

罪を起こした障害者の再犯防止にむけた取組を継続して行ってもらいたい。

(カ) 福岡保護観察所北九州支部北九州自立更生促進センター

統括保護観察官（令和2年度）

出口支援になると思うが仮釈放者や出所者の相談をさせてもらっている。今後も連携が求められるので、連携強化のためお互いの役割をもっと知る取組を行いたい。

(キ) 北九州市障害者基幹相談支援センター 基幹支援員

心理検査など障害福祉サービスでは行えないサポートが得られるため重宝した。一方で、得られた情報をどのように生かすのか支援者側のスキルが求められると感じた。

触法行為に至る背景には、対人関係や生活困窮、障害程度が軽度であるため障害福祉サービスの該当にならない等の多くの要因があることから、複数の機関による多面的アプローチを取るべきであり、多機関連携が重要と考える。

障害程度が軽い対象者の場合、第三者から見て支援が必要であると思うケースでも、対象者本人が当方の支援を拒む場合もあり関わりの限界を感じた。このようなケースの場合、司法側からのアプローチによる日々の見守り支援を行いつつ、福祉とで協働しながら再犯させない環境をつくる必要があると考える。

今後、警察機関との連携など支援のネットワークがこれまで以上に多岐にわたっていくことを期待する。それぞれが役割を認識し連携が長期的に継続するためにも会議や研修会の開催が必要と考える。

### ウ 取組内容③「効果的な就労支援」

(ア) 協力雇用主（産業廃棄物処理業）

企業内に障害者就労継続支援事業所を持っているため、日頃から障害がある人との関りがあるが、それでも、障害特性や病気の受入れ（理解）は難しく、社員間で沢山の話し合いをした。

障害特性に合わせ、すぐに適切な指示をすることが大切なので、中小企業の方が細かく目が届くため触法障害者雇用に向いていると考える。本人に愛情をかけ、居場所をつくることが再犯防止のために一番大切であり、そのような居場所をつくりたいと考えるが、中小企業の場合、大企業に比べ経営的に余裕がなく、障害の有無にかかわらず会社に還元できるものが無いと雇い続けること

は困難である。

(イ) 協力雇用主（金属加工業）

司法と福祉の連携強化は進められているが、企業を含めた取組は限定的であると感じた。入口支援においては、就労・職場定着奨励金のような制度が無いため、職場定着まで社会保険料や社宅経費等の会社負担が継続する（今回支援したケースでは、3ヶ月経過後も職場定着は果たせていない）。触法障害者本人が社会復帰する上において、支援者や関係機関が疲弊することなく、継続的に活動を行う仕組みづくりが早急に必要である。

(ウ) 協力雇用主（造園業）

どのような言葉や態度で指導すればよいのか、事前に従業員と話し合うことができ大変助かった。また事業者だけで抱え込むことがなく、困ったときにはすぐに相談できるのは心強かった。

作業手順を理解していないのに理解したと同調してしまうことからくる手順の独自解釈によって生ずるミスに始まり、ミスに対してのごまかしやウソといった障害に起因すると思われる行動が頻発した。行動の改善には時間がかかると想定していたが、想定以上にこれらの問題行動が続いた。指導に当たる従業員負担や不良品率を考慮する必要があったが、見込が甘かった。

(エ) 北九州市障害者基幹相談支援センター 就労支援員

（福岡県更生保護就労支援事業所 就労支援員）

障害者雇用は、時間的、費用的に雇用主にかかる負担は大きい。所持金も無く、住居環境も整っていない触法障害者雇用において、広く雇用主の理解を得るためには、研修会等を通じた平素からの雇用主の開拓が必須と感じた。

更生保護就労支援業務において、今までにも障害を有する方が対象者となることも少なくなく、困難の中で支援を行っていたが、今回の協働において、協力雇用主や支援対象者を含めこれほどに相互が安心できる、支援は他に無いのではないかと感じる。

(オ) 北九州市障害者基幹相談支援センター 基幹支援員（令和元年度）

就労し経済的に自立することは、その人の生き方の自立にもつながっていると感じた。

本事業の対象者の多くは一般就労を希望するが、本人の障害の程度や能力等（社会性・理解力・コミュニケーション能力、育ちの中で獲得した生活習慣、思考の傾向等）を考慮した場合、就労に向けた段階的な支援が必要となるケー

スがあり、このギャップを埋めるのが難しい。

(カ) 北九州市障害者基幹相談支援センター 基幹支援員（令和2年度）

更生保護就労支援事業所の就労支援員と連携することで、福祉的就労以外の企業である協力雇用主につながるができるようになり、支援の選択肢が増えた。

しかしながら、入口支援対象者について、雇用主をサポートする制度は無く、協力雇用主が対象者を雇うメリットは少なく、むしろ、リスクがあることから、何らかの支援策が必要である。

一般就労を経験している対象者は、障害者手帳を有していない等福祉的支援を利用したことのない人が多く、当センターが関わることについての理解や信頼関係の構築に時間を要することが多かった。

(キ) 北九州市障害者基幹相談支援センター 基幹支援員

触法行為に至る障害者は障害程度が比較的軽度な対象者が多く、障害福祉サービスの利用経験が無いことからくる抵抗感から、大半の対象者が一般就労を希望していた。就労支援員による更生保護の面からの就労支援アプローチは、これらの者の希望に近く、一般就労により近い就労へつなげられるような手立てが多いことは立ち直り支援に有効であると実感した。

しかしながら、現状では、雇用先候補の絶対数が少なく、雇用先の開拓の必要性を感じた。触法障害者の中には再犯の可能性が相対的に高い者が存在するため、企業名が公表されてしまうリスクがあり、雇用を活発化させるにはこの点の法的整備も必要と考える。

協力雇用主の中には障害者を受け入れたことがなく、対応できるか不安があるとの意見が聞かれた。細やかな情報共有と、困った状況下ですぐに連絡してもらい雇用主が単独で抱え込まないような体制を構築した。それぞれの業界ルールに詳しく実績もある就労支援員と障害者対応に長けている基幹支援員が同時に関わるという就労支援は、雇用主にとっても望ましいものであったと感じた。

雇用主や現場責任者は、対象者本人ができることから取り組む意識が強く、エンパワメントアプローチとして大変参考になった。

### (3) 最終成果物（別添）

#### 1 地域再犯防止推進モデル事業事務処理マニュアル

- 2 地域再犯防止推進モデル事業チラシ
- 3 令和元年度北九州市触法障害者支援研修会チラシ
- 4 令和2年度北九州市触法障害者支援研修会チラシ

## **7 効果検証実施結果**

### **(1) 実施方法**

北九州市障害者自立支援協議会 触法障害者支援研究会において、検証を行った。

### **(2) 実施結果**

#### **ア 成果指標①見守り継続者率**

##### **(ア) 見守り継続の効果**

支援が継続できない場合、最終的には自立の機会が損なわれることとなる。したがって、支援の前提となる見守りを継続することが重要と考え、目標は理想値である100%とした。

試行期間の状況は、2割が所在不明になるというものであったが、今回のモデル事業において、福祉サービスの利用のみを前提としないアプローチを行った結果、延べ34人中33人と10割近い見守りを継続することができた。

この結果については、軽度の知的障害者を対象とする場合、自分が、障害福祉サービスの利用可能な者であると意識したことが無い人も含まれることから、対象者への理解に基づいた、福祉サービスの利用のみを前提としないアプローチが、多くの対象者の見守り継続には有効であったと考える。

次に、見守り支援が再犯防止に繋がったかについては、モデル期間中は延べ34人中32人(94.1%)が再犯に至らなかった。一方、試行期間は延べ32人中28人(87.5%)であったことから、モデル期間中と差はほとんどないものの、見守りによる効果が見られたものとする。

試行期間を経た上でモデル事業を実施したこともあり、北九州市が取り組む触法障害者支援を知る関係者が増えた結果、勾留初期から支援に関わった人物が継続的に相談を受ける体制と、弁護士や基幹支援員など専門的な知見を持つ者が役割を分担しながら常に寄り添う体制が充実してきたことの2点が再犯防止に寄与したものとする。

##### **(イ) 司法と福祉の両方で支える仕組みの必要性**

多くの対象者は、見守り期間が長期的になると、事件のことを忘れがちになり就労や生活に乱れが生じる傾向にあること、勾留等の早期から関わっている支援者が長期的に関わることができたケースは見守りの継続がうまくいく傾向にあることが基幹支援員から報告されている。

このような対象者を再犯に結び付けないために、規範意識の涵養、逸脱行為の抑制の観点から、弁護士や保護観察官等の司法関係者が継続して関われる体制づくりが必要である。

また、環境が整えば自立した生活が可能のため、障害福祉サービスの利用のみに限定しないアプローチを採用するケースも存在した。

実際、支援を行った延べ34人中3人ではあったが、障害福祉サービスの利用ではなく、ダルク（依存症の自助グループ）等の支援団体の支援に結び付いたように、自助グループといった保護観察処遇とも福祉とも捉えることができるアプローチが、相性のよい支援となることもある。

彼らが、再犯に至らないためには、自助グループの活用を中心に、司法と福祉が相互補完的に関わり続けるしくみも検討する必要がある。

#### (ウ) チーム（関係者の連携）による素早い初動対応と長期的視点での見守り

触法障害者の人権を守るためには、関係者がいかに早く、対象者の困り感に気づき、障害を持っている可能性を考慮し、より適切な関係機関に繋ぐことができるかが重要となると考える。

今回のモデル事業において具体的な支援を行った期間は1年半であったが、延べ34人に支援を行うことができた。これは、試行期間の4年間延べ32人を上回る人数である。

また、最初の相談は、弁護士からが増加しているほか、相談元も多様化している。

試行期間	： 弁護士 9件、検察庁 11件、保護観察所 2件、家族 5件、その他 5件
モデル期間	： 弁護士 13件、検察庁 1件、保護観察所 2件、家族 5件、協力雇用主 2件、 障害福祉サービス等事業所 4件、その他 7件

この結果は、弁護士や基幹支援員のこれまでの取組の積み重ねや、入口支援の取組の周知が、素早い初動対応と支援人数の増加に繋がったものとする。

素早い初動対応と関係機関の広がり、より適切なタイミングでより適切な関係機関に繋がることとなり、結果的に長期に見守ることが可能となる。

引き続き、広報活動を行い、支援機関の輪を広げることは重要である。

### イ 成果指標②就労成就率

#### (ア) 伴走型就労支援の効果

就労の継続は、収入や居所の安定につながり、再犯防止に有効と考えられる。

法を犯した障害者の一般就労については法務省の実施する更生保護就労支援事業が、福祉的就労については厚生労働省により障害福祉サービスによる就労支援メニューが用意され、それぞれ独立して提供されている。

今回のモデル事業では、一般就労と福祉的就労の境界に位置する者の就労支援となることを考慮し、障害特性に応じた就労先の選定から、就労先の障害特性に対する理解促進、就労先での定着支援までの間、一貫して、司法による就労支援員と福祉による基幹支援員の2人が関わり続ける伴走型の就労支援を行った。

結果は、就労成就率56.3%と、試行期間の実績値である40%を16.3ポイント上回る内容となった。

また、3ヶ月未満離職率が18.2%と、協力雇用主アンケート結果（平成31年3月法務省保護局）25.3%と比較して良好な成果が出ている。

実際に受け入れた協力雇用主のコメントも踏まえると、一般就労が可能なレベルの者についても、協力雇用主とともに福祉職（基幹支援員）が寄り添い支援を継続的に行うこと、また、福祉職が協力雇用主に対して障害特性に関するアドバイスを実施すること、の2点を行うことで就労の継続に目に見える効果があることが確認された。

#### **（イ）就労支援員（更生保護就労支援事業）の直接効果**

就労支援は、就労後の本人支援も重要であるが、その前提として、本人に合った就労先を選定することが重要である。

今回、更生保護就労支援事業の支援員を基幹相談支援センターに派遣することで、そのノウハウを活用することができた。その効果は、第一に、就労先の候補の職種が広がり、事業所数も増えたことであった。

これまで就労先については、基幹支援員が自ら開拓した事業所の中から選定していたが、より多くの事業所から選定することが可能となった。

基幹支援員によると、障害者を雇用する事業所から触法に理解のある事業所を探すよりも、協力雇用主の事業所から障害に理解のある事業所を探す方が効果的であったとのことである。

これは、障害があることよりも、触法であることのほうが、雇用のネックになる傾向にあることが考えられる。触法障害者支援は加害者支援であることか

ら、基幹支援員は支援活動をする中で否定的な対応を受ける場面もあったとも聞いている。触法障害者支援が社会的に受け入れられるような土壌づくりの一環として、被害者支援の充実を求める声もあったことを記しておく。

第二は、就労に効率的・効果的に結び付き、かつ継続した点である。

支援方法にも工夫があり、就労継続へのステップ毎に支援方法の協議を行うこととし、その都度、就労支援員の活動に対して報酬が発生する、就労継続の成果に応じた契約内容となっていた。

就労成就率や就労継続率について一定の成果がみられたことから、更生保護就労支援と障害者支援による相乗効果が、対象者のみでなく雇用者にも作用したためと考える。

#### (ウ) 受け入れに理解のある企業の存在

今回、就労支援員から多くの企業の紹介を受けることができたが、これは、就労・職場定着奨励金のような制度が無いにも関わらず、触法障害者の雇用に前向きな、社会貢献意識の高い企業が存在したことにある。一方、企業の好意を頼みにすることの限界についても、関係者からご指摘いただいた。

再犯防止を推進する観点から、企業・司法・福祉の三者の連携による効果的な就労支援につながるような、企業の協力を促す制度整備を期待したい。

#### (エ) 刑事司法との連携効果

モデル期間において、対応の難しい性犯罪を繰り返す触法障害者について、適性検査等を行い、アドバイスを受けた上で、就労支援を行った結果、適性に合った協力雇用主と結び付けることができたケースがあった。

本人の内面や行動、職業適性に関する各種検査は、障害福祉サービス等にない取組である。検査結果は、障害福祉関係事業所にとっては生活支援の方針として、雇用者にとっては作業適性を考える上での資料として、基幹支援員にとっては関係者の理解を得るための素材の一つとして活かすことができおり、非常に有効であったと考える。

## **8 他の地方公共団体が事業を実施する上での参考事項**

### 1 「継続的な見守り」



- ・障害の特性を理解した者による見守りは、触法障害者の再犯防止に欠かせないと思われる。
- ・長期的な視点での伴走であることを意識して、方針に沿った見守りを行う過程で、対象者のニーズを見極め、方針の修正を行っていくことも必要である。
- ・対象者が触法行為に至るには様々な要因がある。それぞれのケースに柔軟に対応できるよう、地域の社会資源の把握や開拓、地域の関係機関とのネットワークの構築と強化を広く展開して継続することが必要である。

## 2 「刑事司法と福祉による協働」

- ・少年鑑別所の地域援助活動の活用等、初めて協働したため、何件か事例に取り組むうちに、鑑別所、保護観察所、就労支援員、基幹支援員のそれぞれが具体的に何を行い、どのように支援に繋がるのかを具体的に認識できるに至った。何度もすりあわせを行う必要はあるが、お互いの強みを確認することで、有効な連携体制が構築できると考える。

## 3 「効果的な就労支援」

- ・更生保護就労支援事業の支援員と連携することにより、就労先の候補が増えた。また、支援員のノウハウを活用することで、効率的・効果的に就労に結び付き、かつ定着することができた。
- ・現行の入口支援は、就労・職場定着奨励金のような制度が無く、雇用側の負担が大きいことを理解した上で、雇用側の理解を得ながら取り組む必要がある。
- ・触法にも障害にも理解のある就労先は貴重であることから、長期的視点をもって関係性を築くことが大切である。

令和元年10月1日  
北九州市保健福祉局  
障害福祉部障害者支援課

**地域再犯防止推進モデル事業事務処理マニュアル  
(触法障害者の立ち直り支援を通じた再犯防止推進事業)**

**【用語の定義】**

- ・「対象者」とは、  
北九州市障害者基幹相談支援センターが、福岡県弁護士会北九州支部、福岡地方検察庁小倉支部、福岡保護観察所北九州支部等から依頼を受けた、知的障害等があり、窃盗や詐欺（無銭飲食等）の軽微な罪を犯した、北九州市に住民登録を有する65歳未満の人をいう。
- ・「支援対象者」とは、  
対象者のうち本モデル事業の支援を受ける者をいう。
- ・「基幹相談支援センター」とは、  
北九州市障害者基幹相談支援センターをいう。
- ・「基幹支援員」とは、  
北九州市障害者基幹相談支援センターの生活相談等の支援を行う者をいう。
- ・「協力雇用主等」とは、  
支援対象者の就労に理解のある企業をいう。
- ・「支援者」とは、  
福祉サービス事業者及び相談支援専門員をいう。
- ・「法務省機関」とは、  
非行・犯罪の防止に係る専門的な知見や教育・処遇の技法等を有する北九州医療刑務所及び小倉少年鑑別支所を中心とする市内に所在する法務省各機関をいう。
- ・「就労支援員」とは、  
法務省の実施する更生保護就労支援事業受託者から基幹相談支援センターに派遣された就労に関する支援を行う者をいう。

**I 継続的な見守り**

**第1 目的**

早期に行政・福祉・司法が連携して対応することで、情報共有や支援体制