

「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

平成31年4月
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、社会の一員として受け入れ、全体で支え合う「ソーシャル・インクルージョン」の理念に基づいて、都がその就労を支援する意義は大きい。

(みんなが歩み寄って行う就労支援)

- 人も企業もみんなが歩み寄って行う就労支援は、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可能性がある。

(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・ワークを目指すことを条例の基本的な考え方としてはどうか。

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、ひとり親、ひきこもり、刑余者といった方などが該当すると考えられる。

(就労困難者の現状)

- 人手不足が深刻化している状況においても、こうした方々にとっては、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。

(就労困難者を生み出す要因)

- 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る。これが就労の難しい人を生み出している要因ともなっていると考えられる。

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）

- 就労困難者の「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、職場の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、本人の意欲や能力を高め、組織の力となって働いてもらうことが大切である。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。

（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ではないか。

（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。

（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。

（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)

- 当事者の特性に応じた仕事の「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。

(会社の生産性向上)

- 企業側にもメリットがなければ、続けていくことは難しい。業務を切り出して、得意な人に任せ、会社の生産性を上げる。そうしたことにつながる支援も必要である。

(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ではないか。(再掲)

(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。

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、可能性があると考えられる。

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非常にインクルーシブになってきた。ところが、大学や学校を卒業したとたんに、雇用で門が閉じられてしまうことがある。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。

その他の機関との連携

(区市町村との連携)

- 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。

(支援団体等も含めた取組)

- 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。