

## はじめに

この報告書は、障がい者の社会参画を実質的なものにするために、「山形県NPO活動促進助成金」の助成を受けて、障がい者就労の障壁を取り除く一つの可能性のあるテレワークについて調査した結果をまとめたものです。

近年、通勤が困難な障がい者がインターネットを活用して在宅で仕事をするといった例を聞くことがあります。そして今後ITを活用した在宅就業が、障がい者の就業機会を拡大し、障がい者の自立促進を図る上で新しい就業形態になりうるのではないかと考え、調査を実行しました。

今回の調査では仕事を発注できる「企業」と、仕事を受注できる「障がい者」という視点からアンケート調査を実施し、それぞれの実情・課題等を把握することと、現在、障がい者就業支援団体として先進的な活動を行っている団体を視察調査し、今後テレワーク支援サービスを行うための資料や、今後の在宅就業を考えるうえでの議論の参考としたいと考えています。

また、全国的に見て就業の現場では「派遣切り」の話題等始め、数多くの問題を抱えています。山形県内でも例外ではなく、雇用情勢の悪化が続いております。そんな時節での調査になってしまったことも考慮して読み進めていただければと思います。

調査にあたり多くの人にご協力いただきました。アンケートにお答えくださった方々、そして視察先の「東京コロニー」「プロップステーション」の方々に対して厚く御礼申し上げます。

平成 21 年 3 月 特定非営利活動法人 輝きネットワーク

---

# 目 次

I 調査実施要綱.....	3
II 回答事業所、回答障がい者、視察先事業所の概要.....	4
III アンケート調査結果.....	5
1 障がい者雇用（就業）の現状.....	5
(1) 民間企業における雇用状況.....	5
(2) 雇用（就業）状況.....	5
(3) 現在障がい者雇用（就業）に至らない理由.....	8
(4) これまでに役立った制度・取組み.....	10
2 これからの障がい者雇用（就業）.....	12
(1) 障がい者雇用についての考え方.....	12
(2) 障がい者雇用が進まない要因.....	12
(3) 採用が難しいとされる障がい.....	14
3 テレワークという作業形態.....	15
(1) 在宅就業の状況と考え.....	15
(2) 障がい者在宅就業の導入による効果.....	16
(3) 障がい者在宅就業の制度・助成金の認知度.....	16
(4) 障がい者在宅就業を進めにくい要因.....	17
(5) これまでに行った在宅就業の内容.....	17
(6) 現状でのテレワークの可能性.....	18
(7) 障がい者から見た在宅就業のメリット.....	19
4 テレワークの課題.....	20
(1) 今後のテレワークの可能性.....	20
(2) 障がい者在宅就業に必要なこと.....	21
(3) 障がい者テレワークのために期待する制度・取組み.....	23
(4) テレワークを導入する場合の課題.....	24
IV 先進的在宅就業者支援団体の実例調査.....	25
(1) 社会福祉法人 プロップ・ステーション.....	25
(2) 社会福祉法人 東京コロニー職能開発室.....	28
調査票.....	33

# I 調査実施要綱

## 1 目的と背景

障害者自立支援法ができ、就労支援が強調されているが、在宅就労への意欲があるのに、山形県では重度で通所が困難であると受けられる支援はほとんどない状況です。しかし現在ではテレワーク【IT（情報通信技術）を活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方】で在宅就業が可能です。ただ個人で仕事を捜して悪徳業者にだまされたケースもよく聞きます。障害者雇用促進法が改正されて在宅就業障害者特例調整金の制度ができたのですが十分活用されていないと思われます。在宅就業希望者の実態を掴み、先進的事例を調査し、企業にアンケート調査を通して制度のピーアールを行い、企業から仕事を発注する際の課題を明らかにしていきたい。その結果を基に障がい者テレワークセンターを作りたいと考える。そしてここに予備調査を実施した。

## 2 調査の実施法

- A 障がい者在宅就業希望者アンケート調査（質問紙郵送調査）
- B 企業へのテレワークについてのアンケート調査（質問紙郵送調査）
- C 先進的障がい者在宅就業支援事業所への視察（調査員による聞き取り調査）

## 3 調査対象とサンプリング

- A 障がい者 ①山形県内障がい者団体  
②職業能力開発専門校 e-ラーニングコース受講者 ①②を機縁法で有意抽出
- B 企業 ①山形県内常用労働者数 301 人以上の企業  
②（社）山形県情報産業協会会員の企業  
③山形県印刷業組合加入の企業 ①②③を全数調査  
～選定内容～  
電子通信機器を利用するテレワーク事業として関連性の高い業種として、印刷業、情報産業を選定し、また障害者雇用納付金の申告が必要とされる常用労働者数 301 人以上の企業を調査対象とした。
- C 在宅就業支援事業所 ①社会福祉法人東京コロニー  
②社会福祉法人プロップ・ステーション

## 4 調査期間

平成 21 年 1 月～平成 21 年 3 月

## 5 調査内容

- (1) 障がい者雇用（就業）の現状
- (2) 今後の障がい者雇用（就業）
- (3) テレワークという作業形態について
- (4) テレワークの課題
- (5) 先進的障がい者在宅就業者団体の実例調査

## 6 調査主体

特定非営利活動法人 輝きネットワーク

# II 回答事業所、回答障がい者、視察先事業所の概要

## 1 企業調査票回収

表 2-1

調査対象	配布数	回収数	回収率
大企業	52	14	26.9%
印刷業	90	17	18.9%
情報通信業	35	11	31.4%
総計	177	42	23.7%

\* 調査企業名の標記について

山形県内常用労働者数 301 人以上の企業を大企業、(社) 山形県情報産業協会会員の企業を情報通信業、山形県印刷業組合加入の企業を印刷業と標記した。

## 2 障がい者調査票回収

表 2-2

調査対象	配布数	回収数	回収率
障がい者団体	78	41	52.6%
職業能力開発専門校 e-ラーニングコース 受講者	37	20	54.1%
総計	115	61	53.0%

## 3 視察先在宅就業支援事業所

表 2-3

調査対象	所在地	主な特徴
社会福祉法人 東京コロニー職能開発室	東京都中野区	障がい者在宅 I T 教育 障がい者在宅就労支援
社会福祉法人 プロップ・ステーション	兵庫県神戸市	I T 技術を活用した障がい者の 就労サポート

### Ⅲ アンケート調査結果

## 1 障がい者雇用（就業）の現状

### （1）民間企業における雇用状況

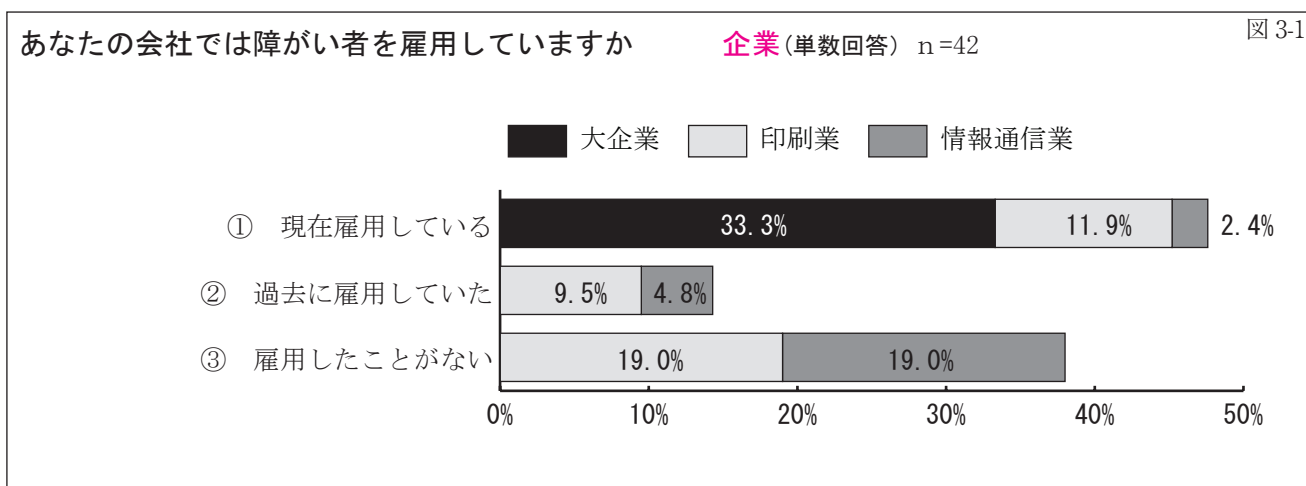
表 3-1 山形労働局職業安定部（平成 20 年 6 月 1 日）

項目 年度別	企業数	常用労働者数	法定雇用算定基礎労働者数	障がい者数				実雇用（%）	雇用率達成企業	
				重度	重度以外	短時間	計		企業数	割合（%）
20 年度	731	131,462	123,051	908(138)	896(184) <16>	51.5(23) <7.5>	1,855.5(345) <23.5>	1.51	365	49.9
19 年度	730	130,975	122,561	916(146)	870(164) <15>	47.5(20) <5.5>	1,833.5(330) <20.5>	1.50	368	50.4
18 年度	725	127,896	119,635	904(154)	833(141) <7>	41.5(18) <3.5>	1,778.5(313) <10.5>	1.49	373	51.5

- 障がい者数欄の重度については、重度障がい者 1 名につき 2 カウントとして計上、短時間については、短時間労働者の重度障がい者を 1 カウント・精神障がい者を 0.5 カウントとして計上。
- （ ）は知的障がい者を、< >は精神障がい者を内数で計上。

### （2）雇用（就業）状況

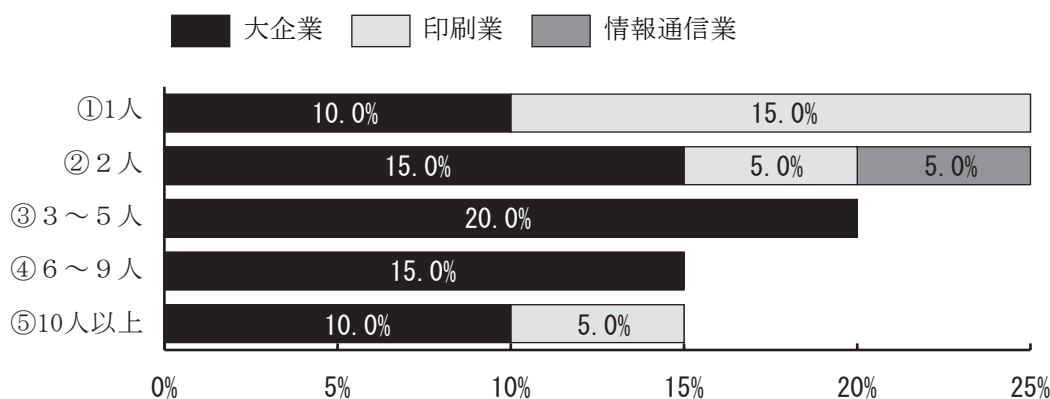
#### ① 企業



平成 21 年 3 月 20 日現在、企業アンケート回収 42 社の障がい者雇用の状況を、図 3-1 から見ると、「①現在雇用している」とする企業の割合が最も高く企業全体で 47.6% となっている。また、今回の調査で回答があった大企業のすべてが障がい者を雇用していると答えている。

「現在雇用している」とお答えした方にお伺いします現在何人障がい者雇用していますか 図 3-2

企業(数値回答) n=20



企業調査の現在雇用している障がい者の人数を、図 3-2 から見ると「①1人」「②2人」が共に 25%となっている。図 3-1 で「①現在雇用している」と答えた企業の半分以上が 1～2 人の障がい者雇用としている。

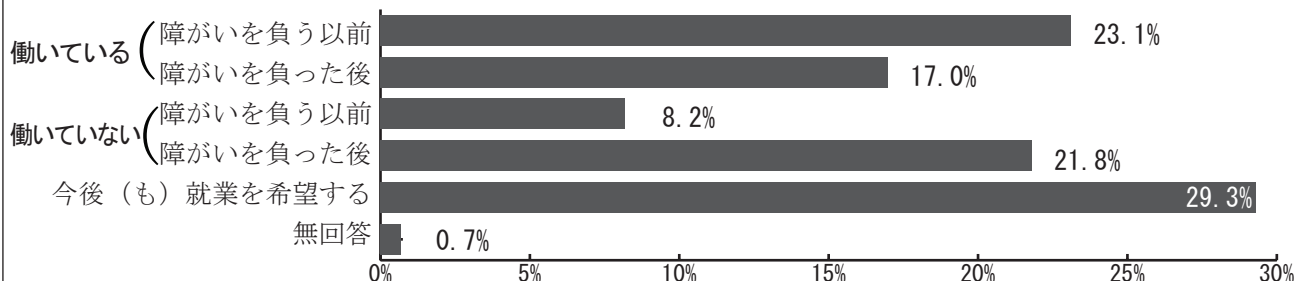
また、障がい者雇用人数で就労継続雇用型事業所の 22 人と高い数値もある。

## ②障がい者

あなたの就業についてお聞きします。

障がい者(複数回答) n=61

図 3-3



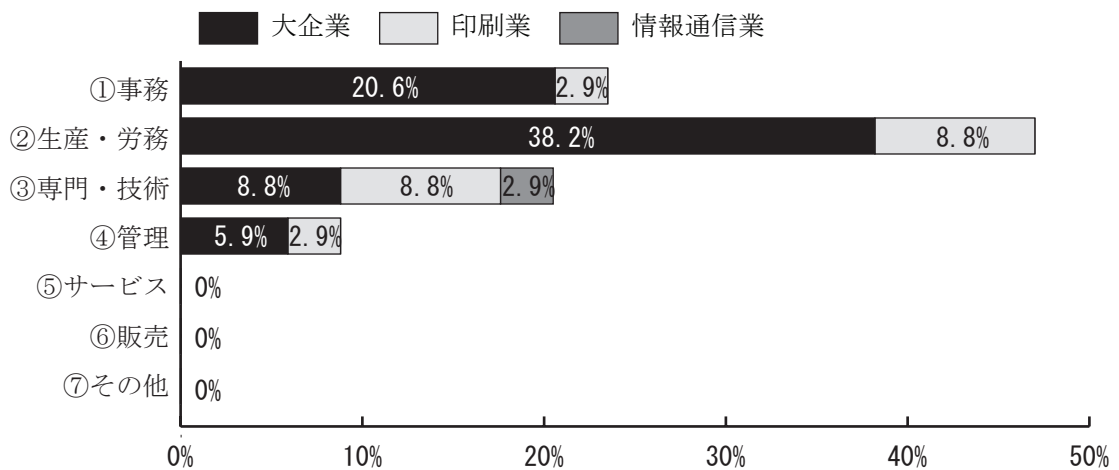
平成 21 年 3 月 20 日現在、障がい者アンケート回収 61 人の障がい者雇用の状況を、図 3-3 から見ると、この項目において少し欲張った質問をしてしまったせいか、回答者にわかりづらい設問となってしまった。そして調査主体者の意図するような回答を得ることができなかった。ただ「今後(も)就業を希望する」が 29.3%と低い数値は、設問の悪さだけではないと考える。

「働いていない(障がいを負う以前)」の回答者の内容として若年齢での障がいを負った等も含まれている。

働いている障がい者の主な業務はなんですか

企業 (複数回答) n=20

図 3-4



雇用状況で「①現在雇用している」(図 3-1) と答えた企業 20 社の回答で、図 3-4 の障がい者の主な業務では「②生産・労務」が 47.0%と全体の約半数の値を示している。次いで「①事務」が 23.5%としている。

## ②障がい者

「働いている」とお答えした方にお伺いいたします  
あなたが働いている (いた時の) 主な業務はなんですか

障がい者 (複数回答) n=45

図 3-5

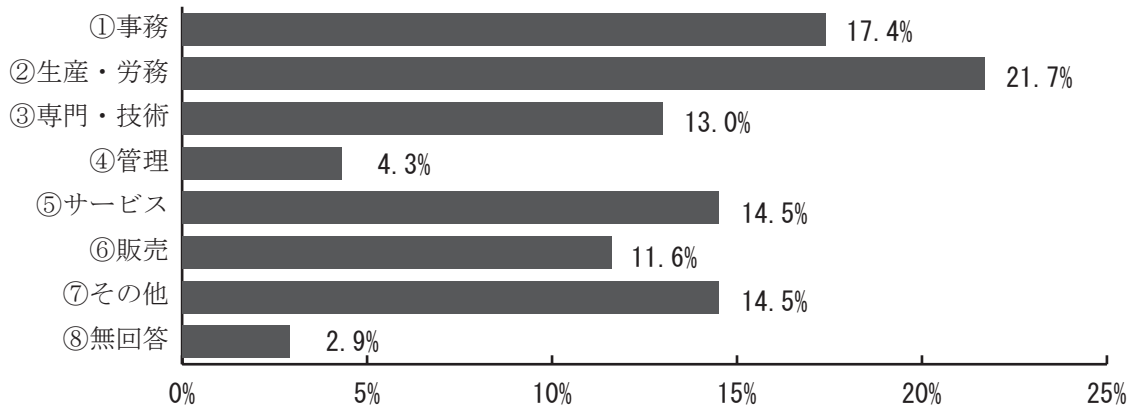
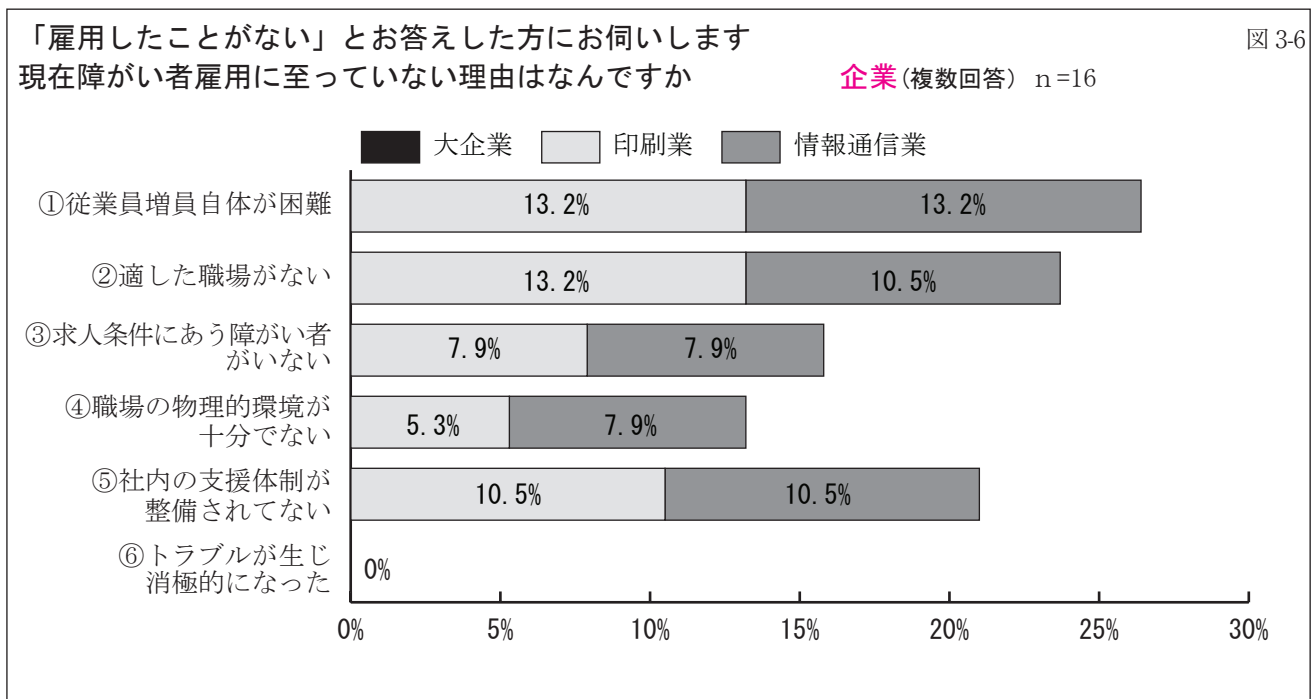


図 3-3 で「働いている」と答えた障がい者も、企業調査同様に、働いていた主な業務として「②生産・労務」の 21.7%で、次いで「①事務」の 17.4%という結果になっている。逆に最も低いのが「④管理」の 4.3%となった。

### (3) 現在障がい者雇用（就業）に至らない理由

#### ① 企業



企業調査の現在障がい者雇用の至っていない理由を、図 3-6 から見ると「①従業員増員自体が困難」が 26.4%と一番高い値を示している。

また、山形労働局発表の「平成 21 年 1 月山形県の雇用情勢」を見ると『1 月の有効求人倍率〔季節調整値（パートタイムを含む）〕は、0.45 倍と前月を 0.11 ポイント下回った。また、原数値〔パートタイムを含む全数〕では、0.45 倍となり、前年同月を 0.45 ポイント下回り、24 か月連続で 1.0 倍を下回った。』とあり、山形県の雇用情勢は急速な悪化が続いているもので、この点も考慮しなければならない。



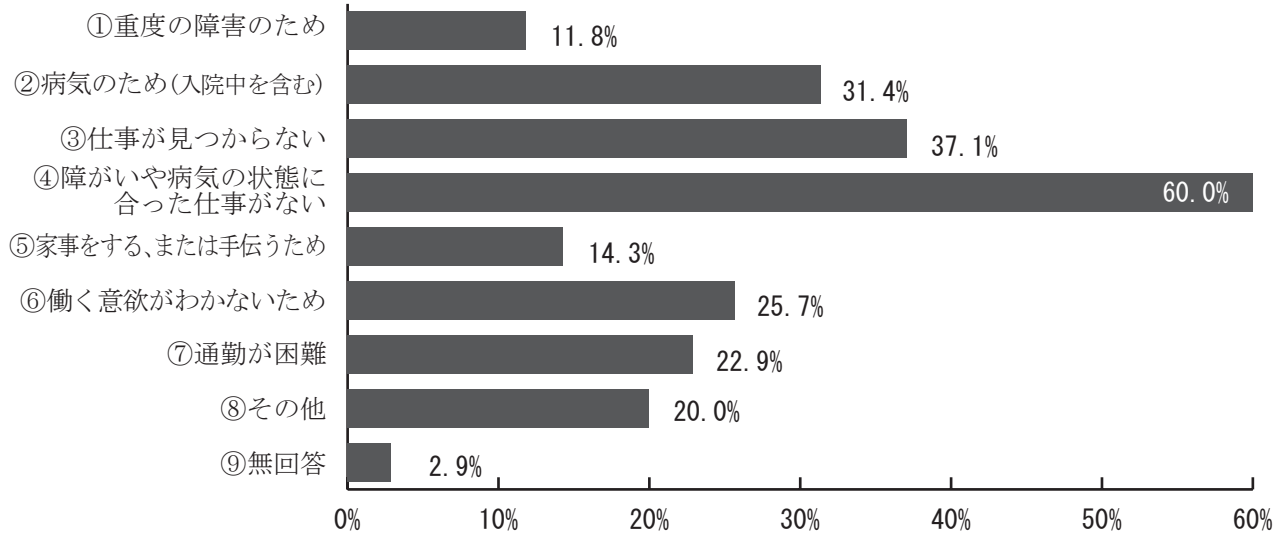
## ②障がい者

図 3-7

「働いていない」とお答えした方にお伺いいたします

あなたが就業に至っていない理由は何ですか

障がい者(複数回答) n=35



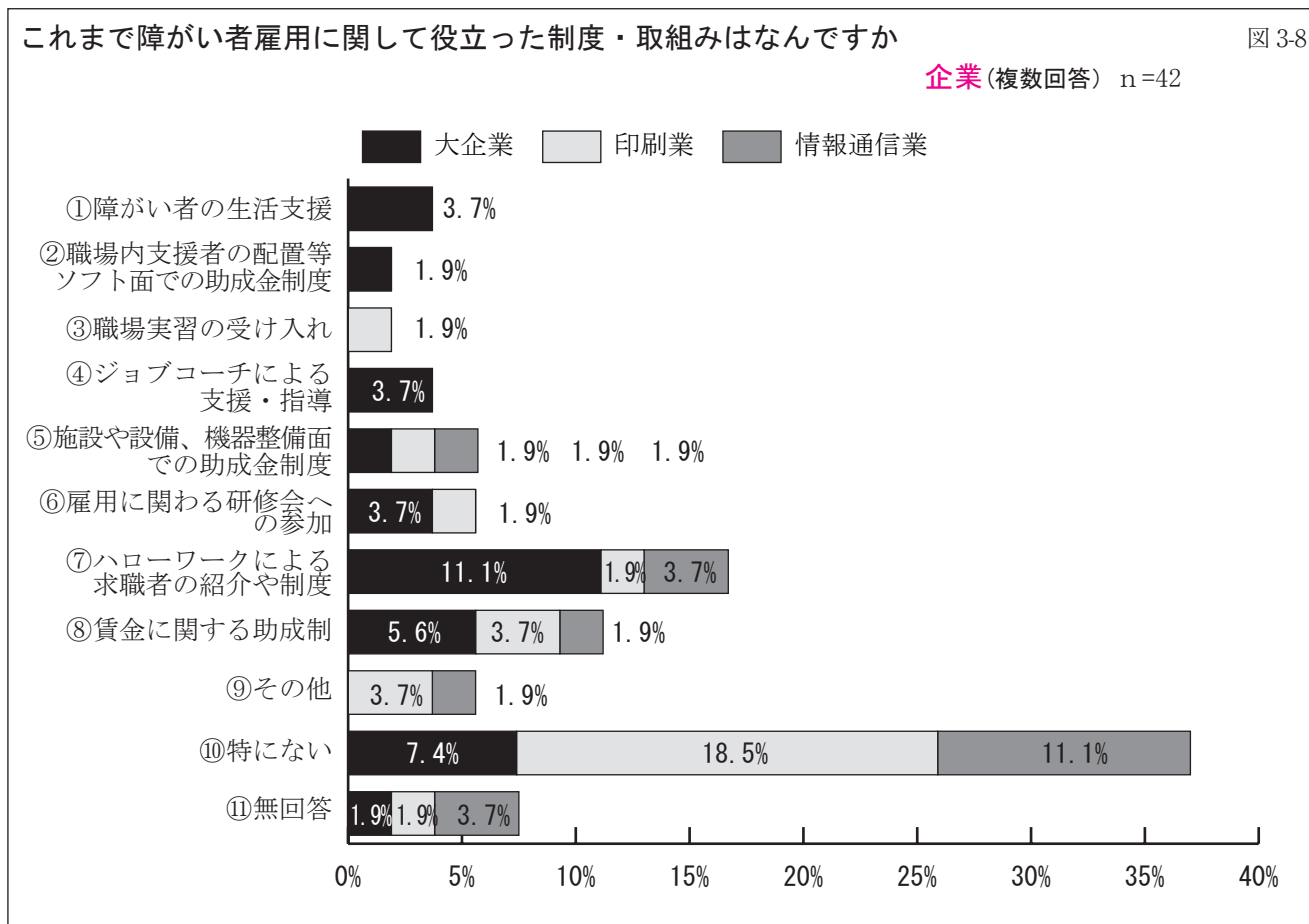
障がい者調査の現在就業に至っていない理由を、図 3-7 から見ると「④障がいや病気の状態に合った仕事がない」が60.0%と半数以上の回答があり、他の回答より高い数値を示している。

また、「⑥働く意欲がわからないため」が25.7%と、現在働いていない障がい者の4人に1人が回答している結果となった。

「⑧その他」の回答では、「解雇」等回答もあった。

## (4) これまでに役立った制度・取組み

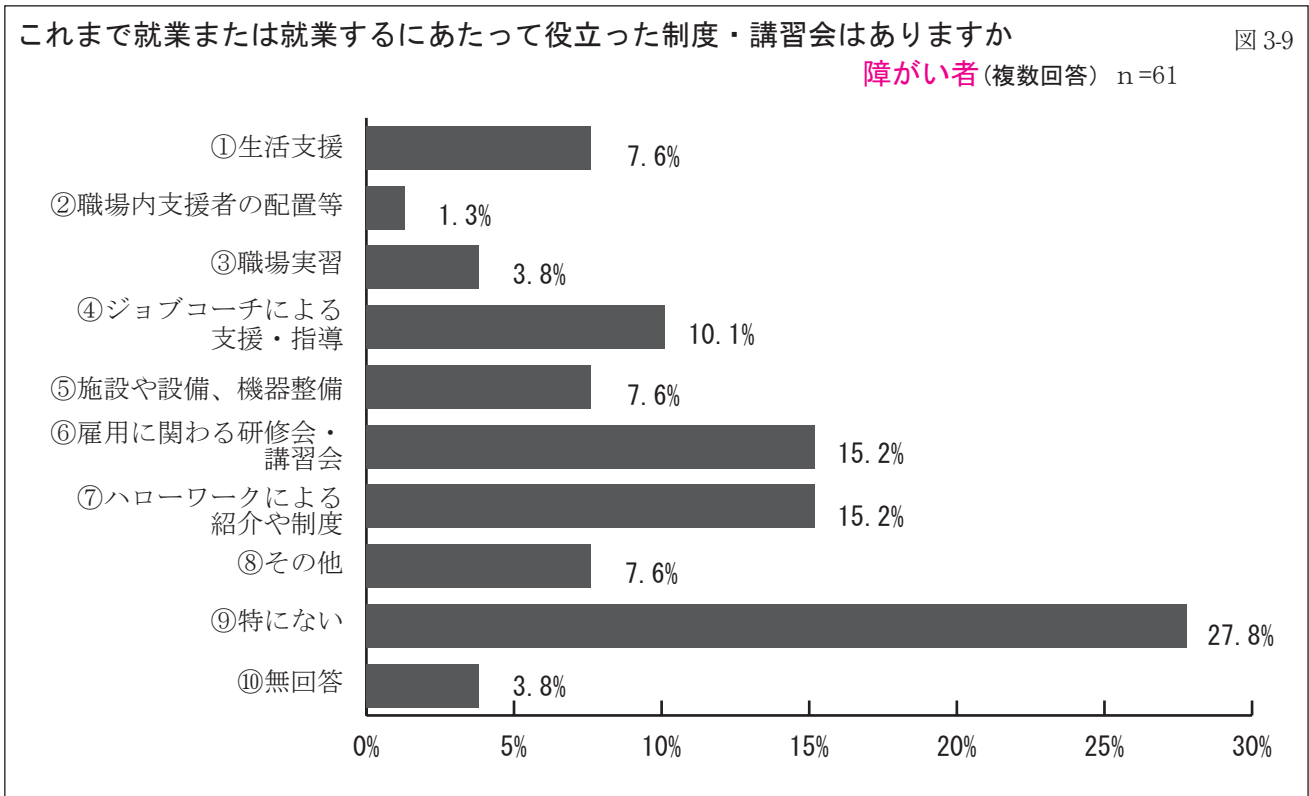
### ① 企業



企業調査のこれまで障がい者雇用に関して役立った制度・取組みを、図 3-8 から見ると「⑩特にない」が 37.0% と高く、中でも印刷業の 18.5% が高い割合を占めている。次いで、「⑦ハローワークによる求職者の紹介や制度」16.7% を示しており、大企業の 11.1% が高い割合を示している。

「⑨その他」回答では、「県障害者雇用主の認定」という回答もあった。

## ②障がい者

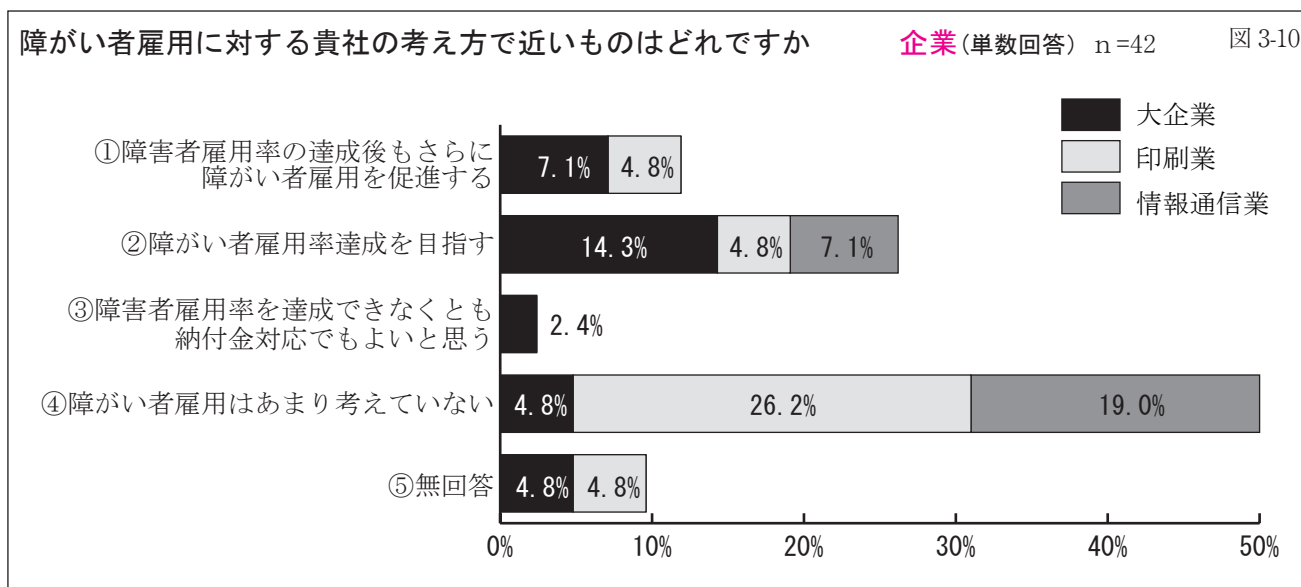


障がい者調査の、これまでに就業するにあたって役立った制度講習会を、図 3-9 から見ると「⑩特にない」が 27.8% が最も高い数値を示し、次いで「⑦ハローワークによる求職者の紹介や制度」と「⑥雇用に関わる研修会・講習会」の 2 項目が 15.2% という結果になった。「①生活支援」の内容としては福祉事業所等の回答があった。

## 2 これからの障がい者雇用（就業）

### (1) 障がい者雇用についての考え方

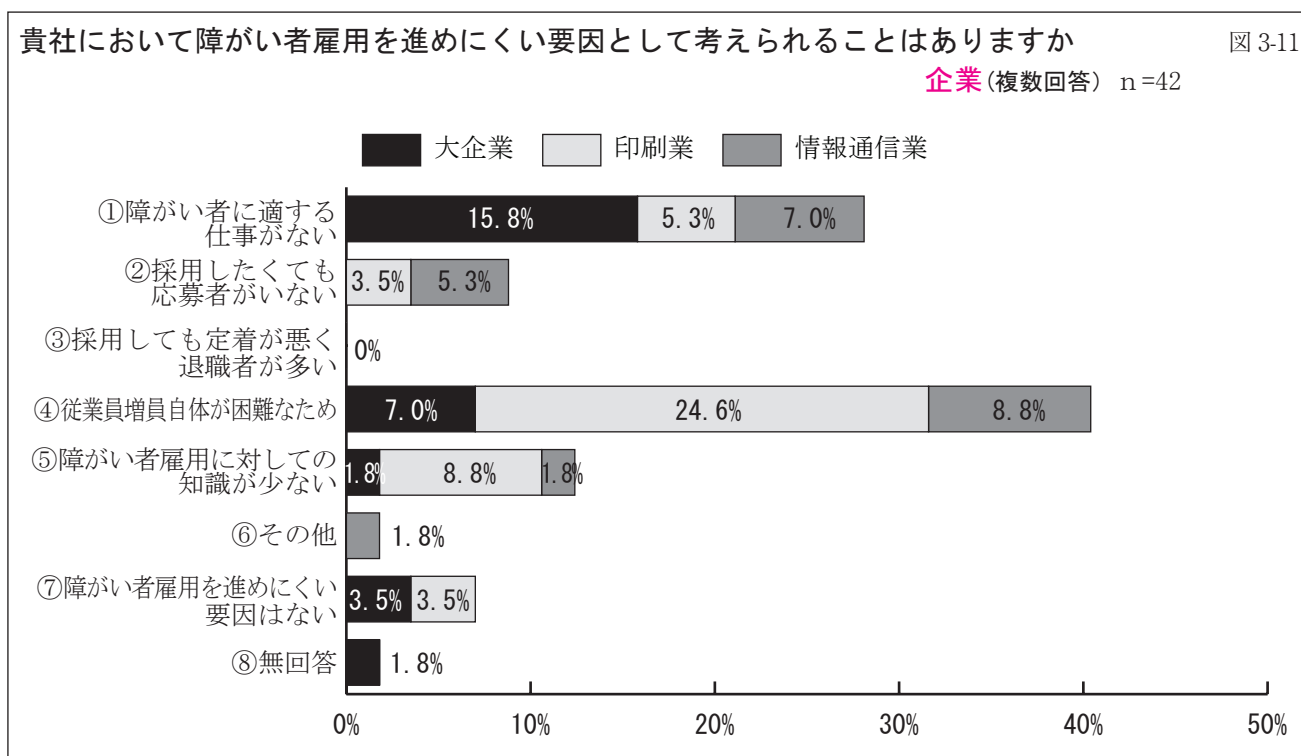
#### ①企業



企業調査の障がい者雇用に対する考え方を、図 3-10 から見ると「④障がい者雇用はあまり考えていない」50.0%が高い数値となり全体の半数を占めている。次に「②障がい者雇用率達成を目指す」が26.2%で、中でも大企業の14.3%が大きい割合を占めている。

### (2) 障がい者雇用が進まない要因

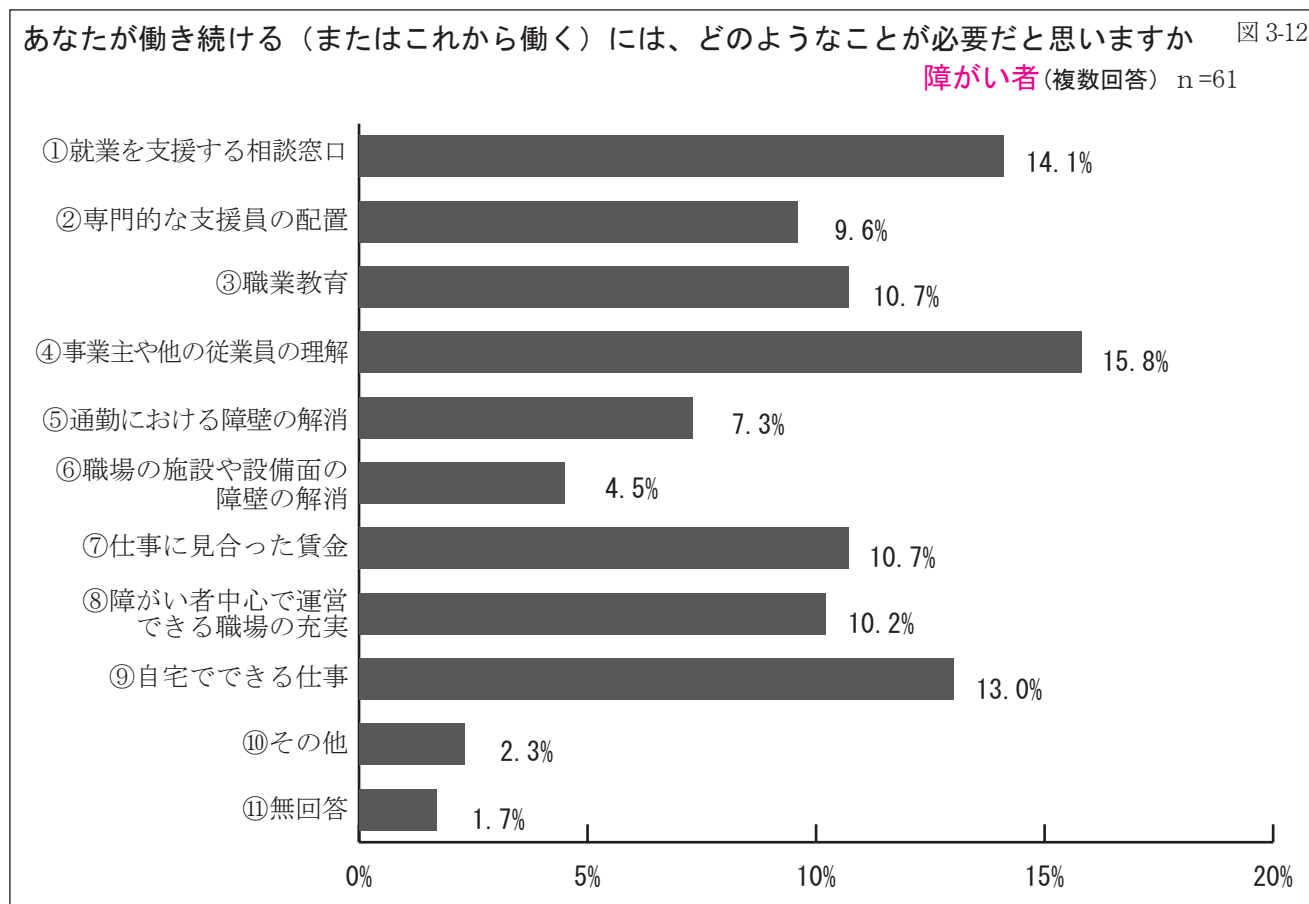
#### ①企業



企業調査の障がい者雇用進めにくい要因を、図 3-11 から見ると「④従業員増員自体が困難なため」が 40.4% の高い数値を示している。次に「①障がい者に適する仕事がない」が 28.1% となっている。

逆に、度数の低いものとして「③採用しても定着が悪く退職者が多い」は 0% であった。

## ②障がい者

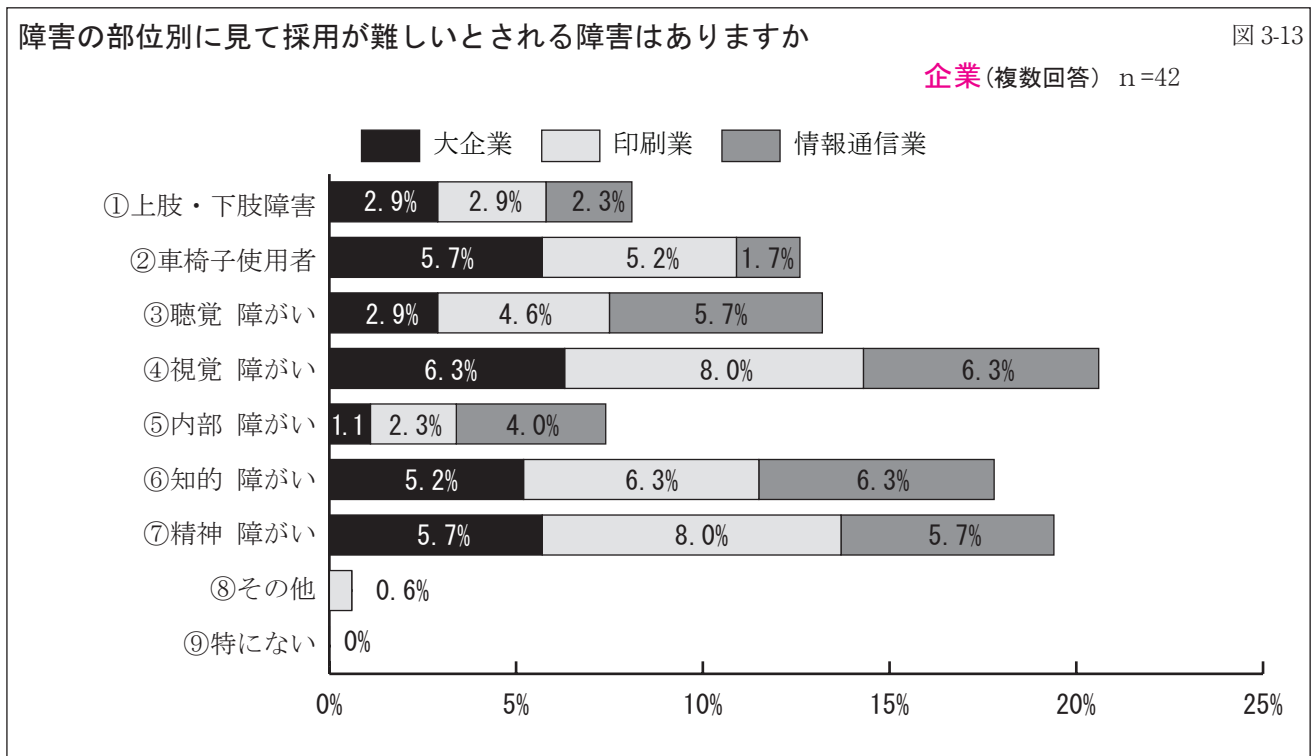


障がい者調査の、働き続ける（またはこれから働く）ために必要なことを図 3-12 から見ると「④事業主や他の従業員の理解」が 15.8% 「①就業を支援する相談窓口」14.1% と続き、「③自宅でできる仕事」も 13.0% という結果になった。

「⑩その他」回答では、「病気の症状の軽減」「労務管理者がいること」という回答もある。

### (3) 採用が難しいとされる障がい

#### ① 企業

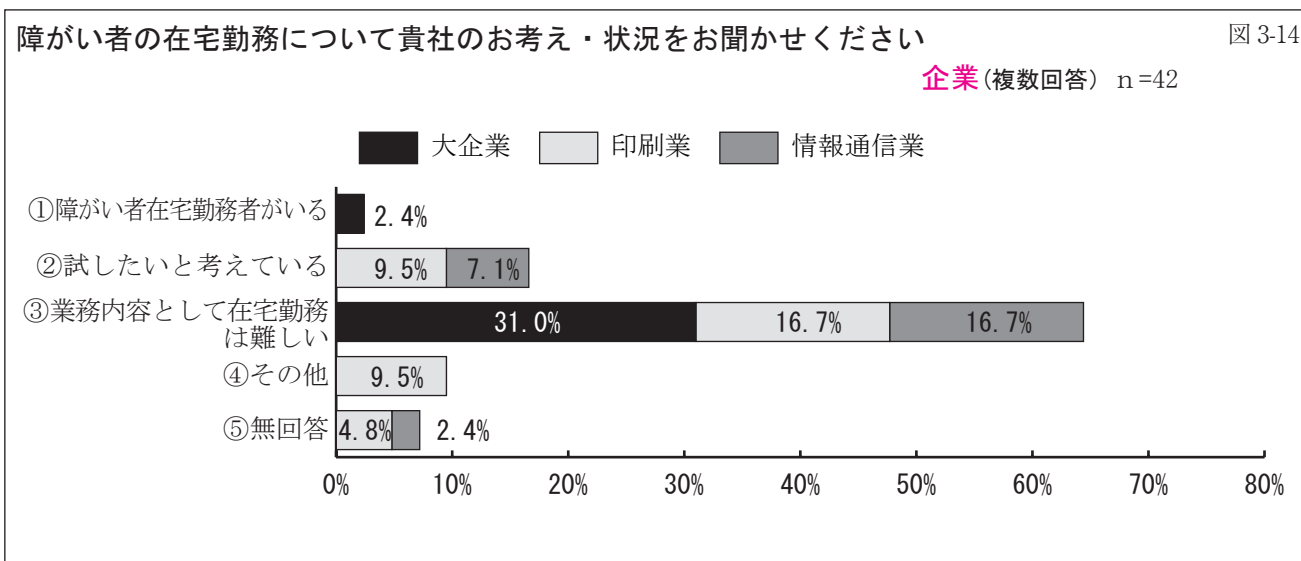


企業調査の採用が難しいとされる障がいを、図 3-13 から見ると「④視覚障がい」が 20.6%と少し他の障がいより採用が難しいと示しているが、今回回答をいただいた企業 42 社すべてがなんらかの障がい者に対して採用が難しいとしている。

### 3 テレワークという作業形態

#### (1) 在宅就業の状況と考え

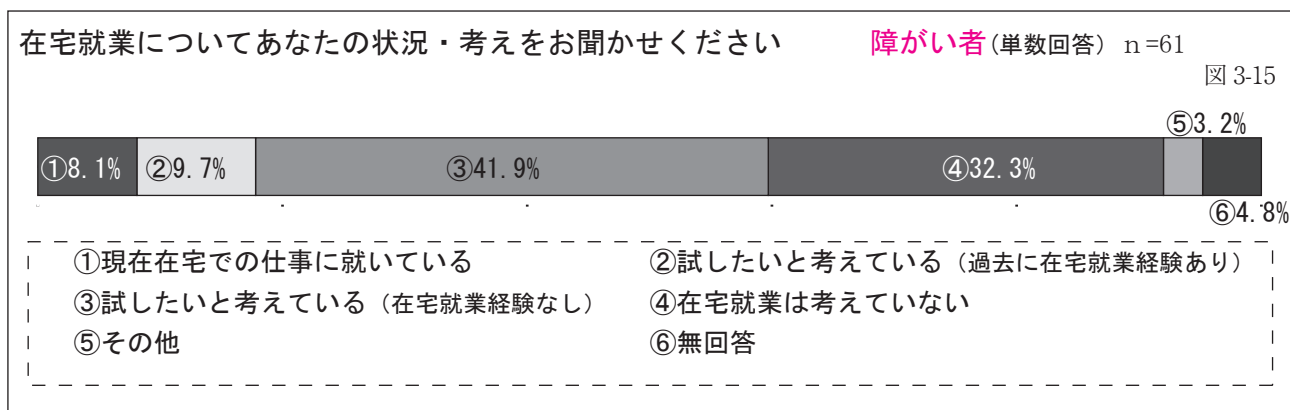
##### ①企業



企業調査の障がい者の在宅勤務についての考え・状況を、図 3-14 から見ると「③業務内容として在宅勤務は難しい」が64.4%と高い数値を示している。次いで「②試したいと考えている」が16.6%で、欄外記入であるが「技術、スキルがあれば」という回答もあった。

「④その他」の記述で「障がい者の社会性の創出の点で問題があるのではないか」等の意見があった。

##### ②障がい者

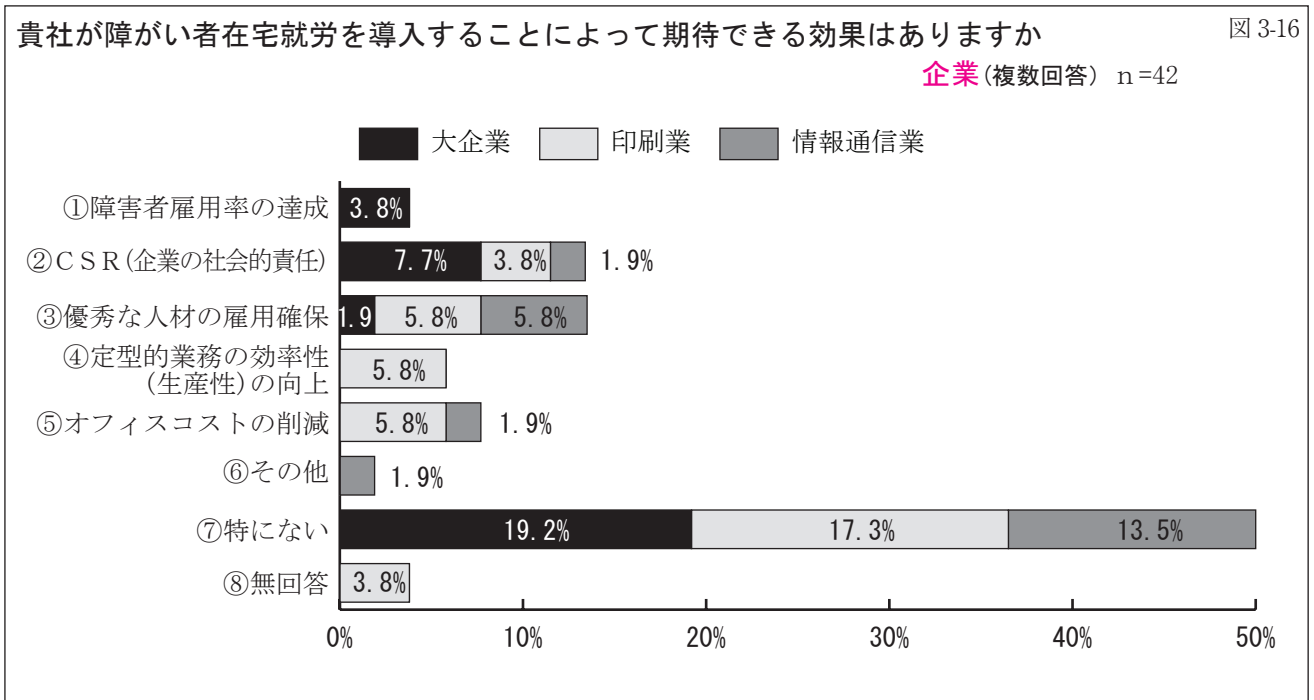


障がい者調査の、在宅についての状況・考えを、図 3-15 から見ると「③在宅就業を試したいと考えている(過去に在宅経験なし)」41.9%と「②在宅就業を試したいと考えている(過去に在宅経験あり)」9.7%を合わせると、在宅就業を試してみたいは51.6%と高い数値を示している。

逆に「④在宅就業は考えていない」も32.3%としている。

## (2) 障がい者在宅就業の導入による効果

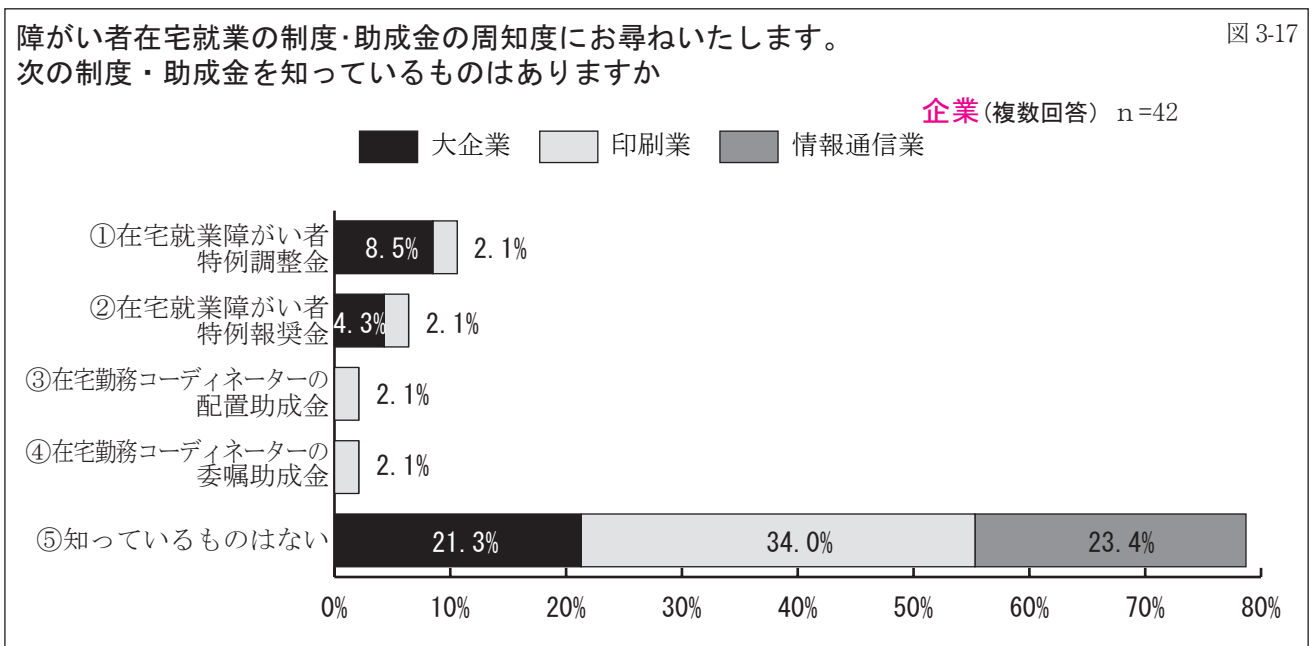
### ① 企業



企業調査の障がい者在宅就業の導入による効果を、図 3-16 から見ると「⑦特にない」が 50.0%と高い数値を示している。次いで「③優秀な人材の雇用確保」が 13.5%と「②CSR(企業の社会的責任)」13.4%という結果になった。

## (3) 障がい者在宅就業の制度・助成金の認知度

### ① 企業



企業調査の在宅就業の制度の認知度を、図 3-17 から見ると「⑤知っているものはない」が 78.7%と高い数値を示している。回答者度数では企業回答 42 社中 37 社が「⑤知っているものはない」と回答している。



## (4) 障がい者在宅就業を進めにくい要因

### ①企業 自由記述内容

- 会社が二階にある。営業で外出がある。
- 在宅であるような業務がない。生産工場内での業務での障がい者採用を行っている。工場内の設備、施設等の環境が製品の生産に不可欠なため。
- 製造業であり、特別な施設を準備することも難しい。
- プライバシー認定との関係。
- 現在の経済状況下ではもし採用するとしたら、高度な技術を持つ人材のみと考えている為。
- 障がい者在宅就業というよりも不況等により、在宅就業者への仕事そのものがなくなっており、仕事が増えない限り根本的解決にならないと思います。今話題になってい「派遣切」と同じようにこのままですと在宅ワーカーのような社外労働者はますますきびしくなっていくと思います。
- 在宅で可能と思われる仕事については、個人情報や機密事項を扱う者が多く、情報セキュリティに不安が大きい。
- 顧客との機密保持上難しい。
- 当工場はプラスチック製の車両用品を製造しています。生産方法はライン又はセル生産方式での立ち手仕事です。短期間での納品やシビアな品質チェックが義務付けられており、現状では在宅就業は難しいと思います。
- お客様の情報を扱う仕事の為、個人宅での仕事は情報漏洩のリスクが大きくなる。
- 個人情報保護に引かかる。
- 専門技術の習得が在宅では難しい。作業成果の評価が難しい。
- 現在の受注状況が継続することを考えると、既存社員の雇用さえ余剰な部署が発生することも考えられるため、現状では、在宅障がい者の活用は進めにくい。
- 製造設備による作業の為。

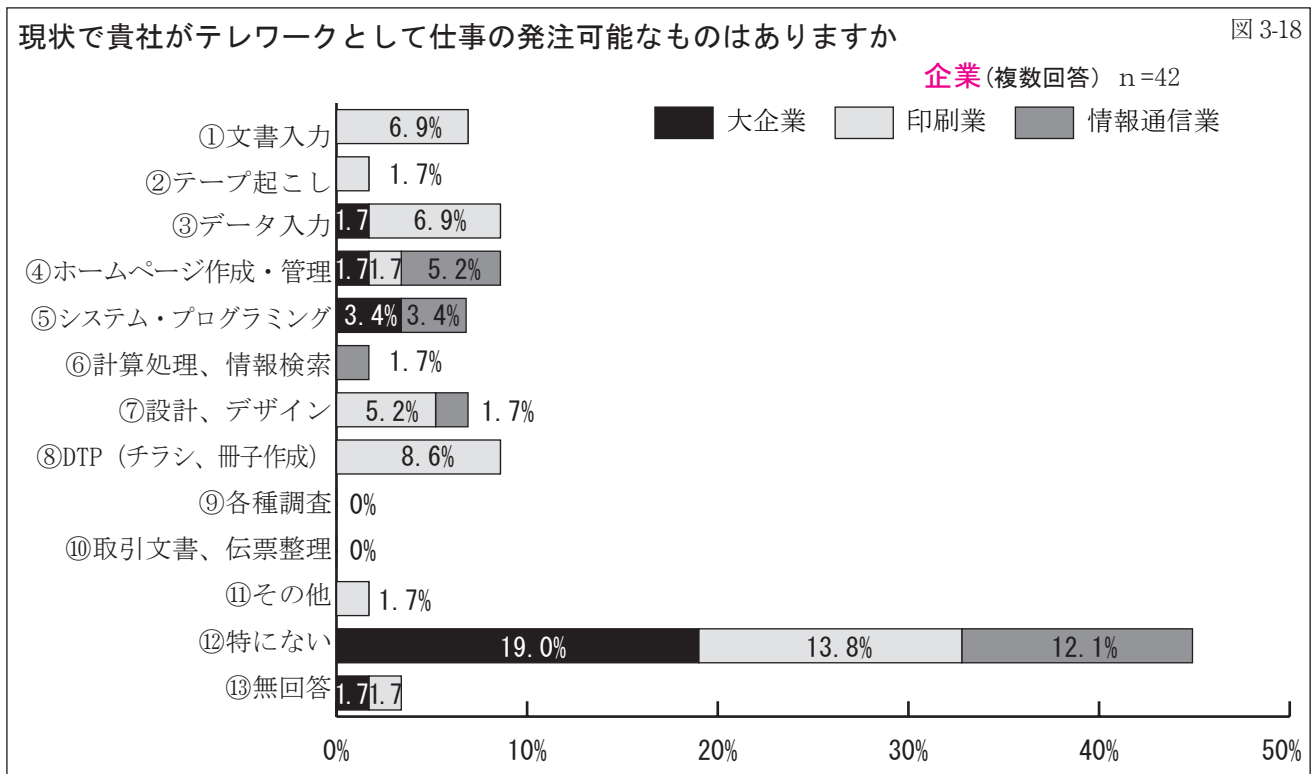
## (5) これまでに行った在宅就業の内容

### ①障がい者 自由記述内容

- ホームページの製作・更新作業。
- 計算処理 情報検索。
- HPの作成、写真の切りぬき、文章入力など。
- 名刺作り 瓦会社のポスター 町内会の決算書 ボールペン作り。
- 投稿記事の作成及運営を行っています。自分でも記事作成を行っていますが、10数名のスタッフさんに記事作成していただき、それをクライアントに納入しています。
- ヤフーとグーグルの検索エンジンに載せるテキスト広告の運用他、事務全般。
- 書類のワード化
- テレホンオペレーター
- 登記事務
- 家業の手伝い
- パソコンで文字うち

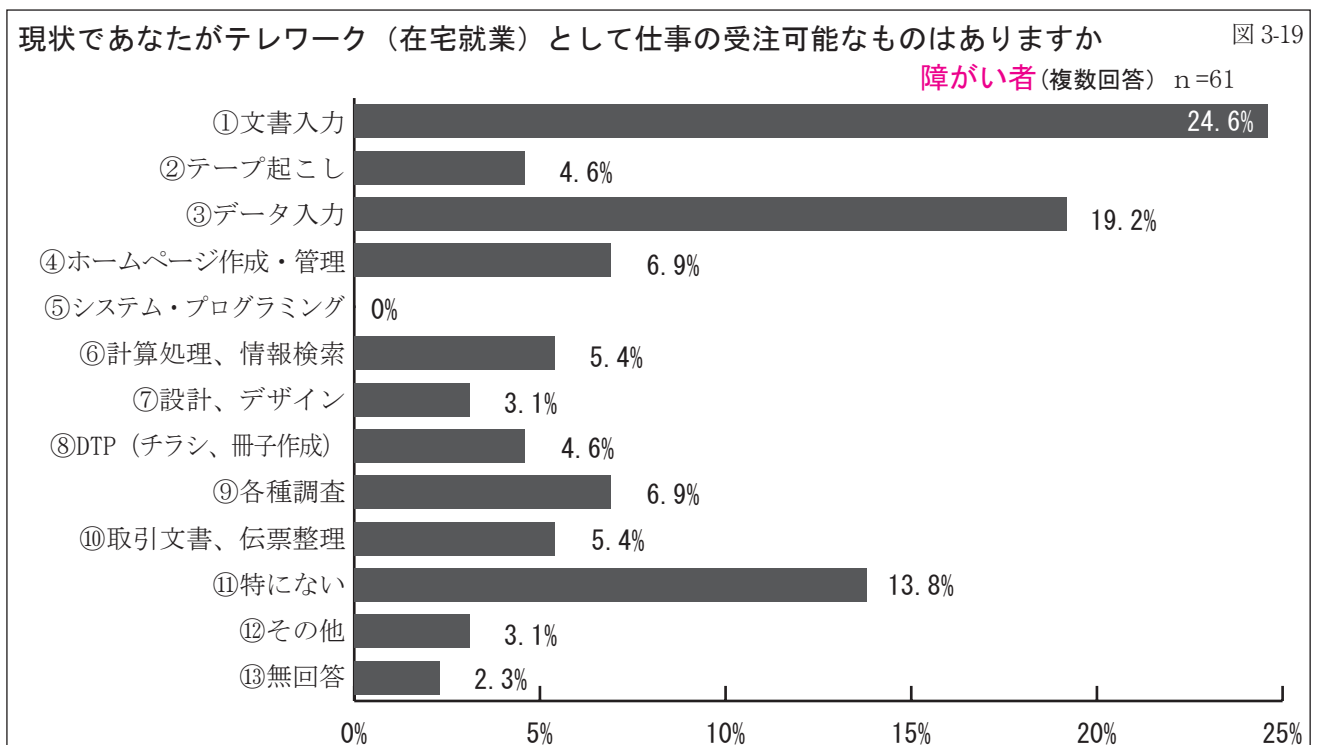
## (6) 現状でのテレワークの可能性

### ① 企業



企業調査の現状でテレワークとして発注可能な仕事を、図 3-18 から見ると「⑪特にない」が 44.9% と高い数値を示している。しかし企業回答 42 社中 14 社がなんらかの仕事を発注できるとしている。

### ② 障がい者



障がい者調査の現状でテレワーク（在宅就業）として受注可能な仕事を、図 3-19 から見ると「①文書入力」24.6%と「③データ入力」19.2%の入力系の仕事が高い割合を占めている。逆に低い結果となったのが「⑤システム・プログラミング」の0%であった。

## （7）障がい者から見た在宅就業のメリット

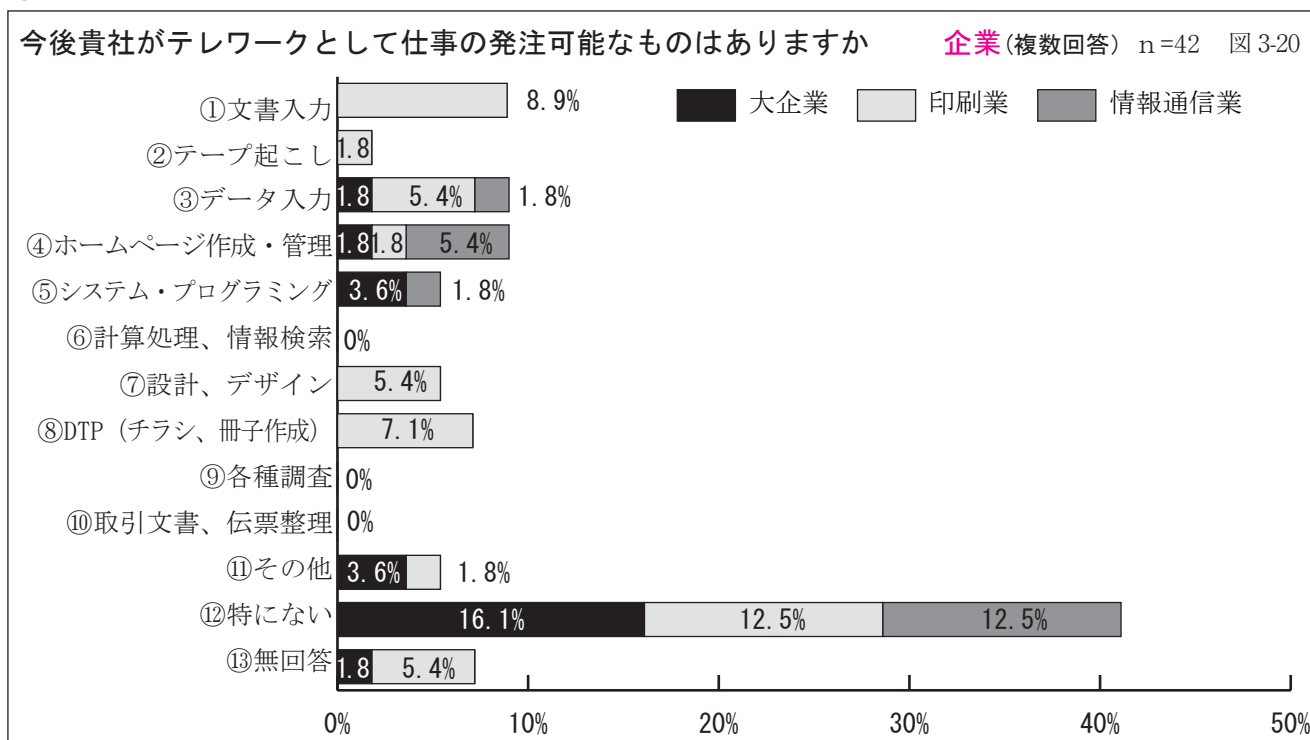
### ①障がい者 自由記述内容

- 通勤の時間がはぶける。
- 通勤の障壁を軽減できる。マイペースでできる。
- 時間を自由に設定できる。 ●達成感があると思う。
- 対人関係ががてななので、自宅での仕事がトラブルが少ない・車の運転ができない。
- 自分の管理で仕事ができる。 ●自分の時間に合わせて仕事ができる。
- 周りに影響されずに仕事ができる。
- まわりの障がい者に在宅就業を勧めることができる。
- 収入の up、自分自身に自信が持てる。
- 働く時間を自分で決められる・通勤の障壁を軽減できる。
- 歩行不可で両手は使えるので、いすに座ってできる仕事、として今 IT 企業の正社員として 4 年目になります。障がい者雇用で入社したので、最初の頃はまだ楽でしたが、障がい者という見方はだんだんなくなり、かなり大変になってきています。メリットとしては通勤の心配がない、会社の人達、外部に人達とのつながりが出来ていることなど、かもしれません。
- 体調の良い悪いに合わずに自分のペースで働くことができる。
- 自分の障がいにあった働き方ができる。通勤の障壁を軽減できる。お金がもらえるなど。
- 体調に合わせてできる。
- 1人で集中できる、早い場合がある。 ●自営なので自由な時間がもてる。
- うつ症なので在宅以外で働きたい。 ●自分のペースで仕事ができる。
- 車の運転が出来ないので通勤の軽減ができる。自分の体力に見合った働き方が出来る。余暇の利用の仕方も考えられる。
- 自分の障害に合った、自由な時間に仕事ができる事。休憩しながら（きつい時）できる。
- 現在は働く意欲がわからない、でも近い将来は働きたいと思っております。自分に合ったお仕事があればただやりたい仕事が見つからないので今はこまっています。
- 体調に合わせてマイペースで出きる。
- 人と会わないで仕事ができる。
- 歩行時のゆれがひどいため身を守れる。
- 自分の病状に対して適切な量であれば適度な充実感が得られ精神安定につながる。収入が得られる。
- 時間の使い方。パソコンの練習。
- 冬場に外にでなくてもいい。
- 自分の障がいにあった働き方ができると思う。
- 家事との両立ができる。自分のペース配分で仕事ができる。

## 4 テレワークの課題

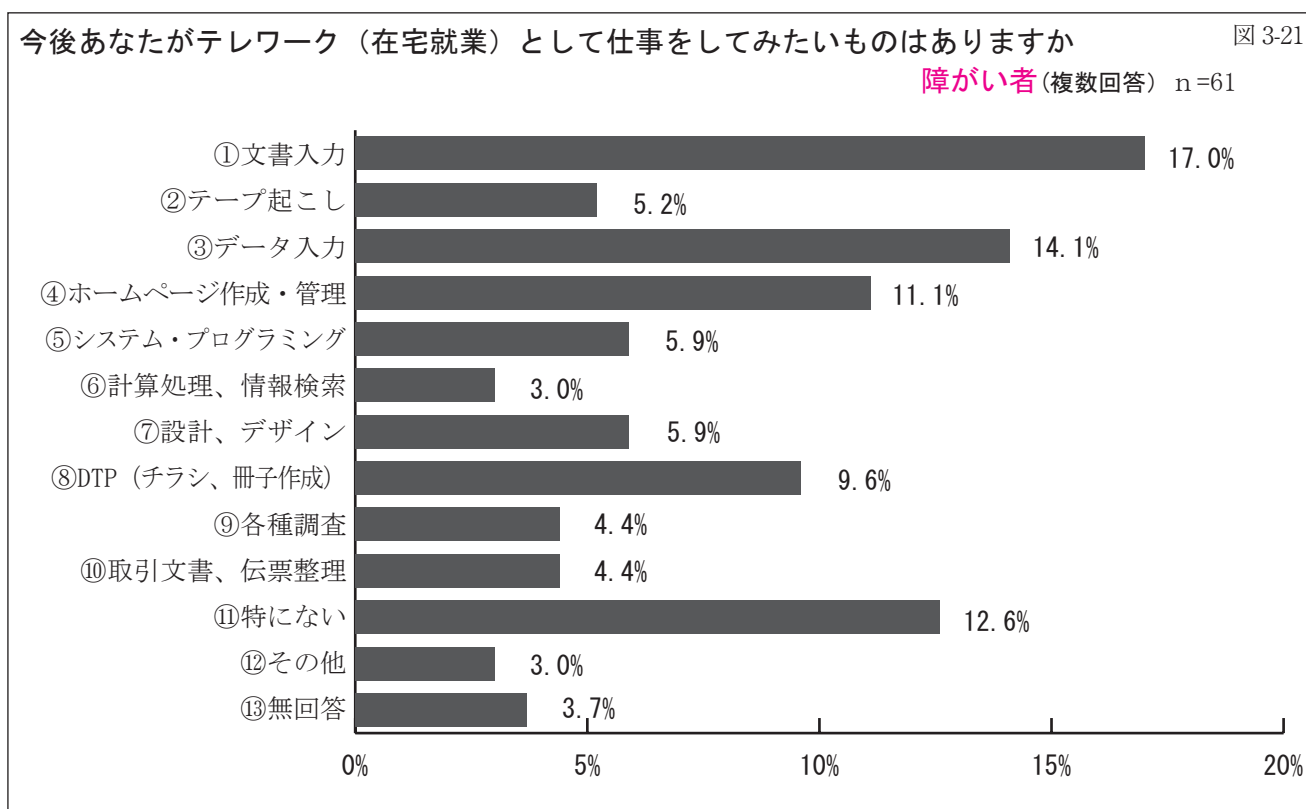
### (1) 今後のテレワークの可能性

#### ① 企業



企業調査の今後テレワークとして発注可能な仕事を、図 3-20 から見ると「⑫特にない」が 41.1% と高い数値を示している。その中で欄外記入ではあるが「今のところない」という回答も見受けられた。

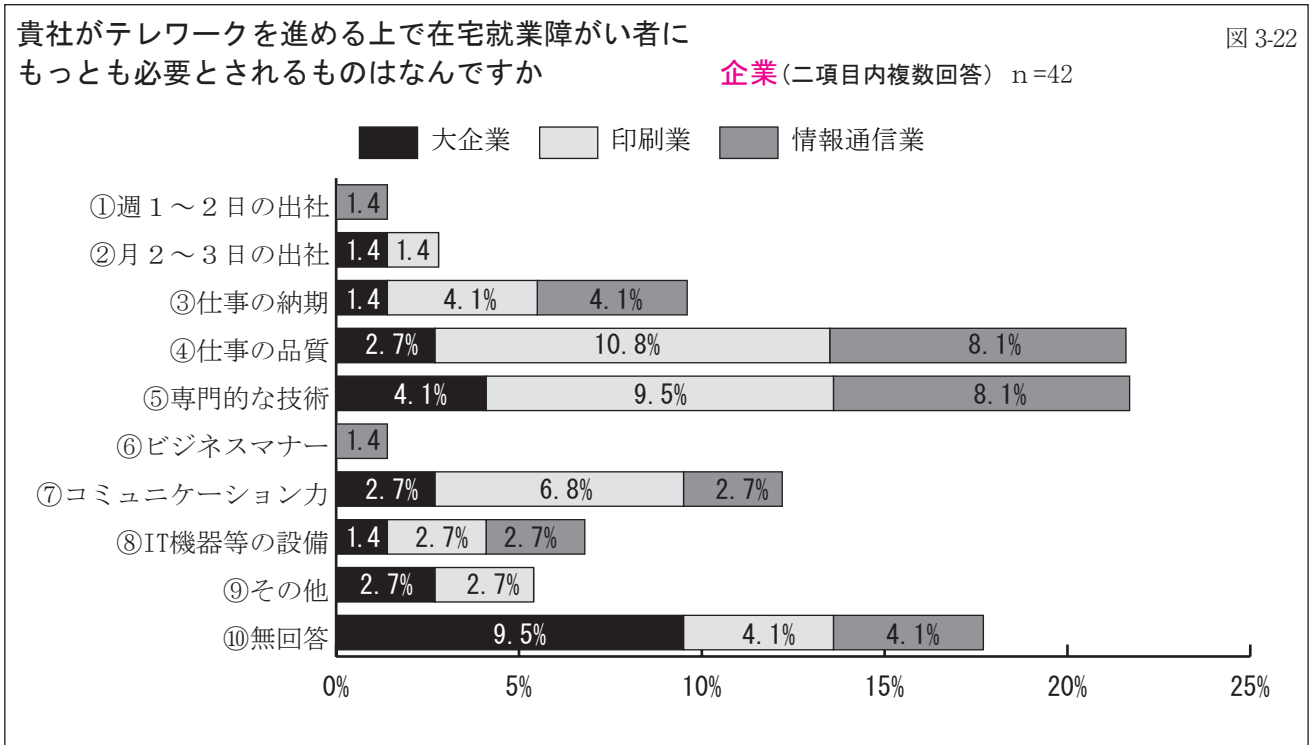
#### ② 障がい者



障がい者調査の今後でテレワーク（在宅就業）として受注可能な仕事を、図 3-21 から見ると「①文書入力」17.0%と「③データ入力」14.1%と入力系の仕事が高い割合を示している。

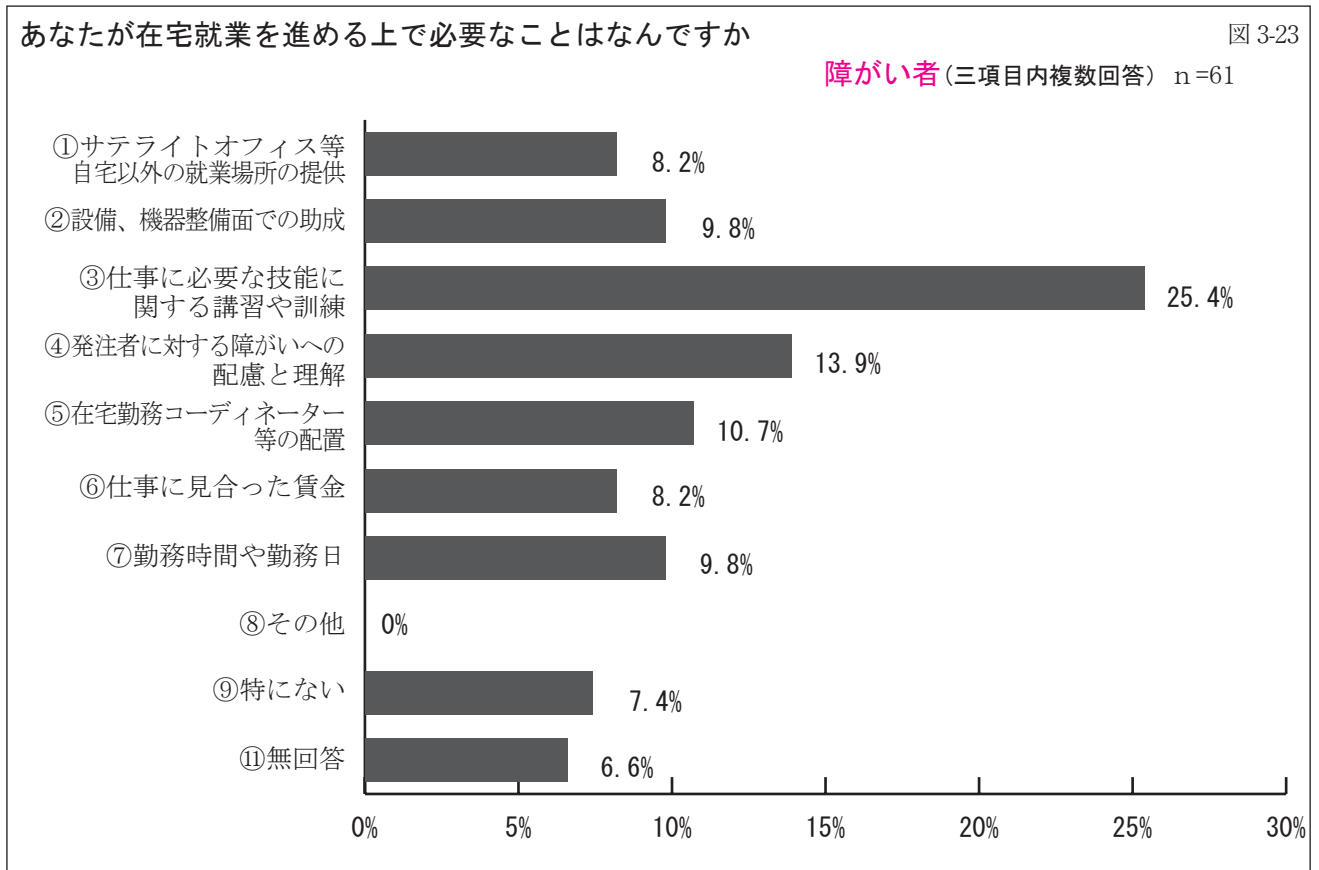
## (2) 障がい者在宅就業に必要なこと

### ①企業



企業調査のテレワークを進める上で在宅就業障がい者に必要なことを、図 3-22 から見ると「⑤専門的な技術」が21.7%「④仕事の品質」21.6%と大きい割合を示している。また「⑨その他」回答の中には「作業に必要な機器は貸与してもよい」等の回答もあった。

## ②障がい者



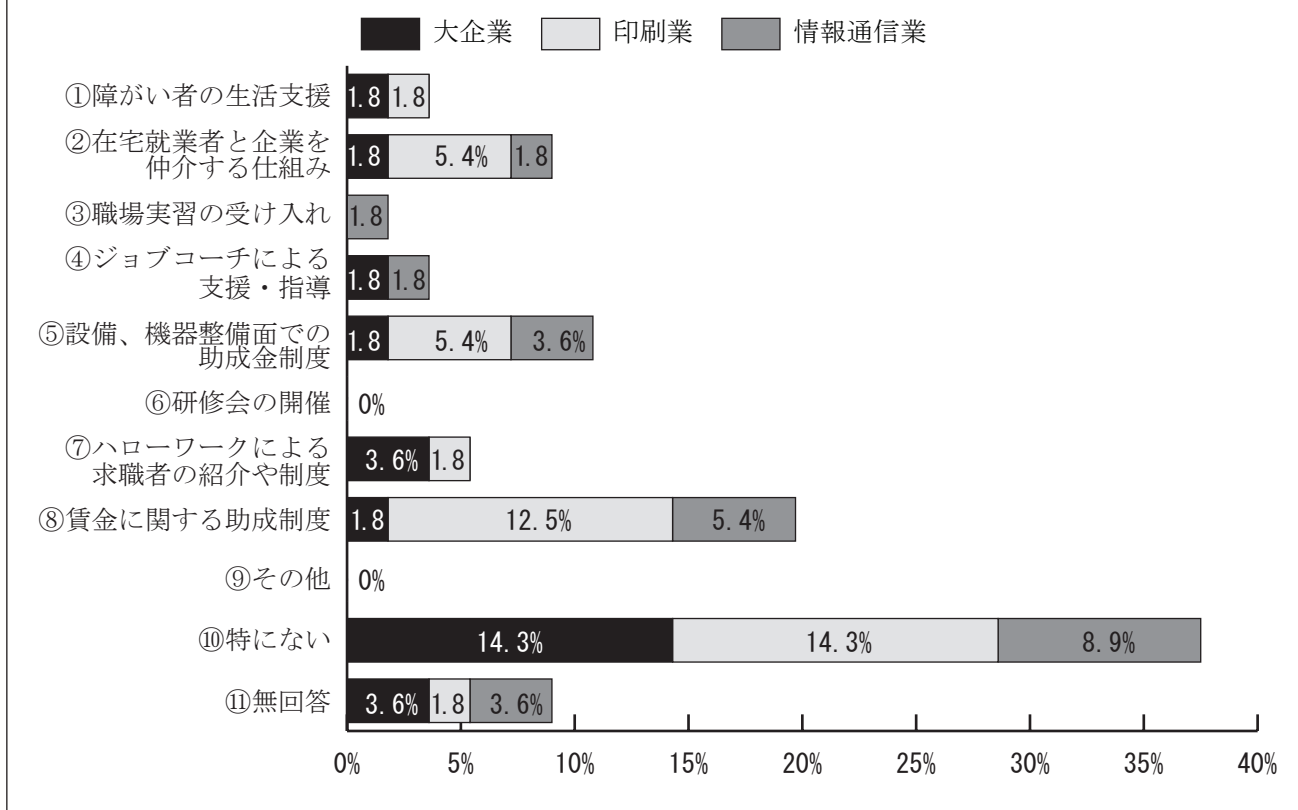
障がい者調査の在宅就業を進める上で必要なことを、図 3-23 から見ると「①仕事に必要な技能に関する講習や訓練」が 25.4% と高い数値を示している。次いで「④発注者に対する障がいへの配慮と理解」が 13.9% としている。逆に低い事項として、「⑥仕事に見合った賃金」8.2% という結果になった。

### (3) 障がい者テレワークのために期待する制度・取組み

#### ① 企業

障がい者テレワークのために期待するする制度・取組みがありましたらお答えください 図 3-24

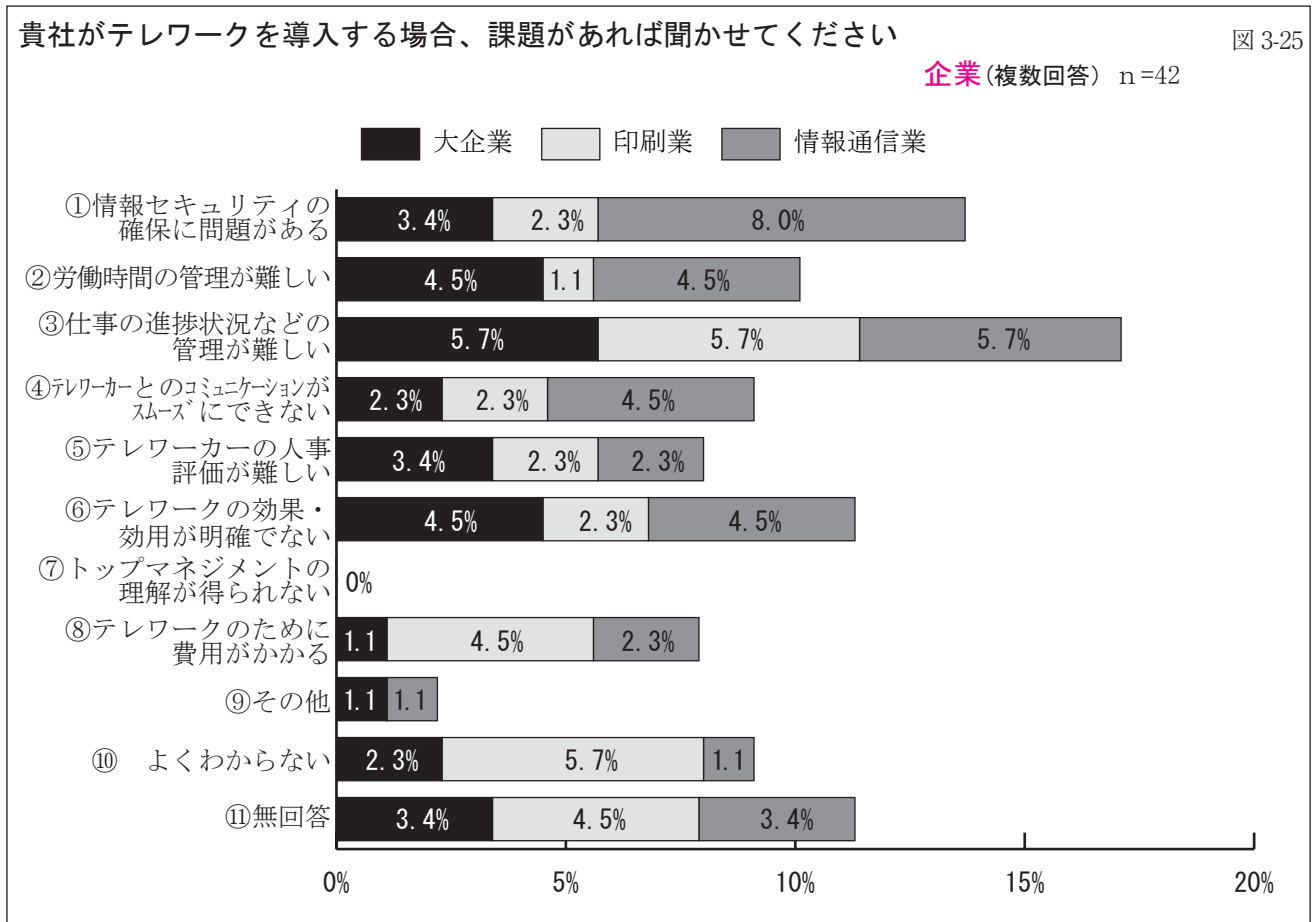
企業(複数回答) n=42



企業調査のテレワークのために期待する制度・取組みを、図 3-24 から見ると「⑩特にない」が37.5%と高い数値を示している。具体的な制度の中では「⑧賃金に関する助成制度」19.7%が一番高い割合となっている。

## (4) テレワークを導入する場合の課題

### ① 企業



企業調査のテレワークを導入する場合の課題を、図 3-25 から見ると「③仕事の進捗状況などの管理が難しい」が17.1%と一番高い数値を示しているが、すべての具体的項目において10%前後の数値を示している。

業種性からか「①情報セキュリティの確保に問題がある」の情報通信業の8.0%が少し割合が多く見受けられる。



## IV 先進的在宅就業者支援団体の実例調査

### (1) 社会福祉法人 プロップ・ステーション

#### ① 調査日

平成 20 年 12 月 1 日

#### ② 所在地

〒 658-0032 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

神戸ネットワークセンター

#### ③ 視察者

白井美穂（特定非営利活動法人 輝きネットワーク 理事長）

#### ④ 調査対象の特徴 \*プロップホームページより

チャレンジドへの ICT（情報通信技術）講習や就労・自立促進事業のみならず、関係省庁や自治体とも連携して、チャレンジドが誇りある納税者になるための法整備にも及んでいる。また国際的な視野に立ち「チャレンジド・ジャパン・フォーラム（CJF）国際会議」も主催している。理事長は竹中ナミ。

##### \*チャレンジド

神様に挑戦という運命を与えられた人たち」という意味を込め、近年「障がい者」に変わる造語として米国で使われはじめた。

### 竹中 ナミ プロフィール

社会福祉法人プロップ・ステーション 理事長

重症心身障害の長女（現在 36 歳）を授かったことから、独学で障害児医療・福祉・教育を学ぶ。1991 年、草の根のグループとしてプロップ・ステーションを発足、98 年厚生大臣認可の社会福祉法人格を取得、理事長に。ICT を駆使してチャレンジド（障害を持つ人の可能性に着目した、新しい米語）の自立と社会参画、とりわけ就労の促進を支援する活動を続けている。「チャレンジドを納税者にできる日本」をスローガンに、95 年より毎年チャレンジド・ジャパン・フォーラム（CJF）国際会議を主宰。

社会保障国民会議委員、  
財務省財政制度審議会委員、  
総務省情報通信審議会委員、  
内閣府中央障害者施策推進協議会委員、  
国土交通省「自律移動支援プロジェクト」スーパーバイザー、などを歴任。  
著書「プロップ・ステーションの挑戦」（筑摩書房）、「ラッキーウーマン～マイナスこそプラスの種」（飛鳥新社）。

## ⑤調査の内容

- 1) 障がい者の IT 教育について
- 2) 障がい者の就労支援について

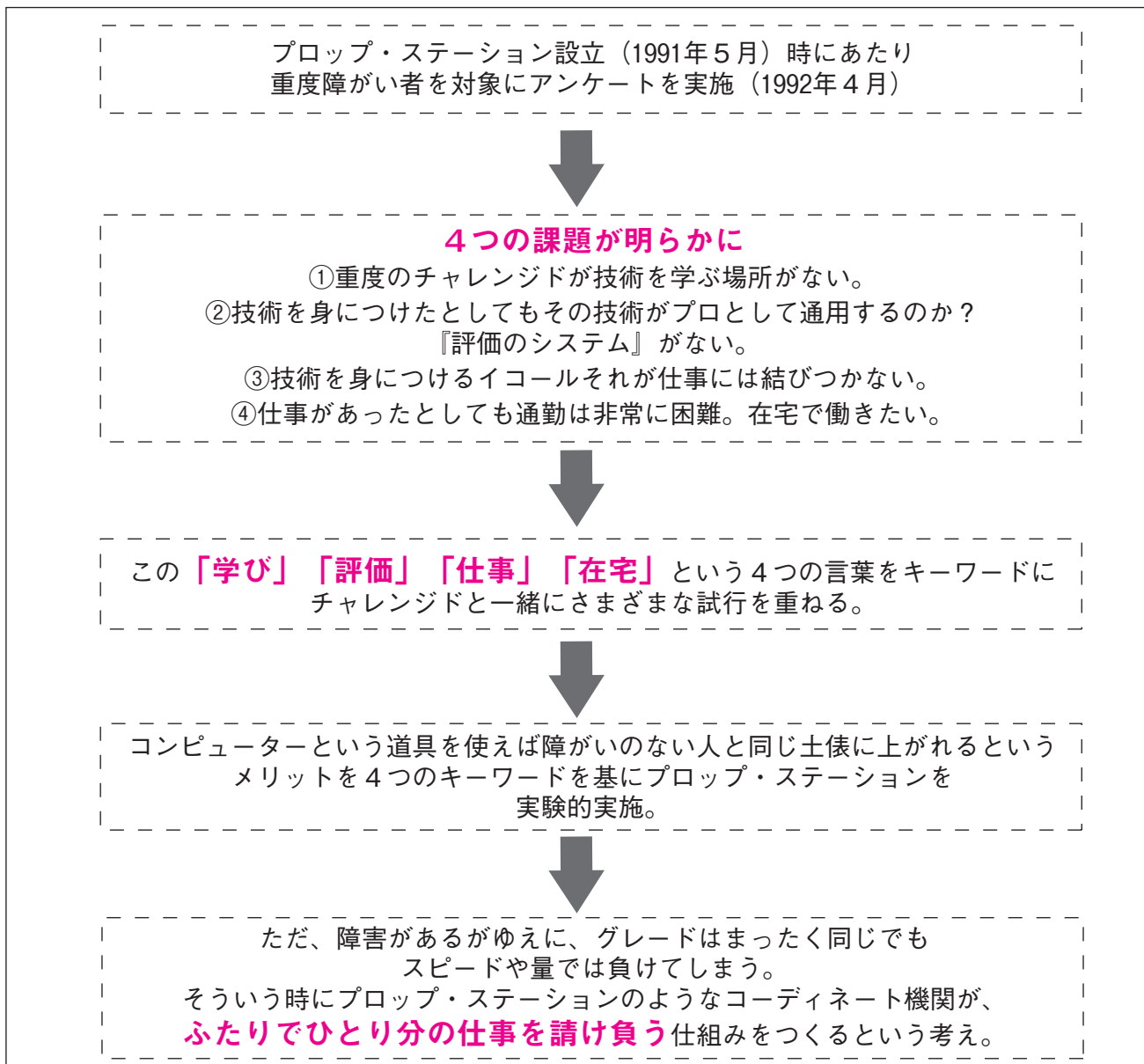
## ⑥調査結果

視察当日は当方と竹中理事のスケジュールが合わせる事ができず、プロップ・ステーションの見学のみ調査となり、⑤調査の内容で挙げた内容は聞くことができなかった。

調査結果としては、視察先に選定する際に行ったプロップ・ステーションのホームページでの事前調査結果を「1) 方向性」とし、後日行ったプロップ・ステーション理事長との E-mail でのやり取りを「2) E-mail での調査」としてまとめた。

### 1) 方向性

いち早く障がい者の IT 活用に取り組み、現在に至る事業所の基本的な考え。



## 2) E-mailでの調査

今回、日程の都合で竹中理事長とお会いすることができなかったが、後日 E-mail で⑤調査内容についての意見をいただくことができ、以下の4点にまとめた。

- ①働く意思を持つチャレンジドの「潜在能力」を信じ、チャレンジドが働くことが「当たり前」の社会づくりをめざす。
- ②在宅ワーカーをめざすチャレンジドが、プロから学び、プロの技術を身につける。(在宅ワークは、通勤以上に仕事のクオリティが求められます)
- ③コーディネイト機関(障がい者就労支援団体)が、バックオフィス機能(営業や経理や総務、庶務にあたる仕事)を完全にこなす。
- ④受注を増やすためには、仕事を発注下さる企業にとっての(当事業所への発注することの)メリットを明確に提案する。

### ⑦調査感想

訪問の前週に調査目的をプロップ・ステーションに提示し、12月1日視察することができた。しかし、理事長が不在のため(東京オフィスに行っているため)、お話を受けられないため、見学主体の視察となった。

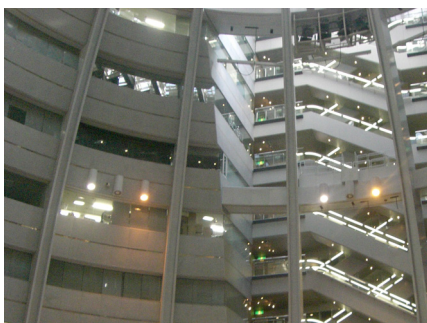
部屋はワンルームになっており、事務局とパソコンスペースに分かれている。

中ではソフトウェアを制作中の障がい者が生き活きと仕事をこなしていたので、是非写真に収めたかったが、撮影許可を戴けなかった。自由な空間のようで、どこか統率の取れている職場に感じられた。

在宅就労や障がい者の自立への応援の方法などを事務局に質問したが、こういった取材関係の対応は理事長自ら行う旨の返答が帰ってきた。とても残念ではあるが、これも業務内容の一旦なのだろう。とかく福祉就労の現場では馴れ合い的に、誰かが対応するものだが、そこにも先進的な障がい者支援事業所となりえた理由があるのかもしれない。

二つ目の視察先東京コロニーへ訪問(1/23)するとき、再度、都合を確認することにしたが、やはり、スケジュールが合わず、理事長のお話を伺うことができなかった。

今回の調査が私たちの実になるように、今後もプロップ・ステーション動向を見据え、竹中理事長よりメールで戴いた意見を検討して行きたい。



神戸ネットワークセンターのある  
神戸ファッションマート

## (2) 社会福祉法人 東京コロニー職能開発室

### ①調査日

平成21年1月23日

### ②所在地

東京コロニー職能開発室

〒165-0023 東京都中野区江原町2-6-7 2階

### ③視察者

白井美穂（特定非営利活動法人 輝きネットワーク 理事長）

五百沢潤（特定非営利活動法人 輝きネットワーク 理事）

高橋真理子（特定非営利活動法人 輝きネットワーク 理事 メディアかがやき事業所所長）

渡邊理子（特定非営利活動法人 輝きネットワーク 会員 メディアかがやき指導員）

小松善博（メディアかがやき作業員）

### ④調査対象の特徴

東京コロニーは1975年の情報処理事業部開設に始まり、1989年から東京都の委託を受けた「東京都重度身体障害者在宅パソコン講習事業」をパソコン通信による在宅講習として始めたという在宅就業については歴史ある社会福祉法人です。

1996年にはその実績を評価されて「在宅勤務障害者雇用マニュアル」作成を委託されました。

現在、職能開発室では「教育」から雇用・就労支援への一貫した支援を行っている。

### ⑤調査の内容

- 1) 障がい者のIT教育について
- 2) 障がい者の就労支援について

### ⑥調査結果

#### 1) 教育

東京都より重度身体障害者在宅パソコン講習事業の委託を受け、「IT技術者在宅養成講座」を開設している。この講座は講習期間が2年間で、最初の1年は「情報処理基礎理論」（基本情報技術者試験 午前免除認定講座）を行いコンピュータの基礎知識を身につけるものとなっている。その上で2年目はプログラマコースとアプリケーションコースに別れる。アプリケーションコースではWebコンテンツ制作やデータベースソフトを利用した開発など実践的な技術を身につけるものとなっている。また、就労のために必要なビジネスマナーや社会性を身につけることも考慮された内容になっている。

講習方法は年間スケジュールとテキストに従って自分で学習するのが基本だ。インター

## IT技術者在宅養成講座（東京都重度身体障害者在宅パソコン講習事業）

### 1年次

アプリケーションソフト操作の基礎、プログラミング基礎、  
情報処理基礎理論（基本情報技術者試験 午前免除認定講座）

### 2年次

#### <アプリケーションコース>

- ・ワープロソフト・表計算ソフトの実務処理への適用手法、
- ・データベースソフトによる業務アプリケーション作成、
- ・Webコンテンツ制作など

#### <プログラマコース>

- ・C言語/Visual Basic言語等によるプログラム作成、
- ・業務プログラム開発のための工程管理/テスト手法の学習、
- ・データベースプログラミング、
- ・Webプログラミングなど

ネット上の講習システムで、毎日学習報告をし、質問や課題の提出も行う。スケジュールから遅れるとその分をどうやって取り戻すか自分で計画を立て直し報告することで、自己管理能力を養うようにしている。講習後に在宅雇用された時、報告がしっかりしていると企業からも評価されている。

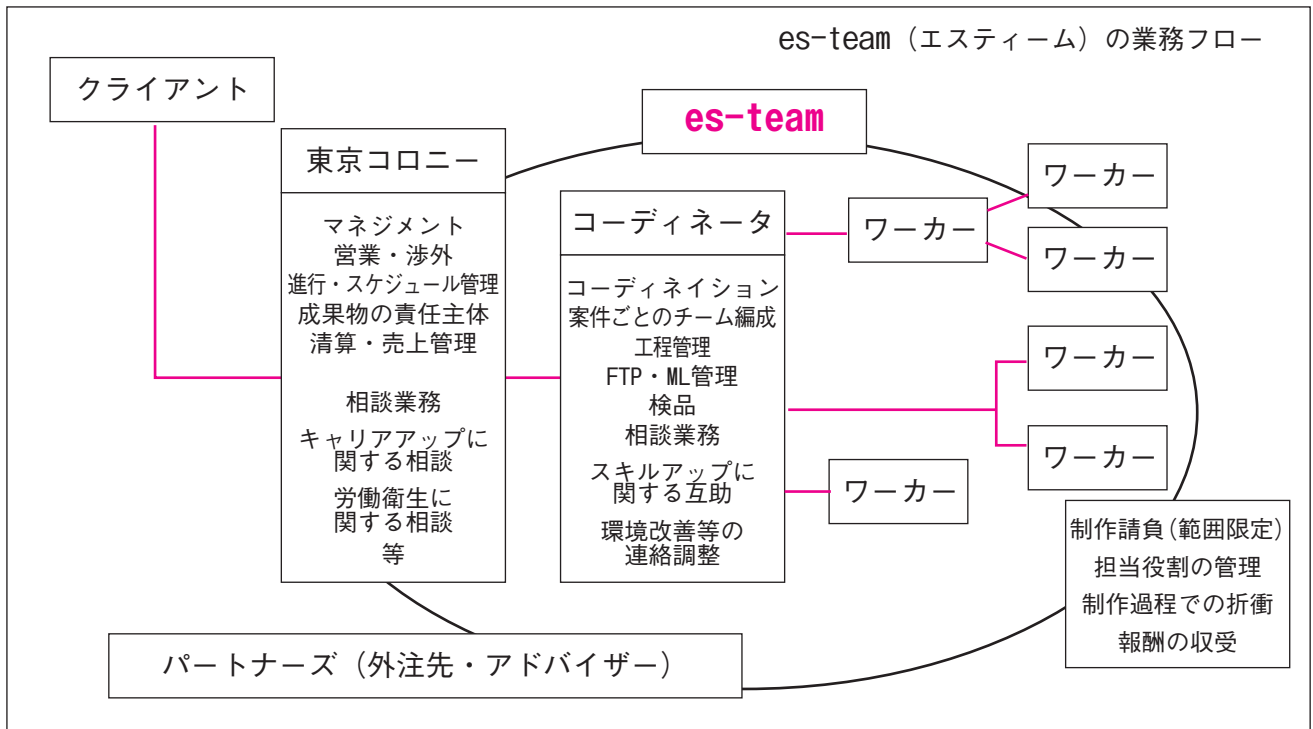
## 2) 講習後の雇用支援・就労支援

2年間の講習を終えると、週20時間以上働ける方には在宅雇用の可能性があるので本人の希望によるが、なるべく雇用支援に持っていくようにしている。最近は在宅雇用する企業も多くなった。重度の障がい者も働ける職域が広がってきているのはよいことだが、中には職場環境の改善をしなくていいので在宅雇用でと安易に考える企業もあるということだった。

20時間以上働くのが難しい方には在宅就労支援団体としてS O H O支援事業を行っている。

S O H Oの方たち12名で「es-team」というグループを作り、受注した仕事をワーカーの中のコーディネーターがメンバーのスキルに合わせて割り振り、出来上がったら確認をして納品するシステムをとっている。





「es-team」での仕事は主にWeb制作(約7割)だが、システム開発や最近では「アートビリティ」(障害者アートバンク事業)と連携してのノベルティグッズ制作も多く手がけている。スキルアップ講習会としてデザイン講座を開催したが、多くの受講の要望があり、何度か開催してポスターやパンフレット、ノベルティグッズの制作などにつながっているようだ。

また、チームで仕事をしていく上で、お互いメールなどでスキルアップに関して情報を交換したり、OJT(on the job training)の形でサポートしたりして、仕事の標準化をはかっているということだった。

セキュリティ対策については、SOHOなので基本的には各個人の責任でやっている。大企業のようにすることは難しく、総務省で出しているセキュリティ方針に沿ってやるよう推奨しているが、課題である。

SOHO支援事業は特に制度があるわけではなく、受注した仕事の何割かの手数料と企業からの寄付金、ほかの事業助成金(例えば平成19年度厚生労働省委託事業「重度障害者在宅就業推進事業」)との組み合わせで運営している。今後は障害者自立支援法の就労継続支援B型での事業所外支援を活用することも検討したいと考えている。しかし、手帳を持たない方が支援からもれてしまうことにもなる。山梨県ではバーチャル工房事業を3年間受託して教育と就労支援を行っているという例もある。

平成 19 年度厚生労働省委託事業「重度障害者在宅就業推進事業」で全国の在宅就業支援団体取材した冊子をいただき参考になった。

## ⑦ 調査感想

- ・ I T 技術が日々進歩する中で仕事を続けていくにはコンピュータの基礎知識や情報処理の理論・業務知識をしっかりと学んだ上で、専門的な知識、実践的な技術を学ぶ必要があると感じていたので、2年間のカリキュラムというのは大変参考になった。就労移行支援事業で2年間の講習・訓練を行なうことができればよいのではないかと。
- ・ 講習方法が基本的に自学なので、講習後に就労してからも常に新しい技術に目を向けて自ら学んでいく態度や、自己管理能力も養われるのではないかと感じた。毎日進行を管理し、専門の講師が質問に答えるなどのきめ細かい支援を行っている様子を聞くことが出来た。
- ・ 山形で在宅就労を支援していくには在宅就労支援団体に登録し企業へ P R していくことができればと思った。



事務所の様子



学習用書籍



障がい者アートのノベルティ 1



障がい者アートのノベルティ 2

## おわりに

2006年に安倍首相が就任後の所信表明演説で「自宅での仕事を可能にするテレワーク人口の倍増を目指す」と述べた。それから2年が経ち、「テレワーク」という言葉をよく聞くようになった。その中で障がい者の働く場の拡大をテレワークに求め可能性を探り出すべく今回の調査をスタートさせた。

テレワークの定義としては一般的に「情報通信技術（IT）を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」という語句が広く使われている。その就業形態から見れば雇用か請負かの2つの就業形態となるが、今回企業側へのアンケートでは雇用という言葉を使ったせいか、在宅雇用についてはやや消極的に感じられた。そこには現在の雇用情勢から見ても従業員を増員自体が難しいという要因も一端に感じられた。

しかしながら、僅かではあるが「テレワークの導入を検討してみたい」とする企業があり、ハローワーク、障がい者職業センター等の公的就労支援機関との連携を深め、この調査を参考にして協力企業を探り、障がい者テレワーク支援の一步を踏み出して行きたいと考える。

---



— 障がい者テレワーク支援の為の調査研究事業 —

平成 21 年 3 月

編集・発行 特定非営利活動法人 輝きネットワーク

---