

# テレワークによる就労支援について

愛知県議会議員 日比たけまさ

## はじめに

みなさんは「テレワーク」という言葉をご存知だろうか。

テレワークとは「ITを活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」を指す。

しかしながら、新しい働き方であるがゆえに、まだ一般的な浸透には至っていない。平成15年に国立国語研究所が調査した外来語定着度調査では、テレワークという言葉を「聞きしことがある」という認知率が39.5%、「意味が分かる」という理解率は21.1%という結果であった。10年ほど前のデータではあるが、現在もこの数字が飛躍的に上昇しているということはないであろう。

しかし、テレワークは現在の日本が抱える大きな問題＝「少子高齢化による労働力の低下」に対する解決策として、大いなる可能性を秘めているのである。

今後、一定の労働力を維持するためには、「潜在的な労働力」すなわち女性や高齢者のさらなる活用を推し進めなければならない。しかし、こうした方々の中には外に働きに出ることが困難な方がたくさんみえる。そこでテレワークを活用して就業機会の提供、さらには雇用の創出を図るのである。また、この手法を用いれば、障がい者（※1）や引きこもりなどの就労支援にもつなげることができる。

今回は、愛知県内におけるテレワークの現状と障がい者雇用の実態、さらにはテレワークを活用した「在宅就労支援」を行っている団体の活動について報告する。

## 一 テレワークの歴史と現状

テレワークは1980年代初頭に導入が始まると、女性の社会進出が活発化する中、妊娠や育児期間においても、在宅等で電話やファクシミリを活用して行える働き方として注目を集めるようになった。その後、バブル経済による地価高騰の際には、郊外にオフィスを置き、近郊の従業員が通うサテライトオフィスが登場するなど、一部の企業において現在のテレワークに相当する制度の導入が試みられ、浸透が図られると思われた。しかし、その後普及が一時停滞する。テレワークは「働き方の変革」となるだけに、多くの企業において実験的な形にとどまったまま収束したのである。

しかしながら90年代後半に入り、ITの発達によりインターネットによる情報通信ネットワークが急速に発展。加えて携帯電話やノートPCが普及し始めると、決められた場所以外でも業務を行うモバイルワークが新たな主流となり、テレワークが再び脚光を浴び始める。さらに2000年代に入ると、少子高齢化での労働力確保や、「ワーク・ライフ・バラ

ンス」実現の為に、国主導でテレワークが推進されるようになった。

最近では、平成 25 年 6 月 14 日に閣議決定された「世界最先端 I T 国家創造宣言」において「テレワークを社会全体へと波及させる取組を進め、労働者のワーク・ライフ・バランスを実現する。2020 年には、テレワーク導入企業を 2012 年度比で 3 倍、週 1 日以上終日在宅で就業する雇成型在宅型テレワーカー数を全労働者数の 10%以上にし、また、こうした取組も含めた女性の就業支援等により、第一子出産前後の女性の継続就業率を 55% (2009 年時点で 38.0%)、また 25 歳から 44 歳までの女性の就業率を 73% (2011 年時点で 66.8%) まで高める」と明記され、さらには国土交通省が平成 26 年 4 月に公表した「平成 25 年度テレワーク人口実態調査」によると在宅型テレワーカー数 (週に 8 時間以上働く人をテレワーカーと呼ぶ) は、約 720 万人となっている。

このような状況を鑑みると、地方自治体においてもテレワークに対応した雇用環境を早急に検討すべき時期に来ていると考えられる。佐賀県は平成 26 年度より、テレワークを推進する事業に本格的に取り組む。現場で端末を使う「モバイルワーク」のほか、自宅で仕事をする「在宅勤務」、出先機関の職員が本庁で働くなどの「サテライト勤務」の 3 種類のテレワークを推進し、佐賀県は「成果を積極的に公表していきたい。在宅勤務は県庁がモデルケースとなり、民間にも広がるようアピールしていく」と意気込んでいる。

## 二 愛知県におけるテレワークへの支援 (これまでの実績)

愛知県では平成 15 年度から 20 年度まで「障害者テレワーク活動支援事業」が行われていた。そこで、平成 25 年 9 月定例県議会にて当該事業の背景および実績を質問したところ、次の回答がなされた。

- ・事業が創設された背景として、I T 技術が目ざましい進展を遂げるなか、勤務地への移動が困難であった障がい者の方々にとって、ネットワークの活用により在宅のまま勤務及び就業ができるようになってきたことから、働く意欲のある障がい者の新たな働き方を拡大することを目的に事業を実施した。

事業内容は、平成 15 年度から 3 年間、「障害者テレワーク活動支援事業」として、在宅就労支援団体の育成・支援を始め、アドバイザーの派遣やテレワークの普及啓発を実施し、平成 18 年度からの 3 年間は、「障害者在宅就労支援事業」として、セミナー開催なども加え事業を拡充して実施した。

この間の実績は、新たに障がい者のテレワーク活動を支援する在宅就労支援団体を育

成するとともに、60名のテレワーカーを育成支援し、また、延べ172回に亘りテレワークアドバイザーの派遣を行った。また、3万部のパンフレットを作成し、普及啓発に努めるとともに、在宅就労に必要な基礎知識や技術を習得するためのセミナーを38回開催した。しかしながら、

- ・その後のIT技術の更なる進展、ネットワーク環境の充実等により、テレワークを取り巻く環境が改善され、また複数の支援団体も育つなど、支援体制も整ってきた。
- ・テレワークという就業形態は、パソコンを使用するため、ある程度の技能・技術が必要なことから、研修を実施していたが、テレワークの研修の参加者も次第に少なくなってきた。

といった状況を踏まえ、平成20年度に事業を終了した。

このような回答を得たものの、現在こうした取組が実を結んでいるとはあまり感じられず、当該事業は時期尚早で尻切れトンボの印象が否めない。さらには障がい者雇用の実態も変化している。そこで次章では、県における障がい者雇用の現状を確認する。

### 三 愛知県における障がい者雇用の現状

県内の障がい者数（手帳所持者（※2））は下表のとおり約33万人（平成25年3月末）で、その割合は県人口（約741万人）の4.37%となっている。

	平成25年	平成24年	平成23年
身体障がい者	233,793	242,541	240,002
知的障がい者	45,630	44,079	42,569
精神障がい者	44,925	41,133	37,475
計	324,348	327,753	320,046

等級	身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
重度	103,688	19,039	4,308
中度	106,016	12,959	29,763
軽度	24,089	13,632	10,854
計	233,793	45,630	44,925

資料出所：愛知県障害福祉課業務統計

次に、県内における一般の民間企業に雇用されている障がい者数は、平成 25 年 6 月時点で 25,066.0 人（対前年 1,378.0 人増）となり、過去最高を更新した。しかしながら、実雇用率は 1.68%。「障害者の雇用の促進等に関する法律」に定められた法定雇用率（2.0%）に届かないどころか、全国平均の実雇用率 1.76%をも下回っており、全国 41 番目の低位に留まっている。

	企業数または		基礎労働者数（※3）または		実雇用率	全国
	機関数	達成割合	職員数	障がい者数（※4）		
民間企業	5,350	40.6%	1,488,122.0	25,066.0	1.68	1.76

民間企業における障がい種別雇用状況

区分	重度(A)	重度短時間(B)	重度以外(C)	重度以外の短時間(D)	計(E) A × 2+B+C+D ×0.5
身体障がい者	5,153	424	7,766	638	18,815.0
知的障がい者	720	175	3,171	396	4,984.0

区分	精神障がい者(F)	精神障がい者短時間(G)	計(H)F+G × 0.5	障がい者数計 E+H
精神障がい者	1,104	326	1,267.0	25,066.0

資料出所：厚生労働省、愛知県労働局

この法定雇用率は、平成 25 年 4 月に 1.8%から 2.0%（民間企業）に引き上げられた。すなわち、障がい者雇用のさらなる推進が求められているのである。

しかしながら、障がい者雇用を進めるための壁は高い。愛知県経営者協会が平成 24 年 5 月に実施した「障がい者雇用に関する調査結果」によると、

法定雇用率 0.2%引き上げへの対応という問いに対し、

- ・障がい者の雇用を増やす（22%）
- ・現状では非常に難しい（72%）
- ・障害者雇用納付金（※5）を支払う（6%）

という回答結果となった。

また、障がい者を雇用するうえで苦慮する点については、「安全面で不安がある」、「職場の環境整備が難しい」、「サポートを行う職員を置かなければいけない」といった声が多く聞かれた。

これらは、障がい者が「職場で働く」ことにより発生する問題であり、やはり在宅による就労支援に一定のニーズがあると考えられる。国がテレワークに本腰を入れ始めた今こそ、再度テレワークを活用した就労支援が求められるのではないだろうか。そこで、次章にてこうした活動を行っている団体を紹介する。

#### 四 東海テレワークによる障がい者雇用の実証実験

愛知県春日井市を中心に活動している特定非営利活動法人「東海テレワーク」（以下、東海テレワーク）は、「テレワークの仕組みを活用して障がい者、引きこもり、育児や介護等で就労が困難な方に就業機会を提供し、新たな雇用の創出、ICT技術の教育（※6）、才能ある人材の発掘で社会貢献に寄与すること」を目的に設立されたNPO法人である。こうした団体は全国的にもほとんど存在しない一方、設立間もない団体であることから、現時点ではまだ実用化に向けた実証実験を行っている段階である。

ここで、東海テレワークで行った実証実験の例を紹介する。

- ・お礼状（手書き）の作成：不登校のお子様を抱えるお母さん（母子家庭）

（65枚作成 労働時間 21.6時間×最低労働賃金（758円）を支給）

- ・名刺データの抽出作業：発達障がいをお持ちの男性

（154件のデータ入力 労働時間 17.75時間×最低労働賃金（758円）を支給）

ご協力いただいた方からは「これまでは思うように外に出られず仕事ができなかった。こうしたシステムがあると本当に助かる」、「弱者に将来希望が持てるような社会にしていくなためにもテレワーク事業を確立する必要があると思う」といった声をいただき、方向性が間違っていないということを確認しつつある。

もちろん実用化に向けては「労働契約の在り方」、「対象者の選定」、「仕事の出し方」、「マネジメント」、「セキュリティ」といった課題をクリアしなければならない。しかし、こうした活動によって障がい者や引きこもり、育児や介護等で就労が困難な方への自立、社会進出をより円滑に支援することが可能となるのではないだろうか。その第一歩が今まさに踏み出されたのである。

## 五 愛知県におけるテレワークへの支援（これからの方針）

平成 25 年 9 月定例県議会では、テレワークへの支援に対する今後の考え方についても質問し、以下の回答を得た。

- ・本県では、「仕事と生活の調和の先進県」を目指し、経済団体、労働団体、行政機関及び有識者等で構成する「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」を設立し、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるところである。

時間や場所にとらわれない柔軟な働き方であるテレワークは、女性や高齢者、障がい者、ニートの方々など、個々の実情に応じた働き方を選択でき、就業機会の拡大につながるるとともに、労働者のワーク・ライフ・バランスを実現する働き方の一つであると認識している。

とりわけ、育児・介護で退職することの多い女性にとって、テレワークは育児・介護と両立しながら働き続けることができ、M字カーブの解消（※7）につながる働き方として、国においては、来年度テレワーク普及の取組が進められる（※8）と聞いている。一方、企業にとって、労働時間の管理や仕事上、知り得た個人情報の管理など、導入にあたっては解決すべき課題もある。

本県としては、テレワークの推進について、国の動向や企業における導入状況等を見極めながら、あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会において、検討してまいりたい。

## 六 終わりに

今回は、今後注目されるであろう「テレワーク」という働き方を題材に、障がい者雇用の現状にも触れながら、「働きたくても外へ働きに出られない方への就労支援」について取組を報告した。ただし、話の展開については、詳細まで詰め切られていない部分もある。

テレワークの推進に関しては、確実に広がる就業機会の提供や新たな労働力の確保といったメリットがある一方で、常に「労働者保護ルールの改悪」を狙う安倍政権の動向について、今後注視しなければならない。また、平成 22 年から始まった障がい者制度改革は平成 26 年 1 月の「国連障害者権利条約の批准」をもって新たなステージへと動き始めたが、現場を抱える地方行政としてどこを目指すのか、国の詳細設計が示されるこれからの勝負の時期である。さらには、引きこもりやニートに対する行政の関わり方についても、議論の必要性がある。

こうした点を十分に認識しながら、歩を進めることが大切である。先に触れた定例県議会において、以下の要望を述べた。

「ワーク・ライフ・バランスの観点から、テレワークに関するさらなる調査研究そして普及が必要である。ぜひとも、県が主体となってHP等での紹介や講習会の創設を図り、併せて障がい者雇用に関する支援制度や助成金についても紹介して欲しい。そうすれば、企業のテレワーク導入、検討のきっかけとなるとともに、就業が困難な方々に対しても一つの光になるのではないだろうか。検討をぜひ願います。」

議会における質問では、具体的な回答まで得られなかったものの、平成26年2月に開催された総務省主催のテレワーク導入推進セミナー（名古屋会場）には、熱心に受講する愛知県職員の姿も見られ、県の前向きな姿勢を感じとることができた。

さらに平成26年3月には、趣旨に賛同を得られた市議会議員により、同様の質問を議会で取り上げて頂くことができた。県内市町村にこうした取組を周知していくことも今後重要な活動となるであろう。

平成26年11月には、愛知県にて第35回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）が開催される予定であり、障がい者雇用の促進を図る絶好のチャンスが到来するといっている。テレワークに関する国の動きが顕在化し始めた今こそ、県に機敏な対応を促す働きかけを行なわなければならない。

※1: 障がい者の表記について様々な論議があるが、正式名称として記載されているもの以外は「障がい者」に統一した。

※2: 手帳とは、身体障害者手帳、療育手帳（愛護手帳）、精神障害者保健福祉手帳。

※3: 基礎労働者数とは、常用労働者総数から除外率相当数（身体障がい者、知的障がい者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数）を除いた労働者数である。

※4: 障がい者数は、身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者の数（短時間労働者以外の重度身体及び重度知的の障がい者はダブルカウント、重度以外の身体及び知的障がい者並びに精神障がい者の短時間労働者は0.5カウント）としている。

※5: 障がい者雇用に伴う事業主の経済的負担の調整、障がい者の雇用水準引上げを目的に、雇用率未達成企業から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障がい者雇用の促進を図るための各種助成金を支給している。

※6: ICTとはInformation and Communication Technologyの略で、「情報通信技術」と訳される。

※7: 「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」概要（平成25年5月19日 若者・女性活躍推進フォーラム資料）

**課題**

- 少子化と生産年齢人口の減少が進む中で、女性の活躍の推進は喫緊の課題。
- 女性の労働力率は、第1子出産を機に6割の女性が離職するなど、子育て期に当たる30歳代で低下する「M字カーブ」を描くが、就業希望者を加えた潜在的労働力率は高い。
- 女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤務先を辞める理由は、就業時間の長さや職場の両立支援制度の不十分さ、子どもの預け先や家族の協力が得られないなど仕事と家庭の両立が困難であることが多い。
- 指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度とする政府目標にもかかわらず、企業等の役員、管理職における女性の割合は依然として低く、その理由として、必要な知識や経験等を有する女性がいなかったり管理職になるまでに退職することを挙げる企業が多い。
- 女性自身のキャリア・アップ支援とともに、企業における女性の活躍促進を後押ししていくことが不可欠。

年齢層	労働力率 (%)	潜在的労働力率 (%)
15-19	15.0	15.0
20-24	70.0	75.0
25-29	75.0	80.0
30-34	67.6	78.9
35-39	70.0	78.9
40-44	75.0	80.0
45-49	75.0	80.0
50-54	70.0	75.0
55-59	65.0	70.0
60-64	50.0	55.0
65-69	30.0	35.0
70-74	15.0	20.0

※8:平成26年2月6日に成立した平成25年度補正予算にて「スマートプラチナ社会構築事業【新規】」の具体策として「テレワークの実現」という文言が盛り込まれた。

以上