

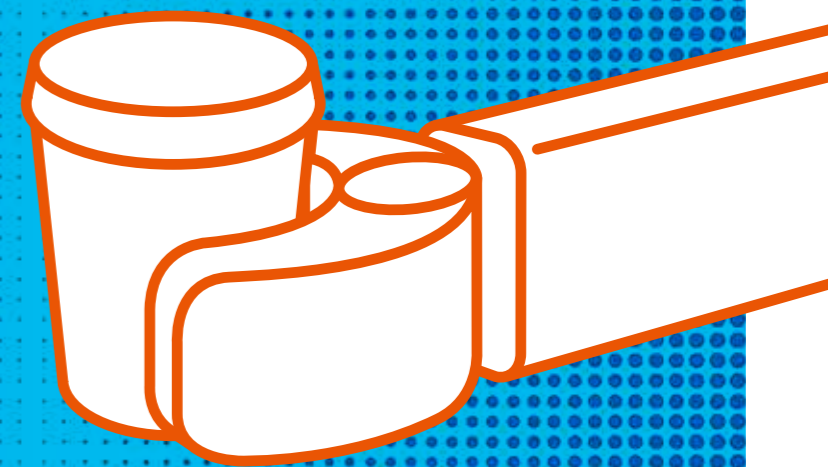
障害のある人のテレワーク
導入マニュアル

発行：奈良県福祉医療部 障害福祉課
住所：〒630-8501 奈良県奈良市登大路町30
電話：0742-27-8514

制作：社会福祉法人ぶろぼの
住所：〒630-8115 奈良県奈良市大宮町3丁目5-39
第3やまと建設ビル201号
電話：0742-81-7032

障害のある人のテレワーク
導入マニュアル

令和4年3月
奈良県福祉医療部
障害福祉課



はじめに

障害のある人が自立した生活を送るためには、就労により安定した収入を得ることが重要な課題の一つです。奈良県の民間企業における障害者雇用率は、令和3年6月時点で2.88%（全国平均2.20%）と3年連続全国1位という高水準を維持していますが、一方で法定雇用率2.30%を達成していない企業の割合は約4割近く存在します。

県では、さらなる雇用機会の拡大などに取り組むため、企業と障害のある人のニーズを把握し、職場実習を通した両者のマッチングに力を入れています。また、就職した障害のある人が安定した生活を送りながら働き続けられるよう、支援機関と連携した職場定着支援にも取り組んでいます。

しかしながら、障害の特性や生活環境、住んでいる地域の実情などによっては、働きたくても働けない人、希望する仕事に就けない人は数多くいます。雇用する企業側も採用したいという意欲はあっても、具体的な採用方法がつかめず、障害のある人にマッチする業務内容をどう見つけ出せばよいかわからずに、採用が進まない現状があります。

また、コロナ禍において企業を取り巻く社会情勢が不安定な中、障害のある人の雇用環境も変化を求められつつあります。現場での職場実習を重視してきた従来の方法だけでなく、多様な働き方に対応した支援が求められています。

近年ではAI、ロボットなどICT関連の技術革新が進んでおり、これらを活用した働き方の可能性が広がりつつあります。これまで働くことを諦めざるをえなかった重い障害のある人を含め、自宅にいながらPCやタブレットを活用することによって、テレワークや短時間労働などの様々な業務が可能になっています。

このマニュアルは、「PC活用事例」「ロボット活用事例」を中心に、企業に向けてICT等を活用した新しい働き方の導入が進むよう、県内におけるテレワーク実習事例を通して、その内容を具体的に紹介するものです。

また、実際にテレワーク実習に参加したご本人や支援機関の声も紹介し、企業及び障害のある人相互の理解が進むことを目的に作成しました。障害のある人の多様な働き方について、職場や支援の現場で考えるきっかけとなれば幸いです。

CONTENTS

2	はじめに
4	障害のある人のテレワーク就労とは？ PC活用事例 / ロボット活用事例
6	テレワーク就労を進めるステップ
8	テレワーク就労のために支援機関が行う支援 実習や就労の前に / 実習や就労での支援 / 定着支援
10	テレワーク実習の紹介 株式会社ケーイーシー / 大和ハウス工業株式会社
12	テレワーク実習を体験して
14	専門家に聞く

ICTとは

Information and Communication Technology (情報通信技術)

テレワークとは

ICTを活用し、場所や時間を有効に活用できる働き方。在宅勤務、モバイルワーク、施設（シェアオフィスなど）利用型勤務などを含みます。遠隔地の人材を雇用したり、育児や介護による離職を防ぐなどメリットがあるほか、災害時の事業継続やコロナ禍における出勤抑制などへの対応として、注目されている働き方です。

あたらしい障害者雇用のかたち

これまでの障害者就労は、会社や福祉施設に出勤して働く例が多く、移動が困難な重い身体障害のある方や、コミュニケーションに障害のある人にとっては難しいと考えられてきました。また、企業にとっては、障害者雇用を受け入れるにあたり、エレベーターやスロープ、車椅子、トイレ、休憩室の設置など施設整備に投資する必要がありました。

しかし、パソコンやインターネット環境が整備されていれば、場所にとらわれない新しい働き方が可能になり、障害のある人の働く機会が新たに創出されます。

テレワーク就労に向いている業務

しかしながら、障害のある人のテレワークには向いている業務とそうでないものがあります。障害のある人の特性に応じて業務の一部をテレワーク就労に切り出す(→6P参照)ことによって、人手不足の解消や企業価値の向上につなげることが期待されます。

支援機関との連携を

企業が独自で障害のある人のテレワークを推進するには、機材の選択、人材募集や業務の切り出し方、障害特性の理解、障害者雇用のノウハウなど不安要素が立ちはだかるかもしれませんが、ハローワークや障害者福祉施設などの支援機関に相談し、連携していくことが大切になってきます。

令和3年度「障害者のテレワーク促進事業」

テレワークを活用した障害者雇用に関心のある企業に対して、業務の切り出しやデジタル化などの導入準備から就労までをサポートした導入事例を以下に紹介します。

PCを活用したテレワーク就労による実習

インターネットを活用し、ネット上で企業や支援機関から指導・支援を受けながら、データ作成や編集などの業務の体験実習。

参加企業：株式会社ケーイーシー

実施期間：令和3年11月1日～11月12日

ロボットを活用したテレワーク就労による実習

障害のある人が自分の分身となるロボットを遠隔操作する新しい働き方。主に会話を通じた接客などの業務の体験実習。

参加企業：大和ハウス工業 株式会社

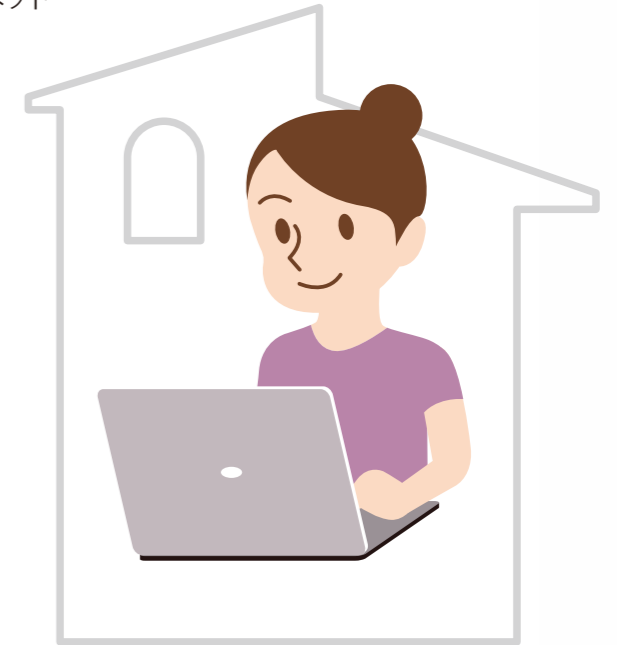
実施期間：令和3年10月1日～12月22日

PC活用事例

自宅（障害のある人が日頃利用している施設の場合もあります）にて就労する働き方。ウェブ編集やDTP業務、データ入力などネット上での生産的業務に向いています。Zoomなどのネット会議ツールやグループウェアを使い、ネット上で企業と障害のある人、支援者との連携を図りながら作業を行います。障害のある人には一定のITスキルが求められ、ITの得意な方や就労移行支援事業所等で必要な訓練を受けた方が就労しています。

PCを活用したテレワーク就労に向いている業務の例

- ウェブ編集
- テープ起こし
- 動画編集（Zoom会議録など）
- 機械学習（AIに学習させる）用のデータ整理
- アンケート集計
- データ入力



ロボット活用事例

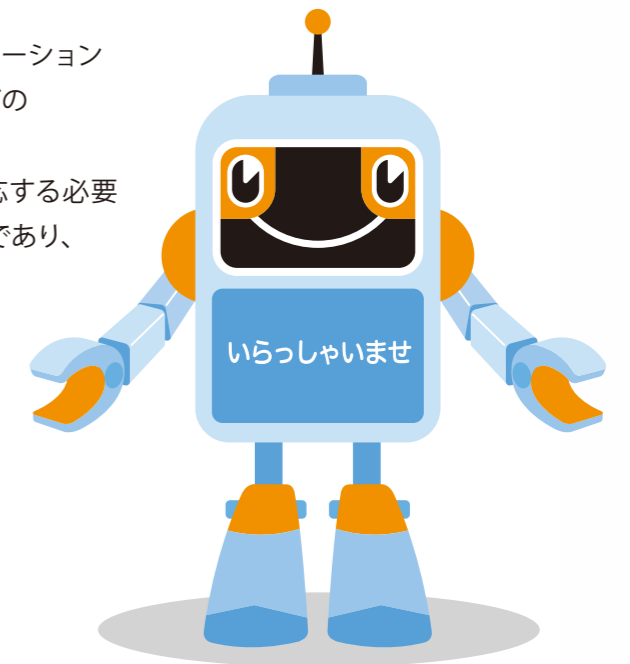
遠隔地にあるロボットをアバター（分身）として、リアルタイムで業務を行う働き方。重度の身体障害があっても、マウスのクリックができれば可能です。

ロボットを分身としての接客や説明などのコミュニケーション業務に向いています。ロボットの配置環境とZoomなどの業務連携がさらに重要となります。

リアルタイムの状況に対して、臨機応変に連携し対応する必要がありますが、ロボットの操縦そのものは比較的安易であり、障害のある人の特別なITスキルは必要ありません。

ロボットを活用したテレワーク就労に向いている業務の例

- レストランの接客
- 入り口での受付業務
- 展示ブースの案内
- 建物内で来客の案内



STEP 1 社内で周知しビジョンを共有しましょう

経営方針として障害のある人のテレワークを推進することを周知し、担当者にだけ負担が集中しないようにします。障害者雇用の理解を深める勉強会や、業務の流れを共有するミーティングも行いましょう。

STEP 2 業務を切り出しましょう

障害のある人がその特性に合わせて能力を発揮しやすい環境を考慮し、業務の切り出しを考えます。

一定量の同じ仕事があること、
工程は少ない方が良い。

作業の手順が明確であること、
反復作業など。

作業の区切りが
明確であること。

上記を踏まえ、業務全体から業務の切り出しを考えるのではなく、一人で担当している業務など、単純な作業の中から業務の切り出しを考えます。

業務分類と整理 分類された1業務をさらに細分化し整理します。

業務の実施 整理された作業を練習として行ってみます。
数回に分けて成果物を確認し成果進捗を確認します。

アセスメント 作業を評価、分析し、作業がマッチングしているか確認します。
業務の実施とアセスメントを繰り返し行い、可能なら作業を増やします。

業務の切り出しについて、困りごとがあれば支援機関の支援員に相談すると解決しやすくなります。

また、確認を入念に行う作業や、自己判断が必要な作業は障害特性によっては困難な場合があるので慎重に検討した方が良いでしょう。

切り出しに向いている仕事例 ▶ 会計入力、集計作業、データ整理、アンケート入力、HP更新

ワンポイント

- メモが必要な場合は事前にグループウェアなどで共有。
- 手順書は写真などを用いてイメージ説明を行う。
- 練習の機会を設ける。

STEP 3 必要な機材やコミュニケーション環境を整備しましょう

業務に必要な機材を揃えます。その他に、作業の進捗・成果物の精度をまめにチェックするコミュニケーションのルール化が必要です。メールやグループウェアを活用したり、セキュリティ上社内のネットワークに組み込まない場合は、ブラウザ上で情報共有するアプリなどを活用する方法もあります。

注意事項

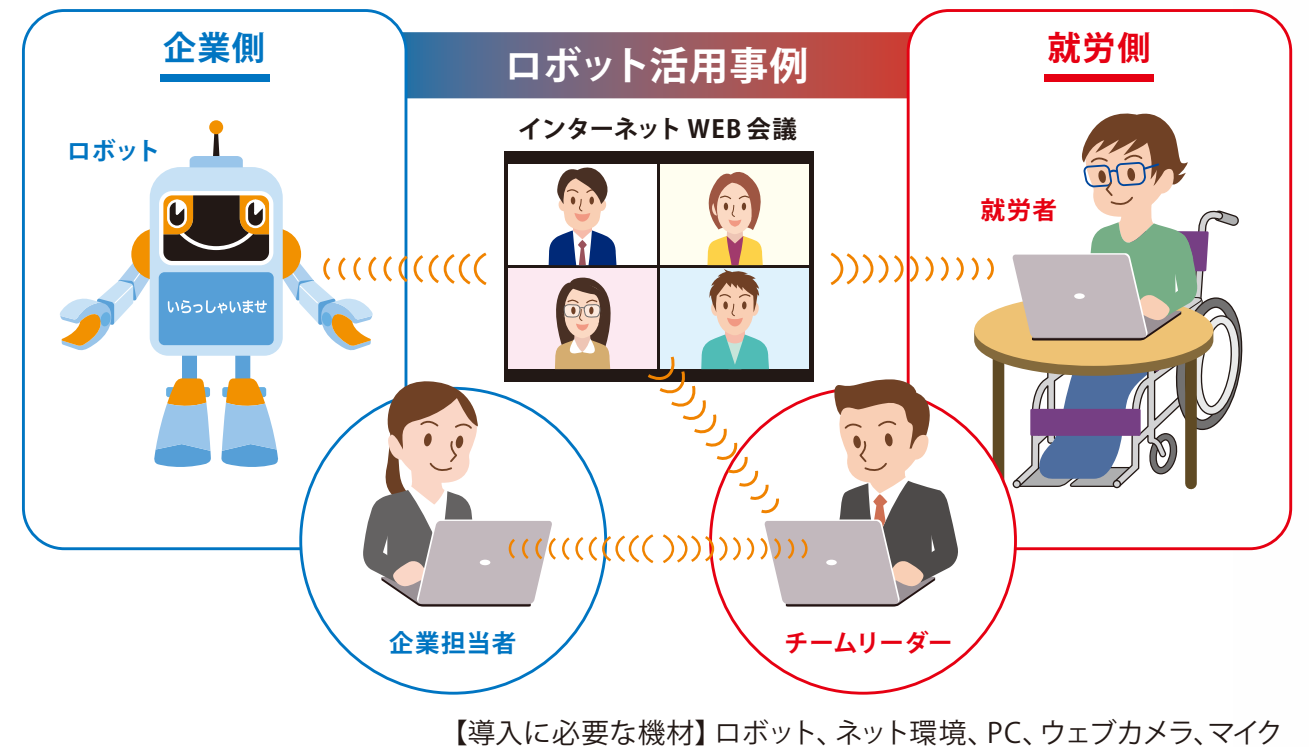
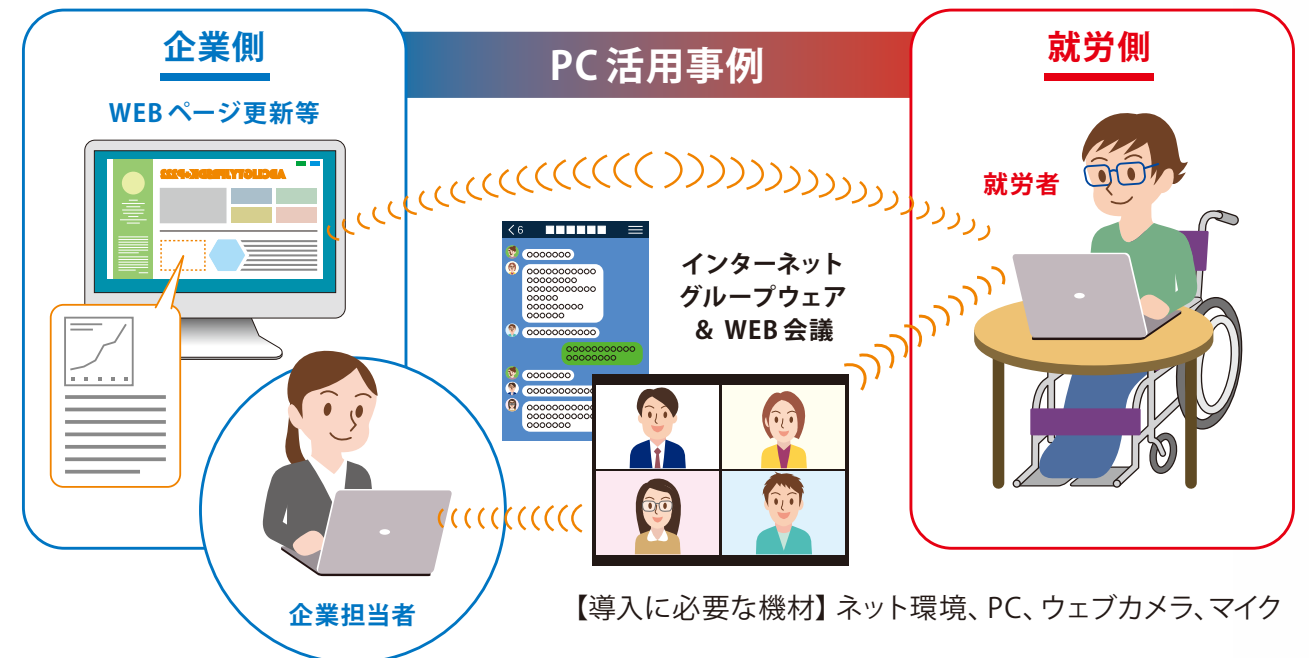
- 障害のある人の自宅にPCやインターネット環境がない場合があります。
- 障害のある人の顔色や様子を知るためにも、ウェブカメラとマイクが必要になります。
- 情報漏えいやウイルス感染、サイバー攻撃などの事故を防ぐためにITリテラシーの習得が求められます。ポケットWi-fiなどを使用する場合、セキュリティ対策について十分留意する必要があります。

STEP 4 実習を経て採用へ

採用活動を行う際には、ハローワークが窓口となる「障害者委託訓練」や「障害者トライアル雇用」など制度の活用を検討しましょう。障害者就労支援機関と連携して助言を受けながら実習を経て採用へ至る方法もあります。(実習についてはP10-11参照)

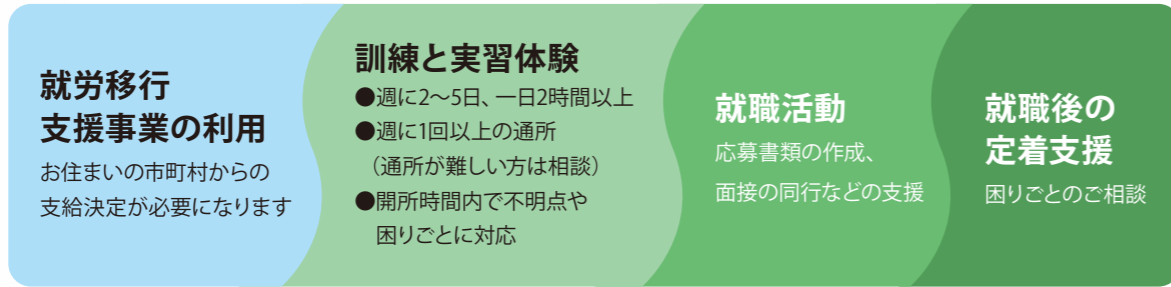
STEP 5 継続的な雇用のために必要なこと

対面していないからこそ、担当者(管理者)の関わり方や報告・連絡・相談等のコミュニケーションが大切です。企業側と就労側が課題を共有し、共に改善策を考えることで継続的な雇用につながります。



実習や就労の前に

テレワーク就労に向けて、働くスキルや社会性の訓練など、就職に向けての支援の例を紹介します。このケースでは、訓練の段階からテレワークを取り入れ、実践に備えた内容になっています。



一日の訓練のながれ

- 事前に職員と作成した月間予定にもとづき訓練
- 自宅からパソコンで訓練に参加
- 職員から体調などの確認と訓練内容や目的の説明
- 朝礼や質問、相談は担当職員がビデオ通話で対応

9:50	朝礼前に日報記入・出勤入力
10:00	Zoomで全体朝礼、作業内容確認 訓練開始 日報の記入と確認
11:55	終礼（午前）
12:00～13:00	昼休憩
13:00	Zoomで全体ミーティング、作業内容確認 訓練開始
14:35～14:50	午後の休憩 日報の確認
15:55	終礼

訓練カリキュラム

主に「PC活用就労で求められる力」をトレーニングしていきます。

職業訓練プログラム

テキストや動画で操作学習
日本情報処理検定の課題（文章作成、文章デザイン、表計算、パワーポイント、WEB制作）
自己整理シートで得意不得意の整理
障害特性の理解と伝達
配慮のある働き方を知る
職場での基本的なマナー

事務実習

報連相・納期を意識した作業
ネット通販・データ入力等の実務実習

ジョブガイダンス

応募書類の書き方や求人票の見方

面接練習

面接の受け答えや振る舞い方

【技能訓練】就職に必要な専門的な技能

【IT基礎】

Windows、Word、Excel、タイピング、インターネットなどの基本機能

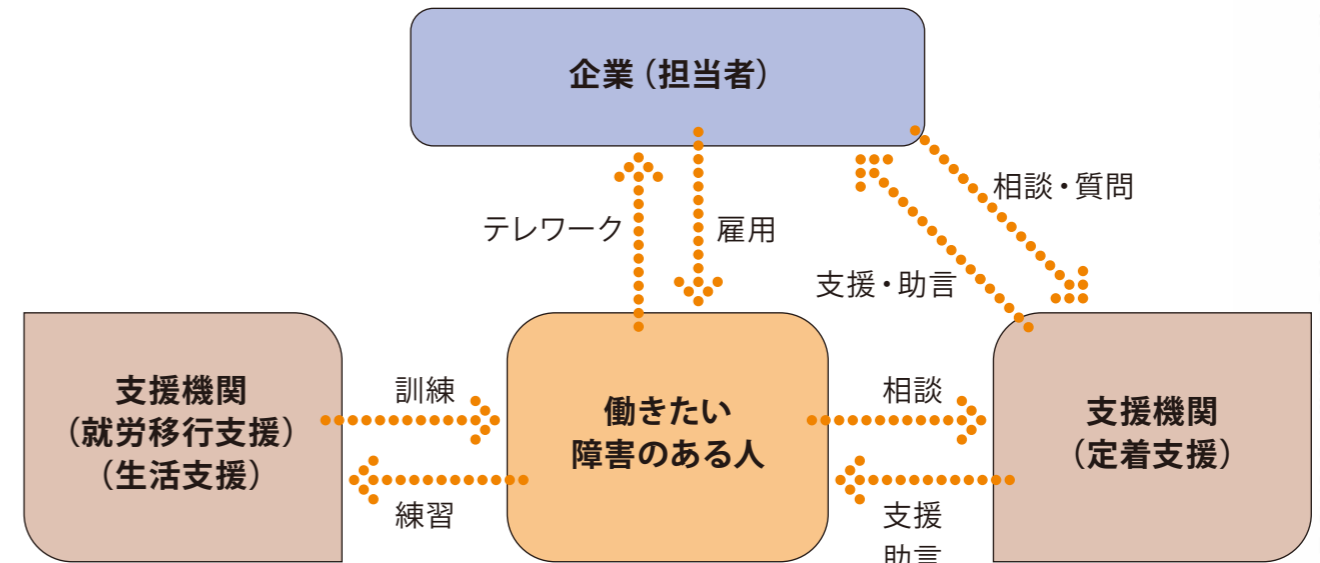
【IT上級：訓練生のスキルに対応】

Adobe Photoshop、Illustratorなどアプリの操作
Web制作：HPやECサイトの制作や管理
開発：DB及びAI開発言語でのプログラミング
情報処理：データ入力、データ分析

社会性訓練

コミュニケーション（対人やメール等）
ビジネス会話や文章の書き方
報連相
自己管理（食事、睡眠、服薬、通院、金銭管理、体調管理）
障害特性の理解
勤怠管理

実習や就労での支援



障害者雇用の経験がない企業にとっては、様々な不明点が発生し、担当者に負担がかかることもあります。支援機関と連携することで、さまざまなサポートを得ることができます。

定着支援

離職を防ぐには

障害のある人の就労には、離職率の高さという課題があり、2018年から障害者の職場定着を推進する目的で、新たに「就労定着支援」という福祉サービスが制度化されました。

このサービスは、就職された障害のある人の生活面などを中心に支援を行うものです。今回のテレワークによる障害者雇用においても、この就労定着支援サービスを利用して離職を防ぐことが出来るようになると考えられます。

障害のある人の生活や健康も視野に

職場から離れた場所で働くということから、テレワークにはマネジメントの工夫が必要になりますが、加えて障害のある人の生活面や健康管理面が見えにくいという課題があります。急な体調不良や遅刻・欠勤、家庭や生活面での不調など、企業だけで対応していくことが難しいケースも考えられます。このことが、ひいては障害のある人の離職につながる可能性もあります。

このような場合の一つの解決策として、就労定着支援のサービスを理解しておくことが大切です。

面談とアドバイス・情報交換

このサービスの概略としては、就労定着支援事業所の支援員が、雇用されている障害のある人と月に1回以上の面談を通じて、生活面や就業面での課題をヒヤリングし、適時アドバイスを行い、緊急時など必要に応じて家庭への訪問や、本人の了解のもと医療機関への診察に同行、生活面や健康面でのサポートを行います。また、面談の様子などを「共有レポート」として作成し職場の担当者へ定期的に報告することや、支援員が会社を訪問したうえで担当者と情報交換などを行い、障害のある人の職場定着を図ります。

障害者雇用では、いきなりの採用ではなく、職場実習を通じて、両者のマッチングをします。ここでは、奈良県内企業の2社で実際に行われたテレワーク就労による実習について紹介します。

PC活用事例 企業HPの更新作業

実施企業：株式会社ケーイーシー / 学習塾

【実習生の紹介】
社会福祉法人ぶろぼの
テレワーク支援センター利用者
E.Nさん（精神障害）



- <就労体験前の訓練>
- パソコン基礎
(Illustrator、Photoshopなど)
 - テレワーク訓練
(Chatwork、Zoom、日報記録など)
 - ビジネスマナー

実習の様子



▲ウェブバナー制作中



▲実習で制作したウェブバナー

実習の流れ

時間	実習生		企業担当者
9:30	Zoom通話	←→	Zoom通話
	指示受け	←	作業内容指示
	通話終了		通話終了
11:00	作業中		午前作業
	チャット等で報告連絡・質問など	←→	質問等対応
12:00	昼休憩		昼休憩
	チャット等で休憩入る旨連絡	→	確認のみ
13:00	チャット等で作業再開の連絡	←→	確認のみ
	作業中		午後作業
	チャット等で報告連絡・質問など	←→	質問等対応
16:00	チャット等で作業終了の報告	→	確認
		←	返信
			終了報告
			チャットで連絡
			実習終了 ぶろぼの記録 (port) を入力して終了

- 実習の日程 (週3日×2週間) 11/1(月)、3(水)、5(金)、8(月)、10(水)、12(金)
- 連絡用ツール: Zoom (企業側で設定)、Chatwork (実習生+ぶろぼの職員のアドレス共有)
- 業務日報: 書式はぶろぼので用意、作業終了時にChatworkで提出

日常の連絡は、インターネットブラウザ上でコミュニケーションできるチャットツールを使い、企業、実習生、支援事業所の3者が情報共有して行った。

※ 就労者宅のネットワークセキュリティの状況を確認する必要があります。安全な業務を行う為に、仕事用PCとポケットWi-Fiの支給を推奨します。

テレワーク促進のポイント

コミュニケーションに重点をおいた業務管理がポイントです。緊張感をほぐすアイスブレイクや、オンオフの切り替えも大切で、障害のある人が自己管理ができるように導きます。初めての導入では、職場実習から始め、限定的な業務からスモールステップを踏んで進めましょう。セキュリティに関しては、無料Wi-fiなど脆弱なネット環境を使わないよう業務規程の整備が必要です。個人情報扱わない業務であれば、ポケットWi-fi(※)でも有効です。

ロボット活用事例 Pepperを使い、 展示ブースで接客業務

実施企業：
大和ハウス工業株式会社 / ハウスメーカー

【実習生の紹介】
奈良養護学校 2年生
松下晃都さん（重度身体障害）



- <就労体験前の訓練>
- パソコン基礎
(ブラウザ、インターネットの基礎)
 - テレワーク訓練 (Zoom、日報記録)
 - ロボットの遠隔操作訓練
 - ビジネスマナー

実習の様子

就労事業所内にて、分身ロボットをパソコンで遠隔操作。大和ハウスが奈良市に開所した研修施設「大和ハウスグループ 未来価値共創センター」内の展示ブースで接客業務を行う。



◀コントロール画面のボタンをクリックすることでPepperが言葉を話すしくみになっている。

◀ロボットが展示案内を行っている様子

※Pepperはソフトバンクロボティクス(株)の商標です。
※ソフトバンクロボティクス(株)のPepperを活用し本事業で実施しています。
※「Pepper社会貢献プログラム」で提供されたPepperを活用し本事業で実施しています。

テレワーク促進のポイント

ロボットが多様化した現在では、アバター(分身)を想定した遠隔操作が可能な機種も増えていますが、導入コストや運用管理コストを考えると費用対効果の最適化がポイントです。自宅が遠方でも就労可能なため、人材確保を広く行え、稼働時間も問わないので1体のロボットをシフト制で管理して時短労働を可能にしたり、夜間に自動制御での業務を併用して行えます。人手不足や生産性などの課題に効果があると考えられます。

テレワーク就労による実習に関わった人たちの声や、関係機関のコメントをまとめました。

実習生

E.N.さん

(株式会社ケーイーシーで実習)

デザインのお仕事だったのですが、完成したものに対するフィードバックを受けてさらに修正を、の流れを体験しました。実習が、思ったより早く終わったなという感じがしました。目標の1つとしていた「担当の方とのやり取り」は、対面だと緊張して話せなくなることがありますが、チャットツールを利用して問題なく行えました。実習を受ける機会が増えたので良かったと思います。

松下晃都さん

(大和ハウス工業株式会社で実習)

就労体験をする前より、僕はプログラミングをすることが大好きで、これまでもゲーム等では行っていましたが、ロボットを活用した就労体験をいかして、この先就職につなげていきたいと強く感じました。初めての仕事ということもありましたが、前日にシフト変更の確認をしていなかったり、こちらの急な予定変更を相手方に連絡できていなかったことがありました。今後は社会人のマナーも学んでいきたいです。

企業

株式会社ケーイーシー

榎原真樹さん (PC活用就労実習)

社内でもwebミーティングが増え、テレワーク自体が持つ課題は把握していましたが、就労者が障害者である場合の課題はまた違うものであるということを感じました。初見がwebだけだと、コミュニケーションの深さを作る事が難しいと感じます。少しでも深さを作る為に雑談などのアイスブレイクを入れることもありますが、障害のある人の場合、その度合いが難しいと感じました。そのため、どうしても表面的な作業依頼になってしまうところが残念でした。テレワークそのものの課題とも重なりますが、障害者就労の課題というのは、それに合う適切な業務とその人の適性評価だと感じました。

大和ハウス工業株式会社

人財・組織開発部

みらい価値共創センター長

理事 池端正一さん

(ロボット活用就労実習)

ロボット活用を使用した遠隔就労の導入は、多くのことが顕在化されとても感謝しております。特に、業務内容で大きく左右されることが確認できました。双方で、就労者が遠隔だと分かっているならば、良い関係性が作れます。しかし、説明のないアテンションや商品紹介は、就労者が見えないため遠隔対応の認識が出来ず、一方通行になりがちでした。そのため、就労者に不快な思いをさせることもしばしば見受けられました。また、会話のレスポンスが遅い為、多くの選択会話機能が必要となることも分かってきました。

学校

奈良県立奈良養護学校 高等部

平谷嘉基さん (進路指導担当)

家庭、学校以外の世界で職業体験をすることで生徒の持ついろいろな力が伸びることは学校としても理解していますが、今回に関しましては本人や保護者の考える就労というものから意識改革できたように思います。ただこの体験できたから就労できるのではなく、まだまだ多岐にわたり課題があることが、本人に対しても、保護者に対しても課題提示できれば、次への目標設定につながるのではないかと思います。

同学校 高等部

藤川良純さん (担任)

生徒に対し、敬語で接していただくなど、社会人と見なし接していただいたことで、本人にとってはよりリアルな実習になったのではないかと思います。技術的に難しすぎるかなと思える内容についても、「こういうことも知っておいた方がいいんだ、知っておかなければならないんだ」という認識を持つということにつながり良かったと思います。

保護者

松下晃都さんの保護者

就労体験を通して、パソコンに自信がもてたこと、このような分野があって本人が活躍できる場があるというのを発見できたこと、そして根気よく仕事内容やホウ・レン・ソウの重要性

を教えていただいたスタッフのみなさんや先生方に感謝しています。なにより本人の自信につながったことが大きな成果だったと思います。

支援機関

社会福祉法人ぷろぼの3Rマテリアルセンター

センター長/課長 田村昭夫さん

テレワーク就労の受け入れについては、参加企業以外にも数社がご検討いただきましたが、業務の切り出しの段階で各々の事情により断念されるケースがあり、業種によってまだまだ課題があることを実感しました。一方で、障害のある人がITを駆使して自宅で働ける環境が整い、以前よりも格段に多くの就労機会を得ることが可能になっています。就労における障害のハードルは、かなり下がったと言えるのではないのでしょうか。数年前、ALSの障害のある方がロボットを活

用したテレワーク就労を企業で実習され、就労期間を終えロボットごしに別れの挨拶をされた時、職場の方々が涙された場面は印象深くあります。

近年、SDGs・ESGが盛んに取り入れられ企業にも持続可能性がより求められ始めています。障害者福祉へ貢献するという発想から、様々なプロジェクトを協業するケースが増え、意識が変わり始めています。まずは小さな一歩を踏み出しませんか？続けることで何か起きるかもしれません。



もはやSFではない テレワークの可能性

奈良女子大学 研究院工学系 准教授
佐藤 克成氏

コロナ禍により人の行動が制限され、ネットワークを通じて仕事をする機会が増えました。この原稿をご覧になっている方も、ビデオ会議などの経験があるのではないのでしょうか。ビデオ会議の利点の一つに、移動が不要になることがあります。以前は私も、会議に倍以上の時間をかけて移動し出席することがありました。今はそうした機会が激減し、移動時間を他のことに有効に活用できるようになりました。

このように移動が不要となることは、介護や育児などのために時間的制約が厳しい方にとって、働きやすさの向上に繋がります。さらに、身体の障害などにより移動が困難なため就労を諦めていた方にも、その機会を提供できます。

一方で、ビデオ会議などを用いたテレワークでは人の存在感の欠如が欠点になります。その場に人がいれば、たとえ発言がなくてもその存在を感じられます。しかしビデオ会議では、発言がない場合は存在しないものと同等になり、議論や作業に加わる機会も減ってしまいます。この欠点を克服するのが、アバター技術です。ロボットという実体があることでテレワーク者の存在感が高まり、同僚や訪問者との対話や共同の作業がより円滑に進められます。

アバター就労にはロボットが必要ですが、年々安価・

高機能化されており、またそのためのサービスも増加しています。様々な職場で遠隔操作ロボットが活躍する世界は、もはやSFではなくなっています。ANAホールディングスはアバターを社会インフラ化するため、2020年4月にavatarin株式会社を立ち上げ、事業を進めています。また2021年6月には、株式会社オリィ研究所が「分身ロボットカフェ」をオープンしています。外出が困難な障害のある複数の従業員がロボットを遠隔操作し、注文を受け付ける、飲み物を運ぶなどの接客を担当しています。今後こうしたアバター就労は広まっていくことが期待できます。

テレワークを導入する際の障壁の1つは、作業内容の切り分けです。現状のテレワークでは、これまでと全く同じ作業はできません。そのため、テレワークの就労者に向けた作業内容の適切な分担が求められます。これは実際にテレワークを実施しないとわからない側面もあり、試行とフィードバックが重要です。本マニュアルも貴重な実例に基づいて書かれているため、テレワーク導入を検討する企業にとって価値ある内容であると考えます。本マニュアルをきっかけにテレワークが広まり、より多くの人々が就労の機会を得られ、また企業はより多くの多様で優秀な人材を確保できるようになることを願います。

参考文献 | 館暲 他 2011 「バーチャルリアリティ学」コロナ社 ISBN: 978-4-904490-05-1



テレワークと障害者雇用の デザイン

新潟青陵大学 福祉心理学部 准教授
海老田 大五朗氏

新潟県で障害者雇用を研究している者(つまり私)にとって、奈良県と言えば民間企業の障害者雇用率が都道府県別で第一位の県(令和3年6月1日現在 厚生労働省調べ)であることが連想されます。さらにcovid-19の蔓延危機の中、奈良県には先駆的な就労支援を行う社会福祉法人(海老田2020a)があります。このマニュアルを読めば、これまで労働の場から排除されてきた人たちにもチャンスと希望を与えるような支援実例がわかり、奈良県の障害者雇用への取り組みの本気度を垣間見ることができます。もちろんこのようなランキングの最上位にすることが目的化されてはいけません、私に限らず他県の人びとからはある種の敬意を払われることでしょう。なぜ障害者雇用率のランキングで上位にすることが敬意を払われる対象になるかといえば、まさに障害者雇用という簡単ではないことを奈良県の多くの民間企業が成し遂げているからにほかなりません。障害ある人びとを継続して雇用するためには、作業や組織をデザインする力が求められます(海老田2020b)。つまり、この敬意は私なりにいいかえれば、障害者雇用のデザイン力に対して払われているとも言えます。

他方で、このような奈良県の民間企業のなかでも、テレワークについては難色を示す企業は多いのではな

いでしょうか。ある調査によれば「デジタルトランスフォーメーション推進活動に関わりたくない」というネガティブな反応は、世代別にみると40代に多いようです。これは世代の問題というより、40代の多くが(中間)管理職として働いていることと関係があるように思われます。つまり、(中間)管理職にとっては、部下の仕事を管理すること、あるいは部下の意見を取りまとめ、上司に業務報告や相談をすること、テレワークは相性が悪いように思います。一カ所に集まって仕事をしていればすぐに連絡相談報告が可能だったのに、テレワークはこの一カ所性を奪います。これが、テレワークによる負担が一社員よりも管理職側にかかる要因の一つになっているのでしょうか。

もしこのような状況が多かれ少なかれ奈良県内の民間企業や地方公共団体組織に当てはまるのだとしたら、テレワークによって生じる困難を取り除くためのテレワーク障害者雇用も可能なはずで、たとえばテレワーク業務の定期連絡や相談を、中間管理職に代わって障害者によるテレワークで解決するようなデザインもありえそうです。「ピンチはチャンス」とよく言いますが、テレワークや障害者雇用における「デザインする力」とは困難を排除するというより、調和によって対応するような力なのだと思います。

参考文献 | 海老田大五朗 2020a 「COVID-19の影響と障害者就労支援のデザイン」『看護研究』53(5): 411-417
海老田大五朗 2020b 『デザインから考える障害者福祉』ラグーナ出版
厚生労働省 2021 「令和3年 障害者雇用状況の集計結果」厚生労働省ホームページ