

# 第5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5回）

## 議事次第

日 時：令和元年7月18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）

ひきこもりの方への就労支援、団体等へのヒアリング状況、  
論点整理に向けて、新条例の考え方（案） など

#### （2）プレゼンテーション

- ・「ひきこもりの方への就労支援」  
井村良英氏（NPO法人育て上げネット若年支援事業マネージャー）
- ・「日本財団におけるダイバーシティ就労支援の取組」  
竹村利道氏（日本財団公益事業部シニアオフィサー）

#### （3）意見交換

### 3 閉会

【事務局】定刻よりも少し早いのですが、委員の方がおそろいになりましたので、これより第5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。

本日は、御多忙にもかかわらず御出席いただきまして、まことに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でございます。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。よろしくお願ひいたします。

初めに委員の皆様の出欠状況について御報告させていただきます。委員14名中、12名の皆様に御出席をいただいております。出席者につきましては、座席表の配布を持ってかえさせていただきます。

また、小池都知事につきましては、今回は所用により欠席となります。

本日は、プレゼンターとして、認定特定非営利活動法人育て上げネットの井村様、日本財団の竹村様をお招きしております。井村様と竹村様にはプレゼン後も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、全ての資料を紙で配布させていただきます。

お手元に、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、新条例の考え方に係る論点、新条例の考え方（案）、井村様のプレゼン資料としまして「ひきこもっておられる方への就労支援」、竹村様のプレゼン資料といたしまして「日本財団におけるダイバーシティ就労支援の取組」の全体で9点の資料をお配りしております。

会議の中で御発言される場合には、恐れ入りますが、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いたしますので、それから、御発言をいただければと思います。

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。どうぞよろしくお願ひします。

【白木座長】皆さん、おはようございます。

本日もよろしくお願ひいたします。

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まいりたいと思います。

まずは、事務局より、本日の資料の御説明をお願いしたいと思います。なお、各委員におかれましては、事前に資料のほうをお目通しいただいていると思いますので、簡単な御説明をお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

【事務局】 それでは、資料の説明をさせていただきます。

まず、「就労支援のあり方を考える有識者会議資料（第5回）」と表紙にある資料をごらんください。

この2ページ目から3ページ目は、前回の会議でいただいた意見の概要でございます。説明は省略させていただきます。

4ページから、本日の会議のテーマの一つでございますひきこもりの関係の資料でございます。

4ページは、厚生労働省のガイドラインに書かれているひきこもりの定義と、内閣府の調査でひきこもりの状況についてとある資料がございます。全国ベースの数値でございますが、全国で約125万人、うち15歳から39歳が54万人、40歳から64歳が約61万人と推計されております。

5ページは、ひきこもりの方への支援についてまとめてございます。まず、現状の支援について最初に書いてございまして、現在は適切な支援機関につないでいくことが基本になっておりまして、具体的には、表にありますとおり、ハローワークやカウンセリングを行うNPO法人、あるいは精神科の医療機関などにつないでいくことが現状となっております。

次に、真ん中以降に「東京都の取組」を書かせていただいております。その一番上のひきこもりサポートネットが、ひきこもりの本人やその家族からの電子メール、電話、家庭への訪問などによる相談など、一時的な相談機能を担っているということでございます。

この表の一番下に「ワークスタート」とございまして、これは東京都のしごとセンターでやっている事業でございまして、ひきこもり状態が比較的軽い方、あるいはひきこもり状態から脱しつつある方に向けて就労支援のプログラムを提供しております。

一番下にNPO法人における就労支援とございます。この後にプレゼンいただく地域若者サポートステーションの概要でございますので、こちらはプレゼンに委ねたいと思います。

6 ページは、現行の支援を図示したものでございます。

7 ページは、ひきこもり支援に係る課題と方向性について簡単にまとめてございます。左側に現状・課題としまして、特にひきこもりの長期化、当事者の高年齢化、家族の高齢化、いわゆる8050問題などと言われている部分でございます。

それに対しまして、今年度の東京都の取り組みでございまして、左側にございますように、ひきこもりサポートネットの相談体制の充実を図っております。それから、中段以降ですが、庁内の連携会議、関係部局との連携推進を図るほかに、有識者の方からも意見を聞きながら、今後の方向性に係る検討を行っているのが現状でございます。

8 ページは、委員と事務局による団体等へのヒアリング状況といたしまして、ひきこもりの関係でございまして、7月にNPO法人文化学習協同ネットワークのほうに、近藤委員と一緒に調査に参りました。それから、下の「事務局による団体等への調査状況」といたしまして、前回行った児童養護施設の関係でございまして、社会福祉法人至誠学舎立川のほうに参りまして、児童養護施設退所者の就労支援につきまして、調査を行ってまいりました。

この社会福祉法人至誠学舎立川の調査につきましては、9 ページにまとめてございます。

一番下の④の終わりのほうから⑤のところを見ていただければと思っております。ここでは、障害の枠になかなか当てはまらないグレーゾーンの方の自立支援に、非常に難しさを感じている。それから、退所者の就労における課題は、生活面を含めた複数のカテゴリーに渡っており、総合的な支援が重要だと感じているという意見をいただいております。

10 ページは、第3回に座光寺委員から御発言のありました大阪府の条例についての御紹介でございます。

「大阪府障害者等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というそうですけれども、左側にございますように、この条例は平成21年10月に、障害者雇用の拡大に向けて、大阪府・事業主・府民等の責務などを規定する条例としてつくられたものでございます。

これが、ちょうど10年たった今年の春に条例改正が行われております。この条例の改正のポイントをごらんください。規定の一部を「障害者」から「障害者等」に修正して、障害者以外の方も含めたいわゆる就労の困難な方々に適用範囲を拡大しております。それ以外に公契約の活用などを規定に追加したところでございます。詳しくは、後ほどごらんいただければと思っております。

次に、「『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. 3)」と表紙に書いてある資料をごらんください。

これは、前回、バージョン2だったものを一部追加いたしまして、バージョン3を作成したものでございます。前回いただいた、児童養護施設退所者などにつきまして、いただいた意見を追記しておりますので、ごらんいただければと思っております。説明は省略させていただきます。

次に、新条例の考え方に係る論点の前に、A4の縦になっております「全ての都民の就労を応援する新条例の考え方(案)」とある資料をごらんください。

この資料は、これまで有識者会議でいただいた議論を踏まえまして、都の現時点での考え方を整理したものでございます。条例として規定することが想定される項目ごとに整理したものでございます。

1 枚に1 ページ目と2 ページ目が入っているのですが、2 ページ目が前文として、ダイバーシティ、共生社会、ソーシャル・インクルージョン、ソーシャルファーム、SDGsなどについて、このように記載してはどうかということを書いてございます。

3 ページ目には目的と基本理念。

4 ページ目が用語の定義。

5 ページから6 ページが各主体の役割となっておりまして、東京都の責務、事業者の責務、都民の責務、区市町村の責務と並べさせていただいております。

7 ページから8 ページ目が就労支援のあり方でございまして、7 ページ目が都民向けの支援について書いてございます。8 ページが事業者向けの支援、それと今回の会議でも取り上げたソーシャルファームへの支援ということで、ここでは社会的企業への支援という形で記載させていただいております。

す。

最後の9ページ目では、施策の検証と財政上の措置について書いてございます。

資料は戻りまして、「新条例の考え方に係る論点」というペーパーをごらんください。

本日の会議につきましては、先ほどお示ししました新条例の考え方（案）につきまして、ここに示したような点につきまして御意見をいただければということでもとめさせていただいたものでございます。簡単に御紹介いたします。

まず「条例の性格」で、条例は理念や都の責務などを概括的に掲げた内容とするべきか、あるいは、具体的な施策まで盛り込んでいくべきか。

2番目は「就労困難者」をどう定義するべきなのか、条例では概括的な表現にとどめることが適切ではないか。

3番目は「ソーシャルファーム」について、今後、都が支援すべき「ソーシャルファーム」をどう定義すべきか。条例では概括的な表現にとどめ、多様な可能性を残すべきではないか。

4番目が「事業者・都民の責務」について、事業者や就労を希望する都民にどの程度の義務を課すことが適切なのか。実情を踏まえて、努力義務とすることが適切ではないか。

5番目は「都民・事業者への支援」で、条例の中で、就労を希望する都民や事業者に向けた支援の内容をどの程度まで明らかにするかということでございます。

説明は以上でございます。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。

それでは、引き続きまして、2人の方からお話を伺いたいと思います。

まずは、認定特定非営利活動法人育て上げネットの井村様からお願いいたします。

【井村様】井村と申します。本日はよろしく願いいたします。

私は20年、不登校やひきこもりの若者支援にかかわってきています。

きっかけは、21年前に教員志望で教育実習に行ったときに、不登校の子がいるのだということを恥ずかしながらそのときに初めて知りまして、ふと思った疑問からだったのです。学校に行けない子は、どこで社会性を身につけるのだろうかと思ひまして、当時、僕は大阪で学生をしていましたので、紀伊國屋さんという大きな本屋さんに行きました。

当時はひきこもりコーナーとか不登校コーナーもなかったと思いますが、オルタナティブライフコーナーというものがあまして、そういう不登校とかひきこもりの子を自宅で預かって、そこで社会性を身につけるトレーニングをしているところが全国にあるのだということを知りました。私は、そういうところを全国、泊まり歩いてそのうちの一家所で働き始めたことがきっかけで、今までずっと続いています。

最初は、公的な施設がなかったものですから、不登校やひきこもりの親の会の方が自分たちで民家を借りて、そこに子供たちが通ってきているところのスタッフを4年間していました。4年間で20人の元ひきこもりの方と深くかかわりまして、その後、公的な施設で、無料でそういうひきこもりの方の支援をしているところがないと思ひまして、大阪にある就労困難な方を支援する財団法人に転職しました。そこが日本で初めて無料で若者支援ができるセミナー形式だったのですけれども、そういうところで年間50人ぐらいの方とかかわるようになりまして、今、育て上げネットに移ってきまして12年目なのですけれども、今は団体として年間300人ぐらいの方々の就労支援にかかわっております。

その中で、ひきこもりの方の就労支援に絞ってお話をしますと、2種類あるのです。通所型と宿泊型です。私は20年間ずっと通所型で支援をしてまいりましたので、通所型の支援の話しかできないのですけれども、それでは、半分の話になってしまいますので、今日は、NPO法人の青少年自立援助センターという宿泊型支援を40年やられている団体から本をいただけてきました。委員の先生方のところには、お配りしておりますので、後でお読みいただければとてもうれしいです。

これは私の感覚地ですが、宿泊型支援でひきこもりの就労支援に対してできることが10だとしたら、通所型支援のできることは1か2ぐらいしかないかなと思います。

就労支援に絞って話をさせていただきますが、通所型支援では宿泊型支援ほど、ご本人を取り巻く

環境を変えることに影響したり、一緒に考えたりする時間を共有することができません。いろいろな考え方があると思いますが私はひきこもりの方への就労支援において3つ、これがあれば大丈夫だろうというのがあるのです。

ご本人さんのありたい姿・目標の共有、寄り添い、3つ目が、多分今日のテーマでもあると思うのですが、本人に合う仕事が欠かせないと考えています。誰でもそうだと思いますが、できるようになることもあれば、できないままのこともありますので、そのあたりに長くかかわることができれば、就職支援についてはそれほど難しいという感覚値はないです。

今日の就労支援のあり方を考えるということ、自分なりに考えてみたのですが、ひょっとしたら就労支援はそんなに難しくないかもしれない。では、何が難しいのかというと、その方たちはどこにいて、支援にどうつながってくるのかということが抜け落ちていたら、幾ら立派な就労支援をつくったとしても、そこには多分いらっしゃらないだろうと思いました。

先ほどちらっと申し上げましたけれども、就労支援の中で、できるようになることとできないままのことは現実としてありますので、私は人に合わせた仕事をつくるという考え方をしているのですが、その出口の定着の部分で困難さはあるので、ひきこもりの方の就労支援の課題がもしあるとしたならば、どう就労支援につながってくるのかを包摂したものができるかということと、それが定着を前提としたような就労支援になっているかどうかということがポイントだなと思います。

実は、タイトルで、最初は「ひきこもりの就労支援」と都からいただいたのですが、自分で考えて「ひきこもっておられる方への就労支援」と直しました。「ひきこもりの就労支援」と当事者の方が言われると嫌だろうと思ったのです。すごく上から目線です。資料にも載せていますけれども、働きたいと思っても働けない状態があるのです。ですので、その人たちがどうしたらつながりやすいのかということ考えたときに、私から自然に言葉が出たのはちょっと過剰だったかもしれませんが、「ひきこもっておられる方への」という表現です。お願いだから来てくださいみたいなかわり方がいいなと思います。

私は、ウナギばたばたと言っているのですが、ウナギが好きなので、ウナギのにおいがすると行きたくるのではないですか。片仮名では、モチベーションマネジメントというのかもしれませんが、その壁越しに部屋の中にいらっしゃる方は何が好きなのか。何に興味を持つのかを外からどう提供できるのかが就労支援のポイントだと私は思います。

1ページめくっていただきますと、「必要なものは『時間と信頼』」と書かせていただいております。これは、今のひきこもりの方への支援の大きな課題だと思いますけれども、メディアで大きく取り上げられるのは、いわゆる引き出し屋と言われる本人に伝えずに訪問して、長時間説得して1回で連れていく強引な訪問です。これは、力づくですからやろうと思えばできます。一部の人はそれでうまくいく場合もあるのですが、それですごく深く傷を負った方はその後、どうなるのでしょうか。

私がこの場でまず申し上げたいのは、必要なものはやはり時間と信頼だということです。それを前提とした就労支援が行われているか行われていないかというのは大きくチェックしておかなければいけないかなと思います。

あと3分なのですが、めくっていただきますと、これまでかかわったひきこもりの経験を持つ若者とのかわりについて、事例として載せさせていただきました。

1枚めくっていただきますと、この方は生活保護を受けていて、引きこもっておられた方なのですが、まず、訪問に行つてなぜちかわ若者サポートステーションに行こうと思ったのですかと伺うと、それは井村さんがしつこかったからですと、当時はいろいろ暴言を吐いていましたとおっしゃっています。Hさんはここで、引きこもっているときは好き勝手な生活をしているからではないでしょうかみたいなことをおっしゃっています。でも、信頼関係を持って粘り強くかかわってくれる存在が一步踏み出す後押しになったとおっしゃっています。

この方が、次の次のページを見ていただいて、我々が行っている「ジョブトレ」という就労支援プログラムにつながってくるのですが、そこでよかったことは何ですかというところが真ん中らへんにあるのですが、

最初に参加したときは、緊張しっぱなしでした。

でも、このまま緊張するばかりで、何も言えない、何もできないままだったら、なんのためにこ

こに来ていいのかと奮起をして、自分から積極的に話しかけるようにしました。ほかの参加者に話しかけて、仲間作りをしはじめたのです。

就労支援はそんなに難しくないかもしれないと申し上げたのは、私は社会性の欠けという表現をしているのですけれども、的確な仕事体験と仲間づくりの経験をすれば、本人たちはそもそも働くことを望んでいるので、自然に進んでいく部分は大きくあります。でも、そこにどのように包摂していくことができるのかということがひきこもりの方の就労支援の部分で一番難しいところなのかなと思っております。

そろそろ時間なので、最後の参考のところを手短かに触れまして終わりたいと思います。

『ケアとしての就労支援』という本が最近出たのですが、齋藤環先生という先生がその本の中で、「就労せよ」という説教や説得が当事者を疲弊させ力を奪うという彼の指摘は、就労支援にかかわる全ての人々が銘記しておくべき、心に刻んでおくべきでしょうということを述べておられます。

この彼というのは誰なのかというと、2枚めくっていただいて、今、ひきこもり新聞を発行されている元当事者の木村ナオヒロさんの言葉です。この木村ナオヒロさんは元当事者の立場でこういうことをおっしゃっておるのです。

私がひきこもりの苦しさから解放されていったのは、ひきこもり当事者が集う居場所などに参加したからです。人間関係を失って生まれた苦しみは、人間関係を取り戻さない限りなくなるのだと思います。

しかし、居場所に参加しても、就労の悩みから生じる自責の念からは抜けられません。就労は、人間関係を作ると同時に自責の念からも当事者を開放するため、大きな効果が期待できます。居場所支援と就労支援は両方とも必要なのですけれども、キムラさんがこのようにおっしゃってくださっているのが、とても言いあらわしていると思いましたので、紹介させていただきました。

時間になってしまったので、私からの説明は以上にさせていただきたいのですが、最後に、参考の『若年無業者白書』というものを我々育て上げネットで3,000人ぐらいの若者と保護者の方に協力をいただいてリサーチをしました。

そこでも、無業になったときにどうしていいかわからない。他者が怖いとか、若年無業者の半数は支援機関の利用にちゅうちょしている。何を話していいかわからないとか、場違いなのではないか心配ということで、やはり就労支援の場所は、あることは大事ですが、それが全ての人に利用されるためにはどういうたてつけであればいいのかということが重要なことは私だと思います。

私からは以上です。少し押しまして済みません。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

それでは、引き続きまして、日本財団の竹村様よりプレゼンをお願いいたします。

【竹村様】 日本財団の竹村と申します。

日本財団で、私は実は障害者の就労支援を専門に担当しているスタッフとして、四国、高知の田舎から呼び出されて、実は3年間の約束で東京に出てきています。その間に、障害者就労支援に対し日本財団は、私が来る以前10年ほどの間に、2,000件に対して200億円ぐらい助成していましたが、率直に成果についてお伝えすると、砂漠に水をまくようなものだったと。日本財団の助成がそのまま目的どおりで浸透していれば、この国の障害者福祉施設の工賃は1万5603円ではなくて、5万8000円までいっていないとおかしかったりするけれども、全然達成できていない。日本財団の助成をした内容そのままでも事業者が達成していれば、障害者の雇用率はもう3%に行ってもおかしくないけれども、結果としては砂漠に水をまくようなものだったから、曲がりなりにも成果のあるお前が来て、3年間仕事をしろという形で仕事をさせていただいています。

その中で、日本財団に入ってみてよくよくわかったのは、物すごく縦割りです。行政の縦割りは批判していますが、結構日本財団の中の子供の貧困、自殺防止、不登校に対する支援、難病支援とかもろもろありますが、通底しているものは就労支援だと感じました。

そのときに、ソーシャルファームという考え方とユニバーサル就労という考え方を学ばさせていただきましたが、正直言って、口幅ったい言い方をしますが、理念先行で実行力を伴うような、実体を伴

うような、実態に結びつけていくような、効果的な施策が乏しいのではないかと思ったのが1枚目の資料です。

大前提でお伝えしたいのは、ソーシャルファームだけではないですが、東京都が考えられているダイバーシティな企業のあり方は大賛成です。100%以上の賛成をしている状態なのですが、現状のダイバーシティな状態ではないのに対して、いきなりソーシャルファームとかダイバーシティな企業の状況は、僕は生まれないと思います。ここには何らかの機能がもう一つ必要ではないかと思います。ただ、そこは企業に対しても雇うべきとか雇ってくださいよ、雇いましょうよみたいなそういう奇特な人の気持ちにすぎるとは、多分変わらないのではないかと思います。

一方で、インセンティブとかがない状態で何かをしようと思っても、動く人は、先日、世田谷の若林にコンチェルティーノさんという本物のソーシャルファームかもしれないという現場を拝見しました。その代表者の方が言われていたのは、実はA型で障害者の就労支援事業を始めたのだけれども、やってみたら、ひきこもりは対象にしてはいけない、不登校も対象にしてはいけない、難病も対象にしてはいけない、LGBTも対象にしてはいけないというから、だから私は一般企業としてやっていますと言いながら、浅川さんという人は、私は何とかできるのです、子供も自立していますと言いながらもほとんど無報酬でやられています。でも、かかわられる人は法定の最低賃金をしっかりと払いながらやられていました。

言い方はよくないけれども、笑顔でしたけれども、青息吐息だなと思いました。インフラというのは、奇特な人だけができるものではなくて、誰でもがとまでは言わないのですが、理念であれば青息吐息で瘦せた思いをしながらやるのではなくて、誰でも使えるような制度にしていくことが必要ではないかと思っています。

その意味で、日本財団が考えるWORK! DIVERSITYの構想について少し説明をさせていただきたいと思います。

若干、ここで口幅ったいことを言いますが、ソーシャルファームという考え方は大賛成ですが、世の中はソーシャルファームもどきが多いなと思っています。嫌な言い方をしますが。実は、シシヤモはシシヤモではないですよ。カペリンという代用魚だったりします。人工イクラだったりカニカマみたいな、ソーシャルファームといいながら、ソーシャルファームな体制でうちはやっていますというものはたくさん見てきましたけれども、見てみたら工賃は月額で1万円しかもらっていない。結構農福連携系にそんなのが多かったです。

ソーシャルファームというものは、ここの規定にあるように、一般の労働形態とほとんどイコールな状態で発生するのがソーシャルファームだという前提がなければ、東京都がつくる条例は絵に描いた餅で、ただのワーキングプアを発生させてしまう状況になり得るのではないかという懸念はお伝えさせていただきたいと思います。

1ページ飛ばしていただいて、障害者の就労支援だけ見ていると、この中の水はすごく濁っているように思っていたのですが、実は全国に障害者の就労支援事業所が2万事業所ぐらいあります。絶対的に見ると改善が必要な物足りない就労支援ですが、相対的に見ると実によく整ったインフラです。この全国に張りめぐらされたインフラを、どうして蛇口をひねって出てくるその水は障害者しか飲んではいけないのではないかという発想の原点です。

これだけ全国に張りめぐらされてきたインフラを、障害者以外に就労訓練とかソーシャルファームの状態、A型で働くような状態が生まれると、東京都も考えられていることが割合に早目に企業等々に育った状態で、障害者ではないほかの人たちもきちんとトレーニングした状態で送り込んでいくと、企業も訓練から始めるのではなくて、ある程度育った人を受け入れることがかなり現実的ではないかというものが2枚目にある我々が考える新規のイメージです。

これを厚労省の障害福祉課を主幹課としながら、生活困窮者自立支援室ともやりとりをしながら、この制度についての整合性の確率を高めようとしているところです。

具体をさらに持っていくと、次のページをめくっていただくと、このプロジェクトの発表をして以降、全国50余りの自治体から問い合わせがありました。世田谷区からもありました。大田区からもありました。小さいところでは、座間市からもありました。御殿場市からもありました。

自治体の大小にかかわらず、見えてきたのは、この国は相談の機能は結構あるなということでした。

ワンストップでその人たちの声を受けとめましょうという思いは、小さい座間市でも、世田谷でも。世田谷はユニバーサル就労チームというものを組んでいて、各課横断的に体制を組んでいます。

御殿場市はひきこもり就労支援窓口みたいなものを市単で設置して受け付けていて、そこに委託された企業の女性の方が2名座られています。日本財団に相談に来ました。

何ができてきたかという、言い方は本当に適切ではないので、議事録に起こされるのは怖い思いをしますけれども、寝た子を起こすだけです。相談は受けました。その先はどうしているのですかという、就職先はなかなか見つからないので、押し倒して奇特的な社長さんのところに就職をあっせんできた事例が大体数%ぐらい。残りほとんどはどうしているのですかと伺うと、よく電話がかかってくるそうです。電話で、結局カタルシスになる程度しか対応ができていないというのが、御殿場だったり座間だったりするような状況です。まさしくそこで止まってしまうワンストップなのです。日本財団が提案した障害者の就労支援施設は、障害者だけ使うのではなくて、いろいろな人がトレーニングを受けられるようになったら、出口が見つかりやすすくないですかという提案に対しては、各自治体からかなり期待を寄せられています。

あと、1分半もないぐらいですので、まとめにさせていただきたいと思います。

机上の空論はそこそこにしないといけないと思っているので、実証させていただきたいと思っています。とりあえず、日本財団は予算を5億円程度確保しました。1カ所当たり3000万から5000万程度で、まず、初年度は10カ所余りの自治体でこの実証実験をさせていただきたいと思っています。ここはコンプライアンスの部分がありますので、これをやってよろしいかどうかは厚労省と確認中でございますが、簡単に言いますと、障害者就労支援施設でひきこもり等々の方々を受け入れて、就労支援が本当にできて効果的に社会に送り出すことができるのかということを2年間程度かけて実証実験させていただきたいと思っています。

2年間を通じて、20カ所ぐらいの自治体で、知事会等々とも連携をしながら施策として有効かどうかを検証してしっかりと国のほうに引き渡していきたいと考えております。

最後になりますが、ロードマップとしては2022をゴールとしながら、東京都の考える体制を非常に親和性がある事業でございますので、最後でございますが、運営・研究体制を構築しながら、皆さんと連携しながら、本当の意味でのダイバーシティの社会づくりを目指していきたいと思っておりますので、どうか今後とも引き続きよろしくお願ひいたします。

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。

時間が限られていまして、せつついたような感じになりましたが、どうもありがとうございました。

それでは、ただいいただきましたプレゼン並びにこれまで御説明いただきました事務局からの資料、論点整理、新条例の考え方、それぞれに関しまして、皆様から自由な御発言、アイデアをいただきたいと思ひます。

それでは、いかがでしょうか。全てにわたって、どの論点からでも結構です。挙手をお願いいたします。

【炭谷委員】 質問は何でもいいのですか。

【白木座長】 どうぞ。

【炭谷委員】 せっかくプレゼンテーションをしていただいた方に何か質問をしないと悪いとは思ったのですけれども、それは後でまた。

まず最初に、2人の説明は大変ありがとうございました。印象深く思ひました。

2人の意見は大変参考になりました。それをもとにして今回、東京都から出させていただきました資料番号はついておりませんが、条例の考え方というものが載っていたと思ひます。この問題について、重要な点だけ時間がありますので、お話をします。「すべての都民の就労を応援する新条例の考え方(案)」というものですけれども、大変よくまとめていただひてありがとうございました。

ただ、私自身、細かい点は別に、構造的な面ですけれども、2つの点について意見を述べさせていただきます。と思っています。

第1点は、なぜソーシャルファームをつくるのかということですが、例えば、今、竹村さんがおっしゃっていたように、私自身はソーシャルファームをつくるということは、やはり本来の重要な目的、東京都の条例の考え方でも出ておりますけれども、ソーシャル・インクルージョン、また、竹村さんが強調されたダイバーシティ、共生社会と言ってもいいでしょう。そういうものを都として目指すのだということをしっかりと押さえないといけないのではないかと思います。

今日、竹村さんは時間の関係上、説明されませんでしたけれども、日本社会の中には、障害者に限らず、生きづらい人がたくさんいらっしゃるというのが実態調査の結果、明らかにされておりますので、そういう生きづらい人たちがちゃんと個人の尊厳を持って生きられる。また、人権が尊重されるということをお大前提として押さえないといけない。そして、それを目的として、その手段として、ソーシャルファームがあるという構造を展開しなければならないのではないかと思います。ですから、条例の考え方においても、目的や理念がしっかりと都民の方々にもわかるように、やっていくことが重要ではないかと思われました。これが第1点です。

第2点は、竹村さんの話を聞いて心強く思いましたし、井村さんの話を聞いて非常に勇気づけられました。問題は実行だと思うのです。井村さんもこれだけ実行されてここまでやった。絵に描いた餅だと何にもならないので、今、都のほうで考えていただいている条例案についても、やや抽象的な理念的な規定になっている。これからソーシャルファームをやっていくのだ。都民も事業者も頑張ってくれというような理念的な規定は重要だと思います。

これは一つのパーツとして大変重要だと思うのです。しかし、それとともに、第2段として、やはり実行が伴わないと、これは百年河清で何にもならない。やはり実効性が担保されることが都民や都の事業者が見て、これだけ都がやってくれるのであればやってみようという動きを起こさせる実効性のある規定が現在のところは書かれていない。やはり第2段としてこういうものが必要ではないかなと。

わかりやすく言えば、第1段としてソーシャルファームについて、これは概括的な規定でもいいと思うのです。ソーシャルファームを広くとらえてこれを進めるのだ、ソーシャルファームは大事なのだということを明らかにする。これが第1のパーツです。

第2のパーツはより現実的に行政の施策として、私はどうしても施策を打つ以上、認定制度を設けるべきである。やはり助成する以上、何らかの形で規定し、都も一定の関与をしなければいけません。認定したソーシャルファームを、都が助成措置や、目標を定める計画のようなもの、それから、それを支援するような、例えば竹村さんのところは日本財団というしっかりした中間組織が担っています。何かそういう事業者の集まりである中間組織が必要です。

また、4番目に、私は前にお話しさせていただきましたが、都立大学や、都のほうで私自身講演させていただきましたけれども、丸の内のほうでスタートアップハブトウキョウという都の組織もありますので、既存の研究組織や何かでこれを研究開発していくというようなものをする。それと合わせて竹村さんのいっていらっしゃる日本財団でも始められるモデル的なソーシャルファームという規定も入れて、具体的にこのように進めるのだというようなものがないと、本当の意味の竹村さんが心配されたような、みんなで頑張りましょうというだけに終わって、ソーシャルファームもどき、また、何か頑張っているという雰囲気だけを与えるのにとどまってしまうのではないかと思います。

私だけしゃべると問題ですので、基本的なところを2点だけお話しさせていただきました。

**【白木座長】** ありがとうございます。

ソーシャルファームに関しまして、重要な御意見かと思えます。

それでは、ほかの方の御意見をお願いしたいと思います。

中島委員からどうぞ。

**【中島委員】** ただいまありました条例についての意見と、もう一つ、論点整理に向けての2つの項目について発言があります。

条例の前提となるのが、この論点整理の有識者会議でのレポートでしょうから、まず、こっちについて少し申し上げて、その後に、条例についてはほかの方の御意見もあると思いますので、そのときに、また、申し上げます。

ただいま、御意見があった大所高所の話と較べれば、もう少しマクロの話になってしまうのですが、この論点整理の中の3ページ目をごらんいただきますと、その中の一番上の○のところの3行目に、育児中や介護中などの一時的な就労困難者というくだりがございます。これについて少し申し上げます。

育児中や介護中の方も、確かに就労に制約や難しさを抱えていることも確かなのですが、本会議のテーマとして、これまで報告された就労困難者とひとくくりにして論点として掲げることに少し違和感があると思います。育児中、介護中の方々にとって仕事との両立が重要な課題であることは企業も当然十分認識しておりますし、既にさまざまな支援策を行ってきておりますが、その内容は、本会議でこれまで議論してきた就労困難者の支援とは性格や方法が少し異なるのではないかと思います。検討の対象を拡大し過ぎますと、支援の方向性や提言内容が拡散しかねないと思うわけでありまして。

2点目は、4ページ目の上から5つ目の○に就労前にスキルや幅広い能力を高め、付加価値の高い仕事につけるようというくだりについて申し上げます。

大学や専門学校で幅広いスキルや能力を身につけることは、付加価値の高い仕事につくためだけではなくて、本人の持っている個性や能力を引き出し自身にとっての適職につくといった効果もあると思います。したがって、ここの「付加価値の高い仕事につけるようにするという視点も重要」という指摘は少し表現を変えて、「将来の職業選択の幅を広げるといった視点も重要」とであると記述を広げたほうが、より間口の広い議論になるかと思えます。

3点目ですが、9ページ目の一番上の○の中に、教育の分野ではインクルーシブになっているけれども、就職のほうではそうでもないという話ですとか、在学中から卒業後の仕事と生活の両面を見据えた支援というくだりがございます。これについて申し上げますが、多くの企業では就職差別の撤廃に向けて公平な採用選考を進めておりますし、障害者雇用にも積極的に取り組んでいるという実態があります。教育の分野では確かにさまざまな努力を重ねインクルーシブになっているかもしれませんが、これに対比する形で、就職の場面でうまくいかないケースもあるという指摘は、必ずしも多くの企業の実態とは少し離れているのではないかと思います。

また、大学や学校に入って学ぶことと、企業で雇用されて働くことは、意味するところや求められているものが少し異なっておりまして、そもそも両者を比較するべきではないのではないかと考えます。

さらに、卒業後の仕事と生活の両面を見据えるというくだりがございますが、卒業後に従事する仕事は必ずしも不変ではなく、社会情勢や事業者の状況に応じて変化しますので、仕事を見据えるということは、現実的には難しゅうございます。加えて、卒業後の生活まで視野に入れて、学生時代に支援しようと思っても、むしろ支援の方向性が曖昧になると感じます。

したがって、この報告書では、就労に着目し、教育から就労への円滑な移行を促すには、在学中から卒業後の就職に向けた支援が必要であるという記述にとどめ、その具体的な例として、大学と企業が連携したキャリア教育の充実ですとか、あるいは働くことの意義を正しく理解してもらうですとかいった取り組みを例示することにとどめたほうがよろしいのではないかと思います。

条例に関してはまた、後ほどタイミングを捉えて申し上げます。

【白木座長】よろしいですか。

条例に関しまして、具体的な御提案をいただいたと。

【中島委員】今のは論点整理で条例については、また後ほど。

【白木座長】そうですね。

論点整理のところで、いろいろ具体的な御指摘をいただきました。ありがとうございました。それでは、ほかのほうで、原委員からお願いします。

【原委員】この会議のミッションを考えますと、今日のお2人のお話を、新しい条例、具体的な実効性のある施策に活かしていくことが重要なと思いますので、条例の考え方に係る論点のA4横の資料をごらんいただきながら、大きく2つお話ししたいと思います。

この新条例の考え方に係る論点の1つ目、条例の性格のところ、私は都の原案に賛成です。こういったことを考えるときに、長期的な視点、短期的な視点の両方を意識することが重要なと思います。

今回、こういった条例を初めてつくるわけですから、内容は概括的なものにとどめておいて、今後、長期的に育てていく、充実させていくということがあります。

他方で、今日のお話にもありましたけれども、まさに今、支援が必要な方に対する具体的な施策については、条例をベースにした毎年の事業ですぐにやっていただくことだと思うのです。議論が我々の手を離れた後、都の志ある優秀な職員の方々が、ある意味やりやすい、使いやすいような条例を意識していくといいのかなと考えておりますので、性格についての位置づけに賛成です。

大きく2点目が、次の就労困難者の定義のところ、これは別紙の新条例の考え方（案）のA4縦の資料ですと4ページ目でございます。ここはさっきの竹村さんのお話が非常に示唆に富んだものかと思えます。私は、以前の会議では、障害者とか具体的に例示するほうがいいのではないかと発言いたしました。けれども、今回の原案ですと、概括的な表現がよいのではないかということになっております。いろいろ検討してみますと、概括的な表現のほうがよいと考えるに至りました。

先ほどの竹村さんのお話も参考になりますけれども、例示しようと思ったのは、わかりやすいということ。先ほどの大阪の条例も例示はなかったわけですが、そういった意味で、全国の自治体に先駆けて、インパクトがあるのでいいのではないかと思ったのです。ただ、例示するとなると、どういったカテゴリーを入れる、入れないという、なかなか微妙な問題もございます。

また、後で柔軟に動けるようにしておくということを重視しますと、条例のレベルでは概括的な表現にとどめて、どんな方もターゲットに入ってくる、ただし、毎年度の事業の中で、今回、この事業でこういった方をメインターゲットで支援する、といった形で役割分担をしていくのがいいかなと思います。よって、就労困難者の定義についても、概括的な表現というところに賛成です。

細かいところが1点、A4縦の4ページの定義のところですが、就労困難者の上に都民の定義があります。都民を定義するというのはなかなか難しいかなと思うのですが、都内で就労を希望する方は全国にいるわけですね。考えてみますと、メインターゲットは事業ごとに異なっていて、都内在住の方をメインターゲットにすべきものもあれば、全国どこの方でも、といった事業もあるわけ。条例の定義からは都民はどういう人かということをあえて外しておいて、後は具体的な施策との関係で、主にこういった方が対象ですよ、といった形にしておくほうが、後々柔軟に対応できていいのかなと思います。

以上です。

【白木座長】どうもありがとうございました。

この説明を除くということですね。都民と一般的に使っていくと。

【原委員】定義を条例では除くということですね。

【白木座長】わかりました。ありがとうございました。

ほかに御意見はございますか。

前田委員、どうぞ。

【前田委員】原委員のご発言に関連しますので、新条例の考え方に係る論点について発言させていただきます。

はじめに、条例は理念や責務をまとめた概括的なものでよろしいかと思います。

雇用等については、その折々での経済環境や社会環境によって変化致しますので条例に施策まで組

入れると、機動的な対応がなかなか難しくなってくるのではないかと思います。従いまして、理念などを条例で定めて、環境に応じて、適宜なすべきことを施策や事業で実行していくという考え方に賛同致します。

就労困難者につきましても、先ほど原委員からもご発言があったように、私も概括的な表現でよろしいかと思っております。これまで議論されてきたものに加えまして、高齢者とか疾病者、介護、LGBTなどの対象が膨らんでいった際に、どのように扱うのか少し懸念をしております。

ソーシャルファームにつきましては、法的・税的な位置づけを明確にして、厳格な定義を定めるためには、既存の法人に関する制度や法律等の調整などを含め、かなりのプロセスと時間を要するであろうと思います。

むしろ創業支援などによる具体的な先行例を示して、次に続く人あるいは組織を育てる。あるいは、そうした考えに共鳴する方を増やすほうが実はとれるように思います。また、ソーシャルファームを社会的企業と定義されておりますが、社会的課題の解決を目的として事業を行うことがまさにコアの部分であり、違和感はありません。

加えて、ビジネス手法を用いて、財務的にも組織運営としても自立していく、あるいは少なくともそれを目指すことが重要なことのひとつではないかと思っております。

そのほか、事業者、都民の責務、支援策につきましては、現時点での新条例の考え方に記載されているものでよろしいと思っております。

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。

ほかに御意見はございますか。

どうぞ。

【座光寺委員】 まず、全ての都民の就労を応援する新条例、ネーミングからしてもいいと思っております。ただ、先ほど中島委員が言われたとおり、育児中の方、介護の方、あるいは、病気、LGBTの方々も包含するならば、私は就労を応援するだけではなくて、雇用・就労を応援するという「雇用」を入れてもいいのではないかと。つまり、今、働いている人たちも応援するという意味合いからして、そういった部分を包含するという考え方を持っております。

それから、条例の性格を私は、理念的な概括的なもので、この段階ではおさめておくのがいいのではないかと思っております。また、就労困難者の定義ですけれども、例示的なのか限定的なのかさまざまな議論があると思うのですけれども、先ほど雇用も含めて申し上げたので、ある意味、概括的なところで押さえていって、あと、どのように施策展開していくことによってその対象者やあるいはそれに基づく法律といったことも包含しながら、施策に反映していくことが現実的な対応ではないかと思っております。

そこは条例の考え方ですけれども、先ほど大阪の事例を事務局の方が調べていただいて、障害者から障害者等ということで、「等」の部分はどう解釈するのかということが非常にこの政策に反映するのかなと思っております。今日は、ひきこもりの考え方も聞かせていただきましたし、ニートの方とか、あるいはこれまでいろいろ議論してきた方々の対象にも当たると思います。

ただ、もう一つ加えておきたいのは、これまで議論した中で、やはり政策的な部分で必要なのは、住宅支援、住居政策といったものを新条例の中でどこかであらわしてもらいたいと思っておりますねと。それは、東京都がこの4月から都市整備局にあった住宅関係の施策を新しく局として確立したということがありますので、ぜひその住宅政策本部の中において、福祉的な部分での政策展開を期待したいと思っております。

また、今日、日本財団の竹村さんに来ていただきました。私がぜひ呼んでいただきたいと要請したわけなのですけれども、中身は全てが一致しているわけではないのですが、一億総活躍みたいな形で政府が進めておりますので、そうした中、働きづらさを持っている方々がどのようにしたら働けるのかという大きくくりなところで、日本財団と一致したので、呼んでいただきました。私も少し勉強しながら、各自治体のモデル、どのように展開していくかということを目にしたいと思っております。

以上です。

【白木座長】ありがとうございました。  
ほかに御意見はいかがでしょうか。  
阿部委員、どうぞ。

【阿部委員】ありがとうございます。

新条例の考え方に係る論点の紙で、皆さんの御意見はそのとおりだなと思ってお聞きしているのですが、一つだけ言わせていただくと、案ですけれども、条例名が「すべての都民の就労を応援する」という書き方をして非常に柔らかい書き方をされていると思うのですが、「就労困難者」は非常に冷たい言葉ではないかと思えます。

当たり前のように就労困難、就労困難と言っていますけれども、先ほど井村さんがおっしゃったように、上から目線のような気がしてならないのです。いいワーディングは今のところわからないのですけれども、働きづらいつらいつらいつらいつら、そういう人たちと言ったほうが、少し共感しているところをもっと出したほうがいいかなと思うのです。言葉だけの問題なのですけれども、これが条例になって、それぞれの役所で「就労困難者はこちらへ」とかなったときに、その人たちはどう思うのだろうか。本当にもっといいワーディングを考える必要があるのではないかと思えます。

もう一つワーディングで、片仮名が結構出てくるのです。ソーシャル・インクルージョンは最近よく聞くのですけれども、一体何なのかすぐにはわかりづらい。ダイバーシティとソーシャル・インクルージョンはどう違うのか説明しなさいと言われてたら、大学生は答えられないですよ。というか、この中でちゃんと答えられる人はどれくらいいるかということですよ。かなり難しいと思うのです。ですので、定義すると書いてあるのですけれども、やはりもっとわかりやすい言葉遣いがこういった条例では必要ではないかと思えます。

ソーシャルファームも、一般事業主の方々とあるいは福祉的な事業をやっている方とどの点が違うのか。中間的な就労をつくるために、中間的な会社形態を創出するのはわかるのですけれども、それをつくってどうなるのかもよくわからないのです。だから、竹村さんがおっしゃっていたところでもソーシャルファームという言葉は出てくるのですけれども、では、ソーシャルファームというものは一体何なのか。

例えば、ソフトバンクさんが最初に発表されたものは、社会性はないのか。社会的な事業ではないのかというと、断然あるわけです。そのあたりが私にはしっくりこない。それが皆さんにちゃんと伝わるのだろうかというところが懸念するところです。

以上です。

【白木座長】ありがとうございました。

条例の最初のところに概括的にしても理念にかかわるところですから、大変重要なポイントだと思います。やはり用語は慎重にやらないとずっと生きていきますからということですね。

ほかに御意見をお願いします。

風間委員、どうぞ。

【風間委員】今、お話をお聞きして、私も全く同じようなことを感じていました。井村さんのお話からもこれは産業労働局がやっというので、どうしても就労というところが出てくるのだなと思えますが、その就労はかなりハードルの高い人たち、生活困窮者、就労困難者はそういう人が多いので、私たちのもとにも就労は本当に高嶺の花の言葉が多いのです。ですから、今、ソーシャル・インクルージョンを挙げているならば、やはりもっと就労に結びつく前の、どうしたらその人が就労ということの思い浮かべられるのかなという希望だとか目的だとか、その人が抱えている重いものをどうやって下ろせるのかなというような、それから、この条例を読むのは一般都民の方なので、その方たちが読んだときに、ハートに響くようなわかりやすい言葉で書かなければ、本当に絵に描いた餅になると思います。

炭谷先生がおっしゃったように、具体的なことを示していかないと、条例はまたこんなものができたなということではなくて、ベースをちゃんと考えないで条例をつくっても、砂上の楼閣みたいに崩れていくのではないかという懸念があります。この条例ができた新聞を見たときには、ワンストップ条例が厚労のほうで今、つくってあったけれども、私たちが見て、いいものができた。その条例を読んだときに、みんなの気持ちに響くような言葉、それから、ソーシャルファームも今、私どもはB型を利用してやっていますが、きちんとしたお給料を出せるということが大事だと思います。又、ここにいる委員の方の中でも、事業所、A型、B型とか移行型と言われても、想像もつかないと思うのです。

ですから、そのソーシャルファームがどういうことを考えているのか。ひと月働いても1万円だとかいうことは考えられないですよ。だけれども、現実にそういうところが多いということは竹村さんがお話してわかったわけですし、もう少し、就労、就労というよりも、その前の問題を織り込んだような、温かいとかハートの案とか、一般の人が読んだときにいい条例ができたという一番最初に炭谷先生が発言なさったような、もっと視点を下げるといって上から目線ではない書き方はないのかなと思いました。全ての都民の就労を応援するというのは、就労というだけでもハードルが上がっているなという思いはしております。

【白木座長】ありがとうございました。

就労以前の問題も大変重要な課題ということで、そのとおりかと思います。今日も、井村さんからお話がありましたように、まずは人間関係をつくるのが前提ということだと思います。ありがとうございました。

中島委員、どうぞ。今度は条例ですか。

【中島委員】今度は条例の話します。

総論として、今回の位置づけは他の方々もおっしゃったとおり、やはり理念とか都の責務を概括的に掲げるということで、この段階においてはやむを得ないと思います。その意味では、原案に賛成であります。

ただ、今回の条例とは関係ないのかもしれませんが、これができた後に、こういった取り組みがなされるのか現時点では不明です。条例制定後の取組みにつながって、初めてこの条例は生きてくるはずですし、多分そこが見えてくると、この議論はもっとしやすくなるという感じはいたします。その点からも、言葉の定義が大変大切で、何人かの方はおっしゃっていますけれども、言葉の定義がこの条例の本質を決めていきます。そういう意味からも、その部分は丁寧に注意深くとは思っています。

それとは別に、理念を定める条例とは言ってもやはり条例というのは重い存在ですので、考え方の資料のほうで、幾つか実務的・技術的な部分もありますけれども、指摘しておきたいと思います。私は、事業者側という意味で参加していますので、事業者にかかわることについて申し上げます。

1つ目は、スライドの5枚目をごらんいただきまして、その下のほうに事業者としての役割について記載がございます。従業員の雇用及び雇用の継続のための職場環境の整備や、都が実施する就労支援に関する施策に協力するよう努めると書かれていますが、職場環境整備や都の就労支援の具体的な内容が現時点では不明確であります。その中でこのように書きますと、一律的、一方的な努力を求められてしまうのではないかという心配をさまざまな経営環境にある事業者、あるいは固有の事情を抱えている事業者は心配しますので、この表現をもう少し柔らかめに、例えば、事業者は基本理念を理解し、従業員の雇用及び雇用の継続のためには、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、その利活用に努めるといったように、若干柔らかめに書いてもらったほうが受け入れやすいと思います。

2つ目はスライド8の最初の○でございます。

事業者向けのことですが、都が実施する事業者向けの施策について、事業者はその必要性の有無にかかわらず、支援等を受け入れなくてはならないという不安を招く可能性があるため、事業者の事情にも配慮した表現にさせていただきたいと思います。

具体的には、スライド7の都民向けの記述と平仄を合わせ、例えば、最初の1行ですが、都は支援

を希望する事業者に向けて以下の施策を実施するとしてはどうかと思います。

若干テクニカルな指摘ではありますが、以上です。

【白木座長】ありがとうございました。

ほかに御意見は、どうぞ、お願いします。

【会津委員】私は新条例の考え方について4点申し上げたいと思います。

まず、新条例の考え方全般についてですが、前文で誰一人取り残されることなくとありますが、この前提として、基本理念において、その個性と能力に応じた就労を実現とあります。さらに、都民の役割中に就労を規模する都民は、就労に向けてみずから進んで取り組むよう努めると記載されています。こうした構成は、前回私が発言した働く意欲の存在が公的支援の大前提であるという考え方や論点整理の就労困難者への支援の方向性中、就労困難者本人においても、みずから就労に向けてスキルを身につける等の努力をしていくことは大切であるという意見などを条例に反映するものとして歓迎できるものと考えております。

次に、条例の性格についてですが、中小企業は景気の変動など経営環境の変化に影響を受けやすいのが現状です。また、景気変動等に応じて雇用情勢も刻々と変化します。そのため、就労困難者に対する支援もその時々々の社会経済情勢に即した事業を実施すべきであり、条例には、理念や都の責務及び施策の方向性などを概括的に盛り込む内容とすることが適当であると考えております。

3番目に就労困難者の定義ですが、皆さんの御意見のように、条例上は概括的な表現にとどめることが合理的かなと思っております。

最後に、事業者への支援に関してですが、先ほど申し上げたとおり、就労困難者の態様は、多様かつ複雑で困難の度合いも千差万別です。こうした状況の中、さまざまな要因を抱える就労困難者の採用後のリスクを過度に企業に追わせることになれば、企業もその採用に消極的となることが危惧されます。

そうした意味においても事業者向け就労支援のあり方の文中、都は上記の支援を実施するほか、就労困難者の実情等に配慮して、就労困難者の雇用及び雇用の継続を図る事業者を支援するとの文言は重要な条項であると思います。企業側の就労困難者を受け入れのハードルを下げる意味でも、特に雇用の継続を図る事業者の支援を重視した支援施策の検討をお願いしたいと思います。

また、施策実施に際しては、就労支援のワンストップセンターとしての豊富な行政資源とノウハウ、実績を有する東京しごとセンターを活用することが効果的であると考えます。一方で、福祉部門は就労支援のバックヤードとしての機能を強化し、就労支援事業としての伴奏体制を整備する必要があると考えております。

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。

眞保委員、何か御意見はありますか。

【眞保委員】ありがとうございます。

新条例の考え方の案と新条例の考え方にかかわる論点について、少しお話をしたいと思います。

全体として条例の性格としては、ここに掲げられているような、現段階では概括的な内容でよろしいのではないかと私自身は考えています。

就労困難者という単語について、阿部委員からも御指摘がございましたけれども、私自身もちょっと厳しい表現かなと考えておまして、新条例の考え方の案のスライドの2ページ目になるのですが、ソーシャル・インクルージョンのところで、ソーシャルファームのところに同じようなことを掲げる表現で、「就労に困難を抱える方」と「就労困難者」の2つの単語があるのです。少々長いではありますが、私としては「就労に困難を抱える方」という表現のほうがよろしいのではないかなと考えております。

ソーシャルファームにつきましては、どう定義するかということが非常に重要な問題ではあるので

すけれども、条例というものは法律になりますので、対象を正確に定義したいところではございますが、現段階ではやはり概括的な形にとどめる方がよいのではないかなと思っております。

と申しますのは、阿部先生からも御指摘がございましたけれども、現段階で概念、形態が定まっておらず、これからわたしたちの社会で求められるニーズにより変わってくるのではないかと思います。この段階でしっかりと明確に定義してしまいますと、かえって今、これからもしかすると新しく生まれるような種を逆に制限してしまうこともあるのではないかと思いますので、現段階では概括的な表現にならざるを得ないのではないかと考えております。

また、事業者・都民の責務については、努力義務ということで、こちらでよろしいのではないかと考えます。

【白木座長】ありがとうございました。

木村委員は何かございますか。

【木村委員】井村さんからもお話があったのですけれども、支援をする対象の方がどこにいて、どうやってサポートしていくのかということに難しさがあるという話があったかと思います。

今、弊社でも取り組んでいる取り組みでは、短い時間で障害があって働く場所を探している人を探しているのですけれども、そういった対象者の方に一括で接続するような場所はなかなかなかったりして、その支援の対象となる方に近づくことができなかつたりもします。

先ほど、竹村さんからもお話があったとおり、最初の入り口から出口まで支援する対象者がいらっしやって、その方を支援して最終的に就労まで行き着くような、一気通貫で取り組みができることを促すような条例の中身になっていることが大切なのではないかと思っております。

それぞれの役割を定義していただいている、つくっていくことになると思うのですけれども、それが場所場所でこうやっていくというよりは、最終的には入り口から出口までみんながつながるような取り組みの条例の中身になっていくといいものになっていくのではないかと思っております。

【白木座長】どうもありがとうございました。

お隣の小林委員もどうでしょう。

【小林委員】私も皆さんから出ておりますけれども、基本的にはこの新条例の考え方に関しては、概括的でいいのではないかと思っております。また、阿部委員等々からも出ておりました「就労困難者」という言葉ですが、例えばハローワークでは「就労困難者コーナー」などと掲げたら誰一人来ませんし、そういったコーナーというものは、本人自身が私は就労困難者だと思っている人もいないというところもありますので、やはりこの辺の言葉は少し変えていかなければいけないのではないかと思っております。

また、先ほど井村さんからのお話にもあったとおり、周知啓発をいかにして浸透させていくかということが重要で、せっかくできたものをうまく活用していくようにすることが非常に大事になってくるのではないかと思っております。

ハローワークは多くの方々に知っていただいておりますが、そこで何をしているのかということになると、なかなかまだまだ知り得ていない方もいらっしやいます。ハローワークに来た方に対しては、いろいろと周知できるのですが、来ない方にどうやって周知するか、特に課題等を抱えている方の多くは家庭の中にいらっしやるので、いかにこの周知啓発を家庭の中に届けていくかということが非常に重要になってくるのかなと思っております。

【白木座長】ありがとうございました。

予定の時間はもう少しございますので、2回目の発言あるいは井村さん、竹村さんも今、伺われて気づかれた点とかいいアイデアとかありましたら、いただくとありがたいですね。いかがですか。

【井村様】発言の機会をいただけて、ありがとうございます。

ちょっと細かい話になるのですが、今、ときめき求人票というものをつくろうと思っていて、いろいろな困難がある若者が、その求人を見たら、受けてみたいとかそれを目標にしてみたいということができないかなと思っています。

例えば、うちの子供は読字障害といって、文字の読み書きができない障害を持っているのですが、例えば、文字の読み書きできない人歓迎みたいなそれが求人票に入っていると、うちの子供は多分ときめくと思うのです。

今だと、あれができないとだめ、あれができないとだめなのだけれども、でもよくよく見ていると、日本語が母国語ではない人が働けるために、マニュアルが絵になっている企業はたくさんありますし、時短も当たり前になってきていると思いますので、そのほうが人が集まると思うので、事業者さんにとっても若者にとってもメリットがある。

もう少し大きな話をすると、我々がかかわっているいろいろな困難を持つ方はそれこそダイバーシティなのです。その多様性が1カ所に集まることによって、新しいものが生まれてくるような、都が活性化するようなものが、例えばこういう条例ができることによって、文化醸成が広くされていく中で、これはいいよねとみんなに支持されるものができるといいのではないかと思います。

そういうものが、景気が悪くなったとしても今、話していることがどうしたら実現できるのかというところから考えていかないと、事業者さんに全部とか家族に全部とかいうたてつけではない方がいいなと思いました。

以上です。

【白木座長】ありがとうございました。

【竹村様】では、手短に少しだけ。

皆さんの議論を伺わせていただきながら、条例というものが概括的であるということは致し方ないと思っていますが、概括的なものをつくって具体にならないということが一番貴重な時間の損失だと思っています。

その中で例えば企業に対するインセンティブというものが、例えば生活困窮者自立支援法で結構想定外で一番落胆しているものは、認定訓練事業所が全国で1,503カ所しかないです。そのうち273カ所しか企業系は全く乗ってこないです。そこで提供されるのは、固定資産税とか不動産取得税制の非課税措置など事業立ち上げ時の経費の補助みたいなことがあります。これでは全然乗らないです。この乗らないということに対して、先陣を切らせてされている生困での失敗事例を他山の石としなければ二番煎じで同じようなことをつくったけれども、理念はあるけれども、乗らない都民のほうが悪い、企業のほうが悪いということでは展開は全くよくないと思います。

もう一方、厳しい言い方をするかもしれないのですが、どうしてもこの議論をしていくと、就労の前にこっちなんだよという議論にどうしてもなるけれども、絞り込まないと焦点がぼやけてしまう、あってもなくてもいいような条例になってしまうような気がします。

私たちが考えているのは、働く意思のない人とか働くことが無理だという人に、尻たたいて働けというつもりは全くないです。ただ、少なくとも働きづらさを抱えている人たちが働こうという思いに対して何かのサポートをしなければならないのに、その人に対して働く以前の問題だという原理主義を持ち込むのだけはもうやめようと考えています。せっかく福祉保健局ではなく産業労働局が働くという焦点に絞って展開しようとしているのに、多方面に配慮し過ぎることの焦点がぼけ、明確に働きたい、と思っている方々のニーズに答えられないと思います。働きたいと思う誰もが働けるように支援することがこの国の労働力不足とか人口減に対応する本当に一億総活躍につながるかもしれないよね、ということが概括的であっても盛り込まれた内容になることを願ってやみません。

【白木座長】ありがとうございます。

では、炭谷さん、一言。

【炭谷委員】最初に発言して、ほかの大部分の方の意見は私と違った方向のようなのですが、

一度私自身も既にお話ししましたように、概括的な規定ということについて、第1段階としておくことについては、私も賛成なのですけれども、私自身は役人を三十何年間やっていて、このような基本法的な法律は、実際には余り機能しないということをたくさん経験してきました。

中には機能するものも少数ながらありますけれども、大体法律というものは、具体的なものを書くことが法律の基本ですので、例えば、大阪府はこのような理念的な条例は今後つくらないという方針であると聞いています。

そのような観点で考えますと、現在、私自身、これを12、13年、ソーシャルファームづくりに自分のお金を投入してやってまいりましたが、なかなか進まない。やはり公的な支援というものは、意思が明確に具体的に出ていることが重要ではないかと思えます。

そして、今度、2020年の東京オリンピックはまさにソーシャル・インクルージョン、包摂ということが最大のテーマで、ロンドン、リオと続きますので、緊急性がある。特にひきこもりの問題を井村さんが全面的にやっていらっしゃるけれども、緊急的にきょう、あしたの問題であるわけですから、じっくりと5年、10年かけてやっている余裕はないのではないかと。私は一種の緊迫性を感じています。

実際にこのようなソーシャルファームが進んでいる国、現在、何十カ国とあるわけですが、ほとんど進んでいる国はこういうしっかりした法律の規定を置いてやっている。それゆえに進んでいる。漠然と概括的な規定というものがあるということは、私も行政の方針を示すことでは大変重要だと思いますけれども、それとともに、中身のあるものを示さないと事業者の方は手を挙げてくれない。進まない。これが現実でありますので、私が最初に申し上げたことというのは、やはり本当の意味で進めるためでも、このように例えば4つのことを言いましたけれども、東京都で計画をつくるとか、大事な認定や助成措置を明らかにするとか、中間的な組織を作るとか、大学等で研究して助成をするということを書くというのはそんなに難しいことではないのかなと思っておりますので、また再び意見を言わせていただきました。

どうも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。

あと、お一方ぐらい最後の御意見どうでしょうか。

原さん。

【原委員】 先ほどの竹村さんの話と関連するのですけれども、やはり、働くことを通して社会との接点、社会性を得ることは非常に大事なことで、大きなことのように思いますので、今回は就労ということを中心に考えた条例にするのがいいと思います。

それとの関係で、概括的な条例にすることの問題点もいろいろあるかと思うのですけれども、法律で抽象的に定めて具体的な記載は指針でという役割分担はよくあることですよ。これは、条例と都の事業に当てはめることができますので、条例では概括的に、具体的な事業で具体的にきめ細かくということがあるかと思えます。

そのときに、条例をあまり柔らかくしてしまいますと、柔らかくわかりやすく書くことによって読み方の余地が狭くなってしまうとなると、かえってやりにくさが残ってしまいます。そういう意味では、もちろん柔らかさ、わかりやすさは大事なのですけれども、フォーマットに沿った条例っぽい硬めの文章にしておいて、そのかわりにいろいろ解釈ができるようにしておいて、具体的なことを事業でできるようにするという考え方も重要なことだと思いますので、つけ加えさせていただきます。

少し具体的に申しますと、先ほど出てきたソーシャル・インクルージョンという言葉は大事だからぜひ盛り込んだほうがいいと思うのですが、現時点ではソーシャル・インクルージョン（〇〇〇）といった形で書くべきで、ソーシャル・インクルージョンという言葉のみが単独で書くには時期尚早かなと思いますので、そういったわかりやすさはある程度は補っていただきたいところの一つ。

それから、今回、事業者などに責務を定めるところは、ちょうど先月公布されたパワハラ防止法制なども同じですよ。要は、広く責務として、努力義務として理解を求める。そういったところで表現の話が先ほどありましたけれども、例えば事業者の責務を定めるときに、大事なものは関心

を持ってもらって理解を深めてもらう。その次にアクションが来ると思いますので、条例で努力義務を定めるのは言葉として大賛成で、言葉としては関心を持ってもらう、理解を深めるとかそういったワードを入れてもらうと柔らかくなりますし、大事なことかなと思いました。

以上です。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

ここにいらっしゃる全員の方々から、さまざまな御意見、アイデアを出していただいたと思います。時間も限られていますので、この辺で議論は一応終わらせていただきまして、今、伺いました中で私が勝手に3点ほどにまた、まとめさせていただきたいと思います。

本日の議論、まず、第1点でありますけれども、条例でありますから、概括的にするということが大方の一致が得られたのではないかと考えています。ただし、概括的だけではあれで、もう一つ包括的に広く解釈できるようなものも入れていく。そういう概括的なものにするということで合意があった。

ただし、いろいろこれに補足事項があるわけでありまして、表現、概念、コンセプトが非常に重要だということです。先ほども阿部委員とかいろいろな方からも表現に気をつけたほうがいいというご指摘がありました。

私もソーシャル・インクルージョンという言葉には違和感をずっと持っています。前から言っていますが、上から目線ではないのか。入れてやろうかという。だから、むしろ私は社会参加のような、我々が学生のころには労働者の経営参画というものがあって、私もテーマにしたことがあるのですが、参加というものも一つのアイデアとしてあり得ると思っています。全員が参加できる社会をつくるという意味のほうがポジティブな意味があるのかなと個人的には思っています。

いずれにしても、条例でありますから概括的かつ包括的なものにとどめながらも、表現に気をつけよう。コンセプトが最も重要ですよということだと思っています。これが第1点であります。

第2点は、実はこの就労が我々の最終目的でありますけれども、就労以前のところに現在我々が対象としている人々の課題があるということで認識があったのではないかと考えています。

要するに、メンタル的な問題、人間関係がなかなか形成できない問題、今はやりの言葉で言えば、これも片仮名で恐縮ですが、ソーシャル・キャピタル（社会関係資本）を保有していないという弱点を持っているわけですね。その辺を喪失した人々に対する非常に神経を使った表現をしていくとか、アプローチをするという観点です。就労以前のところに、心理的に置かれた非常に難しい問題があるということ認識すべきだということが第2点であります。これはいろいろな意見が出たかと思っています。

3番目に、就労となった場合に、何が重要かといいますと、竹村さんとか炭谷委員もおっしゃっていましたが、実効性と実現性という点は重要かと思うのです。それを言いかえますと、特定の個人や団体の善意にのみ依存するシステムでは続かないという合意かと思うのです。

ですから、この支援の担い手、あるいはインフラをどうするかということをも具体的に、持続可能性のあるものを構想していくということが重要かと思っています。持続可能性があるということは、特定の少数の個人の善意に頼るようなシステムでは、持続性はないという合意があったのではないかと考えています。

以上、3点、私が勝手にまとめさせていただきまして、恐らく漏れている議論がいっぱいあったかと思うのですが、おおよそそういうところであったのかなと考えております。

以上で私の司会者としての役割を終えさせていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

【事務局】 事務局より何点か連絡させていただきます。

次回、第6回目の会議につきましては、8月下旬の開催を予定しております。その内容につきましては、有識者会議の報告書の取りまとめ及び本日の続きとなりますが、条例に関する考え方、本日の意見をいただいて手直した上で、また御議論をいただければと考えております。

委員の皆様方には、別途日程の調整をさせていただきたいと存じ上げます。

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。皆様、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。