

# 第1回 就労支援のあり方を考える有識者会議 議事録

日時：平成30年11月29日（木）16:15～

場所：東京都庁第一本庁舎7階大会議室

【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」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の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。

恐れ入りますが、着座にて説明させていただきます。

初めに、お手元の資料の確認をさせていただきます。

本日の資料は、ペーパーレスを基本として行います。

お手元には議事次第、座席表、資料1「就労支援のあり方を考える有識者会議 設置要綱」、資料2「委員名簿」の4枚の資料のみ、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でございいただくことになります。

また、御発言される場合には、卓上マイクのマイクONと書いてあるボタンを押してONにいただき、御発言が終わった後は、同じボタンを押してOFFにいただければと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、初めに小池知事から御挨拶をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

【小池知事】 皆様、こんにちは。東京都知事、小池百合子でございます。

今日から始まります、この「就労支援のあり方を考える有識者会議」の1回目に御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

都内の有効求人倍率を見ますと、30カ月連続で2倍を超えております。業種によりましては6倍、10倍と本当に人手不足という感が否めないわけでございますけれども、一方で働く意欲はありながらも、なかなか仕事につけない人も少なくありません。様々な要因から就労に困難を抱える方々にとっては、実際のところ、この雇用状況は決して易しいものではないというものでございます。

私は、誰もがいきいきと生活して活躍できるそんな東京、これを「ダイバーシティ」と呼んでおりますけれども、その実現に向けて全力で取り組んでいるところでございます。誰もが自分の個性、そして能力、やる気に応じて仕事を選択して、社会の担い手としての誇りを持つ。そしてまた、自己実現感をしっかりと感じていただくことが、この東京をより元気に輝く都市にしていくのだと、「人」があつてこそ、「東京の未来」があると考えているところでございます。

そこで、社会全体で支え合うような仕組みをもっと強化したい。いわゆる「ソーシャル・インクルージョン」の考えに立って、全ての都民の皆さんの就労を応援する新たな条例を制定することを目指しまして、そのベースとなる御意見を、有識者の皆様方から賜りたいということでございます。

早速でございますけれども、本日のテーマとして、障害者の就労支援ということで、皆様方と意見交換をさせていただきたく存じます。

そして、まずソフトバンクの木村委員からプレゼンテーションをいただく予定といたしておりますので、よろしくお願いいたします。

その1つのプレゼンテーションをきっかけといたしまして、そこから皆様のお考えを膨らませていただいて、自由で闊達な御意見の交換をすることによって、条例を作っていくに当たりましての礎にさせていただければと思っておりますので、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。

【事務局】 ありがとうございます。

次に有識者会議の委員につきまして、資料2にございますとおり、お名前の50音順に御紹介させていただきます。

東京都中小企業団体中央会 副会長、会津健様。

中央大学 経済学部 教授、阿部正浩様。

特定非営利活動法人 多摩草むらの会 理事、風間美代子様。

ソフトバンク株式会社 CSR部 CSR 1 課長、木村幸絵様。  
厚生労働省 東京労働局 職業安定部長、小林博志様。  
日本労働組合総連合会東京都連合会 副会長、座光寺成夫様。  
早稲田大学 政治経済学術院 教授、白木三秀様。  
明治学院大学 社会学部 教授、新保美香様。  
社会福祉法人恩賜財団済生会 理事長、炭谷茂様。  
一般社団法人東京経営者協会 副会長、中島功様。  
東京商工会議所 副会頭、前田新造様。  
なお、東京大学 先端科学技術センター 准教授、近藤武夫様。  
法政大学 現代福祉学部 教授、眞保智子様。  
成蹊大学 法学部 教授、原昌登様につきましては、本日、所用により欠席との御連絡をいただいております。

それでは、次に本有識者会議の座長を選任したいと思います。

座長の選任は、お配りしております資料の設置要綱の第5によりまして、委員の互選により選任するとされております。

どなたか御推薦をいただけますでしょうか。

【小林委員】（挙手）

【事務局】 小林委員、お願いします。

【小林委員】労働政策全般について、長年にわたる研究により、すぐれた業績を残され、また、都の東京しごと財団の評議員も務めるなど、都の雇用就業施設にも精通しておられる、早稲田大学の白木教授が座長として適任と考え、御推薦させていただきます。

【事務局】御発言、ありがとうございます。

ただいま、小林委員から、白木委員を座長にとの御推薦がございました。

委員の皆様、いかがでしょうか。

（「異議なし」と声あり）

【事務局】ありがとうございます。

それでは白木委員に座長をお願いしたいと思います。

白木座長、座長席への御移動をお願いいたします。

（白木座長、座長席へ移動）

【事務局】それでは、この後の議事進行は、白木座長をお願いいたします。

【白木座長】ただいま、座長に選出されました早稲田大学の白木です。よろしく申し上げます。

私自身はこの分野の専門というわけではないのですが、主として議事進行役に、また、活発な議論を皆さんから引き出せるような司会進行をさせていただきたいと思っております。

御協力よろしくをお願いいたします。

それでは、お手元の議事次第に従いまして、本日の議題に入りたいと思っております。

まずは事務局より資料の説明をお願いいたします。なお、各委員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、簡単に説明いただければと思っております。

よろしく申し上げます。

【事務局】タブレットをごらんください。資料の説明をさせていただきます。

まず、資料3「条例の制定と有識者会議について」でございます。

東京都は、先ほど知事からもお話のありましたとおり、希望する全ての都民が就労し、社会の担い手として活躍できるように、全ての都民の就労を応援するための条例をつくりたいと考えております。

て、そうした中で、この有識者会議に担っていただきたい役割をこの資料の左下、オレンジの枠内に記載してございます。

具体的には、就労について様々な要因から困難を抱える方、この会議ではこの後は「就労困難者」と表現させていただきますが、困難を抱える方への支援のあり方を中心に、都を初めとした各主体による支援や協力について、専門的見地から議論をいただき、報告書として提言をまとめていただきたいと考えております。

東京都は、皆様からの意見、提言をいただきながら、具体的な条例内容の検討を進めていく予定でございます。

資料4でございます。この資料では、本有識者会議で議論いただきたいと考えております論点をお示ししてございます。オレンジの枠の中に記載しておりますように「基本理念」「就労支援施策の方向性」「都が行うべき就労困難者への支援、事業者への支援」「教育や福祉施設等における対応」「都と各主体の協力・連携のあり方」などについて、御意見をいただければと考えております。

右側の青い破線の枠内に、就労困難者の例示をさせていただきました。「障害者」「ひとり親」「児童養護施設退所者」「刑余者」「ひきこもり」と、5つ例示してございますが、これ以外にも高齢の方の一部であったり、生活困窮者なども就労困難者に当たるものと考えております。

資料5で「有識者会議の運営・予定（案）」でございます。

まず、会議の運営でございます。各会議では、就労困難者ごとにテーマを設定し、委員や事業者からプレゼンテーションをいただいた上で、意見交換を行う予定でございます。

先ほどの資料4の論点でお示しした中では、3番目の項目「都が行うべき就労困難者への支援、事業者への支援」の部分から議論をスタートさせていただきたいと考えております。

ある程度、議論が進んだ段階で、基本理念や施策の方向性について意見をいただく機会を設定したいと考えております。

また、就労困難者というカテゴリーとは少し異なりますが、ソーシャル・ファームにつきましても、テーマとして議論をいただく予定としております。

次に、今後の予定とございますが、本日の第1回目の会議の後、2カ月に1回程度、会議を開催し、来年の5月ごろに中間のまとめ、10月をめどに報告書の取りまとめをしていきたいというスケジュールで考えております。

さらに破線の枠でお示しした中をちょっと見ていただきたいのですが、会議と並行しまして、事務局が企業や関係団体を訪問し、就労の実態や意見などを伺う予定でございまして、その結果は有識者会議にも報告させていただきたいと考えております。

資料の6に参ります。ここからはデータなどを取りまとめたものでございます。

まず「有効求人倍率の推移」を都内の雇用情勢を示すデータとして、お示ししてあります。

次のページに参りまして「完全失業率の推移」でございます。失業率が低下の一途をたどっている様子が見てとれるかと思えます。

次に「年齢階級別人口の将来推計」でございます。2025年以降、東京の人口も減少の一途をたどると予想されておりますが、一方で高齢者、特に75歳以上の方の人口が増加していくと推計されております。

次が「障害者雇用数と実雇用率の推移」でございまして、本日のテーマに関連する資料となります。平成29年には都内で18万人を超える障害者が民間企業で職を得ている状況でございますが、トータルとしての法定雇用率には届いていない状況がございます。

次に「障害者数の推移」でございます。都内で障害者手帳等をお持ちの方の人数でございまして、全体として増加傾向にある中で、精神障害の増加が目立っていることが見てとれるかと思えます。

次に「障害者雇用の状況」で、2つ表がございまして、上の表は雇用率の東京と全国との比較でございまして、残念ながら、実雇用率のところは、東京は全国よりも低い率にとどまっている状況でございまして、下側の表は都内の企業規模別の雇用率でございまして、50人から300人未満の規模の企業の雇用率が低くなっております。

次の資料が「ハローワークにおける障害者職業紹介状況」でございまして、新規求職申込件数と就職件数が、障害の種別ごとに書いてございますが、いずれも身体障害者が年を追って減少しております。

一方で精神障害者は年々増加している状況でございます。

最後の資料ですが、ここは都の産業労働局で実施しております「障害者の就労支援施策」の一覧でございます。企業向けと、求職者である障害者の方に向けて、幅広い事業に取り組んでおります。事務局からの説明は、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、いろいろ御議論もあろうかと思いますが、後ほどにさせていただくことにいたしまして、木村委員より、ソフトバンク株式会社での障害者雇用の取り組みについて、プレゼンテーションをお願いいたします。

よろしく申し上げます。

【木村委員】 ただいま御紹介にあずかりましたソフトバンクの木村と申します。

少しお時間をいただいて、弊社で取り組んでいる「ショートタイムワーク制度」について、御紹介をさせていただきたいと思っております。

私は今、CSRという部門に所属をしていますが、環境であったり、ITリテラシー教育であったり、様々な分野で社会貢献活動を行う部門になっております。その中で、特に次世代育成の分野で力を入れて取り組んでまいりまして、3年ほど前から、障害のある方が短い時間から働ける「ショートタイムワーク制度」に取り組んでおります。

こちらなのですけれども、いわゆる法定雇用率制度の対象に入らない週20時間未満から就業ができる制度になっております。こちらにつきましては、委員にも参加されております東京大学先端科学技術研究センターの近藤武夫准教授が提唱するIDEAモデルをもとに制度化したのになっております。

「雇用は公平か？」と、書かせていただきましたが、私たちが暮らしている日本社会で、日本型の雇用では大きく2つ特徴があると考えております。

1つはフルタイムの労働が前提となっていること。2つ目は職務定義がない雇用です。

職務定義がないということは、多くの企業で働く方がそうではないかなと思っているのですが、まず、新卒で会社に入る際に、どこの部署でどの仕事をするか明確に決まっていない場合が多いのではないかと思います。新卒で何人か雇用をして、その後、あなたは営業部門、あなたは企画部門と割り振りをされるような形になっています。そういった雇用環境であると、何でもできる人というのが前提となって雇用が進んでしまい、なかなか社会参加が難しい方々がいらっしやるのではないかと考えております。

そういった方々のために、法定雇用率制度、障害者の雇用率制度がありますが、やはりこちらも時間数が週20時間以上の方からがカウントの対象になりますので、体調面や、特性において長く働けない方というのは、それにおいても社会参加しづらいような環境になってしまっているのではないかと考えております。

こちらが先ほど御紹介しました、東京大学の近藤先生が御提唱されております「IDEAモデル型雇用」となっています。

右側の「既存モデル」を見ていただきたいのですけれども、通常は、例えば週30時間以上働く方を1名雇用されて、1名の障害者雇用を行うような形になっています。「IDEAモデル型雇用」については、週4時間1名の方を雇用したときに、企業の中でその方々を複数名雇用するような形になります。

この方々が、例えば8名いらっしやった場合には、32時間の雇用が生まれます。その雇用を地域全体で行ったときに、例えば週30時間勤務の換算で何名分の雇用になるか。そこを雇用に換算してはどうかという考え方になっております。

この考え方を実施する上での要件なのですけれども、まず、職務を明確に定義すること、「あなたはこの仕事をする」ということを明確に定義します。その後、労働時間を定義します。

働く時間もしっかりと定義させていただいて、本質的業務以外は柔軟に配慮することも要件に入れています。これなのですけれども、例えば新卒採用で面接を受けるとき、きっちりとスーツを着て、ノックをして、姿勢も正しくして面接を受けて、やっとな話を聞いてもらえる状態になっているかなと思っています。ただ、なかなかそれが難しい方もいらっしやるのではないかなと思っています。それ以外

にも、例えば目を見て話すことが苦手な方、なかなか自分の思いを言葉にするのが難しい方もいらっしゃると思います。そういった方に関しては、データ分析がとても得意であれば、それ以外にコミュニケーションする仕事がなく、そのデータ分析の仕事がしっかりできればいいと考えるものになります。

最後に、同じ職場でともに働くというものも、このIDEAモデルの要件になっていますので、今、弊社で働いている方々は、本当にいろいろな部署に所属していただいています。ほかの社員と同様に、同じ場所で一緒に働いています。

これによって、ともに生きる社会が実現できるのではないかと考えております。

我々がこれに取り組んでいる背景なのですけれども、やはり過去10年ほど前から、発達障害や精神障害のある子供たちの学習や生活を支援する取り組みを進めておりましたが、いざ、そういう方々が働く段階に至ったときに、なかなか働く場所がないという現状があるという声を聞きました。そのため、我々ソフトバンクにおいて、この雇用スキームの試験実施をして、東京大学と連携してほかの企業に展開し、制度改正や社会展開を目指したいと考えております。

こちらは、先ほどもお伝えした概念なのですけれども、最初に人がいて、そこに仕事を割り当てるのではなくて、先に仕事をきちんと定義して、そこに人をマッチングさせていこうという考え方になっております。

そうすることによって、例えば今ですと分析力であったり、コミュニケーション能力であったり、交渉力であったり、たくさん能力を求められていると思います。ただ、あなたにはこの英文を訳す仕事をしてほしいとなれば、語学力さえしっかりあれば、実施をしていただくことができます。

こちらが実際のショートタイムワーク制度をやっている概念の図になるのですけれども、左側が、今、社員が持っている仕事だとします。例えば企画と商談もする方で、この人のコアの仕事は商談をして営業をすることなので、企画書を作成するのに英訳もしたり、データもつくらなければならないということになったときに、英訳については、別のもっと得意な方をお願いすることができると考えます。その業務の一部を「ショートタイムスタッフ」と我々が呼んでいる、障害があっても短い時間で働かされているスタッフに英訳であったり、データ入力をやらせよう。それによって特性を生かして短い時間で働くことができるようになります。

社員にとっては業務を得意なスタッフに渡すことで、新しい企画などの業務に専念できるようになると考えます。そして、これを同じ職場で実施しております。

業務例なのですけれども、例えば単純作業と呼ばれているものから、何か得意なことを生かすような仕事、様々なことを実施いただいております。

今ですと、我々の会社で企業様と契約を結んだ契約書という紙ベースのものをずっと紙でまとめていると、なかなか後から検索することも難しいので、それをデータ化して、全て検索できるようにしたりですとか、例えば、営業資料を英訳して持って行く場合がありますので、そういったものの英訳をお願いすることもございます。

「キャンペーン什器の手配業務」と書かせていただいています。これは弊社では、例えば週末に営業部門で店頭でキャンペーンをする場合に、そこに置く什器であったり、人であったりですとか、もしくはノベルティーを発注しなければいけない業務があります。そういったものを手配してもらった業務もやっていたいました。

あとは、行政から送られてくる郵便物の対応処理もやっております。

私たちがこれに取り組んでいるのは、もちろん障害のある方が働けるということもあるのですけれども、それを福祉的な考え方ではなくて、一人一人が特性を生かして挑戦できる社会をつくりたいと考えて、この取り組みを行っております。

ただ、そのときにやはり企業側に何もメリットがなければ、なかなか続けていくことは難しいと思っています。そのため、しっかりと業務を得意な人に任せることによって、会社の中での生産性を上げていくことを実現させて、障害のある方にとっては社会参加を実現させる。そして、もちろん短い時間になりますと、その分の時間になってはしまうのですけれども、働いた分の収入をしっかりと得てもらおう。

そして、社会にとっては、一緒に働くことによって、今まで障害のある方にかかわったことがない

方も、非常に多いのではないかなと思いますので、障害のある方への理解が向上する。そして、今まで働けなかった方が働けるようになることによって、労働力も増やすことができるのではないかと考えております。

これが現在、弊社で働いていただいている人数になります。累計では30名で、現在は20名になっております。弊社では主に発達障害と精神障害の方を中心に雇用を行っておりまして、週1～4日、その方に合わせて、その業務に合わせて時間を決めて働いていただいております。

我々は、もちろん身体障害であったり、難病を抱えている方にも、実施していただけるような制度であると考えております。

最後に勤続期間ですけれども、障害のある方は、働き始めてから長く働くことがなかなか難しい方もいらっしゃる。離職率が高いと言われております。その中でも、やはり御自身に合った時間で、御自身に合った業務をすることによって、最長で3年2カ月、スタート当初から働いていただいている方が、この期間になっているのですけれども、長く働いていただくことができていると考えております。

こちらは実際の満足度を調査したのになります。雇用者側の満足度も「とても満足」と「満足」を合わせまして95%と、とても高いものになっております。ワーカー側につきましても「とても満足」と「満足」を合わせて75%という結果になっております。

こちらは定性的なものをまとめたものなのですが、やはり企業側にとっては新しい働き方の概念を知ることができたかなと考えています。そして、業務定義能力はいろいろなものをとにかくこなしていくということではなくて、この仕事はこのようにやるという定義の能力も高まったのかなと思っています。あとは障害者への理解の深まりです。実際に私自身もこの仕事をするまでは、障害のある方と働く機会がそんなに多くはなかったのですけれども、いろいろな方とお話ししたり、一緒に働くことで、かなりお互いの理解も深まったのではないかなと考えています。

こちらは働いた側の方の学びです。短い時間にはなるのですけれども、実際に弊社に働きに来ていただいている方では、一度も働いたことがない方もいらっしゃいますし、一度、働きに出ただけけれども、うまくいなくてやめましたという方もいらっしゃいます。そういう方にとっては、これまでそもそも働く機会というのが非常に少なかったというのもありまして、短い時間ですけれども、仕事の経験によって、スキルアップが図れたという声をいただいております。

週1回来ている女性の方は、コミュニケーションがそもそも苦手なのだけれども、コミュニケーションも筋トレみたいなもので、続けていかないと忘れてしまう。能力として劣ってきてしまうと言って、週1回でも来て働いて、いろいろな人とコミュニケーションをとることで、それが維持できているというようなこともおっしゃっております。

働けなかった方が多いとお伝えしたのですけれども、働けるという意識から、自信が持てましたといった声もいただきました。そして、定期的に出社することによって生活リズムも整えられるようになったという声もいただいております。

「課題と提案」を少しこちらにまとめさせていただきました。今ですと、やはり企業自体はゼネラリストであったり、健常者を対象とした人事制度をつくっているのかと思います。そういったことを前提としていると、得意・不得意がある人であったり、体調面に波がある人には、なかなかミスマッチになってしまうことが多いのかと思います。ゼネラリスト的なアウトプットを求めてしまうことがあるのかと思いますので、働き方がいろいろあるということや、前提となる考え方を広めていけたらいいのかなと思います。

あとは、合理的配慮をしていく必要があると思うのですけれども、こちらがなかなか判断が難しいこともあるのかなと思います。働く側にとっても、受け入れる側にとっても、どこまでやるのがベストなのだろうと。雇用者側もいろいろやってあげなくてはいけないのかと考えてしまって、重荷になってしまったり、負担感が生まれてしまうこともあるのかなと思います。こちらを、どちらにも肩入れしない専門家のような方のアドバイスをもらえる環境というのが、非常に大事なのかなと思います。

我々もこの取り組みを始めて、初めてのことがたくさんありました。そのときに御相談する先がないと、結局どうしたらいいのか、どうするべきなのか、悩んでしまいます。そのため、企業側に余り

にも立ち過ぎても、働く側は非常に厳しいですし、逆に働く側に寄り過ぎてしまうと、企業側にとっても負担になってしまうので、そこをきっちりと見られるようなアドバイスが必要なかなと思っております。

最後に、終身雇用を前提とした社会環境が、今の世の中の前提となっていると思います。我々自身も今後、障害があるなしにかかわらず、終身雇用がどこまで続いていくかわからないと思います。そのため、私たちもそうですし、障害のある方もそうですし、多様な働き方があることを理解していく必要があると考えております。

最後に御紹介なのですが、このショートタイムワーク制度について「ショートタイムワークアライアンス」というものに取り組んでおります。

こちらは何かのというと「地域や業界の垣根を超えて、ショートタイムワーク制度を社会に広め、誰もが働きやすい環境づくりを目指す仕組み」となっております。

何で様々な企業で実施する必要があるかといいますと、私たちの会社には私たちの会社にしかない業務があります。例えばほかの会社だったら、私たちの会社にはない業務があつて、いろいろな会社でやることによって、いろいろな業務が生まれてくると思います。それによってスキルに応じて働く選択肢が広がっていくと思います。

そして、このショートタイムワークを広げていくことによって、複数の会社をショートタイムで掛け持ちすることも実現できるのではないかなと考えております。それによって1つの会社に依存するのではなくて、例えば1つの会社で仕事なくなったとしても、ほかの会社で働くことができるということが実現できるのではないかなと考えております。

参加方法ですが、御参考になります。

この取り組みの中で、私たちが今取り組んでいて得られた知見を広く共有して、実際にこの取り組みを実施してくれる企業や、自治体を募集しております。

御静聴いただき、ありがとうございました。（拍手）

【白木座長】 どうもありがとうございました。

ショートタイムワーク制度につきまして、詳細な御説明をいただいたと思います。

木村委員、ありがとうございました。

これから、皆様方からいろいろな御意見をいただきたいと思うわけですが、まずはもともと労働経済が御専門で、最近では障害者雇用についても研究をなさっていると伺いました阿部委員から、何か口火を切っていただければと思うのですが、いかがでしょうか。

【阿部委員】 今、御紹介をいただきましたように、私は労働経済学を専門にやっております、これまでいろいろな研究をやりましたが、労働経済学で扱う労働市場の問題としては、よく格差がどうやって発生しているのかという問題を取り扱います。例えば男女間賃金格差も格差ですし、雇用形態間、正規非正規間の格差も格差です。それ以外にも障害者の雇用がなかなか就業が進まないとか、いろいろな意味で格差が出てくるわけですが、この格差の中には、非合理的な差別によって発生する格差と、そうではなくて合理的に発生してしまう格差と、大きく分けると2つあるのです。

問題になるのは、非合理的な理由による格差だろうというわけです。このあたりをこの就労支援をすることで、どのように格差、あるいは非合理的な格差をなくしていけるかが大事なのではないかなと思います。

もう一つの論点としては、この就労支援のあり方を考える際に、行政が思っていることと、企業が思っていること、当人が思っていることが、皆同じベクトルなのかというと、結構違うところがあるわけです。そこをそろえていかないとなかなか難しい。

先ほど、木村さんの発表の資料の中にも、企業と本人と社会ですか、三つどもえのポンチ絵がありましたけれども、あれがうまく成り立つような、行政も企業も本人も、ウイン・ウイン・ウインの関係にならないと、この就労支援がうまく進まないだろう。そこをどう我々が考えていくかが大事なのではないかなと思っています。

最後に、この夏に厚生労働省が取りまとめた今後の障害者雇用促進制度のあり方に関する研究会の



報告書がございまして、その最後のページに次のようなことが書かれているのです。それはどういふものかと言うと「お互いに抱える事情を理解・配慮し、お互いのできないことではなくて、お互いのできることや、得意なことに目を向けて、チームとしての成果物をつくり上げていく姿勢というのが大事なのだ」と。こういうところを目指していけるようにするには、どのような支援のあり方があるのだろうかというのを考えていくべきではないかと思っています。

ほかに、今日御報告いただいたショートタイムワーク制度も非常にいい制度だと思いますし、あるいはこういった制度をもっと社会に広めていくにはどうしたらいいかとか、あるいはこの制度を進める上で障害になるようなもの、例えばすぐに念頭に浮かぶのは、年金ですとか、あるいは雇用保険をどのようにしたら、こうした短時間就業でも安心して働けるようになるのかとか、いろいろなことを考えなければならないのかなと思っています。

ちょっととりとめもない話でしたけれども、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。

3つの視点から問題提起をしていただいたと思っています。

1つは格差にはいろいろな種類があり、非合理と合理的な格差ということでした。私自身は、非合理的な格差をもう少し説明いただくと、より分かりやすいかなと思ったのですが、後でまた補足がありましたら、お願いします。

それから、視点といたしまして、行政と企業と御本人と、要するに三方よしです。三方よしが実現できればいいのではないかという御指摘だったかと思っています。それを見つけようということですが、

それから、障害雇用は、それぞれの得意なところ、できるところを組み合わせ、チームとして何らかの成果が出るような、そういうアイデアが出ないかということです。それを求めたいという視点だったかと思っています。

最初にちょっとだけ、非合理的な格差とはどういうものか、言葉をちょっと足していただけるとありがたいと思うのですが。

【阿部委員】 単純に言えば、差別意識になるかと思っています。

合理的に差別があるというのは、例えば能力に格差があれば、当然ながらそういったものは出てきます。例えば男女でも、あるいは正規非正規でも能力差があれば、そこで格差は出てきますけれども、ただ、能力以上に格差があるとすれば、それは何なのかということだということです。

【白木座長】 よくわかりました。ありがとうございました。

それは教育とか知識の普及によってもかなり軽減できるものかなという感じがいたします。

それでは、先ほどの木村委員の大変興味深いプレゼンテーションをいただきまして、皆様方から活発な御意見、御質問、あるいはアイデアをいただければありがたいと思うのですが、いかがでしょうか。何か見合いの感じになってしまうかもしれないですけども、こちらが当ててよろしいのでしょうか。阿部委員は親しいもので勝手に指名させていただいたのですが、ほかの方、私は直接それほど知らないものですから、ではアイウエオ順で、会津委員から何かどうでしょう。

【会津委員】 東京都中小企業団体中央会の会津と申します。よろしく願いいたします。

中小企業団体中央会ですので、中小企業の集まりの中央会でやっていることを少し御説明したいと思います。

中央会は、特別法に基づいて設立された中小企業組合を専門に支援する都内唯一の団体です。本会会員である中小企業組合は約1,730組合、そして、その傘下にある中小企業・小規模事業者の数は約27万社で、そのほとんどが小規模事業者で構成されています。

中小企業は大企業と比べて、その経営資源が限られておりますので、このため中央会は組合の設立など、中小企業の組織化を支援するとともに、組合を構成する企業が抱える共通の課題解決に向けて、様々な支援策を実施しているところです。

今日の会議のテーマが障害者の就労支援ということなのですが、会議資料にもありますように、本

年4月から法定雇用率が引き上げられ、対象となる事業主の範囲も拡大されました。

障害者の雇用問題は今後とも、中小企業においても対応が必要とされる重要な経営課題の一つであると認識しております。このため、中央会では、東京都や国と連携しながら、組合等を通じて中小企業における障害者雇用の理解促進及び関係法令、各種障害者支援施策の周知と、その活用促進に努めているところです。また、障害者雇用を含む個別の雇用管理に関する相談窓口を開設するとともに、東京しごと財団と共催で、中小企業向けの障害者雇用セミナーを平成24年度から開催しております。

一方、規模の小さい中小企業の現場にあっては、障害者の特性に応じた仕事の切り出しがなかなか難しく、また、雇用した障害者の方をサポートする人員を手当することも困難であるばかりか、そのノウハウすら保有していない事業者が大半を占めているのが現状です。

こうしたことを踏まえ、資料にもありますとおり、東京都や国では中小企業を対象に普及啓発、情報提供から、その受け入れ準備、採用、そして職場定着、安定雇用と、障害者雇用の各ステージに応じた様々な施策を展開されています。今後は中小企業、特に今回の改正で新たに対象となったような小規模の事業者に対する重点的かつきめ細かい支援を実施するとともに、既存の支援策についても、その充実・強化をお願いする次第です。

中央会としましても、引き続き東京都や国、関係機関と連携して、会員組合を通じて障害者雇用の理解促進や支援施策の周知等に鋭意取り組んでまいりたいと思っておりますので、今後ともよろしくお願いたします。

【白木座長】ありがとうございました。

私も、かつて障害者雇用に積極的な企業さんを何社か回ったことがあります。その場合には、私の勝手な印象ですが、経営者の方の考え方がものすごく大きなインパクトを持っていると、とりわけ中小企業などはそうです。そういうことで、ここには経営者協会の副会長さんもいらっしゃいますので、経営者の方の視点で何かございましたら、中島委員、御意見をよろしくお願いたします。

【中島委員】一般社団法人東京経営者協会の副会長をやっております、東京ガス専務の中島でございます。

私ども東京経営者協会は、約1,300社が加盟する東京都における総合経済団体でございます。

先ほどの木村委員のプレゼンへのコメントではありませんけれども、用意してきたものを少し御紹介したいと思います。

少子高齢化が加速し、人手不足がますます深刻化する中で、就労困難者の活躍機会を高めることは大変重要でありますし、そのような中で東京都が他の府県に先駆けて関係者が一堂に会するこうした会で議論を深めていただくということは、大変意義が大きいと思っております。

就労困難者はもとより、全ての都民がみずからの能力を十分に発揮できる場をつくり出していくことは、社会のダイバーシティ・アンド・インクルージョンの実現につながるばかりではなく、企業としての取り組みとしても、当然のことかと思っております。

若干、私の出身元である東京ガスのことを御紹介いたします。東京ガスでは、各職場で毎年、業務の棚卸しを行い、障害者の方々に担ってもらう業務を発掘、創出するとともに、体調が悪化した際の通院に備え特別休暇を設けるなど、障害者の方々に当社を選んでいただけるような、人事制度面での工夫も重ねております。また、入社後の定着支援としましては、人事部が各職場に配置された入社1年以内の障害者の方々と個別に面談をしております。

しかしながら、法定雇用率の改定に伴って、採用市場では一部過熱しているといった状況もございます。こうした中で、この濃淡を解消しつつ、全体として障害者雇用の改善を図るためには、行政、あるいは支援機関等の御支援や連携、協力が不可欠だと思っております。こうした場で議論を深めていただくことを、そういった点からも期待しているわけでありませう。

今後の検討に当たりましては、就労困難者をとにかく就労させるというのではなく、就労を希望される方が意欲や能力を高めるために、周囲がいかにサポートをするのか、あるいは就労希望者を就労可能者に引き上げるために、どういった支援が必要かといった視点も必要かと存じます。

また、就労と一口に言っても、一般的な就労なのか、あるいは福祉的な就労なのか、この辺もしっ

かりと区別した上で議論することも必要ではないかと思っております。

いずれにいたしましても、事業者への支援のあり方が大変重要となってまいります、大切なことは一律的な支援ではなく、一生懸命取り組む事業者には支援いただくといった視点であると思っております。

私自身も、現場の様々な生の声をお届けしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。以上です。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

勝手に経営者の方を中心に当てていまして、もう一方、大企業の御出身かと思うのですが、今、商工会議所の副会頭をなさっている前田委員から、何かインプットをいただければありがたいと思っております。

【前田委員】 先日障害をテーマとしたTVのドキュメンタリー番組の中で、発達障害を持った先生がおっしゃった「多様な働き方ができれば、もはや障害者ではない」という言葉が非常に印象的でした。

先ほどのご発言にもありましたように、新しい働き方、新しい職場の中で、多様な働き方が実現していけば、結果的にその差はなくなっていくのではないかと。それが実現すべき一つの方向と考えます。雇用すること自体が目的になってしまいがちですが、本人の自己実現を図る、組織の戦力になって頂く、そういった状況にしていくことが肝要かと思えます。自分自身を成長させていきたいのならば、是非、当社で働いてくださいというメッセージが送れるような、社内体制や制度の検討を図っていく必要があるのではないかなと思えました。

本日、事務局から御案内がございました資料4の基本理念には、ダイバーシティやソーシャル・インクルージョンが尊重される社会づくりというのが、第一義として置かれるものではないかと想定しておりますが、これから議論を深めていく際には、この概念を定義する言葉が非常に重要になってくるのではないかと思います。新規性とかインパクトはもちろんのこと、都民の方に分かりやすく、腹持ち感のあるそういう言葉、その後のコミュニケーション戦略などの視点も含めて、今後の検討課題ではないかなと思えます。

あわせて、同ページにありましたが、就労困難者の例が記載されておりますけれども、都の支援策、施策を検討する際には、その対象・属性をさらに明確化するよう検討していく必要があると思えます。この対象を十分に検討することが重要ではないかと思えます。

簡単でございますけれども、以上です。

【白木座長】 ありがとうございました。

以上、経営者の団体御出身の方を勝手に当てさせていただきました。順番からいきますと、労働組合の団体の方からも一言いただくのがいいかなと思っております。座光寺さん、いかがでしょうか。

【座光寺委員】 予定原稿でないことを言いますけれども、先ほどの中央大学の阿部先生の話、企業と行政と当人の方、それぞれがウイン・ウイン・ウインということはどう目指すのかということに対して、私ども連合東京は、東京都にも政策制度要求は出しております。また、各自治体にも出しておりますし、企業・経営者団体にも出しております。もちろんそれは雇用の関係が中心ですけれども、社会保障を含めた政策についても、御要望をさせているところでございます。あと、御当人も労働相談という形で私どものほうの御相談も受けておりますので、いわゆるそういうクッション役と言いますか、そういうことも可能かなと思っております。

さて、今回のテーマですけれども、いわゆる働きづらいといいますが、ここでは就労困難者の方々の対策は非常に大事なかなと思っております。特に私が強調したいのは若い人への対策です。ニートやひきこもりもそうでしょうけれども、児童養護施設から出た方々や、あるいはここでもありますけれども、刑余者の方、こういった方へのケアが非常に大事なのではないかなと思っております。

若い人たち対策ということ踏まえて、実は私は今回の条例案の作成に当たっては、SDGs、持続可能な開発目標の理念を条例案とするのがいいのではないかなと思っております。

御案内のとおりSDGsは「誰一人取り残さない」というスローガンを持っておりまして、2030年に向けて17の目標を持って進めているということです。これも国が進めておりますけれども、そのうちの目標の8というのがありまして、「包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい雇用）を促進する」という大きな目標があります。そのもとにターゲットで8-5と8-6がございます。

8-5が、2030年までに若者や障害者を含む全ての男性及び女性の完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事並びに同一労働同一賃金を達成させる。

8-6が、2020年までに就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らすとしているのです。ターゲットの6については2020年ですので、東京オリンピック・パラリンピックを迎える東京都においては、まさしく最適な理念ではないかと考えております。

国連で193カ国がこのSDGsを採択しておりますので、そんなことを理念に置きながら策定していくのはどうかということで、今後、議論に参加していき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。

新たな視点を提示していただいたかなと思っております。

それでは、御専門の方もたくさんここにいらっしゃるわけでありまして、実際に現場でインクルージョンの活動をなさっている方々もいらっしゃるわけです。私の目の前にいらっしゃる風間委員から、今までの議論を踏まえまして、御意見ございませうでしょうか。

【風間委員】草むらの会の風間です。よろしくお願ひします。

木村委員のお話は非常に興味深く、本当にこのショートタイムはいいなと思っております。

ただ、幾つかの疑問を感じたのは、今、うちは480名で、スタッフが180名近くおるのですが、その中にまさに先ほどの就労困難者の中にあるボーダーの方たちが多いのです。木村委員のお話の中で、ボーダーの人たちをどうやって生かすか、障害にその人たちがなるのか、それとも、もう一度自分の夢に向かって生きていけるのかという部分がうまくいけば、優秀な人材もたくさんいらっしゃるのいいかなと思っております。

あと、木村委員がおっしゃっていた障害者の人たちが1つの同じ部屋でということです。実は今、パソコン教室が100名以上の登録があって、毎日40名近い人が来るのですけれども、この1つの部屋でというのは、割と疲れやすいかなというのがあって、特に彼らにとって一般就労は本当に夢のまた夢で、大きな希望なのです。私たちがパソコン教室で就労に結びつくよう持続するにはどうしたらいいかなということは、非常にメンタルな部分で、いつも相談に乗っています。

それと、彼らは1つの部屋に集められ、同じ向きに向かっていたりするとすごくストレスになるので、普通のパソコン教室になかなか行けないのは、何と言うか無機質な感じだとか、そういう感じなのだなどわかったので、机の形を変えたり、同じ方向を向かないようにしたりとか、非常に工夫をしています。そこを見学した人は100%ここに来たいとなってもらえるのかなと思うのですが、それがましてや、就労でいろいろなところから集まった方が同じ部屋でというのは、短時間にしろ、それが継続できるとはすごいなと思っております。そのメンタルの部分はどうしていらっしゃるのか。

あと、彼らはコミュニケーションを繰り返しながら強くなっていくのだけれども、コミュニケーションをとることは、彼らにとって非常にストレスでもあるのです。

だから、その部分をサポートしながら、本当に彼らが彼らのストーリーを描けるようになれば、私は就労も定着してくるし、何のために自分がここに来ているのかということと、何のためにお金を稼ぐのかという、生きていくということなのですが、やはりそこところが障害があってもなくてもすごく大事なことで、私たちはそのところを、どうやったら継続して、どうやったら一般就労と、いつも話し合っているものですから、今、その部分をどうしていらっしゃるのかなと、1つの部屋でというのはちょっと意外でした。

でも、このショートタイム制度はいいと思っております。ただ、阿部先生がおっしゃったように、行政と当事者と事業者が思っていることが、全て一つ一つ違うというのは、本当にそう思っているのです、こ

このところを用心深くやっていかないと、一度挫折してしまうと、前のときよりももっと状態が悪くなってしまいますので、それをさせたくないなというところでは、私たちは非常に慎重に支援しておりますので、そこを考えてくださると、より素敵な制度になると思いますので、よろしくお願いします。

【白木座長】ありがとうございました。

同様に日常からそういう活動をなさっている方が、私のお隣にいらっしゃると思うのですが、炭谷委員から、何かインプットをお願いいたします。

【炭谷委員】どうもありがとうございます。

お話ししたいことは多岐にわたるのですけれども、ちょっと時間の関係上、ポイントだけお話しさせていただきます。

まず一つ、今回のこの検討会は大変すばらしいと思うのです。これは日本では初めてだと思うのですけれども、就労困難者という概念を導入された。これは多分、私は公務員を37年やっておりましたけれども、このように幅広く捉えて施策を打とうということは、霞ヶ関の中ではなかなか起こり得ないのです。なぜかと言えば、霞ヶ関の省庁は縦割りで、谷間に落ちてしまう仕事があります。例えば元受刑者であれば法務省、障害者であれば厚労省、ひきこもりであれば主に内閣府とか、それぞれの省庁が担当しますので。このように生活困窮の就労困難者全般に対してやろうという条例制定、大変ですが、私は非常に感激をいたしました。

2番目には、これはぜひ突き詰めていただきたいと思うのですけれども、就労困難者はイコール社会から排除されたり、孤立をしているのです。つまり現代の社会は、働くことによって社会との結びつきができるわけです。昔であれば、生まれた瞬間に村の一員、親族の一員になったのですけれども、現代社会は8割、9割方は働くことで人と人との結びつきができない社会になって、一番大きな手段である就労というものをいかに用意していくか、これを今、着目された。

3番目にすぐれているのは、これは東京都の中の話でしょうけれども、産業労働局で担当された。これはいいですね。私はもともと福祉の出身で、福祉で主に仕事をしましたけれども、福祉ではなくて産業労働局という観点でやられたことは、これからの就労困難者の新しい働き方を考えるに当たって、よいことではないかなと思います。

私は9月下旬、韓国のソーシャル・ファームの調査に行きました。韓国では、福祉担当部局ではなく雇用労働担当部局が、ソーシャル・ファーム的なものを所管している。諸外国を見ても、必ずしも福祉担当部局がやっているわけではないのです。先ほど中島さんでしたか、働き方として、公のもの、公的な職場は福祉があるでしょうと、もう一つは企業が担当するものがあるでしょうとおっしゃいましたけれども、私はもう一つ大きなものがあるのではないかなと思います。

これはいわば中間的な組織、風間さんのやっていたような社会福祉法人なり、それから、私が十数年求めているソーシャル・ファームだとか、協同組合とか、NPOとか、このような中間的な組織が韓国でも、ヨーロッパではもう既に1万社以上できて、中間的な分野を埋めているのです。

日本はなかなかこういうものが発展しない。発展しない理由は、今日はちょっと時間がありませんので省略しますが、こういうものを、ぜひこの東京都で考えていただければ、日本の就労困難者イコール社会から排除されて孤立をしている人たちが、社会の一員としてソーシャル・インクルージョンが果たせる。また、ダイバーシティが本当に尊重される社会が、理屈ではなくて現実化させる、実行させるといふきっかけになるのではないかなと、この検討会を大変楽しみにして、また、期待をしております。

【白木座長】どうもありがとうございました。

本日は1回目で時間を厳守ということがありますので、あとお二人の方に御意見を、これはどちらかといいますと、当事者というよりは、客観的な立場からこの課題を観察し、見つめておられるお二人、まず新保委員、その次に小林委員から、手短かに御意見をいただければ、木村委員からも今までの御意見を踏まえて何かございましたら一言いただければと思います。

【新保委員】明治学院大学の新保です。私は社会福祉の立場から、特に生活保護や生活困窮者の就労支援について、学ばせていただきました。

今日の木村委員のお話には、とても感銘を受けました。「人を変える」のではなく、人も企業もみんなが歩み寄っていく就労支援は、一人一人の生活や人生をよりよくするだけではなく、本当に地域や社会がよくなっていくものです。

このたび、東京都がこうして積極的な取り組みを進めていかれようとしていることを、とても心強く、うれしく思っております。

今後ともよろしく願いいたします。

以上です。

【小林委員】東京労働局の小林でございます。

ご案内のとおり、東京には17のハローワークがございます。そこには企業の支援、指導を行う専門の雇用指導官を配置しております。一方、障害者への支援では、専門の職業紹介窓口を設置しており、雇用指導を行う企業への障害者雇用率達成に向けての支援、指導と一体となって障害者の職業紹介を行うことで、雇用率の達成、障害者の就職の実現を図ってきているところです。

我々の施策は、企業への雇用率の達成指導がどうしてもメインになってしまいますので、今日のお話を聞かせていただくと、雇用以外のところでも、働きたいという方々をどう支援したらいいのかなというようなお話だと思います。たぶん、企業就労ということで考えていくと、いろいろとサポートをしていかなければならない重要な課題も出てくるのかなと思っております。ぜひ我々も企業の雇用率達成とは別に、短い時間でも就労したいとする障害者の支援と一緒に考えていきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願います。

【白木座長】どうもありがとうございました。

木村委員から何かございますか。

【木村委員】皆様のお話を聞いて、本当に企業だったり、行政だったり、当人の方の役割をどう考えるか。あとは中間組織をどうやってつくっていくかというのは、すごく重要なのではないかと感じていて、そういうものがきちんとあって、企業だけでやるのではなくて、誰もが協力して一緒にやるのが、すごく重要なのではないのかなと思ったので、これからの話し合いが非常に楽しみだなと思いました。

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した。

勝手に指名させていただきまして、全員の方にお話しいただいたのですが、むしろそこから反論等があって、議論が深まるべきところなのですが、時間が来ているということで、この辺で意見交換を無理やり終わらせていただきたいと思います。このエネルギーは、これからまだまだ議論がございますので、そこで使っていただきたいと思います。

私が勝手に今日伺いまして、1分ぐらいでまとめないと座長の役が果たせていないと思っておりますので、申し上げたいと思っております。

先ほど、3つの主体があるというお話だったのですが、今日の議論から、三方よしではなく、四方よしにしないといけないと感じました。

1つは行政です。行政が、もちろん公共財として社会にすばらしいシステムを提示していく。こういうのがありますよと、日本国内だけではなくて、東京都から日本全国に、また全国を越えてアジアの各地域に模範となるような公共財を提供できると一番ありがたいと思っております。これが三方よしの中の1つですが、ここでは四方よしですね。

もう1つは企業です。企業は明らかに利益に合うかどうか、コストベネフィットに合うかどうか非常に重要な視点でありまして、これを求めながらどういう形で今回のインクルージョンの問題に対応していくかが重要かと思っております。今日のソフトバンクさんの事例はそういう意味で、コストベネフ

イットを考えながら企業として貢献される一つの例だったかと思えます。

3番目の主体はもちろん個人であります。個人といたしまして、どういう欲求を持っているかというのに着目する必要があると思えます。マズローの5段階ではないのですけれども、今は最低の生活的なところは保障されて、もう一つのところに行こうとしていると思うのです。これはマズローの言葉を使わせていただきますと、必要とされているという意識、それと認められ評価されているという点です。マズローで言うと、3段階、4段階のかなり高いところの欲求ニーズでありますけれども、これに向かって個人を引き上げていく。あるいは個人の欲求を満たしていくことが求められるのではないかと思います。これが3番目です。

それから、三方ではなく、四方と勝手に言っているわけですが、4つ目のところは、そういう個人の意見を代表しながら日常的に活動されている団体です。今日の議論でいきますと、ソーシャル・ファームという新しい概念かと思うのであります。その辺がどのぐらい個人の要望を聞きながら、企業とも橋渡しをし、また、行政に新しいシステムを提示するという主体的な役割を果たしていただく。

そういう4つの四方よしがあれば誰も苦勞はしないのですけれども、一応まとめとしては、そういう方向に持っていければいいのかなと思っています。

最後に私からのお願いが一つございまして、今日の議論の事務局からの御提案の中で、資料5がありました。その右下のほうに破線で小さく書かれていたのですけれども、これは重要だと思います。会議と並行して、事務局が企業や関係団体を訪問し、就労の実態や意見などを伺って、それを我々のところにフィードバックしてくださるということなのです。

その場合に、やはり事例は常に偏りがあるわけですが、なるべく偏りが少ないような、代表性を担保できるようなことを意識しながら、様々な団体があろうかと思うのですが、その辺を抽出していただいて、代表的なものを我々のところに提示してインプットしていただき、我々としてはそれを踏まえながら、なるべく四方よしのシステムを、あるいは最後に行政のシステムとして集約できるような結論に持っていければありがたいなと思っています。

私は言うだけでアイデアがありませんので、皆様方はぜひ考えていただければ、ありがたいと思っております。

それでは、事務局からこれらの点に関しまして、何かありましたらお願いします。

**【事務局】** 今後、事務局におきまして関係団体などの意見を伺うに当たりましては、委員の皆様とも御相談しながら、例えば委員の方、あるいは委員御推薦の専門知識を持った方の同席をお願いすることなども含めまして、工夫をして進めていきたいと考えております。

**【白木座長】** ありがとうございます。

それでは、時間も限られておりますので、小池知事から一言お願いいたします。

**【小池知事】** 第1回の有識者会議、1回目から大変活発な議論となりました。木村委員のプレゼンテーションを初め、皆様方の御議論に対しまして、深く感謝を申し上げます。

2020年の東京オリンピック・パラリンピックまで、今日であと603日となりました。様々な準備を進めているところでございます。

1回目は1964年、覚えていらっしゃる方も生まれていない方もいらっしゃると思えますけれども、あのときはまさしく戦後の復興から経済成長へということで、大量生産、大量消費、大量廃棄の時代のまっただ中に入っていくきっかけとなった。2回目の2020年は何を目指すべきかと言うと、このように大量生産、消費、廃棄のパラダイムを大きく変える、一人一人が輝いていく多様性が重要視されているということが、1回目と2回目の一番大きな違いではないだろうかと思えます。

そういう意味で、今、働き方改革ということも言われておりますが、先ほど申し上げたこれまでのパラダイムを支えてきた働き方を変えなければならない。今、ちょうど国会でも外国人の労働についての議論が行われているわけですが、ついこの間まで女性の就労については、ほとんどよそ者扱いで、そして今度は外国人の扱いもまさしくよそ者扱いです。それがだんだん、労働市場で言うならば、中心にがーっと入ってきたという時代に差しかかっているのだらうと思えます。

そして、障害者の皆様方、先ほども、今は精神の障害を抱える方も増えてきたと、ようやく精神障害にも日の目が当たってきたという方がいいのかもしれませんが。そういう時代の変化をきちんと踏まえながら、どうやって、SDGsの言うところの「誰一人取り残さない」ということが実現できるのか、その一つの解をこの有識者会議で見出すことができれば、私は東京都が率先して「新しい社会のあり方」を提言できるのではないだろうかと思っております。

これから、条例づくりまで道のりはございますけれども、ぜひとも深い御議論、そしてまた、誰もがそうだねと言って膝をたたきたくなるような御議論、こんな方法もあったのかと納得するような御議論を、ぜひ期待をいたしておりますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

本日はありがとうございました。

座長も御苦労さまでございました。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

それでは、事務局から事務連絡等ございますでしょうか。お願いいたします。

【事務局】 次回の会議、第2回につきましてですが、年明け1月ごろの開催を予定しております。障害者雇用の本日の続きと、ソーシャル・ファームをテーマとする予定でございまして、プレゼンテーションは多摩草むらの会の風間委員と、恩賜財団済生会の炭谷委員にお願いする予定でございます。

事務局からの連絡事項は以上でございます。

【白木座長】 それでは、2分ほど超過したような感じですが、ほぼ時間どおり終えたと思えます。皆様方の御協力ありがとうございました。

以上をもちまして、本日の第1回目の会議を終了させていただきます。

どうもありがとうございました。