

テレワークに関する 障害者のニーズ等実態調査

研究担当

堂井 康宏※1 ・ 内藤 真紀子※2 ・ 安房 竜矢※1 ・ 野澤 紀子※2 ・ 伊藤 丈人
佐藤 敦 ・ 佐藤 涼矢※2 ・ 布施 薫 ・ 馬医 茂子（障害者職業総合センター）

（※1は2022年度のみ、※2は2021年度のみ担当）

(イントロダクション)

障害者の在宅就業・テレワークの 歴史と現状

障害者の在宅就業・テレワークの歴史①

- **内職・請負**：企業と契約をして、ボタン付けやあて名書きなどの作業を受託し、納品するというもの。高度経済成長期には家計を支える有力な手段の一つだった
- **テレワークの起源**：1970年代、米カリフォルニア州を中心に、ITを活用することによる会社以外の場所での勤務が始まっていった。この背景には、交通混雑の回避やマイカー通勤による大気汚染の緩和に寄与するとの認識があった

(テレ = 離れたところで、ワーク = 働く)

障害者の在宅就業・テレワークの歴史②

- 1980年前後：職場や家庭にワープロ専用機が普及し始める
- 1984年：「東京都重度身体障害者パソコン講習事業」がスタート。パソコン通信の利用、支援者の訪問指導により、在宅のまま研修が受けられるようになった（東京コロニーをはじめとする障害者支援団体により実現）*1



パソコンを活用した障害者の在宅就業（業務請負）、在宅就労（雇用契約）が少しずつ広がっていく。

障害者の在宅就業・テレワークの歴史③

- 在宅就業（業務請負）の定着（90年代～）
 - 業務内容は、テープ起こしや入力作業が主であり、後にホームページ作成業務などが加わっていった
 - 「在宅就業支援団体」（厚労省に登録）が、①在宅就業者へ請負わせる業務の確保、②支払報酬の決済、③発注企業に対するの完成品の納期・品質の担保、④技能習得のための教育訓練を行った
 - 「在宅障害者就業支援制度」（2006年～）：企業が、在宅障害者個人または「在宅就業支援団体」に、一定金額以上の請負業務を発注した場合に、企業に調整金や報奨金が支払われる等のインセンティブを設けた*2

障害者の在宅就業・テレワークの歴史④

- 在宅就労（雇用契約）の始まり（2000年前後に本格化）
 - 在宅での勤務（テレワーク）を前提とした障害者の雇用が、少数ながら行われるようになる
 - 沖電気工業株式会社の先駆的取組み
 - 同社では、98年度より完全在宅で重度身体障害者の雇用を始める
 - 業務内容は、ホームページ作成、データベースシステム開発、アンケート集計など
 - 電子メールや電話を利用してコミュニケーションを取っていた
 - 業務分担や納期管理を行うリーダーも、在宅の身体障害者であった*3

障害者の在宅就業・テレワークの現状①

- パソコンを活用した障害者の在宅就業（業務請負）、在宅就労（雇用契約）は、当初の期待に反して、2010年代に入っても広がりは限定的であった
（在宅就業支援団体の数も伸び悩んでいた）



2020年、新型コロナウイルス感染拡大防止の必要から、テレワークが広く実施されるようになる

➡ これまで通勤していた障害者がテレワークに移行するケース、テレワークを前提として障害者が新規雇用されるケースが増えた

- ※ 2021年に障害者総合研究所が行ったアンケート調査によると、回答した働く障害者の62%が、2020年の1回目の緊急事態宣言期間にテレワークを経験したと答えている*4

障害者の在宅就業・テレワークの現状②

- (社福) 東京コロニー堀込氏へのヒアリング内容より、同法人が支援した在宅で働く障害者の業務の紹介*5

【事例1】

テレビ番組の字幕を作る人も多い。ドラマやバラエティー番組のセリフ等を字幕として挿入する仕事

【事例2】

口コミサイトのパトロール。外食産業等に投稿される内容をチェックし、公序良俗に反する書き込みは早めに見つけて対処する、ポジティブなコメントであっても、チェーン店の各店舗のスタッフが知っておくべき内容については、整理して報告するというような仕事

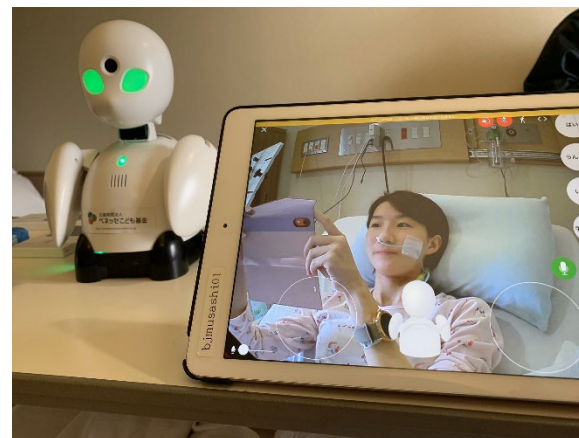
障害者の在宅就業・テレワークの現状③

【事例3】

店舗のお客様への接客を、音声と画像をやり取りすることで、自宅から行うという事例も増えている。この代表例が、OriHime（オリヒメ）という遠隔操作ロボットであり、モスバーガーでは、期間限定ではあったが、OriHimeを操作して接客をするALS患者の活躍があった



<https://xtech.nikkei.com/atcl/nxt/news/18/08407/>



<https://puente.fun/moep-orihime/>

<注>

- *1 当初からの取組みの変遷については、堀込真理子「コロナ禍で考えるICT・支援機器を活用したテレワーク支援」職業リハビリテーションVol. 34, No. 2 (2021年、pp.30-35) など
- *2 「在宅障害者就業支援制度」の概要と課題については、田中建一「障害者雇用促進法における『在宅障害者就業支援制度』の検討—『在宅障害者就業支援制度』の実効化試論と『難病クラウドワーカー』の法的保護」東洋法学第61巻第3号 (2018年、pp.235-246) など
- *3 この取組みの当初の状況については、木村 良二「重度障害者のIT活用による完全在宅勤務のチャレンジ (特集 障害者とIT関連企業への就労(2))」リハビリテーション440巻 (2002年、pp.19-23) に詳しい
- *4 障がい者総合研究所「2度に亘る緊急事態宣言、障害者の仕事への影響度に関するアンケート調査 (2021年)」
(https://note.com/gp__info/n/ndb2bda6827a1?magazine_key=ma10bd c0e3f80 2021年10月7日確認)
- *5 2021年4月20日、(社福)東京コロニー IT事業本部職能開発室所長 堀込真理子氏にヒアリングを実施した

(本編)

調査研究報告

Ⅰ 背景

- **テレワーク（ICTを活用した遠隔勤務） × 障害者雇用**
 - 多様な働き方の推進や雇用機会の確保の観点から有用性が指摘され、普及が目指されてきた
 - **テレワークを希望しているが・・・**
 - 移動が困難なのでハローワークへの来所が難しい、在宅就労が可能であると認知されていない等の理由で、求職活動を行っていない
 - ➡ 実態が把握できていない
 - 新型コロナウイルス感染症対策の必要性
 - ➡ テレワークで働く障害者が急激に増加（2020年～）
- **障害者にとってのテレワークについては、利点と同時に課題があることも指摘されている**

2 目的

「テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査」

■ 目的①

テレワークに関する障害者のニーズを明らかにする

(障害者アンケート調査)

■ 目的②

障害者のテレワークの実態を明らかにする

(当事者ヒアリング調査、企業ヒアリング調査)

3 「障害者アンケート調査」の結果

■ アンケート調査 ① 調査設計

- 【実施時期】 令和3年10月
- 【実施方法】 web調査会社のモニター会員で障害のある者を対象に、インターネットを經由して調査（スクリーニング調査→本調査）を実施
- 【回収数】 2,000件
- 【設計項目】
 - 「雇用されている者」に対する調査
 - ・回収件数 1,000件
 - ・回収目標（①②を優先して回収）
 - ①テレワークを希望する者500件以上
 - ②現在の職場でテレワークの経験がある者300件以上
 - 「雇用されていない者」に対する調査
 - ・回収件数 1,000件
 - ・回収目標（①②を優先して回収）
 - ①働きたいが求職活動をしていない者800件以上
 - ②テレワークを希望する者500件以上

■ アンケート調査 ② 回収件数

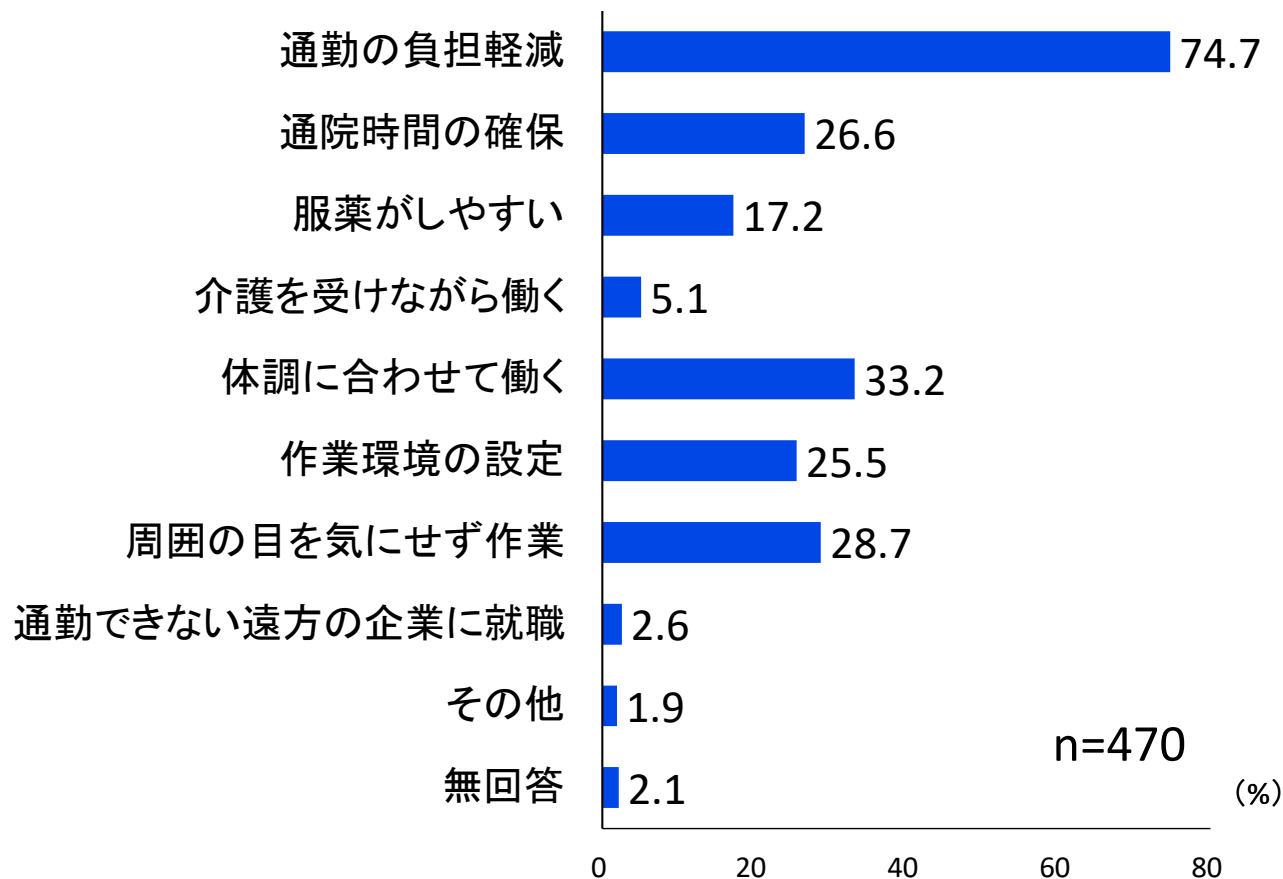
	雇用されている	雇用されていない	
		働きたいが求職活動をしていない	求職活動をしている
就業状況別回答数	1,000件	1,000件	
		792件	208件
テレワークの経験がある者	470件 (現在の勤務先)	113件	
		84件	29件
テレワークを希望する者 ・希望する ・条件によっては希望する	677件	627件	
		472件	155件

※赤字は優先して回収した件数。

※回答者の障害種別は、「雇用されている」者、「雇用されていない」者ともに「精神障害」の割合が最も高かった

■ アンケート調査 ③ テレワークを経験して良かった点

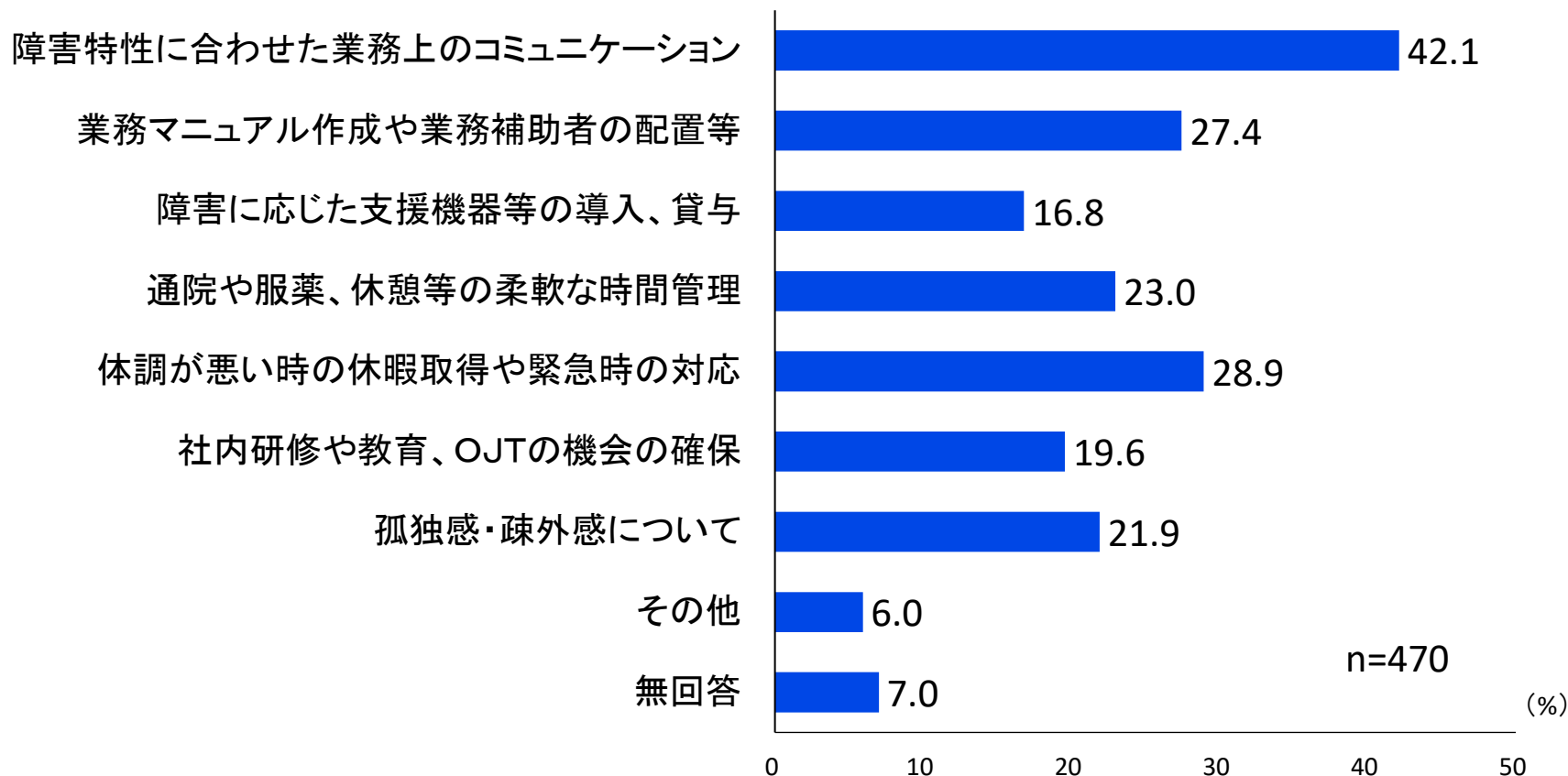
「雇用されている」者に聞いたテレワークを経験して良かった点（複数回答）



「雇用されている」者の中で「現在の勤務先でテレワークの経験がある」者がテレワークを経験して良かった点は、「通勤の負担軽減」が最も多く、次いで「体調に合わせて働く」であった

■ アンケート調査 ④ テレワークを経験して 必要だと感じた職場の配慮

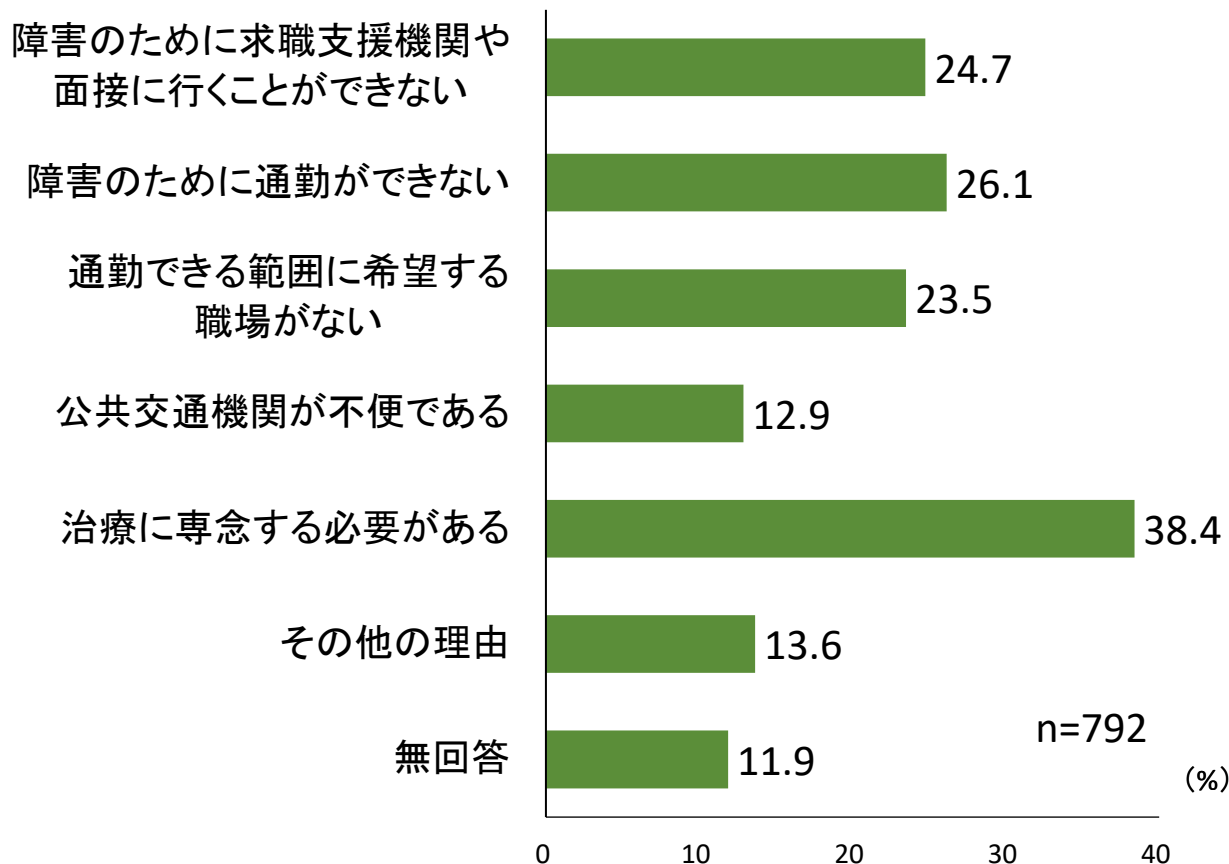
「雇用されている」者に聞いたテレワークを経験して必要だと感じた職場の配慮（複数回答）



「雇用されている」者の中で「現在の勤務先でテレワークの経験がある」者がテレワークを経験して必要だと感じた職場の配慮は、「障害特性に合わせた業務上のコミュニケーション」が最も多く、次いで「体調が悪い時の休暇取得や緊急時の対応」であった

■ アンケート調査 ⑤ 求職活動をしていない理由

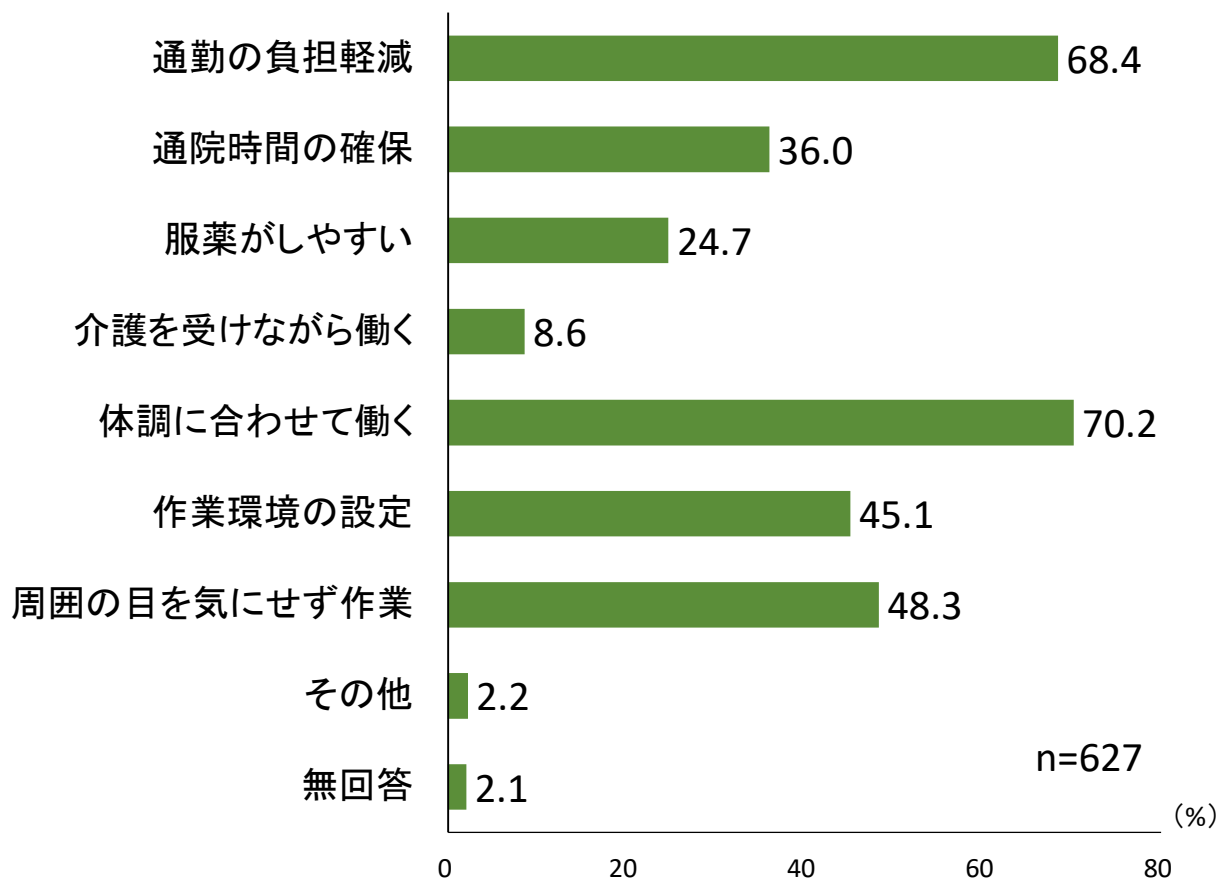
「雇用されていない」者に聞いた求職活動をしていない理由（複数回答）



雇用されていない者のうち「働きたいが求職活動していない者」が求職活動をしていない理由は、「治療に専念する必要がある」が最も多く、次いで「障害のために通勤ができない」、「障害のために求職支援機関や面接に行くことができない」及び「通勤できる範囲に希望する職場がない」などの理由が多かった

■ アンケート調査 ⑥ テレワークを希望する理由

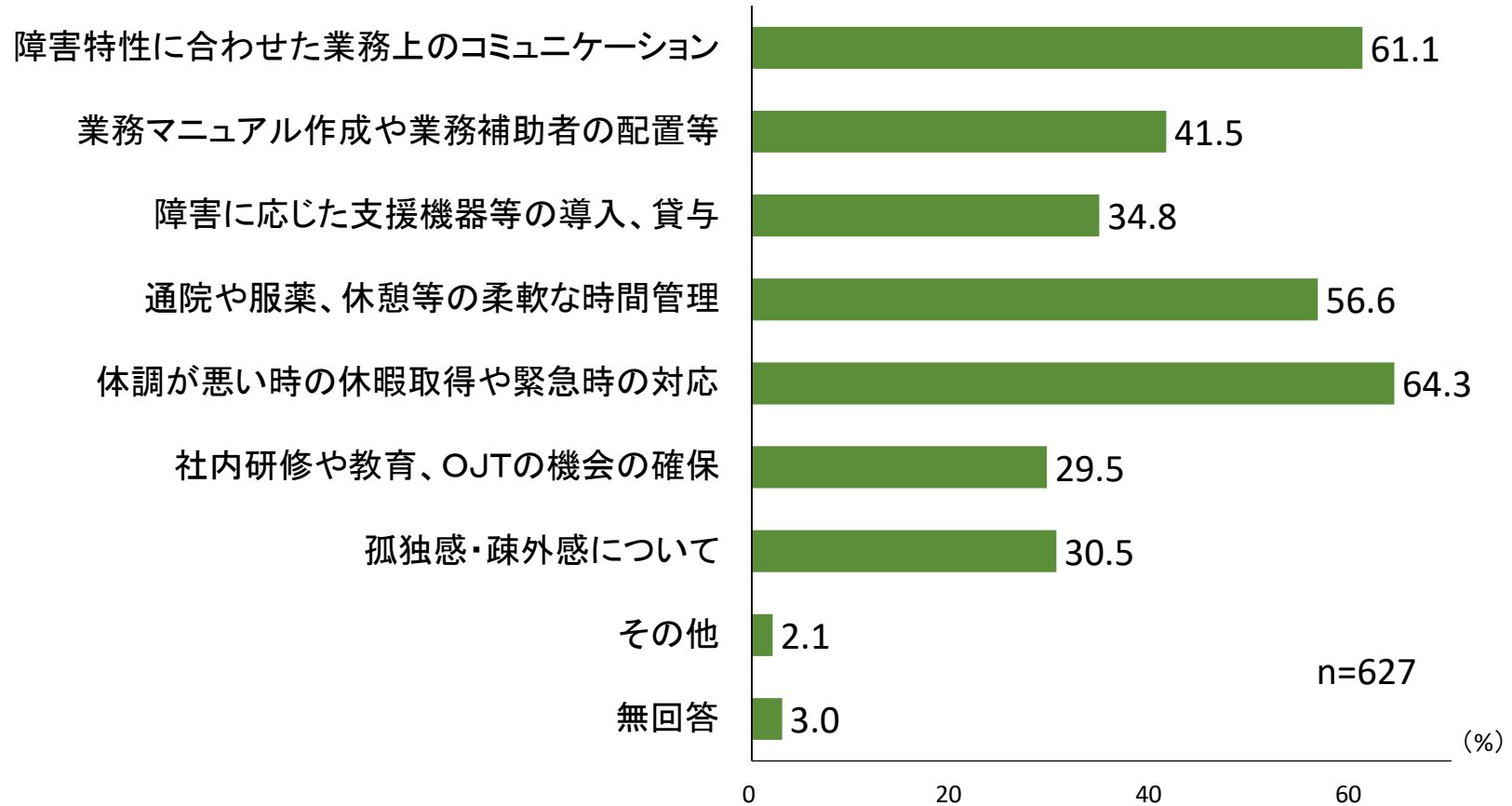
「雇用されていない」者に聞いたテレワークを希望する理由（複数回答）



「雇用されていない」者のうち、テレワークの希望がある者のテレワークを希望する理由として最も多かったのは、「体調に合わせて働く」であり、次いで「通勤の負担軽減」が多かった

■ アンケート調査 ⑦ テレワーク時に必要だと思う職場の配慮

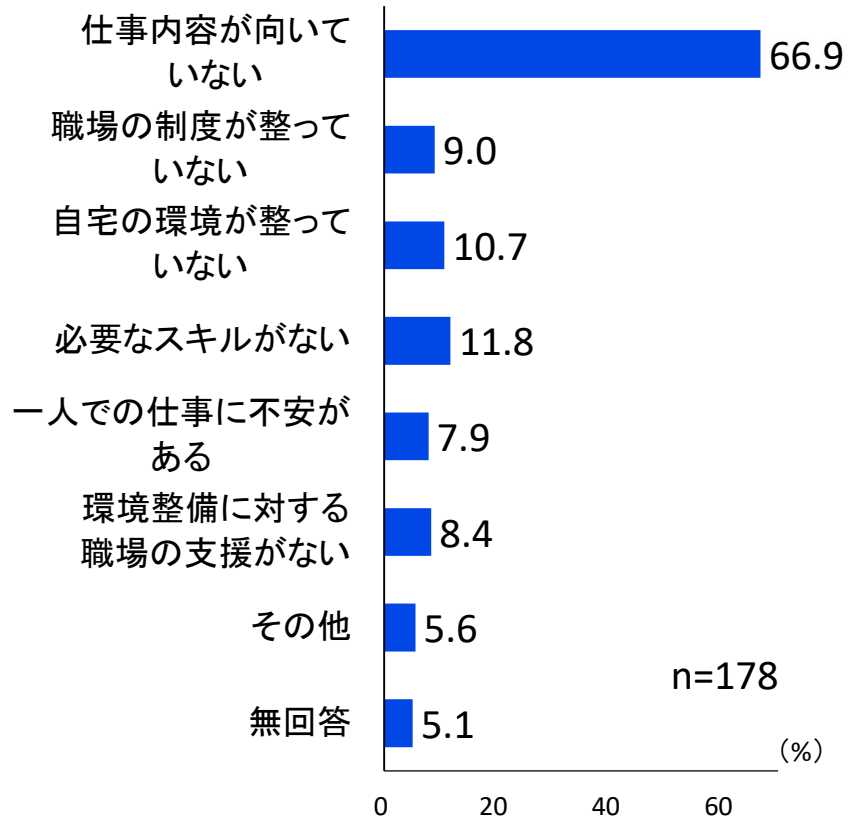
「雇用されていない」者に聞いたテレワーク時に必要だと思う職場の配慮（複数回答）



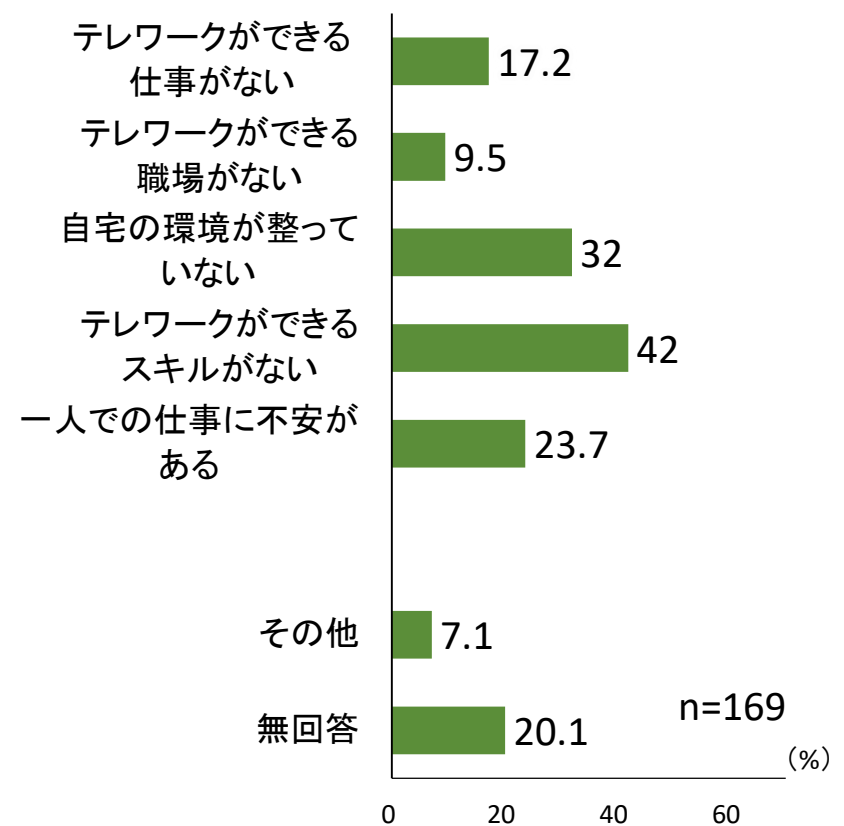
「雇用されていない」者のうち、テレワークの希望がある者のテレワーク時に必要だと思う職場の配慮は、「体調が悪い時の休暇取得や緊急時の対応」が最も多く、「障害特性に合わせた業務上のコミュニケーション」が2番目に多かった。これらは、選択割合が6割を超えていた。また、「通院や服薬、休憩等の柔軟な時間管理」も5割を超えていた

■ アンケート調査 ⑧ テレワークを希望しない理由

「雇用されている」者に聞いたテレワークを希望しない理由（複数回答）



「雇用されていない」者に聞いたテレワークを希望しない理由（複数回答）



テレワークの希望がない者について、テレワークを希望しない理由は、
【左図】 雇用されている者は「仕事内容が向いていない」が6割を超え最も多かった

【右図】 雇用されていない者は「テレワークができるスキルがない」が最も多く、次いで「自宅の環境が整っていない」であった

4 「当事者ヒアリング調査」の結果

- 対象者：障害者アンケートの協力者の中でテレワークを経験した身体障害者（10人）
- 実施期間：2021年12月20日～12月25日（オンラインによる）

ヒアリング対象者の属性と状況

仮名	障害種	職種	始めた理由
Aさん	肢体不自由・高次脳機能障害	データ分析	コロナ対策
Bさん	肢体不自由・高次脳機能障害	機械部品設計	コロナ対策
Cさん	肢体不自由・難病・てんかん	資材発注	コロナ対策
Dさん	視覚障害	営業事務・管理職	コロナ対策
Eさん	難病（神経・筋疾患）	品質管理	コロナ対策
Fさん	内部障害	設計技師	コロナ対策以外
Gさん	肢体不自由	施設管理者	コロナ対策以外
Hさん	肢体不自由・難病	事務	コロナ対策
Iさん	視覚障害	管理職	コロナ対策
Jさん	内部障害	事務	コロナ対策

テレワークの利点 ①

当事者ヒアリング

■ 通勤の負担からの解放 (9人)

- 「右足が動きづらいため、最寄りのバス停に移動するだけでも負担感が大きかった」 (Aさん)
- 「免疫抑制剤を服用しているため、外出の回数が減れば健康面でのリスクも軽減する」 (Fさん)

■ 通勤に費やしていた時間を他のことに使える (5人)

- 「通院時間の確保が可能となり、リハビリに通える回数を、週1回から週2回に増やすことができた」 (Bさん)
- 「通勤に要していた時間を、ケアマネジャーや訪問看護師との面談に充てることができる」 (Hさん)

■ 家事や育児との両立がしやすくなった (3人)

- 「入社時に通勤に充てていた時間を家事に振り向けることができるため、仕事と家事との両立をしやすくなった」 (Fさん)

テレワークの利点 ②

当事者ヒアリング

- **テレワークであることにより仕事に集中できた (3人)**
 - 「出社すれば上司からの急な指示や調整業務によって、負担感やストレスが大きかった。テレワーク期間にはそうした事案の発生もなかった」 (Eさん)
 - 「勤務先では空調が適切に管理されておらず、夏は暑く冬は寒い環境で業務を行っていた。テレワーク中は快適な作業環境で勤務できる」 (Fさん)
- **打ち合わせや研修がオンラインになり、出張を回避 (3人)**
 - 「web会議システムの導入により、県内外の取引先との打合せが効率的にできるようになった」 (Eさん)

テレワークの利点と障害特性

当事者ヒアリング

- ・ 通勤の負担からの解放
- ・ 服薬や休憩がしやすい



障害の有無とは関係なく指摘

- ・ 障害状況により通勤の負担が相対的に重くなる
- ・ 通勤に費やした時間を治療や福祉サービス利用に活用
- ・ 障害に起因して服薬や休憩が必要

事業主がテレワークを認めるか否かの判断については、社員の障害特性を十分考慮する必要がある

テレワークの課題と対処法 ①

当事者ヒアリング

■ 上司とのコミュニケーションに関する課題 (4人)

- 「事業主とは、アプリを通じてメッセージをやり取りしているが、事業主が多忙なためメッセージへの返信が遅く、不安になる」
(Gさん)
- 「ちょっとしたことを質問しづらい」 (Dさん)

【対処法】

- 「事業主とのコミュニケーションに時間がかかることを踏まえて、こまめな連絡・相談、早めの質問を行うようにしている」
(Gさん)
- 「業務に関して質問する際は、前もって自分で調べ、わからないところを洗い出してから質問するようにしている」 (Cさん)

テレワークの課題と対処法 ②

当事者ヒアリング

■ 職場の一体感に関する課題（4人）

- 「職場の一体感を感じられない」（Dさん）
- 「社員が抱える孤独感・疎外感への対応が必要」（Eさん）

【対処法】

- 「出退勤時（始業終業時）にメールを送信する際、チームの社員への挨拶も添えるようにしている」（Bさん）
- 「チーム内でのコミュニケーションが活発となるよう、朝礼時にチーム内で『誰がいつまでに何をするか』を共有。それによって仕事の方向性についての意思疎通や業務の進捗管理が可能になった」（Eさん）

テレワークの課題と対処法 ③

当事者ヒアリング

■ オン・オフの切り替えが難しい (4人)

- 「昼食も自宅で摂るため、業務時間と昼休みとの切替が難しかったり、終業後も仕事でパソコンを見たり電話対応をすることがある」 (Dさん)

【対処法】

- 「フリーランスの友人に助言をもらい、仕事の時間は洋服を着替えることで、気持ちを切り替えるようにしている」 (Cさん)
- 「自宅で使用していなかった部屋を仕事部屋に充てた。その結果、公私の切り替えが容易にできるようになり、パソコン関連の機器使用に必要な広さの空間も確保できた」 (Fさん)

■ 運動不足 (3人)

- 「生活の中に運動を取り入れるようにして、特に左足痙縮改善のための運動を定期的に行っている」 (Bさん)

テレワークの課題と対処法 ④

当事者ヒアリング

■ 自己管理や集中力の維持に関する課題（2人）

- 「他人の目がない環境で自己管理を徹底する難しさ」（Bさん）

【対処法】（※課題としては挙げていない者による対処法）

- 「体調を維持して働けるよう、スケジュール管理には気を遣っている。業務が連続しないよう、会議後30分は他の用事を入れない。心臓に人工血管を入れているので、心拍数や血圧測定を行っている」（Aさん）
- 「時間管理のためにアラームのアプリを2種類使う。1日のスケジュールを正確に実行できるように、時間を細かく設定している」（Cさん）

テレワークの課題と障害特性

当事者ヒアリング

- ・ 障害のみに起因するものはなかった
- ・ 緊密なコミュニケーションや一体感の醸成の必要性、運動不足の問題

↓
障害と直結しない

- ・ しかし、課題解消には配慮が必要な場合も多い

緊密なコミュニケーション：
コミュニケーションの取り方に特性がある等の事情があるため、障害への配慮が必要

運動不足：
身体を動かす際に介助を要する場合があるため、運動を取り入れることが難しい

まとめ

テレワークの利点

障害の有無に関わらず当てはまるものが多いが、移動の困難や疲れやすさといった障害特性のある者にとってより切実

テレワークが障害者の働きやすさの実現に寄与

テレワークの課題

障害の有無に関わらず当てはまるものが多いが、解消には障害特性への配慮が必要

それぞれの障害者にとって望ましいテレワークのあり方の模索が必要

5 「企業ヒアリング調査」の結果

- 対象者：障害のある社員がテレワークで働いていることを公表している企業の経営者、人事担当者又は上司
- 実施期間：2022年4月～5月（オンラインによる）
- ヒアリング対象企業には、雇用されている障害者全員がテレワークの企業や、テレワークで働く障害者と出社している障害者の両方がいる企業など、多様なものが含まれる

ヒアリング対象企業の属性と状況

仮名	業種	規模	テレワークで働く社員の障害種別
J社	不動産業	50人未満	精神障害・知的障害
B社	不動産業	500～999人	身体障害
H社	商社	1,000人以上	精神障害
D社	広告・人材派遣業の特例子会社	500～999人	精神障害・発達障害等
F社	人材派遣業の特例子会社	300～499人	身体障害
K大学	学校教育	300～499人	身体(聴覚)障害

テレワーク実施の契機

■ 採用に関する理由

- 都市部における障害者採用競争の激化への対応策として、地方在住の障害者を対象に在宅勤務社員としての採用を始めた（D社）
- 障害者を雇用する際に、本人の素養・力量・適性等よりも出勤の可否、トイレや駐車場の確保の可否が選考基準となることへの疑問 → テレワークであれば環境整備に関する要素と関係なく、障害者を採用できる（F社）

■ 障害者雇用のコンサルティング会社の働きかけ・公的機関の取組の活用

- 障害のある職員の退職が重なり採用を検討していた際、コンサルティング会社からの働きかけがきっかけとなって、テレワーク前提の障害者雇用を開始した（K大学）
- コンサルティング会社から、市内在住の障害者を都市部の企業にテレワークにて就職させることを推進する旭川市の取組に関する情報を得、同市の取組を通じて、障害者をテレワークを前提として採用した（J社）
- 障害者雇用のコンサルティング会社からの紹介で、2017年に厚生労働省が実施した「障害者テレワーク導入のための総合支援事業」に応募し、テレワークでの障害者雇用を開始した（H社）

配慮と工夫 ①

【外部の支援機関との連携】

- 遠方の障害者をテレワークで雇用する場合、上司や人事担当者が頻繁に自宅を訪問することは難しく、支援機関のサポートが重要となる
 - 新規のエリアで採用活動を始めるとは、地域の障害者就業・生活支援センターに必ず事前に説明に訪れている。エリアに拠点がない中で公募をしていくために、障害者就業・生活支援センターからの協力が得られるような関係性の構築に時間をかける（D社）
 - （オンラインの）ミーティングに出席してこない社員がいたため、支援機関に連絡したところ、転倒して起き上がれずじたり体調を大きく崩したりしていたことがあった（F社）
 - ※ 支援機関は必ず家庭訪問をするわけではないが、F社の人事担当者は、支援機関との連携の大切さを示す一例として、このエピソードを紹介していた

【職場の一体感の醸成に関する取組】

- テレワークで働く社員は、社員としてのアイデンティティや、職場のチームとしての一体感をもちにくいという懸念がある
 - ➔ 各企業では様々な工夫を行い、テレワークで働く社員が孤独感をもたないように努めている
 - テレワークの社員からは所属する支店の映像が常に見られるようになっている。自身の側の映像を支店側に公開する必要はない。音声は通常は切っているが、何かあればいつでも音声で話せるようになっている（J社）
 - 1週間に一度定期的に行うwebミーティングにおいて、業務の進捗の確認だけでなく、上司が「広い意味での社内の様子について情報共有」を行う（B社）
 - テレワークの職員が月に一度出勤する際には、業務の依頼元の部署への挨拶や学内見学を行い、自身が作ったポスターやチラシがどういう使われ方をしているのかを確認したり、意見や感想を聞いたりする機会を設けるようにしている（K大学）
 - コミュニケーションはweb会議システム（Teams）で行っているが、常に接続して会話のできる状態で仕事をするを約束ごとにしている。社員同士がつながっていた方がお互い孤独感もなく、分からないことも協力しあい、問題解決している（H社）

配慮と工夫 ③

【障害者雇用への他の社員の理解を得るための取組】

- 社員が職場に出勤している状況であれば、障害のある社員が働いている姿を上司や同僚が認識することは容易であるため、理解を得るための共通認識を比較的醸成しやすい
- ↑↓
- テレワーク勤務では、多様な特性の社員が働いていることを認識する機会が少なくなる ➡ 意識的に機会を生み出す工夫
 - 近隣で開催された障害者向けの合同企業面接会に社員を参加させ、障害者雇用に対するポジティブな意識をもてる機会を設けた（J社）
 - グループ内に障害者の存在を示すことも目的の一つとして、メディアの取材を受けたりシンポジウムで報告したりするなど、様々なチャネルでのアピールを試みている（F社）

【テレワークを実施するための環境整備へのきめ細かい配慮】

- パソコンやタブレット、携帯電話を貸与するのはヒアリング対象企業に共通。さらなる配慮を行う事例もある
 - 障害に応じてモニターやキーボード、トラックボール等の貸出も行う（D社）
 - 小児麻痺による障害のある社員の場合、仕事中座りっぱなしでは身体に負担がかかるということだったので、立って作業が行える机を会社が用意した（B社）

【テレワークで働く障害者の体調管理に関する取組】

- 脳性麻痺の障害のある社員から、コロナ禍でコミュニケーションの機会が減り、発話機能の衰えが心配、との訴えがあり、勤務時間を変更し、障害者向けの「ジョブカフェ」に参加して発話のリハビリを行えるように配慮した
(B社)
- 在宅勤務社員とのコミュニケーションには、web会議システムを多用しており、担当者はリモートの画面越しであっても表情から本人の健康状態を極力とらえるよう心がけている (D社)

【テレワークで働く障害者のキャリアアップに関する取組】

- 在宅勤務社員が正社員にチャレンジする門戸は開かれている。しかし、正社員になると様々な業務を担当することになり、通勤が必要になるケースもある。それは本人たちにとってハードルが高いため、何か選択肢をつくれないうか、検討している（D社）
- 新たにリーダー制度を導入した。一定の要件を満たす人をリーダーに任命し、チーム運営業務を任せ、リーダー手当を支給するようにした（F社）


まとめ

企業ヒアリング

- ヒアリング対象の各企業は、テレワークで働く障害者をサポートする様々な取組を実施していることが明らかになった
- 今回取り上げた企業でも、テレワークの障害者雇用の経験は、最長で7年程度であり、今でもテレワークの仕組みを変更、改善している
- テレワークの経験がお互いに限られている以上、取組事例やアイデアの共有は今後とも重要であり続けるだろう

6 総括

① 移動困難性とテレワークのニーズ

- 障害者アンケート調査の結果は、「雇用されていない」障害者の中に、通勤や支援機関に通うことに困難があるために求職活動を行えていない障害者が一定割合存在していることを示唆していた（スライド17）
 - 「雇用されていない」者の中で「テレワークの希望がある」者のテレワークを希望する理由（複数回答）として、「通勤の負担軽減」（68.4%）が2番目に多かった（スライド18）
- 
- 一定以上の障害者が移動の困難を抱えており、それがテレワークを希望する理由となっていることが分かった
 - テレワークという働き方の選択肢の存在が、移動に困難を抱える障害者の活躍の場の確保に寄与することが期待される

② テレワークの利点

【当事者の視点】

- 障害者アンケートにて、テレワークの経験がある者に「テレワークを経験して良かった点」を尋ねたところ、「通勤の負担軽減」との回答が最も多かった（スライド15）
- 2番目に多かったのが、「体調に合わせて働く」というものだった（スライド15）

【企業の視点】

- 企業ヒアリングでは、より多くの社員候補者を得られることを指摘する声があった

③ テレワークの課題

【自宅の環境】

- アンケート調査では、「現在雇用されていない」者のテレワークを希望しない理由として、「自宅の環境が整っていない」が2番目に多かった（スライド20）
- ↔ 企業ヒアリング調査では、自宅の環境の問題は、直ちにテレワーク就労を諦める要因にならないということが明らかになった

【コミュニケーション】

- アンケートの自由記述や当事者ヒアリングでは、コミュニケーションに関連する課題も指摘されていた
 - web会議システムのようにテレワークで多用されるコミュニケーションツールが苦手な障害者もいる
- 個々の障害特性に応じて、コミュニケーションの方法や頻度が選択されていくべきだろう

④ 今後の見通し

- 障害者アンケート調査において、「現在の勤務先でテレワークの経験があり、テレワークの希望がある雇用されている」者に希望する働き方を尋ねたところ、「テレワークと出勤の組み合わせ」が最も多く選択されていた
- 当事者ヒアリング調査でも、今後希望する働き方として、テレワークと出社の併用とする者が多かった（➡ テレワークと出社の双方の利点をいかしたいとの思いがうかがえた）
- 企業ヒアリング調査においても、テレワークを障害者雇用の唯一のあり方として捉えているわけではないとする企業もあった
 - 業務とそれを担う障害者のマッチングに成功したときに、テレワークで採用を行う可能性があると言われていた

⑤ おわりに

- 本調査研究では、障害者アンケート調査、当事者ヒアリング調査及び企業ヒアリング調査の三つの調査を実施した

➡ 障害者のテレワークに対するニーズと、障害者のテレワークの就業実態を明らかにすることに、一定程度成功したと考える



- 障害者のテレワークに対するニーズは存在している
- (課題はありながらも) 企業による配慮はなされ、当事者も工夫を行っている



- 今後も配慮工夫に関する模索は続いていくため、知見の蓄積が必要となるだろう