

厚生労働省平成21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)

障害者の在宅就業を活用した  
新たな職域に関する調査研究

事業報告書

特定非営利活動法人 バーチャルメディア工房ぎふ



厚生労働省平成21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)

障害者の在宅就業を活用した  
新たな職域に関する調査研究

事業報告書

特定非営利活動法人 バーチャルメディア工房ぎふ



## 目 次

事業概要	1
1. 目的	3
2. 事業の概略	3
3. 検討委員会の設置	5
4. 事業の実施記録	5
障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査	7
1. アンケート調査	7
(1) 県内事業所へのアンケート調査	7
(2) 県内障害者へのアンケート調査	19
(3) 全国の障害者在宅就業支援団体(厚生労働大臣登録)へのアンケート調査	31
2. ヒアリング調査	43
(1) 県内事業所へのヒアリング調査	43
(2) 全国障害者在宅就業支援団体へのヒアリング調査	55
3. 障害者の在宅就業の新たな職域に関する調査結果のまとめ	63
4. 岐阜県における「働く」障害者の好事例	71
セミナー開催報告	87
検討委員会委員の所感	105
1. 当事業や障害者の雇用・就労全般に関する所感	井村 保 107
2. 「障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」に参加して	伊藤 真治 109
3. 委員会に参加して感じたこと	布田 孝文 111
4. 「障害者在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」の検討委員として参加して	堀込 真理子 113
5. 県外企業としての障害者就労・就業の取り組みと委員活動の所感	足立 重平 116
6. 「障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」の検討委員会に参加して	空 英明 117
7. 在宅就業の職域拡大について考える	服部 光伸 118
結 論 と 提 言	121
1. 「障害者の在宅就業における新たな職域に関する調査研究」を終えて	
明らかにされた課題と提言について	上村 数洋 123
2. 調査研究事業を終えて	奥野 英子 131

付 録 .....	133
-----------	-----

1 . 用語解説

2 . アンケート調査票・集計

- ( 1 ) 事業所
- ( 2 ) 障害者
- ( 3 ) 支援団体

3 . ヒアリング調査票・集計

- ( 1 ) 事業所
- ( 2 ) 支援団体

4 . セミナー配布資料

# 事業概要

- 1．目的
- 2．事業の概略
- 3．検討委員会の設置
- 4．事業の実施記録





## 事業概要

### 1. 目的

企業等が障害者在宅就業では難しいと誤解を抱く仕事など、顕在化していない障害者在宅就業の需要を掘り起こし、企業等からの発注を促進させ、職域を拡大させる。さらに、複数事業所の連携により受託を行うことで、一般就労が困難な障害者でも、住み慣れた地域で障害のある人も継続的に安心して暮らせる仕組みを構築する。

### 2. 事業の概略

情報通信技術の発展や普及により、これまで移動等の問題から一般就労が困難とされてきた重度障害者にとって、在宅就業は働き方の可能性や就業機会の拡大の上から重視され、全国的に取り組みが進んでいる。

そうしたなか、平成18年に「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下、障害者雇用促進法)が改正され、在宅就業の位置づけと厚生労働大臣による在宅就業支援団体の登録制度が設けられた。平成10年より在宅就業の支援に取り組んできた当法人においても、取り組みの更なる拡大展開に向け、それまで受けてきた国の「重度障害者在宅就業推進事業」に続き、いち早く「厚生労働大臣(登録)在宅就業支援団体」を取得(2100001)した。

しかしながら、登録より3年を経過し、初めての更新を迎えた平成21年5月の時点において、この制度に該当する企業からの発注業務は一件も発生していない。このことは、当法人に限定されていることではなく全国の登録支援団体においても同じような状況にあり、なかには更新を取りやめたり、取り組み自体から撤退を余儀なくされた団体も出てきている。

勿論、こうした状況を考えた時、支援団体側の素養の不足や、制度に対する普及啓発活動の努力不足も要因の一つと考えられるが、発注側である企業等の、こうした新制度をはじめ、雇用・就労をも含めた障害者に対する理解と認識の不足や、社内制度や支援体制等の問題点等から、その対応が難しいと誤解し、取り組みを躊躇している部分も少なくないと考えられる。このことは、障害者の雇用・就労の上において法定雇用率がなかなか遵守されない現状にも通ずるものがあり、ましてや在宅就業という新しい障害者の職域において、発注が発生し難いばかりか、その業務内容・範囲が限られていることは否めない。

このような現状を鑑み、過去に関わりを持ってきた国の事業における成果としての障害者在宅就業事例を活用しながら、これまでの取り組みのなかでも浮上してきている、

企業側が求める働き手・戦力としての障害者像

企業が必要としているスキル

企業等が障害者在宅就業では難しいと誤解を抱く仕事

など、顕在化していない障害者在宅就業の需要を掘り起こし、企業等からの発注を促進させ、職域を拡大させるような、どちらかと言えば、これまでの受身的、自然発生的発注に活路を求めていた取り組みから一歩も二歩も踏み出し、あくまでも発注側の企業等の立場に立ったアンケート調査を岐阜県内の企業について行う。

その調査結果を基に、障害者在宅就業と結びつけるために、全国の障害者在宅就業支援団体

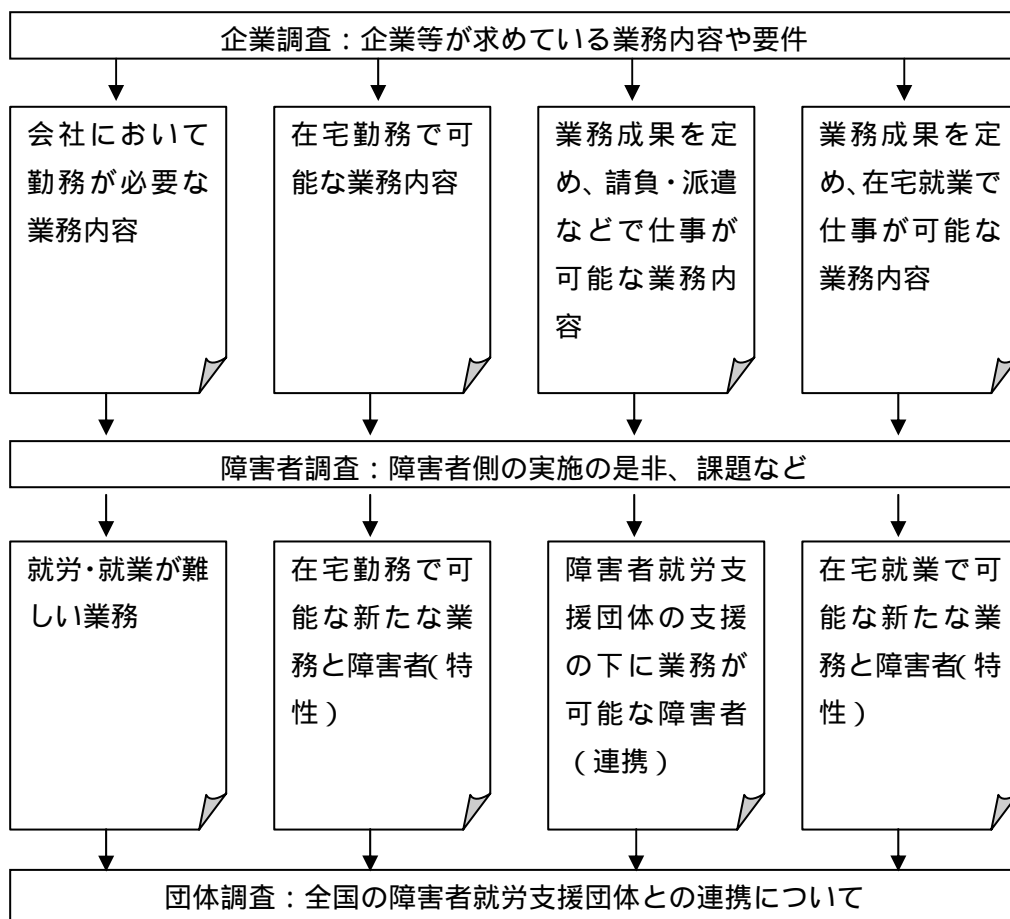
や、就労を希望する障害者に対して調査を実施し、新たな職域になりうるのか分析すると同時に、複数事業所・支援団体間における連携により受託を行うことで、一般就労が困難な障害者でも、住み慣れた地域で継続的に安心して働き、暮らせる仕組みの構築に向けて検討をすすめる。

なお、調査研究で得られた成果は、岐阜県を中心に研修報告会などを実施すると同時に、インターネット等を利用して全国の企業等や障害者・団体に向け、普及啓発に努める。

本調査研究のポイントは企業側からのニーズを元に調査することである。障害者側・支援者側の立場から実施するのではなく、企業等が何を求めているのか、一般の就労支援の流れに沿って、その業務内容と要件を主軸として、障害者就業の可能性を地域団体等との連携を踏まえて実施する点にある。

もちろん、調査において、なにを支援しなければならないのかや、障害特性や生活状況などを考慮した支援のあり方の検討は必要であり、本調査研究の狙いである。

以下に調査の進め方を図で示す。



### 3. 検討委員会の設置

調査研究を適切かつ円滑に実施していく上から、学識経験者を始め各分野の知恵を結集し、ハンドリングを行いながら進めていく必要があると考え、以下の産学官公からなる検討委員会を設置した。

検討委員会名簿

氏名	所属・役職	
奥野 英子	学識経験者	筑波大学・特任教授
井村 保	学識経験者	中部学院大学 リハビリテーション学部・准教授
伊藤 真治	自治体(県)	岐阜県 健康福祉部 障害福祉課・課長補佐
布田 孝文	自治体(市町村)	岐阜県郡上市 健康福祉部・部長
堀込 真理子	障害者支援団体	社会福祉法人 東京コロニー 職能開発室・課長
足立 重平	岐阜県外企業	日本電気株式会社 医療ソリューション事業部・主任
空 英明	岐阜県内企業	(株)大垣共立銀行 人事部 人事企画課・調査役
服部 光伸	岐阜県内企業	サンメッセ(株) マルチメディア部 マルチメディア課・係長
上村 数洋	障害者支援団体	特定非営利活動法人 バーチャルメディア工房ぎふ・理事長

### 4. 事業の実施記録

本調査研究事業は、以下のような日程により実施した。

	平成21年9月	10月	11月	12月	平成22年1月	2月	3月
①検討委員会	第1回 9月1日		第2回 11月11日	第3回 12月25日		第4回 2月26日	第5回 3月11日
②現状調査							
・アンケート調査							
事業所	10月15日発送	→					
障害者			12月1日発送	→			
支援団体			12月1日発送	→			
・ヒアリング調査							
事業所				1月6日	→		
支援団体					2月1日	→	
③調査結果の分析・検討							
・アンケート結果の分析							
事業所			→				
障害者				→			
支援団体				→			
④セミナー開催						大垣市 2月26日	
⑤報告書作成							
・打ち合わせ			11月25日			2月2日	2月4日
・作成							3月1日 →



# 障害者の在宅就業を活用した 新たな職域に関する調査

## 1．アンケート調査

### (1) 県内事業所へのアンケート調査



# 障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査

## 1. アンケート調査

### (1) 県内事業所へのアンケート調査

#### 調査目的

企業等が求めている業務内容や要件及び障害者雇用の現状を明らかにする

#### 調査方法

事業所に調査票を郵送し、同封の返信用封筒にて回収する

送付部数 事業所 1229 件である

#### 調査対象

岐阜県内に事業所をおく企業等、(社)岐阜県雇用支援協会(旧障害者雇用促進協会)の会員

#### 調査期間

調査の実施期間 平成 21 年 10 月 15 日～10 月 31 日

#### 回収状況

調査の有効回答数 335 件であり、回収率は 27.3%

#### 調査結果

アンケート調査表及びにアンケート調査集計結果は付録参照、以下、結果を抜粋する

#### 結果のまとめ





## 〔 事業所アンケート調査結果 〕

以下の番号は、アンケート調査項目の番号である。

ここにあげた調査結果は全てではなく、抜粋項目である。

### 貴事業所の業務及び規模

1. 貴事業所は、主として次のどの産業に該当しますか。

事業所の種別では、製造業がほぼ半数を占めている。

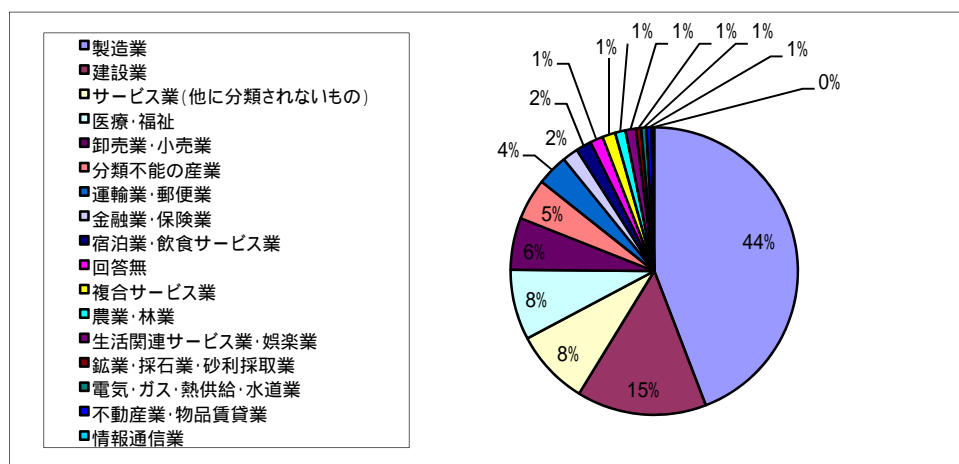


図 1：事業所種別

2. 貴事業所の法定雇用率の常用雇用労働者に当てはまる従業員数は何人ですか。

事業所の規模では中小企業がほとんどである。

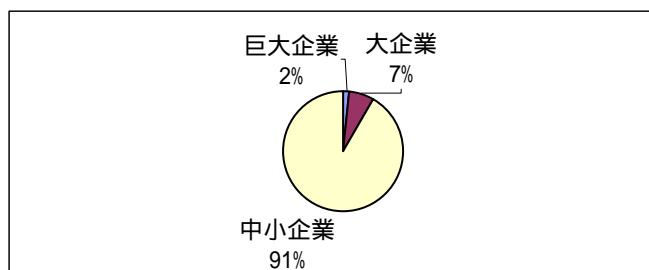


図 2：事業所規模

『障害者雇用の法定雇用率に当てはまる従業員数』から企業分類を実施

### 現在の障害者雇用状況

3. 貴事業所では現在、障害者を雇用していますか。

現状では、半数の事業所が何らかの形態で障害者を雇用している。

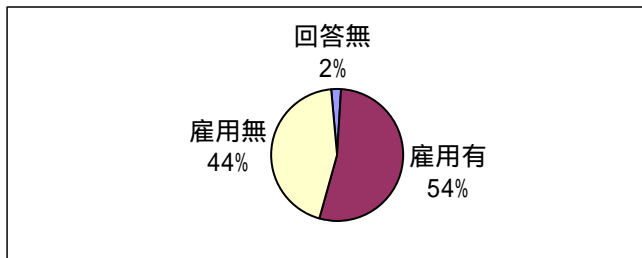


図3：障害者の雇用状況

4. 現在、障害者を何人雇用していますか。

現状では、雇用されている障害者の中で在宅勤務は1%しかない。

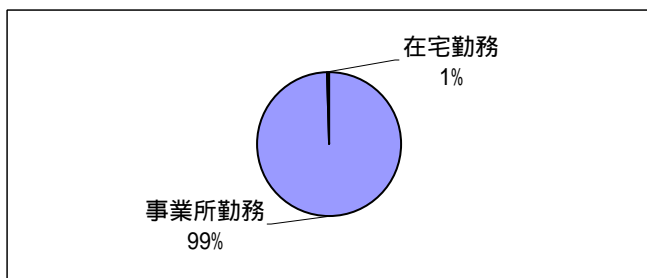


図4：事業所と在宅勤務の割合

短時間労働においては、知的障害者が37%を占めている。

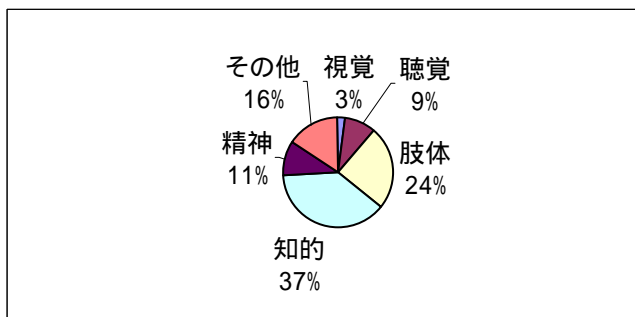


図5：事業所勤務における短時間労働の障害種別

肢体不自由の重度障害者が最も少ない。

身体障害者等級 1・2 級を重度障害者としている。

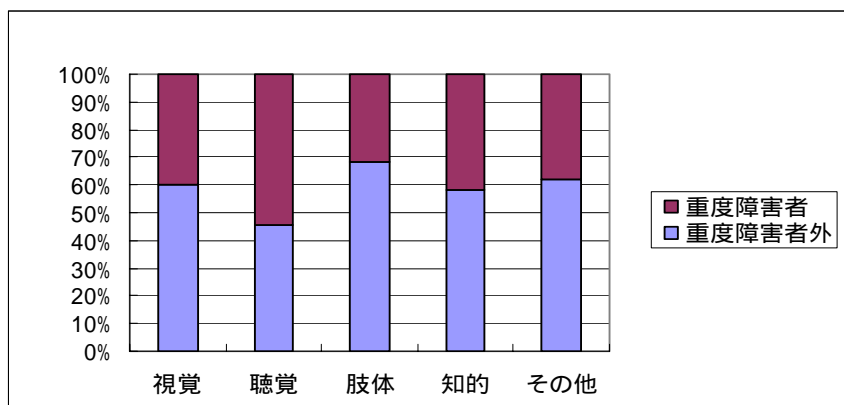


図 6：事業所勤務における障害種別と重度障害者比率

6. その障害者の方は、どのような方法で雇用されましたか。(複数回答可)

ハローワークが最も多く、次にその他が多い。

その他の中で、最も多いのが雇用期間中における受傷があった。また、特別支援学校等の職員をはじめ、個人的な紹介等や、親会社や取引会社からの転籍も多くみられた。

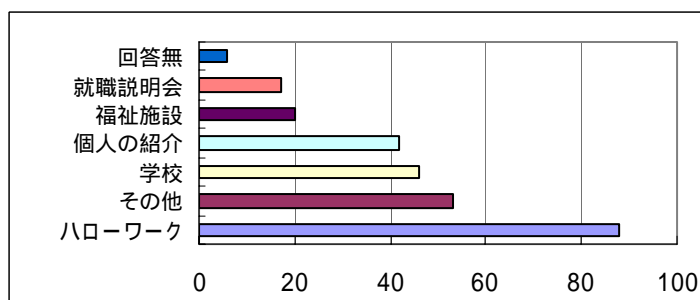


図 7：雇用経緯

8. その障害者の方の通勤の交通手段は何ですか。(複数回答可)

本人の運転によるケースが最も多く、次にその他となった。その他では、自転車、徒歩等が上げられ、少数回答の中に、同地域から出勤する従業員による送迎という回答もあった。

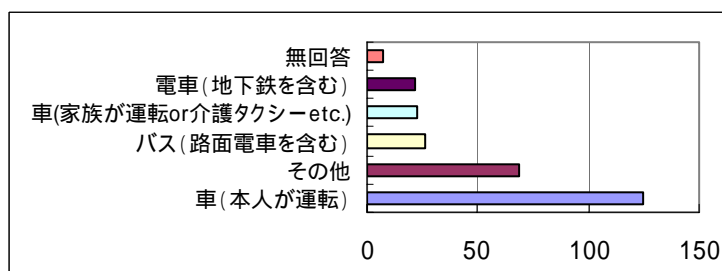


図 8：障害者の通勤手段

10. 障害者の雇用に際し、貴事業所の設備等において何か特別な対応（設置や増設、機器の導入）を行いましたか。

設備対応ありの回答の内容は、スロープや手すりの設置、洋式へのトイレの改修が多い。費用については、自社での負担がほとんどであった。

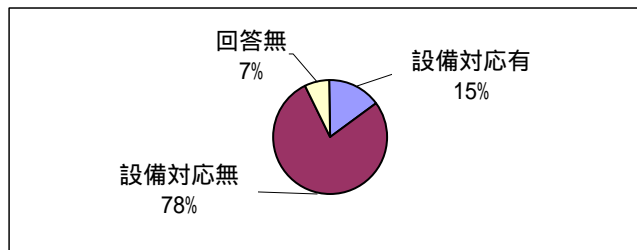


図 9：障害者雇用に對する設備等の対応状況

11. 障害者の雇用にあたって、色々な助成制度がありますが、貴事業所では制度をご利用になっておられますか。

助成金等を申請している事業所は少なく、回答には「非該当のため」という回答もあった。

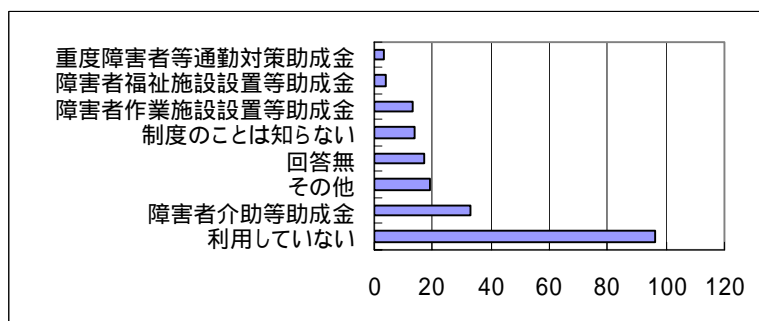


図 10：助成制度の利用状況

15. 雇用されている障害者の勤務状況についてのご感想をお聞かせください。

「エ．あまり良くない」「オ．良くない」とお答えの事業所さま、それはどういった理由からですか。

主として障害者側の問題（複数回答可）

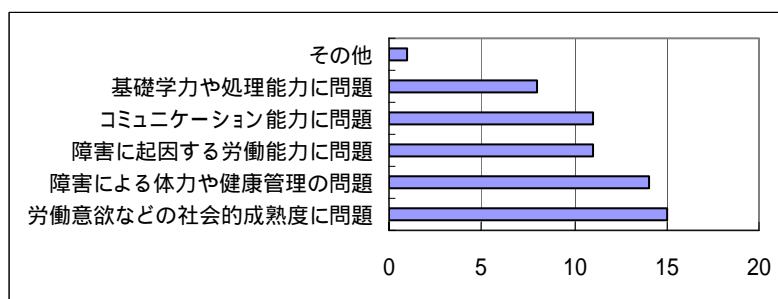


図 11：障害者雇用状況における障害者側の問題

## 今後の障害者雇用予定

16. 貴事業所における今後の障害者雇用の予定についてお答えください。

景気の悪いことにより、半数以上が現時点では考えていないと回答。

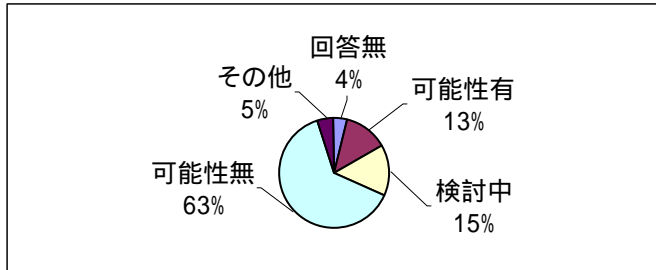


図 12：障害者新規雇用の可能性

どのような雇用形態でお考えですか。

障害者の新規雇用の場合は、事業所勤務という固定概念が大変強く感じられる。

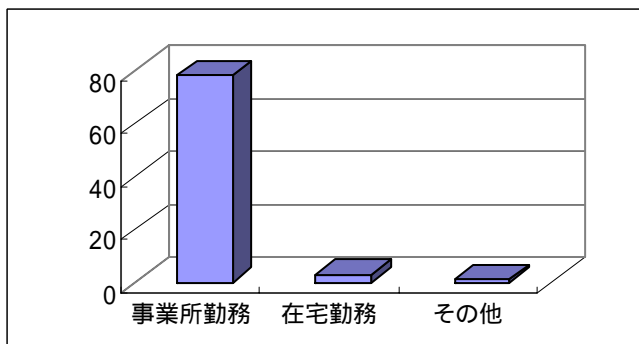


図 13：新規雇用形態

17. 障害者を雇用する上で、どのような業務上の問題などがありますか。(複数回答可)

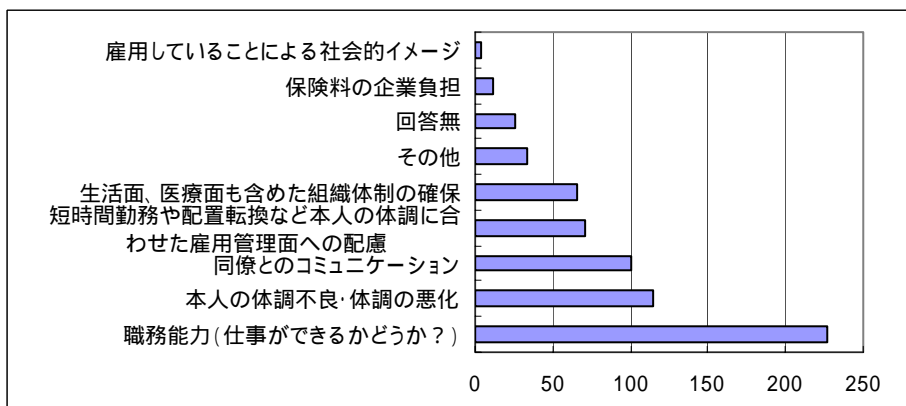


図 14：障害者雇用における業務上の問題点

## 社会環境への要望等

21. 貴事業所では、障害者の就労に対してご理解いただき、在宅就業者（SOHO）への発注など、お仕事を任せていただくことは可能でしょうか。

ほとんどの事業所が発注は不可能と回答。

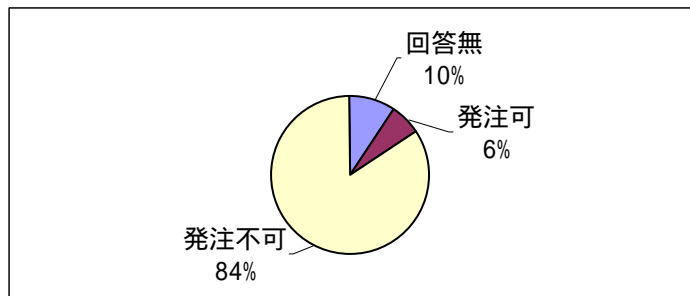


図 15：在宅就業者（SOHO）への発注

### 事業所アンケート調査結果のまとめ

産業別に見ると、製造業が約半分を占めており、県内産業の比率とほぼ同じ内容と思われる。勤務形態として99%が事業所勤務であり、在宅勤務はわずか1%であった。

このことから、事業所側は、雇用＝事業所勤務（通勤）との考えが圧倒的に多く、在宅への理解の薄さを感じざるを得ない。

54%の事業所が障害者を雇用しており、その内重度障害者は35%で、車椅子の利用者はわずか3%であった。

通勤手段では、本人の運転による勤務が最も多く、その他の内容では、徒歩や自転車の利用が多くみられた。

このことから、重度障害者の雇用の低さ・難しさと、車の運転が出来るか否かも、障害者の就労を考える上での大きな要因の一つと考えられる。

雇用のきっかけとしては、ハローワークからの情報が最も多く、その他の内容では、雇用されていた方が勤務中にケガや病気等で障害者となり、その後、復帰し継続勤務しているケースが多かった。

障害者の新規採用では、特別支援学校等からの紹介が多くみられるが、在学中からの職場体験実習等の影響・成果のあらわれと考えられる。

しかしながら、依然として事業所側の障害者に対するイメージの中には、偏りのあることも調査研究の中で感じられた。

雇用における設備等の改善への対応では、15%の事業所が車椅子等でのバリアフリー化を行なっているが、その費用は自社負担であり、助成金制度の活用の低さを感じると同時に助成金等の制度にかんする情報提供、および広報システムの必要性を感じた。

勤務状況における問題では、「労働意欲などの社会的成熟度に問題」という回答が多く、これに合わせるかのように、雇用する上で「職務能力を必要とする」という答えが圧倒的であり、事業所は、一般労働者と同じような能力を求めていることが判った。

しかし、仕事に対する意識の違いが事業所側と障害者側とで差があるように思われた。

こうしたことから、今後雇用の可能性が期待できるのは、比較的社会経験を多く持っている中途障害者ではないかと思われる。これは、社会経験が比較的あるからだと推測される。

今後の雇用の可能性については、景気の不安定等を理由に、63%の事業所が無いと回答してきた。その理由に「適した職場が無い」という事であった。

しかし、事業所が求めている職種の中には、在宅の方法が適した職種もあり、今後、事業所との連携の中で重度障害者でも業務を遂行できる可能性が十分あることが推測でき、新たな開拓が期待できる。





# 障害者の在宅就業を活用した 新たな職域に関する調査

## 1．アンケート調査

### (2) 県内障害者へのアンケート調査



## (2) 障害者へのアンケート調査

### 調査目的

企業等側の業務内容や要件に対して、障害者側の障害者特性や生活環境などを明らかにする

### 調査方法

障害者に調査票を郵送し、同封の返信用封筒にて回収する

送付部数 266 件

### 調査対象

過去に「バーチャルメディア工房ぎふ」が開催する研修等を受講したことのある方や、就業に関する相談に訪れたり問い合わせを頂いた方など

### 調査期間

調査の実施期間 平成 21 年 12 月 1 日～12 月 16 日

### 回収状況

調査の有効回答数 78 件であり、回収率は 29.3%

### 調査結果

アンケート調査表及びにアンケート調査集計結果は付録参照、以下、結果を抜粋する

### 結果のまとめ



## 〔 障害者アンケート調査結果 〕

以下の番号は、アンケート調査項目の番号である。  
ここにあげた調査結果は全てではなく、抜粋項目である。

### 現在の生活状況

#### 1. 現在、日常生活で介助を必要としていますか？

半数以上が日常生活において介助を必要としている。

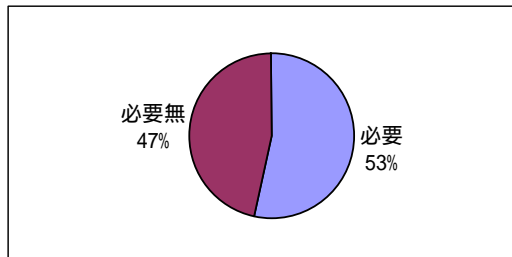


図 1：日常生活における介助の必要性

外出する時に最も多く必要とされている。

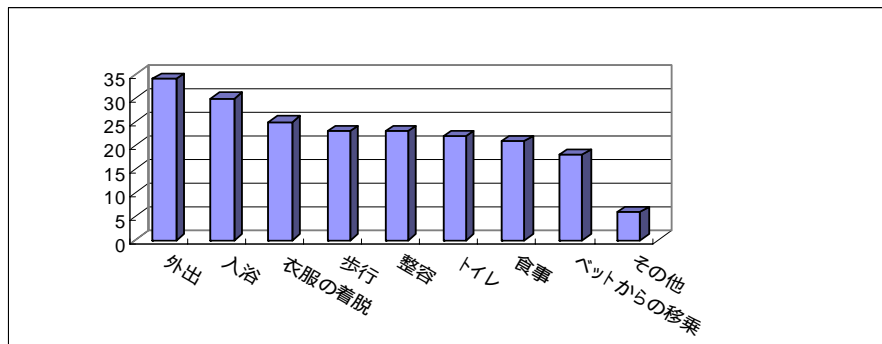


図 2：介助の必要な生活場面

#### 4. 外出時の移動手段は、主に何を利用していますか？（複数回答可）

自分以外の運転も含め、車が圧倒的が多い。この場合の移動においても介助が必要である。

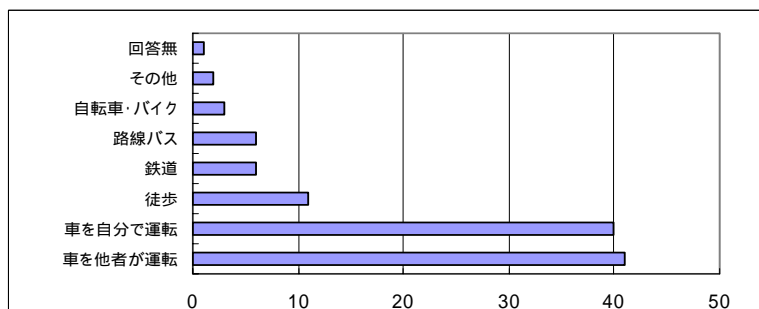


図 3：外出時の移動手段

### 勤務または就業に対する状況

5. 現在、事業所などに勤務または就業していますか？(自営も含む)
6. 勤務または就業の活動はされていますか？

61%が未就労状況にある。その中でも79%が求職活動もしていない。

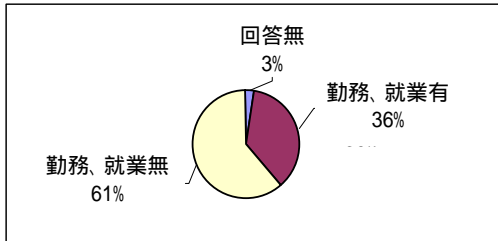


図 4：就労状況

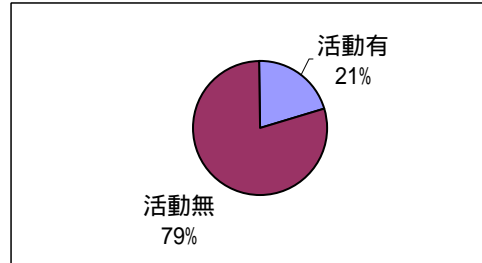


図 5：就職活動

7. 勤務または就業していない理由をお聞かせください？(複数回答可)

「働ける健康状態でない」に加え、「受け入れてくれる事業所が無い」「障害に応じた仕事がない」という回答が圧倒的に多かった。

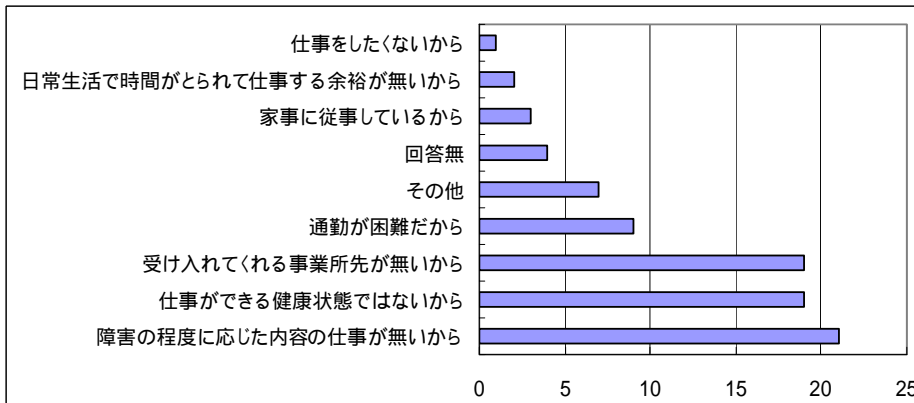


図 6：勤務または就業していない理由

8. 勤務または就業したいと思いませんか？

半数以上のが、働くことを希望している。

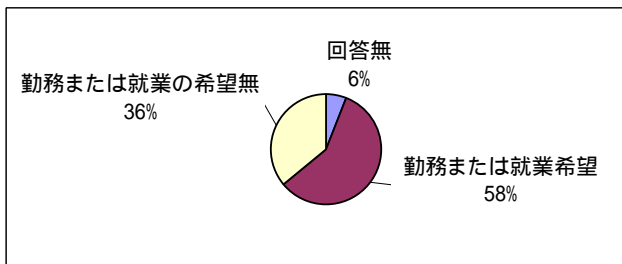


図 7：勤務場所の希望

12. 次のような職種が求められていますが、一覧の中でできそうな仕事はありますか？（複数回答可）

事務職への希望、特に在宅という回答が最も多い結果となった。

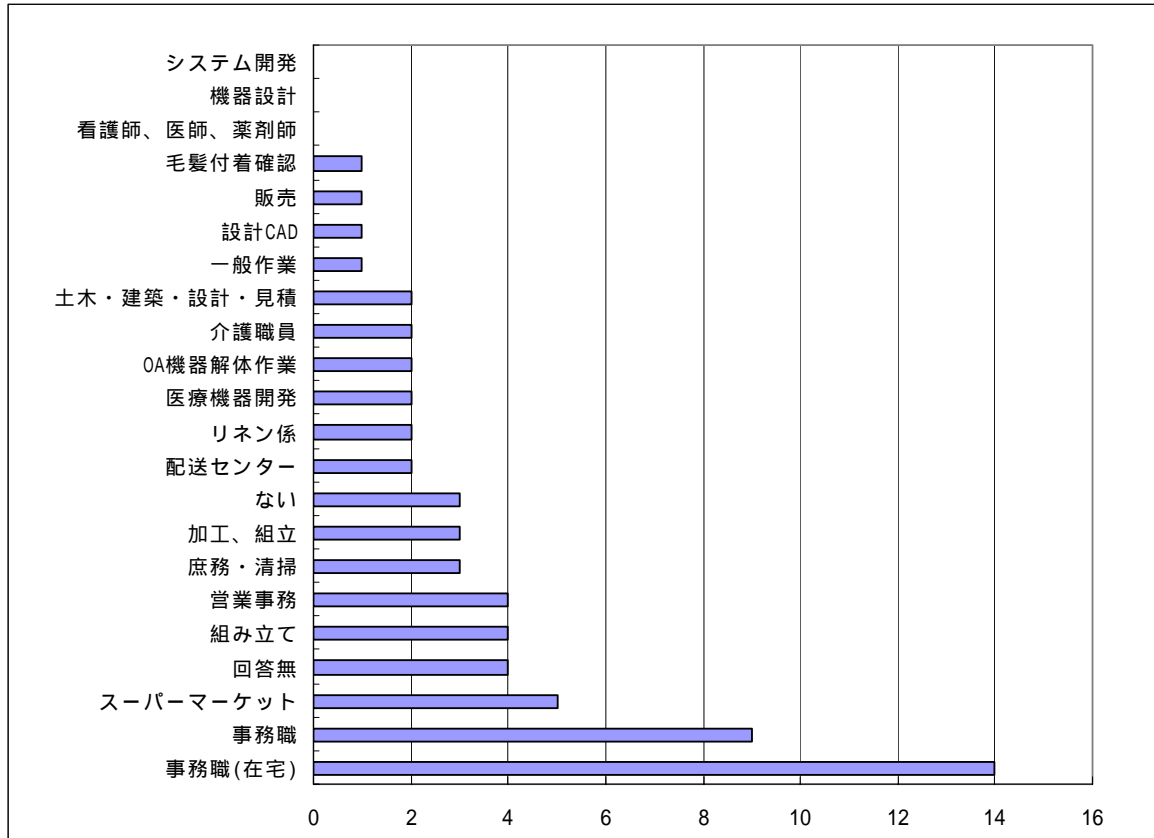


図 8：希望する仕事

13. 上記の「12」の仕事以外にできそうな仕事はありますか？

39%の人が「ある」と回答してきた。

具体的には、「手芸(パッチワーク・編み物)、病院の受付や労務管理、ちらしのデザイン・ポスター作成、新聞記事・冊子記事など校正、大型自動車、普通二種自動車の運転等、ケータイ電話機のライン作業(Viera)」、パソコン関係では(ホームページ作成・WEBサイト管理)である。

その他として、「野草・薬草関係」という特殊な趣の感じにられるものまで多種類の回答があった。

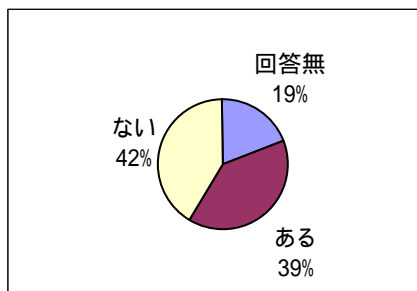


図 9：可能と考えられる仕事

15. 就職する場合、設備(スロープなど)や機器の導入等、事業所に要望することはありますか？

半数が「ある」と回答し、具体的内容には、「スロープ・手すり・車椅子トイレ・エレベーター」といった設備面と、「音声ソフト」などの業務を行なう為に必要な環境整備に関することへの回答があった。

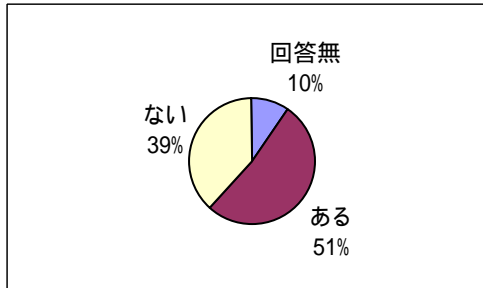


図 10：設備や機器の導入希望

16. 就職の際、通勤などの介助にヘルパー制度を利用したいと思いませんか？

利用希望者 29% という回答の低さには、地域性と情報の不足に加え、制度の使い難さによる誤解も含まれていると考えられる

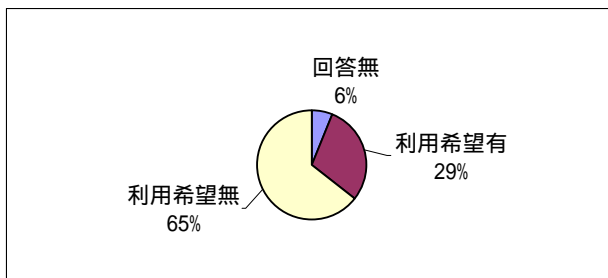


図 11：ヘルパー制度の利用希望

17. 勤務または就業のために、企業などが必要としている人材育成やスキルアップを目的とした専門性または一定の業務遂行のために特化した研修が実施される場合、参加しますか？

これまでの取り組みにおいても感じられていたとおり、働くための研修へのニーズは高いことが確認できる結果であった。

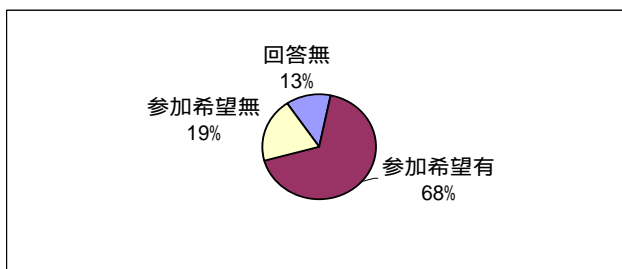


図 12：研修の受講希望



19. 勤務または就業に必要な情報の問い合わせ先や、疑問や不安等のある場合に、相談の出来る相談先はおありですか？

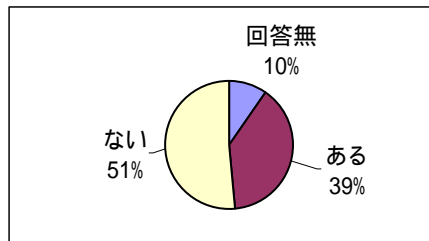


図 13：相談窓口について

20. 下記のような公的な機関を利用されたことはありますか？

職業安定所が圧倒的に多かった。次の「回答無し」と、それ以外の機関への回答の少なさは、明らかに情報の不足と機能の活動不足が考えられる。

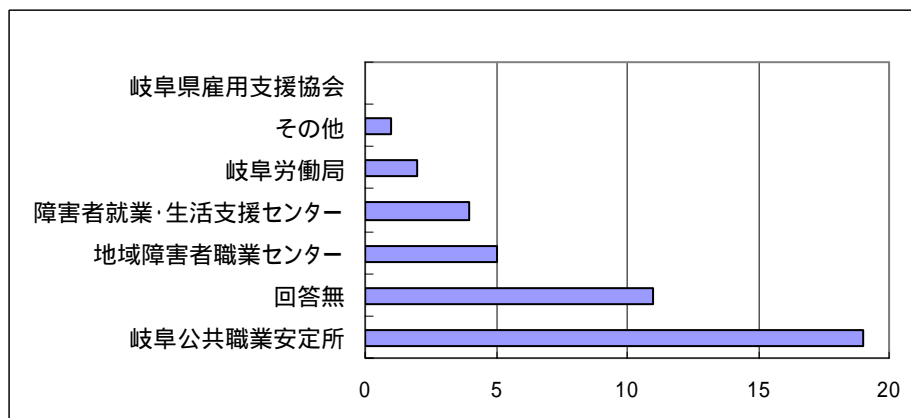


図 14：公的窓口機関の利用状況

21 勤務または就業に向け、必要な訓練等が受けられる機関や制度等があったら利用されますか？

就労や就業のために、訓練・制度等を 71%の半数以上が希望しているのが分かる。

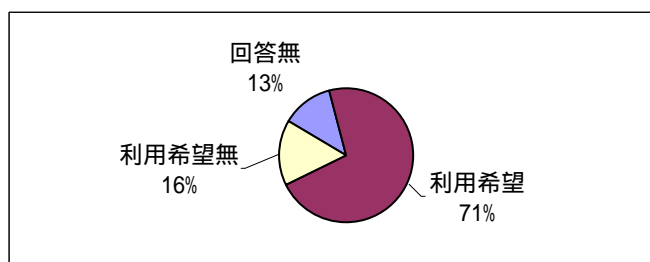


図 15：訓練受講機関・制度の利用希望

訓練場所では、在宅就業支援団体が最も多い回答になった。

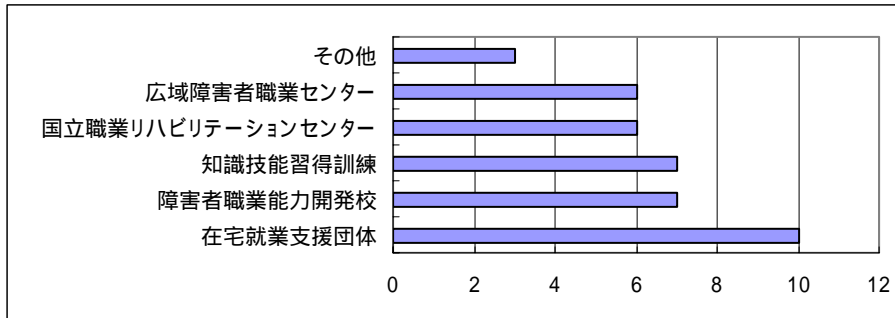


図 16：利用希望機関・制度

### 就労の状況

24. 現在、どのような職種の仕事をしていますか？

コンピュータ・事務関連が半数以上の人達が働いていることが分かる。

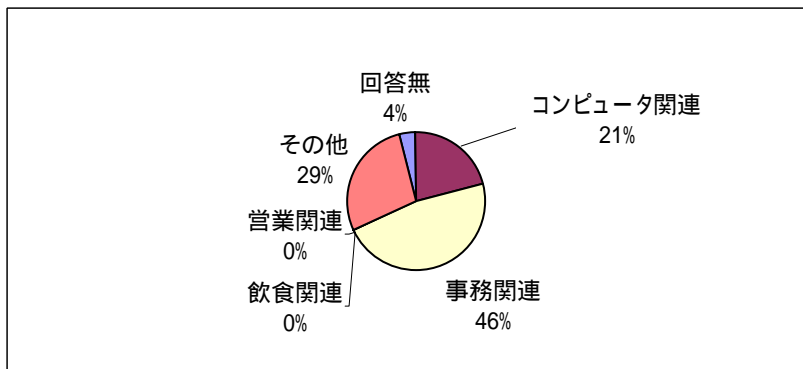


図 17：現在の職種

28. 現在、ヘルパー制度を利用していますか？

現在、就労している障害者のほとんどがヘルパー制度を使用していないことが分かった。その理由としては「必要ない」が半数以上であった。

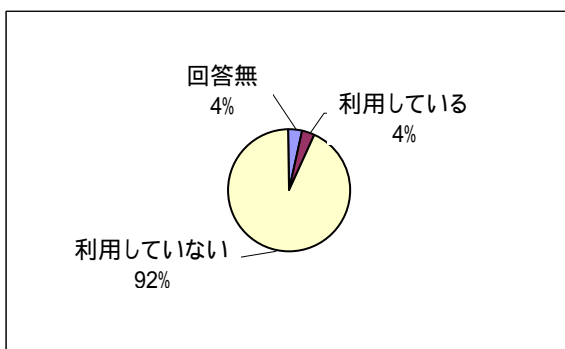


図 18：ヘルパー制度の利用状況

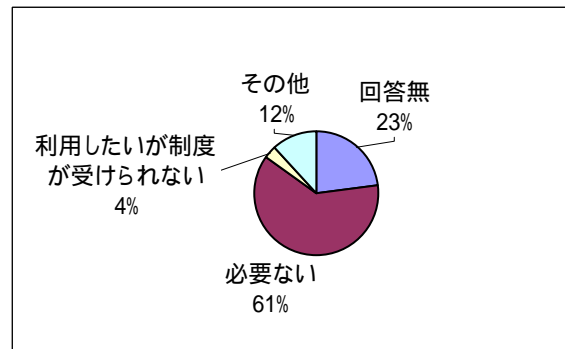


図 19：ヘルパー制度を利用しない理由

## 現在、お持ちの資格やスキルなどについて

### 34. 資格や免許を持っていますか？

約 8 割の障害者が何らかの資格・免許を持っている。

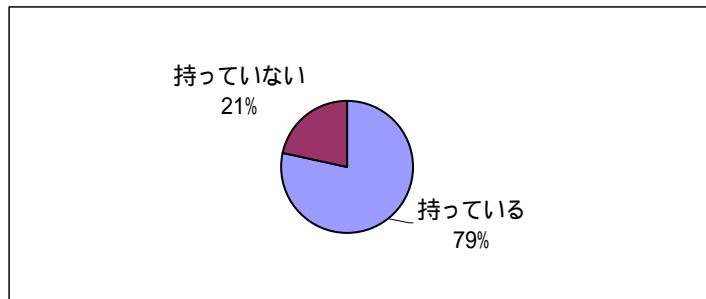


図 20：資格や免許の取得状況

### 37. パソコンを使用してどのような事ができますか？

パソコンを利用し様々な事が出来ると回答が返ってきた。中には、資格取得者もあるが、仕事として利用可能な範囲ではなく、圧倒的に基礎的なレベルである。

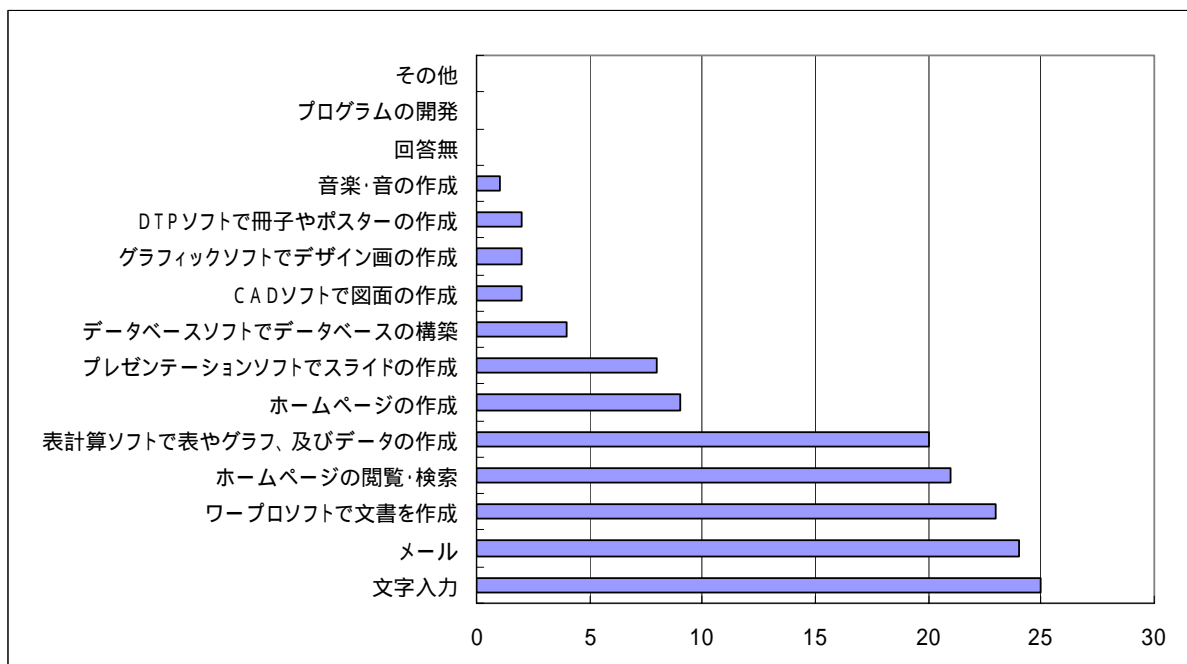


図 21：パソコンを使用してできること

## 障害者アンケート調査結果のまとめ

日常生活で介助を必要とする障害者は53%だった。その中でも、外出における介助という回答が最も多く、車椅子の利用者が約半数を占めている。

また、通勤などの介助にヘルパー制度を利用したいは29%あり、障害者にとって就労をはじめ全ての面において、移動が大きな課題となっていることが分かる。

勤務または就業をしていない障害者が61%あり、その内、勤務・就業を希望している障害者は58%あった。にも関わらず、79%が求職活動を行っていないことが分かった。

その理由として「障害の程度に応じた内容の仕事が無い」や「受け入れてくれる事業所先が無い」の回答が多い。このことから、勤務または就業に関する制度や支援についての情報が、障害者にうまく伝わっていないことが推測される。

障害者側は、52%が在宅勤務の形態を希望している。一方、事業所が求めている職種を質問したところ、事務職、中でも在宅の事務職を希望する回答は最も多かった。

しかし、事務職で必要と思われるパソコンについての回答では、85%が使用しているが、出来ることは「文字入力」や「メール」など基礎的なレベルにあることが分かると同時に、障害者の認識と、事業所が求めている現実との差があるように推測される。

相談先については、公共職業安定所が最も多い反面、相談先がないという回答も51%あった。

また、在宅で仕事ができる制度やそれを支援する団体を53%が知らないという回答の反面、そのような団体への参加を66%が希望している。

ことから、障害者の雇用や就業に関する制度や窓口、支援機関・団体などに関する幅広い情報が、障害者に広く伝わる仕組みが必要であると思われる。

# 障害者の在宅就業を活用した 新たな職域に関する調査

## 1 . アンケート調査

- ( 3 ) 全国の障害者在宅就業支援団体  
( 厚生労働大臣登録 ) へのアンケート調査



### ( 3 ) 全国の障害者在宅就業支援団体（厚生労働大臣登録）へのアンケート調査

#### 調査目的

各支援団体の現状、企業や行政及び障害者に対する各団体の意見を明らかにする

#### 調査方法

支援団体に調査票を郵送し、同封の返信用封筒にて回収する

送付部数 16 件

#### 調査対象

全国の厚生労働大臣登録の在宅就業支援団体

#### 調査期間

調査の実施期間 平成 21 年 12 月 1 日～12 月 16 日

#### 回収状況

調査の有効回答数 9 件であり、回収率は 56.2%

#### 調査結果

アンケート調査表及びにアンケート調査集計結果は付録参照、以下、結果を抜粋する

#### 結果のまとめ





## 〔 支援団体アンケート調査結果 〕

以下の番号は、アンケート調査項目の番号である。

ここにあげた調査結果は全てではなく、抜粋項目である。

### 支援団体の状況

1. 就労について、どのような支援活動をされていますか。(複数回答可)

登録ワーカーの業務委託管理と、スキルアップのための技術的サポート・研修等最も多い。

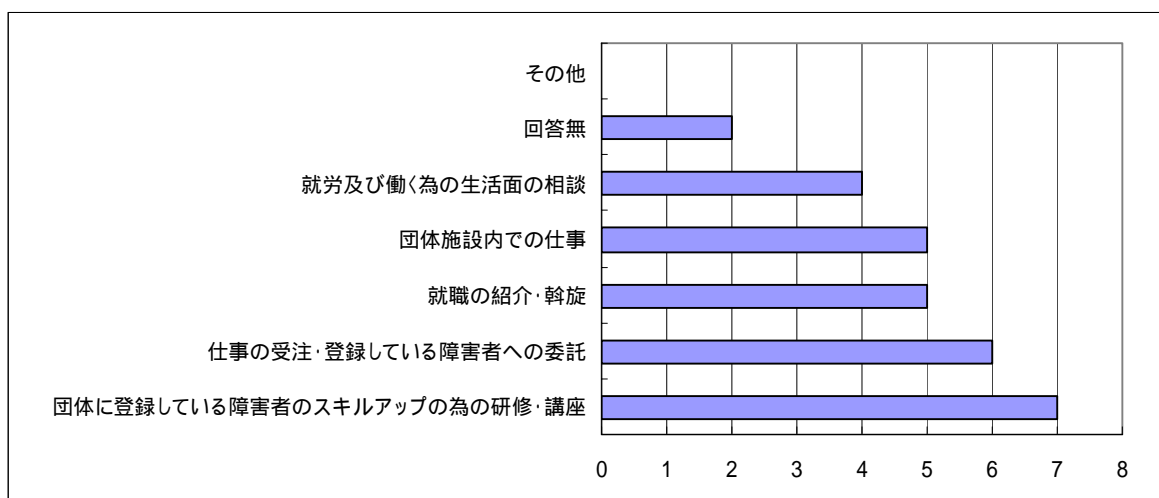


図 1：支援団体における就労支援活動

2. 貴団体に登録している障害者は現在何人ですか。

回答のあった団体の、登録ワーカーの全数における各障害種別を表してみた。ただし、回答団体の業務内容等の関係から、今回は、知的障害者の割合が多く感じられるが、全体としてみた時、この割合は各団体により異なるが、肢体不自由の重度障害者が多い傾向にある。

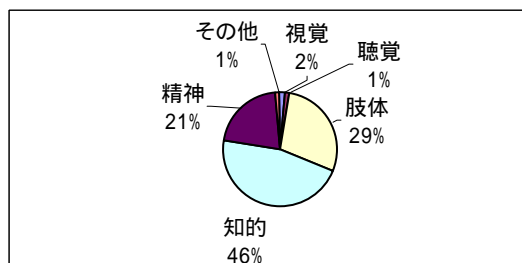


図 2：登録ワーカーの障害種別

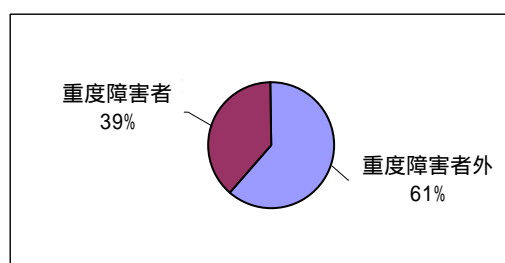


図 3：登録ワーカーの障害の程度

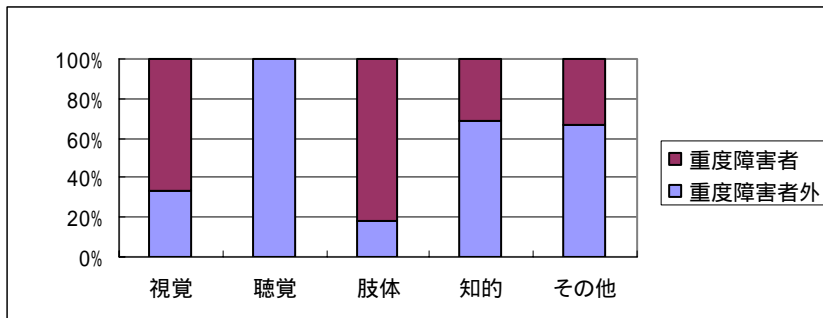


図4：支援団体に登録している障害者別・重度障害者の割合

3. 登録している障害者への委託業務はどのような内容の仕事ですか。(複数回答可)

パソコンを使用する業務の件数が多い。

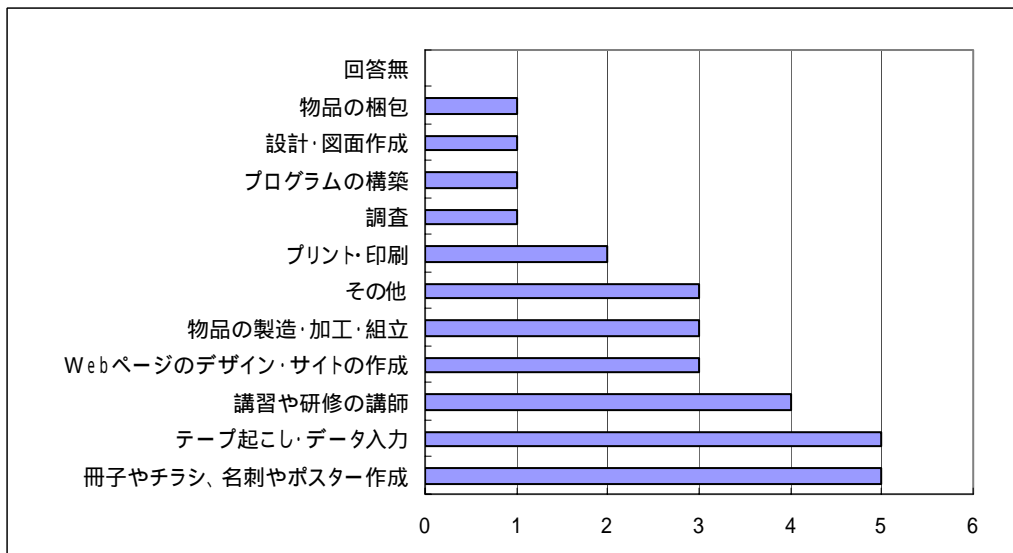
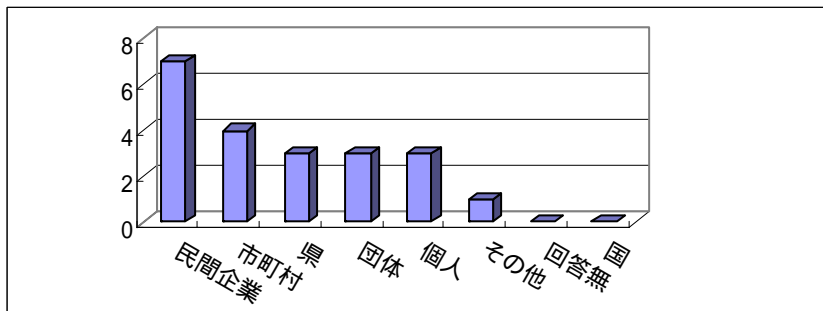


図5：委託業務の内容

4. 過去1年、仕事はどこから受注していますか。( )内は件数を記入してください(複数回答可)

各団体の主旨や活動により異なるが、今回は民間企業からの受注が最多と出ている。



図：業務の受注先

7. 団体全体として過去1年、受注した仕事量は、ここ数年と比べて変化していますか。

顧客開拓を行っている団体もあるが、「この世界的な不景気の中、発注企業の長期見通しが減少の方向のため予測がつかない」受注関係の業務を行う人的余裕がない」との回答もあった。

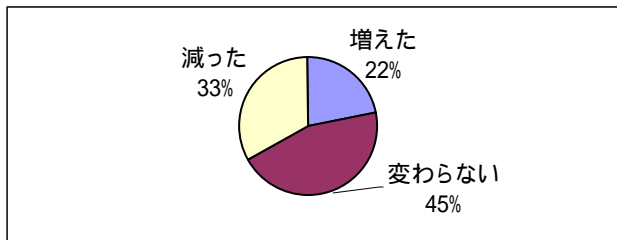


図7：受注業務推移予測

9. 企業等から仕事の受注を促進させる為に、新たな業務の発注先の開拓を行っていますか。

具体的な開拓状況としては、「今までやっていない仕事を積極的に取り入れている」や「自主生産品の販売も増やしていく」、「重度障害者を対象としたパソコンのネットワークを利用し仕事ができるよう、開拓をしている」などといった回答があった。

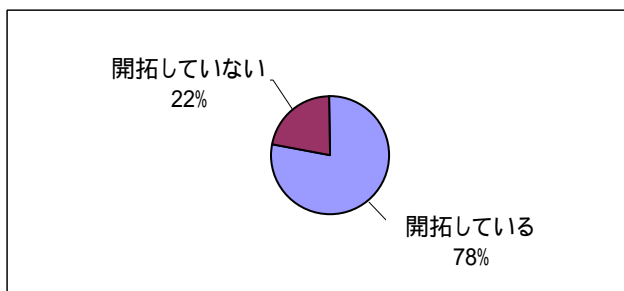


図8：業務発注先の開拓状況

### 登録者の業務支援について

14. 在宅ではなく団体施設内で仕事をしている障害者は現在何人ですか。

施設内で仕事をしている障害者は、知的障害が多くなっている。

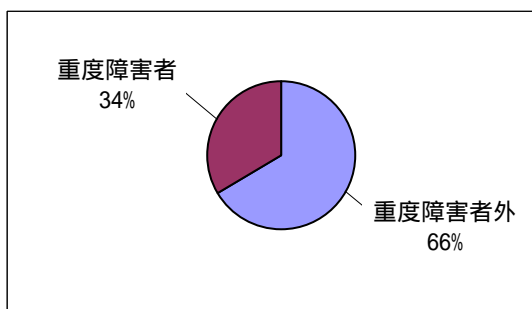


図9：施設内で働く障害者内訳

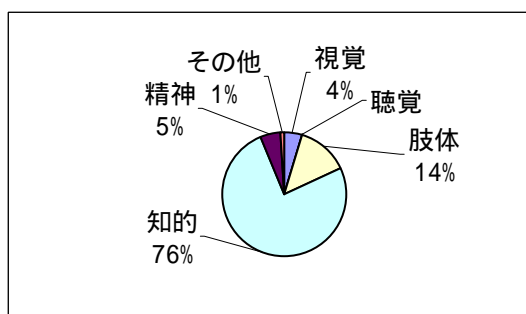


図10：施設内で働く障害種別

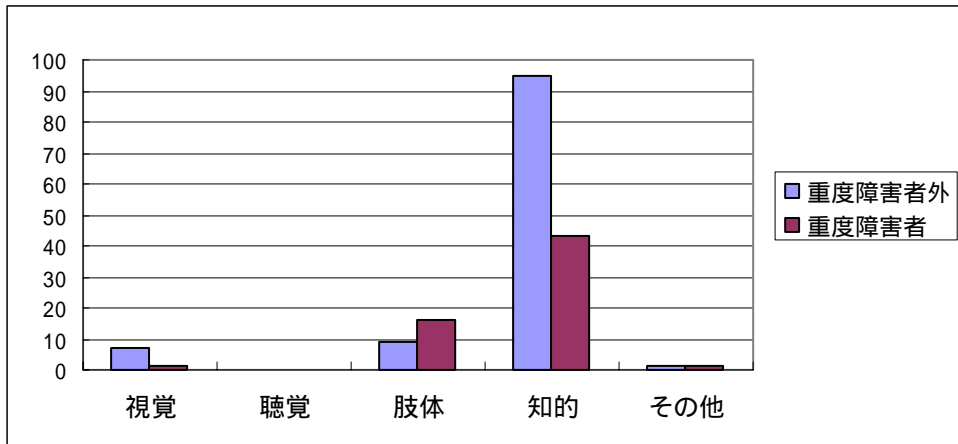


図 11：登録ワーカーの障害種別と重度障害者の割合

15. 障害者の団体施設までの交通手段は、主に何を利用していますか。(複数回答可)

知的障害者が多いためか、他者が運転する車と鉄道等の公共交通手段や、家族、ボランティア、ヘルパーの運転による自動車の送迎による者も多い。

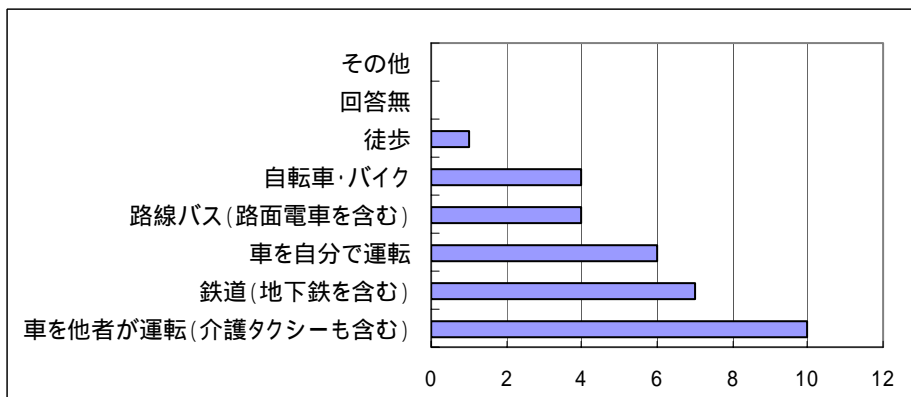


図 12：通勤/通所のための手段

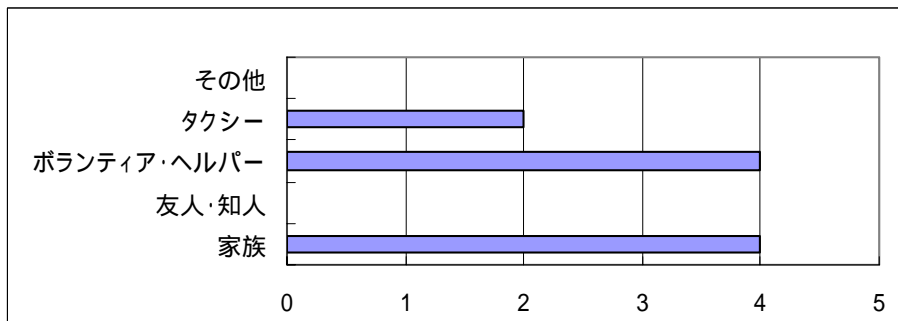


図 13：通勤/通所のための運転支援内訳

16 団体に登録している障害者のスキルアップの為に、どのような研修や講座を行っていますか。

回答が、 技術的な研修、 社会的マナーの研修、 の2種類に集約される。

- ◇ 技術向上のための研修や見学
- ◇ Web アクセシビリティ研修等（在宅ワーカーの自主講座）、e-ラーニング講習（Web制作）  
在宅パソコン講座（アプリケーション・プログラマー）  
対象を登録者に限定していない
- ◇ CAD、イラストレータ、フォトショップ等のスキルアップ講座、テレマーケティング、ヘルパー2級研修等
- ◇ 3ヶ月研修の講師・アシスタントの指導者養成、新規事業ネットでスクール育成
- ◇ 以前は、デザイン系の講習を行っていたが今は行っていない
- ◇ 品質に対する勉強会、社会的・職業的マナーの習得、履歴書の書き方、就職面接の練習等
- ◇ マッサージの技術研修

### 就職の紹介・斡旋について

21. 現在までに、何人の方に就職の紹介・斡旋されましたか。

軽度の障害者や精神障害のケースが多い。反面、重度障害者では肢体の割合が多い。

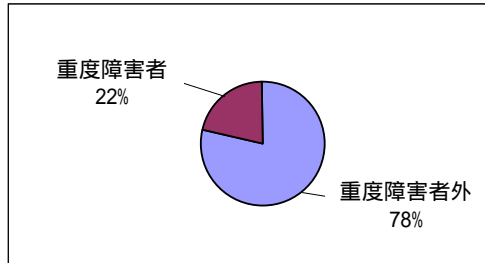


図 14：就職紹介・斡旋の割合

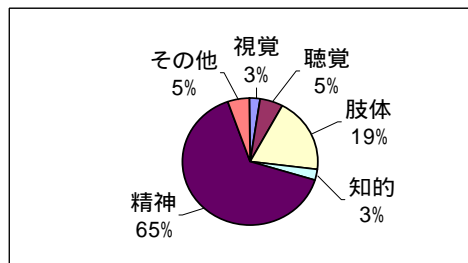


図 15 就職紹介・斡旋の障害種別

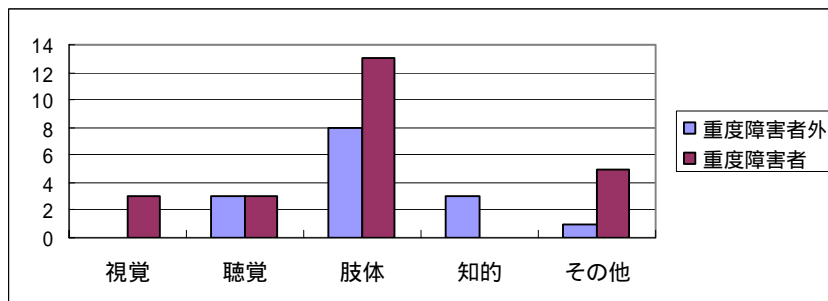


図 16：就職紹介・斡旋における障害種別・重度障害者の割合

22. 紹介・斡旋された仕事はどのような内容のものですか。

職種	業務内容
データ入力	保険金領収書
事務	顧客管理等、総務及び営業の事務作業
洗車業務	車検が終了し客へ引き渡す前の洗車業務
作業所	デスクワーク
マスコミ	リサーチ等
清掃	ビルメンテナンス
テーブル起こし	審議会のテーブル起こし
プリント	保険お知らせ
社内 Web 作成	社内のイントラページの作成
ホームページ作成	施設からの業務
スキャニング	アンケートのイメージ化
通信・プログラミング	Web サイトの制作・構築
印刷	名刺印刷、PDP等
DTP	カタログ作成
物品製造	内職的な作業

### 団体活動などについて

24. 厚生労働大臣登録による「障害者在宅就業支援団体」について、ご意見がありましたらお聞かせください。

在宅就業支援団体に登録しても、あまりメリットが無い等の意見がある。

- ◇ あまり情報がなく、周知もされていない。他の団体との交流の場がほしい。
- ◇ 当制度の適用組織が増えない、制度が生きていないと思われる。
  - ・団体に対し、何がしかの助成金でも出してほしい。
  - ・特例調整金の口数に応じた助成制度があっても良い。
- ◇ 現状では、特にメリットがない。特例調整金事務を簡素化してほしい。
- ◇ 登録団体へのメリットがない現状では、制度の普及は難しいのではないか。
- ◇ 制度創設から3年以上経過しているが、この間の見直し、課題の整理がされていない。制度に対する考えや情報、用語の使い方が錯綜している現状を改める。他事業（福祉就労等）とのつながりを検討してほしい。
- ◇ 民間企業からの業務を法定雇用率に合わせて、在宅就労事業にも手を入れてほしい。

25. 全国の在宅就業支援団体が連携を取り進めることについて、ご意見をお聞かせ下さい。

「大量業務受注時等における支援交流」が最も多かった。

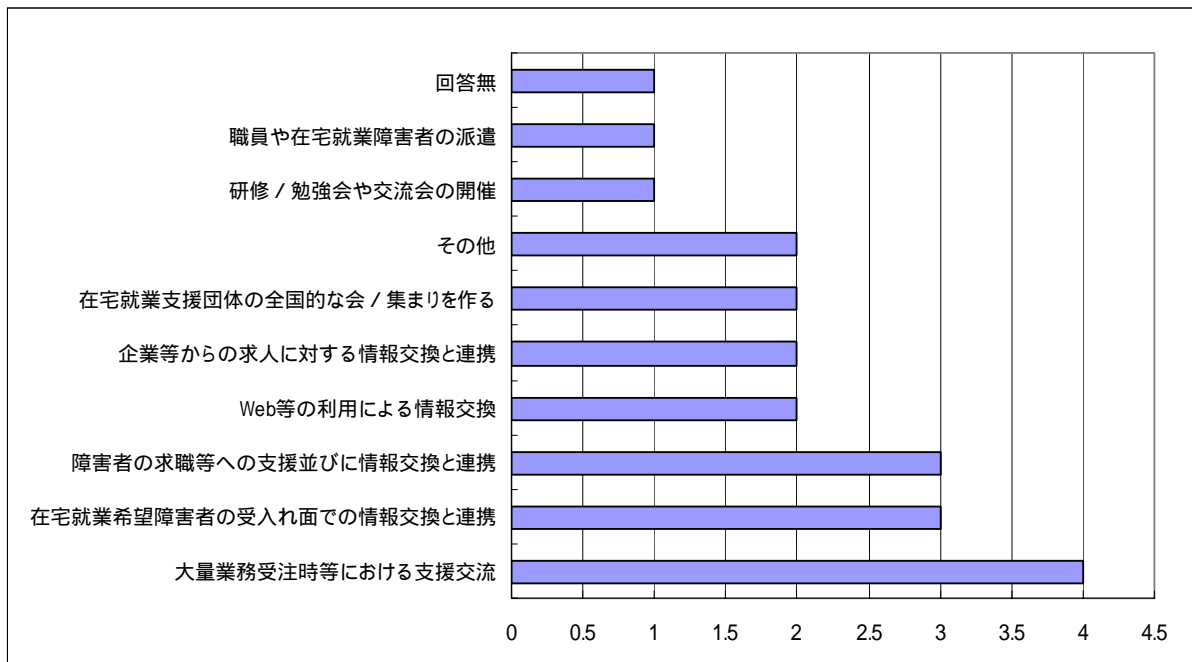


図 17：在宅就業支援団体間の連携について

26．在宅就業支援団体として、企業等に対してのご意見がありましたら、お聞かせください。

「障害者在宅就業支援制度」における、企業側へのメリットの意見が幾つか出てきた。

- ◇ 当制度は企業にとって魅力がない。  
発注額（障害者へ）に応じた雇用率導入を望みます。
- ◇ 企業側にも、もう少しメリットが感じられるものでないと意味がない。
- ◇ 企業にとってのメリットが出る様な制度が必要だという声が、企業側から出てきて欲しい。  
企業もこの制度を勉強し、認識して欲しい。
- ◇ 105万円の受注に対し36万の助成金では、企業側からは、登録団体を選択肢に入れるメリットとしては、難しいのではないかと。
- ◇ 在宅就業支援制度の根拠法における、「社会連帯の理念にもとづく事業主の責務」は、雇用だけでなく発注にも当てはまるものとし(76条等)、その理解と周知に努めることが必要。  
同時に、この法の趣旨を理解し順守する事業主に対し、相応の社会的評価を付与すること。  
両者の均衡のとれた政策が望まれる。

## 支援団体アンケート調査結果のまとめ

在宅就業支援団体の活動内容では、登録ワーカーのスキルアップ研修・講座や、仕事の委託などが多く、主な活動となっている。

登録ワーカーの障害別割合は、肢体の重度障害者が多いことから、在宅就業支援団体の存在が「働きたい」と希望している重度障害者にとって、重要な立場にあることがうかがえる。

登録ワーカーの、スキルアップのための研修や講座（技術的な研修や社会的マナー）等の開催の費用については、多くが団体で負担しているのが現状である。

委託業務の内容や仕事の継続性などにおいても在宅就業支援団体により異なるが、活動規模を縮小せざるをえない団体がある現状に目を向けた時、「在宅就業障害者支援制度」における登録団体のあり方と制度の見直しが必要かと思われる。

就職の紹介・斡旋を受けた重度障害者の割合は、重度障害者が22%であり、障害別では肢体不自由が多い。

厚生労働省へ登録する在宅就業支援団体制度については、「在宅就業支援団体としてメリットがない」などの回答が多い。同じように「事業所にとってもメリットがない」などの回答が多く、登録団体の制度の改善が必要だと思われる。



## 障害者の在宅就業を活用した 新たな職域に関する調査

### 2．ヒアリング調査

#### (1) 県内事業所へのヒアリング調査



## 2．ヒアリング調査

### (1) 県内事業所へのヒアリング調査

#### 調査目的

企業等が求めている業務内容や要件及び障害者雇用の現状について、アンケート調査からは読み取れない詳細内容を明らかにする

#### 調査方法

事業所に訪問し調査票を基に聞き取り調査する

調査先 事業所 29件である

#### 調査対象

岐阜県内に事業所をおく企業等、(社)岐阜県雇用支援協会(旧障害者雇用促進協会)の会員へのアンケート調査よりヒアリング調査に協力して頂けると回答のあった中から選出

#### 調査期間

調査の実施期間 平成22年1月12日～2月5日

#### 調査結果

ヒアリング調査表及びにヒアリング調査集計結果は付録参照、以下、結果を抜粋する

#### 結果のまとめ



## 〔 県内事業所ヒアリング調査結果 〕

以下の番号は、ヒアリング調査項目の番号である。

ここにあげた調査結果は全てではなく、抜粋項目である。

### 『障害者勤務の事例』

質問2 雇用された方法と、具体的な名前やその施設等との関わり。

(アンケートの6 雇用した障害者の方は、どのような方法で雇用されましたか。)

- ◇ ハローワークを通じての雇用。
- ◇ 養護学校、特別支援学校からの就職面接で雇用をした。
- ◇ 現職員、個人、支援センターからの紹介で採用した。
- ◇ 養護学校、特別支援学校、ろう学校、障害者支援団体からの体験学習や、職場体験実習がきっかけで採用した。
- ◇ 職業説明会での採用。
- ◇ ハローワークなどを通さず、直接電話で問い合わせ応募してきた。
- ◇ 障害者雇用のイベントのブースを出した時に、職業安定所の用紙を持ってきて話していたところ、要望が合致したため雇用となった。
- ◇ 知的障害者の施設にいた人が勤めている。
- ◇ 県内の施設 事業団体から採用した。
- ◇ 県立の特別支援学校からの採用。

(特別支援学校で「就労について」の講演を昨年行っている。)

質問6 事業所の設備等においてどのような障害の方にどのような設備の設置などをしたか。

(アンケートの10 障害者の雇用に際し、貴事業所の設備等において何か特別な対応(設置や増設、機器の導入)を行いましたか。)

- ◇ 階段の手すりを設置した。助成金制度があることは知らなかった。
- ◇ 和式を洋式トイレに改装し、スペースも広くした。
- ◇ 車椅子の方だけにというわけではないが、エレベーターやトイレの設置をした。
- ◇ 駐車場を建物に近い場所に設け、その従業員(障害者)専用になっている。
- ◇ 視覚障害の方に、文字拡大機を導入した。
- ◇ 個人用のマットを、疲れの緩和の目的で使用している。
- ◇ 車椅子が出入りし易いように、ドアを広い引き戸にし、エアコンを設置した。
- ◇ 聴覚障害者の方用に、簡単な筆談器を購入しました。

質問7 助成金を利用されている場合、利用時に問題点などはなかったか。

(アンケートの11 障害者の雇用にあたって、色々な助成制度がありますが、貴事業所では制度をご利用になっておられますか。)

- ◇ 今回、使用した「障害者介助等助成金」では申請時問題は特にありませんでした。
- ◇ 社会保険労務士が申請を行った。
- ◇ 文字拡大機の導入時に助成金を利用したが、特に問題はありませんでした。
- ◇ 障害者の雇用の調整金、障害者介助の助成金がある。  
いろいろな用紙が来るので申請が大変である。

質問11 障害者の雇用状況の問題点など、具体的な内容。

(アンケートの15 勤務されている障害者の方の雇用状況について、ご意見をお聞かせください。)

- ◇ 1人の方はよく休みます。障害が原因ではなく、本人の仕事に対する意識の問題である。
- ◇ 問題点ではないが、障害者の方が定期的に病院に通うこともあるので、休んでも大丈夫な職種に配属している。
- ◇ 知的障害の人の場合、担当が不在の時、指示がないと次何をやればいいのか分からない。
- ◇ 品出しなどをしていると、それを優先してしまい、買い物しているお客さんの邪魔になっていたり、「いらっしゃいませ」の挨拶ができない等のクレームが来たことがある。
- ◇ 人件費削減も課せられているので、一人二役くらいのペースで働いてくれないと追いつかない状況です。
- ◇ 職場内のカレンダーを勝手に破く、自分の休む日に丸を打つ。
- ◇ 当事業所では、一人の知的障害の人のコミュニケーション関係で問題を抱えている。  
知的障害の方は4名いて、1人が適応障害で休んでいる。1人は、気まぐれなところがあり、仕事を頼んでも何処かに行ってしまう。長く集中することが難しい。
- ◇ 作業を、どの程度まで行えばいいのか分からない。知的障害者同士で仲が悪い。  
障害者が健康相談センターに、怠るために逃げ込むようになったことがある。  
思い込みが激しく、本人が家に帰り話すことを信じた親から苦情が来ることがある。
- ◇ 障害により背が低いので、高い所にあるものが取れないので、踏み台がいる程度である。
- ◇ 陰口を言った、言わないでもめることがある。
- ◇ 健康面で、どのようにフォローしていったらいいのか。
- ◇ これまでには、プロが1人入って指導したりもしたこともある。  
8人でグループを作ってやるということをやったら大成功。
- ◇ コミュニケーションが不足して退職した人がいた。
- ◇ 当事業所の知的障害者の方で、グループホームに入る前は規則正しい生活がおくれていることがあり、仕事に遅刻すること等があった。
- ◇ 当事業所の知的の重度障害者の方は、働くということが身についてない。  
責任感がない行動や勝手に持ち場を離れるなどをする。

## 『事業所として欲しい人材、職種』

質問 14 資格や免許ついて、さらに詳しく。

(アンケートの18 障害者を雇用する場合、どのような分類の資格を持っている方を求めますか？(複数回答可))

- ◇ プリントするイラストなどのデザインに、イラストレータやフォトショップ、デザインと型と合わせるためにCADが使えること。
- ◇ あるに越したことはないが、特に必要もない。  
社内での研修を受けて、スキルを身につけていただいている。
- ◇ 簿記(建設業会計)とパソコン(Word、Excel)は必要ですが、資格として必要とはしません。能力があれば、入社後の指導で身に付くと思います。  
ただ、前述したように「建設業経理士」の資格が得られればありがたいです。
- ◇ ExcelやWordが使える程度では難しい。CAD・CAMや自社のネットワークや情報管理技術者等。
- ◇ ホームページビルダーやExcel・Wordが使えること。
- ◇ 使用頻度が高いパソコン技術は使えるといいと思う。資格がないといけない職場もあるが、なくても良い職場もある。
- ◇ ヘルパーの資格(在宅介護サービス事業者)は、雇用する前から持っていたわけではなく、雇用した後に取った人もいる。  
介護福祉の資格を取るために、講師を招いて研修を行った。看護師、薬剤師、医師など、医療介護の現場に必要な資格があれば良い。パソコンによりカルテが作れる人がいい。
- ◇ パソコンだけでは済まないと思う。  
電話作業や受付など対人業務もこなせないといけない。
- ◇ 特に資格にはこだわりがありません。
- ◇ 使えないより使えた方がいいというレベル。初めから全部できなくても、入力作業から徐々にできるようになっていけばいい。WordやExcelが使えるれば上々である。
- ◇ 資格や経験を持っている人が望ましい。

## 『障害者就労の可能性と課題』

社会環境への要望等

質問 15 障害者ではその業務作業は無理か？

(アンケートの19 全事業所さまに、障害者の職域拡大のため参考までにお聞きします。  
障害がある・無いに係らず、現在どのような職種の働き手を求めていますか。)

- ◇ 建設業界は非常に不況が続いており、依然改善が見込まれません。従いまして、現在は労働者の新規雇用は困難な状況です。
- ◇ 現在はインフラ整備が整っていないので無理だが、将来的に自社の障害者雇用の職域拡

大を考えた場合、パソコンを使用した職種もよいのではないかと考えている。例えば、在宅勤務であればCAD・CAM、通勤勤務であれば文書データ管理・システム構築など。

- ◇ 介護職などは、意思の疎通の困難な方は難しい。
- ◇ ホームページ作成・管理をできる方なら。
- ◇ 障害を持っていても、業務を遂行できれば問題は無い。
- ◇ 障害者の中にも、CADなどで図面を引ける人はいるが、国内も国外も送るのが同じならコストの安い中国がいい。
- ◇ お客様の個人情報の関係もあって、現状では難しいです。文書作成等簡単な業務なら可能かもしれませんが、在宅でするほどの業務量ではないです。
- ◇ 医療だけでなく、電気関係のことをやっている。新商品のデザインなどもできる。
- ◇ 車椅子でできる作業は考慮していない。できたらいいと考えている(車椅子の輪を固定・作業台の高さを考える。)

質問 16 在宅就業業者(SOHO)への発注などは無理かなど。

(アンケート21 貴事業所では、障害者の就労に対してご理解いただき、在宅就業業者(SOHO)への発注など、お仕事を任せていただくことは可能でしょうか。)

- ◇ 機械設計や開発の出来る方がほしい。開発等の依頼があるが、設計者の人数が少なく断ることもあるので、外注も考えている。
- ◇ CADを使用して設計をするといった職種もありますが、現物と確認をしながら設計をしていくため、在宅だけの勤務では無理がある。
- ◇ 外部から、社内のネットワークへのアクセスができないので、在宅では難しい。
- ◇ 環境が整備され、労働時間や進捗状況管理で信頼が得られれば在宅業務も可能だと思う。
- ◇ 在宅でも可能だと思うが、企業秘密や個人情報など情報の流出などセキュリティーへのことを考えると、難しく在宅では無理。
- ◇ ホームページ作成・管理等でしたら可能です。
- ◇ 今現在では、在宅で行える職種が無いのが現状。
- ◇ 在宅は外注の扱いになるので、そういったことは中国で行っている。
- ◇ 今後、パソコン業務が増えてくれば、可能になるかもしれない。
- ◇ 健康面で、どのようにフォローとかしていったらいいのか分からない。
- ◇ 技術系の方はデスクワークが主になるから、あまり動けない障害者でも大丈夫ではないかと考えている。
- ◇ ポスターやパンフレットなど、単発の受注をお願いしている。
- ◇ 基本的にアナログで作業している。在宅は難しいと思われる。
- ◇ 沖電気(東京)のようなシステムが確立できるといいのだが。
- ◇ ホームページの作成や更新の仕事などは在宅でもできると思う。ただ、「バーチャルメディア工房ぎふ」等の在宅就業支援団体では、要望に合わせたスピードや能力があるか。



質問 17 障害者雇用の社会制度などについての意見、その他。

(アンケート 22 今後とも障害者の雇用にご理解とご協力を頂いていく上で、また将来の構  
想に向けて、必要だと思われるような社会制度や支援システム、施設(含む、職業リハビリ  
テーションセンター=就労のための研修機関)がありましたら是非お聞かせください。)

- ◇ 助成の充実。だんだん助成金も減っていることもあるし、自立支援法等の制度が変わるので、どうなるのか分からないが制度の充実も。
- ◇ 障害者雇用に対する問題を更に追及し、もっと障害者雇用が増加するように、国、地方公共団体、支援学校、企業が共に取り組むべきと思います。
- ◇ 制度が変更になるが、短時間労働での雇用も難しく、法定雇用率に達するのは難しい。
- ◇ 短時間労働のパートの人が多いが、人数に入れないといけないので辛い。  
障害者の短時間労働の人を0.5ポイントでもいいからカウントしてくれるのは助かる。  
いろいろな支援制度があると思うが、どういう時に何を使えばいいのか分からない。  
書類の申請なども行ったことがない。  
トライアル雇用でもいいが、3ヶ月はさすがに長い。お試し期間は1~2週間で十分。  
期間の短いトライアル雇用があるといい。
- ◇ 企業としては、助成金の額はさほど重視していない。助成金をもらうにしても、たくさん  
の書類審査などが必要で、手間である。  
行政のサポートの方を必要としている。何処に聞けばいいのか分からないので、一律に  
して使い易い制度とサポートを求める。
- ◇ 障害者の雇用は難しいのに、予算を削って、支援がなくなるのは困る。
- ◇ 目線を下げて、現場の意見をもう少し取り入れた政策や制度をしてほしい。  
国の制度は、良いところは伸ばし、ダメなところは補正して欲しい。
- ◇ 医療・介護の現場では、医師やOT・PT・介護士・ヘルパー、レントゲン技師等の資  
格があれば、いくらでも雇用される可能性がある。障害者がそのような資格が習得でき  
る学校が必要である。
- ◇ 新しく作った法律や制度が、障害者にとってプラスか検証してもらいたい。  
複雑なことではなく、税金が安くなるとかもっと簡単な制度がいい。
- ◇ 環境面で、設備を整える補助制度もあるが、まだ完璧ではないように思える。
- ◇ お客様との関わりが重要になりますので、本人の人間性が重要であると考えています。
- ◇ 経験があり、自宅で仕事ができるのであれば、インターネットやファックスで図面を送  
ってくればいいのか、在宅も可能性がある
- ◇ 退職された、技術を持っている人を招くことのできる制度があつたらいいと思う。
- ◇ 企業も、生産性とコストを計算に入れるから、助成制度がない限り雇用は難しい。
- ◇ プロの人に聞かないと、どんないい制度も利用できない。  
助成金ばかり頼りにしていると、割に合わなくなってくる。障害者を雇用したら助成金  
を出すという考え方が、先行し過ぎているのではないか。
- ◇ いろんな窓口があるのはいいが、できれば一元化していた方がわかりやすい。

- ◇ 雇用能力開発機構の研修制度は申請している。
- ◇ 予算削減で、提供している事業がかわっていくと事業を受ける側が困ってしまうので、なるべく安定して継続的に行えるといい。
- ◇ 介護職員の処遇改善交付金をもらっているが、これは介護職員のための適応で、看護師などは受け取る事ができない。
- ◇ 障害者は保険に入っているが、一般の人にはそういったものがなく実習の時にトラブルがあっても保険がきかない。身近にあるはずの市町村の役場などの関わりが薄いように思える。みんなで支えるネットワークが稼働してない。

### 事業所ヒアリング調査結果のまとめ

雇用形態は正社員が多く、勤務時間等も同じだが、配置や作業ペースなどにおいて障害に配慮している事業所が多い。そうした中に、ジョブコーチなどを使用したいが、制度の規定などの制約から、同じ職場の従業員などが対応している事業所もあった。

さらに、事業所の設備面においても、理解し考えてはいるが、費用面などの上から、障害者を雇用する際に対応しようと先送りしている事業所は多い。

障害者を雇用するにあたって助成制度もあるが、「申請に沢山の書類を提出するなど大変手間が掛かる」や「助成制度があること知らない」といった事業所もあった。

このことから、制度の改善や情報の提供をはじめ、広報が必要と思われる。

雇用における回答で、2番目に多い「学校のケース」では、支援学校などの職場体験実習を受け入れている事業所が多く、その関わりの中で人柄等が把握でき、雇用されているケースが多い。ハローワークなどに行けなかったり、重度の重複障害をもつ人においては、雇用のきっかけが極めて少なく、あらゆる制度や支援面において、今後大きな課題の一つになると考えられる。

障害者の雇用において、設備などをはじめとするハード面での整備の遅れは、今後も課題の一つとして継続されることが考えられる。当然、そのことによる障害者の就労の機会も制約されることになる。そうした課題を少しでも早い時点で解決するためにも、制度を含め、行政と企業などが連携し、よりよい解決策と対応の進むことに期待したい。

今回のヒアリング調査において、雇用側の事業所が求めているものは、資格や技術面に関しては、雇用後に事業所で研修など行なうケースが多くあり、資格などが採用時に必ずしも必要ではなく、社会人としての「資質」と「ひとがら」だということが明確になった。

在宅就業については、「在宅」ということ自体への理解と認識が薄い事業所が多いように思われた。理解し取り組みの検討を考えている事業所に共通しているのが、個人情報の漏れなどセキュリティーの管理に関する不安と、勤務管理等の課題であったが、社会における考え方とシステムの上において変革と工夫をすることで、近い将来において「在宅」における職域も大幅に増えると考えられる。

在宅就業支援団体への仕事の発注においては、主婦などによる取り組みやコストの安い中国等も競争相手と考え、より高いスキルを身につける努力と、制度を含め在宅就業支援団体に対する理解と信頼を得る努力が求められている時期なのではないか。



## 障害者の在宅就業を活用した 新たな職域に関する調査

### 2 . ヒアリング調査

#### ( 2 ) 全国の障害者在宅就業支援団体への ヒアリング調査



## ( 2 ) 全国の障害者在宅就業支援団体へのヒアリング調査

### 調査目的

各支援団体の現状、企業や行政及び障害者に対する各団体の意見のアンケート調査からは読み取れない詳細内容を明らかにする

### 調査方法

支援団体に訪問し調査票を基に聞き取り調査する

調査先 9 件

### 調査対象

全国の厚生労働大臣登録による在宅就業支援団体へのアンケート調査より、回答のあった中から選出

### 調査期間

調査の実施期間 平成 22 年 2 月 2 日～3 月 2 日

### 調査結果

ヒアリング調査表及びにヒアリング調査集計結果は付録参照、以下、結果を抜粋する

### 結果のまとめ





〔 全国障害者在宅就業支援団体へのヒアリング調査結果 〕

以下の番号は、ヒアリング調査項目の番号である。

ここにあげた調査結果は全てではなく、抜粋項目である。

厚生労働大臣登録による、「在宅就業支援団体」としての現状・環境などについて

質問 3 登録したことで、団体組織において、運営面や仕事の受注等において変化があったか？

- ◇ 大きな変化はありません。但し、「発注」が社会的評価を受けるようになった事で、多少有利になったと思います。
- ◇ ハローワークなど、公的な機関との連携が取れるようになりました。
- ◇ 登録したことでさほど変化はない。まだまだPRが足りない部分があると思うが、仕事の内容から、以前の延長の部分で多少増えたように思う。

質問 4 仕事の内容や受注形態は、登録した当時と比べて変化したか？

- ◇ 大きな変化はありません。但し、最近の経済の激変に伴う受注減の対応として、新規事業展開（自主製品販売他）を積極的に行っています。
- ◇ 在宅就業とは関係なく、雇用の部分では短期雇用者の実績を上げることが出来た。登録したからと言って、そのことがあまり社会では反映されていないのが現状である。

質問 5 仕事の受注等、民間企業などとの係わりの現状についてお聞かせ下さい？

- ◇ 現在の経済状況では、在宅就業支援団体に登録しているという理由だけでは、なかなか「仕事」の発注を受けられない。
- ◇ 名刺の印刷など、事業所から定期的に注文があるようになりました。
- ◇ 民間企業の開拓はまだ行っていないのが現実である。

質問 6 在宅就業およびワーカーの方への就職等において、ハローワークなど公的機関との連携の現状についてお聞かせ下さい。

- ◇ 定期的に訪問し、求人の情報をいただいています。
- ◇ ハローワークの専門援助部門に、当法人の専用カウンターを設置してくれたり、障害者の求人情報が月二度程度送られてくるようになりました。
- ◇ ハローワークとは、企業への就職面で連携をとってやっている。在宅ワーカー掘り起こしは、PCレベルが確認できる事から、研修修了者を基本に仕事を出している。

質問7 今後も、登録した状態で団体を運営していくか？

- ◇ 今のところ、今後も厚労省に登録した状態で団体を運営予定。
- ◇ そのつもりです。
- ◇ せっかく取った団体登録の資格だから、無駄にはしたくないと思っている。  
県へ収支報告をする上は、厚労省からのメリットがないと団体登録は進まないと思う。

登録ワーカー（在宅就業障害者）について

質問9 登録ワーカーのスキルについて、

ワーカー間での格差はどうか？ スキルアップはどのようにしているか？

- ◇ 年齢層も幅広く、スキルの幅もかなりあると思います。  
仕事はできるが人間関係がむずかしい。
- ◇ その都度、個別指導。集団での勉強会を行っている。
- ◇ あります。テープ起こしにおいて知識の広さ、インターネットなどでの検索技術の違いや、用語などが正しく表記できないなど差があります。
- ◇ 業種によっては、向き不向きがある。ワーカーが業務を得意とする部分で割り当てをしている。  
スキルアップに関しては、本人の希望があればマンツーマンで指導している。

質問13 ワーカーに登録が出来なかった方へのフォローは、どのようにしているのか？

- ◇ 基本的に、施設の利用をお断りするケースは少ないが、他の事業所を紹介しています。
- ◇ 他の登録団体を紹介しています。
- ◇ 本人のやる気が基本ではあるが、収益を考えると、就職も合わせて考えるように指導はしている。

## - アンケートより -

### 支援団体の状況

質問 16 仕事量がなぜ増えたのか？減ったのか？

(アンケートの7 過去1年、仕事はどこから受注しましたか。)

- ◇ 本制度が雇用率にカウントされないことが、企業に制度利用を働きかけても反応が思わしくない理由のひとつにあると思います。

質問 17 来年度以降、仕事が増える？ 減る？ なぜその様に予測される

(アンケートの8 来年度以降、受注する仕事量は、変化すると思いますか。)

- ◇ 景気の動向、事業所の予算的なハードルをクリアできるかどうか、今後検討を行う予定。

### 団体活動などについて

質問 20 在宅就業団体制度についてさらに詳しく

(アンケートの24 「在宅就業支援団体」制度について、ご意見をお聞かせください。)

- ◇ 登録団体が、事業所などへの啓蒙啓発活動をはじめ、セミナーや事例紹介などを行うにあたり、専従職員を配置することで、より内容の充実した企画などを実施することができると思われるが、実施する上においての、財政的な支援を行政が行ってほしい。

質問 21 仕事の受注や団体運営など、他の支援団体との情報交換や連携の現状と今後。

(アンケートの25 全国の在宅就業支援団体が連携を取り進めることについて、ご意見をお聞かせ下さい。)

- ◇ 支援団体がいくつかあるので、必要に応じてワーカーの紹介、業務の紹介をしているが、組織的な体制を整備し、協議会のような形での連携活動が望まれる。
- ◇ 地元の就労支援団体とは連携を取りながらやっています。仕事の発注の少ない中、かち合う部分があるので難しい面もあるが、就労においては問い合わせがある。

質問 23 その他の意見についてさらに詳しく

(アンケートの27 その他、どんなことでもお気づきの点ご意見をお聞かせください。)

- ◇ 障害者の「働く喜び」は、「在宅」であれ「企業」であれ「施設」であれ、障害特性に応じた働き方が望ましいと考えます。現在の法律・制度は「企業」での働き方に偏っていると思います。

## 支援団体ヒアリング調査結果のまとめ

ハローワーク等と連携が取れるようになっている一方で、苦勞して登録している割にメリットが無い。このことは、事業所にとっても同じで、登録団体に発注しても大きなメリットが感じられないこともあり、受注も期待するほど増えておらず、運営上苦勞している所が多い。

登録ワーカーの現状は、在宅を希望し登録する障害者は増えているが、全てに満足 of いくだけの分量の仕事があるわけではない。

大半の支援団体において、就勞などに関する相談に対応しているが、財政的なことで専従職員を配置できないこともあり、支援活動が十分にできていない現状もある。

## 障害者の在宅就業を活用した 新たな職域に関する調査

- 3 . 「障害者の在宅就業を活用した  
新たな職域に関する調査」結果のまとめ



### 3. 障害者の在宅就業の新たな職域に関する調査結果のまとめ

#### (1) 障害者と企業の意識のミスマッチ

##### 1) 障害者の意識「働きたいが働けない」

今回の調査では、障害者のアンケートから「働きたい」という希望があるにもかかわらず、「障害のために働けない」や「受け入れてくれるところがない」などの認識があることがわかる。

これは、働くことを通勤での常用雇用だけにとどまらず、「在宅就業」を含めた多様な就業形態を模索しながら、働き方に対する選択肢を増やすことで意識が変化していく可能性がある。

働くための技術習得に関しては、習

得に対して一定の意欲は示しているが、実際に習得した技術は、ITでは、ワープロや表計算などの「基礎的」なレベルの習得にとどまり、実践に即した「応用的」な技術の取得はない。

また支援団体への調査から、障害者は技術面だけでなく、品質や納期、コミュニケーション能力など業務を遂行するために必要な様々なスキルを身につける機会が少ないことも、広義での「仕事に就けない理由」のひとつであるといえる。

重度の障害がある場合、教育や生活環境から、様々な場面において実体験が乏しく、働くことに関しても具体的なイメージを抱きにくいというハンディがある。また、障害者以外の在宅勤務の場合、通勤での勤務を経て在宅へ移行することから、職場で必要なスキルを習得済みであるが、障害者の場合は通勤を経ず当初から在宅での仕事を選択せざるをえないということもいえる。

企業への調査も含めると、企業が求めている仕事に必要なスキルと、障害者が働くために必要と感じているスキルが、必ずしも一致していないといえる。

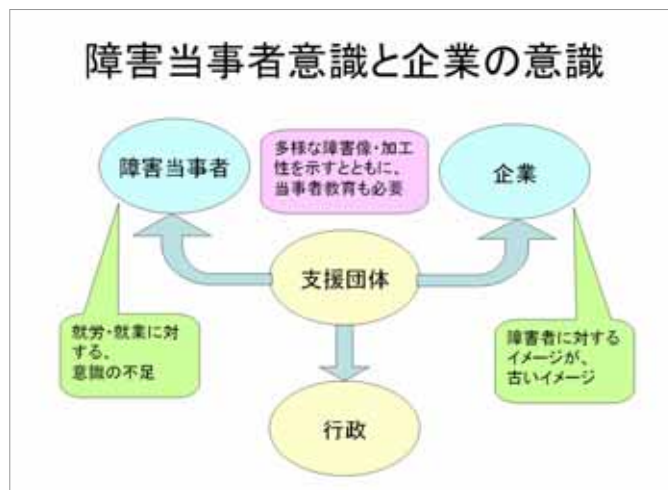
##### 2) 企業の障害者雇用のイメージ

一方、企業の調査から障害者雇用をしている企業は一定数存在するが、その内容を見ると軽度の障害者や福祉工場などでの就労が多い。

加えて、企業が抱く「働く障害者」のイメージが、まだ授産施設などの福祉的就労などの印象が大きく「障害者在宅就業支援制度」は認知されていないばかりか、介助の必要な重度障害者が働くことの認識も持っていないとの回答が見受けられた。

また、企業では法定雇用率制度もあるためか、「障害者の就労＝通勤」という考えがほぼ定着しており、在宅勤務や在宅就業への業務委託を実現させるために必要なノウハウがほとんど浸透していない。

加えて、企業が社外へ業務委託する「外注」へ求めるものは、「コスト」や「技術」などの自



社内で調達できない「付加価値」であり、障害者の在宅就業への発注は、その動機を見出すことが難しい。在宅就業支援団体の技術的・財政的な基盤や、景気情勢なども考慮すると、現行の「障害者在宅就業支援制度」だけでは十分な支援とはいえない。

しかしながら、ヒアリング調査を行った企業からは、雇用などに対し「技術」よりも「意欲」を重視するといった意見や、工夫次第で色々な雇用形態も可能であるといった意見も聞かれ、障害者を含め主婦や高齢者など「誰もが働きやすい会社」という視点で、在宅勤務など障害者の就労には理解を示し、環境や条件次第で前向きな企業もある。

今回の調査結果では、企業は製造業が多く、岐阜県の産業の特徴と一致している。また中小企業が多いことから、全国や都市圏とは異なる特性を示していることも考えられる。

### 3) 企業・障害者ともに情報提供と適切なマッチングが必要

これらのことから、障害者は限られた経験と情報から、働くことに対する偏った認識を持つことがあり、その意識が仕事に就くことを阻害している一因であることが考えられる。

また、企業では障害者の就労には必ずしもマイナスイメージばかりではないが、福祉的就労や法定雇用率に囚われた固定的なイメージが根強いために、実際の雇用や就業へ踏み切れない現実があるといえる。

今後は、企業に対して多様な障害者像を示し、障害者が人材となりうる可能性を啓発するとともに、障害当事者には適切な人材育成と情報提供を行い、双方の意識改革とニーズの適切なマッチングを図っていく必要があると考える。

## (2) 行政施策の企業認知度について

### 1) 企業にとっての障害者雇用

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では「常用雇用労働者数」が56人以上の一般事業主は、その1.8%以上の障害者雇用義務が課せられ、達成した企業には障害者雇用調整金・報奨金が支給される。

また、平成18年4月からは「在宅就業障害者」又は「在宅就業支援団体」に対し仕事を発注し、業務の対価を支払った場合は「在宅就業障害者特例調整金・報奨金」が支給される制度が施行されている。

企業に対する助成制度では、常用雇用以前に利用できる制度（委託訓練、トライアル雇用など）や、賃金や設備の設置を助成する助成金、雇用継続のための人的サポート（ジョブコーチ）など、目的や状況にあった制度が用意されている。

企業の調査から、障害者雇用に対してはCSR（Corporate Social Responsibility：企業の社





会的責任)やコンプライアンスの高まりから、これら法定雇用率制度や助成制度に関して認識はしている。

しかし、実際の利用となると、相談先や窓口がわかりにくいことや、申請の煩雑さを挙げるケースが見受けられた。また、「仕事に就くための支援策」には多くの制度が設けられているが、「職業生活を継続していくための制度」の不足を挙げる意見もあった。

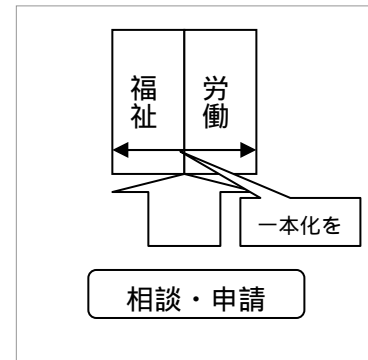
## 2) 行政施策の効率化を

障害者の法律では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」のほかに、障害者及び障害児がその有する能力及び適性に応じ、自立した日常生活又は社会生活を営むことを目的とする「障害者自立支援法」のなかで、生活のための福祉サービスおよび通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に就労の機会を提供する「就労移行支援」、「就労継続支援」を規定している。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」は労働行政、「障害者自立支援法」は福祉行政が管轄しており、相談先も労働行政ではハローワークや障害者職業センター、福祉行政では市町村の指定する相談支援機関と分かれている。また両方を横断的に支援する障害者就業・生活支援センターも設置されているが、調査では「どこの窓口に行けばよいかかわりにくい」といった意見も聞かれた。

また、生活のための介助や移動の支援は制度上認められているが、在宅で働くため(在宅就業)の介助や、仕事の打ち合わせで出かけるための介助や移動の支援は制度上認められていないため、障害者が自分で準備しなければならない現状もある。

こうしたことから、窓口の一本化や、一貫した支援・訓練体制など、行政の制度施策の効率化も検討すべきである。



## 3) 雇用率を向上させるだけでなく、中長期的な施策も必要

今後は、企業の障害者雇用率を向上させるための施策と啓発を継続しながら、重度の障害者がそれぞれの能力や生活に合わせたスタイルで働けるようにするための下支えとなる支援策の充実が求められる。

調査結果からも、障害当事者にとっては「生活」と「就労」は密接に結びつく要素で、どちらも欠かせないため、ワンストップで利用でき、教育から社会生活訓練や職業訓練、就職活動も含めた仕事に就くための支援と、生活の基盤を支え安定した職業生活を送るための支援もシームレスで必要である。

このような障害当事者に対する長期的な支援を充実させることにより「労働の質」を高め、企業から求められる人材を養成することで、雇用・在宅就業にかかわらず「障害者があたりまえに働ける社会」を実現することが可能になると考える。

### (3) 今後の就業支援体制と支援機関の役割

#### 1) 障害者の意識変革も

障害者の調査では「仕事をしたい、自分はこれだけできるので何とかしてほしい」というような、サービスを利用する立場（要援助者）の視点での要望も見受けられた。一般就労（在宅含む）を目指す場合、必要なのはサービスの利用者や消費者の立場ではなく、働くために「具体的に自分に必要な環境はこれだけです」と説明し前向きに取り組む姿勢であり、今後は任務遂行者の視点への転換も必要である。

また、障害当事者自らが「できない」を「できる」にするために、技術習得や社会資源など何が必要なのかを客観的視点で考え、自身の「強み」を見つけ自分で伸ばしていけるようにするための支援も早い段階から行っていく必要がある。

#### 2) 職域の開発

企業への調査では、ほとんどの企業は在宅就業や在宅勤務に対する知識や認識がないことや、「発注できる業務もない」との考えが多数であるが、「今後欲しい職種」や「雇用している障害者の業務内容」を見ると、事務・開発・設計・プログラミング・デザイン・WEB制作など在宅勤務でも可能であり、在宅就業支援団体の行っている業務と重なるものも多くあった。また、在宅勤務導入に対しては、業務管理やコミュニケーションなどの心配も挙げられている。一方、障害者の調査からは、職場での労働時間や通勤についての問題が挙げられた。

これらについて、業務内の一連の作業すべてではなく、作業の中身を社内・社外、通勤・在宅に分解して振分け可能か検討することや、一部の企業などですでに採用されているVPN（Virtual Private Network：仮想専用回線）やシンクライアント端末（Thin client：情報が残らない仮想PC）などのセキュリティを高めるためのツールや、グループウェア、テレビ会議などのコミュニケーションツールなどを活用して、在宅就業や在宅雇用で対応できる業務の範囲を増やしていくことが可能だと考えられる。

意欲と能力に応じて、自律的に働き、主体的に働き方を選択していけるよう、障害者の個々の多様なニーズに柔軟に対応できる就業環境（時間・場所・業務の切り分け）の充実や、個々の事情に合わせて、通勤・在宅、雇用・請負を行き来できるような制度の柔軟性も必要であると考えられる。

#### 3) 在宅就業支援団体の機能強化

調査から、在宅就業支援団体では官公庁、民間など色々な受注先から多様な業務を請け負い、スキルの差がある在宅ワーカーに仕事の割り振りや指導をしており、客先ごとに異なる業務内容に対応しながら、納期・品質を保ち、障害特性による個別のニーズを持つ在宅ワーカーに対応しながら活動している。

また今後は、在宅就業支援団体には、活動のノウハウを生かし、企業などに対して業務の切り分けや在宅就業への委託、在宅雇用導入のためのコンサルティングを行い、在宅就労を推進するツール活用などの技術的な支援や、設備の増強、在宅雇用の環境などを提案することで、雇用・請負も含め重度障害者の就労全体を底上げするような役割も必要であると考えられる。

現在においても、在宅就業支援団体に求められる活動の範囲は広いが、今後は企業、行政、障害当事者の間に立ち、在宅就業や在宅雇用を推進していくため、OJT（On the Job Training：仕事を通して訓練をすること）などを含め実務に即した教育訓練や、職業生活を継続していくための支援や地域の各機関との連携、企業への提案など、新たにより多くの機能が求められる。

しかし、在宅就業支援団体はNPO法人など小規模の団体が殆どで、活動内容に見合った人員体制が確保できないことや、財政基盤が十分であるとは言い難い。また現在は、在宅就業支援団体活動に対する公的な助成制度はないため、今後は企業に対する「在宅就業障害者特例調整金・報奨金」だけでなく、在宅就業支援団体の技術・財政基盤の強化のため「障害者雇用納付金制度」などを活用した助成も必要と考える。

#### 4)「障害者のための就労」から「障害があっても同じくできる就労」へ

在宅就業、在宅雇用をさらに拡大していくためには、企業・行政も含め障害者の在宅就業を広く周知する事、支援団体が実際に行っている業務を紹介したり、各団体の連携で在宅就業で対応できる業務の範囲を広げたり、クライアントに対する信頼性を高めること、教育や訓練、環境整備で障害者の仕事の質を高めることなどが必要である。

企業や行政、障害当事者・支援者も、「障害者のための仕事を探す」ことから、工夫したり環境を整備して「今ある仕事を障害者でも出来るように」へと、思考を変えることで職域拡大が進展していくことと期待したい。



## 障害者の在宅就業を活用した 新たな職域に関する調査

### 4．岐阜県における「働く」障害者の好事例

#### ( 1 ) 県内事業所における在宅就労事例の紹介



## ( 1 ) 県内事業所における在宅就労事例の紹介

これまで、県内における在宅就労に関する状況把握のための調査は、平成 10 年度の事業スタート時と、平成 18 年より 3 年間、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構における「在宅就業支援団体における就職支援推進事業」を受託・実施する中で 2 度行ってきた。

それにより、県内には重度の障害者が「在宅」という形態で働いている企業が 6 社（含む、受傷後の復帰というケース 2 社）あることが判明し、以後、訪問並びに機関誌等の発送を通し、情報提供並びに啓発・広報に努めている。

残念ながら、今回の調査では、何故か一社からの回答しか得られなかった。しかし、これまで当法人が企業等との間に名立ち関わりをもった「在宅」における「就労/雇用」の事例は一名/一例ではあるが、その企業の障害者の就労に対する理解と積極的な受け入れ姿勢に加え、取り組みと管理システムにおいて大変参考になると思われるので、厚生労働省による「在宅就業支援団体における就職支援推進事業」の検討委員会委員として参加した時、取材等に関わりをもった独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構による「障害者の在宅雇用事例集」～就職支援ノウハウを活用して～より、同機構の掲載許可のもとに紹介する。

「在宅就業支援団体における就職支援推進事業」における

「障害者の在宅雇用事例集」

～就職支援ノウハウを活用して～

作製：独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

〒105-0022 東京都港区海岸 1-11-1

ニューピア竹芝ノースタワー

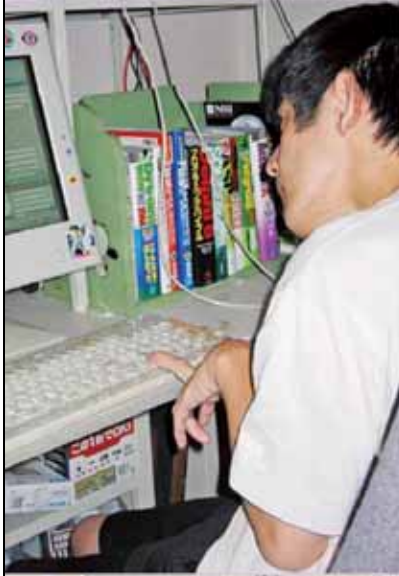
[http://www.jeed.or.jp/activity/education/download/zaitaku\\_jirei\\_03.pdf](http://www.jeed.or.jp/activity/education/download/zaitaku_jirei_03.pdf)





在宅雇用  
事例 3

## 支援団体が対象者の経歴を十分に把握。 再就職の際も本人の資質を活かした在宅雇用を可能に。



### 在宅雇用の経緯

脳性まひにより上下肢に障害のある末永慎一さんは、専門学校で習得したパソコンのスキルを生かし、平成元年に関西のソフト開発会社に就職。在宅雇用でプログラム開発を担当し、打ち合わせの際は単身来社、ホテルに泊り出して出社するなど積極的に仕事をこなしてきました。私生活では結婚、子どもにも恵まれ仕事への意欲も増してきたものの、平成14年にリストラにより退職。その間、自らが立ち上げたホームページを売り込み就職活動をする一方で、学生の頃より交流のあった在宅就業支援団体「バーチャルメディア工房さぶ」に相談しました。

折良く、支援団体のサポートにより3カ月間の請負業務をこなした後、平成15年に支援団体から推薦され、デジタルコンテンツ（WEB、DVD等）制作、システム開発を行うサンメッセ株式会社マルチメディア部に就職しました。

同企業が完全にバリアフリーではないこと、スキル的にも在宅雇用が可能なおかげから、業務連絡はメールで行い、進捗管理は電子日報を活用しています。現在は、比較的時間に時間を要するシステムのプログラム開発に携わり、意欲的に仕事に向かっています。

### Profile

#### 支援団体 特定非営利活動法人 バーチャルメディア工房さぶ

- ◎所在地：岐阜県大垣市加賀野 4-1-7
- ◎☎ 0584(77)0533 ℱ 0584(77)0533
- ◎URL：http://www.vm-studio.jp/
- ◎在宅就業支援の利用者：15名（うち重度障害者14名）  
（内訳）身体障害者……………14名  
その他……………1名

平成10年より重度障害者の在宅就業支援を開始した特定非営利活動法人。重度障害者が社会経済活動に参画し、活躍できることを目標に「ITを活用した在宅就業」支援事業を行っている。障工員に応募し、選考された人は「在宅ワーカー」として登録され、WEBページの制作やソフトウェアの開発など、自分のスキルを生かした業務を行っている。平成18年5月に在宅就業支援団体に登録。

#### 企業 サンメッセ株式会社 マルチメディア部 (サンメッセ情報部)

- ◎所在地：岐阜県大垣市加賀野 4-1-19
- ◎☎ 0584(75)6811 ℱ 0584(75)6813
- ◎URL：http://www.sunmesse.co.jp/
- ◎業種：印刷業
- ◎事業内容：デジタルコンテンツ（WEB、DVD等）制作、システム開発

従業員数（本社）720人（平成20年3月期）  
うち在宅雇用者数……………1名  
うち障害者の在宅雇用者数……………1名

マルチメディア部はデジタルコンテンツ制作、システム開発を中心としており、スキルの高いプログラマーを募集していた。障害のある方の在宅雇用については前例がないため、社内に担当責任者を配置し、メール等の利用により勤務時間外での連絡も取れるように工夫している。

#### 在宅雇用者 末永 慎一さん

- ◎居住地：岐阜県在住
- ◎障害種別：身体障害（1級）
- ◎障害状況：脳性まひ。車椅子を補助具として使用。自立度が高く、食事の介助のみ家族が行っている。仕事上の介助は不要。

専門学校においてパソコンをベーシックより習得し、パソコン適性による情報収集やコミュニケーション手段としての利用もいち早く確立していた。パソコン歴は長く、タイプライターやワープロを含め30年のキャリアを持つ。前職ではプログラマーとして14年間の在宅雇用の経験があり、現在の仕事も必要に応じて出社、打ち合わせ等にも参加している。

■特定非営利活動法人  
バーチャルメディア工房さふ

■サンメッセ株式会社  
マルチメディア部

■在宅雇用者 100名以上、まとも

## 支援団体

特定非営利活動法人  
バーチャルメディア工房さふ

## 支援内容紹介

IT人材養成の拠点の一つとして、各団体との連携を強化。パソコンを中心とした業務の指導や資質向上のための研修を実施。

### 在宅雇用を広めるために積極的に研修を展開

「末永さんとは20年来のお付き合いで、初めて会ったのは私が専門学校高等部の頃（昭和61年）にさかのぼります。当時『情報化社会と私』という題材で論文募集があって、同じ表彰台に立ったのがきっかけです」とバーチャルメディア工房さふの上村敦洋理事長。以来、進学や就職、ご家族の話など、BBSやメールを利用した交流が今も続いており、末永さんが日頃感じていることを気軽に話せる関係になっています。

バーチャルメディア工房さふは、中部圏の一大IT拠点であるソフトピアジャパンに平成10年に設立。ITを活用した重度障害者の在宅就業を行う団体として、WEBサイトの構築、各種印刷物制作、ソフトウェア開発、ネットワーク構築などの仕事に加え、IT関連の人材育成・研修にも力を注いでいます。「私たちは福祉用具等の共同開発にも



▲依頼を受けて製作したキーボード入力用のプロテクトカバー。丸い穴が付いており、誤入力を防ぎます。

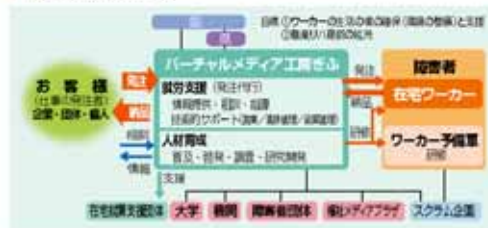
参画しています。末永さんからはキーボード入力用のプロテクトカバーの依頼があり、ボランティア団体を通じて製作しました」と上村理事長。平成12年から始まった身体障害者の情報処理機器等を活用した在宅就労支援モデル事業では、すでに在宅雇用者としてキャリアのある末永さんを講師として招き、障害のある方が仕事とどう向き合うべきかについて自身の経験を踏まえて受講者に話してもらいました。

### 地の利を活かした交流と連携。在宅雇用の創出に向けて活動

バーチャルメディア工房さふは、登録された在宅ワーカーの就労支援を行うとともに、IT関連の企業・団体・個人との結びつきを数多く持っています。末永さんが14年間勤めたソフト会社を退社し、再就職の相談に来たときも、これまでの経歴を十分に把握できていたため、請負でデータ入力の仕事（3か月間）を依頼することができました。

時期を同じくして、ソフトピアジャパン内にマルチメディア事業部を有するサンメッセ株式会社から、障害者雇用の相談を受けました。そこで、高いスキルを持つ末永さんを推薦することに。採用後は、同じ敷地にあるという地の利を活かし、企業との定期的な交流、意見交換を通じ、継続雇用をフォローしています。

### ◆取り組みイメージ



▲2か月に一度開かれる在宅ワーカーのミーティング。仲間同士の情報交換も盛んに行われています。



理事長  
上村 敦洋さん



岐阜県大垣市にあるソフトピアジャパン。人材育成、産業高度化などを主な趣向として約140社が活動しています。



岐阜県立国際たぐみアカデミー職業能力開発校の委託を受けて実施している「職業能力訓練」の様子（3か月間）。



視覚障害、身体障害があっても入力しやすいキーボード。他にも障害に合わせた道具の開発・改良を行っています。

## 企業

サンメッセ株式会社  
マルチメディア部

### 支援をうけて

メールと電子日報を活用して、  
在宅雇用でも毎日の業務進捗を上手に管理。  
長期のプログラム開発の貴重な戦力に。



マルチメディア部 ソリューション係  
係長  
服部 光伸さん

#### Work contents

##### 未永さんの業務内容

- サンメッセ株式会社のマルチメディア部に配属。
- 企業より受注を受けたシステム開発のプログラム開発に従事し、比較的規模が大きく、開発に時間を要するような業務に関わっている。

#### 本人のプログラムスキルを最大限に活かせる部署に配属。業務の進捗はメールで

当社が求めていた人材は、システム開発に関する高いスキルをもったプログラマーです。そこで、岐阜県のIT拠点ソフトウェアジャパン内に事務所があるバーチャルメディア工房さひに打診し、即戦力として職場に投入できる人材を推薦してもらいました。当初は通勤が条件でしたが、未永さんの資質と業務内容から在宅雇用でも問題ないと判断、未永さんに依頼するプログラムは開発スパンが1年以上かかるような大きな仕事を依頼しています。採用時、未永さんはすでに14年間のプログラマーとしてのキャリアがあり、システム開発に関する教育や研修などは特に行っていません。

当社では在宅雇用の前例がないため、担当責任者を置き、業務の進捗や相談などの窓口としました。担当責任者と未永さんとのメールのやりとりは1日4〜5件程度。業務時間外でも連絡が取れるようにしています。また、急ぎの調整が必要な時は、未永さんがパソコンで当社に運び込んで作業することもあります。

りとりは1日4〜5件程度。業務時間外でも連絡が取れるようにしています。また、急ぎの調整が必要な時は、未永さんがパソコンで当社に運び込んで作業することもあります。



▲当社による打ち合わせは月に一度（新規案件入るときは臨時で打ち合わせ）。担当責任者の服部係長と未永さんとのメールのやりとりはこれまで4,300通近くにのぼります。

#### 電子日報を活用して業務時間、仕事の問題点を共有・把握

毎日の業務管理は、未永さん自身も開発に携わった「電子日報」というソフトを利用しています。終業時にこのソフトに入力してもらうことで、勤務時間集計や原価管理をはじめ、仕事の問題点などを担当責任者と未永さんがお互いに把握することができます。

在宅雇用を始めて5年が経過。身体に障害があるから仕事が遅いといった不都合は現在のところ一切なく、当社の予想を上回るスピードで成果品が上がっています。今後は担当責任者だけではなく、他部署の人ともコミュニケーションを図り、業務に幅を持たせる予定です。また、時間的なロスが出ないよう的確なタイミングで未永さんに指示を出し、ワークフローをさらに強化していきます。



▲電子日報の入力フォーム（社員が毎日入力）。どの仕事にどれくらいの時間がかかったか一目で分かります。

#### 未永さんの雇用状況

雇用形態	パート社員
勤務時間	7時間40分/日(38.3時間/週) ※残業は、5時から5時30分の間にメールにて許可を取る。
賃金	時間給
福利厚生	社会保険有・健康診断1回/年
設置機器	開発用/パソコン2台
購入、設置費用	約60万円(通信用ソフト含・通信費用は個人払い)
メンテナンス	会社負担
消耗品の購入	必要に応じて会社で支給
雇用にあたり活用した制度	なし

特定非営利活動法人  
バーチャルメディア工房さひ

サンメッセ株式会社  
マルチメディア部

在宅雇用者 末永 慎一さん/まとめ

**在宅雇用者**  
Interview

マルチメディア部ソリューション係  
末永 慎一さん



一番大切なことは「自分がなぜ働きたいのか」ということ。  
プログラマーとして会社にもっと貢献していきたいと考えています。

途中でブランクがあったものの、在宅雇用として勤務して約18年になります。若い頃は自分で稼いだお金で楽しみたいと思っていたのですが、今では家族のためにと目的が変わっています。変わらないのは障害に関係なく「働いて当然」ということでしょうか。在宅雇用で採用してくれたサンメッセ株式会社に巡り会えたことに、本当に感謝しています。仕事環境もパソコンのハード、開発言語ソフトなど最新の設備を揃えていただきました。常に新しいスキルを

身につける必要はありますが、開発者にとって新しいものにトライできるのは嬉しい限りです。今後は、会社にもっと貢献できるように他部署にも自分のスキルをアピールしていきたいと考えています。

在宅雇用で求職している人は「なぜ働きたいのか」という意志を明確に示すこと。そして体調を崩さないための自己管理をしっかりと考えて就職に臨むことが大切だと思います。

支援関係早見表

関係者	サンメッセ株式会社 マルチメディア部	特定非営利活動法人 バーチャルメディア工房さひ	末永さん
就職・雇用ニーズ	・新規事業部の立ち上げに伴い、システム開発のプログラマーができる人材を求めている		・ソフト会社にプログラマーとして14年間在籍（在宅雇用）。退職後、そのスキルを活かした仕事を探していた
就職前	トレーニング期	相談 ← ..... → 相談 ・プロデクトカバー製作 ・3カ月間の請負を紹介 ..... → 末永さんを推薦 ・末永さんの経歴、実績などの情報を提供	..... → 相談 ・再応募を希望 ・ホームページを活用して自分のスキルを売り込み
	就職準備期	面接 ← ..... → 面接 ・末永さんの実績から在宅雇用導入を決定	..... → 面接
採用決定			
就職後	初期段階	環境整備 ..... → システム開発 ・システム開発用PC、資料の購入 進捗管理 ← ..... → システム開発 ・来社による打ち合わせ ・メール、電子日報による情報	..... → システム開発 ・電子日報の閲覧 ・成果物をサーバーにアップ
	現在	継続雇用 ← ..... → フォローアップ ・開発スパンの長いシステム開発業務を依頼 ・短期間のシステム開発を断片的に依頼 ..... → フォローアップ ・人事担当者へアンケートの実施 ・他の利を活かした相互交流 ..... → 継続雇用 ・5年勤務 ・職務の幅が広がり、継続的に仕事をこなしている	..... → フォローアップ ・生活面の相談を兼ねフォローアップ

まとめ

**この事例におけるポイントと評価**  
末永さん自身のスキルの高さや在宅雇用の実績に加え、「働く意志」を外に向けPFIし続けてきたことが再就職を成功させた一歩のポイント。支援団体が末永さんの資質を以前より十分に把握していたことで、企業側の求める人材を推薦することができた。企業としては障害のある方の在宅雇用は初めてだったものの、担当責任者を配置、電子日報を活用するなどして、業務における連携は良好である。なお、今回の雇用事例を企業が啓発セミナーや広報などの場で何度か紹介し、県内外企業からの注目度も高い。

**今後の目標**  
開発スパンの長いシステム開発業務は、在宅雇用という就業スタイルに向いているが、一方で、細やかな仕事を頻繁に依頼したいとき、小さいエラーが発生したときに軌道修正がしにくいなどの問題を抱えている。メールだけでは詳細な内容を伝えることに限界があるため、今後は担当責任者だけでなく、他の社員とも直接打ち合わせを行い、コミュニケーションできる機会を増やしていく構えである。

## 障害者の在宅就業を活用した 新たな職域に関する調査

### 4 . 岐阜県における「働く」障害者の好事例

#### ( 2 ) 在宅就業支援団体の登録ワーカーより就労した事例



## <企業へ就職のケース>

### 働くまでの道のり

Man to Man G Animo.com (株)

林 映二

<岐阜県大垣市>

脳性麻痺（障害者手帳1級）

就職して5年目になります。私は現在、Web 関係のエンジニアとして働いています。私がこうして働くようになるには、いろいろな壁があったように思います。その1つ1つの壁について、自分なりに考え、それを実行してきました。また多くの人達に出会い、支えていただきました。時々、もし壁がなかったら（普通に就職していたら）こんなに「働くこと」に価値があるとは思わなかっただろうなと思います。少し複雑な思いはしますが、今はこちらの道で良かったと考えています。

私の「働くこと」への道のりは、高校卒業後、国立吉備高原職業訓練リハビリセンターからスタートします。そして、初めて社会の厳しさを知ったような気がします。訓練そのものは、順調に進んでいましたが、やはり就職活動が思うようにはいきませんでした。当時はバブルがはじけ、超就職氷河期と呼ばれていました。そのような中でも、一緒に訓練を受けていた仲間の中には、面接や内定をもらう人もいて、面接の機会すらない私は、かなり落ち込みました。景気や障害を、その原因にしたいはなかったし、それより自分なりに自分の可能性を信じていたように思います。

訓練センター終了後も、2～3年の間は、ハローワークに通い続けていましたが、どんなに職安に通いつめても、面接の機会もありませんでした。

そんなある日、ハローワークの担当者や企業との面接の交渉のやり取りを聞いていました。ハローワークの担当者が「難しい」、「できない」という言葉を頻繁に使っているのに気づきました。「面接だけでもしてもらえれば・・・」という思いがありましたが、同時に、初めて自分がコンピュータを使った仕事しかできないことに気づきました。

電話の対応やコピーなどできるわけではなく、企業が私を雇う理由を考えてみると、自分のことながらわかりませんでした。それでも、自分にはコンピュータを使用した仕事しかないと考え、コンピュータのスキルを高めることを意識するようになりました。

当時は、家にいることが多く、なかなか社会と接点を持てませんでした。そんな状況のなか、地元の知人から「福祉メディアステーション」を紹介されました。ここでの出会いは新鮮で、社会との接点が少なかった私には、とてもいい刺激になりました。

その後、「バーチャルメディア工房ぎふ」にも参加することもでき、初めて働くことができるようになりました。それまでは、働きたくても、「働く」ってどんな感じだろうという疑問を何時も持っていました。

実体験を通し、もっと様々なことを向上させなければと、働くことの課題がより具体的にみ

えてきたように思います。そして何よりも「働く＝就職」と決めつけてきた私にとっては、在宅就労は新鮮な驚きで、「働くスタイルはいろいろあっていいんだな・・・」と、肩の荷がおりたような気持ちでした。

就職へのきっかけも、「バーチャルメディア工房ぎふ」からでした。工房では、気が合う人たちばかりで心地よい環境だったので、就職の話が来たときは正直迷いました。しかし、私は、これまで養護学校育ちで一般の社会を知らないし、一度はチャレンジすべきだと考え、今の会社に入社することにしました。



現在では、業務の進捗管理や他の社員に技術的なアドバイス・指導などもやっています。まだまだ満足いく仕事ができず、日々勉強だなと感じています。

また会社では身体障害の他、精神障害の方もいて、自分の障害についても客観的に捉えるいい機会となっています。

私は、働くことによって、工房のスタッフをはじめ沢山の人達と出会うことが出来ました。中でも、工房の指導と支援によって運転免許証を取得したり、前々からの「夢」の一つでもあった親元を離れての一人暮らしも実現させることが出来ました。そうしたお陰で、何よりも自分が大きく成長できたと感じています。

いろいろな壁などもありましたが、ふり返ってみれば、それもいい経験だったかなと思えてきます。

あの頃の課題はクリア出来ているかもしれませんが、今は今の新しい課題があります。その課題を1つずつクリアして、自分をより成長させていきたいと思っています。



## <企業へ就職のケース>

### 在宅就業との関わりについて

株式会社 白田工業

服部 和弘

< 岐阜県岐阜市 >

頸髄損傷による四肢麻痺（障害者手帳1級）

19歳の時、不慮の事故により頸椎損傷という障害を負ってしまいました。当時僕は、建築家を目指し4年制大学に通う一年生でした。

医師に、これから先一生歩けないと告げられ、建築家になる夢を諦めた僕は、少しでも自立に近づけられるよう、入院生活のなかりハビリに励んでいました。

症状も固定し、ある程度の日常生活をおくれるようになり退院し、実家に戻ることになりました。

入院中は、とにかくリハビリに専念していたため、仕事のことは考えていませんでしたが、家に戻ってからは、次のステップとしてなにか自分に出来る仕事はないだろうかと模索していました。



知人から在宅の就業支援を行っている「特定非営利活動法人バーチャルメディア工房ぎふ」を紹介され、相談に行きました。そこで僕は初めて在宅就業のことを聞き、これなら多少体に不自由があっても、パソコンがあれば立派に働くことができるんだと思いました。当時、パソコンの操作すら分らないまったくの初心者だったので、まず基本的な操作や、word・excelなどを講習会に行ったり、自主学習したりして、スキルアップするところから始めました。それからしばらくして、「バーチャルメディア工房ぎふ」の在宅就業登録ワーカーとして仕事させてもらうことになりました。

在宅就業の良いところは、自分が生活しやすいベストな環境である我家が、職場であるということです。生活しやすいということは、同時に仕事もしやすいということです。

具体的にいうと、車椅子でも使えるトイレがあること、通勤時間がいらぬこと、冷暖房機器があり自分に適した室温で仕事ができること、外へ出ていく準備が必要最低限で済むことなどがあげられます。今の時代、冷暖房機器がないところはほとんどないと思いますが、体温調整にも障害がある頸椎損傷者は他の方と感じがたが異なり暑すぎたり寒すぎたりして、それによって体調を崩してしまうこともあります。

それから、外へ出ていく準備とは、社会人として職場に行く場合には、それなりに正装していかなければなりません。着替えるのに人の何倍もかかったり、手に障害がある人は、ワイシャツのボタンやネクタイなどにすごく時間がかかったり、できない場合もあります。だから

とって寝巻のままが良いということではなく、時間と着替えとに折り合いをつけ、自分に適した服装で仕事に臨めるということです。

こういったことは障害に起因することですが、表には非常に出にくい問題だと思います。なので、一般的には理解されず、障害当事者のただのわがままだと思われるかもしれません。雇う側と雇われる側のお互いの十分な理解が必要不可欠だと思います。

それから一つ問題になるのは、コミュニケーションのことですが、メールや電話、Webカメラなどを活用し、いつでも連絡を取り合うことのできるネットワーク環境があれば解決できると問題だと思います。健常者と同じようにベストなパフォーマンスを発揮するために、働きやすい環境であるというのは非常に大切なことだと思います。

現在、僕は一般企業で仕事をしています。「バーチャルメディア工房ぎふ」の在宅ワーカーとして得た知識と後押しをいただき、昨年の12月から正社員として働いています。労働形態は在宅勤務ではなく、会社に通勤し、フルタイムで勤務しています。当初、在宅も含めた形での勤務を希望していましたが、この会社ではそういった形態をとっておらず、システムも確立していないとのことでした。今まで会社勤めの経験もなく、さらに平日フルタイムでの勤務が体力的にもどうなのかと、不安に思うことはありましたが、今の自分がどこまでやれるのか、そして新しい環境でチャレンジしてみたいという気持ちが強かったので、ここで頑張ってみようと思いました。会社としても、「まずは自分の体を第一に考えて、これから続けていく中でどうしても体力の限界を感じたときは、遠慮なくすぐに伝えてほしい」と、配慮をしてもらっています。

障害者(特に車椅子使用者)が一般の企業に就職する場合にまず第一の壁になってくるのが、会社自体がバリアフリーに対応しているかどうかということだと思います。幸い、僕の勤めている会社は、全面的ではないものの、一部は車椅子で行き来できるようバリアフリーになっていました。将来的には全面バリアフリーに対応させるよう、順次進めていただける予定になっています。

在宅勤務と会社通いの勤務の違いは、やはり環境の差が大きなポイントだと思います。在宅では仕事場が自宅なので、どうしても気持ちが緩みがちです。また、ある程度時間に融通がきくところはいいところですが、計画的に仕事を進めていくことが重要になってきます。

一方、会社通いの場合は、周りに社員さんもいますし、適度な緊張感のなかで仕事ができます。仕事とそれ以外の時間がはっきり分かれているので、気持ちの切り替えもしやすいです。あと、現場でしか学べないこともあったりします。

就職して約3カ月ほど経ちましたが、今のところ大きなトラブルもなく順調にやっています。仕事がある日は、夜早く寝るようにもなりましたし、体調管理には十分注意して、以前より規律のある生活が送れています。

まずは一般企業に就職するという目標が達成できたので、これからは新たな目標を決め、更に個人スキルを磨いて、会社にとって居なくてはならないような人材になっていけるよう、日々努力していきたいと思っています。自分には障害があるからと壁を作ってしまうと、どんどん前向きに挑戦していきたくて。そして、障害があっても働ける環境があれば十分にやっつけられるということを、社会的に認めてもらえるように、頑張っていきたいです。

## <独立のケース>

### 生きる支え、働くこと

スクラム企画 代表

一本木 一裕 (50歳)

<岐阜県高山市>

頸髄損傷による四肢麻痺 (障害者手帳1級)

障害を負ったのは1989年、29歳の時でした。入院中、指一本でも仕事につながるのではとノートパソコンを始めたのが、パソコンとの出会いでした。当時、職場にもようやくパソコンが普及しはじめたばかりで、ノートパソコンもモノクロでしたが高価なものでした。

退院後、車椅子の身体では復職できず、仕事を失いました。社会から放り出されたやりきれなさがありました。けれど、できることをやるしかない、入院中より覚えたパソコンでというより、当初はワープロソフトの一太郎ぐらいしかできませんでしたが、我流でやっていました。

そんななか、私を心配してくれる友人達が、会報誌などの版下作成の仕事を持ってきてくれるようになりました。ワープロ専用機よりは、パソコンでの版下作成の方が自由度が効き重宝がられ、人の役に立てることの自己満足感と、自身のやりがいにつながっていきました。こういったことが仕事に結び付いていったことは、早くからパソコンを始めて良かったと思っています。

パソコンをやり始めた頃は、ノートパソコンからIBMのDOSのデスクトップパソコンでDTPに取り組んでいましたが、いろいろ仕事をしていくなかで関係者もそうでしたが、DTPをやるならマッキントッシュが主流とのことで、また思い切ってパソコンを買い替えました。

マッキントッシュで仕事をするようになると、これまで印刷所への入稿は紙版下ばかりだったものがデータで入稿出来るようになり、さらに実際の現場に近づいてきたといった実感が持てたとともに、やりとりをすることで社会の仕組みの中に関わっているという自信にもなっていました。

こうして、在宅でDTPの仕事が続けることは出来ましたが、仕事は単発にしかないのが現状でした。できれば企業に就職して、安定した収入が得られればありがたいのですが、この時年齢がもう40歳近くで、車椅子の障害者を受け入れてくれる企業もないだろうとあきらめていました。通勤のことを考えてもしかりです。社会人としては当たり前ですが、体調管理は障害者には配慮がほしいところもあり、そんな甘えも聞いてもらえることも申し訳なく、就職も厳しいと考えていました。

そんな中、「バーチャルメディア工房ぎふ」のワーカー募集がありました。重度障害者の在宅就業を支援するNPO法人です。技術研修や業務管理といったことまで幅広く、在宅でインターネットを使って実際に仕事をいただきながら就業を支援するところです。私は幸い第1期のワーカーに採用され、さらに技術の向上を目指しました。工房に就職したということではなく、

あくまでも支援機関ということであり、毎月給与が支給されるわけではありません。それでも、いただいた仕事の報酬はあり、在宅での仕事の収入も少し増えました。

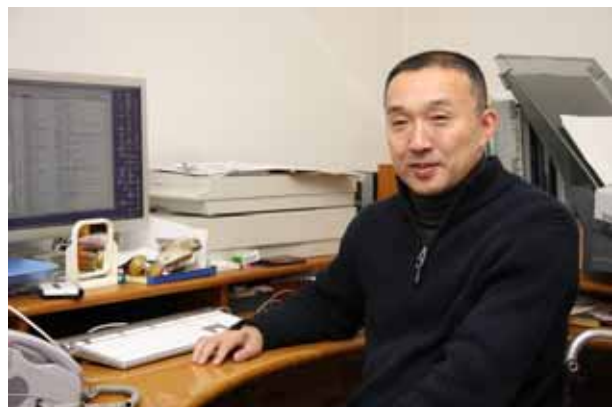
障害者にとってのテレワーク、在宅就業という就業形態は、通勤といった問題、介護・介助・体調管理といった問題においてとても大きな利点があります。障害者のみならず、障害者を介護している人や育児中の人など、インターネットや情報通信機器の活用で、テレワークは柔軟な就業形態を作りだしています。この就業形態を多く企業・会社で取り入れてくれたらと願うばかりです。しかし、企業・会社の理解ある取り組みに期待するばかりでなく、国がテレワークに関する施策を法的に整備して、テレワーク導入をし易い環境を作ることも同時に進めてほしいと願います。

障害者の側も、雇用という形態で在宅就業に応えられるように、スキルアップする必要があります。しかし重度の障害者が専門の技術を身につけることは容易ではありません。専門の学校へ通うにしても、介助が必要な障害者には大変です。独学するしかありません。独学だけでは実際の現場での経験が持てないために、即戦力とはなかなかいきません。

そういった障害者には、「バーチャルメディア工房ぎふ」が行っているe-ラーニングのように、在宅でも学べるIT技能や専門技術の習得が有効ではないでしょうか。また、仕事の現場を知る人が実際に障害者の自宅まで訪ね、技術指導や仕事の現状や業界の状況など説明するなどのこともあったらいいのではないのでしょうか。このようなことを障害者福祉の1つとして組み入れてもいいかとも思います。

障害を負った当時、結婚なんてことを考えてもいませんでしたが、「バーチャルメディア工房ぎふ」でワーカーとして仕事が少しずつ増え、少し希望が見えたことで結婚をすることができました。その翌年には子どももでき、生活のためにより仕事を頑張らなくてはならなくなりましたが、ただでさえ景気が厳しい中では、仕事の量は増えはしませんでした。

そんななか、地元で空き店舗対策と起業家支援などの目的で、店舗入居の募集がありました。思い切って応募し、選考の上入店が決まりました。仕事は、在宅での延長のような仕事で、パソコンを使ってのDTPやデジタルプリントといった内容です。これまでの在宅でのお客様のつながりや、商店街・地域の方がお客様です。在宅就業とは違う、お客様と直接対面しての個人の自営業になります。「バーチャルメディア工房ぎふ」で習得した知識を生かし頑張っていますが、未だ経費を稼ぐのが精一杯です。けれど地域社会のちっちゃな歯車として、社会の中に関わり、地域の中でごく普通に障害者が働いている姿を見てもらっているという充実感があります。



在宅就業という形態が確立され、重度の障害者が在宅でも働くことができれば、社会とのつながりと新たな役割を見いだせるのではないのでしょうか。

# セミナー開催報告



## セミナー開催報告

### 厚生労働省「平成 21 年度障害者保健福祉推進事業」における (障害者自立支援調査研究プロジェクト) 受託記念 第 5 回 在宅就業支援セミナー

#### 開催趣旨

障害者の雇用・就労においては、その促進のために国で色々な施策に加え、法定雇用率が設けられていますが、我が県におきましては今一つ理解が稀薄で社会の受け入れ態勢も不十分な現状に加え、昨年より続く景気の低迷や、政権も民主党に移り、既に「障害者自立支援法」の廃止が打ち出され、私達障害者の生活環境を始め、制度や支援施策等々の上で、大きな変革が予想されます。

当法人におきましては、今年度 厚生労働省の「平成 21 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)」に応募・受託し、「障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」の取り組みを進めてきました。その結果、県内の複数の事業所の中には「こうした時だからこそ障害者の能力の活用を！」と、積極的な雇用に向けての意志を伝えていただける所も出てきています。

今回のセミナーは、こうした当法人の取り組みに、ご理解とご協力を頂きました県内の事業所や障害者に加え、全国の在宅就業支援団体の声を集約する中で得られた成果をもとに、障害や疾患があっても無理なく能力を発揮し社会の一員として役割が担える「障害者のあり方」と、「受け入れる社会の実現」を目指す一躍を担うことが出来ればと考え、開催するものです。

当法人としましても、この調査研究並びに当セミナーの開催を通し、参加いただく皆様からのご意見を真摯に受け止め、共に重度障害者の雇用並びに在宅就業への理解の増進と機会の拡大にむけて、一層邁進していく所存です。

一人でも多くの皆様のご参加を心よりお待ちしております。

#### 記

#### 開催内容

日 時： 平成 22 年 2 月 26 日(金) 13:30 ~ 16:45

場 所： 岐阜県大垣市加賀野 4 - 1 - 7

ソフトピアジャパン センタービル 10 階 大会議室

アクセス：<http://www.softopia.info/nyukyo/access.html>

名 称： 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」受託記念  
第 5 回 在宅就業支援セミナー

## プログラム

### 1) 開 会

開会あいさつ

バーチャルメディア工房ぎふ

理事長 上村 数洋 氏

来 賓 挨 拶

古田肇 岐阜県知事(代読)

岐阜県・障害福祉課

課長

梶田 女理子 氏

岐阜県議会議員

バーチャルメディア工房ぎふ

相談役

岩井 豊太郎 氏

### 2) 講 演

「障害者の就労拡大に向けて」

～企業への支援施策制度～

講師：岐阜労働局 職業安定部長 倉永 圭介 氏

### 3) 調査研究報告

平成 21 年度 障害者保健福祉推進事業における

「障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」

バーチャルメディア工房ぎふ

篠田 義人

### < 休 憩 >

ギター演奏 <The Only One's>

「VM工房ぎふ」のメンバー(四肢麻痺)によるギター演奏

### 4) シンポジウム

～～ 景気低迷な今、敢えて職域拡大を考える！ ～～

コーディネーター： 奥野 英子 氏 筑波大学 特任教授

パネリスト： 關 宏之 氏 広島国際大学 教授

木村 良二 氏 (株)沖ワークウェル 社長

脇 美紀子 氏 NPO 法人電気仕掛けの仕事人 理事長

青山 和幸 バーチャルメディア工房ぎふ

主 催： 特定非営利活動法人 バーチャルメディア工房ぎふ

(厚生労働大臣登録 在宅就業支援団体 2100001)

後 援： 厚生労働省 岐阜労働局 岐阜県 岐阜市 大垣市 郡上市

(財)ソフトピアジャパン

ぎふIT・ものづくり協議会

(社)岐阜県社会福祉協議会

(財)岐阜県身体障害者福祉協会

(社)岐阜県雇用支援協会



## 参加者

92名	内訳：	企業	18名
		障害者支援機関・団体	16名
		行政	15名
		特別支援学校	8名
		障害者・家族	31名
		その他	4名

以上の様に様々な分野の方々が参加して下さいました。



写真 - 1 調査研究報告の様様



写真 - 2 シンポジウムの様様

## 参加者のアンケート回答

(1) セミナーの感想                      非常に満足 + 満足                      86%

(2) プログラムへの希望                      具体的な事例の紹介  
企業への働きかけのノウハウ  
障害特性に応じた支援に関すること  
その他

(3) その他(自由記載)                      多分野からの意見を聞くことにより、就労に対する  
意欲・希望が持てた。また在宅就業に必要なスキル等  
を確認できた。(障害者)  
在宅就業についての支援体制のあり方と連携・システ  
ムの必要を認識した。(2企業、3自治体、2特別支援  
学校より連携の申し出あり)



## 1. 講演

### 「障害者の就労拡大に向けて」～企業への支援施策制度～

講師：岐阜労働局 職業安定部長 倉永 圭介 氏

#### 【はじめに】

企業の皆様方におかれましては、厳しい雇用失業情勢のなか、雇用維持と障害者の雇用促進にご尽力いただき感謝申し上げます。また、就労支援機関の皆様方の積極的な活動、感謝申し上げます。

景気動向は改善のきざし、といった報道もありますが、岐阜労働局としては、雇用失業情勢は非常に厳しいという認識を変えておりません。

ハローワークは、「第2セーフティネット」の拡充をはじめ、引続き雇用対策に取り組んでまいりますので、ご協力よろしくお願いいたします。

#### 【障害者雇用への理解を深めるために】

障害者雇用への理解を深めるためには、特例子会社や就労支援機関への訪問のほか書籍から得る情報も多く、例えば、本日パネリストとして参加される、バーチャルメディア工房さんが編集された『ブレイブワーカーズ(2009 岩波ブックセンター)』や、沖ワークウェルさんの取組をルポルタージュされた『日本でいちばん働きやすい会社(2010 中経出版)』など、ぜひ皆さんも読んでいただき、支援を拡げていただければと思います。

#### 【岐阜の障害者雇用の状況】

着任後の半年間で改めて認識しましたのは、障害者雇用に関心な事業所が増えている一方で、そうではない事業所との差がますます開いてきたのではないかとことです。

障害者雇用は、法令上必ず達成すべき最低限の義務であることを認識いただけるよう、民間企業への指導を続けるとともに、率先垂範して取り組むべき公的機関に対して指導を強めてまいります。

#### 【改正障害者雇用促進法の施行】

障害者雇用促進法については、今年7月に大きな施行が2点あります。

1点目は、障害者雇用納付金制度の対象事業主が、現行の301人以上規模の企業から、201人以上の企業に拡大します。

2点目は、障害者雇用率の分母に短時間労働者が算入されます。

現行は、週所定労働時間30時間未満の労働者は、原則として実雇用率の算定対象外ですが、7月以降、20時間以上30時間未満の者を新たに0.5カウントして算定します。

岐阜の民間企業の実雇用率は、全国より取組が進んでいるとはいえ、昨年6月現在1.69%と法定雇用率を下回っており、障害者の雇用を増やさない限り7月の施行以降、実雇用率がさ

らに下がりがねません。

今回の改正法施行で大きな影響を受ける企業に対しては、既にハローワークからご案内し、前倒しの雇用をお願いしているところですが、引き続き働きかけを強めてまいります。

#### 【雇用保険法等の一部を改正する法律案】

雇用保険は、現行「6月以上の雇用見込み」がある場合に一般被保険者として加入いただいておりますが、適用基準を「31日以上雇用見込み」に緩和・適用範囲を拡大し、セーフティネットの拡充を目指す法律案が国会に提出されています。法律案での施行日は4月1日となっています。

#### 【第2セーフティネット】

「第2セーフティネット」については、貧困・困窮者への生活支援のみが注目される嫌いがありますが、本筋の話としては、職業訓練機会の提供による求職者の職業能力向上により、雇用され得る力（エンプロイヤビリティ）を高めることと考えています。

#### 【基金訓練（緊急人材育成支援事業）】

基金訓練は、民間企業が訓練実施者として職業訓練を設定いただき、認定された訓練コースについて、ハローワークが求職者に受講勧奨しています。

昨年夏の制度開始当初は、パソコンスキルなど基礎的なものが殆どでしたが、今後は、より事業主ニーズを踏まえた訓練内容としてまいります。

受講勧奨する訓練対象者の要件は、求職者であること等であり、訓練受講者1人当たり原則月6万円を、訓練実施者にお支払いします。

障害者の就労支援機関も、設定する訓練内容の要件を満たせば当然、訓練実施者となります。

就労支援機関の現在の利用者だけを対象とするわけにはいかないなど、要件はありますが、障害者に対する職業訓練機会の提供に有効な制度ですから、ぜひご協力よろしく願いいたします。

#### 【重点分野雇用創造事業等（岐阜県の取り組み）】

重点分野雇用創造事業は、今回の補正予算により、岐阜県が実施する事業です。

介護、医療、農林業、観光、環境といった重点分野において、一時的な雇用機会の創出を図るものであり、岐阜県においては、同様のスキームの緊急雇用創出事業も行っています。

#### 【特別支援学校の今春卒業生への支援】

基金訓練と岐阜県の事業について詳しく触れましたのは、特別支援学校の3月卒業生について、特に支援が必要と考えるからです。

3月卒業の岐阜県内の高校生全体の就職内定状況は、1月末現在、350人弱の未内定者がおり、うち、特別支援学校高等部の生徒さんの未内定者数は85人です。

基金訓練による職業能力開発も有効であるとともに、特別支援学校を卒業された生徒さんが

雇用の場を経験されることは重要な意味を持ちますので、緊急雇用創出事業を活用した岐阜県の雇用創出の取り組みにも期待しているところです。

【22年度障害者雇用関係予算、助成金】(略)

【企業の皆様・就労支援機関の皆様へのお願い】

ハローワークは岐阜県と連携し、こうした支援策を準備していますが、企業の皆様・就労支援機関の皆様の協力が不可欠です。ぜひお力を貸していただけますよう、よろしくお願いいたします。

会議資料の表紙に労働局の電話番号を記載しております。少しでもご関心をお持ちいただきましたら、ぜひご連絡お待ちしております。具体的な窓口のご案内を含め、詳しいご説明をさせていただきます。

【おわりに】

ハローワーク職員一同、雇用対策に全力で取り組みますので、引き続き、事業主の皆様方、就労支援機関の皆様方のご協力・ご支援、よろしくお願いいたします。ご静聴ありがとうございました。

以上は講演要旨であり、セミナー当日の配付資料は巻末の 付録に掲載していますので、ご覧下さい。

## 2. 調査研究報告

「障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」に関する説明と中間報告

バーチャルメディア工房ぎふ 篠田 義人

報告内容については、本報告書 P 6 3 から P 6 9 までをご覧ください。

---

休憩 : 『オンリーワンス』 ギター演奏

### 3. シンポジウム

～ 景気低迷な今、敢えて職域拡大を考える！ ～

コーディネーター：	奥野 英子 氏	筑波大学 特任教授
パネリスト：	關 宏之 氏	広島国際大学 教授
	木村 良二 氏	(株)沖ワークウェル 社長
	脇 美紀子氏	NPO 法人電気仕掛けの仕事人 理事長
	青山 和幸	バーチャルメディア工房ぎふ

#### 【パネリストの紹介】

( 上村 数洋 より )

#### 奥野 氏

今回の検討委員会の座長であり、コーディネーターをしていただきます。

先生とは、10 数年前、厚生省で当時障害者専門官をされている頃、可児市で開催したセミナーに講師としてお越し頂きました以来のお付き合いです。

#### 關 氏

出会いは 20 年以上前になります。職業リハビリテーション並びにリハビリテーション工学にも造詣が深い。大阪職業リハビリテーションセンターの所長として、障害者の就労支援に 40 年以上関わられ、現在は広島国際大学の教授をされています。

#### 木村 氏

私達と同じ障害者の在宅就労の支援を企業の立場で、全国の障害者を対象に行っておられます。

#### 脇 氏

NPO 法人として、愛知県で障害者以外も含めた在宅就労支援活動を行っておられます。

#### 青山

VM 工房ぎふのワーカーの一人で、今回の調査研究の事務局の中心として活躍。登録ワーカーになって以降、7つの国家資格などを取得している努力家です。

#### 奥野 氏

それではシンポジウムを開始します。

始めに、パネリストの紹介を上村さんから頂きました。私がこれからの進行役を務めます。素晴らしい音楽を聴けてリフレッシュできたかと思しますので、残りの時間を皆さんと一緒に実りのあるものにしていきましょう。

ご紹介された 4 名のパネリストの方々のご略歴が黄色い資料にあります。パネリストの方々にはこれまでの経験を通して今回のセミナーに関することをお話しいたします。

最後に先生方への質問の時間があります。気になったことがあれば名前と質問内容をメモしておいて下さい。

それではまず最初に、關先生をお願いします。關先生は日本の職業リハビリテーションの第一人者であります。いつも高度なことを考えていらっしゃると思いますが、今日は皆さんに分かりやすいようにお話ししていただきます。

## 關 氏

V-SIEN のウィングの広がりという図に基づいてお話をしていく。私は、1970年に視覚障害者の施設である日本ライトハウスで働いた。見えない人がコンピュータのプログラマ・機械工・電話交換手に挑戦していた。その時の理事長は、「人間に無理なことはない。」と言われ、今でもその言葉の重みを感じている。障害のある人が就労できていないのは、できるような支援がなかったからである。そのころ、岡村重夫先生が、私たちに向かって「無理だと思われることにも挑戦するのが民間の社会福祉の目指すところで、古い体制や思惑を打ち消すことだと。」とおっしゃった。忘れがたい言葉である。在勤中の13年間に、全盲の人がさまざまな分野の職種に就職していった。

わが国の障害者福祉や就労を考えると、重要な示唆を与えてくれたのがヘレンケラーである。忘れてはいけない事実である。

V-SIEN のウィングの広がり図を見ていただきたい。厚生労働省などによるバーチャル工房やe-ラーニング、大阪市による委託事業、2001年に厚生労働省ができ、障害を持つ人に対して正面から向き合っていくことになり、私も参画した。緊急雇用安定プロジェクトは効果があったと思う。また、いろいろな障害を持ち人が働けるよう素地を作っていかなければいけないだろうと思いを活動を広げていった。それが、障害者就労・生活支援センターで、地域の就業支援センターを作りには積極的に関与した。

大阪障害者雇用支援ネットワークは、労働組合、企業、行政がネットワークで支えていけるシステムで、去年まで代表理事を務めていた。

## 木村 氏

私たちの会社が今までどのように伸びてきたのか簡単に紹介したい。

沖ワークウェルは沖電気の中で在宅勤務をしていた。VM工房と同じくらい10年以上活動を続けている。宮崎県の放送局がまとめた5分くらいのビデオを見ていただきたい。沖ワークウェルがどのような活動をしてきたか大まかにわかります。その後、補足説明を加えます。

ビデオ上映

1年くらい前のビデオである。宮崎県が在宅就労のために教育をした障害者を7名採用して現在6名が働いている。我々が指導しているNTTデータだいちという特例子会社も1名雇用して

いる。研修を受けた後、さらに当社で在宅勤務の職場実習として研修をする。これは委託訓練やeラーニングなどの制度を使って研修を行い実力があれば採用したり、他の企業にこういった人材がいるという情報を提供したりしている。在宅就業についてできる仕事というのはなしがあったが、事務的な仕事であるならすべてでき、できない仕事はない。いろいろなツールは必要になる。我々もできるように進めている。何ができる、できないという時代ではない。

我々は OKI の特例子会社である。1997 年から在宅就労を始めているおり、現在は様々な障害者を雇用する。最初は 20~30 人くらいの会社になればいいと思ったがもう 50 人を超えさらに増えている。

初期の頃、在宅雇用は新しい試みで興味深いということで始めた。二次障害が起これないようにするため、働きやすさを追求してきた。現在は仕事として成り立つように効率化や健常者と同じ環境で仕事ができるようにすることを目指している。こういった事業を始めたのは、人事の方から障害者雇用率を守れと指示されたわけではない。これからは障害者にもネットワークを通じて仕事をしてもらおうというのも面白いということで私たちが会社に申し入れた。社会貢献のできるベンチャービジネスにしていこうという形で事業がスタートした。

当初は依頼者と障害者ワーカーの間にコーディネーターを置き橋渡しをしていた。次第に仕事もワーカーも増えていきコーディネーターだけでは大変になってきたので、ワーカーの人の中からリーダーになれる人をつくりその人に仕事を振り分けてもらうようになった。現在、コーディネーターはディレクター(ワーカーのリーダー)に仕事を丸渡しにし、ディレクターが適切な人に仕事を振り分けている。そこで気をつけないといけないのは障害者の方は責任感が強く一人に仕事を任せると、体調がよくななくても仕事をしようとする傾向がある。このような状況を回避するために、一つの仕事に担当は 2 人つけいざとなったら休める体制を取る。組織全体で責任を持つことでお客さんにも信頼してもらえる。健康管理が一番である。よく、頑張るな、諦めるなという話をする。高度な仕事をするためには、グループによって意思決定をしなければならない。ディレクターを中心に指示や打ち合わせするのだが一人一人ばらばらにしごとをするのではだめ。メールで伝えようとしてもメールの行間が読みとれないと駄目で、電話で一人一人連絡するとなると効率が悪い。グループ内で情報を共有できるツールがほしい。家で一人仕事をしていると情報が入ってこず情報量が少ない。一人一人で行っていると OJT ができない。一人で仕事をやっていると孤独感がある。それらの解決方法としてビデオで紹介されたワークウェル・コミュニケータというツールを開発した。社員はツールのパソコン上のバーチャルオフィス内で普通の会社に通勤しているように仕事をしている。Web 関連の仕事から始めたが、今は総務関連の仕事も多くなってきている。今後も仕事の種類を増やしていきたい。

障害者といっても意味合いがみんな違い、障害者手帳の所持者、医療的な障害者、自立支援法でさだめるところの障害者程度区分、職業的障害の 4 つがあると思っている。こういった意味合いの障害者が分からないと誤解を受けてしまう。サポートを必要としない職業的障害のない障害者もいる。職業的障害者は 2 種類に分けられて通勤ができない人と人的サポートがないと働けない人がいる。後者にはいろいろなサポートがある。しかし、前者は通勤ができないだけで雇えないということになる。だからテレワークをする人が増えてきている。国では 2010 年にはテレワーク人口を就業人口の 20%にするとやっている。10 年後にはどこでも仕事ができる環境がで



きているだろう。将来は通勤ができないことは職業的障害にならなくなると考えている。肢体の重度障害者は長時間仕事ができない、PC操作が遅いなどはあるが、労働時間の短縮や賃金の面で調整すればいい。それ以外の問題はクリアできる問題であると考えている。重度障害者は就労できないというイメージを破壊することが重要であると考えている。

## 脇 氏

上村さんの紹介できました。VM工房と同じで、NPO法人電気仕掛けの仕事人は在宅就業支援団体である。

在宅で就業している人たちは障害を持つ人ばかりではない。障害があるなしで仕事上は切り分けていない。業務の進め方は沖ワークウェルと同じである。雇用ではなく個人事業主の集まりであるとしてワーカーと仕事をしている。グループで行った仕事に対して請求書を申請してもらい、一般に企業と同じようなやり取りをしている。その中から3割を運営費としていただいている。

高い技術を保持しているが長時間働くことができない方がいて、同じ仕事を任せても納期までにかかる時間に差がある。完成度の高いものを納期までにあげてもらえればいい。雇用の枠組みから外れている。社会に障害者の都合よく入る枠組みである。どのような働き方をしているのかは『ブレイブ・ワーカーズ』や『日本で一番働きやすい会社』などを読んでいただき、在宅で仕事をするイメージを膨らませてほしい。

不況の影響で、中小零細企業では人材不足が起こっている。在宅ではどのように仕事をしているのかという問い合わせが多かった。全盲の障害者をご紹介しようとお連れし、こういう方が仕事をしていると説明すると驚かれていた。雇用するまでに至らなくとも、そういったところからでも在宅というのもうまく使っていただきたいと思っている。

厚生労働省の在宅支援団体は国の事業と勘違いされる人が多く、企業に対する支援も設定してもらわないと支援が非常にしにくい。障害者と企業を結び付ける支援がほしい。愛知県でテレワーク支援事業をしてもらった。これは、就職、自営、契約など営業活動も含めて支援していただいた。2年半で27人のうち17人がさまざまな形の雇用に結び付いた。その後は国や県からも支援がなく就職に至った人は1人しかいない。ワーカーだけでなく企業への支援も必要である。

## 青山

障害者が働くことについて話したい。

私は23歳の時に仕事中の交通事故で頸椎を損傷し、胸から下の感覚がなく動かない状態である。事故した当初はどうなっているのかわからなかったが、1ヶ月ほどして状態がのみ込めてきた。そして仕事はもう駄目だろうということも思っていました。それから入院生活が始まり、3年で3・4つの病院でリハビリを受け自宅へ戻った。今も月に一度、カテーテルという管をもらうために通院している。手足の痺れが強い時にも、注射をしてもらうために病院へ行く。自宅に帰ってから何を、していいのかわからなかった。車の免許を持っていたので、リハビリの乗り移りで運転もできるようになった。30分以上運転すると貧血のような状態になるので、10分くらい休憩して、また運転を再開するようにしている。

あっという間に7年がたち、空白の7年と言われている。日常生活は、風呂は介護ヘルパーを

利用し、食事は自助具を使って行っている。どうしてもできないことは、親などに頼んで行っている。外出などは、自分でしている。日常生活で一番大変なことは、体調の管理である。自己管理ができないと、体温調整ができなかったり、車椅子で褥瘡ができたりする。

仕事については、以前、私は車の整備士をしていて、パソコンを使ったことはなかった。無料でパソコンが習えるところがあり、その時から使うようになった。その時にVM工房に出会い、ワーカーに登録することになった。初めての頃パソコンもあまり使うことができなくて、周りの人からアドバイスをもらいながら仕事をしてきた。仕事をしていく上で資格が必要であると考え、9年間でいろいろな資格を取ってきた。

現在は、ホームページの制作やeラーニングの委託業務を行っている。職域を考えるこのプロジェクトでは企業を回り、ヒアリングをしてきた。在宅就業はまだまだ一般企業に浸透していないように感じられた。在宅支援団体の方にもヒアリングに行ったが、今は苦しい状況である。その中の意見で、支援団体どうし情報を交換するようにはどうか、という意見もあり、ぜひやっていただきたいと思う。企業さんにも協力していただきたいと思う。なぜ在宅雇用が必要かという、通勤ができない人のためというのもあるが、仕事の外出でヘルパーを使うとお金がかかる。自立支援法でここが改正されるといい。

## 奥野 氏

4名のパネリストの方々にお話しをしていただきました。

会場の参加者の皆様から、パネリストの方にお聞きしたいことや、全体としてこれはどうかということなどの疑問や質問をお受けます。

## 奥野 氏より

脇 氏・木村 氏・關 氏へ

Q：生活・就労支援センターやジョブコーチなど就職支援をするところと、脇さんのNPO法人との接点や関係は何あるのでしょうか？

A / 脇 氏：名前を知らないくらい関係のないところがある。職業センターからは、一般就労が無理であると考えられる人の相談が来ることがある。連携や協力という面では、リハビリのジョブコーチの方にはいろいろとお世話になっている。ただ、在宅就労ではジョブコーチを使えないので、プライベートな時間に相談に乗ってもらっている。在宅でもジョブコーチを頼めれば、もっといい仕事ができるのではないかと思う。

A / 木村 氏：支援的なものは知的、精神、発達障害は充実している。在宅のジョブコーチをできる人がいないのが現状である。在宅支援は国の支援ではなく、支援団体や一部の人が行っているものに頼っている。

A / 關 氏：能力開発施設では在宅へも出かけて支援した。それについて制度的に支えられたということはない。彼らの願いがあり、私たちの思いでやってきた。職員がよく挑戦

してくれた。

## 奥野 氏

ここで、会場にいらっしゃる、今回の調査研究に検討委員としてご尽力いただいた皆さんに、少しお話をお伺いしたいと思います。

東京コロニーの堀込さん、今のお話についてどうでしょうか。

## 社会福祉法人 東京コロニー 堀込 氏

VM 工房と電気仕掛けの仕事人さんは信頼して相談しあえるところである。

89 年から活動を開始し、実際に企業で働けるようになったのが 95 年からである。障害者でも就職できると示してくれたのは沖電気さんである。

關先生はびわ湖会議（「障害者の情報処理教育と就労を考える - びわ湖会議協議会」）と呼ばれる最先端のもので今とほとんど変わらない事をあの当時から行っていた。技術で支えれば訓練しだいで仕事はできるということを言っていた。

「びわ湖会議」でこの仕事はやれるのだという支えをもらった。障害あるなしにかかわらず、就労困難者を合理的に高めてひとつの仕事にしていく素晴らしい仕事だと思います。街に、それを束ねる支援団体があれば、障害者の雇用就労に対する偏見も消えていくのではないか。こういう活動は消してはいけないと感じている。

## 奥野 氏より

### 足立氏・木村氏へ

Q / 奥野氏：在宅就労についてどのような状況でしょうか？

A / 足立氏：私も一部仕事を持って帰ってやっているし、うちにいる聴覚障害者も在宅も含めた仕事をしている実例がある。社内のメールシステムを中心に応用している。

Q / 足立氏：木村社長はパソコンを使えばどこでも仕事ができるということだが、情報セキュリティはどのようになっているのでしょうか？

A / 木村氏：我々は、沖電気の中の一つの LAN の中で動いていくことで、セキュリティを保護している。暗号化やパスワードやプリントアウトできないなどの工夫をしている。シンクライアントはまだ準備されていないが、定後は仕事で使用したデータはすべて会社のサーバーにあげて、手元に残らないようにするように指示している。人事的なことをやらしてくれる会社も出てきている。ルールがない状態で行くと事故が起こる。基本的にはモバイルワークをする人は登録をしてもらったり、研修をしたりそういう範疇の中でやっている。うちの技術者はコーディネータのパソコンを通じて、お客さまのところへ行けるようになり、お客さまの要望に対して全員で即対応できるので、納期が数日から 1 週間程度の短縮になる。これによりキーの打ち

込みの遅さをカバーできる。セキュリティーをいくら強化しても完璧ではないし、人的問題もある。バランスをとりながら進めていく必要がある。最重要セキュリティーの仕事はしない。相手に対しても断りは入れておく。

#### **奥野 氏**

フロアの方からのご質問はいかがかでしょうか。

Q / 藤原氏：仕事をしようとする方々のルート作りが中心のように思えるが、そこに仕事があるのかどうか疑問である。不況だとよく言われているが、より有効な働きをされるということであれば雇用されるのか。社会の方の問題があるように思えるが、皆さんはどのように考えているのでしょうか？

A / 脇 氏：運営するために、仕事をたくさん取ると、ワーカーのフォローができないという堂々巡りになっている。仕事ができる人は就職するので、今までの品質を維持しようとすると、さらに人数を回さないといけない。仕事を取り過ぎても、問題になる。大企業はあまりないが、中小零細には需要がある。行政からの仕事も少ないと思う。

#### **奥野 氏**

藤原氏の紹介 / 滋賀県立総合リハビリテーションセンターの所長であり、平成 23 年 3 月 12 日 ~ 13 日に滋賀県大津市で開催される第 12 回日本リハビリテーション連携科学学会の大会長をされるご予定です。

#### **郡上市健康福祉部長 布田 氏**

行政組織の中でも、障害者支援の部局は多岐にわたっている。私の部でも、前日（25 日）に障害者自立支援協議会を開催し、課題や問題の共有化を図っている。

郡上は、山間地で大きな企業が少ない。市では、障害者サービス事業所等への支援を事業化している。また、NPO 法人のケアホーム建設に対しても事業費補助をした。最近では、地元金融機関がサービス事業所の製品を金融機関の記念品として購入していただいた。地域の人たちや企業がこのようなかわりをもっていただき感謝している。市役所でも、ジョブコーチを配置し、障害者の方の雇用を推進している。彼らの明るさに勇気づけられることがある。

行政は行政の立場で、力いっぱい努力していかなければならない。広い意味で、福祉に対する理解者を育てていくことが、大切だと思う。

#### **サンメッセ株式会社 服部 氏**

Q / 奥野氏：在宅就労についてお話しいただきたい。

A / 服部氏：うちでは 1 名在宅就業者を雇用している。

要望と当事者のスキルが合い、部署が IT だったこともあり、さまざまな IT ツールを駆使できることもあって、スムーズに仕事ができている。具体的には、システム開発のお手伝いをしてもらっている。依頼が来た仕事は品質や納期があるのでお任

せできないが、社内のシステムは自前で作るという風潮があり、新しいことにチャレンジしていくということで、長いスパンの業務や簡単なツールなどを任せている。職域拡大で私と言えることは、便利なツールが低価格で手に入り、インターネットの速度も速くなっている。クラウドコンピューティングで在宅を支援するようなツールを提供していただければ、中小企業を通じて職域が広がっていくのかなと思う。

## 奥野 氏

実践を通してのお話をいただきました。ありがとうございました。

この調査研究事業に関しましては、地元の大垣共立銀行の空氏や中部学院大学の井村先生ほか数多くの方々にご協力していただきました。

皆さまからお話を頂けるといいのですが時間が迫ってまいりましたので、ここで閉じさせていただきます。よろしくお願いいたします。

在宅就労の賃金と障害年金による所得の合計によって生活保障していくことが、重要な課題であると感じました。社会性についてのお話もありましたが、働く技術だけではなく、社会人としての社会性も求められます。社会リハビリテーションと職業リハビリテーションの両方の活用によって、障害のある方々が、充実した社会生活が送れるようにする体制作りが必要であると感じました。

## 閉会のあいさつ

長い時間お疲れさまでした。パネリストや委員の方々をはじめ、遠方からお越しいただいた参加者の方々には感謝致しております。時間の関係で言い足りないところもおありでしょうが、ご了承ください。今日、手話通訳をしていただいた3名の方々にも感謝いたしております。

これからの取り組みや催しの参考にさせていただきたいので、アンケートの記入にご協力を、お願いします。

最後に、パネリストの方々に大きな拍手をお願い致します。

以上をもちましてセミナーを終了させていただきます。

ありがとうございました。



## 検討委員会委員の所感

- 1 . 当事業や障害者の雇用・就労全般に関する所感  
井村 保
- 2 . 「障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」  
に参加して  
伊藤 真治
- 3 . 委員会に参加して感じたこと  
布田 孝文
- 4 . 「障害者在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」  
の検討委員として参加して  
堀込 真理子
- 5 . 県外企業としての障害者就労・就業の取り組みと委員活動の所感  
足立 重平
- 6 . 「障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」  
の検討委員会に参加して  
空 英明
- 7 . 在宅就業の職域拡大について考える  
服部 光伸





## 1 .

### 当事業や障害者の雇用・就労全般に関する所感

井村 保

今回の調査事業では、

- ・ 就労、就業を希望する側にあたる「障害当事者」
- ・ 雇用、発注する側にあたる「企業・事業所」
- ・ 障害者の就労支援をおこなっている「就労支援団体」

の3つの関係方面に対しての現状認識・意識調査が行われたが、これらの各方面の間における意識の相違の一部が明らかになったともいえる。言い換えるならば、意識の相違がある間は、ジョブマッチングが達成できないということであり、その相違を埋める方策を考える必要があるといえる。

意識の相違の原因としては、各方面がもつ意識が古いイメージであったり、新しい取り組みを行おうという意識が空回りしているところがあったりすると考えられる。

障害当事者においては、IT活用を考えた場合、障害原因・受傷時期にも影響するが、自分が「障害を克服して、ここまでの作業ができるようになった」という身体機能面からのリハビリテーション的な達成度に満足する傾向も見られたが、それは基礎的なレベルいいかえれば、一般的な社会人であれば持つレベルであり、その状況だけでは、社会福祉における保護（措置）枠組みを超えて就労・就業につながることはないと考える。このとき、積極的に各種資格を取得し、スキルの向上に努める人もいる反面、独学での学習形態をとることや、それまでの就学形態の関係から、対人関係の構築に苦労することもあるようである。

企業・事業所においては、望みとしては、企業内教育が可能な高レベルのスキルよりは、コミュニケーション力が高い人材を望む傾向もある。これは、一般的にいわれていることでもあり、昨今の経済状況下の就職難では、一般大学生の就職活動でも、複数社の内定を獲得する学生と、多数を受験しながらも内定に至らない学生の二極化傾向に対比させて考えると、同様の現象と考えられる。しかし、対象者が障害者の場合、「障害者=できない人」という古いイメージが固定概念となって先行しているため、本人のスキルやパーソナリティーを見極める以前に、就労・就業の機会ともいえる職域の創出・確保も不十分な状況にあるといえる。

就労支援団体においては、各団体におけるカラー、対象障害や、就労・就業形態、手段的な支援等は多様であると思われるが、支援者の中では合意されている概念が、上記のように企業・事業所に対しては十分に伝わっていないこともあり、奮闘が空回りになることもあると考えられる。そのため、障害の多様性をふまえて「できること」の可能性を考えての、就労・就業形態のマッチング、職種（仕事の内容）のマッチングにとどまらず、就労・就業場所の確保につながる職域拡大をいえる営業的活動も大切である。このとき、効果的な職域拡大には、各団体の得意領域のアピールのみでは、他の領域における職域拡大のチャンスを失うことにもなりかねず、また、多彩な職種（仕事の内容）を確保するためにも、相互連携・協力によるアピールも大切になると考える。

今回の調査事業を通して、上記のような問題が明らかになったことは大きな収穫である。その上で、「在宅就労・就業」の職域拡大を考えると、

- ・ 在宅就労・就業可能な職種（仕事の内容）の発掘
- ・ 通勤形態と在宅形態を組み合わせた複合的な就労形態のモデルの構築
- ・ 企業内OJTにおける、支援スタッフとしての協力

などがあると考えられる。これには「就労支援団体」の果たすべき役割が大きく、かつ変わるべきともいえる。これらを有意に連携させて解決するには、行政の支援も求めたいところである。このとき、従来の施策のような、結果に対する補助ともいえる、企業・事業所の雇用・発注に応じた補助では、拡大する度に補助も膨れ上がるので、社会的な仕組みの構築に対する助成を行い、障害者の就労・就業を支えるインフラ整備的な対応によって、その後、自然な職域拡大・維持につながることを望ましいと考える。

## 2 .

### 「障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」に参加して

伊藤 真治

当県の障がい者雇用施策は、「一般就労の促進」と「授産施設などにおける福祉的就労の底上げ」を柱に推進しているところですが、障がいがあっても本人の適性と能力に応じて「働く」ことができる環境の整備が急務となっています。

このような中で、本事業において、障がい者雇用に関して県内企業の皆様の「生の声」を聞く機会を得ることができ、今後の施策に大いに役立つものであると考えています。

県では、障がいのある人たちの雇用機会を拡大し就労の場を確保するため、企業と連携し障がい者の就職に向けた事前トレーニングのための短期職場実習（労働部局）や、就労継続支援 A 型事業により障がい者を新たに雇用する企業等へ準備段階を含む初期経費に対する補助（福祉部局）をはじめ、障がい者のマルチメディア活用促進の確保や IT（情報技術）活用を通じた就業支援などの福祉メディアステーション事業（福祉部局）、障がい者を積極的に雇用している県内の中小企業から、県が優先的に物品及び役務の調達を行う制度（労働部局）などの施策を推進しています。

「一般就労の促進」は労働施策としての立場から主として労働部局が所管し、「福祉的就労」は福祉部局が所管しています。しかし、福祉メディアステーション事業の場合は平成 10 年度から「エンパワメントの視点による支援」として、IT（情報技術）を活用した重度障がい者の在宅就業支援にも着手し、福祉部局が中心となり支援を開始したのですが、現状は、障害者雇用促進法など制度改正の流れの中で、労働部局と重なりあってきており、行政組織間の連携と調整が必要となっています。

一方、障害者自立支援法では障がいのある方がそれぞれの地域おいていきいきと暮らすため経済的自立を促す観点から安定した収入の確保が重要であり、官民が一体となり就労支援策を検討し、推進していくことが大きな課題となっており、今後は一層「企業」、「福祉」、「教育」との有機的な連携が必要な状況です。

今回、「障害者の在宅就労に関するアンケート調査（事業所）結果」によれば、企業からは、「勤務されている障害者の雇用状況における感想」として、障がい者の「労働意欲などの社会的成熟度に問題」などの意見がみられました。このことから、例えば在宅就業において納期を厳守するなどの社会的常識を守ることは、今後、就労を目指す障がい者にとっては大きな要素であると同時に、雇用の拡大のためには、併せて企業へ「障がい者の理解」を深める機会の提供することも重要であると考えます。

「障害者の在宅就労に関するアンケート調査（障害者）結果」における就労外の障がい者からは、「障害の程度に応じた内容の仕事がない」とあるものの、多くの障がい者が職種として「事務職」を希望しており、障がい者の就労・雇用機会の拡大において事務系の職種において欠くことのできない IT（情報技術）の習得は、今後とも有効な手段であると考えます。

また、「趣味や特技を生かして仕事としてやってみたい事」の項目においては「グラフィックデ

ザイン」から「社会福祉士、社会保険労務士」など国家資格を取得して活躍する職種まで多種に及んでおり、障がい者の働く意欲が強く感じられるところです。

「障害者が就職する場合の設備や機器の導入」の項目では「手すり」、「スロープ」、「車椅子用トイレ」などが挙げられていますが、中にはエレベーター等の中小企業にとって過大な設備投資となりかねない希望も含まれており、今後「障害者権利条約」などに関して合理的配慮を検討する上での課題であると考えます。

最後に、「障害者の在宅就労に関するアンケート調査（事業所）結果」において、「障害者の雇用における助成制度の利用状況」や「在宅障害者への発注」の回答状況から考察すると、それぞれの認知度は低いため、関係する行政機関が企業や関係機関に対し「障がい者雇用、就労支援の理解促進及び普及啓発」を推進する必要があると考えます。

### 3 .

#### 委員会に参加して感じたこと

布田 孝文

「バーチャルメディア工房ぎふ」が今年度厚生労働省の「障害者自立支援調査研究プロジェクト」を受託実施されるに辺り、理事長の上村数洋氏が郡上出身という縁から、自治体の立場より本調査研究を行う検討会への参加の依頼をいただきました。多様な方々との出会い、意見が聴くことができる貴重な機会となりました。

検討会の目的である調査研究では、県内の企業・障がい者の皆さん・在宅支援団体等からアンケートにご協力いただきました。報告にもあるように、行政に対しては、いわゆる「縦割体質」におけるサービス利用のしづらさ、わかりにくさなどのご指摘や一般就労への支援を希望する意向を強く伺うことができます。

私が勤務する郡上市においても、平成18年度に「郡上市障害福祉計画」を策定した際、障がい者サービスを利用されている方など約300名の方を対象に、障がい者実態把握調査を実施しました。そこでも企業等に対して「障がいのある方の雇用」の創出や「授産施設などの福祉的な仕事場の整備・充実」を希望する声が多くありました。

私は、担当部署の仕事柄すべての人の就労をめざす福祉的就労への支援がまず心に浮かびます。例えば、障がい者サービス事業所の整備や、事業所の売り上げへの協力、障がい者サポートセンターへの支援などです。

平成21年度には、障害者自立支援法が目指す「障がいのある人が普通に暮らせる地域づくり」と市の健康福祉推進計画の基本理念である「みんなで創り、みんなで育む、安心して暮らし続けられるまち郡上」に基づき、市はもとより、職業安定所、社会福祉協議会、特別支援学校、障害福祉サービス事業所等の関係者が連携し、個別の困難ケースに関する情報交換や協議、また、個々の就労等に結びつける取り組みをするために「郡上市地域自立支援協議会」を設置しました。

調査において多くの方々からご指摘のあった行政の縦割体質を少しでも改善するための一歩になるよう、看板を掲げただけでなく実質的な連携・協議の場として有効に機能させていくことが必要であると考えています。

調査結果の検討を通じて強く感じたことは、障がいがある方の、一般就労に対して私自身がもっと視野を広げる必要があるということでした。障がいのある方が一人の個性や能力を発揮して社会に参画し、担っていく仲間であることを改めて認識し、行政の部局が知恵を出し合うための協議の必要も強く感じました。

もちろん、行政だけでよい知恵が浮かぶものではありません。まちづくりの主役はそこに暮らす住民のみなさんです。年齢、性別、心身の状態や文化の違いなど多様な人たちが気づき知恵を出し合い参画することでしかまちは変えられません。近年の経済状況下では、企業の倒産、失業者の増加等の影響から、新規就職も大変厳しく、郡上市においても緊急経済雇用対策として雇用の拡大や創出に取り組んでいるところです。

障がい者の雇用については法定雇用率は達成しておりますが、平成22年度にはパソコンへの簡

易な入力作業を担う業務に新たに1名の雇用を図る予定です。また、ジョブコーチ（正職員）を配置し、「障がい者エコ事業」としてシュレッダー処理、印刷業務等、行政事務から発生する紙資源の再利用や可燃物減量化を図るなど、障がいがある方もそれぞれの方が持つ力を発揮できる職場を開拓する努力をしております。ノーマリゼーションの父、バンクミケルセンの「ノーマリゼーションは、難解な哲学ではないのです。ごく当たり前の考え方なのです。もし、自分がその立場になったらどうあってほしいかを考えれば、そこから自然に導き出されてくる答えなのです。」という言葉に私は強く魅きつけられ、同時に一人の行政職員として重く受け止めています。現実にはそれはたやすいことではありません。しかし、一人でも多くの方が、この言葉の意味することを真摯に受けとめ実行に移すことが本研究会の目的を達成することにつながるのではないのでしょうか。先に述べた施策を実体のあるものとするのも、その一歩だと思います。一人の行政職員として、また一人の住民として、僅かな一歩ではあっても重ねていきたいと考えています。

最後に、本研究会に検討委員として参加させていただきましたことに感謝申し上げます。検討を通じて障がい者の就労に関する課題に改めて気づくと共に、障がい者の就労に企業として真剣に取り組まれている事例を知ることができました。今回の調査研究を通じて学んだことを多くの人たちに伝えていくとともに、行政の立場からできることを整理し、障がい者の方の目線で今後の施策を構築することで、一人でも多くの障がいのある方たちが就労という形で社会に参加することができるよう努力していきたいと考えています。

花村春樹鍵 『「ノーマリゼーションの父」N・E・バンク - ミケルセン』ミネルヴァ書房 P 8 6

#### 4 .

### 「障害者在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」 の検討委員として参加して

堀込 真理子

80年代以降、「通勤できなくても働きたい」という重い障害のある人々の願いは、ITの発展や働き方の多様化に後押しされ、90年代に入って少しずつ実現し顕在化し始めた。地域では、パソコンの技能を教育し、在宅で仕事ができるよう雇用の支援をしたり、請負仕事を斡旋したりするいわゆる仲介組織が草の根で誕生。2006年には、そうした流れを国が後押しすべく、在宅就業者への発注を促進する「在宅就業支援制度」が雇用促進法に盛り込まれた。

しかし、3年余りが経過した今日、その制度の利用は極めて少ない。特に大都市に比べ地方でその傾向は著しい。当研究は、あえてそうした地方で新たな職域を開拓していくための調査研究ということで、大変興味を持って参加させていただいた。拙い意見ではあるが、調査結果を終えて感じたことを記する。

#### (1) 障害者の調査から見えたもの

##### 不安から来る悪循環

調査に協力してくれた方は77人。彼らは半分が車椅子利用であり、「介助が必要なこと」のトップは「外出」と答えている。トイレと食事は全員が「一部あるいは全介助」であることから、いわゆる通勤困難者が多いことは予想される。

就業希望者は全体の59%にもかかわらず、「何も活動していない」人が81%。理由は、「障害の程度に応じた内容の仕事がないから」「仕事ができる健康状態でないから」「受け入れてくれる事業所がないから」。少しあきらめムードも感じられる。

そのあきらめの要因の一つは体力面であろうか、労働契約の希望は「正社員」を上回って「パート・アルバイト」がトップ。希望勤務日数は4.2日、希望勤務時間は5.4時間と短めである。やってみたい仕事は「在宅勤務での事務」が多く、利用してみたい機関・団体は「職能訓練校」の類を抑え「在宅就業支援団体」となっている。

労働時間が長くとれないことや、通勤が難しいことは確かに就労にはネックではある。しかし一番残念なのは、利用を希望する「在宅就業」について、あまり調べていないこと（在宅支援制度、支援団体を知っている24%）や、「受講料、テキスト代が無料なら講習を受けたい」と答えている人が半数以上であることだ（「自己負担でも受けたい」は29%）。

就労への機会の少なさが不安につながり、その不安がさらに就労へのモチベーションを下げていることが見て取れる。

#### 「見せ場」を作ろう

希望勤務日数および希望勤務時間は確かに短いのが、単純に組み合わせて計算すればギリギリ短時間雇用となる条件は確保できる。立派に在宅雇用になりうるのである。そうした正しい知識を、きちんと本人及び事業主に理解してもらうことがまず大事。次に、障害が重くて

も「これだけ仕事ができるんだ」という「見せ場」の機会を作ることが必要ではないだろうか。時折、訓練校などで実施する方法であるが、在宅作業の様子を事業主が見学できるような機会を作り、そこから発注や雇用が生まれるパターンを狙うのも効果があるかもしれない。後述する事業主の調査から垣間見えたのも、「重度の障害者にはできないんじゃないか」という不安や思いこみであった。お互いの不安解消は、基本的ではあるが、就労希望者と事業主とのマッチング機会の増大に他ならないように思う。

## (2) 事業主の調査から見えたもの

### 在宅雇用の可能性をあきらめない

調査協力企業は334社。そのうち91%が中小である。半数は障害者を雇用しているが、在宅雇用はほとんどない。雇用されている障害者は、手帳としては重度障害の方も少なくないが、車椅子利用はわずか3%程度、ご本人の運転での移動が大半であり、設備対応をしていない会社が78%というところから、職業的には重度とは言えない方が多いと考えられる。6割を超える企業が「新規雇用の可能性はない」と回答しており、可能性があるとしても、「常用雇用(短時間でない)」「事業所通勤」という条件が大半で、「在宅雇用」の出番は一見少ないように思われる。

しかし、それは逆に可能性がまだまだ眠っているとも考えられないだろうか。なぜなら、東京で行なった約15年前の調査もほぼ同じような結果であったからである。自由記述を読むとそれは更に如実である。例えば「在宅で仕事を斡旋することには反対、どんどん社会に出て健常者同様社会とのコミュニケーションをとるべき」というような在宅就労の効果を知らないことから出る発想、「簡単な作業はない」「発注も雇用もまかせられる仕事がない」というような思いこみ。また、ほとんど助成金を利用しておられないという実態も同様であった。まさに、「今ある仕事に人をあてはめよう」という考えが中心なのである。

では東京の在宅雇用はどうして増えてきたのか。実践しているのは、決して大企業ばかりではない。要因は様々であろうが、一つには(1)で記したように、在宅で働く障害者の力を把握できる機会が多かったということではないかと思っている。95年当時、片手に余るくらいの事業主しか在宅雇用に現実的なものとして捉えていなかったが、先んじてトライしたパイオニア企業たち(パイオニアの在宅就労者達)が後に続く企業に渡した情報は少なかった。また、それを、支援団体をはじめハローワークや労働局等公的機関も大切に流布した15年間だったと思う。とは言え、本当に事業主が在宅特有の「労務管理」や「職域切り出し」「助成金等々」をリアルに理解し検討し始めたのはここ3年くらいではないだろうか。最初から簡単に行くような雇用の形ではないので、ある意味このくらいのペースが正しいのかもしれない。今回少数ではあったが岐阜県で在宅雇用を実施しているパイオニア企業の実態があがった。これまでも県内の支援団体が多様な働き方を後押しするイベントを開催しておられるが、同じようなことでもそれを繰り返すこと。そして、実際の求人求職者が在宅という切り口を挟んで向かい合えるような機会を持つこと。このようなことの連続が、ある時境界線を越えるのではないかと思っている。

公的発注の強化を



今回の調査研究のポイントの一つは、雇用に並んで受注の強化、新たな職域開拓であった。「発注不可」と回答していた事業主は84%もあったが、反面、自由記述には「法定雇用率の計算上バーチャルメディア工房利用もカウントする制度に」とか、「福祉施設にフォローしてもらった」というような現実的に手を伸ばせそうな企業もあった。

少し残念だったのは、在宅就業に適した受発注内容の傾向が調査からあまり見い出せなかったことだろうか。障害のある在宅就業者は、健常の外注請負作業者と当然ながら得意不得意の傾向が違ふ。福祉施設の通所作業者とも違ふであろう。そこを検討したうえで、うまい受発注のパターンを支援団体が具体案を出せるくらいだと転がりやすいのかもしれない。

また、省庁や自治体等の優先的発注や入札制度にも大きな改革が必要だ。大阪府をはじめいくつかの自治体に広がり始めた「総合評価入札制度」のように、入札配点の「技術・公共性」の評価に、「福祉への配慮（障害者の就労状況等）」を入れることは非常に大きな意味を持つ。今回のアンケートの自由記述の中で、支援団体の一つがおっしゃっている「仕事というものは企業に雇用されて始まるものではない」という言葉。まさに公共の方々や事業主に受け取ってほしい。

### (3) その他

この調査研究委員会の真ただ中に政権交代が起こり、新政権の閣議決定により「障がい者制度改革推進本部」が内閣に設置された。現在は、その下部組織の「障がい者制度改革推進会議」がハイピッチで議論を積み重ねている。

前回(3月1日)は「雇用」がテーマであったが、その中では、福祉的就労と呼ばれる、雇用と分断された施設就労の課題が障害当事者の委員から熱く語られていた。その賃金の低さや労働者の権利性における課題はそのまま一部の在宅就業者にも言えるもの。さらに、在宅支援については、支援従事者に対する社会的な支えも曖昧なままである。

そこで、今回の調査結果ならびに別途行われている同テーマ(在宅就業)の研究会報告を、今後始まる予定である各専門部会等に最適な形でつなぎたい。このような働き方によってこそ、そのワーカビリティが輝く人たちがいる、という事実を、この国民的機運に載せてきちんと世の中に伝えていくのが我々の役目であると考えます。

以上

## 5 .

### 県外企業としての障害者就労・就業の取り組みと委員活動の所感

足立 重平

はじめに、障害者雇用の弊社の取り組みですが、特例子会社を設立し、主に知的障害者を雇用しております。主な業務としては、社内郵便の配達や清掃業務などの軽作業を中心に雇用促進を図っています。その結果、障害者雇用率も法廷基準である1.8%を上回っています。また、セキュリティを確保したITツールを活用した在宅勤務等も認められており、パソコンや携帯電話などを用いた業務であれば、社員の障害の有無にかかわらず、在宅勤務が可能であります。また、社内においては、弊社内は、入社時のセキュリティーゲートなどの車いす対応（一部を除き）障害者の職場定着化のフォローなどが行われ、事務的な作業であれば、比較的、問題なく勤務が可能な環境にあります。さらに、勤務時間についても時短勤務が認められていますので、すべての方への適合は難しいながら、一定の環境はととのっています。さらに、障害者雇用の促進として、対外的にNECグループ合同障害者就職フェアの実施などの取り組み行っております。

次に、県外企業としての立場で検討委員会に参加した所感を述べます。弊社での取り組みも踏まえると、やはり、企業と障害者等がITを活用した新たな職域の検討は急務であり、また、一定の利活用が期待できると考えます。IT企業以外にも、利活用を広げるためにも、多職種での応用を検討する必要があると考えます。例えば、職種が異なっても共通する業務から、在宅で可能な業務の一部を切り分け、在宅就業支援団体が全国組織として業務を遂行するなどが挙げられます。

障害者アンケートからは、就職を望まない方がいらっしゃることに驚きました。その背景には、労働する場合は介護保険制度が適用できないことや、働かない方が生活保護等も含め、より多くの所得を得られることもわかってきました。本来持っている障害者の自立の働く意欲を殺がれているのではないのでしょうか。行政の制度・仕組みにより企業と障害者等を支える仕組み作り、障害者が働くことでより豊かになる仕組みなどが必要と考えます。

最後に、企業は常に新商品の開発や技術革新に取り組まなければなりません。それは、ニーズの多様化や国際競争に勝ち、生き抜くためです。そのような厳しい状況を踏まえ、ITを含めた技術の利活用による障害者就労・就業の拡大を行うのみならず、より企業ニーズや国際的に通用する障害者就労・就業も考えていければと思います。企業の持ち得る技術、行政の新たな支援体制、そして、障害者当事者の能力を結集し、在宅を含めた障害者就労・就業の新たな職域拡大を行えればと願っています。

## 6 .

### 「障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」 の検討委員会に参加して

空 英明

特定非営利活動法人「バーチャルメディア工房ぎふ」の上村理事長に、標記調査研究の検討委員会への参加について、声を掛けていただいたのは、昨年夏のことであった。恥ずかしながら、大垣市内に勤務していながら同法人のことは何も知らなかった。

しかしながら、障害者雇用の法定雇用率を遵守していくことは、職域の開発等、企業としては難しい課題の一つと捕らえており、企業側の実情についてお話をさせていただき良い機会になるのではということで、参加させていただきこととなった。

調査研究の最終目的は、障害者雇用のなかでも、とりわけ在宅就労という更にハードルの高いものであり、到底無理があるのではないかと受け止めたが、調査研究の最終目的は在宅就労であるも、まずは、障害者の就労ニーズと企業の障害者雇用についてのギャップを認識するためにアンケートという形で実施し分析できたことは非常に有意義であったと思う。

おそらく企業の障害者雇用の大半は、公的機関の紹介によるものであるが、障害者の本音と企業側の実情について双方の考え方を調査し、取りまとめするような機会はあまりなかったのではないかとと思う。

「バーチャルメディア工房ぎふ」が手がけたこの検討委員会は、今後の道のりは長いかもしれないが、双方の本音を聞く場としてまた、調査分析して、それぞれの意識レベルを推し量る意味で大きな一歩を記したのではないかと考える。

今後の企業の課題として、顧客向けに支店の入り口などはバリアフリー化が進んでいるが、今後は従業員にとって、バリアフリーで働ける職域の創造も必要になってくると思う。在宅就労という観点では、情報管理の問題等多くの乗り越えなければならない課題はあるが、通勤可能な障害者に限れば、たとえば車椅子で勤務可能な職場のインフラ整備など、今後の検討課題は見えてくるように感じる。

そうした観点で、障害者に求めるスキルとしては、ITの活用はもっとも効果的なスキルではあるが、やはり組織で働くために大切なのはコミュニケーションスキルであり、パソコンはそのための補助的なツールであるという認識が望ましいのではないかと思う。また、障害者が就労において不安に感じている企業個々が求める専門知識はその後の努力で習得可能ではないかと考える。

今回、検討委員会に参加させていただいたが、昨今の経済情勢より、劇的に就労環境が改善されるとは言い難いが、障害者雇用を行政だけに任せるのではなく、障害者と企業側がそれぞれ本音で意見交換しあう機会を、「バーチャルメディア工房ぎふ」が先陣を切って作ったことは紛れもない事実であり、本当に良い機会を与えてくれたと感謝している。企業担当者として障害者雇用に生かすだけではなく、「バーチャルメディア工房ぎふ」の活動を少しでも多くの人に伝達する役割も担っているつもりで、今後の活動を見守るとともに、機会があれば活動のお手伝いをしていきたい。

## 7 .

### 在宅就業の職域拡大について考える

服部 光伸

私はこの分野における有識者ではないため、法令や制度には疎いのですが、在宅勤務者との窓口として日々業務をしている企業の一実務担当者という立場で、今回の在宅就労についてのアンケート調査結果と、検討委員会やセミナーに参加させていただいて感じたこと、意見を書きます。

事業所アンケート調査の結果については、この不況の中で行なわれたこともあり、今後の障がい者雇用予定に関する回答において「仕事が減少して障がい者を雇えるほどの状況ではない」という意見が目立ちます。企業において最近の厳しい状況は身に染みて感じるところであります。そんな中、気になったのは勤務されている障がい者の方の雇用状況について「良くない」と回答した理由に、「労働意欲などの社会的成熟度に問題」とした回答が多かった点。これは企業の立場からはよく理解できるもので、やはりビジネスで日頃から利益やコスト削減を考えている職場で、意欲もなく仕事をされることには、やはり抵抗があります。逆に意欲のある方というのは、多少技術レベルが低くても将来性を感じ、また一緒に仕事をしていても楽しいものです。こういったメンタルな部分というのは実は技術云々よりもまず重要なことではないでしょうか。障がい者が働く意欲を持つにはどうしたらいいのか、コミュニケーション能力を高めるためにはどうしたらいいのか、そのための施策、支援を考えることが在宅就業の職域拡大に繋がることだと思います。

さて、私のような企業の一実務担当者が検討委員として、何度か会合やセミナーに参加させていただいたわけですが、支援団体関係者や先生方のこれまでの活動や広い見識にはただただ敬服し、勉強にもなりました。

企業の IT 部門に勤務している私から在宅就業の職域拡大について提言できることは、IT に偏ったことになってしまいますが、在宅就業にとって IT の活用は不可欠だと言えます。実際に IT の活用で、場所に縛られることなく、どこでも仕事ができる環境が整ってきています。弊社の例ですと、VPN 接続による在宅勤務者から社内開発用サーバーへのセキュアなアクセスやメールや日報（労務）管理システムの利用により、情報セキュリティを保ちながら効率的に業務を行なっています。

私の所属する IT 部門は慢性的に開発要員不足になっており、プログラム開発のできる障がい者の方は在宅勤務でも大変助かる存在です。現在、在宅勤務していただいている障がい者の方は、通勤は困難であるが PC でのデータ処理、プログラミング技術に関しては高い能力を持っておられる方ですので、高度な仕事を任せることが可能になっています。また仕事に対する意欲が高く、進んで新しい技術に挑戦してもらえること、提案を出してもらえることも弊社の方針にマッチしており、平成 15 年の採用から多くのシステムをともに開発することができました。そういったジョブマッチングという点では弊社は幸運な例であります。

このように書くといいことばかりのようですが、問題点がないわけではなく、メールと日報シス

テムに頼ると、どうしてもタイムラグや状況認識のズレが発生することがあります。そのようなことを防止するために週に1度来社してもらい、打ち合わせや状況確認を行ってはいますが、より即時性のあるコミュニケーションツール（例えばWEBカメラを利用した電子会議システム）を今後は検討していきたいと思っています。

ところで、VPN接続や日報（労務）管理システム、プロジェクト管理ツール、コミュニケーションツールといった在宅就業にとってキーになる技術は今や一部大企業だけしか利用できないものではありません。インターネットに接続できる環境さえあれば、それほど多くの費用をかけずとも構築することができます。またそのようなキーとなる情報共有ツールを行政がクラウドコンピューティングを利用したSaaS( Software as a Service )という形態(在宅就業支援クラウド)で、中小企業に安価（できれば無償）で提供することも在宅就業の職域拡大に繋がることだと思います。

また、行政が支援団体と協力して、中小企業に対して在宅就業支援クラウドといったIT基盤整備と障がい者へのより実践的なIT研修とともに、在宅就業の問題点や不安な点はこうだと思いますが、このような解決方法、成功事例がありますということをもっと（具体的に）啓蒙していくことも在宅就業がより一般的に受け入れられる道筋になるのではないのでしょうか。

障がい者だから一般社会で働けないということはなく、働く意欲を持って、適切な支援、IT基盤、啓蒙活動によって、在宅就業はどんどん一般的になっていくと思います。

セミナー（シンポジウム）の中で、パネリストの方が「事務仕事であればどんなことでも在宅就業は可能」と言われていましたが、それは事実だと思いますし、上記のような行政・支援団体の支援があれば、十分に社会で通用する、社会に貢献できる在宅就業の可能性は広がると思います。日々在宅勤務の方と仕事をしている私は実感していることですが、逆にこちらが奮起させられることもあります。意欲（能力）があるのに環境が整備されていないために働くことができない多くの在宅障がい者の方がいるということは、国家的損失という大袈裟ですが、実にもったいないことです。

多くの障がい者やその支援の実情を良く知らない人間が偉そうな意見を書いているかもしれませんが、1人でも多くの障がい者が「Special Office Happy Office」で自分らしく働くことができ、充実した人生が送れるようになることを心から祈ります。



## 結 論 と 提 言

- 1 . 「障害者の在宅就業における新たな職域に関する調査研究」を終えて  
明らかにされた課題と提言について

上村 数洋

- 2 . 調査研究事業を終えて

奥野 英子





# 1 .

## 「障害者の在宅就業における新たな職域に関する調査研究」を終えて 明らかにされた課題と提言について

バーチャルメディア工房ぎふ  
上村 数洋

### 1 . はじめに

当法人が「平成 21 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）」に応募し、調査研究に取り組むに至った経緯について述べる。

平成 10 年(1998)より岐阜県の指導の下に、障害者の社会参加の一環として在宅就業を支援する取り組みを行っている。障害者の就労を考える時、「在宅」という形は決して本来の姿ではなく、一般就労の場で「受け入れる体制」が整っていない為の一時的なものであり、それさえ解決すれば、健常者と共に語り助け合い、競い合う中で行われるのがベストだと考えてきた。(在宅就業支援の取り組みを開始した時、県内の企業や自治体、障害当事者に対し行ったアンケート調査の回答の中にも見られた。) 取り組みも 12 年目を迎え、日々の支援業務や相談活動を通し、考え方も大きく変わろうとしている。

平成 18 年(2006)より障害者自立支援法がスタートした。その是非について賛否両論のあることは別として、障害者の就労への意識の高まりと、大きな問題意識が芽生え始めていることは確かである。障害の種別や程度・特性により一般就労を断念せざるを得ない重度の障害を負い、「就労 / 雇用」ではなく、敢えて「就業 / 請負」と言う形態の中に、生き甲斐や生活の糧を求めている人達に加え、社会問題化され始めている、障害の枠を越えた障害(LD、ADHD、アスペルガー症候群など)のある人達からのニーズも急増し、新たな対応が求められている。

現状においては、幅広い対応に迫られている当法人のような在宅就業支援団体では、自立支援法を始め、平成 18 年の改正雇用促進法の中で、登録制度と企業への報奨金等の制度が設けられたものの、その位置づけは曖昧で、実際の支援活動におけるメリットは皆無に等しい状況にある。

このところの世界的な景気の停滞状況下において、これまで頼みの綱であった自治体からの発注でさえ、予算削減の影響を受け激減し、続けてきた支援活動において支障をきたすばかりか、その存続さえ危うくなってきている。

そうした現状を踏まえ、少しでも現在の取り組みを継続的かつ円滑に進めていくために、在宅就業における職域の展開範囲の可能性について、当事業を受託し、調査研究に取り組んだ。

本報告書作成にあたり、「障害当事者」「当調査研究検討委員」「当法人代表」としての立場より、在宅就業における職域の拡大につながると思われる課題について精査し、以下の項目 / 視点に分け、まとめたい。

### 2 . 課題と提言

#### (1) 支える社会

##### 1) 行政における役割 / 制度と社会システム

「在宅就労については、そのポテンシャルの高さに比べ、課題の解決(又は何が課題なのかの把握)が行政のなかで遅れているのかもしれないと感じている。」

最近、障害者の就労に関係する行政担当者との会話の中で聞いた一言である。在宅就業の支援に関わる立場として、些かの安堵感を覚えると同時に、解決の矛先の一端を此処 / 行政に向けることは早計だろうか。

平成 18 年(2006)の改正雇用促進法により、新たに設けられた厚生労働大臣の登録による「在宅就業支援団体」として、初年度第一期(H18.5.26.)に登録をした団体の中には、申

請後3年を経過する前に取り組みを止めたり、更新手続きを断念したところがある。このことは、今回の調査研究の中で、運営上での厳しさを訴えている団体の殆どが、当事者並びに、それを支援する関係者からなるNPO法人である。

このことに直視した時、支援団体の素養に寄るところもあるが、縦割り行政による弊害に起因していると考えられる。

現行の自立支援法の実施において、我が県においても5ヶ年計画が策定され、その円滑な実施に向け、中核となる機関や団体の設置(障害就業・生活支援センター/窓口:労働)と地域のネットワーク化が図られ、これらの組織が自治体ごとの理解の違いと、急ぐあまり十分な知識や経験を備えた指導員や中心となる人材不足のままスタートし、障害者の就労を支援する機能を十分果たしていない。施行以前に障害者の社会参加を支え活躍していた組織(障害者生活支援センター/窓口:福祉)の機能さえ阻害しかねない状況も生じている。

こうした中核機関や団体の対応が、三障害全てに実施されていけば問題はないが、その大半が知的障害者に特化し、身体障害者をはじめ重度の精神障害者や、社会問題化され始めている従来の障害の枠を越えた障害(LD、ADHD、アスペルガー症候群など)者等は、対応に苦慮し、公的機関(ハローワークや職業センター等)と協議の上で安易に在宅と結びつけ、在宅就業支援団体へ丸投げしてくる状況にある。現時点において在宅就業支援団体は、幅広い取り組みが求められ対応している状況である。障害者が、在宅就業をを必要とし、その為の育成と支援が求められている現状において、自立支援法における、

システムの正常化に向けての改善と、当事者が安心して取り組みの出来るまでの指導在宅就業支援団体への公的な支援と施策における位置づけの明確化。

助成制度等をも含む施策上での格差の是正(含、福祉施策と労働施策上での対応格差)は、今後制度見直しにおいて早急なる対応を願わずにはおられない。

特に、障害者の就労への理解と機会の拡大に加え、在宅就業を含めた幅の広い職域を拡大するために、県財政の厳しさにより最近少しトーンダウン気味ではあるが、

岐阜県における「ハート購入制度(障害者雇用努力企業等からの物品等調達制度)」のように、国や県等の行政が、企業等の手本となるよう業務の優先発注を行ったり、大阪府等でみられる、福祉や公共性の度合いも加味した「総合評価入札制度」のように、思い切った制度や慣行の見直しも必要ではないだろうか。

求職側の障害者と、求人側の企業の間立ち、障害特性や障害者の気持ち、夢の実現等にきめ細やかな配慮の出来る、ITシステムを利用し、指導・育成の出来る人材の養成と確保。コーディネートシステムと窓口が必要である。

これまで重度障害児の特殊教育分野におけるコミュニケーション・ツールとしての活用や、中途障害者の社会参加のためのリハビリテーション(以下、リハ)訓練の場において、重度の障害を負った者に対し、就労への近道として積極的にITの利活用が進められてきた。ITによる雇用支援の環境は整備され、可能な状況にある。今回の調査の中で、障害者や企業関係者から「相談・問い合わせ窓口が分からない」「同じような所が幾つもあり、何処に行けばいいのか迷う」「問い合わせをするとたらい回しにされた」と言う意見もあり、窓口の整理統合の必要性と、行政を含めた企業と障害者等を支える情報伝達システム作り、その後の普及啓発と実施状況の見守りと指導は必要と考えられる。

## 2) 教育との連携

11年間の取り組みより、幾つかの問題点や課題が見えてきた。

個性や力量に加え、障害種別と就労経験の有無、年齢等による意識的格差  
学校教育や家庭環境による社会性の違い  
教育と感性のバランスのあり方  
働くための社会環境の未整備

障害の度合と在宅就業によるストレス対策  
制度も含む介助・介護の問題

等があげられる。

平成12年(2000)、岐阜県の北欧視察団のメンバーに加わり、スウェーデンに行く機会に恵まれた。福祉をはじめ、IT産業と障害者の就労の現状や支援の状況を視察し、この分野への期待と取り組みに対する力の入れ方には目を見張るものがあり、我々の目指す方向性に自信がもて、今後に対する責務の重さを実感した。同時に「同じ屋根の下での自立」と言うのか、同一家屋の中でホームヘルプ制度を利用し、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/形態を間近にみる事が出来たが、これこそ、今の私達に大きな指標を示してくれていたように思われる。

我が国においては、先天性の障害者の場合、ともすると家族が一生手元に置いて面倒をみようとするのが当たり前とされ、学校教育の現場において「褒めの教育」的対応が多く見られるが、障害をもつ者の自立を考えた時、障害による制約はあるものの、親が亡くなった後の事も視野に入れて考えるような厳しさや、特別支援教育の現場では、

家族を含む幼児期からの生活の質(QOL)に対する知識や社会性を養うための教育  
働くための意識等メンタル面を含めた職業リハの必要性

職域によって不可欠と思われる、美的感覚や感性を育むための教育の必要性

調査の中で、ある企業の社長が

「今の景気状況の中では、企業としても社会的責任(以下、CSR)ばかりにとらわれ、優先している訳にはいかず、いずれは生産性を優先する時が来ることになる。その時は、いま生産ラインで働いてもらっている障害者の人達を止めて、開発や設計の現場で役立つ技術を持った障害の人に切り替えていかざるを得ないと考えている」

と言われた。

昔から景気の動向がいち早く障害者の就労に影響を与える状況下であって、こうした意見に真摯に耳を傾けると同時に、これまでのように予め準備をされた一定の教育や訓練・研修プログラムの中で、目指すものが明確化されないまま漠然と受身的な姿勢で取り組むのではなく、

企業の求める、即戦力としての技術を身につけるような教育プログラムの構築と職業リハビリテーションの必要性

就労を支えるための資源(人材育成と確保・支援技術)と公的支援

受け入れる社会=器としての企業の意識と役割(以下、企業の頂で触れる)

幼児期からの教育を始めとする他分野との連携

は必要不可欠だと考える時がきている。

## (2) 受け入れる社会

### 1) 企業

在宅就業の支援に関わり、障害者の雇用・就労が伸びないのは、「受け入れる社会」の企業側の、障害ならびに障害者の能力に対する認識と理解不足によるものが大きいと考えていた。県内企業に対して、法定雇用率の低さ/未達成と在宅就業(含む、支援団体)に対する認識の低さから、否定的な思いを抱いていた。

今回の調査研究で、これまで存在すら知らなかった企業への訪問を始め、多くのトップや担当者との出会い、企業側のもつ障害者に対するイメージや捉え方、障害者の雇用・就労とCSRに対する考え方を知ることが出来た。法定雇用率や受け入れる為のバリアフリー化への対応と、制度や助成金等の利用においても大きな格差があり、それらは企業規模の大小に関係なくトップの考え方にあることも分かり、今後の取り組みに大きな希望感さえ抱くことも出来た。

しかしながら企業の中には、まだまだ旧態然とした考え方が多く存在していることは否定

できない。企業のトップや担当者が、法定雇用率や雇用保険法の改正を控え、CSRや法律遵守の義務感ではなく、人(含む、障害者)にとって「働く」、「働く場」の意義について改めて問い直してもらいたい。殆どの企業において、責任の有無とは別に、社員が途中で受傷をしたような場合に、職場復帰を含め最善の配慮と対応をするケースが多い。その考え方と同じように、雇用に際し、「障害者を雇う」のではなく、求人に応募してきた人が、「たまたま障害をもっていた」という考え方に立った対応がなされ、「何が出来る？」のではなく、「どんな対応をすれば、効率/生産性の上で働きやすく戦力になるのか？」という視点に立った対応がされるようになれば、これまで見えてこなかったような新たな職域が広がるのではないだろうか。

今回の調査研究は、必ずしも当初の期待に結びつくような前向きな結果ばかりではないが、期間中に複数の企業からの雇用に対する相談や、「こうした不景気な時だからこそ、効率の良い業務運営(在宅への移行も含め)を考える中で、能力さえあれば障害者を・・・」と、積極的な問い合わせもあり、これまでの思いや考え方の間違いに気づき反省すると同時に、今後の取り組みに向け、まだまだ未整理で課題も多く残るが、大いに期待するものである。

企業と障害者が、ITを利活用し新たな職域を検討する必要があると同時に、国においても省庁間の壁を取り外した幅広い視点での支援施策の検討と実施に期待するものである。

## 2) 共に支え・拓く支援団体

今回の調査研究により、職域拡大に向け支援団体(厚生労働大臣による登録)としての役割、方向性について整理してみる。

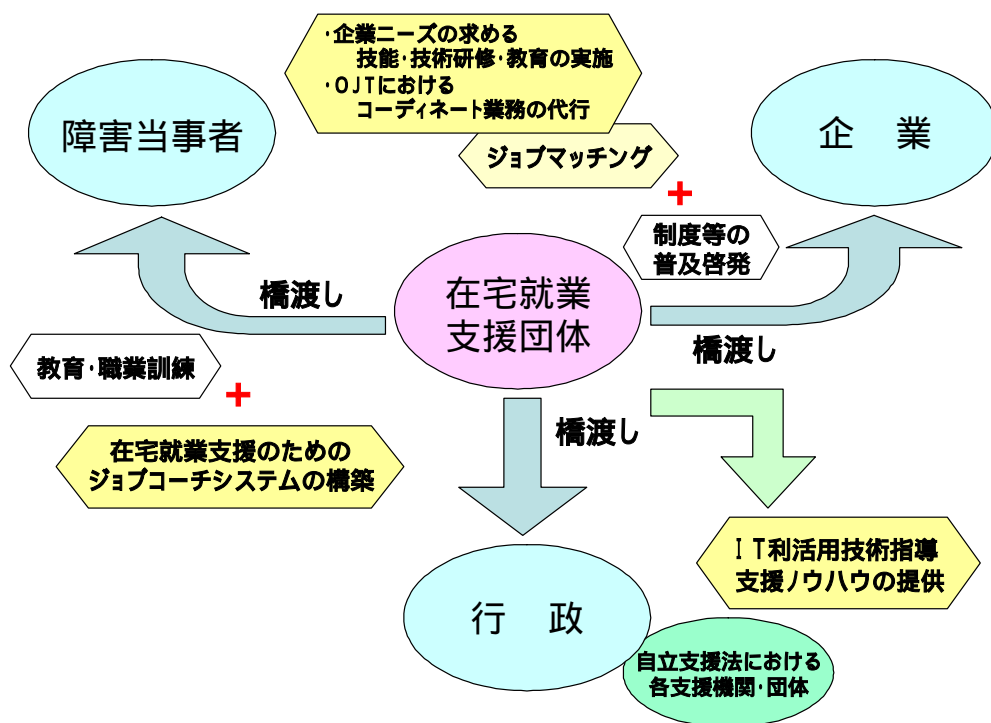


図 - 1 今後の就業支援体制と在宅就業支援団体の役割

全国の在宅就業支援団体においては、運営に四苦八苦している現状にある。現行制度の枠組みの中身は、厚生労働大臣による登録制度は設けたが、取り組みのメリットは悪か、団体を支援する効果的の制度として機能していない。現行の障害者に対する福祉面や就労支援制度において、その位置づけが曖昧で、明確化されていない状況にある。

反面、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

は大きく、年々増えている。図 - 1 は、現在行っている、当事者と企業や行政への橋渡しの役割、企業等への普及啓発、当事者への就労に対する意識面を含む職業訓練的教育を図にしてみた。

今回の調査により、企業が求める技能・技術に特化した、即戦力につながるような研修や教育の必要性が明らかになった。既に神奈川県等ではジョブマッチングが始まっている。在宅就業の斡旋を通してのジョブコーチシステムの構築も重要である。障害者の就労において、特性や対応に認識や理解不足と、不安から消極的姿勢になっている企業に対し、OJTにおけるコーディネーターの代行。現行の福祉的就労の域から抜け出せずに、就労支援活動を展開している自立支援法における中核的機関や団体に対し、就労のツールとしてのITの利活用の指導と、取り組みのノウハウを提供していくことなどが課題として考えられる。

これらは、我々支援団体にしか出来ない新しい取り組みではないかとの考える。職域の拡大を考える時、従来からいわれるところの「障害者にも出来る就労」から、「より付加価値の高い仕事」や、「障害者の視点でしかわからない仕事」の掘り起こしも併せて取り組む必要がある。今回の調査項目に取り上げたように、あらゆる面において、全国の支援団体と、連携を取る必要性を強く感じている。

### (3) 戦力としての当事者

社会の理解、環境の整備が進むことで、障害者の就労環境は大きく変わることが考えられる。我々障害当事者としては引き続き変革を求めていくこと同時に、いつまでも制度や周りに支えられ保護的環境に甘んじることなく、就労に対しては、これまでのように予め準備をされた教育や訓練・研修プログラムに甘んじることなく、しっかりとした自らの目的を確保し、学ぶべき事を見つけ出す意気込みと、幅の広い対応能力を身につける必要が迫られている。

そんな思いを、図 - 2 にまとめてみた。

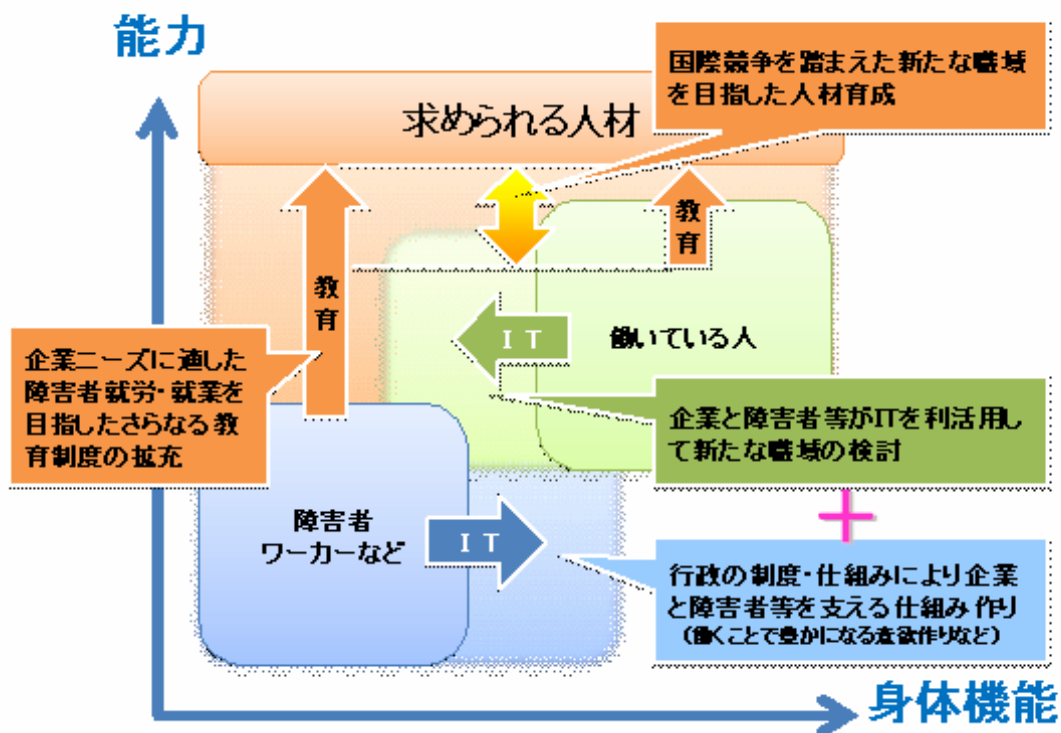


図 - 2 「求められる人材」育成のためのシステム

重度の障害をもつ人も、制度や社会システムの支援（含む、教育・職業リハビリテーション教育）により、本人の意志・意欲と能力を最大限に発揮し、ITの力も借り、社会や企業の求める知識や技能・技術を身につけ、これまでの受身的考え方から一歩も二歩も踏み出し、当事者自ら社会や企業の「求めている人材」「求められる人材」としてスキルアップしていく必要がある。既に働いている障害者にも言えることであり、不景気な時代、転職も含め「職域」を広げるために大切なことだと考えている。

これからは障害者だからこそ国際的立場に立ち、広い視野から物事を捉え、発言できるようにならなくてはいけない。そうすることにより、今まで未知とされていた領域に新たな道が拓け、可能な職域も増えることにつながるのではないだろうか。

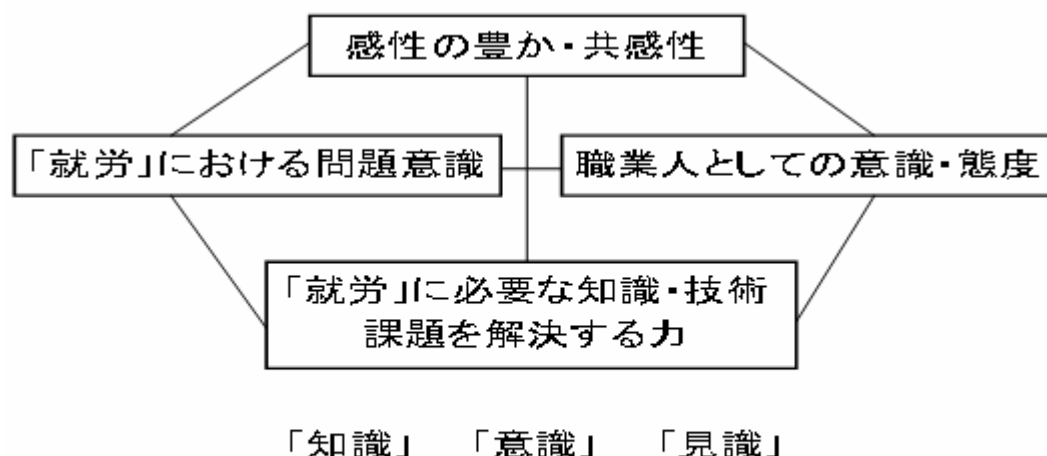


図-3 職業人に求められるもの

今回の調査の中で感じた、「働きたい」と願い頑張っている私達障害者に、今一番求められていることは、「障害の有無」や「飛び抜けた技術力」、「身体的ハンディ」ではなく「人柄」、まさに「人そのもの」である。

障害があっても、誰にも負けない「意志」と「意欲」により、いかに「努力」をするか。その努力と工夫により、今ハンディーとなっていることを自分の「力」「持ち味」として活かしていけるかが問われているように思った。

### 3.まとめ

今回、当事業に応募し調査研究を始めたが、政権交代により通常より約半年以上遅れての事業開始となった。このことは、障害当事者による調査研究実施の上において、この冬の異常気象とも相まって、大きな足かせとなった。

調査研究を始めた直後に開始された新政権による「事業仕分け」初日において、当事業の打ち切り廃止が打ち出され、動揺と不安の中での取り組みとなったことはいままでのない。現在、障害者自立支援法の廃止・見直しと新たな障害者制度の策定に向け「障がい者制度改革推進会議」が立ち上げられ審議が続けられている。

既に、「雇用」における課題等も取り上げられ始めているようだが、

「一般就労」にも「福祉的就労」にも適さない重複障害児・者への対応（含む、教育）

「雇用」という形態に属せない重度障害者の「意識」「意欲」「能力」の活用と対応

「在宅就業」に対する位置づけと、支援者への社会的・公的支援のあり方

障害者の就労を考える上での縦割り行政の壁の撤回

制度や施策の上での「セーフティーネット」に対する考え方の見直し

福祉と教育を始め、医療・保健・産業・・・等あらゆる分野間における連携の必要性などに、今後に向けての重要な課題である。

今回の調査研究における問題点や課題と成果は、今後「障がい者制度改革推進会議」の下に設置されるであろう「就労」に関する専門部会等の場において、何としても取り上げ審議されることを願わずにはおられない。

障害当事者でありながら支援側での関わりに携わる立場として、年金の違いや補償制度の違いにより、「就労への意欲を持つ人と、持たない人」、「働かなくていい人と、家族と生活を抱え、働く必要に迫られている人」等との格差の是正と整理・見直し、「重度の障害を抱え、働くために血のにじむ思いの努力」をした人の、少なくとも「努力の過程」にまで目が向けられる社会であり、制度・システムであって欲しいと願う。そうした社会の実現により、「働く」「働く場」を確保することで「自信」と「誇り」を胸に、「輝き」、大きく社会に「翔く」事が出来る人達が沢山いることを是非知っていただきたい。

今後も、この取り組みを出来る限り長く継続し、働きたいと願っている人をはじめ、一人でも多くの人達に伝えていく事が出来ればと考えている。





## 調査研究事業を終えて

筑波大学 特任教授

奥野英子

わが国の障害者福祉は、昭和24(1949)年に制定された「身体障害者福祉法」によって取り組みが開始されたと言えます。同法は、身体障害として肢体不自由、視覚障害、聴覚言語障害のある方を対象とし、その後に、内部障害（呼吸機能、心臓機能、じん臓機能、小腸・直腸機能、免疫機能、肝臓機能など）のある方も、徐々に対象とするようになりました。

身体障害者福祉法は「福祉」と書かれていても、当時は、「リハビリテーション」法であり、職業訓練（厚生省サイドでは職能訓練という用語を使っていましたが）によって、職業的に自立をすることを目指していました。具体的には、靴づくり、靴の修理、印鑑づくり、洋装、和装など、技術を身につけることにより、自営業によって経済的に自立することを目指していたとも言えます。その意味では、当時も、在宅就業の一つであったとも言えることもできます。

その後、昭和35(1960)年には、労働省サイドで「身体障害者雇用促進法」が制定され、身体障害者の企業への雇用促進への取り組みが開始されました。厚生省サイドと労働省サイドによる取り組みが縦割りで行われてきましたが、平成13(2001)年には、中央省庁の再編により、厚生省と労働省が一体化され、厚生労働省となりました。

厚生労働省となったことにより、障害のある方の福祉的就労や企業への雇用、また、本調査研究の課題である「在宅就業」が促進されることを期待しましたが、現実には、様々な問題が解決されないままであり、本報告書にも書かれているとおり、現在、非常に厳しい状況になっています。

このたび、厚生労働省による「平成21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）」に採択され、「障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究事業」に取り組むことができ、関係の皆様にご感謝申し上げます。

本事業に誠心誠意取り組みました「特定非営利活動法人パーチャルメディア工房ぎふ」は平成10(2006)年より、重度の障害をもつ方々の就業と社会参加を目指して様々な活動に積極的に、創造的に取り組んできました。その代表は上村数洋氏ですが、上村氏は交通事故による頸髄損傷、いわゆる四肢マヒの重度障害がありますが、リハビリテーションや障害者雇用の分野では、専門家として、多大な尊敬を受けてきた素晴らしい同志です。また、上村氏の周りには、同じような重度障害をもつ優秀なスタッフ、登録ワーカーたちがいらっしゃいます。今回はこれらの方々の連携と協力により取り組まれました。

今回の調査研究事業では、本報告書に詳細が報告されているとおり、岐阜県内事業所へのアンケート調査、岐阜県内障害者へのアンケート調査、全国の障害者在宅就業支援団体へのアンケート調査、岐阜県内事業所へのヒアリング調査、全国の障害者在宅就業支援団体へのヒアリング調査、岐阜県内事業所における在宅就労者の事例検討、在宅就業支援セミナーなど、

7つにわたる膨大な事業に真剣に取り組んで参りました。

これらの取り組みの成果を本調査研究報告書にまとめ、本報告書が、今後、わが国において重い障害を持つ方々の在宅就業を促進・実現するための基礎資料となれば幸いです。

本調査研究事業の検討委員会の委員の皆様も本当に素晴らしい方々で、すべての委員会にご参加いただき、貴重な原稿もいただきました。また、平成22年2月26日に大垣市のソフトピアジャパン・センタービルにおいて開催しました第5回在宅就業支援セミナーに講師として、また、パネリストとしてご協力下さいました専門家の皆様にも、心から感謝申し上げます。

わが国において、一般企業への通勤による雇用が難しい重度障害のある方々の在宅就業を促進し、実現するために、今後とも、障害当事者、職業リハビリテーションの各種専門職の方々、障害者福祉に従事しているソーシャルワーカーの方々、そして、関係あるあらゆる分野の専門機関、専門職、障害当事者の連携により、よりよい未来が開けることを願っています。

# 付 録



# 付 録

- 1 . 用語解説
- 2 . アンケート調査票・集計
- 3 . ヒアリング調査票・集計
- 4 . セミナー配布資料
  - (1) 広報用チラシ
  - (2) 講演参考資料



# 1 . 用 語 解 説





## 用語解説

### 1. 在宅就労（勤務）

事業主と雇用関係を結んでいる被雇用者が、労働日数の全て又はその大部分において、事業所への出勤を許され（非義務化）、被雇用者の自宅又は居所において勤務をすること。

### 2. 在宅就業

事業主と雇用関係にない／結ぶことなく請負契約等に基づいて働く、非雇用／請負型の就業形態のこと。

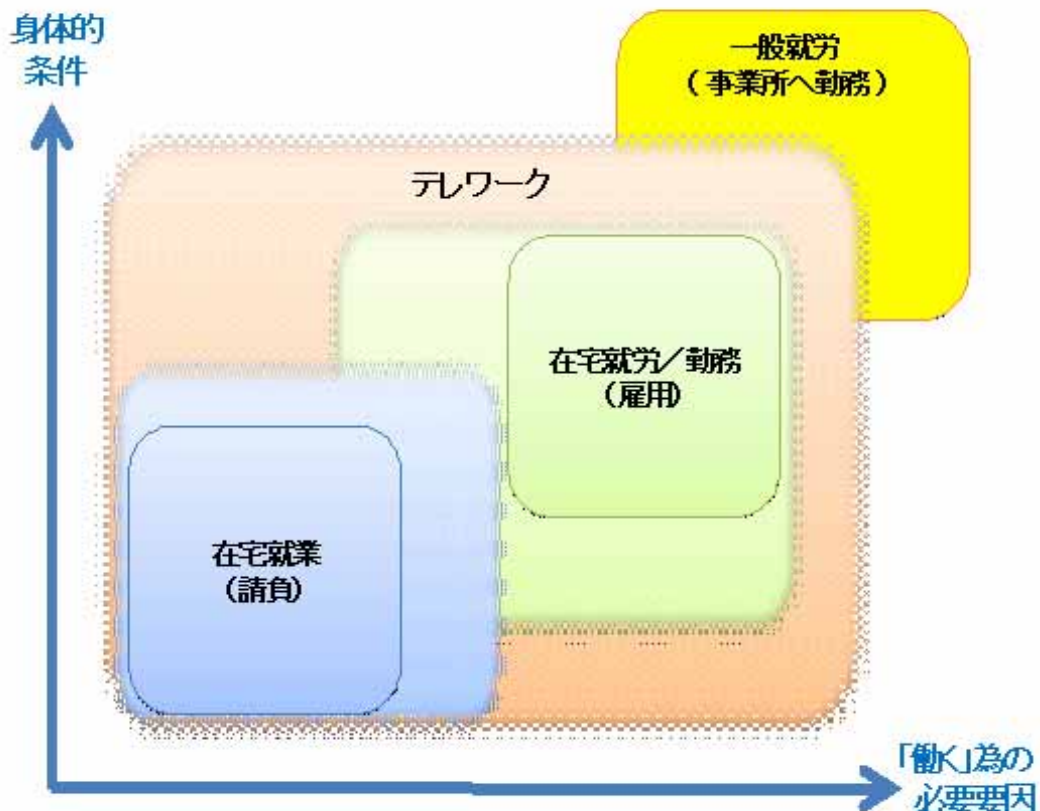
### 3. テレワーク

テレワークとは、IT（情報通信技術）を活用し、時間や場所にとらわれない柔軟で効率的な勤務形態のこと。

「Tele / 遠い・離れて」と「Work / 働く・仕事」を語源としている。

在宅就労や就業は、テレワークの一つの形態として捉えられている。

図 - 1 在宅就労、在宅就業等に対する相関図



#### 4. 障害者雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律）

障害を有する労働者が、職業生活上において、

- 1) 雇用の機会 / 能力発揮の場が与えられること
- 2) 職業人として自立するよう努める

の二つが基本理念となり、1960年(昭和35年)に身体障害者雇用促進法として制定される。

内容 / 項目について

第1章 総則（第1条～第7条）

第2章 職業リハビリテーションの推進

第1節 通則（第8条）

第2節 職業紹介等（第9条～第18条）

第3節 障害者職業センター（第19条～第26条）

第4節 障害者雇用支援センター（第27条～第32条）

第5節 障害者就業・生活支援センター（第33条～第36条）

第3章 身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等

第1節 身体障害者又は知的障害者の雇用義務等（第37条～第48条）

第2節 障害者雇用調整金の支給等及び障害者雇用納付金の徴収

第1款 障害者雇用調整金の支給等（第49条～第52条）

第2款 障害者雇用納付金の徴収（第53条～第68条）

第3節 重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者等に関する特例  
（第69条～第72条）

第4節 精神障害者に関する特例（第72条の2～第73条）

第5節 身体障害者、知的障害者及び精神障害者以外の障害者に関する特例  
（第74条）

第6節 障害者の在宅就業に関する特例（第74条の2・第74条の3）

第4章 雑則（第75条～第85条）

第5章 罰則（第85条の2～第91条）

経緯 / 改正について

1960年 身体障害者雇用促進法が制定される。

1976年 改正により身体障害者の雇用が事業主の義務とされる。

1987年 題名が障害者の雇用の促進等に関する法律に改められる。

知的障害者が適用対象とされる。

1997年 改正 / 身体障害者に加え知的障害者の雇用も事業主の義務とされる。

2006年 改正 / 精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）である労働者  
及び短時間労働者も含まれる。

## 5. 法定雇用率（障害者雇用率制度）

障害者雇用促進法等では、「すべての事業主は、社会全体の理念に基づき障害者雇用に関して共同の責任を負う」との観点に立って、事業主の責務として、障害者雇用が法的義務とされ、その雇用率の適用単位は各事業所をまとめた企業全体について計算することになっている。

雇用率算定にあたっては、平成18年4月より、身体障害者及び知的障害者に精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）である労働者及び短時間労働者も含まれることとなった。

$$\text{法定雇用障害者数} = (\text{企業全体の労働者の総数} - \text{除外率相当数}) \times \text{障害者雇用率}$$

（注）身体障害者及び知的障害者のうち重度障害者についてはダブルカウントとなる。

また重度障害者である短時間労働者については1人、精神障害者である短時間労働者については0.5人としてカウントします。

障害者雇用率

	法定雇用率	備考
民間事業所	1.8%	56名に1名
特殊法人（施行令別表第二）	2.1%	48名に1名
公共企業体地方公営企業	2.1%	
官公庁	2.1%	
特定の教育委員会	2.0%	50名に1名

## 6. 在宅就業支援団体

平成18年4月1日に施行された障害者雇用促進法の改正において、障害者の職業的自立の促進のための措置の一環として「在宅就業障害者支援制度」が創設され、障害者の在宅就業を支援するため、発注元の事業主と在宅就業障害者との間に立ち、

(1) 障害者に対しては、仕事の発注や各種相談支援・技術的サポート等を行う

(2) 事業主に対しては、納期や品質に対する保証を担う

等のさまざまな支援を行う団体として、厚生労働大臣に申請し、登録を受けている団体。

その中で、一般就労が困難等の理由から在宅で仕事をしている障害者（在宅就業障害者）の支援を行う団体として、全国で初めて、6団体が「在宅就業支援団体」として厚生労働大臣による登録を受けました。

今回、「バーチャルメディア工房ぎふ」では、今までの就労支援の取り組みが認められ、めでたく岐阜県は勿論のこと中部地域でも最初の「在宅就業支援団体」として、登録番号『2100001』を頂きました。（登録番号の最初の二桁は岐阜県を表し、下五桁が登録順位を表します。）

## 7．障害者自立支援法

障害(児)者が、その有する能力及び適性に応じ、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるようにすることを目的として、平成 18 年 4 月 1 日より一部施行、同年 10 月 1 日に本格施行された法律。

平成 21 年 9 月 19 日、新政権・により同法の廃止が明言された。

## 8．障害者就業・生活支援センター

障害者の雇用の促進等に関する法律第 33 条の規定に基づいて県知事が指定した社会福祉法人等の法人であり、就職や職場への定着が困難な障害者を対象として、身近な地域で、雇用、福祉、教育等の関係機関との連携の拠点として連絡調整等を積極的に行いながら、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の支援を一体的に行う機関。

当報告書において、

「障害者」、「障がい者」の表記は、セミナーにおけるパネリストや執筆者の発言並びに原稿のままとし、統一は行わなかった。

## 2 . アンケート調査票・集計

### (1) 事業所



## 障害者の在宅就労に関するアンケート（事業所用）

調査実施団体：バーチャルメディア工房ぎふ

このアンケートは、平成 21 年度障害者保健福祉推進事業（厚生労働省助成金事業）であり、障害者の就労を支援することを目的とした調査です。この推進事業の資料として使用する以外は利用いたしません。ご協力をお願いいたします。

事業所名			
所在地			
代表者名		電話番号	
メール		FAX 番号	
記載者	氏名	役職	

自由記述以外については、それぞれ該当する答えを で囲んでください。

### 貴事業所の業務及び規模

1. 貴事業所は、主として次のどの産業に該当しますか。

ア 農業， 林業	サ 不動産業， 物品賃貸業
イ 漁業	シ 学術研究， 専門・技術サービス業
ウ 鉱業， 採石業， 砂利採取業	ス 宿泊業， 飲食サービス業
エ 建設業	セ 生活関連サービス業， 娯楽業
オ 製造業	ソ 教育， 学習支援業
カ 電気・ガス・熱供給・水道業	タ 医療， 福祉
キ 情報通信業	チ 複合サービス業
ク 運輸業， 郵便業	ツ サービス業（他に分類されないもの）
ケ 卸売業， 小売業	テ 公務（他に分類されるものを除く）
コ 金融業， 保険業	ト 分類不能の産業〔 〕

2. 貴事業所の法定雇用率の常用雇用労働者に当てはまる従業員数は何人ですか。

ア 常用労働者〔 〕人      イ 短時間労働者〔 〕人

「常用雇用労働者」とは、常時雇用される労働者であり事実上期間の定めなく雇用されている労働者（派遣元事業主との労働契約が期間の定めのない者、若しくはそれと同等と認められる者）をいいます。このため、有期労働契約の場合であって、派遣就業期間の満了によって当然に契約関係が終了する者については常用雇用労働者に該当しません。また、パート・アルバイトなどの短時間労働者は週の所定労働時間が 30 時間以上の者。

## 現在の障害者雇用状況

3. 貴事業所では現在、障害者を雇用していますか。

ア はい                      イ いいえ

「ア はい」とお答えいただいた事業所さまは、続いてお答えください。

「イ いいえ」とお答えいただいた事業所さまは、5ページの「16」から続いてお答えください。

4. 現在、障害者を何人雇用していますか。

(重度障害者を含む人数をご記入ください。また、( )内には重度障害者数をご記入ください。

記入例：雇用障害者が3人でうち重度障害者が1人の場合、「3人(1)人」)

	常用雇用労働者		短時間労働者		その他	
	事業所勤務	在宅勤務	事業所勤務	在宅勤務	事業所勤務	在宅勤務
視覚障害	人( )人	人( )人	人( )人	人( )人	人( )人	人( )人
聴覚障害	人( )人	人( )人	人( )人	人( )人	人( )人	人( )人
肢体不自由	人( )人	人( )人	人( )人	人( )人	人( )人	人( )人
知的障害	人( )人	人( )人	人( )人	人( )人	人( )人	人( )人
精神障害	人	人	人	人	人	人
その他	人( )人	人( )人	人( )人	人( )人	人( )人	人( )人

重度障害者とは、重度身体障害者(身体障害者手帳1級及び2級に該当する人)及び重度知的障害者(療育手帳の場合はAに該当する人)

常用雇用労働者とは、常時雇用される労働者であり事実上期間の定めなく雇用されている労働者(派遣元事業主との労働契約が期間の定めのない者、若しくはそれと同等と認められる者)をいいます。このため、有期労働契約の場合であって、派遣就業期間の満了によって当然に契約関係が終了する者については常用雇用労働者に該当しません。また、パート・アルバイトなどの短時間労働者は週の所定労働時間が30時間以上の者。

短時間労働者とは、(1)1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間よりも短い労働者であること。(2)1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満であること。(3)1年を超えて引き続き雇用されることが見込まれる労働者又は過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者であること。

5. 雇用されている方の年代および男女について、差し支えなければお答えください。

(障害者全体を100%として%でお答えください)

	19歳以下	20代	30代	40代	50代	60歳以上
男	%	%	%	%	%	%
女	%	%	%	%	%	%

6. その雇用した障害者の方は、どのような方法で雇用されましたか。(複数回答可)

ア 就職説明会	イ ハローワーク	ウ 学校
エ 福祉施設	オ 個人の紹介	カ その他〔                      〕

7. 雇用されている障害者の方は車椅子を使用していますか。

ア はい〔                      〕人                      イ いいえ



8. その障害者の方の通勤の交通手段は何ですか。(複数回答可)

- ア 車(本人が運転)〔                    〕人
- イ 車(家族が運転、又は介護タクシーなど)〔                    〕人
- ウ 電車(地下鉄を含む)〔                    〕人
- エ バス(路面電車を含む)〔                    〕人
- オ その他〔                    〕〔                    〕人

9. 在宅勤務の従業員の方がおられる場合のみ、お答えください。  
仕事の打ち合わせなどの連絡の手段は何ですか。(複数回答可)

ア 電子メールなどインターネット通信	イ 電話	ウ FAX
エ 障害者宅へ社員等が出向く	オ その他〔                    〕	〕

10. 障害者の雇用に際し、貴事業所の設備等において何か特別な対応(設置や増設、機器の導入)を行いましたか。

ア はい	その内容について具体的にお聞かせください。(例:スロープの増設)
	また、その設備投資等にかかった費用はどうされましたか。(例:自社で負担)
イ いいえ	

11. 障害者の雇用にあたって、色々な助成制度がありますが、貴事業所では制度をご利用になっておられますか。

ア 障害者作業施設設置等助成金	イ 障害者福祉施設設置等助成金
ウ 障害者介助等助成金	エ 重度障害者等通勤対策助成金
オ 利用していない	カ 制度のことは知らない
キ その他〔                    〕	〕

12. 職場に、障害者の指導やサポートをするような職場適応援助者、または役員等の配置をされていますか。

ア 職場適応援助者(ジョブコーチ)を利用	イ 役員等を配置 役職名〔                    〕
ウ いいえ	エ その他〔                    〕






ここからは、全事業所さまにお尋ねします。

「3」の質問で「イ いいえ」とお答えいただいた事業所さまも、ここからお答えください。

今後の障害者雇用予定

16. 貴事業所における今後の障害者雇用の予定についてお答えください。

障害者を新規に雇用する可能性はありますか。	ア ある                      イ 検討中	ウ ない	エ その他
どのような雇用形態で雇用をお考えですか。 (複数回答可)	ア 常用雇用労働者(正職員など)〔     〕人 イ 短時間労働者〔     〕人 (週20H以上30H未満) ウ その他〔                      〕〔     〕人	 その理由をお答えください。	 こちらにご記入ください。
	ア 事業所勤務 イ 在宅勤務 ウ その他〔                      〕		
どのような職種の労働者を求めていますか。	事業所勤務 職種 業務作業内容	ア 適した職場がない イ 従業員の増員自体が困難 ウ 職場の物理的環境が未整備 エ 社内の人的負担が大きい オ その他	
	在宅勤務 職種 業務作業内容		
どのような障害者の方を雇用できる可能性がありますか。	ア 視覚障害                      イ 聴覚障害 ウ 肢体不自由                      エ 知的障害 オ 精神障害                      キ 障害区別なし カ その他〔                      〕		

17. 障害者を雇用する上で、どのような業務上の問題などがありますか。(複数回答可)

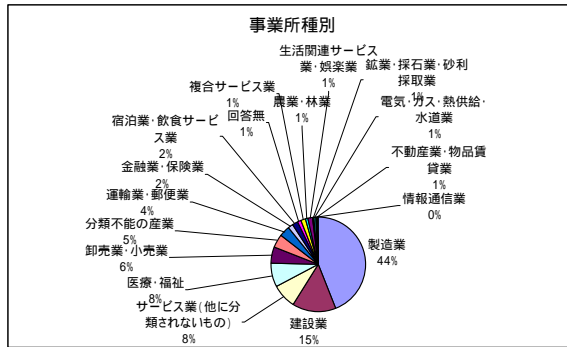
ア 職務能力(仕事ができるかどうか?)	イ 同僚とのコミュニケーション
ウ 雇用していることによる社会的イメージ	エ 本人の体調不良・体調の悪化
オ 短時間勤務や配置転換など本人の体調に合わせた雇用管理面への配慮	
カ 生活面、医療面も含めた組織体制の確保	
キ 保険料の企業負担	ク その他〔                      〕



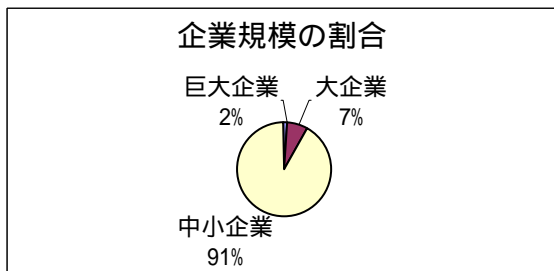
# 事業所アンケート集計

## 貴事業所の業務及び規模

1. 貴事業所は、主として次のどの産業に該当しますか。

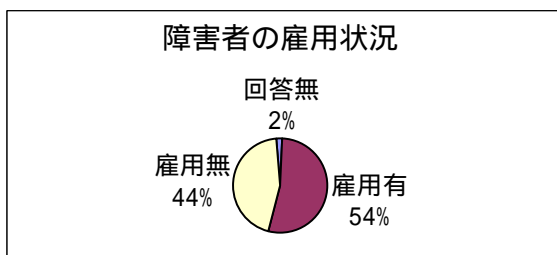


2. 貴事業所の法定雇用率の常用雇用労働者に当てはまる従業員数は何人ですか。



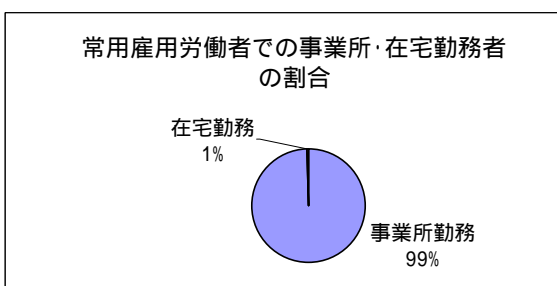
## 現在の障害者雇用状況

3. 貴事業所では現在、障害者を雇用していますか。



4. 現在、障害者を何人雇用していますか。

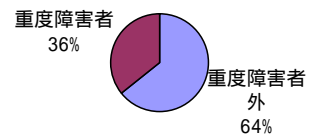
・常用雇用労働者



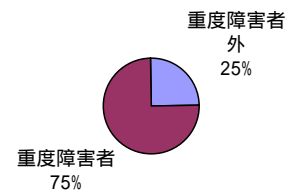
常用雇用労働者における事業所・在宅での重度障害者の雇用の割合



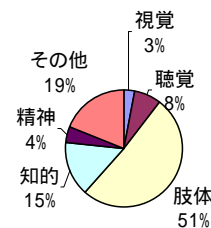
常用雇用労働者における事業所での重度障害者雇用の割合



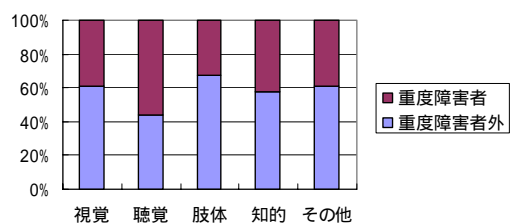
常用雇用労働者における在宅での重度障害者雇用の割合



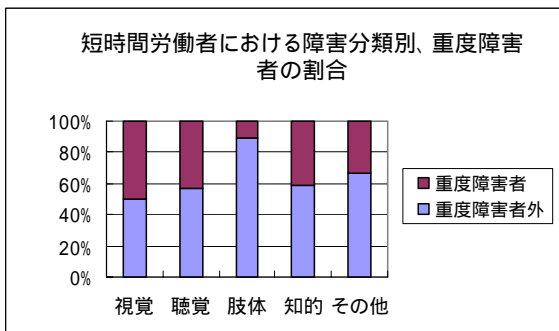
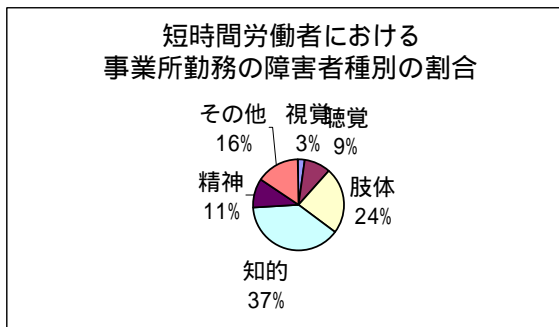
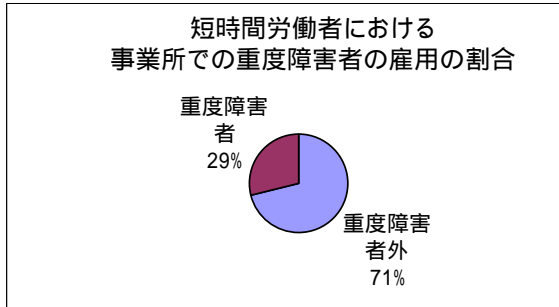
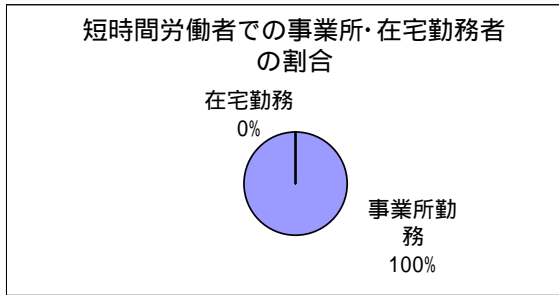
常用雇用労働者における事業所勤務者の障害種別の割合



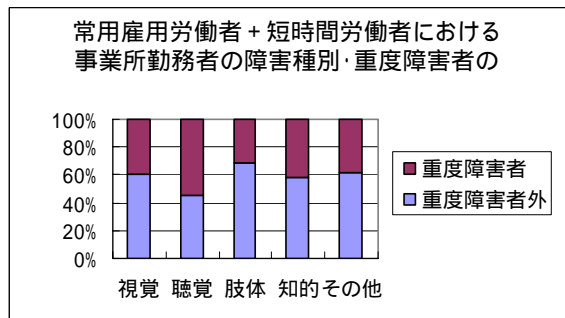
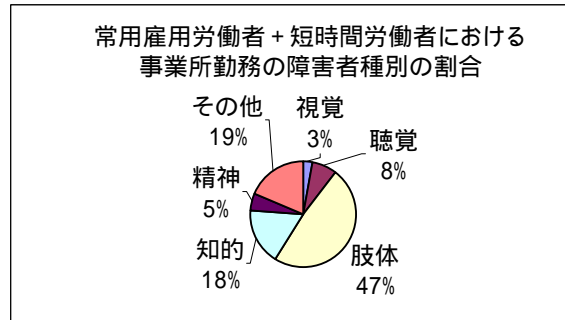
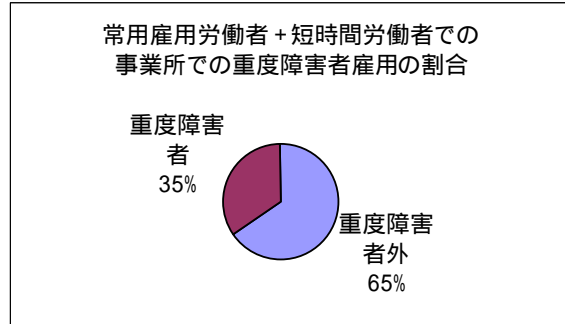
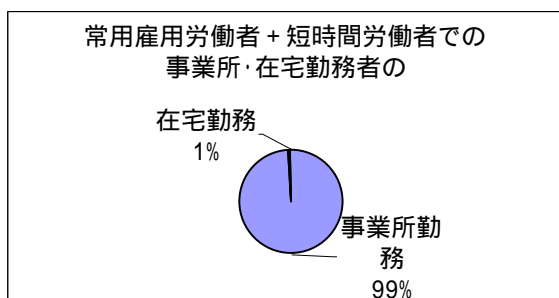
常用雇用労働者における事業所勤務者の障害種別・重度障害者の割合



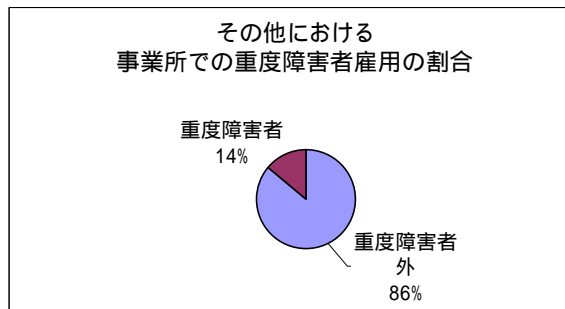
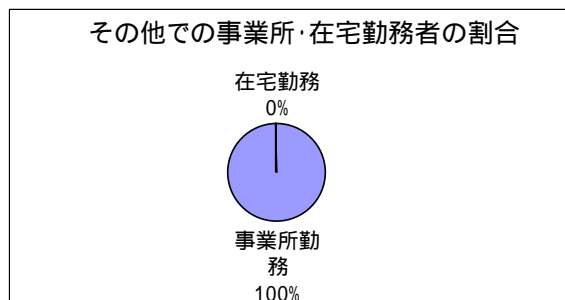
・短時間労働者

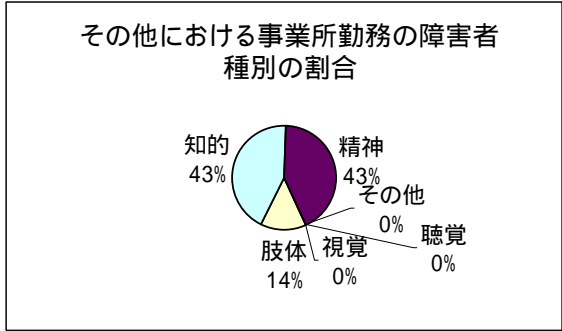


・常用雇用労働者 + 短時間労働者

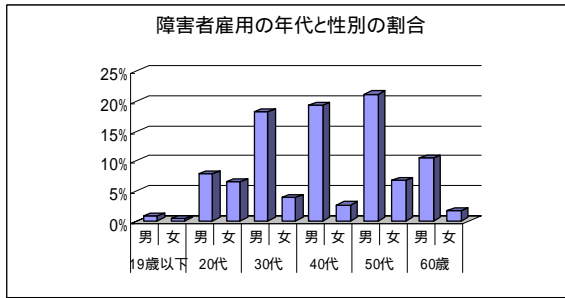


・その他

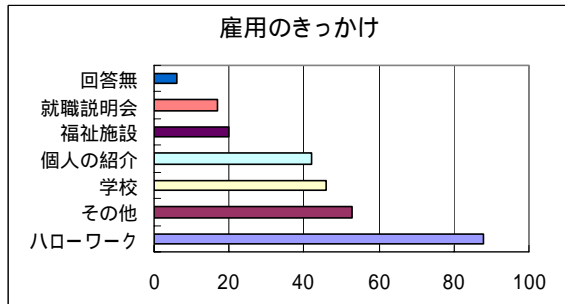




5 .雇用されている方の年代および男女について、差し支えなければお答えください。



6 .その雇用した障害者の方は、どのような方法で雇用されましたか。

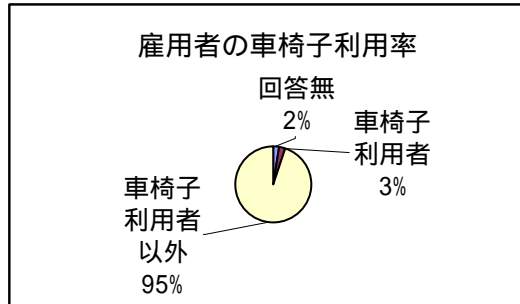


その他の回答

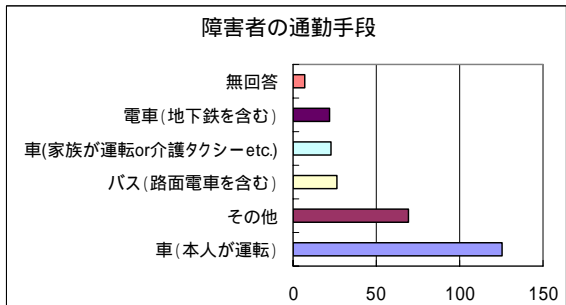
- ◇ 入社後に障害者になった
- ◇ 当社在籍中に発病
- ◇ 開業からの社員であり
- ◇ 機械で指を1本切断と腎臓の疾患による透析
- ◇ 元従業員
- ◇ 身障者になる前から雇用
- ◇ 以前から雇用障害者になる
- ◇ 雇用している最中に障害者になった
- ◇ 採用後に途中疾患
- ◇ 社内での事故

- ◇ 就職後障害者となった
- ◇ 在職中に障害者に
- ◇ 在籍中私傷病により障害者となった
- ◇ 親会社からの出向
- ◇ 親会社からの転籍
- ◇ 取引企業より異動
- ◇ 職員の紹介
- ◇ 縁故採用
- ◇ 陸上自衛隊 OB で就職援護課の紹介
- ◇ 当院受診者
- ◇ 障害者面接会
- ◇ 新卒
- ◇ 定期学卒
- ◇ 求人媒体
- ◇ 独自の採用
- ◇ 定年再雇用
- ◇ 就業支援センター

7 .雇用されている障害者の方は車椅子を使用していますか。



8 .その障害者の方の通勤の交通手段は何ですか。



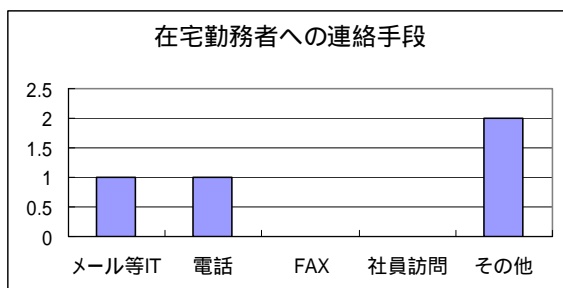
その他の回答

- ◇ 徒歩 27 件
- ◇ 自転車 36 件

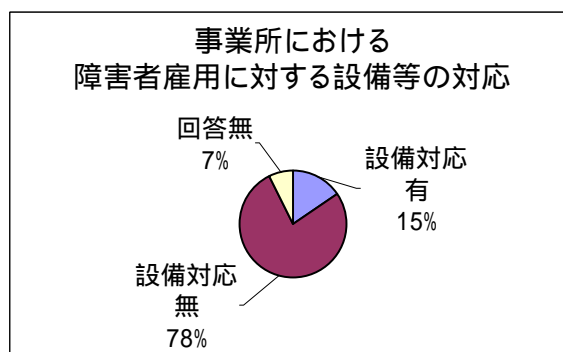
- ◇ バイク 3 件
- ◇ 従業員などの送迎 7 件

9 .在宅勤務の従業員の方がおられる場合のみ、お答えください。

仕事の打ち合わせなどの連絡の手段は何ですか。



10 .障害者の雇用に際し、貴事業所の設備等において何か特別な対応(設置や増設、機器の導入)を行いましたか。



設備投資等の内容について具体的回答

- ◇ 階段等の手すりの増設・設置
- ◇ 社屋・店舗内バリアフリー、休憩室(フラット)などへ改築
- ◇ 入り口へのスロープ設置
- ◇ エレベーター
- ◇ 洋式トイレの設置・洋式トイレに改修、全洋式便座のシャワートイレ化
- ◇ 黄色の腕章の購入
- ◇ プレス機の増設
- ◇ 電話を取りやすくするため 360 回転する台をつけた
- ◇ 駐車場を本社入り口付近に移動した。
- ◇ 数を正しく数えることが出来るように、

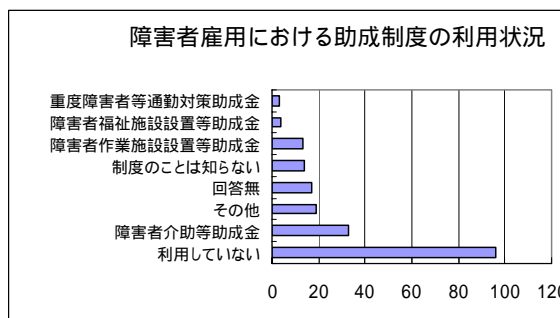
20 個単位ではっきりと分かるような台を作った

- ◇ 職員通用口を自動ドアに替えた
- ◇ 出入り口の引き戸
- ◇ 障害者向けの静養室
- ◇ パトライトの設置(聴覚障害)
- ◇ 聴覚障害者雇用において、簡易型筆談器を配属部署に数個設置しました

・設備投資等にかかった費用はどうされましたか

- ◇ 自社負担(15 件)
- ◇ 障害者助成金
- ◇ 障害者作業施設助成金申請
- ◇ 当事業所で負担(現在(障害者作業施設設置等助成金)を申請中)
- ◇ 半額を協会助成金、半額を自社負担
- ◇ 高齢・障害者雇用支援機構より助成(一部を当組合で負担)
- ◇ 自社負担と一部助成金の活用

11 .障害者の雇用にあたって、色々な助成制度がありますが、貴事業所では制度をご利用になっておられますか。



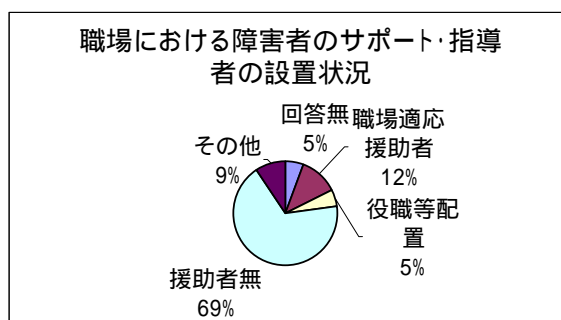
その他の回答

- ◇ 非該当のため
- ◇ 特定求職者雇用開発助成金(7 件)
- ◇ 障害者雇用報装金
- ◇ 職場適応助成金
- ◇ 職安の助成金利用
- ◇ 重度障害者介助等助成金
- ◇ 高山市障害者職親委託料
- ◇ トライアル雇用制度



- ◇ 特定求職者開発助成金
- ◇ 報奨金及び在宅就業障害者特例報奨金
- ◇ 障害者雇用調整金
- ◇ 研修指導員
- ◇ 障害者訓練施設等助成金(訓練担当者の配置)

12. 職場に、障害者の指導やサポートをするような職場適応援助者、または役員等の配置をされていますか。



13. 現在、障害者の方はどのような業務に携わっていますか。

職種	業務内容
経理・事務	経理・事務
洗たく業務	入居者及び職員の衣類の洗たく
事務	PCP 作成
加工場	商品の箱詰めの作業
総務業務	清掃作業
事務管理	製品出荷車手配、売上計上、納期書発行等
乗務員	運転して集荷、配達
用務	建物内外の清掃
検査員	製品の検査、品質管理業務
経理	経理一般
事務	受付業務、営業、経理、諸務
事務	事務一般
仕上工	ダンボールのパレット積み
運転士	バス運転士
事務職	安全衛生管理、受注販売管理

製造	プレス工(2人)
CAD オペレーター	製図
警備職	警備業務
管理	在庫管理他
製造	CAD、軽作業
事務	一般的な事務作業
ライン工	単純仕訳作業
木工塗装	社内で社業する 特注家具などの木製品や木材を塗装する作業
事務職	PC 作業
NC プログラム作成	NC 機械加工プログラムを作成
梱包	衣料品の袋だし、袋入れ
工作	設備保全新規企業硬磁企画等
牛乳・乳製品製造販売業	ラベルはがし(手洗業・立ち作業)
機械加工	自動車、エアコン、部品の加工
事務職	生産管理・衛生
溶接	スポット
介護補助	掃除・洗濯等
製造組付工	スクリーン印刷機の組付機
現場作業	製造ラインの中の作業
雑役工	工場内作業の補助・掃除等
品質保証部	データ管理
製作	パソコンによるデザイン
織工	織布作成
総務	総務業務全般
技術	電気回路の配線・プログラミング
事務	デスクワーク
作業員	現場作業員として従事
技術職オペレーター	部品の加工、組立
製造工程	製造工程責任者
工場長	社長の下での経営責任者

品質管理	分析担当、システム管理
メール囑託職	当事業所ビルの受付業務
事務	パソコンを使用しての書類作成等
製造業	セラミック部品の製造・加工
ケアワーカー	障害者の直接支援(生活支援・日中活動支援)
労務、人事、給与	給与の計算、社会保険等の手続き、労災保険等
技能工	航空機機体部品の修理作業補助業務
生産工程労務作業者	小型精密部品の組立、梱包、包装
組立係	自動車用組電線の組立作業
営業	販売業務
縫製工	ロック立ちミシン
製造	技術指導
技能職	製造補助
警備業務	会社駐車場の警備・管理
縫製	ミシン
運搬	糸の管を運搬している
物流れ作業	繊維製品、出荷軽作業
マッサージ師	外来にて患者様にマッサージを施す
木工	家具部材の切削、研磨
製造	食品製造軽作業
タクシー乗務員	タクシー車輛の運転
溶接工	ステンレス材の溶接作業
デザイン	パソコンによりデザイン
編集	印刷物の編集や校正
客室清掃	客室清掃業務
土木技術員	現場管理
作業	お菓子つめ等
製造管理者	生産の全体管理
製造	食品製造

看護助手	入院者の食事介助、病棟清掃等
マッサージ師	リハビリ室にてリハビリ全般
調理	調理員業務
掃除係	ゴミ処理
CAD	図面作成(CAD入力)
仕上げ	機械操作
一般事務職	PC操作、電話対応、資料まとめ
製陶業	製品の搬入
技術職	NC加工用プログラムの作成他
クリーンスタッフ	ビル、建物等の清掃
事務及び現場	木材市場業務
営業	自動車販売
製造	製造オペレーター(機械操作他、軽作業)
警備	交通誘導警備
裁断	原反を延べて裁断を行う
生産ライン	豆腐製造
営業	営業に出向く
製造工	プレス作業
食品製造	餅、赤飯、和菓子の製造作業 道具の洗浄等
生活支援員	知的障害者の日常支援
生産	製品のバリ取り、バリの粉砕、製品揃えと箱詰め等
工員	シフトレバーのネジ付ネジはずし
介護助手	介護職員の補助
ウエス・軍手洗濯	ウエス・軍手を洗濯機で洗濯する
内勤事務	伝票整理、文具等の発注
事務職	管理事務
営業	営業一般
成形工	自動車用プラスチック部品が成形機から出たものを箱詰め
廃水	廃水の軽作業

技能職	原料処理、パック詰、包装、梱包、出荷
事務職	人事において研修教育
陶磁器製造	全般
生産工	工場作業
製造部	製造部全般の管理、出荷業務、商品仕上げ業務、軽量袋詰、商品の洗浄
雑務	機械から出る切粉の処理
販売	商品の陳列、包装、販売
事務	一般事務
事務	総務全般
設計	CADによる新製品開発
製造	製品をセットし作業パネルの操作ボタンを押すことにより自動で加工
食品製造工	機械による仕込み、充填、包装作業
配送要員	プロパンガスボンベの入れ替え作業
ブラコア整備	搬入されたブラコアの汚れ、キズをチェック。汚れ、キズに応じた処理方法を決定。研磨。検査。
製作、工員	義足、装具の製作
ビルメンテ	清掃
解体作業員	OA機器等の解体・選別作業
作業療法士	リハビリテーション業務
製造部門	障害箇所の負担の少ない通常作業
毛髪付着確認	出入する従業員の毛髪付着や爪の長さの確認
軽作業	プレスしたダンボールシートのバラシ・結束・バラシ後のゴミの収集・片づけ

生産管理	活工具の整理保管、管理 eto
検査	自動車用ゴム部品の検査
看護師	入院病棟看護
運転助手	軽作業
アルミ製品製造	組立等(2人)
購買・受入	資材購入品の受入発注業務
介護員	福祉施設利用者への介護
清掃	風呂場の掃除
事務職	予約受付係
反巻	生地巻き取り
事務職	総務一般事務担当
軽作業	商品の仕訳等
総務部	通達文書の仕分け、出資会員管理補助業務、電子メールの確認
販売	商品出し、商品整理、販売
機能訓練指導員	施設入所者のマッサージ等機能訓練
プレス作業	成型された製品のプレス抜作業
リネン係	リネン品の集配
組立	卓上の電気部品の組立
作業員	航空機部品の修理作業
技能職	組立、印刷作業
クリーニング業	クリーニング工場内での作業
プリント基板の製造ライン	プリント基板製造装置のオペレーター
洗浄作業	銀口一溶接の洗浄及び簡単な手作業
スーパーマーケット	商品陳列
工務	倉庫管理、現場助務、補助
機械整備	重機器の整備、修理
軽作業員	工事現場で職長による指示で作業
事務	一般銀行業務 他
経営企画	事業計画、広報、計数発信

一般技術職	箱清掃(製品通い箱(ポリ))
営業	自動車の販売
清掃業務	入所施設全体の清掃業務
リワインダーオペレーター	原紙を小巻きする機会のオペレーター
清算業務	梱包作業・破砕作業・部品仕訳作業
作業員	倉庫での荷役作業
作業員	工場内軽作業
庶務	社内メール、郵便、車両管理
配電	配電設計
運転手	生コン車の運転
案内係	乗客への接待業務
製造	溶接(1人)
事務	総務、管理
営業	営業
メール	本支店との書類等の配送
技能職	マシンオペレーター
出荷業務	製品の出荷
出荷	出荷作業
事務職	受付、事務職補助
分析	分析
検査工	製品の目視検査
組立	組付け
事務	一般事務・電話対応など
製造部	仕上げ作業
守衛	守衛業務
生産管理	部品箱の清掃等
管理職	会社経営責任者
品質保証	申請とチェック
理学療法士・作業療法士	障害者のリハビリ治療
事務職	CAD、CAMを使った業務
現業	紡績業務の保全及びオペレーター
縫製工	アイロン
事務職	電算処理

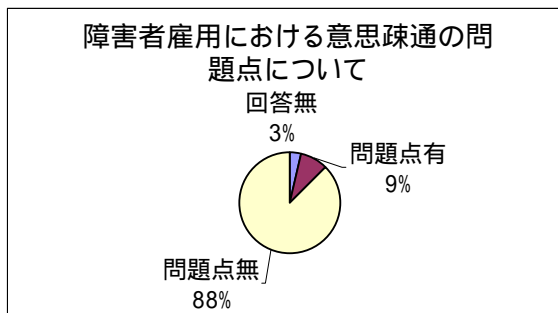
清掃業務	病院内の清掃
事務	パソコン入力
夜間受付	夜間に外来受付及び建物管理
駐車場	駐車場料金の精算
事務職	一般事務
作業	倉庫整理他
製造	オペレーター
調理助手	食器洗浄業務
メンテナンス	清掃及び環境整備
食器洗い	食器洗い
工場	左右上肢の拇指機能障害などで動作等に差し支えがない方なので他の工員と同じです
技術職	PC操作、電話対応、データ分析
整備	自動車整備
製品のたたみ	完成した製品のたたみ
パット洗浄	プラコンの洗浄
製造工	台車降ろし
洗濯員	洗濯業務
ウエス・軍手たたみ	洗濯乾燥された物の選別・たたみ
組立工	自動車用プラスチック部品をクリップやシールを貼り付け
事務職	入出荷に関わる事務
皮革	現場の軽作業
事務職	管財課において、パソコンによる帳票類の在庫管理
衣料品販売	衣料品販売店員
事務	仕入事務等
ガソリンスタンドの店員	給油等一般的なガソリンスタンド事務
製造	製造ラインの現場リーダー
梱包資材準備	ロール状製品を包装するためのフィルムの準備

介護	介護主任
縫製	コルセットのミシン縫製
基板破砕作業員	OA機器等から出る基板等の破砕
容器洗浄	使用済み容器の洗浄
介護職	入所者介護・洗濯等
アルミ製品製造	事務、雑務
現業職	スクリーン印刷における版の出入・印刷準備
調理	料理調理師
就労ワーカー	在宅障害者の就職支援や生活相談
総合企画部	企画・業務推進全域における業務
総務	ベッドメイキング、清掃、洗濯物の集配等
運搬及び簡単な仕上げ作業	仕上がった製品の運搬、プレス抜き後の製品の収集等
調理	御飯の炊飯、配送
技能職	監査作業
箱出し作業	製品の箱出しにてプラスチック箱への入替え
工場管理	生コン工場の設備や稼働状況を管理、書類作成
用務	店内清掃等
事務集中	為替業務、手形交換
総合事務職	(製品見積り業務)他
洗車	自動車の洗車
介護作業	通所介護事業所でのサービス提供
商品加工販売	青果惣菜海産の加工販売
リフト作業	資材の運搬
事務員	入庫、出庫など 伝票作成
情報管理	情報資産管理、Web 管理
技術	保安操作(発・変電所)
倉庫係	倉庫管理
製造	組立(1人)

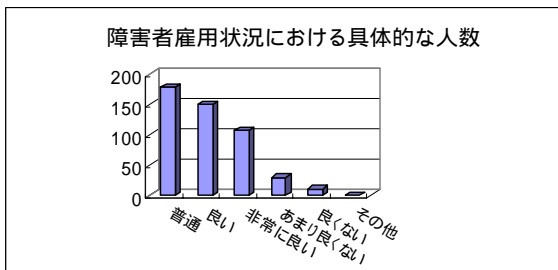
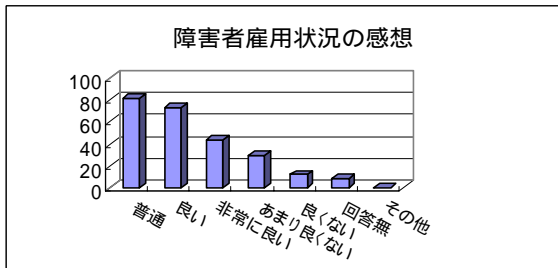
製造	変圧器等の組立
警備	通用口での入店者受付、郵便物等の配布
技能職	PC 作業
製造	担当部所の総括管理
機械操作	製品のバリ取り
塗装	吊り
製造	簡単な機械の操作
場内清掃等	洗浄機械を使つての床掃除
管理職	総務関連業務
設備管理	設備投資事務局
業務員	障害者の衣類おむつの洗濯等
バスガイド	観光バスガイド
生産管理	工場の管理指導
生産職	航空機製造、修理
系処理	余った糸を切る
販売店員	生鮮食品販売に関する事務
梱包	梱包グループの作業員
雑務	商品の出入、その他
トレー開梱	段ボールに入ったトレーを取り出し運搬
看護補助	入院看護補助
掃除	施設内の清掃
販売員	お土産販売
総務	洗たく専従
交換	電話の取りつぎ
技能職	生産準備作業(TRS 活動)
システム開発	システム開発
用地交渉	用地交渉総括
業務	発送(準備、自動車運転)
パソコン入力	ホームページ作成
技能職	配送作業
板金	プレス
研究開発	製剤化検討
調理員	障害者の給食作り
義肢装具士	採型、役合せ、納品等

製品出荷オペレーター	出荷システムの入力、操作
理学療法士	外来・入院患者リハビリ
バック部門	器の洗浄
調理	洋食の調理
守衛	日勤守衛
医師	リハビリ指導

14. 勤務時間内や休憩時間における、障害者と事業所側及び従業員間の意思の疎通について抱えている問題点などありますか。

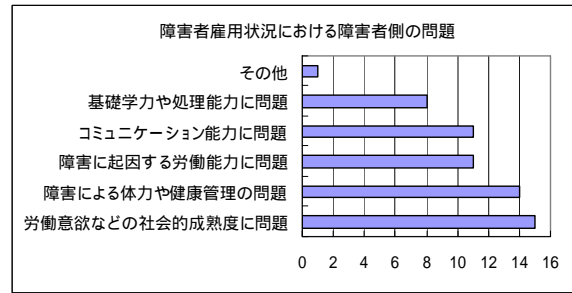


15. 勤務されている障害者の方の雇用状況についてのご感想をお聞かせください。

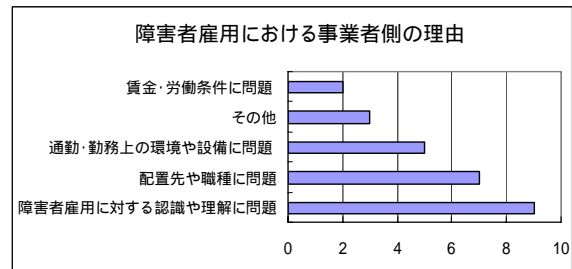


「エ あまり良くない」「オ 良くない」とお答えの事業所さま、それはどういった理由からですか。

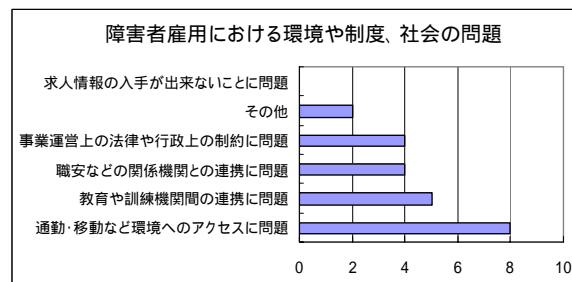
主として障害者側の問題



主として事業所側の理由



主として環境や制度、社会の問題



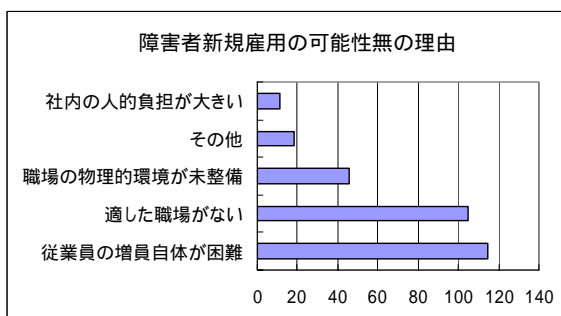
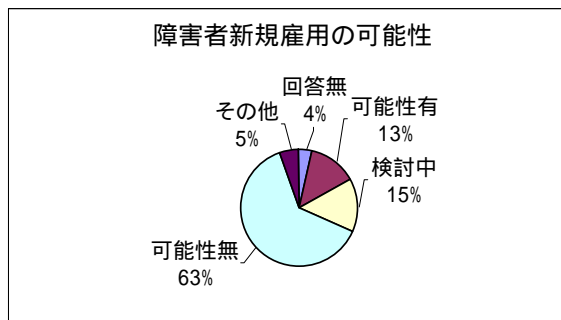
上記以外にお気づきのことがありましたらどんなことでもお書きください。

- ◇ 各家庭事情等の問題、会社と家族との話し合い
- ◇ 助成金が分かりにくい
- ◇ 重度知的障害者 1名の対応に苦労している。言葉のやりとりなど。マニュアルがあれば入手したい
- ◇ 障害者の指導者が手薄になり、スタッフの養成を強化しないと、マンツーマンで行う事が必要である為多くの人材を養成しないと、これ以上障害者を増やせない事が悩み

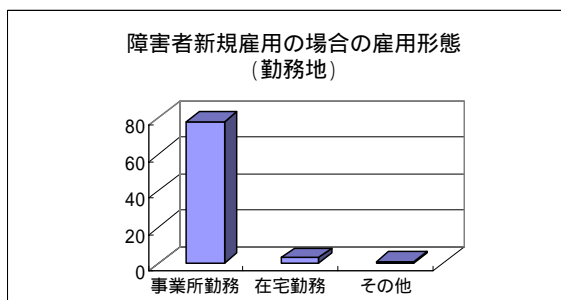
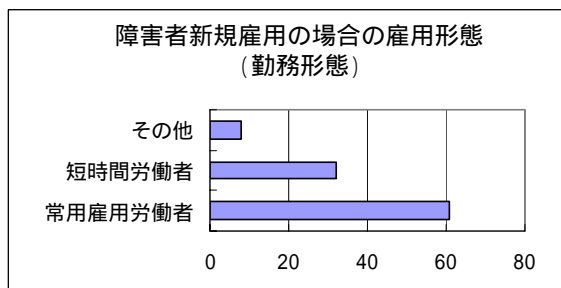
今後の障害者雇用予定

16. 貴事業所における今後の障害者雇用の予定についてお答えください。

障害者を新規に雇用する可能性はありますか。



どのような雇用形態で雇用をお考えですか。



どのような職種の労働者を求めていますか。  
事業所勤務

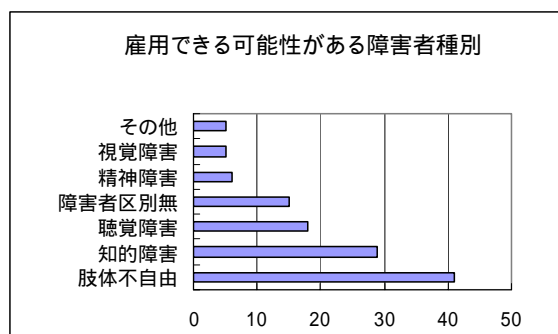
職種	業務内容
経理事務・洗車	経理事務・洗車
洗たく、清掃	入居者の衣類の洗たく・入所施設の清掃

事務、乗務員、作業員	事務、トラックによる配達、集荷の事務、倉庫業における荷役作業
事務	窓口での受付事務・事務全般
警備職	警備業務
リネン部	洗たく、たたむ、梱包
技能職、事務職	マシンオペレーター・PC作業
警備員	施設警備等
事務補助職	受付、電話応対等
福利厚生 設備管理	清掃
検査工	製品の目視検査
介護補助	掃除・洗濯等
製造部	軽作業
デザイン	パソコン作によるデザイン
生産設計	サッシから CAD を作って工作冊子を作る
組立検査	部品の加工 材料の組立
マックオペレーター	デザイン関係のソフトを利用し、マック上で作業する。
製造工程作業	組立及び検査業務
プレスマン・仕上げの作業	加硫作業・出来上り製品の仕上げ
製造加工(軽作業)	基本の検査業務
ケアワーカー (支援・介護職) 業務員	社会福祉施設における利用者の支援、介護事務、洗濯、調理などの業務
生産工程労働作業	小型精密部品の組立、梱包、包装など
縫製工	アイロン
製品出荷	製造品の荷造りをして出荷する作業
マッサージ師	マッサージを行う
食品製造	食品製造軽作業

タクシー乗務員	タクシー車輛の運転
製陶業	障害に応じた作業
アイスクリーム製造工	アイスクリームのライン作業
雑用	ロープ・テープのカット、部品のカット等
生産ライン、環境部門他	製造、排水、プラマン洗浄
製造作業	検査、ストレーナー(材料投入)
製造加工職	加工、組立
調理補助	食器片付け、掃除
生産	製品のバリ取り、バリの粉碎、製品揃えと箱詰め等 単純作業
パソコン作業	パソコンを使いレーザーで商品を作る
事務	PCを使った事務
人材派遣の為、派遣先(企業)	経理、一般事務
組立工	自動車用プラスチック部品の組立・検査・箱つめ
生産工	工場作業
看護	看護業務
製造員	流れ作業外で、組立て作業
販売	商品陳列、包装等
事務	一般事務
製造	仕上げ作業、ほこりのふき取り
営業事務	請求書取りまとめ・電話対応等
ビルメンテ	清掃
OA機器解体作業	エアードリル等を使用した、OA機器等の解体、選別作業
毛髪付着確認	出入する従業員の毛髪付着や爪の長さの確認

介護職員	一般的な介護業務
介護職員	利用者に対しての入浴、食事、排泄等のケア
看護師 医師 薬剤師	医療業務
支援員、介護員、掃除	利用者への支援や介護 施設内の掃除等
庶務	清掃、その他
事務職	総務一般事務
医療機器開発	設計研究
販売	商品出し、商品整理、販売
設計、CAD	家具の図面作成
組立	組立
スーパーマーケット、配送センター	商品陳列、倉庫内の整理
一般作業	資材の整理及びそうじ
土木、建築、設計、精算	コンピュータによる図面作成、見積作成
事務系、労務系	本部集中業務でのオペレーター等、店内清掃等
システム開発	システム開発
事務職	資格を生かした書類作成等
生産設計	資格を生かした書類作成等

どのような障害者の方を雇用できる可能性がありますか。



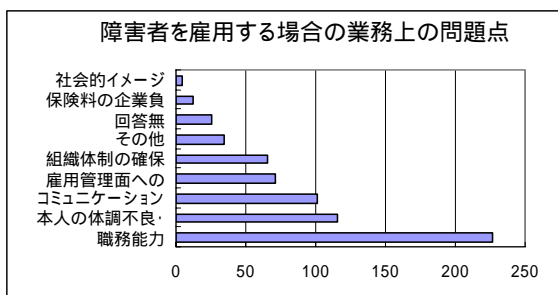
その他の回答

◇ 内部障害



- ◇ 身体障害(軽度)
- ◇ 警備業務に差し支えない障害
- ◇ 検討中
- ◇ 内部障害
- ◇ 業務に耐えうる状態の障害であれば雇用可
- ◇ 介護サービスを提供するにあたり、入居者を安全・安楽にケアできる範囲
- ◇ 軽度障害

17. 障害者を雇用する上で、どのような業務上の問題などはありますか。

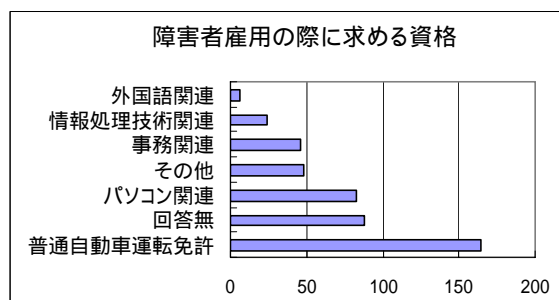


その他の回答

- ◇ 屋外作業ができることが必要
- ◇ その人の能力に合って、やりがいのある職場を見つけること
- ◇ 安全への取り組み
- ◇ 利用者とのコミュニケーション
- ◇ 現場作業や発注者対応が主な作業なので、無理があるのではないか
- ◇ 建設現場関連事務が多い
- ◇ 危険な業種のため難しい
- ◇ 従業員の増員自体が困難
- ◇ 派遣先事業所の理解
- ◇ 採石(砕石)業種は、非常に危険との隣り合わせで、災害の恐れある
- ◇ 素材生産、製材等危険度が高い
- ◇ スタンドでの給油がメインなので困難
- ◇ 安全対策
- ◇ 適した業務がない
- ◇ 職種上無理
- ◇ 現場配置の為、環境が整わない

- ◇ 安全面で適した職場がない
- ◇ 家族との連携がとれるかどうか
- ◇ 職場の物理的環境が未整備
- ◇ 労災防止のための配慮
- ◇ 危険を伴う作業
- ◇ 資格取得
- ◇ 通勤手段(自動車運転免許証)
- ◇ もの作りの経験必要
- ◇ 雇用に伴う設備の設設・修繕等
- ◇ サービス部門への登用に対する顧客の理解
- ◇ 職種が森林技術者の為、危険

18. 障害者を雇用する場合、どのような分類の資格を持っている方を求めますか？



19. 全事業所さまに、障害者の職域拡大のため参考までにお聞きします。

障害がある・無いに係らず、現在どのような職種の労働者を求めていますか。

職種	業務内容
営業職	製品の販売及び新規顧客・市場の開拓
事務	経理
海産(鮮魚)	魚の加工等(ハローワークで求人募集)
加工係	商品の検品及び箱詰め作業
工場作業員	鑄造・機械加工
建設関係	設計 施工管理
看護師	病棟の看護(入浴介助を含む)
技能職	塗装工、溶接工
サービス営業	建設機械の整備をしながら受注活動もできること(地域限定)

情報処理技術	パソコン操作、プログラミング
一般事務、専門 処理	一般的にはあまり動かなくても よい職場で安全な職場
一般事務	経営相談・各種事業(セミナー 等)の運営、税務相談など
現場管理	工事現場の管理業務
組立	手作業による部品組立
機械工	抄紙機オペレーター
製造	現場作業
造材、集材手	山林内で材の伐倒や除伐等 の作業
製造一般	プレス、組立
技術者	電気回路開発設計、ソフト設 計及び電子基盤試作業務
警備職	警備業務
建築技術者	建築物の設計、施工、管理
労務職員	草刈作業が中心
ウエイター、ウエ イトレス	新卒者(高卒)
営業	全国営業
営業	福祉用品介護用品のレンタ ル、販売(契約、搬入搬出、状 況調査)
技能職	設計
製造業	製品加工組立など
介護職	介護を必要とされている老人 に対する各種の介助介護
デザイナー	デザイン制作作業
製造	機械オペレーター
牛乳・乳製品製 造販売業	製品充填・検査に携わる作業
機械加工オペ レーター	プログラミングによる機械加工 作業
営業職	岐阜県名古屋三重滋賀京都 等への活動
ライン要員	部品、組立、試験
介護職員	要介護者の日常介護上での 援助

開発・設計	スクリーン印刷機の設計
製造	軽作業
製作	マックによる PC 操作
組立検査	部品の挿入、半田付け作業
土木管理士	現場
運転手	大型トラック・フォークリフト
建設技術者	県市町村が行う公共工事に係 る建設施工等
林業	伐木造材(木材の伐採・搬出 等)
製造工程作業	部品組立及び検査業務
看護師	高齢者の体調管理
印刷機械オペ レーター	例) グラビア印刷のインキ調 合、ロール交換、印刷原紙ロ ールの装着、印刷済原紙ロー ルの運搬等
現場管理	土木、建築現場の管理監督
営業職	車関連メーカー、ディーラー への商品売込
技能職	特殊車両(架装車両)を運転・ 添乗できる業務
薬剤師	院内調剤
解体工事作業員	力仕事、高所作業、重機操作
営業職	自動車販売
店頭販売	携帯電話の販売とそれにかか わる事務処理
工場(生産業務)	セラミック半導体基板等の検 査業務
ケアワーカー	社会福祉施設における利用 者の支援の介護事務
介護	介護業務(食事介助、お風呂 介助、おむつ交換等)
技術者	現場施工管理
コンサルタント	経営者の相談業務を中心に 人事総務のアウトソーシング 的な仕事
生産工程労働作 業	製造業に従事する業務

管理者	生産管理
経理事務	財務関係の業務に精通している方(補助業務ではない)
CAD オペレータ	CAD
営業	仕事が少ないから即戦力
土木	土木作業、力作業を求めます。
技術関係	プレスや手入れなどの「作る」作業をする者
技術職	生産設備の機械系保全
縫製	ミシン(アパレル)
機械整備	紡績機械のメンテナンス等
技術者	国家資格者(有資格者)危険物取扱主任者等
看護師	病棟の介護
企画・技術	新製品のデザイン開発、試作
営業	中国で文具に仕入れ販売(日本国内では対応していない)、仕入先は日系企業、販売先は日系ローカル全般(中国出向可能者)
接客	料理だし、かたづけ、部屋の掃除等
タクシー乗務員	タクシー車輛の運転
建設業	土木施工技術管理
素材生産	林業作業従事者
技術担当	生コンクリートの製造、運搬、試験業務、プラントメンテ
サービススタッフ	レストランでのウェ이터業務
営業	お客様の開拓、振興
製造	食品製造要員
造園土木	剪定作業、土木作業
運転手	生コンクリート配送
生産管理	工場の生産納期管理
土工	土木作業
技術者	一級土木施工管理有資格者
技術職	土木・建築工事の施工管理

営業職	渉外担当
調理師	日本料理の調理
とび・土工	法面作業
1級電気工事施工管理技師	電気工事 施工管理業務
現場作業員	配管工・土木作業員
営業	理系の専門知識の必要とするベースを学んだ人
縫製工	工業用ミシンを使える方
工場管理者	工場、ライン他 専門的管理
接客	店頭での接客、販売
精錬工	ゴム薬品加工(配合、ニーダーヌロール作業、梱包)
製造	紙加工品のプレス、検品
営業	取引先の新規開拓や営業管理
ジーゼルカーの運転	鉄道車両の運転士及び、ワンマンカー運転士としての乗客対応
生活支援員	知的障害者の日常支援
生産	製品のバリ取り、バリの粉碎、製品揃えと箱詰め等 単純作業
製造工員	資格取得に前向きで体力のある人
事務	PCを使った内勤事務(ただし、採用については検討中)
一般・経理事務	経理の出来る人
組立工	自動車用プラスチック部品の組立・検査・箱詰め
機械部品加工	コンピュータをセットした機械操作、検査作業など
技術的な職種	フォークリフトやクレーンの運転など
袋詰め工	紙袋に原料を袋詰めする
生産工	工場作業
キャディ	プレイヤーに随行して、クラブを運んだり助言等を行う

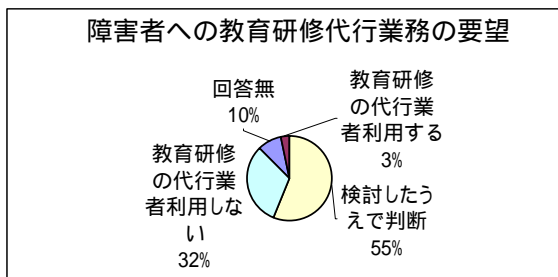
製造員	箱詰め・検品作業
製造	医療機器の製造(部品の組み付け、包装、検品、梱包)
労務関係	草刈ほか
製管	遠心成形作業(コンクリート)
土木技術者	測量、現場監督
印刷技術者	グラビア輪転印刷機の操作・印刷物の出荷準備等
管工事	現場での施工管理
システムコンサルタント(SAP 社 ERP 経験者)	ERP 導入コンサルティング
介護	介護職員、看護職員
営業スタッフ	取引先での営業活動
義肢装具士	義肢装具の製造等
ビル管理	清掃
乗務員	タクシー・バス乗務員
業務	一般事務
中小企業組合の支援に関する事務	中小企業組合等の支援、相談、巡回支援、研修会等の企画、運営など
技術職	パソコンソフト(イラストレーター・フォトショップ等のできる方)
冷凍食品製造補助	冷凍食品製造に関わる製造補助作業
生産技術	金型設計及び機械設備保守メンテ
製造部門管理者	製造管理統括の課長候補者
駅員、乗務員	駅構内列車入換作業等
介護職	介護業務
介護福祉士	利用者のケア
介護職	認知症対応型共同生活介護(家事全般、介助)
看護師	病棟看護
技術者	特殊車両運転者、電気、機械の専門職
店長見習、代理	店舗運営、マネージメント

事務員	事務等
現業職	プリント配線板製造工程内作業
支援員、介護員	施設利用者への支援や介護
庶務	清掃
接客サービス係	フロント関係、レストラン関係、宴会場関係、売店関係での接客
反巻	生地巻き取り
総合職	営業担当者
営業	商品セールス
電機技術者	製品の改良及び新製品の開発
販売	商品出し、商品整理、販売
製造オペレーター	製材用機械のオペレーター
介護職員	高齢者介護
調理師	調理全般
接客係	夕・朝食の配膳
森林技術者	森林整備、木材生産(主にチェーンソー、刈払機による作業)
営業	一般家庭への訪問活動(ローラー)
組立	組立
設備環境	空調、電気、電信交換、受付事務
電気	制御盤設計製作・工事
左官	左官、タイル職人
技能職	組立や検査作業
設備工事	設計・施工図作成
パソコン	ホームページ作成、生産情報(アクセス使用)
職工	製材する前取り、製品の整理リフトで移動
技術関係	機械技術等
営業職	製品の販売及び新規顧客・市場の開拓

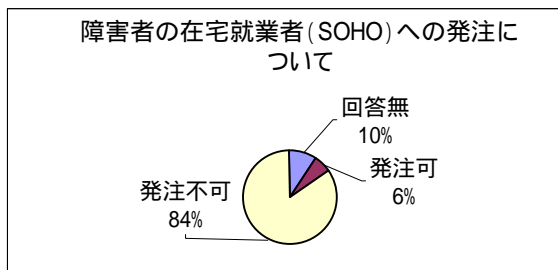
土木建築	景気が回復してくれば資格保持者は採用したい
営業職	ドア、サッシ等の販売、営業
電工	屋外の電気工事
土木、建築、技術職	建築現場管理、図面作成、見積・精算・その他の文書作成
事務職	一般銀行業務
現場技術職	建築現場管理

### 社会環境への要望等

20. 障害者を雇用した際に、教育研修（雇した人のスキルアップ研修など）の代行業者がある場合、利用されますか？



21. 貴事業所では、障害者の就労に対してご理解いただき、在宅就業者（SOHO）への発注など、お仕事を任せていただくことは可能でしょうか。



22. 今後とも障害者の雇用にご理解とご協力を頂いていくうえで、また将来の構想に向けて、必要だと思われるような社会制度や支援システム、施設（職業リハビリテーションセンター＝就労のための研修機関も含め）がありましたら是非お聞かせください。

- ◇ 各事業によっては、除外率の見直しをされるのは難しい
- ◇ 障害者の方が働けるような研修や実際

に働いている場合のフォローアップなど産官が一体となってシステムを構築する必要がある

- ◇ 賃貸オフィスのバリアフリー化
- ◇ 接客業が多く、障害者雇用については理解できるが、難しいのが現状
- ◇ 聴覚障害者であれば、手話ができる人を、仕事を覚えるまで派遣してもらえとか、通勤のサポート、職業訓練で CAD を習得できるなど
- ◇ 経理、総務関係の資格があればどこでも採用可能である
- ◇ 多くの業種が連携した支援システム(新業情報 B、研修制度)
- ◇ 十分理解しておりますが、会社自体存続できるかどうか苦しい時ですので申し訳ありませんが意見として現在特にない
- ◇ 個人情報保護など、法律の規制があるのでネットのシステム構築が不可欠であるように思う
- ◇ 障害者の方を雇用したくても工賃の下落が著しく、作業性の低さを現在の助成システムでは吸収できない状況にあります。もっと企業に対する手厚い助成が必要に思われます
- ◇ 特に必要性を感じません。企業にて対応すべきと考えます
- ◇ 特別支援学校の生徒さんを受け入れ研修していただいております、就職まで本人と学校と話し合い中です
- ◇ 成功事例等・サポート制度
- ◇ 企業内のバリアフリーのための設備投資への助成の充実
- ◇ 情報処理など専門性の高い能力を育成出来る制度・体制施設が必要
- ◇ 該当者の把握と家族を含めた、入社後のフォローを企業任せにしない
- ◇ 現社員への教育が必要

- ◇ ジョブコーチの育成が急務
- ◇ ハンディがあるにもかかわらず最低賃金が、どんどん上がっていったら、従って障害者の雇用に慎重にならざるを得ない
- ◇ 仕事の技術習得のための支援がもっと必要(ジョブコーチは回数や機関が少なすぎる)、会社側の負担が大きい
- ◇ 障害者は国が就労や研修等の支援をすべきと考えます
- ◇ 現在のところ気がついていない
- ◇ 現場での通行・作業上の障害を少なくする方法、デザイン、パソコンを使った作業のスキルアップ
- ◇ 私が以前より要望していた実習中の怪我、事故など、障がい者の方・企業が安心して実習が出来る制度が必要。今年度より県が限定的に始めた、障がい者チャレンジトレーニングを継続的な制度に
- ◇ 社会的にも必要であり、重要と思われる。企業側でも優遇されるなど採用側の体制整備が制度的に行われることが望まれる(制度の充実)
- ◇ 就業面、生活面を含めた障害者へのサポート(どんな事でも相談出来る外部機関)
- ◇ 健常者が、障害者と共に働くために、健常者向けの理解を図るセミナー等開催してお互いに歩みよれる仕組みが必要であると思う
- ◇ まずは業績回復
- ◇ 勉強不足のため記載できません
- ◇ 行政機関の一本化
- ◇ 企業業績がよい時期であれば企業としても余裕、良い採用方法を取れると思います

いろいろと圧迫していると現状維持が切り詰めていかざるおえない、今後も難しい問題であろうとは理解している

- ◇ 企業が雇入れやすくする様な制度
- ◇ 助成金制度の充実
- ◇ 私くしども初のケースで色々勉強したい
- ◇ 障害者の情報を知りたい、どんな仕事をやりたがっているか
- ◇ 現在色々な支援制度がありますが十分に利用することができていません(利用しなくても問題ない状態であるともいえますが)
- ◇ サービス業への登用に対して顧客の理解
- ◇ 障害者の方を雇用していると自慢できる様な社会環境と、事業所への国からの支援、同じお金(国が)を出すなら障害者の方が働いた対価としてお金を使う

23. その他、どんなことでもお気づきの点やお考えをお聞かせください。

- ◇ 障害者雇用に対する PR が全く不足している。障害の種類・程度など全く不明だが、例えば弊社においては、下肢が不健でも健常者と同等に仕事をしてもらえる事もあるし、全く不可な仕事も有。できる仕事であれば雇用をさける理由は全くない。又、詳しい事はわからないが在宅で仕事を幹施する事には反対であり、どんどん社会に出て健常者同様社会とのコミュニケーションをとるべきではないか
- ◇ 以前身体障害者を雇用したこともあり又学校の体験受け入れは何度もあります。理解能力の優れた前者でさえなかなか仕事が難しく結局はやめられました。ゆっくりとしかしきちんとこなそうとする体験者は多いのですが、いざ受け入

- れるとなると他の健常者にどんな影響が出るか心配で踏ん切りが付きません
- ◇ 障害者ができないような医療面の指導や障害者が働ける職種の拡大、行政がそうした職場を運営する(民間では採算性の問題があり難しい)
  - ◇ 同じような作業内容で障害者の方が雇用されている事例とか、見学にいけるような環境があれば参考にできると思いますが
  - ◇ 小規模な会社なので、基本的に健常者と同等の仕事ができる事は当然のこととし、公的な支援や補助がなければ無理である
  - ◇ 障害者を雇用できない理由は、社外に出なければならぬのに、障害者を受け入れる街、事務所の整備がされていない
  - ◇ 雇用ができるような景気になってほしい
  - ◇ 昨年までは他に3名を受け入れておりましたが、年齢も65歳を過ぎており、景気も悪くリストラ40名の中に入りました。今までの経験からすると、ちょっと人付き合いがへたなようです。上司の言う事を素直に聞かない感じがします
  - ◇ 簡単な作業がないので当社として無理と思われる
  - ◇ 弊社の実力では現在1名が限界です
  - ◇ 障害者に向き不向きがあると思います(仕事の内容において)雇用したい気持ちはあっても無理をするとお互い不幸になると思います
  - ◇ 一口に障害者といっても様々だと思いますので一概にどう対応すると申し上げられないのですが、当社としては業種的に採用困難と考えております。ご協力できなくてすいません
  - ◇ 今年の3月まで障害者の社員が一名い
- ましたが、退職されました。今のところ雇用の予定はありません
- ◇ 現在あるのか不明ですが、法定雇用率の計算上バーチャルメディア工房ぎふのような団体の利用度もカウントする制度にすれば、就業機会が増加するのではないか
  - ◇ 料理、サービス共にハイレベルを要求されるので現場での採用は難しいと思います
  - ◇ 当社は高所作業の為、雇用は不可能だと思います
  - ◇ 県や市では障害者の採用をされており、当社の様な中小企業でも、今後業会(組合)(協会)等の組織からのアプローチ次第で変わることもあると思う
  - ◇ 障害者といってもどこまでの範囲で考えるか、人によって障害の程度も種類も異なるので、一概に雇用の可否の返事は難しい。以前に障害者の雇用実績もあるのでよけいにそういった考えがありません
  - ◇ 障害のある方も普通に受け入れられる社会にしていかなければいけないと思います。企業も不況に苦しみ現状余裕がないです
  - ◇ 障害の程度、部位により若干従事できる業務はあるかなという気はしますが現状では従業員の増員自体が非常に困難です
  - ◇ 最低賃金の減額の申告をすることがありますが、監督署の職員の対応にばらつきがあり、「この職員は、本当に障害者雇用を応援しようと思っているのか?」(障害者雇用の現状をどれだけご存知なのか)と疑問を抱くような担当者であると残念に感じる。建前だけを並べ立てられる職員に、現場の厳しさを知ってもらいたいです

- ◇ 聴覚障害者が就職する場合、手話のできるジョブコーチがいるといい、訓練・相談のできるところがあるとよい（手話で）
- ◇ 心のケアや私生活のフォローが出来る環境が必要。弊社は近年「あゆみの家」の方にフォローしていただいているので採用しやすい（特に知的障害者）。若年者は就職（働くこと）についての意識レベルや社会性レベルが低いと思う（障害者含め）
- ◇ サービス業においては接客が難しい。お客様は健常者として話をしてくるが、うまく答えられないとクレームにつながってしまう
- ◇ 県内に障害者を支援する団体は多くあるが、この団体を機能させることがなく、ネットワークの中で役割を果たしていない。行政など関係機関の職員の方が障害者（特に地域生活者、一般就労者）をバックアップする必要性を感じる
- ◇ 生活面の不安が仕事にも影響し易いので生活面でのフォローが必要だと思います
- ◇ 現状、障害者というと変に気を使ってしまうたり、かまえてしまう人がほとんどだと思う。しっかりと相手を理解した上で、障害者が仕事に合わせるのではなく、仕事のやり方を障害者の方へ合わせたやり方を作るうえでも、周りの理解は必要だと思います
- ◇ 現在就業中の社員より真面目であること、接客業である為、障害者として見下したりしないで、家族的な感じになっている様に思える事が、社員にとってもプラスである事
- ◇ 業種としてお任せする仕事がないのでなかなか難しいです
- ◇ 給料面の事についても知りたい
- ◇ 弊社の場合、就労場所が作業場であることもあり重度の方の受け入れは困難である（危険）と考えられます
- ◇ 障害者雇用に対する PR が全く不足している。障害の種類・程度など全く不明だが、例えば弊社においては、下肢が不便でも健常者と同等に仕事をしてもらえる事もあるし、全く不可な仕事も有。できる仕事であれば雇用をさける理由は全くない。又、詳しい事はわからないが在宅で仕事を幹施する事には反対であり、どんどん社会に出て健常者同様社会とのコミュニケーションをとるべきではないか
- ◇ 当社規模の事業所で、本格的取り組みは現状難しいです。当社で今やれることとして、知的障害者施設で作成した建設資材を優先購入しています。授産施設の皆さんに花壇の管理を発注しています。当社で協力できる事は無いか社内で検討して取り組んでいきたいと思えます
- ◇ 障害者が在宅で仕事をする場合、当社では、すぐに発注できる仕事がない、できるとしても、社内である程度経験を積む必要がある。どういう障害なのかで違うとも思う



## 2 . アンケート調査票・集計

### (2) 障害者





4. 外出時の移動手段は、主に何を利用していますか？（複数回答可）

ア 車を自分で運転	どなたが運転をしますか？（複数回答可）	
イ 車を他者が運転（介護タクシーも含む）		ア 家族
ウ 鉄道（地下鉄を含む）		イ 友人・知人・
エ 路線バス（路面電車を含む）		ウ ボランティア・ヘルパー
オ 自転車・バイク		エ タクシー
カ 徒歩		オ その他〔 〕
キ その他〔 〕		

**勤務または就業に対する状況**

（勤務とは、企業などの事業所に雇用されているもの、就業とは、企業などの事業所に雇用契約を結ばず請負で仕事をされているものをいう。）

5. 現在、事業所などに勤務または就業していますか？（自営も含む）

- ア はい → 5 ページの「24」へ進んでください。
- イ いいえ → 「6」以下も続けてお答えください。

6. 勤務または就業の活動はされていますか？

- ア はい
- イ いいえ

7. 勤務または就業していない理由をお聞かせください？（複数回答可）

ア 仕事ができる健康状態ではないから	イ 障害の程度に応じた内容の仕事が無いから
ウ 通勤が困難だから	エ 受け入れてくれる事業所先が無いから
オ 家事に従事しているから	カ 日常生活で時間がとられて仕事する余裕が無いから
キ 仕事をしたくないから	ク その他〔 〕

8. 勤務または就業したいと思いませんか？

- ア はい → 「9」以下も続けてお答えください。
- イ いいえ → 〔 したくない理由をお答えください。 〕

「8」で「いいえ」とお答えの方は、以上でアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。

9. 今までに仕事の経験はありますか？

- ア ある → 〔 具体的にお答えください。（例：一般事務） 〕
- イ ない

10. どのような雇用形態を希望しますか？

ア 正社員・正規職員	イ 派遣社員
ウ 嘱託・契約社員	エ パート・アルバイト
オ 自営	カ その他〔 〕

11. どのような勤務形態を希望しますか？

勤務時間	週( )日	1日( )時間
勤務の場所	ア 事業所勤務(通勤)	イ 在宅勤務
事業所勤務希望の方のみ 通勤時間	( )分以内	

12. 事業所で次のような職種が求めています、一覧の中でできそうな仕事はありますか？(複数回答可)

	職種	作業
ア	組み立て	組み立て
イ	スーパーマーケット	商品陳列
ウ	配送センター	倉庫内の整理
エ	一般作業	資材の整理および掃除
オ	リネン係	ホテル使用のリネン類の管理
カ	設計 CAD	家具の図面作成
キ	販売	商品出し、整理、販売
ク	庶務・清掃	野外の清掃手入れ(ガーデニング)、施設内の清掃、その他
ケ	医療機器開発	設計、研究
コ	事務職	総務一般事務・オペレータ等
サ	営業事務	請求書取りまとめ・電話対応等
シ	OA 機器解体作業	OA 機器等の解体、選別作業
ス	加工、組立	加工、組立
セ	看護師、医師、薬剤師	医療業務
ソ	介護職員	利用者に対して入浴・食事・排泄のケア、一般的な介護業務
タ	事務職(在宅)	書類作成
チ	機器設計	機器の設計
ツ	土木・建築・設計・見積	コンピュータによる図面作成、見積作成
テ	システム開発	システム開発
ト	毛髪付着確認	出入りする従業員の毛髪付着や爪の長さ確認
ナ	ない	

13. 上記の「12」の仕事以外にできそうな仕事はありますか？

- ア はい → ( 具体的にお答えください。(例：デザイン、仕分け等の軽作業) )
- イ いいえ





25-2. 現在の契約形態について

労働時間は週に何時間ですか？	で「ア 事業所勤務」の方 時間	で「イ 在宅勤務・就業」の方 時間
事業所との仕事の受け渡しや打ち合わせや連絡はどのようにされていますか？(複数回答可)	で「イ 在宅勤務・就業」の方のみお答えください。 ア 直接会社に行く                      イ 電話 ウ FAX    エ メールなどインターネット通信 オ 自宅へ会社の人がある              カ その他〔                                      〕	

26. 現在の労働条件について

現在、行っている仕事内容に満足されていますか？	ア 満足している      イ どちらともいえない      ウ 不満がある 「ウ 不満がある」の方は具体的にお答えください。
現在の仕事で収入(給料・報酬)は満足出来るだけもらえていますか？	ア 満足している      イ どちらともいえない      ウ 不満がある
勤務先との間で、何かお困りのことや問題点はありますか？	ア ある      イ どちらともいえない      ウ ない 「ア ある」の方は具体的にお答えください。

27. 現在、仕事をしている事業所は、どのような方法で探しましたが？

ア 就職説明会                      イ ハローワークの紹介                      ウ 学校の紹介 エ 福祉施設の紹介                      オ 知人の紹介                                      カ その他〔                                      〕
--

28. 現在、ヘルパー制度を利用していますか？

ア はい	利用内容をお答えください。 ア 送迎                                      イ 身辺及び事務サポート ウ その他〔                                      〕
イ いいえ	理由をお答えください。 ア 必要ない                                      イ 利用したいが制度が受けられない ウ その他〔                                      〕

29. 仕事をするうえでの知識や技能をどのように習得されましたか？

ア 中学、高校、大学                      イ 専門学校、職業訓練校 ウ 会社    エ e-ラーニング・通信教育 オ 独学    カ 家族、友人、知人に教えてもらった キ その他〔                                      〕
---



30. 事業所が求めるスキルを身につけるために何かしていますか？又はしようと思いませんか？

- |                                     |
|-------------------------------------|
| ア 事業所内の研修を受ける                       |
| イ 事業所が薦める（公認）事業所外の講座や研修、学校等の授業を受ける  |
| ウ 事業所とは関係なく、個人一般として講座や研修、学校等の授業を受ける |
| エ 何もしていない・しようと思わない                  |
| オ その他〔 〕                            |

31. 仕事上のストレスや無理をして体調を悪くされ入院などされたことはありますか？

- ア ある                                  イ ない

32. 仕事をするにあたって、このような勉強またはスキルを身につけておいたら役に立ったのと思う技術や研修などありましたらお答えください。

[ ]

33. 現在されている仕事を今後も続けようと思っていますか？

- ア はい
- イ いいえ      →      具体的に理由をお答えください。
- ウ わからない      ↗

現在、お持ちの資格やスキルなどについて  
仕事をするうえでパソコンを扱う事もありますので、パソコンについてもお尋ねします。

34. 資格や免許を持っていますか？

- ア はい      →      具体的にお答えください。（例：普通自動車運転免許）
- イ いいえ

35. 得意なことはありますか？

- ア はい      →      具体的にお答えください。（例：絵を描く）
- イ いいえ

36. パソコンを使用していますか？

- ア 使用している
- イ 使用したことはあるが現在は使用していない
- ウ 使用したことがない

「37」以下も続けてお答えください。

以上でアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。

37. パソコンを使用してどのような事ができますか？

- |                |                         |
|----------------|-------------------------|
| ア 文字入力         | イ ワードプロソフトで文書を作成        |
| ウ メール          | エ 表計算ソフトで表やグラフ、及びデータの作成 |
| オ ホームページの閲覧・検索 | カ プレゼンテーションソフトでスライドの作成  |
| キ ホームページの作成    | ク データベースソフトでデータベースの構築   |
| ケ CADソフトで図面の作成 | コ グラフィックソフトでデザイン画の作成    |
| サ プログラムの開発     | シ DTPソフトで冊子やポスターの作成     |
| ス 音楽・音の作成      | セ その他〔                  |

38. パソコン操作の際、障害を補うソフトウェアや専用機器などを使用していますか？

- ア はい → 具体的に教えてください。(ソフトウェア名や機器名)
- イ いいえ

39. 主に使用しているパソコンはどなたのものですか？

- |         |         |
|---------|---------|
| ア 自分専用  | イ 家族と共有 |
| ウ 施設、会社 | エ その他〔  |

40. 主に使用しているパソコンは、現在インターネットを利用できますか？

- ア はい
- イ いいえ

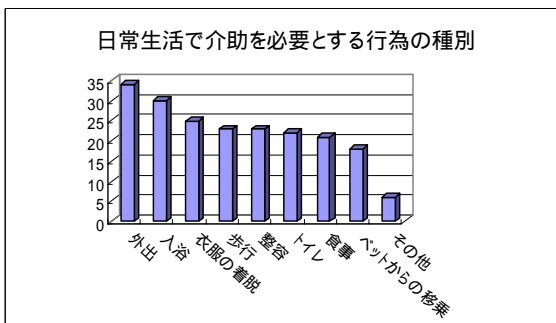
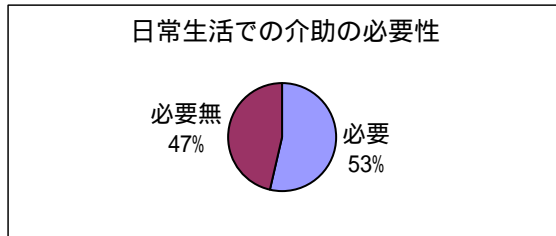
ご協力、ありがとうございました。

このアンケートは、厚生労働省の「平成21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）」における「障害者在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」に基づく障害者の就労支援を目的とした調査です。当事業の資料としてのみ使用し、個人が特定されることのないよう分析・管理に努めます。

# 障害者アンケート集計

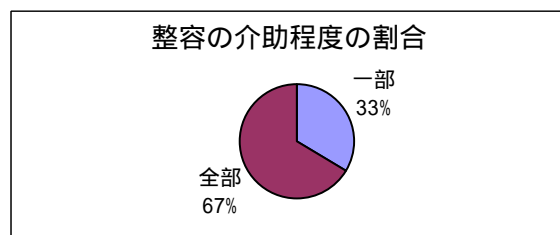
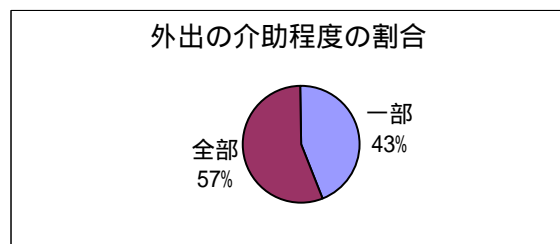
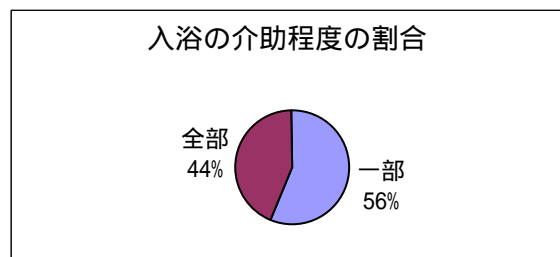
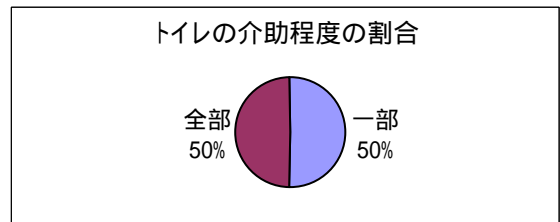
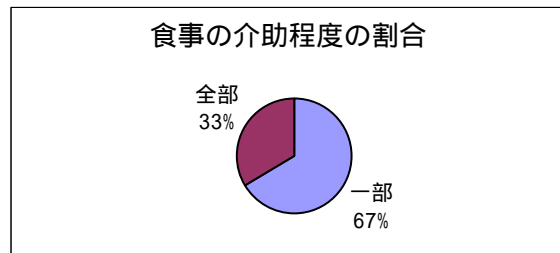
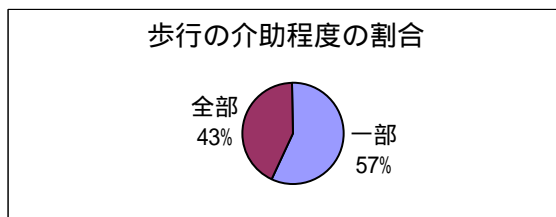
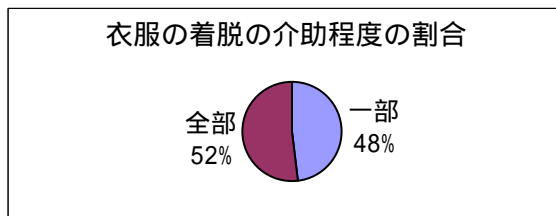
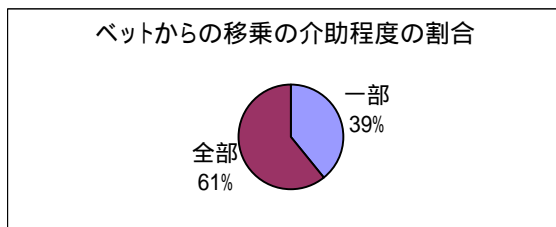
## 現在の生活状況

1. 現在、日常生活で介助を必要としていますか？

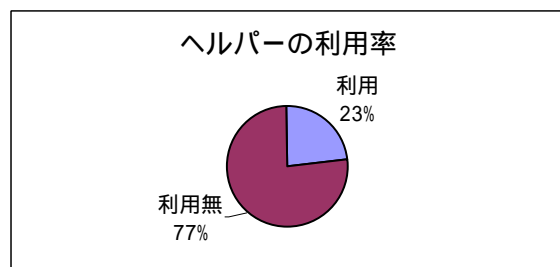


その他の回答

- ◇ 足の爪切り
- ◇ ストマの装着
- ◇ 掃除等



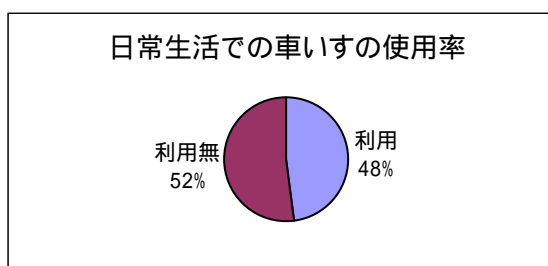
2. 現在、ヘルパー制度を利用していますか？



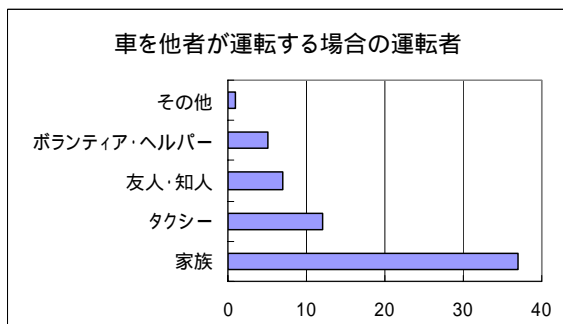
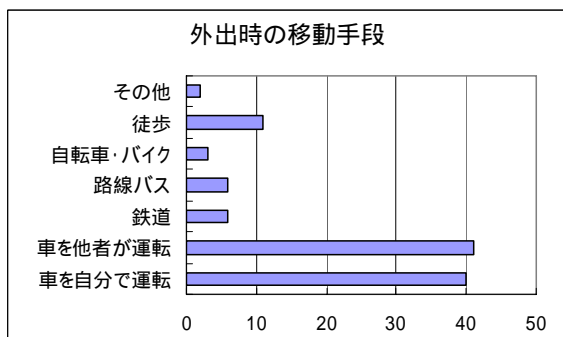
## 利用内容

- ◇ 身体介護
- ◇ 家事援助
- ◇ 掃除、ゴミだし
- ◇ 病院等の乗降介助
- ◇ 外出ガイドヘルパー
- ◇ トイレ
- ◇ 入浴
- ◇ 爪切り、など
- ◇ 移動支援制度

### 3. 日常生活で車椅子を使用していますか？

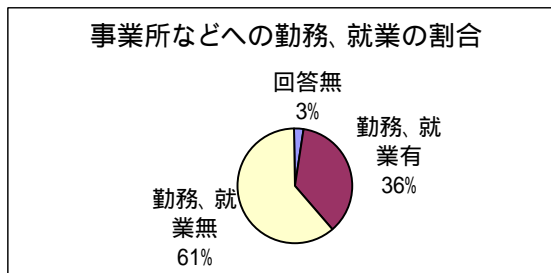


### 4. 外出時の移動手段は、主に何を利用していますか？

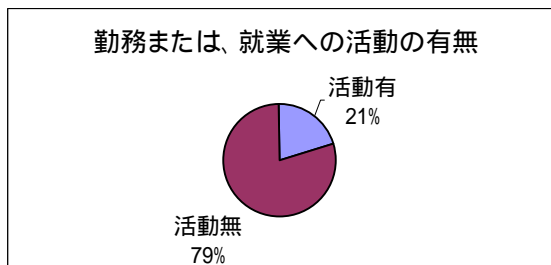


## 勤務または就業に対する状況

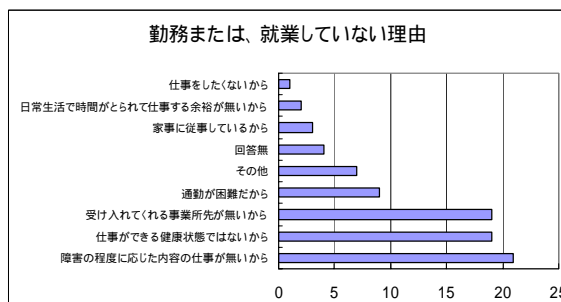
### 5. 現在、事業所などに勤務または就業していますか？(自営も含む)



### 6. 勤務または就業の活動はされていますか？



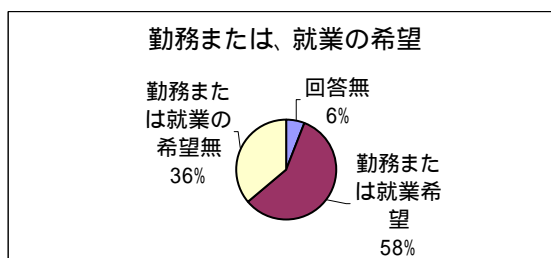
### 7. 勤務または就業していない理由をお聞かせください？



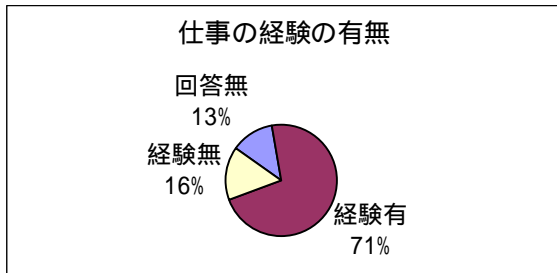
## その他の回答

- ◇ 主人の入院
- ◇ 自分で似顔絵の入った名詞を作って販売
- ◇ 失語症右側麻痺で日常生活も大変だから
- ◇ 職安に通ったが障害者は、役に立たないと言われて今は落ち込んでいます
- ◇ 急な身体の不調もあり定期的に勤務することは相手先に迷惑をかける心配がある

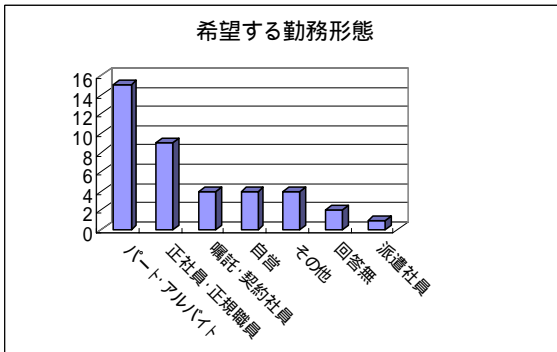
### 8. 勤務または就業したいと思いますか？



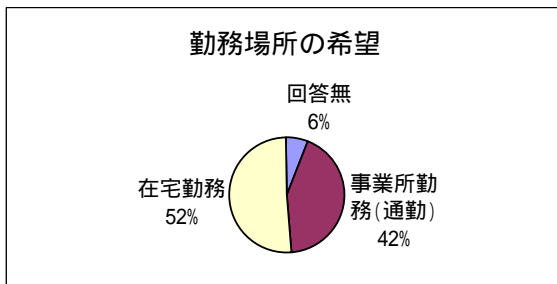
9. 今までに仕事の経験はありますか？



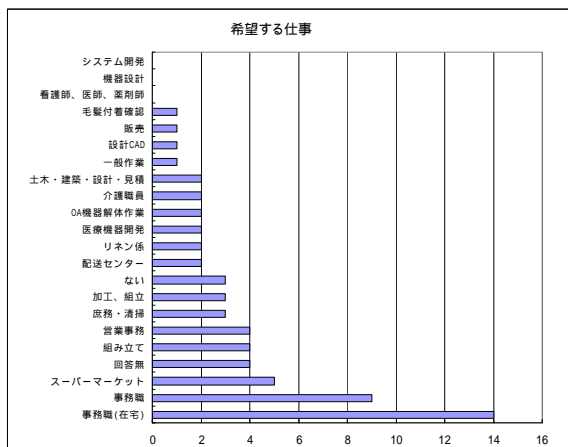
10. どのような雇用形態を希望しますか？



11. どのような勤務形態を希望しますか？

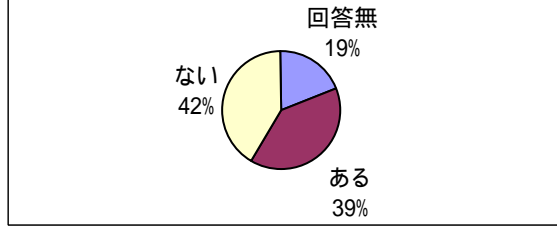


12. 事業所で次のような職種が求めています、一覧の中でできそうな仕事はありますか？



13. 上記の「12」の仕事以外にできそうな仕事はありますか？

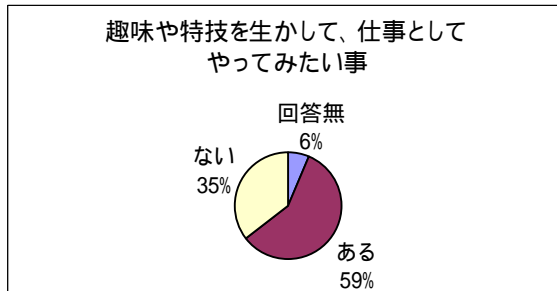
できそうな仕事はあるか？



具体的には

- ◇ パソコン関係
- ◇ 手芸 (パッチワーク・編み物)
- ◇ 病院の受付
- ◇ 労務管理
- ◇ 野草・薬草関係。薬膳の資格があるから
- ◇ 大型自動車、普通二種自動車の運転等
- ◇ デザイン・専門アドバイザー
- ◇ ちらしのデザイン・ポスター作成
- ◇ ホームページ作成、WEB サイト管理
- ◇ 新聞記事・冊子記事など校正
- ◇ 携帯電話機のライン作業(Viera)

14. 趣味や特技を生かして、仕事としてやりたい事はありませんか？

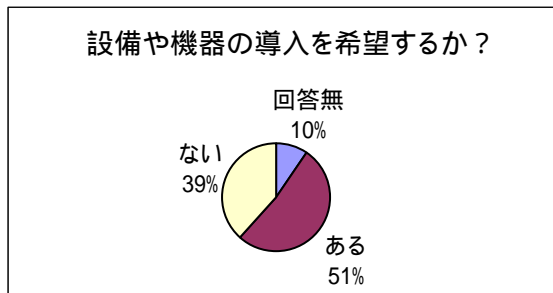


具体的には

- ◇ 建築関係の営業と事務職
- ◇ 手芸
- ◇ 社会福祉士、社会保険労務士
- ◇ 薬草を使った薬膳料理
- ◇ 簡単な文書作成
- ◇ 写真加工、HP ソフト
- ◇ 音楽
- ◇ パソコン使用の事務業務、パソコンの不具合修正、修理

- ◇ グラフィックデザイン
- ◇ XHTML・CSS コーディング、ホームページ作成
- ◇ 旅行業に取引・管理者の資格を所持しているのをそれをいかし、障害者の旅行に関するアドバイスの提言ができればよい
- ◇ 広告デザイン
- ◇ 音楽(唄・太鼓・合唱)
- ◇ 映画出演(Jackieohan)

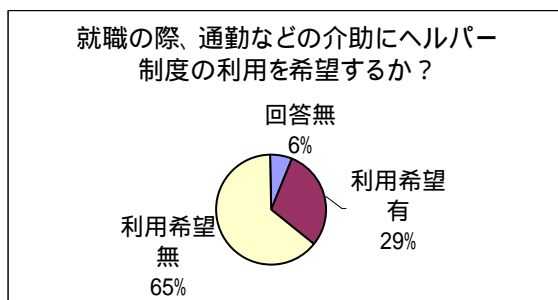
15. 就職する場合、設備(スロープなど)や機器の導入等、事業所に要望することはありますか？



具体的には

- ◇ スロープ
- ◇ エレベーター
- ◇ 手すり
- ◇ パソコン
- ◇ 音声ソフト
- ◇ 車椅子トイレ

16. 就職の際、通勤などの介助にヘルパー制度を利用したいと思いませんか？

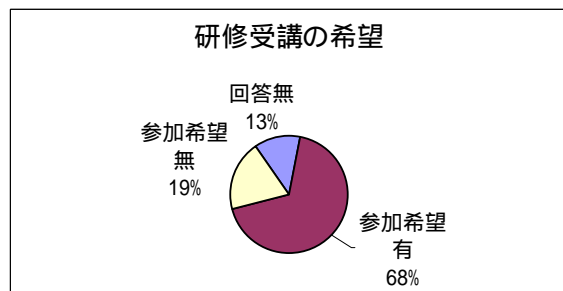


具体的には

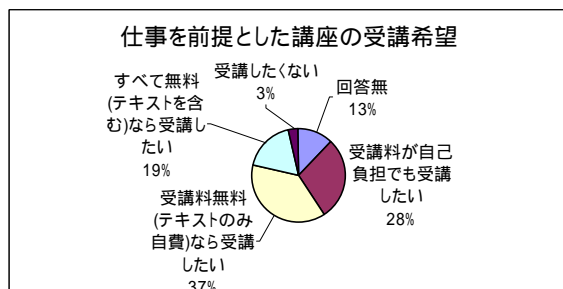
- ◇ 送迎、仕事の補助

- ◇ 運転(自動車、電話対応)
- ◇ 出勤時のみ利用したい
- ◇ 車椅子介助
- ◇ ガイドヘルパー

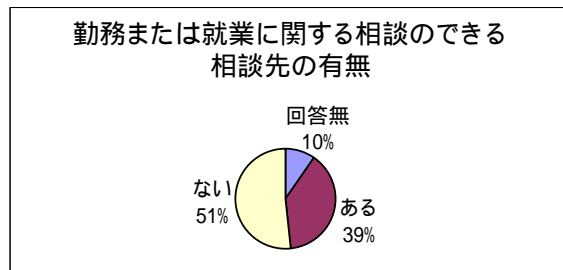
17. 勤務または就業のために、企業などが必要としている人材育成やスキルアップを目的とした、専門性または一定の業務遂行のために特化した研修が実施される場合、参加しますか？



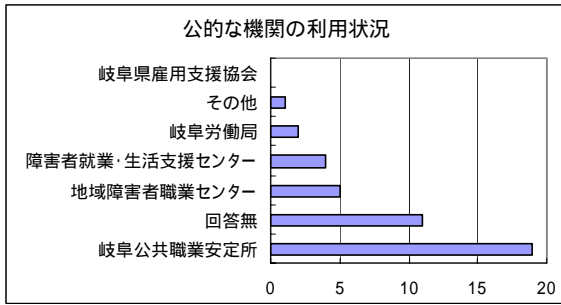
18. 仕事を前提とした講座を受講したいですか？



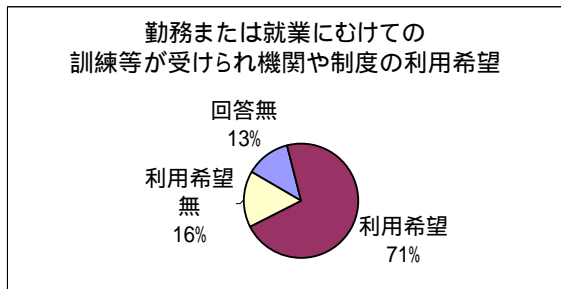
19. 勤務または就業に必要な情報の問い合わせ先や、疑問や不安等のある場合に、相談の出来る相談先はおありですか？



20. 下記のような公的な機関を利用されたことはありますか？

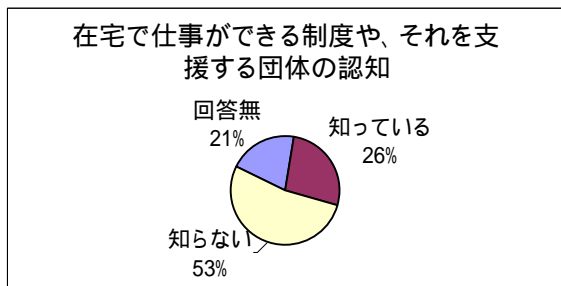


21. 勤務または就業に向け、必要な訓練等が受けられる機関や制度等があったら利用されますか？

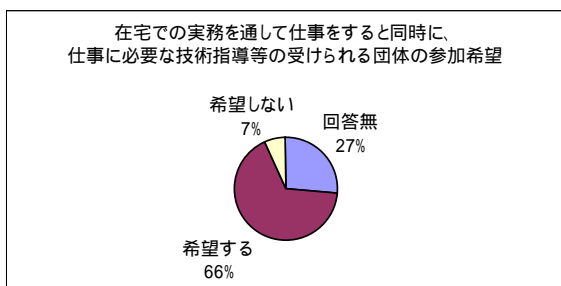


22. 「11」の「イ 在宅勤務」とお答えの方のみお答えください。

一般就職が困難な方でも、在宅で仕事ができる制度や、それを支援する団体があることをご存じですか？

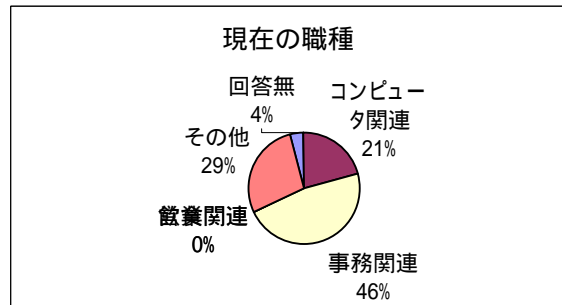


23. 実際に、在宅で実務を通して仕事をすると同時に、仕事に必要な技術の指導等の受けられる団体があったら、参加したいと思いますか？



## 就労の状況

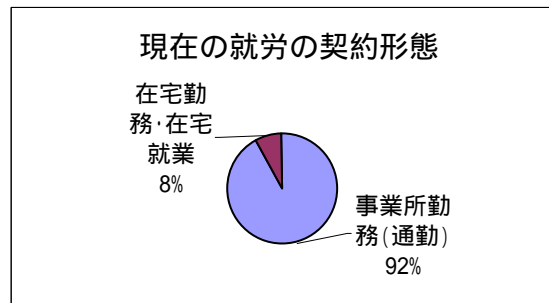
24. 現在、どのような職種の仕事をしていますか？



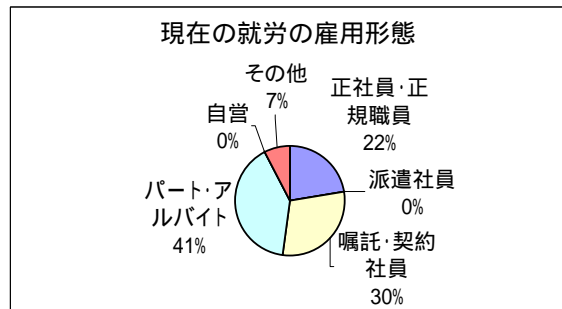
その他

- ◇ 保母、児童保育
- ◇ 福祉関連に内定
- ◇ 調査（期間的就労）
- ◇ サービス
- ◇ 介護職員
- ◇ 品質管理試験
- ◇ 掃除

25-1. 現在の契約形態についてどのような契約形態ですか？



どのような形態ですか？



25-2. 現在の契約形態について

労働時間は週に何時間ですか？

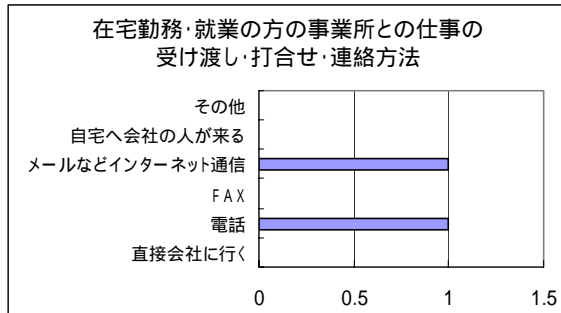
事業所勤務の方の平均労働時間

週 19.85 時間

在宅勤務・就業の方の平均労働時間

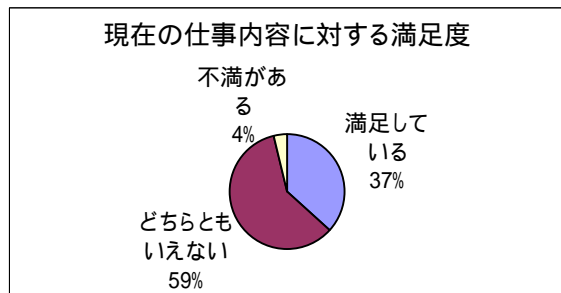
週 11 時間

事業所との仕事の受け渡しや打ち合わせや連絡はどのようにされていますか？



26. 現在の労働条件について

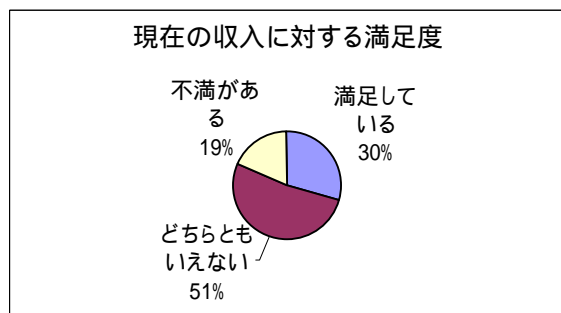
現在、行っている仕事内容に満足されていますか？



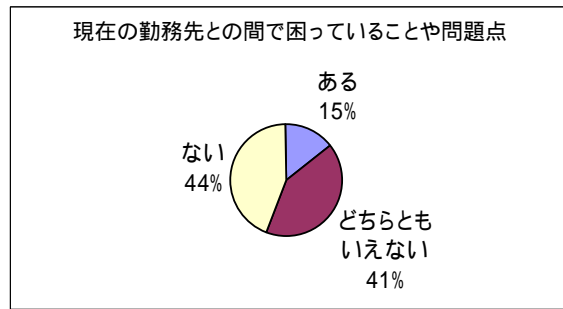
不満の理由

- ◇ お仕事に必要な物や書類が手元に届くのが遅い。時間外労働に書類の整理が大変

現在の仕事で収入(給料・報酬)は満足出来るだけもらえていますか？



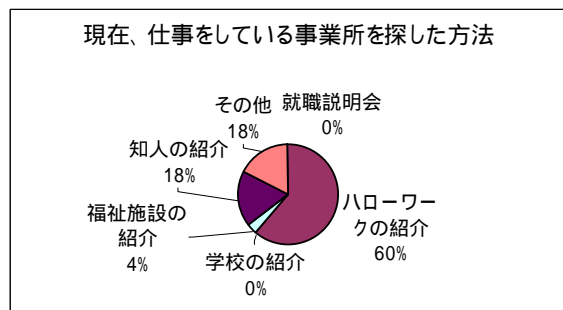
勤務先との間で、何かお困りのことや問題点がありますか？



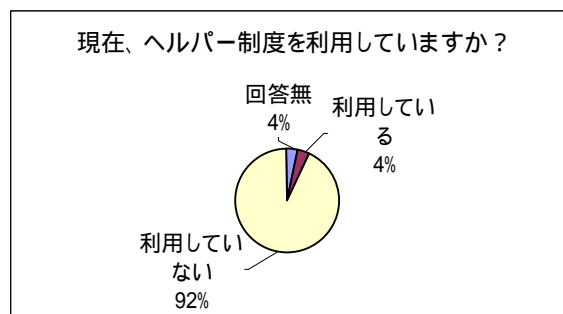
困っていることや問題点

- ◇ 日報の記入するところが細かいと思う
- ◇ 業務内容で困ったときにどう伝えたらよいのか
- ◇ 人間関係
- ◇ 障害者であることを告げていないので、通院などの私事の用事で休みづらい、また、単独で作業しているので体調の悪い時に交代してもらえない

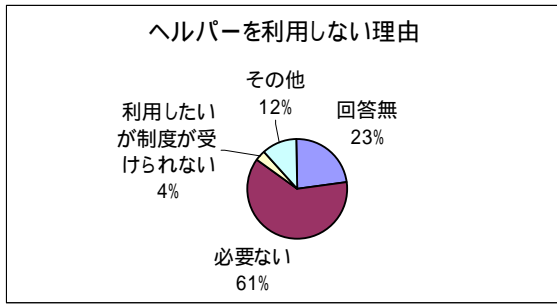
27. 現在、仕事をしている事業所は、どのような方法で探しましたが？



28. 現在、ヘルパー制度を利用していますか？



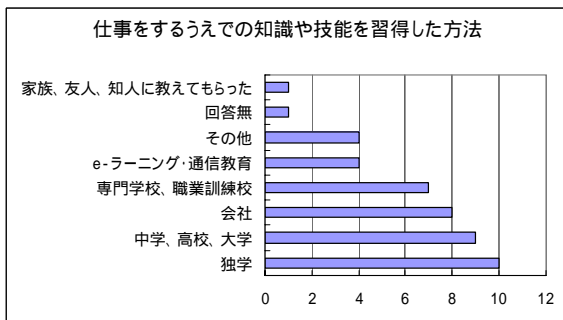




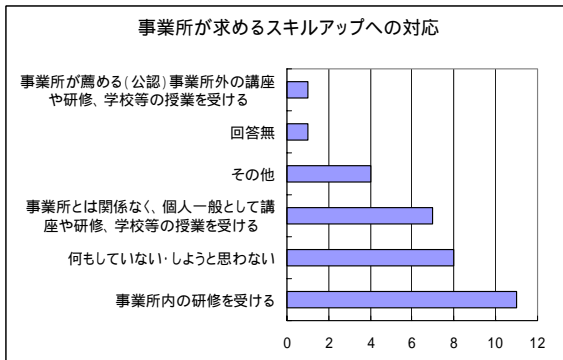
その他の回答

- ◇ 今のところ家族にお願いをしている

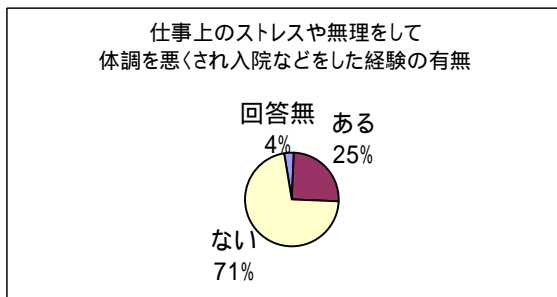
29. 仕事をするうえでの知識や技能をどのように習得されましたか？



30. 事業所が求めるスキルを身につけるために何かしていますか？又はしようと思いませんか？



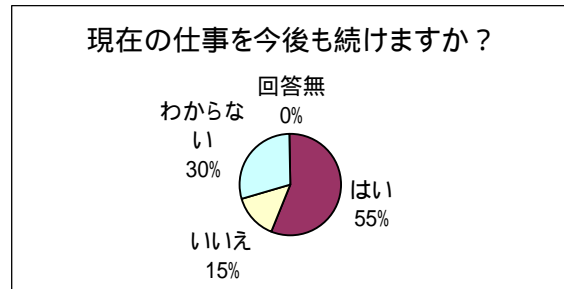
31. 仕事上のストレスや無理をして体調を悪くされ入院などされたことはありますか？



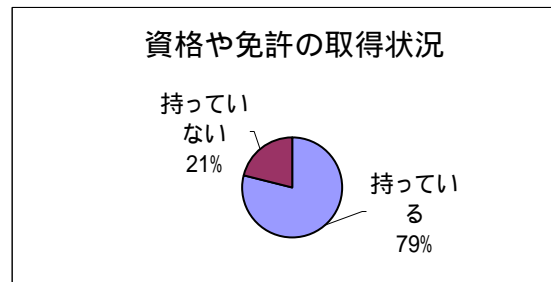
32. 仕事をするにあたって、このような勉強またはスキルを身につけておいたら役に立ったのと思う技術や研修などありましたらお答えください。

- ◇ パソコンの技能、ブログなどの技術
- ◇ ホームヘルパー2級
- ◇ 書道の段級位
- ◇ 建築士1,2級
- ◇ 簿記・MOS
- ◇ セキュリティ関係・サーバー管理・ネットワークの知識

33. 現在されている仕事を今後も続けようと思っていますか？



34. 資格や免許を持っていますか？

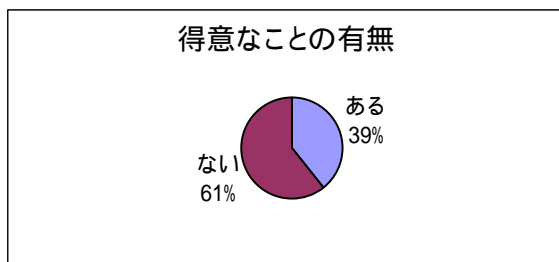


具体的には

- ◇ 普通自動車運転免許
- ◇ 実用英語検定2級
- ◇ 保育士 幼稚園教諭2級免許 調理師 生涯学習インストラクター 食育士
- ◇ MOS (Word・Excel) P検3級
- ◇ 書道7段(漢字) 教員免許(中学校家庭科2級) 医療事務
- ◇ 第二種電気工事士 アーク溶接
- ◇ 医療事務

- ◇ 簿記 2 級
- ◇ 日商 PC 検定 2 級 日商 PC 検定文書作成 3 級 IT 活用能力検定 2 級 色彩コーディネータ 3 級
- ◇ 衛生管理者
- ◇ ワープロ 1 級 珠算 2 級 簿記 2 級
- ◇ 無線技士 ガス溶接 英検 3 級 無線通信
- ◇ 小学校教諭二級普通免許 幼稚園教諭二級普通免許
- ◇ 公害防止(水質)、ボイラー 2 級、フォークリフト
- ◇ 建築士 2 級

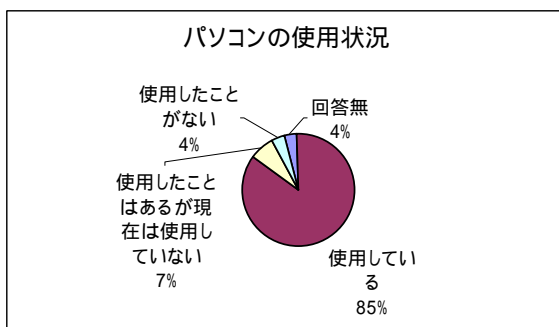
35. 得意なことはありますか？



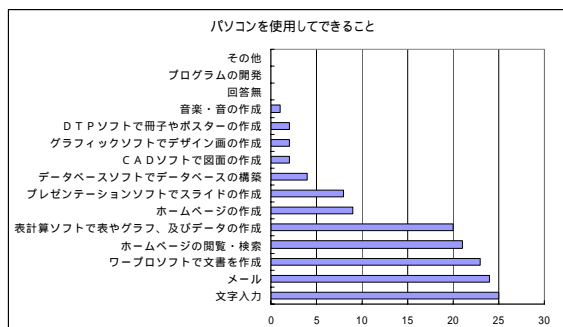
具体的には

- ◇ 子供と遊ぶこと、壁紙作り (保育室)
- ◇ クロスワードパズル
- ◇ 地図や地理、文書を書く
- ◇ コンピュータグラフィック
- ◇ 料理、小物作り
- ◇ 写真撮影
- ◇ お菓子作り

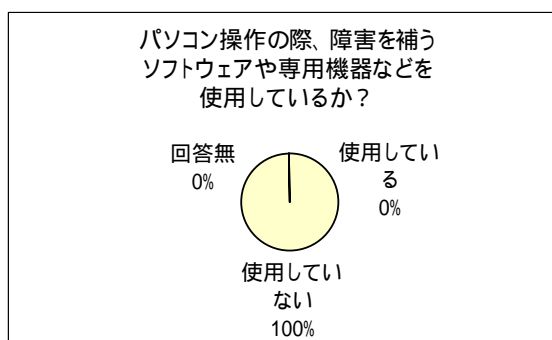
36. パソコンを使用していますか？



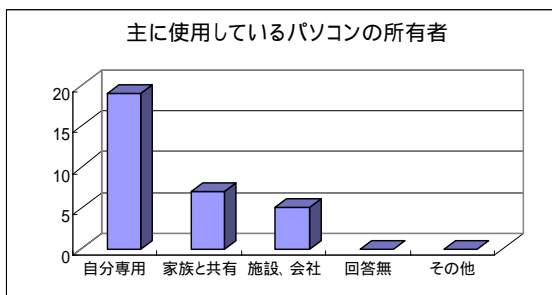
37. パソコンを使用してどのような事ができますか？



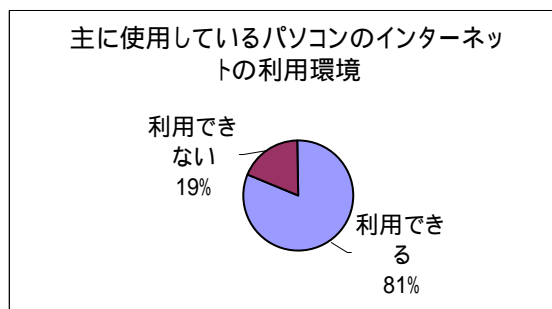
38. パソコン操作の際、障害を補うソフトウェアや専用機器などを使用していますか？



39. 主に使用しているパソコンはどなたのものですか？



40. 主に使用しているパソコンは、現在インターネットを利用できますか？



## 2 . アンケート調査票・集計

### ( 3 ) 支 援 団 体



## 障害者の在宅就労に関するアンケート（支援団体用）

調査実施団体：バーチャルメディア工房ぎふ

記入日：平成 年 月 日

団 体 名			
所 在 地	〒 -		
設 立 年	昭和・平成 年 月	在宅就業支援の開始年月	昭和・平成 年 月
職 員 数	全職員数 / 在宅就業支援職員数 ( / 名 ) 内、障害者職員数 ( 名 )		
電 話 番 号		F A X 番 号	
M a i l		ご記入者名	

### 支援団体の状況

1. 就労について、どのような支援活動をされていますか。（複数回答可）

ア 就職の紹介・斡旋	イ 仕事の受注・登録している障害者への委託
ウ 団体に登録している障害者のスキルアップの為の研修・講座	
エ 団体施設内での仕事	オ 就労及び働く為の生活面の相談
カ その他〔	〕

2. 貴団体に登録している障害者は現在何人ですか。

	視 覚 障 害	聴 覚 障 害	肢体不自由	知的 障 害	精 神 障 害	そ の 他
重度障害者を 含む人数	人	人	人	人	人	人
重度障害者人 数	人	人	人	人		人

3. 登録している障害者への委託業務はどのような内容の仕事ですか。（複数回答可）

ア 講習や研修の講師	イ Webページのデザイン・サイトの作成
ウ 冊子やチラシ、名刺やポスター作成	エ テープ起こし・データ入力
オ プリント・印刷	カ 調査
キ プログラムの構築	ク 設計・図面作成
ケ 物品の製造・加工・組立	コ 物品の梱包
サ その他〔	〕



**登録者の業務支援について**

10. 登録している障害者が仕事をするにあたり、設備（機器等）はどうされていますか。

ア 団体で用意	イ 障害者本人が用意
ウ その他〔	〕

11. 仕事の打ち合わせや連絡はどのようにされていますか。（複数回答可）

ア 団体事務所	イ 電話
ウ FAX	エ メールなどインターネット通信
オ 障害者宅へスタッフが出向く	カ その他〔
	〕

12. 仕事をするうえで業務遂行（進捗状況・品質管理）のフォローはどうされていますか。

〔

13. 一人の方が仕事を行うのは週に何日で、労働時間はおおむね何時間ですか。

〔            〕日〔            〕時間

14. 在宅ではなく団体施設内で仕事をしている障害者は現在何人ですか。

	視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	知的障害	精神障害	その他
重度障害者を含む人数	人	人	人	人	人	人
重度障害者人数	人	人	人	人		人

15. 障害者の団体施設までの交通手段は、主に何を利用していますか。（複数回答可）

ア 車を自分で運転	どなたが運転をしますか？（複数回答可）
イ 車を他者が運転（介護タクシーも含む）	
ウ 鉄道（地下鉄を含む）	
エ 路線バス（路面電車を含む）	
オ 自転車・バイク	
カ 徒歩	
キ その他〔	
	ア 家族
	イ 友人・知人
	ウ ボランティア・ヘルパー
	エ タクシー
	オ その他〔
	〕

16. 団体に登録している障害者のスキルアップの為に、どのような研修や講座を行っていますか。

〔

17. 研修・講座は年間を通して1年に何回を行っていますか。

ア 3回以下	イ 4回～6回
ウ 7回～9回	エ 10回以上

18. 研修・講座の受講料などはどのようにされていますか。

ア 団体に負担	イ 参加する障害者の負担
ウ その他〔	〕

19. 研修・講座はどのような方法で行っていますか。(複数回答可)

ア 会場での一括研修	イ 通信
ウ その他〔	〕

20. 研修・講座の場所はどこで行っていますか。(複数回答可)

ア 団体施設内	イ 他の施設・会場を借りる
ウ 障害者の自宅	エ その他〔
	〕

**就職の紹介・斡旋について**

21. 現在までに、何人の方に就職の紹介・斡旋されましたか。

	視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	知的障害	精神障害	その他
重度障害者を含む人数	人	人	人	人	人	人
重度障害者人数	人	人	人	人		人

22. 紹介・斡旋された仕事はどのような内容のものですか。

勤務形態	職種	業務作業内容
・事業所 ・在宅		
・事業所 ・在宅		
・事業所 ・在宅		
・事業所 ・在宅		
・事業所 ・在宅		
・事業所 ・在宅		



### 団体活動などについて

23. 今後就労に関して新たに取り組んでいく予定の事がありましたらお聞かせください。

[ ]

24. 厚生労働省へ登録する在宅就業支援団体制度についてご意見ありましたらお聞かせください。

[ ]

25. 全国の在宅就業支援団体が連携を取り進めることについてご意見をお聞かせ下さい。

ア Web等の利用による情報交換 イ 研修/勉強会や交流会の開催 ウ 職員や在宅就業障害者の派遣(含、技術指導・研修派遣) エ 大量業務受注時等における支援交流 オ 在宅就業希望障害者の受入れ面での情報交換と連携 カ 企業等からの求人に対する情報交換と連携 キ 障害者の求職等への支援並びに情報交換と連携 ク 在宅就業支援団体の全国的な会/集まりを作る ケ その他 [ ]	→	ア 職員のみ イ 職員と在宅就業障害者 ウ 在宅就業障害者のみ
--	---	---------------------------------------

26. 在宅就業支援団体として、企業等に対してのご意見ありましたらお聞かせください。

[ ]

27. その他、どんなことでもお気づきの点ご意見をお聞かせください。

[ ]

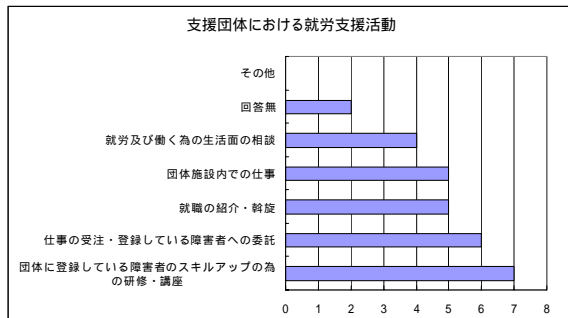
### ご協力、大変有り難うございました。

このアンケートは、厚生労働省の「平成21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)」における「障害者在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」に基づく障害者の就労支援を目的とした調査です。当事業の資料としてのみ使用し、個別の団体が特定されることのないよう管理し、後日結果をご報告致します。

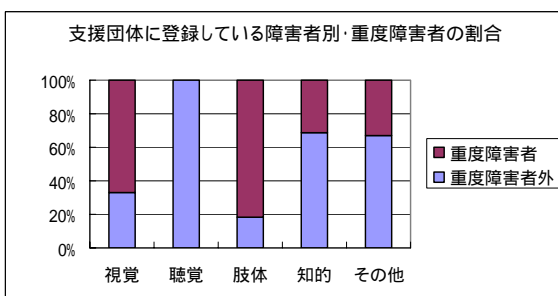
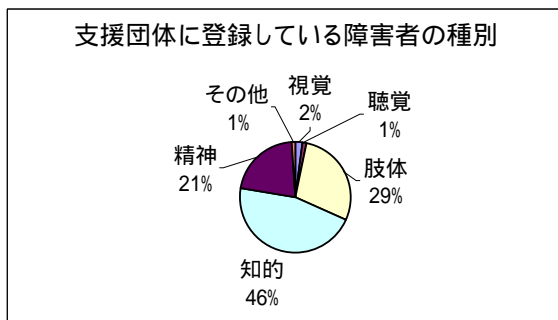
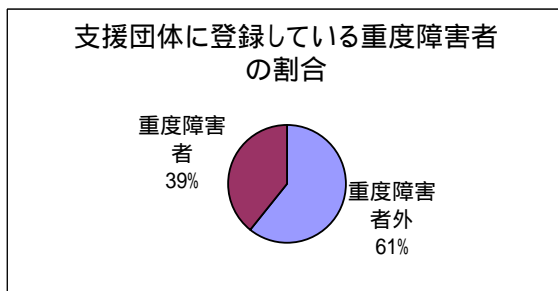
## 支援団体アンケート集計

## 支援団体の状況

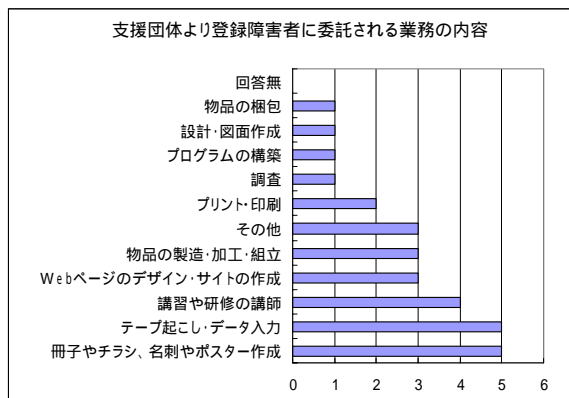
1. 就労について、どのような支援活動をされていますか。



2. 貴団体に登録している障害者は現在何人ですか。



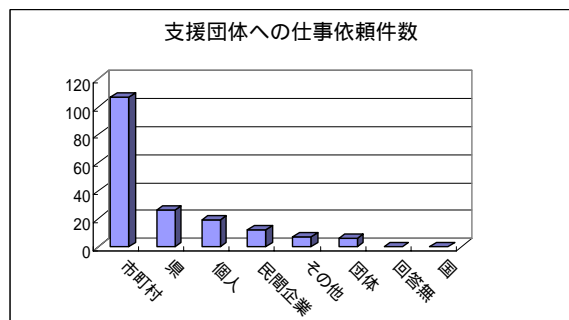
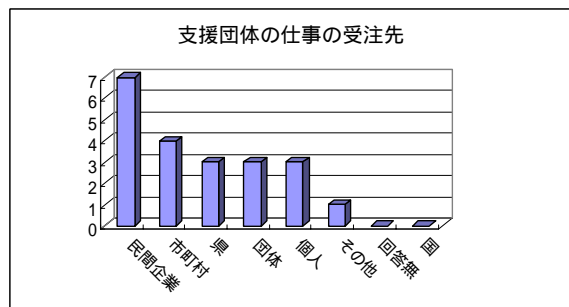
3. 登録している障害者への委託業務はどのような内容の仕事ですか。



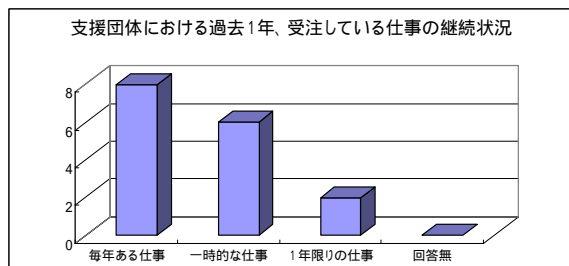
その他

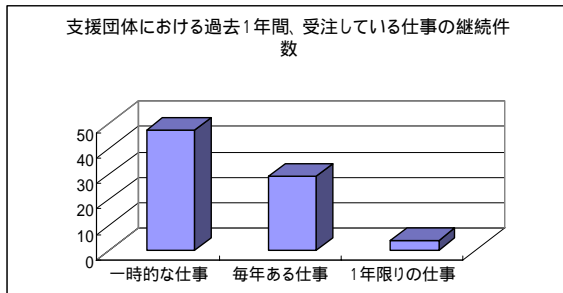
- ◇ 書類のスキャニング
- ◇ マッサージ
- ◇ パン・クッキー・農業・ポット用苗・ハガキ作成などの自主生産品

4. 過去1年、仕事はどこから受注していますか。( )内は件数を記入してください。

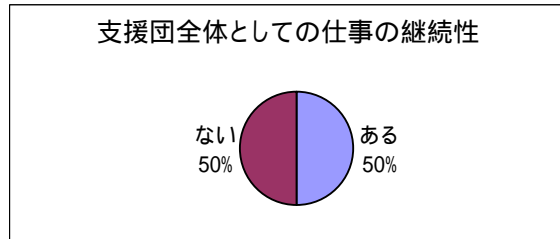


5. 過去1年、受注している仕事の継続について。( )内は件数を記入してください

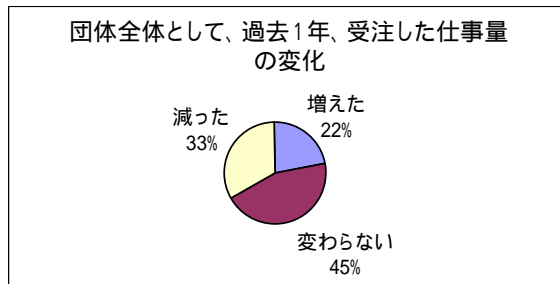




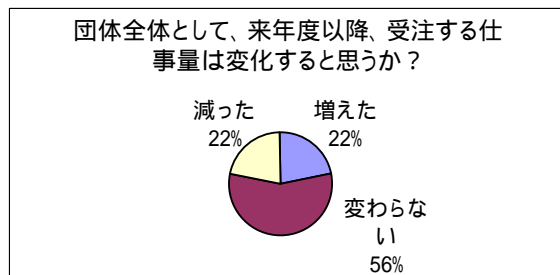
6. 団体全体として仕事は年間を通してコンスタントにありますか



7. 団体全体として過去1年、受注した仕事量は、ここ数年と比べて変化していますか。



8. 団体全体として来年度以降、受注する仕事量は、変化すると思いますか。



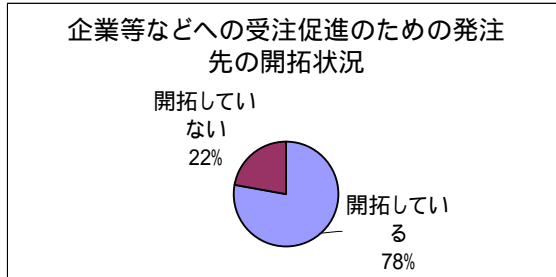
増える理由

- ◇ 顧客開拓(営業による営業体制強化)
- ◇ 来年以降も顧客の新規開拓が見込める為

減る理由

- ◇ 受注関係の業務を行う人的余裕がない
- ◇ 現在の発注企業の長期見通しが減少の方向のため

9. 企業等から仕事の受注を促進させる為に、新たな企業等などの発注先の開拓を行っていますか。

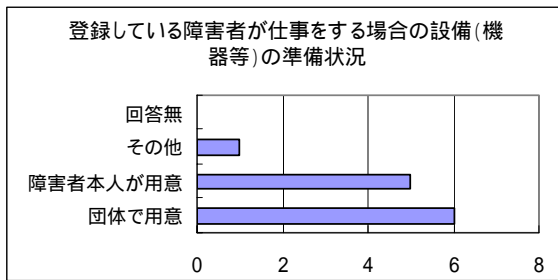


どのような開拓か具体的には

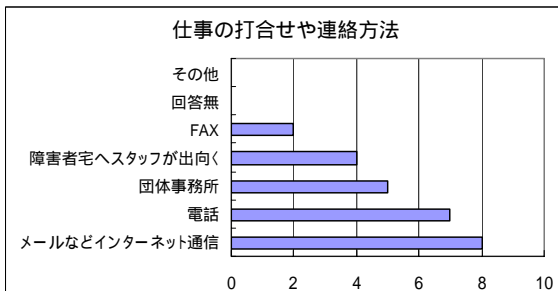
- ◇ 営業専任を入れた
- ◇ マッサージ受付先の開拓
- ◇ 今までやっていない仕事を積極的に取り入れている 自主生産品の販売も増やしていくため努力している
- ◇ 増員は現実的に難しく、販促ツールの活用やPRの工夫などが主である。企業の主催するイベント、コンテストへ協力(協賛) パーター的に受注・わずかではあるが、提案型受注により高収益が見られる
- ◇ 毎年3月から3ヶ月ほど新規開拓をしている。雇用率の制度変更等を利用している
- ◇ 重度障害者を対象として、パソコンのネットを利用して仕事ができる様、開拓をしている所である

## 登録者の業務支援について

10. 登録している障害者が仕事をするにあたり、設備（機器等）はどうされていますか。



11. 仕事の打ち合わせや連絡はどのようにされていますか。



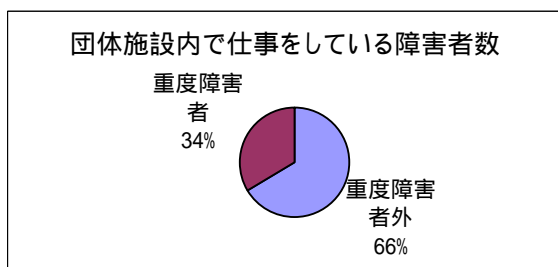
12. 仕事をするうえで業務遂行（進捗状況・品質管理）のフォローはどうされていますか。

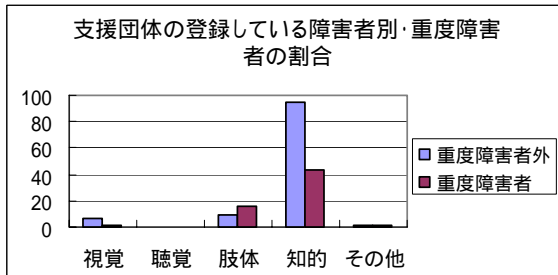
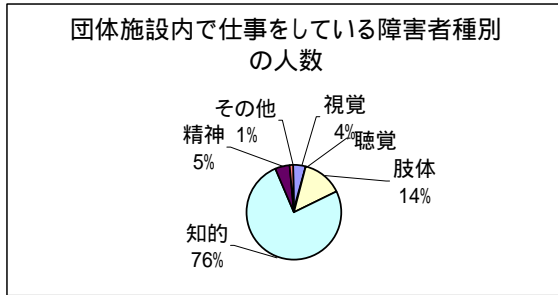
- ◇ 週に一度スタッフが訪問し、状況を確認する
- ◇ メール(電話は極力使わない)
- ◇ 進捗は個別で管理してもらい、大幅な遅れは連絡をもらう。品質は指導員側でチェックを行う
- ◇ 各ラインに設置されたホワイトボードに1日の必要作業量を記入し、進捗管理を行っている。品質管理はISO9001に則り行っている
- ◇ 独自ガイドライン策定遵守・グループウェア等ツール活用・在宅ワーカー1名をコーディネータに配置
- ◇ 電話やメールでのチェックと出向いてのフォローをしている
- ◇ 最後の確認は当団体が責任を持って行い、納品している

13. 一人の方が仕事を行うのは週に何日で、労働時間はおおむね何時間ですか。

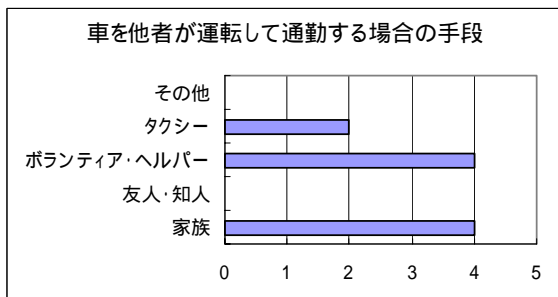
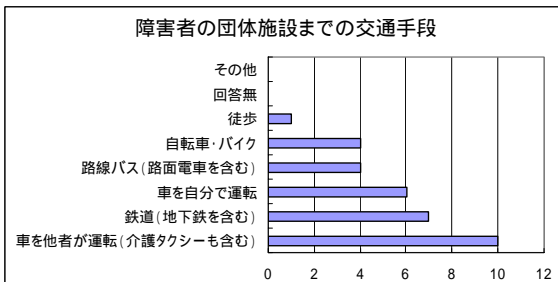
平均労働日数 4.25 日  
平均労働時間 21.125 時間

14. 在宅ではなく団体施設内で仕事をしている障害者は現在何人ですか。





15. 障害者の団体施設までの交通手段は、主に何を利用していますか。

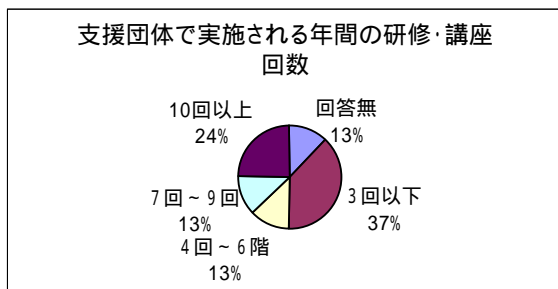


16. 団体に登録している障害者のスキルアップの為に、どのような研修や講座を行っていますか。

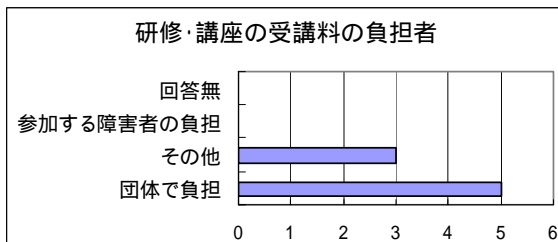
- ◇ 技術向上のための研修や見学
- ◇ マッサージの技術研修
- ◇ 以前はデザインの講習を行っていたが今は行っていない
- ◇ 品質に対する勉強会、就労に必要な社会的マナーの習得、履歴書の書き方、就職面接の練習など
- ◇ Web アクセシビリティ研修等 在宅ワーカーの自主講座・e-ラーニング講習(Web制作)
- ◇ 対象を登録者に限定していない・在宅パソコン講座(アプリケーション・プログラマ)
- ◇ CAD、イラストレータ、フォトショップ等のスキルアップ講座、テレマーケティング、ヘルパー2級、研修等
- ◇ 3ヶ月研修の講師アシスタントの指導者養成、新規事業ネットでスクール育成



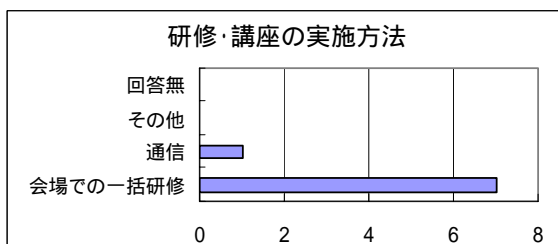
17. 研修・講座は年間を通して1年に何回を行っていますか。



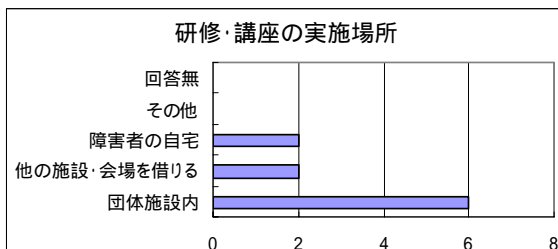
18. 研修・講座の受講料などはどのようにされていますか。



19. 研修・講座はどのような方法で行っていますか。

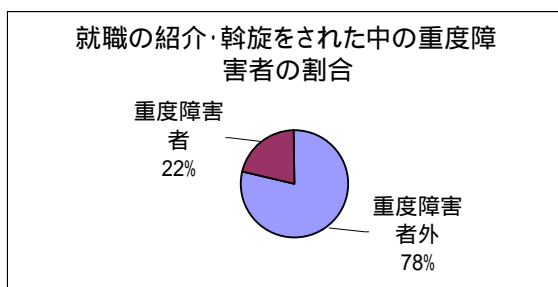


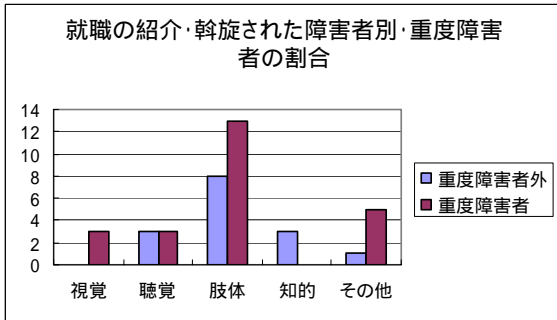
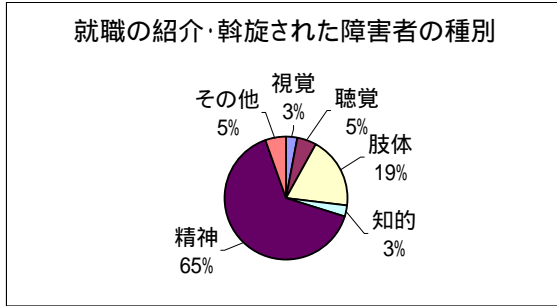
20. 研修・講座の場所はどこで行っていますか。



### 就職の紹介・斡旋について

21. 現在までに、何人の方に就職の紹介・斡旋されましたか。





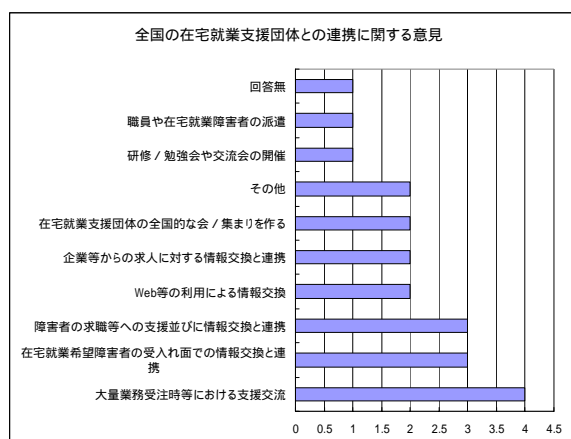
22. 紹介・斡旋された仕事はどのような内容のものですか。

職種	業務内容
データ入力	保険金領収書
事務	顧客管理等
洗車業務	車検が終了し客へ引き渡す前の洗車業務
作業所	デスクワーク
マスコミ	リサーチ等
清掃	ビルメンテナンス
テープ起こし	審議会のテープ起こし
プリント	保険お知らせ
社内 Web 作成	社内のイントラページの作成
通信	Web 制作
事務	総務及び営業の事務作業
ホームページ作成	施設からの業務
スキャニング	アンケートのイメージ化
プログラミング	Web サイトの構築
印刷	名刺印刷、PDP 等
データ入力	銀行内のバックヤード作業
名刺作成	個人依頼
DTP	カタログ作成
データ入力、テープ起こし	新聞、図書館等
事務	一般事務
物品製造	内職的な作業

### 団体活動などについて

23. 今後就労に関して新たに取り組んでいく予定の事がありましたらお聞かせください。
- ◇ ウェブ系の仕事や古着の販売（ウェブを使って）など
  - ◇ 障害者の直接雇用をエントリセンターで行う予定。
  - ◇ 規模を縮小している
  - ◇ 現場見学、実習をさせて頂くことのできる企業の開拓。福祉施設を有効利用したい、就労のレベルアップ
  - ◇ 多様な受け皿となっている登録者(またはその希望者)のニーズを把握し、福祉就労分野における在宅就労の可能性に取り組む
  - ◇ 精神障害が増えている昨今、受け入れ側として症状を理解する事が問題となっている。精神障害の学習が必要になってくると思う(専門指導者の指導が必要)
24. 厚生労働省へ登録する在宅就業支援団体制度についてご意見ありましたらお聞かせください。
- ◇ あまり情報がなく、周知もされていない  
他の団体との交流の場がほしい
  - ◇ 当制度の適用組織が増えない。制度が生きていない団体に対し何がしかの助成金でも出してほしい。特例調整金の口数に応じた助成制度があっても良い
  - ◇ 現状では特にメリットがない。特例調整金事務を簡素化してほしい
  - ◇ 登録団体へのメリットがない現状では、制度の普及は難しいのではないか
  - ◇ 制度創設から3年以上経過しているが、この間の見直し、課題の整理がされていない。制度に対する考えや情報、用語の使い方が錯綜している現状を改める。他事業(福祉就労等)とのつながりを検討してほしい
  - ◇ 民間企業からの業務を法定雇用率に合わせて、在宅就労事業にも手を入れてほしい

25. 全国の在宅就業支援団体が連携を取り進めることについてご意見をお聞かせ下さい。



その他の回答

- ◇ 現在の制度の改善点・問題点の検討
- ◇ 政策提言等に関すること

26. 在宅就業支援団体として、企業等に対してのご意見ありましたらお聞かせください。

- ◇ 当制度は企業にとって魅力がない。発注額(障害者へ)に応じた雇用率導入を望む声大きい
- ◇ 企業側に、もう少しメリットが感じられるものでないと意味がない
- ◇ 企業にとってのメリットが出る様な制度が必要だという事が、企業側から出てきて欲しい。企業もこの制度を勉強し認識して欲しい
- ◇ 100万円の受注に対し、35万の助成金では、企業側からは、登録団体を選択肢に入れるメリットとしては、難しいのではないか
- ◇ 在宅就業支援制度の根拠法における「社会連帯の理念にもとづく事業主の責務」は、雇用だけでなく発注にも当てはまるものとして(76条等)、その理解と周知に努めることが必要。同時にこの法の趣旨を理解し遵守する事業主に対して、相応の社会的評価を付与すること。両者の均衡のとれた政策が望まれる

27. その他、どんなことでもお気づきの点ご意見をお聞かせください。

- ◇ 財源もなく、人的な余裕もないので細々と支援を行う予定
- ◇ 根本的に障害者の就労について、人権という切り口から福祉を議論すべきだと考えている。仕事をする事は企業に雇用されて始まるのではなく、どのような形態であれ仕事であるべきである。国連障害者権利条約の内容の議論が必要と考えている
- ◇ 「雇用促進の一環」という役割は、どの程度社会に認知されているのか。むしろ現状は、「在宅支援団体へ」とみられ、安易な誘導が行われていないか。団体の役割を整理した上で必要と認められ、そこに公的な支えが得られるように願う
- ◇ 障害者は特に根底に経済的自立がなければ生きていけない。財団法人への天下りなどもってのほかである、そのような予算があれば在宅就労支援団体へ目を向けて頂きたい



### 3 . ヒアリング調査票・集計

#### ( 1 ) 事 業 所





## 事業所ヒアリング調査項目

### 『障害者勤務の事例』

雇用されている障害者の雇用形態の詳細

質問 1 雇用形態の詳細（正社員か契約かなど）

（アンケートの 4 現在、障害者を何人雇用していますか。）

質問 2 雇用された方法の具体的な名前やその施設等との関わり。

（アンケートの 6 その雇用した障害者の方は、どのような方法で雇用されましたか。（複数回答可））

雇用されている障害者の環境

質問 3 車椅子は電動か？手動か？また、その違いにより何か配慮している点や問題はあるか。

（アンケートの 7 雇用されている障害者の方は車椅子を使用していますか。）

質問 4 通勤は、障害者が一人で通勤しているか？サポート（付き添い）居るのか？また、サポート（付き添い）居る場合、どなたがされているのか。

（アンケートの 8 その障害者の方の通勤の交通手段は何ですか。（複数回答可））

質問 6 事業所の設備等においてどのような障害の方にどのような設備の設置などをしたか。

（アンケートの 10 障害者の雇用に際し、貴事業所の設備等において何か特別な対応（設置や増設、機器の導入）を行いましたか。）

質問 7 助成金を利用されている場合、利用時に問題点などはなかったか。

（アンケートの 11 障害者の雇用にあたって、色々な助成制度がありますが、貴事業所では制度をご利用になっておられますか。）

質問 8 職場での指導やサポートは具体的にどのような仕組みになっているか。

（アンケートの 12 職場に、障害者の指導やサポートをするような職場適応援助者、または役員等の配置をされていますか。）

質問 9 業務内容の具体的に勤務時間や作業内容の詳細等はどのようにしているか。

（アンケートの 13 現在、障害者の方はどのような業務に携わっていますか。）

質問 10 障害者との意思の疎通は具体的に業務上の配慮している点や問題点は？どのようなことか。

（アンケートの 14 勤務時間内や休憩時間における、障害者と事業所側及び従業員間の意思の疎通について抱えている問題点などありますか。）

質問 11 障害者の雇用状況の問題点など、具体的な内容。

（アンケートの 15 勤務されている障害者の方の雇用状況についてのご感想をお聞かせください）

さい。(複数回答可))

『事業所としてほしい人材、職種』

質問 12 障害者の雇用について「雇用形態、職種」などの詳細

(アンケートの 16 貴事業所における今後の障害者雇用の予定についてお答えください。)

質問 13 雇用する上での業務所の問題点はあるか、さらに詳しく。

(アンケートの 17 障害者を雇用する上で、どのような業務上の問題などがありますか。(複数回答可))

質問 14 資格や免許ついて、さらに詳しく。

(アンケートの 18 障害者を雇用する場合、どのような分類の資格を持っている方を求めますか?(複数回答可))

『障害者就労の可能と課題』

社会環境への要望等

質問 15 障害者ではその業務作業は無理か?

(アンケートの 19 全事業所さまに、障害者の職域拡大のため参考までにお聞きします。障害がある・無いに係らず、現在どのような職種の労働者を求めていますか。)

質問 16 在宅就業業者(SOHO)への発注などは無理かなど。

(アンケート 21 貴事業所では、障害者の就労に対してご理解いただき、在宅就業業者(SOHO)への発注など、お仕事を任せていただくことは可能でしょうか。)

質問 17 障害者雇用の社会制度などについての意見、その他。

(アンケート 22 今後とも障害者の雇用にご理解とご協力を頂いていくうえで、また将来の構想に向けて、必要だと思われるような社会制度や支援システム、施設(職業リハビリテーションセンター=就労のための研修機関も含め)がありましたら是非お聞かせください。)

## 事業所ヒアリング調査結果

### 『障害者勤務の事例』

雇用されている障害者の雇用形態の詳細

質問1 雇用形態の詳細（正社員か契約かなど）

（アンケートの4 現在、障害者を何人雇用していますか。）

- ◇ 正社員です。5年くらい勤務している
- ◇ 2名とも正社員で健常者と同じ勤務
- ◇ 現在、障害者の認定を受けて手帳を持っている方は1名、申請すれば認定が受けられるが、本人と家族の希望で申請をしていない方が1名います。2名とも正社員雇用である
- ◇ 聴覚の方は2級が2名。肢体の方は2名、重度の方が1名、内部疾患の方が1名。聴覚の方1名が期間社員であとの4名は正社員
- ◇ 身体障害の方が1名、正職員で健常者と同じである（作業療法士）
- ◇ 内部疾患の方が1名 自閉症の方が1名 2名とも正社員
- ◇ 一般の方と同じ正職員で労働時間等も同じ。一般の方と同じ新卒での採用でたまたま障害を持っていた
- ◇ 正社員が2名、月給制契約社員2名、時間給パート社員が2名
- ◇ 短時間労働のパート。聴覚が2名と肢体不自由が1名いる
- ◇ 正社員として雇用している。
- ◇ 契約社員5名、4名が臨時社員、1名は通常の3交代勤務を行っている
- ◇ 守衛室の人と理学療法士と看護補助の人がいる
- ◇ 重度の知的障害を1名雇用。工場内にも軽度な知的障害者が1名いる
- ◇ 常用雇用で正社員である
- ◇ 社員である
- ◇ 正社員で肢体不自由の方が1名、パートで聴覚障害の方1名が働いています
- ◇ 現場で自閉症の方を2名雇っている。軽度だと障害の認定が貰えない
- ◇ 知的障害の方で試験的にという形で、ひと月勤めてもらった
- ◇ 労務系の方は嘱託扱いになっている
- ◇ 肢体障害者を1名雇用している
- ◇ 肢体不自由の人は常勤の管理職です。内部障害は正職員ではない
- ◇ 短時間労働のパートです
- ◇ 工場に48人いるがそのうち20人は障害者だ。重度障害が多く、3名が軽度障害。知的障害者が多い。肢体の方も2名雇用

質問2 雇用された方法の具体的な名前やその施設等との関わり。

（アンケートの6 その雇用した障害者の方は、どのような方法で雇用されましたか。（複数回答可））

- ◇ 1名は、ハローワークを通じての雇用。もう1名は養護学校からの就職面接で雇用をした
- ◇ ハローワークのみ
- ◇ 現職員からの紹介で採用した

- ◇ 特別支援学校 1 名、体験学習がきっかけで採用した
- ◇ 特別支援学校からの採用で現在 1 名います。特別支援学校で「就労について」の講演を昨年行っている
- ◇ 支援学校
- ◇ 障害者支援団体から 1 ヶ月の職場体験で双方の合意を得て採用した。ハローワーク
- ◇ 個人の紹介で雇用した
- ◇ 職業説明会、ハローワークや特別支援学校からのお願い
- ◇ 体験作業の実習を経て雇用している
- ◇ 肢体の方は、一般の求職者のようにハローワークを通じての雇用だった。聴覚障害者の方は、支援センターからの紹介で採用した
- ◇ ハローワークなどを通さず直接電話で来た
- ◇ ハローワークから。ろう学校で就業体験のインターシップで一週間ほど体験していただき雇用している
- ◇ 障害者雇用のイベントのブースを出した時に職業安定所の用紙を持ってきて話していたところ要望が合致したため雇用となった
- ◇ うちが経営している身体障害者の施設に他で経営している知的障害者の施設にいた人が勤めている
- ◇ ハローワークを通すが実習の方が多し。自立支援事業で行っている。就職説明会をしている。県内の施設、事業団体から

#### 雇用されている障害者の環境

質問 3 車椅子は電動か？手動か？また、その違いにより何か配慮している点や問題はあるか。  
(アンケートの 7 雇用されている障害者の方は車椅子を使用していますか。)

手動 1 名、問題は特に無い

質問 4 通勤は、障害者が一人で通勤しているか？サポート（付き添い）居るのか？また、サポート（付き添い）居る場合、どなたがされているのか。

(アンケートの 8 その障害者の方の通勤の交通手段は何ですか。(複数回答可))

- ◇ 近くに住んでいる従業員が送迎を行っている
- ◇ その方の家族が乗せて来る。帰りは従業員が送っている
- ◇ 1 名は、手動運転装置に改造してある
- ◇ 本人が車を運転して通勤している
- ◇ 最初のみ親が付き添っていた

質問 6 事業所の設備等においてどのような障害の方にどのような設備の設置などをしたか。

(アンケートの 10 障害者の雇用に際し、貴事業所の設備等において何か特別な対応（設置や増設、機器の導入）を行いましたか。)

- ◇ 階段の手すりを設置した。このような設置する場合の助成金制度があることは知らなかった
- ◇ 和式を洋式改装し、スペースも広くした（2 箇所）
- ◇ 洋式トイレに改修した

- ◇ 車椅子の方だけにというわけではないが、エレベーターやトイレの設置をした。その他に駐車場は建物に近い場所をその方専用になっている。
- 視覚障害の方に拡大機を導入した
- ◇ 個人用のマットを疲れの緩和の目的で使用している
- ◇ もともと障害者施設なのである程度は整っている
- ◇ 車椅子の入りやすいようにドアを広い引き戸とし、エアコンを入れ空調を管理している
- ◇ 聴覚障害者の方用に簡単な筆談器を購入しました

質問7 助成金を利用されている場合、利用時に問題点などはなかったか。

(アンケートの11 障害者の雇用にあたって、色々な助成制度がありますが、貴事業所では制度をご利用になっておられますか。)

- ◇ 今回、使用している障害者介助等助成金では申請時問題は特にありませんでした
- ◇ 社会保険労務士に任せている
- ◇ 顧問の社会保険労務士に頼んで申請を行った
- ◇ 拡大機の導入時に助成金を利用したが特に問題はありませんでした
- ◇ 障害者の雇用の調整金、障害者介助の助成金がある。いろいろな用紙が来るので申請が大変である

質問8 職場での指導やサポートは具体的にどのような仕組みになっているか。

(アンケートの12 職場に、障害者の指導やサポートをするような職場適応援助者、または役員等の配置をされていますか。)

- ◇ その障害者を雇用した当初はジョブコーチが週に何日か来ていましたが、だんだん少なくなり、制度が変わったりしたこともあり打ち切りになり、現在は、付きっきりではないが従業員がサポートをしている
- ◇ 以前はジョブコーチをつけていた障害者の方もいました。同じ職場の従業員にサポートをしてもらったこともある
- ◇ ジョブコーチを常時付けている
- ◇ 手話通訳の人を毎回呼んで、来てもらっていた。ジョブコーチを呼んで定年後のことについて市役所などの橋渡しをしてもらっている
- ◇ 常にマンツーマンで教えて介助者がいることになっている。職員同士で行っている
- ◇ 聴覚障害者のために社内で独自に簡単な手話講習をした。パートの職員が専属でサポートしており、その職員がマンツーマンで指導等行っています
- ◇ 初めのころだけ必要な時に来てもらっていた。事業所内に2名いるので自前でという形になっている

質問9 業務内容の具体的に勤務時間や作業内容の詳細等はどのようにしているか。

(アンケートの13 現在、障害者の方はどのような業務に携わっていますか。)

- ◇ パートの中にも、少し障害者が含まれている。8時間のフルタイムの所定の就業時間である
- ◇ プレスしたダンボールの切れ端取りなどを行っている
- ◇ 労働時間は一般と同じ、資材の購入品の受入・発注業務で、他にも製品の測定業務を行

っている

- ◇ 基盤に印刷するとき使用するスクリーンなどの印刷準備等で、この方も一般と同じ勤務です
- ◇ 障害者の方のために特別仕事を用意しているわけではなく、障害者のその方にあつた職種に配属し作業を行っている。労働時間は一般の方とまったく同じである。作業ペースに関してはその障害者の方に無理のないように配慮をして、「少し遅くてもよい」という対応をしている
- ◇ 聴覚の期間社員の方は障害に配慮した作業の職種に配属している
- ◇ 勤務時間、作業等も健常者と同じである
- ◇ 正職員、障害者・健常者にかかわらず会社の方針として短時間労働は採用していない。
- ◇ 一般の健常者と同じ、残業や土日出勤もある時がある。ただし、その障害にあわせて職種などは配慮している。具体的には、店頭の接客等以外の職種が多い。
- ◇ 単純作業のスーパーの品だしや倉庫の片づけを行って頂いている
- ◇ 通常の8時間勤務をしている。正社員の1人は研修業務、1人は食品のドライの担当である
- ◇ ジェスチャーで教えて単一の仕事ができる
- ◇ 8時間労働である
- ◇ モノの移動の管理集計を行う人は8:45~17:15までの日勤の勤務。土日休みの2交代での作業もある。3交代で動いているので3日ずつシフトが変わるが、8時間労働で3日勤務し、休むというシステムで動いている
- ◇ 8:30からの常勤である。当直をしている人もいる
- ◇ 業務時間も通常の人と同じである
- ◇ 文書の仕分け・補助業務などである
- ◇ パート職員、週4日で、土日水曜日休みの9時から17時まで勤務している
- ◇ 1人の方は常勤の職員として30年以上勤務して管理職の位置にある。もう1人の方は正職員ではないが、勤務の時間は同じで社会保険にも入っている
- ◇ 5.5時間勤務してもらっている
- ◇ 短時間労働者はいない。8時半から17時半まで(90分休憩)の勤務である  
パソコンなどを安全に解体できるように調整してある。バリアフリーで障害者に優しい設計に工場になっている。車いすなのでデータ入力してもらっている

質問10 障害者との意思の疎通は具体的に業務上の配慮している点や問題点は?どのようなことか。

(アンケートの14 勤務時間内や休憩時間における、障害者と事業所側及び従業員間の意思の疎通について抱えている問題点などありますか。)

- ◇ 数がうまく数えられないので、作業しやすいようにあらかじめ決まった数ずつ作業してもらっています
- ◇ 特にはないが、あまり必要以上に心配や干渉をしないようにしている
- ◇ 通常はないが、難しい作業などの場合は聴覚の方には筆記で説明することがある
- ◇ 足に障害があるだけなので、まったく問題なし
- ◇ 当事業所の自閉症の方は少し問題があり

- ◇ 親御さんから離れて生活している人なので、私生活が乱れ、仕事に支障をきたすこともあるがどこまで注意すればいいのか分からないこともあった
- ◇ 流れ作業でないから、毎回状況が変わるので、自分で考えて行動してもらいたい
- ◇ 当事業所の聴覚障害の1人が、知的か自閉かの重複障害の可能性があり、手話ができない、筆談もほとんど通じないので意思疎通がうまくできない
- ◇ できることをやりやすいように工夫して頼んでいる
- ◇ お客さん相手だと引込んでしまうことがあるのもっと広い視野を持ってほしい
- ◇ 近い年齢の人ならいいが、高齢者の方だとうまくコミュニケーションを取る事が出来なかった
- ◇ 手話を覚えれば済むことだが、みんなへの情報が伝わっていないことがある

質問 11 障害者の雇用状況の問題点など、具体的な内容。

(アンケートの 15 勤務されている障害者の方の雇用状況についてのご感想をお聞かせください。(複数回答可))

- ◇ 1 人の方は問題ないが、もう 1 人の方はよく休みます、ただ障害が原因ではなく、本人の仕事に対する意識の問題である
- ◇ 現在は問題ない
- ◇ 問題点ではないが、障害者の方が定期的に病院に通うこともあるので、休んでも大丈夫な職種に配属している
- ◇ 担当が不在のときに、指示がないと、次に何をやらなければならない
- ◇ 品だしなどをしていると、それを優先してしまい、買い物しているお客さんの邪魔になっていたり、いらっしゃいませのあいさつができないなどのクレームが来たことがある。人件費削減もやっているので一人二役くらいのペースで働いてくれないと追いつかない状況です
- ◇ カレンダーを勝手に破く、自分の休む日に丸を打つ
- ◇ 当事業所の知的障害者はコミュニケーションに問題がある。知的障害の方は 4 名いて、1 人が適応障害で休んでいる。1 人は気まぐれなところがあり仕事を頼んでもどこかに行ってしまう。長く集中することは難しい
- ◇ 作業をどの程度まで行えばいいのか分からない。知的障害者同士で仲が悪い。障害者が、健康相談センターに、サボるために逃げ込むようになったことがある。思い込みが激しく、話を信じた親から苦情が来る
- ◇ 背が低いので、高いところにあるものが取れないので、踏み台がいる程度である
- ◇ 陰口を言ったか、言わないでもめていた
- ◇ 健康面でどのようにフォローとか、していったらいいのか
- ◇ プロが 1 人入って指導したりもした。8 人でグループを作ってやるということをやったら大成功
- ◇ コミュニケーションが足らずに退職した人がいた
- ◇ 当事業所の知的障害者の方で、グループホームに入る前は、規則正しい生活が送れていないことがあり、仕事に遅刻するなどがあった
- ◇ 当事業所の知的重度障害者の方は働くということが身につけてない。責任感がない。行動や勝手に持ち場を離れるなどをする

『事業所としてほしい人材、職種』

質問 12 障害者の雇用について「雇用形態、職種」などの詳細

(アンケートの 16 貴事業所における今後の障害者雇用の予定についてお答えください。)

- ◇ 通勤でも在宅でも構わないが、ソフトの分野の人材がほしい。身体に障害があっても、出来る仕事はある。例えば、CAD・CAM、NC 旋盤などの入力の仕事
- ◇ 現在は、常用勤務で事業所勤務できる方、職種は基盤に印刷するとき使用するスクリーンなどの印刷準備等の工場内での作業
- ◇ 現在、当社短時間労働の例です 8 時～15 時 8 時 30 分～16 時 9 時～15 時 30 分 (土日祝祭日は休み)労働者の都合と、職務内容を考慮して一人一人決めていきますので、ほぼこのような就業形態です。  
職員として管理指導を行うには、事業所勤務を原則とします。管理指導の必要が無く、仕事を任せられる様ならば「請負」の扱いとなります。  
図面は、CAD を使用し、建築知識を必要とします。見積作成は、専用ソフト使用しますので、エクセル操作が出来れば入力程度は可能です。見積自体は建築知識を必要とします
- ◇ 健常者と同じ正社員、職種もほぼ同じ
- ◇ 当事業所は規模が大きいので、4 人では国の定めた基準に満たない。これから雇用して行く必要がある
- ◇ 看護師、薬剤師、医師など。通常の雇用として雇う

質問 13 雇用する上での業務所の問題点はあるか、さらに詳しく。

(アンケートの 17 障害者を雇用する上で、どのような業務上の問題などはありますか。(複数回答可))

- ◇ 今のところ、車椅子を使用している従業員は、いないからいいが、今後そういったインフラの整備をしないといけない
- ◇ 肢体だと歩行ができないとトイレなども整備されていないし、いろいろな環境面で困難だ。聴覚障害者も難しいのではないかと思われる
- ◇ 現在はハードでの設備がないので、障害者を雇用する場合は、設備設置が必要で、その場合は設置しても良い
- ◇ 重度の知的障害の方も雇用していましたが、現在は一人で 2・3 台の機械を受け持つため、知的の方には、ちょっと厳しい作業内容になる。ジョブコーチなどサポートをつけるのも、現状では会社も余力がなく難しい。聴覚や肢体の障害の方であれば、受け入れやすいと思う
- ◇ 当社で今まで雇用実績のある障害者は、後発的身体障害と発達障害の方たちですが、特に健常者と変わらずに労働できる程度です。発達障害者の例では、土木建設現場に就労していて、住所の近いものが、送迎と作業を共にし、常時緊急事態には連絡出来るようにしています。  
今後の雇用に関し、設備の改善は物理的なものですが、精神面のサポートについては、非常に難しいと予測されます
- ◇ 生産作業で動きが激しいので、障害によっては、生産ラインではなく、別の仕事をしていただく



- ◇ 職業がサービス業のため、身体の方が雇用対象になる。その他の障害の方に、採用できるだけの対応が、現在のところ出来ていない
- ◇ お客さんと接するときに、臨機応変な対応が求められるため、知的障害者の方には、負担になり難いように思う
- ◇ 当事業所では、聴覚障害者のコミュニケーション的な対応が出来ていないため、知的障害者にしようと考えているが、現在、知的障害者がいないから不安があり、トライアル雇用などで検討したい
- ◇ 補助を付けなくてはならないので、効率の低下につながる

質問 14 資格や免許ついて、さらに詳しく。

(アンケートの 18 障害者を雇用する場合、どのような分類の資格を持っている方を求めますか？(複数回答可))

- ◇ ダンボールにプリントするイラストなどのデザイン、イラストレータやフォトショップとダンボールの型と合わせるために CAD が使えること
- ◇ 特に必要なく、社内での研修を受けていただいている
- ◇ 簿記(建設業会計)とパソコン(ワード、エクセル)は必要ですが、資格として必要とはしません。能力があれば入社後の指導で身に付くと思います。ただ、前述したように「建設業経理士」の資格が得られれば、ありがたいです
- ◇ 現在、業務でペーパーレスに変わりつつあり、データとして保存するようになってきている為、パソコンの知識、操作ができたほうがよい。書類もパソコンのデータとして処理をするようになってきている。ただし、Excel や Word が使える程度では難しい。CAD・CAM や自社のネットワークや情報管理技術者等
- ◇ ホームページビルダーや Excel・Word が使えること
- ◇ あるに越したことは無いが、職業上、入社後にスキルを身につけていただく。現在 1 名システム開発の学習を行っているが特別なコンピュータの知識を持っているわけではなく、この研修でスキルを身につける
- ◇ エクセルが多少使えるといいと思う
- ◇ 使用頻度が高いパソコン技術は使えるといいと思う。資格がないといけない職場もあるが、なくても良い職場もある
- ◇ ヘルパーの資格は雇用する前から持っていたわけではなく、雇用した後に取った人もいる。介護福祉の資格を取るために講師を招いて研修を数日間行った。看護師、薬剤師、医師など、医療介護の現場に必要な資格があれば良い。パソコンの入力ができカルテが作れる人がいい
- ◇ パソコンだけでは済まないと思う。電話作業や受付など対人業務もこなせないと厳しい
- ◇ 特に資格にはこだわりがありません
- ◇ 入力ができ、エクセルワードくらい使えるといい
- ◇ 使えないより、使えた方がいいというレベル。初めから全部できなくても、入力作業から徐々にできるようになっていけばいい。Word・Excel が使えれば上々である
- ◇ 資格や経験を持っている人が望ましい

## 『障害者就労の可能と課題』

### 社会環境への要望等

#### 質問 15 障害者ではその業務作業は無理か？

(アンケートの 19 全事業所さまに、障害者の職域拡大のため参考までにお聞きします。障害がある・無いに係らず、現在どのような職種の労働者を求めていますか。)

- ◇ 特に障害があっても、パソコンが使用できて、作業ができる能力があれば関係ないが、ただ、現状では会社の方が、バリアフリーになっていないので、対応しなければいけないが、それもすぐには難しい
- ◇ 現在募集している、プリント配線製造工程内作業は、障害のある方でも作業を行える方であれば問題ありません
- ◇ 建設業界は非常に不況が続いており、依然改善が見込まれません。従いまして、現在は労働者の新規雇用は困難な状況です
- ◇ 現在はインフラ整備が整っていないので無理だが、将来的に自社の障害者雇用の職域拡大を考えた場合、パソコンを使用した職種もよいのではないかと考えている。たとえば、在宅勤務であれば CAD・CAM、通勤勤務であれば文書データ管理・システム構築など
- ◇ 障害があっても、その作業ができれば構わない。ただし、機械を使用したり、塗装の特別な部屋に入ったりしますので、車椅子の方は難しい。生産以外の事務的な職種は、現状から、その職種は人員が十分で、募集できる状態で無いが、人員が必要になった場合は、障害者でも可能である
- ◇ 介護職などは、意思の疎通の困難な方は難しい
- ◇ ホームページ作成・管理をできる方なら
- ◇ 障害を持っていても、業務を遂行できれば、問題は無い
- ◇ 障害者にも CAD など図面を引ける人はいるが、国内も国外も送るのが同じなら、コストの安い中国がいい
- ◇ お客様の個人情報の関係もあって、現状では難しいです。文書作成等、簡単な業務なら可能かもしれませんが、在宅でするほどの業務量ではないで
- ◇ 医療だけでなく、電気関係のことをやっている。新商品のデザインなどもできる
- ◇ 車椅子できる作業は考慮していない。できたらいいと考えている(車椅子の輪を固定・作業台の高さを考える)

#### 質問 16 在宅就業業者(SOHO)への発注などは無理かなど。

(アンケート 21 貴事業所では、障害者の就労に対してご理解いただき、在宅就業者(SOHO)への発注など、お仕事を任せていただくことは可能でしょうか。)

- ◇ 機械設計や開発の出来る方がほしい、開発等の依頼があるが、設計者の人数が少なく、断ることもあるので、外注も考えている
- ◇ 設計の仕事で、CAD を使用して、設計をするといった職種もありますが、私どもの設計は、原物と確認しながら設計をしていくため、在宅だけの勤務では無理がある
- ◇ 一週のうち何日か出社して、残りを在宅で、という勤務は？可能性としては、無くはないが現状では難しい
- ◇ 事務系の職種はありますが、たとえば外部から社内のネットワークへのアクセスできない様になっていたりして、在宅では難しいように思う

- ◇ IT環境が整備されれば、メールでの文書や図面の交信となり、在宅業務はやり易くなると思いますが、情報管理、進捗状況管理で信頼が得られれば良いと思います
- ◇ 図面の作成等は、在宅でも可能だと思うが、企業秘密など情報の流出などのことを考えると、在宅就業者（SOHO）へは難しい
- ◇ 事務系の職種は、個人情報等を扱うため外部へ、持ち出しはできないので在宅では無理
- ◇ ホームページ作成・管理等でしたら可能です
- ◇ 今現在では、在宅で行える職種が無いのが現状
- ◇ パソコンが使える家でもいいと思うが、考慮されていない。個人情報を持ち帰るというのが駄目。セキュリティの確立や労働時間の管理も問題である。委託という考えもあるが実際は難しい
- ◇ 個人情報については、一切持ち出すことができない。会社のパソコンで、セキュリティをかけて扱っている
- ◇ 在宅は外注の扱いになるので、そういったことは中国で行っている
- ◇ 製造業であるうちでは難しい。今後、パソコン業務が増えてくれば、可能になるかもしれない
- ◇ 非常に難しい。物作りは現場での指示がとても多いし、時間との戦いでもある
- ◇ 事務的なことならできそうだが、個人情報があるので難しいと思う
- ◇ 在宅勤務は、移動不自由人に対しいいと思う。インターネットやテレビ電話など、リアルタイムでできるので、在宅は不可能じゃない。PC稼働チェック表みたいなものがあり起動した時間と終了した時間がわかり、タイムオーバーしそうになったら、ブザーで知らせるようなものがあるといいと思う
- ◇ 健康面で、どのようにフォローとかしていったらいいのか
- ◇ 自宅でもパソコンが立ち上がってればいい。技術系の方は、デスクワークが主になるから、あまり動けない人でも、大丈夫ではないかと考えている
- ◇ ネットワークさえ組めば可能だと思います。あとは守秘義務のことなど注意する。他の人が書いたノートを見て、パソコンに打ち込むことができれば仕事の幅も広がる
- ◇ 我々も勉強させていただきたいと思う。情報管理がとても厳しくセキュリティの高い管理ツールがないといけない。個人情報の保護を、どの程度行えばいいのか試行錯誤していると思う
- ◇ 個人情報のこともあり、難しいと思う
- ◇ ポスターやパンフレットなどの単発の受注をお願いしている
- ◇ システムがあれば、頼むこともできるかも。規模的にも小さいし、基本的にアナログで作業している。在宅は難しいと思われる
- ◇ データ処理ができると良い。沖電気のようなシステムが確立できるといいのだが
- ◇ ホームページの作成や更新の仕事などは、在宅でもできると思う。ただ、バーチャルメディア工房ぎふなどの在宅就業支援団体では、要望に合わせたスピードや能力があるか

質問 17 障害者雇用の社会制度などについての意見、その他。

（アンケート 22 今後とも障害者の雇用にご理解とご協力を頂いていくうえで、また将来の構想に向けて、必要だと思われるような社会制度や支援システム、施設（職業リハビリテーションセンター＝就労のための研修機関も含め）がありましたら是非お聞かせください。）

- ◇ 助成の充実、だんだん助成金も減っていることもあるし、自立支援法などの制度が変わるのでどうなるのか分からないが制度の充実も
- ◇ 障害者雇用に対する問題を更に追及し、もっと障害者雇用が増加するように、国、地方公共団体、支援学校、企業が共に取り組むべきだと思います
- ◇ 夏に制度が変更になるが短時間労働での雇用も難しく、法定雇用率に達するのは難しい
- ◇ 短時間労働のパートの人が多いが、人数に入れないといけないので辛い。障害者の短時間労働の人を 0.5 ポイントでもいいからカウントしてくれるのは助かる。いろいろな支援制度があると思うが、どういう時に、何を使えばいいのかわからない。書類の申請なども行ったことがない。トライアル雇用でもいいが、3 ヶ月はさすがに長い。お試し期間は 1~2 週間で十分。期間の短いトライアル雇用があるといい
- ◇ 企業としては、助成金のお金はさほど重視していない。助成金をもらうにしても、たくさん書類審査などが必要で手間である。行政のサポートの方を必要としている。どこに聞けばいいのかわからないので、一律にして使いやすいサポートを求める
- ◇ 障害者の雇用は難しいのに予算を削って支援がなくなるのは困る
- ◇ 目線を下げて、現場の意見を、もう少し取り入れた政策や制度をしてほしい。国の制度は、いいところは伸ばして、ダメなところは補正して行ってほしい
- ◇ 医療、介護の現場では医師、OT、PT、介護士、ヘルパー、レントゲン技師等の資格があれば、いくらでも雇用される可能性がある。障害者が、そのような資格が習得できる学校が必要である
- ◇ 新しく作った法律や制度が、障害者にとってプラスか検証してもらいたい。複雑なことではなく、税金が安くなるとかもっと簡単な制度がいい。
- ◇ 環境面で設備を整える補助制度もあるが、まだ完璧ではないように思える
- ◇ お客様とのかかわりが、重要になりますので、本人の人間性が重要であると考えています
- ◇ 経験があり、自宅で仕事ができるのであれば、インターネットやファックスで図面を送ってくればいいので、在宅も可能性がある
- ◇ 退職されて、技術を持っている人も招くことのできる制度が、あったらいいなと思う
- ◇ 企業も生産性とコストを計算に入れるから、助成制度がない限り、雇用は難しい
- ◇ プロの人に聞かないと、どんないい制度も利用できない。助成金ばかり頼りにしていると、割に合わなくなってくる。障害者を雇用したら、助成金を出すのが、先行し過ぎているのではないか
- ◇ いろんな窓口があるのはいいが、できれば一元化していた方がわかりやすい
- ◇ 雇用能力開発機構の研修制度は申請している
- ◇ 予算削減で提供している事業が変わっていくと、事業を受ける側が困ってしまうので、なるべく安定して継続的に行えるといい
- ◇ 介護職員の処遇改善交付金をもらっているが、これは介護職員のための適応で、看護師などは受け取る事ができない
- ◇ 障害者は障害保険に入っているが、一般の人にはそういったものがなく、実習の時にトラブルがあっても保険がきかない。身近にあるはずの市町村の役場などの関わりが、薄いように思える。みんなで支えるネットワークが稼働してない

## その他

- ◇ 外部の研修も良いが、金額による
- ◇ 近くに CAD の研修を行っている所があり、そこを修了した方を何人が紹介されたが、修了したからといってすぐ仕事ができるかと言ったらそうではなかった
- ◇ 在宅勤務では？ やってみたことは無いのでわからないが。データを自宅で作業して、メール等でというやり方は、やる価値はあると思う。将来的には出来ると良いなと思ったこともある、そうできれば仕事が広がるが、問題がクリアできないと難しい
- ◇ 知的障害を持った方がおり、彼の特徴は色々なことはできないが、1つのことを深く覚え、一般の方より能力を発揮します。ですので、繰り返し量の安定している作業の仕事、日によって変わるのではなく毎日同じ仕事を行ってもらっている
- ◇ 設備改修など現在はしていないが、将来そういった障害者を雇用する場合は、必要に応じて対応したい
- ◇ 当社では、雇用するにあたって、障害者の方とハローワークの方に作業を見学していただいた上で、障害者の方に就職を希望するか決めていただいている
- ◇ 外部での職員育成の研修は可能
- ◇ 輸入的な業務は、結構マーケットがあると思う、自社ですと商品の仕様書・規格書を作成に時間がかかって困っている、そういう仕事も、フレキシブルに行える人が居れば、仕事はある
- ◇ 「バーチャルメディア工房ぎふ」などの在宅就業支援団体も、もっとPRが必要
- ◇ 近年雇用している障害者は特別支援学校で職場体験として来ているので、保険などにも入っている。こういうのが一般の人用にあるといい
- ◇ 障害者も職場体験がしやすい制度を、国が設けることができれば、いろいろな体験ができ、双方の意見が合えば雇用に結び付くかもしれない
- ◇ 支援学校から実習をやってもらって双方が納得した状態で採用したい。障害の状況によっては、フルタイムもあり得るし、こだわらない。製造現場は、安全に作業できる知的障害者の方をお願いできるといい。偏見みたいなものがあり、そういったものを払拭していかないといけない。障害者の家族の、会社に対する理解も必要になってくる。障害者だからと言って自分を甘やかしてもいけないと思う
- ◇ 作業や関り方を考えていくのも、私たちの仕事ではないかと思う。外国人の雇用制度も行っているが、似たようなことがある。思いを理解して話し合うことが大事である。支援学校の先生も企業にかよって勉強しようと言っていたが、これは重要なことだと思う
- ◇ 就職においては、コミュニケーション能力や協調性が重要であると思う。本人が日々、目に見えた努力していくことが必要である
- ◇ 資格は、健常者、障害者でも病院内で実施された研修で習得できる。どんな職種でも資格があれば採用する。介護の人数が足りないので1人と言わずたくさんほしい
- ◇ 事務ワークで Word、Excel だけでなく仕事の知識が必要 [チームワークやシステム製作などは重宝されるのではないか]
- ◇ 補助金が出るうちは、会社全体で面倒をみるが、補助がなくなるとその分がマイナスになる
- ◇ 一番困っているのは、技術的なことではなく、障害者の仕事に対する意識の理解。在宅は強化すべきだと思っている

- ◇ 不況を脱出し障害者雇用を整えるような状態にしてほしい。知恵をもっと絞ってほしい(事業所を作るときに、車椅子が移動できるような設備を義務づけるなど)
- ◇ 普通に仕事していても、実は障害を隠している人もいるのではないかと思う
- ◇ 社員じゃなくていいから、登録制にしてもいい。大量に雇うことはできないが、これ以上少なくなると仕事ができないので現状を維持したい。一番肝心なのは、継続して長い間仕事を続けてくれることである
- ◇ 海外では意思疎通が重要である。技術者でパソコンができる頭脳集団の方が来ていただけると良い。自宅で作るというのは、保険の面でも大変なことではないだろうか。電動車いすの電気技師などが早めにほしい。将来的には採用したい
- ◇ コミュニケーション能力を鍛えることができるなら、人間に対するサービスの仕事も十分可能性がある。企業のレベルを障害者に押しつけると、摩擦が起こる。工夫して、レベルを合わせるようにするといい。障害者の雇用手当を、企業が有効に使っていないのではないか
- ◇ 障害者だから、健常者以上のスキルがないと採用されないという思いがあるのではないだろうか。スキルより協調性が重要である
- ◇ ハローワークを通じてではなく、直接会って話せたらいいなと思う。採用の際に資格の保有などが求められているが、インターネットなどで勉強し、習得できるので学校に行かなければいけないという訳ではない
- ◇ トイレなどのインフラ整備を整えないといけないので、ハードルが高い
- ◇ 今後は特別支援学校の方もインターシップでの受け入れを考えている
- ◇ お金や個人情報扱っているところなので、座って作業ができる人が向いているのではないか。
- ◇ 障害者の仕事を、どう作り出していくのか考えものである。途中から障害者になった人の方が仕事をしやすい。支援学校を出てからのの方が大変で道のりが長いのだから、そこからの支援がいるのではないのか
- ◇ 電話で断ったりせず面接や履歴書を見て直接会って判断する。雇用のポイントは他人との接し方がうまくできるかということ
- ◇ 親御さんに問題ある場合。面倒みないことや給料を没収してしまうなど
- ◇ 行政が真剣に障害者を応援する取り組みを行うべきである
- ◇ 一般社員の障害者への理解があり、家風のようなものがある
- ◇ 最近、チャレンジトレーニングを始めた
- ◇ 自分の力で仕事をしてもらうため、一度見学に来てもらっている
- ◇ 障害者を支えるため家族や行政に働きかけ、就労が継続してできるようなシステムづくりをしている

### 3 . ヒアリング調査票・集計

#### ( 2 ) 支 援 団 体





## 支援団体ヒアリング調査項目

ヒアリング内容について、ポイントとして支援団体の仕事と組織、に関する現状、登録ワーカーに関する現状の2点を中心に調査

厚生労働大臣登録による障害者在宅就業支援団体としての現状・環境などについて

質問 1 団体発足から、どのような経緯で厚労省に登録することに到ったか。

質問 2 通所ではなく、なぜ「在宅」の就労支援なのか？

質問 3 登録したことで、団体組織に（運営を含め）変化はあったか？仕事の受注等も変化がありましたか？

質問 4 仕事の内容や受注形態は、厚労省に登録した当時と比べて変化したか？

質問 5 仕事の受注等、民間企業などとの係わりの現状

質問 6 在宅就業およびワーカーの方たちの就職の為の、ハローワークなど公的機関との連携の現状。

質問 7 今後も登録した状態で団体を運営していくか？

質問 8 現在までに企業等から申出があった仕事の中で、ワーカーのスキルや団体の事情など問題から、お断りした仕事はありますか？

登録ワーカーさんについて

質問 9 登録ワーカーのスキルについて、ワーカー間での差はどうか？スキルアップはどのようにしているか？

質問 10 ワーカーへの仕事の割り振りの時、決まった登録ワーカーさん達に偏っていないか？

質問 11 在宅就業支援団体の登録をうけた当初と比べて、ワーカーさんの仕事に対する意識は変化があるのか？

質問 12 ワーカー登録者は、登録を受けた当初と比べて、人数の変化はあったか？

質問 13 ワーカーに登録が出来なかった方の就労などのフォローは、どのようにしているのか？

アンケートから

支援団体の状況

質問 14 登録ワーカー障害の状態

(アンケートの 2. 貴団体に登録している障害者は現在何人ですか。)

質問 15 受注した仕事の内容

(アンケート 4. 過去 1 年、仕事はどこから受注していますか。( )内は件数を記入してください(複数回答可))

質問 16 仕事量がなぜ増えたのか?減ったのか?

(アンケート 7. 過去 1 年、仕事はどこから受注していますか。)

質問 17 来年度以降、仕事とはなぜ増えたのか?減ったのか?

(アンケート 8. 団体全体として来年度以降、受注する仕事量は、変化すると思いますか。)

質問 18 開拓した新たな発注先の詳細、開拓方法

(アンケート 9. 企業等から仕事の受注を促進させる為に、新たな企業等などの発注先の開拓を行っていますか。)

団体活動などについて

質問 19 今後の取り組み事についてさらに詳しく

(アンケート 23. 今後就労に関して新たに取り組んでいく予定の事がありましたらお聞かせください。)

質問 20 在宅就業団体制度についてさらに詳しく

(アンケート 24. 厚生労働省へ登録する在宅就業支援団体制度についてご意見ありましたらお聞かせください。)

質問 21 仕事の受注や団体運営など、他の支援団体との情報交換や連携の現状と今後。

(アンケート 25. 全国の在宅就業支援団体が連携を取り進めることについてご意見をお聞かせ下さい。)

質問 22 企業に対しての意見についてさらに詳しく

(アンケート 26. 在宅就業支援団体として、企業等に対してのご意見ありましたらお聞かせください。)

質問 23 その他の意見についてさらに詳しく

(アンケート 27. その他、どんなことでもお気づきの点ご意見をお聞かせください。)

## 支援団体ヒアリング調査結果

厚労省、登録団体としての現状・環境などについて

質問 1 団体発足から、どのような経緯で厚労省に登録することに到ったか。

- ◇ 近年の障害者雇用納付金制度の改正に伴い、厚生労働省の在宅就業支援団体に登録しました

質問 2 通所ではなく、なぜ「在宅」の就労支援なのか？

- ◇ 本来の「在宅」ではなく、施設に通所する利用者を対象としています

質問 3 厚労省に登録したことで、団体組織に（運営を含め）変化はあったか？仕事の受注等も変化があったか？

- ◇ 大きな変化はありません。但し、「発注」が社会的評価を受けるようになった事で、多少有利になったと思います
- ◇ ハローワークなど公的な機関との連携が取れるようになりました
- ◇ 在宅就労支援団体登録したことで、さほど変化はない。まだまだPRが足りない部分があると思うが、仕事の内容から以前の延長の部分で多少増えたように思う

質問 4 仕事の内容や受注形態は、厚労省に登録した当時と比べて変化したか？

- ◇ 大きな変化はありません。但し、最近の経済の激変に伴う受注減の対応として、新規事業展開（自主製品販売他）を積極的に行っています
- ◇ 在宅就労とは関係なく、雇用の部分では短期雇用者の実績を上げることが出来た登録したからと言って、そのことがあまり社会では反映されていないのが現状である

質問 5 仕事の受注等、民間企業などとの係わりの現状

- ◇ 現在の経済状況では、在宅就業支援団体に登録しているという理由だけでは、なかなか「仕事」の発注を受けられない
- ◇ 名刺の印刷など、事業所から定期的に注文があるようになりました
- ◇ 民間企業の開拓はまだ行っていないのが現実である

質問 6 在宅就業およびワーカーの方たちの就職の為に、ハローワークなど公的機関との連携の現状。

- ◇ 定期的に訪問し、求人の情報をいただいています
- ◇ ハローワークの専門援助部門に当法人の専用カウンターを設置してくれたり、障害者の求人情報を月二度程度、ハローワークから送られてきます
- ◇ ハローワークとは、企業への就職面で連携をとってやっている。在宅ワーカーの掘り起こしは、PCレベルが確認できる事から、研修修了者を基本に仕事を出している

質問7 今後も厚労省に登録した状態で団体を運営していくか？

- ◇ 今のところ、今後も厚労省に登録した状態で団体を運営予定
- ◇ そのつもりです
- ◇ せっかく取った団体登録の資格だから、無駄にはしたくないと思っている。県へ収支報告をする上は、厚労省からもメリットがないと団体登録は進まないと思う

質問8 現在までに企業等から申出があった仕事の中で、ワーカーのスキルや団体の事情など問題から、お断りした仕事はありますか？

- ◇ 団体の所在地と納品場所が遠く、コストが合わずに断念する事例や、発注者の想定コストが安く断念する事例・輸送荷姿が対応できず断念する事例が多いです。ワーカーのスキルの問題で仕事の断念という事例は、少ないです（難しい仕事の引き合いはほとんどありません）
- ◇ ありません

登録ワーカーさんについて

質問9 登録ワーカーのスキルについて、ワーカー間での差はどうか？スキルアップはどのようにしているか？

- ◇ 年齢層も幅広く、スキルの幅もかなりあると思います。仕事はできるが人間関係がむずかしい
- ◇ その都度、個別指導。集団での勉強会
- ◇ あります。テープ起こしにおいて、知識の広さ、インターネットなどでの検索技術の違いがあり、用語など正しく表記できないなど差があります
- ◇ 業種によっては、向き不向きがある。ワーカーが業務を得意とする部分で割り当てをしている。スキルアップに関しては、本人希望があればマンツーマンで指導している

質問10 ワーカーへの仕事の割り振りの時、決まった登録ワーカーさん達に偏っていないか？

- ◇ 基本的には偏りはありません
- ◇ 技術の差があるため、偏りはあります
- ◇ 現在は業種も限られているので決まった方に発注している。在宅ワーカーのレベルアップも含めて人材育成が必要と感じている状況にある

質問11 厚労省に登録した当初と比べて、ワーカーさんの仕事に対する意識は変化があるのか？

- ◇ 特にはありません
- ◇ 特段みられません
- ◇ 登録に関係なく、仕事に関しては常にプロ意識を持てるように指導している。常の積み重ねが仕事の収益に及んで反映されるようにはしている

質問 12 ワーカー登録者は厚労省に登録した当初と比べて、人数の変化はあったか？

- ◇ 特別増えてはいません
- ◇ 一割ほど増えました
- ◇ 登録者は増えてはいるが、仕事が取れないことに問題である

質問 13 ワーカーに登録が出来なかった方の就労などのフォローは、どのようにしているのか？

- ◇ 基本的に施設の利用をお断りするケースは少ないが、他の事業所を紹介しています
- ◇ 他の登録団体を紹介しています
- ◇ 本人のやる気が基本ではあるが、収益を考えると就職も合わせて考えるように指導はしている

アンケートから

支援団体の状況

質問 14 登録ワーカー障害の状態

(アンケートの 2. 貴団体に登録している障害者は現在何人ですか。)

質問 15 受注した仕事の内容

(アンケート 4. 過去 1 年、仕事はどこから受注していますか。( )内は件数を記入してください(複数回答可))

- ◇ 部品の組立
- ◇ 食品の製造

質問 16 仕事量がなぜ増えたのか？減ったのか？

(アンケート 7. 過去 1 年、仕事はどこから受注していますか。)

- ◇ 本制度が雇用率にカウントされないことが、企業に制度利用を働きかけても反応が思わしくない理由のひとつにあると思います

質問 17 来年度以降、仕事が増えるか？減るか？なぜその様に予測される

(アンケート 8. 団体全体として来年度以降、受注する仕事量は、変化すると思いますか。)

- ◇ 景気の動向、事業所の予算的なハードルをクリアできるかどうか今後検討を行う予定

質問 18 開拓した新たな発注先の詳細、開拓方法

(アンケート 9. 企業等から仕事の受注を促進させる為に、新たな企業等などの発注先の開拓を行っていますか。)

団体活動などについて

質問 19 今後の取り組み事についてさらに詳しく

(アンケート 23 . 今後就労に関して新たに取り組んでいく予定の事がありましたらお聞かせください。)

質問 20 在宅就業団体制度についてさらに詳しく

(アンケート 24 . 厚生労働省へ登録する在宅就業支援団体制度についてご意見ありましたらお聞かせください。)

- ◇ 登録団体が事業所などへの、啓蒙啓発活動を行うにあたり、セミナー、事例紹介などに、専従職員を配置することで内容が充実したものを企画することができると思われるが、それらを実施する上においての、財政的な支援を行政が行ってほしい

質問 21 仕事の受注や団体運営など、他の支援団体との情報交換や連携の現状と今後。

(アンケート 25 . 全国の在宅就業支援団体が連携を取り進めることについてご意見をお聞かせ下さい。)

- ◇ 支援団体がいくつかあるので、必要に応じてワーカーの紹介、業務の紹介をしているが、組織的な体制を整備し、協議会のような形での連携活動が望まれる
- ◇ 地元の就労支援団体とは連携を取りながらやっています。仕事発注の少ない中、かち合う部分があるので難しい面もあるが、就労においては問い合わせがある

質問 22 企業に対しての意見についてさらに詳しく

(アンケート 26 . 在宅就業支援団体として、企業等に対してのご意見ありましたらお聞かせください。)

質問 23 その他の意見についてさらに詳しく

(アンケート 27 . その他、どんなことでもお気づきの点ご意見をお聞かせください。)

- ◇ 障害者の「働く喜び」は、「在宅」であれ「企業」であれ「施設」であれ、障害特性に応じた働き方が望ましいと考えます。現在の法律・制度は「企業」での働き方に偏っていると思います

## 4 . セミナー配布資料

### ( 1 ) 広報用チラシ





## 第5回 在宅就業支援セミナー案内チラシ

厚生労働省「平成21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）」受託記念

### 第5回 在宅就業支援セミナー

# 景気低迷な今、敢えて職域拡大を考える！

障害者の雇用・就労は、その促進のために国で色々な施策や、法定雇用率が設けられていますが、我が県では今一つ理解が稀薄で社会の受け入れ態勢も不十分な現状です。また、昨年より続く景気の低迷や、政権交代により「障害者自立支援法」の廃止が打ち出され、障害者の生活環境をはじめ制度や支援施策等の上で大きな変革が予想されます。

当法人におきましては、今年度厚生労働省の「平成21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）」に応募・受託し、「障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」の取り組みを進めてきました。

結果、「こうした時だからこそ障害者の能力の活用を！」と、積極的な雇用に向けての意志を伝えていただける県内の複数の事業所も出てきています。

今回のセミナーは、こうした取り組みにご理解とご協力をいただきました県内の事業所や障害者に加え、全国の在宅就業支援団体の声を集約する中で得られた成果をもとに、障害があっても無理なく能力を発揮し社会の一員としての「障害者のあり方」と、「受け入れる社会の実現」を目指す一躍を担うことが出来ればと考えて開催するものです。1人でも多くの皆様のご参加を心よりお待ちしております。

#### プログラム

はじめに・来賓挨拶 ..... 岐阜県知事 古田 肇 氏

#### 講演

「障害者の就労に係る企業への支援施策・制度について（仮題）」

岐阜労働局 職業安定部長 倉永 圭介 氏

#### 調査研究報告

平成21年度 障害者保健福祉推進事業における

「障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究」

バーチャルメディア工房ぎふ 篠田 義人

#### ギター演奏 <The Only One's>

「バーチャルメディア工房ぎふ」のメンバー（四肢麻痺）によるギター演奏をお楽しみください。

< 休憩 >

#### シンポジウム

「景気低迷な今、敢えて職域拡大を考える！」

コーディネーター：奥野 英子 氏（筑波大学 特任教授）

パネリスト：関 宏之 氏（広島国際大学 教授）

木村 良二 氏（株）沖ワークウェル 社長

脇 美紀子 氏（NPO 法人 電気仕掛けの仕事人 理事長）

青山 和幸 氏（バーチャルメディア工房ぎふ）

※ 参加者とシンポジストに会場パネリスト（今回の調査研究における検討委員会委員）も加わり、活発な意見交換の場になることを願っています。

日時：2010年2月26日（金）  
13:30～16:30

会場：ソフトピアジャパン  
センタービル10階 大会議室

大垣市加賀野4-1-7 TEL0584-77-1144

<http://www.softopia.info/myukyo/access.html>

定員：120人（先着申込順） **参加無料**

主催：特定非営利活動法人 バーチャルメディア工房ぎふ  
後援：厚生労働省 岐阜労働局 岐阜県 岐阜市 大垣市 郡上市  
(財)ソフトピアジャパン ぎふIT・ものづくり協議会  
(社)岐阜県社会福祉協議会 (財)岐阜県身体障害者福祉協会  
(社)岐阜県雇用支援協会 他

#### 参加申込・問合せ

下記URLのフォーム、E-mailまたはFAXにて、2月22日（月）までに「氏名」「企業・団体名」「住所」「所属名」「E-mailアドレス」「電話番号」をご連絡ください。

URL <http://www.vm-studio.jp/>  
E-mail [webmaster@mail.vm-studio.jp](mailto:webmaster@mail.vm-studio.jp)  
FAX 0584-77-0533

お問い合わせは、下記「特定非営利活動法人 バーチャルメディア工房ぎふ」までお願いします。

### Special Office Happy Office を目指して



※ 仮設の機材を使用し、副業工夫して在宅で仕事に取り組む

バーチャルメディア工房ぎふでは、1人でも多くの障害者が、個々の持つ障害や様々なバリアーに縛られることなく「自分らしく」「自分にあった」ワークスタイルで働くことにより、自分にあった自分だけの生活を少しでも早く確保出来る日、「Small Office Home Office」から「Special Office Happy Office」と言える日の来ることを心より願っています。

特定非営利活動法人 (厚生労働大臣登録 在宅就業支援団体 2100001)  
**バーチャルメディア工房ぎふ**

岐阜県大垣市加賀野4-1-7 ソフトピアジャパンセンター702  
TEL: 0584-77-0533 (FAX兼用)  
担当: 青山、上村、清水



## 4 . セミナー配布資料

### ( 2 ) 講演参考資料



## 第5回 在宅就業支援セミナー

講演

# 障害者の就労拡大に向けて ～ 企業への支援施策・制度 ～

平成22年2月26日(金)

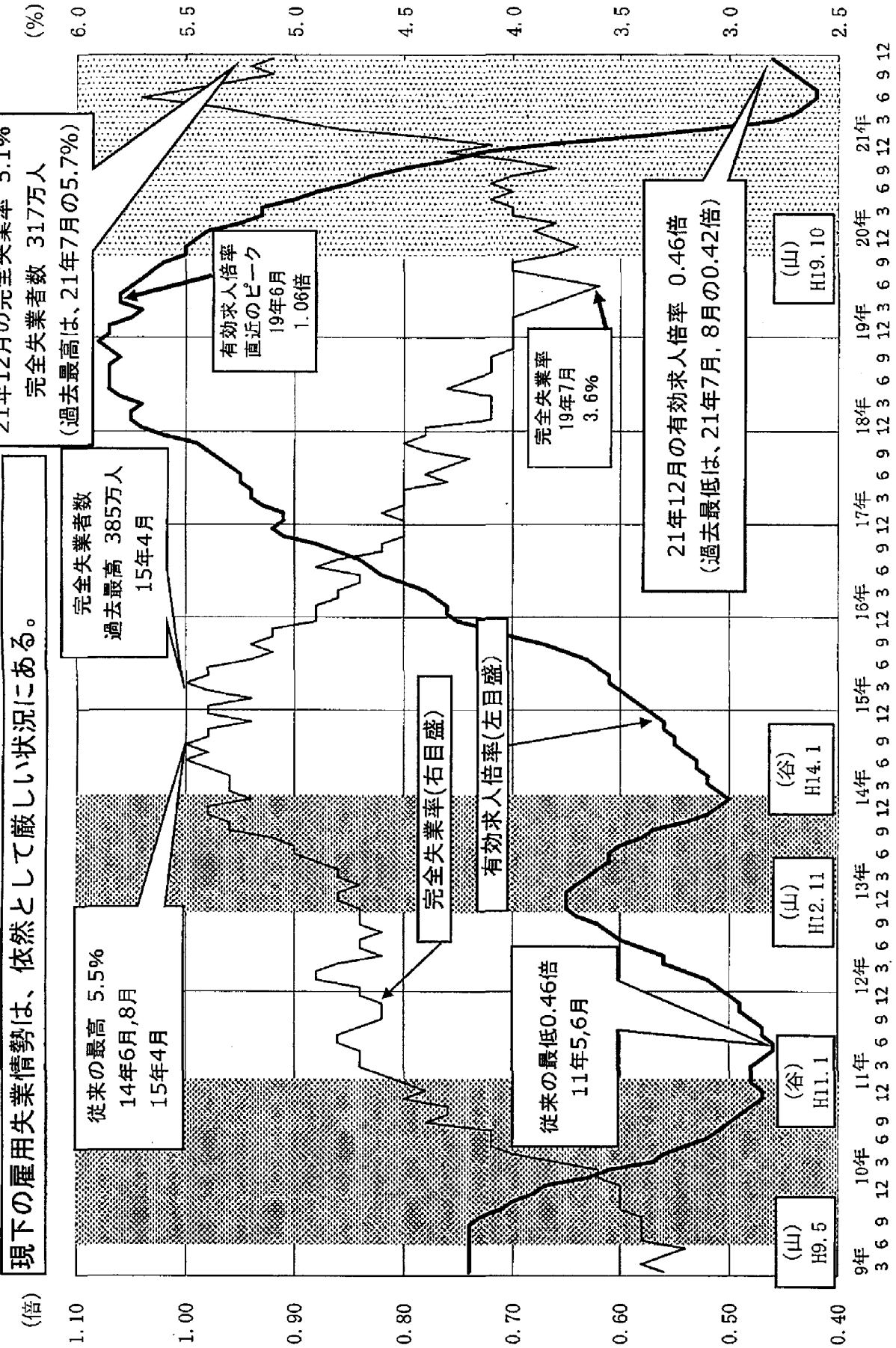
ソフトピアジャパン

センタービル10階 大会議室

岐阜労働局職業安定部

倉永圭介(電話 058-263-5519)

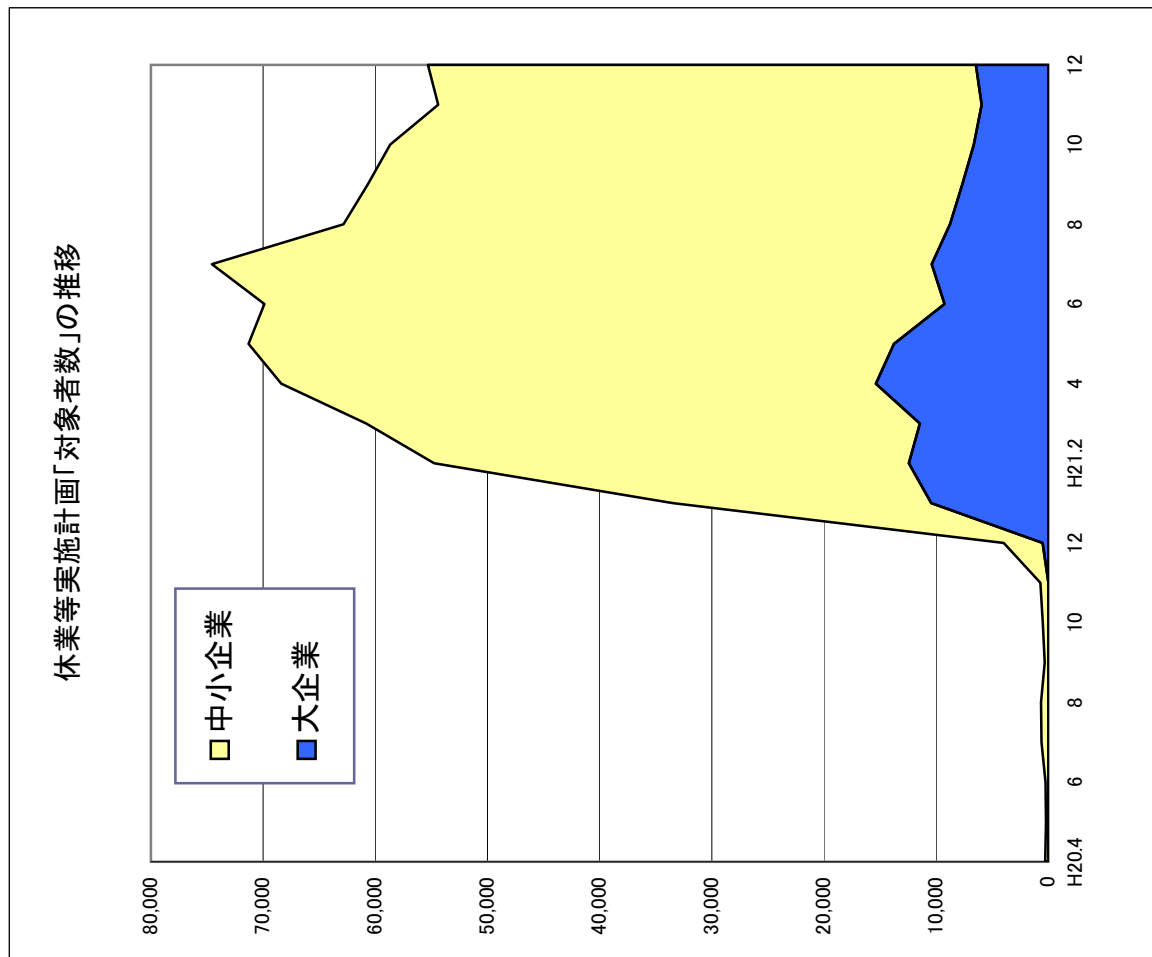
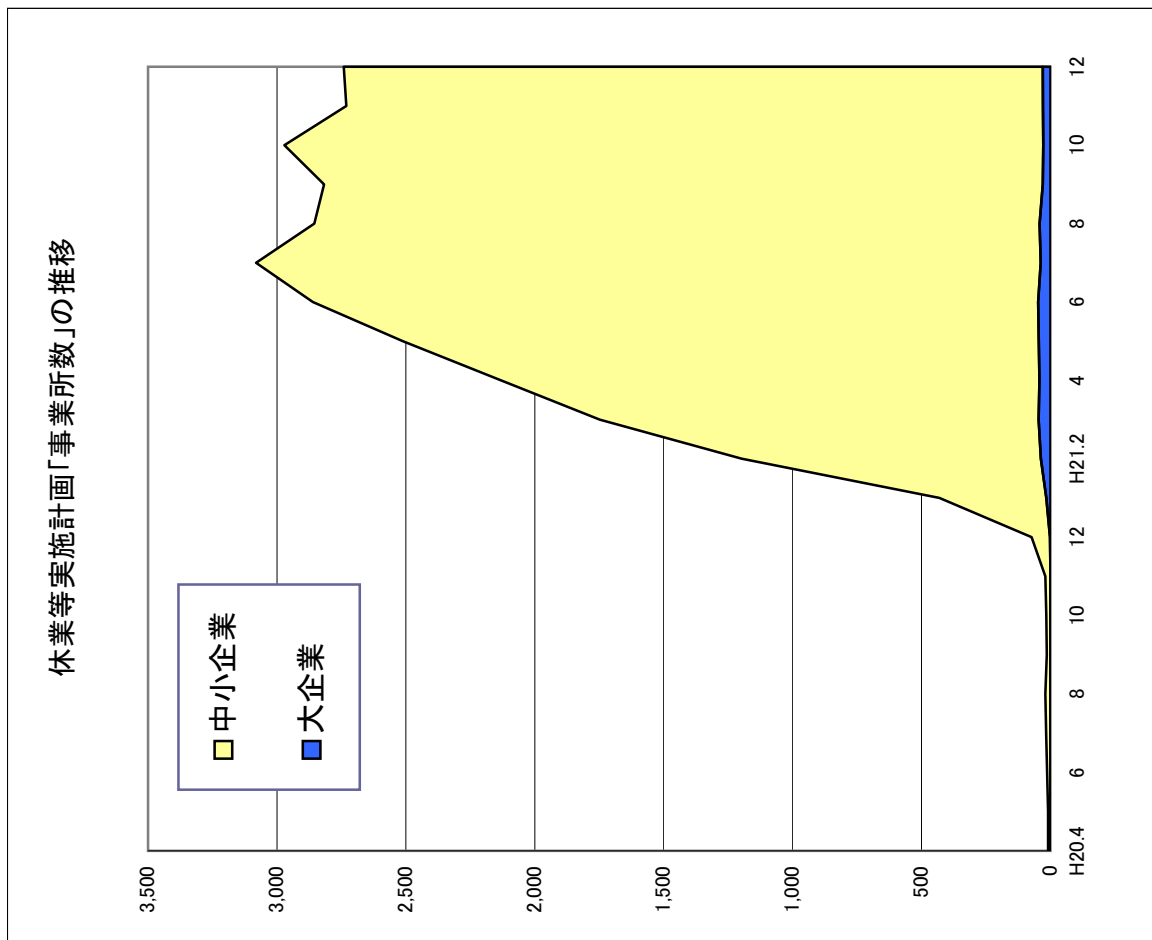
# 完全失業率と有効求人倍率の動向



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」  
※シャドー部分は景気後退期。

# 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金に係る利用状況(休業・教育訓練)の推移

岐阜労働局 職業安定部



# 障害者雇用促進法が 改正されました

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成20年法律第96号）が成立し、平成21年4月から段階的に施行されます。

## Point

☆ 障害者雇用納付金制度の対象事業主が拡大されます。

- ・ 常用雇用労働者201人以上の事業主 平成22年7月～
- ・ 常用雇用労働者101人以上の事業主 平成27年4月～

☆ 短時間労働（週所定労働時間20時間以上30時間未満）が障害者雇用率制度の対象となります。

（平成22年7月～）

常用雇用労働者の総数や実雇用障害者数の計算の際に、短時間労働者を0.5カウントとしてカウントすることとなります。

実雇用率等の計算式は次のようになります。

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{障害者である労働者※の数} + \text{障害者である短時間労働者の数} \times 0.5}{\text{労働者※の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5}$$
$$\text{法定雇用障害者数（障害者の雇用義務数）} \times \times = (\text{労働者※の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5) \times 1.8\%$$

今回の  
法改正  
による  
改正点

※ 「労働者」からは短時間労働者を除いています。

※※ 小数点以下は切捨てとなります。

☆ このほか、障害者雇用率の算定の特例を創設します。  
（平成21年4月～）

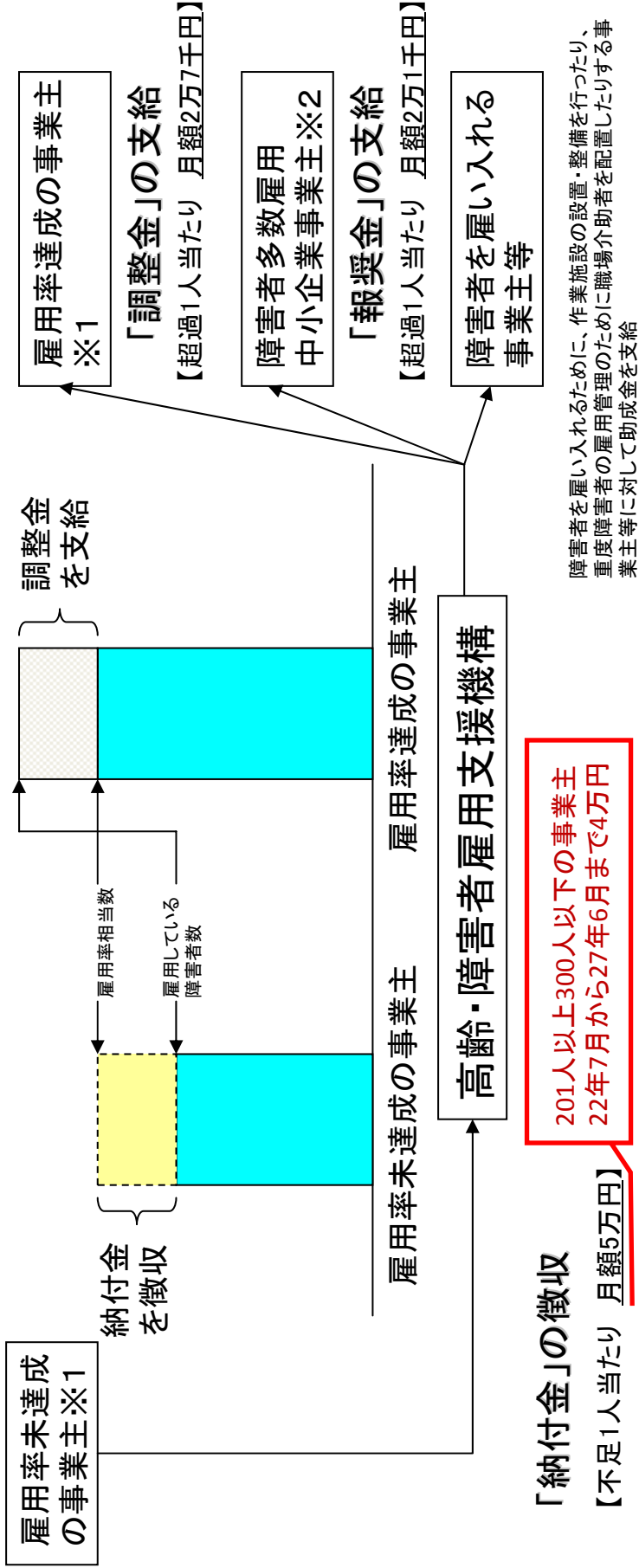
- ・ 企業グループ算定特例
- ・ 事業協同組合等算定特例



# 障害者雇用納付金制度

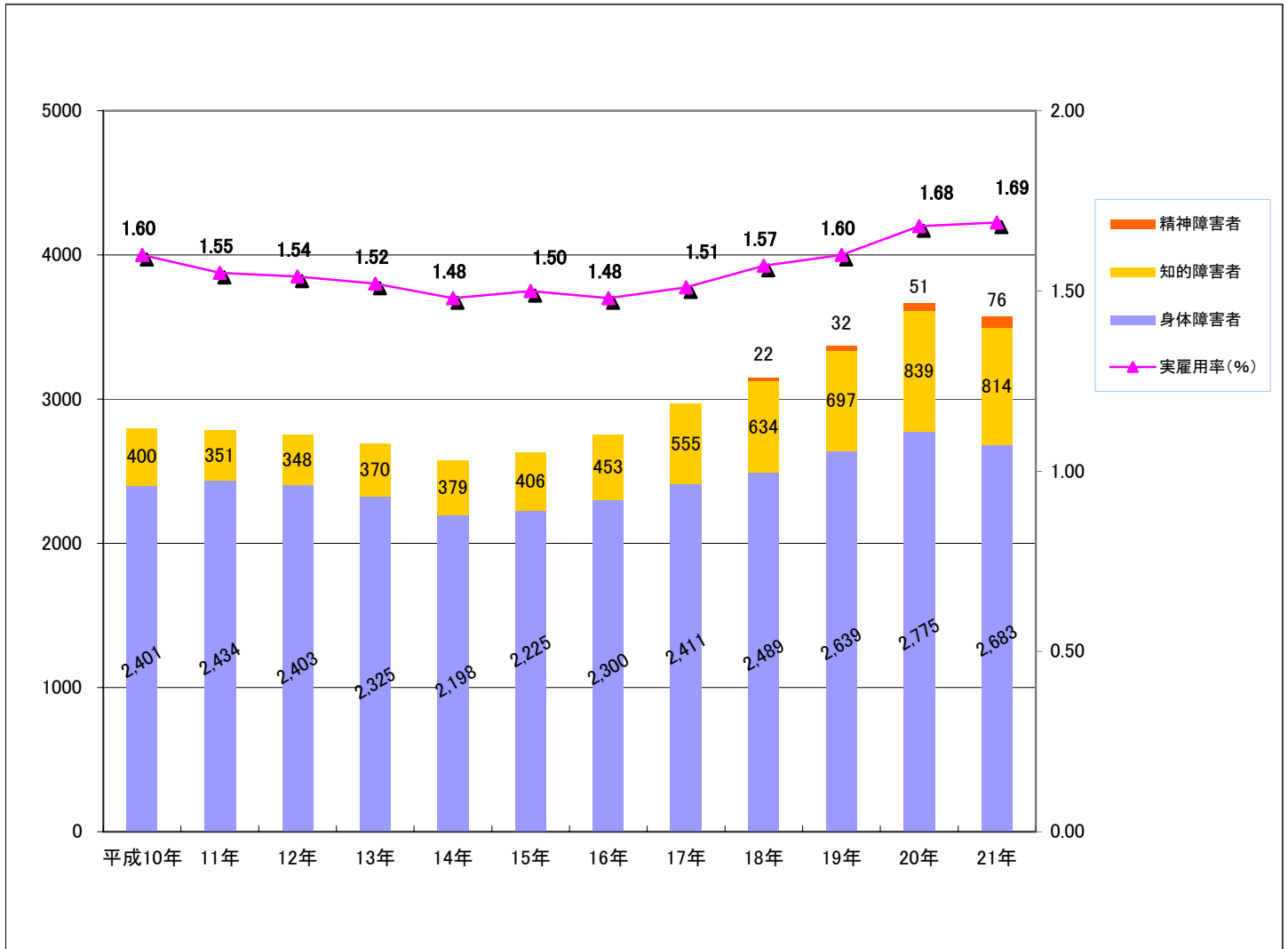
22年7月から201人以上

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることが目的に、雇用率未達成企業（常用労働者301人以上）から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金を支給している。



# 民間企業における障害者の雇用状況(グラフ)

岐阜労働局



<左目盛・障害者の数(人)>

<右目盛・実雇用率 (%)>

## <法定雇用率>

注1: 雇用義務のある企業(56人以上規模の企業)についての集計です。

注2: 「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数です。

平成17年度まで

身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)  
 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)  
 重度身体障害者である短時間労働者  
 重度知的障害者である短時間労働者

平成18年度以降

身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)  
 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)  
 重度身体障害者である短時間労働者  
 重度知的障害者である短時間労働者  
 精神障害者  
 精神障害者である短時間労働者

# 雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要【当初予算関連】

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能の強化、雇用保険の財政基盤の強化等を図る。

## 1. 雇用保険の適用範囲の拡大

- (1) 非正規労働者に対する適用範囲の拡大  
雇用保険の適用基準である「6か月以上雇用見込み」(業務取扱要領に規定)を「31日以上雇用見込み」(雇用保険法に規定)に緩和
- (2) 雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善
  - 事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったため未加入とされた者のうち、事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等の書類により確認された者については、**2年(現行)を超えて遡及適用**
  - この場合において、事業所全体として保険料を納付していないことが確認されたケースについては、保険料の徴収時効である2年経過後も保険料を納付可能とし、その**納付を勧奨**

## 2. 雇用保険二事業の財政基盤の強化

- (1) 雇用保険二事業(事業主からの保険料負担のみ)の財源不足を補うため、**失業等給付の積立金から借り入れる仕組みを暫定的に措置**
- (2) 雇用保険二事業の保険料率に係る**弾力条項の発動を停止**
  - ＜現行＞ 21年度の保険料率 3.0/1000(弾力) → 現行規定によれば22年度も3.0/1000(弾力)
  - ＜改正案＞ 22年度の保険料率 3.5/1000(弾力条項の発動を停止し、原則どおりとする)

(1)は平成22・23年度についての暫定措置、(2)は平成22年度についての暫定措置)

[ 失業等給付に係る22年度の保険料率(労使折半)[告示]  
・原則16/1000のところ12/1000とする(参考:21年度の保険料率は、前回法改正により1年限りの特例措置として8/1000) ]

施行日:平成22年4月1日(1.(2)については、政令で定める日(公布日から9月以内))

# 新しいセーフティネット 支援ガイド

離職によって住宅等にお困りの方  
に対する支援

## 住宅 支援

住宅を喪失または喪失するおそれのある方に対し、住居の提供や家賃のための貸付・給付を行います。

## 入居 資金

住居を失った方に対し、新たに入居するために必要な敷金・礼金等の初期費用の貸付を行います。

## 生活 資金

公的資金の貸付開始までの期間あるいは職業訓練期間中の生活費等の貸付・給付を行います。

## 就職 支援

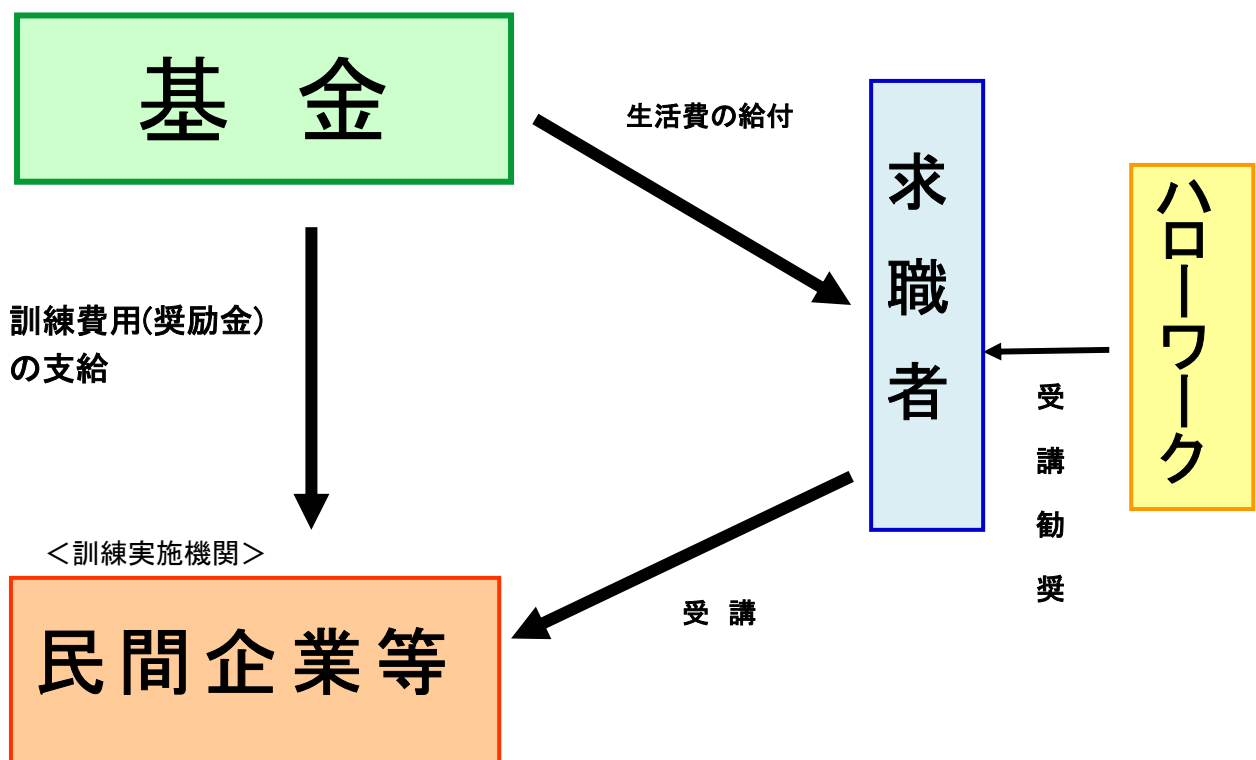
再就職のための職業訓練やカウンセリング・講習、職業紹介等の実施、就職活動費等の貸付・給付を行います。

# 基金訓練の概要

厚生労働省 岐阜労働局

雇用保険を受給できない方に対し

- 職業訓練機会の提供
- 訓練期間中の生活費等の給付  
(単身者10万円/月 扶養家族有12万円/月)



＜訓練コースの例＞

- 介護ヘルパー2級
- 企業の遊休生産設備を活用した訓練

＜訓練実施機関への奨励金の例＞

- 訓練コース新設時に初期費用助成  
・ 100万円
- 訓練実施に係る助成  
・ 受講生1人当たり 6万円/月

## 基金職業訓練の実施機関に求められる条件

### 1 訓練体制等の整備

- ① これまでの訓練実績等から、安定した事業運営が可能と認められること。
- ② 適切な施設・設備を確保し、適切に指導できる訓練指導担当者を配置していること。
- ③ キャリア・コンサルティングの実施体制を確保していること。  
(ジョブ・カード講習受講資格者の配置、新規採用による確保による見込み等を含む。)

### 2 訓練の実施内容

- ① 訓練受講料が無料であること。(テキスト代、実習服等の本人負担は除く。)
- ② 訓練の目標、カリキュラムの内容、訓練時間等に整合性があること。  
(訓練時間は、1か月当たり原則100時間以上。)
- ③ 1コースの訓練生数が、概ね10人から30人であること。  
(ただし、事業主等が実施するOJT主体の訓練、社会的事業者等訓練コースについては1人を単位とすること  
ができ、その他についても地域事情等に応じて柔軟に運用。)

- ④ 以下のいずれにも該当しないこと。
  - ・ 趣味性が強くて職業能力の開発・向上に関係しないもの
  - ・ 通常の雇用・就業形態に照らして、安定した雇用・起業等が期待できないもの

### 3 実施機関が講ずる措置

- ① 訓練期間中及び訓練終了後を通じ、キャリア・コンサルティング、これを踏まえた訓練受講者の就職促進に努めること。
- ② 訓練の実施状況及び就職状況について、中央職業能力開発協会に対して所定の報告を行うこと。
- ③ 受講者から訓練・生活支援給付金申請書を預かり、出欠状況を証明する文書を添付して中央職業能力開発協会に取り次ぐこと。
- ④ 知識・技能の習得、8割以上の出席により修了とし、該当者に修了証を発行すること。
- ⑤ 訓練期間中の受講者の安全衛生に配慮すること。
- ⑥ 受講者及び受講希望者の個人情報の適切な管理を行うこと。
- ⑦ 受講者の訓練受講中の事故等に備えて、損害保険への加入、見舞金制度の整備等を行うこと。

## 重点分野雇用創出事業の創設

### 概要

- 雇用失業情勢が厳しい中で、介護、医療、農林、環境等成長分野として期待されている分野における新たな雇用機会を創出するとともに、地域ニーズに応じた人材を育成し雇用につなげるための事業を実施。
- 地方公共団体は、民間企業等に事業を委託し、当該受託者が求職者を新たに雇い入れることにより雇用を創出。

### 【基金対象期間】

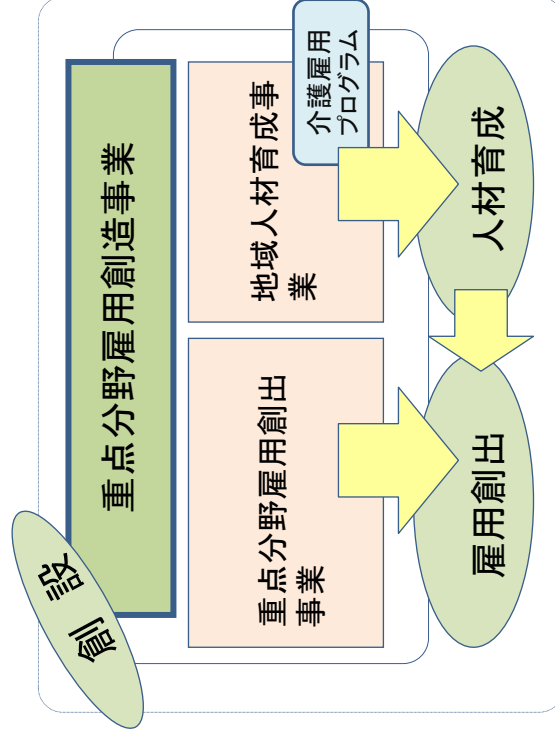
(平成23年度末まで)  
都道府県に造成した基金により実施

### ☆ 重点分野雇用創出事業

- 介護、医療、農林、環境等の重点分野における雇用の創出を図る事業。
- 雇用期間は1年間。
- 事業費に占める新規雇用失業者の人件費割合は1/2以上。
- 未就職卒業者の雇用に配慮。

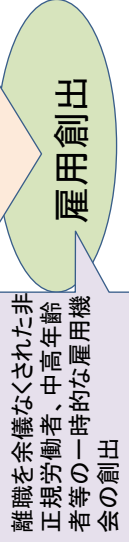
### ☆ 地域人材育成事業

- 地域失業者を新たに雇用した上で、当該労働者に対し、地域の企業等で就業するために必要な知識・技術をOFF-JT(講義等)、OJT(職場実習等)により習得するための研修を行う事業。
- 上記重点分野及び各地方公共団体が設定する地域の成長分野としてニーズが高い分野に該当する事業を対象とする。
- 受託した企業、NPO等は、あらかじめ雇用期間中の研修計画を作成。事業実施期間は1年以内。
- 受託した企業、NPO等は、雇用した失業者に対し、労働条件、市場実勢を踏まえ適切な水準の賃金を支給。
- 事業費に占める新規雇用失業者の人件費割合は1/2以上。研修に係る費用は、OFF-JT、OJTに要する費用とする。
- 未就職卒業者の雇用に配慮。



### 既存事業

緊急雇用創出事業 4500億円





## 特別支援学校未就職者への支援

### 1 現状

未内定者数 83人（平成22年1月末現在）

### 2 支援施策

#### (1) 在学中の方

ハローワークの障害者職業相談部門等と特別支援学校が、密接な連携の下、職場実習先や求人の開拓等を行い、就職先を確保できるよう努めています。

また、岐阜県が委嘱している障がい者雇用企業開拓コーディネーターからの情報提供も活用して、実習先を開拓しています。

#### (2) 未就職卒業生

##### ○ 新卒者体験雇用事業

- ・ 未就職卒業生の希望職種の見込みを上げ、早期正規就職促進を図る
- ・ 1か月の有期雇用
- ・ 受入企業に対し、対象者1人につき月8万円を支給

##### ○ 基金訓練

- ・ 緊急人材育成事業のうち未就職者向け職業訓練コースで、就職支援の強化を図る
- ・ 訓練期間は6か月
- ・ 条件を満たす訓練生に、訓練・生活支援給付金（月10万円）を支給

##### ○ 緊急雇用創出事業・重点分野雇用創造事業

- ・ 地方公共団体が次の雇用までの短期の雇用・就業機会を創出
- ・ 雇用期間は6か月以内（緊急雇用創出事業）で更新は1回可
- ・ 介護、農林水産業、環境、観光分野において積極的に活用

##### ○ その他の支援策

- ・ 障害者の態様に応じた多様な委託訓練、職場適応訓練を実施しています。
- ・ 就職に当たっては、障害者施行雇用（トライアル雇用）や職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援等があります。

# 障害者に対する就労支援の推進

～平成22年度 障害者雇用施策関係予算案のポイント～

## 施策の概要

障害者雇用に関する状況をみると、平成20年度におけるハローワークの新規求職申込件数が過去最高となるなど、障害者の就労意欲の一層の高まりがみられる。

現在、障害者自立支援法の下、障害者がその能力や適性に応じて自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう支援が進められるとともに、特別支援教育により、障害のある生徒等の自立や社会参加に向けた主体的な取組への支援も実施されており、福祉、教育の分野におけるこうした動向を踏まえ、障害者の希望や能力に応じて雇用の場を提供していく必要性が高まっている。

こうした中、政府としては、「経済財政改革の基本方針2008」（平成20年6月27日閣議決定）において「『新雇用戦略』の推進」の一環として、「『福祉から雇用へ』推進5か年計画」（平成19年12月26日策定）に基づき、その就労による自立を図るとともに、平成20年12月19日に成立した中小企業における障害者雇用の促進等を内容とした改正障害者雇用促進法の施行により、障害者雇用に係る取組の充実を図ることとしている。

また、今般の景気後退を背景として障害者を取り巻く雇用情勢が悪化していることから、改正法の円滑な施行を図りつつ、安定的な障害者雇用の場を確保することや、障害特性に応じたきめ細かな就労支援を行うことが求められている。

平成22年度においては、上記の状況を踏まえつつ、

- ① 雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化
- ② 障害の特性に応じた支援策の充実・強化
- ③ 障害者雇用納付金制度の対象拡大等に対応した障害者雇用の一層の支援
- ④ 障害者に対する職業能力開発支援の推進

を主要な柱に掲げ、障害者に対する就労支援の充実を図ることとする。

**平成22年度予定額 21,239 ( 20,396) 百万円**

※括弧書きは前年度予算額

## I 雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化

**1 ハローワークを中心とした地域の関係機関との連携による「チーム支援」の推進**  
**[予定額 622 ( 620) 百万円]**

ハローワークが中心となって、地域の福祉施設、特別支援学校等の関係機関と連携し

た「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」を推進するとともに、「就職ガイダンス」等の実施により、ハローワークのマッチング機能の向上を図る。

## 2 雇用と福祉の連携による地域に密着した就労支援の実施

[予定額 3,820 ( 3,392) 百万円]

障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」について、全障害保健福祉圏域への設置に向け、設置箇所数の拡充等を図る。

(設置箇所数 247センター → 282センター)

## 3 障害者試行雇用事業の推進

[予定額 994 ( 1,072) 百万円]

事業主に障害者雇用のきっかけを提供するとともに、障害者に実践的な能力を取得させて常用雇用へ移行するため、短期間の試行雇用（トライアル雇用）を実施する。

(対象者数 9,000人)

## II 障害特性に応じた支援策の充実・強化

### 1 精神障害者の総合的な雇用支援の実施

[予定額 1,338 ( 1,150) 百万円]

#### (1) 精神障害者就職サポーターの配置

[予定額 353 ( 269) 百万円]

ハローワークにおける精神障害者のカウンセリング機能の充実・強化を図るため、カウンセリングスキルの高い専門的資格を有する者等を「精神障害者就職サポーター」として配置する。

#### (2) 医療機関等との連携による精神障害者の就労支援の推進

[予定額 36 ( 41) 百万円]

医療機関等を利用している精神障害者を対象に、就職活動のノウハウ等を付与するジョブガイダンスを実施し、医療から雇用への移行を促進する。

#### (3) 精神障害者の雇用促進のためのモデル事業の実施

[予定額 120 ( 190) 百万円]

精神障害者雇用の意欲はあるもののそのノウハウが十分でない企業において、精神

障害者の雇用を促進するため、精神障害者の障害特性に応じた職域開拓や支援体制の整備等に取り組むことにより、精神障害者の雇用及び職場定着のノウハウを構築するためのモデル事業を実施する。

#### (4) 精神障害者ステップアップ雇用奨励金の活用促進

[予定額 212 ( 203) 百万円]

精神障害者の障害特性を踏まえ、一定程度の期間をかけて段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」の活用を促進する。

#### (5) 精神障害者雇用安定奨励金（仮称）の創設（新規）

[予定額 176 ( 0) 百万円]

精神障害者の雇用の促進・安定を図るため、カウンセリング体制の整備等、精神障害者が働きやすい職場づくりに努めた企業に対する奨励金を創設し、精神障害者の一層の雇用促進、更には職場定着を図る。

#### (6) うつ病等精神障害者の職場復帰のための総合支援事業（個別実践型リワークプログラム）の実施

[予定額 441 (446) 百万円]

精神障害者の職場復帰ニーズに対応するため、地域障害者職業センターにおいて、うつ病等休職者の職場復帰支援を実施する。

## 2 発達障害者の特性に応じた支援策の充実・強化

[予定額 406 ( 191) 百万円]

#### (1) 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの推進

[予定額 230 ( 118) 百万円]

ハローワークにおいて、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、ニーズや特性に応じた専門支援機関に誘導する等、きめ細かな就職支援を実施する。

#### (2) 発達障害者の就労支援者育成事業の推進

[予定額 19 ( 10) 百万円]

発達障害者支援センターにおいて、医療、保健、福祉、教育等関係機関の発達障害者支援関係者に対する就労支援ノウハウの付与のための講習等を実施するとともに、発達障害者と支援者による体験交流会を開催する。また、事業主に対しては、発達障害者を知り、雇用のきっかけ作りを行うための体験型啓発周知事業を創設する。

#### (3) 発達障害者の雇用促進のためのモデル事業

[予定額 156 ( 64) 百万円]

発達障害者を雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に対する助成を行うことに

より、発達障害者の就労を支援するとともに、その雇用管理上の課題等の把握を行う。

### 3 難病のある人の雇用促進のためのモデル事業

[予定額 125 ( 51) 百万円]

難病のある人を雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に対する助成を行うことにより、難病のある人の就労を支援するとともに、その雇用管理上の課題等の把握を行う。

### 4 チャレンジ雇用の推進

[予定額 258 ( 0) 百万円]

知的障害者等を都道府県労働局やハローワークにおいて非常勤職員として雇用し、1～3年の業務経験を踏まえた一般企業等への就職の実現を推進する。(170名)

## Ⅲ 障害者雇用納付金制度の対象拡大等に対応した障害者雇用の一層の支援

### 1 障害者初回雇用（ファースト・ステップ）奨励金

[予定額 700 ( 750) 百万円]

改正障害者雇用促進法の施行を踏まえ、更に障害者雇用の取組を推進すべき中小企業のうち、これまで障害者雇用の経験のない中小企業に対して、初めて障害者を雇用した場合に奨励金（100万円）を支給し、雇用の促進を図る。

### 2 事業協同組合等雇用促進事業助成金

[予定額 15 ( 15) 百万円]

新たに設けられた事業協同組合等算定特例を活用した中小企業における障害者雇用の取組を促進するため、単独では障害者を雇用するだけの十分な仕事量を確保することが困難な複数が、事業協同組合等を活用して共同で障害者雇用を図る場合に、その取組に要した経費に対する助成を行う。

### 3 特例子会社等設立促進助成金

[予定額 825 ( 450) 百万円]

現下の厳しい雇用情勢の下、新たな特例子会社や重度障害者多数雇用事業所を設立し、多数の障害者を雇用する場合には、助成金(10人以上雇用で3年間4,000万円等)を支給することにより、地域における安定的な障害者雇用の拡大を図る。

#### IV 障害者に対する職業能力開発支援の推進

##### 1 民間を活用した機動的かつ実践的な職業訓練の推進

[予定額 1,824 ( 1,912) 百万円]

企業、社会福祉法人等の多様な委託先を活用し、様々な障害の態様やニーズを踏まえた職業訓練を実施するとともに、特別支援学校と連携したより早い段階からの職業能力開発機会を提供し、一般就労に向けた切れ目のない支援を実施する。

また、在職障害者を対象として、職場定着や職種転換に伴い必要となる職業訓練を実施する。  
(対象者数 9,550人)

##### 2 地域における職業能力開発推進基盤の強化

[予定額 191 ( 216) 百万円]

教育・福祉の実施主体である都道府県並びに政令指定都市の資源を有効活用することとし、職業訓練をより効果的・効率的に推進するための事業を実施する。

(実施箇所数 15自治体)

##### 3 一般校を含めた公共職業能力開発施設における障害者職業訓練の推進

[予定額 3,846 ( 4,048) 百万円]

障害者職業能力開発校において、「職業訓練上特別な支援を要する障害者」に重点を置いた支援を実施するとともに、一般の職業能力開発校において知的障害者を対象とした訓練を推進し、身近な地域において職業訓練機会を提供する。

##### 4 発達障害者に対する職業訓練の推進

[予定額 127 ( 179) 百万円]

一般の職業能力開発校における発達障害者を対象とした職業訓練を推進する。

(実施箇所数 9か所)

## 障害者雇用に関する各種助成金等(1)

### 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発助成金)

・65歳未満の身体障害者、知的障害者、精神障害者を雇い入れる事業主に対して、賃金の一部を助成するもので、雇用機会の増大を図ることを目的としています。

対象となる事業所には一定の要件があります。

問い合わせ：  
ハローワーク

対象労働者(一般被保険者)	支給総額 (大企業)	助成期間 (大企業)
身体・知的障害者	135万円 (50万円)	1年6か月 (1年)
身体・知的障害者(重度又は45歳以上)、精神障害者	240万円 (100万円)	2年 (1年6か月)
短時間労働者の身体・知的・精神障害者	90万円 (30万円)	1年6か月 (1年)

中小企業については21年2月6日から拡充されました  
(雇用失業情勢が改善するまで)

## 障害者雇用に関する各種助成金等(2)

### 障害者雇用ファーストステップ雇用奨励金

障害者雇用経験のない中小企業(56人~300人規模)において、ハローワークの紹介で身体・知的・精神障害者を初めて雇用する常用労働者として雇入れた事業主に対して奨励金を支給

支給額:100万円

### 特例子会社等設立促進助成金

身体・知的・精神障害者を10人以上雇用する特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所を設立した事業主に対する助成金

### 発達障害者雇用開発助成金

発達障害者支援法第2条に規定する発達障害を有する方及び地域障害者職業センターで職業評価を受けた方をハローワークの紹介で常用労働者として雇入れる事業主に助成

支給額:特定求職者雇用開発助成金の身体・知的障害者及び短時間労働者の身体・知的・精神障害者と同じ

### 難治性疾患患者雇用開発助成金

厚生労働省が実施する難治性疾患克服研究事業の対象疾患又は進行性筋萎縮症(筋ジストロフィー)の方をハローワークの紹介で常用労働者として雇入れる事業主に助成

支給額:特定求職者雇用開発助成金の身体・知的障害者及び短時間労働者の身体・知的・精神障害者と同じ

## 障害者雇用に関する各種助成金等(3)

### 障害者試行(トライアル)雇用事業

#### 試行雇用奨励金

障害者に関する知識や雇用経験がないことから、障害者雇用をためらっている事業所に対して障害者を試行雇用(トライアル雇用)の形で受け入れていただき、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけ作りを進める事業

実施対象となる事業所には一定の要件がある。

実施期間:原則3か月 1か月4万円(就労日数により減額あり)

問い合わせ:ハローワーク

### 精神障害者ステップアップ雇用奨励金

#### グループ雇用奨励加算金

直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害の求職者について、3～12か月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指すとともに、精神障害者及び事業主の相互理解を促進し雇用機会の確保を目的としたもの。

また、精神障害者がグループでお互いに支え合いながら働くことは職場適応に効果的であり、これを奨励するためにグループ雇用奨励加算金を支給する。

・支給できる事業主には一定の要件がある。

・支給できる奨励金

対象者1人当たり 月2万5千円(就労割合により1万円、0円となる場合あり)

・支給できるグループ雇用奨励加算金

2万5千円(グループ雇用として就労した割合により0円となる場合あり)

問い合わせ先

ハローワーク、岐阜労働局職業対策課雇用開発係

## 障害者雇用に関する各種助成金等(4)

### 職場適応訓練委託費の支給

・重度以外の障害者 月24,000円(6か月以内)

・重度の障害者 月25,000円(12か月以内)

問い合わせ:ハローワーク

### 障害者を雇用する企業に対する税制上の優遇制度

### 障害者に対する就職援護制度

公共職業訓練施設の行う職業訓練、職場適応訓練を実施する場合職業転換給付金(訓練手当等)の支給

問い合わせ:ハローワーク



# 岐阜県の障害者雇用施策について

事業名	事業概要	事業開始
障がい者チャレンジジョブトレーニング事業	障がい者を採用した実績はないが採用意欲のある企業と、就労を望む障がい者の互いの理解不足解消、不安解消及び障がい者の就職に向けた事前トレーニングとして、県下5か所で雇用直結型の短期職場実習を行う。	平成21年度
障がい者チャレンジ就業員設置事業	県において知的障がい者を非常勤職員でモデル的に雇用し、公共機関での業務経験を活かして、一般企業への就職につなげる。	平成21年度
働く知的障がい者の生活指導促進事業費補助金	知的障がい者を雇用し、且つ自ら管理する場所に居住させ、保護者に代わって生活指導を行う事業者に対し奨励金を交付する。	昭和53年度
企業経営型障がい者就労支援特別対策事業費補助金	企業による障がい者就労支援の取り組みを促進するため、就労継続支援A型事業等の実施により障がい者に新たな就労・雇用機会を提供することが見込まれる企業等に対して、その準備段階を含む初期経費に対して補助金(上限500万円)を交付する。	平成20年度
障がい者雇用促進サポート事業	働く意欲と能力を有する障がい者の適正と能力に合った、より多くの職場実習先や就職先の開拓・確保などを行う「障がい者雇用企業開拓コーディネーター」を県内5か所に配置し、障がい者の雇用促進と自立支援を行う。 コーディネーターの主な業務・・・県内事業所を個別訪問し、障がい者の雇用普及啓発、就職先開拓など	平成20年度
優秀勤労障がい者等知事表彰	障がい者雇用の認識を高めることを目的に、優秀勤労障がい者及び障がい者雇用優良事業所に対する知事表彰を実施する。	-
障がい者雇用促進セミナー	企業を対象に、障がい者雇用に関する認識と理解を求めるセミナーを(社)岐阜県雇用支援協会等と連携して開催する。	平成12年度
福祉メディアステーション運営費補助金	障がい者等がマルチメディアを活用し、自立、社会参加、就労等の「自己表現」を図る「福祉メディアステーション」の運営費を助成する。	平成8年度
障がい者雇用努力企業からの物品調達制度	障がい者を積極的に雇用している県内の中小企業から、県が優先的に物品及び役務の調達を行う。	平成14年度

## 障害者雇用関係機関連絡先一覧

(平成 21 年度)

### ●ハローワーク

ハローワーク	郵便番号	所在地	電話番号
岐阜	500-8157	岐阜市五坪 1-9-1	058-247-3211
大垣	503-0893	大垣市藤江町 1-1-8	0584-73-8609
揖斐（出）	501-0605	揖斐郡揖斐川町極楽寺 95-1	0585-22-0149
多治見	507-0037	多治見市音羽町 5-39-1	0572-22-3381
高山	506-0055	高山市上岡本町 7-478	0577-32-1144
恵那	509-7203	恵那市長島町正家 1-3-12	0573-26-1341
関	501-3803	関市西本郷通 4-6-10	0575-22-3223
岐阜八幡（出）	501-4235	郡上市八幡町有坂 1209-2	0575-65-3108
美濃加茂	505-0043	美濃加茂市深田町 1-206-9	0574-25-2178
中津川	508-0045	中津川市かやの木町 4-3	0573-66-1337

### ●岐阜障害者職業センター

〒502-0933 岐阜市日光町 6-30 電話 058-231-1222

### ●障害者就業・生活支援センター

センター名	郵便番号	所在地	電話番号
岐阜	500-8876	岐阜市日ノ出町 2-5-2 ハヤシビル 2F	058-266-4757
山ゆり	506-0058	高山市山田町 831-43	0577-32-6280
ひまわりの丘	501-3938	関市桐ヶ丘 3-2	0575-24-5880
西濃	503-2123	不破郡垂井町栗原 2066-2	0584-22-5861
東濃	507-0038	多治見市白山町 1-60	0572-21-1151

### ●社団法人 岐阜県雇用支援協会

〒500-8856 岐阜市橋本町 2-20 濃飛ビル 5 階 電話 058-252-2324

# 「特例子会社」制度

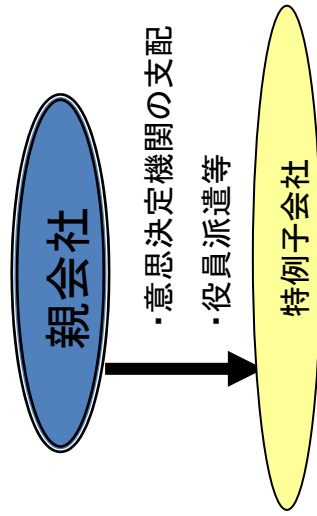
## 概要

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保(法定雇用率=1.8%)は個々の事業主(企業)ごとに義務づけられている。

一方、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できている。

また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。

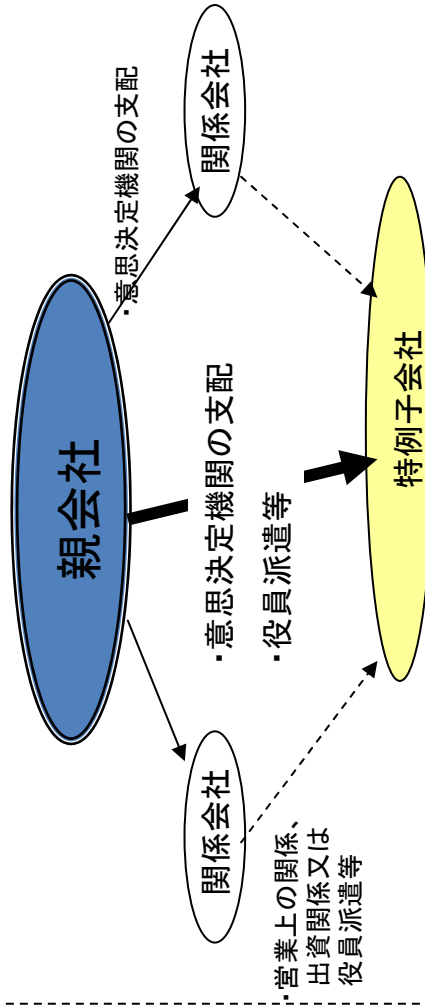
〔特例子会社制度〕



→特例子会社を親会社に合算して実雇用率を算定

平成21年5月末現在 261社

〔グループ適用〕



→関係会社を含め、グループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定

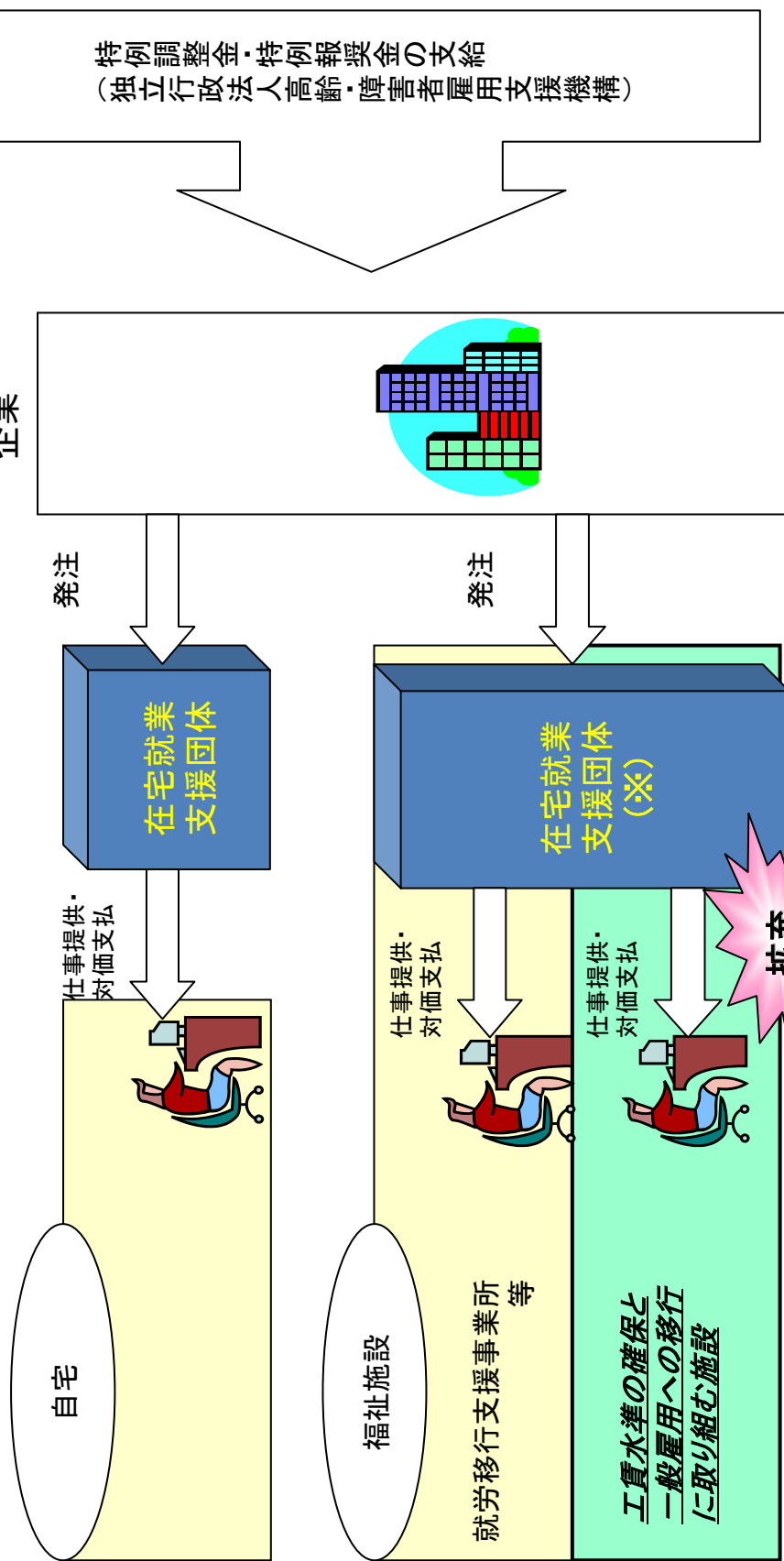
平成21年4月末現在 106グループ

# 企業からの仕事の発注の奨励（在宅就業障害者支援制度）

- 在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給する制度です。在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、制度の対象となります。

## 在宅就業障害者支援制度のイメージ

在宅就業支援団体（福祉施設）を介して発注する場合



※ 福祉施設を運営する法人が、在宅就業支援団体として登録を受けて、企業と障害者との間に立ち、企業からの発注を受け、障害者に対し仕事の提供・対価の支払い等を行う場合も、制度の対象となります。

## 障害者の「働く場」に対する発注促進税制

### 【概要】

○ 障害者の「働く場」に対する発注額を前年度より増加させた企業について、企業が有する減価償却資産の割増償却を認める。(法人税等の軽減)

- ・ 減価償却資産は、事業に使用されているものうち、現事業年度を含む過去3事業年度以内に取得したものが対象。(例：建物・冷暖房設備、照明設備、機械、車両、備品など「1年以上の長期保有資産」※詳細は別紙)
- ・ 発注には業務を下請けた場合のみならず、自家生産した商品を売買した場合等も含む。

### 【税制優遇対象者】

○ 青色申告者である全ての法人又は個人事業主が対象。

### 【適用期間】

○ 5年間(平成20年4月1日～平成25年3月31日)の時限措置

### 【割増償却額】

○ 割増して償却される限度額は前年度からの発注増加額 (※)

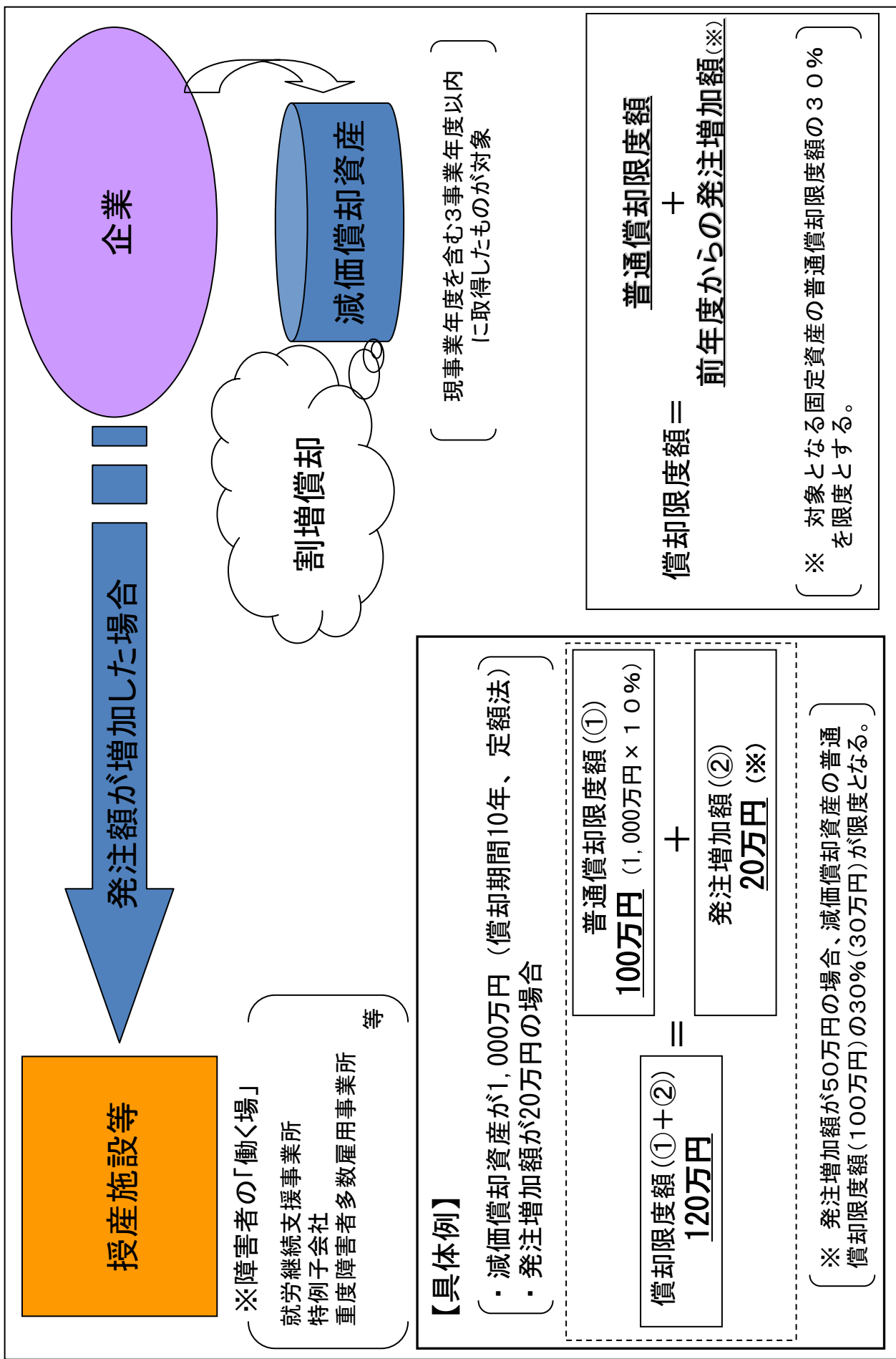
- 前年度に発注が無い場合は、当該年度の「発注額」がそのまま「発注増加額」となる。  
(※) ただし、対象となる固定資産の普通償却限度額の30%を限度する。

### 【対象となる発注先】

※税制優遇の対象となる障害者の「働く場」

- ・ 就労移行支援事業所
- ・ 就労継続支援事業所 (A型・B型)
- ・ 生活介護事業所
- ・ 障害者支援施設 (生活介護、就労移行支援又は就労継続支援を行う施設)
- ・ 地域活動支援センター
- ・ 旧授産施設 (身体・知的・精神)
- ・ 旧福祉工場 (身体・知的・精神)
- ・ 障害者雇用促進法の特例子会社、重度障害者多数雇用事業所

# 障害者の「働く場」への発注促進税制（イメージ）



# 障害者を雇用する事業主のみなさまへ

～ 障害者を雇用する事業所に係る税制上の優遇措置について ～

- 障害者を雇用する事業所に係る税制上の優遇措置は、租税特別措置法、所得税法、法人税法及び地方税法により講じられていますが、その概要は次の通りです。

項目	要件	内容
機械等の 割増償却措置 【所得税・法人税】	① 障害者を50%以上（20人以上の場合は25%以上）雇用※ ② その年またはその前5年内の各年において取得、製作、建設した機械・設備等	普通償却限度額の24%（建物32%）の割増償却ができます。 取得の日から5年間。
助成金の 非課税措置 【所得税・法人税】	障害者雇用納付金制度に基づく助成金を受けて固定資産を取得	固定資産の取得または改良に充てられた助成金の額は総収入額に不参入（所得税）または損金算入（法人税）されます。
不動産取得税の 軽減措置	① 障害者を20人以上雇用※ ② 雇用割合が50%以上※ ③ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金を受給して平成23年3月31日までの間に取得した事業用施設	価格の1/10に相当する額に税率を乗じて得た額を税額から減額します。
固定資産税の 軽減措置	① 障害者を20人以上雇用※ ② 雇用割合が50%以上※ ③ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金を受給して平成23年3月31日までの間に取得した事業用家屋（作業の用に供するものに限る。）	価格の1/6に相当する額に税率及び障害者雇用割合を乗じて得た額を税額から減額します。（取得後5年間）
事業所税の 軽減措置	障害者を雇用	従業者割の事業所税については、従業者給与総額の算定及び免税点の判定において、障害者は従業者から除くものとされています。
	① 障害者を10人以上雇用 ② 雇用割合が50%以上※ ③ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金の受給	資産割の事業所税については、当該事業所の床面積の1/2に相当する面積を控除します。

※ 重度身体障害者及び重度知的障害者については、1人を2人（短時間労働者については1人を1人）として、精神障害者である短時間労働者については、1人を0.5人としてカウントします。

- 不明点等は、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせ下さい。





編集・発行

---

編集：障害者の在宅就業を活用した新たな職域に関する調査研究 検討委員会

お問い合わせ先

特定非営利活動法人 バーチャルメディア工房ぎふ  
〒503-0006 岐阜県大垣市加賀野 4丁目 1番地の7  
ソフトピアジャパンセンター 7階

TEL / FAX : 0584-77-0533

URL : <http://www.vm-studio.jp>

発行：2010年3月31日



特定非営利活動法人 (厚生労働大臣登録 在宅就業支援団体 2100001)

**バーチャルメディア工房ぎふ**