

地域戦略研究所紀要

第 11 号

矯正施設退所者の職場定着を支える職場環境要因

— 協力雇用主従業員への認識に基づく分析

深谷 裕 …… 99

北九州市立大学
地域戦略研究所
2026.3

矯正施設退所者の職場定着を支える職場環境要因 —協力雇用主従業員の認識に基づく分析

深谷 裕

- I. 緒言
- II. 方法
- III. 結果
- IV. 考察
- V. 結語

<要旨>

本研究は、矯正施設退所者の職場定着を支える職場環境と従業員の認識変化を明らかにした。調査の結果、出所者等と共に働くことで多様性や再チャンスへの理解が広がることが明らかになった。職場定着については単独要因では十分に説明できず、学習機会と配慮が組み合わさる職場でのみ勤務継続率が高まる傾向が示された。さらに、事前説明は背景事情まで共有する方が離職率が低かった。以上より、多層的な受け入れ体制の重要性が示唆された。

<ABSTRACT>

This study clarified the workplace environment supporting job retention for ex-offenders and changes in employee perceptions. The survey results revealed that working together broadens understanding of diversity and second chances. Job retention could not be fully explained by any single factor; retention rates tended to increase only in workplaces combining learning opportunities with consideration. Furthermore, providing background information during pre-employment briefings resulted in lower turnover rates. These findings suggest the importance of a multi-layered acceptance system.

<キーワード>

出所者、職場定着、協力雇用主、職場環境、従業員
formerly incarcerated individuals, job retention, cooperating employers, workplace environment, coworkers

I. 緒言

本研究の目的は、矯正施設退所者（刑務所出所者や少年院退院者（以下、出所者等という））の職場定着を可能にする包摂的職場環境の具体的態様と、そのような職場をつくりあげていく条

件と方法を明らかにするとともに、包摂的な職場環境形成における従業員の認識変化について、従業員の認識の観点から実証的に明らかにすることである。

出所者等の社会復帰に関する既存の研究は、包摂型社会の構築を重視しつつも、総じて「包摂される側」である出所者等本人への働きかけや変化に焦点が当てられていた。しかし本研究は、出所者等の就労継続の可能性について「包摂する側」に光を当て、これまで着目されることのなかった職場内における出所者等と他の従業員との相互作用に注目する。

再犯率が年々上昇し、再犯防止が国の重要な課題となったことを受け、政府は「再犯防止推進法」（2016年）を制定し「再犯防止推進計画」を策定した。本計画では、誰一人取り残さない社会の実現、犯罪をした者を受け入れる社会の構築を基本方針に据えている。近年ではこのような社会的要請に従い、居住支援や就労支援等、出所者支援に関連する複数の制度が導入され、多様な支援者が関わるようになった。

一方で、社会的包摂の困難性を示唆する理論もある〔Luhmann、1995；Young、1990：64=2020：91〕。これらの理論については解決策も提案されてはいるものの、これらが国内の出所者等に対する社会的包摂に関しても有効か否かは定かではない。また、包摂型社会の構築を見据えた出所者等の社会復帰に関わる先行研究は、「包摂される側」である出所者側へのみ焦点が当てられる傾向が強く、逆に「包摂する側」である地域社会に焦点が当てられることは極めて少ない。このような潮流に対し、対等性を重視する論考〔吉間、2019；三輪、2019〕がみられる。しかし、これらの論考において想定されている「包摂する側」はあくまで専門職であり、日常を共にする地域住民ではない。つまり、日常的に多くの時間を共有する同僚をはじめ地域住民の変容可能性に焦点を当てたものは行われていないのである。

包摂型社会を構築する上で、構成員の対等性や相互変容性が不可欠とするならば、出所者等だけでなく彼らと日常を共にする地域住民もまた、変容を求められていることになる。では、実際に地域住民に求められる変容とはどのようなものであり、その変容はいかにして達成できるのだろうか。

そこで本研究では、出所者等の職場定着を可能にする条件を彼らともっとも日常的接点が多いと考えられる従業員の認識をもとに明らかにするとともに、包摂的な職場環境形成において、地域住民でもある従業員の認識がどのように変化していくのかを実証的に明らかにする。

出所者等の就労あるいは職場環境というメゾレベルでの国内外の研究としては、たとえば、犯罪歴のある応募者を敬遠する理由を考察した研究〔Baier、2020〕や、採用理由、出所者等の働きに対する評価、制度利用の実態等を明らかにした研究〔葛西、2021〕があるが、これまでのメゾレベルにおける研究は、雇用主の認識を問うにとどまるものであった。しかし、本研究では、これまで着目されることのなかった組織内における出所者等と他の従業員との相互作用に初めて注目している。また、包摂的社会づくりを狙いとしている点ではマクロ的研究にも位置付けられる。したがって、本研究が進捗することにより、出所者支援の議論は、社会全体のあり方の問い直しというマクロレベルでの議論の展開につながると考える。

II. 方法

1. 対象者と調査方法

2024年10月時点で福岡県内で登録されている協力雇用主（約1,148社）に対し、2025年1月中旬頃に、調査の主旨および回答をもって研究協力への同意とみなす旨記載した依頼文とともに、無記名で選択式と記述式を併用した5冊3種類の調査票（「雇用主用調査票（雇用実績あり）」1冊、「雇用主用調査票（雇用実績なし）」1冊、「従業員用調査票（雇用実績あり）」3冊）を福岡保護観察所の協力を得て郵送した。回答期間は約20日間である。なおいずれの調査票にもQRコードを記載し、オンラインでも回答可能とした。

その結果、従業員（雇用実績あり）からは、郵送で123件（83事業所）、オンラインで17件の計140件の回答を得た。オンライン回答の場合は事業所の別が不明なため厳密ではないが、「雇用主用調査（雇用実績あり）」の回答数が180件であったことに鑑みると、100ヶ所程度の事業所の従業員から回答があったと推計できる（回答率55.6%（ $100/180 \times 100$ ））。ただし、この回答率はあくまでも回答のあった事業所においてということに注意が必要である。

本研究は社会福祉学会の研究倫理指針に基づき実施した。調査票は協力雇用主の個人情報保護の観点から保護観察所を通じて配布した。また、以下で示す調査内容は事前に保護観察所の確認を受けた。回答は匿名で収集し、個人特定情報を扱わないことから、所属機関の倫理審査の対象外と判断した。なお、本研究に関連して開示すべき利益相反はない。

2. 調査項目

従業員（雇用実績あり）への質問項目としては、事業形態、業種、従業員数、協力雇用主としての年数、前科／非行歴の有無、協力雇用主であることの周知度（以下、周知度という）、一緒に働いた出所者等の人数、一緒に働いた経験年数、一緒に働いた出所者等のおおよその勤務継続期間（以下、勤務継続期間という）、出所者等の雇用にあたり事前に説明を受けた経験の有無（以下、事前説明の有無という）、説明を受けた場合の内容、出所者等の傾向やかかわる際の留意点についての学習機会（以下、学習機会という）、出所者等とかかわる際にどの程度配慮しているか（以下、配慮程度という）、一緒に働いたことによる自分自身の認識変化（以下、認識変化という）、10年以内の矯正施設の見学経験の有無（以下、刑務所見学経験の有無という）、出所者等を雇用することに対する認識、雇用に否定的な理由を含む計23項目である。

3. 分析デザイン

（1）回答者の基礎情報および、出所者等の同僚としての経験、配慮程度、認識変化について、それぞれ単純集計を行った。

（2）出所者等の勤務継続に影響を与える職場環境要因を明らかにするために、勤務継続期間（1ヶ月以内～6ヶ月以内／1年以内～5年を超える）を従属変数とし、配慮程度総得点（全項目の尺度の合計：連続変数）、周知度、事前説明の有無、学習機会の有無、刑務所見学経験の有無の5変数を独立変数として二項ロジスティック回帰分析を行った。

(3) (2)の結果に基づき、配慮程度総得点を三群化した上で、勤務継続期間との関連を、学習機会の有無で層別したクロス集計によって確認し、Fisherの正確確率検定による探索的分析を実施した。

(4) 事前説明の内容による勤務継続期間への影響に着目し、事前説明が行われたケースに限定した上で、その内容に応じて「前科／非行歴の事実のみを伝える説明」と前科／非行歴の事実に加え「附帯情報（本人の認識や背景事情等）を含む詳細説明」をしている2群に分類し、勤務継続期間2群（1ヶ月以内～1年以内／3年以内～5年を超える）を従属変数として、関連をFisherの正確確率検定により検討した。

なお、周知度、事前説明の有無、勤務継続期間、学習機会については、回答分布に偏りがみられ、特定の選択肢の回答数が極端に少なかった。そのため、セル数の不足による推定の不安定性を避け、分析結果の信頼性を担保するために、隣接する選択肢を統合して再分類した（表1参照）。分析に際しては、SPSS30.0を使用した。

Ⅲ. 結果

1. 回答者の基礎情報（表1）

回答者の勤務先である事業所の事業形態として最も多かったものは株式会社（57.9%）であり、業種としては建設業が53.6%と最も多かった。従業員規模としては、5～19名（47.1%）や20～49名（32.9%）の小規模事業所が多い。協力雇用主としての年数は10年以上20年未満が最も多く（35.0%）、協力雇用主として一定程度の雇用実績を積んでいる事業所であることが推察された。また、回答者のうち50.7%が採用職務にかかわっていることから、半数は事業所の中で責任のある立場にいる者と考えられる。事業所が協力雇用主になった理由について回答者自身の理解を複数回答で尋ねたところ、「立ち直りに貢献したい」（75.7%）、「人手が必要だから」（52.9%）の2つが比較的多い回答となっており、協力雇用主の動機が利他的動機と経済的動機の双方から構成されていることが示された。

2. 出所者等の同僚としての経験（表1）

回答者がかかわった出所者等らの平均勤続年数は1年以内が最も多く（27.9%）、次いで3年以内が多かった（26.4%）。5年を超えるという回答も11.4%あり、職場定着の可能性を示唆するものであった。出所者等を採用するにあたっての事前の説明の有無については75.0%が「あり」、10.7%が「暫く後にあり」と回答している。ただし、具体的な説明内容を複数回答で尋ねたところ、「前科／非行歴がある事実のみ」の場合が38.3%であった。また、学習機会は7割が「全くない」「あまりない」と回答している。出所者等を雇用することについては82.9%が肯定的であり、否定的意見をもつ者の理由（複数回答）としては、「相手が何を考えているかわからない」（54.5%）が多く、対話の不足を示唆するものであった。

図1は、出所者等と一緒に働くにあたり配慮していることの結果を示している。「相談しやすいオープンなコミュニケーション」「公平な対応を心掛ける」「ルールや職務上期待されることを

明確に伝える」「先入観を持たない」「プライバシーを尊重する」といった項目において肯定的な回答が比較的多かった。

表1 基礎情報および出所者等の同僚としての経験 (N=140)

| 項目 | N(人) | % | 項目 | N(人) | % | | | |
|----------------|------------|------|-------|----------------|---------------|----------|-------|-------|
| 事業形態 | 個人事業主 | 6 | 4.3% | 一緒に働いた経 験年数 | 1年未満 | 33 | 23.6% | |
| | 株式会社 | 81 | 57.9% | | 3年未満 | 26 | 18.6% | |
| | 有限会社 | 38 | 27.1% | | 5年未満 | 24 | 17.1% | |
| | 社会福祉法人 | 6 | 4.3% | | 10年未満 | 37 | 26.4% | |
| | その他 | 9 | 6.4% | | 20年未満 | 14 | 10.0% | |
| 業種 | 建設業 | 75 | 53.6% | | 30年未満 | 3 | 2.1% | |
| | サービス業 | 15 | 10.7% | | 30年以上 | 2 | 1.4% | |
| | 製造業 | 6 | 4.3% | | 無回答 | 1 | 0.7% | |
| | 卸小売業 | 7 | 5.0% | | 出所者等の勤続 年数 | 1ヶ月以内 a | 6 | 4.3% |
| | 運送業 | 7 | 5.0% | | | 3ヶ月以内 a | 11 | 7.9% |
| | 電気・ガス・水道工事 | 2 | 1.4% | | | 6ヶ月以内 a | 18 | 12.9% |
| | 農林漁業 | 3 | 2.1% | | | 1年以内 b | 39 | 27.9% |
| | 医薬・福祉業 | 11 | 7.9% | | | 3年以内 b | 37 | 26.4% |
| | 宿泊・サービス業 | 1 | 0.7% | 5年以内 b | | 8 | 5.7% | |
| | その他 | 11 | 7.9% | 5年超 b | | 16 | 11.4% | |
| 無回答 | 2 | 1.4% | 無回答 | 5 | | 3.6% | | |
| 従業員数 | 4人以下 | 11 | 7.9% | 事前説明の有無 | | 有り a | 105 | 75.0% |
| | 5～19人 | 66 | 47.1% | | | 暫く後に有り b | 15 | 10.7% |
| | 20～49人 | 46 | 32.9% | | 無し b | 20 | 14.3% | |
| | 50～99人 | 9 | 6.4% | 説明内容 (複数) | 前歴がある事実 | 113 | 94.2% | |
| | 100～299人 | 6 | 4.3% | | 罪名 | 44 | 36.7% | |
| | 300人以上 | 1 | 0.7% | | ある程度の生活歴 | 36 | 30.0% | |
| | 無回答 | 1 | 0.7% | | かかわり方 | 33 | 27.5% | |
| 犯罪歴 | 有り | 21 | 15.0% | | 罪状 | 19 | 15.8% | |
| | 無し | 119 | 85.0% | | 本人の認識・態度 | 18 | 15.0% | |
| 採用職務 | 現在かかわっている | 71 | 50.7% | | その他 | 2 | 1.7% | |
| | 以前かかわった | 17 | 12.1% | 学習機会 | 全くない a | 53 | 37.9% | |
| | かかわったことない | 52 | 37.1% | | あまりない a | 45 | 32.1% | |
| 協力雇用主 周知度 | 誰も知らない a | 9 | 6.4% | | 少しあった b | 31 | 22.1% | |
| | 一部従業員 a | 86 | 61.4% | よくあった b | 5 | 3.6% | | |
| | ほぼ全ての従業員 | 45 | 32.1% | 無回答 | 6 | 4.3% | | |
| 出所者等の 同僚の人数 | 1人 | 30 | 21.4% | 刑務所見学 | ある | 18 | 12.9% | |
| | 2～4人 | 64 | 45.7% | | ない | 122 | 87.1% | |
| | 5～9人 | 19 | 13.6% | 雇用認識 | 大いに賛成 | 34 | 24.3% | |
| | 10～19人 | 14 | 10.0% | | まあまあ賛成 | 82 | 58.6% | |
| | 20～29人 | 2 | 1.4% | | 少し反対 | 22 | 15.7% | |
| | 30～39人 | 1 | 0.7% | | 無回答 | 2 | 1.4% | |
| | 40～49人 | 2 | 1.4% | | | | | |
| | 50人以上 | 6 | 4.3% | | | | | |
| | 無回答 | 2 | 1.4% | | | | | |

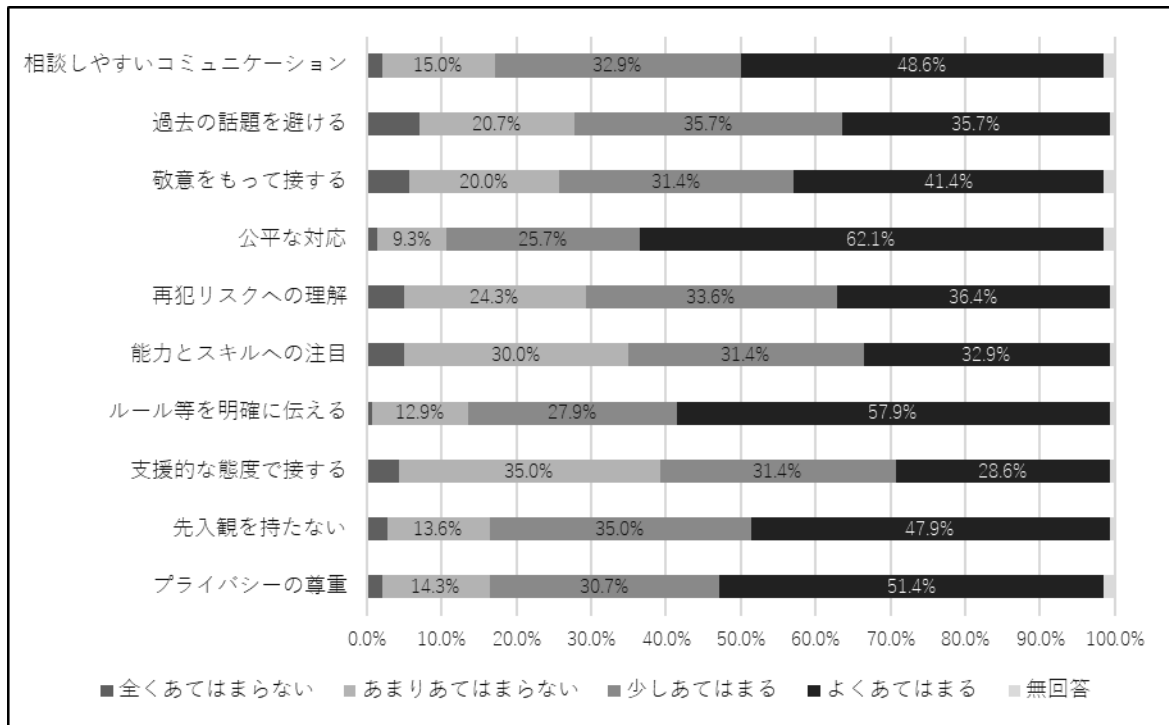


図1 出所者等と一緒に働くにあたり配慮していること

図2は、出所者等と一緒に働くことによる自分自身の変化について示している。いずれの項目も6割以上が肯定的な回答を示していたが、特に「職場や社会の多様性を受け入れるようになった」「再チャンスの大切さを理解するようになった」について肯定的な回答が多かった。

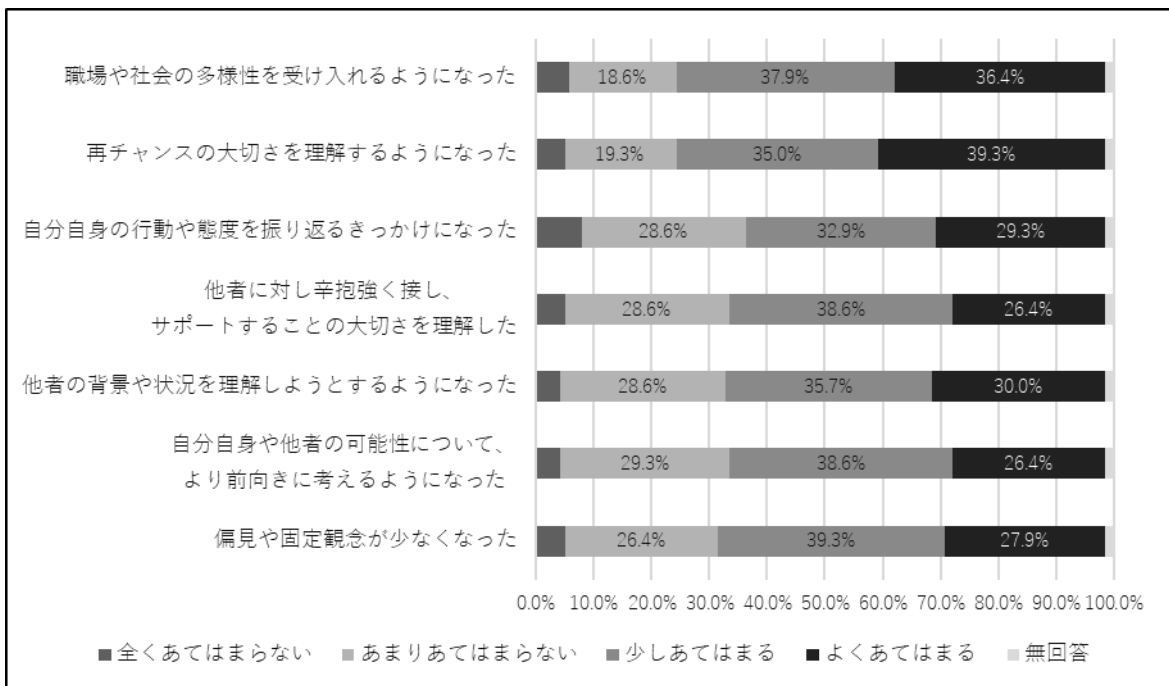


図2 出所者等と一緒に働くことによる自分自身の変化

一方で、「自分自身の態度や行動を振り返るきっかけになった」は他の項目と比較すると肯定的回答は少なくなっている。これは自己省察を認めることの心理的負荷に加え、日常の業務対応が中心となり、態度変容として自覚されにくいためと考えられる。

3. 出所者等の職場定着に影響を与える職場環境要因

(1) 二項ロジスティック回帰による主分析 (表2)

本研究では、欠損値を除く125名の回答者について、出所者等の6ヶ月以上の勤務継続期間を従属変数とし、配慮程度総得点(連続変数)、周知度、事前説明の有無、学習機会の有無、刑務所見学経験の5変数を独立変数として二項ロジスティック回帰分析を行った。モデル全体は有意であり($\chi^2(5) = 29.00, p < .001$)、Nagelkerke R^2 は.276で、一定の説明力を有していた。Hosmer-Lemeshow検定は非有意であった($\chi^2(7)=8.809, p=.267$)ことから、モデル適合は良好と判断された。一方、各独立変数の係数はいずれも有意水準には達しておらず、配慮程度総得点・周知度・事前説明の有無・学習機会の有無・刑務所見学経験の有無といった個々の要因の主効果だけでは勤務継続期間を十分に説明できないことが示唆された。

(2) 配慮程度総得点の三群化と Fisherの正確確率検定による探索的分析 (表3)

ロジスティック回帰分析の結果から、配慮程度総得点の効果が単純な直線関係ではなく、ある水準を超えたときに効いてくるような閾値的效果や、学習機会の有無との組み合わせ効果が存在する可能性が考えられた。そこで、配慮程度総得点を四分位点に基づいて低・中・高の三群に分類し(配慮三群)、これと勤務継続との関連を、学習機会の有無で層別したクロス集計によって確認した。Fisherの正確確率検定の結果、学習機会あり群($p = .414$)、学習機会なし群($p = .330$)と、いずれの検定でも統計的な有意差は得られなかったが、学習機会あり群では配慮水準が高いほど継続率が高くなる傾向が、学習機会なし群ではそのような一貫した傾向がみられないことが、クロス集計表および継続率から観察された。

(3) 事前説明の具体的内容と Fisherの正確確率検定による探索的分析

また、二項ロジスティック回帰分析では、事前説明の有無自体は6か月以内離職との有意

表2 二項ロジスティック回帰分析の結果(従属変数:6ヶ月以上の継続)(N=125)

| 変数 | B | 標準誤差 | Wald | p 値 | Exp(B) | 95%CI 下限 | 95%CI 上限 |
|---------|--------|-------|-------|-------|--------|----------|----------|
| 周知度 | -0.538 | 0.411 | 1.710 | 0.191 | 0.584 | 0.261 | 1.308 |
| 事前説明の有無 | 0.165 | 0.429 | 0.149 | 0.699 | 1.180 | 0.509 | 2.733 |
| 学習機会の有無 | 0.581 | 0.486 | 1.539 | 0.215 | 1.787 | 0.714 | 4.474 |
| 刑務所見学経験 | -0.278 | 0.520 | 0.285 | 0.593 | 0.757 | 0.273 | 2.099 |
| 配慮程度総得点 | 0.040 | 0.031 | 1.894 | 0.193 | 1.041 | 0.980 | 1.106 |

モデル全体

- $\chi^2(5) = 29.000, p < .001$
- Nagelkerke $R^2 = .276$
- Hosmer-Lemeshow 検定: $\chi^2(7) = 8.809, p = .267$ (適合良好)

表3 配慮程度と留意点学習機会による6ヶ月以上継続率のクロス表 (N=125)

| | | | 勤務継続期間 | | | | 合計 | |
|------|------|----|--------|-------|----------|-------|--------|-------|
| | | | ～6ヶ月以内 | | 1年以内～5年超 | | | |
| 学習機会 | | | N | % | N | % | N | % |
| なし | 配慮程度 | 低 | 11 | 39.3% | 16 | 25.0% | 27 | 29.3% |
| | | 中 | 11 | 39.3% | 32 | 50.0% | 43 | 46.7% |
| | | 高 | 6 | 21.4% | 16 | 25.0% | 22 | 23.9% |
| | 合計 | 28 | 100.0% | 64 | 100.0% | 92 | 100.0% | |
| あり | 配慮程度 | 低 | 2 | 28.6% | 5 | 19.2% | 7 | 21.2% |
| | | 中 | 5 | 71.4% | 13 | 50.0% | 18 | 54.5% |
| | | 高 | 0 | 0.0% | 8 | 30.8% | 8 | 24.2% |
| | 合計 | 7 | 100.0% | 26 | 100.0% | 33 | 100.0% | |
| 合計 | 配慮程度 | 低 | 13 | 37.1% | 21 | 23.3% | 34 | 27.2% |
| | | 中 | 16 | 45.7% | 45 | 50.0% | 61 | 48.8% |
| | | 高 | 6 | 17.1% | 24 | 26.7% | 30 | 24.0% |
| | 合計 | 35 | 100.0% | 90 | 100.0% | 125 | 100.0% | |

な関連を示さなかった。しかし、事前説明の「有無」という二値変数では、説明の質的差異を十分に捉えられていない可能性がある。そこで探索的に、事前説明が行われたケースに限定し、その内容に応じて「前科／非行歴の事実のみを伝える説明」と「附帯情報（本人の認識や背景事情等）を含む詳細説明」の2群に分類した。1年以内離職の有無との関連をFisherの正確確率検定により検討した結果、詳細説明群の1年以内離職率は29.6%であったのに対し、事実のみの説明群では48.8%であり、詳細説明群の方が有意に離職率が低かった（片側 $p = .044$ ）。こうした傾向はあくまで探索的な段階の知見であり、今後の検証が必要である。

IV. 考察

本調査では、協力雇用主になった動機の理解として、「立ち直りに貢献したい」と「人手が必要である」という理由が多く挙げられ、協力雇用主の受入が利他的動機と経済的動機の双方に支えられている可能性が示された。これは、包摂的雇用が善意だけで支えられているのではなく、社会貢献と労働力確保という現実的課題が両立する実践として位置づいていることを示唆する。

もっとも、回答は従業員によるものであり、雇用主からの説明内容が影響している可能性は否定できない。しかし、従業員は出所者等と日常的に接する立場にあることから、こうした理由は説明の受け売りにとどまらず、現場で共有されている価値観や経験に基づいた理解である可能性も高い。

一方で、現実には早期離職が生じており、理念的理解の存在だけでは職場定着に結びつかないことが示唆される。すなわち、社会貢献意欲が高くても、職務調整や指導体制などの実務的な受入環境が不十分であれば、理念と現場実践の間にギャップが生じ、定着が困難となる可能性がある。

以上より、協力雇用主の受入を支えるには、理念的理解の促進に加え、従業員が実務負担なく受入に関われる環境整備を政策的に支援することが不可欠である。利他的動機と実利的動機の双方を下支えする環境が整うことで、包摂的雇用は持続的に成立し、出所者等の就労継続にも寄与すると考えられる。

そこで本研究では、出所者等を受け入れている事業所において、受け入れ環境要因が初期離職（6ヶ月未満）と実際にどのように関連するかを検討した。その結果、配慮程度総得点、周知度、事前説明の有無、学習機会の有無、刑務所見学経験を同時に投入したロジスティック回帰モデルは全体としては有意であったものの、個々の説明変数は有意な主効果を示さなかった。このことは、単一の取り組みだけでは職場定着を十分に説明できず、複数の職場要因が一定の組み合わせで整ったときに初めて定着効果が現れる可能性を示している。

配慮程度総得点を三群に分けた分析でも、全体として有意差は認められなかったが、学習機会の有無によって傾向は大きく異なっていた。特に学習機会あり群では、配慮水準が高いほど継続率が上昇するという明瞭な傾向がみられ、高配慮群では全員が6ヶ月以上勤務を継続していた。一方、学習機会のない職場では、配慮水準による継続率の差は小さく、一貫した傾向は確認できなかった。これは、従業員個々の配慮意識が高くても、学習機会等を通じた知識共有や支援方針の一致がなければ、その効果が十分に発揮されにくいことを示唆する結果である。

さらに、主分析では「事前説明の有無」自体は初期離職の予防要因とはならなかったが、説明の質に着目した探索的分析では異なる傾向が確認された。事前説明が行われたケースに限定して、①前科／非行歴という最低限の事実のみを伝える場合と、②背景事情や支援体制等の附帯情報まで含めて説明する場合の2群を比較したところ、後者の方が1年以内離職率が有意に低かった。附帯情報を含む詳細説明群の離職率は29.6%であったのに対し、事実のみの説明群では48.8%であり、Fisherの正確確率検定（片側）では有意差が認められた（ $p = .044$ ）。このことは、前科情報をどのような文脈で共有するかというリスク・コミュニケーションの質が、職場の受容性や心理的安全性に影響し、結果として離職リスクに差を生じさせる可能性を示唆する。

以上の結果から、出所者雇用における支援は、①個々の従業員の配慮意識、②職場内での学習機会、③受け入れ時の説明や周知といった多様な側面から構成される「多層的受け入れ体制」として理解することが妥当である。周知や刑務所見学といった取り組みはロジスティック回帰における主効果としては有意ではなかったものの、配慮程度総得点と関連していることから、職場の理解や価値観を形づくる基盤的な役割を果たしている可能性が高い。

もっとも、本研究にはいくつかの限界がある。第一に、学習機会あり群のサンプル数が33名と少なく、配慮三群を掛け合わせると各セルの人数はさらに小さくなるため、有意差を検出しにくい状況であった。高配慮×学習機会あり群の継続率100%という結果も、人数8名という小規模な集団に基づくものであり、過大解釈は避ける必要がある。第二に、本研究では学習機会内容や回数、実施時期を区別しておらず、どのような学習機会がより効果的かまでは明らかにできていない。また、事前説明の詳細さに関する探索的分析も、従属変数の切り方や対象が異なるため、因果推論には慎重である必要がある。

それでもなお、本研究は、出所者雇用における初期離職の抑制に向けて、個々の配慮意識と学習機会、さらに説明や周知といった複数の層が連動することの重要性を、実証的データに基づいて示した点に意義がある。今後は、より大規模な調査や縦断研究、学習機会プログラムの質的・量的特徴の分析を通じて、配慮の形成プロセスや説明の文脈化プロセスがどのように定着支援に寄与するのかを明らかにしていくことが求められる。

V. 結語

本研究は、出所者等の職場定着を支える要因が、単なる個々の配慮行動ではなく、学習機会、事前説明の質、日常的なコミュニケーション基盤など、複数の層が重なり合うことで、初めて安定的に機能することを明らかにした。とくに、配慮水準が高くとも学習機会がなければ継続率は上がらない一方、両者が揃うことで支援効果が顕在化する点は、従来の支援論が捉えきれなかった組織的条件の重要性を示している。また、事前説明において背景事情まで共有することが離職率を下げるという結果は、プライバシーに配慮しつつ、リスク・コミュニケーションを適切に行うことで心理的安全性が高まり、受け入れ側の不安が緩和される可能性を示している。さらに、一緒に働く経験が多様性受容を育む一方で自己省察にはつながりにくいという知見は、受け入れ職場の変容が自動的に生じるわけではないことを示唆し、組織全体としての支えの必要性を裏づけるものである。

今後は、学習機会の内容の精緻化や、事前説明の標準化、組織内での価値観共有のプロセスを具体化することが求められる。本研究が示した多層的受け入れ体制の視点は、矯正施設退所者支援を事業所だけの課題にとどめず、地域社会全体の包摂力を高めるための基礎的知見として位置づけられる。

謝辞：本研究は、JSPS科研費（基盤研究（C）、課題番号24K053995）の助成を受けて実施したものである。調査にご協力くださった協力雇用主および従業員の皆様、ならびに調査実施に際し多大なご支援をいただいた福岡保護観察所に、心より感謝申し上げます。

（本学 地域戦略研究所 教授）

〔参考文献〕

- 葛西 和恵（2021）「刑務所出所者の採用・定着—雇用実績のある事業所への聞き取り調査から—」『高千穂論叢』56(1)、pp1-44
- 吉間慎一郎（2017）『更生支援における「協働モデル」の実現に向けた試論—再犯防止をやめれば再犯は減る』LABO
- 三輪 佳子（2019）「生活困窮者の社会的包摂が、就労支援と生活保護利用抑制に収斂する過程：「生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会」（2012-2013）より」『立命館人間科学研究』38、pp 31-45

Baier,S.K.(2020) “Reducing Employment Barriers for People with Criminal Records” *Journal of Corporation Law*, 46(1), pp 219-246.

Luhmann,N. (1995)“Inklusion und Exklusion” in: *Soziologische Aufklärung 6: Die Soziologie und der Mensch*, Opladen: Westdeutscher Verlag, 1995, pp.237–264

Young, I. M. (1990) *Justice and the Politics of Difference*, Princeton University Press.

(アイリス・マリオン・ヤング (2020) 『正義と差異の政治』 (飯田文雄・菊田真司・田村哲樹監訳、河村真実・山田祥子訳) 法政大学出版局。

STUDIES
OF
INSTITUTE FOR
REGIONAL STRATEGY
CONTENTS

| | |
|--|-----------------------|
| Workplace Factors Supporting Job Retention of People with Criminal Histories: An Employee-Based Study | Hiroi FUKAYA 99 |
|--|-----------------------|

No. 11
March 2026
INSTITUTE FOR REGIONAL STRATEGY
THE UNIVERSITY OF KITAKYUSHU
KITAKYUSHU CITY, JAPAN