



誰一人取り残さない社会へ。

「協力雇用主」の輪をひろげ、  
みんなで支える「北上モデル」の挑戦。

再犯で刑務所に再入所したヒトの7割が「無職」という事実。

「協力雇用主」という制度をご存じでしょうか？

「協力雇用主」とは、犯罪・非行の前歴のあるヒトを雇用して立ち直りを支援する事業主のことで、全国で約25,000社、岩手県では572社（2023年10月1日現在）が登録されています。

法務省のデータによると、再犯で刑務所に再入所したヒトのうち、その7割が「無職」とのこと。こうしたヒトたちが安定した仕事に就いて自立できる環境にいたら、再犯の可能性も……。

つまり、「協力雇用主」とは犯罪・非行をしたヒトを雇用して立ち直りを支援するだけでなく、「7割」に及ぶ再犯の防止にもつながり、安全・安心な地域社会を築くことにも貢献。2018年には初めて「協力雇用主」として、産業の振興・社会福祉の増進等に優れた業績をあげたヒトに贈られる「藍綬（らんじゅ）褒章」を授与され

るなど、その取り組みは世の中からも高く評価されています。

## 「協力雇用主」をサポートする「北上モデル」とは？

こうした「協力雇用主」の輪をひろげるため、その役割について理解を深めようと、7月26日（金）に北上市技術交流センターで「協力雇用主説明会」が開催されました。

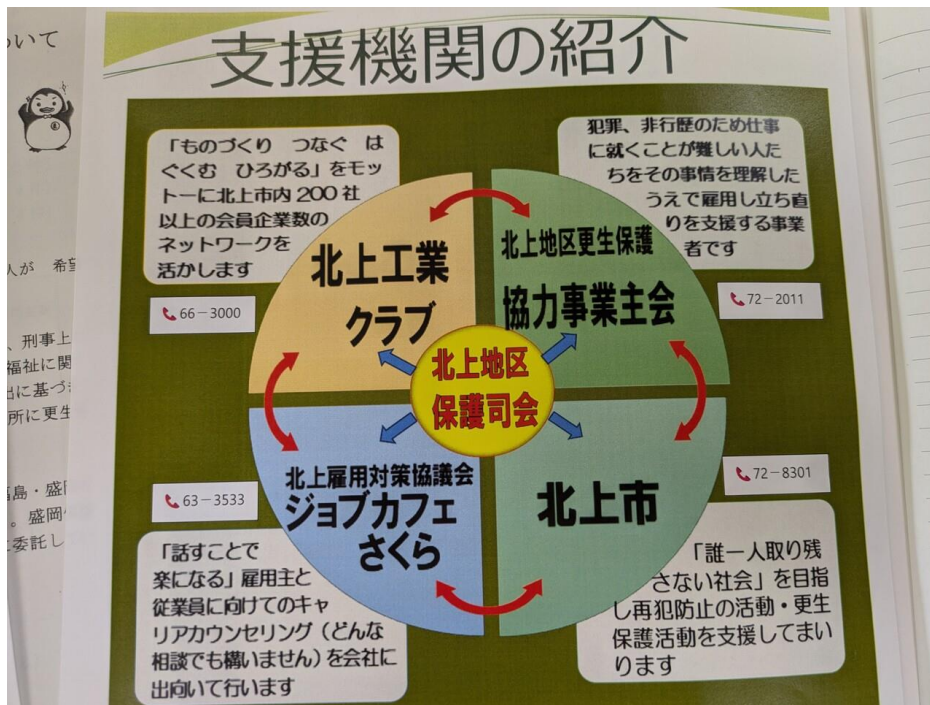


参加したのは、北上市の関連機関と「協力雇用主」について関心を持つ8つの企業の方たちです。説明会には、盛岡保護観察所と岩手県更生保護就労支援事業所の方も参加され、「協力雇用主」の役割や年間で最大72万円の支援が国から受けられるメリットや、岩手県の現状などを紹介いただきました。

しかし、「誰一人取り残さない」というSDGsの理念にも通じ、犯罪・非行の前歴があるヒトの社会復帰を支援することで社会貢献につながる「協力雇用主」の役割の重要性がよく理解できたとしても、そういうヒトたちを雇った経験がない事業者には「不安」が残ることでしょう。

それを踏まえ、今回の説明会では北上市内の関連機関が集まり、「協力雇用主」をサポートする「北上モデル」と呼ばれる新しい取り組みが紹介されました。





▲関連機関が連携し「協力雇用主」の取り組みを支援する「北上モデル」のイメージ図。

「北上モデル」では「北上地区保護司会」を中心に、「北上地区更生保護協力事業主会」「北上工業クラブ」「ジョブカフェさくら（北上雇用対策協議会）」、そして「北上市」が連携。それぞれがそれぞれの強みをいかし、「協力雇用主」をサポートしながら、犯罪や非行をしたヒトの立ち直りを支援し、再犯の予防、さらには安全・安心な地域の暮らしを実現し、「誰一人取り残さない」地域社会を築いていこうと取り組んでいます。



▲「北上モデル」のメンバー。左上より時計回りで、北上工業クラブ・中嶋真佐仁専務理事、北上地区更生保護協力事業主会・小田島秀一会長、北上市まちづくり部地域づくり課・嶽間沢正明課長補佐、ジョブカフェさくら・佐藤良子センター長。

## ◆「協力雇用主」をサポートする「北上モデル」のメンバーと役割

**北上地区保護司会**：犯罪や非行をしたヒトの立ち直りを地域で支える保護司たちが支援。

**北上地区更生保護協力事業主会**：北上市の協力雇用主 21 社が集まり活動。同じ仲間としてサポート。

**北上工業クラブ**：北上市内 200 以上のものづくり企業が会員。そのネットワークをいかして支援。

ジョブカフェさくら（北上雇用対策協議会）：

キャリアカウンセラーが第三者の立場で「協力雇用主」と従業員の悩みや相談に対応。  
北上市：「誰一人取り残さない」社会をめざし、再犯防止の活動・更生保護活動などをサポート。

## 「塗装の佐藤」さんが語る「協力雇用主」の現状とは？

今回は事例紹介として、北上市で「協力雇用主」として犯罪・非行をしたヒトを受け入れ、社会復帰を支援した「塗装の佐藤」の佐藤有哉さんが登場。自身の経験を率直に語ってくださいました。



▲自身の経験を語る「塗装の佐藤」の佐藤有哉さん。

「塗装の佐藤」さんでは、犯罪・非行をしたヒトとは同郷という縁もあり、入所中から関わりを持ち、出所後に「協力雇用主」として受け入れることに。その際、社内周知をどこまで行うかに悩んだそうですが、まずは社長と限られたメンバーのみに伝え、働くことで自信をつけ社会復帰につながるように支援しようとスタート。その方は社会経験も豊富で、礼儀もしっかりされている方だったため、他の社員との関係性も良好で一生懸命に働いてくれたそう。

最終的にその方はキャリアアップを図るべく転職されたそうですが、もともと働くことで自信をつけ社会復帰できるようにサポートしようと「協力雇用主」になっていたため、快く送り出してあげたそう。

そうした日々を振り返って、佐藤さんは「職場で仕事の話はよくしていたが、仕事以外でのコミュニケーションをもっと取ってあげた方が良かったのではないか」という反省も。しかし、プライベートな話題は繊細な部分もあるため躊躇も……。そんなとき第三者の立場で接し、「協力雇用主」も従業員も気軽に相談できる場所があれば、と思うことがあったそう。



近年、さまざまな企業で社外の第三者が従業員の悩みや相談に対応する環境を整え、従業員のメンタル不調や心のケアをする例が増えています。「北上モデル」でその役割を担う「ジョブカフェさくら」は北上市で高校生からお年寄りまで幅広い世代の就職の相談に対応。企業に出向いて、従業員だけでなく管理職や社長などの相談にも対応している実績があり、そうした「協力雇用主」や従業員の相談にも対応してくれるとのこと。そうした配慮も「北上モデル」の特徴となっています。



▲さまざまな企業に出向き、従業員や管理職・社長の相談にも対応している「ジョブカフェさくら」佐藤良子センター長。

「人材確保」から「仲間づくり」へ。人材定着へ。

「協力雇用主」は全国で約 25,000 社が登録されているという話は最初に触れました。しかし、そのうち実際に犯罪や非行をしたヒトを雇用し社会復帰を支援している事業者は約 1,000 社とのこと。従って、実際に「協力雇用主」に登録しても、すぐに「協力雇用主」として犯罪や非行をしたヒトを雇用することはないそう。

それでも「協力雇用主」の輪をひろげようと取り組むのは、幅広い職種の方に登録していただくことで仕事の

選択肢をひろげ、犯罪や非行をしたヒトと事業主の方とのミスマッチをなくし、スムーズな社会復帰と「職場定着」につなげていきたいとのこと。さらに、「協力雇用主」の取り組みを幅広く知ってもらい、地域の理解を深めていくことも大切にされているそう。

また、ケーススタディとして、「人材不足」から「協力雇用主」に登録した事業主の例も紹介。その方は一般の求人募集ではヒトが集まらないため登録したそうですが、実際に犯罪・非行をしたヒトを雇用してみると、そのヒトたちは自身の罪への反省と、早く社会復帰し社会に恩返しをしたいという思いが強く、仕事も一生懸命にしてくれたそう。

その姿を見て、「このヒトにずっとこの会社で働きたいと思ってもらえるような会社にしなければ」と考え、会社の在り方を見直すようになったそう。

ただ「人材」を集めるためだけではなく、いっしょに働く「仲間」をつくるという考え方が、企業にとっても社会にとっても良いのではないかというお話は、「誰一人取り残さない」という SDGs の理念に通じ、またそうした考え方が結局は「人材の定着」にもつながっていくのだと感じました。

「社会」のためにも、「会社」のためにもなる。それが「協力雇用主」なのかもしれません。

※ケーススタディ（法務省の事例動画）：<https://www.youtube.com/watch?v=77SpOqXWouA>

「誰一人取り残さない」社会へ。北上市内の関連機関が連携して「協力雇用主」をサポートする「北上モデル」の挑戦はスタートしたばかり。「北上モデル」のメンバーといっしょに、「誰一人取り残さない」安全・安心な地域の未来をつくっていきませんか。

「協力雇用主」にご興味のある方は、下記までお気軽にお問い合わせください。

● 「協力雇用主」に関してのご相談はこちら！

北上地区保護司会事務局 Tel/ 0197-63-2266

ジョブカフェさくら Tel/ 0197-63-3533 <https://kitakami-kotaikyou.jp/jobcafe>

(了)