

\\ はじめてでも安心! //

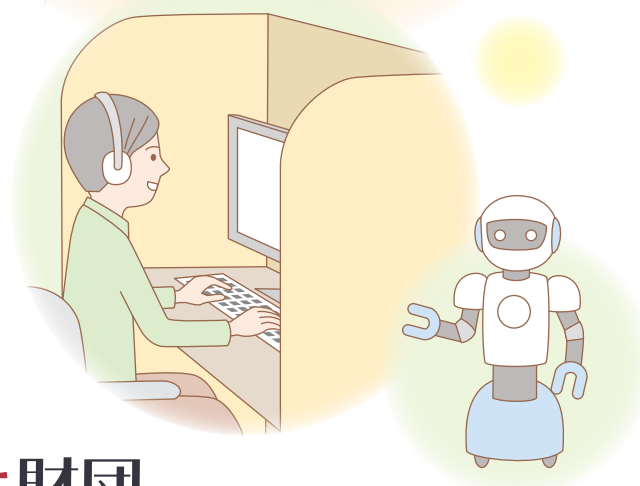
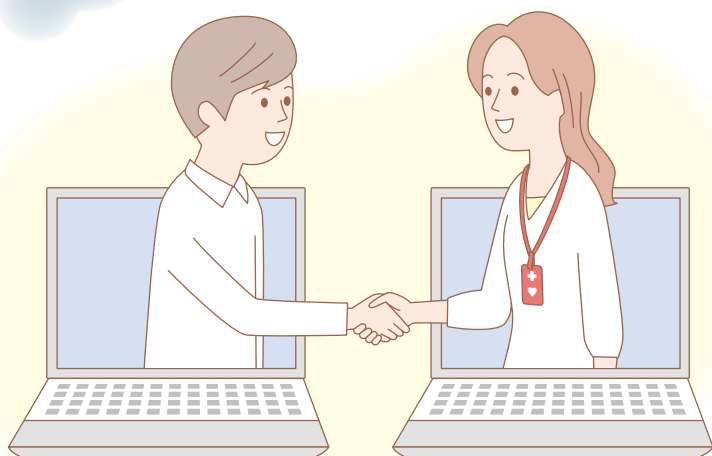
障害者のテレワーク 導入サポートブック

働き方の可能性を広げ、一人ひとりがかがやく社会に！

障害のある方をテレワーカーとして積極的に採用する企業等が増えています。

実際の導入事例を参考にしながら導入のノウハウを知り、

マンパワーの強化につなげましょう！



はじめに

公益財団法人東京しごと財団では、障害者を対象にしたテレワーク(在宅勤務・モバイルワーク・サテライトオフィス勤務)を始める企業等に対し、雇用前の環境整備から雇用後の管理に関するサポートまで、それぞれの段階に応じて一貫した支援を行う「テレワーク活用による障害者雇用促進モデル事業」を開始いたしました。

この事業では、障害者のテレワークを始める中小・中堅企業等にナビゲーターが訪問し、障害者の採用から職場定着、テレワーク機器の導入から運用までの一貫した支援を行うとともに、テレワーク機器と就労支援機器の導入経費の助成を行い、障害者のテレワーク環境の整備を推進しています。

本冊子では、そうした「障害者を対象としたテレワークをこれから始める企業等」向けに、導入のポイントや導入事例を紹介しています。テレワークを活用した業務に就ける障害者を新たに採用したい場合や、貴社の障害者雇用において初めてテレワークを導入したい場合など、テレワークを活用した障害者の雇用をご検討の企業等の皆様にお読みいただき、参考にさせていただけると幸いです。

令和4年2月

公益財団法人東京しごと財団 障害者就業支援課

障害を知ろう 障害種別ごとの障害特性と テレワーク導入にあたっての配慮事項や注意すべき点

文：NPO法人ウィーキャン世田谷*

テレワーク導入による障害者雇用のメリット

就労を目指す障害者と雇用する企業の双方ともに、テレワークの導入により物理的・精神的なハードルが下がります。働きたくても環境が困難な障害者と、職場環境を大きく変えることなく安全を確保した受け入れができる企業を結び付ける「有益な働き方」となります。テレワークにより、障害の有無にかかわらず社員が平等に働くことができるようになり、新たな取り組みが多様性と活性化をもたらす効果は大きいと思われれます。

テレワークは安定した環境で継続的に、能力を最大限に発揮できる働き方です!

通勤や身支度に要する時間や体力消耗が軽減され、業務に集中しやすくなります。

障害者ご本人に適した職務環境を整えやすいため、体調の維持が容易となります。

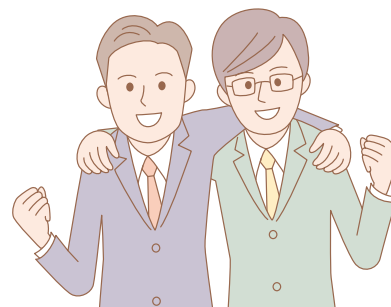


天候や体調変動に左右されず業務が遂行でき、能力発揮につながります。

ワーク・ライフ・バランスが向上し、安定的に継続勤務ができます。

障害特性を理解する

障害者を雇用し、その能力を活かすためには、一人ひとりの障害特性を理解し、その状況に合わせた対応が欠かせません。障害にはさまざまな種類があり特性は異なりますが、状態や医療的見地を理解することで職務が定まり、受け入れが可能となります。障害特性は千差万別ですので「この障害の方はこのような配慮が必要」と決めつけずに、障害の多様性を理解し、個人に合った柔軟な対応をすることが大切です。ここでは障害にまつわる特性の一例と配慮や注意事項を紹介します。



〈障害特性の一例〉

種類	本人の状況や特性	テレワークに対する配慮や注意事項
身体障害	肢体不自由	<ul style="list-style-type: none"> ● 身体に負荷がかかるため、こまめな休憩を促し、ペース配分を考えます。 ● 作業環境が重要となるので、適正な機器や操作法をアドバイスします。 ● 医療や生活支援との兼ね合いを考慮し、勤務形態を相談します。 ● 体調により作業量が異なるため、納期に余裕がある仕事を提供します。
	視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 情報を言葉や音で伝えます。 ● 抽象的な指示語は使わず、聞いて理解できる説明を行います。 ● ソフトウェア(画面音声化、音声ブラウザ、音声メール、画面拡大)を活用することで疲労軽減と業務対応力の向上につながります。
	聴覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 視覚的な情報として、メールやチャットで意思疎通を図ります。 ● 筆談の際は、具体的に分かりやすい言葉で書くように心がけます。 ● 長文になる傾向があるので、短くまとめた文章を書くように促します。 ● 音声通話による会議の時は、ノートイク(要約筆記)を活用します。
	言語障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 話に耳をしっかりと傾け、短くゆっくり言うように促します。 ● メールやチャットを用い、よく分かるよう丁寧に説明します。 言葉で分かりにくい時は絵や写真を使い、具体的に指示します。 ● 大切な内容の時は、正しく理解できたかどうか確認します。
	内部障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的な通院が必要となるため、フレキシブルな勤務時間を検討します。 ● 外見では分からないので、頑張りすぎないよう体調に留意します。 ● 治療や投薬による影響を事前に聞くことで、作業配分を考慮します。 ● 体調に伴う辛さや困難さを相談できる環境を作ります。
	高次脳機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 作業の指示を理解するのに手間がかかるため、メモを取る時間を設けながら根気よく説明します。 ● 作業手順をまとめた資料(図解入り)を提供します。 ● 手際よく作業ができないため、段階的な指示出しを行います。
精神障害	統合失調症	<ul style="list-style-type: none"> ● ストレスや環境の変化に弱いため、作業内容や勤務時間(残業の有無)について話し合い、調整しておきます。 ● スケジュール表やマニュアル等の安心材料を提供します。 ● 一度に多くの情報は混乱するので、伝える内容を紙に書くなど整理して、理解できるように指示します。
	双極性障害(躁うつ病)	<ul style="list-style-type: none"> ● 勤務時間や仕事内容を一定のペースに保ち、気持ちの波を減らすようにします。 ● 定期的な診察と内服を継続するための配慮が必要です。 ● 規則正しい生活リズムを維持することが大切で、日々の状況に留意します。 ● うつ状態では「元気を出して」「頑張り」などの励ましも焦りになります。
	適応障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 「業務に対する負担感」がストレス因とならないように、状況に留意します。 ● 適切な環境調整とともに、自身のストレス耐性を高める工夫を一緒に考えます。 ● コミュニケーション技法を指導し、円滑な意思疎通を図ります。
	パニック障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 発症する方は真面目で頑張り屋が多いので、適宜の休養を促します。 ● 過労やストレスに対して体が悲鳴を上げている場合もあるので、日頃から相談しやすい雰囲気を作ります。 ● 在宅では通勤ストレスがない分、発作は軽減されると思われます。

種類	本人の状況や特性	テレワークに対する配慮や注意事項
発達障害	自閉症、アスペルガー症候群を含む広汎性発達障害(ASD)	<ul style="list-style-type: none"> ●興味・関心に沿った内容で図やイラスト等を使って、具体的かつ視覚的な伝え方の工夫をします。 ●一定ルールのある作業は得意です。 ●ストレス要因や生活上の変動に留意し、情緒の安定を図ります。
	学習障害(LD)	<ul style="list-style-type: none"> ●得意な部分を積極的に使って情報を理解し、表現できるように促します。 ●苦手な部分を把握し、作業の量や質を適切に考慮し、ゆっくりサポートします。 ●特性は特性として受け入れ、その人の実力を発揮できるように環境を整えます。
	注意欠如・多動性障害(ADHD)	<ul style="list-style-type: none"> ●物事の優先順位が分からないため、必要な順番に指示を出します。 ●ワーキングメモリー(作業記憶)が弱いため、代替手段を考えます。 ●作業に対する注意を焦点化し、遂行するための方策をアドバイスします。
知的障害	知的障害	<ul style="list-style-type: none"> ●写真や図解入りマニュアル等のツールを活用して作業を行います。 ●相談できる担当者を固定して、困りごとや自分の気持ちが言える環境を作ります。 ●都度の振り返り(チェックリスト)で、一緒に確認します。
	知的障害を伴う自閉症	<ul style="list-style-type: none"> ●情緒不安定にならないように、業務や日常はパターン化します。 ●言葉による指示(ゆっくり短く簡単に)と視覚を用いた説明で理解ができます。 ●関心のあることには、高い集中力と記憶力を発揮します。

行動に移そう 障害者のテレワーク導入までのプロセス

文：NPO法人ウィーキャン世田谷

導入プロセスと実施準備

テレワーク導入における要点

テレワーク勤務者が働きやすい環境と、継続勤務できうる仕組みを構築することが重要です。

右図の導入プロセスに沿って進めていくことで、さほど難しくなく新たな障害者の雇用スタイルを作ることができます。

非常災害時やパンデミックでも問題なく業務を遂行することができ、安全確保とスケジュールや作業量の安定につながります。



STEP 01 企業方針を定めて社内に周知

STEP 02 業務の分類・整理と切り出し

STEP 03 障害種別の対象範囲を決定

STEP 04 受け入れ環境の整備

STEP 05 求人・雇用契約書の作成

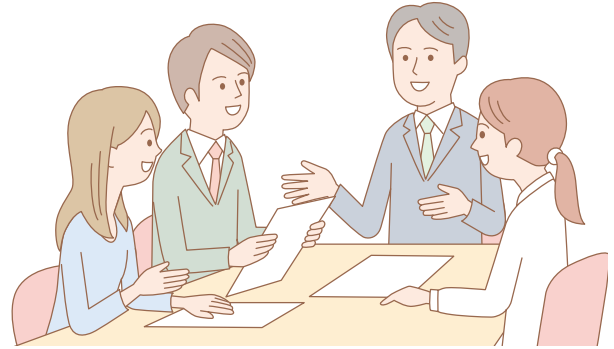
STEP 06 職場定着へのフォローアップ

STEP
01

企業方針を定めて社内に周知

障害者が会社への帰属意識を持ち職場に定着するには、同僚となる社員の理解と支援が不可欠です。そのためにも導入にあたっては、あらかじめ障害者のテレワーク就労を推進する目的や必要性を社内に周知し、実際に受け入れを行う現場の理解を得なければなりません。

必要によっては人事・担当部門以外の社員も含めたチームを組み、障害者のテレワーク就労について社内勉強会の開催や、スケジュール・実施方法等の社内共有を通して、受け入れの雰囲気醸成していくことが望めます。テレワーク勤務者の所属部署と管理担当者や指示系統を明確にすることも大事です。



STEP
02

業務の分類・整理と切り出し

社内体制や業務の実態について把握し、業務の遂行における課題の抽出により検討を行います。テレワーク導入には、業務の切り出しや担当部署の選定が必要になります。いろいろな部署を対象に業務の情報を集め、分類・整理する中で、テレワークに適した業務内容を考えていきます。社内業務の見直しやワークフローの作成等で可視化することにより、現状の理解と提供できる業務を選定することが可能となります。一見テレワークに不向きと思えても、「どこか工夫したらテレワークで作業できるのではないか」という視点で見直すと、幅が広がるかもしれません。また、切り出しのために業務を分類・整理することにより、企業全体の生産性が向上し、業務の効率化や改善効果も見込めます。

テレワーク業務の創出に向けた参考例

- 「今のままテレワークで作業可能な業務」「作業手順の再考や情報整理を行うなど手を加えれば可能な業務」「外注しているが内製化できそうな業務」等々、可能性のあるものを分類して絞り込みます。
- 各社員の付帯業務として仕事量で負担になっている部分をまとめて、1人分の作業量を生み出すことも可能です。
- 明確な作業指示ができるように、業務を細分化し、ワークフローを作成するなどの準備を行います。
- 障害者を受け入れる部門の責任者・担当者から職場の状況や、受け入れに関する条件・希望等をヒアリングしておきます。



テレワークに適した業務

- ・在宅の環境や設備で作業可能な業務
- ・完了期日までに時間的余裕がある業務
- ・口頭や資料の説明で作業内容や手順が伝わる業務
- ・作業の量や頻度が適度にあり、覚えた手順を繰り返し活かせる業務
- ・自己完結性が高く、業務の評価を客観的に行いやすい業務

テレワーク業務の事例

一般事務
(データ入力・集計)

Web検索による
情報収集

データベース
作成・分析

Webサイト
更新

ライティング

広告デザイン制作

動画編集・
イラスト作成

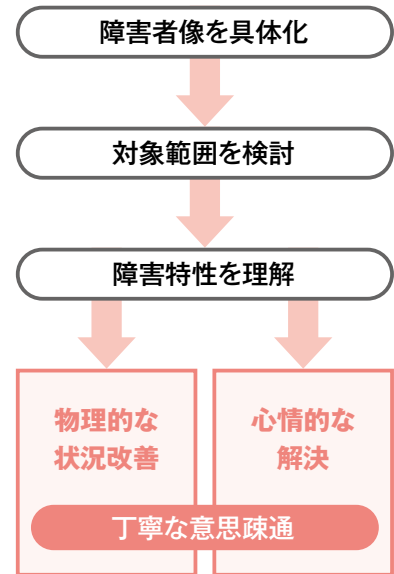
システム活用の
就業管理

住宅リフォーム
図面制作

障害種別の対象範囲を決定

障害者雇用の会社方針や業務の分類・整理ができれば、次は雇用対象とする障害者像を具体化します。障害種別・障害特性により、受け入れに必要な準備や採用から入社後までの配慮すべき内容が異なります。前述のP.1「障害種別ごとの障害特性とテレワーク導入にあたっての配慮事項や注意すべき点」と自社で「切り出した業務内容」を参考に、現状で受け入れが可能な障害とはどのような範囲か検討していきます。

テレワークで業務を行う場合は、社内の状況が分からず不安を抱えることや、単独作業のため孤独感や疎外感を覚えること、的確なコミュニケーションが困難な場合など、いろいろな課題に直面することもあります。そのような場合に、障害特性を理解することで、「物理的な状況改善」と「心情的な解決」の方法が見つかると思われます。なにより、本人状況を把握した上で、丁寧な意思疎通を心がけることが大切なポイントです。



受け入れ環境の整備

採用予定者の障害種別やテレワークで任せる業務の内容を加味して、実際の受け入れ準備を行います。職場と同様の環境を勤務場所で設けられるように、「労務管理」「業務環境」の側面から整備していきます。

労務管理

雇用条件の検討

- ・労働時間(フレックスタイムの導入も含む)、機器の貸与、給与や通信費等を明示する。

勤怠管理や勤務評価等のルール策定

- ・出退勤をメールや勤怠システムで管理する。
- ・心身両面の状態を把握するため、日報によるコミュニケーションやWeb会議・チャット等による声かけを行う。
- ・定期的な面談や業績に対する評価方法等、ルールを整える。

グループウェアやサーバーによる情報共有

- ・スケジュールやデータ管理等を共有し、テレワーク勤務者が取り残されない環境を整える。
- ・共有サーバーでデータを管理することで、作業の進捗状況をいつでも把握できるようにする。

業務環境

ICT環境の整備

- ・テレワーク勤務のために設置する機器(パソコン/プリンター等)の選定と、ハンディキャップを補う機器(マウス/ディスプレイ/キーボード等)を考慮する。
- ・音声通話システム、Web会議システム、データ管理ツールを活用する。
- ・インターネット(有線・無線LAN)の通信状況を確認する。
- ・働く場所(自宅等)の確認を行い、照明や机・イス等の作業環境の整備をアドバイスする。



情報セキュリティの確保

- ・データ受け渡しの方法、情報の取り扱い方法のルールを明確にする。
- ・テレワーク勤務者に情報セキュリティの意識を指導する。
- ・作業用パソコンの使用制限(勤務時間限定)や管理方法を定める。
- ・VPN装置(仮想専用回線)を活用し、外部ネットワークへの接続を制限する。

■ 求人募集

求人募集には、ハローワークを活用するとともに障害者の各種支援機関と連携することが効果的です。ハローワークでは、募集に関する事務手続きや障害者トライアル雇用^{※1}や各種助成金^{※2}の相談もできます。また、ハローワークインターネットサービスで「求人者マイページ」を開設することにより、情報検索や求人申し込み、求職者マイページからの応募の受付等がオンラインで可能となります。

〔※1〕ハローワークなどで求人登録を行い、障害者を原則3か月間試行雇用する制度です(要件を満たした場合には助成金あり)。面接だけでは分からない適性や能力を、実働の中で把握してから正式に雇用することができます。〔※2〕特定求職者雇用開発助成金などの助成金制度があります。

■ 候補者の情報・人柄・能力を把握

各種支援機関ではご本人との関わりの中で、障害状況・成育歴・家庭環境・思考傾向等を把握しており、履歴書や面接だけでは分かりかねる情報を得ることができます。事前に障害の状況や本人の持つスキル等を把握し、実際の面接では、本人のやる気や人柄、コミュニケーション能力等を確認することをお勧めします。

■ 受け入れの準備

採用時には受け入れの最終準備として、本人と就労条件等を確認しますが、障害の状況や配慮が必要な面が個人によって異なることがありますので、通常よりも細かい点まで把握することが重要です。

利用している支援機関、医療機関等に必要な情報の聞き取りを行い、家族や各機関と連携しサポートできる環境を整えると安心です。特に在宅でのテレワーク勤務では、居宅介護(ホームヘルプ)・訪問看護・訪問リハビリ等、自宅での生活をサポートする関係者の存在は大きな支えとなります。雇用後にも関係機関と情報共有ができる体制を整えると、在宅で働いている状況を把握しやすくなります。

■ 雇用契約

雇用契約書には労働時間、休日、仕事内容、給与等、本人の状況をふまえて具体的に記載します。テレワークを導入するにあたり、多くの企業では就業規則は変えずに付則として「テレワーク勤務規程」を作成しています。テレワークの導入に対応した就業規則では、「テレワーク勤務の許可基準」「勤務形態(在宅等)」「勤怠管理」「健康管理」「セキュリティ(服務規律)」等を明確に記載することが求められています。厚生労働省が作成した「テレワークモデル就業規則～作成の手引き～」が参考になります。

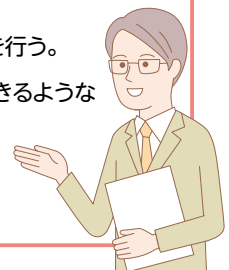


障害者を雇い入れて終わりではなく、ここからが本当のスタートです。

スキルの面で業務遂行に滞りがいないか、体調管理に支障がないか、コミュニケーションで不安を抱えていないか等々。そのような一つひとつの課題をご本人と受け入れ部門とで解決しながら、お互いに必要なことを意見交換できる信頼関係の構築を目指し、適宜のサポートと定着化への継続的なフォローが大切です。テレワーク勤務を行う障害者の継続就労へのポイントをご紹介します。

継続就労へのポイント

- ☑ 必要に応じ、担当業務に対する研修を実施する。
- ☑ 作業指示の出し方や連絡手段について、相談しながら改善を行う。
- ☑ 始業時に業務予定の連絡、終業時に業務報告を行うなど、雇用管理とともにコミュニケーションの一環として有意義に使う。
- ☑ 休憩をきちんと取れているか、無理のない作業ペースか気かけると同時に障害者自身にも自己管理を促す。
- ☑ 業務日報に健康状態を記録し、体調管理と情報共有を行う。
- ☑ 通勤している社員とテレワーク勤務の社員が交流できるような機会を設け、帰属意識を高める。
- ☑ 仕事に慣れてきたら、業務のレベルアップを図り意欲向上につなげる。



障害のある方をテレワーカーとして採用している企業の方にお話を伺いました。導入のメリットや苦労した点、工夫した点などを参考にしてください。

「障害も個性」前向きな姿勢が出会いを導く



事例① 株式会社イデアルアーキテクト (新宿区)

株式会社イデアルアーキテクトは、システムエンジニアリング事業、システムコンサルティング事業、システム受託開発事業などを手がけるIT企業。2020年より、自閉症スペクトラム、ADHDの障害がある方をエンジニアとして雇用しています。採用を担当した管理部の金本理恵さんにお話を伺いました。



管理部 金本さん

きっかけは成長に伴う諸問題対策から

障害者雇用を導入したきっかけは、会社の成長に伴って生じる諸問題を社内で検討し始めたことから。社員数が100名を超える企業では、雇用している障害者が法定雇用人数から1人不足するごとに月額5万円を支払う義務が生じる「障害者雇用納付金制度」もそのひとつ。金本さんはまず、東京しごと財団主催の「障害者雇用実務講座」に足を運びました。障害者雇用の基礎を学び、さまざまな助成金で企業をサポートする制度があることを知ります。イデアルアーキテクトの障害者雇用への第一歩でした。

採用にあたって、東京しごと財団から就労移行支援事業所を紹介されます。ここは主に挨拶やマナー、パソコンの基本操作等の職業訓練を通して障害者の就労をサポートする場所。金本さんは当初、簡単な事務アシスタントをしてもらえる人材を探すつもりでした。しかし、訪れた支援事業所で、専門職であるシステムエンジニアの育成が行われているのを目にします。

「(特に心的な)障害がある方にはごく簡単な作業しか頼めないのでは?という思い込みがあったので、高い専門技術を持つ方が多くいらっしゃることに驚きました」と金本さんは話します。そこからエンジニアの採用を考え始めました。

「この人ならば！」運命の出会い

就労移行支援事業所のオンライン説明会に参加し、就労希望者の中で自分の特性を理解しつつ、自分の考えをしっかりと伝えている方に目がとまります。詳しく話を聞いてみると真面目で人柄も良く、「この人ならば！」と運命的なものを感じたそうです。会社として初の障害者採用が決まりました。初めてのことで右も左もわからない中、東京しごと財団や就労移行支援事業所からのサポートを受けながら、スピーディーな採用ができたのは大きなメリットだったと金本さんは振り返ります。

職務と本人の適性とのマッチングを見極める

障害者の中には、通勤電車や電話対応等が苦手な人もいますが、テレワークではそうした不安を軽減しながら作業に集中できるので、IT関連の業務には適していると言えます。ただ、直接顔を合わせない分、特に体調管理には気を付けているそうです。朝のミーティングや連絡事項を伝える際には体調の確認をし、必要に応じてテレビ通話で対面しながらフランクにコミュニケーションをとるように心がけています。

「本人が“大丈夫です”と言っている、本当は会社に言いづらい、または本人も自覚していないというケースがあるので、今後はより深い信頼関係を築いて更なる定着を目指したい」と金本さん。社内では月に一度のペースで「オンライン懇親会」を開催。参加者を3~4人のグループに分けることで話しやすい雰囲気をつくるなどの工夫をしています。

「障害というと、どうしてもネガティブに構えてしまう企業も多いですが、私は“強めの個性”くらいに思うようにしています。ただし、障害者であることも忘れてはなりません。障害者の雇用に必要な配慮を継続して行い、その活動に対して助成金が支払われる分、企業には常に責任があるからです。障害のあるなしに関わらず言えることですが、職務と本人の特性を見極めれば、絶対に合う方が見つかるはず」と話す金本さんのまなざしには、日々頑張る社員に対するやさしさや取り組みへの真摯な姿勢が感じられました。



株式会社イデアルアーキテクト 障害者の雇用と テレワーク導入のポイント

POINT 障害者雇用について 会社・上司の理解を得る

金本さんの場合は、上司の指示を受けて障害者雇用をスタートさせました。一方、障害者雇用がうまく進んでいない企業でよく聞かれるのは「**会社や上司が障害者雇用について理解してくれない**」ということ。金本さんは、会社や上司を説得する材料として、**長期にわたり支援が受けられる助成金の存在は大きい**と感じています。たとえば非正規雇用労働者のキャリアアップを促進する「キャリアアップ助成金」に「障害者正社員化コース」が新設されるなど、障害者雇用にはさまざまな助成金制度が用意されています。一度調べてみてはどうでしょう。

POINT 障害者をひとくりにしない

一口に障害者といっても障害の形はさまざま、見た目ではわからない人も多くいます。障害があるからといってマイナスのイメージを持つのではなく、**個人の特性をうまく引き出す前向きな取り組みが大切**。イデアルアーキテクトでは、テレワークでコツコツ作業を進められる本人の特性とプログラミング業務がうまくマッチしました。

POINT 就労移行支援事業所の活用

イデアルアーキテクトでは東京しごと財団の障害者雇用ナビゲーターから紹介された就労移行支援事業所を活用して障害者雇用につなげました。支援事業所では**職業訓練はもちろん、個人の心のケアもしています**。今回採用されたTさんの場合、支援事業所からの「定着支援サポート」を受けており、就職後も定期的に面談等で悩みなどを話せる仕組みになっています。

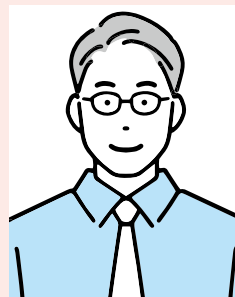


企業メモ 株式会社イデアルアーキテクト

- 所在地：東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビルディング45階 ■ 設立：2015年11月
- 事業内容：システムエンジニアリング事業、システムコンサルティング事業、システム受託開発事業等
- 代表取締役：古賀泰裕 ■ 従業員数：63名（うち障害のある社員数1名）
- ホームページ：<https://ideal-architects.co.jp/>

株式会社イデアルアーキテクトの

テレワーカーにインタビュー



システムエンジニア Tさん（仮名）

システムエンジニアとしてテレワーク勤務するTさんは現在、ハローワークに登録した求人案件を社内管理するシステムや社内備品をウェブ上で管理できるアプリの開発を担当。誠実な人柄が印象的な方です。

技術を磨き、 客先でも活躍できるエンジニアに

テレワークは通勤時間がないので、勉強や趣味の時間を取ることがメリットです。空いた時間でプログラミングはもちろん、興味のある数学についても本を読み勉強します。工夫しているのは、仕事の前後で服を着替えて気分を切り替えること。終業後は音楽をかけてリラックスしています。テレワークの難しいところは、チャットでのやり取りに時間がかかってしまうことです。私は頭の中で言葉をパッと浮かべることが苦手なのですが、なるべく短時間で伝えられるよう心がけています。作業に詰まったときは上長に直接聞くようにしています。参考になるサイトやサンプルをすぐ送ってくれるのでとても助かります。うまくいなくても、「停滞しているときも成長しているときだから」と励ましてもらえたので、気持ちが楽になりました。今後はさらに技術を磨き、Webサイトの制作や客先に出向いてのシステム構築を目指したいと考えています。

テレワーク1日のスケジュール

始業	
9:00~10:30	プログラミング作業 専門書やサイト等で調べながら進めます。
10:30~11:00	朝ミーティング 上長に前日までの進捗状況の報告と技術面での相談をします。
11:00~12:00	プログラミング作業
12:00~13:00	昼休み 休憩開始時と終了時には連絡を入れます。昼食を取り、読書や趣味の詰め将棋を楽しむことも。
13:00~18:00	プログラミング作業 午前に引き続き、調べものをして、上長に相談しながら進めます。
終業	

研修用の教材制作をオンラインで実現



事例② 株式会社ワット・コンサルティング(中央区)

建設業界においてCADオペレーターや施工管理者等の人材派遣業を主に行っているワット・コンサルティング。建設業界の高齢化、人手不足の解消に貢献すべく、11年前から研修による人材育成にも力を入れていきます。その際に使う大切な教材の制作に、障害者テレワークの扉を開く鍵がありました。



(左)人財開発部 浦澤さん (右)人財開発部 矢沼さん

前向きな姿勢に感銘を受けた

ワット・コンサルティングでは、障害者テレワークの導入以前にも障害者を数名雇用していましたが、障害者雇用に対する社内の意識はあまり高くなかったそうです。

「5年ほど前ですが、障害者雇用の人数が足りず、ハローワークから指導をいただきました。しかし、空いているデスクもなく、仕事もなかなかないという状況でした。そこでご提案いただいたのが、テレワークでの採用でした」と語るのは人財開発部の浦澤誠一さん。その後、紹介されて見学に訪れた就労支援施設で見た光景に想いは一変したそうです。

「グラフィックデザインのソフトウェアを学ぶクラスでしたが、皆さん、とても楽しそうに、積極的に作業をしていらっしゃいました。こんなにやりがいを持ってやっていただけるのなら、ぜひ当社で働いて欲しいと思いました」。

一方で任せる仕事に関しても、事を運ぶ好機がありました。「当社では、教科書や動画の教材を制作していますが、当時海外の拠点を作るにあたり、ベトナム人向けの教科書を作るプロジェクトが立ち上がるころでした。外注するつもりで動いていたのですが、タイミングよく、このデザインをやってもらおうという話になったのです」。

また、障害者テレワークのメリットを浦澤さんはこう語ります。「通勤交通費やデスクが不要といったメリットもありますが、それ以上に、「良いものを作りたい」という気持ちで真摯に作業を行う姿勢に感銘を受けます。良い刺激を受け、相乗効果的に部署内の成果につなげられることが最大のメリットだと思います」。

コミュニケーションの機会を多くつくるのが大切

障害者をテレワーカーとして受け入れる準備としては、まず、就業規則をつくること。また、就労に相応しい環境が家庭を訪問。テレワークのシステムについては、グループ会社のものを利用することでスムーズにできたとのこと。しかし、雇用が始まってからの日々の業務については、同じく人財開発部の矢沼恵子さんが、さまざまな配慮をされているそうです。「これまでコンテンツの制作

を仕事として行っていた方は少ないので、それぞれの方の得意分野を見つけるために日々のコミュニケーションや面談を通じ、その方にあった作業をお願いするように心がけています。また、業務を通じてスキルアップをしていけるよう働きかけています」。

また、制作を進める上では、2つの大きな問題がありました。「一つは、定期的な打ち合わせはあっても、実作業に入ると孤独感を感じてしまうこと。もう一つは、表現のニュアンスを文章で伝えるのが難しいということでした。それらの問題は、チャット機能・ビデオ通話を導入することでかなり軽減されました。一人で考え込んでいたことも気軽に質問ができ、表現のニュアンスも画面を共有して説明することができたりと、認識の違いを未然に防ぐことができました。さまざまな情報を共有することによって全体の作業効率やスキルのアップにつながると同時に、コミュニケーションを深められ、「チームで作業をしている」という認識が持てるようになりました」と矢沼さんは語ります。

活躍の場が人を成長させる

想像していた以上に仕事に対して前向きでスキルアップにも積極的な障害者テレワーカーの皆さん。矢沼さんが感じた彼らの心境は、「仕事として力を発揮できることがある、そしてそれを在宅勤務でできるということに充実感と安心感を感じていただいているのだと思います。そして、より充実した時間と仕事を全うするために、自分自身を磨いていく気持ちになるのではないのでしょうか」というものでした。

企業の社会的責任として捉えられがちな障害者雇用。テレワークを活用すれば、その意欲の高さが発揮され、企業のこれからの大きな力になると感じました。





株式会社ワット・コンサルティング 障害者テレワーク 導入までの歩み

ハローワークによる指導

「就労移行支援事業所」の見学/求人依頼

就業規則・家庭訪問等の受け入れ準備

就業開始

定期的な面談

適性調査やスキル
アップのフォロー

体調管理

Microsoft Teams 導入

チャットやビデオ通話で
チームの一体感が向上



スキルアップを重ねてもらいながら、
社内だけでなく社外にも通用する教材を目指す。



企業メモ

株式会社ワット・コンサルティング

- 所在地：東京都中央区新川1-11-11 東京冷凍新川ビル4階 ■ 設立：2003年4月
- 事業内容：建設技術者の人材派遣事業、有料職業紹介事業、建設技術研修事業、建築・建築設備の設計・積算受託事業、建築・建築設備の工事請負事業
- 代表取締役社長：水谷辰雄 ■ 従業員数：705名（うち障害のある社員数12名）
- ホームページ：<https://www.jp-wat.com/>

株式会社ワット・コンサルティングの

テレワーカーにインタビュー

人財開発部

齋藤 美樹さん



前職では化粧品メーカーの営業マンとして働いていた齋藤さん。デザインの仕事に変わってからも、持ち前のコミュニケーション力を活かし、チームのよきムードメーカーとして活躍されています。

好きだった 「絵を描くこと」が仕事に

研修生用にカリキュラムを組んでいる建築関連の動画全般の作成・エンコード作業と、管工事・電気通信・土木のテキストや動画に使用するイラストの作成、テキストの編集等をIllustrator、Photoshop、InDesign、Premiere Proを使用し、行っています。かつては営業マンとして他社で働いていたのですが、脊髄損傷で足が不自由になり、就労支援施設で出会ったのがデザイン制作・編集の仕事でした。昔から絵が好きでしたので、これを機に本格的にやりたいと思いました。車椅子のため、電車で出勤するのは大変ですが、テレワークでは自宅で仕事ができるため、大変助かっています。テレワークは自己管理が大切です。つい没頭してしまいがちですが、50分毎に10分の休憩を入れるなど、体調管理には気を付けています。会社の方たちと直に会う機会はほとんどありませんが、リモートで面談や会議をして頻繁に顔を見ていますので、仕事の課題をきちんと共有できていますし、従業員同士の気心も知れていると思います。こうして活躍の場があることは、何よりの生きがいにつながっています。また、私たちが作り上げた作品が、多くの受験生や研修生のお役に立てることが、喜びであり励みになっています。今後、制作に携わってきた教育コンテンツを外販する動きも出てきています。私たちの努力が実を結び、より多くの方々にご覧いただく日も近いかもしれません！



より見やすくデザインして改版された教科書

障害者を対象としたテレワークを始める 企業等のための相談窓口

東京都障害者IT地域支援センター

障害者のIT利用を支援するための情報収集・情報提供のほか、ICT支援機器の展示・基本的なパソコン操作体験等を実施しています。また、障害がある方や家族からの電話・FAX・メールまたは来所やオンライン(Zoom等)による相談支援業務を行っています。

お問い合わせ先 TEL:03-6682-6308



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 中央障害者雇用情報センター

民間企業で障害者雇用の企画、実施、直接的な支援の提供等に携わってきた者や長年障害者の職業リハビリテーションの支援を行ってきた障害者雇用支援ネットワークコーディネーターが、障害者雇用の進め方・雇用管理に関すること・賃金制度・特例子会社の設立に関することまで広く相談・援助を行っています。また、就労支援機器アドバイザーが、障害者の就労を支援する機器の紹介や貸出しに関する相談を行っています。

お問い合わせ先 TEL:03-5638-2792



テレワーク・ワンストップ相談窓口

東京都では、テレワークの導入・運用時におけるさまざまな疑問や課題について、社会保険労務士やIT等の専門家にオンラインで相談できる窓口を設置しています。テレワークにおけるどんなお困りごとでもお気軽にご相談ください。

お問い合わせ先 TEL:03-3868-3401 (東京都産業労働局 雇用就業部労働環境課)



東京テレワーク推進センター

東京都と国がテレワークの普及を推進することにより、企業における優秀な人材の確保や生産性の向上を支援するために設置したワンストップセンターです。テレワークについてのセミナーで幅広く情報収集ができるほか、テレワークに取り組む企業とテレワークで働きたい方をマッチングする就職面接会等も開催しています。

お問い合わせ先 TEL:03-3868-0708



公益財団法人東京しごと財団 障害者就業支援課
TEL 03-5211-2681

公益財団法人東京しごと財団では、障害のある方の雇用・就業の促進を図るため、地域の就労支援機関等と連携し、就業を目指す障害者の方や、障害者雇用を検討している企業等を対象に各種セミナーや職場体験実習、障害者委託訓練、職場定着支援等さまざまな支援を行っています。

また、就業を希望する障害のある方(障害があるかもしれない方)や、そのご家族、支援機関や関係機関の方、障害者雇用を進めたい企業等に対する情報提供やご相談にも応じています。ぜひご活用ください。

※職業紹介は行っておりません。



障害者のテレワーク導入サポートブック 令和4年2月発行

【発行】 公益財団法人東京しごと財団 障害者就業支援課 〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター8階

【印刷】 株式会社創芸社