

ひとり親家庭等の在宅就業支援事業評価検討会（第4回）

平成26年7月1日

【度会室長補佐】 それでは定刻となりましたので、ただいまから第4回ひとり親家庭等の在宅就業支援事業評価検討会を開催いたします。

本日は、委員5名全員のご出席をいただいております。委員の皆様には、お忙しい中お集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

それでは、カメラ等の撮影はここまでとさせていただきます。

また、傍聴される皆様におかれましては、傍聴時の注意事項の遵守をよろしくお願いたします。

それでは、議事に移りたいと思います。山崎座長、よろしくお願いします。

【山崎座長】 皆さん、おはようございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、時間が十分ではございませんので、恐れ入りますが、本日のお手元にお配りしております資料につきまして、ご説明いただけますか。

【度会室長補佐】 それでは、最初に資料の確認をさせていただきます。

配付資料は、議事次第と資料として、「とりまとめに向けた議論の整理（案）」でございます。資料の欠落等ございましたら、事務局までお申しつけください。

【山崎座長】 よろしゅうございますか。

それでは、始めさせていただきます。本日の進め方でございますけれども、皆さん、お手元にありますように、検討会のとりまとめに向けた議論を今日はさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それで、これまで議論と報告書に盛り込むべき事項を整理した資料、「とりまとめに向けた議論の整理（案）」は作成していただいておりますので、事務局からまずここにつきましてのご説明をいただくところから始めたいと思います。

続きまして、議論の整理（案）の項目に分かれておりますので、その項目ごとにこれまでの議論や資料を踏まえまして、皆様のご意見をいただく形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申し上げます。

大体1つの項目につきまして10分ぐらいの予定でもって、長くても15分ぐらいでしょうか、行いまして、そして最後に全体にわたって20分程度の議論ができれば、ほんと

うは一番いいかなと思っております。

最初に、事務局から資料の説明をしていただきまして、そこからさせていただければと思っておりますが、よろしゅうございますか。はい。

それでは、資料のご説明から入ってまいりたいと思います。よろしくお願いします。

【度会室長補佐】 それでは、資料の説明に入りますが、その前に前回の検討会で今回、報告書案を提示するという発言をさせていただきましたが、もう少し議論をさせていただきたいということで、資料でお配りした「とりまとめに向けた議論の整理（案）」という形でまとめております。それでは、資料に沿ってご説明いたします。

まず、この資料ですが、1ページ目にありますように、「事項」と「実態」、次に「分析・評価」、それから、「報告書に盛り込むべき事項」としまして、「在宅就業支援事業の検証・評価」、「今後の在宅就業支援の在り方」という形でまとめさせていただいております。

それでは、1ページ目からですが、まず、「趣旨・目的に関する一般論としての評価」であります。

まず、「実態」ですが、「事業受託者において、業務の開拓、仕事の品質管理、従事者の能力開発、相談支援等を一体的に取り組み、家庭と仕事の両立を図りやすい働き方である在宅就業の拡大に向けた環境整備を図ることを目的とするもの」として、具体的な業務内容としては、Aとしまして、「『無理なダブルワークの解消につながるレベルの収入（月6万円程度）が得られる在宅業務』を開拓」。

または、Bとしまして、「『生活の維持や将来の教育費支出等に備えるレベルの収入（月3万円程度）が得られる在宅業務』を開拓し、事業終了後も地方自治体または委託事業者の事業として、ひとり親等の在宅就業が一定程度見込まれるものであることを想定」していたという事業になっています。

在宅就業は、キャリア教育やキャリアを中断させないことで女性の再就職に有利との意見もありました。

次に、ひとり親専門委員会の中間まとめから抜粋したものが書いてありますが、「母子世帯では80.6%が、父子世帯では91.3%が就業。一方、働く母子世帯の母のうち、『正規の職員・従業員』として働く者は39.4%にとどまり、『パート・アルバイト等』が47.4%と非正規雇用で働く者の割合が高く、働く父子世帯の父にも非正規雇用で働く者も一定割合存在。

他方で、母子世帯の15%、父子世帯の5.3%が就業していない状況にあり、このうち、

母子世帯で88.7%、父子世帯で76.7%が就業を望んでいるものの、求職中であったり、何らかの事情により就業できない状況」といった背景があります。

「分析・評価」ですが、「子どもの養育と生計の維持を一人で担わなければならないひとり親家庭の就業に関する一定のニーズを踏まえた事業であり、業務の開拓、参加者の能力開発などを一体的に行うという趣旨は評価できる」というご意見等がありました。

「報告書に盛り込むべき事項」に移りますが、『在宅就業支援事業』については、事業概要からもわかるように、在宅業務を営む形態を希望するひとり親に対しての支援が想定され、そのための事業の開拓、参加者の能力開発、業務処理の円滑な遂行等の一体的な取り組みを実践することとしているが、仕事と子育ての両立にハンディを抱えるひとり親が就業しやすい形態の業務開拓や能力開発等を行うという事業の趣旨は有意義なものである」。

「今後の在宅就業支援の在り方」ですが、「在宅就業はダブルワークの解消や子どもの将来の教育費など貯蓄に充てるための収入を得る場合などには、有効な働き方の一つである」。

次に、「在宅就業による経験やそのための能力開発機会の提供は、女性の働くキャリアを中断させることなく、再就職や安定的な雇用につなげることも可能である」。

次に、「ひとり親家庭の就業や就業希望の状況を踏まえると、在宅就業について、就業機会の増大やキャリア形成、能力開発機会の提供といった支援策を講じていくことは重要である」とまとめております。

次に2ページですが、「在宅就業の対象者」についてです。「実態」ですが、これは、これまでに出しました資料等に基づきまして記載されております。まず、①が募集人員2,749人に対し、応募人員が6,387人という実態がありました。これを応募人員と参加者で、それぞれどういった形態の方が来ているかというものをあらわしております。母子家庭、父子家庭、寡婦、障害者、高齢者、その他に分けて、それぞれパーセンテージをあらわしております。応募人員のパーセントにつきましては、6,387人に対するものであります。

それから、参加者につきましては、2,801人。これは記載してありませんが、参加者2,801人に対してのそれぞれの割合を記載しております。参加者の中には、乳児や障害児の養育、自身の病気などにより外に働きに出ることが困難な者や、通勤や集団での就業に困難を感じる者もあったとの意見もありました。

これについての分析ですが、「在宅就業は母子家庭の間には一定のニーズはある。なお、

在宅就業支援事業では、募集人員に対する応募人員が約2.3倍と高いが、ITスキルを身につけるためや、訓練手当を目的としている可能性もある。参加者の状況を見ると、ひとり親が約9割を占めている」という状況になっております。

次に、「報告書に記載すべき事項」ですが、「子どもの養育と生計の維持をひとりで担わなければならないひとり親家庭、特に母子家庭の一定のニーズがあったものと考えられる」。

また、「乳児や障害児の養育、自身の病気などにより、外に働きに出ることができない場合、通勤が困難な場合などには、有効な働き方の一つとなっていたと考えられる」とまとめています。

続きまして、3ページに移りますが、「事項」として、「事業の実施者」についてまとめております。

まず、「実態」ですが、事業の実施者の種別ですが、株式会社が19社、公社が1社、工業組合が1組合、一般財団法人1法人、有限会社1社、NPO法人1法人といった形で、委託を受けた事業者の中には、人材派遣やIT産業が多くなっているという実態がありました。

次に②ですが、在宅就業による平均収入月額、事業所の分布になりますが、平均月収が5,000円以下の事業所が8カ所。5,001円～10,000円が3カ所。10,001円～20,000円が4カ所。20,001円～30,000円が1カ所。30,001円～40,000円の事業所が2カ所。40,001円から50,000円の事業所が1カ所。50,001円以上が2カ所という状況になっております。「平均月収が高かった事業者においては、業務開拓の専任者を配置し、自治体や地域の企業への事業説明、業務開拓のための訪問などに積極的に取り組んでいた」という状況がありました。

また、③ですが、「平均月収の高かった事業者においては、以下のような相談支援策を実施していた」ということで、訓練参加時の託児所の設置等の支援、自宅実習時の電話でのサポート、付帯事業として生活相談、就職先紹介、子どもの学習支援、キャリアカウンセラー等による訓練終了後の在宅就業者への支援等といったものがありました。

それから、受講者は、ちょっとしたところでつまずくので、eラーニングだけでパソコンスキルを上げることは難しく、寄り添い型とか伴走型の支援が必要との意見もありました。

「分析・評価」ですが、まず、収入分布から見て、「同種の事業者や同様な在宅業務であっても在宅就業による平均収入額にばらつきが見られるが、これは、自治体や事業受託者

の団体や企業が、具体的な数値目標を持って事業を実施したか、また、目標をきちんと参加者に伝え、理解を得ていたかの違いによる」という意見がありました。

それから、次に、「自治体や地域の企業への事業説明や訪問などを積極的に取り組むなど、事業受託者の業務開拓能力にも差があった」ということがあります。

次に、「参加者のニーズや訓練の内容を踏まえ、事業者によって、訓練参加者や訓練終了後の在宅就業者に対するきめ細かい支援を行うことは評価できる」といったものがありました。

そして、「報告書に盛り込むべき事項」になりますが、「業務発注先となる地方自治体や地域の企業との連携など、事業受託者の業務開拓能力にも差があった」こと、それから、「事業者による、ひとり親家庭のニーズ等を踏まえたさまざまな相談支援の実施については評価できる」という形になっております。

それから、「今後の在宅就業支援の在り方」ですが、「地方自治体や事業受託者に対し、事業実施に際しては具体的な数値目標を設定し、その達成のためにどのような方法を採用かなど、あらかじめ十分検討した上で実施することを徹底する必要がある」。

「事業実施者の選定に際しては、業務経験などを踏まえ、業務開拓能力に秀でた事業者を選定する必要がある。あわせて、ひとり親家庭の在宅就業を支援する実施機関を広く周知し、企業等の発注の際の参考にできるようにする工夫も必要である」。

それから、「ひとり親家庭が抱えるさまざまな問題や、孤立といった状況に理解を示し、きめ細かな支援が可能な事業者を選定するとともに、地域の母子自立支援員や就業支援専門員などと連携し、そのひとり親家庭が必要な支援を受けられるように配慮することも必要である」という形にまとめております。

次に4ページ、5ページの「能力開発」になりますが、まず、①の「実態」で「訓練期間」です。実施基準上は基礎訓練6カ月、応用訓練12カ月を標準としておりますが、実態を見ていきますと、基礎訓練、Aコースと申し上げますものが最初の1ページに出ておりましたAの「無理なダブルワークの解消につながるレベルの収入が得られる在宅業務」のものになります。それから、Bコースが、「生活の維持や将来の教育費支出等に備えるレベルの収入が得られる在宅業務」になりますが、基礎訓練を見ていきますと、3カ月～7カ月、月54時間。それから、Bコースでいきますと、1カ月～6カ月、平均で5.2カ月になっております。

それから、応用訓練ですと、Aコースが2カ月～12カ月、Bコースが2カ月～12カ

月、月16時間、平均7.3カ月という実態になっておりました。

基礎訓練・応用訓練を通じた訓練期間になりますが、最短で3月、最長で18月。

平均収入5万円以上の訓練のものを見ますと、最短で5月、最長で12月。

平均収入5,000円以下の訓練で見ますと、最短で12月、最長で18月となっております。

少し長いので横に移動しますが、「分析・評価」では、「訓練プログラムは、基礎訓練6月、応用訓練12月の訓練期間が標準とされており、実際に多くの事業受託者で基礎訓練を標準機関実施していた」という状況になっております。

次に「訓練内容」ですが、ITの場合を見ますと、基礎訓練でパソコンの入力基礎からWord等の中級講座が行われている実態があります。

それから、応用訓練では、データ入力から、HTML言語、ホームページの改修などになっております。

IT系の在宅就業訓練では、パソコンスキルなどICT技術を身につけて、正規雇用や安定的雇用につながるといった意見もありました。

「分析・評価」ですが、「訓練期間と訓練内容の関係に関し、平均収入が5万円以上で期間が最短の5月であった事業の訓練内容を見ると、基礎訓練はWord、Excel等の中級講座、応用訓練はHTML言語、OJTでのホームページの改修となっており、OJTでの業務のイメージをきちんと持った上で基礎訓練の時点で既に高いレベルの講座を行うものがありました。

他方、多くの場合は、基礎訓練で、パソコンの入力基礎など初級者を対象とした訓練を6月前後行い、その後応用訓練を6月～12月行っていた」という実態になっております。

「報告書に盛り込むべき事項」ですが、先ほどの「分析・評価」と同じ内容になりますが、「訓練期間が最短で5月においても、在宅就業による収入が高く成果を挙げている事例では、OJTでの業務のイメージをきちんと持った上で、基礎訓練において、Word中級講座やExcel中級講座の中級程度以上の内容から行うなど、参加者について、一定のレベルにある者を求めている」という形になっております。

それから、「今後の在宅就業支援の在り方」ですが、「出口となる就業内容のイメージを念頭に置いた上で、こういったレベルの者に対してこういった訓練を行い、その上でどのような就業支援を行っていくのか、明確にすることが必要である。そのためには、事業の目的・趣旨を十分に理解し、自らのスキルを認識した上で就業への意欲を有する者に焦点

を絞って選定することや、事業の目標を設定し、その目標を所定の期間内に達成できるような、一定のレベルに達している者を対象に実施することも有効である」という形にまとめております。

次に、「実態」に移りますが、「在宅就業に特化するのではなく、『コールセンター業務への就職のための訓練』を実施することで、多くが就職した例もありました」。

これに対して、「報告書に盛り込むべき事項」ですが、「特定のスキルに着目するのではなく、具体的な就職へつなげるための訓練に特化して取り組んだことにより、参加者のスキルを引き上げ、就業の成果を上げた例も見られましたが、在宅就業支援事業の本来の目的とは異なっていた」という形でまとめております。

次に、「実態」の③の「実施方法」ですが、「研修場所に集合して訓練するとともに、自主研修としてeラーニングを活用していた事例が多い」。

それから、「土日、平日夜間など受講しやすい工夫をしていた例もあり」。

次ですが、「訓練の到達度は、試験などを実施し、事業受託者ごとに定めたレベルで、基礎訓練から応用訓練に進んでいる」という形になっております。

5ページに移りますが、「集合訓練の際にコミュニケーションや参加者間のネットワークが生まれていた例もありました」。

4ページに戻りまして、「分析・評価」ですが、「それぞれの事業受託者において、集合研修の日時、集合研修と在宅での研修の使い分け、訓練の到達度の評価など一定の工夫が見られた」。

それから、「集合訓練の際の参加者間の関係性の構築は望ましい」という形になっております。

続いて、「報告書に盛り込むべき事項」ですが、「検証・評価」では、「訓練はほとんどの場合、eラーニングを用いた在宅訓練と集合訓練とを組み合わせられていた。こうした訓練においては、①例えば、土日、平日の夜間など集合訓練を行い、参加者に対して訓練を受けやすい形で提供することや、②参加者間でひとり親家庭のネットワークが形成される。各種の情報交換を行えるような機会を設けることなどにより、訓練や就労意欲につながり、自立に向かいやすい環境が提供されているのではないか」という事例が見られた」となっております。

それから、「今後の支援の在り方」ですが、今言いましたように、「例えば集合訓練について、土日、平日の夜間など受講しやすい時間を設定することや、参加者間のネットワー

クを形成し、情報交換などがしやすい環境を整備するなど、訓練や就労への意欲が高まり、自立に向かいやすい環境を同時に整備することが望ましい」とまとめております。

5ページに移りますが、実態の④で、「訓練開始から終了までの状況」を見ますと、基礎訓練開始人数が2,801人、応用訓練開始人数が2,294人、訓練終了人数が2,034人となっております。

これを見ますと、「訓練開始から訓練終了までに到達する割合が72.6%と低い、訓練を開始する参加者のレベルが低いために、訓練途中の脱落者が多くなっているのではないか。また、応用訓練に移ると手当が2分の1になり、収入、これは手当と在宅の応用訓練による収入ですが、これが基礎訓練時の手当より減ることも原因の1つとして考えられる」となっております。

それから、「報告書に記載すべき事項」ですが、「応用訓練に進んだ者の割合が81.9%、応用訓練を終了した者の割合が72.6%、また訓練終了後の在宅就業に従事した者の割合37.2%は、いずれも十分なものとは言い難いが、参加者の選定に当たって客観的な基準がなかったことで、訓練手当を目的とする受講者が多かったのではないかとことや、訓練を受け在宅就業に就くことの意欲や基礎的な能力の確認が十分に行われていなかったのではないかとことが考えられる」となっております。

⑤の「実態」で、「訓練終了者の状況」ですが、「訓練終了者のうち、在宅就業に従事した者は756人。

また、訓練終了者のうち、就職した者は412人であった」という形になっております。「参加者の状況を見ると、在宅就業に結びついた者のほかに、訓練によるIT技術等を身につけた結果、就職に結びついた者がいた。また、訓練手当を目当てにした参加者もいた。このため、訓練の終了者の在宅就業に従事した者の割合が必ずしも高いものにならなかったことが考えられる」となっております。

次に、6ページの「訓練手当」ですが、Aの「無理なダブルワークの解消につながるレベルの終了が得られる在宅業務」の場合、基礎訓練で月5万円の訓練手当が支給されております。

次に応用訓練です。月3万円となっておりますが、ここで修正させていただきます。月2.5万円の訓練手当が支給されています。

それから、Bのほうですが、「生活の維持や将来の教育費支出等に備えるレベルの収入」の在宅業務の場合は、基礎訓練については月3万円の手当、応用訓練については月1.5万

円の手当が支給された形になります。

「分析」ですが、「訓練手当の支給が参加者への動機づけとなる一方、訓練手当を目的とした参加者がいたことが考えられる」となっております。

「報告書に盛り込むべき事項」ですが、「教育訓練期間中の訓練手当の給付については、手当目的で訓練を受講する人を排除できないというデメリットがあるため、受講のインセンティブとして、例えば、資格取得へつなげることや、就職活動で役立つジョブカードへの記録ができるようにするなどの別な方法を検討することが必要との意見と、何らかの形で訓練の参加に対して手当を支払うことは、受講のインセンティブとなるので有効であるという意見があったが、訓練受講のために何らかのインセンティブを働かせるべきであることについては意見が一致したところであり、費用対効果も踏まえた事業の設計をするべきである」とまとめております。

次に7ページ、「費用対効果」ですが、①で訓練を開始した者1人あたりに要する費用です。これは総事業費を訓練開始人数で割った数値ですが、平均で199.4万円となっております。また、最低と最高の金額を示しております。

次に②ですが、訓練を終了した者1人あたりに要する費用につきましても、総事業費を訓練終了人数で割った数値となっております。平均で274.6万円、また、最低と最高の金額もそれぞれ実態が出ております。

次に③の「訓練開始から終了までの状況」は、再掲となっております。

それから、④の「訓練修了者の状況」も再掲となっております。

それから、⑤の「在宅就業による単純平均月収額」が16,367円、最低と最高の金額を出しております。

それから、⑥の「在宅就業による収入月額分布」も、これまでの検討会の資料で出させておりますが、それぞれの分布を出させていたっている状況となっております。

それから、「分析・評価」ですが、「訓練1人あたりに要する費用199.4万円、訓練を終了した者で見れば274.6万円となっているが、目標の在宅収入が月6万円、または3万円という設定から見ると、費用をかけ過ぎている」となっております。

また、「高等職業訓練促進費は、1人あたり費用が最高245万円で、保育士や看護師として就業することを目的としている」ということで、比較を出させていたっております。

それから、「在宅就業を目的とした事業でありながら、在宅に従事する者の割合が37.2%では低すぎるのではないかと。訓練終了後に得られる収入が少ないことや、仕事が回っ

てこないことから、在宅就業に従事していないことが考えられる」。

次に、「目標とする在宅収入に至っていない場合が多い」ということ。

それから、「収入月額分布を見ると、5,000円以下が約6割を占めており、費用対効果が低い」という分析をしております。

「報告書に盛り込むべき事項」の「検証・評価」ですが、「全体的な費用対効果は低かったと見ることができる」と。

「事業実施に要する費用が膨大であることに対して、訓練を終了した者の収入状況等を見た場合には、費用対効果が著しく低く、現事業をそのまま継続することは困難と考える」。

それから、「本事業は、『無理なダブルワークの解消につながるレベルの収入が得られる在宅業務』または『生活の維持や将来の教育費支出等に備えるレベルの収入が得られる在宅業務』を開拓し、事業終了後も一定程度同じレベルでの収入が就業により継続されるものを想定していたが、24事業の実施状況では総じて想定していたような成果を上げていない」とまとめています。

「今後の在宅就業支援の在り方」ですが、「『在宅就業支援事業』自体は、費用対効果が著しく低かったが、これまでに各事業受託者等においては、業務の開拓や参加者の能力開発のためのプログラムの構築等の取り組みにより、在宅就業を支援するためのノウハウを蓄積してきたところであり、今後の施策を展開するにあたっては、これらを有効に活用した支援策を検討すべきである」。

それから、「訓練を終えた者に適切に仕事が回せるよう、企業等がひとり親家庭の在宅就業者へ発注することに関し、インセンティブを与えるような仕組みをつくる必要があるとともに、国や地方自治体には仕事を優先的、積極的に発注していく姿勢も求められる」とまとめております。

以上が、資料の説明になります。

【山崎座長】 ありがとうございます。長時間にわたってご説明いただきまして、大変ありがとうございます。

まず、議論の整理（案）に事項等ごとに横に目を滑らせていただけるといいと思うのですが、「分析・評価」、「報告書に盛り込むべき事項」と書かれていると思います。1ページ目の「趣旨・目的に関する一般論としての評価」という項目が書いてあると思うのですが、まずそこからさせていただこうと思います。1ページずついきますので。

【山重委員】 質問です。「報告書に盛り込むべき事項」という欄があって、そことそれ

以外のところの関係をまず伺っていきたいのですけれど、この「報告書に盛り込むべき事項」のところだけが報告書の中には入るといったことなのか。それとも、例えば、基礎的なデータについても報告書には入れる、つまり、左側の一部分については入れるけれども、評価のところは横なしで書かれているということなのか。今回の資料と最後の報告書のイメージを教えてください。

【度会室長補佐】 ただいまの后者のほうで……。

【山重委員】 わかりました。1ページの内容で気がついたことですが、2点あります。「ニーズ」という言葉をよく使うのですが、ニーズという意味が明確ではなくて、ニーズというのは、もともとは必要だということであらわす言葉だと思うのです。在宅就業に関してほんとうに必要だと思う人は、そんなに多くないじゃないかというのが個人的な印象で、「ニーズ」というよりは「希望」に近い印象を持っているんですね。確かに在宅でしか働けなくて必要だという方はいらっしゃると思うのですが、多くの方は「在宅で働けばうれしい」ということではないかと思っているので、そういう方に対して「ニーズ」とよんで、ニーズがかなりあるという認識を持つのは、違うのではないかなと私自身は思っています。「ニーズ」を「希望」と拡大解釈して使うのもいいのですけれども、そういうふうに明確であればいいのですが、本質的なところにかかわっていると思うのは、在宅就業がニーズではないから、賃金が安ければ働かないという選択をするのではないかという気がしているんですね。だから、かなり希望のレベルでいい在宅就業の仕事があれば、機会があれば、それはやってみたい。でも、そんな機会があまりなければ、ただ希望だったので、必ずしもやらないという選択が行われるような気がするのです。それでは、ニーズと希望とか需要とかというのは、厳密に考えていくと区別して考えたほうがよくて、希望はたくさんあるけれども、ニーズは必ずしも多くない。ただ、私たちとしては、ほんとうにニーズがある人たちに対しては積極的な在宅での訓練とか、在宅就業を支援していくことは大事だと思っはいるんですね。ただ、結構「ニーズが大きい」とか、「一定量のニーズがある」というのは、誤解を招きやすいのが1点、気になっているところです。

それから、もう一点、言葉の問題ですが、1ページの右上のところ、「在宅就業は、ダブルワークの解消や子どもの将来の教育費など貯蓄」と書いてあるのですが、在宅就業は、結局ダブルワークだと思うんですね。想定している働き方として、昼間は外で働いて、家で在宅就業をするということはセカンドジョブになりますので、これは一種のダブルワークだと思うのです。だから、在宅就業を進めても、ダブルワークの解消には至ら

ないと思う。あえて適切な言葉としては、「無理なダブルワークの解消」という言葉であれば、確かにもう一回出ていかなければいけないので、それはしなくて済むという意味では、「無理なダブルワークの解消」という言葉はあり得る選択肢かもしれませんが、ここでは「ダブルワーク」と書きちゃうと誤解があると思うので、ここは訂正していただくのかなと思いました。

【山崎座長】 どうでしょう。最初の、私たちはよく「ニーズ」という言葉を使いますが、ニーズは「必要」というより、多分、ディマンズ (demands) とニーズを分けたんですよね。ディマンズというのは、利用者の側がこういう期待があるとか、希望があるとか、需要があるという意味の言葉に近いのではないかというご質問だと思うのですけれども。

【小野家庭福祉課長】 確かに原案の中では、そのニーズ (needs) とウォンツ (wants) というか、そういうあたりの区別はあまり、我々も厳密に考えてなく使ってしまったところがあるので、先生方皆さんご意見が一致するのであれば、そこは、山重先生がおっしゃったことをもう少し注意しながら書き直すような形にしたいと、全般的に見ていきたいと思います。

【山崎座長】 いかがでしょう。今のご意見について。

【小豆川委員】 今の意見ではないのですけれども。

【山崎座長】 今の意見だけ、まず整理しましょう。

【小豆川委員】 わかりました。

【周委員】 どのくらいひとり親が在宅就業のニーズがあったという統計は確かにあんまり取れてはいないのですね。ただ、子どもを育てている既婚女性の場合は、在宅就業しやすいかどうか、する確率が高いかという別の研究では、子どもを育てている母親のほうが在宅就業になる確率が高くなるという統計分析の結果があるので、一般の男性に比べると、ひとり親の方が若干在宅就業のニーズが高いのではないかという推測はできるんですね。しっかりした調査統計はないので、だから、ここは少し、あいまいになってきちゃうかもしれないのですけれども、一定のニーズか、一定の就業希望とか、先生のおっしゃったとおり。そういった文面、言葉、扱いをすれば、割と疑義が少ないのかなと思います。

あともう一つ、この事業を開始、スタートさせた意義の1つは、私たちの研究機構は、2011年と2012年に子育て世代全国調査を行っておりまして、ふたり親世帯の母親に比べると、ひとり親は子どもと一緒に過ごす時間が短い。子どもと一緒に夕食を取る回

数も少ない。こういった状況を踏まえれば、同じようなダブルワークであっても、外で2つの仕事を持ち合わせる状態よりも、1つは外、残りの1つは自宅で子どもと少しながらやったほうが、子育てという面ではメリットはあるのではないかとすることも考えられるので、もしちゃんとした収入になる仕事であれば、在宅ワークはひとり親にとっては子育ての面では一定のメリットがあると考えてもいいかなと。そういったところもできればどこかに少し触れていただけたほうがいいのかと思います。

【新保委員】 今のニーズに関することです。これは福祉政策論の中で「ニーズ」という言葉が出てきた歴史的な背景をたどって考えてみると、多分こういう意味合いを含んでいると思うのです。ディマンズという意味合いとの関係は当然今まで整理されてきているのですが、一定の社会的な仕組みの中で、本人はそれほど強くは希望しないけれども、それ以外の選択肢との関係でいうならば、よりベターな選択をすることをニーズという言葉の中に含んでいるのであろうと思います。そう考えるとすれば、ここは「希望」よりは、今までのソーシャルポリシーとか福祉政策論の研究の言葉の使い方からいうと、現案の「ニーズ」のほうが正しいのではないかなと私は思います。

【山崎座長】 どちらかというとソーシャルニーズですね。おっしゃっている意味は。社会的な要請といいますか、必要量にあるという表現であったほうが政策的な意味合いからいうと意味があるのではないかと。就業希望となると、少し個人に属します。さっきウォンツとおっしゃったと思うのですけれど。

【山重委員】 明確に定義をしていただければ、それで一般的な言葉ということで、そんなに明確にはっきり書かなくてもいいのですが、それで説明していただければいいのです。私は、むしろ定量的な把握は難しいと思うのですが、例えば、2ページの一番左側の実態の下のところに、「乳児や障害児の養育、自身の病気などにより、外に出ることが困難な者や通勤や集団での就業に困難を感じる者もあった」と、この人たちはほんとうにニーズを持っている方々ではないかと思っていて、就業の機会だけではなくて、就業訓練のほうも含めて、この人たちがすごく高いニーズを持っていて、この人たちのためにも在宅への就業機会を提供するという事は、ほんとうのニーズとして、ニーズを満たすものとして大事なのかなと思っているので、一般的な「希望」とこの「ニーズ」というのが、分かれたほうがいいのではないかなというのが直感としてあって、ただ「ニーズ」という言葉を先ほどのように使うということであれば、逆にこの点を強調していただいて、強いニーズが存在しているという形、言葉を工夫していただいて、そのことを強調していただくほうが

いいかなと今の段階では思います。

【新保委員】 後者の指摘について、2ページの後段のところを特に大切にしたいということに関しては、私も同じように思います。

【山崎座長】 ただいまの議論はそのような整理でよろしいですか。その明確な意味合いをはっきりさせた上でそれを使うということですね。ありがとうございます。

それから、「無理なダブルワーク」、「無理な」ということは足したほうがよろしいというご指摘でしたね。それはよろしいですか。

【小野家庭福祉課長】 「無理な」を加えたほうがいい。

【山崎座長】 はい、そういうことですね。

では、よろしいですか。この最初の趣旨や目的に関する一般論としての評価につきましては。ご意見どうぞ。

【小豆川委員】 実態の部分で、ひとり親専門委員会の中間まとめより、データが紹介されているのですが、母子世帯で8割で、父子世帯が9割の就業ということですが、「無理なダブルワーク」の実態をあらわす1つのデータとして、現在の収入分布あたりを前提の情報として提示しておいたほうがいいのではないかとということで、実際に今どれぐらい収入があるのかというところで、こういった働き方に対して、どれぐらい参加者の状態があるかということで、そこを示されたほうがいいのではないかなと思いました。

【山崎座長】 根拠になるデータを加えてはどうかというご指摘ですね。それは大変貴重なご意見だと思いますけれど、よろしいですか。

【小野家庭福祉課長】 はい、検討します。

【山崎座長】 いかがでしょうか。最初のところ、ご意見いいですか。

では、次の、最初の「趣旨・目的に関する一般論としての評価」のところは、ここまででよろしいということでもいいですか。

では、次は、「在宅就業の対象者について」という項目になります。いかがでしょうか。

【小豆川委員】 こちらの募集人数と参加者の構成ということで、記憶が定かではないのですが、初めていただいたデータではないかと思えます。と言いますのも、「ひとり親家庭等」ということですが、全体の評価をする上で、下から3番目の寡婦、障害者、高齢者という方々が入っています。こういう方々というのは、置かれている状況も異なりますし、先ほど、子育てをしながら収入を得たいという状況とも異なるので、こういった方々がなぜ対象になってきたかということをもっと知りたいということと、全体の事業の中での位置

づけを伺いたいと思います。

【山崎座長】 2つのご指摘ですね。

【度会室長補佐】 まず、在宅就業支援事業ですが、対象者につきましては、実施基準が作成されておまして、その中では、「ひとり親家庭を対象とする」と。ただし、地域の実情に応じて、その他の者、寡婦とか障害者、高齢者についても対象とすることができる形で行われてきております。

【小豆川委員】 そうしますと、全体の評価の場合には、このデータというのは全く異なる集団ですので、別々に評価するべきではないかなという感じがするのですが、そのあたりについてはいかがでしょうか。

【小野家庭福祉課長】 お手元のファイルの中に、データといたしまして我々が今持っておりますのは、第1回目の資料の、資料3の13ページ、14ページにおきまして、「実施状況」というところがありまして、この左側から3番目の欄のところ、ひとり親、寡婦、ひとり親のみ、対象者のところで「ひとり親」と書いてあるところと、それ以外の方々、寡婦の方、障害者の方、高齢者の方々が入っているところがあります。これについての内訳は、どこまでデータを詳細に取れるかどうかというのがわからないところがあります。ただ、私のほうが地域の実情に応じてほかの人を入れていいと言っておるのですけれども、メーンターゲットとして考えていましたのは、ひとり親の方に対する支援をどうあるべきか、ということで考えておりましたので、今のこの事業の議論に関する期待といえますか、こういったことを評価していただきたいという中では、一応ひとり親についてということでどうだろうかということで考えていただければと思っていたところですが、先生のお考えでは、もしほかにも必要であれば評価すべきだということでしょうか。

【小豆川委員】 全体はひとり親を中心でよろしいかと思えますけれども、データの中にこういった方々が入っているということですよ。

【小野家庭福祉課長】 そうですね。はい。

【山重委員】 教えていただきたいのですが、在宅就業を希望されている、在宅就業のニーズがある方ということでいえば、母子家庭の方も、例えば、障害者の方も同じように持っていらっしゃるの、個人的には全体として評価することにあまり違和感がなかったのですが、全く違うから別にしたほうが良いという理由は見受けないので、もしこんなことがあるので、というのがあれば教えていただければありがたいのですが。

【小豆川委員】 特にデータを見てみますと、結局、在宅就業で収入を上げていく方と、

実際に就職される方といらっしゃると思うんですね。事業自体は在宅就業を促進していくという意味ではいいかと思うのですが、対象となる方々は、雇用される能力というか、収入を獲得していく能力を上げていけば、おそらく効果は評価できるのではないかなと考えます。寡婦の方とか、障害者、高齢者という方々ですが、寡婦の方は違うと思いますが、おそらくこの方々は全体として通勤困難の方々に、在宅就業そのものに対してニーズが高いということなので、訓練を通じてそういった収入を上げるという意味ではいいと思うのですが、調査など評価する上で異なるバックグラウンドの方々を一緒にすることの違和感がありましたので、それで申し上げたということです。

【山崎座長】　　というのは、具体的に母子家庭、父子家庭までの表にしておいて、あとはファクターが違うので、この表からはじいたほうがいいという意味ですか。在宅就業の対象としてはよろしいわけでしょう。しかし、分析の対象として見るときには、背景や構成要素が違うから、ここの領域からこの項目だけ抜いてもいいというご発題ですか。

【小豆川委員】　　どちらかというと、参考値にしたほうがいい。なぜかと言いますと、例えば、収入の分布で、5,000円以下の方が6割みたいなお話がありますけれども、こういった3つの方々のカテゴリーのデータが、全体の中では少ないと思うのですが、影響を与えているのではないかとということも考えられますし。

【山崎座長】　　なるほど。これは全部一緒にして集計されておられるのですか。

【度会室長補佐】　　区分はなくて集計されていますので、それを分けるのは困難かと思えます。

【山崎座長】　　そうか、なるほど。

【小野家庭福祉課長】　　なので、もしその点を、データを見るときに参考値の中で留意する必要があるということをテイクノートした上で、例えば、こういうデータを紹介する中で文章をまとめるとか、そういったことでもよろしいですか。

【山崎座長】　　そうですね。今、課長がおっしゃったような注意書きをしていただくということで、データが分けられないなら、それをノートしていただくことが大事かもしれません。ありがとうございます。大切なご指摘をいただきました。

では、いかがでしょうか。

【周委員】　　1点だけ。先ほどの話題と少し離れるのですが、むしろ私の考えとしては、こういった在宅就業支援の対象者をひとり親に限定することは非効率的だと思うんですね。もちろん、予算上の理由でひとり親だけを限定して支援するほかはないという状

況だったら仕方がないことですが、2つの視点から見ると、できればニーズがあるグループを全部かき集めて、一緒に訓練、支援を実施したほうが効率的だと思うんですね。こういう在宅就業支援のニーズがあるのは、ひとり親だけではなくて、障害者、寡婦、もちろん、高齢者、あるいは低所得の既婚女性だってそういうニーズもあると思いますので。

過去、厚生労働省のそういう就業支援関係の仕事をなさっている方とも話したことがあるのですが、特定のグループ、弱者団体に集中して行う支援事業は、意外と効率性が悪いんですね。1つは、スティグマの問題が存在するんですよ。このプログラムに参加すると、自分がひとり親だということがまわりの人にばれちゃうということも1つあるのですし、もう一つ、十分な人数をかき集めないと、1人当たりのコストが高くなるということもありますので、この事業では実現は難しいかもしれないですが、今後の方向性としては、いろいろな同じニーズを持っている弱者グループの方を集めて、小と小、あるいは、同じ小の違う部分の事業を連携して、就業支援を行うことも大事ではないかなと思います。

【山崎座長】 いかがですかね。

【小野家庭福祉課長】 もし、ほかの先生方も、今のご発言についてご確認ということであれば、盛り込むよう、何らかの形で反映するようにしたいと思います。

【山重委員】 今の問題とか、規模の経済性の問題とかは確かにあるので、ご指摘の点は当たっているところがすごくあるなと思うのですが、その一方で、私自身は、ひとり親が知り合ってネットワークを形成して悩みを共有したりして自立へのプロセスが始まるところが大事じゃないかなと思っていて、そういう意味では、ひとり親の方々が中心になって訓練を受けたり、就業に向けて取り組むことも、結果的には意義があるような気がしているんですね。ただ、無理やりあなたはひとり親じゃないからといって排除する必要はないと思うのですが、ひとり親の方々が抱えている問題もあるということを見ると、その人たちを中心にこういう機会を提供することがいいかなと。むしろ、既婚女性で低所得の夫婦の方で確かにニーズがあるなと、先ほどの定義だと低所得の夫婦でも女性が家で働きたいということでニーズがあると、その人じゃ、違うグループになりやすいのかなと思っていて、一緒にすることとしないことの、特定のグループを対象とすることのメリット、デメリットがあるので、むしろそこまで書かれるのであれば、反対側の意見も書き添えていただくとありがたいなと。両方あると思うので。

【小野家庭福祉課長】 はい、わかりました。

【新保委員】 その延長です。当然、先生がおっしゃるように、在宅就業についてたくさんさんのグループ、いろいろなタイプの方がおられると思うんです。在宅就業について考えなければいけないという1つの軸が、私たちの中にはあるのだろうと思うんですね。

もう一つは、子育てをしながら、将来、正規職員になりながら、ということを目指すひとり親家庭のグループもあって、それぞれの特徴があって、今回の私たちの仕事というのは、その在宅就業を目指すグループの人たちと、子育てをしながらひとり親家庭という家族形態の中で生活をしていくというグループの重なり合いのようなところを主として扱うことが、今回の評価検討会の主たる目的だろうと思うのです。両方から見ていかなければいけないということを確認しておけばよろしいのかなと思いました。以上です。

【山崎座長】 そうすると、在宅就業の持っている特徴がございますよね。子育てしながらとか、子どもさんに障害がおりになるとか。そういういろいろなファクターがあるので、在宅就業については共通項があるけれども、この委員会の特化すべきは、ひとり親家庭ということなので、そこはちゃんと書き分けて、手段としては在宅就業ということを考えますけれども、その中でこの委員会ではそこに特化して記すというふうに書き分けていくことが必要だというご意見かと思えます。それでよろしいですか。

【小野家庭福祉課長】 では、そのようにさせていただきます。

【山崎座長】 ありがとうございます。では、そのように整理していただければありがたいです。

それでは、次に参ってもよろしゅうございますか。次のところが3ページになりますが、事業の実施者、つまり受託者について、いかがでしょうか。

【山重委員】 基本的なデータの書き方がわからなかったのですが、事業者で分けておられて、実態のところを今見ているのですけれども、①があって、②のところでは分類がされているのですが、ここの事業所の分類というときに、平均月収が5,000円以下の事業所という意味が実はよくわかっていなくて、個人ではなくて、この事業所で就職した人…。申しわけないのですけれども、この平均月収が5,000円以下の事業所の定義みたいなものを教えていただけると理解が進むかと思うのです。

【度会室長補佐】 今回の事業を行った事業受託者の事業所ですが、そこで在宅就業で得た収入が5,000円以下であったものをあらわしております。

【山重委員】 これは、受託者イコール就業の機会を会得。私の頭の中では、こういうプログラムを提供している人を事業者と思っていたのですけれども、今のお話だと、この

事業者は、それと同時に受講者の就業の機会も提供しているわけじゃないのですよね。そこで働くわけではないですよね。

【度会室長補佐】　　そこで働くというよりは、在宅の業務を提供してもらっていた場合とか、応用訓練と終了後に、それぞれまた業務を提供してもらっている場合もありますので、そういった部分でその事業者の平均月収が幾らになっていたかというものをあらわしたものになっています。

【大和総研】　　そこは事業所と書いてありますけれども、事業という意味ですよね。

【小野家庭福祉課長】　　事業と考えていただいたほうが。

【山重委員】　　事業と考えて。

【大和総研】　　今回の評価の対象は21自治体24事業でしたっけ。

【小野家庭福祉課長】　　そうです。

【大和総研】　　ある自治体さんでは2つの事業、A事業、B事業と2種類やっているところもあるので、自治体の数よりも事業の数が多いのです。ですので、ここで事業所というのは、おそらく全部合計すると21ですね。そうすると、これは「自治体を」と言ったほうがいいですかね。

【小野家庭福祉課長】　　いや、そうではなくて。合計すると21になるんです。米印のところにあるように、平均収入月額が確認できていない事業が3つあって24。要は、個数は24でございまして、その24というのは、①で書いてある種別のところの株式会社とか公社とか19+1+1+1……と、これを足していただくと24になる。それが全部と。ですので、この株式会社1社が、例えば、A社がこの事業を受託したとして受けました。そこがいろいろなところに事業、仕事を出している場合もあれば、そこが自ら仕事を与えている場合もあります。そのところが、要は与えている仕事の平均月収が幾らでございましたかというのを②に並べていることになっておりますので、確かに事業所という書き方はミスリーディングだったかもしれませんが、「事業」と書きかえたほうがよろしいと思います。

【山重委員】　　平均の計算が今度は気になってくるのですけれど、平均というのは、分母が何になりますか。その受講された、そこで教育訓練を受けた方が人数になっているということですか。

【度会室長補佐】　　訓練を終了した方の平均月収額という形になっています。

【新保委員】　　ということは、仕事に就かなかった人でも入っているのですか。

【度会室長補佐】 訓練を終了して収入を得た方の平均額という形ですね。

【山重委員】 では、一応仕事を見つけた方が分母になるわけですね。わかりました。わかりにくいので、少し工夫していただく。

【小豆川委員】 済みません、確認ですけれども、今のお話で、事業所自体が仕事を発注している場合と、そうじゃない場合があるのですが、この場合は各事業所単位に該当の人たちの平均という意味でよろしいですか。

【小野家庭福祉課長】 そうです。

【小豆川委員】 人によっては、そこの事業、教育訓練はAのところを受けても、全然別のところから収入を得る場合もあると思うのですが……。

【度会室長補佐】 それは入っていない。

【小豆川委員】 それは入っていないということですね。事業所単位で考えているわけですね。

【度会室長補佐】 はい、そうです。

【小野家庭福祉課長】 今のデータの説明に関しては、少し報告書で正確にわかるように記述を工夫したいと思います。

【山崎座長】 そのようにご配慮いただくということでもよろしいですか。それで、「事業所」ではなくて、「事業」というふうな。そして、働いている方の平均月収で、その中で働いている人なのでゼロ収入は入っていないということですね。

【小野家庭福祉課長】 はい。

【山崎座長】 よろしいですか。ありがとうございます。この事業実施者、受託者につきましてのご意見、ご感想、これでいいですか。では、もしご意見があつたら、また言っていたくことにいたします。

次にいきます。4ページですけれども、能力開発について。

【山重委員】 4ページの「報告書に盛り込むべき事項」の左側の「検証・評価」の上から2番目ですけれども、「特定のスキルに着目するのではなく、具体的な就職へつなげるための訓練に特化して取り組んだことにより、参加者のスキルを引き上げ、就職の成果を上げた例も見られたが、在宅就業支援事業の本来の目的とは異なっていた」と評価すると、私は、どっちかというとながティブにとらえてしまって、あまりよくなかったという評価になるような気がするのです。これは全体の評価ともかかわるのですが、こういう例は、むしろいい例として考えたほうが私はいいのではないかと考えていて、本来の目的とは若

干異なっていたのだけれども、全体としてスキルを上げることが、成果を上げた例が見られた」というふうを書くほうがいいかなと思っています。

今後の在り方に関する話ですが、あまり在宅就業支援ということに特化したやり方は、結果から見ると成果が出にくいので、在宅就業支援を1つの大切なオプションとして、就業機会、自立支援を行うことが大事なと個人的には思っているので、そういう観点からいけば、今回の本来の目的とは若干違ったところがあったのだけれども、その訓練を通して参加者のスキルを上げ、就職の成果を上げた例が見られたということは前向きに、むしろ評価したいなというのが個人的な希望なので、書きぶりなんですけれども、こちらはむしろ逆にさっき言ったような形で書いていただいたほうが、今回の事業の意味としては、意味が深いのではないかなという印象を持ちました。

【山崎座長】 一種の付加価値みたいなものですかね。だから、「在宅就業支援事業の本来の目的と異なっていたが」を頭に持ってきて、「こういう例も見られた」としたほうがいいという趣旨ですか。

【山重委員】 私はそう思っています。全体の評価にかかわるので難しいところです。

【小豆川委員】 私も山重先生のお考えと全く同感です。本来の目的の中に在宅就業で収入をアップさせるということが、そんなにフォーカスする必要があるのかというところなんですけれども、基本的には収入をアップしたり、就業機会を得たりするところでメリットがあればいいという考え方なので、ぜひこのあたりはポジティブな書き方にさせていただいたほうがいいのではないかなと思いました。

【周委員】 この点については、私は山重委員と少し違う考え方を持っているのですね。多分、このコールセンター業務の成功例というのは、前回、第2回検討会で大阪の事例だと思うんですね。テツザキさんがご紹介されていたものなので、確かに就業成果は、ほかの事業に比べても非常にいいものなんですけれども、結果としては、初めから在宅就業を目指したわけではなく、初めから雇用を念頭にやっているものなので、結果論と言えば、よかったと思うのですが、ただ、政策をつくる上に、この事例を非常に大大に奨励というか、褒めるというか、たたえるという文言を入れると、今後何か政策をつくるときに、下の人が勝手に自分たちで解釈して、本来の意図としないものがどんどんできてしまう可能性は出てくるのではないかなということを私は懸念しているところですね。なので、この大阪府の事例はどうやって取り上げればいいのかというのが、多分悩むところではないかなと思うんです。だから、書きぶりとしては、若干こういう文言を残していたほうが、つまり、

「在宅就業支援事業の本来の目的とは異なっていました、こういう成果を上げた事例もありました」という程度の書きぶりのほうがよろしいのではないかと、個人的にはそう考えます。

【山崎座長】 では、「異なっていました」ですよね。では、そのように。

【小豆川委員】 周先生にお伺いしたいのですが、コールセンターの中に在宅コールセンターというのがありますよね。

【周委員】 ありますけれども、大阪の事例は、全部雇用です。

【山崎座長】 はい、ありがとうございます。「出口となる就業内容のイメージを念頭に置いた上で、どういったレベルの者に対してどういった訓練を行い、その上でどのような就業支援を行っていくのか、明確にすることが必要である。そのためには、事業の目的・趣旨を十分に理解し、自らのスキルを認識した上で就業への意欲を有する者を、焦点を絞って選定することや、事業の目標を設定し、その目標を所期の期間内に達成できるような、一定のレベルに達している者を対象に実施することも有効である」と、ターゲットを割とはっきり書いてありますが、これは皆様、よろしいですか。このほうが事業としての成果が出るのですけれども、対象はかなりここで限定的に、明確に書いてあるのですが、これはいかがですか。対象を選ぶということになりますか。事業としては、その方向性を選択したいという、ある意味では、ポリシーメーカーだということになる。

【山重委員】 私もさっきから何度も申し上げているのですが、在宅就業してもらおうということを政策の目標に掲げないほうが私はいいと思っています、そのひとり親の方々を中心とした方々に、就業の機会を増やしてあげて自立支援を行うということが目的であったほうが、私はいいと思っています。ただ、在宅就業支援が必要な方がいらっしゃいますから、そういう方々を目的にして、きちんとしたプログラムをつくるということにおいては、すごく賛成です。申し上げたいのは、今回の事業の中で、在宅就業を目的にしない、結果としてそうならなかった方々がいたので問題だということではなくて、在宅就業を希望される方には、それははっきり絞って、ゴールをイメージしながら支援をしていくという、ここでの評価はそれでいいと思うので、私が先ほど申し上げたことと相矛盾しないように考えられるのではないかと思いますので、この点はこのままでいいのではないかなというのが、個人的な印象です。

【小豆川委員】 私も山重先生と同感なのですが、こちらのコメントにいたしましては、前回の私の意見を反映いただいているものだと認識しています。ただし、在宅就業に特化

するというよりは、先ほどからも申し上げましたように収入をアップするとか、雇用機会を得るとかというところで効果を上げていけばいいので、単純に訓練を受ければいいという人たちを、入口で認識をきちんと持っていただいて、カリキュラムの趣旨をきちんと理解した上で参加してもらうことが、まず大事なのではないかと思うんです。

【周委員】 「今後の在宅就業支援の在り方」のところですけども、できれば1つ補足ポイントを入れていただくといかがかと思うんですね。もちろん、能力開発も大事ですけども、在宅就業支援は普通の雇用と違って、多方面な能力が必要なんですね。例えば、事業のプランニングとか、業務開拓とか、成果報告とか、いろいろ。つまり、在宅就業事業を展開するためのノウハウのトレーニングも在宅就業を目指すのであれば当然必要なものですが、それをかけていては、ただパソコンスキルが非常にアップしていても、在宅就業はできないと思うので、能力開発プラス在宅就業のスタートとか、入門のノウハウを教えるコースも必要ではないかなと思うんですね。

もう一つは、この能力開発、ここにも書かれているんですけども、Wordの中級レベルとか、一定のレベルがある方を対象に訓練を受けた場合は、比較的いい就業成果を得られているんですね。これは非常にいい参考になる結果だと思うんですけども、高等技能訓練促進費制度は非常にいい成果を上げている1つの理由は、入口を非常に厳格にコントロールされていて、看護師の専門学校とか、そういった入学試験に合格している人が対象になりますので、入口のところから既に一定の学力、あるいは基礎能力、あるいはやる気を確保した人のみが対象になっていますので、そこは後の高い就業成果につながるキーポイントだと思うんですね。なので、もしこれを能力開発するのであれば、一定の、弱者を排除してしまうというデメリットというか、そういった可能性も高まる可能性はあるんですけども、入口をもう少しコントロールする必要があるあって、それはどういう方法でコントロールするか。高等技能訓練費制度みたいな、例えば、そういった専門学校にこういう能力開発を委託して、専門学校に入学試験というか、合格した方のみを訓練の事業に利用できるとか、いろいろな方法があると思うんですけども、入口で一定のコントロールが必要でないかなと思うんですね。それを少しどこかで一言でもつけ加えたらいかがかと思っています。

【山崎座長】 対象の設定の問題と、利用者の側ですが、もう一つは事業受託者の能力開発と申しますか、そこと話が今一緒くたになっているんですけども。対象については、ここに書きましたことを皆さんよろしいというご判断のようですね。そして、事業の受託

をされる人については、ある意味では業務開拓能力に非常に差があったわけですね。ここに注意を向けて、ここのところをもう少ししっかりと書き込む必要があるというご発言かと思えます。それはそのとおりだと思いますね。かなりこんなにばらつきが出てきますから。選択される事業受託者の業務開発能力をちゃんと見極めたり、あるいは、その能力をアップできるようなシステムがないと、授業を受けても実際には仕事につながっているところに非常に大きなばらつきが出てきていることをきちんと指摘したほうがいい。そういう意味では、何度もここに書いてありますが、事業受託者の業務開拓能力を高めるための訓練をきちんとしていくようにしていかなないとだめ。そのための業務開拓のための積極的な取り組みができるかどうかということも大きなことになりまして、それから、ここに書いてありますように、託児所の設置とか、電話の相談とか、生活相談とか、それから、訓練の終了後の在宅就業者へのフォローアップといいますか、キャリアカウンセラーのフォローアップのようなこととか、それから、必ずこの事業というのは、私たちの経験からいってもつまづきますね。つまづいたときに難しいところを寄り添うとか、伴走する機会がないとうまくいきませんので、その点も明確に報告書の中に書き込んでいただけると、この事業も生きてくるのではないかと思いますけれども、そこはぜひよろしくお願いしたい。受託者の側の姿勢にかなりばらつきがあるところに本題がありますので、そこは今、周委員がおっしゃってくださったことだと思います。

はい、どうぞ。

【新保委員】 今のお話についての追加です。企業側がそのような能力を開発するようなことについて特に見る必要があるというご指摘があって、それは私もそのとおりだと思います。ただ、今回の事業でわかったことをそれにプラスして、1つの企業でそれをすべて賄うのではなくて、他の資源と一緒にやっていくという、ものの見方が今回わかったのではないかなと思うんです。1つの企業に任せるのではなくて、他の資源と結びつけるようなことをする。例えば、今回、就労支援の仕組みが厚生労働省で強化する、少し支えるということについて、財源が使えることになってきていますので、それと結びつけていくことだとか、あと、母子生活支援施設というところで生活の場を確保した上で就労支援を支えるとか、それから、保育、託児とつなげながら就労支援を支えるといった形の他の資源との関係について注目をすることが今回わかったことではないかなと思います。

それから、もう一つ、在宅就労をどう考えるのかということめぐって、私たちのこの委員会の中においても、高度な在宅就労に結びつけていこうという考え方と、在宅就労を

1つのきっかけとして、通勤した上での就労というのでしょうか、外に出て行って働くことを考える就労の仕方に結びつけているという両方のことに発展していく可能性を持っていることがわかったと思うんです。その可能性について指摘しているのが大阪の例なのだろうと思います。ですから、大阪の例は目的として合っているかどうかと書くよりも、「その可能性を示唆するものであった」という書き方のほうが、より事業目標、目的との評価というならば、穏やかで、かつ望ましいのではないかなという感じを持ちました。

【山崎座長】 意味があるということですね。

【新保委員】 私たちは意図したわけではないけれども、その可能性が示唆されたという表現のほうがいいかなと思いました。

【山崎座長】 2つのご指摘ですね。1つは、単独の事業者で行うのではなくて、ネットワークの作り方をちゃんと書き込んだほうがよろしいということで、厚労省が今進めている就労支援のプログラムともっとつなげてもいいし、今後の在宅就業の支援の在り方のところで、ひとり親家庭が抱えるさまざまな問題や孤立といった状況を理解して、きめ細かな支援が可能な事業者を選択するということと、もう一つ、今、新保委員がおっしゃった、地域の母子自立支援とか、就業支援専門員とか、それから母子生活支援施設のような居住の場を確保した上で、この事業を進めていくというふうに書きぶりを加えていただいたり、根拠法ですね。それから、今度の子どもの貧困の問題の大綱ですか、あれらの中にも出てくるような施策とつなぎながら、ひとり親家庭が必要な支援が受けられるようにするということと、この事業が周囲のネットワークを確立しながら、これだけは単独で孤立してすむのではないという書きぶりにしていただけたらどうかというご指摘だったと思います。

【小野家庭福祉課長】 書きぶりをその方向で検討させていただいて、今度お話しできればと思います。

【山崎座長】 私たちは母子生活支援施設や母子自立支援員さんに入っていて、外資系の企業と、この就労支援のところを在宅の就労支援のプログラムをつくったことがあったんです。1つだけでやるとその事業が止まってしまったり、先が見えなくなっちゃうんですけれども、今のようなネットをかけてやっていると、その先にまた新しいクリエイティブな形が出てくる可能性がありますので、閉じないで今のような制度とつなぎながら、あるいは母子生活支援施設のような居住の場が確保されているところで積極的に入っていくとか、そういう工夫をしながらこの事業の定着を進めていってほしいというご

指摘だと思います。ありがとうございます。

それから、さまざまな相談支援の実施とつなぐようなやり方は伴走型になりやすいので、そういう事業者が選択されると、もっといい例が出てくるというご指摘だと思います。特に事業者の問題は非常に課題も多いので、きちんと書き込んでいただくというご指摘であったと思います。

では、次に参ります。訓練手当のことです。

【山重委員】 「訓練手当」の6ページの1番右のところで、「手当目的で訓練を受講する人を排除できないというデメリットがあるため、受講のインセンティブとして、資格取得とかジョブカードへの記録ができるようにする」という流れなのですが、あまり論理的に流れていなくて、デメリットがあるのだったら、デメリットを解消するような方法を考えなければいけないのだと思うんですね。そうすると、どうやって手当目的で訓練を受講する人を排除するかという話なので、それだと資格取得とかジョブカードを使うという話は全然違うことになると思うんです。だから、ここは少し書きかえていただく必要があるかと思うのですが、どうやったら逆に訓練目的の人を排除できるかと、今度考えてみたときに、1つは、受講を最後まで終えた人に対してインセンティブを与えれば、途中でやめない。苦勞しなければいけませんから、最後までやるためには。だから、途中で支払う訓練手当の額を減らして、経済学的に言えば一種の成功報酬ですけれども、最後まで頑張って到達した人に対してお祝い金というか、「よく頑張りました」という奨励金みたいなものとして支払う仕組みをつくるほうが、ずっとそれをコンスタントに払い続けるよりは、受講のインセンティブ、それから、完了するインセンティブをきちんとつくれるのではないかなと思っています。

さらに言えば、それを実行して就業にまで結びつけたら、さらにお祝い金といいますか、そういったものでさらに受け取れる給付金をアップする工夫もあり得るかなという気がしています。

もう一つ言えば、訓練手当ではないのですけれども、事業者に関してもきちんと訓練を行って紹介できたら、それに対して一定の報酬を与える。これもまさに成功報酬だと思うのですけれども、1人について最後まで、就職まで達することができたら、1人当たり幾らという形で報奨金を与えることによって、事業者としても最後まで頑張らせて、就職まで見つけようというインセンティブがわいてくるような気がしますので、そういうやり方が日本の風土になじむかどうかよくわからないのですが、考え方としては少なくとも最後

まで完了し、就職まで結びつくことを目標にして、途中の訓練手当を、給付金というのを考えるのがいいのではないかとすることはあり得るのではないかなと私は思いました。

【山崎座長】 はい、どうぞ。

【周委員】 私も山重委員の成功報酬方式に関しては大賛成ですね。手当目的で受講する方を排除する有効な手段としては、月額の手当を極力減らして、終了したときの完了手当を高く設定して、さらに就職祝い金を設定したり、事業所に対しても報奨金を設けるとか、これは非常に有効な方法だと思うんですね。ただ、手当以外のインセンティブも上げることが必要ではないかと。そういう意味で、私は資格取得へつながることや、ジョブカードへの記録といった提言をしたつもりであります。こういう取り組みは、排除はできないのですけれども、手当以外のインセンティブを上げることはできますので、そういったふうに書き方を少し変えたら、ロジカルになるかなと思います。

【山崎座長】 では、周委員のご意見に加えて、ということになりますね。

【山重委員】 そうですね。おっしゃるとおりです。

【山崎座長】 ほかにいかがでしょう。訓練手当の目的、訓練手当の支給が参加者の動機づけにはなっているけれども、つまり、訓練手当を目的とした参加者がいたということに対して、これが就労につながらなかつたりという場合が非常に高く出てきたので、これについての対応を考える必要があるというご意見なのです。

もう一つ、訓練手当が目的のように見えるのだけれども、途中で挫折してしまった人たちの十把一からげに「訓練手当が目的だったのではないの？」とかぶせてしまわないで、もしかするといろいろな理由が、ファクターがあったかもしれないので、挫折してしまったり、就労につながらなかった方の背景も一度分析してみると、訓練手当が目的のように見えるのだけれども、その内容にもしかすると多様な背景があったかもしれないので。特に母子家庭のお母さんは、子どもさんが病気になったとか、ご自分の心が折れちゃったとか、そういういろいろなファクターがある可能性もありますので。「目的だった」とひとくくりにはしないほうがいいかもしれませんね。先ほど、子どもさんの保育が併用していたところはよかったというのもありましたから、そういういろいろなサポートの側面、伴走者がいたとか、先方に至った理由は何だったのか。落ちてしまった理由は何だったのかという、もう少しその辺の細かい分析があると、そこから学ぶものは多くある可能性はあるのではないかなと。

はい、どうぞ。

【小豆川委員】 今の委員長のお話と関係してくるのですが、5ページに「分析・評価」のところで、「訓練開始から訓練終了までに到達する割合が低い」ということで、「開始する参加者のレベルが低い」と言い切っているのですが、この「レベルが低い」という言い切りは、背景に何があるのかということ、右側にありますように、趣旨を理解していないですとか、客観的な選定基準がないみたいなこと、訓練目当てみたいなことはあるのですが、これで低いということを使い切るのはいき過ぎではないかと感じました。

【山崎座長】 私もそう思います。参加者のレベルが低いために、訓練途中の脱落が多くなっているのではないかとこの予測に過ぎないので、予測で言ってしまわないで、少し背景をきちんと書いていただけたほうが。ここは分析が難しいのですかね。

【小野家庭福祉課長】 データとして確固としたものがないので、5ページのところの参加者のレベルの話もご発言の中で1つの考え方としてあり得るということが出たものですから。例えば、今おっしゃられたように、全部生活上のさまざまな困難にあたり、理由があったということも、いろいろな推測のことであれば、いろいろな考え方があり得ることは多分書けるかと思います。

【山崎座長】 だから、「レベルが低い」と決めつけられないほうがいいかもしれない。

【小野家庭福祉課長】 決めつけられないほうがいいということですね。

【山崎座長】 いろいろな、挫折される原因って非常に多様なんですね。私たちがマラソンの伴走をしてみて、非常にそれを感じますね。途中で体調を崩されたり、子どもさんが病気になっちゃったり、それから、そこに虐待の夫があらわれちゃって外出が困難になっちゃったりとか、いろいろな理由があるので、1つだけでレベルが低いと決めつけてしまうということは違うのではないかな。

【周委員】 1点だけ確認ですけれども、訓練開始から終了までの到達割合が72.6%と、低いという数字が出ているのですが、ちなみに普通のeラーニングの受講者の脱退率というか、最終到達割合とか、そういう数値はありますか。例えば、それと比べて著しく低いかどうかというのが気になりますよね。通常のeラーニングでもこのぐらいの脱退率だったら、まあまあということになるかもしれないので。そこら辺も初めからeラーニングというシステムを導入すると同時に、このぐらいの達成率しか確保できないというのがわかるデータがあれば、より説得力があるのかなと思います。

あとは、訓練を開始していたにもかかわらず途中で脱退された方々の個人の属性データがもし取れるのであれば、最低でも母親の年齢とか、お子さんの数とか、末っ子の年齢と

か、そういった属性もどこかで書いておけば、集計を出していただければ、ある程度推測は可能なんです。例えば、子育ての負担が重い方が継続は難しいので、何らかのアシストがより必要になるとか。そういった具体的なエビデンス、推測ではなくエビデンスに基づく推論だったらわかりますけれど、この辺を工夫していただければよろしいのではないかと思います。

【山崎座長】 データはありますか。データが取れますか。

【小野家庭福祉課長】 我々がぱっと思いつくかぎりでは、データは難しそうではあるのですが、もう一回念を押してみたいと思います。もし何もそのデータがなくて、こうなんじゃないか、あなんじゃないかということだけなのであれば、むしろ何も書かないほうが良いということのほうでしょうか。どうでしょう。

【山重委員】 ヒアリングで出てきている話に関しては、幾つかあれば書いていただければ。ここは限定してしまっているところが問題ではないかと思いますので、幾つか出てきた声を丁寧に拾っていただいて、何が問題だったのかということを指摘していただくのは、私は、情報としては有意義じゃないかなと思います。

【山崎座長】 どうですか。どうぞ。

【新保委員】 私自身は、まず参加者のレベルについては、今回はデータは得られないだろうと思います。そもそも私たちがこの事業で目標とする人というのは、パソコンがめちゃくちゃ得意な人ではないはずですので、そのところの書き方というのは、ここはかなり慎重になったほうが良いと思います。だから、参加者のレベルが低いということは、もし本文中に書く予定には今のところなっていないと思うのですが、できれば避けていただきたい。これが1つです。

もう一つは、訓練手当のことですけれども、目的とすることが多かったということも、これも証明できないのではないかなと思います。ですから、書くとするならば、結果として就労できないで訓練手当のみを受けた人がいたということは、事実として明らかなので、そこまでは言えるかなと思います。その現状をもとにして、今後、訓練手当を支給する際には、その支給の在り方について検討する必要があるし、2点目として途中でやめた人については、どういう理由でやめたのか、どういう生活状況であったのかということについてのデータを集める必要があるのではないかと思います。今回の事業の評価としていえるのではないかと思います。

【山崎座長】 そのように書きぶりを変更しないと、ある意味では偏見になってしまう

可能性がありますので、そこはよろしくお願ひしたいというご指摘ですね。

【山重委員】 ただ、偏見にならないためにも、いろいろな事例があるということを書いたほうがいいのではないかと思うんです。

【山崎座長】 それはわかります。

【山重委員】 ミスマッチがあつて、高いレベルの教育に対して、レベルが総体的に低かつたということが、ミスマッチの問題があるということも大きいと思いますし、それから、それ以外の要因もたくさんあつたということも、それを書かないと逆に訓練目的だつたのではないのと取られかねないというのが懸念していますので、「レベルが低い」という表現は微妙だなと思うのですけれども。

【山崎座長】 「訓練目的だつた」と書くのは違いますね。具体的に事実を指摘したほうがよろしいということですね。確かに訓練終了者のうち、就職した者が412人で20.3%というデータがここに出てきていますから、そうすると、この数は訓練が最後までいかなかつた終了者の中で、在宅就業に従事した者は756人になるのですけれども、訓練終了者の中で就職した人は412人という書きぶりですが、そこに読み込むいろいろなファクターが入り込んでいますので、それを具体的な事実で指摘したほうがいいので、そうしないと「訓練手当が目的だつた」と言ってしまうのは、違うのではないかというご指摘だと思います。

それから、応用訓練に進んだ者の割合は81.9%と高いのですが、応用訓練を終了した者の割合、また、訓練終了の後も在宅就業に従事した者の割合、いずれも十分ではないのですけれども、成功した方が少なくとも37.2%いらっしゃるのですから、約40%に近い数ですから、これはむしろ評価しながらここに至つた背景を、成功体験として入れておくのもいいのかもしれない。訓練手当を目的とする受講者が多かつたのではないかということに逃げてしまうのではなくて、むしろここに至つた方々のほうに光を当てて、書いていただくという方法もあろうかと思ひます。

意欲や基礎的能力の確認が十分に行われていなかったのではないかということも考えられたのですが、この意欲というのは、動機づけとか、この事業の目的とか、それから、この事業のプログラムとかを十分に説明していたのかとか、最初の入り方の工夫がちゃんとできていたのかというご指摘があつたと思ひますが、ここを簡単に意欲という言葉だけではなくて、もう少しきちんと説明して、事業者の側の視線もお書き込みいただくと、事業者の反省にもなる可能性があるのではないか。ミスマッチがあつたかもしれないという

のは、そうだったかもしれないので、それも当たってみないとわからないのですけれども。

ただ、副次的なことでしたけれども、集合訓練の際のコミュニケーションや、参加者間のネットワークが生まれた例もあったというのは、副次的に非常に大きな効果があった部分なので、これは積極的に事業者の側が、そうしたひとり親家庭同士のコミュニケーションができるような支援をしていく必要があるというふうにさせていただいてもいいかと思えますね。

それでは、最後のところになりますか。「費用対効果」のところをお願いします。

【山重委員】 データの取り方ですけれども、最後の7ページの一番左側の欄の⑥で、収入分布というのを2つのプログラム、基礎訓練と応用訓練、AタイプとBタイプに分けて取ることは可能でしょうか。つまり、ゴールがそれぞれ違うので、アウトカムを評価するときには、そのゴールの観点から見たときに、十分な効果があったのかということを知りたくなるので。難しいですか。

【度会室長補佐】 難しいです。

【山重委員】 わかりました。ないのであれば仕方がない。

もう一点、先ほどの説明の中で、これもアウトカムに関係あるのですけれども、④で就職した者と在宅就業に従事した者で重複があるという説明があったのですが、これは最終的にこのプログラムに参加して、何らかの形で就業できたという人を書くことは、つまり、どれぐらいの重複があるかというのがわかればいいだけですけれども、在宅就業に従事した人は、就職した人ではないのですよね。

【度会室長補佐】 全部がそういうわけではないです。

【山重委員】 就職した人は、これを足し合わせたら全部でトータルの効果でもないのですよね。

【度会室長補佐】 ないです。

【山重委員】 重複している人はわかりませんか。つまり、延べでこのプログラムが就業、または就職に結びついた人は何人いるのですかという情報が見たいと思うのですけれども。就業、または就職した人の人数です。それもわかりませんか。

【山本母子家庭等自立支援推進官】 就職した者のうち、在宅就業となるときれいなんですけれども、ただ、データを見ると、就職した者の数と在宅就業の数が多かたり少なかたりしていて、結局、包含関係にあるのか、並立になっているのか、わからないというのが……。

【山重委員】 わからない。そうですか。わかりました。そもそもの基礎データのところでわからない。

【小豆川委員】 今のと関連して確認をさせていただきたいのですが、在宅就業というのは、基本的に非雇用ということですね。就職した者の中で、先ほど在宅の、コールセンターの業務などは就職に入るということでよろしいのですか。在宅就業は基本的に雇用されていないという分類なのでしょうか。

【山本母子家庭等自立支援推進官】 請負……。

【小豆川委員】 請負のみということですか。

【小野家庭福祉課長】 お手元の資料で申し上げますと、第2回目の会議の際に、いろいろな有識者の方が述べた資料の後で、厚労省は資料4として「前回までの指摘事項等について」ということでお配りした資料がございまして、その資料の、ページが振っていないのですが、こういう感じで「事業実績詳細版」というのがあると思うんです。こういう形の個表ベースになっているものですが、皆様ごらんいただけますでしょうか。これが、実は私どもの持っているデータのすべてでして、例えば、この番号008というところを見ますと、欄の中で例えば、「コース1応用」と書いてあるところの一番下のところ、「応用訓練終了後の参加者の状況」というものがありまして、それで基礎訓練からの継続人数、この⑧という例ですと272名となっている。訓練修了者、母子家庭が250、父子家庭が云々となっていて、うち企業等に就職したのが正規5、パート10、母子家庭の場合。「在宅就業者26」と書いてあって、このデータが我々の持っているすべてでございます。「企業等に就職した人」というのが、ここでいうところの就職した者412人の積み上げの根拠。「在宅就業に従事している」というのが、この在宅就業従事者の根拠になっておりまして、ここの重複については、実は数えていないところでして、そういうところの取り方だったので、限界があったということでございます。

【小豆川委員】 ありがとうございます。

【山重委員】 最後のところの評価になると思うのですが、前から申し上げていることですが、「今後の在宅就業支援の在り方」のところに関して、どうも現在までの書きぶりだと、在宅就業支援だけ取り上げて、それを今後どうすべきかという書きぶりになっているのですが、個人的には在宅就業支援というのは、ひとり親の方々の就業支援とか自立支援の一部になっていくのいいのではないかと考えているんです。これだけで独立した施策として展開させるのではなくて、就業支援の中で在宅就業のニーズがあるので、そ

れをほんとうに必要とされている方もいらっしゃるので、それをリッチにしていくというふうに位置づけて、最後、今後の支援の在り方とまとめていただくほうが、個人的には今回の事業の意味がすごく深いのではないかなと思っています。そういうのがあまり出ていないので、その部分をつけ加えていただけるといいのかなと思っています。

私も今までひとり親の方々にどんな就業支援のプログラムがあるのかわかっていなかったもので、今回調べたのですけれども、前回から周委員がおっしゃっていたように、高等職業訓練というのがすごくいい成果をおさめていて、それは途中で教育の負担を軽減するようなことがあったり、それから、受講に際して報奨金といいますか、訓練手当が支払われていることが1つインセンティブになっていると思うんですね。もちろん、目的、訓練の後の就業のイメージがはっきりしていることも多分ポイントだと思うのですが、手当が出るということが、困っていらっしゃる方々にリーチアウトするときにすごく役に立つという話も聞きました。それから、今の仕事をやめるわけにはいかないし、継続したいと。こういう高等職業訓練を受けるつもりもないと。つまり、それを仕事にしたいと思わない限り、高等職業訓練を受けるという選択肢はもうないと。そういう仕事を今しているのだけれども、より良い仕事に就くために、あるいは、補助的な仕事を得るために訓練をしたいという人たちが存在していると思うので、高等職業訓練の仕組みを、そういう方々にも適応したというのが、今回の事例じゃないかなと思っているんです。だから、高等職業訓練の訓練手当みたいなものを一部取り入れて、そうじゃない働き方をしたいと、そのためにスキルアップしたいという方々にリーチアウトして支援していくのが今回の特徴で、これは今までの支援のプログラムの中では、なかったのではないかなと思っています。そういう意味では、そこの部分をぜひ取り入れた自立支援を厚労省で考えていただけるといいのかなと思いました。特に今、制度としては、母子家庭等就業自立支援センターという事業があって、こういうところでまさに就業のあっせんをしたり、訓練をしたり、ネットワークをつくったりということを取り組むことになっているようなので、実態がよくわからないのですけれども、そのセンターの事業の中で、こういう一部訓練費用なんかも与えて、それで来てもらって、次のステップアップだったり、スキルを身につけるといったことをやっていく。その中の大事な1つとして、この在宅就業というオプションを入れたプログラムをつくってもらおうようにするというのが現実的で、それでゴールは最終的には自立支援であって、在宅就業を得られるかどうかということではないという事業にしていけば、費用対効果でいえば今後高いものになり得るんじゃないかなという印象を持ちまし

たので、そういう内容をこの「今後の在宅就業支援の在り方」の中に書き込んでいただくと、今回の事業の意味も出てくるのではないかなと思いました。

【山崎座長】 多分、つまり、就業支援という全体の中で、在宅就業支援の位置づけをしっかりとしたほうがいいのではないかと。だから、在宅就業支援だけを考えるのではなくて、その1つの一翼を担う、またこういう対象、こういうニーズがあるということは明確なので、そこをちゃんと書き込んでいただいて、就労支援の中の1つのプログラムとして位置づけていただけるように書きぶりをしてもらえるといいのかもしれない。

それから、途中で報奨金を与える、どこか提供するとか、あるいは、就業のイメージを明確にするというような、高等職業訓練でやっている手法をそこに取り込みながら、仕事をやめたくないけれども、もう一つ在宅就業をプラスすることによってスキルアップできるという対象群に到達できるようにつくっていく必要があるということ。

もう一つは、母子家庭の就業支援センターがありますが、その機能ともっと近づけていいのではないかとのご指摘もあつたと思います。確かにご指摘のとおりで、これだけが独立してあるわけではないので、そうすると、仕事をやめたくないけれども、もっとスキルアップしたいという層が、必ずしも就職にはつながらないけれど、スキルアップする1つの手立てになる可能性としての部分はありますよね。そこはもう少し広げてもいいかもしれない。

それから、もう一つ、在宅で閉じこもってしまって外と繋がれなくなっている母子家庭が結構いらっしゃって、それから、シェルターなんかにおられて、外に仕事に行くと、夫に暴力で追いかけられちゃうから外に出られないという層があるんですね。そういうシェルターなどでこの事業を取り込めるようにと、私たち、その作業をシェルターに出かけていって、これを伴走型で使ったことがあるんですけど、とにかくそういう到達できない人たちのところに到達できる1つのスキルとして考えるとすると、この事業だけが単独であつてもだめで、この事業を知ってくださる方が、自立支援員さんなり、あるいは就業支援センターなり、あるいは母子生活支援施設なり、いろいろあるので、ネットをかけながらこの事業を進めていくことも非常に重要な側面になるかもしれないので、本当に必要な方のところにこの事業が1つの仕事をしていくときの、小さい子どもさんがいるから、自分は今外に出にくいみたいな人たちの動機づけと言いますか、そういう事業としてつながる方法もあるかもしれない。無理なダブルワークの解消につながるレベルの収入という、その目的と、それからもう一つ、事業終了後も収入を何とか継続できることを想定

するようなフォローアップも必要でしょうし、そういうこの事業の持っている分野はもっと多様に活用できるような手法を入れていただいたらいいのではないかとご指摘だったかと思います。

もう一つ重要なのは、適切に仕事が回せるような企業といいますか、それと行政とか自治体などが積極的にこうした修了者を活用できるような、つまり発注の先になってくれるような開拓を、事業者がもっと力を入れて開拓していかないと、就業で費用の月額の入金を上げることはなかなか至らないので、その辺の応援団をどうつくっていくかということもぜひ書いていただいたほうが、費用対効果としてはあるのではないかと。確かにお金がかかり過ぎているというご指摘はそのとおりだと思うのですが。

ただ、もう一つ、もしできればなんです、最高で845.8万円ということが書いてあり、訓練が終了した者1人当たりには要した費用ですが、何でこんなに差がついてしまったのか。それは何か理由があったのでしょうか。ばらつきがあり過ぎますよね。それは何か理由があったのでしょうか。おっしゃりにくいのなら、いいです。

【度会室長補佐】 これはあくまでも結果としてという形なので、訓練を終了した時点の人数で総事業費を割った。脱落者が非常に多かったという形です。

【山崎座長】 最低65.4万円と最高で845万円というのが、差があり過ぎますものね。はい、ちょうど時間になっておりますが、全体としてご意見、いかがでしょうか。

全般にわたって少しこの言い残していることがございますれば、どうすればいいですか。お時間が来ているのですけれど。もし事務局にご意見があれば、言っていただいても間に合いますか。もう難しいですか。

【度会室長補佐】 本日、まだ言い残したことがございましたら、今週中に事務局にメールでご意見をいただければと思っております。

【山崎座長】 もし今日、多分、昨日かおととい、このペーパーを見ていらっしゃるの、もしかして気がつかれてご意見があるという方があれば、今週中にメールで事務局のほうによろしくお願ひいたします。

それでは、今回はここまでといたしますが、今後の予定など何か事務局のほうでございませうれば。

【度会室長補佐】 皆様ありがとうございました。委員長からありましたとおり、ご意見につきましては、今週中に事務局のほうにメールにてご提出いただければと思ひます。

本日のご議論と、それから今週中の皆様のご意見を踏まえまして、事務局で座長とご相

談して報告書（案）として取りまとめをさせていただきたいと思っております。これをもとに最終的な取りまとめを行っていきますので、日程につきましては、またご調整の上、ご連絡させていただきます。よろしくお願いいたします。

【小野家庭福祉課長】 最後ですけれども、今週中と申しあげましたのは、金曜日の夕方5時ぐらいまでに送っていただければ、時間だけ区切らせていただきますが、恐縮ですがよろしくお願いいたします。

【山崎座長】 それでは、もしご意見があれば、金曜日5時までを限界だそうですので、よろしくお願いいたします。

本日は、皆様大変活発な貴重なご意見をたくさんいただきまして、ありがとうございました。

それでは、ここまでということにさせていただきます。どうもありがとうございました。

— 了 —