

障がい者社員のテレワーク・在宅勤務（身体・知的・精神・発達）

- 遠田 千穂（富士ソフト企画株式会社 企画開発部 部長）
- 槻田 理（富士ソフト企画株式会社 教育事業部 課長代理）

1 テレワーク・在宅勤務

非常事態宣言を受け、テレワーク・在宅勤務に切り替えるにあたり障がい特性に対する配慮や家庭環境など様々な問題・課題があり解決策を探る。全員にPCを貸与したところで、PC環境が整わない家庭はあるのも事実。また、生活の乱れで宣言解除後の就労生活に支障をきたさないようにする工夫も迫られる状況。全国の感染者が増える中、待たなしのシュミレーションや会議が急がれる状況。社員をパニックに陥らせずに如何にテレワーク・在宅勤務に切り替え、労務管理をするかが、緊急の課題。ご家族・医療機関・福祉・支援者・学校との連携を図りながら実施・情報共有が大切。

今一度、自分の人生や障がいをPower Pointで表現することにより自己分析・定着につながる。

2 具体例

在宅でPC・リモート業務のできる社員には、会社にあるPC・デスクトップ・ノート・タブレットを含めすべて貸し出し。環境の整わない社員には、マスクの作成をして頂き、西会津で視覚障がいの社員達が椎茸を栽培・出荷しているのだがマスクが不足している状況であるため、郵送。また、都心で勤務をする社員でマスクの入手が困難な社員に配布をする。基礎疾患があり、感染したら重篤化する社員については即テレワーク実施。アグリレンピ、コンテストも実施。生活記録表と朝昼夕の電話朝礼、昼礼、終礼で規則正しい職業生活を自宅で行う。服薬・規則正しい生活・会社・上司とつながっているという連帯感が孤立化や生活の乱れを防ぐ。マスクは本社で集め、洗濯・アイロン・消毒、アグリビジネスグループがパッキングをして必要な部署に配布。

創作活動は時間があつという間に過ぎ、自分で考え工夫をし、手先を動かすと脳に刺激が行き、障がいの軽減にもつながるので、障がいのある社員達にとっては最強のテレワークとなる。自作のマスクでお互いの命を守る使命感は、身体のみならず、アフターコロナでの鬱病、自傷行為、離職を防ぐので心のマスクにつながる。

3 結果

マスクでは古着を有効活用。家の中の掃除にもつながり、また先祖に思いをはせるという意味でも、自分のルーツを再認識したという社員や、歴史を勉強し出した社員もおり、向上心・向学心の醸成につながる。また在宅ならではの資

格試験・メンタルヘルス検定・PC関連・英検・TOIEC・簿記会計・税理士・秘書検定などに挑戦する社員も現れ、業務のスキルアップにつながり工数の業績UPという企業にとってはありがたい結果となった。宣言解除後、経済活動から脱落しないように即座に生活をもとに戻す必要が生じるがメリハリをつけたテレワークの実施により全社的に心機一転皆で頑張ろうという気運が高まる。有事の際こそ、障がいの社員達の勤勉さ・真面目さ・人の痛みが分かる気遣いが社会のプラスに働く。

4 考察

自分の時間管理を自ら行うことにより自制心・自律心が鍛えられた。在宅勤務の導入により出勤率が下がったことは良しとするか否かというところだが、体調が悪くとも在宅で勤務ができるということは新たな働き方改革につながるかもしれない。管理する側も障がい当事者であるため、お互いの配慮が活かされ、更に思いやりの精神が醸成されコミュニケーションの改善につながる。家族や趣味の共有の話が増え、出勤が待ち遠しくなるという効果も表れる。出勤率は各部署の努力もあり、8割減。感染拡大防止に協力できたことが社員の自信につながる。

自分達でテレワーク・在宅勤務を工夫して行うことが世の中の役に立つのだという自己肯定感が高まる。自分達で工夫をするテレワーク・在宅勤務こそ、障がいを軽減する。家族間で協力することで人間関係も改善され日頃の就労意欲が高まり離職率の軽減につながる。普段の生活では気が付かない一石二鳥の効果があった。ピンチはチャンス!!である。



5 在宅勤務 弊社各部門での取り組み

(1) ビデオ通話アプリの使用

社員所有のパソコン、スマホ、タブレットを使用し、朝

と夕方最低2回通話を行った。原則チーム全員参加。目的として、毎日顔を見て話し顔色・声質で体調を測る。副次的な効果として、雑談に花が咲くこともあった。職場で言えないような内容が飛び出すこともしばしば見受けられた。自宅でも気兼ねなく大笑いができる。毎日のビデオ通話を楽しみにしている社員も少なからず居たようだ。

(2) 週に1度の30分の面談

ビデオ通話アプリを使用。上司と1対1で行う。目的として、社員の課題の把握。特に在宅勤務についての課題・相談について、上司と一緒に考える。障害者社員は特に環境の変化に弱い傾向がある。社員の体調を維持するためにも、こまめに会話して、早め早めの対応を行っていく必要があった。

(3) ノートPCの貸与

部門社員全員にノートPCを1台貸与した。スタンドアロンでの使用とし、インターネットへは接続しない。外部からのデータは極力パソコンには取り込まない。不便にはなるが、この部門に関しては、セキュリティの観点からこうした対応をとらざるを得なかった。

(4) USBメモリの貸与

こちらでも部門社員全員にUSBメモリを1個貸与した。目的として、貸与したノートパソコンと会社のパソコンとの間のデータ移動のため使用する。業務関係意外のデータの格納・移動は禁止。

(5) VPNソフトウェアの導入

上記と別の部門では、セキュリティ対策が十分なされていると判断したため、VPNソフトウェアの導入を行った。在宅勤務で使用するパソコンは私用のものを使い、VPNソフトウェアをインストールして使用する。使用するパソコンについてはMACアドレスを社のデータベースに登録して、接続を制限している。

6 在宅勤務ならではの成果

社員の健康促進のための方法・コツについて、社員が分担して記事を書き、デザインをDTPチームが担当してWEBページ・冊子に仕上げた。具体的には、

- ・ヘルスキーパー社員による健康促進のためのコツ
- ・教育部門による新型コロナウイルス対策・健康維持のコツ

仕上がったページ・冊子はそれぞれイントラネットでダウンロードが可能となる。

7 在宅勤務期間中の社員の体調管理

在宅期間中の社員の体調管理は主に、生活記録表を用いる。毎日記録をすることにより、体調の変化に気を配れるようになる。体温、体調のレベル、1日の生活リズム、食事の回数などを記している。

8 会社からの補助

在宅勤務実施日には会社から1日あたり100円の補助が支給される。これは在宅勤務時に発生する通信費と電気代を想定したものである。

9 在宅勤務を行ってみて

弊社で社員に在宅勤務を命じた期間は、2020年4月中旬から6月末までである。在宅勤務を経験した社員の反応は大きく異なる。

「在宅勤務は行いたくない、早く出社したい。」多くの社員がそのように思ったようだ。理由として、在宅勤務では生活のリズムが崩れる恐れがある。自宅で集中して作業するのが難しいこと、また在宅勤務に移行に伴う環境の変化で体調を崩した社員も居た。また在宅勤務に対して家族の理解が得られない、日中自宅に居づらいため、在宅勤務は難しいと訴え、出社可能な拠点に一時的に応援という形で出社してもらったケースもあった。

「在宅勤務は快適、このまま続けたい。」在宅勤務が快適と述べる社員には2パターンがある。1つは在宅勤務においても生産性が保てる人。通勤をしなくてよいので、より業務に集中できたようだ。もう1つのパターンが在宅勤務時には通常の業務と違う、在宅ならではの作業が割り当てられた場合である。在宅ならではの作業の切り出しがうまくいっていないため、作業量がどうしても少なくなりがちである。通勤の負荷と作業の負荷が著しく軽減されたため、在宅勤務が快適と思ったようだ。しかしどちらもケースも、在宅勤務が終了して出社が再開された際、環境の変化に直面したため、多少なりとも体調を崩す社員が少なからずいた。

障害者社員が多数を占める弊社において在宅勤務はデメリットのほうが多いように感じた。第一の理由として、障害の特性上、環境の変化に弱い社員が多いということ。在宅勤務開始と終了時にそれぞれ体調悪化のリスクがある。第二に在宅勤務でできる業務には限りがあること。現場でしか出来ない業務が当社では多数である。とはいえ、今後社会の要請があった場合には再度在宅勤務を社員に命じなくてはならない。そのための課題として、社員と密接な連絡のできる仕組み、在宅勤務時のOA機器環境の整備、業務の切り出しが挙げられる。まだ先が見えないところではあるが、社員が生き活きと働ける環境づくりを引き続き進めていきたい。

【連絡先】

遠田 千穂
富士ソフト企画株式会社
TEL: 0467-47-5944
FAX: 0467-44-6117
Email: todachi@fsk-inc. co. jp