
在宅就業障害者支援 ノウハウブック

障害者の就業機会の拡大に向けて



本事業の背景

在宅就業障害者支援制度は、働きたい障害者が一般就労に移行するための準備段階として職業能力・職業経験を高めること、障害の程度や交通などの事情から、現時点では通勤しての就労が困難な方にとっての就業機会の選択肢となることを目的にしています。また、そのような在宅就業障害者の支援を行う在宅就業支援団体は、企業と在宅就業障害者との間に立って支援をされており、重要な役割を果たしています。

しかし、制度開始から10年以上経った今も在宅就業支援団体の数は横ばいで増えていません。また、在宅就業障害者への発注額についても増えていない現状があります。一方、発注側である企業からは、在宅就業障害者がどのような業務を担えるのか、問題なく業務を行えるのか不安であるという声を聞くところ です。

そこで、在宅就業障害者への発注促進を目的に、在宅就業障害者を支援する在宅就業支援団体や支援機関に対して企業目線からの業務受注についてのノウハウを提供するノウハウブックを作成することとしました。

目次



第1章 在宅就業支援制度の概要

| | |
|-------------------|---|
| 在宅就業障害者支援制度とは | 5 |
| 「在宅就業」と「在宅雇用」の違い | 6 |
| 在宅就業支援団体の現況 | 6 |
| 特例調整金・特例報奨金制度について | 7 |
| 在宅就業障害者支援制度の活用実績 | 8 |
| 在宅就業支援団体一覧 | 8 |
| テレワークの現状 | 9 |



第2章 在宅就業支援の現状と課題の整理

| | |
|--------------------|----|
| アンケート調査の目的 | 13 |
| アンケート調査の対象 | 13 |
| アンケート調査内容(企業・支援機関) | 13 |
| アンケートの調査方法 | 13 |
| アンケートの調査期間及び回収状況 | 13 |
| 企業向けアンケートの調査結果 | 14 |
| 支援機関向けアンケートの調査結果 | 22 |



第3章 現状と課題の整理と対応すべきこと

| | |
|-------|----|
| 企業側 | 37 |
| 支援機関側 | 37 |
| 事例 | 46 |



第1章 在宅就業障害者支援制度の概要

- 在宅就業障害者支援制度とは
- 「在宅就業」と「在宅雇用」の違い
- 在宅就業支援団体の現況
- 特例調整金・特例報奨金制度について
- 在宅就業障害者支援制度の活用実績
- 在宅就業支援団体一覧
- テレワークの現状

■ 在宅就業障害者支援制度とは

在宅就業障害者の就業機会拡大を目指す制度です。

自宅などで就業する在宅就業障害者の就業機会拡大を目指すのが「在宅就業障害者支援制度」です。在宅就業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・特例報奨金を支給します。

同じように、企業が在宅就業支援団体（在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣に申請し、登録を受けた法人）を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、特例調整金・特例報奨金を支給します。

自宅以外で就業する場合に対象となることもある

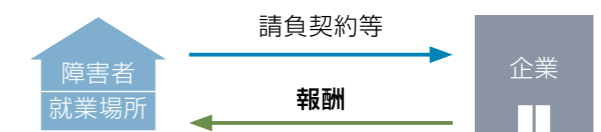
この制度では、福祉施設などの自宅以外で就業する場合も対象となります。対象となる福祉施設には「就労移行支援事業所」や、条件を満たした「就労継続支援B型事業所」などがあります。

また、「在宅就業支援団体」の登録には、「障害者に対して就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を行っている法人」「常時10人以上の障害者に対して継続的に支援を行うこと」など、いくつかの要件を満たすことが求められます。

■ 在宅就業障害者支援制度の対象となる発注パターン

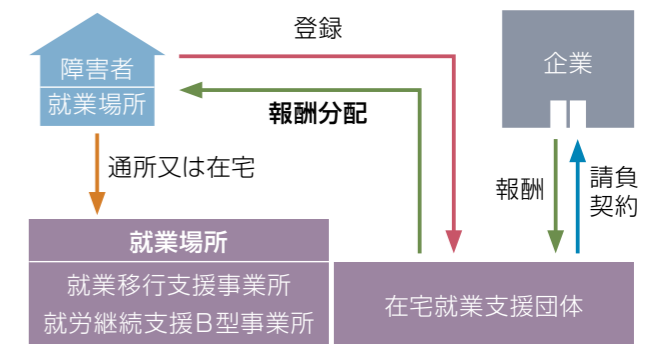
① 直接発注パターン

企業が在宅障害者に直接発注し、障害者は自宅において業務を行います。



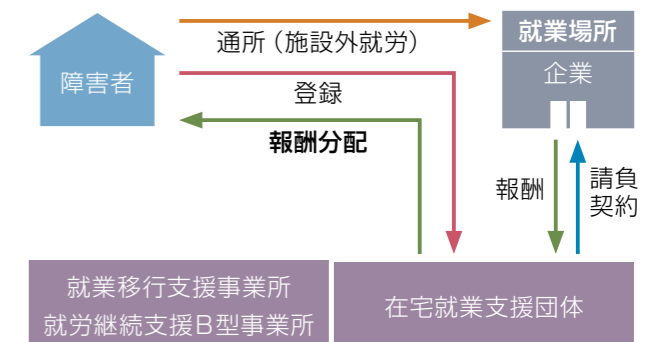
② 在宅就業支援団体活用パターン

企業が在宅就業支援団体に発注します。団体は就労移行支援事業、または就労継続支援B型事業等を行っており、団体に登録している障害者は、当該事業の利用者でもあります。団体に登録している障害者は、当該事業所又は自宅において業務を行います。



③ 施設外就労活用パターン

企業が在宅就業支援団体に発注します。団体は就労移行支援事業、または就労継続支援B型事業等を行っており、団体に登録している障害者は、当該事業の利用者でもあります。団体に登録している障害者は、施設外就労として、発注企業において業務を行います。

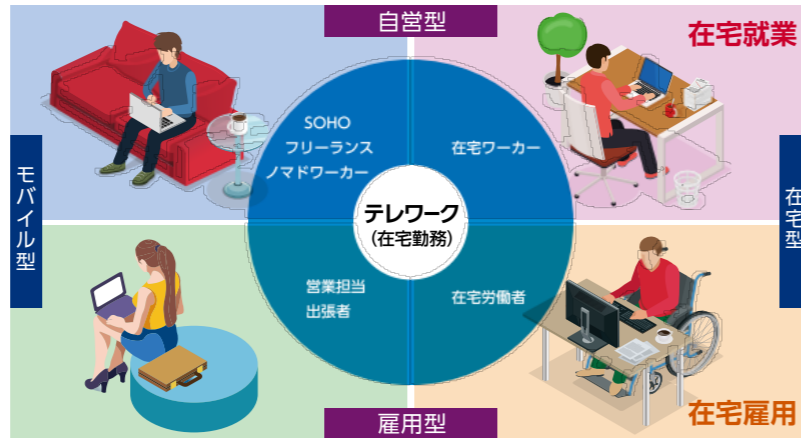


「在宅就業」と「在宅雇用」の違い

在宅就業の定義

「在宅就業」とは、企業との雇用関係がなく自宅で仕事をするという状態です。雇用契約に基づかないため、障害者にとって自分の障害への配慮を得ながら比較的フレキシブルな就業が可能となります。ただし、仕事によって得る報酬は自身の成果により、報酬が支払われます。一方で、「在宅雇用」や「在宅勤務」は、企業との雇用関係があり、オフィスではなく自宅で就業することをいいます。雇用契約に基づいているために、就業時間などの拘束時間が発生する傾向にあります。「在宅勤務」には常時在宅で勤務するものから、部分的に在宅勤務するものまであり、在宅勤務を導入している企業の中には、在宅勤務は週に数日を限度として運用しているところもあります。在宅就業ほどフレキシブルではありませんが、雇用契約に基づくため安定的な収入を得やすいという特徴があります。従来、在宅での仕事というと、宛名書きやボタン付けといった「内職・請負」のイメージでしたが、「テレワーク」ということばに代表されるものは、パソコンをはじめとする情報機器とインターネットを中心とする通信技術を活用した働き方や受託作業のことを指すことが多いです。

最近では「クラウドソーシング」と呼ばれる仕組みも普及しつつあります。クラウドソーシングとは不特定の人(クラウド＝群衆)に業務を外部委託(アウトソーシング)するという意味の造語であり、発注者がインターネット上のウェブサイト上で受注者を公募し、仕事を発注することができる働き方の仕組みです。こういった働き方もテレワークの一つとして、在宅就業に該当します。「在宅就業」と「在宅雇用・在宅勤務」の区別やそもそも「テレワーク・在宅就業」という言葉を知らない人も多いため、改めて言葉の定義を明確にし、理解を広げる必要があります。

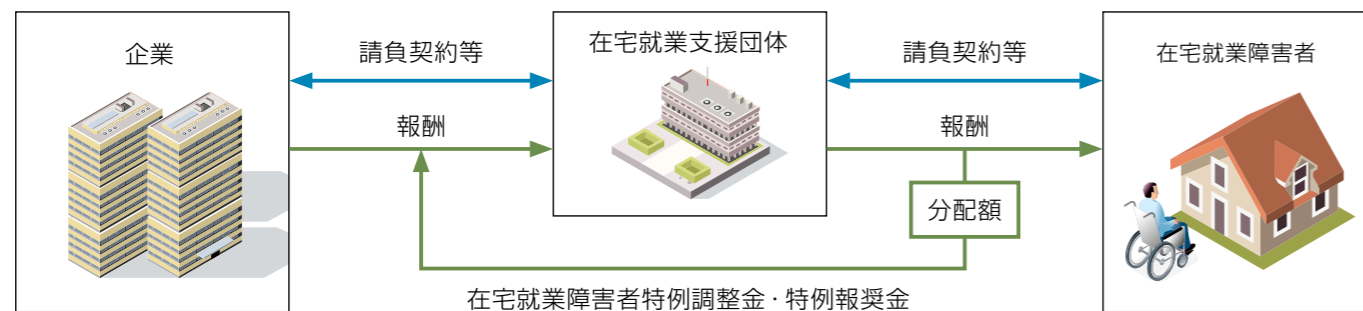


在宅就業支援団体の現況

概要

企業と在宅就業障害者の仲介を行う団体です。厚生労働大臣の認可が必要です。発注企業が在宅就業支援団体に支払った額のうち、在宅就業支援団体が在宅就業障害者に実際に分配した額は、在宅就業障害者特例調整金・特例報奨金

の算定対象となります。平成30年6月時点で22団体あり、うち平成29年度実績があるのは17団体です。平成29年度の発注総額は約5.7億円、うち在宅就業障害者への分配額は1.9億円(33.3%)となっています。



在宅就業支援団体の登録要件

- ①常時10人以上の在宅就業障害者に対して、次の業務の全てを継続的に実施していること
 - ・就業機会の確保・提供
 - ・業務を適切に行うための職業講習又は情報提供の実施
 - ・業務を適切に行うための助言その他の援助
 - ・雇用による就業を希望する者に対する助言その他の援助
- ②2人以上の従事経験者が①の業務を実施すること
- ③専任の管理者(従事経験者である者に限る。)が置かれていること

在宅障害者就業支援制度の対象となる場所

- ①自宅
- ②障害者が物品製造等業務を実施するために必要な施設及び設備を有する場所
 - ※在宅就業障害者に直接発注を行った事業主の事業所は除く。
 - ※在宅就業支援団体を通じて在宅就業障害者に発注を行った事業主については、当該事業主の事業所を含む。
- ③就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜が供与される場所
 - (例) 就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所、地域活動支援センター
 - ※ただし、B型事業所や地域活動支援センターについては、就労移行支援体制加算の対象となっていることや、都道府県の定める工賃向上計画以上の目標を設定した工賃向上計画を策定していること等の条件がある。
- ④障害の種類及び程度に応じて必要な職業準備訓練が行われる場所
- ⑤その他これらに類する場所

特例調整金・特例報奨金制度について

特例調整金とは

特例調整金とは、常時雇用する労働者が100人を超える障害者雇用納付金申告もしくは障害者雇用調整金申請事業主であって、前年度に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に支給されるものです。「調整額(21,000円)」に「事業主が当該年

度に支払った在宅就業障害者への支払い総額を評価額(35万円)で除して得た数」を乗じて得た額の在宅就業障害者特例調整金が支給されます。なお、法定雇用率未達成企業については、在宅就業障害者特例調整金の額に応じて、障害者雇用納付金が減額されます。

特例調整金について

対象:常時雇用労働者数101名以上かつ、障害者雇用納付金申告もしくは障害者雇用調整金申請している事業主

条件:前年度に在宅就業障害者・支援団体に対し仕事を発注し対価を支払っている

$$\text{在宅就業障害者特例調整金} = \frac{\text{年間の支払総額}}{\text{評価額(35万円)}} \times \text{調整額(21,000円)}$$

例) 147,000円 = $\frac{250\text{万円}}{\text{評価額(35万円)}} \times \text{調整額(21,000円)}$

特例報奨金

特例報奨金とは、常時雇用する労働者が100人以下の報奨金申請事業主であって、前年度に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に支給されるものです。「報奨額(17,000円)」に「事

業主が当該年度に支払った在宅就業障害者への支払い総額を評価額(35万円)で除して得た数」を乗じて得た額の在宅就業障害者特例報奨金が支給されます。

特例報奨金について

対象:常時雇用労働者数100名以下の事業主

条件:前年度に在宅就業障害者・支援団体に対し仕事を発注し対価を支払っている

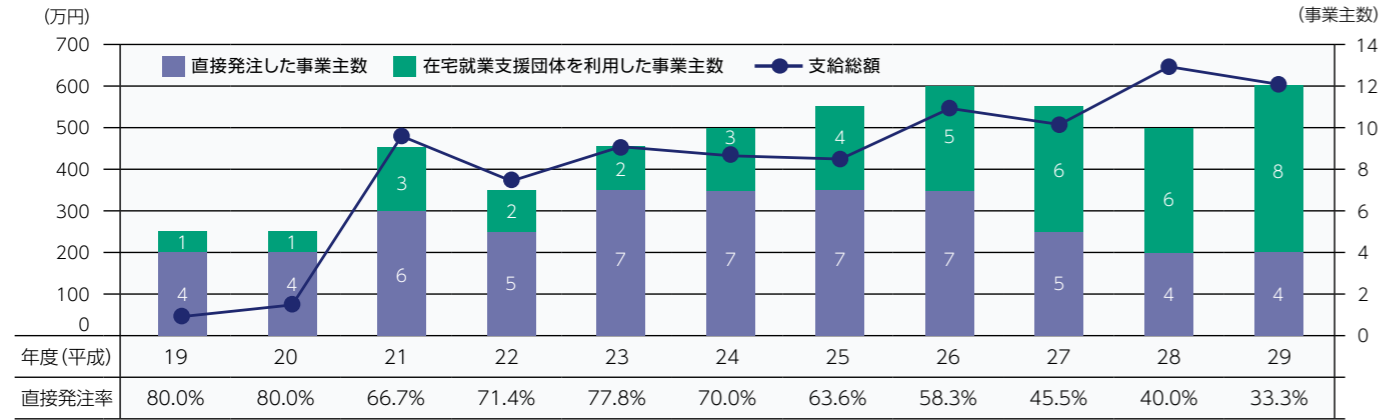
$$\text{在宅就業障害者特例報奨金} = \frac{\text{年間の支払総額}}{\text{評価額(35万円)}} \times \text{報奨額(17,000円)}$$

在宅就業障害者支援制度の活用実績

- ・在宅就業障害者特例調整金の支給総額は、制度創設以来、全体的に増加しているものの、平成29年度実績は601万円にとどまっています。
- ・支給事業主数は平成29年度実績で12事業主であり、10事業主前後で横ばいとなっています。また、制度創設時に比べて、在宅就業障害者に直接発注する事業主よりも、在宅就業支援団体を利用する事業主の方が多くなっているのが現状です。

在宅就業障害者支援制度の活用実績

在宅就業障害者特例調整金の支給を受けた事業主の数と支給総額



出典:厚生労働省「第10回 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」資料

在宅就業支援団体一覧

障害者雇用促進法に基づく在宅就業支援団体

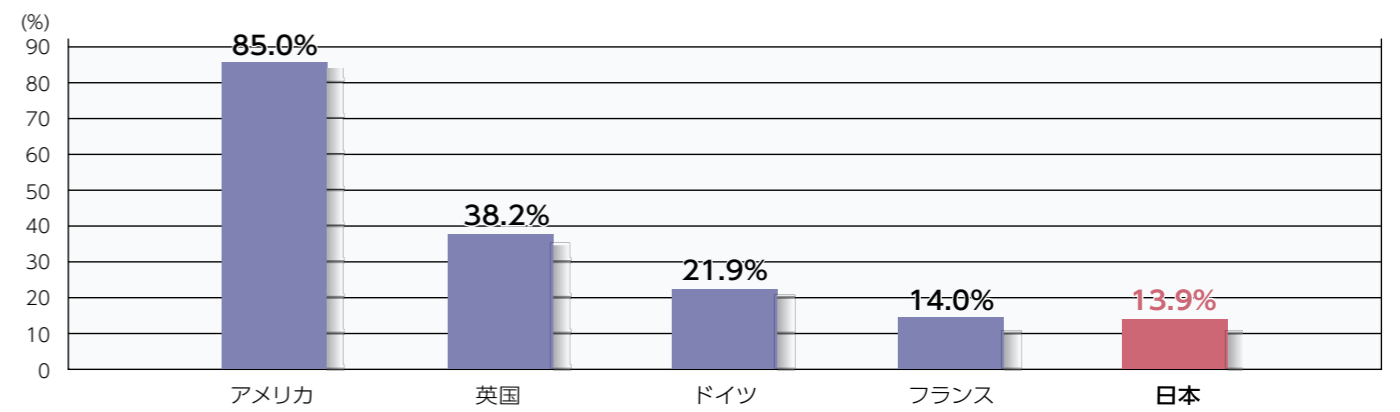
| 地域 | 名称 | 所在地 |
|--------------|------------------------|--------------------------------|
| 北海道 | NPO法人 札幌チャレンジド | 札幌市北区北7条西6丁目1北苑ビル2階 |
| | NPO法人 PCNET | 北海道札幌市中央区南1条東2-3-2 マツヒロビル4階 |
| 関東 | 社会福祉法人 埼玉福祉事業協会 | 埼玉県さいたま市西区塚本町1丁目94番地1 |
| | NPO法人 トライアングル西千葉 | 千葉県千葉市稲毛区小仲台2-6-1 京成稲毛ビル205 |
| | 社会福祉法人 東京コロニー | 東京都中野区江原町2丁目6番7号 |
| | 社会福祉法人 武蔵野千川福祉会 | 東京都武蔵野市境南町4-20-5 |
| | 株式会社ディーソール | 東京都中央区日本橋人形町1-8-4 東商共同ビル |
| | NPO法人 自立支援センターむく | 東京都江戸川区小松川1-5-2 トニワビル305号室 |
| | 株式会社研進 | 神奈川県平塚市上吉沢1520-1 |
| | 社会福祉法人 進和学園 | 神奈川県平塚市万田475番地 |
| | 社会福祉法人 小田原支援センター | 神奈川県小田原市東町4-11-2 |
| | 社会福祉法人 すずらの会 | 神奈川県相模原市南区麻溝台7-6-4 |
| 社会福祉法人 足柄緑の会 | 神奈川県南足柄市中沼832番地 | |
| 甲信越 | NPO法人 パーチャル工房やまなし | 山梨県南アルプス市加賀美2630-6 |
| 東海 | NPO法人 パーチャルメディア工房さふ | 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7F |
| | NPO法人 電気仕掛けの仕事人 | 愛知県岡崎市美合町字三田19番地8 |
| | 社会福祉法人 維雅幸育会 | 三重県伊賀市緑ヶ丘南町3948-16 |
| 近畿 | 社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 | 大阪府大阪市天王寺区東高津町12番10号 |
| | 社会福祉法人 ヒューマンライツ福祉協会 | 大阪府大阪市西成区出城1-6-14 |
| | 特定非営利活動法人 ネビオン | 兵庫県神戸市須磨区妙法寺岩山1056-1 |
| 九州 | NPO法人 在宅就労支援事業団 | 熊本県熊本市東区下南部1-1-72 |
| | 社会福祉法人 恵佼会 | 宮崎県宮崎市祇園1-50 宮崎市心身障害者福祉会館1階 |

登録団体以外で支援活動をしている団体

| 地域 | 名称 | 所在地 |
|------------------------------|-------------------------------------|--|
| 東北 | 特定非営利活動法人 せんだいアビリティネットワーク | 宮城県仙台市青葉区国見1-8-1 東北福祉大学内 |
| | 就労・自立支援 ひらく (旧・manaby二日町事業所) | 宮城県仙台市青葉区木町通2-1-18 ノースコアビル6階 |
| | 社会福祉法人 視覚障害者支援総合センター | 東京都杉並区桃井4-4-3 スカイコート西荻窪2 |
| 関東 | NPO法人 ウィーキャン世田谷 | 東京都世田谷区用賀4-13-11 日興バレス用賀201号 |
| | 社会福祉法人 日本盲人職能開発センター | 東京都新宿区本塩町10-3 |
| | 特定非営利活動法人 障がい者就業・雇用支援センター | 東京都中央区築地1-2-1 プライムメゾン 銀座イースト1104 |
| 甲信越 | NPO法人 SOHO未来塾 | 長野県松本市岡田町308-2 |
| 近畿 | NPO法人 滋賀県社会就労事業振興センター | 滋賀県草津市大路2丁目11-15 |
| | 特定非営利活動法人 アイ・コラボレーション | 滋賀県草津市草津2-5-16 |
| | 京都障害者ITサポートセンター | 京都府京都市南区東九条下殿田町70番地 京都テルサ西館3階 |
| | 大阪府ITステーション | 大阪府大阪市天王寺区六万町3-21 |
| | 社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 中津サテライトオフィス | 大阪府大阪市北区中津1-4-10 |
| | 社会福祉法人 日本ライトハウス | 大阪府大阪市鶴見区今津中2-4-37 |
| | 株式会社 アンウィーブ | 大阪府大阪市西区鞆本町2-2-17 RE006-401号 |
| | 特定非営利活動法人 身体障害者サポート協会 大阪障害者就労支援センター | 大阪府大阪市東成区大今里西1-29-14-4F |
| | キャドパーク | 大阪府東大阪市下六万寺町1-10-40 シティパーク 鳳山414 |
| | 社会福祉法人 プロップ・ステーション | 兵庫県神戸市東灘区向洋町中6-9 神戸ファッションマート6E-13 |
| 兵庫県立総合リハビリテーションセンター 職業能力開発施設 | 兵庫県神戸市西区曙町1070 | |
| 中国 | 公益財団法人 岡山県身体障害者福祉連合会 パーチャル工房おやかま | 岡山県岡山市北区南方2丁目13-1 岡山県総合福祉・ボランティア・NPO会館(きらめきプラザ) 1F |
| 四国 | NPO法人 JCI Teleworkers' Network | 徳島県鳴門市大麻町池谷字丸池29-3 |
| | 特定非営利活動法人 ぶうしすてむ | 愛媛県松山市木屋町3-12-7 |
| 九州 | NPO法人 イーアンザイレン | 熊本県上益城郡益城町田原2081-28 熊本ソフトウェア株式会社社内 |
| | NPO法人 アイ・ネットワークくまもと | 熊本県熊本市中央区水前寺6-51-3 シティビル水前寺3F |
| | NPO法人 障害者UP大分プロジェクト | 大分県大分市長浜町1B41:C48-11-3 第三阜月マンション211号室 |

テレワークの現状

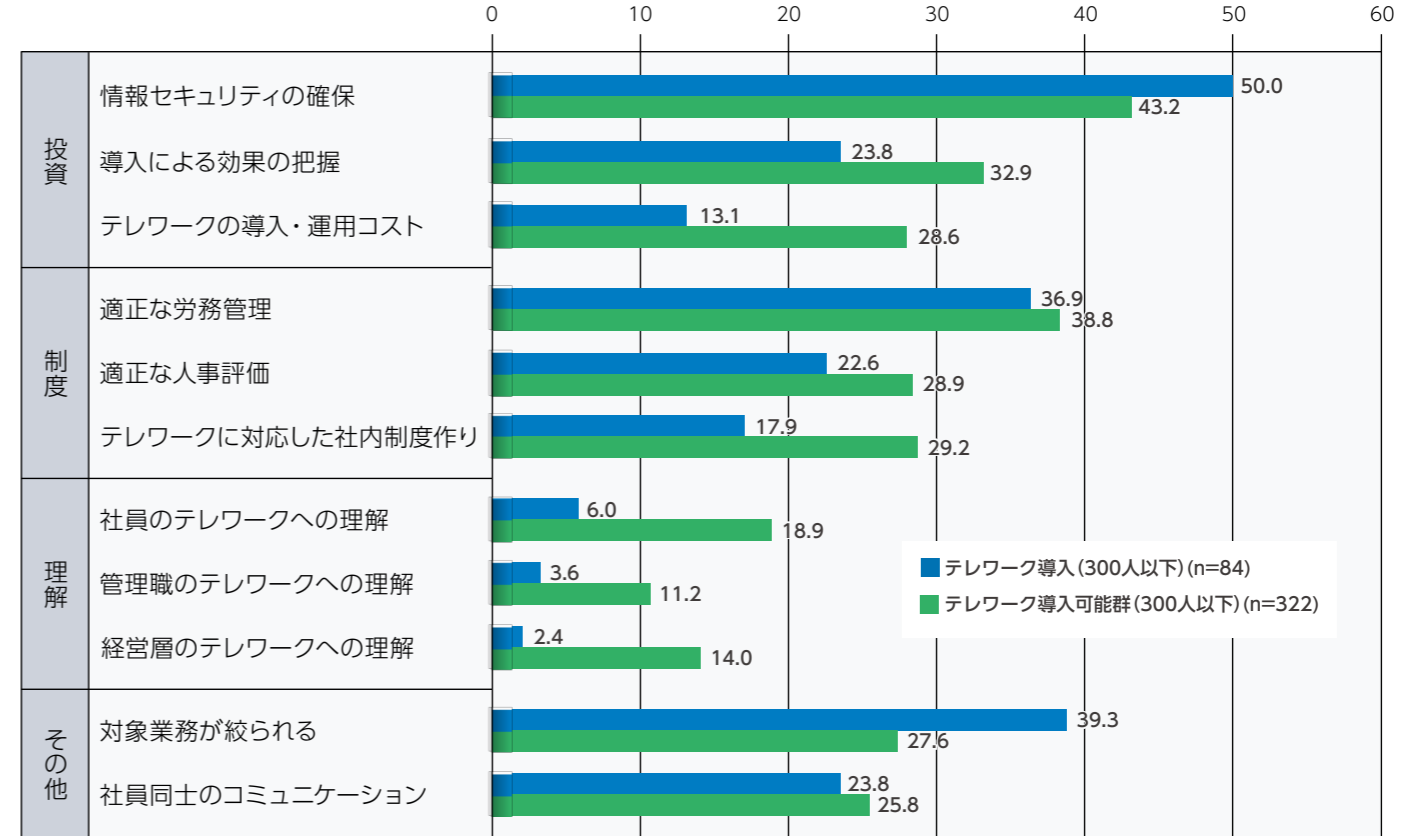
テレワークの導入率



出典: 米国: Survey on workplace flexibility 2015, WorldatWork
 英国・ドイツ・フランス: European Company Survey on Reconciliation of Work and Family Life 2010
 日本: 総務省「平成29(2017)年通信利用動向調査」(従業員数100人以上の企業)

日本は先進諸国に比べて、テレワークの導入が進んでいないと言えます。

テレワーク導入にあたっての課題



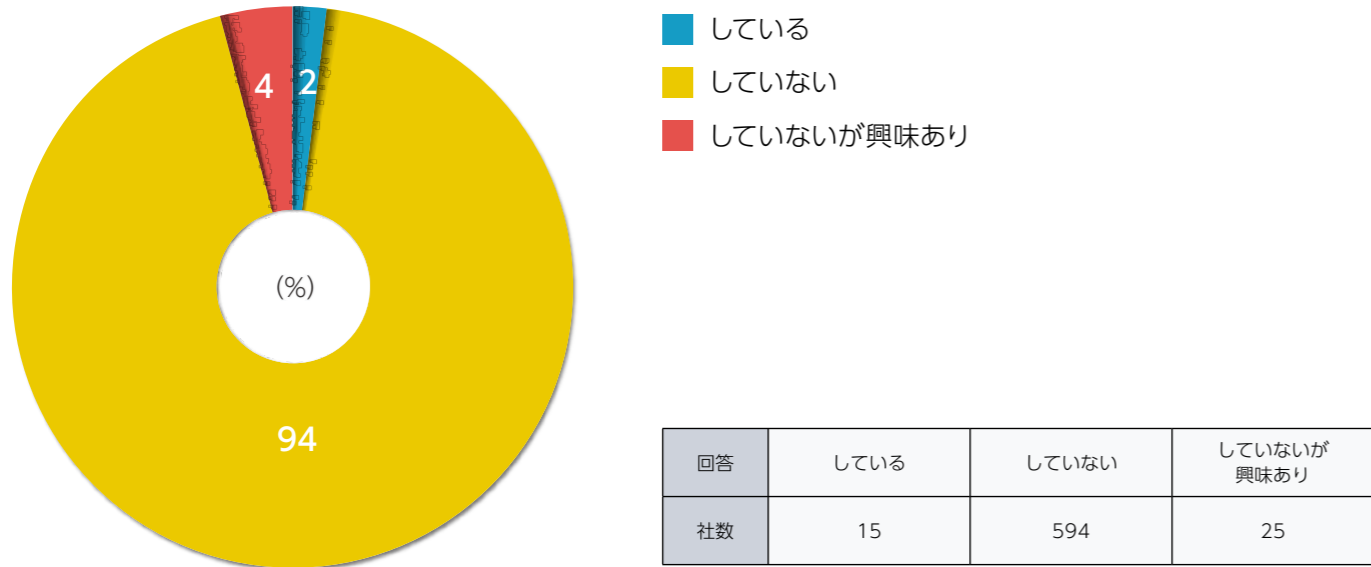
出典:平成29年版情報通信白書

テレワークが進まない理由としては、

- ・ 情報セキュリティの問題
- ・ 労務管理の方法がわからない
- ・ 業務内容のイメージがわからない、業務が切り出せない
- ・ コミュニケーションが絞られる
- ・ 導入効果(生産効率)があるのかわからない

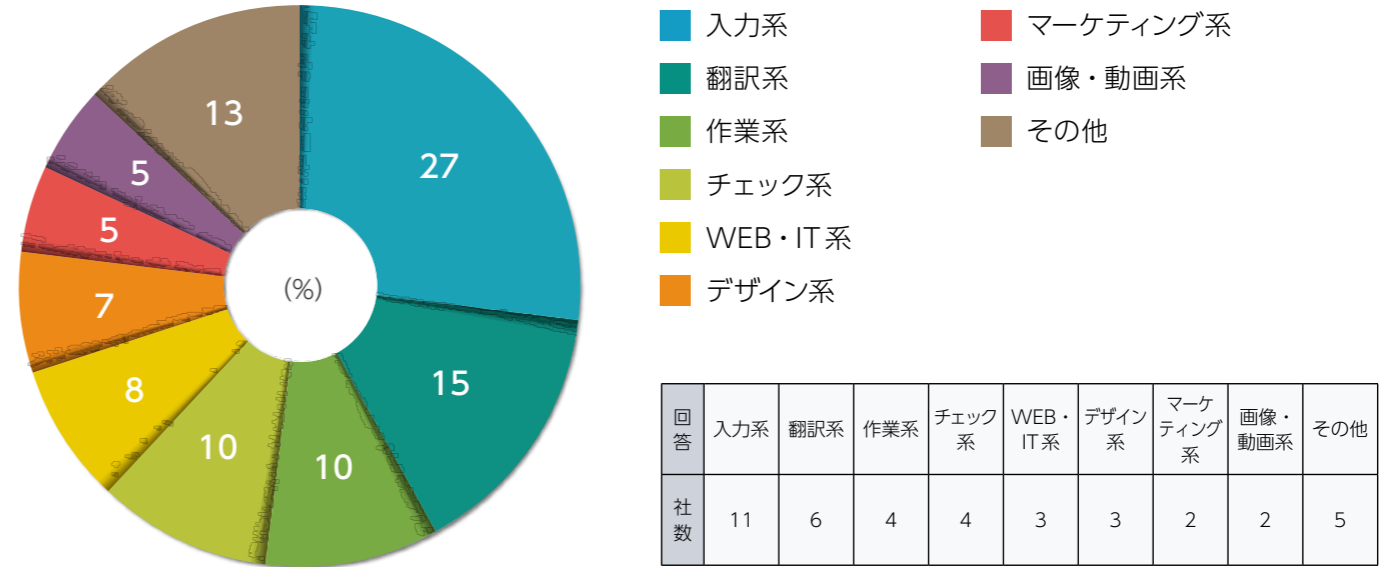
といった点が挙げられます。

■ アンケート実施企業の障害者テレワーク雇用実施状況



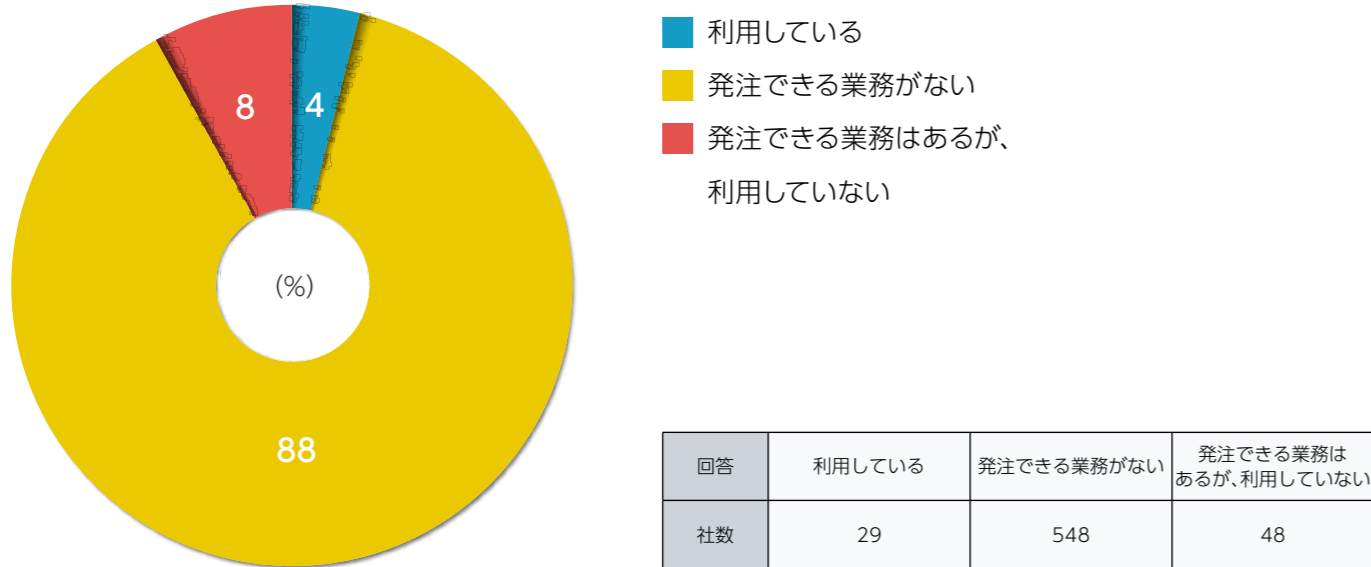
約2500社の企業にアンケートを実施し、障害者のテレワーク雇用の実態調査については634社から回答をいただきました。そのうち、テレワーク雇用を行っている企業は15社(2%)と非常に少ない結果となりました。

■ 実施しているクラウドソーシングの業務



主に、クラウドソーシングを行う企業では、入力系の業務や翻訳系の業務を発注している場合が多いと言えます。これは、障害者を問わずという結果であるため、一般的なクラウドソーシングの市場では上記のような業務がメインになると言えます。

■ クラウドソーシングの利用状況(障害者問わず)



現在、クラウドソーシングを利用している企業は、回答いただけた625社のうち25社でした(4%)。ほとんどの企業が、発注できる業務がないという回答でした。一般的なクラウドソーシングについても、取り入れている企業が少ないことが伺え、テレワークの拡大においては課題があると言えます。

クラウドソーシングが行われている業務は以下のような内容になります。

| 業務 | 業務内容 | 業務 | 業務内容 |
|--------------------|--------------------|-----------|--------------------|
| 入力業務 | 口コミ投稿業務 | デザイン系業務 | 設計図の作成 |
| | 集計データ等の入力業務 | | 縫製型紙の作成 |
| | 物件入力、間取り作成業務 | | 広告制作物のグラフィックデザイン |
| | PDF→Word・Excelへの入力 | 画像・動画系業務 | 通販ショップ商品画像加工処理 |
| | 情報の入力・転記業務 | | 画像編集 |
| | 見積書の作成業務 | WEB・IT系業務 | WEB系プログラミング |
| 作業系業務 | 商品の検品・梱包 | | WEB(デジタル)マーケティング運用 |
| | アンケート記入 | 翻訳業務 | 社内掲示・文書の翻訳 |
| | チェック系業務 | | 入退社員名簿等のデータチェック作業 |
| 年末調整、団体保険の仕分け業務 | | | 企画書の英訳など |
| WEBプレビューチェック | | | ホームページ、カタログなどの和訳 |
| マーケティング系業務 | 営業社員の勤怠状況のチェック業務 | その他 | CAD図面の作成 |
| | 大学・高校採用窓口調査 | | 調査業務 |
| マーケティングプランニング・企画立案 | | | 特許関連業務 |
| | | | 英文校閲 |
| | | WEB記事作成 | |

次章では、実際に障害者の在宅就業の場合であればどうなのかを見ていきます。



第2章 在宅就業支援の現状と課題の整理

- アンケート調査の目的
- アンケート調査の対象
- アンケート調査内容(企業・支援機関)
- アンケートの調査方法
- アンケートの調査期間及び回収状況
- 企業向けアンケートの調査結果
- 支援機関向けアンケートの調査結果

■ アンケート調査の目的

通勤の困難さや支援・介助が必要となる重度身体障害者の勤労の権利を保障する観点からの福祉的分野での草の根的な活動であった障害者の在宅就業支援は、IT 技術の進歩や政府・官庁のテレワークの推進と相まって、平成10(1998)年の「障害者に対する在宅就労支援事業」から始まり、平成14(2002)年の「重度障害者在宅就労推進事業」に引き継がれました。

その後平成18(2006)年に、一定の条件を満たす団体等を厚生労働大臣の認定を得た「在宅就業支援団体」として登録した上で、その在宅就業支援団体や在宅就業障害者に仕事を発注し、業務の対価を支払った企業に在宅就業障害者

特例調整金・報奨金を支給する「在宅就業障害者支援制度」として、障害者の雇用対策の中での一定の位置付けがなされました。しかし、現在、大臣登録の在宅就業支援団体は22団体あるにもかかわらず、特例調整金、特例報奨金の年間支給件数は、10事業所前後で横ばいとなっています。

ここでは、制度をより推進していくために、まずは制度の対象者である企業へのアンケートを実施しました。アンケートを通じ、現制度の課題や企業のニーズを把握していくことで、在宅就業障害者支援制度を促進していくための糸口を探していきます。

■ アンケート調査の対象

在宅就業の現状を広く知るため、東京、神奈川、千葉、埼玉、愛知、大阪、兵庫にある企業並びに支援機関、それぞ

れ2500社、機関を対象に、アンケート調査を行いました。

■ アンケート調査内容(企業・支援機関)

■ 企業向けアンケート

企業へのアンケートでは ①在宅就業障害者への発注状況 ②発注の目的 ③在宅就業障害者への発注経路 ④発注業務の内容 ⑤発注した際の問題点 ⑥発注金額 ⑦制度についての認知 ⑧発注に至らない理由 ⑨在宅就業促進のために必要なこと、といった点について尋ねました。

■ 支援機関向けアンケート

支援機関向けのアンケートでは ①在宅利用者の受け入れの有無 ②企業からの業務受注の有無 ③在宅就業障害者の障害内訳 ④業務従事時間 ⑤支援機関における支援内容 ⑥受注企業数 ⑦受注している業務内容 ⑧在宅就業障害者への工賃支給額 ⑨在宅就業における受注の課題と在宅就業促進のために必要なこと、といった点について尋ねました。

■ アンケートの調査方法

アンケートは上記の条件に該当する企業並びに支援機関へ郵送による調査協力の依頼を行いました。

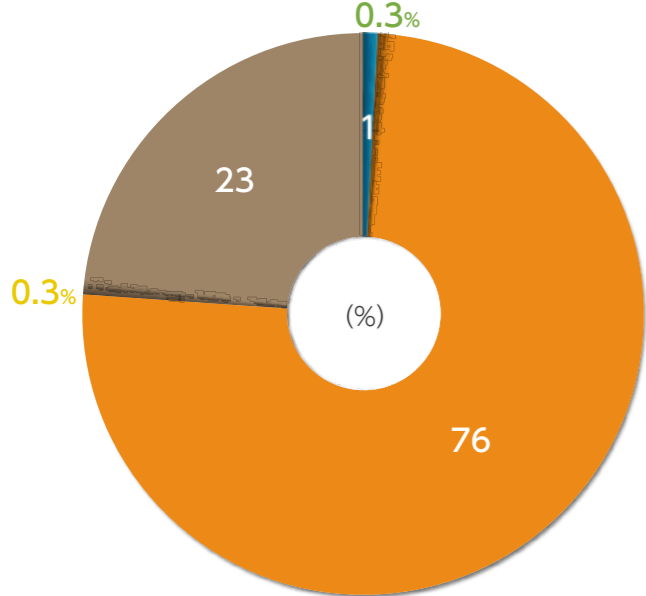
■ アンケートの調査期間及び回収状況

アンケートは平成30年6月～7月に実施し、企業向けアンケートでは2500件のうち723件(28.9%)、支援機関向けアンケートでは2500件のうち1458件(58.3%)の回答を得ることができました。

企業向けアンケートの調査結果

現在の市場では在宅就業障害者に対してどのようなニーズがあり、現状にはどのような課題があるのかを確認するため、アンケート調査を実施し、その結果を下記にまとめました。

a 在宅就業障害者への発注状況



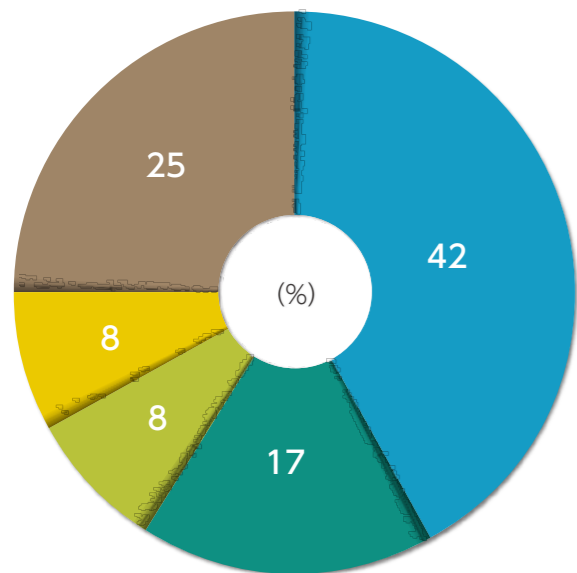
- 発注している
- 発注予定(検討中)である
- 過去に発注したことがある
- 発注する予定はない
- 在宅就業という仕組み自体知らない

| 回答 | 発注している | 発注予定(検討中)である | 過去に発注したことがある | 発注する予定はない | 在宅就業という仕組み自体知らない | 合計値 |
|----|--------|--------------|--------------|-----------|------------------|-----|
| 社数 | 8 | 2 | 2 | 491 | 147 | 650 |

企業の在宅就業障害者への発注状況を見ると、発注している割合は全体の1%しかないという現状があります。こちらのアンケートに対し、回答いただいた企業数は650社で、そのうち発注している企業は8社しかないというのが現状です。また、発注予定(検討中)や過去に発注し

たことがある企業はそれぞれ2社です。アンケートを通じて、今後発注する予定はない企業は491社であり、そもそも仕組み(制度)自体を知らない企業は147社と、2つで全体の98%を占めている状況です。

b 在宅就業障害者への業務発注目的



- 社会貢献のため
- 外注費削減
- 一時的な業務対応
- 障害者雇用に繋がりたいため
- 特例調整金(0%)
- その他

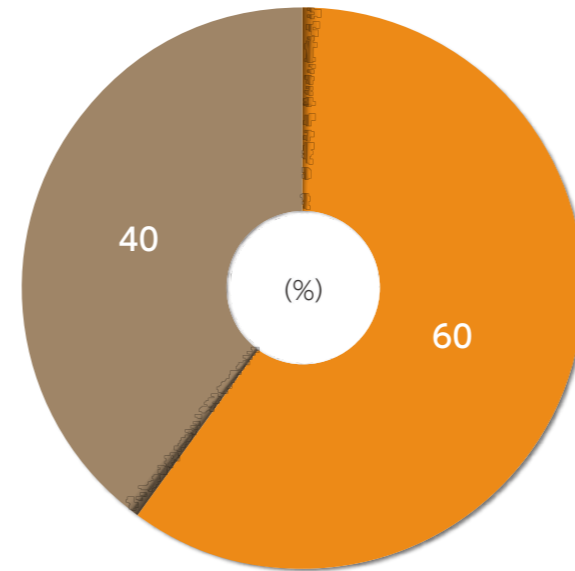
| 回答 | 社会貢献のため | 外注費削減 | 一時的な業務対応 | 障害者雇用に繋がりたいため | 特例調整金 | その他 | 合計値 |
|----|---------|-------|----------|---------------|-------|-----|-----|
| 社数 | 5 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 12 |



在宅就業障害者への発注目的については、在宅就業障害者へ発注したことがある企業、現在発注している企業、今後発注を検討している企業の計12社より回答を得ました。社会貢献・CSRのために業務を在宅就業障害者に発注しているという回答が約半数を占めており、特例調整金を目的に発注している企業はありませんでした。また、外注費の削減を目的として在宅就業障害者に発注するというアウ

トソーシング的な側面で活用されていることがわかりました。また、「障害者雇用につなげるため」という回答が1件あり、在宅就業の機会を通して一般就労に移行することを目的とした企業もあることがわかりました。また、「その他」については、「特に目的はない」との回答がほとんどでした。

c 業務発注の相手先



- 在宅就業障害者(個人) (0%)
- 在宅就業支援団体
- その他

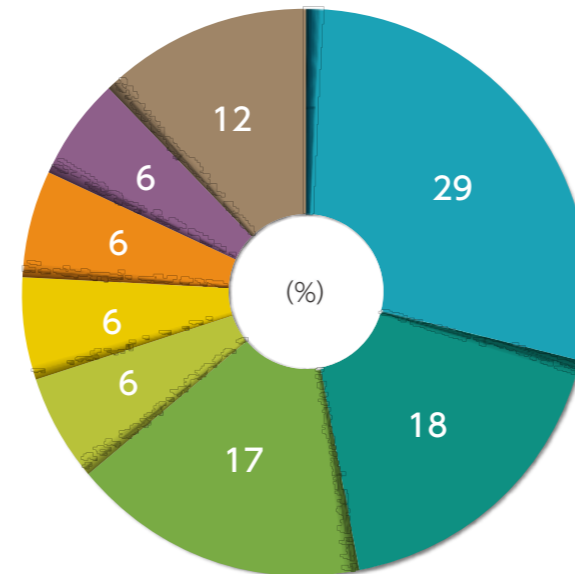
| 回答 | 在宅就業障害者(個人) | 在宅就業支援団体 | その他 |
|----|-------------|----------|-----|
| 社数 | 0 | 3 | 2 |



業務の発注先としては、在宅就業障害者個人への直接的な発注はありませんでした。多くが在宅就業支援団体を經由して業務を発注しています。しかしながら、その他の内訳

をみると、一部は就労継続支援B型事業所に業務を発注を行っており、B型事業所の利用者が在宅就業の形態で業務に従事していました。

d 実際に発注を行っている業務内容



- 作業系
- デザイン系
- 入力系
- チェック系
- マーケティング系
- 画像・動画系
- WEB・IT系
- 翻訳系(0%)
- その他

| 回答 | 作業系 | デザイン系 | 入力系 | チェック系 | マーケティング系 | 画像・動画系 | WEB・IT系 | 翻訳系 | その他 |
|----|-----|-------|-----|-------|----------|--------|---------|-----|-----|
| 社数 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 |



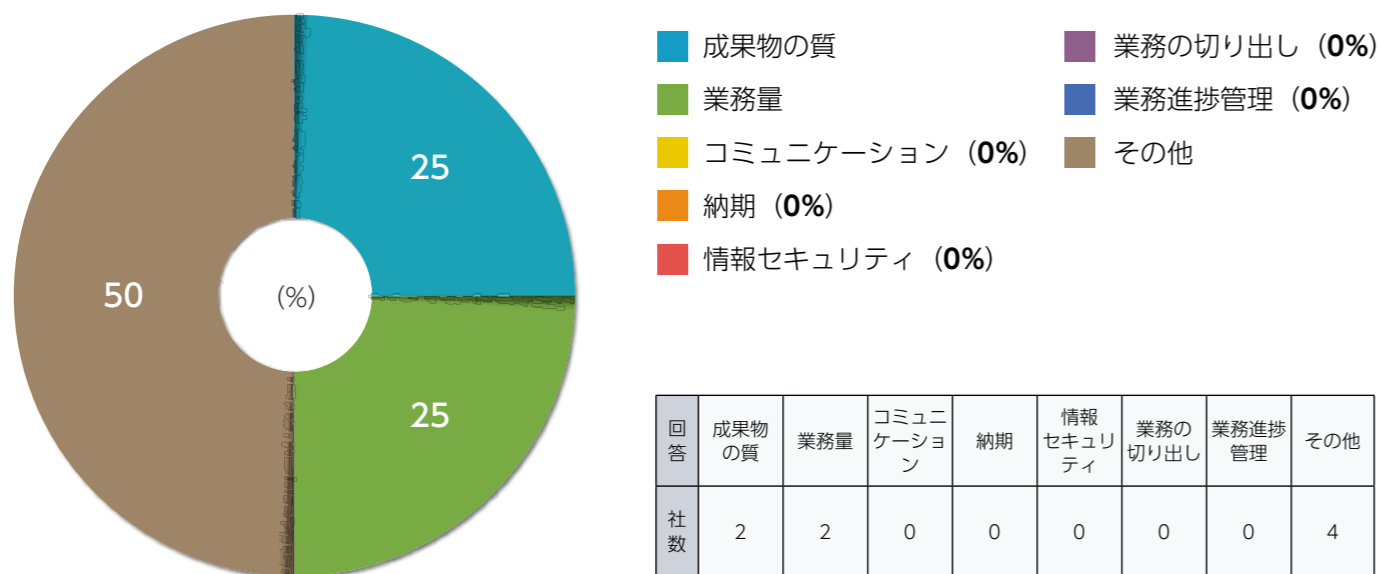
在宅就業障害者に発注している業務は図の通り、作業系・デザイン系・入力系の業務が多いと言えます。

具体的な業務内容

| | | | |
|-------------------|--|------------------|---|
| <p>入力業務</p> | アンケートデータの入力業務 | <p>画像・動画系業務</p> | 写真画像データの切り抜き |
| <p>作業系業務</p> | 封入作業、仕分け、梱包 広報紙の発送仕分け作業 イヤホンのアルコール消毒やコードを束ねる作業 | <p>WEB・IT系業務</p> | プログラミング業務 |
| <p>マーケティング系業務</p> | 店舗監査（ミステリーショッパー等）のデータ収集 | <p>その他</p> | 簡単な商品の袋詰め作業 利用者宅から回収した商品カタログ・チラシをリサイクルする業務 カタログ、チラシに混入している除去作業と機械への投入作業 |
| <p>デザイン系業務</p> | イラスト作成（Illustrator、Photoshop利用） 印刷物の作成 | | |

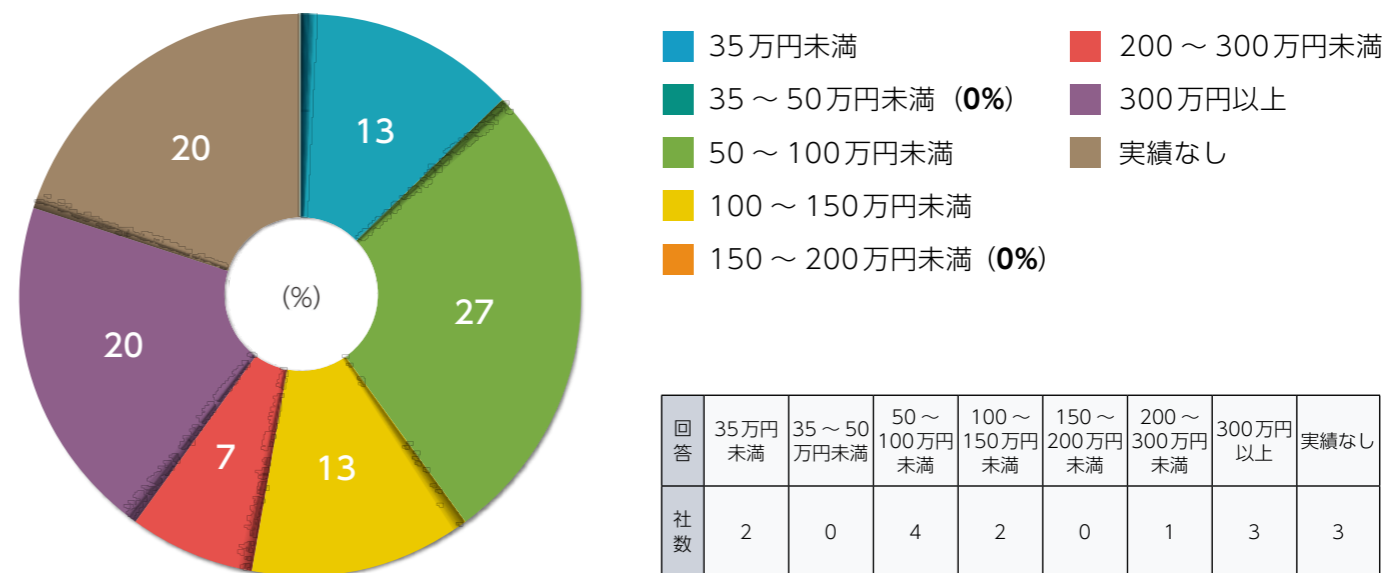
発注している具体的な業務内容は上記のとおりです。自宅での業務が多いですが、一部自宅外の就労継続支援B型事業所などで作業をしている場合もありました。

e 在宅就業障害者へ業務の発注を行う際の問題点



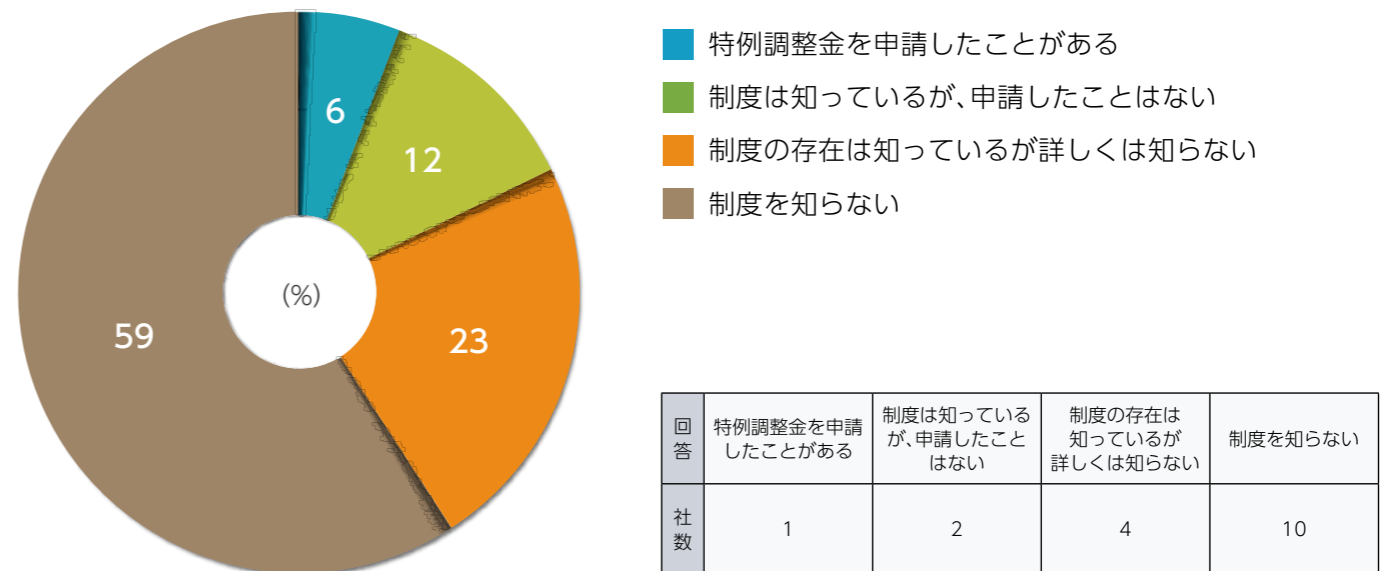
在宅就業障害者への業務発注を行う企業が感じている問題・課題についてたずねました。在宅就業においては、成果物の質や任せられる業務量に制限があることが問題として挙げられています。その他の意見としては、作業の正確性に一部不満の声もありましたが、「よくやってくれている」や「特に問題はない」という声もあり、在宅就業障害者の業務をサポートする在宅就業支援団体や支援機関が業務の質の確認や質の向上の支援を行っているために、質が担保できているということが考えられます。一方、在宅就業という形態において一般的に懸念されるような、コミュニケーション、業務進捗管理、情報セキュリティ、業務の切り出しについては問題と感じているという回答はありませんでした。これらについては、在宅就業障害者と企業との間に入る在宅就業支援団体や支援機関がスムーズにやりとりをしているためと思われ、その役割は非常に大きいということが分かります。

f 発注金額（平成29年度在宅就障害者への発注額（1年））



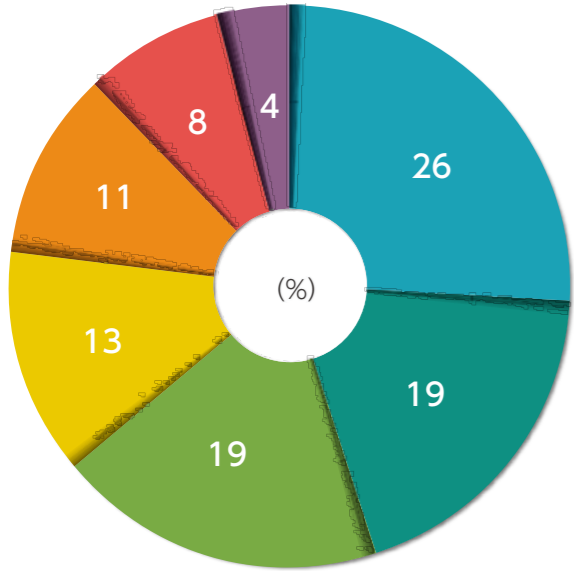
発注したことがある企業に対し、平成29年度に在宅就業障害者に発注した金額について尋ねました。評価額(35万円)以上の発注を行っている企業は12社中8社でした。最も多いのは、50万円～100万円未満で4社でした。また、300万円以上の発注を行っている企業が3社あり、その内訳は、教育機関、自動車メーカー、流通・小売業の企業でした。

g 特例調整金の利用の有無



発注したことがある企業に対し、特例調整金の利用の有無について尋ねました。回答のあった17社中、特例調整金を申請したことがある企業はわずか1社、制度を知っているが申請したことがない、もしくは制度について詳しく知らない企業が合わせて6社でした。また、17社中10社は制度自体を知らないという回答でした。発注したことがある企業の中においても在宅就業支援制度の認知度が低いということが、在宅就業が広がらない要因のひとつであると思われる、まずは、制度自体の理解を促進していくこと、認知を拡大させていくことが重要であると言えます。

h 企業が在宅就業障害者へ求める能力



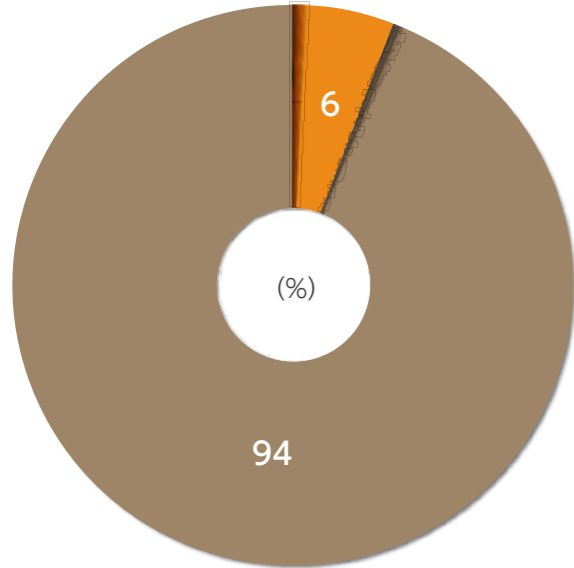
- 成果物の質の高さ
- 納期に対する姿勢
- 情報セキュリティ面での信頼性
- 対応できる業務量と業務の幅
- 発生する業務に合った能力
- コミュニケーション能力
- 健康維持管理
- その他 (0%)

| 回答 | 成果物の質の高さ | 納期に対する姿勢 | 情報セキュリティ面での信頼性 | 対応できる業務量と業務の幅 | 発生する業務に合った能力 | コミュニケーション能力 | 健康維持管理 | その他 |
|----|----------|----------|----------------|---------------|--------------|-------------|--------|-----|
| 社数 | 12 | 9 | 9 | 6 | 5 | 4 | 2 | 0 |

企業が在宅就業障害者へ仕事を発注する際に重視するのは、成果物の質です。それに加え、納期に対する姿勢や、対応できる業務の幅、などの付随する能力が企業から求められていることがわかります。在宅就業という就業形態を拡大し、

企業から発注を得るためには、これまで受注したことがある業務内容やその質、そして登録者である在宅就業障害者の中に、どのようなスキルを持った人がどれほどいるのかなどといった情報を提供することが重要になるでしょう。

i 在宅就業から在宅雇用に切り替えた事例の有無



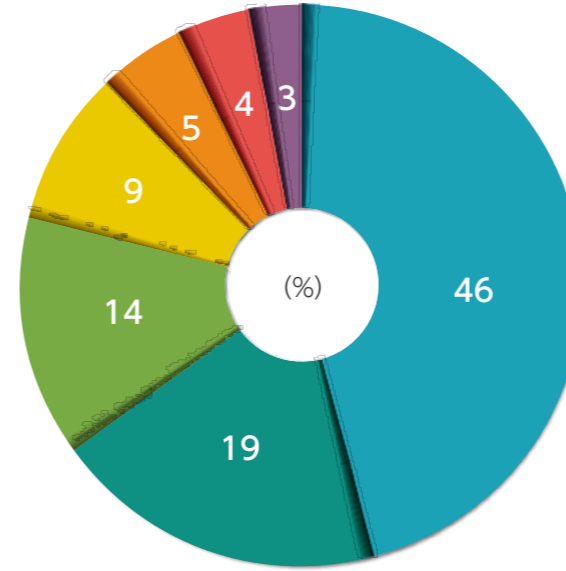
- ある
- ない

| 回答 | ある | ない |
|----|----|----|
| 社数 | 1 | 15 |

発注していた在宅就業障害者を直接雇用(在宅雇用)した事例は、1社ありました。在宅就業から、雇用に切り替わる事例はまだまだ少ないのが現状です。これは、障害者本人の希望(フルタイムの勤務が難しい、スポット的に働きたい)や、そもそも企業は、在宅就業支援団体や支援機関を通じて業務発注を行っているため、障害者本人と直接コンタクトをとる機会がなく、発注先の障害者のスキル等の実態を知ることがないということが要因ではないかと思われます。

しかし、障害者雇用を進めたいと考えている企業は多くあり、在宅就業を通じて雇用に結びつけていくような提案を行うことは有効であると考えられます。また、先述の直接雇用に関がった事例では、「(障害者)本人が(直接雇用を)希望したので」直接雇用に切り替えたということでした。本人が希望し、スキルや能力などが十分であると判断できる場合は、直接雇用に関がる可能性があるため、支援機関として、企業に対して直接雇用を提案していくことも大切と言えます。

j 在宅就業を利用しない理由



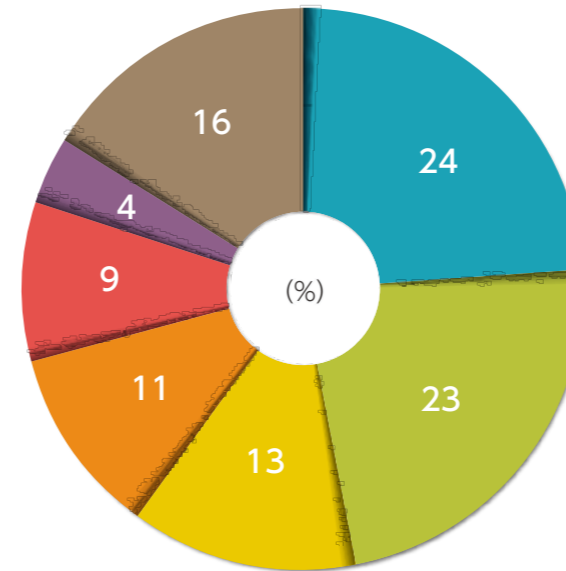
- 情報セキュリティに関する懸念
- 業務がない
- 対応できる業務量が不明
- 納期が守られるか不安
- 業務を発注する発想がない
- 料金が高い(見合わない)
- 成果物の質が心配
- その他 (0%)

| 回答 | 情報セキュリティに関する懸念 | 業務がない | 対応できる業務量が不明 | 納期が守られるか不安 | 業務を発注する発想がない | 料金が高い(見合わない) | 成果物の質が心配 | その他 |
|----|----------------|-------|-------------|------------|--------------|--------------|----------|-----|
| 社数 | 451 | 185 | 138 | 87 | 47 | 44 | 27 | 0 |

企業が在宅就業を利用しない主な理由としては、情報セキュリティに関する懸念が一番多く挙げられていました。これは在宅就業独自の課題というよりは、そもそものテレワークの導入が企業の中で進まない要因の一つでもあります。自宅という企業の目が届かない環境の中で仕事をすることに対する不安や、情報取り扱いに関する懸念が非常に大き

いと言えます。また、情報セキュリティの問題から、切り出せる業務も限定されがちになります。その結果、次に回答として多い「業務がない」ということにもつながっているのではないかと思います。こういった懸念を払しょくしていくことが在宅就業拡大において重要なポイントになると考えられます。

k どのようなメリットがあれば発注しようと思うか



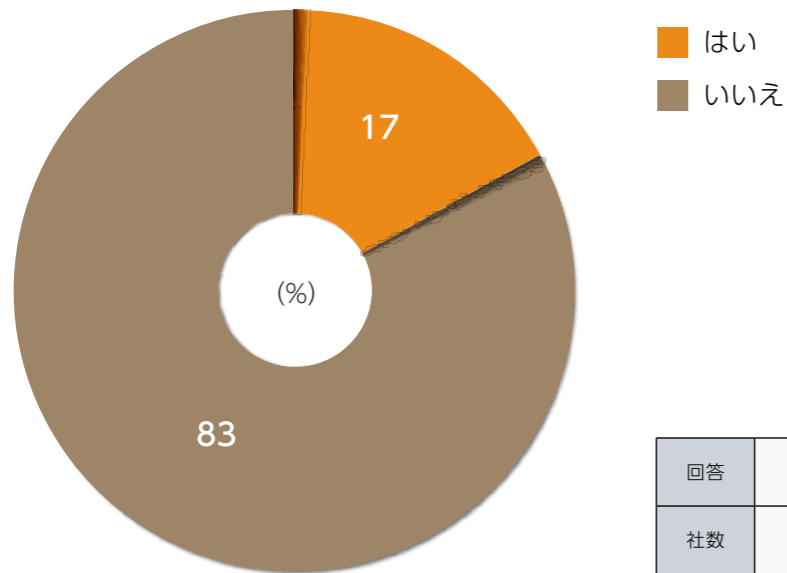
- セキュリティ対策
- 成果物の質の安定
- 料金が安い
- 短納期に対応
- 発注額に応じて助成金がもらえる
- 大ロットな業務量に対応可能
- その他

| 回答 | セキュリティ対策 | 成果物の質の安定 | 料金が安い | 短納期に対応 | 発注額に応じて助成金がもらえる | 大ロットな業務量に対応可能 | その他 |
|----|----------|----------|-------|--------|-----------------|---------------|-----|
| 社数 | 270 | 264 | 146 | 131 | 101 | 47 | 178 |

前述の発注しない理由と裏表となりますが、「情報セキュリティ対策」がしっかりできていれば、発注を考えるとという回答がありました。また、成果物の質の安定や納期に対応ができるということを企業は求めています。「その他」

として、「業務の質や任せられるボリュームを事前に把握できること」「臨機応変な対応ができること」「直接雇用に関がられること」「WEB系の業務に対応できること」といった意見が散見されました。

l 雇用前の位置づけであれば在宅就業は可能か



在宅就業障害者に業務を発注したことがない企業に対し、「雇用前の位置づけでの在宅就業利用は可能か」と聞いたところ、621社中105社(17%)の企業が可能と答えました。この結果から、雇用前のトライアルとしての在宅就業の活

用は広がる可能性があると思われます。また、在宅就業を、訓練的な位置づけで企業にとらえてもらい、雇用前のスキル把握や勤務安定度合いの把握をすることで、より雇用につなげていくことができるのではないかと思います。

m 在宅就業促進のために企業が考える必要なこと

企業の意見

PR・情報発信

- ・ 企業への訪問や営業を積極的に行ってほしい
- ・ 実際の発注業務例や料金等の内容を企業に発信してもらいたい
- ・ 在宅就業について知らないため、積極的にPRなどをしてほしい
- ・ 在宅就業障害者が保有しているスキルやキャリアのオープン化(公開等)
- ・ アウトソーシングを活用している企業は多いため、他社と比較した際の付加価値を示してほしい
- ・ 納期や成果物への信頼が確保されること(業務の安全性、正確性の確立)
- ・ 発注する業務の洗い出しと受注側の障害程度と業務能力の把握

制度

- ・ 発注額に応じた障害者雇用ポイントへの換算方法の確立
- ・ 助成金等ではなく、雇用率の軽減など

セキュリティ

- ・ 情報セキュリティの安全性を保つ(通信だけでなく請負としての守秘意識も)

ノウハウ

- ・ 業務切り出しのノウハウ:職場で各業務・作業・工程が細かく切り分けてあれば発注します
- ・ 業種によっては在宅就業が難しいものもあるため、同業種でも在宅障害者を雇用できるような例を示してほしい
- ・ 社内規定の見直し、業務分掌の明確化など、在宅就業の環境についての整備支援
- ・ 在宅就業が認められる会社運営の仕組みの整備が必要
- ・ ネットワーク等のインフラや社内規程などの支援

■ アンケート調査の結果

以上の企業向けのアンケート調査を踏まえ、いくつか見えてきた課題がありました。大きく分けると下記ようになります。

- 1 そもそも在宅就業という制度を知らない
- 2 知ってはいるものの、制度上のメリットを感じていない
- 3 情報セキュリティに関する不安が払拭できない
- 4 任せる業務がないイメージがわからない

在宅就業障害者支援制度の課題としてはまず、制度に対する認知の低さが挙げられます。

回答いただいた企業のうち、6割が制度に対する認知がないと回答をいただいたことから制度の認識を広げていくことが非常に重要であると言えます。ただし、在宅就業支援団体が少ないためこれを広げていくためには、在宅就業支援団体を増やすことや在宅就業障害者が増え、在宅就業支援を行うことのできる支援機関が増えなければ難しい問題と言えるでしょう。

実態に即した制度説明・周知を行っていかねば企業が在宅就業について理解できません。また、在宅就業障害者支援制度は知っているものの、制度に対するメリットを感じていない企業が多いことも課題です。また、4にあるような発注する業務のイメージがわからないために大きなロットで出せる仕事も限られており、企業が特例調整金・特例報奨金におけるメリットを感じるだけの業務量が出せないのも現状であるように思います。

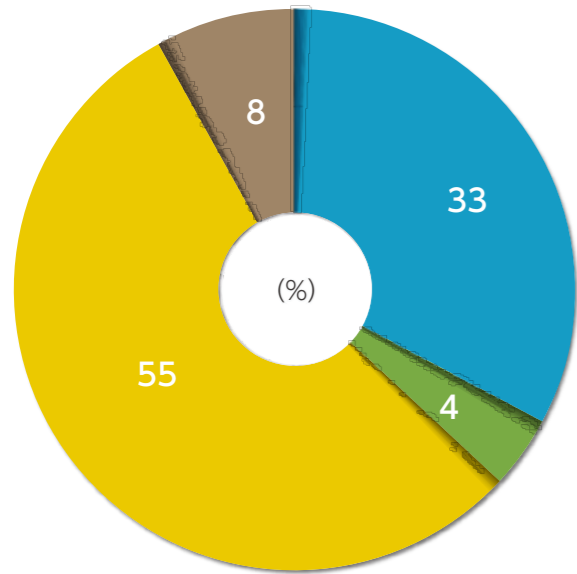
3に関しては、そもそもテレワークが進まない大きな要因としてもあるように、情報セキュリティに関する懸念があります。情報セキュリティに対する懸念により、発注する業務にも制限が発生してしまいます。こういった問題が、在宅就業障害者支援制度の促進において、超えていかなければならない壁と言えるでしょう。

支援機関向けアンケートの調査結果

アンケート調査の目的は、現在の支援機関の在宅就業業務の受託・支援状況の把握を行い、業務を受注する側の支援機関における課題を明らかにすることです。特に、企業アンケートでは、企業が在宅就業障害者に仕事の発注をしない理由として、対応できる業務が不明瞭であり、納期を守ることができるかどうか懸念があるという回答がありまし

た。以上により、支援機関は、企業に対して、登録している在宅就業障害者が対応できる業務を明らかにするとともに、納期を守ることができる体制を整備すること、さらには対応できる業務を増やすため、登録障害者に対して支援や訓練を行い、スキルアップに繋げることも重要と言えます。

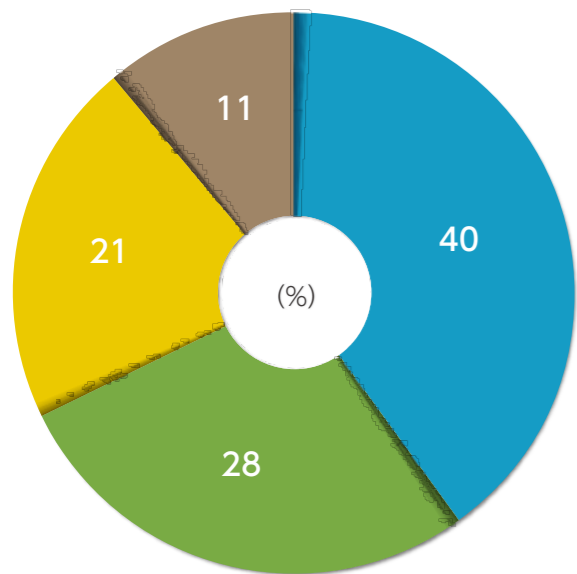
a 団体の運営形態



- 就労移行支援
- 就労継続支援A型
- 就労継続支援B型
- その他

| 回答 | 就労移行支援 | 就労継続支援A型 | 就労継続支援B型 | その他 |
|-----|--------|----------|----------|-----|
| 機関数 | 639 | 77 | 1086 | 165 |

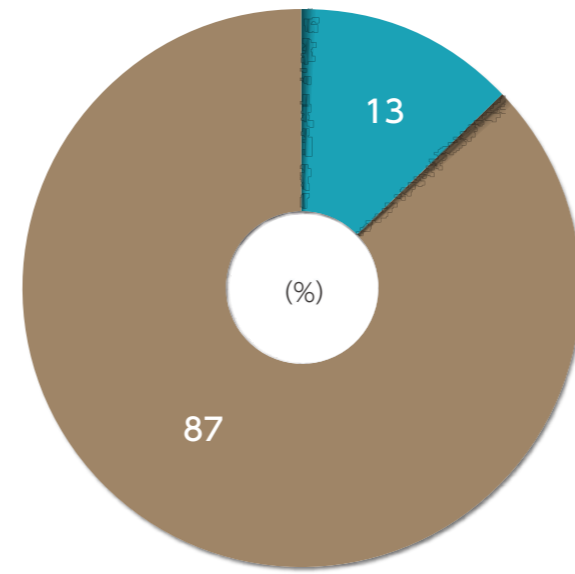
b 組織形態



- 社会福祉法人
- 特定非営利活動法人
- 株式会社
- その他

| 回答 | 社会福祉法人 | 特定非営利活動法人 | 株式会社 | その他 |
|-----|--------|-----------|------|-----|
| 機関数 | 570 | 399 | 308 | 163 |

c 在宅利用者*の受け入れの可否



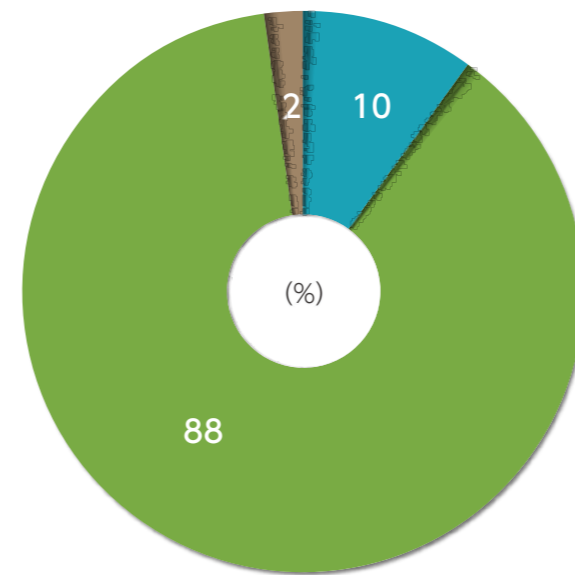
- している
- していない

| 回答 | している | していない |
|-----|------|-------|
| 機関数 | 184 | 1258 |

現在、在宅利用者の受け入れを行っている支援機関は、1442機関中、184機関(13%)でした。制度的には支援機関での在宅利用者の受け入れは可能となっているものの、在宅利用者の受け入れ自体はまだ少ないと言えます。

* 在宅利用者：自宅でサービスを利用する障害者

d 現在の在宅利用者の状況

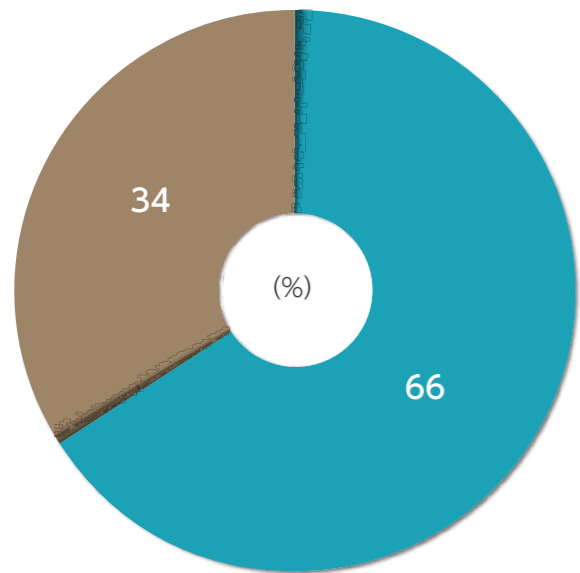


- いる
- いない
- 過去にはいた

| 回答 | いる | いない | 過去にはいた |
|-----|-----|------|--------|
| 機関数 | 150 | 1264 | 24 |

現在、在宅利用者がある支援機関は全体の10%でした。

e 現在の企業からの業務受注状況

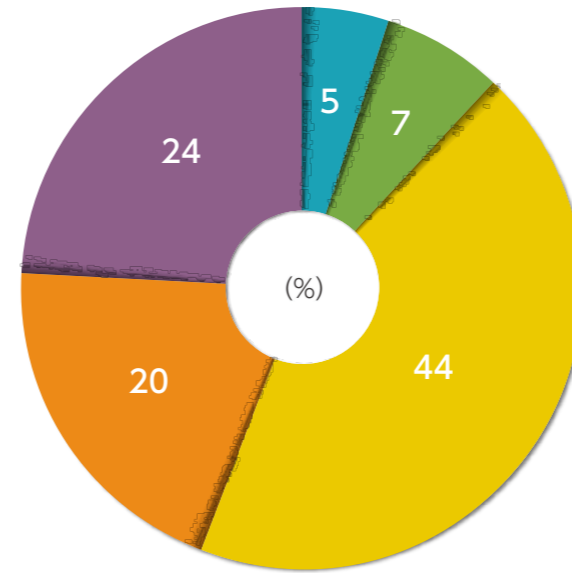


■ している
■ していない

| 回答 | している | していない |
|-----|------|-------|
| 機関数 | 953 | 489 |

実際に企業から業務を受注している支援機関の割合は66%でした。ただし、在宅就業障害者に限定し、業務を受注しているわけではなく、広く企業から業務を受けている支援機関の割合です。

g 在宅就業障害者の障害内訳

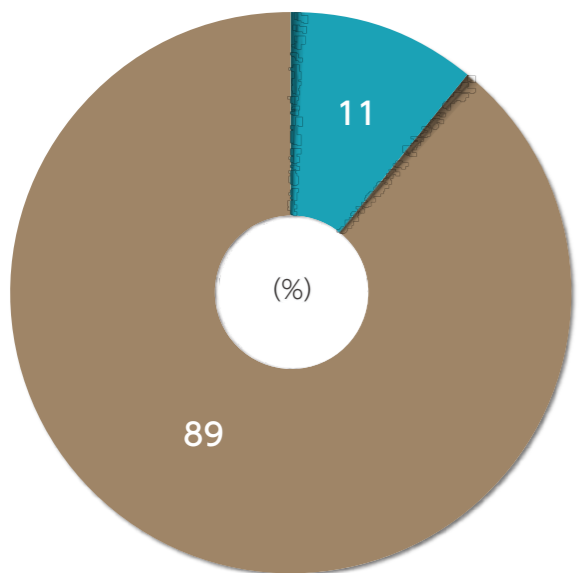


■ 身体障害 (軽度)
■ 身体障害 (重度)
■ 知的障害 (軽度)
■ 知的障害 (重度)
■ 精神障害

| 回答 | 身体障害 (軽度) | 身体障害 (重度) | 知的障害 (軽度) | 知的障害 (重度) | 精神障害 |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
| 人数 | 126 | 184 | 1130 | 526 | 617 |

在宅就業障害者の障害内訳は、約6割が知的障害、2割が精神障害、1割が身体障害でした。

f 在宅利用者への仕事の提供状況

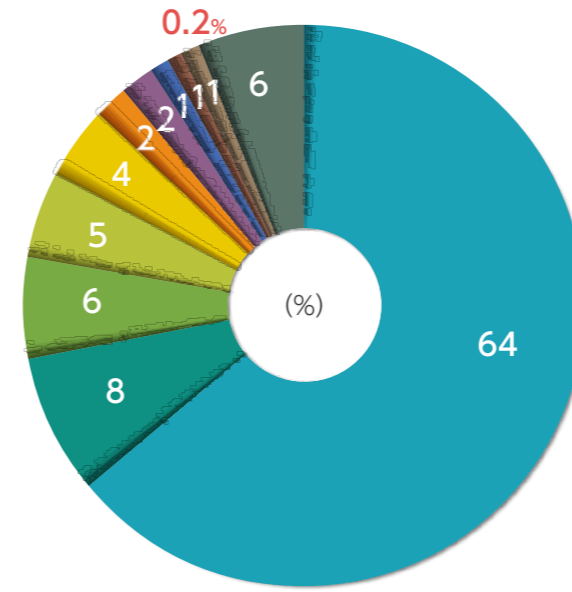


■ している
■ していない

| 回答 | している | していない |
|-----|------|-------|
| 機関数 | 96 | 796 |

企業から業務を受注している支援機関のうち、在宅利用者へ仕事を提供している割合は11%でした。これは、支援機関向けアンケートdの回答からわかるとおり、そもそも在宅利用者がいる支援機関が少ないということが影響していると思われます。

h 在宅就業障害者の障害内訳(詳細)

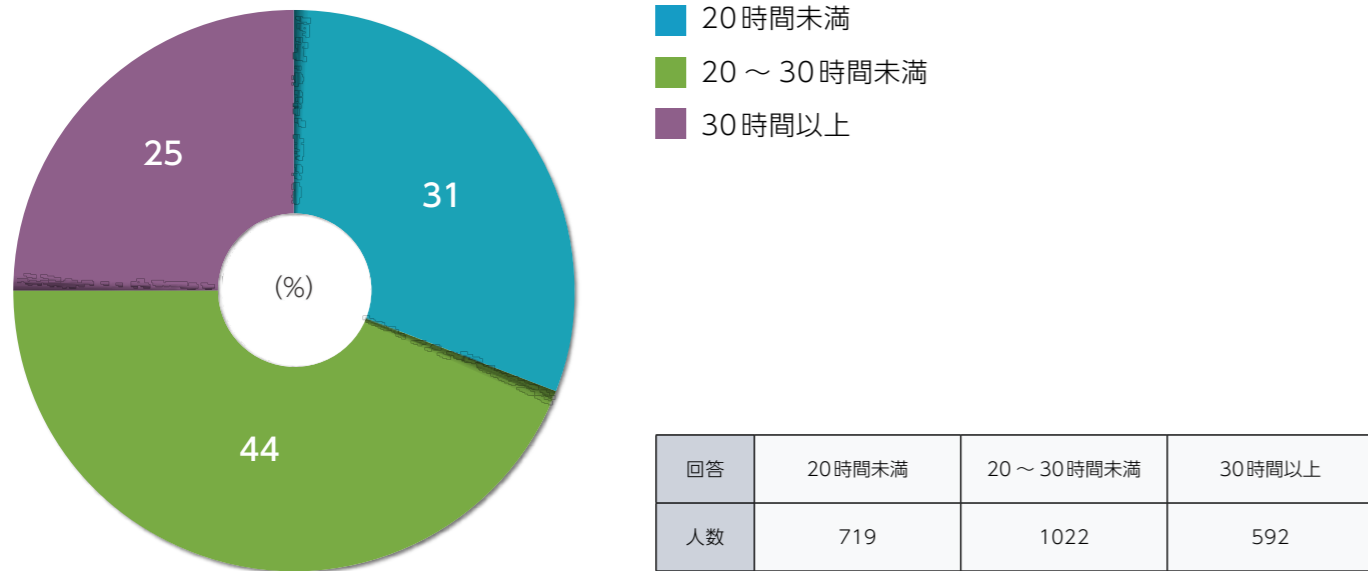


■ 知的障害
■ 肢体不自由
■ 統合失調症
■ 発達障害
■ うつ・気分障害
■ 視覚障害
■ てんかん
■ 音声・言語障害
■ 聴覚障害
■ 内部障害
■ 高次脳機能障害
■ その他

| 回答 | 知的障害 | 肢体不自由 | 統合失調症 | 発達障害 | うつ・気分障害 | 視覚障害 | てんかん | 音声・言語障害 | 聴覚障害 | 内部障害 | 高次脳機能障害 | その他 |
|----|------|-------|-------|------|---------|------|------|---------|------|------|---------|-----|
| 人数 | 1656 | 205 | 164 | 129 | 111 | 45 | 54 | 21 | 14 | 27 | 6 | 145 |

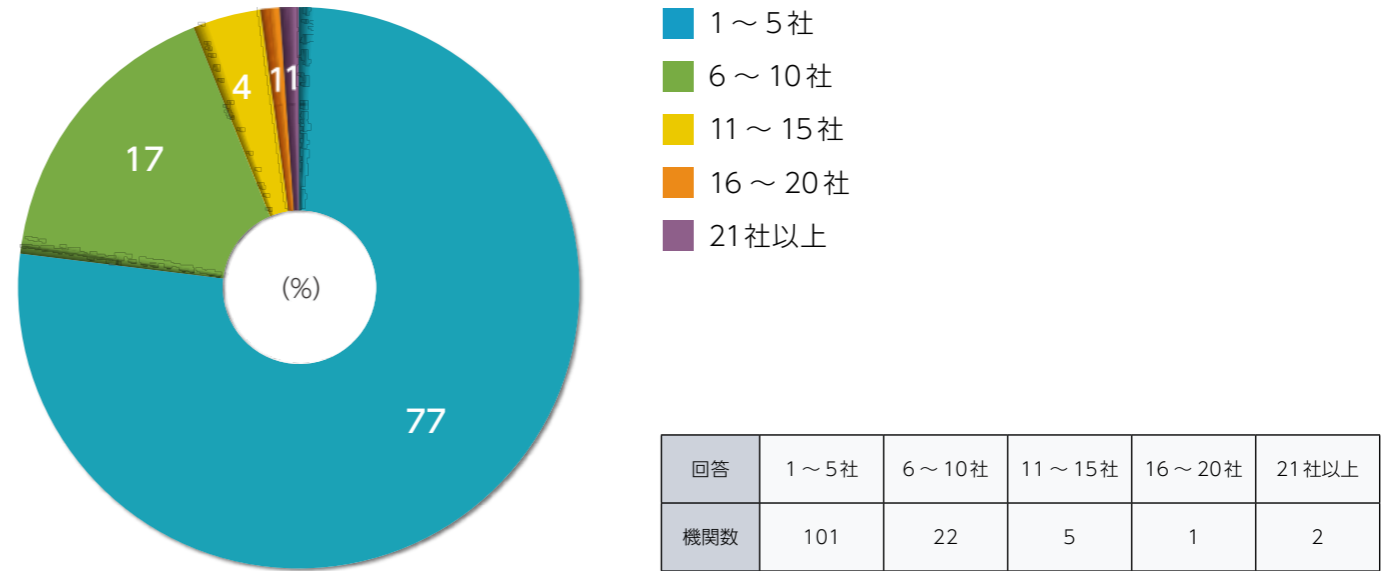
在宅就業障害者の障害内訳をみると、上記のデータ同様に知的障害者の数が圧倒的に多いです。ただし、身体障害者の区分としては「肢体不自由」の障害者が多く、精神障害者の区分としては「うつ・気分障害」「統合失調症」「発達障害」が多いと言えます。

i 在宅就業障害者の1週間当たりの業務時間



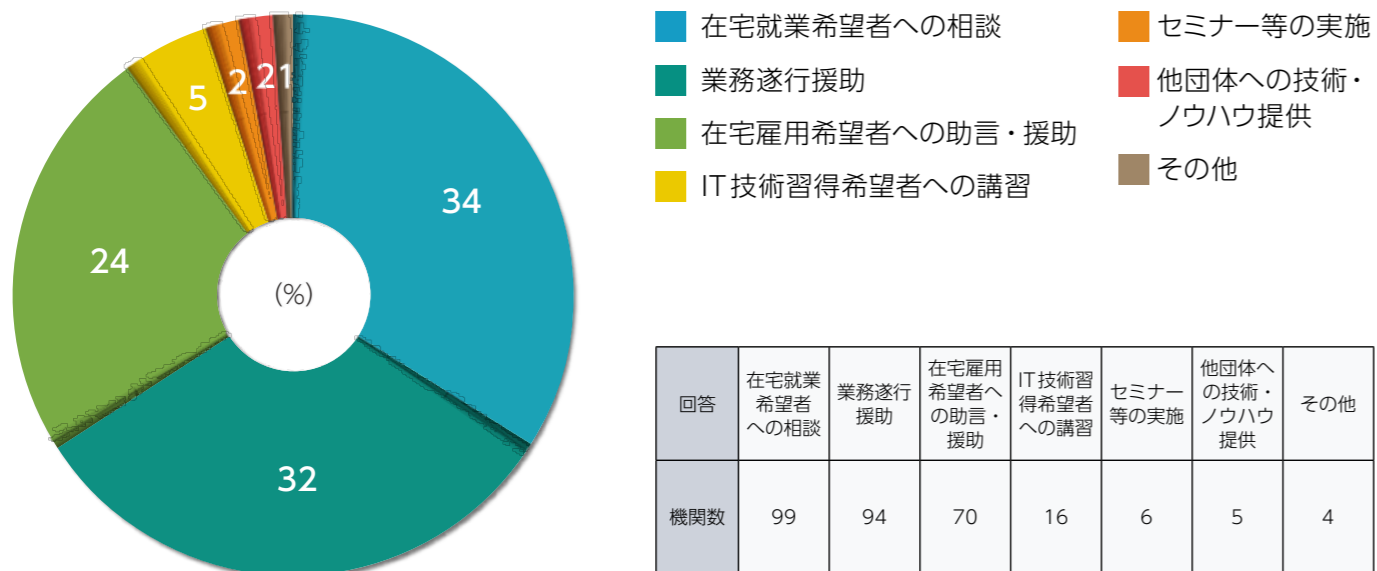
現在、支援機関における在宅就業障害者の1週間当たりの業務時間は「20時間から30時間」の割合が多く全体の44%を占めており、次いで「20時間未満」が31%となります。「30時間以上」就業できている障害者の割合は全体の25%となりました。

k 在宅就業障害者が従事する業務の受注企業数



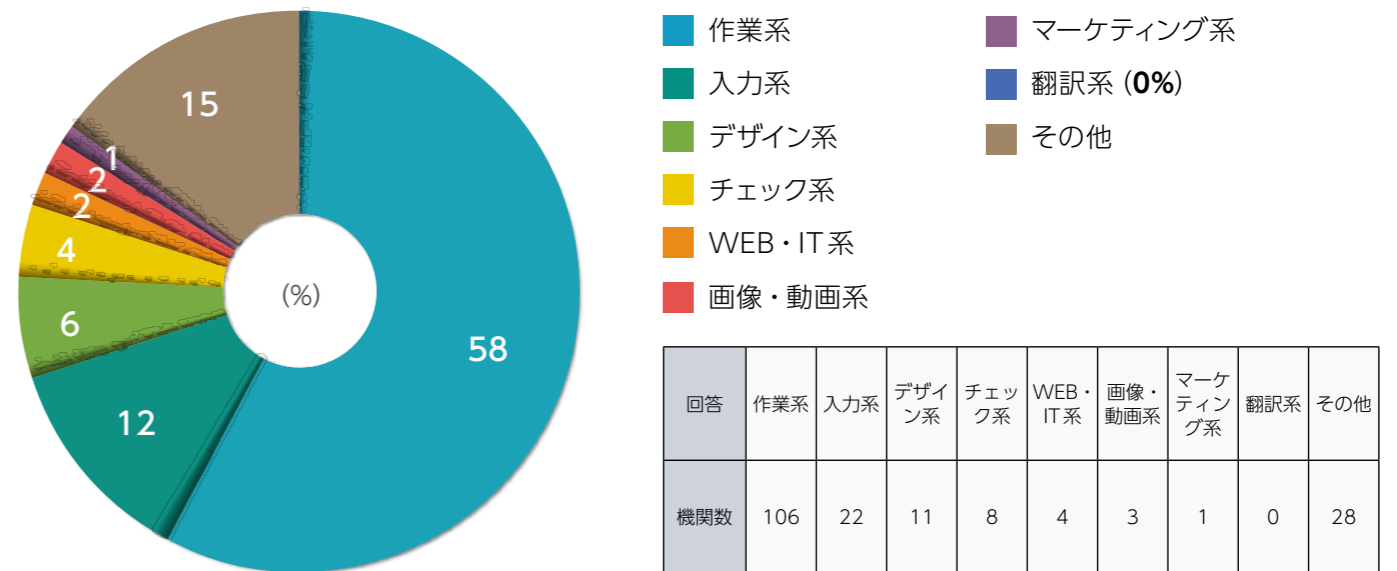
在宅就業障害者が従事する業務を受注している企業・取引先の数を尋ねたところ、1支援機関あたり1～5社という回答が最も多く、回答のあった131機関のうち約8割の101機関でした。また、6社～10社という回答は22機関、11社～15社は5機関、16社～20社は1機関、21社以上の取引企業を有する支援機関は2機関でした。ほとんどの支援機関が限られた企業との取引であることがわかります。

j 在宅就業支援の内容



在宅就業障害者へ実施している支援内容を尋ねたところ、在宅就業希望者からの相談を受けたり、在宅就業障害者に対する技術的な指導や業務遂行援助、在宅雇用希望者への助言・援助が支援の大半を占めていました。企業からのニーズの高いITスキルを活かした業務に対応するための、IT技術習得希望者への講習については、あまり実施されておらず、また企業に対してアピールできるセミナー等もあまり行われていないことがわかりました。

l 在宅就業障害者が行っている業務内容



在宅就業障害者の行っている業務の大半が作業系業務でした。企業側の在宅就業障害者への発注業務として、企業アンケート **g** にもあるように作業系の仕事が多いため、支援機関でも受注する仕事に作業系業務が多いのは納得できます。また、在宅就業障害者の障害内容の内訳としても、知的障害者が多いために作業系の業務を受けやすいということが言えます。しかしながら、クラウドソーシングとしての業務を考えた場合、PCを活用した入力系の業務が多くを占めているため、在宅就業障害者に対しては同様のスキルを得るための支援が今後より一層必要になるのではないかと思います。

作業系業務



- ・ 内職作業
(ドアストッパー組立、商品袋入、検査キット組立、封入等)
- ・ 部品加工、商品組立
- ・ 歯ブラシ封入、ペットフード袋入、箱折り
- ・ 箱作り、はしの袋詰め、カップの袋詰め等

その他



- ・ ハンドメイド商品製作
- ・ クッション材、リサイクル品の仕分け
- ・ チラシ折り、ひもむすび

入力系業務



- ・ CMSを使ったホームページへの情報入力業務
- ・ 地図ソフトへの入力作業
- ・ 企業へのネットショッピング運営業務
- ・ レストラン売上げをエクセル表に入力
- ・ 議事録などのテープおこし
- ・ 会計記帳代
- ・ 簡単な売上げ伝票の打ち込み作業

デザイン系業務



- ・ 名刺、封筒、冊子等の簡易印刷
- ・ チラシ、ミニコミ誌の作成
- ・ パンフレットのデザイン業務
- ・ 大型印刷、ラミネートDOT
- ・ DM、ポスターの作成
- ・ 事業所の配布物、掲示物等の作成
- ・ ステッカーの製作、スマートフォンケースの製作

チェック系業務



- ・ チラシ送付先のあて名チェック
- ・ 印刷物のエラーチェック
- ・ 入力データのチェック作業
- ・ 雑誌のHTML化の校正
- ・ 出品後、発送後のデータチェック
- ・ メールバックの振入分け
- ・ メールバックの書類整理

画像・動画系業務



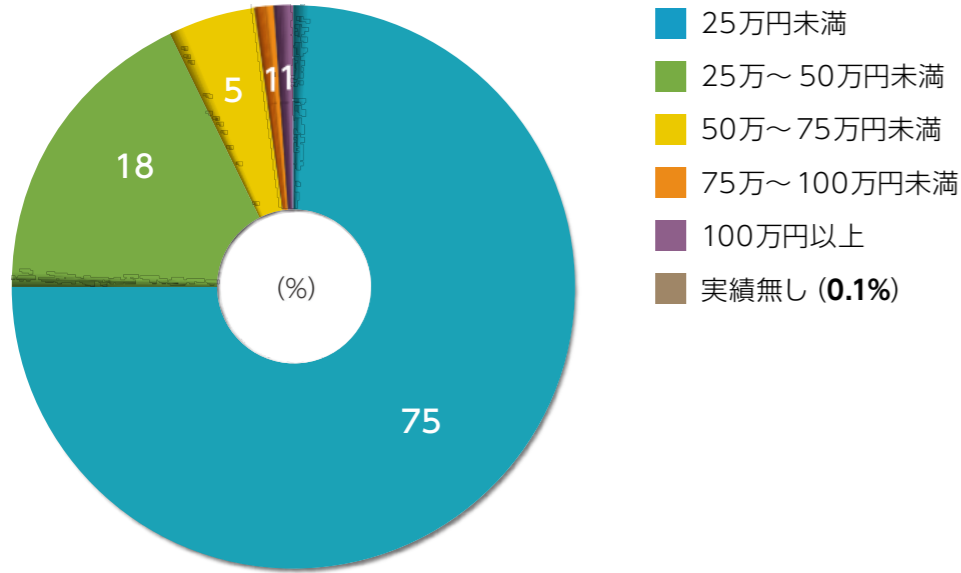
- ・ デザイン系業務に付随する画像加工業務
- ・ 印刷業務
- ・ ポスターの作成
- ・ 画像加工

WEB・IT系業務



- ・ アプリ制作
- ・ ホームページ、Webシステムのコーディング業務
- ・ 雑誌のHTML化
- ・ ホームページ作成
- ・ アプリ開発保守
- ・ インフラ設計、保守

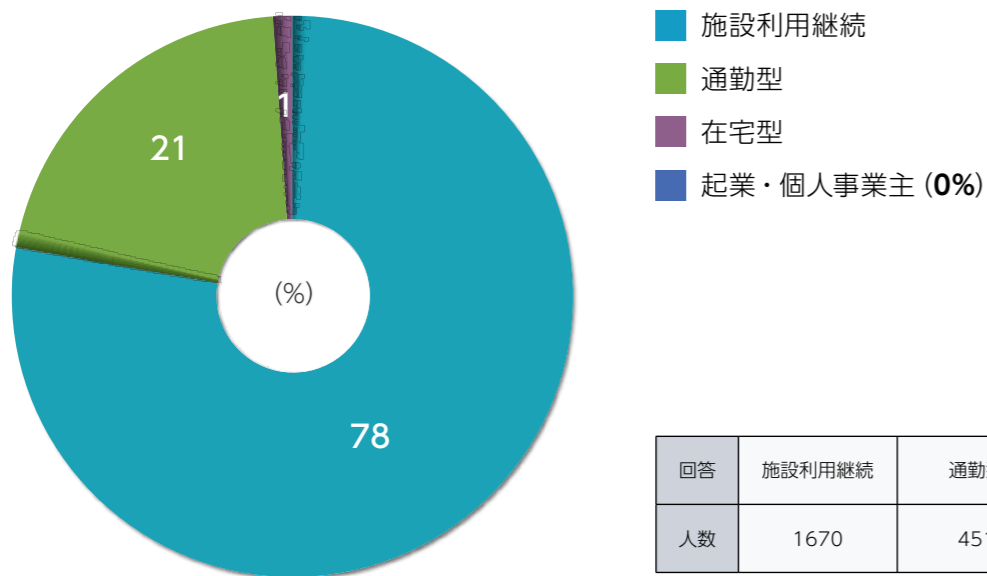
m 在宅就業障害者への工賃(年間)



| 回答 | 25万円未満 | 25万～50万円未満 | 50万～75万円未満 | 75万～100万円未満 | 100万円以上 | 実績無し |
|----|--------|------------|------------|-------------|---------|------|
| 人数 | 1614 | 388 | 98 | 26 | 28 | 2 |

支援機関から在宅就業障害者へ支払われる工賃は年間25万円未満である人が大半でした。しかしながら、中には年間100万円以上を得ている利用者もいます。在宅就業障害者として企業のニーズに応えられるスキルの習得ができれば、大幅な工賃UPの可能性もあるでしょう。

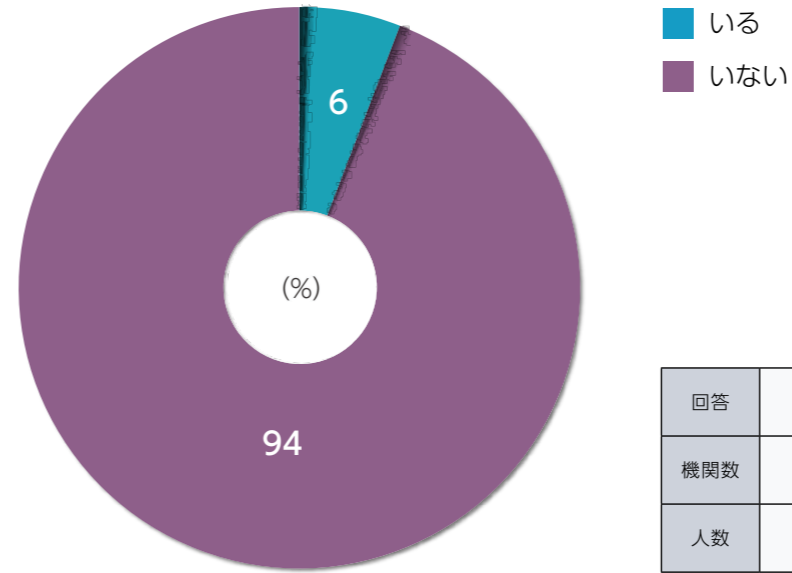
n 在宅就業障害者の今後の希望



| 回答 | 施設利用継続 | 通勤型 | 在宅型 | 起業・個人事業主 |
|----|--------|-----|-----|----------|
| 人数 | 1670 | 451 | 17 | 11 |

現状、支援機関を利用している在宅就業障害者の中で、今後在宅型での企業等による雇用を目指す人は非常に少ない結果でした。支援機関においては、基本的に「通所」がベースとなっており、あまり在宅勤務という形式で働くイメージがないのではないかと思います。

o 在宅就業から在宅雇用に移行した例



| 回答 | いる | いない |
|-----|-----|-----|
| 機関数 | 42 | 655 |
| 人数 | 440 | |

在宅就業から在宅雇用に移行した障害者がいる支援機関は6%という結果でした。一般企業に就職をしたケースもあれば、就労継続支援A型事業所への雇用に繋がった事例もあります。実際にこれまで在宅雇用に移行した人数は440人であり、1支援機関あたり平均11名が在宅雇用に移行したことになります。しかしながら、各支援機関による在宅雇用にの移行人数にばらつきが大きく、多数の障害者が在宅雇用に繋がっている支援機関では最大で94人が在宅雇用に移行しています。そのほかは1、2名がほとんどでした。

p 在宅就業における業務受注の課題

支援機関の意見

受注量の制限

- 受注量の一定化が困難(活動場所が狭く、多量の発注が受けられない)
- 受注業務が在宅就業障害者の能力とマッチしない
- 業務を指導する職員が少なくて受注ができない

営業先の確保

- 取引先を確保する難しさ(営業のノウハウがない)
- 知名度が低い

作業の効率化の課題

- 作業を効率化させるだけのノウハウがない
- 高額な機材やシステムのメンテナンス料が高額であり使用できない

その他

- 仕事に対する単価が安価である

q 受注を増やすために工夫していること

支援機関の意見(工夫していること)

 営業&販路拡大

- ・販路拡大への取り組み:営業活動、請負先へのメリット説明
- ・「○○のような作業ができます。ありませんか?」と障害特性やスキルについて紹介し、できる作業と一緒に考えていく
- ・障害者共同受注総合センターへの登録等
- ・人を介しての紹介、他施設からの紹介、インターネット検索、新聞広告閲覧
- ・行政への働きかけ。共同受注窓口への参加、活用
- ・地元の民生委員や協議会などへの情報収集を行う
- ・事業所のPRと作業内容を知ってもらうために見学会を開催する
- ・他の事業所に受注作業を紹介してもらう
- ・福祉業界で手をつけられていない場所への参入

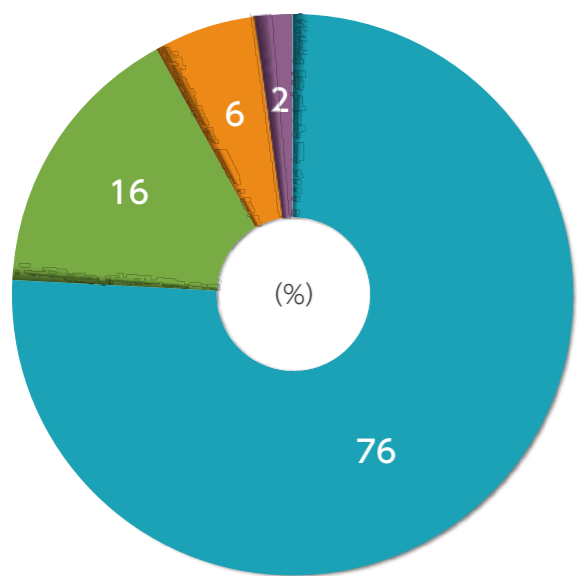
 業務・作業工程の見直し

- ・作業工程の見直し。機材のメンテナンスの徹底
- ・作業数を絞り一つ一つの製造量を上げながら、作業を切らさないように調整を行う
- ・発注先のニーズに対応できるかを考えて受注を考える:成果にコミットする
- ・一方で、発注先の無理な注文にもなるべく応えていく。「できない」とは言わない
- ・業界の構造化を図り、かつ分かりやすい業務体系、効率の良さを追求する
- ・生産効率を高めるための機械を導入
- ・職員によるきめ細かい指導・支援。利用者が仕上げた成果物の検査
- ・障害特性に配慮した道具や作業表示を活用。利用者の作業能力をデータ化し生産計画を立て納期に応える

 環境整備


- ・利用者、職員への労働環境改善への取り組み

r 在宅利用者に対する支援の実施の有無



- 実施していない
- していないが興味がある
- 実施している
- 過去していた

| 回答 | 実施していない | していないが興味がある | 実施している | 過去していた |
|-----|---------|-------------|--------|--------|
| 機関数 | 742 | 153 | 54 | 23 |

 現在、在宅利用者業務を提供していない支援機関の中では、在宅利用者に対する支援はあまり実施をされていないのが現状です。ただ、支援をしていないが興味があるという支援機関も16%あり、何があれば在宅利用者に対する支援を実施しようと思うのか、次項に回答をまとめました。

s 何があれば支援を実施しようと思うか

支援機関の意見

 知識・認知

- ・今までそのような事業があると知らなかった。在宅支援の相談があったがどのように対応したら良いのか、また補助金がどうなっているのかわからずにいたので、まずは制度についての理解を深めたい
- ・提供できる仕事があれば特に精神・知的障害者に向けての新たな選択肢となり得るので情報がほしい
- ・地域で在宅雇用をしている企業が少ないため情報把握ができない、情報を得たい
- ・ノウハウを知ること(出欠の管理や健康状態等の管理)、在宅就労に関する実態や情報の取り方などを知るなどの基本的なことをもう少し詳しく知りたい

 営業支援

- ・どのような業務があるのか、自分の地域に受注できる業者があるのか、一覧表があるとありがたい

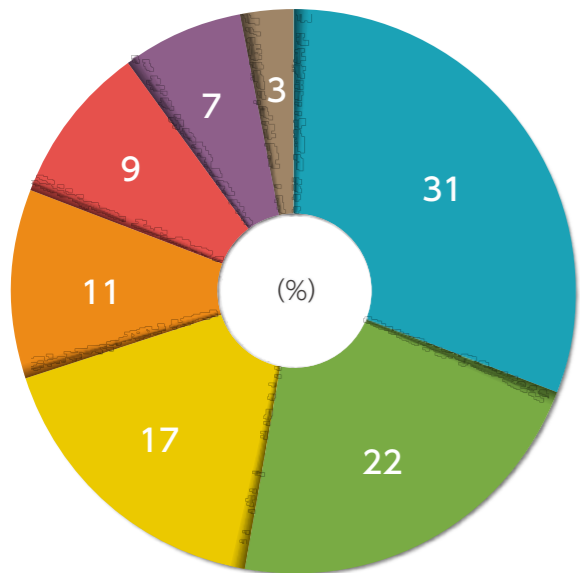
 制度面の問題解決

- ・本人が通所せず、なおかつ支援者が訪問せずとも就労移行のサービスとみなされる制度上の仕組みが整うこと。現在のガイドラインは身体を想定しているため、精神・知的障害者の多い当事業所の利用者にはあてはめにくい
- ・現在“在宅利用者”と認められる方は難病や身体障害、内部障害等に限定されており、発達障害で集団が苦手という方などは市町村では“適用”とならない(サービス支給が認められない)傾向が非常に強い。市町村の判断が柔軟になり適用を認めていただければ実施を検討する方が1~2名
- ・市区町村の在宅支援認可の条件緩和
- ・利用者に関する整備の為に助成金(または請求単価に幅があればよい)
- ・通所施設の為、訓練給付費が支払われる(通所同様に)ということであれば、実施しても良いと考えられる

 ノウハウ

- ・当事者のニーズと在宅での利用について把握、管理できるだけのノウハウ、体制の構築、運営方法
- ・在宅利用者にとどのような支援をどこまで行ったらよいかわからない
- ・在宅の方の支援をしている事業所の見学等ノウハウがわかれば、希望者がいれば検討したい
- ・セキュリティシステム、ネットワークシステムなど在宅で何かあった場合の支援体制
- ・在宅利用者への支援の仕方や要件などを把握し、在宅でできる業務があれば検討したい
- ・職員の専門性の向上

t 在宅利用者への支援を実施していない理由



- 在宅利用者がいない
- 在宅希望者がいない
- ノウハウなし
- 在宅利用者に切り出せる業務なし
- 方針として実施しない
- 企業から業務受注していない
- その他

| 回答 | 在宅利用者がいない | 在宅希望者がいない | ノウハウなし | 在宅利用者に切り出せる業務なし | 方針として実施しない | 企業から業務受注していない | その他 |
|-----|-----------|-----------|--------|-----------------|------------|---------------|-----|
| 機関数 | 608 | 448 | 332 | 221 | 177 | 138 | 54 |

支援機関が在宅利用者への支援を実施していない理由として、そもそも在宅利用者がいない、在宅希望者がいないという意見で大半を占めています。まずは在宅希望者や利用者を広げることが必要と思われる。

u 在宅就業を促進するために必要だと感じること

支援機関の意見



周知

- 事業内容を明確にして例などを周知してほしい
- 在宅就業するために何を行うか(支援してくれるか)が職員内で周知できていない(イメージがない)



ノウハウ

- 仕事の切り出しを支援できるノウハウ
- 仕事でIT活用のノウハウ化が必要
- 専門職の育成(IT人材の育成→e-ラーニングにおける段階的ソフトの提供と支援員派遣)
- 自宅で仕事ができる環境づくり(PC作業だとセキュリティなども含む)のノウハウ
- 在宅で行うことができる仕事の事例
- ノウハウや実践を学べる場やマニュアルがあると少しずつ支援に繋げやすい



行政

- 訪問看護やヘルパー、行政との連携した取り組みが必要であり、それに見合った報酬単価設定でマンパワーの確保が必要
- 商工会議所等との意見交換及び地域での企業からの受注拡大へ向けた行政を含めた体制づくり
- 在宅就業支援の活動をする裏づけとして国の補助金が必要



マッチング

- 発注する側と受注する側の出会いの場、情報交換の場を常設あるいは継続的につくること
- 在宅就業希望者に在宅での業務発注情報の提供(→サイトをつくる)

アンケート調査の結果

以上、支援機関向けアンケートの結果を踏まえ、在宅就業障害者に対する支援として下記のような課題が挙げられます。

- 1 在宅利用者を受け入れている支援機関が少ないこと
- 2 取引先が少なく、安定的な受注が難しいと思われること
- 3 一人あたりの作業時間が短く、業務の受注量に制限があること
- 4 現在従事している業務(実施可能業務)と企業のニーズがある業務の不一致(企業の発注は入力系の業務が多いが、支援機関の受注は作業系が多い)
- 5 支援機関内でのスキル面での支援が少ないこと(スキル習得に向けた支援は全体の5%と非常に少ない。)

支援機関においては、そもそも在宅利用者の受け入れ自体が少なく(全体の11%)、在宅で業務を請け負える障害者はまだ少ないと言えます。また、まだ広がっていない現状もあるでしょう。

また、企業がアウトソースしたいと考えている仕事は、パソコンを使った仕事(入力系業務)が多いのに対し、支援機関が実際に受注している業務は作業系が多く、ニーズと現状の不一致があることがわかります。

企業のニーズが高いパソコンスキルを活かした業務ができる障害者がいなければ企業からの発注を受けることは難しくなりますが、支援機関が実施している利用者への支援の

内容を見てみると、その多くが在宅就業を希望する障害者の相談や業務遂行についての支援であり、IT技術等の具体的なスキル習得に関する支援ができていないことがわかります。

今後、企業からの発注を多く得て在宅就業障害者が業務を実施するためには、企業が求めるニーズについて支援機関が応え、対応できるようどうやって利用者のスキルを上げていくかが重要なポイントになるでしょう。

そのためには、訓練を行う支援機関のスタッフのスキルアップも今後求められてくるでしょう。



第3章 現状と課題の整理と対応すべきこと

- 企業側
- 支援機関側
- 事例

前章では企業側・支援機関側での課題・ニーズを、アンケート調査を通じ明確にしてきました。本章では、その課題・ニーズをもとに在宅就業障害者支援を促進していくために何ができるのかを考えていきたいと思います。

企業側

企業向けアンケート調査の結果

在宅就業障害者への発注が進まない理由

- 1 そもそも在宅就業という制度を知らない
- 2 知ってはいるものの制度上のメリットを感じていない
- 3 情報セキュリティに関する不安が払しょくできていない
- 4 任せる業務がない。イメージがわからない

以上を踏まえた時に企業側に対して働きかけるべきポイントは

- A 在宅就業障害者支援の認知拡大(在宅就業支援団体の概要・制度理解)
- B 企業にとってのメリットの周知(在宅就業障害者支援制度のメリット・障害者雇用へのメリット)
- C 情報セキュリティに関する不安の払しょく
- D 対象人材・対応できる業務の周知
- E 業務の切り出し支援

支援機関側

支援機関向けアンケート調査の結果

在宅就業障害者への支援が進まない理由

- 1 在宅利用者を受け入れている支援機関が少ない
- 2 取引先が少なく、安定的な受注が難しい
- 3 一人あたりの労働時間が短く、業務の受注量に制限がある
- 4 現在従事している業務(実施可能業務)と企業のニーズがある業務の不一致(企業の発注は入力系の業務が多いが、支援機関の受注は作業系が多い)
- 5 支援機関内でのスキル面での支援が少ない(スキル習得に向けた支援は全体の5%と非常に少ない)

以上を踏まえた時に支援機関に対して働きかけるポイントは

- A 在宅就業障害者支援の認知拡大(在宅就業支援団体の概要・制度理解)
- B 支援機関にとってのメリットの周知(在宅就業障害者支援制度のメリット・障害者雇用へのメリット)
- F 支援機関の在宅就業支援団体の活用
- G 支援員のスキル習得

A 在宅就業障害者支援の認知拡大(在宅就業支援団体の概要・制度理解)

企業側、支援機関側両者に言えることとして、在宅就業障害者支援についての認知が低いということがそもそもの問題としてあります。在宅就業障害者支援の仕組みや制度が理解され、認知されなければ今後の在宅就業障害者への支援の輪が広がらなくなってしまいます。在宅就業障害者への支援を増やすためには、厚生労働省認可の登録を受けた在宅就業支援団体を増やしていくことが大きなポイントであると言えます。在宅就業支援団体として厚生労働省の登録を受けるためには、P.7で述べたような要件が必要となります。では、在宅就業支援団体になるメリットはどのようなものがあるのでしょうか。1つは、団体を通じて発注した企業の特例調整金・特例報奨金の申請が可能となることです。P.5-7で述べているように、在宅就業障害者支援制度においては3つのパターンに当てはまらなければ特例調整金・特例報奨金は企業に支給されません。①直接発注パターンのような企業が在宅障害者に対し直接業務を発注する割合が年々減ってきているように、今後は②在宅就業支援団体活用パターンか③施設外就労活用パターンでの在宅就業障害者への業務発注が増えてくると考え

ます。なぜなら、直接に業務を発注することで、成果物の納期や質が在宅就業障害者個人にゆだねられ、かつ管理工数も発生するため直接の発注を控えるというケースが多いからです。②在宅就業支援団体活用パターンや③施設外就労活用パターンにおいては、企業と在宅就業障害者の間に在宅就業支援団体が入ることで上記のような工数や質、納期の管理も在宅就業支援団体が一手に担ってくれます。また、在宅就業支援団体の会員が多ければ多いほど、発注できる仕事の量や種類も多くなるため、企業にとっても業務発注がしやすくなります。ただし②在宅就業支援団体活用パターンと③施設外就労活用パターンにおいて、発注企業が特例調整金・特例報奨金を得るためには在宅就業支援団体を通じて発注する必要があります。厚生労働省に在宅就業支援団体として登録しておらず在宅就業を支援している団体もありますが、特例調整金・特例報奨金を得ることができれば企業にとってもメリットになりますので、在宅就業支援団体の登録団体を増やし、制度の認知を広げていくことが重要だと言えます。

B メリットの周知

「在宅就業障害者支援制度」のメリット

企業メリット

- ☑ 通勤は難しいが、業務遂行能力のある障害者の確保
- ☑ 障害者の直接雇用への足掛かりを作ることができます
- ☑ 条件を満たせば特例調整金・特例報奨金を受けることが可能です
- ☑ 業務の発注が楽になる

在宅就業支援団体などが窓口となり、発注する業務切り出しのサポートや、業務の一括発注が可能となります。

☑ 納期や業務の質の管理が容易

在宅就業支援団体などが企業と複数の在宅就業障害者との間を仲介して納期や業務の質の管理を行う事で、業務の管理が容易になります。

障害者メリット

- ☑ 通勤が難しくても就業機会を得ることができます
- ☑ 在宅雇用へ向けたスキルアップができます
- ☑ 在宅就業支援団体のサポートを受けられる

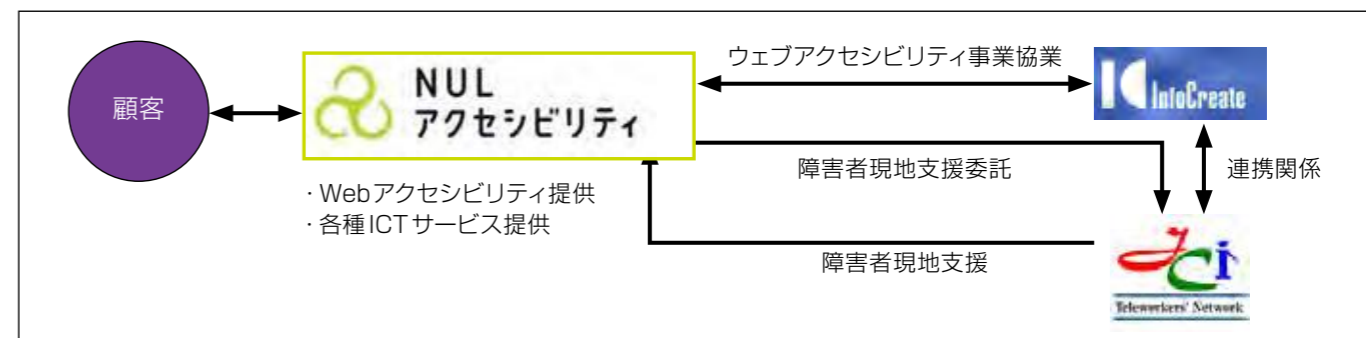
在宅就業支援団体が業務の進捗管理を行うことで、1人では受注が難しい業務を含めて成果を得やすくなります。

☑ 訓練ではない実務での経験が能力を高めます

1社だけでなく、さまざまな仕事を得られるため、給与アップやスキルアップに繋げることが可能となります。

在宅就業障害者特例調整金の支給を受けた事業所数が平成29年には12事業所であり、かつ企業向けアンケートの中で在宅就業障害者への業務発注目的を特例調整金としている企業が0社である現状を踏まえ、現時点で制度に対するメリットを感じてもらうことは非常に難しいと言えます。ただし、企業向けアンケート **g** (P.17) にもあるように、約60%の企業が制度を認知していないことを考えた場合、認知が広がれば在宅就業支援制度に対してメリットを感じてもらえる可能性もあるため、在宅就業を促進していく団体は今まで以上に制度について周知をしていく必要があります。

また、在宅就業の本来の目的は「雇用に繋げていく」ということなので、在宅就業を障害者の雇用に結びつけていくためのメリットの提示も、在宅就業支援を行う団体には求められます。そして、雇用に至る過程のメリットの提示(企業:業務アウトソースによる生産性向上、支援機関:利用者のスキルアップ・工賃向上)も行いましょう。徳島にあるJCI Teleworkers' Networkでは、会員である障害者(重度身体障害者3名、精神障害者・知的障害者各1名)が株式会社NULアクセシビリティの雇用型の在宅社員となった事例があります。



株式会社NULアクセシビリティは日本ユニシス株式会社(東証一部上場)の特例子会社として、業務を「ウェブアクセシビリティ検査*業務」に特化し、設立されました。
*ウェブアクセシビリティ検査とは、目が見えない人、マウスが使えない人にも、ブラウザやデバイスに依存することなく、情報を届けられるように規格に適合しているかWEBを検査すること。
JCI Teleworkers' Networkではこれまで、ウェブアクセシビリティ検査事業を行う株式会社インフォ・クリエイツとの連携の中で、ウェブアクセシビリティ検査業務などの

受注も行ってきました。株式会社NULアクセシビリティの雇用に繋がった人材は、これまでJCI Teleworkers' Networkの会員としてウェブアクセシビリティ検査業務を行っていました。株式会社NULアクセシビリティに完全雇用になった後も、同様の業務を行うため、早期の戦力化と安定雇用にも繋がる事例と言えるでしょう。



株式会社インフォ・クリエイツ 代表取締役社長 加藤 均氏



特定非営利活動法人JCI Teleworkers' Network 理事長 猪子 和幸氏



NULアクセシビリティ株式会社 代表取締役社長 寺嶋 文之氏

上記の事例のように、在宅就業から企業の直接雇用に繋がる事例もみられます。安定的に在宅就業を行い業務に従事している障害者は、在宅雇用に繋げていくことができると考えられます。在宅就業支援制度も、企業及び障害者にとって、在宅雇用前の準備段階として考えていくことができます。企業での障害者雇用の要望は非常に高いため、将

来的な在宅雇用を見据えた在宅就業を提案していくことができれば、企業・障害者お互いにとってミスマッチのない障害者雇用に繋げていくことができ、特例調整金・特例報奨金だけではないメリットを創出することができます。在宅就業支援団体には、そういったサポートも行っていく必要があると言えます。

情報セキュリティについて

在宅で仕事を任せる際にはどうしても情報セキュリティに関する懸念があります。従って、在宅就業障害者に仕事を任せるにあたり、情報セキュリティの懸念が小さい業務をいかに切り出すかもポイントになります。例えばアンケートにあるような作業系の仕事や簡易な情報転記作業などは情報漏洩のリスクが限りなく小さいため、その点を踏まえた仕事の切り出しを行うことも考えられます。しかしながら、多くの仕事では社内情報や個人情報を扱う

機会が非常に増えており、機密性のない仕事の方が減ってきている現状があります。そういった意味でも情報セキュリティに関する懸念を払しょくしていくことが在宅就業を支援する団体には求められています。情報セキュリティ面の懸念が払しょくできれば、受注できる業務の幅も拡大していくため、下記のような対策を参考に情報漏洩リスクを最小限に抑えていく必要があります。

セキュリティ対策

1 端末へのログイン認証(多重認証、生体認証)

- ・ 端末へのログイン方法としてID及びパスワードを用いることが通常ですが、さらなる認証情報を付加させるセキュリティ強化策があります。
- ・ テレワークで利用する端末とは別の端末から認証する、あるいは2つ目のパスワードを入力する二重認証や、個人が持つ固有の生体的な特徴を認証に用いる生体認証があります。

2 クラウド アクセス時の端末認証

- ・ 会員が複数かつ多様な端末を利用してクラウドサービスへアクセスする場合、端末の個性で利用者を特定することが難しくなります。そのため、利用者が会員かどうかを確認する仕組みが必要です。
- ・ クラウド間で認証を連携する「シングルサインオン」などのシステムがあります。1つのパスワードで複数のクラウドサービスを利用できます。
- ・ パスワードの変更などを一元管理できるメリットがあります。

3 HDD暗号化

- ・ HDD内のデータを常に暗号化しておく仕組みです。
- ・ PCが盗難に遭った場合でも、情報漏えいする可能性は低くなります。

4 ウィルス対策ソフト

- ・ 事前に端末内にウィルス対策ソフトを導入し、ウィルスの早期検知、検知した場合の駆除を行うことができるようにする対策です。
- ・ ウィルス対策ソフトは端末だけでなく、サーバに対しても機能するものもあります。端末よりもサーバに対してウィルス対策ソフトを導入すると効果的です。
- ・ ウィルスは常に進化しているので、導入した対策ソフトのアップデートを定期的に行うことが重要です。

【JCI Teleworkers' Networkの事例】

「シンクライアントシステム」によるクラウドコンピュータの利用クラウドコンピュータにアクセスした後、サーバ内で作業を行うため、ユーザーのパソコンは不揃い・低機でも問題なく、高機能で豊富なソフトウェアを利用して、強固なセキュリティに保護された環境での在宅業務が可能で



対象人材・対応できる業務の周知

在宅就業を支援している「株式会社ミンナのシゴト」では、下記のように対応できる業務の範囲を明示しています。また、企業が発注しやすいような形で、在宅就業で実際に行った業務の具体的な内容もホームページ上にアップしています。合わ



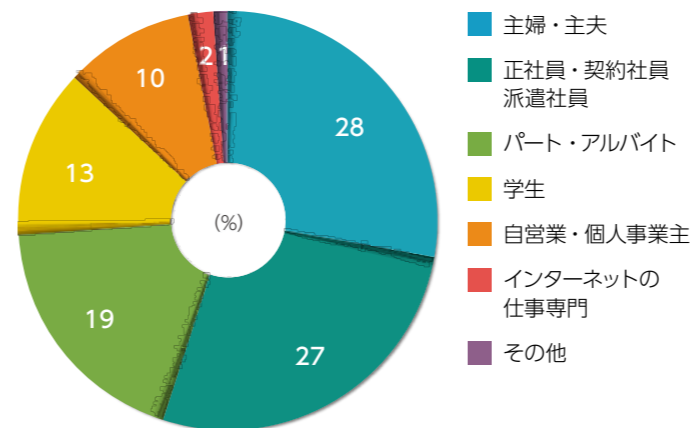
せて、スタッフのコメントも入れていることで、しっかり納期・成果に対してコミットできるようなサポートができていたことが示されています。企業にとってはこういった実績・事例が積みあがっていることが安心材料にもなると考えられます。



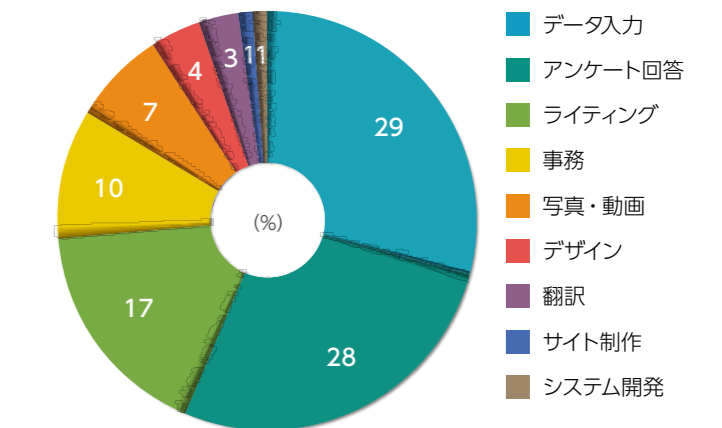
また、在宅就業支援を利用している障害者のスキルの把握については、会員一人ひとりのスキル把握は難しくても、どのような会員が、どのような仕事を希望しているかなどの情報はPRしていく必要があります。そうした情報を提示

できれば、企業が業務を切り出す際の参考にもなり得ます。企業にとっては発注できる業務の範囲が広がる可能性があるのです。

【例】一般的なクラウドソーシングを行う企業では、実際の会員の属性・分布などを記載しており、そういった情報は在宅就業支援団体にとっても参考になります。



【図1】ワーカー属性の割合



【図2】正社員・契約社員・派遣社員が希望する仕事内容

E 業務の切り出し支援

企業が在宅就業障害者に発注しない理由として「対応できる業務量が不明」が全体の14%を占め、在宅就業障害者が対応できる業務量の不明さが、企業が在宅就業を進めない要因となっているようです。特に、障害者に仕事を任せることに慣れていない企業からすると、業務を請け負う障害者のスキルについて不明瞭な部分も多いため、どの程度・どのくらいの量を任せることができのかわからないということが懸念としてあるようです。

企業による在宅就業障害者への発注を促進するためには、業務切り出しなどの支援を行うことも非常に重要です。企業においては、どのような仕事を障害者に任せて良いのかわからず、業務の切り出しが上手くいかない事例が多くあります。一方で、障害者以外の在宅就業者を抱えている在宅就業支援団体が、うまく継続的に業務受注をしている例がここにあります。

そのような在宅就業支援団体では、「障害者に任せる仕事」ではなく、シンプルにアウトソーシング(業務発注)として営業活動を行い、「外に出せる仕事」を探して切り出しているのです。取引企業が重要なコア業務に集中できる環境をつくり、生産性向上に寄与することができるという観点でその企業の業務の切り出しの支援を行うため、多くの業務を切り出すことができ、その中の業務を在宅就業障害者に振り分けることで、継続的に業務を受注できています。以上から分かることは、「障害者に任せる仕事」という観点ではなく、「外に出せる仕事、やってもらうと助かる仕事」という観点で、企業に対して営業を行って業務を切り出すことで、企業が発注する業務は増える可能性があるということです。

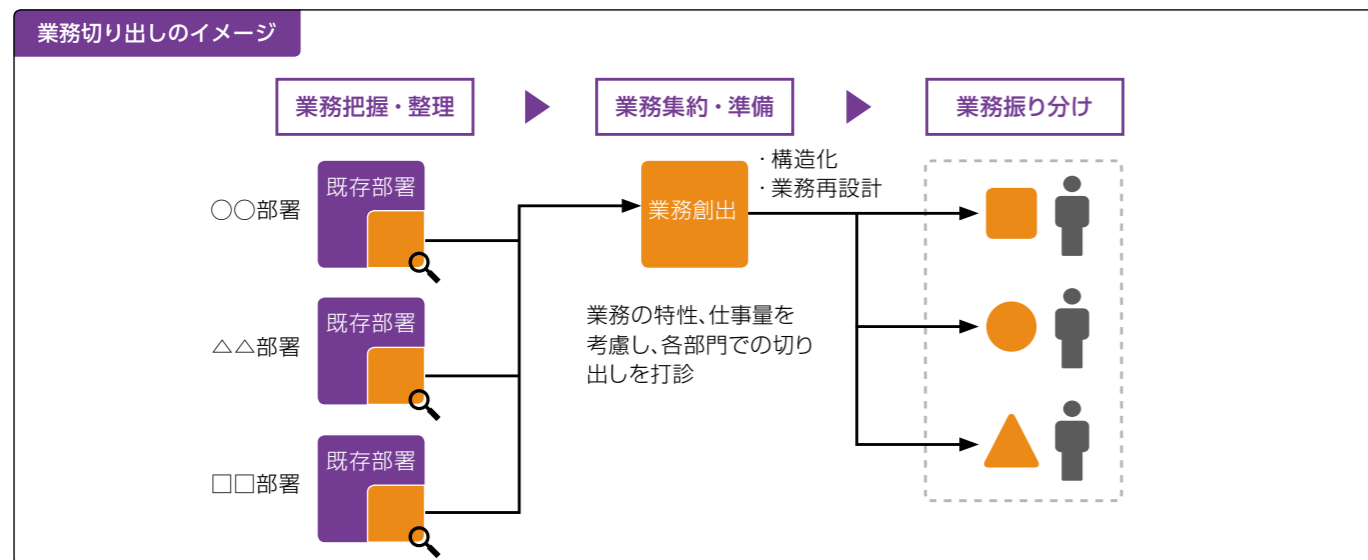
業務切り出しを進めていくポイントは

- 1 部署横断での業務切り出しを進めていく
- 2 アウトソーシング可能な業務を抽出していく
- 3 切り出す際のヒアリング項目を決める
- 4 業務選定・振り分け時のポイント

1 部署横断での業務切り出しを進めていく

業務切り出しを行う場合、業務アウトソースを行う部署単体で見た時に全体最適での業務把握ができていない可能性があります。1部署だけで切り出しを進めていくと、ロードのある業務を切り出すことが難しくなるからです。結果、満足

のいく業務量を切り出すことができなくなり、業務発注に歯止めがかかります。継続的に在宅就業障害者へ業務発注を行うためにも、全社を巻き込んだプロジェクトとして業務切り出し・業務構築の支援を行うことがベストと考えられます。



2 アウトソーシング可能な業務を抽出していく

「障害者に仕事を任せる」を度外視してください。まずは思いつくままに抽出すること！

九州にある在宅就労支援事業団は業務の切り出しを非常に強みとしています。在宅就労支援事業団の在宅就業障害者の会員は約700人ほどですが、健常者の会員を含めると会員数は約3万人に及びます。これだけの会員がいることで、良い意味で「障害者に任せる業務ありき」ではない業務の切り出しが可能となり、大ロットの業務受注を可能としています。

つまりは企業の生産性向上に貢献できるアウトソーサーとしての役割を得ることができ、結果的に障害者の在宅就業支援にも繋がっている事例となります。抱えている会員が多いため、年間単位での業務を受注することができ、か

つ対応できる業務の幅も広がるために安定した業務の受注が可能となります。

上記のことからも、在宅就業障害者に任せる業務を受注するためには、在宅就業を支援する団体が「障害者に任せる」というフィルターを一度外したうえで切り出しを働きかけていくことが一つ重要なポイントと言えます。

まずは思いつく限り業務を抽出してもらうことに注力し、可能な限り切り出すことを求めていきましょう。

そして、業務を切り出しを行う際の切り口としては、下記のような点を踏まえた切り出しをしていくとよいでしょう。

| | | |
|---|--|--|
| <p>1. ノンコア業務 ※ 担当フェーズ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ アウトソースすれば社員が楽になるような業務 ・ 担当者(社員)ではなくてもできる仕事 <p>例) チェック系業務、データ化業務、入力系業務など</p> | <p>2. 実現したい仕事のための業務 ※ 管理職フェーズ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ やりたいがなかなか実施できていない業務 ・ 実現したい仕事のために必要な業務 <p>例) マーケティング系業務、情報収集業務など</p> | <p>3. 新規事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新規のコアとなる事業 |
|---|--|--|

1に関してはイメージしやすいと考えられます。アンケートでも挙げられていたような業務で、チェック・入力の仕事が多かったです。

2に関するイメージとしては、実際に在宅就業支援を行っている団体では下記のような業務を行っています。

業務例

- ・ **大手建設会社**
全盲の方が健康経営に関する情報をラジオやインターネットなどの音声情報から抽出し文字起こししています。一般的に著名な方の情報は音声データとして世の中で発信されていることは多いものの、文字となって世の中に発信されている情報は案外少なかったりします。そこで、音声データを障害者が文字起こししていくことで、その情報をもとに会社の方針決定に役立っている事例などがあります。
- ・ **IT系企業 (AI関連業務)**
スマートスピーカーのデータ登録のために、精神・知的障害者が、AIが答えづらい質問を何千個とリスト化し、その文字起こしなどを行っている在宅就業支援団体があります。今後、AIや人口知能が発達していく中では、データ入力など人力でなければできない単純作業の業務が発生してくるため、そのような仕事を積極的に切り出していく支援も重要となります。

3に関しては、企業の中で、在宅就業障害者に対し効率化の観点ではなく、新規事業として会社の売上に繋げていく業務の発注事例などもあります。

3 切り出す際の項目を決める

また、業務の切り出しを行う際には下記のような項目を把握しておく必要があります。

- ① 発生部署:組織図の中でどの部署の業務に該当するのか
- ② 業務内容:どういった業務なのか
- ③ 業務の詳細:業務の全体の流れ・他部署との関わりはどうか
- ④ 対応業務の担当者:不明点があった場合、担当に確認する必要がある
- ⑤ 業務の発生頻度:日・月・年単位で見た場合の業務の発生頻度はどうか
- ⑥ 対応人数:その業務に対し、何人で行っているのか
- ⑦ 1件当たりの工数:1件対応するにあたりどれくらいの工数が発生するのか

上記を把握する中で、在宅就業障害者に任せられる業務が決まってきます。リスト化された業務から抽出を行っていくには可能な限り以下の視点に沿って抽出をしていくのがよいと思います。

4 業務選定・振り分け時のポイント

- ① 恒常的に発生する業務
- ② どういう障害者であれば対応できるのか
- ③ 在宅就業でも対応できるのか

恒常的に発生する仕事であればよいですが、すべての業務が恒常的に発生するわけではないため、その他の業務と組み合わせた時に恒常的になり得る業務が何であるかを考え提案をしていくことが非常に重要です。また、一つの業務の難易度が非常に高いものであっても、業務の詳細を把握していくなかで工数を分解できる業務があれば、その一部を障害者に担ってもらえる流れを作ることができます。在宅就業支援団体の株式会社研進では、本田技研工業株式会社の部品の組み立て業務を受注しています。受注している業務は部品と部品を結合し納品をするという、小組立の業務で、単純な作業ではあるものの、ミスがあればお客様の命にもかかわってしまうため失敗の許されない業務です。しかしながら45年以上も継続受注を行っているのは、作業工数を分解し、できる限り障害者がシンプルにかつ正確に対応できる業務フローを整えて、仕組として生産性・クオリティを担保できる状態になっているためです。



株式会社研進の部品組み立て工場の様子

F 支援機関の在宅就業支援団体の活用

支援機関が在宅就業支援を行うにあたっては、利用者に業務を振り分けるため、積極的に顧客開拓を行う必要があると考えられます。しかしながら、前述のアンケート結果(P.24-25)からもわかるように、「リソース不足」により営業活動にパワーをさくことができなかつたり、利用者の数も限られているために業務の受注量や受注できる業務の種類にも制限が発生してしまうことが考えられます。そこで、支援機関としては在宅就業支援団体を積極的に活用し、効率的に業務を受注できる体制を整えることが重要であると考えられます。在宅就業支援団体が支援機関の代わりに業務を受注してくることができるので、そこにかける支援機関のパワーを削減することが可能となります。

業務を受注していくことが可能となれば、利用者の実践的な訓練を実施することができるばかりか、工賃アップに繋がっていくことが可能となります。そういったメリットを認識したうえで、在宅就業支援団体を活用し、業務の受注に繋げていく取り組みが重要であると考えられます。ただし、在宅就業障害者に発注できる業務を獲得したとしても、そこに対応できるためのスキル習得・訓練は必要となります。その際、支援員のノウハウ習得も必要になると考えられますが、スキル習得の訓練にも在宅就業支援団体を活用することができます。

e-ラーニング

在宅就業支援団体では「e-ラーニング」の仕組みを所有している団体が多くあります。e-ラーニングとはインターネットを活用した学習システムで、場所の制限なくスキル習得のための学習をすることが可能となります。そういったe-ラーニングシステムを活用し、

さまざまなスキル習得ができるため訓練内容の制限が少なくなります。そういった点でも在宅就業支援団体を活用することが、利用者の能力向上においても重要な役割であると言えます。

G 支援員のスキル習得:企業の求めるニーズの把握とそれに応じた訓練

前述のアンケート(P.27)が示すように、支援機関が受注している仕事の多くが「作業系」の仕事です。しかしながらクラウドソーシングで企業が発注をしている業務を見ても「入力系」といったPCを使った業務が大部分を占めています。今後、PCを活用した業務のニーズがより一層増してくると考えられます。支援機関側の受注している業務と企業が発注している業務のニーズのギャップがあるため、今後PC業務を受注できない支援機関にとっては業務確保の難しさに直面する可能性もあります。一方で、アンケートの声にもあるように、在宅就業障害者のためのITスキル訓練のノウハウがないため指導をしていくのが難しいという課題があります。そういった点からもe-ラーニングを活用し、利用者のスキル習得の支援を支援機関が行うことで、自機関内でのノウハウ蓄積に努めてい

く必要性があると考えられます。また、在宅就業障害者向けの業務を受注することは、地域の垣根を越えてさまざまな企業のニーズを把握する機会にも恵まれるため、今後の支援の方針にも大きな変化を生み出すことが可能になると考えられます。以上、記載したようなポイントを踏まえ、企業からの在宅就業障害者への発注を促進するとともに、発注先となる在宅就業障害者・支援機関を増やしていくことが在宅就業支援制度を促進し、在宅就業という働き方を必要とする障害者に支援が行き届くことに繋がると考えられます。

事例

特定非営利活動法人 JCI Teleworkers' Network

徳島県鳴門市大麻町池谷字丸池29-3

ポイント

- ・ 障害者による障害者のための障害者への教育という拡大再生産の仕組み
- ・ 行政に依存しない収益構造
- ・ 自らの強みを活用できる「アクセシビリティ」技術への注力

事業概要

チャレンジド(社会参加と就業に強い意欲を持ちながら、社会生活・職業生活の中で弱者の立場を強いられている人達)が、それぞれの持つ障害特性に応じた「生きる力」と「働く力」を習得することで「時間と場所」の制約から解放されたワーキングスタイル・ライフスタイルを創出・実現するために、ICT(*)利活用技術を基盤とした新しい就業形態の創出を多角的に推進しています。現在約240名の会員がいます。

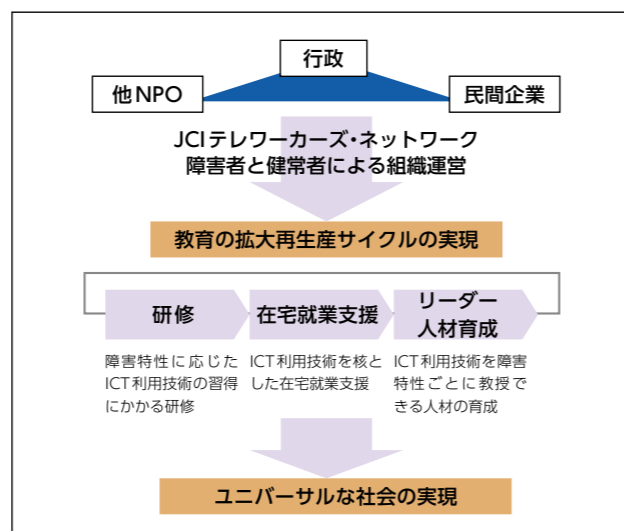
* Information and Technologyの略で、通信技術を活用したIT コミュニケーション。

事業の強み

印刷物の作成、データ入力、テープ起こしといった職業意識さえあれば比較的障害者が取り組みやすい仕事だけでなく、ウェブサイトの開発・更新やウェブアクセシビリティ検査といった専門性の高い業務に対応することができます。特に強みとされているウェブアクセシビリティの仕事は、Webページへのアクセス格差の是正であり、障害者だからこそ感じる格差を自らの手で是正することが可能とな

工夫

自立した団体であることを維持するために、他者資本に依存したり、行政からの仕事だけに依存しないことを大事にしています。団体として受注した仕事の報酬の30%を事務局に納付してもらう仕組みに加え、地元自動販売機メーカーによる特定の自動販売機をチャリティ自動販売機と決め、そのうち一定割合を無条件で寄付してもらう活動なども実施しています。



ります。やりがいがある仕事であり、診断・評価・修正・更新といった作業は、障害者のテレワークとしてもっとも相応しいという考えのもと、アクセシビリティの技術者の育成やアクセシビリティ協会への参加などを手がけてきました。今後は、この動きを加速させ、アクセシビリティの技術ライセンスの付与まで進み、作業報酬のレートも固まり仕事としても安定的に供給できる段階を目指しています。

また、事業基盤を安定させるため、確実に受注のリピートを獲得していく意識を植え付けています。障害者だからということで最初の仕事を企業が発注することは実際あるようですが、そこから如何にリピートに繋げることができるかに本当の力量が問われるということを強く意識し、定期刊行物の受注などを着実に獲得していく努力を積み上げています。

特定非営利活動法人 在宅就労支援事業団

熊本県熊本市東区下南部1丁目1番72号

ポイント

- ・ 九州第一号の厚生労働大臣登録の在宅就業支援団体
- ・ 大ロット(100名単位)での仕事を受託することが可能
- ・ 健常者を含め3万人程(障害者700人)の会員がいる
- ・ 在宅就業者同士の競争意識を保つ仕組みがある

事業概要

九州地区で第1号の厚生労働大臣による在宅就業支援団体の登録を受けて以来、障害者とその家族、生活保護受給者、子育てや介護のため外出や通勤が難しい方、会社倒産で仕事を失った方等に対して在宅就労支援事

事業の強み

九州という土地柄、離島も多いため「在宅就業」という働き方は非常に重要視されています。在宅就労支援事業団は、これまで培ってきた在宅就業支援のノウハウを活用し離島の方々への支援も行っており、その役割は非常に大きいものとなっています。

工夫

理事長を筆頭に、積極的かつ戦略的な営業活動において継続した企業との取引を行っており、多くの在宅就業支援団体が業務の切り出しに課題を抱えています。そんな中、圧倒的な会員数を保有している強みを存分に生かし、費用ありきではなく企業が業務のスケールメリットを感じるような交渉ができています。それにより年間契約が確保しやすく安定的な収益の確保にも繋がっています。また、障害者を区別することなく、各会員にはそれ相応のスキルアップと成果が求められます。



業等を行っています。会員数は約3万人で、障害者の会員も700人と多くの在宅就業者を会員として抱えています。

また、業務切り出しの支援から企業をサポートし、かつ受注業務の徹底的な工数・コスト管理も行っているため、納期・質においても高い成果を出せるような運営体制が敷かれています。

そのために、会員全員の売り上げを(もちろんプライバシーは保った状態で)公表し、全体の中での自分の立ち位置を理解し、各会員がより奮起し、自発的に作業やスキルアップに取り組むことのできる体制が整っています。徹底的に品質と納期にこだわり、常に企業の要望に応えていけるだけの体制を創っていますが、逆に受ける仕事もしっかり選択し、専門性の高過ぎる仕事は逆に受けないようにするなどの対応を行っています。

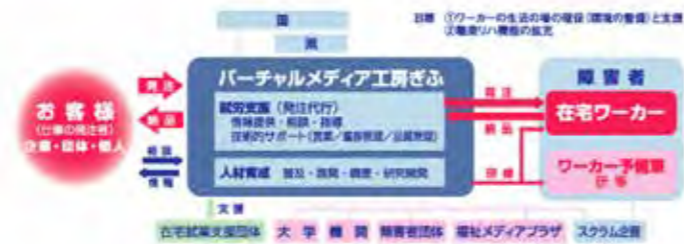
事例

特定非営利活動法人 バーチャルメディア工房ぎふ

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

ポイント

- ・長年の実績による各方面からの紹介ベースでの業務受託
- ・在宅就業障害者同士の連携強化・情報共有体制
- ・在宅就業障害者のスキルアップや体調管理の意識



事業概要

平成10年から重度の障害者が自立して社会経済活動に参画、活動することを目標とした「ITを活用した在宅就業」の支援を行っています。就業を希望する障害者を対象に、行政や民間企業などのクライアントとの間で、企画・営業・受注・作成・納品といった業務の指導・調整を行い、就業能力を有する障害者の育成と自立・社会参加活動を支援することを目的として活動しています。「バー

チャルメディア工房ぎふ」のワークスペースでは、営業活動を始め、企画打ち合わせの他に登録メンバーの技術習得のための研修なども行っています。また、企業も入居するビルという地の利を生かし、ソフトピアジャパンを始めいくつかの企業等と連携協力して業務に取り組む傍ら、福祉用具等の共同研究にも参画しています。

事業の強み

現在の在宅就業障害者の会員は14人ほどです。会員数は多くないものの、その分一人ひとりに対する支援の厚さが特徴です。会員に対しては、業務を行う中で、顕在化してくる雇用・就労・在宅就業に対する課題やステッ

プアップに向けたアドバイス・サポートを随時行っています。体調面だけでなくメンタル面で問題が発生した会員に対し、定期的に自宅訪問を行うなどの対応をとっています。

工夫

バーチャルメディア工房ぎふでは、在宅での就業におけるセルフコントロール(メンタル面・モチベーション)の課題に対して定期的なミーティング(在宅就業障害者同士が集まれる場)を開催しています。どうしても在宅で一人で仕事をしていると感じやすい孤独感なども、こうした対面でのコミュニケーションをとれる場を設けることで、解消・緩和に繋がっていくことができます。また、ミーティングを通じて各人の仕事の状況報告や

工夫などを共有していくことにより、モチベーション向上や仕事の効率化にも繋げることが可能となります。当日参加できない会員も、スカイプなどのWEB面談ツールを活用し対面でのコミュニケーションを可能としています。また、仕事は一人で完結するものではなくチームでサポートし合いながら完結していく体制をとっているため、こうした定期的なミーティングは非常に機能していると言えます。

株式会社ミンナのシゴト

栃木県鹿沼市貝島町512-4 北星ビル2F

ポイント

- ・支援機関などの在宅就業登録事業所は約130か所以上
- ・積極的な営業活動や独自の受注システムを活用し、継続的な業務受注を行っている
- ・AIや人口知能関連業務といった先進的な取り組みも行っている
- ・大手IT系ベンチャーとの業務提携なども行っている

事業概要

「日本から障害という言葉と概念をなくす」という理念を掲げ、就労移行支援・就労継続支援の事業所運営や在宅就業障害者支援などを行っています。事業所運営だけでなく、企業や団体から受注したデータ入力やライティングなどの業務を独自に開発した受注システムを駆使し、連携するほか福祉事業所や在宅就業障害者への業務提供を行っています。



事業の強み

在宅就業障害者支援事業の中で企業から受注できる業務は非常に豊富です。作業系(工場内作業、農作業、組立作業、内職など)や入力系(データ入力、集計、リスト調査)、WEB系(ホームページ制作、ワードプレス活用、イラスト制作)等、多岐にわたります。在宅就業障害者や登録事業

所を多く会員に抱えているだけでなく、仕様書・手順書などのフォローアップも行いクオリティーや納期の担保を行っています。また、独自の業務受託システムを保有しているため、安定的に企業からの業務受託を受けられる点も大きな強みと言えるでしょう。

工夫

様々な業務受託の実績をHP上にも公開しているため、発注先の企業や団体に対して安心感を大いに与えています。また可能性を制限することなく、どんな業務でもまずは受けて在宅就業障害者に業務を任せていくスタンスも持っています。そういった実績と会社の姿勢から、業務が切り出しにくいIT系企業の業務を受託することができています。大手IT系企業との業務提携などにも取り組んでおり、最近ではAIや人口知能関連の一部の

先進的な業務もミンナのミカタが担っています。合わせて独自の業務受託システムを構築しているので、セキュリティ対策や継続的に業務を受注していける体制が整っています。

事例

株式会社研進・社会福祉法人進和学園

神奈川県平塚市上吉沢1520-1

ポイント

- ・ 福祉施設への自立援助費に依存しない体制を構築
- ・ 施設外就労を活用した在宅就業支援モデルを構築

事業概要

社会福祉法人進和学園は知的障害者の自立を目指した福祉施設や保育園を運営しています。株式会社研進は、社会福祉法人進和学園の営業窓口会社として、自宅以外の福祉施設も対象の「在宅就業支援団体」として厚生

事業の強み

在宅就業支援団体として、積極的に施設外就労という形で取引先企業より業務を引き受けています。施設外就労を積極的に活用していくことにより、障害当事者が在宅就業とはいえ現地に赴き、作業を行うという一般就労に近い形に

工夫

同団体では長年の付き合いのある企業との取引だけではなく、積極的に自社製品の開発や新規事業開発を行っています。例えば、進和学園の農産品加工場「湘南とまと工房」では農林水産省「六次産業化・地産地消法」の総合化事業計画の認定を受け、地域の農業を活性化するために地元住民や農協、NPO法人等が連携し、湘南地区で収穫したトマトやミカンからジュースやジャムを作り「湘南とまと工房」のブランド名で販売しています。そこで作られたトマトジュース・トマトピューレは大手ECサイトの野菜飲料ランキング1位を獲得するほどの人気ぶりです。他にもホットケーキパーラー「湘南リトルツリー」というホットケーキ専門店なども運営しており、障害者が働く機会の確保に向けた取り組みを積極的に行っています。



労働省に登録された企業です。本田技研工業株式会社より発注されている自動車部品組立加工の仕事を中心に、地元スーパーの株式会社しまむらの施設外就労によるバックヤード業務なども行っています。

なるため、雇用に結びつくケースがあります。また自動車業界で唯一、特例調整金の支給を受けている本田技研工業株式会社の業務において、何年もの間、部品組み立ての不備を出していません。



湘南とまと工房の様子

参考資料・使用資料

- ・ 厚生労働省「平成29年度 在宅就業障害者マッチング事例集」
- ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター「障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究」
- ・ 厚生労働省「テレワーク導入のための労務管理等Q&A」
- ・ 厚生労働省「第10回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 事務局説明資料」

取材協力・情報提供協力(順不同)

- ・ NPO 法人在宅就労支援事業団
- ・ NPO 法人 JCI Teleworkers' Network
- ・ 株式会社ミンナのシゴト
- ・ 株式会社研進
- ・ 社会福祉法人進和学園
- ・ 社会福祉法人プロップステーション
- ・ 株式会社アンウィーブ
- ・ NPO 法人 バーチャルメディア工房ぎふ
- ・ 本田技研工業株式会社
- ・ 株式会社インフォ・クリエイツ
- ・ 株式会社クラウドワークス
- ・ 株式会社ディーソル
- ・ 株式会社ジャンボ