

IV

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られる。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こも、その一歩と思います。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。

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、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のように増えてきたのか。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を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う。福祉施設の通所作業者とも違うであろう。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る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、障害者雇用に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、国家的損失というの大袈裟ですが、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きつけてしまっているかもしれないですが、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。