

第4回 就労支援のあり方を考える有識者会議 議事録

東京都産業労働局

就労支援のあり方を考える有識者会議（第4回）

議事次第

日 時：令和元年5月30日（木）10時から

場 所：新宿NSビル30階 NSスカイカンファレンス

1 開会

2 議事

（1）資料説明（事務局）

児童養護施設退所者の就労支援、刑務所出所者等の就労支援、
団体等へのヒアリングの状況、論点整理に向けて など

（2）プレゼンテーション

網谷勇氣氏（特定非営利活動法人ブリッジフォースマイル）

福田順子氏（更生保護法人静修会荒川寮施設長）

（3）意見交換

3 閉会

【事務局】皆さん、おはようございます。

定刻には達しておりませんが、御出席予定の委員がおそろいになりましたので、これより第4回「就労支援のあり方を考える有識者会議」を開会したいと思います。

本日は、御多忙中にもかかわらず、御出席いただきましてありがとうございます。

私は、事務局を務めさせていただきます東京都産業労働局雇用就業部長の篠原と申します。よろしくお願ひいたします。

これより後、着座にて進めさせていただきます。

初めに、委員の皆様の出欠状況について報告させていただきます。委員14名のうち10名の皆様に御出席いただいております。出席者につきましては、座席表の配付をもってかえさせていただきますと思います。

なお、本日、小池都知事につきましては、所用により欠席とさせていただきます。

また、本日は、プレゼンターといたしまして、特定非営利活動法人ブリッジフォースマイルの網谷様と、更生保護法人静修会荒川寮の福田施設長をお招きしております。

網谷様と福田様には、会議終了まで御出席いただく予定でございます。

次に、お手元の資料の確認をさせていただきます。

今回は、タブレット端末の使用が困難なため、紙の資料で配付させていただいております。

お手元には、座席表、議事次第、委員名簿、有識者会議資料、論点整理に向けてとする別とじの資料、さらに網谷様のプレゼン資料でございます「児童養護施設退所者への就労支援」、福田様のプレゼン資料でございます「刑務所出所者等への就労支援」の資料をお配りいたしております。

さらに、東京都が作成、発行いたしました「グラフィック東京の産業と雇用就業」、それから、風間委員に提供いただいた資料、本日、御説明いただくブリッジフォースマイルの網谷様から提供いただいた資料などをあわせて配付させていただいております。

会議で御発言される場合には、挙手をお願いいたします。事務局の職員がマイクをお持ちしますので、それから御発言をお願いしたいと思います。

それでは、この後の議事進行につきましては、白木座長にお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

【白木座長】皆さん、おはようございます。座長を賜りました白木です。

それでは、お手元の議事次第に従いまして、本日の議題に入っていきますと思います。

まずは、事務局より、本日の資料の御説明をお願いいたします。

なお、各委員におかれましては、事前にお配りいたしました資料にお目通しをいただいていると思いますので、簡単な御説明でお願いしたいと思います。

よろしくお願ひします。

【事務局】それでは、資料の説明をさせていただきます。

表紙に「就労支援のあり方を考える有識者会議資料（第4回）」と書いてある資料をごらんください。

2ページ目から4ページ目までは、前回の意見を取りまとめたものですので、省略させていただきます。

5ページでございます。

「東京都における児童養護施設及び施設等退所者の状況」とさせていただきます。この資料にございますように、東京都の関係の児童養護施設としては、63施設に3,048名の方が在籍しております。

このうち、1年間に退所される方は約500名でして、うち半数が進学や就職による退所となっております。

施設退所後の進路は、資料にございますとおり、就職と進学が半々という状況でございます。

施設退所後の収入源としては、就労収入が3分の2となっておりますが、正規雇用される人の割合は、この資料にあるとおり26.3%というような状況でございます。

6 ページに参りまして「東京都における児童養護施設等退所者への主な支援」について表にさせていただきます。

上のほうから、就労支援の①で職場体験。

②ソーシャルスキルトレーニング、これはセミナーなどで施設をする上での知っておくべき心構えなどを学んでいただくもの。

③個別就労サポートとして、相談カウンセリングから仕事探しまでサポートするものでございまして、この①、②、③というところが、この後、プレゼンをいただく網谷様がいらっしゃるNPO法人のブリッジフォースマイルに東京都のほうから仕事をお願いしているというものでございます。

これ以外に、身元保証、それから、退所後の相談、ふらっとホーム事業という事業なのですが、相談、交流ができる居場所づくりのような事業。

一番下の自立生活スタート支援事業は、低利での生活資金の貸付事業でございます。

次、7 ページに参りまして「刑務所出所者等の就労に係る現状（全国）」でございます。

これは、東京都のデータが集まりませんので、全国のデータを紹介させていただいております。

平成29年に全国で刑務所を出所された方が約2万3000人。ここには書いてございませんが、これ以外に少年院を出られた方が約2,500人いらっしゃいます。

2に「有職者と無職者の再犯率」というグラフを示させていただきましたが、無職の方のほうが再犯率が明らかに高いという状況でございまして、就労させることが犯罪の抑止にもつながるということから、法務省とハローワークが連携して、さまざまな事業に取り組んでおります。

その1つが、協力雇用主という制度でございまして、この資料の3のところに棒グラフで協力雇用主の登録数を示させていただいております。現在では、2万を超える雇用主が協力雇用主として登録されているという状況でございまして、残念なことに、短いほうの棒グラフのほうが実際に雇用されている事業主さんでございまして、折れ線グラフのほうが実際に雇用されている方ということになっております。2万3000人の方が出られているのですけれども、協力雇用主というところで見ますと、887のところまで1,465人しか雇用に至っていないのが現状でございます。

8 ページに参りまして「刑務所出所者等への主な支援施策（国の事業）」、主に国の事業を列举させていただきます。

上から就労支援の事業を3つ書かせていただいております。

その下に、住居支援、それから、身元保証というふうに事業を列举させていただきます。

これ以外に、資料にはありませんけれども、本日、プレゼンをいただきます、福田様がいらっしゃる更生保護法人が運営する施設におきましても、刑務所を仮出所された方や、少年院を出た方に対し、宿泊場所の提供や生活就労への支援、指導等が行われております。

9 ページ、10 ページは、国のパンフレットをコピーしたものでございます。後ほど、ごらんいただきたいと思っております。

11 ページでございます。

「委員と事務局による団体等へのヒアリング状況」及び「事務局による団体等への調査状況」の一覧でございます。

このうち、世田谷区社会福祉協議会、ここは貧困を対象とした支援センター「ふらっとホーム世田谷」を運営しております。

それから、大田区保護司会。

事務局の調査の中では、株式会社S-TEKT、この会社では、児童養護施設を出られた方と刑務所を出所された方、両方を雇用されている会社でございまして、その3つの団体、会社の状況につきましては、次の12ページから14ページに書いてございますので、ごらんいただければと思っております。

別とじになっております「『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.2)」の資料をごらんください。

バージョン2とさせていただきますが、前回から変更、追加した部分につきましては、アンダーラインを引かせていただいております。

幾つか御紹介させていただきたいと思っております。3 ページでございます。

「就労困難者」の2つ目の○、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。限定列举とするのか、例示列举とするのか決めていかなければならないというような意見をいただきました。

4 ページでございます。

「本人の意欲や能力を高める取組」の3番目でございます。

就労困難者は、さまざまな事情から能力開発、スキルアップの機会に恵まれていない。職業能力開発と受講ができる環境整備の両面からの支援が必要である。

同じページの「多様な形態の就労」の2番目でございます。

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というものも有力な方策になるのではないかという意見をいただいております。

6 ページでございます。

「就労困難者の就職・定着」の2番目でございます。

障害者に対して仕事の切り出し・明確化ということをしなければならないのですが、まずは、その企業にとって必要な仕事、価値のある仕事を明確にすることが重要である。

さらに、例えば、就労移行支援事業者などの支援を受けながら、仕事の切り出し・明確化を行おうとする企業への取り組みを促進していくことも有効ではないかという意見をいただいております。

7 ページに参りまして「アイデアや成功事例の共有」でございます。

障害者雇用につきましては、これまで多くの企業がさまざまな検討を行い、いろいろな方法で進めてきている。今後、就労に困難を抱える方の雇用の上でも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という意見でございます。

8 ページに参りまして、ソーシャルファームの関係の一番下「『ソーシャルファーム』の認知度」でございます。

国内においては、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り組みも求められる。

10 ページに参りまして「他機関との連携」の2つ目「複数の就労困難要因への対応」でございます。

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。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というような意見をいただきましたので、追加させていただきます。

説明は、以上でございます。

よろしくお願ひいたします。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、お二人の方からプレゼンテーションをお願いしたいと思います。

まずは、特定非営利活動法人ブリッジフォースマイルの網谷様のほうからお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

【網谷様】 よろしくお願ひいたします。NPO法人ブリッジフォースマイルの網谷と申します。

私たちブリッジフォースマイルは、主に児童養護施設に暮らしている方または暮らしていた方を対象に就労支援を含むいろいろな支援を行っている団体なのですが、最近では里親家庭、ファミリーホームで暮らしていたお子さんですとか、自立援助ホーム、あとは児童自立支援施設など、利用してくれている施設がふえてきているような状況です。

今回は、事例を最後に載せているのですが、具体的に、どういうことを考えながら、私たちは就労支援をしているかというところを、かなり現場っぽい話をさせていただこうと思っています。よろしくお願ひいたします。

めくっていただきまして「B4S活用イメージ」と載せておりますが、私たちが対象としている一番低い年齢が中学1年生です。中学1年生から高校2年生までの間は、幾つかのプログラムにのせようということで、施設の職員さんに提供しています。

イメージというか、考え方としては、就労支援をするタイミング、高校3年生ですとか、施設を出た後に接点を持っても、なかなか支援にのってこないのです。

それで、どういうケースがうまくいくかというと、人間関係がある場合なのです。児童養護施設で暮らしている場合、施設の職員さんとの関係は、長く措置されていればいるほど、ある程度つくられているものだったりするのですけれども、短い場合、高校生から入所した場合などは、関係が薄かったりはするのですが、それでも、私たちみたいな外部機関の人間よりも関係性があるので、施設の職員さんが就労支援というか、就労に対する動きをしたほうがある程度はうまくいく。

ただ、高校生から入所した子で、施設の職員さんが苦勞することもあったりするので、できるだけ早い段階から、例えば、高校生入所でも高1の段階から接点を持っていけば、2年、3年と私たちが接点を持ち続けて顔を覚えてもらう、名前を覚えてもらうというようなことができるので、早い段階、一番早くて中学1年生から少しずつ接点を持って、ブリッジフォースマイルというのがどういう団体で、どういう人がいるのかみたいなのところをわかってもらった上での就労支援というところを大事にしておりますし、そのほうが本質的な支援ができるかなと考えています。

接点としては「出張セミナー」と書きましたが、先ほどの有識者会議資料の6ページの②番です。「キャリアセミナー」と載っておりますけれども、施設に出張してお邪魔してセミナーを開催しています。

キャリアの話で言うと、例えば、仕事観を広げるものであるとか、あとは、自分の興味や得意を知ってみる、ゲームのようなことをしたりとか、あとは、インターンシップにつなげるために、私たちで行っているインターンシップのチラシをじっくり見ていただきながら、例えば、自分の興味、得意と連動するような職種を一緒に探したりとか、そういうようなことを主に行っています。

それ以外に、インターネットを活用した仕事のなり方探しみたいなことも行いますし、お金の管理の話とか、コミュニケーションとか、いろいろあるのですけれども、出張型のセミナーで早い段階から接点を持ちます。

あとは、インターンシップ・ジョブプラクティスというのがありまして、ジョブプラクティスは、1日3時間から5時間ぐらいの短い体験なのですけれども、インターンシップは、3日間から5日間の体験と、私たちはしておりますので、その3日間から5日間も体験できないお子さんというか、まず、ファーストステップとして、ちょっと外に出て、社会に接するみたいなのところで、柔らかい体験として用意しているのがジョブプラクティスです。これは、1日3時間から5時間の体験です。

あとは、集合型セミナーという名前で、東京駅周辺、八王子、横浜周辺で会場を借りて、これは、各施設からお子さんに集まっておりますので、同じ共通テーマでセミナーを行っています。

施設のある位置とか、あとはお子さんの傾向によって伺ってセミナーを行うほうがいいのか、集まるところに出てきてもらったほうがいいのかみたいなものは、毎年年度初めに職員さんと相談をして、ことしは、こんな利用の仕方をしていただきましょうかみたいなのところで、握りながら進めているという状況です。

そういう接点を細々と持ちながら、高3、高4生になっていくと、私たち巣立ちセミナーというプログラムを行っています。

今、駆け足で御紹介している各種プログラムにつきましては、こちらの自立支援白書という広報誌の中に、11ページからプログラム紹介になっているのですけれども、その11ページの上のほうにあるのが、巣立ちプロジェクトという名前になっていますが、プロジェクトの中で月1回セミナーを行っているような状況です。団体が立ち上がったから、一番長く続けているプログラムになります。

高校3年生に向けて、140、150人ぐらいの高校3年生が9会場に集まってということか、散らばって、8月から1月までの6カ月間、コミュニケーションですとか、一人暮らしのおうちの探し方、金銭管理、税金とか、あとは、問題解決力を上げる特訓みたいな日があるのですけれども、そういうことをやったりするのが、高3、高4です。

あとは、高校3年生の9月ぐらいから就職活動が始まると思うのですけれども、その学校求人にのれないお子さんとか、あとは、通っている学校に求人数が少ないケースの場合には、高校3年生、4年生、卒業間近のお子さんでも就労支援の依頼がありまして、大体10月ぐらいから2月、3月ぐらいまで実施しています。

今、ざっと御紹介したのが、次のページのインターンシップと、出張セミナー。

あと、自立ナビというボランティアさんと退所者がペアを組んで、接点を最大2年間持つというプ

プログラムがあるのですが、そこでも転職をしたいなどの話があると、個別ケースの対応として、私たち職員が拾っています。

高校3年生退所者向けに個別対応、職業紹介などを行っているのですが、具体的なケースを最後にお伝えすると、一番最後のページです。

私が担当したケースなのですが、高校は最大というか、4年間通ったお子さんで、出会ったのが高校3年生の7月に会っています。

最初、出張型のセミナーで施設の中で会いまして、その後、インターンシップにのっかってきたのですが、最初は介護の仕事を経験してみたいと言って、1日は働いたのですが、2日目からは来なくなってしましまして、そういうのを繰り返していく中で、高4の8月に巣立ちセミナーに参加するという話になったというか、私がいるからぜひおいでということで誘ったのですが、10時にセミナー開始のところ、入り口のところで、どうしても入れないとだだをこねて、昼の1時までの3時間、とにかくずっと入りたくないと言ってだだをこねる、だけれども帰りはしないみたいなことをやっていた人で、なかなか特性が強かったので、高校在学中に就職先が決まらなかったのです。

養護施設の措置延長も検討されたのですが、自立援助ホームに入るという話になりまして、卒業と同時に自立援助ホームに入所したのですが、長期的な目で就労支援をしていこうというのを養護施設の職員さんと、自立援助ホームの職員さんと握っていたので、施設が変わっても私がずっとくっついて伴走する役割になりました。

その自立ナビというプログラムを、本来、ボランティアさんと組むのですが、私が組みまして、月1回御飯とかを食べながら話を聞いて、それで、自立援助ホームの暮らしにもなれ始めたところで、ライテミルという、私たちが持っている職業紹介のプログラムにのせました。

3社、5日間を体験するというプログラムで、正規就労につなげていくものです。

高校在学中のインターンはなかなかできなかったのですが、この人、就職するまでに、本当にたくさんの企業の体験をしていて、高卒1年目の9月以降は、きちんと体験ができるようになったりとか、3社だけではなくて、もう少し体験したいというのを本人が言い始めて、無事4月に内定が出まして、就職を6月からして一人暮らしを始めました。ITに入っています。プログラミングをやる会社です。

それ以降も定着支援というものがあまして、私が継続して面談していたのですが、本人のやりたい意向みたいなものはあったのですが、能力的にちょっと合わなかったというか、難しさを本人が抱えていて、企業と話ながら、わずか4カ月で退職をするということになったのですが、その直後も退所した養護施設の職員さんと、自立援助ホームの職員さんと私で会議をして、彼がすぐ自分でアルバイトを見つけてきて、アルバイトでやっていきたい、どこかの施設に入るのではなくて、一人暮らしを継続したいという意思を強く言ってきたので、我々大人側も、それを応援するという方向になりまして、アルバイトでひとまず見守ろうというのが、昨年11月です。

今までなかなか続かなかったのですが、現在も、このアルバイト先で続いていまして、週5日きちんと働いていますし、一人暮らしも継続できているような状況です。

ですので、就労支援ということでは、このケースは、少し複雑ではありますが、長い目で、とにかく働くというところ、正社員ということではなくて、本人が無理し過ぎない程度で、かつ自活できるような状態にどうやってもっていくかみたいなのところを、私どもブリッジフォースマイルは、職員さんと一緒に考えながら行っているという状況でございます。

かなり駆け足になりましたが、以上です。

【白木座長】 どうもありがとうございました。大変参考になりました。

引き続きまして、更生保護法人静修会荒川寮の福田様のほうより、お願いいたします。

【福田様】 静修会荒川寮の施設長をしております、福田です。

お手元の資料に沿って説明させていただきます。

まず「更生保護施設とは」とありますが、よく更生保護施設は、更生施設、生活困窮の施設と間違えられたりとかいたしまして、実際には、刑務所や少年院から釈放された人で、身寄りがいなかった

り、適当な親族がいなかったり、また、親族がいても帰る先が暴力団関係だったりとか、適当ではないところで帰れないなど、引受人がないという方たちを一定期間受け入れ、こちらのほうで生活をして、問題に向き合えるように、社会に適応するためのさまざまな支援をしております。

全国に103施設ございまして、都内には19施設ございます。私ども荒川寮は、女性専用の施設でして、103施設あるうちに女性だけの施設は、全国に7施設しかございません。東京都内には19施設のうち3施設が女性専用の施設です。

基本的には、施設は都や地方自治体とのかかわりが非常に薄かったのですが、法務省の東京保護観察所が所管になります。

そして、更生保護施設は、法務大臣の認可を受けた民間の施設です。

やはり、対人関係などのプログラムや、薬物、アルコールに問題がある方のさまざまな教育プログラムなどを行って、社会復帰の手助けをしている施設です。

もちろん、刑務所出所者を受けるということで、地域への配慮も本当に欠かせないところでございます。

次の4ページにある絵が大体のイメージなのですが、実際に観察所から委託を受けるのですが、いきなり刑務所を出て直接来るというわけではなくて、刑務所とか少年院に入った時点から環境調整ということで、受け入れの準備を始めます。

実際に希望される方に、刑務所に会いに行ったり、少年院に会いに行ったりするのですが、やはり、東京を希望される方が非常に多いです。それは、なぜかといいますと、やはり、仕事があるからということ。そして、仕事があるだけでなく、大都会ですから、御本人たちの匿名性が担保されるということで、皆さん、出てからひっそりと社会に溶け込んで自立をしていきたいというところがあります。そういったことで、皆さん、東京を希望されております。

全体的な刑務所出所者等の就労状況ですが、先ほどの会議資料にもございましたので、この国の制度が出たときは、無職者が有職者の4倍という時代がありましたが、最近の資料ですと、大体3倍以上ということで、やはり、仕事を持つことが再犯防止になるというところです。

現在、さまざまな国の施策がありまして、本当に私たちも、前は民間で何とか仕事を探してやっていたのですが、国のほうもいろいろと動いていただきまして、法務省や厚生労働省のほうで、特に厚生労働省のほうでは、ハローワークの専門部門のほうに、刑務所出所者就職支援ナビゲーターさんを配置するというので、非常に活用させていただいております。都内の主要なハローワークに配置されているというところです。

そして、資料にもありましたが、協力雇用主さん、本当にありがたくて、登録する方は非常にふえておりますけれども、特に男性は建築関係とかが多いのですけれども、実際、女性となりますと、建築の求人とは当然少ないわけで、サービス業とか、最近ですと介護の仕事を希望される方が多いです。

そうなってくると、なかなか正規雇用より、フルタイムのパートで何とか自立資金をためるということで、皆さん頑張っております。

7ページですが、実際、静修会荒川寮はどんな施設かということと、実際、更生保護施設で行われている就労支援について御説明をさせていただきます。

荒川寮は、下町の荒川区にある更生保護施設です。定員は20名です。少年院の仮退院をする子も受けておりますので、大体10代から、上は80歳ぐらいまでと幅が非常に広いのですけれども、静修会は男性施設もありまして、足立区のほうに足立寮という男性の施設もございます。

8ページ目、入所者の現況です。

現在、10代の方はいないのですが、20代の方から上は70代、実際には78歳の方です。平均年齢は大体50代前半、昨年までは40代後半だったのですが、年々刑務所も高齢化しております、特に社会的なニュースにもなっておりますが、女性の万引き事犯、都のほうでも高齢者の万引きについて、いろいろと御協力をいただいているところなのですが、刑務所のほうも高齢化をして、女性の万引きが非常にふえているという状況がございます。

入所者の方も、圧倒的に刑務所を満期で出る方は、最近は少なくて、仮釈放ということで、ほぼ9割方、保護観察がついた方が入所されております。

罪名でいいますと、やはり、窃盗事犯の方と薬物事犯で、ほぼ9割方を占めております。

その他は、詐欺事犯とか、あと、重い事件でいいますと、殺人の方もいらっしゃいます。

こういった入所者はいろいろな問題性を抱えておまして、やはり、精神的な疾患を持った方、特に薬物ですと覚醒剤の後遺症や、アルコール依存、ギャンブル、PTSDなどの問題。

あと、女性でいいますと、最近、摂食障害に伴う窃盗ということで、窃盗症、クレプトマニアの方もいらっしゃいます。

あとは、知的障害とか、発達障害の疑いがある方も非常に多いです。手帳を持った方も入所されております。

また、認知症の疑いがある方など、高齢化しておりますので、若干の認知症を持っている方もいらっしゃいます。そういった方たちは、精神科のほうに通院をして、こちらで服薬管理をしております。

大体入所期間は3カ月から半年のうちで自立をしていくわけなので、何年もいる施設ではございません。いわゆる通過型の施設です。

退所先は、アパート自立が約3割近くです。ということは、やはり自立資金をためなければいけないということで、やはり就労自立を目指すということが大切になってくるわけです。

ですから、いらっしゃる方が、これだけ精神疾患を持っておりますが、生活保護は受給していません。皆さん、自力で就労して自立資金をためてアパートを借りて退所していくということです。

9ページの「荒川寮における就労支援の状況」ですが、矯正施設に入っているときから、面接等、手紙のやりとりで、本人の就労に対しての考えを確認して、どんな仕事がやりたいかということ聞いています。

実際に、社会に出てからハローワークに登録をするわけですが、皆さん、圧倒的に身元を隠したいということで、非開示で仕事をしたいという方が圧倒的に多いです。

ただ、更生保護施設の住所がわかると、面接のときに断られてしまうとか、そういったことも多々あるので、最近では、協力雇用主さんのところで、身元を開示して就職をしたいという方がふえております。

その場合、保護観察所を通して、東京都の就労支援事業所というのがあります。これは、就労支援事業者機構というところの東京都の事業所なのですが、そちらの支援員の方に、面接の同行などもお願いをしております。

どんなところに行っているかと、先ほどいいましたように、荒川寮独自で開拓していった協力雇用主さんがあります。おしぼり工場やレストラン、マンションやお店の清掃などに、今、通っている方がいらっしゃいます。そういった方たち、高齢や障害があっても、何とか協力雇用主さんのもとの就職しています。

先ほどの70代の方も、実は仕事をしておまして、1時間、2時間の仕事で、お風呂屋さん、銭湯の掃除をやっております。短時間でも仕事をするということは、高齢者の方は介護予防にもなりますし、やはり、社会とつながるということでは、短時間でも何とか仕事につなげたいなという思いで、短時間労働も探しております。

あと、稼働年齢の方たちは、実際、正社員で働くというよりも、やはり、パートで働いています。ですから、社会保険に入れる方も、そんなにいないのですけれども、大体工場やホテルのベットメイク、マンション清掃、介護施設などのデイサービスなどに勤務しています。大体入所してから2日目から1カ月以内には、皆さん、就職についております。

最後ですが、課題ということで、特に私どもは女性の施設ですので、女性の視点で就労支援の課題を挙げました。

やはり、女性であっても、高齢や、薬物依存症の問題を持っている方が圧倒的に多いので、非常に頑張って仕事にはつくのですが、就労継続が非常に難しいというところなんです。

また、高齢者が増えているということですが、高齢者の求人は少ないです。一応、最近は何と、年齢問わずとか書いてありますが、実際に面接に行くと断られてしまったりするケースがあります。

あと、これは、本当に大切なことなのですが、就労支援だけではなくて、やはり、金銭管理ですね。ためたお金をいかに使わないで貯蓄してもらうかというところです。ですから、就労支援だけではなくて、金銭管理や家計支援、これも両輪で大切なことだと思います。

あとは、退所先の住居の問題です。これは、仕事があっても、次の行き先、定住先がなければ、そ

こで挫折してしまう方も多いです。

ですから、住み込み先、いわゆる寮がついているところとか、そういったところの求人が、まだまだ少ないというところがあります。

あと、先ほど言いましたように、建設業が多いということで、やはり、女性を雇用する協力雇用主さんが非常に限られていることで、短時間のダブルワークをしている現状がございます。

あと、身元を隠したいというところで、大きい事件の方は、ネットで検索すると、名前がわかってしまうということで改姓をしたい、名前を変えたいということで、名前を変えないと仕事につけないという方もいますので、やはり、理解がある雇用主さんをふやしていくのが、喫緊の課題となっております。

最後にソーシャルインクルージョンを、いわゆるいろいろな差別がないように、仕事上や住まいで、本当に身元がわかってがっかりする方も多いので、もちろん、本人たちがしてきたことはいけないことですが、やはり、入り口のところで差別がないような、排除されないような施策を希望いたします。

以上で説明を終わらせていただきます。

【白木座長】 どうもありがとうございました。大変参考になりました。

それでは、ただいまのプレゼンテーション並びに事務局資料、論点整理等を踏まえまして、これから皆様方と意見交換を行わせていただきたいと思います。

まず、どなたか御意見いただけますでしょうか。挙手でお願いいたします。

ちょっと1点よろしいですか。福田様のところは、女性を御支援されているということなのですが、男性の施設と相当違うところというのは、かなりあるのですか、ほかのところと比べられますと。

【福田様】 そうですね。女性は、やはり、仕事の的に建築業とかになりますと、今、携帯電話の問題、スマートフォンとかありますね。いらっしゃる方たちが、DVの被害者だったりする場合がありますし、非常に通信関係に制限される場面もあります。ですから、男性は携帯がないと土木ができなかったりする場合がありますね。ですから、男性は、ほとんどの施設が携帯電話、スマートフォンの所持がオーケーになっていますが、そこで仕事上で、私たちが悩むところは、女性施設ですと、そういった、いわゆるSNSとかを利用する場合に、非常に配慮を要するところがあります。そういうところは、若干、男性と女性と違うところがあります。

あと、夜勤ですね。夜の仕事、男性は結構あるようです。でも、女性の場合、特に夜の仕事というのは、やはり、また薬物問題とか、男性問題とかを考えますと、日課をきちんと守るというのが立ち直りの第一歩だと思いますので、男性施設は意外とオーケーにしているところはあるのですが、やはり、女性は日中の仕事を中心にということで、その違いがあると思います。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

皆様方、どうぞ、風間委員。

【風間委員】 いろいろな情報をありがとうございました。

ちょっと質問なのですが、8ページにありました退所先のアパート自立が約27%ですが、そのときに、今、女性の就職は難しいということとか、継続してということもあるのですが、そこで、ここには書かれてはいないのですが、生活保護はゼロですとおっしゃったのですが、それは、御本人たちが意識してゼロに、受けたくないと言っているのか、それとも施設の方が、そうおっしゃっているのかということが1点。

もう一点、ちょっと私の聞き違いかもしれませんが、10ページで身元を隠すというところで、ネットで調べるとわかるとおっしゃったのですが、そこは私、ちょっと聞き違いになるか、わからなかったのですが、その2点を教えていただきたいと思います。

【福田様】 ありがとうございます。

まず、入所されている方たちは、法務省の委託がついておりますので、生活費につきましては、法

務省のほうから出ています。

ただ、ないのは医療です。医療については、医療扶助を受けられますが、法律的に重ならない部分は医療扶助なのですけれども、その場合、大体精神の方が多いので、御存じだと思いますが、精神ですと、障害者総合支援法のほうでカバーできるということと、今日、炭谷先生は欠席でいらっしゃいますが、済生会の「なでしこプラン」といって、済生会さんの病院のほうは、刑務所の出所者の方に関しては無料で診察が受けられます。ですから医療扶助も受けなくて、医療もかかっているという状況がございます。

それで、私たちが目指すのは、やはり自立してアパートを、自分が住みたい場所に住所を設定して、そちらで立ち行かなかった場合は、その自治体の生活保護を受けてくださいと。そこでSOSを出すというフォローをしています。

出た後に生活困窮などになった場合は、必ず生活保護のための福祉事務所とか、福祉の相談先など社会資源のご案内はして退所していただいています。

また、フォローアップ事業というも行っていますので、就労支援を含めて生活相談支援など退所者の方には一定期間フォローアップもしております。

あと、身元の件ですけれども、これは、更生保護施設の住所、面接のときにも聞かれるときがあるわけですね。そうすると、近隣に就職した場合は、区内の住所で場所がおのずとわかってしまう場合があるわけです。多分、施設の方、どの施設もそうだと思いますが、地域の方は、今、児相も迷惑施設ということではありますが、更生保護施設も近くにあるということ、やはり、その所在というのはわかってしまう場合があるということです。

ですから、余り近所に勤めると開示せざるを得ないという形になりますね。そういったことでわかってしまう場合があります。

【白木座長】 ありがとうございます。

ほかに、御意見等ございますか。

小林委員、何かいかがですか。

【小林委員】 小林でございます。ご説明ありがとうございます。

刑務所の関係で、お伺いをしたいと思いますが、先ほど荒川寮の福田様から説明があったとおり、東京局管内では、10カ所のハローワークに専門の就職支援ナビゲーターを置いて、刑務所出所者の支援をしているところですが、昨年度の状況は矯正施設等から約1,000人の支援依頼を受け、そのうち約800名の方の就職が実現できたという状況にあります。

では、就職ができていない2割の方はどうなっているのかということ、そのうち1割ぐらいの方が途中で来なくなったり、あるいはどこに行ったかわからなくなってしまうなど、支援につながらなくなってしまうというケースがあります。

したがって、更生保護施設も期限があるかと思うのですけれども、期限内に就職の目処が立たない、あるいは途中でいなくなったりした場合などでは、最大どのくらいまで追いつけるというか、フォローしていくかということになるのでしょうか。

【福田様】 ありがとうございます。

先ほど言いましたように、3カ月か半年で自立する段階は、御存じのようにアパートの場合は仕事をしていないと借りられませんので、その時点では、仕事はついているということです。

ですから、出た後は、法的根拠もないので、任意の、御本人の希望というフォローアップになるので、どこまで追いかけるかと人権的な問題もありますので、御本人が希望されてフォローアップはできますが、退所して、その後、私たちのほうにも電話が来なくなったりする場合がありますので、そこから先を追うというのは、なかなか私どもでも厳しい状況にはあります。

その間、また再犯をして、書類が回ってきて、あの後、また犯罪をしてしまったのだというケースは、たまに見受けられます。

以上です。

【白木座長】 よろしいですか。

【小林委員】 はい。

【白木座長】 どうもありがとうございました。
新保先生、どうぞ。

【新保委員】 大変貴重な、また、丁寧な取り組みについてお話をいただいて、大変勉強になりました。
私は、ブリッジフォースマイルの網谷様に質問なのですが、本当にきめ細やかな丁寧な支援を展開されていますが、今、この場で、今後の就労支援のあり方を考えるということで検討を進めていますけれども、児童養護施設退所者の方々のご支援に向けて、今後必要となる施策や対応について、ぜひお話を伺いしたいと思います。

【網谷様】 ありがとうございます。

私たちNPO法人の手の届かないところで言うと、1つが住居のところで、退所して、例えば、7年、8年ぐらいたって、25歳以上になると、そんなに簡単に仕事をやめないのですけれども、それまでの間は、すぐ仕事をやめてしまう人が多くて、そうすると、住居つきの、例えば、借上げのアパートとか、寮つきの仕事についても、住居と仕事を同時になくすという事例が結構多いのです。

ですので、東京にいたいけれども、一人で暮らす安定的な収入がない人向けに、何らかの安価なシェアハウスとか、そういうものの充実というか、仕事と住居が分離しても暮らしていけるような状況みたいなものが何らかできないかなと思っています。

私たちもシェアハウスはやっているのですけれども、やはり、住まいのところは、すごく管理とかも難しいので、すぐにどうにかなる話ではないと思うのですが、分離しても生きていける状況というのは、すごい大事だと思っています。

あとは、イメージというか、児童相談所や児童養護施設が建とうとすると、いろんな反対の意見が出てくると思うのですけれども、そういう養護施設退所者に対するイメージが正しくなかったりとか、偏見があることで、年をとってもというか、働いていく中でも生きづらさを抱えていたりとかして、自己肯定感が育まれにくいケースが退職につながったりするケースもあったりするなと思っています。

あとは、更生保護施設とかも少し絡みますけれども、親が犯罪の加害側にいる場合に、親との関係が複雑な状況を、ずっと二十歳になっても30になっても抱えなければいけないみたいなところの苦しさとかも、相談できる相手がいなかったりとかするので、そういう孤立感、孤独感みたいなものは、偏見によって助長されている要素もあるのかなと思うので、住居と偏見というところは、ちょっと大きな問題としては考えています。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

その自立した後のケアとか、そういうものも随分長期的に必要なになってくるということですね。実際はどういう形で、サポートする方法というのは存在するのでしょうか。

【網谷様】 今、行政の動きとしても、アフターケアのほうにすごく注目をされていますし、特に東京都の場合は、自立支援コーディネーターという役割が基本的には、各施設1名で、多いところだと2名配置されていて、その方がアフターケアとして退所後も10年ぐらいはかかわっていきましようというのが施設の動きなのです。

一方で、子供がもう少し選びたいというか、つながる大人を選ぶこともできるようにということで、私たちのようなNPOが、東京はあと2カ所アフターをやっているところがありますけれども、そのどこかに引っかかってもらうようなかわり方を、ほかの団体と協力して在所中に接点を持つようなことが、1つ大事な動きとしてはあります。

つながる場合は、私たちは横浜に居場所があるので、横浜の居場所を誘導するか、あとは、アフターケアプログラムにのった方たちが集まれるようなイベントとか、企画を催したりということではやっていますが、結局、場所を用意しても人がいないというのは職員も言っていて、施設の職員がぐるぐる回ってやめてしまうと、施設には会いに行かなくなってしまうのです。

長く続いている離職率の少ない施設であれば、退所した人も会いに行くのですけれども、同様に、私たちも入れかわりともありますので、ボランティアさんを含めて、どれだけの出会いを提供できるかというか、子供たち、退所した人たちが会いたいと思う人と、どれだけつながれるかみたいなどころを、今はいろいろなプログラムを使いながら提供しているという状況です。

【白木座長】ありがとうございます。

何か趣味の会とか、スポーツとか、何かつながるといいのですけれども、そこは、私はアイデアがないのですが、どうもありがとうございました。

ほかの皆さんで、御意見等いかがでしょうか。

原委員、どうぞ。

【原委員】網谷さんに、またお聞きしたいのですけれども、先ほど、若いうちは退職する方も少なくないということがありました。まず、1点目の質問は、退職の理由として何か特徴的なものというか、目につくお気づきのものがあれば、教えていただきたいと思います。

2点目は、若年者の方の就労支援ということだと思いますと、例えば東京都も飯田橋の東京しごとセンターなどを拠点にして、かなり手広くやっている印象があります。そういった既存の行政のさまざまなメニューを活用したり、行政と連携したりということについては、どのような状況でしょうか。

【網谷様】ありがとうございます。

退職する傾向としては、迫られて決める就職だからというふうに、私たちとしては思っています。施設を出るリミットが基本的にはあって、措置延長を今、積極的にしていこうという流れではあるのですけれども、一方で、一時保護されているお子さんとかも東京はすごく多いので、児童相談所としては出せる子は出してしまっていて、あと、入れる子がつつかえているからというので、なかなか措置延長を、実際のところは児相が判断してくれないことが多そうなのです。

それで、施設によっては、施設長とか、中の職員さんの力があって、児相に訴えかけて措置延長がかなりできているところがあるのですけれども、高校を卒業したら就職、進学意思のない子は就職するしかない状況で、施設の職員さんたちもフリーターで出すには心細いから、とにかく正社員みたいなのはやはりあるのですが、正社員になる心の準備ができていない人はすごく多いですし、施設の子供というよりも、一般家庭も、大学、専門に進学する人が多いので、高校卒業で就職する心の準備ができていない18歳は余りないと思うのです。

それを強いられている中で、本人たちが就職を幾つかの中から選んで、適性とかも余りない状況で選んで就職するという事なので、やはり、不適合というか、特性と職種が合っていないこともありますし、そもそも就職などしたくなかったという思いも抱えていますし、よく聞くのは、正社員という響きが重いということを使う子たちも多いので、18、19で正社員という名前を背負って働くことがしんどそうな人たちは多いです。

そういう人たちは、なかなか高校在学中にアルバイトも続かなかったりとかしているのです、高校在学中にアルバイトも続かないのに、いきなり正社員ですよみたいなどころのプレッシャーでつぶれてしまう話はあるかなと思います。

あと、もう一つは何でしたか。

【原委員】行政の若年者向けのサービスの活用についてです。

【網谷様】私たちがいろんなサービスを使おうとはしているのですけれども、私たちに繋がってくるお子さんの場合は、施設の職員さんたちが少し困っているケースのほうが多いのです。ですので、

職員さんたちは、ハローワーク等のサービスは使うというか、そこにつなぐのですけれども、職業体験とか、場所がわかっている状態、どういう職場かという環境がわかっていないと不安で働けないみたいな人とかが、ハローワーク求人とかにうまくのれなかったりとかして、そして、私たちみたいな職業体験と就職活動がセットになっているようなプログラムにのせてくるみたいなことがあるので、なかなか一般的なサービスをうちが仲介して使うみたいなことが難しいケースのほうが多いかなと思います。

ただ、転職で25歳とか、30歳とかの方の場合で、そんなに特性も強くなかったりとか、落ちついているケースは、ハローワークと一緒にいったりとかはしています。

【原委員】ありがとうございます。

1点目で、支援する側は、どうしても「正社員になればいいのではないか」というのが先行してしまうのですが、それがかえってマイナスになる面も大きいということですね。

【網谷様】そうですね。

【原委員】大変参考になります。ありがとうございます。

【白木座長】メンタルには、かなりデリケートな状態にあるということだと思いますね。どうもありがとうございます。

ほかに御意見等、では、風間委員、どうぞ。

【風間委員】本当にありがとうございました。

まず、3点ぐらいお聞きしたいのですが、2004年に創設なさって、これほどの規模となると、うちのほうも、今、一番苦勞しているのが、福祉の団体はどこでもそうなのですが、経済のことなのです。

この冊子にしても、この裏を読むと非常に企業の資金援助というのが多いのです。これをどうふうにして集めたのかなということ。

あと、支援する方が障害者でもなく、しかも一番思春期という難しい時期の方もいらっしゃるの、職員の方のスキルとか、それから、どういう資格を持った方だとか、年齢層だとか、何名ぐらいで支援していらっしゃるのかなということなどをお聞きしたい。

あと、福田さんと網谷さんが両方とも共通するのは、家を借りるとき、私ども非常に苦勞するのは保証人だとかというのはとても苦勞しているのです。そういうのを自立していくのに、どうふうサポートしていらっしゃるのかなというのが、すごく興味がありますので、よろしく願います。

【網谷様】私は入職して、今、6年目なので、初期のころのことが余り把握できていないのですが、企業とのつながりは、企業営業担当というのが私たちの職員の中にチームとしてありまして、その者たちが、こういう職種とか、こういう業種のインターン先を見つけたいなというので営業をかけに行くケースと、あと、子供たちの支援をしたい企業さんとかがCSRの一環でありますので、定期的に何かできないですかみたいなものがメールで来たりとかするのです。

です、そういう企業さんからお声がけいただく、もしくは営業の結果でつながった場合に、その企業さんの望む支援方法みたいなものを御相談させていただいて、資金援助いただけるケースと、インターンシップとか、求人票をいただいたりとか、就職先としてついでいただくとか、ジョブプラクティスというのは、割と企業さん主体の企画なのですけれども、企業も子供と接したいから、そういうインターンみたいなことよりも、一緒に社員が楽しめるような企画がいいと言えば、そっちを提案したりというような形でいろいろ御協力をいただいているという状況です。

構成なのですけれども、今、職員は非常勤職員を含めて30名ぐらいが勤めて回してしまっていて、ボランティアさんが今は350人ぐらいいます。

例えば、こういう広報誌に関しても、うちは広報チームが、今、非常勤を含めて2、3名しかいないのですけれども、ボランティアさんがかなり活躍されているので、本の編集とか写真とかはボラン

ティアさんの力によるものです。あと、ライティングもそうですね。ですので、いろいろな能力を持った方が350もいらっしゃいますので、子供の直接支援ではなくて、間接的にこういうところで御協力をいただいている方によって成り立っている要素は、すごく多いです。

あと、保証人のところは、基本的に施設の場合は、施設長がなったださるケースが多いです。

里親家庭とかだと、その里親さんとかにもよるので、場合によっては児相の所長がなったりとかはしているのですけれども、うちで保証人で困るのは施設と切れてしまっているお子さんがごくたまにしまして、施設との折り合いが悪くて、施設も退所後に支援できなというケースと、あとは、親御さんの圧力によって退所後にかかわれなくなっているケースとかは、その圧力のケースは、保証人は親がなってくれたりするのですけれども、トラブルが起きていて、保証人に施設がなれない場合とかは、うちもなれないので、いろいろなれるところはないかなと探したりとか、そういうのはしていますね。すごく苦労はしています。保証会社を使って家が借りられるケースも、最近ふえてきているので、保証会社だけでいけるように一緒に探したりとかというのはしています。

【福田様】アパートを借りるときの保証関係なのですけれども、やはり、保証人がいない方が多いわけで、賃貸サポートを利用して借りるのであるけれども、保証人がいない場合、一番重視されるのは、まず、過去に賃貸の未払いをそのまま残しているとほとんど借りられないということで、あと、債務の関係があったとしても、現在、大体月14~15万給与があれば、仕事をしているということであれば、アパートは都内ですと、生活保護を見据えて考えると、大体5万3000円ぐらいのアパートを借りるとなりますと、大体3倍ぐらいの1カ月のお給料が必要になってきますので、大体15万ぐらいあれば、審査が通るといところです。それで借りられています。

高齢者につきましては、そこはまた別で、高齢者に関しましては、アパートはとても厳しいので、やはり福祉のほうで考えます。元気な方は養護施設のほうにつなぐとか、あと、私どもでは、ステップハウス、それこそシェアハウスみたいなものも自主事業としてやっていますので、そこに移行して、そこから福祉の単身アパートにつなぐ、生活保護のほうにつなぐという、ワンクッション置いてから地域移行するということを行っています。

以上です。

【風間委員】ありがとうございました。

福田さんのところは、本当にギャンブルだけではなくて、アルコール、薬物依存もいらっしゃいますね。御近所とか、今まで何か壊してしまったとか、それから、よくあるのはけんかしてしまったとかということでの補償などが起きた場合に、御本人は補償能力がないと思うのですが、そういうのはどうなさっていますか。

【福田様】原則として、御本人が近隣で何か事故が起きた場合、例えば、民事の場合と刑事事件になる場合とあると思うのですが、民事で、例えば、最近あったのは、自転車でぶつかって事故を起こしてしまって、相手の方が、本人が施設にいることを隠していたりしていたのですけれども、やはり、警察も入ったので、どうしてもそういうトラブルになった場合は、御本人は成人なので、30歳ぐらいの方だったので、側面的なフォローはします、いろいろな相談先などの社会資源、弁護士さんを紹介したりとか、そういうサポートはしますが、民事に関しては、私たちは御本人が自分の犯したこととして、サポートはしますが、御本人が基本的に動いていくということにしています。

【風間委員】ありがとうございました。

綱谷さんが、さっき30人いるスタッフのスキルですね。例えば、資格だとか、メンタルな部分、何か募るときに、そういうのはあるのですか。

【綱谷様】お答えしていませんでした。

特にないですね。私たち、民間から入ってくる職員のほうが基本的には多くて、30名のうち1名は、元児童養護職員で、非常勤の1名が、児童相談所の一時保護所で働いていた心理の方で、専門職はそ

れぐらいですね。

私は、産業カウンセラーの資格があったりとか、キャリアコンサルタントの資格があるスタッフがいたりとかという、そういう資格を持っている人はいるのですけれども、結果的に持っているみたいなどころで、どちらかという、働き方がすごいフレックスなので、ある程度管理された状態で働きたい人とかには、すごく向いていないのと、いろいろなことを分業しながらやっている、これだけやりたいみたい人だと、うちだと働けなくなってしまうのです。

ですので、団体の働き方の特徴とか、あとは、意向みたいなどころのマッチングのほうを重要視していて、専門性は、その次の要件にはなっています。

ただ、例えば、営業職が足りない場合に、企業とのかかわりの経験が全くない人だと、もちろん採用はできないので、足りない職種のところ、ある程度、経験がある方というのは、もちろんとりはしますが、なかなか資格を持っていても、子供に近過ぎるといふか、子供の支援だけをやりたいみたいな人は結構多いので、そういう場合は、ちょっとごめんなさいをしているような状況です。

【風間委員】ありがとうございました。

そうすると、その人の適性に依拠してということ、資格重視ではなくてということですね。

【綱谷様】はい、そのとおりです。

【風間委員】ありがとうございました。

【白木座長】ありがとうございました。

その問題意識といいますか、幅広く対応するというのがないと難しいでしょうね。

ありがとうございました。

ほかの方は、いかがでしょうか。まだ、発言されていない方もいらっしゃいますが、どうぞ。

【木村委員】ありがとうございました。

綱谷様からもお話があったのですけれども、就職後のサポートというところが、すごく力を入れていらっしゃるというお話だったのですが、私もその点については、すごく重要なのではないかと考えています。

論点整理の中にもあったのですけれども、職場の環境を整えたりですとか、あとは本人の特性を、どういうものがあるのか、その特性に合わせて、企業側で設定をした職業と、どういうふうに合わせていくのかというのも非常に重要だと考えていますが、実際にそれがうまくいった後に、実際に就職をした後というのも、仕事は本人にマッチしていたとしても、やはり精神的な面でのサポートというのがすごく重要だと思っています。

その理由としては、障害のある方はもちろん、その他の就労の困難者の働く上での課題というのは、多種多様にあるのかなと思っておりまして、企業とか職場での一定の理解だけで働いていくのは、非常に難しいのではないかなと思っています。

働いていない期間が長くなればなるほど、その後の再就職であったり、もしかしたら初めて就職するとなったときに、身体的にも精神的にも負担がすごく大きくて、やはり、最初、弊社のほうに働き始めてくれた方でも、休みが多くなってしまったりですとか、何らか問題が起きてしまって、紹介元から一緒にサポートいただいて解決したりするケースというのがあったので、特になれるまでの期間に手厚いサポートが必要なのかなと思っています。

実際に、その方が、その業務をする能力に問題がなかったとしても、やはり、久々の仕事だったりする場合には、なかなかパフォーマンスが上がらない、その期間なれるまで、100%やればできる仕事は50%だったりとか30%だったりとか、それぐらいのパフォーマンスしか出せないパターンもあるかなと思っています。

そのことを職場側でも理解するというのも大切ですし、一方で、生産性が上がらない期間、企業側でサポートしなければならない部分というのも多くなってきてしまうと思うので、その部分で、何

ら職場だったりとか、企業側へのコスト的なサポートであったりですとか、そういったものがあると、より働く場所を提供する側としても受け入れがしやすくなるのではないかと考えています。

【白木座長】ただいまのは、コメントということによろしいですか、何か質問につながりますか、大丈夫ですか。

【木村委員】大丈夫です。

【白木座長】今のお話でいきますと、やはり、企業側の対応も非常に細やかな対応が重要ではないかということで、今日もちょうど、経営側の代表の方もいらっしゃいますので、特に先ほど事務局から御説明がありましたように、出所関係の方ですと、協力雇用主という方々の数といいますか、対応力といいますか、それが非常に重要なのかなと思いました。

したがって、前田委員と会津委員もいらっしゃいますので、何かその辺から御意見等をお願いいたします。

【前田委員】刑務所出所者等の就労につきましては、法務大臣より、商工会議所に協力要請がございました。もちろん、これまでも色々な形で取り組んでまいりましたが、これを機に改めて、協力雇用主の募集に関する会員企業への周知を行っているところでございます。

本日の事務局資料の7ページにございますように、協力雇用主の数約2万社に対して、実際に雇用する企業というのは約880社に止まっておりますので、基本的には、マッチングに課題があるのではないかと考えております。

これは、児童養護施設退所者につきましても同様ではないかと推察しておりますけれども、いずれも就労のマッチングと定着支援というのが課題の1つであり、国あるいは関係機関、そして、東京都、それぞれの役割を明確にし、その支援のあり方を施策に落とし込んでいく必要があるのではないかと考えております。

追加で論点整理のところを1点よろしいでしょうか。

【白木座長】お願いします。

【前田委員】前回と同じ趣旨の発言になりますけれども、基本理念というのは、とても重要なところだと思います。特に明解でわかりやすいことが極めて重要な要素であり、それが都民への理解、さらには共感を得ることにつながると思いますので、そうした視点を踏まえまして、基本理念のコアとなる考え方、語彙の整理を期待申し上げたいと思います。

【白木座長】どうもありがとうございました。

会津委員のほうもございますか。

【会津委員】この会議に参加すると、本当にいろんな、文字通り就労支援の困難な方が大変多いのだということを考えさせられる半面、それをいかにサポートしていこうかという志のある団体がいっぱいあるというのも、すごく勇気づけられるなと思っております。

ちょっと質問をしようとしていたのは、7ページの協力雇用者に登録している事業主の業種で、2万社登録しているうち建設業が51%あるということで、先ほど、女性の建設業の就職は難しいという福田さんのお話もあったのですが、今、建設業界は、働き方改革の一環もありますけれども、女性のための更衣室だとか、トイレだとかをつくって、働ける環境づくりをかなり改善してきているので、その辺で、建設業界全体の力不足かもしれないのですけれども、そういった女性の働きやすい環境を、さらに改善していかなければいけないのかなというのは、ちょっと気にはなったのですが、全くないのですか。

【福田様】いいえ、少しあります。建築業でもおっしゃったように、女性ができる仕事もあります。その場合、建築業なので逆に寮がついていたりする場合がありますね。ただ、やれる方、先ほどおっしゃったようにマッチングの問題で、例えば、薬物に問題がある方などは、アディクションの問題がある方が、やはり肉体的な労働というだけではなくて、ちょっとした細々した作業はやるのですけれども、建築関係で、また再度出会ってしまっという場合が多々ありまして、男性との出会いというか、そこで立ち直れるケースもありますが、また、再び一緒に罪を犯してしまうというケースも、実際にあったりもしましたので、建築業へ行くというので、女性側が意外と、仕事自身というよりも、職場の環境について余り希望されないという方が結構いらっしゃいます。

【会津委員】ちょっと考えさせられるコメントだったのですが、もう一つ論点整理について、まず、基本理念等についてですが、雇用情勢が改善されている中ですが、働く意欲がありながらも、さまざまな事情から仕事につけない人も少なくないということを感じておりますが、このため、東京都はダイバーシティの実現に向けて、全ての都民の就労を応援する条例を制定するとしています。

こうした中で、就労支援のあり方としては、働く意欲が公的支援の大前提であるということを確認にした上で、さまざまな支援策を検討することが必要であると考えております。

障害者の雇用関連で言えば、普及啓発あるいは情報提供からさまざまな採用、職場定着と、ステージごとにさまざまなきめ細かい施策が展開されておりますが、東京都が先導的な事業として、新たな事業を構築することも必要と思っておりますが、その一方で、今、実施しているさまざまな既存事業について、費用対効果を踏まえながら、その改善や拡充を検討することも重要ではないかと考えております。

それから、さまざまな支援メニューが用意されているのですが、それらを施策間の連携を密にしながら就労困難者支援という大きなくりの中で動かしていくといった視点を持つことも必要ではないかと考えております。

私からは、以上です。

【白木座長】どうもありがとうございました。

時間も少なくなってきました。今日、まだ発言されていない方は、お二人と認識しておりますけれども、近藤委員から、どうぞ。

【近藤委員】ありがとうございました。

お二方に1つだけ、今日は、さまざまな御質問などをいただいている、私もまさに同じ考えを持っているところも多かったのですが、私は1点だけ。私自身が障害のある子供たちを小学校ぐらいから中高大学就労へと長期的に移行支援をしていくという取り組みを、もう十何年やってきているのですけれども、お二方のお話の中で出てこなかったところというのが、教育への接続というところですね。例えば、就労への接続ということは、本当は高等教育を出るとか、高等教育ではなかったとしても、中等後教育で専修学校等で学んで、スキルをつけてから、専門学校等でも学んで、そこから就労移行していくというパス、それから、厚労省系のところで、さまざま行われている職業訓練等への接続ということも行った上で、給与として稼げる単価を上げていくというやり方というのを一般的に行われるわけなのですが、かつて、例えば、児童養護施設等の若者たちからお話を聞いたときなどは、高等教育への進学は、かなり苦慮しているというお話を伺ったことがあります。あと、例えば出所者の方々があたりとなると、その支援が得られにくいというお話を聞いたことがあります。そういった取り組みを、両方の福田様、網谷様のほうで何かやっておられることというのはありますか。

【福田様】ありがとうございます。

そういう職業訓練とかとなると、私どもですと、刑務所の職業訓練というのが、まず、あるのですが、刑務所の中で、かなりいろいろなメニューがありまして、資格を取るとか、もちろん、介護などはほとんど中で取れて、介護の初任者研修とかの資格を取ってくる方もいらっしゃいますし、パソコンとか、そういったことも中でできるというところがあり、刑務所の中での期間が長いので。

ただ、実際に社会に出て、資格を持って活用できるかということ、例えば、危険物の資格を取ったり

とか、いろいろとやるのですが、実際、それが社会で使えるかという点、正直なかなか取っただけでも、それを活用していないという方がかなり多いです。

では、実際に社会に出てから職業訓練となると、私どもの施設は、定住先でなく、通過型なので、まず、職業訓練や教育ができる場所をどうやって次につないでいくかと、その場所を探すという点、そこをコーディネートするので、ですから、若年の方で、少年院から出た方で勉強をしたいという方もいるので、そういう方は、夜間高校に行った方もいるのですが、ただ、その次のことを見据えて考えなければいけないので、そういったアセスメントを含めて受け入れをするので、若年の方が来た場合は、やはり次の、雇用主さんがそういう理解があるところで勉強もしながら資格を取れる職場の雇用先というのが非常に重要になってくると思うので、そういったところにつながっていくことを行っています。

入所中は、なかなかそこに全て時間を割くことは実際厳しいところがあります。

【網谷様】 私たちは、2011年から2017年まで奨学金支援プログラムを行ってまいりまして、今はもうやめているのですが、大学や専門学校等に進学をする人たちの資金面のサポートをしたいということで行っていました。

2017年でやめたのは、行政からの奨学金がふえ始めてきたタイミングでもあるので、社会全体が、そこに目が向いてきたということであれば、NPOとしての役割としては、また、別のフェーズに行くということになって離れています。

進学するか、就職するかみたいなのは、施設の職員さんたちの範疇になるので、余りそこに直接的なアプローチはしていないのですが、出張セミナー、集合型セミナー等の中1から接する中で、進路を考えるというのをできるだけ早目に情報提供したりとか、一緒に考える機会を持ちながら、よりやりたいこととか、やってもいいかなという職種に早目に気づいて、それを職員さんも長い目で応援できるような風土づくりみたいなのはさせていただいています。

職業訓練とかについては、なかなか退所した後だと難しいという点、すごく貯金があって余裕がある人でないといけないので、特につないだりはないのですが、今、ケースとしては自立援助ホームで暮らしているお子さんで、やりたいこととか、どうやって生きていいかわからなくて迷走している子は、今、職業訓練にのせようか、どうしようかみたいなことを話してはいますが、余りうまく使えない感じですね。

【近藤委員】 ありがとうございます。

私たちが、障害のある子供たちの高等教育等への進学から就労への移行というパスを描こうとしたときに、よく出会うことというのが、さっき網谷さんが言っていたことと似ている点、私は思ったのですが、やはり、偏見等があって期待が低い点ですね。すごく期待が低くて、例えば、施設の中から出てきた子供たちが、将来ノーベル賞を取ったっていいと私は思うのですが、なかなかそういう期待に行き着かないので、すごく支援がミニマムスタンダードになってしまうという点、そういうところがすごく課題だと思っているので、何かそういうことができる点などは思っています。

ちょっと全体的なことで申し上げたいことがあるのですが、それは、私は第1回のときから申し上げているのですが、今日、お二方のところで触れていただいたので、すごく私も共感したことというのが、やはりハウジングのことです。ハウジングファーストという考え方というのを入れていかないと、基本的に社会の中で居場所が、基礎がつかれないので、その後、どんな支援をやったとしても、基本的には本当に効果のあるものにはならないだろうと考えています。これは貧困であっても同じであると考えています。

2つ目というのは、やはり、企業に就職して、長期的にそこで働いていくということを前提としたモデルというのは、もはや長期的に余り妥当ではないと思っています。やはり、流動していく、どんどんやめていくとか、どんどん移っていくということを、そもそも前提としたような流動支援、定着支援というものをつくっていくべきだと考えています。これが2点目です。

あと2点あるのですが、もう一つは、企業側の環境整備ですね。本人側の訓練ということで

はなくて、やはり、企業受け入れ側に、受け入れできる職務をかなり厳格に定義した上で、創出をしていくという機能をつくらないといけないと思います。

例えば、二万数千社の方々が受け入れますよと言ってくださっているのに、なかなか受け入れられないというのは、そもそもどんな働き方をしてもらえばいいのかということがイメージできていないからです。「長く働いてくれる正社員」という労働者像をモデルにすると、そもそも多様な人々を受け入れられなくなってしまいます。なので、企業側の環境整備、職務創出とマッチングができる仕組みというのは不可欠であると思います。

それと、これまでの議論に出てきていないのですけれども、先ほど質問をさせていただいた、高等教育への移行支援です。高等教育とは、大学とか専門課程のある専門学校等ですけれども、そのほかにも、広く中等後教育と言われる、高等学校以降の教育というのはさまざまにございます。多様な人々を教育機会にうまく円滑に接続をして、その後、より付加価値の高い仕事であったりとか、社会的意義の高い仕事であったりとか、「生きていく」ということもすごく大事なのですけれども、より高い期待を持って社会に迎えられるような教育接続というのも必要であると思います。

この4点というのを、ぜひ、この取りまとめの中に盛り込んでいただけるとありがたいなと思いました。

以上です。

【白木座長】ありがとうございました。

では、どうぞ。

【眞保委員】最後になって、まとまった後に、また恐縮なのですが、情報提供と、お二人への御質問と、全体的なことと申し上げたいことがあるのですけれども、まず、情報提供ということでは、私、ゼミとして長野県の飯山市の児童養護施設にずっとかかわっているのですけれども、そこは、戦後すぐから戦災孤児を支援したところから施設が成り立っているのですけれども、ですから、もう70年以上やっているわけですが、大学に進学して卒業した子は一人もいません。それは、経済的なこともありますし、受験勉強ができる環境の問題もございます。先ほど網谷さんがおっしゃいましたけれども、昨今、経済的なことは随分と支援がされるようになりました。

でも、経済的なことがあるから、では、大丈夫かということ、決してそうではない状態で、まず、本当に勉強する状態にない子とか、学ぶ習慣をつけることが難しい子どもも多く、児童養護施設で進学していくというのは非常に難しく、70年間でたった1人だけ、今、短大を卒業して保育士の資格を取って、そして就職している子が、たった1人のモデルとしている、そんな状態です。長野という事情もあると思いますけれども。

もう一つ、先ほど、刑務所等出所の方の協力事業者の話なのですけれども、私、大田区の保護司会のところに見学といいますか、この委員会でインタビューに行かせていただきました。

その際に、ちょっと感じましたのは、協力事業主の方もおっしゃっていたのですけれども、実は障害をお持ちの方が多いのですね。協力事業主さんはたくさんいらっしゃるのですけれども、やはり、障害者雇用に強い事業主さんがいらっしゃるかと、そのところが弱いのかなということを感じました。

ですので、障害者雇用の経験がある企業さんの協力事業主をふやしていく、それが今後必要になってくるのかなと考えております。特例子会社の中にはご興味をもたれる企業もあるかもしれません。以上が情報提供です。

御質問は、お二人に1つずつありまして、網谷さんのほうには、ジョブプラクティスというすごくすてきな仕組みがあったのですけれども、実際、3時間というところで、企業さんの中でどんなようなことをされているのか、そのあたりをお聞きしたいということ。

福田さんには、やはり、薬物の既往がある方というのは、私も支援現場で非常に難しく、その医療的なサポートですとか、治療に向けたサポートというのは、どのようにされているのか、それをお二人にお伺いしたいと思います。

【網谷様】ジョブプラクティスは、企業様によってすごくカラーが出るものなのです。例えば、ジュエリーの販売のところだと、販売員の疑似体験みたいなもので、ジュエリーを売られるときは白い手袋をすると思うのですけれども、そういう手袋をはめながら実際に触れはしないはずなのですけれども、そういうきちんとした身なり、身振りでお客さんと接客するような疑似体験みたいなものをやっているところもあります。

あと、IT企業の協力であれば、パソコンにiPadを使って絵を描いてみる、イラストを描いてみるのか、そういうような企業も楽しめるような内容でいろいろ考えていただいて、その仕事自体がいいものだよ、楽しいものだよみたいなことが伝わるような内容で工夫していただいております。

【福田様】薬物事犯者は、本当に女性は多いのですけれども、私どもの施設では、今回載せてはいたのですが、依存症の回復プログラムを施設でやっております、もちろん、保護観察所からも薬物依存症回復訓練委託という委託を受けております、御存じのように、ダルクという当事者のグループや、AA、アルコールクス・アノニマスという当事者の自助グループの方に来ていただいて、一緒にプログラムを施設の中で行っています。

幸いなことに、回復者という形でダルクにつながって、今、当事者スタッフとして頑張っている女性もおりますし、回復モデルも出ているということで、そういった方たちは、今日はお出なかったのですが、ダルクなどのほうも、実際に仕事はしませんね。治療過程においては、仕事をしない形で何年も過ごすということで、ただ、考え方が変わってきました、ダルクのほうも、やはり回復に関しては社会とつながるということで、就労支援という視点や、自立支援という視点が最近加わってきたというところで、薬物依存症であっても社会とつながるということや、ただ、スリーミーティングするだけではなくて、段階を置いて社会に統合されていくということ、治療的就労というような、自己効力感や、自尊心をアップするためには、やはり、就労というのは薬物依存症の方たちにも大切なことだと思います。更生保護施設のほうでも回復支援のプログラムがあるということで御理解をいただければと。

あと、強いて言うと、今、一部執行猶予制度ということで、薬物依存症の方が、早くどんどん社会に出てくるということで、長い期間プログラムを受けていくという仕組みができておまして、その間、いろいろと私どもはかかわるといっていいところだと思います、保護観察対象者や刑務所出所者はどんどん社会に出てくるということなので、協力雇用主さんも薬物依存症の特性などがわかった上で、御理解がある、先生がおっしゃったような企業さんがふえてくると心強いと思えました。

ありがとうございます。

【眞保委員】

先ほど、網谷さんもおっしゃっていたのですけれども、職員さんがころころかわってしまうと、やはりつながりがなかなかできないというようにありましたので、就労支援を究極的に考えると、職員がやめないことかなというのは、今、障害のところでもよく言われていることでして、ですので、先ほど会津委員さんもおっしゃったのですけれども、既存の資源もいかに補強していくかということ非常に重要なのではないかと感じました。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

網谷さん、福田さんのほうも、何か一言いいたいことがありましたら、一言いっていただけると、どうでしょう。

【網谷様】 さっき近藤様がおっしゃっていたことが、すごく近くて、やはり、親元で暮らした人たちの実家があるという安心感で、先の見通しが立つというのはすごくあって、自分たちで稼がないと家をなくすという不安の中で生きるというのは、未来が見えなくなると思うのです。

ですので、本当に家がある、自分が働かなくても住む場所があるということが、希望になるとすごく思っていますので、さっきの御意見、よかったなと思います。

【福田様】私も先ほど話していた近藤先生からありましたように、ハウジングファーストは、非常に注目しております、やはり住まいがとても大切で、住まいがあってこそケアが入るべきものだと思います。今後は、そういった機関と連携できたり、そういった施策とか、条例ができるといいかなと思いますので、よろしく願いいたします。

【白木座長】どうもありがとうございました。

まだまだ御意見等おありかもしれないのですが、本日のところは時間もございまして、意見交換は、この辺で終わらせていただきまして、私の座長の特権で、一言ぐらいお話しさせていただきます、終わりたいと思います。

特権か、義務か何かわからないですけども、特権ではないですね。司会者のオブリケーションとしてでしょうか、一言コメントさせていただきます。

本日は、刑務所出所者の方々並びに児童養護施設の退所者の方々に対する就労支援という大変重要な仕事をなさっていて、また、非常に細やかな対応をなさっているということで、我々は大変勉強になりまして感銘を受けたところでもあります。

それを踏まえまして、私、2点ほど、そういう方々の就労の関係で2つだけ申し上げたいと思います。

やはり、1つ就職というのは非常に重要なことでありまして、その場合に企業側のほうの御努力も一層求められると思います。先ほど企業の数がございました。受け入れてもいいという企業の数です、二万何千ですかね。でも、日本には数百万社あると思いますので、まだまだメンタル的な受け入れ姿勢、その意識の改革といいますか、経営者のほうでも御尽力をいただく必要があるような気がいたします。

それから、就業者側の当事者にとっても、やはり将来のスキルアップをしながら自分の価値を上げていくという努力を、どういう形で持ってもらうかというのは難しいのですけれども、もう一つ踏み込んで、前向きのメンタリティーといいますか、それを何とか持っていただいて就職につなげていただくというのは非常に大きな点かなと思います。労使ともに努力をするというのは重要なかなというのが1つの点であります。

さらに、もう一つの点は、やはり、長期的なサポートというのは欠かせないということがありますね。先ほど、衣食住の「住」は重要だということもありましたが、衣食というのは、要するに仕事ということですね。長期的にやるということですから、住もそれに関係すると思うのです。

ただ、その場合に、こういうハンディを持った方々の場合のデリケートな問題というのを十分認識した上で、中長期的にサポートできるようなシステムをこの会議で考えるということも1つの仕事だと思っています。そういうことを、今日、感じた次第です。

まず、就職するということと、それに対して準備が重要だということと、長期的なサポート体制を社会全体でどうやって持っていくかと、非常に重要かと思われました。

最後に論点のところ、私も一言、6ページのところでありますけれども、2つ目の○ですが「障害者に対する仕事の『切り出し・明確化』に当たっては、まずは、その企業にとって、必要な仕事、価値のある仕事を明確にする」と書かれていますが、ただ、必要な仕事、価値のある仕事を明確にするという、何か付加価値の高いところは、これは読み手の受け取り方によるわけですが、企業のほうにとって、そうではないものを外に出そうかというようにも取れて、ミスリーディングとなりうるところがあるかと思しますので、ここは少し工夫をしていただいて、仕事は、確かに外に出せるものと出せないものとをいろいろ切り分けて分析するというのは重要かと思うのですが、ここは少し文言で気になったなというのがありましたので申し上げたいと思います。

以上で、時間も若干超過いたしまして恐縮ですが、これで私の司会者としての役割を終わらせていただきたいと思っております。

バトンを事務局のほうにお返ししたいと思います。よろしく願いいたします。

【事務局】ありがとうございました。

事務局から御連絡でございます。

次回の会議は、7月半ばの開催を予定しております。委員の皆様方には、別途日程の調整をさせていただきたいと思っております。

内容につきましては、ひきこもりの方への就労支援をテーマとしますほか、今回に引き続き、論点整理を進めていただければと考えております。

それでは、以上をもちまして、本日の会議を終了とさせていただきます。

皆様、どうもありがとうございました。