

令和3年度厚生労働省行政事業レビュー公開プロセス

開催日時：令和3年6月4日(金) 13:05～18:23

開催場所：9階省議室

出席者：井出委員、伊藤(伸)委員、伊藤(由)委員、大屋委員、河村委員、栗原委員、増田委員、元吉委員

○総括審議官

伊藤委員が少し遅れるようですが、定刻になりましたので、ただいまより「厚生労働省行政事業レビュー公開プロセス」を開催いたします。私は、行政改革推進室長の山田でございます。委員の皆様におかれましては御多忙中のところ、天候も悪い中、御参加いただきありがとうございます。

本日開催する行政事業レビュー公開プロセスについて、冒頭、御説明をいたします。行政事業レビューは、国の事業について、支出における無駄の削減や、より効率的・効果的な行政の実現を目指して、各省が自ら点検・見直しを行うものです。行政事業レビューのうち公開プロセスは、外部有識者の先生方が国費投入の必要性等の観点から改善余地の大きい事業等として選定した対象事業について、公開の場で点検し、事業の評価や見直しの方向性を公表するものとなっております。なお、本日の公開プロセスの実施に当たっては、事前に担当部局から説明を聞く勉強会、オンラインでの現場ヒアリングを行い、有識者の皆様には議論の準備をしていただいているところであることを申し添えます。

次に、本日の会議の進行ですが、5つの事業について1事業60分を目安に進めてまいります。初めに事業の内容について担当部局から説明をし、事務局より論点をお示しします。その後、外部有識者の先生方に質疑、議論していただいた上で、現状どおり、廃止などの評価や意見を記載していただいたコメントシートを、議論の流れの中で提出していただきます。これらを集約して、最後に取りまとめ役の有識者の先生より、現状どおり、廃止などの評価や、見通しの方向性などに関する取りまとめのコメントを頂きます。以上が本日の流れとなっております。有識者の皆様のうち取りまとめ役につきましては栗原先生をお願いすることとしておりますので、あらかじめ御了承をお願いいたします。

本日はペーパーレスで開催することとしております。有識者の皆様にはパソコンを配付させていただいておりますが、資料の閲覧のほか、コメントシートの回収も電子媒体で行います。使用方法もお手元に置かせていただきましたので、閲覧等ができるか御確認ください。御不明の点等がありましたら、事務局にお申し付けください。なお、委員の皆様及び事務局出席者の紹介については、時間の都合上省略させていただきます。お手元の資料で御確認ください。また、本日の会議についてはインターネット生中継を行い、会議終了後、厚生労働省ホームページにも掲載させていただきます。

それでは、行政事業レビュー公開プロセスを開催させていただきます。5つの事業について行政レビューを行いますので長時間にわたりますけれども、よろし

くお願いいたします。今回、3番目のひとり親家庭高等学校卒業程度認定試験合格支援事業については河野行政改革担当大臣が、4番目の介護サービス情報の公表制度支援事業については藤井内閣府副大臣が、オンラインで御出席される予定です。

それでは、1つ目の事業であります「障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施」から始めたいと思います。カメラにつきましては、撮影される場合は議事進行の妨げとならないよう、所定の場所をお願いいたします。それでは、担当部局から御説明をお願いします。

○人材開発統括官

人材開発統括官特別支援室でございます。どうぞよろしく申し上げます。それでは、早速、限られた時間ということで、資料の1-8に基づきまして、本事業の目的、概要から御説明させていただきたいと思います。

本事業でございますが、障害者の就職を実現するために、都道府県が事業の実施主体となり、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の多様な訓練委託先を活用し、障害者が住む身近な地域で多様な訓練を実施することによって、障害者の職業能力の開発・向上を図るという内容でございます。

こちらにお付けしている事業のスキームを御覧いただければと思います。都道府県のほうが民間団体と委託契約を結びまして、訓練を実施いたします。ここで民間団体のノウハウ等を活用するというので、訓練内容については、訓練期間原則3か月が標準、委託費については、受講生1人当たり月6万円又は9万円という形になっております。訓練コースにつきましては、集合型で行う知識・技能習得訓練コースであるとか、企業現場を活用した実践能力習得訓練コースなど、多様なメニューをそろえております。訓練に当たっては、地域の関連機関と連携しつつ、また、ハローワーク訓練受講者については、ハローワークの受講あっせんを受けて訓練を受講し、修了後はハローワークの職業紹介によって企業へ就職するという流れになっております。

続きまして1-10、実績を御説明させていただきたいと思います。1-10に、事業の実績の推移を載せていただいております。就職率、受講者数、予算執行率となっております。確定しています令和元年度で見ただけであればと思いますが、就職率が48.8%ということで、目標値の55%に及んでおらないということです。前年の平成30年度におきまして、就職率は52.2%まで上昇しておりましたが、新型コロナウイルス感染症の影響等を受けて、今、実績が低下している状況もあります。また、受講者数、予算執行率についても、同様に令和元年度で見ますと3,054人、執行率60%という状況になっております。

ここで、大まかな課題として下に視点を載せております。現在、受講者の障害の重度化・多様化が進んでいるという背景がございますので、就職率を上げていくということに向けて、一層の手厚い支援や訓練内容の充実が必要ではないかということが1つです。2つ目には、現状、新型コロナウイルス感染症の影響等によって、実績が低下している状況もございますが、コロナ後も見据え、また就職

効果の高い訓練機会の確保に向けた一層の取組が必要ではないか、さらに、これらの取組によって、予算執行率を更に向上させていく必要があるというように考えております。

具体的な課題、見直しの方向は、次のページの 1-11 以降を御覧いただければと思います。まず 1 つ目に、就職率等の課題と見直しの方向ということで、就職率が目標未達成ということもあって向上させていく必要があるのですが、訓練コース別に見ると非常にばらつきがあります。受講者の中には障害の重い方もおられるので、なかなか難しい面もございますけれども、訓練科目等の内容を見ていくと、実習を組み合わせたり、企業現場を活用したというような訓練内容のほうが、就職率が高い傾向にある。恐らく、こういうことが課題の発見であるとか適応性の向上にも寄与している、就職にも有効なのではないかということで、見直しの方向性としましては、座学形式で行っています知識・技能習得訓練コースについて、短期間の職場体験を組み入れるなど、企業現場や企業実習を活用した方向に機会を付与して就職効果を高めていきたいということです。そのほか、個々の障害特性にきめ細かく対応するための専門家の活用であるとか、就職後の就業の継続状況の把握や活用、課題の検討なども必要ではないかということにしております。

続いて 1-12 でございます。訓練機会の確保等の課題と見直しの方向性ということで、まず就職率が高い実践能力習得訓練コースをはじめとして、受講者数の拡大を図っていきたくて考えています。この実践能力習得訓練コースですが、企業現場を活用した訓練ということで、設定にはきめ細かな調整も必要でございますので、中小企業が多い、またコロナの影響もあるということで、見直しの方向性としては、こういったところに企業ニーズを踏まえてきめ細かく対応していきたい、また訓練期間を柔軟化していきたい。そういった見直し等を行って拡大していきたいと思っています。

最後、次のページの 1-13 ですが、予算執行率については、先ほど申し上げたような各課題に加えて、その他の部分も予算の執行方法に見直しなどを掛けて、全体として事業の改善を図っていきたくてと思っています。以上、簡単ではございますが説明になります。よろしく申し上げます。

○総括審議官

続けて論点の説明をお願いします。

○会計管理官

会計課から論点について御説明します。資料の 1-19、一番最後のページでございます。今、御説明の中にもありましたけれども、就職率が目標を下回っており、要因を分析し、就職率向上に向けた更なる取組が必要ではないか。障害者の自立に向け、成果指標について、就職率以外についても考えるべきではないか。受講者数が予算上の見込みを下回る状況にあり、訓練効果の高い実践能力習得訓練コースの充実を図るなど、訓練機会の確保や受講者数の増加に向けた取組が必

要ではないか。執行率向上に向けた更なる取組が必要ではないか。この4点として考えております。以上でございます。

○総括審議官

それでは質疑応答に移ります。時間が限られておりますので、発言される方は挙手をお願いします。オンラインで御参加されている方もおられるため、こちらから指名をいたしますので指名されたら、簡潔に発言をお願いします。また、見直し案も示されておりますので、それを念頭に御議論いただければと思います。なお、コメントシートにつきましては、議論の状況を踏まえて適宜記入をお願いします。増田委員、お願いします。

○増田委員

前回、現場視察というかで、いろいろ状況を見せていただきました。これは、執行率の問題と、研修を受けたことによって、その後、どのように就職をして、それがどのように永続的に続いたのか、ないしは、地域性ということもあるでしょうし、障害の程度や内容によってもどのような職業に向いているのか、当然これは各地公体に配分されている、その地公体のほうで対応しているのかと思いますが。それと、訓練を委託している事業者でしょうか、そことの連携、それから地域地域によって人のニーズをどのように把握しているのか、その辺の情報の共有がどのようになされているのか。これが1つ疑問と思って見ているわけですが、その辺は、本省として何かの情報を持たれているのでしょうか。

○総括審議官

津崎室長、お願いします。

○人材開発統括官

ありがとうございます。地域地域で状況が違うということで、地域の特性で、障害特性の分布などとも考えながら訓練を設定していただいております。事業所の状況であるとか求人のニーズといったものは、やはり地域の就労支援機関、受講者のニーズについてはそういったもの、あとは、求人ニーズといったものは、やはりハローワークで実際に求人を抱えていますので、そういった所の求人、また受講者のニーズを合わせながら、訓練を設定していくと。そして、その間に立つ支援員を都道府県に配置しております、そういう情報をつかんで実際に訓練を設定して行って、設定した事業者に対してはそういった情報をまた提供していくと。そういったことで、効果的な訓練につなげていっているという状況です。

○増田委員

その延長線上なのですが、実際に予算があって、それに対する執行率がこれだけ低いということがありますが、現実、各地公体からどのような人で予算要求をしてくるのか、それが実際どのように行われて、その成果がどうなったの

かという、これはきめ細かいと言うのでしょうか、そういった情報の収集が、また次の事業の展開にも大いに役立つと思うのですが、その辺は本省として分析はされているのですか。

○人材開発統括官

事業の実績報告に基づきまして地域別に分析し、全国のブロック会議という形で、各自治体の取組であるとか好事例をまとめて、また課題を報告し合って、それに対する改善策を検討する。また、それぞれの地域で行ったものを全国的に取りまとめて、フィードバックする。それで、また次の訓練の計画につなげていくといった取組を行っております。

○増田委員

そうしますと、委託をした訓練の内容によって、何人受講してその結果として何人が就職できたという、そういう訓練内容によるデータは、各地公体ごとのデータとして本省で全部まとめているということなのですか。

○人材開発統括官

各県別の例えば訓練コース別の就職実績や受講者数はまとめております。

○増田委員

そうしますと、そのデータは、ほかの地公体でも情報として見ることもできることになっているわけですね。

○人材開発統括官

そこは一応、全体的に細かく分析したものは見せてはおりませんが、傾向としては話をしております。

○増田委員

分かりました。私ばかりやってはあれですから、次の方に。

○総括審議官

河村委員、お願いします。

○河村委員

いろいろ御説明をありがとうございました。追加のデータもいろいろ、都道府県別の訓練実施状況とかお示し下さってありがとうございました。

大事な事業だと思いますが、やはり十分にお金を使って本当に支援を必要としている方にうまく届く形でできているかどうか、ちょっとまだ工夫の余地があるかなと思います。1-18 ページでお示し下さった都道府県別の委託訓練の実施状況、細かい数字を出して下さってありがとうございました。これで拝見する

と、都道府県ごとにばらつきもあるけれども、これは恐らく委託訓練だけの数字なので、ちゃんと下線を引いてくださっていますが、県の中には国立であるとか、それから県で障害訓練校を持っている所もあるので、そこは別に数字がおありになるとは認識するのですが、相当ばらつきがあるような。あと、気になるのは、就職率も結構ばらつきがありますが、そもそもの受講者数、都道府県によってもともと人口の多い少ないというのがあると思いますけれども、どれほど本来支援を必要としている方々に受講していただけているのか、それを国としてつかんでいращやるかをお尋ねしたいと思います。各県について障害者手帳を持っていращやる方の数は多分把握されていると思いますが、就職する、しないというのは御本人の意思ということももちろんあると思うのですが、例えば、支援を必要とされている方がどのぐらいいらして、この県ではそのうちのどれぐらいが過去の分も含めて訓練につなげることができているとか、もう実際にお仕事をそれで定着してやっっていращやるのか、そのような全体の数字というのは把握していращやいますか。

○人材開発統括官

まず、全体にどういうニーズがあって、それをどう考えるかという御質問かと思ひます。我々の事業については、ハローワークからの求職者が多くなっているという状況でございまして、恐らくこういう分布につきましても、先ほど委員もおっしゃったように人口規模、需要が大きい所については当然受講者も増えている、そこについては需要が多い分、就職率もやはり低い所が多いということ。また、地域を取り巻く障害者雇用の状況というの、例えば障害者雇用率という観点から見ますと、やはり大都市部のほうが雇用率が低いということ、企業数が多いということもあると思ひますが。逆に、地方都市であるとか、そういったほうが雇用の状況が進んでいることもあって、本来、そういった雇用率が高い所というのは民間企業の雇用状況が進んでいるということで、そういったことも一因にあるのではないかと。そういう状況もあって、ばらつきも生じているのではないかと、一因としてですが思ひます。

○河村委員

ありがとうございます。では、いろいろ把握はされているわけですね、今回、先に数字をお願いしなかったの。できることであれば、もともとのニーズというか、障害者の雇用率なども御覧になられた上で、手薄になっているような県に重点的に取組を促すということを、国のほうに是非お願いできればと思ひます。

もう一点だけ続けて質問したいのですが、コロナ禍でいろいろ大変になっていることは本当に理解できますが、どういう形で仕事に就いていただくことができるかというか、その仕事の内容が多分少し変わってきているところもあると思ひます。コロナ禍でいろいろデジタル関係の仕事もあつたりとか、それもこの前のWebの視察のときにも説明いただいたのですが、うまくこなしてやっていただけるような仕事もあるのかなという気もします。そういった時代環境の変化に応じ

た訓練の内容というか、業務の内容とかについてのいろいろな工夫というのは、どのぐらいされているでしょうか。

○人材開発統括官

ありがとうございます。正におっしゃったことですが、コロナ禍であっても新しいニーズというのは生まれていくということで、御指摘のとおりだと思います。今、現場の運用などを見ていきますと、恐らくなかなか外出ができない中で、テレワークであるとか、そういったニーズが出ているということで、オンラインを活用したもの、また ICT などデジタルを活用したもの、あとコロナ禍であっても人材不足が生じている、例えば介護であるとか清掃、運輸など、おっしゃるよう新しい需要も一方で出ているので、それに向けて訓練の設定量をなるべく増やしていく。こうした取組を各地域地域の実情に応じて行っているところでございます。

○総括審議官

伊藤委員、お願いします。

○伊藤(由)委員

先日のヒアリングの際に、1-16の参考にあります事例1、オンライン訓練を活用した障害特性に応じた訓練、知識・技能習得コース、視覚障害者ビジネスパソコン技能習得の画面を拝見いたしました。そのときに感じましたのは、非常に face to face の支援で、良い意味で講師と受講生の方が一生懸命取り組んでいらっしゃる、大変感銘を受ける訓練を私も拝聴しましたが、悪い意味で申しますと、この取組をどうやって上のほうにいかしているのかと。先ほど増田委員からも御指摘がありましたけれども、現場で抱えている様々なニーズが、まだすくい上げられていないのではないかと強く感じました。

具体的に申しますと、例えば視覚障害者の方が使っていらっしゃる読み上げのソフトがあるのですけれども、この読み上げのソフトというのはそれなりに値段も高いものであって、やはり OS が変わったり、それなりにソフトの更新の費用が都度掛かると。やはりせっかく技能を習得しても、こういった OS にアップデートしていくような資金的な余裕もつけなければ、実際に仕事の中で使っていくことができないというような御指摘がありましたし、特に読み上げソフトに対応した Web ページというのは増えているのですが、やはりそれが本当に視覚障害者の仕事に役立つ形になっていない。例えば、Web サイトに書いてある日本語の文字を右から左に読み上げることはできるのだけれども、Web サイトの中で特定の文書だとか特定の記載を検索しようと思ったときに、視覚があれば、いわゆる検索の窓というものが見えて、そこに検索ワードを入れれば該当の文書が手に入れられるわけですが、視覚障害者の方はそういった検索画面が見えないので、全てコントロールキーを使って検索を掛けたりしなければならぬけれども、その機能が Web ページの中のどこにあるか全く分からないと。

つまり、技能をせっかく身に付けても、何か世の中のソフトウェアの環境ですとか、そこに対する支援ですとか、ないしは行政も何となく読み上げソフトは要るだろうと思って、読み上げ対応はするけれども、本当にきめ細やかに行き届く支援ができていないのではないかということを感じました。これは一例ではあるのですけれども、やはり全体的に見て、良くも悪くも現場任せと言いますか、現場の方の努力で何とか、現場の方とその講師の方と受講生の間で頑張るところまでは頑張るのだけれども、そこではどうしようもない壁がたくさんあると。

そういうものの壁を取り払うのが、恐らく本省の方のお役目だと思うのですけれども、それについて具体的にそのニーズを吸い上げて、ではこういう訓練だけではなくて、ちゃんとソフトウェアを更新する費用も事業所に補助しようであるとか、例えば、もう少し読み上げソフトに対応できるように、都道府県の Web ページをもう少し変えてもらうように支援しようとか、働きやすい環境ができるための公的なインフラづくりに対して、ちょっと所管の事業が違うとは思いますが、取り組むべきではないかと。それがなければ、結局、末端の部分でどれだけ頑張っても、それこそ就職に結び付かないし、技能はあってもソフトが買えないという別の問題で、仕事の継続が阻まれてしまったりする、それは非常にもったいないことだなと感じました。以上です。

○人材開発統括官

貴重な御意見、ありがとうございます。正におっしゃっていることはそのとおりだと思います。確かに本事業と若干離れる部分はありますけれども、障害者雇用全体の話として、環境整備であるとか、そういった支援というのは必要だと思います。今、手元にはありませんが、様々なそういった環境整備に係る事業所に対する費用助成であるとか、その意識醸成のための様々な取組というの、他施策の中でやっていると認識しておりますけれども、委員の貴重な御意見を頂きまして、これはまた参考にさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

○栗原委員

御説明ありがとうございます。2 つ質問させていただきたいと思います。1 つ目はアウトカム指標に関連しますけれども、この事業の目標として、就職率だけで測っていいのかという点です。就職した人がその後どう雇用を継続できたかということも大変重要かと思いますが、就職した方のその後の定着状況については、把握されていますでしょうか。資料のほうでは、これとは少し別の形で定着率を集計したものがありましたけれども、この事業として把握されていらっしゃるでしょうか。

この資料を参考にすると、就職率が 50%で、かつ、必ずしもその方が対象ではないですけれども、定着率が 1年で 63%とありました。その両方を考えると、こうした訓練を受けた人の 3分の 1しか 1年以上の就業が現実できていないことになります。ここは非常に低いのではないかと思いますので、継続して見ていく

ことが大変重要だと思えます。そういう観点から、その後の定着について把握していらっしゃるか、あるいは、どういう支援が行われているかというところを、まず1点目にお伺いしたいと思えます。

○人材開発統括官

御質問について、まず定着率を把握しているかどうかですが、現状では把握しておりません。別の資料として付けさせていただいたサンプル調査の状況でして、おっしゃるとおり、そういったものを見るという点について、非常に有効だとは思えます。また、その定着に関する支援策ですが、ちょっと本事業とは違う関連施策が中心となりますけれども、職場定着を目的として、例えばジョブコーチ制度という形で、就職後の方々を長く支援する、また、助成制度として、雇い入れた後の職場定着状況に応じて事業所に対して助成支援をする、こういった様々な支援があると認識しております。

○栗原委員

分かりました。そうだとすると、この事業の延長線上として、その後に定着したのかどうかということも、最終的に是非見ていただくのが良いのではないかと思います。その際、他の制度で支援があるということですがけれども、対象になる方、障害者の方にとって、ある時期はこの制度、ある時期はまた違う制度を使って支援を受けますというところについて、制度が縦割りですと、すごくストレスだと思うのです。ですから、是非、ワンストップで、その方の特性を理解しながら見ていけるような仕組みが欲しいと思えます。これが1点目です。

それから2点目ですがけれども、職に就ける機会を増やしていくための実習についてです。実習があるコースについては就職率が高くて、そこは有効だと思うのですがけれども、更に実習を効果的に行き就職に結び付けていくということを考えられると良いのではないかと思います。具体的な実習先ですがけれども、この事業の委託先を拝見させていただきますと、県によってではありますけれども、結構いろいろな企業や事業所がありまして、実習先は決して少なくないと思えました。ただ、その実習先は、更に広げられるのではないかと思います。実際にハローワークに求人を出していて、雇用したいと思っているような企業に、インターンシップのような形で実習ができるような機会ですとか、それから、ある企業では全国各地の工場を実習先として提供しているというような例こともありましたので、もっと企業側とのコミュニケーションによって、そういう場が提供できるのではないかと思います。そういう意味で、より就職先として考えられる企業とのマッチングを意識した実習先を拡大していくのが良いのではないかと思います。その点についてはいかがでしょうか。

○人材開発統括官

御意見ありがとうございます。2点頂きまして、1つは定着に至るまでワンストップで支援していくという話です。確かに障害者雇用に係る支援策は多数あ

りますので、やはりその強み強みをいかして、地域の関係機関が連携するということにはなるのですけれども、ハローワークの就職支援のスキームに入りますと、基本的にチーム支援という形で、ハローワークが就職先を斡旋する状況の中で、そこに、企業への雇用管理指導であるとか、職場定着の援助者の配置であるとか、助成金であるとか、そういったものも総合的に含めながら対象者を後押ししていくという、ハローワークが中心となりつつ、それぞれの強みのある機関が連携していくというイメージだと思っております。

あともう1つ、職場実習につきましては、正に参考にさせていただきたいような意見が多くありまして、よりマッチングに資するそういう場を増やすべきではないかということで、大変貴重な御意見だと思います。現在の取組の中で、例えばということで言わせていただきますと、ハローワークと連携しまして、障害者の合同就職面接会の参加企業などについてのリストを頂きまして、そういった所を開拓をかけて、その求人をして、雇用含みも含めて訓練を実施してみて、そこをマッチングの可能性につなげられないかとか、こういった取組も行っております。今回御提案いただいた中の短期の職場体験、インターンシップ的なものも含めてなのですけれども、なかなかコロナ禍の中で職場実習の確保は難しいということで、少し短い形で受けやすいということも広げながら、多くの機会を確保していきたいと思っております。貴重な御意見をありがとうございました。

○伊藤(伸)委員

伊藤と申します。遅くなりまして申し訳ありません。1点、まず先に確認させていただきたいのですが、1-18の新たに付けていただいた都道府県別の訓練状況の中で、この事業としての成果目標は就職率というふうに掲げられているかと思うのですが、としたときに、例えでいけば、石川県、受講者数が7名で就職率が100%、埼玉県、受講者数が240名だけれど就職率は37%です。成果目標だけを捉えたら、この2つを比べると、石川県のほうが進んでいるということですが、その捉え方でいいものなのかなというのを、これを見てすごく感じたのです。先に意見から申し上げると、当然就職率は重要ではあるけれども、私は現場で何回もこの事業に関わったことがあるのですが、いかにこの訓練に参加してもらうかも、やはり大事なのかなという気がしていて、その中でどうかなと思ったのですが、いかがでしょうか。

○人材開発統括官

ありがとうございます。正におっしゃるとおりだと思います。就職率は当然目標としていますし、大事な数値とは思いますが、一方で、委員がおっしゃったように、それだけを追い求めると受講機会が減少する可能性もあるということで、そこだけを追い求めるものではなくて、おっしゃったように正に質と量の両面をやはり見ていって、受講機会を確保しながらも質を同時に上げるということです。このバランスは確かに重要であると考えます。

○伊藤(伸)委員

ありがとうございます。もしかしたら、受講者数というのは、今は活動指標になっていますが、補足する成果指標にもなり得るのかなと感じました。特に昨年度から精神障害の方へのモデル事業をやられているという所は、もちろん就職に直接結び付けば、これほど良いことはないと思うのですが、やはり精神障害の方を考えたときに、まずは外出してもらい、社会と関わりを持ってもらうというところの視点も必要になってくるのかなと。ただ、これは、この事業がそこまでターゲットを広げるものなのか。もしかしたら、この事業とすると、ある程度は外に出て、社会との関わりを持っている人たちが次のステップとして収入を得るところに重きを置くかによって、ちょっとこの事業の組立て方も変わるのかなと思ったのです。聞いておきながらなのですが、現時点で構わないですけども、そこはいかが思われますでしょうか。

○人材開発統括官

おっしゃるとおりの面もいろいろあります。この事業については、離職された方の再就職を早期に図るという大前提があるということで、基本的には福祉的なサービスではなくて、一般の就労を目指していく方を支援していくという観点もありますので。確かに量だけ増やすということが良いのかどうかというのはありますけれども、質だけで測れるものではないというのは、おっしゃるとおりだと思います。

○伊藤(伸)委員

ごめんなさい、先ほど栗原委員からもお話がありましたが、多分この事業だけで訓練を受けて就職するかしないかということだけではないかなと思っているのです。ほかの事業の中でもやりますし、今回は都道府県が主体ですが、市町村の中でも、これは別に障害者ということ限定するわけではなくて、ジョブサポートの事業の中で、そこに障害者が入るケースも十分にあるなと思うのです。その意味では、正に栗原先生と同じ話なのですが、全体像の把握をどこまでできているかというのは結構大切なのかなと感じています。なかなかこの事業だけの話ではなくなってくるとは思うのですが、その把握の中で、この事業は、障害を持っている人の就職に結び付くためのメインの取組は、やはりこの委託をして、3か月間トレーニングをすることなのだというようなロジックができると、この事業の重みが出てくるかなと思うのです。何かその把握とかはできているものなのでしょうか。

○人材開発統括官

全体的な把握というのは定例的にはできておりません。確かに委員がおっしゃるとおり、各種支援策は相当大きく広くありますので、どこまでこの事業との関連性を見るかということだと思いますので、そこはちょっと難しい面もありますが、御指摘も踏まえて、今後どういう形ができるか、検討もしていきたいと思

ます。

○伊藤(伸)委員

最後に意見だけなのですが、この事業は、やはりどうしても都道府県というところで、現場を持っているのは市町村になって、都道府県の担当と話をしている中で、もちろんこの事業の重要性は前提とした上で、どこまでこの事業で効果が出ているのかが見えにくいところがあると。ここで受けている方が市町村の中でサポートを受けているケースも実際にはあるので、その中でいかに市町村と都道府県の連携を実質的にできるかというところで、やりながら課題を感じられる方もいるなと思っています。そこも重要なのかなと思いました。

○人材開発統括官

御意見ありがとうございます。正に様々な地域の関係機関が強みをいかしながら連携し合っているという実態があるのは、おっしゃるとおりかと思います。そういった面も細かく見ていきながら、効果的な運用に役立てていきたいと思えます。ありがとうございます。

○元吉委員

御説明ありがとうございます。3点あります。まず1つ目に、この事業の成果指標に就職率があるのですけれども、もともと自立に向けてということですので、この就職率が、このコース全てにおいて同等に扱われています。しかし、コースによって正に就職に直結して100%を目指せるコースと、それから基礎的な、まず就業に関心を持ってもらい、希望を感じてもらうための基礎力をつけるコースがあると思うので、これらを分けて捉えていくようなことはできますでしょうか。一律にすると、どうしても中途半端な50、60%という数字がいつまでたっても変わらないようなことになる可能性があると思います。そこで、コース別に分け、就業率を測るものと、受講者及び希望者における受講者というような割合で見るといったものを分けて捉えることは、活動指標のほうですが、できますでしょうか。

○人材開発統括官

確かにコース別にいろいろばらつきはありますが、基礎的なものも含めて、最終的には就職を実現することに目標を置きながら、支援をして改善を図っているという状況です。一方で、委員がおっしゃられたとおり、いろいろ属性とかコースによって違いもあるということなので、見方をいろいろ変えるという意味では、その就職率の違いに応じて、違った参考の数値を見ていくという観点は確かに必要であると思います。

○元吉委員

ありがとうございます。2つ目は、そのことを捉えるに当たって、まず、切れ目のない支援をしていくということにおいては、栗原委員もおっしゃられたよう

に、この後のフォローアップ研修というような形でハローワークにつなげることももちろん就業する企業側の関心を高める別の方策があるということもお伺いしているのですけれども、別の方策ということではなく、この研修を受講した特定の人が最終的に自立した生活を得るまでのフォローアップ研修というような形でインターンシップ、就業に直結した研修、その後の定着を図るまでフォローアップするというような、そういう一連の研修のプログラムを組んでいくということは可能でしょうかと、これが2つ目。

最後の3つ目は、そのために、例えばいろいろな団体に分かれたとしても、必ず今後豊かなライフワークを送れるようにということであれば、ベースとなって共有している「キャリアプラン」のようなものは、あるでしょうか。これを本人及び支援者で策定して、それを1枚しっかりとたどりながら、例えば最初のところでは作業だけの就業をした、次のときは少し知識的な要素に高まったというような形でキャリアアップができる。若しくは就業意欲を全く持っていなかったけれども、今回受講することができ、就業の機会を探索したなど。そのような一人の人のキャリアプランというものを持って、この研修を行っているのでしょうか。2つ、お願いいたします。

○人材開発統括官

御質問2点かと思います。まず、切れ目のない支援では、フォローアップはどう考えるかという御指摘でした。確かに、就職に至っては、ハローワークが中心となって様々な支援を組み合わせながら、我々もできる範囲で連携して行っております。できる範囲、今、実施している範囲で考えますと、例えば在職障害者の方に在職者訓練コースというのを提供しております。例えばそういったものを活用しながら、就業した後の方のレベルアップや職域の開発といったものを行っていくのは考えられると思っております。

また、2点目ですが、キャリアアッププランという形ですけれども、例えば障害者の方の就労に際しまして、就労パスポートというような形で、その人の障害の特性であるとか、今できることみたいなものを1つにまとめまして、関係機関で共有しながら支援をやっていくというような制度、制度というかそのような仕組みもありますので、そういったものの活用であるとか、ジョブカードという形で職歴について記載し、その内容などを共有していくといったツールもありますので、これらも活用しながら、段階的な支援、一貫した支援の連携に役立てたいと思います。

○元吉委員

いろいろ努力があると思いますが、介護のときのケアプランのように、多職種連携というような形のものがより必要になった場合、それぞれの人がそれぞれに異なるツールを持つのではなく、一貫通貫した仕組みを用意して、それを確認しながらバトンが渡せるようになればいいなと思っておりました。ありがとうございました。

○総括審議官

今、一通り御参加いただいている委員の皆さんから御意見を頂きましたが、コメントシートの記入がまだの方は御記入をお願いいたします。記入が終わりましたら、お手元のマニュアルに沿って該当のフォルダに保存をお願いいたします。一通り御意見を頂きましたけれども、まだそのほか御意見があれば、コメントの取りまとめを一方でお願いいたしますけれども、御意見を出していただければ結構です。

○伊藤(由)委員

1点だけ、これは事前説明会のときにも簡単に説明いただいたのですが、この JEED、高齢・障害・求職者雇用支援機構という国の独立行政法人があって、そこでも一定の訓練を実施したり、事業所に補助を実施しているというふうに聞いております。一方で、各都道府県でも事業を実施していると。選択肢があるというのは良いことなのですが、いわゆるユーザーにとって、それは分かりやすいのかどうかという観点で見たときに、同じようなことをやっている様々な事業体があるということ、どのようにユーザーに対して分かりやすく説明できているのかということ、分かりやすく説明できるということと同時に、各機関の役割分担をどのように捉えていらっしゃるのかということについて、もう一度御説明いただいてもよろしいでしょうか。

○人材開発統括官

御質問につきまして、国立の障害者校は13校ありますが、うち2校について、先ほどおっしゃられた独立行政法人のほうに運営を委託しております。こちらの法人は、障害者の訓練であるとか障害者の雇用支援の専門機関という面もありますので、実際に施設の運営によって高度な訓練を行うとともに、研究も行っております。そういったものを組み合わせて指導技法を開発して、それを他の国立障害者校や県立校のほうに情報提供して行って、それによって全体のレベルアップや普及を図るというような役割を担っております。そういった役割分担です。

そういうことでありまして、一応東日本と西日本に1か所ずつという形、また、寮を完備してしまして、ほかの学校にもありますが、必要な方においては県外からも活用ができるという形になっております。内容についても、ほかの学校より独立行政法人がやっている2校については先導的で、かつ内容も多いということで、全国的にニーズがあるものを活用するというところで、役割分担を行っているところです。

○栗原委員

先ほど元吉委員から、就職率だけが評価基準ではないのではないかというコメントがありました。コースによって就職率が違い、実践的な実習等で就職率を上げていくということが重要だと思う一方で、例えば知識・技能習得訓練コースで

すとか、あるいは e-ラーニングコース、こういうコースは就職率は低いのですが、けれども、他方で重度等受講割合が高かったりしますので、どういう方がどういうコースを利用しているのかというところをきめ細かく見て、いろいろなコースが存在しているということが重要だと思います。一概に就職率というだけで、そのコースの良し悪しというのは決められないと私も思いますので、そこは確かに留意したほうが良いと思います。

○人材開発統括官

御意見ありがとうございました。おっしゃるように、e-ラーニングコースというのは1つだけ、重度障害でも身体障害でなかなか移動が困難な方などが行っています。例えばここの訓練を受けて、在宅ワークに就業されるような方ですが、やはりオンラインだけで訓練の効果を非常に高く得るというのも難しい面もありますし、それなりのスキルがやはり必要であるということ、また、そういった求人というのも、そんなに多いわけではない。こういった複合的な要因もあると思いますので、就職率だけで判断すべきではないというのは、おっしゃるとおりだと思います。

○総括審議官

そのほかにありますでしょうか。

○河村委員

いろいろお話を伺って、まだ大変でいらっしゃると思うのですが、工夫できるところはいろいろあるのかなと思っております。1-18 の都道府県の所の数字でまた見ますと、いろいろばらつきがあるのはしょうがないところもあるのですが、障害種別割合の所を見ると5種類並んでいて、一番右のその他という所は少なくとも「そういうことなのかな」と思いますが、それより前の4つの所、身体障害の方、知的障害の方、精神障害の方、発達障害の方というときに、やはり県によっては全然やっていない0%というのが出てきてしまったりして、こういったところはどうでしょうか。やはりその地元の県で、それぞれの障害者の方に対して、いろいろな訓練ができるような、そういう社会福祉法人やNPOの方がもともとどれぐらいいらっしゃるかということにもよるのかなという気もしますが、この辺りはどういった改善の余地があるとお考えでいらっしゃいますでしょうか。例えば山梨県だと、結構0、0、0と並んだり、それから発達障害であれば、この表の右側の一番下の所の九州のほうは余りやっていないのかなみたいな所があったり、こういった辺りはどのように対応する余地があるとお考えでしょうか。

○人材開発統括官

御意見ありがとうございました。様々な要因があると思いますので、そこは細かく分析させていただきまして、必要なニーズを拾い上げているのか、実施機関

のほうの供給側の話と受講者側の両面の分析が必要だと思います。県別にどういう特性の方が多或少ないというのがありますし、就職環境の違いもやはりあるということで、おっしゃられたように、もしそのニーズがありつつ提供する機関がないということであれば、やはり改善していく必要があると思いますので、御意見を含めて検証させていただきたいと思います。

○伊藤(伸)委員

先ほど河村さんからもお話があったのですが、このコロナ禍でテレワークの状態の中で、ある意味テレワークの環境を障害を持っている方が強みにいかしているケースというのがあるかなと思っているのです。ただし、それはもともと ICT スキルを持っていて、この環境になって、それをビジネスとしてやっていく、例えばテレワークの機能をクラウド型にして、そのクラウドを販売するというようなケースというのは、実際にあると思うのです。この訓練でやられている ICT の知識・技能習得コースは、まずは基礎的な部分を学ぶというレベルでとどまるものなのか、人によっては更にいって、正にビジネスに使えるぐらいになるのか、どのようなものでしょうか。

○人材開発統括官

御質問ですけれども、確かにテレワークなどによって優位な面も多数あると思います。このコースの活用をしている中でのレベルですが、やはり受講されている人によって全く違うという状況で、高度なものもありますが、やはり基礎的なもののほうが内容的には多いと考えております。ただ、いずれにしても事務的なものとしてパソコンスキルを習得していただいても、実際に働くとなると、使う環境というのが全く違うということになるので、やはりそういうベースとなる基礎的なパソコンスキルを学びつつも、それを実際に使う機会、例えば体験的な機会を一緒に設けないと、そういったテレワーク環境などは企業によって全く違うということですので、そういう点は必要だろうと考えております。

○伊藤(伸)委員

最後、意見です。正に、多分この事業の主たるターゲットは、基礎的に、まずはパソコンを使えるようにしようとか、それを少し超えてホームページを作れるようにしようというところなので、それ自体が悪いというわけでは全くないと思うのです。ただ、多分、正に個人差があって、スキルの会得の早い方が、この訓練ではなくても、例えばそこからつなぎをして、正にビジネスに使えるようなところにつないでいくということが、この事業かどうかは別としても、そこも必要になってくるのかなと思っています。と言うのも、実際にそういう話を聞いたからなのですが。特に身体障害の方は出られないからこそ、この PC スキルを使って。今では全国的に有名になりましたけれども、障害者手帳をアプリ化して、今ではそのアプリを使って、バスに乗るときアプリで可能になるという、これを作った方というのは正に障害をお持ちの方で、その方が当事者としてやって

いったところもあると思うので、何かそのつながりができると、更にこの事業が入口になってくるのかなと感じました。

○人材開発統括官

御意見ありがとうございました。確かに高いレベルのものをどこまで入れていくかというのは、ニーズとの関係もありますけれども、RPA など最近のデジタル化を踏まえたコースも多く設定しておりますし、また、この事業の委託面以外で、障害者校として国が設置しているものは更にレベルの高いものを行っておりますので、御意見も含めながら多様な訓練が実施できるようにしていきたいと思えます。ありがとうございます。

○元吉委員

今の伊藤委員の話と関連するのですが、ここの関連事業の書き方について、これはこの事業だけでもないのですが、関連事業の手引が業務の類似しているものと限定されているために、コスト面での役割分担という意識しかされていないのです。本来の自立に向けて就業につなげるという目的に対して、どう関連しているのかで言えば、この後のバトンリレーをして目的につなげるために必要な関連事業という意味で、就業を受け入れる側の研修や就業につながる事業が、もっと複数出てもいいはずですが。けれども、ここに記載されているものが、運営委託費という極めて狭義の類似という限定をされているので、書き方の手引の改良も含め、関連事業というものの書き方を、今後修正いただけるといいなと思いました。

○人材開発統括官

御意見を参考にさせていただきます。

○総括審議官

そのほか、ありますでしょうか。すみません、今、ちょっと取りまとめているところなので、もう少々お待ちください。

○伊藤(伸)委員

同じ全体像というわけではないのですが、これは3か月間のトレーニングが中心になっていて、リピーターがどれぐらいいるかという把握はされたことがありますか。

○人材開発統括官

リピーターというのは、例えば、この訓練を実施して就職された後に、離職されて、また。

○伊藤(伸)委員

そうです。

○人材開発統括官

それはちょっと取っていません。

○伊藤(伸)委員

これは私も全くエビデンスがない中で聞いていた話なのですが、割合いるなという印象があって、なぜかと言うと、これを受けた方というのは満足度が高いのですよね。それで、一定程度就職できる、もしかしたら就職できないこともあります、何かと思ったときには一度やっている、ここにアクセスしやすい。これは、良い面でもあるし、逆に言うと広がりには欠ける可能性があるという面もあるかなと思っていました、そこはどちらがというわけではないと思うのですが、きつとこの事業の目的からすると、できるだけ多くの人に受けてもらって、次につながってもらうということを考えたら、できる限り新しい人が増えていくといいのかなと感じました。

○人材開発統括官

ありがとうございます。確かに新しい層は広げていくということが重要で、おっしゃるとおりだと思います。一方で、先ほど言ったりピーターの話ですけれども、こうやって離職されて就職された後に、例えばですが、エビデンスはないですけれども、在職者となった後に在職者訓練コースをまた受講されて、レベルを更にアップすると、こういった事例は聞いておりますので、確かにその両面があるかと思っています。

○総括審議官

取りまとめたようなので、取りまとめ役の栗原先生のほうから、評価結果案と取りまとめコメント案の発表をお願いいたします。

○栗原委員

時間を頂きまして申し訳ございません。それでは、私のほうから、評価結果案及び取りまとめコメント案を発表させていただきたいと思います。取りまとめの結果ですけれども、まずは集計結果を発表いたします。事業全体の抜本的改善が3名、事業内容の一部改善が3名となりました。各委員からの意見ですが、予算の執行率が低い、当該事業がニーズと適合していないのではないかと。訓練を受けている人といない人に、定着率に差が見受けにくい。支援事業としては必要であり、就業により有効な制度に見直すとともに、継続就労までフォローする制度にすべきである。就職率の向上とともに、受講者数の増加も補足的な成果指標とした上で、量と質の両面が向上するような訓練内容になっているか、再度検討すべきである。これらの意見を頂きました。

それでは、評価結果案及び取りまとめコメント案を提示させていただきます。ただいまの評価結果から、当該事業の評価結果といたしましては、事業全体の抜

本的改善が妥当であると考えます。取りまとめのコメント案としては、次のように御提示したいと思えます。コメントの内容ですが、成果指標について、就職率のみならず就職後の定着率など、就業継続の評価ができるような目標を検討すべきである。受講者数も補足的な成果指標とすることも有効である。都道府県だけでなく、市町村や関係支援機関間の意思疎通を十分に図り、障害者訓練の現状把握分析を十分に行うべきである。また、障害者の就労に関するニーズを国が吸い上げ、障害者の真の自立に向けて必要な訓練を検討すべきである。例えば、企業での現場実習機会の付与、委託費の水準の見直し、訓練期間の柔軟化、ソフトウェアの更新費の補助などを検討すべきである。以上を案とさせていただきます。

評価結果案及び取りまとめコメント案につきまして、御意見を頂きたいと思えます。御意見のある先生は挙手、それから Web で御参加の方につきましてはミュートを解除していただきまして、御発言がある旨、お知らせください。いかがでしょうか。

○河村委員

最後のほうで言うてくださった、ニーズを吸い上げるのところで、私がちょっとメモを取りきれしていないかもしれませんが、やはり「都道府県別に細かく現状を分析して」ということを追加していただけないかなと思えます。そういった記述がちょっとなかったかなと。大分ばらつきがあるということをお尋ねさせていただいたのですが、その辺の記述が入っていないかなと思えます。ちょっと私が聞き漏らしていたら、すみません。

○栗原委員

ありがとうございます。文章のほうで、都道府県ですとか関係団体のほうと意思疎通を図って現状を十分分析するというようには書いてありますけれども、より明確に、都道府県によってばらつきがあるというようなところを踏まえまして、それぞれの所でのニーズをきちんと把握するというような形で修文させていただきたいと思えます。修文案のほうにつきましては、今言った趣旨でお任せいただいてよろしいでしょうか。皆様、そのような修文でよろしゅうございますでしょうか。

(各委員了承)

○栗原委員

それでは、そのような形で付加した上で、取りまとめ結果案とコメント案にさせていただきます。以上でございます。

○総括審議官

ありがとうございます。それでは、1 番目の事業については、これにて終了させていただきます。

次の事業の準備もありますので、次は 14 時 14 分から、5 分後に開始させていただきます。

(所管部局入替)