

第6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6回）

議事次第

日 時：令和元年8月22日（木）14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）

報告書（素案）、新条例の考え方（案）、施策のイメージなど

（2）プレゼンテーション

「東京障害者職業能力開発校における取組」

林奈津子氏（東京障害者職業能力開発校 校長）

（3）意見交換

3 閉会

【事務局】本日はお暑い中、御多忙にもかかわらず御参加いただきましてありがとうございます。

定刻まであと2～3分あるのですけれども、出席予定の方がおそろいになりましたので、これより第6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、しばらくの間、進行役を務めさせていただきます。よろしく願いいたします。

これより先、着座にて説明をさせていただきます。

初めに委員の皆様の出欠状況につきましてでございますが、委員14名中8名の方に御出席をいただいております。出席者につきましては、座席表の配付を持ってかえさせていただきます。

なお、小池都知事につきましては所用により欠席でございます。

本日、プレゼンターといたしまして、国立・都営で運営している障害者の訓練校でございますけれども、東京障害者職業能力開発校の林校長に来ていただきました。林校長には、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、紙の資料を配付しております。

お手元に座席表、議事次第、委員名簿、有識者会議資料、報告書素案、新条例の考え方、バージョンの2でございます。「就労に困難を抱える方に向けた施策のイメージ」、それからプレゼンテーションの資料となりますが、「東京障害者職業能力開発校の取組み」の8つの資料をお配りしております。

御発言なさる場合には、挙手をお願いいたします。事務局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。

また、本日は座長の白木委員が欠席でございます。そのため、有識者会議設置要綱第5に基づきまして、白木座長から指名のございました小林委員に座長代行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、小林座長代行をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

【小林座長代行】改めまして、東京労働局の小林でございます。僭越ではございますが、本日座長代行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いをいたします。

それでは、お手元の資料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、事務局より本日の資料の説明をお願いいたします。

なお、各委員におきましては、事前にお配りしております資料につきましてお目通しをいただいていると思っておりますので、簡単に説明いただければと思います。よろしく願いいたします。

【事務局】それでは、まず資料1「就労支援のあり方を考える有識者会議資料（第6回）」と書いてある資料をごらんください。

1枚めくっていただきまして、2ページ目から5ページ目にかけて、前回、第5回会議におきまして皆様よりいただいた主な意見を記載してございます。説明は、割愛させていただきます。

6ページをお開きください。6ページから8ページにかけて、委員と事務局による団体等へのヒアリングといたしまして、認定NPO法人文化学習協同ネットワーク、これはひきこもりの方などへの居場所の提供、学びの場づくりなどを行っている団体でございますが、このヒアリング状況です。

それから、事務局において調査した団体としまして、認定NPO法人がんサポートコミュニティー、これはがん患者とその家族のためにサポートを提供している団体でございます。この2つの団体の報告が、7ページと8ページでございます。説明は省略させていただきます。

次に、資料2「東京都における就労支援のあり方について報告書（素案）」と書いてある資料をごらんください。この資料は、この有識者会議の報告書のたたき台として用意させていただいたものでございます。

1ページ開いていただいて、2ページに「はじめに」とございます。このページには、有識者会議の設置の経緯、検討の経過などに触れながら書かせていただいております。

次の3ページから、まず「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」といたし

まして、有識者会議において取り上げたテーマごとに就労に困難を抱える方の現状や課題などをまとめさせていただいております。

まず1番目が障害者、2番目が生活困窮者、3番目がひとり親、4番目が児童養護施設退所者、5番目が刑務所出所者等、6番目がひきこもりとなっております。

5ページの下段からは炭谷委員、それから風間委員にプレゼンをいただきましたソーシャルファームについての記述がございます。

6ページの中段にまいりまして、まず「II 就労支援における基本理念等」といたしまして「就労に困難を抱える方」の定義、それから現状分析、「就労支援における基本理念等」とございまして、7ページの中段から「III 就労支援の方向性」として、こちらのほうが主にいただいた意見をまとめているところでございます。

「III 就労支援の方向性」ですが、まず最初に「総論」といたしまして、1番が「都民の理解、施策の周知」、2番目が「他機関との連携、施策の連携」、3番目が「多様で柔軟な働き方」、4番目が「専門家のアドバイス」と続いております、8ページの中段から就労に困難を抱える方御本人への支援についての内容となっております。

まず1番として「本人の意欲や能力を高める取組」、2番目が「ワンストップの窓口」、3番目が「卒業後の先を見据えた就労移行支援」とさせていただきます。

9ページから、3番目として「事業者等への支援」とさせていただきます。

まず1番目が「雇用・受け入れ準備への支援」、2番目が「定着に向けた支援」、3番目が「中小企業への支援」、4番目が「事業者へのインセンティブ」、5番目が「アイデアや成功事例の共有」とさせていただきます。

10ページの中段から「ソーシャルファーム」でございます。

まず「ソーシャルファームの必要性」を1番目に持ってきて、2番目が「ソーシャルファームの経営基盤」、3番目が「社会的起業家等の育成」というような構成になっております。

12ページには委員の名簿、13ページ以降は会議の経過やヒアリングの状況について表をつけさせていただいているところでございます。

続きまして、資料3「すべての都民の就労を応援する新条例の考え方(案)」でございます。これは、前回お示ししました資料の一部修正をしたものでございます。前回の会議におきまして、委員の皆様からいただいた意見及び東京都の中でもさまざまな角度から検討、チェックなどを加えまして、何点か修正をいたしております。修正点のみ、簡単に御説明させていただきます。

4枚目の下、8ページとなっております。「就労支援のあり方」の「②事業者向け」のページでございます。この3番目の項目、「都は、就労に困難を抱える方の多様な就労の実現を図るため、就労を支援する事業所等の創設及び活動を促進する」、この内容を前回からつけ加えております。これは次のページでまた御説明しますが、ソーシャルファームについて記載を追加しております、一方でこのソーシャルファームという新しい組織だけではなくて、従来からある例えばA型事業所ですとか、そういった社会福祉事業をやっているところに対しても目配りし、しっかりと支援をしていくことが必要であるという観点でつけ加えたものでございます。

5枚目、ページでいうと9ページになりますが、その「ソーシャルファーム」につきましていろいろ加筆させていただいております。

まず「ソーシャルファーム」の一番上の箱、【創設や活動の促進】というところの最初の項目といたしましてソーシャルファームで支援する目的についてまず書かせていただいております。「都は、事業者による自律的な経済活動の下、就労に困難を抱える方の就労と自立を促進する」とさせていただきます。

2番目の○のところ、ソーシャルファームの定義を加えながら、ソーシャルファームの創設及び活動の促進を通じて就労支援を効果的に実施するとさせていただきます。

それから、次の箱にまいりまして、「都は、ソーシャルファームの創設及び事業活動を支援するため、支援対象となるものの認証を行う」という項目をつけ加えております。

さらに最後の箱になりますが、都はこの支援に当たりまして支援策などを取りまとめた指針等を策定する。ソーシャルファームを認証する技術につきましては、同指針の中で定めるものとするという

ふうに、支援策を取りまとめた指針をつくるということについて触れさせていただいております。

最後に、このページの下、10ページになりますが、【計画の策定】というところがございます。「都は、この条例に基づく施策を推進するため、計画を策定する。」という項目を新たにつけ加えさせていただきました。ソーシャルファームだけではなくて、従来施策も含めてたくさんの事業がこの条例に関係してくるということで、この施策の推進に当たり、計画をつくることをこの中に記載させていただいたものでございます。

次に、資料4「就労に困難を抱える方に向けた施策のイメージ」をごらんください。これは、今、御説明いたしました新条例の考え方を説明する附属の資料、検討材料として作成したものでございます。

表紙の下、2ページになりますが、まず「就労に困難を抱える方への支援」のイメージとしまして、「就労に困難を抱える方全般を対象とした総合相談窓口の設置」「就労に困難を抱える方に向けた職業能力開発機会等の提供」「在宅ワーカーやクラウドワーカーへの就労モデル事業」というものを記載しております。

次のページにいきまして、引き続き「就労に困難を抱える方への支援」のその②でございますが、「発達障害などにより就労が困難なケースへの支援」「就職氷河期世代に向けたサポートの充実」「農福連携のモデルケースづくり」。

その下の4ページ目からが「事業者への支援」のイメージでございます。

最初に「SDGsの理念に沿った、就労に困難を抱える方の雇用の推進」「障害者雇用の優良事例の創出」「障害以外の様々な理由で就労に困難を抱える方の受入れモデル事業」。

6ページの上のほうで、「ソーシャルファーム」の関連でございます。「ソーシャルファームの創設や活動の促進」「ソーシャルファームやソーシャルビジネスへの支援」。

最後に、6ページになります「都民への普及啓発、人材の育成」としまして、「都民の理解を示す施策」「社会的企業家等の育成」などを示させていただいているところでございます。

説明は、以上でございます。よろしくお願いいたします。

【小林座長代行】ありがとうございました。

次に、東京障害者職業能力開発校の林校長からプレゼンテーションをいただきます。よろしくお願いいたします。

【林校長】御紹介いただきました東京障害者職業能力開発校の校長の林でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、座ってお話をさせていただきます。

お手元に青い資料、「東京障害者職業能力開発校の取組み」という資料がございますので、これに基づきましてお話をさせていただきます。

表紙に私どもの学校の新校舎の写真が出ておりますけれども、東京障害者職業能力開発校は障害者専門の職業能力開発校、いわゆる職業訓練校です。場所は小平にございまして、西武線の小川という駅から歩いて5分くらいのところがございます。

公共職業訓練につきましては職業能力開発促進法という法律に基づいて行われているわけですが、この法律によりますと、障害者の職業訓練校につきましては国が、一般の訓練校につきましては都道府県が設置するというふうな定められており、障害者の職業訓練は一般の職業訓練が困難な障害のある方に対して、その事情に配慮しながら必要な訓練を実施して一般就労を目指していくものとされております。

次のページが、私どもの障害者校の「位置づけ」です。今お話ししましたように、障害者の職業訓練校につきましては国が設置するものとされておりますので、国が設置し、都が運営を委託されている国立・都営という形でやっております。

左側に、国が設置している障害者の能力開発校が13校ございます。このうち、緑色になっている中央校と吉備高原校につきましては、国の独立行政法人が運営をしております、いわば国の直営校です。そのほか、東京校以下11校が国立で都道府県が運営するという形になっております。

学校の規模で見ますと、中央校と東京校が200人以上の定員を持つ規模の大きな学校でございます。

同時に、東京都が運営する職業能力開発センター・校は13校ありますけれども、東障校もその中の1校として、東京都の職業能力開発行政の一翼を担っているという位置づけです。

また、東京都では、この右側の中で青で囲っている板橋と品川と足立の一般校におきまして、知的障害のある方を対象とする実務作業科を設置しまして、障害者訓練の地域展開を図っております。

次のページ、本校の「沿革」でございます。東障校は昭和23年に設立されまして、ことしで71年目になります。設立当初は戦後すぐですので、傷痍軍人などを対象とした訓練を中心としておりました。最初は洋服と時計修理、義足や義手などの義肢科、それから家具という4科目でスタートしております。

その後、法定雇用の制度ですとか、あるいは障害者を取り巻く状況やニーズが変化する中で、科目の見直しや対象の拡大、施設の充実などを図ってまいりました。

昭和63年には法定雇用の対象に知的障害者が入ってきましたので、知的障害者のための科目を新設しております。

平成9年は、重度視覚障害者のための科目を新設いたしました。

この前後、平成10年はちょうど私どもの学校が50周年だったのですけれども、そのころの状況でいいますと、対象は身体障害者を主としておりまして、上下肢、手足の障害のある方が生徒の5割くらいを占めておりました。国立ですので、全国から生徒を募集しておりまして、東京以外からの生徒が5割くらいというのが20年前くらいの状況でございます。

その後、平成18年から法定雇用に精神障害者が入ってくるようになりましたので、それ以降の学校の取り組みとしては、精神障害や発達障害のある方にどのように対応していくか、というのが課題でした。

平成20年からは、精神・発達障害者の受け入れを試行しております。これは、科目の対象は身体障害者だけでも、ハローワークとの事前協議という形で、ハローワークから訓練オーケーというお墨つきを得られた人について受け入れをする、という仕組みが平成20年から始まっております。

平成25年には、精神・発達障害者の専門科目を新設いたしました。

平成27年には、就業準備の導入科目ということで、いきなり訓練に入るのがちょっとつらいような人のために、まず生活リズムを整えたり、コミュニケーションの練習をしたりという科目を新設しております。

平成30年には、新校舎の開設に合わせまして科目の見直しを行いまして、これまで身体障害者を対象としていた科目につきましても、精神障害者、発達障害者を正式な訓練の対象として受け入れるとすることを始めたところでございます。

現在は12科目を展開しておりまして、最近の生徒の状況を見ますと、半分以上が精神障害、発達障害、高次能機能障害を持っている生徒さんです。知的障害、聴覚障害が合わせて3割くらい、身体障害でいうと2割を切るくらいの状況になっております。

また、精神・発達障害の方は遠くから来るというのも大変ですので、東京から通って来られる生徒さんの割合が非常に増えておりまして、今85%くらいが東京出身の生徒さんになっております。

そのような中で、「本校の特色」というのが5ページになります。さまざまな障害のある方を受け入れているものですから、科目についても事務系とか、ものづくり系、サービス系など、多彩な科目を展開しております。技能や知識を身につける職業訓練だけではなくて、生活指導を重視しているというのも特徴でございます。

また、新校舎につきましては精神・発達障害のある方に配慮した施設ということで、医療相談室であるとか、あるいは訓練の途中でちょっと具合が悪くなったときに少し休めるようなリフレッシュルームが小さな個室として全部の教室についている、といった配慮をしております。

次のページが、「指導・支援体制」でございます。特徴としては、やはり職業訓練だけではなく、生活指導と就職支援をいわば三位一体で展開しているというのが大きな特徴でございます。職業訓練指導員という資格を持った東京都の常勤の職員が、それぞれの科目の担任として中心におります。そのほかに、生活指導を担当する非常勤の職員、これは精神保健福祉士などの資格を持った職員、それから就職指導を担当する非常勤の職員、その3者がチームを組みまして、それぞれの科目を指導しております。そのほかに、精神科の医師であるとか、あるいは手話通訳であるとか、そういう専門家が

バックアップをするという体制をとっております。

その中で、具体的にどういう指導をしているかということなのですが、次のページに参考として「就労準備性ピラミッド」という絵を載せております。これは、障害者雇用支援機構というところでつくっている絵で、障害者の就業関係のときによく出てくる絵なのですけれども、障害を持つ方が働くためにはこういう基礎のほうから積み上げていくことが必要なのだという絵でございます。

一般の職業訓練で身につける知識や技能というのは、一番上の小さいところの「職業適性」という部分に当たるのですけれども、ここにいくためにはもっと基本的なことを下から積み上げていくことが大切だといわれております。例えば、「心と体の健康管理」ということだと、まず御本人が自分の障害を理解して、それを受け入れているということからスタートして、薬を飲んだり、食事をしたりという、生きていくために必要なことがまずできる。そこからスタートいたしまして、ある程度規則正しい生活ができるとか、「対人スキル」としてコミュニケーションが図れるとか、「基本的労働習慣」として決まりを守ったり、報告したり、連絡したりということができるとか、そういうことをだんだん積み上げていって、最後に技能や知識が乗ってくる。そして、就職していくという絵でございます。

実際に、私どもの生徒さんが就職する先の企業などに伺いまして、知識や技能というのは就職してから幾らでも教えられる。だから、基本的な生活習慣ができている生徒さんが欲しい、ということをよく言われます。そういうことで、私どもは本当に生活指導に一番力を入れているという状況です。

その「生活指導」につきましては、8ページ目でございます。基本的な生活習慣やコミュニケーションがとれるということで、特に精神障害や発達障害の生徒さんに対しては毎朝健康チェックということで、きのう何時に寝て、何時に起きて、薬は飲んだのか、御飯は食べたのか、気分や体調はどうなのかということを毎日チェックしております。

そのほか、生活指導を行う非常勤職員が訓練の教室に入っておりまして、例えば調子が悪そうな人がいたら声をかけてちょっと休ませるとか、あるいは毎日授業の進みぐあいを把握して何でも相談できるようにするとか、そういったことしております。

また、問題解決技法といたしまして、職場で直面するいろんな具体的な場面を想定してロールプレイングでいろんな経験を積ませるといってもやっております。例えば、初めて会う人と挨拶をするとか、病気のことを聞かれたらどのように答えるとか、あるいは遅刻しそうなんだけどどうやって電話をかけたらいいかとか、そんなことまで全部ロールプレイングで一回やってみる。そういうことでなれていくということをやっております。

そういうことを指導しながら、職業訓練をやるわけですけれども、次のページが「職業訓練」の科目でございます。全部で12科目のうち、上から9つ目まで、就業支援までの科目は身体障害者向けに精神・発達障害者の受け入れを拡大いたしまして、身体障害者、精神障害者、発達障害者の全てを対象としております。

職域開発科は精神障害者、発達障害者向けの専門科目でございます。そのほか、知的障害者向けの科目、視覚障害者向けの科目があります。また、就業支援科につきましては、導入科目として3カ月、基本的な生活習慣というものを身につけた上でオフィスワークか、調理・清掃サービスかに連続受講するという仕組みをつくっております。

次のページが、「就職支援」でございます。これについても、本当に一人一人、障害の状況とか、適性とか違いますので、とにかくマンツーマンの支援ということを行っております。早い時期から就職のガイダンスやセミナーを行って、就職についての意識づけをすると同時に、ハローワークとも連携をしながら就職を支援しています。

特徴といたしましては、年間50社以上の企業に校内で説明会をしていただきまして、その場で相談をしたり、次のステップに進めるような仕組みにしたり、あるいは、多摩地域の合同就職面接会を当校を会場に実施していただくなど、慣れた学校の中で就職活動ができるように配慮しております。

また、精神障害や発達障害、知的障害の方は、全員が就職に当たって企業での実習を行いまして、ミスマッチのないように配慮しております。そういった中で、就職率は80%くらい、昨年ですと84.5%で、就職先としては一般企業が6割、特例子会社が2割、昨年は国の関係の求人が結構多かったものですから、公務員関係が15%、その他5%というところでございます。

また、就職後も就労支援機関と連携してきめ細かな定着支援を行いまして、1年後で9割くらいは定着している状況です。

最後のページ、「入校から修了までの流れ」ということですが、今までお話をしたように職業訓練、生活指導、就職支援を一体といたしまして、早い段階から就職に結びつけていくということに取り組んでいるところでございます。

このほかにも、在職中の障害者のための能力開発向上訓練なども行っておりますので、ぜひ御利用いただければと思っております。ありがとうございました。

【小林座長代行】

林校長、ありがとうございました。

それでは、議論に入る前でございますが、本日欠席されております白木座長、原委員、それから眞保智子委員からコメントをいただいておりますので、事務局から紹介をお願いいたします。

【事務局】

まず、白木座長の御意見でございます。

報告書については、いろいろな側面に目配りが行われ、中身が充実している内容と感じた。3点の内容について、追記いただくよう検討いただきたい。

1点目でございます。「就労に困難を抱える方」に関わる現状分析」、7ページの「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。」とある部分について、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、それと同時に御本人の希望により特定職務や特定勤務場所など、働きやすさの実現に向けてさまざまな取組が進められている、と追記いただきたい。

2点目でございます。同じく7ページの「就労支援における基本理念等」のところで、「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。」とある部分について、また、職を求める方が働きがいを感じながら就労し、生活面、精神面で自立する、と追記いただきたい。

3点目でございます。10ページの3の「(5) アイデアや成功事例の共有」に関して、「アイデアや成功事例を企業が幅広く共有して」と書いてある部分について、アイデアや成功事例、時には失敗事例を幅広く企業は共有して、と追加いただきたい。

白木座長については、以上でございます。

次に、原委員の意見でございます。

条例の考え方については、前回の意見を事務局で反映できていると思う。報告書につきましては、2点ほどございます。

1点目が、横文字、片仮名文字についてでございます。前回の議論の際にも阿部委員がおっしゃっていたが、特に横文字系の語句は人によって解釈が異なってしまうので、余計な議論を生じさせないためにも用語の解説、あくまでもこの報告書内における解釈でよいが、用語の解説が必要ではないか。2ページにあるダイバーシティ、ソーシャルインクルージョン、ソーシャルファームなどは注釈をつけたほうがよいと考える。

2点目でございます。4ページの1の「(4) 児童養護施設退所者への就労支援の現状等」についてですが、有識者会議でのプレゼンテーションにおいて、退所者の方は正社員ということが重荷になって定着しないというお話が印象に残っている。正社員になることだけが目標ではない、正規雇用にこだわらない働き方も重要であるということ、この部分でもよいし、他の部分でもよいが、記しておいてほしい。

最後に、眞保委員でございます。

条例の考え方のうち、ソーシャルファームに関してでございます。ソーシャルファームの創業支援や活動を促進するための施策は重要であるとする。施策の実現に向けては、ソーシャルファームをどのように定義するかについて多様な議論がある。例えば、都が支援対象とする団体の範囲をどのように設定するかなどについても調査研究が必要である。

都がモデルとなる団体を認証するという制度は、活動の促進に資する重要な施策と考える。

一方で、実際に認証する団体をどのような団体として設定するかは、ソーシャルファームの定義に言及する必要があることから、この点がやはり課題となるのではないかと。

優れた団体、企業を表彰したり認証したりする制度は多数あるが、それらと差別化する認証制度をつくるとなると、新たな認証ができる団体が存在するということが前提となるため、まずはソーシャルファームの創業を支援することにより、認証できる対象をふやすことが重要なのではないかと。

ソーシャルファームの定義や、ソーシャルファームの創業を考えている者がどのような支援ニーズを必要としているのか。まずは、首都大学東京などに委託するなど研究を行うことも現実的ではないだろうか。

ソーシャルファームとなる事業を発掘するためのコンペ事業も有効ではないだろうか。優れた提案や実践に対して、東京都が持つ組織的なノウハウの提供や、人と人をつなぐネットワークの提供は有益な創業支援になると考える。以上でございます。

【小林座長代行】 それでは、これより意見交換を行いたいと思います。事務局からただいまありました説明事項、それからプレゼンテーションに関しましてどなたか御発言はございますでしょうか。

では、よろしくお願ひします。

【中島委員】 発言申し上げます。最初に、報告書について少し申し上げたいと思います。

まず、初めに今回の素案として示された報告書の目的や位置づけについて、改めて確認したいと存じます。といいますのは、これまでの委員会の議事内容を振り返りますと、さまざまなタイプの就労が困難な方々の状況や、その支援策の好事例について情報を収集するとともに、それを踏まえて支援策のアイデアや、支援策につながる視点、考え方を出し合ったとっております。

それはそれで結構なのですが、この場で出たアイデアや考え方はいずれも適切なものと受けとめておりますが、限られた時間でございますので、そのアイデアや考え方を踏まえてさらに一步踏み込んで、そのアイデアが実務的に耐えられるのか、あるいは事業者としての負担はどうか、さらには実効性、効率性はどうかといったところまでの議論はできなかったとっております。

そうだとすると、この報告書についての位置づけを自ずとこれまでの議事の中身を反映したものとなりますし、逆に、これまでの議事内容を踏まえ、この報告書の役割はどこまでなのかといったことも少しわかるようにしておいた方が良くと思います。

2つ目は、全体の構成を拝見しますと、これまでのこの委員会での議論と比較して、ソーシャルファームに関する記述が若干前のめりのような気がいたします。ソーシャルファームの活用が重要であるということは、もちろん議論されております。しかし、その一方で、先ほど座長代行が代読された文書にもありましたけれども、ソーシャルファームの定義がまだはっきりしていないといったことも議論されております。

したがって、私としましてはソーシャルファームはさまざまな就労支援の選択肢の一つであるとしつつもソーシャルファームが本当に我が国に根づいていくためには、別途さまざまな深掘りした検討が必要だと思っておりますので、原案の表現までするのは少し難しいのかなと思います。さっきもありましたとおり、別途しっかりと深掘りしていくことを前提にして初めてソーシャルファームのことも言えると思います。

それから、構成上の問題ですが、冒頭のⅠの「就労に困難を抱える方の就労の状況、就労支援の現状等」というカテゴリーの中で、その2番として「ソーシャルファームの現状」というものが出てきますが、ちょっとこれが浮いているといいますか、唐突感があるような感じがしますので、場所を少し考えたほうがいいのではないかと思います。

もう一つ細かいのですが、先ほど原委員のほうからもありましたけれども、横文字が多いので、これについては少し丁寧な脚注が要ると思います。詳しくは、繰り返しませんけれども。

それから、パートごとに申し上げますが、最初に「はじめに」というところにおいて、「都が制定を目指している新条例の基本的考え方についても意見を交わした」とありますが、報告書の中を見ますと新条例について触れている部分はごく少なく、具体的には6ページで就労困難な方の定義というところで少し触れてはいるのですが、それ以外については本文に入っていません。前回の会議で

は具体的な方策が取りまとまっていない現状では、新条例の考え方や性格は理想的なものにならざるを得ないとした上で、その責務や施策の方向性を総論として盛り込むべしといった意見がありましたので、これを報告書の本文に入れて「はじめに」と「本文」が繋がると思います。

次に、3ページ以降の中の「就労に困難を抱える方の現状」というくだりについてであります。就労に困難を抱える方の現状として、それぞれの支援対象者についての現状分析と課題が書かれていますが、就労の入り口、就職するときの入り口での課題と、就労後の定着の課題が少し混在していると思います。したがって、羅列的に書くのではなくて、できれば就労におけるどの段階、入り口なのか、定着なのか、それぞれ何が困っているのかということを示し全体を俯瞰するような形でまとめると理解してもらいやすいと思います。

それからもう一つ、「卒業後の先を見据えた就労移行支援」というくだりであります。これは9ページの上から4行目のところですが、障害児の受け入れが進んでいる大学が有名大学という言葉がありますけれども、多分この御発言をした委員の方は有名であるということと言いたかったというよりも、人気のある大学とか、難関大学とか、アカデミックに高いレベルの大学ということ、有名であってもそういった大学ではない大学もたくさんあるので、有名大学と言ってしまおうとかえって誤解を招きかねない。したがって、別の言葉を使うか、有名という言葉を取ってしまったほうがむしろ本意が伝わるような気がいたしました。

さらに、この文章上、「一方で」というところで続くくだりがありますが、このところにおいては就労に困難を抱える方が卒業するのは大学のケースもあれば、専門学校もあるし、高校もありますので、あえて大学のみを切り出すのではなくて、むしろ単に学校と言ったほうがしっくりくると思いますか、幅が広がると思いますか、そんな気がいたしました。

報告書に関する最後であります。「事業者への支援」という9ページから10ページのことです。事業者に対する支援のあり方の記述が、全体として障害者を念頭に置いたという印象を受けます。仕事の切り出しとか明確化は、障害者雇用においては大変有効な取り組みとっておりますが、ひとり親ですとか児童養護施設の退所者、あるいは刑務所出所者といった方々にとっては、こういった方策が果たして有効かどうか。ここは余り議論していないものですから、このままいきますと仕事の切り出しということがどういった就労困難な方々にも有効というふうに誤解を招いてしまうと思います。仕事の切り出しといったことよりもっと違うことをやって初めて就労支援になるケースもあると思うので、この辺の書き方は少し御注意が必要かと思えます。

条例につきましては、また後でほかの方の意見が終わってから申し上げます。

【小林座長代行】ありがとうございました。どなたか、ほかにございますでしょうか。では、お願いします。

【前田委員】東京商工会議所の前田でございます。

この報告書、新条例の考え方につきましては、全体としてこれまでの会議での委員の方の御意見をうまくおまとめをいただいていると思っております。

全体を通しますと、先ほども他の委員から御意見が出ましたが、色々な工夫をいただいておりますけれども、都民の皆さんに分かり易く、共感を頂くための言葉選びについて、最終版に向け学識委員の御意見も含めてさらなる仕上げをいただければと思います。

次に、個別の報告書案についてですが、少し細かい部分で恐縮ですが、報告書案の3ページで「実雇用率は、規模の小さな企業ほど低い傾向がある。」と記述されております。データの事実は事実だと思いますが、小規模になるほど社員一人が何役もこなすということが求められたり、切り出しできる仕事の幅・量が狭くなったり、あるいは職種の幅が少ない、また、経営資源の余力も少ないなど、小規模企業の固有の要因によるものであると思います。規模の小さな企業の取り組みがおくれているといった誤解を受けることのないように、記載場所や文言等について御留意をいただきたいと思えます。

また、時間と場所の制約を下げ、多様で柔軟な働き方を実現するとともに、不得手なことに配慮した職場環境の整備が就労困難な方への支援につながると、以前発言をさせていただきました。その

旨、総論などに記載されておりますが、柔軟な働き方の実現、職場環境の整備について事業者への支援も必須のことと思います。

次に、就労に困難を抱える方に向けた施策のイメージについてですが、条例は概括的にとどめ、社会状況や労働環境等により施策や事業を実施していくと理解をしております。条例でうたう理念の実現に向け、その実効性を担保していくため、就職困難な方の捉え方、施策全体を包括して総合調整していく主体や仕組みなどについても、今後、大変重要な検討課題と思います。

最後になりますが、ソーシャルファームについても、報告書で海外の法人数が出ておりましたが、東京都において将来何社くらいまで育成していくのか。そこで雇用される就労困難な方の数はどれくらいカバーできるかなどについても、今後詳細な検討がなされることを期待しております。以上です。

【小林座長代行】ありがとうございました。ほかにありますか。
それでは、会津委員をお願いします。

【会津委員】中小企業団体中央会副会長の会津です。

まず、皆さんが説明されています報告書、資料2についてですが、8ページに就労支援には本人の働く意欲と能力が必要ですが、「就労に困難を抱える方への支援」中、「本人の意欲や能力を高める取組」にも記載があるとおり、就労に困難を抱える方の多くはスキルアップの機会に恵まれていないのが現状です。このため、就労前、そして就労後の能力開発に対する支援も重要ですが、加えて能力開発施策を、より効果的なものにするためには、必要に応じてではありますが、就労前においては訓練受講中の生活費の支援や教材の無償提供など、受講しやすい環境を整備していくことも必要かと思えます。

次に、9ページの「事業者等への支援」中、「雇用・受け入れ準備への支援」と「定着に向けた支援」についてですが、特に経営資源が十分とは言えない中小企業において、さまざまな就労に困難を抱える方々の就労を促進していくためには、行政による採用前、そして採用後の定着に至るまでの切れ目のない一貫した支援が不可欠だと思います。

また、9ページ、10ページ、先ほど中島委員が御発言されましたように、「中小企業への支援」の項目中、後段、10ページの働き方改革の取り組みに関する部分ですが、就労支援との関係がややわかりづらい記述となっているように思われます。このため、例えばですが、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、事業主に対する職場環境の整備や、生産性向上に向けた支援の強化も重要といった表現に修正したらいかがでしょうか。

あとは、資料4の施策のイメージについてですが、既に東京都が支援策として実施している事業も散見されることから、既存事業の拡充も含め、さまざまな就労支援施策間の連携を密にしながら、施策を全体として動かす視点や仕組みづくりが重要だと思います。

また、雇用の担い手となる中小企業を強く後押しするような施策を検討するとともに、その時々々の社会経済情勢に即した機動的、弾力的な事業展開を図ることが肝要かと思えます。

私からは、以上です。

【小林座長代行】ありがとうございました。ほかにどなたかございますでしょうか。
では、座光寺委員をお願いします。

【座光寺委員】私のほうからは新条例の考え方、特にソーシャルファームのことについて少し御意見を申し上げたいと思っております。

まず、ソーシャルファームという名称についてですが、この会議に参加しましたし、また大阪での集会なども私は行きましたので、私自身はすとんと落ちるところがあるのですけれども、やはりこの言葉、響きもそうなのではないでしょうか。農業とか、農場で働いているというようなイメージがあるので、しっかりと都民に対して、ソーシャルファームというのはこういう意味だよと、そういったことをする必要があるかと思っております。

事務局においてはドイツのほうに、視察に行ったということなので、現地の国民の皆さんはどうい

うふうにこのソーシャルファームを制度として見ているというか、そういったことも少し知りたいとは思っておりますので、後ほどでも結構ですのでちょっと教えていただきたいと思っております。

そうしたことで、今回ソーシャルファームがクローズアップされた考え方で、ページでいえば10ページの「創設や活動の促進」のところで、○の2つ目の(1) (2)とありますが、事業からの収入を主たる財源として運営するということですが、この主たるというのはどれくらいの規模といえますか、そんなことも伺いたいということと、その下の(2)の就労に困難を抱える方を相当数ということで、これもちょっとアバウトかと思うので、何%以上とか、そんなことが求められるのではないかと思いますので、お考えがあれば示していただきたいと思っております。

それから、次の四角囲みの「認証」という言葉ですが、具体的な支援策のイメージ、例えば、東京都が認証保育所というものを認めて広げましたが、あれくらい手厚く制度的に構築するものかどうなのか、あるいは認証というイメージが単なる看板だけなのか、それとも財源も含めて、広がりも含めてしていくといったことなのかということもお伺いしたいと思っております。

それから、ソーシャルファームを行うことの効果、例えばグレーゾーンにいる人たちがどれくらいの就労的な部分、その方々が全部一般就労にすぐさま行けるわけではないと思うので、例えば就労的というと70%、つまり給料が7割くらいもらえて、残り3割くらいの生活に必要な部分は福祉的なものでカバーする。7対3くらいがソーシャルファームの効果かなとか、そんな数値的なものが見えると非常にソーシャルファームを進める上での効果的なものといえますか、人に説明しやすいといえますか、そんなことをちょっと考えましたので、できれば炭谷先生あたりに御意見をいただければと思っております。

【小林座長代行】では、炭谷委員お願いします。

【炭谷委員】まず、相対的に支援の考え方、または条例の考え方について非常によくまとめていただいて、おおよそこれで私は結構ではないかと思っております。

そして、いろいろな方から、ソーシャルファームについての御質問とか御意見をいただきました。

まず、最後に出ました座光寺委員の御意見ですが、大体、私のイメージとしてはやはり最低賃金は確実にクリアをしていくということが必要で、当たり前ですが、これをしていくということが最低限度で、あとは高ければ高いほどいいということで上限は特に設けないですが、特に最低賃金は確実にクリアするということをしていかなければいけないだろう。これは、例えば諸外国の制度を見ても、やはり最低賃金クリアを目標にしているということだと思っております。

それによる効果というのは経済面もありますけれども、やはり人間として、また一人の労働者としてどんな人でも生きられるというのが一番重要な私の目的で、私の現在の活動の原点にあるわけでございます。

それから認識の程度、後ほどもしドイツについても私は行きましたし、来月はオランダに参りますけれども、例えば韓国ではソーシャルファームについては70%の人が知っているというふうに向こうの社会的企業振興院の幹部から教えられました。70%と、大変びっくりしまして、韓国がソーシャルファームについて検討を始めたのは、全く私と同じ時期です。今から13~14年前から検討を始めまして、私と同じ時期にスタートをしましたが、韓国のほうが既にここまでできているというのが実情でございます。

それから、定義の問題です。定義というのはなかなか難しいのですが、結局これは世界各国に広がっている、特にヨーロッパを中心にして数十カ国、既にやっておりますので、またヨーロッパソーシャルファーム連盟の定義をもとにしてこの条例案をつくっていただいたのではないかと思っております。

ですから、こういうものが日本の場合はまだありませんから、ないところに定義をつくるというのは大変難しいわけですが、現在ヨーロッパ、または韓国という諸外国の例から見ても、大体こういうところがおおよその共通点ではないかと考えております。

ですから、こういうふうには東京都のほうで条例ができれば、大体この定義については国際的には十分皆さん納得がいけるのだらうと思っております。ですから、こういう定義に基づいて、東京都のほう

でこういう施策をやれば、全国に広がっていくきっかけになる。

というのは、韓国でなぜここまで広がったかという、やはり首都であるソウルが非常に力を入れてやったことがきっかけで、今日にきて2,000社を超えるまで発展したわけですから、そういうふうになろうかと思っています。

いずれにしろ、このソーシャルファームというのは万能ではないわけであって、ここの議論で出た働きづらい人たちがたくさん日本にはいらっしゃる。そういう人たちの就労は、やはり企業だけではなかなか全てできない。企業でできれば私はこんなソーシャルファームなどというものをわざわざつくる必要もないのですけれども、ただ、残念ながら現状から見たら企業だけではどうも対応できない。

従来の福祉だけでは漏れる人、特に元受刑者やひきこもりの人は落ちてしまうという状況を見ると、こういう新しい分野を担うものがどうしても必要だろうということで、どうしてもこれがクローズアップになるというのはある意味では仕方がないことです。

既存の制度についてはさらに力を入れていけば、もしくは改善を加えていけば、良いと思うのですけれども、ソーシャルファームというのは、いわば日本において現在、制度的にはエアポケットになってしまっている。そのために、書こうとすればこういうふうにもどうしてもクローズアップされてしまうというのはやむを得ないところかと思っています。

しかし、繰り返しになりますが、ソーシャルファームというのは全体の中のある意味では働きづらい人たちの全てに対応できるわけではなくて、それが1つの大きな手段であると思っています。

そして、御意見が出ました、ソーシャルファームというのは農場に間違えられるのではないかと、やはりこれは東京都のこのような報告書ができ、また条例ができていけば、これが広がって行って全ての人に、これは農場ではないんだなということになります。むしろ世の中というのは実態ができてから認識が広がる場合もありますけれども、このように行政が働きかけることによって定着していくという流れもあるかと思えます。このソーシャルファームというのはいわば後者のほうの動きをとるのではないかと思えます。

まだまだお話ししたいことはありますけれども、ここまでにしておきます。

【小林座長代行】ありがとうございました。ほかに、どなたか御意見ございますでしょうか。では、中島委員、お願いいたします。

【中島委員】条例について、1点だけお話ししたいと思います。前回申し上げた意見を踏まえて資料を一部修正いただきまして、大変ありがたく思っております。

ただ、1つ、5ページ目の事業者の役割というところについて少しまだ不安を感じております。具体的に申し上げますと、このくだりでは、事業者はその就労支援に関する施策に協力するよう努めると断定されております。そうだとすると、事業者側からすれば少し不安だと思います。さまざまな経営環境とか、あるいは事情を持っている事業者はたくさんいますので、そういった方々から見れば、この就労支援のための環境整備というのはどういうことをすることなのかがわからない。

あるいは、協力するのはいいんだけど、どういった支援策なのかということもわからないときに、協力すると断定されてしまいますと、一方的、画一的、あるいは白紙委任をしたかのような気持ちになってしまうということです。

これは努力義務でありますので大きな拘束を与えるものではないということはわかりますし、また、条例をつくる上ではそのワーディングで、さまざまなテクニカルな制約もあることもわかっておりますが、さはさりながら、条例というのは大変重い存在でございます。

そう考えますと、前回申し上げましたけれども、職場環境の整備が重要であることを認識するとともに、都が実施する就労支援について、必要に応じてその利活用に努めるという、少しやわらかい表現にいただければということを改めてお願いしたいと思います。以上、1点です。

【小林座長代行】ありがとうございました。ほかに、どなたか御意見ございますでしょうか。風間委員、お願いいたします。

【風間委員】私は、報告書の8ページで「就労に困難を抱える方への支援」の中の「本人の意欲や能力を高める取組」の中で、本人の意欲や能力を高める取り組みと同時に、困難を抱える方への周りの方の意識を変えるというか、周りの方にわかっている人には、やはり全ての人が多様な就労困難を抱える人たちへの意識のバリアフリー化が必要ではないかと思っていますので、そんな文言を加えていただくと、本人の意欲や能力を高めると同時に、周りの人の意識を高めるということも大事なかなと思っています。

と同時に、就労困難者自身の講和を聞くなりして困難者への理解の促進、これは二本立てでお願いしたいと思いました。

あとは、市町村との連携というところでは、一度もその文言は出てきていないのですが、定着に向けた支援の中でしたか、市町村との連携が必要というところがたしかあったと思います。

2番の「ワンストップの窓口」ですか。ともかく市町村とのいうところに、就労困難者への地域生活を支援するための幅広い都民の参加を得てのボランティア活動と、ボランティアの方もすごく必要かと思っていますので、ボランティア活動を推進するとか、ボランティアの養成、ボランティアの組織の連携、充実だとか、それからサポーターの養成とか、そういうことも側面として、支援の1つとしては直接本人への支援とは異なりますが、やはりこういう言葉も入れていただきたいなと思いました。

それから、ソーシャルファームにつきましても、これは確かに横文字で聞きなれない文字ではありますが、初めは大体違和感を持って皆さん何だろうと思われるかもしれませんが、私も現場をやっている者としては、実際にそのソーシャルファームをやっている者としては、やはりこれは社会的企業というか、浸透して欲しい言葉ではあります。確かに注釈をつけないと、まだまだこれが普及していくには大変なのだろうと思いますが、この文言がいっぱい出てきたことは、私たち現場としてはこれはぜひ挙げてお願いしたいと思っています。

【小林座長代行】ありがとうございました。

それでは、どなたかほかにございますか。木村委員、いかがですか。

【木村委員】報告書の素案ですけれども、9ページの「事業者等への支援」のところ、先ほど前田委員からもあったとおり、柔軟な働き方の支援も必要だということに関しては大きく同意をするところでもあります。

もう一つは、(2)に書いてある「短時間労働をはじめとした『多様な働き方』」の中に含まれるかもしれないのですけれども、配慮をどこまでやっていくかというところの考え方であったりですとか、そういったところの支援も必要なのではないかと思っています。

今までですと、例えば9時～18時という定時があったら、必ずその時間は働かなければならなかったけれども、そもそも多様な働き方の中でフレックス制度のようなものができ上がって、もしかしたら時間をきっちり守ることが苦手な方がある程度、柔軟に働いたりですとか、体調が悪い日は早く帰ったりですとか、そういうこともできるようになっていると思います。

ただ、どこまでお互いに配慮をして一緒に働くかというところは、やはりまだまだなれていない部分であったりですとか、難しい部分というのもあるので、そういったところの支援もあるといいのかなと思います。

ですと、ちょっとこの報告書から離れるのですけれども、今日のプレゼンテーションでお聞かせいただきました東京障害者職業能力開発校について何点か御質問させていただきたいと思っているのですが、こちらについては多分、無償でということが資料に書かれていたかと思っています。

途中のプレゼンテーションの中で7ページに、心と体の健康の管理であったりですとか、日常生活の管理であったりですとか、そういったことの上で最後に職業適性みたいなのところがあるというお話で、非常に就職率が高いというところも、ほかの例えば就労移行支援事業所の実績とかを聞いていると、もう少し低いものだったので、非常に高いなと思いました。

それで、ここは定員はあるのですけれども、ここに入るためにどれぐらい倍率があるのか、どういった方がここに入っているのかということが1点目の御質問です。

今、ソフトバンクではショートタイムワーク制度という障害のある方のための短時間の制度をやっ

ているのですけれども、正直言うとなかなか健康の管理が万全にできず、毎日、毎日、必ず会社に来ることができない方もいらっしゃるのでは、日常生活でも一部難しい方もいらっしゃるのかなと思っている中で、どこまでこの全てができ上がって就職できる方がいるのかということも聞いてみたいと思いました。

【林校長】公共職業訓練の一環ですので、基本的にはハローワークから受講の指示とか、推薦をいただいて受けに来るという仕組みになっています。

倍率につきましては、ならずと1倍そこそこです。ただ、科目によってかなり異なります。やはり科目の中では、一般のハローワークなどでもそうですけれども、事務系に行きたいという方が非常に多いので、事務系の科目は倍率が高いですが、例えば、調理・清掃とか、あるいは導入科目みたいなところだと、まだ理解が進まない部分もあるかもしれませんけれども、倍率が1倍をかなり割り込むような状況もございます。

あとは、基本的にはほかの校と同様なのですけれども、入校選考として一定のペーパーテストとか面接とかもございまして、基本的には毎日学校に通って来られて、1日7時間程度の訓練を受けられる人というのが前提になっています。

ただ、精神・発達障害者に配慮した科目である、例えば就業支援科などですと、最初はもうちょっと短い時間から始めてだんだん慣れていく、という科目もありますので、科目によってはもう少し状態の悪い方でも入ってこられるというのがあります。

【木村委員】ありがとうございます。

多分、ある程度、一定の長時間働ける方をさらに就職につなげるための取り組みということで、私のほうでは理解しました。

【林校長】そうですね。やはり福祉的というよりは、労働政策として一般就労を目指すというのがベースにはあります。

【小林座長代行】では、炭谷委員お願いします。

【炭谷委員】1つだけ、条例の考え方で細かいことなのですけれども、私は先ほど全般的にこれでいいと思うという発言をしましたが、これは条文というよりも、この中で就労を希望する者という言葉がキーワードになっているのですけれども、やはりこの場合、運用に当たって特に私が一番心配しているのは、ひきこもりの人というのはもう就労する意欲を失っている。また、発達障害の人もそうなのですけれども、私ども接していても就労する意欲がうせてしまっているのです。そういう人たちに、いかに勤労の意欲を持たせるかということもあわせてやっていく必要がある。そういう人たちはもう切り捨てるんだというようなことではいけないのではないかと、これは運用に当たっての話ではないかと思っております。

そこで、林先生に御質問したいのですけれども、私自身、ソーシャルファームの中で重要なことはやはり職業訓練だと思います。ソーシャルファームの中の大きな機能として機能訓練を入れるんですね。それが重要だと思っています。

それで、職業訓練校で、これは林先生にお聞きしてもちょっと無理な質問になるかもしれませんが、1つは科目の問題です。私自身は今、山口刑務所で受刑者に対して介護福祉のことをやっているのですけれども、さっと見た限りでは介護福祉が見当たらないのですが、このあたりの考え方はどうなのかということが1つです。

もう一つは、これはひきこもりの人に大変効果的ですし、ヨーロッパの場合も非常に大きいウエートを占める農業が入っていないのですけれども、例えばオランダの場合は農業のソーシャルファームは3年前だと既に1,400にあるんですね。そう考えると、やはり農業というのは重要ではないかなというふうに科目面で思います。

それともう一つは、やはり発達障害の人たちと接していると、彼らはある面で能力があるんだけれ

ども、人づき合いが下手だから、例えばわかりやすくいえば図書館の司書という仕事は大変うまくやるんです。それから、データ処理とか、一人でやる仕事ですね。だから、特に発達障害、精神障害の人の場合はある面では得意な能力を持っていらっしゃると思いますので、そういうものに着目した教育、訓練というのはどういうふうになされているのか、それをお聞きしたいのが1つです。

もう一つは、先ほどの御質問と関連するんですけども、職業訓練で就職する可能性の高い人を優先的に入学させているというおそれはないか。むしろ、ソーシャルファームもそうなのですけども、就職しにくい人を積極的に入れる。そして、訓練をしながら一人の人間として生きられるようにしたいというのを私の目標としてやっているんですけども、そのあたりはいかがでしょうか。

やはり非常に難しい人たちのほうを優先的に受け入れて、容易な人は企業のOJTでやればいいのかと思ひまして、そのあたりの考え方を林さんにお聞きするのは大変酷だというのは承知しながらお聞きしているのですが、何かあれば教えていただければありがたいと思います。

【林校長】科目編成などについては、東京都全体での基準なり何なりがありまして、介護関係であれば、介護の資格を取るためのカリキュラムというものが決められておりますので、そういうものに照らして障害者の科目として設置できるかというのはなかなか難しいものがあるかとは思っておりますけれども、農業に関しては、特例子会社などでグリーンスタッフ的な、園芸的な仕事をする就職先というのがありますので、知的障害のある生徒さんの科目、実務作業科などでは園芸の授業はやっておりまして、そういうところには結構就職をしております。

あとは、特性に合わせた訓練ということですが、精神・発達障害者の専門科目である職域開発科というのを入校案内の10ページに御紹介をさせていただいておりますけれども、こちらはいろいろな訓練を通じて自分に向いた仕事を見つけて就職していくというのがコンセプトになっておりまして、この囲みの中の細かいいろいろなカリキュラムを自分の向き、不向きに合わせて選んで、自分が向いているやりたいものを選んで訓練を受けていく。ある意味、オーダーメイド的な訓練でやっておりまして、これがそういう意味では適性に合わせた訓練というものに近いかと思っております。

それから、難しい人ほど訓練ということですが、実際、先ほどお話にありましたように、最近是人出不足だったり法定雇用率の問題などがございまして、障害の軽い方というのは率直な話、うちに來ることなく就職されていると思います。

ですから、ハローワークからうちに受講の指示をされて來る方も障害の程度はかなり重く、あるいは重複した障害を持っている方が増えておりまして、厚生労働省で定めている職業訓練上、特別な配慮を要するというカテゴリーがございまして障害が重い方になるのですが、うちの生徒さんですと3分の2ぐらいはそういう非常に障害が重かったり、重複した障害を持っていらっしゃる方が実際には来ております。

ただ、いかんせん職業訓練ではありますし、うちの場合、ほかの職業訓練校と比べると手厚い体制ではありますけれども、それでも10人の生徒に1人の指導員、2人の非常勤と、3人で10人の面倒を見る、そこまでで対応できる程度の障害でないと、さすがにクラスが回せないというのはございます。そういう中で、いろいろと工夫しながらやっているというのが現状です。

【小林座長代行】それでは、風間委員お願いします。

【風間委員】ありがとうございました。私は、実は今日いろいろな話し合いの中で、発達障害の方とか、それから若年性認知の方とかの集まりがあったんですね。その中で、この筆記試験問題を今、見たときに、これは絶対に数字が苦手な発達の方はできないだろうし、文字を追うということが結構重い方はできないんですね。かなりできるようになった人でも、この問題を学校を途中でやめている方が多いので、こういう問題ができる人はどれぐらいいるのか。

実際に見てみて、うちの人はここで落とされちゃうんじゃないかなと思ったのですが、これをクリアできていける人はかなりいい方ではないでしょうか。

【林校長】この試験で7割、8割できなければ受からないということはございません。

【風間委員】わかりました。ありがとうございました。

やはりこの就労ということは、最初は心と体の健康管理、ここから始まるんだなということで私も本当にほっとしました。就労というのをどうしても挙げて、特に生活困難者の就労というのは本当に心と体からいかないと大変というか、かなりハードルが高いので職業までにはいかないと思うんですね。だから、一番時間を割かれるのはこの部分で、PSWだとか心理の方とともにここはやっていかれるのだと思いますが、やはりそうなんだなというところでちょっとほっとしております。

また、そういう方がたくさんふえているので、ぜひもう少しハードルを低くしていただいて、もっとたくさん入れるといいなと思っておりますけれども、そこは予算の関係でしょうか。よろしくお願ひします。ありがとうございます。

【小林座長代行】ありがとうございました。ほかに何かございますでしょうか。

では、座光寺委員をお願いします。

【座光寺委員】この有識者会議は残すところ1回ということで、今日と合わせて2回ですので、今後どのような形でしめくくのかを発言します。事前にレクチャーを受けたところによると、専門的な検討機関等もつくって、少し施策の掘り下げを行いたいと伺っています。そういうふうを考えるならば、ある種、今回の条例の方向性は理念条例的なものということなので、私の感じるところ、大体それぞれの意見をそのまま伝えて報告書になっていいと思います。逆に言うと議論を戦わせて一致点を見つけているわけではないので、それは仕方がないのかなと思っています。

したがって、先ほど経営者側の方が、こういうふうにどうですかと報告書の中身への意見も出たので、そこは受け入れてもいいのではないかと私は思っています。議論が一致しているわけではないので。

ただ、次なる検討のところ当たって、予算のこともあると思うので、政策の部分はどういうふう具体的に「見える化」していくことかと思っています。

私自身は、今回の有識者会議でソーシャルファームを議論できたということは有意義だと思っていますし、具体的な話のところソーシャルファームが東京都、あるいは区市町村の政策としてうまく広がっていくことを期待したいと、最後は感想的なものですが、言わせていただきました。

【小林座長代行】ありがとうございます。ほかに何かございますでしょうか。

風間委員、お願いします。

【風間委員】今までのいろいろな委員の皆さんの御意見をお聞きして、その方たちの立場が物すごく違う。だから、お一人お一人の言うことは本当にそうなんだけれども、今、生活困窮者の就労となると、やはり現場をやっている者としてはかなりハードルの高いお話ではなくて、その視点をどこの立場の人たちに当ててこの条例をつくるのかというところを、もう一度、私自身も含めてよく考えていくという、かなりこのところだと思いますね。

だから、社会的企業、ソーシャルファームというのは、本当に就労できない、障害者でもない、今日まさにそうだったのですが、そういう人たちのまず就労をどうやって考えるかということで、根本の問題から考えないという条例ができないのではないかとことはつくづく思ひまして、委員の方たちのお立場、お立場は違うのですが、やはり視点をどこに置くかということをもう一度考えていただくとありがたいなと思っております。

【小林座長代行】では、炭谷委員、お願いします。

【炭谷委員】座光寺委員から大変励ましの言葉、御意見をいただきまして大変ありがとうございます。

それで、先ほど御質問がありましたドイツの関係で、ドイツについて都からも行っていただいたようですが、ドイツの例を御紹介しますと、多分、皆さん方、ドイツに行かれた方は必ず寄ると思う

のですが、ベルリンのコンサートホールにある喫茶店やレストランはソーシャルファームなのです。ホテルなども経営したり、コンビニもやっていたりしているのです。

なぜそうなったかという点、2000年前後から始めたのでそんな歴史は深くはないのですが、当時はドイツでむしろ政治家のレベルでこういうものが需要だということで始めたわけですが、一番の反対勢力は社会福祉関係者で、日本でいえば社会福祉法人ですね。これが、最大の抵抗勢力だった。ちゃんと自分たちは障害者のためやっているとすることで、抵抗したと聞いております。

しかし、今やってみて社会福祉関係者のほうもやってみると、やはりこれこそ本当の社会福祉のあり方だということで現在浸透し、毎年、数十ずつふえているのではないかと考えております。

ですから、初めのうちはみんな抵抗して反対をされるのですけれども、実際の姿を見ていけば広がっていくのだろうと聞いております。

ドイツの場合も、かなり国民の間には浸透して、もうソーシャルファームは当たり前だと、私の泊まったグレンツフォールホテルというのはベルリンの壁のすぐ横にありますけれども、これもソーシャルファームですが、これがソーシャルファームだということを知らないで泊まるぐらいのホテルになっているというのが今の実情ではないかと思っております。

【小林座長代行】 ありがとうございます。

そろそろお時間も近づいてきましたが、どなたか最後にありますでしょうか。よろしいですか。

それでは、御意見もおありかと思っておりますけれども、ここで終了したいと思っております。通常だと、いつも座長が締めているところなのですが、なかなか皆さんの御意見をどう締めていくかというのは難しい点がございますが、先ほど座光寺委員がおっしゃったように、報告書の意見を何か一致点を見つけないところではないので、皆様方から意見がいろいろ出たと思っておりますので、そういったところも追記修正をしていただき、報告書をまたつくっていただければと思っております。

その中で表現が少し不適切な部分や、少し誤解を招く部分がまだまだあるのではないかとこの修正であるとか、それからわかりづらいところについては脚注等々をもう少しわかりやすくつけていく。

それから、構成面について少し整えたほうが良いのではないかとこのような御意見があったかと思っております。

それから、私は最後に3ページ目の現況のところで大変申しわけございません。たまたま(1)が障害者の就労支援から始まっております、ここは東京労働局のデータなのですが、ここはもう既に30年で新しい数字が出ていますので、できるだけ最新の情報の数字に変えていただければいいかと思っております。

そのほか(2)(3)、その他の数字もあるかと思っておりますので、報告書までには新しい数字に変えていただければと思っております。

それでは、お時間になったようでございますので、これよりバトンのほうは事務局にお返ししますので、連絡事項等がございましたらお願いをいたします。

【事務局】 事務局からの連絡でございます。

次回の会議につきましては、10月下旬の開催を予定しております。内容につきましては、有識者会議の報告書の取りまとめに関してでございます。本日、皆様よりいただきました意見を素案に反映させまして、また修正したものをお出ししますので、引き続き御議論いただければということでございます。

それから、本日御意見をいただきました資料3の新条例の考え方につきましては、皆様に本日いただきました意見のほか、今後、都庁の内部におきましても検討チェックをいたしました上でパブリックコメントを行いたいと考えてございます。本日お示しした資料から、表現などが若干変更になる場合もございますので、あらかじめ御了承ください。

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たいと思っております。

皆様、どうもありがとうございました。