

協力雇用主に対する刑務所出所者等就労奨励金について

概要

保護観察の対象となった人などを雇用し、就労継続に必要な生活指導や助言などを行う事業主に対して支払う奨励金

支給対象事業主

- 保護観察所の協力雇用主として登録している事業主で実際に保護観察対象者等（保護観察対象者及び更生緊急保護対象者）を雇用していること。
- 保護観察所から依頼を受け、保護観察対象者等を雇用し、その就労状況等を保護観察所に報告すること。

内容

I 年間最大72万円が支給される場合(Aコース)

支給期間・支給額：雇用開始から6か月間までは月額最大8万円(※)

7か月目から12か月目の間は3か月ごとに最大12万円(※)

※雇用している対象者の出勤状況等により支給割合を乗じた額を支給する

支給要件

支給対象事業主であることに加え、以下の全ての要件を満たすこと

- ① 矯正施設在所中からの就労支援の調整を行い、出所(出院)後原則として1か月以内に雇用を開始していること
- ② 1年以上の雇用継続を見込み、原則、週30時間以上(※)雇用していること

※雇用している対象者の状況によっては週20時間以上

II 年間最大42万円が支給される場合(Bコース)

支給期間・支給額：雇用開始から3か月間は月額最大2万円、次の3か月間は月額最大4万円(※)

7か月目から12か月目の間は3か月ごとに最大12万円(※)

※雇用している対象者の出勤状況等により支給割合を乗じた額を支給する

支給要件

支給対象事業主に該当するが、Iの雇用主ではないこと

奨励金は、保護観察所の長からの「協力等依頼」により、支給対象となります。依頼がない場合は、保護観察対象者等を雇用・指導していても支給対象なりません。

「協力等依頼」により、協力雇用主の皆様をお願いさせていただくのは、

①就労継続のための指導等 ②指導等内容の報告の2点です。

雇用している保護観察対象者等に対して、例えば、以下のような指導や助言を行っていただきます。

- ・挨拶ができない者や上司や同僚に対する言葉遣いが身につけていない者に対して、挨拶や言葉遣いの重要性を説き、具体例を用いて人への接し方について助言を行う。
- ・給料を浪費してしまう者に対して、積立貯金や計画的な消費について指導や助言を行う。
- ・就労意欲が低い者に対して、小さいことでも積極的に褒め、達成感を感じてもらい、仕事に目標を持てるよう指導を行う。
- ・無断で欠勤した者に対して、自宅を訪れ、悩みを聞き、出勤するよう指導を行う。

報告書

雇用している保護観察対象者等の出勤状況や生活状況、対象者に行った指導の内容等を報告書に記入していただきます。

報告書は、翌月の5日までに次の書類とともに保護観察所へ提出願います。

～提出書類～

- ①雇用契約書又は雇入れ通知書等、雇用を開始したことがわかる書類
- ②誓約書(保護観察所が指定するもの)
- ③出勤状況のわかる書類

①と②は初回の報告書提出時に、③は毎月提出願います。

雇用契約(勤務時間等)に変更があった場合は、速やかに保護観察所に連絡願います。

★注意点★

報告内容に虚偽の記載があった場合やその他不正の行為が認められた場合は、奨励金の支給を取り消し、返還を求めることがあります。

保護観察対象者等の雇用又は奨励金についてご不明な点などがあれば、保護観察所へご相談願います。

刑務所出所者等就労奨励金手続等の変更について

令和5年4月から、刑務所出所者等就労奨励金の手続等が変更になります。変更内容は以下のとおりですので、御留意願います。

支給要件の変更

労働保険（労働者災害補償保険及び雇用保険）の加入が必要となりますので、加入の手続をお願いします。

支給手続等の変更

- ① 保護観察所から奨励金や保護観察制度の内容を説明し、協力雇用主の方に協力を求める事項を依頼しますので、その内容を確認し、引き受けていただける場合は、引受書の提出をお願いします。
なお、保護観察所の依頼日から1か月以内に引受書の提出がなければ、本制度の活用はできません。
- ② 雇用する保護観察対象者等の雇用保険の加入を確認する資料として、雇用保険被保険者資格取得確認通知書（事業主通知用）の写し（加入義務がある場合）の提出をお願いします。
- ③ 被雇用者へ実施した指導内容等の報告書（就労状況等報告書）は、翌月の5日までに提出をしていただきます。翌月5日までに提出がなかった場合、その日から2か月経過後の月末までに提出がなければ、原則として奨励金を支給することができませんので、期日までの報告書の提出をお願いします。

就労・職場定着強化加算金の拡充

18歳・19歳の若者に対し、就労・職場定着を促すことを目的として、これまで以上に手厚いサポートをしていただいた場合に、就労・職場定着強化加算金を支給していますが、支給対象年齢を20歳未満に拡充します。

提出が必要な資料について

○引受書

○雇用契約書又は雇入れ通知書等雇用条件が確認できる資料

協力等依頼の日から、1か月以内に保護観察所へ提出してください。1か月以内にこれらの資料の提出がない場合は、奨励金制度を利用することはできません。

なお、雇用契約書等の雇用条件が確認できる資料はその写しを提出してください。

○雇用保険被保険者資格取得確認通知書（事業主通知用）

公共職業安定所から通知書を受領したら、その写しを提出してください。

○就労状況等報告書

○出勤状況のわかる書類

保護観察対象者の勤務月の翌月5日までに保護観察所へ提出してください。提出期限から2か月经過後の月末までに報告書等の提出がなければ、原則、奨励金の支給を受けることはできません。

また、雇用後7か月目から12か月目の間は、3か月ごとに奨励金が支給されますが、離職等により就労が継続しなかった場合は、この期間の奨励金は支給されません。

ご不明な点があれば、保護観察所までご相談ください。

刑務所出所者等就労奨励金

就労・職場定着強化加算金の拡充について

令和4年4月から18歳・19歳の若者に対し、就労・職場定着を促すことを目的として、これまで以上に手厚いサポートをしていただいた場合に、就労・職場定着強化加算金を支給を開始しました。

令和5年4月から、対象年齢を20歳未満に拡充し、就労・職場定着強化加算金の支給を開始します。

対象



保護観察所の長から依頼を受けて、**20歳未満**の保護観察対象者等を雇用する協力雇用主

要件

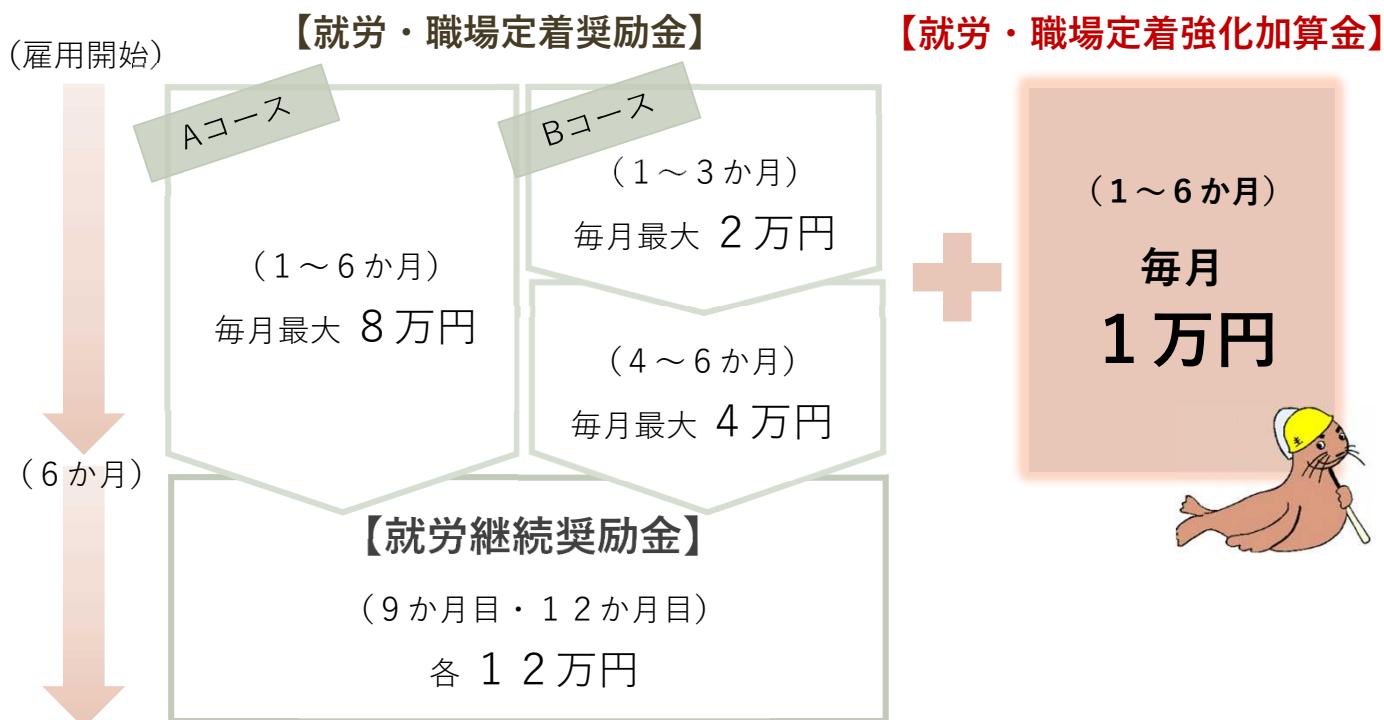


勤務時間外に月3回、**日々の指導等の効果を強化するためのフォローアップ（面談）**を行い、その内容を保護観察所へ報告いただいた場合

支給額



雇用開始から6か月間、支給対象の保護観察対象者等1人当たり**1か月ごとに1万円**





Q フォローアップ（面談）とは、どのようなことをすればよいですか？

A たとえば、

- ・ 本人と勤務態度等を振り返り、仕事への取組姿勢などを評価する
- ・ 勤務時間中に話せない悩みや相談を聞き、対処法を一緒に考える
- ・ 職場内で本人の努力が認められる点を評価する
- ・ 1年後の目標を考えさせ、達成できるよう助言する

など、本人の就労・職場定着へのモチベーション（意欲）が高まるような指導・助言をお願いします。

Q 支給の要件として、「勤務時間外」にフォローアップ（面談）をした場合とありますが、「勤務時間外」とは具体的にいつですか？

A たとえば、勤務開始前やお昼休み、休日などです。

Q 本人がフォローアップ（面談）を拒否した場合はどうしたらよいですか？

A フォローアップ（面談）は勤務時間外に行うことから、本人が拒否した場合は、面談を実施しないでください。

Q 既に17歳の者を雇用していますが、このような場合はどうなりますか？

A 令和5年4月1日に、17歳以下の保護観察対象者等を既に雇用し、また、雇用開始から6か月に満たない場合は、保護観察所から改めて協力等依頼をさせていただきます。
協力依頼があった後、支給の要件を満たしていただいた月から、就労・職場定着強化加算金を支給します。

Q 雇用している間に本人が20歳になった場合はどうなりますか？

A 協力等依頼時に本人が20歳未満であれば、20歳になっても就労・職場定着強化加算金は支給されます。

