

障がい者が希望や能力、適性を生かして働き、ともに働くことが当たり前となる社会をめざして

県では、障がい者が希望や能力、適性を生かして働き、ともに働くことが当たり前となる社会をめざし、障がい者雇用を促進して企業や県民の理解を深めるとともに、働く意欲のある障がい者が就労する可能性を広げる取り組みを進めています。

コロナ禍において、「新しい生活様式」が普及し、テレワーク・リモートワークや時差出勤など、働き方が一層、多様化しました。対面での接触回避や移動に伴う通勤負担の軽減などの観点から、障がい者のテレワークによる就労が、今後ますます進展していくものと考えられています。

そこで、三重県では分身ロボットやRPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)をはじめ、様々なテレワーク技術を活用した障がい者の就労訓練を通じて、障がい者雇用の新しい働き方のモデルを構築し、県内企業や関係機関に発信することを目的に「障がい者のテレワーク促進事業」を実施しました。

令和2年度『障がい者のテレワーク促進事業』について

パソコン(PC)と分身ロボットの2つの手法を用いて、働く意欲のある障がい者と、障がい者雇用を考える企業をマッチングし、テレワークによる就労訓練を行いました。

参加企業:12社

障がい者:25名(特別支援学校の生徒5名を含む)

期間:約2か月間(令和2年11月から12月まで)



PCによるテレワーク就労

PCを活用したテレワーク就労。支援機関から支援を受けて就労する形態や、RPA化する業務など、様々な形態・業務内容による就労。

【参加企業・団体】(順不同)

熊野小型運送(株) (運送業)
55カフェ (飲食業)
(株)サンエイ工務店 (建設業)
(株)フェーズワン (就労移行支援事業所)
Man to Man Assist (株) (物流サービス業)
NPO法人 a trio (教育サービス業)

【支援機関】

Man to Man Animo (株)
NPO法人 ぶろぼのくまの
(社福)ぶろぼの

分身ロボットによるテレワーク就労

障がい者が自分の分身となるロボットを遠隔操作することによって就労する新しい働き方。主に会話を通した接客などによる就労。

【参加企業・団体】(順不同)

(株)アールビーサポート 安濃津ろまん (介護業)
名張近鉄ガス(株) (ガス業)
ネットトヨタ三重(株) (自動車販売業)
(株)百五銀行 (金融業)
フィットネスクラブポロッキー (スポーツジム)
三重県総合博物館 (公共施設)

【支援機関】

(社福)ぶろぼの

*本書では、身体障がい者、精神障がい者、発達障がい者など、障がいのある方を統一して、「障がい者」と表記します。

1 障がい者のテレワークで期待される効果

重度の身体障がいやコミュニケーションに障がいのある方など、これまで就労が困難と考えられていた障がい者の就労機会の創出につながります。

また、企業にとっては、障がい者の特性に応じて業務の再構築することで、業務改善や人手不足の解消になるとともに、企業価値の向上が図られます。

社会全体としては、障がい者のテレワークによる多様な働き方が推進され、障がい者雇用の拡大と理解促進が期待されます。

誰もが働きやすい社会

・障がい者雇用促進

【障がい者】

・就労機会の拡大
・新たな能力開発

【企業・組織】

・CSRの促進
・人材の獲得
・業務改善

【環境変化】

・コロナ禍におけるテレワークの推進
・人口減少による人手不足

2 テレワークによる障がい者雇用の進め方

障がい者のテレワーク就労は、通常のテレワーク推進や、出勤を前提とした障がい者雇用以上に、社内での共通認識をもつことが必要です。テレワークの目的を明確にし、推進チームを作ると、雇用までの情報収集や発信力、試行後の課題共有など問題解決も進みやすいでしょう。

社内体制の構築

社内全体でビジョンを共有し、推進チームを組んで、スケジュールやタスクなどを話し合う。

Step 1

業務の切り出し

業務を分類・整理し、業務改善も意識しながら、テレワーク向きの業務を選定する。

Step 2

環境整備 働き方のルール策定

PCやネットワークなどのハード面の環境整備と心のケアや労務管理などのソフト面のルールを策定する。

Step 3

採用活動 支援機関との連携

求人票を作成し、有効な募集方法や選考方法、支援機関との連携も検討する。

Step 4

テレワーク導入 改善・定着

試行し、定着へ向けて、課題を解決しながら、レベルアップする。

Step 5

Step 01

社内体制の構築

■方針の共有、社内周知、勉強会を実施

経営者は経営方針として、障がい者のテレワークを推進することを社内に周知したうえで、担当者1人に任せるのでなくプロジェクトとして始めます。関係者を集めたキックオフミーティングを行い、その上で実施方法やスケジュールなどを全部署で共有します。状況に応じて、定期的な社内勉強会を開催することで、社内の共通認識を作り、業務の切り出し、雇用後のフォローなど、積極的に関わってもらえる社内風土を醸成しましょう。

