

# 実務から見た障害者テレワーク ～15年の経験から得たこと～

株式会社BSプラットフォーム  
取締役 青木 英

# 目次

- 障害者側の不安
- 企業側の不安と合理的配慮
- テレワークに必要な資質
- 障害者テレワークの課題
- まとめ

# 障害者側の不安

- ① コミュニケーションに関する不安
  - ・ 「個」から「集」への業務転換への不安
  
- ② 重度障害者向けの労働環境
  - ・ 長時間働くための仕事環境の整備
  - ・ 作業療法の積極的活用
  
- ③ 福祉支援継続の有無
  - ・ 重度訪問介護と就労の併用
  - ・ 仕事時間の確保

# 企業側の不安と合理的配慮

- 雇用管理 = 体調管理

※その「人」を知る前にその人の「障害」を知れ = 相互理解の第一歩

- 「管理」はすれど「監視」せず

- ・ 仕事をしているか「不安」を感じるならテレワークに不向き
- ・ 報告、連絡、相談をしやすい環境作り
- ・ 管理に時間を取られ過ぎはテレワークではない

- テレワークにおける合理的配慮

- ・ 業務環境の合理的配慮
- ・ ルールによる合理的配慮



**思い切った大胆な配慮を！**

# 障害者テレワークに必要な資質

- 自立と自律が出来ていること
  - ・ **体調管理含めての自己管理**、仕事の進捗管理、納期が守れること
  - ・ **自分の仕事への責任感、他人の仕事への興味、完遂能力**
- コミュニケーション能力
  - ・ 文章力、質問力、回答力、会話力、雑談力は必須
  - ・ 個々の仕事力以上に**グループでの仕事力**が重要
- 管理者側の資質
  - ・ 直接対話による体調管理（会話・態度の違和感、雑談での違和感など）
  - ・ 障害への興味関心、直接対面と変わらない会話力、信頼関係

# 障害者テレワークの課題

- 雇用率代行

- ・コワーキングなどに出勤させ、業務進捗や健康管理を業務委託

- システムによる監視型

- ・業務進捗や体調管理のシステムにより管理監視



テレワークの本質は、「遠くても近い」人と仕事の関係  
配慮が行き渡れば、健常も障害も差はほとんどない

# まとめ

- 障害者雇用率の急上昇
- 障害者採用の難度が急上昇
- 代行ビジネスによる雇用ノウハウ不要
- 福祉側の雇用企業側の障害者就労ギャップ

# 次のステップ

- 次に何をするか説明します。
  - 出てきたアイデアを調査する？
  - より大きなグループでフォロー アップする？
- フォロー アップのためのアクション アイテムを生成します。
  - アイデアの実現を開始します。