

官民競争入札等監理委員会
公共サービス改革小委員会
第6回議事録

内閣府官民競争入札等監理委員会事務局

第6回 官民競争入札等監理委員会
公共サービス改革小委員会 議事次第

日時：平成19年4月23日（月）15:00～16:00

場所：永田町合同庁舎1階 第1共用会議室

1. 開 会

2. 有識者ヒアリング

・社会福祉法人プロップステーション 竹中理事長

3. その他

4. 閉 会

< 出席者 >

（委員）

落合委員長、逢見委員、小林委員、吉野委員、原専門委員、花見参与

（事務局）

河内閣審議官、中藤官民競争入札等監理委員会事務局長、櫻井参事官、熊埜御堂参事官、野島参事官、堀内企画官、徳山企画官

落合委員長 それでは、第6回「公共サービス改革小委員会」を始めさせていただきます。

本日は、ハローワークの無料職業紹介事業への「市場化テスト」の導入の検討のため、公共サービス改革小委員会を開催させていただいたわけであります。

ハローワークの「市場化テスト」につきましては、4月6日の経済財政諮問会議においても議論がなされて、安倍総理から「ハローワークへの市場化テストの導入をどのように行うのかについて、厚生労働大臣に具体的に考えていただきたい」という御発言があり、大田大臣の方からも、本件につきましては「骨太の方針」までに議論したい旨の発言がなされております。

こうした状況を踏まえまして、本件について、ハローワーク等分科会に加えて、監理委員会本体、または公共サービス改革小委員会においても検討を行うということになりました。

その際、ハローワーク等分科会の担当である原専門委員には監理委員会、また公共サービス改革小委員会での議論にも御参加いただきたいと考えております。

また、本日は、上智大学名誉教授で労働法が御専門の花見先生にも御出席いただいております。花見先生は「ハローワークとILO条約に関する懇談会」の座長を務められたのですけれども、本日付で内閣府本府参与に御就任されました。

今後は、内閣府本府参与として、ハローワークの「市場化テスト」の検討につきまして、御助言・御参画いただけるというふうに伺っておりまして、監理委員会、あるいは分科会においても御出席いただきたいと考えておりますので、どうかよろしく願いいたします。

ちょっと前置きが長くなりましたけれども、本日は、社会福祉法人プロップステーションの竹中ナミ理事長にお越しいただいております。竹中理事長は、障害者の就業支援の活動に長く携わっておられます。

それから、お手元の資料 - 1 の1ページにもありますとおり、厚生労働省からはハローワーク事業の「包括的」民間委託の問題点として、ハローワークは就職困難者に対する最後のセーフティネットとなっており、公平・公正性が基本となっている。特に、障害者、生活保護受給者などの社会的弱者の方々につきましては、事業主との間で長年かけて培った信頼関係というものが重要であるという主張がなされております。

そこで、ハローワークへの「市場化テスト」導入に向けまして、この点についてどのように考えればよいのかという点につきまして、竹中理事長から、障害者の就業支援の現状・問題点等につきまして、ハローワークに係る現状・問題点を含め、お聞かせ願えればと考えております。

それでは、竹中理事長、どうかよろしく願いいたします。

まず、25分程度、お話をしていただきまして、その後、15分ないしは20分程度で意見交換をしたいと考えております。どうかよろしく願いいたします。

竹中理事長 どうも、皆さんはじめまして。プロップステーションの竹中ナミです。ナミねえのニックネームで皆さんから読んでいただいておりますので、今日の委員の皆さんも是非そのように呼んでいただければうれしく思います。

しゃべりでわかるように、こてこての関西人、神戸出身で、プロップステーションの活動も本部は神戸。でも、コンピュータネットワークを使っているの、仲間たちは全国に、あるいは世

界にいらっしゃるといような活動です。

プロップステーションのプロップというのは、実はラグビーのポジション名で、日本語の意味は支え合うといような意味があるのです。ラグビーをやっていて、首の骨を折って全身麻痺になった青年が、わずかに動く指先で、その当時、まだ一般的ではなかったコンピュータという道具でマンションの経営をするソフトを自分で開発しまして、そして、マンション経営者になったという青年がおったわけですが、実は、その青年と、あと数人の仲間たちと一緒に、このプロップステーションの活動を立ち上げました。

そのときに、彼がラグビーをしていたときのポジションであるプロップというものに支え合うという意味があるということで、私たちは障害があるうがなかるうが支え合って社会を構築していくことができる、障害があっても社会に貢献もできる、社会から助けてもらいながらも貢献もできるというところに着目をして、彼のような志と行動を起こせる人を一人でもたくさん日本の国に生み出そうといようなことで、この活動を開始しました。

私たちのキャッチフレーズは大変刺激的なもので、いわゆる福祉業界から石がいっぱい飛んできたのですが、「障害のある人をタックスペイヤーにできる日本」というのが私たちのスローガンになっております。

私たちが活動を始めました 16 年前といのは、今もまだまだそうなのですが、障害者福祉といのは、気の毒な障害者の人たちに税でどのような手当てをしてあげるのかといのが一番大きな課題で、私たちがのように税を出す側にといような考え方は世の中には毛頭なかったものですから、そういう意味で大変、いろんな異論・反論も受けたわけですけども、私は決して、その人たちがタックスペイヤーになれないのではない。なれない仕組みや意識が日本の国にあるといことが大変残念だと考えていました。

勿論、働けない人を無理やり働かそうといつもりの団体ではありません。どんなに障害があっても、自分も社会を支える一員になりたいとい意思を持った人のために、それを実現するシステムを自分たちで造ろう、そのためのモデルを生み出そうといふうにして始めたわけです。

お陰様で、先ほど言いましたプロップをやっていて彼がわずかな指先で自分の思いを職業とい形にすることができたコンピュータといものに、これからは非常に大きな未来があるのではないか。これは実は、全国の重度・重症と言われる障害者の方ばかりにアンケートを取って判明したことなのですけども、これから自分たちのような障害のある人間も、介護を受けている人間も、あるいは通勤できない人間も、このような道具によって自分のできることを世の中に発信できる時代が来るのではないかといような期待感が非常に込められたアンケート結果が出まして、私自身はコンピュータといようなものは全く苦手で、いまだに指 1 本ずつで字を打つしかできないとい情けない状態なのですが、でも、その人たちがこのような道具で社会に進出していきたいとい意思を持っているのであれば、それが実現できる場を作りさえすればきっと彼らはやると確信し、一流のエンジニア、一流のクリエイター、あるいは一流のコンピュータメーカーやソフトウェアメーカー全部を巻き込んで、このような活動を始めたわけです。

プロップが社会福祉法人格をいただきましたのは、活動をし出してから 7 年目ではありますが、

ただ、施設も持たず、土地も持たず、コンピュータネットワークでつながっているというようなバーチャルで不可思議な活動ですので、日本の社会福祉法人の概念には全く当てはまりませんでした。幸い、7～8年前には時代が既にコンピュータに期待をかけるというような時代、ITの可能性に着目する時代にもなりつつありましたので、お陰様で厚生労働省の大臣認可の、唯一、コンピュータを使って障害者の自立を支援する組織ということで、社会福祉法人格をいただきました。

ただし、今も言ったように、措置を始め何も法的な裏づけのない社会福祉法人ですから、税金からの補助金は1円もない。自分らでやれと。私たちにとっては、逆にそれが望むところで、世の中の制度にないものを自分たちで生み出すのですから、制度の縛りの中でやるよりも、むしろ自由にやれと言っていた方がやりやすいということで、今も言いましたように、たくさんの企業や、このミッションに共感してくださる人々の力をお借りして、今日まで活動を続けてきたわけです。

考えてみれば、日本の労働行政というのも、基本的にはすべての人の力を社会の中で生かしていこうという原則があるのだらうとは思いますが、残念ながら、とりわけ障害者が働くという部分においてはやはり難しいのではないかと、無理なのではないかと、守ってあげなければならぬのではないかとというような感覚が多々あります。

それと同時に日本の労働行政の中で、ハローワークの行政の中で、障害者というのは一定比率、企業に雇ってくださいという、企業の雇用率という義務を達成してくださいというようなことを中心的な施策としてやってきたわけです。勿論、戦後雇用率というものがあることによって企業が障害者雇用に取り組んできたということは事実でありますし、それが障害者の働く場を広げてきたということも事実なのですけれども、ただ、その障害者雇用の対象に主になっている、通勤ができるとか、一定時間コンスタントに働けるとか、あるいは介護が要らないとかというような人たちはどうだろうと考えてみると、そういう人たちは働けないという前提に立って、いわゆる福祉施策の対象に位置づけられてきたわけです。

ところが、私たちがこれを挙げたのは、そうではなくて、雇用率の中でさえも働くことが無理と言われている人たちの中にも、実は働く意欲と、そして、働ける能力が眠っているというところに、今、着目したわけです。

働くという観点で人間を見ると、私は働ける人と、働けない人と、働かない人という3種類かなと思っていて、働ける人は働いていらっしゃる。働かない人の中には、既に十分働いたからもういいと思われている方とか、本当に働くことが嫌いとか、いろいろ理由はあるかと思いますが、私はやはり、働く意思はあるけれども働けないと言われている人たちの中にある力を眠らせるといことは、これほど国家にとって、あるいは社会全体にとってもったいないことはないのではないかと。同時に、そういう人たちに対して働くチャンスがなく、あなたは福祉の対象だと言われ続けることによって社会との関係性が非常にゆがんでしまったということも私はたくさん見てきました。

日本のそういった既成概念の中だけで、私たちが言っているような、障害のある人をタックス

ペイヤーにというようなところまで進められるかということ、これはやはり難しいだろうということで、世界の状況がどうかということをいろいろ調べながら、この活動をしてきたわけです。

特に、先進諸国と言われる国々ではどのようにしているかというふうに調べたときに、私はすごく愕然としたというか、目からうろこが落ちました。この資料の最後に、私たちの国際会議の第10回目の資料も付けさせていただいているのですが、私たちが国としているんなおつき合いをしている中で、福祉のお手本と言われるスウェーデン、あるいは経済のお手本と言われてきたアメリカというような国々とおつき合いが深いわけですが、その両国、あるいはフランス、ドイツ、イギリスといった国々も含めて、15~30年前ぐらいに、障害のある人に対する考え方を徹底的に、180度転換をしているということがわかりました。驚きました。

どういうふうに転換をしているかということ、そういった人たち、つまり弱者と呼ばれる人たちが厳然として、その弱者と言われる層の人たちに税で、あるいはさまざまな手当てで助けてあげてくれることを福祉というふうに、全ての国が以前は呼んでいたわけですが、今言ったような先進諸国では、弱者に手当てをするのが福祉ではなく、弱者を一人でも弱者でなくしていくプロセスを福祉と呼ぶ。そして、本当に究極の弱者といえますか、社会に貢献することも、いろんな働く力も持っていない人たちに対するセーフティーネットをこちら側の総合力で生み出していくというふうに、言わば国是といえますか、国家観みたいなものを変えて、法律や制度も見直して推進をしているということがわかりました。

一番身近なところでアメリカに関して言いますと、私たちの活動のカウンターパートはペンタゴンの中のCAPという組織です。これはComputer/Electronic Accommodations Program、電子調整プログラムというように訳されておりますが、その組織が何をしているかといえますと、NASAとかペンタゴンとかで開発されたアメリカの最高の科学技術を導入することによって、最重度の障害のある人までを政府官僚、あるいは企業のリーダーに育てるというような活動しております。この組織と私たちはカウンターパートとしているんな情報交換をしながら、ITなども駆使して活動を続けてきたわけです。

私が一番最近、アメリカのペンタゴンを訪ねましたのは2年前のゴールデンウィークで、そのときにペンタゴンだけではなくアメリカのすべての省を視察させていただきました。驚いたことに、どの省にも全身麻痺で、わずかに動く指先で電動車いすを操っている課長級、局長級といった、あるいはもっと上の立場の幹部官僚がいらっしやいました。あるいは目が見えないので、盲導犬、もしくは白い杖をつかれている幹部官僚もおられました。私たちが会議している横を、白杖をついた人が普通に通って行って、点字プリンターで資料をカタカタと打ち出して、またすぐに自分の席に戻っていくみたいなことが日常的だということもありました。あるいは聞こえない、しゃべれないので、手話通訳者とかノートテイカーという秘書が付いている人が優秀なお仕事をされているというのもありました。

あるとき、そういうことが一番進んでいるのがエデュケーション、日本で言う文部科学省だということで、文科省も拝見していきましたら、たまたま文科省の廊下を大きな電動車いすに乗ったおじさんが大きな犬を連れて通りました。日本では、文科省の廊下をそのような人が通るとい

うようなことは考えられないので驚きまして、一体、あの人は何だというふうに聞きましたら、数学教師で非常に優秀なサムですと説明の方が言われた。どうやって授業をされているのですかと聞きました。そうすると、自分の操るコンピュータですべての教材をつくり、生徒たちに教えているとのこと。

あの連れてくる犬は何なのですかと言うと、あれは介助犬で、チョークが落ちてきたとき拾うとか、資料が落ちたら拾うとかで、チョークといってもその先生は板書できないのではないですかと聞いたら、心配は要りません、彼が講師をする授業のときには、生徒たちの中で最も優秀な学生がサブ講師に付いて、手が必要なところは手伝いもする。それで、犬も使って授業をやっている。ナミねえ、非常に優秀な彼の力を埋まらせていくのはもったいないではないですか、日本ではどうですかと聞かれて、私は全く返答ができなくて、私、日本ではそのような状態になられた先生が学校を辞めざるを得なくなったのをいっぱい知っているもので、すごくショックも受けました。

そのときに思ったのは、アメリカだからできたのかな、あるいはスウェーデンや、今も言ったように、フランス、ドイツでもそうなのですが、よその国だからできたのかなという、私は絶対違うと思うのです。つまり、それらの国々が15~30年前ぐらいに、アメリカの場合は16年前にブッシュ・シニアがADA法という、この中にも触れていますので、また資料を見ていただければいいですが、すべての障害を持つアメリカ人は、持たないアメリカ人と同じように社会で生活し、学び、働き、タクスペイヤーになる権利があるといった、このADA法を制定したところから大きく進んだりしたわけですけれども、要するに、国家として彼らの力に期待をするのか、それとも、期待できない人たちだから何かの施策の対象にするのかということの国家観の違いだけだと思うのです。

私はこのたび安倍総理が再チャレンジ支援者の表彰をするので、その選考委員になってくださいと言われてお受けしたのと、それから、成長力底上げ戦略推進円卓会議の委員に就任してくれと言われて就任もしました。私は、これからの超少子高齢化において、今、日本という国が本当に彼らの力を必要としているという確信を持っていますが、いま国家として政府中枢の中で、今まで福祉の対象として、どのように助けてあげようと言われていた人たちを働くところへ導く議論が始まった時代になったということが大変うれしく思っていると同時に、私たちが一緒に活動してきた仲間たちが、それは身体の障害だけではなく、視覚、聴覚、あるいは知的なハンデや重い自閉症の仲間もあって、コンピュータを使って自分のできることを発揮して稼いでいるのですが、そういう人たちの事例がすべてよき社会システムになって世の中に受け止められていくというか、そういう人たちの力を生かせるスタートラインの場所に来たのかなということが大変うれしく思っております。今日も、このような会で意見を述べよとおっしゃっていただけたということに本当に心から感謝をしております。

それでは、具体的にハローワークは何をしてきたかということですが、今も言いましたように、現在、雇用率は1.8%です。ポイント数は徐々に見直されておるわけですが、そういう障害者雇用の義務を企業に課するというのが政策のすべてであったわけですけれども、それは残念なが

ら私たちから見ると、人間を数字に換算してしまうように見える。その人がどんな状態なら、どんな働き方なら、あるいはどのような道具を使えば働けるかという議論になるのではなくて、1.8%というポイントの中のダブルカウントですか、それとも1ポイントですかという、換算されてしまうという、企業側にとっても障害のある人側にとっても、そのような位置づけというのは、ある意味私は悲しいと思いました。

私たちのやってきたことというのは、その人の力を発揮できる方法なら何でも使おうと思ったわけですが、残念ながらハローワーク行政は国の方針として1.8%という雇用率を守ることが使命であるというふうにされてきたために、多様な働き方を生み出すということができなかったという面があります。先ほども言ったように、雇用率によって障害者の働ける場が広がってきたことは確かですけれども、多くの障害者に自分も働けるという希望とか、自分も社会を支える一員になれる誇りを与えてきたかということ、残念ながらそうではなかった。ですけれども、これは単にハローワークの責任ではなくて、日本の国家観としてすべての人の力を社会の中で生かしてもらおうではないか。働くことは尊いとか、社会を支える誇りを持ってもらおうという意識の方が少なかったという部分が大きな理由かなと思っております。そういう意味で今日のような委員会の中でも、是非いろいろ御議論をいただいて、すべての人の力を生かせる労働行政というふうになっていただきたいと思っております。

例えば私たちと共に働く仲間には、障害が重くて1日2時間しかコンピュータに向かえないとか、1時間向かって1~2時間休んで、また1時間なら向かえるというような方もいらっしゃいます。あるいは非常に難病で、季節のいいとき、体調のいいときとか、気候のいいときしか働けないという方もいらっしゃいます。そういう方というのは今まで働けないというのが常識だったのですが、私たちの活動の中では、そういう人たちの力を寄り合わせることによって、3人で1人分であったり、2人で1人分であったり、あるいはその人自身がゆっくりであっても、あるいは量が少なくても、それは組み合わせで解決できることが実証されています。

その代わりに、大切なのはクオリティーです。クオリティーは、仕事ですから、絶対守らねばならない。クオリティーを高めるところはスキルアップであって、その人が働く力の出し方は、いろんな方法や組み合わせによって、トータルで世の中に1人分の仕事、あるいは2人分の仕事として発揮していく。あるいはその人の才能を仕事に換えるさまざまな手段を持つというようなことで、その人の力を生かすことができるわけですが、残念ながら、今のところ、そういう制度は日本にはありません。

フランスとかイギリス、あるいはドイツもそうですけれども、例えば1日2時間でも雇用として認めるといようなことがあります。あるいは企業が、その人に障害があっても働けるように、スキルを磨くためにさまざまなサポートや出資をした。例えば実務セミナーであるとか、企業内実習をしたときには、それもきちんと社会貢献、あるいは社会責任を果たしたとみなすとか、そういったような制度があるわけですが、残念ながら日本の場合は、多様な人の力を引き出すことへの貢献に対する法的インセンティブというものが全くない状態です。

そういうことも、私は厚生労働省とも何年間も議論をしてきまして、やっと去年、雇用率制度

だけではなく、在宅でITなどを使って働く人に企業がアウトソーシングをしたことも、働くことを応援した、企業としての社会責任を果たしたというのを認めていこうではないかという案が出ました。ただこれはまだ雇用率に換算されるというところまではいっておりません。ですから、私は日本が雇用率制度というものを中心に今後もやるのであれば、逆にうまく、この雇用率制度を使って、いろんな働き方を生み出すことが雇用率に換算されるような方向性を持つというようにするのが効率的なやり方かな、と考えております。

アメリカの障害のある人と日本の障害のある人に、私は能力の差も何もないとっていて、システムの方の改善が重要なだけだと思っておりますので、私は日本の国というのは、そういうことが他国よりもっとやる気になれば上手にやれる国で、アメリカ、スウェーデンに負けないやり方ができるに違いないと確信しています。現に私たちがやっている、重度の障害のある人がベッドの上で稼ぐとか、自宅でお母さんに全面介護してもらいながらも稼ぐなどというようなことはアメリカでもまだやられておりません。これはITというものにおいて、日本が世界の技術を持つに至り、しかも高速回線が世界で一番安い国が日本なわけですが、そのような背景があって実現したことなのです。

そういう意味で、日本のよさを生かして、あるいは人と人が助け合おうというような福祉が日本にはずっと定着しておったわけですが、そういう温かい気持ちというようなものもうまく組み合わせれば、私は世界の先進諸国に負けない、素晴らしい彼らの力を引き出す方法を必ずや生み出せると思っております。

国是として考え方を転換してそれを実行していくということですから、この時にその中心となって努力をしていただくのは、私はやはり公務員の皆さんのお力ではないかと思っております。公務員の皆さんがそういった意識と矜持を持って、この考え方あるいは実行に取り組んでいただかねば、多分、完全に企業に任せるということでは進まないであろうと思います。むしろ企業には様々なインセンティブを与えることによって、それを実現するための大きな一つのファクターとする方向が必要だと思えます。また何よりこれを実行するという強い意思をまず総理自らが示され、なおかつ公務員たちが結束して心を寄せ合って、新たなシステムをつくるということなのだろうと思います。

ただ、一般的なハローワークの仕事全体の中で、既に民間でできることというのは当然たくさんあって、リクルート雑誌のようなもので、アルバイトを探すとか仕事を探すとかということが、街角のコンビニあるいはインターネットでどんどんできるようになっているわけですから、そういった部分に関しては、私はどんどん民間の方が参入されればよいと思いますが、障害者や高齢者の方が働けるようにということは、まだまだ国家観あるいは国家全体の取組みが必要だと考えております。今のままでそれが進むということは残念ながら考えにくいことですので、私たちのような実践活動をしてきた現場の人間もうまく巻き込んでいただいて、在宅の人たちに対するハローワークはあなたたちがやれと言っていただくぐらいの大胆な仕組みをつくっていただいて、いろんな方が働く誇りを持っていただくというふうになっていただければうれしいと思います。

最後になぜ、私がこんなことを一生懸命やっているかということなのですが、今年娘が34歳になりますが、34年前に重症心身障害ということで、大変重い脳の障害を持って授かりました。彼女はあまりにも障害が重くて、現在もまだ私のことは母親というふうに認識しておりません。これから少子高齢が世界一のスピードで進む、この国において、私は彼女のような存在を授かって、そして、彼女を残して安心して死ぬる日本かと考えたときに、これは大変なことだ。自分自身が親として、あるいは団塊の世代の高齢社会の戦犯と言われる一員として何かをやっておかなければ自分は安心して死ねないということで、多くの働く志を持った障害のある人たちと、この運動を始め、今、こうしてここまで来ました。そして今、こうやればやれますということを皆さんにお伝えしておるわけです。

そういう意味で、私は別に障害者のために何かをしようとしているのではなくて、言ってみれば「おかん」のわがままでやっておるわけですから、いろいろ御批判もあって当たり前なわけですが、やはり働くことを希望する方々に働く誇りを差し上げられる国日本に是非なっていたきたいし、ハローワークがそのために大きな改革をして、考え方あるいは行動も変えていただいて、私たちと一緒に頑張って取り組んでいただければうれしいと思っております。

落合委員長 ありがとうございます。それでは、ただいまの竹中理事長のお話につきまして、各委員の方々から御意見、あるいは御質問等をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

どうぞ、逢見委員。

逢見委員 プロップステーションは社会福祉法人ですね。

竹中理事長 はい。

逢見委員 それで、先ほど税金は全然もらっていないと言っていましたね。

竹中理事長 よく御存じない方が多いのですが、日本の社会福祉法人というのは1種と2種というのがあるのです。

1種というのは、土地があり、建物があり、そこに障害者の方や高齢者の方の集まる施設であったり、あるいは子どもさんの集まる保育所であったりみたいなことをやっていらっしゃる。つまり法にのっとって、こういうことを社会福祉としてやってくださいという国や自治体からの委託を受けてされるということで、この運営は補助金が前提なわけです。

2種というのはそうではなくて、そのようなものに該当しないけれども、国や自治体の長が社会福祉として認めるというようなものなのです。これは補助金の対象にはならない。つまり、国家がこうやれという事業がないわけですから、補助金の対象にはならないということです。

逢見委員 そうすると、日常の運営というのは寄附金で賄っているのですか。

竹中理事長 はい。今も言ったように、いろんな企業の応援をいただいております。例えば私たち、コンピュータを買うお金もなかったのですが、それはコンピュータをつくられている会社、ソフトをつくられている会社、あるいは一流のエンジニアやクリエイターの方がボランティアで来てくださるといったような支援もあります。勿論寄附金という支援もあります。それから、自分たちで出すというやり方も当然しております。

それから今一番大きいのは、お仕事ができる方が相当数増えてきましたので、そういう方々に

対しての仕事をいただく。その仕事のバックオフィスの機能を完全にプロップステーションという組織がやるという形で、そのお仕事を例えばホームページを作られた方に支払うお金と、その人がホームページを作ることができるようにする様々なコーディネーションの部分のお仕事というふうに費用を分けるわけです。

余談ですが、実は私、政治家の方とか、官僚の方にお会いしたときに口癖のように言うことが、「補助金要らんから仕事くれ」って、そればかり言っているのです。例えばあなたは何かできない人だから補助をあげる、と言われたときに何が起きるかということ、この補助の額を上げようと思うと自分はもっと弱い、あの人より困っていると言わざるを得ないという状況が生まれるわけですけれども、これが仕事で来た場合、例えば同じ1万円でも仕事で来た場合は、仕事ですから、ちゃんとそれが仕事として受け止めてもらえるというクオリティーが必要になるわけです。補助金の場合と仕事の場合で、同じお金でも受け取った人のモチベーションが全く変わるわけです。

そういう意味で、私はモチベーションを高められる施策をという意味でタックスパイヤーという言葉を使ったり、補助金要らんから仕事をくれというような過激なことを言わせていただいておりますが、そう言っている以上、私たち自身もそういう矜持を持って活動しなければならないということで、今日まで本当にたくさんの、ミッションを共有する企業や個人からの御支援をいただいで、ここまで来させていただきました。

企業がよく社会貢献というときに、地域でお掃除をされるとか色々あるのですが、私は、あなたのところの仕事をこの人たちも「やってみる」という形で出す、つまり本業でやっていただくのが最も大きな社会貢献なのだというようなことをお話しさせていただいて、いろんな企業からも、自治体からも、あるいは政府からも、仕事をさせていただくという形でおつき合いをさせていただいております。

逢見委員 もう一つ伺いたいののですが、雇用率の概念がいわゆる在宅就労のような形だとカウントされないということなのですか。

竹中理事長 在宅就労は、実は1991年に通達でIT始め幾つかの職種でカウントされることになっているのです。ただし、今まで会社で働いていた人がITによって在宅でも仕事ができるようになったので、在宅勤務になっていくとかというようなことは、最近、別に障害者に限らず増えてきましたけれども、そもそも在宅でないと力が発揮できないというか、在宅で介護を受けているのだという方を雇うというところまでは、残念ながら企業も発想がほとんどないのです。

私、企業の非常に多い板橋職安の視察をさせていただいたのですが、そのときに求人・求職フォームを見せていただきましたけれども、在宅で働ける人もOKというようなチェックをする項目そのものがないのです。つまり、在宅で働く人であっても雇用率に換算できるという通達は1991年に出たにもかかわらず、それを実際にやっていくシステムになっていないということだと思います。

ですけれども、例えば企業にそういう人たちを雇いなさいとか、あるいはそういう人たちにお仕事を是非出してあげてほしいというだけではダメです。やはり企業活動というものは非常にシビアなものですから、雇用率を達成することが義務を果たしたといった企業なりのインセンティ

ブがあるから進んできたということなのですから、やはり同じように、何らかの企業に対するインセンティブがなければ推進できません。将来的には、インセンティブがなくても障害のある人がどこでも働いていて当然という時代が来るかもわかりませんが、今の時代においては何らかのインセンティブが必要であろうと思います。

小林委員 今の点をもうちょっと確認させていただきたいのですけれども、プロップステーションのリソースの部分というのは、勿論、目に見えないものもたくさんあると思うのですけれども、寄附と企業のサポートと、バックオフィス機能によるというふうにおっしゃっていて、それはどういう形で、何かフィーのようなものを取るということなのでしょう。

竹中理事長 プロップステーションは、実は私のように動き回ってしゃべれるという人間がほとんどいなくて、スタッフ自身が在宅で介護を受けていて、例えば自分のベッドの上のコンピュータからプロップステーションのサーバーに入って、その向こうにいる何十人の人にアドレスを発行したり、教育をしたり、あるいはお仕事を振り分けて、あなたは今月これだけのお仕事をしたから、これだけのペイですよというような役割をやっている者も、在宅でお母さんの介護を受けながらしているわけです。ですから、そういうふうにいるんな役割を細かく分けて、営業担当みたいな者とか、あるいはお仕事を振り分ける担当とか、チェックをする人とかというような形に、まず組織そのものが分かれなといけないというのがあります。

それから、お仕事をする人も先ほど言ったように、私は2時間です、私は4時間です、私は季節の良い時のみですというときに、あるいはホームページの中で、私はグラフィックができるけれどもホームページ作成はできないといったら、ホームページのコンテンツを作ることができる人と、メインページのグラフィックを描くことができる人が組む。この人とこの人は離れていて出会いがないとしたら、こういうことはプロップステーションが、あなたはこのホームページ作成のお仕事の中のコンテンツ制作の方をやってください、あるいはあなたはこの中の入れる文字だけを打ってくださいとか、その人の能力と持っていらっしゃる機材、ソフトウェアと、どのような介護を受けながら1日どれぐらいの時間働ける、あるいは月にもしくは年にどれだけ働けるのかということを知った上で、それを組み合わせるコーディネートの役割を担うわけです。営業もするし、コンピュータセミナーも開催してスキルも磨いてもらって、なおかつ組み合わせを考えて、お仕事を振り分けて、そしてそのお仕事を集約して、優秀な仲間たちがそれを全部チェックして、納期と価格とクオリティーを守って発注者にお返しする。そして、入ってきたペイというものをその人の働き方に応じて、それはコーディネーションした仲間も含めて全員にお払いするという形式になっているわけです。

そうしたときに、お仕事を outsourc 出す方にとって何がメリットかということ、例えば1人の障害の重い人にお仕事を頼んだときに、この人が何か途中でアクシデントとか体調不良とかが起きたら、それでこの仕事すべてがばらけてしまうかもしれないということになると、企業としては怖くて、やはり出せないという面があります。ですけれども、そのお仕事を納期、価格、クオリティーを守って納品する責任はプロップステーションが持ちますということであると、企業というのは安心して出せるわけです。そして、Aさん、Bさん、Cさんでお仕事をしていただいて、途中でC

さんの体調が悪くなったら、すかさずDさんに入っていただくというようなことがバックオフィス機能として、この組織ではできるわけです。

プロップステーションがこういうことをやり出して、世の中にそういう仕組みがあればできるのだということが分かってきたということで、旧労働省の時期から、今の厚生労働省になってからもそうですが、在宅就労の人たちのそういうバックオフィス機能のできる組織を増やしていこうと国も取り組まれ、私たちもNPO同士で力を入れて、正式に全国で7つか8つぐらいの、バックオフィス機能を持つNPOが在宅就労の支援組織ということで認定もいただいております。

ですから、こういう組織を通じてお仕事を発注したときに雇用率に換算していくということは、既にシステムとしてはできるということになっているわけです。恐らくこれがシステムになったときには、今は7つか8つぐらいの団体かもわかりませんが、いわゆる通勤者の方の職安と同じように、全国の自治体に必ず1つずつあるとかといったようなところへ、これは間違いなく行くのだろうなと思っておりますし、それができるという状況にまで来ているというふうに確信しています。

小林委員 もう一つ、障害者の方がプロップステーションにアクセスするというのは、だれでもOKだと思うのですが、登録制みたいなことをやっていらっしゃるのでしょうか。

竹中理事長 うちの場合は、登録制は取っていないのですが、登録制を取られているところもあると思います。それは別に、このようにしなければならないという、今、何か法の下にあるものではありません。

私たちは、今も言ったように、一緒に学んできた人たちがどのようになってきたかというプロセスをつぶさに見ていて、この人とこの人とこの人をコーディネートすればこれがやれるという働き方を創出してきました。あるいはここまで来るのに全部企業支援で来ていますから、その企業の人たちというのは、彼らが育ってきたことをすごく喜んでくださるわけで、この子はここまで出来たのだったら、この仕事をやってみてよ、というような関係も出来てきたりしているということがあります。

ただ、プロップステーションはインターネットで活動の情報をつぶさに発信していますので、私もお仕事をしたいというようなことで、在宅ワークを希望する方がこんなことができるというようなことを言ってこられるのがすごく増えました。2年前ぐらいからそういった方々のスキル登録というのをさせていただいています。私はこんな障害があっても、こんなソフトを使って、こんなことができるということを登録して、ただし、登録には強制力は一切なくて、そのスキル登録のサイトも自分自身でスキルが上がれば書き直すというような、つまりアピールをする場所ということで使っていただいています。今も言ったように、私たちの活動が在宅ワークの職案的みたいな役割を担える制度が動き出せば、逆に言うとそういった登録データは、すかさず今の職安に登録されるのと同じような形に移行できる、という状態には既になっております。

小林委員 総体として何人ぐらいの方が利用なさっておりますか。

竹中理事長 今までプロップステーションがネットワークでやったお仕事の最大のものは、北

海道から沖縄まで在宅の方々70人というチームでやりました。その70人の募集をしたときに、重度の障害でコンピュータを使っているかたは全国でどれくらいの方がおられるかよくわからなかったのですけれども、2週間くらいで300人くらいの方の御応募というのがありました。

今、言ったように、私たちはプロップステーションに登録しなさいというふうには言っていないので、正確な数字は把握できていませんけれども、少なくとも、今、生まれてきた7つ、8つの在宅就労支援組織を通じて、勉強したり、お仕事をされたり方を総計すると、これは数千人という規模に間違いなくなっていると思います。

落合委員長 どうぞ、吉野委員。

吉野委員 仕事の質と量について、認定する制度のようなものがあるのですか。

竹中理事長 プロップステーションは、別に認定制度というのは設けていないのです。支援組織によっては、例えばITの何とかという資格を取りましようというようなセミナーをされたりとかいうようなところもあります。それはそれで構わないと思っています。ただ、私たちITの世界の経験が深い人間としてわかることは、資格で仕事に来るわけじゃないのです。何ができますかて来るのです。結果を出してナンボですという非常に分かり易い世界です。ですからスキルを磨いて幾つかの経験を踏んで、私はこれをやりましたということがあると資格がなくてもその人は働くことができます。

ただ、同じことができる二人の一方が資格を持っているというと、企業にとってはメリットと感じられるだろうと思いますけれども、私たちのようにコーディネート型の組織から言うと、その人が何ができるかであって、何の資格を持っているということはあまり問いません。その代わり何ができるかというのは、きちんと私たちが把握しないとイケないと思っています。

資格というものも今だんだん増えてきたわけですがけれども、変な話ですがけれども、これはぶっちゃけて言うと資格産業なわけです。やはりいろんな資格を作って、資格を取らせる産業というのがすごく増えてきて、御存じのようにその資格を持ったからといって働けるのではないということとは皆さんも御理解いただいていると思います。

ですから資格に向けて勉強するのではなくて、実際に働くことに向けて勉強する。そのプロセスで資格に挑戦してみようという方は資格に挑戦されれば良いけれども、資格に挑戦されていないからといってその人の能力は低いかというと、そういうことはないです。

特に、最近では知的ハンデとか、あるいは重い自閉とかで対面のコミュニケーションが難しいとか、きちんと文章とかを書けないとかというような方々も増えてきました。ですけれども、そういう方々がきちんとしたホームページのコンテンツが作れたり、あるいは凄いグラフィックが描けたりというようなことは、残念ながら日本の資格システムの中では生み出すことができないわけです。

ですから、私たちは本当にありとあらゆる働き方を生み出すという意味で、資格だけにこだわらず、勿論資格を取られる方も良しです、資格を否定はしません。けれども、その資格を取ることが勉強ではなくて、あなたが何か技術を身につけて結果を出しましょうと。その結果を出せるプロセスというものを、自分たちは組織として生み出していきたいと思っています。最終的には

これが法制度として位置づけられ、プロップステーションを知らなくて、北海道や沖縄で障害を持って生まれたり、途中で障害を持ったりしようが、どこで障害を持って生まれようが、そういう社会のシステムがあって働けるようになっていってもらうのが、私の夢というか希望です。

吉野委員 納入する製品についての責任はプロップステーションが負うということですか。

竹中理事長 そうです。

吉野委員 それは契約の形でやるわけですか。

竹中理事長 勿論そうです。一個一個、企業との普通の守秘義務とかも入った普通の契約書でやります。

吉野委員 プロップステーションと障害者の間は、契約というものはあるのですか。

竹中理事長 勿論そうです。ですから、企業の秘密に及ぶようなお仕事をやっていただくときは、私たちも企業と交わしますし、一人ひとりのチャレンジドとも交わします。

今、チャレンジドという言葉を使いましたけれども、障害というネガティブな呼び方を私たちはやめようと思っていて、チャレンジドというアメリカの新しい言葉を使っているのです。

このチャレンジドというのは、直訳すると、挑戦する使命や課題やチャンスを与えられた人たちという意味で、要するにその人のマイナスのところを見るのではなく、本人も周りの人も、その人の中に眠っているさまざまな可能性に着目しようというような意味合いを持った言葉なのですが、そのチャレンジドという言葉を使って活動を続けています。

吉野委員 その場合、プロップステーションと障害者の受ける単価というものには、標準があるのですか。

竹中理事長 あります。私たちが企業とずっと連携してやってきたことのメリットは、今最も稼げる技術は何かとか、今一番求められているスキルは何かとかいったことが、企業の最先端の現場から直接情報が入るということです。それに向けて勉強ができるということが一つです。

もう一つは、その人が本当に稼げる技術者になったのか。それとも残念ながらまだもう少しこんな努力が要するという状態なのかというのを、周りにいるプロの人たちが見極めることができるということです。

それと同時に、お仕事を受けたときにどれぐらいの金額でやりますというのが、今、世間標準なのか、真っ当なのかということも、その現場におられる方々が応援者ですから、言わば相談をさせていただけるということです。勿論、A社から仕事をいただいたときに、A社には聞かないです。当然、B社に聞いたりC社にお聞きしたりする。

私たちは、絶対ぼったくらないけれども、障害者だからといって安くするというのも一切しません。特に複数の方に振り分けてお仕事をコーディネートするというのは、こここのところかなり経費が当然発生しますから、ある意味高いかもわからないけれども、先ほども言ったように少し高くても、企業がアウトソーシングすることにインセンティブを与える法律制度ができれば、企業が出すというのは、今、企業とのおつき合いで非常によくわかっています。一日も早くそのような制度ができてほしい。今、そういう制度がない中でも既に仕事を出してくださっている方々は、皆さんそのようにおっしゃっていらっしゃいます。

花見参与 ちょっと感想みたいなことなのですが、お話を承っていて私も非常に刺激を受けたようなお話だと思って感銘深く伺ったのですけれども、二つポイントがあります。

一つはどうも我々、特に私などは法律学者ですから、ハローワーク、職業紹介というのは雇用を仲介することだという発想についなってしまうわけですけれども、お話を伺っていると、必ずしも雇用でなくて、法律的に請負とか委託とか、とにかく仕事をやれるようにするという点で、これは結局誇りということをおっしゃったんですけども、それは非常に重要なことですが、これには参加するという点と、能力を活用してもらおうという点の二つがあって、それは雇用であろうが請負であろうがどちらでもいいというお話だというふうに伺ったんです。

竹中理事長 今、在宅で請負とかSOHOみたいな形で働いていらした方が雇用を望まれた時に、その人にお仕事をやってもらって良い結果が出たと思った企業が在宅で雇用されるということもあるわけです。ですから私は雇用と就労の間に垣根を設ける必要は全然なくて、逆に柔軟に行き来できる。雇用されて通って働いていたのだけれども、体の状態が少しずつ弱くなってきて、介護度合いも高まってきたりしたから、今度は在宅で働いてもらおうみたいな、あるいはそういう状態の人がお仕事を、自分は毎日無理だろうと思っていたのにコンピュータに向かってみると、案外、毎日やれたということで在宅雇用になったというような・・・そんな柔軟さは今法整備としてはゼロですので、ぜひこの柔軟性のある制度を創出して欲しいと思います。

今度制定された自立支援法でも、障害種別を問わないということとか、あるいは多様な働き方を支援するというようなことがうたわれておりますから、是非、そこに踏み込んでいただければ、もっとたくさんの眠っている力を掘り起こせると思います。

花見参与 そういう観点から言うと、ハローワークにしる、民間がやるのにしる、ともかく、何らかの仕事を提供できる人とやろうとする人を結びつけるということが重要だということですが、我々はどうしても既成概念で、ハローワークというのはこういうものだ、職業紹介はこういうものだというふうに考えてしまうわけですけれども、そうではなくて、もっとフレキシブルに考えた方がいいというお話だというふうに伺ったのが一つです。

もう一つ、今度、ILO条約との関係の議論をずっとやったのですけれども、官か民かという場合に、ハローワークの民間委託とか民営化とかという議論をしていたのですけれども、その場合、どうしても民というものは利潤を上げるというか、プロフィット・オリエンテッドの仕事、だから、商売にならないだろうとか、やりたがらないだろうという話が出てくるのですけれども、私はやはり民という場合に、単に商業ベースでやるものだけ考えないで、竹中さんがやっておられるようなボランティアでも何でも、ともかく、なんらかの能力と仕事を結び付けるようなものは、必ずしも商売でやっている民営の紹介業務だけでなく、ボランティアをもっと活用していくというようなことも考えた方が良くないかなというのをILO条約をめぐる議論の中で考えていたのですけれども、今お話を伺っていてまさにそうだと思います。

竹中理事長 私たちがまさにNPOという社会福祉法人ですけれども、NPOでこのような活動ができるということが、言わばこの16年で実証されてきたわけですから、決してこれは公務員でなければできないというものではないと思います。ただ、これが営利を求めなければならな

い企業にできるかというとなかなか厳しいので、営利を純粹に求められる企業が取り組むにはちょっとしんどいかなというところがあるのが一つ。

それから先ほどから言っているように、やはり国家として全ての人の力を引き出すという意味を持った制度の下であれば、まずは公務員と言われる方々がその意思に基づいて頑張っていたきたいというのがあります。だけれども、その中心的にやるところの次のステップで、あるいは別の部分で、民ができることというのはたくさんあります。官でなければ全てができないという時代ではないだろうと私は思います。

花見参与 本当は国がやった方がいいようなことで、民間でおやりになっていて、意外と国はかえってできないというところもあるわけです。だから、必ずしも公共目的だから国がやらなければならないというものでもないのではないかと思います。

竹中理事長 例えば私たちはNPOですから、その人がいろんな条件によって社会状況でお仕事ができないというのであれば、障害者手帳を持たれていなくても、家族に障害があって自分が介護者だから働けないという方でも、あるいは高齢で弱ってきたからフルタイムの働き方はできないけどゆるやかに働きたいとか、実はいろんな方が既に対象になっているわけです。

ただ国家としてやるときには、障害者雇用というどうしても障害者手帳を持っていてみたいなことになって、緩やかさに欠けるといところはどうしても出てきてしまう。そういう時に民で、私たちのようなものがやることによって、制約をのけて、とにかく全ての人の力を発揮するという視点で推進することが可能だと思います。

ただ国家としても、これを障害者行政、母子家庭行政、保護行政とかという縦割りではなく、働ける人を生み出すという、横につなげる制度にすれば私はできるのだろうと思うのです。ただ、今の仕組みが残念ながら縦でジャンル別に分かれているので難しいかなというだけのことで、でも、これは意識を変えれば私はやれると思います。

基本的には、私たちが造り上げてきた最重度の方が働ける仕組みには、女性も高齢者も全部乗ってこれると思っていますので、彼らが働けるということが、これからの時代を切り開くキーワードになるだろうと思っています。

落合委員長 竹中理事長にはお忙しいところおいでいただきまして、ありがとうございました。これで終了いたしたいと思います。