

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

2004年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
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

2004年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
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、労働行政のみならず、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、障害者の雇用に関する情報の収集・分析・提供、職業リハビリテーション施設の運営・指導、専門職員の養成・研修、障害者に対する職業リハビリテーションサービスの提供などの事業を行っており、調査研究の成果は調査研究報告書及び資料シリーズ等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

さて、この調査研究報告書は、当センターの雇用開発研究部門が実施した「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」に係る研究結果の主要部分を取りまとめたものです。

内容は、在宅就業者、発注企業、支援団体を対象とするアンケート調査結果を中心とする在宅就業をめぐる動向と、公共機関による障害者就労のための発注施策の状況、及びその下での障害者の就労状況から構成されています。

本報告書が、関係者の方々の参考となり、障害者の就業機会の拡大のための一助になれば幸いです。この研究を進めるに際しては、多くの方から多大なご協力を賜りました。ここに深く感謝申し上げます。

2004年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 佐々木 恭造

執筆担当：(執筆順)

磯野 芳光 障害者職業総合センター 第1章
統括研究員

吉泉 豊晴 障害者職業総合センター 第2章、第3章
研究員

謝 辞

本研究を行うに当たり、ヒアリング、調査等にご協力をいただきました地方自治体、在宅就業支援団体、在宅就業者、企業等の方々に、心からお礼申し上げます。

目 次

概 要	1
はじめに	3
第1章 在宅就業をめぐる動向	7
第1節 在宅就業等に関する先行研究	7
第2節 在宅就業に関するアンケート調査	13
1 調査の概要	13
2 調査要綱	13
(1) 調査の目的	13
(2) 調査の構成	13
(3) 調査対象	13
(4) 調査期間	14
(5) 調査方法	14
(6) 有効回答件数	14
(7) 集計	14
(8) 主な調査項目	14
第3節 在宅就業支援団体についての調査（調査Ⅰ）の結果	18
1 支援団体のあらまし	18
2 事業の内容	18
3 事業運営体制	21
4 支援対象障害者のあらまし	23
5 支援対象障害者の状況の把握等	25
6 事業実績	26
7 広報・営業	28
8 問題点等	29
9 障害者の在宅就業に関する意見（問8、自由記述）	30
第4節 在宅就業者についての調査（調査Ⅱ）の結果	32
1 在宅就業障害者の属性について	32
2 請負の仕事全般について	35
3 アンケート配布団体について	46
4 就業全般について	48
5 収入	52
6 在宅就業を行うに当たって日ごろ感じていること、意見（問17、自由記述）	56
第5節 在宅就業支援団体に発注する企業等についての調査（調査Ⅲ）の結果	62
1 障害者在宅就業仲介（支援）団体に対して仕事を発注している発注団体について	62
2 当アンケートを配布してきた障害者在宅就業仲介（支援）団体について	63
3 障害者在宅就業支援団体全般について	66
4 障害者在宅就業仲介（支援）団体以外の業者等への仕事の発注	68
5 その他	68
6 意見・要望等	69
第6節 調査結果にみる現状とその考察	72
1 調査結果にみる障害者の在宅就業者の現状	72
2 支援団体に対する評価	73
3 調査結果の考察	74

第2章 公共機関による障害者就労支援のための発注施策の状況	79
第1節 発注施策をめぐる動向	79
1 自治体の発注契約にまつわる基本的事項	79
2 配慮型発注施策にまつわる全体的な動き	80
第2節 自治体の配慮型発注施策をめぐる状況	82
1 配慮型発注施策の要綱等にまつわる状況	82
2 配慮型発注施策の実施結果に関する状況	88
第3節 公共機関の関連する他の施策	92
1 岐阜県における授産活性化対策モデル事業	92
2 他の関連の取組み	93
第4節 発注施策をめぐる現状とその考察	96
1 発注施策をめぐる現状と課題	96
2 発注施策の効果	99
第3章 業務の発注・受注と障害者就労をめぐる状況	103
第1節 業務の発注・受注と障害者の就労に関するアンケート調査の結果から	103
1 障害者多数雇用企業や授産施設等を対象とする調査（受注側対象の調査）	103
(1) 調査の概要	103
(2) 調査結果	105
2 業務発注する企業を対象とする調査	120
(1) 調査の概要	120
(2) 調査対象事業所の属性に関する調査結果	121
(3) 業務の発注状況等に関する調査結果	123
第2節 障害者就労に関わる団体や事業所の事例調査から	130
1 障害者就労支援団体の業務の発注・受注にまつわる取組みと実態	130
(1) 事例A：障害者就労支援センターの取組み	130
(2) 事例B：精神障害者支援団体	135
(3) 事例C：在宅就労に焦点を当てる障害者支援団体	142
2 各種事業所の業務の発注・受注にまつわる取組みと実態	147
(1) 訪問調査対象事業所の概要	147
(2) 訪問調査対象事業所の実態	148
(3) 訪問調査対象事業所の受注にまつわる実情と課題	163
第3節 業務の発注・受注と障害者就労をめぐる動向とその考察	168
1 発注・受注をめぐる状況	168
(1) 発注・受注の増減にまつわる状況	168
(2) 発注・受注の安定性、契約機会、契約額の妥当性	169
(3) 他の企業や団体との協力関係の必要性	169
(4) 発注・受注の業務内容	170
(5) 発注先の種類、発注の動機等に見る発注側と受注側の関係	171
(6) 受注による障害者の就労の可能性	172
2 障害者就労の観点からの発注・受注と施策に関する意見	173
(1) アンケート調査結果にみる障害者雇用施策等への意見	173
(2) 訪問調査等にみる障害者雇用施策等への意見	174
参考資料	177
参考資料1-1 障害者の就業支援に関するアンケート（調査Ⅰ）	179
参考資料1-2 障害者の就業支援に関するアンケート（個人用）（調査Ⅱ）	194
参考資料1-3 障害者の就業支援団体への発注等に関するアンケート（調査Ⅲ）	210

参考資料 2 - 1	自治体における配慮型発注施策の取組状況	220
参考資料 3 - 1	障害者の就業と業務受注に関するアンケート調査票	223
参考資料 3 - 2	業務発注と障害者の就業に関するアンケート調査票	227

概 要

本報告書は、平成14年度から15年度にかけて行った「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」の報告書である。

第1章は、在宅就業をめぐる動向についての調査結果である。

近年のパソコンの高機能化、低価格化及び情報通信環境の高速化、相対的な低価格化を反映して、事業所外で行う在宅勤務、在宅就業が普及してきている。通勤等移動に制約を抱える障害者等にとって、在宅勤務、在宅就業は就労の機会を創り出すものとして期待されている。

この研究においては、在宅就業の実態を明らかにすることを目的として、発注する企業等、仲介する支援団体、在宅就業者の3者を対象とする調査を実施した。

第1節では、在宅就業等に関する先行研究として、日本障害者雇用促進協会（現独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構）が実施した「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」、「在宅による障害者の雇用と就労をすすめるために－重度障害者在宅雇用・就労支援システム研究会報告書－」等にその概略が紹介されている。

第2節は、在宅就業支援団体（調査Ⅰ）、在宅障害者（調査Ⅱ）、発注する企業等（調査Ⅲ）を対象とする調査の概要である。

第3節は、在宅就業支援団体（調査Ⅰ）の調査の概要である。支援団体の事業としては、主として仕事の仲介、技能講習・訓練、パソコン等のトラブル解決の3つを掲げるところが多かった。支援団体に登録している障害者は、肢体不自由が半分となっている。仕事の分配に当たっての問題点としては、受注量の確保の困難さをあげる支援団体が最も多い。

第4節は、在宅障害者（調査Ⅱ）を対象とする調査の結果である。身体障害が9割以上で、そのうち重度（1級及び2級）の者が8割以上を占めていた。現在の主たる就業場所としては自宅と回答した者が6割近くであった。仕事の内容としては、データ入力、文書入力、ホームページ作成などをあげる者が多かったが、仕事の収入は年間50万円未満の者が最も多く、仕事が少ない、仕事の単価が低いといったことを問題点としてあげる者が多かった。

第5節は、発注する企業等（調査Ⅲ）を対象とする調査の結果である。障害者が仕事をする機会の増加に寄与することを発注の動機とし、今後とも発注を増やす見込みのところが多かったのが特徴であった。

また、品質や納期、価格に対する評価はいずれも満足していると回答したところが多数を占めており、仕事の質を維持、確保できれば、事業主側において、障害者に対する就業機会の提供という観点から意識的に仕事を発注してもらえ可能性が少なくないことを窺わせた。

第6節は、調査結果のまとめと考察である。まず、障害者の在宅就業の問題点を再掲し、これらの問題を解決するために、障害者の在宅就業への発注に対する奨励のための制度、官公需における配慮、発注する企業と障害者を仲介する支援団体の整備、在宅就業を障害者の参入しやすいものとしていくことを指摘している。

第2章では、公共機関による障害者就労支援のための発注施策の状況について取りまとめた。

公共機関からの発注を障害者多数雇用企業や小規模作業所等が受注できれば、結果として障害者の働く場の確保につながる。本章では、障害者就労の観点から9自治体の発注施策についてとりまとめた。

障害者就労に配慮した発注施策の要件は、自治体によって細かなところで相違はみられるものの、概ね障害者の雇用の促進等に関する法律を参照しながら設定されている。例えば、要件たる障害者の雇用率には、法定雇用率と同じ1.8%、その2倍に当たる3.6%、障害者雇用納付金制度における報奨金の支給要件と同水準である4%の3パターンがみられたが、いずれも法制度を参考に設定されたものである。発注の際の配慮の方式としては、大きく分類すると①企業の格付の際に障害者雇用企業に評価点を加算する方式、②入札時や随意契約の時に障害者企業の指名回数を増やす方式の2種類がある。

発注の実績については、行政として守らなければならない公平性・経済性・透明性を前提としながら、予算節減という条件の中で、多い自治体で年間1億4,593万円、1億1,049万円などの発注額があり、また、延べ発注件数では多いところで年間905件、594件などとなっており、取組みの成果が窺える。

なお、そうした発注施策に、障害者雇用を促す波及効果を見いだすことは今のところ難しい。今後、施策の実績が引き続き伸びるよう図ること、併せて、その実績を広報していくことなどにより、施策の効果を高めていく必要がある。

第3章では、業務の発注・受注と障害者就労をめぐる状況についてのアンケート調査、訪問調査等の結果をまとめた。

障害者就労の観点から発注・受注の実態を把握するため、アンケート調査、訪問調査、専門家ヒアリングを行った。これら各調査の結果からは、公共部門と関係の深い企業等では受注額にやや伸び悩みの傾向がみられるのに対し、より民間部門と関係が密接な企業等では受注額が横這いかやや伸びる傾向があり、かつ、受注規模も大きい様子が窺える。公共部門との発注・受注関係も重要ではあるが、総体としては民間部門との関係がより大きく影響する。

事業所間の発注・受注関係についてみると、コスト削減を意識せざるを得ない厳しい経済情勢の下で、受注側の障害者雇用企業や作業所等及びそれらと関係の深い発注側の親会社等は、従来からの関係維持に努めている様子が窺える。その背景には特例子会社制度等の影響がある。そうした制度が厳しい経済情勢の影響をある程度緩和する役割を担っていると推測される。とはいえ、今後の見通しについて不透明感が強いことも事実であり、今後への不安の声や公共機関の発注の在り方に対する要望等が出てくる背景となっている。

発注を雇用施策に盛り込むことへの意見・要望についてみると、障害者の働く場の確保に間接的ながら貢献する発注を施策に取り込むことについては賛成の意見が多いものの、結果として雇用にマイナスの効果を及ぼさないよう一定の条件を設けるなど慎重に行うのが良いとする意見が多かった。また、企業や施設に所属するものが他の企業に出向いて仕事をする派遣方式あるいは施設外授産への取組むを施策の中に位置づければ安定した就労につながるとする意見があった。そのほか、発注の在り方について、コストだけでなく質の維持・向上にも着目したものにして欲しいとの意見が少なからずみられた。

はじめに

障害者の雇用・就業については、IT技術を活用した在宅雇用・就業を含め従来の一般雇用とは異なった多様な形態が生じている。こうした中で、障害者の能力や特性に応じた雇用の安定及び促進を図っていく上では、このような多様な形態に即した発注を促進することも有効であると考えられる。

本研究は、障害者を多数雇用する企業等への発注の促進が障害者の就業機会の拡大に果たす役割の実態を明らかにすることを目的として、実施したものである。

発注により障害者の就業機会を創り出すには、大きく分けて、直接的な方法と間接的な方法とがあろう。

直接的な方法の典型的なものとしては、近年普及が著しい在宅就業の形態で働く障害者に対する発注を増やすということがある。他方、間接的な方法としては、障害者を多数雇用する企業等に対する発注を促進することがある。

本研究では、在宅就業及び公共機関等による障害者多数雇用企業等への発注の両者について、就業の実態を発注との関連で明らかにすること等を目的として研究を行った。

第1章では在宅就業をめぐる動向について述べている。

近年のIT技術の進展により、在宅での就業が増加している。在宅就業等の普及は通勤等が困難な障害者とその能力や特性に応じて働くための機会の増大につながるものと期待されており、必要な支援、環境づくりが求められている。このため、障害者の在宅就業の実態を明らかにするため、在宅支援団体、在宅就業者、発注企業を対象とする調査を実施しその結果を集計分析した。

また、本調査の結果は、「障害者の在宅就業に関する研究会」（座長 諏訪 康雄 法政大学教授）での検討に資するため、その結果を提供した。

第2章では、公共機関による障害者就労支援のための発注施策の状況について述べている。公共機関からの発注を障害者多数雇用企業や小規模作業所等が受注できれば、結果として障害者の働く場の確保につながる。本章では、障害者を多数雇用する企業等に配慮した発注施策を行っている9自治体について、訪問調査等によりその実態を調べその結果をとりまとめた。

第3章では、業務の発注・受注と障害者就労をめぐる状況について述べている。

本章では、業務の発注・受注と障害者就労をめぐる状況についての実態の把握するため、受注側及び発注側を対象とするアンケート調査や訪問調査、専門家ヒアリング等を実施しその結果を取りまとめた。

第1章 在宅就業をめぐる動向

第1章 在宅就業をめぐる動向

近年のパソコンの高機能化、低価格化及び情報通信環境の高速化、相対的な低価格化を反映して、事業所外で行う在宅勤務、在宅就業が普及してきている。通勤等移動に制約を抱える障害者等にとって、在宅勤務、在宅就業は就労の機会を創り出すものとして期待されている。

本章では、障害者の在宅就業の実態を把握することを目的に、発注する企業等、仲介する支援団体、在宅就業者の3者を対象とする調査を実施した。その結果は本報告書において分析されるとともに、厚生労働省に設置された「障害者の在宅就業に関する研究会」（座長 諏訪 康夫 法政大学教授）注）での検討のための基礎資料として利用された。

注）在宅就業に関する研究会の開催の趣旨は、その開催要綱によれば、「IT技術の進展等により、通勤が困難な重度障害者がインターネット等を活用して在宅で就業するといった例が見られるようになってきており、IT技術を活用した在宅就業が、今後、障害者の能力に応じた就業機会を確保し、障害者の自立の促進を図る上での重要な方策の一つとなることの可能性が指摘されている。

そこで、在宅就業による障害者の就業機会拡大のための施策の在り方について検討するため、学識経験者等の参集を求め、研究会を開催するものである。」とされている。

同研究会は、平成14年8月から平成16年4月まで合計11回の研究会を開催し、その検討結果を、平成16年4月に報告書としてとりまとめる予定となっている。

第1節 在宅就業等に関する先行研究

在宅で就業等する障害者に関する研究としては、これまでも、日本障害者雇用促進協会（現独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構）が実施した「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」（平成6～8年度）、「在宅による障害者の雇用と就労をすすめるために－重度障害者在宅雇用・就労支援システム研究会報告書－」（平成10～12年度）、「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」（平成10年度）、「サテライトオフィス活用による障害者雇用促進策に関する研究」（平成9年度）（日本アビリティーズ協会に委託）、「移動困難な重度障害者に対するコンピュータネットワークを利用した訓練に関する研究」（平成9年度）等がある。また、障害者に限らず在宅就業一般に関する研究としては、厚生労働省女性局（現雇用均等・家庭児童局）の「在宅ワーク問題研究会報告」（平成11年度）、日本労働研究機構（現独立行政法人労働政策研究・研修機構）の「情報通信機器の活用による在宅就業の実態と課題」（平成10年度）、「パソコンネットワークに集う在宅ワーカーの実態と特性」（平成10年度）、「情報通信機器の活用等による在宅勤務の展開」（平成7年度）、社会経済生産性本部の「在宅就業の仲介機関に関する情報提供等の在り方についての調査研究」（平成12年度）（厚生労働省労働基準局勤労者生活部委託）等がある。

上記のうちいくつかについてその概要を紹介する。

1 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の概要

本研究は、障害者の「在宅勤務者」（企業に雇用され、労働日の全部またはその大部分について事業所への出勤を免除され、かつ、自己の住所または居所において勤務することを常とする者）の就業の実態を明らかにするとともに、企業に在宅勤務方式による障害者の雇用の方策をマニュアル等により、提案することを目的としている。

平成6年度は、在宅勤務者の実態を調査し、また、諸外国における在宅勤務障害者の実態に関する文献調査を実施している。平成7年度には、在宅勤務に要する障害者用就労機器、雇用管理等、環境設定のあり方に関する研究を実施し、平成7年度に在宅勤務方式による障害者雇用促進に関するマニュアルを作成している。

<パートⅠ：平成6年度>

在宅勤務を実施している企業等を把握するため、一次調査として、障害者雇用を積極的に進める企業約6,500社を対象にアンケート調査を実施した。回収1,681件（回収率26.2%）で障害者の在宅勤務実施企業30社、検討中14社、検討予定21社を把握できた。

二次調査として、一次調査で把握した30社に文献等で把握した14社を併せた在宅勤務実施企業44社と在宅勤務者89名、在宅勤務を検討中あるいは検討予定の企業34社を対象に調査を実施した。

回収は、実施企業24社、在宅勤務者51名であった。

<企業>

- 規模別では実施企業、検討企業とも63人未満の企業の割合が高い。
- 業種では「紙・印刷業」（写植業務）、「情報処理関係」
- 平成3年を境に在宅勤務を開始あるいは検討開始した企業の数が増えている。
- きっかけとしては、障害を持つ従業員からの要望と、障害者の新規雇い入れがほぼ同数。
- 3分の2の企業が支援担当者を配置しているが、専任ではない。業務内容は「会社からの連絡事項の報告」、「仕事の受け渡し」、「勤務管理」、「仕事以外のコミュニケーション」など。
- 業務内容の教育については、本人が出社する場合や担当者が訪問する場合、資料送付し電話で説明する場合などケースバイケース。業務内容以外に、「社会人としての心構え」、「将来の業務」等の教育を実施している企業は約4割。
- 在宅勤務者の住宅環境整備については8割強が「していない」
- ランニングコストは「1万円以下」が最も多い（33%、通信費、郵送費）。
- 助成金は20社（8割強）が利用。重度障害者職場適応助成金など。
- 実施企業が実施に当たり克服した問題点は「業務内容」（71%）、検討企業が掲げる問題点は「勤務管理」（19社、63%）、「就業規則上の位置付け」（60%）
- メリット：「人材確保の可能性が広がる」（58%）
- デメリット：「コミュニケーションがとりにくい」（67%）、「勤務の様子が把握できない」（50%）
- 「今後も在宅勤務を継続したい」71%

<在宅勤務者関係>

- 障害種別：肢体不自由45名（うち車椅子37名）、知的障害3名、視覚障害1名、内部障害1名、不明1名。
- 職種はSE・プログラマー16名（31%）、ワープロ・データ入力13名（26%）、写植オペレータ7名（14%）、営業5名（10%）、CAD3名（6%）
- 出社日数は不明22名（43%）、週1日8名（16%）、週4日6名（12%）
- 会社への報告は毎日ほぼ規則的に実施されている場合が多い。
- 専用の仕事部屋がある者は6割。
- 在宅勤務のメリットとしては、「通勤ができなくても仕事ができる」（45名）、「自宅なら自分にあった作業環境がある」（27名）、「作業に集中できる」（19名）等。
- デメリットとしては、「職場の雰囲気がつかめない」（34名）、「コミュニケーションがとりにくい（仕事の指示がわかりにくいこと）」（28名）、「仕事時間のけじめがつきにくい」（24名）、「一人の作業が孤独」（13名）等。
- 「在宅勤務を続けたい」42名（8割）、在宅勤務を続けたい理由は「通勤の疲労がなく体調にあわせて仕事ができる」（14名）、「仕事により社会参加ができ、生きがいを感じる」（9名）、「トイレ等自分に適した作業環境で仕事ができる」（6名）。
- 今後在宅勤務する人へのアドバイス：「仕事時間にけじめをつける（自己管理に努める）」が最多（7件）。

<パートⅡ：平成7年度>

我が国における在宅勤務の進展に関する概観として、民間、行政において様々な在宅勤務の取り組みが見られ、その活動は活発化している。今後もこのような社会的な流れは継続していくことが予想され、在宅勤務を含めたテレワークの普及が期待される。

このようななかで、障害を持つ人の就労におけるあるべき姿として、

(1) 雇用管理等については、

- 1) 在宅勤労者に対してその技能開発のための教育体制に関する創意工夫が望まれる。
- 2) 実態を見極めて連絡や出社の必要性を判断する連絡責任者の存在が重要なものとなる。
- 3) 在宅勤務時間については、個々の環境条件に応じた規則的な時間の配分が適当である。

(2) 障害者用就労機器については、

- アクセシブルなコンピュータ体系—コンピュータに障害者も使える機能を標準的に搭載すること及び一般のソフトを障害者も使えるように配慮すること—が必要である。

(3) 環境・設備については、

- 作業室の確保、作業空間の構成、作業用補助具、設備・機器、通勤手段等について、その在り方について具体的、詳細に検討している。

また、パートⅠの調査で回答のあった企業のうち13社を対象とした実地調査を実施しその事例を取

りまとめている。

2 在宅による障害者の雇用と就労をすすめるために―重度障害者在宅雇用・就労支援システム研究会報告書―の概要

1) 経緯

インターネット等の通信環境の急速な進展とその拡大を受け、企業では在宅の人材活用が進んでいる。また、通勤面での問題を抱えることの多い重度障害者の雇用・就労の一形態として、在宅による雇用・就労の有効性は大きく注目されている。

このようなことから、日本障害者雇用促進協会では平成10年9月から「重度障害者在宅雇用・就労システム研究会」（座長：諏訪康雄法政大学社会学部教授）を開催し、障害者の在宅雇用・就労の実態について調査するとともに、これに関する支援のあり方やその枠組みについて検討した。

2) 調査・検討の方法

重度障害者の在宅による雇用・就労に係る問題点等について整理し、重度障害者の在宅による雇用・就労支援体制づくりのための情報を提供するため、平成11年度においては、自治体と地元企業、NPOの3者の協力による在宅就労支援の事業（高知、三重、岐阜、宮城）に関するヒアリング及び在宅での就労支援を行う団体（（社福）プロップ・ステーション、（社福）大阪障害更生文化協会、（社福）東京コロニー、（社福）クピド・フェア）の事業に関するヒアリング、並びに障害者の就労支援を行う社会福祉法人と民間の専門学校との共同による実験的なCADの在宅教育に関するモニタリングを実施した。

また、平成12年度においては、社会福祉法人プロップ・ステーションにおける障害者の在宅就労者によるCD-ROM制作のモニタリング、グラフィック技術習得プロセスのモニタリング、社会福祉法人東京コロニーにおける障害者によるSOHOグループ結成過程のモニタリングを実施するとともに、両年度にわたり、障害者の在宅就業希望者に対するアンケート調査を実施し、障害者の在宅による雇用・就労をめぐる諸課題について検討した。

3) 障害者の在宅雇用・就労の実態

障害者の在宅による雇用・就労は、情報通信環境の整備とともに増加傾向にあり、障害者のSOHOグループも、全国で50を超える勢いで増えている。各グループに平均で20名の在宅就労者が所属していると仮定すると、全国で概ね1,000人の障害者が在宅による就労をしているものと推測され、またこの他に在宅の雇用・就労を希望する障害者を含めれば、この数は少なくとも約1,500名にのぼるとされる。さらに、在宅による雇用・就労を希望しながら、技術を習得する機会が得られない、仕事が獲得できない等の理由で就労できないでいる障害者も数多くいるものと推測されることから、在宅による雇用・就労を潜在的に希望する者はこの数を大きく上回るものと思われる。

一方、旧労働省が平成10年度に実施した「障害者在宅就労支援事業」によるパソコン貸与の対象となった障害者の就労意向を調査したところ、対象者の過半数の58%が在宅での就労を希望し、この他

27%の者が在宅、通勤を併用する就労を望んでいる。

また、希望する支援としては、パソコン技術の指導（60%）や仕事の紹介（50%）に関するものが多くなっている。

4) 障害者の在宅による雇用・就労をめぐる諸課題

一般に、在宅による雇用・就労の普及には課題が多く、障害者以外の場合でも分散労働であるがゆえに、高い自己管理能力が必要であったり、シーリング・イフェクトのために技術向上が思うままに進まない傾向がある。

上記のヒアリングやモニタリング等の結果から見て、障害者の在宅による雇用・就労の場合、さらに以下のようないくつかの課題が付け加わる。

(1) ビジネスマナーなどの課題

在宅による雇用・就労においても人間関係の処理や自己管理、ビジネス上の常識や習慣が求められるが、障害者の場合社会経験が広がりづらいこともあるので、この点での配慮が不可欠。

(2) 日常的な介助などの課題

在宅による雇用・就労も職業である以上、肉体的、精神的な緊張を強いられる。

重度障害者の場合、日常的な介助を要することも少なくないが、これに仕事をする上での介助の必要性が加わる。したがって、肉体的、精神的負荷に対する配慮が必要。

(3) コミュニケーション上の課題

一般の在宅による雇用・就労は特定の理由にもとづく一時的なものであるのが通例であるが、障害者の場合長期にわたって継続する可能性がある。このため、コミュニケーションを高める方法を工夫しないと孤立感に悩むことが少なくない。

(4) 能力開発上の課題

長期にわたって在宅による雇用・就労を継続する場合、急速に進展する技術や仕事の進め方の変化に対応できるよう能力開発に配慮する必要がある。障害者の場合集合研修が容易でない場合があるので、在宅でも必要な研修が受けられるような工夫が求められる。

5) 障害者の在宅による雇用・就労を推進するための方策

(1) 一般の在宅就労支援策に加え、障害者が在宅就労する場合には、上記4の課題を解決するための支援が必要。また、そうした支援を行う機関としては以下のような機能を有することが必要となる。

(教育機能)

通信ネットワークを活用した遠隔教育、ビジネスマナー教育、実際の仕事を通じた技術指導、スケジュール管理など仕事の進め方のアドバイス。

(相談機能)

技術習得、仕事獲得のための情報提供や仕事を通じて発生したトラブル解決のためのアドバイス。障害にあわせたパソコン周辺機器の選択や、二次障害を防ぐ環境改善に関する相談等。

(仕事の斡旋機能)

被支援者の技術レベルに合わせた効率のよい仕事の受注や分配、成果物のチェックや納品。

(生活支援機能)

負荷を軽減するための機器の紹介や情報提供、在宅ゆえの孤独感や仕事への不安を解消するためのコミュニケーションの場の提供等。

- (2) こうした支援機関については、新たに創設していくよりも、既存の施設や機関を活用し、そこに不足している機能を付加していくことが有効。

第2節 在宅就業に関するアンケート調査

1 調査の概要

在宅就業を含めた多様な形態による障害者の雇用・就業機会の確保を図るための施策の在り方の検討に資するため、①障害者の在宅就業支援を行っている団体（調査Ⅰ）、②当該団体から仕事の分配を受けて在宅で就業している障害者（調査Ⅱ）、及び③当該団体に仕事を発注している企業等（調査Ⅲ）を対象に調査を実施した。

本調査の結果は、厚生労働省に設置された「障害者の在宅就業に関する研究会」における検討のための基礎的資料として提供した。

調査の実施方法については、まず、インターネット等により把握した在宅就業支援を行っていると思われる団体を対象に調査Ⅰを実施した。

次に、調査Ⅰにおいて障害者及び企業に対する調査について協力可と回答した支援団体を通じて、調査Ⅱ及び調査Ⅲの調査票等を発送し、回答を求めた。その手順を図示すれば図1-2-1のとおりである。

先行研究での在宅就労に関する調査に比べると、発注する企業等、支援団体、在宅就業者という3者について調査を実施していること、在宅で就労する者を企業に雇用されている者に限定していないことが特徴であろう。

2 調査要綱

(1) 調査の目的

在宅就業を含めた多様な形態による障害者の雇用・就業機会の確保を図るための施策の在り方の検討に資するため、障害者の在宅就業支援を行っている団体の実態を調査するとともに、当該団体から仕事の分配を受けて在宅で就業している障害者及び当該団体に仕事を発注している企業の実態等を把握する。

(2) 調査の構成

調査Ⅰ 障害者の在宅就業支援を行っている団体を対象とする調査（調査票Ⅰ、参考資料1-1）

調査Ⅱ 障害者就業支援団体から仕事の分配を受けて就業している障害者を対象とする調査（調査票Ⅱ、参考資料1-2）

調査Ⅲ 障害者就業支援団体に仕事を発注している企業等を対象とする調査（調査票Ⅲ、参考資料1-3）

(3) 調査対象

調査Ⅰ インターネットの検索エンジンを使って「障害者」*「在宅就労」*「SOHO」*「パソコン」で検索してヒットした約700件のホームページの内容をチェックし、在宅就労支援を行っていると思われる64の団体。

調査Ⅱ 調査Ⅰで障害者及び企業等に対する調査への協力可能と回答した障害者就業支援団体を通じて、当該団体から仕事の分配を受けて就業している障害者に調査票を配布（165名）。

調査Ⅲ 調査Ⅰで障害者及び企業等に対する調査への協力可能と回答した障害者就業支援団体を通じて、当該団体に仕事を発注している企業等に調査票を配布（71社等）。

(4) 調査期間

調査Ⅰ 平成15年2月下旬から3月中旬

調査Ⅱ 平成15年4月下旬から5月中旬

調査Ⅲ 平成15年4月下旬から5月中旬

(5) 調査方法

日本障害者雇用促進協会（現独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構）より調査対象に直接（調査Ⅰ）又は就業支援団体を経由して（調査Ⅱ、調査Ⅲ）別添の調査票を郵送し、回答は日本障害者雇用促進協会に直接返送することにより調査した。

なお、電子メールにより回答を希望するものについては、電子メールによる回答を受け付けた。

(6) 有効回答件数

調査Ⅰ 36団体等

調査Ⅱ 80名

調査Ⅲ 16社等

(7) 集計

集計は日本障害者雇用促進協会（障害者職業総合センター）において行った。

(8) 主な調査項目

（調査Ⅰ：支援団体用）

1 団体の概要

法人格、設立年、設立に当たっての地方公共団体等の関与

2 障害者を対象とした支援業務の内容

3 障害者を対象とした支援業務以外の事業

4 支援業務について

支援業務の対象となる障害者の就業形態（雇用・請負の別、就業場所）、支援業務に係る運営費の総額、調達方法、支援団体のスタッフ数等

5 過去3年間に団体による紹介・あっせん等を通じて、就職した障害者数

6 平成13年度における講習や訓練の実施状況

7 企業等からの仕事の受注について

企業等からの仕事の受注状況、登録障害者数、支払った報酬額、受注量を増やすために必要なこと等

8 障害者の在宅就業に関する意見（自由記述）

X 企業等や障害者を対象としたアンケート調査への協力の可否

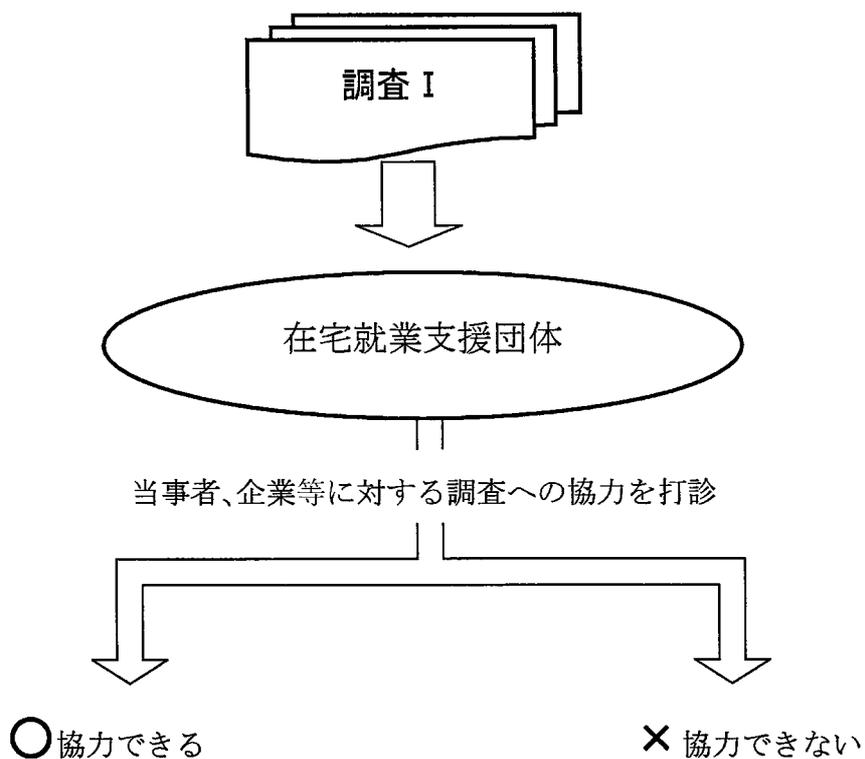
(調査Ⅱ：個人用)

- I このアンケートを受け取った経路について
 - 1 他の団体からのアンケートの配布の有無
- II 請負の仕事全般について
 - 2 請負の仕事を行う場所
 - 3 請負の仕事をするようになってからの期間
 - 4 請負の仕事をするようになったきっかけ
 - 5 最近3ヶ月に依頼された請負の仕事の状況について（請負の仕事全般）
請負の仕事の日数、時間数、量の多寡
 - 6 請負の仕事を頼まれる経路について
 - 7 これまでに請け負ったことがある仕事の内容
 - 8 今後やってみたい請負の仕事
 - 9 請負の仕事に関して困ったことなどの状況について
請負の仕事を進めるにあたって、「トラブル」の有無、その内容等
 - 10 パソコンやインターネットの使用について
パソコンやインターネットを使ってできること、パソコンやインターネットに関する技術・知識を学んだ所等
 - 11 請負の仕事をするときの介助の状況
介助の有無、内容、介助者
- III アンケート配布団体について
 - 12 アンケート配布団体について
受けたサービスとその評価、サービスを受ける理由等
- IV 請負の仕事以外も含めた就業全般について
 - 13 望ましいと思われる就業場所
 - 14 企業に雇用されて働くことについて
企業に雇用されて働いた経験の有無、希望する就業形態、その理由等
 - 15 収入について
- V あなたの障害等の状況について
 - 16 回答者自身のことについて
年齢、性別、障害の種類、障害等級（身体障害者）、障害を持つようになった時期等
 - 17 請負の仕事を行うに当たって日頃感じていること、意見等（自由記述）

(調査Ⅲ：企業等用)

- I このアンケートを受け取った経路について
 - 1 他の団体からアンケートの配布の有無
- II 事業所について
 - 2 事業所の法人格等
 - 3 事業所の業種
 - 4 事業所の常用労働者数規模、企業形態
- III このアンケートを配布してきた障害者在宅就業仲介（支援）団体について
 - 5 平成13年度における発注した仕事の内容、件数、発注額
 - 6 障害者在宅就業仲介（支援）団体への仕事の発注開始時期
 - 7 仕事の発注を始めた動機
 - 8 障害者在宅就業仲介（支援）団体を知ったきっかけ
 - 9 障害者在宅就業仲介（支援）団体の仕事についての評価
- IV 障害者在宅就業仲介（支援）団体全般について
 - 10 他の障害者在宅就業仲介（支援）団体に対し、仕事の発注の有無
 - 11 発注した仕事を実際に行っている障害者に直接指示等をするものの有無
 - 12 発注した仕事を実際に行っている障害者について、その就業状況の把握状況
 - 13 障害者在宅就業仲介（支援）団体への発注量の今後の見込み、その理由
 - 14 障害者在宅就業仲介（支援）団体への発注量を増加させるために必要なこと
- V 障害者在宅就業仲介（支援）団体以外の業者等への仕事の発注について
 - 15 平成13年度中に障害者在宅就業仲介（支援）団体以外の業者等への発注した仕事の内容、件数、発注額
 - 16 発注先の業者等の種類
 - 17 障害者在宅就業仲介（支援）団体とそれ以外の業者等を比較した評価
 - 18 事業所で雇用する常用労働者数及び障害者数
 - 19 事業所で雇用する常用労働者のうち在宅勤務をしている者数、うち障害者の人数
- VI 意見・要望
 - 20 障害者の在宅就業、在宅勤務に関する意見・要望（自由記述）
 - 21 障害者雇用全般に関する意見・要望（自由記述）

- まず、障害者在宅就業支援団体に対する調査を実施、その中で、当事者、企業に対する調査に協力してもらえるかを打診



- 協力できると回答した支援団体を通じて、当事者、企業等に対する調査（調査Ⅱ、Ⅲ）を実施

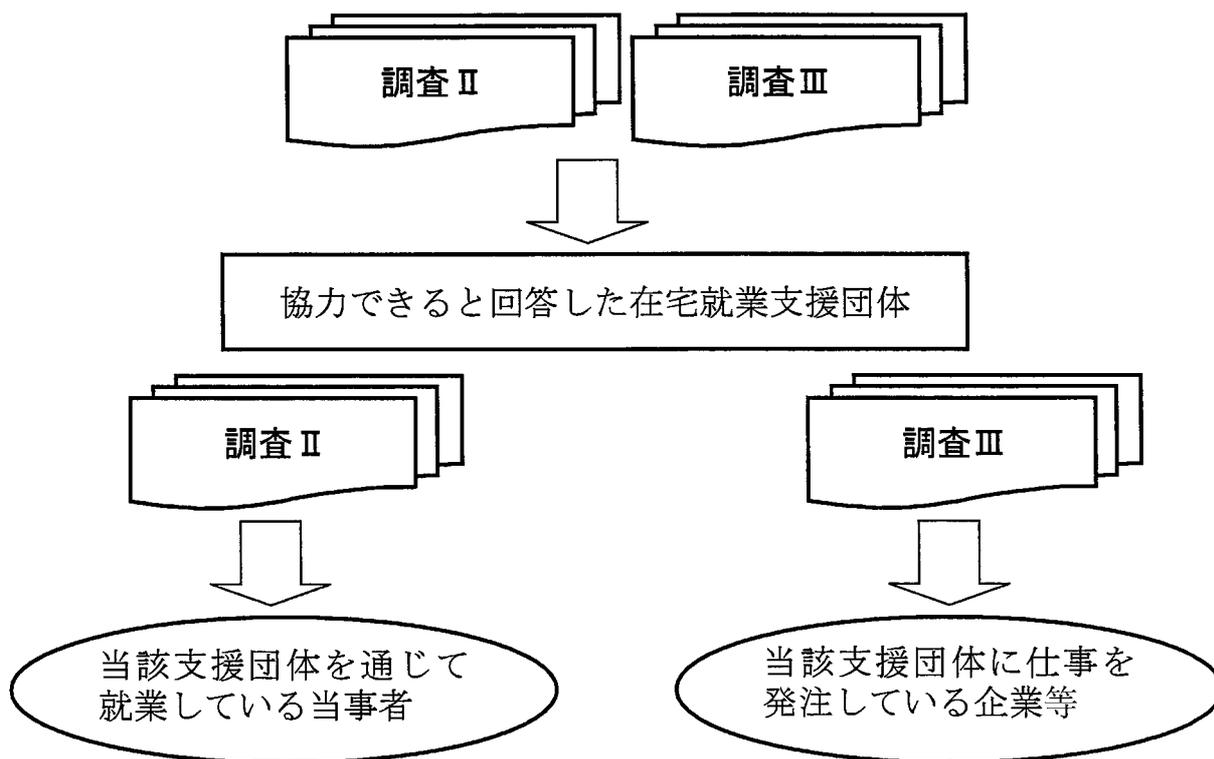


図 1 - 2 - 1 障害者の在宅就業に関する実態調査の手順

第3節 在宅就業支援団体についての調査（調査Ⅰ）の結果

1 支援団体のあらまし

① 法人格（問1(1)及び(3)）

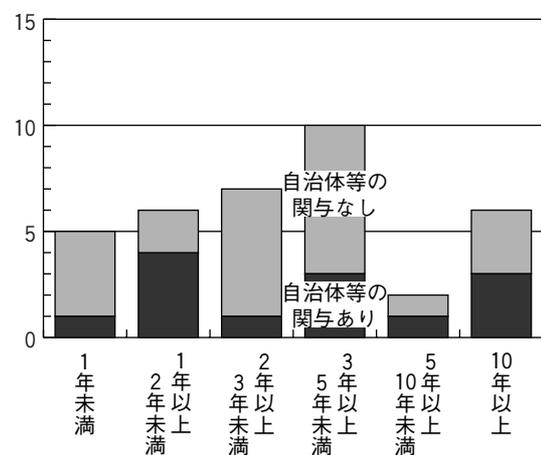
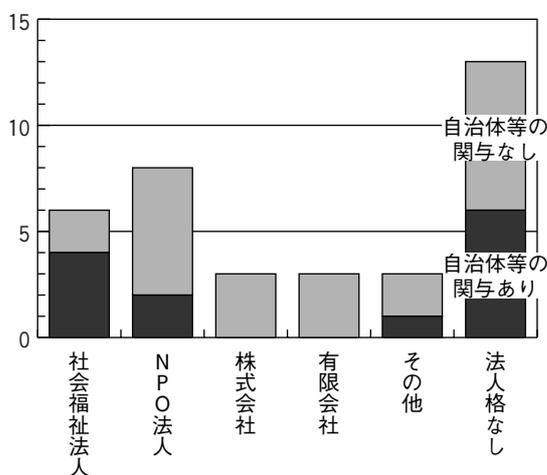
障害者の在宅就業支援を行っている団体について法人格の有無をみると、23団体が法人格を有しており、13団体が法人格なしとなっている。

法人格についてみると、8団体がNPO法人、6団体が社会福祉法人となっている。

法人の設立に当たって自治体等が関与したものは13団体であった（図1-3-1）。

② 設立時期（問1(2)及び(3)）

在宅就業支援団体の設立時期をみると、設立後、5年未満であるものが8割となっている（図1-3-2）。



(注) 平成14年に設立されたものを「1年未満」、平成13年に設立されたものを「1年以上2年未満」等としている

図1-3-1 障害者在宅就業支援団体の法人格 (n=36)

図1-3-2 団体設立後の年数別在宅就業支援団体 (n=36)

2 事業の内容

① 障害者在宅就業支援事業の内容（問2）

障害者の在宅就業支援を行っている団体について障害者を対象とした事業の内容をみると、「企業等から仕事を請け負い、障害者に仕事を分配する」（26団体）、「障害者を対象に、仕事に必要な技能に関する講習や訓練を行う」（26団体）、「パソコン等の機材・ソフトの使用法やトラブル解決等、実際に仕事をしながらの技術的な指導・援助を行う」（25団体）、「就業を希望している障害者を対象に、仕事の探し方や必要な技能の身につけ方等に関する相談、助言を行う」（21団体）を行う団体が多い。

それらの事業を障害者が利用する際に利用料が必要であるか否かをみると、「企業等から仕事を請

け負い、障害者に仕事を分配する」については「有料」とするところが多く、「障害者を対象に、仕事に必要な技能に関する講習や訓練を行う」については「有料」とするところと「無料」とするところが相半ばしており、その他については「無料」とするところが多い（図1-3-3）。

重複も含めた在宅就業支援事業の実施状況は図1-3-4のとおり。

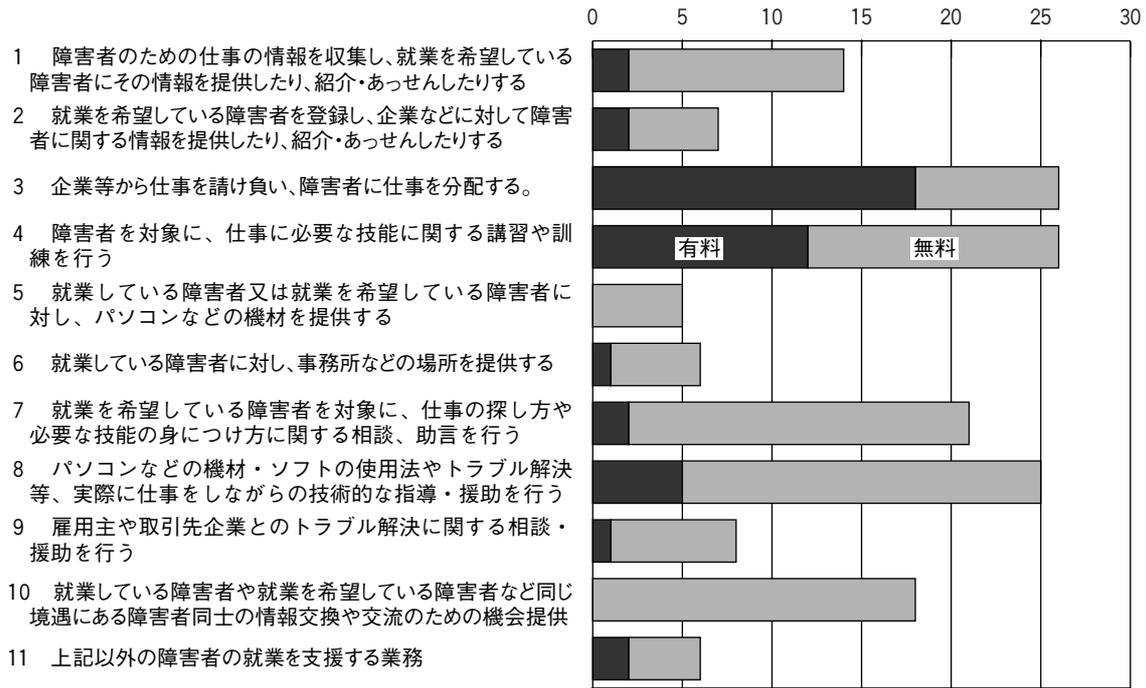


図1-3-3 在宅就業支援事業の内容 (n=36、複数回答)

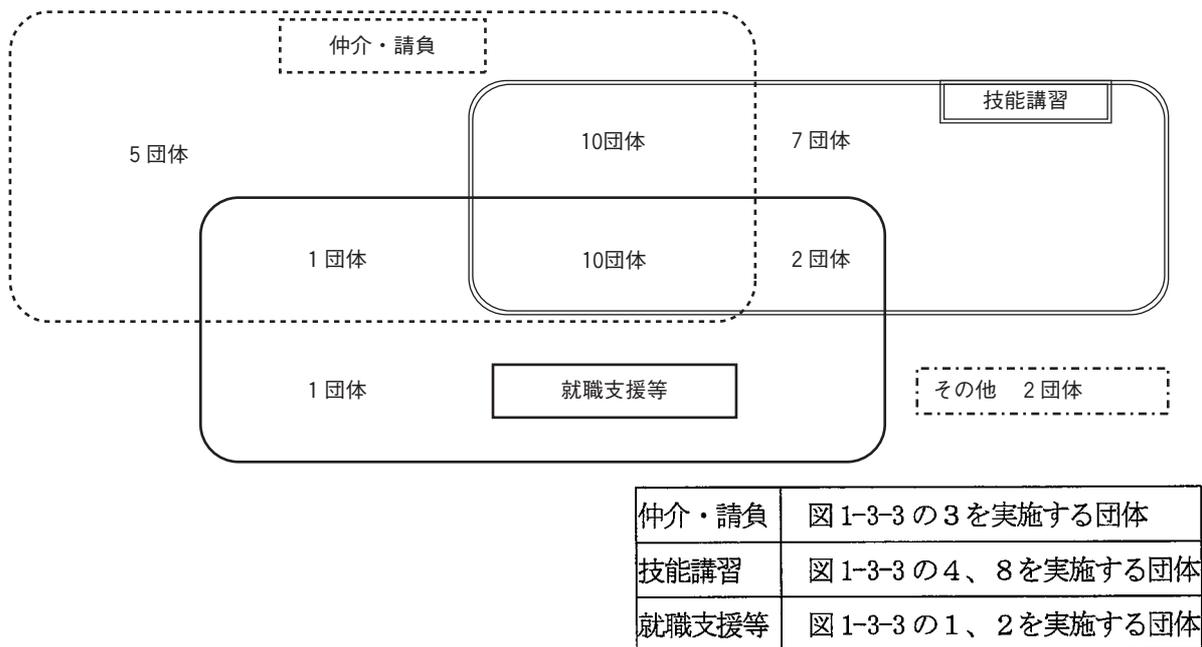


図1-3-4 在宅就業支援事業の実施状況 (n=36)

② 障害者在宅就業支援以外の事業の内容（問3）

障害者の在宅就業支援を行っている団体について障害者を対象とした事業以外に行っている事業をみると、「ホームページ企画・開発・制作」（13団体）、「データ入力・テープ起こし・文書作成等のサービスの事業」（12団体）、「SOHO支援事業」（10団体）など、事業目的を特に障害者の支援に限定していない事業を行っているとの回答をよせた団体が多かった（表1-3-1）。

障害者在宅就業以外に行っている事業を重複状況も含めて図示すれば図1-3-5のとおりである。

表1-3-1 障害者在宅就業支援以外に行っている事業（n=36、複数回答）

障害者のための福祉その他のサービスに関する事業	身体障害者更生施設、身体障害者療護施設又は身体障害者福祉ホーム	2
	身体障害者授産施設	6
	身体障害者居宅介護等事業、身体障害者デイサービス事業、身体障害者短期入所事業又は身体障害者相談支援事業	3
	知的障害者更生施設、知的障害者福祉ホーム又は知的障害者通勤寮	3
	知的障害者授産施設	3
	知的障害者居宅介護等事業、知的障害者短期入所事業、知的障害者地域生活援助事業又は知的障害者相談支援事業	1
	精神障害者社会復帰施設又は精神障害者居宅生活支援事業	1
	上記以外で、障害者のための相談・支援の事業(下記に該当する場合を除く)	6
	計	13
事業目的を特に障害者の支援に限定していない事業	就業支援関係	
	労働者派遣事業	1
	職業紹介事業	3
	SOHO支援事業(SOHOのための仕事の仲介。オフィス又はパソコン等の機器の貸与を行う事業を含む)	10
	計	13
	IT関連サービス	
編集・出版・DTP・印刷の事業	7	
データ入力・テープ起こし・文書作成等のサービスの事業	12	
ホームページ企画・開発・制作の事業	13	
情報処理サービス業(上記以外)	5	
計	17	
その他	5	
障害者在宅就業支援以外の事業は行っていない	9	

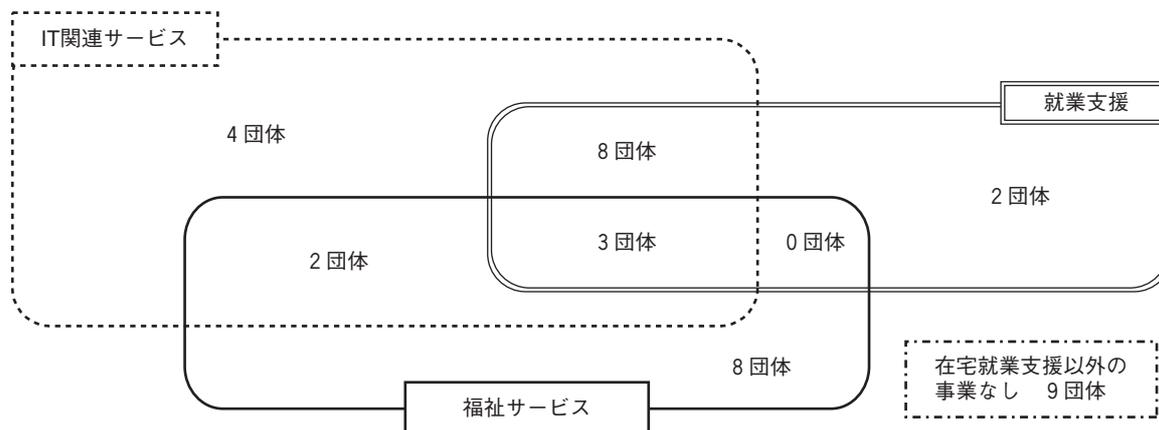


図1-3-5 障害者在宅就業支援以外に行っている事業の概観（n=36）

3 事業運営体制

① 運営費（問4(2)）

障害者在宅就業支援事業の運営費は、年額500万円以下の団体が無記入を除く半数となっている（図1-3-6）。

事業運営費をどのような収入によってまかなっているかをみると、回答した26団体中、14団体が障害者在宅就業支援業務にかかる事業収入で運営費（の全部又は一部）をまかなっている。また、20団体は、国又は地方自治体から補助又は事業委託により、運営費の一部をまかなっている（表1-3-2）。

事業運営費をまかなう運営費の概観が図1-3-7である。

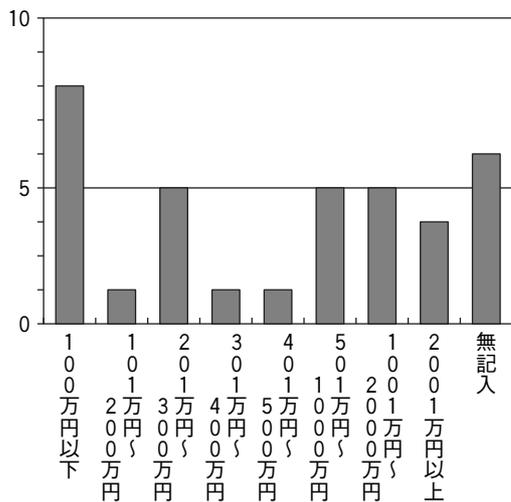


表1-3-2 事業運営費をまかなう収入 (n=36)

1 請け負った仕事に係る報酬(仲介マージン)、手数料等在宅就業支援業務に係る事業収入	17
2 上記以外の団体の事業に係る収入	8
3 国からの補助	2
4 国からの事業委託	4
5 地方自治体からの補助	7
6 地方自治体からの事業委託	10
7 公益法人等からの助成等	4
8 寄付	3
9 その他	6
10 無記入	5

図1-3-6 障害者在宅就業支援事業の運営費にかかる収入の状況 (n=36)

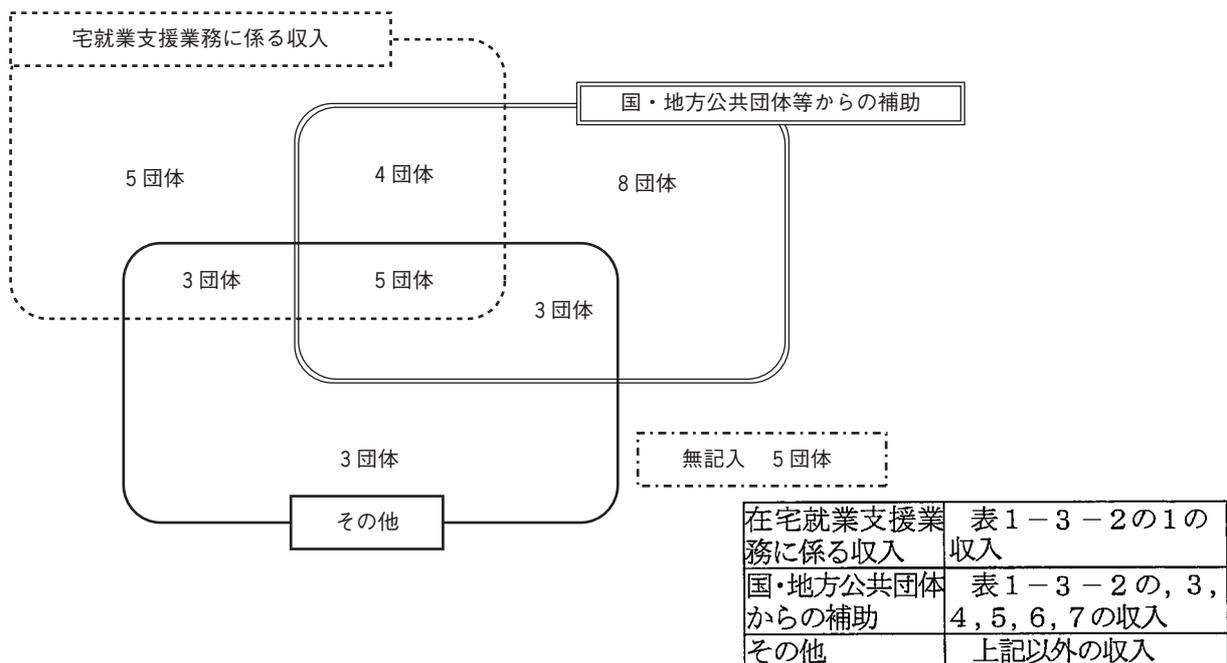


図1-3-7 事業運営費をまかなう収入の概観

② スタッフ（問4(3)）

団体全体のスタッフ数は、10人以下の団体が約半数、30人以下の団体が8割となっている（図1-3-8）。

障害者在宅就労支援事業に従事するスタッフ数は、5人以下の団体が半数を越え、10人以下の団体が86%となっている（図1-3-9）。

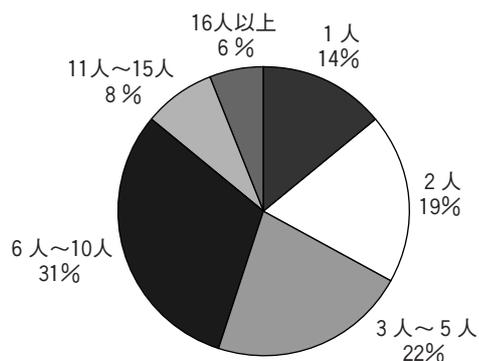
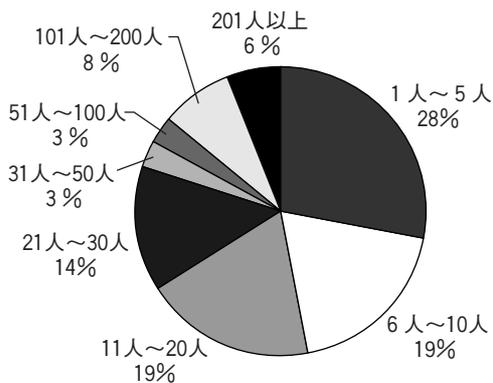


図1-3-8 支援団体全体のスタッフ数

図1-3-9 障害者在宅就業支援に従事するスタッフ数

③ スタッフの有する資格（問4(4)）

障害者在宅就業支援事業に従事するスタッフが保有する資格をみると、情報技術関係の資格を保有する者が多い（表1-3-3）。

障害者在宅就業支援団体の9割において、情報技術関係の資格を保有しているスタッフがいる（表1-3-4）。

表1-3-3 障害者在宅就労援助事業従事者が保有する資格（n=36）

社会福祉士	7名
精神保健福祉士	0名
産業カウンセラー	0名
ソフトウェア開発技術者又は第1種情報処理技術者	9名
基本情報技術者又は第2種情報処理技術者	13名
上級システムアドミニストレータ	3名
初級システムアドミニストレータ	5名
その他の資格	17名
合計	54名

表1-3-4 資格を有する在宅就業支援スタッフの有無別在宅就業支援団体（n=36）

資格を有するスタッフがいる	33
うち情報技術関係の資格を有するスタッフがいる	32
資格を有するスタッフがない	3

④ 障害者への周知方法（問4(5)）

障害者に対しどのような方法で在宅就業支援についての周知・広報を行っているかをみると、「ホームページによる広報」を活用している団体が全体の8割弱、次いで「友人・知人の紹介の活用」となっている（表1-3-5）。

表1-3-5 支援内容の周知・広報の方法（n=36、複数回答）

ホームページによる広報	28
市、県等の広報紙等での広報掲載	11
新聞や雑誌への広告掲載	6
ポスターの掲示、チラシ・パンフレットの配布	15
学校、社会福祉施設からの紹介	11
友人・知人の紹介の活用	18
その他	7

4 支援対象障害者のあらし

① 支援対象障害者数（問7(2)）

障害者就業支援団体に登録している障害者数は529人となっている。

登録している障害者数別に支援団体を見ると、5～9人の支援団体が22%、1～4人、10～14人の支援団体がともに17%であり、なしの21%を含めると支援対象障害者が14人以下の団体が4分の3となっている（図1-3-10）。

② 障害種別（問7(2)）

障害の種類別に登録障害者を見ると、身体障害が8割（障害種別不明を除く）、なかでも肢体不自由がその半数を占めている（図1-3-11）。

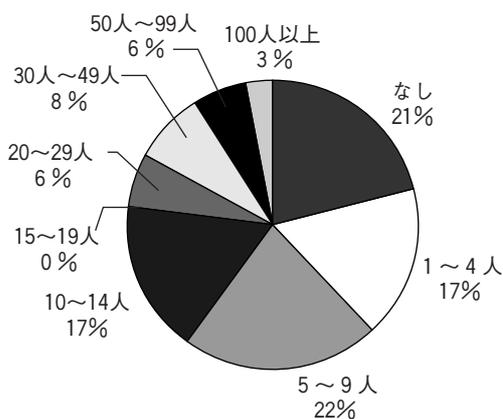


図1-3-10 登録障害者数別障害者支援団体 (n=36)

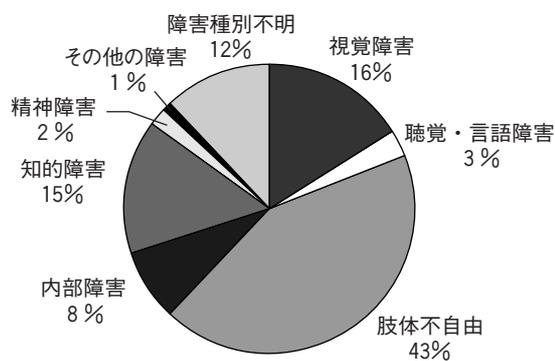


図1-3-11 障害の種類別支援団体での登録障害者 (n=36)

③ 支援対象者の就業形態－雇用か請負か（問4(1)）

在宅就業支援団体がどのような雇用形態の障害者を支援対象としているかをみると、「請負などの形態で働く者のみを対象とする」のが19団体、「雇用・請負のいずれの形態で働く者を対象にしている」と回答したのが14団体であった（表1-3-6）。

表1-3-6 支援対象障害者の雇用形態（n=36）

企業等に雇用されて働く者を対象に行っている	1
雇用されずに請負などの形態で働く者を対象に行っている	19
雇用・請負のいずれの形態で働く者も対象に行っている	14
無記入	2
合 計	36

④ 支援対象者の就業場所－通勤か在宅か（問4(1)）

在宅就業支援団体がどのような場所で働く障害者を支援対象としているかをみると、「通勤せずに在宅・施設・サテライトオフィス等で働く者を対象」とする団体が17団体、「就業場所にかかわらず対象」としている団体が15団体とほぼ均衡している（表1-3-7）。

表1-3-7 どのような就業場所の障害者を支援対象としているか（n=36）

通勤して働く者を対象	4
通勤せずに在宅、施設、サテライトオフィス等で働く者を対象	17
就業場所にかかわらず対象	15
合 計	36

⑤ 就業場所（問7(4)）

平成13年度に、各団体が実際に仕事を分配した障害者の就業場所をみると、「団体の入所施設」が半数、「当該障害者の自宅」が3割、「団体の通所授産施設、作業所」が2割となっている（表1-3-8）。

表 1-3-8 実際に仕事を分配した障害者の就業場所
(企業等から仕事を請け負い、障害者に仕事を分配する団体、n=26)

当該障害者の自宅	80名
団体の入所施設	142名
入所施設(上記以外)	1名
団体の通所授産施設、作業所	53名
通所授産施設、作業所(上記以外)	0名
授産施設、作業所以外の作業スペース(団体の運営するもの)	0名
授産施設、作業所以外の作業スペース(上記以外)	0名
その他	11名
合 計	287名

5 支援対象障害者の状況の把握等

① 支援対象障害者の状況把握 (問7(5))

企業等から仕事を請け負い、障害者に仕事を分配する団体について、支援対象障害者の状況を把握しているかをみると、「技能レベル、資格の取得状況」を把握しているのが9割弱、次いで、「障害種別、程度」、「使用できるソフトの状況」、「パソコン等の機器の設備の状況」を把握している団体が多い(表1-3-9)。

表 1-3-9 支援対象障害者の状況の把握
(企業等から仕事を請け負い、障害者に仕事を分配する団体 n=26、複数回答)

パソコン等の機器の設備の状況	19
使用できるソフトの状況	19
技能レベル、資格の取得状況	22
労働時間	18
障害種別、程度	20
健康状態	15
上記のいずれも把握していない	0
無記入	1
合 計	26

② 技能レベル・資格の把握方法 (問7(5))

在宅就業者の技能レベル、資格の取得状況を把握している支援団体について、技能レベル・資格の取得状況をどのようにして把握しているかをみると、ほとんどの団体は「仕事を分配するときに、仕

事の内容を示した上で、できるかどうか本人に確認している」としている。その他、「登録時の聴取」や「講習・訓練の中で把握している」とするものも多い（表1-3-10）。

表1-3-10 技能レベル・資格の取得状況の把握方法
 （「技能レベル、資格の取得状況」を把握している団体 n=22、複数回答）

登録時にテストをしている	4
必要な技能についての講習や訓練の中で把握している	10
登録時の面接等で自己評価、取得している資格について聴取している	13
仕事を分配するときに、仕事の内容を示した上で、できるかどうか本人に確認している	19
その他	2

③ 仕事の分配に当たっての重視事項（問7(6)）

仕事を分配する障害者を選考する際、重視する事項としては、「責任感、信頼性」、「仕事への意欲、積極性」、「自己管理能力」を挙げる団体が多かった（表1-3-11）。

表1-3-11 仕事の分配に当たって重視している事項
 （企業等から仕事を請け負い、障害者に仕事を分配する団体、n=26）

	非常に重視している	まあ重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く考慮していない	合計
責任感、信頼性	24	2	0	0	0	26
仕事への意欲、積極性	20	6	0	0	0	26
技能、熟練度	4	20	1	1	0	26
情報関連機器等の設備状況	2	13	7	4	0	26
自己管理能力	11	10	5	0	0	26
類似の業務の請負実績	2	13	7	2	1	25
その仕事への応募の早さの順位	0	7	3	5	10	25
登録している障害者の間で均等に仕事を配分すること	2	5	9	6	4	26

6 事業実績

① 就職（問5）

支援団体の紹介、あっせんを通じて就職に至った就業者数は、通勤勤務については知的障害者が、在宅勤務では肢体不自由者が多い（表1-3-12）。

表 1-3-12 就職に至った障害者数

		平成11年度	平成12年度	平成13年度	計
企業に雇用 (通勤)	視覚障害	1	0	0	1
	肢体不自由	5	8	4	17
	内部障害	0	0	1	1
	知的障害	23	36	29	88
	精神障害	0	0	1	1
	小計	29	44	35	108
企業に雇用 (在宅)	肢体不自由	4	12	17	33
	小計	4	12	17	33
設立されていた支援団体数		18	25	31	

② 講習・訓練 (問6)

平成13年度に講習や訓練を実施した団体は19団体であった。内容はパソコン全般の基礎的コースやワープロ・表計算のコース、などが多い (表1-3-13)。

講習・訓練コースの開催期間としては、1週間以内と13~24日とするコースが多い (表1-3-14)。

表 1-3-13 講習・訓練の種類、開催回数、受講者数

	コース 設置数	開催回数	受講者数
基礎的コース	15	338	3,751
中級コース	3	2	99
ワープロ・表計算	8	29	957
データベース	3	1	20
インターネット	2	24	800
CAD	3	6	16
DTP	1	5	10
IT技術者養成講座	2	3	22

表 1-3-14 訓練・訓練の開催期間

開催日数	コース数
1~3日	
4~6日	8
7~12日	4
13~24日	6
25~48日	4
49日以上	1
不明	10

③ 受注内容 (問7(1))

在宅就業支援団体が平成13年度に企業等からの受注状況を見ると、受注件数では、印刷、ホームページ作成、データ入力、テープ起こしが多い。受注額については、ホームページ作成、調査・コンサルティング、パソコン講座開催が多い (表1-3-14)。

表 1-3-14 平成13年度の受注内容
(企業等から仕事を請け負い、障害者に仕事を分配する支援団体、n=26)

	受注を受け た団体	企業数計	のべ 受注件数	受注総額 (万円)
文書入力	8	11	27	344
テープ起こし	10	26	80	449
データ入力	11	36	139	347
ホームページ作成	14	46	126	1,922
システム設計	1	1	1	100
プログラミング	3	3	3	570
計算処理・情報検索	2	2	5	36
設計・製図・デザイン	4	3	18	88
DTP(編集)・電算写植	4	13	29	440
調査・コンサルティング	5	13	18	1,974
印刷	4	351	391	140
パソコン講座開催	7	13	33	1,222
その他	8	119	504	2,763
合 計	220	756	1,374	10,395

その他：パソコン講座、はがき印刷、点字名刺印刷

④ 障害者への報酬 (問7(3))

平成13年度中の1年間において、仕事を分配した在宅就業者に対してその報酬として支払った金額をみると、年間25万円未満の者が4分の3を占め、年間100万円以上という者はごくわずかであった(表1-3-15)。

表 1-3-15 仕事を分配した障害者に対する報酬

150万円～200万円未満	2名
100万円～150万円未満	9名
75万円～100万円未満	11名
50万円～75万円未満	15名
25万円～50万円未満	36名
25万円未満(1円以上)	222名
計	295名

7 広報・営業

① 広報・営業の方法 (問7(7))

企業等から仕事の受注を促進するためにどのような活動をしているかをみると、「ホームページによる広報」が全体の9割、「友人・知人の紹介の活用」が8割弱。企業等への個別の営業が4割強である(表1-3-16)。

個別企業に営業する場合の企業の探し方としては、他の企業や友人知人からの情報を活用するという回答が多い(表1-3-17)。

表 1-3-16 企業からの受注促進のための活動
(企業等から仕事を請け負い、障害者に仕事を分配する団体、n=26、複数回答)

企業等への個別の電話、手紙、訪問等による営業	10
ホームページによる広報	21
市、県等の広報紙等での広報掲載	3
新聞や雑誌への広告掲載	4
ポスターの掲示、チラシ・パンフレットの配布	7
友人・知人の紹介の活用	18
その他	4
営業活動は特に行っていない	3

表 1-3-17 訪問先企業を探す方法

新聞に掲載されている求人広告等から受注できそうな業務を推測して	1
ハローワーク等に出ている求人の内容から受注できそうな業務を推測して	0
インターネットで事業内容等を見て	5
電話帳で調べて	0
他の企業等からの情報で	9
友人・知人からの情報で	9
その他	1

② 料金設定

企業等から仕事を受注する際に料金をどのように設定しているかをみると、「その時によっていろいろなのでなんともいえない」団体が15団体と多く、「他の同業者より安くなるように設定している」団体が、「他の同業者と同じ水準になるように設定している」団体、「他の同業者より高く設定している」団体を上回っている（表1-3-18）。

表 1-3-18 受注の際の料金設定
(企業等から仕事を請け負い、障害者に仕事を分配する団体 n=26)

他の同業者と同じ水準になるように設定している	3
他の同業者より安くなるように設定している	7
他の同業者より高く設定している	1
その時によっていろいろなのでなんともいえない	15
計	26

8 問題点等

① 仕事の分配に当たっての問題点（問7(9)）

企業等から仕事を受注し障害者に分配する業務に当たっての問題点としては、「仕事を希望する障害者に見合う受注量の確保が難しい」、「受注する仕事と障害者の技術水準が合わない」ということを第1位に挙げる団体が多い。第3位まで併せると「運営費の確保が難しい」、「仕事の分配の調整に手間が

かかる]、「仕事の分配の対象となる障害者の評価・管理が難しい」などを指摘する団体も多い(表1-3-19)。

表1-3-19 障害者に仕事を分配するに当たっての問題点
(企業等から仕事を請け負い、障害者に仕事を分配する団体 n=26)

	1位	2位	3位
仕事を希望する障害者に見合う受注量の確保が難しい	10	5	3
障害者の就業に関する企業等の理解が乏しい	1	3	0
受注する仕事と障害者の技術水準が合わない	7	6	1
仕事の分配の対象となる障害者の評価、管理が難しい	2	2	7
仕事の分配の調整に手間がかかる	2	2	5
必要な技術や知識を持ったスタッフの確保が難しい	2	2	3
運営費の確保が難しい	2	5	2
パソコン等の情報通信機器の整備に費用がかかる	0	0	1
最新のソフト等を揃えるのに費用がかかる	0	0	3
その他	0	0	0
計	26	25	25

② 受注量増加のために必要なこと (問7(10))

受注量を増やすために必要なこととしては、「障害者の能力(品質)の向上」を第1位に指摘する団体が最も多く、次いで「営業努力」、「企業等における業務のアウトソーシングが進むこと」、「国や地方公共団体からの優先的な発注」の順となっている。「発注に関する企業の動機づけを高めるような制度」を挙げる団体も第3位まで含めると5団体あった(表1-3-20)。

表1-3-20 受注量を増やすために必要な事柄
(企業等から仕事を請け負い、障害者に仕事を分配する団体 n=26)

	1位	2位	3位
営業努力	6	3	4
障害者の能力(品質)の向上	10	6	4
価格の低下	0	0	0
仕事のスピードの向上	1	4	4
企業等における業務のアウトソーシングが進むこと	4	3	0
国や地方公共団体からの優先的な発注	3	6	8
支援団体の存在についての国や地方公共団体による啓発・広報	0	3	2
発注に関する企業の動機づけを高めるような制度	1	1	3
その他	1	0	1
計	26	26	26

9 障害者の在宅就業に関する意見(問8、自由記述)

問8に記載された意見を、参考のために原則として原文のまま掲載する。

- (社)日本テレワーク協会加盟のエージェントとして身体障害者の就業支援⇒NPO法人と連携して、

地元でもビジネスとして賑やかにしていきたいと念じております。

P.S. (ご参考までに) 障害者の方でも、健常者の方より仕事ができる人はたくさんいます。在宅での仕事の場合、全く関係ありません。企業側も団体の担当者に一任してくれているので、問題ない。今後、もっと障害者の方に仕事をお願いしていきたい。

- 「パソコン技術やソフトが使えること」に対し世間は重点を置きがちですが、それ以前に、まずやらねばならないのは、就業に対する考え方の教育（プロとしての仕事をやる！納品物に「障害者が仕事しました」などという言い訳は通用しないのだ、ということ）それからビジネス的な基本事項を教育する必要がある。メール一つも打てないのでは…。職業に対する考え方や、ビジネス的な基本事項を教育する必要がある
- 登録メンバーに平等に案件の告知をしており、障害の有無については確認していない。障害者の方のみへの依頼、告知などはしていない。
- 福祉行政に甘えてしまっているのが、障害者の現状です。
- 就労支援としては、NPO法人に委託している。高齢者も対象。
- 在宅就労よりも交流会中心の団体です。あまりにも重度障害者の為、健康を第一に考え無理せずに少しでも働ける機会があればと思っています。
- テレワークを用いた障害者の在宅就業を支援し、増加させる活動を行っているNPO法人と連携した業務を今後、行おうと考えています。
- いわゆる「障害者」が働いて自立していくための環境は、きわめてきびしい。現在の日本の経営環境、「障害者」を支える家族の状況は、「障害者」の生活環境を悪化させている。さらに「在宅就業（労）」を考えると展望は決して明るくない。必要なのは、やはり行政・民間の協同（コラボレーション）。「在宅就業」に伴う家族への多くの負担、本人の就業の継続性への不安を軽減するには、当人の努力は勿論だが、行政の支えがなければならない。
- 社員はSE有資格者一人を除き、全員が一種一級の重度障害者であり、各在住地（6地域）において、在宅就労する形で業務を処理している。受注業務は高齢者、障害者向けに開発された商品のコンサルティング、モニタリングで外注せず、完全内部処理。一般的には就労不能とされる（重い）レベルの障害者が在宅で就労しているため、社員教育マニュアルを利用した在宅就労希望者向け講習会なども開催している。その内容は、単なるパソコンの技術指導ではなく、在宅・雇用を問わず、障害者と高齢者が就労するに際して必要となる、業務に及ぶ障害の影響を最小限に押さえたり、障害を持ちながら営業し、受注し続けるためのノウハウ、クライアントを含む雇用者や介助者など、業務において関わる人々とのコミュニケーションを円滑に保つことで働きやすい環境を作るコツ、また障害を生かす逆転の発想的ビジネスマナーなどを中心に扱っている。

（記載すると回答者が特定される恐れのある事項、回答に当たっての注釈、備考的な記述については省略）