

# 東京の雇用就業を考える有識者会議 (第4回)

日時：令和7年2月10日（月）  
場所：第一本庁舎 7階 大会議室

## 午前10時30分開会

【内田部長】 定刻となりましたので、第4回東京の雇用就業を考える有識者会議を開会いたします。本日は、ご多忙の中ご出席賜りまして、誠にありがとうございます。

事務局を務めております東京都産業労働局雇用就業部長の内田です。よろしくお願いいたします。今日の会議は、11名中10名の皆様にご出席をいただいております。

本日は、ゲストスピーカーとして、株式会社ローランズ代表取締役、福寿満希様にもご出席をいただいております。

なお、小池知事は11時50分頃入室しますので、ご了承ください。

お手元には、議事次第、座席表、委員名簿、会議の設置要綱のほか、第1回から第3回までの資料をお配りしております。また、東京都から、令和7年度予算案、2050東京戦略案も席上に置かせていただきました。資料の3から6は卓上のタブレット端末とモニターでご覧をいただきます。資料4は、本日のゲストスピーカー、福寿様からご提供いただいております。資料5は東京労働局から、資料6は梶田委員からご提供いただいたものでございます。

ご発言の際は卓上マイクのボタンをオンにいただき、終わりましたらオフにしてください。よろしくお願いいたします。

それでは、水町座長、ご進行よろしくお願いいたします。

【水町座長】 皆さん、どうもおはようございます。水町です。よろしくお願いいたします。

本年度、第4回目ということで、第3回目が10月で大分間が空きましたが、毎回楽しみにしております。少し寂しい思いをしておりました。ようやく本日4回目ということで、今までどおり、皆さん自由闊達なご議論をお願いできればと思います。

初めに、田中産業労働局長からご挨拶をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

【田中局長】 ありがとうございます。産業労働局長の田中でございます。後ろから失礼いたします。

本日は、第4回東京の雇用就業を考える有識者会議にご出席いただき誠にありがとうございます。本来であれば、冒頭に小池知事からのご挨拶ということでございますけれども、公務の都合によりまして後半になるということですので、冒頭私からご挨拶させていただきます。

この会議は、東京都の雇用就業行政につきまして、関係団体の皆様と意見交換を行って、施策検討に活かしていくということで開催してございます。

東京都は、お手元にありますように、1月31日に令和7年度の予算案を発表いたしました。これまで皆様にご議論いただいた内容を参考に事業を作り上げてございます。本日の会議でご紹介させていただきます。

また、個別テーマといたしまして、障害者の活躍を取り上げさせていただきました。障害者雇用にも積極的に取り組まれておりますゲストスピーカーの方にもご参画いただくこととなっております。中小企業が共同で障害者を雇用するLLPの仕組みや、ソーシャルファームの認証制度など様々な仕組みを紹介しながら、障害者雇用を後押ししてまいりたいと考えておりますので、皆様にご議論を深めていただければと存じます。

この間、皆様には、事業実績の確認や効果検証の重要性もご指摘いただきました。この会議を通じ、そうした機能も強化していきたいと考えてございます。賃上げ、人手不足対策、女性、高齢者、外国人の活躍、就職氷河期対策など、雇用就業を取り巻く課題は多岐にわたってございます。本日もぜひ忌憚のないご意見をよろしくお願いいたします。

以上をもって私の挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

【水町座長】 田中局長、ありがとうございました。

それでは、早速議事に入りたいと思います。

次第に従いまして、まずはじめに、資料3、事務局資料の説明をお願いいたします。

【内田部長】 それでは、資料3をご覧ください。

1ページから4ページは、前回委員の皆様からいただいた主なご意見を示しております。

6ページ以降に、令和7年度の雇用就業施策を示しております。

まず6ページです。東京の令和7年度予算案です。全体で9兆1,580億円、このうち産業労働局の予算案は7,770億円、雇用就業対策は664億円となっております。

7ページ、令和7年度の東京の雇用就業を取り巻く状況を踏まえた施策展開の方向性として示しております。

8ページです。こちらは、これまでの会議で皆様方からいただいた意見をどのような施策に反映したかを示しました。

まず介護に関しては、相談窓口の充実、介護休暇を取りやすい支援、介護人材の不足への対応や現場の生産性を高める支援についてご指摘をいただきまして、右側に、記載のような施策に反映しております。例えば職業訓練の介護実践科では、現場のDXやロボットの活用などに対応できるスキルの習得を目指します。

人材シフトとリスクリングに関しては、就職氷河期世代のマネジメント層への登用、リスクリングやキャリアアップのためのベーシックな学びの重要性、賃上げのための労働組合の活用や相談体制の充実などのご意見をいただきました。

労働環境に関しては、テレワークに関して、企業と従業員がWin-Winになる状況を作ることが大切、育業する従業員をフォローする周囲の社員へのリワード、カスハラ対策への支援などのご意見をいただきまして、右側の施策に反映いたしました。

多様な主体の労働参加の促進については、年収の壁、シルバー人材センター、外国人と日本人従業員とのコミュニケーション、障害者雇用などに関してご意見をいただき、右の施策に反映しております。

9ページです。ここから各施策分野の取組を記載しております。

まず介護について、ご覧の3つの柱に整理しております。ここからは新規事業を中心にピックアップしてご紹介をいたします。

10ページです。上段の働きやすい職場環境づくり推進事業では、社内相談窓口の設置を外部に委託した場合にも奨励金を支給することとしまして、経営者や管理職が理解を深めるための体験型の研修を実施する場合に加算できるようにいたします。

下段の介護支援専門員再就業等支援事業は、福祉局の新規事業になります。いわゆる潜在ケアマネを中小企業に派遣し、社員の相談に応じるという取組になります。

11ページです。上段、「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業を新たに実施します。手取り時間は、限られた時間を節約し、趣味や自分磨きに使う時間を増やそうという考え方でございます。これをキーワードに施策をパッケージ化し、働きやすさや働きがいと一段と高めていきたいと考えています。その中で介護関連の企業独自の休暇や応援する社員に手当を新設するなどの取組に奨励金を支給してまいります。

下段、産業分野別人材確保・就職促進事業では、新たに介護関連企業等と求職者のマッチングイベントになります。介護分野への労働移動を後押しします。

12ページです。「円滑な人材シフトの促進とリスクリングの強化」、ご覧の3つの柱に整理しております。

13ページ、上段は、社員のリスクリングに活用できる休暇や資格取得制度を取り入れる中小企業に奨励金を支給します。主体的なキャリア開発やリスクリングの環境づくりを後押ししてまいります。

中段の事業では、都内中小企業や労働組合等が賃上げに関して相談できる窓口を新たに設置し、賃上げの原資を効果的に分配するための社内のコミュニケーションや制度づくりを支援してまいります。

下段の事業は、就職氷河期世代への支援です。これまで正社員化を中心に後押しをしてまいりましたが、氷河期世代が高齢期を迎えていくということに対応しまして、長く働き続けられる支援として、安定有期雇用コースを新設し、正規雇用に限らず待遇向上に取り組む企業に奨励金を支給いたします。

14ページです。労働環境、働き方改革に関しまして、ご覧の3つの柱に整理しております。今回はこれまでのテレワークや働きやすい職場環境づくりについて取組のレベルを高めていくため、ABWという考え方を使っております。

15ページです。上段のABWオフィス促進事業になります。ABWとは、Activity Based Workingの略でございまして、仕事の内容に合わせて社員が場所や時間を選ぶという考え方でございます。オ

フィス、自宅、サードプレイスを使いこなすことで、働きやすさと生産性が高まることが期待されます。そうした考え方に立って、フリーアドレスへの改修や子連れ出勤制度などに取り組まれる中小企業をモデル的に助成金で支援してまいります。

下段は、育業に関する奨励金です。職場全体で応援する仕組みを取り入れる企業に奨励金を加算します。

16ページです。カスタマーハラスメント防止対策推進事業です。4月からカスタマーハラスメント防止条例が施行となることに対応しまして、相談窓口の設置、条例に基づく効果的な対策を速やかに講じる企業や業界団体への奨励金の支給を始めます。

17ページです。「多様な主体の労働参加の促進」です。女性、高齢者、外国人、障害者という柱でお示ししております。

18ページ、上段の事業です。男女間賃金格差の是正に取り組む企業に対して、その格差の大きな要因になっております女性の役職者の比率の拡大に取り組む中小企業に奨励金を支給します。

下段です。年収の壁対策になります。年収の壁そのものを意識せずに働き、将来の生活の安定につなげていくことを啓発してまいります。非正規の方の社会保険の加入に積極的に取り組む企業に奨励金を支給するとともに、性別役割意識の固定につながる配偶者手当の見直しも後押しします。

19ページです。上段の事業は、シルバー人材センターを高齢のお一人世帯のサポートに活用する事業になります。支援が必要な方にはサービスを届け、まだ活動できるという方にはシルバー人材センターで活躍していただくということを促します。

下段です。外国人社員を受け入れる中小企業がコミュニケーションに必要な英語力を高める取組に対し、新たに支援いたします。

20ページです。障害者の活躍の推進につきましては、東京の障害者実雇用率が全国最下位の水準であること、また、令和8年7月から2.7%に引き上げられるということに対応していきたいと考えております。令和6年度は、左の重度障害の方の可能性を広げる分身ロボットの活用や、ITの分野で可能性が期待できるニューロダイバーシティのほか、右側のソーシャルファームにも一層力を入れております。令和7年度はこれを強化していきたいと思っております。

21ページの上段です。障害者を1人も雇用できていない中小企業を対象に、初めて雇用に踏み出していただくための後押しを行います。

下段です。ソーシャルファームの自律経営を確かなものとするための専門サポートチームを設けて、伴走型の支援を実施していきます。都の取組は以上になります。

参考として、22ページ、国における労働基準法の改正などの動きを紹介しております。女性活躍推進法の延長、見直し、その中でハラスメント対策が強化される動きがあることなども示しております。こうした動向を注視しながら取組を進めてまいります。

23ページです。施策のPDCAについて記載しました。委員の皆様からは、これまで効果検証の重要性についてご指摘をいただいております。令和7年度以降は有識者会議の中で事業実績を確認できるようにしていきたいと考えております。

また、東京労働局からも障害者雇用に関しまして資料をご提供いただいております。プレゼンしていただく内容とも関わりがありますので、先に資料5のうち、算定特例についてご紹介をいたします。

(資料5) 8ページです。親会社の実雇用率に算定できる特例子会社の仕組みを紹介しています。

(資料5) 9ページです。事業協同組合等を活用して共同で事業を行われる場合に、実雇用率を通算できる仕組みを紹介しております。今日のゲストスピーカーの福寿様には、障害者の就労支援を行う有限責任事業組合、LLPを設立、運営をされております。その関係で先にご説明させていただきました。

なお、本日ご欠席の沖野委員よりご意見をお預かりしておりますので、先にご紹介をさせていただきます。

資料3の15ページの下段、働くパパママ育業応援事業の記載につきまして、この記載が、女性は長期間育児休業を取得すべき、男性は短くて良いというメッセージになることも懸念されます。これまでの取組とも関係があることとは思いますが、今後は要件を検討していただくのも良いのではないかとのご意見をいただきました。

また、9ページから11ページの介護関係について、介護を家族が担うことを当然視することへの懸念もありますので、自ら介護するだけでなく、介護サービスを利用するなどの従業員が取り得る選

扱肢は様々であることを伝えておくべきではないかというご意見もいただきました。

それから、障害者雇用に関しまして、事業協同組合がこのように障害者雇用で活用されるということとは大きな意義があると思うという意見をいただきました。

以上、3点ご紹介させていただきました。

事務局の説明は以上になります。

【水町座長】事務局からの説明、どうもありがとうございます。

続いて本日のゲストスピーカーである福寿様にご報告をしていただきます。

障害者共同雇用であるウィズダイバーシティ有限責任事業組合（LLP）など、障害者雇用、インクルーシブ経営についてお話しいただきます。福寿様、よろしくお願いたします。

【福寿ゲストスピーカー】よろしくお願いたします。

資料（資料4）を準備させていただきましたので、投影をさせていただいております。本日はよろしくお願いたします。ローランズの福寿と申します。

私たちは、「みんなみんなみんな咲け」という願いを込めたスローガンを掲げまして活動しております。

今年で12年目の会社になるんですけれども、株式会社ローランズと、あと一般社団法人ローランズプラスを運営しております。現在90名、うち65名が障害と向き合うスタッフが働いている会社をやっております。花屋事業、就労支援事業、雇用支援事業の3つの事業を行っております。

私がこの会社を始めたきっかけは、もともと大学時代に特別支援学校の教員免許を取得いたしました。子供たちの働く夢に触れたことでした。ただ、当時、そのほとんどがかなわず、子供たちの15%しか就職ができないという状況でしたので、子供たちの働く夢をかなえられる、そんな大人になりたいと思ったところからこの会社を始めております。

今こんなメンバーとやらせていただいております。

やっている事業は次のとおりです。

こういったお花の事業、全国にお花を発送させていただいたり、結婚式場と契約をさせていただいたり、緑化の事業などもやらせていただいております。その仕事に当事者がかなり関わっているような状況になっております。

店舗も、原宿、晴海、天王洲とやらせていただいております。晴海フラッグの元々東京オリンピック2020の選手村だった跡地、再開されたところにソーシャルファームの拠点として出店をさせていただきました。

こちらは、先日（ソーシャルファームの）認証を取らせていただきまして、現在シングルマザーの方、難病の方、障害者手帳はないんですけれども、精神の障害と向き合っている方などが働いております。

このような店舗になっております。ソーシャルファームの制度を活用させていただいて本当にありがとうございました。

また、今年新たに天王洲の拠点で、もともと持っていた場所なんですけれども、活用しきれなかった、倉庫になっていたような路面の拠点がありましたので、こちらを新たに申請させていただいて、都が掲げるソーシャルファームの推進というところに一緒に走らせていただきたいと思います。

このような感じで準備をしております。

私たちの業務設計のこだわりなんですけれども、一般的なお花屋さんですと、業務を3分割ぐらい、受注、制作、運搬と分けているんです。

私たちの場合、もっと業務を細分化しています。本来3工程に分ければいいものを10工程ほどに分けて、それぞれの工程のプロフェッショナルを増やしていくことをやっています。1から10まで全ての仕事ができなくても、1を極めたことができるという人が集まれば、一つ一つの業務効率がとてもよくなって、それをつなぎ合わせていくことで、1人でやるよりも複数人数でやったほうが生産力が増すということが分かっておりますので、私たちはこの方法を取り入れております。

「1人でやらない、みんなでやる」ということを掲げて活動しております。

スイミーのような感じをイメージしながら業務設計を行っております。

そういった考え方を日本の障害者雇用に適用させていけないかと、この業界に10年ほど身を置いて感じているところでございます。

障害者雇用は、そもそもなぜやるのかというところでは、全ての人が職業を通じて社会参加できる共生社会の実現を目的とした、そのためにこの制度はあると思います。

ただ、現在障害者雇用を実現できている企業は全体の48%、52%が達成できずの状況です。

その結果、働ける年齢で障害者手帳を持っている方の85%に当たる356万人が働けていないという状況になっております。

その内訳で言うと、企業規模が大きければ達成できている割合が多いんですけども、企業規模が小さくなればなるほど達成率が下がっているという状況です。その未達成企業6万社、そのうちゼロ雇用企業が3万6,000社ほどになっております。このほとんどが中小企業であるというところの課題を解決していかなくてはいけないかと思っております。そこで活用したのが算定特例制度です。ウィズダイバーシティ有限責任事業組合、障害者の共同雇用という仕組みを作ったのでご紹介させていただきます。

「全ての障害者がプロフェッショナルである社会を目指す」「集まる力で小さな「できる」を大きな「役割」に変える」ということを目標に掲げて活動しております。

この仕組みなんですけれども、概念図になっております。黄色く囲ってあるところが組合、LLPで統合されているものになるんですけども、障害者雇用に取り組みたい中小企業と、あとは障害者雇用に既に取り組んでいる就労継続支援A型の事業所がチームになっております。障害者雇用に取り組んでいない会社というのが6万社ほどありまして、そのほとんどが中小企業です。そこが緑の枠に入ってくるようなイメージです。ピンクの枠には、今、全国に4,472か所ありますA型事業所が入っていくようなイメージになっております。

A型事業所は様々なサービスを提供しておりますので、例えば事務の仕事だったり、私たちがであれば、一般社団法人ローランズプラスはA型事業所を運営しておりますので、私たちもこのピンクのラインに入ることができるんですけども、お花だったり、そういったものを中小企業に定期的にお仕事を提供していきます。中小企業はそれを定期的に購入していただくという形になるんですけども、昨年、報酬改定などもありまして、就労継続支援A型の事業所、300か所ほど閉鎖にもなりまして、約5,000人ほどの解雇になっております。

一方では、中小企業は障害者雇用を進めたいんですけども、誰に相談すればいいかわからない、どう進めればいいかわからない、雇用できないという状況が続いております。そういった雇用したいけれどもできない企業と、雇用ノウハウはあるんですけども、福祉事業者はビジネスセクターで運営しているわけではないですので、専門家が運営しているものになりますので、物を売ったりとかサービスを広げたりとか、そういったノウハウがないんです。なので、中小企業と就労継続支援A型、障害福祉団体が障害者雇用を共に促進するというところでつながりまして、その中で障害者雇用を新たに作っていくということではなく、そこで接点が生まれるからこそ、新たにプロダクトの開発が生まれたりですとか、サービスが改善されていったりですとか、仕事があることによって当事者の方の教育が進行していくですとか、そういったことにつながっていきます。

結果的にこのLLP、現在15社入っております、この取組で、右上です。新規に27名の雇用が創出されております。これは福祉的サポートが必要な方々の雇用ではあるんですけども、新規に生まれております。さらにA型事業所に様々な仕事が中小企業から入ってくる。また、教育環境もある。実践教育の環境もあるということで、27名の雇用にプラスして、32名の一般就労者も輩出しております。なので、福祉的サポートが必要だった方が32名必要なくなったという状況も生まれておりますので、トータル60名ほどの新規雇用につながっているという状況になっております。

これは計算の考え方なんですけれども、15社ありましたら、15社全体の従業員数を足しまして、そうすると2,715人、本来必要な障害者雇用67名なんですけれども、現在全体で合算すると198名の雇用が生まれております。福祉団体で153名、中小企業側、自社でも取り組んでいただいている障害者雇用で45名となっております。

具体的には60種類以上のサービスから、中小企業の方に業務切り出しの内容を選んでいただくことができて、どういう仕事を切り出したらいいかという初期設計を一緒にさせていただいております。

具体的な取組では3事例ほど挙げているんですが、植栽の管理を委託いただいている企業様、本来2名分のお仕事で、大体1名分25万円の業務切り出しをお願いしているんですけども、2名必要だ

ったところ、4名分の新規雇用の創出を行っていただいています。

こちらのサボン・ジャパン様でも、全国の60店舗の装飾の担当を共同雇用のスタッフで行っております。

あとは現在東京だけではなく、岡山、山梨のA型事業所、また中小企業も入っているんですけども、建設業をやっている企業様から、建設の囲いを使うレンタルアートの発注などもいただいております。そこでも新規で2名の雇用を創出しております。

様々なメディアでも取り上げていただいて、新しい雇用の促進の方法として、今既存である障害福祉団体と中小企業がもっと重なっていく、もっとコラボレーションしていくということで雇用を促進していくという一つの方法で注目を受けております。

このような企業に参加いただいております。今年で約8,000万円ほどの業務取引が生まれておりまして、仕事の切り出しに成功しております。

結果、27名の福祉的サポートが必要な障害者の雇用創出、32名が福祉的サポートを卒業し、一般で就職となっております。

最後になりますが、ゴールは、働くことを通じて障害の有無にかかわらず人々が共生すること、障害者の法定雇用制度はそのためのきっかけになるべきだと思っております。

障害者雇用に現在取り残されている中小企業が障害者雇用の0.5歩を踏み出せる仕組みを作ることが、この算定特例を活用した上で障害福祉団体に関わることの大きな意義になるかなと思っております。理解が広がれば、障害だけではなく、障害を含む就労困難者1,500万人の働く機会につながっていくと信じておりまして、ビジネスセクターと、また現在ある障害福祉団体のもっと連携が強まるような制度の促進がされていくことを願って今後も取り組んでいきたいと思っております。

以上となります。

**【水町座長】** 福寿様、どうもありがとうございました。

続いて東京の障害者雇用の状況等について、富田委員からご説明をお願いいたします。

**【富田委員】** 東京労働局の富田でございます。

私からは、皆様の理解がさらに進みますように、障害者雇用をめぐる法令の状況と、東京の障害者の雇用状況について、もう少し詳しくご説明申し上げたいと思います。

(資料5) 3ページをご覧ください。障害者法定雇用率が、表のように、令和6年4月と令和8年7月に段階的に引き上げられることになっております。

この4月から、実は除外率というのがございまして、一律10ポイント引き下げられます。この除外率制度は何かと申し上げますと、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種については、雇用労働者数を割り引くことで障害者雇用数を軽減するものでございまして、既に実は廃止はされているんですけども、経過措置として残っておりまして、廃止に向けて今段階的に引下げを行っているというところでございます。

続いて5ページをご覧ください。週の所定労働時間と障害の程度によって、障害者の実雇用率のカウントが表のように決められておりますけれども、これまで算定の対象となっていなかった週10時間以上20時間未満の重度障害者、右の枠囲みのところ。重度障害者とか重度知的障害者、精神障害者について、令和6年4月から新たに算定の対象となりました。

続いて6ページをご覧ください。これが令和6年6月1日現在の民間企業における障害者雇用状況でございます。昨年12月20日に厚生労働省及び東京労働局において、それぞれプレス公表をしております。上が全国で下が東京都でございます。実雇用率、それから雇用障害者数ともに、東京、全国ともに過去最高となっておりますけれども、達成企業割合については、東京は全国に比べて大きく下回っております。46.0が全国で、東京は30.5%ということです。これは、原因としては、東京は中小企業数が多いので、それで達成企業割合を下げる要因の1つであろうと考えています。

下のグラフを見ていただくとさらに分かりやすくなるんですけども、右のほうの方が分かりやすいと思うんです。東京の雇用状況を規模別に見ますと、実雇用率達成企業割合、ともに大企業が高い数字を上げている一方で、中小企業の規模が低いということから、中小企業の底上げが課題となっております。こうしたことから、当局では、東京都と連携しながら、中小企業における障害者雇用の取組を支援しております。

続いて7ページをご覧ください。雇用者数は着実に増加しておりまして、いずれの障害種別も増加傾向でございますけれども、最近の傾向としては、特に精神障害者、緑のところが増加をしている状況でございます。

続いて8ページをご覧ください。これは先ほど東京都からもご説明がございましたけれども、障害者雇用率制度においては、本来、法人ごとに法定雇用障害者数を達成する必要がありますが、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立する等一定の要件を満たす場合は、特例として企業グループ全体で実雇用率を算定できる制度がございます。

次に9ページをご覧ください。これが事業協同組合等の算定特例制度でございまして、これは先ほどもご紹介がありましたように、LLP、有限責任事業組合も含まれております。令和6年6月1日現在で、全国でまだ9組合だけなんですけれども、特に東京では1組合だけで、ウィズダイバーシティ有限責任事業組合が認定されています。本日のゲストスピーカーであります株式会社ローランズ代表取締役の福寿様が参画されている組合でございますけれども、LLPとしての算定特例の認定は全国で第1号となっております。障害者の雇用の促進と安定を確実に達成できるよう、組合全体で取り組むことが有効である場合にはご活用いただきたいと思います。

最後に10ページをご覧ください。こちらがハローワークにおける障害者の紹介状況でございますけれども、実はハローワークを通じて紹介される方は年々増えておりまして、障害者専用求人多数いただいているところでございます。東京労働局及び都内ハローワークでは、今後も障害者に対する支援のみならず、企業に対する支援につきましても、就労支援機関と連携して取り組んでまいりますので、引き続きご理解とご協力をお願いします。

以上でございます。ありがとうございます。

**【水町座長】** 富田委員、ありがとうございました。

それでは、先ほどの福寿様のプレゼンテーションに対して、まずご質問やご感想等がありましたらお伺いしたいと思います。

ご発言は挙手の上、なるべく短くコンパクトにお願いできればと思います。いかがでしょうか。挙手をお願いします。橋本委員、お願いします。

**【橋本委員】** ローランズさんのお話、すごく面白かったです。東京中小企業家同友会という中小企業経営者団体の代表理事の橋本です。今障がい者雇用が進まないと言われていた中小企業の経営者ですけれども、自社は228人の社員で、雇用率が3.98%と結構頑張っているんです。そうやって障がい者雇用のためだけの団体を別に作るみたいになると、障がい者の顔が見えなくなっちゃうんじゃないかという感じがしたのですが、先ほどの「1人ひとりがプロである」というところ、本当にそうだと思います。

全盲の社員さんを10年以上に初めて雇用したのですが、全盲で、いくらエクセルやらなんやらのスキルがあっても、飽きないで仕事ができなくて大変だったんです、寝ちゃうので。

だけれども、裏面の一括表示をきちんと行政に問い合わせさせて確定させるという仕事をしてもらってみたら、むちゃむちゃ頑張れるというか、向いているという、その仕事がすごく好きで、それで、今やホームページにそういうページを持っている。「山下君の法令と表示の部屋」というのですが、一番問合せがあって、お客さんにも教えることができるみたいになりました。そういうふうに一人一人が粒々で、実は凸凹があって、健常者であっても凸凹はあって、お互いが補い合いながら進んでいくところにつながっていく。そのイメージをどこかにいつも置いておきたいと思いながら聞いていました。

でも、一步踏み出せない企業が多いこともよく知っているので、とてもいい取組だと思いました。感想です。どうもありがとうございます。

**【水町座長】** ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。小山田委員、お願いします。

**【小山田委員】** ご説明ありがとうございました。私もあまりこのことは詳しくなかったのですが、大変勉強になりましたし、こういう形で共同で障害者雇用を進めていくということは非常に大事なことだと思います。

ご説明の中で2点、質問ですが、1つは、非常に頑張られて成果も出されているんですが、東京都ではまだ1つだけということで、やられていて、こういうことがもっと変わっていくと、もっと広がっていくのと思われていることがもしあれば教えていただきたい。

もう一つ、ご説明の中で、この数字です。未就労障害者が356万人いるということで、これが手帳を持っている方の84%が働いていないということになり、多分意思がある方は、さっきお話があったハローワークにもアクセスされると思うんですが、そうじゃなくて、ほとんどある意味ひきこもり状態になっているけれども、本来働くポテンシャルがある方がこれだけいらっしゃるという状況についてどのように思われていますか。また、こういう方々をまさに社会、働く場に連れてくる、アウトリーチしていくためにはどういうことが必要かというのをご経験を通して感じるものがあれば教えていただけませんかでしょうか。

**【福寿ゲストスピーカー】** ありがとうございます。

まず1つ目のご質問なんですけれども、現在、LLPによる算定特例の活用は東京は1団体のみになっているというところで、私ももうちょっと増えていくのではないかと考えていたんですけれども、ここの組合をつくる上で中心になる障害者雇用に長けた事業者というのがどう中心になってこの団体を作っていくかというのが重要になってくるかなと思います。現在愛知の方で2つ新規でできているというのは後に続いてあるんですけれども、東京のほうでは、まだまだ私たちがやっているこの活動の認知が広がっていないというところでもあると思うんです。

共同で雇用するという形が広がって、もっとメディアですとか、認知活動を頑張っていまして、中心になっていく、これはもちろん就労継続A型でなくてもいいと思うんですけれども、障害者雇用を促進されている、まさに先ほど橋本委員がおっしゃっていただいたように、3.98%ですとか、法定雇用より多く雇用されている企業様ですとかが中心になって組合を作っていくということが有効なのではないかと考えております。なので、そういった法定雇用率以上を達成している企業様にこの算定特例の制度をアプローチしていくということが、より東京の中でも共同雇用の形が増えていくことにつながっていくかなと考えております。

また2つ目のご質問なんですけれども、現在356万人、働ける年齢、18歳から65歳までの方の中で手帳を持っている方で未就労の方が356万人なんですけれども、ハローワークに行くということは、そもそもハローワークに行くことができる状態の方であるということなんです。ハローワークに行く手前の方がどこにいるかという、障害福祉団体のサポートを受けているという状態になります。それが相談支援事業所だったりですとか、就労継続支援B型だったりですとか、A型もあると思うんです。そういった福祉団体がハローワークに行く、就職に向けて一歩踏み出せるようにしていくというための後押しを今でも既にたくさんの方の努力を重ねていると思いますので、そちらの支援の評価、その報酬単価というのがひもづいていると思うんですけれども、そこの支援が厚くなればなるほど、サービス提供がしっかりできればできるほど、ハローワークに行くという方が増えていくと思いますので、今後も私もウォッチしていきたいと思っております。

**【小山田委員】** ありがとうございます。

**【水町座長】** ほかはいかがでしょうか。山下委員、お願いします。

**【山下委員】** 商工会連合会、山下です。ありがとうございます。

私の会社は110名程度の規模の中小企業です。以前は、社員で心臓に人工弁を装着するなどの事情から、障害者雇用となり、そのまま60歳まで継続雇用した事例などもあったのですが、今、その方たちが退職され、現在は、ゼロとなっています。私の会社は都市ガス会社でありまして、保安第一ということ強く経済産業省から言われております。そのため、なかなか障害者雇用がしにくい面があり、どうしたらいいかと思っていたところ、NTTさんなどの大手企業は別に組織を作って、グループでLLPみたいな形で雇用をしていることを伺いました。同様の取組が中小企業の連携によってできないかと思っていたら、今日、たまたま福寿さんのお話をお聞きする機会がありました。事前にホームページなども拝見したところ、これは中小企業であっても複数で連携して取り組めば障害者雇用が難しい企業でも何かできるのではないかと大変参考になりました。

私も個人的に勉強して、こういう形で何かできないかという検討が進められればいいなと思っております。また、うちの会社は現在ペナルティを年に120万ほど払っており、例えば、このお金があれば、もうちょっといろいろなことができるかもしれないのではないかと考えています。何かありましたら、また教えていただければ大変ありがたいと思います。ありがとうございます。

【水町座長】 ほかはいかがでしょうか。梶田委員、お願いします。

【梶田委員】 東京経営者協会の梶田と申します。ご説明ありがとうございます。非常に勉強させていただきました。

2つポイントがあると思っております、1つは、業務の切り出しです。切り出し方とジョブアサインのポイントとなることをまずは教えていただければと思います。あとはマネジメント層の迷いとして、職場は職務の遂行と理解しつつも、どこまでその方とお話をしてよいかと非常に迷いがあります。ここのポイントについて、アドバイスをいただくと、より障がい者雇用の促進が進むのではないかと考えますが、ぜひアドバイスをいただければと思います。

【福寿ゲストスピーカー】 ありがとうございます。

まず1つ目のご質問についてなのですが、仕事の切り出し方、障害者雇用に取り組む企業様の最も大きな悩みとなっております、ここを私たちもどう工夫していったらいいかなというのはとても考えました。どんな業務を切り出せばいいかを白紙ベースから考えるということはとても難しいので、私たちがラインナップを準備しております、障害当事者が提供できる仕事を一覧にしております。その中から、1つ1つ初期の障害者共同雇用を始めたいという企業様に対して、どういう仕事であれば切り出すことができるかを一緒に初期設計するというのをやっています。

例えば今資料にありますフラワーギフト、何かお花を使う機会はありますか、ギフトですか、装飾ですか、オフィスのほうでは何かデータ入力で本当はやりたんだけどやれていないことはありますかとか、社員の方のリソースをちょっと下げたいものはありますかと、1つ1つ聞いていきながらやっていると、意外と、それは出せるかもというのが出てくるので、ベースのたたきがある、切り出し候補があることによって、そこから話を膨らませるというのを一緒にやることで業務切り出しを行うようにしております。

2つ目のご質問なんですけれども、中小企業が障害者雇用を促進するにあたってまだ何もできていない、どうしようという段階での後押しの方というご質問でよろしかったでしょうか。

中小企業の皆様がどういったことに悩まれているか。私たちもこの取組を2019年に設立して今年で5年目になるんですけれども、算定特例自体4年目です。まずは障害者雇用をやりたと思ったときに、誰に相談していいかわからないというその窓口がないということ、行政に相談すると、そんなことも分かっていないんですかと言われて怒られてしまうのではないかとあるんですけれども、民間のサービスを使おうと思うととても高額で、大体の民間の障害者雇用のサポートのサービスというのは大企業向けに設計されているものですので、1人当たりの雇用に毎月20万のサポート費用がかかったりとかする。それはとても中小企業では払うことができない。

または、例えば従業員が100名ですとか150名の企業様にすると、人事部が独立してあるわけではない。人事総務というチームが総務もやったり人事もやったり広報もやったりという中で、障害者雇用の法律の情報をキャッチして、かつ、そのための環境を整備していくのに会社全体を巻き込んでみたいにやるのは、人的リソースが限られている。また、経営資源としての金銭的な部分も限られているという中で、なかなか促進がされていかないというところがありました。

諦めてしまうよりは、何か取り組めることからスタートするということがとても重要だと思っておりますので、なので、近隣にある障害福祉団体ともっと連携ができるような、連携しやすいような形が取れると、中小企業様の諦めるということをなくしていくということにつながっていくのではないかと考えています、算定特例という仕組みがちょっと入り組んだ制度になっているので、企業さんが、では、もっと地元の障害福祉団体に仕事を発注することで自分たちの法定雇用にも算定することができるとなると、もっと福祉団体とのつながりができて、福祉団体側はビジネスセクターとつながることでサービスがもっと向上されていくといういい効果が生まれるかなと思っておりますので、こういった別の、自社雇用するという以外以外の選択肢が今できてきているということ、それを知って活用

していただくということのために私たちももっと動いていかななくてはいけないと思っております。

【梶田委員】 ありがとうございます。ご質問を受ける場合が多く、ご説明させていただければと思います。

【水町座長】 ありがとうございます。ほかのテーマもありますので、福寿さんに対する質問については一旦ここで区切りをつけて、ただ、福寿さんにはこの後引き続き残っていただきますので、委員の方々の質問は福寿さんに対する質問か、その他、今日説明いただいた一般的な予算等に関する質問、双方含めて、これからご議論をいただければと思います。内容はどのような内容でも構いません。1人2分程度でお願いできればと思います。ご発言のある方は挙手をお願いいたします。いかがでしょうか。

では、梶田委員、障害者雇用についての資料も準備していただいていますので、この資料について、まずご説明いただいて、その次、斉藤委員にお願いします。

【梶田委員】 それでは、東京経営者協会の梶田です。

これまでの意見、雇用を促進するための様々な施策を展開してくださっていることに、まずは感謝します。今日は障がい者雇用のプレゼンをいただきましたので、障がい者雇用に絞って、まず意見を申し上げて、途中で資料の説明をさせていただきます。

まず、本資料の20ページに当たることですが、企業における障がい者雇用については、令和8年7月から、法定雇用率が2.7%に引き上げられることになり、現在は雇用率を達成している企業でもさらなる引上げの対応に苦慮しているところが多く、採用面でも大変厳しい状況が続いています。そのため、これを改善するために大きく3点申し上げたいと思います。

1点目は、企業が特別支援学校の教育プログラムに参画し、実践的なスキルを教えることで、より多くの職種での就労の可能性が高まると思います。東京都と特別支援学校、企業が協力して、包括的な就業支援プログラムを構築していくなど、企業と特別支援学校の連携強化促進に向けた支援をお願いします。

2点目ですが、特に精神障がい者の職場定着は大変難しく、精神障がいも多様化していることから、指導員の果たす役割が高まっています。東京しごと財団では、職場内障がい者サポート事業に取り組まれていますので、サポーター事業の拡充、とりわけ指導員の確保、育成の強化をお願いいたします。指導力の向上を促すために、好事例発信という言葉もごございますけれども、指導員間での経験や知識を共有するような情報交換の場の設置などもご検討いただければと思います。

3点目は、雇用者の高齢化や合理的配慮への対応も急がなければなりません。21ページにもありますが、加齢による機能低下や能力低下へのサポート体制の構築、障がいの特性に応じた職場環境の整備などが必要ですが、企業単体では対応に限界があります。障がい者の働きやすさを高める観点からも、ぜひ支援策等を講じていただくようお願いいたします。

今、申し上げたことを自社で少しでも進められないかということで、弊社ANAグループで様々な取組をしていますので、一部ご紹介します。(資料6)

まず、人事部の中にグループ障がい者雇用推進室、また、ANAウィングフェローズ・ヴィ王子という特例子会社を設立して、雇用の促進、環境整備の充実に取り組んでいます。まず、障がい者の方々の特性と業務のミスマッチがないように、応募段階で職種別、部署別のエントリーや採用面談時の職場見学、体験学習をしています。

次に、ご本人が安心して就労できるように、このシートにある内容、例えば障がいの詳細、通院や服薬の有無、不便・不都合、配慮要望事項など詳細な確認を労使相互で行っています。

3点目は、2行目ぐらいにありますが、個々の違いを活かし合い、誰もがいきいきと働くことを実現させたいという思いで、社内で検定制度を開始しました。特徴は太文字の部分です。まずはスキル、実技が入っていること、3段階のレベルがあって、現在はブロンズが1,300名、プラチナが500名取得しておりまして、ダイヤモンドに向けて今挑戦中ということです。また、講師と評価をANAウィングフェローズ・ヴィ王子の障がい者がやっていること、そして、お客様対応もあるという点です。受講者からも障がい者と直接やり取りができて勉強になった、体験型研修で実践に移しやすいと高評価で、引き続き誰もがいきいき働ける組織づくりにつなげてまいります。

最後に、近年では、障がい者雇用の質の向上が求められるようになっていきます。東京都として、質の向上に対する考え方を明確にさせていただき、具体的な支援策を策定していただけますようお願い申し上げます。

私からは以上です。

**【水町座長】** ありがとうございます。それでは、斉藤委員、お願いします。

**【斉藤委員】** 連合東京の斉藤です。

私からは、令和7年度の東京都の施策の関係でいくつか発言させていただきます。

まず、カスタマーハラスメント防止条例の施行に対しまして、普及啓発、相談窓口の設置、対策奨励金など、予算をつけていただいたことに、私たちもこの条例の制定に向けて尽力してきたところから、非常に感謝申し上げます。労働者の働く環境の改善につながるよう、労働組合としてもこの活用について広く周知していきたいと思っております。

また、介護につきましても、在宅介護が増加する中、介護離職がますます増加する傾向にあると実感しております。介護離職を減らすためには、家族等を介護する労働者の柔軟な働き方はもちろんですけれども、いざというときにいつでも対応できる施設などの整備が必要だと思っております。介護職の賃金を引き上げ、若年層にも選ばれる魅力ある職種としていくために、介護人材確保のための各種支援金や助成金のさらなる拡充が必要だと感じております。

2点目は、リスキリングとキャリアデザインについてです。国も支援体制を整えていますけれども、受講者がどれぐらいスキルアップをしてキャリアチェンジに成功しているのでしょうか。慢性的な人手不足の産業への労働移動がどれだけ図られているのでしょうか。その実績を数値的に確認していく必要、いわゆるPDCAを回していく必要があると思っております。受講だけで終わる研修では意味がなく、成長分野への労働移動や人手不足産業への働き手を増やす。そして、求人に直結させる施策を早急に強化していかなければいけないときだと思っております。

3つ目ですけれども、障害者雇用につきましても、東京は全国で雇用率が非常に低いという状況で、これを改善していくことで、誰でも働くことを希望すれば働くことができる環境を整えていく必要があります。本日の事例の報告については、その一助になると感じたところであります。ソーシャルファームの取組は全国でも先進的な取組だと思っております。障害者の働く場への助成金を拡充や継続していくことで、障害者雇用に取り組む事業団体が増えていくのではないかと期待するところであります。

発言は以上です。

**【水町座長】** ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。では、會津委員、お願いします。

**【會津委員】** 東京都中小企業団体中央会の會津です。

先ほど事務局からのご説明がございました。過去3回の会議を踏まえた上での具体的な支援策として取りまとめていただきました。大変感謝申し上げます。

重要であるという点についていくつか述べさせていただきます。

1点目は、介護に関する2025年問題への対応についてです。現在、中小企業の人材不足は、益々、激しさを増しており、中でもエッセンシャルワーカーである介護職員の人材不足は深刻であります。そうした中でも、知事が強く発信されておられる手取り時間の創出は、働き方改革や生産性向上を象徴するものであり、賛同できるメッセージです。そのためには、具体的にはDX、AI、ロボット等の介護テックを活用し、職員の負担軽減とエンゲージメントの向上を図ることが重要であると考えております。

2点目は、中小企業の賃金制度整備等支援事業についてです。昨今の大幅な賃金上昇や離職防止のためのいわゆる防衛的な賃上げは、中小企業にとって喫緊かつ重要な経営課題となっております。東京都が賃上げ相談窓口を設置し、経営者や人事担当者が専門家などに相談できることは大きなサポートになります。引き続き、賃上げの原資の確保と従業員への分配という両輪での支援をお願いいたします。

3点目は、カスタマーハラスメント防止対策推進事業についてです。東京都のカスハラ防止条例が4月に施行されますが、現在その対応マニュアルの検討が進んでいると伺っております。大企業では

既に対策が進んでいる一方、多くの中小企業では対応の遅れが課題となっております。何から着手すれば良いか分からず戸惑う中小企業も多いため、普及啓発や相談窓口が設置され、さらには奨励金が支給されることは強い後押しになりますので、会員にもアピールしていきたいと考えております。

4点目は、多様な主体の労働参加の促進についてです。厚生労働省の発表によると、外国人労働者数は過去最多を更新しております。中小企業においても、人手不足とも相まって、外国人の雇用が広まっております。こうした中で、外国人社員と日本人社員のコミュニケーションの確保が一層大事になります。英語力向上などを図る外国人社員とのコミュニケーション力向上支援事業を積極的に活用して、円滑な外国人雇用の促進を図っていききたいと思っております。

次に、障害者雇用です。法定雇用率の引上げや対象事業主の範囲拡大により、中小企業においても一層の取組が求められております。しかしながら、初めて障害者を雇用しようとすると、初期段階で一定の負担が発生し障害となることもあります。それに対して奨励金が支給される中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業は負担軽減につながり、障害者雇用の促進に寄与するものと期待しております。

最後になりますが、これらの支援策については、必要としている中小企業に着実に届けていくことが重要であると考えております。私ども中央会においても、東京都と連携し、支援策の周知・活用を積極的に取り組んでいきたいと思っております。

私からは以上です。

**【水町座長】** ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。では、近藤委員、お願いします。

**【近藤委員】** 近藤です。

いくつか細かいコメントになってしまうんですけども、最初の資料についてコメントがございます。

1つ目、10ページ目です。介護のところです。このページに出ている2つの事業はどちらも非常に素晴らしいと思うんですけども、恐らく介護に関する問題、いろいろな問題の根っこに共通する問題として、介護人材が不足しているという問題が非常に大きいのではないかと思いますので、特に下側の潜在ケアマネを活用するというこの取組は非常にいいと思うんです。ここをさらに広げて、上の働きやすい職場環境づくり推進事業と連携して、例えば、ここで発掘した潜在ケアマネをほかの事業でも活用するという形で、いろいろな事業同士で連携が取れるとより効果的になるのではないかと思いますという点が1つ目です。

あと2つ目、13ページに行ってくださいですか。こちらについても非常によい政策提言がなされていると思って、全面的に賛成なんですけれども、とりわけ中小企業の賃金制度整備等支援事業です。賃上げ相談窓口というのは、すぐ下の就職氷河期世代の話とも非常に密接に関わっていると思っていて、ここの会議でいろいろな委員の方のお話を伺っていると、就職氷河期世代が50代になっていて、賃金カーブの一番高いところにある人たちを雇うことが割高になっているというのがネックになっているというご意見はよく伺うので、その意味でこれは非常に密接に関わるなと思っていて、正社員の賃金プロフィールに乗せてしまおうとすると雇えないという会社が多いという現実を踏まえすと、これは次善の策ではあるんですけども、安定有期雇用コースというのは現実的な方法としては非常にいいと私は個人的には評価しています。

ただ、発信の仕方に気をつけないと、非常にネガティブな受け取られ方をしてしまい、ぼしゃってしてしまうという危険性のあるやり方でもあると思うので、非常に慎重な発信の仕方をしながら、うまく現実的なところに落とし込んでいくといいのかなと思いました。

以上です。

**【水町座長】** ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。小山田委員、お願いします。

**【小山田委員】** 小山田です。

ご説明をありがとうございました。基本的に、今回のご説明、令和7年度案については、ここで出たいろいろな議論を丁寧に酌み取っていただいて施策化していただいたということで、しっかりご対応いただいたということに感謝したいと思います。

その上で3点ほど申し上げたいことがございます。1つは、介護に関する対応ですが、2025年問題、これは、まさに団塊の世代が全部後期高齢者に入るということで、一つの象徴的なタイミングなので、これをもってしっかり対応していこうということは良いと思います。この介護問題はこれから益々、大変になっていくと思います。いろいろな調査もありますけれども、例えば2023年にリクルートワークス社が出した調査ですと、2030年で介護人材は21万人不足するし、2040年には58万人に拡大するというので、多分これは年々拡大していくと思います。そうすると、東京都でこのときに需要と供給がどうなるのか。これはしっかり押さえないといけないのではないかと。

その上で、需要、これは要するに健康年齢をどう延ばしていくか、これもまた大事な施策だと思えますし、供給、これは皆さんがおっしゃったとおり、介護人材をどのように養成・育成して、人を増やしていくか。併せてロボティクスとかAIとかデジタルとか、そういうものをしっかり組み合わせ、どういう世界を作っていくのかという中長期的な一つの施策が必要だと思えます。なので、2025年問題はまさにその契機のスタートの年であるという認識で、ぜひ中長期計画を作っていただくと大変ありがたいと思えます。

これが中途半端になりますと、ビジネスケアラーにまた問題、つまり、家庭でやるしかないという話になりますと、これはまたこれで非常に大変で、ビジネスケアラーに対するいろいろな対策も必要ですが、介護人材、介護の供給側をどう増やしていくか。ここは極めて大事な問題ではないかと思えます。

2点目ですが、今回の施策も、先ほど申しましたように、非常にきめ細かく必要な施策が網羅されていると思えます。1つ申し上げますと、個別の施策のパッケージになっている。集積になっているようなイメージなんです。本来、7ページ目、全体の方向性の表があります。ここで本来この1、2、3、あるいは介護全部を通底するところとして、デジタル対応というのはベースにあるんだろうと思うんです。1つ1つデジタルをどううまく活用していくか。できれば中小企業との間でデジタルプラットフォームみたいなものを作っていただけないか。

つまり、そのプラットフォームに中小企業が登録しアクセスすることで、自分の必要なものをそこにちゃんと連絡する。あるいはプッシュ型でこういう施策があるということを中心企業に提供していく。そこにまたデータも集積していく。中小企業のデジタル進捗度も、それを見れば大体分かっていくというような、そういうプラットフォームを東京都だからこそできるようなところもあるんじゃないかと思えます。

私は、東京都の商工会議所におりますけれども、そこをうまく連携しながら、企業のデジタル化を促進し、また、プッシュ型支援も含めて、1つの施策をちゃんと届ける。そういうことをそういう世界でやっていきたいと思えます。これについて、もうちょっと中長期的なビジョンがあるとうれしいと思えました。

それから最後、3番目は、これはありがとうございます。最後にPDCAというのをはっきしておっしゃっていただいたので、これは極めて大事だと思えますし、これは短期のPDCAと長期のPDCA、両方必要だと思えます。今回の施策がどういう効果を生み出したか、これはしっかり押さえないといけないと思えますが、一方で、中長期的に一つの計画を立てて、それをどうちゃんと実現していくかという中長期のPDCA、これは単年度決算だとなかなか難しいですが、ぜひそういうのを工夫されて対応していただくとありがたいと思えます。小池都知事もBC、ADという言い方、Before COVIDとAfter Digital、まさにこのデジタルをどうベースにして施策を出していくのか。そのプラットフォーム化が今極めて大事なタイミングではないかと思えますので、ぜひそこをお願いしたい。

以上です。

**【水町座長】** ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。お願いします。

**【山下委員】** 1点だけですが、使いやすいなど會津委員からも出たのですが、カスタマーハラスメントに関する新規事業についてです。中小・小規模事業者は、お客様から言われても、「ちょっと我慢すればいいんだ」と思われていて、そこで働く数名の従業員の方たちは、そういうことをなかなか言い出せない、というのがあると思うんです。今後3年間で1万社、40万円の奨励金ということで、録音とか録画とか、そういうものを使ってきちんとカスタマーハラスメントを事前に防ぎましょうという考え方だと思えますが、これはとても分かりやすく、我々中小、小規模企業にはとても

PRしやすいので、ぜひこれはPRさせていただいて、たくさんの企業さん、そして、商店さんにも使っていただくような形でPRしていきたいと思っております。

ありがとうございます。

【水町座長】 ほかはいかがでしょうか。首藤委員、お願いします。

【首藤委員】 ありがとうございます。2点コメントさせてください。

まず、13ページ目の中小企業に向けた賃金制度整備等支援事業、とてもいい取組だなと思っております。参考資料のところにもありましたけれども、今後、労使のコミュニケーションにおいても、企業外の相談窓口等が必要になってくる可能性もあると思いますので、これを賃金に関する相談で始めて、その後、もう少し拡大していくような形もあり得るのかなと思って、期待を持って見えています。

2点目としましては、先ほど小山田委員からもありましたけれども、中長期の計画というのが私もすごく重要だと思っております。というのは、今中小企業で例えば賃金を上げようと思っても、ベースアップで上げようと思うと、1回上げるとなかなか下げられないということがありますので、一種投資的な側面があると思うんです。その投資をしようと思うと、当然回収の見通しがないとできないというところがありますので、東京都において、今後の前向きになれるようなビジョンを具体的に示していただけるといいかなと思います。今ここに2050年の東京戦略で、東京はもっとよくなるというのがあるんですけれども、定量的なデータも含めながら、賃金を上げて経済が回っていくと、こういった東京都の将来の経済成長はあり得るんだということを賃上げの後押しになるような形で示されると、なおいいかなと思いました。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。橋本委員、お願いします。

【橋本委員】 大きく2つあるんですけれども、1つは、PDCAのところですか。公表と検証みたいな形で、Cがチェックですよ。でも、Cはコミュニケーションでもあるのかなと思っていて、実際に届いているのか。やりますと言ったことが本当に周知できて、東京都の中小企業を含めて自分事になっているのか、というところもチェックのところに入れていただくという視点が必要ではないかと思ったというのが1つ。

それからあと、女性と障がい者と外国人と高齢者というのが4つあって、ここは実は密接に、ある意味マイノリティというか、今まで経営のど真ん中にいなかった人たちをどういうふうにこの人口減少の中で活用というか、活躍していただくのかというような視点だと思うんです。

会社で頑張ってるやつとか、中小企業家同友会で取組のシェアがあったりする中で、一貫して根っこにあるのは、「今までの当たり前を当たり前としない」というスタンスです。例えば業種という意味でも、営業とか購買とか、そういうような形で縦割りになっていたところを祈りティの雇用をきっかけに変えていく、問い直すことが大事かなと思っています。

具体的に言うと、発達障がいのある社員さんで、すごく当社に入社したいですと言って入ってきた子がいました。どうやったらこの子はこの会社で仕事ができるかなと、採用の前に半年かけて、1か月に1度ずつ一緒に働くということをやったら、今までの営業とか購買とか企画というカテゴリーでは全然機能しないけれども、むちゃむちゃ日本茶が好きなので、インディーズ茶人という名前で好きなお茶屋さんとか好きなところへ行って、わっと話を聞いて仲良くなって関係性ができてパッケージの話になったら営業につなげるみたいなのところをやった。結果として、すごく業績に関与しています。もうね。パッケージ以外のつながりもどんどん作っちゃう。

ですから、今まである仕事を細分化して切り分けるだけではなくて、この子が生きるためには何ができるか、この子ならではの得意を活かしたらどんな可能性が生まれるかなみたいな、そういう発想がある方が広がる。どの分野でも、女性も高齢者も障がい者も外国人も、今ある仕事が当たり前だと思うので、発想してみる、やってみる、というところが根っこではないかと思ったので、参考にさせていただければと思います。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。もうちょっとだけ時間がありますので、クロスでも何でもいいですので、追加して何かございますでしょうか。福寿さん、どうぞお願いします。

【福寿ゲストスピーカー】 ありがとうございます。

私は、今日初めて参加させていただいて、こんなふうの一つ一つ丁寧に議論されているんだなということをご一緒させていただいてすごくうれしく思っております。

その中で、私たちが中小企業と一緒にやらせていただくことが多い中で、これは、こんなふうになっていったらいいなというところで発言させていただければと思うんですけども、すごく多様な方たちが主体的に働いていく。その参加のためにどうしたらいいかという施策が東京を中心になされていると思うんですけども、いろいろな種類が多くて、企業側もビジネスを回していくということに競合他社と戦いながらやっているという中で、そういった多様な方たちの受入れも促進していく。法定雇用率でも義務があって、まずは法定のところからやっていくというふうに行っている中で、制度がすごく多いという印象がありまして、もうちょっと統括していけるものがあるのではないかと感じております。

障害者雇用で言うと、障害者手帳を持っている方たちになっているんですけども、ソーシャルファームになってくると、手帳を持っていない方でも対象になるというものだと思うんです。そのソーシャルファームの中に、途中で出てきたビジネスケアラーの方というのはなかなか対象になりづらかったりするというのがあります。いろいろな社会問題は重なっているところが多くなっていて、その重なりを制度で分けてしまってもったいないと思っているところがありまして、ソーシャルファームの対象にもっとビジネスケアラーの方が対象になりやすいようにしていったりですとか、東京でソーシャルファームが広がっていく先に、障害者雇用の対象者というのが精神疾患だけ、手帳を持っている方だけではなく、難病の方だったりとか、またはシングルマザーの方だったりとかも対象にといきながら、法定雇用率もどんどん上がっていくと思うんですけども、それと併せて対象も広げていく形で、国全体としてなっていくのではないかと感じていて、その第一歩というのを東京都からはじめていただけると、様々重なっている労働者問題というのが解決につながっていく一手になるのではないかと感じておりました。実際に実践するのは中小企業になっていくという中で、現場の声としてお伝えさせていただければと思います。

【水町座長】 福寿さんのプレゼンに対して2つだけ質問があるんですが、あと3分ぐらいしたら知事がいらっしゃるかもしれないので短く。

1つは、大企業は特例子会社でやっていますが、中小企業がこういう事業組合でやるときに、大企業の特例子会社と質的な何か差、例えばいろいろなことを現場で柔軟に、かつ流動的にやれるということとかがあるかどうか1つ。

あと一般企業に就職されるというパターンがあったんですが、具体的には、今まで関与しているところに行くことが多いのか。それとも、これでこの人は大丈夫だから普通にハローワークに行ったり就職したほうが良いと回っていくのか、そのプロセスをもう少し具体的に教えていただければと思います。

【福寿ゲストスピーカー】 ありがとうございます。

1つ目なんですけれども、特例子会社はグループで各企業が集まっているという状態になっていると思うんです。それを参考に中小企業版も作っております。1社から仕事が集まってくるより10社から集まったほうが様々な仕事が集まってきますので、1人の当事者が10社から集まった仕事の中から適した仕事を選ぶことができるということが出来ます。橋本委員からご質問がありましたけれども、その人に適した仕事を探すというときには選択肢が多いほうが良いので、そういう部分では流動的に仕事を選んで、本人に合ったものを見つけていけるという特例子会社と同じようなことは起こっております。

2つ目のご質問ですと、就職では、大体3対7ぐらいで、取引先の組合企業に就職するというのが3、組合以外の企業に、外に出て新たな領域に就職するという方が7となっております。

【水町座長】 7のほうというのは、ハローワークとかそういうのではなくて、何か知り合いとかコ

ネクションとか、そういうので就職されるのか。何かきっかけなり何とかは。

【福寿ゲストスピーカー】 企業様とのつながりがあって、求人をかけている企業様からのお声かけがあったりですとか、本人がどういう業界に働きたいかというのを本人からの希望があって、その業界の求人を集めて一緒に見たりしております。

【水町座長】 ありがとうございます。あと1分ぐらい。

【富田委員】 東京都は非常に予算も大きいので、いい事業をたくさんやられていると思うんですけども、私はPDCAの考え方は非常に重要だと思っています。こういうふうな有識者会議の意見を聞いて検討されているというのも非常にいいと思うんですけども、願わくは、PDCAというからには、昨年の事業の実績はどうだったのかとか、そういうのがあって検証したほうが良い事業につながっていくと思うので、来年度はそういうふうなこともご検討いただきたいと思います。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。一旦事務局にお返しします。

【内田部長】 知事間もなく入室いたします。

(小池知事入室)

【内田部長】 それでは、小池知事よりご挨拶を申し上げます。知事、よろしく願いいたします。

【小池知事】 皆様、おはようございます。

日頃から、都政へのご理解、ご協力を賜っておりますこと、まず冒頭御礼を申し上げたいと存じます。また、本日も委員の皆様方、お集まりいただき、ご議論を賜りました。感謝申し上げたいと思います。

それから、福寿様、ありがとうございます。プレゼンをしていただいたということで、皆様方の議論が弾んだということでございます。

さて、先日、都の来年度の予算案を発表させていただきました。この会議でこれまで皆様方から賜っておりますご意見、アイデアを取り入れまして、基本的なコンセプトといたしまして、「誰もが個性を活かして、自分らしく活躍できる共生社会」、これをテーマに施策を推進してまいりたいと考えております。

この予算案のキーワードとして3つ考えております。1つ目が「デジタル」ということで、デジタルの力を有効に活用することによって課題解決のスピードアップを図っていくというのが1点。

2つ目が時間の概念でございます。1日は24時間ということで、これ以上もこれ以下もないわけでございますけれども、デジタルを活用するということも、その結果として、自分時間を稼ぐことができる。言ってみれば、時間の手取りを増やしていけるということで、それによって柔軟で質の高い働き方で、生産性を高めていく。人生を豊かにする「手取り時間」を生み出していこうというものであります。

3つ目が「Women in Action」という言葉、頭文字を取りまして「WA」、すなわち「輪」ということでございますけれども、女性活躍の輪を東京から日本全体へ広げて、これは、すなわち男性の活躍にもつながっていくという考え方の下で、輪の考え方を定着、広げていきたいと考えております。

また、雇用就業を考える会でございます。そこで、特に申し上げますと、全国で初めてのカスタマーハラスメント防止条例がいよいよこの4月から施行されることとなっております。現場での実効性を高めるガイドラインも策定いたしております。今後、共通マニュアルもお示しをすることとなります。これによりまして、正当なクレームと区別をして、そして、悪質な行為に対しては毅然として対応する企業、業界団体を後押しいたしまして、人材の流出を防ぐ、そしてまた、持続可能な社会へとつなげていきたいと考えております。

また、今日ご議論いただきました障害者雇用でございますけれども、様々な事情を抱えておられる

方々の活躍の場づくりも今回の予算案にも強化するよう盛り込んでおります。そしてまた、ソーシャルファーム、最初は、農場を作るんですかと言われたんですが、そうではありませんで、ご承知のように、東京都で条例を作り、そして、ソーシャルファームも今、55の事業者で認証いたしております、着実に増加をいたしております。多様な分野への広がりを促進する。そして、ビジネスとしても、自立したインクルーシブ経営のサポートに一段と力を入れてまいりたいと考えております。

やはり「人」がですね。それぞれ社会で活躍をし、それによって生活を営むことができ、そのさらにそれによって、人が持てる力を最大限活かしていく、その後押しをですね、しっかりしていきたいと、このように考えております。そしてまた、これまでも皆様方の英知をお借りしながら、東京ならではの雇用就業施策を進めていきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。ありがとうございます。

【内田部長】 ありがとうございます。水町座長に議事の進行をお戻しします。本日の総括をお願いいたします。

【水町座長】 本日も、第4回目ということで自由闊達なご議論をありがとうございました。

今日、大きく2つテーマ、まず障害者雇用についてですが、福寿さんのプレゼンを皆さん、すごく勉強になった、参考になった、ぜひこれを活かしたいという声が一方向でありつつ、では、東京都の施策としてどういうことが必要かという中で、富田委員からもありましたように、東京は障害者雇用率の達成率が一番低い。中小企業が多いので、そういう状況になっている中で、何が必要かという、ソーシャルファームとか事業協同組合の制度の認知度が非常に低いし、今日、こういういいことをやっているんだ、初めて聞いたという声もある中で、認知度を上げるということを政策としてどう行っていくか。さらには、まだ潜在的にハローワークに来られない人がたくさんいらっしゃる中で、障害者福祉団体からサポートを受けている人をどうハローワークにまでつなげていくかというサポート、支援も必要であろうし、さらには現場でサポーター事業、とりわけ指導員の養成というのが、特に中小企業には大切なのではないかというご意見がありました。

予算案については、今年度、会議が立ち上がって3回実施した中でいろいろな意見があったものを中心に上手に予算案に組み込んでいただいています、予算案に対する評価はおおむね高かった状況なんです、それに対して、さらに具体的な叱咤激励というか、注文も幾つかありました。

1つは、介護人材不足、人手不足の中で、「手取り時間」の創出というのは新しいキーワードの中にもありましたが、すごく大切な視点なのではないか。ただ、実際中小企業で進めていくためには、DXとかAIの活用をサポートしてもらわないと、手取り時間の創出というのはなかなか難しいのではないか。さらに具体的には需給状況、介護人材等の需要と供給の状況を見た中長期的な計画も立てながら、単年度ではない、より長い視点での対応をすることが必要ではないかというのが1つ。

もう一つが、予算上、それぞれの事業についてお金をつけてというので、個別事業になってしまいますが、これも横の連携をきちんとやるということが政策の効果としても重要なのではないか。特にその中でも個別政策の根幹部分として、例えば東京都だからできる中小企業に対するデジタルプラットフォームづくりを経営者団体とも連携しながら作っていくということが大切なのではないかというご意見もありました。

さらには賃上げについても、カスハラについても、ノウハウとか、どこに相談したらいいかが分からないという声がたくさんありましたので、既に政策の中にいろいろ盛り込んでありますが、相談窓口を具体的に活用がよりできるような形で充実させていただきたいという声もありました。

この検討会でずっと通底して言っているのが政策評価、PDCAを回す。単年度予算の中でも、どういうふうにちゃんと予算を評価して、エビデンスに基づいた政策評価によりPDCAを回していくか。チェックというCのところはコミュニケーションでいろいろ話し合いながら切磋琢磨していくということも必要だという声もありましたし、中小企業に対する施策は助成金が非常に多くなるので、これは不断に見直していかないと、惰性になってしまったり、固定化してしまうということもありますし、さらには、リスキリング支援施策などは状況が変わっていくので、そういう流動的な状況の中できちんと政策評価をしていくことが必要で、これもPDCAを今年度この会議が立ち上がって初めて予算案の中に盛り込んでいただいていますので、実際のチェックとか評価とか、PDCAを回し始めるのは来年度以降この会議でどれぐらいできるか。

さらには、今年度、来年度を超えて、中長期的な視点を踏まえた計画・政策の立案とその中長期的な観点からの評価、デジタル化の中でどう大きく変わっていくかということを考えながら進めていくことが必要なのではないかというご意見もありました。

差し当たり、今日はそういうところになるかと思えます。

私からは、事務局にこれでお返しします。

**【内田部長】** 水町座長、委員の皆様、ありがとうございました。本日は、貴重なご意見、ご提案をいただきました。感謝申し上げます。

次回の開催は新年度となります。詳細につきましては追ってご連絡させていただきます。

それでは、本日、誠にありがとうございました。以上をもって終了させていただきます。

午前11時58分閉会