

就労支援のあり方を考える有識者会議
(第2回)

日 時：平成31年1月29日（火）14時15分から
場 所：東京都庁第一本庁舎 7階 大会議室

14時15分 開会

【事務局】 それでは、定刻となりましたので、これより就労支援のあり方を考える有識者会議第2回を開会いたします。

本日は、ご多忙中にもかかわらず、ご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と申します。議事に入りますまでの間、進行役を務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きまして、ご報告させていただきます。

委員14名のうち12名の皆様にご出席をいただいております。前回ご欠席であった3名の委員にご出席をいただいておりますので、お名前の50音順に紹介させていただきます。

まず、東京大学先端科学技術研究センター准教授、近藤武夫委員でございます。

法政大学現代福祉学部教授、眞保智子委員でございます。

成蹊大学法学部教授、原昌登委員でございます。

次に、お手元の資料の確認をさせていただきます。お手元には、座席表、議事次第、委員名簿の3枚の資料と、後ほど、風間委員のほうからご説明がございます「草むら通信」のリーフレットが置いてございます。その他の資料は、卓上のタブレット端末においてごらんいただく予定でございます。

また、ご発言なさる場合には、卓上マイクのボタンをオンにいただき、ご発言が終わりましたらオフにしてください。

それでは、この後の議事進行につきましては、白木座長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

【白木座長】 皆さん、こんにちは。本日もよろしくお願いいたします。

それでは、初めに、知事のほうから一言ご挨拶をお願いいたします。

【小池知事】 皆様、こんにちは。本日、ご多忙のところ、第2回になります就労支援のあり方を考える有識者会議にご出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

1回目、前回でございますけれども、障害者の就労につきまして、木村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、活発な意見交換をさせていただいて、最後に白木座長から、行政、企業、個人、そして支援団体の四方よしというのが重要だと。三方ではなくて、もう一つ加えて四方よしということで、そのお言葉で最後、締めていただいたところでございます。

この会議は、いわゆるソーシャルインクルージョンの考え方に立って、全ての都民が活躍できる東京、それを目指す上で成果のあるスタートが、まず1回目で切れたことかと思えます。

2回目の本日でございますが、障害者就労の続きと、それからソーシャルファーム、よくファームというのは何か農園ですかと言われるんですけど、そっちではなくて会社のほうであります。きょうは、風間委員の多摩草むらの会の現状、課題などなど、ご報告いただきます。

ちなみに、先月、草むらの会の現場のほうに、直接農園のほうに伺わせていただき、その農園でとれた作物を活用したレストランが、駅の構内に、駅ビルにありまして、大変な人気だそうで、そして、直接私も伺わせていただいたというところでございます。大変評判のお店でございました。

ということで、風間さん、今日は、どうぞよろしくお願いいたします。

もうお一方のプレゼンターが炭谷委員でいらっしゃいます。炭谷委員は、ソーシャルファームについての権威といたしまししょうか、本当に熱心に活動を、これまでも続けておられて、その発祥の地であるヨーロッパでの状況、そして、また日本の現状がどうなっているかなどなど、もう、専門的な見地からお話しいただけることを大変期待をいたしております。よろしくお願いいたしますを申し上げます。

限られた時間ではございますけれども、それぞれの皆様方からの視点、その中からのご意見、大変楽しみにいたしておりますので、どうぞよろしくお願いいたしますを申し上げます。

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、事務局より資料のご説明をお願いいたします。

なお、各委員様には、事前に資料をお配りしてお目通しをいただいておりますので、簡単にご説明をお願いいたします。

【事務局】事務局より説明いたします。

資料の1ページ目から2ページ目にわたりまして、第1回会議での主な意見を掲載しております。議事録は、第1回会議、ホームページに掲載しておりますので、内容につきましては省略させていただきます。

3ページをごらんください。

障害分野における就労支援のイメージ図と表題となっておりますが、都の行政分野でいいますと、福祉分野におきます就労支援のイメージについてお示ししたものでございます。

まず、上のほうに就労継続支援B型事業、同じくA型事業、就労移行支援事業。それから、右のほうに就労定着支援事業とございます。これは、障害者総合支援法に基づく支援事業の主なものとして、四つの事業を掲げさせていただいております。

B型事業とA型事業ですが、この二つは企業などに就労できなかった方、あるいは企業などで就労することが困難な方が、就労や職場体験の機会が得られる場となっております。この後、プレゼンテーションいただく風間委員が代表理事を務める多摩草むらの会も、このA型とB型の事業所を運営されております。

それから、就労移行支援事業ですが、ここは、企業等への就労を希望する方に向けた職場体験や相談などを行っている事業、さらに、就業後の就労定着支援事業などで相談指導助言などを行っております。

下のほうの段に参りまして、就労施設などを特に持たない、相談を中心とした支援機関が二種類ございます。

区市町村就労支援センター、これは、都独自の就労支援機関なんですが、59の区市町に設置されております。それから、障害者就業・生活支援センター、これは都内6機関ございます。それぞれの枠の中に破線で囲った数字がございまして、この数値は、平成28年度中に一般就労、いわゆる企業での就労につながった数で、残念ながら余り大きな数字でないことが、おわかりになるかと思っております。

次のページ、4ページと5ページには、それぞれの機関について、その概要、事業所数などをお示ししておりますので、後でござらんいただければと思っております。

6ページをごらんください。

6ページの上段、委員と事務局による団体等へのヒアリング状況でございます。

委員の皆様のご協力を得て、障害者団体などへのヒアリングを実施しております。これまでに、この表にお示ししました三つの団体へのヒアリングを実施いたしました。現在、この資料をまとめ中でありまして、詳細は次回までにご報告をさせていただきたいと思っております。

下段、事務局による団体等への調査状況でございます。

本日の会議は、テーマの一つがソーシャルファームであることから、炭谷委員に、日本の中でソーシャルファームと言えるような活動を行っている団体をご紹介いただきまして、事務局として調査してきたものでございます。

上の埼玉福興グループが、熊谷市を中心に活動している団体。認定特定非営利活動法人ぬくもり福祉会たんぼぼ、ここが飯能市で事業を展開している団体でございます。

7ページと8ページに、埼玉福興グループについて、まとめております。それから、9ページ、10ページに、ぬくもり福祉会たんぼぼについて、まとめております。いずれも障害のある方などに、農業に従事していただく方式の団体でございまして、7ページにございまして、埼玉福興グループは、就労支援B型事業所をNPO法人と株式会社が協力して支える形をとっております。9ページのぬくもり福祉会たんぼぼですが、こちらのほうはNPO法人が単独で、農園を含めた多様な事業を展開する形をとっております。

事業の概要と代表者の方の意見を掲載しておりますので、後ほどござらんいただければと思っております。事務局からは、以上です。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

それでは次に、本日のプレゼンテーションに入りたいと思います。お二方をお願いしておりますが、まずは、ここに案内が出ておりますけれども、多摩草むらの会の風間委員より、よろしくお願いいたします。

【風間委員】 ただいまご紹介にあずかりました、草むらの会代表、風間でございます。よろしくお願いいたします。

まず、先日は、本当に超ご多忙の中、小池都知事にはおいでいただきまして、ありがとうございました。それ以後、皆さん、非常にモチベーションが上がりましたので。ありがとうございます。

きょうは、初め5分ほど、草むらについて、障害についてということも含めまして、全体のご説明をさせていただきまして、残り5分で事業所の説明をざっとさせていただきたいなと思っています。

まず、草むらの会の名前の由来からなんですが、神戸大の名誉教授でいらした中井久夫先生が、精神障害者を野うさぎに例えた文章がございます。気の弱い野うさぎが、遠いニンジン畑にニンジンをとりに行くには、安全に身を隠せる草むらがたくさんあったらよいのになど。そうしたら、もっと遠くまで夢を追っていけるかもしれないというところから、約21年前、家族が中心となって立ち上げた会です。

その後、第1号のレストランを立ち上げてから16年の間に、12の事業所と、株式会社、社会福祉法人を昨年の12月に立ち上げ、現在に至っております。現在、登録人数480名、その7割が精神障害、あとの3割の方々が、知的、合併症、発達といわれる方々です。年齢等詳しい数字は資料をごらんください。

また、特徴としまして、187名のスタッフのうち、約3分の1が高齢者、障害者ではないけれどボーダーといわれる方々。ニート、シングルマザー、いわゆる生活困窮者が多いです。当事者の方においては、初めは訓練生として通所しておりますが、資格をとったりスキルアップすることにより、一般就労もありますが、当事業所でのパート社員、正社員への選択肢もあります。

多様な形の働き方、相談できる支援者の存在、何より、働きやすい雰囲気があることで、定着することができます。長い方で11年の方がいらっしゃいます。現在、パートも含め30人近い方々がおりますが、そんな中で結婚した方が13組。中には、スタッフとのカップルも2組おります。一般の方と結婚して、この1月にママになった方もおります。

精神障害は、大体の方が思春期発病です。偏見が多い社会の中で、家族に一人障害者が出ることにより多問題家族と言われるよう、家族間でいろんな問題が発生してしまう。彼らは、感受性が鋭いゆえに、自分自身のことより家族に巻き込まれてしまい、自身の病気の療養に専念できにくいという現状があります。どうしても長期化してしまう、なかなか安定しない等、課題だらけです。

あっという間の16年でした。気がついてみたら、障害者のみならず、いろんな方々の行き場所であり、生きる場所になってきたようです。私どもの最も目指してきたことに近づいてきたのかなと思います。

毎年のように亡くなる方が多い中、小さな感動を共有しつつ、自己肯定感を少しでも取り戻してもらい、夢や希望を聞かれることが苦痛だということがなくなるよう、やりたいと思うことをともかくやってもらおうというスタッフ、みんなの思いの中、12の事業所ができてしまいました。

これから、その代表的な事業所を、ざっとご紹介したいと思います。

まず、多摩草むらの会の組織とシナジー。当事者の方たちの望みでもある、超福祉を掲げて、プライドをもって働ける場をつくっていきたいということで、七つの就労継続支援B型事業所、一つのA型事業所、12ユニットのグループホーム、相談支援センターらで構成されております。そのほかに、農業を中心とした生産、加工、販売の独自産業化も推進しております。就労場所の創出を目的とした農地所有適格法人である株式会社グリーン・ガーラが設立しました。

あと、ここに書かれていないんですが、そのほかにもクラブ活動として、合唱、ハードロックバンド、アート、卓球、テニスという事業所をまたがった交流ができるようになっております。

次、職員の年齢構成ですが、平均年齢53.7歳、60代、70代の職員が全体の3分の1を占め

ており、中には80代で現場の第一線で活躍している人もいます。利用者の年齢構成は、40代を中心に30代、20代、50代という順になっております。

それでは、草むらの会の代表的な事業所である畑の様子をご説明します。

「夢畑」。農業を中心とした就労支援事業所です。年間を通じて、シイタケ栽培及び露地野菜80品目以上の栽培と収穫、出荷、そして農地整備などの営繕活動を行っています。耕作面積は、大体今1万平米ぐらいですね。年間売り上げが1,161万3,988円。利用者の工賃が、大体月額最大で6万8,153円です。

次に、知事にもお寄りいただいた「畑deきっちん」ですね。多摩センターにある商業ビル、ココリア多摩センターの飲食街で運営している「畑deきっちん」、安心、安全な食材を使って、朝9時から夜10時まで、年間364日営業しております。就労継続支援A型の事業所で、14名の利用者と雇用契約を結び、活動しています。東京都のとうきょう特産食材使用店にも認定されています。親からも生活保護からも脱却できて、誰にも迷惑をかけずに、誰にも気をつかわずに、25年ぶりに本当に生きていけるという実感を持たたという大変うれしい利用者の声もあります。年間売り上げ4,409万7,124円。利用者の月収は18万9,356円です。

次が、同じく多摩センターにある商業ビル、ココリア多摩センターで運営している「夢うさぎ」という布屋です。初めは、使用されなくなったメーター1万円もするカーテンの生地を使って、特徴のある、個性的な品物を、みんなで想像しながらつくっておりました。しっかりした縫製が売りですね。ここは、都民ファーストでつくる新しい東京2020年に向けた実行プランに掲げた東京都の施策の一つとして、東京都福祉保健局が実施している事業、KURUMIRUにも出店しています。年間売り上げ430万円ですね。

次、就労継続支援B型、パソコン教室と印刷物などの制作室「パソコンサロン夢像」です。一人一人の能力や特性に合わせたパソコンスキルを習得して、グラフィック制作とか、ホームページ、いろいろやっております。利用を継続させる工夫としては、そこにも書かれておりますが、温かいイメージの室内環境、ヘッドホン着用による音に対する反応対策などをしております。

次、施設外就労先として、同じくココリア多摩センター地下にある、株式会社グリーン・ガーラが出店している「どりーむふぁーむ夢畑自然派マルシェ」です。ここも見ていただいたんですが、昨年3月にオープンしたお店です。「夢畑」の農産物や加工の販売を行っております。

時間の都合上、こちらにご紹介できませんでしたが、そのほか、お弁当、おまんじゅう、寒天茶房遊夢、レストラン、カレー屋、グループホームを運営しております。そのほか、法務局との連携による印紙販売などもしております。

最後に、これからの草むらの会の方向性です。みんなの願いである、誰かの役に立ちたい、誰にも迷惑をかけないで生きていきたい、まずは、生き続けることをベースに、さまざまな定着支援を行っています。平成31年春、新たにボランティアで多種多様なドクターも加え、多様な生きづらさを抱えた人たちへ手を差し伸べる、ソーシャルファームに特化した社会福祉法人草むらソーシャルファームサロンを開始します。

理想を掲げて旗上げしても、経済的裏づけ、実務遂行の基盤がなければ、安定した事業を行うことはできません。認定NPO法人及び農地所有適格法人の連携で養った就労支援の実績と、安定した経済基盤を核に、社会福祉法人としての機能を加え、安定して継続できるソーシャルファームの実現に、全力で取り組んでいきたいと思っております。

以上、ご清聴、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、引き続きまして、恩賜財団済生会の炭谷委員より、プレゼンテーションをお願いいたします。

【炭谷委員】 はい。それでは、ソーシャルファームの現在の状況、また、必要性について、お話をしたいと思っております。それでは、お願いをします。

このような機会を与えていただき、本当にありがとうございます。まず、なぜ、ソーシャルファー

ムが必要なのか。ここに書きましたように、まず、自分に合った適切な仕事につくことのできない人が、たくさん日本にいらっしゃる。現在働いていても、どうも、自分に仕事合わないというような人も含めてのことですけれども、障害者以外でも、難病患者、高齢者、母子家庭のお母さん、ひきこもりの若者、刑務所の出所者、また、ホームレスなどがいろいろいらっしゃるわけです。

これらについての社会問題、当然、貧しいということは当たり前ですけれども、最近は何よりも、このような人たちが働くことができないために社会に参加できない。社会からの孤立、社会的排除が進んでいる。これが大きな社会問題だろうというふうに思います。

3番目には、これらについて、現在の状況はどうなっているのか。二つ職場があるわけです。一つは、税金が投入されている。先ほど、都のほうから説明がありましたように、障害者の施策については、かなり進んでいると思います。しかし、そこでつくられる物というのは、商品としての市場性が乏しい、給料が低い。また、こういった障害者の人だけが主に働いている。もちろん、先ほどの風間さんのところは違うわけですが、一般的には障害者の人だけが働いている。そのために、社会から孤立しているという面もある。また、このような施策は、障害者以外については一般的には日本にはないわけです。

それであれば、企業に勤める。これは大変望ましいわけですが。しかし、残念ながら、日本の現状というのは、なかなか企業のほうでは雇用先を全て用意するには困難な人が多いというのは、現実です。

そこで、そのような中で必要になってきたのは、私は第3の職場というふうに呼んでいますけれども、第1の職場、公的職場。第2の職場、民間の企業。この中間に属するものとして、ソーシャルファームというものが必要になり、登場してきたんだろうというふうに思います。

当事者が働く場の創設という社会的目的をもっている。そのようなものでは、公的な職場の側面が強いわけですが、基本的にはビジネス的な手法である。このような面では、民間企業的な色彩をもっているというものです。

そこで、これまでの沿革でございますけれども、最初に起こりましたのは、1970年代、イタリアのトリエステでございます。そこに、精神科病院、大変大きな、1,200人が入院していた病院がございました。私も見てきましたけれども、大変広大な精神科病院でありました。しかし、その精神科病院の患者さんが、やはり、地域社会に出て働いたほうが、その人の人生にとってもよい。したがって、この働く場所を、まず、つくろう。そして、外来での治療という形に全面的に移したわけでございます。

これは、トリエステの奇跡とって世界的に有名ですけれども、トリエステにできたことは全イタリアでできるはずだということで、現在ではイタリアでは、精神障害者も、風間さんのところのような働く場所をつくり、そして、現在では精神科病院、入院病院は全廃している。これが今日まで続いているわけでございます。

そして、精神障害者以外、障害者全般に広がるとともに、刑務所出所者など、他の一般労働市場では働く場所を見つけることが困難な人、そういう方たちに広く広がりました。イタリアの成功はヨーロッパ全体に広がり、さらに、オセアニア、さらに、お隣の韓国という形で広がってきました。今では、ヨーロッパ全体に1万社以上、そして、働くことがなかなか見つけにくい人に対して、ここが重要なポイントですけれども、一般の労働者と一緒に仕事をする。場を提供する組織として発展しました。

そこで重要なのは、(5)でございます。単に就労する場を提供するだけではないんですね。つまり、そこでつくられるものは、あくまでビジネスとして市場で競争される、すぐれた製品をつくらなくちゃいけない。それから、そこで働く人は、一般の労働者と同一の処遇を受ける。このようなところで、これによって当事者の人の働き方が変わる。働きがい、自尊心、地域社会の一員となる。それによって、ソーシャルインクルージョン、社会的包摂の実現の大きな力になるわけでございます。

そして、今では、それぞれの国の経済の中、また、社会の中で一定の役割をしているのであります。ですから、単なる福祉組織ではございません。ですから、一般の経営組織として、今ではヨーロッパや、お隣の韓国では不可欠な存在という形にまで発展しているわけでございます。

そこで、今申したことのソーシャルファームの要点ということのポイントを考えてみたいと思います。

第1は、就労の機会を得ることが困難な者、また、不利な立場に置かれた人の場を創設して、ソーシャルインクルージョンを図る。この対象者は大変広いわけでございます。

(2) 当事者と一般の労働者が一緒になって、かつ対等の関係、ここによってソーシャルインクルージョンが機能するわけでございます。国によっては、ここに書いたような、いろんな基準を決めております。ドイツのように、25%当事者がいないとだめ。しかし、上限は50%ですよという基準を設けております。全てが当事者だと、ソーシャルインクルージョンという意味が果たせないということでございます。

また、労働条件も一般労働者と同一の基準を適用。また、企業と同様なビジネス手法を基本として、市場で販売できる商品サービスを提供するわけでございます。しかし、もちろん障害者については、一般の企業も受け入れてもおりますけれども、それを対象とした助成金は活用いたします。

また、当事者が、当然精神障害者、それぞれ、また、他の障害者も同様ですけれども、生活適応訓練機能、また職業訓練機能をあわせ持つ場合も多いです。業種は、あらゆるものがあたるわけでございます。

そこで、4ですけれども、公の関与は、国によって相当差があります。法律をもっている国は、ここに書いたような国がございます。経営主体も、ソーシャルファームを専らつくるための組織等をもっている国。また、他の、例えば株式会社、日本でいえば社会福祉法人の資格をもっているものが、ソーシャルファームとして認定される、こういうものがございます。

支援制度はいろいろとあって、いろいろと多岐にわたっているわけでございます。

各国の状況は、後ほど、ごらんいただきたいと思います。

そこで、日本の状況ですけれども、日本において、既に地域のニーズに応じて、ソーシャルファームというものを模索しながら、団体の設立が進んでおります。

2008年にはソーシャルファームジャパンというものを組織いたしました。そして、現在、努力しているところでございます。各国団体との設立、どうしたらいいだろうか。運営の方法の研究、海外との情報交換を進めてまいりました。サミットというものを毎年1回、ことしも、来月大阪市で、たくさんの方の参加を得て、ソーシャルファームジャパンサミットというものを実施いたします。

このような形で、日本でもいろんな設立実例がございますので、ご参考にしていただければと思います。まだまだたくさんあるわけでございます。

最後に、ソーシャルファーム、一言で何か理想的なような形で、実際は大変難しいわけでございます。これを、いろいろと苦労しながら、いかに競争力のある商品を開発するか。まずは、売らなければいけないわけですから。それから、指導者の養成。採算をとるとということが、先ほどの風間さんの結論でもありますけれども、持続的な発展を遂げるためには不可欠でございます。また、そのためには、どうしても、やはり公的援助というものも不可欠でございます。このような主な課題を抱えながら、私ども、今、日本での定着を目指して努力をしているわけでございます。

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。

70年代にイタリアから始まったというのは、かなり古い段階からイタリアは問題意識をもってやっておられたんだなど。私も10年ほど前に、ベニスにありますインターナショナルユニバーシティ・オブ・ベニスというところに行ったことがあるんですが、そこは、島の中に大学があるんですが、その前の、この建物の前のときは、精神病棟だったということでした。それを、全部大学に変えたということですね。そういうのがありますから、その流れがあったんですかね。

【炭谷委員】 もともと、イタリアというのは、先生、ご案内のように、協同組合の思想が非常に強いんですね。ですから、お互いに助け合おうというところに、このソーシャルファームが起こる基礎があったのではないかなというふうに思います。

それと、やはり、このソーシャルファームをつくった最初のところは、バザーリアという世界的に

有名な精神医学者ですけれども、バザーリアは、やはり、精神障害者の人権を重んじなくてははいけない。やはり、一人の人間として将来暮らさなければいけない。そういう基本に立ったから、このようなソーシャルファームというものに、行き着いたんだらうというふうに思います。

【白木座長】 どうも、ありがとうございます。

それでは、いろんな方々からご意見を賜りたいと思っております。

まず、障害者雇用をご専門に研究なさっています眞保委員のほうから、お願いします。

【眞保委員】 法政大学の眞保智子でございます。

私、障害者雇用と、また障害と申しまして、若者のひきこもりの原因の中には障害に起因する場合もあり、障害のある、ないの境がわかりにくくなってきていますけれども、そうした社会になかなか参加が難しい方の就労支援を実践の場をもちながら研究をしているという立場でございます。

今、お二方のお話を伺いまして、まず、風間委員さんは、いつも、私どもの大学に近いので、学生の交流等も大変お世話になっているところでございますけど、何度お聞きしても、多様な働き方と、働く場があるということ、これが素晴らしいと思っております。

また、それと同時に、その経営の基盤を、もう、最初から採算性にのせるということを重視されている点、これが大変難しく、私自身も、もう、今を去ること18年前ぐらいになりますけれども、まだそのころは法定外の作業所でしたけれども、精神の方の作業所を、現在の社会福祉法人になりましたけれども、そこまで続けることの、つまり採算性と両立することの難しさということは、ずっと身近に経験をしてきましたので、非常に勉強させていただきました。

それから、炭谷委員さんのお話では、日本職業リハビリテーション学会などで何度も教えを受けておりますけれども、やはり、社会的な参加をしていくことの難しい方々へのアプローチというのは、一つではないということだと思います。企業で働くということもすばらしいですけれども、その企業の働く場の提供の方法というのは、多様な形態があるのではないかなということも、改めて教えていただきました。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す。

それでは、いろんな方々がいらっしゃるわけですが、前回いらっしゃらなくて、きょう、お見えいただいた方々から、今伺った点に関しまして、感想なりコメントなりをいただけますとありがたいと思っております。

まず、近藤委員、いかがですか。

【近藤委員】 はい。近藤です。

前は欠席をさせていただきました。その際に、ソフトバンクの木村委員のほうから話題提供をいただいた超短時間雇用モデルを、私のほうではつくっております。今、川崎市や、神戸市など、いろいろな自治体と連携して働き方をつくるということを実践しております。

今日、特に炭谷委員のほうからご紹介いただいたソーシャルファームという考え方なんですけれども。私のほうで行っている超短時間雇用という取り組みでは、通常の企業に、非常に短い時間、15分程度からでも働ける仕事をつくれます。そこに、これまで雇用の対象とされてこなかった人々をインクルージョンしていくというやり方をとっています。インクルージョンが難しいタイプの人々として、どういう人々がおられるかといいますと、それは、住所を持たない方々が、一番、私たちの場合ですとインクルージョンがしにくいです。

実際には、いわゆるホームレスの方々を、何らかの形で超短時間で雇用できるようにだったりとか、あとはDV等を受けておられる方なども、やっぱり住居の支援ということも、まず置いた上でインクルージョンしていくという形ができると理想的だなと思いつつ、取り組みをしています。

超短時間雇用の形ですと、その自治体の連携の中で、生活困窮者支援のほうから労働者をご紹介いただくという形で、間接的に住居のない方でも働けるサポートができないかということに、あくまでも間接的なんですけども取り組んでいるんですけれども、炭谷委員が行っておられる、また、風間委員が

行っておられるようなソーシャルファームをつくるということは、こういう住居面のことであったりとか、そういったサポートなんかにもつながる可能性があるのではないかという感想をもちました。

質問としましては、ソーシャルファームという形になると、さらに住居面で一步踏み込んだ支援ができる可能性があるのかどうかということ、よろしければ教えていただければ大変ありがたいと思います。

【炭谷委員】 どうも、ご質問、ありがとうございます。

ちょうど、たまたま昨日、全国で、刑務所出所者やホームレスを支援している人間が東京に集まりました。そして、話し合ったんですけれども、その中で、特に住居面ですね。今、近藤委員が力を入れた住まいの問題、これは、北九州でホームレス支援をやっている奥田さんが非常に力を、現在日本で一番、生活困窮者住まいの部分について力を入れてやっている男だと思います。彼からも、昨日、話があったんですけれども、住まいをやらなくちゃいけない。

そこで、ソーシャルファームをどういうふうに絡めるかですけれども、実は、我々の、先ほど東京都の人が視察に行ってくださいましたけれども、埼玉福興というソーシャルファームは、一方で住まいを用意しながら、ソーシャルファームで、農園で働く。そういうやり方をとっているんですね。

ですから、ソーシャルファームというものと、もし、ホームレスのように住所不定の場合は、やはり、住まいというものをあわせてやることによって、より効果的だということに思っております。

ただ、ソーシャルファームは、あくまで働く場の問題ですから、今度は住まいをどういうふうにして経済的に用意するか。これは、また、給料から何か払ってもらうとか、何かそういう問題というのは、また残るのだらうと思いますけれども、今、委員がおっしゃったように、住まいの問題もあわせて行うということは、非常に重要な問題だと思いますね。

【白木座長】 ありがとうございます。

風間委員も、コメントはございますか。

【風間委員】 はい。私ども、現在、DVで逃げてこられた方を、うちはグループホームを76人やっていますので、86カ所、ばらばらと民間のアパートを借りていますので、まあ、ショートステイなんかもやっています。これは、全然補助金対象外のそういうところを持ってまして、緊急で入れる場所がありますので、今、そこに住んでいただいたりしていますし、以前にも入っていただいて、住所のところに行ったら、そういう何とか宿というところだったということもありますので、その人ならやり直せるかなという、面接したときにですね。そういう人に入っていただいて、とりあえず、ともかくいろんなところを、場所もあるし、働けて泊まるということもできますし、場所があるのはありがたいなと思っていますので、それは、たくさん来ちゃうと困りますけど、今のところは何とかやりくりしているかなという感じですね。

もう、そのとき、そのときにおいて、何とかしていこうというのでは、いろんな場所を確保していますので、ありがたいなと思っています。

【白木座長】 ありがとうございます。

まあ、住むところがないと、どうにもならないですね。ありがとうございます。

それでは、前回ご欠席でいらっしゃった、原委員のほうからも、何かコメントをいただけましたら、ありがたいと思います。

【原委員】 成蹊大学で労働法を担当しております原 昌登と申します。よろしく願いいたします。

労働法の世界では、障害者雇用促進法を中心としまして、さまざまな法律、法制度がございますが、きょうのお二人のプレゼンを聞きまして、そういった法律はあくまでもツールの一つであって、やはり、このソーシャルファーム、組織を運営する方の考え方、この考え方の部分が非常に大事だという印象を受けました。

お二人に共通するキーワードとしては、継続性がある、継続可能性があるということかと思うので

すけれども、質問といいますか、興味がありますのは、ソーシャルファームのような組織が、お一人、お二人のパーソナリティということではなくて、継続性をもっていくためには、どういったことが最も大事なのでしょう。行政がどういった支援ができるのかといったことも、継続性をもつためのポイントが明らかになれば、自ずと明らかになっていくと思うんですね。

もしよろしければ、この後、お話しいただければと思います。

【白木座長】ありがとうございました。

組織は、ゴーイングコンサーンで動いていかないといけないということだと思んですが。

それでは、また、お二人に。お願いします。

【炭谷委員】どうもありがとうございます。今のポイント、大変重要な、私どもも持続可能性、それを強調しております。

実際、これは一つのドイツの例ですけれども、ドイツでは、一般企業の廃業率よりもソーシャルファームのほうが廃業率はるかに低い。ほとんど持続可能で進んでいるという経験がございます。これは何かと言えば、今、先生の中に答えがあるんですけれども、やる人の情熱なんですね。何とかこれをやらなければいけないという使命感、理念、そういうものがあるということが、一番成功のポイントだったんだろうというふうに思います。

そのためには、やはり、ビジネスとして、例えば他に依存するわけではない。もちろん、支援していただければ、それはありがたくお受けしますけれども、あくまで基本的には自分たちで、まず、やるのだという自立心。他から何かを、助けを受けるのではなく、まず、自分たちでしっかりと考えて進んでいく。そして、製品、商品を開発し、また、売るところ、販売ルートも開拓しているということが、成功のポイントではないかなと思います。

実際、一つのソーシャルファームとして大変成功しているのは、北海道の共働学舎のチーズづくりだと思います。今では、そのチーズづくりは大企業のチーズよりも、はるかに有名なブランドを形成している。現在、例えばEUとのチーズについて、自由化になりますけれども、NHKの夜の7時のニュースのときに、このEUとの自由化になった場合、どういう影響がありますかといって聞いたのは、このような企業ではなくて、我々ソーシャルファームの代表者がインタビューを受けて聞いた。そこまでに現在、発展をしているわけです。これも、先ほど言いましたような、やっぱり理念、また、これを他に依存しないで何とか頑張っていこうと。

それとともに、3番目に、どうしても住民の支援、また、公からの温かい援助、そういうものも、不可欠であることは、当然だというふうに思います。

【白木座長】ありがとうございました。

今の点でちょっとご質問させていただきますと、情熱、問題意識、そういう理念、使命感、これは重要だと思いますけれども、この場には二つの当事者がいまして、当事者の方、この方と、組織を運営している関係者、このどちらを、まあ、どちらも多分、両方重要なんだろうけれども、その辺、どちらが、より重要とか何かそういう……。

【炭谷委員】結論から言えば、これは両者とも重要だと思っております。ただ、ソーシャルファームを実際つくっている我々の例、また、諸外国の例を見ると、最初は当事者以外の人が、当事者の立場に立って何かをやらなくちゃいけないというところで、まず発想し、それに当事者の方々が一緒になって参画をしてくるというケースのほうが、圧倒的に多いだろうというふうに思います。

ただ、最初にやろうとしている人は、これは、例えば自分の身内に、ご家族にそういう人がいらっしやっただから始めるというケースも実際は多いわけですけれども、最初に起業するという場合は、かつては会社に勤めていた、大手の大企業の重役だった、そういう方が始める。それは、ビジネスの経験がありますから、大変成功するということになるのかなと思います。

【白木座長】ありがとうございました。

風間委員も、何かコメント等。

【風間委員】継続、本当に15年前に事業所を始めたころは、一銭もなかったわけですから、2,000円のボーナスも出せなかったと。それが、なぜと言われると、やっぱり私は、人の力だと思っていますので、やっぱり、お話しすることによって共感だとか、同じものを感動してもらえることによって、本当にいい方たちに恵まれて、じゃあ、食材を、ともかく無料でどんどん送るからとか、それから、家庭菜園で余ったものをどんどん送るとか、寒天もいいものを使うんだったら、どうぞとか、そこにはストーリーがあると思うんですね。やっぱり、なぜ、これをやりたいかという、そのストーリーをわかっていただくことによって、いろんな人が参画してくれる。そのベースは、やっぱり彼らが、お情けではなくて、彼らに、今の制度だと純益からしか工賃は払えないので、ともかく高く払いたい。それと、彼らからいろんな意見を聞きながら、本当に一緒に歩いていくというか、そんな中で売り上げも上がってきますし。

それから、もう一つ、公のお金というのであれば、サービスのいいところにメンバーさんは来るわけですね。そうすると、うちみたいに19市、一番遠いところは船橋からも通ってくる。そうすると、そこに給付金というのはつくわけですね。ですから、本当に負の連鎖という事もあるけれども、そうではなくてプラスですね。プラス思考でいくと、売り上げを上げるということは、これはみんなの願いであり、いい物をつくる。

今、私は、その公の部分では、おまんじゅうでも、やっぱり夢まんじゅう、これもストーリーがある。うさぎの形をした。これをオリンピックで売ろうよとか、どうせなら、何しろいい物を道の駅でいっぱい、シイタケでも、一番売れるものにしようとか、そういうモチベーションですね。優秀賞をとったんですが、今回、シイタケも。そういう、一緒にわかちあっている仲間がずっといたので、今、うちは8億円からの売り上げを上げているんですが、売り上げじゃなくて、まあ、給付金も入れています、そういう人の輪で、この16年、ひたすら、いろんな人と会って、いろんな人に語りかけてきて、いろんな賞をもらうことも、ある先生が進めてくださったので、賞をもらうとプレゼンをしなきゃいけない。そうすると、経営者だとか、いろんな人に話すチャンスがある。これは、彼らができないことなので、私の役目だと思っていますから、そんなところで話すことによって、また、支援者がふえるという。

そんな感じでひたすらやってきましたから、やっぱり、人の力を、私は大いに頼るといえるか、やっぱり、性善説じゃないけど、いい方がいっぱいいらしたなというのが、感謝しかないなと思いますが、本当にひたすら、それでやってきましたので、社福もきつうまくいくと、非常に極楽とんぼといえるか、非常にマイナスなことを余り考えないものですから、今までは、そんな感じでやってきました。

【白木座長】ありがとうございました。

今の風間さんのお話を伺いますと、民間企業の経営と似ているところはありますよね。やっぱり、いい製品、サービスを提供し、そして、そこからまた従業員もやる気をもって、モチベーションを保ちながら、それをうまく引き上げていくのは、民間企業であれば経営者なんですけれども、あるいは管理職の方だと思うんですが、こちらでは、またその当事者でない方々が当事者の方と一緒にあって、影響を与えながらモチベーションを保っていくというメカニズムが動いているのかなという印象をもちました。

ここには経営者の専門の方もたくさんいらっしゃるわけでありまして、また、別の観点から、ただいまのソーシャルファームに関するコメント、あるいはご質問等をいただけますとありがたいと思います。

名簿が上から順になっていますので、恐縮ですが。

東京都中小企業団体中央会の会津様のほうから、一言お願いいたします。

【会津委員】今日は、本当にお二方のプレゼンは、大変興味深いお話で、風間委員のお話では、スタッフの方も高齢者、障害者の方もいらっしゃるというようなことと、あと、事務局からの調査報告も含めて、いろいろな団体がそれぞれの特色を生かしながら、一定数の障害者を就労に結びつける。そ

ういった実績を上げられているということに、大変な努力があったのではないかなと思いました。

人手不足が深刻化している状況ではあるのですが、やはり、立場の弱い方にとっては労働市場というのは、雇用環境は依然として厳しい状況にあると思います。

こうした中で、障害者など就労困難者を社会全体で支え合うと、そういったソーシャルインクルージョンの理念に基づいて、都がその就労を支援する意義というのは、大変大きいのではないかなと、まず、今日、感じた次第であります。

炭谷委員の最後の報告の中でも、ソーシャルファーム発展のための課題というのがございましたけれども、一方で、新たに起業するには、資金や採算性、市場競争力を持つすぐれた製品やサービスの提供など、困難とリスクを伴うのがビジネスとしては通常ではないかなといった、ビジネス手法での経営を前提とするソーシャルファームを広く普及していくためには、起業家の育成も含め、一定の行政による支援が不可欠ではないかなというふうに考えております。

また、法定雇用率は昨年4月に2.2%に引き上げられました。対象となる企業も、従業員数50人から45.5人以上ということで拡大されましたけれども、法定雇用率の制度は、対象が障害者に限られていますけれども、それが法律で義務化されているという点においては、ほかの国にも余り例を見ないソーシャルインクルージョンの手法ではないかと考えております。

こうしたふうに考えれば、今、現に活動している中小企業の現場にあっては、新たな法定雇用率達成を、いかに円滑に達成していくかということが、ソーシャルインクルージョンを実践する上で重要な論点の一つになるのではないかなというふうに考えております。

前回の会議でもお話ししましたが、規模の小さい中小企業の現場にあっては、障害の特性に応じた仕事の切り出しが極めて難しいという現状があります。また、深刻な人手不足の中で、サポートをする人員の手当が困難であり、また、ノウハウもないという事業所が、残念ながら大半を占めています。

また、ご案内のとおり、障害者の新規求職者のトレンドとしては、一貫して増加傾向では推移していると聞いておりますが、障害種別で見ると、身体が年々減少する一方で、精神の伸びが顕著となっているとも聞いております。

都においては、こうした小規模事業者の現場の実情や障害者の動向を十分踏まえた上で、より実効性のある支援施策のあり方についても検討をお願いしたいというふうに考えております。

中央会としても、引き続き、東京都や国、関係機関と連携し、障害者雇用の理解促進を初めとして、各種支援施策の周知に取り組んでまいり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。

引き続きまして、東京経営者協会の中島様から、何か。

【中島委員】中島でございます。

実際にソーシャルファームを運営している方、あるいはそれを体系的、専門的にご研究をされている先生方に比べますと、いかにも情報とか現状認識に差がありますので、その点をご容赦いただきたいとは思っておりますが、今日のプレゼンテーションを伺いまして、就労困難者を幅広く受け入れるソーシャルファームが、一般的就労と福祉的就労の中間を担うということ、それから、もう一つ大きなことは、これをビジネス手法で維持、運営していくということを、改めて認識した次第でございます。

そうした点では、ソーシャルファームを長期にわたり維持、拡大させていらっしゃる風間委員のプレゼンテーションを伺い、その大変な経営力に感服した次第でございます。

ソーシャルファームの定着、浸透に向け、政策的な支援をどうするかについて、これを検討することは大変意義があると考えております。ただ、今後の検討に当たっては、ソーシャルファームの実態や事業運営のノウハウ、あるいは、これらを十分踏まえた上で、それに要するコストやビジネススキルも含めて、幅広い観点からこれを検討しないと、実効が上がらないのではないかと、このように考えております。

以上です。

【白木座長】ありがとうございました。

本日、商工会議所、前田委員、いらっしゃいますか。お願いします。

【前田委員】 ありがとうございます。

両委員のお話を伺いまして、第三の職場としてのソーシャルファームについて、大変多くの発見をさせていただきました。

先ほどお話があったように、一般の企業家と、あるいは経営者の理念というのと、ソーシャルファームは何ら変わることはない、全く同じものであると思いました。

その上で、一般企業とのかかわりについて、2点ほどお話をしたいと思います。

ソーシャルファームの定着に向けて、ジャストアイデアでありますけれども、一般企業の特例子会社をソーシャルファーム化をすとか、あるいは企業によるソーシャルファームの起業なども、将来可能性があるのではないかというふうに思いました。

もう1点は、前回、柔軟な働き方ができれば、もはや障害者ではないというお話をいたしましたけれども、柔軟な働き方というのは、時間あるいは場所などの制約を、究極的には取り払っていくことであり、それにより、それぞれにあった自由な就労スタイルも可能になると思います。

場所という視点で言いますと、東京都でも積極的に推進されているテレワーク、あるいはサテライトオフィスが、それに当たると思いますし、時間という視点では、フレックスタイムもそうですし、時差ビズ、あるいは短時間勤務制度もあるかと思えます。さらに推し進めますと、前回、議論にもありましたとおり、また、本日、近藤先生からもお話があった、超短時間制度を創設して、週に数時間、その方にあった職についていただくことで、複数の勤務も可能となり、ダブルワークとか、マルチジョブといった就労スタイルも促進していくことも重要というふうに思います。

また、障害者の方が苦手なこと、ハンディキャップのあることをしなくてもよいように、業務や職場環境への配慮も必要になるかと思えます。例えば、電話対応を受けつけない人、あるいはパニックになるような方の就労に対しては、もし、その電話対応さえなければ、普通に働ける方と全く一緒であるということになりますので、ご本人も周囲も、嫌な思いをせずに済むような執務レイアウトなどの配慮は、企業に課せられた責務・課題ではないかなというふうに思います。

また、モチベーションをもって働いていただくためのマネジメント、あるいはコーチングも不可欠なことだと思いますので、そうしたケアや配慮、あるいはマネジメントのあり方などについては、ソーシャルファームが培ったものを一般企業が学んでいくということも必要があるかというふうに思います。

以上でございます。

【白木座長】ありがとうございました。

マネジメントの立場から、いろいろおもしろいアイデアといえますか、すばらしいアイデアをいただきました。

それでは、組合の代表の方もいらっしゃる。座光寺委員のほうから、お願いします。

【座光寺委員】

私は、東京都に作成していただいたこのイメージ図の中で、就労移行支援事業から就労定着支援事業への移行について、数として1, 314人と数字が出ておりますが、その方々をどのように定着させるかということに注目しました。

私からの発言、意見のキーワードは4点で、前回に引き続いてSDGs、それからハウジングプアをつくらない。そして、CSR、最後4点目は自治体との連携の4点でございます。

まず、SDGsですけれども、前回、誰一人取り残さないという、この基本理念のもと、目標ナンバー8ですけれども、このディーセント・ワークを目指す条例を条例の背景にしたらどうかということの意見を申し上げました。

今回は、条例の具体化ということで、このSDGsの中で目標ナンバー11というのがございまして、これが住み続けられるまちづくりとあります。これを捉えていくのがいいのではないかと考えております。

この目標ナンバー11は、「2030年までに包摂的持続可能な都市化を促進し、全ての国々の参加型、包摂的かつ持続可能な人間居住計画、管理の能力を強化する」とあります。つまり、2030年までに持続可能な都市と住まいを実現すると理解しております。

私も、先ほど近藤先生が発言したとおり、就労困難者を就職に結びつけていく上で重要なことは、安心して暮らすことができる住宅が確保されていることだと思っております。

これは大阪府の事例ですけれども、大阪府営住宅で、ニート、失業中の若者を支援するプロジェクトが行われております。このプロジェクトの特徴は、大阪府と日本財団、そしてNPO法人の協同によって、「住宅つき就職支援プロジェクト」として発足させ、離職を繰り返す若者9人に無償で部屋を提供し、面接指導するなどして就職活動を支えているという制度です。

これは、まず、住居の確保、つまり、ハウジングブアをつくらないという土台をしっかりとさせて、次に相談員によるコミュニケーションによって就職支援をしていくという、大変意欲的な取り組みと評価します。

この取り組みによって副次的な効果もあるとの報告があります。それは、独居老人が多いこの府営住宅の中で、彼らが、自治会活動に参加するなど、公営住宅の活性化につながっているということです。

次に、都内の企業、団体の皆さんにCSR、これは企業の社会的貢献ですけれども、今以上に力を発揮してもらいたいと思っております。そして、就労困難者を多く受け入れていただきたいと思っております。そのためには、東京都は、就労困難者を受け入れる企業、団体に対して東京都独自の認証、例えば受け入れ率が高いところは金メダル、その次が銀メダル、その次が銅メダルと。こんな形で社会貢献が見える化し、評価するとともに、財政支援や入札評価におけるポイントの付加なども行っていくべきではないかと考えております。

最後に、この今回の取り組みについては、東京都と各自治体との連携が大変重要と考えます。なぜなら、今回の取り組みは、各自治体で行っています生活困難者自立支援制度と同じような考え方が必要であり、密接にかかわっているという認識です。

東京都においては、先ほど申し上げた大阪府の事例や、あるいは生活困難者自立支援の先進的な事例としまして、北海道釧路市や大阪府豊中市等を参考にしながら、具体的な施策を検討するとともに、例えば東京都においてシンポジウムを開催して、都民に賛同や理解の輪を広げていくべきではないかと考えております。

最終的に、東京都がソーシャルインクルージョンの考え方に基づく就労支援、そして、住まいも含めた制度を形成していく上で、国に対して制度構築、支援を求めていくことも、また、国からの必要な税源も確保していくことも必要ではないかと考えます。そのためには、今、改めて社会的包摂とは何か、それに基づく支援はどうするべきかという議論を、この有識者会議で、今後さらに詰めていく、高めていく必要がある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。

それでは、あと二人残っているわけですが、前回、興味深いソフトバンクの取り組みについてご発言いただきました木村委員から、何か、きょうのソーシャルファームに関して、ご意見等をお願いいたします。

【木村委員】 前回、私からショートタイムワーク制度をご紹介させていただきました。この制度を実施し枠組みを変えることで、これまで社会参加できなかった方が社会参加できるようになると考えていますが、全ての方が参加できるようになるかという、難しい部分もあると考えています。

ショートタイムワークで、実際に弊社に働きに来られている方で、就労に間があいてしまった方の中には、スキルとしては問題がなかったとしても、実際に業務につこうとしたときに、手が震えてしまって仕事をスタートできなかつたり、人と話をするのにうまく言葉が出てこなかつたり、仕事にな

れるのに時間を必要とされる方もいらっしゃいます。

また、今度、結婚であったり出産を機に、仕事から離れてしまった女性の方を対象に、完全にテレワークで、ショートタイムで仕事を実施する実証実験を始めます。

現在、その方々と面接を行っていますが、その方々に話を聞いていると、仕事を離れている期間が長くなればなるほど、働きたいのだけれども働くことに自信がないというふうにおっしゃったり、できるかどうかわからないから、まずは簡単な仕事から始めたいというような意見を言われる方も多く、そういった意味でも、いろいろな形で働ける場、働き続けられる場があることは、すごく重要なのではないかと考えております。

ソーシャルファームも、より民間企業に近い形で運営されているとおっしゃっていたので、そういった場所で働く経験を培えることで、より一般就労が近くなるといった効果もうまれてくるのではないのかと感じました。

以上です。

【白木座長】 どうも、ありがとうございました。

それでは、行政の立場からかどうかわかりませんが、小林委員のほうからお願いします。

【小林委員】 東京労働局の小林でございます。

私ども、ハローワークの業務運営ということでございますので、どうしても雇用を中心としたマッチング支援というようになるところになるわけでございますけれども、ご承知のとおり、今、少子高齢化、人口減少という中で、国においては、若者、女性、高齢者、障害者、難病、生活困窮者など、全ての働きたいとする方を、労働市場に送り込もうという取組みを実施しており、実際に高齢者の方がどんどん増えてきていますし、女性の割合も高まってきているという状況になっております。しかしながら、ここでは雇用まではいかないけれども、そういった方たちを、どう就労支援をしていくかということになるので、知事が申し上げている全ての都民がいきいきと活躍できる場所という点では、国より幅広くどう就労支援を行っていくかということとなっております。その中で、我々のところで何かできるかということを考えていかなければならないと思っております。こうした中、今日の風間委員や炭谷委員のほうからお話を伺ったところですが、既にビジネスモデルができあがっており、これを好事例として広げていければとは思いますが、実際に、こうした取組みを広げていくということになると、そこには非常に多くの支援者が必要になってくるのではないかと、こういった方も一緒に増やしていくことが重要になってくるのではないかなと思っております。

以上です。

【白木座長】 ありがとうございます。

ひととおり、全員の皆様方からご意見、コメント等をいただいたわけですが、そのご意見等から触発されて、一言、いいアイデアが出たとか、発言したいという方はいらっしゃいませんか。

眞保委員は、一番最初に当たったんですが、どうですか。その後のインプットで、また新たなご意見とか。

【眞保委員】 法政大学の眞保です。ありがとうございます。

お話を伺っていて、本当に大切なことって、社会福祉法人であるとか、企業であるとか、協同組合であるとか、あるいはNPO法人であるとか、多様な組織がそれぞれの立場で、すでになかなか活躍されている場がある実態があるということです。しかしながら、国、地方自治体、機構の多様な制度はあるけれども、その制度の狭間で、各組織がやりたいという創意工夫がうまく生かせない、あるいは、その制度が各組織のニーズに合致するようにカスタマイズしにくいために、なかなか実現ができないというような、その狭間に落ちているようなことを行政としてフォローして、市民としては、創意工夫にフォーカスして、関心をもって応援していくということが、大切なのではない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。

ほかに。その間に気がついた点、あるいはご意見等、ございますか。

近藤委員、どうですか。

【近藤委員】はい。私がもともと、この超短時間雇用という取り組みを始めたきっかけに、大学に障害のある子供たちを全国から集めて、中学進学、高校進学、大学進学、その後、就労の移行へということで、社会的な活躍を長期的にバックアップしていく取り組みをしています。DO-IT Japanという取り組みです。

そういった子供たちの中には、重度の肢体不自由や視覚障害、聴覚障害、精神疾患、発達障害、いろいろな障害のある子供たちがいるんですが、大学に進学する生徒も多数出ています。それこそ難関校というか、東京大学に進学するか京都大学に進学するか、そういうケースも出つつある状況です。通常の教育がインクルーシブになってきたことが背景にあります。

ところが、大学を卒業した瞬間に、ぱたりと雇用で門が閉じられてしまうということがあります。数年前から、支援している子供たちがどんどん大人になっていくので、雇用の取り組みというのを始めています。一番最初に頭にあったのは、通常の職場をインクルーシブにしていくために、職場で当たり前と戦後されてきた日本型の雇用の仕組みを変えることです。最重度とされる人であっても働けるようにしていくということができるのではないかと思っていました。

個々の、例えばソーシャルファームであったりとか、超短時間であったりとか、通常の福祉型の就労であったりとか、いろんな雇用の仕組みはありますが、私たちが、小学校のころからの支援ということをやっている、存在していないと感じることというのは、移行支援なんですね。

例えば、私がアメリカのボストンにありますマサチューセッツ大学というところにかかわって一緒に仕事をしているチームがあるのですが、彼らがかかわっていることとは何かというと、これは既に全米の制度になったんですが、プリエッツ (Pre-ETS) といって、障害のある高校生たちに、移行支援の形でソーシャルワーカーがついて、伴走型の支援をずっとやると。その人たちが、そのまま高校を卒業した後、就労に移行していくのか、高等教育に進学するのか、そのときに、どんな選択肢が存在していて、あなたにとって選べる選択肢だったり、どこの道に進んでいけるのかというのを一緒に考えてくれると。さらに、大学に進学したとしたら、今度は大学進学したところで、どんな専門性を身につけて、長期的には就労の移行ということに結びつくのかをともに考えてくれると。

しかも、さらに、そのプリエッツというプログラムを担当している団体が、障害者年金や、あとは、さらに言うとヘルパー、介助者の派遣等についても担当していて、一緒に考えてくれるとか、そういうワンストップ型の支援の中に移行支援を同時に存在させていると。こういうものが本当に必要と思います。

学生の中には、重度の肢体不自由があっても、24時間の介助が必要なんだけれども、大学を優秀な成績で卒業するという人もいます。例えばそういった卒業生は卒業後の雇用の機会が全然ない。私の研究室のプロジェクトでは、ロボットを使って遠隔雇用をしたりとかしているんですけど、非常に優秀な方がおられて、研究プロジェクトの中の業務の進捗管理、管理職のような仕事をやってもらっています。24時間呼吸器をつけていて、寝たきりで、指先が動く、それでも一つの職務が明確に定められていると、雇用することができるわけですね。

そういう移行支援まで含めた、先を見た支援の取り組みというのがないといいと思います。例えばソーシャルファームを選ぶのか、それとも通常の一般の働き方を選んでいくのか、それを考えた上で、高校までの特別支援教育の中で、一体何を身につけておけばいいのかというような、非常に先を見た長期的な取り組みができるなど。こういった移行支援の取り組みというのが今後できると、非常にさまざまな支援が繋がって、能動的に動き始めるのではないかなという感想をもっています。

【白木座長】どうも、ありがとうございました。いろいろ新しいアイデアが出てくるといいと思います。

ほかの方で。はい。風間委員、どうぞ。

【風間委員】すみません。今の近藤委員のお話を聞いてなんですが、本当に今、私たちが社福でやろうとしている移行支援の部分が、まさに手帳を持っている人も持っていない人も、子供も大人も、いろんな方がいらっしゃるんですね。その中で、いつも感じているのは、やはり、行政というのは縦割りなので、この連携をしないと、特に精神の場合は、もう、家族みんなが、がたがたしてしまう。その中で、それを、この人だけ、例えば子供の部分はここだけ。例えば今、もう、5人の子供がいる、子供が全部障害者、そうすると、その5歳の子は障害児の部分、18歳以降は障害者という。分けてではなくて、やっぱり家族ぐるみでよくしなきゃいけないと思うんです。

その中で、高校生でも中学生でも、移行という中で何に移行するのかという。この部分で、本当に、東京都独自の、例えばソーシャルインクルージョン課とかね。そういう縦割りでも横割りでもない。そういう課があると、そこに相談に行けば非常にいろんなことが支援してもらえるとこのをつくっていただけると、非常にやりやすいと思うんですね。

やっぱり、まとめて、一つ一つも大事だけど、やっぱり家族で病んでいる場合は、やっぱり家族を同時に直していかなければ、一人の人をよくしても、もぐらたたきみたいでね。こっちをやっても、こっちがだめということが多いので、ぜひ、そういうのができたらいいなと、夢のようなことを常日ごろ考えております。

【白木座長】ありがとうございます。家族単位でというか、グループ単位で考えようという一つの視点かと思えます。

ほかに、何かございましたら、お願いします。

【炭谷委員】たくさんのご意見をいただいて、大変、私自身勉強になりまして、この出た中で、例えば、特に企業の方から出た、企業も特例子会社も、十分ソーシャルファームになれば。私も、そのとおりで思っています。特例子会社も、ソーシャルファームの目指している理念や趣旨に添うような形で運営するということができれば、特例子会社もソーシャルファームになっていくだろうとも思っております。

また、企業がソーシャルファームをつくる。これは、ぜひ進めていただくとありがたいと思っております。これは、実は、外国でなぜ、ソーシャルファームがたくさんできているかといえば、大企業がソーシャルファームをつくっているんですね。つくっているケースがかなりあります。こうなると、非常にうまく進むわけですが、それは期待しております。

2番目には、これは小林委員から出ましたけれども、支援者とか、支援する人が必要と。そのとおりで、指導者が必要でございます。これは、実は日本では、大学の中、例えば具体的に言えば、関西学院などでは、こういう人を養成するようなカリキュラムを既に組んでいるわけですね。こういうソーシャルアントプレナー的なもの。こういうものは、ぜひ、東京都の、昔の都立大学ですね。そういうところでも、ぜひ、研究、教育していただいて、東京都全体のソーシャルファームを育てる支援活動家、指導者を養成していただくと、非常に効果的なやり方ではないかなというふうにも思っております。

それで、最後に近藤委員のおっしゃった、移行支援組織、これは、実はソーシャルファームは、その部分に力を入れているんですね。つまり、一旦就職をしても、なかなかそれになじめない。次の段階に行けない人がたくさんいる。ですから、そういうふうな仕事との、また、時代の変化とも常に順応していくような機能をソーシャルファームは持っているというところに、特有の機能を持たせることで、ソーシャルファームの有利性といいますか、必要性を感じているわけです。

【白木座長】 よろしいですか。どうもありがとうございました。

ほぼ、全員の方に、いろんなお知恵をいただきまして、あるいはご意見をいただきまして、議論が盛り上がっているかと思うんですが、時間もありますので。

私、まとめ役といたしまして、二つほど、本日の議論から感じました点を、申し上げさせていただきますと思います。

まず、本日のソーシャルファームの議論の中では、継続性というのがキータームになるかと思う

んですね。継続性に、その前には、実はそれをイニシエーションする当事者以外の方々の情熱であり、パッションであり、あるいは宗教的なバックボーンであったり、いろいろなものがあろうかと思うんですが、それがイニシエイトし、そして、当事者の方と互いに影響を与え合いながら、継続性を保っていくということをなさっておられるというような事例を、本日、伺ったのかなど。

その場合に、やっぱり継続するには、生活の基盤である住居も必要ですし、また、仕事も、あるいはやりがいも持っていくということが重要なんだということを学んだかなと思っております。これが第1番目ですね。

もう一つは、この会議の一つのキーワードであります、ソーシャルインクルージョンという言葉ですね。これは、本日の議題から言いますと、僕は半分ぐらいの意味にとどまっています。ソーシャルインクルージョンというのは、要するに、当事者の方をインクルードしてやろうという対象があるという考えですね。そういうものが入っているのではないかなと思っています。

したがって、企業、行政はインクルージョンするという立場に立ちがちであると。きょうの議論もそうですね。それはそれでやむを得ないものなんですけれども、同時に、継続性をもって、当事者の方が問題意識をもって、モチベーションをもって動かしていくには、例えば、思いつきの言葉ですけども、ソーシャルパーティシペーションのような、そういう自発的な動きをもって動かしていくという側面が、ここで新たにつけ加えられないと、単に助けようかという形のソーシャルインクルージョンには、やっぱり限界があるのかなというのは、僕は個人的には思っています。

きょうのお話を伺うと、ソーシャルファームの中には、先ほど言ったソーシャルパーティシペーションという自分のイニシアティブが入っているという意味で、非常に印象深かったということであります。

以上2点、私の勝手な感想を申し上げまして、私の役割から。例えば知事さんのほうから、何か一言、最後にまとめていただきますとありがたいと思っています。よろしくお願いします。

【小池知事】第2回就労支援のあり方を考える有識者会議、大変活発なご議論を展開していただきました。

まずは風間委員、現場のお声、そして、ご苦労なども、また、成功例を聞かせていただきました。炭谷委員からは、非常にソーシャルファームについての考え方、それからイタリアでは、もはや精神病院がなくなっているという、そういうお話を伺わせていただきました。

この会議、有識者会議でありますけれども、一つの特徴的な位置づけは、本来、こういった形の会議というのは、主に福祉保健局が担当して、普通はそういう形だったと思うんですが、今回、一番大変、大車輪で担当してくれているのは、産業労働局だということであります。切り口が違うということであります。それによって、これまでの考え方をもう一步、はみ出すぐらいの柔軟性で取り組んでいかなければ、この課題というのは改善されないのではないかなという思いでございます。

イタリアで精神病院が、もはや存在意義をなくしてというお話でございましたけれども、先だって、ネット情報ですけども、オランダで刑務所が、ガラガラになったのでホテルに変わったというのがありまして、えーと思ってよく調べてみると、懲役で、この人の犯罪は何年だといって、そして、ただ、その懲役をこなす、そのための囲いであった刑務所が、「なぜ、その人が犯罪をおかしたのか、なぜ、そこに至ったのか」という精神、そしてまた、家庭環境などを調べて、更生の道を探る方法にしたところ、あと、そのほかの外部的な刑法など、あそこは大麻解禁だったりしますので、大分社会状況は違うとはいえ、刑務所に入る人がいなくなってガラガラなので、近隣の刑を受けている人たち、受刑者たちを受け入れていいですよみたいな話になっているとかで、もう、驚きの内容でございました。

よって、風間さんも一言おっしゃいましたけれども、役所というのは縦割りにしがちであります。そして、これまでの法律の、いろいろな縛りがあったりします。よって、これからの日本の中の社会の働き方そのものが変わったり、それから、障害をもっている方々の、取り巻く環境も変わってきたり、全体としての高齢化とか、そういった社会が変わっているのを、昔の形にぎゅうぎゅう押し込んでいっても、なかなかソリューションにはならないのではないかなという意味では、この就労支援のあり方を考える有識者会議というのは、これからのあるべき姿を、これまでの概念やシステムにとらわ

れずに新しい形を求めていく、それがまさしく都民のニーズにあっているならば、喜ばしいことなのではないかなと思っております。

最近、SDGsという考え方なども、昔は、一体何だという、説明するのも大変だったりするわけですが、まあ、もともと渋沢栄一とか、かつての東京都を築いてきた主な方々、日本経済をリードしてきた方々というのは、最初からそういうマインド、ソーシャルインクルージョンの考え方をもって実行してこられたので、舌をかみそうなSDGsを唱えているよりも、もっと自信をもって、日本はもともとそれでやってきたということから、より、この東京において、新しい形の就労支援のあり方を考える、それを、さらに皆様方と研ぎ澄ませていくことができれば幸いだと思っております。

非常に活発なご意見交換、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、私の役割をこれで終えさせていただきまして、このバトンを事務局のほうに。ご連絡等をよろしく願います。

【事務局】 次回、第3回の会議でございますが、4月の開催を予定しております。第3回では、ひとり親と生活困窮者をテーマにしたいと考えております。

また、中間のまとめに向けましたご議論も始め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。

事務局からの連絡は、以上です。

どうもありがとうございました。以上で終了とさせていただきます。

【小池知事】 どうもありがとうございました。