

# 第3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3回）

## 議事次第

日 時：平成31年4月16日（火）16:00から  
場 所：東京都庁第一本庁舎7階 大会議室

- 1 開会
- 2 知事挨拶
- 3 議事
  - (1) 第2回会議での主な意見、生活困窮者の就労支援、ひとり親の就労支援、団体等へのヒアリングの状況など（事務局）
  - (2) プレゼンテーション  
新保美香委員（明治学院大学社会学部 教授）  
赤石千衣子氏  
（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）
  - (3) 意見交換
  - (4) 論点整理に向けて（事務局）
  - (5) 意見交換
- 4 閉会

【事務局】本日は、御多忙にもかかわらず、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

これより第3回「就労支援のあり方を考える有識者会議」を開会いたします。

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。

議事に入りますまでのしばらくの間、進行役を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

恐縮ですが、着座にて説明させていただきます。

初めに、委員の皆様の出欠状況でございますが、委員14名中13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。

また、本日はプレゼンターとして、特定非営利活動法人「しんぐるまざあず・ふぉーらむ」の赤石理事長をお招きしております。赤石様には会議終了まで御出席いただく予定でございます。よろしくお願いいたします。

次に、お手元の資料の確認をさせていただきます。お手元には座席表、議事次第、委員名簿、「論点整理に向けて」の4点の資料をお配りしております。その他の資料は、卓上のタブレット端末においてご覧いただく予定でございます。

また、御発言いただく場合には、卓上マイクのボタンをONにいただき、発言が終わりましたらOFFにしてください。

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。よろしくお願いいたします。

【白木座長】それでは、本日もよろしくお願いいたします。

まず最初に、知事から一言御挨拶をお願いいたします。

【小池知事】第3回「就労支援のあり方を考える有識者会議」、御出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

間もなく、2週間後ですけれども、令和元年を迎えるということでございますが、新しい時代の都市・東京を築いていきたいと考えております。この有識者会議でいただいた御意見をもとにいたしまして、まさに新時代にふさわしい就労支援はどうあるべきなのか、そのことを展開していきたいと考えております。

前回は「障害者の就労」と「ソーシャルファーム」をテーマにいたしまして、風間委員と炭谷委員からプレゼンをいただきました。ありがとうございました。そして、本日でございますが、個別のテーマといたしまして、まず「生活困窮者の就労支援」と「ひとり親の就労支援」、この2点について御議論いただきたいと思います。

今日は、新保委員と「しんぐるまざあず・ふぉーらむ」理事長の赤石様からのプレゼンテーションをよろしくお願いいたします。就労支援の現場、また、現状の取組など、お声を聞かせていただけるとありがたく存じます。

また、これまで御議論いただいた御意見を支援の方向性など論点ごとに整理したもので、さらに皆様方のお考えをお聞かせいただければと思っております。

限られた時間ではございますが、本日もどうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

【白木座長】どうもありがとうございました。

それでは、お手元の議事次第に従いまして、本日の議題に入りたいと思います。

まずは、事務局より資料の御説明をお願いいたします。なお、各委員につきましては、事前に資料をお配りしておりますので、お目通しいただいておりますので、簡単に御説明をお願いいたします。

【事務局】それでは、タブレット端末の資料をご覧ください。

1ページから3ページは、前回第2回の会議におきます委員の皆様からいただいた意見をまとめたものでございます。説明は省略させていただきます。

4 ページから 6 ページは、本日のテーマの一つでございます生活困窮者に関する資料でございます。4 ページには、平成27年に施行されました生活困窮者自立支援法に基づきます生活困窮者の定義、生活困窮者自立支援制度の概要、それから、一番下に都内での支援状況についてお示しさせていただいております。

5 ページには、生活困窮者自立支援制度の事業体系をお示ししてございます。左にございます包括的な相談支援、右上にございます居住確保支援と就労支援が本日のテーマに主としてかかわる部分でございます。

6 ページには、5 ページのうち就労支援の部分だけを抜き出して詳しく説明したものでございます。

7 ページ、8 ページが、ひとり親家庭に関する資料となっております。7 ページでは、母子家庭と父子家庭に分けて、都内の状況を示してございます。母子家庭と父子家庭を比較しますと、就業している人の割合は同じぐらい、90%程度なのですが、就業している人の内訳、年間収入等に大きな違いがあるところが見てとれる状況になってございます。

8 ページ、ひとり親家庭への主な行政からの支援施策でございます。主に区または市が実施しておりますものでございますが、③東京都ひとり親家庭支援センター事業、④ひとり親家庭等在宅就業推進事業については、東京都が実施しております。⑦ひとり親家庭高等職業訓練促進資金貸付事業につきましては、東京都社会福祉協議会の事業でございます。

9 ページから15ページにかけまして、障害者団体などへのヒアリングの状況及び特色ある企業等の調査状況について示してございます。9 ページは一覧表でございまして、次の10ページに4つの団体のヒアリングの概要をまとめております。この団体のヒアリングにおきましては、各資料に書かせていただいております委員の方に御参加いただきました。ありがとうございます。

4つの団体のうち、上の3つが障害者関係の団体となっております、3団体に共通しておりますのが、職場に定着できるように支援してほしいという意見でございます。一番下がひとり親家庭の関係の団体でございまして、この団体からは、子育て中の女性が働きやすい環境整備を進めてほしいとの意見をいただいております。

11ページから14ページは、団体ごとの詳細な資料となりますので、割愛させていただきます。

15ページには、障害者を多数雇用するパン屋さんとして20年を超える歴史があるスワンベーカリー、会社名で言いますと株式会社スワンの状況を示させていただきました。現在、直営とフランチャイズを合わせて全国に28店舗、約350人の障害者が働いているとの状況を調査しております。

説明は以上でございます。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

それでは、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、明治学院大学の新保先生からお願いしたいと思います。

【新保委員】 明治学院大学の新保です。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

生活困窮者に対する就労支援を考えるに当たり、(1)に示す相対的貧困率、つまり、経済的困窮などによって、一般の人が実現できる様々なことができない状況にある方々が少なくないことを理解しておきたいと思ひます。国民に6人に1人の相対的貧困率、7人に1人の子供の貧困率、2人に1人のひとり親の世帯の貧困率、これは本当に人ごととは言えない状況になっていることをあらわしています。

こうした中で、都民の中には、自分らしく安定的に働きたいという願ひや希望が実現できなかつたり、不利な状況に置かれてきた方が少なくありません。

しかし、とても残念なことなのですが、就労していない方々に対する「自己責任」を問う声がかかる現状があります。制度や置かれている状況の理解が十分でない中で、例えば生活保護受給者であるということですか、生活困窮者と位置づけられてしまうことが、就労することの障壁になっている場合もあるかと思ひます。

この有識者会議のように「ダイバーシティ」「ディーセント・ワーク」との実現に向けた取組の意義と重要性というものを常々感じております。

さて、生活困窮者自立支援制度における就労支援の展開ですが、1-①のスライドのようになっております。27年度より始まっております。

東京都においても、各自治体で、地域状況に即したユニークな実践が取り組まれています。

相談機関は、自立相談支援事業と申しますけれども、どのような状況にある人も受けとめる「断らない相談支援」をしています。相談窓口の大半が生活困窮者支援という看板は掲げていません。例えば先日、世田谷区に行かせていただいたのですが、世田谷区では「ぶらっとホーム世田谷」という名称になっておりまして、いずれの相談機関も暮らしとか仕事ということをキーワードにして、相談につながりやすくする工夫をしています。

また、実施体制についても、行政が直営で行っていたり、民間団体に委託したりということで、非常にユニークな形で展開されているのが特徴です。

これまでは、制度の利用につながらなかったので支援が受けられないという「制度の狭間」の課題というものが生まれていたのですけれども、こうしたことがない「横串を刺す」相談支援というものが、この制度の特徴だと思っています。

どこに相談していいかわからないですとか、相談に来ることができない方には出向いて行って、支援のコーディネートを行うというのがこの支援です。

次のスライドなのですが、この自立相談支援機関には、主任相談支援員、相談支援員、就労支援員という3職種が置かれており、先ほど事務局からお話のあったような様々な事業を実施しています。

(7)ですが、制度の理念として、生活困窮者の「尊厳の保持」「包括的・早期的支援」「支援を通じた地域づくり」ということが法律の法文上にも掲げられており、こうした理念を目指して就労支援が行われていて「オーダーメイド型」が特徴ではないかと思っています。

次のスライドです。厚生労働省のほうで従事者研修に用いている「タマゴの図」と言われているものです。最初の四角囲みの中に就労支援の核心に当たるポイントが書かれています。例えば生活困窮者の多くが多様で複合的な課題を抱えていたり、自尊心や自己有用感を喪失しているということですから、就労の意義の理解の支援から、生活面、福祉面まで包括的な支援の一環として展開するということがその内容です。

そして、その下の丸いところが「タマゴ」なのですが、**「きちんと」「みんなで」「ずっと」「つながる・つくる」**、これが支援のポイントとなっております。最後の「つながる・つくる」、これは社会資源の活用と開発なのですが、ここが今、就労支援の中心的な課題になっています。

スライド6は「就労の意義」を踏まえた就労支援の重要性ということで、(1)から(5)に掲げるようなことが大切であるとされています。

(1)は「就労」という人間にとってかけがえのない営みをそれぞれの状況に即して実現できるように支援することである、(2)収入を得るばかりではなく、社会とのつながりを構築し、自己実現を図るという大切な意義を持っている、(3)「有給労働」「無給労働」がある、(4)何より「就労」が「権利」であること。

そして、(5)ですが、ジョブマッチングにとどまらないということです。就労は、生活や人生を豊かにするとともに重要な取組だということです。この内容は平成17年度に生活保護における自立支援の取組が始まって以降、生活保護の就労支援の中で用いられてきた考え方なのですが、それが生活困窮者支援のところに継承されています。第2回の会議で、釧路市、豊中市という自治体の名前が挙がっていましたが、両自治体とも生活保護の就労支援のところで大変先進的な取組を始められて、それが今の生活困窮者支援につながっている自治体の代表ではないかと思えます。

次のスライドですが、これは生活困窮者自立支援における自立の考え方を図にしたものです。先ほど申し上げたように、平成17年度に生活保護の領域では、国が3つの「自立」の考え方を明らかにしました。従来は自立というと、働いて収入を得るとか、生活保護を初めとする制度を利用しないことというようなこととして考えられてしまいがちだったのですが、現在、この考え方に基くと、自立は経済状況をよりよく安定させる経済的自立、健康や日常生活をよりよく保持する日常生活自立、社会的なつながりを回復・維持する社会生活自立という3つで捉えるようになっていきます。働くということ、就労支援を考えますと、本当にこの3つにつながっていくととても重要な取組だと考えられます。

また、生活困窮者自立支援制度が始まりましてからは「3つの自立」の一番基本には、自己選択と自己決定がなければならないということが言われています。

次のスライドです。生活困窮者の状況に応じた就労支援ということで5つポイントがありまして、「就労」は3つの自立につながる。それから、対象者によって支援の目標や形は異なる。長期的な展望を持つことが重要。それから、背景や思いの理解が必要で、個別支援のみならず、多様な支援策の提供、また、資源開発も不可欠であるということで、今は先ほども申し上げましたような資源開発が主要な課題となっています。

次のスライドですけれども、この図は「生活困窮の氷山モデル」と言われるもので、働くことに困難を抱える方への就労を応援していくときにも示唆に富むと思います。氷山の上に見えているのは、リストラだったりホームレスだったりするのですが、見えるところだけ捉えると、住居を確保して就職先が見つければいいとなってしまいますが、水面下に、例えばアルコール依存という病気や障害があるとすると、それが解決できないと何度就職先を見つけても離職が重なることになると思います。

また、生活困窮者の多くが孤独や不安を抱えています。例えば氷山の一番下にあるような排除を強化する価値観や思想があると、困ってもなかなか助けてとSOSが出せなかったりしますし、一部の理解のある人以外はなかなか支援しようとか、企業での受け入れを進めようという考え方を持つようにはなりにくいと思います。私たちが働きかけなければならないのは、個人だけではなくて社会であるということをお教えしてくれる図です。

では、まとめです。(1)「就労支援」は「就職支援」とは違うということ、(2)誰にとってもかけがえのない大切な「就労」をそれぞれの状況に即して実現できるよう、個人と地域(社会)に働きかける取組が「就労支援」であるということ。それから、個人にのみ変容を求める支援ではなくて、まさに「多様性」を受けとめる環境づくりが必要とされていると言われています。

「人」と「地域にある様々な社会資源」の双方を大切に考えて、それぞれの「強み」を生かした取組というものは「人」と「地域」の幸せにつながっていくものではないかと思います。ですので、これからの支援は、例えば生活保護受給者とか困窮者のようにラベルを張って支援するのではなくて、どのような状況にある人も様々な力や可能性を持った一人の人、一人の都民として受けとめて、人材を必要とする企業や団体、地域の方たちといかに一緒に取り組めるかが鍵ではないかと思っています。

生活困窮者支援の領域の取組を御一緒させていただくようになってから、すごく福祉を超えた取組になっていることを実感しています。

では、最後のスライド11です。これからの課題として3つ挙げています。

まずは、就労を応援していく際の「基本理念」の明確化と周知、それをどう共有するかということです。

第2が、都民を起点とした就労支援の実施に向けた体制整備です。

第3が、「当事者の声」を尊重した「当事者参加」による取組の推進ということです。

以上です。ありがとうございました。

【白木座長】どうもありがとうございました。

議論は後ほどといたしまして、引き続きまして、特定非営利活動法人「しんぐるまざあず・ふぉーらむ」の赤石理事長より御報告をお願いいたします。

【赤石理事長】NPO法人「しんぐるまざあず・ふぉーらむ」で理事長をしております、赤石です。今日はこういった機会を与えていただき、ありがとうございます。

先ほどひとり親世帯の現状についてもありましたので、さらっといきますけれども、ひとり親世帯数は30年間で1.5倍になっておりますが、最近5年間は横ばい傾向でございます。ひとり親になった理由は離婚が80%となっております。

ひとり親の収入ですけれども、就業率は母子世帯のお母さん、都内は先ほど90%近くということで、全国では81.8%、これは世界で有数に、トップレベルに就業率が高い。しかし、就労収入は平均で200万円。これが特徴でございます。

なぜ就労収入が低いのかというのは、就業率は高いものの、その内実はパート・アルバイト、派遣・

契約社員という非正規で働いている方が半分というところがあります。パート・アルバイトで働いている方の年間平均就労収入は133万円ということがありまして、ここが非常に大きな問題かと思っております。

母子家庭の収入階層から見た暮らし、これは全国調査ですけれども、ボリュームゾーンが100万から200万のところにある。

都の調査でも、やはりボリュームゾーンが100万から200万、200万から300万のところにございます。これが大きな問題かと思えます。また、都の特徴としては、親族同居が少ないので、子育てを手伝ってくれる御親族がいらっしゃる方が多いということになります。

ひとり親になったときの年齢ですが、30代が5割です。そうしますと、お子さんの年齢が「3歳未満」あるいは「3歳～6歳」が非常に多いので、要するに、ケア、ここで仕事と子育ての両立は非常に課題になるということが言えるかと思えます。

また、「非婚・未婚」のお母さんの場合には、もっと若くしてシングルマザーになっていますので、ここの両立支援がないためにパート労働になりやすいということがあるかなと思っております。

無業の母子世帯のお母さんの半数が抑鬱状態というのは、日本労働研究・研修機構の調査で上がっております。

私どもしんぐるまざあず・ふぉーらむは、就労支援、相談事業、セミナーとか、新入学のときのお祝い金事業などをやっておりますが、この方たち、2,000人の会員さんが入会するときのアンケート調査では、こういった困り事を持っていると答えております。ご覧ください。

多くのお母さんが仕事と子育ての両立の困難に悩んでいます。多くの母親は、いいお母さんになりたいと願っていますけれども、一方では、仕事をしなければいけない、正社員にならなければいけないと非常にプレッシャーを感じておりますし、子供の教育費を準備しなければいけないと思っております。

しかし、子育てを助けてくれる制度や人というのは不足しております。

お金がない、時間がないという状況。お金がないから、お金によって両立支援のところをカバーすることはできないということです。

私ども、シングルマザーキャリア支援プログラム「未来への扉」というのを企業と一緒に運用しております。これは日本ロレアルという世界最大の化粧品会社ロレアルグループの日本法人、今、18ブランドがあるそうなのですけれども、そことNPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむが連携して3年間やっているプログラムでございます。これは、ほかにアデコ株式会社、iDAなどの会社と連携し、修了後に日本ロレアルの美容部員さん、あるいはアデコの正社員としてスーパーバイザー職として就労するチャンスを与えるというプログラムでございます。もちろん採用のチャンスを与えるというプログラムでございます。

共通講座を受けていただいた後、美容部員コースとプロジェクトリーダーコースを選択していただき、隔週の日曜日、就労しながら受講していただきながら、キャリアカウンセリングを受けて、こういった美容部員になれる、あるいはプロジェクトリーダーの採用面接のチャンスがございます。

このような感じで、今、運用しております、第5期生が開校式を迎えたところで、東京都の後援も受けております。ありがとうございます。

「未来への扉」というこの5カ月間のプログラムの成果でございますが、卒業生の56%が収入増となっております。また、満足度は非常に高く、御相談につながっていなかったような方が問題解決力や受援力も向上しております。それから、子供との関係もよくなった、あるいは仲間ができた感想をいただいております。

個人のプライバシーなので抜かしてはいたのですが、卒業生の言葉として、受講を申し込んだときには別居した当初で眠れない日々を過ごしてはいたけれども、受講したことによって、今は事務職としてフルタイムで働いていて、昼間はジョギングするほど元気になったというアデコさんに就職した方の言葉です。

もう一人、美容部員になった方の言葉として、40歳になって、経験もなくて、仕事がなく悩んでいた。子供も不登校になっており悩んでいたけれども、「未来への扉」に参加して、同じ立場の人が頑張っている姿を見て励まされ、自分の仕事、美容部員の仕事は、年齢が武器になる仕事だと思って

いる。親が頑張っている姿を見て、子供も学校に行くようになった。今は家事も手伝ってくれているということでございます。

就労支援の面談をしておりますと、キャリア相談を受けている方は非常に少ない。ですので、手近の仕事につく傾向があります。面談をしておりますと、例えば大型スーパーのパート社員でスキルアップをするというよりは、労働時間をふやしてダブルワークをしようと思いついてしまっている。自分の就労収入を上げていく道が見えてこない。ビジネスマナーを習得していないため、自信がないのでチャレンジできない。あるいは、パソコンが得意でないのを避けてしまっている、仕事に限られる。また、40代になって仕事がないと思いついている。こういった方がいらっしゃいました。

自営業のわなというのがこのごろあるかなと思いついてまして、エステサロンだとかネイルだと自営業で働いている方、自分の希望する時間が働けると聞いて開業するのだけれども、実際は接客でございまして、土日や夜が多い。待機時間があっても収入にならないということで思うように稼げない。こういった方もいらっしゃいますし、ネットワークビジネスに巻き込まれやすいということもございまして。

また、若いシングルマザーで、高校中退されて高卒資格を取りたいとは思っているものの、働きかけもないし、どうしていいかわからないために動き出せていない。そのために、就労できるものが少ないといった方もいらっしゃいます。

シングルマザーに向けた就労支援に必要なことですが、スキルの習得ということが今まで重視されてきましたけれども、その方のエンパワーメントが起こるような講座が必要かと思っております。やはりエンパワーすることによって問題解決力が培われます。

次に、仕事と子育ての両立支援というのが必要でございまして。キャリア相談、暮らしを含めた総合的な相談が必要かと思っております。

また、一旦、子供が3歳で離婚したときには、パート就労した。この後のスキルアップ、キャリアアップをするタイミングを後押ししてくれるような方、何か機関が必要で、そのままずるずるといって、お子さんが中学ぐらいになって教育費が足りない。そのときになってからではもう年齢もいって遅いということがございまして、小学校に入ったその次の年ぐらいにスキルアップを後押ししてくれるような支援者が必要かと思っております。

エンパワーメント支援とスキルアップの支援を図にしてみました。この両方が必要かと思っております。

仕事と子育ての両立支援、東京都の中ではいろいろな支援がございまして、まだ足りないということですので、ファミリーサポートの減免措置やひとり親ホームヘルプサービスを通常の残業でも対応できて利用できるようにすることなど、こういった仕事と子育ての両立ということがもっとありますと、より質のよい労働につける方がふえるかと思っております。

以上です。ありがとうございました。

**【白木座長】** どうもありがとうございました。

ただいまのプレゼンテーション、あるいは事務局資料等を踏まえまして、これから意見交換を行ってまいりたいと思っております。

本日は、原委員が御都合によりまして途中退席と伺っております。そこで、まずは原委員に帰られる前に御発言をお願いしたいと思います。

**【原委員】** ありがとうございます。

子供の迎えの関係で先に失礼いたしますので、お二人のプレゼンと後半の「論点整理に向けて」の話とあわせて発言をさせていただきます。

紙ベースの資料「論点整理に向けて」の2ページをご覧ください。この会議のミッションが、条例制定に向けた議論をするということから、条例に関することを、3点ほど発言させていただきます。

1点目、条例のポイントは、「グランドデザイン」先ほどの新保委員のプレゼンでいいますと、「基本理念」と言い換えることができますが、この「グランドデザイン」と「具体的な支援策」をどのようなバランスで盛り込んでいくか、ということにあると思っております。その際、今困っている方を支援す

るということで、具体的な支援策に注目するということが極めて重要ではありますが、こうした会議で様々な知恵を集めて、基本理念、グランドデザインを固める作業が極めて重要であると考えます。理念の重要性は、先ほどの新保委員のプレゼンにもありました。基本理念が固まったら、その後は、将来的に条例を改正で充実化することも考えながら、まずは現時点で必要な具体的な支援策を盛り込んでいくことが考えられます。その際、赤石様のプレゼンから、多くを学ぶことができると感じます。

2点目は、紙ベースの資料の2ページの下のほうにある、就労困難者の定義についてです。例えば条例で「就労困難者」をどう定義するかということについて、具体的に発言したいと思います。定義をする場合に、パターンは3通り考えられます。第1に限定列举です。障害者、ひとり親といった支援対象者を列举し、書いていない方は支援対象としない、というパターンです。

第2は例示列举です。定義として、「障害者、ひとり親など就労について、様々な要因から困難を抱える方」などと作っておき、困難を抱える方全てが対象だけれども、具体例として障害者、ひとり親など幾つかを列举するやり方です。

第3が列举なしで、定義を「様々な要因から困難を抱える方」とだけ書くやり方です。

条例を作るときにどう設定すべきか、ですけれども、限定列举ですと漏れがあっては大変ですね。だからといって漏れないように沢山列举し過ぎてはわかりにくい。そこで、例示列举とするか、列举なしが望ましいわけですが、列举なしで1行だけですと、わかりやすさに欠けます。そこで、第2のパターン、具体的に幾つかを例示列举するやり方が一押しですが、そこで例えば障害者、ひとり親などと例示列举いたしますと、列举した対象者だけが注目を集める危険性もあります。つまり、定義的にはあくまで就労に困難を抱える方全員を対象としているのだけれども、読む方は、具体的に列举された人たちだけを支援するのだと理解しがちです。たとえ例示であっても、条文に列举されることには大きな意味があるわけですね。

どう考えるかですが、東京都が特に重点的に支援の対象にしたいと考える方々を例示列举に入れればいいわけです。つまり、列举に入れることが、今すぐ重点的に支援するのですよ、という東京都からのメッセージになるわけで、このメッセージ効果をうまく利用すればいいわけですね。

考えてみますと、理想は就労困難な全ての方に必要十分なサポートをすることですが、一気に達成するのは難しいですね。そこで、今回の条例もおそらく制定した後が重要かと思います。今すぐにやるべきこと、できることから手をつけていって、だんだんと支援の対象を広げていく、深めていく。こういった姿勢が必要であると思われまます。

そこで、定義に関しては、就労困難な全ての方を対象に含めながら、特に力を入れて今すぐ支援する方々を入れておくのが一番いいわけで、例えば障害者、ひとり親は必ずそこに入れるべきかと思えますけれども、引き続きこの会議で検討していくべき問題だと思えます。

最後、3点目は簡単に、例えば育児中、介護中は「一時的に」就労困難と言える部分があるわけですね。いずれも既に育児法等々様々な法律があり、また、東京都も独自の様々な取組を行っております。こういった育児中、介護中の方々を、今回の条例ではどうするかということです。対象に含めないとは言わないけれども、当面は条例による重点的な支援対象ではないということであれば、とりあえず条文の例示列举に入れないわけですが、今回の条例で一時的な就労困難者とも言える育児中、介護中の方々をどう位置づけるかと。あるいは例えば高齢者の方々はどうか。こうした問題は、条例に入れる、入れないは別として、こういった場で議論を深めておく必要があると感じております。この点は引き続き検討をお願いいたします。

以上です。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

大変クリアな議論をいただいたと思います。時間もございますが、学識からいきますと、近藤委員などから御意見はありますか。ありましたら、お願いします。

【近藤委員】 東京大学の近藤です。

私からも、今日御発表いただいた方の御議論を踏まえて、「論点整理に向けて」のお話は後のほうがよろしいでしょうか。各御発表の方々について申し上げたほうがよろしいですか。

【白木座長】今は御発表の方がメインかと思います。論点整理は後ほどやります。

【近藤委員】承知しました。

私は超短時間雇用ということで、幾つかの自治体の方々と連携した取組を行ってきているのですが、その際に私たちは障害の支援をしている部署や部門だけではなくて、困窮者の支援をしておられる部署の方々と連携を必ず行うようにしています。

というのは、困窮者支援の枠組みの中では、例えば私が関わっている幾つかの自治体の御担当の方々などのお話を伺うと、困窮者の支援だと思って支援を始めてみると、実際には障害認定のない障害のある方々、例えば精神疾患をお持ちの方だったりとか、発達障害をお持ちの方だったりとか、もしくは健康面の何らかの病気等をお持ちの方であったりとか、そういった方々がおられる。

そのときに、障害のほうのノウハウをかなり生かせるところはどこかということ、障害の就労支援に関して言うと、中間事業者がかなり手厚く整備されている特徴があるかと思います。困窮者支援のほうでも中間事業者がどういった仕事が適当であるかとか、就労移行支援の流れの中でどういった企業につないでいくかをサポートしてくださる。そうした中間支援者の方々がおられて、実際に雇用と接続していただくというところがあるかと思います。

今日、お二人の方々の発表を伺っていて共通したところはどこかということ、かなり質の高い中間支援事業者が存在している。かつ、それが障害だけに限らず、実は困窮者であったりとか、ひとり親の家庭であったりとか、そういったところでもかなり共通して就労支援に関しては有効であるということをもまに示していただいたのかなと思います。

この点で、これまでだとしても障害であったり、困窮者であったり、ひとり親であったりというふうに、それぞれセクションに分かれたような支援のされ方だったり、リソースの活用が行われていたと思うのですが、それらの枠組みを超えるような形で中間事業者を手厚くしていく。それらのサポートがかなりワンストップ的に利用できるような仕組みをつくっていくのは有効ではないかというのを、思いを強められるような御発表だったかなと思います。

以上です。

【白木座長】どうもありがとうございました。

中間業者、支援業者の有効性について御指摘をいただきました。

それでは、プレゼンあるいは事務局資料に関しまして、まだまだ御意見はあろうかと思うのですが、その前に本日は論点整理に向けた議論も行う必要がございますので、ここで一旦、事務局より論点整理に向けました資料の御説明をいただきたいと思います。その後、今日プレゼンいただきました内容も含めまして、論点整理も含めまして、議論をいただきたいと思います。

では、よろしくお祈りします。

【事務局】それでは、机の上に置かせていただきました紙の資料となります。「『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」をご覧ください。

この資料ですが、今後有識者会議として報告書を取りまとめでいただきたいと考えておりますが、その最初のステップということでまとめたものでございます。これまでにいただいた意見を事務局側で分類し、整理したものでございます。

2ページ目、基本理念等、それから、就労困難者の現状等につきまして、示させていただいております。

3ページ目、就労困難者への支援の方向性についてお示ししたものでございます。

4ページ目から5ページ目にかけて、事業者への支援の方向性でございますが、4ページはそのうち一般企業に対するもの、5ページがソーシャルファーム等につきまして整理したものでございます。

最後の6ページ目、学校・大学における対応、都民の理解、その他の機関との連携の3点についてお示ししてございます。

説明は以上でございます。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

それでは、ただいままでの本日のプレゼンテーション、お二方からいただきました。また、今、論点整理の御説明を事務局からいただきました。全てに関しまして、皆様方の率直な御意見をいただければありがたいと思っています。

いつもこちらからお願いして当てていますので、まず、自発的に挙手をいただきまして御意見をいただくということでどうでしょうか。

では、中島委員からお願いします。

【中島委員】 ただいま事務局から御説明いただいた論点整理に向けた資料につきまして、企業経営の立場から少し申し上げたいと思います。

まず、2ページ目の最後のところに、日本の従来型雇用が「フルタイムを前提にしていること」が、就労困難者を生み出す要因の一つになっているとの指摘があります。しかし、現状を考えますと、例えば障害者雇用については、短時間勤務や在宅勤務など、既に多くの企業で多様な取組を進めており、この書き方は現状と若干ズレた認識ではないかと思えます。同様に、「何でもできる人が求められる」とか、「職務定義がない」といった記載がありますが、特に障害者雇用については相当工夫を重ねておりますので、表現を工夫する必要があると思えます。

昨今の働き方改革の流れの中で、企業はそれぞれの業種、業態などの実情に応じて「場所」や「時間」の制約を取り払い、多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組を加速していることを加味していただければと思います。

一方で、こうした流れを中小企業にも広く浸透させていくためには、相応のコストと時間がかかること、そして、企業の努力にも限界があることも、あわせてお含みおきいただきたいと思えます。

続きまして、事業者等への支援の方向性として、4ページ目の中段で、「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」として、会社の生産性向上につながることの必要性が指摘されております。これにつきましては全く異論ありませんが、生産性向上の方策は、当該企業の事業や業務の特性、人員規模によって様々であり、文中にあるように「業務を切り出して、得意な人に任せる」ことだけで、生産性が必ずしも向上するわけではないと思っております。

また、その下の項目として、誰もが活躍できる場を提供していくために、就労困難者の特性を活かした適切な職務配置のあり方や、職場実態に合った合理的な配慮の仕方などについて、専門家による何らかの支援策を検討することは有益と考えますが、企業側のメリットや会社の生産性向上は、当該企業固有の、あるいは特有のものであることも多く、専門家のアドバイスの対象から少し切り離して考えたほうがよいと思っております。専門家の方々は就労に関する専門家であり、企業のメリットまで踏み込むことを期待しますと、むしろ専門家の方々の持ち味といえますか、良いところが出ないのではないかと思います。

また、今回の有識者会議では、就労を軸とした議論を行っていますが、いわゆる雇用関係だけを対象にするのではなく、「自営型テレワーカー」あるいは「フリーランサー」、さらには、「クラウドワーカー」なども視野に入れた支援策や、教育訓練のあり方の議論も必要ではないかと考えております。

これらは自分に合った適切な働き方という点でより多様で柔軟な働き方を可能にしていくものでありますし、とりわけ本日御説明のあった「ひとり親」の就労にとっては有益な支援策となると思っております。

最後に、細かな内容で恐縮ですが、2ページ目の基本理念の3つ目にある「ディーセント・ワーク」という表現について申し上げたいと思います。国際労働機関、ILOが提唱し、推進しているディーセント・ワークは、SDGsの目標8にも掲げられておりますが、我が国では一般に広く認知あるいは理解された用語ではないと思えます。したがって、ディーセント・ワークという言葉を使う際は、先ほどのプレゼンにもございましたが、ILO駐日事務所が使用している「働きがいのある人間らしい仕事」といった表現に置きかえる、あるいはディーセント・ワークに注釈をつけてそういった定義を書くことで、

より理解が深まるのではないかと考えております。

以上です。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

多くの点で御指摘をいただきました。この論点整理、これからまだ改善すべき点があるということかと思えます。

それでは、ほかに御意見等はございますか。

前田委員、お願いします。

【前田委員】 今、中島委員と少し通ずるところはありますので、続けて発言させていただきます。

まとめていただいた内容については、皆さんの御意見をうまくまとめていただき、大変感謝をしております。先ほど、中島委員もお話しされましたけれども、2ページ目の大変大事な基本理念のところでは、様々な考え方と言葉が入っておりまして、もう一段、考え方の整理とコアとなる言葉の検討などを期待するところであります。

全体の論点の柱は、事業者等への支援という方向性でまとめていただいておりますけれども、企業の現状は東京都で提唱されておられるスムーズビズをはじめまして、働き方改革関連への対応、あるいは多様な人材の活躍などに取り組んでいるところでございます。

特に中小企業では深刻な人手不足でありまして、その対応に苦慮する企業が年々ふえている。逆に申し上げますと、より一層企業は多様な方々の就労参画が迫られていると思えます。したがって、資料4ページのとおり、支援、インセンティブという方向性を引き続き堅持いただくことをぜひお願いしたいと思います。

一方で、ソーシャルアントレプレナーやCSV (Creating Shared Value: 共通価値の創造) といった考え方出てきております。長期的な視点では、営利組織と非営利組織の垣根は低くなり、東京において就労困難を社会的な課題として捉え、その解決を志す組織、プレーヤーが生まれ育つ環境の整備ができることも期待しております。

【白木座長】 ありがとうございました。

本日プレゼンテーションしていただいた赤石さんから何かございますか。インフォーマルでもいいのですが。

【赤石理事長】

私は余り美の世界に詳しくないままNPO活動をしておりましたが、この3年、女性が美しくなることによって自信をつけることが本当にあるのだと思っております。身だしなみ講座で皆さんが美しくなっていくとともに、非常に自信をつけられて次のステップに進んでいく姿を見ておりますので、御指摘のとおり、エンパワーというのはいろいろな要素がございます。もちろんその方の強みを自覚していくような御相談、キャリア相談もありますし、外側から入っていくエンパワーというものもあると思っております。ありがとうございます。

【白木座長】 ありがとうございました。

ただいま、経営団体の方々からの御意見が続いておりましたが、学識から眞保智子委員、ございますか。どうでしょうか。

【眞保委員】 今回の委員会を通じて各方面のヒアリング資料を拝見し、またわたくし自身も東京都ひとり親家庭福祉協議会に出向かせていただきまして、労働力不足に直面しております東京都にとって就労困難な方の状況を改善することは喫緊の課題とあらためて認識を強くしております。

労働力不足の一方で人に求められる能力はたえず変化するとともに質が問われていると思えます。労働市場で求められる能力が不足しておりますと失業のリスクが高まりますので就労困難な方々が仕

事を通じてライフキャリアもよいスタートを切るためには労働市場の状況と密接に連携した職業訓練制度を作ることが必要だと考えております。

就労困難な方々が訓練に参加することを支援することが重要で、困難の背景は多様ですが、労働時間と働く場を柔軟にすることで解決できることも多いのではないのでしょうか。若者雇用と障害者雇用で成果を上げているインターンシップの仕組みと短時間就業ならびに在宅勤務などを制度化し就業規則に明記する企業を助成金や社労士への相談など人的にも支援することが有効ではないかと考えております。

障害者雇用につきましては、障害者雇用促進法や厚生労働省の指針もございますので、「障害者の特性に配慮した仕事への配置」という表現は必要であると考えております。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

ほかに御意見をいろいろいただきますと大変ありがたいと思っているのですが、いかがでしょうか。どうぞ、炭谷委員、お願いします。

【炭谷委員】 論点整理のほうですけれども、大変よくまとめていただきまして、私はこの方向で大変いいのではないかと考えております。特に基本理念に明確にソーシャル・インクルージョンを最初に書いていただいた。これは私自身、高く評価いたしております。

と申しますのは、日本では非常にソーシャル・インクルージョンの理念がなかなか浸透しない。これはヨーロッパなどに比べると格段に、20年ぐらいおくらせてしまったのではないかと考えています。大都市・東京は、このソーシャル・インクルージョンを進めるための条件、特に問題点をたくさん抱えるようになってきている。これは大都市特有の事情でございます。例えば、児童虐待、ひきこもりの人が多くなっている、孤独死が多い、いろいろな問題がありますから、このような混乱を解決するためにも、ソーシャル・インクルージョンはぜひ必要であると思います。

特に災害時、熊本の大地震の件もありますけれども、ソーシャル・インクルージョンによって災害対策がより進むというものですので、この災害対策の面でもソーシャル・インクルージョンの基礎をつくっておくことが重要だと思っております。ぜひ、この東京から基本理念のトップに掲げて進めていただけると大変ありがたいと思います。

もう一つ、基本理念で2番目に書いてあります「地域や社会を良くしていく可能性がある」、私は可能性ではなくてよくしていくに決まっておりますので、ちょっと寂しいなど。「できる」とか、もう少し強めた表現のほうが、社会をよくしていくためにはよくしていかろうということをもう少し自信を持って書いていただければありがたいと思います。

ソーシャルファームの関係についてもこのとおりで、私は特に大きな意見はないのですけれども、2つだけ追加してみますと、ソーシャルファームについてよくわからないという御意見があると思います。認知度はまだまだ低い。例えばヨーロッパではソーシャルファームは浸透し、韓国では70%の国民が知っている状況であります。だから、これをどうしたらいいか。後ろにも書いてあるのですけれども、ぜひ東京都でソーシャルファームの認知度を広めるような方法をとっていただきたい。そのためには条例をつくるのが一番よい方法だろうとも思いますし、次に、具体的にこれがソーシャルファームだということを示していただくのが一番わかりやすいのではないかと考えております。

ぜひこのようなことで進めて、大きな方向的にはこのとおりで、私自身は大変力強く思っております。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

論点整理をよくできているという感じの、さらにこれをより細かく詰めて社会にアピールしてほしいという非常にサポート的な御意見かと思えます。

ほかに御意見はございますか。

どうぞ、お願いします。

【座光寺委員】 私は、論点整理に向けて、立ちどまったり、一息入れたほうがいいのではないかと

うことで、報告をしたいと思います。

2点ありまして、大阪府に学ぶということと日本財団の取組を参考にという、この2つでございます。

1つ目は、2月16日から17日にかけて、第5回「ソーシャルファームジャパンサミット in 大阪」が開かれました。炭谷委員の主催でございます。私も参加しました。大阪府では、この4月から従来あった「障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例」、通称、ハートフル条例の改正がございました。改正のポイントがこの有識者会議の論点に資すると思われましたので、ご報告いたします。

もともとこの条例は平成22年度より、福祉の視点から総点検をし、住宅、教育、労働などの各分野の連携のもと、障害者やひとり親などの雇用・就労機会の創出を目的に進められてきました。今回の改正のポイントは2点ございます。1つ目は対象を拡大して「就労困難者」を入れたということでございます。そして、大阪府の公共調達で取引を行う者に対しては、一人一人に配慮しながら、働きやすい職場環境の整備と、大阪府が実施する施策に協力することを求めています。

2つ目は、就労困難者と事業主の両方を支援する組織、「障害者等の職場環境整備等支援組織」といいますが、この認定を大阪府が行う仕組みをつくったということです。このことによって、その認定を受けた団体は、就職、離職を繰り返す就労困難者の相談役に、また、事業主に対しては、受け入れ体制の相談支援、いわばサポート役を果たす役割がそこにあります。

ここで申し上げたいことは、ソーシャルファームの設立を目指すならば、行政が率先して雇用の創出、事業者支援、さらには両方のサポート役、そういうことが求められているということでございます。私は大阪府のこうした取組について、ぜひ事務局レベルで調査されることを希望します。なぜならば、こうした就労困難者への取組は、大阪府のほうが一歩先を行っているのが私の感想でございます。

2点目の報告です。前回の有識者会議で私が発言した大阪府営住宅でのニート、ひきこもりの支援ですけれども、そこに日本財団がかかわっています。そこで、日本財団を訪ねましてお話を伺ったのですが、実は日本財団でも働きづらさを抱える人たちの支援計画を立てていることがわかりました。名称は「日本財団WORK! DISCOVERY」、日本財団版の一億総活躍計画です。この計画の特徴は、出発点が労働力不足、人口減、社会保障費の増の解消となっております。2018年をスタート年として、①プラットフォームの設置、②ネットワーク化、③モデル自治体での実施・検証、④就労支援事業者への支援、そして、2020年には法案の提出、そういう出口戦略でございます。

この取組を一言で言いますと、働きづらさを抱えている人（日本財団の調べによりますと、約600万人いると言われております）を重要な働き手、労働者と見ているということでございます。炭谷委員が、ソーシャルファームを考える上で大切なことは、給与、労働条件が一般労働者と同一労働同一賃金、こういう基準が必要であると言われてきました。東京都職員の高卒初任給は17万4720円でございます。私はこの労働の価値に近づけるチャンスが今来ているのではないかと考えております。なぜならば、東京の外食や介護、物流、建設、情報、各産業、そして、中小企業においては大変な人手不足、労働力不足にあるからです。その不足分を就労困難者が引き受けることによって、社会のバリア、会社のバリア、ひいては人の心の間にありますバリアをフリーにするのではないかと考えております。

今後、人口減少、高齢化社会になる中で、こうした人手不足を支える人材は就労困難者であると、改めて社会で位置づけてもいいのではないかと考えております。したがって、日本財団のこの取組についても、調査等を行う必要があるのではないかとというのが私の発言でございます。

【白木座長】どうもありがとうございました。

いろいろなところがいろいろな取組をしているというインプットをいただいたかと思えます。

時間も限られておりますので、ほかの委員の方々にぜひ御意見等をいただけますとありがたいと思っています。

近藤委員から、どうぞ。

【近藤委員】近藤です。

私からは、4ページの事業者等への支援の方向性について、幾つか申し上げたいと思います。

まず、2段目の就労困難者の就職・定着というところで、当事者の特性に応じた仕事の「切り出し・明確化」等が書かれています。私は先ほど来、中間事業者の必要性について申し上げてきました。私どもが幾つかの自治体とかかわって、中間事業者の方たちと協働して、障害のある方々もしくは就労困難であった方々を仕事に接続する際に、この中間事業者の方々が、これまで実際にはできていなかった職務内容があることがわかりました。

それは何かというと、窓口として障害のある方を受け入れて、それで通常の職場に紹介するというのではなくて、中間事業者の方々が職場に出かけて行って、みずからその職場にとって価値のある仕事を生み出すということです。つまり、障害者が働くことありきで仕事をつくり出そうとすると、ジョブマッチングが非常に困難になることがあります。そこで私たちはまず、その職場にとって価値ある仕事は何なのかを、仕事の粒の大きさ、粒度をかなり下げた上で明確に定義をします。「この仕事が必要とされている」ということが、ある職場で明確になると、「では、どんな能力がある人であればこの仕事につけるのか」というように、労働者とのマッチングがスムーズにできるようになります。

現在の障害者雇用のやり方ですと、まず週30時間働いて雇用率にカウントできる人、それで30時間働ける方を雇用するのですが、その後どんな仕事をやるのかというのは、就労後に各部署の中で決められていきます。そうすると、あれはできない、これはできないということになっていって、なかなか定着が難しいということになるわけです。

さらに、中間事業者も、採用後に障害のある労働者がどんな仕事をやるかがわからないので、まず全般的にいろいろなことができる障害者、しかも週30時間、年12カ月安定して働くことができ、雇用率を充足することができる方、その方を選ぶことしかできない。すると、労働者のどんな能力をアセスメントすればいいのかわからない。つまり、アセスメントとマッチングという機能を、事実上存在させることができないということがあります。

なので、私たちが行っていることは、障害当事者の特性に応じた仕事を切り出すということではなくて、まず職場に出かけて行って、障害者のことを一切忘れて、まず、その職場が必要な仕事と価値は何なのかを定義します。その仕事が必要になった後で、これができる障害のある方はどこにいるのかというアセスメントとマッチングを行うということです。

その際には、例えばコミュニケーションは一切できないのだけれども、プログラミングであればできるとか、翻訳であればできるであったりとか、数値入力であればできるとか、そういった能力が特定の候補者にあることが評価できれば、明確になった職務で働いてもらいます。職務上必要なこと以外の、ほかのことは求めません。ビジネスマナーが多少できなかったとしても、その職務に必要なければ求めません。明確になった職務にマッチングさせていくことが十分できれば、職場は「この職務を充足してくれる労働力がやってきてくれた」ということで、高い満足度を得られてきました。

このように、「障害者の特性に合わせた仕事を作る」というところから出発してしまうと少し誤解が生じるかと思しますので、このあたりの文章は障害者ありきということではなくて、まず、企業にとって利得のある仕事は何なのかというのをかなり明確に定義することができる機能を、職場に出かけて行って中間事業者が行うことができるような能力を育てる必要がある、機能を育てる必要があるとだけいただければと思います。

つまり、この次に必要なのは、マッチングという用語ですね。アセスメントとマッチングが、ジョブが明らかになることによって初めてできるという流れが、まずここで明確化できるとよいと感じています。

もう一つですけれども、中間事業者をバックアップするのは行政の力がかなり大きいです。障害者の就労移行支援を行ってきた中間事業者に職務の創出の手法を独自に学んでどんどんやってくれといっても、企業に信頼される形で中間事業者が職場に出かけていくところまで行き着くには、相当の取組が必要であり、すぐには難しい部分もあります。行政によるこうした取り組みのバックアップが存在することによって初めてできると感じています。

また、私はこれまでの自治体との連携の実践の中で、行政と企業、企業といっても中小企業の方が多いのですが、中小企業と自治体と大学で連携して行ってきた取組の中で成功できているのは、いわゆる東京都のような小さな特別区の集合ということではなくて、政令指定都市でしかまだ成功できていないという制限があります。

それはなぜかという、政令指定都市の場合、行政の様々なリソース、利用できるリソースがかなり得られる、選択ができるということです。東京都の中で行おうとした場合は、各特別区の中で行政がどこまでかかわれる余力があるのかはかなり制限がありますので、これを東京都のほうで、そういった中間事業者を分厚くするような取組がバックアップできればということは非常に強く思いました。

長くなって申しわけないのですが、あと一つだけ申し上げたいのは、これまでの障害者団体等のヒアリングの中で繰り返し述べられてきていることは、20時間以下の雇用に関してもいわゆる雇用率にカウントしてほしいということです。この議論は長くあるのですけれども、まだ実現できていない。これはこれまでの日本の労働施策となかなか戦後の労働施策と一致しないというところが背景になると思うのですが、例えばここで短い時間数であっても、それらを複数人束ねることによって、積算型で30時間をつくることによって雇用率としてカウントするであったり、そういった新しい取組を何か行うことができれば、いわゆる中小企業等にとっても新しいインセンティブを生み出すことができるのではないと思うので、この積算型の雇用率に関してもぜひ考えていただけたらありがたいと思いました。

以上です。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

雇用の需要の掘り起こしをまずやるべき点ですね。重要なポイントかと思えます。

それでは、まだ今日発言されていない方々、短い時間ですけれども、御発言をお願いいたします。

【会津委員】 中央会の会津です。よろしく申し上げます。

今日で3回目を迎えて、本当に東京には様々な人が集まって、様々な事情で生活困難で自己努力だけでは克服しがたい要因から、就労に困難を抱えることが少なくないということを改めて認識いたしました。

こうした状況で、都がソーシャル・インクルージョンの考え方に立って就労困難者に対する支援強化を図ることが非常に重要で、誰もが生き生きと活躍できるダイバーシティを実現する上でも重要な取組であると考えております。

中小企業の立場としては、論点整理の4ページにありますように、行政による職場環境の整備や生産性向上に向けた事業主への支援強化、これが不可欠であることが書いてありますので、ぜひ強調していただきたいということと、もう一つは、就労困難者の多くは様々な要因からキャリアアップの機会に恵まれず、結果として就労に困難を生じ、あるいは意に反して不安定な就労に甘んじている事例も少なくない聞いております。

このため、論点に就労困難者の態様に応じた職業能力開発とその受講環境整備についての視点も加えたいかかかと思っております。都が先行していくであろう新規事業、あるいは今ある事業も効果的な支援施策があったとしても、その情報が裾野の広い中小企業に周知され、活用されてこそ意味があると考えております。せつかくの有効な支援策も中小・小規模事業者には、意外と知られていないのが実情です。このため、各種支援策の周知、活用促進にもこれまで以上に力を入れていただければと思っております。

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。

ほかに御意見等は。

どうぞ、風間委員、申し上げます。

【風間委員】 先ほどの近藤先生がおっしゃった就労支援は就職支援ではないという、本当にいろいろな意味が込められているなと思って、大変だけれども、これはやっていかなければいけないと思いました。

また、2点あるのですが、今おっしゃった中小企業は本当に大変だと思います。いろいろなところで経営が大変だと思います。私は精神の障害者を特に扱っているのですが、中小企業は家庭的なところ

ろが割と多いのですね。でも、経営は大変なのです。ですから、経営の部分を優先的な仕事にしろ、どういう具合に助けていくかわからないのですが、そうしてくださると、先ほどのマッチングではないけれども、両方が助かることでないといけないというのがあります。でも、ここは何とかできるのではないかと。

もう一つ、先ほど大阪の府営住宅のことがありましたが、実は都営住宅が本当に私はもったいないと思っていまして、都営住宅は人が住むだけではなくて、大阪はやっておりましたが、例えば中で水耕栽培ができるのです。都市型農業が都営住宅のあいているお部屋でできる。そうすると、高齢者も障害者も、それこそいろいろな方が働く場になりますので、ここを優先的にやる気のあるところにやらせていただくと、障害者だけではなくていろいろな方の働く場が増えるのかなと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

【白木座長】 どうもありがとうございます。

時間も限られておりますので、もしも御意見がございましたらお願ひします。

木村委員、どうぞ。

【木村委員】 私は企業に所属しているのです、先ほど中島委員であったり、前田委員のお話を聞いて、とても共感する部分も多いなと感じました。

一方で、第1回で御紹介をさせていただきましたショートタイムワーク制度において、そういった就労に困難を抱える障害のある方の雇用も行っておりますので、企業側に対して今回いろいろ検討される条例が何かを強いるものではなくて、一歩後押しをするようなものに最終的にはなればいいかなと思ひています。

これまで障害者雇用においても、企業側においては様々なことを検討して、いろいろな方法で進めてきました。ただ、具体的にどのようなことに取り組んだらいいかということに関しては、それぞれの企業がそれぞれに考えて、いろいろな手法でやってきたと思ひています。

これからは、さらに就労に困難を抱える方々を雇用するために、どういった方法がとれるのかというアイデアをより広く共有して、そこの考えをしっかりとみんなで理解していくことがすごく重要なのではないかなと思ひていますので、理念共有といったところも広くできていければいいのかなと考えています。

先ほど、近藤委員からも、優秀な中間団体が存在することも大事だというお話もあったのですが、我々としてもいろいろな方法を考えながら手探りでやっている部分もありますので、しっかりとサポートしてくれるところがあると、とても安心して取組を進めていけるのではないかなと思ひしておりますので、そういったところも期待したいと思ひています。

【白木座長】 どうもありがとうございます。

よろしいですか。お願ひします。

【小林委員】 ハローワークの現場から申し上げますと、今、求職者が減ってきている中であっても、課題を抱える求職者は多くなってきています。その中で、複数の課題を抱えている求職者が多い状況にあります。複数の課題で共通していることは、障害があるのではないかなと思える方が増えてきているというのが正直なところなんです。

ただ、現場の職業相談の窓口でこの方は障害があるのかどうかということについては、我々は医者ではないので、個性として捉えながら職業相談・就職支援を行っているところです。ここでの相談・支援をしっかりしていかないと、結局は就労、就職しても、離転職を繰り返してしまうという大きな課題に繋がってしまいます。そういう点で申し上げますと、障害者の就労支援、就職支援については、かなり前から自治体や関係機関、就労支援機関等とつながっていて、「チーム支援」という形で就労支援の仕組みがかなりできあがっております。

また、新保先生から話のありました生活困窮者の就労支援についても、10年以上取り組んできており、関係機関とのチーム支援ができてきているというところでもあります。

就労困難者の就労支援にあたっては、我々ハローワークだけでは難しく、抱えている様々な課題をどう安定させていくかということも併せてやっていくことが重要であり、一緒になって「チーム支援」でやっていくという体制、仕組みづくりを今後明確に打ち出していかないと、なかなか難しいのではないかと考えております。

【白木座長】どうもありがとうございました。

時間の関係でせついたりして申しわけありませんでした。

私も一言申し上げまして、あとは知事のお言葉をいただきまして、コンクルージョンにしたいと思っています。

本日は、2つのプレゼンをいただきまして、また、論点整理も提示していただきまして、活発な議論ができたと思っています。それぞれの個別の御提案とか様々なアイデアをいただいたわけですが、私自身は2点だけ、基本理念に関しまして申し上げたいと思います。

基本理念は、原委員も言われましたように、基本中の基本でありまして、この条例づくりのグランドデザインの最も基礎をなすということかと思えます。したがって、この基本理念の作成といえますのは、また、この論点整理の中の6ページにもございますように、都民の理解を得るための大変重要な、また、教育的な意味も含まれていると考えられます。こういう方向で都の行政は動いていく。また、多様性ですね。ダイバーシティについても、あるいはインクルージョンについても、さまざまな理解をこの際にしていただくという意味での基本理念の役割はあろうかと思うのです。だから、非常に重要だと思っています。ここはしっかり確定していくのは、本日、共通の理解として得られたのではないかと考えています。

その場合に、私の個人的な意見としては、今日いただいた論点整理の最初のところに「ソーシャル・インクルージョン」「みんなが歩み寄って行う就労支援」「SDGs」とございます。これらはそれぞれ大変重要な点かと思うのですが、私は1点だけ、これは個人的な考えですから無視されてもいいのですが、ソーシャル・インクルージョンという言葉、インクルージョンというのは上から目線ではないかと思っています。ですから、少し工夫をされたほうがいいのかと。これは確かにはやっています、世界中で使っています。よくわかっています。ただ、ソーシャル・インクルージョンというので果たして今回の基本理念がうまく当てはまるのかなという感じですね。そこを工夫していただければありがたいと思います。第1点です。

第2点は、今回のこの委員会の最終目標といえますのは、自立ということかと思うのです。いろいろな困難を抱えている方々の自立をどうやって促すか、支援するかというのは、論文で言えば被説明変数なわけです。ここが目的ですので、それを達成するためには何が必要かということが議論になるわけでありまして、その場合の自立の内容は何かということ。これも確定しないと、論文も何を被説明変数にしているのかわからないと論文にならないわけでありまして。

それと同様に、被説明変数は何かといえますと、今日の新保委員の御報告にもありましたように、自立というのは経済的な自立、社会的な自立、そして、さらに継続性が重要だという幾つかのポイントがあろうかと思うのです。さらに、言葉で言いますと、やはり働きがいのある人間らしい生活ができるものをどういう形で自立的にやってもらえるのかを支援していく。これが自立の内容、あるいは我々のここでの委員会の被説明変数であると。そのためには、どういうポリシーあるいは方法、方策があるのかをこれから詰めていくプロセスにあるのかなと思った次第であります。

以上、2点申し上げました。

時間を若干超過しておりまして、大変恐縮ですが、小池知事から一言いただきたいと思っています。

【小池知事】本日もまずプレゼンテーション、新保先生、そして、赤石理事長、ありがとうございました。

その後、皆様方から有意義な御意見を賜りました。おっしゃるようにソーシャル・インクルージョンとかディーセント・ワークとか、片仮名語がいっぱいあって、日本語としてすぐ皆さんに入ってくるかということ、まだそうではないということかと思えます。そういったことも工夫しながら、都民の皆さんにまず理解していただかないと、その次の進む速度が十分ではないと思っていますので、そ

の辺も今後しっかりと工夫もし、知恵も出していきたいと思っております。

いろいろと本当に有意義な御意見を賜っております。それらをきっちりと盛り込めるように、さらに今日のたたき台から一歩、二歩進めていきたいと思っております。ありがとうございました。

最後に、今日のストローなのですけれども、これは紙でできているものになりますので、どうぞ、お使いになった方もお使いになっていない方もお持ち帰りになっていただいて、隗より始めよでいろいろと取り組んでおりますので、そのことについても最後につけ加えさせていただきます。

本当にありがとうございました。

**【白木座長】** どうもありがとうございました。

それでは、若干時間を超過いたしました、大変失礼いたしました。これで私の役割を終えさせていただきます。事務局にバトンをお返ししたいと思います。よろしくお願いします。

**【事務局】** 次回の会議は5月下旬の開催を予定しておりまして、テーマとして「児童養護施設退所者」と「刑余者」について意見をいただきますほか、今回に引き続き、論点整理を進めていただきたいと思いますと考えております。

先ほど座光寺委員からいただいた2つのテーマにつきましても、何らかの報告をさせていただければと考えております。

委員の皆様方には、別途日程等の調整をさせていただきたいと思っております。

それでは、以上をもちまして、本日の会議を終了させていただきます。ありがとうございました。

**【小池知事】** ありがとうございました。