

ひとり親家庭等の在宅就業支援事業評価検討会（第3回）

平成26年6月10日

【度会室長補佐】 定刻となりましたので、ただいまから第3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。

また、本日、事務局ですが、小野家庭福祉課長、都合により欠席となっております。よろしく願いいたします。

それでは、カメラ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願いいたします。

それでは、議事に移りたいと思います。山崎座長、よろしくお祈いします。

【山崎座長】 ありがとうございます。今日は全員出席ということで、始めさせていただきます。

今日は、皆様のお手元に幾つかの資料があると思いますけれども、今日は特に議論の整理、骨子案というところに時間を多く割きたいと思いますので、どうぞご協力をよろしくお願い申し上げます。

それでは、まず初めですけれども、お手元の資料の確認を事務局でお願いできますか。

【度会室長補佐】 それでは、資料の確認をさせていただきます。

配付資料は、議事次第、資料1、資料2となっております。このほか、委員の皆様におかれましては、机の上のほうですが、これまでの第1回及び第2回の資料をファイル化したもの、それから参考資料という形で在宅就業支援事業のこれまでの状況につきまして、お配りしております。

資料1のほうは、「第1回及び第2回検討会での主な意見等」、それから、資料2が、「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業評価検討会 議論の整理 骨子(案)」となっております。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。——よろしいでしょうか。

【山崎座長】 よろしいですか。——はい、ありがとうございます。

では、今、資料のご説明、これからしていただくのですけれども、先ほど申しましたよ

うに、事務局から説明をいただきまして、議論の振り返りを、まず最初にさせていただくかと思います。そして、それに基づきまして、資料2ですけれども、その説明を受けて、論点に沿って意見をいただくということにしたいと思います。安心こども基金で実施されたひとり親家庭等の在宅就業支援事業の評価も、できれば、できるところまで行ってみたいと思いますので、それでは資料についてのご説明から入りたいと思います。よろしくお願いいたします。

【度会室長補佐】 それでは、資料1につきまして、ご説明申し上げます。

資料1の「第1回及び第2回検討会での主な意見等」という形で整理させていただいております。これは、第1回及び第2回検討会で委員の方々、それから参考人の方々からいただきましたご意見を、各事項別にまとめさせていただきました。少し長くなりますが、内容についてご説明させていただきます。

まず、①の「事業の意義・ニーズについて」ですが、1つ目ですが、在宅就業については、母子家庭を中心にニーズがある。それから、子どもの面倒を見ながらできる仕事があれば仕事をしたいとのニーズがあった。

2つ目ですが、在宅就業につきまして、自営業という位置づけなので、かなり不安定な状況にあるというのが在宅就業の現状であり、それを踏まえた上で母子世帯が就業可能な体制を整えるという面では意義があると考えます。

3つ目ですが、事業全体としては、目的である在宅就業の拡大に向けて、能力開発、相談支援等を一体的に行うという目標はとてもよいということ。今後も、その目標を設定できればと考える。しかし、子どもはいずれ成長していくので、いつまでも在宅で働くというのではなく、在宅就労がその後の就業に結びつくようなプログラムや方策を考える必要があると思われる。

4つ目ですが、この事業が導入された背景には、マルチジョブホルダーという母親がいるという現実があり、ひとり親家庭を助けようとの趣旨で在宅就業を推進する必要があるとの理念が当初あった。

5つ目ですが、ひとり親家庭の母親にとって、精神的に落ち込んだところから仕事として訓練をしていく流れは大変有効であることから、この事業は非常に意味があったと思う。ただし、やり方において、もう少し工夫が必要な面があり、訓練修了後に何らかの形で雇用に結びつけていく必要があるのだが、その道筋が今の段階ではあまりよく見えていないというご意見がありました。

それから、参考人のほうからですが、在宅就業は、母子家庭の経済的自立の一端にはなるかもしれないが、一つの安定した就労に就けるということを目指して在宅就業支援事業に取り組んだというご意見がありました。

それから、2つ目ですが、在宅就業というのは、個々の状況に寄り添って支援することができる数少ない事業のようにも考えるというご意見。

それから、3つ目ですが、ひとり親のお母さんは、再婚しなければ寡婦になる。例えば30歳で離婚を経験すれば、35年間、お母さんが働き続ける。これにはキャリア教育というのが欠かすことができないというご意見があります。

それから、4つ目ですが、団体等で調査した中では、在宅就業について、主な仕事としてやりたいという方はほんとうに少なく、副業としてやりたいという方が40%であった。地域別では、町村部の方が比較的多いという印象を受けたというご意見がありました。

それから、星印ですが、これは委員の皆様からご質問があつて、それに参考人の方がお答えした内容になっております。

ご質問のほうですが、在宅での就業を支援することを目標に制度をつくると、むしろ低所得のまま仕事をするという環境に追い込まれる可能性があるのではないかという質問に対して、在宅で自立ということは無理だから、全て在宅に誘導することはなく、就職に持っていくことにしたというご意見。

それから、外に出て働くことができない、ひとり親や障がい者が、在宅就業の支援を求めているという、こういった観点から費用対効果とは別の観点かと思うというご意見がありました。

②の「対象者について」ですが、1つ目ですけれども、全体のパフォーマンスを構成する要素を考えると、トレーニングの質の問題、それから委託事業者の業務開拓がどれぐらい行えるのかが非常に重要。また、個々のスキルの評価として、エントリーの段階での状況などが重要であるということ。それから、トレーニングを受けていればよいと考えている人も相当程度いるのではないかというご意見がありました。

2つ目ですが、子育てをしながら就業を継続することは、ひとり親に限った問題ではないということ。ひとり親の方でも、保育所に子どもを預けて仕事をすることは十分可能であり、ひとり親だけに在宅就業を普及させる必要があるのかというご意見。さらに、在宅就業は低賃金になりがちなものであり、そういった低賃金になりがちな在宅就業の支援ではなく、一般的なひとり親の能力に応じた仕事ができるような、在宅に限らない職業訓練

をしていくのが望ましいのではないかというご意見がありました。

3つ目ですが、あえて、このような就業形態を推し進めるのではなく、必要とする母親がいる場合は、状況に応じて支援することも可能であり、支援対象もひとり親家庭に限定する必要はないというご意見があります。

それから、参考人のほうですが、在宅就労が向いている対象はどんな方なのかということとは、精査して考える必要がある。

2つ目ですが、子育てと就業を両立しなければならないひとり親、とりわけ乳幼児や障害児を養育しているひとり親、ひとり親自身が精神的な障害等を抱え、通勤や集団での就業が困難なケース、遠隔地に居住しているため、そもそも就業機会が乏しいひとり親にとって、在宅就労は有効ではないかと考えているというご意見がありました。

それから、ご質問の中で、この事業が一番必要としている人々は、この事業を利用できているのかというご質問がありまして、一定のやる気とか、能力・体力もある人でないといけない事業なので、結果として、弱者の中でも少し上の方が助けられているのが現状になっているのではないかとご質問に対しまして、これは参考人からのご回答ですが、各自治体で応募者は多い。その中で優先順位をつけて選ばなければならない状況であると。しかし、在宅就業の仕事を取ってくるというのは、ほかの民間との競争もあるので、やはり厳しいという現実を抱えている。一番支援を届けたい人に在宅就業の仕事を優先的に回したり、就業紹介もしてというような役割も担っているというお答えがありました。

③の「事業受託者について」ですが、在宅就業では、IT事業のほうがわかりやすいと。IT事業の場合は、各自治体で個別に実施するよりも、例えばITの業務があった場合は1カ所で作業を集約して、適任する人に仕事を振り分けるなど、ヘッドクォーターのようなセンターのようなものがあれば効率がよいと。民間でも、そうした機能を持つところはあるといったご意見がありました。

次に、委員からのご質問ですが、受託事業者の取り組みについて、どのように見ているかというご質問につきまして、これは参考人からですが、福島県も北海道も、事業者が自治体と連携して、もともと素地があったので成功事例をつくることができた。福島県では被災地という事情もあって、仕事を受注できた。それから、北海道は人数は多いが、単価が低いという状況です。

2つ目ですが、ひとり親、高齢者、障がい者、特に精神障害者のフォローアップは大変厳しいものがあるが、これを行って初めてテレワークの意義が存在するんだということも

言っていると。

3つ目ですが、全ての人が在宅就業に向いているわけではない。無理なダブルワークなどの解消は、パソコンスキルなどICTの技術を身につけて、正規雇用や安定的雇用につながるものは、これに当たる。外に働きに出にくい期間は、在宅就業で副業的な収入を得るとともに、キャリアを中断させないということが女性の再就職にとって大事であるというご意見がありました。

④の「教育訓練・訓練手当について」ですが、訓練の内容はITが中心なので、ここで身につけたスキルは在宅でのスキルだけではなく、雇用者として働いた場合にも役立つもので、将来的には自分たちの状況に応じて雇用の形で働こうという選択肢も可能であると思われるというご意見。

2つ目ですが、業務内容を見ている限りでは、訓練期間が6カ月もかかるものには見えないと。在宅就業を希望する母親には2種類があり、メインの仕事をしながら在宅就業を希望する方、それから在宅就業だけを専門的にやりたい方があり、母親の状況によっては訓練期間にばらつきがあってもいいのではないかと。そのような制度設計があれば、母の状況にフィットしたのではないかとご意見がありました。

次ですが、eラーニングを通じて仕事を身につけるイメージが難しいと。それから、来てもらって学習するのであれば、2週間ぐらいのトレーニングで済むように思われるというご意見があります。

次に、ひとり親の中にはDV被害者など、外出できない方がいると。このため、こうした方々については、寄り添い型の支援をすると結果は違ったかもしれない。ひとり親のさまざまな条件を加味して支援する必要があるのではないかとご意見がありました。

次に参考人ですが、訓練については、時間を割いて訓練に通所型で参加するのは難しいというご意見。

それから、在宅就業支援事業ではeラーニングを導入しているが、それだけではなく、フォローアップや訓練生のコミュニケーションの機会を図るため、土日、平日夜間等に集合訓練を実施しているというご意見。

それから、次に、働きながら訓練を受けなければならないため、仕事と訓練を無理なく並行して継続するために訓練期間を長めにとっているというご意見。

それから、次ですが、訓練手当が支給されるというのは、収入を得られる貴重な時間となり、訓練への大きな動機づけとなっているというご意見。

それから、次のご意見ですが、受講前に無職の方で、訓練を受けた後に自分で就職された方は、訓練による就職への自信を持った方が多い。また、在職で訓練を受けた方は、スキルを身につけるといことで、職場での待遇が変わるといご意見がありました。

次に、今回のようなeラーニングを使った就業支援の有効性はどの程度あるのかといご質問に対してですが、受講者は、ちょっとしたことにつまずくので、全部遠隔地でeラーニングだけでパソコンスキルが上がるといのは、なかなか難しいといご意見。

それから、次に、訓練手当がないと受講者が集まらないのか。ある程度なくても無料の意義ある講習には集まるものなのかといご質問に対しまして、eラーニングとはいえ、時間を割かれると。時給700円、800円で働いている人はたくさんおり、その時間を削られなければならない。その時間をとられるぐらいなら、訓練を受けないとい選択肢もあるといご意見がありました。

次に、⑤の「事業のコストパフォーマンスについて」ですが、データを見ると、就業の状況はかなり厳しいものであり、事前予想と一致しているものが見られるといご意見。

それから、次の5ページ目に移りますが、現時点では、ひとり親家庭等の在宅就業支援事業はやめたほうがいいのではないかといご意見がありました。

次のご意見として、今回の成果の一つとして、在宅の業務が提供されやすい環境づくりには貢献したが、その仕事が必ずひとり親に届くとは何の保証もなく、在宅の業務の拡大を狙っても、ひとり親に行き渡るかはわからなく、未知数に思われる。ひとり親の業務支援としては、在宅就業の推進は費用対効果を考えれば、もったいない気がするし、他の支援に使うべきではないかとい、あくまでも現段階での印象といご意見がありました。

次に参考人のほうとしては、報酬の面では厳しいとい現状がある。ただし、ひとり親家庭の在宅就業に限ったことではなく、日本全体の在宅就業そのものについての傾向かと思っているといご意見。

それから、費用対効果から言くと、平均で250万円ぐらい費用がかかる、この在宅就業支援で、ダブルワークとして月1万円の副収入が得られるといのを、効果が上がったと見なせるのかどうかといのは検証の必要があると思いうご意見がありました。

ご質問のほうですが、全体的な評価としてどのように考えているのかといことにつきましては、結果的なコストと収入を考えると、どうかなと思っていると。ターゲットを絞ったところで、丁寧な支援をしていくのかといようなことなのかといご意見。

それから、就労支援であれば、ほんとうに困難を抱えている方、中卒の資格しかない方

がたくさんいて、お子さんも子どもの貧困の連鎖を起こしている。その方たちが、せめて通信なり定時制なり、公認で高卒資格を得て、ほかのお仕事に就いていけるような支援につながるのいいのではないかというご感想がありました。

⑥の「その他」ですが、委員の意見のほうとして、ダブルワークをしなくても生活できるような支援を、ひとり親家庭対策として挙げるのがよい。検討会の枠を超えるが、給付つき税額控除のように、例えば時給をかさ上げするようなもので、ダブルワークをしなくても子育てできるような支援を大きな絵の中で考えることがいいのではないかというご意見がありました。

それから参考人のほうですが、平成25年度で基金が終了したのは残念というご意見。

それから、2つ目ですが、これから成果を出そうというところが多かったのではないかと思います、基金の事業が終わるのは大変残念に思うというご意見があります。

それから、次ですが、事業の検証は必要だが、在宅就業を始めたばかりでスキルが低く、思うような収入を得られてないひとり親も、経験を積むことで一定の収入を得られるようになることも考えられるというご意見。

それから、事業の検証が行われることは、よいことだというご意見。

それから、検証が必要な視点として、次の視点を考えていただきたいということで、5つの点を挙げていただいております。

無理なダブルワーク等の解消につながるレベルの収入が得られたのか。それから、教育費支出等に備えるレベルの収入が得られたのか。受注や仕事の分配、品質確保、報酬の支払い等の円滑な遂行が得られたのか。在宅就業の子育て面や精神面での相談支援はあったのか。在宅就業する意味がある対象はどんな人たちなのかという評価の点をいただきました。

それから、次に、在宅就業支援の話ではないが、高校卒業等の資格が取れてない方であり、そういう方たちの支援に予算を振り向けるのが合理的ではないかというご意見。

それから、訓練終了後のひとり親の本音としては、専門性も高めたスキルアップを身につけて、収入アップを図りたい。それから、身につけたスキルを生かして、今後の就労に結びつけたいというステップアップを目指すひとり親がいるほか、安定的に仕事を提供してもらいたい。満足できる単価で発注してもらいたい。在宅での仕事が既にもう家計の一部になっており、何としても続けたいと、安定的、継続的に仕事が提供されることを希望している方がいる。

以上のようなご意見をいただいております。

【山崎座長】 ありがとうございます。

続けていきますか。ここまでご意見いただきますか。今、資料1につきましてございましたけれども、続けて資料2についてもさせていただいてよろしいですか。

【度会室長補佐】 はい。

【山崎座長】 では、お願いします。

【度会室長補佐】 続きまして、資料2につきまして、ご説明申し上げます。

「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業評価検討会 議論の整理 骨格(案)」として示させていただきます。

まず、1つ目ですが、在宅就業の必要性について。

これは、在宅就業は、母子家庭にとって一定のニーズはあるのでないか。

2つ目が、子育ての一定期間において、在宅就業は有効ではないか。その中で、将来的には正規雇用への移行を目指すためのスキルアップという観点で、在宅就業は有効ではないか。2つ目が、子育て期間に仕事を離れる際に、スキルの維持という観点でも在宅就業は有効ではないか。これが1つ目の議論の整理という形で挙げさせていただいております。

2つ目が、在宅就業支援の今後の方向性についてということで、基金事業とは別の方法で在宅就業を支援するとすれば、どのような形があるか。

2つ目ですが、在宅での仕事が安定的に供給できるような仕組みを検討してはどうかということで、今回の第3回目の議論の整理という形で検討していただければと思う案として示させていただきます。

どうぞよろしく願いいたします。

【山崎座長】 ありがとうございます。

いかがでしょうか。はい、どうぞ。

【周委員】 私は、やはり在宅就業は母子家庭の間には一定のニーズがあるとは思いますが、やはり過去数年の取り組みを見ていると、在宅就業をしている母親のほうが収入が低くて、時給換算すると最低賃金以下で働いているケースも少なくないということで、現状としては、ニーズがあっても、ビジネスとして、これは成り立っているかどうかというのは、ちょっと疑問を感じています。

子育て期間中に、確かに将来、やっぱり正規雇用に戻すためにはスキルの維持やスキルアップの必要性はもちろんあると思います。在宅就業は、もちろんその機能を果たせ

ることは可能だとは思いますが、ただ、先ほど申し上げたように、それをビジネスとして成り立たないのであれば、ほかの方法でもスキルアップのルートがあるのではないかと。在宅就業じゃなくても、例えば復帰する直前に職業訓練を受けたりとか、ハローワークで無料就業講習を受けたりとか、そういうのもやり方としてはあると思います。

ただ、もちろん、この事業は、最初の出発点は悪くないと思います。母子家庭の母に手当を直接与えるのではなくて、就業するノウハウというか、そういう手段を身につけるのを手伝うというような、この事業の趣旨はすごくよかったと思いますが、結果としては、さまざまな要因によって、あんまりコストパフォーマンスで見ると、決していい成果を得られたのではないと思います。

なので、やはり一旦この事業、たくさんの税金を投入されていますので、思ったほどの効果がない場合は、やはり一旦廃止するというのは、いい選択肢ではないかなと思います。

ただ、前回の会合で鉄崎さんもおっしゃったとおり、中にはうまくいっているところもあったり、今やめるともったいない、もっとノウハウが培って、これからというところで廃止となると、ほんとうに残念というようなご意見もありましたので、だからこそ、私たちのこの検討会で、この在宅就業支援事業は、なぜ、あまりよろしくない就業成果になってしまったのかというのを検討する必要があるし、私が考えた失敗の理由は、少なくとも3つ考えられるのではないかなと思います。

一つは、一番大きなのが、外部労働環境の問題だと思いますけど、在宅就業、多くは業務委託、つまり個人請負という形で働きますので、私、過去、個人請負を使う動機について企業調査を行ったことがあります。その分析結果によりますと、企業は、建前は外部人材の活用で個人請負を使っているのですが、実際いろいろ使っている企業と使っていない企業の属性をいろいろ比較すると、結果としては、安い労働力、人件費の節約目的で個人請負を使うところが明らかに多かったのです。だから、今の労働環境では、やはり在宅就業というのは、企業から見ると安い労働力としか見てないところが多いのではないかなと思います。

だから、今のところで、こういう今現在の労働環境の下で在宅就業を推進するためには、かなり低い賃金の労働を予想されると思います。それは一つ、この事業とは無関係に、マクロ環境の要因だと思うんですけど、もう一つ、私は、やはり手当目的の受講が結構影響しているのではないかなと思うんです。eラーニングを見ていると、1日2時間、月何日とか、そういうような決め手があるんですけど、でも、それはあんまり達成度が、そうい

う客観的な基準もなく、だから手当目的だけで受講した場合は、そもそも、もともと強い意思で在宅勤務をするつもりで、このコースに参加しているわけではないから、修了すると、じゃ、さよなら、終わりみたいな感じで終わってしまう可能性があるのも、もし将来、似てるようなプログラムをつくる時には、手当なしのコースでも、つまりほんとうにこの資格、スキルを身につけたいからという人に絞って支援するという手もあるかなと思うんですね。

もう一つ、やはり受託企業の選びにも問題があるのではないかなと。ここが、もっと検討しなければいけないと思うんですけど、なぜ、それだけのばらつきがあるのか。うまくいってないところと、うまくいっているところと、そんなに差があるのか。それも今後の検討課題だと思うんです。

こういった問題点を報告書では最終的にはまとめていただきたいし、将来のため、今現在の環境では在宅就業が、ちょっと難しいところはあると思うんですけど、将来的には、私は国際潮流としてはアウトソーシングという潮流は、日本も将来的にはそうなっていくのではないかなと思うのです。

アメリカは、既に労働者の1割ぐらいは個人請負的な働き方をしているというような統計も出ていますので、日本はまだまだ、その働き方が少なく、将来的には、企業はそういったアウトソーシングが進むとともに、個人請負とか在宅勤務も考えられると思いますので、そういう将来のために、もしそういったニーズが改めて、そういう事業をつくる時には、そのためにも、例えば今やっている事業でうまくいっているところ、二、三カ所とか選んで、実験的に継続させるとか、そういうことができないのかなと。そういうものも含めて検討していただきたいなと思います。

以上です。

【山崎座長】 大変貴重なご意見、ありがとうございます。

どうぞ。

【新保委員】 今回、今まで学ばせていただきながら、このひとり親家庭等の在宅就業支援について考えるに当たる、大きく3つ視点があるかなと思って、参加させていただきました。

一つは、スキルアップのプロセスとして考えるという視点、これが1つ目です。

2つ目は、いろんな資源だとか学び方とかを集積をする、集めるということ、これが2点目。

3つ目として、テーマについて、ある程度選択していくということが必要なのではないかなというふうに思います。

最初のプロセスについて言うならば、在宅支援としてやるという目標は当然掲げますが、それが次のステップに、スキルアップのステップにつなぐということを意識するということが、まず必要だろうと思います。

集積について言うならば、学びだとか教えるということに関しても、集積をする必要があるのかなというふうに思います。これは費用対効果について私たちは考えなければいけないのですが、費用のところでは、どうしても教えるということにかかわる経費がかなりかかるということもあるのだろうと思います。これについては、教える内容を、ある程度限定した上で、学びを、例えばネット上の学校として共通の枠組みをつくるだとかという形で、学びも集積をするということ。

それから、今日の報告でも、まとめでも出ていましたが、ヘッドクォーターのようところに仕事を集積するなどという案も出ていたかと思います。仕事のほうでも集積をするということ。

それから、今回、仕事のところに注目されていたかと思いますが、就労自立支援員だとか母子自立支援員という職の方がおられますが、それらの支援等、仕事とか集積をするということも必要なかなというふうに思います。

それから、3点目のテーマについて言うならば、今回、事業費係数というのをお出しただいていて、一番よかったのが28カ月ぐらい、次が67カ月ぐらいで回収されるというものが出てますが、その2つが、レセプトのところとホームページ作成のところであったかと思います。何か事業のテーマを選ぶとするならば、このあたりが今回は比較的うまくいったところかなというふうに思います。

今後の方針として考えるとすれば、繰り返しになりますが、プロセスを意識しながら、今までの事業で比較的成功したところに資源を投入するという形で集中していくということ。それから、学びについて言うならば、これは後で、僕、ここのところNTTドコモさんが「gacco (ガッコ)」というプログラムをやっていて、ネット上で教育をするという取り組みを行っていらっしゃって、私も一市民として参加させていただいたのですが、比較的レベルの高い内容をわかりやすく教えていただくという仕組みもあるので、こういうネット上の学校のような仕組みができれば、その仕組みのお世話になりながら、この事業を進めていくということもできるのかなという感じを持っております。

以上です。

【山崎座長】 ありがとうございます。3つの視点に絞ってお話をさせていただきました。

ほかの皆様いかがですか。幾つか論点を、そのうち絞ります。どうぞ。

【山重委員】 大変丁寧にこれまでの意見をまとめていただいて、すっきりしましたし、大変ありがたく思っています。

今、振り返りながら、私なりの意見を考えてみました。どちらかという、私も今の事業のような形で継続するのは、ひとり親の方にとっては、一番いい方法ではないんじゃないかなという印象が、やっぱり残っていて、ただ、その一方で、ひとり親の方々に対して、いい就業支援ができたらいいなという気持ちが強いので、今回の事業を、ある意味で実験の場として捉えて、そこからどんなことを学べるかというのを抽出する作業が、すごく大事なのではないかなと個人的には思っています。

今回、特に前回のヒアリング、大変貴重な機会だったんですけども、それを通して、実際に比較的うまくいかれたケースのお話を伺って、どんな特徴があるのかというのをずっと考えていたんですけども、3つぐらい大事なポイントがあるかなというふうに思いました。

一つは、ひとり親の方を対象にして、そのひとり親の方が訓練を受けやすい形で訓練の機会を提供すると同時に、具体的に就職支援までつなげるようなイメージで訓練をされているところが、比較的、就業率に関しても成功しているのではないかなという印象を受けました。これは、今まであまりひとり親の方に提供されてなかった機会のような気がしていて、これはすごく大事なのではないかなというふうに思いました。

わかりやすい言葉で言えば、先ほど先生からお話があったものとかぶると思うんですけど、訓練と就職支援を一体的に実施できる事業者に対して補助なり、行政的な支援を行うということが、最終的にはひとり親の方々が訓練を受けて、それで就業に結びつくという、一番いい形態の一つではないかなというふうに思いました。これまでのように、学校に通って訓練だけを受けて、その後は自分で探してねという話ではなくて、具体的な就職先をイメージしながら訓練を受けてもらうという機会は、すごく貴重な機会だったような気がしました。それが1番目です。

それから、2番目に、その中で大変興味深く伺ったのが、ひとり親の方々が集まる機会が出てくるので、そこでひとり親の方々が仲間を見つけて、ネットワークを形成する、コミュニティを形成して、それが就労の意欲につながったり、就労の機会に対する情報の

取得につながったり、あるいは悩みを共有するという形で、ひとり親の方も、その仲間を見つけて、しっかり自立できそうな環境が提供されているのではないかということが伺えたように感じています。

その意味では、やっぱりひとり親の方を主として、障がい者の方もいいのかもしれませんが、対象にして、こういう訓練と就業支援、職業紹介ですか、就職支援ですかね。それを一体的に提供するというのが、すごくいい事例として出てきたのではないかなというふうに思いました。

だから、2つ目のポイントとしては、ひとり親のネットワーク形成に貢献するような訓練、就職支援というのをやってくれる事業者を支援するというのがいいのかなというふうに思いました。

最後に、eラーニングと在宅就業というのが今回の事業の目玉だと思うんですけども、これの中は、オプションとしてはすごくいいと思うのです。先ほど訓練と就職支援を一体的に実施する事業者が提供し得る訓練の機会の一つとして、eラーニングというのがあるのもいいと思うんですけども、それに限定しないほうがいいのではないかなというふうに思いました。

また、在宅就業というのもオプションの一つとして、特にひとり親の方で、在宅就業の機会があれば、ぜひやりたいというニーズが高いというのはわかりますので、就職支援の際にも、そういう訓練の機会からスタートするのもかもしれませんけれども、在宅就業というのは一つのオプションとして提供してもらうというのは、すごくいいことではないかと思うんですけど、それをすごく看板のように掲げてしまうと、かえって、もうちょっとeラーニングにこだわらないし、在宅就業にこだわらない方々をスコープから外してしまうことになりかねないというような気がしました。

3番目のポイントなんですけど、うまくいっているところは、このサマリーの中にもあったのですが、寄り添い型の支援をすることで、やっぱりひとり親の方々が悩んでいらっしゃることも含めて、人間的な問題も含めて、自立につなげるような道筋が見えてくるのではないかなというふうな気がしました。

ですから、先ほどとの関連で言えば、eラーニングとか在宅就業にこだわらずに、できるだけ可能な限り、寄り添えない方もいらっしゃるみたいですけども、可能な限り寄り添い型の支援をしてくださるような事業者を、また政策的に支援するといった方法がいいのではないかというふうに思いました。

ちょっと今回の事業との関連でまとめると、eラーニング、それから在宅就業に対するニーズというか希望というのは、やっぱりあるので、それも一つのオプションとして提供して下さるような事業者を支援するというのは、アイデアとしてはとてもいいし、それでうまくいっている事業者さんも幾つかあるようですので、そこは、やっぱり引き続き支援ができたらいいなというふうに思いますが、それにこだわらずに、今回の事業の中で、いい事例として発見があったものを、さらに伸ばしていくような支援を行えばいいなと思いますし、一つの目玉的な言葉で言えば、ひとり親の方々を対象とした訓練と就業支援を一体的に実施するような事業者に対して、補助等を与えて支援するというやり方が一番いいのではないかと思いますし、その中でひとり親のネットワーク形成が進めばいいですし、また訓練の機会を通じて寄り添い型の支援をすることができればいいというのが、私の中のイメージで湧いてきたので、今後そういうものを支援、何かの形で続けられたらいいなというのが私の希望として出てきたことです。それが多分、この前、参加して下さった方々にとっても、引き続き継続的な支援になるのではないかなという印象を持ちました。

最後に、ちょっと長くなって申しわけないのですが、2つだけ微妙な点、個人的、まだよくわからない点を申し上げさせていただきたいと思います。

一つが、訓練費用を負担する仕組みに関しては、私は有効かなというふうに実は思っています。というのは、なかなかひとり親の方々にリーチアウトするのは難しく、声をかけても、なかなか来ていただけない可能性がある。それは自立できるのであれば、それで構わないのですが、自立できない方々が、なかなか来ていただけない可能性がある。そのリーチアウトするための費用として、一定期間、訓練を受けている期間、一定の給付を行うということが選択肢としてあっても、それはちょっとお金はかかるんですけども、リーチアウトするためには、いずれにしても費用がかかることですので、その訓練費用を負担してあげる、あるいは、その訓練を受けている期間に給付をするというやり方でリーチアウトすることには意義があるのではないかなと思いました。

ただ、それを全員に行う必要があるのかというのも、ちょっと疑問もありますので、例えば事業者さんが、状況によっては訓練期間中に給付をする場合もあります。それはケース・バイ・ケースでご相談くださいみたいな形で案内を出せば、それでリーチアウトして、かなり厳しい状況にある方々も、負担してもらえるのであれば参加してもいいかなというふうに思ってもらえるかもしれないなど、ちょっと思いました。ただ、それがどうい

う形が可能なのかということは、ちょっと私自身よくわからないので、アイデアだけ、意見だけちょっと共有させていただければと思いました。

それから、最後のまとめのところ、あるいは、これまでのお話の中でも、子育ての一定期間においては在宅就業が有効ではないかというふうに、子育ての一定期間という言葉が、よく使われるのですけれども、これはもうちょっと明確に考えていくと、あんまりないのではないかなと思っていて、多くのひとり親の方々は、死別もありますし、離婚もあるんでしょうけれども、一般に子どもが比較的乳幼児の時期を超えていらっしゃる方が多いのではないかなという印象を持っています。乳児のケースは、ちょっと難しいなと思うんですけど、1歳とか2歳ぐらいになった方であれば、保育所にお子さんを預かってもらって、もう自立に向けた、外で仕事をするということに向けた訓練を受けるという形でいいのではないかなというのが個人的な印象です。

ひとり親の方は、定義から、その後、お子さんを、赤ちゃんをまた産むという可能性は低いと私は思っていて、また赤ちゃんを産むのであればパートナーができるわけですから、ひとり親という状況を離脱するというふうに考えられるのではないかなというふうに思っています。

何人かのお子さんがいらっしゃる場合でも、やっぱりそれなりにお子さんが大きくなりつつある方であれば、何となく手を離れてもいいのではないかというような、子どもを保育所に預けるということで想定していいのではないかなという印象が、ちょっとあります。

もちろん、いろんな精神的な理由で子育て期間、子どもを育てながら、なかなか外に出られないという方がいらっしゃるというのは、よくわかるので、そういう方を対象に、ターゲットにして、あるいは障がい者の方をターゲットにして、特別なケアが必要な場合もあるかと思うんですけど、そういう人たちを念頭に置きながら、何か大きな制度をつくる、支援の仕組みをつくるよりは、そういう特別な方々を対象としたプログラムを実施して、もうちょっとひとり親の支援の体制については幅広く、こういう子育ての一定期間においてはという限定なしで、一番いい有効な支援をしてあげるといったような仕組みをつくれたらいいのではないかなという感じを持ちました。

最後、気になっているのは、ほんとうに今のような認識でいいのか、つまり子育ての一定期間というので、ほんとうに外に出られない期間が長いと思われる方々がたくさんいらっしゃるのかどうかということが、ちょっと気になっているので、また何か機会がありましたら、いろいろ教えていただければというふうに思います。

すみません、長くなってしまったんですけど。

【山崎座長】 大変意味があるといいますか、議論の中からのいろんなものを抽出していただいたと思います。

ご意見ありますか。

【小豆川委員】 既に委員の皆様方がおっしゃっているような意見と共通するところがございますが、幾つかお話をさせていただきます。

前回、非常に貴重なケーススタディーのご紹介がありまして、今回も非常に、これまでの意見の振り返りということで、幾つかポイントをまとめていただいています。

まず、事業自体の趣旨の理解というものを、事業者さん、そして受講する方々に、そういった理解を促すということが、まず大事ではないかということで、全体を見渡してみますと、ダブルワークですとか収入のアップということで語っているところはあるのですが、実際には教育訓練を受ければいいのか、個人ではできないところで、そこに支援を得られるというようなところで参加されていらっしゃる方がいるということがあると思います。

そういう意味で、個人に関しては、やはりスキルの趣旨の理解を前提に、事業の訓練を受ける前に個人のスキルやニーズの把握を必要とすると思いますし、事後に関しましても、そのスキルがどれぐらいアップしているのかというようなところの評価が重要になってくるのかなと思います。

2番目は、前回、私も幾つか質問をさせていただきましたけれども、事業受託者に関しまして、非常に幅広いいろんな事業者がいるということで、特に教育訓練を中心にやればいいと思っていらっしゃるような事業者もおられるようですし、一方では、アウトソーシングということの理解を各企業に個別に訪問しながら、仕事の開拓というものをきちんとやっているような事業者もいるということで、その辺、やはり教育訓練と事業開拓、あるいは業務開拓、そして就業支援というところで、その辺をセットにやっていただくような事業者を、やはり優先的に選別をして行っていくのがいいのではないかなというふうに思います。

例えば、自治体を通じて、こういった事業を行う場合に、公共調達を、ある程度こういったひとり親の方々にスキルを身につけた方々に、仕事を優先的に出していくというようなことも必要だと思いますし、支援と保護というような合間の中で、地域ぐるみ、あるいは自治体、そして事業者と個人の意思、意欲を総合的に考えながら事業を進めるのであれ

ば意義があるものではないかなというふうに思います。

一方で、個人請負ということで、安い労働力というような見方もされるのですが、最近
は、やはりITで仕事の受発注が完結するというようなクラウドソーシングというような
サービスも普及してきておまして、その中でもいろいろなタスクですとかプロジェクト
ですとか、スキルは一定以上あるような方々がコンペを通じながら仕事を獲得していくと
いうようなスキームがありまして、その中で自分のスキルの評価及び教育訓練の方向性を、
そういったサービスのプラットフォームの中で確認しながら参加するというような、そうい
うものも出てきていますので、民間事業者のそういった新しい試みも、こういった事業の
中に組み入れながら、実際に多様なひとり親の方々の評価をしながら、適切にその支援を
行っていくということが重要ではないかなというふうに感じております。

以上です。

【山崎座長】 大変幾つか貴重なご意見をいただいています。

今日、骨子（案）のところ、在宅就業の必要性というのと、在宅支援の今後の方向性
というのと、大きく2つの柱に分けられて骨子（案）がつくられているんですけども、
どちらかという、必要性のことについては、ご意見さまざまな形でご提案いただい
てると思うんですけども、方向性について、つまり対象を絞ったほうがいいのではない
とか、アウトソーシングの方向性をどう考えていったらいいのだろうかとか、あるいは
労働環境そのものが個人請負というふうな、このやり方に安い労働力として位置づけ
てしまっていて、ここから抜け出せない現状があるのではないとか、いろんなご意見
が出てきているんですけども、少し必要性の問題ももちろん、では、どういう必要
性があるのかということで、ここにスキルアップということは意味があるのではない
とか、あるいは子育ての期間、仕事に移っていくというときに、その間の時間とし
て、その必要性としてはあるのではないとかということを超えて、皆様が幾つかの
論点に整理して、もう少しスキルアップのプロセスの分析が必要なのではない
とか、それから学ぶ手法とか教える手法とか、そういうあたりをもう少し考
えてみる必要があるのではないとか、それから、そこから少し成功例を集めて、
そこを分析する必要があるというようなご提案もありました。

それから、山重先生が実験の場としてというふうに位置づけられて、これは一つの
実験の場なんだというふうに考えると、そこから、先生、5点ほどに問題を絞られた
のですが、実際には就業支援までつなげるような、訓練から就業支援までつな
げるような一体的なプ

ログラムになっていないと、それは終わってしまう。そうすると、訓練の一つテーマとしておっしゃったのは、訓練の受けやすい状況というのは、どういうものなのか。つまり、訓練が受けやすくなければ、リーチアウトの話もされたんですが、こうした必要なニーズに、こういうことを願っている人たちを掘り起こせないで、訓練の、ある意味では受けやすいということはどういうことなんだろうか。これは一つのテーマだと思うんですが、その一つの方法として、eラーニングという手法が取り込まれているのですが、eラーニングの効果にうまく合う人と合わない人があるというふうに分けられたのです。

一つは、eラーニングというのは、ある意味では集積してしまう。ですけれども、それに乗れない人もあるのではないかと。そして、もう一つのテーマとしておっしゃったのが、寄り添い型支援という言葉なんです。この寄り添い型支援というのは、eラーニングというのは、対象が非常に広がりがある場合が多いので、寄り添いの場合には、そこに例えば出向いていく、あるいは、そのご家庭に出かけていく、あるいは母子生活支援施設とか、それから当事者の活動の組織が、この間、出てきましたけど、そういうところにチューターなり、トレーナーが出かけていくというふうなやり方をしていくと、集まる機会をつくって、そこが一つのコミュニティーの形成になって、悩みを共有したりとか、情報共有というような付加価値がそこについてくる。そういうふうにすると、ある意味ではネットワークを形成しやすいという環境も出てくるので、そのつくり方を、訓練の受けやすいというところをどう考えていくのか。

それから、訓練と就労を一体的にというふう考えたときには、それをどういうふうに展開していくのか。eラーニングと在宅就労というところに、確かにニーズはあるのだけど、その工夫の仕方、そのプロセスや展開の仕方に、もう少し検討の余地があるのではないかとのご意見になっていったかと思うんです。

最後に、この事業の必要性、ダブルワークとか、収入のステップアップとか、訓練の機会とか、スキルアップということはわかるんだけど、業務開拓、この仕事に定着していくための業務開拓とか訓練とか仕事の開拓というものをセットした事業体というものが、あまり多く見当たらない。そのところを、先ほどITでクラウドソーシングとかタスクプロジェクトをもう少しきちんとつくっていくとか、先ほどアメリカの例を周委員がおっしゃったと思うんですけれど、アメリカの場合には1割以上が、実際には在宅就労と企業との間にネットをつくって、これは私も幾つか見て歩いたのですが、結構盛んに、特に小さい子どもさんを持っていらっしゃるお宅では、お母さんがベビーシッターさんとか保

育所を使いながら、在宅で就労していくシステムというのは、日本とは比べものにならないほど進んでいますから、そういう手法をもう少し、それはご意見が近いと思うんですけども、そういう手法の業者さんを開拓するという手法はないのか、できないのか。その辺をもう少し、実験的な、多くの団体ができるかどうかはわからないけど。

それから、もう一つは、自治体がもう少しこうした仕事の、ある意味では優先度を、こうしたひとり親に提供するような、そういう選択を各自治体がしていただいて、そして実際に訓練を受けたお母さんたちに就労が、それが仕事になっていくようなネットを自治体をもっと積極的につくるという手法を盛り込む必要があるのではないかというご意見など、かなりいろんな領域に分けてお話をいただいたんですが、業務開拓や訓練は、仕事の開拓や業務開拓というものと訓練が一体的になっていないために、非常に安上がりの、いわゆる内職の仕事として位置づけられて、単価の安い仕事、先になっている、この現状を打破するという点では、皆さん一致していらっしゃると思うんですけど。

そういう業者さんのそういう訓練というのはあるのでしょうか。つくり方。今のようなITのクラウドソーシングをされたり、それから今のような在宅就業と企業をつないでいくような、ほかの国は非常にたくさんあるんですけども、私、そこがわからなくて、なかなか、例えば写真を撮って図上の地図をあれすとかという、いろんなメソッドをこの事業は開拓していったんですけど、なかなかそれがある部分で定着しにくいとか、なかなかその手前のところで苦戦しているように思うんですけど、これを一步抜け出す手法と申しますか、それを少しどこかで実験的にやってみよう。そして、そこが一つのモデルをつくってみるみたいな手法が考えられないかというのが山重委員のご意見かと思うんですけど。

何か、どうぞ。

【大和総研】 今のお話で、ちょっと申し上げますと、今回の第1回と第2回の検討会の中で、事業者のほうのお話というのは、あまり出てこなかったんですね。

【山崎座長】 そうなんですよ。皆さんは事業者の話……。

【大和総研】 1回目は概要のご説明で、2回目は、どちらかというと在宅のお母さん方の話、利用者のほうの話で、もう片方の事業者のほうの話というのは、先ほどのまとめの中でも、情報量としては少なかったと思うんです。

今、全国で四十数カ所の自治体でやっています、事業者というのは、どういうパターンがあるかということをお申しますと、これはほんとうにいろいろ千差万別なんですけれども、業種としては、大きく分けると、いわゆるIT系の会社、あるいはパソコンスクール

をやっているような会社の一つ。もう一つは、いわゆる人材派遣会社です。人材を囲っておきたいという会社ですね。大きく分けると、この二通りだと思うんですけども、それ以外のところもありますけど。

あと、規模的には、大きく分けると大、中、小ぐらいあるのかなと思っていまして、大と小ぐらいですかね。一つは、いわゆる全国ブランドの誰もが名前を言えばわかるような会社があるわけです。こういうところは、全国的な営業力を持っているわけです。つまり業務開拓を全国いろんなところから仕事をとってくる能力があるということです。そうではなくて、一方では、規模的にはもう少し小さくて、ローカルな会社が請け負っているというところがありまして、これは各自治体さんが、事業者を選定するときにコンペをやるわけですけども、おそらくは地元の企業を優先したいというような意向もあったりして、地域の活性化ということもあって、県内での事業者とか、非常に狭いローカルな活動領域しか持っていない事業者さんというのがいるわけです。こういうところは、そんなに営業力は、はっきり言ってないわけなのです。この在宅でのITでの仕事というのは、結局いろいろお話を聞いてみると、どこから仕事が出るかという、ほとんどは首都圏なのです。北海道でやろうが、九州でやろうが、どこから仕事を発注されるかという、もう大部分は首都圏、もしくは関西、中京地域、いわゆる大都市ということになってしまっていて、地元のローカルなところで十分な仕事を供給するということは、なかなか難しいというのは現実なのではないかなと思います。

そうすると、やっぱり事業者によって仕事を取ってこれる事業者と、そうでない人がいるというのは、かなり分かれてしまっているというのが現実だと思うのです。ただ、小さいところでも、何もできないかという、そうではなくて、例えば地元のほんとうに小さな商店街の仕事であったりとか、あるいは地元の商工会とか商工会議所のほうから仕事ももらったりという、そういう地域ならではの仕事というのもありますので、そういうところというのは、やっぱり地域密着型の事業者であるからできるということもあると思うんです。

ただ、押し並べて言いますと、かなり在宅での仕事、取ってくる仕事というのは、結構厳しい局面があるので、やっぱり相当営業力のあるところでないと、継続的に安定した仕事量を確保するのは、結構難しいという現実があるかなと思います。

ちょっと今まで事業者のことがあまりお話として出てきませんでしたので、補足としてお話しさせていただきました。

【山崎座長】 はい、どうぞ。

【山重委員】 実は、この会議、以前の会議が終わってから、そこに傍聴されている方とお話を伺う機会があって、eラーニングと在宅就業の組み合わせで、これは確かに可能性があるなと思った例を教えていただいたのが、それをちょっと共有させていただければと思うんですけど、あまり名前は個別に出さないほうがいいと思うんですけど、いわゆるホームページ等を管理しているプロバイダーさんが、コールセンターの人員として在宅で電話を受けて、回してもらってということですけども、コールセンターから回してもらって対応してもらおうというような人たちを継続的に事業運営の中で必要としておられて、もちろんひとり親の方を対象にしているわけではなくて、一般にそういうお仕事をやってくださる方を求めておられて、プロバイダーさんでもあるので、eラーニングはお手のものというか、ノウハウもたくさんあって、どこに住んでいてもeラーニングを通して一定のスキルを身につけていただくことができるというような環境で、これまでもeラーニングの機会を通してスキルを身につけていただいて、非常にeラーニングが成功して雇用につながるというか、依頼を任せられる、仕事を任せられるような人たちを育ててきたというような事業者さんがおられて、そのケースは、確かにびったりくるケースで、そんなに時給も悪くないという印象を受けました。比較的コールセンターで、あいてる時間さえ指定しておけば、その時間にお仕事をいたしますというような形で対応できるので、これは比較的うまくいくケースだなというふうに思いました。

ただ、ひとり親の方ですから、お子さんが近くにいる、なかなか対応できないとか、スキルとしても、後でちょっと申し上げようと思っていたんですけども、ひとり親の方、特に母子家庭の方は、データを見ると、やっぱり学歴が低い方が多くて、学歴の高い方は、そんなに支援を必要にされていない方が多いような印象を持っていて、この前のお話にもありましたけど、中卒ぐらいの方とか高卒ぐらいの方が、やっぱり一番支援を求めておられるのではないかなという気はしました。そういう方々を対象に、eラーニングをやってもらうとか、コールセンターでの対応をやってもらおうというのは、結構大変だというような印象を、ちょっと私自身は持っているんですけど、そういう方々でも、やっぱり支援をしていきたいと。企業としても、あるいは事業者としても、社会的な責任といいますか、社会貢献をしたいという観点もあって、ぜひ積極的に継続できればというようなお話も伺いました。

それから、非常にeラーニングにしても、在宅に関しても、いい機会を提供できるのは

限られた事業者さんで、しかも実は今お話があったように首都圏にベースがあって、そこで仕事がどんどん、どんどん入ってくるというような形になると、ローカルにeラーニング、プラス在宅就業の訓練と就職支援を提供する事業者を見つけるのは、かなり困難ではないかという印象がありました。むしろ首都圏の事業者さんと組んで、まさに在宅というのはどこでもできるということですから、遠隔地であっても仕事を持ってこられるというチャンスはあるような気がするので、印象としては地方自治体がローカルな支援をしていくというのは、基本としていいと思うのですけれども、eラーニング、プラス在宅就業ということに関しては、むしろ全国的に応募してもらって、そこで一番ノウハウとか経験とか仕事の機会の提供とか、そういったものをたくさん持っていらっしゃるところに支援していただくというのが、一番可能性があるなという気がしました。そこは、やっぱりそんなにマーケットは大きくないので、あくまでも就業機会を提供する、訓練の機会を提供する際の一つのオプションとして、そういうのもぜひ入れていくというのがいいのではないかなというのが、ちょっとお話を伺っているときの感想です。

【周委員】 1点だけ、ちょっと補足させていただきたいんですけど、やっぱり在宅就業は未来があるかどうか、私はやはり賃金のいいお仕事を持続的に獲得できるかにかかっているんですね。今、現状では、すごく低賃金の仕事ばかりしかマーケットがないというような状況で、あんまりパフォーマンスがよくない結果になってしまったんですけど、これからの方向性としては、例えば在宅ワークがローレベルとミドルレベルとハイレベルと3つのレベルに分けるとすれば、私はやはり就業支援は、できればハイレベルの在宅人材に育成することに、やはり力を入れるべきだと思います。

この点では、今まで行った母子世帯の就業支援の中で非常に成功している高等技能訓練促進等費制度が参考になると思います。ほかの制度に比べれば、高等技能訓練促進等費制度は、手当の金額が高い。毎月10万円という、今現在の制度では最大2年間もらえるんですが、でも、それをもって国家資格とか看護師とかの資格、専門資格をもらって、就職するときには、常勤就職率8割という非常にいい数字が出ているんですけど、それもやはり高いところに絞っているから、そういうような成果が出ているので、在宅就業も、もしいい就業成績を出すのであれば、そういうところに力をつけるべきだというような考え方もあるのではないかなと思うんですね。

具体的には、どのような人材をハイレベルの在宅就業人材かというのは、私もちょっとまだ見当はつかないんですけど、先ほど小豆川委員がおっしゃっているところも一つ

のヒントになるかなと思うんですね。やはり照準を当てるべきなのは、中小企業なんですよ。中小企業は、やはり自分が全ての人材を抱え込むほどの力を持っていないので、そういった中小企業は、年に数回しか発生しない高度な業務、例えば外国語のパンフレットをつくるとか、あるいはメンテナンス、パソコンのメンテナンスとか、そういった中小企業のニーズをかき集めて、それを恒常的に維持していくことで、そういったニーズに応えられる人材を育てられれば、母子世帯の母親も、やはり在宅就業として働くことには未来が見えてくるのではないかなと思うんですね。

その具体策としては、例えば事業者を選別するときに、事業計画を出されるんですね。その事業計画の中に具体的に、もちろん訓練だけではなくて、将来、就業を見据えて、例えば中小企業の、このニーズに照準して、私は教育訓練を提供してますよと。具体的に、どのようなハイレベルな仕事に将来就けるかを見据えた上の、そういった訓練を提供するよというのは、事業計画にはっきり書かれている事業者に高いポイントをつけさせて、そういった事業者を選別するというの、一つのやり方ではないかなと思うんです。

それは先ほどの補足なんですけど、もう一つ、先ほど山崎委員長がおっしゃっている、どうすればもっと母親たちに、家から出て教育訓練を受けさせるか。そのインセンティブをつけることは非常に重要なんですけど、手当はもちろん一つの金銭的なインセンティブになるんですけど、でも、それはもちろんメリットもありますけど、デメリットも大きいんですね。先ほど私が申し上げたように、手当目的で受給する人も排除はできなくなりますので、だから別の方法でインセンティブをつける。例えば、この訓練を受ければ、何らかの認定する資格はもらえるとか、eラーニングだったら、私はそういう資格のことは詳しくないんですけど、誰もが、企業でも、この資格を見れば、この人はこのぐらいの技能を持っていて、こういうような仕事はできますよというような共通的な認定資格があると、結構シングルマザーは、すごく資格取得に熱心なんですね。私は去年の11月に行った調査でも、母子世帯の母親の3人に1人は自己啓発に取り組んでいるんですね。しかも、資格を持っている割合も非常に高くて、だから資格が取れるというだけでも、それでインセンティブを感じる母親は少なくないと思うんですね。

あと、もう一つ、やはり若年就業の取り組みが一つ参考になるのは、ジョブカード制度なんですよ。フリーターとかを就業支援するためには、今までどういう職歴をつけてきたのかを全部ジョブカードに記録して、それを持って就職活動すると、今まで何をしてきたのかがわかるし、でもシングルマザーに対しても、今までどのような訓練を受けて

きたのか。例えば資格はなくても、このジョブカードを見ていれば、私はこれまでにいろいろ公的職業訓練を受けてきたよと、このぐらいのことはできますよと、一目でわかるようにつながって、今まで母子世帯に対する支援はたくさんありますから、多くの母親が、一つだけではなくて複数の就業支援を受けていることは多いんですね。だから、そういうのが無駄にならないように、ちゃんとカードに記録できるような形にするよというようなことをすることで、母親たちもインセンティブを感じるのではないかなと考えております。

【山崎座長】 大変貴重なご意見、ありがとうございます。

一つは、確かに事業者にあまり焦点を当ててこなかった。先ほど、大和総研でおっしゃってくださったように、パソコンスクールとか人材派遣会社というふうに、わりと職種が限定したところが、この仕事に入ってきているんだけど、この事業を開拓していく意味では、この領域だけではなくて、もっと幅広く事業を育てたり、あるいは事業を開拓したり、事業のメニューをつくったりできるような、そういう中小企業にも焦点を当てて、この募集の仕方といいますか、この事業に乗っかってくる事業者をどう選んでいくのか。

そのときに、できるならば、できるならばといいますか、事業計画を出してもらって、その事業計画を出させて、その事業者が選別するという手法と、それから、そこによって、先ほど中小企業の方々をお願いしたいのは、ニーズをかき集めて、そしてニーズに応えられる事業計画を出してくるところというふうな選択肢を持って、この事業に入ってくる事業者を、もう少し計画的に育てていくといいますか、そういう機能があってもいいのではないかというご意見もありました。確かに、それは合っているようにも思います。

ただ、ひとり親の方が、ある意味で、一つの中小企業のその事業のプログラムに乗るかどうかという選択肢が、今度はニーズと、そのニーズに合わせてつくったプランニングが合うかどうかという問題もあるので、なかなかこれのミスマッチもあるかもしれないので、なかなかこれは難しいテーマだと思うんですが、この事業を進めていく事業者について、もう少し実験的で包括的な視点を持ってみる必要があるというのが、周委員のご意見ではないかと思うんですね。

それから、今度はシングルマザーのほうに焦点を当てると、事業者自身の問題と、それから、これを受ける個人、シングルマザーのほうに、訓練のどこにインセンティブを高めていくかということなんだけど、訓練で認定資格を取っていくという手法を、もうちょっと入れてもいいのではないかというご意見もあったと思うんですが、これはなかなか、私たちもいろいろやっているんですけども、資格と今度は就職というのが必ずしも合っ

いけないんですね。だから、例えば福岡市なら福岡市、博多なら博多が、市場開拓をしておいて、こういう仕事があると。そして、この仕事に、例えば商工会議所何なりが入って、間に入るところが中小企業を束ねているところがあって、その市場開拓をしておいて、それに合わせて、こういう訓練の人が必要だというふうになると、市場とミスマッチを起こさないでやれるというふうな方法もあるかもしれないんですけども、なかなか企業は企業、それからニーズはニーズだと。できるようで、これはもしかするとかなり苦戦するかもしれないですが、この辺は少し議論の余地があるな、議論をしていく必要があるな。事業者については、もう少し事業者自身を育てるといいますか、開拓していくといいますが、その辺のところに焦点を当ててみる必要があるのではないかと。

それから、仕事のあるところが、やっぱり首都圏に偏ってしまって、首都圏だけではなく大都市に偏ってしまっているんで、大きな企業でなければできないかというわけではないけれども、そうしたニーズを集められ、そして、それを事業に引き寄せられるような事業体でないと、なかなかそこを突破できないかもしれないというご意見がありましたね。つまり、個人に焦点を当てて訓練をしていくということだけでは、その先の仕事にはつながらない。それから、個人も実際に掘り起こさないと、ほんとうに必要な人のところに、このニーズ、あるいはこの事業がつながっていかないという、そういう課題がある。

さっきローレベル、ミートレベル、ハイレベルとおっしゃったんですけども、ほんとうに困難な状態にある人だけではなくて、そのもうちょっと上のクラス、仕事をしたいんだけど、外に出るだけの余力がないといいますが、保育とかいろいろそういう環境が整ってないとか、自分が病弱だとか、心がちょっと病んでいるとか、ちょっとうつ状態にあるとかというような人の入り口になるような事業としても考えていくとすると、やはり個別支援も必要になりますし、それから仲間のところにいざなっていくようなプログラムも必要になります。その辺の作り方をどうつくっていくかという、先ほどの新保先生の言葉で言えば、そのプロセスをもうちょっと丁寧に見直してみる必要があるのではないかとというご意見につながるのかもしれない。

スキルアップのプロセスは、いろんなところでつまずいたり、それから、それが就労につながっていく前で中断してしまったり、いろんな事例があると思いますから、スキルアップのプロセスを少し集積していく。つまり学び方の集積にもなるのかもしれない。

うまくいっているプログラムとしては、レシピとかホームページの作成とか、ある職種については出てくるかもしれないんですけど、これが全体多いようなニーズには、なかなか

かなりきれないので、そのプログラム開発をやるプロジェクトをつくるという方法もあるかもしれませんね。

先ほどコールセンターならいいというお話もありました……。

【大和総研】 すみません、1点補足させていただきますと、先ほど仕事の大部分は首都圏からだというふうに申し上げまして、私、いろんな事業者の方にお話を聞いている限りでは、今現状はそうなんです。ただ、地方に仕事がないかという、そうではなくて、おそらくこれは周委員がおっしゃったように、中小企業にとっては自分のところで人材は抱えられないけれども、あるいは年に1回ぐらいしかやらないチラシの製作だとか、そういう小さな仕事というのは、おそらくいっぱいあると思うんですね。

ただ、今この事業に携わっている事業者は、営業する際にどうするかというと、やっぱりある程度大きな塊のロットの仕事を取ってこななければならないので、営業活動として、まず一定規模の大企業だとか、そういうところに、まず営業に行っているというのは、おそらく実態だと思うんですね。そこで大企業に対して営業力のある大きな事業者であれば仕事を取ってこれるけれども、営業力のないところだと仕事を取ってこれないと。

一方、地方のほうにも、おそらく中小企業などでは、こういう仕事に対するアウトソーシングのニーズというのはあると思うんですけれども、おそらく今この事業に携わっている事業者の人たちは、そういうところに、地元の商店街一軒一軒回っていくような営業活動はなかなかできない。どうしてもロットを稼ぐためには、大きなところに営業に行くというのが、おそらく現実で、その結果、現実は今、もらっている仕事の大部分は首都圏からという実情になっているということではないかと思います。

ですので、地方に、この仕事のニーズがないということではないかと思っています。これは、おそらく周委員がおっしゃったように、そういう中小企業には、そういうニーズはおそらくあるのではないかなと思っています。ただ、そこになかなかたどり着けてないというか、周知されてないというのは現状ではないかなと思いますけど。

【山崎座長】 はい、どうぞ。

【山重委員】 ただ、例えば中小企業でアウトソーシングしたい、不定期的な仕事を受ける側から考えると、多分求められるのは、ひとり親家庭のお母さんとかではなくて、比較的高学歴の専業主婦の方がどうしても出てきてしまいそうですし、そういう意味では、あんまりそこも期待できないんじゃないかなというのが個人的な印象です。

特に、前回もお話があったんですけど、サマリーの中の6ページに、深く私、共感して

いるんですけど、最後から2つ目の黒丸のところで、一番今、就労支援を必要としているのは、高校卒業等の資格が取れなかった方であり、そういう方たちの支援というのを念頭に置きながら、やっぱり一番いい支援施策を考えていくのが個人的には有効ではないかなというふうに思っています。

そもそもが、ダブルワークしなければいけないようなひとり親の方を対象にしているということは、そもそもスキルが低い方々で、ちょっとぐらい訓練しても、なかなか高い、在宅で特に、在宅でいい給料をもらえるようなお仕事を始められるような印象が、私にはないんですね。だから、そういう意味でも、やっぱり在宅で仕事の機会はあるけれども、それがひとり親の人たちに回ってくる可能性は極めて低いというのが現実ではないかというような気がします。

逆に言うと、そういうことでもやりたいと思う人たち、共感してくださる方々は、結構いらっしゃると思うので、仕事があると同時に、そういうひとり親の方々の支援もしたいという社会的な責任感が強いとか、社会貢献したいという事業者さんと一緒に組むというところがすごく大事なポイントで、社会貢献という観点から言うと、実は大企業さんも比較的余裕がある分、社会貢献したいとか、できるということもあるのではないかなと思うので、この支援プログラムの中に大企業さんにもっともっと入ってきてもらえれば、必要とされている、企業側がニーズとして持っているものと、それから社会貢献がマッチして支援できるというようなことがあるのではないかな。むしろ中小企業さん、地元で根差していらっしゃる企業さんは、社会貢献、地域貢献したいというお気持ちがあるところはたくさんあるかと思うんですけど、ただ厳しい現状では、なかなかその余裕がなくて、やっぱりスキルの高い方々に優先的にお願いするという形になってしまいがちなという印象を持ちました。

そういう意味では、存在はしているんだけど、なかなかそれがひとり親の方々に回ってこないだろうという印象も、特に支援を必要としている方々に関してはあるので、そこはありそうだねという話に終わらないで、現実を見た上で、どんな対応をするのが一番賢いかというのを考えるのが必要かなと思いました。

ただ、周委員がおっしゃっていたように、私もレベルの高いところまで連れていってあげるのがすごく大事だなというふうに思っていて、そもそもダブルワークをするのに在宅でできる仕事を提供できればいいんじゃないかという発想だと思うんですけど、むしろ私はダブルワークしなくて済むようなスキルを身につけてもらって、ダブルワークせずに子

育ても一人でできるというような環境に、できるだけ寄り添いながら持って行ってあげるのがゴールではないかなというふうに思っているんですね。

そういう意味では、やっぱり子育てしながら在宅で、夜、疲れているときに仕事をするというのを目標にやらないほうが、結果的にプロセスでそういうことは起こってしまうかもしれませんが、やっぱりハイスキルのところまで何とか連れて行って、最後、小学生になって、中学生になっても、ダブルワークしないで自立できるような環境を目指した支援策がいいのではないかなというのは、ちょっと個人的には思っているところです。

【山崎座長】 ということは、スキルアップをする一つの手立てであって、ここから、ある意味では正規の就労につないでいく、そのプロセスをちゃんと計画的にできるような支援計画がある必要があるということですよ。

【山重委員】 はい。その中にeラーニングとか、寄り添い型もちろんあったら……。

【山崎座長】 それから、大企業の中にも、例えば企業のCSRの考え方に立って、このプログラム、ひとり親の、私自身もその体験があるんですけども、大きな企業が、ひとり親のためにeラーニングのプログラムをつくってくれて、そして一緒に器械も出してくれて、その器械をひとり親のおられるところに持って行って、それを寄附してもらって、そして、もう少しきめの細かいeラーニングをさせていただくというのが、何年かさせていただいているんですけども、そういう手法、企業のCSRとつなげながら、そういう会社というのはITの宝庫といいますか、いろんなスキルも、それからいろんなソフトもたくさん持っていらっしゃる、そういう企業をもう少し引っ張ってくるという手法もあるかもしれない。

それで終わってしまうのではなくて、今度は就労支援をしている、また別のグループがありますから、そこを今度は次のステップとして、それをつないでおいて、そして市場開拓しておいて、そしてやっていくというふうな、そういう段階的なつくり方、幾つかのそういうグループがありますから、そうしたものをもうちょっと導入して、そして組織力を上げていくといいますか、そういうやり方も、もうちょっと工夫してみると、そういう実験は幾つかありますので、また、それをやってみて、今度はそれを評価してくれるグループも実はあるんですね。

そういう評価のグループを、今度は入ってもらって、そのプロセスを今度は分析してもらいたいなことを循環させながら、そういうプログラムをちょっとやってみているところが、今私たちはあるんですけど、そういういろんな実験をしながら、その集積を広げて

いくといえますか、そうすると、地域の中の中小の企業の中でも、あっ、これは使えるなと思って、モディファイしてくださるといようなこともあるかもしれないので、事業体のほうに、もう少し焦点を当てて、その事業体をどういうふうにして組んでいくのかということと、そのプログラムについても、確かに塊でできる人もあるし、寄り添わないとできない人がある。例えば、子どもさんが、ちょっと不登校だから、外に出られない。子どもが小さくて、地域の中で0、1、2歳は保育のニーズが対応できない、あるいは自分の親御さんが介護の状態に入ってしまった、自分も病気になってしまった。いろんな個人的な事業があって、そういうところに行かれないという人に、ステップアップの機会として活用するという一つの入り口もあるかもしれないし、というふうに、就労の一つの機会として位置づけるというスキルアップの能力開発と、それから、もう一つは、相談支援をつないでやっていくということをしていかないと、能力開発だけでもつぶれてしまうし、それから、相談支援だけでもだめなので、相談支援と、それから能力開発をセットにしながらやっていける手法をつくっていかないと、能力開発だけ行ってしまっても、途中でわりと挫折してしまったり、子どもさんのことでもって、お母さん自身じゃなくて、子どもさんのことでもつぶれちゃったりということもよくあるので、その辺の相談支援と、それから能力開発、それから、その後の就労プログラムというふうに、それを計画的になせるようなことを考える、専門性を高めてスキルアップを身につけてというところで終わってしまわない、今後の就業に結びつけるということ、山重委員は何度も何度もおっしゃっておられるところだと思うんですが、やっぱり個別性と、それから、その中の就労の機会という一つの、例えばクラウドを使ってというお話もありましたが、そうしたことも含めて検討される必要がある。

先ほどの6ページのところで、無理なダブルワークの解消につながるレベルの収入にいけるかどうかと、これはなかなか難しいというお話がありました。でも、教育費の支出に備えるということは、お母さんたち、皆さんおっしゃるんですね。何とか生活するけれども、子どもさんの教育費の捻出が非常に厳しい。だから、これを1万円でも2万円でも積んでいきたいというふうにおっしゃっていらっしゃるお母様があるので、教育費の支出に備えるレベルというのものもあるかもしれないし、それから、やっぱり報酬と品質管理と仕事や受注の分配、これが一連の流れになるかどうかというのが、皆さんの今日のわりと関心事だったのかもしれない。

それから、在宅就業に到達できる仕組みが、在宅就業といえますか、そこに至るまでの

訓練から在宅就業に行くまでの仕組みに、かなり課題が、まだあるということについては、皆さんの意見はかなり一致しているように思われます。

そういう意味では、やはりもうちょっと丁寧に学び方の集積とか、それから実験的なレベルでの学びをもう少しやってみるとか、訓練のしやすい仕組みをどうやってつくれるのかとか、それから訓練と就労が一体的につくられるような、それが大企業なのか、あるいは地元の中小企業なのか、両方ご意見があったと思いますが、そうしたことを含みながら、全体のeラーニングという手法だけではなく、寄り添い型の支援も有効ということや、それから、今、就労支援員さんとか、母子自立支援員さんというふうな、この周辺におられる制度があります。母子生活支援施設など。そうしたところと、もう少しネットをかけて、この事業が単独で進めるだけではなくて、そうしたネットワークの中で進めていくということも必要ではないかというふうなお話もあったと思います。

どこかで、この間の場合ですと、この間ヒアリングさせていただいた幾つかの団体を、少し実験的な場として細かく検討といいますか、プロジェクトとして見直してみながら、就労支援のモデルをつくっていただくという方法もあるかもしれないですね。この間の話の中で、随分多くのヒントを、ここに多くの意見としてまとめていただきましたので、それらを参考にしながら、さらに今のような、それをもう少しやっている企業や専門職を、もう少し広げながら検討するという方法もあるというご意見だったと思います。ありがとうございました。

今日、11時半までというお話なんですが、最後に何か、これは言い残しているぞということがあったら、もし一言ずつでもおっしゃっていただけると。

【新保委員】 今まで出てきたことですが、集積というのが、やはり大事だと思います。仕事と、それから支援とが同じ場所で受けられる、もしくは一緒に受けられるという状態をつくる必要があると思います。

本事業との関係で言うならば、例えば母子生活支援施設に入所しながら就労支援を受けられるとか、母子自立支援員の支援を受けながら、就労自立支援員の支援を受けながら、この学び、そして職場を見つけるということができるような集積という視点から対象をこれから考えていく必要があるのではないかなというふうに思います。

それから、2点目は、先ほど山重委員からお話がありましたが、社会貢献をしたいという企業を直接の対象として選んでいくという側面が必要だろうと思います。その中には、社会福祉法人にも社会貢献の役割が求められていますので、社会福祉法人に対する社会貢

献をしたいというところが出てきた場合に、そこと組んでいくということもあるのだろうなというふうに思います。

それから、もう少し一般論で言うならば、先ほど大和総研さんのほうから人材派遣業とIT業界というふうな話がありましたが、人材派遣業というところと組むというのも一つあるかなというふうに思います。ここでは、在宅就労に近いようなお仕事から、かなり専門性の高い仕事まで、学んでいった知識が活かせるような仕事を次々に紹介していただけるという可能性が総体的に高いだろうと思います。ですから、どこかと組むとするならば、人材派遣業と組むというのは一つのやり方かなと思います。

それから、周委員がおっしゃっていた高等技能訓練との関係というのは、もう高等技能訓練のようなしっかりとした資格を取ること、これがまず必要だろうというふうに思います。私が出会った、苦しんでいらっしゃる母子家庭の母たちの多くは、たくさんの訓練を受けて、比較的取りやすい資格をたくさんお持ちなんだけども、でも、その資格がうまく生かせてないという状態があります。とても大変な学びをして、しかも生かせてない。これをなくすためには、高等技能訓練の仕組みをより充実するということと、そして今回の検討でわかったような社会貢献をしたいところとか、人材派遣業とか、集積とかというキーワードで説明できるようなところと組んで作業を進めていくということなどの両方から支えていくことが必要なのかなというふうに思います。

以上でございます。

【山崎座長】 ありがとうございます。

【山重委員】 たくさん申し上げたんですが、最後は、ひとり親で子どもを育てるといふのは、やっぱり大変なことだと思うんですね。だから、そういう特別な環境にあつて、しかも、なかなかいろんな個人的な問題を抱えていらっしゃる方々がいらっしゃると思うので、そういう人たちが自立して、そういう家庭で育った子どもたちも健全に、これからの日本を支えてくれるような政策というのを引き続き支援してもらえればいいなというふうに思いますし、私の意見を丁寧にまとめていただいて、全く共感します。

これで終わりです。

【小豆川委員】 事業者の方と、それから個人の方々なんですが、やはり双方に対して事業計画を立てるといふお話が、私も大変賛成なんですが、そこに目標値をつくっていただいて、それぞれの事業者がどういう方向に具体的にしたいかということ、それぞれいろんなバラエティーがあるような取り組みがあつていいと思いますので、それをやってい

ただきたいということ。

そして、個人に関しましても、ハイ、ミドル、ローというスキルがあるとともに、意欲に関して、やはりそれほど保護を受けながらということで、そちらのほうに寄ってしまうような方々もいれば、より収入アップして、自分はまだ労働市場に出ていきたいというような方もいらっしゃいますので、最初の段階でスキルと意欲、意識の評価を行って、個人に対しても、やはり目標をつくって、それに対してモニタリングをやっていくというようなことの全体的なスキームが必要かなと思います。

そして、資格と就労のギャップを埋めるという点では、例えば一定のコースを修了された方に優先的に仕事を紹介するとか、そういった形で、より幅広いチャンスを得られるように、そういったような取り組みも中に入れていくということが重要ではないかなと思います。

以上です。

【周委員】 最後にちょっと感想を、シングルマザーへの就業支援メニュー全体について、ちょっと感想を少し述べさせていただきたいんですけど、2003年度以降、かなりシングルマザーへの就業支援メニューが充実されてきて、当初は就業支援事業というのは、5つ事業を導入されて、その後もさまざまな新しいメニューが導入されて、今回の在宅就業支援も、その後に導入された新しいメニューなんですが、それは非常によろしいことだと思いますが、ただ、残念ながら、あまりにもメニューが多過ぎると、非常に周知徹底が難しく、せっかくつくった制度を知らないでいる、認知度が非常に低いという苦しい現状があると思うのです。

なので、今回の事業のようにせっかく導入されたのですが、数年でやめてしまうとか、そういうことになると、もうシングルマザーの方々には朝令暮改みたいなイメージを与えかねないですね。

だから、就業支援制度をつくる時には、やはり導入する前にたくさんの議論を重ねて、今の検討会みたいな、ほんとうだったら制度が導入する前に行ったほうが望ましいと思うし、導入する前に、やはりいろいろ実験して、特区をつくって、そこで実験して、うまくいくケースとうまくいかないケースをまとめて、そのノウハウを蓄積した上で、初めて全国的な制度に展開して、それを周知徹底して、事業はうまくいなくても、すぐやめるのではなくて、ちょっと数年間、どこの事業も、やはり初めからうまくいくはずがないので、数年間のスパンを置いて、ちょっと事業を見きわめて、なるべく持続性の高い制度を目玉

として、母子家庭の母親に周知徹底させていくべきだなと思うんですね。

たくさんの就業支援メニューの中では、やはり高等技能訓練促進等費制度が一番今までの中の成功例だと思いますので、その成功した経験をほかの支援メニューにも生かして、これからもっと母子世帯に対する、シングルマザーに対する有効な就業支援を進めていただきたいと思います。

以上です。

【山崎座長】 ありがとうございます。大変貴重な意見、ありがとうございました。ちょっとこれを事務局でまとめていただくのは大変かもしれませんが、少しまとめていただいて、次のステップに向かっていきたいと思います。ありがとうございました。今のお話、いろんな多方面になっているので、少しまとめないとならないと思いますけれども、よろしく願いいたします。お手伝いしたほうがよければ、します。

【度会室長補佐】 大丈夫です。

【山崎座長】 はい、ありがとうございます。

それでは、ちょっとここまで……。まだありますか。はい、どうぞ。——いいですか。

もうちょっと時間がありますが、どうでしょうかね。次回の予定について、お話をいただいてもいいですか。

【度会室長補佐】 皆様、ありがとうございました。次回の検討会の日程につきましては、7月1日火曜日、10時からを予定しております。今回は、本日ご議論いただきました内容を整理した上で、座長とご相談の上、事務局で報告書案を作成させていただき、これをもとに議論していただく予定です。どうぞよろしく願いいたします。

【山崎座長】 ちょっと余分なことなんですけども、お母さんにとって子どものことがすごく気がかりなんですね。だから、就労支援のプログラムと一緒に、子どもさんの学習支援もあわせてやりますよというのを私たちやってみたら、すごく利用者の方が、がって増えて、お母さんが就労支援の勉強をしているときに、もう一つ子どもさんの学習支援というプログラムをあわせて並行させてやったんですね。そしたらお母さんたち、子どもと一緒に勉強できると言って、ちょっとお母さんの気持ちが前向きになった経験を最近したんですけれど、いろいろつくり方の工夫は考えられていいかなと思いますね。

【山重委員】 今度の会議に関して、どんな話を持っていったらいいか、ちょっと考えているんですけど、厚生労働省として、このタイプの支援事業を今後どんな形で続ける、続けない——イメージとして、ひとり親の方々の就労支援というのはすごく大事だという

ふうに思っていて、今日もすごくいい意見がたくさん出て、私もいろいろ学んだんですけど、これをぜひ続けていただきたいなという思いがあるんですが、その点に関して、何か厚生労働省さんのほうで、どんなイメージを持っていらっしゃるかが今あれば、少し共有していただけると、その報告書の書き方も少し考えられるのかなと思っているんですけど、全くないのであれば、その旨を教えていただければ……。

【山本母子家庭等自立支援推進官】　ひとり親家庭の就業で、先ほど周委員がおっしゃいましたように、いろんなメニューがあって、それぞれ続けていかなければいけないところがございませうけども、やはり在宅のところにつきましては、メリットといたしますか、就業形態の一つとしてはあり得るのではないかと、個人的には思っています、何らかの政策を打っていく必要があるだろうという認識はございます。

ただ、基金事業は、ちょっとコストパフォーマンスが悪過ぎましたので、もうちょっとコストを抑えながら、実際に仕事の獲得につながるような、先ほどおっしゃいましたように、訓練から開拓して、受注して、ひとり親に発注するみたいな、そういう一連の流れの中で事業ができるような方法はないかというのは、ちょっと考えていきたいなとは思っております。

【山重委員】　はい。

【山崎座長】　大変期待感があるということですかね。どうでしょうかね。コストの問題が、やっぱり一つ大きな壁になっているということですね。

どうもありがとうございました。それでは、今日はここまでということで、よろしゅうございますか。

— 了 —