

障害者の働く場確保のための海外の取組み

2005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

障害者の働く場確保のための海外の取組み

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、本資料シリーズは、当センターの事業主支援部門が実施した「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」に係る研究の成果として得られた知見をとりまとめたものです。

本資料が、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。

2005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 荻 部 隆

執筆担当（執筆順）

石川 球子 障害者職業総合センター 主任研究員	第1部	第1章
		第2章
		第3章
	第2部	第1章
	第3部	第1章
		第2章
原島 雅之 障害者職業総合センター 研究協力員	第2部	第2章

謝辞

ドイツ文献の訳出にあたりご協力をいただきました大河内ロスウィータ氏に深く感謝申し上げます。

目 次

第1部 テレワーク	1
第1章 諸外国の状況	1
1 テレワーカー人口の比較	1
2 ヨーロッパ諸国の概況	1
第2章 米国	5
1 現状	5
2 テレワークの利点	7
3 テレワークの事例	10
4 課題	11
5 テレワークを実施する事業主に対する施策	13
6 テレワーク管理のガイドライン	13
(1) テレワークの設立	13
(2) テレワーク事業の評価	14
(3) テレワークに向いている人材	15
(4) テレワークに適する仕事	16
(5) テレワーク実施のための同意書	16
(6) 職場の従業員とテレワーカー双方の管理	16
(7) テレワークに対する疎外要因と必要な支援	17
(8) テレワークに関連した権利	18
(9) テレワークの安全に関するガイドライン	18
第3章 欧州	23
1 ドイツ	23
(1) テレワーカー数	23
(2) DIASによる研究	23
(3) 障害者テレワーカーのための訓練及び普及事業	28
2 フランス	29
(1) 雇用率制度	29
(2) テレワークに対する考え方	29
(3) 情報技術へのアクセスに関する課題	30
(4) 技術的な支援	30
(5) 障害者テレワーカーのための訓練及び普及事業	31
(6) 障害者テレワーカーの事例	33
第2部 米国の官公需と自営業	36
第1章 米国の官公需JWODプログラムの背景と構成	36
1 歴史的背景	36

2 JWODプログラムの構成	37
(1) 連邦政府の担当者	38
(2) 視覚障害者及び重度障害者関係官公需委員会	38
(3) NIBとNISH	38
(4) 州及び民間の非営利機関	39
3 JWODプログラムのもたらす利益	39
(1) 連邦政府サイドのメリット	39
(2) 視覚障害者及び重度障害者サイドのメリット	41
(3) 納税者サイドのメリット	43
4 JWODプログラムの流れ	43
第2章 米国の障害者と自営業	44
1 目的と方法	44
2 Self-Employmentとは？	44
3 障害者とSelf-Employment	45
4 アメリカにおけるSelf-Employmentの現状	46
5 Self-Employmentを実際に行うにあたっての問題点	47
6 Self-Employmentの実施とそのサポートの一例	48
7 障害者における自営の実状	51
(1) 事業を始めるにあたって	52
(2) ビジネス支援と融資	52
(3) ビジネス経営とサポート	52
(4) 収入と将来のプラン	53
(5) 要約と提案	53
8 まとめと今後の展望	54
第3部 ドイツの重度障害者統合協定	58
第1章 失業者の現状と雇用率制度	58
1 失業者の推移	58
2 雇用率制度に組み込まれた施策	59
(1) 事業所における重度障害者の雇用義務数の算定方法	59
(2) 重度障害者の雇用状況	60
(3) 雇用率達成度に応じた調整負担金の明確な段階化	63
(4) 雇用率と障害者への発注	65
第2章 一般就労を目指す統合協定	66
1 重度障害者法と統合協定の背景	66
2 統合協定の役割	66
3 統合協定における中央扶助事務所の役割	68
4 統合協定による支援事業の財源	68
5 雇用率制度についての考察	72

第1部 テレワーク

第1部では、テレワークに関する欧州及び米国の現状、さらに、テレワークに関する施策等について米国、ドイツ、フランスの文献調査結果をまとめた。

第1章 諸外国の概況

1 テレワーカー人口の比較

テレワークはヨーロッパでは特に北部の国々で伸びつつある。2000年における欧州、米国におけるテレワーカー数と労働人口全体に占める割合のランキングを表1にまとめた。

なお、テレワーカーにはテレコミューターとモバイルワーカーが含まれ、前者は1週間のうち少なくとも1回は在宅勤務をしている人を指し、後者は勤務時間の少なくとも20%をオフィスと家の外で働いている人を指す。

表1 2000年現在のテレワーカー数と全体の労働人口に占める割合のランキング

順位	国名	ワーカー数 (万人)	労働人口に対する割合 (%)
1	イギリス	400	15.0%
2	フィンランド	30	13.6%
3	ノルウェー	5	11.4%
4	スウェーデン	40	10.3%
5	アメリカ	1100	8.5%
6	カナダ	100	7.1%
7	アイルランド	4	2.9%
8	ドイツ	80	2.4%
9	オランダ	14	1.9%
10	フランス	3	1.3%

(InnoVisions Canada,2002)

(資料出所：l'Insutitut allemand de L'onomie)

2 ヨーロッパ諸国の概況

テレコミューターの数は2000年の380万人から、2005年には870万人になるとの予想である。また、モバイルワーカーの数は2000年610万人から、2005年には2,100万人になるとの予想である (IDC, 2001)。

また、テレワークは大多数の西ヨーロッパの諸国でビジネスの競争性を高める、生産性、労働環境を

向上させると考えられている (IDC, 2001)。

2000年にはEU全体で労働人口の16%にあたる2,300万人を雇用する商業部門に関するテレワークのガイドラインが成立した。このガイドラインは政府レベル、会社レベルの取り決めが含まれており、テレワーカーが権利、俸給制度、昇進といったことについて、他の従業員と同等の権利を享受できることを規定している (InnoVisions Canada, 2004)。

2002年にテレワーカーの地位の改善を目指し、雇用者と労働組合との間でEuropean Framework Agreementが成立したことにより、欧州の450万のテレワーカーが柔軟な勤務ができると共に、労働に対するより充実した保障を得ることができるようになった。

2004年に8,355人を対象としたテレワークの状況調査結果を全体及び国別にまとめたものが表2-1である。

表2-1 テレワークによる就業状況に関するアンケート結果

国名	総数	はい	希望しているが会社を導入されていない
ヨーロッパ全体	8,335	20% (1,659)	36% (3,030)
イギリス	801	26% (203)	51% (408)
ドイツ		38%	44%
オランダ		20%	
スウェーデン		27%	
イタリア			63%
フランス			65%

(InnoVisions Canada, 2004)

さらに、同アンケート調査結果を回答者全体について集計した結果が表2-2である。

表2-2 テレワークによる就業状況に関するアンケート結果

テレワークに就いてはいないが、就労中の会社が導入してくれることを希望	36%
テレワークに就いており、満足している	20%
就労中の会社が導入していないのでテレワークに就いていないが、それでもよい	15%
テレワークに就いているが、問題がある	15%
就労中の会社が導入しているが、会社に通勤するほうがよい	14%

(InnoVisions Canada, 2004)

この結果をみると、テレワークの利点にも拘わらず、会社での同僚との交流や会社での出来事などの情報がリアルタイムで得られないなどの理由でテレワークを希望しない人もあることがわかる。そのため、事業主は各職域のニーズを検討し、テレワークを導入することが望ましい選択肢であるかどうかを決める必要がある。

2002年のEuropean Framework Agreementではテレワーカーは会社で勤務している人と同等の雇用上の権利を保障している。また事業主はデータの保護に関して必要な手段をとること、テレワーカーのプライバシーを尊重すること、機器に関する責務やコストについての勤務前の説明、ワーカー所有の機器を使う場合以外の機器の提供やメンテナンス、コミュニケーション等のためのコスト、支援機器の提供、機器の紛失及び損傷に対する責務が義務付けられている。機器を大切に使い、不法なものをインターネットにより入手しないことがワーカーの義務である。ワーカーの健康及び安全についての会社の方針について説明することは事業主の義務である。また、健康と安全が保障された仕事場かどうかを事業主、ワーカー、関連の権威ある機関が調べることができる。ワーカーが立ち入り検査を要求することもできる。

仕事についてはワーカーが管理する。仕事量や評価の基準は会社で勤務している人と同じ基準である。

また、このような動きの中で2005年にはヨーロッパの労働力全体のうち1,620万人（10.5%）が何らかの形でテレワーキングに関わることになるかと予想されている（InnoVisions Canada, 2002）。

2003年に行われた欧州5カ国のテレワークに関する調査（Sustel, 2003）では、事業主と従業員に対するテレワークの主要利点として以下の事柄が結果に示された。

「通勤」に関して、イギリス人回答者は、週あたり253kmの節約となるが、仕事に関することで1日あたり60kmほどの走行が必要となる。さらに、40%の人が1週間につき6時間～8時間の節約となると回答している。

「経済面」では、回答者全体の65%が生産性の向上、60%が質の向上がみられたとの回答であった。さらに、イギリスではテレワーキングにより欠勤が70%減少したとの回答であった。

また、テレワーキングについて、ドイツのBMW従業員の94%が「仕事に対する満足感を得られた」、90%が「新しいアイデアを実行に移すことについて進歩が見られた」、69%が「疲労感の減少がみられた」と回答している。

「社会・個人・健康面」については、イギリスのテレワーカーの90%が生活の質の向上がみられたとしている。その内容は、労働時間は長くなったが、職業と生活のバランスをとることができる、人間関係への良い影響、仕事を仕上げることに集中できるなどであった。また、50%以上の人々が健康へのよい影響がみられたとしている。

また、同じ調査で、低所得層の人は住居のスペースが充分でないなどの原因でテレワーカーになる機会が少なくなる可能性があるとの指摘もみられた。

カナダテレワーク協会（2002）は各国におけるテレワーカーの増加について以下のように報告してい

る。イギリスではテレワーカーの数が4年間で65%増加（the Government's Office for National Statisticsによる）し、2003年9月現在ワーカー数は220万人である。さらにテレワーキングは熟練した技術を持つ高齢者男性に特に多くみられた。

2001年のMitel Networksのイギリスの調査では、イギリスの勤労者人口の中で在宅勤務を希望する人が増加しており、30%の人がテレワークを希望していることが示された。さらに、テレワークについて、41%の人が通勤、37%の人が職場の人間関係、33%の人が継続的に発生する邪魔といった煩わしい問題の解決となると回答している。また、他の会社からテレワークの仕事を提供された場合の転職希望者が30%あり、「テレワークをするためであれば減給も受け入れる」とした人が25%であった。在宅勤務による交通費の削減が魅力であるとした人は45%であった。これらの他に、「在宅勤務で生産性がある」が33%、「毎日家で仕事をしたい」が26%であった（MORI, 2001）。

また、北欧の企業1,200社を対象としたスウェーデンの調査によると、「会社外から会社のデータにアクセスできるか」という質問に対して45%が社員に社外から会社のデータにアクセスできる機会を与えている、44%がその可能性を6ヶ月以内に広げることを予定、75%がテレワークは会社に利益をもたらすと考えているとの結果であった。

第2章 米国

1 現状

米国ではテレワークとテレコミュニケーションとが同義に使われており、「公式の職場以外の場所で仕事をする能力」とされている。

また、法律では、「従業員が自宅あるいは、従業員の自宅に近い便利なその他の場所で公式な職務を遂行すること」と定められている（公共法160-346）。また、同法では、テレワークの対象者としての資格を「少なくとも1週間に1日は職場以外の仕事場で職務を十分に遂行できる従業員」と定めている（Office of Personnel Management, 2004）。

テレワークの形態には、フルタイム、パートタイム、不定期の3種類が含まれる。不定期なテレワークとは医療的な問題や妥当な配慮の結果、あるいは特別なプロジェクトに焦点を当てる必要があるといった根拠に基づき実施される（Office of Personnel Management, 2004）。

テレワークが米国の障害者にとって有用な就労形態の選択肢でありうることがハリス世論調査結果に示されている。2004年の同調査の結果によるとパートタイムを含む障害者の就業人口は健常者に比べて低く（表3）、通勤の手段が仕事に就けない主要な理由としたのは健常者が5%であったのに対して、障害者では17%であった。また、仕事に就くにあたり「通勤の手段に問題がない」とした障害者は69%であったのに対し、健常者は75%であった。

なお、1990年の調査における障害者の失業率は73%であり、若干の改善がみられたことになる

表3 2004年障害者就労人口の割合

障害の程度	就労人口の割合
重度障害者	21%
中・軽度障害者	54%
障害者全体	35%
健常者	78%

(TRN,2004)

このような状況の中、米国労働省は障害者のテレワーク推進を目的とした2,400万ドルの主として訓練に関する研究費を障害雇用政策課の予算として2004年に計上している。この研究の目的は障害者に対して最大数のテレワークのポジションを創出する方策の調査と開発及び妥当性の検討である。これらの研究では以下の事柄に焦点を当てることとしている。

第1は連邦及び州の労災の適用を受けている人の復職のための手段としてのテレワークの創出である。第2は退役した障害のある軍人に対する一般就労の可能性を広げる手段としてのテレワークの創出

である。第3は連邦と州政府機関及び民間企業に対して調査を行い、障害者のテレワークの実施と継続のために必要な支援の開発である。

連邦政府機関のテレワークについての調査によると、2001年の第1回のテレワーク調査から2003年の調査結果を比較すると、テレワーキングの従業員は53,389千人から102,921千人となり93%の増加である(White House, 2004)。

さらに、テレワークの対象となり得る連邦政府の従業員数は2002年に比べ2003年には20%増加し751,844人であった。(InnoVisions Canada, 2004c)。

また、米国における遠隔オフィス数は約300万であり、この数は2005年には500万に達すると推測されている。さらに、インターネットを利用する在宅就業者数は2005年には3,500万人規模へと増大するとされている。この他に米国のテレコミューターは2004年現在の4,400万人から2008年には5,100万人となるとも推定されている(InnoVisions Canada, 2005)。このように米国においてテレワークは主流の1つになろうとしている。

このような中で、米国労働省の2005年度予算にテレワークを民間企業で推進するために500万ドルが計上されている(White House, 2004)。

さらに、テレワークの現状について調査結果も報告されている(Employment Policy Foundation, 2004)。2001年調査では1ヶ月に1回自宅で働いている人は2,500万人であった。また、少なくとも1週間に1日テレワーク勤務を行っている16歳以上の男女の割合は、男性が14.8%、女性が15.2%であった。さらに、子供の有無により、少なくとも1週間に1日テレワーク勤務の割合を見た場合、子供のいる男性が17.4%で、子供のいない男性が13.2%であった。また、女性の場合、子供のいる女性は16.6%で、子供のいない女性は14.3%であった。

テレワーカーの割合を職業別にまとめたものが表4である。フルタイムあるいはパートタイムのテレワーカーの5人中4人が管理、専門、販売の仕事である(Employment Policy Foundation, 2004)。

表4 職業別テレワーカーの割合

職業	割合 (%)
管理職	29.8
販売	20.0
手作業による製品、手芸品等の製造及び修理	7.1
技術者	6.9
管理職補佐	6.8
サービス業	5.3
非熟練工	2.2

また、テレワークに向かない仕事に就いている人は労働人口の35%だが、これら以外の仕事に就いている人達にとって、在宅就労は実行可能な選択肢である(Employment Policy Foundation, 2004)との報告もある。

テレワークに向く仕事及び向かない仕事をまとめたものが表5である。

表5 テレワークに向く仕事と向かない仕事

向いている仕事
経理 検証 デザインの仕事 編集 評価 グラフィック 予算作成 プロジェクト管理 読み物 研究 販売 文章作成 オフィス外に持ち帰ってできる仕事 直接の監視を必要としない仕事 他の同僚との相談が必要ない仕事 ・考えたり・書いたりする仕事 例 データの分析、奨学金の審査、規則や決定事項またはレポートを書く ・電話を集中的に使う仕事 例 会議の予約受付 情報の収集、顧客へのコンタクト、 ・コンピューター関連の仕事 例 プログラミング データ・文字入力
向かない仕事
・支配人と客とが面と向かってコンタクトをとらなくてはいけない仕事 ・同僚とチームを組んで行う企画 ・上司、同僚、顧客と共に顔を突き合わせて仕事をする必要がある仕事 ・必ず使う器材を職場以外の場所に持ち出すことができない仕事

(Oregon Office of Energy,2002 ; Office of Personnel Management,2004)

2 テレワークの利点

テレワークの利点の一つとして、障害者にとってよりよい機会であり (Employment Policy Foundation, 2004)、労働市場から閉め出されてしまう可能性のある8時間労働が難しいあるいは通勤が困難である障害のある労働者の才能と技能を活かせる便利な選択肢である (Oregon Office of Energy, 2002) と報告されている。

また、テレワークの長所として、労働と家族との交流のバランスが取り易い (Andrey 他, 2004)、集中しやすい (kominski 他,) などの生産性の向上、個人の都合に合わせた勤務時間の設定ができる、等が挙げられる。通勤時間の短縮等テレワークにより自由に使える時間が増えることも長所である (Andrey 他,2004)。

職種によるテレワークに対する考え方の相違については、専門職及び行政職の人達は、仕事を家庭ですることを生産性に関する利点とする傾向にあり、一方管理職及び事務職の人達は家庭で過ごせる時間の増加及び生活の質の向上を利点とする傾向がみられた (Employment Policy Foundation, 2004)。

また、テレワークを実施することは事業主にとってADA (障害を持つアメリカ人法) を遵守し易くし、より良い人材を得る機会となる (Oregon Office of Energy, 2002)。このようにテレワークは障害を持つ労働者の必要に応える柔軟性と特別な労働環境を提供すると共に事業主にとっても有用であるといった利点を備えている。但し、障害者にとってアクセスしづらい職場や交通手段は改善することなく、

これらの状況の単なる代わりとしてテレワークが事業主のメリットとして利用されるべきではないことに、注意すべきである。

障害者を雇わなければならない事業主にとっての、テレワークのその他の利点を表6にまとめた。

表6 テレワークの利点

テレワークの利点	その根拠と結果
勤務者の欠勤数、転職数の減少	在宅勤務者が欠勤をしないことによって10,006ドルの節約になっている。 (2000年10月ITAC: International Telework Association and Council 調査)
勤務者の成績の向上	勤務者の成績は向上している。 理由: 自分にとって最も良い時間に仕事ができる、邪魔が入らないなど。 アメリカンエクスプレス社の在宅勤務者の成績はオフィス勤務者のものを43%上回っている。 コンバーク社の生産性は15%~45%の範囲で向上している。 (Colorado Telework Coalition 調べ)
不測の事態に対応できる選択肢の提供	在宅勤務者は高い生産性を維持できる。 理由: 悪天候、交通渋滞、本部の様々なミスによって影響を受けないため。また突然の仕事にも必要に応じて対応できるため。
連邦政府の要求に対応できる	空気汚染防止法 (the Clean Air Act)、(障害を持つアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act)、家族及び病気による休暇に関する法 (Family Medical and Leave Act) など法律の要求に答えている。
利益の増加と競争力の維持	テレワークは以下のことを高める触媒である。 ・事業の効率向上 ・社内のコミュニケーション ・管理能力 ・総括的な競争力 ・既存及び新生のテクノロジーの効率的な利用
勤務者の労働・生活の質の向上	在宅勤務者はストレスの減少を経験している。 理由: 家族と良い時間をもてる。通勤がない。
事業発展のための自発的取組みの効果をさらに向上させる	テレワークは以下の事業発展のための自発的取組みの効果をさらに向上させる。 ・品質管理(Quality Management) ・リ・エンジニアリング (Re-Engineering) ・紙を消費しないオフィス (Paperless Office)
不動産にかかるコストの減少	在宅勤務者の存在によって不動産にかかるコストを軽減できる。 ・IBM ではオフィスのための不動産のコストを40%~60%軽減した (Telecommuting Review) ・勤務者1人分のスペースを減らすことで年間8,000ドルの節約になる。
勤務者がコンピューターに精通する	テレワークは勤務者にパソコンまたその周辺機器についての知識を要求するため個人の勤務者としての質が高まる。
質のよい新入社員の拡大	・より質のよい新入社員の採用ができる。 ・通勤可能な範囲外在住でも勤務できる。 ・53%の在宅勤務者は家で働く能力は雇用の選択にとって重要である。

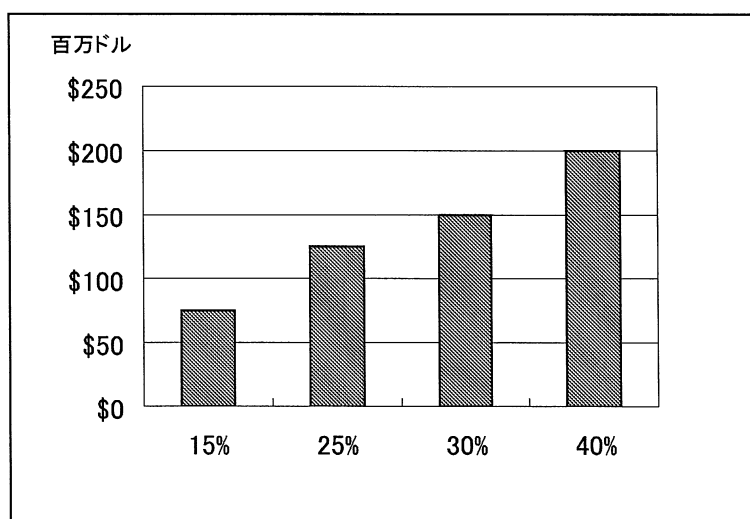
(IntelWorks, 2002)

表6の事柄の他に、障害のある労働者は、敬意をもったマナーで接する限りより積極的に仕事に取り組み、より生産的であり、ミスはそれ程出さない、より堅い忠誠心がある (Oregon Office of Energy, 2002)。

生産性の向上について、通勤時間の短縮により勤務時間の増加といったことに加え、テレワーカーが各自のスケジュールを管理できることで生産性と効率を確保できる (Andrey 他, 2004)。さらに、管理者がはっきりとした、目標を達成する指導を行うので、テレワーカーが達成目的をはっきりと把握することができるといった質的な利点がある。

事業主サイドのテレワークの利点としては、従業員の定着と満足による生産性の向上、労働移動率や欠勤により発生するコストの抑制である。

労働移動及び欠勤により発生するコストの抑制に関して、図1は年間のフルタイム従業員の労働移動発生によるコストを示したものである。



(Employment Policy Foundation, 2004)

図1 労働移動の年間コスト

労働移動率23.8%として50,025ドルの俸給を受けている平均的な従業員のフルタイムのポストが空になった場合のコストは、12,506ドルとの推計である (Employment Policy Foundation, 2002)。さらに、1996年から2002年の間に米国のビジネス業界では、欠勤によるコストが18%増加している (Employment Policy Foundation, 2004)。テレワークによりこれらのコストを抑える可能性が考えられる。

一般的にみて、テレワークは通勤が難しいため雇用が安定しない障害者といった大きなグループを労働市場に巻き込むことができる。2030年までに3,500万の労働者不足に直面すると予想される米国にとって、このようなテレワークの可能性により労働市場が広がることで労働者全体の生活水準の向上となると共に、社会保障費などの切迫した政府プログラムの重荷を軽減すると指摘している (Employment Policy Foundation, 2004)。

これらの利点の他に、テレワークの抱える課題についても以下の指摘がある（Employment Policy Foundation, 2004）。

米国の労働基準法（Fair Labor Standard Act）では民間企業の従業員に対して、フレックスタイム及びコンプタイム^注を選択することができない。

注）・コンプタイム：超過勤務手当を有給休暇に振り返るシステム。例えば、8時間超過勤務を行った場合12時間分の有給休暇をとることができる。超過勤務1時間は有給休暇1.5時間として計算する。

・フレックスタイム：週40時間以上働いた場合、次の週は40時間以下働く制度

さらに、フルタイム及びパートタイムの在宅テレワークのコストと利益についての分析表（IntelWorks, 2001）を章末資料にまとめた。

3 テレワークの事例

障害のあるテレワーカーの支援者からは以下の3点の事柄がテレワークの利点として挙げられている。

- ・テレワークは障害者にとって何が難しいかよりも何ができるかを考える良い試みである。
- ・なんらかの理由で家をでられない人たちが職を得るための新しい道である。
- ・家でなら必要に応じて休みをとりながら自分のペースで仕事ができることがよい。

以下にテレワークの事例（Oregon Office of Energy, 2002）をまとめた。

事例1

四肢麻痺の障害があるため車椅子を利用し、車椅子を持ち上げ車に乗せるタラップの付いた車を運転し、通勤には片道1時間半かかっていた。職業リハビリテーション局の支援を受けて、市環境局の仕事のテレワークに転職した。

自宅のオフィスで以下の機器を使っている。

- ・コンピューター：指が動かないため、キーボードの代わりに軸木（typing splint）、マウスの代わりにトラックボール（track ball）を使用している。
- ・プリンター
- ・モデム：近々ISDNを引く予定

勤務時間は8時から夜21時30分迄で、1日10時間、週4日働いている。休憩時間は昼食と運動のための2時間と夕食の1時間である。オフィスで丸1日働くのは無理であるが、テレワークでは時間に融通がきくので続けられているとの感想であった。

事例2

全盲の女性で子供サービス課（children's services division）の児童虐待のセラピストとしてテレワークに就いている。

自宅のオフィスで主として虐待を受けた子供と1対1のカウンセリング及び親のサポートグループを開催している。彼女のオフィスでは、支援計画の策定、記録、フォローアップといったケース管理に焦点を当てた仕事ができるようになっている。週に1回子供サービス課に出向いて働き、半日勤務2日間をテレワークに当てている

使用機器は読上げ及び記録を記入するためのビデオ拡大機 (video magnifier) がある。コンピューターにはInLarge program と大きな文字と強いコントラストを使ったキーボードがついている。また、トーキングブックのカセットプレーヤーを使い専門誌を読むこともできる。

テレワークの感想は、自分の子供との時間を過ごせるが仕事先が市内だったら無理である。誰かに送り迎えを頼まなくて済むのが良いし、より独立できる。クライアントもこの場所をリラックスできる良い場所だと思ってくれている。

事例3

筋ジストロフィーのため腕がほとんど動かず、足は動かない状態である。テクノロジーインフォメーションの専門家として大学のオフィスと自宅で障害者が教育や就職に必要なテクノロジーのトレーニングとアクセスの手助けをする仕事に就いている。テレワークは8年目である。

自宅の仕事場では、画面のカーソルを手ではなく頭で動かせるマウス (Head Master Mouse Emulator)、E-mail、faxを使っている。

毎朝大学のオフィスに行くが2時間～4時間は家で仕事をしている。テレワークにより仕事を続けることができているとの感想であった。

事例4

身体障害のある女性で発達障害支援機関において権利擁護、ADA及び介助に関する訓練を担当している。彼女の担当している仕事は州の予算で運営されている発達障害者のためのプログラムである。自宅で週に3日、1日は支援機関で働いている。車の運転は難しいので通勤には同僚が運転する車を使っている。自宅の仕事場のコンピューターは支援機関のネットワーク及びAOL (American On Line) に接続されており、Federal Registerを読み、支援機関が使えるインターネットで最新の情報を収集することができる。また、ネットの中では誰も私を障害者と見なさず、自身の障害に対する他者の態度に煩わされることが無いので良いとの感想である。

4 課題

ADAの関係でテレワークを必要かつ妥当な配慮と判断する場合に以下の事柄が課題として挙げられている (Employment Policy Foundation, 2004)。

労働者で障害が理由によりフルタイムでオフィス勤務ができない場合、事業主がテレワークを導入すべきかどうかは法廷の判断であり、障害のある従業員にとってフルタイムの勤務が困難であること及び

仕事内容がテレワークに馴染むのであれば事業主は必ずテレワークを実施すべきであるというわけではない。テレワークが事業主に対して無理な負担とならない、あるいはビジネスの基本的性質を雇用者が大きく変更する必要がないならば、テレワークは妥当な配慮であり得る。法廷は事業主と障害者双方のニーズを検討し判断する。テレワークが妥当な配慮と判断されるための重要事項はその仕事の遂行上欠くことのできないすべての職務を自宅で行なうことができることと、障害者が通勤という形をとらないということである。障害者がオフィス勤務も通常どおりできているがテレワークを希望する場合は、オフィス勤務が労働者の体力、集中力、運動機能に影響を及ぼしていることを明らかにする等が必要である。

このような状況の中で障害のある従業員がテレワークの必要性を事業主に説得するために必要な事柄には、第1に事業主が想像するよりもクリエイティブになること、第2に効率・効果とコストについて調べること、第3にこれらの情報を事業主の前で提示することが含まれる。

テレワークが適切な配慮であるかどうかは障害者の障害の状況により異なることに注意を払う必要がある。その例として、事故による頭部外傷による障害者のように記憶力に課題がある場合、テレワークよりもサポート体制のより整っている職場環境が雇用の最善モデルであるといったケースも存在する。

また、テレワークを実施する場合の管理体制について以下の事柄が課題である。管理者に要求されていることとして、目標及び締め切りの設定、結果に焦点を当てる、責任を委ねる、遠隔であっても監督できるといったことができる人材であることが必要である。また、障害者が疎外感を持たないような環境を構築することも重要である。

この点に関連して、専門職の人達のほとんどがテレワークに関して問題となる可能性のある点として、会社の管理者から軽んじられる、家庭で生じる仕事の妨げとなるといった仕事関連のもののみであったのに対し、事務職の人達は会社の中での交流が少なくなるといったことも挙げられていた（Employment Policy Foundation, 2004）。

さらに、Employment Policy Foundation（2004）によると、この他に課題として考えられる事柄として以下の点が挙げられている。第1に仕事と日常生活との区別がつきにくくなることによるストレス、第2に社内で同僚と共に過ごすことが減り疎外感を抱く可能性がある。第3は管理者のいる職場と距離があることにより生じる直接指導の減少である。この点について、中間管理者がテレワークに不安を抱く可能性があるのでテレワークを導入する前に対策を立てておく必要がある。

また、労働組合及びテレワーカーの機器に関する課題として以下のことが考えられる。第1に、作業安全・健康局はテレワークの普及を妨げることからテレワーカーに対する必要以上の監督と自宅の職場に関する規制緩和の姿勢である一方、国の労働関係法では、在宅就労者が効果的に労働組合を結成することの合法性については不明確であることから在宅就労の増加が労働組合の組合結成に対する妨げとなると判断したならば、在宅就労を選択する機会に制限を設けることが予想される状況である。

また、第2に公平な労働基準法の在宅就労への適用が不明確である。この点に関連して課題と考えられることは、在宅就労者の多くが超過勤務手当の対象外の専門職であるが、在宅就労が増加するとよ

り多くの人が通勤の勤労者よりも長い勤務時間となる可能性である。このため、事業主と勤務者の間で勤務時間についての理解と合意が重要となる。

さらに、第3にテレワーカーの機器が故障した場合の責任の所在や勤務時間について、テレワーク開始前に決めておく必要がある。

5 テレワークを実施する事業主に対する施策

テレワークを実施する事業主に対してオレゴン州では2種類の施策がある。

オレゴンビジネスエネルギー税額控除（BETC, Business Energy Tax Credit）の35%についてはテレワークのための機材を買うための値段を差引勘定にできる。

対象となる機材はコンピューター、FAX、モデム、電話、プリンター、ソフトウェア、コピー機などである。事業主は収入に対する税金について5年間控除を受けることができる。控除については、機材を1年のうち45日テレワークのために使うこと、家庭をベースにしたビジネスの支出は対象とならないといったことが条件である。

また、オレゴン州の会社はテレワークプロジェクトのために低利子のローンを州のSELP（Small Scale Loan Program）から借入できる。2002年現在のSELPの利率は8%～10%である。資金調達にコストがかかるため25,000ドル以上のローンが最もコスト面で効果的である。オレゴンエネルギー局は事業主に対して、税額控除及び低利子のローンの他に、テレワークについての訓練と技術的援助も行っている。

6 テレワーク管理のガイドライン

米国のテレワークを管轄する人材管理局のテレワーク管理のガイドライン（Office of Personnel Management, 2004）を基に以下にまとめた。

（1） テレワークの設立

テレワークを立ち上げるための委員会を設置することが必要であり、また委員会の重要検討事項は、テレワークの方針の検討、トレーニングに関する取り決め、業務評価の方法の確立である（Office of Personnel Management, 2004）。これらについて以下にまとめた。

テレワークの方針として重要となるのは、従業員とのコミュニケーションである点に留意し、方針には表7の事柄を含めるべきである。

表7 テレワークの方針に盛り込まれるべき事柄

テレワークを定義した総則
テレワークの目標と目的
テレワーク実行のプロセスの説明
テレワークの利益についての検討
テレワークにふさわしい職務、ふさわしくない職務
勤務時間、賃金、勤務日（勤務時間、勤務日数、仕事場、休暇など）
テレワークの可能性を決定するためのアセスメントの手段
従業員とスーパーバイザーの間で結ばれる同意書の書式
スーパーバイザー用チェックリスト
家庭内仕事場の安全に関するチェックリスト
事業所からのサポートに関するリスト及び関連の書式
テレセンターのリスト及びセンターの利用方法

トレーニングに関する取り決めについての留意点には以下の事柄が含まれる。トレーニングとして、管理職、スーパーバイザー、従業員のそれぞれに対するものが用意されるべきである。

管理職及び従業員に対するトレーニングでは、テレワークの方針、方法、管理の方法を検討することが必要である。特に重要となるのは、テレワーク実施の妨げとなる要因を示し、コミュニケーションをとることの重要性を協調しつつ、解決方法について検討することである。

従業員に対するトレーニングでは、納期を守ることと仕事の妨げとなることを最小限に抑えられる能力がテレワークの成功に不可欠であることを強調することが必要である。

(2) テレワーク事業の評価

テレワークを始めるときからテレワーク事業の評価方法を決めておく必要がある。表8に必須となるテレワーク事業評価項目を示した。

表8 必須の事業評価

生産性	コスト	従業員のモラル	適性ある人の確保	ワーカーの安定
-----	-----	---------	----------	---------

これらの項目についての評価方法としては、以下の方法が考えられる。それらは、第1にテレワーカーとテレワーカー以外の従業員の2群について同時期に測定比較する、第2にテレワーカーのみについて、テレワーク事業の開始前と開始後について比較するのである。後者についてはテレワーカー以外の

人についても測定を開始前と開始後に行うとより良い事業評価となる。

生産性についての評価方法には、同じ作業の生産量をテレワークとそれ以外の場合の比較をする等がある。コスト評価では、欠勤の日数、通勤手当の支給額、労災といった項目について調べることにより測定できる。さらに従業員のモラル、適性ある人の確保、ワーカーの安定といった項目については、ワーカーに対して、満足度あるいはテレワークを選択した要因などについてのアンケート調査をテレワーク開始時と開始後6ヶ月に行い比較検討するなどが可能である。

(3) テレワークに向いている人材

テレワークに向く人材として、自らやる気のある人、結果重視、最低限の監視しか必要としない人、自分の時間の中で、計画し仕事を実行できる人 (Oregon Office of Energy, 2002) あるいは管理職からの指導が即時にはない自宅やテレセンターといった場所で働く能力があることが必要不可欠である (Office of Personnel Management, 2004)。

テレワークに向いている人材選定にあたっては、テレワークに向いているかどうかを従業員と上司の間で表9-1の事柄を検討することが必要である。なお、これら表中の項目については5段階で評価をすることが望ましい。

また、テレワークを実施するかどうかの決定にも従業員と上司の双方が表中の項目の検討結果を利用する。これら表中の項目に改善されたとはいえずにテレワークが無理な従業員の場合は、それらが改善されるまでテレワークの実施を延期する。

表9-1 テレワークの人材を検討するための項目

・管理職の定期的なモニターや指導がなくても仕事をする
・要求されていることを独自に判断する
・生産計画をうまく立てる
・軌道修正が充分でき、余裕をもって仕事を完成させるために、仕事を仕上げることの妨げになっていることについてうまく上司に説明できる。
・納期を守れる。
・コンピューターを使うことができる

(Office of Personnel Management, 2004)

これらの項目に加え、さらに表9-2の項目のうち該当するものがどれくらいあるかについて希望者と共に検討することも有用である。

表9-2 テレワークの人材を検討するための項目

遠隔地で仕事を行うための適切な技術
責任と信頼のおける仕事の義務を果たしてきたという実績
組織の運営に関する完全な理解
自分の時間管理、優先順位を確立することのできる能力
個人的な意欲が過去に反映したという記録
実績の評価
仕事の内容が遠隔地勤務にふさわしいかどうか
管理者の承認

(MITE,2001)

(4) テレワークに適する仕事

テレワークに適する仕事についてはP7の表5にまとめたが、これらに加え、1990年にアメリカ政府のプロジェクトでテレワークに適するとして選ばれたのは、作家・編集、科学、調査、心理学、環境工学、経理分析、税金審査、コンピューター科学関連の仕事であった。

(5) テレワーク実施のための同意書

同意書には、仕事内容・コミュニケーション及び作業報告の伝達方法を含める。また、同意書のほかにテレワークの生産物の内容、さらに、勤務状況の報告が義務付けられる場合はその点も同意書に含める必要があり、納期、勤務日、勤務時間、勤務場所について明確にされるべきである。

また、安全に関するガイドライン(表13)も同意書に付けられる必要がある。

(6) 職場の従業員とテレワーカー双方の管理

テレワーカー以外の職場の従業員とテレワーカーの双方に対して、公平な仕事の分配が行なわれる必要がある。また、テレワーカーが仕事の選択や訓練の機会、昇進に関して忘れられるのではないかという危惧を抱くことがある。これらのことについて、できる限り多く話し合う機会を持つことが重要である。また、双方がアクセスできる各自の日程表を設けることが不可欠である。

休暇や超過勤務の扱いについてテレワーカーは他の従業員と同じ規則に従うことを要求される。

また、能力評価については職場の従業員とテレワーカーの双方の能力評価方法に関して相違が生じないようにすることが必要である。テレワーカーの管理については管理能力の高いスーパーバイザーが必要である。

テレワーカーを含むすべての従業員における管理のプロセスには表10の事柄が含まれる必要がある。

表10 テレワーカーを含む従業員の管理方法

仕事を計画し、生産量をきめる	従業員のスキルを高める
仕事ぶりをモニターする	能力を評価する 従業員の出来栄を認める

モニターについては、テレワーカーの場合特に、会合を持つ機会以外に、Eメール、電話、FAXなどを使いテレワーカーにフィードバックすることが必要である。また、テレワーカーの側からも仕事の進み具合について報告することが重要となる。

(7) テレワークに対する疎外要因と必要な支援

連邦政府機関におけるテレワーク普及に関する調査（Office of Personnel Management, 2004）の結果にみられたテレワークの疎外要因についてまとめたものが表11である。

表11 連邦政府の従業員に対するテレワークの普及への疎外要因

・テレワークプログラムの確立に成功した組織はトップレベルの肩入れ、コミュニケーション、部署間の連携によるチームワーク、パイロットプログラムの実施、訓練が重要な要因であると指摘している。
・セキュリティは克服できない障害ではない。
・家庭での行うテレワークについて、コンピューターへのアクセスは問題となっていない。しかし、能力、適合性、IT面のサポートといったものが重要である。
・ネットワークへのアクセスが問題ではない
・テレワークのサポートの問題は第1ではないが、障害となっている
・テレコミュニケーションはテレワークについて特別大きな問題ではないが、オフィス用第2電話の設置と電話料金等の助成がテレワーカーに必要である

(Office of Personnel Management, 2004)

なお、自宅の電話を使って、スーパーバイザーの許可を得た仕事に関する長距離電話については、GSA（general service administration）の規定によって料金が支払われる。また、各政府機関はテレワーカーに政府のテレフォンカードを支給する場合もある。

同調査にみられた必要な支援策についてまとめたものが表12である。

表12 必要な支援策

<ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク組織のトップレベル管理者はIT 関連及び職務上の組織による在宅テレワーク推進のリーダーシップをとる必要がある。
<ul style="list-style-type: none"> ・連邦政府組織はテレワークを実施し易くする技術を熟考する必要がある。
<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークの機会の拡張とサービスの質を進歩させるためにブロードバンド回線の住宅サービスが必要である。
<ul style="list-style-type: none"> ・在宅テレワークによって生じる情報のセキュリティーのアセスメントを含める必要がある
<ul style="list-style-type: none"> ・連邦政府の在宅テレワークプログラムに IT の訓練を含める必要がある。

(8) テレワークに関連した権利

連邦政府関係機関における従業員等からのテレワークの希望の承認については、各機関独自の承認方法を設けているが、一般的には希望を出した従業員の直属のスーパーバイザーからの承認が必要である。

また、労働組合についてもテレワークの実施について話し合いながら進めることが必要である。

従業員がテレワークに関する決定権を持っておらず、また、従業員に在宅就業を強要することも法律的に許されていない。テレワークの実施決定権は管理職が持っており、状況に応じテレワークを終わらせる、他の形態に切り替えるといったことは管理職が決定する。

さらに、天候などの条件が悪く職場での業務が難しい場合でも、在宅のテレワーカーには業務を行ってもらうことも可能であるが、このようなことについては最初の取り決めの中に入れておく必要がある。

また、仕事の割り振りについて、テレワーカーがやるべき仕事が職場の従業員の責任として負わされることがないように仕事の割り振りには充分注意する必要がある。

テレワーカーにどのような機器を支給するかは、各機関が決定し、その中に必ずしもハイテク機器が含まれてはならないということではない。また、これら機器のメンテナンスの責任については、一般的に、政府の機器は政府の、テレワーカーの個人の機器についてはテレワーカーの責任とされている。

また、テレワーカーの在宅の仕事に関する電気代の増加については、テレワークによる交通費等が節約されるため、法的な措置がある場合を除いて電気代等の個人的な支出に対する助成はない。

(9) テレワークの安全に関するガイドライン

テレワーク中の怪我や損傷には保険が適用されることが重要であり、またテレワーク実施に関しては表13の安全に関するガイドラインを遵守することが必要である。

表13 テレワークの安全に関するガイドライン

- 火災時などの避難経路の確定
- 火災探知機の点検を1年に1度行う
- 消火器の設置と点検
- コンピューターを設置する適正な家具
- 適正な椅子を設置する
- 窓や照明による光の反射がない位置にコンピューターを設置する
- 首や背中に支障がおきない高さにモニターを設定する
- 手首に支障が生じないような高さにキーボードを設定する。また、キーボードを調節できる環境に設置する
- ファイルキャビネットが通路を閉ざさないように設置する
- 十分な広さの通路を確保する
- 電気機器にアースを備え付ける
- 電圧が高くなり過ぎないようにする
- カーペットの端などがきちんとなっており、つまずく危険がない
- コンピューター、電話、その他の機器のコードが邪魔にならないよう設置する
- 終業後や雷の時は電源を落とす
- 火災や怪我が起こらないように職場をきちんと整頓しておく
- 政府の職員でない人が政府の所有する機器を使用したり、修理することは許されない
- 政府関連のファイルや情報の機密が守られるように管理し、自宅のオフィスについて面識のない人に宣伝してはならない
- 重い機器や家具の移動時は必ず正しい持ち上げ方をする

(Office of Personnel Management, 2004)

章末資料 テレワーカーの価格利益、パートタイム、フルタイム、在宅テレワーカーの分析表

価格項目 (実際の価格で確認する)	On-time cost ドル	月々 (パート) ドル	月々 (フルタイム) ドル	価格項目と詳細
参加者の選出、準備と養成	150	00	00	テレワーカーとテレマネージャーの養成、養成マニュアル作成費、また開発プログラムと指導プログラムのために10ドルから20,000ドルの予算も計上
音声とデータのテレコミュニケーション、ネットワーク接続費	300	60	95	ADSL やケーブルサービスの開通料、インストール料を含む。 多くのプロバイダは無料の接続、インストールを少ない手続きでできるようにしている。 音声と法人のネットワークアクセスは月々支払う 月々の支払いにはダイヤルアップで安く済む(much less for dial up)
パソコン、プリンターソフトウェア、バッテリーなど	2,000	50	100	会社の所有するデスクトップとソフトウェアの価格。ノートパソコンは価格があがるが持ち運び可能でフレキシブルである。 (在宅勤務者個人の所有のパソコンを使用している場合はそのコストは個々の欄には計上しない:必要だと思われるアップグレードにかかる月々のコストも計上しない)
テレワーカー、テクニカルサポート (技術補助)	100	15	30	IT 部署がテレワークの準備とサポートにつかった時間分のコスト これらの価格は以下の条件によって変わる。 > 機材がサポート付きだったか > パートかフルタイムか > 海外とのコンタクトがあるか等
自宅オフィスのセットアップ	1,000	40	75	自宅オフィスの設置にかかったコスト > 椅子、本棚、デスク、など 月々かかるコストはテレワークに必要な追加の機材またその搬入に係るコスト (フルタイムの在宅勤務者は会社の家具を使う、自宅オフィスに余分な家具を使用する勤務者は自分でその分を負担する)
1年間のトータルでかかるコスト	3,550	1,980	3,600	ここにあるコストは考察の目的のためのものであり、状況、テレワークの目的、仕事の状況等によって様々にかわる可能性がある。

1人の在宅勤務者あたりの利益	月々 (パート)	月々 (フルタイム)	利益項目と詳細
勤務者の効率アップ	500	500	平均+15%オフィス勤務者比 週に1.5日(パート) 週に4日(フルタイム) (Managing Telework: <u>Strategies for Managing the Virtual workforce</u> Dr. Jack Nilles 調べ)
欠勤の減少	174	174	本人が病気になった、また子供が病気になってもフレキシブルに仕事ができるので、少なくとも1日の一部は仕事に使うことができる。 ITAC (International Telework Association and Council) の調査によると、欠勤によってかかるコストの63%を節約できる。 また在宅勤務者ひとりあたり2,086ドルの節約。 (在宅勤務者の平均月収をもとに、在宅勤務者が請け負うことのできた欠勤の数から計算) (ITAC-International Telework Association and Council-1999/10/27 発表)
駐車場利用の要求の減少	30	95	パートで30% フルタイムで95%の削減 (月々100ドルの駐車場) (ITAC-International Telework Association and Council-1999/10/27 発表)
オフィスのスペースの節約	00	135	150フィート四方の部分的な削減 (ITAC-International Telework Association and Council-1999/10/27 発表)
転職率の低下	660	660	在宅勤務を重要な条件にあげた在宅勤務者を保持することによってひとりあたり年間7,920ドル節約することができる。 この結果は、勤務者の月給の3分の1をその勤務者のリクルートのために使っていたことを示している。
1年のトータル	16,368	18,768	ここにあげた収益は考察のためのもので、雇用形態、テレワークの頻度、雇用者の評価能力、テレワークによる仕事の達成量などによって様々に変わる可能性がある。

在宅テレワーカーによって年間で節約できるコストの見込み

利益	パートのテレワーカー	フルタイムのテレワーカー
1年目の見込み	10,865	11,618
年間の見込み	14,388	15,168

(IntelWorks,2001)

前提条件

特に明記されていない場合は在宅勤務者の年収を40,000ドルとした。

パートの在宅勤務者は週1.5日の在宅勤務、

フルタイムの在宅勤務者は月に2回オフィスに出勤とした。

資料出所 (2001) Cost-Benefit Analysis Worksheet for a Part-Time and Full-Time Home-Based Teleworker.

IntelWorks, Inc., Peachtree City, GA

www.inteleworks.com

第3章 欧州

1 ドイツ

(1) テレワーカー数

ドイツにおけるテレワーク労働市場の可能性は有望であると考えられている。ドイツにおける在宅就業に関して、ドイツ連邦保険・社会省の2000年10月における最新の数字を表14にまとめた。また、同じ報告の中で工業国の仕事場全体の40%~60%は、テレワークに適しているとも報告されている。

表14 ドイツにおける在宅就業に関する状況

重度障害者の失業者	約18万人
テレワーク提供事業主	ドイツの雇用主の約10%にあたる13万5千人
テレワークの仕事場を計画中の事業主	ドイツの雇い主の20%

(連邦保健・社会省,2000)

テレワークというのは、部分的または完全に企業の外にある仕事場で、IuK (Information und Kommunikation) 技術によって定期的に行う仕事である。テレワークは、在宅のみで行うもの、在宅と企業で交互に行うもの、企業外にある事務所・共同事務所テレワーカーの近所で行うもの、モバイルテレワークで区別されている。

テレワーカーの仕事場数は近年かなり伸びているところである。連邦保健・社会省の1997年の調査によると、テレワーカーは87万5千人である。その中には、企業とテレコミュニケーションによって結ばれていない仕事場も含まれている。仕事場数の内訳は、モバイルテレワークが50万の仕事場を占め最も普及している形であり、ついで交互テレワークが35万の仕事場で行われている。家でのみ仕事をするテレワークは、わずか2,200の仕事場しかなく、数字的意味をあまり持たない。近所の事務所でのテレワーカーは、3,500の仕事場で、比較的少ない状況である。

約180万人のドイツでのテレワーカーのうち、1,000人は障害者である (Goll 他, 2002)。これらのうち企業に雇われている障害者のテレワーカーは少ない (Goll 他, 2002)。

(2) DIASによる研究

『障害者のためのテレワーク』(Goll 他, 2002) は、民間福祉分野の研究及びサービスを行っている事業体DIASとドイツ連邦保健・社会省の援助によってまとめられた研究報告である。DIAS (Daten, Informationssysteme, Analysen im Sozialen) はテレワークの仕事場の企画と導入の際、施設・企業に助言を行う。その仕事の中心は、障害者のための訓練の開発と、電子データ関連の訓練の実施、技術的手法・ソーシャルサービス・職業社会統合のための情報システムの開発と、市場と社会の分析である。

DIASは、障害者または高齢者の統合のために、EUによって催されている計画の中の、テレワーク・バリアフリーの分野に参加している。また、DIASは連邦保健・社会省が援助をしているRehadatの情報システムの記録を行う機関の1つでもあり、記録や情報については、<http://www.dias.de>で公開している。

様々な分野の専門家と障害者テレワーカーによる研究及びインタビュー結果をまとめたDIASの研究報告書によるドイツの障害者のためのテレワークに関する指摘事項をまとめた。

イ 障害とテレワークの適性

将来、企業はIT技術によって、時間・空間的に自由な市場で仕事とサービスを買求めることになるのでテレワークが伸びる可能性が十分考えられる。障害者法では障害者の職業統合は、企業内で保険付きである仕事環境に基づいた統合である。ドイツではテレワークの多くが社会保険付きである。それゆえ、障害者の統合の形態として、テレワークは可能性があるといえる。

テレワークは、障害者の職業リハビリテーションのために開発されておらず、労働市場の展開のためにテレワークは存在していることに注意すべきである。

障害には、身体的、知的、精神的、慢性的な障害などがある。ドイツでは重度障害者は、法律によって50%の障害を持つ者と定められている。1993年の重度障害者数は約640万人であり、全体の人口の8.3%であった。その3%足らずである300万人は、生計能力のある年齢であった。

障害の種類別統計からはテレワークの可能性は読み取ることはできない。しかし、可能性を考えるうえで重要な点として、第1に障害者の多くはコンピュータの使用の面では健常者と変わらない、第2に障害というものは機能の制限と要求の場面の重なり合いである事は読み取ることができる。

すなわち、例えば、コンピュータのキーボードが使えるかどうかは、障害の種類や、度合いに因るばかりでなく、キーボードのキーの大きさ、並び方、押しに対する反応の仕方などにも因るのである。

また、重度の視覚障害者でも、技術支援によって、コンピュータの仕事が可能になる。聴覚障害、言語障害のある人の電話のコミュニケーションもファックス、Eメールのような代替があれば可能である。

障害のあるテレワーカー全員に適性基準の他に、テレワークが不可能であるか、部分的に制限されるのか、または、補助を必要とするのかを個人状況を考慮しつつ、決定することが重要である。

ロ テレワークのリスク要因

テレワークによって余計な負担が生じる可能性がある。テレワークが適当な仕事であるかは、以下のリスク要因についてそれぞれチェックしなければならないと指摘している。

• 社会的な孤立

テレワーカーは同僚と空間的に離れて、場合によっては時間も異なって働いている。そのため、テレワーカーには社会的孤立のリスクが考えられる。既にコミュニケーションとモビリティの可能

性が制限されている人には、このことは負担になり得る。

- 統合の損失

障害者の職業統合は、公の場でも仕事場の同僚にも好評である。障害者の同僚をテレワーク仕事に追い出すことによって、せっかくの共同作業への関心が損なわれては逆効果である。

- 様々な訓練の損失

現在、障害者に適する職業の幅は、場合によっては大変狭く、仕事場で、障害者は知的能力に適した要求をほとんどされない。テレワークは、それを改善できる機会なので、障害者に資格にあったテレワークの仕事内容とすべきである。

- 成果に対するプレッシャー

期限付きの結果重視の仕事で期日を守れない時に障害者は、生産性が低いと先入観を持たれることが多いが、多くの研究によって職業的な仕事に対する障害者のモチベーションの高さが報告されている。

- 情報の入手

企業内の仕事場に比べ、在宅の場合情報を得にくく責任を持って仕事が出来ない状態も発生する。テレワークと企業での仕事を交互に行い、このような問題は解決することが必要である。

- 企業の福利更生施設の制限

食堂、企業所有の幼稚園を利用できないことは欠点である。

- 従来の企業雇用形態の崩壊

テレワークによって、障害者テレワーカーに発注することがより容易になるとともに、今後は、パートタイムまたは自立したテレワーカーが増え、従来の企業の雇用形態が減ると予想される。

- 出世のチャンスの少なさ

テレワークでは仕事場が個別であるため、リーダーというポジションを作りにくい。

ハ テレワークの利益

テレワークの長所は、生産性の向上と、同じ仕事場を使い続ける事によるコスト節約の2点があるが、障害を持つテレワーカーを雇用することによる長所について以下にまとめた。

- 経験とノウハウの獲得

経験を積んだ同僚を病気や事故によって亡くした場合、一時的にテレワークで代行できることは雇用主にとって利益となる。

- アウトソーシング

バーチャルコーポレーションが設立されるのに伴い、一般企業への発注が増えると予想される。例えば、アウトソーシングでコストが削減でき、テレワークを導入していない企業にもメリットがある。

- 法律上の分担金

民間・公的雇用主に対する法律的義務（§ 5 SchwbG）では、従業員数の6%を重度障害者に割当なければならない。この義務は、テレワークの仕事場の導入によっても果たせる。

このような利点にも拘わらず、障害者を少なく雇う従来の傾向、従業員が仕事場に常にいる状況で成功を取められるが、テレワークの場合それは難しいとの考えを持った上司といった阻害要因により障害者のテレワークが伸びていない状況である。支援者は雇用主の要求も配慮することが必要である。

障害者の立場でのテレワークの利点には以下の事柄が含まれる。

障害者の多くは、仕事の能力、テレワークに対してはほとんど健常者と変わらない。一般的なテレワークの長所は、仕事場の要求と本人個人の状況を、今までよりも合わせる事が出来る事である。それによって、重度障害者に対しても新しいチャンスとなる。

- 重度障害者の新しい雇用の可能性

仕事に制限のある正式な雇用契約の出来ない障害者は、テレワークによってパートタイムの形で、仕事の量を自分で決める事が出来る。進行性の障害を持っている者でも、長く職業生活に参加するためにテレワークを利用できる。

- 住まいの環境を保ったままの職業モビリティ

障害者は、場所の移動が大変な負担である。仕事場を変えると、適応された建物の空間、または、個人に特有な援助を絶って再び築き上げなければならない。これによって、動きやすさが制限される。それに反して、テレワークは、仕事のための動きやすさを可能にする。

- 自主的な仕事

個人の企業への出勤条件の代わりに、目標指示と結果の把握を取り入れると、テレワーカーが自主性と、責任感をより持つ事が出来る。

- 個人の生活と職業のより良い関係性

テレワーカーや家族が、雇い主、仕事と個人の生活を区別するルールに従うならば、テレワークというものは、職業、家族、個人の生活の改善に貢献する事になる。

- テレワーカーの自立性

何人かの人が企業を作ってサービスを提供する事によって、テレワークが自立の可能性をもたらす。

ニ テレワーク構成に関する留意点

テレワークの構成上の留意点として以下の4点が挙げられる。

- 在宅就業のみのテレワーク

これは自分の仕事の構成を自由にした方が良い人や、通勤が難しい人に、特に適している。

- 在宅と企業で交互に行うテレワーク

在宅の静かな環境と出勤による同僚と上司との個人的なコンタクトの維持の双方が可能である。また、欧米のアンケート結果で多かったのは「企業外の仕事は週に2回としている」であったが、

週に2回という割合は多くの障害者にとって問題ではない。

- 企業の外にある事務所で行うテレワーク

統合の面で社会的孤立を防ぐことができ、しかも個人の空間と仕事を区別する事にもできる点がメリットである。この方式を新しく導入するテレセンターは障害者が出勤しやすいように配慮して作ることが必要である。

- バーチャルコーポレーション

発注を受ける新しいバーチャルコーポレーションを立ち上げることにより受注者間の競争が発達する。

ホ 障害者のテレワークに適する職業

テレワークは新しい職業ではなく、新しい仕事のやり方であるという視点で、企業は障害者従業員の個別状況を考慮しつつ、それぞれの職務や任務がテレワークを通して可能かを問うことが重要である。

また、障害者のテレワークによる新職域の開拓は、企業の課題というよりも職業リハビリテーション分野の訓練施設が担う課題である。テレラーニングの他に長期間の雇用継続を作り出すために訓練機関、職業安定所、中央扶助事務所と地域の企業の援助と努力が必要である。

障害者のテレワークに適する仕事を考える場合に注意すべきこととして、第1に電話交換手のように新技術導入により途絶えたり、ITを活用した仕事のように逆に職業の可能性が高まっているものもあるといった移り変りに敏感であることが挙げられる。第2に障害を補う処置があっても障害者にとって難しい仕事があるということである。個別状況に配慮して仕事の内容を考えることが重要である。

原則的に障害者のテレワーカーにもできると考えられる仕事をまとめたものが表15である。

表15 障害者テレワーカーに可能な仕事

テキストとデータの収集
事務的な任務
種々の分野における部門担当
記録作成
翻訳
ジャーナリストの仕事
会計,注文管理
情報処理の任務,プログラミング,技術設計(トレーサ), 緊急時のサービス,情報ブローカー,ホットラインサービス
研究と記録作業
電話マーケティング,電話による情報サービス
研究,発展,企画の領域での任務
訓練の資料作り

へ 成功事例

DIASの成功事例をまとめた。

事例1：感染症の後遺症で30分以上座ることは難しく、特別な体操が1日何回も必要であり、仕事の間の休みも定期的に取り入れなければならない人がテレワークで金融機関のコンピュータによる整理の仕事をこなしている。

事例2：中央福祉事務所の援助によって、重度の自閉症の人が職業訓練所で製図と特殊なソフトウェアの使い方を学び、技術製図者として金属製造会社で成功している。仕事場が家の中に作られ、中央福祉事務所はコンピューターによる製図システム（CAD）を家内仕事場で用いる援助を提供した。複雑なブリキ処理の技術製図を使って企業の生産工程に供給している。また、週1回の出勤時の会社とのコミュニケーションの負担を軽減するために、中央福祉局を通して、コンピューターがテレワーカーの傍にいて、仕事のための会話を補佐している。

事例3：全盲の人が地方裁判所でコンピューターでの事務処理で成功している。

成功に至るまでの過程

学校で事務処理の訓練を受けながら、雇用主の所で実習

訓練を受けるための支援：

- 訓練の間39,000DMの一時金支給
- 学校の訓練のための支援、または設備のために、リハビリテーションの処置として42,000DM

就職前の2ヶ月間：仕事を始めるための雇用斡旋の枠組みで（A-FdA § 17）給料のコストは連邦保健・社会省が負担

就職後：その給料の80%~60%は3年間重度障害者法（§ 33 Abs. 2）によって支給

移動のためのコスト：リハビリテーションの措置として扱われた。

（3） 障害者テレワーカーのための訓練及び普及事業

障害者テレワークに関する訓練プロジェクトの主なものを紹介しておく。

イ バーチャル職業訓練事業 HannoverとNeckargmuend

HannoverとNeckargmuendの職業訓練事業は、2000年9月から25人の若い重度障害者と重複障害者のために3年間にわたって、あるモデルの枠組み内のテレラーニングを通して事務処理（Buerokaufmann / frau）の訓練を行う。

ロ Dortmund社会研究事務所（sfs）のプロジェクト

- 労働研究のための大きな機関の一つであるDortmundのsfsによるプロジェクトである。
- プロジェクトの期間：1999年4月~2000年12月
- 目標：新しいサービス業をつくるために、現代的な情報とコミュニケーションの技術を利用した、

障害を持つ女性、持たない女性の訓練

- パートナー：ノルトライン・ウエストファーレン（NRW）州の中の障害を持つ女性と、青少年のネットワーク
- 依頼者：NRW州の女性・青少年・家族・健康省
- 財源：NRW州の経済省の技術プログラム

ハ 技術と職業の訓練センターでの訓練

tbz（技術・職業訓練センター）では労働市場への統合を目指す「身体障害者のためのテレワーク訓練」プロジェクトである。

- 訓練と参加者：失業者を仕事、法律的な基準によって選び、そして、12ヶ月の訓練の間にtbz Magdeburgに雇用され、小グループに分けた段階的な訓練を行った。
- 職業区域の選択肢：データ・テキスト作成作業、プログラミング、作文、編集、翻訳、会計事務、注文、秘書、経営の仕事である。
- 業種：サービス業、コンピュータ業、商業の中に集中した。
- 参加者：重度身体障害者20人（15人は失業者で、5人は失業しそうな人）また、男性が10人で、20～25歳が5人、15人は35歳。但し、全盲者、弱視者、てんかん、痙攣性の麻痺を持つ人は除いた。
- 企画の財源：ヨーロッパ福祉基金（ESF）から65%、残りは州の女性・健康・福祉労働局からの支援

ニ 促進活動の普及事業 “On For Te”（Online Forum Telearbeit）

ドイツの連邦保健・社会省と労働組合によってつくられたプロジェクト “On For Te” は、確かなテレワークを重視しており、健康、安全性そしてデータの保護の問題に対して不明な点があれば自営のテレワーカーに教えるとしている。

2 フランス

（1）雇用率制度

フランスでは、1987年7月10日の法律により、民間企業、公的機関に障害者を6%雇用しなければならないことを義務化した。障害労働者の資格認定を受けるために法律が提供している特別措置を希望する障害者に対して、職業指導・職業再配置専門員会（COTOREP）はなくてはならない手段である。

法律によって企業の納付金を集めることを任務とするAGEFIPHは、20人の従業員を雇用しない企業の納付金を集め、その財源を障害者が一般労働市場に参加するために利用している。AGEFIPHの活動は、地域の代表とともに企業の経営者、連合しているパートナー、障害労働者を結んでいる。

このような中でフランスの障害者求職者数は、10年前に比べ194%増加した。その数は12万6,000人から17万人である。数年前からAGEFIPHに納付金を払わなければならない企業の直接雇用の割合は、

4%程度で安定しており、雇用義務より2%下回っている。納付義務のある9万の企業では、22万1,000人の障害労働者を雇用している。

このような状況のフランスにおけるテレワークに対する考え方及び取組みについて以下にまとめた。

(2) テレワークに対する考え方

フランスの研究者Turbe-Suetens (2002) は、移動が妨げられている人々、視覚障害者、聴覚障害者、フルタイムの仕事をするには医学的に重い病気を持っている人がテレワークという特別な手段で、自宅、リハビリテーションセンター、障害者のために適応させたテレワークセンター等で職業活動を営むことが出来ることにより、テレワークは障害者に新しい職業統合への可能性を与えている。また、テレワークに関係する職業は幅広く、文章入力と編集から、情報開発までテレワークの通常の活動範囲をカバーしている。

しかし、テレワークによる社会的な孤立のリスクは、障害者の場合さらに深刻になる可能性があり、考慮に入れなければならない。また、テレワークをきちんと保証するために、テレワークは定期的な仕事で、法律の枠の中になければならない。すでに障害労働者として資格を持ち、その資格を手放さずに新しい冒険に飛び込む人々に対して、給料の面でも健康保険の面でも保証されるべきである。また、テレワークのリスクは高いと考えられるのは、物理的投資に加え、資格も得なければならないという面を正確に考慮に入れなければならない点である (Turbe-Suetens, 2002) との指摘もある。

(3) 情報技術へのアクセスに関する課題

障害があると情報へのアクセスに特有な困難を伴う点に配慮する必要がある。このことに関しては人間工学のインターフェースの問題と、障害種によって適応化がなされなければならない、という二つの課題がある。フランスではこれらの課題に関連した多くの研究がなされている。

例えば、APFのようなフランスにおける麻痺障害者の連合、UNAPEIのようなフランスの全国知的障害者親の会、CNAMのような芸術手工業の高等学院附属実験室、PCH、CISPH等である。

(4) 技術的な支援

マルチメディア改革の時代であり、テレワークにおいて、障害をどのように補うかという疑問に答えるために、どのようなインターフェースが必要か、インターフェースの発展、特に声をインターフェースに導入する取組みが進んでいる。インターネットでのナビゲーションに関しては、W3C (World Wide Web Consortium) は1999年5月7日の規定を通して、障害者のインターネットへのアクセスを容易にすることを進めている (<http://www.zdnet.fr>)。

W3Cは映像と音の代わりにテキストを取り入れることを進めている。それによって、聴覚障害者と視覚障害者はデータを利用できる。サイト製作者は、使用している言語全体が視覚障害者に適用された機械に適応しているかどうかについて検討を進めている。端末の適応化は障害種による。障害を3つの

カテゴリーに分け、取組みが進められている。

イ 感覚障害

情報を受け入れる容量の制限を補わなければならない。視覚障害者に対しては、2種類のインターフェースがあって、それを合わせることができる。点字端末、音声端末のようなインターフェースは、一般的に稀であって価格も高く、Windowsというシステムまたはインターネットのようなアプリケーションと両立せず、確実性のあるものではない。例えば、点字プラグのような特別なキーボードは、40字にソフトウェアを足して、約5万フラン（約200万円）である。このような商品は主に外国、ドイツ、米国、カナダといった国から導入して、小さな会社または協会を通して商品化されている。

また、弱視者のための16倍に拡大する拡大文字のソフトウェアがある。例えば、Zoom Text、Screen Magnifierなどである。また、音声を加えるソフトウェア、すなわち、スキャナとOCRによりテキストを音声に書き換えることができるなどもある。逆に、音声をテキストに換えることもできるものもある。また、聴覚障害者のために、同様に音声データをテキストに換えるシステムもある。このような商品は、現在、主に米国で開発されている。同時に、上に述べたLIPCOMという試験的なソフトウェアもある。

ロ 身体障害者（半身不随,四肢不随,脳性マヒ,アトーシス,パーキンソン病,筋ジストロフィー）

身体障害者の場合、環境に対する働きの能力が損なわれているのでそれを補うために、人間工学者によって作られた個人にあった以下のような技術的な支援がある。

- キーボード、マウス、ポインター、コンタクトが取れるための工夫、音声による指示
- 家具（デスク、テーブル、その他）の適応化

ハ 知的障害

知的障害がある場合の問題はより複雑である。その理由は、一般的に情報を扱うことの困難さである。特に、ソフトウェア、インターネットのサイト、CD-Romである。知的障害者を保護する会を設立しているUNAPEIが強調しているように、ソフトウェアは必ずしも知的障害者が理解できるようなレベルのものばかりではない。同時に提示される刺激は弱くならないし、情報は最小限にとどめなければならない。テキストをゆっくり音声化する、ピクトグラム（絵文字）を使うときは慎重に選択されたものとするといった姿勢で取組みが進められている。

（5） 障害者テレワーカーのための訓練及び普及事業

職業再教育センター（障害者の職業訓練を専門的に行っている組織）の障害者の職業統合の道としてテレワークを利用するために開発された訓練についてまとめた。

イ Troyes市のADAPTのCRP

1929年に創立された、障害者の職業適応を求める連盟（ADAPT）は、1933年に創立されているAPFとともにフランスで一番古い障害者を統合する連盟である。主な目的は、児童期（教育と職業訓練）から、成人（職業的再開発と職業訓練）までの社会的、職業的な統合である。

“Pic-emploi（雇用）horizon”というEUプロジェクトの枠組みの中で、Troyes市にあるADAPTの職業再教育センター（CRP）が、2年続けてテレワークの訓練を試験的に実施している。スペインとイタリアにおいてパートナーを設置し同様の訓練を行っている。

訓練は、850時間であり、その中には400時間の訓練と450時間の企業での実習が含まれている。この訓練は企業、訓練センター、在宅、において交互に行い、職業というようなものではなく、仕事をどのように段取り良く行うかの方法を身につけるものである。

体験に参加する人達は、例えば、経理、事務、工業デザインなどの分野で、すでにテレワークを利用できる職業経験者である。この訓練ではテレワークに必要な能力開発が目的となっている。例えば、自立性、段取りを良くすること、時間を効率的に使うといった、横断的な能力を伸ばすことが主な訓練内容である。中心は情報、テレコミュニケーション、オンラインシステムといった技術の獲得にある。また職業計画、仕事を探すこと、活動を再開発することにもある。Troyes市のIUTとともに、訓練後の労働市場の仕事の受け皿について分析を行い、この訓練を卒業した人が就労の場を獲得できるテレワークセンターを作ることを目指した訓練であった。

ロ Nanteau-sur-LunainのCRPF

職業的、機能的再適応のセンター（CRPF）は、Melunにある障害者のためのセンターと共に活動している。テレワークの現状についてのEU共同体の研究を基にして、センターはテレワークの訓練を試験的に行った。

この訓練では、中央フランスの地域議員によって認定された“テレアクティビティ分野での雇用にアクセス”という名前で、主にテレサービスとテレオペレーター（売買、受け付け、ホットライン）を目指して設立された。

訓練の456時間（センターで10週間、2週間×2回交互に企業で行う）の間に、情報能力を向上させ（出来るだけ簡単にするために改良された電話の道具を使いこなせるようになること）、テレアクティビティの分野を具体的に理解することが出来る。

試験的訓練の結果により以下のことが示された。第1にテレワークが障害者に適するのは、すでに適する職業がある時である。第2に当事者の職業目的がはっきりしている時である。第3は当事者がある程度自立している時である。第4として、編集のような簡単な作業で職業に対する自信を無くすといった不安定さや精神的な弱さが表れるといったことのないように、良い影響を与えるテレワークセンターが内容的に一番良いとされた。

Leonard Creativeというプロジェクト（パートナーはフランス、ベルギー、デンマーク、スペイン、

イタリアにある)を通してNanteau-sur-LunainのCRPFが、この訓練を改良し、資格レベルの低い障害者の雇用及び就労の可能性を拡大することに努めている。

(6) 障害者テレワーカーの事例

事例1

ギブスを装着している筋肉硬化症の若い男性 Lさんは、V市の大学の勉強を通信教育で学んだ。最初のテレワークの経験はEDF (ビデオ会社) のための仕事であった。仕事の内容はケーブルテレビを持っている町のために情報画像を完備したローカルテレビ局を作ることであった。企画の目的を達成するために必要な情報ツール、ソフトウェア、インターフェース等がLさんの住まいに用意された。責任者は進み具合を追うために定期的にLさんの住まいに通った。電話、電気、交通費は計上された。Lさんの第二のテレワーク経験は、Sという場所の、以前と同じ条件であったマーケティング会社のための仕事であった。問題は身体的な効率より、在宅テレワーカーという立場が認められるための色々と複雑な公的な手続きであった。Lさんは現在、障害者のためにテレビを通しての授業を開発している。テレビ会議を通して、コミュニケーションの新しい技術の使用と情報を促進している。

事例2

1998年11月に開かれた障害者の雇用のための国際週間において、企業コンテストの中で1番になった。(このコンテストはADAPTの主催) Aさんは障害者のための“障害と技術”というテレワークの構造を開発した。それは、テレワークを試験的にやってみたいと考えているすべての障害者にサポートをもたらすものである。他の障害を持つテレワーカーと共同でAさんはWebサイトとe-コマースによるブティックを開発している。テレフォメーション(間接的な訓練と情報)のアクションを開発するためにテレビ会議を通して、テレワークの仕事に関するサポーターのネットワークを作った。Aさんの開発したWebサイト (<http://www.h-a-t.org>) は、障害者のためのテレワークがどんな可能性を持つかに関する非常に詳しいサイトである。

文献

(第1章、第2章)

Andrey, Jean C., Sean Dohery and Laura C. Johnson. The Economic and Social Impacts of Telework.

<http://www.dol.gov/asp/telework/pl14.htm>

Employment Policy Foundation (2004) Telework : Part of the Work-life Balance Equation.

IDC (2001) Western European Teleworking : Mobile Workers and Telecommuters, 2000-2005.

InnoVision Canada (2005) U.S. Telework Scene-stats and fact.

InnoVision Canada (2004a) U.S. Telework Scene-stats and fact.

InnoVision Canada (2004b) Canadian Telework Scene.

InnoVision Canada (2004c) USA federal government telework program.
InnoVision Canada (2002a) European Telework Scene-Stats and Facts.
InnoVision Canada (2002b) U.S. Telework Scene-stats and fact.
Intelworks (2002) Telework benefits and proven results. [Http://www.inteleworks.com/](http://www.inteleworks.com/)
MORI (2001) British office workers want to work from home.
MITE (2001) Telework set up to succeed. Midwest Institute for Telecommuting Education.
Office of Personnel Management (2004) Telework : A Mnagement Priority
A Guide for Managers, Supervisors, and Telework Coordinators.
Oregon Office of Energy (2002) Telecommuting : An Option for Workers with Disabilities.
Sustel (2003) Is telework sustainable ? -An analysis of its Economic, Environmental and Social Impact
White House (2004) American's Workforce : Ready for the 21 Century.
TRN (2004) InfoLines Vol15, No10
<http://WWW.nod.org/content.cfm?d=1537> (2004) 2004 NOD/Harris Survey Documents Trends
Inpacting 54million Americans

(第3章)

SGBIX § 71 (http://www.bma.de/download/gesetze_web/SGB09/sgb09x071.html)
SGBIX § 74 (http://www.bma.de/download/gesetze_web/SGB09/sgb09x074.html)
SGBIX § 76 (http://www.bma.de/download/gesetze_web/SGB09/sgb09x076.html)
SGBIX § 77 (http://www.bma.de/download/gesetze_web/SGB09/sgb09x077.html)
SGBIX § 78 (http://www.bma.de/download/gesetze_web/SGB09/sgb09x078.html)
SGBIX § 138 (http://www.bma.de/download/gesetze_web/SGB09/sgb09x138.html)

<http://www.chancenfueralle.de>

<http://db1.rehadat.de>

<http://www.tbzmagdeburg.de/tele.htm>

http://www.telecom.gouv.fr/informatique/apl_tele.htm

T : ecat wp1 GPS NK TA gps_data_report2.doc (2000) Telework Data Report (population survey)

-Ten countries in comparison-

Bereziat, A., Lagorce, J., Turbe-Suentens, N. (2000) Travail et activites a distance

Bundesanstalt fuer Arbeit (2001) Schwerbehinderte Menchen in Beschaeftigung 2001

Bundesanstalt fuer Arbeit (2001) Schwerbehinderte Menchen in Beschaeftigung Zeitreihen
von 1953 bis 2001

- Ernst, K. (2001) Zur Institutionalisierung und Finanzierung von Integrationsfachdiensten, Behindertenrecht. 40. 2/2001. Maerz 2001, 66-71
- Frick, B (2002) Active Labor Market Policies for the Disabled in Germany : Developments and Economic Ourcomes EIM
- Goll, S., Lilienthal, T., Zapp, M., Gaensicke, H., Clauss, H.. (2002) Telearbeit fuer Behinderte Menschen, <http://www.dias.de/Project/Telearbeit/veroeffentlichungen.php> download
- Ritz, H. (2001) Hauptfuersorgestellten-Partner der Betriebe bei der Beschaeftigung Schwerbehinderter ,Behindertenrecht. 40. 2/2001. Maerz 2001,71-75
- Schmal, A., Niehaus, M., Heinrich, T (2001) Betrieblicher Umgang mit der Gruppe leistungsgewandelter und behinderter Mitarbeiter/innen. DieRehabilitation, Jg. 40, H. 4, 2001, S. 241-247
- Seel, H. (2001) Integrationsvereinbarungen-Ein neues Instrument zur Planung und Steuerung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen, Behindertenrecht. 40. 2/2001. Maerz 2001, 61-66
- Sustel (2003) Telework Report Sustel (2003) Telework Report
- Trost, R., Kuehn, A.D. (2001) Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung in Bayern