

在宅就業仲介問題検討会 報告書

平成 22 年 3 月

在宅就業仲介問題検討会

目 次

はじめに

I 在宅就業の動向と支援の方向性

- 1 在宅就業の動向 1
- 2 就業形態としての在宅就業の特徴..... 6
- 3 在宅就業者のキャリア類型 7
- 4 在宅就業における仲介機関の位置づけ 9
- 5 在宅就業に係る支援の方向性..... 11

II 在宅就業を良好な就業形態とするために期待される関係者の役割

- 1 在宅就業を良好な就業形態とするための7つの視点 12
- 2 関係者に期待される役割 18

III 安定的に従事し続けることができる在宅就業環境の整備を目指して

- 1 当面取り組むべき事項 19
- 2 中長期的に取り組むべき事項..... 20

おわりに 22

○資料編 23

はじめに

在宅就業は、育児や介護等により就業機会が制約されるような人達にとって、それぞれの事情に合わせて柔軟に働くことができる就業形態であり、ワーク・ライフ・バランスの確保に資する働き方として、その普及が期待されている。

しかしながら、在宅就業者の就業状況をみると、従事する仕事の内容等により分化がみられる状況であり、中には、いわゆるインチキ内職¹等悪質業者とのトラブルが見受けられるほか、請負単価が低廉、仕事量を確保することが難しい等の課題があり、これらに適切に対応し、在宅就業を質・量ともに良好な就業形態として確立するための環境整備が求められるところである。

こうした中、在宅就業の受発注に際して発注者・委託者と在宅就業者の間を仲介する機関（以下「仲介機関」という。）には、適切な就業条件での契約の締結、十分な量の在宅就業及び優良な在宅就業者の確保等についての一定の役割が期待されるところである。

このため、本検討会においては、仲介機関が果たすべき役割について、関係者から仲介機関の現状等についてヒアリングを行う等により、課題を把握・整理し、対応策の方向性について検討を行った。

平成 22 年 3 月

在宅就業仲介問題検討会

¹ 厚生労働省では、種々の名目で高い金額を支払わせられながら、仕事は回してもらえない、収入はそれほど得られないという被害にあう事例を、「インチキ内職」として注意喚起をしている。以下、厚生労働省サイトより引用。「インチキ内職の事例」；(1)内職講習会と称して多額の受講料等を取り、委託した仕事については種々の条件をつけて買いたたいたり、仕上り具合を問題にして買上げを拒否する。(2) 相当の工賃収入が得られると宣伝し、高額な機械を市価の倍額ぐらいの価格で売りつけ、工賃の取決めはあいまいである。(3)あて名書きの内職で、報酬は通信販売用のダイレクトメールに対する商品の申込数に応じた歩合制で支払われることや、返還する旨の担保金を徴収し、業務をやめてもなかなか返還しない。また、最近では、パソコンやワープロを使用して自宅で簡単にできる内職という広告で講習料を取るもの、機械を売りつけるものなどが現れている」

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-65.htm>

I 在宅就業の動向と支援の方向性

在宅就業の動向を推計及び在宅就業者をキャリア類型別に把握することを通じて、在宅就業を良好な就業形態とするために支援の方向性の検討を行った。

具体的には、在宅就業者のキャリア類型を、「オペレーター型」「スペシャリスト型」「マネージャー型」の3類型とし、それぞれが持続的に就業していくために必要な支援の方向性として、受注能力の向上、キャリアビジョン構築支援等が指摘された。

また、在宅就業に限らず、再就職を希望する際の支援や、トラブル対策などのセーフティネットの整備も求められる。

1 在宅就業の動向

(1) 在宅就業者の増加

「在宅就業調査報告書」（平成 20 年度厚生労働省委託調査 （財）社会経済生産性本部（以下「平成 20 年調査」という。))によれば、在宅就業者の総数は、約 123.5 万人（副業含む）と推計されている。

過去に行われた在宅就業者数の推計については、「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」²（労働省委託調査 日本労働研究機構（平成 9 年）（以下「平成 9 年推計」という。))を基に日本労働研究機構テレワーク研究会が行ったものがあり、在宅就業者数は、約 17 万 4 千人と推計されている。

平成 9 年推計は、情報通信機器活用の在宅就業が普及していると見られる業種（印刷・出版関連産業、広告・調査・情報サービス業等）に限定して行われた調査に基づくものであり、単純な比較はできないものの、在宅就業者数は、増加の傾向にあるといえる。

主な背景としては、情報通信機器の普及のほか、現下の不況に伴い、副業としてのニーズが高まるとともに、失業者が新たに在宅就業を始める傾向が指摘されている。

《平成 20 年調査の推計》³

² 本調査における在宅就業の定義は、「パソコン、ワープロあるいはファックスなどの情報通信機器を使って自宅で請負・フリーの仕事を行うこと」とされている。調査の対象は、情報通信機器活用の在宅就業が普及していると見られる業種に限定。具体的には、印刷・出版・同関連産業、広告・調査・情報サービス業、専門サービス業（土木建築サービス業、経営コンサルタントサービス業、機械設計業、デザイン業、翻訳業）、その他の事業サービス業（速記・筆耕・複写業、広告政策、労働者派遣業）。事業所調査は、予備的調査により在宅就業の実施が確認された 677 社を対象に実施《有効回答 216 社、有効回答率 31.9%》。また、個人調査は、事業所が過去 1 年間に発注した在宅就業者 2278 人を対象に実施（同 270 人、同 11.9%）。

³ 「在宅就業調査報告書」より抜粋

図表 1 有業者に占める自宅での就業 該当者数推計

有業者に占める自宅での就業、該当者数推計	人口(推計値)(人)	有業者に占める在宅就業者比率(%)	推計誤差(%)
在宅就業	871,709	1.3	3.5
在宅就業(主な仕事場が自宅)	290,570	0.4	3.5
在宅就業(主な仕事場は自宅外、自宅でも仕事をする)	581,140	0.9	3.5
副業(在宅就業)	363,212	0.6	4.0
副業(在宅就業)(主な仕事場が自宅)	18,161	0.0	3.3
副業(在宅就業)(主な仕事場は自宅外、自宅でも仕事をする)	345,052	0.5	4.1

※ 「人口(推計値、人)」＝「母数・就調による有業者数(人)」×「有業者に占める比率(％、ウェイト有)」／100

※ 「推計誤差(％)」＝ $1.96 \times \sqrt{\{ \text{有業者に占める比率} \times (100 - \text{有業者に占める比率}) / \text{回収サンプル(ウェイト無)} \times 10000 \}} / 100$ ※1.96＝信頼度 95%のときの k (正規分布の信頼限界) の値。

《平成 9 年調査に基づく推計》⁴

203,500 社(事業所・企業統計調査による調査対象業種に係る企業数) × 15.4%(注) × 12.8 人(1 事業所平均の発注先在宅就労者数) ÷ 2.3 社(1 人平均受託先)＝約 174,000 人

(注)平成 9 年調査では、上記の調査対象業種において、実施率は 30.8%(2,200 社中 677 社で実施)となっているが、有効回答率が 7.1%と低いことから、これを 1/2 に割り引いた 15.4%を想定。

(2) 在宅就業の中心的な業務の変化

在宅就業の中心的な業務は、情報通信技術の発展及び普及により、大きく変化してきている。以前は、テープ起こしやデータ入力等の事務系業務が多く見受けられたが、近年は、Web デザイン・構築、設計・製図等、専門的な情報通信技術を駆使した付加価値の高い技術業務に発注側のニーズが移行してきている。

そのため、在宅就業者の中でも情報通信技術が未熟な者については、業務の受注を得ることが難しくなっており、作業単価も低下傾向にある。

(3) 在宅就業の受注量の減少

在宅就業業務の受注量が減少している背景としては、人件費単価の安いアジア諸国などの海外に業務が流出している点が挙げられる。

また、個人情報保護の要請が高まり、外注業務についても高い情報セキュリティが求められる中で、一般的にセキュリティ体制が弱いと感じられている在

⁴ 「在宅就労問題研究会報告」(平成 12 年在宅就労問題研究会)より抜粋

宅就業者への業務発注が控えられるという傾向も見受けられるところである。また、個人情報保護法の要請を満たすために、請負契約締結時に発注企業が対応すべき事項も多く、こうした業務負担も外注ニーズを低減させる要因と指摘されている。

また、在宅就業の発注は、東京に集中する傾向にあり、地方では、在宅就業業務を受注することは大変難しい状況となっている。

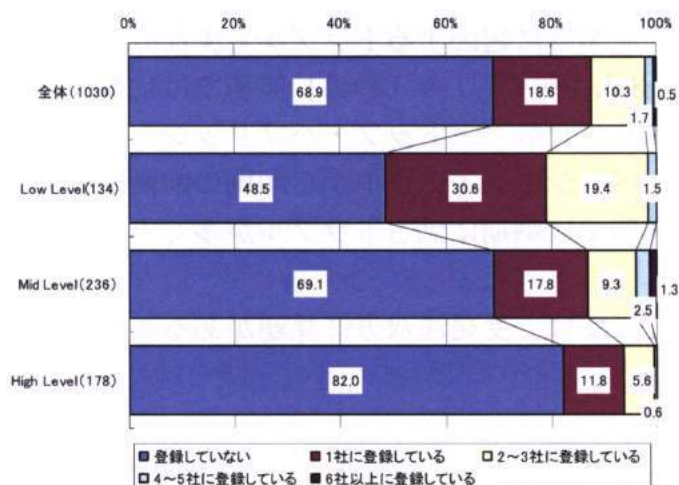
(4) 在宅就業市場における仲介機関の活用

平成 20 年調査によれば、報酬単位及び報酬決定手順においてどの程度在宅就業者が報酬決定権を持っているかで在宅就業の業務を分類⁵し、それぞれの分類ごとに仲介機関への登録の有無を見てみると、「Low Level」では 5 割、「High Level」では約 2 割の登録となっている。

また、受注形態ごとの業務を見ると、「仲介機関経由」では、「データ入力」「テープ起こし」と行った自己決定レベルの低い業務が 4 割弱を占めている。

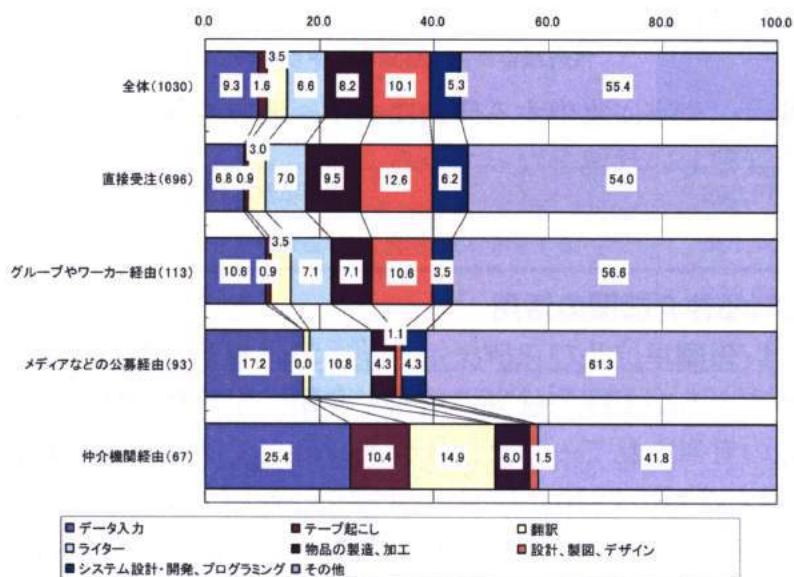
在宅就業市場における仲介機関の活用は、「Low Level」の業務で多く見られること、全体として、その活用は十分ではないことが特徴といえる。

図表 2 自己決定レベル分類×仲介機関登録の有無・数 (Q24)



⁵ 自己決定レベルによる分類は以下のとおり行った。「Low Level」：報酬単位は「依頼主からの事前提示」かつ、報酬決定手順でも「依頼主が設定」が高い割合となる。※分類業務：文書入力、データ入力／「Mid Level」：報酬単位は「依頼主からの事前提示」が Low Level に比べて高い割合だが、「自分で見積もった単価」が比較的多い。報酬決定手順では、「依頼主が設定」が比較的低く、「自分で提示し、依頼主と調整」が比較的高くなる。※分類業務：DTP(編集)・電算写植、ライター、翻訳、物品の加工・製造／「High Level」：報酬単位は「依頼主からの事前提示」がより低くなり、「自分で見積もった単価」が高い。報酬決定手順では、「自分で提示し、依頼主と調整」が最も高くなる。※分類業務：Web デザイン・グラフィック、ホームページ作成、設計・製図・デザイン。詳細は「在宅就業調査報告書」p.26 参照。

図表 3 主な受注形態 (Q17) × 主な業務内容 (Q15)



(5) 在宅就業に関連するトラブルの傾向

在宅就業を巡るトラブルとしては、いわゆるインチキ内職⁶といった詐欺被害をはじめ、報酬の未払いや遅延、契約途中での仕様変更等、発注側に起因するトラブルが後を絶たないが、これらに加え、納期遅れや仕事の仕上がりが不十分である等、受注側である在宅就業者に起因するトラブルも少なくない。

平成 20 年調査によれば、データ入力等の「Low Level」業務では仕事の出来具合に係るトラブルが多く、DTP（デスク・トップ・パブリッシング；パソコンを使って文字や図版の入力、ページのレイアウトから印刷の前段階まで行うこと）編集等の「Mid Level」業務では納期に係るトラブルが多くみられている。

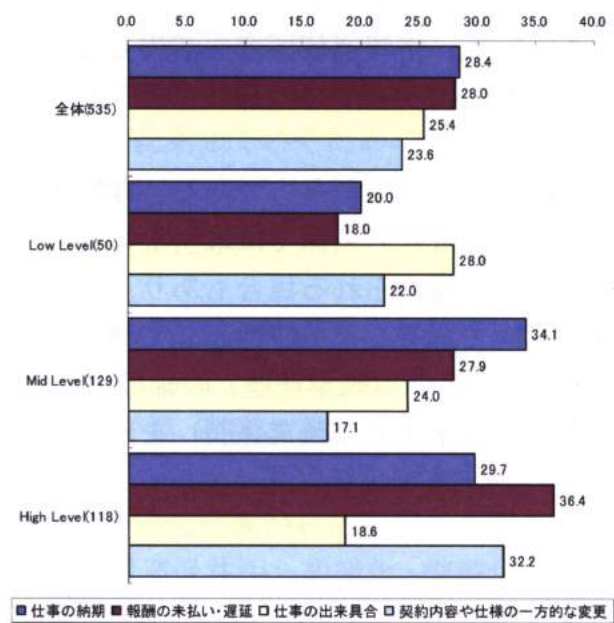
在宅就業に関連するトラブルとしては、受発注双方に課題があるものと考えられる。

⁶ 「インチキ内職」については、p.2. 脚注参照。

独立行政法人国民生活センターによると、2008 年度の消費生活相談件数（販売方法・手口別）において、「サイドビジネス商法」が 6 位（17,781 件）となっている。「内職・副業（サイドビジネス）になる」などをセールストークに何らかの契約をさせる商法で、「説明されたようには儲からない」などの相談がみられる。

独立行政法人国民生活センター「2008 年度の PIO-NET にみる消費生活相談の概要（2009 年 8 月）」より抜粋
http://www.kokusen.go.jp/news/data/n-20090806_3.html

図表 4 自己決定レベル分類×トラブル内容 (Q78、複数回答)



2 就業形態としての在宅就業の特徴

在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン（厚生労働省）によれば、在宅就業（在宅ワーク）とは、「情報通信機器を活用して在宅形態で自営的に行われる働き方のうち、請負的にサービスの提供を行うもの等」をいうとされている。

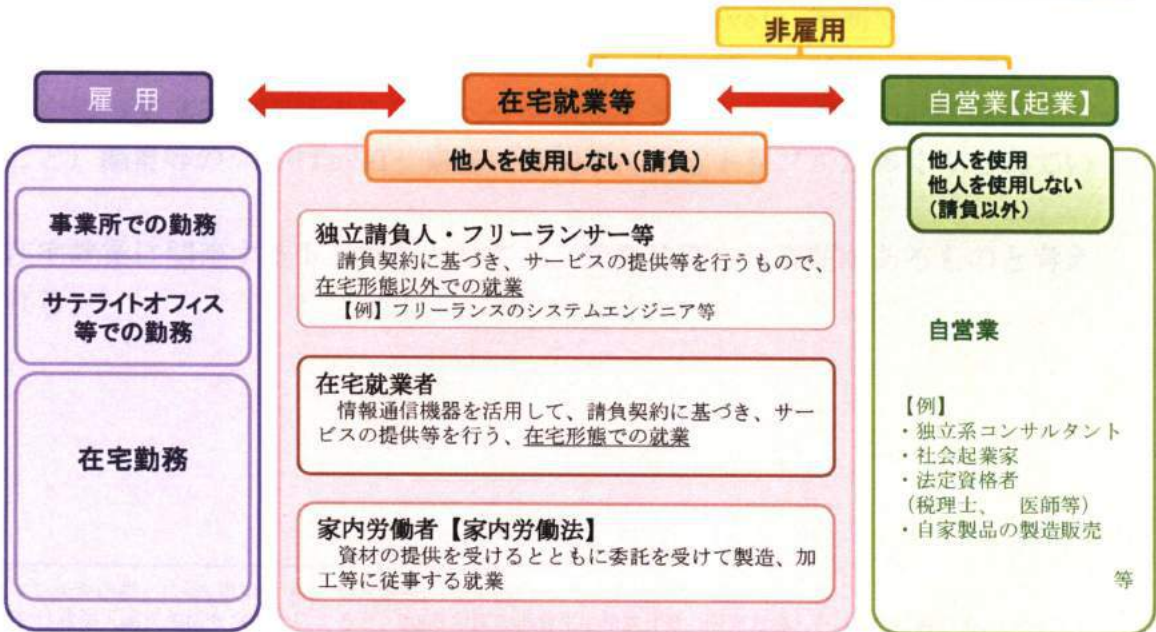
在宅就業は、自営的に行われる働き方であり、非雇用の類型に属する就業形態であるが、一方で、発注者との関係では取引上の地位が弱く、個々の就業状況によっては、労働者性が認められる場合もあり、事業者性と労働者性の双方が認められうる就業形態であることが特徴として挙げられる。

また、在宅就業者のキャリア（職業経歴）の幅は広く、雇用と自営業（起業）を含めた行き来の中で、キャリア（職業経歴）を形成する傾向が特徴として挙げられる。

図表 5

就業形態としての在宅就業等の特徴

- 在宅就業等は、非雇用の類型に属する就業形態ではあるが、個々の就業状況によっては、**労働者性と事業者性の双方が認められる場合がある。**
- 在宅就業等に従事する者のキャリアパスの幅は広く、**雇用と自営業【起業】を含めた行き来の中で、キャリアが形成される傾向にある。**



3 在宅就業者のキャリア類型

在宅就業者の就業動機や業務内容、働き方は千差万別で、それぞれが抱える課題も様々であることから、受注形態と業務内容（業務単価）によって、在宅就業者の主なキャリア類型を3類型に分類した。

本検討会では、この3類型の特徴を考慮しながら、変化する経済社会情勢の中で、在宅就業者が持続的に就業していくための支援として求められる施策の方向性について検討を行った。

（1）オペレーター型

オペレーター型は、他の者が代わって行うことが容易な業務で、主に①データ入力等、情報通信機器を活用したサービスのうち最も初級レベルの単純業務、および②HTMLコーディング等、高度な情報処理技術につながる初級レベルの単純業務に携わる在宅就業者のキャリア類型を指す。

そのキャリアとしては、業務未経験から在宅就業を開始した者に多いタイプである。受注形態は、個別・単発受注から組織化・継続受注まで様々であるが、受注単価は比較的安く抑えられている。なお、グループで上記①及び②の業務に従事する在宅就業者を取りまとめつつ、自身も当該業務に従事するグループワークのリーダーは、ここに該当する。

（2）スペシャリスト型

スペシャリスト型は、プログラマー、デザイナー、設計・製図等、高度な情報処理技術を用いた業務に従事する在宅就業者のキャリア類型を指す。

そのキャリアとしては、多くは企業勤務時に培った、ないしは、前職在籍中に自己啓発を行って会得した専門的スキルを活かして在宅就業を開始する者が多いタイプである。そのため、前職を発注元とした直接受注などが多く見受けられる。

受注単価については、その専門的スキルにより、比較的高単価での受注が可能である。

（3）マネージャー型

マネージャー型は、仲介機関からマネジメント業務を請け負って、在宅ワークのプロジェクト管理等に従事するキャリア類型を指す（在宅就業者のグループリーダーを除く）。

そのキャリアとしては、オペレーター型ないしスペシャリスト型から、適性によって移行した例が多く見られるタイプである。仲介機関の顧客を数社抱え、次の仲介機関の担い手ともいえる。

受注単価は、業務設計・配分・進捗管理を請け負うため、比較的高い。

図表 6

在宅就業者のキャリア類型

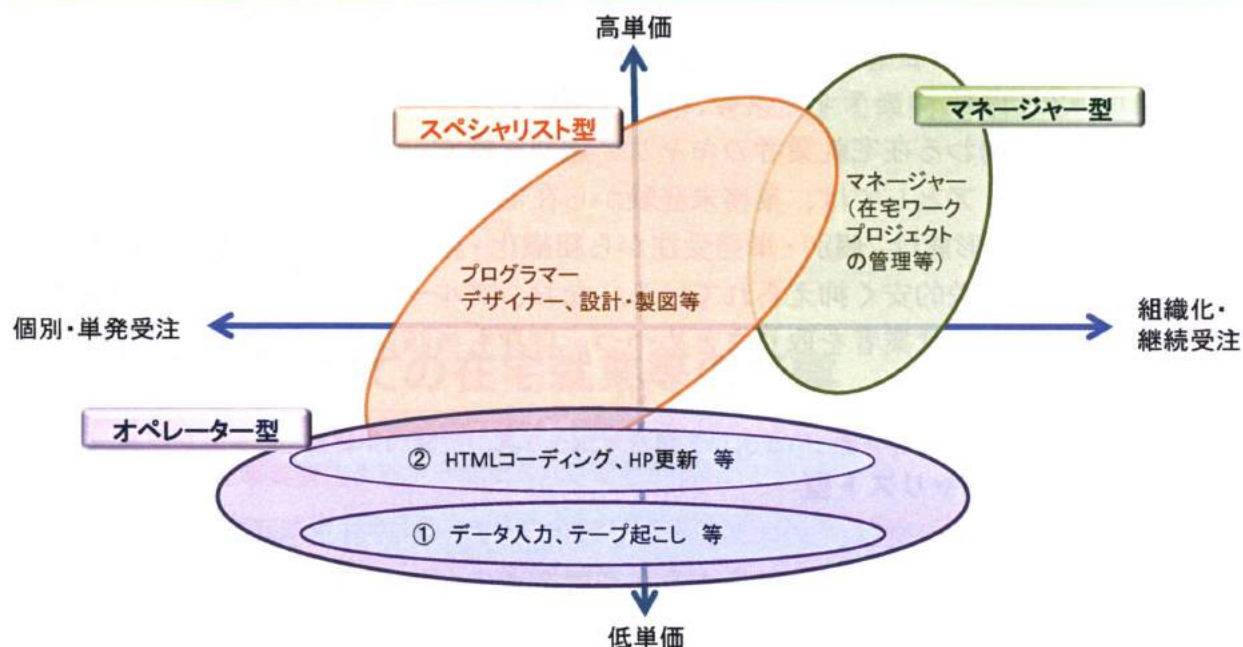
【オペレーター型】…他の者が代わって行うことが容易な業務で、以下の業務に従事するもの

①データ入力等、情報通信機器を活用したサービスのうち最も初級レベルの単純業務

②HTMLコーディング等、高度な情報処理技術につながる初級レベルの単純業務

【スペシャリスト型】…プログラマー等、高度な情報処理技術を用いた業務に従事するもの

【マネージャー型】…仲介機関側の立場で、在宅ワークのプロジェクト管理等のマネジメント業務に従事するもの
(在宅就業者のグループリーダーを除く)



4 在宅就業における仲介機関の位置づけ

質・量ともに良好な在宅就業業務を確保するために、発注者と在宅就業者をつなぐ仲介機関が果たす役割は大きい。

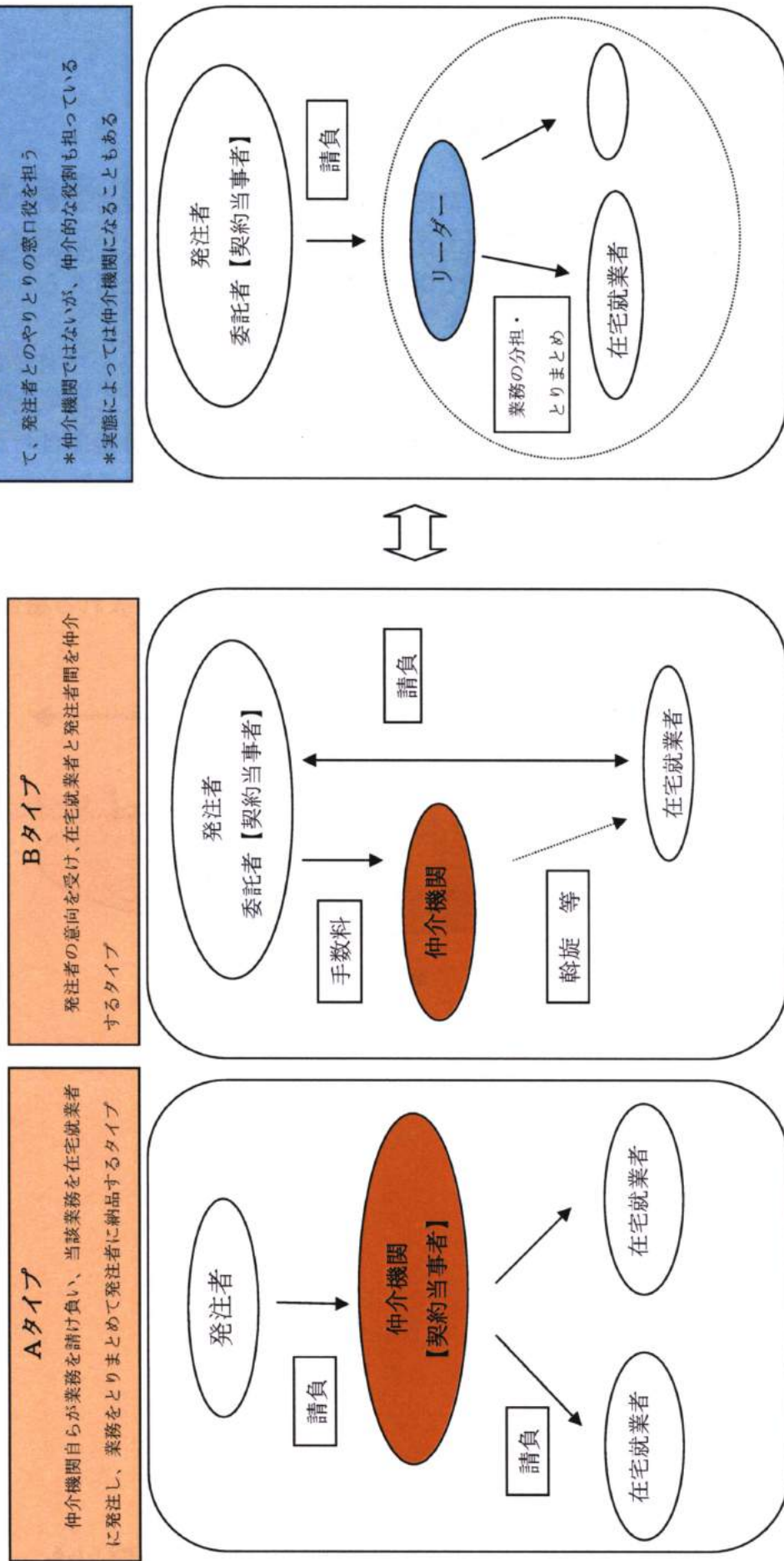
仲介機関の事業形態にはよって様々なタイプが存在すると考えられるが、仲介の類型としては、主に二つのタイプがある（図表 7 参照）。

Aタイプは、仲介機関自らが業務を請け負って、その業務を在宅就業者に発注していくという形で、Bタイプは、発注者の意向を受けて、在宅就業者と発注者の間を仲介する形である。一般的にはAタイプの、仲介機関自らが請け負ってそれを在宅就業者に割り振るという形が多く見受けられる。

なお一方、在宅就業者のグループリーダーについては、仲介機関と位置づけていないが、チームメンバーから成果物を集めて取りまとめ発注者につなぐという役割も担っており、個々の実態によっては仲介機関に含まれる場合もある。⁷

⁷ グループリーダーは、その志向性によって、将来的に仲介機関になりうる移行期とも考えられる。

図表 7 在宅就業の仲介機関イメージ



5 在宅就業に係る支援の方向性

(1) 在宅就業者のスキルアップ(能力向上)に係る支援

在宅就業は、ライフスタイルやライフステージに応じた柔軟な働き方を実現する働き方として、その普及が期待されており、在宅就業者数も増加傾向にあるが、一方で、在宅就業の中心的な業務は、より付加価値の高い技術レベルの高度なものへと移行しつつあることは、I 1の在宅就業の動向で見たとおりである。

日進月歩の情報技術の発展に対応するためには、絶え間ない技術の向上が必要であり、在宅就業者が業務を安定的に受注するためには、自発的なスキルアップ(能力向上)が不可欠となっている。

なお、I 3で見た在宅就業者のキャリア類型ごとに、スキルアップ(能力向上)の際の重点事項は異なっていることから、それぞれの特徴を考慮しながら、在宅就業者が的確なキャリアビジョン(職務経歴の展望)を持ち、自発的に自己啓発を行うことができる方向に支援を行っていくことが求められている。

(2) 仲介機関が質・量ともに良好な在宅就業を取り扱える環境整備

在宅就業者数が増加傾向にある反面、在宅就業業務の海外流出や個人情報保護の要請に伴う受注量の減少といった傾向も見受けられるところである。

また、発注業務の東京偏在が指摘される中、質・量ともに良好な在宅就業業務を確保するためには、発注企業と受注者である在宅就業者をマッチングさせ、円滑に業務遂行がなされるようマネジメントを行う仲介機関の役割がますます重要となっている。

一方、I 1(4)で見たように、仲介機関が扱う在宅就業業務はデータ入力等の付加価値のあまり高くない業務が多く、かつ、仲介機関を利用して受発注が行われる割合も3割程度と低い実態となっている。

在宅就業市場の変化の中で、仲介機関が質・量ともに良好な在宅就業を取り扱うためには、仲介機関がより付加価値の高い業務を仲介できる方向に支援を行っていくことが求められている。

(3) トラブル予防及び対策に係る支援

安心して在宅就業に従事するためには、トラブルの予防及び対策が重要である。I 1(5)で見たようにトラブル要因は受発注双方に認められることから、要因ごとの特徴に合わせ、的確な予防及び対応策を実施することで、在宅就業のトラブルを予防し、トラブルが起こった際も的確な対応がなされるよう支援を行っていくことが求められている。

Ⅱ 在宅就業を良好な就業形態とするために期待される関係者の役割

前出の在宅就業者類型及び支援の方向性をもとに、在宅就業を良好な就業形態とするための視点について検討を行った。

また、それぞれの視点ごとに、在宅就業者、発注者・仲介機関、NPO 等の第三者機関、行政といった関係者の役割についても検討を行った。

1 在宅就業を良好な就業形態とするための7つの視点

在宅就業を良好な就業形態とするために、①在宅就業者、②発注者・仲介機関、③双方に関連するもの別に検討すべき主立った視点を挙げ、それぞれの視点から求められる取組を検討した。

図表 8 在宅就業を良好な就業形態にするための7つの視点

分 類	視 点
在宅就業者に関連する視点	①在宅就業者のスキルアップ（能力向上）
仲介機関に関連する視点	②仲介機関を利用することの付加価値 ③仲介機関の運営ノウハウの集積 ④マッチング
在宅就業者・仲介機関に関連する視点	⑤トラブル対策（防止策含む） ⑥付加価値の高い仕事の確保 ⑦在宅就業者・仲介機関のネットワーク形成

（1） 在宅就業者に関連する視点

① 在宅就業者のスキルアップ（能力向上）

在宅就業者が、より就業条件の良い業務に安定的に従事できるようになるためには、在宅就業者のスキルアップ（能力向上）が不可欠である。

在宅就業者のスキルアップ（能力向上）については、第一義的には、在宅就業者の自己啓発が基本であるが、こうした自主的な取組の重要性の理解を促し、後押しするための支援が求められている。

支援策としては、在宅就業者のキャリア類型ごとに検討する必要がある。

(ア) オペレーター型

データ入力等の定型業務は海外流出が進み、在宅就業を安定的に行っていくことは難しいため、より高い付加価値の実現を目指すべく、希望に応じて、中期的なキャリアビジョンを持てるよう支援するとともに（→図表9中矢印1、2）、オペレーター型②等、より高技能のキャリア類型に移行するためのスキルアップ（能力向上）支援が求められる。スキルアップ（能力向上）の手法としては、就業体験を通じて他業務を経験する機会や、グループワーク形式での就業体験を通じて、メンバーと協同しながら能力開発を行い、より付加価値の高い新たな業務に挑戦する機会を提供することが考えられる（→同1）。

また、在宅就業者個人のニーズをヒアリングし、在宅就業者の保有するスキルの確認や、より付加価値の高い業務に挑戦するためのアドバイス等を行うキャリア形成支援も考えられる。セミナーやウェブサイト等を通じて、さまざまな在宅就業者のキャリア形成の成功事例を情報提供する等が考えられる。

なお、なかにはオペレーター型での経験を蓄積する中で、得意分野を極め、スペシャリスト型に移行する場合も考えられる。このような移行を実現するための能力開発及び高付加価値の業務を受注できるよう受注能力の向上に関する支援を行うことも求められる（→同2）。この場合、スペシャリスト型を想定した、例えば企画立案及びプレゼンテーションを含めた就業体験等が考えられる。

(イ) スペシャリスト型

スペシャリスト型では、前職を主な発注元とした直接受注が多く見られるが、特定の1社からの発注に依存することは、当該1社の発注動向によって受注量が大きく変動するリスクがあるとともに、キャリア形成の面でも、エンプロイアビリティ（雇用され得る能力）向上の上で課題がある。そこで、より多くの顧客を確保し、在宅就業者の経済的な自立性を高めるための支援が重要である。

スキルアップ（能力向上）支援としては、企画立案及びプレゼンテーションを含めた就業体験等や、仕事仲間同士で情報交換及び切磋琢磨する機会の提供等、受注能力を強化するためのネットワーク形成支援もその一環と考えられる。

また、マネージャー型への移行を含め、中期的なビジョンを持って自己啓

発を行えるよう、持続的な受注計画作成等のキャリア形成支援を行うことが重要である（同3、4）。

なお、マネージャー型への移行を目指したスキルアップ（能力向上）の手法としては、仲介機関による育成支援の枠組みが求められる。

（ウ）マネージャー型

マネージャー型では、自己啓発に加え、発注元である仲介機関の企業特殊なマネジメント能力の向上支援が求められる（同5）。

スキルアップ（能力向上）の手法としては、発注元である仲介機関の受発注システムを網羅的に学び、当該組織と在宅就業者との間に立って、いかにより高い付加価値を提供していくかについて、在宅就業者本人が学べる体制が求められる。

（エ）共通事項

トラブル対策に係る情報提供等、安心して在宅就業を行えるようセーフティネットを整備することが求められる。また、受発注市場において求められる事業者としての法令順守（情報管理を始めとするコンプライアンス⁹等）を徹底することが求められる。

なお、在宅就業のほか、ライフステージの移行に応じて再就職を望む者、または起業を望む者については、キャリア形成支援として、必要に応じて再就職、又は起業を支援することが求められる。

⁹ 情報セキュリティに関する自己管理の枠組みなど。

図表 9

キャリア類型別 在宅就業者への支援ベクトル

多様な働き方の一つである在宅就業を、
良好な就業形態とすることを目指す。

【オペレーター型】

在宅就業を安定的に行っていくことは難しいため、中期的なキャリアビジョンを持てるよう支援(矢印1、2)。
希望に応じて、オペレーター型②へ移行するための能力開発を支援(矢印1)。
スペシャリスト型へ移行するための能力開発及び高付加価値の業務を受注できるよう受注能力の向上を支援(矢印2)

【スペシャリスト型】

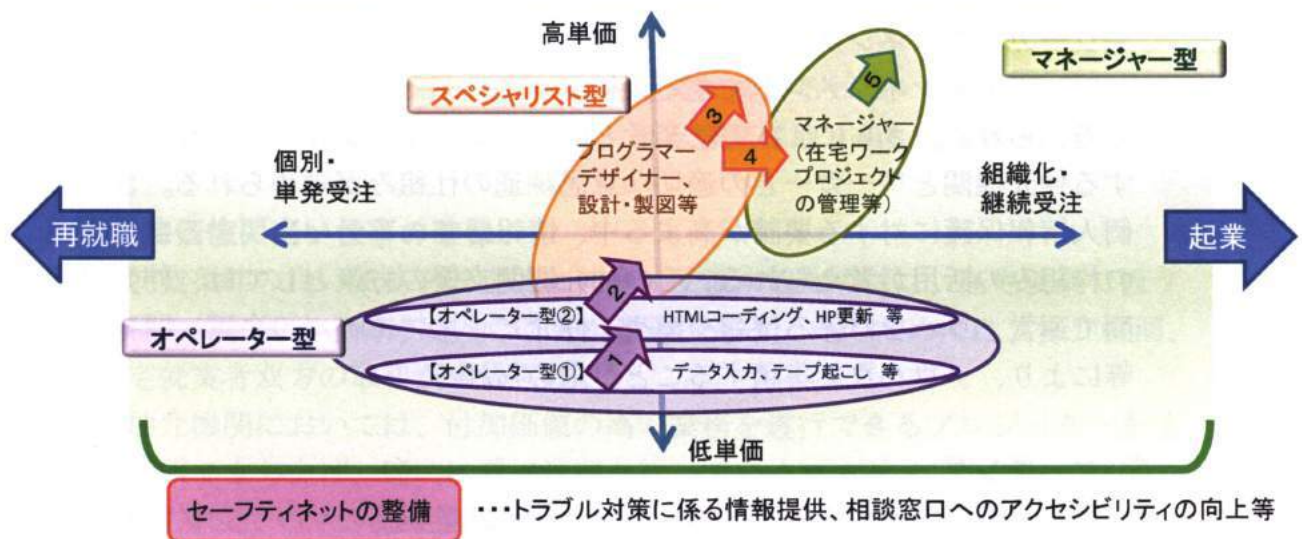
マネージャー型への移行を含め、中期的なキャリアビジョンを持って自己啓発を行えるよう支援(矢印3、4)。

【マネージャー型】

自己啓発に加え、企業特殊のマネジメント能力の向上を支援(矢印5)。

【全体】

再就職を望む者については、必要に応じて再就職を支援。
トラブル対策に係る情報提供等、安心して在宅就業を行えるようセーフティーネットを整備



注) 図中の矢印1～5は、在宅就業者の自己啓発といった自主的な取り組みを後押しするための支援の方向性であり、在宅就業者がこの矢印の方向に従ってキャリアアップしていくことを示すものではない。

(2) 仲介機関に関連する視点

① 仲介機関を利用することの付加価値

質・量ともに良好な在宅就業を確保するためには、発注者と在宅就業者を仲介する機関の役割が重要である。発注者、在宅就業者双方の観点から、仲介機関を利用することの付加価値を検討することが求められている。

【仲介機関の付加価値の例】

- 在宅就業者を福利厚生面で支援する
- 在宅就業者の代理人としての役割（長期案件などの契約時に、発注者との間に立って着手金について確認し、在宅就業者に配慮するなど、在宅就業者に負担の少ない受注体制を確保する等）
- 在宅就業者個人の対応可能な職域を広げるためにキャリア形成を支援

する 等

併せて、在宅就業者が仲介機関の役割等を認識できるよう、情報提供することが求められる。

② 仲介機関の運営ノウハウの集積

上記の期待・役割はあるものの、仲介機関自体も一組織として付加価値向上に努めねばならないことは言うまでもない。そこで、事業運営と在宅就業者登用が両立するような経営体力及び仲介能力等を高めることが重要である。

具体的には、発注者や仲介機関は、在宅就業者のスキルの適切な把握や新たな職域の開発等により、最適なプロジェクトチームを形成できるよう、在宅ワーカーのマネジメント力を強化することが求められる。具体的には、プロジェクトをマネジメントできる人材（マネージャー型含む）の育成が重要と考えられる。さらに、在宅就業者とのコミュニケーション担当など、発注する仲介機関とワーカーとの適切な意思疎通の仕組みが求められる。さらに、個人情報保護に対する要請が高まる中、情報セキュリティに関する自己管理の枠組みの活用が考えられる。その仲介機関支援の方策としては、仲介機関間で運営ノウハウに係る情報交換や、仲介ビジネスモデルの企画・開発支援等により、ノウハウを集積することが求められる。

③ マッチング

営業力の弱い在宅就業者においては、在宅就業業務のマッチングに対するニーズは高い。

一方、データ入力等の初級レベルの在宅就業（オペレーター型）については、業務が海外に流出する等、国内市場は縮小傾向にある中、発注者・仲介機関側のマッチングに対するニーズは低くなっている。

こうした中、在宅就業の受発注に関する支援としては、在宅就業者の受注能力の向上、仲介機関の運営ノウハウの集積支援等により、受発注双方の能力向上を支援する方法が考えられる。

（３）在宅就業者・仲介機関に共通する視点

①トラブル対策（防止策含む）

在宅就業については、いわゆるインチキ内職等の詐欺被害も見受けられ、トラブル予防を含む対策が求められている。

トラブル対策としては、受発注双方に求められるものがあり、発注者・仲

介機関、在宅就業者双方が取組を進めるとともに、これらの取組を後押しする行政等のサポートが重要である。

【取組の例】

- ◇ 発注者・仲介機関自身が、トラブル対策及びそれに伴う従業員教育を行うこと等が求められる。
- ◇ 情報の非対称性が原因で起こるインチキ内職による詐欺被害については、消費者関連法による保護があることを周知するとともに、インチキ内職によるトラブル対策を在宅就業者に積極的に情報提供することが求められる。
- ◇ 在宅ワークのガイドライン等に基づき、文書による契約締結を促進するとともに、トラブルが起こった際は、自主的な紛争解決へ取り組むことが重要である。
- ◇ 在宅就業者においては、在宅就業に関する知識・認識を向上させ、トラブルを回避できるよう、自己啓発に取り組む必要がある。

②付加価値の高い仕事の確保

就業条件の良い業務を安定的に仲介・受注するためには、在宅就業で扱う業務の付加価値を高めていくことが重要である。そのためには、仲介機関、在宅就業者双方の取組が求められる。

仲介機関においては、付加価値の高い業務を遂行できるプロジェクトを適材適所で立ち上げ、適切に進捗管理を行っていくマネジメント力等の強化が求められる。また、在宅就業者によって対応することができる新たな業務分野の開発等も求められる。

在宅就業者においては、より付加価値の高い業務を受注することができるよう、グループワークでの業務遂行能力や受注能力の向上に取り組むことが求められる。

③在宅就業者・仲介機関のネットワーク形成

在宅就業者・仲介機関がその能力・機能を強化・向上させるためには、在宅就業者間、仲介機関間での情報交換や、ノウハウの集積が重要であり、そのためのネットワーク形成が重要である。そこで、適切かつ有効な形でいかにネットワーク形成を行うか等について検討を行う必要がある。

また、仲介機関による守るべき自主的ルールの方策等が求められる。

2 関係者に期待される役割

以上の在宅就業を良好な就業形態とするための7つの視点について、発注者・仲介機関、在宅就業者、行政及びNPO等第三者機関それぞれに期待される役割が考えられる。

在宅就業者が当事者として切磋琢磨することはもちろんのこと、発注者・仲介機関がその良好な就業形態の実現のための基盤作りに注力を期待されることはいうまでもない。

行政及びNPO等第三者機関は、在宅就業者及び発注者・仲介機関の活動を効果的に支援する役割が期待される。

(1) 発注者・仲介機関に期待される役割

仲介機関を利用することの付加価値の向上、仲介機関の運営ノウハウの集積、マッチングの当事者として、在宅就業者を重要な外部人材として効果的に活用する仲介モデルの構築と、その普及・情報提供の当事者としての役割が期待される。

(2) 在宅就業者に期待される役割

当事者として、トラブル対策や法令順守の知識の習得をはじめ、自己啓発に積極的に取り組むことが期待されることはもとより、より付加価値の高い業務を受注できるよう、グループワークでの業務遂行能力や受注能力の向上、そしてより自立した在宅就業者としての能力強化に励むことが期待される。

(3) 行政に期待される役割

在宅就業者のスキルアップ（能力向上）支援（オペレーター型、スペシャリスト型）においては、既に自助努力での情報収集が可能な個別業務技術の学習・訓練ばかりではなく、在宅就業者が持続的に就業していくために求められる受注能力や対人能力の向上に着目し、かつ、キャリアビジョンを持って効率的に自己啓発に取り組むことができるよう、在宅就業者のキャリア形成支援を行うことが求められる。

インチキ内職による詐欺被害については、在宅就業者に積極的に情報公開を行い、受注側のトラブル予防知識・認識の向上支援が期待される。

在宅就業者・仲介機関等のネットワーク形成においては、在宅就業者間・仲介機関間の交流を促進する場の設置のサポートが期待される。

(4) NPO 等、第三者機関に期待される役割

仲介機関の運営ノウハウの集積等、仲介機関の機能を強化するためには、仲介機関で構成されるNPO等の第三者機関の果たすべき役割は大きい。そこで、上記(3)の仲介機関間で情報交換ができる場の設置等の行政支援等を活かし、仲介機関自らがネットワーク形成に取り組んでいくことが期待される。

在宅就業者のスキルアップ(能力向上)(オペレーター型、スペシャリスト型)、トラブル対策においては、行政と同様の役割が期待される。

Ⅲ 安定的に従事し続けることができる在宅就業環境の整備を目指して

以上の論点に関し、行政として当面取り組むべき事項としては、受注能力・キャリア形成支援、在宅ワークガイドラインの改定が求められる。

中長期的には、仲介機関の付加価値の向上や、NPO を主たる担い手とする仲介機関のネットワーク形成を通じた社会的信用を向上させるための取組や、相互扶助的な機能の実現が求められる。

行政としては、当面、以下の事項を実施していくことが適切であると考えられる。

1 当面取り組むべき事項

(1) 在宅就業者の受注能力の向上

在宅就業者がグループで仕事をするすることで、より規模が大きく、付加価値の高い業務を受注できるようになることは重要であり、グループワークでの業務遂行ノウハウに係るセミナーを、実施していくことが適切であると考えられる。

(2) 在宅就業者に対するキャリア形成支援

在宅就業者が、自らキャリアビジョンを持って自己啓発に励むことができるよう環境整備を行うことは重要であり、主だった在宅就業業務に必要なスキルを紹介したり、多様なロールモデルを提示したりすることで、在宅就業者がキャリアビジョンを持てるよう、情報提供を行うことが適切であると考えられる。

在宅就業者のキャリア形成支援を主眼とするセミナーや、個別アドバイス等を実施していく必要がある。

(3) 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の改定

「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」について、在宅就業の直

近の実態や関連法令の動向等を勘案し、改定を検討する必要がある

【改定事項例】（在宅就業研究会の検討結果を活用）

- ◇ 対象となる在宅就業者の範囲の拡大。
- ◇ 個人情報保護、知的財産権関連等の規定を追加。
- ◇ ガイドラインに添付する参考資料を充実強化。等

（４） 在宅就業者向け「ハンドブック」の作成

在宅就業者が自主的に意識啓発や情報収集を行えるよう、在宅就業に係る基礎情報をコンパクトにまとめて情報提供を行うことが求められている。

この際、在宅就業者に求められるコンプライアンス等についての意識啓発も併せて行うことが適切であると考ええる。

（５） 在宅就業者のネットワーク支援

在宅形態の就業であるため、在宅就業者間のネットワーク形成は進みにくく、その就業実態も把握されづらい。在宅就業希望者や在宅就業者が必要な情報収集を行うことも難しい。そこで、在宅就業希望者や在宅就業者が自主的に意識啓発や情報収集ができるよう、在宅就業者間で情報交換ができる場を設定する等、ネットワーク形成を支援していくことが適切であると考えられる。

２ 中長期的に取り組むべき事項

（１） 仲介機関の付加価値の向上

仲介機関間での運営ノウハウの情報交換や仲介ビジネスモデルの企画・開発支援、付加価値の高いプロジェクトをマネジメントできる人材の育成等、仲介機関の付加価値を向上させるための取組が、自主的になされるような環境づくりを促進することが重要であり、仲介機関間のネットワーク形成を支援していくことが適切であると考えられる。

（２） 仲介機関からなる第三者機関（NPO 等）の育成

上記（１）の取組を基盤として、仲介機関に対する社会的信用を向上させるための取組や、相互扶助的な機能等の担い手として、仲介機関からなる第三者機関が育成されるような環境づくりを促進することが重要であり、仲介機関間のネットワーク形成を支援していくことが適切であると考えられる。

この第三者機関（NPO 等）における取組内容としては、在宅就業者の円滑な仲介機能の枠組みの検討や、必要な制度面での提言などが考えられる。

図表 10 在宅就業環境の整備を目指して(行政としての取組み)

	Ⅱ 1 在宅就業を良好な就業形態とするための 7つの視点	Ⅲ 1 当面取り組むべき事項	2 中長期的に取り組むべき事項
在宅業者	(1)在宅業者のスキルアップ(能力向上)	(1)在宅業者の受注能力の向上	-
		(2)在宅業者に対するキャリア形成支援	-
		(3)在宅業者向け「ハンドブック」の作成	-
		(4)在宅業者のネットワーク支援	-
仲介機関	(2)①仲介機関を利用することの付加価値	-	(1)仲介機関の付加価値の向上 (2)仲介機関からなる第三者機関(NPO 等)の育成
	(2)②仲介機関の運営ノウハウの集積	-	
	(2)③マッチング	上記(1)～(4)	
	(3)①トラブル対策(防止策含む)	(5)「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の改定	上記(1)(2)
双方共通	(3)②付加価値の高い仕事の確保	上記(1)～(4)	
	(3)③在宅業者・仲介機関のネットワーク形成	上記(4)	上記(2)

おわりに

IT の進展に伴い、就業場所にとらわれない働き方が可能となっている。一方で、多様な働き方に対するニーズは、それぞれのライフステージやキャリアビジョンなどによって異なる。さらに、経済情勢も重要な要因となる。

このような背景のもと、自宅で就業する人々の動機や業務内容、就業スタイルは千差万別で、それぞれが抱える課題も様々である。しかしながら、在宅就業者の就業場所は自宅という単独の環境にあることもあり、様々な課題が顕在化しにくく、問題提起がされにくいことが課題となっている。

今回は、このような多様な在宅就業者像を、受注形態と業務内容（業務単価）によって、3つの類型として検討の土台とした。様々な背景や動機はあるにせよ、このように類型化することによって、新たな視点から現在の在宅就業市場の課題を把握することができた。そして、優良な就業形態を目指すためには、この就業スタイルの理解を促進し、その質的向上に励むことが、より一層強く求められることが分かった。

今後は、トラブル予防などの、行政によるセーフティネットの強化はもちろんのこと、在宅就業者の受注能力育成とその具体的展開、そして仲介機関のネットワークによる第三者機関（NPO 等）による自主的相互扶助・社会的信頼性向上の枠組み、すなわち新たな公共の創造が問われている。

多様な在宅就業者と仲介機関ならではの、新たな施策の方向性として、取組の契機となることを期待する。

在宅就業仲介問題検討会について

1 趣 旨

在宅就業は、育児や介護等により就業機会が制約されやすい人達にとって、それぞれの事情に合わせて柔軟に働くことができる就業形態であり、ワーク・ライフ・バランスの確保に資する働き方としてその重要性が認識されている。

しかしながら、在宅就業者の就業機会を確保する仕事の内容等により分化がみられる状況であり、中には、いわゆるインテリジェントな在宅就業者とのトラブルが見受けられるほか、課賃単価が低廉、仕事量を確保することが難しい等の課題があり、これらに適切に対応し、在宅就業を質・量ともに良好な就業形態として確立するための環境整備が求められるところである。

こうした中、在宅就業の受発注に際して発注者・委託者と在宅就業者の間を仲介する機関（以下「仲介機関」という。）には、適切な就業条件での契約の締結、十分な量の在宅就業及び優良な在宅就業者の確保等についての一定の役割が期待されるところである。

このため、本検討会においては、仲介機関が果たすべき役割について、関係者から仲介機関の現状等についてヒアリングを行う等により課題を把握・整理し、対応策の方向性について検討を行うこととする。

2 スケジュール

◎ 第1回検討会（平成21年7月24日）

- (1) 在宅就業仲介問題検討会・ワーキンググループの目的・進め方
- (2) 在宅就業問題の概要説明
- (3) ■ 在宅就業問題検討会について25
- (4) ■ 在宅就業問題検討会委員名簿27
- 在宅ワーク・シンポジウムレジュメ28

○ 第1回ワーキンググループ（平成21年9月4日）

- (1) 仲介機関ヒアリングその1
- (2) 意見交換

○ 第2回ワーキンググループ（平成21年9月15日）

- (1) 仲介機関ヒアリングその2
- (2) 意見交換

在宅就業仲介問題検討会について

1 趣 旨

在宅就業は、育児や介護等により就業機会が制約されやすい人達にとって、それぞれの事情に合わせて柔軟に働くことができる就業形態であり、ワーク・ライフ・バランスの確保に資する働き方として、その普及が期待されている。

しかしながら、在宅就業者の就業状況をみると、従事する仕事の内容等により分化がみられる状況であり、中には、いわゆるインチキ内職等悪質業者とのトラブルが見受けられるほか、請負単価が低廉、仕事量を確保することが難しい等の課題があり、これらに適切に対応し、在宅就業を質・量ともに良好な就業形態として確立するための環境整備が求められるところである。

こうした中、在宅就業の受発注に際して発注者・委託者と在宅就業者の間を仲介する機関（以下「仲介機関」という。）には、適切な就業条件での契約の締結、十分な量の在宅就業及び優良な在宅就業者の確保等についての一定の役割が期待されるところである。

このため、本検討会においては、仲介機関が果たすべき役割について、関係者から仲介機関の現状等についてヒアリングを行う等により課題を把握・整理し、対応策の方向性について検討を行うこととする。

2 スケジュール

◎ 第1回検討会（平成21年7月24日）

- (1) 在宅就業仲介問題検討会・ワーキンググループの目的・進め方
- (2) 在宅就業総合支援事業の概要説明
- (3) 在宅就業実態調査報告書の概要説明
- (4) 仲介機関が抱える課題について

○ 第1回ワーキンググループ（平成21年9月4日）

- (1) 仲介機関ヒアリングその1
- (2) 意見交換

○ 第2回ワーキンググループ（平成21年9月15日）

- (1) 仲介機関ヒアリングその2
- (2) 意見交換

- 第3回ワーキンググループ（平成21年10月30日）
 - (1) 在宅ワーカーグループインタビューの概要報告
 - (2) 仲介機関が抱える課題の整理
 - (3) 意見交換

- 第4回ワーキンググループ（平成21年11月25日）
 - (1) 仲介機関及び在宅就業者支援の方向性の検討
 - (2) 在宅ワークシンポジウムの企画・検討
 - (3) 意見交換

- ◎ 第2回研究会（平成21年12月14日）
 - (1) 仲介機関が抱える課題と対応策について（骨子の検討）
 - (2) 在宅ワークシンポジウム企画案について

- ◎ 第3回研究会（平成22年3月4日）
 - (1) 在宅就業仲介問題検討会報告書（案）について
 - (2) 在宅ワークシンポジウム開催について

**在宅就業仲介問題検討会
委員名簿**

(座長) 諏訪 康雄 法政大学大学院政策創造研究科教授

(委員) 会田 和子 株式会社いわきテレワークセンター代表取締役

奥山 睦 株式会社ウイル代表取締役

小山内 拓 全国デジタル・オープン・ネットワーク事業協同組合代表理事

鹿住 倫世 高千穂大学経営学部教授

藤倉潤一郎 株式会社地域協働推進機構代表取締役

村上 義昭 株式会社日本政策金融公庫総合研究所主席研究員

北浦 正行 公益財団法人日本生産性本部 参事

《ワーキンググループ》

(座長) 村上 義昭 株式会社日本政策金融公庫総合研究所主席研究員

(メンバー) 会田 和子 株式会社いわきテレワークセンター代表取締役

奥山 睦 株式会社ウイル代表取締役

小山内 拓 全国デジタル・オープン・ネットワーク事業協同組合代表理事

田澤 由利 株式会社ワイズスタッフ代表取締役

藤倉潤一郎 株式会社地域協働推進機構代表取締役

在宅ワーク シンポジウム 2010

～ 広げよう！在宅ワーク・ネットワーク ～

2010年3月11日(木)

ベルサール飯田橋

厚生労働省委託事業

企画・運営：公益財団法人日本生産性本部

【プログラム】

開会挨拶・プロローグ 諏訪康雄氏（法政大学大学院教授）（13:00～）

スペシャルビデオ上映「実録！在宅ワーク成功のポイント」（13:05～）

在宅ワーカーの皆さんは、実際にはどのように仕事をしているのでしょうか。

在宅ワークで活躍する方々の、日常のお仕事風景を取材し、お話を聞いてみました。

《出演者》

細川 貂々氏（漫画家、ベストセラー『ツレがうつになりまして。』著者）

井口 耕二氏（翻訳家、主な訳書『スティーブ・ジョブズ-偶像復活』）

藤城さつき氏（株式会社タンジェリン代表取締役、プログラム開発）

《コメント》

諏訪康雄氏（法政大学大学院教授）

パネルディスカッション①「本音で語ろう！在宅ワーク」（13:25～）

在宅ワークに詳しいパネラーとともに在宅ワークをする上で生じる疑問や迷いを本音で語り合しましょう。

《パネリスト》

阿部由起子氏（Web ディレクション）

伊藤 篤志氏（編集企画、ライター）

川中 利恵氏（テープ起こし／工房ゆうき）

《コーディネーター》

奥山 睦氏（株式会社ウイル代表取締役）

～休憩・ネットワーキングタイム～（14:25～）

パネルディスカッション②「各地の在宅ワーク・プロデュース法」（14:45～）

発注者と在宅ワーカーの間を仲介する機関にスポットを当て、各社各様の在宅ワークのマネジメント法等について、意見交換を行います。企業の方は、今後の事業展開の参考に、在宅ワーカーの方は仕事の進め方のヒントにしてください。

《パネリスト》

会田 和子氏（株式会社いわきテレワークセンター代表取締役）

小山内 拓氏（全国デジタル・オープン・ネットワーク事業協同組合代表理事）

田澤 由利氏（株式会社ワイズスタッフ代表取締役）

《コーディネーター》

諏訪 康雄氏（法政大学大学院教授）

【プロフィール】

開会挨拶・フロローグ

諏訪康雄氏（法政大学大学院教授）

一橋大学法学部卒業。ボローニャ大学留学を経て、1977 年、東京大学大学院法学政治学研究科博士課程を単位取得、満期退学。その後、法政大学社会学部助教授、ニュー・サウス・ウェールズ大学客員研究員、ボローニャ大学法学部客員教授、法政大学社会学部教授、法政大学大学院政策科学研究科教授、トレント大学法学部客員教授などを歴任後、2008 年より現職。専門分野は雇用政策で、在宅就業、テレワーク研究の第一人者。

スペシャルビデオ上映「実録！在宅ワーク成功のポイント」

細川 貂々氏（漫画家）

漫画家、イラストレーター セツ・モードセミナー卒業 アルバイトや会社勤めなどした後、1996 年 12 月「ぶ〜け DX」にて漫画家としてデビューする。2006 年「ツレがうつになりまして。」がベストセラーになる。2009 年「ツレがうつになりまして。」NHK でドラマ化（主演 藤原紀香、原田泰造）

細川貂々の HP「とかげのしっぽ」<http://www.hosoten.com/>

井口 耕二氏（翻訳家）

フルタイム勤務の妻との間に子どもが生まれ、子育てに必要な時間のやりくりを家庭内でつけられるようにと、二足のわらじを経て、1998 年、大手石油会社を退職。以後、企業活動に伴う技術・ビジネス文書の英日・日英翻訳を生業とする。ガンガン仕事をするタイプで、主夫をしているわけでは決していない。主な訳書：スティーブ・ジョブズ- 偶像復活 (icon)：ジェフリー・S・ヤング（著），ウィリアム・L・サイモン（著）（2005）

藤城さつき氏（株式会社タンジェリン代表取締役、プログラム開発）

会社勤め、フリーのエンジニアを経て、(株)タンジェリンを設立。在宅ワークに重点を置き、全国各地の技術者やデザイナー(在籍 400 名以上)を臨機応変にチーム編成しながら、豊富な質と量の技術力を提供する。在宅ワークは絶対に必要なワークスタイルの 1 つと信じ、愛されるソフトウェアを目指してデザインの効果や、ユーザビリティについて考察、実践する日々。

パネルディスカッション①「本音で語ろう！在宅ワーク」

《パネリスト》

阿部由起子氏（Web ディレクション）

大学卒業後、大手進学塾にて高校生の英語指導、教室運営を行う。2003 年独立し、英語教材(通信講座)の企画・制作をメインに活動。2 年ほどフリーランスとして活動を行う。2005 年、EC サイトのコンサルティング会社へ入社し、EC サイト運営のノウハウを積むとともに、2007 年に WEB サイト制作事業部責任者へ。2009 年 5 月以降独立型でフリーランスでの WEB サイトプロデュース&制作チームを立ち上げる。株式会社オフィスエムに登録。主な仕事は EC サイトプロデュースとチームプロデュース。

伊藤 篤志氏（編集企画、ライター）

日本大学法学部卒業後、学生援護会入社。編集部配属。その後、スポーツ雑誌編集を経てフリーに転身。情報誌・テレビ雑誌の記事制作・単行本の企画・制作に従事。2005 年に有限会社 zai 設立。株式会社オフィスエムに登録。雑誌・広告制作・WEB コンテンツの企画を行う。

川中 利恵氏（テープ起こし／工房ゆうき）

工業高専中退後、美容院勤務や保険営業、派遣社員などを経て結婚。一度は専業主婦になるが、次女出産後の 2001 年にデータ入力とテープ起こしの仕事を在宅で開始する。その後、2003 年に離婚。小学生の 2 人の娘に支えられながら、紙媒体やメールマガジンの執筆、編集、Web サイト更新、テープ起こしなどを手がける。テープ起こしに関しては、大量に受注した時は他の方にお問い合わせすることもある。

<http://www.ne.jp/asahi/yuuki/html/>

《コーディネーター》

奥山 睦氏（株式会社ウイル代表取締役）

1990 年、出版物やホームページの企画制作を主とする株式会社ウイルを設立。代表取締役。2000 年、女性経営者異業種交流会「TES」メンバーの共同出資により、パソコン指導コンサルティングを行う株式会社イーテス設立。6 年間の代表取締役を経て、現・取締役。東京都大田区の中小製造業等の IT 化支援に従事。2004 年、東京都大田区から長年の区政発展への寄与により、区政特別功労者として表彰される。静岡大学大学院工学研究科客員教授。公益財団法人日本生産性本部認定キャリア・コンサルタント。

パネルディスカッション②「各地の在宅ワーク・プロデュース法」

《パネリスト》

会田 和子氏（株式会社いわきテレワークセンター代表取締役）

いわき市生まれ。1983 年より、ニューメディア、テレコミュニケーションの研究所を立上げ、研究活動開始。1994 年、いわきテレワークセンター設立に参画、現在に至る。主に、テレワークが拓く地域社会を夢見て、各地の研究会、講演会等での広報、事業機会獲得の営業PRを担当。社団法人日本テレワーク協会副会長。福島県ベンチャー・SOHO・テレワーカー共働機構（うつくしま VST）副理事長。

小山内 拓氏（全国デジタル・オープン・ネットワーク事業協同組合代表理事）

大学を卒業後、北海道地場のコンビニエンスストアチェーン本部に就職、システム企画、開発等に従事する。2000 年には札幌市内のIT系企業4社で協同組合アイ・ウェアを設立、代表理事に就任した。企業向けに情報システム開発、ホームページ作成、ホスティングサービス等を共同受注、共同開発する体制に加え、パートナーとしてSOHO/MB事業者、主婦等を組織して共同開発体制を拡大、SOHOエージェントとしても機能する方向性を確立している。

田澤 由利氏（株式会社ワイズスタッフ代表取締役）

シャープ株式会社にてパソコンの技術、企画、販売促進等の業務に従事したが、結婚・出産によりやむなく退職。その後、フリーライターとして独立し、3人の娘の子育て、夫の5度の転勤による引越しを経つつ、在宅ワーカーとして、パソコン関連の書籍や雑誌の執筆を行う。1998年、夫の転勤先であった北海道北見市にて、ワイズスタッフを設立。海外を含む全国各地の在宅ワーカー約140名とともに、ホームページ制作・メールマガジン編集・マーケティングなどの業務を受託している。

《コーディネーター》

諏訪 康雄氏（法政大学大学院教授、プロフィールは32頁参照）

パネルディスカッション②

「各地の在宅ワーク・プロデュース法」

レジュメ

在宅ワークシンポジウム2010

～広げよう！在宅ワーク・ネットワーク～
 □2010年3月11日(木)13:00-16:00@ベルサール飯田橋



T:
最先端テクノロジーで貢献する姿勢
「Think」
 W:
地域情報発信基地「World」、情報の
翼「Wing」
 C:
世界に羽ばたく姿「Challenge」と
地域で働く喜び「Cheer」

I W A K I
TWC

社長もフルタイムもパートも、
在宅ワーカー(テレワーカー)も

会田和子
 株式会社いわきテレワークセンター代表取締役
 aida@iwaki-twc.co.jp

□在宅ワーカーとの連携

(1994年いわきニュータウンから始まった)



在宅ワーカーが集積する地域を目指して

□「テレ(遠隔)」+「ワーク(仕事)」=「ニュータウンの家(在宅)」+「ワーク(仕事)」

在宅ワーカーが活躍できるためには

□エージェント機能: 育成・教育支援+業務受発注支援+仲間交流支援

在宅ワーカーは誰?

ニュータウンに住む30代・40代→転入組/U・I・Jターン/市街地・山間部・県外まで

aida@iwaki-twc.co.jp

□在宅ワーク・プロデュース

在宅ワーカーへの期待(継続的パワーアップ)

- 「在宅で仕事する」意識→既成概念からの脱却、ワークスタイル「選択」の自由度
- 業務ノウハウ習得→業務選択の幅、多様な業務の種類
- 単価を高める努力(マルチスキル習得、協働力アップ、役割行動、キャリア目標)
- 1人の努力×n人の努力=顧客信頼の総和

発注企業への期待(在宅ワーカー及び協働体制、優位性アピール)

- 顧客企業の理解促進→理解してくれる親和性の高い企業、業務の掘り起こし
- 具体的業務発注を促す企画提案、品質保証、責任の明確化
- 地域のメリットを具体的に実証する(テスト運用から戦略運用へ)

エージェントへの期待(エージェントの機能と機能の連携)

- 人づくり、仕事づくり→産学連携/行政との連携、教育システムの共同開発等
- 具体的な連携: 大手開発会社、地域SOHO、在宅ワークエージェント
- 具体的な連携: 地域活性化や地域づくりを仕事にする個人、事業者
- エージェントの見える化、ネットワーク化、ソーシャルビジネスネットワーク

aida@iwaki-twc.co.jp

2

□最後に、「川柳」紹介

在宅ワーク川柳は？

いつでもできる、いつでもできない
有給がなつかしい在宅ワーク
品質は後回し、1に納期、2に納期
スキル？あれば今すぐ買いに行く
新しさ、心地よい響きも低賃金
夜中の作業子どもに背中みせられず
どこまで走ればいいのか昇級昇格
自己流が一番、ハイパフォーマンス
見渡せばかつての同僚皆在宅ワーク
ウィンドウズ7在宅ワークを主役にする

在宅ワークセミナーin広島(2009年10月27日)講演レジメより抜粋(会田和子作成)

aida@iwaki-twc.co.jp

3

□「在宅ワーク川柳」

(エージェント担当 & 在宅ワーク相談室担当作成)

家事をして 育児してても 在宅ワーク
 自由人 そんな私は 在宅ワーク
 自宅でも お仕事出来ちゃう 在宅ワーク
 在宅で 働く私は テレワーカー
 テレワーク 仕事も家事も 両立可
 テレワーク 夜中仕事で 肌荒れる
 飯まだか？ テレワークより 手間掛かる

不景気で 在宅ワークも 仕事消え
 出来てない 難癖つけて 値段下げ
 悪徳な 業者に捕まり カラ仕事
 夜なべして パソコン叩くが 業者逃げ
 システム費 サーバ費支払い 仕事なし
 仕事より やりかた学んだ 簡易訴訟
 まだ来ない 振込み待つて 早5年

「全国域」の事業協同組合の特性を活かした 共同受注と在宅インターンシップによる 在宅就労の新たなエントリーポイントの可能性

全国デジタル・オープン・ネットワーク事業協同組合
<http://www.d-one.coop/>

1. 組合概要

全国デジタル・オープン・ネットワーク事業協同組合 D-ONE: Digital Open Networking Environment

本部所在地: 東京都千代田区神田錦町3-21 ちよだプラットフォームスクウェア

設立年月日: 1997(平成9年)年 8月 29日

設立認可: 経済産業省

全国デジタル・オープン・ネットワーク事業協同組合(ディーワン)は、インターネット/ICT
関連ビジネスに取り組む中小企業者が集まって設立した国内で初めての、全国区域異業
種の事業協同組合です。様々な分野の専門知識・技能と出会い、経営資源を相互接続し
ていく為の「協働の場」として、下記のような共同事業を推進しております。

- 教育・情報提供事業
- 共同利用事業
- 共同受注事業
- 共同福利厚生事業など

2. 共同受注事業とは

共同受注事業とは、組合員の保有する経営資源(知識・情報・技術・設備・製品・原材料)を融合し、サービス・製品などを組合と組合員が共同で受注すること。

たとえば、

➤印刷業とWEB制作の組合員が共同受注で企業の紹介パンフレット制作とホームページ制作業務を受注

➤システム開発とSOHOエージェント(仲介機関)の組合員が共同受注で基幹システムの開発と初期データ入力業務を受注

今回のプロジェクトでは

全国区域の特性を活かし、在京の会社からの自治体向けポータルサイト構築案件を、北海道のSOHOエージェント(仲介機関)が共同受注することにより、仕事量の絶対的に少ない北海道に、北海道においてできる仕事を行うことができた。



Copyright © 2010 Digital Workers' Coop. All rights reserved.

2

3. 今回の取り組みー上五島・小値賀ポータルサイトの構築



Copyright © 2010 Digital Workers' Coop. All rights reserved.

3

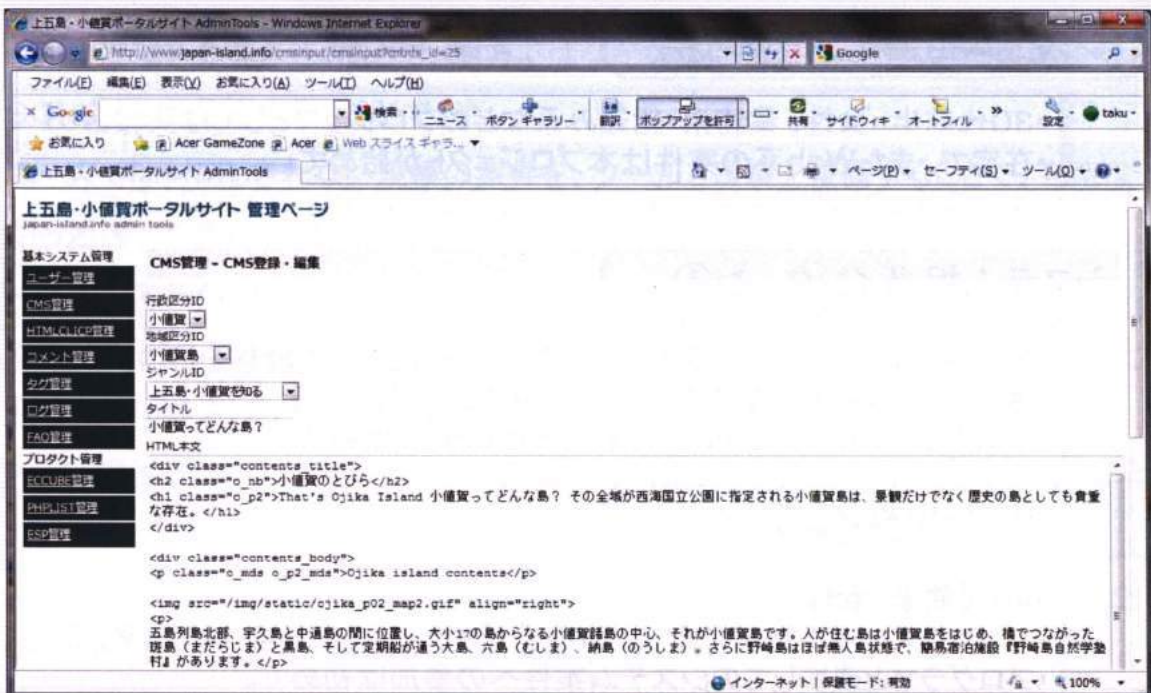
3. 今回の取り組みー上五島・小値賀ポータルサイトの構築



Copyright © 2010 Digital Workers' Coop. All rights reserved.

4

3. 今回の取り組みー上五島・小値賀ポータルサイトの構築



Copyright © 2010 Digital Workers' Coop. All rights reserved.

5

4. 参加したメンバー①ープロジェクト推進メンバー

プロデューサー

- 在京の会社、現地自治体へも頻繁に足を運びながら、打ち合わせを行う。
- 事業全体の進行管理、進捗管理を行う。
- 仲介機関の代表者。

開発リーダー

- 30代前半 男性
- SOHOでのWebシステム開発暦3年程度。
- 本プロジェクト開始時点でSOHOでのIT技術者として活動中。

デザインディレクター

- 30代後半 男性
- SOHOでのWebデザイナー・Webディレクタ暦1年程度。
- 開業以前からWebデザイナー・Webディレクタとして豊富な実績を持つ。



Copyright © 2010 Digital Workers' Coop. All rights reserved.

6

5. 参加したメンバー②ーインターンメンバー

システム担当インターン①

- 30代前半 女性、業務系・組込み系などのプログラマとしては実績あり。
- 在宅で、またWeb系の案件は本プロジェクトが始めて。
- 本プロジェクト期間中は子育て中で、その合間を縫っての参加となった。

システム担当インターン①

- 30代後半 男性、業務系のプログラマ、SEなどとして経験を持つ。
- 本プロジェクト発足の時点で、コンサルタントとして起業。
- 法人化しているが、Web関連開発案件の受注は初めて。

デザイン担当インターン

- 40代前半 女性
- パソコンスクール講師を経て、WebデザイナーとしてSOHOでの事業を開始。
- プログラマと連携してのシステム案件への参加は初めて。



Copyright © 2010 Digital Workers' Coop. All rights reserved.

7

6. 開発環境－使用したツールなど

開発用サーバのVMWareによる仮想化

プロジェクト開始に当たって仮想マシンイメージを準備し、配布することでハードウェアの準備や、各種ソフトウェアのインストール、環境構築の工数を削減し、テスト環境の違いによる障害の発生を最小に留めることができた。

Trac+Subversionによる情報共有・進捗管理

総合的なプロジェクト管理ツールである「Trac」を利用し情報共有、チケット、マイルストーンによるタスク管理を行った。また、Tracと連携可能な構成管理システム「Subversion」を採用し、常に最新のコードを用いて、自分の作成物のテストを行える環境を用意した。

Skypeによるコミュニケーション

分散開発によるコミュニケーションギャップを、Skypeによるチャットおよび音声チャットにて補完し、ミーティングは1ヶ月に1回、計3回で運営できた。



Copyright © 2010 Digital Workers' Coop. All rights reserved.

8

7. 取り組みの成果

- 仲介機関を介在させることで、地方ではなかなか直接受注できない仕事が在宅／SOHOとして受注することができた。
- 一人では対応しきれない規模の案件を、ツールと環境を整備することで、在宅ながら連携して進めることができた。
- 連携のスタイルとして、仲介機関が経済系フローを担い、リーダーが技術に限ってリーダーシップを発揮する水平型連携＝共同受注により、リーダー、インターンともに本業に専念し今後につながる関係を築くことができた。
- 参加者はSOHOインターンとして未経験の業務をリーダーの元で実体験することで、実績となり、以降の営業活動に大きな優位性を持つことができた。
- 在宅就労のエントリーポイントとして、オペレーション系の業務だけではなく、スペシャリスト系の業務でも可能なことが確認できた。



Copyright © 2010 Digital Workers' Coop. All rights reserved.

9

8. 今後に向けた課題

- ▶リーダーに対し問合せが殺到するような状況が何度か発生し、進捗に影響が出ることがあった。未経験の業務に初めて参加するインターンシップを円滑に進めるためには、リーダーとインターンがペアになって進める体制が効率がいいと思われる。
- ▶コミュニケーションについては、作業時間が合えばチャットや音声チャットを使ってやり取りすることになるが、どうしても作業時間が合わない場合は、メールでのやり取りをせざるを得なかった。しかし、疑問点や課題を文章化するには手間がかかり、また、メールを読む側にとっても負担になる場面が見られた。このような課題に対してボイスメールによるコミュニケーションも有効と思われる。
- ▶インターンは仲介機関に登録されているメンバーにメーリングリストで呼びかけて募集したが、希望者は4名しかいなかった。本来チャンスであるはずのインターン業務をもっとアピールする環境作りが必要と思われた。

ワイズスタッフのご紹介と取り組み



ワイズスタッフ
Y's STAFF

ネットオフィスとは

ワイズスタッフのご紹介

- 1998年創立以来、「ネットオフィス」を推進・実践しています
 - 日本全国のみならず海外にも在住するテレワーカーが、一般的な企業と同様に案件ごとにプロジェクトチームを組み、業務を確実に遂行。ホームページ制作・ネットリサーチ・執筆など、プロフェッショナルな業務から、短期間の大量業務まで、テレワークマネジメントのもと「ネットオフィス」を実践しています。



奈良オフィス



ネットオフィス



北見オフィス



テレワーカーがメインワーカーです

ネットオフィスとは

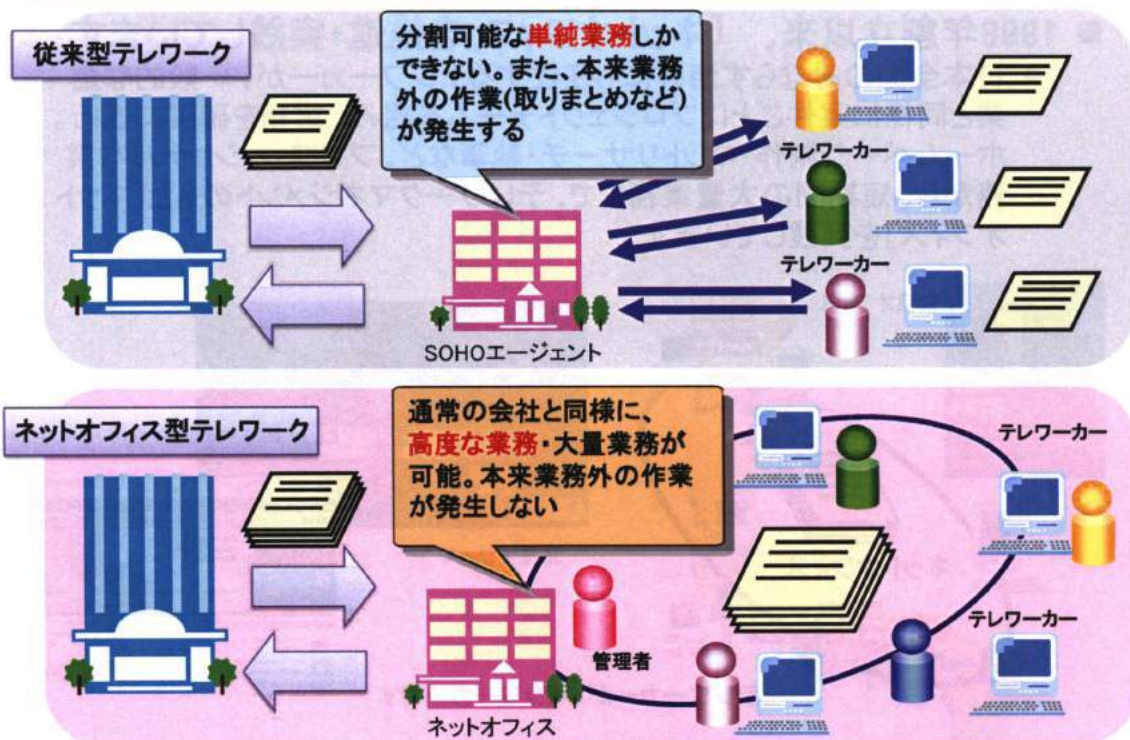
- ネットワーク上で運営する、バーチャルな「オフィス」(仕事場)
- 通常の会社と同等の業務環境を実現し、同等レベルの業務を可能にする
- ネットオフィスで働くワーカーは、場所に縛られずにチーム業務に参加できる
- テレワーカーがメインワーカーとして働ける新しいテレワーク形態

新しい形のテレワーク形態



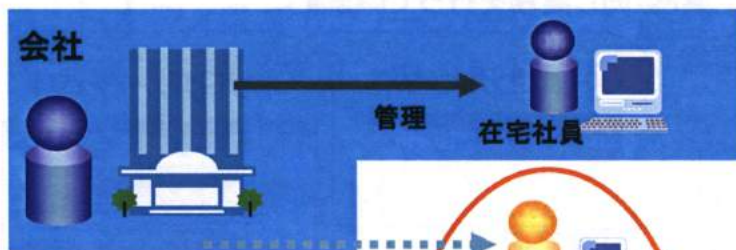
2

従来型とネットオフィス型テレワークの比較 (自営型テレワーク)



3

ネットオフィス型テレワークに適した人材



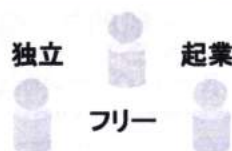
会社組織に属し、協力しあうことで、能力を発揮できるワーカー(労働力)が、多く埋もれてしまっている

平成20年度(2008年度)			
	男	女	計
非労働力人口	4388万人	1447万人	2941万人
うち就業希望者	484万人	120万人	335万人
適当な仕事がありそうにない	149万人	42万人	107万人
近くに仕事がありそうにない	307万人	78万人	229万人
自分の知識・能力に合う仕事がありそうにない	317万人	87万人	234万人
勤務時間・賃金などが希望にある仕事がありそうにない	367万人	107万人	264万人
今の景気や季節では仕事がありそうにない	117万人	37万人	87万人
その他適当な仕事がありそうにない	817万人	117万人	202万人
家事・育児のため仕事が続けられそうにない	115万人	17万人	119万人
健康上の理由	67万人	25万人	42万人
その他	107万人	46万人	81万人

労働力調査詳細集計(速報)平成20年平均就業の概要(総務省)
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/soshu/roudou.htm>



ネットオフィス型に適している人材



独立性が高く、自分でこなせるタイプのワーカーはネットオフィス型には適さない傾向がある

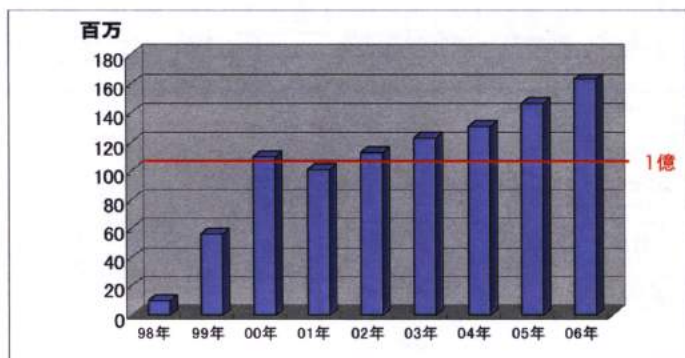
人口減少
労働力不足
地域格差
少子化
高齢化
に対する
ソリューション

テレワークで
仕事をする

日本の社会構造に適したテレワーク(ネットオフィス型)を推進することで、日本が抱える、さまざまな社会問題に対するソリューションとなり得る

ワイズスタッフ会社概要

- 商号 株式会社 ワイズスタッフ(通称 Y's STAFF)
- 設立 平成10年10月1日
- 拠点
 - 北見オフィス 北海道北見市高栄西町4丁目7番13号
 - 奈良オフィス 奈良県生駒市東松ヶ丘2番1号
- 構成
 - 役員 2名 従業員 11名(北見6 奈良3 遠隔2)
 - テレワークスタッフ 約140名(海外含む)
- 売上推移



主要取引先 (順不同)

シャープ株式会社	北海道
日経ホーム出版社	奈良県
株式会社 博報堂	北見市
株式会社 大塚商会	読売新聞
第一生命保険相互会社	朝日新聞
株式会社 波生堂	日本経済新聞社
株式会社 内田洋行	日経BP社
ニフティ株式会社	北見工業大学
ヤフー株式会社	日本赤十字 北海道看護大学
北海道テレビ放送	北海道国際空港 株式会社

ワイズスタッフの主な業務内容

- 一般的なIT関連企業と、同じ業務を行っています

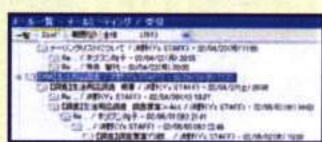
ホームページ制作・運営



メールマガジン制作



ネットリサーチ



ネットプロモーション ブログ運営



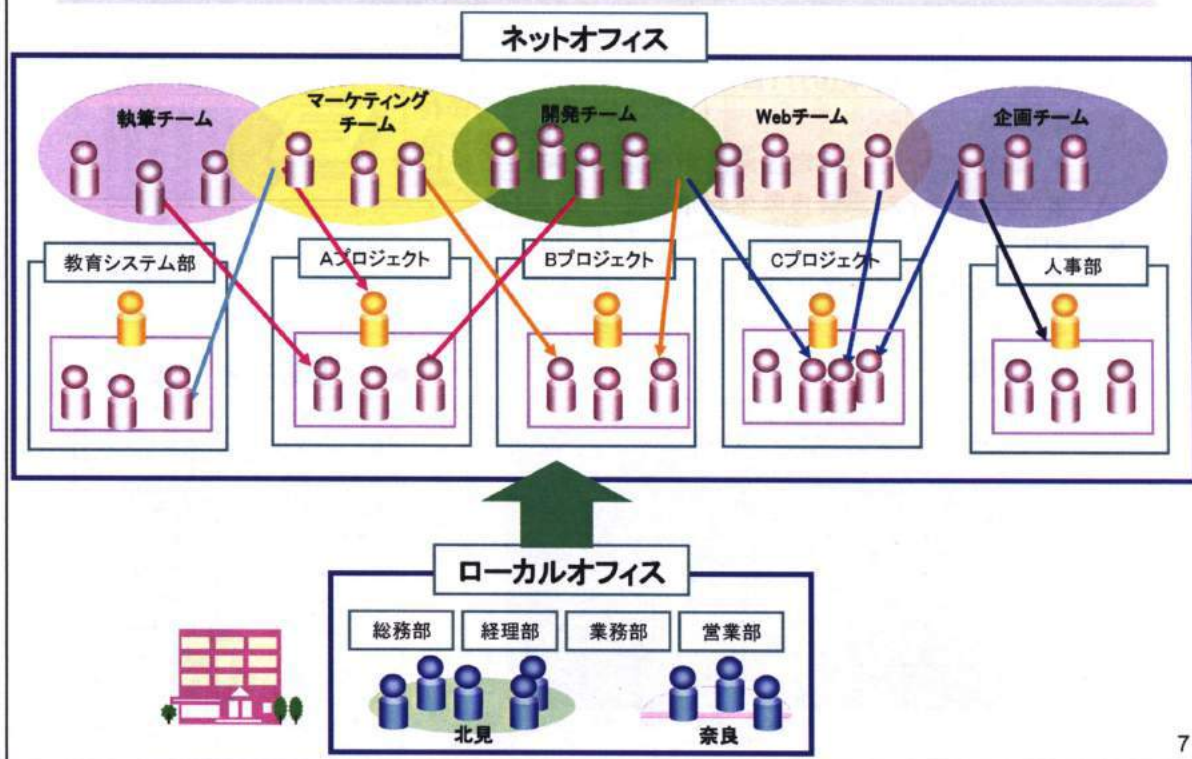
編集・執筆



切り分け可能な業務だけではありません！

6

ワイズスタッフの組織構造



7

ネットオフィスに適した人材の選定

- ネットオフィスでのワーカーとして適正があるかを書類選考、トライアル(ネット上での試験)、面接(代表が必ず同席)して、採用する人材を選定している。

参加申請

書類選考

トライアル

面接



8

ネットで働くからこそ、「会う」ことにこだわる

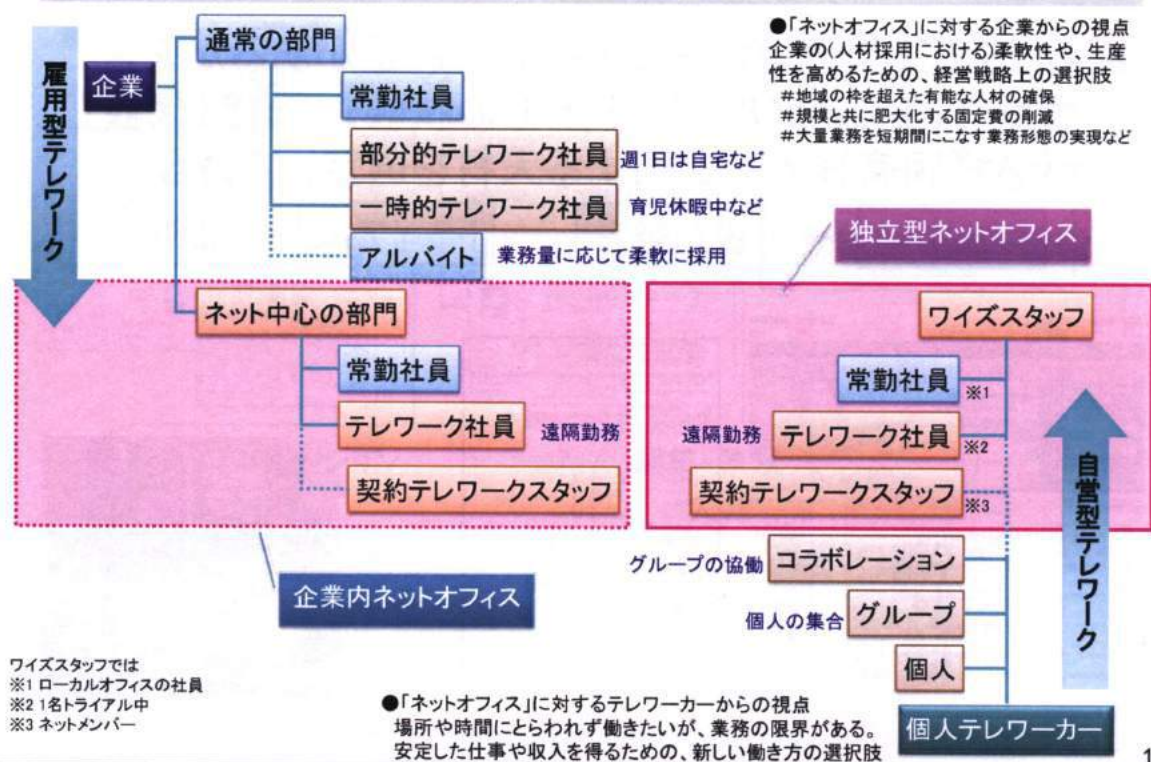
- 面接で必ず「会う」
- 5周年記念イベント
10周年記念イベント
- エリアミーティング



9

ネットオフィスとは

ネットオフィスの位置づけと、目指す方向



10

テレワークツール

テレワークに必要なITシステム

- テレワークを実現するためには、セキュリティのあるネットワーク上で、可能な限り、オフィス環境を構築(再現)することにある

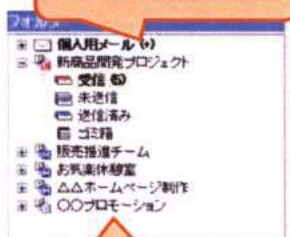


11

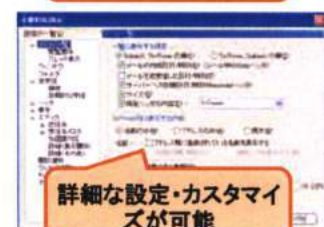
チーム業務におけるコミュニケーションツール例

- (使いやすい)メールをベースにした
チームで仕事をするためのコミュニケーションツール「Pro.メール」

通常メールとプロジェクト
を同時処理

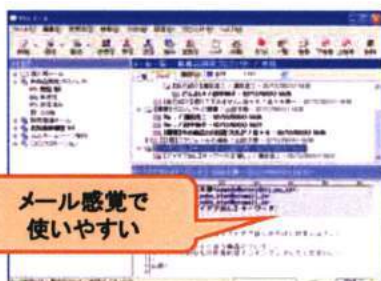


プロジェクトごとに情報を
を管理



詳細な設定・カスタマイズが可能

メール感覚で
使いやすい



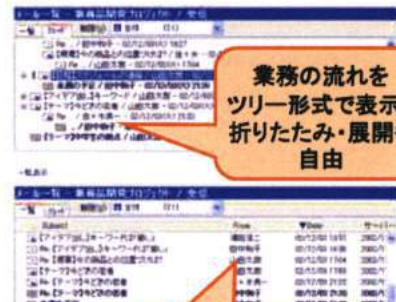
業務コミュニケーションツール Pro.メール 2.0

弊社では、140名のテレワーカーによる、60以上のプロジェクトを運営

高度な業務を数多く受注

↓
売り上げの増加

業務の流れを
ツリー形式で表示。
折りたたみ・展開も
自由



すべての業務の
やりとりを一元管理

特許番号 特許第3363144号
発明の名称
「通信システム及びコミュニケーション支援方法」

12

株式会社 テレワークマネジメント

<http://www.telework-management.co.jp/>

株式会社テレワークマネジメント

ホーム 会社情報 サービス テレワークについて 業務実績 採用情報



お問い合わせ

【お知らせ】テレワークマネジメント株式会社(012-14)テレワークマネジメントの事業概要についてのお知らせです。ご興味はありますか？

イー・ワマン(イー・ワマン)の代表取締役 出雲 健一(けんいち)氏(1991年)イー・ワマン(ewoman)の代表取締役 出雲 健一(けんいち)氏(1991年)



株式会社ワイズスタッフで10年以上培った、「ネットオフィス型テレワーク」のノウハウを活用し、企業へのテレワーク導入支援を行います。

13

GAa1/1

8-26-12



女性と仕事の未来館



01139168