



■採用方法

ハローワークを活用しましょう。求人申込書に「在宅勤務」と記載することが必要です。ハローワークを通じて、「障がい者委託訓練^(※1)」「障害者トライアル雇用^(※2)」等の制度を活用して、採用を進めることがおすすめです。

※1障がい者委託訓練……企業等において就業を目指す障がい者に職場訓練の場を提供し、支援機関のサポートを受けながら、雇用のきっかけにすることを目的とした制度です。

※2障害者トライアル雇用……障がい者を原則3か月間試用雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけにすることを目的とした制度です。

■健康状態を把握する

採用時には、雇用管理の準備として、**通院や薬の使用状況、利用している支援機関や医療機関、家族などの連絡先、連携体制について確認**しておきましょう。支援機関からサポートを受けている場合は、病状や特性等について詳しく把握していることも多いため、連絡を取り合える体制を整え、気になることがあれば早めに相談しましょう。

【参考】自己紹介書

障がい者にどこまで聞いてよいか悩む採用担当者も少なくありません。自己紹介書は、障がい者自身が記入し、企業に正しく伝えられるようにするツールです。

*障害者職業総合センター
職業センター支援マニュアルNO.13
「発達障害者ワークシステム・サポートプログラム ナビゲーションブックの作成と活用」

プレナビゲーションブック (実習用 自己紹介書)	
姓(氏名:)	
実習の目標	○希望あり
キャリアポイント	○記入あり
性別	○希望あり
希望する仕事	○記入あり
希望する企業	○希望あり
希望する職種	○希望あり
希望する地域	○希望あり
希望する勤務形態	○希望あり
希望する給与	○希望あり
希望する休日	○希望あり
希望する福利厚生	○希望あり
希望するその他	○希望あり

特別支援学校の生徒の 実習を受け入れよう

今回、特別支援学校の生徒5名も、テレワークの訓練に参加しました。ネットを通じたコミュニケーションや、仕事の受け渡し等を初めて体験しました。

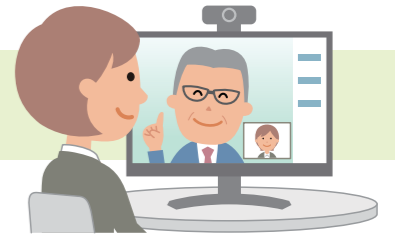
企業が生徒の実習を受け入れる場合は、仕事の内容と、個々の生徒さんが何をできるのかを把握し、マッチングを具体的に進めていく必要があります。特にPCスキルの向上や、日々の仕事を続ける力をしっかりと習得するような訓練が必要でしょう。

■障がい者就労支援機関と連携する

テレワークを前提として障がい者を雇用することに不安を感じる企業の担当者も多いと思います。そこで、**第三者として継続的なサポートをする障がい者就労支援機関と連携**して、採用や就労をしていく方法もあります。

(令和3年2月1日時点)

三重障害者職業センター	<ul style="list-style-type: none"> ・新規雇用や職場定着などのアドバイス ・相談や研修の実施 ・ジョブコーチ支援やリワーク支援 など
障害者就業・生活支援センター 【県内8ヶ所】	<ul style="list-style-type: none"> ・就職を希望する障がい者の様々な相談対応 ・企業や支援機関と連携を取り、就職や職場定着を支援 など
就労移行支援事業所 【県内38ヶ所】	<ul style="list-style-type: none"> ・就職を希望する障がい者の訓練を実施 ・実習の受け入れを検討する企業の相談対応 ・就労移行支援等を利用して就職した障がい者は、就職後のアフターケア実施 など



■教育訓練の実施

障がい者がテレワークをするためには、基本的なPC操作ができるか、遠隔でのコミュニケーションが取れるかどうか重要です。WEB会議ツールを活用するなど、会社に出社したときと同じ状況を整えるようにし、**業務に必要な教育訓練を行っていきましょう。**

採用前に、**委託訓練を活用する方法もあります。**その際、あえて、メールでやりとりをするように心がけ、相手のPCスキルや文字でのコミュニケーションが取れるかなどを確認することが重要です。

■情報伝達・コミュニケーションの工夫

障がい者がテレワーク勤務をする際は、**同じ職場にはいないため、管理者の関わり方がとても重要**です。仕事の指示の仕方、孤独感などストレス原因への配慮など、工夫をしましょう。

また、**いつでも容易にコミュニケーションが取れる環境づくり**が大切です。特に、対面していないので、障がい者自身が、自ら情報発信する必要があることを認識してもらうことが重要です。

【コミュニケーションのポイント】

- ☑ 電話とメールだけでなく、Web会議やチャット、SNSなど様々なコミュニケーションツールを活用する
- ☑ 文章にした方が理解しやすいのか、口頭で説明された方がいいのか相談しながら進めていく
- ☑ 業務の指示者が複数いると混乱するため、あらかじめ特定しておく
- ☑ 対面していないからこそ、報告・連絡・相談など、自ら発信することが重要であることを伝える

■マネジメント面の留意点

経営者も障がい者もお互いが初めての取り組みとなる企業も多いと思います。そこで、**トライアル期間を設け、予定通りに在宅勤務ができたか評価し、改善する方法**もおすすめです。

できなかった場合は、その理由を確認し、解決方法を共に検討することで、仕事への意識付けや、帰属意識の醸成につながります。

【マネジメントのポイント】

- ☑ 始業時に1日の業務予定と、終業時に業務の進捗状況を報告してもらう
- ☑ 業務の優先順位や目標を明確にし、指示やアドバイスを一つずつ行い、その都度承認する
- ☑ 日報の提出など、時間管理や業務報告のルールを話し合い、双方が納得いく方法で運用する
- ☑ 障がい者にいつまでにどのような姿を目指すのか、目標を設定させ、定期的に評価などを管理者からフィードバックする

》 最後に

障がい者のテレワークは、切り出した仕事ができるかどうかということが最も大切です。発想を変えれば、はじめに障がい者の雇用ありきではなく、会社全体の業務を整理する過程で障がい者ができる仕事を見つけていくことが必要です。

「新しい生活様式」が普及し、多様な働き方の導入が進展していく中で、障がい者の仕事についても意識しておくことで、様々な形の雇用を進めることが可能になるのではないのでしょうか。

最初は手探りの部分も多いと思いますが、ぜひともチャレンジしていきましょう。