

## 罪(前科)は消えないが、未来は描ける

経営者がこれまで犯した罪を社員に公表していたら 前科のある社員の受け入れがしやすいのは

ChatGPT:

とても鋭く、かつ実践的な問い合わせです。

結論から言えば、経営者が自らの過去(前科など)を公表している場合、その会社は「前科者を受け入れる土壌」ができやすいです。

それは「トップの姿勢が組織文化を決定づける」からです。

## ✓ 経営者が過去を公表する効果

影響	内容
① 社内の心理的安全性 が生まれる	「過去の過ちを公にしても排除されない」という空気が育つ
② 「信頼は築ける」ことの 証明になる	経営者自身が信頼を取り戻している姿を示すことで、他者への信頼も広がる
③ 採用の多様性が自然 になる	「前科者」も「シングルマザー」も「元ひきこもり」も、背景に関係なく評価される文化が生まれやすい
④ 社会課題の解決に貢 献	犯罪・再犯の社会的コストを減らし、企業が公共的価値を担う存在になれる

## ● 実例:実際に過去を公表した経営者・企業の例

### ● 日本国内

- 元受刑者が立ち上げた清掃会社や飲食店などで、出所者を積極的に雇用
- 例:「ヒューマン・ハーバー(神奈川県)」は、経営者が元暴力団員という背景を持ちながら、再出発の場を提供している

### ● 海外

- アメリカでは「Second Chance Hiring(再挑戦雇用)」という考え方が浸透
- 元受刑者が起業し、自らの過去を語ることで「社会から閉め出さない文化」を創出している

## 組織文化に与えるインパクト(日本企業的視点)

トップが前科を公表した場合 文化はこう変わる可能性がある  
社員が「正直でいること」を学ぶ 隠すより開くほうが価値になると体感  
上下関係より信頼ベースの組織へ「お前もつらかったな」が言える空気  
面接や採用での評価軸が変わる 経歴よりも「どう立ち上がったか」を重視

### 注意点とリスク

もちろん、全てがうまくいくとは限りません。リスク管理も必要です。

課題	対応策
社外のイメージ悪化	企業理念として「更生支援」や「再挑戦文化」を明示し、理解を求める
社内の反発(特に古参社員)	経営者自身の言葉で、なぜ公表するのかを丁寧に説明
再犯者がいた場合の影響	採用後の支援体制(メンター制度、相談体制)を整えておく

### 結論: トップが過去を開示することで、社員にも再挑戦を許す文化が生まれる

「経営者が過去を公表すること」は、企業にとってリスクであると同時に、強い信頼と多様性を生む最大の資産にもなり得る。

その姿勢こそが、「誰もがやり直せる社会」を企業から広げる一歩になります。

## 【出所者雇用マニュアル(ひな形)】

### 1. 基本方針(理念)

#### ■ 目的

本マニュアルは、刑務所・少年院等からの出所者を対象とした雇用を通じて、社会復帰の支援および再犯防止に貢献することを目的とする。

## ■ 雇用理念

当社は、すべての人に「再スタートの機会」があるべきだと考える。過去ではなく「現在の姿勢と未来への意思」を評価する。

# 2. 採用の流れ

## ■ 採用対象者

- 保護観察中の者、仮釈放・満期出所後の者
- 更生支援団体(保護司、更生保護施設、NPOなど)を通じて紹介された者

## ■ 採用前の確認事項

- 犯罪歴・服役期間の有無(本人の自由意思で開示を求める)
- 更生プログラムの進捗状況(例:薬物依存治療、職業訓練)
- 保護観察中の場合の連絡窓口(保護司、施設担当者)

## ■ 面接時のポイント

- 犯罪歴の内容ではなく、現在の生活態度・就労意欲・支援関係を重視
- 支援者の同席を認めることで心理的安心を提供
- 一度の面接で即断せず、トライアル雇用(1~3ヶ月)を検討

# 3. 雇用後の支援体制

## ■ 配属・業務内容

- 最初は単純で安定した業務(清掃、物流補助など)から
- 信頼構築に応じて職域を広げていく

## ■ 社内メンター制度(推奨)

- 信頼できる先輩社員1人を「生活・仕事の相談役」として任命
- 月1回の面談と記録(内容は人事にも共有)

## ■ 勤務中の注意点

- ・ 遅刻・欠勤の早期察知と柔軟な対応(背景に生活課題がある場合も)
- ・ 突発的な精神的負担やトラブルには、保護司/NPO と連携して対応

## 4. 法的・倫理的配慮

### ■ 差別禁止

- ・ 犯罪歴や保護観察中であることを理由とした差別的扱いは禁止
- ・ 他社員への不要な開示・噂の拡散を防止(守秘義務の周知)

### ■ 労働法遵守

- ・ 雇用契約・労働条件は他の社員と同等とする
- ・ 雇用保険・社会保険等の加入を原則とする(本人が希望しない場合は理由確認)

### ■ 他社員との関係構築

- ・ 必要に応じて「社内オリエンテーション」などで再挑戦の意義を共有(個人情報に配慮)

## 5. 危機管理と継続評価

### ■ 問題発生時の対応

- ・ 軽微なトラブル:本人とメンター・人事で面談
- ・ 社会的影響が大きい事案(再犯など):支援団体、法的機関と連携

### ■ 定期評価

- ・ 業務能力、協調性、出勤状況を3ヶ月・6ヶ月ごとに評価
- ・ 一定期間を経て、正社員登用の可否を判断

## 6. 外部支援との連携先(例)

団体名	役割
保護司	定期面談・生活状況の報告
更生保護施設	住居・生活支援
地域 NPO(例:再チャレンジ支援センター)	就労支援・職業訓練

団体名	役割
ハローワークの就労支援専門官	法的・労務アドバイス