

東北地方における障害のある人たちのICT（情報通信技術）を活用した 仕事の拡充と在宅就業の可能性 — 障害者就労支援事業所等への調査を通して —

山岡由美・高田梨恵

Possibility of Providing More Job Opportunities and Chances of Stay-Home Works for the Person with Disabilities in Tohoku Area by Utilizing ICT (Information and Communication Technology)
: Based on the Results of Examination Conducted on Employment Support Services for the Person with Disabilities and Other Relevant Services

YAMAOKA Yumi, TAKADA Rie

東北地方における障害者のICTを活用した仕事の拡大および在宅就業支援の可能性の検討を目的とし、主としてパソコンを使った作業を行っている東北6県の障害者就労支援事業所等107ヶ所を調査対象に、郵送による質問紙調査を実施した。結果、事業所の現状から、仕事の受注の限界やスキルの習得にむけた体制づくりが課題として認められた。また、利用者の障害種別の変化・重度化等が見られ、在宅就業の導入の検討が有効であること。同時に、関係する機関による情報の共有化、工賃水準の向上にむけた大口の受注への対応を可能とする体制づくりといった目的の共有化、教育機関の積極的関与や行政に対する意識変革を促す働きかけが求められる。

キーワード：障害のある人 ICT 障害者就労支援事業所 在宅就業

The principal aim of the present study was to examine expansion of work of persons with disabilities utilizing ICT and the possibility of home employment support in the Tohoku region; we mailed a questionnaire survey to 107 employment support offices for persons with disabilities, etc. in the six prefectures of the Tohoku region in which tasks are mainly performed by personal computers. The results of examination of the current state of the offices revealed that the creation of a system to handle limitations on work orders and acquire skills remains an issue. Furthermore, changes, exacerbation, etc. by type of disability of users were noted, and examination of introduction of home work was shown to be effective. At the same time, sharing of information of related institutions, sharing objectives such as creating a system that enables responses to large orders with the aim of improving the wage level, and promoting active involvement of educational institutions and changes in awareness toward the government are necessary.

Key words: person with disabilities, ICT, employment support services for the person with disabilities, stay-home work

I. 背景と目的

現在、ICT技術の飛躍的発達と高速通信網の整備により、職場環境や業務形態にも大きな変化をもたらした。その結果、働く場所を問わない働き方が可能となり、通勤困難な障害のある人たちの在宅での就業が現実のものとなってきている。2005（平成17）年に、「重度障害者在宅就労特別事業（バーチャル工房支援事業）」が国の施策として開始された。その目的は、「在宅の障害者に対して、情報機器やインターネットを活用し、就労の促進を図る」とし、その対象者を「身体機能の障害等により企業等への通勤が困難な者であって情報機器を用いた在宅での就労を希望する者」とした。翌年、改正障害者雇用促進法において在宅就業支援制度および在宅就業支援団体（厚生労働大臣登録団体）における役割や機能が明確にされた。また、これらに関連して、雇用形態の就労を指す「在宅勤務」に対して、非雇用の就業形態に基づく働き方を「在宅就業」とされた（東京コロニー報告書、2010）。

我が国の「在宅就業障害者に対する支援」は、在宅において就業する障害のある人たちに仕事を発注する企業に対して、もしくは企業が登録在宅就業支援団体を介して、在宅において就業する障害のある人たちに仕事を発注する場合に対しての奨励策であり、企業の常用雇用者数に応じて、特例調整金・特例報奨金が支給される。

現在、厚生労働大臣登録の在宅就業支援団体（以下、登録在宅就業支援団体という）が22団体あるが、その内12カ所が関東地域であり、東北地域は空白地域となっている（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用機構、障害者の在宅就業支援ホームページ）。一方、2012（平成24）年4月からは、就労継続支援A型およびB型が、在宅で福祉的支援を受けながら一般就労を目指すことが可能となり、2015（平成27）年4月には就労移行支援事業も対象となった。

また、2013（平成25）年4月に「国等による障害者就労支援施設等から物品等の調達の推進等に関する法律」（以下、障害者優先調達法という）が公布され、在宅で就業する障害のある人たちが障害者就労支援事業所等への官公需の発注促進のための法律が定められた。これに基づき、共同受注の窓口の設置・工賃向上に向け、具体的な取り組みが各地で進められている。

これまで、在宅就業支援制度および登録在宅就業支援団体の実態と問題点を明らかにした研究として、高

野（2012）、障害者職業総合支援センター（2016）、東京コロニー（2010）、山岡（2013）、バーチャルメディア工房ぎふ（2001）がある。そこで示された問題点は以下のとおりである。

登録在宅就業支援団体について、当初の政府レベルでの目標は全国で100団体であった。しかし、発注に対する補償制度の条件が限定的であり、それに伴う企業側の事務手続きも煩雑なため敬遠されがちなこと、また、在宅就業支援団体に対する金銭的なメリットがなく、運営に対する補助金がない等の財源的な問題があり、一向に増えていない。さらに、当初の主たる対象者は、身体障害のある人たち、その中でも肢体不自由のある人たちを想定したものであった。しかし現在は、精神障害や発達障害、高次脳機能障害のある人たち、また長期にわたって引きこもりを経験した人たちが大幅に増加している。そしてさらに、進行性の重度障害、難病のある人たちの利用があり、これまで対応が進んでいなかった層への対応が求められている。

しかしながら、これまでの研究では、団体数の少なさやその背景については明らかにされてはいても、登録在宅就業支援団体がない地域、いわゆる空白地域における、在宅就業に対する認知度、およびICTを活用した障害者就労支援事業所等の生産活動に対する取り組みや利用者の実態は明らかにされていない。

そこで本稿は、障害のある人たちのICTを活用した在宅就業へのニーズ把握を目的とした質問紙調査を通して、東北地域におけるICTを活用した障害のある人たちの在宅就業支援の取り組みの可能性について、また、障害者就労支援事業所等におけるICTを活用した受注の機会の確保と工賃水準の向上の可能性について考察することを目的とする。

ここでの障害者就労支援事業所等とは、就労移行支援事業や就労継続支援A型・B型、および生活介護や地域活動支援センターにおいて生産活動を取り入れている障害者支援事業所を指す。

II. 方法

障害者優先調達法の公布にともない、東北6県が公表している障害者就労支援事業所等の中で、主な取扱品目・作業にパソコンを使った作業や関連すると考えられる印刷・名刺作成・テープ起こし等を行っている障害者就労支援事業所等107ヶ所を調査対象に、郵送による質問紙調査を実施した。質問紙調査の項目は、属性、

事業所の概要、作業（授産）内容、障害者ITサポートセンターとの連携、在宅就業障害者支援制度について、そして、受注の機会の確保および工賃水準の向上についての取り組みへの自由記述である。

尚、本稿で取り上げる質問紙調査では、障害者就労支援事業所等の中でも、工賃収入の向上や働く上での能力の向上を目指している就労移行支援事業、就労継続支援A型およびB型の支援事業所（以下、就労系支援事業所という）を中心に考察した。

実施期間は、2016（平成28）年9月から10月であった。

Ⅲ. 質問紙調査の結果と概要

結果

発送した107ヶ所のうち、回収数は50ヶ所で回収率は46.7%であった。

1. 属性・事業所の概要

回答者の役職・職名は、「管理者」28名（56.0%）、「サービス管理責任者」13名（26.0%）となっており管理者が半数を占めていた。設置主体は、「社会福祉法人」が30ヶ所（60.0%）であり、続いて「NPO法人」11ヶ所（22.0%）、「株式会社」4ヶ所（8.0%）等となっており6割が社会福祉法人であった。

事業所の設置年について、障害者自立支援法が施行された2006（平成18）年を境にみると、「施行前」30ヶ所（60.0%）、「施行後」19ヶ所（38.0%）となっており、半数以上が障害者自立支援法以前から障害のある人たちの事業所を運営していた。事業形態は（複数回答）、「就労継続支援B型」39ヶ所（78.0%）と8割近くが就労継続支援B型であった（図1）。

つぎに、登録者の障害種別について事業形態ごとにみる平均人数では、就労移行支援事業が「精神障害」5名（11ヶ所）、「発達障害」4名（6ヶ所）、「高次脳機能障害」4名（1ヶ所）であった。就労継続支援A型では、「精神障害」5.3名（6ヶ所）、「発達障害」4名（3ヶ所）、就労継続支援B型では、「知的障害」15.4名（36ヶ所）が最も多く、ついで「精神障害」が9.5名（36ヶ所）であった（図2）。

事業形態別登録者の平均人数は「就労移行支援」が9名、「就労継続支援B型」が29.3名、「就労継続支援A型」が14.5名であった。

障害別と事業形態別の平均登録者数を比較してみると、全ての事業形態で3割以上の登録者数があるのは精

神障害だけであった。

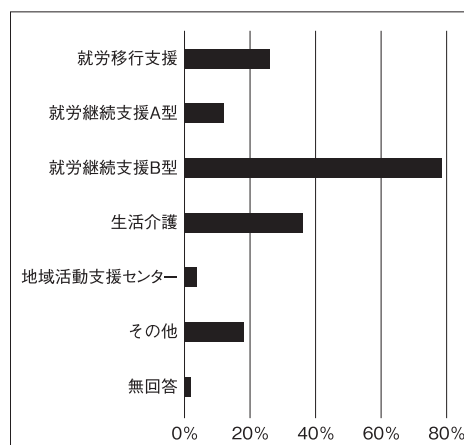


図1 事業形態

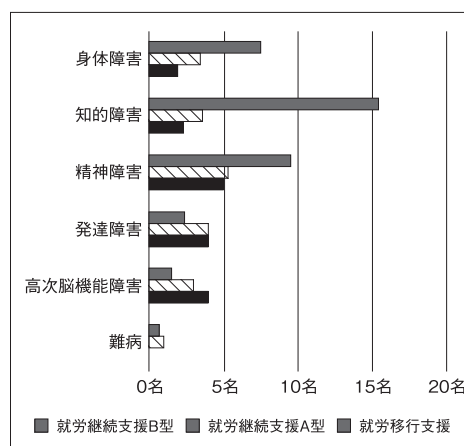


図2 障害種別ごとの平均登録者数

2. 作業（授産）内容

(1) 現在の作業・事業状況

現在取り組んでいる作業（授産）・事業（複数回答）で最も多かったのは、「軽作業請負（袋づめ・部品製造等）」37ヶ所（74.0%）であり、続いて、「印刷（紙素材・看板等）」29ヶ所（58.0%）、「清掃作業請負（除草・除雪等）」20ヶ所（40.0%）となっていた（図3）。

「印刷（紙素材・看板等）」以外でパソコンを使用すると考えられる作業としては、「パソコン関係作業請負（データ入力・ホームページ作成等）」11ヶ所（22.0%）、「会議録作成（テープ起こし等）」0ヶ所という結果であった。今回の調査項目の中で、パソコンを使用すると考えられる「印刷」・「パソコン関係作業請負」・「会議録作成」の3項目を比較すると、「パソコン関係作業請負」・「会議録作成」は低い実施率となっていた。

パソコンを使った作業の実施状況については（複数回答）、「各種印刷物関連」27ヶ所（54.0%）、「データ入力」19ヶ所（38.0%）、「セットアップ等」2ヶ所（4.0%）、「図面関連」1ヶ所（2.0%）、「プログラミング」・「講師の派遣」は0ヶ所であった。また、「その他」として回答が挙げられたのは「ホームページ作成」「商品ラベル・POP作成」「経理ソフト入力作業」となっていた。パソコンを使った作業がない事業所は12ヶ所（24.0%）であった（図4）。

利用者や関連機関等からパソコン使った仕事の希望の有無については（複数回答）、「特になし」23ヶ所（46.0%）と最も多かった。しかし、「利用者からの相談」16ヶ所（32.0%）、「外部関係機関からの問い合わせ」13ヶ所（26.0%）、「利用者以外からの問い合わせ」10ヶ所（20.0%）であり、パソコンを使った仕事をしていない事業所においても、利用者から希望がだされたり、外部機関や利用者以外の人から問い合わせがあったりしており、パソコン使った仕事に対する関心があることが推測された（図5）。

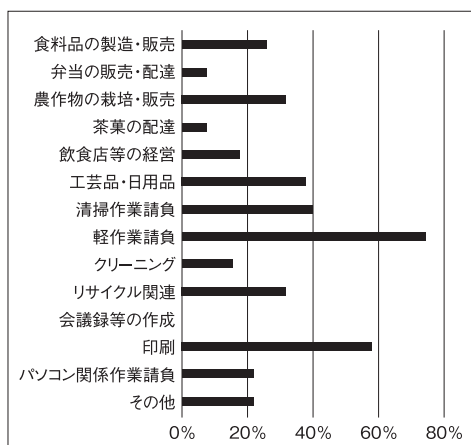


図3 作業内容

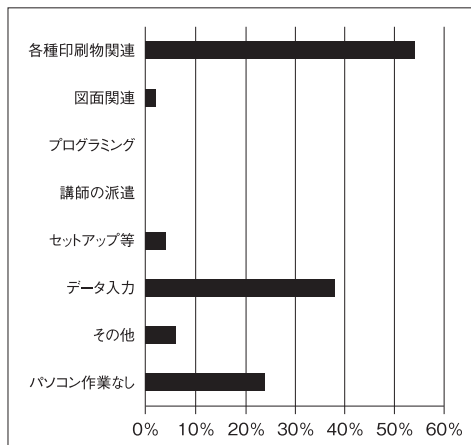


図4 パソコンを使った作業

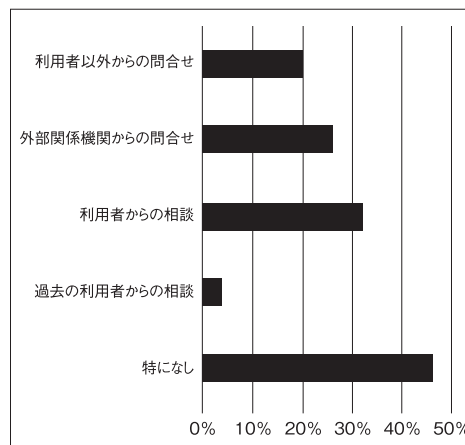


図5 パソコンを使った仕事の希望の有無

(2) パソコンを使った作業がある事業所の状況

パソコンを使った作業があると回答した33ヶ所の事業所を対象につぎの項目で尋ねた。

①パソコン関連事業に取り組むに至った経過について（複数回答）

「利用者の希望」・「職員にスキルがあった為」14ヶ所（42.4%）が最も多く、続いて、「企業のバックアップ」5ヶ所（15.2%）、「行政からの支援」2ヶ所（6.1%）であった（図6）。

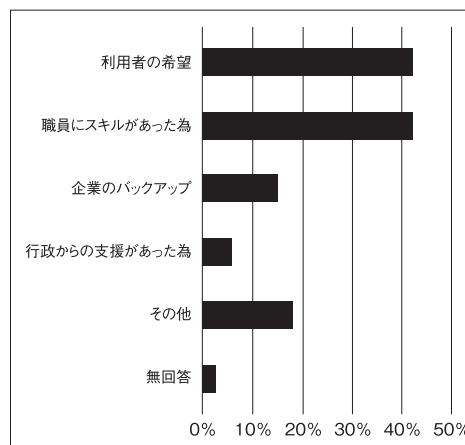


図6 パソコン使った作業に取り組むに至った経緯

②全ての作業収益においてパソコン作業が占める割合と従事する利用者数

作業収益においてパソコン作業が占める割合は、「10%以下」が17ヶ所（51.5%）で、約半数を占めていた。一方、「50~60%」1ヶ所（3.0%）、「60~70%」2ヶ所（6.1%）、「70%以上」4ヶ所（12.1%）であり、21.2%の事業所が収益の半数以上を占めていた（図7）。

また、従事している利用者数は、「5名以上」11ヶ所

(33.3%) との回答に対して、2名以下の事業所が約半数となっており、従事者の少なさが作業収益にも影響していると推測された（図8）。

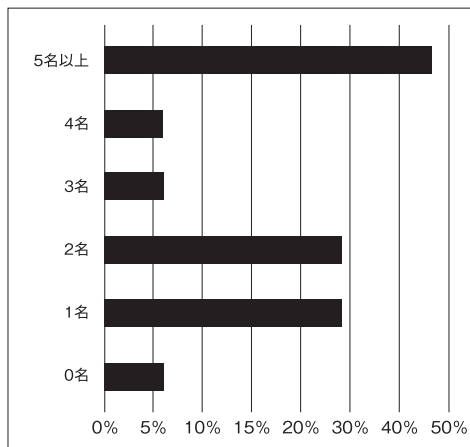


図7 作業収益におけるパソコン作業割合

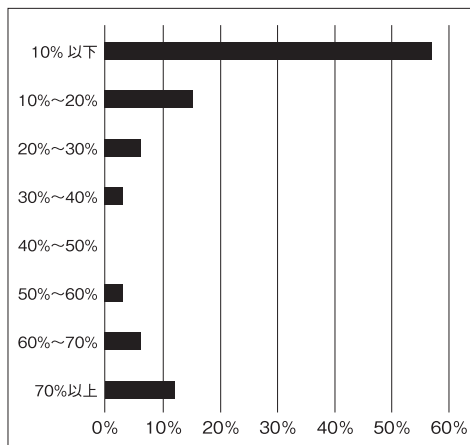


図8 パソコンを使った作業に従事している人数

③作業遂行上必要なパソコンスキル習得における事業所の取組み（複数回答）

「職員が指導をしている」28ヶ所（84.8%）ところが大半であり、「外部の専門家に指導に来てもらっている」は3ヶ所（9.1%）、「IT講習実施機関等を活用している」は1ヶ所（3.0%）に留まっていた。また、「利用者が必要に応じて外部で学べるように支援をしている」・「特段行っていない」が2ヶ所（6.1%）であった（図9）。しかし、その他の回答で、「利用者同士で指導」「利用者のスキルが高く、指導ができるレベル」といったところもあった。

また、地域のITサポートセンターと連携をとっているのは1ヶ所のみであり、事業所との連携はほとんどないことが示された。

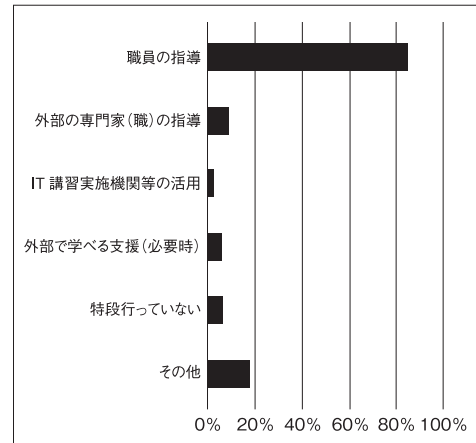


図9 パソコンスキル習得の取組み

3. 在宅就業障害者支援制度について

(1) 在宅就業障害者支援制度の認知度

在宅就業障害者支援制度について、「知らない」が31ヶ所（62.0%）であり6割を超えていた。また、「よく知っている」は1ヶ所（2.0%）のみであり、「ある程度知っている」5ヶ所（10.0%）を含めても1割程度の認知度であった。

(2) 在宅就業障害者支援制度内容の浸透度と関心

在宅就業障害者支援制度を知っていると回答した18ヶ所の事業所に対して、①就労移行支援事業所や一定基準を満たす就労継続支援事業所も制度対象となるかの理解、②東北地方に在宅就業支援団体がいないことの周知、③在宅就業障害者支援制度について検討した経験について質問した。

①については、「知っていた」が7ヶ所（38.9%）で、「知らない」が10ヶ所（55.6%）となっており、5割強は理解していなかった。②については、「知っていた」が2ヶ所（11.1%）、③については、「検討したことがある」が2ヶ所（11.1%）とごく僅かであった。

つぎに、制度への関心については、「制度に関心がある」が17ヶ所（34.0%）、「関心がない」が32ヶ所（64.0%）で、関心がないと回答した事業所の割合が高かった。しかし、制度内容を詳しく知りたいかについて、「知りたい」が23ヶ所（46.0%）、「どちらともいえない」が21ヶ所（42.0%）という結果であった。半数近くが制度内容を知りたいと回答しており、制度理解に対する意欲が見られた。

4. 受注機会の確保および工賃水準の向上の取り組みについて

ここでは、工賃アップに対する取組みや課題を挙げる事業所がほとんどであった。主なものとして、受注先や新規顧客の確保・開拓や外部へのPRの実施が挙げられていた。

また、「地元企業などへの働きかけが必要だが、職員数に限界があり出来ていない」や「重度身体障害の方にホームページ作成作業などを担当してもらったことがあるが、自宅への送迎や打ち合わせなど、職員の配置上で負担が大きかった」等、職員のマンパワー不足といった課題が見られた。

利用者の状況に関しては、障害の多様化や重度化・高齢化が挙げられ、「継続していける見通しが立たない」、「学習障害などがあり、習得に時間がかかりすぎている」であるとか、さらに、「作業をできるだけ受注したいが、作業ができない利用者の切捨てに繋がる心配があり、バランスをとるのが難しい」、「作業量・作業時間の増加は利用者・職員にとってマイナス状況になるため踏み切れない」といった意見もあり、仕事の確保・工賃向上に体制がついていかないといった現状が読み取れた。

IV. 考 察

1. 就労系支援事業所における在宅就業支援の可能性について

(1) 障害の多様化への対応

現在、就労支援施策の対象となる障害のある人たちは、身体障害が111万人、知的障害が41万人、精神障害が172万人といわれている（厚生労働省，2017）。

2009（平成21）年3月を100とした場合の障害種別ごとの利用者数の伸びは、就労継続支援B型では障害種別による差はほとんどなく、就労移行支援事業で431、就労継続支援A型では1,891と精神障害のある人たちの伸びが著しく大きい。また、実利用人数においては、就労継続支援B型を除いて精神障害のある人たちが多くなっている（厚生労働省，2017）。

本調査においても、精神障害のある人たちの占める割合が高い。また発達障害や高次脳機能障害のある人たちの利用も目立っていた。難病等については、2016（平成27）年1月に第1次拡大、同年7月より第2次拡大によって、障害者総合支援法の対象疾病を広げている（厚生労働省，2015）。発達障害のある人たちは、す

に、2010（平成22）年から対象とされており、今後、難病のある人たちの利用の増加や身体障害のある人たちの中でも進行性の障害やより重度の身体障害のある人たちへの対応が考えられる。このことから、従来の通所型だけでなく、在宅での就業ということがその対応策として重視される。

これは、本調査での「在宅就業支援制度への関心」の項目の結果において、現在、在宅就業を相談されている、希望する人がいるといった回答が複数あり、在宅就業へのニーズが示された。また、自由記述回答においても、学習障害などがあり、技術習得のための体制がとれない、データ作成に現在携っている人は3名いるが、障害の重度化、高齢化でいつまで続けていけるか、見通しが立たないとの回答があり、障害の多様化、重度化等への対応に直面している現状があった。さらに、在宅でほぼ寝たきりの方に、ホームページの作成や名刺印刷のデザインを担当してもらったが、自宅への送迎サポート等、職員の配置上の負担が大きかったとあり、現行制度における職員配置基準では対応が困難であることが示されていた。

「在宅就業支援制度の認知度」においては、よく知っている、ある程度は知っているが1割程度と極めて少ない。しかし、「在宅就業支援制度への関心」では、制度内容を詳しく知りたいかという項目で、約半数が知りたいと答えており、潜在的なニーズはあるといえる。

しかし、ここで重要なことは、通所か在宅かといった視点ではなく、一人ひとり状況は異なることから、個々の状況や希望に沿った働きかたを考えていくことである。在宅での就業を基本としつつも、内容によっては、スキルアップのための研修の参加は必要であるし、他の利用者との交流も大事な視点である。

また、東北地域においては交通の利便性の問題もあり、送迎を行っている所も多い。とりわけ重度の身体障害のある人たちの送迎の負担は、上述したように、職員への過重な負担が推測される。また、難病のある人たちにとってもその症状によっては、移動が負担になることもある。さらに、寒冷地の特徴として、冬期の移動が自力では難しいということも挙げられる。冬期だけでも在宅での就業が可能であれば、年間を通してスムーズな利用ができる。このように、本人の要因だけでなく、地理的要因も大きく、個人の要因と環境要因の双方からの検討が必要となる。企業の在宅勤務の事例になるが、筆者が以前ヒアリング調査した、寒

冷地の地方都市にあるIT企業では、冬期に自家用車で移動が難しい身体障害のある従業員が、冬期のみ在宅勤務という形をとることで、就労を継続しているといったことがみられた¹。

(2) パソコンスキルの向上

今回の調査で、パソコンを使って仕事をしている就労系支援事業所では、データ入力・ホームページ作成等が最も多く、高度な技術を要するプログラミング等は皆無であった。

また、全ての作業収益に占めるパソコン作業の割合は、10%以下が約5割と最も多いが、収益の半分以上とするところも約2割ある。これと関連して、パソコン作業に従事する利用者は5名以上が約33%、一方、1名もしくは2名というところはそれぞれ約24%ある。

このことから、パソコン作業を主として行っているところでも技術的には初歩的な内容であること、また、パソコンスキル習得の取り組みにおいても約85%が職員の指導であり、仕事の受注にも大きく影響していると考えられる。定期的な個々のレベルに沿った講習会の開催、もしくは外部機関を活用した講習会への参加が、業務をこなしていく上で欠かせない。少ない職員体制で技術指導を担うには十分な学びの場の提供が難しい。

だが、ICT関係の企業が母体となっている場合や職員がICT関係の仕事に従事した経歴がある所もあり、この場合は職員がそれらの仕事に関わるプロであり、そのことを強みとした実践的な取り組みを可能としている。

就労系支援事業所は、多岐にわたる支援を求められており、目の前にある課題で精一杯という現状がある。これは東北6県の工賃向上（支援）計画での課題ではあるが、「業務量に対して人手が不足している」、「生活支援を優先する必要がある」、なかには共同受注組織が開催している研修会に参加できない理由として、「忙しくて参加できない（複数回答）」が半数を超えている。また、「職員（指導員）の生産技術等に関する専門スキルが不足している」等の回答があり、多岐にわたる支援や専門スキルの不足、業務量の多さという実態が示されている（青森県、2013；秋田県、2016；岩手県、2015；宮城県、2015；福島県、2015；山形県、2016）。

受注機会の確保および工賃水準の向上の取り組みについての自由記載では、作業量の増加に伴う作業時間の確保ができない、職員のマンパワー不足、仕事の確

保・工賃向上に体制がついていかない、工賃の向上にむけた中長期的な見通しが立たない、ハード面で受け入れが出来ないといった回答があった。このような状況を改善するには、工賃の向上にむけた中長期的な見通しを、経営者と職員間で問題意識を共有することが必要であるし、職員のマンパワー不足といった課題においては、経営の専門家を招く等して、体制の見直しを図ること。また、単価が高い仕事の受注のためには、より高度な技術が必要な仕事へ対応できることが求められ、利用者のスキルアップのための外部資源の活用が重要となる。

2004（平成16）年度から全国で実施されている、ハローワーク求職障害者のための「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」にあるように、国や自治体が委託契約を結び、企業も含めた民間団体を実施機関として、ICT技術の習得・スキルの向上を促すといった外部資源の活用が求められる。そのためには、障害者就労系支援事業所等だけでなく、行政側の意識の喚起が必要となる。

(3) 企業および行政からのバックアップ

国の就労支援事業において、主として就労継続支援B型を対象とした「『工賃向上計画』における福祉的就労の底上げ」が重要な課題として提起されている。筆者が訪問した東北地域にあるICTを活用した仕事をしている就労系支援事業所では、企業や行政のバックアップが、業務をスタートする上での大きな推進力となっていた²。具体的には技術的な面でのサポートを企業が担い、行政が就労系支援事業所へ業務委託をするといった形がとられた。しかし、その後サポートがなくなり、パソコンの仕事に従事できる利用者や仕事の受注等の体制作りが難しくなっているという。このことから単発的な取り組みではなく、持続可能な仕事の確保と支援が重要だということがわかる。

また、国の事業だけではなく、地域の特性に応じた県および市町村単独の事業の役割も重要である。先駆的な他県での取り組みでは、松山市の「松山市テレワーク在宅就労促進事業」があり、2007（平成19）年から実施されている。愛媛県に登録在宅就業支援団体がいないにもかかわらず、NPO法人や株式会社を運営母体とする就労系支援事業所での在宅就業支援が進んでおり、この市単独事業が促進要因となっていることは明らかである³。

東北地域で、このような取り組みを進めていくためには、以下のことが考えられる。

第1に、大企業の誘致等が難しいと考えられる東北地域において、在宅就業を促進するための仕掛けが必要である。そして、松山市の事業の対象者は、障害のある人たちだけではなく、母子・父子家庭で子どもを養育している人たちや、高齢者また要介護者を介護している人たちなど、幅広い市民を対象としている。これは、障害のある人たちだけの特別な対策ではないということから、市民全体の理解が得られやすい。

第2に、身近な地域で、就業面と生活面の一体的な支援を行っている、障害者就業・生活支援センターへの着目である。例えば岩手県では、圏域ごとに9ヶ所設置されている。ここでは就労系支援事業所をはじめ、企業や行政機関、教育機関などと連携を図っている。このような既存の機関の機能に、在宅就業の促進を位置づけ、障害のある人たちに対する情報の提供・意向の把握・確認を進めることである。

第3に、同じく既存の事業であるITサポートセンターがあげられる。東北地域でITサポートセンターが設置されているのは、岩手県、宮城県および仙台市のみである。これらの事業の現状を分析し、必要な見直し、そして機能の強化を図ることである。

新たな事業の創出とともに、地域の実情を反映した既存の事業の見直しや、支援機関の機能を活かしていくことが現実的である。

2. ICTを活用した受注機会の確保と工賃水準の向上

職員のマンパワー不足、受注先や新規顧客の確保・開拓といったことが課題としてあり、そこに利用者の障害種別の変化・重度化・高齢化等が加わっている現状が明らかになった。

一方、「福祉サービスから一般就労という流れを大切にしており、あくまで訓練と考える」という意見もあり、日々の作業を訓練と捉えるのか、利用者により高い賃金保障を目指すのかといった作業の目的を明確にすることで位置づけが違ってくる。それはそれぞれの事業形態を根拠としつつ、ICTを活用し主要な作業としてより高い賃金を目指す場合、賃金の多寡ではなく、パソコン技術の習得および情報の収集を通して就労に結びつけていく場合、そして一定の賃金保障を確保しつつ、準備が整った利用者には就労へ向けた支援を進める場合の3つの類型がある。しかしいづれにしても、

利用者個々の希望や状況に対応するには、多様な仕事を受注しそれに見合うスキルを磨くこと、様々なレベルの利用者の利用が可能で、およびこのことを可能とする体制を整えていくことが必要である。

仕事の受注機会の確保と拡大においては、現在、東北地域において6県中5県で共同受注の窓口が設置されており、その活用が促されている（ナイスハートネット全国版）。これと併行してICTを活用した受注の拡大を目的とした同業種における受注窓口の設置が有効であると考えられる。しかし、単一県での取り組みを目指すには、就労系事業所数が少ないことから、県を超え東北地域をエリアとしたICTを活用する就労系支援事業所間でのネットワークを形成していくことを目指し、大口の受注にも対応できるような体制づくりを目指す必要がある。そして、受注拡大のために、「共同窓口の整備、製品やサービスの品質の向上、新規事業の開拓などの課題」を検討していくことが求められている（社会福祉法人全国社会福祉協議会、2013）。

3. ICTを活用した障害者在宅就業支援の可能性

小池・田村（2015）が実施した登録在宅就業支援団体に対してアンケート調査によると、①登録障害者の応用・専門的なスキルの習得率の低さ、②データ入力等の単純な受注作業の減少、企業の需要も低下、③人員体制の不足、営業活動力が弱い（ノウハウ不足）といった3つ（3要因）の負のスパイラルが生じているという。これは前述したとおり、就労系支援事業所においても同様のことがみられ、そこに経営基盤の脆弱さが加わっている場合、方向性が見いだせない状況にあるところが少なくないと推測される。

都道府県にITサポートセンターが設置されているところもあるが、その業務は、ごく初歩的なパソコン操作の指導であり、身体障害等一部の障害に特化されている所や、また、必ずしも設置されているわけでない。その中で、初歩的なパソコン操作の相談、講習会の開催、修了者へ仕事の紹介、企業と登録者の双方へのサポートまで幅広く行っている所もある。そこでも精神障害や発達障害のある人たちの問い合わせが増加しているが、参加率は低く、途中で辞めてしまう人もいる等、「思いに留まっている段階」の人が多くことや、参加を希望しても重度の障害であるため、講習会に出ることが出来ないといったことが現状としてあるという⁴。そのような人たちへは、就労系支援事業所の利用等、一

歩手前の支援が必要であろうし、重度の障害があり出向くことができないのであれば、それぞれe-ラーニングの受講といった現行の委託訓練の活用が必要である。

ここでの捉え方は、在宅か通所かではなく、働き方の選択枝の拡大のひとつに在宅就業があり、多様な障害のある人たちの就労の機会をつくり出すといった視点を関係機関で共有することが求められる。本アンケート調査に見られるように在宅就業に対する極端な認知度の低さを高めていくには、現在、ICTに特化した取り組みを進めている就労系支援事業所や関係する機関による情報の共有から始め、地域の特性に応じた足がかりを作ることであろう。そのためには、大学等教育機関の積極的関与や行政に対する意識変革を促す働きかけが求められる。具体的には、東北地域で現在ICTを活用して障害のある人たちの働くことを進めている就労系支援事業所やITサポートセンターの間で「線」としてのつながりの形成により組織化をすすめ、行政の認知度を高めていくことが必要であると考えられる。

V. 結 語

今回の調査は、登録在宅就業支援団体が存在しない東北地域において、在宅就業のニーズを把握するための試行的な取り組みであった。これまで、筆者の知る限り、東北地域だけでなく、他の地域においてこのような調査は実施されていない。現在、筆者たちは、同じく空白地域である中国・四国地域での調査をすすめているところである。

登録在宅就業支援団体が、現行の制度ではこれ以上増える事は難しい。これには障害者在宅就業支援制度の見直しが最優先かつ重要な課題であるが、これについては別の機会に取り上げることとする。

また、障害のある人たち、とりわけ、精神障害のある人たちや発達障害のある人たちの在宅勤務や在宅就業を導入している企業のノウハウが、あまり知られていないことも課題だと考える。首都圏においては、利便性の良さ、また、障害のある人たちが利用する就労支援機関も多様に存在している。交通の利便性や大企業の誘致が難しい東北地域においてこそ、在宅で働くということが、関係機関とりわけ就労支援にかかわる専門職間でもっと検討されるべきである。

就労系支援事業所において在宅就業が可能となっている現在、多様な障害のある人たちへの対応として捉えていくこと、そしてそのため啓発も重要な課題であ

る。

*本研究は、科学研究費補助金（研究課題16K04143）の助成を受けた研究成果の一部である。

注

- 1 筆者は併行してヒアリング調査を実施しているが、匿名性の関係から具体的な事業所名は伏せている。
(2013年9月12日実施)
- 2 筆者は併行してヒアリング調査を実施しているが、匿名性の関係から具体的な事業所名は伏せている。
(2016年1月25日実施)
- 3 松山市にある一般社団法人えひめICTチャレンジド事業組合加盟事業所へのヒアリング調査。(2017年3月24日・25日実施)
- 4 筆者は併行してヒアリング調査を実施しているが、匿名性の関係から具体的な事業所名は伏せている。
(2016年2月2日実施)

引用文献

- 青森県 2013 青森県工賃向上計画
- 秋田県 2016 秋田県工賃向上計画
- 岩手県 2015 岩手県障がい者工賃向上計画
- 小池眞一郎・田村みつよ 2015 障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究 - 支援団体と企業への調査の結果 - 第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集 88-89
- 厚生労働省 障害者総合支援法対象疾病（難病等）の見直しについて
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000083924.pdf
2017.1.30
- 厚生労働省 障害者の就労支援施策の動向について
http://www.zenjukyo.or.jp/small_info/290203_sendai.pdf 2017.9.20
- 厚生労働省 障害者の就労対策の状況
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi_service/shurou.html
2017.2.1
- 厚生労働省 障害の態様に応じた多様な委託訓練
[- 45 -](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugy-</p></div><div data-bbox=)

ounouryoku/training_worke/syougai/index.html 2017.11.16
社会福祉法人全国社会福祉協議会 2013 障害者就業
支援事業所への共同受注拡大に関する調査研究
事業報告書 13
社会福祉法人東京コロニー 職能開発室 2010 重度
障害者の在宅就業において、福祉施策利用も視野
に入れた就業支援のあり方に関する調査研究
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害
者の在宅就業支援ホームページ
<http://www.challenge.jeed.or.jp/2017.2.1>
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 調査
報告書 2016 調査研究報告書No131 障害者在宅
就業支援の現状と課題に関する研究
特定非営利活動法人バーチャルメディア工房ぎふ 2012
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

高野剛 2012 障害者の就業支援と在宅ワーカー在宅
就業障害者支援制度の実態と問題点― 広島国際
大学医療福祉学科紀要 第8号 1-19
ナイスハートネット全国版
<https://japan.nice-heart-net.jp/2017.9.20>
宮城県 2015 第二期宮城県工賃向上支援計画
福島県 2015 第3期福島県障がい者工賃向上プラン
山岡由美 2013 精神障害のある人たちのテレワーク
の可能性と在宅就業支援の課題―在宅就業支援団
体へのヒアリング調査を通して―岩手県立大学社
会福祉学部紀要第15巻 21-29
山形県 2016 第二期山形県工賃向上計画

謝 辞

今回の調査に際しまして、ご協力いただきました皆
様へは、この場を借りて深く感謝申し上げます。