

障がいのある人のテレワーク雇用をもっと身近に。

ヒトノチカラ

福岡県の「ヒトノチカラ」を

テレワークで活かしていく。

福岡県内には、様々なビジネススキルを持った障がいのある人がたくさんいます。しかし、まだまだその力を活かす場が充分ではありません。

福岡県では、テレワークでの雇用を取り入れることで、企業の人材確保がより幅広く行えることを目指すとともに、通勤時の負担が大きい等の理由により、働く意欲や能力があっても働くことができなかった障がいのある人の就労機会を広げたいと考えています。

いきいきと自分らしく働ける方が増えてほしい。

そのために、ひとりひとりが持つ「ヒトノチカラ」をもっと活かしていきたい。本冊子のタイトルには、そんな福岡県の想いを込めました。

障がいのある人のテレワーク雇用をもっと身近に。

ヒトノチカラ

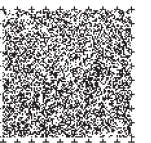
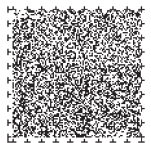
テレワークによる障がい者雇用促進サポートモデル事業
発行日：令和2年9月
発行元：福祉労働部労働局新雇用開発課
直 通：092-643-3594

テレワークによる障がい者雇用で任せている業務や、

導入方法など現場の様子がわかる！



テレワークによる障がい者雇用
促進サポートモデル事業 事例集



障がいのある人のテレワーク雇用、どんなイメージですか？

障がいのある人の中には、働く意欲はあるけれど通勤が負担、大勢の人がいるオフィスで働くことは難しいけれど自宅であれば能力を発揮できるという人がたくさんいます。

障がいのある人のテレワーク雇用に対して、難しいイメージをお持ちの方が多いようです。ここでは導入するためのヒントを記していますので、具体的事例は本文をぜひご参照ください。

テレワークに適した仕事がない。



テレワーク未導入企業の7割以上が、導入しない理由を「適した仕事がない」と回答しています（総務省「令和元年通信利用動向調査」）。テレワークでも業務ができるように、現状のやり方を変えることが必要です。実際に仕事のやり方や業務を見直すことで、サービス品質の向上、業務の効率化につながった企業があります。

テレワークでは業務指導やマネジメントが難しい。

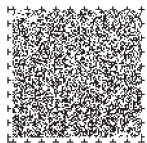


オフィスにいない従業員に、どうすれば指導できるか、どうすれば帰属意識やモチベーションを持ってもらえるのか。ポイントはコミュニケーションツールを“適切”に運用すること。初めての取組みは、課題が出て当たり前です。課題が出たら、その改善方法を実行し、検証する。これがテレワーク雇用における成功の秘訣です。

セキュリティや情報漏洩が心配。



テレワークで業務をする際に、懸念点としてよく挙げられるのが、情報漏洩などのセキュリティ面です。セキュリティ対策としては、社外から、社内の情報にいかん安全にアクセスするかがポイントです。リモートで操作するリモートデスクトップやクラウド上に業務環境をおく仮想デスクトップなど、手元で操作する端末には情報を残さず、社内情報にアクセスできるシステムを活用する方法が有効です。



実は、障がいのある人のテレワーク雇用は、

どんな会社でも導入が可能です。

令和元年度

「テレワークによる障がい者雇用促進サポートモデル事業」の概要

本事業は、テレワークによる障がい者雇用に意欲がある企業に対し、導入準備から職場定着までを専門家がサポートし、その導入事例を広く周知することで、県内企業のテレワーク雇用の促進を図ることを目的として実施しました。

モデル企業は公募を行い、選定委員会による選考を経て以下の4社（五十音順）が選定されました。

- ・株式会社あなびきパートナー九州
- ・一般社団法人オプティ
多機能型就労継続支援事業所A型B型「いなほ」
- ・九州地理情報株式会社
- ・株式会社トヨタプロダクションエンジニアリング

専門家によるサポートは、企業へのテレワーク導入のためのコンサルティングと企業が雇用した障がいのある人への定着支援を実施しました。

本事業を通じて、6名の雇用、2名の就労継続支援B型事業所で在宅就労の実績ができ、全てのモデル企業で雇用が実現しました。

モデル企業4社は、いずれもテレワークによる雇用は初めての取組みでしたので、事業開始前は、様々な不安や懸念を持っていました。しかし、取り組んだ結果、メリットが大きかったことから、事業終了後もテレワークによる採用を継続していく意向となりました。

事業実施のスケジュールは、以下のとおりです。

事業実施スケジュール

時期	実施内容	詳細
9月初旬	キックオフミーティング	関係者全員（県庁・モデル企業・専門家〈コンサルティング会社、就労移行支援事業所〉）が参加し、事業の方針、実施内容、スケジュールの確認
	研修	県主催のテレワークによる障がい者雇用セミナーに、モデル企業が参加。テレワーク雇用について正しく理解
9月中旬～10月	募集する業務の設計	現行業務の洗い出しと業務フローの見直しを行い、テレワークで業務ができるように改善
	ICT環境の整備	テレワークをするために必要なシステムやツールの検討～選定
	運用ルール・制度案作成	テレワーク制度がある企業は、現行制度の見直し 制度がない企業は、ルールと制度案を作成
	求人票作成～募集開始	設計した業務で求人票を作成、ハローワークに求人登録
11月～12月	採用活動	テレワーク雇用合同会社説明会にモデル企業が参加 書類選考～面接（対面/Web）～内定出し
	テレワークの試行～課題解決策実行	導入したICT環境と運用ルールで、問題なく業務ができるかどうか、既存社員でテレワークの試行 課題が出た場合、改善策を講じて再度試行
1月～3月	入社準備～入社	内定者の自宅のインターネット環境、執務環境確認～会社貸与物の準備
	定着支援	専門家が、就労者の自宅を訪問し、ツールの使用方法、健康管理、報告連絡相談の仕方などを指導

障がいのある人のテレワーク雇用をもっと身近に。

ヒトノチカラ

CONTENTS

01-02 福岡県事業概要

03-12 企業事例

03 CASE.1…(株)あなびきパートナー九州

05 CASE.2…九州地理情報(株)

07 CASE.3…(株)トヨタプロダクションエンジニアリング

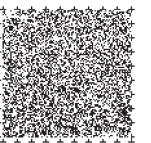
09 CASE.4…(一社)オプティ(B型「いなほ」)

11 CASE.5…(株)やまやコミュニケーションズ

12 CASE.6…(有)中村製作所

13 ほかにもこんな方々が
テレワークで活躍中！

14 テレワークによる
障がい者雇用に向けた取組み方



テレワークで採用活動ができた時の喜びは



ひとしおで、大変なことは吹き飛びました。

企業概要

株式会社 あなぶきパートナー九州

所在地：福岡県福岡市博多区御供所町

資本金：1,000万円

(株主 株式会社穴吹ハウジングサービス)

事業内容：

あなぶきハウジンググループの特例子会社。主にグループ会社からの委託業務(清掃、事務作業など)を行っている。

従業員数(2020年5月現在)：

19名(サポートスタッフ2名含む)

<https://www.anabuki-housing.co.jp/anabuki-partner/>

テレワーク雇用状況

人数：1名(2020年5月現在)

障がい：身体障がい(内部疾患)

勤務日：週5日(火曜日から土曜日)

勤務時間：10:00~16:00

担当業務：PDFデータの名前づけ・システム登録作業



事業参加前

働き方の多様化に テレワーク導入を検討

障がい者雇用を促進するに当たっては、障がい種別に関わらず広く採用していくこと、オフィス拡張などのコストを抑えること、働き方の多様化に対応することなどの課題があり、テレワークの導入を検討していました。

その矢先、県事業のことを知り、参加を決めましたが、何から手を付けていいかわからない漠然とした不安がありました。特に、雇用後のコミュニケーションの取り方や教育、定着には不安が大きかったです。

事業参加中

業務を洗い出したから わかってきたこと

一番大変だったことは、通常業務で手いっぱいの中で、業務の洗い出しをしたことです。当時サポートスタッフが1人だったので、時間的にも大変でしたが、業務を洗い出して可視化したことで、テレワークでできるのか、通勤する者で実施するべきなのかが分かりました。

合同会社説明会では、実際に業務を担当している社員に説明してもらうことで、親しみやすさや会社の雰囲気を感じてもらうことができました。後日、応募者からは、「温かみを感じた」というコメントや「一緒に働きたいと思った」というメッセージが届きました。

採用方法に関しては、今までは対面で行っていましたが、今回はWebでの一次面接と2日間の実習で選考を進めていくことになり、Webでの面接で今までの面接と変わらず採用の判断ができるか不安がありました。しかし実際には短期間で採用に至ることができ、喜びはひとしおでそれまで大変だったことは吹き飛びました。

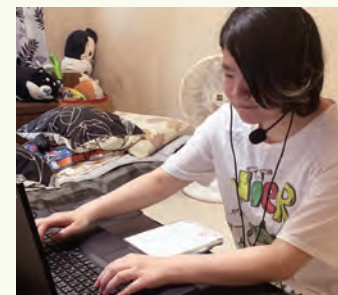
事業終了後から現在

テレワークに取組み、 採用の幅が広がった

事業終了後の課題は、採用した社員とのコミュニケーションだと考えました。いつでも会話やチャットができるように、業務中は常時Web会議ツールのZoomに接続し、お互いにカメラをつけ、気軽に話しかけられる雰囲気にしました。また、当初の2カ月程は業務に関する窓口担当者を

テレワーカー VOICE

木村 真帆さん(20代)



体温調整が難しいため、夏場は体力を消耗して疲れやすいのですが、在宅勤務であれば室温を自分でコントロールすることができるので、仕事もきちんとこなせます。

働く前は、これまで働いたことがなかったため、どのような流れで1日が始まり、終わるのか分からないことが心配でした。

最初の頃は、質問することが苦手で聞け

ずにいたのですが、今は遠慮なく聞くようにしています。やりとりは口頭が多く、分からないことがあってもすぐに聞けるので安心です。

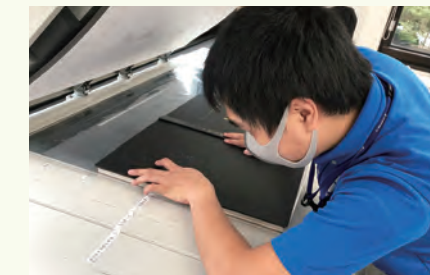
働いて嬉しかったのはお給料で、好きな画材を自分で自由に買えるようになったことです。これからも仕事を任せていただけるようになりたいと思っています。

感想&メッセージ

実際に導入したら メリットのほうが多かった

テレワーク雇用をすることで既存社員との公平性が保たず、一方に負担がかかることもあります。何が正解なのか悩むこともありますが、お互いに存在を認め合い、足りない部分を補い合いながら働く、これが合理的配慮かと思います。

県内でテレワーク雇用をしている企業はまだ多くないと思いますが、実際に導入してみて、メリットの方が多いと感じています。検討されているのであれば、取り組んでみられてはいかがでしょうか。



清掃、事務作業を請け負っている

代表取締役社長
浅原 芳昭



最近、当社ではパソコンとネット環境があればできる業務が増えてきています。

私は、テレワークでの採用に可能性を感じています。スキルがあるにもかかわらず、通勤が難しいことを理由に就労を断念している方も、テレワークでなら働けるかもしれません。

当社は、今後も通常の勤務形態での採用と並行して積極的にテレワークでの採用を進め、グループの障がい者雇用を促進していきます。

一日の流れ

10:00 出社

Web会議ツールZoomにアクセス
朝礼(先輩社員と2人)

↓
業務(カメラオン)

↓
12:00 お昼(カメラオフ)

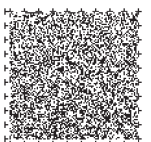
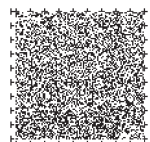
↓
13:00 業務(カメラオン)

↓
16:00 終礼

日報
(全員の終礼にオンラインで参加)

↓
退社

Web会議ツールZoom退出



実際にやってみると、自分たちが勝手に



ハードルを上げ過ぎていたんだと思いました。

企業概要

九州地理情報 株式会社

所在地：福岡県福岡市東区青葉

資本金：1億円

事業内容：

地理情報システム開発、一般システム開発、図面・文書管理、データエンタープライズ、紙媒体電子化(スキャニング)、保管検索システム開発、障がい者教育など

従業員数：93名(2020年5月現在)

<http://kyuchiri.ne.jp/>

テレワーク雇用状況

人数：4名(2020年5月現在)

障がい：精神障がい

勤務日：平日5日間

勤務時間：8:30~15:30

担当業務：開発部(2名)プログラマーとして、自治体向けの地図情報を活用したシステム開発 総務部(2名)



事業参加前

本当にできるのか不安や懸念がありました

設立当初は身体障がいのある社員が多かったのですが、ここ数年で精神障がいのある社員が増え、定着に課題がありました。また、既存社員の年齢も上がり、通勤のハードルも感じていて、それらの課題を解決するためにテレワークの導入を考え始めていました。

県事業に参加するに当たっては、扱う情報が機微なため、セキュリティが確保できるか不安や懸念もっていました。さらに雇用当初から完全テレワークという点も、本当にできるのかやや心配な面はありました。

事業参加中

プロジェクトチームで情報を共有

一番の成功の要因は、プロジェクトチームを編成したことです。テレワークを導入するに当たっては配属部署だけでなく、システム、人事、その他様々な部門が関わってくるため、

情報共有をしていくことを重視しました。現場は既存業務をこなしながら、新しい取組みへの対応で少々大変でしたが、会社方針が明確になっており、関係者全員が認識を合わせ、協力して進められました。

事業の取組みの中で最も印象に残ったことは、業務設計に関することです。当初は現状でテレワークが可能な業務を見つけて、雇用することを考えていました。しかし、現状の業務の中からテレワークでできるものを見つけるのではなく、業務のやり方を工夫して、どうすればテレワークでもできるようになるのかを検討することが重要だとアドバイスを受けた。これにより、テレワークで可能な業務の幅が広がるとともに、業務の効率化にもつながることが分かりました。

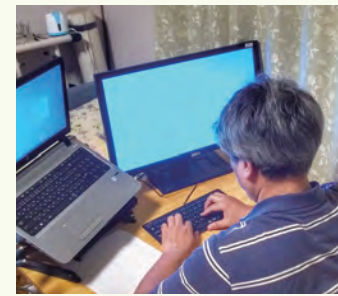
事業終了後から現在

テレワークによる定着の効果の表れ

入社直後からテレワーク勤務になるため、社内状況や業務を一から教えないといけません。どのくらいの人や工数をかければいいのか、悩みどころでした。テレワークで勤務する社員には

テレワーカー VOICE

Mさん(40代)



社会復帰をスムーズにするため、通勤ストレスを軽減できるテレワークを選択しました。テレワークは初めてでしたが、コミュニケーションの手段さえあれば、通勤との差はないというのが実感です。体調が整えばまた通勤することも考えましたが、テレワークで違和感なく働けているので、ずっとテレワークで働きたいと思っています。

働く前は、自宅の作業環境をきちんと整備できるのか不安でしたが、各種設定もZoomでつなぎながら対応できました。テレワークでは意識しないと報連相がうまくいかないのが、日々実践していくことが大事だと改めて思っています。今は短時間勤務ですが、いずれフルタイム勤務にして、仕事を長く続けていきたいです。

1名の専属担当をつけましたが、最初の2週間位は、ほぼ1日つきっきりで対応していたように思います。通勤者への指導と比べると、倍近い工数がかかったかと思います。ただし、最初にしつかりと対応できた分、その後は予想していた程はかかりませんでした。

テレワークを知った当初は、身体障がいのある社員を対象に考えていましたが、人の多い職場だと体調を崩したり、ストレスになるという精神障がいのある社員に対してテレワークという働き方が非常に合っているということを実感しました。雇用した社員も体調を崩さず安定的に働いていて、テレワークの効果の1つと考えています。

今後

テレワークの拡大を視野に入れています

今後は既存社員でも、テレワークで働けそうな社員に対しては、テレワークという選択肢を示していきたいです。テレワークの拡大も視野に入れて、現在パソコンに関しては、シンクライアント導入を本格的に検討している段階です。部署などによってツールがバラバラで統一されていない点など課題はありますが、より良い環境整備をす

るため、改善を検討していきます。

感想&メッセージ

テレワークは難しいと考える過ぎていました

当初、テレワークは難しいというイメージがありました。特にセキュリティの厳しい企業にとって、はたしてテレワークができるのだろうかという気持ちがありましたが、実際試してみると、考え過ぎだったことが分かりました。自分たちでハードルを上げ過ぎていたというのが率直な感想です。

また、生産性が下がるのではないかとこの心配もありましたが、通勤時と変わらないことも分かりました。面接で過集中になると報告を受けたので、長時間労働にならないよう声かけをしています。

信頼関係とインターネット環境があ



Tさん

ればテレワークはできます。社内を進めていくに当たっては、機器の調達や利用するツールなど、ITに精通した社員に参加してもらうことがポイントです。

代表取締役社長
三舛 善彦



当社は、より多くの人々に生活を営むための環境と多様な働く場所を提供し『人が活きるカタチ』を創造することを社会的使命に掲げています。

平成30年度福岡県事業の「テレワークによる障がい者雇用促進検討会議」への参画を機にテレワークという働き方を理解し、今後働き方改革の一環としてさらに導入し拡げていきたいと思っています。今後も社会環境や社員の生活スタイルの変化に柔軟に対応した働き方ができる会社を目指していきます。

一日の流れ

8:30 出社

バーチャルオフィス
Sococoにログイン

チャットで挨拶・朝の業務連絡・業務

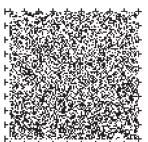
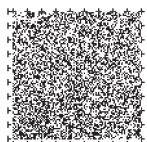
12:00 お昼

13:00 業務

チャットで挨拶・業務報告

15:30 退社

Sococoログアウト



採用過程が一番大変でしたが、面接では

テレワークで働く必要性を重視しました。



企業概要

株式会社トヨタプロダクションエンジニアリング

所在地：福岡県宗像市アスティ

資本金：4億円

事業内容：

自動車に関するデジタルデータを基軸にした生産準備、設備開発設計、品質データ管理。コンピュータソフト/ハードの開発、販売、リース、レンタル、保守。

従業員数(2020年5月現在)：642名

<http://www.tpec.co.jp>

テレワーク雇用状況

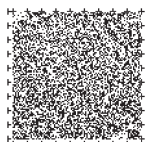
人数：1名(2020年5月現在)

障がい：難病

勤務日：週5日

勤務時間：9:00~16:00

担当業務：広報業務(社内報やSNS関連)や総務業務



事業参加前

障がい者雇用の活性化や地域の貢献に向けて

障がい者雇用を積極的に行いたいと思っていましたが、正直なところこういった業務がマッチングするのかイメージができていませんでした。特に、どのような業務をしてもらうのか、どの程度のボリュームが必要になるのかがつかめず、やりたいという思いはあっても、手探りの状態で止まっていて、具体的には進められていませんでした。

テレワークによる障がい者雇用という県事業の話聞いた時に、企業としての社会的な責任やダイバーシティへの取組みといったことも考え、これからの社会を見据えて、テレワークでの雇用も進めるべきかと思いました。また、会社の課題だけでなく、県内の障がい者雇用の活性化につながるのであれば地域への貢献にもなると考え、参加しました。

一方、社内にテレワーク制度はありましたが、育児や介護などを行っている社員が、週に1日程度することを想定しているものだったので、完全在宅勤務になった場合、対応できるのかどうかといった不安がありました。

事業参加中

採用の選考過程が一番大変でした

事業の中で一番大変だったのは、タイトなスケジュールの中で採用活動を進めていく、選考過程の部分でした。予想以上に多くの方から応募いただき、面接にかなりの時間を要しましたが、テレワーク求人では、採用の幅が大きく広がると感じました。また、面接だけでは病状の把握などが難しかったこともあり、最初はどんな人を採用していけばいいのか想像できませんでした。しかし、テレワークで働く必要があるか、テレワークという働き方を理解しているか、という点は重要だと感じました。

今回は、県事業であったため、多くの方に協力いただきましたが、今後は経験を重ねて、障がい者雇用のノウハウ



既にあった社内のテレワーク制度も活用

テレワーカー VOICE

前田 英治さん(40代)



難病のため、通勤するだけでも体への負担がありましたが、40代になり体力の消耗も激しくなり前職は退職に至りました。テレワークであれば通勤の負担もなく、休憩時間に休めるスペースも確保できるので、今の働き方がとても合っています。

テレワークで働くようになってから、体調がよくなったと実感しています。働く前は、

対面のコミュニケーションがないことに不安もありましたが、広報として他の部署の方に執筆を依頼したり、総務として各部署と関わりがあったりする中で、その不安は解消されました。

今年の目標は、仕事に慣れることと、体調維持と体力づくりです。いずれは社内報の右腕と言われるようになりたいです。

を体得していきたいと考えています。

りも円滑にできるようになったと感じています。

てみるかどうか迷っているのであればチャレンジすべき、踏み出していくべきだと思います。

また事業を通したノウハウや経験を、今後のテレワークによる障がい者雇用の推進に活用していきたいと思っています。テレワークを整備することは、誰もが働きやすい環境の整備にもつながっていくので、積極的に取り入れて会社全体の成長にもつなげていきたいと思っています。

事業終了後から現在

仕事の目的や役割を明確にすることが重要

最初の1カ月間は、主にeラーニングを使ったトレーニングを中心に行いました。広報業務ではフォトショップなどのソフトや、総務業務ではエクセルの関数やマクロも使うので、操作に慣れてもらうという目的です。

仕事の指示については、仕事の目的や役割について明確にすることが重要だと気づきました。また、分からないことは何でも聞いてほしいということも伝えていきます。

歓迎会を兼ねて入社してもらいましたが、チームメンバー同士が、お互いを知るよい機会になりました。それ以降、業務上のやりとりも、以前よ

今後

テレワークとデジタルエンジニアリングの親和性に期待

今回のことが障がいのある方をはじめとする多様な人材の活躍や多様な働き方の実現など、ダイバーシティを強く推進していくきっかけとなったと考えています。

新型コロナウイルス感染症の拡大により、テレワークが注目されていますが、CADをはじめとしたデジタル技術を活用した業務などは、テレワークでの雇用という観点においても可能性が高く、今後業務の幅も広がっていければと考えています。

感想&メッセージ

迷っているのであればチャレンジすべき

会社の成長につながったと実感しています。これまで自分たちでできなかったことが、県事業を通して実現できたので勉強にもなり、満足しています。もしテレワーク雇用をやっ

一日の流れ

9:00 出社

電話で上司に予定を連絡
メンバー間でスカイプの
チャットなどで打ち合わせ

9:30 業務

お昼前に担当者にメールで業務内容連絡

12:00 お昼

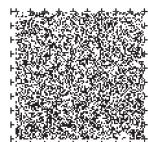
13:00 業務

午前中の返信を確認。修正点などを修正

終業前に上司に電話連絡をして結果を報告

電話の後、メールで詳細報告

16:00 退社



自分たち職員の働き方の見直しをしたことが、

サービスの質向上につながりました。



企業概要

一般社団法人オプティ

多機能型就労継続支援事業所A型B型「いなほ」

所在地：福岡県中間市中間

事業内容：

多機能型就労継続支援事業所

従業員数(2020年5月現在)：16名

<https://inaho-opti.com/>

【就労継続支援(B型)とは】

一般企業等での就労が困難な人に、就労する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練、その他の必要な支援を行います。

テレワーク利用状況

人数：1名(2020年5月現在)

障がい：

身体障がい(脊椎損傷) /

精神障がい(統合失調症)

勤務日：平日4日間

(※週1日は通所か職員による家庭訪問)

勤務時間：10:00~15:45

担当業務：議事録の文字起こし



事業参加前

システムの導入費用など 心配や悩みがありました

当事業所は、就労を希望する障がいのある人のための福祉サービス事業所です。当事業所では、通所型のサービス提供のみを行っていたので、テレワークであれば通所が難しかった方々へサービスを提供できるのではないかと、県事業に興味を持ちました。

当初は、システムの導入などに高額な費用がかかるのではないかとという心配や、テレワークで利用者を支援できる体制が整うのか、といった悩みもありましたが、今後の事業展開も考えて参加を決断しました。

事業参加中

自分たち職員の働き方の 見直しから検討

事業では、就労継続支援B型の利用者を在宅勤務で募集することとしましたが、最初に見直しした内容は、職員の情報共有の方法や連絡方法などでした。自分たちの働き方から見直しを始めることに、とても戸惑

いましたが、業務の効率化が図れる良いきっかけになると思い、ICT環境を整えるなど積極的に取り組みました。それまで日々の業務に追われていましたが、例えば、利用者情報の管理を各職員がタイムリーに編集して、全員で情報共有ができるようになったり、WEB会議の導入により外出先からでも参加できるなど、業務改善につながりました。これにより、テレワークの良さを職員自身が実感することとなりました。

職員の業務体制ができた後、利用者の在宅勤務環境を整えました。Sococoというバーチャルオフィスを使用し、業務中はずっとログインするルールで運用することとしました。利用者は、自治体からの広報のほか、地域の支援機関などにも声を掛けてもらいました。

事業終了後から現在

在宅勤務への切り替え が容易にできるように

利用者に在宅勤務を促すには、仕事の量や種類についても、もっと幅広くたくさん用意しておく必要があります。在宅勤務をする利用者が増えれば、企業から仕事を受注する際

テレワーカー VOICE

就労継続支援B型を利用している
佐藤 靖彦さん(30代)



数年前、テレワークという働き方を知り、パソコンスキルを身に付けるため職業訓練校に通いました。現在は、主に音声データを聞いて議事録を作成しています。在宅勤務中は、職員の方が気にかけてくれてアドバイスをくれたり、時には雑談をしたりすることもあるので、寂しさはあまり感じません。テレワークを利用する前は、どんなものか

よくわからないという漠然とした不安がありました。職員の方の声掛けでそうした不安も解消できました。今は毎日楽しく仕事をしています。車いすを利用しているのですが、通所しなくていいことが一番有り難いですし、周囲に気をを使う必要もなく業務に集中できます。ここでの経験を活かして、テレワークでの企業への就職を目指しています。

の体制が強化されるとともに、利用者へのサービスも効率的に提供できます。

また、新型コロナウイルス感染症対策としても、テレワークはなくてはならないものと改めて認識しました。緊急事態宣言が発令された時期も、職員同士での情報共有に問題は起きず、通所している利用者はスムーズに在宅利用への切り替えができました。

今後

これからも在宅利用を どんどん増やしたい

県事業を通して業務を見える化し、情報を共有することで、担当外の利用者への対応も可能になりました。属人化が改善され、利用者が増えたにもかかわらずサービスの質が



就労を希望する障がいのある人の支援を行っている

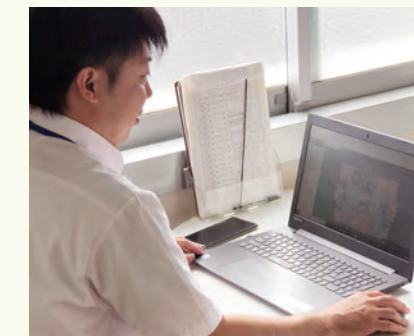
上がると同時に、自分たちの意識改革にもなりました。事業に参加したことで、通所であればサービスを提供できなかった人々へサービスを提供できるようになったことは非常に大きいです。テレワークの意義も感じますし、これからも在宅勤務の利用者をどんどん増やしていく、という目標ができました。

また、新しく計画相談事業を始める予定です。提供できる選択肢を増やし、多くの方に活用してもらいたいです。

感想&メッセージ

これからの社会に 必要不可欠な働き方

私たち福祉サービス事業所が参加することで、就職にはまだ時間がかかるという人たちにも、テレワークとい



社員もテレワークの意義を実感

一日の流れ

10:00 出社

バーチャルオフィスSococoにログイン

↓

事業所の朝の全体朝礼に音声で参加

↓

業務

↓

12:15 メールを出してお昼

↓

13:15 メールを出して業務

+

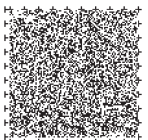
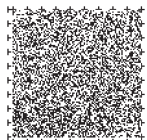
eラーニング(knowbe)

Sococoで業務報告

↓

15:45 退社

Sococoログアウト



テレワーク雇用の成功は、



支援機関との連携が重要なポイントです。

企業概要

株式会社やまやコミュニケーションズ

所在地：福岡市東区松島

資本金：1億円

事業内容：

辛子明太子製造販売・水産物及び一般
食品加工製造販売・外食事業
従業員数(2019年8月末現在)：928名
<https://www.yamaya.com/corporate/>

テレワーク雇用状況

人数：4名(2020年5月現在)

障がい：身体障がい4名

- ・肢体不自由(上肢・下肢)
- ・両混合性難聴
- ・肢体不自由(両下肢)
- ・脳出血による左上下肢の機能全廃

担当業務：マーケティング業務(名刺のデータ化、アンケート調査、ターゲットリスト作成など)、労務管理(店舗スタッフの出退勤管理、各種入力・集計業務)など

テレワーカー VOICE

川久保 由加さん(40代)



病気により手足に障がいが出たため看護師の仕事が続けられず、在宅勤務を選択しました。通勤で体力を消耗しない分、休まずに仕事ができるようになり、家事もできるようになりました。入社前は、自分の病気を理解してもらえないか不安でしたが、挨拶と同じような自然さで配慮してもらえ、助けられています。



Nさん(40代)

聴覚障がいのため、声のトーンなどで聞こえにくいことがあり、それを理解してもらえないか不安があったことから在宅勤務をしていました。入社した時に、障がいに関係なく接してもらえたことで不安が無くなり、通勤することが楽しくなってきました。

定しておらず、運用は各部門に任せて、柔軟に対応できるようにしています。

きっかけ

働き方の多様化促進に

多様性があるから会社は成長するという社長の考えのもと、自宅でも仕事をしたいという従業員の希望からテレワークを導入しています。その一環として、障がいのある人のテレワーク雇用も行っています。

導入するうえでの工夫

細かいルールは設けない

テレワークを利用している障がいのある従業員は、完全在宅勤務や通勤と在宅勤務を組み合わせるなど、それぞれの事情や希望に合った働き方を選択しています。あまり細かいルールを設

今後

支援機関との連携が重要

家庭の事情があっても働き続けることができるテレワークは、企業にとってもメリットがあります。

当社のテレワークによる障がい者雇用の重要なポイントは、就労移行支援事業所のサポートです。これからも支援機関と連携し、障がいのある人のテレワーク雇用を続けていきます。



多様な人たちを雇用しているのは、



会社の成長が目的です。

企業概要

有限会社 中村製作所

所在地：福岡県北九州市小倉南区長野東町

資本金：300万円

事業内容：スパイラルダクト継手類製作、空調ダクト設計施工

従業員数(2020年5月末現在)：35名

<http://aqd.jp/>

テレワーク雇用状況

人数：2名(2020年5月現在)

障がい：精神障がい

担当業務：自社開発注文・受注システム開発サポート



きっかけ

会社の成長に不可欠

企業の成長と従業員への分配の好循環を作ることを目的に、多様な働き方ができるスーパーフレックス制度(コアタイムがないフレックス制度)を導入しました。この一環として、障がいのある人のほか、高齢者、外国人、など様々な人を雇用しています。

導入するうえでの工夫

発注業務をシステム化

製造業は工場に来ないと物が作れない、ではどうすればテレワークを導入できるかを考えました。社内の業務を見直し、受発注業務をシステム

化することによってテレワークでもできるようになると考えました。まずはシステム開発要員として、障がいのためテレワークであれば勤務できる人を採用することとしました。

今後

採用は意欲と信頼を重視

システムの完成が受発注業務の大きな改善につながり、システム導入によって、通勤が出来ない人、遠隔地に住んでいる人などを採用することも可能になりました。

会社の成長のために多様な人を雇用しています。社会貢献だけを目的にした雇用は続けられないため、採用は能力や経験より意欲と信頼を重視し、入社後教育に注力しています。

推進担当者 VOICE

常務取締役 中村 清二郎さん

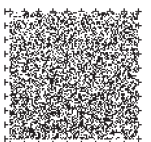
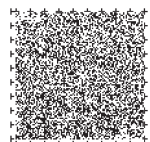


採用する時には、信頼できる人かどうかを重視しています。テレワークの従業員の勤務時間は体調や事情に合わせて、本人の裁量に任せています。

システム開発はひと段落したので、運用を担当していただきます。2020年夏、精神障がいのある人のテレワーク雇用を増やし、受発注業務がテレワークで2名体制に

なることで、より業務の安定化につながると考えています。

テレワークの運用は、まだまだ不十分なこともあります。大企業の真似をするのではなく、当社らしくどうすればより良くなるか、チャレンジし続けていきたいと思っています。



ほかにもこんな方々がテレワークで活躍中！

CASE 難病



安東 果琳さん(20代)

障がい状況: 難病

(自己免疫性肝炎) 障害者手帳無し

勤務先: 夢つむぎ株式会社

就労移行支援事業所 夢つむぎチャレンジ

テレワークという働き方が希望と自信をくれました。

難病を発症後、生活に様々な制約ができましたが、テレワーク勤務で利用者や職員と毎日オンラインでコミュニケーションを取りながら仕事ができるので、孤独を感じることなく充実した毎日を送っています。

障がいのある人の就労支援という仕事は、病気になった自分だからこそ利用者のことを理解できるという自信につながっています。これからも病気や障がいのため、通勤ができない人たちがテレワークで就職できるよう支援していきたいです。

担当業務例

勤続年数: 7カ月(2020年5月現在)

勤務時間: 9:30~14:30(1日4時間)

勤務日数: 週5日

担当業務: 就労移行支援事業所の支援員

(在宅利用者の就労に向けた支援)

CASE 視覚障がい



Aさん(40代)

障がい状況: 視覚障がい

勤務先: 株式会社テクノプロ・スマイル

チームの一員として仕事ができる楽しさを感じています。

入社前はPCトラブルなどが起きた時、自力で解決できるか不安でしたが、画面共有や遠隔操作機能などで解決できるため安心して仕事できています。コーチや同僚も自分の障がいを理解して、資料を口頭で説明してくれたり、画面読み上げソフトで操作が可能かを確認するサポートをしてくれます。

一人で問題を抱え込まずに、必要な時は周りに協力してもらいながら新しい業務への可能性を広げていきたいと思っています。

担当業務例

勤続年数: 1年3カ月(2020年5月現在)

勤務時間: 10:00~17:00(1日6時間)

勤務日数: 週5日

担当業務: 音声データの文字起こし、

Excelでのデータ作成

CASE 身体障がい



平山 孝行さん(50代)

障がい状況: 身体障がい

(多発性硬化症による両下肢機能障がい)

勤務先: 株式会社スタッフサービス・クラウドワーク

在宅は自分に合った働き方だから、働くことに幸せを感じる。

テレワーク中のチームミーティングでは業務の進捗状況を共有するだけでなく、雑談をして、仲間との関係を深めています。仲間と協力して仕事ができるのは、たわいもない話でお互いの人となりを知り、病気や障がいを理解することで、お互い様という意識が芽生えるからです。

在宅勤務でさぼる人がいないのは、働きたい強い思いがあり、働くために在宅勤務しか選択肢がなかった人たちが、働けることに幸せを感じているからだと思います。

担当業務例

勤続年数: 3年11カ月(2020年5月現在)

勤務時間: 9:00~16:00(1日6時間)

勤務日数: 週5日

担当業務: インターネットから営業情報の

収集業務

テレワークによる障がい者雇用に向けた取り組み方。

テレワーク雇用に取り組んでみようと思った方へ

初めて取り組む場合の標準的なプロセスとそのポイントをまとめましたので、ぜひ参考にしてください。

最も重要なことは、テレワーク雇用の目的や方針を経営者が打ち出すことです。例えば、人材確保という経営課題を解決する、事業生産性を向上させる、コンプライアンスとして法定雇用率の達成を継続すること

を目的の一つとしても良いでしょう。

「適切な」テレワーク雇用が、「募集エリアの拡充」「採用対象者の拡大」「定着率の向上」「雇用コストの削減」「事業生産性の向上」というメリットにつながります。

誰もが自分に合った働き方を選択できる社会の実現に向け、その一歩を踏み出していただければ幸いです。

