

研究・実践発表
～口頭発表 第2部～

障害者の週 20 時間未満の短時間雇用に関する調査研究

○岩佐 美樹 (障害者職業総合センター 研究員)
 内藤 眞紀子 (元 障害者職業総合センター)
 野澤 紀子 (元 障害者職業総合センター(現 佐賀障害者職業センター))
 布施 薫・永登 大和・中山 奈緒子 (障害者職業総合センター)

1 背景

我が国の障害者雇用は、障害者雇用率の算定対象となる週所定労働時間20時間（以下「週20時間」という。）以上の雇用を中心に進められてきた。一方、障害特性等により、週20時間未満で就労している又は就労を希望している障害者も一定数いると考えられる。

本調査研究¹⁾では、週20時間未満の障害者雇用に対する障害者及び企業のニーズや実態を把握し、必要な支援等を検討することを目的とし、週20時間未満で障害者を雇用している企業等の情報を収集し、企業のニーズや実態を把握するためにヒアリング調査を行った。

2 調査の実施方法

(1) ヒアリング対象

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービス等をもとに、ヒアリング対象企業を選定し、13企業を対象として実施した。ヒアリング調査の対象は、事業主、障害者雇用の担当者等としたが、可能な場合は、週20時間未満で雇用されている障害者及び支援機関の担当者も対象とした。

(2) 主なヒアリング内容

主として、企業・事業所の概要、障害者雇用状況、週20時間未満の障害者雇用の状況、雇用している障害者に対する支援及び配慮、週20時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等とした。また、障害者及び支援機関にヒアリング調査が実施できた場合には、障害者及び支援機関の意見等も追加した。

(3) ヒアリング実施時期

2020年7月～2021年7月

3 結果

調査対象となった13企業については、表1のとおりである。13企業のうち、11企業については週20時間未満の障害者雇用とともに週20時間以上の障害者雇用も行っていた。

(1) 週20時間未満の障害者雇用に至った理由

ア 採用時に週20時間未満の障害者雇用であった理由

13企業のうち、12企業は採用時に週20時間未満の雇用契約で障害者を雇用した経験があった。その理由については、①求人条件に関すること（9企業）、②職業リハビリテー

表1 ヒアリング対象企業

事例番号	業種	従業員数	雇用障害者数		週所定労働時間20H未満で働く障害者の障害種別					ヒアリング対象			
			週所定労働時間		身体障害	知的障害	精神障害	高次脳機能・認知症	難病	事業主	障害者	支援機関	
			20H未満	10H未満									
1	繊維工業	3	1	1			1				○	○	○
2	木材・木製品製造業（家具を除く）	12	8	8				8			○	○	
3	職業紹介・労働者派遣業	1,106	647	4	2		1			1	○	○	
4	社会保険・社会福祉・介護事業	22	6	1			1				○	○	
5	社会保険・社会福祉・介護事業	55	3	1			1				○	○	
6	社会保険・社会福祉・介護事業	8	2	1			1				○	○	
7	社会保険・社会福祉・介護事業	130～140	4	2		2					○		○
8	洗濯・理容・美容・浴場業	42	2	1			1				○		○
9	医療業	668	28	4			4				○		
10	社会保険・社会福祉・介護事業	160	14	1		1					○		
11	印刷・同関連業	10	6	1	1			2			○		
12	社会保険・社会福祉・介護事業	210	5	2			1	1			○		
13	食料品製造業	約70	9	1※			1				○		

※半年契約（年間平均で週所定労働時間20時間未満）での雇用

ション等に要する時間に関すること（3企業）のほか、③ワークライフバランスを考えての本人の希望に関すること（1企業）となっていた。

①を理由とした企業のうち、もともと求人条件が週20時間未満であったのは4企業であり、そのうち1企業は精神障害者の強みを活かそうと創設されたピアサポーターという職務、1企業は週20時間以上で働くことが困難になった障害者の継続雇用のため、1人分の職務を2人でワークシェアリングした結果として創出された職務における求人であった。その他は、より一般的な週20時間未満の雇用に対するニーズを踏まえた職務創出の事例であった。

②を理由としていた企業では、ジョブコーチ支援等の適切な支援が得られれば、週20時間以上働くことができるようになる障害者がいる一方、それが難しい障害者もいるということも把握された。

イ 採用後に週20時間未満の雇用に至った理由

採用時点では週20時間以上で雇用した障害者の労働時間を、なんらかの理由により短縮した結果として、週20時

間未満で雇用した経験のある企業は4企業あった。その理由については、①体調に関すること、②家族の介護等の家庭の事情、③本人の能力特性等に応じた職務及び勤務時間の調整といった理由が見られた。①のうち精神障害者の体調の変動を理由としたものについては、本人の体調に合わせ、繰り返し労働時間の調整がなされているものもあった。

(2) 雇用している障害者に対する支援及び配慮

最も多く行われていた支援及び配慮は、「労働時間」に関することで、12企業でみられた。対象となる障害者に応じた勤務時間等の設定のみならず、体調等により柔軟に調整がなされることにより、週20時間未満の雇用が実現、継続されているだけでなく、週20時間以上の雇用へとつながっている企業もみられた。

8企業では「環境整備」に関することとして、障害者雇用に対する周囲の理解を促進し障害者が働きやすい環境づくり、障害の有無にかかわらず、互いに支え合い、安心して働くことができる環境づくり、障害者の急な欠勤等の際のサポート体制やキャリア形成支援のためのサポート体制づくりが挙げられた。

「職務」の創出に関することも8企業で行われており、障害者の特性や志向、作業能力等に応じた職務の創出がなされていた。

その他、「コミュニケーション」に関すること、「作業」に関すること、「キャリア形成」に関すること、「職業生活」全般にわたることなどについての支援及び配慮が行われていた。

(3) 週20時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

最も多く聞かれた意見や要望等は、週20時間未満の雇用がもたらすメリットに関することであった。週20時間未満の雇用だからこそ、一般就労の可能性が広がる、また、職業生活の維持が可能となるという障害者にとってのメリットに関する意見とともに、1人の労働者として貢献してもらっている等といった企業にもたらされたメリットに関する意見もあった。

週20時間未満の障害者雇用に対する支援に関する意見や要望等としては、週20時間未満で障害者を雇用する事業主に対する支援に関すること以外にも、雇用されている障害者及びその家族に対する支援に関すること、支援機関の役割に関することもあった。

(4) 障害者の意見等

今回のヒアリングにご協力いただいた雇用されている障害者からは、体調維持、ワークライフバランスの視点等から現在の働き方がちょうどよい、周囲の理解や支援により、一般就労が実現し、持続できているといった肯定的な意見が得られた。また、現在の働き方を得たことで、生活の質の向上等の良い変化等、本人にとってメリットがあっ

たことが確認された。

(5) 支援機関の意見等

一定の枠を設けず、その人に応じた職務内容、勤務時間を設定してくれている事業所であるからこそ、障害者が長期間安定して働くことができている、今後、こういった企業が増えれば障害者の雇用の可能性は広がるとの意見が聞かれた。また、ある就労継続支援B型事業所からは、一般就労と就労継続支援事業の併用が認められていることで、仕事に必要なスキルアップ支援を行うことができているという意見が聞かれた。

4 考察

(1) 支援や配慮の一環としての短時間雇用

ヒアリング調査結果は、週20時間未満の障害者雇用の背景には、障害者雇用率や支援制度等の該当の有無にとらわれず、障害者の就労ニーズを踏まえ、障害者の力を職場で活かそうとする事業主の姿勢があることを示すものと考えられる。また、週20時間未満の雇用の実現・継続には、事業主の労働時間に対する配慮や工夫のみならず、障害者が働きやすい環境づくり、障害特性等に応じた職務の創出、体調等に応じた職務の調整、生活面にわたる支援など様々な工夫や配慮があり、企業及び雇用されている障害者双方に利益をもたらすものだからこそ成り立つものであることが理解された。

(2) 就労可能性を広げる選択肢としての短時間雇用

どんなに支援がなされても、週20時間以上の雇用に移行することが難しかった事例や週20時間未満の雇用により体調やワークライフバランスを保って働くことができていた事例があったことは、週20時間未満の就労という選択肢が増えることにより、より多くの障害者の一般就労の可能性が高まることを示すものであり、こういった障害者の雇用をいかに支援していくべきかという問題を指摘するものとする。

(3) 短時間雇用中の職業リハビリテーションの重要性

雇用後の週所定労働時間の変化を見てみると、徐々に労働時間を延長した事例もあれば、短縮した事例もあった。また、体調等により、労働時間を複数回調整している事例もあった。職業リハビリテーションの提供等により週20時間以上の雇用へと移行した事例、雇用後に体調等により労働時間の調整が必要となった事例からは、週20時間未満の雇用においても職業リハビリテーションサービスに対するニーズが存在し、それに対し、適切に伝えていくことが重要と考える。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する研究』,「調査研究報告書№165」,2022

短時間で働く精神障害のある者のフルタイム勤務への移行意志について

：雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心に

○渋谷 友紀（障害者職業総合センター 研究員）
 清水 求（障害者職業総合センター 研究協力員）
 小池 磨美（元 障害者職業総合センター（現 東京障害者職業センター））

1 背景

精神障害のある人は、身体障害又は知的障害のある人と比べ、職場定着が難しいと指摘されている。しかし、障害者職業総合センター（2017）は、精神障害のある人であっても1週間当たりの労働時間区分が「20時間以上30時間未満」である場合、他の労働時間区分と比べ、職場定着率が有意に高くなることを指摘した¹⁾。

厚生労働省は、この知見を踏まえ、2018年から2023年の時限的措置として、精神障害のある人が20時間以上30時間未満で働く場合、障害者雇用率を算定するうえで、通常0.5人とカウントされるどころ、一定の条件を満たせば1.0人とカウントできる特例措置（以下「特例措置」という。）を導入した。その条件とは、①雇入れから3年以内、又は②精神保健福祉手帳の交付から3年以内というものであり、20時間以上30時間未満という短時間から雇用を開始して、少しずつ労働時間を延ばし、雇用の安定や職場定着を目指したものである。言い換えれば、特例措置を利用して精神障害のある人を雇用した場合、少なくとも制度設計上は、雇用された人はいずれ1週間当たり30時間以上の労働時間で働くことを期待されると考えられる。

しかし、雇用率算定方法の特例が適用される労働者（以下「特例適用者」という。）に対して質問紙調査等を実施した障害者職業総合センター（2022）²⁾によれば、2019年に行った特例適用者への調査では、1週間当たり30時間以上のフルタイム勤務への勤務を希望する者（以下「〈移行希望〉」という。）は約2割であり、他の約2割が短時間勤務をこのまま続けることを希望する者（以下「〈短時間希望〉」という。）、約3割がフルタイム勤務への移行を何らかの理由で困難と考えている者（以下「〈移行困難〉」という。）であることが明らかになった（図1）。なお、〈短時間希望〉

と〈移行困難〉は、積極的にフルタイム勤務への移行を希望していないことから、互いに類似した項目と考えられる。しかし、短時間で働くことを積極的に選択したか（しているか）否かの違いはあるものと考え、項目を分けた。残りは、「今のところ分からない」と回答した者（以下「〈不明〉」という。）などであり、1週間当たり20時間以上30時間未満で働く精神障害のある人が、必ずしもフルタイム勤務への移行を希望するとは限らないことを示唆している。

2 目的

そこで、本稿では、精神障害がある短時間労働者がフルタイムで働くことを考えるのに影響する要因にどのようなものがあるかということ、障害者職業総合センター（2022）の調査で得られた、短時間で働く精神障害のある人である特例適用者を取り上げ、そのフルタイム勤務への移行意志にかかわる変数を検討する。なお、障害者職業総合センター（2022）では、特例適用者と特例適用が確認できなかった者との間のフルタイム勤務への移行意志等について、簡単な比較を試みたが、両者の間に顕著な差はないと考えられた。

3 方法

(1) 研究参加者

障害者職業総合センター（2022）では、質問紙は、調査の前年の厚生労働省への「障害者雇用状況報告」において、特例適用者を雇用していると回答のあった事業主すべてに送付した。そのうえで、それぞれの事業主が保有する各事業所で働くすべての特例適用者に質問紙を渡すよう求めた。回答の手順を示した資料には、回答は任意であること、発表にあたり個人は特定されないこと、個人情報保護の観点から回答した質問紙は事業所で取りまとめるのではなく、直接、障害者職業総合センターに返信してほしいことを記した。

障害者職業総合センター（2022）で用いたデータのうち、本稿では、2019年9月1日時点での特例適用者354名についてのデータを対象とする。

(2) 分析

分析に当たっては、「フルタイム勤務への移行の意志」を従属変数とし、それに影響を与える可能性があると考えられる変数を独立変数として、それらの関係をクロス集計などによって検討する。独立変数には、障害者職業総合センター（2022）で、フルタイムへ勤務の移行意志と一定程度

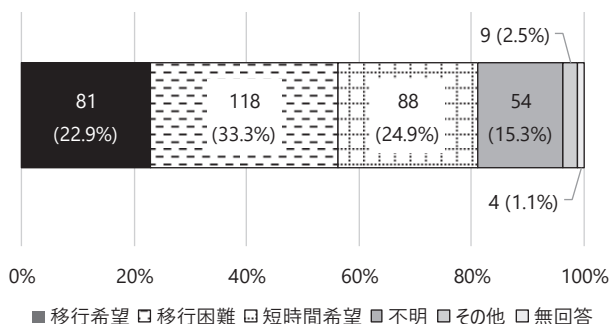


図1 フルタイム勤務への移行意志（人）

の関係が確認された年齢、労働時間満足度、賃金満足度、働きがい、就労するにあたり重要と考える項目のほか、障害・疾患の程度の目安として、精神障害者保健福祉手帳の等級についても検討する。なお、結果の分析にあたり、従属変数の「その他」、無回答を除いたため、341名を対象とした（ただし、独立変数の無効回答等により分析に活用できなくなるケースが増える場合がある）。

4 結果

(1) 年齢

フルタイム勤務への移行意志と年齢の関係を検討するために、フルタイム勤務への移行意志のカテゴリーごとの年齢の平均値を比べた。一要因の分散分析の結果、〈移行希望〉（平均38.1歳）と、〈短時間希望〉（平均43.4歳）の間に5%水準で有意な差が認められた（ $F(3, 337)=4.027, p<0.05, \eta^2=0.035$ ）。フルタイム勤務への移行を希望する者は、相対的に若い者に多い可能性がある。

(2) 満足度（労働時間満足度・賃金満足度・働きがい）

各種満足度等について4件法で聞いたところ、フルタイム勤務への移行意志のグループ間に有意な差が見られたのは、「労働時間満足度」、「賃金満足度」、「働きがい」であった（クラスカル・ウォリス検定を用い、多重比較はマン・ホイットニーのU検定にボンフェローニの方法を適用した）。フルタイム勤務への移行意志のカテゴリーのなかで、〈短時間希望〉としたグループは、〈移行希望〉などそれ以外のグループと比べ、「とても満足（「働きがい」の場合「とても感じる）」と回答する割合が最も大きく、「とても満足（感じる）」と「やや満足（感じる）」を合わせた「満足（感じる）」の割合も最も大きかった。具体的には、労働時間満足度は〈移行希望〉が他の3項目より小さく（それぞれ $p<0.05$ ）、賃金満足度は〈短時間希望〉が他の3項目より大きかった（〈不明〉との間は $p<0.05$ 、それ以外は $p<0.01$ ）。「働きがい」については、他とやや異なり、〈短時間希望〉が〈移行困難〉より有意に大きかった（ $p<0.05$ ）。大まかに、短時間希望のグループの満足度が高く、移行希望等の満足度は低くなる傾向が考えられる。

(3) 就労するにあたり重要と考える項目

10の項目を提示し、それらが、自分が働き続けるにあたりどの程度重要かを5件法で聞いた。全体としては、「仕事内容」、「職場の人間関係」、「賃金等」、「やりがい」で、8割を超える者が「重要」（極めて重要+やや重要）と回答していた。一方、それをフルタイム勤務への移行意志のカテゴリー間で見ると、〈移行希望〉で「賃金等」、「やりがい」、「キャリア」、「技能」、「私生活の人間関係」、「自己啓発」、「余暇活動」が他のカテゴリーより大きくなる傾向が見られた。これらのことより、〈移行希望〉のグループは、「賃金等」、「やりがい」など直接仕事にかかわることも重視す

るが、加えて「技能」や「自己啓発」といったキャリアアップにつながることや、「私生活の人間関係」や「余暇活動」など職場以外の生活も重視していることがうかがえる。

(4) 障害・疾患の程度にかかわる項目（手帳等級）

手帳等級は、1級が5名（1.4%）、2級が202名（57.1%）、3級が138名（39.0%）、不明が9名（2.5%）であった。これらとフルタイムへの移行意志のクロス集計を図2に示す（等級不明の9名は除いた）。

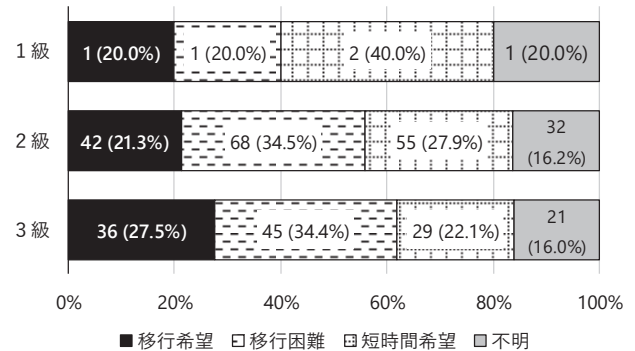


図2 手帳等級ごとのフルタイム勤務への移行意志

等級は、1級より2級、2級より3級において、フルタイム勤務への移行希望の比率が大きくなってきているように見える。そこで、度数の小さい1級を除いた2級及び3級について、 χ^2 検定を行ったところ、フルタイム勤務への移行意志の比率について、2級と3級の間に有意な差は認められなかった（ $\chi^2=2.286, df=3, p=0.515, p>0.05$ ）。

5 まとめ

以上の結果をまとめると、次の4点が言える。①年齢が相対的に若い者や労働時間満足度が低い者がフルタイム勤務への移行を希望し、②賃金満足度が高い者が短時間のままだることを希望している。③フルタイム勤務への移行を希望する者は、キャリアアップや私生活にかかわることを、仕事を続けるにあたって大事なものとして取り上げる傾向が見られた。一方、④障害の程度を示すと考えられる手帳等級は、図2のように〈移行希望〉が3級に多いなど、より障害の程度の軽い者がフルタイム勤務への移行を希望するよう見えたものの、統計的に有意な関係は認められていない。

以上のことにより、精神障害のある人の、20時間以上30時間未満の短時間勤務からフルタイム勤務への移行の意志については、年齢や賃金などの満足度、キャリアアップ等の考え方と比較的強い関係があると考えられる。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『障害者の就業状況等に関する調査研究』、「調査研究報告書 No.137」, (2017)
- 2) 障害者職業総合センター『精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査: 雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として』, 「調査研究報告書 No.161」, (2022)

テレワークを経験した障害者に対するヒアリング等調査の報告

－利点と課題を中心に－

- 伊藤 丈人（障害者職業総合センター 研究員）
内藤 眞紀子（元 障害者職業総合センター）
野澤 紀子（元 障害者職業総合センター(現 佐賀障害者職業センター)）
布施 薫・佐藤 涼矢・馬医 茂子（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

テレワーク（ICTを活用した遠隔勤務）の障害者雇用への適用は、多様な働き方の推進や雇用機会の確保の観点から有用性が指摘され、普及が目指されてきた¹⁾。さらに、2020年以降、新型コロナウイルス感染症対策としての必要性もあり、テレワークで働く障害者は急激に増加した²⁾。そうした中で、障害者にとってのテレワークについては、利点と同時に課題があることも指摘されている³⁾。

本稿では、テレワークを経験した10人の身体障害者に対して行ったヒアリング調査の結果を報告する。その際、テレワークの利点だけでなく、課題やそれらへの対処方法を明らかにすることにより、今後テレワークでの配慮事項等を検討する一助としたい。

2 方法

障害者職業総合センター研究部門では、2021年度から22年度にかけて、「テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査」を実施している。その一環として、2,000人の障害者に対して、ウェブ調査会社のシステムを利用したアンケート調査を実施した。この回答者の中で、ヒアリングへの協力を了承した身体障害者10人に、後日オンラインでヒアリングを実施した。対象者は、テレワーク経験者とし、職種になるべくばらつきを持たせるようにした。

ヒアリングの実施時期は、2021年12月20日から25日であった。

本稿では、ヒアリング内容の中から、テレワークの利点と課題、各課題に対する対処方法として各自が工夫している点について紹介する。

3 調査結果

(1) ヒアリング対象者の属性と状況

ヒアリング対象者の仮名、障害種、職種、テレワークを始めた理由を表1に示す。

(2) テレワークの利点

テレワークの利点としては、第1に通勤の負担からの解放を挙げる者が多かった（9人）。「右足が動きづらいため、最寄りのバス停に移動するだけでも負担感が大きかった」（Gさん）という声や、「身支度などの手間を省ける

表1 ヒアリング対象者の属性と状況

仮名	障害種	職種	始めた理由
Aさん	肢体不自由	施設管理者	コロナ対策以外
Bさん	肢体不自由	機械部品設計	コロナ対策
Cさん	肢体不自由	資材発注	コロナ対策
Dさん	視覚障害	営業事務・管理職	コロナ対策
Eさん	難病(神経・筋疾患)	品質管理	コロナ対策
Fさん	内部障害	設計技師	コロナ対策以外
Gさん	肢体不自由	データ分析	コロナ対策
Hさん	肢体不自由	事務	コロナ対策
Iさん	視覚障害	管理職	コロナ対策
Jさん	内部障害	事務	コロナ対策

のはもちろんだが、免疫抑制剤を服用しているため、外出の回数が減れば健康面でのリスクも軽減する」（Fさん）という指摘があった。

第2に、通勤に費やしていた時間を、他のことに使えるとの声もあった（5人）。「通院時間の確保が可能となり、リハビリに通える回数を、週1回から週2回に増やすことができた」（Bさん）という意見や、「かつて通勤に要していた時間を、ケアマネジャーや訪問看護師との面談に充てることができる」（Hさん）などの声が挙げられた。

第3に、テレワークであることにより仕事に集中できる環境を確保することができた、という意見があった（4人）。例えば、「出勤すれば上司からの急な仕事の指示や調整業務によって、負担感やストレスが大きかったが、テレワーク期間にはそうした事案の発生もなかった」（Eさん）、「勤務先では空調が適切に管理されておらず、夏は暑く冬は寒い環境で業務を行っていた。テレワーク中は快適な作業環境で勤務できている」（Fさん）などの声があった。

第4に、体調管理上のメリットとして、服薬のしやすさや休憩の取りやすさが挙げられた（3人）。例えば、「一日の中で体調に波があるため、タイムリーに服薬したり、15分程度横になったりすることができれば、早急な回復が見込める」（Cさん）という声が聞かれた。

(3) テレワークの課題

ここでは、テレワークの課題として多く挙げられた項目を示し、それらに対し各自が行っている工夫を紹介する。

テレワークで働くことの課題としては、第1に上司など

とのコミュニケーションに関するものが挙げられた（4人）。例えば、「事業主とは、アプリを使ってメッセージをやり取りし、定期的な面談をオンラインで行っているが、事業主は多忙のためメッセージへの返信が遅く、不安になる」（Aさん）や、「ちょっとしたことを質問しづらい」（Dさん）との声があった。

こうした課題への工夫として、「事業主とのコミュニケーションに時間がかかることを踏まえて、こまめな連絡・相談、早めの質問を行うようにしている」（Aさん）、「業務に関して質問をする際には、前もって自分で調べ、わからないことを洗い出してから質問するようにしている」（Cさん）などが挙げられていた。

また、この点に関連して、第2に「職場の一体感を感じられない」（Dさん）、「社員が抱える孤独感・疎外感への対応が必要」（Eさん）など、テレワークでは職場の一員であるという意識を持ちにくいとの指摘があった（3人）。

これに対しそれぞれの立場でできる工夫として、「出勤時（始業終業時）にメールを送信する際、チームの社員への挨拶も添えるようにしている」（Bさん）、「チーム内でのコミュニケーションが活発となるよう、朝礼時にチーム内で『誰がいつまでに何をするか』を共有し…（中略）… それによって、仕事の方向性についての意思疎通や業務の進捗管理が可能になった」（Eさん）との実例が挙げられた。

第3に、在宅での作業は、オンオフの切替えが難しいとの声もあった（4人）。例えば、「昼食も自宅で摂るため、業務時間と昼休みの切替えが難しかったり、終業後も仕事でパソコンを見たり電話対応をしたりすることがある」（Dさん）などの声が挙げられた。

これに対しては、「フリーランスの友人に助言をもらい、仕事の時間は洋服を着替えることで、気持ちを切り替えるようにしている」（Cさん）、「自宅で使用していなかった部屋を仕事部屋に充てた。その結果、公私の切替えが容易に行えるようになり、パソコン関連の機器使用に必要な広さの空間も確保できた」（Fさん）などの工夫が挙げられた。

第4に、運動不足を課題として挙げる人もいた（3人）。

これについては、「生活の中に運動を取り入れるようにしており、特に左足痙攣改善のための運動を定期的に行っている」（Bさん）など、意識的に生活に運動を取り入れているとの声が聞かれた。

最後に、ヒアリング対象者の中の管理職から、その職務に係る課題が指摘された（2人）。Dさんからは、「生産性の確認方法に課題がある」との指摘があった。Iさんからは、「部下の変化や健康状態が把握しづらいことで、

『管理職としてやるべきことができていないのではないか』、『大切なことを見逃しているのではないか』といった、自身の職責に関する不安」が聞かれた。

これについてIさんは、「部下とのやり取りをメールのみで終わらせず、電話によるコミュニケーションをとり、仕事の進捗や様子を把握できるよう心がけている」という。

4 考察

障害者にとってのテレワークの利点や課題を考えると、それらが障害に起因するものなのか、又は障害とは関係なく生じるものなのかに注意を払うべきだろう。

利点として挙げられていた、通勤の負担からの解放や、その結果通勤に費やしていた時間を他のことに使えるといったことは、障害の有無とは関係なく指摘される項目である。しかし、その内容を見ると、障害状況により通勤の負担が相対的に重くなりうることや、通勤に費やしていた時間の使い方が治療や福祉サービスを受けるために活用されているなど、障害と関連したあり様であることが分かる。服薬や休憩がしやすいというのも誰にも当てはまることだが、障害者にとってより切実なことは多い。もし事業主がテレワークを認めるか否かの判断をするようなときには、社員の障害特性を十分考慮する必要があるだろう。

課題として挙げられた項目についても、障害のみに起因するものはなかった。緊密なコミュニケーションや一体感の醸成が必要なことは、障害と直結しない。ただ障害種によっては、コミュニケーションの取り方に特性がある場合もあるので、留意する必要があるだろう。

最後に、今回のヒアリングでは、障害の有無を超えてテレワークが有する利点や課題の存在を多く確認することができた。しかし、障害のみに起因する項目でなくても、障害という要素と関連しあうものは少なくなかった。テレワークという働き方について検討する際には、こうした関連性を丁寧に見極めることが求められるだろう。

なお、ウェブ調査会社の内部規定により、精神障害者へのヒアリングは行うことができなかったため、別途追加アンケートを実施している。その結果も含め、テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査の結果については、2023年3月に報告する予定である。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省（2020）『都市部と地方をつなぐ障害者テレワーク事例集』。
- 2) 戸田重央（2022）「障害者のテレワークの現状と今後の見通しについて」働く広場, 2022年6月号, pp.2-3.
- 3) 伊藤丈人（2020）「緊急事態宣言下における視覚障害者の在宅勤務の実情—当事者へのヒアリング調査から—」第28回職業リハビリテーション研究実践発表会発表論文集, pp.42-43.

企業に雇用される障害者のテレワークによる勤務の実態に関する調査

○山口 明日香 (高松大学 教授)

八重田 淳 (筑波大学)、野崎 智仁 (国際医療福祉大学)、北上 守俊 (新潟医療福祉大学)

1 研究の目的

新型コロナ禍により働き方の一つとしてテレワークが定着した。本研究は、全国の企業1100社を対象に調査を実施し、障害者雇用で採用されている従業員のテレワークによる勤務の実態について明らかにすることを目的として実施した。

2 方法

調査は、2020年度の障害者雇用率上位250社（以下「雇用率」という。）、特例子会社580ヶ所（以下「特例」という。）、一般求人情報サイトに「在宅勤務・障害者雇用」のキーワードで求人を出している280社（以下「一般」という。）の計1100社を対象とした。郵送法にて依頼し、回答はオンラインによる回答を依頼した。調査は、2021年12月28日から2022年3月11日であった。調査内容は、事業所の基本情報に関する項目として、雇用している障害者数、テレワークの実施状況、テレワーク導入のきっかけ、テレワーク勤務している者の従事している業務、テレワーク勤務における合理的配慮の内容、テレワーク勤務において生じた課題、今後の継続予定などに関する項目を設定した。調査依頼時には、本調査の趣旨及び内容、調査データの取り扱いについて書面を提示して説明し、合意する場合にのみ回答を依頼した。なお本調査は、高松大学研究倫理審査（高大倫審2021001）の承認を経て実施し報告すべき利益相反はない。

3 結果

(1) 回答者属性とテレワーク勤務実施の現状

本調査の結果、特例127社、一般32社、雇用率22社の計181社（回収率16.5%）から回答があった。回答のあった181社全体の、障害雇用者の平均は64.8名（SD=113.8）。各回答者の数は表1へ示す。

表1 雇用者数

障害者雇用されている人数	特例	一般	雇用率	総数
総雇用者数	8345	596	2423	11364
回答会社数	127	32	22	181
1社あたりの平均雇用人数	65.7	18.6	110.1	64.8
SD	85.8	28.4	227.3	113.8

テレワーク勤務を実施している企業は78社（42.4%）、実施していない92社（50.0%）、以前実施していた12社（6.5%）であった。本発表に係るデータの分析においては回答のあった78社のうち対象項目の欠損値や重複回答のない63社の回答（回答者の34.8%）を分析対象とした。

(2) テレワーク勤務導入のきっかけ

テレワーク勤務導入のきっかけで最も多い回答は「新型コロナ禍の感染拡大防止のため」が32.3%で最も多い割合を示した。次いで「通勤困難な勤務者への負担軽減のため（21.1%）」、「障害のある従業員の特性や労働環境改善のため（16.5%）」であった（表2）。

表2 導入のきっかけ

導入のきっかけ（複数回答）N=63		総数	割合
1	新型コロナ禍の感染拡大防止のため	43	32.3%
2	通勤困難な勤務者への負担軽減のため	28	21.1%
3	多様な人材の確保のため	14	10.5%
4	業務効率の向上のため	8	6.0%
5	障害のある従業員の特性や労働環境の改善のため	22	16.5%
6	従業員からテレワークによる勤務の希望があったため	10	7.5%
7	その他（具体的に）	8	6.0%

(3) テレワーク勤務の取扱い業務

テレワーク勤務しているものが従事している業務として上位を占めていた業務は、「資料作成・文書作成に係る業務（15.9%）」、「事務に関連する軽作業に係る業務（9.8%）」、「経理・会計に係る業務（7.9%）」、「ローデータ入力及び修正に係る業務（7.0%）」であった（表3）。

表3 従事している業務

テレワーク勤務者の従事している業務（複数回答）N=63		回答数	割合
1	経理・会計に係る業務	17	7.9%
2	給与支給・精算事務に係る業務	12	5.6%
3	動画・映像・音楽データの加工修正に係る業務	7	3.3%
4	CAD等設計図作成に係る業務	7	3.3%
5	Web開発・Webコンテンツ作成に係る業務	9	4.2%
6	ホームページの保守管理・検査に係る業務	10	4.7%
7	SNS等を用いた広報に係る業務	3	1.4%
8	イラスト・印刷物作成に係る業務	9	4.2%
9	情報照会や与信管理に係る業務	7	3.3%
10	営業支援やスケジュール調整に係る業務	13	6.1%
11	顧客対応や問い合わせ対応に係る業務	8	3.7%
12	資料作成・文書作成に係る業務	34	15.9%
13	事務に関連する軽作業に係る業務	21	9.8%
14	ローデータ入力及び修正に係る業務	15	7.0%
15	AI関連のデータ処理・データベース作成に係る業務	5	2.3%
16	在庫管理・出入庫管理に係る業務	3	1.4%
17	研修・教育に係る業務	5	2.3%
18	ネットワーク・サーバーシステムの管理・監督に係る業務	8	3.7%
19	システム開発・ソフト開発・プログラミングに係る業務	12	5.6%
20	機械・端末等の遠隔操作に係る業務	1	0.5%
21	その他	8	3.7%
		N=63	

(4) テレワーク勤務における合理的配慮の内容

テレワーク勤務している従業員へ実施している合理的配慮については、「業務の進捗や期限に関する配慮（66.7%）」で最も多く、「細かな休憩時間の設定などの

勤務時間に対する配慮 (63.5%)」、「配属される部署や業務に対する配慮 (57.1%)」が上位を占めていた (表4)。

表4 合理的配慮の内容

貴社が障がいのある従業員への合理的配慮として実施していること (複数回答可)	特例	250	一般	全体	割合
設問項目/回答者数	34	9	20	63	-
1 業務の進捗や期限に対する配慮	23	7	12	42	66.7%
2 十分な休憩時間の設定など勤務時間に対する配慮	23	4	13	40	63.5%
3 配属される部署や業務に対する配慮	21	4	11	36	57.1%
4 配属される部署の上長などの人事面での配慮	8	3	7	18	28.6%
5 テレワークで貸与するツールの個別化など使用機器へ	12	2	7	21	33.3%
6 社内研修の実施など社内理解の向上に関する配慮	14	1	4	19	30.2%
7 通勤日数の設定など通勤負担の軽減に関する配慮	13	1	7	21	33.3%
8 公認心理師や臨床心理士等によるメンタルヘルスケア	19	0	5	24	38.1%
9 その他	4	1		5	7.9%

(5) 在宅勤務と通勤の勤務の日数について

テレワーク勤務における在宅勤務と通勤による勤務の日数の標準的な取り組みについては、「勤務のすべてがテレワーク勤務である(原則通勤はない) (28.6%)」、「通勤は週の半分程度で、残りはテレワーク勤務 (19.0%)」、「通勤日数の目安はなく、業務状況に応じて決定している (12.7%)」が上位を占めていた (表5)。

表5 テレワーク勤務の日数

テレワークによる勤務における在宅勤務(サテライトオフィス勤務含む)と通勤による勤務の日数について、標準的な取り組みとして近いものを選択してください。	特例	250	一般	全体	割合
設問項目/回答者数	34	9	20	63	-
1 勤務のすべてがテレワーク勤務である(原則通勤はない)	8	2	8	18	28.6%
2 通勤は月に1回程度で残りはテレワーク勤務をしている	1	0	0	1	1.6%
3 通勤は2週間に1回程度で、残りはテレワーク勤務	0	0	1	1	1.6%
4 通勤は週に1回程度で、残りはテレワーク勤務	4	0	3	7	11.1%
5 通勤は週の半分程度で、残りはテレワーク勤務	7	3	2	12	19.0%
6 通勤が基本であり、月の内数回テレワーク勤務	5	2	0	7	11.1%
7 通勤日数の目安はなく、業務状況に応じて決定している	4	0	4	8	12.7%
8 その他	5	2	2	9	14.3%

(6) テレワーク勤務実施において生じた課題

テレワーク勤務実施において生じている課題は、「コミュニケーションの難しさ (58.7%)」、「孤立感や疎外感を感じる事への対応 (50.8%)」、「社員間の自由なやりとりが難しい (42.9%)」、「業務管理の難しさ (42.9%)」が上位を占めていた (表6)。

表6 生じた課題

現在テレワーク勤務を実施している中で生じている課題として感じていること (複数選択可)	特例	250	一般	全体	割合
設問項目/回答者数	34	9	20	63	-
1 業務管理の難しさ	18	3	6	27	42.9%
2 コミュニケーションの難しさ	23	6	8	37	58.7%
3 孤立感や疎外感を感じる事への対応	20	4	8	32	50.8%
4 チームでの作業効率の低下	6	0	3	9	14.3%
5 ビジョンや目標の共有などが難しい	3	1	1	5	7.9%
6 テレワークによって発生した経費処理が難しい	1	0	0	1	1.6%
7 社員間の自由なやりとりが難しい	18	4	5	27	42.9%
8 上記項目として提示されている課題は生じていない	1	0	4	5	7.9%
9 その他(具体的に)	8	1	0	9	14.3%

(7) 今後のテレワーク勤務の継続の予定

今後のテレワーク勤務の継続に関する予定については、「今後も継続してテレワークによる勤務を継続する」が全

体の81.0%を占めており、「今後の可否について検討している」が7.9%、「その他」が9.5%であった。その他の記述では、「感染症対策としてのテレワークは終了し、制度化を検討している」といった記述が見られた。

4 考察

障害者雇用で雇用されている障害者のテレワーク勤務の実態としては、コロナ禍による影響によって導入された経緯が多いことが確認された。テレワークしている業務としては、資料作成や文書作成が多く、事務や経理に関連する業務が多いことが明らかになった。一方で、営業支援や動画・映像編集やCAD等の作成に関わる業務、システム開発やネットワーク管理、Web開発やコンテンツ開発に関わる業務なども確認されており、幅広い業務に従事している実態があることが明らかになった。

テレワーク勤務において実施されている合理的配慮としては、業務進捗や期限の配慮、細やかな休憩時間の設定などの勤務時間に対する配慮や配属される部署や業務への配慮などが行われていた。休憩時間の細やかな設定や勤務時間の配慮については、テレワークにおいて、より柔軟な働き方の視点が反映されていると考えられる。

テレワーク勤務における在宅と通勤のバランスについては、いわゆるフルリモートと呼ばれる全てをテレワーク勤務が最も多く占めており、通勤を前提としていない勤務の実態が一定を占めていることが確認された。また在宅と通勤をする場合のハイブリッドと呼ばれる組み合わせでは、週の半分を基準とするものが最も多いことが確認された。

テレワーク勤務において生じた課題は、コミュニケーションの難しさや孤立感や疎外感への対応、業務管理の難しさ、社員間の自由なやりとりの難しさであったが、一般的なテレワークによる課題として指摘されている課題と同様であった。

本研究は、令和3年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)「就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究(21GC1017(研究代表者:山口明日香))」による成果の一部です。一部掲載データは、引用文献1) 成果報告書において報告されています。

本研究にご協力いただきました皆様へ感謝申し上げます。

【引用文献】

- 山口明日香『国内の企業においてテレワークで働く障害者の現状に関する研究』令和3年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)(総括)研究報告書「就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究(21GC1017)」成果報告書文献番号202118048A

【連絡先】

山口明日香 高松大学発達科学部
e-mail : afujii@takamatsu-u.ac.jp

社会協同組合を通じた障害者雇用策 ～イタリアの事例を通じて～

○堀田 正基（特定非営利活動法人社会的就労支援センター 京都フラワー 理事長）

1 イタリアの社会的協同組合とは

1980年代に、社会的に不利な立場の人達等の労働統合をミッションとする組織の活動が見受けられた（Borzaga and Loss 2002a:6）。数年の自由な展開の後に、これらの組織は、1991年に法律381号（社会的協同組合に関する法律）によって協同組合として認知されるようになった（Borzaga and Loss 2002b:6）。不利な立場の人々に対して労働統合の機会を提供している社会的協同組合はB型社会的協同組合と称することとなった（Borzaga and Loss 2002c:6）。B型社会的協同組合は、身体的な、または精神的に障害を持つ人々、麻薬常用者、アルコール中毒、家庭に問題を抱える未成年者、そして保護観察中の元服役囚に対する支援を行う（Borzaga and Loss 2002d:6）。行政が認める生活に困難を抱える人々の証明は、期間を示して一時的なものである。B型社会的協同組合に従事している全労働力の少なくとも30%は社会的に排除された人達、障害のある人達でなければならない（Borzaga and Loss 2002e:6）。中小企業等は、社会的協同組合に対して、社会的包摂プログラムを支援する組織体ではなく、労働政策ツールと捉えた（Borzaga and Loss 2002f:7）。

2 イタリアの障害者雇用促進法のミスマッチ

1968年施行の482/62号法は、従業員数35人以上の中小企業と公共機関に対して全従業員に対して15%の割合で障害者雇用を実施する割当雇用制度を施行した（Borzaga and Loss 2002g:6）。しかし、中小企業にとっては、継続雇用に関するコスト、受け入れに対する不安で十分な進捗は図れなかった。1980年代に、社会的に不利な立場の人達等の労働統合をミッションとする組織の活動が見受けられた。これが、後のB型社会的協同組合となり、企業とB型社会的協同組合の連携が始まった。B型社会的協同組合と連携することで企業側も障害のある従業員の職場定着が可能となり、B型社会的協同組合も仕事の受注と仕事場を確保しなければならなかった。482/62号法施行による障害者雇用のミスマッチが、中小企業側とB型社会的協同組合とを結びつけた。ミスマッチについては、連携が大きなキーワードになる。幸いイタリア企業の大半が中小企業である。大企業の工場に連携を依頼しても本社に決裁が任され、3か月も待って、「断られる」ことがある。中小のファミリー企業なら決断も早く、申し込み、企業側がメリットを得られるのなら「明日からでも」という返事がもらえる。おそ

らくこのような形式で中小企業側とB型社会的協同組合の連携が進んだものと考えられる。

3 1991年に法律381号によって協同組合は（社会的協同組合に関する法律）法人化となる

1991年に法律381号によって協同組合（社会的協同組合に関する法律）は法人化が認められた。また、全労働力の少なくとも30%は社会的に排除された人達、障害のある人達でなければならない。更に「381号第9条 州の法規には、州は、さらに社会的協同組合の振興、支援および開発のための規準を布告する。州が採用する支援措置から発生する負担は、州の通常財源によって賄うものとする」とあるように、B型社会的協同組合は、中小企業との連携による収入以外に、助成金収入も得ることができた。

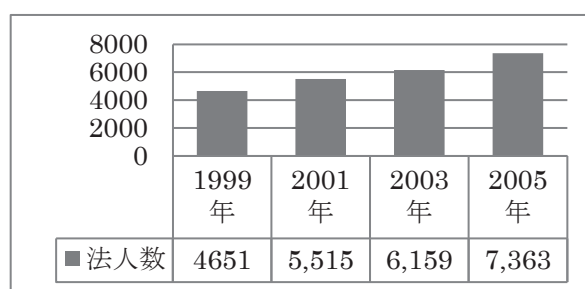


図1 法人数の推移出所:ISTAT(2001) ISTAT(2007)

これにより、B型社会的協同組合は運営的に余裕が生じたと予測できる。2005年までに7,363のB型社会的協同組合が設立され拡大を遂げたことも理解できる。

4 1999年の改正482/68号法は、全従業員が50人以上の企業に対して15%から7%まで障害者の割当制度を引き下げたことと制度の大幅な改革

1999年の改正482/68号法によると、義務的採用のための中小の事業所には、職業訓練、名簿の作成、義務的採用の免除や相殺に関する許可、協定の締結および対象となる採用者の定義も含まれている（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012:a）。使用者については、障害者を社会的協同組合に臨時的に組み込むとの内容の協定を締結しようと定めている。こうした協定を結んだ使用者には、一定の労働委託を協同組合にゆだねる義務が生ずる（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012:b）。これにより、B型社会的協同組合と中小企業の連携は、法

的に認められ、仕事を中小企業から得やすい状況は整い、障害者をB型社会的協同組合に臨時的に組み込み訓練することで、中小企業の割当雇用制度にも寄与することとなる。

12) Borzaga.C. and M. Loss (2002i)“WORK INTEGRATION SOCIAL ENTERPRISES IN ITALY, EMES Working Papers,, 7.

5 中小企業の発展

1992～2002年におけるイタリアの成長率は、OECD諸国のうち、最も低い部類に属していたが、中小企業による「工業集積地区」の発展が「メイド・イン・イタリー」ブランドの形成に結実し、その後も発展してきた。中小企業の集積地は、緩やかなネットワークを活用し市場に製品を供給して高い成果をあげている。ネットワーク内で、中小企業とB型社会的協同組合の連携が、実績、評価となり、その結果、改正482/68号法の後押しもあったのであろうが、B型社会的協同組合の拡大を促進させたとは仮定するのである。

結果として、社会的協同組合の目的の観点から中小企業の展開に目を向けると、B型社会的協同組合の取り組みは、一方では、社会的に排除された労働者、障害のある労働者を組織への安定した同化と、他方では、社会的協同組合に対する行政的介入を上手く支援者として取り込み地元中小企業を活用することであった (Borzaga and Loss 2002i:7)。

最後に、イタリアの大多数の企業が中小企業であり、障害のある労働者にうまく接することは難しいのが実情であった。中小企業側もJob coachに相当する支援者が必要であった。しかし、B型社会的協同組合はJob coach等よりも、On the job trainingという手法で職場や法人内での実践的な職業訓練を実施し、今日の隆盛を築いたのであった。

【参考文献】

- 1) Borzaga.C. and M. Loss (2002a) “WORK INTEGRATION SOCIAL ENTERPRISES IN ITALY, EMES Working Papers,, 6.
- 2) Borzaga.C. and M. Loss (2002b)“WORK INTEGRATION SOCIAL ENTERPRISES IN ITALY, EMES Working Papers,, 6.
- 3) Borzaga.C. and M. Loss (2002c) “WORK INTEGRATION SOCIAL ENTERPRISES IN ITALY, EMES Working Papers,, 6.
- 4) Borzaga.C. and M. Loss (2002d) “WORK INTEGRATION SOCIAL ENTERPRISES IN ITALY, EMES Working Papers,, 6.
- 5) Borzaga.C. and M. Loss (2002e) “WORK INTEGRATION SOCIAL ENTERPRISES IN ITALY, EMES Working Papers,, 6.
- 6) Borzaga.C. and M. Loss (2002f) “WORK INTEGRATION SOCIAL ENTERPRISES IN ITALY, EMES Working Papers,, 7.
- 7) Borzaga.C. and M. Loss (2002g)“WORK INTEGRATION SOCIAL ENTERPRISES IN ITALY, EMES Working Papers,, 6.
- 8) ISTAT(2001) I Distretti Industriali 8° Censimento generale dell'industria e dei servizi, 4.
- 9) ISTAT(2007)「Le Cooperative social in Italia Anno 2005 – Statistiche inBereve」, Istituto Nazionale di statistica.
- 10) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012:a, Social Enterprise London : Lessons for the UK 2013:25
- 11) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012:b Social Enterprise London: Lessons for the UK 2013:25