

障害者の在宅就業を支援するための資料

2016年4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



障害者の在宅就業を支援するための資料

2016年4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では、「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中核機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでおります。

この報告書は、障害者職業総合センターの研究部門が実施した「障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究」の一環として、在宅就業する障害者の支援や能力開発等を積極的に行う団体の現状と課題を把握することで、全国の障害者在宅就業支援団体の活性化やそこで行われている支援内容の充実強化を図ることを目的に作成しています。

「障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究」の報告書では、在宅就業支援団体の実態の把握と在宅就業に関する企業の意識を中心にアンケートを行い、その内容を分析して今後の課題改善に向けた提案を行っています。

関係する本書「障害者の在宅就業を支援するための資料」では、在宅就業から在宅勤務へと展開する就労支援モデルを想定して、①ICT 技術を活用した支援やトレーニングを行う事業者、②在宅勤務により障害者雇用を進めている企業、③在宅勤務での就職実績の多い在宅就業支援団体に着目したヒアリング調査を実施し、支援者と企業とが密接に連携して相互に利益を上げている事例等を収集・検討しています。

この調査を進めるに際して、ご協力くださった企業や団体の方に深く感謝申し上げます。
また、本書が在宅就業に関わる多くの関係者の方々に活用され、わが国における職業リハビリテーションをさらに前進させるとともに、障害者の雇用促進と職業安定に貢献できれば幸いです。

2016年4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 樺葉 伸一

執筆担当

内木場 雅子 障害者職業総合センター 事業主支援部門 研究員

第1章

第2章

第3章

謝辞

多くの方々のご協力をいただき、ヒアリング調査を実施することができました。

皆様に心からの御礼を申し上げます。

目 次

概 要.....	1
第1章 研究の目的.....	3
第2章 ヒアリング調査.....	11
1 調査の目的.....	11
2 調査の方法.....	11
3 結 果.....	11
事例A.....	12
事例B.....	17
事例C.....	20
事例D.....	23
事例E.....	28
事例F.....	33
4 事例のまとめ.....	36
第3章 研究のまとめ.....	39

概 要

本資料シリーズは「障害者の在宅就業を支援するための資料」の研究成果を取りまとめたもので、3章から構成されている。

第1章では、研究の目的について記述した。多様な働き方から在宅就業の歴史、在宅就業の現状（在宅就業支援制度と在宅就業支援団体）について記述した上で、在宅就業支援団体の活性化に繋がる改善の必要性を的確に捉える必要性を述べた。

第2章では、障害者の在宅就業を支援する団体からヒアリング調査を実施した結果を記述した。ここでは、事業形態、事業運営、利用者の勤務形態等、受注状況・業務内容、利用者の受け入れ方法、登録者のスキルアップ等、雇用への移行などについて聴き取りをした結果をまとめた。

第3章では、ヒアリング調査の結果をもとに、在宅就業支援の各局面に即した分析と在宅就業支援をさらに活性化する方策について検討した。

第 1 章

研究の目的

第1章 研究の背景と目的

1 はじめに

自宅やサテライト・オフィスなどで雇用関係の下で働く在宅勤務は、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BCP¹、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、労働者にとっては、ゆとりの創出、通勤困難の解消、また、育児や介護等の事情のある者・高齢者・障害者などの通常の勤務が困難な者たちへの就労機会の確保などがあげられている。また、企業側から見ると、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取り上げられている。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され、幅広い効果が期待されている。

しかし、企業との雇用関係のない在宅就業に関しては、以前は、「パーソナルコンピュータ」（以下、「PC」という）を一式数十万円で購入してもらおうと、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案が横行していたこと、在宅就業者が自学自習で技術習得をしていくため、その分野の技術進歩に追いついていくことに限界が生じることが多いこと等から一般的には希望が増えず、家庭環境や労働可能時間等を勘案して在宅就業が真に必要な場合に選択肢の中から選ばれることが多い。また、最近では、在宅就業者である個人が請け負う場合には情報セキュリティの観点から個人情報等の流出の可能性があることや、個人での損害賠償は困難であると認識されていること等の不安が委託する企業サイドにあり、社会的に大きな潮流として個人が請け負う形の在宅就業がクローズアップされることは少ない状況にある。

このような中で、障害者に関する在宅就業は、通勤の困難性や、身体・精神的な障害からくる労働時間の制約、労働効率面での限界、対人関係面での易疲労性などの課題を軽減する有効な手段として様々な実践が行われている。加えて、在宅就業は、労働権を保障する手段として重度の身体障害者への支援から始まったが、近年になり、その障害の対象が精神障害、発達障害へと広がりが見られ、症状の安定性や障害の特性に応じた対応ができることから、新たな形でその有効性がさらに見出されている。まずは、これまでの障害者の在宅就業に関する経緯についてとりあげていく。なお、本書では、「Information and communication technology（情報通信技術）」を「ICT」と略している。

2 障害者の在宅就業支援の歴史

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

¹ 「Business continuity plan（業務継続計画）」の略。

一) に代表されるように、昭和 55 (1980) 年前後からで、ワードプロセッサ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。

その後、昭和 59 (1984) 年から、「東京都重度身体障害者パソコン講習事業」が開始され、PC 通信を利用する、講師が受講者の自宅に出向くなどして、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者にとっては、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、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) 年度から在宅就業をする障害者や厚生労働大臣登録の「障害者在宅就業支援団体」(以下、「登録団体」という) への発注を行う企業への「在宅就業障害者特例調整金」(以下、「特例調整金」という)、「在宅就業障害者特例報奨金」(以下、「特例報奨金」という) 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「支援法」という) で規定する「就労継続支援 A 型事業」(以下、「A 型」という) 及び「就労継続支援 B 型事業」(以下、「B 型」という) の事業者において、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たものであるが、現在は障害者に関する形での施策の展開はない。

これらの施策の中で中心となる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部教授) 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「障害者雇用率」(以下、「雇用率」という) 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特例調整金、特例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ふ政策目標に立ち、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、以後の登録団体の登録等において、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、各都道府県、政令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日は事業者に通所することなどの7つの要件を全て満たす場合に、当該事業者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 在宅就業支援の現状

（1）在宅就業支援団体数

平成28年2月末時点で、厚生労働省に登録されている登録団体は22団体であり、僅かながら増加傾向にある。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登録団体もあり、登録はしたものの、登録の更新をしなかった登録団体等も見られる。

なお、支援法におけるA型に関しては、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登録団体の「登録障害者」（以下、「登録者」という）とはならないこととされている。

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、並行して実施した「障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究」において、

- ① 在宅就業障害者に ICT 等に関する技術面での支援をしていること
- ② 登録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、上記の厚生労働大臣登録を受けている22団体のほか、特別非営利活動法人、株式会社、社会福祉法人等で厚生労働大臣登録はないものの、障害者の在宅就業支援を行う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9団体の合計48団体が確認されている。

また、この研究の調査研究報告書の中にもあるように、ICTを活用する作業を中心とする支援を行う登録団体に登録している在宅就業中の障害者は、最低でも2,000名以上いると推測している。

（2）在宅就業支援団体の現状

① 製造加工系団体の状況

厚生労働大臣登録の登録団体22団体中の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

事業者で、主として知的障害者が通所して、部品の組立加工、食品製造、清掃業務等を事業場の中で実施している。これらの団体は、厚生労働省の登録団体として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の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。

「障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究」のアンケート調査の結果から、週30時間以上働いていることが多い(54.6%)ことが分かっている。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おり、団体が支払う工賃に関する登録者の満足度が「不明」としている登録団体は全くなく、「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。

② ICT活用系団体の状況

<登録障害者の状況>

上記のアンケート調査の結果では、ICT活用系団体が登録者に供給している作業は、「文書、データ入力」(22.1%)が最も多く、次いで「Webデザイン、ホームページ制作」(15.0%)、「ホームページ、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、ICT技術を活用した作業の幅は広い。登録者は、文字入力、メールの送受信、ホームページ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。表計算ソフトを利用できる登録者の割合が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者全体の1/3程度の習得率であると理解される。

ICT活用系団体における登録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、障害者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))における重度の割合は48.1%であることから、ICT活用系団体に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、とりわけ登録団体では重度の割合が高い。

登録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。ICT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。

登録者は、登録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、団体からの工賃のみで生計を維持している者が13.3%で続いている。ICT活用系団体が登録者に支払った工賃では、年間25万円未満の登録者が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%であったが、全く支払い実績のない者が21.0%いる。工賃の支払いがある登録者の割合が全体の50%を超えてない登録団体は22団体中の5団体も見られ、ICT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。登録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。

登録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ICT活用系団体も9団体(全体の45%)あった。

<支援団体の運営と課題>

運営状態では、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登録団体は全くない。非登録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登録団体が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」等を含めた対応に腐心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た。

ICT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。

ICT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ICT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」、「短い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ICT活用系の作業自体が少なくなってきたことや、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等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、ICT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」とする登録団体が30.4%あった。

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、登録団体の業務推進や「在宅就業支援制度」（以下、「在宅制度」という）の改善に関するものは多くの共通的なものがあった。登録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、登録団体の活性化策としては人員体制の維持管理の困難が多く挙げられ、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登録団体の活性化は困難との意見が得られた。在宅制度に関しては、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) 企業から見た在宅就業支援制度の改善

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制度を知らないという事実がある。

たとえ在宅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、雇用率を達成していない企業にあっては、CSR²等の観点から在宅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登録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、登録団体が受注をする市場が存在する。実際に登録団体等からのヒアリングの中で、多くの企業と作業の受発注の関係をもち、作業の仕上がりや納期に瑕疵がなく、受注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登録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、登録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」（以下、「推進法」という）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、登録団体のみならず、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。

4 在宅就業支援モデルと事例の選定

「障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究」では、厚生労働省からの要望テーマに基づいて、在宅就業に係る現状を把握するとともに、在宅就業支援のための制度の活用が進まない要因を分析し、今後においてどのような支援策を講ずるべきかについて検討する際の参考となる知見を得ることを目的として、平成 26～27 年度の 2 年計画で取り組んでいた。

当初の計画では、1 年目に在宅就業障害者を支援する団体を対象としたアンケート調査等を行って登録団体及び登録者の現状と課題を把握した上で、2 年目において、ICT 技術の活用により発注元になることが見込まれる分野の企業を対象としたアンケート調査等を行い、在宅就業支援の活性化のための方策を検討することとしていた。

しかしながら、1 年目の研究活動を通じて、障害者の在宅就業支援を行っている団体や専門家の多くが、

² 「Corporate social responsibility（企業の社会的責任）」の略。

在宅就業を、より安定した雇用等が実現するまでの過渡期的な就業形態であると認識していることが分かった。また、登録者の持つスキルの限界や団体の人員体制等から積極的な営業活動や実績づくりが行えず、結果として登録団体の活性化や登録者の企業就職が進まない現状があることも明らかになった。

このような状況のなか、企業アンケート調査については厚生労働省の要望もあり計画どおりに実施する必要があるものの、それだけでは、在宅就業に係る受発注の課題や制約は明らかにできても、好事例につながる情報を豊富には得られないことが懸念された。

このため、当初から計画していた企業アンケート調査とは別に、本資料シリーズにおいて①ICT 技術を活用した支援やトレーニングを行う事業者、②在宅勤務での就職実績の多い登録団体などに着目したヒアリング調査を実施し、支援団体（支援者）と企業が密接に連携して相互に成果（利益）を上げている事例を収集し、事例の中から登録団体の活性化に繋がる改善点を取りまとめることとした。

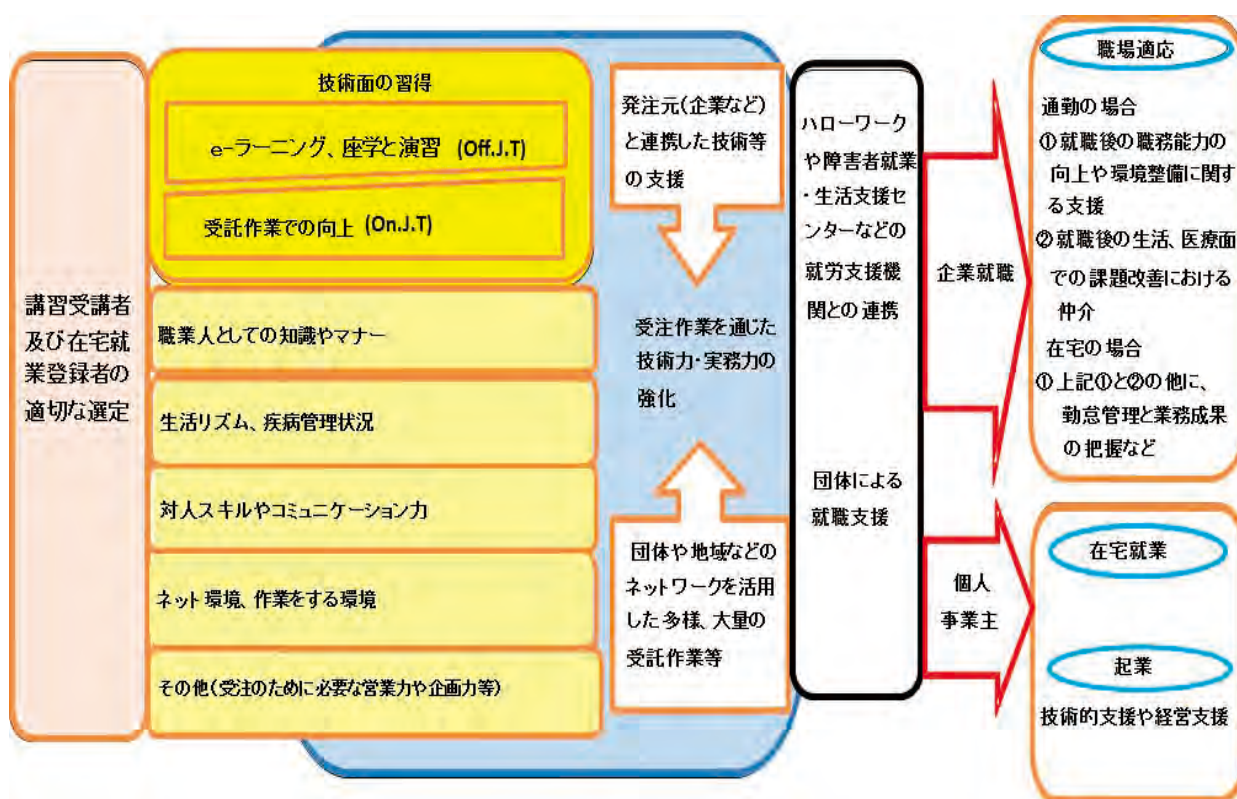


図 1-1 在宅就業から職業自立に至るまでの流れ (モデル)

第2章

ヒアリング調査

第2章 ヒアリング調査

1 調査の目的

障害者の在宅就業に取り組んでいる、又は、取り組むことを検討している団体から聞き取り調査を実施した。これは、在宅就業をする障害者の支援を積極的に行う団体の現状と課題を把握することで、登録団体の活性化と支援内容の充実強化を図ることを目的とする。

2 調査の方法

ヒアリング調査の方法は、次のとおりである。障害者の在宅就業を支援している、又は支援を検討している団体で、協力を得られたところを対象に、団体の代表者又は担当者から直接、聞き取りをしている。聞き取りした内容は、団体の属性、受け入れ（利用者や登録者など）、受注の内容、取組みの工夫、ICT技術の習得、就労支援の状況、雇用管理、スタッフ、地域との連携、意見・要望などである。

3 結果

ヒアリング調査を実施した団体などの名称、「登録団体」³の有無、ヒアリングをした相手、ヒアリングをした時期は、次のとおりである（表 2-1）。

表 2-1 ヒアリング先の一覧

団体名	登録団体の有無	ヒアリング相手	ヒアリング日
特定非営利活動法人在宅就業支援事業団	あり	理事長	平成 27 年 7 月 15 日
特定非営利活動法人チャレンジド・コミュニティ	なし	施設長・理事長	平成 27 年 5 月 29 日
株式会社ディーソル	あり	室長	平成 27 年 7 月 2 日
社会福祉法人恵佼会	あり	施設長	平成 27 年 8 月 27 日
特定非営利活動法人ふうしすてむ	なし	理事長	平成 27 年 8 月 5 日
株式会社ブリッジメディア	なし	常務取締役	平成 27 年 12 月 22 日

³ 「厚生労働大臣登録の障害者在宅就業支援団体」をいう。

事例A

【特定非営利活動法人在宅就労支援事業団（とくていひえいりかつどうほうじん ざいたくしゅうぎょうしえんじぎょうだん）】

特定非営利活動法人在宅就労支援事業団（以下、「事業団」という）⁴は、平成10年に任意団体として在宅就業者の支援を開始した。事業団は、平成15年に「特定非営利活動法人」（以下、「NPO法人」という）を設立し、平成16年には内閣府認証のNPO法人となった。また、平成18年には、「登録団体」⁵となる他、「就労移行支援事業」（以下、「就労移行」という）（定員30名）を併せて行っている。

事業団には、約26,000名（平成27年6月現在）の在宅就業者がいる。この中には、障害のある登録者が約160名（平成27年7月現在。このうちの約3割は精神障害者である）に、在宅就業者（障害者も含む）がいる（この事例では、「在宅就業者」と「障害のある登録者」を併せて「登録者」という）。

また、事業団には、登録者の他に、所在地の県内各地に在宅の有償ボランティア（元登録者で、近隣の登録者の状況把握が主な役割（実費500円/時間）である他、登録者としても稼働する場合がある）、職員（元登録者で仕事を熟知している。パート）がいる。

なお、事業団では、「就職を希望する登録者」（以下、「就職希望者」という）と「雇用を考える企業」（以下、「受け入れ企業」という）を繋ぐ支援もしている。

1 受け入れ

- ・事業団では、「在宅就業の登録を希望する者」（以下、「希望者」という）がある場合、基本的には断らず必ず一度は、希望者宅を訪問し、希望者の働く環境（作業スペース、乳幼児の存在と動物飼育の有無）を確認する。事業団では、在宅就業には登録者の同居する家族からの協力が不可欠であること、特に物品製造業務では動物の毛や子供の玩具の混入が不良品となるため、働く環境に課題がある希望者は場合によって断るが、取り組む意欲があれば基本的には受け入れる。事業団が登録者の家庭環境の把握を重要視するのは、最終的に登録者が企業に就職する場合、登録者と企業のマッチングに不可欠と考えるためでもある。
- ・事業団では、受注した仕事を登録者間で行う体制を組んでいる。具体的には、仕事が急に出来なくなった登録者に替わり、他の登録者が仕事を請負うもので、事業団では、職員から依頼があれば、特段の理由がない限り仕事を請負うことを登録の要件にしている。
- ・事業団の登録者は、育児などで働きに出られない家庭の主婦、障害者、生活保護受給者の他、最近では家族の介護などで早期退職した者など色々である。
- ・事業団の障害のある登録者は、医療機関（精神科系）から登録希望の問い合わせや紹介のことが多い。また、事業団には、県外在住者や海外在住の邦人からも登録希望の問い合わせがある。

2 受注の工夫

- ・事業団は、取引先企業と良好な関係を築いて（約120～130社）おり、このうち約7割が県外企業で、地元には取引先企業が少ない状況である。

⁴ 特定非営利活動法人在宅就労支援事業団 (<http://www.jigyodan.or.jp>) 参照。

⁵ 「厚生労働大臣登録の障害者在宅就業支援団体」をいう。

- ・事業団では仕事の受注で、発注元の言い値で初めに職員が「テスト施行」をし、その結果に基づき発注元と値段交渉をすることが、対等な価格交渉と受注の適正価格の把握に繋がると考えている。また、事業団では、同一業務の継続による品質向上に伴い、適宜、発注元との単価交渉を行い登録者の収入アップに繋げる他、儲けが少ない仕事を断らず、年間契約やロット単位で仕事を受注する等で、年間仕事が途切れない工夫をしている。

3 受注業務の内容

- ・事業団が受注する PC を使った作業は、12 月～3 月の約 40 万件分の源泉徴収票の入力業務でその入力には約 4,000 名を要する。また、夏と冬にはギフト関係の入力業務、毎年年末までは学習塾の試験の採点業務等、年間を通じて登録者が業務に取り組むことが出来るようにしている。
- ・事業団で入力業務を行う登録者には ID 番号を付与しており、登録者が好きな時間帯にネット上のデータにアクセスし入力作業を行うことが出来る。また、登録者がネット上にアクセスすると、そのログ（仕事量や所要時間）により事業団職員が把握できるようになっている。
- ・事業団の入力作業では、障害のある登録者、特に精神障害者は、夜中に業務を行う者や集中的に業務に取り組んで急に止める者、次の給料日が近づくと作業を始める者など色々である。また、事業団では、障害のある登録者などの様々な能力や適性のある者に合わせるために、受注業務の内容と幅を広くするようにしている。

4 受注業務の取組みと工夫

- ・事業団では、受注した仕事の取組み方法を理解するために、初めに職員が発注元の担当者から仕事の取組み方法について指導を受け、職員が適切な登録者に仕事を割り振る。特に、障害のある登録者の仕事を受注する際は、事業団の職員が発注元に出向き、その業務内容について研修を受講後、受注の可否を判断する。
- ・事業団の登録者は、個人事業主である。個人事業主であるが、チームを作ってもらい各チームで仕事を請負う形を取っている。特に、チームに障害のある登録者が含まれる場合、指導者（ベテランの登録者）を決めて指導者にチームの指導（遠隔でも指導をする）を任せる。
- ・事業団の職員は、月 1 度、対面や電話で登録者（家族も含む）のカウンセリングや状況把握を行い、常に実際に稼働出来る登録者とその人数の把握に心がけている。また、大量に仕事を受注した場合、事業団が登録者全員に一斉メールで通知し、多くの登録者に仕事に取り掛かって貰うことで納期より早く仕事を終了させるようにしている。
- ・事業団では、登録者の仕事にミスや不良品等が出た場合、そのチーム全員に研修を行うことで注意喚起をする。また、仕事のミスや不良品等の発生で発注元から損害賠償請求のあった場合においては、事業団は発注元から応分の仕事を無償で請負うが、登録者には通常通り工賃を支払っている。

5 登録者の仕事に対する能力評価

- ・事業団では、登録者が行った業務の成果物を職員が査定し登録者ごとにランク（A、B、C）を付けその理由を登録者に明示している。また、例えば、テスト採点業務（正解を見て 1500 問の回答用紙の○×をチェックする）で、チェックの正確さや所要時間などから登録者を、一次採点者（スキルを 0～5 までのレベルでランクを付けて評価）と二次採点者（1 度チェックされたものを再チェック）に分け、各業務に入れ

る登録者を判断する他、行った業務に対する支払額に差をつけている。なお、業務遂行能力に応じて一次採点者と二次採点者のどちらになるかは変更されることがある。

6 登録者の状況とその支援

- ・事業団が把握するところでは、登録者が希望する月収は約3万円（障害のある登録者も同じ）であるが、登録者によっては自身のスキルが高いと勘違いをする者がおり、入力業務の金額、例えば、アルファベット1文字や入力1文字の額などの入力単価の相場を登録者に伝え現実を知らしめる。また、事業団では、登録者の働く意欲（月収）を高めるために、登録者のID番号一覧と毎月の収入（出来高）を表示するシステム（事業団と登録者が作成）を事業団のwebサイトに掲載し登録者の誰もが見ることを可能にした。
- ・事業団における年齢30歳以上の障害のある登録者は、職歴のある者が多く、前職の離職理由は人間関係だけでは必ずしもないと事業団は考えている。また、事業団では、障害のある登録者の約3割が精神障害者で、そのうちの約3割が発達障害者だと捉えている。
- ・事業団では、ほとんどの登録者に面接を行っている。精神障害者の場合、登録者の家族が登録者の障害をきちっと理解できていないことが多いので、事業団が登録者の家族関係の調整や修復をし、登録者の将来的な就職に備えている。発達障害者の場合、最近では、登録者が自身の障害を理解しており、その能力やスキルの高さから早期にコミュニケーション上の問題を把握できれば、将来的な就職に繋げることが可能と考えている。また、精神障害者や発達障害者は、医療分野からの専門的な判断と情報が障害のある登録者を就職（在宅又は通勤）につなげる大きな要因だと考えている。
- ・事業団の就労移行は、定員の約8割が毎日利用する。利用者の約3割が発達障害者である。事業団では、就労移行は障害のある登録者の社会性やコミュニケーション能力を身につける期間と捉え、就労移行修了後は、実践トレーニングに入る他、多くの利用者が就職や収入を得る道に就く。修了後の利用者の傾向としては、家族と同居する利用者の多くが登録団体の登録者になるが、一人暮らしをする利用者は福祉施設の利用が多い上、その利用者はスキル面で登録団体の登録者になることが難しいと事業団では判断している。なお、ここで言う実践トレーニングとは、発注元の同意の上で、受注した仕事でトレーニングを兼ね（就職希望者のトレーニングの材料として受注した仕事を活用する）ている（事業団が出来高で工賃を支払う）ことである。

7 登録者の雇用への移行など

- ・事業団は、登録者を在宅就業から在宅雇用に移行するための基本的なマニュアルを作成している。事業団では、トレーニング修了後、雇用にあたっては、本人側と企業側にミスマッチを起こさないことを重要視し、予め仕事内容を把握する他、企業の人事担当者と部署担当者に温度差がある場合は、話し合いの場に両者を招き、齟齬をなくす努力をする。また、マニュアルを基本に、企業の特性と受け入れの意向を把握することで、就職希望者と受け入れ企業の橋渡しに力を注いでいる。
- ・事業団が受け入れ企業と障害のある登録者をマッチングするには、受け入れ企業から受け入れ予定先（部署）や職務内容、企業で使用するPCソフトの種類など、詳細な企業の情報を予め確認（トレーニングメニュー表を作成）した上で、就職希望者には、それに特化したトレーニングを行う他、就職希望者には、企業の同意を得、企業名等を伏せた上で、企業が求める仕事内容や労働条件などを伝える。また、企業には、就職希望者の同意を得、就職希望者の氏名、住所等を伏せた上で、就職希望者の一覧とその仕事の出来具合を提示する。

- ・事業団では、就職希望者と受け入れ企業とのマッチングがある程度可能と判断した段階で面接を設定する他、企業に各種制度の活用を提案する。
- ・事業団は、登録者の約 80 名が就職（うち約 9 割が通勤）した。また、登録者が就職後、事業団にする相談は、勤務時間の短縮（8 時間から 6 時間へ）が多く、その場合は事業団が直接、企業の上層部（代表者や総務部長など）に伝える。

8 スタッフなど

- ・事業団の職員は、受注した仕事に要する期間やその仕事の対象となる登録者像を判断する他、管理的立場で面談からカウンセリングなどの相談業務や登録団体として企業を訪問し各種制度活用の提案をする。また、事業団では、指導者（ベテランの登録者）は育児や介護の経験が豊富で教え方の上手な者が多いとみている。

9 地域連携

- ・事業団は、企業から受注した仕事を地域の福祉施設に発注し管理費を収入にする。また、事業団では、取引先企業を地域の福祉事業者を紹介し直接契約を勧めるが、福祉事業者は不良品発生のリスクを憂い尻込みすることが多いとみている。
- ・事業団では、各地で中小企業団体や職能団体の集まりなどがある場合、事業団の職員が出向く他、企業を集まりに招いて、在宅制度などを広報している。

10 法人の運営

- ・事業団は、受注額の 2 割を手数料収入にして法人経営をする。事業団は、企業に教えられ叱られながら企業と付き合い受注単価の向上を図っている。また、事業団では、取引額の向上や安定的な経営が銀行融資に繋がった他、NPO 法人として支払った数百万円の税金が社会に役立っているということが活力源になっていると考えている。

11 意見・要望など

- ・事業団では、登録者と受注業務を増やす必要があると考えている。登録者の確保については、登録者に知り合いの紹介（事業団に）を依頼する他、福祉事業者から受注業務（取引先企業からの）の提供依頼があれば、業務を行うための ID 番号とパスワードを提供する。また、事業団では、福祉行政などの関係者が集まる場で在宅就業、在宅雇用の周知によって登録者確保に努めるが、企業からの多くの依頼に対しては十分には応えられておらず、行政には、広く周知する機会を与えてほしいと考えている。
- ・仕事の受注については、これまでの経験から登録団体であることで門前払いをされず、大手企業に対する営業活動には登録団体の認可が重要だと考えている。しかし、一方で、企業の在宅制度の理解や登録団体の周知、仕事の発注はまだ不十分だと感じている。また、「推進法」⁶により行政が様々な仕事を事業団などに発注してほしいと考えている。特に、すべての登録団体が一緒になり 1 つの受注窓口を作り、全国の企業に対して営業活動をしたり、各地域の行政から落札することで、色々な仕事が過不足なく確保でき、登録団体に上手く分配できるのではないかと考えている。
- ・事業団では、各ハローワークの担当職員が異動の度、登録団体についてや在宅制度の周知・説明に出向か

⁶ 「障害者優先調達推進法」をいう。

なくてはならない状況に迫られる。

- 事業団は、認可を受けた法人、かつ、登録団体であり、ハローワークと労働局から企業の情報提供を受け、行政と一体になって在宅就業者を支援することが、企業の障害者雇用と障害者の就職を支援することに繋がると考えている。
- 特例調整金と特例報奨金の評価額が 105 万円から 35 万円に減額され、事業団には企業から数件の問い合わせがあったが、その内容は特例調整金、特例報奨金の評価額の減額分を雇用率に反映させてほしいという要望であった。
- 事業団には、東日本大震災を契機に企業から在宅雇用（通勤リスクの軽減やエレベーターなどの環境整備の経費削減など）で、雇用率を達成したいという相談や登録者の照会が大変多くなっている。事業団では、登録者に限らず本当に働ける者をトレーニングすることで、企業が本格的に在宅雇用を始める時代が到来したと感じている。事業団には、現在すでに 2 万人以上の登録者がおりその多くが、仕事があれば働きたいと思っているので、雇用労働者になった場合にはその経済効果は大きいと考えている。

事例B

【特定非営利活動法人チャレンジド・コミュニティ（とくていひえいりかつどうほうじん ちゃれんじど・こみゆにてい）】

特定非営利活動法人チャレンジド・コミュニティ（以下、「チャレンジド・コミュニティ」という）⁷は、障害者の職業自立を支援する多機能型の事業者である。チャレンジド・コミュニティは、事業の1つとして「A型」⁸の事業所「チャレンジド・ITセンター」（以下、「ITセンター」という）を運営している。県内のA型事業でICTを行っている事業者は、ITセンターだけである。

ITセンターでは、行政や企業などからICTに関する仕事を受注している。現在利用者（全て障害者）は、在宅利用者が3名、在宅と通勤との併用が3名、通勤が6名で、計12名（定員10名）がいる。その他、法人内の他の事業を利用しながらITセンターでマイクロソフトスペシャリスト(MOS)やITパスポート、基本情報技術者の試験に向けて体験的にITセンターを利用しながら学んでいる者がいる。

1 仕事内容

- ・ITセンターの仕事内容は、ICTに関するもので、具体的にはホームページの作成と管理、DTP（「Desktop publishing」の略）、印刷物（チラシや名刺、冊子、カレンダーなど）のデザインとそれらの作成、ビデオ撮影・編集の他、同一法人内の他事業者から依頼のあったもの、メールマガジンの作成・送信等である。
- ・ITセンターでは、地元の学校の職員や企業の社員研修（PCのスキルアップ）の講師の他、PC教室の講師として情報処理技術者の資格を持つメンバーを派遣している。また、ITセンターでは、PC教室を開催しており、これから少しずつ受講者を増やすとともに、講師派遣に伴う料金体系を作りたいと考えている。
- ・ITセンターでは、仕事は、中小企業や地元の店舗経営者、行政などから受注する他、同一法人内の他の事業者からの依頼がある。また、ITセンターでは、県内に障害者の職業自立支援でICT関係での競合相手が少ないため、口コミや関係先から直接ITセンターに仕事の依頼がある場合が多い。ITセンターでは、平成25年4月の「推進法」⁹施行後、行政からアンケート集計や冊子、カレンダー作成などの発注があった。
- ・ITセンターのメンバーによっては、ICTに関する仕事をコンペティション等によって受発注する企業のwebサイトを利用し仕事を直接受注する者もいる。

2 取組みの工夫

- ・ITセンターで行う、ホームページ作成、印刷物のデザイン、印刷物作成などは、何れも専門性が高く、その仕事出来るメンバーは限られている。また、1つの仕事を1人のメンバーにさせることが多い。
- ・ITセンターでは、行政の仕事（アンケート調査など）を受注した際は、データ集計やデータ変換など、メンバーの能力と適性に応じて仕事を振り分ける。また、その際にはスタッフが利用者に振り分けられない業務にあたる他、振り分けられた業務に取り組んでいるメンバーをサポートする。
- ・ITセンターでは、メンバーはその日予定した仕事を行い残業はしない。続きは翌日にやれるようにスタッフが調整しているが、受注した仕事の納期が短い場合は、スタッフが対応する場合もある。

⁷ 特定非営利活動法人チャレンジド・コミュニティ (<http://npoc.org/>) 参照。

⁸ 「就労継続支援A型事業」をいう。

⁹ 「障害者優先調達推進法」をいう。

3 雇用管理

- ・ I Tセンターでは、在宅勤務をする利用者の場合、その勤務管理は、スカイプ（インターネットを使用した無料電話）とグループセッション（グループウェアのソフト）の活用と仕事の成果（出来栄）で判断し、特に問題はない。I Tセンターが使うグループセッションのソフトは、タイムカードのように画面に氏名とコメントが表示され、その閲覧は、理事長やI Tセンターの施設長などの管理職員に限られる。
- ・ I Tセンターで在宅勤務をする利用者の場合、スカイプを利用して、朝のミーティングでは、その日の体調と仕事内容を申告し、昼休み等の休憩時にはスタッフへその旨申告する。終業時は、その日の仕事の結果・成果をスタッフに報告する。
- ・ I Tセンターの利用者の賃金は、時給制で県の最低賃金を少し上回るくらいである。

4 利用者の状況

- ・ I Tセンターには、週3日程度、車で1時間通勤する者や通勤が可能でも在宅勤務を希望する者などがある。その理由は様々であるが、月1度、スタッフが利用者とは相談し利用者個々のニーズ、状況に応じた勤務形態をとっている。
- ・ I Tセンターで働く障害者は、身体障害者の他、最近では、精神障害者の利用が増加している。
- ・ I Tセンターで働く精神障害者の場合、一般で働く中で精神疾患に罹患し、休職中に ICT スキルを身につけ、一般で職場復帰を希望する者が多いが、精神障害者は ICT 技術・スキルだけでなく、健康管理面（生活リズム）やコミュニケーションが課題になっている。

5 就職支援

- ・ I Tセンターの利用者は、ハローワークや障害者就業・生活支援センターに求職登録をして企業に就職を希望する者がいる一方で、ICT に関する能力の高い者の場合は、障害者の派遣会社に有償派遣の登録をすることもあるが、企業就職を希望する者はほとんどいない。
- ・ I Tセンターの就職者は、平成 27 年度が 1 名で ICT の専門性を求められる業務ではない（PC を使う総務でパート）仕事である。また、I Tセンターでは、これまでに 2 名就職（1 名は就職前に I Tセンターを辞めた）しており、現在、在宅雇用での就職を希望する利用者が数名いる。
- ・ I Tセンターの職員は、メンバー個々の仕事のスキルアップを考えながら業務指示をするが、企業に就職を希望するメンバーに対しては、就職後のことを考えて、仕事をきちんと責任もって任せられるようになるかが、常に悩みどころである。

6 課題・要望

- ・ I Tセンターでは、在宅就業の場合、請負業務に要する PC ソフトが高価で、それを揃えることが負担になる他、障害者が在宅就業をする環境と企業の環境が必ずしも同じではないことや、スカイプが使用できない企業がある等、情報・データの流失などのセキュリティ上の問題が懸念されると考えている。
- ・ I Tセンターは、「登録団体」¹⁰ではないが、特例調整金の評価額（105 万円、現在は 35 万円）は高額で、そもそも発注元の企業が小さな団体に評価額以上発注することはほとんどないと考えている。I Tセンターが企業から受注する仕事は、全体の約 3 割で 1 社平均の受注額は、約 9 万円であることから I Tセンターでは、特例調整金の評価額が少額で複数の企業から障害者団体等に発注するシステムであれば、企業と

¹⁰ 「厚生労働大臣登録の障害者在宅就業支援団体」をいう。

の繋がりや納期の点で効果があると考えている。

- I Tセンターでは、ICT 技術は技術革新が早いですが、新しい技術を学ぶ機会がなく、また技術指導者が少ないため、新しい ICT 技術を学ぶ web サイトや、企業などから ICT 技術のサポートを受けられるような仕組みがあるとありがたいと考えている。
- I Tセンターでは、行政の担当者が利用者の職業自立のために法律や制度を熟知した上で、I Tセンターにもっと仕事を発注してほしいと考えている。
- I Tセンターの利用者の中には、通勤するための送迎サービスが使える制度があるとありがたいと考えている者がいる。

事例C

【株式会社ディーソル（かぶしきがいしゃ でいーそる）】

株式会社ディーソル¹¹は、昭和49年7月にIT企業として設立された。現在は、印刷会社、コールセンター、システム開発、データ入力センター等、業務範囲が多岐に亘っている従業員234名（平成27年4月現在）の企業である。

株式会社ディーソルでは、15年ほど前に「広域分散入力VE21」を開発（特許取得）した。全国で約650人が「クルー」（以下、「在宅就業者」という）に登録し、個人情報の漏えいを防ぎながら在宅でもデータ入力できるシステムで、入力業務を行っている。

株式会社ディーソルは、平成26年6月に、「登録団体」¹²となり、長崎県長崎市に事業所を開設し、「障害のあるクルー」（以下、「障害のある登録者」という）14名（平成27年6月現在の登録者。その内訳は、身体障害者が6名、「精神障害者保健福祉手帳」（以下、「福祉手帳」という）の取得者が8名）が、入力業務を行っている。また、「登録団体の登録対象外の障害者」（以下、「登録対象外の障害者」という）も11名（平成27年6月現在）受け入れて入力業務を行っている。

1 受け入れ

- ・株式会社ディーソルが、「在宅就業の登録を希望する者」（以下、「希望者」という）の自宅のPC環境等を確認後、問題がない場合、希望者に入力業務のルール説明とその遵守をお願いする他、希望者に入力テストを行った上で登録者を決定する。
- ・入力テストでは、希望者の入力間違いの量と内容をチェックした上で、入力間違いが多い場合は、マニュアル確認を求め、再テストを行う。数度のテストでも入力間違いが減らないと、登録者としては不向きと判断し断る場合もある。
- ・株式会社ディーソルは、在宅就業者や障害のある登録者、登録対象外の障害者と個別に入力業務の契約をしており、一方的な登録者の抹消はしていない。ただし、障害のある登録者が入力業務を半年以上離れた場合、入力ルールを忘れていたり、入力業務内容の変更等があるため、新たに登録のためのテストを受けてもらう必要があり、障害のある登録者との合意の上で、一旦登録者から外している。
- ・株式会社ディーソルでは、入力業務において登録者各自にIDを付与し、また、インターネット上で暗号化する等セキュリティ対策をしたシステムを使って、株式会社ディーソルの管理者と個々の登録者が通信する形にしている。
- ・長崎の事業所の管理者（3名）は、障害のある登録者に電話やメールによる他、直接指導しフォローを行う等、障害のある登録者宅に年間数回出向く必要があることから、長崎県以外に在住する障害のある希望者は現在断っている。

2 障害のある登録者等

- ・障害のある登録者14名の内訳は、福祉手帳の取得者8名（障害名を聞かないため発達障害者は不明）である。

¹¹ 株式会社ディーソル (<http://www.d2sol.co.jp>) 参照。

¹² 「厚生労働大臣登録の障害者在宅就業支援団体」をいう。

- ・株式会社ディーソルでは、登録対象外の障害者 11 名（身体障害者 4 名、精神障害者 3 名、知的障害者 1 名、不明 3 名）を受け入れ（他の会社で働く者、障害者施設の担当職員の指導を条件に受け入れた者、入力テストに合格した福祉手帳を取得していない精神障害者、就労支援機関の紹介で在宅や福祉施設の PC で入力する者等）ている。

3 業務内容等

- ・株式会社ディーソルの入力業務は、例えば、会員申込書の氏名、郵便番号、住所、電話番号等の項目ごとに切り出された（入力原稿をスキャニングし画像化した後、コンピュータシステムで項目ごとに切り出す）画像の束（20 件、50 件等）を、登録者が PC システムで取得（受託）し、入力するものである。
- ・株式会社ディーソルの入力業務の種類は、年間通してあるもの（はじめに一度、ルールを覚えれば、継続的に行うことが出来る）、特定のある時期だけのもの（例えば、2 ヶ月間等、ルールを覚えても短期間で終わる）がある。また、障害のある登録者や登録対象外の障害者の入力業務は、発注元と契約を取り交わしている。

4 入力業務の仕組み

- ・株式会社ディーソルの「広域分散入力 V E 21」システムでの入力業務は、同一の項目画像を必ず別々の者が入力する仕掛けになっている。管理者が入力されて戻ってきた 2 つのデータを突合せ、入力データに間違い（アンマッチ：データ同士がぶつからない）がある場合、元の画像あるいは原稿に戻ってエラーを打ち直している。
- ・管理者は、受託者の入力の出来高を把握している。受託者が入力を間違えた場合、その分の報酬は支払われない。また、管理センターでは、障害のある登録者や登録対象外の障害者の入力エラーを管理し、長崎事業所の管理者から本人にそのエラー内容を伝えている。入力エラーの回復は時間を要する作業であり、入力エラーを減らすためとはいえ、このような指導は障害者に対しての配慮である。
- ・株式会社ディーソルの業務（受託）内容の全体は、受託者にはわからない仕組みで、入力項目の内容を選ぶことは出来ない。ただ、障害のある登録者で重度障害者には、郵便番号等の数字だけを選ぶことを可能にしている。
- ・株式会社ディーソルの登録者に業務のノルマはなく、また、登録者は 24 時間入力を行うことが出来るが、受託した登録者が、予め決まった納期までに入力したデータを管理センターに戻さない場合は、管理者がシステムを使って強制的にそれを取り上げ、別の登録者に入力させる仕組みになっている。

5 在宅障害者の状況等

- ・管理者は、障害のある登録者が入力業務のルールや PC の取り扱いを覚えるまで、約 1 か月、時間を要する者で約 2 か月、指導する他、PC に習熟していない者の自宅に出向いて指導することもある。
- ・株式会社ディーソルの障害のある登録者には、きっちり業務を行いしっかり稼ぐ者とそうではない者がおり、個人により業務への取組みに大きな差がある。特に、精神障害者の場合、取組む意欲にムラや波（ある時期、集中して取り組むがその後はやらない、又は、昼夜無関係にやり続ける等）があり、管理者が障害のある登録者の状況に応じて声をかけている。

6 スタッフ

- ・株式会社ディーソルでは、登録団体となり開設した長崎事業所の管理者には、登録団体の規定で障害者支援の経験者を採用している。また、管理者は、1名が専任（障害者支援とPCができることが要件）で、専任ではない管理者は、フルタイム勤務ではなく交代で勤務している。
- ・管理者は、障害のある登録者の指導・支援を職務としている。専任でない管理者は、障害者とのコミュニケーションに長けているが、PCに不慣れな場合もあり、自らが入力システムや入力ルールについて、障害のある登録者に対してよく指導できるまでに習熟させていく必要があることが課題となる。

7 連携

- ・長崎の事業所では、熱心な障害者の就労支援機関とコミュニケーションを取りながら障害のある登録者のサポートができるのではないかと考えている。また、長崎の事業所では、市役所の障害福祉課を始め、障害者の就労支援機関やハローワークを訪問し、登録団体として、希望者に対する案内、仕事の発注元の紹介等をお願いしている。
- ・株式会社ディーソルでは、他の登録団体との交流はない。

8 課題

- ・株式会社ディーソルでは、障害のある登録者が入力業務を開始するまでに多くの手間暇をかけるが、障害のある登録者は様々な理由（就職、引っ越し、資格取得等）で入力業務を離れるため、常に補充が必要な状況にある。
- ・登録団体である株式会社ディーソルへの支払い総額が105万円につき、発注元の企業に特例調整金として6万3千円（特例報奨金の場合は、5万1千円）入るが、株式会社ディーソルでは、金額的な効果はあまり感じていない。また、今般、支払い総額35万円あたり、発注元企業には特例調整金が2万1千円（特例報奨金の場合は、1万7千円）入ることになったが、既存の顧客（企業）でその支給額を目当てに、障害のある登録者に対して業務発注する企業はほとんどない中で、障害のある登録者への入力の仕事を確保することは今後の課題の一つとなっている。
- ・株式会社ディーソルとしては、地域貢献で長崎事業所を構えたが、登録団体には特別メリットがない他、企業として利益の発生がないと事業の成立が難しい。また、株式会社ディーソルでは、「推進法」¹³による仕事の受注は、長崎市に限定されやすい状況にある。株式会社ディーソルが、厚生労働省の登録団体として、全国というグローバルな発想と地方自治体という地域の視点で、双方から入力業務の受注があれば、登録団体である企業として事業の継続が可能になると考えている。

¹³ 「障害者優先調達推進法」をいう。

事例D

【社会福祉法人恵校会（しゃかいふくしほうじん えこうかい）】

社会福祉法人恵校会（以下、「恵校会」という）¹⁴は、「登録団体」¹⁵である。恵校会は、平成7年に小規模作業所を開所し、建築設計およびCADトレース（設計事務所として登録）による支援を開始した。その後、平成15年には社会福祉法人化し、小規模通所授産施設CADセンターを開設、平成17年には居宅介護支援センターを開設。平成19年には小規模通所授産施設から障害福祉サービス事業（CADセンター）へ移行し、「就労移行」¹⁶、「B型」¹⁷を行っている（県内のB型でICTに取り組むのは恵校会だけである）。また、平成16年から県の「障がい者在宅就業者育成研修事業」（以下、「研修事業」という）を法人が受託している。

恵校会の現在（平成27年8月）の利用者は、就労移行が12名、B型が18名である。なお、登録者は、B型の18名のうちの11名である。

1 受け入れの流れ

- ・恵校会は、登録者になることを希望する者には、「研修事業」（約1年）を受講してもらい、基本的なICTスキルと技術を習得後、登録者を決定し継続的な支援をしている。

2 研修事業の立ち上げ経緯など

- ・恵校会では、例えば、自動車運転が出来ないために通勤が困難な頸髄損傷者などの重度障害者の支援で、県の担当者と話し合い、基本的なカリキュラム、プログラムを検討した結果、県がeラーニング（遠隔講習）事業として研修事業を立ち上げ、恵校会が受託したものである。
- ・恵校会では、研修事業を活用して障害者を登録者に行っているため、研修事業の存在は、重要だと考えている。ただし、恵校会では、研修事業を設立した県と恵校会のある市との連携が不十分で、研修事業の対象者像についての知識や情報の共有がないことで、恵校会のある市に在住する登録希望者が少ないと考えている。

3 研修事業における登録希望者

- ・恵校会では、研修事業の受講を希望する者には、受講前に必ず、恵校会の職員が希望者宅のネット環境や家庭環境、疾病管理などの状況を把握し、面談と併せて研修事業の受講者を決定する。また、恵校会と県との話し合いで、精神障害者には主治医の診断書の提出（主治医の判断を確認）を研修事業の受講要件にし、ICTスキル・技術習得などが病状の悪化に繋がらないよう配慮している。
- ・恵校会では、受講者が研修事業を受講する段階では、受講者のスキルレベルやモチベーションをきちっと把握できることが基礎部分と考えている。また、それにより登録者になった段階で、ネット回線を使い本格的な遠隔作業がスムーズに行うことができると考えている。
- ・恵校会では、受講者と遠隔でネット回線を使用してやり取りをしている。また、受講者からICT操作等の質問が電話であると、受講者の経済的負担を配慮し恵校会のスタッフが受講者に電話をかけ直す他、スカ

¹⁴ 社会福祉法人恵校会（<http://fukushi-net.com>）参照。

¹⁵ 「厚生労働大臣登録の障害者在宅就業支援団体」をいう。

¹⁶ 「就労移行支援事業」をいう。

¹⁷ 「就労継続支援B型事業」をいう。

イブなどを使い受講者に ICT 操作などを教えている。また、スタッフが必要に応じて受講者宅に出向き、ICT 操作を教える場合がある。例えば、当初は PC とキーボードが叩けない者でもスタッフの直接指導で作業量が上がる等である。なお、スタッフは受講者のスキルアップ指導も兼ねている。

- ・ 恵校会では、研修事業の受講者の習得レベルを把握するためにテストをするが、客観性を担保するために外部（登録者の就職先の1つ）にテストの評価を依頼している。なお、恵校会では、受講者の障害レベルの幅が広くなり ICT レベルが少しずつ低下傾向にあると感じている。しかし、社会へ参加したいとする者の障害程度の幅も広がっていると考えている。

4 登録者の受け入れ

- ・ 恵校会では、研修事業を受講修了後、ICT を継続的に学ぶ意欲があり、なおかつ、在宅で行うことが可能な修了者を登録者に行っている。
- ・ 恵校会では、本人と相談の上、登録者でB型の利用者には、B型の工賃を支払っている。これは、登録団体による仕事の確保が難しく、それだけでは、登録者の収入が少ないためである。

5 登録者の支援

- ・ 恵校会では、週 1 回、担当職員が登録者宅に出向き、ICT に関する不明点を登録者に指導する他、登録者の状況（症状の悪化を早期発見）と ICT レベル（登録者が理解出来ない部分）を把握し、担当職員がそれらを蓄積しながら登録者に対するよりよい指導方法を検討している。特に精神障害者には、精神状態の安定度を把握・確認している。
- ・ 恵校会では、登録者に仕事がない場合、スタッフは登録者とメールでやり取りしながら恵校会のスタッフが、個々の登録者に与えた課題（例えば、「恵校会が実際に受注したものと同様なホームページを初めから終わりまで1人で作り上げる」、「スマートフォンへの対応に作り変える」等）に合わせ、登録者の ICT 技術の維持向上を図り、仕事を受注したら常に対応できるようにしている。
- ・ 恵校会では、勤務時間は、仕事開始メールを登録者が送信、開封して出勤確認、終了の時は、日報報告の終了メールがある。これは、通常のメールであって特別なシステムを作っているわけではない。
- ・ 恵校会では、登録団体開始当初は、登録者はB型の利用者を兼ねず、ICT スキルを付与すれば、重度身体障害者（頸髄損傷者など）はすぐ就職することが出来た。その後、新聞広告などで研修事業の受講を希望する者を募集すると、精神障害者の希望者が増えている。恵校会では、精神障害者の場合、幻覚、幻聴の症状やスタッフの指導を適切に理解できず曲解する者がいる等、指導が難しいと考えている。

6 登録者の状況

- ・ 恵校会は、重度の身体障害者を対象に登録団体を開始したが、数年前には登録者の半数が精神障害者となった。就職や入院等で登録者のメンバーは入れ替わっているが、全体として精神障害者が増加する傾向にあるとみている。
- ・ 恵校会は、遠隔講習により、例えば、対人恐怖症のある者でもその症状が軽減すれば、就職に繋がれると考えている。恵校会では、長期間引きこもっていた精神障害者を登録者として ICT の支援をした結果、その登録者は、少しずつ明るさと前向きさを取り戻し、また、恵校会がハローワークに繋いだことで、その登録者は、配送会社の苦情係（連絡を受ける担当）として就職（通勤）することができたとしている。

7 ICT のスキル

- ・ 恵校会の ICT スキルは、技術者である指導員の日々の研鑽の結果である他、就職した元登録者が企業で高い ICT スキルや技術を示していることから恵校会では、登録者に教える ICT スキルの水準は高いと考えている。

8 仕事の取組みの工夫

- ・ 恵校会では、ICT スキルレベル別に登録者を 2～3 つのグループに分け、各グループによる作業遂行の責任体制を組むことで、各グループのメンバーが助け合って仕事を行っている。
- ・ 恵校会のグループは、最も高いレベルのグループ（3 名）には、web のトップページやデザインを分担し、次に高いレベルのグループには、画像作成を分担する等、ICT スキルレベルに合わせた仕事をしてもらう。また、受注する仕事が多くないので、仕事を A グループにまわしたら、次に仕事があった時には B グループに回すという段取りにしている。

9 仕事の受注

- ・ 恵校会の仕事はすべて受注したものである。恵校会では、B 型の職員 3 名が交代で県内を営業し ICT の仕事を受注（取引先企業は 100 か所以上）する。ただし、恵校会では、県内で仕事を受注しても受注額は、県内相場が元々低いことに加え恵校会が福祉事業者ということもあって低めに見積もられ、仕事の対価には見合わない低額だとしている。また、恵校会では、県外企業に営業はしていないが、過去に恵校会の web サイトを見て 2 か所の企業からホームページの作成依頼があった。
- ・ 恵校会が受注する仕事のうち企業などのホームページ関係では、デザインや画像の入れ替えや作り変えの他、タブレットやスマートフォンで閲覧できるよう途中更新がある等、発注元からの要求が高まっているが、一方で、Word、Excel によるデータ入力の仕事など簡易な仕事が少ない状況だと恵校会では感じている。そこで、今後は ICT に限定せず、印刷物（名刺や封筒）も併せて受注（原稿や版下は PC 作成可能）することを考えている。

10 就職

- ・ 恵校会が登録団体を開始した当初、重度身体障害者（頸髄損傷者や脊髄損傷者など）の登録者は、ICT スキルが高く、雇用率達成のため特例子会社に 10 名以上が雇用された。恵校会では、在宅雇用や在宅就業団体等への発注を始める企業に対して、恵校会の取組み（仕組みやノウハウ）を余すことなく教えている。なお、恵校会では、登録者で「福祉手帳」¹⁸のある者が在宅雇用されたことはあるが、それ以外の精神障害者で在宅雇用をされた者はいない。
- ・ 恵校会が把握する企業の在宅雇用や在宅就業団体等への発注を始める利点としては、在宅の仕事は始業や終業を固定した時間にする必要がないので、例えば、脊髄損傷者であれば、通院や病状管理（褥瘡や膀胱感染の管理）をきちっと行った上で、通院などに要した時間を別の時間に振り替える等、働きやすい環境が得られることだと考えている。
- ・ 恵校会では、肢体不自由で言語障害もある登録者が、A 型を運営する事業者（営利法人）の職員として採用された経緯があり、登録者の努力の成果として、このような福祉事業者に就職ができるとよいと考えている。

¹⁸ 「精神障害者保健福祉手帳」をいう。

- ・ 恵校会では、ICT スキルの高い登録者を、特例子会社に就職させることで、恵校会の価値や恵校会の登録者の ICT スキルの高さなどを親会社にもアピールする他、恵校会の登録者が ICT スキルを習得後、スムーズに就職する流れを作るべく企業にアプローチをしている。その方法としては、例えば、地域一般に向けた講演会を開催する場合など、在宅就業や在宅雇用の可能性が高い企業を招き、在宅就業や在宅雇用の宣伝、周知を企業にしている。

11 利用者の状況

- ・ 恵校会の登録者は、精神障害者が 3 名、身体障害者が 8 名（視覚障害 1 名、内部障害（心臓）1 名、肢体不自由 6 名）である。また、B 型の利用者のうち 3 名が発達障害者である。利用者のほとんどは現在、継続した安定的な仕事をしているが、精神障害者の一部は周期的な不安定さから安定的な仕事が難しい場合もある。

12 スタッフ

- ・ 恵校会では、登録団体と法人の活動（就労移行と B 型）は、ほとんど重なっているが、登録団体としての補助金（事業費や人件費）の配付がなく、恵校会として別にスタッフを雇用することは経営的に難しくスタッフはほとんど職務を兼務している。
- ・ 恵校会の指導者は B 型の職員 3 名と就労移行の職員 2 名で、登録者などに ICT に関するスキル・技術を指導している。

13 意見・要望・課題

(1) 課題

- ・ 恵校会は、登録団体だけの収支で採算を上げるのは難しいと考えているが、ICT の仕事だけに取り組んでいる登録団体は少ないので、登録団体間で ICT 関係のみで連携することも難しいと考えている。
- ・ 恵校会は、登録団体であることを強みにして障害者の職業的自立や工賃向上に繋げたいと考えている。
- ・ 恵校会が考えているのは、行政からの受注の仕方、他の障害者支援事業者との関係を変えていくことである。
- ・ また、登録団体というものが行政はもとより県内や市内の企業に知られておらず、恵校会が登録団体であるという理由から市や企業から受注するというメリットはこれまでなかったこと、また、様々な障害者支援団体と話す機会に、登録団体に対する国の様々な補助金をもらってはという提案がなされることがあるが、結局は登録団体間での取り合いになり、登録団体でも補助金が得られないことなどの課題があると考えている。

(2) (上記課題を踏まえて) 意見・要望

- ・ 「推進法」¹⁹の施行当時、恵校会は市や県の各課を回り、同法が施行されたことを周知したが行政職員は良く理解していないようであった。社会福祉法人の監査の際も登録団体について理解がないようである。行政に対しては推進法や登録団体の理解を深めてもらいたい。
- ・ 恵校会の利用者の工賃は低いが、利用者のうち障害者年金を受給していない者でも工賃を向上して自活できるような体制を作るほか、将来生活保護対象にならないように働ける者には支援する必要があると

¹⁹ 「障害者優先調達推進法」をいう。

考えており、行政にはその方法を考えて欲しいと思っている。

- B型の事業者間では少ない受注を巡って取り合いになっていることや、さらに、知的障害者を支援する事業者と他の事業者では生産性に差が出やすいことが問題である。こうした点を考慮して、特に行政では清掃活動、菓子の製造などの随意契約においては発注内容を分割して、各事業者を利用する障害者の種類、事業者の実態に合わせて広く調達していただきたい。

そうした、分割発注のためには行政は情報収集が必要であるが、その際は恵校会でも協力したいと考えている。

事例E

【特定非営利活動法人ふうしすてむ（とくていひえいりかつどうほうじん ふうしすてむ）】

特定非営利活動法人ふうしすてむ（以下、「ふうしすてむ」という）²⁰は、ICT に特化した障害者の就労支援をする事業者で「A型」²¹を行っている。

ふうしすてむは、平成 17 年から当事者中心で活動を開始した。現在の理事長がボランティアで関わる中で、当事者たちの PC のスキルが上がり、ICT による本格的な就労支援を開始した。

なお、ふうしすてむの理事長は、「一般社団法人えひめ ICT チャレンジド事業組合」（以下、「事業組合」という）の代表理事も務め、複数の事業者で仕事を受注するための「共同受注窓口」の運営を行っている。

また、ふうしすてむでは、地域の事業者（A型事業所や民間企業）や他県の事業者等とも連携をして、利用者の仕事と収入の確保に努めている。

ふうしすてむには、A型の利用者 28 名の他、法人会員とボランティアがいる。

1 利用者の受け入れ

- ふうしすてむでは、A型の利用者を決定するポイントとして、現在の ICT 技術のレベルと本人の年齢で判断している。20 歳代の利用希望者で PC を使った経験が少ない者には、ICT 技術のトレーニングを行う就労移行の事業者（検定や資格取得の支援も行う）を紹介し一般就労を目指してもらおうが、中高年の利用希望者は、ICT スキルの習得自体が難しく、また、現段階で利用希望者に最低賃金に達するレベルの仕事ができる ICT スキルがない場合は、利用希望者に他の事業者や障害者就業・生活支援センターなどを紹介することもある。
- ふうしすてむでは、利用希望者で ICT スキルは低いが、収入が必要な者には、その能力で対応できる他の A型の事業者を紹介するが、利用希望者が就労移行の期間である 2 年間はたとえ無収入でも ICT 関係の仕事を強く希望する場合は、就労移行の事業者を紹介し双方（利用希望者と事業者）に判断してもらおう。

2 仕事の受注

- ふうしすてむが、共同受注窓口を設立したのは、共同受注の窓口が無い都道府県が 3 県ありふうしすてむが所在する県はその 1 県であったため、当初県内の印刷と ICT の仕事をしている事業者で設立した。その後、県内の圏域に共同受注窓口が設立され、現在その中心となり活動をしている。例えば、冊子の作成を依頼された場合、3 つの作業（デザイン、印刷、製本）に分かれており、その全ての仕事を 1 つの事業者が行うことは難しいこともあるが、共同受注窓口で仕事を受注し、それぞれの作業を得意とする事業者に仕事を分配することで、スムーズに業務が遂行できる。また、共同受注窓口を設立したことで、仕事の分割発注（案件や事業者ごとの個別契約）による官公庁などの事務手続きの負担を軽減して、発注してもらいやすい環境にしたいと考えたためでもある。
- ふうしすてむでは、仕事の受注のための営業は、ふうしすてむとして行っている。発注元としては、民間企業からの発注と行政からの発注の両方であるが、基本的には行政からの仕事は、共同受注窓口で受けることにしている。企業から共同受注窓口あてに連絡があれば、共同受注窓口のメンバー事業者に仕事を回

²⁰ 特定非営利活動法人ふうしすてむ (<http://www.busystem.jp>) 参照。

²¹ 「就労継続支援 A 型事業」をいう。

すが、ふうしすてむあての発注の場合は、ふうしすてむで受注する。官公庁からふうしすてむあてに仕事
がきた場合は、共同受注窓口の対象となる仕事であれば、共同受注窓口に回し、メンバー事業者間で分配
している。なお、ふうしすてむは、共同受注窓口への信頼性や透明性を高めるために外部の厳しい監査役
を入れて毎年会計をチェックしている。

- ・ふうしすてむでは、同様な事業者間でネットワークを組み情報交換をする他、各種会議（例えば各種団体、
中小企業家の集まり、異業種交流会、NPO 関係の集まり等）に出席しふうしすてむを宣伝する。また、ふ
うしすてむが関係を築いた企業や他の事業者から口コミ等で、ふうしすてむに仕事の発注がある場合、一
度、仕事を受注すると相手方はその仕事の出来栄えを好評価し、それが次の発注に繋がっている。ふうし
すてむでは、現在は積極的に営業せずとも発注があるなど年間を通して仕事のない時期がほとんどなく、
A型の利用者は、やりがいを感じながら毎日忙しく仕事をしているとみている。現在の課題は作業単価の
低さと作業効率の悪さであり、将来の夢である事業の独立採算には研修や実務を通したトレーニングとと
もに営業する者の育成も必要と考えている。

3 仕事受注の工夫

- ・ふうしすてむでは、仕事を受注する前に、担当者が仕事を試しに行い利用者に来るかどうかが判断をして
いる。また、受け入れた仕事について利用者が覚えるための研修会を開催したり、個別指導を行い新しい
仕事を教えている。
- ・ふうしすてむの受注価格は、ICT 業務の場合は原材料費がほとんどかからないため、ほぼ人件費で算出し
ている。
- ・ふうしすてむでは、A型の利用者の特性に合わせた仕事を受注するが、それでもA型の利用者で仕事をこ
なせない場合や、仕事の量が多く納期に間に合わない場合等は、共同受注窓口の事業者に依頼する他、地
域でネットワークを組んでいる事業者や他県の在宅就業支援事業を行っている事業者、法人会員などに依
頼している。

4 仕事内容

- ・ふうしすてむが受注する仕事は、基本的には ICT に関するものであるが、A型の利用者には専門性の高い
者（デザイナーやプログラマーなど）とそうでない者がいるため、受注幅（レベルや質）が広く、ICT の
内容は多岐にわたる。
- ・ふうしすてむが受注する専門性の高い仕事は、ICT 企業と同様な業務で、専門に特化したシステムやアプ
リケーションプログラムを作成するもので、例えば、インターネットの回線上で双方向のやり取りができ
るシステム等である。また、専門性を要しない仕事は、例えば、データ入力（手書きで書いた原稿から文
字起し）等であり、簡単な業務は、全体の中のほんの一部と考えている。

5 仕事への取り組みの工夫

- ・ふうしすてむでは、本来1人でする仕事を細分化し、新たに仕事を作り出すことで、利用者個々の特性に
合わせた仕事にする場合が多い。例えば、ポスター・チラシの作成では、デザインが得意な者や全体の作
り込みが得意な者などに各々仕事を分ける他、知的障害者の場合は、同じ位置に正確にシールを貼ること
が得意な者が多く、向いている者にそれぞれの作業をさせている。

6 ICT の技術習得

- ・ぶうしすてむのA型の利用者の ICT スキルは、簡単なレベルから専門性を要する高度なレベルまで幅があり、利用者の ICT スキル向上に、一般的な技術研修を行う場合と、受注した ICT 業務に特化した講習を行う場合がある。その際、講師としてA型の利用者や法人会員など内部にいる ICT スキルの高い者を活用する他、外部から講師を招き、研修会を開催する等、常に利用者の ICT スキルの底上げを行っている。

7 連携

- ・ぶうしすてむが、共同受注窓口を立ち上げたことを契機に、県内の障害福祉圏域 6 か所のうち 5 か所に共同受注窓口が立ち上がった他、その中でグループ（清掃、お弁当、物販、内職等）が各々機能し始めており、ぶうしすてむは、県内は行政ではなく福祉事業者が主体になって障害者の仕事の確保に動いているとみている。

8 利用者の状況

- ・ぶうしすてむのA型の利用者は 28 名で、在宅と通勤が約半数ずつ、また、精神障害者と発達障害者が半数以上を占めている。移動が難しい利用者や対人緊張から集団での仕事が難しい利用者は在宅就労にしているが、生活リズムが上手く出来ない利用者や仕事モードへの切り替えが難しい利用者には、自己管理能力を身につけるために通勤を勧めている。
- ・ぶうしすてむでは、利用者には基本的に企業などで職業自立をしてほしいと考えている。A型の利用者には、企業などでの就労を経て利用者になった者もいるが、中には、企業に就職する力のある利用者があり、就職を希望する利用者にはハローワークや障害者就業・生活支援センター、障害者職業センターの利用を勧め、また、企業に就職を希望しない利用者には、相談を重ねながら次のステップを考え支援している。
- ・A型の利用者には、ICT の技術やスキルの高さとは関係なく精神的な好不調の波から突然、利用を止める精神障害者や、外部とのトラブルで通うことができなくなる発達障害者がいるなど、ぶうしすてむの利用とは直接関係ない様々な要因で利用を中断する者がいる。しかしその一方、他の事業者では働くことが難しいと思われる利用者を受け入れ、対人関係の改善と継続、精神的な安定によって PC スキルが上がる利用者もいる。
- ・ぶうしすてむでは、PC の仕事を希望するが、PC のスキルレベルが合わない、PC のスキルを覚えられない利用者には、他の事業者を紹介することがある。特に、精神障害者は、PC に限らず他の作業をすることで元気になる者が多く PC 作業にこだわらせないことが大切である一方で、PC 作業で黙々と作業をする発達障害者がいるなど、その特性に合った作業や事業者を選択することが大切だと考えている。

9 利用者への支援

- ・ぶうしすてむでは、利用者間のコミュニケーションと仲間作りを促すため、グループミーティングを行い、利用者間で困りごとを話し合う時間を作った結果、利用者間で相互理解が深まり、利用者間で、仕事面で、助け合いをするようになったとみている。
- ・ぶうしすてむでは、精神障害者や発達障害者の場合、前の職場の出来事がトラウマとなっていることがあり、働ける状態になるまで支援期間を要すると考えている。また、特に発達障害者や精神障害者には家族関係に問題がある場合が多く、親に対するフォローとして親との面談や家族会・当事者会に繋げる場合がある。

- ・ぶうしすてむでは、生活リズムが不規則で毎日安定して働けない利用者の場合、自宅に近い軽作業を行うB型の事業者を紹介し、利用者には毎日通勤の習慣化が出来た後に再利用を勧めるが、利用者が課題を自覚することが難しい等の問題もある。ぶうしすてむでは、通勤だけでなく、発達障害者や精神障害者の在宅就業においても、ICTの技術やスキルだけではなく、健康・生活習慣、勤怠、コミュニケーションの部分の課題改善が必要で、それは、企業への就職の場合と同様だと考えている。

10 利用者の就職

- ・ぶうしすてむでは、約3名就職（1年間）した。利用者から企業への就職希望があった場合、ハローワークや障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターと連携した就労支援の後、雇用に至ることが多いが、就職先の職種はICTとは関係ない業種の場合もある。

11 利用者の賃金

- ・ぶうしすてむが支払う賃金は最低賃金であり、プログラム作成などの専門性の高い仕事も単純なデータ入力も同じ額である。仕事がない時期があることから利用者の時給を同じにするが、技術や専門性の高い仕事をする利用者や他の利用者に替わり仕事をした利用者には、半年ごとにボーナスを出し利用者間の賃金額に差をつけている。将来的には社会保険に加入する他、時給にも差をつけられるようにしたいと考えている。

12 法人の経営

- ・ぶうしすてむは、120～130万円の税金（平成26年度）を支払っている。A型の事業者として受注した仕事の収入はすべて利用者に還元するが、共同受注窓口で受注した仕事の収入は各事業者に分配し、事務手数料（収入の10%）を収入とする他、各種財団から支援を受けている（事業組合のメンバー事業者からは、年会費として5,000円を徴収）。
- ・ぶうしすてむでは、A型事業の経営が厳しく、法人会員や役員の中にはB型に事業を変更しようと提案する者がいる。また、A型の利用者に最低賃金を支払っているが、応分の仕事が出来ない利用者がおり法人の経営的負担になっている。

13 意見・要望・課題

- ・ぶうしすてむでは、共同受注窓口や地域でネットワークを組む事業者に分配してもレベルの高い仕事が沢山ある場合は、仕事をこなせないことがあり、そのような仕事出来る事業者と普段から関係を深めておく必要があると考えている。また、全国の「登録団体」²²の一部の事業者や障害者の就労支援を熱心に行う事業者との間で、新たに「共同受注窓口」を設立し、受注した仕事をその事業者間で分配することが出来れば、働き方に無理がなく断るなどの無駄もなく、事業者と利用者などの全体の底上げに繋がるのではないかという構想をもっている。
- ・ぶうしすてむでは、事業組合の共同受注窓口を立ち上げた際、案件数が増加し、受注額が千数百万円に上ったため、担当コーディネーターを雇用し、育成（仕事の開拓や各種勉強会に参加させた）した。このようにぶうしすてむでは、事業組合の共同受注窓口の業務の人件費を負担（現在は、事業組合の共同受注窓口の売上の10%が手数料収入）したが、専任のスタッフを雇用出来るようになるまでは、行政からの補助

²² 「厚生労働大臣登録の障害者在宅就業支援団体」をいう。

などが必要だと考えている。

- ふうしすてむは登録団体ではないが、特例調整金と特例報奨金の評価額が 105 万円から 35 万円に減額されたが、元々、特例調整金はプラスアルファで考えており、ふうしすてむとしては影響はない。事業組合が登録団体に登録ができるならば検討したいと考えている。
- 平成 27 年 10 月から A 型の事業で、短時間利用には最低 5 時間の利用が必要で、それを下回ると減算対象になったが、ふうしすてむの利用者は、2 時間働くと体調不良で帰宅する者等、特に、精神障害者は 5 時間未満の利用になってしまう者もいて、勤務時間で細かく利用を区分するのは現実的ではないと考えている。
- ふうしすてむは、ICT 関係を行うにはインフラ整備が重要であるが、都道府県によって差があるとみている。特に、地元の県は ISDN しか使えない地域があるが、近隣では県をあげて東京の ICT 企業をいくつか誘致し、光回線を整備していること等から地元行政にもインフラ整備を早急に進めてほしいと考えている。
- ふうしすてむでは、松山市のテレワーク発注奨励金（10%補助）を活用して民間企業等からの仕事の受注を増やす取り組みも行っているが、愛媛県や松山市は「推進法」²³による仕事の発注に積極的ではないとみている。今後は推進法による行政機関からの受注を増やして行きたいと考えている。

²³ 「障害者優先調達推進法」をいう。

事例F

【株式会社ブリッジメディア（かぶしきがいしゃ ぶりっじめでいあ）】

株式会社ブリッジメディア²⁴は、東京と札幌に事務所を置く企業で、「web制作、DTP作成、漫画・イラスト、3Dなど」（以下、「web制作など」という）を行っている。株式会社ブリッジメディアは、平成24年に、web制作などの業務を活用し、「就労移行」²⁵を開始した。また、平成26年8月からは、「B型」²⁶を開始している。

※株式会社ブリッジメディアでは、在宅就業の形態での障害者の就業支援をまだ行っていないが、ICT関連のトレーニングによりその方向性を見出そうとしているところであるので、在宅就業支援の前段階の事例として掲載させていただいた。

1 事業の開始

- ・株式会社ブリッジメディアでは、独自のカリキュラムを使いweb制作などの高い専門的スキルや技術などを付与することで、利用者の職業自立ができると考え就労移行を開始した。
- ・株式会社ブリッジメディアがB型を開始したのは、就労移行を利用する利用者数の増加と、就労移行の修了者の就職先の開拓や確保に少し時間を要すること、また、株式会社ブリッジメディアの就労移行の利用者の要望（就労移行の修了後も継続して、web制作などのスキルアップをしたい）を叶えるため等就労移行の受け皿としてでもある。

2 仕事の内容

- ・株式会社ブリッジメディアでは、支援後のイメージを利用者にもってもらうために、就労移行の利用者にはweb制作などを素材にトレーニング（単純なデータ入力作業はしない）をする他、B型では、仕事が出来た利用者には、受注した仕事をさせている。
- ・株式会社ブリッジメディアでは、利用者のweb制作などスキル習得のカリキュラムには、就労移行とB型は同じものを使用しているが、目指すレベルは違っている。就労移行の利用者には、web制作などデザインから行い、利用者がコンペティションのサイトから仕事を受注できるレベルを目標に、また、B型の利用者には、オペレーターが作ったデザイン画を仕上げる他、カードゲームとweb漫画などの作成を行うことで売上が見込めるようになることを目標にしている。

3 利用者の受け入れ

- ・株式会社ブリッジメディアでは、事業利用の希望者がいれば基本的には受け入れるが、その際スタッフなどがweb制作などをする場面やカリキュラム（専門的技術を要するもの）をみせることで、事業利用の希望者に利用するかどうか判断してもらう。

²⁴ 株式会社ブリッジメディア（<http://bridge-media.co.jp>）参照。

²⁵ 「就労移行支援事業」をいう。

²⁶ 「就労継続支援B型事業」をいう。

4 利用者（就労移行）の支援

- ・株式会社ブリッジメディアでは、指導員が1時間に何回も利用者の中を巡回しながら利用者のweb制作などの不明点を敢えて少しだけ教えることで、利用者自身に考えさせるよう工夫している。
- ・指導員は利用者のカリキュラムの進捗状況を日々チェックする他、日報と個別支援計画（3か月毎）を立てる。また、指導員はモニタリング（状況把握）の内容を管理する他、web上の個人ページ（利用者の）に指導員と利用者がアクセスし目標と課題を共有している。
- ・株式会社ブリッジメディアでは、利用者に対するweb制作などのスキルの習得と同時に、利用者に気持ちの弱さや社会に出られないことに対する劣等感があるのではないかと感じており、その点の支援も強化している。

5 利用者（就労移行とB型）の状況

- ・株式会社ブリッジメディアの事業の定員は就労移行とB型で各20名である。現在、利用者は、就労移行が30名、B型が30名（（B型の利用者の一部（5～10名）は就労移行を修了後利用））である。また、利用者は、その年齢が、若年の利用者と中高年の利用者に二極分化（就労移行は中間層が多く、B型は、18～25歳と45～65歳に分れる）の傾向があるとみている。
- ・利用者の障害種類の割合は、精神障害7割（統合失調症、うつ病、発達障害が含まれる）、身体障害2割、知的障害1割である。
- ・利用者の平均工賃は月約2万円で最高は約7万円である。
- ・利用者には、職歴のある者が多く、10年以上就労経験のある者もいる。

6 スタッフ

- ・株式会社ブリッジメディアの指導員（就労移行とB型）は、全員、元web制作に携わる技術者（デザイナー、プログラマー、イラストレーター）であり、就労移行に5名、サービス管理責任者に2名、B型に3名である。指導員は、web制作など日々研鑽をしており、技術者の姿は利用者の見本や目標となっている。
- ・指導員は、就労移行の支援時間終了後もweb制作などの指導を受けたい利用者に熱心に指導をしている。

7 就職支援の内容

- ・株式会社ブリッジメディアでは、就労移行を修了後、利用者をスムーズに就職させるため、就労移行の支援内容であるweb制作などのカリキュラムを組むにあたっては、ICTの専門学校で使用するものの中から選定後、わかりやすく組んでいる。
- ・株式会社ブリッジメディアでは、利用者が就労移行を修了後も、自社が受注した仕事、例えば、イラストの仕事を受ける際の手直しや、依頼通りの仕様に仕上げるなど、実際の仕事を使いトレーニングをする他、web制作などのスキルやセンスが高い利用者には「ポートフォリオ」²⁷を作り、利用者の雇用や仕事の受注に繋がるよう支援している。
- ・株式会社ブリッジメディアのカリキュラムやマニュアルは、電子化されており、利用者もネット上で見ることが出来るようになっている。

²⁷ 「portfolio（自己作品集）」をいう。

8 利用者の就職状況

- ・株式会社ブリッジメディアの就職者は、これまで約5名（発達障害、精神障害（うつ病・双極性障害））でありそのうち4名は、web制作などの専門的な仕事に一般枠で雇用されており、残る1名は、利用者の自宅近くの工場に就職した。株式会社ブリッジメディアには、web制作などを学ぶ目的で入る利用者が多くweb制作など以外での就職は珍しいとみている。
- ・株式会社ブリッジメディアは、就労移行を修了した利用者の求人開拓の1つとして、企業（特に障害者雇用率の未達成の企業に対して）に関心を持ってもらえるよう会社のサイトに、障害者がweb制作などを行っている旨、掲載をしている。その結果、株式会社ブリッジメディアには、相手方から利用者の採用について問い合わせがある他、インターンシップのような経験値を高める受け入れや、チラシ作成などの仕事の依頼がある。

9 在宅就業について

- ・株式会社ブリッジメディアでは、web制作などの発注により、就労移行修了後に就職が決まらない利用者の在宅就業を支援したいと、一時期検討したが、まだ、始まったばかりで体制の整備や人材などの蓄積が足りず、当面はそれらの充実を図っていきたいと考えている。

4 事例のまとめ

障害者の在宅就業を支援する団体の概要について、事業形態、事業運営、利用者の勤務形態等は、次のとおりである（表 2-2）。

表 2-2 ヒアリング結果の項目別のポイント①

	事業形態	事業運営	利用者の勤務形態等
事例 A	NPO 法人	法人が「登録団体」に登録を行い、また就労移行を併せて行っている。	在宅就業登録者 26,000 名、うち障害者 160 名。うち 3 割は精神障害者である。
事例 B	NPO 法人	法人が A 型で「IT センター」を運営し、ICT に関する仕事を受注している。	雇用（在宅、通勤） IT センターでは、利用者は全て障害者で、うち 3 名は在宅雇用、3 名は在宅雇用と通勤の併用である。
事例 C	一般企業	入力ソフトの特許取得し、在宅就業者 650 名が入力作業を行っている。法人が「登録団体」に登録し平成 26 年に事業所を開設した。	長崎事業所への登録者は身体障害者が 6 名、精神障害者保健福祉手帳を持つ者が 8 名である。 その他、「障害のある登録者」の要件には合致しないが、「登録対象外の障害者」を 11 名受け入れて入力業務を行っている。
事例 D	社会福祉法人	法人が「登録団体」に登録をしている。また、就労移行、B 型の事業を実施している。なお、県の「障がい者在宅就業者育成研修事業」を受託している。	利用者は就労移行が 12 名で B 型が 18 名である。B 型 18 名のうち 11 名は在宅就業者としての「登録者」である。
事例 E	NPO 法人	法人が A 型の事業で、ICT に関する仕事を受注している。 理事長は事業組合の代表理事を務め、複数の事業者で仕事を受注するための「共同受注窓口」を運営している。	利用者は 28 名で在宅と通勤が半数ずつとなっている。障害別では精神障害者と発達障害者が半数以上を占めている。 移動が困難であったり、対人緊張で集団での仕事が困難な利用者は在宅就労にしている。一方で、生活リズムが旨く保てない利用者には自己管理能力を高めるため、通勤を勧めている

障害者の在宅就業を支援する団体の概要について、受注状況、業務内容は、次のとおりである（表 2-3）。

表 2-3 ヒアリング結果の項目別のポイント②

	受注状況と業務内容
事例A	取引先企業が 120 社～130 社あり、うち 7 割は県外企業。年間を通じて受注があるようにギフトの伝票入力、学習塾の採点入力など季節性を考えて受注。
事例B	仕事はホームページ作成、DTP、印刷物のデザインと作成、メールマガジン作成など ICT に関するものである。中小企業、地元の店舗、行政から発注がある。行政からは「障害者優先調達推進法」施行後アンケートの集計、ポスター作成などの受注が増えた。 IT センターのメンバーの中には独自に仕事を受注する者もいる。
事例C	昭和 49 年に IT 企業として設立。入力業務は受注で、すべて PC 上で行われるが、種類としては年間を通じてある作業とある特定の時期だけのものがある。障害者が行う入力業務は発注元と別途契約をしている。
事例D	B 型の職員 3 名が県内を営業し ICT の仕事を受注している。取引先は 100 社以上ある。但し、受注額は県内相場が低いことと福祉事業者と言うことで低く見積もられていると法人は見ている。県外には営業していないが過去に 2 回発注があった。最近では web 関係の仕事があり、発注元からの要求が高まっているが、Word や Excel による簡易なデータ入力は減っている。
事例E	「共同受注窓口」で受注した仕事をいくつかの事業者で分配することでリスクを下げるとともに、発注側の分割発注業務を軽減して、発注してもらいやすい環境にしている。「共同受注窓口」では官公庁の受注を主体に受けている。自法人宛ての民間企業からの発注は自法人で受ける。 基本的には ICT 関連業務を受注している。その際、A 型の利用者には、専門性の高い者とそうでない者がいるので、受注の幅が広い様々な仕事に対応する。本来 1 人でする仕事を細分化し、新たな仕事を作り出すことで、個人の特性に合わせた仕事にする場合が多い。 県内の他の福祉圏域でも「共同受注窓口」が事業者主導で立ち上がり、清掃、弁当づくりなどを行っている。

障害者の在宅就業を支援する団体の概要について、利用者の受け入れ方法は、次のとおりである（表 2-4）。

表 2-4 ヒアリング結果の項目別のポイント③

	利用者の受け入れ方法
事例A	在宅就業の登録希望者があれば、必ず 1 回は登録希望者宅を訪問し、働く環境を確認している。これは企業に就職する場合のマッチングまで考えて行っている。 なお、障害者の場合は医療機関（精神科系）からの登録希望の問い合わせや紹介が多い。
事例B	在宅就業を希望する者の理由は様々であるが、月 1 回スタッフが利用者とは相談し利用者個々のニーズ、状況に応じた勤務形態をとっている。
事例C	在宅就業の登録希望者には障害の有無を問わず、自宅の PC 環境を確認して入力テストを行って登録者を決定する。障害のある登録者が入力業務を半年以上離れた場合は、新たに登録のためのテストを受けてもらう。
事例D	在宅就業の登録希望者には県の研修事業を 1 年間受講してもらい基本的な ICT スキルを習得後に登録している。研修事業は県が e-ラーニング事業として立ち上げ法人が受託したものである。 研修事業の受講希望者には法人の職員が自宅のネット環境や家庭環境を確認、また、疾病管理などの状況を把握し、面談と合わせて受講を決定している。なお、精神障害者には医師の診断書の提出を求めている。
事例E	A 型利用希望者の決定は、年齢と ICT スキルのレベルで判断している。若年で ICT スキルの低い者には就労移行の事業者を紹介し就労を目指してもらう。中高年の者で ICT スキルの習得が困難な者には、他の事業者や障害者就業・生活支援センターを紹介することもある。

障害者の在宅就業を支援する団体の概要について、登録者のスキルアップ等は、次のとおりである（表 2-5）。

表 2-5 ヒアリング結果の項目別のポイント④

	登録者のスキルアップ等
事例 A	登録者はチームで仕事を請け負うが、不良品があれば、チーム全員に研修を行っている。
事例 B	ICT 技術は毎年新たになるが新技術を学ぶ機会がなく、指導者がいない。それが学べるウェブサイトや企業からサポートを受けられる仕組みが必要。
事例 C	長崎事業所の管理者は在宅障害者に対して PC の取り扱い等を覚えるまで 1～2 か月指導する。自宅まで出向くこともある。 管理者は障害者支援の経験者であるが専任ではない管理者は、PC 操作が得手ではない場合があることが問題。 在宅障害者で精神障害者には取り組み意欲で個人差があるので管理者が状況に応じて声かけを行っている。
事例 D	研修事業の受講者には ICT 操作などをスタッフがネットを使って教えるほか、必要に応じて自宅に出向くこともある。 研修事業の受講習得レベルを把握するためにテストをするが、外部組織に客観的な評価を依頼している。 在宅就業の登録者に仕事がない場合は、スタッフが個々に課題を与えて ICT 技術の維持向上を図り、受注があれば即時に対応できるようにしている。また、登録者の自宅に出向き、不明点を指導したり、症状を把握したりする。
事例 E	利用者の ICT スキルの向上のために、一般的な技術研修を行うほか、受注した ICT 業務に特化した研修を実施する。 講師は内部の利用者などの他、外部から講師を招くこともある。

障害者の在宅就業を支援する団体の概要について、雇用への移行は、次のとおりである（表 2-6）。

表 2-6 ヒアリング結果の項目別のポイント⑤

	雇用への移行
事例 A	在宅就業から在宅雇用への移行を支援するマニュアルを作成している。雇用にあたっては仕事内容の確認、企業との面談を行い、就職希望者と企業との橋渡しをしている。これまで全体で 80 名が就職し、そのうち 9 割は通勤であった。
事例 B	ICT 技術の高い人は企業就職を希望しない。そうでないものはハローワークなどに求職登録をしている者もいる。 就職希望者には仕事のスキルアップを考えて業務指示をする。 平成 27 年度は ICT と無関係な業務に 1 名就職した。現在、在宅雇用での就職希望が数名いる。
事例 C	長崎事業所では、障害者の就労支援機関と連携しながら在宅障害者のサポートができると考えている。また県の障害福祉課やハローワークを訪問し各種の連絡をしている。
事例 D	重度身体障害者の場合、就職は比較的容易であったが、現在は精神障害者が増加して在宅雇用は少なくなっている。 また、ICT スキルの高い障害者が特例子会社に雇用されることで自法人の在宅就業者の登録者のスキルの高さを、特例子会社の親会社にもアピールできると考えている。さらに、講演会等の開催時には在宅雇用に向き企業を招くなど在宅就業、在宅雇用の職場開拓に努めている。
事例 E	利用者には基本的には企業へ就職してほしいと考えている。企業で働ける力を持った者もあり、一般企業への就職希望があった場合、ハローワーク、障害者職業センター等の利用を勧めている。この 1 年で 3 名就職したが、就職先の職種は ICT と関係のない場合もある。企業に就職を希望しない利用者には相談を重ねながら次のステップを考えて支援する。 発達障害者や精神障害者の在宅就業の場合でも ICT 技術のみならず生活習慣、勤怠、コミュニケーションの改善が必要であり、それは企業就職とも通底すると考えている。

第3章

研究のまとめ

第3章 研究のまとめ

1 在宅就業支援の各段階に即した取組み

今回の事例調査においては現在 ICT 技術を活用して在宅就業支援を行っている6つの事業者を選定し、それらについて経営の形態、在宅就業者の受け入れ、受注の方法、在宅就業者等のスキルアップの方法、在宅雇用等に向けた支援の方法などをヒアリングしたところである。第1章で触れたようにヒアリングの主眼は在宅就業支援について特に登録団体の活性化や登録者の企業就職を促進している好事例を収集することであった。今回行ったヒアリング調査の概要は第2章で示したが、その中からさらに特徴的な取組みをピックアップして表2にヒアリング項目別に示したところである。

ここでは、第1章の5の末尾に示したような在宅就業から在宅雇用にいたる各段階において特徴的と思われる取組みを示すこととする。

(1) 在宅就業者としての登録

特に ICT 関連の作業が求められる在宅就業者として登録する場合には、本人のスキルレベルのほか、自宅でのネット環境、疾病管理の状況などの情報が必要となる。

こうした面で、特に特徴的なのは「必ず1回は希望者宅を訪問して環境を確認している」(障害者に限らず希望者全員対象)事例や「自宅のPC環境を確認した後、ICTスキルのテストを行って登録者を決定する」事例であった。また、ある事例では、県が実施する障害者向けの研修事業を1年間受講してもらい基本的なICTスキルを身につけた後に在宅就業者に登録する事例で、ここでは研修受講前に希望者宅を訪問してネット環境や家庭環境を確認することとしていた。

(2) 技術の習得

ICTスキルの向上には各事業者とも腐心していることが伺われた。特に組織内部の指導員が指導に当たる例としては、事業所の管理者が1~2か月指導に当たり、必要に応じて自宅まで出向く等行っているところがある他、在宅就業の登録者にはネットでICT操作の質問に答えることとしている例もあった。また、一般的な技術研修を行うほか受注した仕事に特化した技術研修を他の登録者が講師となっていく例もあった。

スキルの維持のための日常的な取組みとしては、不良品が出た場合は担当チーム全員に指導を行うほか、特徴的な例としては在宅就業者の手が空いているときにはスタッフが個々の就業者に課題を与えてICT技術の維持向上を図り、受注した場合に即応できるレベルを保っている事例があった。

(3) 受注方法の開発

どの事業者においても受注量、受注先の確保には頭を悩ませているが、特に特徴的な事例としてあげられるのは、共同受注窓口を設置している例である。当該事業者は自ら受注するほか他の事業者と事業組合を作り共同受注窓口を設置している。

共同受注窓口は官公庁からの受注を主体に受け、受注があればメンバー事業者間で分配する。共同受注窓口当てに民間企業から発注があればメンバー事業者間で分配する。共同受注窓口の透明性、信頼性を確保するために外部者の厳しい監査を受けている。これにより、受注した仕事がいくつかの仕事に細分されメンバー事業者がそれぞれ得意なところを受注することで仕事がスムーズに流れ、1事業者が全体を受注したとき

のリスクが減少するメリットがある。さらに副次的なメリットとして仕事の分割発注（案件や事業者毎の個別契約）による発注元の負担を軽減できると考えている。

（４） 就職支援

就職支援として事業者としての全体的な取り組みとしては、在宅就業者の在宅雇用への移行について希望者向けにマニュアルを作成・配布するなどにより積極的に勧めたり、地域において講演会などを開催する際には在宅雇用等に前向きな企業に参加を招請して在宅雇用等の職場開拓の努力をするなど、一般企業向けに利用者の技術力をアピールし職場開拓を進めている事例が見られた。

在宅就業者に個別に一般企業での雇用への移行を勧めるケースとしては、就職希望者にはハローワークや障害者就業・生活支援センターの利用を勧めたり、企業就職を見込んでスキルアップにつながるような指示をする事業者があった。また、特例子会社に雇用されることで在宅就業者の技術力の高さを親会社へアピールすることもみられた。

なお、個別の事例であるが長期間引きこもっていた精神障害者を在宅就業者として登録し、ICTの技術支援をした結果、ハローワークとの連携のもと通勤形態で一般企業に就職できた例も報告されている。

ただし、在宅就業者がすべて企業就職を望んでいるわけではなく、在宅就業者で技術力があまり高くない者の場合はハローワークに登録してICT以外の職種への就職活動をする者もいるが、技術力のある者の場合、企業就職は希望せず、自営も含めて在宅での就業を希望するという事例も見られた。

２ 在宅就業をさらに活性化する方法について

登録団体をはじめ在宅就業の形態を活性化することについて、特例調整金及び特例報奨金の評価額が減額されたことについて特に関心を寄せた回答はなかった。むしろ登録団体にメリットを付与して欲しいという要望が強かった。

また、ICT技術による在宅就業を活性化するうえでは、光回線の整備等のインフラ整備を充実していただきたいという意見も見られた。

３ おわりに

登録団体の活性化に繋がる事例をいくつか収集し、活性化に繋がる改善点をまとめてみたが、前提として地域性の違いや、在宅就業を取り入れている事業者の事業形態の違いにより、一概に好事例を示すことは困難であり、在宅就業から雇用への各段階における特徴ある事例を示すに留まった。共同受注窓口の設置についても事例としてあげた地域においては機能していると思われるが、他の事業者との関係などの状況から他の地域の事業者が一律に取り入れることは困難であることも十分予測できるし、或いは逆に発注する側に分割発注を求める要望もあるかもしれない。今後の研究においては、事業者の状況を十分踏まえ、地域性、事業者の状況などを十分考慮した視点が必要であろう。

視点を変えて、在宅就業者側のニーズについてみると、ICT技術を活用した在宅就業について、在宅就業から在宅雇用、一般雇用にいたる好事例を収集したところであるが、特に精神障害のある雇用者が増加するなど最近の障害者雇用の動きを反映してか、在宅就業の障害者の障害種類についても、かつては通勤困難や勤務時間の制約から身体障害者の利用が多かったが、現在では精神障害者、発達障害者などが増えているとの話が聞かれた。これは対人関係、集団での仕事やコミュニケーションに課題があるために在宅就業を選ぶ傾向が見られるためであろうと思われる。こうした精神障害者等に対して生活習慣やコミュニケーションの改善を求めていくのは在宅就業の場合も雇用の場合も同様であり、これらの者の在宅雇用を進め、仕事への

定着を図るためにも、就業支援に加えて生活支援等の重要性が増していくと思われる。

今回の事例調査を踏まえて在宅の精神障害者等の在宅就業から企業雇用(在宅、通勤)による社会参加につながる取り組みが促進されることを期待する。

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は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）を希望される時も、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

資料シリーズ No. 93

「障害者の在宅就業を支援するための資料」

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
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

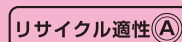
発行日 2016年4月
印刷・製本 情報印刷株式会社

©2016 障害者職業総合センター



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。