NIVR

調査研究報告書
No.131

障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究

2016年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

調査研究報告書
No.131

障害者在宅就業支援の
現状と課題に関する研究

2016年3月
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ま　え　が　き

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの推進とサービスの質的な向上に貢献することをめざして、職業リハビリテーションに関する調査・研究、効果的な職業リハビリテーション技法の開発、職業リハビリテーション施設の運営・指導、職業リハビリテーションに関する人材の育成などの業務を行っており、調査研究の成果は、調査研究報告書等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

本報告書は、当センター研究部門における研究「障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究（平成26～27年度）」の成果を取りまとめたものです。

障害者の在宅就業支援制度は、大きく①厚生労働大臣による在宅就業支援団体の指定と支援団体での在宅就業障害者への支援の実施と、②在宅就業障害者又は在宅就業支援団体への役務の発注に基づく企業への特例調整金又は特例報奨金の支給の２つに分けられますが、特例調整金等の支給実績が低調であることや、指定する支援団体の設置数が伸びないこと等から、厚生労働省から制度の活性化を図るための資料となる調査研究の実施要請がありました。

このため、本研究では、厚生労働大臣指定の支援団体等の現状と課題を把握するためのアンケート調査や現地でのヒアリングを行うとともに、役務等の外注実績の高い業種の企業へのアンケート調査を行い、在宅就業支援制度の活性化に向けた検討を行いました。本報告書は、その結果を取りまとめたものです。

この研究を進めるに際しては、調査に御協力くださった社会福祉法人、ＮＰＯ法人、企業等で在宅就業を支援する皆様をはじめ、情報提供をいただいた情報サービス業の企業、学術専門家の皆様など、多くの方々から多大な御協力を賜りました。ここに深く感謝申し上げます。

本報告書が、全国で取り組まれている在宅就業支援の運営・実施に資するものとなるとともに、本報告書で提起した課題等が国の障害者在宅就業支援制度の改善、さらには在宅就業支援団体の活性化の取組みに向けて、お役に立てれば幸いです。

２０１６年３月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹　内　野　淳　子

執筆担当者

小池　眞一郎　障害者職業総合センター　主任研究員　　全般（第４章を除く）
田村　みつよ　障害者職業総合センター　研究員　　第４章

研究担当者

小池　眞一郎　　障害者職業総合センター　主任研究員
田村　みつよ　　障害者職業総合センター　研究員
永登　大和　　障害者職業総合センター　研究協力員

目　次

研究の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１

第１章　在宅就業の定義と国内外の動き
　１　在宅就業の定義・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１７
　２　在宅で働くことに関する用語の種類・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１８
　３　海外におけるテレワーク全般の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１９
　⑴　アメリカの動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１９
　⑵　ヨーロッパ等の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１９
　４　国内におけるテレワーク全般の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２０
　５　障害者に関する海外のテレワークの動向・・・・・・・・・・・・・・・・　２２
　６　障害者に関する国内のテレワークの動向
　　（障害者の雇用・就業施策を中心に）・・・・・・・・・・・・・・・・・　２２
　⑴　障害者雇用対策の中での動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２３
　　＜特例調整金、特例報奨金制度の概要＞・・・・・・・・・・・・・・・・　２４
　　＜在宅就業支援団体等活性化助成金の概要＞・・・・・・・・・・・・・・　２７
　⑵　障害者福祉・自立支援対策の中での動向・・・・・・・・・・・・・・・　２８
　⑶　ひとり親家庭等自立支援策の中での動向・・・・・・・・・・・・・・・　２９
　⑷　その他の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３０

第２章　在宅で働く者の現状と課題
　１　在宅で働く者全般の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３１
　２　在宅で働く障害者の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３４
　３　職務内容等から見た在宅で働くことの特徴・・・・・・・・・・・・・・・　３５
　⑴　在宅就業での業務の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３５
　⑵　在宅就業支援団体以外で独立している在宅就業障害者・・・・・・・・・　３６
　⑶　在宅就業に関するエージェントの業務・・・・・・・・・・・・・・・・　３６
　４　在宅就業における全般的な課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３７

第３章　障害者への在宅就業支援を行う団体等への調査の実施
　１　アンケート調査の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３９
　２　アンケート調査の対象・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３９
　３　アンケートの調査事項・内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４０
　４　アンケート調査の方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４１

５　アンケート調査の期間及び調査票の回収状況・・・・・・・・・・・・・・・・・　４１
６　アンケート調査の結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４２
(1) 支援団体の運営・支援等の概況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４２
ア　支援団体のプロフィール・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４２
(ｱ) 在宅就業支援の開始時期・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４２
(ｲ) 支援団体の組織・体制　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４２
イ　在宅就業支援の業務内容と重点取組業務・・・・・・・・・・・・・・・・・　４５
ウ　在宅就業支援業務の運営状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４６
(ｱ) 平成 25（2013）年度の収益　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４６
(ｲ) 在宅就業の作業のあっせん手数料　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４７
(ｳ) 在宅就業支援の運営状態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４７

(2) IT 講習等の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４９
ア　支援団体が実施する講習内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４９
イ　各種の講習の実施回数と実施期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４９
ウ　在宅就業を希望する障害者を対象とした講習の実施状況・・・・・・・・　５０
エ　在宅就業を希望する障害者を対象とした講習における受講者の選定・・　５１
オ　過去３年間における在宅就業希望者向け講習に関する変化・・・・・・　５２
(ｱ) 講習の応募関係の変化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５２
(ｲ) 障害別に見た応募者の変化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５２
(ｳ) 講習の対象者像の変化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５３

(3) 登録障害者の在宅就業の実態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５４
ア　登録障害者の人数と障害の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５４
イ　登録の経路と作業場所・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５６
ウ　登録者の在宅就業経験と作業実施時間・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５８
エ　工賃等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　６１
(ｱ) 登録障害者の工賃以外の収入の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・　６２
(ｲ) 支援団体が支払う工賃に関する登録障害者の満足度・・・・・・・・・　６２
オ　登録障害者の在宅就業をする理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　６３

(4) 登録在宅就業者への作業の受注状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　６５
ア　発注元の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　６５
イ　支援団体が受注している作業の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　６６
ウ　需給バランスと受注量の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　６８
エ　営業活動の必要性と受託上のリスクへの対応・・・・・・・・・・・・・・　７０

(5) 在宅就業を希望する障害者を登録する判断材料と登録障害者のスキル・　７２
ア　在宅就業希望者の登録の判断材料・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７２
イ　登録障害者のスキル・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７３
ウ　登録障害者のスキル向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７４
(6) 登録障害者の職リハのゴールと雇用に向けた支援・・・・・・・・・・　７６
ア　登録障害者の今後の進路・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７６
イ　登録障害者の就職状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７７
ウ　障害者の就労支援機関との関係・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７８
エ　登録障害者への就労支援の実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８０
(7) 在宅就業支援業務の実施課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８３
(8) 在宅就業支援業務・制度に関する課題と対応・・・・・・・・・・・・　８３
７　支援団体への調査の結果のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８４
(1) 支援団体の運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８４
(2) 登録障害者の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８４
(3) 登録者数の増減と進路・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８４
(4) 支援団体の課題と対応策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８５

第４章　支援団体への訪問調査
１　需要と供給のバランス ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８７
＜ヒアリングで確認された内容（SOHO 未来塾）＞ ・・・・・・・・・・・　８７
＜ヒアリングで確認された内容（東京コロニー）＞ ・・・・・・・・・・・　８８
＜ヒアリングで確認された内容（プロップステーション東京）＞ ・・・・・　８８
２　就職促進や工賃アップの取組み ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８９
＜ヒアリングで確認された内容（JCI Teleworkers’ Network）＞・・・・・　８９
＜ヒアリングで確認された内容（大阪府 IT ステーション）＞・・・・・・・　９０
＜ヒアリングで確認された内容（札幌チャレンジド）＞ ・・・・・・・・・　９０
３　包括的な立場からの意見について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９０
＜問 36　登録障害者が在宅就業をしている理由について＞（東京コロニー）・　９０
＜問 8 支援団体の業務のうち重点的に取り組む業務について＞
（バーチャルメディア工房ぎふ）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９１
４　ヒアリング結果一覧 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９２

第５章　在宅就業への発注拡大の可能性等に関する企業への調査の実施 ・・・・　９５
１　アンケート調査の対象 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９５
２　アンケート調査の方法 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９５
３　アンケート調査の内容 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９５

４　アンケート調査の結果 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９６
⑴ 情報サービス業におけるテレワークの現状 ・・・・・・・・・・・・・・・　９７
⑵ 情報サービス業における在宅就業者への発注状況 ・・・・・・・・・・・　１００
⑶ 情報サービス業における在宅就業者への発注理由、発注困難理由 ・・・　１０１
⑷ 情報サービス業の企業が在宅ワーカーに求めるもの ・・・・・・・・・・　１０２
⑸ 情報サービス業におけるテレワークの導入と
在宅ワーカー等への発注の考え方との関係等 ・・・・・・・・・・・・・　１０３
⑹ 情報サービス業における障害者の在宅就業の理解、制度改善の意見等・　１０４
⑺ 情報サービス業における在宅就業障害者や支援団体に対する考え方・・　１０５
⑻ 情報サービス業における外注実績と支援団体等に対する考え方の関係・　１０６
５　アンケート調査の結果のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１０７
⑴ 在宅勤務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１０７
⑵ 外部への作業委託・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１０７
⑶ 支援団体の活用・活性化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１０７

第６章　研究のまとめ
１　支援団体の活性化について～IT 活用系団体を中心に～・・・・・・・・・・　１０９
⑴ 支援団体の円滑な運営に向けた２方向からの取組み・・・・・・・・・・　１０９
⑵ IT 基盤の整備と総括的な機能を持つ支援団体の指定・・・・・・・・・・　１１０
⑶ 登録障害者の企業就職の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１１０
２　特例調整金等の利用促進について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１１１
⑴ 広報啓発の強化と発注推進制度の実施 ・・・・・・・・・・・・・・・・　１１１
⑵ 特例調整金等の周知における支援団体の活用 ・・・・・・・・・・・・・　１１２
３ 在宅就業支援制度や団体の活性化策の例について ・・・・・・・・・・・・　１１３
４　いわゆる「見なし雇用制度」に関する意見について・・・・・・・・・・・　１１３
５　企業から見た支援団体の活性化に関する視点について・・・・・・・・・・　１１４
６　支援団体の類型化と国の支援策の関係について・・・・・・・・・・・・・　１１５
７　おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１１７

参考文献・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１１９

巻末資料
１　在宅就業支援団体の活動及び障害者の就業の実態に関する調査・・・・・　１２３
２　在宅就業支援団体の活動及び障害者の就業の実態に関する調査の集計結果 ・　１３３
３　障害者の在宅就業支援の活性化等に関する調査票・・・・・・・・・・・　１６１
４　障害者の在宅就業支援の活性化等に関する調査の集計結果・・・・・・・　１６５

研究の概要

本報告書は、障害者の在宅就業支援制度や在宅就業支援団体に関して、その活性化に向けて現状と課題について把握・分析したものである。

1　在宅就業を取り巻く環境

在宅勤務は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りつつ業務効率・生産性の向上を実現し、少子高齢化、地域活性化等の課題解決にも貢献するものとして期待されており、大規模災害等が発生した際の BCP（業務継続計画）、節電対策及び環境負荷軽減に有効な手段としても考えられている。

政府は平成 25（2013）年に発表した「世界最先端 IT 国家創造宣言」で、「2020 年までにテレワーク導入企業数を 2012 年度の 3 倍にし、雇用型在宅型テレワーカー数を 10%以上に高める」という数値目標を打ち出していることから、この目標を達成すべく各府省はそれぞれに戦略と施策を打ち出している。

障害者に関して在宅就労が検討されはじめたのは、昭和 55（1980）年前後からでワープロ専用機が職場や家庭に普及しはじめた時期であった。その活動は、重度の身体障害があっても在宅で働きたいという障害者の願いに応えるため、有志の障害者支援団体の草の根的な活動から広がっていった。特に重度の身体障害のために就労時間や通勤に制約がある等により就職や施設利用が困難な人にとっては、時間や場所にとらわれずに自分の生活に合った働き方ができることから、請負形式の在宅就労を希望する人が次第に増えていった。このような変化を受け、在宅就業に特化した支援策が平成 10（1998）年、厚生労働省により「障害者に対する在宅就労支援事業」として開始された。

障害者が在宅で働くことに関しては、主に厚生労働省の施策として行われており、大きく分けると、障害者の就労促進の観点から在宅勤務や在宅就業を推進していく職業安定局の動きと、障害者福祉の観点から在宅就業を行う者の自立を促進するという社会・援護局の動きがある。また、「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業（安心こども基金）」として、雇用均等・児童家庭局、都道府県及び市が実施主体となって、ひとり親家庭への自立支援の事業の対象者に障害者、高齢者等を含んだ形で展開しているものも存在する。

障害がある在宅就業者の人数については、統計的なデータはないが、今回の在宅就業支援団体（以下「支援団体」という。）へのアンケート調査では、支援団体に登録している在宅就業中の障害者数合計は 1,622 人（合計 31 団体）あった。このほかに、約 20 の障害者の在宅就業を支援している同様の団体に登録する在宅就業障害者、加えて、一般に在宅ワークエージェントと言われる民間企業等に登録する在宅就業障害者、さらには、HP 等を通じて発注を受ける形で自ら起業している在宅就業障害者が存在していることが分かっている。

手作業による家内労働でないいわゆる IT 技術を活用した在宅就業の作業の中では、特に情報サービス系では日進月歩で技術が高度化されるとともに、Web ショッピング等では新たな業務が生まれてきている。在宅就業中の障害者が行う作業に関しては、重度の視覚障害者が行う業務ではテープ起こしが多い等の若干の比重の差が考えられるが、基本的には障害のない者が実施する作業の種類は同じである。

また、在宅ワークエージェントに関しては、以前は、パソコン一式数十万円で購入すると、仕事を出すと言いながら、実際は仕事が来ないといったネット販売と組み合わせた詐欺まがいの事例もあったようであるが、現在はこのような事例は減ってきており、仲介する事業者（在宅ワークエージェント）が、発注する企業から発注段階で作業経費を受領し、仕事が完了した段階で、在宅就業者に支払うという相互にとって透明性の高い取引を行う事業者も出てきている。

経済産業省は、「在宅就業は事業機会の拡大が期待される一方で、在宅就業等の評価・信用は市場における認知を簡単にはされにくい状況が続いている。在宅就業等のマーケットを顕在化・成長させていくため、発注元企業等との受発注を円滑につなぐ健全かつ公正なエージェント機能（仲介機能及びマッチング機能）が確立されていくことが重要」としている。

２　支援団体へのアンケート調査結果

(1) 調査事項

障害者の支援団体に対するアンケート調査では、大きく①支援団体の運営・支援等の内容、②IT 等の講習の実態、③登録中の在宅就業障害者の現状とスキル、④在宅就業支援の活性化や制度上の課題の把握を目的として、全 47 問を設定した。

(2) 調査対象

アンケート調査では、次の２条件が確保できているかを電話、電子メール等により把握した上で、協力できるとの回答があった 49 団体を調査対象とした。

条件１　在宅就業障害者に対して、就業に関する相談や情報提供を行うとともに、IT 等に関する技術面での支援を行っていること
条件２　企業等からの発注を受け、登録している在宅就業障害者に仕事を供給するとともに、品質や進捗の管理を実施し、その収益を在宅就業障害者に分配していること

なお、回答時点は、原則として平成 26（2014）年７月末日時点で、調査票の回収率は 71.4％であった。

(3) 結果の分析における区分の設定

調査対象の 49 団体を制度で大きく分類すると、以下の３種類に分けられる。

① 厚生労働大臣登録の支援団体（23 団体）（以下「登録支援団体」という。）

② ひとり親家庭等在宅就業支援団体（９団体）（以下「ひとり親支援団体」という。）

③ ①、②以外で Web 検索等により障害者の在宅就業支援の実施が確認できた団体（17 団体）（以下「非登録支援団体」という。）

しかし、調査対象の中には、在宅就業の主流となっている IT 技術を有効活用した専門的、事務的な作業を行う支援団体（以下「IT 活用系団体」という。）以外に、①の登録団体に特例調整金・報奨金の支給を前提にし、主に知的障害がある利用者を対象にして製造加工系の作業を行う就労継続支援の事業者が運営する支援団体（５団体。以下「製造加工系団体」という。）が含まれていることから、より的確な調査結果を得るため、本文中では、まず、主となる作業で「製造加工系団体」と「IT 活用系団体」とに分けた上で、上記の①から③の制度上の区分を用いて内容の検討を行っている。

(4) 製造加工系団体の状況

支援団体の５団体が該当するが、社会福祉法人等が運営する就労継続支援の施設で、主として知的障害者が通所して、週 30 時間以上（54.6％）働いていることがアンケート調査の結果から分かっている。また、これらの団体は、厚生労働省での支援団体としての登録を企業等から委託作業の受注を得るための営業ツールの１つとして捉え、本来の就労継続支援を行う事業者として経営努力を積極的に行っていることが多い。

運営状態については、80%が財政面で安定した運営ができているとしており、団体が支払う工賃に関する登録障害者の満足度が「不明」としている支援団体は全くなく、「満足」、「ほぼ満足」を合わせると 65.8%と高い割合になっているのが特徴である。

今回の調査の中では、製造加工系団体は団体数が多くないこと、上記の通り支援団体の現状が異なり、大きな課題も見られないことから、本文中の各項では当初に基礎的な調査結果をとりまとめる範囲で取り扱うこととしている。このため、この概要でもこの節以降は取り上げない。製造加工系団体の現状に関しては、統計的な処理に限界があることも了解の上で、本文中で確認されたい。

なお、本文では、主にアンケート調査から得られた IT 活用系団体の現状を把握するとともに、IT 活用系団体の種類による違いの分析を行っており、この概要でも以下は IT 活用系団体の状況を概説する。

(5) IT 活用系団体の状況

ア　団体の組織・業務

IT 活用系団体の組織形態は、特定非営利活動（NPO）法人が 36.7%で最も多く、次いで社会福祉法人が 30%、株式会社が 16.7%の順になっている。NPO 法人で在宅就業支援に携わる職員数は平均 3.9 人で、社会福祉法人の職員数と比べて少ない状況があり、収益が多く見込まれる業務ではないためか、法人全体の規模や人員体制の影響を受けやすい現状にあると思われる。

実施している業務の中では、登録支援団体、非登録支援団体ともに「在宅就業障害者への技術的な指導、職務遂行援助」を最重要と位置付けている団体が多い。IT 活用系団体では、当該業務のほか、在宅就業希望者の相談、IT 技法等の講習、雇用を希望する在宅就業中の登録障害者への助言・援助は大半の支援団体で実施しており、障害者のための在宅就業を推進するセミナー、職業紹介、入力装置の研究開発などを行っている支援団体もあった。

イ　業務の収益、業務・運営状態

平成 25（2013）年度における IT 活用系団体の障害者への在宅就業支援に関する収益（事業収益、助成・補助金、会費、作業のあっせん手数料等の合計）は平均約 370 万円であった。登録支援団体では最も収益があるところが、1,294 万円であるが、次点は収益がある団体は 376 万円で、非登録支援団体でも 1,437 万円の次に収益がある支援団体は 652 万円で、いずれも次点は最も収益のある支援団体の半分以下の収益であった。突出した収益を上げる支援団体以外は 300～400 万円程度の収益になっており、１人分の人件費の捻出も厳しい支援団体が多く存在しているものと推察される。

登録障害者に作業をあっせんする業務の実施に要する経費（あっせん手数料）が平成 25（2013）年度の収益に占める割合では、収益の０%が 11 団体で最も多く、全体の 50%を占めていた。次いで収益の 10%台が４団体（18.1%）、40%台が３団体（13.6%）の順であった。あっせん手数料については、厚生労働省の「在宅就業支援団体関係業務取扱要領」でその上限や目安などは規定されていないことから、各支援団体が独自の判断で金額や割合を決めていると考えられる。

IT 活用系団体の運営状態は、約 40%が「収入の範囲内でやりくりをしている」という状況で、バランスの良い収支のもとで、安定した業務が展開されているとする団体は全くない。非登録支援団体やひとり親支援団体では、「収入の範囲内で、やりくりをしている」団体が全体の 50%前後あるのに対して、登録団体は 25%で、財政上の限界や厳しさを感じている支援団体が 50%になっている。登録団体では、特例調整金等の支給実績が殆どなく、登録のメリットが薄い状態の中で、登録要件である「常時 10 人以上の在宅就業障害

者に対して各種の業務を継続的に実施していくこと」等を含めた対応に苦労しているという実態が垣間見える。運営状態に関する自由記述の中では、「理事会社の持ち出しにより運営している」、「収支は赤字になることが多く、基金の取り崩しや法人への寄附で対応している」、「事業従事者は全てボランティアで、必要経費のみを支給して運営している」といった記述も見られている。

IT 活用系団体での在宅就業支援業務を実施していく上での課題で割合が高かったものは、「病状や空き具合等に応じた仕事の割振り」と「技術や遂行力の向上」でいずれも 83.3%であった。次いで、「作業の仕上がりや制作物のチェック」が 75%、「受注した作業の進捗管理」が 66.7%の順であった。最も割合が低い「就業意欲の維持・向上」と「企業就労に向けた支援の実施」でも 45.8%であり、共通した課題があることが窺える。また、業務上での課題として高く出ている項目は日々の業務に直結するものが多いことも特徴である。

ウ　IT 講習等の実施と講習受講者の状況

IT 技術等の習得を希望する障害者への講習を実施している支援団体は 30 団体中 17 団体（56.7%）あり、そのうち基礎的な講習内容のものが全体の 60.9%を占めていた。

最も多く行われている講習テーマは「在宅就業に関する知識」で 64.3%であった。次いで「パソコン操作の基本」及び「ビジネスソフトの使い方（ワープロ、表計算、プレゼンテーションソフト等）」で実施率はそれぞれ 53.6%であった。以後、「Web コンテンツの制作」及び「情報セキュリティ」が 42.9%、「PC を利用したイラストや図面の作成」及び「インターネットを用いた情報収集方法」が 39.3%の団体で実施されており、在宅就業の作業で必要となる技術を中心に講習が実施されていることが分かる。「その他の講習」では、テープ起こし技術が３団体、ビジネスマナーが２団体、その他 IT パスポートの資格取得や建築系 CAD の講習が各１団体で行われていた。

IT 講習の受講者は、身体障害者が最も多く、年間平均 16.5 人（うち 7.3 人が重度）。次いで精神障害者が平均 9.0 人、発達障害者が 1.5 人の順であった。講習を受講するための条件、優先順位等を付けていない支援団体が全体の 54.2%であり、一方、技術面の選考をしている団体が 12.5%であった。技術面の選考のほかには、「学力」、「個人面談」、「適正試験」、「社会的モラル、マナー」、「マニュアルが読めるか？」、「分からない時に質問できるか？」といった選考に関する判断要素が挙げられていた。

過去３年間の講習に関する問合せ件数、応募する人数の変化に関しては、最も多かったのは「変わらない」とする回答でいずれも 50%を超えていた。障害別に応募者数の変化を見ると、身体障害者の応募者数は「変わらない」が 72.7%であるが、精神障害者及び発達障害者の応募者数に関しては「増えている」が「変わらない」をいずれも上回り、特に精神障害がある応募者に関しては、その差が 27 ポイントで、応募数の増加が顕著であると考えられる。また、応募者のパソコンの基本的なスキルは、向上している傾向にあるのに対して、取組姿勢や仕事の理解といった職業準備性は低下傾向にあると考えられる。

エ　登録障害者の障害種類と作業場所

IT 活用系団体での在宅就業中の障害者は 1,164 人（就業者全体では 1,622 人）であり、回収率から推計すると、支援団体では最低でも 2,000 人以上の在宅就業中の障害者がいると推測される。

IT 活用系団体の登録障害者の障害種類別では、最も多いのは身体障害者が 52.8%で、次いで精神障害者が 15.5%の順になっている。また、障害の種類は不明であるが、手帳を所持していない障害者が 25.9%となっている。

身体障害者のうち重度の割合は 53.2%であるが、最新の実態調査（「平成 18 年度身体障害児・者実態調査」

（厚生労働省））での重度の割合は 48.1％であることから、IT 活用系団体で支援している身体障害者は障害の程度が重い者の割合が約５ポイント上回り、とりわけ登録支援団体では重度の割合が高い。また、ひとり親支援団体では精神障害者の割合が 31.1％で他の障害者を中心に支援している団体と比べて高く、聴覚障害、内部障害の割合も同様に高めに出ている。これらの障害種類の割合の差は生活面での支援の必要性の高低に関係があると考えている。

また、IT 活用系団体の作業受注は、登録障害者が受注してくるのではなく、支援団体が受注してくるものが 99.6％を占めた。登録障害者の作業の実施場所は、自宅が 78.6％であるが、それ以外の 21.4％は支援団体の施設を中心に他の障害者自立支援施設等の場で作業を行っていた。自宅での作業実施でない者の多くは、団体からのヒアリング等から把握したところによると、精神障害者、発達障害者が多いと推測される。

オ　登録障害者の在宅就業経験と作業実施時間

IT 活用系団体の登録障害者の実務経験年数では、５年以上が 36.7％で最も割合が高く、次いで３年以上５年未満の者が 20.9％、１年以上３年未満の者が 17.7％であった。また、実務経験が半年未満の者も 16.6％おり、身体障害者の新規利用数が減ってきている状況も把握していることから、登録者は精神障害者、発達障害者等に広がってきていると推測される。IT 活用系団体ごとに実務経験年数を見てみると、５年以上の実務経験者が 100％であると回答した団体は１団体、５年以上の実務経験者が全くいないと回答した団体が５団体あった。

IT 活用系団体での登録障害者の受注作業の実施時間は週５時間未満の者の割合が最も高く、33.1％で、次いで、週５時間以上 10 時間未満が 23.3％で、週 10 時間以上 15 時間未満が 12.5％で、約７割が週 15 時間未満の作業時間であった。IT 活用系団体では、障害の程度や安定した職務遂行の課題等から、登録障害者の実施可能な作業時間を設定し、人に合わせて作業を行うことが多いと考えられるが、一部には、作業受注と営業活動のバランスが悪く、結果として作業実施時間が短い状況にある支援団体も見られた。

IT 活用系団体ごとに見てみると、６割以上が週 10 時間未満の登録障害者であるとする団体が 20 団体中７団体あった。また、一般労働に近い週 30 時間以上の作業実施をする登録障害者がいる団体は６団体あり、このうちの１団体は 70％以上が週 30 時間以上作業を行っていた。同じ IT 活用系団体の中でも、作業についての考え方の違いがあり、作業の供給状況も異なることがわかる。

IT 活用系団体では身体障害者手帳所持者が登録者全体の 52.8％で、難病等で障害者手帳を所持しない者が 25.9％であるが、在宅就業している理由のうち、「移動手段に制限があるため」が 41.1％であり、身体障害者で移動に制限がある者がかなりの割合で存在している。また、IT 活用系団体では、「長時間の作業遂行が困難」（29.7％）や「日によって状態が変化する」（28.8％）という理由が続いており、企業就労で一般的な日々一定時間勤務するということに馴染みにくい登録障害者が多いと考えられる。

カ　登録障害者の工賃等

平成 25（2013）年度に IT 活用系団体が登録障害者に支払った工賃では、年間 25 万円未満の登録障害者が 52.7％で最も多く、次いで 50 万円以上 75 万円未満の者が 10.1％であった。全く支払い実績のない者が 21.0％あることも特徴的で、工賃の支払いがある登録障害者の割合が全体の 50％を超えてない支援団体は 22 団体中の５団体あった。IT 活用系団体が支払う年間の工賃の平均は 24.1 万円であったが、その倍以上である年間 50 万円以上の支払いを行う団体が３団体（厚生労働大臣登録団体が１団体、非登録団体が２団体）あるが、いずれも地方自治体との連携や支援が得られているという共通点が見られた。

IT 活用系団体の登録障害者は、支援団体からの工賃の他に、障害年金を受給している者が 50.9%で最も多く、次いで団体からの工賃のみである者が 13.3%で続いている。別の労働収入があり、仕事をいくつか持ち、そのうちの１つが在宅就業である又は副業的に在宅就業をしている者は 10.3%であった。

IT 活用系団体が把握している登録障害者の工賃に関する満足度では、「満足していない」が 33.1%で最も高く、次いで「どちらとも言えない」が 27.1%、「満足度は不明」が 26.2%であった。満足度に影響する要因としては、作業の供給量や作業の難易度、単価設定、登録障害者の実態把握の状況などが考えられる。

キ　作業の受注状況と作業内容

平成 25（2013）年度における IT 活用系団体の作業の発注元では、民間企業が平均９社、国又は自治体が 2.3 機関、その他が 8.1 カ所であった。非登録支援団体では登録支援団体と比べて民間企業数が少なく、国又は自治体の機関数が多い傾向にある。非登録支援団体の多くは地方公共団体が支援していることが、この発注元の自治体等の機関数の多さに関係があるのかも知れない。

なお、「その他」は、自らが所属する法人を含めた社会福祉法人、社団法人等が多いと考えられる。

障害者優先調達推進法の施行後の国や自治体からの受注割合の変化については、約８割は「変わらない」と回答している。実際に支援団体へ訪問して把握してきたところでは、障害者優先調達推進法の施行を受けて、多く地方自治体が条例等を作成又は作成しつつあるものの、未だ実態として優先的な調達のフローが確立していない段階ではないかとの意見が多かった。

IT 活用系団体が登録障害者に供給している作業では、「文書、データ入力」（22.1%）が最も多く、次いで「Web デザイン、HP 制作」（15.0%）、「HP、ネット、サイト等の維持管理、監視」（14.9%）、「テープ起こし」（10.4%）の順になっており、IT 技術を活用した作業の幅は広い。

支援団体訪問等による実態把握の中で、「設計・製図、デザイン」（9.9%）では、設計・製図に特化して作業をしている団体やデザインを得意とする団体があること、また、「IT 教育関連」（2.9%）では、通信教育を行う塾で、IT を活用して添削指導を行っている団体があることが確認されている。

IT 活用系団体における在宅就業に係る受注先の確保状況については、「安定又は十分な受注がある」とした団体は 8.7%（２団体）で、残りの 91.3%（21 団体）は「十分な受注量が確保しにくい」としている。この設問とは別に登録障害者が希望する作業量（需要）と支援団体が確保できる作業量（供給）の関係についても把握したが、「年間を通じて需給バランスが概ねとれている」団体は 4.2%しかなく、「繁閑はあるものの年間を通すと需給バランスは概ねとれている」団体でも 29.2%であった。62.5%は「十分な受注量が確保できずに、登録障害者が希望する作業が提供できていない」団体であった。

IT 活用系団体のうち、54.2%は「積極的な営業活動が必要」としており、41.7%は「状況に応じて営業活動が必要」としている。十分な受注量が確保しにくいと回答した IT 活用系団体では、約半数が「営業活動の弱さにより十分な受注量が確保できない」、「短納期等のリスクが大きいため、受注できない」と考えている。以前とは異なり、データ入力等の比較的簡易な IT 活用系の作業自体が少なくなってきていることや、入力作業自体の単価も下がってきていること、セキュリティ上での課題があるために外注が難しいといった現状とがあることも受注の取りにくさに関係があるのかも知れない。また、IT 活用系団体では、受注作業に関して納期が短い、作業が大量である等の受託する上でのリスクがある場合、「受託するが、団体職員の負担が発生している」とする支援団体が 30.4%あった。

ク　在宅就業の登録と登録障害者のスキル

在宅就業者としての障害者の登録では、希望する障害者の意思を主な判断材料とする割合は 78.3%で最も高く、次いで「供給する作業内容と登録を希望する障害者のスキルの関係」を判断材料とするものが 43.5%であった。　また、「支払える工賃と登録を希望する障害者の希望収入との関係」については、考慮はするが、主な判断材料にしていないことが分かった。

IT 活用系団体の登録障害者は、文字入力、メールの送受信、HP の閲覧等の在宅就業の基礎的なスキルは９割以上が習得していることが分かった。表計算ソフトを利用できる登録障害者の割合が 68.0%であったが、プレゼンテーションソフトは 34.7%、描画ソフトは 24.6%、データベースソフトは 15.9%、CAD ソフトは 12.1%で、一般に中級程度以上と思われるソフトの活用は登録障害者全体の 1/3 程度の習得率であると理解される。

IT 活用系団体が登録障害者に行っている支援では、作業の遂行に直接関わる「作業の技術的な指導、アドバイス」や「作業の進捗管理」は９割程度で行われていた。能力向上の講習会や意欲維持等のための情報交換についても７割近い実施率であった。

ケ　登録障害者に関する技術や進路等の目標設定と雇用に向けた支援

IT 活用系団体では、登録障害者の今後の進路に関して、最も多いのが「現状維持」グループで 48.7%と約半数を占めている。とりあえず在宅就業をしているという「進路が未定」である者の割合は 28.0%あり、企業就職を目指すグループの 18.4%を超えている。障害の重度化に伴い、今後生活介護施設を利用するなどのその他の進路も 5.0%存在していた。また、全く就職希望のない IT 活用系団体も９団体（全体の 45%）あった。

これを IT 活用系団体のグループ別に見てみると、ひとり親等支援団体での登録障害者に関しては、主となるひとり親に加えて、高齢者を含めた在宅就業者の一部であるためか、支援団体では今後の進路が把握できていない登録障害者が 51.0%存在しており、登録支援団体では、「在宅就労でないと働けないので、このまま続ける」登録障害者の割合が、他の支援団体のグループと比べて若干高く出ている。

過去３年間（平成 23（2011）～25（2013）年度）において、IT 活用系団体の登録障害者では平均 3.7 人が企業等に就職していた。登録障害者の数に変化がなく、３年間の就職者数が各年度同じであると仮定すると、登録者に占める就職者数の割合（各年度の就職率）は 5.6%になる。

IT 活用系団体の登録障害者の現在の就労支援機関との繋がりを把握すると、約５割が就労支援機関と繋がっていた。企業就職を目指すグループの 18.4%と、とりあえず在宅就業をしているという進路が未定であるとするグループの 28.0%を合わせると 46.4%であるため、進路が不明確な者も含めて、企業就職がゴールとして想定される範囲にある者は就労支援機関と何らかの繋がりを有していると考えられる。繋がっている就労支援機関では、障害者就業・生活支援センター（県区市町村立の同様の施設を含む）が 48.6%で最も高かった。IT 活用系団体は、100%の登録障害者が就業・生活支援センターと繋がっているとする支援団体が４団体あることから、これらの支援団体では団体の利用の際の経路や登録の際の要件として、特定の就労支援機関を指定している可能性がある。

IT 活用系団体の登録障害者の企業就職の推進に関する課題では、「地域に在宅勤務で就職可能な企業が少ない」が 65.2%で最も割合が高く、次いで、「登録障害者からの企業就職の希望が少ない」が 52.2%、「在宅勤務制度がある企業との関わりが少ない」が 47.8%の順になっており、登録障害者側と就職企業側の両面からの課題があることが浮き彫りになっている。

しかし、地域に在宅勤務可能な企業がないとするのが最も就職の推進に関する課題とされる割合が高いことに関しては、IT を活用して就業を進めていくという支援団体のスタンスからは若干の違和感を覚えざるを得ない結果であり、採用する企業側も出勤日を設定する必要性からなかなか地元以外の在宅就業中の障害者を採用しないという現状にあるのかも知れない。

なお、今回のアンケート調査から得られたデータから、登録障害者の企業就職に向けた活動を展開していく、いわば潜在的な就職支援ニーズを持つ者は 263 人と推計されることから、今後の数年で全国の支援団体から就職に向けた活動を行っていく可能性のある登録障害者は約 300 人程度であると推計される。

(6) 在宅就業支援業務・制度に関する課題と対応

回答のあった支援団体 35 団体中、28 団体から自由記述による業務や制度の課題と対応策に関する意見を得ており、これらの意見の中では、支援団体の業務推進や在宅就業支援制度の改善に関するものは多くの共通的なものがあった。

支援団体での業務課題では、障害者のスキルアップと営業活動について、全体の 1/4 の団体から課題として挙げられた。また、支援団体の活性化策としては人員体制の維持管理の困難さが多く挙げられ、同様に 1/4 の団体から人件費の補助等の運営基盤の強化策を図らないと支援団体の活性化は困難との意見が得られた。

在宅就業支援に関する制度では、特例調整金の支給要件の緩和や在宅就業障害者の雇用率カウントに関する意見も見られた。

3　在宅就業への発注拡大の可能性等に関する企業へのアンケート調査結果

(1) 調査事項

企業へのアンケート調査では、大きく情報サービス業での①テレワークの状況、②在宅就業者への発注の状況及び③障害者の在宅就業への理解や在宅就業支援制度の改善に向けた意見等について択一選択、複数選択及び自由回答により把握している。

(2) 調査対象

調査の対象は、過去の研究成果で在宅就業者（障害の有無に関わらず）への作業の発注が最も多い「情報通信業」（総務省「日本標準産業分類」の大分類による）（財団法人日本生産性本部「在宅就業調査報告書」（平成 20（2008）年度）によると外注実施企業の割合は 35.2% ）のうち、以下の２条件を満たす企業とした。

条件１：「情報通信業」のうち、通信を主な業務とする「通信業」及び「放送業」を除く中分類のいずれかの業種（以下「情報サービス業」という。）を主業務とすること
条件２：企業の従業員数が 50 人以上規模（障害者雇用状況の報告義務対象企業規模）であること

総務省・経済産業省「平成 25 年情報通信業基本調査」より、対象となる企業数 4,187 社の中からランダムサンプリング法により、当該母集団の全体像を示す必要標本数が回収できるよう抽出を行った（1,200 社を抽出)。加えて、テレワークや在宅就業に関する知識や実践があり、アンケートの回答から有益な情報が入手できると想定される、同じく情報サービス業を主業務とする特例子会社の親会社（42 社）も併せて調査対象とした。調査時点は平成 27（2015）年６月末で、回答期限は同年８月 14 日とした。有効回答が得られたのは 227 企業で回収率は 18.4%であった。

(3) 調査の結果

ア　テレワークの状況

企業へのアンケート調査の結果、外注の実績企業の割合が最も高い業種である情報サービス業のうち、従業員数が 50 人以上規模の企業では、テレワークを導入済みが 20.7%、導入予定（または検討中）が 11.0%で、平成 26（2014）年度の動向調査の全業種の企業と比べて、その導入率は２倍近い割合であった。その理由として、システムエンジニア、Web デザイナーなどの専門的な技術者が多く、在宅でも作業ができること、社員が情報交換をしながら作業を進める必要がないものが他の業種よりも多いこと等が考えられる。

イ　外部への作業委託

外注できる仕事がある企業の割合は 27.9%で、職務内容は Web コンテンツの制作、単体レベルのシステム開発、プログラミング、イラスト制作、印刷・PDF 化等の事務作業、記事作りなどが挙げられている。

在宅ワークエージエントや在宅就業者（個人事業主）への作業委託に関しては、「納期が守られ、仕上がりに問題がなければ支障がない」とする企業が 25.8%であり、「小規模の委託から始めて実績を評価しながら進めたい」とする企業も 12.9%あった。

在宅ワーカーへの発注を始めた理由では、「専門的な業務へ対応するため」（64.2%）、「繁忙期へ対応するため」（41.5%）、「一時的な業務へ対応するため」（37.7%）の順であり、専門性やタイムリーな受注力が求められている。他の調査では、企業の在宅ワーカーの募集方法は、「社員からの紹介」（45.4%）、「退職者の応募・申し出」（25.0%）、「既に取引のある在宅ワーカーからの紹介」（23.7%）の順になっており、関連性や技術面での信頼がある者を選定している。在宅就業者には、「専門的な知識技術」（80.0%）を最も求めており、次いで「職業人としての常識やマナー、対人スキル」（66.5%）、「コミュニケーション力や調整力」（59.4%）、「実務経験等からくる仕事のきめ細かさ」（56.8%）の順でいずれの項目も過半数の企業が委託の必要要件等として挙げていた。

ウ　支援団体の活用・活性化

特例調整金等の制度を「詳しく知らない」又は「見聞きしたことがない」企業は 69.7%で全体の 2/3 を超えており、従業員数 50 人規模以上の企業であっても多くの企業が在宅就業支援制度を理解していない現状が見てとれる。このため、支援団体等への作業発注を進める策についても、「具体的な支援策は分からない」と回答する企業が 68.0%を占めている。また、自社での障害者雇用で社会貢献するとした企業が約３割あり、全体の５%強しか在宅就業障害者やその支援団体に対する作業を前向きにとらえておらず、「どのような考え方で対応すべきか分からないので、今後検討していきたい」とする方針や考え方を示していない企業が 52.2%を占めた。

４　調査研究のまとめ

(1) 支援団体の活性化について～IT 活用系団体を中心に～

①　支援団体の円滑な運営に向けた２方向からの取組み

IT 活用系団体の 91.3%は「十分な受注量が確保しにくい」としており、62.5%は「十分な受注量が確保できずに、登録障害者が希望する作業が提供できていない」状況にある。また、十分な受注量が確保しにくいとした IT 活用系団体の約半数が「営業活動の弱さにより十分な受注量が確保できない」としているように営業活動の面の弱さに加えて、自由記述による支援団体の課題の１つとして挙げられているように「受注業

務の遂行に必要なスキルと就業者のスキルがマッチングしてない」という状況が窺え、登録障害者のスキルアップと営業活動の強化が支援団体の活性化の根幹となると考えている。

まず、登録障害者のスキルに関しては、一般に中級程度以上と考えられるソフトウェアの活用は登録障害者全体の 1/3 程度の習得率であり、83.3%の団体が技術や遂行力の向上が課題としている。e-ラーニング等、効果的で専門性が高まる技術面での指導・支援方法の在り方を包括的に検討し、登録障害者のスキル向上を図っていくことが必要である。

また、営業活動の弱さに関しては、情報サービス業の企業へのアンケートで、「納期が守られ、仕上がりに問題がなければ（外注先が在宅就業支援者であっても）支障がない」とする企業が 25.8%あり、「小規模の委託から始めて実績を評価しながら進めたい」とする企業も 12.9%も存在することから、支援団体が入っていける外注の市場はある。例えば、IT 活用系団体の職員の営業活動技術の向上を目的とした研修、講習会、企業の営業部門へのインターン制度の導入、効果的な営業活動を展開していくためのマニュアルの作成等を行うことにより、活動を強化していくべきである。

② IT 基盤の整備と総括的な機能を持つ支援団体の指定

在宅就業に関しては、データ入力等の比較的簡易な IT 活用系の作業自体が少なくなり、海外に発注することで、作業の単価が下がってきていること、また、外部に発注できる仕事がないとする企業の大半は、情報セキュリティ上や個人情報保護上での課題を挙げており、情報資産の管理・保持をすることが重要になっている。加えて、支援団体では、登録障害者のスキルアップや受注した作業の進捗管理、仕上がりチェックに追われているという現状があった。

包括的な改善策として、支援団体を結ぶ VPN ネットワークを利用したプライベート・クラウドを構築し、シンクライエントシステム等で作業を行い、データの管理を徹底するとともに、特定の団体に共同受注や受託業務の分散・配付という支援団体の総括的な役割を持たせることで、企業から求められる責任性や信頼性という観点で、支援団体は対応をしていく必要があるだろう。

③　登録障害者の企業就職の促進

IT 活用系団体での在宅就業中の障害者は、最低でも 2,000 人以上いると推測され、そのうち就職を目指す可能性のある登録障害者は 4 割程度いると推測される。

また、団体訪問等によるヒアリングでは、精神障害者の年間を通じた安定的な就業の困難さやメンタルの課題への支援に関するノウハウの少なさ等が挙げられている。これらに関しては、医療機関等との連携に加えて、IT 活用系団体の中にメンタルケア担当者を置き、企業就労に向けた支援も併せて展開していくことが必要であろう。

企業就職の実績を上げている IT 活用系団体では、IT 関連企業からの着実な委託作業があり、実績を上げる中で、O.J.T で登録障害者のスキルアップが図られ、在宅雇用等の企業就職が出来ているという流れがあった。在宅就業から在宅勤務に移行するためのプログラムを検討するために、支援団体と在宅勤務を推進している先進的な企業とのコラボによる企業就職促進モデル事業を行い、企業就職に必要な支援や技術面・職業人としてのスキルアップなどを図ることで、IT 活用系団体の登録障害者の企業就職の促進が図られていくと考えている。

(2) 特例調整金等の利用促進について

① 広報啓発の強化と発注推進制度の実施

情報サービス業の企業へのアンケートでは、特例調整金等の制度を「詳しく知らない」又は「見聞きしたことがない」企業は 69.7%で全体の 2/3 を超えており、従業員数 50 人規模以上の企業であっても多くの企業が在宅就業支援制度を知らないという結果であった。

一方で、在宅ワークエージエントや在宅就業者（個人事業主）への作業委託に関しては、「納期が守られ、仕上がりに問題がなければ支障がない」とする企業が 25.8%あり、「小規模の委託から始めて実績を評価しながら進めたい」とする企業も 12.9%あるように、1 つのビジネスの相手として支援団体が責任を持って良質な委託作業を行えるのであれば、支援団体が受注を取っていけるだけの市場が存在する。

実際に支援団体等からのヒアリングの中で、多くの企業と作業の発注・受注の関係を持ち、作業の仕上がりや納期に瑕疵がなく、委託先としての信頼や実績を重ねていくことで、徐々に業績を上げてきている支援団体も少なからず存在していることが分かっている。

制度の周知に加えて様々な障壁を乗り越えられるよう、企業に向けた幅広い広報啓発活動を展開していく必要があるが、支援団体の活性化という観点では、企業だけではなく障害者優先調達推進法に合わせた条例を作りつつあるが、十分な実績やノウハウのない地方自治体に対する発注促進のための啓発も国として積極的に行うべきであろう。

② 特例調整金等の周知における支援団体の活用

平成 27（2015）年 4 月から特例調整金及び特例報奨金に関しても小口発注も支給対象となるよう、その評価額（企業からの外注の年間の在宅就業障害者等への支払総額）を 105 万円から 35 万円にする「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令」の改正があった。

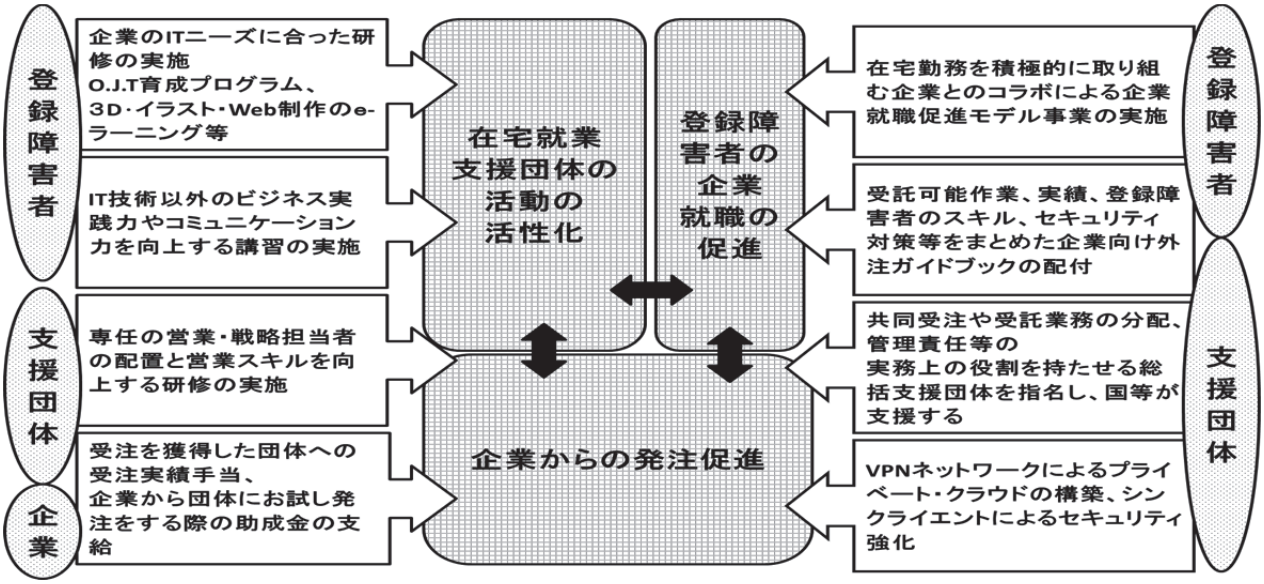
この特例調整金等の算定の見直し、評価額の引き下げについては、多くの登録支援団体から要望として本研究のヒアリング等で把握されていたもので、登録支援団体からは受注先の確保のための企業説明等で今回の制度改善は活用できるとの評価を得ている。しかし、既に述べている通り、今回の企業への調査で 2/3 以上の情報サービス業の企業は特例調整金等の制度を知らない上、自社での雇用率の達成や維持を中心とした障害者雇用を考えている企業が多いことが判明した。当然のことながら企業への制度の積極的な広報周知がさらに必要であるが、このような雇用重視の指向性がある中では一般的な広報活動だけでは限界があると思われる。既に各登録支援団体では、その HP 等で制度の説明を行っているが、実際に営業活動をしている支援団体が企業を訪問し、インタラクティブな関係で質疑応答をすることで、企業が持つ在宅就業支援制度に関する不安や課題意識を軽減させ、制度の利用に積極的になっていける可能性は高い。特例調整金等の制度で、その評価額が引き下げられたことや、障害者雇用納付金が相殺・減額される仕組みになっていることなどを広報するとともに、支援団体での活動の周知や外注の営業活動を行うため、登録支援団体が制度説明を行わせると効果が高いと考えられる。

(3) 在宅就業支援制度や団体の活性化策の例について

在宅就業支援制度全体の改善を図る場合、その目的は「在宅就業支援団体の活性化」、「企業からの発注促進」及び「在宅就業障害者の企業就職の促進」の 3 つに大別できる。

それぞれの目的に向けて、これまでこの報告書の「研究のまとめ」で示してきた施策例を取りまとめたものを図示すると以下のようになる。テレワークに関しては、多くの省庁や団体が様々な観点から施策を展開

していることから、この報告書に中ではその実施主体や主管省庁等の特定化は難しい。課題が多く見つかった支援団体を主な対象とする施策例が多くを占めるが、支援団体の設立の趣旨目的や登録障害者のスキルの程度などにより、全ての支援団体で実施可能な施策例もあれば、特定の支援団体でしか展開できないものもあることに注意が必要である。



在宅就業支援の活性化策の例

(4) いわゆる「見なし雇用制度」に関する意見について

現在の在宅就業支援制度に関しては、支援団体へのアンケートの回答で障害者の福祉からの視点と雇用促進からの視点が混在しているとの指摘があったように、雇用と福祉の中間的な領域にあるサービスであると捉えている。在宅ワークに関しては、障害者雇用納付金制度や障害者雇用率制度に基づく助成、障害者総合支援法で規定する施設での支援助成、いずれも制度的には十分には適用されていない状況がある。

いわゆる「見なし雇用制度」に関しては、厚生労働省の「障害者の在宅就業に関する研究会」（座長：諏訪康雄法政大学大学院社会科学研究科教授）が平成 16（2004）年４月の報告書で「企業が自ら障害者を雇用する意欲を阻害しないことが適当であり、少なくとも現段階では外注をもって雇用義務と完全に同等に評価する方法を採用することは適当でない」との意見が出されている。見なし雇用の是非はこの研究の範囲を逸脱しているので触れないが、ある厚生労働省登録の支援団体の長は、特例調整金・報奨金は、未達成企業には障害者雇用納付金が相殺・減額される仕組みになっていることを考えると、既に半分は「見なし雇用制度」が日本では行われていると考えているとの発言もあった。特例調整金・報奨金の制度の周知が十分になされており、申告申請の条件等に大きな課題がないのであれば、それを利用する側のとらえ方次第で上手く活用できるかどうかは決まるものであるとも考えられる。

また、高野剛（2012）は在宅就業支援制度の問題点の第一として、障害者を雇用することによる企業間の金銭的な負担の格差を解消する目的で徴収している障害者雇用納付金を雇用以外の就労形態である在宅就業に対して特例調整金や特例報奨金として支給していることはその制度の趣旨に反するという指摘があることも併せて付け加えておきたい。

(5) 企業から見た支援団体の活性化に関する視点について

今回の情報サービス業の企業に対する調査では、特例調整金について、「詳しく知らない」、「見聞きした

ことがない」とする企業が全体の 2/3 を超えており、支援団体等への作業発注の促進策については、「分からない」とする企業の割合が 68.0%を占めた。制度を理解しているとする企業でも「申請手続きの簡素化」や「支給要件の緩和」といった他の申請型の制度でも共通して策として挙げられる範囲のものに留まり、画期的な促進策となるような意見は回答企業から得られなかったが、その他の自由記述の意見の中で企業から見た視点が２種類あることが判明した。

１つ目は、発注促進策に関する設問に忠実に応答しているもので、例えば「制度や活用例を周知する」、「支援団体がさらにきめ細かい支援をする」、「発注元の理解を得るためのサポートを行う」といった具体的な対策を提言しているものであった。

もう１つはあくまで支援団体は企業が外注に出す１つの組織として捉えて、発注促進の方法を指摘しているもので、例えば「個人に技術があり、委託責任を果たせれば委託して良い」、「当社にとってどのような貢献、協力が得られるかが分かれば導入が検討できる」「能力や成果とコストの見える化をするべきである」といった外注を利用する側、客側として当然求めるであろうと思われる情報の提供を求めており、求められるものを提供すればより多くの企業から外注が得られるであろうとするものであった。

この制度を強化すべしという意見と支援団体の実力を向上すべしという２種類の視点は、いずれも団体の活性化に繋がるものであるが、在宅就業支援制度全体の方向性や今後の方針を示すものであるため、ビジネス力の養成と障害者等への支援の強化のどちらに軸を置いて進めていくのかは今後十分な検討や配慮が必要になるものと考えている。

(6) 支援団体の類型化と国の支援策の関係について

高野剛（2014）は、支援団体をその特徴から「ビジネス志向型」、「当事者設立型」及び「サポート志向型」３つの類型に分け、類型化のポイントとなる指標を「ビジネス志向」又は「サポート志向」という観点と、「居場所作り・社会参加」又は「就労自立」という２つであると指摘している。この高野の考え方を基に、当研究で把握してきた状況を加えて、その類型ごとに性格を示す項目をとりまとめた表 6-1 を作成した。

支援団体の類型

	ビジネス志向型	サポート志向型	当事者設立型
経営基盤	継続的な仕事があり、収支バランスがとれている	自治体の補助金や企業からの寄付等で、法人全体で収支バランスをとっている	自治体からの補助金等に依存傾向があり、基盤は弱い
団体の特徴	大企業と取引がある、営業力や仕事上のコネがある職員がいる	重度の身体障害者等の働く場づくり	受注作業の継続性がなく、趣味や居場所づくりの団体もある
組織形態	株式会社や社会福祉法人、NPO法人等幅が広い	社会福祉法人、財団法人が自治体の施設等を運営	NPO法人が多い
技術支援の実施	実務を通したO.J.Tが中心で、マネジメント力も育成	実務を通したO.J.Tに加えて、コミュニケーションも支援	登録者の現有の技術を活用した対応
企業就職に向けた支援	就職希望が多く、在宅勤務等の企業雇用を目指した支援を積極的に行う	企業就職の希望者には、積極的で幅広い支援を行う	企業就職を目指す者がいないため、就労支援は提供されないことが多い
特例調整金等の考え方	特例調整金を企業にアピールして受注している。実際に申請している発注企業も多い	特例調整金等を申請する発注企業は稀。大臣登録は団体としての信用の1つと捉える	小規模の受注が多く、発注企業で特例調整金等を申請しているところは殆どない

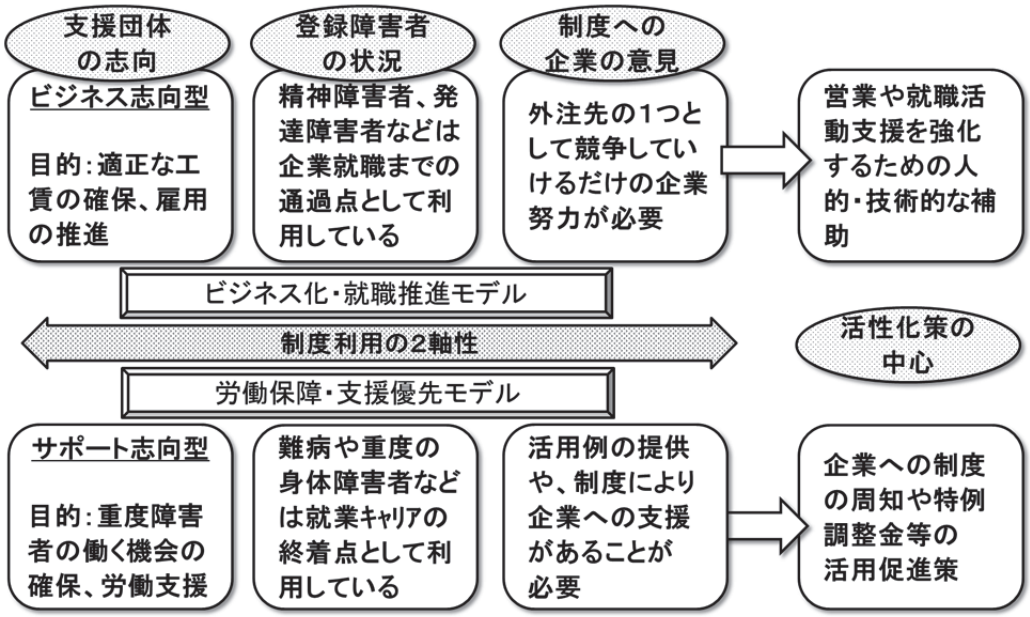
（注）高野剛「在宅就業支援団体の実態と問題点」（2014.3）を参考に作成

今後、在宅就業支援制度の活性化に関する国の支援策を検討していく際には、「ビジネス志向型」と「サポート志向型」の 2 類型を中心に進めていく必要があるが、

① 支援団体の登録者は２タイプおり、精神障害者、発達障害者などは企業就職までの通過点として利用している者と、難病や重度の身体障害者などは就業キャリアの終着点として利用している者の２タイプがいること、

② 制度を利用する側の企業は、支援団体に関して、他の外注先と同様に委託を受ける際の競争力をつけていくべきとする考え方と、支援団体の育成策でもある在宅就業支援制度の改善を行っていき、企業にとってメリットがある、使い勝手がよい制度にしていくべきとする２種類の考え方があること

を踏まえると、図 6-2 のようになり、在宅就業支援に関しては２つのスタンダードモデルが存在しており、志向性や制度の活用方法、物事の捉え方などの観点が違うため、制度の利用に２軸性があると考えている。



支援団体の類型

支援団体へのアンケート調査や訪問ヒアリングの結果等から、この２つのモデルで支援団体を大別すると「サポート志向型」の支援団体の数は全体の８割以上を占めると考えている。この割合は、直接支援団体へのアンケートで把握した「在宅就業者に供するに十分な受注量が確保しにくい」とする支援団体の割合 82.1%とほぼ一致している。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」第 74 条の３（在宅就業支援団体）第４項において、支援団体は「就業の機会を組織的に提供する」業務を中心としていながら、十分な受注量が確保しにくいという実態は危機的な状況にあると言える。加えて、特例調整金等の財源的な支出根拠として、「在宅就業という形態が、通勤が困難である障害者にとって就業の機会に係る選択肢の拡大となるとともに、障害者が雇用に移行するに当たっての準備期間として位置づけられる」という観点があることから、「労働保障・支援優先モデル」の支援団体であっても、「ビジネス化・就職推進モデル」に近い活動に積極的に取り組んでいき、まずはその支援団体の営業力の強化と在宅就業障害者の技術面を中心に向上を図っていくべきであろう。

ただし、IT 活用系団体のうち、「労働保障・支援優先モデル」の支援団体においては、職業能力面等にお

いて一般雇用への移行が困難な者が多いことが推測される。このモデルの支援団体の中には、安定した福祉就労の機会を提供することを目的として、まずは障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス（移行支援事業や就労継続事業）を活用して経営面の安定を図ることが先決である団体も含まれているのでこのことも支援団体は十分に検討すべきであろう。

次いで、同法で支援団体の行う業務の１つである「雇用による就業を希望する在宅就業障害者に対して必要な助言その他の援助を行う」業務については、障害者就業・生活支援センター等の関係機関との連携を行いつつ、支援団体の機能強化を図っていくことで、活性化はさらに図られていくと考えている。

(7) おわりに

「ビジネス化・就職推進モデル」の株式会社、NPO 法人や、「労働保障・支援優先モデル」の中でもＡ型又はＢ型就労支援事業を併せ持ってこれらと効果的に連動している社会福祉法人が運営する支援団体は比較的安定した業務運営ができていることが今回の調査研究の中で分かってきたが、「労働保障・支援優先モデル」の支援団体に区分されるもののうちの多くはその運営、活動ともに閉塞感が強い状況が見られた。

まずは支援団体の営業力の強化と在宅就業障害者の技術面を中心に向上を図るべきであるが、それぞれの支援団体に登録している在宅就業障害者は「出社や在宅勤務形式で企業の被雇用者として働く」、「生計を維持できるだけの収入が得られる在宅ワーカーとして働く」、「生計を補助するために働ける時間の範囲内で充実した労働を行う」等の就労スタイルやキャリア設計を描いており、各支援団体の中に様々なニーズを持つ在宅就業障害者が混在している実態がある。

支援団体が「ビジネス化・就職推進モデル」の活動に積極的に取り組むことは必須であるが、加えて登録している在宅就業障害者も就労スタイルやキャリア設計を明確にしつつ、明確な意志を持って技術向上等に努めていくことが求められる。幸いにして、IT を活用している支援団体の活動への参加は全国規模で行えるものであり、地域的な制約は非常に少ない。自分の就労スタイルや将来的なキャリア設計に合った支援団体への移籍や複数登録も可能であるため、支援団体が登録について柔軟な対応を行う中で、「特徴を明確にした支援団体とそれに合った登録者の存在」という構図を作っていくための一定の整理があるべきであると考えている。

また、特例調整金・報奨金の利用促進については、2/3 以上の企業は特例調整金制度を詳しく知らないという状況であり、企業での制度の知名度がかなり低いことから、企業への制度の積極的で実際の発注に役立つ情報を提供するための広報周知が必要となる。平成 27（2015）年４月から特例調整金及び特例報奨金が小口発注も支給対象となるよう、その評価額を 105 万円から 35 万円にしたことから、28（2016）年度に判明する評価額変更後の特例報奨金等の申請企業数の増加や支給件数の伸びを見ながら、中小規模の企業を中心に特例調整金・報奨金の利用促進のための対応を実施していくことがよいと考えている。

ここで障害者の在宅就業支援制度ではなく、我が国の在宅ワーク全般に視点を広げてみると、政府をはじめ、多くの官庁や法人などがその活動を推進している状況で、関係する法律や制度は未だ整備の途上にある。実際に今回調査を行った障害者の在宅就業支援団体では、地域の活性化策やひとり親対策、高齢者対策を含めた制度も利用しながら、業務運営を行っているところが多かった。障害者の在宅就業支援制度の構図や考え方の大きな変更や改善は、日本の在宅ワーク全般の環境の変化や労働者性の保護の改善状況等を見ながら、慎重に対応していくことが基本であると考えている。

いずれにしても、障害者の在宅就業支援団体は長期に亘って着実で実直な自助努力を重ねてきているところが多い。在宅就業支援制度は、利用する障害者本人にとっては雇用か福祉かといった枠組みにとらわれず

にシームレスに働くための支援が得られる有効な制度であることから、今後の支援団体の活性化や企業からの支援団体への発注促進のための国の施策に期待したい。

第1章　在宅就業の定義と国内外の動き

第１章　在宅就業の定義と国内外の動き

１　在宅就業の定義

「在宅就業」、「在宅ワーク」とは、企業との雇用関係の有無に関する意味は含まれておらず、自宅で仕事をするという状態を示す用語である。一方で「在宅勤務」は、企業との雇用関係がある中で、オフィスではなく自宅で就業するという状態を示すことが多い。

また、「在宅勤務」には常時在宅で就業するものから、部分的に在宅で就業するものまで含まれており、在宅勤務を導入している企業は、在宅勤務は週に数日を限度として運用しているところも多い（表１－１）。在宅勤務の導入に際しては、勤務規定の一部にその目的、対象者、就業場所（自宅）、申請方法等の在宅勤務に関する定めを付加している企業や、嘱託社員等について個別の労働条件通知書等の中で在宅勤務の内容を規定している企業など、様々である。

自宅で働くことに関係する用語として、在宅ワーク、SOHO（ソーホー）、テレワーク、IT 在宅等、様々なものがある。これらの用語の使い方を考慮しないと、企業との雇用関係の有無が不明確になり、報告内容に混乱を招く可能性が大きい。

このため、この「障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究」の報告書においては、主として「在宅就業」（企業との雇用関係のない請負形態のもの）と「在宅勤務」（企業との雇用関係にあるもの）という２つの用語を雇用関係の有無を区別する意味から用いるとともに、その両方を含む概念である「テレワーク」という用語も利用して、大きく３つの用語により報告書の記述を進めていくこととする（図１－１）。

表１－１　在宅勤務の程度と適している者

◇ **常時在宅勤務主体（ほぼ毎日在宅勤務）**
妊娠・育児・介護などの理由、身体障害、あるいはケガなどにより、恒常的または一時的に通勤が困難な人

◇ **部分在宅勤務主体（週に数日）、出張時のモバイルワークも適する。**
企画・総務・人事・経理などの管理部門、研究・開発部門の人

◇ **モバイルワーク主体、部分在宅勤務も適する。**
営業やSE、サポートサービスなどの顧客対応業務の人

（出典）一般社団法人日本テレワーク協会HPより

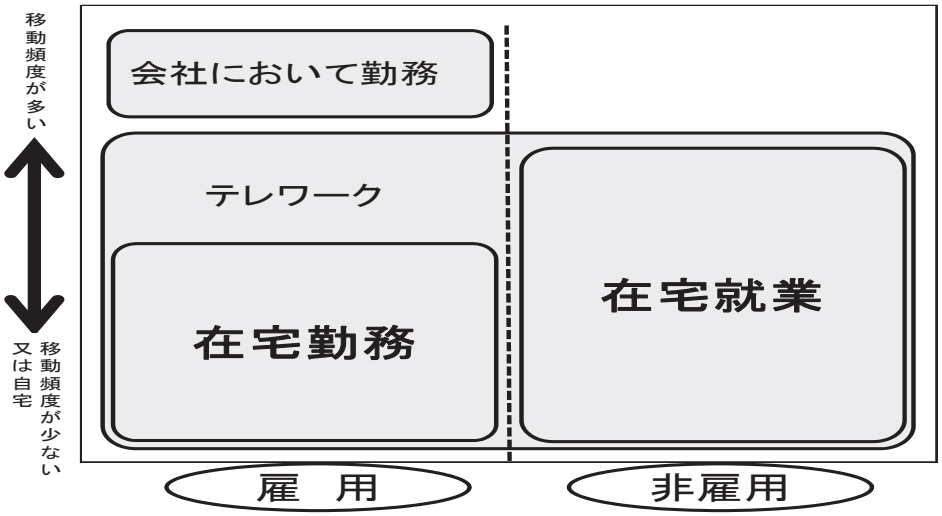


図１－１　在宅就業、在宅勤務の定義

（出典）障害者の在宅勤務・在宅就業ケーススタディ（発行：当機構平成 19（2007）年）

２　在宅で働くことに関する用語の種類

「在宅就業」は、何かと両立しやすい、時間の使い方に自由度があるということで人気があり、従来、自宅での仕事というと、宛名書きやボタン付けといった「内職・請負」であったが、「在宅ワーク」という言い方に代表されるものは、パソコンをはじめとする情報機器とインターネットを中心とする通信技術を活用する働き方や受託作業のことを指すことが多い。

最近は用語としての利用頻度が低下してきているが、SOHO という呼び方は、自宅又は小さなオフィスで事業を行う就業形態で、「在宅ワーク」より自立度の高いケースをいう傾向にある。いずれも、非雇用という働き方であるという共通事項があると言える。

また、「テレワーク」は、1970 年代、IT を活用することにより必ずしも会社で働く必要がなく、交通混雑の回避やマイカー通勤による大気汚染の緩和にもなるとして、テレ（離れて）ワーク（働く）という働き方がアメリカのロサンゼルス周辺から始まったことに端を発している。その後、1980 年代になり PC の普及と女性の職場進出が進んだことにより、テレワークが欧米で注目されてきた。

「テレワーク」の意味は、情報通信技術を活用した場所と時間にとらわれない柔軟な働き方であり、企業と雇用関係にあってモバイルやパソコンを活用してオフィス外で働く方法（「在宅勤務」「サテライトオフィス勤務」「モバイルワーク」など）と、雇用関係がない在宅ワークや SOHO で就業する方法を含めた名称であると理解される（表１－２）。

表1－2 在宅での働き方の区分

	企業との雇用関係	区　分		内　容
テレワーク	雇用関係あり（雇用型）	内勤型	在宅勤務	正社員が自宅で働くことを許可されているケース
			通勤困難型	身体的な障害、骨折等の怪我あるいは妊娠・出産・介護等の理由で一時的に通勤が困難なケース
			サテライト	その仕事を遂行するに適切な場所をあらかじめオフィスとしたケース（通常は通勤が比較的楽になるような場所）
		外勤型	モバイルワーク	営業やサービス等に従事するものがノートパソコンやPDA等の携帯情報端末を利用して、オフィスと受発信しながら多用な場所で働くケース
	雇用関係なし（自営型）	自営型専業		ITを活用して自営的に働く個人事業主
		内職副業型		ITを活用して主に自宅でアルバイト的な仕事をするケース。社会参加や時間の有効利用あるいは小遣い稼ぎを目的にした主婦のサイドビジネスなどが多い。
		SOHO		ITを活用して自宅または小さなオフィスで事業を行う、個人に近い小規模事業者。起業の区分に属することもある
非IT		従来の在宅就業		ITを活用しない働き方で、従来の内職・請負業務全般に当たる

（出典）内閣府男女共同参画局「女性いきいき応援ナビ」HPより一部を加工

３　海外におけるテレワーク全般の動向

(1)　アメリカの動向

アメリカはテレワークという働き方の発祥の地であり、電子メールや様々なネットワークサービスが存在するICT先進国で、国土が広いこともあり、電話会議、TV・Web会議等の活用も進んでいたことから、テレワークという働き方に適した環境が充実していた。加えて、サンフランシスコ地震（平成元（1989）年）、9.11同時テロ（平成13（2001）年）などの災害時等のリスク分散策としてその都度テレワークの位置付けが強化されてきた経緯がある。

また、雇用環境では、Job Descriptionによる個々人の仕事の範囲と責任の明確化や、多くのホワイトカラーにホワイトカラー・エグゼンプション制度が適用されており、年俸制で独立的な裁量があるため、労働時間の管理等が必要ないという制度があること、目標管理と成果による業績評価・報酬制度が定着していることなどがあり、ワーク・ライフ・バランス施策は企業の戦略と位置づけられていることから、企業戦略としてのテレワークが進んできており、グローバル企業から中小零細企業まで、テレワークは「ごく普通の働き方」として定着している。

また、アメリカでは政府部門が自ら積極的にテレワークを推進している点も特筆される。連邦政府では、1990年代初頭から在宅勤務を中心としたテレワークの導入を推進してきた。平成7（1995）年にはテレワークに関するPublic Law104-52で、所属部門の長が許可し、OPM（Office of Personnel Management, 日本の人事院に相当）の策定したガイドラインに沿って自宅で仕事をする連邦職員のために、仕事のための電話回線、必要な機器やその他の費用などを政府が負担することを定め、平成12（2000）年10月には、テレワークに関するPublic Lawが修正され、連邦政府職員のテレワークをより一層促進する内容に変更された。さらに、平成22（2010）年にはテレワーク強化法が成立し、連邦政府の各省庁にテレワークポリシーの策定、テレワークに関する研修プログラムの策定と実施、それらを推進するテレワーク・マネージング・オフィサーの任命などが義務づけられた。

平成21（2009）年にWorldat Workが実施した調査によれば，雇用型テレワーカー（少なくとも月に1回自宅あるいはオフィスとは異なる場所で仕事をしている人）は20（2008）年では1,720万人で、18（2006）年の1,240万人から39%の増加しており、コントラクト型（自営業者等）テレワーカー（18（2006）年は1,620万人で20（2008）年は1,660万人と微増）と比べて、雇用型テレワーカーの伸びが目立っている。

(2)　ヨーロッパ等の動向

ヨーロッパでは、高い失業率（特に若年層の失業率：EU加盟25ヵ国の平成17（2005）年における15～24歳の失業率は18.5%）という社会問題が存在し、国際的な競争に打ち勝っていく必要があったことから、ITを活用した雇用の創出がEU（欧州連合）全体としての政策課題であった。EUはリスボン宣言（平成12（2000）年）で、22（2010）年までにアメリカに対抗してヨーロッパを強くするとの基本戦略でICT活用を強力に推進してきた経緯があり、その一環でEUレベルでのテレワーク（eWork）推進施策が進められてきたが、テレワークは一定のレベルに達したとの評価に基づき、EU全体としての推進策は2000年代半ばにほぼ終了している。

しかし、EU内のテレワーカー比率は、北欧諸国が高く、南欧諸国（ラテン系）は低いという傾向がみられ、近年フランスなどでも、国がテレワーク推進のためのアクションプランを策定し、公務員も含め官民でテレワークの導入促進を図っていく動きも活発化している。

また、EUのテレワークに関しては、「テレワークに関する枠組み合意書」があり、平成14（2002）年

の 6 月にヨーロッパの経営者団体と労働組合団体の間で調印された。これは、テレワーカーの労働条件に関する一般的なフレームワークについて、欧州委員会と欧州の経済団体、労働組合団体の上部機関の間で署名調印されたものである。各加盟国はこの合意書に基づき，各国別に経営者団体と労働組合団体の間で協議の上，国別の事情に応じてテレワークに関する枠組み合意書の調印を進め，平成 18（2006） 年の 10 月までに主要な加盟国で調印されている。この枠組み合意書は、テレワークの目的，定義と範囲、雇用条件、データの保護、プライバシー、機器、健康と安全、働き方、トレーニング、団体としての権利、実施とフォローアップなどについての大枠を労使で合意したものであり、テレワークの普及推進にとって大きな役割を果たしたものといえる。

平成 14（2002）年に SIBIS（Statistical Indicators Benchmarking the Information Society）プロジェクトの一環として行われた調査結果で、テレワーカー比率を国別にみると、オランダが最も高く、就業者数の 26.4%がテレワーカーである。次いで、フィンランド（21.8%）、デンマーク（21.5%）、スウェーデン（18.7%）、イギリス（17.3%）、ドイツ（16.6%）の順となっている。

なお、アジア諸国では、韓国は早い時期から電子政府化が進展しており、国連が発表している電子政府の進展度調査結果で、平成 22（2010）年に韓国が電子政府整備状況、市民の電子参画いずれにおいても世界第１位となっている。

４　国内におけるテレワーク全般の動向

日本では、政府が平成 15（2003）年に発表した「ｅ－Japan 戦略Ⅱ」の中で、テレワーカー人口を増大させる目標を立て、テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議において「テレワーカー人口倍増アクションプラン」が決定された。テレワーカーを倍増させるという目標達成に向けて、テレワークの普及拡大を推進する省庁（内閣官房（IT 戦略本部）、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省など）を中心に様々な普及・推進施策が政府主導で実施されており、加えて、社団法人日本テレワーク協会、テレワーク推進フォーラム、日本テレワーク学会等の政府関係団体も加わり、様々な観点から施策が実施されている（表１－３）。

在宅勤務は仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りつつ業務効率・生産性の向上を実現し、少子高齢化、地域活性化等の課題解決にも資するものとして期待されており、大規模災害等が発生した際の BCP（業務継続計画）、節電対策及び環境負荷軽減にも有効な手段としても考えられている。

在宅勤務の具体的な効果として、個人では、勤務者のゆとりの創出、通勤困難の解消、また、主婦・高齢者・障害者などの通常の勤務が困難な人たちへの就労機会の確保などがあげられている。

また、生産性の向上、優秀な人材の確保、オフィスコストの削減、危機管理への対応策としても在宅勤務方式を採用する企業もある。社会的には、大都市圏の一極集中の是正・地域の活性化、大気汚染などの環境問題、非常災害時（大地震・津波被害、新型インフルエンザ等の感染症のパンデミック等）の事業継続、災害後の電力供給課題等への対応策としても取り上げられており、幅広い効果が期待されている。

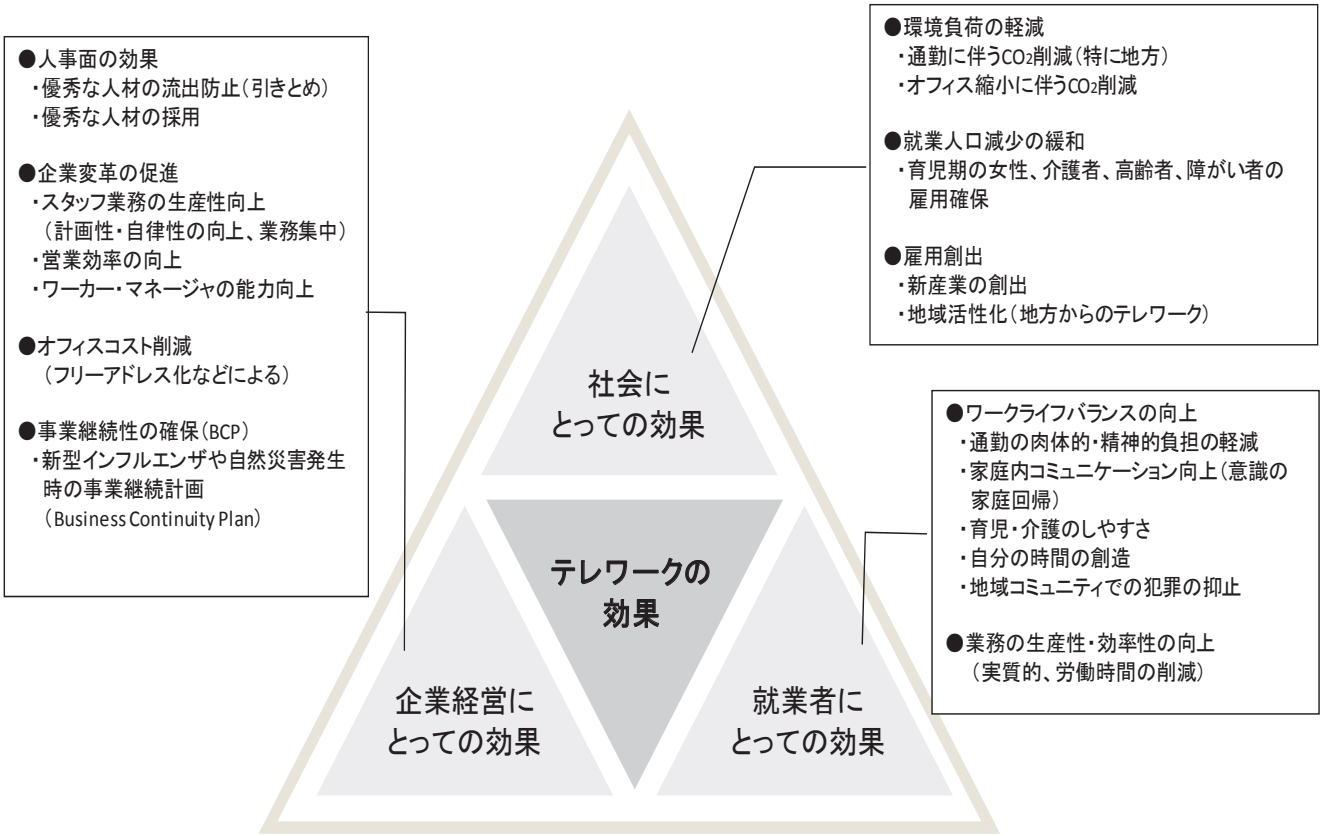
政府は平成 25（2013）年に発表した「世界最先端 IT 国家創造宣言」で、「2020 年までにテレワーク導入企業数を 2012 年度の３倍にし、雇用型在宅型テレワーカー数を 10%以上に高める」という数値目標を打ち出していることから、この目標を達成すべく各府省はそれぞれに戦略と施策を打ち出している。

表1－3　政府・官庁での在宅で働くことへの取組状況

区分	主な取組み
内閣官房（IT戦略本部）	i-Japan戦略2015 ・テレワーク人口倍増アクションプラン
内閣府	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章 仕事と生活の調和推進のための行動指針
総務省 『情報通信政策』	テレワーク推進に向けた高度情報通信基盤の整備及び利用促進 ・先行的テレワークシステムモデル実験 ・テレワーク環境整備税の導入 ・経営者向けテレワーク導入ガイドブック作成 ・テレワークセキュリティガイドライン作成
厚生労働省 『労働政策』	テレワーク推進に向けた労働環境の整備 ・情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン ・在宅勤務の労働性における判断基準整備 ・テレワーク人口倍増アクションプラン ・相談窓口設置、各種セミナー開催
経済産業省『生産性の向上』	ビジネスの生産性を上げるためのワークスタイル変革 ・生産設備やオペレーション改善に役立つ設備を導入した企業に対する税制上の優遇制度
国土交通省 『国土政策』	大都市圏への人口・業務など一極集中による弊害解消、地域活性化 ・テレワーク人口・実態調査 ・テレワークセンターの社会実験

（出典）株式会社ライフネスHPを参考に加工

また、テレワークについて、社団法人日本テレワーク協会は図 1-2 のとおりその効果を示している。



出典 「世界のテレワーク事情」（2012.4） 社団法人日本テレワーク協会

図1-2　テレワークの効果

５　障害者に関する海外のテレワークの動向

障害者対策としてのテレワークの推進については、国際的にも在宅就業支援が雇用と保護雇用との狭間にあるためか、雇用対策の１つとして障害者の自営を支援する政策が多い。例えば、カナダは障害失業者の再雇用対策の１つとして自営者に経済援助等を行い、デンマークは自営の開業資金を貸し付けるとともに、生活面の介助支援を受けられるようにするといった施策がある。

この調査研究の実施に当たり、海外に日本と同様の大臣が認定する形式の在宅就業支援団体（以下「支援団体」という。）が存在することは、各種の論文、資料等からは確認できなかったが、公的な施設の１つとして在宅労働（手仕事を含む）を供給するセンターがフランスに、障害者の当事者団体が在宅就労を支援する施設をもつものがドイツに存在していることは確認できた。

また、障害者の雇用促進のための方策としての「割当雇用・納付金制度」を取り入れている国は現在 30 を越えている。その中で割当雇用率を遵守するために何らかの経済的制裁ないし負担を伴うような制度、すなわちわが国の納付金制度のような制度を設けている国は、ドイツ、フランス、オーストリア、オランダ、日本及び韓国の６ヵ国であるが、その財政的な基盤の基金等を活用した障害者の雇用促進、職業の安定策の中には、在宅就業を支援する助成制度も複数の国で確認できた。

例えば、フランスは、法定の割当雇用率 6%を障害者の雇用によって達成した場合、雇用義務は免除されるという考え方で、保護雇用のもとにある適応企業、ESAT（労働支援機関・サービス）等との納入契約、下請契約、幹部職員派遣契約等を結ぶことにより、雇用義務は 50%を超えない範囲で免除される（いわゆる見なし（代替）雇用）という特徴がある。また、フランスでは、労働法典が適用される施設の１つとして、CDTD（在宅労働供給センター）という、在宅で行うことのできる手仕事や知的労働を提供することに特化した企業就職に向けた支援をする施設がある。また、雇用義務に達しない場合の納付金を原資とした「障害者職業促進基金」は障害者が一般の労働市場で雇用されることを促進するため、国の助成措置を越えてより充実したきめ細かな助成を行うこととされており、その中には自宅就労助成、障害者の企業創設に関する助成といった在宅就業に関係する助成金がある。

６　障害者に関する国内のテレワークの動向（障害者の雇用・就業施策を中心に）

障害者への在宅就労が検討されはじめたのは、「重度身体障害者に対する新職種としてのコンピュータ・プログラマーの養成と、その在宅就労システムの実践的研究」（昭和 54（1979）～58（1983）年、東京コロニー）に代表されるように、昭和 55（1980）年前後からでワープロ専用機が職場や家庭に普及しはじめた時期であった。これらの活動は、重度の身体障害があっても在宅で働きたいという障害者の願いに応えるため、有志の障害者支援団体の草の根的な活動から広がっていったものである。

その後、昭和 59（1984）年から、「東京都重度身体障障害者パソコン講習事業」が開始され、パソコン通信を利用する、講師が受講者の自宅に出向いたりなどして、居宅のまま職業訓練が受けられることを可能にしていった。特に重度の身体障害のために就労時間や通勤に制約がある等により就職や施設利用が困難な人にとっては、時間や場所にとらわれずに自分の生活に合った働き方ができることから、請負形式の在宅就労を希望する人が次第に増えていった。

こうした希望を受けて、職業訓練や職業紹介を行っていた団体などが、その受講生や就職希望者などを対象に仕事のあっせんや仲介を行うようになり、請負の機会も徐々に増えていくこととなった。

このような変化を受け、在宅就業に特化した支援策が平成 10（1998）年、厚生労働省により「障害者に対する在宅就労支援事業」として開始された。

障害者が在宅で働くことに関しては、主に厚生労働省の中での障害者の雇用・就業施策として行われている。この厚生労働省の中での障害者の在宅就業に関係する施策は大きく、次の３つに分けられる。

まず、１つ目は、障害者の就労促進の観点から在宅勤務や在宅就業を合わせて推進していく職業安定局での動きであり、平成 12（2000）年度から在宅就業の希望者への相談、実践的な指導、普及啓発等を行うとともに、平成 17（2005）年度から在宅就業する障害者や「大臣登録の障害者在宅就業支援団体」への発注を行う企業への特例調整金、特例報奨金の支給を実施することを中心にした施策を展開している。

２つ目として、障害者福祉の観点から在宅就業を行う者の自立を促進するという社会・援護局での動きであり、これには、平成 17（2005）年度から都道府県地域生活支援事業のその他の事業として位置付けられた「重度障害者在宅就労促進特別事業（バーチャル工房支援事業）」と、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（以下「障害者総合支援法」という。）」で規定する就労継続支援Ａ型及び就労継続支援Ｂ型事業所において、平成 24（2012）年度から在宅での就労支援が認められたことがある。

３つ目は、「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業（安心こども基金）」として、雇用均等・児童家庭局、都道府県及び市が実施主体となって、業務の開拓、仕事の品質管理、従事者の能力開発、相談支援等を一体的取組みとして実施するひとり親家庭への自立支援の事業を行う中で、その対象者に障害者、高齢者等を含んだ形で展開し、その自立支援団体等の社会基盤化を図ってきている。

（1） 障害者雇用対策の中での動向

在宅勤務に関しては、平成６（1994）～９（1997）年度に「在宅勤務方式による重度障害者の雇用の促進に関する調査研究」を当機構の中で実施した経緯があるが、在宅就業に関しては、平成 10（1998）年度に「緊急経済対策・雇用活性化総合プラン」の在宅就労支援事業として労働省（当時）が立案したことに端を発している。３カ月間の実験的な施策としての位置付けのもとで、在宅就労支援アドバイザーの設置、障害者の在宅就労支援のリーフレット「トリプルメリット」の作成や、６団体（東京コロニー、プロップステーション、日本ライトハウス等）に HP 制作業務の委託等を行ったが、この取組みは平成 11（1999）年度以降、「重度障害者在宅雇用推進モデル事業」（平成 11（1999）～13（2001）年度）として、在宅雇用推進員の配置（５カ所の障害者雇用情報センター）、在宅雇用関連情報提供のための HP の開設（チャレンジエージェント）、重度障害者在宅雇用・就労支援システム研究会の運営等を当機構が行うという形で継続した。

以後も「重度障害者在宅雇用・支援事業」（平成 14（2002）～16（2004）年度）、「障害者の在宅就業支援事業」（平成 17（2005）～19（2007）年度）等で引き継がれたが、現在は、障害者雇用納付金を原資として、在宅勤務や在宅就業を行う障害者の事例収集や支援団体等の情報提供を行うための HP の設置・運営のみになっている。

また、別の障害者への支援を中心にした流れとして「情報機器の活用による重度障害者の社会参加・就労支援連携モデル事業」（平成 12（2000）～13（2001）年度）から始まるものがあり、事業主等に対する広報、啓発（リーフレット）、在宅就業支援団体による在宅就労を希望する障害者への支援（相談、情報提供（精神面、トラブル解決、作業環境等等）、実践的指導（技術指導、ビジネスマナー等））等の直接的な支援を行うものが平成 20（2008）年度まで行われていた。

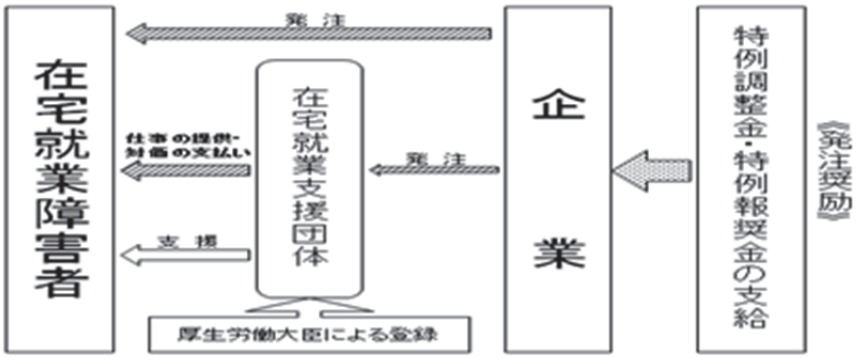
その後、在宅就業障害者に対する就業機会の確保などの事業を活性化するための計画（活性化計画）を策定し、在宅での仕事を希望する障害者の就業機会の拡大や定着を図る活動を行う支援団体等に助成する「在宅就業支援団体等活性化助成金」が平成 24（2012）～25（2013）年度に支給されていたが、現在、国の障害者の雇用対策として支援団体等に助成・補助する制度はない。

現行の障害者雇用対策の中での在宅就業に関する根幹的な対策である「特例調整金」、「特例報奨金」（平成18（2006）年度創設）の起源は、「障害者の在宅就業に関する研究会」（座長：諏訪康雄法政大学大学院社会科学研究科教授）が平成 14（2002）年８月に設置され、障害者にとっての在宅就業の意義、支援策の方向性等の在宅就業による障害者の就業機会拡大のための検討が行われ、平成 16（2004）年４月に報告書が取りまとめられたが、その中で「雇用率未達成企業が支払うべき納付金を減額したり、雇用率達成企業等が受け取る調整金、報奨金に加算を行う方法」が提唱されたことによる。また、同研究会報告書の「６　おわりに」には、「労働力の有効活用、労働者が各自の能力を十分に発揮し、ライフスタイルに応じて働けるような就業環境の確立等といった観点から、人口に占める就業者の割合を高めるという政策目標に立ち、正規雇用以外の領域に対する取り組みを進めることにより、自営等の就労形態も含めた全体的な就業機会の拡大が図られる必要がある。」とされている。障害者雇用に関係する制度・政策としての「雇用以外の形態による請負型の働き方＝在宅就業」の方向性がまとめられ、以後の支援団体の登録等において、障害者総合支援法で規定する事業者の施設内での作業の従事もいわゆる在宅として取り扱われることとなった。

また、同報告書の中では、いわゆるみなし雇用、「当該事業主の雇用率の算定に当たり、一定額（例えば、障害者一人分の稼得を生み出すに足るという考え方に基づき設定された金額）以上の外注を一人分の雇用とみなして評価する方法」についても提起されたが、企業が自ら障害者を雇用する意欲を阻害しないことが適当であり、少なくとも現段階では外注をもって雇用義務と完全に同等に評価する方法を採用することは適当でないとされ、雇用の義務に準ずる根幹的な仕組みである経済的負担の調整の中で位置付けること（雇用率未達成企業が支払う納付金の減額、雇用率達成企業等が受け取る調整金、報奨金への加算等の方法）が適当とされた。

＜解説：特例調整金、特例報奨金制度＞

「特例調整金」、「特例報奨金」制度は、在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）又は支援団体（在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣に申請し、登録がされている法人）を介して在宅就業障害者に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給している（表１－４）。



厚生労働大臣による支援団体に関する登録については、以下のような登録要件があり、登録時には登録免許税の納付（１万５千円）が必要で、有効期間は３年。以後更新の手続き（３年ごと）が必要となっている。

○　在宅就業障害者に対して、就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を行っている法人であること

○　常時 10 人以上の在宅就業障害者に対して継続的に支援を行うこと
○　障害者の在宅就業に関して知識及び経験を有する３人以上の者を置くこと（うち１人は専任の管理者とすること）
○　在宅就業支援を行うために必要な施設及び設備を有すること

また、支援団体は、毎年４月１日現在における下記報告事項を、翌月 15 日までに、「在宅就業支援団体業務報告書」（告示様式第７号の７）により管轄労働局を経由し厚生労働大臣に報告しなければならないとされている。

①　支援団体の名称及び住所並びにその代表者の氏名
②　支援団体が法第 74 条の３第３項各号の規定に該当しないこと
③　支援団体が行う実施業務の具体的内容
④　支援団体との間で締結した在宅就業契約に基づき在宅就業障害者が実施する物品製造等業務の種類
⑤　支援団体が行う実施業務の継続的な実施の対象となる在宅就業障害者の人数
⑥　管理者以外の従事経験者及び専任の管理者の氏名
⑦　実施業務を行うために設置されている施設及び設備の概要
⑧　前年度における業務契約に基づき事業主から支払われた金額の総額
⑨　前年度における在宅就業契約に基づき在宅就業障害者に支払った物品製造等業務の対価の総額
⑩　前年度における在宅就業障害者に係る業務に要する経費の総額

表１－４　特例調整金及び特例報奨金の支給件数及び支給額

		2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
特例調整金	件数	5件	5件	9件	7件	9件	10件	11件	12件
	支給総額	567千円	756千円	4,851千円	3,780千円	4,442千円	4,410千円	4,221千円	5,418千円
特例報奨金	件数	1件	2件	3件	1件	3件	1件	なし	なし
	支給総額	51千円	102千円	153千円	51千円	115千円	51千円	―	―
合計	件数	6件	7件	12件	8件	12件	11件	11件	12件
	支給総額	618千円	858千円	5,004千円	3,831千円	4,557千円	4,461千円	4,221千円	5,418千円

〈出典〉当機構納付金部資料(2006年度は制度創設後であるが、実績なし)

現在、厚生労働大臣が登録している支援団体は 22 団体であり、僅かながら増加傾向にある（表１－５）。内閣府障害者施策推進本部（現・障がい者制度改革推進本部）決定（平成 19（2007）年 12 月 25 日）の「重点施策実施５か年計画～障害の有無にかかわらず国民誰もが互いに支え合い共に生きる社会へのさらなる取組～」の中では、多様な就業形態による就業機会の拡大を図るため、障害者の在宅就業を促進するものとして、支援団体の登録数を 16 団体（平成 19（2007）年）から 24（2012）年度には 100 団体に増やすとする数値目標があり、登録を促進するために厚生労働省の職員の学会誌への執筆も見られる。

しかし、特例調整金等の対象となる企業からの発注額（評価額）の下限設定が高い等、団体としてのメリットが少ないことを表明する支援団体もあり、登録はしたものの、登録の更新をしなかった支援団体等もあり、目標達成にはほど遠い結果になっている（なお、この「重点施策実施５か年計画」は、障害者基本法に基づき、平成 15（2003）年度から 24（2012）年度までの 10 年間を計画期間として、14（2002）年 12 月に「障害者基本計画」が策定され、５年ごとに数値目標と結果を公表していたものであるため、現在、有効な５カ年計画は存在していない）。

なお、障害者総合支援法における A 型の就労継続支援事業に関しては、当該事業の施設利用者自体が調整金、報奨金等の算定対象となることから、特例報奨金及び特例調整金の対象となる在宅就業支援団体の登録障害者とはならないこととされている。

表1－5 厚生労働大臣が登録している在宅就業支援団体一覧（平成27年12月末日現在）

番号	団体名称	所在地	作業場所	在宅就業障害者の実施業務
1	NPO法人　札幌チャレンジド	北海道札幌市北区北7条西6-1　北苑ビル2F	在宅	字幕制作、インターネット質問整理、ホームページ制作・更新、ホームページ検証、テープ起こし、データ入力業務、パソコン講習（講師）業務
2	NPO法人　PCNET	北海道札幌市中央区南1条東2-3-2　マツヒロビル4階	施設内	テープ起こし、データ入力、ホームページ業務、印刷物業務、OA機器解体事業、パソコン修理、中古パソコン販売作業
3	社会福祉法人　埼玉福祉事業協会	埼玉県さいたま市西区塚本町1-94-1	施設内	花木レンタル、パン製造販売、レンタルおしぼり
4	NPO法人　トライアングル西千葉	千葉県千葉市稲毛区小仲台2-6-1　京成稲毛ビル205	在宅・施設内	あん摩、マッサージ指圧・針・灸、会議、講演等を録音したテープのテープリライト
5	社会福祉法人　東京コロニー	東京都豊島区南大塚3-43-11 福祉財団ビル6階	在宅	Webコンテンツの企画、制作（デザイン、HTML、CGI等）及び運営、データベース設計、プログラム開発、サーバ保守、DTP、イラストレーション、文章執筆、編集、リサーチ、データ入力等
6	社会福祉法人　武蔵野千川福祉会	東京都武蔵野市境南町4-20-5	施設内	印刷作業、梱包、包装作業、メール便発送業務、宅急便発送業務、清掃業務
7	株式会社　ディーソル（長崎事業所）	長崎県長崎市大黒町11番地8 長崎東京生命館5F	在宅	データ入力
8	株式会社　研進	神奈川県平塚市上吉沢1520-1	施設内	二輪車・四輪車・汎用機・その他機械関係部品の組立加工、食料品（パン・クッキー等）の生産、園芸品（植栽用苗を含む）の生産、衣料品・日用雑貨（陶芸品を含む）の生産
9	社会福祉法人　進和学園	神奈川県平塚市万田475番地	施設内	封入・梱包・部品組み立て、パン・クッキー等の食料品生産、園芸品及び農産物の生産、衣料品・日用雑貨、クリーニング、清掃業務
10	社会福祉法人　小田原支援センター	神奈川県小田原市東町4丁目11番地2号	施設内	食料品（パン、クッキー等）の生産、ボールペン組み立て、バリ取り、自動車部品組み立て
11	社会福祉法人　すずらんの会	神奈川県相模原市南区麻溝台7-1-7	施設内	工業用製品の検査・梱包・組立作業、日用雑貨（デコパージュ）の生産作業、病院の清掃作業、原料入れ作業、庫内における商品補充作業
12	社会福祉法人　山梨県障害者福祉協会	山梨県甲府市北新1-2-12　山梨県福祉プラザ1階	在宅	ホームページ作成、各種印刷物のデザイン、各種プログラムの作成、データ起こし、データ入力
13	NPO法人　バーチャルメディア工房ぎふ	岐阜県大垣市加賀野4-1-7 ソフトピアジャパンセンター7F	在宅	電算入力・記録作成、各種印刷物の製作、ソフトウェア開発、ネットワーク構築等、ホームページ製作・Webサイトの構築、人材育成研修
14	NPO法人　福祉のまちづくり市民ネットワーク	静岡県浜松市南区東若林町1220番地の5	在宅	議事録作成、ホームページ作成及び更新、名刺作成、機関紙作成、DM発送作業、アンケート集計及び報告書作成
15	NPO法人　電気仕掛けの仕事人	愛知県岡崎市柱町字福部池1-200 &ASSOCIATES102	在宅	DTP、執筆、画像処理、イラスト制作、文書校正、Web制作　デザイン、コーティング、画像処理、情報処理、プログラミング、データベース構築
16	社会福祉法人　維雅幸育会	三重県伊賀市緑ヶ丘南町3948-16	施設内	ヘア化粧品の加工、医薬部外品のリサイクル、パレット洗浄、清掃作業
17	社会福祉法人　大阪市障害者福祉・スポーツ協会・大阪市職業リハビリテーションセンター	大阪府大阪市平野区喜連西6－2－55	在宅・施設内	システム開発業務、Webサイト制作業務、DTP業務、データ入力、集計、管理業務、CD-ROMコンテンツ制作業務
18	社会福祉法人　ヒューマンライツ福祉協会	大阪府大阪市西成区北津守3-6-4総合就労支援福祉施設にしなりWing内	在宅・施設内	クリーニング業務クリーニング業務、データ入力、名刺作成業務、軽作業業務
19	特定非営利活動法人　ネピオン	兵庫県神戸市須磨区妙法寺字岩山1056-1	在宅・施設内	縫製加工、織布製造、木工製品製造、ほう材梱包、出荷準備、あんまマッサージ
20	社会福祉法人　出島福祉村	長崎県長崎市岩川町2-3	施設内	びわ茶の製造、コーヒーの製造、印刷物の製造、ホームページの作成及びメンテナンスの業務
21	NPO法人　在宅就労支援事業団	熊本県熊本市東区下南部1-1-72	在宅・施設内	宛名書き（毛筆・ペン字）（挨拶状、年賀状、暑中見舞い）、携帯灰皿作成、手提げ袋作成、封筒作成、切手・シール貼り作業、郵便番号仕分け作業、ノベルティー作成、サンプル作成、箱作成、梱包作業、チラシ・パンフレット折り作業、封入作業、データ入力作業、テープ起こし作業、デザイン作成、オペレーション作業、検品作業、紐通し作業、和裁・洋裁作業
22	社会福祉法人　恵佼会	宮崎県宮崎市祇園1丁目50番地　宮崎市心身障害者福祉会館1階	在宅	ホームページの作成・更新、エクセルを利用したデータベースにかかるデータ入力、パワーポイントの作成、ワードによる文章入力、印刷物の版下作成、各種のデータ入力、テープおこし

障害者の在宅就業支援を実施する団体の全数に関しては、この研究において、①在宅就業障害者に IT 等に関する技術面での支援をしていること、②登録在宅就業障害者に対して請負作業の供給及び管理をしていることの２条件で対象となる団体を把握したが、上記の大臣登録を受けていた 23 団体のほか、NPO 法人、株式会社、社会福祉法人等で大臣登録はないものの、障害者の在宅就業支援を行う団体 17 団体、ひとり親家庭等の在宅就業支援事業の一部として上記①及び②の条件に合致する団体９団体の合計 49 団体が確認されている。平成 21（2009）年 10 月に社会福祉法人東京コロニーが「重度障害者の在宅就業において、福祉施策利用も視野に入れた就労支援のあり方に関する調査研究報告書」のために実施した調査では、「在宅での教育から仕事発注までを支援している団体」を把握しているが、その数は 58 団体であり、この調査研究では製造加工系団体はその対象範囲に入れていないことから、この５年余りの期間では、障害者の在宅就業支援を実施する団体の数は大きな変動がないと考えている。

また、本号で既に「在宅就業支援団体等活性化助成金」について、経緯の中で触れているが、直近の施策であるため、その概要を以下に示す。

＜解説：在宅就業支援団体等活性化助成金＞

大臣の登録を受けた支援団体又は大臣登録は受けていないものの、一定の要件を満たす支援団体の事業の活性化を図る場合に、その費用の一部を助成するもので、当初より平成 24（2012）年度及び 25（2013）年度の２年間の期間限定の事業としていた。

助成した支援団体等の数は当初の見込みを下回ったが、障害者の多様な就業機会を拡大していくためには、在宅就業障害者を支援する団体の活動の活性化が重要であるとされ、今後は、助成金により実施された活性化の取組みを情報提供すること等により支援団体等の活動を支援していくこととされている。

○　受給できる事業主

ア又はイに該当し、在宅就業障害者に対する就業機会の確保などの事業を活性化するための計画（活性化計画）を策定し、都道府県労働局長の受給資格認定を受けた事業主

ア　障害者雇用促進法第 74 条の３第１項により「在宅就業支援団体」として、厚生労働大臣の登録を受けた法人の事業主

イ　常時５人以上の在宅就業障害者に対し、就業機会確保等業務を継続的に実施しているとともに、以下（ア）～（ウ）のいずれかの事業を実施している法人の事業主

(ｱ)　在宅就業障害者が業務を適切に行うために必要な知識や技能を習得するための職業講習又は情報提供

(ｲ)　在宅就業障害者が業務を適切に行うために必要な助言または支援機器の貸与その他の援助

(ｳ)　雇用による就業を希望する在宅就業障害者に対する雇入れ事業所の開拓、就労支援機関の紹介 など、必要な助言その他の援助

○　活性化計画の内容

ア　就業機会の確保・提供

イ　在宅就業障害者が業務を適切に行うために必要な知識および技能を習得するための職業講習または情報提供

ウ　在宅就業障害者が業務を適切に行うために必要な助言または支援機器の貸与その他の援助

エ　雇用による就業を希望する在宅就業障害者に対する雇入れ事業所の開拓、就労支援機関の紹介など、必要な助言その他の援助

オ　在宅就業障害者を支援する他の団体に対し上記ア～エのノウハウを伝達する事業

カ　ア～オのほか、在宅就業障害者の就業機会の確保につながる事業

「活性化」とは…以下のいずれかに該当し、かつ、活性化する内容を含む事業において費用が発生する見込みがあることをいう。

・　新たにイ～カに該当する事業を実施すること

・　既に実施しているア～カの事業について、質的または量的側面から拡充すること

○　助成金の支給額

ア　活性化助成金

活性化計画に基づく事業に要した費用（裏面参照）の一部を支給（助成率：1/2）

ただし、支給期間（6か月）ごとに 200 万円を限度

イ　雇用推進加算金

活性化計画の対象者が常用雇用された場合に、1人当たり 10 万円を加算

○　実　績

平成 24（2012）年度　4百万円／助成団体数3団体。支援した在宅就業障害者数 295 人

（平成 25（2013）年行政事業レビューシートより）

平成 25（2013）年度　13 百万円／支給件数7件。支援した在宅就業障害者数 295 人

（平成 26（2014）年行政事業レビューシートより）

(2)　障害者福祉・自立支援対策の中での動向

前述の「障害者の在宅就業に関する研究会」等で在宅就労に関する考え方の骨子ができ、平成 17（2005）年4月、「重度障害者在宅就労促進特別事業（バーチャル工房支援事業）」が厚生省（当時）の施策として開始された。これは、同研究会報告においてモデル化された「支援団体の役割」をもとに、重度障害者の在宅就労を総合的に促進する事業として位置づけられた。

同事業の実施は都道府県や政令指定都市に委任され、地域において実績ある支援団体（NPO や社会福祉法人）に委託される。各支援団体はその組織の特色を活かしつつ、在宅就業を希望する障害者に対する情報機器の貸与や技術指導のほか、実際に仕事を受注し配分する機能も持ちあわせ、障害者の在宅就業を支援する公的なサポート事業として成立した。この事業は「地域生活支援事業実施要綱」に基づき、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、地域の特性や本人の状況に応じ、柔軟な形態により事業を計画的に実施するものであり、事業は現在も継続しているが、その実施自体は自治体の裁量であるため、現在、この事業を実施している自治体は数少ない状況になっている。

また、各都道府県、指定都市及び中核市障害保健福祉主管部（局）長あて厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知「「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」の一部改正について」（平成 24（2012）年3月 30 日付け障障発 0330 第6号）により、通所利用が困難で、在宅による支援がやむを得ないと市町村が判断した利用者が、当該通知の中で定めている、1日2回は連絡、助言又は進捗状況の確認等のその他の支援が行われ、日報が作成されていること、原則として月の利用日数のうち1日は事業所に通所することなどの7つの要件を全て満たす場合に、当該事業所の利用者として算定できることとされた。この運用方針に基づき、人員体制や職員の役割分担等を再構成して、在宅就業支援を進めてきている法人も出てきている現状にある。

(3) ひとり親家庭等の自立支援策の中での動向

国立社会保障・人口問題研究所が、平成 25（2013）年３月に推計した「日本の地域別将来推計人口」によると、日本の全人口は平成 22（2010）年の１億 2,806 万人から、15 年後の 37（2025）年には１億 2,066 万人に、30 年後の 52（2040）年には１億 728 万人に減少するとされている。これは、平成 22（2010）年の人口を 100 とすると、37（2025）年は 94、52（2040）年は 84 という指数となる。また、15 歳以上 65 歳未満のいわゆる「生産年齢人口」が全体に占める割合は、平成 22（2010）年の 64%から 52（2040）年には 54%へと低下する状況にある。

労働力の確保は日本にとって喫緊の課題であり、それぞれの地域においても一定の労働力を維持するためには「ダイバーシティ」と真剣に向き合う必要があることから、ひとり親家庭（母子家庭や父子家庭）、障がい者、高齢者に対して在宅での就業機会を提供する「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業」を厚生労働省雇用均等・児童家庭局で推進することとなった。平成 21 （2009）年度補正予算において、安心こども基金に「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業」が設けられ、ひとり親家庭の在宅就業について、業務の開拓、参加者の能力開発、業務処理（受注、在宅就業者への分配、検収、納品、報酬支払等）の円滑な遂行等に一体的に取り組む地方自治体（43 カ所）に助成を行い、家庭と仕事の両立を図りやすい働き方である在宅就業の拡大に向けた環境整備を図ることとされた（表１－６参照）。

事業の実施主体は、地方自治体となるが、実際の事業の実施は、地方自治体から委託を受けた民間団体が行った。

表１－６　「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業」実施自治体

北海道、岩見沢市、青森県、宮城県、仙台市、石巻市、福島県、茨城県、栃木県、小山市、太田市、東京都、世田谷区、横浜市、相模原市、新潟市、佐渡市、十日町市、魚沼市、甲府市、塩尻市、静岡県、名古屋市、滋賀県、京都府、大阪府、奈良県、和歌山県、兵庫県、岡山県、広島県、島根県、山口県、徳島県、愛媛県、松山市、福岡市、北九州市、佐賀県、長崎県、熊本県、鹿児島県、沖縄県

表1-7　ひとり親家庭等の在宅就業支援事業の標準パターン

1　業務の開拓

○　以下の２類型を想定し、業務を開拓する。

(1)　業務Ａ：無理なダブルワーク等の解消につながるレベルの収入（月６万円程度）が得られる在宅業務（文書レイアウト編集など）

(2)　業務Ｂ：生活の維持や将来の教育費支出等に備えるレベルの収入（月３万円程度）が得られる在宅業務（データ入力など）

2　参加者の能力開発

○　基礎技能を身につける「基礎訓練」と、実際に在宅業務に従事しつつ高度な技能を身につける「応用訓練」を実施。

○　訓練期間中に訓練手当を支給

業務Aコース：
　基礎訓練中（6か月）　　手当月額5 万円（１日３時間の訓練）
　応用訓練中（12か月）　　手当月額2.5万円（週１回程度の訓練）

業務Bコース：
　基礎訓練中（6か月）　　手当月額3 万円（１日２時間の訓練）
　応用訓練中（12か月）　　手当月額1.5万円（２週に１回程度の訓練）

3　業務②参加者の能力開発

○受注、在宅就業者への分配、成果物の品質確保、報酬の支払等の円滑な遂行
　※発注者と在宅就業者の間のあっせんのみを行うタイプもあり

○在宅就業者に対する子育て面や精神面での相談支援

（出典）厚生労働省「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業評価検討会報告書」（平成26年８月）

事業の実施期間は補正予算での延長があり、平成 25（2013）年度末までとなった。この事業の標準的実施パターンを表１－７に示すが、事業の特徴は、事業の実施期間を通じて在宅就業として運営を軌道に乗せ、事業終了後は地方自治体の事業又は事業の委託先となった実施団体の事業として、在宅就業が一定程度継続することを見込んでいることで、現在も在宅ワークエージェントのような形態で、団体や企業の中で支援が継続されているところが多い。

障害者も含めて事業を実施した自治体は 43 カ所中 10 カ所あったが、そのうち、約半数は現在も障害者への作業の分配や技術面等への支援を継続して実施している。

なお、「ひとり親家庭等の在宅就業支援評価検討会報告書」（平成 26（2014）年８月）では、事業実施に要した参加者１人当たりの費用に照らし、訓練を修了した者の収入状況等を見た場合には、費用対効果が低いこと、継続した支援ができるようにするためには、業務開拓や業務処理、相談支援等に充てる費用はひとり親家庭の就労支援としてその費用の一部を補助する仕組みを検討する必要があること、ひとり親家庭の親の中には、中学校卒業、高校中退という学歴により安定した職業に就くことが困難である者が多く、在宅就業に必要な能力開発に加えて、こうしたひとり親への学び直し支援策についても検討すること等の今後の在宅就業支援のあり方について提言している。

(4)　その他の動向

愛媛県松山市は、水資源に乏しい、平野部が少ない、東京都市圏から遠いという地域特性があり、それらから導き出された結果として、IT 通信関連分野を中心に地方型産業の振興を図る目的で、平成 14（2002）年３月、産業振興ビジョンである「e－まちづくり戦略」を策定した。この戦略に基づき、総務省の IT ビジネスモデル地区の指定を受け、光ファイバー網の整備、企業誘致等を行い、既存産業の活性化をはじめ、バイオ分野や医療福祉分野等の新産業の創出を目指してきている。

その中で、新産業の創出プロジェクトがあり、平成 19（2007）年度から在宅でしか働くことの出来ない者をテレワークの形態で雇用した場合に、雇用した企業に奨励金を交付する制度を開始し、在宅就労者をバックアップしている。

中でも、特徴的なのは「松山市テレワーク在宅就労促進事業」であり、テレワークの更なる拡大のために在宅就労奨励金の支給とテレワークの受注量の安定的確保のための発注奨励金を支給している（表１－８）。

松山市が指定する事業所には、ひとり親家庭の父母、障害者、60 歳以上の高齢者等が在宅就労しているが、指定事業所には障害者総合支援法に基づく障がい福祉サービスの事業者、主として重度の身体障害者が登録している支援団体等の複数の障害者関係団体が含まれており、着実な成果を上げてきている。

なお、この他の地方自治体による同様の在宅就業への発注奨励を行う事業等を調査したが、他の地方自治体で松山市の奨励金事業と類似した制度があるところは把握できなかった。

表１－８　松山市のテレワーク在宅就労奨励金及び発注奨励金事業

	就労奨励金	発注奨励金
支給内容	指定事業所がテレワークによる在宅就労者として雇用、又は個人請負契約した場合に支給	テレワークによる在宅就労業務を、指定事業所に対して発注し、その対価を支払った場合に、その発注額の1割を支給
支給対象	指定事業所	全国の事業所
支給額	指定事業者の受給実績年数に応じて変動する。 ・常用雇用者の場合は5年間で計45万円 ・パート・アルバイト、個人請負契約をした者は5年間で計22.5万円	発注額（消費税及び地方消費税は除く）×10% ・発注額が5万円以上の場合に限る ・1年度につき、1事業所あたり500万円を限度とする
支給時期	事業実施の翌年度の4月1日から5月31日まで	受付要件を満たした年度内、若しくはその翌年度の4月30日まで

第2章　在宅で働く者の現状と課題

第２章　在宅で働く者の現状と課題

１　在宅で働く者全般の現状

総務省「平成 24 年通信利用動向調査（企業編）」によると、平成 25（2013）年末の企業における在宅勤務の導入割合は 9.3%であるが、資本金 50 億円以上の企業では 38.0%の導入率となっている。

在宅勤務の主な導入目的として、「定型的業務の効率性（生産性）の向上」や「勤務者の移動時間の短縮」が挙げられており、導入している企業での在宅勤務の効果についてみると、「非常に効果はあった」、「ある程度効果はあった」を合わせて８割以上（83.9%）の企業がその効果を認めている。

また、国土交通省が実施する「テレワーク人口実態調査」においては、在宅就業者と在宅勤務者を含んだ者をテレワーカーとして、

① 広義テレワーカー（自分の所属部署の場所以外で、ICT を利用できる環境において仕事を行っている人）

② 狭義テレワーカー（自分の所属部署の場所以外で、ICT を利用した仕事を行う時間が１週間あたり８時間以上である人）

③ 在宅型テレワーカー（狭義テレワーカーのうち、自宅で ICT を利用できる環境において仕事を週１分以上行っている人）

の３種類に分けた上で、平成 25（2013）年時点で我が国の広義テレワーカーの就業者人口に占める割合は、41.1%（在宅勤務 37.7%、在宅就業 67.9%）であり、狭義のテレワーカーの就業者人口に占める割合は、17.3%（約 1,120 万人）で、そのうち、在宅型テレワーカー人口比率は 11.1%（約 720 万人）と推計している。

「在宅就業」者のみでの推計では、財団法人社会経済生産性本部（現日本生産性本部）「在宅就業調査報告書」（平成 20（2008）年度）によると、123 万 5 千人（専業 87.2 万人、副業 36.3 万人）と推計されている。なお、この調査での在宅就業者の業務は、「文書入力、データ入力、テープ起こし、宛名書き、取引文書作成、伝票整理、添削・採点、広告メールの作成、ホームページ作成、計算処理・情報検索 Web 上でのデータ整理、システム設計・プログラミング、ソフトウエアの修理、設計・製図・デザイン、Web デザイン、グラフィック、DTP（編集）・電算写植、音楽制作・編集、映像制作・編集、フォトグラフィング、イラスト制作、アニメ制作、Web コンテンツ制作、ライター、翻訳、調査・マーケティング、コンサルティング、パソコンインストラクター、電話によるオペレーター業務、インターネット上でのオペレーター業務、ポスティング」の 29 種類に限定して推計している。

また、在宅就業者の業務を、自己決定レベルの高低により、下記の３レベルに分類して分析し、それぞれの就業時間数（月）及び収入（時間）の中央値を示している（図２－１）。

Low-Level：文書入力、データ入力

Mid-Level： DTP（編集）・電算写植、ライター、翻訳、物品の加工・製造

High-Level：Web デザイン・グラフィック、ホームページ作成、設計・製図・デザイン

自己決定レベルの低い業務（「Low-Level」）では、時間換算の収入額が低い。また、一方、「ホームページ作成」「設計・製図・デザイン」のような自己決定レベルの高い業務（「High-Level」）では、勤務経験や専門知識を生かし、複数の依頼主と直接交渉して報酬を含む契約条件を提示し、高い報酬を得る傾向が見られている。

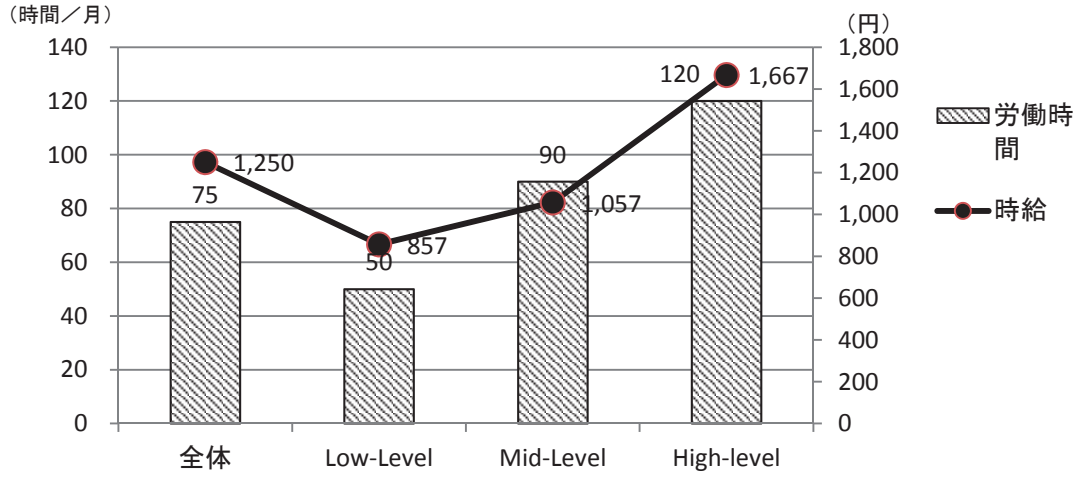


図２－１　在宅就業者の就業時間と収入

出典：（財）社会経済生産性本部（現日本生産性本部）「在宅就業調査報告書」（平成 20（2008）年度）

最初の仕事の依頼主を見つけた方法では、「知人の紹介」関係が最も多く、「公募」、「以前の勤め先」関係が続いている（図２－２）。

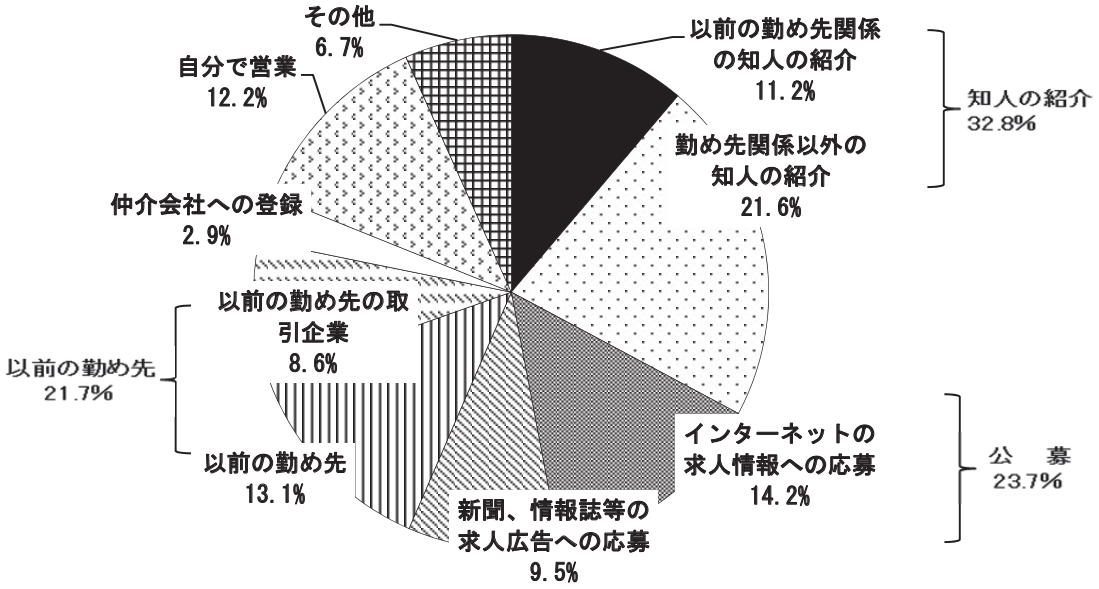


図２－２　在宅就業者の最初の仕事の依頼主

出典：（財）社会経済生産性本部（現日本生産性本部）「在宅就業調査報告書」（平成 20（2008）年度）

同調査では、回答企業の約２割が、過去１年間において在宅就業者に発注しており、在宅就業者への発注をはじめた理由としては、「専門的業務への対応」が最も多くなっている（図２－３、図２－４）。「専門的業務への対応」とは、例えばクライアントから広報誌の制作を請け負っている広告会社が、同時に受注したウェブサイトの構築は自社で対応できないことから、この業務に精通した在宅ワーカーに外注するといったもので、同様の調査が平成 13（2001）年と 16（2004）年にあるが、この回答企業の割合は、徐々に高まって

きており、在宅ワーカーの持つ専門性をメリットとして感じている企業が増加していることが窺える。

次いで、「繁忙期への対応」と回答した企業割合が高い。これは、例えばクライアントからシステムの構築を請け負ったシステム開発会社が、業務が集中していたため、一部を在宅ワーカーに外注するといったものであるが、この理由で在宅ワーカーに発注する企業は低下傾向にあった。

在宅ワーカーへの発注をはじめた理由の上位の２つは、質的な業務補強と量的な業務補強につながるもので、これらは規模が小さい企業での在宅ワーカーの活用メリットとも言えることから、特例調整金の評価額の引き下げと併せて、この調査結果を周知することで中小企業での特例調整金等の利用促進に繋がる可能性があると考えられる。

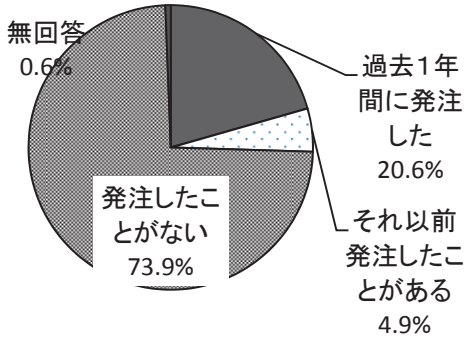


図2－3　在宅就業者に仕事を発注したか

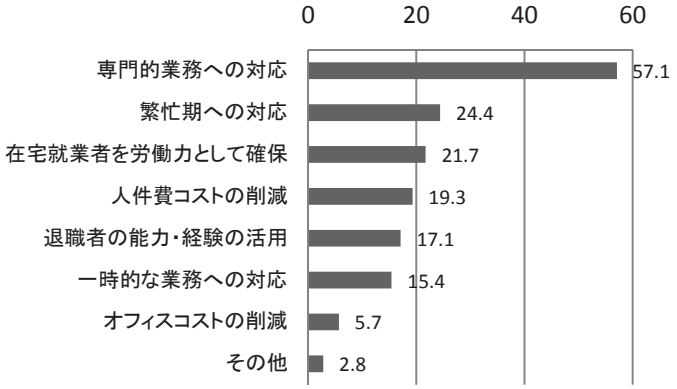


図2－4　在宅就業者への仕事の発注を始めた理由（2つまで選択）

出典：（財）社会経済生産性本部（現日本生産性本部）「在宅就業調査報告書」（平成 20（2008）年度）

発注したことのある企業の割合を業種別に見ると、「情報通信業」「デザイン業」では３割強の企業が「発注した」と回答している（図２－５）。

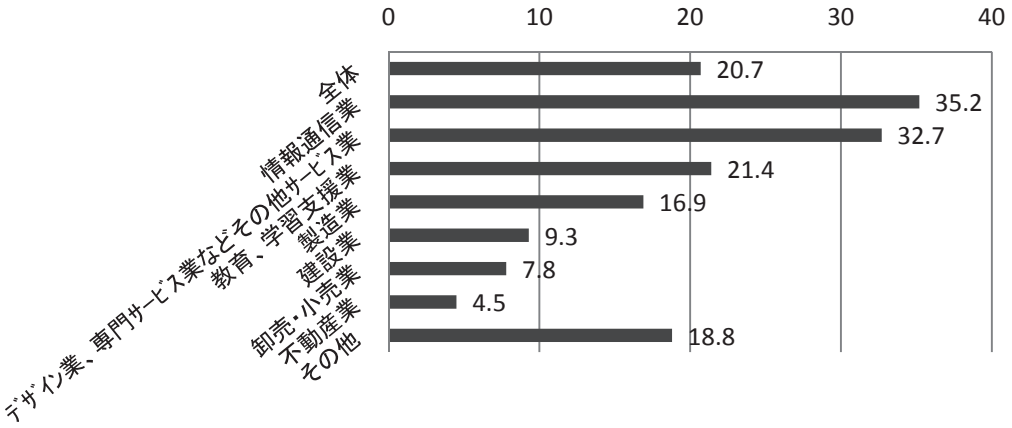


図2－5　主な業種における在宅就業への発注割合

出典：（財）社会経済生産性本部（現日本生産性本部）「在宅就業調査報告書」（平成 20（2008）年度）

2　在宅で働く障害者の現状

日本労働研究機構が、印刷出版、広告制作、設計事務所等在宅ワークを活用していると多分に見込まれる業種（企業数約 20 万社）に限定して、発注を受けている在宅ワーカー数を推計したところでは、在宅就業者は約 17.4 万人とされている（平成９（1997）年 10 月）が、厚生労働省の在宅就業に関するガイドブック等で採用している推計値は、前出の財団法人社会経済生産性本部（現日本生産性本部）「在宅就業調査報告書」（平成 20（2008）年度）で、在宅就業者は 123.5 万人で、うち専業者 87.2 万人と推計しており、両調査について専業者のみで比較したとしても、大きな開きがある。

経済産業省の分析では、在宅就業の事業を立ち上げようとする側からは、企業等からの外注を個人の営業力で獲得して行くには、その営業・業務キャパシティや信用力のなさから相当の困難が伴うこと、また、企業の側からも、個人の提供するサービスの質やスキルをそれぞれに把握し、細かな発注を行うことは、ビジネスのロットに比して取引費用が大きくなりすぎることから、双方の問題から市場が成立しにくい環境となっていることが指摘されている。両調査の間で急激な在宅就業者の増加があったとは考えにくい現状にあり、在宅就業者数全体の数的な把握は正確性に課題があると考えられる。

また、この在宅就業者のうち、障害者がどの程度含まれているかは、過去の調査研究、行政的な指標等の中では見当たらない。

厚生労働省の「障害者の在宅就業に関する研究会報告書」（平成 16（2004）年４月）では、「現状では事業所雇用やいわゆる福祉的就労と比べると、在宅就業は人数、規模ともかなり小さな存在であることは確かであろう。」と記載するに留めている状況で、全く数的な把握はない。

今回の調査結果で得られた情報では、調査対象の支援団体 49 団体中、31 団体から有効回答を得たが、当該団体で登録している在宅就業障害者数合計は 1,622 人であった。このほかに、

①　今回の調査で回答が無かった支援団体等に登録する在宅就業障害者

②　HP 等を通じて発注を受ける形で自ら起業している在宅就業障害者等

③　(障害者支援の範疇でない)在宅ワークエージェント、SOHO 支援団体等に登録する在宅就業障害者

が存在すると考えられる。十分な統計的な資料がないことから、障害者の在宅就業者の人数の全体数を把握することは困難であるが、

①については、調査対象が 49 団体、うち回答が無かった団体が 18 団体あり、加えて調査対象選定の段階で連絡が取れない、現在支援が休止中であるという事情で対象としなかった団体が 13 団体あったが、これらの団体は、あまり支援団体としての活動性は高くないと想定されること

②については、障害を持ったことで消費者や利用者の立場を持って、車椅子の制作や福祉器具の販売をする、建築や室内修繕、雇用環境のコンサルをするなどの企業があるが、IT 等を活用した個人事業主は Web 検索等では当機構が紹介している報道関係で請負型の取材、情報収集等を行う事例等のごく少数しか自ら起業している在宅就業障害者は把握できないこと

から、①及び②に関しては多くの在宅就業障害者が存在するとは考えにくいが、③の在宅ワークエージェント、SOHO 支援団体等登録する障害者の数については、統計的調査データはなく、それぞれの団体でも障害の有無の状況は把握していないことが多いものの、今回、訪問ヒアリングを行った「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業」を実施した団体では、主婦の副業として、介護の合間の収入獲得方法として、下肢障害者、中・軽度の上肢障害者、聴覚障害者が相当数いるとの情報を得ている。③については、障害の発生率に近い割合で障害者が存在するのかも知れない。

なお、在宅就業障害者の現状の詳細については、「障害者の在宅就業に関する研究会報告書」（平成 16（2004）

年４月厚生労働省)、「重度障害者の在宅就業において、福祉施策利用も視野に入れた就労支援のあり方に関する調査研究」（平成 22（2010）年３月社会福祉法人東京コロニー）等があるが、両資料については、この調査報告書の中で、随所で参照、比較することとなるので、ここでは省略する。

３　職務内容等から見た在宅で働くことの特徴

(1)　在宅就業での業務の内容

手作業による家内労働でない、一般的に IT 技術を活用した在宅就業の作業はいくつかのカテゴリーに分けられ、特に情報サービス系では日進月歩で技術が高度化されるとともに、Web ショッピング等では新たな業務が生まれてきている（表２－１）。

表２－１　在宅就業により行われている主な業務と分類

◇ **コンテンツ系**
映像・写真、ゲームソフト制作、著述・翻訳、編集、ＣＤ－ＲＯＭ製作、既存資料の電子化

◇ **システム開発**
プログラミング、システム設計、システム開発等

◇ **情報サービス系**
ホームページの企画・製作、サイトの管理運営

◇ **デザイン等**
ポスター、広告制作

◇ **事務支援**
データ入力、文書・資料作成、テープおこし、ＤＭ入力・発送

◇ **調査・リサーチ**
調査企画・実施、モニタリング、商品企画（主婦向け・子供向け等）

◇ **企画・営業**
顧客管理、販売プロモーション

在宅就業中の障害者が行う作業に関しては、重度の視覚障害者が行う業務ではテープ起こしが多い等の若干の量的な差が考えられるが、基本的には障害のない者が実施する作業の種類は同じである（表２－２）。

表２－２ 障害者在宅就業支援団体等が請け負う作業内容

請け負う作業内容	登録団体（n=11）	未登録団体（n=18）	計（n=29）
文書・データ入力	7	9	16（ 55.2% ）
テープ起こし	6	6	12（ 41.4% ）
WEBデザイン・制作	5	11	16（ 55.2% ）
システム開発(プログラミング等)	3	1	4（ 13.8% ）
設計・製図・デザイン	2	5	7（ 24.1% ）
エディター、編集	2	1	3（ 10.3% ）
DTP	5	7	12（ 41.4% ）
調査、リサーチ	2	1	3（ 10.3% ）
翻訳	1	3	4（ 13.8% ）
IT教育関連	4	3	7（ 24.1% ）
物品製造	2	0	2（ 6.9% ）
物品加工・組み立て	2	0	2（ 6.9% ）
鍼灸・マッサージ	1	0	1（ 3.4% ）
その他	1	2	3（ 10.3% ）

（資料出所）「重度障害者の在宅就業において、福祉施策利用も視野に入れた就労支援のあり方に関する調査研究」（平成22年3月社会福祉法人東京コロニー）

(2) 在宅就業支援団体以外で独立している在宅就業障害者

在宅就業に関しては、大臣登録の在宅就業支援団体等といった形態ではなく、コンテンツクリエーター、コンピュータ技術者、女性、障害者等の在宅就業者をネットワークしつつ、発注元の間の受発注を仲介・コーディネートする多様な形態が存在している。

① プロジェクト・チーム型（仕事毎の選考契約型）

発注者が予め専門的な技能を有する在宅就業者等同士による緩やかな連帯関係を前提とし、具体的な受注毎に相手を選んでチームを形成。比較的技術レベルが高く、自ら営業・開拓できる者が多いと考えられる。

② アソシエイト型（協同組合型）

在宅就業者等が集まり協同組合化。組合が主体となって仕事を受注し、組合員の仕事のスケジュール、能力を把握し、仕事を割り振る。比較的独立自営的な性格が弱くても仕事を獲得することができる。

③ スキルバンク型（人材登録型）

在宅ワークエージェントに在宅就業者等が予め登録。発注元とエージェントが契約し仕事を発注した場合に、その業務の内容に応じて、個々の能力に応じて登録者から人選又は公募等による人選等を行い、斡旋ないし再委託を行う。営業の能力を持たず、また、高い専門能力を有さない者でも仕事を獲得できる。

④ ネットによる仲介型

発注者と在宅就業者等が受発注に係る情報を入力・提示しておき、各自がその情報をみて接触する。

これらの在宅就業者等による自助的な集まりは、在宅就業者の持つ技術を中心に選抜、集散するものであり、障害を持つか持たないかによるものではないため、障害者だけが集まる形態は少ない。今回の調査研究の専門家、団体等からの把握では、多くの都道府県にある障害者 IT センターが設立に関わって障害者を中心として在宅就業を実施する団体（有限責任事業組合契約に関する法律に基づいて組成される組合＝有限責任事業組合）の存在が１件だけ確認できている。

(3) 在宅就業に関するエージェントの業務

在宅就業等に関しては、「在宅ワークエージェント」と言われるような企業と個人等の間に立ち、仲介、コーディネートすることで、利益を上げている企業も存在する。以前は、パソコン一式数十万円で購入してもらうと、仕事を出すと言いながら、実際は仕事が来ないといったネット販売と組み合わせた詐欺まがいの事例もあったようであるが、現在はこのような事例は減ってきている。

また、仲介する事業者が、発注する企業から発注段階で作業経費をとり、仕事が完了した段階で、在宅就業者等に支払うという相互にとって透明性の高い取引関係を形成させている在宅ワークエージェントも出てきており、これらの企業が利潤を追求していく指向性を持つ障害者の在宅就業支援団体と接触しているといった事例も聞かれた。

なお、一般に在宅ワークエージェント（仲介事業者・組合等）により提供されている機能を示すと次のようなものがある（表２－３）。

表２－３　在宅ワーク事業者が提供する機能

◇ 営業支援
・ 営業代行
・ 業務説明会の開催
・ HPの運営
◇ 消耗品等の購入・共同施設
・ レンタルサーバー
・ 機器等のあっせん
◇ 経理・庶務など事業運営面での支援
・ 会計帳簿の作成代行、
・ 確定申告説明会・積立金による納税準備・支払代行
◇ 在宅就業者向け教育・福利厚生サービス
・ 能力チェック・レベルアップ教育・研修
・ 会員同士の交流の場
・ 共済（契約先倒産時の未収金保証、医療給付等）

４　在宅就業における全般的な課題

経済産業省の「SOHO・マイクロビジネスの現状について」をもとに、在宅就業を取り巻く環境を整理してみると、現状として次のような状況がみられる。

①　IT 革命の進展

IT 革命の進展、特にインターネットの普及により、拡大しつつある新しいビジネスにおいて、SOHO・在宅ワーク等の新しいワークスタイルでの参画機会が拡大してきている。

②　アウトソーシングの進展

企業における選択と集中、ビジネス・プロセスの再構築が進展する中、多様な業務が外部にアウトソーシングされつつあり、その受け皿としての SOHO・在宅ワークの役割が拡大してきている。

③　コンテンツ産業を巡る新しい動き

多様な TV ゲームソフト、インターネットを活用した新しいスタイルの広告やアミューズメントの提供など、コンテンツ市場の拡大は SOHO や在宅ワークの事業機会に直結している。今後、デジタル放送・多チャンネル化の進展等により、小ロットかつ多様なコンテンツの投入が求められるものと予想されている。

このように、在宅就業が置かれている状況の中で、その事業機会の拡大が期待される一方で、在宅就業等の評価・信用は市場における認知を簡単にはされにくい状況が続いている。在宅就業等のマーケットを顕在化・成長させていくため、発注元企業等との受発注を円滑につなぐ健全かつ公正なエージェント機能（仲介機能／マッチング機能）が確立されていくことが重要で、具体的には、次の事項への対応が必要とされている。

①　提供されるサービスの品質保証

企業のアウトソーシング先である在宅就業が品質の安定したサービスを提供でき、また、適切かつ透

明性の高い取引関係が形成されることがポイントとなる。在宅ワークエージェント（仲介業者）によるサービス内容の品質保証体制や履行保証体制の確立に向け、評価や認証の仕組みの検討が必要となること。

② 在宅就業等の事業のインフラ

在宅就業等の事業資金確保の円滑化等事業基盤の充実を図るとともに、人材のスキルアップのための、能力評価、教育研修の仕組み、その内容等を探求することが必要となること。また、企業の雇用者を対象に整備されてきた社会保障システムや福利厚生サービスについて、在宅就業等の視点からの見直しが必要となること。

第3章　障害者への在宅就業支援を行う団体等への調査の実施

第３章　障害者への在宅就業支援団体等への調査の実施

１　アンケート調査の目的

通勤の困難さや支援・介助が必要となる重度身体障害者の勤労の権利を保障する観点からの福祉的分野での草の根的な活動であった障害者の在宅就業支援は、IT 技術の進歩や政府・官庁のテレワークの推進と相まって、平成 10（1998）年の「障害者に対する在宅就労支援事業」から始まり、14（2002）年の「重度障害者在宅就労推進事業」に引き継がれた。その後平成 18（2006）年に、厚生労働大臣が一定の条件を満たす団体等を登録した上で、その在宅就業支援団体や在宅就業障害者に仕事を発注し、業務の対価を支払った企業に在宅就業障害者特例調整金・報奨金を支給する「在宅就業障害者支援制度」として、障害者の雇用対策の中での一定の位置付けがなされた。

しかし、現在、大臣登録の支援団体（以下「登録支援団体」という。）の数は 22 団体あるにも拘わらず、調整金、報奨金の年間支給件数は、制度開始以来、団体数の半数にも満たない支給件数で推移するという低調な状態が続いている。

加えて、在宅就業支援団体（以下「支援団体」という。）の支援に関する人件費等の補助は、平成 10（1998）年の在宅就労支援事業から、25（2013）年度の「在宅就業支援団体等活性化助成金」までで終了しており、支援団体は登録中の在宅就業障害者から得る手数料や都道府県等から委託されたパソコン講習会の実施経費等を財政的な基盤としており、その運営のみならず、業務面での課題も生じているものと推測される。

この調査研究では、

① 支援団体によって行われた調査研究、具体的には「重度障害者の在宅就業において、福祉施策利用も視野に入れた就労支援のあり方に関する調査研究報告書」（社会福祉法人東京コロニー、平成 22（2010）年３月）及び「障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究事業報告書」（特定非営利活動法人バーチャルメディア工房ぎふ、22（2010）年３月）で行われた登録支援団体等に対するアンケート調査の内容を踏まえ、支援団体の組織、職員数、事業形態等の属性や、支援内容、制度の対象者像、在宅就業の登録条件、請け負う仕事内容、受注額、就職件数等について、最新の現状を把握すること、

② その調査対象では両調査での対象範囲に加えて、ひとり親家庭等在宅就業支援事業で障害者もその支援範囲として展開してきた支援団体や大臣登録を受けない（更新しない）等で独自に障害者の在宅支援活動を展開している支援団体を対象にして、それぞれの調査対象団体の間で何らかの差異があるのか、

③ 平成 25（2013）年度に施行された「障害者優先調達推進法」により、国、地方公共団体等からの発注が増え、支援団体としての運営方針の変化等が起きているのか、

といった観点から、平成 26（2014）年度に在宅就業障害者及び支援団体の現状と課題を把握し、在宅就業支援制度の活用を図っていくための方策を講ずる際の参考となる資料を得ることを目的とした。

２　アンケート調査の対象

支援団体に対するアンケート調査では、次の２条件を設定し、事前にこの２条件が確保できているか否かを電話等により把握した上で、協力できる状態にあるとの回答があった 49 団体を調査対象とした。

条件１　在宅就業障害者に対して、就業に関する相談や情報提供を行うとともに、IT 等に関する技術面での支援を行っていること
条件２　企業等からの発注を受け、登録している在宅就業障害者に仕事を供給するとともに、品質や進捗の管理を実施し、その収益を在宅就業障害者に分配していること

今回の調査対象を支援団体に関する情報入手方法により分類すると、

① 厚生労働省大臣登録の障害者在宅就業支援団体(23)（調査時点での厚労省ＨＰからの情報入手）

② ①以外で当機構の障害者の在宅就業支援ホームページ「チャレンジ・ホームオフィス」に掲載されている団体(12)

③ ひとり親家庭等在宅就業支援事業 で、障害者も対象としている団体(９)（ひとり親家庭等の在宅就業支援サイトからの情報入手）

④ その他 Web 検索等により上記２条件が確保されていると判明した団体(５)

となるが、この報告書では、団体の制度上の属性で分類し、以後はこの区分により取り扱うこととした。

① 登録就業支援団体（23）

② 登録支援団体でない支援団体（17）

③ ひとり親家庭等在宅就業支援団体（９）

なお、調査対象とした支援団体の所在地の全国的な分布は図３－２－１の通りであった。

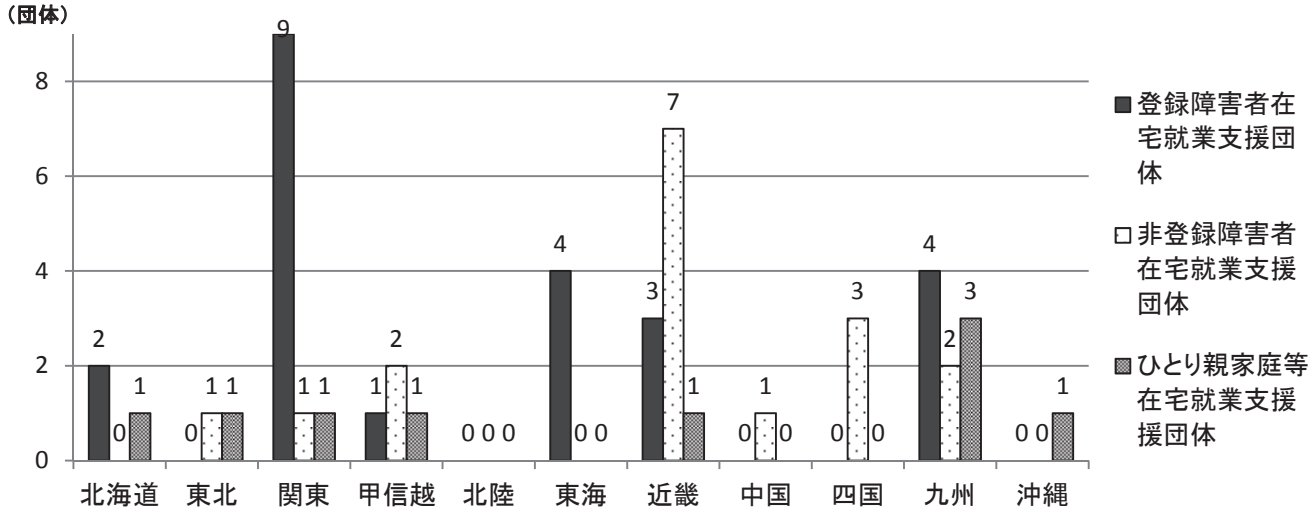


図 3-2-1　調査対象とした支援団体の分布

３　アンケートの調査事項・内容

支援団体へのアンケート調査では、大きく①支援団体の運営・支援等の内容、②IT 等の講習の実態、③登録中の在宅就業障害者の現状とスキル、④在宅就業支援の活性化や制度上の課題の把握を目的として、全 47 問を設定した。その主な調査項目は表３－３－１のとおりであるが、調査票の全文は参考資料に掲載した。

調査事項や内容を構成するに当たっては、３要素から作成を行った。具体的には、①本章１の調査の目的に記載した社会福祉法人東京コロニーの報告書を中心に共通の調査項目で調査時点から現在に至る変化を調べる部分、②その後に在宅就業支援に関して話題となった新たな視点を盛り込む部分、及び③新規施策（障害者優先調達推進法）の影響についての設問を新設した部分が挙げられる。アンケートの妥当性については、事前調査として社会福祉法人東京コロニーを訪問し、在宅就労支援現場の現状を把握するとともに、調査目的に対する質問項目の妥当性を検討した。

なお、先行研究である平成 22（2010）年『重度障害者の在宅就業において福祉施策利用も視野に入れた就労支援のあり方に関する調査研究』によれば、在宅就業を希望する人は「在宅でなくては働けない人」と社会や制度の受け入れ準備がないため「とりあえず在宅になっている人」の２類型があり、仕事（納期等）

に対する基本的認識や在宅就業をする上で必須とされる自己管理など資質的教育が必要な人や、生活支援が必須な人に対しては、時間をかけて福祉的就労の場で育てる必要性があり、運営体制上の困難さが指摘されている。今回の調査では、このような在宅就業を職業リハのゴールとして活動している障害者と、過渡的な状況・一時的な活動の場としている障害者が混在していることに着目し、その両者にとって必要な支援策を検討できるような設問内容とした。

表 3-3-1　支援団体へのアンケート調査の主な調査項目

設問項目のカテゴリー	設問内容
支援団体の基礎情報	所在地、在宅就業支援の開始時期、事業形態、人員体制、支援の内容等
在宅就業支援業務の運営状況	在宅就業支援に関する収益、斡旋手数料、業務運営の実態等
作業の受注関連の状況	発注元の数、受注の確保状況、作業量の需給バランス、営業活動の必要性、リスクの大きい発注への対応、障害者優先調達推進法の影響
講習の実施状況	講習の内容、方法、実施人数、実施回数、期間、講習前の選考等の実施、講習受講者の変化等
登録障害者の実態	登録障害者数、仕事内容、在宅就業の実務年数、労働時間数、支給金額、在宅就業している理由、今後の職業に関する考え方等
在宅就業支援の実施課題	ワーカー登録の際の判断材料、登録者への支援の内容と課題、企業への就職数と就職促進の課題
在宅就業の推進と制度の課題と対応策	障害者の在宅就業を推進及び在宅就業支援制度の課題と対応策

4　アンケート調査の方法

調査への回答時点は、原則として平成 26（2014）年 7 月末時点とした。

また、事前にメールアドレス、担当者名を電話にて確認した上で、合計等の数値等の齟齬が出ないようにアラートが出る加工を行った Excel ファイルの調査票を、対象の支援団体の担当者への電子メールに添付して送信し、アンケート様式に記入後に当部門の代表のメールアドレスへの返信を求めた。

調査を依頼する際の倫理的な配慮として、調査目的と匿名性の保証、回答データの管理方法、結果の処理方法について説明し、調査の実施に理解を求めている。

5　アンケート調査の期間及び調査票の回収状況

平成 26（2014）年 7 月 29 日に電子メール送信を行い、同年 8 月 31 日までを回答の期限とした。

有効回答数は 35。調査票の回収率は 71.4%であり、全体の 2/3 以上からの回答が得られた。

表3-5-1　団体へのアンケート調査の回収率

区分	依頼数	有効回答数	回収率
登録障害者在宅就業支援団体	23	15	65.2%
非登録障害者在宅就業支援団体	17	14	82.4%
ひとり親家庭等在宅就業支援援団体	9	6	66.7%
全体	49	35	71.4%

６　アンケート調査の結果

(1) 支援団体の運営・支援等の概況

ア　支援団体のプロフィール

(ｱ) 在宅就業支援の開始時期

既に第１章の３でその概要を示したが、厚生労働省の支援施策としての展開を確認すると、相談・指導を行う支援団体への助成が行われだしたのが平成 12（2000）年、支援団体の登録・特例調整金等の支給の開始や、バーチャル工房支援事業が位置付けられた年が 17（2005）年、補正予算でひとり親家庭の在宅就業の円滑な遂行等を行う地方自治体に助成が開始されたのが 21（2009）年になっている。

図３－６－１－１で示すように、今回のアンケート調査で回答を得た支援団体では、これらの施策の展開により支援を開始する支援団体が一時期に飛躍的に増加するといったことはなく、徐々に支援を開始する支援団体が増えてきていることがわかる。施策の影響により、支援や運営の状況には変化はあると想定されるが、支援団体自体の創立は、必要性に応じて起きてきていることと考えられる。また、支援の開始状況から、直接的な障害者に対する在宅支援から始めて全般的な支援に拡大していく支援団体が多く、自然発生的な流れで障害者への支援が始まり、次第に組織化していくことが多いと考えている。

なお、回答を得た支援団体の中には、平成 26（2014）年７月時点で支援団体としての在宅就業支援業務は終了しており、個別にフォローアップをしているだけの支援団体が１団体あった。

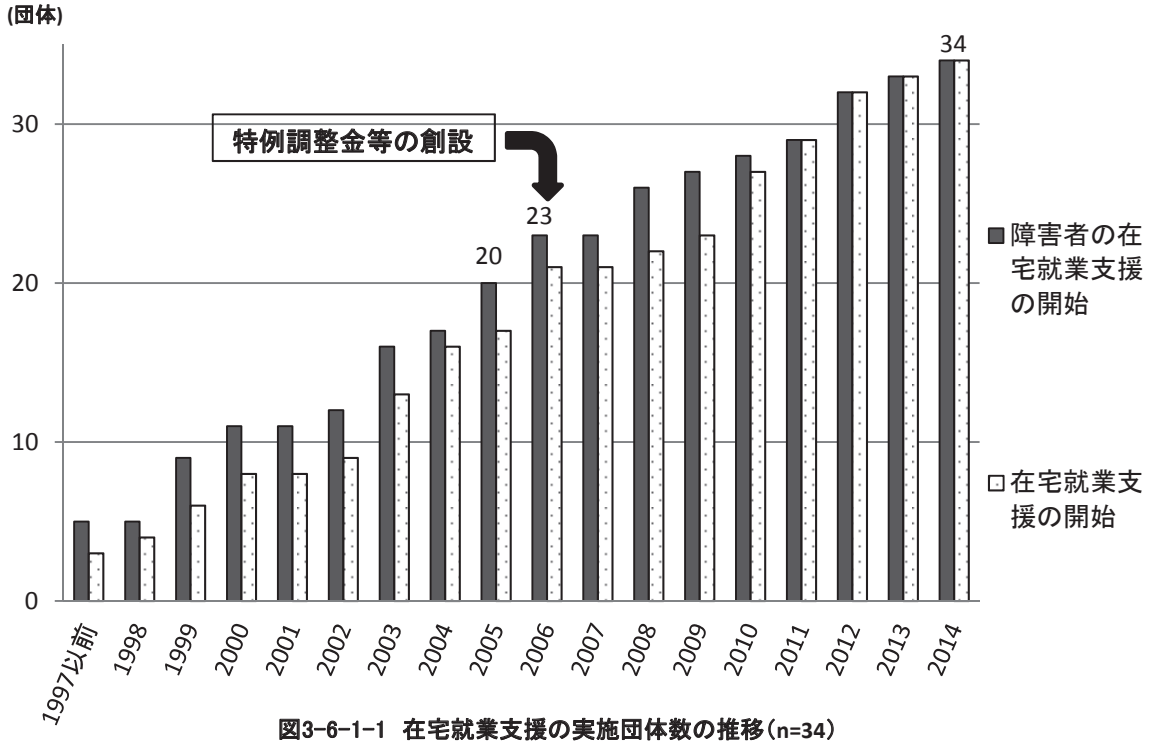


図3-6-1-1　在宅就業支援の実施団体数の推移（n=34）

(ｲ)　支援団体の組織・体制

回答を得た障害者に対して在宅就業支援を行っている支援団体を、まず、根拠としている制度・施策により分類すると、厚生労働大臣が登録する法人である「登録支援団体」が 42.9%で、次いで、ひとり親家庭等の在宅就業支援事業で補助を受けている支援団体が 14.3%になっていた。

また、大臣未登録で障害者の在宅就業支援を行う「未登録支援団体」が 42.9%であった。

また、支援団体を法人格で区分すると、社会福祉法人が 37.1%で最も多く、次いで、特定非営利活動（NPO）

法人が 31.4%、株式会社が 17.1%となっていた。その他では、一般社団法人（2）、受託コンソーシアム（1）、公益財団法人（1）及び任意団体（1）の計５団体であり、全体として回答支援団体を見ると、予算規模、人員、在宅就業支援以外の業務実施等、幅の広い支援団体からの回答が含まれていると考えている。

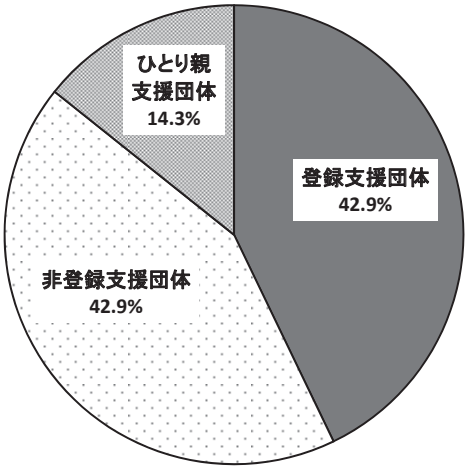


図3-6-1-2 在宅就業支援団体の制度上の区分（n=35）

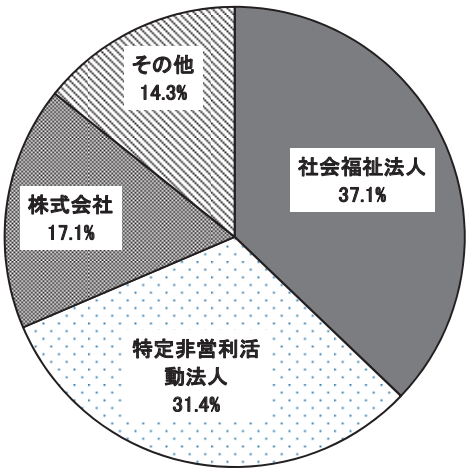


図3-6-1-3 在宅就業支援団体の法人格の種類（n=35）

次に、支援団体ごとに在宅就業支援のみに携わる職員（専任者）と、在宅就業支援以外の他の業務にも携わる職員（兼任者）の状況を把握したところ、全体では、専任者のみで在宅就業支援を行っている支援団体が 42.4%で最も多く、次いで専任者と兼任者の両方を配置している支援団体が 39.4%であったが、両者の間にはあまり差が無かった。

表3-6-1-1 専任・兼任別にみた業務担当者の配置

	専任者と兼任者の両方を配置	専任者のみを配置	兼任者のみを配置	合計
社会福祉法人	7（ 53.8%）	3（ 23.1%）	3（ 23.1%）	13
特定非営利活動法人	2（ 20.0%）	6（ 60.0%）	2（ 20.0%）	10
株式会社	1（ 16.7%）	5（ 83.3%）	0（ 0.0%）	6
その他	3（ 75.0%）	0（ 0.0%）	1（ 25.0%）	4
全体	13（ 39.4%）	14（ 42.4%）	6（ 18.2%）	33

また、社会福祉法人では、専任者と兼任者の両方を配置している支援団体が 53.8%と最も多いが、特定非営利活動法人では、在宅就業支援以外の業務が少ないためか、専任者のみを配置している支援団体が 60.0%と最も多かった。

今回のアンケート調査では、各支援団体の在宅就業支援に携わる職員の配置人数に関して、専任、兼任の他に勤務形態も併せて把握しているが、勤務形態により出勤日数を一定の仮定のもとで換算して、各支援団体の在宅就業支援担当者の１月当たりの人数を算出したものが、図３－６－１－４である。在宅就業支援に携わる職員の人数が５人未満である支援団体が全体の 2/3 であるという状況にあった。

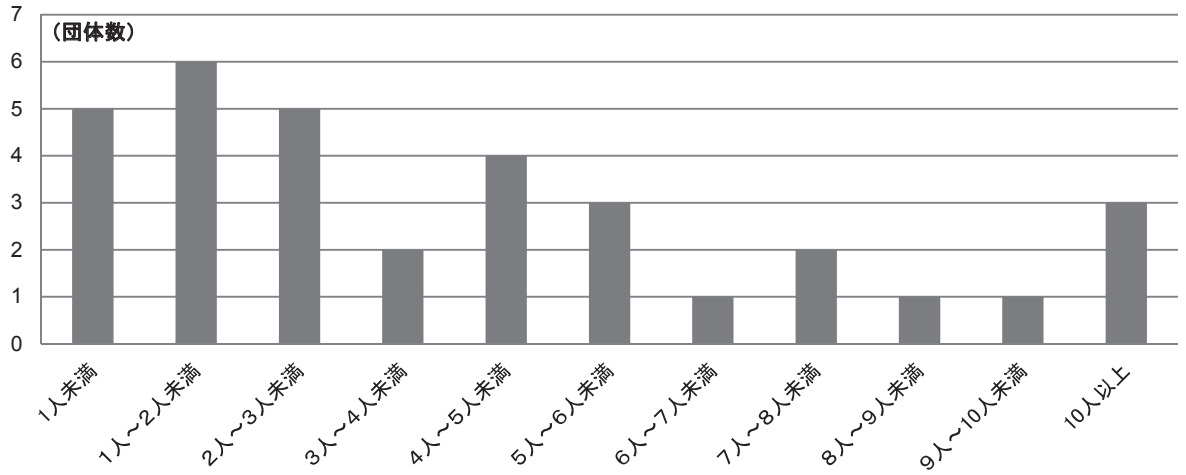


図3-6-1-4　団体ごとに見た職員の配置人数

また、これを支援団体の法人格の種類別に見ると社会福祉法人では配置人数は１人未満から 10 人以上までの職員体制があり、幅が広いが、他の支援団体では９人未満の職員体制で支援を行っていることが分かった。

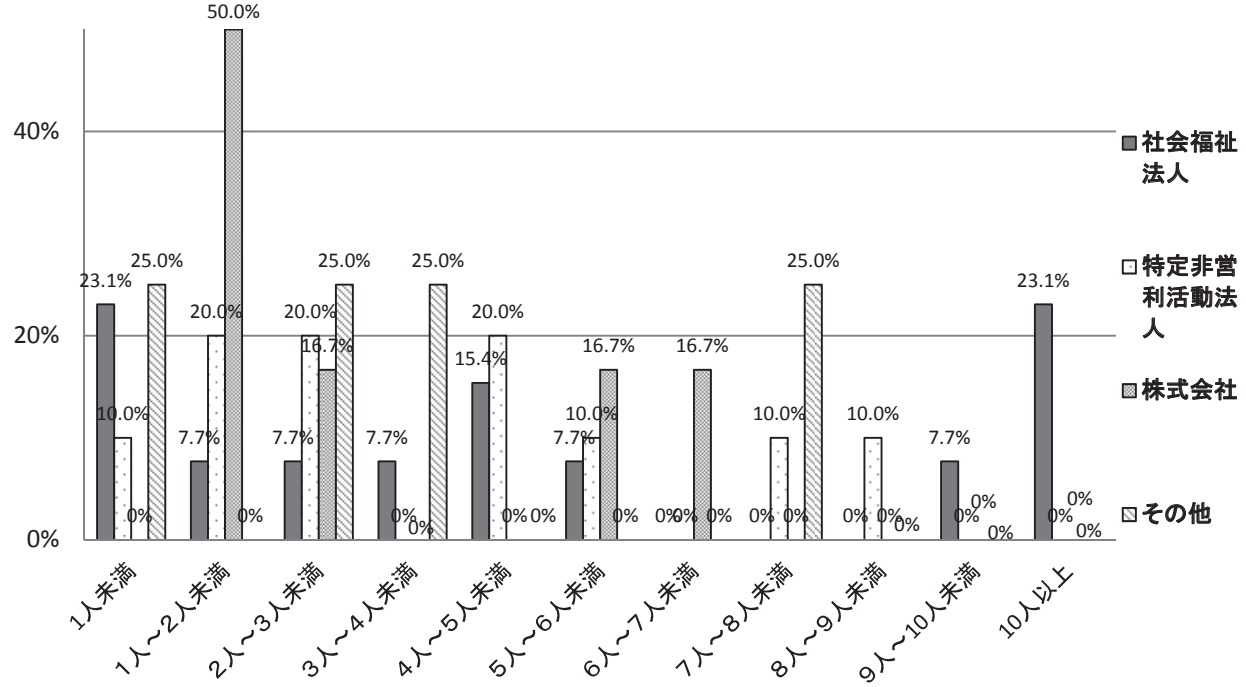


図3-6-1-5　団体種類別に見た職（社）員の配置人数（割合）

＜換算率＞

専任のフルタイム職員（正規）	専任のフルタイム職員（嘱託）	専任のパート職員	兼務のフルタイム職員（正規）	兼務のフルタイム職員（嘱託）	兼務のパート職員
月22日勤務換算	月22日勤務換算	月15日勤務換算	月11日勤務換算	月11日勤務換算	月7.5日勤務換算

イ　在宅就業支援の業務内容と重点取組業務

支援団体へのアンケート調査の回答の中には、大多数を占める IT を活用した在宅就業を支援する支援団体以外に、特例調整金等の活用を図っている就労継続支援の事業等を行う５団体が含まれている。これらの事業者は、製造・加工、サービスといった作業が多く、知的障害者を主な対象としていることから、他の IT 活用系の支援団体と性格を異にしており、結果のバラツキが生じる可能性が大きい。また、後述するが、これらの支援団体は、経営面での安定や利用者の満足度等、大きな課題がないと理解されることから、以後の運営・業務面での調査結果については、必要に応じてその対象から除外して分析をしていくこととした。

表3-6-1-2　団体の作業別に見た在宅就業支援業務の実施割合

	在宅就業希望者の相談	IT技術等の講習の実施	在宅就業者への技術・作業の援助等	雇用希望の在宅就業者の助言・援助	在宅就業を推進するセミナー等の実施	他支援団体への技術、ノウハウの提供	その他の業務
全体（n=33）	81.8%	51.5%	87.9%	57.6%	36.4%	33.3%	30.3%
IT活用系（n=28）	78.6%	57.1%	85.7%	53.6%	35.7%	25.0%	35.7%
製造加工系（n=5）	100%	20%	100%	80%	40%	80%	0%

回答のあった支援団体では、在宅就業を希望する障害者への相談や、在宅就業中の障害者への技術や作業面での指導援助の直接的な活動は全体の８割を超える支援団体が実施されていた。また、在宅就業を推進するためのセミナーや他団体への技術提供等の直接の障害者支援でない、地域での活動に関しては、全体の３割強の支援団体で行われていることが分かった。

また、IT 活用系の 23 団体に関して、支援団体への登録等の制度別に区分して、各支援の実施割合を見たものが、図３－６－１－６である。登録支援団体では、その登録要件にある「在宅就業障害者への技術的な指導、職務遂行援助」は当然のことながら全ての支援団体で実施されているが、常時 10 人以上の在宅就業障害者への支援を継続的に実施する必要があることもあり、在宅就業を希望する障害者への相談業務も全ての支援団体で行われていた。しかし、人員体制や関係機関との連携に課題があるためか、雇用を希望する在宅就業障害者への助言援助に関しては、72.7%に止まっていた。非登録支援団体の業務実施内容は、傾向としては登録団体のそれと大きな差はないものの、登録支援団体の実施割合より全体に低めに止まっている。ひとり親支援団体の多くは、既に在宅就業者の育成段階にはなく、制度上の支援が終了している又は、独立採算制で登録者への支援や作業供給を行う維持段階にあることから、新たな在宅就業者を養成していくための講習会の実施等は行っていないと考えられる。

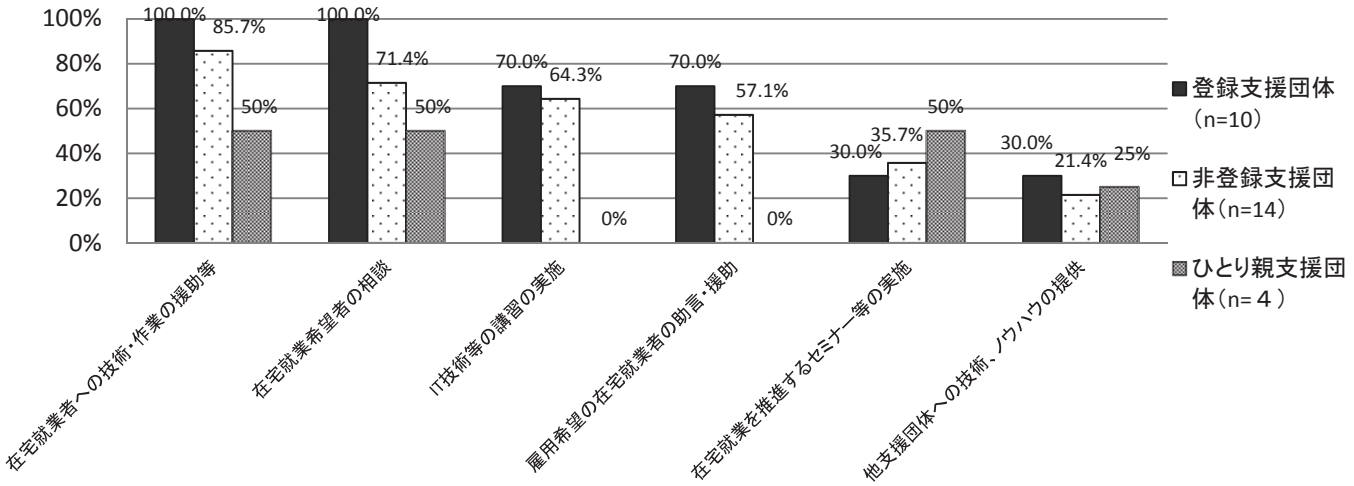


図3-6-1-6　制度区分別に見た支援実施割合（IT活用系）

さらに、現在行っている業務の中で最も重点的に取り組んでいるものを１つ選択してもらったものの構成比を図にしたものが、図３－６－１－７である。

登録支援団体、非登録支援団体ともに「在宅就業障害者への技術的な指導、職務遂行援助」が最も高いが、非登録支援団体では、「在宅就業希望者の相談」や「ＩＴ技術等の講習の実施」にも最重点の支援が分散していることがわかる。また、ひとり親支援団体では、「その他の業務」が多いが、その中では、仕事の供給や受注から納品までのサポートと実務的なものが重要としている。

登録支援団体及び非登録支援団体では、その他の業務として、「在宅雇用を前提とした職業紹介」、「障害者雇用を進める企業からの相談・雇用の橋渡し・採用後の対応等の相談への対応」、「特別支援学校高等部の生徒への職業意識・体験の支援」、「重度障害者の就労に必要な PC を中心とした入力装置の代替品の研究開発への参画」、「ICT 学習センターの運営」、「民間企業などからの IT 関連業務などの受注のための営業活動」などの業務があることが挙げられていた。

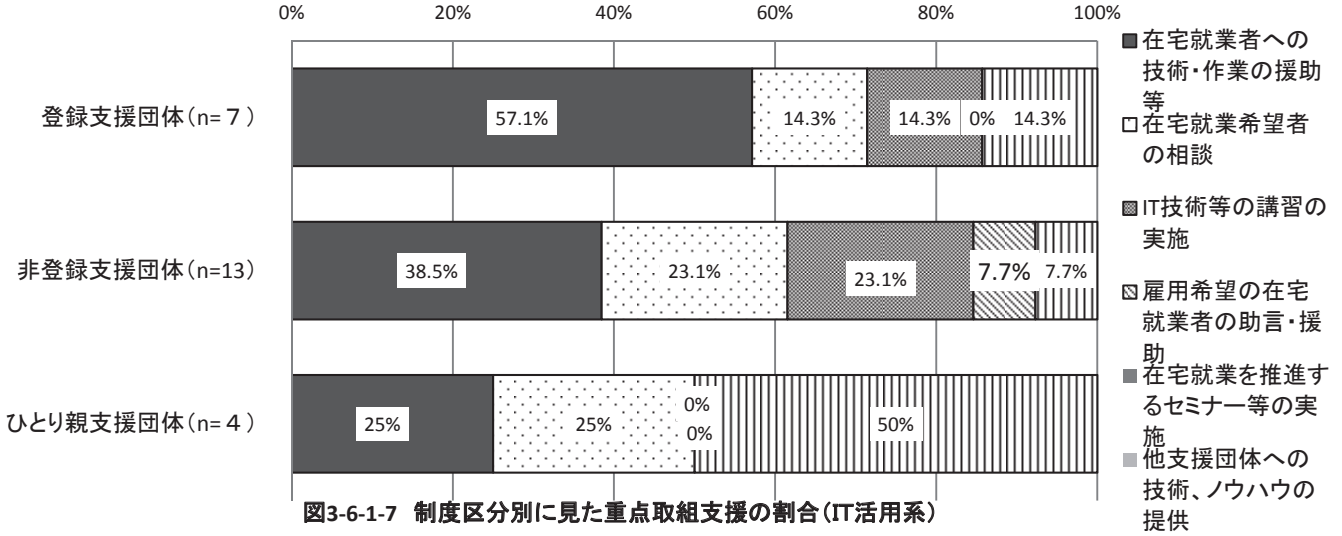


図3-6-1-7　制度区分別に見た重点取組支援の割合（IT活用系）

ウ　在宅就業支援業務の運営状況

(ｱ) 平成 25（2013）年度の収益

平成 25（2013）年度における経常収益のうち、障害者への在宅就業支援に関する収益（事業収益、助成・補助金、会費、作業のあっせん手数料等の合計）を概算で入力を依頼したところ、IT 活用系の支援団体の平均収益は、約 370 万円であった。登録支援団体では最大収益の 1,294 万円の次に収益がある支援団体は 376 万円で、非登録支援団体でも 1,437 万円の次に収益がある支援団体は 652 万円で、いずれも半分以下の収益で、突出した収益を上げる支援団体以外は 300～400 万円程度の収益になっており、１人分の人件費の捻出も厳しい状況にある支援団体も多いのではないかと推察される。

表3−6−1−3　在宅就業支援に関する収益

		平均収益	最大収益	最少収益
全体（n=26）		85,311.6 千円	1,513,301.0 千円	0 千円
IT活用系（n=21）		3,690.6 千円	14,367.0 千円	0 千円
	登録支援団体（n=7）	3,551.4 千円	12,941.0 千円	0 千円
	非登録支援団体（n=10）	4,662.3 千円	14,367.0 千円	0 千円
	ひとり親支援団体（n=4）	1,505.0 千円	3,500.0 千円	5.0 千円
製造加工系（n=5）		428,119.6 千円	1,513,301.0 千円	6,070.0 千円

また、製造加工系の支援団体では、大手の企業からの受注がある等、特例調整金を有効活用するために支援団体としての登録を行ったものも多く、支援団体の活動全体が在宅就業支援に関する収益として取り扱われていること、仕入れた製品を加工して納入していること等から、最大収益は 15 億 1,330 万円となっており、同じ登録支援団体であっても、全く性格の異なる支援団体も存在する。

(ｲ) 在宅就業の作業のあっせん手数料

登録している在宅就業中の障害者に対して、作業をあっせんする業務の実施に要する経費、いわゆるあっせん手数料が平成 25（2013）年度の収益に占める割合について把握したところ、全体では、平均 10.3%で、最高は 49%であり、最低は０%であった。

IT 活用系団体で限定した見た場合、収益の０%が最も多く 11 団体で 50%を占めていた。次いで収益の 10%台が４団体（18.1%）、40%台が３団体(13.6%)の順であった。あっせん手数料については、支援団体の登録を行うための要領「在宅就業支援団体関係業務取扱要領」で在宅就業中の障害者から取ってもよいとされているが、その上限や目安などは規定されていないことから、各支援団体が独自の判断を持ってその額や割合を決めていると考えられる。

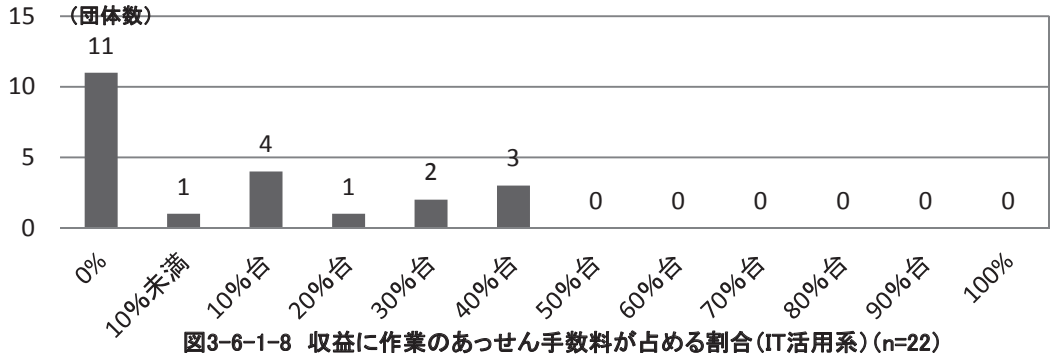


図3-6-1-8 収益に作業のあっせん手数料が占める割合（IT活用系）（n=22）

(ｳ) 在宅就業支援の運営状態

各支援団体での在宅就業支援に関する運営状態について、最も当てはまるものを選択してもらったところ、製造加工系団体では 80%が財政面で安定した運営ができているが、IT 活用系団体では約 40%しか安定した運営ができていないと解釈される結果であった。

表3-6-1-4 在宅就業支援の運営状況

	収支バランスが取れており、業務に変動なく、継続中	収入範囲で、業務改善・工夫や効率化で、やりくり中	財政の限界から、業務改善や新規開拓等が困難	財政が厳しく、人員体制や業務の縮小等を考慮	その他
全体（n=28）	3.6%	42.9%	14.3%	10.7%	28.6%
IT活用系（n=23）	0%	39.1%	17.4%	8.7%	34.8%
製造加工系（n=5）	20%	60%	0%	20%	0%

また、IT 活用系団体の回答のその他の自由記述では、「理事会社の持ち出しにより運営している」、「収支は赤字になることが多く、基金の取り崩しや法人への寄附で対応している」、「事業従事者は全てボランティアで、必要経費のみを支給して運営している」といった記述もあり、その他と回答した中にも運営状態に課

題があるものが含まれていると考えられる。

運営状態に課題があるところが多いと推測される IT 活用団体について、さらに制度上の区分により、状況を見たものが図３－６－１－９である。まず、バランスの良い収支のもとで、安定した業務が展開されている支援団体は全くないが、非登録支援団体やひとり親支援団体では、「収入の範囲内で、やりくりをしている」支援団体が全体の 50%前後あるのに対して、登録団体は 25%で、財政上の限界や厳しさを感じている支援団体が 50%になっている。IT 活用の登録団体では、特例調整金等の支給実績が殆どなく、登録のメリットが薄い状態の中で、登録要件である「常時 10 人以上の在宅就業障害者に対して各種の業務を継続的に実施していくこと」等を含めた対応に苦労しているという実態も垣間見える。

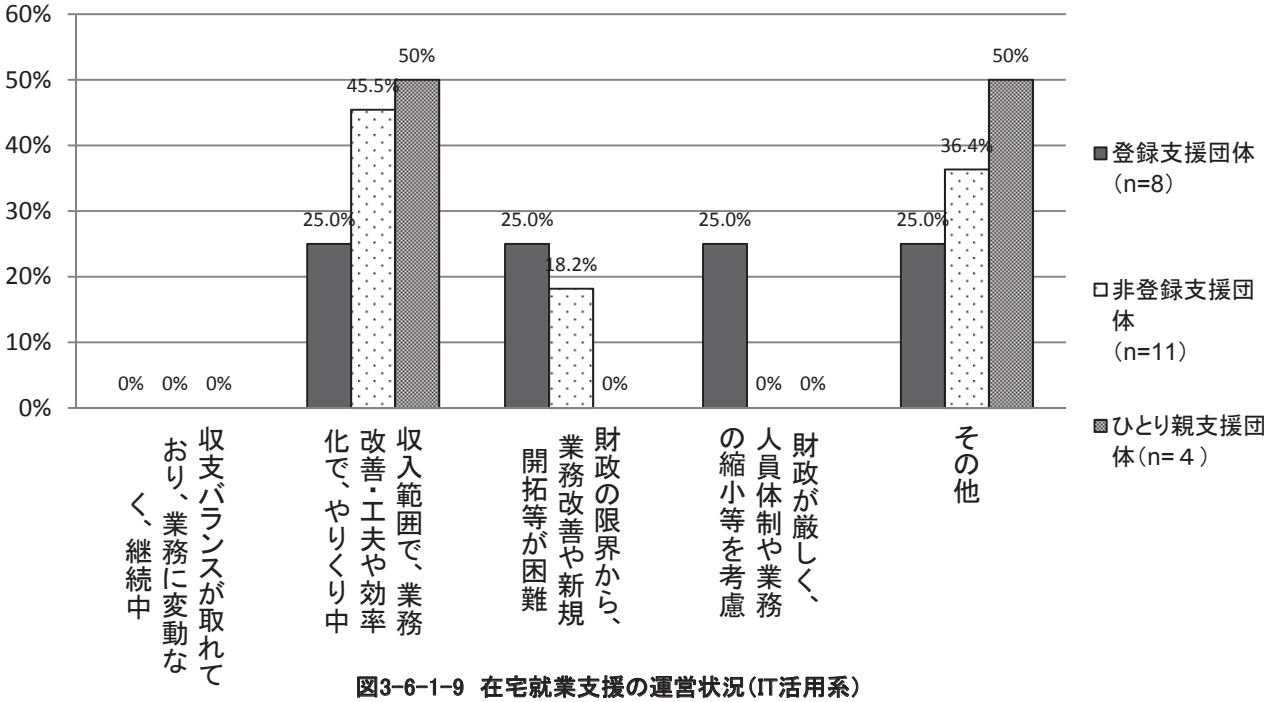


図3-6-1-9 在宅就業支援の運営状況（IT活用系）

(2) IT 講習等の実施状況

ア 支援団体が実施する講習内容

IT 技術等の習得を希望する障害者への講習を実施している支援団体は 35 団体中 17 団体で 48.6%であった。

講習の内容に関する質問に回答があった 28 団体中、最も多く行っている講習は「在宅就業に関する知識」で 64.3%であり、講習全体の導入部分や終了段階で当該講習を実施していることが窺える。

次いで「パソコン操作の基本」及び「ビジネスソフトの使い方（ワープロ、表計算、プレゼンテーションソフト等)」に関する講習の実施がそれぞれ 53.6%であり、基礎的な IT 技術の講習は半数の支援団体で行っていることが分かった。以降は、「Web コンテンツの制作」及び「情報セキュリティ」が 42.9%、「PC を利用したイラストや図面の作成」及び「インターネットを用いた情報収集方法」が 39.3%の支援団体で実施されており、各支援団体で在宅就業として供給できる作業に応じた講習が実施されていることが分かる。

なお、「その他の講習」では、テープ起こし技術が３団体、ビジネスマナーが２団体、その他 IT パスポートの資格取得と建築系 CAD の講習が各１団体で行っていた。

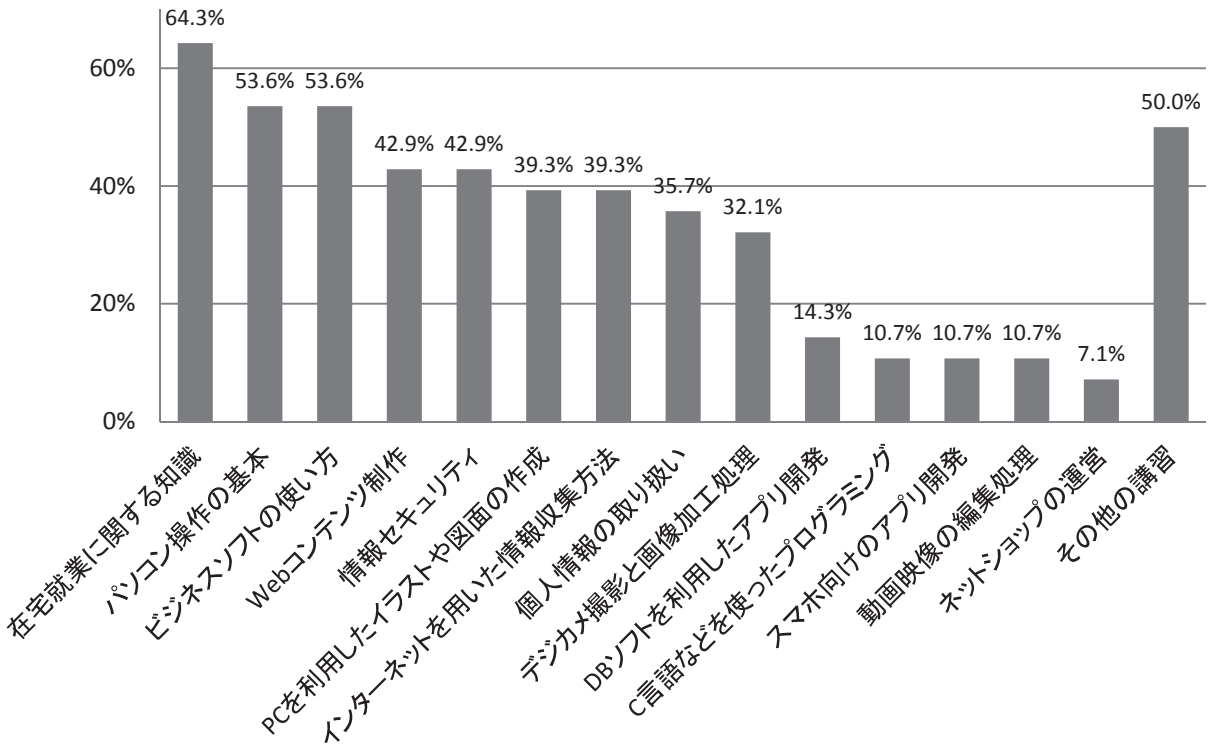


図3-6-2-1 団体が実施する講習の内容（n=28）

イ 各種の講習の実施回数と実施期間

支援団体が行う講習では、３種類の講習区分のうち、パソコンの基礎（初級）講習が最も実施率が高く、60.9%であった。また、この初級講習を実施する支援団体における講習の実施頻度は年間１回から 15 回までで幅が広く、中には全講習を合計で年間 96 回も講習を行う支援団体も見られた。

在宅就業を実施している最中の障害者に対して、業間で技術や知識の習得を図るための講習の実施に関しては、43.5%の支援団体で行っており、最大値と最小値を除いた講習の期間は平均 1.8 カ月であった。

表3-6-2-1　2013年度の講習の回数と期間（n=23）

	実施団体 （実施率）	年間実施 回数 （平均）	各回の実施 期間 （平均）	最大と最小 値を除いた 実施期間 （平均）
パソコンの有効活用を図るための 基礎（初級）講習	14団体（60.9%）	12.7回	2.7カ月	1.6カ月
在宅就業を目指す障害者を増やすための 応用（中級）講習	8団体（34.8%）	6.9回	3.3カ月	1.6カ月
在宅就業中の障害者の技術向上を 図るための講習（業間講習的なもの）	10団体（43.5%）	6.1回	2.6カ月	1.8カ月

ただし、支援団体への訪問ヒアリング等により、これらの講習は、支援団体の所在地等での集合研修形式だけではなく、Web を利用して動画等による遠隔教育形式（eーラーニング）のものも多く含まれていることが把握されているので、留意されたい。

ウ　在宅就業を希望する障害者を対象とした講習の実施状況

在宅就業を希望する障害者を対象とした講習は、上記「イ　各種の講習の実施回数と実施期間」における初級講習や中級講習が該当するものと考えている。

IT 活用系支援団体では、身体障害がある受講者が最も多く、年間平均 16.5 人、うち半数近い 7.3 人が重度の身体障害者であった。次いで精神障害を持つ受講者が平均 9.0 人、発達障害がある受講者が 1.5 人の順になっている。

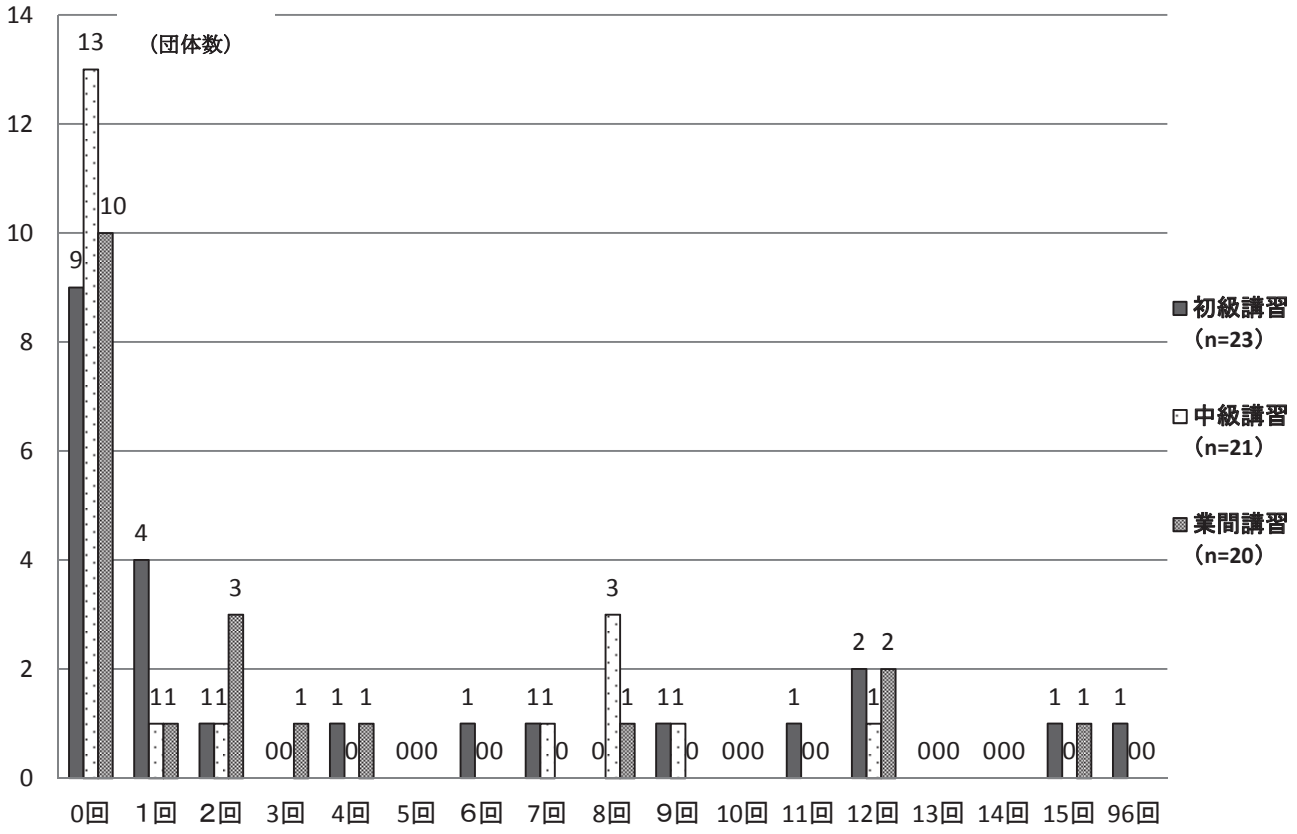


図3-6-2-2　団体別に見た年間の各講習の回数

身体障害者の割合では、IT 活用系団体は 56.9%であるのに対して、製造加工系団体は 0.5%であり、製造加工系団体では知的障害者が全体の 97.9%を占めていた。

表3-6-2-2　在宅就業希望者向け講習の受講者数（1団体当たりの平均）

	身体障害者（うち重度）	知的障害者	精神障害者	発達障害者	その他の障害者	合計
IT中心（n=20）	16.5人　（7.3人）	0.8人	9.0人	1.5人	1.3人	29.0人
製造等中心（n=4）	0.5人　（0人）	94.5人	1.5人	0人	0人	96.5人
全数（n=24）	13.8人　（6.0人）	16.4人	7.7人	1.3人	1.1人	40.3人

また、在宅就業を希望する障害者を対象とした講習は、約 70%の支援団体で指定会場での講義や演習を行う形式で行われているが、IT 活用系団体では、身体障害者等講習会場までの移動に課題がある受講者も多いこと等により、同様に 70%の支援団体が e－ラーニングを活用するとともに、自宅等への訪問指導を行う支援団体の割合も 55%になっていた。

表3-6-2-3　在宅就労業希望者向け講習の実施方法の割合

	指定会場での講義、演習	e－ラーニング	e－ラーニングとスクーリングの併用	自宅等への訪問指導
IT中心（n=20）	70.0%	50.0%	20.0%	55.0%
製造等中心（n=3）	66.7%	33.3%	0%	0%
全数（n=23）	69.6%	47.8%	17.4%	47.8%

エ　在宅就業を希望する障害者を対象とした講習における受講者の選定

初級・中級クラスの講習であることや、在宅就業障害者としての登録と直結していないことがあるためか、在宅就業希望者向けの講習を受けるための条件、優先順位等を付けていない支援団体が全体の 54.2%で最も多い。これは、都道府県や市町村等から障害者に対する IT 講習の実施も受託している支援団体が回答支援団体に含まれており、選考する形式をとれないという実態も影響していると考えている。

また、支援団体の中には、①講習等を行う中で企業就職（在宅勤務等）を含めた最も適切な進路を選択してもらい、支援をしていこうとする支援団体、②在宅就業を通じて働く喜びをともに味わう仲間を増やすために相応の技術を身につけていこうとする支援団体、③在宅就業により、通勤等の物理的な困難性を軽減して、職業的、経済的な自立ができるよう専門又は高い技術者を養成していこうとする支援団体等、その成り立ちや考え方の違いがあることが専門家や支援団体からのヒアリングから推測されている。これらの支援団体としての性格の違いがこの講習における受講者の選定に関しても関与すると思われる。

選考に関しては、設問の選択肢にある「技術面の選考」のほかに、その他の自由記述の中では、「学力」、「個人面談」、「適正試験」、「社会的モラル、マナー」、「マニュアルが読めるか？」、「分からない時に質問できるか？」といった選考に関する判断要素が挙げられていた。

なお、この設問は、後述する「在宅就業障害者として登録する際の判断材料」について、把握している設問と併せて考察をしていくこととしたい。

表3-6-2-4　在宅就業希望者向け講習における受講者の選定方法（n=24）

	団体数	割合
特に選考や条件、優先順位等はつけていない	13	54.2%
技術面での選考をしている	3	12.5%
講習受講後に在宅就業を行う条件を付している	2	8.3%
障害別に異なる選考基準を設けている	0	0%
その他の選定方針	6	25%

オ　過去３年間における在宅就業希望者向け講習に関する変化

(ｱ) 講習の応募関係の変化

支援団体が行う在宅就業を目指すための講習に関して、問合せ、応募ともに最も多かったのは増減がないとの答えで、いずれも 50%を超えていた。

また、問い合わせる障害者の件数はここ３年間で増えていると答えた支援団体は 41.7%であるのに対して、実際に講習に応募する障害者の数が増えていると回答した支援団体は 19.0%で差があるが、講習内容や在宅就業の実態に関する支援団体からの情報提供やより現状に合った関係機関・施設等の紹介等により、応募に至らない事例も多いというヒアリング実施支援団体からの把握との関連が想定される（図３－６－２－３）。

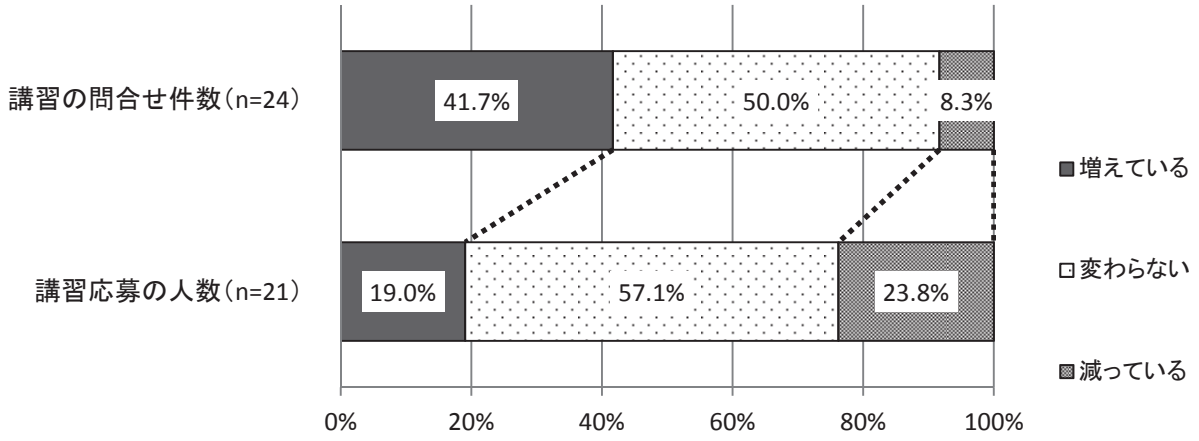


図3-6-2-3　講習の問合せと応募の変化

(ｲ) 障害別に見た応募者の変化

在宅就業を目指す講習の応募者を障害別に見ると、身体障害者の応募者数は「変わらない」が 72.7%であり、人数面での大きな変化はないことが分かる。しかし、身体障害者が「減っている」と回答した支援団体が「増えている」と回答した支援団体より相当割合多いことから、身体障害者の応募者数は全体として見た場合、若干の減少傾向にあると思える。

また、精神障害者及び発達障害者に関しては「増えている」が「変わらない」をいずれも上回り、特に精神障害を持つ応募者に関しては、その差が 27%もあり、応募数の増加が顕著であると考えられる（図３－６－２－４）。

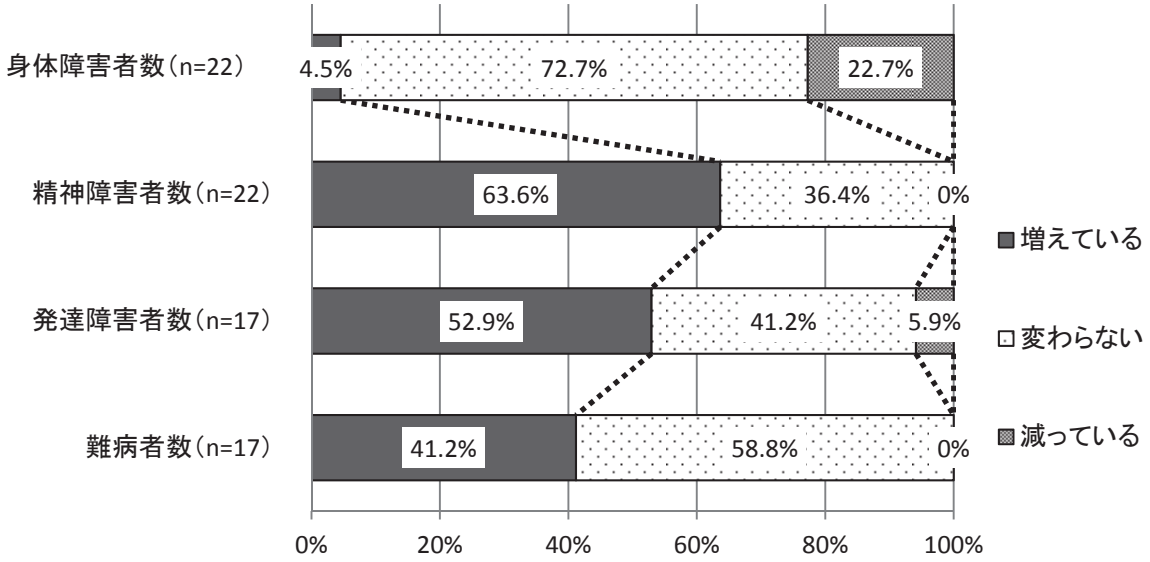


図3-6-2-4　障害別に見た応募者の変化

(ｳ) 講習の対象者像の変化

応募者のパソコンの基本的なスキルは、向上している傾向にあるのに対して、取組姿勢や仕事の理解といった職業準備性は低下傾向にあると考えられる（図３－６－２－５）。

また、講習状況の変化に関しては、自由回答欄の中で、「障害、疾病の重度化、重複化」（１団体）、「他人依存が多く、自分で調べるべきことも支援機関に求める」（１団体）、「PC スキルや準備性は個人差が大きい」（１団体）、「社会生活一般の支援やメンタルの支援が必要になってきた」（１団体）といった様々な状態の変化があることが指摘されていた。

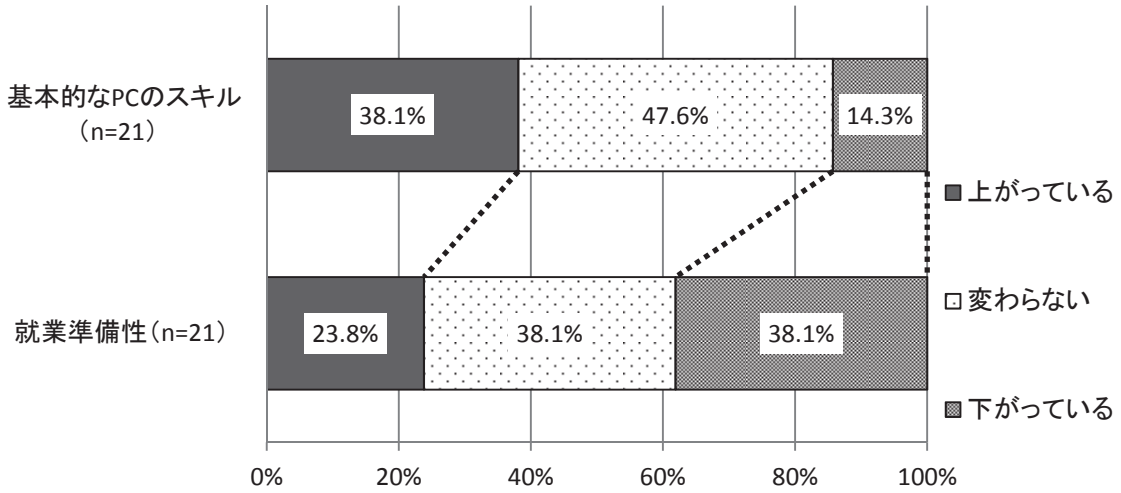


図3-6-2-5　講習の対象者像の変化

(3)　登録障害者の在宅就業の実態

ア　登録障害者の人数と障害の状況

回答のあった支援団体で登録している在宅就業中の障害者は 1,622 人であり、回収率から想定すると、今回の対象である支援団体では最低でも 2,000 人以上の在宅就業中の障害者がいると推測される。

IT 活用系団体では、最も多いのは身体障害者が 52.8%で、次いで精神障害者が 15.5%の順になっている。また、障害の種類は不明であるが、手帳を所持していない障害者が 25.9%となっている。「平成 18 年度身体障害児・者実態調査」（厚生労働省）の結果では全国の身体障害者全体に占める１級及び２級の重度身体障害者の割合は 48.1%であるのに対して、今回のアンケートでは IT 活用系団体の登録障害者における重度の割合は 53.2%であり、支援団体が支援している身体障害者は障害の程度が重い者の割合が約５ポイント高い状況にある。

表3-6-3-1　登録中の在宅就業障害者の人数

（単位：人）

	身体障害者手帳所持者数（構成比）	うち重度身体障害者数（身体障害中での割合）	知的障害者手帳所持者数（構成比）	精神障害者手帳所持者数（構成比）	その他手帳を持たない障害者数（構成比）	合計（構成比）
全体（n=30）	617（ 38.0%）	329（ 53.3%）	515（ 31.8%）	189（ 11.7%）	301（ 18.6%）	1,622（ 100%）
IT活用系（n=26）	615（ 52.8%）	327（ 53.2%）	67（ 5.8%）	181（ 15.5%）	301（ 25.9%）	1,164（ 100%）
製造加工系（n=4）	2（ 0.4%）	2（ 100%）	448（ 97.8%）	8（ 1.7%）	0（ 0%）	458（ 100%）

また、IT 活用系団体について、登録中の在宅就業障害者の障害種類の割合を見たものが下図である。非登録支援団体に登録障害者が 500 人いる団体が１つあるため、その影響を勘案してみても、登録支援団体では身体障害者、特に重度身体障害者の割合が高い状況にあると思料される。また、ひとり親支援団体では精神障害者の割合が 31.1%と他の支援団体と比べて高くなっている。

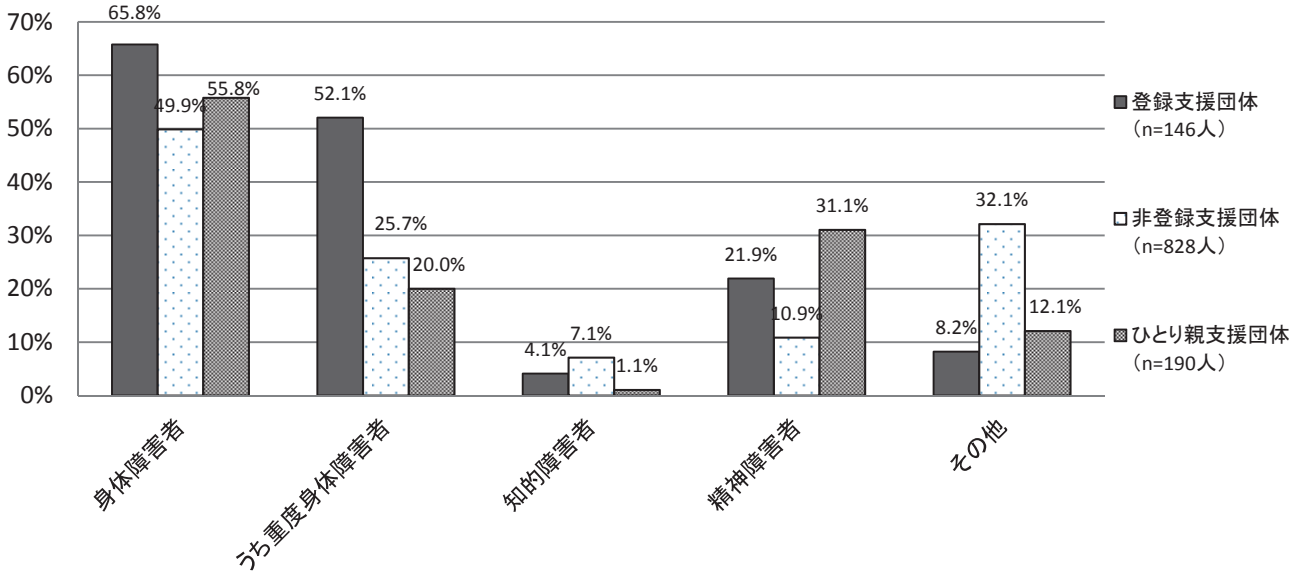


図3-6-3-1　制度別に見た在宅就業障害者の障害種類の割合

IT 活用系団体における身体障害の内訳では、頸椎損傷、脊髄損傷、脳性麻痺以外の肢体不自由がいずれの支援団体でも最も割合が高く、特に、ひとり親支援団体ではほぼ半分を占めていた。

登録支援団体の中には、視覚障害者（全盲等）や重度の肢体不自由（頸椎損傷者等）の働く機会を作るために支援してきたグループが登録支援団体になったという経緯を持つ団体もあり、特定の障害内訳が多い傾向がある支援団体もあるためか、登録支援団体では視覚障害、頸椎損傷の障害内訳の割合が他の支援団体と比べて高い。また、ひとり親支援団体では、聴覚障害、内部障害が、他の支援団体と比べて高めに出ていることは、これらの障害内訳の障害者は生活面での支援の必要性が低いことにも関係があると考えられる。

なお、その他の身体障害には重複で区分が困難なものや詳細な障害内訳が不明なもの等が記載されていた。

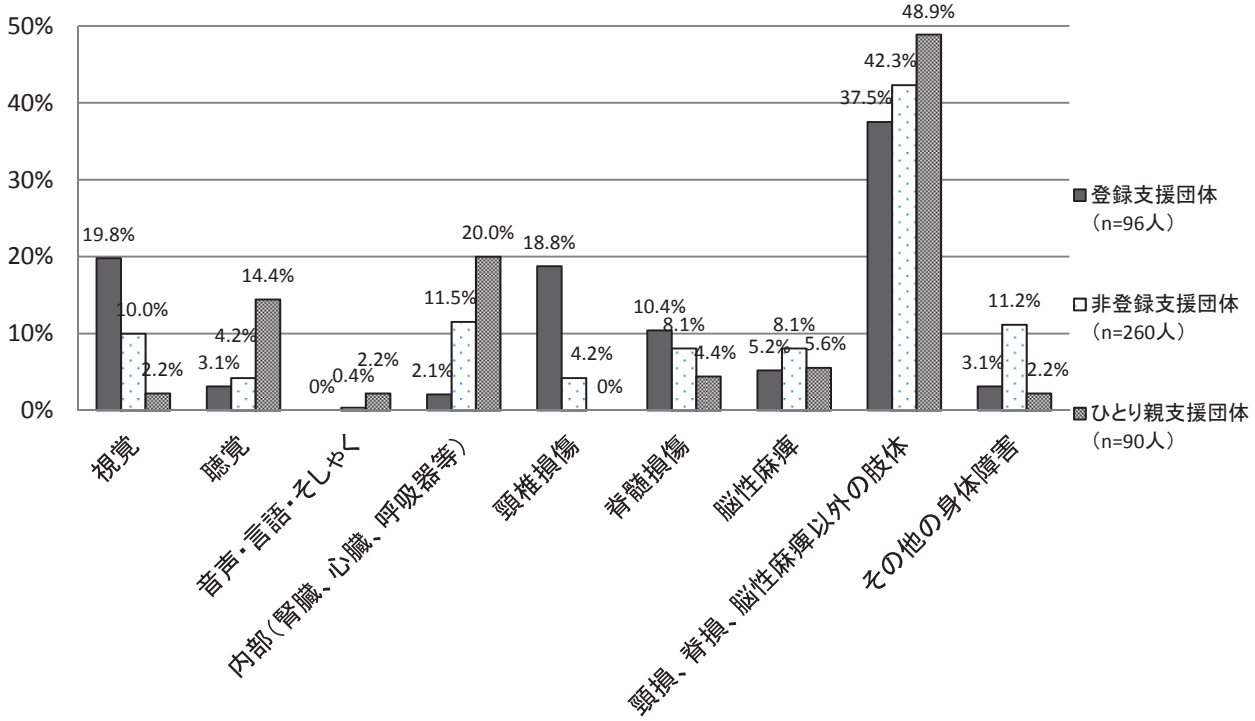


図3-6-3-2 制度別に見た在宅就業者の身体障害の内訳の割合

IT 活用系団体の障害内訳のうち、「その他の身体障害者」を除いて、「平成 18 年度身体障害児・者実態調査」（厚生労働省）の身体障害内訳と比較してみると、実態調査のそれぞれ割合は内部障害群と肢体不自由群ではひとり親支援団体の割合が最も近く、視覚障害群では非登録支援団体の割合と最も近いこと、また、聴覚障害群はどの支援団体の割合とも異なっていると考えられる。

表3-6-3-2 身体障害の内訳と実態調査との比較

	視覚障害群	聴覚障害群	内部障害群	肢体不自由群
登録支援団体 （その他を除く） （n=93人）	20.4%	3.2%	2.2%	74.2%
非登録支援団体 （その他を除く） （n=231人）	11.3%	5.2%	13.0%	70.6%
ひとり親支援団体 （その他を除く） （n=88人）	2.3%	17.0%	20.5%	60.2%
身体障害児・者 実態調査 （H18年度）	9.3%	10.7%	26.2%	53.8%

イ　登録の経路と作業場所

支援団体の在宅就業者として登録された障害者の来所経路について把握したところ、支援団体の HP 等からの情報入手によるものが最も多く、半数近い者がこの経路で登録に至っている。次いで、知人、友人等の紹介、就労支援機関からの紹介の順となっていた。また、「その他」では支援団体が行っている OA 講習等から引き続き登録する例が挙げられていた。IT 活用系団体で見た場合、身体障害者が過半数であることもあるためか、知人、友人の紹介といった口コミ的な方法で登録に至ることも多い状況にあると理解される。

表3-6-3-3　登録障害者の登録の経路(平均)

(単位:%)

	団体のWebサイトや広報物	新聞、雑誌等の記事	就労支援機関からの紹介	友人、知人の紹介	その他
全体(n=24)	42.5	6.0	16.7	17.9	16.9
IT活用系団体(n=20)	42.0	7.3	19.3	21.3	10.3
製造加工系団体(n=4)	45.0	0.0	3.8	1.3	50.0

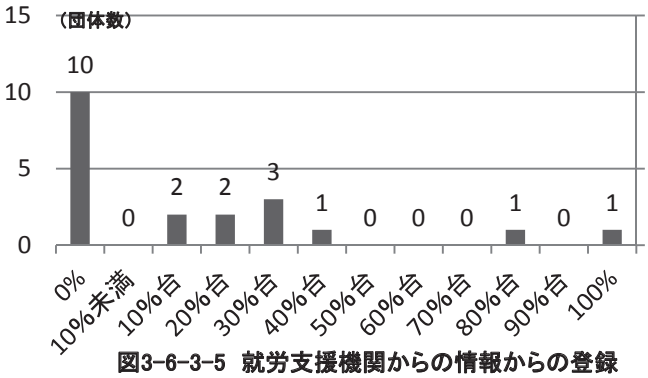


図3-6-3-5　就労支援機関からの情報からの登録
(IT活用系団体)(n=20)

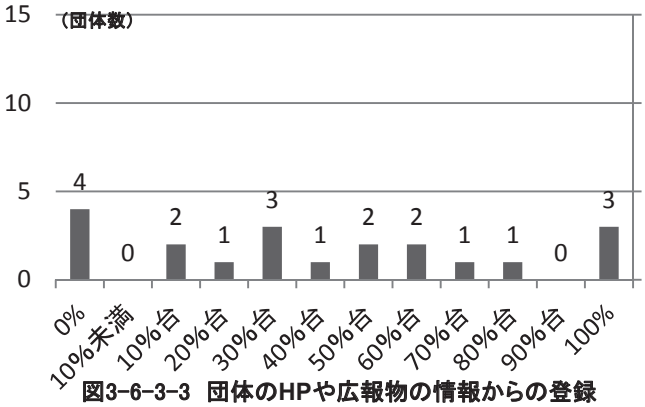


図3-6-3-3　団体のHPや広報物の情報からの登録
(IT活用系団体)(n=20)

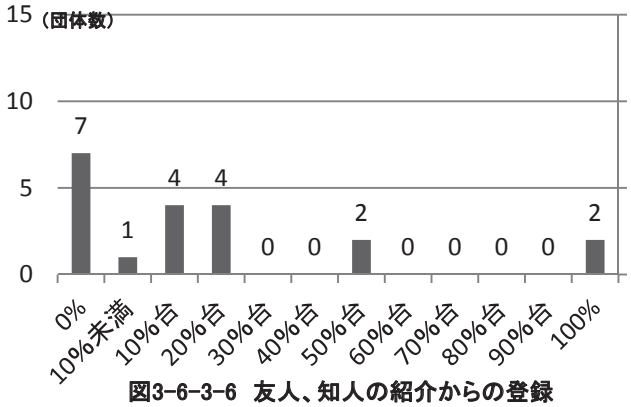


図3-6-3-6　友人、知人の紹介からの登録
(IT活用系団体)(n=20)

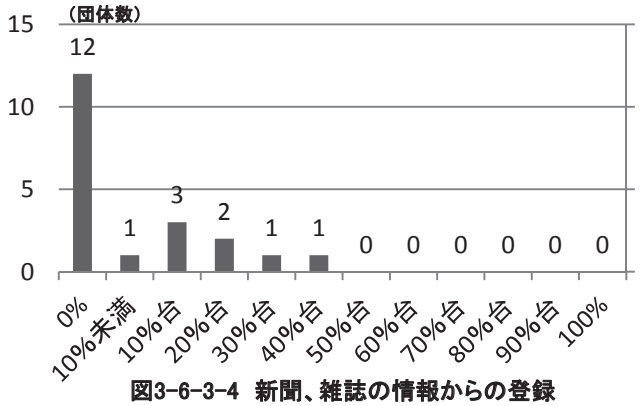


図3-6-3-4　新聞、雑誌の情報からの登録
(IT活用系団体)(n=20)

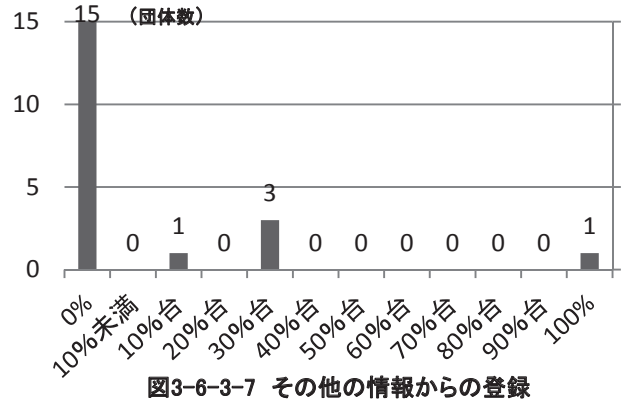


図3-6-3-7　その他の情報からの登録
(IT活用系団体)(n=20)

在宅等で行っている作業の受注者と作業場所について把握したところ、支援団体が作業を受託し、登録障害者が自宅で作業を行う形が回答全体では 64.7%であり、IT 活用系団体では同様に 78.2%であった。製造加工系団体では、支援団体の施設内で作業している割合が 80.0%であり、ここでも IT 活用系団体と大きな割合で差が見られる。

IT 活用系団体では 99.6%の作業受注は支援団体が行っている。また、自宅での作業実施が全体の 78.6%であるが、それ以外の 21.4%は支援団体の施設を中心に他の障害者自立支援施設等の場で作業を行っていることが分かった。自宅での作業実施でない者の多くは、施設へのヒアリング等から把握したところによると、身体障害者ではなく、精神障害者等であると推測される。

表3-6-3-4 作業の受注者と作業場所（平均）

（単位：%）

	支援団体が受託し、自宅で作業している	支援団体が受託し、支援団体の施設内で作業している	支援団体で受託し、他の障害者施設等で作業している	登録障害者が受託し、自宅での作業を支援している	その他
全体（n=29）	64.7	30.8	4.1	0.3	0.0
IT活用系団体（n=24）	78.2	20.5	0.8	0.4	0.0
製造加工系団体（n=5）	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0

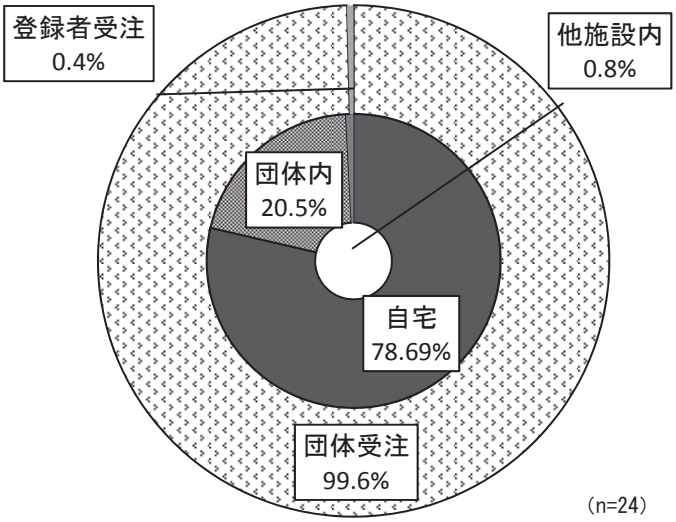


図3-6-3-8 作業の受注者と作業場所（IT活用系団体）

ウ　登録障害者の在宅就業経験と作業実施時間

支援団体に登録している在宅就業中の障害者の実務経験年数では、IT 活用系団体、製造加工系団体ともに実務経験５年以上が最も割合が高く、それぞれ 36.7%と 55.4%であった。次いで、IT 活用系団体では３年以上５年未満が、製造加工系団体では１年以上３年未満が多い結果であった。１年未満の実務経験の者は製造加工系団体では 8.2%であるのに対して、IT 活用系団体では 24.8%で全体の 1/4 を占めていた。製造加工系団体では、支援団体設立時点から登録者が定着して実務をしている事例が多いようであるが、IT 活用系団体では従来の身体障害者中心の登録から、精神障害者、発達障害者等に広がってきていることが、実務経験が短い者の割合が比較的多いことに関係していると思料される。

IT 活用系団体ごとに実務経験年数を見てみると、５年以上の実務経験がある者が 100%であると回答した支援団体は１団体、５年以上の実務経験がある者が全くいないと回答した支援団体が５団体あるが、支援団体の設立経緯や発足からの年数の影響があるため、在宅就業障害者の定着率について安易に分析してはいけないと考えている（図３－６－３－13)。

表3-6-3-5　登録障害者の在宅就業の実務経験の年数（平均）

（単位：%）

	半年未満の者	半年以上1年未満の者	1年以上3年未満の者	3年以上5年未満の者	5年以上の者
全体（n=25）	14.7	7.2	19.3	18.9	39.9
IT活用系（n=20）	16.6	8.2	17.7	20.9	36.7
製造加工系（n=5）	5.6	2.6	27.0	9.5	55.4

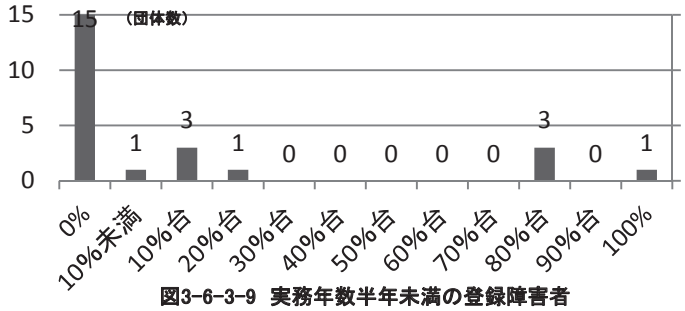


図3-6-3-9　実務年数半年未満の登録障害者（IT活用系団体）（n=20）

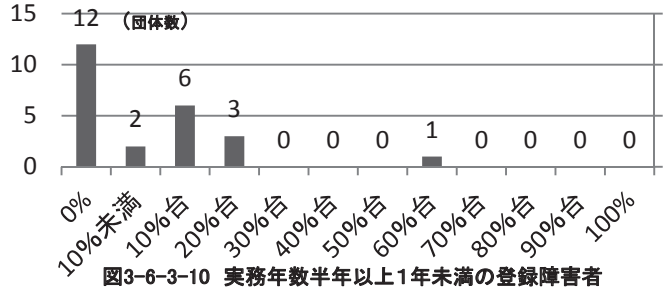


図3-6-3-10　実務年数半年以上1年未満の登録障害者（IT活用系団体）（n=20）

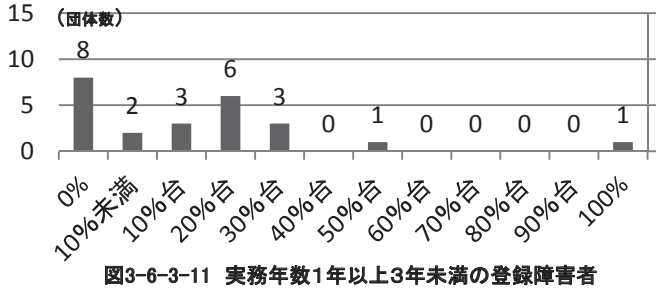


図3-6-3-11　実務年数1年以上3年未満の登録障害者（IT活用系団体）（n=20）

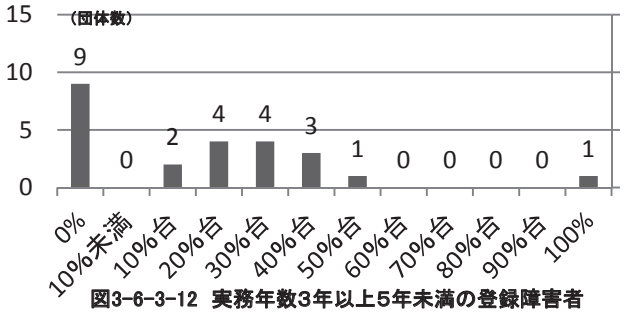


図3-6-3-12　実務年数3年以上5年未満の登録障害者（IT活用系団体）（n=20）

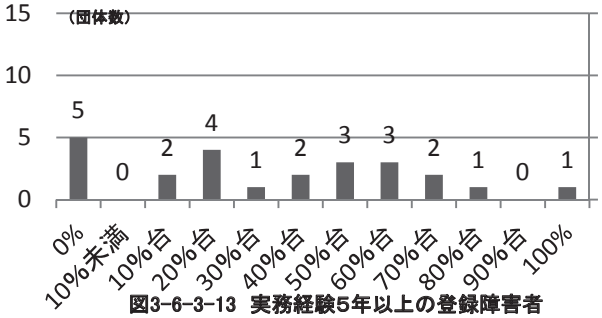


図3-6-3-13　実務経験5年以上の登録障害者（IT活用系団体）（n=20）

週当たりの登録障害者の受注作業の実施時間は、IT 活用系団体では５時間未満の者の割合が最も高く、33.1%で、次いで、５時間以上 10 時間未満が 23.3%であった。製造加工系団体では週 30 時間以上 40 時間未満の作業時間が 53.6%と最も高く、一般労働者とほぼ同等の作業時間となっている。

この両支援団体群の結果を図にしたものが図３－６－３－14 である。両者の間には明確な差があり、製造加工系団体では比較的安定した作業量があり、雇用労働に近い勤務時間を設定した上で障害の程度等を勘案して、作業時間を減らして対応している者もいるという状況が窺える。これに対して、IT 活用系団体では、登録障害者の障害程度の重さがあり、登録障害者の可能な範囲で人に合わせて作業を行う設定が多いことが窺える。また、一部には、作業受注と営業活動のバランスが悪く、結果として作業実施時間が短いという状況もあり、個別のヒアリングの中では「生業としていけるだけの十分な作業が供給できないことを事前に理解してもらった上で登録してもらっている」という支援団体も見られた。

表3-6-3-6　登録障害者の受注作業の実施時間（平均）

（単位：%）

	週5時間未満の者	週5時間以上10時間未満の者	週10時間以上15時間未満の者	週15時間以上20時間未満の者	週20時間以上30時間未満の者	週30時間以上40時間未満の者	週40時間以上の者
全体（n=25）	26.5	18.6	10.0	9.2	17.5	18.0	0.2
IT活用系（n=20）	33.1	23.3	12.5	11.6	10.5	9.2	0
製造加工系（n=5）	0	0	0	0	45.4	53.6	1.0

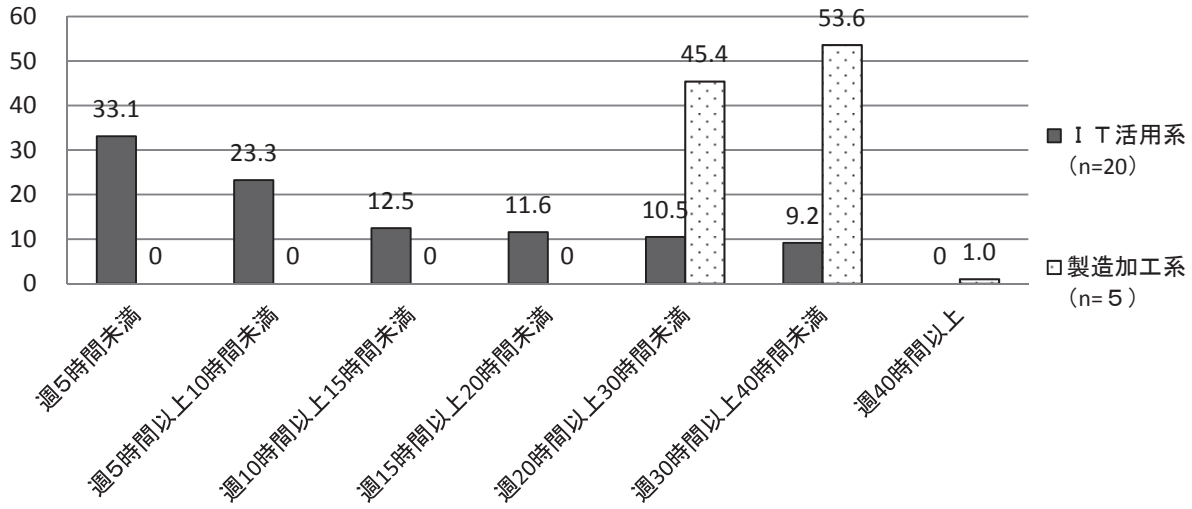


図3-6-3-14　作業内容別の支援団体で見た作業実施時間

IT 活用系団体ごとに週当たりの登録障害者の受注作業の実施時間を見てみると、６割以上が週 10 時間未満とする支援団体が 20 団体中７団体あること、また、一般労働に近い週 30 時間以上の作業実施をする登録障害者がいる支援団体は６団体あり、このうち、１団体では 70%以上がこの登録者であるとのことで、同じ IT 活用系団体の中でも、作業の実施に関する意識の違いがあり、作業の供給状況も異なることがわかる。

また、支援団体ごとに障害種類別に見て最も多い登録障害者で区分したものが、図３－６－３－22 である。該当区分がそれぞれ１団体しかない「精神障害者が最も多い団体」と「その他の障害者が最も多い団体」を除くと、「身体障害者が最も多い」団体は図３－６－３－14 の IT 活用系団体と、「知的障害者が最も多い団体」は同図の製造加工系団体と極めて近い分布の傾向を示しており、週当たりの作業実施時間の状況からも IT 活用系団体は身体障害中心、製造加工系団体は知的障害者が中心であることが分かる。

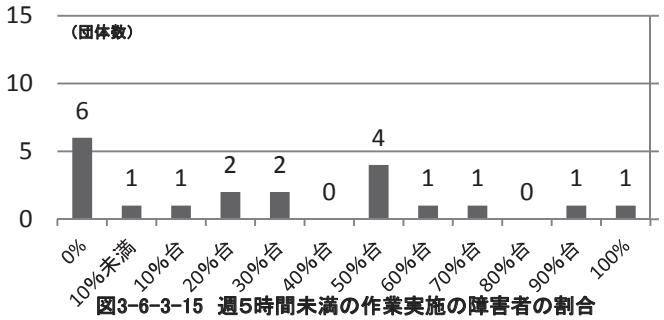


図3-6-3-15　週5時間未満の作業実施の障害者の割合（IT活用系団体）（n=20）

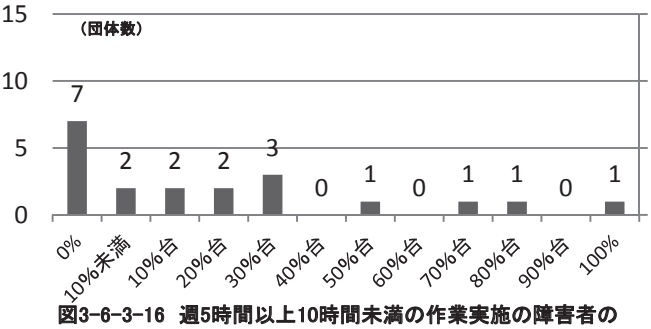


図3-6-3-16　週5時間以上10時間未満の作業実施の障害者の割合（IT活用系団体）（n=20）

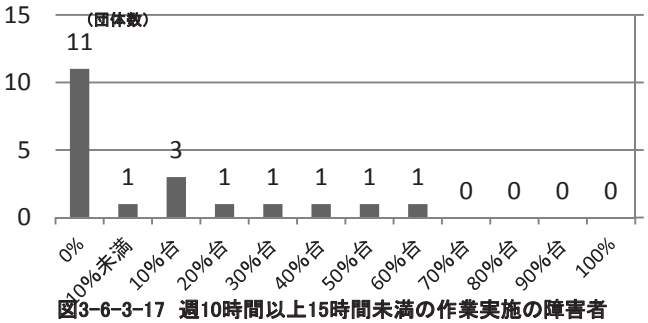


図3-6-3-17　週10時間以上15時間未満の作業実施の障害者の割合（IT活用系団体）（n=20）

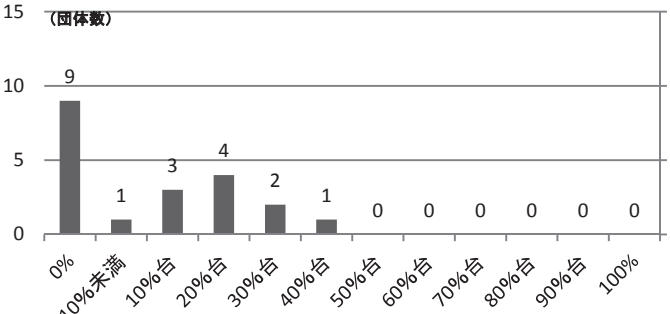


図3-6-3-18　週15時間以上20時間未満の作業実施の障害者の割合（IT活用系団体）（n=20）

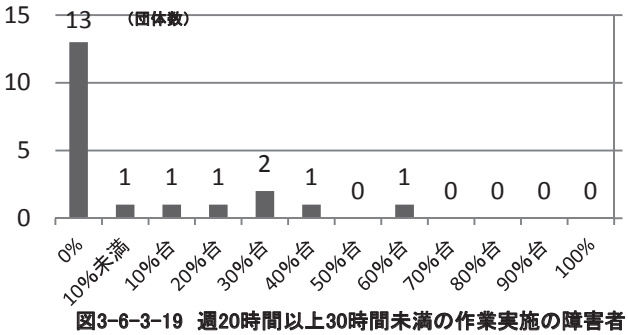


図3-6-3-19　週20時間以上30時間未満の作業実施の障害者の割合（IT活用系団体）（n=20）

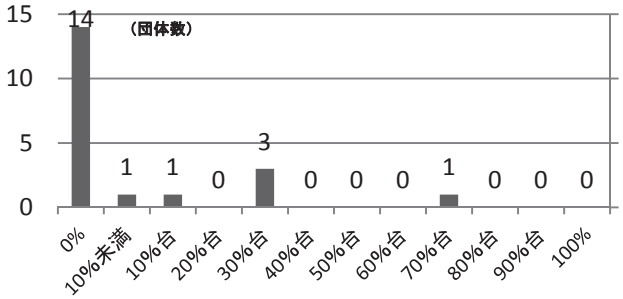


図3-6-3-20　週30時間以上40時間未満の作業実施の障害者の割合（IT活用系団体）（n=20）

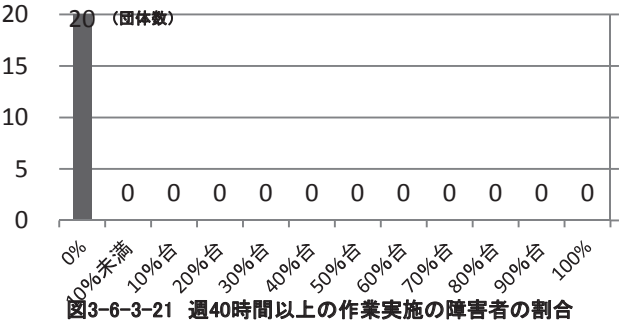


図3-6-3-21　週40時間以上の作業実施の障害者の割合（IT活用系団体）（n=20）

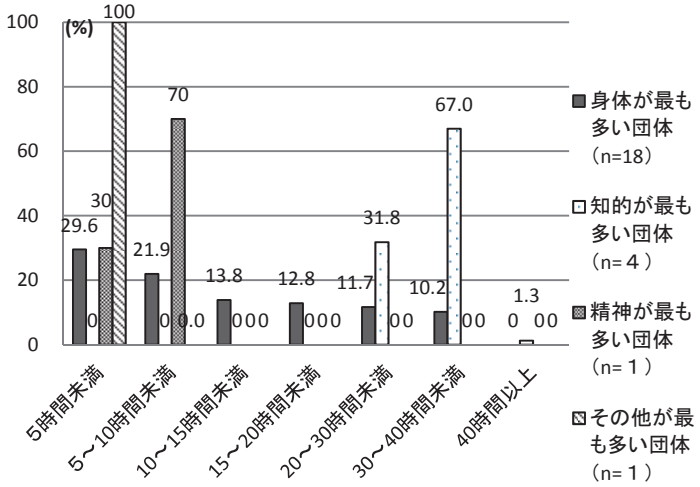


図3-6-3-22　主な障害種類別に見た週当たりの作業時間

エ　工賃等

支援団体が登録障害者に支払う工賃については、IT 活用系団体と製造加工系団体で差が見られるため、アンケート調査に回答した支援団体の全数で把握・分析することは適切でない。

IT 活用系団体では、年間 25 万円未満の支払いの登録障害者が 52.7%で最も多く、次いで 50 万円以上 75 万円未満の者が 10.1%であった。製造加工系団体では、50 万円以上 75 万円未満の者が 55.6 で最も多く、次いで 25 万円未満の支払いの者が 20.0%になっている。既に述べたが、製造加工系団体では一般的な雇用労働と同様な労働時間数に設定し、障害の程度等の個別の課題がある障害者には時間数を減らす対応をしており、時間数が減ると当然と支払う工賃も減るといった流れの中での傾向と思われる。

IT 活用系団体では、平成 25（2013）年度に全く支払い実績のない者が 21.0%あることが特徴的で、登録支援団体で支払い実績が全くない団体の１団体を含んで、登録障害者への支払いがある者が登録者全体の 50%を超えてない支援団体は 22 団体中の５団体で、特に非登録の IT 活用系団体に多く見られた。支援団体の趣旨や設立経緯、主としている受託業務や登録者への支援の違い等により、登録障害者への受注作業の確保や作業等の支援に関して、姿勢や対応に差があることが窺える。

表3-6-3-7　団体が支払う受注作業の工賃（平均）

（単位：%）

	年間25万円未満の者	年間25万円以上50万円未満の者	年間50万円以上75万円未満の者	年間75万円以上100万円未満の者	年間100万円以上150万円未満の者	年間150万円以上200万円未満の者	年間200万円以上300万円未満の者	年間300万円以上500万円未満の者	年間500万円以上の者	平成25年度は支払い実績がない者
全体（n=27）	46.6	7.3	18.5	7.5	2.7	0.1	0	0	0	17.1
IT活用系（n=22）	52.7	7.5	10.1	6.5	2.2	0	0	0	0	21.0
製造加工系（n=5）	20.0	6.4	55.6	12.0	5.2	0.8	0	0	0	0

表3-6-3-8　団体が支払う受注作業の平均工賃

（単位：万円）

	年間平均工賃	年間平均工賃最低額	年間平均工賃最高額
全体（n=27）	30.4	0	95.0
IT活用系（n=22）	24.1	0	95.0
製造加工系（n=5）	58.1	12.5	82.0

IT 活用系団体が支払う年間の工賃の平均は 24.1 万円であったが、その倍以上である年間 50 万円以上の支払いを行う支援団体が３団体（登録支援団体が１団体、非登録支援団体が２団体）ある。いずれの支援団体も地方自治体との連携があり、支援が得られているという共通点が見られた。

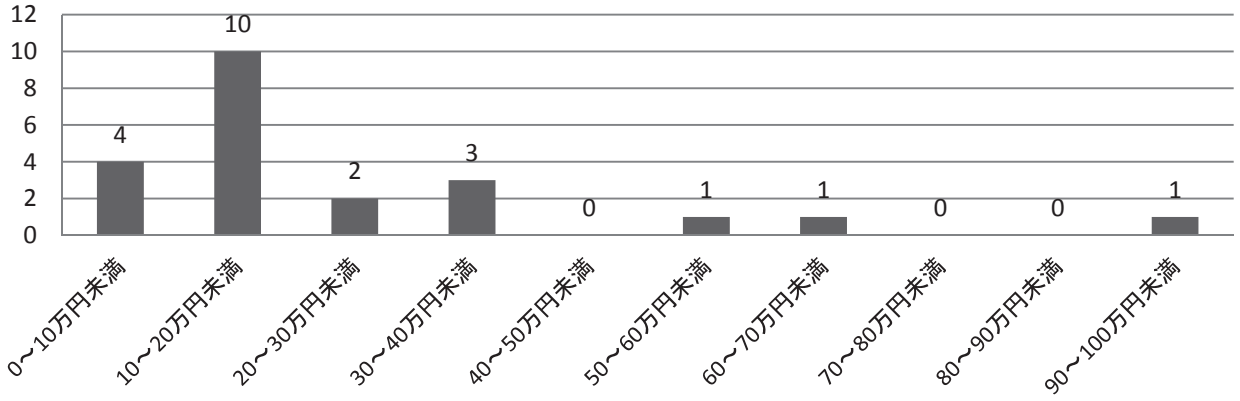


図3-6-3-23　IT活用系団体が支払う年間平均工賃（n=22）

(7) 登録障害者の工賃以外の収入の状況

登録障害者には、支援団体からの工賃以外にどのような収入があるかについて、支援団体に回答を依頼した。この回答も IT 活用系団体と製造加工系団体で相違点が多いため、全体ではなく、それぞれに分けて検討する。

まず、回答のあった製造加工系団体の４団体では、全ての登録障害者が団体からの工賃の他に、障害年金を受給しており、他の収入はないとの回答であった。

また、IT 活用系団体では、同様に支援団体からの工賃の他に、障害年金を受給している者が 50.9%で最も多く、次いで支援団体からの工賃のみである者が 13.3%で続いている。別の労働収入があり、合わせ技又は副業的に在宅就業をしている者は 10.3%であった。IT 活用系団体では 20.1%の登録障害者の収入状況が不明であるが、ひとり親支援団体では主となる支援者がひとり親家庭の親であること、生活面全般まで含んだ支援はしていないこと等から 66.7%が登録障害者の収入状況は不明としていることが大きく影響している。

IT 登録支援団体と非登録支援団体との間では大きな差異は認められないが、製造加工系団体が全くいないのに対して、両支援団体群ともに登録障害者の収入状況が不明な者の割合が 10%を超えていることが特徴的で、製造加工系団体と IT 活用系団体との間には登録までのプロセスの違いがあることや、登録障害者により支援関係に濃淡があることが想定される。

なお、その他の収入に関しては、生活保護費を挙げている支援団体が１団体あった。

表3-6-3-9 登録障害者の団体からの工賃以外の収入状況（平均）

（単位：%）

	団体からの工賃のみ	団体工賃プラス障害年金	団体工賃プラス別な労働収入	団体工賃プラス障害年金と別な労働収入	団体工賃プラスその他の収入	団体工賃以外の収入有無は未確認
全体（n=24）	11.1	59.0	4.0	4.6	4.5	16.8
IT活用系（n=20）	13.3	50.9	4.8	5.5	5.5	20.1
製造加工系（n=4）	0	100	0	0	0	0

表3-6-3-10 IT活用系団体における登録障害者の工賃以外の収入状況（平均）

（単位：%）

	団体からの工賃のみ	団体工賃プラス障害年金	団体工賃プラス別な労働収入	団体工賃プラス障害年金と別な労働収入	団体工賃プラスその他の収入	団体工賃以外の収入有無は未確認
IT登録支援団体(n=7)	15.7	53.3	8.6	10.0	0	12.4
非登録支援団体(n=10)	9.0	61.0	3.6	4.0	10.9	11.5
ひとり親支援団体(n=3)	22.0	11.3	0	0	0	66.7

(イ) 支援団体が支払う工賃に関する登録障害者の満足度

支援団体からの工賃について、登録障害者の満足度を把握した。この回答も IT 活用系団体と製造加工系団体で相違点が多いため、全体ではなく、それぞれに分けて検討する。

まず、製造加工系団体では、満足度が不明としている者は全くなく、「満足」と「ほぼ満足」を合わせると 65.8%となっている。IT 活用系団体では、満足度が不明としている者が 26.2%あり、「満足」と「ほぼ満足」を合わせても 5.4%であり、製造加工系団体と大きな差があった。「満足していない」に関しては、製造加工系団体が０％であるが、IT 活用系団体では 33.1%になっており、ここにも大きな差が見られた。IT 活用系団体は、受注作業の供給量や作業自体の単価設定などに課題があり、登録障害者の満足度は低いと支援団体自らが考えている現状があると思料される。

また、IT 活用系団体の中の区分では、登録支援団体、非登録支援団体、ひとり親支援団体のいずれも 20～30%程度が登録障害者の満足度が分からないとしており、IT 登録団体を含めて工賃に関する登録障害者の評価を十分には把握できていない登録者が相当数いる現状が垣間見えた。IT 活用系団体ごとに満足度を 100%の積み上げの図にしてみると、「不満足」群を中心に、「どちらとも言えない」群及び「満足度は不明」群の面積の広さが目立つ（図３－６－３－24）。

表3-6-3-11 団体から見た登録障害者の工賃に関する満足度(平均)

(単位:%)

	十分に満足	ほぼ満足	どちらともいえない	やや不満足	満足していない	満足度は不明
全体(n=24)	9.7	5.8	27.6	7.6	27.5	21.8
IT活用系(n=20)	2.7	2.7	27.1	8.3	33.1	26.2
製造加工系(n=4)	44.5	21.3	30.0	4.3	0	0

表3-6-3-12 IT活用系団体から見た登録障害者の工賃に関する満足度(平均)

(単位:%)

	十分に満足	ほぼ満足	どちらともいえない	やや不満足	満足していない	満足度は不明
IT登録団体(n=7)	1.4	2.9	35.7	0	28.6	31.4
非登録団体(n=9)	1.1	3.8	28.8	14.7	29.0	22.7
ひとり親支援団体(n=4)	8.5	0	8.3	8.3	50.0	25.0

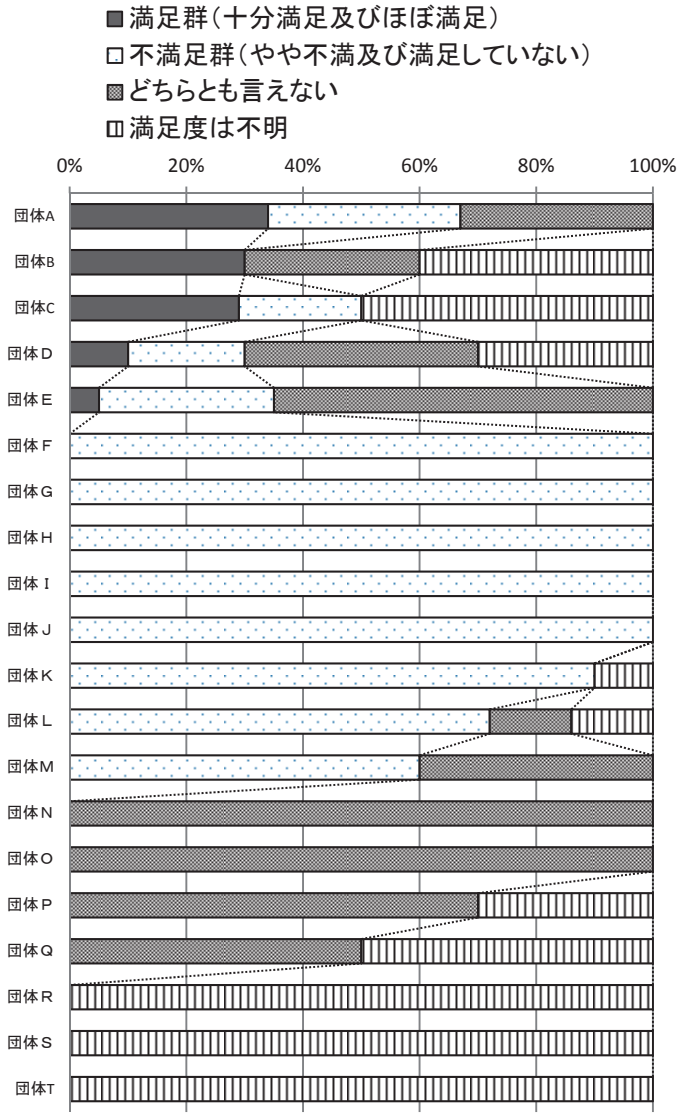


図3-6-3-24 IT活用系団体ごとの登録障害者の満足度

オ　登録障害者の在宅就業をする理由

支援団体が把握している登録障害者が在宅就業をしている理由について、２つ以上の理由もあるため、登

録障害者の何割が該当するかという形式の複数回答で記載を依頼した。

製造加工系団体では知的障害者が登録者全体の 97.8%であるが、在宅就業（障害者支援施設の利用）をする理由としては、「人間関係などの職場の環境になじめないため」が 77.7%で最も高く、次いで「日によって障害の状態が変わりやすいため」が 19.0%であった。

IT 活用系団体では身体障害者手帳所持者が登録者全体の 52.8%で、難病等手帳を所持しない者が 25.9%であるが、在宅就業している理由のうち、「移動手段に制限があるため」が 41.1%であるため、身体障害者で移動に制限がある者がかなりいる状況が分かる。また、IT 活用系団体では特定の障害と直接リンクしていない「長時間の作業遂行が困難」（29.7%）や「日によって状態が変化する」（28.8%）という理由も続いており、企業就労で一般的な日々一定時間勤務するということに馴染みにくい登録障害者が多いと考えられる。IT 活用系団体を３種類に分けたデータでは、その他の事情の割合にバラツキがあるため評価しにくいが、「長時間の作業遂行が困難」や「日によって状態が変化する」とする理由の割合は IT 活用系団体の種類により大きな差が無いことがわかる。

なお、その他の事情では、「育児中で障害を持つ主婦で決まった時間に勤務できない」、「IT を活用した仕事をするまでのスキルに至っていない」、「フリーでの仕事を希望している」等の事情が理由として記載されていた。

表3-6-3-13 登録障害者が在宅就業している理由（複数回答）

（単位：%）

	移動手段に制限があるため	トイレや医療機器の携帯等の生活制限があるため	長時間の作業の遂行が困難なため	日によって障害の状態が変わりやすいため	人間関係などの職場の環境になじめないため	引きこもり状態にあるため	その他の事情があるため
全体（n=24）	36.4	14.6	26.7	27.5	26.2	6.0	21.0
IT活用系（n=20）	41.1	16.5	29.7	28.8	18.8	6.9	24.6
製造加工系（n=4）	0	0	3.3	19.0	77.7	0	0

表3-6-3-14 IT活用系団体における登録障害者が在宅就業している理由（複数回答）

（単位：%）

	移動手段に制限があるため	トイレや医療機器の携帯等の生活制限があるため	長時間の作業の遂行が困難なため	日によって障害の状態が変わりやすいため	人間関係などの職場の環境になじめないため	引きこもり状態にあるため	その他の事情があるため
IT登録支援団体（n=7）	35.6	13.8	26.7	28.8	10.0	0	42.7
非登録支援団体（n=10）	55.2	23.9	29.0	28.2	22.8	14.8	0
ひとり親支援団体（n=3）	18.5	3.8	38.3	30.0	27.5	1.3	35.8

(4) 登録在宅就業者への作業の受注状況

ア　発注元の現状

平成 25（2013）年度における作業の発注元に関しては、製造加工系、IT 活用系ともに民間企業数、国・自治体の機関数等の平均は大きな差が無かった。非登録支援団体では登録支援団体と比べて民間企業数が少なく、国・自治体の機関数が多い傾向にある。非登録支援団体の多くは地方公共団体が支援していることと、この調査での発注元である自治体等の機関数の多さは何らかの関係があるかもしれない。

受注総額に占める国・自治体からの発注額では、登録支援団体では最高の発注割合が 27%の団体であるのに対して、非登録支援団体では最高が 90%の団体であり、次点でも 50%の団体となっている。特定の非登録支援団体では国・自治体からの発注割合が多い状況が見られる。

また、「その他」に関しては、自らが所属する法人を含めた社会福祉法人、社団法人等が多いと考えているが、全体として見ると国、自治体からの発注より「その他」からの依頼の方が多い現状にあることが分かった。

表3-6-4-1　2013年度における在宅就業の作業の発注元

（単位：社、機関又は力所）

	民間企業			国、自治体			その他		
	平均	最大数	最少数	平均	最大数	最少数	平均	最大数	最少数
全体（n=29）	9.6	50	0	2.0	14	0	7.1	66	0
IT活用系（n=24）	9.0	44	0	2.3	14	0	8.1	66	0
登録支援団体（n=8）	11.4	44	0	1.1	3	0	4.9	30	0
非登録支援団体（n=13）	8.8	33	0	3.5	14	0	11.8	66	0
ひとり親支援団体（n=3）	3.7	8	1	0.3	1	0	0.7	2	0
製造加工系（n=5）	12.2	50	1	0.6	1	0	2.2	8	0

表3-6-4-2　2013年度の受注総額に占める国・自治体からの発注割合

（単位：%）

	国・自治体からの発注割合		
	平均	最大	最少
全体（n=26）	11.5	90	0
IT活用系（n=21）	14.0	90	0
登録支援団体（n=8）	8.8	27	0
非登録支援団体（n=10）	21.9	90	0
ひとり親支援団体（n=3）	1.7	5	0
製造加工系（n=5）	1.1	4.6	0

また、障害者優先調達推進法の施行後の国や自治体からの受注割合の変化について把握したところ、約８割は「変わらない」と回答していた。全体としては、24 支援団体中４団体が増、１団体が減としていることから若干増える傾向にあるかと考えられる。

しかし、実際に支援団体へ訪問して把握してきたところでは、障害者優先調達推進法の施行を受けて、多く地方自治体が条例等を作成又は作成しつつある（厚生労働省障害福祉課調べ：対象市町村 1,741 中、調達方針策定済みは 1,381（策定割合 79.3%）（平成 27（2015）年７月 31 日時点））ものの、未だ実態として優先的な障害者への調達のフローが確立していない段階ではないかとの意見が多かった。併せて訪問等により把握した情報では、市町村や都道府県からの発注では、「発注した市町村、都道府県に居住する登録障害者のみに作業を行わせること」といった受注した作業に関する条件が付されており、従来のものではなく、作業

の実施やチェック、進捗管理等を行うための新たなチーム編成が必要となる場合があり、苦労することがあるとの話もあった。

表3−6−4−3　障害者優先調達推進法の施行後の変化

（単位：%）

	国・自治体からの受注量の変化		
	増えている	かわらない	減っている
全体（n=24）	16.7%	79.2%	4.2%
IT活用系（n=20）	10.0%	85.0%	5.0%
登録支援団体（n=7）	14.3%	85.7%	0.0%
非登録支援団体（n=10）	10.0%	80.0%	10.0%
ひとり親支援団体（n=3）	0.0%	100.0%	0.0%
製造加工系（n=4）	50.0%	50.0%	0.0%

※　具体的な増減の記述では、登録支援団体（１団体）150%増、非登録支援団体（１団体）30 増、非登録支援団体（１団体）20%減及び製造加工系団体（１団体）３%増であった。

イ　支援団体が受注している作業の内容

支援団体が登録障害者に供給している作業は、IT 活用系団体では「文書、データ入力」（22.1%）、製造加工系団体では「物品の加工・組立」（81.2%）が最も多い結果であった。

IT 活用系団体では、次いで「Web デザイン、HP 制作」（15.0%）、「HP、ネット、サイト等の維持管理、監視」（14.8%）、「テープ起こし」（10.4%）の順になっており、IT 技術を活用した作業の幅は広い。

支援団体訪問等による実態把握の中で、「設計・製図、デザイン」（9.9%）では、設計・製図に特化して作業をしている支援団体やデザインを得意とする支援団体があること、また、「IT 教育関連」（2.9%）では、通信教育を行う塾で、IT を活用して添削指導を受託している支援団体があることが確認されている。

また、その他の作業では、「資料整理」、「事務補助」、「機器・ネットワークの設定・保守」、「縫製作業」などが挙げられていた。

表3−6−4−4　登録障害者が実施する作業の割合

（単位：%）

	文書、データ入力	Webデザイン、HP制作	HP、ネット、サイトの維持管理、監視	テープ起こし	設計・製図、デザイン	DTP	システム開発（プログラミング等）	IT教育関連
全体（n=31）	18.5	12.6	12.4	8.7	8.3	5.7	5.2	2.5
IT活用系（n=26）	22.1	15.0	14.8	10.4	9.9	6.7	6.2	2.9
製造加工系（n=5）	0	0	0	0	0	0	0	0

	物品加工・組み立て	調査、リサーチ	エディタ、編集	翻訳	物品製造	清掃	クリーニング	その他の作業
全体（n=31）	14.4	1.0	0.2	0.2	1.7	0.7	0.6	7.5
IT活用系（n=26）	1.5	1.2	0.2	0.2	0	0	0	8.9
製造加工系（n=5）	81.2	0	0	0	10.6	4.6	3.6	0

IT 活用系団体で実施する作業で割合の多いものを中心に、大まかなカテゴリに作業を分けて、再掲したものが表３－６－４－５である。「文字入力・印刷」を中心とする以前からある作業が全体の 39.2%で、「システム・ネットワーク・Web に関係する作業」が 36.0%となっている。

表3-6-4-5 IT活用系団体が実施する作業の割合(再掲)

（単位：%）

	文字入力・印刷			システム・ネットワーク・Web			専門分野		その他の作業
	文書、データ入力	テープ起こし	DTP	Webデザイン、HP制作	HP、ネット、サイトの維持管理、監視	システム開発（プログラミング等）	設計・製図、デザイン	IT教育関連	
IT活用系（n=26）	22.1	10.4	6.7	15.0	14.8	6.2	9.9	2.9	12.0
	39.2			36.0					

在宅就業に関する入力系の作業については、多くの在宅就業者ができる技術であり、機器も家庭でも整備されている状況の中で、工賃単価の低下が言われている現状にあることから、支援団体においては今後、それ以外の作業の割合が増えていくものと考えられる。

IT 活用系団体の登録障害者が行う作業を同様のカテゴリに分けて、支援団体ごとに状況を把握したものが図３－６－４－１である。26 団体中、「文字入力・印刷」が全体の 2/3 以上を占める支援団体が９団体（34.6%）、「システム・ネットワーク・Web」が 2/3 以上の支援団体が７団体（26.9%）、「専門分野」が 2/3 以上の支援団体が２団体（7.7%。２団体とも CAD）であった。

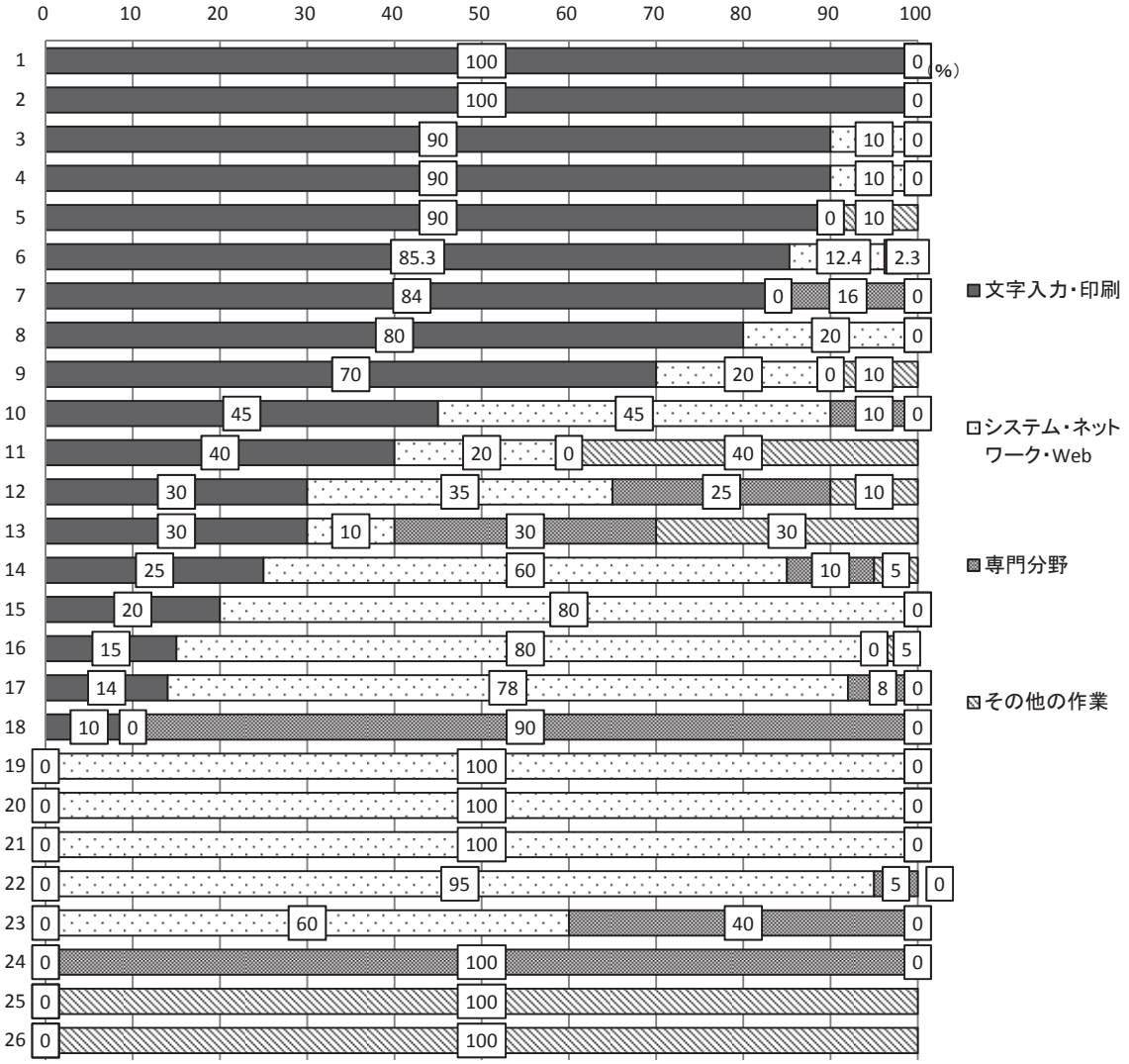


図3-6-4-1　IT活用系団体の登録障害者が行う作業カテゴリ

ウ　需給バランスと受注量の確保

在宅就業に係る受注先の確保について把握したところ、製造加工系団体では60%が年間を通じて受注が見込める安定した受託先があるとしており、残りの40%が十分な受注量が確保しにくいとしていた。

なお、需給関係のある障害者施設の間で統一的な回答は得られていない結果であった。

IT活用系団体では、安定又は十分な受注があるとした支援団体は8.7%（２団体）で、残りの91.3%（21団体）は十分な受注量が確保しにくいとしており、大半を占めていた（表３－６－４－６）。

この設問とは別に登録障害者が希望する作業量（需要）と支援団体が確保できる作業量（供給）の関係について把握したが、製造加工系団体では概ね需給関係のバランスがとれているとしている支援団体が、60%で、在宅就業者が希望する作業量の方が多いとした支援団体は40%で受注先の確保の設問と合致する結果を得た。

IT活用系団体では、年間を通じて需給バランスが概ねとれているとした支援団体が4.2%であり、同様に受注先の確保の設問と符合するが、繁閑はあるものの年間を通すと需給バランスは概ねとれているとする支援団体が29.2%あった。このグループの支援団体は安定又は十分な受注量ではないものの、登録障害者の持つニーズにほぼ応えられているとする支援団体であると考えられる。

課題となるのは十分な受注量が確保できずに、登録障害者が希望する作業が提供できていない62.5%の支援団体であるが、個別に訪問してヒアリングを行った支援団体の中には、登録当初又は登録の更新の際に「希望する作業量や収入に見合うだけの十分な供給ができないこともある」ことを説明し、理解してもらった上で登録状態にしている支援団体や、定例的に供給するものと早い者勝ちの供給する作業（HP 上に掲示して応募する形式）を組み合わせて、時々のニーズに対応している支援団体など、支援団体側でも様々な工夫をして、受給課題への対応をしていることを把握している（表３－６－４－７）。

表3-6-4-6　受注先の確保に関する現状

（単位：%）

	年間を通じて受注が見込める安定した受託先がある	特定の受託先ではないが、在宅就業者に供するに十分な受注量がある	在宅就業者に供する十分な受注量が確保しにくい
全体（n=28）	14.3%	3.6%	82.1%
IT活用系（n=23）	4.3%	4.3%	91.3%
登録支援団体（n=8）	0%	0%	100.0%
非登録支援団体（n=11）	9.1%	0%	90.9%
ひとり親支援団体（n=4）	0%	25%	75%
製造加工系（n=5）	60.0%	0%	40.0%

表3-6-4-7　供給量と登録障害者の求める需要と供給量との関係

（単位：%）

	年間を通じて供給できる量と要望がある量のバランスは概ねとれている	繁忙期や閑散期があるが、年間を通すとバランスは概ねとれている	全体に在宅就業者が要望する作業量の方が多い	全体に団体から供給できる作業量の方が多い
全体（n=29）	10.3%	27.6%	58.6%	3.4%
IT活用系（n=24）	4.2%	29.2%	62.5%	4.2%
登録支援団体（n=8）	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%
非登録支援団体（n=12）	8.3%	33.3%	50.0%	8.3%
ひとり親支援団体（n=4）	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%
製造加工系（n=5）	40.0%	20.0%	40.0%	0.0%

支援団体の活動では、需給関係の変化も把握する必要があるため、登録する障害者の増加があるかも併せて把握したところ、IT 活用系団体では回答した 21 団体中 10 団体（47.6%）で、製造加工系団体では回答した２団体中２団体（100%）で登録障害者が増加しているとの回答があった。登録障害者の増加は需給バランスの課題の悪化に直結する要素があるため、注意が必要な事項であろう。

十分な受注量が確保しにくいと回答した支援団体に対して、さらにその理由を複数回答で把握したところ、IT 活用系団体の理由では「在宅就業障害者ができる作業の需要が少ない」が 81.0%で最も多かった。これらは後述の（5）のイで結果を示している登録障害者が行える作業と関係性が深く、登録障害者が専門的な知識・技術をどの程度習得しているかが鍵になっている。

約半数の IT 活用系団体で「営業活動の弱さにより十分な受注量が確保できない」、「短納期等のリスクが大きいため、受注できない」と考えている。以前とは異なり、データ入力等の比較的簡易な IT 活用系の作業自体が少なくなってきており、単価も下がってきていることと、セキュリティ上での課題があることは、外注が難しいといった現状とも関係があるのかも知れない。

なお、その他の理由により十分な受注量が確保できないとした支援団体の記述では、「依頼がある作業に対応できるスキルを持った登録障害者が少ない（限られる）」、「発注元の技術的要求レベルの高度化と多様化に支援団体側のスキルが追いつかない」、「P マークを取得してないため、データ入力及び封入・封緘の受注交渉が困難」といった支援団体自体の持つ課題が挙げられていた。

このほか、「在宅就業者と限定して受注する委託先が無い」、「在宅ワークに対する行政・民間の理解が進まない」、「一般企業における中国等への業務の移管による低価格化」等の受注量の確保が困難な情勢の説明も見られた。

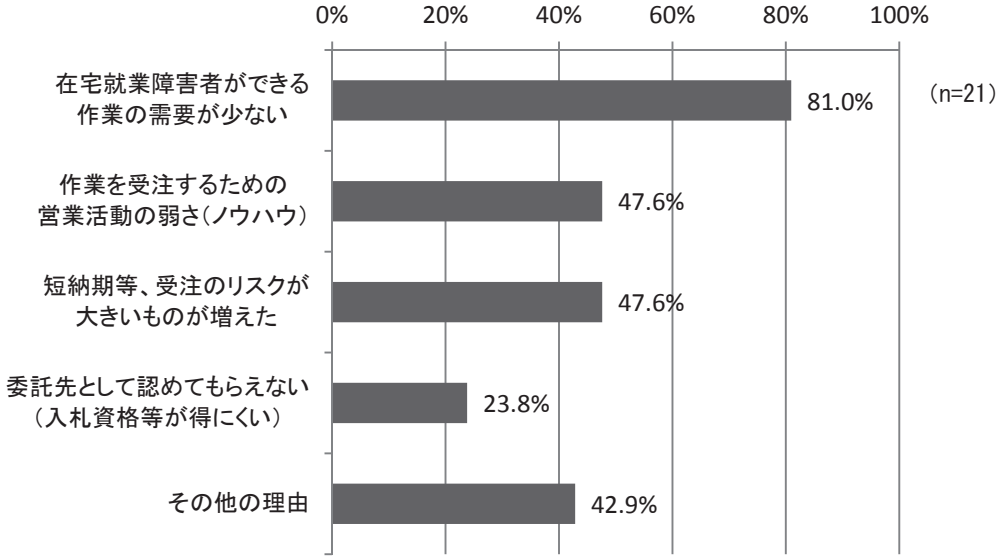


図3-6-4-2 IT活用系団体が十分な受注量が確保しにくい理由

エ　営業活動の必要性と受託上のリスクへの対応

営業活動の必要性については、受注先の確保の現状と関係している。

IT 活用系団体では、安定又は十分な受注があるとした支援団体は 8.7%（２団体）であるのに対して、積極的な営業活動は必要ないとする支援団体は 4.2%でいずれも一桁の割合であった。十分な受注量が確保し

にくいとしているIT活用系団体は91.3%あったが、「積極的な営業活動が必要」（54.2%）と、「状況に応じて営業活動が必要」（41.7%）の２つに判断が分かれたと解釈でき、IT 活用系団体の中の区分ではその割合に大きな差異は見られなかった。

また、製造加工系団体では 60%が年間を通じて受注が見込める安定した受託先があるとしていたものの、積極的な営業活動は必要ないとしている支援団体は皆無であり、製造加工系団体の持つ営業活動に積極的に取り組む姿勢が現れていると考えている。

表3-6-4-8 在宅就業支援団体における営業活動の必要性

（単位：%）

	積極的な営業活動は必要ない	状況に応じて営業活動が必要となる	積極的な営業活動が必要である
全体（n=29）	3.4%	41.4%	55.2%
IT活用系（n=24）	4.2%	41.7%	54.2%
登録支援団体（n=8）	0%	37.5%	62.5%
非登録支援団体（n=12）	8.3%	41.7%	50%
ひとり親支援団体（n=4）	0%	50%	50%
製造加工系（n=5）	0%	40%	60%

受注作業に関して納期が短い、作業が大量である等の受託上のリスクがある場合、IT活用系団体ではどのように対処しているのかを把握したところ、「受託するが、支援団体職員の負担が発生している」が 30.4%で最もその割合が多かった。次いで無理をしない方法である「発注を断るか、入札に参加しないようにする」が 21.7%であった。「他の団体との相互の実施協力関係で対応する」は 17.4%であるが、支援団体への個別の訪問ヒアリングでは四国地方の支援団体が協力依頼をして北海道の支援団体まで協力している事例を把握しており、IT を活用することにより、作業の遂行に関して地域的な連携のしづらさは軽減される分野であることから、協力関係による作業遂行は今後、さらに広がりを見せていく可能性がある。

その他の対応では、「委託者の了承を得た上で他の就労支援施設や民間機関等の外部に再委託している」、「支援団体の支援者の協力を得ている」、「協力会社（民間企業）とともに相互に作業実施協力をする関係を持っている」などの回答があった。

表3-6-4-9 受託上のリスクがある場合の対応

（単位：%）

	発注を断るか、入札に参加しないようにしている	他団体等と相互に実施協力をする関係を持つことで対応している	受託するが、団体職員の作業負担が発生する等苦労している	その他
全体（n=28）	21.4%	21.4%	32.1%	25.0%
IT活用系（n=23）	21.7%	17.4%	30.4%	30.4%
登録支援団体（n=8）	25%	12.5%	25%	37.5%
非登録支援団体（n=11）	27.3%	27.3%	27.3%	18.2%
ひとり親支援団体（n=4）	0%	0%	50%	50%
製造加工系（n=5）	20%	40%	40%	0%

（注）受託上のリスクに関しては、「納期が短い」、「大量の発注である」、「不測の対応や事態が発生する可能性がある」などの例を示している。

IT 活用系団体の中の区分では、区分による差は大きくはなかった。回答数が少ないため、明確な結果ではないものの、ひとり親等支援団体では支援団体の職員の作業負担が若干大きいという結果がみられた。

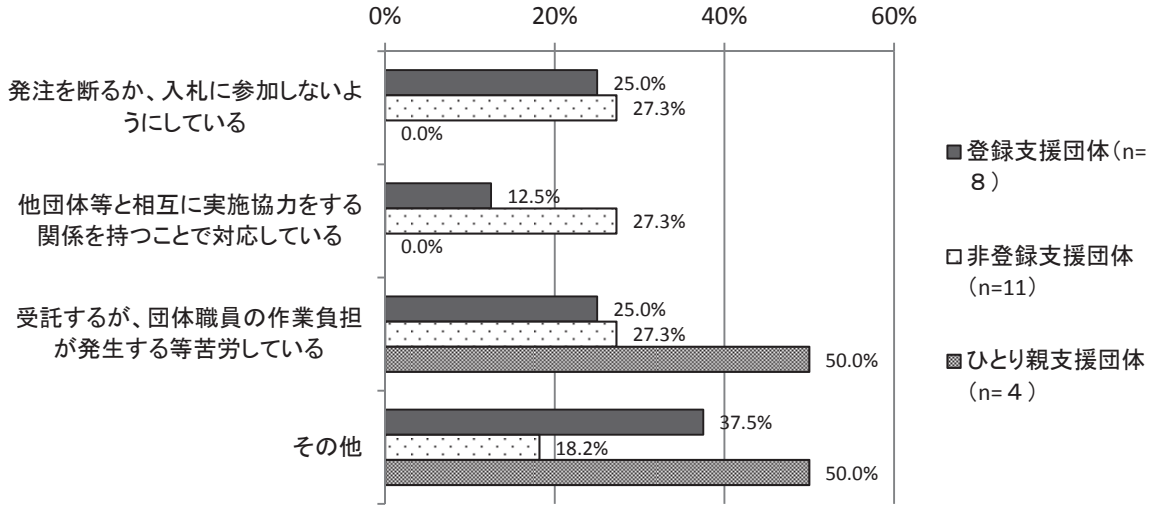


図3-6-4-3　受託上のリスクがある場合の対応（IT活用系団体）

(5) 在宅就業を希望する障害者を登録する判断材料と登録障害者のスキル

ア　在宅就業希望者の登録の判断材料

支援団体が自団体で支援する登録障害者とするか否かの判断について、判断材料となる項目ごとに「主な判断材料となる」、「考慮している」、「あまり考慮しない」又は「全く考慮しない」の４段階での記載を依頼した。

希望する障害者の意思を主な判断材料とする割合は 75.0%で最も高く、次いで「供給する作業内容と登録を希望する障害者のスキルの関係」を判断材料とするものが 53.6%であった。

また、「支払える工賃と登録を希望する障害者の希望収入との関係」については、考慮はするが、主な判断材料にはしていないことが分かった。

IT 活用系団体と製造加工系団体との判断材料に関しては大きな差はないが、製造加工系団体は IT 活用系団体と比べて「供給する作業とスキルの関係」について主な判断材料とする傾向があり、その登録に当たって作業能力を重視していることが分かった。

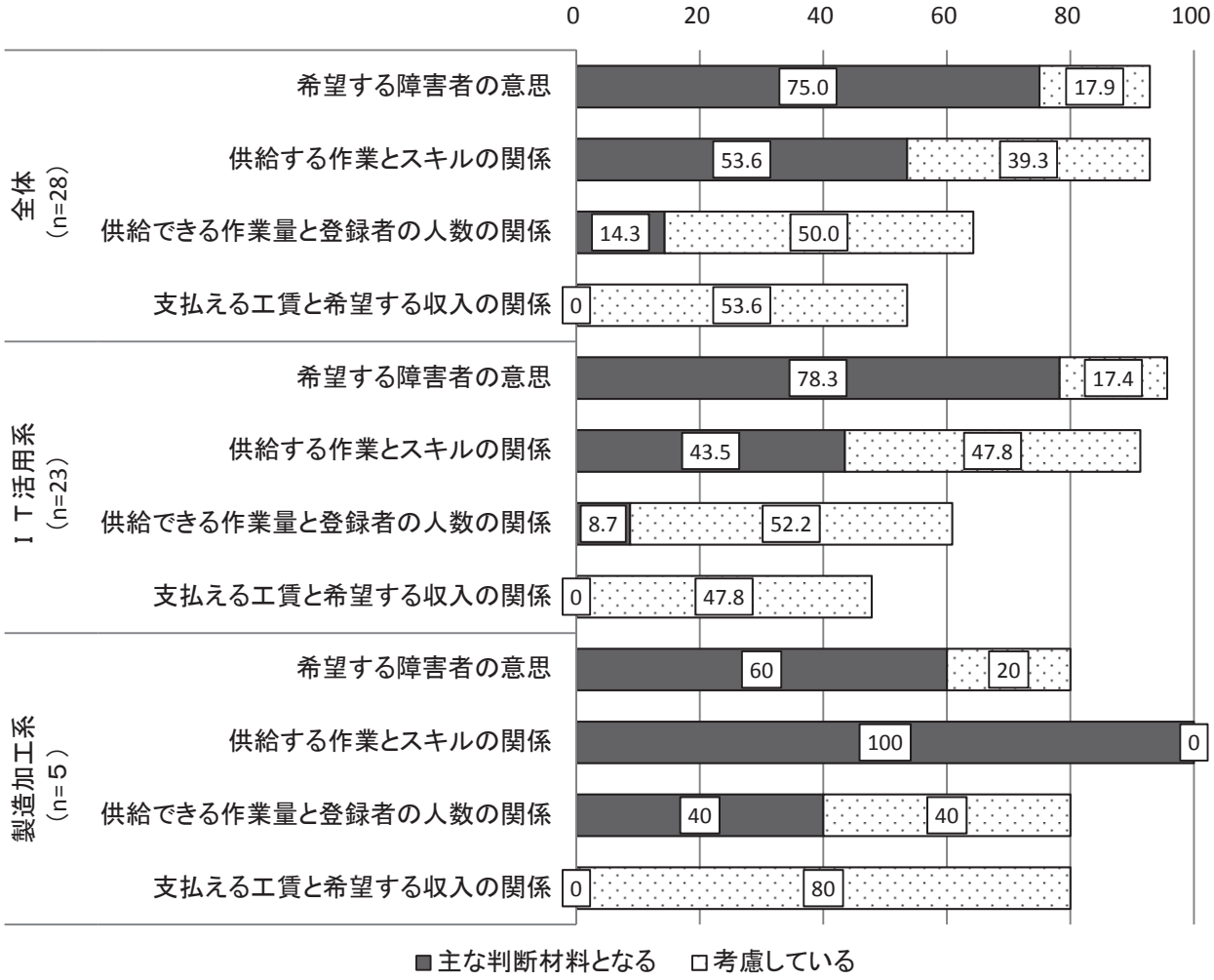


図3-6-5-1　在宅就業を希望する障害者を登録する判断材料

また、登録障害者とするか否かの判断について、IT 活用系団体の中の区分別に見てみると、「供給する作業とスキルの関係」に関して、主な判断材料とする割合に大きな差がみられた。これは供給できる仕事内容のバリエーションの広さや支援団体が設定している在宅就業で自立をしていくための最低限のスキルなどが関係しているものと考えている。

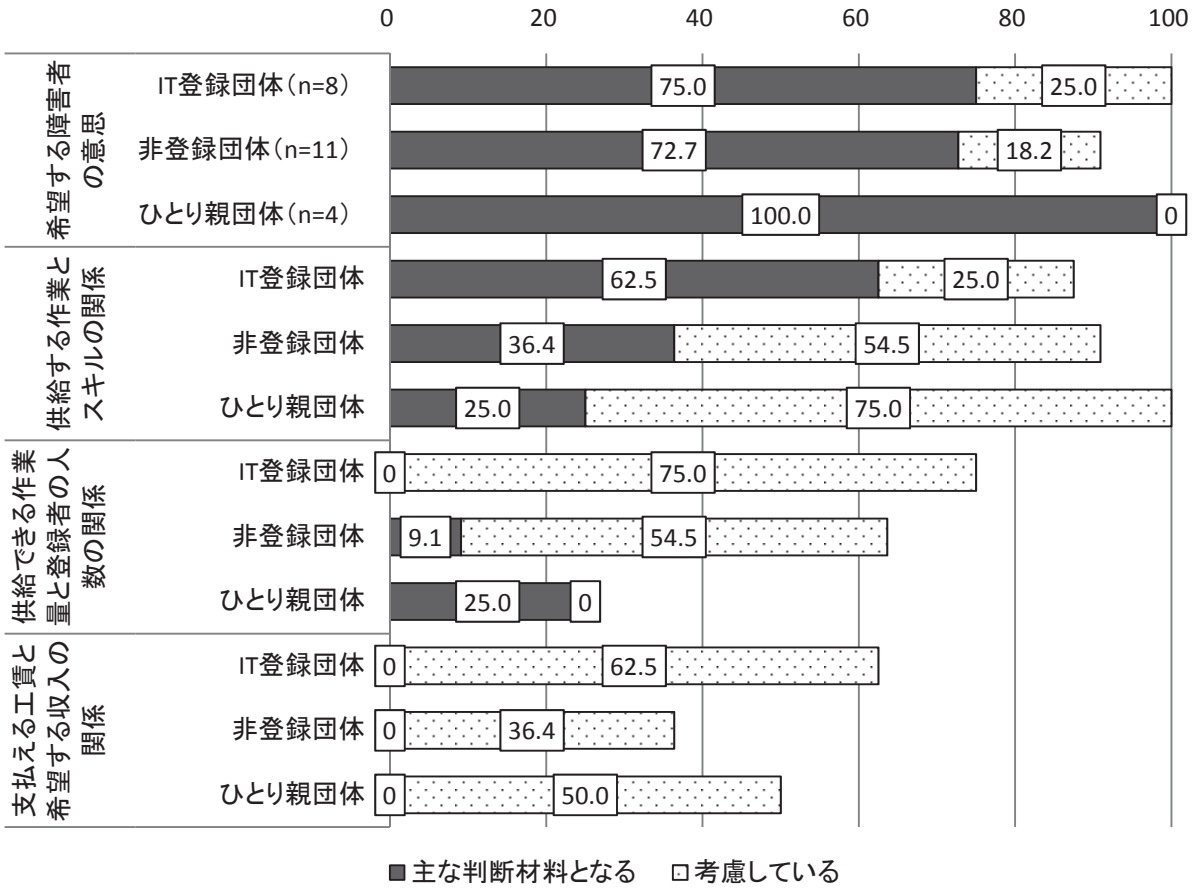


図3-6-5-2　IT活用系団体における障害者の登録に際しての判断材料

イ　登録障害者のスキル

支援団体の登録障害者に関して、IT 関連のスキルを把握したところ、IT 活用系団体では、文字入力、メールの送受信、HP の閲覧等の在宅就業の基礎的なスキルは9割以上が習得していることが分かった。表計算ソフトを利用できる登録障害者の割合が 68.0%であったが、プレゼンテーションソフトは 34.7%、描画ソフトは 24.6%、データベースソフトは 15.9%、CAD ソフトは 12.1%で、一般に中級程度以上と思われるソフトの活用は登録障害者全体の 1/3 程度の習得率であると理解される。

また、製造加工系団体では、登録障害者の 97.8%が療育手帳の所持者であることから、登録障害者の 26.7%がホームページの閲覧・検索ができるとされている。

表3-6-5-1　作業実施が可能な登録障害者の割合

（単位：%）

	パソコンを使う何らかの作業	文字の入力	ワープロソフトでの文書作成	メールの送受信	HPの閲覧・検索	表計算ソフトでの表等作成	ｾｷｭﾘﾃｨ、個人情報の配慮	ホームページの作成	プレゼンソフトでの資料作成
全体(n=28)	83.5	84.6	82.0	81.8	83.0	60.4	59.7	31.0	30.0
IT活用系（n=25）	98.6	94.8	91.8	91.6	89.8	68.0	67.9	35.2	34.7
製造加工系（n=3）	0.5	0	0	0	26.7	0	0	0	0

	描画ソフトでの画像作成	DTPソフトで冊子等の作成	DBソフトでのDB構築	CADソフトでの図面作成	Web、DBのプログラミング	受注に必要な営業活動	起業のための経営や経理	プログラムの開発	音楽・音の作成
全体(n=28)	21.3	17.3	13.4	10.5	9.7	7.5	6.0	5.2	2.7
IT活用系（n=25）	24.6	19.8	15.9	12.1	11.6	8.8	7.2	6.2	3.3
製造加工系（n=3）	0	0	0	0	0	0	0	0	0

IT 活用系団体により、受注作業内容に特徴があり、かつ、回答があった在宅就業支援全体での比較であるため厳密な比較はできないが、支援団体が供給している作業の割合と作業可能な登録障害者の割合を比較してみると表中の全ての作業で実施可能な登録障害者の割合が大きく、受注作業の遂行に当たって技術面での支障がないように受注しているという支援団体側の配慮が窺える結果であった。

表3-6-5-2　IT活用系団体の受注作業の割合と登録障害者の作業スキルの関係

（単位：%）

	団体が受注して登録障害者に供給している作業の割合						
（n=26）	文書、データ入力	テープ起こし	DTP	Webデザイン、HP制作	HP、ﾈｯﾄ、サイトの維持管理、監視	システム開発（プログラミング等）	設計・製図、デザイン
	22.1	10.4	6.7	15.0	14.8	6.2	9.9
	作業実施が可能な登録障害者の割合						
（n=25）	ワープロソフトでの文書作成		DTPソフトで冊子等の作成	ホームページの作成		Web、DBのプログラミング	描画ソフトでの画像作成	CADソフトでの図面作成
	91.8		19.8	35.2		11.6	24.6	12.1
	文字入力・印刷			システム・ネットワーク・Web			専門分野	

支援団体への訪問把握では、まず、責任をもって作業遂行ができる範囲の受注作業しか受けていないこと、また、質的に高いスキルを要求される作業に対応できる登録障害者の数には限界があることから、受注作業の進捗管理や品質維持には苦労しているという現状についても把握できた。

ウ　登録障害者のスキル向上

支援団体が登録障害者に関して行っている支援では、作業の遂行に直接関わる「作業の技術的な指導、アドバイス」や「作業の進捗管理」は８割から９割程度で行われていた。IT 活用系団体に比べて製造加工系団体の実施割合が高いものは、「意欲維持や作業理解のための情報交換」と「健康管理、規則正しい生活の維持等に関する支援」であった。「意欲維持や作業理解のための情報交換」の差は製造加工系団体の登録障害者は

施設に通所しており、集合形式で実施できるのに対して、IT 活用系団体の登録障害者の大半は在宅で作業を行っていることから、何らかの媒体か、ツールが必要になること、また、「健康管理、規則正しい生活の維持等に関する支援」の差は障害の種類からくる必要な配慮の内容の違い差が影響しているものと考えている。

表3-6-5-3 在宅就業支援団体が登録障害者に行っている支援の実施割合

（単位：%）

		作業実施に関する技術的な指導、アドバイス	作業の進捗管理の実施	職業能力の向上に向けた講習会の実施	意欲維持や作業理解のための情報交換（情報紙等）	健康管理、規則正しい生活の維持等に関する支援	余暇活動に関する支援	その他の支援
全体（n=31）		93.5	87.1	71.0	71.0	58.1	25.8	16.1
	IT活用系（n=26）	92.3	88.5	69.2	65.4	50	15.4	19.2
	製造加工系（n=5）	100	80	80	100	100	80	0

また、在宅就業を維持・向上させていくための IT 活用系団体の取組みについて、支援団体の中の区分別に見てみると、作業の指導・アドバイス、進捗管理といった作業の遂行に直接関わる部分で種類により大きな差は見られない。しかし、職業能力向上のための講習会や、生活・余暇活動の支援という部分では、IT 登録団体の実施割合が高く、「在宅就業支援団体関係業務取扱要領」に基づき様々な取組みを行っている登録団体ゆえの結果であると捉えている（ひとり親等支援団体も生活支援の実施割合が高いが、ひとり親、高齢者等を含めた全体の一部として登録障害者に実施していると理解した）。その他の支援では、コミュニケーション能力の育成や家族の理解度の把握などが挙げられていた。

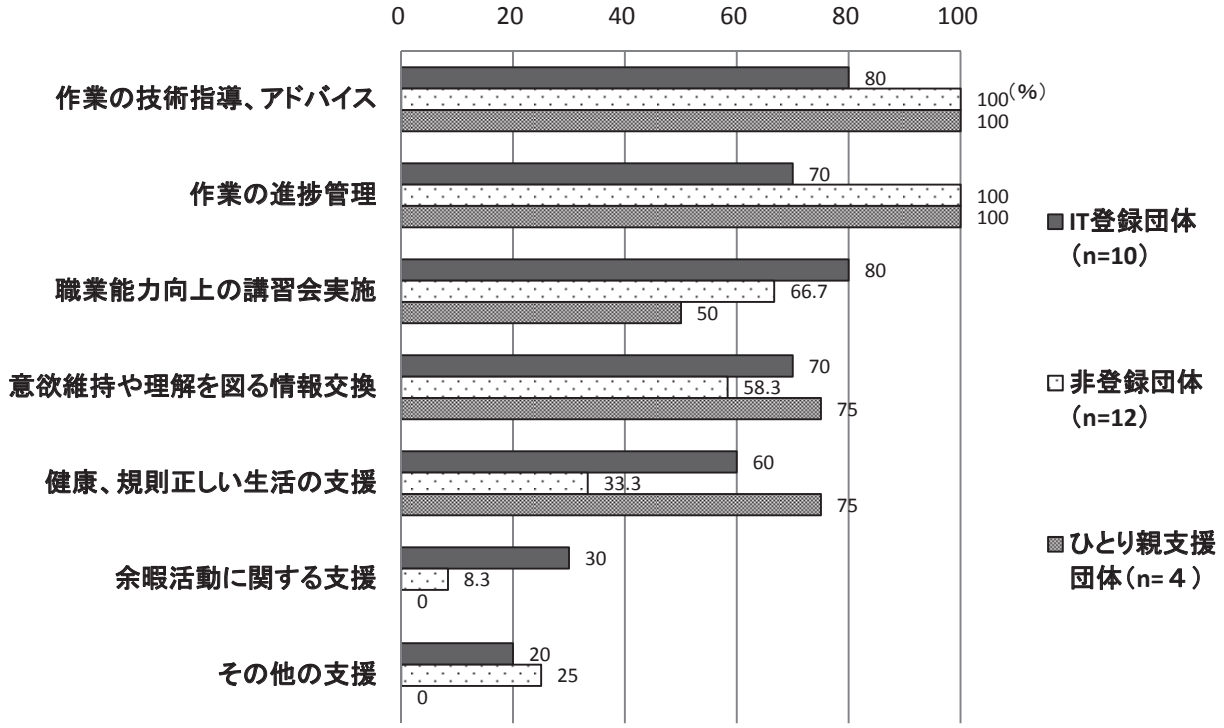


図3-6-5-3 IT活用系団体における在宅就業の維持・向上支援の実施割合

(6) 登録障害者の職リハのゴールと雇用に向けた支援

ア　登録障害者の今後の進路

支援団体に登録障害者の今後の進路について回答を依頼したところ、現在の就業形態や障害の種類、程度が異なるため、IT 活用系団体と製造加工系団体とでは相当の違いがある結果となった。

製造加工系団体では、ほぼ企業就職と就労継続支援事業所等での継続就労に二分され、その他の進路や未定の者はほとんど存在していなかった。

表3-6-6-1　登録障害者の今後の進路

（単位：%）

		企業就職グループ		現状維持グループ		その他・不明グループ	
		今後、通常勤務での企業就職を考えている	今後、在宅勤務での企業就職を考えている	在宅就労でないと働けないので、このまま続ける	今の働き方が合っているので、このまま続ける	とりあえず在宅就業しており、今後は不明である	その他の進路を考えている
全体（n=24）		14.8	8.3	23.3	25.2	23.9	4.6
	IT活用系（n=20）	8.5	9.9	27.9	20.8	28.0	5.0
		18.4		48.7		33.0	
	製造加工系（n=4）	46.3	0	0	47.5	3.8	2.5

IT 活用系団体では、最も多いのが現状維持グループで約半数を占めている。とりあえず在宅就業をしているという進路が未定である者も 28.0%おり、企業就職を目指すグループの 18.4%を超えている。また、その他の進路も 5.0%存在しており、障害の重度化に伴い、今後生活介護施設を利用するなどの記載もあった。

登録障害者の進路について、IT 活用系団体の中の区分別に見てみると、ひとり親等支援団体での登録障害者に関しては、主となるひとり親に加えて、高齢者を含めた在宅就業者の一部であるためか、団体では今後の進路が把握できていない登録障害者が 51.0%存在している。

登録支援団体では、「在宅就労でないと働けないので、このまま続ける」登録障害者の割合が、他の支援団体のグループと比べて若干高く出ている。

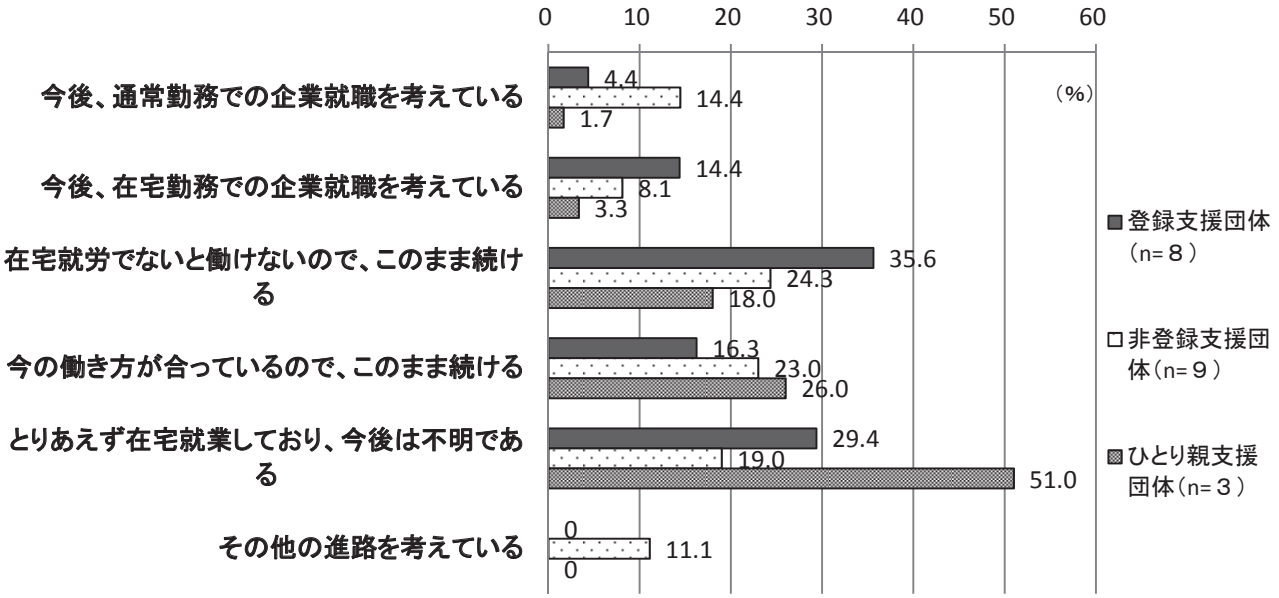


図3-6-6-1　IT活用系団体の登録障害者の今後の進路割合

IT 活用系団体（n=20）について、企業就職を希望する登録障害者の割合と在宅就業の維持を希望する登録障害者の割合の分布をみたところ、企業就職希望は１団体を除き他の 19 団体は全て 50%以下であり、全く就職希望のない IT 活用系団体も９団体(全体の 45%)あった。

在宅就業維持群は、企業就職希望群と比べて分布の幅が広く、その割合は０%から 100%までの範囲があった。将来的に企業就職を目指すのではない、職業リハビリテーションのゴールとして在宅就業を維持する登録障害者の割合は同じ IT 活用系団体の中でも様々であることが分かる。

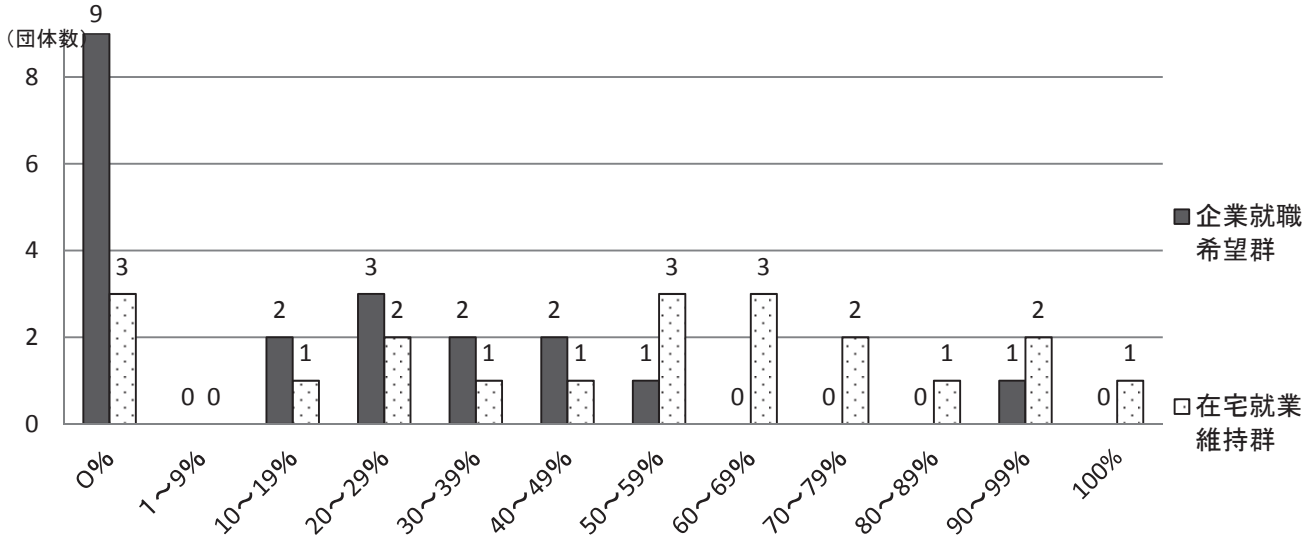


図3-6-6-2　IT活用系団体での就職・維持群の分布（n=20）

イ　登録障害者の就職状況

過去３年間（平成 23（2011）～25（2013）年度）において、各支援団体の登録障害者は、IT 活用系団体で平均 3.7 人、製造加工系団体で平均 13.0 人が企業等に就職しており、製造加工系団体では受注関係にある企業に就職する割合が極めて高かった。

この IT 活用系団体と製造加工系団体との間の就職者人数の差は、利用者の違い以外に、IT 活用系団体で企業就職を考えている登録障害者の割合が 18.4%であるのに対して、製造加工系団体では 46.3%であるというという登録障害者の進路希望の差も関係があると考えている。

表3-6-6-2　在宅就業支援団体の過去3年間の平均就職人数

（単位：人）

	企業、国又は自治体に就職した人数	うち、受注関係にある（あった）企業等に就職した人数	うち、企業等に在宅勤務の雇用形態で就職した人数
全体（n=25）	5.5	2.8	1.2
IT活用系（n=20）	3.7	0.4	1.6
製造加工系（n=5）	13.0	12.6	0

現在の登録者数が３年間同数であり、また、３年間の就職者数が各年度同じであると仮定して、登録者に占める就職者数の割合（就職率）を見たところ、IT 活用系団体では、もともと在宅就業から企業就職へというフローを想定していないひとり親等支援団体での就職率が低かったが、登録支援団体と非登録支援団体とは大きな差が無かった。

なお、登録支援団体で最も高い就職率の支援団体は HP 等の修正・制作が、また、非登録支援団体で最も高い就職率の支援団体は製図系 CAD がそれぞれ作業の中心となる団体であった。

表3-6-6-3　IT活用系団体における就職率の状況

	平均	最大	最少
IT活用系（n=20）	5.6%	27.3%	0%
登録支援団体（n=7）	6.8%	16.7%	0%
非登録支援団体（n=10）	6.3%	27.3%	0%
ひとり親支援団体（n=3）	0.2%	0.5%	0%

ウ　障害者の就労支援機関との関係

登録障害者の今後の進路を把握する上で、登録障害者が現在、就労支援機関と繋がりがあるか否かを把握したところ、IT 活用系団体では約５割が就労支援機関と繋がりがあることが分かった。本節「ア　登録障害者の今後の進路」にあるように、企業就職を目指すグループの 18.4%と、とりあえず在宅就業をしているという進路が未定である者の 28.0%を合わせると 46.4%であるため、進路が不明確な者も含めて、ほぼ企業就職が今後想定される者は、就労支援機関との繋がりを持っていることが判明した。

また、製造加工系団体では、就労支援機関と繋がりがある者の割合が 5.6%であり、極めて少ない割合になっている。その理由としては、製造加工系団体では受注を受けている企業とのパイプを中心に独自の就職ルートを持っていることが多いため、就労支援機関との繋がりがあまり必要でないことに起因しているものと考えている。

表3-6-6-4　登録障害者の就労支援機関との繋がり状況

（単位：%）

	繋がりがある者	繋がりがない者	不明な者
全体（n=27）	41.4	40.5	18.1
IT活用系（n=22）	49.5	32.1	18.3
製造加工系（n=5）	5.6	77.4	17.0
IT登録団体（n=8）	43.8	46.3	10.0
非登録団体（n=11）	56.4	24.3	19.4
ひとり親支援団体（n=3）	40.0	23.3	36.7

また、登録障害者の就労支援機関との繋がりについて、IT 活用系団体の中の区分別に見てみると、まず、ひとり親等支援団体では就労支援機関との繋がりの有無について不明であるとの回答が 36.7%あり、障害者関係の機関・施設との関係性の少なさが窺える。また、登録障害者の就労支援機関との繋がっている者は登録団体より非登録団体の方がその割合が高く、非登録団体では就労支援機関と繋がっている者の割合が 80%以上の支援団体が 11 団体中で６団体あり、過半数を超えていた。IT 活用系団体であり登録支援団体でもある団体の登録者の方が非登録団体より就労支援機関とのと繋がりがある割合が低いことに関しては、厚生労

働省の「在宅就業支援団体関係業務取扱要領」の中で、登録支援団体の実施業務として「雇用による就業を希望する在宅就業障害者に対して、必要な助言その他の援助を行うこと」とされていることから、他の就労支援機関に頼るのではなく、自ら直接的な就労支援まで支援団体で行っている割合が高いのではないかと推測されるが、非登録団体の組織自体が小規模であることが多いことも影響しているかも知れない。

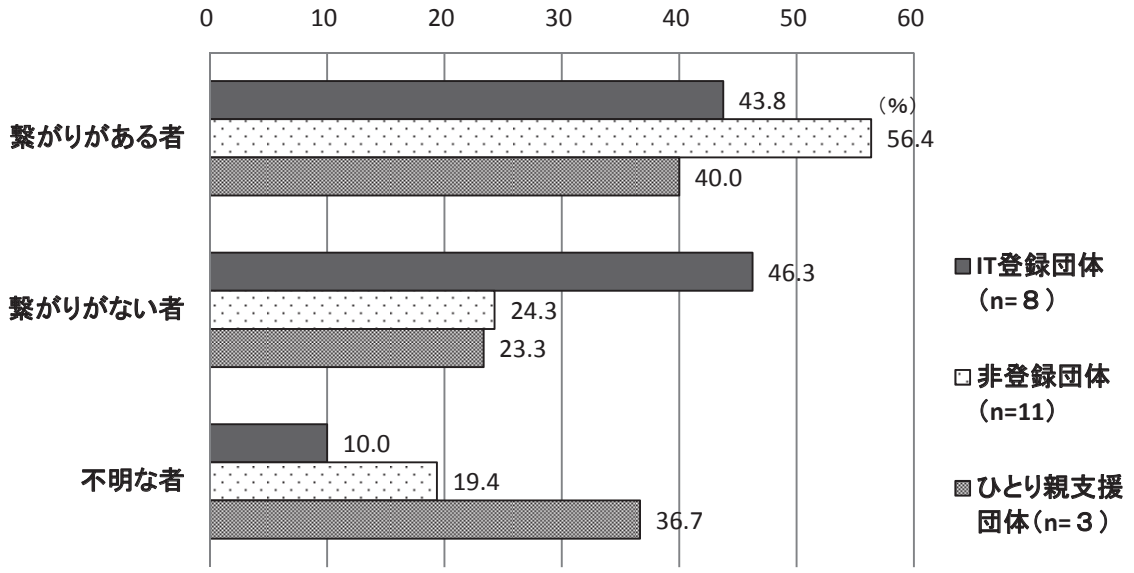


図3-6-6-3 IT活用系団体の登録障害者の就労支援機関との繋がり状況

就労支援機関ごとに登録障害者が繋がっている割合では、製造加工系団体はハローワークが 53.8%で最も高く、100%の登録障害者がハローワークと繋がっているとする製造加工系団体が２団体あった。

IT 活用系団体では障害者就業・生活支援センター（県区市町村立を含む）が 48.6%で最も高かった。IT 活用系団体は、100%の登録障害者が就業・生活支援センターと繋がっているとする支援団体が４団体あり、製造加工系団体のハローワーク、IT 活用系団体の就業・生活支援センターともに、支援団体の利用の際の経路や登録の際の要件として、それぞれの就労支援機関との事前相談等が指定されている可能性がある。

なお、その他の就労支援機関では、就労支援サービス事業所、相談支援サービス事業所、職業能力開発施設等が挙げられていた。

表3-6-6-5 各就労支援機関と繋がっている登録障害者の割合（平均）

（単位：%）

	ハローワーク	就業・生活支援センター等	地域障害者職業センター	その他の就労支援機関
全体（n=22）	32.7	45.9	8.7	36.9
IT活用系（n=18）	25.0	48.6	10.8	38.8
製造加工系（n=4）	53.8	33.3	0	28.3
IT登録団体（n=8）	26.0	49.0	10.0	47.5
非登録団体（n=8）	25.0	55.7	7.0	38.0
ひとり親支援団体（n=2）	20.0	22.5	22.5	15.0

また、就労支援機関ごとに登録障害者が繋がっている割合について、IT 活用系団体の中の区分別に見てみると、登録団体と非登録団体との間で大きな差異はないこと、また、地域障害者職業センターを除くとひとり親等支援団体の登録障害者が繋がっている就労支援機関は、他の種類の支援団体と比べて少ないことがわかる。

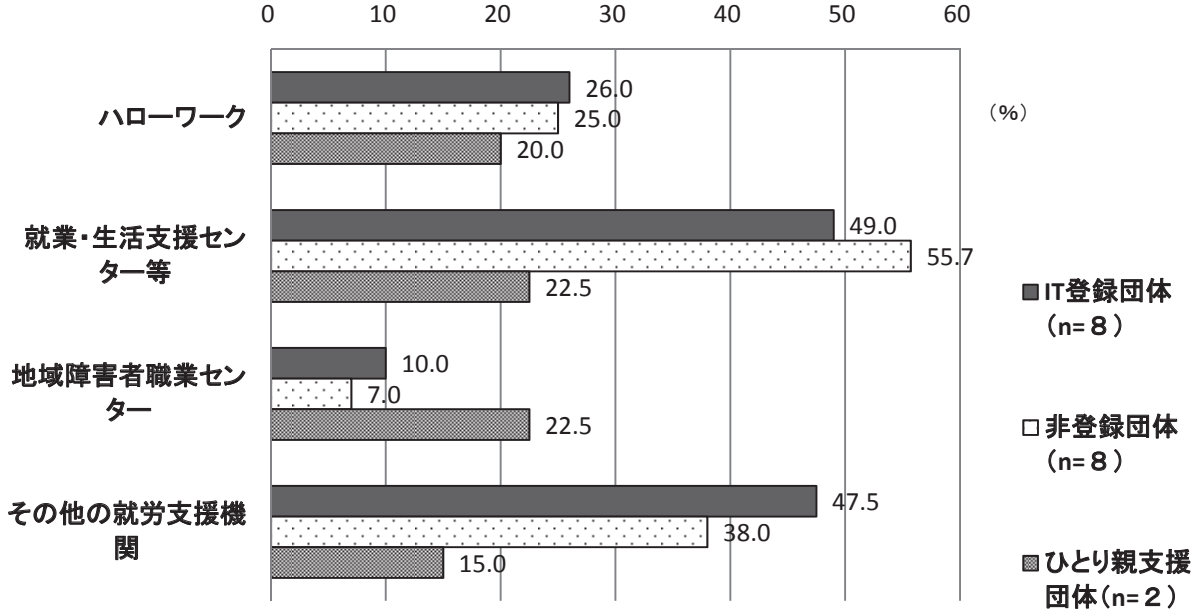


図3-6-6-4 IT活用系団体の登録障害者が各就労支援機関と繋がっている割合

就労支援機関・施設と繋がりがない登録障害者に関して、これらの機関との繋がりの必要性について把握したところ、IT 活用系団体では５割弱が就労支援機関との繋がりを持たせたいと考えていることが分かった。また、現時点では判断できないと考えている登録障害者に関しては、ひとり親等支援団体の割合が高い結果となっている。

表3-6-6-6 登録障害者の就労機関との繋がりの必要性

（単位：%）

	今後、就労支援機関との繋がりを持たせたい	就労支援機関との繋がりは必要ない	就労支援機関と繋がる必要性は判断できない
全体（n=24）	47.0	15.8	37.2
IT活用系（n=20）	47.5	14.0	38.5
登録支援団体（n=7）	47.1	25.7	27.1
非登録支援団体（n=10）	50	10	40
ひとり親支援団体（n=3）	40	0	60
製造加工系（n=4）	44.5	25	30.5

エ　登録障害者への就労支援の実施

支援団体の登録障害者数のうち、就労支援機関と繋がりがなく、かつ、繋がりを持たせたいと支援団体が考えているものは、今後就労支援機関を利用する可能性があるため、登録障害者の企業就職に向けた活動を展開していく、いわば潜在的な就職支援ニーズを持つ者であり、推計で 236 人であると算出された。

表3-6-6-7 就労支援機関を利用する可能性のある登録障害者数

	① 登録障害者数 （人）	② 就労支援機関と繋がりがない者の割合（%）	③ うち繋がりを持たせたい割合（%）	④ 潜在的な就労支援機関の利用者（人）
全体（n=22）	1,365	45.6%	42.2%	236.3
IT活用系（n=19）	981	44.7%	44.7%	88.1
登録支援団体（n=7）	134	52.9%	47.1%	39.2
非登録支援団体（n=10）	713	26.7%	50.0%	30.5
ひとり親支援団体（n=2）	134	35.0%	10.0%	18.3
製造加工系（n=3）	384	99.0%	26.0%	148.3

※ 3つの質問すべてに回答があった団体のみの集計結果であるため、前掲の各表の数値とは一致しない。また、各団体ごとに潜在的な利用者の人数を累計しているため、①の人数に②と③の割合を掛けても④にならない。

今回の算出人数の根拠となった支援団体数は 22 団体であるが、国内の障害者の在宅就業支援を行う支援団体が 50 団体程度であること、また、このアンケート調査で回答を得ていない残りの 23 団体は大半が IT 活用系団体（今回の算出では平均 4.6 人の就職支援ニーズを持つと試算）であることから、全国の支援団体から今後の数年で就職に向けた活動を行っていく可能性のある登録障害者は約 250 人程度であると推計される。

ただし、登録障害者数の設問と就労支援機関・施設との繋がりの必要性に関する設問の両方に回答があった 22 団体のうち、7 団体は全ての登録障害者に関して「就労支援機関・施設と繋がる必要性は判断できない」としていることや、登録障害者数は支援団体により最少で 3 人から最大で 500 人までの範囲で人数に大きな開きがあることから、企業就労へ向けた活動をしていきたいと考えていても、就職活動に関するアプローチが支援団体からなく、十分な雇用・就業に関する情報が得られないまま、現状維持で妥協している利用者が存在している可能性があることも否定できない。

また、登録障害者の企業就職の推進に関して課題であることを把握すると、IT 活用系団体では「地域に在宅勤務で就職可能な企業が少ない」が 65.2%で最も割合が高く、次いで、「登録障害者からの企業就職の希望が少ない」が 52.2%、「在宅勤務制度がある企業との関わりが少ない」が 47.8%の順になっており、登録障害者側と企業側の両面からの課題があることが浮き彫りになっている。しかし、地域に在宅勤務可能な企業がないとするのが最もその割合が高いことに関しては、IT を活用して就業を進めていくというスタンスからは若干の違和感を覚えざるを得ない結果であった。

また、製造加工系団体では、「登録障害者からの企業就職の希望が少ない」が 80%と極めて高いが、主な登録者が知的障害者であることを考慮すると、親の意見も尊重する中で、福祉の領域の中で将来的にも安定した生活を維持したいといった考え方も影響があると思料される。

なお、その他の就職推進の課題では、「一日数時間の労働を希望する人は、在宅就業支援の働き方を選ぶ」、「企業就労が困難なケースが多い」といった登録障害者の現状を説明するものや、「就職推進は時間を要するがその間の経費の捻出が難しい」、「発達障害者に対応出来る職員の増配が必要となる」といった体制や予算に関するもの、「発達障害系の方が急増しており、一般就労に耐えられる状況に持ち込むのに非常に時間がかかる」「企業が求めるスキルと障害者が持つスキルに差があるためマッチングが難しい」といった障害者側の課題を指摘するものなどがあった。

表3-6-6-8 登録障害者の企業就職の推進に関する課題

（単位：%）

	地域に在宅勤務で就職可能な企業が少ない	登録障害者からの企業就職の希望が少ない	在宅勤務制度がある企業との関わりが少ない	企業就職を進めるための人員や予算が確保しにくい	団体が登録障害者の企業就職を勧めていない	就労支援機関との連携が少なく、企業就職が進まない	その他の就職推進の課題
全体(n=28)	57.1	57.1	46.4	32.1	17.9	21.4	25
IT活用系(n=23)	65.2	52.2	47.8	30.4	21.7	17.4	26.1
製造加工系(n=5)	20	80	40	40	0	40	20
IT登録団体(n=8)	50	50	50	75	37.5	25	25
非登録団体(n=11)	63.6	63.6	45.5	9.1	18.2	9.1	27.3
ひとり親支援団体(n=4)	100	25	50	0	0	25	25

(7) 在宅就業支援業務の実施課題

在宅就業支援業務を実施していく上での課題について把握したところ、IT 活用系支援団体でその割合が高かったものは、「病状や空き具合等に応じた仕事の割振り」と「技術や遂行力の向上」でいずれも 83.3%であった。次いで、「作業の仕上がりや制作物のチェック」が 75%、「受注した作業の進捗管理」が 66.7%の順であった。「その他の実施課題」については回答がなかったが、事前に回答内容として設定した項目の中で最も割合が低いものでも 45.8%あり、共通した課題があることが窺える。また、比較的業務上の課題として高く出ている項目は日々の業務に直結するものであることも特徴である。

表3-6-7-1 在宅就業支援業務の実施課題

（単位：%）

	病状や空き具合等に応じた仕事の割振り	技術や遂行力の向上	作業の仕上がりや制作物のチェック	受注した作業の進捗管理	納期への意識の高揚	就業環境の維持・向上	就業意欲の維持・向上	企業就労に向けた支援の実施
全体(n=29)	86.2	86.2	79.3	69.0	62.1	58.6	48.3	44.8
IT活用系(n=24)	83.3	83.3	75	66.7	66.7	54.2	45.8	45.8
製造加工系(n=5)	100	100	100	80	40	80	60	40
IT登録団体(n=8)	62.5	100	75	50	62.5	62.5	50	62.5
非登録団体(n=12)	91.7	75	75	75	66.7	50	33.3	33.3
ひとり親支援団体	100	75	75	75	75	50	75	50

製造加工系支援団体でも IT 活用系支援団体が課題と回答した割合と傾向は大きく違わないが、施設内で作業をすることが主体となっていることから、「就業環境の維持・向上」の割合が高めに出ている。

(8) 在宅就業支援業務・制度に関する課題と対応

回答のあった支援団体 35 支援団体中、28 団体から自由記述による業務や制度の課題と対応策に関する意見が得られた。これらの意見の中で、支援団体の業務推進や在宅就業支援制度の改善に関するものは多くの共通的なものがあるため、表として取りまとめた。

支援団体での業務課題では、障害者のスキルアップと営業活動について、全体の 1/4 の支援団体から課題として挙げられた。また、支援団体の活性化策としては、支援する人員体制の維持管理の困難性が多く挙げられ、同様に 1/4 の支援団体から人件費の補助等の運営基盤の強化策を図らないと、支援団体の活性化は困難との意見であった。

在宅就業支援に関する制度では、特例調整金の支給要件の緩和や在宅就業障害者の雇用率カウントに関する意見もみられた。

表3-6-8-1 業務や制度の改善策

		指摘した団体数（　割合　）
在宅就業支援団体の活性化	障害者のスキルアップ	10（ 28.6% ）
	営業活動の強化	10（ 28.6% ）
	人件費補助等の運営基盤の整備	9（ 25.7% ）
在宅就業支援制度の改善	特例調整金の条件緩和	7（ 20.0% ）
	在宅就業障害者の雇用率カウント	6（ 17.1% ）

7　支援団体へのアンケート調査の結果のまとめ

支援団体へのアンケート調査では、設問項目が多岐にわたることから、調査結果の全体的な把握が難しいものとなったので、ここでIT活用系団体を中心に支援団体の現状と課題をまとめてみる。

(1) 支援団体の運営

支援団体は、IT技術を有効活用した専門的、事務的な作業を行うものが全体の約9割を占めるが、残りは発注する企業での特例調整金等の申請を前提に製造・加工作業を受託する支援団体（就労継続支援B型施設を母体とするものが多い）が存在する。

製造加工系支援団体では、主に知的障害者が週30時間以上（54.6%）で施設等に通所する形式で働いており、その80%が財政面で安定した運営ができていると回答している。また、支援団体が支払う工賃に関して利用者は、「満足」、「ほぼ満足」を合わせて65.8%と高い割合となっており、運営、利用者の両面から大きな課題はないと理解される。

これに対して、IT活用系支援団体では、多くの課題や改善点が含まれていることがアンケート調査から把握された。IT活用系支援団体の運営状態は、約40%が「収入の範囲内でやりくりをしている」状態で、バランスの良い収支のもとで、安定した業務が展開されていると回答した支援団体は全くなかった。

IT活用系支援団体の91.3%は十分な受注量が確保しにくいとしており、62.5%は「十分な受注量が確保できずに、登録障害者が希望する作業が提供できていない」と回答している。運営の基盤となる作業の受注先の確保に課題があると理解される。

(2) 登録障害者の現状

IT活用系団体の登録障害者は、文字入力、メールの送受信、HPの閲覧等の基礎的なスキルは9割以上が習得しているが、表計算ソフトは68.0%、プレゼンテーションソフトは34.7%の習得率となっている。また、描画ソフトは24.6%、データベースソフトは15.9%、CADソフトは12.1%となっており、一般に中級程度と言われるソフトの利用は登録障害者全体の1/3程度の習得率にあると理解される。

ある支援団体から自由記述により支援団体の課題の1つとして挙げられた「受注業務遂行に必要なスキルと、就業者のスキルがマッチングしてない」という状況もあるようで、受注ができる作業も登録障害者が技術面を勘案したものに限らざるを得ないという支援団体も少なからず存在している。

IT活用系団体の登録障害者の受注作業の実施時間は週5時間未満の者の割合が最も高く、33.1%で、約7割が週15時間未満の作業時間であった。IT活用系支援団体では、障害の程度や安定した職務遂行の課題等から、登録障害者の実施可能な作業時間を設定して、現状に合った作業を行っていると考えているが、一部の支援団体では、作業受注量が少ないことから、登録障害者が希望する職務内容や労働時間に満たない作業しか提供できていない支援団体もありうると考えている。

IT活用系団体から把握した登録障害者の工賃の満足度では、「満足していない」が33.1%で最も高く、次いで「どちらとも言えない」が27.1%であるが、「満足度は不明」も26.2%あり、登録者の工賃に関する評価を支援団体が十分には把握できていない現状があった。

(3) 登録者数の増減と進路

支援団体の支援を受けている在宅就業障害者は、2,000人以上いると推計される。アンケート調査の結果では、身体障害者が52.8%で最も多く、次いで精神障害が15.5%で、難病等の手帳を所持していない障害者

が 25.9%の順になっている。調査結果からは登録障害者の障害種類の割合の変化は見られなかったが、支援団体への訪問ヒアリングでは人口集中地域を中心に精神障害者の登録が増えているとの感触があった。

IT 活用系団体の登録障害者の今後の進路では、「進路未定」が 28.0%で最も多く、「在宅就労でないと働けないので現状維持」が 27.9%、「今の働き方が合っているので現状維持」が 20.8%、「企業への就職」が 18.4%の順になっている。

(4) 支援団体の課題と対応策

IT 活用系団体での支援実施上の課題では、「病状や空き具合等に応じた仕事の割振り」と「技術や遂行力の向上」がいずれも 83.3%の団体で挙げられた。次いで、「作業の仕上がりや制作物のチェック」が 75%、「受注した作業の進捗管理」が 66.7%の順であり、多くの支援団体で共通した課題があると考えられる。自由記述では支援団体の活性化のためには、登録障害者のスキルアップと営業活動の強化に関する課題の改善が必要との回答が多く、支援実施上の課題と関連する内容となっている。

支援団体の活性化のためには、まずは支援団体が安定した業務展開ができるような適切な収入を得ることが必要となる。IT 活用系支援団体の多くはそもそも営業活動が十分でなく、企業等から受託してくる仕事も登録障害者ができるものに限らざるを得ないという、作業の受注に関する両面からの限界があるため、営業活動の強化と登録障害者の専門的なスキルの向上が必要となる。

登録支援団体の基本的な目的は、在宅就業障害者の就業機会を確保することであるが、障害の重度さや不安定さから在宅就業以外の進路がない場合を除き、支援団体は「雇用による就業を希望する在宅就業障害者に対して、必要な助言その他の援助を行うこと」が「在宅就業支援団体関係業務取扱要領」（平成 24（2012）年４月）にその業務として決められている。登録障害者への計画的で効果的な支援や本人のモチベーションを維持するという観点から、アンケート調査結果で「進路未定」である登録障害者（28.0%）に関しては、登録在宅就業障害者との相談を進めることにより極力減らしていくべきであろう。

また、アンケート調査の結果では、登録障害者のうち、18.4%は企業就職を希望する意志があることが確認されていることから、支援団体の活性化策の１つとして、これらの登録障害者に向けた雇用に移行するためのプログラムやモデル的な事業もあるべきと考えている。

なお、製造加工系団体と IT 活用系団体で調査結果に大きな差があったので、そのことも加味して本文中では結果を報告しているが、この２つに分離しない形式での各設問での回答状況も必要となる場合も想定して、巻末資料の２でその内容を示しているので、参考にされたい。

第4章　支援団体への訪問調査

第４章　支援団体への訪問調査

在宅就業支援団体（以下「支援団体」という。）へのアンケート調査の結果だけでは、支援の実態やその行動・判断に至る理由が分かりにくい事項について、参考文献等の各種の情報収集により事情が把握できると思われる支援団体への訪問インタビューを行い、分析をしていくこととした。主として訪問により把握した事項は、①委託作業の需要と供給のバランスと、②就職促進や工賃アップの取組みであり、本報告書での量的研究の分析において、この結果を補足的に用いることとした。

１　需要と供給のバランス

前章でのアンケート調査結果によれば、支援団体からの支払い以外に収入のない登録障害者が多数を占める団体は３団体と少なく、大半が障害基礎年金の受給等と併せて生計を立てている。IT 活用系団体に限れば、支援団体からの支払いへの満足状態については、「満足していない」のではと推測される団体が多かった。

また、自団体の行っている受注確保の状況については「在宅就業者に供するに充分な受注量が確保しにくい」(23/28＝82.1%)、需要と供給の関係は「全体に在宅就業者が要望する作業量の方が多い」(17/29＝58.6%)傾向にあり、営業活動を行う必要性では「状況に応じて営業活動が必要となる」と「積極的な営業活用が必要」とを合わせると 96.6%が「必要がある」と答えている。こういった全体の回答傾向がある中で、「需要と供給のバランスが良好」と回答した支援団体に対して、作業受注促進のための取組みの工夫を中心にヒアリングを行った。(SOHO 未来塾)

なお、当該支援団体のアンケート調査の回答では、需要と供給の関係は「年間を通じて供給できる量と要望がある量のバランスは概ねとれて」おり、「年間を通じて受注が見込める安定した受注先が」ある。また、「積極的な営業活動は必要なく」、「受託上リスクの高いものに対しては断るか入札に参加しないようにしている」という結果であった。

＜ヒアリングで確認された内容（SOHO 未来塾）＞

団体の成り立ち
- 重度の身体障害がある当事者が在宅就労により「仕事をしたい、収入を得たい」という考えで団体活動をスタートした。
- 障害のある前代表が没後、当初から技術面を中心に関わってきた現代表（IT 企業の技術職として長年勤務。）に交代した。

団体活動の特徴
- 当初は県の職員の仲介で大手 IT 企業から作業を受注した。
- 実績や調整を重ねることで信頼関係が形成され、関係会社の作業も紹介されており、企業間の口コミで受注先が広がってきている。
- 受注作業は主にサイトチェック、登録業務で、納期は比較的緩やかなもの
- HP の修正などその都度職員が作業内容を確認せざるを得ないような業務は一定量以下に抑え、納期の厳しくない恒常的な受注作業を８～９割にして、作業を安定供給している。

支援団体への作業の受注は、国が障害者優先調達推進法を制定したことで、今後地方自治体等に波及し、需要が増えることが期待されているが、その一方で、現在も支援団体での受注作業の多くを占めるデータや文字の入力作業は、単価が安く、海外流出が進んで、受注しにくくなったと言われている。

また、これまで多くの支援団体が受注してきた HP 作成作業は、少なくなってきたが、近年（ここ５年）の動向として、ネットパトロール・リサーチ作業などの容易な作業が増える傾向にあり、このような IT 業界の動向に呼応する形で実績を積み、スキルアップを図っていくことで、登録障害者に適切な量と質の委託

業務を供給できている団体の事例といえる。

この調査に回答のあった支援団体の大半が、在宅就業者として登録する際の判断材料として、在宅就業を希望する障害者の意志を重視し、供給できる作業とスキルとの関係はあまり考慮しない方針があることが明らかになっている。また、受注作業の確保が困難となる理由として最も多く回答があった項目は「在宅就業障害者ができる作業の需要が少ない」（82.6%）で、登録障害者のスキルの実態としても、それを裏付ける結果となっている。

こういった状態への対応策として、登録後に、職業能力の向上を図るための業間講習を行う支援団体も多いが（43.5%）、登録障害者に合った適切なゴールに向けて職業能力のみでなく多面的なスキルの向上を図っていく中で、副次的に受注作業の質が維持されていくべきであるとの方針をとる支援団体の事例もあった。（東京コロニー）

＜ヒアリングで確認された内容（東京コロニー）＞

団体の支援の特徴
・実際のテレワークの受発注を介してアセスメントを行い、IT 技術のみならずテレワーク用のコミュニケーション力や心得の習得など、実践的訓練を重視。
団体の目指すところ
・障害が重くてもワーカビリティの高い人については、高い技術に引き上げて相応の資格をとることにより、作業の汎用性が高まる。そういった高水準の技能に引き上げていくのも職リハの役割だと考えている。
・有料の職業紹介を行い、企業と登録障害者の雇用関係を成立・維持させていくための支援も行っている。

前者の支援団体は、当事者の視点で働き続けられるよう団体の経営を健全に維持向上させていくもので、後者の支援団体は福祉サービスの視点で在宅での就労支援の充実強化を図っているものになっている。視点の違いはあるものの、それぞれ安定した運営や企業への就職実績をもつ支援団体である。この２事例から支援団体の大半が抱えている需要と供給のバランスの悪さに関して打開策を見出すためのヒントを探すとすれば、IT 業界等の早いテンポでの変化に常に敏感であり続けており、そこから様々な展開を図っているということであろう。

ここで、需要と供給のバランスについて、角度を変えて見てみたい。

登録障害者が 500 人（うち常時声かけは 50～60 人）と最多であり、登録障害者の生計は当該団体から得る支払いだけですべてを賄うことを原則とせず、副業的なものも登録障害者に勧めている。また、支援団体の知名度や所在地の利便性により企業からの相談も多いため、小規模ないわゆる「受け仕事」はせず、じっくりと発注元となる企業と話し合いをしつつ、受託する形式で運営している。（プロップステーション東京）

＜ヒアリングで確認された内容（プロップステーション東京）＞

団体の成り立ち
・在宅就業支援の制度化への要請活動を活発に行ってきた経緯があるが、大臣登録の制度には登録していない。
団体活動の特徴
・作業はセンスが必要なものもあり、プロの専門家（ボランティアもいる）のサポートを得ながら、登録障害者の仕事の要求レベルに応じて供給している。
・団体の社会的認知度が高く、登録希望者や企業等からの問合せや新規ニーズを多く受ける。
・登録障害者の約２割が引きこもり状態にある人で、家族からの養育相談にも対応している。
・登録の際は本人の意志を尊重するが、じっくりと話し合う。収入の程度は初めに明確にし、希望収入が高い場合は副業も検討してもらっている。
・他団体への所属の有無は確認しないが、登録者の約半数が何らかの形で他の仕事もしていると思われる。

この団体の場合、専門家のサポートを積極的に受け、発注元の企業のニーズに総合的に対応することを中心にしているという意味で他の団体の「需要」とは異なっており、登録障害者への作業の「供給」という観点でもビジネス・ライクに対応しているという点で違いがあり、他の支援団体での需要と供給のバランスとは一線を画していると考えている。

２　就職促進や工賃アップの取組み

今回のアンケート調査では、IT 活用系団体の登録障害者の作業時間区分の最頻値は週５時間未満、工賃は年間 20 万円程度という結果であった。登録障害者本人が希望すれば在宅勤務就職や自営（フリーランス）に向けての支援を行うことが大臣登録の支援団体では義務付けられており、過去３年間での就職者人数は１団体当たり平均 3.65 人（最多 15 人）（有効回答数ｎ＝20）であった。

また、企業への就職促進への課題として、多く挙げられていたのが、「登録障害者からの企業での就職の希望が少ない」と「在宅勤務の制度がある企業との関わりが少ない」であった。登録障害者の今後の仕事に関する考え方について、IT 活用系団体に限定して集計した結果では、今後の就職に関しては不明な登録者が 28.0％もあるものの、明確に企業就職を目指している登録障害者は 18.4％で、就職の希望が少ないという支援団体の示す課題とリンクしている。現状では支援団体への国からの助成がないだけでなく、支援団体の支援により登録障害者が就職してその件数を上げていっても、就労移行支援事業所の就職による加算措置のようなものもないので、登録支援団体以外では、登録者の就職促進を重点的に取り組むか否かはまさに支援団体の判断に委ねられる現状にある。

ここでは、まず、現在大臣登録の支援団体ではなく、あくまで登録障害者のニーズに応える目的において、就職件数を多く上げている支援団体の状況を取りまとめた。（JCI Teleworkers' Network）

＜ヒアリングで確認された内容（JCI Teleworkers'　Network）＞

- 時間と場所の制約から解放された新しいワーキングスタイルとライフスタイルを創出し、自立・継続・発展するソーシャルビジネスの実現を目指している。
- 総務省*の「地域雇用創造 ICT 絆プロジェクト」を受託し、プライベート・クラウドによるテレワークビジネス推進事業として在宅就業支援センターを開設。併せて近県の有志とともに「四国チャレンジド就業支援ネットワーク」を立ち上げ、情報共有、新規技術の協働研修、人材育成プログラム・指導教材の共同開発、共同受注の実現による機会損失の回避などで連携を深めている。
- 障害者だからこそできる仕事として、WEB アクセシビリティ診断技術者に特化した人材育成プログラムを展開し、この流れの中でも企業就職者を出している。
- 就職後も当該支援センターからの支援が継続されていることで、雇用契約が維持されている。

（＊引用元 http://www.soumu.go.jp/soutsu/shikoku/ict-jirei/koyou01-jci.html ICT を活用したチャレンジドの社会参加と就業を目指して 「ジェイシーアイ・テレワーカーズ・ネットワーク」 ≪テレワークで徳島県鳴門市から全国展開開始≫ ）

コンピュータを教えていた元教師の代表が障害者の在宅就労支援をはじめ、活動していく中で、地域活性化、高齢者対策、ひとり親政策などに ICT の活用を軸として事業を展開している。その展開の中でも新たな登録障害者の雇用が出てきている。

第１章で在宅就業の制度の変遷を概観したように、支援団体は実質的に障害者の雇用対策と障害者福祉・自立支援対策の双方に財政基盤を併せ持ってきていた。上記２箇所のヒアリング事例により、障害者の雇用対策における就職促進の新たな可能性とこれまでの課題を整理してきたが、在宅就業支援の特性上表裏一体である障害者福祉・自立支援対策としての就労支援の取組みについて、ヒアリング結果をとりまとめた。（大阪府 IT ステーション）

＜ヒアリングで確認された内容（大阪府 IT ステーション）＞

＜福祉分野での ICT を活用した就労支援の取り組み＞
・当初から通所訓練を前提とした多様な対象者への IT 講習と、在宅就労を支援する在宅での IT 訓練（テレワーク訓練）、実作業で技能を身につけるための作業（在宅ワーク）を提供している。
・通所訓練において現在では全体の約 50%を精神障害者と発達障害者の利用者が占めている。精神保健福祉士に常駐してもらうなど専門スタッフを配置している。
・在宅ワークは“公平性”を重視し、国や自治体からの業務を中心に、受注できる範囲内で作業者を調整。作業者の来所と在宅の割合は１：１。在宅ワークのメイン作業はデータ入力、HP 編集作業、音声起稿（テープ起こし）。定型的なデータ入力のような仕事は海外に流れているが、専門的な音声起稿や、発注元と入力方法など調整を要するオーダーメイドな業務は固定客がついている。
・高度なスキルを求められる業務は、過去に起業したテレワーカーと協力して受注を行っている。
・あくまで福祉施設としてではなく、本人の意識の上からも就労に近い人たち（テレワーカー）の自立したいという希望をどこまでかなえてゆけるかについて努力している。その一環として就職先の開拓を行っているが、過去の雇い入れ事業所に再度訪問することが多い。

最後に、アンケート調査の結果では、過去３年間での就職件数の実績はないものの、登録障害者の工賃アップを図るとともに、支援団体に通ってきている登録障害者の時間単価は最低賃金を超えている人が多い団体の活動を紹介する。（札幌チャレンジド）

＜ヒアリングで確認された内容（札幌チャレンジド）＞

・最も業務量の多い受注先は大手インターネットコンテンツ企業であるが、業務受託がマッチするので、登録障がい者の就職には至っていない。当該団体の中で長く働きたいという人が増えている。
・受注作業は、画像・イラスト制作、ネット監視、ショッピングモールへの商品のアップ、航空会社の国際線の時刻表のデータベースのアップなど。スタッフの前職は通信企業の営業や Web デザイナーであった。
・会社から最初はお試しとして小さな仕事が来る。きちんとこなすと、コストもある程度安いので発注も増える。他の IT 会社に出すのと同様に品質を担保し納期までに納品しているから好循環を生んでおり、顧客企業のパートナーになれるように努力している。
・実際の作業の時間で割った時間単価は在宅就業支援団体で最も高い。
・障がいのある人の働き方をいかに多様化していくことが大切で、通所と在宅という働く場所だけではなく、仕事の内容をそれぞれの障がい者の障がい特性にマッチングさせてワークシェアしながら進めている。
・また、障がい者雇用率で縛りをかけて、企業の中で健常者と同じ概念の働き方を求めていくことは適切でないと考えている。例えば、ALS の人で重度障がいのため一日 1 時間の仕事をして 1 時間分の給料をもらうことも、その人にとっては充分に働いていると言える。
（注）ヒアリングを行った団体の意向により囲み記事に限り「障がい」の表記としている。

内容として、障害者の民間企業での雇用促進に繋がるものではないが、支援団体の中で活動する登録障害者に関して、時間単価でみた場合に最低賃金が担保されるのであれば、ある意味で団体が雇用しているとも言え、時間的な制約がある重度障害者にとってはやり甲斐がある働く場の創出ができている。

３　包括的な立場からの意見について

平成 22（2010）年に厚生労働省からの委嘱により登録支援団体の状況を調査し報告書にとりまとめた実績を有する２団体を訪問し、在宅就業の実態について包括的見地からの意見を聞き取った。

＜問 36　登録障害者が在宅就業をしている理由について＞　（東京コロニー）

登録障害者は、移動手段に制限があるものが 100%で、就労機関に他の選択肢がない者が 100%である。身体障害者の職業訓練を実施する福祉施設で、障害が重くてもワーカビリティの高い人については、高い技術に引き上げて相応の資格をとることにより、作業の汎用性が高まると考えている。

実際のテレワークの受発注を介してアセスメントを行い、IT 技術のみならずテレワーク用のコミュニケーション力や心得の習得など、実践的訓練を重視している。そういった指向性の中で、近年の利用者層の変化への対応には苦慮している。難病と精神障害との重複など、職業準備性の支援への加重が大きいケースにつ

いては、他機関との連携の必要性があり、検討中になっている。

＜問 8 支援団体の業務のうち重点的に取り組む業務について＞（バーチャルメディア工房ぎふ）

在宅就業支援のアウトリーチとしての独自の取組みをしている。重点業務というより幅広い活動が特徴となっている。主な活動は以下の通り。

① 障害者雇用を進める企業からの相談・雇用の橋渡し･採用後の対応等、在宅就業と雇用へつなぐ活動

② 在宅就業希望の登録ワーカーに対する業務確保のための営業活動・進捗管理･技術指導とサポート

③ 特別支援学校高等部の生徒への見学や実習を通じた職業体験等の支援

④ 肢体不自由等重度障害のある者の就労に必要なパソコン等の代替入力装置の研究開発への参画

⑤ 障害者の就労を支える支援技術や制度・当事者活動など、社会の動きに関する情報収集と提供

補足として、これからの在宅就業の方向性は、例えば通販カタログの画像取り込み作業などは、安定した業務確保が見込める反面、入力作業中心の労働集約的業務であることや、納期までの期間がとても短いことが多く、体調面の心配や介助などの課題がある場合、対応が難しいことが多い。以前、多く受託していた、HTML による HP 作成は、コンテンツ管理システムなどユーザーで容易に作成できる仕組みの普及とともに需要が少なくなり､新規受注案件はデザインやプログラミングなどの付加価値の高いものに限られてきており、技術水準を維持していくことも重要であるとのこと。

今後の業務のフィールドも PC からスマートフォンやタブレットのコンテンツやアプリケーションにシフトしつつあり、レスポンシブ化やアプリのカスタマイズの仕事などが新しい動きと言える。

また、県内プロジェクト[i)]として、産学共同でタブレット端末のアプリのカスタマイズ作業を通じて、同分野での業務の拡大をするための活動も進行中である。

ｉ）県が情報科学大学院大学と特別支援学校と共同で喫茶サービスの注文取りのサポートツールとしてタブレット端末の利用を開発

4　ヒアリング結果一覧（訪問期間：平成 26（2014）年６月～11 月）

(注)表中の太字は①委託作業の需要と供給のバランスに関するもので、下線表記は②就職促進や工賃アップの取組みに関するもの。

	団体名	団体・事業の成り立ち	団体・事業の特徴
登録団体	社会福祉法人東京コロニー	実際のテレワークの受発注を介してアセスメントを行い、IT技術のみならずテレワーク用のコミュニケーション力や心得の習得など、実践的訓練を重視。	障害の内容や重さには関わらず、その方のワーカビリティに応じた教育を実施し、相応の資格をとったり、技術力を引き上げることにより、作業の汎用性を高める。そういった、個々人に応じた水準の技術に引き上げていくのも職リハの役割だと考えている。
	NPO法人バーチャル工房ぎふ	県のバックアップでIT関連事業団体が集中しているビル内に事務所設置。	年度毎にレベルが異ならないように注意を払う一方、高いレベルの人を集めるだけでなく人材育成も必要。
	NPO法人札幌チャレンジド	何でもいいから仕事があればいいではなくITを活用して社会参加するという団体のミッション。	仕事の出し方はあえて同じにしている。平等に見ている。むしろ仕事の内容に対する相性の方が重要。クリエイティブな力や物事を考える力がある人なのか、それは苦手だが言われたことをきっちりやるのが得意な人など、その人の持っている特性が障害故に傾向としてより現れやすい。
非登録団体	社会福祉法人大阪府ITステーション	**福祉分野での就労を中心で、就労に結びつきにくい人、在宅ワーカーとして個人では営業力に限界がある人を対象としている。**	**在宅ワークの課題として特定の人にしか仕事が回らず格差が大きいという“公平性”の問題を重視**。個人責任をどこまでとるのかという雇用契約上の問題が発生する。仲介業者の位置づけが難しい。
	社会福祉法人プロップ・ステーション東京オフィス	生活支援や日常支援は充実していないが、就労を中心にやっているところとして他機関と差別化できる	**法人として登録者は500人超。常時声かけをする人はその内50～60人。常時仕事になじみやすい人を対象としており、技術面ではかなり幅が広い。** 比較的重度な方を対象としてきた経緯から、一般就労等が困難な方でも、その人なりの社会との関わり方、働き方（多様な働き方）を工夫して生み出すことが重要。より多く働ける時や働けない時も、柔軟に行き来出来る仕組みが生み出せないかと思って活動を続けている。
	NPO法人JCI Teleworkers' Nwtwork	支援というよりも相互扶助のマインドを重視。作業で困った時もアウトソーシングはしない。**障害者だからこそ、障害者でなければできない仕事を創出。**	心身の障害、難病、高齢のため、社会生活・職業生活の中で弱者の立場を強いられている人たちの社会的・経済的自立の実現を目指す。
	NPO法人SOHO未来塾	重度障害当事者が在宅就労することにより単純に「仕事をしたい、収入を得たい」としてスタート。就労継続支援B型事業所を開設し、通所者を受け入れたこともあり、「在宅型での一般就労」への支援に軸足が移る。	**もともとテレワークの多くは個人作業のため支援者が手伝える領域は少なく、本人の責任で業務消化できるのが原則。**
旧ひとり親家庭等の在宅就業支援事業	一般社団法人北海道総合研究調査会　在宅ワークサポートセンター	北海道が実施した「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業」の訓練修了者を対象に登録制（希望者のみ）で業務を開始。年度ごとに継続の意思確認を行っている。 訓練修了時点でひとり親と障がい者の割合は6：4。登録者は、障がい者が残りひとり親が減ってきている傾向にあり、比率は5.5:4.5となっている。	ひとり親は外に出て働いている人が多く、在宅での仕事の時間の確保が難しい人が多い。障害を持つ登録者150人のうち、通年で稼働しているのは70人程度である。また、稼働状況では個人差が大きく、報酬額は1ヶ月当たり1，000円から5万円くらいの幅がある。データ入力等の業務では、精神障害者（特に社会不安性障害）や身体障害者の中で特に信頼できる人に検品作業をお願いしている。

	団体名	運営上の工夫や課題	IT業界動向についての認識	在宅就業支援についての課題
登録団体	社会福祉法人 東京コロニー	社会福祉法人内で、在宅就労に特化した職能開発室を設けて運営するほか、就労継続支援A型およびB型の事業内でも、在宅支援を実施している。 テレワーカーの養成や就労レベルの引き上げに注力しており、特別支援学校の在宅就業実習を受け入れるなどアウトリーチを広げている。	**納期の問題などから元来ニッチな作業が多いが、障害の状況・体調、適性・希望職種の傾向から考えて、通信技術を用いたWeb制作、デザイン、DTP等が今後も有望で、かつ本人たちの希望にも適っていると思われる。ものによっては、他業務の取引先等（印刷会社、Webデザイナーなど）や、他の在宅就業支援団体にも再委託している。**	「在宅における就労移行支援事業のあり方−自宅で働くための職リハを公的位置付けへ−」研究会を設置して、提言をとりまとめ中。
	NPO法人 バーチャル工房ぎふ	セキュリティを確保するため、一部業務において仮想端末（シンクライアント）を活用しているが、機器・ソフトウェアにかかる費用が高額で今後の更新などは困難である。 **個人情報で仕事がもらえないということが大きな壁になっている。県内プロジェクトとして、産学共同でタブレット端末のカスタマイズ作業を請け負っている。**	一時期多く受託していたHP作成は減少、現在は更新作業が主流。スマートフォンのタブレットにシフトしておりそのカスタマイズの仕事などが新しい動き	在宅勤務などについて、企業は「通勤可能な社員がより柔軟に働ける」という福利厚生的な意味づけであるが、障害者の場合、通勤や介助の課題などの制約からSOHOを選択せざるを得ないという特別な理由があり、現状は在宅でなければ働くことが難しい点について理解が進んでおらず、在宅就業の普及に繋がっていない。
	NPO法人 札幌チャレンジド	**当該団体であまりスキルが高くないワーカーにも一定水準の工賃が支払えているのはベースになる仕事がきちんとした仕事を選んで受注しているため。** たまに障害者の支援団体ということで不当に安い工賃で問い合わせてくるところもあるが、それは不当労働以外の何物でもないので断っている。**仕事として対価をしっかりもらえる物を受けている。ちゃんと仕事を選んで一定の水準の給料が出せるようにしている。** **それは急に作れる物ではなく、一つの会社の仕事をやって実績が実績を生む。最初はお試しとして小さな仕事から出してくる。それをきちんとこなすと、コストも一定安いので発注も増える。**	**昔は入力系のみ。最近は画像処理、デザイン系（企業のキャラクター）が増えつつある。全体のボリュームから言えばあまり大きくないが、データ入力と比べると価値対価なので単価的には高い。またインターネットの裏側は膨大な量の手作業が存在している。画像を切り抜いたり。我々の仕事のマーケットは無限大にある。**	制度ができて6年になり、たった23団体しかないということは問題。本当に必要であれば増えていくはず。本当に求められる制度に作り直す必要があるのでは。 明確な需要があるところが使いやすい様に制度を作り直せばよい。取引会社で報奨金の話もでるが、詳細を説明するとじゃあいいといわれる。もらうために係るコストともらうための負担を考えるとアンバランス。
非登録団体	社会福祉法人 大阪府ITステーション	**事務費（手数料）を徴収しないため、自ずと事務量を考えた発注料に限定されてくる**定型的なデータエントリーのような仕事は海外に流れているが、発注元と、入力方法などを含むファジーな相談のある仕事が多い。	有限責任事業組合での受託作業のとりまとめ。事務補助作業としては、売り上げ入力会社のPCにリモートアクセスし、入力作業後にはデータが残らないようにして作業。	障害者にはテレワークは向いているが見合う仕事がないというのが実情。福祉施策と分けて考えれば、個人事業主に求められる高度なスキルと経験に基づく営業力を備えた自立は、なかなか困難で、今後の目指す方向として団体の連携が重要になってくるのでは。
	社会福祉法人 プロップ・ステーション東京オフィス	**IT作業で一定の評価を得ようとするとスキルとセンスが重視されるが、センスについてはプロにはやはり勝てないのでヘルプをもらっている。受注は専門家のサポート集団の力をかりながら、登録者の仕事の要求レベルに応じて合わせてやっており、極力ことわらないようにしている。**	常に新しい動向を取り込んで追いかけていく必要がある。Web系の作業はこれまでと比べ、多様化から簡素化の方向に。一人でこつこつ作るようにならなくなってきた。クラウド化が進んでいて、個人レベルで一定の期間使うと使用料がかかる。一方それを活用する仕事は不定期にしか生じないため、ずっとランニングしていないとペイできない。在宅のワーカーに使用料を請求できない。	法人として成り立っていくこと自体の支援がほしい。テレワークは事業としてお試しはあっても、本当にならない。既存のワークだけでない人も取り込むなど大きなブレイクスルーが無いと発展はないのでは。箱があるところへ補助がつくが、ソフトへの補助となると制度設計からやっていかないと難しいだろう。
	NPO法人JCI Teleworkers' Nwtwork	**既存サイトのアクセシビリティ化診断、修正、評価。PC要約筆記などで自治体と契約。「コミュニティービジネスノウハウ移転・支援事業」を経済産業省から委託。「地域雇用創造ICT絆プロジェクト」交付金事業を総務省から受託。クラウド型サーバーとシンクライアント機能を活用し、eラーニング、在宅就業支援管理機能、複数団体で共有できるネットワーク機能を構築。**	2002～2004年「リユースPC寄贈支援プログラム」を行った。2004～2007年マイクロソフト社「UPプログラム」に参画。2004～2008年「NPOアクセシビリティ支援プログラム」への参加。2012年県「新しい公共の場作りモデル事業」を受託「JCI在宅就業支援センターをICT基盤としたテレワークによる地域雇用の創出」を実施。	テレワークになじむ業務としてノウハウの蓄積・マニュアル化と実績について対外的な評価を得ているが、実際の就業形態としての確立、拡大充実を図るためには、①ワーカーに対する研修後支援　②パブリックインターネットの機密保護の脆弱性　③テレワークの業務管理　④テレワーク環境の整備などが課題として残っている。
	NPO法人SOHO未来塾	**HPの修正などスポット業務でその都度職員が作業内容を仲介せざるを得ないような業務は一定量以下に抑える必要があると考え、ルーチンワークを８～9割にして、残りで手のかかる作業に取り組む。**	クラウドソーシングと言われるテレワークのマッチングビジネスもサイト上では始まっており、健常者、障害者を問わず実力さえあれば誰もが同じ土俵で勝負できる時代が始まっているが、このサイトに応募するには技術力とセンスで力不足。	県内圏域に理事職８人を配置しているが現在の体制では、支援要請に対して職員の稼働効率が悪い。所在地（県）の地理的特性もあって、B型事業所での在宅就労支援を行うに当たっての定期訪問と月一度の通所という義務づけの負担感が、大きい。支援の全体的なスキームそのものの見直し、支援者のスキルアップが必要。
旧ひとり親家庭等の在宅就業支援事業	一般社団法人 北海道総合研究調査会　在宅ワークサポートセンター	**訓練時、在宅就業支援団体と連携して訓練生のサポートや応用訓練のOJT教材等を提供してもらった企業から仕事を発注して頂いている。**大量のボリュームや短納期の業務の際は、予め登録者へのアンケート（稼働可能時間等）を実施し、納期内に納品できるような体制をとっている。	基礎研修e−ラーニング＋月1回集合研修（全道6カ所）。応用訓練13コースでe−ラーニングを実施。コースに併せて集合研修を設けた。基礎研修は主にオフィスソフト、在宅就業のスキル、メールマナー、チームワーク。応用訓練の主要はWEB系画像、フォトショップ、オフィス、CAD。月1回程度OJTを実施し企業へ納品し報酬を得た。	開始時点は北海道が実施した「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業」の訓練修了者限定であり、今も原則その範囲。**ひとりでも多くの登録者へ潤沢に仕事を割り振ることが第一優先であると考えているが、受注量の確保のみならず、受注単価（＝在宅ワーカーへの発注単価）の底上げが最大の課題である。また、スポット的に発生する業務の場合、在宅ワーカーへの業務の切り出しのための前処理と作業指示書の作成、納品前の検品作業等に手間とコストが掛かるため，受注に至らないケースが少なくない。通年の安定した継続業務の確保が課題である。**

第5章　在宅就業への発注拡大の可能性等に関する企業への調査の実施

第５章　在宅就業への発注拡大の可能性等に関する企業への調査の実施

１　アンケート調査の対象

アンケート調査の対象は、過去の研究成果で在宅就業者（障害の有無に関わらず）への作業の発注が最も多い「情報通信業」（総務省「日本標準産業分類」の大分類による）（財団法人日本生産性本部「在宅就業調査報告書」（平成 20（2008）年度）によると外注実施企業の割合は 35.2% ）で、以下の２条件を満たす企業とした。

条件１：「情報通信業」のうち、通信を主な業務とする「通信業」及び「放送業」を除く中分類のいずれかの業種（以下「情報サービス業」という。）を主業務とすること
条件２：企業の従業員数が 50 人以上規模（障害者雇用状況の報告義務対象企業規模）であること

総務省・経済産業省「平成 25 年情報通信業基本調査」より、対象となる企業数 4,187 社の中からランダムサンプリング法により、当該母集団の全体像を示す必要標本数が回収できるよう抽出を行った（1,200 社を抽出)。

また、テレワークや在宅就業に関する知識や実践があり、アンケートの回答から有益な情報が入手できると想定される、同じく情報サービス業を主業務とする特例子会社の親会社（42 社）も調査対象に加えることとした（表 5-1-1 参照)。

なお、表中では、ランダムサンプリングした企業と特例子会社の親会社が同一企業であるものが７社あったため、この重複を除くと最終的なアンケート調査の対象企業数は 1,235 社となった。

表 5-1-1　　調査対象企業の内訳

企業区分	企業数
情報サービス業（ソフトウエア、情報処理・提供）	870　社
インターネット附随サービス業	138　社
映像・音声・文字情報制作業（配給、公告制作を含む）	192　社
情報サービスを主業務とする特例子会社の親会社	42　社
合　　計	1,235　社

（注）抽出した企業の中に特例子会社の親会社が7社あったため、合計数は7社減となる。

２　アンケート調査の方法

アンケート調査時点は平成 27（2015）年６月末とした。調査票及び依頼文は郵送により調査対象企業の人事・労務担当者あてに送付し、同封した返信用封筒により回答を求めた。アンケート調査を依頼する際の倫理的な配慮として、調査の依頼文では、調査目的と匿名性の保証、回答データの管理方法、結果の処理方法について説明し、調査の実施協力に理解を求めている。

なお、調査票等の到着から回答までの期限は約３週間とし、回答期限は平成 27（2015）年８月 14 日とした。

３　アンケート調査の内容

アンケート調査の設問の内容は表 5-3-1 のとおり。調査名は「障害者の在宅就業支援の活性化等に関する調査」（以下「活性化調査」という。）とし、調査内容では、情報サービス業での①テレワークの状況、②在

宅就業者への発注の状況及び③障害者の在宅就業への理解や在宅就業支援制度の改善に向けた意見等について択一選択、複数選択及び自由回答により把握している。

まず、１つめの区分の情報サービス業での「テレワークの状況」に関しては、厚生労働省からの「過去の調査研究等の成果から５年以上経過しており、当該業種の企業での最新のテレワークの実態が知りたい」との要請があり、(財)日本生産性本部の「在宅就業調査報告書」及び総務省「通信利用動向調査（企業編）」で用いている設問及び回答区分を参考に、障害者に限らずテレワークの形態や、適用範囲、実施人数、制度実施上での課題・問題点等を把握している。

また、アンケート調査内容の２点目の「在宅就業者への発注の状況」では、上記の先行調査を参考にしつつ作成したが、外注率の高い今回の調査対象の企業であっても、特例調整金等の支給実績から考えると、障害者の在宅就業支援団体（以下「支援団体」という。）への発注は殆どないことが予測される。このため、把握する対象を障害者の支援団体に留まらずに、関連企業への作業の発注（委託）や一般的な在宅就業者（個人事業主）まで幅を広げ、設問内容も発注実績や今後の発注予定を把握するとともに、在宅就業者の持つべき能力や経験、外部へ作業を発注するスタンスなど、障害者関係だけでなく、汎用性のあるものとなるように配慮した。

３つ目のアンケート調査内容の「障害者の在宅就業への理解や在宅就業支援制度の改善に向けた意見等」の把握に関しては、企業を対象とした調査分析を行う先行研究等が存在しないため、設問の設定方法等はオリジナルのものが主体となったが、特例調整金等の制度の理解状況や、企業での障害者の雇用義務と支援団体への委託の関係、支援団体への発注促進策に関する意見、支援団体等への発注実績等から得られたその職業能力や障害者雇用への考え方の変化を把握している。

表 5-3-1 アンケート調査内容の概要

		問番号
企業での在宅勤務の状況	導入の有無	1
	実施形態	2
	導入の目的	3
	実施上の課題・問題点	4
	在宅勤務の頻度	5
	適用範囲の職種と人数	6
	実施中の年齢層	6
	適用範囲の雇用形態	7
	実施者の実務年数	8
	実施を認めない職務	9
在宅就業者等への外注の状況	外注可能な作業の有無	10
	受注先の範囲と中止理由	11
	発注開始の契機	12
	求める要件、能力等	13
	委託への考えや立場	14
障害者の在宅就業への理解	特例調整金等の理解	15
	支援団体への考えや立場	16
	支援団体への発注促進策	17
	能力等の考え方の変化	18

４　アンケート調査の結果

活性化調査で有効回答が得られたのは 227 企業で回収率は 18.4%であった。有効回答数は情報サービス業の現状を統計的な信頼性をもって的確に反映させるには若干少なかったが、情報サービス業の現状を大まかに把握することは可能な標本数と考えられる。

この節では、情報サービス業における社員全体のテレワークの状況と、企業からの在宅就業者等への発注の状況に関しては、障害者の在宅就業支援を検討していく上で、最低限必要となるごく概要的な調査の結果と、障害者の在宅就業支援に関係性が深いもののみを記載し、分析することとした。

なお、それ以外の設問の集計結果は、全て本報告書の巻末の「参考資料」の４においてその内容を提供しているので、ご了解されたい。

(1) 情報サービス業におけるテレワークの現状

総務省「平成 26 年通信利用動向調査（企業編）」（以下「動向調査」という。）では、平成 26（2014）年末での全業種の企業におけるテレワークの導入割合は 11.5%であり、「導入していないが、具体的に導入予定がある」が 3.5%であった。

今回の活性化調査の対象である情報サービス業では、テレワークの導入割合は 20.7%であり、「導入予定（または検討中）である」が、11.0%であった。動向調査と比べると同調査の「導入済み」と「具体的な予定がある」を足した割合（15.0%）より、活性化調査の「導入済み」の割合の方が高い結果であった。情報サービス業でのテレワークの導入割合の高さの要因として、システムエンジニア、Web デザイナーなどの専門的な技術者が多く、在宅でも作業ができる環境が整備しやすいことや、例えばプロジェクトのような社員同士で情報交換をしながら齟齬がないように進めていくような出社が必要な職務ではない職務が他の業種よりも多いこと等があると思われる。

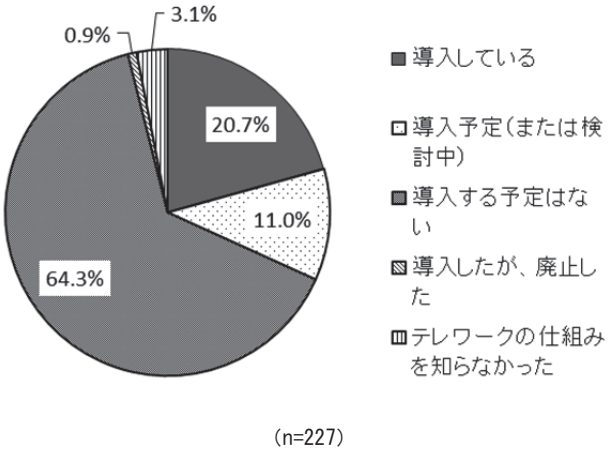


図 5-4-1-1　情報サービス業でのテレワークの導入状況

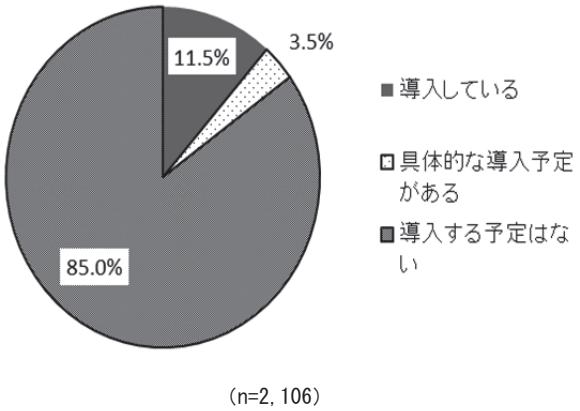


図 5-4-1-2　全業種でのテレワークの導入状況

出典：平成 26 年通信利用動向調査（企業編）総務省

表 5-4-1-1　テレワークの適用範囲の職種一覧（n=47）

	企業数		企業数
システムエンジニア（フロント、プログラマ、インフラ等を含む）	16	研究職	1
営業	6	仕訳入力	1
全社員又は全職種	5	設計	1
Webデザイナー	3	分析・GS	1
事務職	3	技術営業	1
人事・総務	2	ソーシャルメディア企画業務	1
翻訳	2	データ入力業務	1
コンサルタント	2	コーポレートスタッフ	1
Webサービス運用	1	経理	1
Webサイトの管理	1	経理・法務・総務・庶務以外全ての職種	1
Webマーケティング	1	部門管理者	1
デザイナー	1	部長・課長	1
CG制作	1	マネジメントスタッフ	1
DTPオペレーター	1	プロデューサー	1

動向調査では、毎年実施されていないが、平成 26（2014）年度に初めてテレワークの形態を把握した。それによると、モバイルワークが最も多くて 66.8%、次いで在宅勤務が 24.2%、サテライトオフィス勤務が 15.6%になっていた。

今回の情報サービス業対象の活性化調査では、在宅勤務が最も多くて 93.6%、次いでモバイルワークが 21.3%、サテライトオフィス勤務が 10.6%であり、全業種対象の動向調査と比較すると在宅勤務の割合は約３倍で、モバイルワークの割合は 1/3 程度で大きく傾向が異なっている。情報サービス業での在宅勤務の割合の高さから、職務内容から見て在宅勤務が可能な専門技術者の割合が高いことが、また、全業種では営業職の社員への対応としてテレワークを進めていることが推測される。

なお、両調査とも回答は複数回答で、活性化調査の「その他」の形態に関しては、「トラブル等の緊急対応時が主」との記述があった。

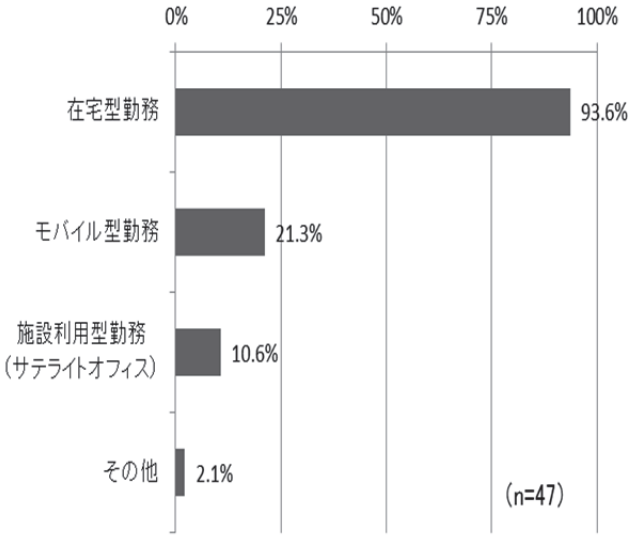


図 5-4-1-3　情報サービス業でのテレワークの形態

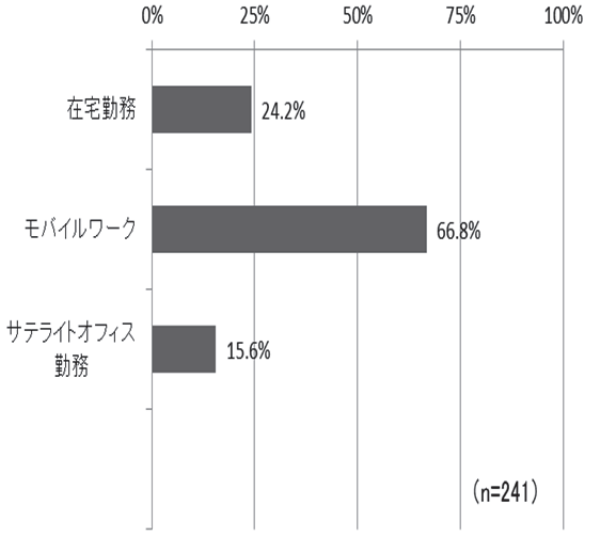


図 5-4-1-4　全業種でのテレワークの形態

出典：平成 26 年通信利用動向調査（企業編）総務省

活性化調査では､テレワークを導入している企業のうち｢(ほぼ)毎日テレワークの実施を可能としている｣企業が全体の 50.0%であり、半数は就業規則等でテレワーク制度が存在していることが分かる。

しかし、動向調査では、実際にテレワークを利用している社員の割合は「５%未満」の企業が 53.8%（平成 25（2013）年末）と最も多く、必要な時にテレワークの制度を利用している。企業側は、企業戦略として、テレワークを子育て、親の介護等の社員のライフイベントに応じた多様な勤務形態の１つの制度として用意しておき、必要性に応じて在宅勤務を認めることで、優秀な人材を確保するとともに、仕事の効率化や交通費などのコスト削減にも繋げたいとの狙いがあると考えられる。

テレワークの導入目的では、動向調査は「定型的業務の効率性（生産性）の向上」が 51.3%で最も多く、次いで、「勤務者の移動時間の短縮」が 45.0%、「非常時（地震、新型ｲﾝﾌﾙｴﾝｻﾞ等）の事業継続に備えて」が 23.5%であったが、活性化調査は「育児や介護などの事情がある社員を支援するため」が最も多く、67.1%、次いで「生産性の向上のため」が 40.0%、「優秀な人材を確保するため」が 27.1%の順になっていた。回答の選択肢の設定範囲の広狭の影響があるが、生産性の向上と、社員の福利厚生的な要素が両調査では共通していると理解される。

なお、情報サービス業では、24.1%の企業で、在宅で職務に従事することが可能であってもコミュニケーションや情報管理等の課題からテレワークは認めていないという職務がある。仕事内容としては、システムエンジニア業務、プログラマー業務、システム開発などが挙げられており、前出の実際にテレワークを導入している職種に共通するものがある。このことは、物理的にはテレワークでできる範囲の職務であると認知しているものの、社員の労務管理等の難しさやセキュリティの課題等からテレワークの導入ができない職務のある企業が少なからず存在するという現状を示していると考えている。

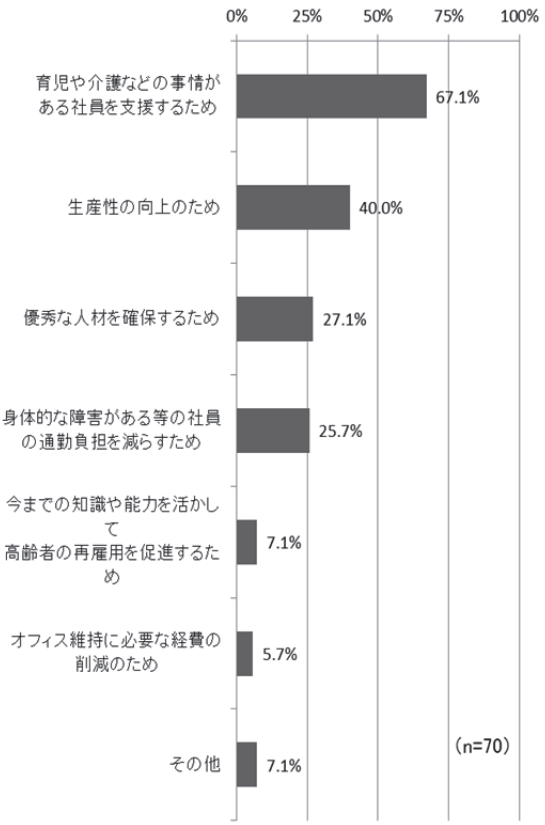


図 5-4-1-5　情報サービス業でのテレワークの導入目的

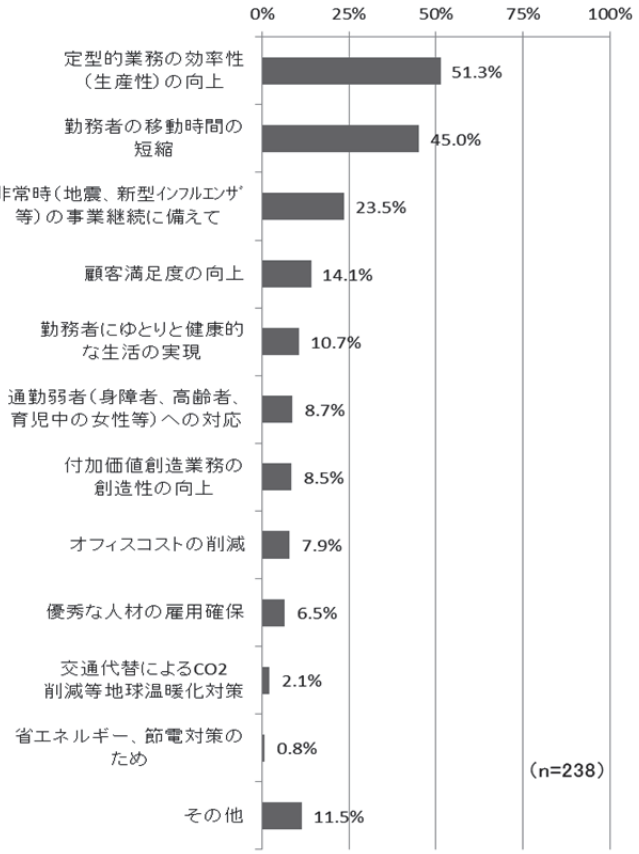


図 5-4-1-6　全業種でのテレワークの導入目的
出典：平成 26 年通信利用動向調査（企業編）総務省

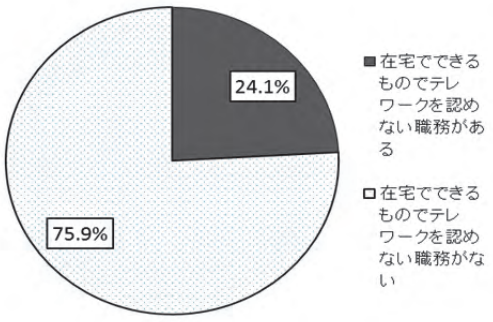


図 5-4-1-7　テレワークを認めていない職務の有無（n=199）

表 5-4-1-2　テレワークを認めていない職種一覧(n=46)

	企業数
システムエンジニア(フロント、プログラマ、インフラ等を含む)	18
機密情報事項に関わる業務すべて	10
すべての職務	3
(映像作品・Web等の)制作業務	3
経理	3
人事・総務	2
会社規約や環境の問題でできない業務	2
営業職	2
データ入力業務	2
職制判断で適さないと判断した場合	1

(2) 情報サービス業における在宅就業者への発注状況

情報サービス業では、27.9%が外部に発注できる仕事が現在あると答えている。具体的な仕事内容では、Web コンテンツの制作、単体レベルのシステム開発、プログラミング、イラスト制作、印刷・PDF 化等の事務作業、記事作りなどを挙げている。

また、42.8%の企業が外部に発注できる仕事がないと答えている。発注する仕事がないとする理由の大半は「情報セキュリティ上の課題」であったが、発注を受けた企業との契約条件に再委託が禁止されているという理由や、委託を受けた企業の建物の中で職務に従事する必要があるという理由なども挙げられていた。

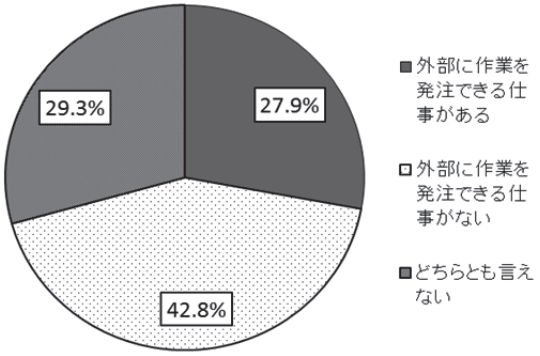


図 5-4-2-1　外注できる仕事の有無（n=215）

表 5-4-2-1　外注できる作業内容と外注できない理由（n=12, 48）

外注できる作業が「ある」場合の作業内容	企業数
コンテンツ制作業務	4
プログラム、システム開発	3
事務作業	2
独立・単体の業務	2
単純作業	1

外注できる作業が「ない」理由	企業数
情報セキュリティの問題	22
職種上在宅で行えるものがない	13
社の方針上考えていない	4
ルールや環境面で社外でできる仕事がない	4
会社規約の整備等の問題	2
契約上の問題	2
人員数の問題	1

情報サービス業の企業は、84.4%がグループ企業であるか否かを問わず、また、関連性の有無に関わらず民間企業は発注先としての対象になると考えている（活性化調査の対象企業にはグループ企業や関連性の高い企業を持たないものも多数存在するため、企業の区分のいずれか又は両方が発注対象になると回答した企業数を合計し、図 5-4-2-2 中に「民間企業」として再掲した）。

また、在宅就業をする個人（事業主）を仕事の発注先としての対象となると回答した企業は 36.1%あるが、在宅就業者を登録管理し、委託業務の実施を仲介して納品する、いわゆる在宅ワークエージェントは 7.4%が、支援団体は 2.5%が発注先としての対象となるとしている。

在宅ワークエージェントや支援団体を発注対象とする率が他の発注対象より低いことについては、「在宅ワーカーの就業意識に関する調査」（平成 24（2012）年度厚生労働省委託事業）（以下「意識調査」という。）の中で企業が在宅ワーカーを募集する方法として、高い割合から順に「社員からの紹介」（45.4%）、「退職者の応募・申し出」（25.0%）、「既に取引のある在宅ワーカーからの紹介」（23.7%）となっているように、当該企業に関連性を持っており、技術面で一定の信頼が置ける者を選定しており、在宅ワークエージェントや支援団体といった直接の関係性の少ないところは発注対象となりにくいのではないかと推測される。企業が外注をするのは、専門性の高い技術を要する場合や繁忙期に一時的に需要が増大する場合であるため、依頼する仕事の量も多くないことも多く、大がかりな調達活動をせずに済む範囲で、身近な関係者や技術力が把握できている定年退職者等に発注を依頼していると想定される。

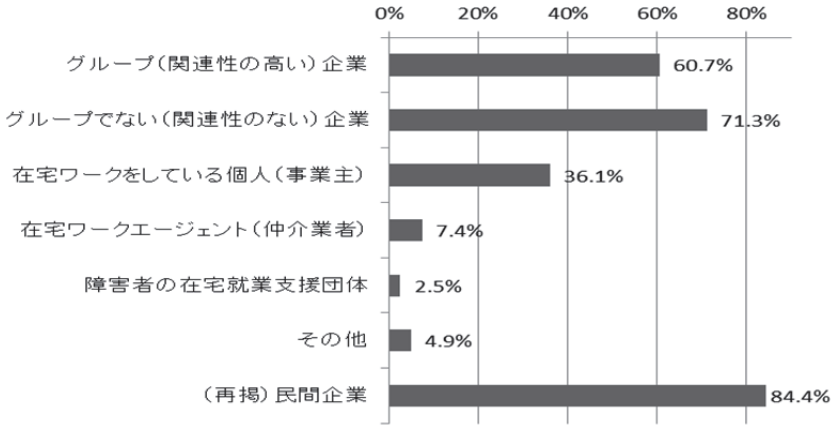


図 5-4-2-2　外注の対象となる相手（n=122）

(3) 情報サービス業における在宅就業者への発注理由、発注困難理由

在宅ワーカーへの発注を始めた理由に関しては、活性化調査、意識調査ともに上位の３つは「専門的な業務へ対応するため」、「繁忙期へ対応するため」及び「一時的な業務へ対応するため」であり、発注を始めた主な理由は両調査とも同じ傾向にあった。

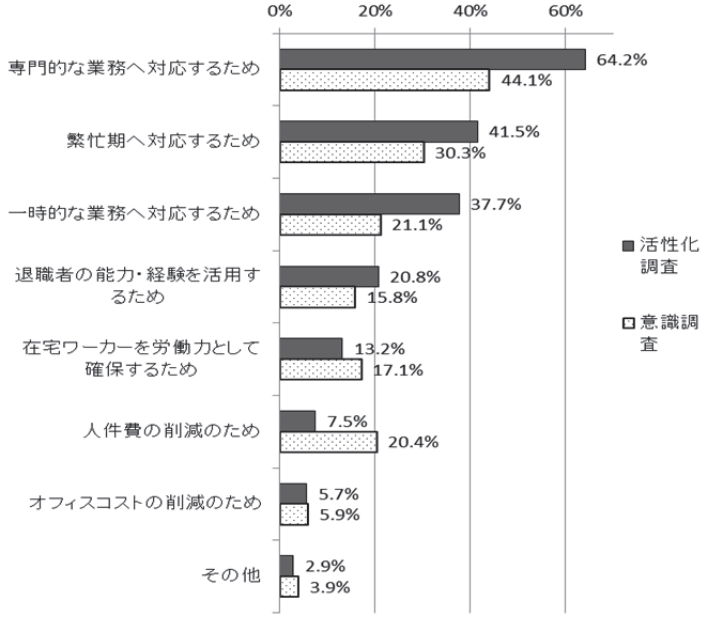


図 5-4-3-1　在宅ワーカーへ発注を始めた理由（MA）（活性化調査 n=122、意識調査 n=152）

活性化調査では、在宅ワークエージエントや在宅就業をする個人（事業主）に作業を委託する際の考え方として、「納期が守られ、仕上がりに問題がなければ支障がない」とする企業が 25.8%であり、「小規模の委託から始めて実績を評価しながら進めたいとする」企業も 12.9%あった。委託を考えていないと回答した企業は合計で 37.0%であるため、個人（事業主）への委託をポジティブに考えている企業の方が若干ながら上回っている。情報サービス業の企業では、納期や仕上がりに問題なければ、委託も考えるというスタンスがある企業が 1/3 はあると推定される。

しかし、「その他」の回答では、「情報セキュリティの面で問題がある」、「顧客がテレワークを認めない」、「(再委託になるため)偽装請負（請負契約違反）になる」、「委託する業務がない」といった在宅ワーカーへの委託が難しい旨の記述が大半を占め、図中の「手間がかかるので委託は考えていない」、「結果が期待しに

くいので、委託は考えていない」を合わせると、外注ニーズの高い情報サービス業の企業であっても、約半数は個人の在宅就業者への作業委託は困難と考えていると理解されることから、一定の信頼が得られる仲介エージェント等の組織を介さないと個人の在宅就業者への作業委託の拡大には限界があることが見て取れる。

また、「その他」中には「個人との取引は、会社のルールで禁止されている。信用調査にたえうる企業としか取引は行わない」、「トラブル発生時の責任能力の観点から個人もしくは小規模エージェントへの委託は困難」といった、責任能力の観点から見た作業委託の困難さを記述している企業も多かった。

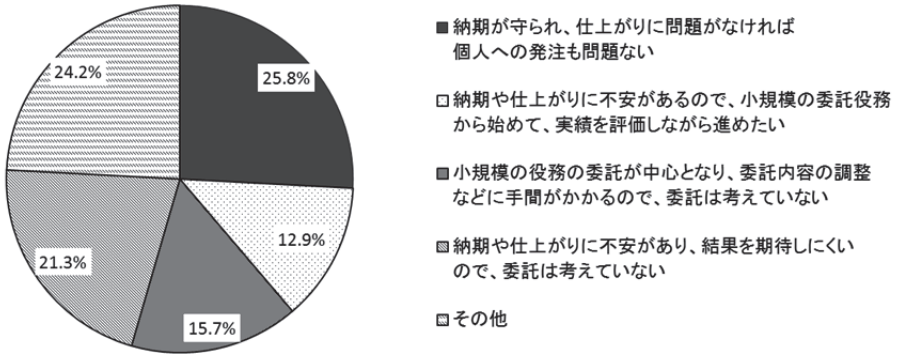


図 5-4-3-2　在宅ワーカーに作業委託する考えや立場（n=178）

(4) 情報サービス業の企業が在宅ワーカーに求めるもの

活性化調査では、障害の有無を問わず、在宅ワーカーに求めるものとして、「より良い結果を得るための専門的な知識技術」（80.0%）が最も高く、次いで「職業人としての常識やマナー、対人スキル」（66.5%）、「顧客ニーズの把握や作業の仕上がりに関するコミュニケーション力や調整力」（59.4%）、「実務経験等からくる仕事のきめ細かさ」（56.8%）の順でいずれも過半数の企業が委託の必要要件等として挙げていた。

「その他」を選択した企業の自由回答では、具体的な必要要件を挙げている 14 社のうち、10 社が情報セキュリティの確保や管理に関係する内容を挙げていた。

なお、意識調査によると、在宅ワーカーの選考において重視する点を３つ挙げさせたところ、「能力・熟練度」（69.1%）が最も高く、次いで「当該職種の経験・実績」（59.9%）、「責任感・信頼性」（58.6%）の順であり、この３区分を合計すると 50%を超える。やはり委託する仕事に関する専門的な知識や技術の大切さは共通している。

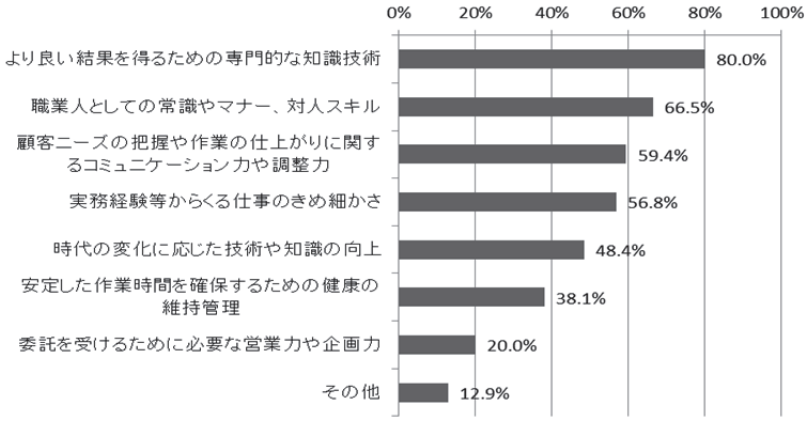


図 5-4-4-1　在宅ワーカーに求める要件、能力、経験（MA）（n=155）

(5) 情報サービス業におけるテレワークの導入と在宅ワーカー等への発注の考え方との関係等

情報サービス業におけるテレワークの導入の有無と、在宅ワーカー等への作業委託に関する考え方の関係を見てみると、既にテレワークを導入している又は導入を予定している企業では、「納期、仕上がりに問題がなければ発注に問題ない」や「不安があり、小規模役務から実績を評価しつつ進めたい」という比較的委託に前向きなところが全体の 73.1%であるのに対して、テレワークを導入していない企業では、同様の前向きなところは全体の 37.4%しかなく、大きな開きがある。その要因としては、在宅勤務を中心に会社外での作業も実施を可能とする環境的な要素と、個人情報や企業秘密など取り扱う情報の質や量といった物理的な要素に違いがあるのではないかと推測している。

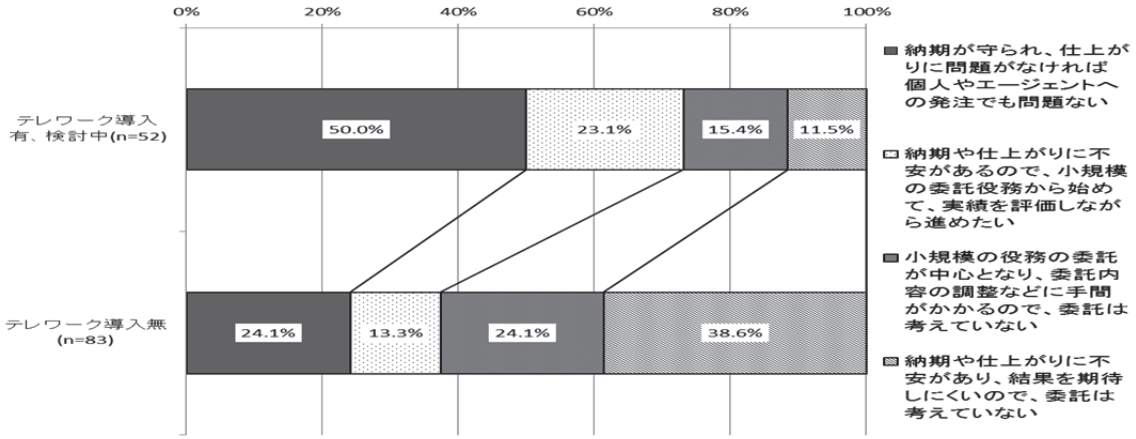


図 5-4-5-1　テレワークの導入の有無と在宅ワーカー等への発注の考えとの関係（n=135）

同様に在宅ワーカーへの委託に前向きかどうかについて、発注対象の範囲を３つに区分して把握した。

在宅ワーカー等への発注に前向きとは、「納期、仕上がりに問題がなければ発注に問題ない」と「不安があり、小規模役務から実績を評価しつつ進めたい」という回答の企業、また、後ろ向きとは、「小規模の委託が中心となり、調整などに手間取るので、委託は考えていない」と「納期や仕上がりに不安があり、委託は考えていない」という回答の企業を範囲とした。大きな差ではないが、企業から在宅ワーカー個人まで発注実績がある企業は作業委託に前向きであるところが過半数（62.5%）であるのに対して、企業にのみ発注実績がある企業では作業委託に後ろ向きであるところが逆に過半数（52.6%）を占めていた。企業にのみ発注実績がある企業では、企業内のルールや考え方として、在宅ワーカー等の個人への作業の発注は適当ではないといった整理があるのかも知れない。

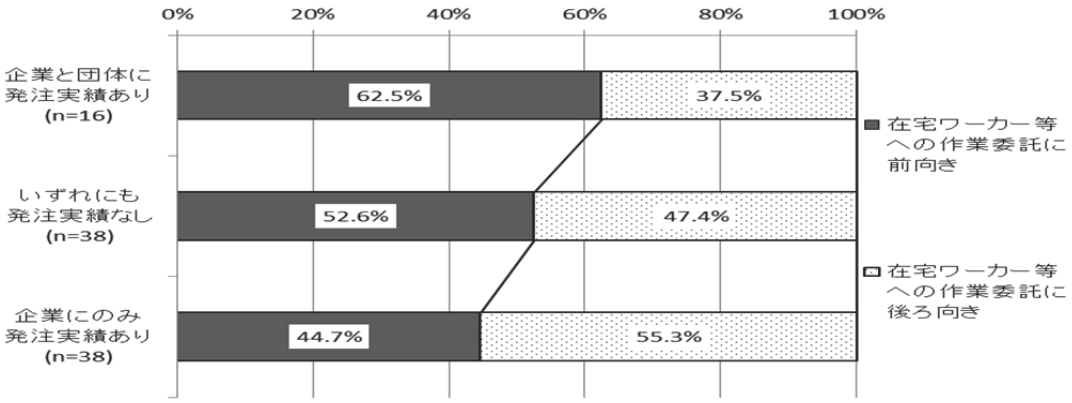


図 5-4-5-2　発注実績の有無と在宅ワーカー等への発注の考えとの関係（n=92）

(6) 情報サービス業における障害者の在宅就業の理解、制度改善の意見等

障害者雇用納付金制度に基づく特例調整金や特例報奨金について知っているとする企業は全体の 30.3%であるが、実際に当該調整金等を申請したことがある企業は僅か 0.9%（回答 218 社中の２社）であった。

また、制度を「詳しく知らない」、「見聞きしたことがない」企業を合計すると 69.7%で全体の 2/3 を超えており、この制度の企業への周知が進んでいないことが推測される。

なお、過去に特例調整金又は特例報奨金を申請したことのある企業は２社で、そのうち１社は情報サービス業を主業務とし、特例子会社を傘下に持つ人材派遣等も行う企業であった（もう１社は属性を示す記載がなく詳細不明）。

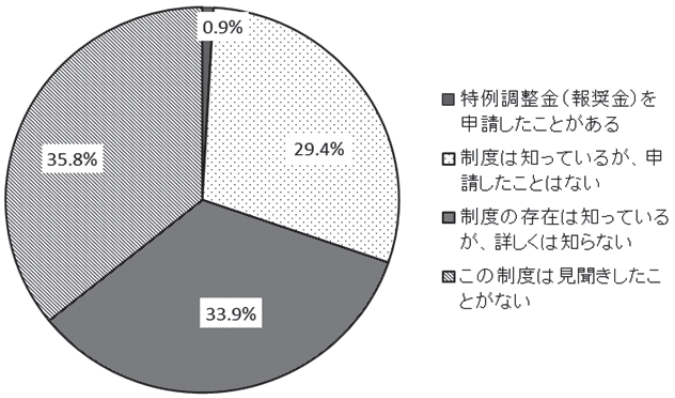


図 5-4-6-1　特例調整金等の制度の理解（n=218）

支援団体等への作業発注を進める方策について、在宅就業支援の制度の理解度により２群に分けて集計したが、前述のように企業での在宅就業支援制度の理解が進んでいない現状にあるため、当然のことながら、回答としては、「具体的な支援策は分からない」と回答する企業の割合が約 2/3 を占めた。特例調整金等を申請した又は在宅就業支援制度を知っていると回答したグループ（n=60）の中で、最も多かった回答は「申請手続きの簡素化」（18.3%）で、次いで「支給要件の緩和」（10.0%）であった（図 5-4-6-2 参照）。

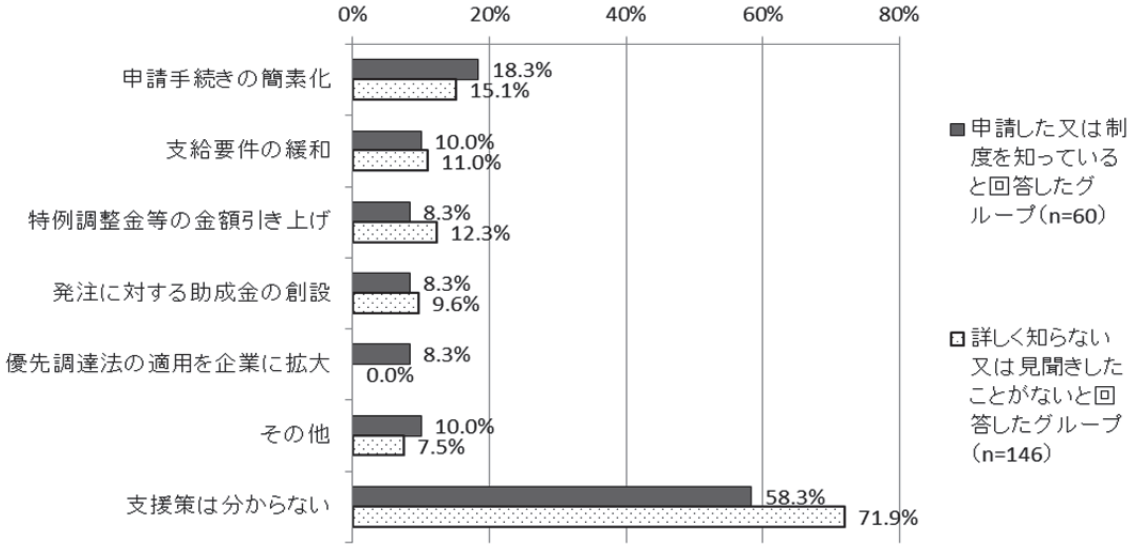


図 5-4-6-2　支援団体への発注を促進するための支援策（MA）

「その他」（全体の 8.3%）の回答で、記述された支援策は、大きく「在宅就業支援制度の周知や制度改善、支援団体の支援強化」として区分したが、制度改善に向けた前向きな指摘が最も多かった。また、「1 つの外注先として見た場合の要件等」や「セキュリティや責任体制の強化」に関するものも多く、企業側から見た外注に関する考え方を示す様々な意見が見られた。

なお、障害者の支援団体への発注の促進に関しては、「障がい者の雇用カウントに加算できると利用が進むと思う」という制度に関連する意見もみられた（表 5-4-6-1 参照）。

表 5-4-6-1　その他の発注を促進するための支援策（n=16）

在宅就業支援制度の周知や制度改善、支援強化	・支援制度・活用例の周知を進める。存在自体を知らない人も多いのではないか ・もっと情報が欲しいです（業務の実績など） ・障がい者の雇用カウントに加算できると利用が進むと思う ・発注元となる大手企業が外部発注する時に障害者を要望すること ・団体によるきめの細かい支援 ・フォローをしてくれる指導員 ・発注元の理解を得るためのサポート
1つの外注先として見た場合の要件等	・個人の技術が一定であり、法人（団体）としての委託責任が果たせるのであれば委託しても良い ・能力や成果とコストの見える化 ・支払う金額に応じた成果物を納品頂くことが出来れば問題なし ・障害者という理由ではなく、どのような貢献、協力を得られるか、もしくは相互に実施した方がいい理由が見えたら導入を検討できると思います。
セキュリティや責任体制の強化	・ソフトウェア開発の場合、個人情報等も含めた情報資産の保全が可能なしくみが必要 ・作業環境と責任の所在
発注困難な理由を表明するもの	・公的支援によって発注環境が出来上がる業務状況にない ・当社実作業場所はほぼ取引先顧客先である為困難 ・個人への発注は検討していない

(7) 情報サービス業における在宅就業障害者や支援団体に対する考え方

アンケートの最後に、在宅就業する障害者やその支援団体に関する考え方や立場について、選択肢形式の質問を行ったが、支援団体等への作業の発注に関しては、情報サービス業の企業は５％強しか前向きなとらえ方をしていない。このように発注に前向きな企業が限られる状況を考えると、支援団体が発注を取るためにはかなり数多くの企業に営業活動で回る必要がある。

在宅就業支援制度を「詳しく知らない」、「見聞きしたことがない」とする企業が全体の 2/3 を超えている現状もあり、「どのような考え方で対応すべきか分からないので、今後検討していきたい」と回答した企業が 52.2%で最も多かった。次いで、自社での障害者雇用に取り組む姿勢として「雇用関係を結ぶことを中心に障害者に関する社会貢献をしているので、支援団体への委託は考えていない」が 29.0%であり、この２つの回答を合計すると全体の８割を超える。

もともとの制度の認知度の問題に加えて、在宅就業障害者への発注よりも自社での障害者雇用を優先するという考えもあり、支援団体が障害者福祉を唱えて企業からの発注の需要拡大をするには厳しさがある。また、「その他」（28 社、全体の 13.5%）の中でも、その 57.1%が支援団体への発注の困難さを記述していた。

なお、有効回答数 227 社の中で少数ではあるが、雇用している障害者へのテレワークの導入により、障害者雇用や職業能力に関する考え方に変化があったとする企業は３社で、在宅障害者への作業の発注により、障害者雇用や職業能力に関する考え方に変化があったとする企業も１社見られた。また、自由記述では「（在

宅就業は）残念ながら現状では、すぐに対応することは難しいが、障がい者の能力開発や雇用機会の拡大に有効であると考える。」というものも見られた。

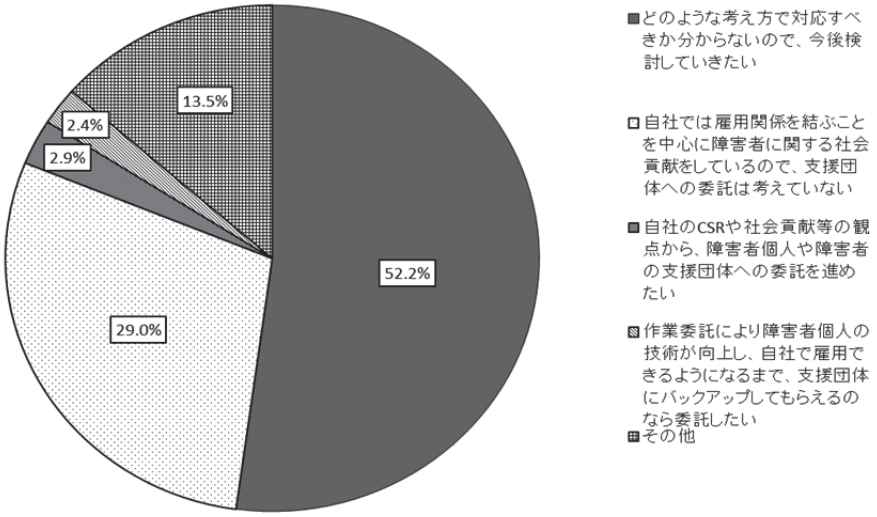


図 5-4-7-1　在宅就業する障害者やその支援団体に関する考え方や立場（n=207）

(8) 情報サービス業における外注実績と支援団体等に対する考え方の関係

情報サービス業での外注の実績を「企業から個人まで実施」、「企業のみ実施」及び「実績なし」の３つに区分して、在宅就業する障害者やその支援団体に関する考え方や立場との関係を見てみると、いずれの区分でも「在宅就業支援団体への考え方や対応が分からない」とする企業が半数以上を占めた。

次いで、３区分とも「障害者と雇用関係を結ぶことを中心としているので、在宅就業支援団体への委託は考えていない」とする企業が続くが、発注の実績がある企業の方が、発注実績のない企業に比べてその傾向が高くなっている。これに関しては、その企業が持つ職種や職務の幅の広さが関係しており、自社内で障害者を雇用できるキャパシティや可能性に差を生じさせているのかも知れない。

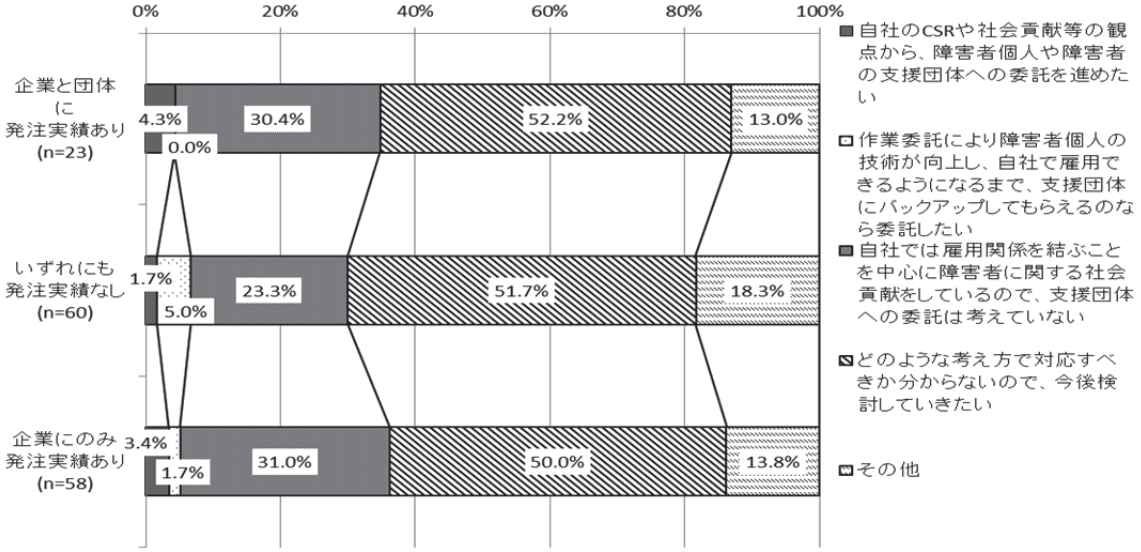


図 5-4-8-1　外注発注実績の有無と、障害者や支援団体に関する考えとの関係（n=141）

5　アンケート調査の結果のまとめ

(1) 在宅勤務

企業へのアンケート調査の結果、外注の実績企業の割合が最も高い業種である情報サービス業のうち、従業員数が 50 人以上規模の企業では、テレワークを導入済みが 20.7%、導入予定（または検討中）が 11.0%で、平成 26（2014）年度の動向調査の全業種の企業と比べて、その導入率は２倍近い割合であった。その理由として、システムエンジニア、Web デザイナーなどの専門的な技術者が多く、在宅でも作業ができること、社員同士が職場で情報交換をしながら作業を進める必要がない職務が他の業種よりも多いこと等が考えられる。

(2) 外部への作業委託

外注できる仕事がある企業の割合は 27.9%で、職務内容は Web コンテンツの制作、単体レベルのシステム開発、プログラミング、イラスト制作、印刷・PDF 化等の事務作業、記事作りなどが挙げられている。

在宅ワークエージエントや在宅就業者（個人事業主）への作業委託に関しては、「納期が守られ、仕上がりに問題がなければ支障がない」とする企業が 25.8%であり、「小規模の委託から始めて実績を評価しながら進めたい」とする企業も 12.9%あった。

在宅ワーカーへの発注を始めた理由では、「専門的な業務へ対応するため」（64.2%）、「繁忙期へ対応するため」（41.5%）、「一時的な業務へ対応するため」（37.7%）の順であり、専門性やタイムリーな受注力が求められている。他の調査では、企業の在宅ワーカーの募集方法は、「社員からの紹介」（45.4%）、「退職者の応募・申し出」（25.0%）、「既に取引のある在宅ワーカーからの紹介」（23.7%）の順になっており、関連性や技術面での信頼がある者を選定している。在宅就業者には、「専門的な知識技術」（80.0%）を最も求めており、次いで「職業人としての常識やマナー、対人スキル」（66.5%）、「コミュニケーション力や調整力」（59.4%）、「実務経験等からくる仕事のきめ細かさ」（56.8%）の順でいずれの項目も過半数の企業が委託の必要要件等として挙げていた。

(3) 支援団体の活用・活性化

特例調整金等の制度を「詳しく知らない」又は「見聞きしたことがない」企業は 69.7%で全体の 2/3 を超えており、従業員数 50 人規模以上の企業であっても多くの企業が在宅就業支援制度を理解していない現状が見てとれる。このため、支援団体等への作業発注を進める策についても、「具体的な支援策は分からない」と回答する企業が 68.0%を占めている。また、自社での障害者雇用で社会貢献するとした企業が約３割あり、全体の５%強しか在宅就業障害者やその支援団体に対する作業を前向きにとらえておらず、「どのような考え方で対応すべきか分からないので、今後検討していきたい」とする方針や考え方を示していない企業が 52.2%を占めた。

第6章　研究のまとめ

第６章　研究のまとめ

１　支援団体の活性化について～IT 活用系団体を中心に～

(1) 支援団体の円滑な運営に向けた２方向からの取組み

平成 25（2013）年度における IT 活用系の在宅就業支援団体（以下「支援団体」という。）の障害者への在宅就業支援に関する収益（事業収益、助成・補助金、会費、作業のあっせん手数料等の合計）の概算は平均約 370 万円／年であり、１人分の人件費の捻出も厳しい団体が多く存在しているものと推察される。

支援団体の運営の基盤は作業の受注先の確保にかかっているが、IT 活用系団体の 91.3%は「十分な受注量が確保しにくい」としており、62.5%は「十分な受注量が確保できずに、登録障害者が希望する作業が提供できていない」状況にある。また、十分な受注量が確保しにくいとした IT 活用系団体の約半数が「営業活動の弱さにより十分な受注量が確保できない」としているように営業活動の面の弱さに加えて、自由記述による支援団体の課題の１つとして挙げられているように「受注業務の遂行に必要なスキルと就業者のスキルがマッチングしてない」という状況が窺え、登録障害者のスキルアップと営業活動の強化が支援団体の活性化の根幹となると考えている。

まず、登録障害者のスキルに関しては、一般に中級程度以上と考えられるソフトウェアの活用は登録障害者全体の 1/3 程度の習得率であり、83.3%の団体が技術や遂行力の向上が課題としており、自由記述でも「日々進展している技術動向に知識や技能が付いていけない」との意見がある。

付加価値が低い従来からの入力主体の作業から少しずつでも離れていき、技術革新の進歩が速く、パソコンからスマホやタブレットへと変化するニーズや市場に常に対応していくための登録障害者のスキルアップを図っていく必要があるが、現状では登録支援団体に対して国からの補助金、助成金等は全く支給されておらず、約 40%が自前の収入の範囲内でやりくりをしているため、十分なスキルアップのための指導ができていない。それぞれの支援団体の規模は小規模なものが多く、障害のある者の場合は障害の種類や程度により支援方法も多様なものを用意する必要があるため、効果的で専門性が高まる技術面での指導・支援方法の在り方を、公的な補助を含めて検討し、登録障害者のスキル向上を図っていくことが必要である。例えば、実際に活用している団体も存在するが e-ラーニングであれば全国的に分散している支援団体でも習得することは可能となる。また、より実践的なスキル向上方法としては、特定の作業に関する職務遂行を通じて作業遂行、進捗管理、仕上がりチェック等を的確に支援するプログラムの利用や、センスや感覚を養成するためのメンター的な制度も考えられる。

また、営業活動の弱さに関しては、強弱に関して明確な評価は難しいが、上記のように支援団体の約３割が弱いと自認している。このように、IT 活用系団体の多くはそもそも営業活動が十分でない上に、企業等から受託してくる仕事も登録障害者が対応できる範囲の作業に限らざるを得ないという事業の活性化が極めて困難な状況に陥っている。

しかし、今回実施した情報サービス業の企業へのアンケートでは、「納期が守られ、仕上がりに問題がなければ（外注先が在宅就業支援者であっても）支障がない」とする企業が 25.8%あり、「小規模の委託から始めて実績を評価しながら進めたい」とする企業も 12.9%も存在するなど、支援団体が入っていける外注の市場はある。また、何らかのつながりや技術面での信頼がある者に外注する傾向があることや、タイムリーな受注力を求めていることから、支援団体は外注がありうる企業に日頃からその業務内容を理解してもらいつつ、外注がある場合には声を掛けてもらう環境作りをするなどの営業活動を積極的に展開していく必要が

ある。例えば営業活動に関しては、IT 活用系団体の職（社）員の営業活動技術の強化を目的とした研修、講習会、企業の営業部門へのインターン制度の導入、効果的な営業活動を展開していくためのマニュアルの作成等の対応が考えられる。

加えて、受注できる仕事は登録障害者が対応可能なものに限られることで、市場への参入に限界があることにも対処すべきである。例えば IT 活用系団体の連合体が受け、全国の登録支援団体で得意分野ごとに分業する、IT 活用系団体が受け、地域の障害者福祉施設で大量の作業を分配するといった相互扶助的な組織作りも支援団体の活性化に大きな効果があると考えられる。

いずれにせよ、IT 活用系団体の活性化には、登録障害者の IT スキルの向上と支援団体の営業スキルの強化が必要であり、両方の状況を把握しながら事業活動を適切に行わないと、IT 活用系団体の運営面での窮状はなかなか改善していかないであろう。

以降、今回の支援団体及び企業への調査結果を踏まえて、その特徴や課題を取りまとめるとともに、在宅就業支援制度や支援団体の持つ課題に対応して活性化を図るための制度改善や施策案の提案も併せて行うが、既に第１章第４項で述べているように、テレワークに関しては、多くの省庁や団体が様々な観点から施策を展開していることから、その実施主体や主管省庁等の具体化は避けることとしたので、予めご了解されたい。

(2) IT 基盤の整備と総括的な機能を持つ支援団体の指定

在宅就業の作業のうち、データ入力等の比較的簡易な IT 活用系の作業は、量自体が少なくなってきており、海外に発注されることが増えることで、作業（工賃）の単価が下がってきていることから、飽和状態にある。コンテンツ制作やプログラミングなどの付加価値の高い受注作業は増加傾向にあるが、外部に発注する企業の大半は、情報セキュリティ上や個人情報保護上での課題を挙げていることから、支援団体でも情報資産の管理・保持をすることが重要になっている。

支援団体では、登録障害者のスキルアップや受注した作業の進捗管理、仕上がりチェックに追われているという現状がある。財政基盤の弱い支援団体では、個別にこれらの課題に対応することは困難である。

そこで、これらの課題の包括的な改善策として、支援団体を結ぶ VPN ネットワークを利用したプライベート・クラウドを構築する方法がある。シンクライエントシステムで作業を行い、データの管理を徹底するとともに、支援団体の職（社）員を支援する業務管理システム、登録障害者の技術向上を図る e-ラーニングシステムも併せて設置することで、安心・安全な環境でのテレワークを実現する ICT 基盤が効率的に構築でき、情報セキュリティの確保や技術面での専門性の担保という観点で企業にアピールできる。また、これらのシステムの運営・管理をする団体には、上記（1）の共同受注や受託業務の分散・配付という支援団体の総括的な役割を持たせることも考えられる。

(3) 登録障害者の企業就職の促進

IT 活用系団体での在宅就業中の障害者は、最低でも 2,000 人以上いると推測される。今回の団体への調査では、登録障害者のうち企業就職を目指すグループは 18.4%、「進路が未定」であるグループは 28.0%、合計すると 46.4%となっており、IT 活用系団体で就職を目指す可能性のある登録障害者は４割程度いると推測される。

団体訪問等によるヒアリングでは、精神障害者の年間を通じた安定的な就業の困難さやメンタルの課題への支援に関するノウハウの少なさ等が挙げられている。これらに関しては、医療機関等との連携に加えて、IT 活用系団体の中にメンタルケア担当者を置き、企業就労に向けた支援も併せて展開していくことが必要で

あろう。

また、企業就職の実績を上げているIT活用系団体では、IT関連企業からの着実な委託作業があり、実績を上げる中で、O.J.T で登録障害者のスキルアップが図られ、在宅雇用等の企業就職が出来ているという流れがあった。在宅就業から在宅勤務に移行するためのプログラムを検討するために、支援団体と在宅勤務を推進している先進的な企業等との協働による企業就職促進モデル事業を行い、企業就職に必要な支援や技術面・職業人としてのスキルアップなどを図ることで、IT活用系団体の登録障害者の企業就職の促進が図られていくと考えている。

現在、就労継続支援A型事業所を中心に障害者の就労を支える民間企業が続々と障害者福祉の業界に参入してきている。このような中で、制作会社も運営する就労継続支援A型事業所がITをメインにした在宅就業障害者の就職支援を開始した。ここでは、まず、在宅就業障害者一人ひとりの生活状況や通所方法、各個人の基本情報や就労に向けての意欲、現在の能力や今後身につけたい IT スキルなどのヒアリングをする。その後、Web制作やDTP制作、3D制作、イラスト・マンガ制作の4部門に分かれ、本格的なプログラミングやイラストレーターやフォトショップといったソフトの操作方法などを学ぶことで、企業就職に役立てようとしている。企業就職に向けた活動では、在宅勤務を推進する企業の活動や支援団体での支援だけではなく、このような別の視点からの活動も重要で、支援者が相互に連携、協働していくことで、利用者が在宅就業から在宅勤務へとシームレスな支援を受けることができ、技術面も向上し、現状に合ったものとなるため、同時に複数の施設を利用できるようにするなど、制度利用に関して柔軟性のある運用が大切であると考えている。

2　特例調整金等の利用促進について

(1) 広報啓発の強化と発注推進制度の実施

情報サービス業の企業へのアンケートでは、特例調整金等の制度を「詳しく知らない」又は「見聞きしたことがない」企業は69.7%で全体の2/3を超えており、従業員数50人規模以上の企業であっても多くの企業が在宅就業支援制度を知らないという事実がある。

例え在宅就業制度を知っていたとしても、在宅の障害者は障害が重くて働けない人たちであるという障害者観を持つなど障害者の能力に関する企業サイドの理解不足や、在宅勤務では適切な雇用管理ができない、あるいは情報セキュリティ面でのリスクも大きい等の理由から、福利厚生の一環に留めるべきで在宅勤務はもとより在宅就業にも積極的に取り組めないといった企業の人事・労務担当者等の認識も垣間見える。加えて、障害者雇用率を達成していない企業にあっては、CSR等の観点から在宅就業支援制度の利用より自社での障害者雇用を優先したいという論理があるなど、在宅就業支援制度の利用を進めていく場合には様々な障壁がある。

一方で、情報サービス業へのアンケート調査では、在宅ワークエージェントや在宅就業者（個人事業主）への作業委託に関しては、「納期が守られ、仕上がりに問題がなければ支障がない」とする企業が 25.8%あり、「小規模の委託から始めて実績を評価しながら進めたい」とする企業も 12.9%あるように、1つのビジネスの相手として支援団体が責任を持って良質な委託作業を行えるのであれば、支援団体が受注を取っていけるだけの市場が存在する。実際に支援団体等からのヒアリングの中で、多くの企業と作業の発注・受注の関係を持ち、作業の仕上がりや納期に瑕疵がなく、委託先としての信頼や実績を重ねていくことで、徐々に業績を上げてきている支援団体も少なからず存在していることが分かっている。

今後は、制度の周知に加えて様々な障壁を乗り越えられるよう、企業に向けた幅広い広報啓発活動を展開

していく必要があるが、支援団体の活性化という観点では、企業だけではなく障害者優先調達推進法に合わせた条例を作りつつあり、十分な実績やノウハウのない地方自治体に対する発注促進のための啓発も国として積極的に行うべきであろう。

また、情報サービス業の企業は、グループ企業又は何らかのつながりのある企業は60%以上が外注の対象となると回答しているが、これに対して在宅ワークをしている個人（事業主）が外注の対象となると回答した企業は36.1%と少ない。加えて在宅ワーカーに作業委託をする考えや立場を把握する設問では、過半数が外注にネガティブな回答をしており、個人との取引の限界を示す意見が自由記述の中で複数見られている。具体的には、「個人への発注はセキュリティ等の関係で行わない」、「個人との取引は禁止されている。信用調査にたえうる企業としか取引は行わない」、「トラブル発生時の責任能力の観点から個人への委託は困難」といった記述で、個人であるが故の賠償責任能力や、信頼関係、セキュリティ管理等の限界を挙げている。このような状況の中で、企業への特例調整金等の支給対象となる在宅就業障害者（個人事業主）での受注は、専門的な技術に相当に秀でた者でない限り、非常に厳しいことが分かる。特例調整金等の申請を増やしていくためには、支援団体のみならず、個人で活動する在宅就業障害者を増やしていくことで、制度面での厚みを付けていく必要があるが、このような厳しい現状を考慮すると、在宅就業障害者の受注に関して、支援団体がその賠償責任やセキュリティ管理を担保するような制度を創設すると、特例調整金等の支給実績は伸びてくるのではないだろうか。

(2) 特例調整金等の周知における支援団体の活用

特例調整金及び特例報奨金に関して、小口発注も支給対象となるよう、その評価額（企業から外注した在宅就業障害者等への年間支払総額）を 105 万円から 35 万円にする「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令」の改正があった（平成 27（2015）年４月より施行）。この特例調整金等の算定の見直し、評価額の引き下げについては、多くの登録支援団体から要望として本研究のヒアリング等で把握されていたもので、登録支援団体からは今回の制度改正は受注先の確保のための企業説明等で活用できるとの評価を得ている。IT活用系団体では、この評価額の年間支払総額の高さ等から、受注先に特例調整金等の申請が可能な企業がほとんどないことや、国から障害者の在宅就業を支えるための支援団体への作業を確保する活動に関して補助金がないことが課題として挙げられており、厚生労働省の登録を止めた又は従前から登録をしていない支援団体からは「登録の支援団体として活動していく上でのインセンティブがない」という意見が聞かれ、また、登録をしている支援団体からは「厚生労働省への登録自体はメリットがない。公的なお墨付きで、企業に営業活動をする際の一種のステータスにすぎない」という意見もヒアリング等で聞かれていた。今回の制度の改正により登録支援団体等の受注先の拡大、ひいては特例調整金等の利用促進といった成果を期待したい。

既に述べている通り、今回の企業への調査で 2/3 以上の情報サービス業の企業は特例調整金等の制度を知らない上、自社での障害者雇用率の達成や維持を中心とした社会貢献を考えている企業が多いことが判明した。当然のことながら企業への制度の積極的な広報周知がさらに必要であるが、企業にこのような雇用重視の指向性がある中では一般的な広報活動だけでは限界があると思われる。既に各登録支援団体では、そのHP 等で制度の解説を行っているが、実際に営業活動をしている支援団体が企業を訪問し、双方向で質疑応答をすることで、企業が持つ在宅就業支援制度に関する不安や課題意識を軽減させることができ、理解の深化や不安の軽減等により次第に制度の利用に関して積極的になっていけるものである。特例調整金等の制度で、その評価額が引き下げられたことや、未達成企業には障害者雇用納付金が相殺・減額される仕組みになっていることなどを広報するとともに、支援団体での活動の周知や外注の営業活動を行うため、登録支援団

体に制度説明を行わせると効果が高いと考えられる。

制度の周知等で集中的に訪問する企業は、企業へのアンケート調査で 27.9%が外部に発注できる仕事が現在あると答えている情報サービス業がよいであろう。調査では、具体的な外注の仕事内容は、Web コンテンツの制作、単体レベルのシステム開発、プログラミング、イラスト制作、印刷・PDF 化等の事務作業、記事作りなどが挙げられていたので、これらの作業がある企業が訪問先として適当であろう。支援団体が行うこれらの広報啓発・営業活動に関しては、営業推進加算的な経費を支援団体に支給することが考えられるが、その場合支援団体の営業担当者の研修の一部として取り組ませる等の予算的な対処が必要である。

３　在宅就業支援制度や団体の活性化策の例について

在宅就業支援制度全体の改善を図る場合、その実施内容は「在宅就業支援団体の活性化」、「企業からの発注促進」及び「在宅就業障害者の企業就職の促進」の３つに大別できる。

本章では、今回の支援団体及び企業への調査結果を踏まえて、その特徴や課題を取りまとめるとともに、在宅就業支援制度や支援団体の持つ課題に対応して活性化を図るための制度改善や施策案の提案も併せて行ったが、その施策例を取りまとめると以下のようになる。

既に第１章第４項で述べているように、テレワークに関しては、多くの省庁や団体が様々な観点から施策を展開していることから、この報告書に中では施策の実施主体や主管省庁等の特定化は難しいと考えている。施策例の対象となるものは、登録している在宅就業障害者、支援団体及び特例調整金等を申請する企業である。この調査研究で課題が多く見つかった支援団体を主な対象とする施策例が多くを占めるが、支援団体の設立の経緯や趣旨目的、登録障害者のスキルの程度などにより、全ての支援団体で実施可能な施策例もあれば、特定の支援団体でしか展開できないものもあることに注意が必要である。

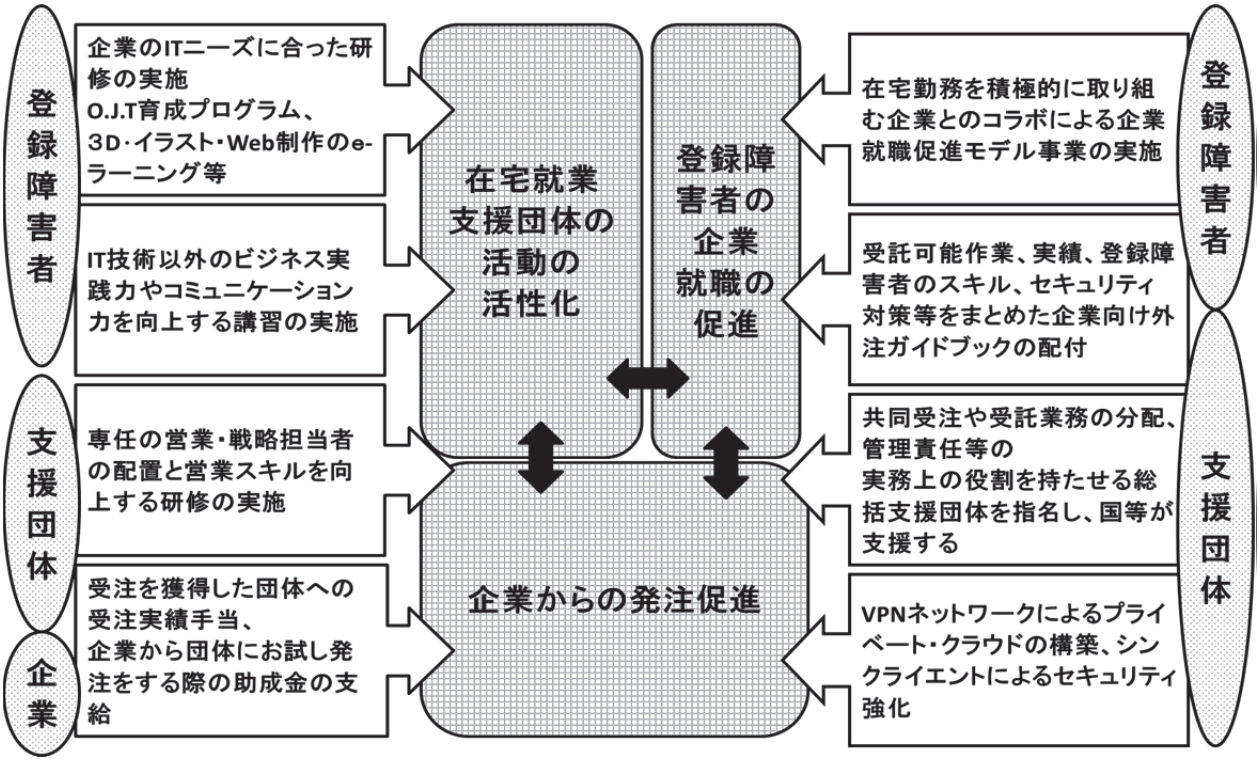


図 6-3-1　在宅就業支援の活性化策の例

４　いわゆる「見なし雇用制度」に関する意見について

現在の在宅就業支援制度に関しては、支援団体へのアンケートの回答で障害者の福祉からの視点と雇用促進からの視点が混在しているとの指摘があったように、雇用と福祉の中間的な領域にあるサービスであると捉えられる。在宅ワークに関しては、障害者雇用納付金制度に基づく助成、障害者総合支援法で規定する施設での支援費、いずれも制度的には十分には適用されていない状況がある。例えば、在宅雇用では通常の雇用でも必要になるパソコン購入、システム改良費といったもの以外に、VPN ネットワークの構築、通信、情報セキュリティ維持管理等などの追加的な出費が伴い、在宅就業から在宅雇用へ移行するための障壁の１つになっているが、これらの経費は企業側の負担であり、障害者雇用納付金制度上の助成対象になっていない。また、いくつかの国では制度が存在することを確認しているが、日本には新たに在宅就業で自ら起業しようとする障害者、個人事業主に対する助成金がない等の状況が見られる。

いわゆる「見なし雇用制度」に関しては、厚生労働省の「障害者の在宅就業に関する研究会」（座長：諏訪康雄法政大学大学院社会科学研究科教授）が平成 16（2004）年４月の報告書で「企業が自ら障害者を雇用する意欲を阻害しないことが適当であり、少なくとも現段階では外注をもって雇用義務と完全に同等に評価する方法を採用することは適当でない」との意見が出されている。見なし雇用の是非はこの研究の範囲を逸脱しているので触れないが、ある厚生労働省登録の支援団体の長は、特例調整金・報奨金は障害者雇用納付金が相殺・減額される仕組みになっていることを考えると、既に半分は「見なし雇用制度」が日本では行われていると考えているとの発言もあった。特例調整金、特例報奨金の制度の周知が十分になされており、申告申請の条件等に大きな課題がないのであれば、それを利用する側のとらえ方次第で上手く活用できるか、できないかは決まるものであるとも考えられる。

また、高野剛（2012）は在宅就業支援制度の問題点の第一として、障害者を雇用することによる企業間の金銭的な負担の格差を解消する目的で徴収している障害者雇用納付金を雇用以外の就労形態である在宅就業に対して特例調整金や特例報奨金として支給していることはその制度の趣旨に反するという指摘があることも併せて付け加えておきたい。

５　企業から見た支援団体の活性化に関する視点について

企業へのアンケート調査の中で情報サービス業の企業は、外注先に求めるものとして、色々な項目を挙げた。列挙すると「専門的な知識や技術があること（納期や仕上がりに瑕疵がない）」、「対人スキル・調整力があること」、「賠償責任が負えること」、「セキュリティ管理ができること」、「繁忙期の対応や一時的な必要性がある時に速やかに行えること」などであるが、企業が外注をするということは施主になることであり、身勝手な要求まではしないが、当然のこととして十分な成果を期待している。要約すると「情報セキュリティが確保されている環境の中で、納期までに要求したレベルの成果物を仕上げる能力があること」が外注の条件になる。

また、企業にとって外注する作業とは、一時的な作業であったり、繁忙期への対応であったり、社内にない技術を要するものが多い。企業は、その作業が恒常的な業務として存在しており、コストパフォーマンスに課題がない場合は、社内に必要な人員を養成することで、利益を追究するはずであり、ある意味において、企業の外注はシビアな判断の下で行われるものである。

今回の情報サービス業の企業に対する調査では、特例調整金について、「詳しく知らない」、「見聞きしたことがない」とする企業が全体の 2/3 を超えており、支援団体等への作業発注の促進策については、「分からない」とする企業の割合が 68.0％を占めた。制度を理解しているとする企業でも「申請手続きの簡素化」や

「支給要件の緩和」といった他の申請型の制度でも共通して策として挙げられる範囲に含まれる一般的な改善策に留まり、画期的な促進策となるような意見は回答企業から得られなかったが、その他の自由記述の意見の中で企業から見た視点が２種類あることが判明した。

その１つ目は、発注促進策に関する設問に忠実に応答しているもので、例えば「制度や活用例を周知する」、「支援団体がさらにきめ細かい支援をする」、「発注元の理解を得るためのサポートを行う」といった具体的な対策を提言しているものであった。

もう１つはあくまで支援団体は企業が外注に出す１つの組織として捉えて、発注促進の方法を指摘しているもので、例えば「個人に技術があり、委託責任を果たせれば委託して良い」、「当社にとってどのような貢献、協力が得られるかが分かれば導入が検討できる」、「能力や成果とコストの見える化をするべきである」といった外注を利用する側、施主として当然求めるであろうと思われる情報の提供を求めており、求められるものを提供すればより多くの企業から外注が得られるであろうとするものであった。

この制度を強化すべしという意見と支援団体の実力を向上すべしという２種類の視点は、いずれも団体の活性化に繋がるものであるが、在宅就業支援制度全体の方向性や今後の方針を示すものであるため、ビジネス力の養成と障害者等への支援の強化のどちらに軸を置いて進めていくのかは今後十分な検討や配慮が必要になるものと考えている。

６　支援団体の類型化と国の支援策の関係について

支援団体への訪問ヒアリングでのやり取りや支援団体へのアンケート調査での記述等から、支援団体の歴史的な成り立ちや支援団体を傘下とする法人全体のスタンスの違いなどで、在宅就業障害者への支援のスタンスに大きな差があり、活性化に関する国からの支援策に関する要望も違う現状があった。

高野剛（2014）は、支援団体をその特徴から「ビジネス志向型」、「当事者設立型」及び「サポート志向型」３つの類型に分け、類型化のポイントとなる指標を「ビジネス志向」又は「サポート志向」という観点と、「居場所作り・社会参加」又は「就労自立」という２つであると指摘している。この高野の考え方を基に、当研究で把握してきた状況を加えて、その類型ごとに性格を示す項目をとりまとめた表 6-6-1 を作成した。

表 6-6-1　支援団体の類型

	ビジネス志向型	サポート志向型	当事者設立型
経営基盤	継続的な仕事があり、収支バランスがとれている	自治体の補助金や企業からの寄付等で、法人全体で収支バランスをとっている	自治体からの補助金等に依存傾向があり、基盤は弱い
団体の特徴	大企業と取引がある、営業力や仕事上のコネがある職員がいる	重度の身体障害者等の働く場づくり	受注作業の継続性がなく、趣味や居場所づくりの団体もある
組織形態	株式会社や社会福祉法人、NPO法人等幅が広い	社会福祉法人、財団法人が自治体の施設等を運営	NPO法人が多い
技術支援の実施	実務を通したO.J.Tが中心で、マネジメント力も育成	実務を通したO.J.Tに加えて、コミュニケーションも支援	登録者の現有の技術を活用した対応
企業就職に向けた支援	就職希望が多く、在宅勤務等の企業雇用を目指した支援を積極的に行う	企業就職の希望者には、積極的で幅広い支援を行う	企業就職を目指す者がいないため、就労支援は提供されないことが多い
特例調整金等の考え方	特例調整金を企業にアピールして受注している。実際に申請している発注企業も多い	特例調整金等を申請する発注企業は稀。大臣登録は団体としての信用の1つと捉える	小規模の受注が多く、発注企業で特例調整金等を申請しているところは殆どない

（注）高野剛「在宅就業支援団体の実態と問題点」（2014.3）を参考に作成

なお、表 6-6-1 では、各類型の特徴的な事項を記述したことから明確な表現を用いているため、類型の全ての項目に該当する典型的な支援団体はない実態があるので、全体的な概念として捉えていただきたい。

このうち、「当事者設立型」の支援団体については、平成 12（2000）年に始まった厚生労働省が教材開発や実践的な指導を行う団体等へ補助金を支給する「情報機器の活用による重度障害者の社会参加・就労支援連携モデル事業」を契機に当事者が集まった団体が多いが、所属する在宅就業障害者のメンバーが固定的で入れ替えが少なく、年齢層が高くなってきていることや、国からの補助金が無くなり、経済的な経営基盤が脆弱になっていること等から、当事者設立型の支援団体の活性化には困難性が非常に高いと考えられる。また、「当事者設立型」の支援団体は、互助的なグループであり、志向性という観点で見た場合は「サポート志向」の類型に近いことから、支援団体の活性化を図るための支援策の検討に際しては、中心的な位置付けにはなりにくいものと考えている。

このため、今後、在宅就業支援制度の活性化に関する国の支援策を検討していく際には、残りの「ビジネス志向型」と「サポート志向型」の 2 類型を中心に進めていく必要があるが、

① 支援団体の登録者は２タイプおり、精神障害者、発達障害者などは企業就職までの通過点として利用している者と、難病や重度の身体障害者などは就業キャリアの終着点として利用している者の２タイプがいること、

② また、本章の前節で挙げたように、制度を利用する側の企業は、支援団体に関して、他の外注先と同様に委託を受ける際の競争力をつけていくべきとする考え方と、支援団体の育成策でもある在宅就業支援制度の改善を行っていき、企業にとってメリットがある、使い勝手がよい制度にしていくべきとする２種類の考え方があること

を踏まえると、図 6-6-1 のようになり、在宅就業支援に関しては２つのスタンダードモデルが存在しており、志向性や制度の活用方法、物事の捉え方などの観点が違うため、制度の利用に２軸性があると考えている。

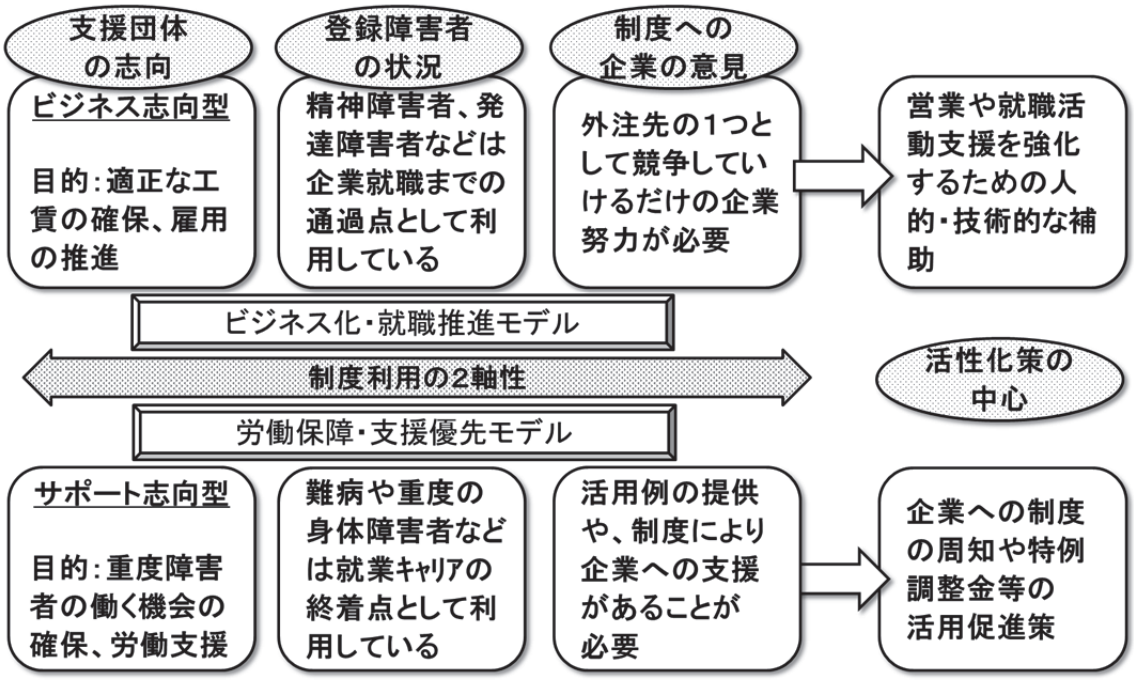


図 6-6-1　支援団体の類型

１つ目のモデルを「ビジネス化・就職推進モデル」としたが、営業活動を積極的に行い、専門的な作業を受注し、技術的に高い作業を受託するなどにより、登録障害者に最低賃金額以上の工賃が払えるよう努力するとともに、O.J.T を中心として登録障害者の技術面の向上を図ることで、結果的に委託元の企業等に在宅勤務等で雇用される流れを作っていくというモデルであり、いくつかの支援団体では実際にこのような活動を積極的に行い、収益や就職の実績を上げていっているところも存在する。

２つ目のモデルは「労働保障・支援優先モデル」とした。どの団体でも企業就職までの通過点として利用する者（精神障害者、発達障害者等）と、就業キャリアの終着点として利用している者（重度身体障害者、難病者等）のどちらも登録障害者の 100%を占めていないことから、「ビジネス化・就職推進モデル」と異なり、「労働保障・支援優先モデル」の典型的な支援団体は存在しない現状にある。こちらのモデルでは、国民としての労働権の保障や社会福祉的な観点から登録障害者に対して、IT スキルの習得も含めた各種の支援を行い、安定した在宅ワークを継続していこうとするもので、登録障害者の技術的な広がりや深化が少ないことから、専門的な付加価値の付与や営業活動に限界があり、経営面でも今一歩の現状にあるところが多い。

支援団体へのアンケート調査や訪問ヒアリングの結果等から、「労働保障・支援優先モデル」の支援団体の数は全体の８割以上を占めると考えている。この割合は、直接支援団体へのアンケートで把握した「在宅就業者に供するに十分な受注量が確保しにくい」とする支援団体の割合 82.1%とほぼ一致しており、ほぼ同一の母集団であると推測している。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」第 74 条の３（在宅就業支援団体）第４項において、支援団体は「就業の機会を組織的に提供する」業務を中心としていながら、十分な受注量が確保しにくいという実態は危機的な状況にあると言える。加えて、特例調整金等の財源的な支出根拠として、「在宅就業という形態が、通勤が困難である障害者にとって就業の機会に係る選択肢の拡大となるとともに、障害者が雇用に移行するに当たっての準備期間として位置づけられる」という観点があることから、「労働保障・支援優先モデル」の支援団体であっても、「ビジネス化・就職推進モデル」に近い活動に積極的に取り組んでいき、まずはその支援団体の営業力の強化と在宅就業障害者の技術面を中心に向上を図っていくべきであろう。

ただし、IT 活用系団体のうち、支援団体が就労支援機関に繋ぎたいと積極的に考えていない者の割合が、ビジネス化・就職推進モデルの団体（登録障害者への就職の相談をしており、年間平均工賃が 12 万円以上の団体（団体数：11））では 33.6%であるのに対して、労働保障・支援優先モデル団体（就職の相談をしておらず、年間平均工賃が 12 万円未満の団体（団体数：７））では 68.6%と極めて高いことから、労働保障・支援優先モデルの支援団体においては、職業能力面等において一般雇用への移行が困難な者が多いことが推測される。このモデルの支援団体の中には、安定した福祉就労の機会を提供することを目的として、まずは障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス（移行支援事業や就労継続事業）を活用して経営面の安定を図ることが先決である団体も含まれているのでこのことも支援団体は十分に検討すべきであろう。

次いで、同法で支援団体の行う業務の１つである「雇用による就業を希望する在宅就業障害者に対して必要な助言その他の援助を行う」業務については、障害者就業・生活支援センター等の関係機関との連携を行いつつ、支援団体の機能強化を図っていくことで、活性化はさらに図られていくと考えている。

7　おわりに

今回の調査研究を進めていく中で、積極的に「ビジネス化・就職推進モデル」を推進する株式会社、NPO 法人や、「労働保障・支援優先モデル」の中でも A 型又は B 型就労継続支援事業を併せ持ち、これらと効果的に連動している社会福祉法人は、支援団体として比較的安定した運営ができていることが分かってきた。

しかし、「労働保障・支援優先モデル」の支援団体に区分される団体の多くは、その運営、活動ともに閉塞感が強い状況が見られた。

在宅就業支援の活性化では、まずは支援団体の営業力の強化と在宅就業障害者の技術面を中心に向上を図るべきであるが、それぞれの支援団体に登録している在宅就業障害者は「出社や在宅勤務形式で企業の被雇用者として働く」、「生計を維持できるだけの収入が得られる在宅ワーカーとして働く」、「生計を補助するために働ける時間の範囲内で充実した労働を行う」等の幅の広い就労スタイルやキャリア設計を描いており、各支援団体の中に様々なニーズを持つ在宅就業障害者が混在していることに注意すべきである。

支援団体が「ビジネス化・就職推進モデル」の活動を積極的に取り込むことは必須であるが、加えて登録している在宅就業障害者も就労スタイルやキャリア設計を明確にしつつ、明確な意志を持って技術面や社会性の向上等に努めていくことが求められる。幸いにして、IT を活用している支援団体の活動への参加は全国規模で行えるものであり、地域的な制約は非常に少ない。自分の就労スタイルや将来的なキャリア設計に合った支援団体への移籍や複数登録も可能であるため、支援団体が在宅就業障害者の登録・移籍について柔軟な対応を行う中で、「特徴を明確にした支援団体とそれに合った登録者の存在」という構図を作っていくための一定の整理があるべきであると考えている。

また、特例調整金、特例報奨金の利用促進については、2/3 以上の企業は特例調整金制度を詳しく知らないという状況であり、企業における制度の知名度がかなり低いことから、企業に対して支援制度の積極的で実際の発注に繋がる情報を提供するための広報周知が必要となる。平成 27（2015）年４月から特例調整金及び特例報奨金が小口発注も支給対象となるよう、その評価額を 105 万円から 35 万円にしたことから平成 28（2016）年度に判明する評価額変更後の特例報奨金等の申請企業数の増加や支給件数の伸びを見ながら、支援団体への発注が見込める中小規模の企業を中心に特例調整金・報奨金の利用促進のための対応を実施していくことがよいと考えている。

ここで障害者の在宅就業支援制度ではなく、我が国の在宅ワーク全般に視点を広げてみると、政府をはじめ、多くの官庁や法人などがその活動を推進している状況で、関係する法律や制度は未だ整備の途上にある。実際に今回調査を行った障害者の在宅就業支援団体では、地域の活性化策やひとり親対策、高齢者対策を含めた制度も利用しながら、業務運営を行っているところが多かった。障害者の在宅就業支援制度の構図や考え方の大きな変更や改善は、日本の在宅ワーク全般の環境の変化や労働者性の保護の改善状況等を見ながら、慎重に対応していくことが基本であると考えている。

いずれにしても、障害者の在宅就業支援団体は長期に亘って着実で実直な自助努力を重ねてきているところが多い。在宅就業支援制度は、利用する障害者本人にとっては雇用か福祉かといった枠組みにとらわれずにシームレスに働くための支援が得られる有効な制度であることから、今後の支援団体の活性化や企業からの支援団体への発注促進のための国の施策に期待したい。

参考文献

1　安達房子「テレワークの現状と課題―在宅勤務及び在宅ワークの考察―」京都学園大学経営学部論文集第 20 巻第 1 号（2010）

2　安達文洋「視覚障害者の在宅勤務」リハビリテーション第 479 号（2005）

3　アライド･ブレインズ株式会社「高齢者･障害者の ICT 利活用の評価及び普及に関する調査研究報告書」総務省委託調査（2008.3）

4　荒真理「新卒者の在宅勤務の取り組みについて」職リハネットワーク第 55 号（2004）

5　出縄貴史「工賃アップへ向けた企業への発注奨励策～自宅以外に福祉施設も対象に～」JLNEWS№.87（2013）

6　今井明「障害者の就労に対する発注促進策の特徴と当面の課題」日本社会事業大学研究紀要第 57 集（2011）

7　今井明「在宅就業支援の政策意図と活用可能性―就労移行支援事業等との相乗効果をはじめとして―」職業リハビリテーション第 20 巻第 1 号（2006）

8　上村数洋「IT 社会における重度障害者の在宅就労支援を考える」リハビリテーション第 480 号（2006）

9　上村数洋「未来は僕らの手の中に―重度障害者の在宅就業支援の取り組み―」ノーマリゼーション（2008）

10　浮揚玲子「働くことで学んだこと」職リハネットワーク第 55 号（2004）

11　岡本悟「福祉サービストレンド　IT（情報技術）を活用した障害のある人の自立支援」月刊福祉第 86 巻第 10 号（2003）

12　小川弘子・堀込真理子・岩田真紀「通信ネットワークを活用した職業能力開発の取り組み」職リハネットワーク第 43 号（1999）

13　金原平太「在宅就労の現状と私生活」リハビリテーション第 479 号（2005）

14　株式会社沖ワークウェル「障害者とテレワーク」テレワーク推進フォーラム普及部分科会（2008.3）

15　株式会社研進「「在宅就業障害者支援制度」の見直し」セルプ協における提言（2012）

16　株式会社三菱総合研究所社会システム研究本部「テレワークの普及拡大に向けた調査研究に係る請負報告書」（2009.3）

17　北神あきら「在宅で働くということ」職リハネットワーク第 55 号（2004）

18　木村良二「在宅勤務を中心とした特例子会社のチャレンジ」リハビリテーション第 480 号（2006）

19　厚生労働省「障害者の在宅就業に関する研究会報告書―多様な働き方による職業的自立をめざして―」（2004）

20　厚生労働省「「障害者の在宅就業に関する研究会」報告書の概要等について～多様な働き方による職業的自立を目指して～」職リハネットワーク第 55 号（2004）

21　厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長「「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A 型、B 型）における留意事項について」の一部改正について」（2012.3）

22　厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部「在宅就業支援団体関係業務取扱要領」平成 24 年 4 月（2012.4）

23　厚生労働省「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」（2013.12）

24　厚生労働省「在宅ワーカーのためのハンドブック」（2013.12）

25　厚生労働省「ひとり親在宅就業支援事業評価検討会報告書～ひとり親家庭等の在宅就業支援事業の評価と今後の在宅就業支援の在り方について」（2014.8）
26　国土交通省都市局都市政策課「平成 24 年度テレワーク人口実態調査」（2013.4）
27　小林礼「情報社会の発達と障害者の在宅就労」流通経済大学大学院社会学研究科論集(8)(2001.10)
28　財団法人日本生産性本部：在宅就業調査報告書（2008）
29　佐々木夏美「障害のある人の在宅就労に関わった情報発信と IT サポート」リハビリテーション第 480 号（2006）
30　佐藤彰男「テレワークと「職場」の変容」日本労働研究雑誌第 627 号（2012）
31　柴田郁夫「マイクロビジネス（SOHO）エージェントの現状と役割」第５回日本テレワーク学会研究発表大会（2003.7）
32　社会福祉法人東京コロニー「重度障害者の在宅就業において、福祉施策利用も視野に入れた就労支援のあり方に関する調査研究報告書」（2010）
33　社団法人日本テレワーク協会「SOHO 支援団体の実態及び支援策の在り方に関する調査研究報告書」（2006.3）
34　白石恵一「『障害者の在宅就労』とは」リハビリテーション第 480 号（2006）
35　城間昭「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構における在宅就労支援の紹介」職リハネットワーク第 55 号（2004）
36　鈴木紀博「在宅就業支援事業～ひとり親家庭の在宅ワーク～」経営実務'13　7 月号（2013.7）
37　須藤亮「在宅就業支援団体株式会社研進の活動事例―福祉施設における「在宅就業障害者支援制度」の現状と課題―」第 37 回日本職業リハビリテーション学会（2009）
38　諏訪康雄「障害のある人の在宅就業の意義」職リハネットワーク No.55（2004. 9）
39　諏訪康雄「在宅就業と障害者雇用」インタビュー記事　ビジネスレーバートレンド 2004.10（2004）
40　総務省「SOHO 支援団体が成功するための実践事例～SOHO 支援事業の成功事例から学ぶ～」（2006）
41　総務省「平成 26 年度通信利用動向調査」（2015.7）
42　総務省・経済産業省「平成 25 年度情報通信業基本調査」(2013)
43　高野剛「障害者の就労支援と在宅ワーク―在宅就業障害者支援制度の実態と問題点―」広島国際大学医療福祉学科紀要（8）（2012）
44　髙野剛「在宅就業障害者支援制度における労働法適用に関する一考察 ： 福祉的就労と個人請負型就労の労働者保護」広島国際大学医療福祉学科紀要（9), 27-38（2013）
45　高野剛「在宅就業支援団体の実態と問題点―在宅ワークで働く障害者を事例として」広島国際大学医療福祉学科紀要（10）（2014）
46　田澤由利「「いつもの仕事」をテレワークで実現するための ICT ツールとその運用方法(＜特集＞テレワークを支援する ICT ツール)」日本テレワーク学会誌 10(2), 40-45 （2012）
47　土屋竜一「日本でいちばん働きやすい会社」中経出版（2010.1）
48　寺島彰「障害者の ICT 支援ボランティア」平成 19 年度パソコンボランティア指導者養成事業セミナー（2007）
49　東京都福祉保健局少子社会対策部育成支援課「企業経営をワンランクアップする在宅ワーク活用術～在宅ワーク発注者ガイドブック～」（2014.3）
50　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「在宅勤務障害者雇用管理マニュアル―障害のある人を

在宅勤務の形態で雇用する場合に―」障害者職域拡大マニュアル 11（1997）
51　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター「在宅就労を中心とした障害者の就労促進に係るインターネットの活用に関する研究」調査報告書№35（1999）
52　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者の在宅就業を促進するために」障害者職域拡大マニュアル 13（2003）
53　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター「障害者を多数雇用する企業等への発注が障害者の雇用・就業に及ぼす影響に関する研究」調査報告書№59（2004）
54　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者の在宅雇用事例集」（2005）
55　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者の在宅雇用事例集―就職支援ノウハウを活用して―」（2008）
56　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者の在宅勤務・在宅就業ケーススタディ　20 の多様な働き方」（2009）
57　独立行政法人労働政策研究･研修機構「日本における在宅勤務の現状」ビジネスレーバートレンド 2008.2（2008）
58　中川美貴子「障害者 SOHO―等身大のワークスタイル―」リハビリテーション第 479 号（2005）
59　中澤高志「子育て期の女性に対する就業支援としての NPO による在宅就業の推進―労働の地理学の視点から―」地域経済学研究第 18 号（2008）
60　中根雅文「視覚障害者と在宅就労―その課題と可能性―」リハビリテーション第 499 号（2007）
61　永野仁美「障害者の雇用と所得保障」信山社（2013.6）
62　奈良県「テレワークに関するアンケート調査結果」(2008.9)
63　新原弘一「在宅勤務のチャンスをつかんで」リハビリテーション,479 号,22-25（2005）
64　新田裕之「在宅就業に向けた支援」月刊福祉,89 巻,13 号,41-43（2006）
65　日本労働研究機構情報通信機器の活用による在宅就業に関する研究会「情報通信機器の活用による在宅就業の実態と課題」日本労働研究機構調査研究報告書№113（1998）
66　橋本陽子「なぜ内職にだけ家内労働法があるのか」日本労働研究雑誌№585（2009.4）
67　バーチャルメディア工房ぎふ「障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究事業報告書」（2010）
68　バーチャルメディア工房ぎふ／編「ブレイブ・ワーカーズ　働いて、つながって、世界を広げる仲間たち」岩波ブックセンター（2009）
69　蓮村美香子「ひとり親家庭を貧困に追いやる在宅就業支援―これは「貧困ビジネス」だ―」週刊金曜日第 207 号（2010）
70　浜岡憲二・六名泰彦・古澤一成「頸髄損傷者の在宅就労システム」臨床作業療法第 4 巻第 2 号（2007）
71　林美恵子「在宅就労－企業組合ユニフィカの場合－」職リハネットワーク第 55 号（2004）
72　福原宏幸「就職困難者問題と地域就労支援事業―地域から提案されたもうひとつのワークフェア―」埋橋孝文編『ワークフェア』法律文化社（2007）
73　堀込真理子「働くことを諦めない人々の挑戦とその支援」職リハ調査資料第 24 号（2000）
74　堀込真理子「在宅　地域における福祉情報化の取り組み」社会福祉研究第 78 号（2000）
75　堀込真理子「自分らしく働く」JD ジャーナル第 21 巻第 1 号（2001）
76　堀込真理子「IT を利用した障害者の在宅就労を支援する場から考える」障害者問題研究第 29 巻第 4 号

（2002）
77　堀込真理子「働くことをあきらめない人々の挑戦とその支援」リハビリテーション第 440 号（2002）
78　堀込真理子「（社福）東京コロニー（在宅就労支援団体）による支援の現状」職リハネットワーク第 55 号（2004）
79　堀込真理子「ICT が支えるあらゆる人の社会参加―コミュニケーションから就労まで―」ITU ジャーナル第 38 巻第 6 号（2008）
80　堀込真理子「在宅で働く仕組みを持つことで危機に強い会社づくりを」先見労務管理,49 巻,1418 号,10-16（2011）
81　松井亮輔「『企業』と『福祉』の結合―進和学園の試み―」働く広場 2007 年 6 月号（2007）
82　松尾美千代「在宅勤務の働き方」リハビリテーション第 499 号（2007）
83　三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社「高齢者・障害者の ICT 利活用の評価及び普及に関する調査研究報告書」総務省委託調査（2007.3）
84　山内繁・堀込真理子・井上英子他「IT 社会と障害者の就労支援」職リハネットワーク第 66 号（2010）
85　山岡由美「精神的要因により職場不適応にある人たちの新たな就労形態としての在宅勤務の可能性」中部学院大学・中部学院大学短期大学部研究紀要（11), 1-8　（2010）
86　山岡由美「精神障害のある人たちのテレワークの可能性と在宅就業支援の課題―在宅就業支援団体へのヒアリング調査を通して―」岩手県立大学社会福祉学部紀要第 15 巻, 21-29（2013）
87　吉見憲二・高田祐介・松尾毅・筬島専「利用者視点における企業テレワークの利点と課題」『情報通信政策レビュー』第 3 号（2011.10）
88　吉見憲二・藤田宜治・筬島専「在宅就業障害者支援制度から考えるテレワークと障害者雇用」『情報通信政策レビュー』第 3 号（2011.10）
89　吉村隆樹「私の在宅勤務」リハビリテーション第 480 号（2006）
90　労働省・日本障害者雇用促進協会「重度障害者の在宅雇用・就労支援システムに関する研究」日本障害者雇用促進協会調査職域拡大等研究調査報告書 No.234（2000）
91　労働省・日本障害者雇用促進協会「在宅による障害者の雇用と就労を進めるために」日本障害者雇用促進協会職域拡大等研究調査報告書（2001）
92　労働省・日本障害者雇用促進協会「在宅勤務方式による重度障害者の雇用の促進に関する調査研究Ⅰ」日本障害者雇用促進協会職域拡大等研究調査報告書 No.203（1996）
93　労働省・日本障害者雇用促進協会「在宅勤務方式による重度障害者の雇用の促進に関する調査研究Ⅱ」日本障害者雇用促進協会職域拡大等研究調査報告書 No.212（1997）
94　労働調査会(編)「在宅ワーク活用ハンドブック」労働調査会（2002）

巻末資料

巻末資料1

在宅就業支援団体の活動及び障害者の就業の実態に関する調査

支援団体の基礎情報

問1　所在地（都道府県）

問2　在宅就業支援の開始時期（障害者以外を含む）

問3　障害者に対する支援の実施の有無

問4　障害者への在宅就労支援の経験年数

支援団体の概況

問5　貴団体は次のどの団体に該当しますか。

A　（厚生労働大臣指定の）障害者在宅就業支援団体
B　以前厚生労働大臣指定の支援団体だったが、今は指定されていない
C　ひとり親家庭等在宅就労支援事業実施団体
D　上記A～Cのいずれにも該当しない

問6　貴団体の組織形態はどれに該当しますか。

A　社会福祉法人
B　特定非営利活動法人
C　株式会社
D　地方自治体
E　その他の組織形態（下欄に具体的な内容を記載）

問7　2014年4月時点での障害者の在宅就業支援に携わる職員の人数を雇用形態別にお答えください。
サブ　また、兼務者が障害者の在宅就業支援に携わる月平均の延べ人日も併せて入力してください。

障害者の在宅就業支援を行う職員、

専従者
- フルタイム（正規）　人
- フルタイム（嘱託）　人
- パート　人

兼務者
- フルタイム（正規）　人
- フルタイム（嘱託）　人
- パート　人

兼務者全員の月平均延べ人日の合計　人日

問8　現在、貴団体が行っている障害者の在宅就業支援関係業務の全てに○を選んでください。
なお、「その他の業務」を選んだ場合は、具体的な業務内容を記入欄に入力してください。
サブ　また、実施している業務のうち、現在最も重点的に取り組んでいる業務を一つ選んでお答えください。

A　在宅就業を希望する障害者の相談
B　IT技術等の習得を希望する障害者への講習の実施
C　在宅就業障害者への技術的な指導、職務遂行援助等の実施
D　雇用を希望する在宅就業障害者に対する助言・援助の実施
（就職後のﾌｫﾛｰｱｯﾌﾟも含む）
E　在宅就業を進めるためのセミナー等の実施
F　在宅就業支援を行う他の団体への技術、ノウハウの提供
G　その他の業務（下欄に具体的な内容を記載）

上記A～Gで現在最も重点的に取り組んでいる業務

障害者への在宅就業支援業務の運営状況

問9　2013年度における経常収益のうち、障害者への在宅就業支援に関する収益（事業収益、助成・補助金、会費、作業のあっせん手数料等の合計）を概算で入力してください。

□ 千円

問10　2013年度における障害者への在宅就業支援に関係する収益のうち、在宅就業のあっせん手数料が占める割合を概算で入力してください。

□ %

問11　貴団体での障害者への在宅就業支援の運営状態について、最もあてはまるものを1つ選んでください。
なお、「その他」を選んだ場合は、具体的な運営状況について入力してください。

A　収支のバランスが取れており、業務の実施内容に大きな変動はなく、継続している
B　現在の収入の中で、業務内容の改善・工夫や効率化を図り、やりくりしている
C　財政的な限界があるため、業務の改善や新規開拓等が困難である
D　財政的に厳しく、人員体制や業務の縮小等を考えている　□
E　その他（下欄に具体的な運営状態を記載）

□

作業の受注関連の状況

貴団体（企業）が行っている在宅就業支援の受注作業についてお聞きします。貴団体での支援対象が障害者のみでない場合は、障害者が関係しているもののみの概数でお答えください。

問12　2013年度に貴団体が受注した作業の発注元である企業、機関の数等を実数で入力してください。

民間企業（実企業数）	□	社
国、自治体（実機関数）	□	機関
その他（実カ所数）	□	カ所

問13　2013年度での受注総額に占める国及び自治体からの受注割合を入力してください。

約 □ %

問14　障害者優先調達推進法の施行後、国や自治体からの受注量の変化について、当てはまるものを○を選び、変化がある場合は、2013年度について対前年度比の増減割合を入力してください。

国、自治体からの受注	増えている		増えている場合の対前年度増加割合→	□	%
	変わらない				
	減っている		減っている場合の対前年度減少割合→	□	%

問15　受注作業の確保状況について、現状に最も当てはまるものを次の中から1つ選んでください。

A　年間を通じて受注が見込める安定した受託先がある
B　特定の受託先ではないが、在宅就業者に供するに十分な受注量がある
C　在宅就業者に供するに十分な受注量が確保しにくい

□

サブ　問15で「C　在宅就業者に供するに十分な受注量が確保しにくい」と回答した団体にお聞きします。
受注が確保しにくい理由は次のうちどれですか。当てはまるものすべてに○を選んでください。
なお、「その他」を選んだ場合は、具体的な理由も併せて入力してください。

団体の運営体制の脆弱さ（人員体制）	□
作業を受注するための営業活動の弱さ（ノウハウ）	□
在宅就業障害者ができる作業の需要が少ない	□
納期の短いもの等、受注したことによるリスクが大きいものが増えてきた	□
委託先として認めてもらえない（入札参加資格等が得にくい）	□
その他の受注量が確保しにくい理由（下欄に具体的な内容を記載）	□

□

問16　貴団体で供給できる作業量と在宅就業者が要望する作業量との関係で最も当てはまるものを1つ選んでください。

サブ　また、この需要と供給と関係なく、登録する在宅就業者が増えている場合は○を選んでください。

A　年間を通じて供給できる量と要望がある量のバランスは概ねとれている
B　繁忙期や閑散期があるが、年間を通すとバランスは概ねとれている
C　全体に在宅就業者が要望する作業量の方が多い
D　全体に団体から供給できる作業量の方が多い

需要と供給に関係なく、登録する在宅就業者が増えている

問17　貴団体が在宅就業者に供する受注を得るための営業活動を行う必要性について、次の中から最も当てはまるものを1つ選んでお答えください。

A　積極的な営業活動は必要ない
B　状況に応じて営業活動が必要となる
C　積極的な営業活動が必要である

問18　受託上のリスク（納期が短かい、大量の発注である、不測の対応や事態が発生する可能性があるなど）がある場合の、対応方法としてあてはまるものを次の中から1つを選んでください。
なお、「その他」を選んだ場合は、具体的な対応方法も併せて入力してください。

A　そのような発注は断るか、入札に参加しないようにしている
B　他の障害者支援施設や支援団体等と相互に作業実施協力をする関係を持つことで対応している
C　そのような発注も受託せざるを得ないが、団体の職員の作業負担が発生する等苦労している
D　その他

その他の対応方法（下欄に具体的な内容を記載）

講習の実施状況

問19　貴団体が実施している障害者に対する講習の内容について、あてはまるものすべてに○を選んでください。なお、「その他」を選んだ場合は、具体的な講習内容も併せて入力してください。

パソコン操作の基本
ビジネスソフトの使い方（ワープロ、表計算、プレゼンテーションソフト等）
Webコンテンツ制作
DBソフトを利用したアプリケーション開発
C言語などを使ったプログラミング
スマホ向けのアプリ開発
PCを利用したイラストや図面の作成
デジカメ撮影と画像加工処理
動画映像の編集処理
インターネットを用いた情報収集方法
ネットショップの運営
個人情報の取り扱い
情報セキュリティ
在宅就業に関する知識
その他の講習内容（下欄に具体的な内容を記載）

問20　貴団体が障害者に行う講習を、パソコンの有効活用、在宅就業障害者の増加及び就業技術の向上の3つの目的別に分けて、それぞれ2013年度の実施回数と各講習の平均期間を入力してください。

パソコンの有効活用を図るための基礎（初級）講習	年間		回	各回の平均期間		カ月
在宅就業を目指す障害者を増やすための応用（中級）講習	年間		回	各回の平均期間		カ月
在宅就業中の障害者の技術向上を図るための講習（業間講習的なもの）	年間		回	各回の平均期間		カ月

問21　在宅就業を目指す障害者を対象にした講習を行う際の対象者の選定方針について、次の中から最も当てはまるものを1つ選んでお答えください。
なお、「その他」を選んだ場合は、その具体的な選定方針も併せて入力してください。

A　技術面での選考をしている
B　障害別に異なる選考基準を設けている
C　講習受講後に在宅就業を行う条件を付している　□
D　特に選考や条件、優先順位等はつけていない
E　その他の選定方針（下欄に具体的な内容を記載）

□

問22　在宅就業を目指す障害者を対象にした講習の実施方法について、あてはまるものすべてに○を選んでください。

指定会場での講義、演習	
e－ラーニング	
e－ラーニングとスクーリングの併用	
自宅等への訪問指導	

問23　2013年度に実施した在宅就業を目指す障害者を対象にした講習の受講者数について、障害者手帳の有無に関わらず、受講者本人の申告内容に応じて計上してください。

身体障害者		人
うち重度身体障害者（手帳1・2級）		人
知的障害者		人
精神障害者（そううつ病、統合失調症、てんかん）		人
発達障害者		人
その他の障害者（難病等で障害者手帳がない者）		人

問24　過去3年間（2011～2013年度）での在宅就業を目指す障害者を対象にした講習状況に関する各項目について、リストから最も当てはまるものを1つ選んでお答えください。
なお、「その他」を選んだ場合は、具体的な講習状況の変化も併せて入力してください。

電話等による講習に関する問合せ件数の変化			増えている 変わらない 減っている
講習に応募する障害者の人数の変化			
障害別に見た応募者数の変化	身体障害をもつ応募者		
	精神障害を持つ応募者		
	発達障害を持つ応募者		
	難病を持つ応募者		
対象者の基本的なPCスキルの変化			上がっている 変わらない 下がっている
対象者の就業準備性（取組姿勢、仕事の理解等）の変化			
その他の講習状況の変化（下欄に具体的な内容を記載）			変化あり 変化なし

□

登録障害者の実態

貴団体（企業）に登録している在宅就業中の障害者（以下「登録障害者」という）に関して、お聞きします。
回答する人数や割合については、現在貴団体で分かる範囲のもので、かつ、概数で結構です。

問25　障害の種類ごとに登録障害者の人数を入力してください。

身体障害者手帳の所持者		人
身体障害者手帳の所持者のうち、重度障害者（手帳1・2級）		人
療育手帳、愛の手帳等の所持者（知的障害者）		人
精神障害者保健福祉手帳の所持者		人
その他の障害者（障害者手帳を持たない者）		人

問26　登録障害者のうち、身体障害者の障害の内訳について人数を入力してください。

視覚障害		人
聴覚障害		人
音声・言語障害（そしゃく機能を含む）		人
内部障害（腎臓機能、心臓機能、呼吸器機能等）		人
頸椎損傷		人
脊髄損傷		人
脳性麻痺		人
肢体不自由（頸椎損傷、脊髄損傷、脳性麻痺以外）		人
その他の身体障害者の障害内訳（下欄に具体的な内容を記載）		人

以下の質問では、登録障害者全体の人数の中で何%程度が該当するかを聞いています。

問27　登録障害者が貴団体の存在を知った理由について、選択肢毎の構成割合を入力してください。
（割合を入力した各「存在を知った理由」の合計が100%になります）

団体のWebサイトや広報物による者		%
新聞、雑誌等による者		%
ハローワーク等の就労支援機関からの紹介による者		%
友人、知人の紹介による者		%
その他の情報入手方法（下欄に具体的な内容を記載）		%

問28　作業の受注と作業場所の状況について、選択肢毎の構成割合を入力してください。
（割合を入力した各「受注と作業場所」の合計が100%になります）

支援団体が受託し、自宅で作業している		%
支援団体が受託し、支援団体の施設内で作業している		%
支援団体で受託し、他の障害者施設等で作業している		%
登録障害者が受託し、自宅での作業を支援している		%
その他（下欄に具体的な作業の受注と作業場所の状況を記載）		%

問29　登録障害者が受注する作業量全体で見た場合、次の作業は全体の何%程度かを入力してください。
（割合を入力した各作業の合計が100%になります）

文書、データ入力		%
テープ起こし		%
Webデザイン、HP制作		%
システム開発（プログラミング等）		%
HP等の修正等の維持管理		%
設計・製図、デザイン		%
エディタ、編集		%
DTP		%
調査、リサーチ		%
翻訳		%
IT教育関連		%
物品製造		%
物品加工・組み立て		%
清掃		%
クリーニング		%
鍼灸・マッサージ		%
その他の作業（下欄に具体的な内容を記載）		%

問30　登録障害者の全体で見た場合、何割程度の登録障害者は次の作業ができますか。
作業ごとに最大値を100%とした数値を入力してください。

文字の入力		%
メールの送受信		%
ワープロソフトで文書を作成する		%
ホームページの閲覧・検索		%
表計算ソフトで表やグラフ、データの作成		%
ホームページの作成		%
プレゼンテーションソフトでスライドの作成		%
データベースソフトでデータベースの構築		%
CADソフトで図面の作成		%
グラフィックソフトでデザイン画の作成		%
DTPソフトで冊子やポスターの作成		%
音楽・音の作成		%
Web、DBのプログラミング		%
プログラムの開発		%
パソコンを使った何らかの作業ができる		%
情報セキュリティや個人情報の取扱いに配慮した作業		%
企業等からの作業の受注に必要な営業活動		%
起業に必要な経営や経理実務		%

問31　登録障害者が貴団体で作業始めてからの期間について、選択肢毎の構成割合を入力してください。
（割合を入力した各「作業実施期間の者」の合計が100%になります）

半年未満の者		%
半年以上1年未満の者		%
1年以上3年未満の者		%
3年以上5年未満の者		%
5年以上の者		%

問32　登録障害者の1週間当たりの受注作業の実施時間について、選択肢毎の構成割合を入力してください。
（割合を入力した各「受注作業の実施時間」の合計が100%になります）

週5時間未満の者		%
週5時間以上10時間未満の者		%
週10時間以上15時間未満の者		%
週15時間以上20時間未満の者		%
週20時間以上30時間未満の者		%
週30時間以上40時間未満の者		%
週40時間以上の者		%

問33　2013年度の年間で、貴団体から登録障害者に支払った受注作業の工賃について、選択肢毎の構成割合を入力してください。**（割合を入力した各「工賃の者」の合計が100%になります）**

年間25万円未満の者		%
年間25万円以上50万円未満の者		%
年間50万円以上75万円未満の者		%
年間75万円以上100万円未満の者		%
年間100万円以上150万円未満の者		%
年間150万円以上200万円未満の者		%
年間200万円以上300万円未満の者		%
年間300万円以上500万円未満の者		%
年間500万円以上の者		%
平成25年度は支払い実績がない者		%

問34　登録障害者の収入の状況について、選択肢毎の構成割合を入力してください。
（割合を入力した各「収入の者」の合計が100%になります）

自団体の支払い以外の収入がない者		%
自団体の支払い以外に障害年金を受給している者		%
自団体の支払い以外に労働による収入がある者		%
自団体の支払い以外に障害年金と労働による収入がある者		%
自団体の支払い以外に上記のどれにも該当しない収入がある者（下欄に具体的な内容を記載）		%
自団体の支払い以外の収入の有無が把握できていない者		%

問35　登録障害者は貴団体が支払による収入に満足していますか、選択肢毎の構成割合を入力してください。
（割合を入力した各「収入の満足度の者」の合計が100%になります）

現在の収入に十分に満足していると思われる者		%
現在の収入にほぼ満足していると思われる者		%
満足・不満足のどちらともいえない状況に思われる者		%
現在の収入にやや不満足と思われる者		%
現在の収入に満足していないと思われる者		%
現在の収入に満足度について把握できていない者		%

問36　登録障害者が在宅就業をしている理由についてあてはまっている人は全体の何割程度ですか。
項目ごとに最大値を100%とした数値を入力してください**（複数項目に該当する者がありえます）**。

移動手段に制限があるため		%
トイレや医療機器の携帯等の生活制限があるため		%
長時間の作業の遂行が困難なため		%
日によって障害の状態が変わりやすいため		%
人間関係などの職場の環境になじめないため		%
引きこもり状態にあるため		%
その他の事情があるため（下欄に具体的な内容を記載）		%

問37　登録障害者の貴団体以外の就労支援機関との繋がりの有無について、選択肢毎の構成割合を入力してください。**（割合を入力した各「就労支援機関との繋がり状況の者」の合計が100%になります）**

就労支援機関・施設との繋がりがある者		%
就労支援機関・施設との繋がりがない者		%
就労支援機関・施設との繋がりがあるかどうか不明な者		%

問38　登録障害者全体で見た場合、繋がっている就労支援機関がある人の割合を、選択肢毎に入力してください。
機関ごとに最大値を100%とした数値を入力してください。

ハローワーク		%
障害者就業・生活支援センター(県区市町村立を含む)		%
地域障害者職業センター		%
その他の就労支援機関・施設（下欄に具体的な機関名を記載）		%

問39　就労支援機関と繋がりがない登録障害者の繋がりの必要性について、選択肢毎の構成割合を入力してください。（列記している必要性の割合の合計が100%になります）

今後、就労支援機関・施設との繋がりを持たせたい	%
就労支援機関・施設との繋がりは必要ない	%
就労支援機関・施設と繋がる必要性は判断できない	%

問40　登録障害者の今後の仕事に関する考え方について、項目毎に該当する割合を入力してください。
（列記している仕事の考え方の割合の合計が100%になります）

在宅就労でないと働けないので、このまま続ける	%
今の働き方が合っているので、このまま続ける	%
とりあえず在宅就業しており、今後は不明である	%
今後、在宅勤務での企業就職を考えている	%
今後、通常勤務での企業就職を考えている	%
その他の進路を考えている（下欄に具体的な進路を記載）	%

在宅就業支援の実施に関する課題

問41　貴団体が障害者を在宅就業ワーカーとして登録する際の判断材料となる各項目について、リストから最も当てはまるものを1つ選んでお答えください。

在宅就業を希望する障害者の意志	
供給できる作業内容と障害者のスキルの関係	
供給できる作業の量と登録障害者の人数等との関係	
支払える工賃と在宅就業を希望する障害者の希望収入の関係	

主な判断材料となる
考慮している
あまり考慮しない
全く考慮しない

問42　貴団体が登録障害者に行っている支援について、実施しているものすべてに○を選んでください。
なお、「その他」を選んだ場合は、具体的な支援内容も併せて入力してください。

作業実施に関する技術的な指導、アドバイス	
作業の進捗管理の実施	
職業能力の向上に向けた講習会の実施	
意欲の維持や作業の理解のための支援（情報紙、掲示板、メーリングリスト、テレビ会議等）	
健康管理、規則正しい生活の維持等に関する支援	
余暇活動に関する支援	
その他の支援（下欄に具体的な内容を記載）	

問43　貴団体で登録障害者への支援業務の実施に関する課題のうち、次の中で当てはまるもの全てに○を選んでください。
なお、「その他」を選んだ場合は、具体的な支援業務の実施課題も併せて入力してください。

在宅就業者の納期への意識の高揚	
在宅就業者の状況（病状や作業の空き具合等）に応じた仕事の割振り	
在宅就業者の技術や遂行力の向上	
在宅就業者の就業意欲の維持・向上	
在宅就業者の就業環境の維持・向上	
（在宅勤務等による）企業就労に向けた支援の実施	
受注した作業の進捗管理	
登録障害者の作業の仕上がりや制作物のチェック	
その他業務課題（下欄に具体的な内容を記載）	

問44　貴団体の登録障害者のうち、過去3年間（2011～2013年度）で、就職した者の合計人数と、その人数の内訳を入力してください。

企業、国又は自治体に就職した人数		人
うち、受注関係にある（あった）企業等に就職した人数		人
うち、企業等に在宅勤務の雇用形態で就職した人数		人

問45　貴団体の登録障害者について、今後、企業への就職（在宅勤務を含む）を推進していくことに関する考えや課題として当てはまるものすべてに○を選んでください。
なお、「その他」を選んだ場合は、具体的な就職推進上の課題も併せて入力してください。

登録障害者からの企業での就職の希望が少ない	
団体として在宅就業を推進しているので、登録障害者に対して企業への就職を積極的に勧めていない	
企業への就職を進めたいが、そのための人員や予算が確保しにくい	
他の就労支援機関、施設との連携が少なく、積極的に企業への就職が進められない	
在宅勤務で就職が可能な企業が地域に少ない	
在宅勤務の制度がある企業との関わりが少ない	
その他の就職推進課題（下欄に具体的な内容を記載）	

在宅就業支援制度の課題と対応策

問46　障害者の在宅就業をさらに推進するために、どのような課題があり、どのように対応していけばよいか、ご意見をご記入ください。

課題

対応策

問47　現行の在宅就業支援制度（在宅就業支援団体の厚生労働大臣登録と、特例調整金及び報奨金制度）に関する課題と対応策について、ご意見をご記入ください。

課題

対応策

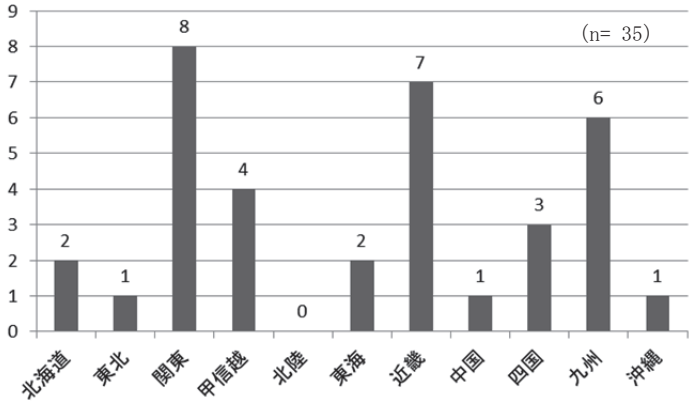
お忙しい中、アンケート調査の実施にご協力いただき、ありがとうございました。

巻末資料２

在宅就業支援団体の活動及び障害者の就業の実態に関する調査の集計結果

支援団体の基礎情報

問１　所在地（都道府県）

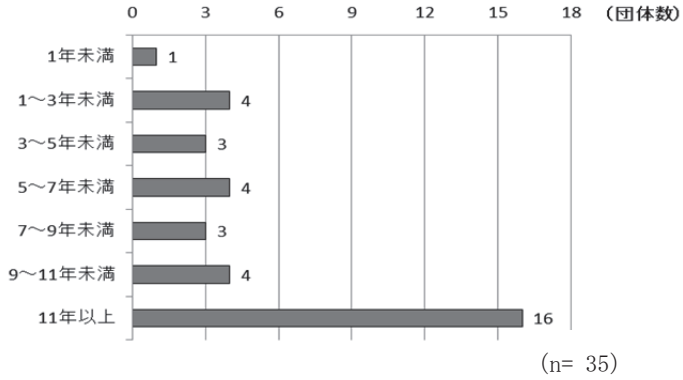


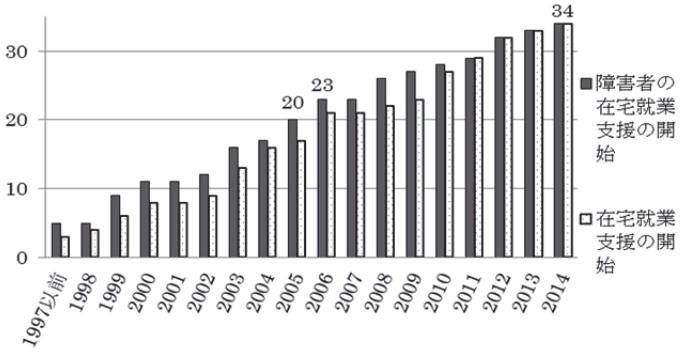
・回答が得られた支援団体の所在地を地方別に見てみると、最も多かったのは関東地方であった。次いで近畿、九州、甲信越地方の順であった。
なお、北陸地方には調査の対象条件に該当する支援団体がなかった。

問２　在宅就業支援の開始時期（障害者以外を含む）

問３　障害者に対する支援の実施の有無

問４　障害者への在宅就労支援の経験年数

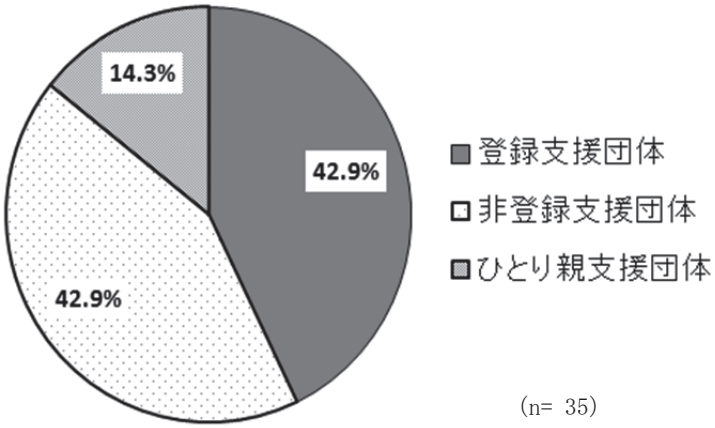




・障害者支援の実施の有無は、回答のあった35 団体中 34 団体が実施、1 団体が実施なしであった。
・支援団体の在宅就業支援の経験を年数別に見てみると、経験年数が 11 年以上を超えている団体が最も多く、35 団体中 16 団体と半数に近い。
・支援業務別に開始状況を見てみると、いずれの年においても障害者への支援を開始している団体の累積数の方が多いが、団体数に大きな違いがないことから、障害者に対する在宅就業支援から始めてそれ以外の者への在宅就業支援へと業務が拡大されていった経過がうかがえる。
・また、2006 年に特例調整金等の制度が創設されたが、その前後に開始のピークはなく、全体として緩やかに実施団体数が増加しているため、施策の展開に呼応するのではなく、地域のニーズ等に応じて団体が設立されていったと考えられる。

支援団体の概況

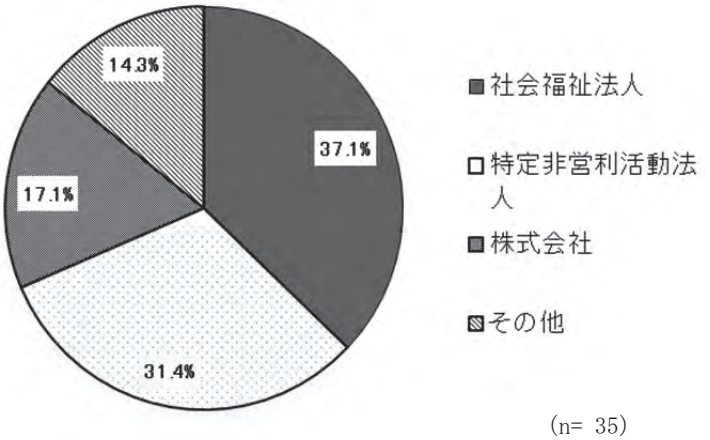
問５　貴団体は次のどの団体に該当しますか（択一）。



(n= 35)

・厚生労働大臣指定の登録団体が３分の１以上あったが、非登録団体（過去に登録されていたが、今はされていない団体を含む）も同数程度あった。ひとり親支援団体は全体の14.3%であった。

問６　貴団体の組織形態はどれに該当しますか（択一）。

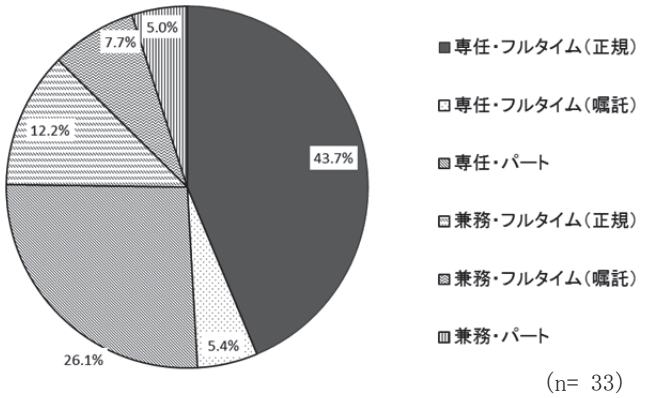


(n= 35)

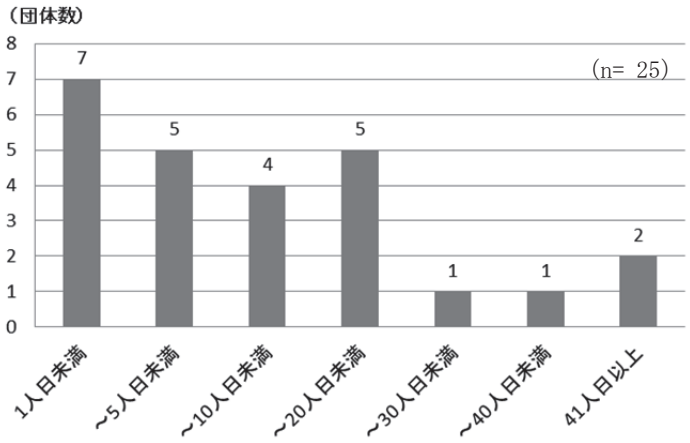
・支援団体の運営主体は、社会福祉法人が全体の 37.1%で最も多かった。次いで特定非営利活動法人が多く、31.4%あった。その他の団体には一般財団法人や公益財団法人などがあった。

問７　2014 年４月時点での障害者の在宅就業支援に携わる職員の人数をお答えください。また、兼務者が障害者の在宅就業支援に携わる月平均の延べ人日も併せてお答えください（数値を回答）。

＜雇用形態別に見た在宅就業支援に携わる職員の人数比＞



＜兼務者が障害者の在宅就業支援に携わる延べ人日＞



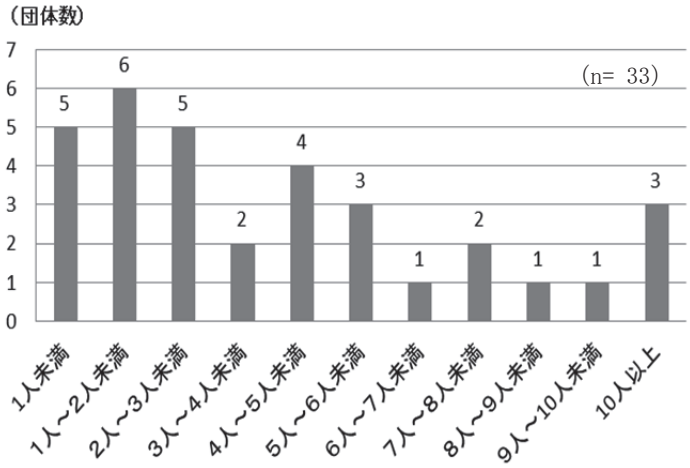
・雇用形態別に在宅就業支援に携わる職員の人数を見てみると、フルタイム、パートタイムにかかわらず、専任の在宅就業支援担当者が 75.2%であり、別の職務と兼任している担当者に比べて多い。

・兼務者が障害者の在宅就業支援に携わる延べ人日を見ると、5 人日以下の団体が回答団体の半数近くを占めている。

・専任者と＜換算率＞の表による兼務者を合わせた場合、各団体における在宅就業支援に携わる職員の人数では、月平均 5 人未満である団体が計 21 団体あり、全体の半数以上を占めている。

※下表は、勤務形態によって出勤日数が一定であるという仮定のもとで、担当者数の月平均を算出する際に用いた換算率の表である。

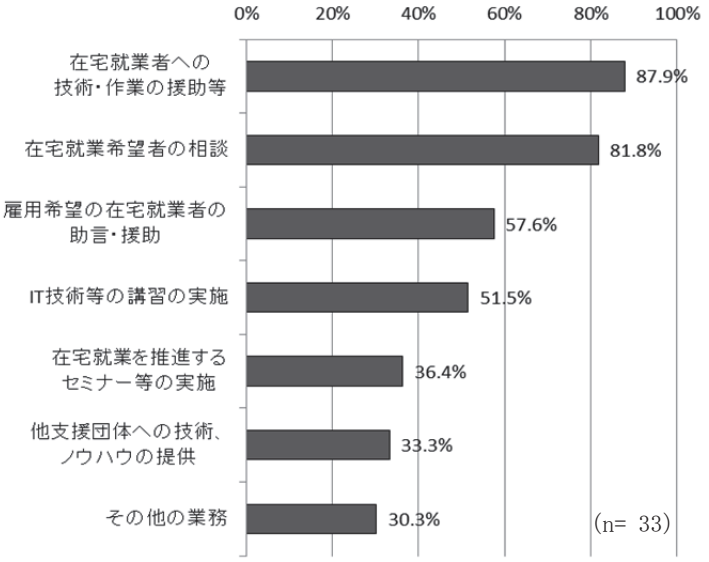
＜各団体における在宅就業支援に携わる人数（月平均）＞



＜換算率＞

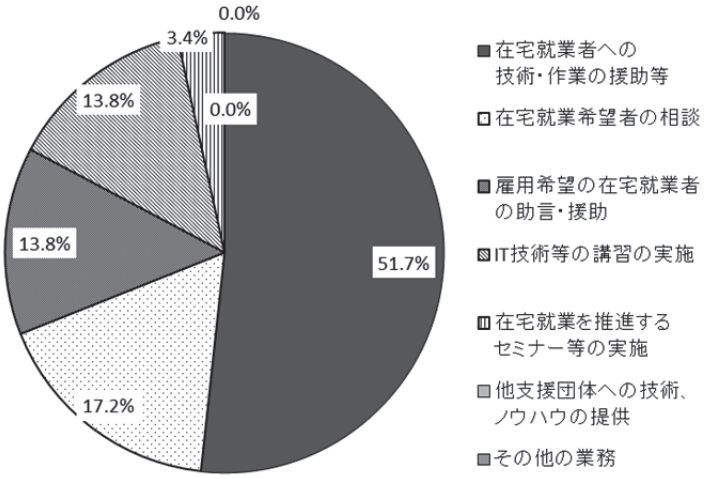
専任のフルタイム職員（正規）	専任のフルタイム職員（嘱託）	専任のパート職員	兼務のフルタイム職員（正規）	兼務のフルタイム職員（嘱託）	兼務のパート職員
月22日勤務換算	月22日勤務換算	月15日勤務換算	月11日勤務換算	月11日勤務換算	月7.5日勤務換算

問８　現在、貴団体が行っている障害者の在宅就業支援関係業務を全て選んでください（複数選択）。「その他の業務」を選んだ場合は、具体的な業務内容をお答えください。



・団体が行う業務を見てみると、8 割を超える団体において、在宅就業者への技術や作業の援助と、在宅就業希望者への相談が実施されていることが分かる。また半数以上の団体で、雇用希望の在宅就業者への援助が実施されていた。
・他支援団体へ技術やノウハウの提供を行っているという団体も全体の約 3 分の 1 あった。

問８＜サブ＞　実施している業務のうち、現在最も重点的に取り組んでいる業務を一つ選んでお答えください（択一）。



(n= 29)

・最も重点的に取り組んでいる業務は、当然ながら在宅就業者への技術・作業の援助とする団体で全体の半数を超える。
・次いで支援団体の入口・出口の部分の在宅就業希望者の相談や雇用希望者への助言援助が続いている。

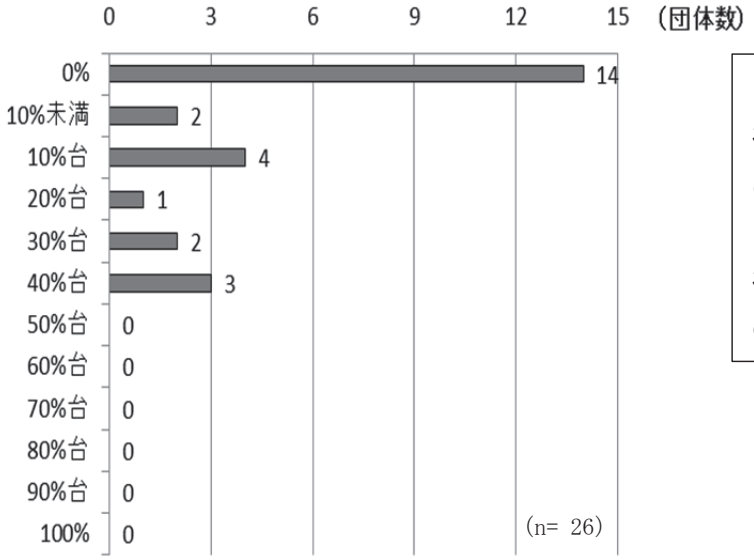
障害者への在宅就業支援業務の運営状況

問９　2013 年度における経常収益のうち、障害者への在宅就業支援に関する収益（事業収益、助成・補助金、会費、作業のあっせん手数料等の合計）を概算でお答えください（数値を回答）。

		平均収益	最大収益	最少収益
全体(n=26)		85,311.6 千円	1,513,301.0 千円	0 千円
IT活用系(n=21)		3,690.6 千円	14,367.0 千円	0 千円
	登録支援団体(n=7)	3,551.4 千円	12,941.0 千円	0 千円
	非登録支援団体(n=10)	4,662.3 千円	14,367.0 千円	0 千円
	ひとり親支援団体(n=4)	1,505.0 千円	3,500.0 千円	5.0 千円
製造加工系(n=5)		428,119.6 千円	1,513,301.0 千円	6,070.0 千円

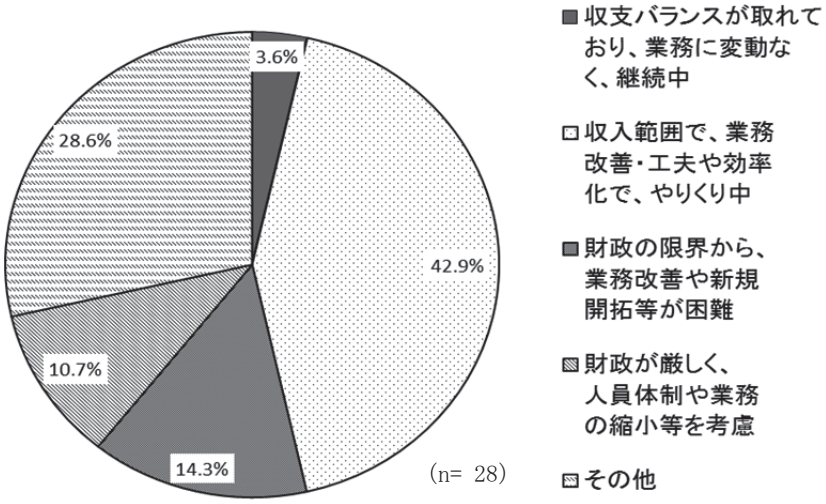
・平均収益を掲載しているが、最大収益が 15 億 1330 万 1 千円、最少収益が 0 と、団体によって在宅就業に関する収益は大きく異なる。製造加工系で非常に収益が多い支援団体では、半製品を購入して製品として売るというフローがあるためであった。
・IT 活用系団体では、収益がない支援団体が複数みられた。

問 10　2013 年度における障害者への在宅就業支援に関係する収益のうち、在宅就業のあっせん手数料が占める割合を概算でお答えください（数値を回答）。



・回答 26 団体のうち、半数以上の 14 団体が、在宅就業におけるあっせん手数料の収益に占める割合が 0 であると回答した。
・手数料の占める割合が高い団体でも、登録在宅就業障害者へのあっせん手数料は、収益のうちの 40%台に留まった。

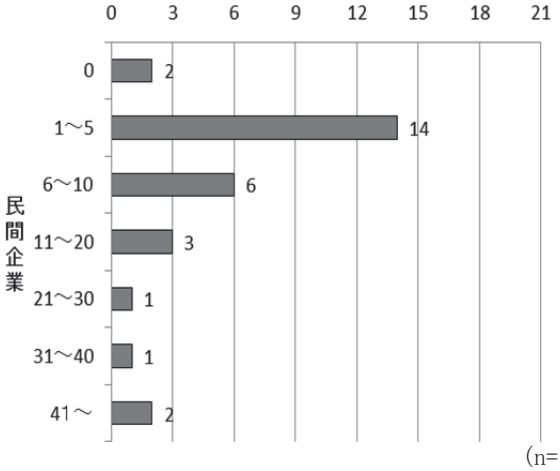
問 11　貴団体での障害者への在宅就業支援の運営状態について、最もあてはまるものを１つ選んでください（択一）。「その他」を選んだ場合は、具体的な運営状況についてお答えください。



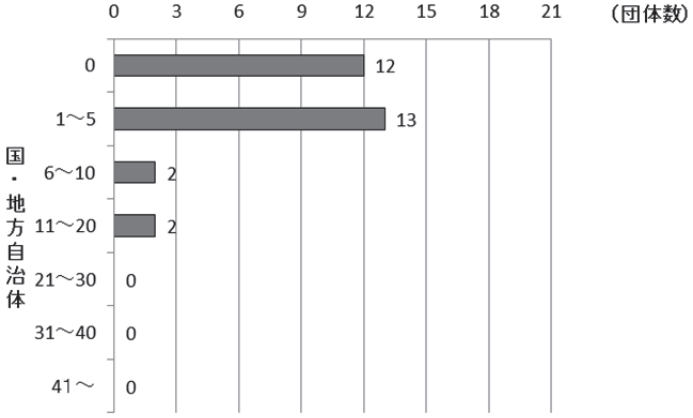
・最も多かった回答は、収入範囲でやりくりしているという回答で、42.9%あった。収支のバランスが取れているとした団体は 3.6%のみであった。多くの団体が財政難を抱えているか、何とかやりくりしているという運営状況にあると考えられる。

作業の受注関連の状況

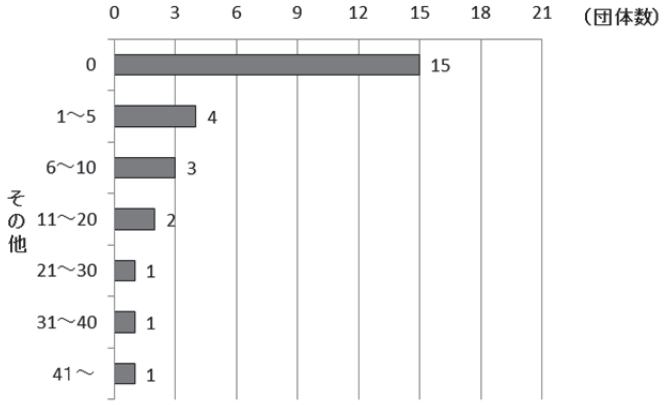
問 12　2013 年度に貴団体が受注した作業の発注元である企業、機関の数等を実数でお答えください（数値を回答）。



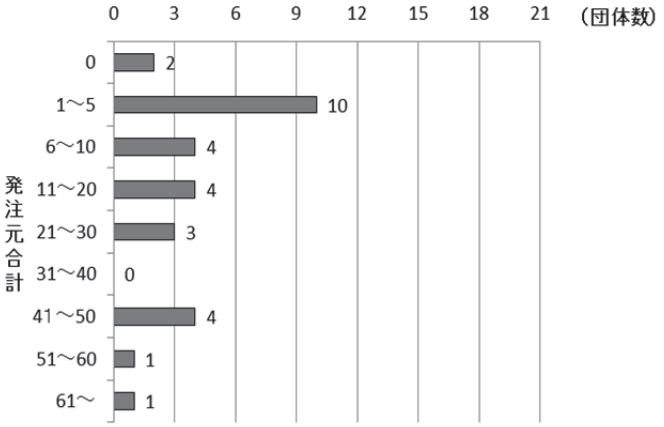
(n= 29)



(n= 29)



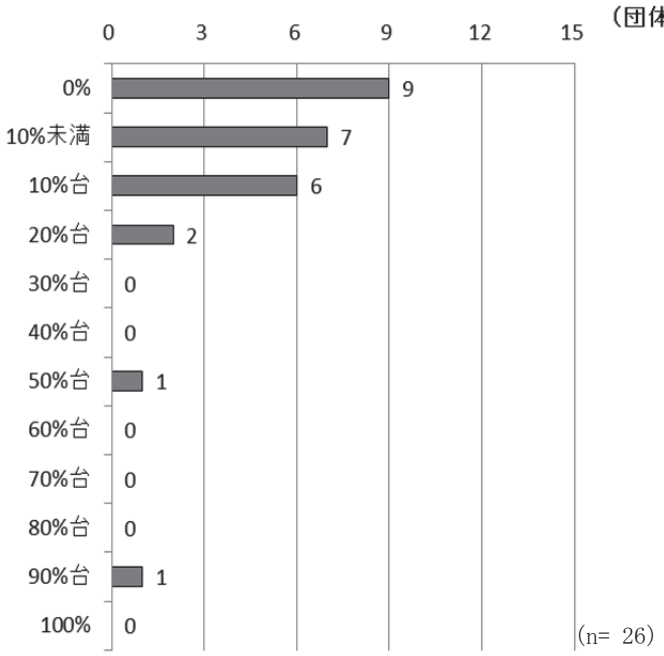
(n= 27)



(n= 29)

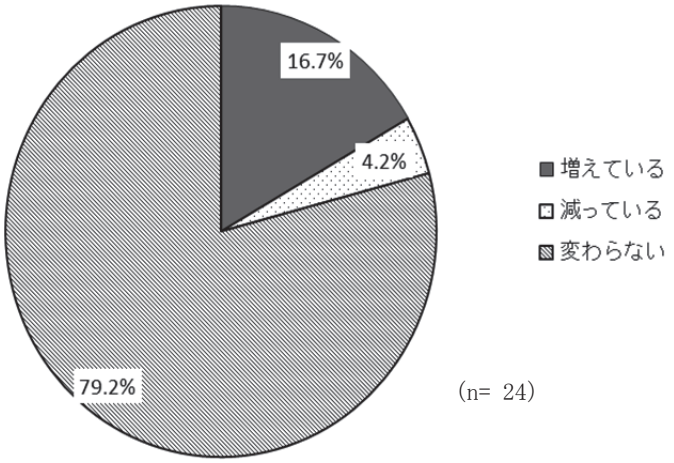
・平成 25（2013）年度に受注実績がある民間企業数は、一桁の支援団体が多い。
・国や地方自治体等を含めるとかなり受注元の分布帯は広がり、40 カ所以上からの受注実績がある支援団体が６団体あった。

問 13　2013 年度での受注総額に占める国及び自治体からの受注割合をお答えください（数値を回答）。



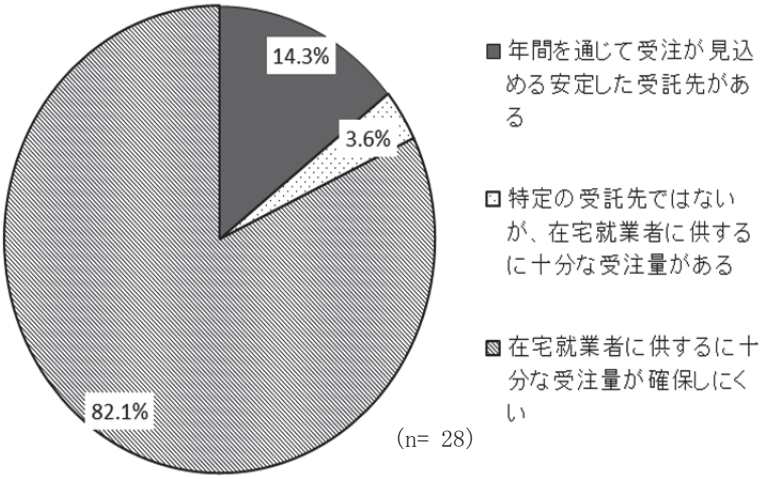
・国及び自治体からの受注割合が 0%、または 10%を下回る支援団体が 16 団体あり、およそ 3 分の 1 の支援団体が国や自治体からの業務を全く受注していない。
・半数以上が国や自治体からの受注である支援団体は２団体で少ない。

問 14　障害者優先調達推進法の施行後、国や自治体からの受注量の変化について、当てはまるものを選んでください（択一）。変化がある場合は、2013 年度について対前年度比の増減割合をお答えください（数値を回答）。



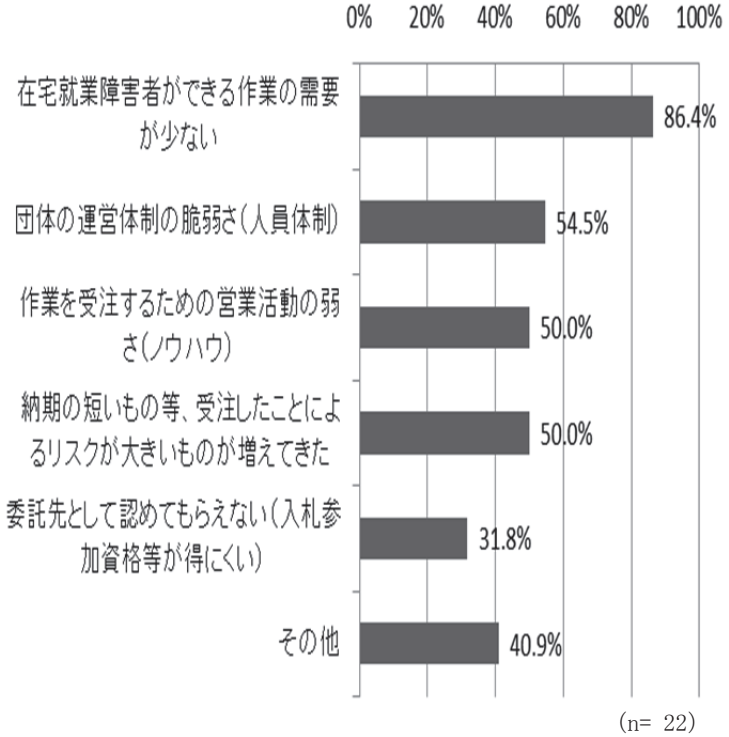
・最も多かった回答は、受注量が「変わらない」という回答で、79.2%あった。「増えている」とした支援団体は全体の 16.7%にとどまった。現状では、障害者優先調達推進法の施行により、支援団体への作業の発注量が大きく増加してきている状況にはないと考えている。

問 15　受注作業の確保状況について、現状に最も当てはまるものを次の中から１つ選んでください。



・安定した受託先があるか、十分な受注量が確保できている支援団体は、合わせて 17.9%であった。
・「十分な受注量が確保しにくい」と回答した支援団体が最も多く、全体の 82.1%。登録障害者に対するニーズに応えることができていない支援団体が非常に多いことがうかがえる。

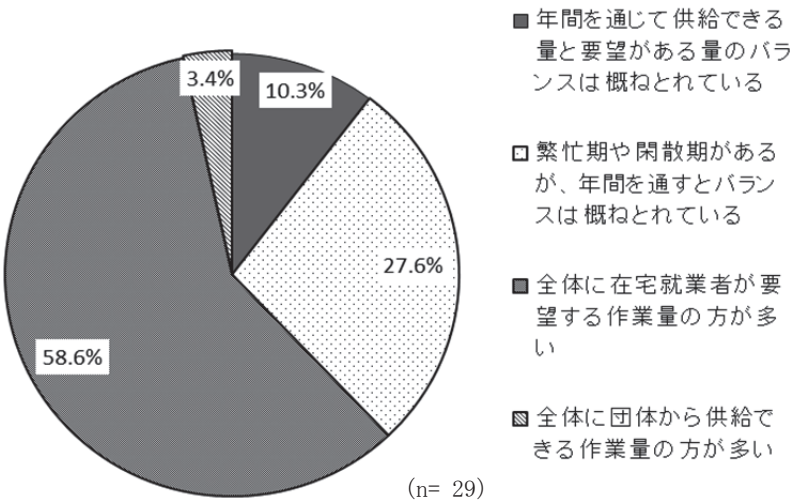
問 15＜サブ＞　「C　在宅就業者に供するに十分な受注量が確保しにくい」と回答した団体にお聞きします。受注が確保しにくい理由は次のうちどれですか。当てはまるものをすべて選んでください。「その他」を選んだ場合は、具体的な理由も併せてお答えください。



・「在宅就業障害者ができる作業の需要が少ない」と回答する支援団体の割合が最も多く、86.4%であった。後の設問の、登録障害者ができる作業内容と実際に供給している作業内容を比較してみても、従事可能な作業と供給可能な作業がマッチしていないことが考えられる。他には「運営体制の弱さ」、「営業活動の弱さ」等が多く挙げられていた。
・その他の回答には、「海外への業務移管による低価格化」によって、在宅就業障害者への作業が少なくなっているという旨の回答や、「行政や民間の理解が進まない」という回答が挙げられていた。

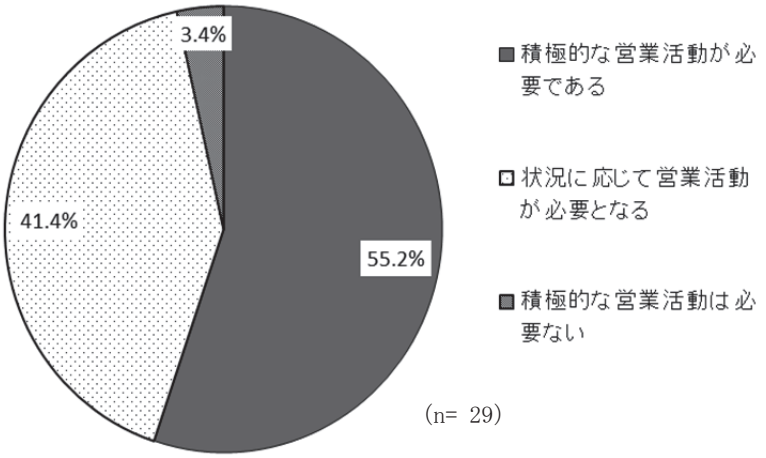
問 16　貴団体で供給できる作業量と在宅就業者が要望する作業量との関係で最も当てはまるものを１つ選んでください（択一）。

問 16＜サブ＞　また、この需要・供給と関係なく、登録する在宅就業者が増えている場合は該当の項目を選んでください。



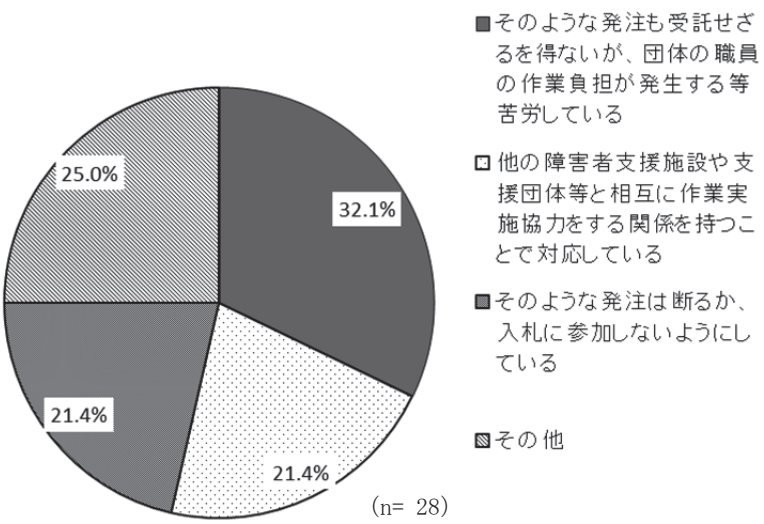
・最も多かった回答は「全体に在宅就業者が要望する作業量の方が多い」という回答で、58.6%あった。前項での供給できる作業量の少なさと呼応した結果が見て取れ、需要と供給の不一致がうかがえる。
・ここで回答された需要・供給に関わらず、登録する在宅就業者が増えていると回答した支援団体は 29 団体中 12 団体であった。

問 17　貴団体が在宅就業者に供する受注を得るための営業活動を行う必要性について、次の中から最も当てはまるものを１つ選んでお答えください（択一）。



・「積極的な営業活動が必要である」とした支援団体が 55.2%であり、最も多かった。前項の受注が確保しにくい理由として営業活動の弱さが挙げられていたこともあり、支援団体の運営体制の整備や在宅就業支援制度の周知活動の強化も課題になっていることが分かる。

問 18　受託上のリスク（納期が短い、大量の発注である、不測の対応や事態が発生する可能性があるなど）がある場合の、対応方法としてあてはまるものを次の中から１つ選んでください（択一）。なお、「その他」を選んだ場合は、具体的な対応方法も併せてお答えください。

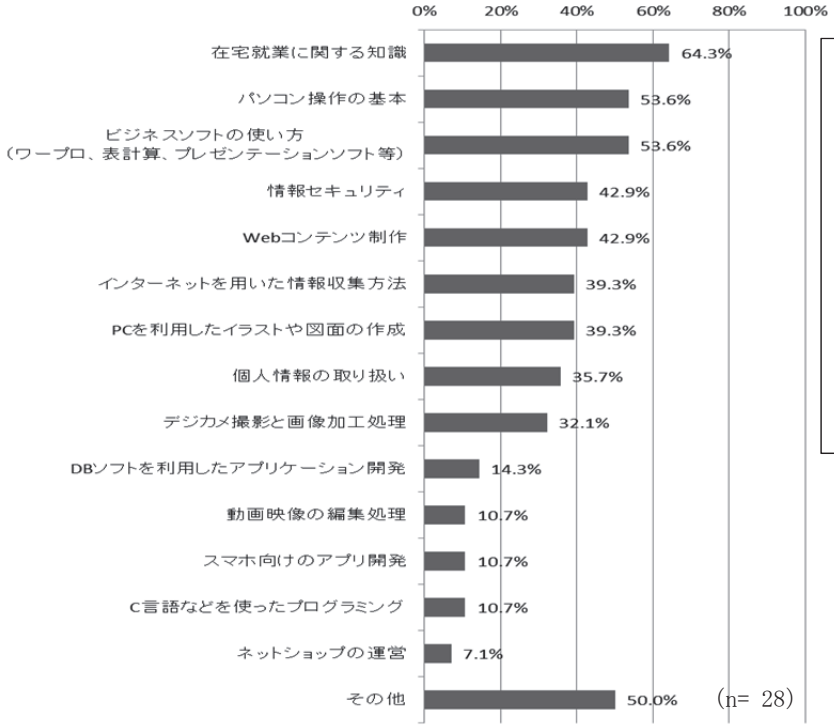


・受託上でのリスクがある場合、「受注せざるをえないが、団体職員への負担が増える等で苦労する」という回答が最も多く挙げられた(32.1%)。前項で分かった受注量の少なさや運営体制の脆弱さからも、作業内容を選ぶ、受託条件を調整するといった余裕がない支援団体も存在している。

・「その他」の回答では「従事できる登録者で作業内容をシェアする」や、「協力会社と作業分担をする」など、支援団体によってはリスクの軽減策をとっているところも見られた。

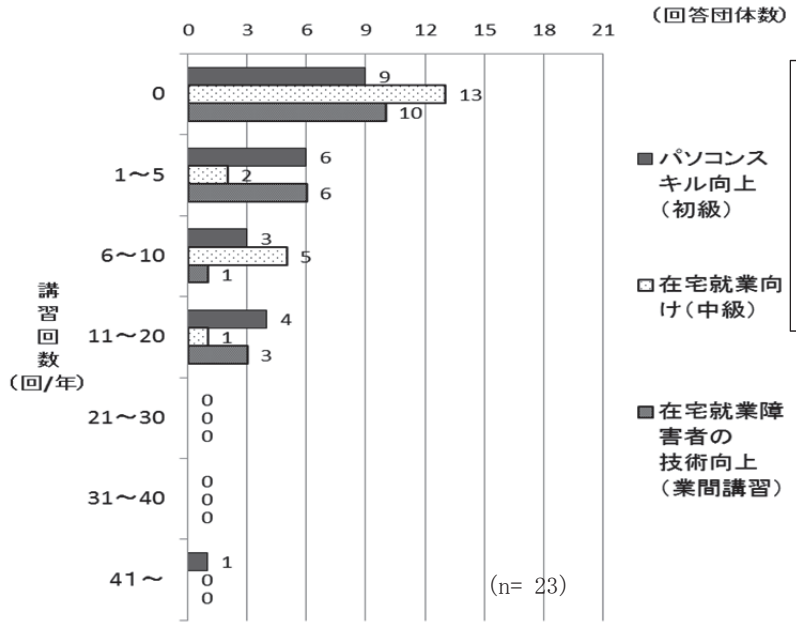
講習の実施状況

問 19　貴団体が実施している障害者に対する講習の内容について、あてはまるものを全て選んでください（複数回答）。「その他」を選んだ場合は、具体的な講習内容も併せてお答えください。

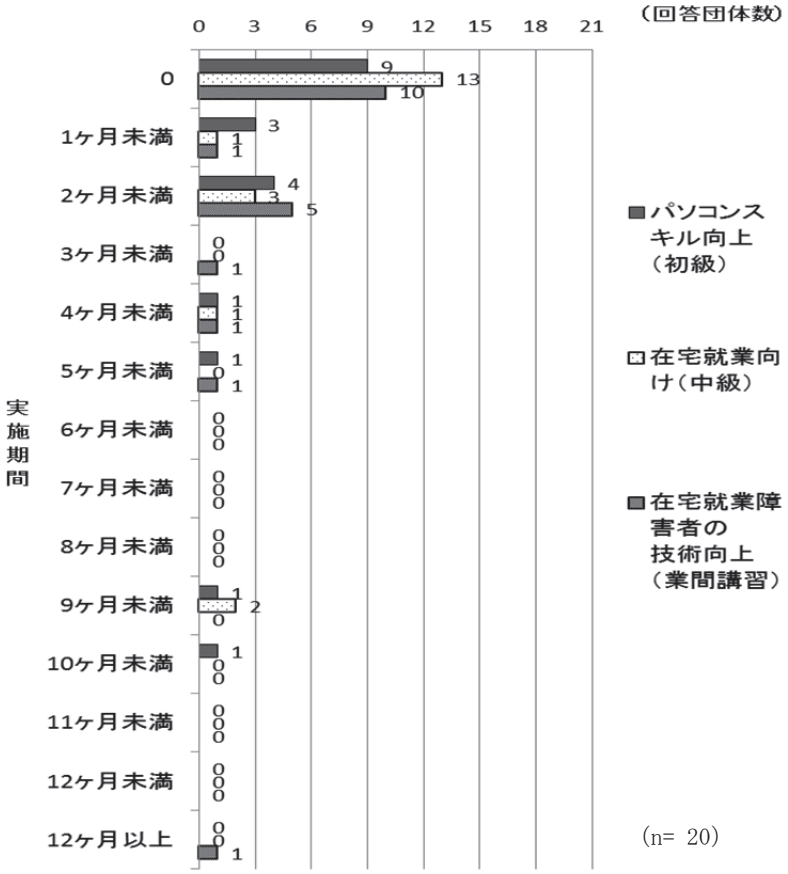


・「在宅就業に関する知識」、「パソコン操作の基本」、「ビジネスソフトの使い方」等、在宅就業を行う上での基本的な知識を培うための講習を実施している団体が多く見られた。
・「その他」の回答には、「ビジネスマナー講習」や、「団体が受注する作業に応じた講習」という回答が複数見られた。

問 20　貴団体が障害者に行う講習を、パソコンの有効活用、在宅就業障害者の増加及び就業技術の向上の３つの目的別に分けて、それぞれ２０１３年度の実施回数と各講習の平均期間をお答えください（数値を回答）。

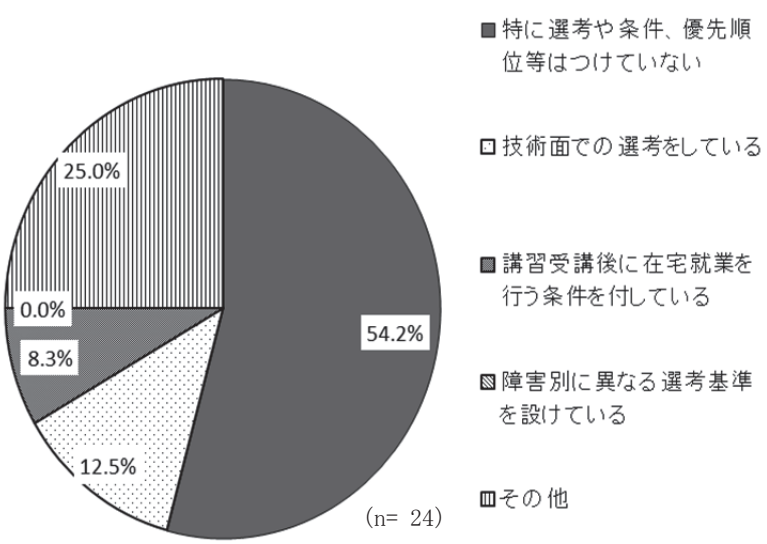


・講習回数を見てみると、多くの支援団体が年間に行う講習の回数は 0～5 回の範囲が多い。
・パソコンスキルの中級講習は、半数以上の支援団体で実施されていない。



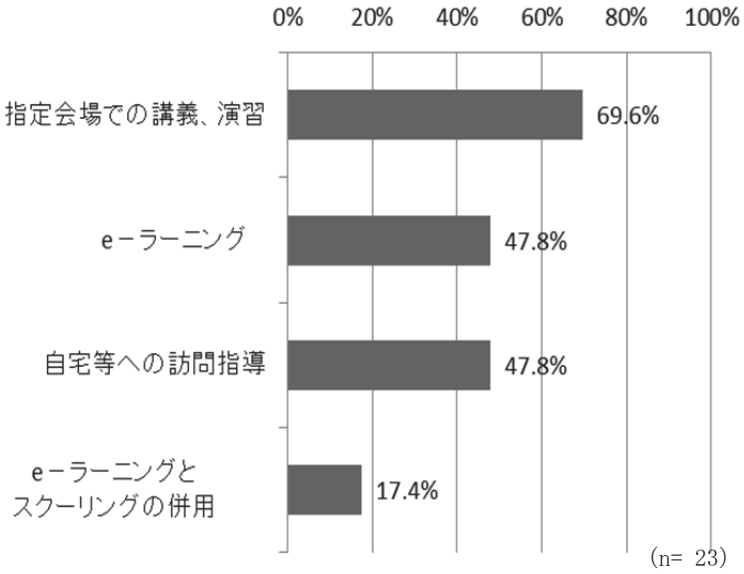
・各講習の平均実施期間では、各講習とも１カ月以上２カ月未満とする支援団体が多い。
・技術向上のための業間講習は、講習の実施期間が長い支援団体もあり、受託した作業に応じた実践的な講習を継続して行っている団体もあることがわかる。

問 21　在宅就業を目指す障害者を対象にした講習を行う際の対象者の選定方針について、次の中から最も当てはまるものを１つ選んでお答えください（択一）。「その他」を選んだ場合は、その具体的な選定方針も併せてお答えください。



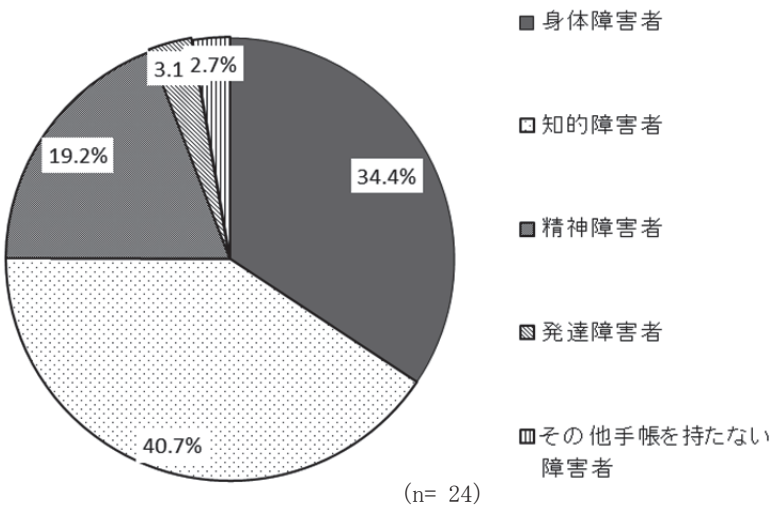
・講習対象者の選定で、最も多かった回答は「特に選考や条件、優先順位等はつけていない」という回答で、全体の半数以上を占めていた。「障害別に異なる選考基準を設けている」という団体はなかった。
・「その他」の回答では、「パソコンの基本操作、社会的モラル、マナーなどを考慮し、マニュアルを読むことができるか」といった基本的なものや、「適性試験、個人面談の実施」といった、対象者と業務のマッチングを重視するという支援団体の回答もあった。

問 22　在宅就業を目指す障害者を対象にした講習の実施方法について、あてはまるものを全て選んでください（複数回答）。



・講習の実施場所で最も多く挙げられた回答は「指定会場での講義、演習」であった。
・次いで「e-ラーニング」、「自宅への訪問指導」という回答が同程度であった。

問 23　2013 年度に実施した在宅就業を目指す障害者を対象にした講習の受講者数について、障害者手帳の有無に関わらず、受講者本人の申告内容に応じて計上してください（数値を回答）。

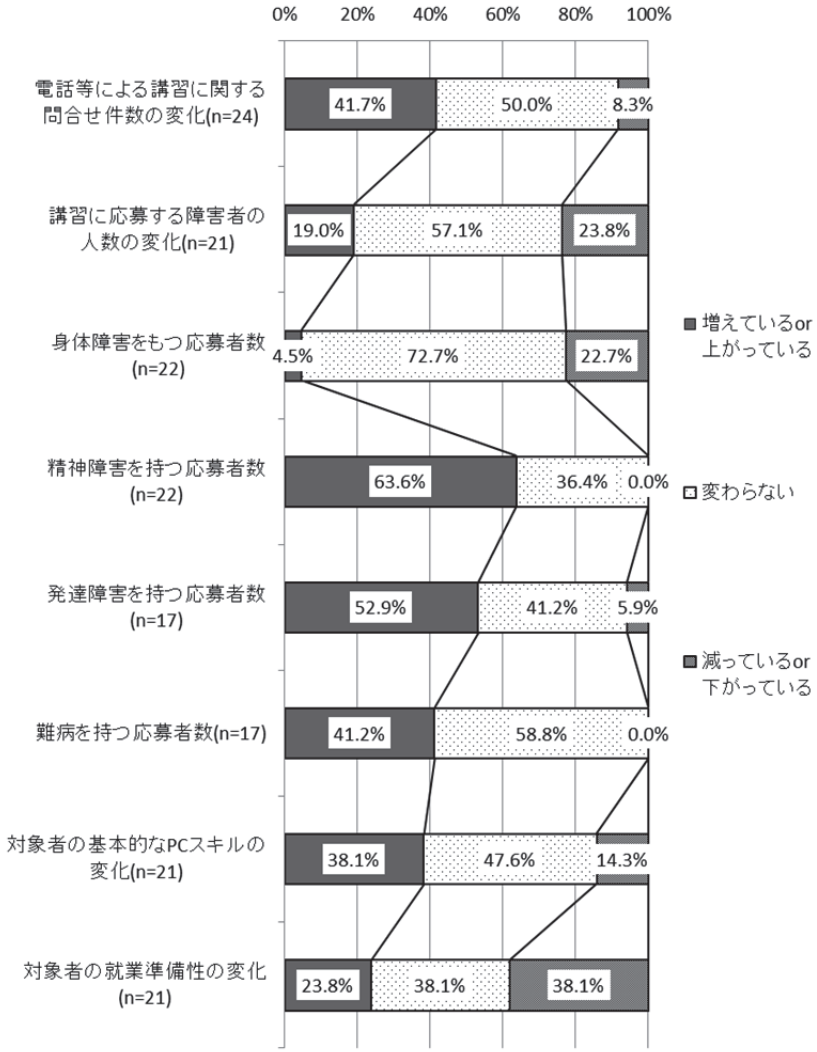


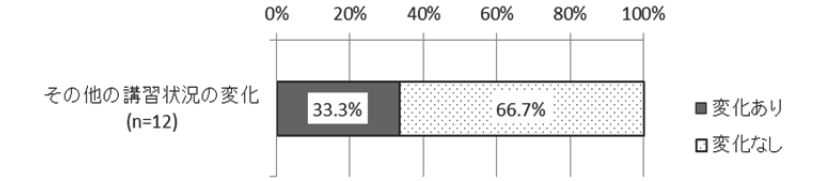
・図は回答があった支援団体における講習受講者の障害別構成比を表したもので、表は IT 活用系支援団体と製造加工系支援団体で分けて構成比を比較したものである。
・図を見ると、最も多いのは知的障害者であるが、表を見ると、そのほとんどが製造加工系の支援団体の登録障害者であり、製造加工系団体における登録障害者の 95%以上を占めている。一方で IT 活用系支援団体においては身体障害者、精神障害者が多いことが分かる。

（単位：人）

	身体障害者（構成比）	うち重度身体障害者（身体障害中での割合）	知的障害者（構成比）	精神障害者（構成比）	発達障害者（構成比）	その他手帳を持たない障害者（構成比）	合計（構成比）
全体（n=24）	332（ 34.4%）	145（ 43.7%）	393（ 40.7%）	185（ 19.2%）	30（ 3.1%）	26（ 2.7%）	966（ 100%）
IT活用系（n=20）	330（ 56.9%）	145（ 43.9%）	15（ 2.6%）	179（ 30.9%）	30（ 5.2%）	26（ 4.5%）	580（ 100%）
製造加工系（n=4）	2（ 0.5%）	0（ 0%）	378（ 97.9%）	6（ 1.6%）	0（ 0%）	0（ 0.0%）	386（ 100%）

問 24　過去３年間（２０１１～２０１３年度）での在宅就業を目指す障害者を対象にした講習状況に関する各項目について、リストから最も当てはまるものを１つ選んでお答えください（択一）。「その他」を選んだ場合は、具体的な講習状況の変化も併せてお答えください。





・支援団体からの「増えている」又は「上がっている」との回答が全体に占める割合が多い項目は、「精神障害を持つ応募者数」と「発達障害を持つ応募者数」であった。

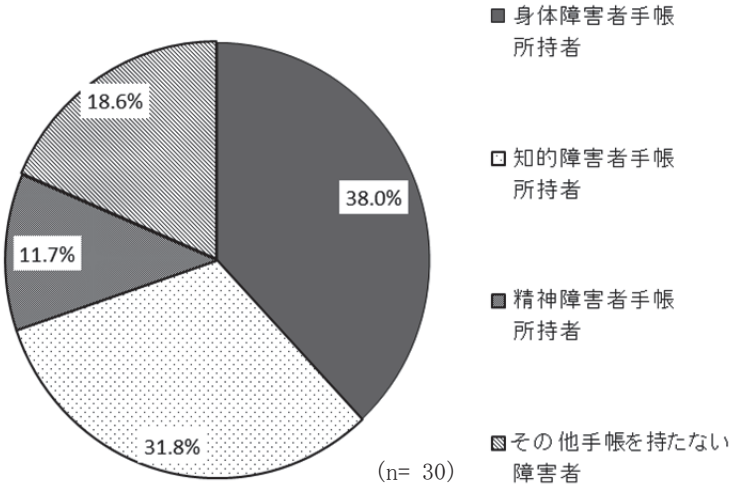
・精神障害者の講習受講者は IT 活用系支援団体に多いことから、今後 IT 活用系支援団体に登録する在宅就業者が増える可能性があると考えられる。

・「対象者の就業準備性についての変化」の項目では、「変わらない」との回答と「減っているまたは下がっている」との回答が合わせて 76.2%あり、対象者の就業に対する意識はやや下降傾向にあると考えられる。

・「その他の講習状況の変化」の回答には、「自立支援法施行以降、就労継続と移行支援事業を始めたが、対応しきれない障害者が増えていることが危惧される」との意見や、「社会生活一般の支援やメンタルの支援が必要になってきた」との回答が見られた。

登録障害者の実態

問 25　障害の種類ごとに登録障害者の人数をお答えください（数値を回答）。

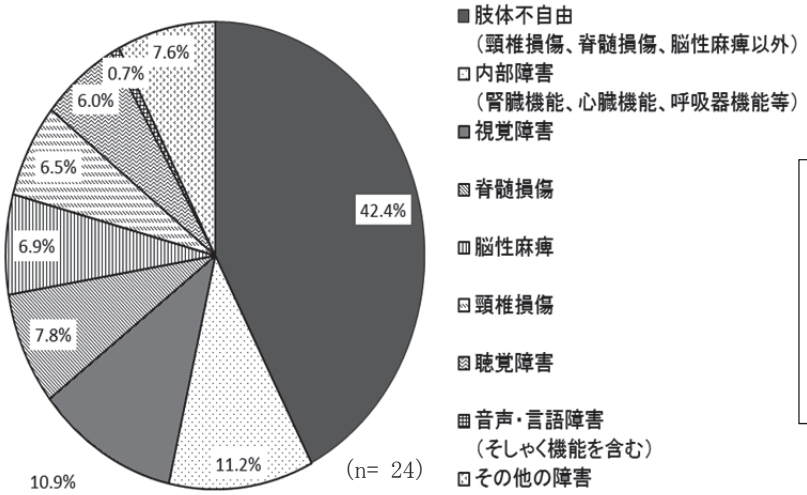


・図は支援団体における登録障害者の障害別構成比で、表は IT 活用系団体と製造加工系団体で分けて障害別の構成を見たものである。
・講習受講者の構成比と概ね相違なく、IT 活用系団体では身体障害者が、製造加工系団体では知的障害者が占める割合が大きい。

（単位：人）

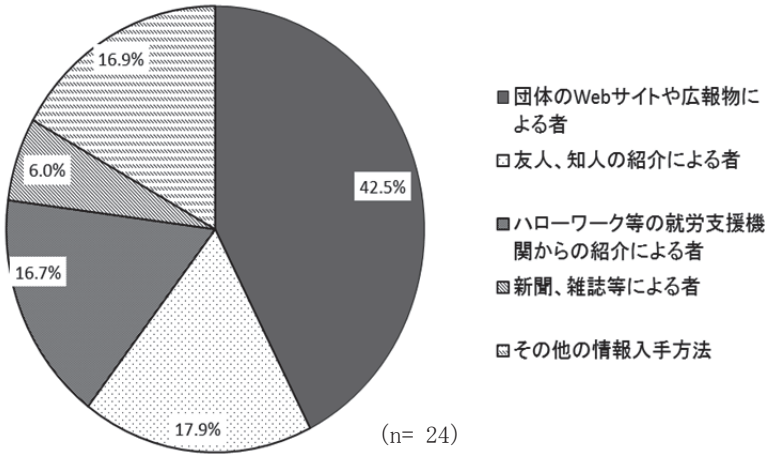
	身体障害者手帳所持者数（構成比）	うち重度身体障害者数（身体障害中での割合）	知的障害者手帳所持者数（構成比）	精神障害者手帳所持者数（構成比）	その他手帳を持たない障害者数（構成比）	合計（構成比）
全体（n=30）	617（ 38.0%）	329（ 53.3%）	515（ 31.8%）	189（ 11.7%）	301（ 18.6%）	1,622（ 100%）
IT活用系（n=26）	615（ 52.8%）	327（ 53.2%）	67（ 5.8%）	181（ 15.5%）	301（ 25.9%）	1,164（ 100%）
製造加工系（n=4）	2（ 0.4%）	2（ 100%）	448（ 97.8%）	8（ 1.7%）	0（ 0%）	458（ 100%）

問 26　登録障害者のうち、身体障害者の障害の内訳について人数をお答えください（数値を回答）。



・支援団体に登録している身体障害者で最も多かった障害の種類は、「頸椎、脊椎損傷、脳性麻痺を除く肢体不自由」で、次いで「内部障害」、「視覚障害」、「脊椎損傷」、「脳性麻痺」の順で続いている。

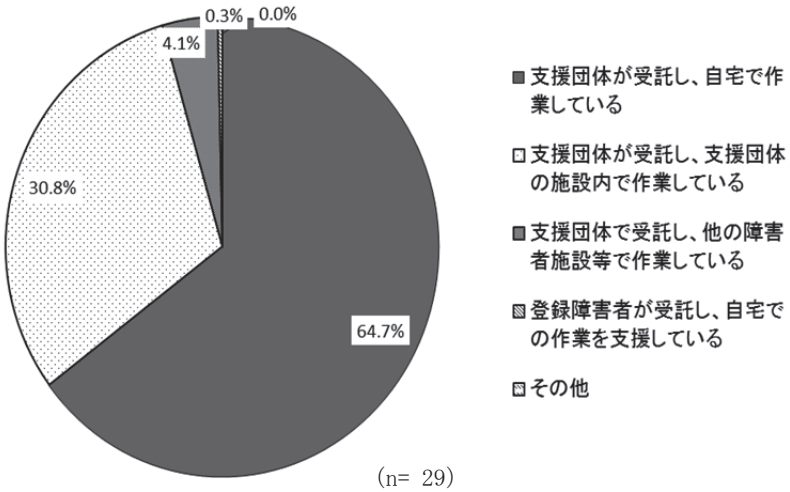
問 27　登録障害者が貴団体の存在を知った理由について、選択肢毎の構成割合をお答えください。（割合を回答した各「存在を知った理由」の合計が１００％になるよう、数値を回答）



（n= 24）

・団体を知った経緯では、「団体の Web サイトや広報物による者」が最も多かった。
・「その他の情報入手方法」には、「他の支援団体、社会福祉法人等を通して」や、「講習会を通して」という回答が見られた。

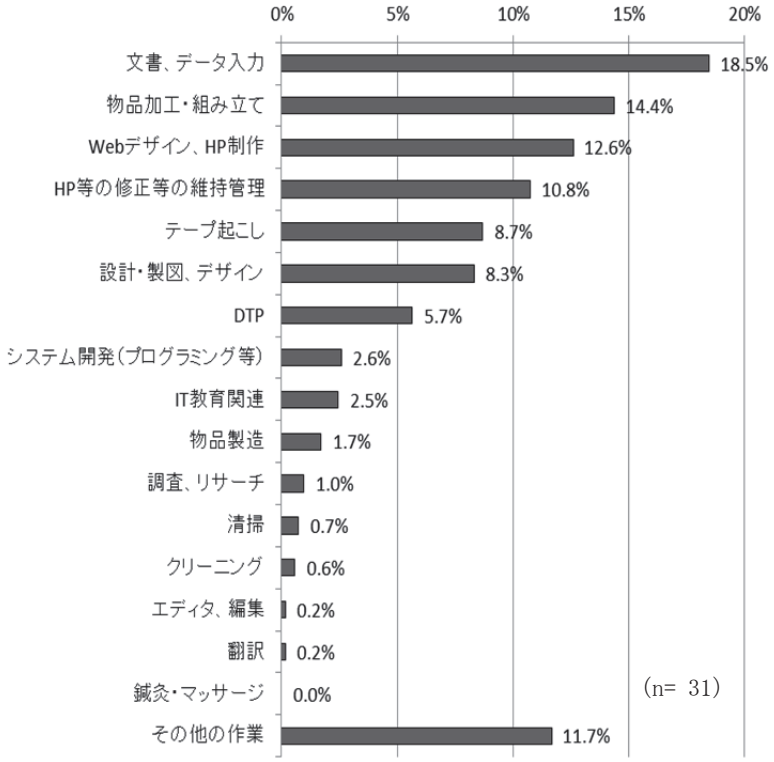
問 28　作業の受注と作業場所の状況について、選択肢毎の構成割合をお答えください。
（割合を回答した各「受注と作業場所」の合計が１００％になるよう、数値を回答）



（n= 29）

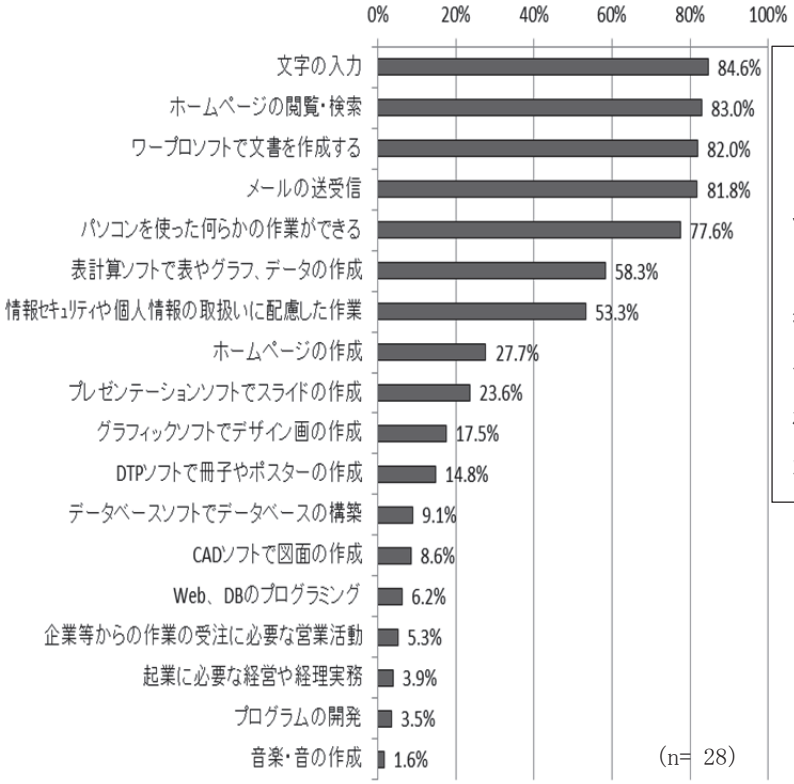
・「支援団体が受託し、自宅で作業している」という者の割合が最も多かった。「登録障害者が受託し、自宅での作業を支援している」という例は 0.3%で、ほとんど見られなく、支援団体では企業等から作業を受注し、登録障害者に供給するという支援が必要とされている。

問 29　登録障害者が受注する作業量全体で見た場合、次の作業は全体の何%程度かをお答えください。（割合を回答した作業の合計が１００%になるよう、数値を入力）



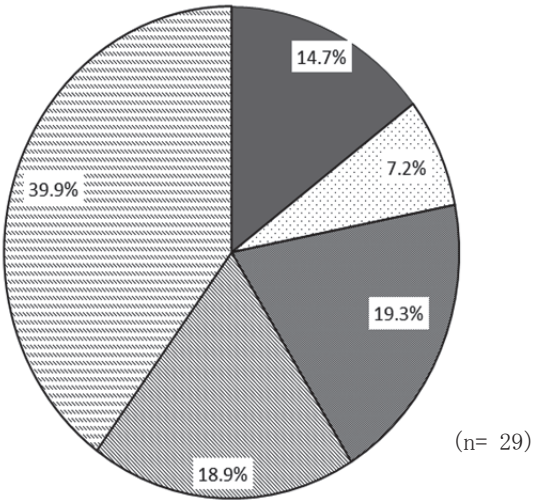
・「文書、データ入力」や、「物品加工、組み立て」等、簡易な業務内容が占める割合が大きいことが分かる。
・「その他の作業」では、「事務補助」や「Web サイトのチェック」、「資料整理」、「縫製作業」等、プロセスがマニュアル化しやすい簡易作業が挙げられていた。

問 30　登録障害者の全体で見た場合、何割程度の登録障害者は次の作業ができますか。作業ごとに最大値を１００%とした数値をお答えください。（数値を回答）



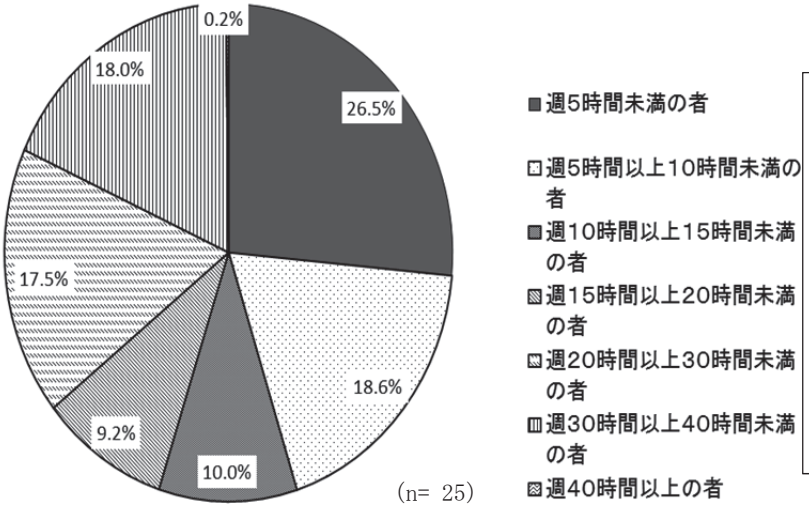
・前項の、支援団体の供給する作業に概ね対応する形になっている。
・文字入力等の簡易作業は、作業可能な登録障害者の割合が高い一方、プログラムの開発や音楽・音の作成等、専門性の高い作業やマニュアル化しづらい複雑なものになるにつれて従事可能な登録障害者の割合がかなり低くなっていく。

問 31　登録障害者が貴団体で作業を始めてからの期間について、選択肢毎の構成割合をお答えください。（割合を回答した各「作業実施期間の者」の合計が１００％になるよう、数値を回答）



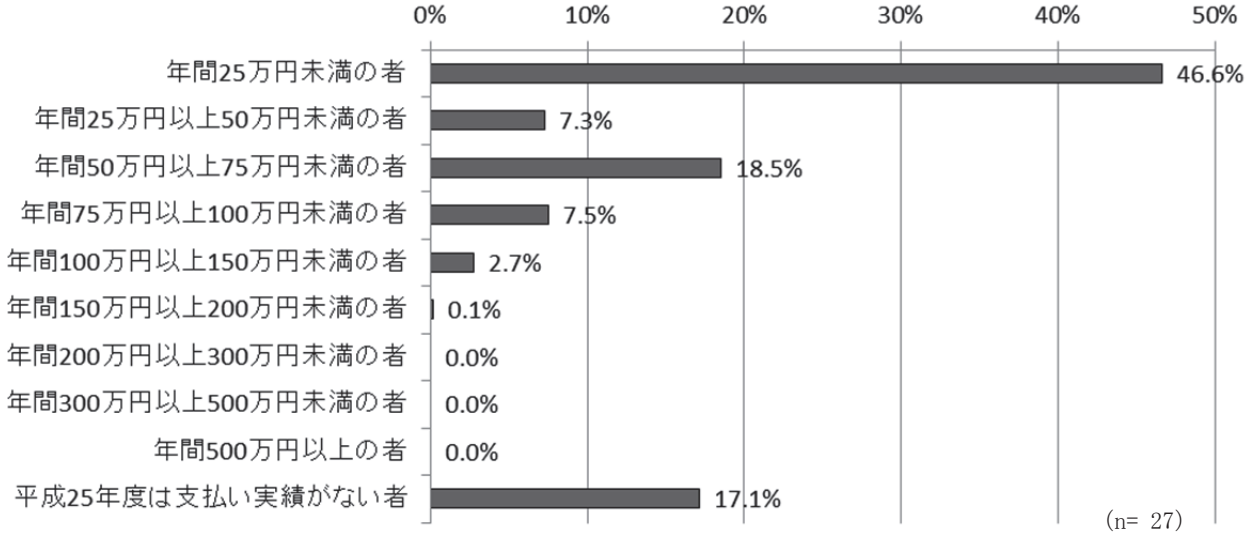
・支援団体に登録して、作業を始めてから、5 年以上になる在宅就業障害者の割合が最も多かった（39.9%）。

問 32　登録障害者の１週間当たりの受注作業の実施時間について、選択肢毎の構成割合をお答えください。（割合を回答した各「受注作業の実施時間」の合計が１００％になるよう、数値を回答）



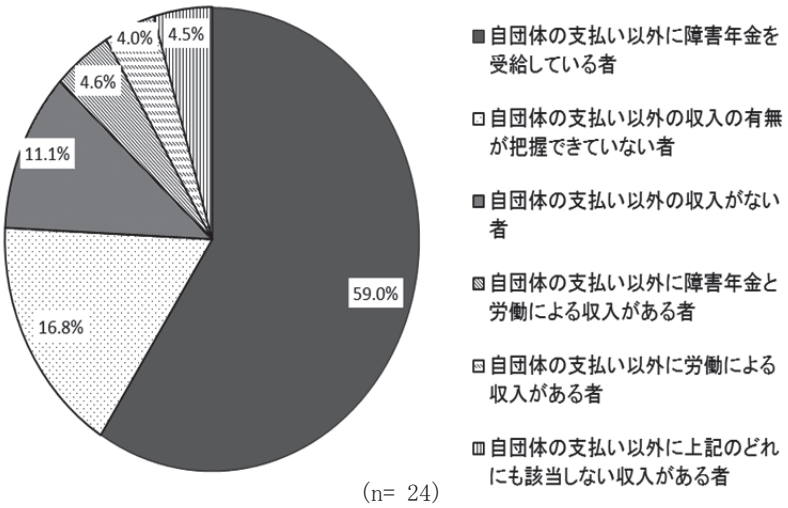
・受注作業の実施時間が、「週 5 時間未満」である登録障害者の割合が最も高く、26.5%あった。
・問 36 の設問と対応させてみると、移動や生活の制限、障害特性等により、長時間安定した作業時間を確保することが難しい現状にある登録者も少なくないと考えられる。

問 33　2013 年度の年間で、貴団体から登録障害者に支払った受注作業の工賃について、選択肢毎の構成割合をお答えください。（割合を回答した各「工賃の者」の合計が１００%になるよう、数値を回答）



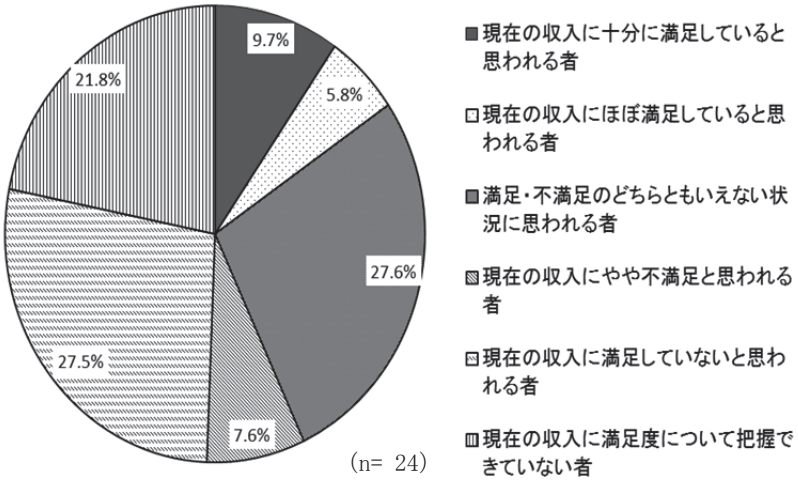
・支払われた工賃の合計は、作業の実施時間との関係が深いが、年間 25 万円未満の者の割合が最も多く、46.6%であった。
・平成 25 年度の支払い実績がない者が 17.1%で、年間 200 万円以上の工賃が支払われている者はいなかった。

問 34　登録障害者の収入の状況について、選択肢毎の構成割合をお答えください。
（割合を回答した各「収入の者」の合計が１００%になるよう、数値を回答）



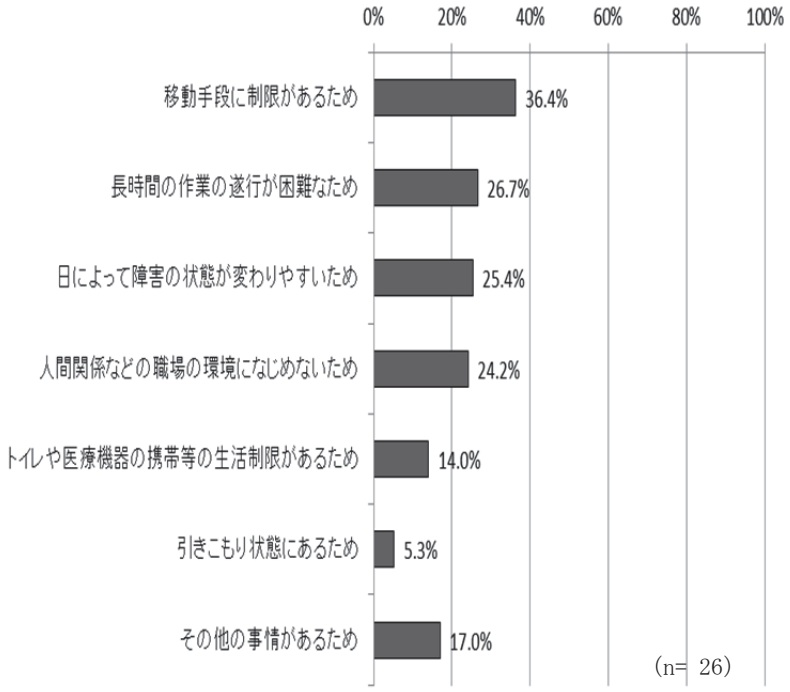
・支援団体が支払う工賃以外に、障害年金を受給している者の割合が高く、59.0%であった。
・16.8%の登録障害者については、支援団体からの支払い以外に収入があるかどうかが把握できていないことも分かった。

問 35　登録障害者は貴団体が支払による収入に満足していますか、選択肢毎の構成割合をお答えください。
（割合を回答した各「収入の満足度の者」の合計が１００%になるよう、数値を回答）



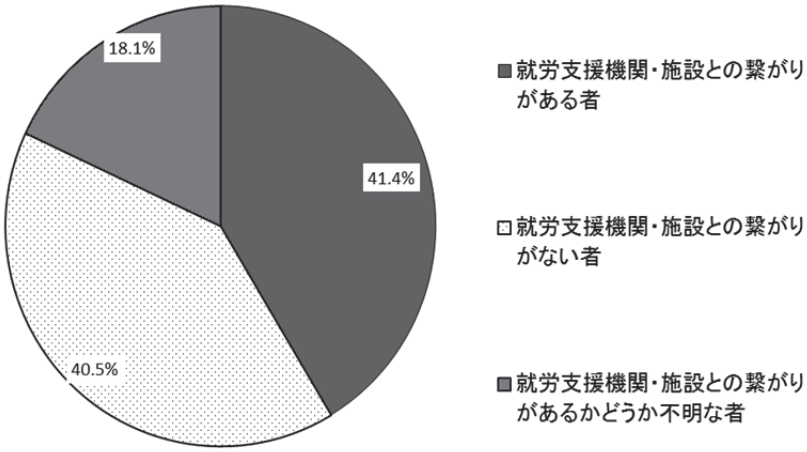
・「現在の収入に十分満足していると思われる」登録障害者の割合は 9.7%であった。
・最も割合が高かったのは、「満足・不満足のどちらともいえない状況に思われる者」であり、次いで、「現在の収入について満足していないと思われる者」であった。
・21.8%の登録障害者については、現在の収入の満足度について把握できていない。

問 36　登録障害者が在宅就業をしている理由についてあてはまっている人は全体の何割程度ですか。項目ごとに最大値を１００%とした数値をお答えください（複数項目に該当する者がありえます）（数値を回答）。



・在宅就業をしている理由で、最も多く挙げられたのは「移動時間に制限があるため」で、36.4%であった。次いで「長時間の作業の遂行が困難」、「日によって障害の状態が変わりやすい」等、障害の状態に応じた様々な理由が在宅就業という労働形態にさせている。
・「その他の事情」では、「仕事をするスキルに至っていない」「通院が必要なため」等の事情が挙げられていた。

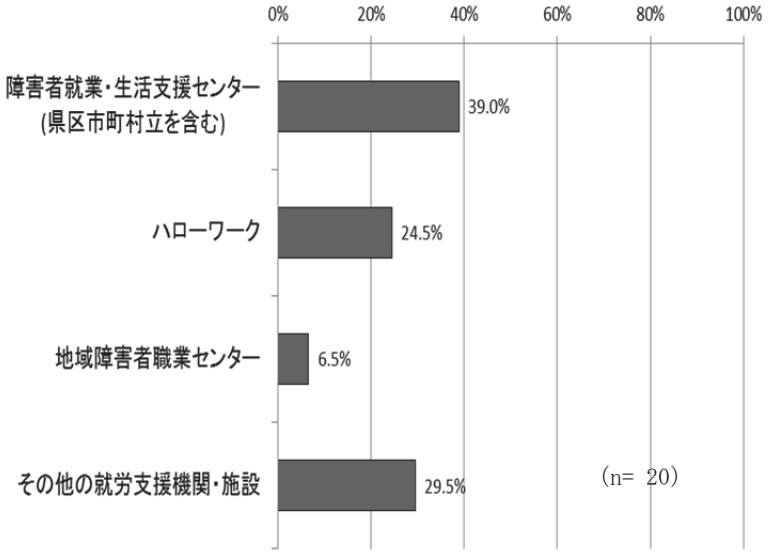
問 37　登録障害者の貴団体以外の就労支援機関との繋がりの有無について、選択肢毎の構成割合をお答えください。（割合を回答した各「就労支援機関との繋がり状況の者」の合計が１００％になるよう、数値を回答）



（n= 27）

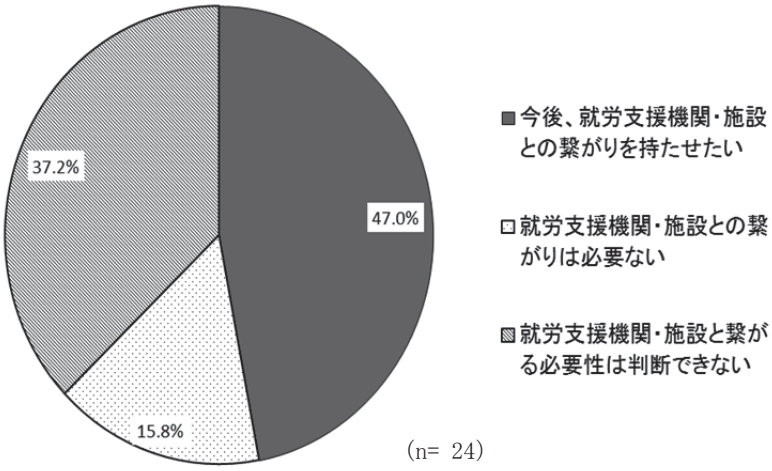
・自団体以外の就労支援機関との繋がりが「ある者」と「ない者」が同程度いることが分かった。
・問 34、問 35 と同様、支援団体側で事情を把握できていない登録障害者が一定数いることも分かった。

問 38　登録障害者全体で見た場合、繋がっている就労支援機関がある人の割合を、選択肢毎にお答えください。機関ごとに最大値を１００％とした数値をお答えください（数値を回答）。



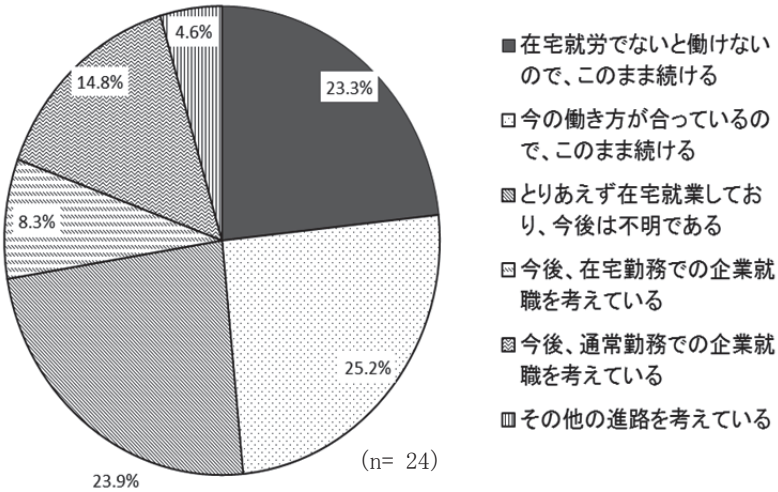
・障害者就業・生活支援センターとの繋がりがある者が最も多く、その割合は 39.0%であった。
・「その他の就労支援機関・施設」では、「職業能力開発施設」や「相談支援事業、医療機関等」といった回答が見られた。

問 39　就労支援機関と繋がりがない登録障害者の繋がりの必要性について、選択肢毎の構成割合をお答えください。（列記している必要性の割合の合計が１００%になるよう、数値を回答）



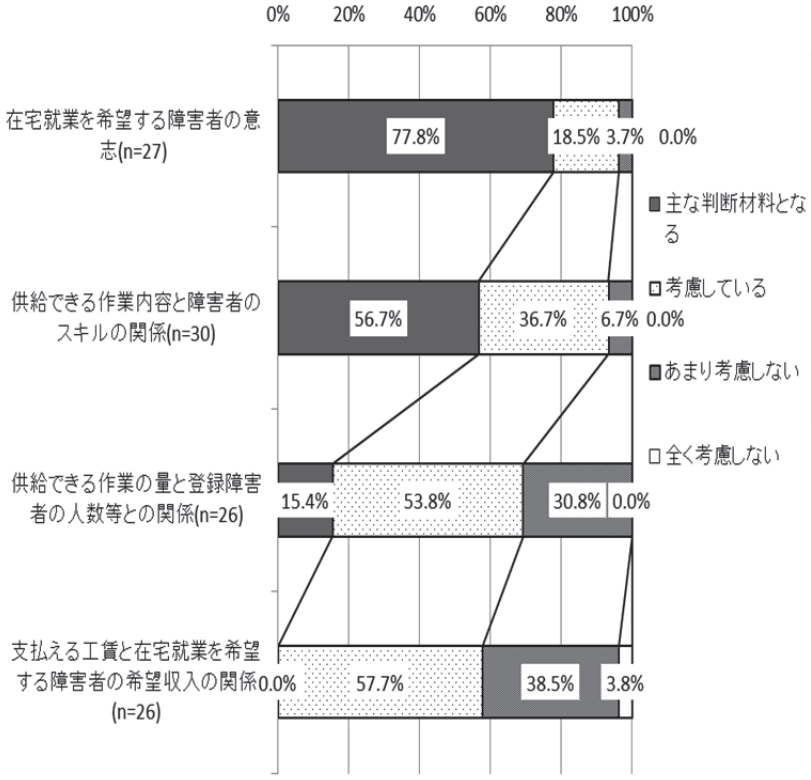
・支援団体は 47.0%の登録障害者について、「今後、就労支援機関・施設との繋がりを持たせたい」と考えていることが分かった。
・37.2%の登録障害者については、「必要性は判断できない」とし、問 34、問 35 及び問 37 と同様、支援団体が登録者に対してどの程度の範囲で支援として介入すべきかが、今後の課題になってくる可能性が考えられる。

問 40　登録障害者の今後の仕事に関する考え方について、項目毎に該当する割合をお答えください。（列記している仕事の考え方の割合の合計が１００%になるよう、数値を回答）



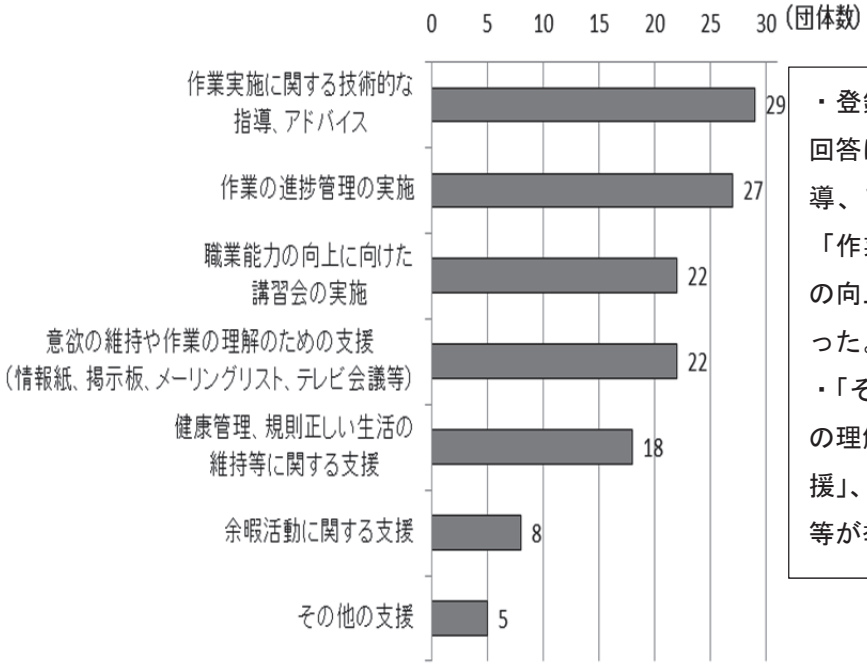
・在宅勤務、通常勤務を問わず「企業就職を考えている」登録障害者は合わせて 23.1%であり、全体の 4 分の 1 にも満たなかった。
・一方、「このまま続ける」ことを考えている登録障害者は 48.5%であり、全体の半分近くを占めていた。

問 41 貴団体が障害者を在宅就業ワーカーとして登録する際の判断材料となる各項目について、リストから最も当てはまるものを１つ選んでお答えください（択一）。



・在宅就業者への登録の際の「主な判断材料となる」ものとして最も割合が多かったのは、「在宅就業を希望する障害者の意志」であり、次いで「供給できる作業内容と障害者のスキルの関係」、「供給できる作業量と登録障害者の人数等との関係」の順であった。

問 42　貴団体が登録障害者に行っている支援について、実施しているものを全て選んでください（複数回答）。なお、「その他」を選んだ場合は、具体的な支援内容も併せてお答えください。



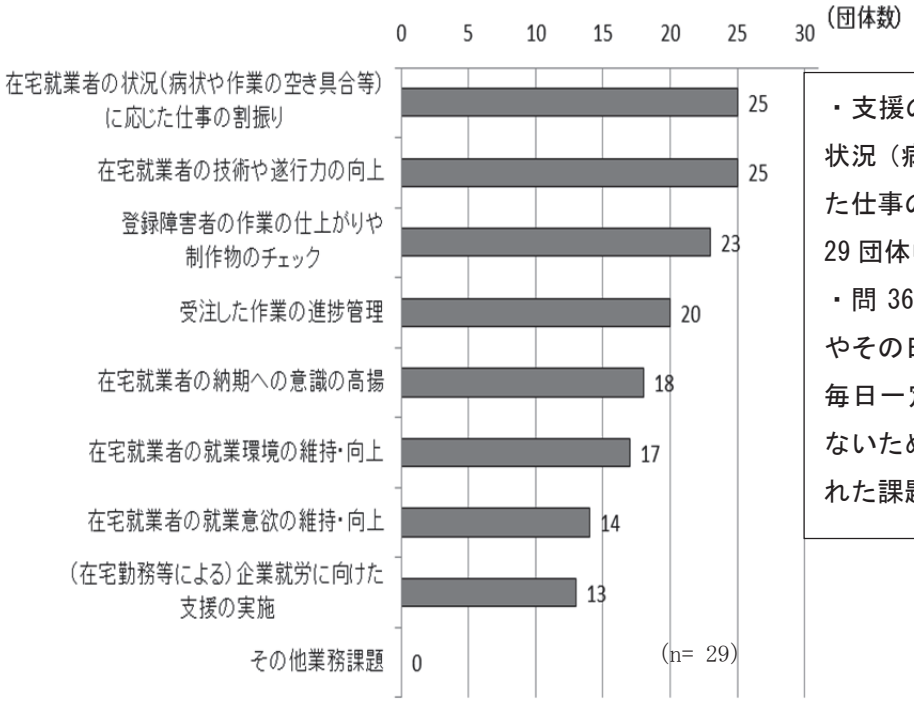
(n= 31)

・登録障害者への支援で最も多かった回答は、「作業実施に関する技術的な指導、アドバイス」であった。次いで、「作業の進捗管理の実施」、「職業能力の向上に向けた講習会の実施」が挙がった。

・「その他の支援」では、「同居の家族の理解度を定期的に把握」や、「訪問支援」、「コミュニケーション能力の育成」等が挙げられていた。

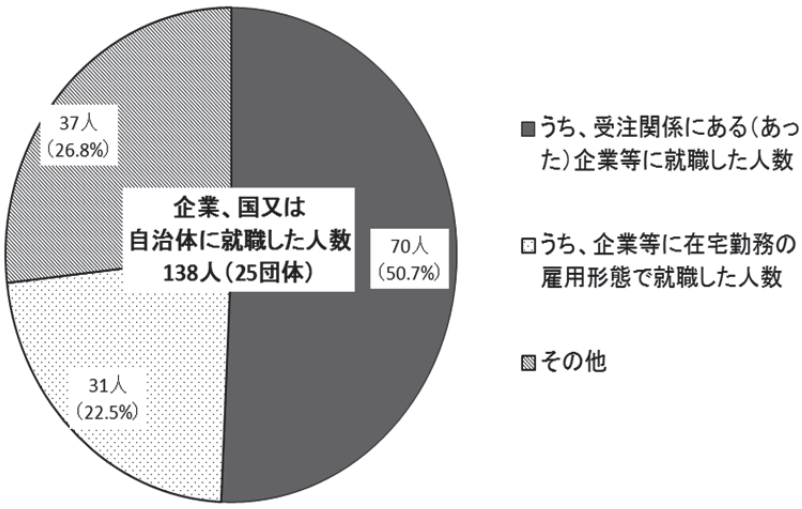
在宅就業支援の実施に関する課題

問 43 貴団体で登録障害者への支援業務の実施に関する課題のうち、次の中で当てはまるものを全て選んでください（複数回答）。「その他」を選んだ場合は、具体的な支援業務の実施課題も併せてお答えください。



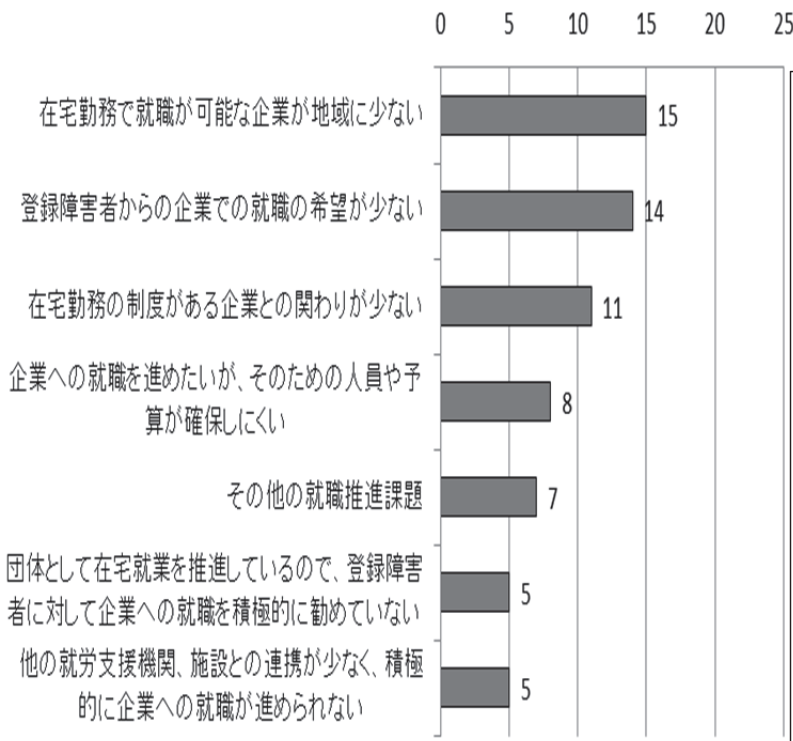
・支援の実施課題では、「在宅就業者の状況（病状や作業の空き具合等）に応じた仕事の割振り」が最も多く挙げられ、29 団体中 25 団体が挙げていた。
・問 36 で把握したように、障害の特性やその日の障害の状態等の影響を受け、毎日一定量の作業をこなせるわけではないため、支援団体側でも最も顕在化された課題であると考えられる。

問 44　貴団体の登録障害者のうち、過去３年間（2011～2013 年度）で、就職した者の合計人数と、その人数の内訳をお答えください（数値を回答）。



・企業、国又は自治体に就職した人数 138 名のうち、70 名、半数以上が受注関係にある（あった）企業等に就職した。
・支援団体は、就労支援機関だけでなく、一般就労を目指す場合には、企業や自治体ともつながりを持っていることが重要であると考えられる。

問 45 貴団体の登録障害者について、今後、企業への就職（在宅勤務を含む）を推進していくことに関する考えや課題として当てはまるものを全て選んでください（複数回答）。
なお、「その他」を選んだ場合は、具体的な就職推進上の課題も併せてお答えください。



・登録障害者の雇用促進に関する課題では、「在宅勤務で就職が可能な企業が地域に少ない」という意見が最も多かった。次いで「登録障害者からの企業での就職の希望が少ない」という回答が多かった。
・問 24 及び問 40 と合わせて考えると、登録在宅就業障害者個人ごとに目標や事情が大きく異なるため、企業就職、現状維持を問わず、就労スキルのアップを前提にした当事者の意志に沿った就業スタイルを確立できるような支援の在り方が求められていると考えられる。

（n= 26）

在宅就業支援制度の課題と対応策

問 46 障害者の在宅就業をさらに推進するために、どのような課題があり、どのように対応していけばよいか、ご意見をご記入ください（自由回答）。

問 47 現行の在宅就業支援制度（在宅就業支援団体の厚生労働大臣登録と、特例調整金及び報奨金制度）に関する課題と対応策について、ご意見をご記入ください（自由回答）。

		指摘した団体数（　割合　）
在宅就業支援団体の活性化	障害者のスキルアップ	10（ 28.6%）
	営業活動の強化	10（ 28.6%）
	人件費補助等の運営基盤の整備	9（ 25.7%）
在宅就業支援制度の改善	特例調整金の条件緩和	7（ 20.0%）
	在宅就業障害者の雇用率カウント	6（ 17.1%）

（n= 28）

・支援団体の活性化、在宅就業支援制度の改善のそれぞれについての課題・対応策についての意見をまとめたところ、主に 5 つの課題が見出された。
・支援団体の活性化においては、「障害者のスキルアップ」、「営業活動の強化」、「人件費補助等の運営基盤の整備」の 3 つについて、多く意見が寄せられた。
・制度の改善においては、「特例調整金の条件緩和」、「在宅就業障害者の雇用率カウント」が多く挙げられた。

巻末資料３

障害者の在宅就業支援の活性化等に関する調査票

この調査は厚生労働省の要請により当機構で実施しているもので、在宅就業者への外注率が高い情報関係サービスを行う企業を対象にしています。特例子会社がある場合も親会社で答えてください。

調査内容は、①貴社での社員の在宅勤務（障害者に限らず）、②貴社からの在宅就業者への外注（障害者に限らず）及び③障害者の在宅就業で構成されています。ご回答をよろしくお願いします。

【用語の定義】

１．**テレワークとは**、企業との雇用関係がある中で、自宅やサテライトオフィスでデスクワークをするものや、営業従事者等が携帯端末等でオフィスと受発信しながら多様な場所で働くもの（モバイル型）を指します。

２．**障害者の在宅就業支援団体とは**、通勤困難や症状の不安定さ等から自宅で就業する障害者を支援しつつ、団体が企業から作業を受託し、納品までを責任を持って行っている支援団体です。

厚生労働大臣が認定する団体(23 カ所)をはじめ、全国に約 50 団体が存在し、登録障害者約 2,000 人が在宅就労をしています。主に IT 技術を活用して、文字入力・編集、Web 検索、図面作成、プログラム開発等の作業を行っています。

【ご記入に当たってのお願い】

１．ご回答の内容は、**平成 27 年６月末日現在**の状況についてご記入ください。

２．ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて**平成 27 年８月 14 日（金）まで**に、ご返送くださいますよう、お願いいたします。

３．ご回答に当たりご不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡ください。

【問い合わせ先】

独立行政法人高齢･障害･求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 事業主支援部門
担当者名／小池、田村　E-Mail／esdiv@jeed.or.jp　FAX／043-297-9058
〒261-0014　千葉市美浜区若葉３丁目 1-3　電話／043-297-9035 又は 9069

雇用中の障害者に限らず、貴社の社員全体の在宅勤務に関してお伺いします

問１　貴社でのテレワークの導入状況を教えてください（**いずれか１つに○**）

1	**導入している**
2	**導入予定(または検討中)である**
3	**導入したが廃止した** **（ 差し支えなければその理由:　　）**
4	**導入する予定はない**
5	**テレワーク(在宅勤務等)という仕組み自体を知らなかった**

３、４、５に回答した場合は問９の質問以降にお答え下さい。

問２　テレワークの形態はどのようなものですか（**該当するものすべてに○**）

1	**在宅型勤務**
2	**モバイル型勤務**
3	**施設利用型勤務（サテライトオフィス）**
4	**その他（具体的に：　　）**
5	**テレワークを導入していない**

問３　テレワークを導入する（した）目的は何ですか（**導入目的のすべてに○、うち最も重要な目的の１つに◎**）

1	**生産性の向上のため**	2	**オフィス維持に必要な経費の削減のため**
3	**優秀な人材を確保するため**	4	**育児や介護などの事情がある社員を支援するため**
5	**身体的な障害がある等の社員の通勤負担を減らすため**	6	**今までの知識や能力を活かして高齢者の再雇用を促進するため**
7	**その他（具体的に：　　）**		

問４　テレワークを導入する（した）上での課題や問題点は何ですか（該当するもの全てに○）

1	情報セキュリティの確保	2	労働時間の管理
3	業務の進捗状況の管理	4	人事評価
5	テレワーカーとのコミュニケーション	6	IT 環境の整備費用
7	就業規則の整備	8	その他（具体的に：　　）

問５　テレワークを認める日数はどの程度ですか
（いずれか１つに○。職務内容等により認める日数が異なる場合は最も多い日数に○）

1	（ほぼ）毎日可能にしている	2	週３、４日可能にしている
3	週１、２日可能にしている	4	月１、２日可能にしている
5	その他（具体的に：　　）		

問６　テレワークの適用範囲の社員と実際にテレワークをしている社員の状況を記入してください

テレワークの適用範囲の社員	適用社員の人数：　　人
	適用範囲の職種名：

	男性		女性	
実際にテレワークをしている社員（部分的な制度利用者を含む）	19 歳未満	人	19 歳未満	人
	20～29 歳	人	20～29 歳	人
	30～39 歳	人	30～39 歳	人
	40～49 歳	人	40～49 歳	人
	50～59 歳	人	50～59 歳	人
	60 歳以上	人	60 歳以上	人
	合　計	人	合　計	人

問７　テレワークの適用範囲の社員の雇用形態はどのようなものですか（該当するもの全てに○）

1	正社員	2	非正規社員（フルタイムの契約社員等）
3	非正規社員（短時間勤務者）	4	その他

問８　実際にテレワークをしている社員は、現在の業務に従事してから平均何年程度になりますか（いずれか１つに○）

1	１年未満	2	１年以上２年未満
3	２年以上３年未満	4	３年以上４年未満
5	４年以上５年未満	6	５年以上

問９　貴社のオフィスにある情報端末等の備品を使用しなくても、在宅で職務に従事することが可能であるにも関わらず、コミュニケーションや情報管理等の課題から、テレワークは認めていない職務がありますか
（どちらか１つに○）

1	はい	2	いいえ
１の「はい」の場合は、具体的な職務の内容を記述してください （　　）			

在宅障害者に限らず、貴社からの在宅就業者等への発注に関してお伺いします

問 10　貴社でテレワークを認めている仕事も含めて、現在、外部に作業を発注（委託）することができるものがありますか**（いずれか１つに〇）差し支えなければその理由を（　　）に記入してください。**

1	はい （その理由： ）	2	いいえ （その理由： ）
3	どちらともいえない		

問 11　外部に作業を発注（委託）する相手先として対象となるものに〇をつけ、発注の実績及び今後の発注予定の有・無のどちらかに〇をつけてください。なお、過去に外部発注をしていたが、中止した場合は、差し支えない範囲でその中止した理由もご記入ください。

1	貴社のグループ（関連性の高い）企業	（発注実績：　有　・　無　） （今後の発注予定：有　・　無　）	中止した理由：
2	貴社のグループでない（関連性の低い）企業	（発注実績：　有　・　無　） （今後の発注予定：有　・　無　）	中止した理由：
3	在宅ワークエージェント（仲介業者）	（発注実績：　有　・　無　） （今後の発注予定：有　・　無　）	中止した理由：
4	在宅ワークをしている個人(事業主)	（発注実績：　有　・　無　） （今後の発注予定：有　・　無　）	中止した理由：
5	障害者の在宅就業支援団体	（発注実績：　有　・　無　） （今後の発注予定：有　・　無　）	中止した理由：
6	その他（発注先： ）	（発注実績：　有　・　無　） （今後の発注予定：有　・　無　）	中止した理由：

問 12　上記の問 11 の回答番号３～５の在宅ワーカー（在宅ワークをしている個人（事業主））に発注を始めた理由は何ですか**（該当するものすべてに〇）**

1	人件費の削減のため	2	オフィスコストの削減のため
3	在宅ワーカーを労働力として確保するため	4	退職者の能力・経験を活用するため
5	専門的な業務へ対応するため	6	繁忙期へ対応するため
7	一時的な業務へ対応するため	8	その他（具体的に： ）

問 13　雇用関係を持たずに在宅ワークをする障害者、高齢者、ひとり親の方に求める要件、能力、経験は何ですか**（該当するものすべてに〇）**

1	職業人としての常識やマナー、対人スキル	2	実務経験等からくる仕事のきめ細かさ
3	より良い結果を得るための専門的な知識技術	4	顧客ニーズの把握や作業の仕上がりに関するコミュニケーション力や調整力
5	安定した作業時間を確保するための健康の維持管理	6	時代の変化に応じた技術や知識の向上
7	委託を受けるために必要な営業力や企画力	8	その他（具体的に： ）

問 14　在宅ワーカー（個人事業主）や在宅ワークエージェントに作業を委託することに関する考え方や立場はどれですか**（いずれか１つに〇）**

1	納期が守られ、仕上がりに問題がなければ個人やエージェントへの発注でも問題ない	2	納期や仕上がりに不安があるので、小規模の委託役務から始めて、実績を評価しながら進めたい
3	小規模の役務の委託が中心となり、委託内容の調整などに手間がかかるので、委託は考えていない	4	納期や仕上がりに不安があり、結果を期待しにくいので、委託は考えていない
5	その他（具体的な考え方や立場： ）		

障害者の在宅就業に関してお伺いします

問 15　障害者個人や障害者の在宅就業支援団体に一定額の役務を発注する場合に、障害者雇用納付金制度において特例調整金や特例報奨金が申請できますが、この制度についてお聞きします（いずれか１つに○）

1	特例調整金（報奨金）を申請したことがある	2	制度は知っているが、申請したことはない
3	制度の存在は知っているが、詳しくは知らない	4	この制度は見聞きしたことがない

問 16　障害者個人や障害者の在宅就業支援団体に作業を委託することの社会的意義に関する考え方や立場はどれですか（最も近いものを１つに○）

1	自社の CSR や社会貢献等の観点から、障害者個人や障害者の支援団体への委託を進めたい	2	作業委託により障害者個人の技術が向上し、自社で雇用できるようになるまで、支援団体にバックアップしてもらえるのなら委託したい
3	自社では雇用関係を結ぶことを中心に障害者に関する社会貢献をしているので、支援団体への委託は考えていない	4	どのような考え方で対応すべきか分からないので、今後検討していきたい
5	その他（具体的に：　　）		

問 17　企業からの障害者個人や障害者の在宅就業支援団体への作業の発注を進めていくためには、どのような支援があるとよいですか（該当するものすべてに○）

1	特例調整金（報奨金）の評価額等の支給要件を緩和する	2	特例調整金（報奨金）の額を引き上げる
3	特例調整金（報奨金）の申請手続きを簡素化する	4	障害者個人や障害者の支援団体への発注に対する助成金を創設する
5	官公庁が対象である障害者優先調達推進法の適用範囲を企業にまで広げる	6	具体的な支援策は分からない
7	その他（具体的に：　　）		

問 18　１　貴社で雇用している障害者へのテレワークの導入や、２　貴社からの在宅の障害者への作業の発注により、障害者の職業能力や障害者雇用に関する考え方に変化がありましたか。
（変化があった場合は、１、２のきっかけに○を付けた上で、変化した内容を記入してください。）

1	雇用している障害者へのテレワークの導入	2	在宅障害者への作業の発注
変化があった内容を記述してください （　　）			

＜最後に＞

正確を期すために、この調査に関して確認が必要になる場合や、さらに具体的なご意見を伺う場合があるかもしれません。よろしければ下記に連絡先をご記入ください。企業名が公表されることは絶対にありません。

企業名	
所属部課	
ご担当者氏名	
電話番号	

ご協力ありがとうございました

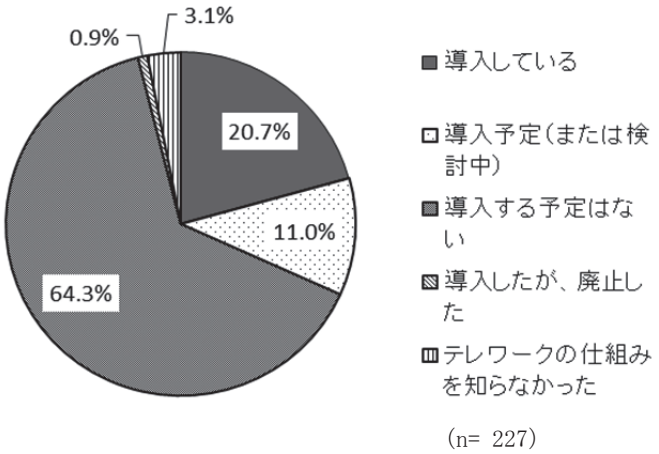
巻末資料４

障害者の在宅就業支援の活性化等に関する調査の集計結果

＜情報サービス業で従業員数 50 人以上の企業が対象＞

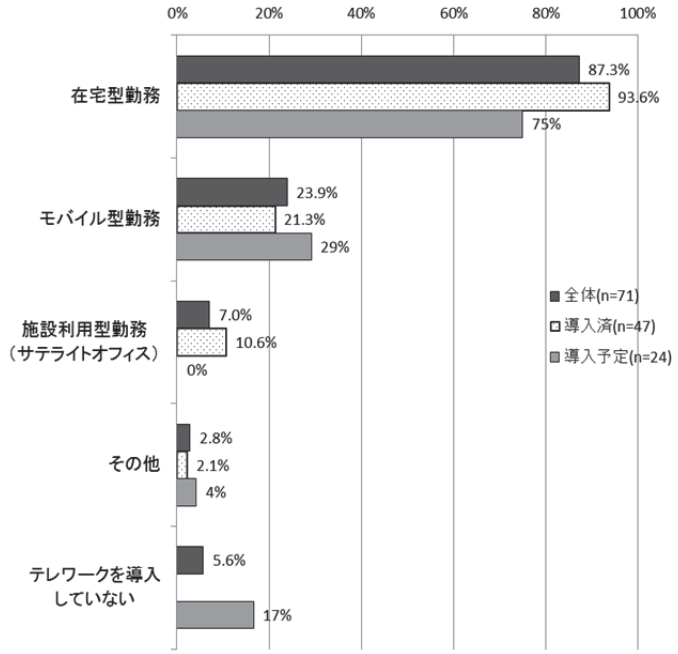
雇用中の障害者に限らず、貴社の社員全体の在宅勤務に関してお伺いします

問１　貴社でのテレワークの導入状況を教えてください（択一）



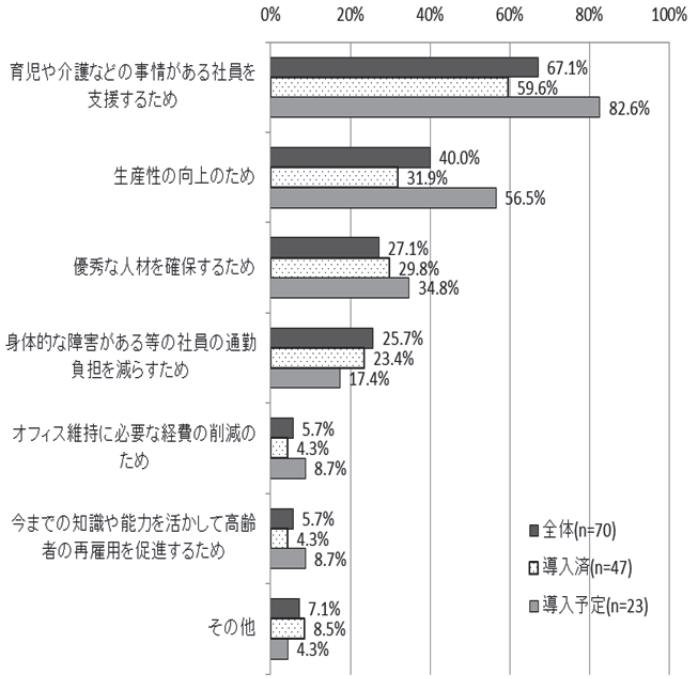
・テレワークを「導入する予定はない」とする企業が 64.3%と最も多かった。
・「導入している」又は「導入を予定している」企業は全体の約 1/3 を占めていた。
・「テレワークの仕組みを知らなかった」とする企業は 3.1%のみで、テレワーク自体の認知度は非常に高い。

問２　テレワークの形態はどのようなものですか（複数回答）



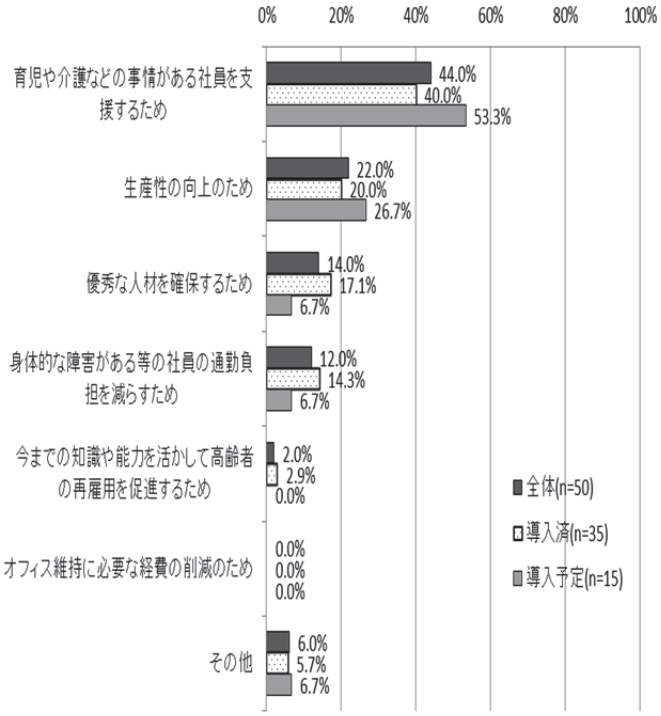
・テレワークを導入又は導入予定のある企業のほとんどが「在宅型勤務」の勤務形態を採用している（もしくは予定がある）。
・次に多かったのは「モバイル型勤務」で、「施設利用型勤務（サテライトオフィス）」が続いているが、「在宅型勤務」とは開きがある。
・「その他」の回答では具体的な記述が少なかったが、自由記述で「トラブル等の緊急時対応が主」と回答している企業もあった。

問３　テレワークを導入する（した）目的は何ですか（複数回答）



・最も多く挙げたテレワークの導入目的は、「育児や介護などの事情がある社員を支援するため」であった。
・次いで「生産性の向上」が目的である企業が多く、「優秀な人材の確保」、「障害を持つ社員の負担の減少」、「経費削減」、「高齢者の再雇用の促進」の順であった。
・前問の自由記述で「トラブル等の緊急時対応が主」とする企業もあることから、テレワークは「会社での勤務が困難で、社外での勤務がやむを得ない場合の一時的な対応策」と位置付けている企業もあると考えられる。

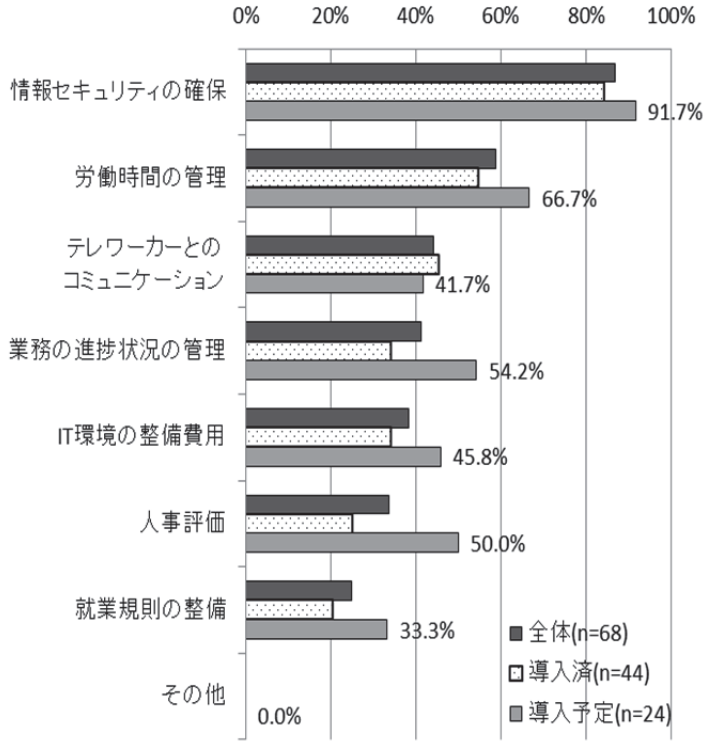
問３　テレワークを導入する（した）目的は何ですか（最も重要な目的を択一）



・企業が最も重要としたテレワークの導入目的についても、企業が複数回答で挙げた導入目的と同様の傾向が出ている。
・「その他」の項目での自由回答では、「ケガや災害に備えて」など、緊急時対応という面でテレワークの利点を活用しているものが多い。

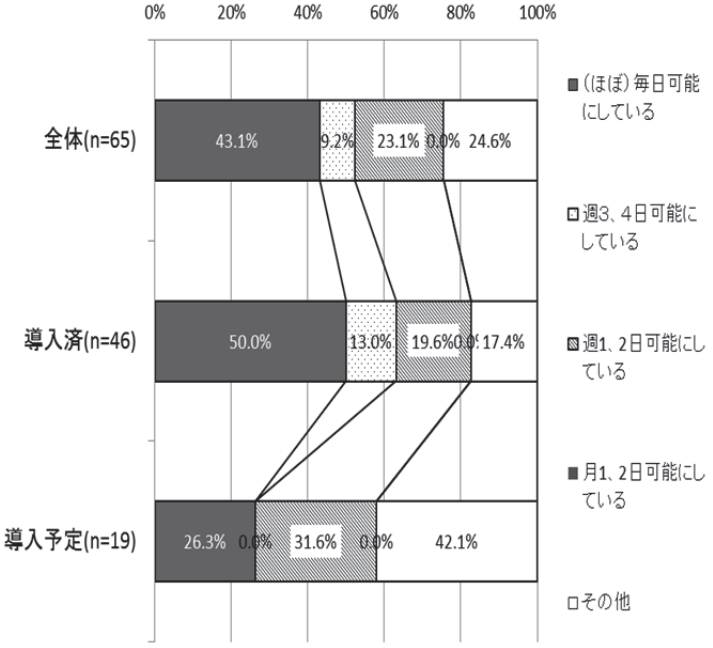
※上の図は目的の重要度を問わず、テレワークの導入目的として挙げられた企業の割合（複数回答）、下の図は最も重要な目的として別途挙げてもらったものの企業の割合を示す。

問４　テレワークを導入する（した）上での課題や問題点は何ですか（複数回答）



・導入に関する課題では「情報セキュリティの確保」が最も多く、次いで「労働時間の管理」、「テレワーカーとのコミュニケーション」、「業務の進捗状況の管理」、「IT 環境の整備費用」、「人事評価」、「就業規則の整備」の順であった。

問５　テレワークを認める日数はどの程度ですか（択一）



・導入済の企業では、「毎日可能にしている」とする企業が半数で最も多く、「週１、２日可能にしている」が続いた。
・「その他」の項目についても、「必要に応じて」や、「その都度決定」等の意見が見られ、テレワークの実施は都度状況を判断して、柔軟な対応をしている企業も一定量存在している。

問６　テレワークの適用範囲の社員の職種名を記述してください（自由回答）

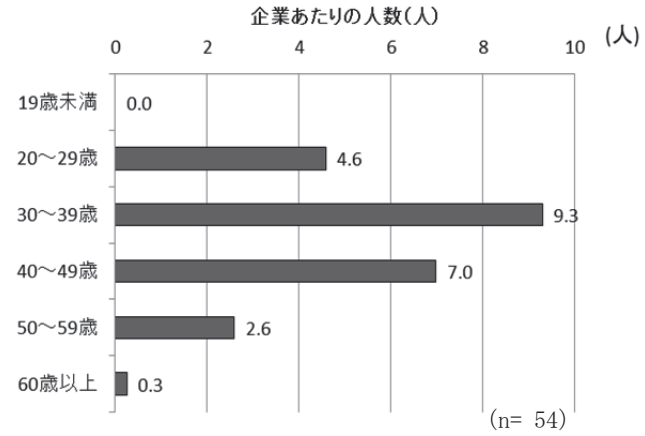
(n= 47)

	企業数		企業数
システムエンジニア（フロント、プログラマ、インフラ等を含む）	16	研究職	1
営業	6	仕訳入力	1
全社員又は全職種	5	設計	1
Webデザイナー	3	分析・GS	1
事務職	3	技術営業	1
人事・総務	2	ソーシャルメディア企画業務	1
翻訳	2	データ入力業務	1
コンサルタント	2	コーポレートスタッフ	1
Webサービス運用	1	経理	1
Webサイトの管理	1	経理・法務・総務・庶務以外全ての職種	1
Webマーケティング	1	部門管理者	1
デザイナー	1	部長・課長	1
CG制作	1	マネジメントスタッフ	1
DTPオペレーター	1	プロデューサー	1

・テレワークの適用職種で最も多く挙げられたのはシステムエンジニア（16 企業）であった。次いで、「営業（6 企業）」、「全社員又は全職種（5 企業）」、「Web デザイナー、事務職（3 企業）」、「人事・総務、翻訳、コンサルタント（2 企業）」が続いた。

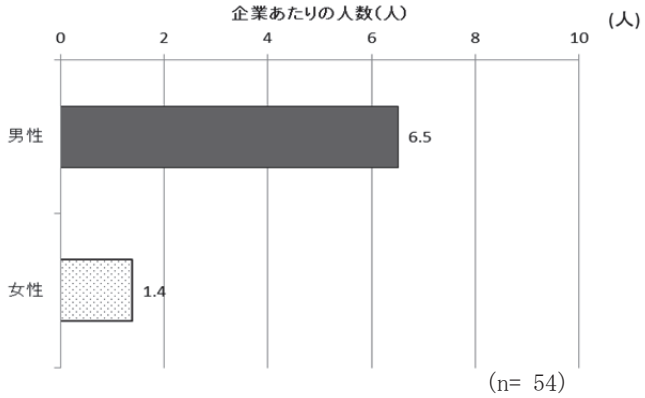
・上記以外の職種は 1 企業のみが挙げたものであった。

問６　実際にテレワークをしている社員の状況を記入してください



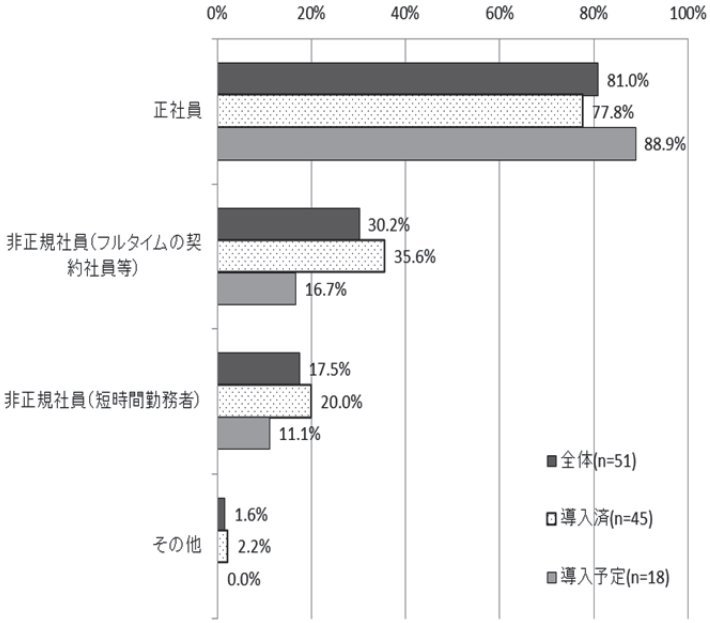
・テレワークを実際に行っている社員を年齢別に見ると、30～39 歳が最も多く、次いで 40～49 歳が多い。

※図は年代別にみた企業当たりのテレワーク実施人数を示す。



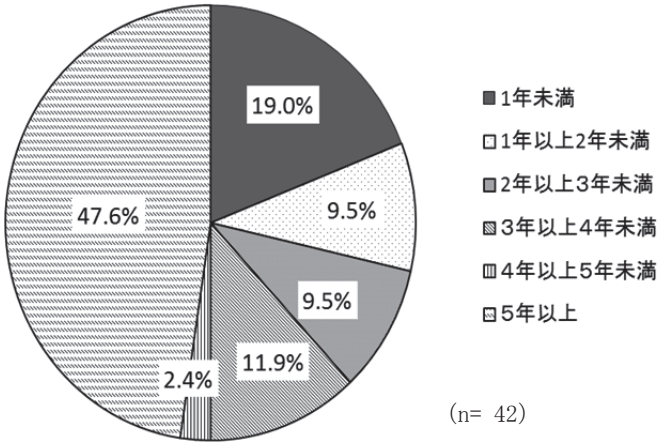
・性別で見ると、男性の方が女性よりも多くテレワークを実施している。ただし、回答企業でのテレワークの適用職種は男性の方が多いと推測されるため、その男女比がそのまま全企業の実態を示しているとは考えにくい。

問７　テレワークの適用範囲の社員の雇用形態はどのようなものですか（複数回答）



・テレワークが適用されている社員等の雇用形態で最も多かったのは「正社員（81.0%）」であった。
・次いで「非正規社員（フルタイムの契約社員等）」、「非正規社員（短縮時間勤務者）」の順となっていた。

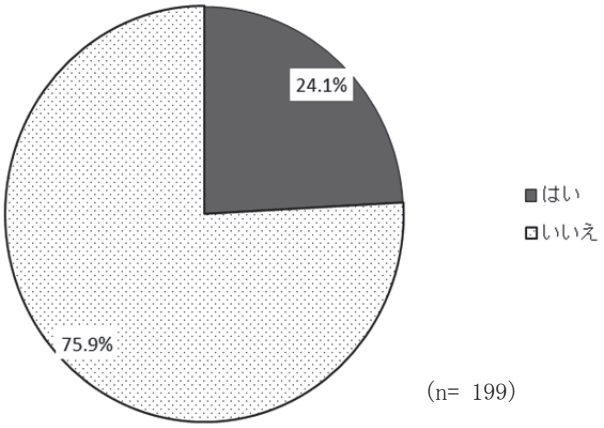
問８　実際にテレワークをしている社員は、現在の業務に従事してから平均何年程度になりますか（択一）



(n= 42)

・テレワークを実際に行っている社員が、現在の業務に従事してからの平均経過年数では、「5 年以上」が約半分の割合を占めており、最も多かった。

問９　貴社のオフィスにある情報端末等の備品を使用しなくても、在宅で職務に従事することが可能であるにも関わらず、コミュニケーションや情報管理等の課題から、テレワークは認めていない職務がありますか（択一）



（n= 199）

・テレワークを認めていない職務が「ある」としている企業は約 1/4 であった。多くの企業がテレワークを認めていない職務は「ない」と回答していた。

問９　テレワークは認めていない具体的な職務の内容を記述してください（自由回答）

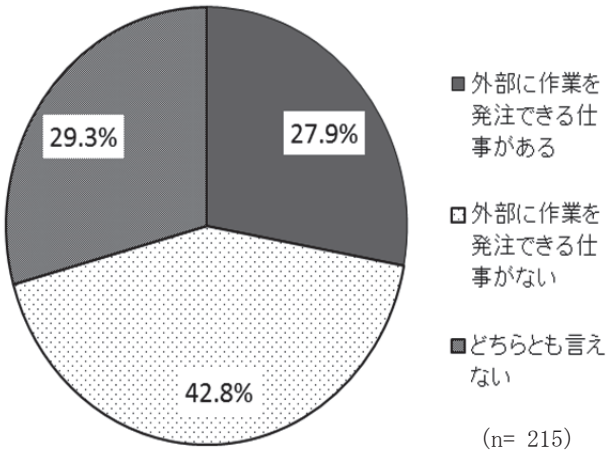
	企業数
システムエンジニア(フロント、プログラマ、インフラ等を含む)	18
機密情報事項に関わる業務すべて	10
すべての職務	3
(映像作品・Web等の)制作業務	3
経理	3
人事・総務	2
会社規約や環境の問題でできない業務	2
営業職	2
データ入力業務	2
職制判断で適さないと判断した場合	1

（n= 46）

・テレワークを認められていない職務に関する具体的な回答では、「システムエンジニア」が最も多く、次いで「機密事項に関わる業務すべて」とする企業が多かった。
・企業や個人の情報に関わるセキュリティ面の課題が、テレワークを認めていない企業での壁となっていると考えている。

在宅障害者に限らず、貴社からの在宅就業者等への発注に関してお伺いします

問10　貴社でテレワークを認めている仕事も含めて、現在、外部に作業を発注（委託）することができるものがありますか（択一）



・最も多かった回答は、「外部に作業を発注できる仕事がない」（42.8%）という回答であった。
・「外注できる仕事がある」とした企業は全体の27.9%であった。

問10　差し支えなければその理由を記入してください（自由回答）

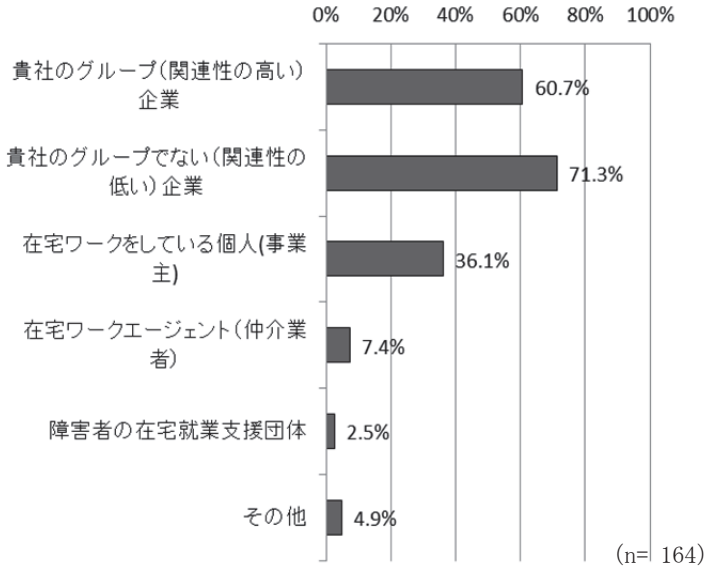
外注できる作業が「ある」場合の作業内容	企業数
コンテンツ制作業務	4
プログラム、システム開発	3
事務作業	2
独立・単体の業務	2
単純作業	1

外注できる作業が「ない」理由	企業数
情報セキュリティの問題	22
職種上在宅で行えるものがない	13
社の方針上考えていない	4
ルールや環境面で社外でできる仕事がない	4
会社規約の整備等の問題	2
契約上の問題	2
人員数の問題	1

（「ある」: n= 12、「ない」: n= 48）

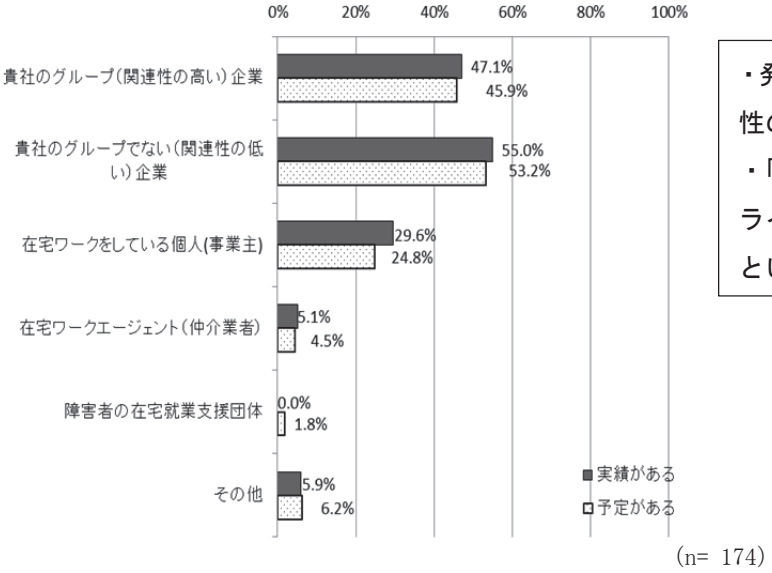
・「外注できる仕事がある」とした企業が挙げた具体的な業務としては、「コンテンツ制作業務」や「プログラム、システム開発」という回答が見られた。中には「事務作業」や「単純作業」等、主業務の中でも比較的独立性が高い業務が挙げられていた。
・「外注できる作業がない」理由としては、「情報セキュリティの問題」が最も多く挙げられた（22 企業）。逆に言えば、「外注できる作業がない」と回答した 92 企業のうち 22 企業（約 23%）はセキュリティ面での課題をクリアできれば外注ができる可能性があるとも言える。

問11　外部に作業を発注（委託）する相手先として対象となるものを選んでください（複数回答）



・発注対象となる相手先は、グループ企業等で自社との関連性がある無しに関わらず「企業」が多かった。
・「障害者の在宅就業支援団体」への外注は、対象、実績、予定ともに 5%未満と少なかった。

問11　発注の実績及び今後の発注予定の有・無のどちらかを選んでください（各選択肢について有無の択一）



・発注の実績でも、同様にグループ等の関連性の有無に関わらず「企業」への発注が多い。
・「その他」の回答には、発注先として「プライバシー資格保持社」や「海外オフショア」といった回答が見られた。

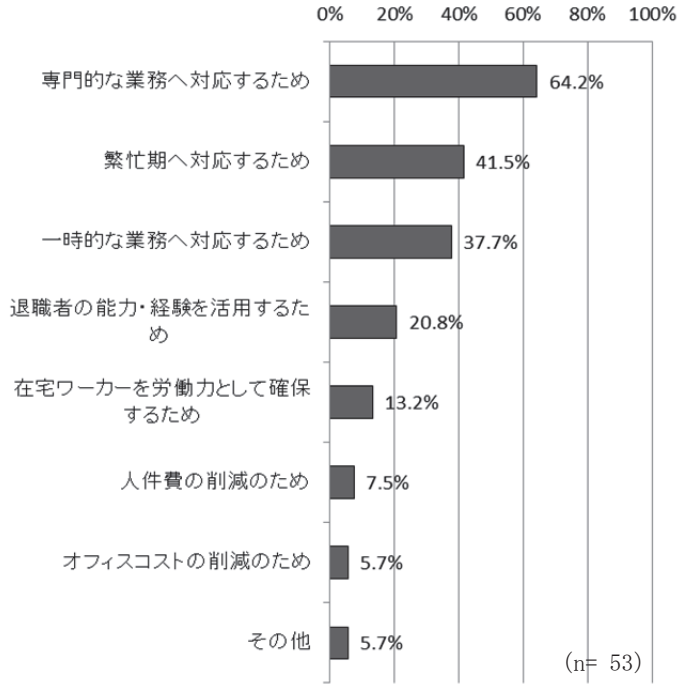
問11　過去に外部発注をしていたが、中止した場合は、差し支えない範囲でその中止した理由もご記入ください（自由回答）

中止した理由一覧　(n= 6)

・コミュニケーション不足
・情報統制が不確実な為
・社内の与信等をクリア出来ない可能性がある
・品質が悪い、納期遅れ
・1ヶ月以内で終業する仕事のため(HP作成)
・一時的な業務依頼

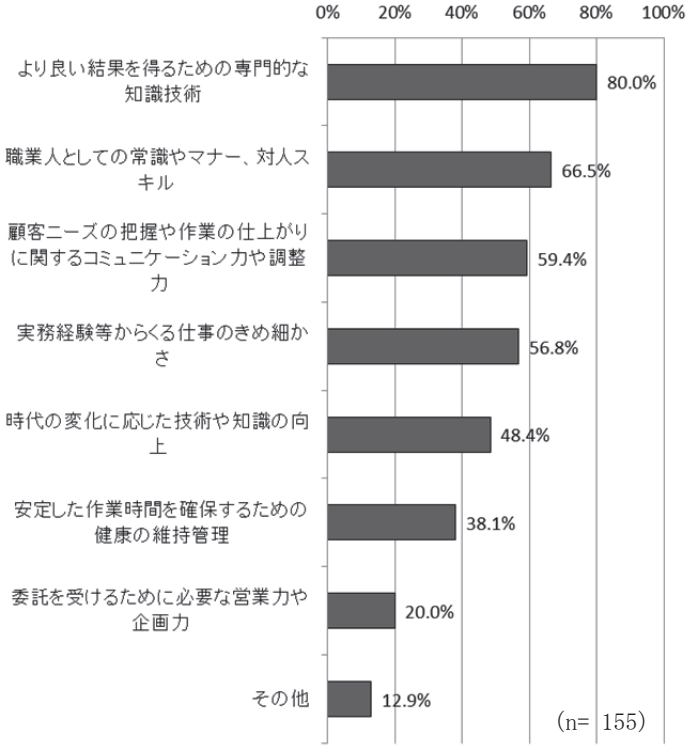
・回答企業数が少なかったものの、「コミュニケーション不足」等、発注先とのやりとりに問題があったという旨の回答や、業務内容自体が短期間のものであったという回答が見られた。

問12　上記の問11の回答番号３～５の在宅ワーカー（在宅ワークをしている個人（事業主））に発注を始めた理由は何ですか（複数回答）



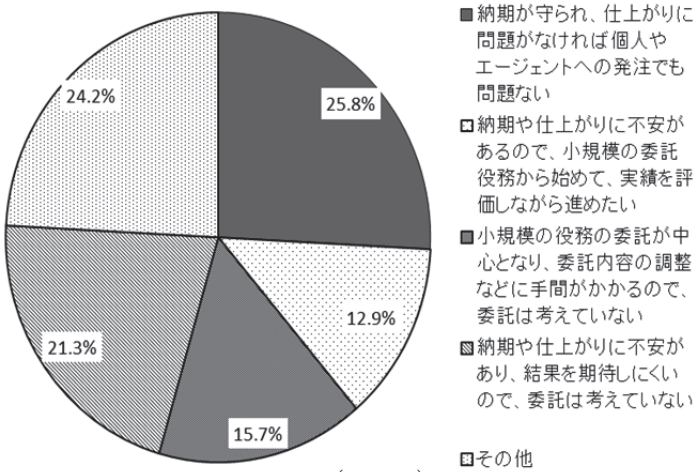
・外注を始めた理由で最も多く挙げられたのは、「専門的な業務へ対応するため」(64.2%)であり、次いで「繁忙期へ対応するため」、「一時的な業務へ対応するため」の順であった。

問13　雇用関係を持たずに在宅ワークをする障害者、高齢者、ひとり親の方に求める要件、能力、経験は何ですか（複数回答）



・在宅ワーカーに求める要件、能力、経験としては、「より良い結果を得るための専門的な知識技術」が８割と最も多く挙げられていた。
・前問の発注の契機で最も多かった「専門的な業務へ対応するため」という回答に対応した結果であると考えられる。
・「その他」の回答については「セキュリティ」や「個人情報管理」等、ここでもセキュリティに対して企業が重きを置いていることがうかがえる。

問14　在宅ワーカー（個人事業主）や在宅ワークエージェントに作業を委託することに関する考え方や立場はどれですか（択一）



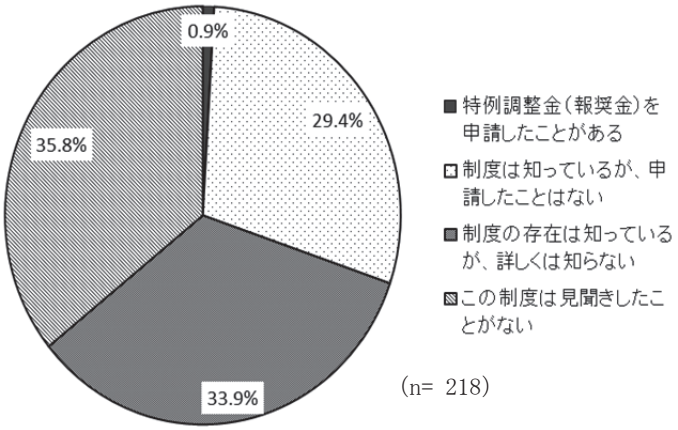
（n= 178）

・作業委託の考え方や立場で、最も多かった回答は「納期や仕上がりに問題がなければ外注も問題ない」という回答であったが、「その他」区分にも同等の回答割合があることからも、企業によって立場はまちまちであると言える。

・「その他」の回答については、「セキュリティ面が不安」等の回答が多く見られ、やはり情報管理を意識している企業が多いことが分かる。

障害者の在宅就業に関してお伺いします

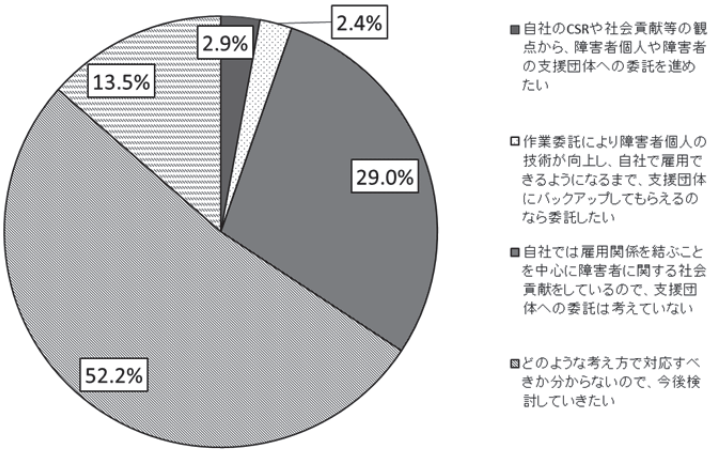
問15　障害者個人や障害者の在宅就業支援団体に一定額の役務を発注する場合に、障害者雇用納付金制度において特例調整金や特例報奨金が申請できますが、この制度についてお聞きします（択一）



（n= 218）

・特例調整金等について「この制度は見聞きしたことがない」とする企業が全体の 35.8%あり、最も多かった。
・「制度の存在は知っているが、詳しくは知らない」とする企業も 33.9%あり、全体的に制度の理解度が低いことがうかがえる。
・「特例調整金（報奨金）を申請したことがある」企業も、1%未満と非常に低い。

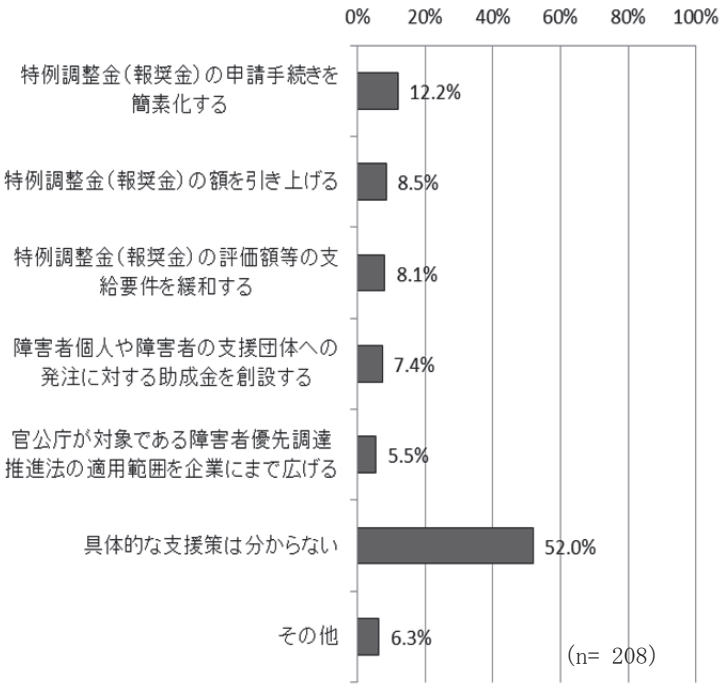
問16　障害者個人や障害者の在宅就業支援団体に作業を委託することの社会的意義に関する考え方や立場はどれですか（択一）



（n= 207）

・支援団体等への委託の社会的意義に関する考え方では、「どのような考え方で対応すべきか分からないので、今後検討していきたい」と回答した企業が半数以上（52.2%）を占めた。
・障害者への作業の外部委託に関して明確な考えを持っている企業が少ないと考えられる。

問17　企業からの障害者個人や障害者の在宅就業支援団体への作業の発注を進めていくためには、どのような支援があるとよいですか（複数回答）



・支援団体等への発注を促進する方策では、「具体的な支援策は分からない」との回答が最も多く、半数以上の企業が挙げていた。
・「その他」の自由回答でも、「能力や成果とコストの見える化」、「実施のメリットが見えたら」、「もっと情報がほしい」など、障害者への作業委託に関する支援制度について、理解度の低さがここでも見られた。

問18　１.貴社で雇用している障害者へのテレワークの導入や、２.貴社からの在宅障害者への作業発注により、障害者の職業能力や障害者雇用に関する考え方に変化がありましたか（複数回答。変化した内容について自由回答）

・回答があった企業（有効回答数 227 社）のうち、この問いに回答があったのは 4 企業であったため、特筆すべき結果は導けない。
・なお、4 企業のうち 3 社は、自社で雇用している障害者へのテレワークの導入で、また、残りの 1 社は自社からの在宅の障害者への作業の発注で、考え方に変化があったとしている。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

http://www.nivr.jeed.go.jp/

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話　０４３－２９７－９０６７

FAX　０４３－２９７－９０５７

調査研究報告書No.131

「障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究」

編集・発行　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉市美浜区若葉3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日　2016年3月

印刷・製本　情報印刷株式会社

©2016 障害者職業総合センター

NIVR

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。