

## 第5章 障がいのある方の在宅就労推進に向けた課題整理及び施策提言

### 1. 課題の整理

回答があった当事者のおよそ半数が在宅就労に「関心がある」としており、家族の6割が賛成する中、企業において在宅勤務している当事者の人数は依然として僅少であることが明らかであり、就労ニーズに対する雇用機会の供給が極めて少ない状態にあるため、周知・企業開拓ともに量的な改善が求められている。

#### (1) 普及促進のあり方

- ・ 県内企業においては、従業員規模が大きくなるごとに割合は増加するものの、全体としては在宅就労（障害者雇用）の認知度は約5割である。
- ・ 障がいのある当事者においては、在宅就労の認知向上によりその関心が高まる相関関係が認められたが、認知度は約5割である。また、在宅就労に向けた訓練の認知度は約2割と低い。

#### (2) 企業への支援

- ・ 全体を通して見ると調査対象の60%以上の企業で導入が難しいと考えられており、導入時に必要とされる支援も多岐にわたっている。
- ・ 情報通信産業などリモート化しやすい業種による実績・関心が高い一方で、宿泊・卸・小売・製造などオフィスワークよりも現場の仕事が中心の業種では実績・関心が低い傾向が明らかになった。一方で、障がいのある方の多様な就労を実現する上では、現場で体を動かす既存の就労を尊重しつつ、在宅就労によってこれまで取り組めなかった企業と、就労が困難であった当事者を橋渡しし、働き方の多様化や量的・質的な改善を図ることが重要である。

#### (3) 当事者および家族・自宅への支援

- ・ 家族が訴える支援には「通信環境(インターネット等)整備の支援」「パソコンなどの機器の支援」など在宅就労に固有のニーズが多いものの、現時点でそれらの負担軽減を図る制度が整理されていない。特に通信インフラの整備は地域ごとの差が大きく、在宅就労の普及を妨げている可能性がある。
- ・ 離島と本島で当事者の在宅就労へのイメージの様相が異なり、それぞれのニーズの違いを明らかにして支援につなげていく必要がある。

#### (4) 支援機関による支援体制のあり方

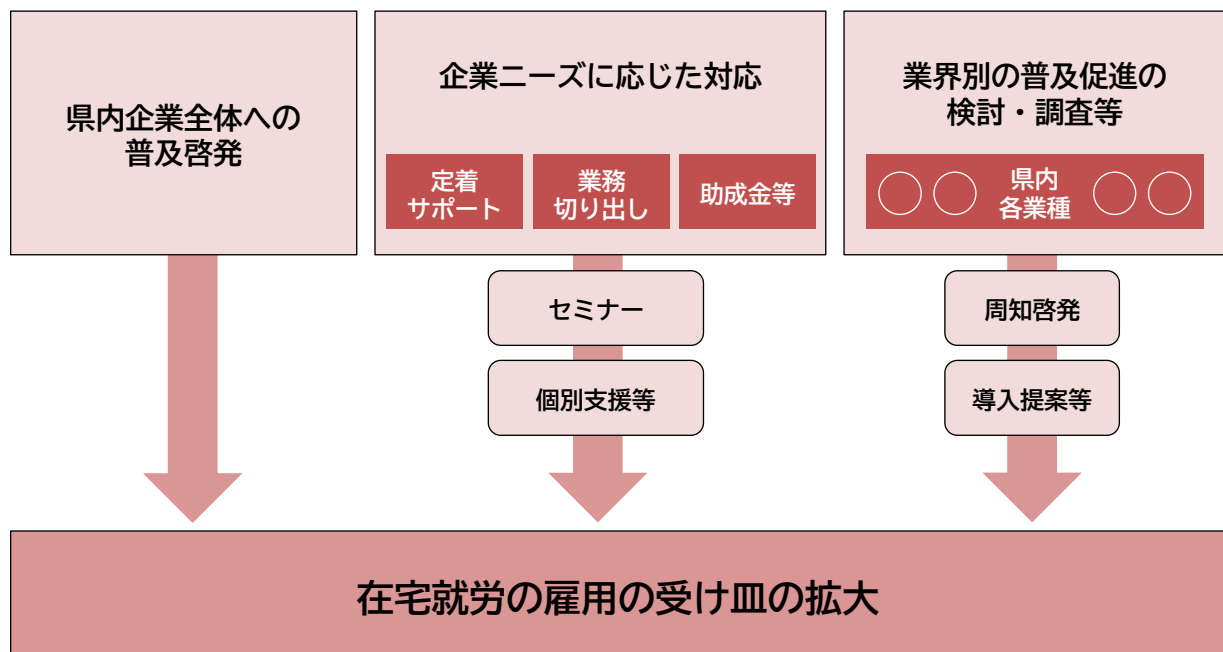
- ・ 地域によっては、在宅就労を目指す当事者がまだ少ない状況にあり、在宅就労の相談を受けても提供できる情報や支援が限られている。県外を含め在宅で障がいのある方の雇用をしている企業の情報や、コーディネート・マッチングについての情報を取りまとめている機関が県内にない。
- ・ 在宅就労への支援を今後積極的に進める意向の支援機関はわずかである。在宅就労に特化した訓練環境も県内には1事業所にしかない。また回答した企業の37%がハローワーク経由で障がいのある方の採用を行っている一方で、支援機関を経由した採用は少なく、コーディネートが必要な場面に支援機関が介在できていない可能性がある。
- ・ 企業が求めるスキルには「PC基礎スキル」「自己管理スキル」「コミュニケーションスキル」「社会人基礎力」等、既存の訓練メニューとの共通項目が存在し、訓練実施機関の支援力向上が必要とされる。一方で「在宅勤務に向けた就労訓練」「定着に向けたアドバイスやサポート」「採用時におけるコーディネート」「雇用前のPC基礎スキルの訓練」「業務切り出し・マニュアル化の支援」等、在宅就労固有のノウハウが想定されるスキルも多い。
- ・ 支援機関は「当事者のパソコンスキル等の習得」、「当事者の意識・意欲」「企業と当事者のコミュニケーション」「当事者の通信環境(インターネット等)の整備」「当事者の自己理解」「社会人基礎力・ビジネスマナー」「当事者の仕事部屋の確保」「企業開拓」といった多くの課題を自覚・認識しており、取り組み実績のある機関ほど課題を切実に感じている。

2. 対応策の提案

(1) 企業への支援

- ・ 当事者の高い関心が伺える一方で在宅就労の現場はまだ少なく、雇用の受け皿となる企業側の取り組み推進が急務であり、企業全体に対する周知を強化する。
- ・ 在宅就労への親和性の高さが示されているIT系にはまず説明会等の周知を推進し、現場中心で親和性が低いとのイメージが持たれている業種には業務切り出しと併せて導入を提案するなど、業種別のきめ細やかな対応を模索する。
- ・ 企業が求める「定着に向けたアドバイスやサポート」「業務切り出し・マニュアル化の支援」「助成金」や、当事者が求める「当事者の特性への配慮」など、各テーマでの個別支援ないしセミナー等を実施する。
- ・ 企業サイドへのさらなる調査によって各業種・業界における在宅就労との親和性や潜在的ニーズ、好事例などを深掘りし、個別の施策に繋げていく必要がある。

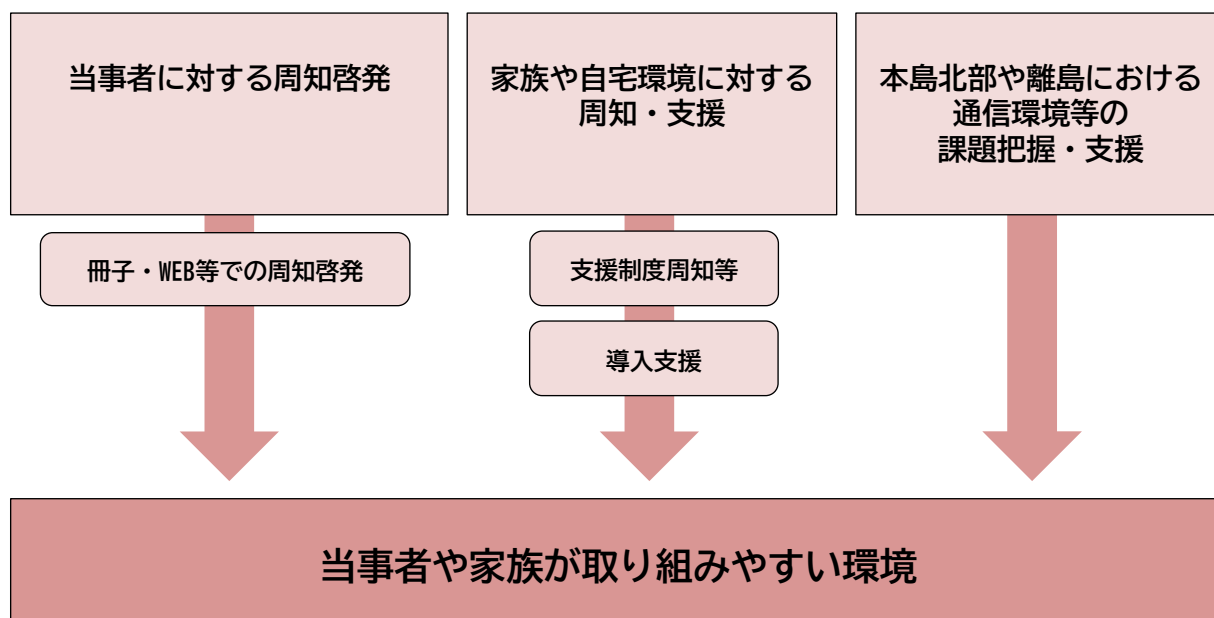
図表56 受け皿拡大に向けた施策案



## (2) 当事者および家族・自宅環境への支援

- ・ 当事者に対する在宅就労そのものの認知および訓練のさらなる周知が必要である。実践する中で感じられるメリットを伝えるため、訓練を通じて在宅勤務に至った当事者をインタビューし冊子・WEBサイト・動画配信等を通じて周知啓発していくことが必要である。
- ・ 家族に対しては導入への支援やガイダンス、支援制度の周知など、普及啓発と具体的支援の双方を実施する。
- ・ 離島における在宅就労は通信環境等々の課題もある一方、リモートがゆえに場所に関わらず自分らしい就労ができる可能性も大きく、引き続きニーズを汲み取って必要な支援を検討する。

図表57 当事者・家族に対する施策案



### (3) 支援機関による支援体制のあり方

- ・ 在宅就労支援の核となる機関を設置し、各種の情報やコーディネートを取りまとめるとともに、支援機関の支援を行う。
- ・ 研修や手引の作成などを通し、これまでの就労支援のスキルや、在宅就労を念頭に置いた就労支援スキルの基礎など、支援員による支援力向上の機会を増やす。並行して在宅就労に特化した訓練やコーディネートなど支援体制の強化・拡充をしていく。また支援機関における在宅就労のイメージを改善し、積極的な取り組みを推進するため、先行する機関での好事例や県外先進事例等を用いて普及啓発を行う。
- ・ 在宅就労への支援に取り組もうとする、取り組んでいる支援機関に対しては直面する課題を個別に解決するためのアセスメントやガイダンスを実施する。
- ・ ハローワークにおける障がいのある方の求人の現状を調査するとともに、情報交換等により在宅就労の採用における現状を整理する。
- ・ 企業側に対して支援機関が提供するサービスをより周知するため、リーフレットの作成、業界団体の会議・イベントでの周知などを行う。

図表58 支援体制の確立に向けた施策案

