

# 都立高校での知的障害又は精神障害の非常勤職員の 就労継続支援と転職に向けた取り組みについて

中村 規一（東京都立小川高等学校 障害者雇用支援員）

## 1 はじめに

表記取り組みについてご報告する前に知的障害者・精神障害者を非常勤職員として採用したチャレンジ雇用制度について説明することにする。チャレンジ雇用とは、働く意欲と能力を有する知的障害者・精神障害者の就労促進を図ることを目的に、各府省・各自治体において非常勤職員として雇用し1年から3年の業務の経験を踏まえた後に、ハローワーク等を通じて一般企業等への就職につなげる制度である。東京都教育委員会版チャレンジ雇用により採用された非常勤職員を「教育事務補助員(以下「補助員」という。))と呼び、東京都教育庁各部署や各事業所・都立学校等47校・所等で本年6月20日現在97人が配置されている。東京都教育委員会のホームページ上に掲載された補助員の職務内容としては、①資料等の仕分け作業②資料の封入及び封かん③文書の受取り及び発送④会議等資料の印刷及び製本⑤資料の整理⑥文書等の廃棄業務⑦用品庫の整理と補充、コピー用紙の補充⑧リサイクルボックス等の整理⑨データ入力⑩タクシーチケット整理⑪庁舎内外の清掃等環境整備⑫その他、常勤職員の補助などの業務がある。

## 2 補助員の自信につなげる就労継続支援について

私が担当している都立高校では平成28年8月26日現在合計5人の補助員が従事されていた。学校という性格上どうしても事務業務から環境衛生業務や臨時業務まで多種多様な業務を処理していかななくてはならないが、これは補助員に苦痛のみ与えることになりかねず業務の切り出しや作業手順の説明等に苦慮することになった。

しかし試行錯誤の末に次の2点に行きついた。①納品・サービスの質的向上のために必要な期間中はスローでの業務処理を指導する。②準備から見直しまでを補助員単独でも出来るように詳細を凝縮した作業手順書を作成する。※なお、この場合の作業手順書のレベルは補助員に理解できる内容にしなくてはならないことは勿論であるが、同時に常勤職員が業務の確認用としても使用に耐えうるレベルでなくてはならない。現在私が担当する都立高校における補助員の日常固定業務は、約40種類程度ありこれに固定の週間業務や月間業務が加わり、さらに臨時的印刷等の業務が日常的に加わる。たとえば郵便配達作業においては、図1のように教職員室の教職員別ポストと同じ配列の投函データ表を作成した。都立高校に来る郵便物は教職員名で来る郵便物のほか教科名や部活名等あらゆる宛先名で1日100

山城道子 校長	廣越小次郎 2-6 国語	出雲晋一郎 立派(男子) ボラテニア	石見健一 数学 2-8校外学習	藤崎次郎① 1-5生物 バドミントン	甲斐正弘 保健体育(体育) 男子バスケット	飛柳康史 2-3英語	信濃文也 音楽 硬式野球
越中時雄 副校長(各務) 上江川の上 副校長(各務)	大和千一 3-9国語 実業学校(文芸)	伊予三郎 社会(保健師)	土佐百合子 数学 教式子ニス	藤前ひろみ 2-1物理 新築(保健体育)	藤原二 保健体育(陸上)	橋中忠勝 英語(訪英)	1-7橋本真琴 美術
香嶋丸丸 物理	越後賀来介 国語(卓球)	藤津若菜 地理歴史 ジャズダンス	河内音子 3-7数学	豊前美津見 保健体育(卓球)	志原秀雄② 保健体育(陸上)	相模典介 英語(演劇)	武蔵俊彦 家庭 サッカー
三河松男 生物	対馬香子 3-9国語 文芸部	佐藤良子 数学 2-7社会(輪舞)	近江敏郎 数学 男子バスケット	1-1和泉由香 理科(弦楽)	若狭志津子 保健体育(生徒部)	大隅憲次 2-4英語 教式子ニス	千鳥長次郎 情報(英学会) コンピュータ
筑後敏子 普通(天文地理) 入学式(卒業式)	瀧江俊夫1-2 国語 保健部	播磨紀子③ 3-8 保健部	美作恵子 1-6数学(放送) 総合体育(生徒)	義通麻子 理科(読書部)	1-3藤中志美 保健体育(英語)習字	尾原信弘 2-4英語 教式子ニス	常盤 聖 英語(保健部) 茶道
羽前君子 英語	藤前 薫 国語	駿河五郎 1-6地理歴史 教室(演劇)	伊豆泉、 数学	藤前久太郎 理科 ホームページ	3-3 豊後隆 保健体育 硬式テニス	越前太郎 3-2英語 女子バスケット	加賀秋夫 図書館 部活動(硬式テニス)
嶋尾晃男 スクールカウンセラー	羽後武志 3-4国語	伊賀明美 日本史 部活動(読書部)	日向真美 2-2数学 女子バスケット	久保唯依 1-2数学 保健体育(生徒部) 伊賀(生徒部) では進路相談室(赤) 向へ	紀伊和歌子 3-1英語 剣道	藤原隼人 1-4英語	丹波秋部 理科等指導助手
下野一郎 数学	藤前 薫 国語	藤前 薫 国語	伊賀 研 数学	伊賀 研 数学	伊賀 研 数学	伊賀 研 数学	伊賀 研 数学
藤前 薫 国語	藤前 薫 国語	藤前 薫 国語	藤前 薫 国語	藤前 薫 国語	藤前 薫 国語	藤前 薫 国語	藤前 薫 国語

図1 投函データ表

通近くの郵便物・FAX・小包・メール便等が送付されて来る。当初は常勤職員が宛先を仕分けして、補助員はただ教職員別ポストに投函するだけの行為をしていたが、常勤職員の日常的協力がなければ出来ない仕事をたださせていたのでは潜在能力が未知数である補助員の能力や意欲向上につながりにくいと考えた。そこで、図1のような投函データ表を障害者雇用支援員(以下「支援員」という。)が作成し、新たな宛先が増える都度変更し活用した。当初補助員はこの投函データ表を片手にかかなりの時間を掛けて教職員ポストに投函していたが各補助員は郵便物の受領から仕分け・配布まで一貫して実施することにより、やれば出来るという自信からほとんどデータを覚えてしまい、投函データ表が無くても投函出来るまでに成長した。しかし、1日に扱う郵便物等の量が大変多いために当初は郵便物の誤配や紛失の指摘が教職員より度々あった。殆どの場合には教職員による取り間違いや勘違い等であったが補助員のミスと勘違いされることもしばしばあった。到着郵便物等の全てについて郵便リストを作成すれば確実であるが、さらに業務の処理スピードが遅くなってしまふ。

そこで、図2のように投函チェック表を作成した。投函チェック表は投函データ表とは異なり、教職員ポストと同じ配列ながら教員名のみ記載されており、氏名の下に2行分の記入箇所がある。1日2回の郵便等配達において上の行に1回目の投函記録を下の行に2回目の投函記録を記入する。また記入するのも、赤ペンで○は郵便物、△はFAX、□は小包、◇は小冊子、「カ」は交換便、「モ」は大型荷物案内メモ、「大」は各席に置いた大型小包、×は分類不可・その他等として記号のみの記入とした。これにより何時の配達にどの教職員に何通の郵便物等が配達されそ



# 『チームぴかぴか』の役割

## 教育委員会における障害者雇用と就労支援

杉山 功一（埼玉県教育局 県立学校部特別支援教育課 指導主事）

### 1 これまでの経過

#### (1) 課題

##### ① 県立特別支援学校における就労状況

近年の知的特別支援学校における入学生の増加に伴って就労数は伸びている。しかし、高等部入学時に本人・保護者が一般就労を希望しながらも、卒業時には3割程度が希望を断念せざるえない状況が続いた。

##### ② 教育委員会における障害者雇用率

埼玉県教育委員会における障害者雇用率について改善が見られつつも、法定雇用率には依然として達しない状況が続いていた。（平成25年度時点）行政機関において職員と障害者の方が互いに働きやすいモデルを模索していた。

##### (2) 平成26年度から「チームぴかぴか」事業のスタート

###### 「働きながら学ぶ（雇用と就労支援）」の仕組みづくり

埼玉県教育委員会の特別支援教育課が取り組む意味を考えた時、単に障害者の方を雇用するだけでなく、雇用した方を一般就労へとつなげるための再教育をすることも行いたいと考えた。そこで「働きながら学ぶ（雇用と就労支援）」の仕組みづくりを目指した。

##### (3) 平成28年度から「チームぴかぴか北部（行田）」開設

今年度より拠点を県北部（行田）にも設けた。これまでの南部（浦和）と共に県内どこからでも通勤しやすい状況を作り、定員も24名に倍増した。

これまで南部では事務系作業中心であったが北部では清掃・環境整備作業にも取り組んでいる。障害者雇用の場で特に伸びている業種への就労を念頭に職域の拡大を図った。

### 2 事業概要

#### (1) 雇用形態

対 象 県立特別支援学校卒業生 他  
定 員 24名 欠員ができ次第追加募集  
雇用条件 非常勤職員 任期1年（年度末まで）  
勤務時間 週5日6時間勤務（週29時間勤務）  
勤務場所 南部（浦和）：埼玉県庁内  
北部（行田）：県立総合教育センター内  
活動内容 各拠点4名の支援員を配置。  
主な仕事 シュレッダー業務、名刺作成、文書帳合  
郵便物の集配、施設内清掃・環境整備 等

#### (2) 就労支援

##### ① アセスメント

##### ア 県立特別支援学校（卒業校）との連携

学校での指導の継続性を大切にして、支援方針を決定している。短い雇用期間の中で良いスタートを切り、力をつけて就労へ結びつけるためには、学校からの情報提供は欠かせない。

##### イ 専門家の活用

事業開始当初から臨床心理士、作業療法士、言語聴覚士、理学療法士の先生に御協力をしていただいている。本人たちへの直接支援と共に、日々関わりを持っている支援員に対して指導方法の助言をいただいている。

##### ウ 日々の業務・生活態度からの実態把握

本事業の強みは「働きながら学ぶ（雇用と就労支援）」の仕組みにある。日々の業務の中で本人の適正と課題を見つけ出すとともに、生活の乱れ等の基本的な生活習慣の改善に対しても適時支援・指導を行うことができる。併せて定期的に本人面談・保護者面談も実施して課題の解決に努めている。まさにOJT(On the Job Training)の場である。

##### ② 職業マッチング

###### ア スキルアップ研修

企業実習でも、就労を目指す実習から適性を見いだす実習と目的は様々である。メンバーそれぞれの状況に応じて実習を行っている。

また、今年度からデュアルシステム型の実習にも取り組んでいる。長期間にわたる実習と異なり適時振り返りができるメリットがあり、特に課題克服の時期には効果的な取り組みである。

##### イ 地域の支援機関との連携

長期的な就労には地域の支援機関等のバックアップは欠かせないものである。そのためにメンバーが学校在学中に登録した支援機関と共に就労へ向けてチームで支援していくことが、就労支援の一番の好事例となっている。

##### ③ 定着支援

生活の状況も含め本人の特性や課題を把握しているということもあり、定着支援にも力を入れている。しかし、現実的に私たちはフェードアウトしていく立場であると考えている。そのためにも早期から地域の支援機関との連携は欠かせない。

### 3 就労実績

これまでの2年間で、のべ28名が「チームぴかぴか」を利用した。そのうち19名が一般就労に結び付いた。一般就労できない場合は地域の就労移行支援施設、就労A型事業



所等に結び付ける支援を行ってきた（表）。

表 平成26年度・平成27年度 就労実績

一般就労業種	職種・職域	平成26年度	平成27年度
	老人介護施設 作業補助	2	—
	スーパー等 品出し軽作業	2	—
	レストラン等 調理補助等	—	1
	清掃・環境整備	5	2
	工場内 作業・軽作業	2	4
	洗車作業	—	1
一般就労 合計		11	8
就労支援事業所 等		3	6
メンバー合計		14	14

#### 4 「チームぴかぴか」の役割

##### (1) 「チームぴかぴか」からの学校への発信

これまで県立特別支援学校生徒の実習・見学を多数受け入れてきた。その中には一般就労を目指すあたり、「社会」を知ることと目的とした実習もある。その後、卒業時に一般就労へ結びついた報告も受けている。

また、今年度より教員の体験研修を実施している。短期間ではあるが教員もメンバーと共に仕事に取り組み作業ノウハウや就労支援の実態を知る場になっている。その経験を学校へ持ち帰り日々の実践にフィードバックすることを期待している。

さらに県立総合教育センターに拠点を設けた。ここは県内全校種の教員の研修の場である。今ではどのような学校種においても課題を抱えている児童生徒はいる。学校を卒業し大人になった障害ある方たちが働く姿を見て、日々の指導のヒントになればという期待も持っている。

##### (2) 障害者理解の推進

メンバーに対して給料をいただいているのだから、仕事に対する正確さ・丁寧さを求めている。そのことを通して社会人として大切なことを学んでいる。そして、県職員からの「信頼」「理解」につながり、「チームぴかぴか」発足より県庁内各課より絶えることなく仕事を受注できた。

また、県職員からメンバーに対して挨拶や声をかけてくださったり、お礼の言葉をいただいたりと自然なコミュニケーションの光景が見られる。

これまで行政機関・各企業で障害者雇用を進めようとして、うまくいかない理由の一つに障害者に対する理解不足があると考えている。本事業を通して彼らが生き生き働く姿を目の当たりにすることで共に働く県職員の障害者理解が進んだと考える。

##### (3) 企業へのノウハウの提供

これから障害者雇用を検討している企業に「チームぴかぴか」の働く場を見ていただき「業務の切り出し」「職場環境の構造化」「障害特性の理解」等について参考にして

いただいた。実際に雇用の創出や職域の拡大に寄与した事例もある。

#### (4) 県内経済団体との連携

県では障害者雇用推進を目的に、県内経済団体との連携強化を進めている。障害者を「就労させたい学校」と「雇用したい企業」のニーズを繋ぐためのコーディネート役も果たしている。特別支援学校の生徒を一般就労へ結びつけることをより一層推進する役目も担っている。

#### 5 今後の展開に向けて

##### (1) 個々に抱える課題への対応

「チームぴかぴか」で勤務を継続するのも難しい者も出ている。更に一般就労した者の中には既に離職している者がいる。そこに至るまでの理由は様々であるが、どのケースも支援者として何ができたか課題点を考えさせられる。

##### (2) 障害特性に応じた支援

事業開始当初は知的障害特別支援学校の卒業生を対象としていた。しかし、「聴覚障害」「視覚障害」「精神障害」「発達障害」等を主たる障害としている者から併せ持つ者までいる。また、高等学校を卒業し地域の支援機関の紹介で「チームぴかぴか」に加わった者もいる。

##### (3) 支援員のチーム力

「チームぴかぴか」を運営するうえで欠かせない存在は支援員である。複雑な課題を抱えたメンバーに対して、これまでの人生経験を踏まえ、毎日のように試行錯誤しながら諦めずに向き合う姿勢がこの取り組みを支えている。

「チームぴかぴか」の「チーム」は支援員に向けられた言葉である。支援員同士の長所を認め合い、生かしながらこれからもチームで支援にあたっていきたい。

#### 6 最後に

まだまだ、「チームぴかぴか」の取組は道半ばといったところである。冒頭にもあるように特別支援教育課が取り組むことの意味を念頭に置いて取組を継続し、発展させ、学校と共に障害のある児童生徒の自立と社会参加を推進していきたい。

##### 【連絡先】

杉山 功一  
埼玉県教育局県立学校部特別支援教育課  
Tel : 048 - 830 - 6891  
e-mail : sugiyama.koichi@pref.saitama.lg.jp

# 企業との協働による在宅就労者の二次障害予防に向けた取り組み

○中川 翔次（神奈川県総合リハビリテーションセンター 作業療法科）

松本 健（神奈川県総合リハビリテーションセンター 職能科）

## 1 はじめに

現在、日本では社会全体で障害者の雇用を促進していけるよう取り組みがされている。当リハセンターにおいても入院や在宅生活をされている障害を持たれた方々に対し、安定した在宅・社会生活を送り続けられるよう配慮した支援を心がけている。

今回、当センターの地域リハビリテーション支援センターに対し外部の支援機関より1つの相談があった。内容としてはパソコン作業環境の影響で二次障害が生じたと思われる四肢麻痺者についてであった。その方は就労から間もなくして肩や首に痛みが生じ、仕事もADLも阻害されてしまう状態になっていた。これをきっかけに、在宅という目の届き難い場で行われる障害者の労働環境衛生について考えさせられ、障害を持たれた在宅就労者（以下在宅就労者）と雇用する企業に対してもリハビリテーション（以下「リハ」という。）支援が必要ではないかと考えた。

そこで今回、特例子会社 沖ワークウェル様（上記事例とは無関係）のご協力をいただき、「在宅就労者の二次障害予防」というテーマで講演会と個別の相談会を行ないアンケートによる現状調査を行った。それらの結果から支援の必要性を考察する。

## 2 目的

在宅就労者および企業が、

- ① 作業姿勢や作業環境に対する意識を高める。
- ② リハビリテーション職ができることを知る。
- ③ リハビリテーション職への相談方法を知る。

とし、アンケートで得られた在宅就労者・企業の現状を把握しリハの今後の支援に役立てる。

## 3 方法

講演は沖ワークウェル様が開催する社員総会の中の40分間で実施。聴講されたのは在宅就労者とその家族あるいは介助者、沖ワークウェル社員の総勢70名程度。講演後に個別の相談を受ける時間を設けた。アンケートは在宅就労者のみに後日mailで配布し回収した。今回の発表に企業との利益相反はなく発表に対して企業・在宅就労者共に了承を得ている。

## 4 結果

アンケート返信人数32名、男性27名、女性5名、平均年齢44歳±8.3、障害別分類は図に示す。無回答項目はカウントから除外した。

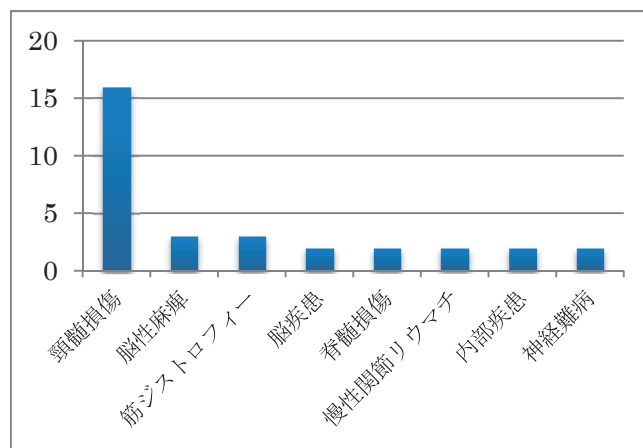


図 疾患別人数内訳

- ・講演に対する評価は5点満点評価で平均4.4点であった。
- ・講演を聞く前からの痛み・苦痛の自覚がある方は17名でそのうち6名は誰にも相談していなかった。
- ・もともと自覚がなかった14名も、うち2名の方が講演を聞いたことで痛みや苦痛に思い当たることが見つかった。
- ・この誰にも相談しなかった6名と講演を聞いたことで思い当たることが見つかった2名の計8名のうち、7名から講演を聞いたことで誰かに相談しようと思ったという回答を得た。
- ・講演を聞いたことで姿勢や作業環境、寝姿勢などの自身の生活を見直す努力をしようと思ったか、という質問に対しては26名から「思った」という回答を得た。
- ・身近に相談できる人・機関はありますか？という質問に対し7名が「無い」という回答で、「ある」と答えた方もその相談相手をPT・OT以外の職種と答えた方は11名となり、合わせると半数以上の18名がPT・OTへ相談できる環境に無いことがわかった。

## 5 考察

二次障害予防にはやはり、医療・福祉関係者の関わりが重要であるが、在宅就労者自身が自分の体に気を配り、何かあったときには声に出して相談できることも重要である。

企業においても体調管理を大切にし、随時意見や状況報告を受け体制をとっており、訪問も実施していた。しかし個別相談では10年以上車いす、車いすクッション環境を変えず、「座っていると2、3時間でお尻が痛くなる」という方もおり、このような問題を感じていながらも相談しない例が多々あることも確認された。つまりリハ職が実際に顔を合わせ関わることで生まれる気づきや相談があると言える。その点で今回の取り組みは在宅就労者・企業にとって二次障害予防の意識向上において有効であったと考えられる。今後も在宅就労者や雇用する企業に対し啓蒙する機会を得られていければと感じている。

**【連絡先】**

中川翔次  
神奈川県総合リハビリテーションセンター 作業療法科  
e-mail : shoji1117@gmail.com

# 数字で見る「在宅で働いている人、働きたい人」の現状について

## －最新の在宅就業に関する調査研究事業から

○堀込 真理子（社会福祉法人東京コロニー 職能開発室 所長）  
 篠原 智代（かがわ総合リハビリテーションセンター）

### 1 はじめに

重い障害のある人たちの間で、「多様な働き方」の1つとして一定の広がり感のある在宅就労だが、実際に在宅で働いている人の数や支援事業所の全国レベルの数字はほとんど目にすることがない。ここでは、平成27年度厚生労働省委託調査として実施された「障害者の在宅就業に関する調査研究事業」をもとに<sup>1)</sup>、推計値ではあるが、在宅就労の現状データについてお伝えしたい。

### 2 調査の背景と方法

本調査では、3種の対象者に対して、調査票を郵送にて配布・回収した（表1・2）。実施期間は平成27年9月1日～10月31日。

表1 調査対象先

調査	調査対象
企業調査	大企業1500社、中小企業1500社（全国の企業より無作為抽出）
支援団体調査	<b>(1) チャレンジホームオフィス掲載団体（厚生労働省ホームページ）</b> ①在宅就業支援団体（厚生労働大臣に申請、登録を受けている団体） 23団体（平成27年9月時点） ②障害者の在宅就業を支援する団体（登録団体以外で支援活動をしている団体） 19団体 <b>(2) 全国の障害者の就労支援事業所</b> 全国の障害者の就労支援事業所（就労移行、A型、B型事業）から3000団体を無作為抽出
本人調査	支援団体調査票の対象団体に所属する障害者から、当該団体が任意に抽出した障害者 394人

表2 アンケートの回収状況

調査種別	配布数	有効回収数	有効回収率	
企業調査	大企業	1,500	440	29.3%
	中小企業	1,500	512	34.1%
支援団体調査	3,042	921	30.3%	
本人調査	—	394	—	

### 3 特筆すべき調査の結果

#### (1) 障害者の在宅雇用数

障害のある在宅勤務者数は、企業の規模別に見ると表3のとおりである。

表3 企業規模別の障害者における在宅勤務者数

	大企業 [N=440]			中小企業 [N=508]		
	回答数	平均	利用者比率	回答数	平均	利用者比率
障害者の在宅勤務数	75社	0.12人	0.08%	39社	1.31人	2.15%
うち、重度	42社	0.19人	0.89%	10社	0人	0.00%

この数字と、調査結果による1企業あたりの障害者雇用数（非在宅も含めた数）の算出数を元に、全国の企業数（平成24年経済センサスの全国値）から全体の障害者雇用数、障害者在宅勤務者数を推計すると表4のとおりで、約6万人と見込まれる障害者の在宅勤務者数には、完全在宅勤務のみではなく状況によって在宅勤務が認められる人もかなり含まれてはいるが、予想以上に大きな数字となっている。これまで「障害者の在宅就労は伸びていない」「ニーズが実際にあるのかどうか」と疑問視される傾向もあったが、一部の特殊な働き方という認識は当てはまらなくなりつつある。

表4 障害者の在宅勤務者数

	障害者雇用数（合計）	障害者雇用数（常勤）	障害者在宅勤務数	在宅勤務率
合計	655,740	313,618	61,827	9.40%

#### (2) 就労支援事業所から在宅雇用へ

##### ア 就労施設から在宅勤務で就職した人数

就労継続支援事業A型、B型においては、2012年から在宅利用が可能となっている（就労移行支援では2015年以降）。当調査において、昨年1年間で就労支援サービスにより一般就労した人数は計2,494人、そのうち、在宅勤務で就職した人数は27人、在宅勤務者の比率は1.1%となっている（表5）。



表5 一般就労・在宅勤務の人数

	一般就労人数		うち、在宅勤務者		在宅勤務者の比率
	合計	平均	合計	平均	
身体障害	207	0.23	13	0.01	6.3%
うち、重度	58	0.06	12	0.01	20.7%
知的障害	996	1.09	10	0.01	1.0%
うち、重度	82	0.09	0	0.00	0.0%
精神障害	1,058	1.16	2	0.00	0.2%
発達障害	211	0.23	2	0.00	0.9%
その他障害・難病	22	0.02	0	0.00	0.0%
合計	2,494	2.73	27	0.03	1.1%

この結果をもとに、就労支援事業所から在宅雇用の形で一般就労する障害者人数を推計すると、就労移行から93人/年、就労継続支援A型から32人/年で、合計125人/年が在宅勤務を取り入れた一般就労をしているものと見込まれる(表6)。

表6 就労支援事業所から在宅雇用となった人数

	在宅勤務者推計値
就労移行支援	93
就労継続支援 (A型)	32
就労継続支援 (B型)	0
合計	125

イ 在宅勤務も想定した支援について (複数回答)

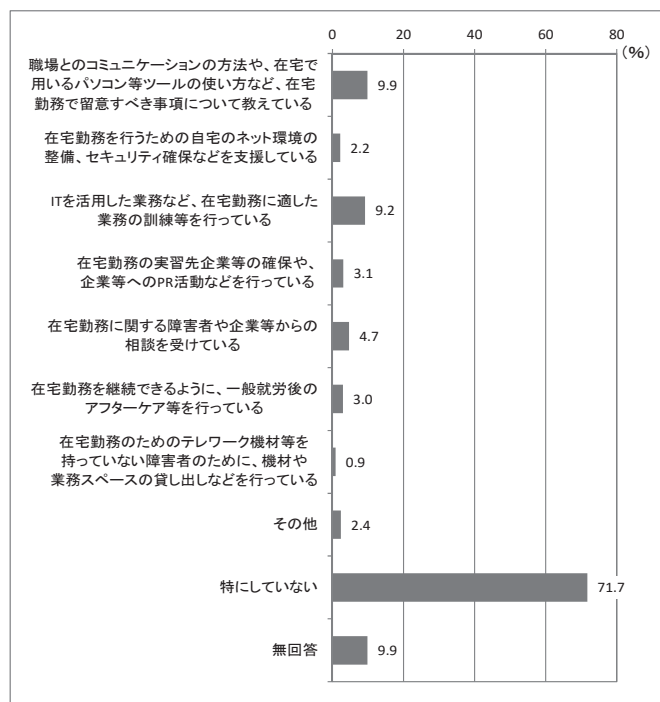


図 在宅勤務も想定した支援について (複数回答)

図のとおり、就労支援事業所で「在宅勤務も想定した支援」について聞いたところ、「特にしていない」が71.7%と最も多いが、「(略)在宅勤務で留意すべき事項について教えている」が9.9%、「在宅勤務に適した業務の訓練等を行っている」が9.2%と、1割近くの事業所が在宅就労を視野に入れた支援を始めている。就労施設経由の一般就労の1%が在宅雇用であるという表5のデータには、こうした努力が繋がっていると思われる。

(3) その他、注目すべきデータ

ここでは2点紹介したい。まず、在宅就業の不安を問うた項目(複数回答)で、64.7%が「仕事をしている時に、居宅介護などのサービスが利用できないこと」を挙げていること。現行制度では、就労をしている時間や、就労移行支援事業、就労継続支援事業を利用している時間には(同時に)公費ヘルパーは使えない。「就労か、ヘルパーか」の二者択一を迫られるという不合理的な現状は、調査に明確に表れており、喫緊の解決がのぞまれる。

次に、「自宅で働きたい」と希望しているのはなぜかという基本的な設問(複数回答)に、最も多くの人が「在宅なら仕事量の調整などがしやすいから」(56.6%)と答えている点。「通勤が厳しいから」(51.8%)を超えている数字からは、回答者の障害や疾病を考慮すると、単純に「通勤ができない」ということだけではなく、標準的な一般就労に自分を合わせる事が困難である現実がわかる。このことは、作業量や作業時間等の労働条件(環境)を十分に個人に合ったものにすれば、逆に「通勤」が可能になるケースも一部にはあろうと考えられる。

4 最後に

国のこのたびの「働き方改革」で見据えるものはワークライフバランスの実現であり、そのための有用策の1つが在宅労働の環境改善と聞いている。本研究は、アンケート調査に基づく推計値ではあるが、一定の実態をデータで把握したものであり、提言には有効な材料になると考える。

今後は難病等慢性疾患をもつ方などの現状も踏まえうえで、「ハローワーク登録者」や「特別支援学校生徒」の在宅就労を望む数や声を具体的に把握してみたい。さらに関係機関と連携した調査等を検討していく所存である。

【参考文献】

- 1) 『障害者の在宅就業に関する調査研究事業』(2015)平成27年度厚生労働省委託調査

【連絡先】

社会福祉法人東京コロニー 職能開発室  
堀込真理子 e-mail: horigome@tocolo.or.jp