



## 中小企業がイ乎から始める 在宅勤務の障がい者雇用

# 在宅障がい者雇用の 基本的な考え方

株式会社カラフィス

代表取締役

三井 正義

- 第1回 コロナ禍だからこそ障がい者雇用の促進を
- 第2回 在宅障がい者雇用の基本的な考え方
- 第3回 実際の採用はどのようにする？
- 第4回 社員として迎えるにあたっての注意点は？
- 第5回 毎日のマネジメントはどうする？
- 第6回 在宅勤務と障がい者雇用のこれから

### 過半数の企業が 未達成

コロナ禍で注目を浴びるテレワーク。このテレワークが、障がい者の活躍の場を広げるチャンスになっていきます。

筆者は2014年から障がい者の在宅雇用に取り組み、最終的に

は80名を超える障がい者を北海道を中心に完全在宅で雇用してきました。

日本の障がい者総数は約964万人、実に人口の7.6%にあたります。

障がい者のうち、18歳から64歳の在宅者は約377万人。その内訳は身体約101万人、知的約58万人、精神約217万人となっ

ています。

図表1のとおり、障がい者の雇用義務を負う企業（従業員数45・5人以上）に雇用されている障がい者は53万5000人で、この数は年々増えています。

現在は、従業員数45・5人を超える企業には、従業員数の2.2%を超える障がい者を雇用しなくてはならない義務（障害者雇用率制度）があります。

法定雇用率は、2021年3月には2.3%に引き上げられるので、従業員数43・5人以上の企業が雇用義務を負うことが決まっています。

現在、雇用義務のある企業のうち2.2%を超える障がい者数を雇用している企業は48%で、過半数の企業は未達成です。

特に企業が集中する都市部企業の苦戦が顕著で、東京都の達成率は全国最低の32%です。

一方、法定雇用義務を負う企業が少ない地方においては、能力がありながらも企業にアクセスできないために就労できない障がい者が数多く存在しています。

在宅勤務（テレワーク）はこの地域間ギャップを乗り越える手段として注目され始めています。

### 在宅障がい者雇用の 現実

障がい者雇用では、どんな人がどんな業務を担っているのでしょうか。

在宅障がい者の雇用に以前から力を入れている企業もあり、その多くは重度の身体障がい者を対象としたものでした。

筆者が北海道での在宅障がい者の雇用を開始するにあたって「雪深いなか、通勤に不便な身体障がい者が多いのではないか」と想定しました。しかし実際に募集してみると、都市部と同様に過半数が精神障がいの人でした。

業務についてはどうでしょう。最近でも「在宅勤務」というと「内職的な仕事」を想定する人が多いようですが、現在では、デジタルで完結するものがほとんどです。

業務内容も、入力など典型的な業務から判断を伴うものまで幅広い業務となっています。

現在の「在宅障がい者雇用」は、精神障がい者も含む幅広い障がい者に、その特性に合わせた様々な業務を担ってもらうものになっているのです。

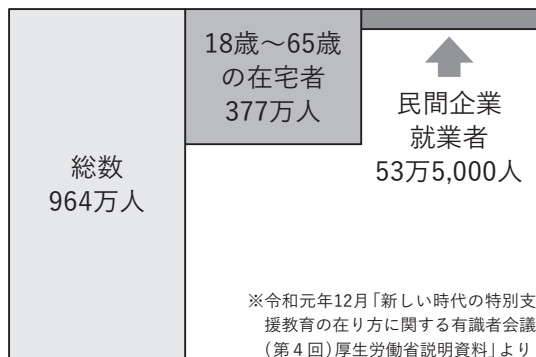
## ..... オフィスでも大変なのに、 在宅なんて

大都市での障がい者雇用に手詰まりを感じながらも、在宅雇用が進まないことについて、その根底にあると感じたのは、各企業の「オフィスの雇用管理でもいろいろな大変なのに、在宅なんて無理」との考えでした。

前述したように、障がい者は日本全国で約964万人います。それゆえか、企業担当者1人ひとりが考える障がい者像に大きな違いがあるようです。

重度の身体障がい者が身近にい

図表1 民間企業に就業する障がい者は総数の5.5%



る人はその姿を思い浮べ、同様に知的障がい、精神障がいの人をま

ず思い浮べる人もいます。  
また、障がい者と接点のない人も数多くいます。

それぞれが限られたイメージのなかでどうサポートしなくてはいいけないのかを考える。もちろん、サポートは大前提です。

障がい者雇用には「合理的配慮義務」があり、それは雇用する企業に求められるものです。

ただ、「サポート」とどまっても、「事業戦力」として期待する気持ち

が弱い企業が多いように思われ  
てなりません。  
当たり前の話ですが、障がい者  
は1000万人近くいるのですから  
多種多様です。

作業系の仕事が得意の人、事務  
の仕事が向いている人、集中して  
行なう細かな仕事が得意な人…。  
多様性に富んでいます。

「この多様な障がい者の何を活か  
して、事業戦力にしていくか」  
障がい者雇用のみならず、労働人  
口減少も踏まえ、そのような思考  
が企業に求められているのではな  
いでしょうか。

在宅雇用について言えば、在宅  
だからこそ力を発揮できる障がい

者が数多くいることを実感してい  
ます。

移動が困難な身体障がい者のみ  
ならず、「周りの環境が気になっ  
てしまう」「不特定多数の人との  
コミュニケーションが苦手」と

いった精神障がい者などは、在宅  
だからこそ本来の力を発揮し、企  
業の戦力となることができます。

しかも働く場所を問わないので、  
全国から適性に合った障がい者を  
雇用できるので。

「戦力として期待しその対価とし  
て報酬を支払う」「戦力となる  
障がい者を雇用する」、この当た  
り前とも言えることが、在宅を含  
め障がい者雇用を進める出発点と  
なると考えます。

## ..... 企業が突き当たる 3つの壁

.....  
これまで多くの企業に障がい者  
の在宅雇用の提案をしてきた経験  
から、企業には必ず突き当たる3  
つの壁があると考えられます。

### (1) どこで採用したらよいか？

以前、在宅雇用を開始するにあ  
たり、筆者が最初に突き当たった  
壁も「どこで採用するか」でした。

当時地方創生事業の一環でテレ  
ワーク推進事業に取り組んでいた  
北海道旭川市に出会えたのが幸い  
でしたが、そんな縁がなければ「ど  
こで」は難題になります。

しかし、実践したうえで結論と  
して言えることは「大丈夫、どこ  
にでも応援団はいます」というこ  
とです。

18歳から65歳の在宅者で約  
377万人いる障がい者。

増えたとはいえ、53万5000

人にとどまる民間企業に雇用され  
る障がい者を増やすために、国や  
自治体は力を入れています。

そのうちの1つが就労支援サー  
ビスです。特に全国に3166か  
所ある「就労移行支援事業」は、  
企業にとってはサポートを受ける  
ことが期待できる組織です（次

図表2）。

就労移行支援施設は2年間の通  
所期間中に通所者を一般企業に就  
業させることがミッションなので  
すが、約3割の施設が1年間に1  
人も就業させることができていな  
いとの調査があります。

同事業の運営は、国からの報酬  
で行なわれていますが、最近の制  
度改定で就労割合が低い、もしく  
はない事業施設への報酬が引き下

図表2 多様な就労支援サービス

|      | 就労移行支援事業                      | 就労継続支援<br>A型事業            | 就労継続支援<br>B型事業            |
|------|-------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 対象   | 通常の事業所に<br>雇用が可能と見<br>込まれている人 | 雇用契約に基<br>づく就労が可能<br>である人 | 雇用契約に基<br>づく就労が困難<br>である人 |
| 事業所数 | 3,166 事業所                     | 3,807 事業所                 | 12,708 事業所                |
| 利用者数 | 34,718 人                      | 71,025 人                  | 263,380 人                 |

※令和元年12月「新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議(第4回)厚生労働省説明資料」より

げられるようになり、就労実績は事業の経営に直結するようになっていくのです。

ただ、特に企業が少ない地方においてすぐに就労実績を上げるのは簡単な話ではありません。

地方では相対的に作業系の求人が多く、事務系の仕事を求める通所者のニーズとかみ合わないケースも多いようです。

また、採用活動を始める際に、活用できるのが全国に335か所ある「障害者就業・生活支援センター」(通称なかぼつ)です。

ハローワークをはじめ、行政機関、就労移行支援事業所等の福祉施設、市町村障害者就労支援センター、障害者職業センター、医療機関、特別支援学校等の関係機関と連携しながら、障害のある人の就労支援と、企業への雇用支援を行なっており、その地域の情報にも精通しています。

## (2) 何の仕事をやってもらうか

筆者の前職のネット系企業では、ネットの掲載情報のチェックの一部を在宅の障がい者に担当してもらっていました。

しかし今回のコロナ禍により、世のなかの「働く」が一変したことを実感しています。

「出社」することができなくなり、すべての業務の「在宅化」のチャレンジが始まりました。

これまで在宅では「無理」と思われていた業務が、「できる」に変わってきました。

現在、多くの企業で在宅の障がい者に担当してもらっている業務は、人事や総務などの管理系の業

務です。

これまでオフィスで行なってきた業務も「もしかしたら在宅で障がい者にお願ひできる業務では」という発想に変わってきました。

一例をあげると、採用活動での応募者とのメールのやり取りがあります。メールでの応募者への「ありがとうございます」の返信、書類提出のお願い、書類選考結果の連絡、面接日程の調整、面接結果の連絡など、採用実務では数多くのメールが飛び交います。

採用者が多い企業では、このメールのやり取りが、かなりのボリュームとなります。内容は定型文があり、それを間違いなく伝えることが重要な業務です。

いま、この仕事を地方の障がい者に在宅で担当してもらっている企業があります。

また、私有車の営業利用の際の免許証や車検証の管理業務を行なっている地方在宅障がい者もいます。このコロナ禍のビジネス環境の激変によって、在宅障がい者の「働く機会」が増えています。

「何の仕事をやってもらうか」ということが在宅雇用の最大のポイントになるかと思えますので、次回以降でより具体的な事例を紹介

介します。

## (3) 何かあったら、どうするか

すぐには駆け付けられない地方で障がい者を雇用して、もし何かあったらどうするかということも壁の1つです。

筆者は、4年間で80名を超える障がい者の雇用を、精神障がいの人も含めて行なってきましたが、何かあって駆け付けたことは一度もありませんでした。

昼休みに寝てしまつて、午後の業務の開始が遅れたなどということはありませんが、毎日の朝会や定期面談でコミュニケーションをとっていましたので、大きな問題は起きませんでした。

もし起きたとしても、ここでも地方の障がい者雇用支援者が応援団になります。

現在、「指定障害福祉サービス」には、「就労定着支援制度」があり、国の予算が当てられています。就職した障がい者が、定着すること、就労支援センターに期待される役割となっているのです。

「障がい者が安定的に勤務するための仕組みやマネジメント」についても次回以降、詳しく紹介していきます。

みつゐ まさよし (株)カライフ代表取締役。1986年(株)リクルート入社。2012年より同グループの特例子会社リクルートオフィスサポート執行役員。2020年同社を退職し、障がい者の在宅雇用を推進する(株)カライフを創業(<https://www.coloffice.com/>)。