

# 就労支援のあり方を考える有識者会議資料 (第5回)

---

令和元年7月18日  
産 業 労 働 局

# 第4回会議(令和元年5月30日)での主な意見(1/2)

## (児童養護施設退所者への就労支援について)

- ①退所時に、就職する心の準備ができておらず、自分にとっての適職等がわからないまま就職した結果、早期退職に繋がるケースもある。
- ②退所者の中には、住み込みの仕事に就く方もいるが、そのような場合は、退職する際に、仕事と住居を同時に失うこととなる。

## (刑務所出所者等への就労支援について)

- ①刑務所出所者等の中には、「仕事に就く機会が多い」また「都会のなかで、社会に溶け込んで自立をしていきたい」などの理由から、東京での就労を希望する方が多い。
- ②就労支援だけでなく、家計支援や住居支援を併せて行うことが重要である。
- ③刑務所出所者等のなかには、障害のある方もいるので、障害者雇用の経験がある協力雇用主を増やしていくことも必要ではないか。
- ④刑務所出所者ということを書かないで就職したいと希望する方が圧倒的に多い。ただし最近は、理解ある協力雇用主のところでは身元を開示して就職したいという人が少しずつ増えている。

# 第4回会議(令和元年5月30日)での主な意見(2/2)

## (論点整理について)

- ①働いていない期間が長かった方等については、就職後、仕事に慣れるまで時間がかかり、その間、企業側の負担も大きい。このようなケースでは、当事者へのサポートと併せて企業側へのサポートが必要ではないか。
- ②就労支援のあり方としては、働く意欲があることが大前提であるということを明確にした上で、さまざまな支援策を検討することが必要である。
- ③東京都が先進的な取組として、新たな事業を構築することも必要だが、同時に、現在実施している様々な既存事業について、改善や拡充を検討していくことも重要である。また、複数の施策を一体的に実施する等、いわば施策の連携といった視点を持つことも必要である。
- ④一つの企業に定着して長く働くことは理想形の一つである。ただし、本人に適した仕事自体が、その企業からなくなってしまうこともあり得る。そうした場合には、転職を含めて、速やかに次の仕事に就けるように支援することが重要である。
- ⑤企業においては、就労困難者を受け入れる前の段階から準備しておくことが重要である。求める仕事内容や働き方を事前に明確にした上で、募集・採用を行っていくべきであり、そのことが採用後の本人の負担軽減や職場定着にもつながる。
- ⑥就労前にスキルや幅広い能力を高め、付加価値の高い仕事に就けるようにするという視点も重要である。例えば、児童養護施設退所者の場合、大学や専門学校等への進学が広がることが期待される。
- ⑦就労困難者の受け入れについて企業が意識を高め、雇用環境を整備していくことが大切である。同時に、就労困難者本人においても、自らの就労に向けてスキルを身につける等の努力をしていくことが大切である。

# ひきこもりの定義及び状況について

## ひきこもりの定義(厚生労働省ガイドライン)

○様々な要因の結果として、社会的参加(義務教育を含む就学、非常勤職を含む就労、家庭外での交遊など)を回避し、原則的には6か月以上にわたって概ね家庭にとどまり続けている状態を指す現象概念

○原則として、統合失調症に基づくひきこもり状態とは一線を画した非精神病性の現象  
(実際には、確定診断前の統合失調症が含まれている可能性は低いことに留意)

「ひきこもりの評価・支援に関するガイドライン」(平成22年・厚生労働省)からの引用

## ひきこもりの状況について(内閣府調査)

○「広義のひきこもり」についての調査

※「広義のひきこもり」:6か月以上「自室からほとんど出ない」、「自室からは出るが、家からは出ない」、「近所のコンビニなどには出かける」、「趣味の用事の時だけ外出する」に該当する者

	15歳～39歳	40歳～64歳
人数 (推計値・全国)	54.1万人	61.3万人
ひきこもり状態になった 年齢	10代:42.8% 20代:42.9% 30代:14.3%	10代～20代:29.8% 30代～40代:29.8% 50代～60代:36.1% ※無回答4.3%
ひきこもり状態になった きっかけ (理由上位)	・不登校(小学校・中学校・高校) ・職場になじめなかった ・就職活動がうまくいかなかった ・人間関係がうまくいかなかった	・退職 ・人間関係がうまくいかなかった ・病気 ・職場になじめなかった

# ひきこもりの当事者・家族への支援

## ひきこもりの方への支援

- ひきこもり状態にある本人やその家族からの相談を受け、本人の「状態」等にあわせて、適切な支援機関(つなぎ先)へと繋いでいく。
- 当事者への支援、受診を出来るだけ早期に実現することが重要である一方、相談に至るまで、さらに支援開始までに時間を要する傾向

主な状態	主な支援機関(つなぎ先)
就労の可能性がある人 趣味の外出をする人 等	就労支援(ハローワーク 等)、カウンセリング(NPO法人 等)
発達障害者、知的障害者 等	福祉サービス
精神疾患の疑いがある人	精神科医療機関、精神保健福祉センター

## 東京都の取組

事業名	概要	平成30年度実績
ひきこもりサポートネット	・ひきこもりの本人やその家族等からの電話、電子メール、家庭への訪問による相談に対応し、ひきこもりから抜け出すためのアドバイスや本人との接し方、必要な支援機関を紹介	電話相談 延べ 1,895件 メール相談 延べ 687件 訪問相談 新規申込 36件
都民向けシンポジウム	・ひきこもりの本人やその家族を対象とした講演会 ・支援機関による個別相談会、取組紹介	390人参加
若者社会参加応援事業	・「ひきこもり等の若者支援プログラム」に沿って「訪問相談」「フリースペース」「社会体験活動」を実施するNPO法人等の民間支援団体を登録し、都民等に周知	21団体登録 ※うち4団体で下記の地域若者サポートステーション事業を実施
ワークスタート	・就職活動に踏み出せないでいる若者を対象に、臨床心理士を活用し、就労に向けた基礎訓練と就労体験を組み合わせたプログラム	52名受講(平成29年度実績)

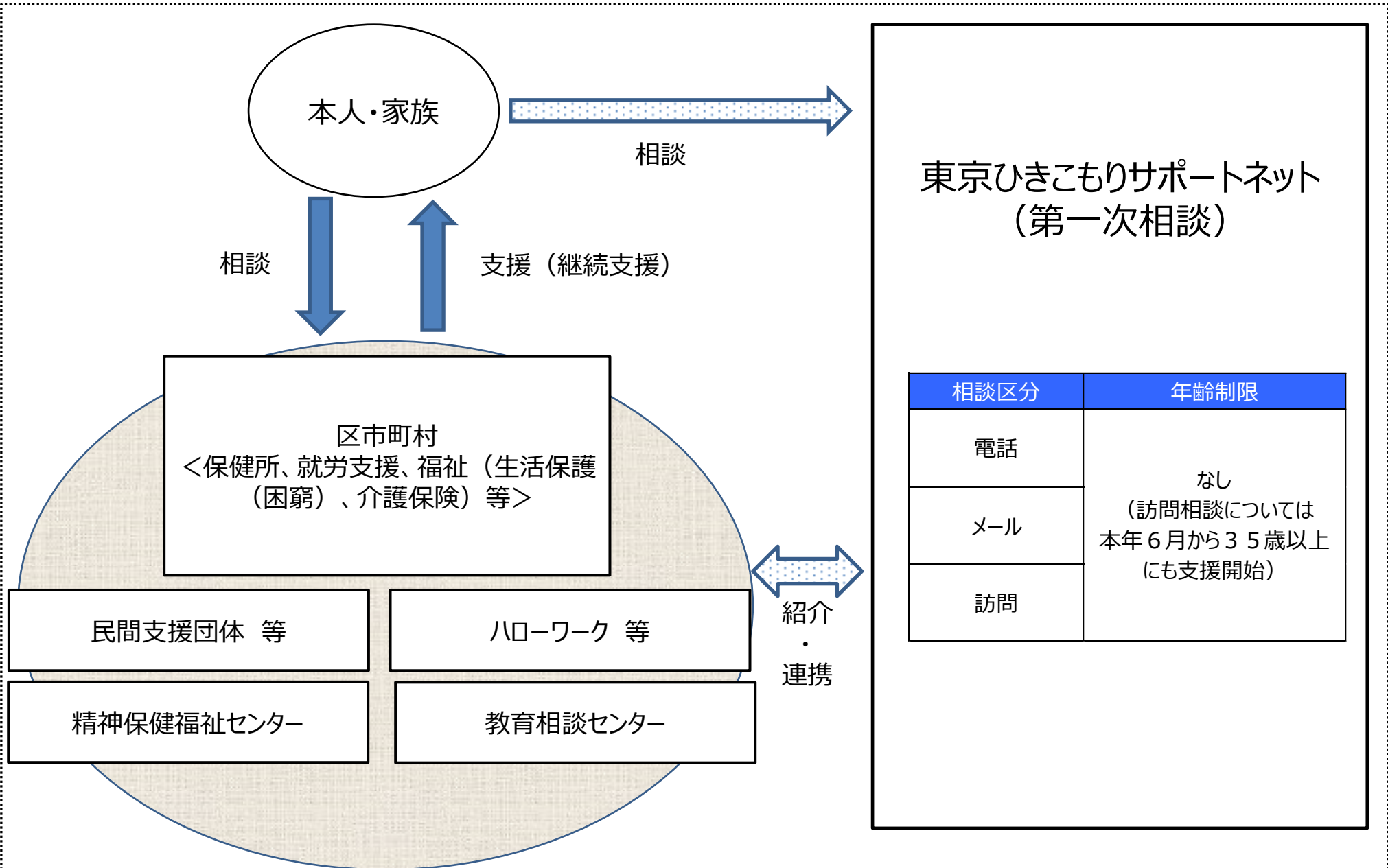
## NPO法人における就労支援

○地域若者サポートステーション事業(通称:サポステ)〈厚生労働省からの委託〉の実施

➢働くことに悩みを抱える15～39歳を対象に、就労に向けた様々なサービスを提供(都内に9か所)

・キャリアカウンセラーによる相談 ・各種セミナー・講座の実施(例 コミュニケーション、パソコン、就職活動 等) ・仕事体験等

# 都におけるひきこもりの当事者・家族への相談・支援（現行）



# ひきこもり支援に係る課題と方向性

## 現状・課題

当事者  
・  
家族

○ ひきこもりの長期化・高年齢化

⇒ 中高年層の増加

○ 家族の高齢化等

⇒ 家族を含めた支援が不可欠  
(親の介護、親亡き後の生活不安)

区 市  
町 村

○ 青少年担当、保健所、福祉担当  
部署等が担当

⇒ サポートネットは一次相談窓口  
であるため、区市町村の相談体制  
の強化が不可欠

## 今年度の取組

### <ひきこもりサポートネット>

- 相談体制の充実  
(精神保健福祉士、臨床心理士等に加え、社会福祉士、フィナンシャルプランナーを加配)
- 訪問相談 35歳以上の方への支援開始  
(本年6月～)
- 家族向けセミナー、個別相談会の開催

### <ひきこもり支援施策推進会議>

#### (庁内連携会議)

- 関係部局の連携推進  
(保健所、精神、福祉、就労、教育、青少年の各部局)

### <今後の方向性に係る検討>

- 学識経験者や福祉関係者などからも意見を伺った上で実態把握を進め、ひきこもりの方やその家族への適切な支援の在り方を検討

# 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)	NPO法人文化学習協同ネットワーク	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。	近藤委員

※NPO法人文化学習協同ネットワークへのヒアリング内容については次回会議で報告予定

# 事務局による団体等への調査状況

訪問日時	訪問先	概要
5月21日(火)	社会福祉法人至誠学舎立川	立川市にある児童養護施設至誠学園では、児童相談所を通じて措置される、さまざまな理由で保護者と暮らせない子どもたちを、児童福祉法に基づいて家庭にかわって養育している。



# 調査報告①【社会福祉法人至誠学舎立川】

実施日： 令和元年5月21日(火)

## 【社会福祉法人至誠学舎立川の概要】

- ・法人全体で3つの児童養護施設を運営。入所者の定員は、合計134名。
- ・昭和26年に幼児から高校生を対象とした児童養護施設「至誠学園」を開設。平成21年には乳児から養護を行う「至誠大地の家」、平成25年には高年齢児の自立支援を行う「至誠大空の家」を開設した。3施設それぞれグループホーム(分園)を持っている。

## 【現状・課題・行政に望むこと等】

- ①施設での就労支援については、小学生、中学生の時期から様々なプログラムを実施。NPO法人が実施している事業を活用し、夏休みなどを利用した職場体験などを行っている。結果として地元での就職も多い。
- ②18歳という年齢で施設を退所する時に、どのような仕事に就くか決めることは難しい。退所後も学校や施設で就職支援の充実を図ることが重要である。退所後10年間は、相談対応などの支援を行うことが自立支援コーディネーターの配置基準ともなっているが、至誠学園では年数や年齢での基準を設けず、アフターケアは一生続けるものとしている。
- ③退所時に就職し、すぐに辞めてしまった場合の支援が課題となっている。住み込みで就労していた場合は、職と住まいを同時に失ってしまい、生活保護制度を活用するケースもある。
- ④退所者の最近の傾向として、就労しようとするエネルギーが感じられない方が増えているように思う。虐待など、様々な経験が影響しているかもしれない。また、精神障害を抱えているようなケースでは、障害者枠での雇用を希望しない方が、就業に至らないこともある。各施設ともに障害の枠にも当てはまらないグレーゾーンの自立支援が非常に難しく感じている。
- ⑤退所者の就労における課題は生活面を含めた複数のカテゴリーに渡っている。総合的な支援が重要だと感じている。

# 大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例

## 条例制定・改正

### 【平成21年10月 条例制定(22年4月施行)】

- 障害者雇用の拡大に向け、大阪府・事業主・府民の責務などを規定
- 大阪府と関係のある事業主(府と契約締結、府の補助金活用など)に対して、障害者の雇用促進に関する一段重い責務を規定
  - ・ 障害者雇用状況の報告義務
  - ・ 障害者雇入れ計画の作成義務(法定雇用率未達成の企業) など

### 【平成31年4月 条例改正】(平成31年4月施行)

#### 改正のポイント

- ① 規定の一部を「障害者」から「障害者等」に修正し、適用範囲を拡大
- ② 公契約等の活用などを規定に追加

事業主が障害者等の雇用・就労支援の促進に資する取組を行っていることを、総合評価一般競争入札等の公契約等において勘案

## 条例の主な内容

### 1 総則

- **基本理念**  
障害者等が社会を構成する一員として社会経済活動に参加
- **府の責務**  
施策を策定し、関係機関と協力して実施
- **事業主・事業主団体・府民の責務**  
障害者等の雇用の機会創出・拡大、働きやすい職場環境整備、障害者等の就労について理解し府が実施する施策に協力 など

### 2 施策

- **職業教育、職業訓練の充実、就職の支援、生活上の支援など**
- **障害者支援施設等からの物品の買入れ**  
府の物品の優先調達として、①障害者支援施設、②ひとり親福祉団体、③生活困窮者就労訓練事業者を明記(いずれも法に定めるものに限る。)
- **公契約等の活用**  
事業主が障害者等の雇用・就労支援の促進に資する取組を行っていることを、総合評価一般競争入札等の公契約等において勘案

### 3 府と関係がある事業主に関する規定(障害者のみを対象)

- **事業主の責務**  
府と契約締結や府の補助金を受ける事業主は、進んで障害者の雇入れに努めなければならない。
- **障害者雇用状況の報告義務**  
府との契約締結時や補助金決定時に、事業者は障害者の雇用状況を知事に報告するものとする。
- **障害者雇入れ計画の作成義務**  
法定雇用率を満たしていない事業主は、2年以内に達成する計画を作成し、知事に提出しなければならない。