

# 就労支援のあり方を考える有識者会議資料 (第6回)

---

令和元年8月22日  
産 業 労 働 局

# 第5回会議(令和元年7月18日)での主な意見(1/4)

## 【ひきこもりの方への就労支援について】

- ①ひきこもっている方への就労支援において、重要な点が3つある。第一に本人と支援者が目標を共有すること、第二に支援者が本人に寄り添うこと、第三に本人に合う仕事を見つけることである。
- ②ひきこもっている方も、的確な仕事体験と仲間づくりの体験をすれば、働く意欲が生じて自然と就労に繋がっていくことも多い。難しいのは、仕事体験や仲間づくりの体験の段階に至るまで、本人をどう支援していくかである。
- ③ひきこもっている若年無業者の多くが、支援機関の利用に躊躇している。就労支援の場所がどうしたら本人に利用してもらえるかという視点も重要である。

## 【論点整理について】

- ①育児中や介護中の方々は就労に制約や難しさを抱えているが、これまで議論してきた就労困難者の支援とは性格や方法が少し異なるということも考慮すべきである。
- ②大学や専門学校で幅広いスキルや能力を身に付けることは、本人の持っている個性や能力を引き出すといった効果もある。「付加価値の高い仕事に就けるようにする」ではなく「将来の職業選択の幅を広げる」という表現にしたらどうか。
- ③在学中から仕事と卒業後の生活の両面を視野に入れた支援を試みることは現実的に難しい。報告書では書き方を工夫した方が良いのではないか。

# 第5回会議(令和元年7月18日)での主な意見(2/4)

## 【新条例の考え方に係る論点について】

### (条例の性格について)

- ①雇用状況は、その折々での経済環境や社会環境によって変化していくため、条例で施策まで言及すると、機動的な対応が難しくなるのではないか。条例では一定の方向性を示すにとどめて、環境に応じて適宜事業や施策で実行していくという考え方が適切ではないか。
- ②景気変動等に応じて雇用情勢も刻々と変化している。就労困難者への支援もその時々々の社会経済情勢に即した事業を実施すべきであり、条例には、基本理念や都の責務、施策の方向性などを概括的に盛り込む内容とすることが適当である。

### (就労困難者について)

- ①就労困難者の定義については、条例では例示等を行わずに概括的な表現にとどめておき、それぞれの事業の中で具体的な対象を定めるのが適切である。
- ②都民の定義は難しく、現在記載されている「都内で就労を希望する者」は全国に存在する。それぞれの事業ごとに支援対象は異なるため、条例の定義からは「都民」は外しておき、実際に実施する事業ごとに対象を定めるという形をとる方が、後の柔軟な対応が可能になるのではないか。

# 第5回会議(令和元年7月18日)での主な意見(3/4)

## 【新条例の考え方に係る論点について】

### (就労困難者について 続き)

- ③これまでの会議では「就労困難者」という言葉を使ってきたが、これから施策や条例で外に出していくにあたっては、「就労に困難を抱える方」といった表現がいいのではないか。
- ④働く意欲の存在が公的支援の大前提と考える。この点、条例の考え方にある「就労に向けて自ら進んで取り組むよう努める」は、この考え方と方向が一致している。

### (ソーシャルファーム)

- ①「ソーシャルインクルージョン」の考え方に立ち、「ダイバーシティ」を目指す。その重要な手段として「ソーシャルファーム」があると考えられる。
- ②日本ではほとんど取り組まれていないソーシャルファームを広めるにあたっては、理念的な規定と合わせて実効性のある規定も必要だと考える。都がソーシャルファームの整備促進の方向性を示す計画を作成しソーシャルファームを認定をして助成する等を条例に記載することが重要ではないか。
- ③ソーシャルファームについて、法的・税的な位置付けを明確にして厳格な定義を定めるためには、既存の制度や法律等の調整などを含めて、プロセスに時間を要する。まずは創業支援等による具体的な先行例を示して、積極的に取り組む方や組織を育てる、また、このような考え方に共鳴する方を増やしていくという策が考えられるのではないか。
- ④ソーシャルファームについて、現段階では、都民や有識者の考えていることが多義的で様々である。現段階で明確に定義すると、新しい考えを制限してしまうため、概括的な表現にとどめることが適切ではないか。

# 第5回会議(令和元年7月18日)での主な意見(4/4)

## 【新条例の考え方に係る論点について】

### (都民・事業者への支援)

①事業者向けの支援について、事業者側の就労困難者の受け入れを促すためには、受け入れ時の支援だけでなく、雇用の継続を図ることへの支援も重視した施策の検討が必要である。

### (その他)

①条例の内容を周知啓発し、いかに浸透させていくかが重要である。そのためにも条例ではわかりやすい表現を使っていくべきである。

②就労に困難を抱える方々への就労支援で重要なことは、実効性、現実性、持続可能性である。特定の個人や団体の善意にのみ依存するのではなく、持続可能性のあるシステムを構築する必要がある。

# 委員と事務局による団体等へのヒアリング状況

訪問日時	団体等	概要	参加委員
7月2日(火)	認定NPO法人文化学習協同ネットワーク	厚生労働省から「地域若者サポートステーション事業」を受託する等、ひきこもりの方等の居場所と学びの場づくりを行っている。	近藤委員

# 事務局による団体等への調査状況

訪問日時	団体等	概要
7月29日(月)	認定NPO法人がんサポートコミュニティ	がん患者とその家族のために、臨床心理士や社会福祉士、看護師等の専門家によるサポートを提供している。

# ヒアリング報告①【認定NPO法人文化学習協同ネットワーク】

実施日： 令和元年7月2日(火)

参加委員：近藤委員

## 【NPO法人文化学習協同ネットワーク概要】

- ・2012年に認定NPO法人となり、「社会的事業」「生活困窮世帯等支援事業」「子ども支援事業」「若者支援事業」の四事業を柱として、子ども・若者の居場所と学びの場づくりを行っている。
- ・NPO法人文化学習協同ネットワークむさしの・みたか事業部では、厚生労働省から「地域若者サポートステーション事業」、東京都から「若年社会参加応援事業」、武蔵野市から「引きこもりサポート事業」「若者サポート事業」「家庭訪問型学習支援事業」、三鷹市からは「子どもの学習等支援事業」などを受託している。

## 【現状・課題・行政に望むこと等】

- ①新規相談者が年300名程度である(全ての事業合計)。年度をまたいで継続的に通っている方を含めると、年間600名程度の相談者がいる。
- ②「ひきこもり」状態の方々については15歳～39歳を対象として、青年期に学校や職場で心に傷を負った方の相談支援及び居場所づくりを行っている。
- ③相談者の年齢は、30代が約3割、20代が約5割、10代が約1割。支援対象年齢には含まれないが、40代の方も1割程度いる。
- ④ひきこもり状態の方への支援においては、アウトリーチによる支援が重要である。直接家庭に訪問するだけでなく、定期的実施している家族セミナーを継続することで相談支援に繋がっている。相談者のうち4分の1程度が、こうしたアウトリーチによって相談に繋がった方である。
- ⑤相談事業以外には、居場所事業として多様なプログラムを実施するほか、経営するベーカリーでの実習や、企業と連携した印刷業の実践的訓練等を実施し、就労に向けた支援を行っている。
- ⑥支援対象となる方の課題は複数の分野に渡っている場合もあり、各支援機関や団体がスムーズに連携できる仕組みがあればよいのではないかと感じている。
- ⑦ひきこもり状態の方は、様々な課題を抱えている場合が多く、マッチングだけでなく就職後の定着支援が重要。就職後、一定期間ソーシャルワーカーが当事者と企業の間に入り、双方をフォローする仕組みが必要である。
- ⑧ひきこもり状態の方への就労支援においては、企業と当事者を繋ぐソーシャルワーカーの役割が大きい。ソーシャルワーカーの教育、育成についても、重要だと感じている。

# 調査報告①【認定NPO法人がんサポートコミュニティ】

実施日： 令和元年7月29日（月）

## 【概要】

- ・がん患者とその家族のために臨床心理士や社会福祉士、看護師等の専門家によるサポートを提供するNPO法人。
- ・患者同士の交流の場を提供、複数の医師による医療相談、リラクゼーションプログラム等を実施。

## 【現状・課題・行政に望むこと等】

- ①週末には、がんを発症し現在仕事を続けている方たちの交流の場を提供している。その中では、仕事と向き合う上で、出世や昇任を重視するだけでなく、いかに治療と仕事を両立し自分のペースで働いていくか、同じ境遇にある方同士が意見交換を行っている。
- ②短時間勤務等、融通の利く働き方ができれば、治療中の方でも発症前と同じように働き、会社に貢献できるということを、企業側へ伝えるようにしている。
- ③現在では、がんの生存率も上がり、多くの方が、発症前に働いていた企業に復職している。初発のがんの場合、2年間の休職期間と十分な有給休暇が与えられ、その間に復職できるケースが多い。しかし、2年以内に再発した場合、休職期間が残っていない状況となる場合があり、会社もそれ以上の支援ができずに正規社員から非正規社員となったり、退職に至るケースがある。
- ④40歳以上の方たち向けには介護保険制度の適用の可能性があるが、申請手続きが煩雑な面がある。手続きについては、病院の社会福祉士等から無料でサポートを受けることもできるが、このようなサポートが患者側に知られていない場合がある。金銭的な支援だけでなく、こうした制度が周知され、必要とする方が平等に受けられるような仕組みが重要である。
- ⑤産業医を置いていない中小企業においても、治療中の従業員の症状を客観的に理解することができる機会があれば、企業側も両立支援をしやすくなるのではないかと。