

ひとり親家庭等の在宅就業支援事業評価検討会（第2回）

平成26年4月22日

【度会室長補佐】 それでは、時間になりましたので、ただいまから第2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、委員の方々のご出席をいただいておりますが、委員の皆様には、お忙しい中お集まりをいただきまして、まことにありがとうございます。

委員の方全員の出席をしていただいております。よろしくお願いたします。

それから、事務局職員について異動がありましたので、ご紹介をいたします。

雇用均等・児童家庭局家庭福祉課母子家庭等自立支援推進官の山本です。

【山本母子家庭等自立支援推進官】 山本です。どうぞよろしくお願いたします。

【度会室長補佐】 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、よろしくお願いたします。

【山崎座長】 ありがとうございます。

皆様、おはようございます。今日はたくさんの傍聴の皆様もおいでくださって、ありがとうございます。

本日は、最初に、お手元の資料の確認をまずしていただくところから始めましょうか。事務局、よろしくお願します。

【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、議事次第のほかに、資料1から資料4でございます。まず資料1に、全国母子寡婦福祉団体協議会、鉄崎氏の提出資料、資料2に、ハンド・イン・ハンドの会、佐藤氏の提出資料、資料3に、しんぐるまざあず・ふぉーらむ、赤石氏の提出資料、それから、資料4として、前回までの指摘事項等についての4点となっております。資料の欠落などございましたら、事務局までお申しつけください。

それから、各委員の席におきましては、佐藤氏からの提出資料、委員限りという形で配付させていただきます。

【山崎座長】 よろしゅうございますね。

それでは、次に、今、資料の説明の中にもございましたように、今日はヒアリングをさせていただきますということで、参考人として、一般財団法人全国母子寡婦福祉団体協議会の副理事長の鉄崎智嘉子様にお見えいただいております。それから、ハンド・イン・ハンドの会の主任研究員の佐藤俊恵様、ありがとうございます。それから、NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむの理事長の赤石千衣子様、ご出席のことでございます。ありがとうございます。

そのご出席を求めましたが、皆様、よろしゅうございますか。ありがとうございます。

それでは、今日の進め方なんですけれども、時間が非常にタイトな時間になっておりまして、最初に鉄崎参考人、それから赤石参考人にプレゼンテーションをお願いしまして、そして、佐藤参考人のお話を……。ごめんなさい。鉄崎さん、佐藤さん、赤石さんの、並んでいる順番でよろしいですか。ありがとうございます。それぞれに大体10分ぐらいのおつもりでお話をしていただきまして、そして、お話が終わったところで、今度は皆様と質問いただいたりというようなことで、質疑応答を20分ぐらいのつもりでさせていただこうと思っておりますので、それでは、発表の内容を踏まえて、支援の施策についての方性の意見検討をするということさせていただきたいと思っております。

そして、最後の10分ぐらいのところ、前回の会議での皆様からご指摘いただいたことについて、事務局が準備していただきました資料4の説明をしていただき、そこで質疑応答をしたいと思いますと思っておりますが、これらの資料につきまして、実質的な議論は、後の議論の中でまたしたいと思っております。

それで、時間が非常にタイトなので、多分、皆様10分よりちょっと延びるのではないかと勝手に予想しておりますけれども、参考人からプレゼンテーションに入ってまいりたいと思っておりますので、鉄崎参考人からいいですか、お願いいたしまして。

**【鉄崎参考人】** ご紹介いただきました全母子協の鉄崎でございます。よろしくお願いたします。

皆さんのお手元にありますように、ビジネスマナー&コールセンタースタッフ養成・スキルアップ講座についての冊子が、要旨がありますけれど、この事業は22年度から大阪府として始めまして、大阪府が安心こども基金の活用で、ひとり親家庭に対して何ができるかということで、コールセンター事業を始めようということで、それを大阪府の母子寡婦福祉連合会、私の直接所属しております連合会のほうに委託してきまして、それを母子福祉会のほうで受託してさせていただいております。

この事業を始めるに当たりまして、最初は、在宅就業ということは、それを一から何か勉強してやると、どうしても家内作業、要するに、内職的な方向に考えられるとか、持っていきがちだなということで、それでは母子家庭の経済的自立の一端にはなるかもしれませんが本当の目的ではないと思ひまして、大阪府とともども、この母子家庭のダブルワーク、トリプルワーク、そういうものを解消して、そして、一つの安定した就労につけるということを目標にして、この在宅支援事業を取り上げようということ考えてまいりました。

比較的コールセンター事業というのが今必要とされておひまして、就労支援にも役立つということで、その専門分野を訓練しようではないかということで、22年から24年まで同じところで、規模は小さかったんですけど、訓練内容は専門分野としてよかったんです。だけど、最終的に一番目標としている会社に就労させる、就労につながるという点がちょっと弱くて、我々も悩みながらやっひて、その3年間の間に就労先として、うちの就労支援センターが開発した、次に出てきますかんでんCSフォーラムという会社が、非常にこういう人材育成、それから、自分のところの会社ももちろんですけど、そういう関連会社にも就労のあれを持っているということがわかりまして、そして、25年度において、プロポーザルで、今までのところとかえて、このかんでんCSフォーラムというところをお願いしたんです。

この25年度において、まだこれが始まる時にはその数字は出ていなかったと思うんですけども、25年度の実績が、我々が思っているのと合致するぐらいの実績を上げて、これならいけるということまで持っひていったんですけど、そこでこの安心基金が着られましたので、非常に残念なことだと思っひておひまして、その25年度を参考に、皆さんにこの実績を見ていただきたいと思っひて持っひてきたんです。

25年度からは、そこにも書いておひますけれど、かんでんCSフォーラムは、関西を地盤としたテレマーケティング企業で、コールセンター事業運営及び社内での人材育成、それから人材採用、そういうことを一貫してやれる、そういうノウハウを持っひておひました。そのノウハウを使わせてもらっひて、かんでんさんの会社の中で基礎訓練から最後の就労に至るまでの一貫した見守り、そして訓練をやっひてもらっひことにいたしました。

もちろん、これはビジネスマナーも特に入っひておひますし、コールセンター事業の就労だけでなしに、コールセンター事業に向いていない人は、それ以外の職種にもあっせんする、私どもの就労自立支援センターとタッグしまっひて、そして、あっせんするという方向

で25年度もやってきたんですけども、その訓練実績というのが、最初のページの一番下に出ておりますけれど、全部で1年間で5コースつくりまして、1週間に1回で8回、それを5コースつくって、それが基礎訓練です。

このA、B、C、D、E、は、一番最後のところに、これは全部持ってきていないんですけど、一応スタッフ募集の申込用紙なんですね。これでありますように、A、B、C、D、Eのこの5つのコース、その中で、3回は土曜日を入れているんですけど、無職の人だったら、ひょっとしたら普通の日のほうが出やすいかなと思ってやったんですけど、これ、説明が後先になりますけれど、意外と普通の日のほうが有職の人が来るんです。有職の人は、自分のスキルアップ、それと、またより以上の転職を考えて受けてくれているんですけど。なぜかと言いますと、有職の人は、結局、パート、それから、とにかく非正規なんですよ。そうしたら、スーパーのレジとか、そういう商業施設でアルバイト、パート、日給で働いている人は、土日祝日、このほうが収入が高いんですね。だから、そういうような状態のところまで働いていて、この講習ですら、やはり1日でも土日を削るのがつらい、普通の日のほうがいいということで、普通の日に有職の受講者が多かったというので、そこまでみんな本当に追い詰められて仕事をしているんだなという思いがしたんですけど。

今、訓練実績で、基礎訓練が就労者全体で80名、それから、この基礎訓練をやりまして、8回のコースをやりました後で、到達度審査合格というところで、どれぐらいどういう方向に適しているか、コールセンターの事業に適しているかどうかということを中心にを見て、それ以外の人は、それ以外のやはり合ったほうの会社を探しましょうという形でやっておりますので、一応そこで適性検査をいたしまして、そこで合格・不合格者が出るわけですけども、それから、その後に応用訓練、これは企業で実際に体験をして、そのまま就職させてもらうとか、それと、またそこで60時間の応用訓練ですけど、それで職場の雰囲気慣れて、次の仕事を紹介したら、そこへ行きやすいような状態にするという形で、応用訓練というのがございます。

この80名の中の内容ですけど、それが次のページにございますが、一応、その後の収入のほうからいきますが、7万5,000円までという方が1人と、それから、あとは12万5,000円～15万円、それから、ずっと20万円以上まであるんですけども、これ、地方によって収入の高さは違うかもしれませんが、大阪でも、これ、初めてもらう給料だったら、結構恵まれているんです。東京はどうかわかりませんが、大阪で2

0万もらうといったら、本当に大変な収入だということになるんです。

その講習した中の内訳がどういう、受講前、受講後の就労状態ですけど、それを見ていただきまして、一番左の最初の欄の無職5名、在職6名の方が、再委託先へ支援センター紹介就労と書いていますけれど、この11名というのは、かんでんフォーラムのほうから直接かんでんフォーラムなり同じ系統の会社に就労できた人数なんです。それから、この次の無職、支援センター紹介で就職、この支援センターというのが、我々連合会でやっております母子家庭就労支援センターのほうの紹介で2名。

それから、意外と多いのが、自己就職というところですけど、無職の方で、自分で探して、それぞれ地元に近いところに就職されたというのが14名おられます。これ、意外と高いのはなぜかなと思って聞いてみると、やはりこの訓練期間である程度自分に自信がつくというんですかね。訓練そのものは非常に厳しくて、規律正しくて、そして、それと実際身につけているか必ず復習という形をとりながらの訓練ですので、意外とここで基礎訓練を受けられると、何かそういう仕事に対する自信、就職できるというような自信が芽生えてくるという雰囲気が見られております。

それから、その次の在職でスキルアップというのは、今仕事をしながら、やはりあそこの資格を取るとか、そして、より以上のスキルを身につけるといことで、職場での待遇が変わってくる。極端な方は、それを受けてやっと正社員になれたという方もいらっしゃいました。

それから、その後、在職で支援センター紹介、これはうちの就労支援センターのほうから転職を志してされた方が1人。

それから、自己転職、これも職場を変われたということですね。

それから、今、求職活動中のが80名の中の3名いらっしゃいますけれど、これもうちのほうの自立支援センターのほうで今就職を探しているところですから、もうそろそろ決まるんじゃないかと思うんですけど。

また後でお聞きいただいたら結構ですけど、一応25年度の成績としたり、これだけの成果を上げているんですね。これは今までやっていた24年度までの数字から言うと、これで、もう全然桁違いに成功したという数字なんです。だから、今でこれだけの成績を上げていますから、これを続ければ完全に100%は頑張りますと、かんでんフォーラムの人もおっしゃってくれているんですけど、ちょうど25年度で、これだけ成績が上がってよかったなという時点で、安心基金のほうがペケになって、もうすごく残念な思いが

しております。何とかこういう事業とタッグを組んでやれる、このコールセンター事業を続けていける方法はないかなと。いまだに各自治体からも、コールセンター事業どうなったんですかと言って、今年はいつなんですかとか言って問い合わせがずっと来るぐらいなんです。

内容的には非常に厳しくてアットホーム的な講習ですけど、もう時間の都合で、あと途中のほうからあります流れというのが、資料の真ん中あたりで、ビジネスマナー&コールセンター、スタッフ養成スキルアップ講座についてということで、講習の形の流れは書いておりますので、どうぞお目をお通しいただいたらと思います。

時間がございませんので、すいません。本当につたない説明で申しわけございませんが、とにかく本当に25年度でこれだけ成績を上げたのが一番もう、これでああいけると思ったところで、結果が逆に出てしまって、それが非常に残念だと思うから、何らかこれぐらいの成績を上げられるようなこの講座だったら、やっていけるような方法を厚労省のほうでもお力を貸していただきたいと思います。

ありがとうございました。

**【山崎座長】** 大変ありがとうございました。

それでは、続いてよろしいですか。ハンド・イン・ハンドの会。

**【佐藤参考人】** ハンド・イン・ハンドの会の佐藤と申します。今日は、こういう機会にお話をいただける機会をつくっていただきましてありがとうございます。時間もないので、早速資料の説明から申し上げたいと思います。よろしくお願いします。

めくっていただきまして、1ページは、事業の概要です。これは厚労省さんの資料のほうからいただきました。在宅で子育て等をしながら就業できる在学就業は、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にとって効果的な就業形態ということで、平成21年度の補正予算で、250億円を積み増しして事業を開始したというものでございます。

これ、私は、個人的な感想でございますけれども、平成21年度の補正予算で、22年から順次自治体でそういった事業に取り組みましたと。こういったeラーニングを伴ったり、集合研修をするような事業、もともとそういった基盤がある地域でないと取り組みが難しかったというところももちろんあるかと思えます。また、さまざまな状況を抱えているおひとり親のお母さんのケアをしながらスキルアップ訓練をやっているようなところでございまして、順次その取り組み効果を重ねた上で、平成23年、平成24年度と続いて事業

を継続して、これから成果を出そうというところでございましたが、25年度で安心ことも基金の事業が終わるといようなことで、これから軌道に乗ったところで手を着けたいと言っていた受託事業者、あるいは自治体、たくさんあったかと思うんですが、そのあたりが十分に把握をされていなかったようで、大変残念でございます。

1ページはもうそれぐらいにしまして、2ページなんですけれども、在宅就業の取り組みと訓練ということで、一応解説をさせていただきたいと思います。厚労省において委託事業を実施して、具体的取り組みを推進した中で、熱心に取り組んでいる自治体もある中で、取り組みそのものをされなかった自治体も多かったと思いますが、事業の3分の2ぐらいが消化されたということは、そういった事業について関心を持たれている自治体も大変多かったということではないかと思っています。

訓練についてさまざまご批判もあろうかと思うんですけれども、家計を支えるために働くひとり親にとって、平日昼間の通所型訓練、先ほどの鉄崎さんのほうからは、これは逆だというようなご指摘もあったんですが、いずれにしても、時間を割いて訓練に通所型で参加するということは難しいんだろうと思います。また、遠隔地で交通費の調達もままならない、時間もそれだけ避けないというお母さんもいますし、子どもの預け先となる保育園等、通所型ですと、そういったことも心配しなければなりません。二の足を踏んでしまう。実際は用意はされているんですけれども、子どもはどうして預けたらいい、その取っかかりが難しいという方もいらっしゃる。そういう方には通所型の訓練というのは、なかなか動きにくいようなものかなと思います。

ただ、通所型訓練への参加が困難なひとり親の訓練を受けることができるよう、在宅就業支援事業ではeラーニングを導入していますが、それだけではなくて、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に、土日あるいは平日の夜間等に集合訓練を実施している事業体がほとんどでございます。この集合訓練を実施することで、母親たちの新しいコミュニケーションも生まれていることも事実です。メーリングリストなども十分活用されて、こういった施策があるよ、こういうときにはどうしたらいいだろう、こういうお母さん同士のネットワークでいろいろやりとりをしているという実態も聞いております。これは数字には全くあらわれない効果だと考えております。

働きながら訓練を受けなければなりませんので、集中して集会的にやるということではなくて、仕事と訓練を無理なく並行して継続できるような訓練期間について、長目にとっているということでございます。

それについて、訓練手当というものが支給されていますけれども、より多くの収入を得るために、母子家庭のお母さんは特に就労収入が低いですから、長時間働いたり、あるいは、2つ、3つと仕事をかけ持ちしなければなりません。訓練を受ける時間というのは、お母さんたちにとっては、収入を得られる貴重な時間でもありますので、訓練を受けることで手当というものが支給できるということは、訓練について大きな動機づけになるのではないかと考えています。

めくっていただきまして、これは動向と本音です。在宅就業を継続している人もいれば、パートや正規雇用につながった方もいらっしゃいます。ただ、なかなかやはり報酬の面では厳しいという現状がございます。これはひとり親の在宅就業に限ったことではなくて、日本全体の在宅就業そのものについての傾向かと考えています。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」とか、「身につけたスキルを活かして、今後の就労に結びつけたい」とか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お母さんもいらっしゃいます。

4ページに移りまして、在宅就業支援体制の整備、これは各地事業について取り上げたものですが、初心者から一定以上の能力を持った人にまで、eラーニングを使って、幅広く対応できるように訓練システムを整備しています。また、受講者並びに在宅就業者にはパソコンを貸与して、インターネットの利用環境の提供などを整備しています。在宅就業したい、あるいはパソコンでスキルを身につけたいと思っても、パソコンすら手元に置くことのできないお母様方にパソコンを貸与して、さらに在宅就業を続ける上で、インターネットの利用環境を整備することで、お母さんがまた別のスキルアップをこれで目指すことができるというふうに整備をしている事業体が大変多うございます。また、より実践的な仕事ができるように、OJTによる訓練体制を整備するなどして、在宅就業にとらわれず、就業に結びつけたいと各地で頑張っている事業体が大変多いと考えております。

ここからページを飛びまして、各地の自治体の先駆事例として、7ページ、8ページから取り上げていますので、少しそれをご紹介しますと思います。

まず石巻市、8ページになりますけれども、これは第一期で、今、第三期を継続中でございます。この50人については、応募総数が167人あったので、大変選考に悩まれた



と聞いております。パート、正社員で終了後働いている人、あと在宅就業を継続している人が20人ということになっています。特殊な地域でございますので、震災によるさまざまな影響で、外で働けない、離職したり、住居を移転したり、自動車がなくて通勤が困難になっているというケースもあって、熱心に取り組まれていると聞いております。訓練の方法は、eラーニングを利用して、支援センターにフォローアップ並びに2週間に1回(全9回)の集合研修を行っているということでございます。

めくっていただきまして、これは石巻のひとり親家庭の在宅就業支援センターのホームページからお借りしたものです。今ちょうど訓練期間中でございます、2月から基礎訓練が始まって、来年の3月まで訓練は続きます。待遇としては、受講費はかかりません。ここが大変大きなところと、ノートパソコンは貸与されますし、業務上必要なものについても貸与されます。また、インターネットも完備するので、お母さんがこの分の負担をすることもございません。また、訓練中手当が支給されますし、就業訓練の場合には、託児所を併設して、お母さんがスキルアップ、あるいは研修を十分に受けられるような体制を整備しているほか、業務についての相談であるとか、メンタル面での支援、子育てや託児所の相談、こういったことまで幅広くやっています。お母さんにとっては、就業訓練というだけではなくて、そのパイプを使いながら取り組みを進めているということでございます。

10ページに行きまして、終了後の在宅ワーカーの収入といたしますと、やはりこれは十分な成果が上がっているかということ、ご批判もあろうことかとは思いますが。在宅ワーカーの声を載せていますけれども、仕事の合間に継続してやっている。ただ、訓練を受けたことで自信がついて、事務職に就いたという方もいらっしゃいます。

これは、在宅ワーカーが今どの程度の仕事をしているかということで、専業しているような方、継続してやっているような方で、仕事があれば十分に収入になるケース、あるいは、断続的に仕事をしている在宅ワーカーについては、家庭の事情などによって仕事ができないとき、そういう調整をしながら継続しているということです。

12ページには、在宅ワーカーの収入状況等がございますので、後でござんいただければと思います。

13ページにつきましては、どういった業務を開拓しているのか、あるいは業務の内容について書いてございますので、後でござんください。

受託事業者の事業の効果について、14ページに書いてございますが、事業中はもちろ

んのこと、事業終了後についても、就業機会を提供していますすとか、地元で活躍できる人材を育てるために育成したいというようなことがございます。事業の必要性としては、⑤に書いてございまして、被災地は依然として就業が厳しくて、特に社会的弱者と呼ばれるひとり親、障がい者、高齢者にとっては、より一層厳しい状況であって、在宅就業支援は必要不可欠だと考えているというような本音が見え隠れしているものでございます。

次に、北海道につきまして。北海道につきましては、大変に地域が広うございまして、道そのものも、保育園に子どもを預けて働きに行くって、札幌市とか都心部は問題ないかもしれませんが、遍在しておりまして、車がないと就業できないというような複雑な事情を抱えています。かなり熱心に取り組んでございまして、これは24年1月1日現在の登録者の動向で、稼働状況としては、6カ月以上稼働している人は64人ですということなのですが、ただ、その後も北海道は、平成25年度、年度いっぱいまで在宅就業支援事業を続けておりますので、この数字は若干変更があるものと思っています。

16ページは、訓練内容を書いてございますので、これだけのメニューを用意して、フォローアップをしながら研修を続けているということでございます。

17ページには、収入の例です。AさんとBさんというケースを出しております。やはりグラフのマジックもございまして、大変収入があるようにも見えますけれども、全体すると1万円いくかいかないかというところになりますが、単発の受注があれば、こうした高額な収入を得ることももちろんできるということです。

18ページには、このAさんとBさん、それぞれの声を載せております。Aさんは障がい者です。以前はパソコンのスキルは全くなかったけれども、外で働くことができない状況ですので、このままお仕事を何とか続けたい、自分もスキルアップをしたい。Bさんも、得意な分野を活かして働きたいと言っているのと同時に、子育てをしていく中で、子どもが学校でいじめに遭って、不登校状態が続いて、現在も常に付き添って登校させているような状況で、外に出て働きたくても無理な状況だというようなことをおっしゃっています。在宅就業というのは、全てのお母さんの就労を助けるわけではなくて、より困難な状況を抱えていらっしゃる方に就労の機会を確保するという面もあるかと考えております。

19ページには、このAさんとBさんは、先ほどのAさんとBさんではありません。月額1万円以上の仕事をしたうちの4人の方の声を載せておりますので、後でござんいただきたいと思っております。

20ページには、ひとり親家庭の声として、期待をしている声を載せております。道庁

で行う在宅就業支援だったため安心感もあって、これだと飛びついたら、信頼できるところでやってほしいというふうな声とか、多くなくてもいいんです、2～3万円の仕事が継続して入るようにしてほしい、あるいは、立ち続けたり、座り続けたり、やはりなかなか就労機会は確保されないお母さんは、仕事を選ぶことが難しい状況もあるかもしれません。在宅で仕事ができるのであればほしいというふうなこともおっしゃっています。

センターへの希望としては、訓練でパソコンの知識が得られて自信がついた、忘れないよう仕事をもっと回してほしい。収入が欲しいというより、そのスキルを忘れないようにしたいというふうなことで、仕事を続けたいとおっしゃっている方もいらっしゃいます。継続的に仕事をする中で、自分のスキルを落とさたくないという本音が見えます。今は子どもが小さくて働きに行けないけれども、このスキルをずっと重ねることで、子どもの手が少し大きくなって離れたところでは、正規就業や、あるいは、もっと単価の高い仕事に移りたいという本音がこれではないかと思っております。

ほかにも、次に、21ページは、福島県で席上配付している資料をごらんいただきますとわかりますけれども、実は福島県では、この3月に、全て受講に参加した1,100人に対してアンケート調査を実施しています。回答数は640ですので、半数ほどが回答しております。この中で着目すべきは、事業期間終了後も継続してひとり親サポートに関する情報提供を求めていること、こういった声が高いということと、さらに着目すべきはという下段、在宅での仕事が得られることよりも、ICTを活用した仕事の機会を得るチャンスを得られたことや、在宅での柔軟な仕事の仕方を学習することで、豊かなライフスタイルを得る可能性があることを評価して、単に仕事が欲しいことだけではないというのが予想外の結果だというのが、事業を運営しているところからの情報でございます。

この福島県では、受講生のお母さんたちが中心になって、情報誌を発行するなどして、新しい取り組みもなされています。就労して、お母さんたちがばらばらになって、ひとりでそれを頑張るというよりは、ネットワークをICTを使ってつくっていることができるので、事業運営体も、そのメールを利用したり、そういったことで情報を適宜発信する。これが自治体ではできないことかと思えます。自治体がお母さん方のメーリングリストを把握して、こういう情報があるからということではないかと思えます。これが特色ではないかなと思っております。

もとの資料に戻りまして、22ページは、佐賀県は、去年から始めたNPOでの事業でございます。こういったことで、地域貢献にもつなげたいという事業体もございます。

ちょっと長くなって恐縮なんですけれども、もとの資料の4ページで、事業継続のための支援策として私どもで考えているところでは、安定的に継続的に仕事を提供することが必要ではないかと。民間で仕事を回してくれればもちろんいいですし、地域興しで、地域が一丸となってやってくれば、それが一番いいですけども、そこに至るまでのところというのはなかなか厳しい状況が続きますので、国や自治体など、電子化すべきデータなど、そういったものがあれば、作業そのもの、仕事そのものを創出できるのではないかと。それには入札条件のそういったところをひとり親に限る、あるいは、そういった高齢者・障がい者の在宅就業者に限るというような、そういった条件を組み入れられないかと。ただ、1つは、やはりデータ漏洩等を心配して、なかなか仕事を出せないということであれば、これは技術革新などによって払拭されているのではないかなとは思っています。

5ページは、特別措置法についてのことでございます。この一条をごらんいただきますと、子育てと就業との両立が困難である。そこに就業に必要な知識及び技能を習得する機会を十分に有してこなかったこと等の母子家庭の置かれている特別の事情ですね。働きながら、さらに子育てをしながら、そして職業訓練を受けると。どうしたら、その時間をいつ割けるんでしょう。働く場所と就業訓練を受ける場所が離れているとなれば、お母さん、子どもをどうしたらいいんでしょうか。そういったことを考えると、eラーニングというのは決して悪い方法ではなくて、むしろ推奨されるべきではないかというふうに今考えています。

6ページに、最後に結論のようなものなんですけれども、ひとり親が困難な状況を克服して、子育てと就業を両立して、自立するということは容易ではないと思っています。自立の道をたどるためには、時間が必要です。置かれている状況が困難であればあるほど、その時間は長期に及ぶかと思っています。

事業の検証は必要でしょうけれども、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いないひとり親も、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ますし、正規就労への道が開けていくことも考えられます。就業訓練が長い、短い、それは短い訓練でぼんと就業できればいいでしょうけれども、困難な状況に置かれている方をどのように支援していくかというのが、そもそものこの事業のスタートではなかったかと思えます。

在宅就業が、障がい者や高齢者のいわゆる「通勤弱者」にとっても有用な就業形態であることは社会的に理解されつつあります。同様に、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や、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、在宅就業は有用ではないかと考えております。

在宅就業によって自立を図りたいというお母さんもいますし、副業的な収入を得たいというお母さんもいます。将来的なスキルアップの手段として在宅就業を継続したいと考えている方もいらっしゃいます。在宅就業というのは、ニーズはひとり親の状況によって多岐にわたりますけれども、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私は考えております。

これは私の持論ですけれども、ひとり親のお母さんは、ずっとひとり親のお母さんではなく、再婚しなければ寡婦になります。今のお母さんであれば、65歳まで年金は支給されません。この間に、例えば30歳で離婚を経験すれば、35年間お母さんは働き続ける。これには職業訓練を欠かすことはできないですね。キャリア教育というものは欠かすことができないものです。それをいかに働いて子育てをしながら頑張っているお母さんやお父さんに提供できるかということが、支援施策の目的、方向性であったのではないかと考えております。

すいません、長くなりまして。以上です。ありがとうございます。

【山崎座長】 ありがとうございます。

それでは、時間もとんと浮きますので、しんぐるまざあず・ふおーらむ、赤石さん、お願いいたします。

【赤石参考人】 NPO法人しんぐるまざあず・ふおーらむの赤石でございます。今日は、こうした在宅就業支援施策についてのヒアリングの機会を与您にいただき、ありがとうございます。

在宅就業支援については、いろいろなご意見があるかと思うんですけれども、10年ぐらい前ですか、こんな仕事があるけれどもやってみないかというお話をいただいたことがございます。ただ、私どもとしてはやっぱりなかなか難しいなと思って、それはそのままにさせていただいたという経緯がございました。その後、こういった在宅就業支援について、いろんな施策がありますけれども、今、検証の機会があるということはよいことだと思います。

まずテレワークというのがすごく言葉としてありますけれども、テレワークという言葉が2つの種類があると思います。雇用としての在宅勤務、育児を抱えているような方が、

雇用されながら在宅勤務をしている場合には、社会保障、社会保険というものは入っていて、身分保障があるわけですが、自営型、自営業型の在宅勤務の場合には、請負型の仕事なので、国民健康保険、国民年金に加入して、給与所得ではなく自営の収入となります。確定申告もしなければなりません。こういった情報についても、やっぱり必要なと思っております。

今回、ひとり親家庭等の在宅就業支援のこの検証ということで、資料をいただいております。目的としては、無理なダブルワーク等の解消につながるレベルの収入を得る、あるいは、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を得るというようなことを、文言として目的に掲げておられると思います。そこで、私は、検証に必要な視点として、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。あと1ページの下のところ、B、教育費支出等に備えるレベルの収入が得られたのか。あるいは、Cとして、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。Dとして、在宅就業の子育て面や精神面での相談支援があったのか。Eとして、在宅就業をする意味がある対象はどんな人たちなのかということを考えていただきたいなと思っております。今までのご発表の中でも、やっぱりこんな方には必要ですというようなお話があって、そこを精査するということが必要かなと思います。

2ページに参ります。2ページから3ページは、私がインタビューさせていただいた在宅就業支援の経験者の方お二人でございます。

地域は①のIさんのほうは、北関東に住む方でいらっしゃいます。この方は、正社員で高卒後働いていましたが、その後、結婚退職し、離婚のときに、お仕事は乳酸菌飲料のルート販売と電機部品の内職をしておられました。その後いろいろ転職をされて、2010年だと思いますけれども、在宅就業支援の1期生として、お仕事を探しながら、この仕事の訓練を受けられました。現在は介護用品の会社の事務で準社員、そして、ダブルワークで居酒屋のバイトをしておられます。今の待遇は、準社員で手取りが11~12万円、時給850円で、多分、税込みだと月収約15万円ぐらいになるんじゃないかなと思いますが、あと居酒屋の時給が、10時前が962円で、10時以降は時給が1,062円、去年の時点では、週4日で月に約3万7,000円のダブルワークの収入があったというふうに聞いております。

この方は、在宅就業支援を受けて、ワード・エクセルの初歩を訓練を受けました。このときに訓練手当を受けていたんですけども、就職面接というものは全くないところを何

とかお願いして、一回やっていただいたと。就職あっせんは、宣伝チラシの仕事を一回紹介されたんだけど、それが1万1,000円で、素材は全部ネットから取ってきてくださいというようなお話だったので、それも含めて1,000円ということだと、かなり時間とのコストパフォーマンスが悪いのでお断りしたというのは、同じ仕事に就いたほかの方からもお聞きしております。

現在、Iさんとしては、お子さんがお二人いらして、高校生の子は私立高校に行かざるを得なくなりましたので、減免で1万8,000円の教育費がかかっております。下の中3の子は、塾に通っていて、中2時に年間塾代が30万円で、中3になったらもうちょっとかかるとおっしゃっていましたので、どうしても居酒屋のバイトをせざるを得ないということで、この間お電話したら、中2のときは週4日だったんですけれども、今は毎日通っていると。ですので、深夜に帰り就寝は2時で、弁当づくりがあるので朝6時前に起きています。でも、在宅就業支援を受けると言っても、このお仕事に就くということは考えられなかったということでございます。

検証としては、Iさんが受講した在宅就業支援は、ダブルワークの解消につながっていないということですね。不安定で少ない収入のチラシづくりよりも、お子さんを置いて、これはおばあちゃんと一緒に暮らされているんですけども、確実に収入の得られる居酒屋のほうが安定的な収入につながっているという残念な結果になっております。

私はIさんの健康状態が大変心配で、睡眠時間が少ないので、何とかならないのかなと思っておりますけれども、夜着かれて帰ってきて、ソファでそのまま寝倒れてしまうこともあるというようなお話でした。

一方、今度は松山市のTさん、2ページの下のところから始まります。Tさんは、松山市のひとり親家庭の在宅就業支援事業、受託はP社、人材派遣系の企業でございます。この会社にインタビューを申し込んで、在宅就業支援の第5期、第6期の説明会に参加させていただき、Tさんを受託企業から紹介していただいて、インタビューさせていただきました。ですので、おわかりいただけるかと思っておりますけれども、Iさんのほうは企業からのご紹介ではない事例ということで、Tさんの場合には企業からのご紹介ということで、かなり効果が上がった方をご紹介を受けたかなと思っております。

この方は、経理事務の会社に勤務しておられたけれども、家族の看病のために退社して、その看病が終わったので、2012年3月からITスキルを身につける目的で在宅就業支援講座を受講しました。2013年5月に終了しています。

最初の基礎訓練では、ITスキルの基礎訓練を受講して、パソコンの使い方などが独学で今までやっていたので、基礎から学べてとてもラッキーだった、課題をこなす時間をつくるのが大変だったけれども頑張ったと。実家の商売の手伝いとダブルワークをしていたということでございます。

その後、応用訓練のときには、月2回、4時間の受講とともに、仕事は毎日7～8時間、週40時間目いっぱい受注した業務を行っていたと。内容はデータ入力、ツイッターの投稿業務、ほかの人のデータ入力のチェック業務、ショップ調査の仕事など、いろいろなことをしたということです。収入は、仕事にすごくばらつきがあったので、3万円～10万円、平均は5～6万円であったと。自分としては、時給換算をシビアにして650円を下がらないように頑張ったが、下がったときには業務の質に問題があると思ったので、受託企業に相談したりしたということです。確定申告は、実家の商売の税理士にお願いしたということでした。

その後、訓練受講中にお子さんが入学されて、そのときは学校行事とかに参加しやすいということで、子どもも家にいる安心感があったのではないかという利点をお話ししてらっしゃいました。ただ、ばらつきがあるので、両親にサポートを受けないととてもやりきれなかったというふうにおっしゃっていました。

現在は不動産会社の営業事務に就職活動して就職され、契約社員、1年契約ですけれども、しておられます。職探しには苦労したけれども、残業もあるときはある。ですので、この在宅就業は月に10～12時間程度、休日の前日にだけやる態勢で1万円程度の収入を上げているということです。

Tさんにメリットをお聞きしましたがけれども、パソコンに自信を持って使えるようになり転職活動に役立ったと。丁寧に教えてもらえた。また、同じひとり親が集まる場であったので入っていきやすく、今も飲み友達として支え合っている。4ページに参ります。スキルも業務もさることながら、同じひとり親で仕事をしている人と出会えたのが大きいというふうにおっしゃっていました。私は求職者支援制度等、10万円の専門学校で訓練手当付きものがありますよというのを聞くのを忘れてしまいましたので、ここの比較というのは聞いておりません。一般的に考えれば、このほうが収入が上がると思いますが、ひとり親の方たちと出会いたかったという気持ちもあれば、そちらのほうがいいのかもかもしれません。子どもが育ち上がったときに在宅の仕事ができるとうれしいということでした。

検証として考えられるのは、現在、ダブルワークとして月1万円程度の収入ですので、



成功例と思われるわけなんですけれども、かなり収入的には低い。将来の教育費支出に見合うものというふうにはなかなかかなりにくいのかなと思っております。

また、子どものケアとの両立というのは、やっぱり実家のご両親がいたので何とか成り立ったけれども、ご両親がいなかった場合には、お子さんのケアというのは難しかったのかもしれない。

費用対効果から言うと、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うのを効果が上がったと見なせるのかどうかというのは、検証の必要があると思います。また、今後この収入を増やしていくということには、スキルのブラッシュアップ講習なども必要なのではないかなと思っております。

副次的には、ひとり親のピア・グループができたというようなことをおっしゃっていらっしゃるんですが、この自治体でも、自治体委託でいろいろな交流会とかが開かれております。やっぱりその交流会がきちんとしたひとり親に対する支援になっていけば、こういうところでピア・グループができてよかったというお話にはならないのかもしれないなというような推測をいたしました。

受託企業さんからのコメントもいただきましたけれども、なかなかひとり親に就労支援というのは、受講生のスキルもばらばらであることと、地方都市でやっぱり仕事を受注するのは非常に難しいということを中央からもいただいてきたというようなこともおっしゃってましたので、企業としてどうなんですかというふうに申し上げたときに、私の感触ではなかなか難しいなというような印象を受けました。

あと、私ども、「母子家庭の仕事と暮らしアンケート」というのを2010年に実施しております。まとめているのはこういった冊子になっておりますけれども、この中でも、こんな在宅就業をしたいですかというお話をお聞きしております。そうしますと、主な仕事としてやりたいという方は本当に少なかったんです。副業としてやりたいという方が40%ぐらいだったんですけれども、これを、ちょっと数が少ないのでデータとしてどうかということを見るのは難しいんですが、住んでいる地域などでお聞きしましたところ、やっぱり佐藤委員がおっしゃっていたように、町村部の方が比較的多いなという印象を受けました。ただ、これはとても数が少ないので、今後さらに検証しないといけないと思います。

あと、自由記述で、いろんなやりたい・やりたくないというご意見を抜粋しております。

やりたいという方が4例ぐらい最初に挙げておりますが、お子さんが小さくて手がかかる、あるいは、体調不良である、あるいは、子どもさんが不安定で今は一緒にいてあげたい、そんなような方が比較的希望が多いんだなということを思いました。

あと、そのほかの事例では、これはテレワークで、ひとり親支援ではないんですけども、「さくら」メールの作業を在宅でお願いしているときに、報酬がインターネットのポイントである、そういうような在宅就業の支援があるということをお聞きしております。これは説明会に出席された方から。やはりインターネットのポイントが報酬というのは、ちょっとどういうことなのかなというふうな印象を持っております。

それから、なかなか仕事がないということで、そのほかの仕事というのをご紹介しているような事例もございます。

琉球新報の、沖縄県内のひとり親の真の自立とかけ離れているのではないかという社説を掲げておきました。

最後に、結論なんですけれども、7ページの下でございます。

ごめんなさい、数字がばらばらしていますけれども、一人当たり200万～250万の至近を投入して月収1万円以下の方が59%という在宅就業支援を、今後も大きな予算をかけて行うのかというような疑問があるのかなと思っております。そもそも就業支援として成り立っていないのではないかと思っております。

ただ、これまでのお聞きしている範囲で、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は、精査して考える必要があると思います。例えば、生計維持手段がほかにあるひとり親の方、例えば、生活保護の受給世帯で少しは在宅で働きたい、あるいは、遺族年金で遺族基礎年金と遺族厚生年金がおありで、かなり基礎的な収入がおありの方で、少し在宅で働きたい死別の方、それから、親族援助があるような世帯、こういう世帯にとっては在宅就労も意味があるのかなとは思っています。それから、障害を持つお子さんがいるとか、ひとり親が精神疾患があるとか、DV被害後のケアが必要なことで外に出かけられないとか、そういった状況を抱えている方にもある種向いているのかもしれないと思います。これは一部限られている方ということになります。あるいは、町村部に住む世帯で、なかなか就労支援のコースに通えないというような方もあるのかもしれない。それから、その地域にお仕事が少ないというような方がいるかと思っております。

最後は、蛇足ではございますが、今、ひとり親家庭に必要な就労支援とは何なのかということを、それなりに考えてみました。もし今後もこういった就労支援の予算というもの

があるのであれば、三角を書いておりますが、上の比較的安定的な雇用がある方、正規就労でもなかなか大変な方もいらっしゃいますけれども、ひとり親の全体の32%の方は正規雇用でございます。

あと、高等技能訓練が可能な方、看護師の学校に通う方が多いわけですが、准看も含めて、看護師の実習というのは非常にハードです。何か月も続き、朝早くから子どもをケアしてくださる方がいらして、帰ってきてからも、子どもの世話をした後に実習記録をつける体力・気力・知力が必要です。こういう方は限られた方ですので、確かに看護学校に行けば収入が得られる道というのはありますけれども、限られた方であることは事実です。

そうなりますと、一番今就労支援として必要なのは、高校卒業等の資格が取れていない方、中卒や高校中退で非常に収入が低い方、生活保護受給の中卒の方は多いです。こういった方たちに高校卒業資格取得支援をするような支援というのが、就労支援としても費用がかかるのであれば、その予算を振り向けるのが最も合理的なのではないかなと私は思います。

以上です。

**【山崎座長】** 大変ありがとうございました。

それでは、よろしゅうございますでしょうか。3人の方からプレゼンテーションをいただきましたが、これからそれぞれの参考人の方からいただいたことにつきましてのご質疑をいただきたいと思います。いかがでしょうか。

**【山重委員】** 貴重なお話ありがとうございました。大変現場の方々の声を聞いて参考になりました。ありがとうございます。

私自身も、ひとり親の方々の就業支援をして、すごく大事な支援だと思っていて、その点において、ほかの委員の方々と全く同じだと考えているんですけど、ただ、今回のこういうeラーニングを使った就業支援、それから、在宅での就業ができるような就業訓練みたいなものがベストなお金の使い方かというところ、やや疑問を持っているところがありまして、その点について、現場の方々のお話もちょっと伺えればと思っています。

1つは、eラーニングでどれぐらいひとり親の方のスキルが向上するの点について、私自身、疑問をちょっと持っていて、eラーニングでできる部分もあると思うんですけども、お話を聞く限りでは、やっぱり訓練に来ていただいて集まる、ほかのひとり親の方々といろいろ話をしたり、コミュニケーションをとったり、コミュニティをつくっ

たりというところが、意外と重要なスキルアップにつながる——意外というか、そういうところがむしろ、お話を伺った中ではスキルアップにつながるのではないかという印象を受けました。その点に関して、eラーニングの有効性、あるいは、それがベストか、いい手段かということをお伺いできればというのが1点。

それから、もう一つは、在宅での就業支援をするということが今回の大きな目標の1つになっていると思うんですけども、いろいろ資料を拝見させていただくと、やはり在宅での仕事、特に3万円とか5万円とかという仕事を請け負うことは、そういうのができたらいいなという気持ちもありますし、それから、何かすればできるんじゃないかという期待もあるんですけども、実際には難しいのではないかという印象があって、在宅での就業を支援するという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なという印象を持っています。特にITなんかのスキルというのはどんどんスピードで変化していきますので、それについていくのも結構大変ですし、若い人たちがそこに入ってくると追い出されてしまうという形になりがちなので、在宅就業というのは、1つの選択肢として就業訓練の中で行うのはいいと思っているんですけども、それをメインにした就業支援というのが本当に効果的なのかというところはちょっと疑問があります。希望としては、そういうのができればいいなという希望は私も持っているんですけども、現実を前提としたときに、それを推し進めるといことが難しいのではないかというのが私の印象としてありますので、その点について、訓練生の方々と接した印象などをちょっと教えていただければと思うんですが。それぞれお三方に。

【山崎座長】 お三方に。

【山重委員】 簡単で結構です。

【鉄崎参考人】 今おっしゃったように、在宅を主としてということになりますと、私どものやっているのは、全然もう外れてしまっているんです。もう初めから在宅で自立というのは無理だから、それを目標にはしないでおこうと思って。だけど、コールセンター事業というものが、ある意味では在宅でも、本当に在宅就業しかならないというような方にも紹介できるかもしれないという、ちょっとだけ在宅の意味を残してあるような感じでこの講習を初めから考えておりますので、現実にはもう在宅に誘導するということは全然なくて、それで、先ほどの数字のように、コールセンター事業のそういうかんでんフォーラムさんの会社関係、その横のつながりとか、そういうので就労を確実にするというのと、

それと、適性検査というのがありました。それで合格しない人は、結局その講座には向いていない、そこまでのスキルにまで達しないという方は、それを我々の就労センターに結んで、そして、そこでまたいろんな自立支援講座がありますよね。それをまた順番に受けてもらうわけなんです。そして、何とか就業につなげようと。だから、逆に、ここでうまいこといかなかった人も、ある意味では、要するに、就職困難者を就職するまでに持っていく、困難者を引き出すといいますか、見つけ出して、そして、その人らを就労させるということ、それも1つの効果だなと、やりながら思っております。

それと、今やっています、かんでんフォーラムさんにやってもらった講習の場合は、企業の中へ入って、その場所で一から十までやるわけなんです。そうしたら、そこで人材育成をやっている方が教えてくれるんだけど、やはりすごく厳しいのと、それと、逆に、職場の雰囲気もそのまま直に講習の間に味わえるし、そして、コミュニケーションの意味で、懇親会とか、そういう話し合いとか、そういうものも大勢でやって、訓練も大勢の中で、それこそビジネスマナーでやりとりとか、コールセンターの電話のやりとりとかいうのをもう大勢の中でやっているわけなんです。だから、すごくみんなの中へ入っていくという自信ができるし、企業というものの雰囲気を自分で取り込めるというようなことがあって。だから、在宅へ持っていくということはもう全然考えてもないし、そうじゃないんです。もうとにかくみんなちゃんと就職しなさいということでやっていますので、そういう意味では、厚労省さんに大きな声で言うたら違うじゃないかと言われるかもしれませんが、そっちへ持って行ってほしいんです。

【山重委員】 わかりました。ありがとうございます。

【佐藤参考人】 今日配付した資料の中に、昨年専門委員会のときにも提出した資料なんですけれども、石巻市と北海道の事例の資料を別途配付させていただいているんですけれども、石巻のお三方、インタビューしていますけれども、この方たちは、地域のフリーペーパーを発行しているんですね。在宅就業訓練後、仮設住宅の方が情報弱者になっておられるということを知って、月1回フリーペーパーをつくっていると。実は、これは在宅で全てをやっているわけではなくて、このお三方は、石巻市のICTのセンターのほうに通所していらっちゃって、雇用されているんですね。在宅就業訓練後、雇用されているケースになりますので、鉄崎さんのテレワークのような形で働いていらしゃると。

石巻市自体は、スキルを積んでもらって、地域の戦力になるような人材を育てたいという意向もあって、大変熱心に取り組まれている中で、在宅就業、お母さんたち

が希望すればもちろん仕事を取ってくるけれども、外で働きたいという方ももちろんいらっしゃる。在宅就業に関してのeラーニングにはなっているけれども、そのeラーニングそのものは別に在宅就業に特化されるわけではなくて、そのスキルは就労することにもつながるとのことになっていますので、必ずしも——今、在宅就業全体が、ひとり親に限らず、請負というのは内職だというような形になりますと、お母さんひとりで取ってきて全てをやるというのは、かなりの支援が必要だということは、現状認識として私どもも持っておりますし、全体的に在宅就業そのものの方向性がつけば、これは事業として成り立っていくだろうと思うんですけれども、現状はやっぱ単価が安かったりとか、納期に負われるという問題点は、それはひとり親の在宅就業に限らず、全体的に持っているものという認識はあります。

なので、もっと自治体のほうで裁量予算で就業支援に結びつくようなことができないだろうかとか、ただ、年度が短いので、その蓄積すらできなかつたわけですね。事業年度が大変短うございましたので、基盤整備のない中で自治体が熱心に取り組みをした中での今数字ということでございますので、これが年度を重ねて、こういった仕事がある、あるいは、お母さんの信用がついて仕事を取ってこれるという状態になれば、収入の確保というのもできますでしょうし、逆に言うと、それぐらいスキルのあるお母さんは、きちっと外でも正規雇用につながるほどのスキルを積むこともできる。それは状況によっては在宅就業せざるを得ない時期から克服したときには、その訓練自体が無意味になるものではなくて、在宅就業そのものだけで見たら、効果としては、もしかしたら、今は年度が短いですが、少ないとしても、5年後、10年後というところで見ると、何もなかったときとしたときとというのでは、大きな効果が違うのではないかなと。

また一方で、北海道のケースは、やはり働くことが、外に行くことができないというひとり親の方や障がい者の方が、在宅就業について大変支援を求めているという声を聞いております。それは全て経済的支援に置きかえてしまえば、それはそれでいいのかもしれませんが、たとえ素朴であっても、働いて社会人として自立の方向に行きたいという気持ちだと思います。これは費用対効果とはまた別の観点かと思っております。

以上です。

**【赤石参考人】** ご質問は、全く通所のないeラーニングの効果ということでございますでしょうか。

**【山重委員】** はい。

【赤石参考人】 　　あまり資料は持っておりませんが、逆に、寄り添い型支援とか伴走型支援ということで、パソコンをお教えしている報告を聞きますと、やはりちょっとしたことでつまづくので、eラーニングというときの、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うのはなかなか難しいのかなというふうに思っております。

確かに、勘所を得てどんどん、向いていらしたというような方もたまにはいらっしゃるのかもしれないんですけども、今、私どもの事務所にパソコンを持って通ってきてくださっている方も、「いや、これはできるんだよ」と言うと、「あ、これでいいんですか」みたいな、そんなような会話がすごく多いわけなので、それで、やっぱり付き添ってということはあるかなと思います。私自身はスカイプとか大好きですけども、それは皆さん、そんなに好いていないなというのは私もわかるので、なかなか難しいなと思っております。

あと、やっぱり仕事をコントロールしてマネジメントして、自分の時間とのスケジュールリングして収入をつけていき、最終的に収入を申告してというような、それから、相手先とのやりとりとか、そういったことも全部自分でおやりになるということなので、この声の中にも挙げておきましたけれども、不器用な人には向いていないのかもしれないというような感想もありました。

以上です。

【山重委員】 　　ありがとうございました。

【山崎座長】 　　ありがとうございます。どうぞ。

【周委員】 　　鉄崎参考人にちょっと伺いたいんですけど、先ほどおっしゃった、在宅支援事業は平成22年度から24年度もなされていて、ただし、平成25年度のほうが、過去の年度に比べて成果が上がっているとおっしゃっているんですけど、その成果が上がった主な理由というか、なぜ上がったのか、もしおわかりであれば教えていただきたいのと、あともう一つなんですが、佐藤参考人にもちょっと伺いたいんですが、この事業は、やはりおっしゃるとおり、外へ働きに出るのが難しい、いろいろハンディを抱えている方々に非常にニーズが高い事業なんですけど、実際、利用者はそういった人たちに本当に集中しているかどうか。つまり、本当にこの事業を一番必要とされている方は、この事業を利用しているのかどうか。

推測としては、やはり一定のやる気とか、あるいは、自分でも確定申告もしなければいけないし、一定の能力・体力もある人でないと、器用な人でなければなかなかできない事業なので、結果としては、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

るのではないかなと。もしそれがそうであれば、本当に一番困っている下の弱い方々を助けるにはどうすればいいのか、現場の視点から見て、もしそういう提案がありましたら、ぜひ伺いたいと思います。

3点目なんですけど、鉄崎参考人が先ほど、せっかく事業に実績も上げているところで、打ち切りとなると非常に残念とおっしゃっているんですけど、この事業と、ほかの通所型訓練事業、あるいは、母子家庭など自立支援センターもよくやっている無料講習会とか、いろいろありますよね。そういった事業とどこが違うのか。もし存続させるべきだとおっしゃるのであれば、ほかの事業にはないメリットがこの事業にありますということがもし主張できる場所がありましたら、それもあわせて教えていただければと思います。

以上です。よろしく申し上げます。

**【鉄崎参考人】** 一番最初の22年から24年の間、最初始めるときから大阪府さんと一緒にいろいろ計画しながら、この在宅事業をどうやって使ったらみんな就職につながるだろうなということで、コールセンター的な要素を取り入れたらいいんじゃないかということで、ほかのそういう人材育成をしている小さな企業さんに、個人的な企業さんをお願いしたんですけどね。そのスキルアップとかビジネスマナー、そんなのは本当にそこも立派にやってくださったんですけど、最終的に企業につながる力がすごく弱かったんです。ほとんどうちの就労支援センターが企業を開拓して、そこへ頼み込んであれしているというので、なかなか実績が上がらなくて、その企業へ頼み込む中の一つに、かんでんさんもあったわけなんです。それで、こちらの話とかんでんさんの話を聞いていたら、人も要るから、いい人があったら採りましょうと言って、採ってくれたのがご縁で、それで、そういう仕事なら、うちはそういうことを常に会社の中でちゃんと備えていますから、私どもの要望にできるだけ合ったような形でやりましょうということで、プロポーザル方式で25年度に切りかえたわけなんです。

だから、そこでやるということは、今まではうちの大阪の連合会の事務所の狭いところへ来てやってもらっていたんですけど、今度かんでんさんに変えると、先ほど言いましたように、企業の中の一部屋でやりまして、そして、企業の中の雰囲気もわかりますし、それと、やはり最終的な就労につながるということが、もう一番強みなんです。それがなかったら、この莫大な——この事業というのは、すごく予算単価が高いんですよ。だから、これだけのお金を使って最終の目的が達せられないのなら、やっても意味ないじゃないかということで、いろいろ考えて、そうしたらということで、結局、3者ほどプロポー



ザルしたんですけれども、かんでんさんに結局お願いしてやりました。

先ほど言いましたように、もともとのスキルが全然低い人は、うちのほうの自立支援講座を受けて、ちょっとパソコンを。受けに来る人では、パソコンを使えない人もいますよね。だから、そういうのを入れ、先に予備にそういう講座を受けてもらって、また、できたら在宅就労支援のこの講座も受けてほしかったんですが、今度は間に合いませんけれど、それでスキルアップして、それで就労支援センターから仕事を探して、ある程度会社に入れるようになった時点で紹介して。だから、そういう人が何か機会がなかったら、就労センターを訪ねるといこともないのが、こういういろんな講座を、講習、特別、高等技能とか、それから、こういう在宅の訓練費要らないし、訓練手当はつくしという、そういう条件を読めば、ちょっと聞いてみようかなと思って出てきてくれるわけなんですよ。だから、そういう人の掘り起こしにもなりますし。

だけど、就労支援事業と違って、この在宅事業という今うちがやっている内容は、もう全然違います。全てにおいて、基礎から一貫して、いろんなマナー、それから応用、そういうのがもう内容的には本当に普通の細切れの講座と違って。それと、先ほど言いましたように、通ってきてもらいますけれども、それだけの一緒にやるとい強みがあるんですね。そこでいろんなロールプレイで訓練もやれば、それと、みんなの前で一緒にやって実習をする。それから、それと、復習しながら、もしそこでついてこれない人は、また個別に指導員の人がそこまで上げるような努力をしてくれている様子です。だから、そういう意味で、もう内容的には全然違いますし、この費用単価も全く違いますから、これだけのことがやれると思うんです。でなかったら、普通の支援の委託事業ではなかなかそこまで手は届きませんし、大きな会社の協力体制が整っているということもありまして、25年度の成功を見たんですけれど。

ただ、これから続けていきたいと思っても、この基金のほどの費用負担があるのか。だから、自治体に今これだけの事業をしたいなど、大阪府もものすごく残念がっているけど、はっきり言って、きっとこの費用負担が、今10分の10で国がやっていたいでいるけれど、それが10分の5になって、あと、それなら持つかという、今の自治体はだんだんと疲弊していますから、ちょっとこれは継続が困難かなと思うので、何だかこういう費用、本当に最後まで面倒を見るとなれば、これだけの大きな費用負担もかかりますし、そういうこととあわせて、これを継続していただけたらなと思う希望はあるんですけれど、これだけの継続するということと費用負担、やはり今までの基金のように、1年ごとの細

切れでは、せっかくの事業でも、ある意味で半永久的というか、そういう就労困難者が少なくなるぐらいの間は続けてほしいと思うんですけど。やっぱりそういう約束のもとでこんな事業はしないとだめだなというのが、ここで初めて我々も特に痛感しました。やっここまですべていろいろ試行錯誤してやってきて、こういうやり方があるって、これならいけると思って、あと100%の就労も不可能でないなと思った時点でだめになりましたので、そういう意味で、継続と費用負担と、その辺のことで、何とか新しく考えていただきたいと、我々としては思うんです。ただ、在宅事業としては、全然もう違う方向ではありますけれど。何だかこういうふうに一貫した就労支援の取り組みというのをもっとやっていただけるとありがたいと。

それぐらいでよかったですでしょうか。

【周委員】 はい。どうもありがとうございました。

【佐藤参考人】 お答えいたします。

まず通勤弱者と呼ばれるような一番必要としている人に届いているかどうかということだと思うんですが、各自治体で取り組みをされて、応募をすると、訓練手当がついているということももちろんあるかと思うんですけども、予想以上に応募者が多いと。その中で、必要な人を、やはり面接をして、要件が決まっている中で精査をしているということ、小さな子を抱えてなかなか預けにくいですとか、外に出ることが難しいですとか、そういった状況や困難な優先順位をつけて選ばなければならなかったと、これが一番つらいことだったというのが、事業者側の意見ですよね。50人の募集で、167人、第1期で応募があった石巻でも、本当に全員に対してやってあげたかったんだけど、それができなかったということなので、こんなにニーズがあるものかというのが、ほかの自治体も募集をしてみて初めてわかったこと。

ただ、事業体として、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りますので、やはり厳しいという現実を抱えておられて、何とか一番支援を届けたい人に、この訓練機関を利用して、もちろん、やむを得ずそれしかできない方には在宅就業の仕事を優先的に回し、また、パートであったり正規就業につなげたい人には就業紹介もするというような役割もしておりますが、ただ、やっぱり年度が短くて、スキルを積んでいないお母さんに訓練をつけさせて、これから仕事をどんどん増やして、さらにスキルアップをしてもらおうと思ったときの、安心子ども基金の事業が終わるということで、これから今抱えている在宅就業のお母さんにどうやって、今も希望していらっしゃる方がいるの

にというのは、おっしゃっておられる自治体が大変多いという印象です。

東京にいと、仕事はどこにでもあって、訓練機関はどこにでもあるだろうというふうな感覚にとらわれますけれども、実際はやはり地域部に行けば、車がないと何事も。車を持っていらっしやらないお母さんもたくさんいらっしやるんですね。だから、週1回の集合訓練のときには、何とかして子どもを連れて行って、そこでネットワークをつくるというふうな。東京にいたら本当にわからないと思います。ただ、現実には、そういったこともあって、eラーニングというふうなことだけで、ただメールで相談したり電話で相談を受けたりということではフォローアップをして、なかなか手間暇のかかる事業だというふうな事業の方にはおっしゃっていますけれども、ただ、それだけ働きたいという要望があるので、これは事業としては、今、成果をこれから上げようと思っていたところなのに、ここで区切られてしまうのは何とももったいないという意見が多く聞かれています。また成果が上がる自治体が上がれば、今やっておられなかった自治体も、実は手を挙げて、これがいい事業なんだというふうな確立される場所だったというふうにも思っています。

以上でございます。

【山崎座長】 赤石参考人はありますか。よろしいですか。

【赤石参考人】 私はご質問をいただいているとは思いますが。

【山崎座長】 大丈夫ですね。

どうぞ。

【小豆川委員】 大変貴重なお話、ありがとうございました。

幾つかお伺いしたいことがあるんですが、鉄崎参考人の資料の中で訓練実績があるんですけど、ここで基礎訓練の終了ということで、数値を挙げていただいているんですが、これ、実際に訓練を受けた方というのは、もともとは何人ぐらいいらっしやったのかというのは、そのデータはございますか。

【鉄崎参考人】 この訓練実績の分ですね。

【小豆川委員】 はい。今、これ、AからEまで、トータルで80ということになっているんですけど、実際、訓練開始のときの数字と終了の数字というのは一致しているのでしょうか。

【鉄崎参考人】 大体この80人というのは、訓練開始のときからずっとあれている人で、申込者は全部で100人ぐらいは確かにありました。だけど、初めの基礎訓練する時点で、先ほど言いましたように、パソコンもさわれないという人もありますし、もう全

然人の前で言うのも怖じけるという方もいらして、そういう人は初めからこの基礎訓練に入ってもついていけないので、うちのほうのいろんな支援施策のほうであれしておりますけれど。

結局、基礎訓練から始まって、その中で到達度審査合格、第1回の基礎訓練が終わるところですね。そのころまでに来れなかったという人は、一応不合格の中にもその人数は入っているわけなんですけれど。試験を受けられなかったということ。

【小豆川委員】 この13人というのは、80人の中の数字なんですね。

【鉄崎参考人】 13人というのは、どこに。

【小豆川委員】 到達度審査不合格。

【鉄崎参考人】 ごめんなさい。80人の中のあれなんです。

【小豆川委員】 わかりました。じゃ、スタート時点の人たちというのは、大体ほぼ皆さん訓練は継続してやられてということで、20人ぐらいがほかのコースに行かれたということですね。

【鉄崎参考人】 そうなんですね。それと、これ、基礎訓練のときに欠席が重なると、もうその訓練手当ももらえなくなります。そういうこともあるので、それで脱落した人もあるんです。

【小豆川委員】 ありがとうございます。

あと、赤石参考人が、検証に必要な視点ということで、AからEまでということで明確に出されていらっしゃるんですが、トータルでこういった検証の軸を見ながら、全体的な評価というのはどのように考えていらっしゃるのかということで、おそらく大きくはAということで、無理なダブルワークの解消になるかどうかということとか、あるいは、教育費の支出などに備えるレベルの収入、こういったようなところで効果があったかどうかということで、定性的に個別のケースというのは非常にわかりやすく、理解が深まったんですが、全体的に見て、どんな印象をお持ちなのかというのをまずお伺いしたいと思います。

【赤石参考人】 ありがとうございます。

1回目のこの会の資料を全部拝見しているわけではないのであれなんですけど、何時間労働かちょっとわからないんですが、1万円以下の在宅就業の収入を得られた方が59%という数字でよろしかったでしょうか。というようなことをいただいております。それで、この支援に当たって、企業さんなどに受託していただいて、訓練をしていただいているわけなんですけれども、結果的なコストと収入を考えますと、どうなのかなというふうには

思っているということは申し上げたとおりです。

背景としては、やはり出来高払いの収入というのは、すごく低くなっておりますよね。私の知り合いの企業でも、CADの設計の図面はネパールに委託していて、そこからのチェックだけ国内でやって時給を払っているというような企業とかいろいろありますよね。そうしますと、ネパールの労働者と争うわけですので、なかなか難しいなというのは本当に思っております。

ですので、どんな仕事に就くのも難しいわけですので、すごく悩ましいんですけども、この流れが、テレワーク推進という流れが今後どういうふうになっていくのか、私としてはわからないんですけども、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うようなことなのかなと思っております。先ほど言いましたように、就労支援でしたら、ひとり親の方には、本当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らっしゃいまして、お子さんも子どもの貧困の連鎖を起こしていらっしゃると思います。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というのというのが私の感想です。

【小豆川委員】      ありがとうございます。

あと、佐藤参考人にお伺いしたいんですが、いろいろな県のひとり親の事業を見ていらっしゃるんですけども、例えば北海道の場合ですと、まだ収入という意味では、5,000円ぐらいの割合が非常に高いという中で、実は私、テレワークに関して継続的に見てるんですが、特に福島県のいわきテレワークセンターの紹介を少ししていただいたんですけど、例えば、平均の収入額が3万円ですとか、あと、事業者そのものがやっぱり業務や企業の開拓を積極的にやられていて、昨年度も120社訪問をして、そもそも在宅就労プラス、ビジネスプロセスアウトソーシングということで、そういった業務を理解しないような企業が多い中で、非常に積極的にやられているというケースがあって、私は成功事例になるのかなと思ってるんですが。本人の意識づけも重要で、モチベーションを上げながらスキルアップを支援するというのも必要なんですが、受けてくださる事業者のその辺の選別といいますか、取り組みについて、どんなふうにごらんになっていらっしゃるのかをちょっとお伺いしたいと思います。

【佐藤参考人】      事業者は、この事業の場合、極めて重要でして、事業者が既にもうそういうテレワークセンター、特に福島なんかは従前からやっていたノウハウを利用しているので、ものすごいスタートアップで始められて、たくさんの受講生を抱えて、それを在

宅就業に結びつけたり、就労支援につなげるというような取り組みをしていらっしゃると思います。

また、北海道も、やはり通勤弱者の方をたくさん抱えていらっしゃるという事情から、前々から調査を丁寧に行われていて、このひとり親家庭の就労支援に、障がい者であったり高齢者というものも含めて、そして、1,600人ぐらいの受講生をもう既に輩出しているかと思います。それは、やはり地域が抱えた事情の中で、必然ではないでしょうけれども、そういった事業者の方々がさまざまな自治体と連携しながら、既に素地があったところについては、極めて成功事例をつくることのできたかと思うんですね。

【小豆川委員】 ただ、北海道に関しては、非常に所得が低いところに集まっていますので、その辺の事情はどんなふうにごらんになっていらっしゃいますか。

【佐藤参考人】 やはり在宅就業そのものが、赤石さんおっしゃるように、単価が低いということもあります。あと、福島の場合は、被災をした関係もあって、そういったところで事業を受託する機会もあったかというふうには個人的には思っています。

ただ、どちらも東京や都市圏に限らず、地域のさまざまな困難を抱えているところでは、在宅就業は、ひとり親に限らずなんですけれども、何とか形にしていきたいという事業体を抱える自治体のところは熱心に取り組まされていらっしゃいましたし、初めてテレワーク、一般の方向けのテレワークをやっていたところが、ひとり親とか、あるいは高齢者、あるいは障がい者、特に精神障害の方のフォローアップは大変厳しいものがあるけれども、これをして初めてテレワークの意義が存在するんだというようなこともおっしゃっておいりましたので、そういった意味で、全ての人が在宅就業に向いているわけでもないですし、赤石さんの資料の、無理なダブルワーク等の解消というのは、正直、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のもこれに当たると私は思うんですね。テレワークで自立をしてやるという観点ももちろん必要ですけれども、なかなか働きに出にくい期間については、もちろん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、女性にとって次の再就職にとっても大事なことです。それが正規就労その他自立を図れるだけの収入を得ることにつながれば、この無理なダブルワーク等の解消につながったというふうに見ることもできるかと思います。

また、赤石さんの7ページの資料に、やはり高校卒業の資格もなくてという大変困難な状況を抱えていらっしゃるお母さんもいらっしゃいますけれども、高校を卒業しても、大学を卒業しても、仕事のない方もたくさんいらっしゃいます。その人たちは何もしなくて

いいのかということも強く申し上げたいと思います。東京にいれば、何かしらの仕事は本  
当にあります。探せば。ただ、やはりない状況について、どうやって仕事を配分して、児  
童扶養手当であつたり生活保護から少しでも自立につなげていくかということが大事な観  
点だと思ひます。より困難な状況に置かれて居る方には、もっと手厚いきめ細やかなこと  
を私たちに望んで、在宅就業だけ、これだけが自立につながる道だというふうにも全く思  
っておりません。さまざまなメニュー事業があつて、この中にこれが向いている方もいら  
っしゃいますし、成果を上げて居るところもござひます。単年度で、本当に2年、3年と  
いう中で成果を上げるということは、訓練期間が1年半ありますから、そこでそこだけを  
切り出して見るというのは、なかなか厳しい事業かなと思ひて居ります。

【小豆川委員】 すみません、あと1点お伺ひしたいんですが。

訓練手当なんですが、訓練手当がないと、やはりこういつたような事業というのはなか  
なか受講者が集まらないものなのか。ある程度なくても、無料のこういつた意義のある講  
習の全体のプログラムがあれば集まるものなのか。その辺の現場の感触をお伺ひしたいん  
ですけど。

【佐藤参考人】 その部分を私どもで今調査をしているわけではないので、本当に私  
の印象ということによろしければ。

eラーニングとはいえ、時間を割かれるわけですね。プログラムの訓練を受けるに当た  
って。それをするには、お母さんは、特にダブルワークしているお母さんとかは長く働か  
なければいけない。時給700円、800円で働いているお母さんはたくさんいますので。  
その時間を削らなければならないので、その時間を取られるぐらいなら、やはり訓練を受  
けないという選択肢、お金を欲しいという、働いて収入を得たいというほうが先行してし  
まいますので、訓練手当が出るんだつたらこのパートと何とか両立できるのではないかと  
いうことで、受講を希望されていらっしゃる方が少なからずいらっしゃつたように思ひま  
す。

【小豆川委員】 ありがとうございます。

【山崎座長】 大変ありがとうございます。

かなり時間が厳しくなつてまいりまして、ありがとうございます。貴重なご意見をたく  
さん頂戴いたしました。

時間が本当に足りないなということをおもうわけですけども、実はもう一つ課題がござ  
ひまして、資料4のところがござひますので、恐れ入りますが、前回までの指摘事項につ

いての説明をしていただかなければならないと思うんですけども、いかがでしょうか。

【度会室長補佐】 それでは、お手元の資料4についてですが、前回の検討会の場で指摘が行われた事項につきまして、資料をご用意させていただきました。

まず1ページ目の部分ですが、前回のご指摘の中で、平均月収額と在宅での月平均時間を提示していただきたいというご発言がありましたので、前回お出ししました第1回目の資料3の16ページに出した資料ですが、それに追加しまして、大きく太枠でくくっている部分、これが今回新しく追加させていただきました。平均月収と平均勤務時間、それから、平均時給という形で整理させていただいております。

それから、次の2ページですが、訓練開始から応用訓練への開始人数というところで、どれぐらいの異同になっているかというご指摘もありましたので、2ページにつきましては、第1回目の資料の3の16ページ、これに、太枠でくくってありますが、応用訓練開始人数と応用訓練開始率というのを新たに追加させていただきました。

続きまして、資料の3ページになりますが、非常に細かくて見づらいと思いますが、前回の検討会の中で、8番と40番について詳しい詳細を見たいというご意見、それから、訓練内容、到達度審査といったものがありました。それから、一番右端にあります、一番右端の事業費係数③というのは、事業費係数②、これを平均月収で割った場合に、何月事業を行うためにかかってしまうのかというものを示しております。8番と40番の以外に、42番の1と2と、44番というものも追加させていただきました。42番の1につきましては、これはレセプト点検の在宅就業支援事業という形で行われたもの、それから、これと比較して、下の42番の2というのは、パソコンの入力等を中心に行われた事業、これを比較するために行っております。それから、44番につきましては、テープ起こし等の事業ですが、比較的事业費係数が高かったものを対象としております。

続きまして、資料の4ページ目ですが、付帯事業についてのご質問がありましたので、それをまとめさせていただきました。これは今回新規の資料になります。

この中で、付帯事業が多かったものを簡単にご紹介しますと、訓練生の交流会を開催している、それから、ひとり親家庭の子ども向けの受講講座、学習支援のようなものを行っている事例、そういったものが多くなりました。

それから、5ページ目のほうになりますが、付帯事業の中で、在宅就業とあわせて、ひとり親家庭の相談業務等を行っていた付帯事業というものも行ってたという形になっております。



それから、もう一つの資料ですが、別冊になっておりますけれども、ひとり親家庭等の在宅就業支援事業実施報告（詳細版）というものをおつけしております。これにつきましては、先ほどのA3、1枚紙の8番、40番、42番の1、42番の2、44番、これについて詳細な状況をご報告させていただくという形にしております。

以上が、今回の資料になります。

【山崎座長】 ありがとうございます。

この件につきましてのご質問、ご意見等ございますか。前回のご質問をいただいた委員の方々、いらっしゃいますか。

【山重委員】 じゃ、1点。資料の読み方がわからなかったところを教えていただきたいんですけど。

2ページ目の、この新しく追加された比率というのが、私も質問した内容を忘れてしまって恐縮なんですけど、何のことを考えられているのか、もうちょっとご説明いただけるとありがたいです。

【度会室長補佐】 この応用訓練開始人数と応用訓練開始率なんですけど、基礎訓練から応用訓練に移っていくわけなんですけれども、その基礎訓練から応用訓練に移る方がどの程度いたかということ新たにあらわしたという形になっています。ですので、100%ですと、基礎訓練から応用訓練まで同じ人数で推移したという形になりますし、パーセントで出しておりますけれども、パーセントが低ければ、基礎訓練から応用訓練に移った方が少なかったという形になっています。

【山重委員】 それは何をあらわしているかというのは、何かご示唆があればちょっと。どういう趣旨で、こういう。

【大和総研（鈴木）】 単純に、基礎訓練を始めて、多くの方は応用訓練まで進まれるんですけども、途中で脱落というか、抜けていかれる方はあるんですね。この場合は、単純に全部でおおむね8割ぐらいの方が応用訓練まで進むということをあらわしているということですね。

【山重委員】 なるほど。じゃ、ドロップアウトみたいなケースがどれぐらいあるかということが。

【大和総研（鈴木）】 そうですね。もう少し付随的に申しますと、基礎訓練のときは、多くの自治体では毎月5万円いただけると。応用訓練になると、OJTでの収入があるからという理由で半分にされて、2万5,000円の収入になると。その違いがあるもので

すから、どれぐらい漏れるのかというのをあらわしている。おおむね残りますけれども、おしなべて言うと、8割ぐらいということです。

【山重委員】 わかりました。ありがとうございました。

【佐藤参考人】 すみません。実際に在宅就業を、今はまだ25年度から始めている方も、石巻はまだ第3期途中ですので、実際に受講した人数は、私どもの感触では9,000人程度いて、現在在宅就業している方は5,000人程度になるのではないかと。報酬そのものは、ご指摘のように、当初の5万とか3万とかというところまで到達してはいませんが、実際これは平成25年4月1日に応用訓練まで進まれた方ということですので、事業スタート、平成22年とか23年度から始められた方のみの数字というふうに私どもは理解しておりますが。ちょっと私たちが実感している数字とは違うのかなという気がしております。

【度会室長補佐】 資料ですけれども、平成24年度末までに事業が終了した自治体をピックアップした数字になっております。

【山重委員】 すいません、5,000というのはどこに出てくる数字ですか。

【佐藤参考人】 私どものほうである程度集計をしている中では、9,000人程度が受講して、5,000人程度が今も在宅就業しておられるのではないかと、私たち……。

【山重委員】 その根拠になるデータみたいなのがあれば。

【佐藤参考人】 今はちょっと持ち合わせておりませんが、集計しているものは、ご示唆いただければ出せると。ただ、確定していないものもございますので、精査は必要かと思っておりますけれども、私どもの実感としては、そういったことになっておりますので、一応一言付け加えさせて。

【山重委員】 ただ、よろしいですか。

【山崎座長】 もう時間ですので、早くお願いします。

【山重委員】 すいません。その半分以上の方が在宅の仕事をされているというのは、すごく大事なデータだと思うんですけど、今回見せていただいた資料からは、あまりそんな印象を受けないので、もし何かご参考になるような資料があれば教えてください。

【佐藤参考人】 わかりました。ちょっと相談させてください。

あと、在宅者登録をしているというところで、パソコンの貸与とインターネットの接続が継続されている事業体も多いので、月に1,000円や2,000円しか仕事をしなくても、そのメリットを生かして登録をしているという方も中にはいらっしゃるかと思います。

【山重委員】 わかりました。

【山崎座長】 申しわけありません。私、時間の管理ばかりして、皆さんのお話が佳境に入ったところをカットしております。本当に申しわけありません。

今、資料4について、本当はもう少し実質的な議論をしなければいけないんですが、ほかに何かございますか。

それでは、ここまでということで、ちょうど時間が12時1分前ぐらいでしょうか。事務局に戻しますので、事務局でお伝えしたいことがございましょうか。

【度会室長補佐】 皆様、ありがとうございました。

それでは、次回の検討会の日程につきましては、6月を予定しております。日程、内容等につきましては、山崎座長とご相談の上、委員の皆様にお知らせいたしますので、よろしく願いいたします。

【山崎座長】 では、そういうことで、ちょうど時間になってしまいまして、今日はかなり実りのある皆様のご報告を参考人の3人の方からいただきまして、大変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たいと思いますが、よろしいですか。

では、本日の検討会はここまでということにいたします。ありがとうございました。

— 了 —