

# 東京都における就労支援のあり方について

## 報告書

令和元（2019）年 11 月

就労支援のあり方を考える有識者会議

## 目 次

はじめに	2
I 就労に困難を抱える方の就労の状況、就労支援の現状等	3
1 就労に困難を抱える方の現状	
2 就労に困難を抱える方が働くソーシャルファーム	
II 就労支援における基本理念等	6
1 就労に困難を抱える方の範囲	
2 就労に困難を抱える方に関する考察	
3 就労支援における基本理念等	
III 就労支援の方向性	8
1 総論	
2 就労に困難を抱える方への支援	
3 事業者等への支援	
4 ソーシャルファーム	
おわりに	13
参考資料	14
「就労支援のあり方を考える有識者会議」委員名簿	
会議経過	
委員と事務局による団体等へのヒアリングの状況	

## はじめに

雇用情勢の改善が進む現在においても、働く意欲がありながら、仕事に就けていない方が少なくない。今後は、東京都が目指す多様な人材が輝く「ダイバーシティ」※<sub>1</sub>の実現に向け、都民、事業者等が相互に理解を深め支え合う「ソーシャル・インクルージョン」※<sub>2</sub>の考え方に立って、希望する全ての都民が就労し、社会の担い手として活躍できるよう、都民や事業者をより一層支援していくことが必要である。同時に、海外で展開されている「ソーシャルファーム」※<sub>3</sub>等の事例を都の施策に取り入れることも検討する必要がある。

こうした認識の下、東京都は都民の就労を応援する条例の制定に向け、都における就労支援のあり方の検討を目的として、本有識者会議を平成30年11月29日に設置した。この会議では、以後、計8回にわたり、就労に困難を抱える方への支援のあり方を中心に議論を重ねてきた。

各回の会議では、「障害者への就労支援」「ソーシャルファーム」「生活困窮者への就労支援」「ひとり親への就労支援」「児童養護施設退所者への就労支援」「刑務所出所者等への就労支援」「ひきこもりの方への就労支援」などをテーマとし、委員や関係機関・団体の方にプレゼンテーションを行っていただいた上で議論を行った。また、都が制定を目指している新条例の基本理念やソーシャルファームの支援策等についても意見を交わしたところである。

これまでの会議経過及び議論を取りまとめ、東京都における就労支援のあり方について報告を行う。

※1 ダイバーシティ：「2020年に向けた実行プラン」において、東京都が実現を目指す「3つのシティ」（セーフシティ・ダイバーシティ・スマートシティ）のうちの1つ。同プランでは「女性も、男性も、子供も、高齢者も、障害者も、誰もが希望を持っていきいきと生活できる、活躍できる都市」「多様性が尊重され、温かく、優しさにあふれる都市」としている。

※2 ソーシャル・インクルージョン：「社会的包摂」と訳される。この報告書においては、「都と都民、事業者等が相互に理解を深め、社会の一員として共に活動しながら支え合うこと」とする。

※3 ソーシャルファーム：海外には多数存在する社会的企業の一つ。一般企業と同様の経済活動を行いながら、その職場では、就労に困難を抱える方が、必要なサポートを受けながら、他の従業員と共に働いているものを指す。

## I 就労に困難を抱える方の就労の状況、就労支援の現状等

### 1 就労に困難を抱える方の現状

有識者会議においてテーマとして取り上げた就労に困難を抱える方の現状は、以下の通りである。

#### (1) 障害者への就労支援の現状等

民間企業における障害者の雇用者数は着実に増加しており、平成30年における都内での障害者雇用者数は19.4万人と、平成20年の12.0万人からこの10年間で1.6倍に増加している。その内訳は、身体障害者が13.2万人、知的障害者が3.7万人、精神障害者が2.5万人である。精神障害者は他の障害と比べて雇用者数が少ないものの、近年の伸び率では他の障害を大きく上回る。

平成30年の都内の実雇用率は、1.94%まで上昇しているが、法定雇用率である2.2%を下回っている。

障害者については、一般企業への就労支援として、都が企業向け・求職者向けに普及啓発、情報提供、受入・就職準備、職場定着等を実施している。

一方、福祉分野での就労支援として、障害者総合支援法に基づき、就労継続支援A型事業・B型事業、就労移行支援事業、就労定着支援事業が実施されている。A型事業・B型事業の都内での定員は、22,857人（平成30年11月1日時点）である。その他、区市町村就労支援センターや障害者就業・生活支援センターなどが就労支援を実施している。

支援機関や関係団体等へのヒアリングでは、障害者雇用は、入口となる就職への支援は充実しており就職率も上がっているが、就職後に早期退職するケースも多く、定着支援の充実が課題との指摘があった。また、障害者の就労において、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障害者の雇用がさらに広がるという意見もあった。

#### (2) 生活困窮者への就労支援の現状等

生活困窮者は、生活困窮者自立支援法第3条において「就労の状況、心身の状況、地域社会との関係性その他の事情により、現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者」と規定されている。

その就労支援は、主として、平成27年度に開始した生活困窮者自立支援制度の中で、本人の就労に向けた困難度や、就労までの準備段階等に応じて、各種事業が実施されている。都内では、支援事業は区市（町村においては都）が主体となって実施されており、そのうち、就労支援員による就労に関する相談・助言・求人開拓等の支援では、平成

30年度、都内において4,408件が実施されている。

支援機関や関係団体等へのヒアリングでは、生活困窮に至っている理由は対象者によって多様であり、就労支援期間も、1か月かからずに就職先が決まる方もいる一方で、何年支援を受けても就職が決まらない方もおり、今後は本人の状況をより考慮した「オーダーメイド」的な支援が必要との指摘があった。

### (3) ひとり親への就労支援の現状等

都内のひとり親世帯数は、平成29年度の推計値で186,800世帯、うち、母子家庭が166,500世帯、父子家庭が20,300世帯である。母子・父子家庭ともに約9割のひとり親が就労しているが、年収の低い世帯も多く、特に母子家庭では、「収入がよくない」や「将来が不安」等の理由から転職を希望する者が、約3割存在している。

都では、相談、職業紹介、教育訓練、資格取得支援など幅広い就労支援を行っており、東京都ひとり親家庭支援センターの就労支援窓口（飯田橋）では、平成29年度において、来所や電話・メールでの相談を4,849件受け付けている。

支援機関や関係団体等へのヒアリングでは、子育てをしている女性にとって働きやすい職場環境を整備することが必要とされており、休暇や柔軟な働き方等の制度整備に向けて、事業者に対する専門家によるアドバイスや相談支援等が有効ではないかとの意見があった。

### (4) 児童養護施設退所者への就労支援の現状等

都における児童養護施設在籍者は、都外を含めた63施設で3,048人（平成30年3月1日時点）である。施設退所後の進路（就労や大学等へ進学した者等）は、進学が43%、就職が47%であり、都内高校卒業者の進学75%、就職6.5%に比べ、就職する者の割合がかなり高くなっている。

都の支援としては、職場体験、ソーシャルスキルトレーニング等、退所に向けた就労支援に加えて、身元保証や退所後の相談等が実施されている。

支援機関や関係団体等へのヒアリングでは、18歳という年齢で施設を退所しなければならないが、この年齢でどのような仕事に就くか決めること自体に難しい状況があり、それが早期退職にもつながっているため、施設退所後の就職支援の充実を図ることが重要との指摘があった。また、正社員で就職できたことにかえって大きなプレッシャーを感じ早期退職してしまうケースもあり、本人の希望や適性に応じて、正社員にこだわらない働き方も選択すべきであるという意見があった。

## (5) 刑務所出所者等への就労支援の現状等

平成 29 年において、出所した受刑者は全国で 23,086 人であり、また、少年院を出院した人は 2,475 人である。刑務所出所者等については、保護観察終了時に有職であった者の再犯率が 7.8%（平成 25 年～29 年）であるのに対し、無職であった者の再犯率は 25.2%（平成 25 年～29 年）となっていることから、国でも就労支援に力を入れている。

就労支援は、国の事業が大部分を占めており、在所中は、職業訓練や受刑者専用求人を活用した就職支援が実施され、出所後には、保護観察所が各機関・団体等と連携した様々な支援を実施している。また、刑務所出所者等就労奨励金支給制度、身元保証制度などの事業も国において実施されている。

支援機関や関係団体等へのヒアリングでは、保護観察期間終了後の職場への定着支援が課題との指摘があった。

## (6) ひきこもりの方への就労支援の現状等

厚生労働省のガイドラインにおいて、ひきこもりは「様々な要因の結果として社会参加（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（他者と交わらない形での外出をしてもよい）を指す現象概念」とされている。その人数は、内閣府の調査によると、平成 28 年 9 月公表の調査では 15 歳から 39 歳で推計 54.1 万人（全国）、平成 31 年 3 月公表の調査では 40 歳から 64 歳で計 61.3 万人（全国、平成 28 年の調査と対象が一部重複）となっている。

都内でのひきこもりの方への支援は、一次的な相談窓口である東京都ひきこもりサポートネットにおいてひきこもりの本人やその家族等からの相談を受け、適切な支援機関へ繋いでいくことになるが、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がある。繋ぎ先となる支援機関は、本人の状況により、ハローワーク、カウンセリングを行う NPO 法人、福祉サービス、精神保健福祉センターなど幅広い。東京都ひきこもりサポートネットでは、平成 30 年度において、電話・メールで延べ 2,582 件の相談を受け付けている。

支援機関や関係団体等へのヒアリングでは、ひきこもり状態の方が抱える課題は多岐にわたっており、各人に合わせたマッチングや就職後の定着支援が重要との指摘があった。

## 2 就労に困難を抱える方が働くソーシャルファーム

有識者会議においてテーマとして取り上げたソーシャルファームの現状は、以下の

通りである。

### (1) 海外のソーシャルファームの現状

就労に困難を抱える方を多く受け入れる社会的企業「ソーシャルファーム」は、1970年代にイタリアで誕生した。現在では、ドイツ、イギリス、フランスなどに広がり、ヨーロッパ全体で約10,000社、韓国でも約2,000社が存在する。ソーシャルファームが受け入れる対象者は国によって異なるが、主として障害者等、一般の労働市場では就労が困難な方が、一般の労働者と一緒に仕事をする場を提供する組織として発展してきた。

ソーシャルファームは、就労に困難を抱える方に対して就労する場を提供する一方で、一般企業と市場で競争できる優れた製品やサービスを提供している。また、就労に困難を抱える方が、他の労働者と同じ労働条件で働くことが原則となっている。

ソーシャルファームに関する行政の関与の手法は国によって異なる。例えば、ドイツ、韓国などでは、ソーシャルファームに関する法律が制定されている。また、ソーシャルファームに対する公的な支援としては、ドイツのように人件費の一部補助や設立時のコンサルティング経費の補助を行うほか、法人税等の税の優遇措置、社会保険料の減免、国や地方自治体による優先購入を行う等、国によって様々な手法が採用されている。

### (2) 日本における現状

日本では、民間においてソーシャルファーム創設に向けた動きがみられる。

2008年には、日本でソーシャルファームに関する活動を行う企業等のネットワークとして「ソーシャルファームジャパン」が発足し、2014年から「ソーシャルファームサミット」を開催するなど、日本における社会的気運の醸成や設立の推進に取り組んでいる。

## II 就労支援における基本理念等

### 1 就労に困難を抱える方の範囲

「就労を希望しながらも様々な要因から就労が困難になっている方」の例は数多くあり、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候補になると考えられるが、育児中、介護中、病気療養中など一時的に就労が困難となる方もおり、範囲を定めることは容易ではない。

条例では具体的に列挙するのではなく、概括的な表現にとどめ、今後実施するそれぞれの支援事業において、各事業に適した対象者を具体的に定めていけば良いと考えられる。これは、その時々雇用情勢等に合わせ柔軟に事業を構築する上でも効果的である。

### 2 就労に困難を抱える方に関する考察

人手不足が深刻化している現状においても、就労に困難を抱える方にとっては、労働市場、雇用環境は依然として厳しい状況にあり、仕事に就くことができない方がたくさんいる。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、社会的排除が進むという問題も生じている。

就労に困難を抱えている方を生み出してきた要因の一つの例として、従来型雇用の特徴である「フルタイムが前提」、「何でもできる人が求められ、特定の職種や仕事内容を限定しない働き方」があると考えられる。現在では、大企業を中心に、短時間勤務や在宅勤務など柔軟な働き方が広がりつつあり、さらに本人の希望により、特定の職種や勤務エリアを選択できるなど、働きやすい環境づくりの面で様々な取組が進められている。こうした取組を広く普及させることが重要である。

### 3 就労支援における基本理念等

基本理念は、明解かつ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が、「ソーシャル・インクルージョン」は難解な用語であり、分かりやすく説明することが必要である。

就労について様々な要因から困難を抱える方々を、社会の一員として共に活動しながら支え合う「ソーシャル・インクルージョン」の理念に基づき支援していく意義は大きい。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、都が幅広く支援することにより、当事者も含めて、人も企業もみんなが歩み寄る就労支援となり、これが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ことにもつながると考えられる。

「誰一人取り残さない」というSDGs<sup>※</sup>の理念やディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）などの考え方を条例の基本理念に加えていくことも考えられる。

また、仕事を求める方が、働きがいを感じながら就労し、生活面、精神面で自立を目指していく、こうした点も就労支援のあり方を考える上で大切である。

※SDGs（持続可能な開発目標）：2015年9月の国連サミットで採択された2030年を年限とする国際目標。持続可能な世界を実現するための17のゴールから構成され、先進国を含む全ての国々の共通目標となっている。SDGs達成のためには、「誰一人取り残さない」包摂的な社会を作っていくことが重要であると強調されており、国家レベルだけではなく自治体レベルでの取組が期待されている。

また、SDGsのゴール8「働きがいも経済成長も」では、「包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）を促進する」としている。

### Ⅲ 就労支援の方向性

#### 1 総論

##### (1) 社会経済情勢に即した就労支援

雇用情勢は、経済の発展や景気変動等に応じて刻々と変化していく。就労に困難を抱える方への支援も含め、その時々々の社会経済情勢に応じた事業を適切に実施することが必要である。このため、条例は、基本理念や都の責務、施策の方向性等を概括的に盛り込むことを原則とし、具体的な施策については、条例を基本としながら機動的に立案し、実行に移していくことが望ましい。

##### (2) 都民の理解、施策の周知

条例の基本理念である「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。特に、就労に困難を抱える方の様々な状況について都民が理解し、支え合う気持ちを持って都に協力いただくことが、施策の実効性を高める上で欠かせない。

また、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。

##### (3) 他機関との連携

就労に困難を抱える方への就労支援においては、多様な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、それぞれの方に合わせて企業とのマッチングを行い、その後の定着を支援することが必要であり、このためには関係機関が連携して取り組むことが課題となる。

また、就労に困難を抱える方の中には、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。こうした場合、要因ごとに担当を決めたり、情報を共有したりして、関係機関が連携・協働しながら総合的に支援していく体制・仕組みが必要である。

##### (4) 多様で柔軟な働き方

多様で柔軟な働き方の導入・進展は、場所や時間の制約を取り払うことができるため、就労に困難を抱える方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ことが有効であると考えられる。多様で柔軟な働き方の推進は、働く側・雇う側双方にメリットがあり、都が事業者を後押ししていくことが重要である。

##### (5) その他

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ことで効果を上げる等、施策の連携といった視点を持つことも必要である。

また、働く側にとっても、受け入れる企業側にとっても、経験やノウハウがなければ何をどこまで、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。

## 2 就労に困難を抱える方への支援

### (1) 本人の意欲や能力を高める職場環境づくり

就労支援においては、就労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う視点が重要である。就労に困難を抱える方は、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。公共職業訓練のほか、企業内の研修や訓練などを受講できる環境づくりへの支援が必要である。

また、就労前にスキルや幅広い能力を高め、仕事内容や得られる収入も含めて、将来の職業選択の幅を広げることも重要である。例えば、児童養護施設退所者などでは、大学や専門学校等への進学が広がることが期待される。

就職後においては、本人が意欲や能力を高め、組織の力となって活躍できるように、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づくりへの支援が重要である。障害者をはじめとした就労に困難を抱える方に対しては、「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、能力を活かせる環境づくりを進め、組織やチームとしての成果向上に貢献できるようにしていくという考え方が重要である。

### (2) ワンストップの窓口

求職者がそこに行けば、就労面に限らず生活面においても幅広く支援してもらえるような行政の窓口があれば、様々な施策を活用しやすくなる。現状では、障害者、生活困窮者、ひとり親、ひきこもりの方など、それぞれに対して窓口が設けられ支援が行われているが、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と考えられる。

また、対象者の状況に合わせて、就労支援と住居支援などをセットで提供するなど、効果的に施策を組み合わせることも重要である。

### (3) 教育の場等での工夫や支援

例えば、障害のある生徒が大学に進学するなど教育分野で受入れが進み、企業でも障害者雇用等が進みつつある。一方で、障害を抱えながら、初等中等教育から高等教育へ、

さらに、教育の場から就労の場へとステージが移行することは、本人にとって大きな負担である。障害のある方に中長期的に伴走しながらスムーズに移行ができるように、教育の場での工夫や行政による支援が求められている。

### 3 事業者等への支援

#### (1) 雇用・受け入れ準備への支援

企業においては、就労に困難を抱える方を受け入れる前の段階から十分な準備をしておくことが重要である。求める働き方や仕事内容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。行政による支援策としては、企業が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」を行おうとする取組を促進していくこと等も有効と考えられる。仕事の「切り出し・明確化」は、特に障害者の雇用において、有効な手法である。

また、企業側にもメリットがなければ、就労に困難を抱える方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が、一つの例として、特定の仕事を切り出して、その仕事が得意な人に任せ、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。このように企業にメリットを生み出す視点からの支援も重要である。

#### (2) 定着に向けた支援

仕事の切り出し・明確化を行うこと、短時間労働をはじめとした多様な働き方を実現すること、さらには相談できる支援者の存在や上司や同僚などの周囲のサポートがあって働きやすい雰囲気・職場環境があることなどが、就労に困難を抱える方を雇用し、その後、職場で定着してもらう上で大切である。また、業務内容を明確にした後、その業務に適した人材を適切に配置するという、業務と人材の効果的なマッチングも重要である。

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、企業側にも一定の配慮が求められ、負担が生じる。このようなケースでは、行政による当事者へのサポートと併せて企業側を適切にサポートすることも必要と考えられる。

#### (3) 中小企業への支援

中小企業においては、就労に困難を抱える様々な方の雇用への取組が進んでいる企業がある一方で、障害者雇用の法定雇用率達成に苦慮する企業も多数に及んでいる。今後、障害者をはじめとする多様な方々の雇用への取組を進めていく必要があるが、中小企業は、障害者に限らず就労に困難を抱える方の特性に応じた仕事の切り出し・明確化等が

難しく、困難を抱える方をサポートする人手やノウハウも不足しがちであり、こうした点を踏まえた行政の支援が求められる。

また、就労に困難を抱える方を受け入れる環境づくりともなる働き方改革への取組は、大企業で進んできているが、多くの中小企業ではコストと時間の問題もあってなかなか進展していない。個々の企業の努力だけでは限界がある中小企業が働き方改革にも対応しつつ、就労に困難を抱える方を含め、多様な人材を活用していくためには、行政として事業主が取り組む職場環境の整備や、生産性向上に対して、支援を強化していくことも重要である。

#### **(4) 事業者へのインセンティブ**

就労に困難を抱える方を受け入れる企業や団体に対し、行政としてインセンティブを付与することも重要である。例えば、認証制度、財政支援、公共団体との契約（入札）における優先権等の付加などを施策やターゲットに応じて活用すべきである。

#### **(5) アイデアや成功事例の共有**

障害者の雇用に関しては、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ており、その成功事例等を共有していく取組も一定程度実施されている。今後はそうした取組を一層進めるとともに、障害者以外の就労に困難を抱える方の雇用についても、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・失敗事例を企業が幅広く共有できるように行政として支援すべきである。

## **4 ソーシャルファーム**

### **(1) ソーシャルファームの必要性・可能性**

「ソーシャル・インクルージョン」の考え方を具体化していく上で、就労に困難を抱える多様な方々が、他の従業員とともに働く「ソーシャルファーム」は重要なモデルとなり得る。従来の福祉的就労や民間企業等での一般就労と異なる形態として、日本でもソーシャルファームが創設され、普及していくことが望まれる。

ソーシャルファームが創設され、その後に安定的に事業を継続していくためには、様々な経営基盤が必要である。経営者や組織としての情熱、使命感、理念などに加えて、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も欠かせない。

一方で、日本におけるソーシャルファームの取組はまだまだ初期段階であり、多数のソーシャルファームが、今後根付いていくためには、行政による一定の支援が必要と考えられる。

## **(2) ソーシャルファームの普及に向けて**

日本で取組がまだ進んでいないソーシャルファームを広めるにあたって、理念的なものだけでなく、行政による実効性のある取組が必要である。海外の事例も参考にして、ソーシャルファームへの支援策を示す計画等の策定、一定の要件を満たす事業者等の公的な認定、事業の立ち上げ期における負担軽減などに取り組むことが効果的と考えられる。

また、現在の日本では、ソーシャルファームの認知度が極めて低いため、普及を目指すにあたって、認知度自体を上げていく取組も欠かせない。

こうしたことにより、先行モデルとなるソーシャルファームの創設を促し、そこでの課題や成功の事例を共有していくこと等により、ソーシャルファームの普及・創設や経営基盤の強化につながっていくものと考えられる。

なお、新しく創設される以外にも、障害者に係る既存の特例子会社がソーシャルファームになることなども、将来的に可能性があると考えられる。

## **(3) 社会的起業家等の育成**

企業活動にとって、人材は最も重要な要素の一つである。ソーシャルファームの普及において、それに関わる多数の人材が育成されるように、行政として支援すべきである。

ソーシャルアントレプレナーを養成するカリキュラムを持つ大学が国内にもあり、東京都でもこうした事例も参考に、大学を活用して、社会的起業家、支援活動家や指導者を養成することを検討すべきである。

## おわりに

当有識者会議は、ほぼ1年間に渡って、今後の都の就労支援のあり方について議論を重ね、ここに本報告書を取りまとめることができた。

報告書では、都における今後の就労支援の基本理念となる「ソーシャル・インクルージョン」の考え方や、都民、事業者への支援などについて、一定の方向性を示した。また、海外には多数存在する「ソーシャルファーム」を、都の就労支援施策として新たに取り入れる方策についても言及した。

現在でも、障害者、生活困窮者、ひとり親の方など、就労を希望しながら様々な要因を抱え、職に就けていない方が数多くいる。一方で、多くの企業は人材確保の面で課題を抱えている。こうした状況の中、企業が進める働き方改革は、人材確保はもとより、柔軟で働きやすい職場づくりを通じて多様な人材の活用にもつながっていく。そうした働き方改革への提案を本報告に盛り込むことができたという観点からも、当会議の議論は時宜を得たものであり、意義深い検討ができたものとする。

都が目指す「ダイバーシティ」の実現に向け、就労支援は最も重要な施策の一つであり、当会議としては、この報告書が、都の新たな施策展開に向けた礎となることを期待するものである。

「就労支援のあり方を考える有識者会議」委員名簿

氏名	現職等
会津 健	東京都中小企業団体中央会 副会長
阿部 正浩	中央大学 経済学部 教授
風間 美代子	社会福祉法人草むら 理事長
木村 幸絵	ソフトバンク株式会社 CSR部 CSR 1 課長
小林 博志	厚生労働省 東京労働局 職業安定部長
近藤 武夫	東京大学 先端科学技術研究センター 准教授
座光寺 成夫	日本労働組合総連合会東京都連合会 副会長
白木 三秀	早稲田大学 政治経済学術院 教授
眞保 智子	法政大学 現代福祉学部 教授
新保 美香	明治学院大学 社会学部 教授
炭谷 茂	社会福祉法人恩賜財団済生会 理事長
中島 功	一般社団法人東京経営者協会 顧問
原 昌登	成蹊大学 法学部 教授
前田 新造	東京商工会議所 議員・顧問

(座長)

(五十音順、敬称略)

## 会議経過

開催期日		内容	プレゼンター
第1回	平成30年11月29日	○障害者への就労支援	○ソフトバンク株式会社 CSR部 CSR1課長 木村 幸絵 委員
第2回	平成31年1月29日	○障害者への就労支援	○特定非営利活動法人多摩草むらの会 代表理事 風間 美代子 委員
		○ソーシャルファーム	○社会福祉法人恩賜財団済生会理事長 炭谷 茂 委員
第3回	平成31年4月16日	○生活困窮者への就労支援	○明治学院大学社会学部教授 新保 美香 委員
		○ひとり親への就労支援	○特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ ふぉーらむ理事長 赤石 千衣子氏
		○論点整理に向けて	-
第4回	令和元年5月30日	○児童養護施設退所者への就労支援	○特定非営利活動法人ブリッジフォースマ イル 網谷 勇氣氏
		○刑務所出所者等への就労支援	○更生保護法人静修会荒川寮施設長 福田 順子氏
		○論点整理に向けて	-
第5回	令和元年7月18日	○ひきこもりの方への就労支援	○特定非営利活動法人育て上げネット 若年支援事業マネージャー 井村 良英氏
		○日本財団の取組について	○日本財団公益事業部 シニアオフィサー 竹村 利道氏
		○論点整理に向けて ○新条例の考え方(案)	-
第6回	令和元年8月22日	○東京障害者職業能力開発校の取組	○東京障害者職業能力開発校 校長 林 奈津子氏
		○報告書(素案) ○新条例の考え方(案)	-
第7回	令和元年10月31日	○報告書(案) ○パブリックコメントの結果概要 ○条例骨子案	-
第8回	令和元年11月12日	○報告書手交 ○有識者会議を振り返って	-

## 委員と事務局による団体等へのヒアリング状況

実施日	団体名	参加委員
平成 31 年 1 月 8 日	社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会 【概要】知的障害を持つ子供の親の会の連合体として 1961 年に創設され、現在は就労移行支援事業所（5 か所）と宿泊型施設である通勤寮（4 寮）を運営。	阿部委員
平成 31 年 1 月 15 日	東京都精神保健福祉家族会連合会（東京つくし会） 【概要】精神障害者の家族により横の連帯組織として 1968 年に結成され、電話相談や、国や都に意見を提案する活動を実施。	白木委員
平成 31 年 1 月 16 日	公益社団法人東京都身体障害者団体連合会 【概要】身体障害者の統一連合会として 1950 年に結成され、電話相談等を実施、障害者に対する理解・促進に向けた学校等での活動を支援。	原委員
平成 31 年 3 月 19 日	一般財団法人東京都ひとり親家庭福祉協議会 【概要】ひとり親家庭に対し、生活支援（生活相談・養育費相談等）及び就労支援（就業相談・職業紹介等）等の事業を展開。	眞保委員
平成 31 年 4 月 4 日	社会福祉法人世田谷区社会福祉協議会 【概要】世田谷区生活困窮者自立相談支援センター「ぶらっとホーム世田谷」において、自立相談支援のうち支援プラン策定に関わる部分、家計改善支援、子ども支援等を実施。	新保委員
令和元年 5 月 14 日	大田区保護司会 【概要】犯罪や非行をした人たちが再び罪を犯さず、社会の中で立ち直ることができるように手助けし、犯罪や非行を防止するための社会づくりのための活動を行う。	眞保委員
令和元年 7 月 2 日	認定特定非営利活動法人文化学習協同ネットワーク 【概要】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