

東京都における就労支援のあり方について

報告書（素案）

令和元（2019）年 8 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
II 就労支援における基本理念等	6
III 就労支援の方向性	7
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	
参考資料	12
委員名簿	
会議経過	
団体等へのヒアリングの状況	

## はじめに

雇用情勢が改善されている現在においても、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。東京都が目指す多様な人材が輝く「ダイバーシティ」の実現に向けて、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」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」の好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を目指すこととし、このため、都における就労支援のあり方の検討を目的として、本有識者会議が平成 30 年 11 月 29 日に設置された。以後、計 7 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的な考え方についても意見を交わしたところである。

これまでの議論を取りまとめ、東京都における就労支援のあり方について、ここに報告書を作成する。

## 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

障害者の雇用者数は着実に増加しており、平成 29 年における都内での障害者雇用者数は 18.1 万人と、平成 19 年の 10.7 万人からこの 10 年間で 1.7 倍に増加している。18.1 万人の障害別内訳は、身体障害者が 12.8 万人、知的障害者が 3.4 万人、精神障害者が 1.9 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 29 年の都内の実雇用率は、1.88%まで上昇しているが、法定雇用率である 2.0%（平成 30 年 4 月からは 2.2%）を下回っている。なお、実雇用率は、規模の小さな企業ほど低い傾向がある。

障害者については、一般企業への就労支援として、産業労働局が、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、福祉的就労である就労継続支援 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、入口の就職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 条で「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。

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、各事業が実施されている。都内では、その多くは区市が主体となって実施されており、その事業のうち、就労支援

員による就労に関する相談・助言・求人票開拓等の支援では、平成 29 年度、都内の町村を除く 49 区市において 3,853 件の支援が行われている。

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様々であり、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、本人の状況を考慮した「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、内訳は、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。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。

都における就労支援は、相談、職業紹介、教育訓練、資格取得支援など幅広く実施されており、飯田橋に窓口がある東京都ひとり親家庭支援センターでは、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課題であり、休暇制度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。

都における支援として、職場体験、ソーシャルスキルトレーニング等、退所等前後の就労支援に加えて、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する時に、どのような仕事に就くか決めることは難しい状況もあり、それが早期退職にもつながるため、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。

### (5) 刑務所出所者等への就労支援の現状等

出所した受刑者は、平成 29 年において全国で 23,086 人であり、また、少年院を出院

した人は2,475人である。刑務所出所者等の就労の現状を考える際には、就労と再犯率の観点から採り上げられることが多い。実際に、有職者の再犯率が7.8%であるのに対し、無職者の再犯率は25.2%となっている。

就労支援は、国の事業が大部分を占めている。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ている。出所後には、保護観察所が各機関とも連携し、様々な支援を実施している。また、緊急的住居確保・自立支援対策、身元保証制度といった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」とされている。その人数は、内閣府の調査による推計値で、15歳から39歳で54万人(全国、平成28年9月の調査報告書)、40歳から64歳で61万人(全国、平成31年3月の調査報告書)となっている。

都内でのひきこもりの方への支援は、一次相談窓口である東京ひきこもりサポートネットにおいて本人や家族からの相談を受け、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、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様であり、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 ソーシャルファームの現状

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、フランスをはじめとしたヨーロッパ全体で約10,000社、韓国で約2,000社に拡大し、障害者や刑務所出所者等、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とともに、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といった特徴がある。

ソーシャルファームに関する公的機関の関与の仕方は国によって異なる。例えば、ドイツ、韓国などについては、ソーシャルファームに関する法律を制定している。また、ソーシャルファームに対する支援として、設立経費や人件費の一部補助、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ごとに状況は異なっている。

## （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、日本におけるソーシャルファーム設立へ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」の定義

「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」を具体的に説明し、定義することは困難である。その例は数多くあり、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該当すると考えられるが、育児中、介護中、病気療養中など一時的に就労に困難を抱える方というべき方もいる。

条例では例示は行わずに概括的な表現にとどめておき、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くことが望ましい。これにより、その時々々の雇用情勢等に合わせた効果的で柔軟な事業構築ができると考えられる。

### 2 「就労に困難を抱える方」に関わる現状分析

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。

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、職務定義がない」ことが考えられる。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。こうした取組が広く普及していくことが期待される。

### 3 就労支援における基本理念等

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。

「誰一人取り残さない」というSDGs<sup>※</sup>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)を目指すことも基本的な考え方に加えていくことも考えられる。

また、職を求める方が、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。

※SDGs:「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2015年の国連サミットで採択目標8「働きがいも経済成長も」:すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を推進する。

## Ⅲ 就労支援の方向性

### 1 総論

#### (1) 都民の理解、施策の周知

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。

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。

#### (2) 他機関との連携、施策の連携

就労に困難を抱える方への就労支援においては、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必要となる。

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。この点からも、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。

また、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、施策の連携といった視点を持つことも必要である。

### **(3) 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。

### **(4) 専門家のアドバイス**

働く側にとっても、受け入れる企業側にとっても、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。

## **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取組**

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った視点が必要である。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。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。

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といことも重要である。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、組織の力となっていくことに向けて、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。例えば、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、チームとしての成果向上に貢献するという考え方が重要である。

### **(2) 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、それぞれ支援が行

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、窓口での対応として、就労支援と住居支援などをセットで提供することも必要である。

### **（３）卒業後の先を見据えた就労移行支援**

障害児が有名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、就労に困難を抱える方が大学や学校を卒業し、就職する場面での移行、意識転換がうまくいかないケースもある。就労に円滑に移っていけるような教育上の工夫も大切である。

## **３ 事業者等への支援**

### **（１）雇用・受け入れ準備への支援**

就労に困難を抱える方への支援の視点は様々である。例えば、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。行政による事業者への支援策として、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。

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。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、そうした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」、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。

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、行政による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。

### **（３）中小企業への支援**

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、就労に困難を抱える方の特性に応じた仕事の切り出し等が

難しく、支援する人手やノウハウも不足している。また、大手企業では、働き方改革の取組が加速しているが、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り、中小企業に向けた実効性のある支援施策の構築が重要である。

#### **(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が重要である。例えば、認証制度、財政支援、公共団体との契約(入札)におけるポイント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。障害者雇用において成功事例等を共有していく取組は一定程度実施されている。その取組を一層進めるとともに、今後においては、障害者以外の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**

就労に困難を抱える方の就労において、従来の福祉的就労や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普及していくことが望まれる。「ソーシャル・インクルージョン」の考えに立ち「ダイバーシティ」を目指していく上で、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」は重要なモデルともなり得る。

そのためには、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と考えられる。日本では、ソーシャルファームの認知度が現時点では極めて低いが、普及を目指すにあたっては、ソーシャルファームの認知度自体を上げていく取組も欠かせない。

また、ソーシャルファームが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。

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、行政の適切な支援により、多数のソーシャルファームが、今後、根付いていく可能性がある。

### **(2) ソーシャルファームの経営基盤**

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。また、住民からの支援、公的な支援も一定程度必要と考えられる。

行政の支援という点では、日本で取組がまだまだ少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、実効性のある取組も必要である。ソーシャルファームの整備促進の方向性を示す計画の策定、要件を満たすソーシャルファームの公的な認定などが効果的と考えられる。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で、広くソーシャルファームの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。

### **（３）社会的起業家等の育成**

企業活動でのキーの一つは人である。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。

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り、こうした事例も参考に東京都でも、社会的起業家、支援活動家や指導者を大学を活用して養成することを検討すべきである。

「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 副会頭
	(五十音順、敬称略)

(座長)

## 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	○ひとり親への就労支援	○明治学院大学社会学部教授 新保美香 委員
		○生活困窮者への就労支援	○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
		○日本財団の取組みについて	○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	○報告書(素案) ○新条例の考え方(案)	-
第7回	令和元年10月		

## 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】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