

株式会社アバンセコーポレーション
関西営業所所長 後藤祐紀さん



聞き手 協力雇用主に登録した後に前科前歴のあることを承知のうえで雇用した人数は何人くらいですか。

雇用主 累計で、約 15 名です。

聞き手 それらの方々は、どこからの依頼があって、どのような流れを経て雇用に至ったケースが多いのでしょうか。

雇用主 弊社の場合は今のところ、すべてのケースが、保護観察所を通して更生保護施設から雇用のご相談を受けたことによるものです。協力雇用主に登録しても、どこからの依頼もなかった状況でしたが、私自身が、更生保護施設の所在する町に住んでおり、同じ町の幼稚園、小学校のPTA会長や地域の諸団体の役をやっていた関係で、更生保護施設の近くにある福祉施設の理事長と知り合いになり、その理事長を通じて更生保護施設とのご縁ができたという経緯から、そのようになっています。

聞き手 前科前歴のある人たちを雇用するに際して、何か気がかりだったことがありましたら、お教えてください。

雇用主 過去にどのような過ちを犯していたとしても、しっかり罪を償って社会に復帰されようとしていらっしゃる方たちですので、雇用にあたって気がかりな点はありませんでした。フラットな目で採用することを徹底するようにしています。

聞き手 では、実際にそうした方々を雇用してみてどうでしたか。

雇用主 大変真面目に働いてくれます。保護観察期間を終え、更生保護施設を退寮した後は、弊社が用意する社宅に入寮を希望される方が多いですが、入寮後もしっかりと規律ある生活をされている方が大半です。

聞き手 前科前歴のある人を雇用してみたところ就労姿勢などに問題があった、というケースを、他の雇用主の方々からはお聞きすることもあるのですが、一般の方々を雇用した場

合と違いはありますか。

雇用主 現在、一般の求職者の中には、面接に来ない、入社を決めたにも関わらず入社日に出勤しない、入社しても数日以内に退職してしまう、といった方々が多い傾向が見られますが、更生保護施設から雇用のご依頼をいただいた人材のほぼ全員がそんなことは一切なく、むしろ大変素晴らしい人材でした。

聞き手 雇用主として、特に留意していらっしゃることはありますか。

雇用主 弊社は人材に携わる仕事であり、一般的には人材派遣業だといわれておりますが、私としては人材派遣業ではなく、人材育成業だと考えています。ですから、従業員が退職したら、代替りの人材を入れればそれで良いという考えには反対です。弊社としては、一人一人の従業員の定着向上のため、ある現場でうまくいかなければ別の現場を提案したりなど、気持ちよく働いてもらえる体制を作れるよう心がけています。日々の製造現場の巡回で、問題（人間関係のトラブルや現場環境など）を早めに把握し解決することで退職を防いでいます。絶対に再犯させない。税金を使われる立場から、税金を納める立場で居続けてもらう。そして、職場でよい出会いや、結婚し、家族を持って幸せに暮らしてもらえるようになれば、人材業に携わる者として最高の喜びでもあります。そんな思いで日々仕事に取り組むよう、営業所メンバーにも考えを共有しています。

聞き手 「人材育成業」との意識を持って雇用して頂いていることは、きっと被雇用者にも伝わっているのでしょうか。雇用を引き続きお受けいただくにあたっては、すべてうまくいくケースばかりとは限らないと思いますが、どうか今後ともご協力をよろしくお願い致します。ありがとうございました。

（このインタビューは、滋賀県更生保護事業協会が滋賀県から受託した地域再犯防止推進モデル事業の一環として、2020年8月に実施しました。）