはどのように対応されているかということが一つと、もし採用されることがあるということがあれば、何か刑務所出所者の方と裁判中に引き受けた方に違いがあるのかどうかということをお教えいただきたいと思います。

○宮澤課長 柿島様お願いします。

○柿島代表取締役 年に1回一人ぐらい、裁判中とか今捕まったから引き受けしてくれないとか、弁護士の先生から連絡をいただくことがあります。当社では基本的に裁判中で内定はしていません。やはり罪を償ってから来てくださいという考えなので、それは一応断っているのですけれども。ただ不起訴になったとか、引受人がいれば懲役にならずに済むという場合は内定出しているケースもあります。出所者の採用ですか？

○屋宮弁護士 採用する例があるということで、抽象的な例で恐縮ですが、裁判中に引き受けた人と出所後に引き受けた人とで、何か違いがあるかどうかということですが。

○柿島代表取締役 これはあくまで私個人の経験や考えですが、やはり裁判中だと少しでも刑を軽くしようとしている方が多いかと。出所者は刑を全うしてきている人達なので、腹積もりというか、定着して働こうという意思がだいぶ違うと思います。

○屋宮弁護士　ありがとうございます。大変参考になりました。

○宮澤課長　それでは伊藤先生お願いします。

○伊藤委員　伊藤です。拓実建設様が大変丁寧なケアをされて、少年達が就労を継続するようにしていることがよく分かりました。大変参考になりました。ありがとうございました。小さな点ですが質問がありまして、最初のほうで資格取得のために全額支援をしているという話がありましたが、具体的にどのような資格があるか教えていただけますか？

○柿島代表取締役　現場で働くために必要な玉掛けとか、アーク溶接とか。本人が取りたい資格というのは、基本的に全部取らせています。重機とか。建設業も今資格の時代なので、資格がないとこの作業ができませんとなっているので、積極的に色々な資格、取りたい資格を取らせています。

○伊藤委員　経費もかかりますし、本人の動機付けも苦労されている点でしょうか？

○柿島代表取締役　資格は先行投資だと思っています。本人達に説明していることは、資格は1個取れば一生ものなので、例えば当社を辞めた後でも、建設業で就労していくのであれば一生使えるものだというふうに言って、取得後、退職していく方もいますが、取ることによってやれることの幅が増えるので就労の意欲が増していきます。そういった意味で取らせています。

○伊藤委員　ありがとうございます。よく分かりました。

○宮澤課長　皆様他にご意見ご質問はありますでしょうか。東京保護観察所の竹俣様お願いします。

○竹俣次長　東京保護観察所次長の竹俣でございます。本日は拓実建設様のお話の中で、協力雇用主という話が出ましたので、統計的なものをご紹介します。令和7年4月1日現在、全国に協力雇用主ということで登録していただいている企業が、約25,000社ございます。東京都におきましては、同じく令和7年4月1日現在で約1,200社が協力雇用主ということで登録されておりまして、うち実際に雇用している企業様は83社でございまして、148名が協力雇用主様の元で就労しているということになります。

その中で、昨今の課題といたしましては、先ほど拓実建設様からもありましたとおり、協力雇用主の拡充ということもあるのですが、協力雇用主を登録していただいている企業の約6割が建設業という現状でございますので、今後は多種多様な協力雇用主の確保が課題。そして刑務所出所者の方と出院者等の約2割程度が精神的な障害を持つ者と言われている中で、そうした障害を持つ方々の就労先の確保ということも2つ目の課題として考えているところで、この点につきましては、東京都内でソーシャルファーム推進事業を展開しているような就労先を、関係先の皆様とともに開拓していきたいと考えているところでございます。以上です。

○宮澤課長　ありがとうございます。関東矯正管区の清水様、お願いします。

○清水課長　拓実建設様の雇用者への関わり方について、2点ご質問させていただきます。まず1つ目ですが、御社におかれましては携帯電話を配付されているという話を先ほど伺いましたのですけれども、携帯電話は生活に必要なだというのはある一方で、人によってはこれまでの関係を封印したり切ったりすることが必要な時期だったり事例だったりということもあると思うのですけれども、そのあたりで何か苦慮されたことや逆にこれはよかったという事例があれば教えていただきたいと思います。これが1点でございます。

もう一点ですけれども、仕事以外の時間での関わり方も難しいと思っていまして、雇用主の方におかれましては、もちろん仕事でも関わりということはあると思うのですけれども、それ以外の仕事が終わった後とか休日の過ごし方というのも、なかなか出所者・出院者の生活のリズムが難しいということがある中で、雇用主としてお仕事以外での関わり方をどのようにされているかということをお聞かせ願えればと思います。こちら2点よろしくお願いします。

○宮澤課長　柿島様よろしくお願いします。

○柿島代表取締役　スマホを貸与している理由というのは、今の出院者・出所者はブラックが多いため作れないからです。当社ではかけ放題で本人に渡しています。今の時代というのは、若い子は特にそうですが、SNSをして誰かと繋がる。以前の共犯と繋がるということは当社では無いのですが、ゲームをしたりSNSで誰かと繋がったりしたいというのは時代なので、そこは致し方ないと考えております。

苦勞した点としては、今は解約しても違約金というものが無くなったのでだいぶ楽になったのですが、やはり以前ですと1年以上使わないと違約金を何万円も取られるというときや、今もそうですけれども、携帯を持ってそのままいなくなる方が多いので、その経費ですね。今だったら契約して3か月、半年経ったら携帯会社からペナルティは無いですね。そこだけですか、苦勞する点は。

仕事以外の休日の過ごし方や関わり方について、今の若い子というのは、どっちかというところとほっといてくれという子が多いです。ほっといてくれというのは、要は自分の時間、休日飲みに行こうというのはもちろんあって、そしてたまにするのですが、休みの日まで社長の顔を見たくないとか。そのためあまりこちらから積極的に休みの日までアプローチはしないのですが、何かのイベントがあれば出るか？とか声を掛けていくのですが、そこはやはり大体同じ面子になってしまいますね。そのため、なるべく年間通して色々なイベントを考えています。あとは困ったら自分から言うことが多いです。普段は自分の時間は自分で過ごしてくださいという感じで、例えば身内になにかあったとか、お金のトラブルだとか、現場の人間関係で何かあった際に、仕事の後にお酒を飲まずに、私含めてうちの業務担当が会社で話を聞いてあげると言うことが多いですね。そういう答えで大丈夫でしょうか？

○清水課長　ありがとうございます。自分から言ってきたときに相談に乗るのは、話し合うのにとってもいい機会だと思います。言い出しやすい雰囲気でしたり、機会を設けるなどはされていますでしょうか？

○柿島代表取締役　定期的に最近どうか、何か困っている？とか、あとはLINEで最近どうか、若い子というのは面と向かっては言いづらい人が最近だと多いので。それがLINEだと結構返事が来ます。例えばさっきの子ですが、最近何がしたいとか、やりたいことや目標はできたかとLINEで投げることによって、今週言ってきたことは、車の免許を取りたいと。彼も19歳ですが、車の免許を取りたいと。では、いつまでに取る？と。いつ申し込みに行く？と、1個ずつ質問を投げることによって答えを引き出して、そこに向けて何をしようかと。会社がいくら出すから、お前はいくら用意できる？とか。そういうLINEでのキャッチボールですかね。面と向かうとモゴモゴしてしまうので、そういった時代に応じた接し方というか、そのようなことをしております。

○清水課長　ありがとうございます。LINEでのやり取りというのが有効だということ

で、そういった方法があるのだと参考になりました。どうもありがとうございました。

○宮澤課長 皆様他に何かありますか？特になければ、事務局から質問させていただきます。

○山本課長代理 柿島様、本日はありがとうございました。東京都都民安全課の山本と申します。3点ほど質問させていただきたいのですが、東京都においても再犯防止計画において、協力雇用主の確保に取り組む一環で、東京都の管理するしごとセンターや職業能力開発センターなどのほうに、先ほど東京保護観察所や東京労働局の方からも話がありました、リーフレットを置かせていただいているのですが、そういう広報の観点からお聞きしたいのが、実際色んな企業の方々と交流する機会が多いと思いますが、雇用主になろうとする動機は率直に何が多いのかということが1点と、2点目が雇用主になるためのハードルが大きいということを伺ったのですが、もしその他ここも大きなハードルになっているのではないかという部分がありましたら。その解消として、こういうこともあるのではないかということがありましたら、教えていただきたいです。最後にコチラも漠然としていて恐縮なのですが、協力雇用主として活動されていくうえで、このようなサポートがあればもうちょっとやりやすいというようなことがあれば、ぜひご意見をいただきたいと思っています。よろしくお願いします。

○柿島代表取締役 まず1点目の協力雇用主になる理由やきっかけですけれども、やはり中小企業における課題というのは、建設業だけでなく、介護とか運送関係というのはどこも人手不足と言われていると思いますが、その理由については、何ですかね。2番目のご質問と繋がるとと思いますが、協力雇用主になっても、例えばトラブルになったとき、東京都から弁護士紹介するよとか。具体的な事例でいうと。よく見ていてあるのは、労務の問題でトラブルになることが予想されるので、弁護士を紹介するとか弁護士費用を安くできるとか、そういうことが何かあれば、またそのハードルというものも下がるかと思うことが一つと、協力雇用主のサポートという点では、実際私は十分だと思っていますが、観察所から就労奨励金というものも出ていますし、行政のほうからも就職面接へ行けば交通費や宿泊費等が出るので、そこに関しては十分なのですが、当社の場合だと東京保護観察所さんだと専属の観察官がついていただいているので、結構やりやすいのですが、サポートといってもどのようなものがあるのか。サポートと連動しているかわからないですが、よく本人達から聞くのは、入社してみたけど、最初と約束した給料とは違ったとか、そういった事例も結構あるので、もちろん実際採用する会社を増や

さないといけないのですが、正直観察所が協力雇用主に求めている条件というかハードルが結構低いです。何が低いかというと、雇用保険入っていればいいですよとあるのですが、むしろ企業として社会保険を完備したうえで、協力雇用主になってくださいと。その場合には、サポートというと、当社の結構な負担になっているのは社会保険。確かに当社は全員入っているのですが、例えば協力雇用主になって社会保険にも加入しますと、雇用された本人は確かに安心するのですが、社会保険に日割りがないため、雇用主としてはそれが結構痛いですね。月の途中で入社して社会保険にすぐに入るのですが、本人負担といえどもお金が一文もない状態で来るから、給料から社会保険料を引けないのですよ。だからせめて厚生労働省と東京都で可能かどうか分からないのですが、月の途中で入った人間に関して本人負担分を補助するとか、または免除にするとか、そういった具体的な行政のバックアップがあれば、中小企業にとってはそのハードルというのはまた下がるかと思います。

○山本課長代理 具体的なお意見をいただき、ありがとうございました。非常に参考になりました。

○宮澤課長 では、東京更生保護施設連盟の福田副会長お願いします。

○福田副会長 東京更生保護施設連盟副会長の福田と申します。今日はお招きいただき、ありがとうございます。1点伺いたいことがあります。更生保護施設の方々に聞きますと、刑務所内で面接してきた条件と実際に働いたときの条件が違うと。言った言わないの間に職員が入って困っているという話をよく聞くところでありまして、実際に義務的な労働条件協定書とか、または雇用保険契約書等の発行については、いかがなものでしょうか。

○柿島代表取締役 当社に関しては、在所中に面接した方については、内定通知書と労働条件通知書をお送りしています。当社の場合ですと、12,000円スタートですので、そこに金額を明記しております。出所してお迎えを希望する方も結構採用しているのですが、当社の場合は保護会にお邪魔して、保護会の場所を借りて、雇用契約書を交わした後で就労を開始させています。各保護会の担当職員さんに、雇用契約書を交わしたので、いつから採用して、健康診断を受けさせて、何日から就労開始しますという情報も共有しています。

○福田副会長　ありがとうございます。

○宮澤課長　先ほどのお話の中で、協力雇用主を増やすために、トラブルに対応する弁護士や法的や労働問題に対応していく弁護士さんを増やしていくことが必要だということでしたが、弁護士の屋宮先生、その辺お考えがあればお願いします。

○屋宮弁護士　ありがとうございます。そのお金がない方々については、法テラスの法律相談の枠組みがあると思うのですが、今のお話だとそれは使い勝手が悪いとか、そういうふうなご趣旨でお聞きしてよろしいでしょうか？

○柿島代表取締役　当社にももちろん顧問の先生はいるのですが、他の中小企業で、例えば3～4人や4～5人でやっている企業さんだと、中々そこまで経済的に難しいこともありますので、具体的にトラブルとなったときに、解決方法が見い出せない協力雇用主もいると思うので、弁護士先生からのアドバイスや、具体的にトラブルが発生したときにどこへ頼っていいのか分かれれば雇用主が安心できると思います。

○屋宮弁護士　トラブルが発生したときに、従業員とか外側だけの目線ではなく、協力雇用主がどのように対応したらいいのかということも含めたところですね。

○柿島代表取締役　例えば、何年か働くと有休があります。もちろんネットで何でも調べられる時代でありますので、本人はもっと有休があるはずと言ってきます。こちらとしては、計算上はこれしかありませんよと、賃金台帳も控えは過去2年分出せるよと伝えます。すると本人は労基へ行きますと言います。労基へ行ってしまうと、労基はとりあえず事業主を呼び出すしかないじゃないですか。当社の場合は法に触れていませんよと。その資料をもって、時間を取られてというのが面倒くさいですよと1回は労基へ言います。全部資料は出せますと。他の企業さんでは、2年分の書類を持って行って説明できる知識があるかということ、本人が要望した日数出さないといけないのか、いきなり言われてしまうと慌ててしまう事業主もいると思うのですよ。

当社の場合はその事例でいくと、労基へ資料を全部持って行って、労基の担当が本人とやり取りしてもらって、企業側は違反が無いから対応は無理ですよとかやり取りをして、もう一回会社が呼ばれてこれで終わりですよと。一回それをやられると、他の企業さんだと出所者・出院者は面倒くさいということになってしまいます。それだったら、東京都ではこういった先生を紹介できますよとか、こういったトラブルだったらここを

無償で紹介しますよとか、こういうバックアップがありますといった指針などがあれば採用していけるのではないかと思います。

○屋宮弁護士 ありがとうございます。そうしますと、弁護士会としても今後検討課題の一つかと思いますが、東京都さんですとか保護観察所さんとかで、例えばそういう典型的なトラブルのケースについては、一回法的に整理をして指針を示すか、そういう東京都で協力雇用主が悩んだときの法的な相談窓口を作るとか、そういう政策的な解決方法もあるかと今お聞きして思いました。弁護士会としても引き続き検討をしてみたいと思います。

4 閉会

○宮澤課長 それでは他に無ければ、そろそろお時間ですので、締めくくりをしたいと思います。本日の協議事項につきまして、委員の皆様より貴重なご意見やご質問等を賜り、誠にありがとうございました。

少年・若年者は、環境や関わり方によって、今日のお話にあったように大きく変わり得る柔軟性を持っておりまして、その可能性を適切に伸ばすための指導・支援の在り方が、改めて重要であるという気付きを得たところであります。また、その実践を支えるためには、現場が抱える課題に目を向けつつ、関係機関・団体が情報を共有し、連携を強化していくことが欠かせないという点についても共通認識が深まったものと考えております。

本日の会議の議事については、後日、皆様に議事録をお送りし、内容をご確認いただいた後、公表させていただきます。

なお次回につきましては、令和8年1月26日（月）に本会議の親会議である東京都再犯防止推進協議会を開催する予定でございます。協議会のメンバーとなる皆様には、改めてご連絡させていただきます。

以上をもちまして、「令和7年度第2回東京都再犯防止推進協議会実務者会議」を閉会いたします。 本日は、お忙しい中、ご出席いただき、誠にありがとうございました。

午後3時00分 閉会