

**重度障害者の在宅就業において、
福祉施策利用も視野に入れた就労支援の
あり方に関する調査研究**

報 告 書

2010年3月

発行 社会福祉法人東京コロニー

はじめに

重度障害のある人たちの就労支援策のうち、請負型の「在宅で働く」という考え方については、すでに1990年代より数々の研究において論じられており、また、そのためには仕事の仲介や教育訓練機能をもつ支援組織の存在が不可欠であるとも指摘されていた。事実この時期、実践という側面においてそうした仲介機能をもつ団体がすでに各地で草の根的な活動をしており、それぞれ地域のニーズに応じるべく、手探りの状態から職域開拓や支援ノウハウの醸成に努め、現在の在宅就業支援制度の基盤をつくり上げていった。その後、通信技術の飛躍的な発展という社会変化も後押しとなり、こうした各地の動きを追うようにいくつかの公的支援策が試行された後に、2006年「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正に伴い「在宅就業支援制度」が創設された。これら制度と15の団体の誕生は、すでに注目されていた、在宅勤務による障害者雇用支援策の一環としつつも、主として「非雇用 請負による在宅就業」を、多様な働き方のひとつとして確立させ、在宅就業者に対する仕事の発注奨励をもって定着・発展を望むものであった。

そこから3年半あまりが経過した今日、全国の支援団体は、未登録のものもふくめてどのように生まれ、継続・発展をしているだろうか。また、一般企業や福祉施設等への通勤通所が困難な人たちの「在宅によって、働く意志や能力を活かしたい」という一人ひとりの願いは、本当に叶えられているのだろうか。

本研究は、こうした問いに対し、あらためて在宅就業とその支援制度の実態を調査したうえで、目の前にあるひとつひとつの課題を整理していき、おそらくこの分野におけるはじめての本格的な調査研究を試みている。そして、今後のあるべき方向のひとつとして、特に就労継続支援事業や就労移行支援事業といった、いわゆる福祉的就労の分野における在宅就労支援の可能性、および連携について言及するものである。おりしも政府主導で進められている「障がい者制度改革推進会議」の進行や、国連・障害者の権利条約の批准に向けて障害者雇用・就労にかかる関係法制度の見直しが求められているこの時期に、在宅就業という働き方のありようについて提言できることはこの上ない機会であり、今後の制度改革にさらなる発展を望むと同時に、本報告書がその一助を担えればと期待する次第である。

なお、本研究と並行して、福祉的就労分野における在宅就労支援を実際に試行することも視野に入れていたが、研究期間が限られていたこともあり、次年度以降の課題とさせていただきます。ただし、この試行のためにおこなったヒアリング調査等によって、いくつかの優れた先行事例も見られ、その紹介をもって次につなげていきたい。

最後に、本研究におけるアンケートおよびヒアリング調査に快くご協力いただいた、全国各地の現場で支援活動を続けている各団体、および在宅就業をされている各位にこころよりお礼申しあげる次第である。

2010年3月

「重度障害者の在宅就業において、福祉施策利用も視野に入れた就労支援のあり方に関する調査研究」
委員 一同

在宅 ワーカーインタビュー

在宅で働くという選択肢が開いた新しいステージ

— 重い障害や疾病のある人が、自分に適した環境で働けることの意味 —



成田 昌樹 さん (40代)

(脳梗塞による体幹機能障害、言語障害 1種1級)

(es-team メンバー)

- SOHO 開始 2009年
- 得意とする仕事 HTML 作成 および開発作業に関するドキュメント作成等
- 就労場所 社会福祉法人翠昂会 障害者支援施設「永幸苑」

今回は、施設の生活の中で SOHO 人生をスタートさせた成田さんのご登場です。昨今、入所施設や長期療養病棟の中で暮らしておられる方から、「仕事をしたい」というご希望をよくうかがいます。無理のない範囲で作業時間を確保できれば、成果物をあげることは不可能なことではありませんが、やはりそこは自宅 SOHO さんとは別の課題もありそうです。インタビューは、底冷えのする2月の中日、千葉県四街道にある長閑な「永幸苑」さんの、暖かい成田さんのお部屋にて行われました。

Q. 壁にオリンピック中継のスケジュールが貼ってありますね、スポーツ好きでいらっしゃいますよね。

ええ、バンクーバーは楽しみにしていました。ブログを書いているのですが、それでも開会式の話題などを書いています。(この時、速報で入った男子フィギュアSPの話等で盛り上がる！)。



障害者支援施設で暮らす日々。
それでもここで、少しずつでも働きたい。
僕みたいな人はもっとたくさんいるはずです。

Q. さて、お仕事の話に入る前に、SOHO に至るこれまでの道のりを教えて下さい。

わたしは、病気になる前は、SE やプログラミングの仕事をしていました。倒れた時の任務は、企業からの依頼により、システムの効率上がるよう調整をするものでした。たとえばディスクを分散させるとかメモリを増やすとか、改善策のマニュアルなども書いていました。そこに、予想もしなかった98年の突然の脳梗塞。いきなり手足が動かなくなりました。35才でした。8年入院して、そのあとこの施設に入所しました。

Q. 入所されて、確か1年後の2007年に、わたくしども東京コロニーに「仕事したい」と一通のメールをいただくわけですが、このキッカケは何かあったのでしょうか。

入所して1年経った頃、電話線を引いてADSLにしたんです、この時からネットを活用するようになりました。自分にできることといえば、キーボードを使うこと。でもこれがあれば、ものを書いたり、やれることの幅が広がる。メモを見なくても色々なことを記憶し入力ができる。

仕事をしたいと思ったのは、それまではやることもなく、ただただテレビなどで時間をつぶしていたんですが、それよりも遥かにいい時間の使い方だと思ったんです。そこで、ネット検索でコロニーさんを見つけ、「できるかも」とメールいたしました。

Q. この時いただいたメールは今でもっておりますよ。これまでの仕事の履歴もさることながら、非常に社会性が高く配慮のある書き方だったので、「こんな方が療護施設で何もされていないとはもったいない！」と思ったのを覚えています。その後、

HTML のe-ラーニングを受講していただき、SOHO グループes-team でのお仕事につながったわけですが、開始1年、率直なご感想をどうぞ。

やらせていただいたWEBのコーディングの仕事はとても面白かったです。ただ、悔しかったのは、半分くらいのところ入院してしまい、やり遂げられなかったこと。でもそういう時、代わっていただける仲間がいるというのは有難かったです。また、仕事にまつわる相談も、グループ内ではあんまりできないんじゃないかと思っていましたが、開始当初コーディネーター役のデザイナーの方に、動かないFTPの解決法など教えていただき助かりました。一人で考え込まないでよい、というのは大きいです。勝手な希望を言えば、仕事の量はもう少し多くてもいいでしょうか。わたしは仕事ができる日の8割くらい作業を入れたい。今はその半分くらいかな。

Q. 入所施設で働く実態については、まだまだ一般の人は理解できない部分だと思えます。

あくまでも成田さんのケースで結構ですので状況をお教えいただけますか。

やはり施設にはそこでのルールがあります。時間も決められていますから、慣れるまでは、途中で入浴があったりするとイライラしていました。が、段々と「午後行事がある日は午前に短い作業を入れよう」などと割り振りができるようになり、それは解決しました。

基本的には、施設の職員の方はわたしが働くことを理解してくれていますし、施設内で収入のある「仕事」をしてもOKです。ただ、スタンスは「自分でやってね」ということ。例えば今やっている確定申告もそ

う。自分でネットでやっていますが、そうしたことに職員さんの手を煩わせたりはできません。自身の責任のもとでやる、ということです。

Q. では、最後の質問です。100人いれば100人の「働く意味」がある。成田さんの「働く意味」は何でしょうか。

さっきも申しましたが、変な言い方ですが、やっぱり「仕事で時間をつぶしたい」。テレビを見るくらいなら、ずっとそのほうが面白い。それだけです。幸いにも、納期に追われるようなキツイ仕事でないものをやらせてもらってます。自分自身も、迷惑をかけないで、きちんとできる仕事をしたい。未経験のものにトライするようなものもいいけど、やったことのあるものや、過去の経験につながるようなものを中心にこれからも頑張っていきたいです。

インタビューを終えて

「SEをやっていたと言っても、当時はUSBなんてインターフェースもなかった時代ですからね」と笑う成田さん。技術者だった過去の経験が今につながっているのは自明のことですが、新しい情報もネットで仕入れ独学をかかしません。会社だろうと家だろうと施設だろうと、どこで働こうとも、やっぱりこの姿勢があるかないか、なんですよ。

施設の職員の方々は、いつも我々が打ち合わせなどでお邪魔すると暖かく迎えて下さいます。生活の支えはお任せするとして、もう少し「仕事」に関わる部分はes-teamでキメ細かく支えたいところ。そのためには、在宅就業支援団体の活動にも、福祉施設と同様の意義を認めていただき、公費による支援がほしいところです。

在宅ワーカーインタビュー

橋沢 春一 さん (30代)

(脳性麻痺 1種1級)

(IT 技術者在宅養成講座 1996 年修了)

- SOHO 開始時期 1996 年
- 得意とする仕事 HTML 作成および WEB プログラミングを中心とした開発作業
- 就労場所 自宅



今回は、SOHO 生活 13 年の橋沢春一さんが満を持してのご登場です。ベテラン SOHO の橋沢さんは、Windows 黎明期の時にコロニーの在宅パソコン講習をスタートされました。IT の新しい波を何度も乗り越えながら、現在コロニーの在宅就労チーム「es-team (エス・チーム)」の中核であり貴重なムードメーカー。どんなお話が聞けるでしょう。

Q：2年間のパソコン教育が終わってから、すぐにSOHO活動に入られたのですか？

その後5年くらいは「ONE・STEP 企画」という修了生の自主グループを作って、そこでデータ入力やソフト開発をしていました。ただ、それはまだ教育の延長といった感じで、気持ちの上では「仕事」という意識はなかったと思います。変わったのは、2000年からスタートしたSOHO チーム「es-team」になってからでしょうか(注1)。これはコロニーさんとタッグを組んで事業として開始していますから、僕は一事業主としての参加であり、まさにビジネスです。

Q：もう少し具体的に、その「ビジネス」感をお聞かせいただけますか？

まず収入が教育の延長時代よりも増えました。それと「これが、自分が責任を持つ仕事なんだ！」という強い気持ち。お客様を意識するということかもしれません。「es-team」になってからは、直接クライアントさんとコ

ンタクトを取ることも多くなりましたから。これはSOHO ビギナーにとってはいいことだと思いますよ、お客様と向かい合うことで初めて感じる怖さ、重み、意欲ってありますから。それと、グループ就労なので、チームでできるビジネスにも興味を持つようになりました。売上はもちろん、チームワーク感のアップにもつながるのがよいと思います。

Q：なるほど。ただ一般的にSOHOチームの場合、メンバーの目標目的も一様ではありませんし、稼ぎ頭が就職して抜ける…という事態もよくありますよね(笑)。

ええ、確かに難しい面もありますね。メンバーの就職はもちろん、独立もあるでしょう。僕だっていいお話があれば就職も考えます(笑)。でも、たとえ通過点としての在籍だったとしても、今その時同じチームにいるわけですから何か共有できると思う。たとえば、以前にメンバーみんなで作った「es-team box」(注2)というガイドラインなどがそう。集団で仕事をする場合の作業の標準化を体験

したことは、その後会社員になるとフリーランスのままだろうと、間違いなく役に立つはずですよ。

Q：もう少しSOHOというお立場について突っ込ませてください。教育延長時代も含んでの13年、フリーでやってこられた間に身につけられた考え方があれば教えてもらえますか。

僕は就職したことがないので単純比較はできませんが、多分SOHOのいいとこって何と言っても自由さだと思います。時間の制限を誰にされることもないでしょ。これは最高にいいことで、最高に辛いことですよね。仕事を取るも取らないも、スケジュール含め全部丸ごと自分で受け止めるということですから。でもその分、「一事業主」という誇りというか自負はある。就職するより自分にはやりがいがあるのかも、と考えたりもします。

それと、「ものづくり」への努力を一人で常にやっていくこと。僕は開発者ですから、カンを忘れないよう、毎日プログラムのコードを読むようにしています。過去の自分の作ったものとか他人のもの。新しい技術も大事ですが、案外昔の技術も必要なケースがあるのです。「ものづくり根性」はSOHOで身に付きました。仕事をし続けている間は、ずっと忘れないで持っていたいですね。

Q：話は変わりますが、橋沢さんは仕事人である他に、実は趣味の人であり、地域活動の人でもあるとか。

ええ、とにかく楽しむことが大事、楽しくなければやってられません(笑)。

何でもチャレンジすること、人と繋がること、これらが僕の生き甲斐です。趣味のダイ

ピングは高校卒業時からやっていますし、地域での IT 支援活動（高齢の方、障害のある方を中心）はお金をもらわない「仕事」である、とさえ捉えています。いずれも喜びそのものですね。僕はワガママですから、喜びがないと何事も続かないですよ（笑）。

Q：橋沢さんのそうしたお話は、うかがっているだけで楽しくなりますね。さて、そろそろまとめに入ります、恒例の、後に続く皆様へのお言葉を！

数か月前、実は SOHO チームを2か月だけ抜けて、ある会社の専属のプログラマーをやりました。その時心に浮かんだことは、「僕が担当していた NGO のあの WEB は誰がやるんだろう」ということ。これには2つ意味があり、「ちゃんと後任がいるだろうか」という心配と、「あれは自分のものだった」というちょっと淋しい気持ちです。この後者の気持ちが「仕事」への愛着や責任なんだと思います。こういう気持ちを人生で知ることができるのは、やっぱり幸せだと感じますね。

最後に僕の自論は、人生は3C(Chance Challenge Change)の繰り返しだということ。何事にもチャンスがあり、それにチャレンジをし、チャレンジしたら必ず何かが変わる。変わり続ける事が大切なんだと思います。みなさん、楽しく3Cでいきましょう!!（笑）

注※1 SOHO グループ「es-team（エス・チーム）。

在宅就業支援団体のひとつ、（福）東京コロニーが運営する障害のある人たちの SOHO チーム。雇用以外の働き方として、WEB制作やデザインの仕事をチームで行っている。

注※2 Es-team（エス・チーム）において、SOHO グループの作業標準化のためのガイドラインを自ら作成しました。

「チャレンジすること、つながること。
そこに喜びがあるから、仕事も続けられます。」



🎤 インタビューを終えて

人間としてバランスよく成長する、というのは橋沢さんのことを言うのではないかといつも思っています。初めてお会いしてから15年が経ち、お互いすっかり大人に？なってしまいましたが、少年のような表情を時折される橋沢さんは、いつも、仕事の仲間、ダイビングの仲間、地域活動の仲間を大事にされています。このバランスや配分を守っていこうとする気持ちが、知らず知らず SOHO の方向に駆り立てるのかもしれませんがね。これからも後輩たちに色々な示唆をください。

社会福祉法人東京コロニー職能開発室発行「トライアングル Vol.47」より抜粋

重度障害者の在宅就業において、福祉施策利用も視野に入れた
就労支援のあり方に関する調査研究

目 次

巻頭インタビュー「在宅で働くという選択肢が開いた新しいステージ」
～重い障害や疾病のある人が、自分に適した環境で働けることの意味～

第1章 「在宅で働きたい」と願う人々と社会 <その歴史と現状>

1.1 「在宅就業支援団体」誕生前夜 - それでも人は働きたい -	3
(1) 1980～90年代における在宅就労 ～草の根レベルの取組と通信技術の発達～	3
(2) 支援の制度化へ向けた取り組みの開始	5
1.2 支援制度の開始～在宅就業支援団体の誕生まで	6
1.3 「在宅就業支援団体」、どこへ行く ～今後の課題～	9
【参考】在宅就業を後押しするスタイル ～テレワークをめぐる～	11

第2章 在宅就業支援をめぐる現状と行き詰まり

<アンケートとヒアリング結果から見たもの>

アンケート調査概要	13
2.1 在宅で働く人を中心に見た現状と課題	14
(1) 対象者の整理-「そもそもなぜ在宅？」	14
(2) 収入および働く能力をめぐる整理 「これで精一杯？」	21
(3) 関連する分野	24
2.2 支援者あるいはその枠組みの課題	26
(1) 支援者の整理	26
組織の属性	26
組織のサービスの形	27
(2) 現状の課題の整理	30
運営費の実態	30
売上の現状と手数料の実態	30
助成金・公益事業の実態	32
(3) 社会的な支えの不均衡 施設就労と比較しての枠組みの課題	33
支援団体の役割の範囲	33
運営基盤	35
社会的な位置づけ	35
数の少なさと地域間格差	36
在宅就業支援制度の利用条件の課題	36

第3章 社会が後押しする新しい在宅就業支援のイメージ

3.1 「働きたい」の声を、社会で支えられる制度へ	39
(1) 新しい制度概要の検討	39
在宅就業を後押しする現在のイメージと未来の改善イメージ	40
改善イメージの中の在宅就業支援団体の意義	42
改善イメージの中の福祉就労施設の意義	42
具現化の要件	42
(2) 在宅就業支援団体の安定・発展のための社会的支え	43
強制力のある発注奨励	44
運営にかかる費用に公的な助成	44
支援団体の事業所としての明確な位置づけ	44
社会的事業所としての可能性	45
地域リソースとしての正しい認知を	45

第4章 在宅就業を真のディーセントワークへ

4.1 障害者権利条約と「労働及び雇用」	47
4.2 シームレスな労働：雇用と福祉的就労	48
4.3 在宅就業と「ディーセントワーク」	49

参考資料

資料1 インタビュー記事「在宅就業と障害者雇用」	51
資料2 「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）」	53
資料3 松山市テレワーク在宅就労促進事業就労奨励金及び発注奨励金交付要綱（抜粋）	54
資料4 アンケート調査結果（全体）	55
資料5 ヒアリング調査資料	78

委員一覧	95
------	----

第1章 「在宅で働きたい」と願う人々と社会<その歴史と現状>

1.1 「在宅就業支援団体」誕生前夜 - それでも人は働きたい -

(1) 1980~90年代における在宅就労 ~草の根レベルの取組と通信技術の発達~

障害のある人の在宅ワーク(在宅就労)が胎動したのは、今から約30年前、1980年代に遡る。この時代はパソコンの技術や通信インフラが一般家庭にも普及し始めた時期でもあり、障害のある人の職業リハビリテーション分野においては、職能開発や働く機会の拡大に取り組む支援団体等による、草の根的な在宅就労支援活動の萌芽が見られた時期でもあった。

現在の在宅就業支援団体のひとつ、東京コロニーの当時の取り組みを例に挙げると、1975年に、重度身体障害のある人たちの職域開拓を目的とした情報処理事業の開始が見られる。これは、当時コンピュータ業界や印刷業界からの需要が高かった、コンピュータを使った情報処理業務に着目したものである。次いで1984年にはこうした人たちにあった就労形態の可能性を追求すべく、コンピュータ・プログラマーの養成および在宅就労システムに関する研究事業に本格的に着手している(注)。その後、今で言うeラーニングの前進ともいえる「東京都重度身体障害者パソコン講習事業」を開始したのが1989年であり、パソコン通信を利用したり、講師が受講者の自宅に出向いたりなどして、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ていった。また、連動して雇用や就労へのサポートも充実しはじめ、事業所自らが受講者を職員として採用するようになり、教育と就労のシームレスなサポートが新しい在宅就労支援のシステムとして、東京都のみならず、その利用価値を認めた産業界などからも注目的となった。

しかし、こうした事業によりプログラマーやシステムエンジニア(SE)として就労をしていく人が増えていく一方で、「在宅で働く」ことについては、なお一般に広く普及しているとは言えず、受け入れ企業の理解や環境の整備という課題はもちろんのこと、労働諸法規の未整備も結果的には在宅雇用に踏み込めない一因となっていた。その結果、十分な職業能力を身につけたにもかかわらず、なお通勤や移動が困難なため引き続き自宅生活を余儀なくされる人や、無理をして通勤を続けた結果、移動に伴う負担が徐々に顕在し、体調を崩してしまう等の問題も見られるようになり、いよいよ在宅就労を合理的配慮のある仕組みとすべく、その対策を講ずる必要に迫られるようになった。これらの動きは、政府レベルでさまざまな対策や研究がなされることのきっかけにもなったが、いずれにせよ「まずは雇用の分野を」ということで、在宅勤務による雇用をどのようにすべきかを焦点にしたものがほとんどであり、雇用以外の働き方を希望している人やその支援機関等においては、引き続き「シャドウ・ワーク」「電腦ワーク」といった内職的な働き方の試行が続いており、かつその内容や実態もあまり知られていないのが実情であった。

1990年代に入ると、障害の有無にかかわらず多様な就業形態が各方面で論じられるようになった。後に「IT革命」と叫ばれたように、通信技術の飛躍的な進化とインフラの普及、またこれらの低コスト化も在宅就労、あるいはテレワークというスタイルを、多様な働き方のひとつとして大きく後押しする格好となった。

こうした変化の中で、通信関連事業を行う企業などをはじめとして、障害者を在宅で雇用する仕組みの導入と、実際に採用を開始するケースも次第に生まれてきたが、その人選を行うプロセスにおいて、トライアル的に仕事の請負を委託するケースなども見られるようになり、障害者の在宅就労のなかに「委託・請負」という働き方が定着していくきっかけのひとつとなっていた。特に重度障害を理由に、就労時間の制約などがあるために就職や施設利用が困難な人にとっては、時間や場所にとらわれずに自分の身の丈にあった働き方ができるものとして、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、質の高い実績が次第に評価されるようになると、企業においても人の採用だけでなく、仕事の提供、発注を検討するようになり、請負の機会も徐々に増えていくこととなった。

注：三菱財団福祉助成金事業（当時）「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」 1979年～83年、東京コロニー実施

(2) 支援の制度化へ向けた取り組みの開始

「請負としての在宅就業」という点に特化した支援策の先駆けとしては、1998年度に労働省（当時）によって実施された「障害者に対する在宅就労支援事業」が挙げられる。この事業は、在宅による雇用・就労をめざす障害のある人に対し、試験的にパソコン 500 台を貸与し、全国にある支援機関 9 団体の協力を得ながら在宅就労支援策を探るものであった。続いて 99 年度には、同じく労働省による「重度障害者の在宅雇用・就労支援システムに関する研究調査」が行われた。そして厚生労働省の「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（当時）」が 2004 年 4 月、「障害者の在宅就業に関する研究会」報告書 - 多様な働き方による職業的自立をめざして - 」を公表した。この報告書において、雇用以外の働き方による数々の事例や、在宅で働く人々へのヒアリング調査による実情などが紹介され、それらをもとに、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」の骨子と方向性がまとめられることとなった。

この研究会の報告書では、障害者の在宅就業を支援・推進していく要素として、事業主等に対し、在宅就業を行う障害者への発注を奨励すること 在宅就業者と発注者との間に立って仕事の受発注・分配などを行う支援団体を育成すること - などが挙げられ、ここに今日でいう在宅就業支援制度と在宅就業支援団体の役割が何であるかが検討された（資料参照）。すなわち、これまで草の根レベルで行っていた事例を考察したうえで、まず在宅就業の定義と位置づけの整理が導き出され、次いでその整理のもと、発注奨励を支援の柱にし、かつそれは雇用の奨励策に準ずることとした。加えて在宅就労を希望する人に対する育成・養成をも行うのが支援機関であるとの提言もあり、この報告が、粗削りながらも現制度（後述）の骨格として位置づけられた。ただ、こうした研究の成果も、在宅就業の将来像を大きく見据えたものというよりは、「まずは一歩前進を」という性格のものであったため、民間の支援団体が引きつづき自身の力量や裁量で実績を重ね、そのなかで課題を見つけていくことが求められていた。

1.2 支援制度の開始～在宅就業支援団体の誕生まで

在宅就労の骨格ができたことをうけて、翌2005年度、まずは「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）」が国の施策として開始された。これは、前述の研究報告において「支援団体の役割」がすでにモデル化されていたこともあり、重度障害者の在宅就労を総合的に促進する事業として位置づけられた。実施は都道府県や政令指定都市に委任され、さらに地域において実績ある支援団体（NPOや社会福祉法人）に委託する形となった。各団体はその組織の特色を活かしつつ、在宅就業を希望する障害者に対する情報機器の貸与や技術指導のほか、実際に仕事を受注し配分する機能も持ち、遅ればせながら、ようやく在宅就業支援に対しての公的なサポート事業として成果を得た。しかしながらこの事業も、時限的なものとして組み込まれていたことや、自治体の裁量で実施をしない地域もある等、長期的に支援制度の仕組みを醸成するレベルとまではいえないものであった。

バーチャル工房支援事業の概要（抜粋）

目的

在宅の障害者に対して、情報機器やインターネットを活用し、就労の促進を図ることを目的とする。

事業の内容

実施主体が利用者に対し訓練を行うための作業を受注し、教育等を行うほか、雇用希望者のための職場開拓等自立に向けた支援を実施する。

利用者の要件

利用者は、身体機能の障害等により企業等への通勤が困難な者であって情報機器を用いた在宅での就労を希望する者とする。

在宅就業支援機関との連携

実施主体は、支援機関と連携・協力関係を構築するとともに、当該支援機関に対して、必要に応じて助言・援助を求めるなど、適宜連携を図ること。

（資料出所 厚生労働省）

2006年、改正障害者雇用促進法において「在宅就業支援制度」および「在宅就業支援団体」における役割や機能が明文化され、ここによりやく、法令としての在宅就業支援の促進が、「雇用促進」の一環として位置づけられるようになった。なお、これらに関連して、これまで雇用・非雇用に関わらず広く一般的に「在宅就労」と呼んでいたものを整理し、雇用形態の就労を指す「在宅勤務」に対して、いわゆる非雇用の就業形態、つまり事業主と雇用関係にない請負契約等に基づく働き方については、「在宅就業」とされた(図1)。また、世間では、コンピュータネットワークを活用して自宅や小さな事務所で事業を行う自営型の働き手を「SOHO」(Small Office/Home Office)と呼び、一般化した。

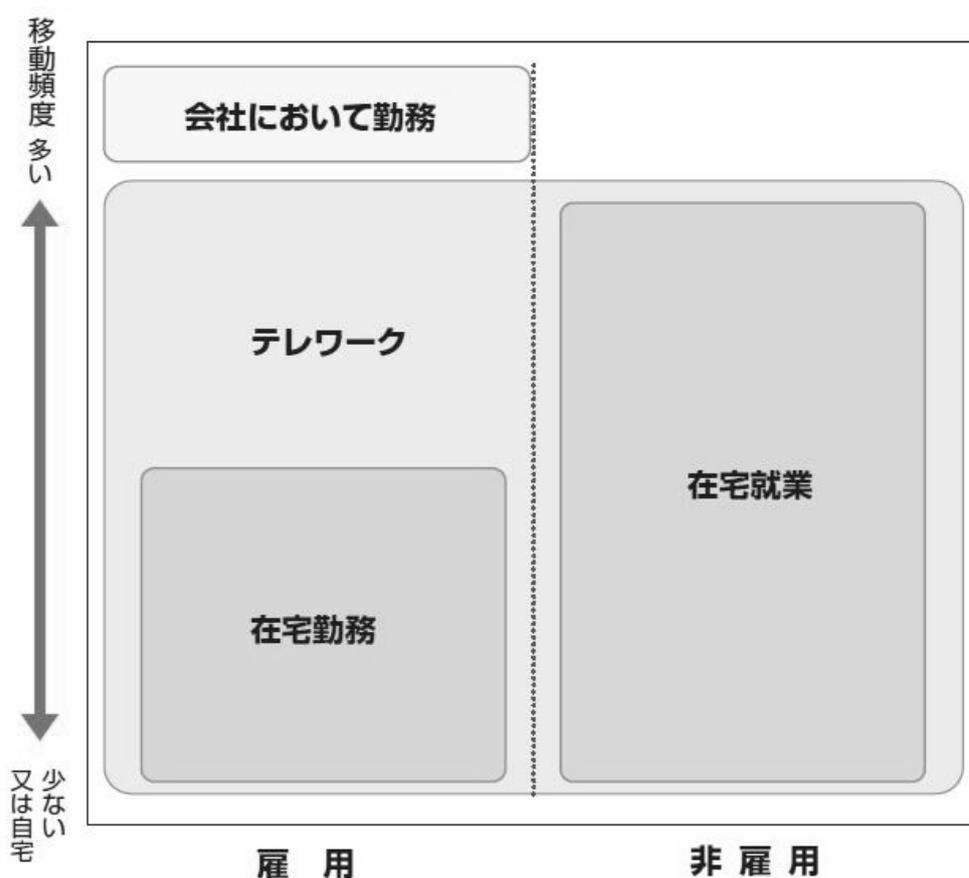


図1 「在宅勤務・在宅就業等概念図」

「障害者の在宅勤務・在宅就業ケーススタディ」(発行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 2007年)より

また、当該法の中では、発注奨励対策として、在宅就業支援団体または在宅就業障害者への発注額に応じて発注者に支給する、障害者雇用特例調整金・特例報奨金の制度が創設された(図2)。

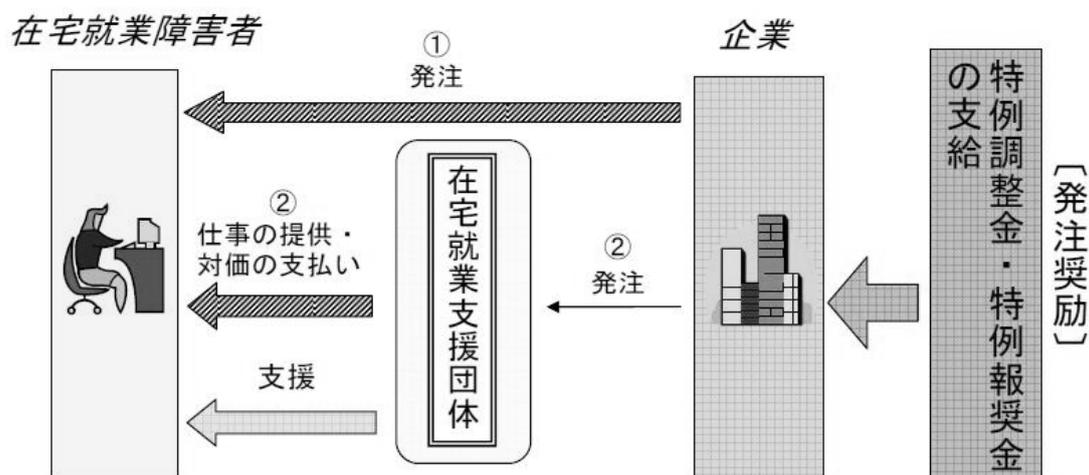


図2 「発注に対する特例調整金等の支給の流れ」（厚生労働省資料より）

こうして在宅就業は、雇用以外の働き方を発注奨励という形で推進していくものとして法律で定められ、同時に雇用義務に準ずる仕組みという位置づけのもとでスタートした。ちなみに開始年度における在宅就業支援団体の登録数は15であったが、そのほとんどが当該制度の創設以前から各地で草の根的に活動をしている団体であり、不完全ながらも彼らの目指していたものに対し、国が動いて制度が生まれた格好となった。さらにこの制度により、在宅就業支援団体は、仲介、技術指導、利益分配などの役割のほか、新たに登録を目指す団体の指導なども担うようになり、その結果、全国に散在していた支援団体の横のつながりも深めていくようになった。

在宅就業支援団体の登録要件

（「障害者の雇用の促進等に関する法律」第74条等の定めによる）

- ・ 在宅就業障害者に対して、就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助をおこなっている法人であること。
- ・ 常時10人以上の在宅就業障害者に対して継続的に支援を行うこと。
- ・ 障害者の在宅就業に関して知識および経験を有する3人以上の者を置くこと(うち1人は選任の管理者とすること 他

1.3 「在宅就業支援団体」、どこへ行く ～今後の課題～

在宅就業支援制度という形が生まれ、徐々に認知されるようになってからは、それまで雇用中心に進められてきた就労支援政策にも変化が見られ、特に働くことを希望する人たち、すなわち、時間的制約や移動困難のある方にとっては朗報でもあった。「在宅で仕事を請け負う」というSOHO型のワークスタイルは、働く選択肢のひとつとして大きく期待されるようになった。また、業種・職種のほか、団体の運営手法における多様性も見られるようになり、これら団体のなかには民間企業が運営するもの、福祉就労施設と併設して行うものなど、それぞれが工夫を凝らして制度を幅広く活用し、これが後進のモデル的な役割を果たすという循環も伺えるようになった。

しかし一方で、多くの課題も浮き彫りになった。その一部は特に深刻化の様相を呈しており、在宅就業支援団体は大きな問題を抱えるようになった。すなわち、ひとつは発注に対する報償制度の条件が限定的で、大きな取引に偏りがちな点。もうひとつは運営基盤について各団体に任せきりの点であり、そしてもっとも大きな問題点とされるのは、政策としての将来図が見えなくなり始めた点である。多様な受け皿として最低限必要と思われる「全国で100団体」という政府レベルの目標もあったが、現在は道筋そのものがなく、制度創設から3年という一区切りのサイクルを経てなお検証する機会も失われている。他にも特例調整金・報奨金の対象となった実績がこの3年度間の延べ件数で13件（図3）という事実や、登録団体のなかには、志をもちながらも運営上疲弊し、やむなく団体登録を解消したところもあるなど、問題の根深さを語る要素がいくつか見られる。特に運営や営業活動上の課題は各団体に共通しているもので、求められる役割の大きさや、在宅就業を希望する人の期待度とは裏腹に、おおむねこの団体も小規模の人数で相当に幅広い業務を行っているという実態が浮き彫りになってきた（2章におけるアンケート・およびヒアリング結果を参照）。

		06年度	07年度	08年度
特例調整金	件数	なし	5件	5件
	支給総額	-	567千円	756千円
特例報奨金	件数	なし	1件	2件
	支給総額	-	51千円	102千円

図3 制度開始から3年度間における特例調整金等の支給実績（厚生労働省資料）

また、別の側面として注視すべきは、こうした実情について広く論じられたり、対策を講じたりすることがなかったこともあげられる。2章以降で述べていくが、まずはこうし

た実情の把握が急務であり、調査やヒアリングを基にしてそこから見えてきた課題を整理し、この先の在宅就業支援制度、ひいては在宅就業は誰がどう支えていくか、その焦点を明確にすることが喫緊といえる。幸いにも、本研究のアンケートやヒアリング調査の結果、未登録団体の中にも新旧の団体が各地でさまざまな活動を行っている事例や、自治体や地元企業のタイアップによる発注奨励の事例のほか、障害者自立支援法に定める就労移行支援や就労継続支援の事業者による在宅就労支援例なども見られ、今後はこうした活動、特にこれまであまり見られなかった、いわゆる福祉就労分野との連携を見据えていくことが必要になるものと思われる。

【参考】在宅就業を後押しするスタイル ～一般的なテレワークをめぐって～

(1) テレワークの意味と歴史

テレワークは、情報通信機器やそのネットワークを利用して、勤務場所等の制約を受けずに働くことができる就労スタイルである。米国では、1970年代の石油危機や環境汚染問題への対応から、マイカー通勤による交通渋滞を緩和するため施策として導入されたという経緯を持つ。その後のクリントン政権下でゴア副大統領が提唱した「情報スーパーハイウェイ構想」やサンフランシスコ大地震等における災害時のリスク分散策として、急速に普及をみた。

わが国でも、1990年代頃からサテライトオフィス実験などの形で、テレワーク施設の設置がはじまったが、当初は情報通信ネットワークの整備を主眼にしたものから、徐々に新しい就業形態の開発といった方向へと発展してきている。とりわけPCの急速な普及と女性の労働市場参加の拡大によって、在宅勤務や在宅就業の形で進展したのが、ひとつの特徴である。2003年のIT化推進の国家戦略 e-Japan においても、IT利活用の主要テーマとして取り上げられ、テレワーク人口を2010年までに就業人口の20%までに高めることが掲げられた。テレワーカーの数を正確に把握した統計はないが、推計では就業人口の15.2%（国土交通省「平成20年度テレワーク人口実態調査」）とされる。

(2) 形態

テレワークと言ってもその形態は様々であるが、大きくは就業形態等によって分類される。雇用型と自営型に分かれるが、後者の自営型は、実施場所を自宅だけでなく自由に選択しながら就業する個人事業者などである。本章で述べた「在宅就業障害者」の多くが、自宅で個人事業者として就業していることから、この自営型にあてはまるといえる。

【就業形態の違いによるテレワークの分類】

雇用型テレワーカー	・ 外勤型テレワーカー
	・ 内勤型テレワーカー
	・ 通勤困難型テレワーカー
自営型テレワーカー	-
内職副業型テレワーカー	-

(資料出所) 日本テレワーク協会 Web サイト

(3) メリット・効果

一般に、テレワークは、交通渋滞や通勤ラッシュの緩和など社会的なメリットもあるが、基本的には、企業と従業員の双方にメリットをもたらすという点が重要である。従業員にとっては通勤の必要がないため、自分の時間にゆとりを持つことができることや育児や介護等との両立を図りやすい。こうしたワーク・ライフ・バランスの観点からの効果を持つことに着目し、政府の「仕事生活の調和推進のための行動指針」においても、2012年までにテレワーカー比率を20%までに引き上げることが目標として掲げられている。

企業にとってもメリットは大きい。オフィス・スペースの節約など管理コストが削減できることや、仕事の中断されることなく業務を効率的に進められるなどの効果が指摘される。また、外勤の営業などモバイルワークの場合、移動時間の短縮によって顧客との面談時間を増やし、顧客満足度の向上を図るといった効果も期待される。さらに最近では、パンデミック対策や大規模災害時の緊急対応としても着目されてきた。

テレワークが普及してきたことは、単にIT利用の進展があったという背景だけでなく、時代の流れの中で、人々の働き方を「より自由かつ柔軟に」変えていこうという動きが強まり、それが多様な形で姿を表わしてきたことが大きな背景となっている。働き方の多様性は、働く人々のライフスタイルの多様性でもあり、個人のライフスタイルに合った時間活用へと改めていくための方策としての意義を持つ。その意味では、就業形態の多様化というわが国の労働市場における大きな変化のトレンドのひとつでもあるといえよう。パートや派遣、契約社員の数が急速に増え、もはや全体の3分の1以上が正社員以外の従業員となっている。また、正社員についても、フレックスタイム制や裁量労働制が適用されたり、短時間勤務制が導入されたりするなど、勤務時間制度の柔軟化や弾力化が進んできた。とくに、短時間勤務制は、育児・介護休業の復帰後に仕事と生活の両立を図るうえでの有効な方策として注目されているが、これを更に在宅勤務と組み合わせることによって、より生活時間の確保につなげようという動きも出ている。

このように、テレワークは、就業場所の自由な選択というだけでなく、就業時間の自由度の確保を図るといった意味合いも同時に持っている。そして、時間と場所という制約から自由になることによって、通常の就業スタイルでは働くことが難しかった人々に対し、就業のチャンスを大きく与えるものとなる。育児や介護という家庭事情の制約がある場合ももちろんであるが、とりわけ障害のある人たちなど身体的な事情によって、これまで通勤できず就業機会がなかなか得られなかった人に対し、大きな効果を持つことに注目したい。言い換えれば、テレワークは、障害者の社会参加を支援し、その活動機会を大きく広げるための方策としての意義を持っているのである。

第2章 在宅就業支援をめぐる現状とその行き詰まり ＜アンケートとヒアリング結果から見たもの＞

この章では、下記の調査のデータをエビデンスとして、在宅就業を支える団体の現状を分析していきたい（アンケートおよびヒアリングの全結果は資料を参照）。

[アンケート調査の概要]

1. 調査目的

在宅での教育から仕事発注までを支援している団体に対して、登録メンバーあるいは団体の運営についての実態を把握すべく調査を行う。

2. 調査期間

平成21年10月7日から10月21日

3. 調査対象

アンケート調査の対象は以下の3種類とした。

- 現在、厚生労働大臣に「在宅就業支援団体」として申請し登録を受けている団体
- 「在宅就業支援団体」には未登録だが、一定の在宅就業支援を実施している団体
- 当初「在宅就業支援団体」に登録したが、その後辞退した「在宅就業支援団体」

aの「在宅就業支援団体」の中には、制度的には在宅就業を実施していない物品製造などの施設就労も登録できる。しかし、今回は、論点が実質的な「在宅就業支援」であるため、一部アンケートの回答は施設就労を除いた。真に「在宅」に限定した調査検討が大事であり意味があると判断したため、ご理解いただきたい。

bの未登録団体については、インターネットの検索エンジンを使って、「障害者・在宅就労（就業）・SOHO・IT・パソコン」で検索した結果、把握された団体を対象とした。

4. 調査方法 3の対象団体へ、直接アンケート郵送を実施した。

5. 回収結果

全発送団体	58 団体
全回答団体	29 団体
回収率	50%

(内訳)

	発送数	回答	回収率
a. 登録団体	16	11	69%
b. 未登録団体	38	15	39%
c. 登録を辞退した団体	4	3	75%
	58	29	

○[ヒアリング調査の概要]

- ・ヒアリング期間（平成21年12月3日～12月10日）
- ・対象 全国10団体

2.1 在宅で働く人を中心に見た現状と課題

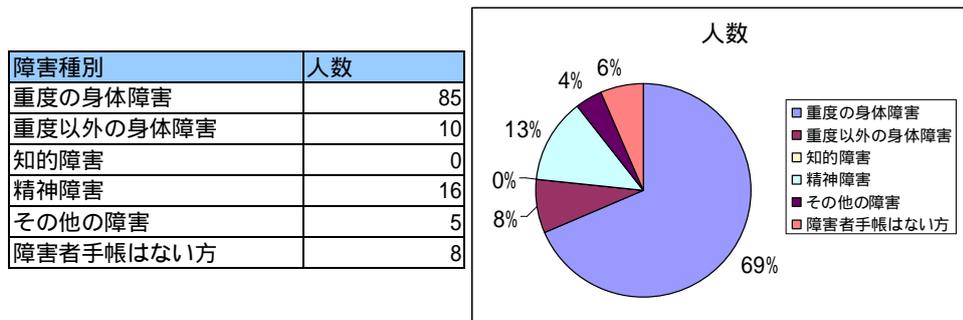
(1) 対象者の整理-「そもそもなぜ在宅？」

在宅就業支援団体を利用して働いている人たちは、一体どういう状況の人たちで、そもそもなぜ在宅なのであろうか。アンケートでわかった障害概要や利用動機などから、それを明らかにしていきたい。

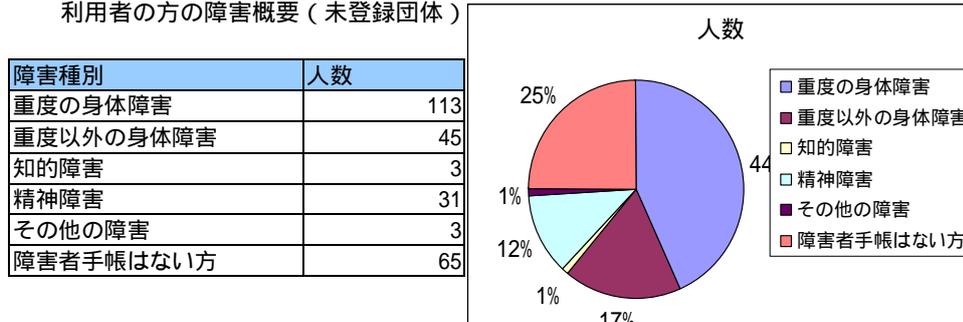
利用者の障害概要

障害種別に着目すると、表1のような結果になっており、対象者は重度身体障害の方が圧倒的に多いということがわかる（ここで重度とは障害者手帳1,2級の方）。

表1 利用者の方の障害概要（登録団体）



利用者の方の障害概要（未登録団体）



10団体のヒアリングで分かったその障害内容の内訳は、いずれの団体も重度の「頸椎損傷」「脊髄損傷」「脳性麻痺」「内部障害（腎臓、心臓）」等が多く、単に移動ができただけでなく長時間の作業ができない等の制約がある方が多かった。

その他、障害種別の傾向としては、「筋ジストロフィー」をはじめとする神経や筋

肉の難病の方も多く、呼吸器を常時あるいは定期的に利用するなど暮らしに大きな制限をもつ利用者もあった。中には、本書冒頭のインタビューの方のように生活施設で就労している方や、常に医療との連携が備わっている病棟で生活しているような方、あるいは、多発性硬化症やパーキンソン病など、日によって状態が変わりやすい方も対象となっていることがわかった。

アンケートおよびヒアリングで強い傾向として明らかになったのが、身体障害の方に次いで、精神障害の方の割合が大きいということであり、「もとプログラマー」という方から、「居場所としての参加」という方まで様々であった。

加えて支援団体は「その他の障害」「障害者以外」へのサポートも実施していることがわかった。

主たる「その他の障害」は、学習障害（LD）、注意多動性障害（ADHD）、アスペルガー症候群など、発達障害と括られる困難さを持つ人たちが多くあがってきた（ヒアリング検証の結果、これは全国的に同じような傾向が見られた）。

また、主たる「障害者以外」は表2のような方々であった。

表2 在宅就業支援 登録団体

障害者以外の支援対象	団体数
手帳取れない方（難病、精神疾患等々）	4
子育て中	1
介護で定時通勤が困難な方	1
交通機関が利用できない方（精神疾患の方など）	1
母子家庭の母親	1

上の表は実際に就労支援のレベルまでを実施しているカウントであるが、就労前の問い合わせや相談レベルの対応も入れると表を大きく上回る団体が、障害認定の難しい方を多様に支援しているということがヒアリングからあがった。制度の谷間の人やいわゆる“引きこもり”という状況に陥っている就労困難者なども範疇としているということであった。

一方、支援団体が利用者をメンバーに登録する際、どれくらい障害種別やその重さを重視しているかという点、アンケートからは、「ほぼ重視していない」ことがわかる（次ページ表3）。在宅就業支援団体も未登録団体も、メンバー要件として重んじているのは「意欲」であり、幅も深さも多様な障害の方の駆け込みをできる限り受け止めているというイメージが見えた。

表3 利用者の登録要件 (支援団体)

登録要件	団体数
これまでの仕事の経験	3
作業のスピード	0
仕事への意欲	9
通勤や通所等のための移動の困難度	3
他からの推薦・紹介	3
居住地(貴団体が支援可能な地域かどうか)	4
その他	6

利用者の登録要件(未登録団体)

登録要件	団体数
これまでの仕事の経験	5
作業のスピード	3
仕事への意欲	10
通勤や通所等のための移動の困難度	2
他からの推薦・紹介	1
居住地(貴団体が支援可能な地域かどうか)	2
その他	3
登録条件は特にない	1

なお、表1の障害概要から、割合としては少ないが、重度ではない障害の方も利用していることがわかる。ヒアリングによると、視野障害のような方や軽い片麻痺の方、片手の方などもメンバーであった。少なくともこうした方は障害から言えば在宅でなくとも働ける可能性が高いはずである。このあたりの理由は次の「利用者の動機」で見ていきたい。

利用者の動機

利用を希望する方がどのような理由または動機で在宅就業を希望しているかを問うたのが下記の設問である。

表4 登録の理由(登録団体)

理由あるいは動機	団体数
希望職種やこれまでの職業経験から、在宅就業が適している	4
体の負担が少ない	7
通える範囲の福祉就労施設等に、本人の希望する内容あるいは希望レベルの仕事や訓練がない	4
利用できる移動手段や移送サービスが十分でなく通いが困難	5
その他の事情により、在宅しか就業の選択肢がない	5

登録の理由(未登録団体)

理由あるいは動機	団体数
希望職種やこれまでの職業経験から、在宅就業が適している	2
体の負担が少ない	7
通える範囲の福祉就労施設等に、本人の希望する内容あるいは希望レベルの仕事や訓練がない	3
利用できる移動手段や移送サービスが十分でなく通いが困難	6
その他の事情により、在宅しか就業の選択肢がない	5

動機トップの「体の負担が少ない」は、当然であり本来的な理由である。意外と多かったのが「利用できる移動手段や移送サービスが十分でなく通いが困難」と「その他の事情により在宅しか就業の選択肢がない」という理由であった。どちらかというとなり消極的な動機であるこの2つをあわせれば「体の負担」よりも圧倒的に多い回答である。

「利用できる移動手段や移送サービスが十分でなく通いが困難」については、アンケートでも「通えれば就職できる」「トイレの問題が解決すれば通勤可能」などの状況があり、移送手段の不備や、通勤通学にパーソナルヘルプが利用できない福祉制度の限界などがここに色濃く影響しているのがわかる。

「その他の事情により、在宅しか就業の選択肢がない」という答えの「その他の事情」を自由回答から見てみると「一般就労先が見つからない」が最も多く、その他に「医療圏内の問題」や「酸素ボンベ利用」など生活制限からの理由が見られた。

また、「通える範囲の福祉就労施設等に希望する仕事や訓練がない」という理由は、本来は福祉施設利用の対象となるような方が、訓練科目や作業科目が自分に適していないため利用していないということであり、ヒアリングでも「通える施設でパソコンを学べれば一番いい」という状況があった。

あわせて、発達障害や精神障害の方の本来的な支援の場が地域になく、「この方在宅での職業訓練が適しているのか？」を評価する過程もないまま、「ここしか受け入れがない」で受け皿になっているケースがある。ヒアリングでは「自己管理が難しい方には在宅就労は向かないと伝えている（A団体）」といった回答もあり、そうした状況を裏付けている。

ちなみに、こうした発達障害や精神障害の方が在宅就業支援団体に行きついた経緯はどのようなルートであるのか。アンケート及びヒアリングからは、自分でWEB検索等の手段で見つけるケースに加え、ハローワークや職業センター、就業支援センターなどの労働支援機関からの紹介が多いことがわかった。

表5 利用者が在宅就業支援団体を知った経緯（登録団体）

登録要件	団体数
団体の Web サイトや広報物	8
新聞や雑誌など	1
他の支援機関やハローワーク等からの紹介	7
友人・知人	2
その他	4

アンケートの数は多く無かったが、「これまでの職業経験から在宅就業が適している」という理由で積極的にこの働き方を選択している方もあった。これは障害に関係なく、自営業者としてのこのワークスタイルを望んでいる人であって、就職の可能性よりも、あえて時間管理や進捗管理が全て自分に課されるこの働き方を自らで選んでいるといえる。

利用者の職種・作業内容

「在宅でどんな仕事をしているのか」を表7からみると、ほぼ9割以上がIT関連である。

の障害概要で確認したように、利用者は重度の身体障害者が圧倒的に多いことから見て、ITはわずかな指の動きやそれを代替する手段で効率よく生産できる作業ということになるのであろう。成果物をPCで作り出すだけでなく、それをそのまま瞬時に協働作業やクライアントにネットを介して送ることもできるので、よりハンディが小さく健常者と対等に渡り合える可能性が高い業務であることは言うまでもない。

特筆すべきは、10年前と比較すると高度な作業が多くなっていること。当時はデータ入力やテープ起こしの請負業務が一番多く、それにWEB制作が続いていた。今回の調査では、登録団体と未登録団体を合わせると、WEBデザイン・制作がデータ入力と並んでおり、DTPやデザインがそれに次いでいる。WEB制作においては工程が多様であるので、カメラで写真を撮るだけの担当の人から、データを入れる人、デザインをする人、プログラムを組む人等々、作業を細分化できる。したがって、それぞれの障害や技量に適した人を割り当てることができ、チーム就労に向いている傾向にある。言い換えれば、多様な利用者を抱える支援団体は、そのような作業のノウハウ蓄積や工夫を常に課せられており、その力量こそが在宅就業支援の肝といえる。

表7 作業内容（登録団体）

請け負っている作業内容	団体数
文書・データ入力	7
テープ起こし	6
WEBデザイン・制作	5
システム開発（プログラミング等）	3
設計・製図・デザイン	2
エディター、編集	2
DTP	5
調査、リサーチ	2
翻訳	1
IT教育関連	4
物品製造	2
物品加工・組み立て	2
鍼灸・マッサージ	1
その他	1

作業内容（未登録団体）

登録要件	団体数
文書・データ入力	9
テープ起こし	6
WEBデザイン・制作	11
システム開発（プログラミング等）	1
設計・製図・デザイン	5
エディター、編集	1
DTP	7
調査、リサーチ	1
翻訳	3
IT教育関連	3
物品製造	0
物品加工・組み立て	0
鍼灸・マッサージ	0
その他	2

「そもそもなぜ在宅？」の考察

「なぜ在宅就業か」を改めて丁寧に調査してくるにつれ、在宅就業支援団体の利用者が、一般就労や福祉就労と比べて極めて範囲が広く多様であることが明らかになった。同時に「在宅でなくては働けない人」と、社会の制度や受け入れ準備がないため「とりあえず在宅になっている人」の2種類があることも明確になった。

「在宅でなくては働けない人」を大きく分けると、次の観点が挙がった。

- ・「移動」 車いす利用やベッド利用により、一般交通機関を利用できない 等
- ・「トイレ」 トイレ介助が必要 自宅の専用トイレでないとダメ 時間が非常にかかる等
- ・「体調を崩す」 移動自体はできるが、疲れやすくあとの作業に影響する 等
- ・「体調不安定」 日によって、あるいは同じ1日の中でも、温度や気圧によって波 等
- ・「時間」 在宅酸素利用、あるいは医療、介護で、まとまった時間がとれない 等
- ・「薬」 服薬等で昼間の時間に作業できない 等

しかし、この中でも、例えば車いす利用でも座位を保持できる方であれば、適切な移送サービスがあれば、事業所への通勤や、就労施設への通所が可能となるかもしれない。

トイレ介助が必要な方も、就業中に（あるいは通勤通学に）ヘルパーを適切に利用できれば同様である。このあたりは、日本の福祉サービスの貧困さ、未熟さが如実に影響している。

「とりあえず在宅になっている人」のパタンをあげてみると、

- ・一般就労に結び付かない
- ・通所できる福祉施設や作業所があっても、希望するITの仕事や訓練がない
- ・精神障害（疾患）のため、対人が難しい
（駅に行けない、コミュニケーションができない等）
- ・発達障害（あるいはそう思われる）で、現在どこにも訓練できる場がない

などとなっている。

いわゆる福祉就労と言われる事業所や作業所が地域にある場合でも、「そこに目指すレベルのITの就労の場がない」という話は数か所のヒアリングでうかがった。障害が重く作業量の小さい利用者の多くにとって、で見たIT作業は効率性の切り札であり、支援団体の生産手法が「ネットワーク就労」であることは肝心要なのである。

主題と外れるが、一人あたりの作業量の少なさについては、ヒアリングで「ワーカビリティとはどこまでを指すか」と少々意地の悪い質問をしている。概ね多くの団体が同様の返答をしており、「働きたいという要求に対しての満足感や生き甲斐を見いだす人がいる以上は、社会としてもセクションとしての理解と支援体制、位置づけの必要がある（B団体）」「いろんな人がいて、それぞれの働きぶり、働き方を受け入れて評価することは必要（E団体）」と、小さな仕事を紡いでいくことを大事にしていることがわかる。

精神障害（疾患）の方や発達障害の方（LD、ADHD、アスペルガー症候群など）については、ヒアリングに「（発達障害等の分野の）専門家でもないのに、最初は障害について理解できず困った（I団体）」とあったように、支援団体の手さぐりの奮闘が見える。なかには、「障害者自立支援法の中において中核として役割を担うことになっている機関等が本来の機能を果たさず（略）、ケースを送り込んでくる現状があり、大いに問題点も含んでいる（B団体）」といった厳しい地域の現状もあった。

ところで、そもそも「精神障害の方や発達障害の方は在宅就労が適しているのか」という基本的な課題がある。在宅就業支援に携わる者から言うと、自己管理が何より大事な要素であり、コミュニケーションこそが命綱の働き方であることから考えると、一般的にはこうした方々は、在宅でなく通所で周囲の人と協働するのが本来的だと思われる。しかし、一方で、「彼らは最終的には”在宅でない”とダメ”ではない”方々かもしれないが、今は対人面が無理なのだから、”在宅からのスタート”は適しているのではないか（I団体）」というスタンスがあったのも非常に納得できた。

とはいえ、「市の発達障害者支援センター等と連携することで支援の方向が決められるようになった（I団体）」という実績があるように、在宅の必要が薄いのに別の理由でここに至ってしまったことが明らかな人については、本来の支援策を講じ、関連機関との連携が支援に効果的であることは言うまでもない。

(2) 収入および働く能力をめぐる整理 「これで精一杯？」

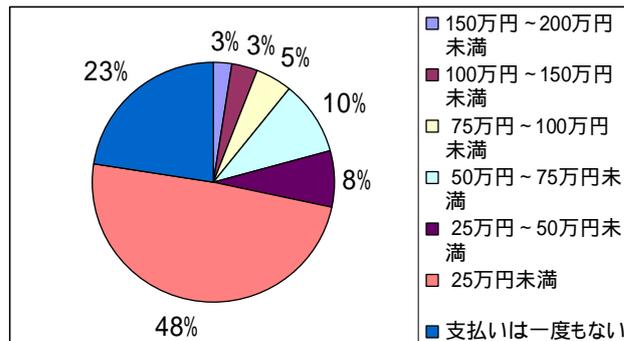
(1) で見た支援団体の利用者の多様性は、そのまま、技術や作業能力、仕事への意識の差異につながっている。ここでは、収入や労働に関わる能力や準備度を見ていく。

利用者の収入の概要

平成 20 年度における在宅就業障害者に対する支払額の人数内訳を聞いたものが、表 8 である（金額は、1 人に対し 1 年間に支払った額の合計）。

表 8 登録団体全体を対象にした支払い金額ごとの利用者数（登録団体）

1 人に対する年間支払い額	人数
500 万円以上	0
300 万円～500 万円未満	0
200 万円～300 万円未満	0
150 万円～200 万円未満	3
100 万円～150 万円未満	4
75 万円～100 万円未満	6
50 万円～75 万円未満	12
25 万円～50 万円未満	9
25 万円未満	59
支払いは一度もない	27
不明	0



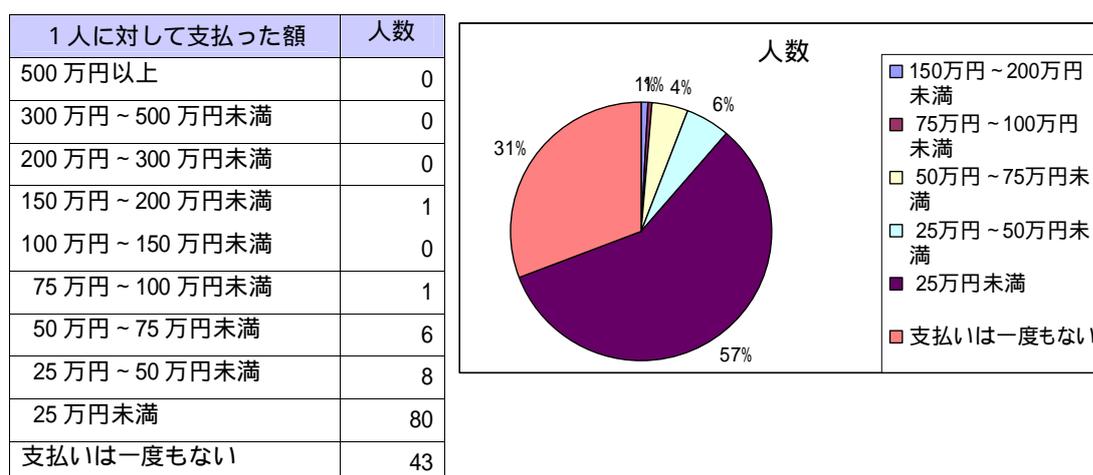
参考) アンケートで取った登録団体の年間支払総額と、

支援対象の人数で割り出した一人あたりの平均支払金額(年)(登録団体)

団体 1 36,000 円 / 団体 2 92,000 円 / 団体 3 178,000 円 / 団体 4 326,000 円

団体 5 360,000 円 (0 円 2 団体 / 不明 2 団体 / 通所施設 2 団体)

未登録団体全体を対象にした支払い金額ごとの利用者数（未登録団体）



参考) アンケートで取った未登録団体の年間支払総額と、
 支援対象の人数で割り出した一人あたりの平均支払金額(年)(未登録団体)

団体1 2,000円 / 団体2 13,000円 / 団体3 15,000円 / 団体4 31,000円
 団体5 40,000円 / 団体6 51,000円 / 団体7 63,000円 / 団体8 200,000円 /
 団体9 385,000円 / 団体10 470,000円(不明 1団体 / 発注事業をしていない4団体)

年間に支払った額が「25万円未満」あるいは「支払いは一度もない」という利用者の割合は、登録団体で72%、未登録ではなんと90%近くをしめていた。

一人当たりの年間平均支払い金額は、登録団体で約141,714万円(発注0円の施設を除けば、198,400円)、未登録では127,000円であった。月にすると、いずれも1万円強である。

登録団体では、ひと月平均10万以上の収入がある利用者は6%で1割にも満たない。しかしそういうメンバーも確実に存在していることもわかる。

収入結果の理由と考察

「25万円未満」あるいは「支払いは一度もない」という利用者が7割～9割であるという現実については、「彼らはこれで精一杯なのか?、or もっと仕事が欲しいのか?」という質問によってヒアリングで現実を導いていった。

まず、「もっと仕事が欲しいのか」という質問についての答えは、1つの団体を除いて全ての答えが「仕事は欲しい」というものであった。しかしそれを阻むのは「団体運営の脆弱さ」から来る事業性の限界と、「利用者本人の稼働能力（現段階の）」から来る限界と、2つの課題であることがヒアリングから浮かび上がった。団体運営の課題については次項で取り上げることにし、ここでは利用者本人の課題について見ていくこととする。

ヒアリングからは、収入の低い人については、まず「仕事の幅が増えないので出せる仕事の種類が少ない（J団体）」「本人能力（のため）、見合った仕事を得られない（E団体）」など、発注したくとも任せられない IT の技術力不足が嘆かれた。この技術力が身に付かない問題は、さらに細かく団体の発言を見ていくと下記のように大別できることがわかった。

障害ゆえの労働時間や作業効率の限界 就労に耐えうる学力の不足 職業能力以前の資質的な問題
--

中でも、の職能以前の資質的な課題として、「意欲のなさ」「受け身」というキーワードが特に目立った。そもそも技術的には低くない人なのだけれど、意欲がないため仕事をとらない、次のステップの勉強をしない、といった具合である。完全に受け身である利用者に「協同組合の看板を一人ひとりが背負っている（C団体）」といった精神的な示唆を与えたり、「（就労レベルなどが）低い人にあわせて行っている事業ではない（同団体）」とあえてメンバーに厳しく話すなど支援団体の苦勞はつきない。「意識改革には時間がかかる（D団体）」という覚悟が必要である。

「意欲のなさ」「受け身」とは少し違うが、仕事をさせない理由として、本質的な「社会性の不足」を挙げる声も多かった。支援団体の声の中には、「なぜ納期を守らなければならないのか」といった質問を受けて驚いた。社会の仕組みやその仕事の目的を理解してもらうには、相当の訓練や経験が必要である（A団体）、「個々の社会性や意識の差には大学生と幼稚園くらいの幅（C団体）」といったものがあつた。

こうした積極性や社会性の不足が生み出す就労の困難さは、当然、在宅就労だけではなく施設就労の現場でも当てはまり、この種の課題は昨今叫ばれている。しかし、在宅で働くということは、常に細かい指示を仰げないということであり、当然個々人の管理能力や裁量が必須であり、ビギナーであっても一定の問題解決能力や「求められていることへの理解、成果に対する責任と対価の感覚（C団体）」を自分自身で持ち合わせていなければならない。その観点から言えば、上記の資質の不足は、働く上で施設就労と比較にならないほど致命的なものとなる。

教える側にとっても、資質的な課題は、ITの技術と違い、遠隔で教えていく難しさが

ある。ヒアリングでは「在宅就業支援ではそこまで把握できないし人手もない、社会全体で見て、そういう人でも働けるようなひとつのあり方として福祉就労の中の在宅支援は存在して欲しい（C団体）」や、「仕事に対する意識の持ち方には問題があるが（略）技術を習得する力は持っている。そうした人材を育て就労に結びつけるのには、福祉就労制度が適している（A団体）」など、福祉的な視野を持って育てる視点との連携へ期待が寄せられた。

ところで、「障害ゆえの労働時間や作業効率の限界」等の理由により、収入が極端に低い人は当然ある。この点についての論は、在宅就労の問題にとどまらない。施設での就労も含め、職業的に極めて重い障害のある人の「所得保障」という大枠の課題であり、別枠で検討が急がれる。

（３） 関連する分野

ここでは、アンケートから見えた課題の中で、当報告書では深く精査できないが、別途考慮すべき、大事な問題を提起したい。

・ヘルパー利用についての課題

現在、障害者自立支援法の中では、公的ヘルパーは通勤や通学に利用できない。また、収入が発生する時間に対しても使うことができないので、介助が必要な在宅就労者は、就業中はヘルパーに来てもらえない。このことが社会参加を大きく妨げているということについては指摘も多いところである。

特に一人暮らしの在宅就労者にとって、普通に生活介助をしてもらえないということは、トイレはもちろん、鼻水が出て拭くことができない。ヘルパーに依頼したいのは、書類を読んでもらうことでも、キーボードを押してもらうことでもなく、普通の生活介助であるということを考えてうえて、早急に対処願いたい。

ヒアリングでは北欧の事例が出た。パーソナルアシスタント制度を利用し、家族の介護や援助を受けることなく在宅でパソコンを使い仕事をしている障害者の姿や、ベッドのような大きな車いすの利用者が、2名のアシスタントに介助されて通勤している姿がそこにはあった。「働く」という権利を当たり前を守る国家（あるいは国民）の姿勢は、大きな指標であり、我々の目指す方向性に自信がもてるとともに、今後への責務の重さも実感した。

・医療や生活支援の制度課題

暮らしの場が病院や生活施設である人々が、そこでの就業を希望する際におこる課題がある。こうした方にとってはそこは一時的な場所ではなく、事実上長い生活の場所であるから、その中の一時を社会人として責任ある時間にすることは、生活にメリハリがつくだけでなく、その人を人間的に成長させることは自明である。

しかし、現実的には制度目的が医療や生活介護が中心の場所であるから、いきがい

クラブ的な活動はあっても、「働く」ことへの根本的な後押しは制度はない。

昨年度の当事者団体の研究調査（注1）によると、国内のいくつかの病院でのトライアルや、作業療法士及び併設の病弱学級の教師等による支援など、評価されるべき試みは少しずつ始まっているようではあるが、継続が保障される選択肢にはなりえていない。そこで、ここは餅は餅屋であるから、「仕事」を本来的な目的とした在宅就業支援団体やあるいは施設就労が、そうした現場まで踏み込んで手厚く支えられるしくみができれば理想的である。

削除：1

巻頭インタビューの方の「テレビを見て時間を使いたくない」という切実な声が表示するように、1日24時間福祉の利用者であったとしても、「働きたい」という意欲と作業ができる1時間があるのであれば、「ワーカビリティはある（J団体）」。作業パーツを紡ぐことのできるノウハウを持った支援こそがここに必要である。

削除：-

注1： 社団法人日本筋ジストロフィー協会

削除：1

「筋ジストロフィー患者の就労のための、就労支援実証モデルの試行」

（平成20年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト））

削除：（

削除：）

2.2 支援者あるいはその枠組みの課題

ここでは、2.1で触れた課題を、あらためて支援者側から見直し記述していきたい。
在宅就業支援団体として登録している団体のみならず、未登録の団体も広く対象とする。

(1) 支援者の整理

組織の属性

表1および表2の組織形態と取り組み期間からわかるように、在宅就業支援団体に登録している団体は、未登録団体と比較して社会福祉法人が多い傾向にあり、10年以上前からこの種の実践をやっている組織もある。が、全体としては圧倒的に特定非営利活動法人(NPO)が多く、ITという日進月歩の技術を作業ツールとして戦力にしながら、ここ数年で新たな組織が増えてきていることがわかる。

表1 団体(あるいは運営母体)の組織形態(登録団体)

形態	団体数
特定非営利活動法人	5
社会福祉法人	5
株式会社	1

団体(あるいは運営母体)の組織形態(未登録団体)

形態	団体数
特定非営利活動法人	12
社会福祉法人	1
国立病院	1
財団法人	1

表2 在宅就業支援の取り組み期間(登録団体)

年数	団体数
10年以上	2
5年以上～10年未満	2
5年未満	7

在宅就業支援の取り組み期間(未登録団体)

年数	団体数
10年以上	0
5年～10年未満	3
5年未満	6
不明	6

組織のサービスの形

在宅就業支援団体の核となるサービスは、1章に記したように、障害者雇用促進法（74条）にて、「教育・訓練」「仕事の発注、請負の支援」「雇用に結びつけるための支援・相談」が登録要件として課せられおり、登録団体は全てこれを実践している（詳細は2章参照）。調査結果では、回答してくれた未登録団体も、表3のように、雇用支援が若干少ないもののほぼ同様の取り組みをしていることがわかる。

表3 在宅就業支援で行っている支援サービス（未登録団体）

支援内容	団体数
在宅就労を目標とした教育・訓練を行っている	9
登録している在宅就業障害者に仕事を発注し、請負の支援を行っている	11
在宅雇用に結びつけるための支援・相談等を行っている	4
その他	1

双方の団体に言えるのは、表4の「在宅就業に携わる職員数」に示されているように、これだけの支援サービスを行っていないながら担当者の人数が少ないことである。表中に担当職員が「10名以上」という組織が1つだけあるが、これは利用者が健常者中心の事業であり、障害のある方の支援者ということではない。また、職員数が「3名」あるいは「4名」と回答している団体も、ヒアリングでの確認では、専従職員は1名あるいは2名といったところであった。

表4 在宅就業に携わる職員数
(登録団体)

人数	団体数
10名以上	1
5名	1
4名	2
3名	5
2名	1
1名	1

(未登録団体)

人数	団体数
4名	2
3名	1
2名	3
1名	3
全員ボランティア	1
不明	5

一方、この少人の職員数で支援している利用対象者の数はというと、次の表のような状況である。

表5 対象者の人数（登録団体）

合計人数	団体数
50人以上	2
30人以上 50人未満	0
10人以上 30人未満	8
10人以下	0
不明	1

対象者の人数（未登録団体）

合計人数	団体数
50人以上	2
30人以上 50人未満	1
10人以上 30人未満	6
10人未満	2
不明	4

1章で記したように、登録団体は対象者「常時10人以上」という規定があるので、ほとんどの団体が10人～20人程度を対象としている。

登録団体では、対象者に対しては面談や評価を踏まえた上で「メンバー登録」という制度を取っているが、未登録団体では、ネット上での任意登録や仕事単位で発注者を決めているところもあり、一人ひとりの対象者と団体の関係性は必ずしも同じというわけではない。中には「障害の種別や等級は詳しく問わず（E団体）」、希望者をなるべく受け入れ、できるだけ多くの方が「参加」し「体験」できることを重視する団体もあった（表6）。

表6 発注は、登録制か否か（未登録団体）

支援内容	団体数
登録制	9
登録制でない	2
発注はやっていない	4

各団体のそもそもの支援の背景や色合いも様々であり、次ページの表7の「在宅就業支援以外の事業」を見ると、本来の得意分野やこれまでの軌跡が垣間見える。登録団体では昔から職業能力開発そのものを本業としていた組織が多い。全体的には、ITの利活用に応じた機器の支援事業の類が多いが、ITとは関係のないオープンな相談支援を地域で行っている組織もある。

表7 在宅就業支援以外の事業 (登録団体)

事業	団体数
IT研修(WEB制作など)、職業能力開発	6
福祉機器販売	1
障害者、その家族に対する相談事業	1
生活保護受給者に対する相談事業	1
その他労働弱者に対する相談事業	1
就労継続支援B型	1
障害者ITサポート運営事業	2
パソコン利用促進事業	1
自動車部品組み立て・加工(施設就労)	1
製パン・クッキー(施設就労)	1
ポット菌・農業・陶芸・クリーニング・清掃(施設就労)	1
職業紹介	1

在宅就業支援以外の事業 (未登録団体)

事業	団体数
IT講習、研修	3
福祉機器開発あるいは販売	1
インストラクター派遣	1
ジョブコーチ派遣	1
PC活用普及、啓発活動	2
スイッチ適応、シーティング等	1
パソコンボランティア養成	1
地域活動支援	1
レンタカー事業	1
障害者雇用・就業支援ネットワーク事業	1
障害者専門職業紹介事業	1
障害者しごと支援員活動事業	1

(2) 現状の課題の整理

(1) の支援者の整理では、サービス内容や利用者に対して支援担当者の数が少ないことが浮かび上がった。次にこうした活動が何によって支えられて運営されているのか、ここから課題をひも解いていきたい。

運営費の実態

平成 18 年度から 20 年度までに運営費に充てた原資を答えてもらったのが表 8 である。登録団体、未登録団体双方とも、主に売上から徴収する手数料と、公的な助成金及び公益事業の委託金を運営に充てていることがわかる。

表 8 平成 18～20 年度在宅就業支援事業の運営基盤に充てたもの
(登録団体)

運営に充てた収入	団体数
売上の中から徴収する手数料等の収入	6
研修や講座開催の折の受講料	1
寄付金(企業・個人)	1
助成金(国・自治体・助成団体・その他)	5
公益事業等の受託金(国・自治体・その他)	3
その他の収入	0
不明	2

(未登録団体)

運営に充てた収入	団体数
売上の中から徴収する手数料等の収入	5
研修や講座開催の折の受講料	2
寄付金(企業・個人)	1
助成金(国・自治体・助成団体・その他)	4
公益事業等の受託金(国・自治体・その他)	6
その他の収入	3
不明	3

ちなみにこのうち、額として「最も大きい」という回答が多かったのは、表内太字の「助成金」「公益事業」であり、ヒアリングからは、正味、これが「人件費 + α の主となる(E 団体)」といった実情がわかった。

売上の現状と手数料の実態

では、在宅就業支援事業の受注額はどれくらいであり、そこから徴収する手数料はどれくらいの割合であろうか。平成 20 年度の結果が、次ページの表 9 と表 10 である。

表9 平成20年度受注額（登録団体）

受注額	団体数
1500万円～2000万円未満	1
1000万円～1500万円未満	1
750万円～1000万円未満	0
500万円～750万円未満	2
250万円～500万円未満	0
100万円～250万円未満	1
50万円～100万円未満	0
50万円未満	2
不明	3

平成20年度受注額（未登録団体）

受注額	団体数
1500万円～2000万円未満	0
1000万円～1500万円未満	0
750万円～1000万円未満	0
500万円～750万円未満	1
250万円～500万円未満	2
100万円～250万円未満	3
50万円～100万円未満	2
50万円未満	3
受注はしていない	4

表10 売上の中から徴収する手数料等の割合（登録団体）

売上の中から徴収する手数料等の割合	団体数
売上全体の約3%	1
売上全体の約10%	1
売上全体の約20%	2
売上全体の約27%	1
売上全体の約30%	1
不明	5

（未登録団体）

売上の中から徴収する手数料等の収入	団体数
手数料は引かない	1
売上全体の約10%	1
売上全体の約15%	2
売上全体の約20%	1
空欄	10

受注があった団体のみ平均年間受注額を取ると、登録団体は「935万円」、未登録団体は「173万円」であった。また、徴収平均手数料は、登録団体が「16.5%」、未登録団体が「15%」。ここから大まかに察するに、この事業での売り上げからの手数料収入は登録団体でも年間平均154万円ということになり、専従の職員の年間人件費1人分が出るか否かという状況であることがわかる。

（ちなみに人件費等運営費が保障されている公的機関等は、手数料は貸出機材やソフト購入費に充てているとうかがった）。

また、受注自体を詳細にみると、未登録団体を含めてほとんどが500万前後あるいはそれを下回るという根本的な課題がある。売上が伸びていかない理由については、アンケート及びヒアリングから実に数多くのご意見が挙がった。以下におおまかに概要をまとめる。

売上が伸びない主な理由

<u>受注できる仕事に限られる</u> <ul style="list-style-type: none">・障害が重い方や、技術力が高くない方が多いので、受注できる仕事の幅にも量にも制限がある。・在宅就労者の能力と仕事のギャップ。・民間の納期が厳しいものは無理、スピードに限界。
<u>力量の高いメンバーが常に不足</u> <ul style="list-style-type: none">・長期に渡って育て、一定の収益を上げられるようになった人もいる。そういったメンバーは稼ぎ頭であるが、同時に就職できるよう支援をし、外に出すため、売上は伸びない。常にビギナー級の人がメンバーの多数になってしまう。
<u>受注力の不足</u> <ul style="list-style-type: none">・支援者の事業運営や営業の経験が浅い。ノウハウのなさ。ニーズが先立つ現状。・支援者の人数が少なく、営業、広報等のマンパワー不足。・1, 2名の人員では教育・訓練で手いっぱい、コンスタントな受注は無理。
<u>そもそも発注促進の制度になっていない</u> <ul style="list-style-type: none">・在宅就業支援制度は「仕事が入るカラクリ」でないといけない。しかし、全く企業にとって使える制度でない(使いたい制度でない)。これを受注の切り札にすることは無理((3) 参照)。

売上が運営基盤にする以上、営業力・技術力をあげるための努力が必須であることはどの支援団体も異論はない。しかし、実際には2・1で見たように、非常に多様な対象者(しかもビギナー層)が多く、かつ、在宅就業支援制度では、実力をつけてきた段階で一般就労への移行が考慮されるため(業務内容として雇用支援も規定されている)、売上からの手数料収入で安定した支援の基盤体制ができるということはまず難しい。そこで、そこを補うため、表8で見たようにほとんどの支援団体は、助成金や公益事業を取り、工夫しながら運営費に充てているのである。

助成金・公益事業の実態

人件費、運営費の原資のほとんどは、単年度の助成金や公益事業の受託であった。中でも、多くの支援団体は、障害者自立支援法の「地域生活支援事業」の中の「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)」というものを活用していることがわかった(資料編参照)。

この事業は、1章に記したように、同名のものが、2005年度に労働施策として障害者雇用対策課から創設され、3年間有効であった。基本的にはその目的、方法を引き継いでいるものと思われる。有効に使っている団体も多かった。しかし、現在のこの制度は自治体(県・区市町村)の事業であるため、自治体によって金額や事業への積極性に大きな差異がある。ヒアリングでも、この補助が途中で無くなった(あるいは減額された)ために、緊急で別な助成金を単年度で取り、文字通り食いつないでいるといった内情が複数あった。綱渡りであるため、「長期的なビジョンを持たず、リーダー育成などには使えない」といった現実もあがっている。

一方で、有効に活用できる助成金および委託事業を安定して受託した場合には、大きな効果があったこともデータとしてあがっている。「ジョブコーチのような目的でお金がついた年は27人中17人が就職した(A団体)」「専門の職員をつけられたのでワーカーへの支払いが増えた(J団体)」。また、昨年度で在宅就業支援団体を辞退した団体からは、「在宅支援を安心してできる環境整備が第一。適正な助成金があったら事業を続けられた」という声も出た。

(3) 社会的な支えの不均衡 施設就労と比較しての枠組みの課題

今回、在宅就業支援の実態および課題を、支援団体の日々の真摯な活動を垣間見ることで確認してきたが、ここで感じた最も大きな疑問は、この活動は「雇用調整金等の雇用施策にのみ支えられるべきものなのか」ということである。在宅就業支援制度は、現在、障害者雇用施策の中に位置付けられているが、本章からわかったように、そもそも福祉的な支援を必要とする人が対象者には多いのであり、作業量が小さい人の成果を紡いだり、ビギナーに近い人々に技量をつけたり、という生産性とは別の活動の意味が明らかになった。

そこで、あらためてここで、在宅就業支援制度自体の枠組みとしての問題を整理し、役割の範囲、運営基盤、制度の使いにくさ、地域間格差等を、施設就労との対比を織り交ぜまとめていく。

支援団体の役割の範囲

現在、在宅就業支援団体の担っている役割と対応範囲は広く、寄せられる期待とニーズをできるだけ受けている現状はここまで見てきた。就業・生活支援センターや地域生活支援事業に類似した相談援助業務から事業主のフォローまで、ゲートキーパーの役割である。

少し読みづらいが、次ページに障害者雇用促進法に書かれた支援団体の実施業務の範囲をもう少し細かく一部転載するのでご参照いただきたい。

教育やその後の請負作業の受発注以外にも、かなり広範囲の支援を義務付けられていることがわかるが、これらの支援は、施設就労と違って、利用者、相談者がかならずしも来所できるわけではない。したがって、電話や訪問を多様しながら丁寧に進める必要がある。また、教育・訓練はオンラインを駆使したものが多く、それらは高いノウハウを必要とする。また、在宅雇用の支援も同様であり、求人求職双方について関われる経験を持ちえている上に、在宅特有のノウハウもある。一朝一夕にできる支援ではないのである。

<在宅就業支援団体関係業務取扱要領>

(平成19年4月厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部)より抜粋

【法第74条の3第4項第1号】登録要件

一 常時10人以上の在宅就業障害者に対して、次に掲げる業務のすべてを継続的に実施していること。

イ 在宅就業障害者の希望に応じた就業の機会を確保し、及び在宅就業障害者に対して組織的に提供すること。

ロ 在宅就業障害者に対して、その業務を適切に行うために必要な知識及び技能を修得するための職業講習又は情報提供を行うこと。

ハ 在宅就業障害者に対して、その業務を適切に行うために必要な助言その他の援助を行うこと。

ニ 雇用による就業を希望する在宅就業障害者に対して、必要な助言その他の援助を行うこと。

・・・(略)

(カ) 「その他の援助」とは、例えば在宅就業障害者に対する作業日程の管理、作業後の品質管理、機器の貸付け等をいう。

雇用による就業を希望する在宅就業障害者に対して、必要な助言その他の援助を行うこと。

(キ) 「必要な助言その他の援助」の判断基準は、当該申請法人の支援を受けた障害者が雇用による就業をした実績があり、かつ、今後も雇用による就業が見込めること。

(ク) 「その他の援助」とは、受入事業所の開拓、採用面接の際の同行訪問及び就職後のフォローによる定着支援等をいう。

【法第74条の3第4項第2号】

従事経験者が実施業務を実施し、その人数が2人以上であること。

(ア) 「従事経験者」は、本人支援業務(障害特性に応じた本人支援、能力把握・評価、品質管理、納期管理等)、発注企業向け業務(営業、受注、納品等)及び管理業務(執行管理、経理等)を遂行するため、次のaからcのすべての要件を満たす者とする。

a 実施業務の対象である障害者に係る障害に関する知識を有する者

b 実施業務の対象である障害者の援助を行う業務に1年以上従事した経験を有する者

c 在宅就業障害者に対して提供する就業の機会に係る業務の内容に関する知識を有する者

具体的には、企業、福祉施設等において営業(受注)、購買、納期管理、経理等の業務に従事した経験を有する者であること。

・・・(略)

【法第74条の3第9項】

シ 在宅就業障害者が物品製造等業務を実施するに当たって、在宅就業障害者の安全と健康を確保するために適切な措置を講じること。

例えば、在宅就業障害者の健康等に配慮して仕事の分配を行うため、発注に当たっては、その能力及び労働時間に配慮した業務量及び納期とするとともに、定期健康診断をあっせんするなど健康確保措置を行うこと。

ス 在宅就業障害者の職業能力の開発及び向上のための機会を付与すること。

例えば、在宅就業障害者が発注企業の求める能力水準に達するための訓練や、新たな分野に挑戦するための訓練機会を付与すること。

運営基盤

で見た業務・役割の範囲は、量的にも質的にも施設就労と遜色ないものであり、時には、2.1で見たように、施設就労が情報、ノウハウを持ち合わせないためにカバーしている経緯もある。

しかし、在宅就業支援団体は、法内の就労施設とは違い人件費等の報酬はない。例えば就労継続 B 型施設の場合は、利用者への訓練等給付という形で公の報酬がある。これは施設の運営費として、職員の給与や事務所の費用など諸経費に利用できる。ヒアリングでは、時に、こうした就労施設と混同され、在宅就業支援団体も「国からお金をもらっているはず」と、事業主から無償の支援を要求されるケースもあったと聞いた。

前項の「売上が伸びない理由」にあった「(障害の重い方やビギナーが多いゆえに)受注できる仕事に限られる」や「収益を上げられるようになったら、稼ぎ頭は就職するので売上は伸びない」という矛盾は就労施設でも同様に抱えるが、こちらは支援する職員に公費の報酬がつくことを考えれば、当然と言えば当然と言える。また、「事業運営や営業の経験が浅い」などの福祉サイドの弱点についても、福祉就労の「工賃倍増計画」の中では、目標工賃達成の専門員として、必要であれば営業マン等の配置ができるだけの報酬単価も配慮されており、コンサルタント派遣のような支援策もある。

また、一般社会の就労に即するための OJT には、「ジョブコーチ」制度という有効な施策があり、不十分とはいいながらも一定の社会の支えが認められるのである。

そうした制度の後押しがない、他制度とのリンクがないという現状が、福祉就労と似て非なる在宅就業支援の苦難であろう。他の福祉制度との極端な社会的支えの不均衡が顕在化してきている。

ちなみに、2.1の(2)に、平成 20 年度の在宅就業支援団体全体を対象にしたひと月の平均支払い金額は 1 万円強と記したが、正確には 11,800 円である。障害者自立支援法における法定就労施設について見ると、就労継続支援 B 型事業所のひと月の平均工賃が 12,989 円、小規模通所授産施設が 8,769 円であることから、支払いにおいても施設就労とほぼ同額を支払っていることがわかる。

社会的な位置づけ

アンケートの意見に「この制度がある事自体を、自治体をご存知でない!」というショッキングなものがあった。確かに在宅就業支援制度は、誰が旗を振り、振興し、見直していくのかがよくわからない制度である。もちろん、何度も記したように障害者雇用促進法の中に規定された施策であるし、制度全般の相談窓口は都道府県労働局である。しかし、2.2の(2)にあったように、実際そのための運営に使われている制度は、福祉事業の「地域生活支援事業」に入っている「バーチャル工房支援事業」であったりする。

支援団体の活動に、「福祉」「労働」という切り分けがあるわけではない。2.1でみたように、利用者の多くは体力や時間の問題から「雇用」に結びつかない方であり、福祉就労が本来適しているケースもある。しかし、支えた結果、雇用に結びついている人もいる。支援は、本来シームレスなものなのである。

福祉施策と雇用施策がリンクしていないことが、この分野でも本質的かつ効果的な支援を阻んでおり、どちらの制度においても、関係機関との連携・ネットワークといった図には在宅就業支援は入っていない。どちらにおいても社会的な位置づけは曖昧なのである。

このことは、登録制度はできたものの、取り組みに置いては支援団体にとってはほとんど効果がないと言え、費用の面のみならず、精神的な支えとしても機能していない。

数の少なさと地域間格差

1章で見たように、この制度自体年間に利用が数件しかない。3年間で件数が増えていかないのは、制度の使いにくさ（次項 参照）と支援団体の数が増えていかないことが原因であろう。

「全国で100団体」という目標値が実際は16団体であり、辞退する団体もあるということの理由は、今回の調査から、その運営の厳しさと、団体登録のメリットのなさということがわかった。

今回調査に協力してもらった未登録団体を含めても、在宅でできる教育や受発注の支援を担う組織は全国で100にも満たない。また、地域間に格差があるため、東京の団体に東北や九州から相談が来ることもしばしばである。例え東北や九州に支援団体があったとしても数が少ないために、全部を受け入れることは当然ながら無理なのである。

一方、施設就労の場合は4000事業所以上を数え、情報や支援のランチとしては、ほぼ全国広がっている（授産施設（3障害、入所・通所・小規模含む）/就労継続支援B型/就労移行支援）。残念ながら現在のところ、アンケートやヒアリングからは在宅就業支援団体との連携には少ない。

在宅就業支援制度の利用条件の課題

今回、登録を辞退した支援団体にその理由を差し支えない範囲で聞かせていただいた。そのアンケートの回答が表11である。

表11 登録を辞めた理由

理由	団体数
在宅就業支援制度がなかなか普及していかない	2
障害者に発注する仕事の受注が困難	2
制度のメリットが感じられない	2
事務手続きが煩雑	2
他に優先している、あるいは優先すべき事業がある	1
その他の事情による	2

また、アンケートで、未登録団体に「今後、在宅就業支援団体登録の予定はあるか」と聞いた回答が表12である。検討している団体は27%であった。

表12 未登録団体の、今後の在宅就業支援団体登録について

登録について	団体数
登録を考えている	2
検討はしている	2
登録の予定はない	6
制度を知らない	2
不明	3

「制度のメリットが感じられない」「登録の予定はない」と書いた団体は、さらに制度について様々な声をあげている。代表的なものをそのまま記載する。

企業の発注が、法定雇用率に何かしらカウントされることが必要。

お金でなく、雇用率換算などのドラスティックな制度改正を考慮。事業主の本制度利用へのモチベーションは上がらない。

特例調整金の対象事業者が雇用納付金の申告義務のある事業主（常用労働者301人以上）に限られるなど範囲が狭い。

地方は小さい企業が多い。数十万単位からの調整金の発生を。

発注についての行政の率先的役割がない。

そもそも官公庁自体が在宅就業支援団体（在宅就業障害者）に仕事を発注していない。

企業に要求する前に、自らがまず率先して仕事を発注し、都道府県、市区町村も習うべき。

情報を公開して見直しを。

各登録団体は年度末に報告を出しているものの、全体としてどのような事業となっているのか、効果はどうか、全体像が不明。

10人の障害者でスタートする、などの登録要件のハードルが高い。

特筆すべきは、現在登録している支援団体のうち、「在宅就業支援団体登録を継続するか」を問うた回答が表13である。

表13 今後の登録について（登録団体）

今後の登録	団体数
在宅就業支援団体登録を今後も続けていく	8
見直しを検討している	2
次回更新時は更新しない、あるいは更新時までには辞める	1

予想に反して、全体の約73%が「継続」を考えている。
それを代表する意見として次の2つの意見をアンケートより転記しておきたい。

「現在のところ大きなメリットはないが、障害者の在宅就業の形態に初めてできた支援制度であるため、これを何としても、より使いやすく実務上有益な制度に育てていきたい」

「在宅就労支援という形態は必要であると考えています。メリットとは別に、社会参加できない方にとってその方を支援していく機関は必要性が高いと考えております。」

多様な場所で多様な働き方をする人たちを受け入れ、ワーカビリティを紡ぎ、背中を押し続けることは容易なことではない。そろそろ、一定の団体ではなく、社会全体がそれを支える時に来ている。

第3章 社会が後押しする新しい在宅就業支援のイメージ

この章では、2章であがった課題や論点をもとに、在宅就業支援を、現在の雇用対策の中に位置づけられた視点から、福祉就労（施設就労）も含めた社会的支援に拡大して検討してみる。

3.1 「働きたい」の声を、社会で支えられる制度へ

（1）新しい制度概要の検討

「在宅で働きたい」というただひとつの理由によって、数少ない在宅就業支援団体に、これまであまりにも多様なニーズが集まっていた。この現実を何とかせねば、今後、ITやネットワーク社会がどんなに発展しようとも、小さな作業の可能性を確実に「仕事」につなげることはできない。そこで、この研究の骨子である「福祉就労の中での在宅就業支援の可能性」を中心に、ここでは検討していきたい。

障害者自立支援法の廃止が決定し、総合福祉法（仮称）や周辺の制度設計がどのように変わっていくか未知数ではあるが、とりあえず本報告書では、現段階での就労移行支援、就労継続A/B型をひとつのカテゴリーとし、「一般雇用」のようなカテゴリーも併せ、それぞれが在宅就業に適した人を受け入れられるよう役割を考慮したい。これまで「通所が基本」であった福祉就労にテレワークの手法を取り入れ、週1日～毎日まで、その人の状況にあわせ、可能な限りこれを一労働形態（一訓練形態）とする。これにより、重い障害や疾病ゆえに要支援度が高く通所が難しい方でも、一定の社会支援を受けて在宅で働く（訓練する）ことがある程度保障される。通所できる日は、施設はサテライトオフィスの機能となるであろう。

《 施設外支援について 》

具体的に制度イメージを展開する前に、2008年4月、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長より発せられた「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」の通達を説明しておきたい。この中には、『就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）においては、職場実習や求職活動、在宅就労など、事業所以外の場所での活動（以下「施設外支援」という。）も重要であることから、下記の要件を満たす場合は、原則年間180日を限度として報酬の算定の対象とする。』とあり、ここに初めて福祉就労の中で「在宅で働くこと」を視野に入れた訓練・就労が位置づけられた。通達の中の一文ではあるが、このことはキーポイントであり、ここから新しい支援が展開できるものと期待している。

在宅就業を後押しする現在のイメージと未来の改善イメージ

図1は、現在、「在宅で働くこと」を誰が(どんな要素が)支えているのかを描いたものである。縦は在宅就業者(希望者)の働くことについての準備度、横は就労可能時間とした。

このイメージでは、週20時間以上働けて、一定の就労準備度がある人については、「在宅雇用」の道が開けており、事業主によって必要な配慮を受けながら働けるとしている。また、就労準備度は高いが時間に制限がある方等は、自営業として請負業務を自分で受注している場合もあり、「在宅自営」として位置づけている。一方、就業経験や訓練経験が乏しく、きわめて就労(訓練)できる時間が短い人については、2章で見たように、病院内や教育現場のスタッフ等によって、一部生きがいの活動も含めボランティアな支援があるとしている。その3つの場合を除く部分が、「在宅」というニーズでほぼ在宅就業支援団体の支援の範疇になっていると言える。あまりに広範囲を受け持っているため、支援対象者を育て「雇用」や「在宅自営」に導くことが円滑に行なえず、人の流れがあまりない状態をイメージしている。

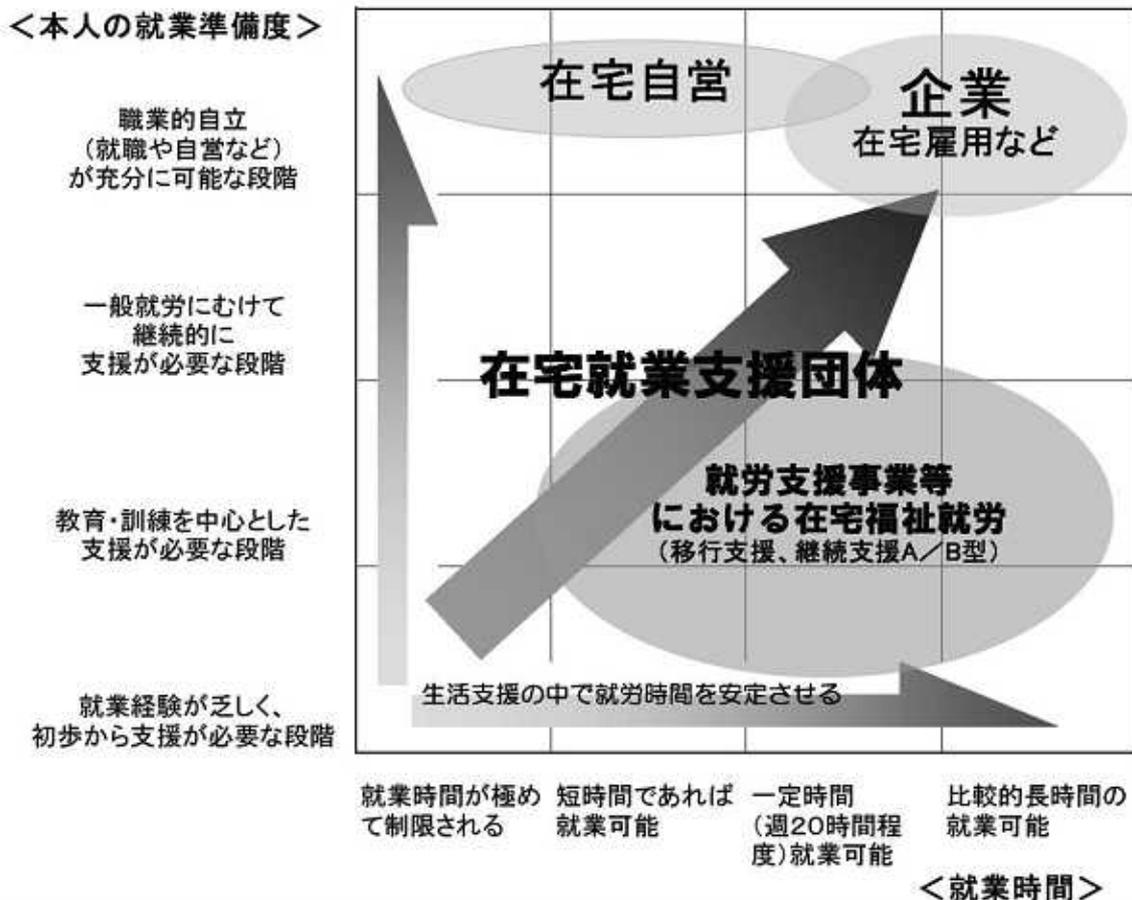
<図1「在宅で働くこと」を支援する現在のイメージ>



一方、図2は、今後「在宅で働くこと」を誰が(どんな要素が)支えていくかの改善イメージである。縦と横は図1と同様である。

このイメージでは、働ける時間にこだわらず、就業準備度が十分でない人については、福祉就労の 카테고리でも在宅就業支援(施設外支援)ができるようになっている。それにより、2章であがった資質的教育の必要性のある人や生活支援が必須である方などについては、時間をかけて、福祉就労の場で育てることができる。週に数日でも通所ができるならそういった通勤の復帰リハビリも含め、精神障害や発達障害等の方の利用も可能である。そうすることにより、在宅就業支援団体に余裕が生まれ、支援団体を必要とする度合いが極めて高い方(本来的なニーズの方)を受け入れ、支援レベルを上げることが可能となる。その結果、在宅自営者や在宅雇用につながる人を増やしていけるとし、図2においては、在宅自営や企業の円の部分が図1よりも大きくなっている。また、在宅就業支援団体の右肩上がりの矢印は、そうした人の動き、支援の動きを示している。

< 図2 「在宅で働くこと」を支援する未来の改善イメージ >



改善イメージの中の在宅就業支援団体の意義

でも記したように、「在宅しかない」と駆け込んで来た人をニーズや適性に応じて福祉就労（施設外支援）にも誘導できるという選択肢が増えれば、これまでのようなゲートキーパーの役目から、一定の負担や非効率性が解消されると予想できる。

また、受け入れた対象者が生活訓練で就労時間を増やせる見込みがある場合などは、施設と連携することで有効なケースが考えられる。逆に、就労施設がIT作業によるテレワーク手法を開始しようとする場合、技術的なスキルはもとより、人材のコーディネート力が必要で、一朝一夕にできるものではない。こうしたことを考慮すると、改善イメージの中では、在宅就業支援団体はアドバイザー的な位置づけになり、福祉就労の施設外支援を牽引していく役目であるということが言える。

一方、たとえ福祉就労の分野が在宅での訓練や就労を引き受けられる実力をを持ったとしても、投薬の関係で生活リズムが不規則である方（夜しか作業不可能等）、また、生活施設・医療機関に入所していて、現段階では制度として就労施設が利用できない方など、福祉就労を利用することが適さない人は必ず存在する。したがって、在宅就業支援団体の役割は、やはり引き続き「在宅で働く」を包括的に支援する機関として位置づくであろう。

改善イメージの中の福祉就労施設の意義

福祉就労側においては、障害の進行や体調不良により定期的な通所が困難になる方もあり、そういった人々の就労継続には大きなメリットとなるであろう。また、在宅就業支援団体に駆け込まざるを得なかった人や、さらにはそれすら叶わなかった人たちを新たに取り込むこともできる。訓練と就労の計画的なサービス提供者として、在宅就労における「もうひとつの柱」としての役割を地域で今後は担っていくこととなる。2章で見たように、福祉就労は全国にあり、支援対象も様々であることから、より在宅で働くことの底辺が広がっていくと思われる。

実は、ヒアリングの折に、すでにテレワークの手法を使った福祉施設が増加の傾向であることを知った。横浜の就労移行事業を行なっているある特例子会社では、昨年春の段階で神奈川県に相談し、在宅にて訓練する方法で「施設外支援」を行なっている。また、すでに松山市には就労継続A型施設で「施設外支援」を実施している株式会社もあった。就労継続A型は、ベースは「支援つき雇用」であるから、能力軸と時間軸の比較的高い人たちにとっては、一般就労に比べて、より配慮のある在宅雇用が実現可能となる。

具現化の要件

の図2の改善イメージを具現化するためには、大きく2つの条件が必要である。まずひとつめは、福祉就労側の在宅支援を一般化していくために、「施設外支援」の認識を、例外的措置のようなものから脱却させ、日常的に利用しやすい仕組みにしておくこと。よりわかりやすい表現によって新たなそして柔軟な制度編纂が望まれる。

そのための「施設外支援」の条件を、粗い段階ではあるが下記のとおり考えてみた。

- 1) 福祉就労サービスの位置づけの中から、通所の条件を排し、純粹に「作業提供が行われ、そこに相談、助言等の支援が発生する。」ことに対して報酬が認められる、新たな制度が設けられること。
- 2) 施設外支援利用の申請にあたっては、制度単独での利用のほか、既存の通所サービスを受給しながら、本件に該当する事態が生じた場合(通所困難により作業提供場所の変更が余儀なくされる場合)に、転じて利用可能となること。
- 3) その際、作業提供が行われる場面として、当事者の居宅のほか、病院、入所施設、グループホーム、短期入所事業所なども認められること。
- 4) 既存の在宅就業支援団体や障害者就業・生活支援センターと課題を共有し、必要に応じ業務提携や相互のバックアップが図れること。
- 5) また、福祉就労事業所は、これら通所実態を持たない利用者の方々に、事業所が持つ他の機能(医療相談、福祉相談、短期入所など)も含め、総合的な福祉サービスを提供出来るように体制を整えることができれば、更に利用される方にとっての有益性が増すことに繋がるのではなかろうか。

さて、図1の具現化のための要件2つめは、福祉就労における在宅支援(施設外支援)の導入と平行して、あらためて在宅就業支援団体の安定・発展のために、一定の公的支援策を講ずることである。2章で明らかになった支援団体の疲弊した姿では、要支援度の高い障害者をきめ細かにサポートなどできないはずである。

(2) 在宅就業支援団体の安定・発展のための社会的支え

この項は、今後の障害者の在宅就業支援発展の切り札になるものである。いかなる社会の支えがあれば、一人ひとりの多様な「働きたい」を守っていけるのか。この点が安定したものであれば、支援団体は、要支援度の極めて高い在宅就業者を数多くフォローできるのはもとより、2章で課題としてあがった長期入院病棟や療護施設の就労希望者等も、条件付でも働くステージに上げ、見守りながら協働するような役目も果たせるに違いない。

強制力のある発注奨励

ともかく仕事獲得の切り札を考慮する。「在宅就業支援制度における発注奨励策の強化(発注額の雇用率換算、報奨金対象となる発注条件見直し、国・自治体の発注義務等)」が必須である。また、ヒアリングの中で松山市の「テレワーク在宅就労促進事業就労奨励金及び発注奨励金」を知ることができた(資料参照)。これは、仕事を在宅の障害者(ひとり親家庭、60歳以上の者、要介護者を介護している者)に発注する企業はもとより、その受注・分配などをコーディネートする団体にも助成金が利用できる。在宅就業支援制度と違い、発注金額の条件が5万円以上となっているなど、中小企業にも使いやすいしくみになっている。障害者に限らない、こうした自治体のインクルーシブな施策は非常に今日的であり、期待を感じさせる。

運営にかかる費用に公的な助成

あわせて、2章に記したような理由から、在宅就業支援業務に、運営補助的な公費投入を必要とする。支援団体は、訪問支援をはじめとするキメの細かい福祉的な支えを常に行う状況がある中で、ITの技術支援や在宅雇用支援など、ノウハウの必要な高いレベルのサポートを行なっている。また、2章で明らかになったように、多様な障害者(あるいは谷間の人々)を受け入れ、在宅におけるジョブコーチ的な役割をも果たしている。加えて事業主のフォローや在宅支援を開始したばかりの団体のアドバイザー役も担っている。そうした事実を社会は理解し、公的な補助における福祉就労との現在の不均衡は早急に解決すべきである。

発注奨励と公費補助による新しい支援制度を一般市民にわかりやすく設計するためには、これまでのように短期的な助成金を都度つけるのではなく、恒常的施策として位置づけることが良策と考える。

支援団体の事業所としての明確な位置づけ

在宅就業支援制度の中に支援団体の位置づけはある。しかし、障害者自立支援法における就労支援施設(就労移行事業所・就労継続事業所A/B)等と比較すると、体系としてその存在はあやふやなものである。

少し大胆な発想であるが、在宅就業支援団体が、その特徴を備えたままで、B型施設のような福祉就労事業者と見なされることは将来的にいかがなものであろう。あるいは「就労継続支援C型」のような新体系としての位置づけはどうか？。

福祉就労は、今後、欧米の保護雇用のような支援つきの雇用事業所形にシフトしていく方向の提言もあがっている。誰もが適切な賃金補填を受けながら労働法の適応になって働く。そういう風に時代が動く中で、在宅就業だけがあやふやな団体として施策の外になってしまわぬよう、支援団体の事業所の位置づけを明確にしておくことが肝心である。

社会的事業所としての可能性

2章でみたように、支援団体の中には、障害以外の理由による就業困難者も対象として受け入れているタイプの団体もある。その種の組織は、「社会的事業所」(注2)などの助成金を利用し、インクルーシブな形態での継続の可能性もあるだろう。テレワークは障害のある人だけでなく、様々な理由によって在宅を余儀なくされている人々にも活用されている(1章参照)。障害によるハンデイが最も少ない形で協働できる働き方もかもしれない。

地域リソースとしての正しい認知を

未来のイメージに不可欠であるのは、ハローワークや就業・生活支援センターをはじめとした地域の就労支援機関との関わり方であることを言及したい。前述したように、これまで在宅就業支援団体は、就労支援の地域リソースとして構図に入っていない場合が多かった。「在宅就労を社会で支える」を今後実現するためには、その認知度を徹底的に上げることが必要である。

注2： 社会的事業所

障害のある人たちが労働を通して、地域であたりまえに働くことによって所得を得ていくシステム。滋賀県や箕面市などでは既に「社会的雇用」と呼ばれる考え方により、一定の要件(30%以上重度障害者を雇う等)を満たした事業所に賃金補填等を行う就労制度が設定されている。

第4章 在宅就業を真のディーセントワークへ

4.1 障害者権利条約と「労働及び雇用」

2006年12月13日、ニューヨークの国連本部において障害者権利条約が採択され、2008年5月3日に発効された。全部で50条から成り、障害がない人に認められている権利を、等しく障害者にも保障することを求めている。特に、日本で注目されているのが、第24条「教育」、第27条「労働及び雇用」などである。特別支援学校や作業所など、障害者だけの学ぶ場、働く場があることは、地域から障害がある人を排除することにもつながりかねない。障害があるために、入学試験や入社試験を受ける機会さえ奪われている現実が、今もなお存在しているのは周知のとおりである。

第27条では、働きたいと願うすべての障害のある人に門戸が開かれるよう、必要な施策が講じられなければならないとしている。障害があるために、障害がない人と対等な立場に立てないならば、適切なサービスや支援が提供されなければならない。これが第2条の「合理的配慮 (reasonable accommodation)」であり、権利条約のキーワードといえよう。車いすで働ける職場環境を整備したり、聞こえないなど情報障害がある人には、それぞれの困難な状況に応じて確実に情報が保障される手段を講じたりすることである。条約では、障害は環境との相互作用という国際生活機能分類 (ICF) の視点に立つ。したがって、障害を克服する努力を障害者に求めるのではなく、環境を変え、必要な支援を提供することを社会の側に求める。そして、この合理的配慮をしないことは差別である、という新しい差別の捉え方も世界に定着しつつある。

このように第27条では、「開かれた労働市場」で、障害のある人の労働及び雇用の権利が保障され、差別が禁止されることをうたっている。さらに、第2項の「あらゆる形態の雇用」には、一般就職が困難な障害者の代替雇用 (保護雇用) も含まれているとされる。この点については異論もあったが、国際労働機関 (ILO) や当事者団体である国際障害コーカス (IDC) の主張が採り入れられたという。一般の労働市場で働けない人に対しても、有用で報酬を伴い、昇進や、可能であれば雇用の場へ移行する機会を確保する条件で、代替雇用の規定が位置づけられたのである (松井亮輔「労働」、長瀬修他編『障害者の権利条約と日本』生活書院、2008年、169~170頁)。

4.2 シームレスな労働：雇用と福祉的就労

前述した権利条約の視点や、日本が1992年に批准した、ILOの「職業リハビリテーション (障害者) に関する第159号条約」などの水準からすると、わが国の福祉的就労の実態には大きな矛盾があることも指摘されている。

2007年8月、全国福祉保育労働組合は、「日本の障害者雇用施策は第159号条約違反である」としてILOに提訴した。旧法の授産施設や障害者自立支援法の「就労継続支援事業

B型」などでは、労働法規が適用されずに「訓練」と位置付けられ、利用料まで徴収される。これは、職業リハビリテーションを無料とする第159号条約の趣旨に明らかに違反する、などの主張である。2009年3月にはILOから回答があり、「授産施設等での就労を妥当な範囲で労働法の範囲内に収めることは極めて重要」であり、「無償であるはずの職業リハビリテーション、就労継続支援事業B型での利用料徴収に繰り返し懸念を表明する」などの指摘がなされた。すなわち、わが国の福祉的就労も労働行政の対象として、労働基本権や最低賃金の保障について検討すべきであるとの認識を明確にしたのである。

わが国では、障害のある人の「労働」が、旧労働省管轄の「雇用(一般就労)」と、旧厚生省管轄の「福祉的就労」とに二分され、その間に大きな溝があることは以前から問題視されていた。こうした課題を解消するために、2001年1月、厚生労働省への統合が行われたはずだが一向にその溝は埋まっていない。むしろ障害者自立支援法で拡大されたという見方が一般的である。国際的な動向を踏まえ、「福祉的就労」の場に労働法規を適用し、ヨーロッパの「保護雇用」的な位置づけをめざす、といった検討も現在進められている。それゆえ、障害者の労働に関しては、今、「シームレスな(継ぎ目のない)働き方」に注目が集まっている。

4.3 在宅就業と「ディーセントワーク」

このような国内外の動向を踏まえると、我々が検討を続けてきた「在宅就業のあり方」に関する提言は、わが国の障害のある人に限らず、「働くこと」そのものに大きな示唆を与えられると思われる。

この研究に参加した在宅就業支援団体は、重度の障害があり、「雇用」という場からは遠い所に置かれてきた人々に対し、IT技術習得などの教育から始まり、就労の紹介や相談に応じてきた。さらに、在宅就業が実現すると、仕事の受注から、就業を継続するためのさまざまな支援を担ってきた。仕事に関するだけでなく、健康や生活上の相談なども含め、「一手に引き受けてきた」との言葉が、どこの団体からも上がっている。「教育から雇用・就労支援へ」を掲げ、奇しくも、「シームレスなサポートをめざして」をキャッチフレーズとした団体もある。こうした多彩な支援を、特定の団体だけでなく「社会全体で担う」という方針を示したことも、今回の調査研究の重要な指摘のひとつである。

そして、まさに「シームレス」という視点から、在宅就業に「雇用」だけでなく「福祉的就労」の施策も活用する、という方向性も打ち出した。重度障害者の働く場をさらに広げ、新たな可能性を開くものとして提言したい。こうした動きは、権利条約の「あらゆる形態の雇用」や、ILOへの提訴などとも関連してこよう。今まで、支援団体が一手に担ってきた多様なサポートを、「合理的配慮」との関連でどのように整理するか、これからの重要なテーマに示唆を与える実践が続けられることにもなろう。本研究の成果が、多様なワーカビリティ、働く可能性を有する人々の活躍の場を広げ、その人ならではの、納得できる生き方を実現することにつながることを期待したい。

ILO は 1999 年の総会で、21 世紀の目標として「ディーセントワーク (decent work)」という概念を提唱した。厚生労働省は、この言葉を「働きがいのある人間らしい仕事」と表現し、以下のような 4 つの願望が集大成された仕事だと説明している。すなわち、働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること、労働三権などの働く場での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること、家庭生活と職業生活が両立でき (ワーク・ライフ・バランス)、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティーネットが確保され、自己の鍛錬もできること、公正な扱い、男女平等な扱いを受けること、である。4 点目の「男女平等」を、「障害の有無に関わらず」と置き換えれば、まさに、「在宅就業」というキーワードで、この研究会が今後も追求していかなばならないことばかりである。重度障害者の就業についての検討は、あらゆる人の働くことの可能性を追求することであり、ディーセントワークという 21 世紀の理念を先取りした実践とみなすこともできる。在宅就業の可能性を追求すること、重度障害者の支援の実践を重ねることは、すべての人の働き方のあるべき姿を示し、社会のあり方そのものに道筋を付けることにもなるのである。

委員一覧

(順不同・敬称略)

座長：

石渡 和実 東洋英和女学院大学教授、日本障害者協議会理事
(第4章)

委員：

北浦 正行 公益財団法人日本生産性本部参事 テレワーク等労働研究
(第1章)

上村 数洋 NPO法人バーチャルメディア工房ぎふ理事長 在宅就業支援団体
(第2章)

脇 美紀子 NPO法人電気仕掛けの仕事人理事長 在宅就業支援団体
(第2～3章)

小田中博志 社会福祉法人日本キリスト教奉仕団アガペ第二作業所 所長
(第2～3章)

武者 明彦 社会福祉法人東京コロニー常務理事 社会就労事業本部長
(第2章)

カッコ内は、本報告書の主な執筆協力箇所

オブザーバー：

前野 哲哉 (厚生労働省 社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課)

秋場 美紀子 (厚生労働省 職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課)

事務局：

堀込 真理子 (社会福祉法人東京コロニー 職能開発室)
吉田 岳史 (社会福祉法人東京コロニー 職能開発室)
今西 康二 (社会福祉法人東京コロニー コロニー中野)
井上 忠幸 (社会福祉法人東京コロニー コロニー中野)

厚生労働省 平成21年度障害者自立支援調査研究プロジェクト

重度障害者の在宅就業において、福祉施策利用も視野に入れた
就労支援のあり方に関する調査研究

報 告 書

平成22年(2010年)3月

発行 社会福祉法人 東京コロニー 職能開発室

〒165-0023 東京都中野区江原町 2-6-7

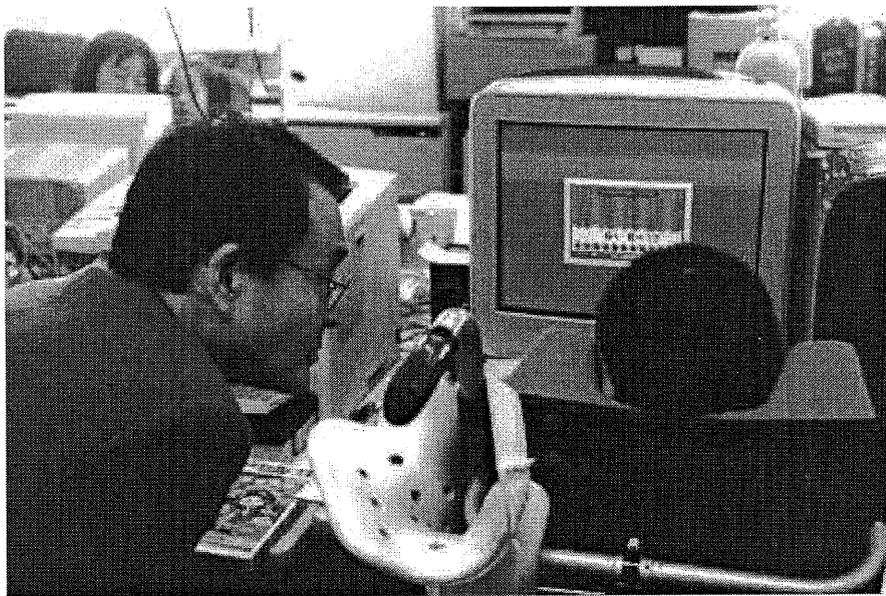
電話 03-5988-7192 FAX 03-5988-7193

編集 在宅就労グループ「es-team(エス・チーム)」

参 考 资 料

特集—在宅・SOHOワークという働き方

25



すべきではという声もあった。しかし、現行法成立には長い経緯がある。長年雇用を追求してきた関係者の努力にも配慮しなければならぬ。見直しは一朝一夕には進まないだろう。かといって、請負・委託などの自営形態を奨励した結果、雇用促進が阻害されては本末転倒である。そこに腐心した。

必要な支援団体の育成

雇用労働者には企業などで人事や総務などのサポートがあるように、障害

者の在宅就業にもサポートが必要。雇用勤務なら雇用主が、雇用以外なら、①仲介団体②ワーカーズコレクティブなど助け合い団体③NPOなど支援団体——がその役割をになう。

在宅就業障害者と発注元企業との間に立つ支援団体は、在宅就業の実現に欠かせない機能だ。仕事の発注、配分、成果物の点検、そして納品。たとえば発声に障害のある人なら、これらのどの工程でも電話によるやりとりはできない。障害の程度や状況に応じ、多様なサポート体制が必要

なサポート体制が必要だ。そのほかビジネスマナーや税務、契約の管理、能力開発など支援団体には幅広い役割が期待され、先進的な団体はこれまでも有効な機能を果たしてきている。

こういった仲介団体の育成は非常に重要だが、ビジネスとして成り立ちにくい分野だ。したがってNPOや社会福祉法人など様々な形態でつくっていく必要があるし、都道府県

だけでなく各地域で育っていくことが望まれる。研究会が行ったヒア

リングの中で、とくに重度障害者の支援は営利になじまないため、授産施設や福祉工場など既存の安定した基盤

を活用する視点も必要という意見があった。これら既存の施設については、過去の経験を生かせると思うが、在宅の経験やビジョンを持っていないのが現状だ。そこで、支援団体設立のための各種の支援が重要になってくる。つまり、先進的な支援団体が新興の団体にノウハウを伝授するなどして施策の推進を図るのが望ましい。

在宅者の能力開発

在宅就業には完全型と部分型の二種類がある。

在宅で働く人の大部分は部分型在宅だ。障害の程度や状況によって在宅勤務、在宅就業の両方考えられる。育児やケアなど特別な事情がある場合に期間限定というケースもある。実際、半永久的な在宅には難しい面がある。孤立感や、周囲からの刺激が少なく能力開発が難しいなどの問題である。

一方、完全在宅は通勤や取引先へ出向くことが全くない形態。とくに重度障害者にはこの形態も考えられる。完全在宅者の能力開発は、eラーニングだけでなく、インストラクターが自宅に出向く「家庭教師型」訓練が成果を上げている。今後とも工夫が凝らされる必要がある。

在宅の場合、発注者からは成果しかみえないから、いつまでも同じようなレベルの仕事しかこないことが多い。たとえ能力が開花したとしても、技術革新などパラダイム転換が起こると、ある日突然仕事がなくなる。健常者ならそこで通勤形態などに切り替える人も多いが、障害者の場合は難しい。これではせっかく就業の機会を得たの

に生き甲斐も失われてしまう。そこでコーディネーターが必要になる。障害者の固有の問題、また在宅に固有の問題があるなか、知識・経験とスキルを活用してバックアップする。コーディネーターは「コーチ役」。いいコーチのいるところにはいい選手が育つように、成功例にはたいいてい、コーディネーター役が機能している。

研究会の基本精神

欧州あるいはOECD全体でいま、雇用形態を万能視してきた従来の考え方から、より広い「就業」を視野に入れて施策を考える方向に進んできている。フル・エンプロイメントは従来、完全雇用と訳されていたが、いまは完全就業。雇用だけでなく、働く機会を得て自己実現したり経済的に豊かになったり社会的なつながりをもったりすることが重要視されている。

マクロ的にも、少子高齢化によって生産人口が減少すると、働く人口と働かない人口が対一程度になるのではと危惧されている。年金だけでなく社会の基本的機能に問題が生じ、経済の活性化も難しくなる。障害者もこの流れと同じ。雇用だけでは狭すぎるのだ。といって、失業保険制度などインフラ整備が伴わないまま、一気に非雇用

に人口が流れると社会的に大きな問題となる。とりわけ障害者はインフラ整備の整っていないところに放り出されることになり、望ましくない。一方で就業を、他方で社会的インフラ整備を。この狭間にあつてどのような施策を進めていくかが、課題だ。

(聞き手 調査部 高畑いづみ)

厚生労働省の「障害者の在宅就業に関する研究会」は今年四月、「障害者の在宅就業に関する研究会報告書—多様な働き方による職業的自立を目指して—」を発表した。また、八月には「障害者雇用問題研究会が、障害者雇用に関する各種研究会からの提言を受けて報告書を取りまとめた。両研究会の座長をつとめた諏訪康雄・法政大学大学院政策科学研究科教授に、報告書のポイントと障害者の在宅就業に関する施策の方向性を聞いた。

在宅就業一般が政策論の場で議論されはじめたのは十数年前にさかのぼる。障害者の在宅就業に関しては、二十年以上も前から能力開発や就業機会の拡大に取り組んでいる団体がある。しかし、在宅という働き方はなかなか広がってこなかった。健常者でも雇用形態をとる在宅勤務の普及は難しく、現在も請負や委託が大半で、障害者の在宅勤務となると、さらに実現はきびしかった。

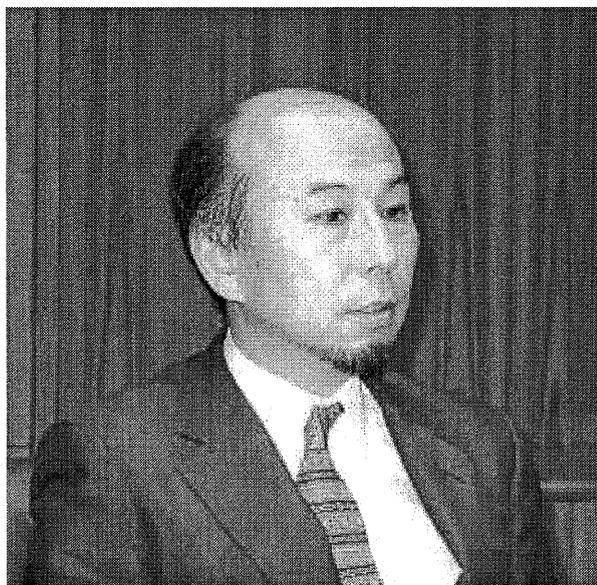
他方、障害の有無にかかわらず就業形態が多様な時代となり、障害者本人が雇用にも必ずしもこだわらない例も増えている。これは数々の調査で実証済みだ。にもかかわらず、雇用の場合には、雇用率達成企業が納付金を減額されるなどの障害者雇用を促すインセンティブが与えられているのに、請負形態の自営を志向するとそれが無い。そこで「障害者の在宅就業に関する研究会」では、請負・委託を含めた広い意味での在宅就業を支援するための施策について議論を重ねた。

報告書の焦点は、①企業等による障

INTERVIEW

在宅就業と障害者雇用

法政大学大学院政策科学研究科
教授 諏訪康雄



〈プロフィール〉

諏訪康雄 (すわ・やすお)

法政大学大学院政策科学研究科教授。主な著書・論文に『雇用と法』(放送大学教育振興会、1999年)、「労働法はなぜ職業訓練・能力開発に関心を示さなかったのか?」(『雇用をめぐる法と経済』研究報告書)日本労働研究機構、2001年)等。労働法・雇用政策専攻。

害者の在宅就業への発注を奨励すること②在宅就業者と発注元事業主との間に立って仕事の受発注・分配などを行う支援団体を育成すること——の二つだ。

「一歩前進」の発注奨励策を

まず、雇用以外の形態で働く在宅就業への発注を奨励する方法として、三つの選択肢を示した。

一つは、雇用以外の方途をもって働く障害者に一定額以上の外注をしたら、一人分の雇用とみなして事業主の雇用率への算定を認める方法。二つめは、納付金減額や調整金・報奨金に加算する方法。三つめは、雇用率算定、納付金減額などとは別に、法律上なんらかの経済的な奨励措置を講じる方法。三つのうちのどの方法が適当かは、あくまでも雇用への道が狭まることのないよ

う雇用支援を基本として、今後議論されるべきだと提言した。

その後、三つの選択肢について「障害者雇用問題研究会」で議論のうえ、八月にとりまとめた報告書では、現時点では二つめの選択肢が適当という結論を出した。

一つめの選択肢、つまり外注の雇用率みなしは、ドラスティックな変化を伴うため時期尚早と考えた。障害者の在宅就業について雇用機会拡大やキャリア形成のための支援策を講じるのは大切だが、働き方に中立的な社会制度が整っていない現状では二歩も三歩も前へ出ることになり、急すぎるとされた。また、障害者だけで受注を続けるのは難しいため、障害のある人となない人がチームを組んで仕事をするのが望ましいが、その場合、雇用率みなしをどう適用するのかなどの問題も発生する。ほかにも、実際には障害者が業務を行っていないのに行ったと偽る悪意者を排除する仕組みも必要だ。このように考えると、一つめの選択肢は現段階ではまだハードルが高かった。

かといって三つめの選択肢では、ほんの半歩前へ出るだけになる。雇用率未達成企業が全体の半数以上を占める実態を考えると、少々消極的すぎる。

結局、「まずは今より一歩前進」という姿勢をとり、二つめを推す形になった。障害者雇用促進法に盛り込まれている雇用義務に準ずる根幹的な仕組みである経済的負担の調整という中で、発注奨励を位置づけることが適当という結論だ。

そもそも自営 (self-employed) 形態を想定していない現行法を抜本的に見直



(別添1)

地域生活支援事業一覧

I 市町村地域生活支援事業

[1] 相談支援事業

- (1) 市町村相談支援機能強化事業
- (2) 住宅入居等支援事業(居住サポート事業)
- (3) 成年後見制度利用支援事業

[2] コミュニケーション支援事業

[3] 日常生活用具給付等事業

[4] 移動支援事業

[5] 地域活動支援センター機能強化事業

6 その他の事業

- (1) 福祉ホーム事業
- (2) 盲人ホーム事業
- (3) 訪問入浴サービス事業
- (4) 身体障害者自立支援事業
- (5) 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)
- (6) 更生訓練費・施設入所者就職支度金給付事業
- (7) 知的障害者職親委託制度
- (8) 生活支援事業
- (9) 日中一時支援事業
- (10) 生活サポート事業
- (11) 社会参加促進事業

II 都道府県地域生活支援事業

[1] 専門性の高い相談支援事業

- (1) 発達障害者支援センター運営事業
- (2) 障害者就業・生活支援センター事業
- (3) 高次脳機能障害支援普及事業

[2] 広域的な支援事業

- (1) 都道府県相談支援体制整備事業

3. サービス・相談支援者、指導者育成事業

- (1) 障害程度区分認定調査員等研修事業
- (2) 相談支援従事者研修事業
- (3) サービス管理責任者研修事業
- (4) 居宅介護従事者等養成研修事業
- (5) 手話通訳者養成研修事業
- (6) 盲ろう者通訳・介助員養成研修事業
- (7) 身体障害者・知的障害者相談員活動強化事業
- (8) 音声機能障害者発声訓練指導者養成事業

4. その他の事業

- (1) 福祉ホーム事業

松山市長 中 村 時 広

松山市テレワーク在宅就労促進事業就労奨励金及び発注奨励金交付要綱をここに公布する。

記

松山市テレワーク在宅就労促進事業就労奨励金及び発注奨励金交付要綱

(趣旨)

第1条 就労困難者及び在宅でしか働くことのできない者の雇用機会の創出及び拡大を図るため、テレワークによる在宅で業務を行う者を雇用等する指定事業所に対し、予算の範囲内でテレワーク在宅就労促進事業就労奨励金（以下「就労奨励金」という。）を、また、指定事業所の業務の創出及び拡大を図るため、指定事業所に業務を発注した事業所に対し、予算の範囲内でテレワーク在宅就労促進事業発注奨励金（以下「発注奨励金」という。）を交付するものとし、その交付に関しては、この要綱に定めるもののほか、松山市補助金等交付規則（昭和44年規則第6号）に定めるところによる。

(定義)

第2条 この要綱において次に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 在宅就労業務 コンピュータ、専用回線等を利用して、自宅で行う業務

(2) 在宅就労者 次の要件のいずれにも該当する者をいう。

ア 指定事業所に常用雇用者（雇用保険法（昭和49年法律第116号）第4条第1項に規定する被保険者として雇用される者をいう。）若しくは短時間労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に定める者（常用雇用者を除く。）をいう。）として雇用された者又は指定事業者と個人請負契約をした者であること。

イ 在宅就労業務を行う者であること。

ウ 次の要件のいずれかに該当する者であること。

(ア) 母子家庭の母又は父子家庭の父で20歳未満の子と同居し生計を一にしているもの

アンケート調査結果（全体）

[アンケート調査の概要]

1．調査目的

重度障害者の働き方の一手段として一般的になりつつある在宅就業であるが、今後いかなる支援のあり方、事業運営の方法が本来的かつ継続可能なものとして有効であるのか、福祉施策における就労支援制度の利用も視野に入れ考察していく。そのために、在宅での教育から仕事発注までを支援している団体に対して、登録メンバーあるいは団体の運営についての実態を把握すべく調査を行う。

1．調査期間

平成21年10月7日から10月21日（実際は11月12日まで回答の戻しがあった）

2．調査対象

アンケート調査の対象は以下の3種類とした。

- a．現在、厚生労働大臣に「在宅就業支援団体」として申請し登録を受けている団体
- b．「在宅就業支援団体」には未登録だが、一定の在宅就業支援を実施している団体
- c．当初「在宅就業支援団体」に登録したが、その後辞退した元「在宅就業支援団体」

aの団体の中には、実際には在宅就業を実施していない就労施設も登録している。

今回は、そうした団体はアンケートの中ではじくように設問を考慮した。

bの未登録団体については、インターネットの検索エンジンを使って、「障害者・在宅就労（就業）・SOHO・IT・パソコン」で検索した結果、把握された団体を対象とした。

3．調査方法

2の対象団体へ、直接アンケート郵送を実施した。

4．回収結果

全発送団体	58 団体
全回答団体	29 団体
回収率	50%

（内訳）

	発送数	回答	回収率
a. 登録団体	16	11	69%
b. 未登録団体	38	15	39%
c. 登録を辞退した団体	4	3	75%
	58	29	

a.在宅就業支援団体（登録団体）に関するアンケート調査

回答 11 団体（配布団体 16）

属性

団体（あるいは運営母体）
の組織形態

形態	団体数
特定非営利活動法人	5
社会福祉法人	5
株式会社	1

在宅就業支援の取り組み

年数	団体数
10 年以上	2
5 年以上～10 年未満	2
5 年未満	7

在宅就業に携わる職員数

人数	団体数
10 名以上	1
5 名以上	1
5 名未満	9

在宅就業支援の事業形態

事業形態	団体数
就労移行、継続支援施設の中で	5
単独事業	5
その他	1

在宅就業支援以外の事業

職業紹介 事業	団体数
職業紹介	1
IT 研修（WEB 制作など）、職業能力開発	6
福祉機器販売	1
障害者、その家族に対する相談事業	1
生活保護受給者に対する相談事業	1
その他労働弱者に対する相談事業	1
就労継続支援 B 型	1
障害者 IT 施設運営事業	2
パソコン利用促進事業	1
自動車部品組み立て・加工	1
製パン・クッキー	1
ポット菌・農業・陶芸・クリーニング・清掃	1

問1 支援内容について、全てあてはまるものをお答えください。

支援内容	団体数
在宅就労を目標とした教育・訓練を行っている	9
登録している在宅就業障害者に仕事を発注し、請負の支援を行っている	9
在宅雇用に結びつけるための支援・相談等を行っている	7
その他	1

問2 在宅就業支援制度の支援の対象者になっている方々の状況

合計人数	団体数
50人以上	2
30人以上 50人未満	0
10人以上 30人未満	8
10人以下	0
不明	1

うち重度障害者	団体数
50人以上	0
30人以上 50人未満	1
10人以上 30人未満	3
10人以下	6
不明	1

身体障害	団体数
50人以上	0
30人以上 50人未満	0
10人以上 30人未満	5
10人以下	4
不明	1
知的障害	団体数
50人以上	1
30人以上 50人未満	0
10人以上 30人未満	0
10人以下	0

重度身体障害	団体数
50人以上	0
30人以上 50人未満	0
10人以上 30人未満	3
10人以下	6
不明	1
重度知的障害	団体数
50人以上	0
30人以上 50人未満	1
10人以上 30人未満	0
10人以下	0

知的障害者の多数就労ケースは、福祉施設就労である

精神障害	団体数
50人以上	0
30人以上 50人未満	0
10人以上 30人未満	1
10人以下	8

その他の障害	団体数
50人以上	0
30人以上 50人未満	0
10人以上 30人未満	0
10人以下	1

障害者以外

主婦	団体数
50人以上	1
30人以上 50人未満	0
10人以上 30人未満	0
10人以下	0

高齢者	団体数
50人以上	1
30人以上 50人未満	0
10人以上 30人未満	0
10人以下	0

その他	団体数
50人以上	1
30人以上 50人未満	0
10人以上 30人未満	0
10人以下	2

問3 貴団体の在宅就業支援事業への登録希望者があった場合、こういったことを登録の条件として重視されますか。当てはまるものを3つまで選んでお答えください。

登録要件	団体数
これまでの仕事の経験	3
作業のスピード	0
仕事への意欲	9
通勤や通所等のための移動の困難度	3
他からの推薦・紹介	3
居住地（貴団体が支援可能な地域かどうか）	4
その他	6
登録条件は特にない	0

その他)

一般常識

教育プログラム修了者などある程度の関わりがあり、意欲等の確認ができる人
人柄

問4 登録希望者の傾向についてうかがいます。登録希望者はどこで貴団体のことを知るケースが多いでしょうか。当てはまるものを3つまで選んでお答えください。

団体を知った理由	団体数
団体の Web サイトや広報物	8
新聞や雑誌など	1
他の支援機関やハローワーク等からの紹介	7
友人・知人	2
その他	4

その他)

教育プログラムの受講を通じて

- 問5 登録希望者の傾向について伺います。登録希望者はどのような理由または動機により在宅就業を希望している場合が多いでしょうか。考えられるものをお答え下さい(複数可)

理由あるいは動機	団体数
希望職種やこれまでの職業経験から、在宅就業が適している	4
体の負担が少ない	7
通える範囲の福祉就労施設等に、本人の希望する内容あるいは希望レベルの仕事や訓練がない	4
利用できる移動手段や移送サービスが十分でなく通いが困難	5
その他の事情により、在宅しか就業の選択肢がない	5

その他)

コミュニケーションが取れない

職場の設備が不十分

就業時間の確保が難しく定時就労ができないため、就職が難しい

- 問5 登録希望者の傾向について伺います。登録希望者はどのような理由または動機により在宅就業を希望している場合が多いでしょうか。考えられるものをお答え下さい(複数回答可)

理由あるいは動機	団体数
希望職種やこれまでの職業経験から、在宅就業が適している	3
体の負担が少ない	5
通える範囲の福祉就労施設等に、本人の希望する内容あるいは希望レベルの仕事や訓練がない	2
利用できる移動手段や移送サービスが十分でなく通いが困難	4
その他の事情により、在宅しか就業の選択肢がない	3

- 問6 問2で、障害者以外の支援対象者がいる場合は(表中の注2の部分)、どのような方を支援されているかお教えてください(障害者手帳が取れない病気の方、障害はないが雇用されることが困難な方、など可能な範囲で具体的にお願いします)

支援対象	団体数
手帳取れない方(難病、精神疾患等々)	4
子育て中	1
介護で定時通勤が困難な方	1
交通機関が利用できない方(精神障害の方など)	1
母子家庭の母親	1

問7 企業等の顧客から請け負う仕事の内容をお教えてください。(複数回答可)

仕事内容	団体数
文書・データ入力	7
テープ起こし	6
WEB デザイン・制作	5
システム開発(プログラミング等)	3
設計・製図・デザイン	2
エディター、編集	2
DTP	5
調査、リサーチ	2
翻訳	1
IT 教育関連	4
物品製造	2
物品加工・組み立て	2
鍼灸・マッサージ	1
その他	1

その他) 製パン・クッキー・ポット苗・陶芸
毛筆・ペン字による宛名書き・ポスティング

問8 平成20年度における在宅就業支援事業の受注額と、その中で在宅就業障害者に対して支払った総額をお教えてください。

受注額	団体数
5000万円以上	1
3000万円～5000万円未満	0
2000万円～3000万円未満	0
1500万円～2000万円未満	1
1000万円～1500万円未満	1
750万円～1000万円未満	0
500万円～750万円未満	2
250万円～500万円未満	0
100万円～250万円未満	1
50万円～100万円未満	0
50万円未満	2
不明	3

福祉施設就労

0円は1団体(開始したばかりの団体)

前年度との比較	団体数
増えている	1
減っている	4
変わらない	3
不明	3

支払総額	団体数
5000万円以上	1
3000万円～5000万円未満	0
2000万円～3000万円未満	0
1500万円～2000万円未満	0
1000万円～1500万円未満	0
750万円～1000万円未満	1
500万円～750万円未満	0
250万円～500万円未満	1
100万円～250万円未満	2
50万円～100万円未満	1
50万円未満	2
不明	3

福祉施設就労

0円は1団体（開始したばかりの団体）

前年度との比較	団体数
増えている	1
減っている	4
変わらない	3
不明	3

問9 平成20年度における在宅就業障害者に対する支払額の人数内訳についてお教えてください。
（1人に対し1年間に支払った額の合計額に当てはまる欄に、人数をご記入ください）

1人に対して支払った額	人数
500万円以上	0
300万円～500万円未満	0
200万円～300万円未満	0
150万円～200万円未満	3
100万円～150万円未満	4
75万円～100万円未満	6
50万円～75万円未満	12
25万円～50万円未満	9
25万円未満	59
支払いは一度もない	27
不明	0

11団体が支払っている障害者を合計した人数。
通所施設の事業は入っていない(在宅のみ)。

参考) 問8の支払総額と、問2の支援対象人数で割り出した一人あたりの平均支払金額(年)

団体A 36,000円 / 団体B 92,000円 / 団体C 178,000円 / 団体D 326,000円

団体E 360,000円(0円 2団体 / 不明 2団体 / 通所施設 2団体)

問 1 0 平成 18～20 年度の 3 年間に於ける就職件数と、就職者の状況をお答えください。退職により同じ人が複数回就職した場合は重複計上してください。なお、登録されている在宅就業障害者の方の就職に限ります。 () 内は、うち重度障害者数をお答えください。

		正社員	契約社員、パートなど
在宅勤務 (部分在宅を含む)	身体障害者	1 名 (1 名)	1 2 名 (1 0 名)
	知的障害者	0 名 (0 名)	0 名 (0 名)
	精神障害者	0 名 (0 名)	0 名 (0 名)
	その他	0 名 (0 名)	0 名 (0 名)
通勤による勤務	身体障害者	9 名 (3 名)	2 9 名 (1 0 名)
	知的障害者	0 名 (0 名)	0 名 (0 名)
	精神障害者	2 名 (2 名)	6 名 (3 名)
	その他	0 名 (0 名)	1 名 (1 名)

11 団体の支援を受けて就職した障害者を合計した人数

問 1 1 平成 18～20 年度の 3 年間のうち、在宅就業支援事業の運営基盤に充てたものを選んでお答えください。(複数回答可)

運営基盤	団体数
売上の中から徴収する手数料等の収入	6
研修や講座開催の折の受講料	1
寄付金(企業・個人)	1
助成金(国・自治体・助成団体・その他)	5
公益事業等の受託金(国・自治体・その他)	3
その他の収入	0
不明	2

売上の中から徴収する手数料等の収入	団体数
売上全体の約 3 %	1
売上全体の約 1 0 %	1
売上全体の約 2 0 %	2
売上全体の約 2 7 %	1
売上全体の約 3 0 %	1
不明	5

通所施設の事業は入っていない

問 1 2 前の問でお答えの項目のうち、最も金額が大きかったものを番号でお答えください

金額が大きかったもの	団体数
売上の中から徴収する手数料等の収入	2
研修や講座開催の折の受講料	0
寄付金（企業・個人）	0
助成金（国・自治体・助成団体・その他）	3
公益事業等の受託金（国・自治体・その他）	3
その他の収入	0
不明	2

通所施設の事業は入っていない

また、運営基盤の現状や仕事の確保等について改善すべき課題がありましたら差し支えない範囲でお教えてください。（自由記述）

支援の必要がない方の売上で、支援を必要とする方への費用を賄っている！
今年度は、財政的な支援がない為、規模を縮小している
手数料収入では十分な支援は困難である。抜本的に替えないと法の活用は難しい。従って手数料収入ではなく支援んが完全にできる基盤体制を作ることが必要。例えば基盤費として年間1千万程度が妥当と思われる。
企業の発注が法定雇用率にカウントされること
売上を主な運営基盤にする以上、営業力・指導力等の努力は必要だが、実際にはビギナー層や訓練を必要とする在宅就業希望者が多く、かつ、実力をつけてきた段階で一般就労をめざすケースもあることから、福祉就労のような公的な補助を運営基盤に充てることも必要と思われる。
自治体の予算減少傾向（毎年20%強）と外注比率の大幅削減 県内企業における障害者の就労及び在宅就業への意識理解のなさ
収益をあげること！

問 1 3 在宅就業支援団体としての厚生労働省への登録状況についてお答えください。

登録状況	団体数
在宅就業支援団体登録を今後も続けていく	8
見直しを検討している	2
次回更新時は更新しない、あるいは更新時までには辞める	1
未定	0

問 1 4 前の問で (1) 以外の番号に の場合、差し支えなければその理由をお教えください。

見直し	支援団体にメリットがない
	登録ワーカー自身がメリットを感じていない
継続	現在のところ大きなメリットはないが、障害者の在宅就業の形態に初めてできた支援制度であるため、これを何としても、より使いやすく実務上有益な制度に育てていきたい
	メリットは感じないが ISO のようなもの

問 1 5 地域自治体との連携例や自治体からの支援例がありましたらお教えください。(発注奨励策等の利用や共催のイベント開催など)

自治体からホームページの仕事受注
具体的な自治体からの支援はないが、担当レベルでの発注がある (内容は図面折り作業) 。それ以前に自治体がこの制度がある事自体ご存知でない!!
千葉県庁の HP (就労支援サイト) に在宅支援団体として紹介されている
ここにきてかなり当初のコンセプトが見失われているが、「ハート購入制度」障害者雇用率 4 % 以上の企業・団体への優先発注制度

問 1 6 地域の福祉施設 (就労移行支援施設、就労継続支援施設など) との連携で行っている事業や活動がありましたらお教えください。あるいは今後の予定や希望がありましたら併せてお教えください。

今後、同じ法人内の就労移行支援施設との協働を考えている
ポスティングや物品製造等制度上の問題の無い仕事は B 型施設等にもお願いしてる。今後は在宅就業障害者支援制度でも他の福祉施設と連携できる様にして頂きたい。
要支援度の高いワーカーは、当法人の就労継続支援事業の中で、施設外支援者として支援していく方法がないか、検討中
地域就労支援ネットワークへの参加 但し県においては問の施設等の対象が知的障害にのみ特化しており、方向性があわず距離をおいている
現場実習生の受け入れ

問17 在宅就業支援全般について普段お感じのことや今後の展望などございましたら自由にご記入ください。

在宅就業支援団体という形は、現在の状況では当施設として全くメリットは無いと考えておりますが、問16でも答えたように、在宅就労支援という形態は必要であると考えています。社会参加できない方にとってメリットとは別にその方を支援していく機関は必要性が高いと考えております。

テレワーカーの育成に関する財源を国が出すべきではないか？。仕事ができるようになれば就職していくのだから運営は人材不足。当法人の売上から捻出するだけでは追いつかない。稼ぎ頭のワーカーが就職することを喜べない現実

調整金の手続きの簡素化、数十万単位からの調整金の発生

他で何度も断られ、最後の砦のような思いで在宅就業支援団体の門をたたく人も見られるが、受け皿も特徴や得意分野など実態はまちまち、在宅という括りだけでオールマイティに機能するわけではない。団体の増加で受け皿を多様にするのも大事だが、初期段階での適切な旗振りがあれば、本人が探し回る必要が減るだけでなく、福祉就労や訓練機関等との連携も広がると思う。

在宅就業支援制度は3年経過し見直し時期。雇用率換算の是非、特例調整金の基準といった条文レベルの見直しにくわえ、参入要件、人材育成、財源確保、他分野連携なども。これまでのデータや次の力点が見えないためか、不安が先行している感あり。

在宅就労者の能力と仕事のギャップ

問18 この調査研究では、紙上ではうかがえない部分をさらに詳しくヒアリング調査を実施する予定でございます。その際、電話あるいはご訪問にご協力いただけますでしょうか

答え	団体数
はい	9
いいえ	1
不明	1

以上

b.在宅就業を支援している団体（未登録）に関するアンケート調査

回答15団体（配布団体 38）

属性

団体（あるいは運営母体）
の組織形態

形態	団体数
特定非営利活動法人	12
社会福祉法人	1
国立病院	1
財団法人	1

在宅就業支援の取り組み

年数	団体数
10年以上	0
5年～10年未満	3
5年未満	6
不明	6

在宅就業に携わる職員数
（ボランティアは除く）

人数	団体数
10名以上	0
5名以上	0
5名未満	10
不明	5

在宅就業支援の事業形態

事業形態	団体数
就労移行、継続支援施設の中で	2
単独事業	7
不明	3
その他	3

その他） 病院内で就労支援

在宅就業支援以外の事業

事業	団体数
IT講習、研修	3
福祉機器開発あるいは販売	1
インストラクター派遣	1
ジョブコーチ派遣	1
PC活用普及、啓発活動	2
スイッチ適応、シーティング等	1
パソコンボランティア養成	1
地域活動支援	1
レンタカー事業	1
障害者雇用・就業支援ネットワーク事業	1
障害者専門職業紹介事業	1
障害者しごと支援員活動事業	1

問1 支援内容について、全てあてはまるものをお答えください。

支援内容	団体数
在宅就労を目標とした教育・訓練を行っている	9
登録している在宅就業障害者に仕事を発注し、請負の支援を行っている	11
在宅雇用に結びつけるための支援・相談等を行っている	4
その他	1

その他) 病院内で就労支援

問2 発注対象の障害者は、登録制ですか？

支援内容	団体数
登録制	9
登録制でない	2
発注はやっていない	4

問3 在宅就業支援制度の支援の対象者になっている方々の状況

合計人数	団体数	うち重度障害者	団体数
50人以上	2	50人以上	0
30人以上50人未満	1	30人以上50人未満	1
10人以上30人未満	6	10人以上30人未満	4
10人未満	2	10人未満	5
不明	4	不明	5

内訳	身体障害	団体数	重度身体障害	団体数
	50人以上	0	50人以上	0
30人以上50人未満	2	30人以上50人未満	1	
10人以上30人未満	6	10人以上30人未満	4	
10人未満	3	10人未満	5	
不明	4	不明	5	
	知的障害	団体数	重度知的障害	団体数
50人以上	0	50人以上	0	
30人以上50人未満	0	30人以上50人未満	0	
10人以上30人未満	0	10人以上30人未満	0	
10人未満	2	10人未満	1	

精神障害	団体数
50人以上	0
30人以上50人未満	0
10人以上30人未満	1
10人未満	4

その他の障害	団体数
50人以上	0
30人以上 50人未満	0
10人以上 30人未満	0
10人未満	2

障害者以外

主婦	団体数
50人以上	0
30人以上 50人未満	0
10人以上 30人未満	1
10人未満	0

高齢者	団体数
50人以上	0
30人以上 50人未満	1
10人以上 30人未満	0
10人未満	0

その他	団体数
50人以上	0
30人以上 50人未満	0
10人以上 30人未満	1
10人未満	0

問4 どういったことを仕事の発注の条件として重視されますか。当てはまるものを3つまで選んでお答えください。

登録要件	団体数
これまでの仕事の経験	5
作業のスピード	3
仕事への意欲	10
通勤や通所等のための移動の困難度	2
他からの推薦・紹介	1
居住地（貴団体が支援可能な地域かどうか）	2
その他	3
登録条件は特にない	1

その他)

品質
意欲
スキル

問5 利用される方はどこで貴団体のことを知るケースが多いでしょうか。当てはまるものを3つまで選んでお答えください。

団体を知った理由	団体数
団体の Web サイトや広報物	11
新聞や雑誌など	0
他の支援機関やハローワーク等からの紹介	7
友人・知人	3
その他	5

その他) 事業説明会
イベント
福祉機関
学校の先生
受講者
市報

問6 希望者はどのような理由または動機により在宅就業を希望している場合が多いでしょうか。考えられるものをお答えください(複数回答可)。

理由あるいは動機	団体数
希望職種やこれまでの職業経験から、在宅就業が適している	2
体の負担が少ない	7
通える範囲の福祉就労施設等に、本人の希望する内容あるいは希望レベルの仕事や訓練がない	3
利用できる移動手段や移送サービスが十分でなく通いが困難	6
その他の事情により、在宅しか就業の選択肢がない	5

その他) 一般就労先が見つからない
IT の研修を受けて仕事ができるところがない
医療圏内の問題
酸素ボンベ利用で外出制限
年齢

問7 問2で、障害者以外の支援対象者がいる場合は(表中の注2の部分)、どのような方を支援されているかお教えください(障害者手帳が取れない病気の方、障害はないが雇用されることが困難な方、など可能な範囲で具体的にお願いします)。

支援対象	団体数
手帳のとれない人	1
精神障害の方	1

問8 企業等の顧客から請け負う仕事の内容をお教えてください。(複数回答可)

作業内容	団体数
文書・データ入力	9
テープ起こし	6
WEB デザイン・制作	11
システム開発(プログラミング等)	1
設計・製図・デザイン	5
エディター、編集	1
DTP	7
調査、リサーチ	1
翻訳	3
IT 教育関連	3
物品製造	0
物品加工・組み立て	0
鍼灸・マッサージ	0
その他	2

その他) ビデオ編集
 会計代行
 WEB 保守・管理

問9 平成20年度における在宅就業支援事業の受注額と、その中で在宅就業障害者に対して支払った総額をお教えてください。

受注額	団体数
5000万円以上	0
3000万円～5000万円未満	0
2000万円～3000万円未満	0
1500万円～2000万円未満	0
1000万円～1500万円未満	0
750万円～1000万円未満	0
500万円～750万円未満	1
250万円～500万円未満	2
100万円～250万円未満	3
50万円～100万円未満	2
50万円未満	3
受注はしていない	4

前年度との比較	団体数
増えている	7
減っている	2
変わらない	2
受注はしていない	4

払総額	団体数
5000万円以上	0
3000万円～5000万円未満	0
2000万円～3000万円未満	0
1500万円～2000万円未満	0
1000万円～1500万円未満	0
750万円～1000万円未満	0
500万円～750万円未満	1
250万円～500万円未満	0
100万円～250万円未満	3
50万円～100万円未満	3
50万円未満	4
受注はしていない	4

前年度との比較	団体数
増えている	7
減っている	2
変わらない	2
受注はしていない	4
不明	0

参考) 問9の支払総額と、問3の支援対象人数で割り出した一人あたりの平均支払金額(年)
 団体A 2,000円 / 団体B 13,000円 / 団体B 15,000円 / 団体C 31,000円
 団体C 40,000円 / 団体D 51,000円 / 団体E 63,000円 / 団体F 200,000円 /
 団体G 385,000円 / 団体C 470,000円(不明 1団体 / 発注事業をしていない4団体)

問10 平成20年度における在宅ワーカーに対する支払額の内訳について教えてください。
 (1人に対し1年間に支払った額の合計額に当てはまる欄に、人数をご記入ください)

1人に対して支払った額	人数
500万円以上	0
300万円～500万円未満	0
200万円～300万円未満	0
150万円～200万円未満	1
100万円～150万円未満	0
75万円～100万円未満	1
50万円～75万円未満	6
25万円～50万円未満	8
25万円未満	80
支払いは一度もない	43
発注事業をしていない	4団体

問 1 1 平成 18～20 年度の 3 年間に於ける就職件数と、就職者の状況をお答えください。退職により同じ人が複数回就職した場合は重複計上してください。なお、登録されている在宅ワーカーの方の就職に限ります。()内はうち重度障害者数をお答えください。

		正社員	契約社員、パートなど
在宅勤務 (部分在宅を含む)	身体障害者	1名 (0名)	0名 (0名)
	知的障害者	0名 (0名)	0名 (0名)
	精神障害者	0名 (0名)	0名 (0名)
	その他	0名 (0名)	0名 (0名)
通勤による勤務	身体障害者	10名 (7名)	17名 (9名)
	知的障害者	0名 (0名)	0名 (0名)
	精神障害者	0名 (0名)	2名 (0名)
	その他	1名 (0名)	0名 (0名)

15 団体の支援を受けて就職した障害者を合計した人数

問 1 2 平成 18～20 年度の 3 年間で、在宅ワーク支援事業の運営基盤に充てたものを選んでお答えください(複数回答可)

運営基盤	団体数
売上の中から徴収する手数料等の収入	5
研修や講座開催の折の受講料	2
寄付金(企業・個人)	1
助成金(国・自治体・助成団体・その他)	4
公益事業等の受託金(国・自治体・その他)	6
その他の収入	3
不明	3

売上の中から徴収する手数料等の収入	団体数
手数料は引かない	1
売上全体の約 10%未満	0
売上全体の約 10%	1
売上全体の約 15%	2
売上全体の約 20%	1
不明	10

問 1 3 前の問でお答えの項目のうち、最も金額が大きかったものを番号でお答えください

金額が大きかったもの	団体数
売上の中から徴収する手数料等の収入	2
研修や講座開催の折の受講料	0
寄付金（企業・個人）	0
助成金（国・自治体・助成団体・その他）	0
公益事業等の受託金（国・自治体・その他）	4
その他の収入	1
空欄	8

また、運営基盤の現状や仕事の確保等について改善すべき課題がありましたら差し支えない範囲でお教えてください。

教育（営業職）
働く意欲のある障害者の発見
広報力・営業力
品質確保
スピード
支援者が少人数なので、受注拡大に手がまわらない
認知機能の問題でコミュニケーションが取りづらい人
対応職員の不足
支援の必要がない方の売上で、支援を必要とする方への費用を賄っている！
今年度は、財政的な支援がない為、規模を縮小している
手数料収入では十分な支援は困難である。抜本的に替えないと法の活用は難しい。従って手数料収入ではなく支援んが完全にできる基盤体制を作ることが必要。例えば基盤費として年間1千万程度が妥当と思われる。
法定雇用率にカウントされること
売上を主な運営基盤にする以上、営業力・指導力等の努力は必要だが、実際にビギナー層や訓練を必要とする在宅就業希望者が多く、かつ、実力をつけてきた段階で一般就労をめざすケースもあることから、福祉就労のような公的な補助を運営基盤に充てることも必要と思われる。

問 1 4 厚生労働省の「在宅就業支援制度」()への今後のご登録をお考えでしょうか？

登録状況	団体数
登録を考えている	2
検討はしている	2
登録の予定はない	6
制度を知らない	2
不明	3

問 1 5 前の問で「登録を考えている」あるいは「予定はない」に の場合、差し支えなければその理由をお教えてください。

「予定はない」 あるいは「検討中」	雇用を目指した制度でない
	発注企業の敷き居が高い（地方は小さい企業が多い）
	メリットを感じない
	事務処理だけが増えそう
	当院が行っている「はたらく」とは社会化する活動としてとらえており、施設のサービスとして人員・設備等を支持していく考えである
	利用希望者がいない
「考えている」	企業からの受注が難しいので制度利用を考えている（2）

問 1 6 地域自治体との連携例や自治体からの支援例がありましたらお教えてください。
（発注奨励策等の利用や共催のイベント開催など）

NPO サポートセンター通じて仕事を出す施策がある
都道府県関連部署のリーフレットなど発注奨励してもらってる
町からのパンフレット、イラスト製作の依頼
パンフレット作成等の発注が県からあった
県事業「企業と福祉との協働」講演会で出展の場を与えられた

問 1 7 地域の福祉施設（就労移行支援施設、就労継続支援施設など）との連携で行っている事業や活動がありましたらお教えてください。あるいは今後の予定や希望がありましたら併せてお教えてください。

IT 研修
物販の協力
近隣の NPO や作業所と仕事のシェア（バリアフリーマップなど）

問18 在宅ワーク全般について普段お感じのことや今後の展望などございましたら自由にご記入ください。

受注の課題	仕事の不足（共同の受注センター必要、都市部の仕事受注できる受注WEBを）
	行政のアウトソーシングを進めてほしい
	民間受注が困難 行政に頼っている
	業務受注について責任の所在があいまいになりやすい
	個人情報のかねあいでデータ入力業務が難しくなった
運営基盤 / マンパワー	支援者マンパワー不足（教育で手いっぱい、コンスタントな受注無理）
	運営団体の基盤強化の必要性を関係者に伝えたい。継続の道を探している。
	在宅就業者を就労継続A型へ（雇用へ）つなげたい
	業務発注者が満足するレベルまでの仕上げ作業にかかる対応時間の多さ、それに対する職員の負担が大きい
公的支援	ワーカー同志の連帯感、コミュニケーション、帰属意識、モチベーション
	手帳の無い人等への就労支援に行政的支援がない。
	既存の施設対象の施策では適さない
スキル/教育	専門的スキルのアップが難しい
	できる事がないのに、「在宅」「パソコン」ということだけで飛びついてくる人、在宅就労できる程のスキルを持つ人は限られる
	WEB作成や保守管理業務が多くなり高いレベルのスキルが必要になった。そのため、在宅就労者養成にかかる期間の長期化の課題や指導サイドの専門知識、スキル蓄積が常に求められる
	チームリーダーの育成
その他	最低限の生活保護がなされた上でのコミュニティ、仕事に関われなくてもその場において、疎外感を感じる事のない、又排除されないコミュニティが必要な人も。この場合、仕事は個を引き出す課題でありツール。どんなに重度であっても人は社会的な存在。「働くという」行為はそれを効率よく実現するツールである
	当事業所は就労継続B型を行っているが、テープ起こしの校正など受注の仕事で専門的知識が必要となる時がある。その時に在宅ワーカーの支援を求めることで事業の運営が円滑になると思われる。 できることなら、在宅支援事業を行いたい。

問19 この調査研究では、紙上ではうかがえない部分をさらに詳しくヒアリング調査を実施する予定でございます。その際、電話あるいはご訪問にご協力いただけますでしょうか

答え	団体数
はい	10
いいえ	1
不明	4

以上

c.在宅就業を支援していた団体（登録を辞退）に関するアンケート調査

回答 3団体（配布団体 4）

属性

団体（あるいは運営母体）
の組織形態

形態	団体数
特定非営利活動法人	2
社会福祉法人	1

在宅就業支援の取り組み

年数	団体数
10年以上	0
5年～10年未満	2
5年未満	1

在宅就業に携わる職員数

人数	団体数
10名以上	0
5名以上	0
5名未満	3

在宅就業支援の事業形態

事業形態	団体数
就労移行、継続支援施設の中で	1
単独事業	1
その他	1

その他） 企業との協働事業

在宅就業支援以外の事業

事業	団体数
就労継続支援 A 型	1
高齢者支援	1
子育て支援	1
リフォーム支援	1

問1 在宅就業支援団体の登録状況についてお答えください

支援内容	団体数
現在、在宅就業支援団体として登録している	0
3年間の登録期間が満了し、登録を更新しなかった	2
登録機関中に在宅就業支援団体としての業務を廃止した	1

問2 今後についてお答えください。

今後	団体数
今後も在宅就業支援団体として登録を続ける	0
今後は登録を辞める予定	0
未定	0
不明	3

問3 差し支えない範囲で、登録を辞めた（辞めたい）理由をお答えください（複数回答可）

理由	団体数
在宅就業支援制度がなかなか普及していない	2
障害者に発注する仕事の受注が困難	2
制度のメリットが感じられない	2
事務手続きが煩雑	2
他に優先している、あるいは優先すべき事業がある	1
その他の事情による	2

その他） 十分な体制が取れない
企業との契約が変更になった（適用基準にそぐわなくなった）

問4 在宅就業を支援する事業の今後についてお答えください。

理由	団体数
在宅就業支援団体の登録は辞めたが、支援自体は事業や活動として続ける	1
今後、在宅就業を支援する事業や活動そのものを行わない	2

問5 「今後、在宅就業を支援する事業や活動そのものを行わない」と答えた方はその理由をお書きください

今後A型事業における在宅雇用について必要性があれば検討していきたい。
パソコン初心者サロン等で、可能な限り在宅就業支援活動を模索していく

問2-1 この調査研究では、紙上ではうかがえない部分をさらに詳しくヒアリング調査を実施する予定でございます。その際、電話あるいはご訪問にご協力いただけますでしょうか

答え	団体数
はい	1
いいえ	2

以上

ヒアリング資料

- ・ヒアリング期間（平成21年12月3日～12月10日）
- ・対象 全国10団体

了承をいただいた8団体のみ記載

団体名	A 団体 (在宅就業支援団体)	書面にてヒアリング
1. 在宅就業支援団体等のミッションの整理		
<p>(1) そもそも「なぜ在宅なのか」</p> <p>1) 通勤が困難な人の多くは、経済活動に関わる外出について支援の体制がないため。行き帰りのガイドヘルパーや移動支援さえ整えば、定時勤務が可能な方もいる。</p> <p>2) 自身の通院や家族の介護などにより定刻の出社ができない方は、フレックスタイムでの雇用契約が成立しにくいいため。</p> <p>3) 週 20 時間の勤務は難しいがそれ以下の時間なら安定した就業が可能な重度の方のため。</p> <p>支援団体としてスタートしたのは、個人で請けられる仕事は限られるが、グループで協働することによりまとまった仕事も請けられるから。信頼関係を築く上で面談の必要性から地域で活動。</p> <p>(2) 「在宅就業支援」はどんな人たちに必要とされているか？</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業センターや職安などで「就職は無理」などと言われ、就職先がなく在宅就業を希望する障がい者の方。在宅就労は働くための最後の砦？。稀に e-ラーニング 4 ヶ月で実務に就けるほどの方もいる。就職できない基準が不明。 ・ リストラに遭って自信喪失の末、在宅での就労を希望される方もいた。「あなたが必要なくなったのではなく、あなたのしていた仕事が無くなったのだから」と、別の仕事でスキルアップを促し、3 年後に再就職。自分や仕事に対する自信がつくまでのステップとしての利用。 ・ 精神障がいの方からの問い合わせには、自己管理が難しい方に在宅就労は向かないと伝えている。財源さえあれば、個室インターネットカフェ風の就労継続支援施設へ通うことから始めて、生活のリズムを整えていただくと同時に職業能力訓練もできるのだが。 <ul style="list-style-type: none"> ・ パソコンの操作ができれば手軽に稼げると勘違いして応募してくる方も未だにいる。 ・ 社会との関わりが薄く働いたことのない方など、仕事に対する意識が軽い方もいる。現在はそうした方たちの受け入れをお断りしているが、過去には訓練で就労に結びつく方も一割ほどいた。福祉施策との連携で底上げできる可能性はある。 		
2. 登録ワーカーの整理		
<p>(1) 生産性、障害、要支援度、支援の性質などどのような属性の人が多いのか？</p> <p>障がい種別はさまざま</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 下肢障がい、頸椎損傷、筋ジストロフィ、視覚障がいなど、比較的重度の方 意欲さえあれば e-ラーニングなどでフォロー。生産性は低い方が多いが、自助努力で完成度を高めている。 ・ 高次脳機能障害 対面での作業環境が望ましい。支援が困難だが受け入れ先がないため、フォローができる余裕のある時に事細かな下絵を用意するなどして支援している。 <p>(2) 在宅就業支援では、「ワーカビリティ」はどこまでを指すのであろうか。</p> <p>たとえ 1 円でも、その対価を得られた場合は仕事。その人の状況によって稼げる金額が異なるので、年収だけで評価するのは疑問。一般企業で必要とされる人材は時間単価以上の仕事ができる人だが、こういう形で働けない人には効率よく収入を得られるための支援ではなく、継続的に仕事ができるための支援が重要。</p> <p>(3) 売上金額のうち、支援機関の取り分、ワーカーへの支払い分はどうなっているか？</p> <p>ワーカー 60%、グループワークのリーダー 10%、法人の取り分 30%。</p> <p>(4) 支払いが 25 万未満という方が多いが、「もっと仕事を」なのか、「これが精一杯」なのか？</p> <p>25 万円未満の方 (ほぼ定期的)</p>		

- ・ 他の企業からの仕事も請けている人も数名いる
- ・ これが精一杯の人もある
- ・ これが精一杯のうちスキルアップすればもっと稼げる人が多いが、支援の体制ができていない。支払い0円
- ・ 入院中や体調不良の方
- ・ その人のできる仕事(CAD など)の受注がない方
- ・ 訓練中の方

(5) 障害の異なる人や、障害のない人と一緒に行くことについて。
 健常者 = 支援者と考える方がまだ多く、作業量よりも精神的な負担がかかる。

3. 運営をどう考えるか

(1) 支援者をどのように支援・育成、あるいは生活の支えをしていくか？

グループのリーダーが障がい者の場合は、ワーカーの甘えもなく仕事に対する責任感や積極的な面さえ感じられた。年間100万以上を稼げるようになると就職をしていく傾向だが、中でもリーダーとしての素質を持った方に生活を支えるだけの手当を加算することができれば、グループワークが円滑にでき他のワーカーの収入も上がると思う。技術はあるが工夫や判断ができない人は、自立自営はできないが的確な指示で労働力を発揮できる。その過程でのフォローは、支援者の報酬を生み出しにくい。

(2) 助成金などを運営資源に充てている場合、それはどのようなものがあるか？ なし

4. 行政や自治体はどう見ているか？

労働局等は、算定基準の見直しにより、障がい者の法定雇用率を達成できなくなる企業が増えることが目下の課題のようであり、あくまでも健常者と同じように働ける方ならば在宅雇用も薦められるといった見解。もう何年も「障がい者の人材不足」を聞くが、雇用の網に引っかからない障がい者を育成しようという意識はあまりないのかも。

5. 福祉就労とのリンク

福祉施設のホームページ更新業務を、福祉施設の利用者に（試行中）

6. 調査研究テーマに即した「新しい動き、考え方」

(1) 就労継続支援B型の「施設外支援」制度等についてのご意見・お考え。

社会との関わりが乏しい方に「なぜ納期を守らなければならないのか」といった質問を受けて驚いた。社会の仕組みやその仕事の目的を理解してもらうには、相当の訓練や経験が必要である。仕事に対する意識の持ち方には問題があるが、個人で趣味的に作った作品には完成度の高いものがあり、技術を習得する力は十分に持っている。そうした人材を育て就労に結びつけるのには、福祉就労制度が適していると考えます。

「在宅しか選択肢がない」という方の中には、実は生活訓練で通勤が可能になりそうな方もいる。

(2) B型に限らず、在宅で福祉就労の可能性について

就労継続支援A型事業や就労支援移行事業など。

就労移行支援は、“在宅も対象内”ということが明確であつたらすでに行っているかも。

団体名	B団体 (在宅就業支援団体)	書面にてヒアリング
1. 在宅就業支援団体等のミッションの整理		
<p>都心部と違い山間僻地に暮らす障害者にとっては、その生活環境、社会資源、医療・保健・福祉や職業訓練等の機会一つを捉えても、あらゆる支援をも含む環境において遅れと不整備等々が目立ち、職業自立を目指す上に置いても機会に恵まれないばかりか、それに必要な情報等も不足している。その事により、圧倒的に「自分は働けない」と諦めている人も多く、そういった状況下において、唯一いき着いた方法が「在宅」であり、それしかない、その時点では考え捉えている人がほとんどである。したがって、その時点においての「在宅就業しかない」は、その人自身にとってみれば、「働きたい」という意欲のあらわれであり、そこには素晴らしいものがあり、前向きな気持ち以外の何ものでもないのでは、と思っている。</p>		
<p>(1) そもそも「なぜ在宅なのか」</p> <p>平成3年より、同じ頸随損傷者ばかりが社会参加を目指す中で情報収集と交換を目的に、頸随損傷者連絡会という会/集まりを県内で立ち上げた。そのレクリエーションやセミナーの開催を通じた活動の中から、「働きたい」という思いが出てくるようになり、模索と試行錯誤の中、重度障害者の地域生活支援センターを立ち上げ、自立のために仲間同士で、主にPCを活用して自立することを目指し、自主勉強の出来る作業所を作った。</p> <p>(2) 「在宅就業支援」はどんな人たちに必要とされているか？</p> <p>平成18年までは、その時点で何らかの就職活動はするものの、地域性もあり、受け入れ先のない中、当法人(その当時は、任意団体として活動していた)の取り組みを知り活路を見いだした思いで問い合わせ、応募をしてくる中途障害者が圧倒的に多かった。自立支援法が施行された後は、人と上手く交わることの出来ない精神障害並びにアスペルガー等々の人達が増えている。これらの人達の場合には、当県だけかもしれないが、自立支援法の中において中核として役割を担うことになっている「就業・生活支援センター」等が本来の機能を果たさず、手にあまるケースを簡単に手放し、送り込んでくる現状があり、大いに問題点も含んでいる。</p>		
2. 登録ワーカーの整理		
<p>(1) 生産性、障害、要支援度、支援の性質などはどのような属性の人が多いのか？</p> <p>当法人の登録ワーカー/現17名について</p> <p>障害 精神障害の方1名 身体障害の方16名(その中でも1級14名)</p> <p>生産性ならびに要支援度、支援の性質</p> <p>当法人の在宅就業支援の目的の一つが、人材育成という観点からすると、生産性という言葉が果たして適切かどうか解らないが、現時点までに当法人が受注をしてきた業務に関して言えば、それら全てを安心して任せられる人は、3名程度と言ったところで、あとの方に関しては、何らかの支援・指導が必要な状況。更に言えば、これは当法人がスタートしたときからの課題・悩みでもあるが、事前に研修期間を設けた後の選考ではなく、あくまでも希望者を募り、その中から選考をするというシステムを取っており、ワーカー個々の得意分野もスキルにも大きな差があり、それらを把握した上で業務配分をし、指導支援を行わなくてはならず、その点から現時点でも受注のための積極的な営業活動を躊躇しているところもある。</p> <p>また、こうした面をカバーする上で、一業務を一人の人間で完結させるのではなく、2~3名のチームを組ませ対応するようにしている。そうした中で、登録の条件を問われると、どうしても最初に「意欲」を上げざるを得ない。これまでの取り組みの経緯をみても、まず意欲の感じられない人はのびないし、途中で挫折している。その為にも、当法人としては、意欲と一対で、「人柄」を重視している。</p> <p>(2) 在宅就業支援では、「ワーカビリティ」はどこまでを指すのであろうか。</p> <p>障害の程度や特性によっては、どうしても雇用形態の取れない人もいる訳で、なおかつ不定期・不規則であっても「働きたい」という要望を持っている人は多くある。そうした人達の、</p>		

選択肢の一つに「在宅就業」があって良いと思われる。もちろん、そうした永続性に反するハンディー面をカバーするためにも、当事者側のスキルをより高く確保する必要性はある。

請負や出来高による取り組みの中にも、自分の働きたいという要求に対しての満足感や生き甲斐を見いだす人がいる以上は、社会としても、一セクションとしての理解と支援体制、位置づけの必要があると感じている。もちろん、働くための意欲と能力を備えた障害者が全て社会に受け入れられるようになれば別だが。

(3) 売上金額のうち、支援機関の取り分、ワーカーへの支払い分はどうなっているか？

在宅就業支援団体としての手数料は約30%と定めてはいるが、現段階において、できる限りワーカーさんへの支払い分を多くするために、立ち上げ時から行ってきた消費税+必要経費/消耗品や、業務遂行に必要な購入品代+手数料15%で実施している。当然、スタッフの人権費や設備費等において難しくなってくるが、現時点においては、民間も含む何らかの助成金や補助事業を取り、それにより賄う努力を続けている。

(4) 支払いが25万未満という方が多いが、「もっと仕事を」なのか、「これが精一杯」なのか？

体調不良、本人のスキルの問題や、本人の自覚有り/なし、に寄るところが大きい。なお、業務的には決して定期的に順調にあるわけでもない。また、スタッフの数/掌握能力から、決して今の状況/分量がベストだとは思っていないが、現在まで、こちらからの業務委託/配分や、依頼する仕事のペース/間隔に対して、多すぎるとか、もう少し増やして欲しいといった声は聞いてない。

(5) 障害の異なる人や、障害のない人と一緒に行くことについて。

当事者として、こうした取り組みに関わりを持ちながら、基本的には、こうした障害者だけを一カ所/一つの取り組みとして囲い込むのではなく、健常者と一緒に、社会の中で仕事ができることがベストだと考えている。逆に、社会制度や資源の整備と支援体制等が未整備に近い状態の中においては、障害が異なるだけでも、それに対応していく難しさも発生しており、理想と現実の壁の大きさを感じている。

3. 運営をどう考えるか

(1) 支援者をどのように支援・育成、あるいは生活の支えをしていくか？

在宅就労の支援と合わせ、障害者からの就労に対する相談にも応じていて、一度相談をもらった人には、働くための研修の機会の提供や、企業からの求人に対する橋渡し、登録ワーカーへの参加も含め、個々に合わせ様々な形で継続して対応をしている。その過程において、本来対応すべき立場にある、自立支援法の中における中核機関が機能していないことによる問題等も多くあり、それらに対応することの是非に苦慮することもある。面と向かい相談を受ける人に対し、「他機関へ行け」とか、「それは出来ない」、「知らない」というわけにはいかず、何らかの結果に結びつくまでは、データベースをつくり、管理・対応を行っている。

今回の在宅就業に関しては、仕事を遂行していく上での問題点よりは、どちらかと言えば、こうした働く以前というか、働くための生活周辺環境をも含めた「社会システム」、「基盤の整備」が、取り組み上で大きなウエイトを示しており、そうしたことに対処する為にも、公的な支援が必要不可欠になってきているのでは？。

4. 行政や自治体はどう見ているか？

平成18年度より自立支援法がスタートするに辺り、また、過去「国のバーチャル工房事業」が始まる時のアプローチに対しても、県としての積極的な支援体制はなく、財政的な課題からか、「何処かとやるなら県としてのバックアップは表明しますが・・・」といった消極的であり、県単事業においても年々予算削減に追い込まれている。

6. 調査研究テーマに即した「新しい動き、考え方」

今後、自立支援法そのものの行方がどのようになるのか、形が変わって動き出すにせよ、何らかの変化があることは考えられるが、その中において、これまで曖昧であった「在宅就業」への考え方/理解と、位置づけがどのようになされるのかによって、答えも変わってくるのではないかと。

団体名	C団体（未登録）	2009/12/3ヒアリング
-----	----------	----------------

1. 在宅就業支援団体等のミッションの整理

(1) そもそも「なぜ在宅なのか」

もともとは、市より障害者の方対象のIT支援を行うセンターを受託し、IT利活用支援、ITセミナー、ITヘルパー養成講座などを行っていた。訓練的な意味合いが強かったが、その中で、利用者の次のステップとして、仕事をしたい(してみたい)という声を聞くようになった。そこで、ITを活用した在宅就労に支援の軸がシフトし、平成18年に、市のバーチャル工房事業として、引き続き講座をおこないながら仕事を請け負う形で学んだことの実践を行っている。

(2) 「在宅就業支援」はどんな人たちに必要とされているか？

まず、「登録する」という形態はとっていない。参加するというイメージ。講座受講生を中心に、在宅でITを使って仕事をしたいという問い合わせが多い。「仕事を斡旋してくれるのか？」という問い合わせもあるが、斡旋ではなく主体的に仕事をするための支援だと説明している。「協同組合の看板を一人ひとりが背負っている」と表現している。「事務局」はその環境を整える役割にとどまる。

「どんな人たちに必要とされているか？」については、上記の看板について理解ある人が望ましいが、現実はそのもいかない。授産施設や福祉工場を辞めた人からの、切実なお問い合わせもある。最近では障害者の在宅就労支援を行う企業もあるが、そうした発注のやりかたに納得できずやめた人もいた。

現在、「参加者」は25名。登録ではないので障害等級や種別は見えていない。ここを必要としているか、ここが適しているか、ここしかないのか等で判断している。

2. 登録ワーカーの整理

(1) 生産性、障害、要支援度、支援の性質などどのような属性の人が多いのか？

ご本人が言う意欲にはいろいろあるが、ひとつには講習を通じて客観的に評価する機会がある。参加者の仕事のレベルについては、例えていうなら「大学生と幼稚園」くらいの幅がある。スキルだけではない。看板を背負う意識、「ここまででいい」といつか止まるか、努力してさらに進むか、職業経験の有無、求められていることへの理解度、成果に対する責任と対価の感覚などさまざまである。障害そのものも多様だが、意識も多様である。

(2) 在宅就業支援では、「ワーカビリティ」はどこまでを指すのであろうか。

哲学的な話になるかもしれないが、人は死んだときにあの世にまで仕事を持っていけない。「なんのための仕事か？」が自分で納得できることが必要かと思う。そうでないと支援する側の満足だけにしかなりえないことも。県内のある医師が、ALS患者と向き合っていく中で「後輩の患者を育てていくことがあなた方の仕事だよ」と話し、本人たちも同じ思いになったという。仕事に対する価値観は、一部の側面からでは見えてこないのでは。

(3) 支払いが25万未満という方が多いが「もっと仕事を」なのか「これが精一杯」なのか？

50万円前後支払っている方は職業経験もあり、仕事のレベルにおいて抜きん出ている。逆にいえば、その方々への依存度が高くなっている傾向。この方々を含めて、「もっと仕事を」に該当すると思う。また、コンスタントに供給できないのは一言で言えば営業力の不足。ほぼ一人で事業をやっているのが現実。

3．運営をどう考えるか
(1) 支援者をどのように支援・育成、あるいは生活の支えをしていくか？ バーチャル工房事業の人件費には限りがある。人件費の基準はわからないが、生活費を得るために土日に別の仕事をしたり、学校の非常勤講師をしたりしている。
4．行政や自治体はどう見ているか？
在宅就業支援団体ではないので国の機関との接点はあまりないが、委託事業については長期的なビジョンが必要。とくにリーダーの育成などをやっておきたい。
5．福祉就労とのリンク
6．調査研究テーマに即した「新しい動き、考え方」
参加するには意欲だけでなくある程度の条件を求めている。もうひとつ「(就労レベルなどが)低い人にあわせて行っている事業ではない」ともメンバーには言っている。ある程度は厳しさも必要だし、そこを理解したうえで参加しないと仕事にならない。一方で、その要件にそぐわない人が出てくるとすれば、そこに対して支える仕組みは必要と思う。いまは、参加を断った人がどこに行っているのか把握していない。単体ではそこまで把握できないし人手もないが、社会全体で見て、そういう人でも働けるようなひとつのあり方として福祉就労の中の在宅支援は存在して欲しい。

団体名	D 団体（未登録団体）	2009/12/7 ヒアリング
1．在宅就業支援団体等のミッションの整理		
<p>(1) そもそも「なぜ在宅なのか」</p> <p>県内で、任意団体やボランティアの集まりで個別に IT 支援活動していた方たちが、企業の助成を契機に、有志で NPO を発足させた。1 年後、パソコンボランティア養成や派遣事務事業、バーチャル工房事業などを行政から委託され、これらも合わせて事業体としての基盤としてきた。1 年前から障害者の IT 就労訓練として、委託訓練事業を受託し、この事業が自由に使える資金として柱になりつつある。バーチャル工房の規模は、1 名の専任者の人件費 + 訪問活動費しかなく運営はきびしい。しかし、実施 5 年を経過して徐々に県内の福祉機関に認知されつつあると感じている。ハローワークなど労政機関にはまだ認知されていない。</p> <p>さまざまな福祉的就労の施設が存在するが、IT を活用した就労支援施設は少ない（県内で 3 か所程度）。重度障害の方のセンターで、自立訓練の一環として 1 年程度の IT などの職業訓練がなされているが、在宅就労支援は当団体の取り組みだけ。</p> <p>(2) 「在宅就業支援団体」はどんな人たちに必要とされているか？</p> <p>通所できない、通所したくない人に対して選択肢として存在すべきと考えている。</p>		
2．登録ワーカーの整理		
<p>(1) 生産性、障害、要支援度、支援の性質などはどのような属性の人が多いのか？</p> <p>(2) 在宅就業支援では、「ワーカビリティ」はどこまでを指すのであろうか。</p> <p>大事なのは、「クライアント自らが自身の問題の解決のため、積極的に関与していく能力」。</p> <p>利用希望者には積極的な方は少なく、受動的な利用者が比較的多い。ご本人の意識改革には時間がかかる場合も。本人の「向上したい」という意欲が一番大切。これがないと、支援しても短期間で効果が出ない。</p> <p>(3) 売上金額のうち、支援機関の取り分、ワーカーへの支払い分はどうなっているか？</p> <p>20%を事務経費として使用している。ワーカーへの支払いは 30~50%程度にしており、ワーカーが独立や就職した場合に不満を感じないように高額支払いはしないようにしている。30%程度の余剰金は、できるだけ積立（コンペ賞金や交通支援費などに使用してきた）。しかし、今後 NPO の資金として活用しないと経営（スタッフの人件費）が苦しい状態。</p> <p>(4) 支払いが 25 万未満という方が多いが、「もっと仕事を」なのか、「これが精一杯」なのか？</p> <p>訓練中の人もある。毎年新規に 5 名訓練（1 年間：年度末に SOHO グループに移行するか確認）、SOHO グループで 7 名登録</p> <p>(5) 障害の異なる人や、障害のない人と一緒に行くことについて。</p> <p>在宅就労では、ワーカー同士の障害の理解は難しいと思っている。年 1 回でも集まってと交流会などと考えるが、移動支援がでるかなど資金的、技術的問題がある。</p>		
3．運営をどう考えるか		
<p>(1) 支援者をどのように支援・育成、あるいは生活の支えをしていくか？</p> <p>毎年異なった状況の利用者を教育するのに、60~70%の労力を使っており、十分 SOHO グループに仕事を供給できてないし、定期的なスキルアップなどの支援ができない状況。</p>		

<p>(2) 助成金などを運営資源に充てている場合、それはどのようなものがあるか？</p> <p>県からの委託業務が主体になっており、自由に使用できる資金がない。また助成金も使用目的が限られるので、賛助会員費や会員費などを多く募っていく必要があると考えている。</p>
<p>4 . 行政や自治体はどう見ているか？</p> <p>重度障害者が就職相談にハローワークに行っているかどうかは不明と考え、ハローワークには、いままで積極的にアプローチしていない。今後は定期的に情報をハローワークに提供しようと考えている。</p>
<p>5 . 福祉就労とのリンク</p> <p>利用者の競合など問題があり、連携はできていない状況。NPO の会員が地域でボランティア等がかかわっている人がいる程度。</p>
<p>6 . 調査研究テーマに即した「新しい動き、考え方」</p> <p>(1) 就労継続支援 B 型の「施設外支援」制度等についてのご意見・お考え。</p> <p>「施設から地域へ」という福祉政策の変化があり、在宅で生活支援をうけている方が増えている。しかし、重度障害で家から出られない、移動するには多大な都度費用がかかる、などの状況から、家で環境さえ整えば仕事ができる IT 支援が必要と感じている。</p> <p>養護学校から卒業して就職できていなく在宅で生活している方、中途障害で在宅での生活を余儀なくされている方などがいるので、就労訓練や仕事の供給はこの分野でも必要と思う</p> <p>(2) B 型に限らず、在宅で福祉就労の可能性について</p> <p>通所できない人、いままで通所施設で面倒をみてきた方などが自立支援法施行で在宅に埋もれてしまっている状況がある。在宅のまま仕事のスキルが身に付き、仕事も供給される仕組みが必要と感じているが、訓練には時間がかかりここは福祉的支援が必要と考えている。仕事の供給についても大きな課題となるが、うまくネットワークができれば、常時供給が可能になるかも考える。</p>

団体名	E 団体 (未登録団体)	2009/12/11 ヒアリング
1. 在宅就業支援団体等のミッションの整理		
(1) そもそも「なぜ在宅なのか」		
<p>当法人は県内において障害のある人をはじめ、在住外国人、子ども、若者などさまざまな人の社会参加支援を行っている。障害のある人の「ITによる社会参加」の一環として、駅近くの商業施設内（県が契約しているエリア）の一画に 5 台のPCを設置し、IT講習を行っていた。その次のステップとして、講習の修了者を対象に就労目的の実践講座を自前で用意したが、これに並行して実際の仕事を請けていたところ、仕事を通じて行こうが技術習得もでき、本人のやりがい等大きな成果も見られたため、請負による訓練や就労支援を事業化したいと考えて行政（県）に提案等をし、そこから県の委託事業「バーチャル工房事業」として在宅就労支援を行うようになった。委託事業は単年度ごとの契約で 4 年目となる。</p>		
2. 登録ワーカーの整理		
(1) 生産性、障害、要支援度、支援の性質などどのような属性の人が多いのか？		
<p>県内のさまざまな人が（登録の）希望をしてくる。手帳の種別等級などは詳しく問わない。在宅なら安心して働けると思って希望する人が多いが、本当に在宅就労が本人に適しているかどうかは慎重に考え案内している。安易に在宅に誘導してはいけないということは、まさにそのとおりと思う。17 名の登録者の中でも、個々への対応はまちまちである。日ごろのコミュニケーションができない難しさを、仕事を通じて接点を持つ機会、仕事の内容に応じて訪問する機会等を大切にしている。</p> <p>意欲が必要なのは当然だが、その意欲がどのレベルであるかはきちんと見定めるように心がけている。「とにかくがんばります」といっても言葉だけの「意欲」と、努力の跡がしっかり伺える人の言う「意欲」は違う。仕事に必要な知識を黙々と学び、IT独特の学び方を知った人は在宅就労に向いているといえる。登録ワーカーの中でも差がある。能力の差だけでなく、仕事に対する姿勢や考え方など。</p>		
(2) 在宅就業支援では、「ワーカビリティ」はどこまでを指すのであろうか。		
<p>一日に何時間も働けない人も当然いる。その人はストレッチャーに横たわったまま研修にくる。寝たきりだが明朗で意欲的に学ぶし、仕事に対する姿勢もしっかりしている。時間さえかければ成果物も遜色ないという人。障害歴が長いから自分のことはよくわかっている。</p> <p>当工房以外の仕事も請け始めた人もいる。この工房がきっかけで自信をつけて次を見る気持ちが生まれたといってくれた。いろんな人がいて、それぞれの働きぶり、働き方を受け入れて評価することは必要。在宅ワーカーの幅が広いのでなおさら感じる。</p>		
(3) 売上金額のうち、支援機関の取り分、ワーカーへの支払い分はどうなっているか？		
<p>手数料は平均で 10%程度。今はバーチャル工房事業費があるので、請け負った仕事の収益を運営費に充てていないが、管理運営費、支援員への謝金に加え講座や図書費などに先行投資していくために財源が必要なため、将来は 100%ぐらいに引き上げないと継続することは難しいと思っている。</p>		

(4) 支払いが25万未満という方が多いが、「もっと仕事を」なのか「これが精一杯」なのか？

収入がある人のほぼ全員が「もっと稼ぎたい」であり、その能力もある。殆ど10万円以下で、1万円以下もいる。理由としては、仕事自体が少ない、スポット仕事なので本人タイミングが合わないなど(ショートステイや入院など)。

数名は0円。一番には本人能力が上げられる。見合った仕事を得られないし、まだ任せられるレベルではない方も。「意欲」の違いがこうした状況にもつながっている。ワーカーにも差があるということ。また、希望者が多いのに受け皿が少ないということである。

3. 運営をどう考えるか

(1) 支援者をどのように支援・育成、あるいは生活の支えをしていくか？

バーチャル工房支援事業の委託費が人件費+ で主となる。
設備や事務所は他事業の委託費等を充てている。障害分野だけでなく、他の事業も組み合わせて行っている。

4. 行政や自治体はどう見ているか？

バーチャル工房支援事業は単年度契約で毎回公募だが、その中でノウハウなどが評価され受託している。在宅就業支援団体登録をしない理由は、メリットを感じられない等。

5. 福祉就労とのリンク

入所施設、デイサービスを利用している人も登録している。事業的には、福祉施設の連携というより、他事業とのつながりのほうが目立つ。子ども支援の分野で関わったところから、障害のある人が働いているなら仕事をお願いしたい、など

6. 調査研究テーマに即した「新しい動き、考え方」

在宅ワーカーは意欲も実力もそれぞれレベルが異なる。希望者がいても断ることもある。これまで断ってきた人のことを考えると、福祉施設の施設外支援は、その人たちの受け皿が用意されるという点は非常によい。自分の身の丈に合わせて行き来できるように選択のあり方があって、それを社会が支える仕組みがあるのは好ましい。福祉分野なら仕事以外の側面も支援できるかもしれないし、登録ワーカーの中にもそういうことを必要としている人も存在する。本人にも大事と思うが、在宅就労支援をしている団体にとっても他の受け皿があるなかで支援事業ができることは大きい。

ただ、他の施設や作業所を見ていると、IT関係の指導ができる人員が少ないのではないか？。「施設外支援」特有の支援ができる人材をどのように醸成していくか？、通信環境をどのように整えていくか？、いまの施設や作業所職員の実情と、「IT技術」を主体とした作業項目や仕事を用意できるか、などが課題かもしれない。

団体名	F 団体（未登録団体）	2009/12/7 ヒアリング
1. 在宅就業支援団体等のミッションの整理		
<p>(1) そもそも「なぜ在宅なのか」</p> <p>母体である NPO は、最初から特に在宅就労のことをやっていたわけではない。市がパーソナル工房事業を、県が在宅 IT 支援事業の情報を紹介してくれた。そこで、もともと授産などの支援をしていた当 NPO 法人が実施することにした。</p>		
2. 登録ワーカーの整理		
<p>(1) 生産性、障害、要支援度、支援の性質などはどのような属性の人が多いのか？</p> <p>現在、2名の職員で60名のワーカーをみている。</p> <p>ワーカーは「とりあえず登録している」人も多く、実際にかかわってるのは30名程度。当センターの登録は「どんな方でもどうぞ」というスタンスなので、全員のことが詳細にわかっているわけではない。</p> <p>即戦力となるのは5名程(エクセル・ワード中級以上)いるが、HP制作やデザイン等の特殊技能を持つ人はまだまだ少ない。</p> <p>精神障害の方の登録は20数人。まじめな人が多い。フルタイムはしんどいが、どこかにとにかく所属したいと思う方たち。ここは居場所だと思う。かならずしも在宅でなければいけないのかは今の段階ではよくわからない。</p> <p>(3) 売上金額のうち、支援機関の取り分、ワーカーへの支払い分はどうなっているか？</p> <p>売上から手数料は全く取らない。昨年度は半分以上は外注に出している。デザインなど高い技術はまだ無理なので、そういう仕事が来たら近くの作業所へ出してる。</p> <p>(4) 支払いが25万未満という方が多いが、「もっと仕事を」なのか「これが精一杯」なのか？</p> <p>ほとんどのワーカーへの支払いが25万未満だが、それぞれの障害はよくわからないので「もっと」かどうかは不明である。しかし、「いくら収入があればよいか(希望)」のアンケートをとった際には「月5万くらい、生活の足し」という答えが一番多かった。</p> <p>センターへの満足度なども読めないが、彼らのここへの所属の意識もまだ高くないと思う。コーディネーターする側から言うと、「精一杯」ではなく、受注の余裕はたっぷりある。</p> <p>現在の仕事は、WEB 関連（一から作るのはまだ難しいので編集、HPビルダーでメンテなど）、エクセル、ワードのデータ入力 会社の年次報告書作成 などなど。</p>		
3. 運営をどう考えるか		
<p>(1) 支援者をどのように支援・育成、あるいは生活の支えをしていくか？</p> <p>現在の経営的な支えは公的な委託に頼っている。今のところは2名の職員の保障はある。継続していければよいと思っている。</p>		
4. 行政や自治体はどう見ているか？		
<p>今のところ、あまりハローワークなどからの紹介で来る人はいない。</p>		

5．福祉就労とのリンク

技術的、人間的に足りない部分は、作業所に出している。
母体のNPOがそもそも作業所や授産の製品を取扱い販売する事業をやっているので、そうしたつながりはある。

6．調査研究テーマに即した「新しい動き、考え方」

福祉就労のことは今は何とも言えない。
ワーカーは増えている。その中には、コミュニケーションがちゃんと出来る人、仕事も自身で出来る人、こちらとつながりを持てる人もいる。まず、これから目指すべきところは、だんだんとリーダー格をつくって、特殊技能（CAD、WEB）ができる人を作り、グループごとに請け負えるしきみを持つ。ワーカーさんと話す機会を増やし、ネットワークを広げたい。

団体名	I 団体 (未登録団体)	2009/12/7 ヒアリング
1. 在宅就業支援団体等のミッションの整理		
(1) そもそも「なぜ在宅なのか」		
<p>NPOができたのは平成9年。平成16年から在宅支援をスタートし、Iというネットワークでの受注グループを作った。パソコンボランティア活動からスタート、そこで知り合った障害者の方の中にITが得意な方々がいたので、それを結んで高いレベルのものをやれないかと思った。彼らは、通勤できない重度障害者か、通勤できて就職できてもうまくいかない人がほとんどだった。</p> <p>また支援する側のボランティアはほぼ全員が仕事を持っていたし、高いIT技術を持ってる人が多かったので、在宅のネットワークを利用した仕事支援が一番都合がよかった。</p>		
(2) 「在宅就業支援」はどんな人たちに必要とされているか？		
<p>身体の障害者の他に、精神障害、最近では発達障害の方が増えてきた。福祉の専門家でもないで、最初は障害について理解できず困ったが、県の発達障害者支援センター等と連携することで支援の方向が決められるようになった。</p> <p>彼らは最終的には「在宅でないダメ」ではない方々かもしれないが、今は対人面が無理な方などが登録しているので、彼らの「在宅」からのスタートは適している、と考えている。</p>		
2. 登録ワーカーの整理		
(1) 生産性、障害、要支援度、支援の性質などどのような属性の人が多いのか？		
<p>メンバーは、比較的動きやすい人で、社会性のある大人の方が多い。我々は、講習事業を受託運営しており、そこでの成績などを確認してから修了生を登録メンバーに入れている。</p> <p>ワーカーのうち2名はコーディネーターである。</p> <p>支払いが75万以上の方は、内部障害の方1名。講師も担当できて、WEB、動画など色々できる方。ここ以外でも仕事をしている自営業さん。これまでに社会経験も技術経験もある。</p> <p>50万以上あるいは25万以上の仕事を出しているのは、内部疾患の方などでいずれも社会性のある方々。残りの25万未満の方は、3名が発達障害、1名が養護学校を出て間もない、社会性がまだ少ない若い方である。</p>		
(2) 在宅就業支援では、「ワーカビリティ」はどこまでを指すのであろうか。		
<p>「やる気」さえあれば、どこまでも。ただ、納期なども当然実際の仕事にはあるので、そういう点で非常時のフォローの下支え(費用)があればどこまでもやらせたい。</p>		
(3) 売上金額のうち、支援機関の取り分、ワーカーへの支払い分はどうなっているか？		
<p>売上には、講習実施の受託費などが多い。WEBの講習、動画の講習、CADの講習など。</p> <p>売上は15%を取って、ほぼ残りはワーカーへ支払っている。支援者というかコーディネートの取り分は少ないが、コーディネータは、年金があったり、自分の本来の仕事を持っている自営業(システム開発)なので、収入としてはさほど多くを望んでいない。</p> <p>営業活動は、外部の協力者による。NPOの会員もいるし、そうでない人もいる。</p>		
(4) 支払いが25万未満という方が多いが、「もっと仕事を」なのか「これが精一杯」なのか？		
<p>25万未満の人は多分「もっとほしい」。でも、短時間しか働けない人もいて、各々のレベルにあう仕事が多からず受注できない。コーディネーターも営業マンも専従ではないので、手いっぱいの時もある。したがって、コンスタントというわけにはいかない。行政がアウトソースをもっとやるべき。</p>		

(5) 障害の異なる人や、障害のない人と一緒に行くことについて。
受注センターの発想を持っている。県内の作業所が、みんな印刷機を持って同じようなことしているのはいかがか。例えば「タックシールできる事業所」とか「縫製できる事業所」とか、得意な機能をもちよれば、中枢のセンターで受注して振り分けできる。こういうしくみがないと、ハート購入法などが現実的になっても、単独の事業でうまく受注できないだろう。

3. 運営をどう考えるか

(1) 支援者をどのように支援・育成、あるいは生活の支えをしていくか？
今は専従の支援者はいない。必要な時に事務所に出てくる。
もちろん専従で営業したりコーディネートしたりする人がいればもっと稼げる可能性はあるが、これまでの実績があるので、そういう人がいないから仕事が取れない(事業主が仕事を出不さない)ということはない。ただ、以前、在宅就業支援団体への申請を考えた時、「専属の支援者がいないとだめ」と言われた。これはおかしいのではないか。この制度についていえば、雇用率換算など基本的な改正をしない限り、使う団体は限られる。

(2) 助成金などを運営資源に充てている場合、それはどのようなものがあるか？
今後、市の新しいテレワーク在宅就労促進事業を使って、就労報奨金、発注奨励金等をぜひ活用したい。

4. 行政や自治体はどう見ているか？

市のNPO支援があり、受発注の仲介など少しはある。
以前、「在宅ワーカーを結ぶオンラインの福祉作業所として認可してほしい」と県に申し出たがそれは結局形にはならなかった。このたび、市のテレワーク在宅就労促進事業が新しくなり、在宅で業務を行うワーカーと雇用あるいは請負関係にある事業所に対し就労奨励金を、その事業所に業務を発注した市内と市外の事業所に発注奨励金を交付することとなった。これはかなり我々にとってありがたい制度。大いに活用して、受注を増やしたい。

5. 福祉就労とのリンク

近くの株式会社が就労継続A型を実施しており、そこで在宅雇用をしている。現在うちにいるワーカーも、ある程度育てばそこに紹介して雇用にする方法もあると思う。
この会社は、A型の指定を県内で初めて受け、平成19年から、移動が困難な者や対人に困難が伴う者等、一般就労が困難な障害者にテレワークを通じた就労機会を創出し提供。2008年のテレワーク推進賞を市とともに受賞している。

6. 調査研究テーマに即した「新しい動き、考え方」

障害が重く基礎学力も高くなく社会性も低い人は、現段階では、別団体の就労移行事業やB型事業へ紹介するのがよいと思っている。今後は、地域活動支援センターと組んで、多機能型をやることも検討している。その際、B型の「施設外支援」を使って在宅支援ができればとても都合がよいと考える(このヒアリングで情報をいただいた)。
精神の障害の方など、毎日在宅でなくとも、週1くらいで通いも入れ、だんだんと通いを増やしていく方法も十分あると思う。