

地方型の就労支援におけるテレワーク訓練の意義と課題について

－奈良県の就労移行支援事業所からの報告－

○青木 真兵（社会福祉法人ぷろぼの テレワーク支援センターコペル 中南和エリア責任担当）
川端 信宏・藤田 敦子（社会福祉法人ぷろぼの）

1 奈良県におけるテレワークについて

社会福祉法人ぷろぼのは、奈良県を中心に三重県・京都府の計7ヶ所で、障害のある方の就労に特化した総合的な福祉サービス事業（就労移行支援、就労継続支援A及びB型、自立訓練（生活訓練）、放課後等デイサービス）に取り組んでいる。従来、当法人では企業に就職し通勤して働くことを目指す通所型の訓練を中心に行っていたが、2019年度より新たにPCを用いた在宅でのテレワーク訓練を開始した。また2020年10月より、テレワーク就労の訓練に特化した事業「ぷろぼのテレワーク支援センターコペル（以下「TWC」という。）」をスタートさせた。これらの取り組みにより、2019年から2021年8月までに計16名がテレワークで一般就労している。当法人のコロナ禍におけるテレワークの試みに関しては、『職業リハビリテーション』34号（2）にて報告をしたのでご参照いただきたい¹⁾。

奈良県は障害者雇用率全国1位で、民間企業における実雇用率は2.79%である（2019年）。しかしその大半がパート雇用であり、業種も作業系に大きく偏っている。賃金面では大阪府の最低賃金が964円である一方、奈良県は838円と大きな差がある（2020年10月発効）。テレワーク就労が可能になれば、就労先の会社の所在地の最低賃金を基準とした給与を得ることとなり、奈良県に住みながら東京都や大阪府の賃金水準で働くことが可能となる。

加えて、奈良県は約7割が山間地域ということもあり、都市地域と比べ就労できる企業が少ない上、そういった地域の居住者は、訓練を受けたい、働きたいと思っても通所自体が困難というケースもある。テレワーク就労が可能となれば、このような事情があっても働くことができる。

2 利用者ニーズの変化

前回報告した2020年12月時点のTWC利用者数は13名（うち精神6名、発達4名、身体3名）であった。一方、2021年8月現在の利用者は23名（うち精神12名、発達11名、身体0名）に変化している。内訳を見ればわかるように、精神障害者が6名から12名、発達障害者が4名から11名に増えている。事業開始当初とは利用者ニーズが変化したと考えられる。

精神障害、発達障害の利用者が増えてきた背景として、それらの障害特性とテレワークがマッチングしているのではないかということが考えられる。例えば、自閉症スペク

ラム障害がある利用者は、対面よりも画面越しの方が精神的に気楽だという感想を報告している。また、大勢の中で訓練を受けることが難しい利用者も、一対一が基本のテレワーク訓練には比較的安定して参加することができている。

またテレワークの特徴として、「ローコンテキスト」の場であることがあげられる。「ローコンテキスト」とは、コミュニケーションや意思疎通を図る際に前提となる文脈や価値観が少なく、より言語に依存してコミュニケーションが行われることを意味する。つまりテレワークは、通勤型と異なり「場の空気」を読んで行動するのではなく、できるだけ言語で表すことが求められる。この点も自閉症スペクトラム障害の特性とはマッチングしている場合が多い。

精神障害の特性とテレワークの関連では、通所訓練と比べテレワーク訓練の方が参加が安定する利用者が多く、順調に訓練日数を増加させることができている。利用者が多数いる事業所に通うよりも、自宅で落ち着いて訓練に臨める環境がストレスの軽減になり、日数や参加の安定につながっていると考えられる。また、通所利用よりも利用者と職員の対一の時間が多くなることで、不安が軽減されていることも一つの要因である。

3 株式会社テクノプロ・スマイルとの連携

東京に本社を置く(株)テクノプロ・スマイル（テクノプロ・ホールディングス(株)特例子会社）（以下「TPS社」という。）には、当法人から10名を超える利用者がテレワークで就職している。同社では年に二回の職員採用選考の試験があるが、一度不採用となっても再チャレンジする機会が与えられているのが大きなポイントである。さらに選考結果の理由がフィードバックされるので、それによって自己理解・自己分析を深め、次の応募や就職活動に活かすことができている。

TPS社のフィードバックによって、利用者はテレワーク就労に関して自身に足りない部分を知ることができ、担当職員と一緒に振り返ることで、今後のやるべきことが見えてくる。また担当職員もテレワーク就労の具体的なイメージとしてTPS社を想定しながら支援ができる。TPS社が重視するポイントは「勤務の安定性」と「他責的にならないこと」であり、職員はTWCでの利用者対応の参考にしている。

またTPS社の採用選考では、その説明会がTPS社により開催されている。この説明会はテレワーク就労の実際の情報を得る場でもあり、「働くとはどういうことか」についての利用者の意識が良い意味で変わる機会となっている。また、二次試験の模擬試験問題の提供を受けており、音声起こし、データ入力といったTPS社で必要とされる基本的な能力を訓練することができる。実際にTPS社に就職するために必要な能力が想定できるため、TWCの訓練はTPS社の説明会やフィードバックに大きな影響を受けている。

TWCでは、テレワーク支援の方法を「トップダウン型支援」と位置づけ、通所への体力や大勢の中で適切な行動を取るといった総合的な能力を高める通所型の支援方法（ボトムアップ型支援）と区別している。「トップダウン型支援」に求められるのは、テレワークにおける利用者の適性や必要なPCスキルをできるだけ早く見抜き、本人と共有しながらその能力を伸ばしていく支援である。TWCでは、タイピングなどの基礎能力、WordやExcelといったオフィスソフトへの理解、セキュリティやPC自体への知識はもちろんのこと、イラストレータやフォトショップなどのデザイン系、ワードプレスなどを使用したプログラミング系の訓練も行っている。しかし、仕事をする上で重要なことは「限られた時間の中で仕事を行う時間意識」と、「勝手な行動や自己判断をせずに適切に報連相をすること」である。

TWCでPCスキルの向上だけを目指すのではなく、時間と報連相への意識付けを行うなど、実際の職場に必要なスキルを訓練することができるのは、TPS社との緊密な連携によるところが大きい。訓練以外の連携では、例えば、管理職レベルで毎月一回合同の定例会を開き、就職者の様子や当法人のテレワーク訓練の様子などを共有している。また年に二回、定着支援の情報交換会を設け、当法人の訓練担当職員とTPS社の現場担当者が意見交換し、定着支援を充実したものにするべくコミュニケーションを取っている。

4 まとめと地方型就労支援におけるテレワークについて

テレワークという働き方の認知度は高まりつつも完全に市民権を得たとは言えないが、利用者ニーズの変化や企業の動向を見ると、精神・発達障害を抱える人たちが働くことができる方法として、今後定着していく可能性が十分にある。しかしそのためには、今までの通勤型就労を目指した訓練だけでは不十分であり、実際に異なる能力が求められているということも含めて、支援事業所と企業が連携してテレワーク就労を広めていく必要がある。今回報告した事例は、地方と都市部という関係にありながら、距離を越えて定期的に関わり合いつつ、テレワーク就労を通じて多様性のある社会の実現に向けてチャレンジしている事例で

あった。

さまざまな障害を抱えながら就労をするという意味でも、また奈良県という企業が少ない土地で暮らしていくという意味でも、さまざまな多様性を社会の中に育てていきたいという思いのもと、当法人のTWCでは、的確で安定したテレワーク支援を構築しつつ、テレワークによる訓練・就労を推し進めていく。また今後の課題として、テレワークは社会的孤立を助長するのではないかと指摘がなされることがあるが、この点についても検証していきたい。

奈良県のように就労先が少なかったり業種が限られたりする地方では、職業を選択する幅が自ずと狭まってしまう。しかしテレワーク就労は、住み慣れた地域で障害のある方の自立を可能にするという利点がある。現在のTWC利用者は大阪に近いベッドタウンに住む方々が最も多いが、この点に関しては、交通機関が整っていなかったり、不便であったりすることから就労訓練を受けられなかった方々をテレワークで就労に結びつけたいという思いからすると、残念な結果となっている。一方で人口の少ない市や町、山間地域の村では、本人のニーズの前に支援機関等にテレワークへの理解が浸透していない。そこでTWCは、まず利用者本人だけでなく、支援機関にも向けてテレワーク訓練・就労の説明会を行うこととした（2021年9月実施）。

また昨年には、東京に本社を置く株式会社D&I（以下「D&I社」という。）とテレワークに関する勉強会を行った。D&I社はダイバーシティ就労に力を入れる、障害者の人材紹介サービス業を行う企業である。D&I社との勉強会の中で気が付いた点が以下であった。障害者を対象としたテレワークの求人は通勤型の求人よりも年収が低い傾向にあり、給与はその都道府県の最低賃金×就労時間で算出されることが多い。もちろん仕事内容が専門的であったり責任を伴ったりするような業務は給与が高く設定されている場合もあるが、専門的な職歴や資格を求められない求人の方が、TWC利用者からのニーズが高くなっている。専門性が高くなくとも、雇用先が東京など大都市の企業であればその地域の賃金水準で働くことが可能なことから、テレワーク就労は奈良県のような地方在住者にとってメリットがあると言える。

【参考文献】

- 1) 青木 真兵、川端 信宏、藤田 敦子、阪本 佳央 (2021) 「コロナ禍における全利用者を対象としたテレワーク訓練の実践から」『職業リハビリテーション』34 (2), pp. 74-79.