

前回からの修正・追加箇所 …… 下線付き

# 「東京都における就労支援のあり方について」 論点整理に向けて(ver.3)

---

令和元年7月18日

就労支援のあり方を考える有識者会議

## 基本理念等

### (ソーシャル・インクルージョン)

- 就労について様々な要因から困難を抱える方々を、社会の一員として、ともに活動しながら全体で支え合う「ソーシャル・インクルージョン」の理念に基づき、本人のスキルやモチベーション向上、企業の職場環境整備なども含めて、都が幅広く支援していく意義は大きい。そのように、当事者も含めて、人も企業もみんなが歩み寄る就労支援は、一人一人の生活や人生だけでなく、地域や社会を良くしていく。

### (SDGs)

- 「誰一人取り残さない」というSDGsの基本理念の下、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を目指すことを条例の基本的な考え方としてはどうか。

### (自立的な生活への支援)

- 働きがいを感じながら就労し、自立する。この視点は、就労支援のあり方を考える上で大切である。

### (都民の理解及び共感)

- 基本理念は、明解で分かりやすいことが重要である。それが都民の理解、さらには共感を得ることにつながる。

## 就労困難者の現状等

### (就労困難者)

- 就労困難者は、就労について様々な要因から困難を抱える方であり、その例は数多く、障害者、生活困窮者、ひとり親、児童養護施設退所者、刑務所出所者等、ひきこもりといった方などが該当すると考えられる。また、育児中や介護中など一時的な就労困難者というべき方もいる。
- 条例において就労困難者をどのように定義するか考えておく必要がある。会議でテーマとして取り上げたもの等を「限定列举」「例示列举」するのか、あるいは列举しないのか考えておく必要がある。

### (就労困難者の現状等)

- 人手不足が深刻化している状況においても、就労困難者にとっては、労働市場、雇用環境は依然として厳しい状況にあり、自分に合った適切な仕事に就くことができない人がたくさんいる。
- 働くことができないために、社会に参加できず、社会からの孤立、社会的排除が進んでいるという問題も生じている。
- 日本の従来型雇用には「フルタイムが前提」であることと「何でもできる人が求められ、職務定義がない」ことの二つの特徴があって、これが就労の難しい人を生み出してきた要因の一つであると考えられる。ただし、現在では、大手企業を中心に、短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方の実現に向けて様々な取組が進められている。
- 児童養護施設退所者の就労においては、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分からないまま就職した結果、早期退職につながるケースがある。住み込みの仕事に就いていた場合には、退職時に仕事と住居を同時に失うことになる。

## 就労困難者への支援の方向性

### （「できること・得意なこと」に目を向ける）

- 障害者の就労においては、「できないところ」ではなく、「できること・得意なこと」に目を向け、チームとして成果を発揮するという考え方が重要である。

### （本人の意欲や能力を高める取組）

- 就職を可能とするために、本人の能力等をどう高めていくかといった視点も必要である。
- 就職後に、本人が意欲や能力を高め、組織の力となっていくことが大切である。職場定着のための専門家によるアドバイス、モチベーションを持って働いてもらうためのマネジメントやコーチング、そうしたことを含めた職場環境整備への支援が重要である。
- 就労困難者は、様々な事情から能力開発・スキルアップの機会に恵まれず、その結果として就労に困難を生じているケースが少なくない。職業能力開発、研修や訓練などを受講できる環境整備の両面からの支援が必要である。
- 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。
- 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。
- 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、例えば、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を行うといった視点も大切である。

### （専門家のアドバイス）

- 働く側にとっても、受け入れる側にとっても、何をどこまで、どうやるべきかがわからないことがある。専門家のアドバイスが有益なケースも多いと考えられる。

### **(多様な形態の就労)**

- 社会参加が難しい方々へのアプローチは一つではない。働く場にも、多様な形態があるのではないか。
- 自営型テレワーカーやクラウドワーカーといった労働形態は、自分に合った働き方という点で、より多様で柔軟な働き方を実現する有力な方策の一つである。こうした面からの支援も検討する必要がある。

### **(ワンストップの窓口)**

- 行政の中で、生活面でも就労面でも、そこに行けば幅広く支援してもらえるような窓口があれば様々な施策を活用しやすくなる。
- 障害者、生活困窮者、ひとり親など、ターゲットに応じた支援がそれぞれ行われているが、そうした枠組みを超えるような形で、ワンストップで利用できるサポートの仕組みを作っていくことが有効ではないか。

### **(住居とセットの就労支援)**

- 住居を持たない方々の就労支援は非常に難しい。就労支援と住居支援などをセットで考えていくことが必要である。

## 事業者等への支援の方向性 ①

### (1) 一般企業

#### (多様で柔軟な働き方)

- 場所や時間などの制約を取り払っていく多様で柔軟な働き方の導入・進展は、就労困難者の就労の可能性や選択肢を広げる。場所の視点からは、テレワークやサテライトオフィス、時間の視点からはフレックスタイム、時差ビズ、短時間勤務などを進めていくべきである。

#### (就労困難者の就職・定着)

- 仕事の「切り出し・明確化」、短時間労働をはじめとした「多様な働き方」、相談できる支援者の存在、働きやすい雰囲気があることなどが、就労困難者が就職し、その後、職場で定着していく上で大切である。
- 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を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。事業者への支援策の例として、就労移行支援事業者等の支援を受けて仕事の「切り出し・明確化」を行おうとする企業の取組を促進していくことも有効と考えられる。
- 企業側にもメリットがなければ、就労困難者の雇用などへの取組を続けていくことは難しい。メリットを生み出す方法は、企業の事業、業務の特性、人員規模等によって様々である。一つの例として、特定の仕事を切り出して、その仕事得意な人に任せ、会社全体としての業務の効率化を図っていくこと等が考えられる。
- 働いていない期間が長かった方等については、就職後、仕事に慣れるまでに時間がかかり、その間、企業側の負担も大きい。このようなケースでは、当事者のサポートと併せて企業側へのサポートが必要と考えられる。

#### (専門家のアドバイス)

- 働く側にとっても、受け入れる側にとっても、何をどこまで、どうやるべきかがわからないことがある。専門家のアドバイスが有益なケースも多いと考えられる。(再掲)

### **(中小企業への支援)**

- 昨今の働き方改革の流れの中で、大手企業を中心に多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組を加速させている。一方で、こうした取組を中小企業に浸透させていくには、コストと時間の問題もあり、個々の企業だけの努力では限界がある。
- 中小企業では、まずは障害者雇用において法定雇用率をいかに円滑に達成していくかが重要となる。一方で、中小企業は、就労困難者の特性に応じた仕事の切り出しが難しく、支援する人手やノウハウも不足している。これまで以上に実効性のある支援施策が必要である。

### **(事業者へのインセンティブ)**

- 就労困難者を受け入れる企業や団体にインセンティブを与える方策を検討すべき。例えば、認証制度、財政支援、公共との契約(入札)におけるポイントの付加などである。

### **(アイデアや成功事例の共有)**

- 障害者雇用では、これまで、多くの企業が様々な検討を行い、いろいろな方法で進めてきた。今後、就労に困難を抱える方を雇用していく上でも、どういった方法が取れるのかというアイデアや成功事例を企業が幅広く共有していくことが重要である。

## 事業者等への支援の方向性②

### (2) 「ソーシャルファーム」など

#### (福祉的就労と一般就労の間にある「ソーシャルファーム」)

- いわゆる「ソーシャルファーム」のように福祉的就労と一般就労の間にある形態での手法も効果的であり、第三の方策として着目すべきである。

#### (経営基盤の重要性)

- 経済的裏付けや実務を遂行するための基盤が重要であり、これがなければ、安定した事業を行うことは難しい。

#### (事業継続のポイント)

- 「ソーシャルファーム」のような組織が継続性を持つための、一番のポイントは、情熱、使命感、理念などである。次に、基本的には自分たちでまずやるのだという自立心、自ら製品・商品を開発し、販売ルートも開拓していくことが2つ目のポイント。3つ目に、住民からの支援、公的な支援である。

#### (行政による一定の支援)

- 「ソーシャルファーム」の取組を広めていくためには、起業家や指導者の養成、事業立ち上げ支援などについて行政による一定の支援も必要である。

#### (企業による創設)

- 障害者に係る特例子会社を「ソーシャルファーム」化することや、企業が「ソーシャルファーム」を創設することなども、将来的に、可能性があると考えられる。

#### (「ソーシャルファーム」の認知度)

- 国内において「ソーシャルファーム」の認知度はまだまだ低い。認知度向上に向けた取組も求められる。



## 学校・大学における対応

### （卒業後の先を見た就労移行支援）

- 教育の分野は、障害児が有名大学に進学するなどインクルーシブになってきた。ただし、大学や学校を卒業後、就職の場面でうまくいかなくなるケースもある。教育から就労に円滑に移っていけるよう、在学中から卒業後の仕事と生活の両面を見据えた支援が必要である。

### （社会的起業家等の育成）

- 関西学院大学には、ソーシャルアントレプレナーを養成するカリキュラムがある。東京都でも、社会的起業家、支援活動家や指導者を養成するために、大学を活用することが考えられる。

## 都民の理解

### （都民の理解や賛同の輪）

- 理念である「ソーシャル・インクルージョン」や条例に示す施策の方向性について、都民の理解や賛同の輪を広げていくことが重要である。

## 他機関との連携

- 今回の取組は、生活困窮者自立支援制度などの業務や福祉サービスを担う区市町村との連携が非常に重要である。
- 就労困難者の中には、就労が困難となる要因を複数抱えている方も少なくない。様々な課題をどこにつないでいけば良いのか、どこが担当すれば良いのかなど、関係機関が連携・協働して支援していく体制・仕組みが必要である。
- 行政、企業、個人だけでなく就労困難者を支援する団体等も含めた「四方よし」に向けた取組が重要である。
- 就労が困難となる要因は様々であるが、いずれの場合でも、就労支援においては、企業と求職者のマッチング、その後の定着支援は課題であり、関係機関が連携して取り組むことが重要である。

## その他

### (短時間雇用の法定雇用率への算入)

- 週20時間に満たない雇用を法定雇用率に算入できるようになると良い。障害者団体へのヒアリングの中でも、現場の声として上がっている。

### (支援策の周知・活用促進)

- 新規事業・既存事業を問わず、効果的な支援策であっても、幅広く周知され、活用されてこそ意味がある。各種事業の周知・活用促進は極めて重要である。

### (施策の連携)

- 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。