

## パネルディスカッションⅡ

# 障害のある社員の活躍のための ICT 活用

コーディネーター：早坂 博志（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 企画部 次長）

パネリスト(話題提供順)：井上 竜一郎 氏（インプラス株式会社 代表取締役）

竹内 稔貴 氏（グリービジネスオペレーションズ株式会社 経営企画室 マネージャー）

吉田 岳史 氏（パーソルチャレンジ株式会社 コーポレート本部 経営企画部  
事業開発グループ マネージャー(Neuro Dive秋葉原 マネージャー))

※コーディネーター及びパネリストの所属・役職はパネルディスカッションを実施した令和2年11月25日時点のものです。

【コーディネーター（早坂）】「障害のある社員の活躍のための ICT 活用」と題し、パネルディスカッションⅡを始めます。



早坂 博志

本日は、日頃から障害者雇用及び障害者支援に取り組んでおられる3人の方にご登壇いただいております。インプラス株式会社、代表取締役の井上竜一郎様。グリービジネスオペレーションズ株式会社、経営企画室マネージャーの竹内稔貴様。パーソルチャレンジ株式会社が運営する、IT 特化型就労移行支援事業所 Neuro Dive 秋葉原、マネージャーの吉田岳史様。皆様、どうぞよろしくお願ひいたします。

障害者の就職状況を産業別に見ると、医療福祉、製造、卸売小売、サービス業が多くを占めています。また、障害者雇用が進まない企業では、社内に適当な仕事があるかどうか分からない、障害者を雇用するイメージやノウハウがない、採用時に適性や能力を十分把握できるかどうか分からないといった声が挙げられています。障害者が活躍できる場所の裾野がまだまだ広がっていなかったり、あるいは受入れ側の不安や課題も解消されてない状況が見られるのではないかとこのように思います。

一方、近年のデジタル技術が発展する中、ICT等の技術を活用して障害の特性に配慮した様々な働き方を選択することにより、生産性の向上や障害者の戦力化が期待されています。

本日、パネリストの皆様からは、デジタル技術を応用した働き方や、職場環境の整備により、障害があっても企業で活躍できる事例や、それにつなげるための具体的な支援をご紹介します。ICT技術を活用して障害者がその特性を生かし、能力を最大限に発揮して活躍できる場をどうつくりだしていくかを議論していきたいと思ひます。

でははじめに、インプラス株式会社の井上様、よろしくお願ひします。

【井上】インプラスがどのように障害者雇用を進めてきたかを中心にお話します。「道のり」「成功要因」「サテライトオフィス」の3つを紹介したいと思ひます。

インプラス株式会社は2011年名古屋に設立しました。コンピューターシステムの開発、運用支援などを行っていて、社員は8人と小さな会社です。

まず「道のり」です。失敗を経験して気づきを得たということをお話します。

1人目のM君は、2014年11月に地域の就労移行支援事業所を訪問した際に実習生として受け入れました。しばらく実習という形で通ってもらい、何度か面談も行ってよいよ雇用しようかという時にM君のほうから辞退という結果になりました。

2人目のT君は2016年1月に実習生として受け入れました。3月にはトライアル雇用、6月には常用雇用まで進みましたが、2017年4月に体調を崩して丸1年休職し、休職終了と同時に退職しました。

3人目のi君は2017年7月に実習生として受け入れました。i君は週3日、1日3時間働くのが限界でしたが、何とかそのペースなら仕事ができそうだとすることで採用しました。今でも同じペースですがしっかり戦力となって働いてくれています。このとき自立できる道って何だろうということを考えさせられました。彼は週3日、1日3時間なので、給料がそれほどたくさんもらえません。生活保護も受ける状態です。その彼を自立できるようにするにはと、「再び」というのは、彼は前職、やっぱりIT関係の仕事をしていて、かなり追い込まれて発病したという経緯がありますので、再び自立できるには我々どうしたらいいんだろうということを考えました。



井上 竜一郎 氏

T君のときの反省もあり、2018年に社員4人全員がジョブコーチ研修を受けようと決めました。受講中、就労移行支援事業所の方に「利用者にプログラマーをやりたい方はいませんか。」と声をかけているうちに、厚生労働省の「障害者のサテライトオフィス勤務導入推進事業」を教えてくれた方がいて、チャレンジすることになりました。その方とやりとりをしながら三重県四日市にサテライトオフィスを開設し、その移行支援事業所からN氏とS君をトライアル雇用しました。体調管理ができていなかったり、モチベーションが上がらないといった悩みもありますが、少しずつ波に乗れてうまくいき始めたなという感触を得ています。先日、この2人のジョブコーチ支援を開始しました。

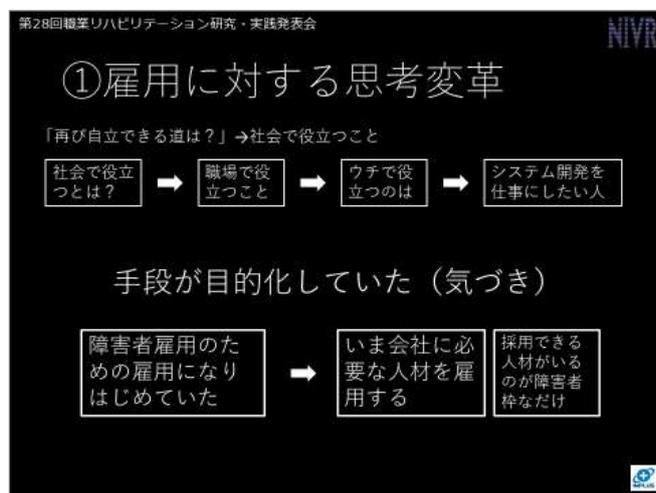
Y君は2020年4月に実習を受け入れました。コロナシフトを開始し、できるだけオンラインで実習を行うように進めていたところだったので、在宅でリモート実習をしてもらいました。本人の就職希望もあり9月にはトライアル雇用をすることになりました。

こうした中で2つの答えがあったことに気づきました。障害者雇用は「経営者の義務」であること、「重要な経営戦略」であるということです。

成功要因を分析してみると、障害者雇用に対する思考変革があったこと、就労移行支援事業所との連携があったこと、社内のコミュニケーションがよかったことの3つが挙げられます。

まず、「障害者雇用のための雇用」ではなく、「今会社に必要な人を雇用する」という考え方に改めました。募集する際には「プログラマーをやりたい人、我が社の経営理念に共感できる人、ずっと働いてくれる人」に来てほしいとはっきり伝えるようにしました。そして配慮はするが遠慮はしないと決めました。一緒に良い会社を作っていきたいと考えています。

支援事業所との連携ではコミュニケーションが非常に重要です。支援のプロとしての知識や経験を教えていただくという姿勢です。雇用後は第三者視点で冷静にみてくれますし、良い支援事業所との出会いは非常に重要だと感じています。社内コミュニケーションも重要な鍵だと思っています。年間のコミュニケーション時間は3か月と5日で、かなりコミュニケーショ



ンに費やしています。

最後にサテライトオフィスを紹介します。小さな部屋を借りて、そこで障害のある2人が毎日勤務しています。本社サーバとVPN回線で接続しており、連絡や週報、相談もチャットツールで行います。毎日リモートで朝礼、夕礼を行っています。月に2回「良くする会」という全社会議をします。1回はウェブ、もう1回は本社でリアルで行っています。

障害者雇用、ICTどちらも「手段」です。人材不足には障害者雇用を、生産性向上にはICTを活用します。通勤困難であれば、ICT、サテライトオフィスであるとか在宅勤務を使います。そして社風改善、これも障害者雇用がツールです。働き方改革も障害者雇用とICTという手段、道具を使います。経営課題には「障害者雇用+ICT」が非常な戦力、戦略になると信じています。

【コーディネーター（早坂）】ありがとうございました。障害者雇用の経験を通じて、経営者である井上さん自身の考え方の変革や、サテライトオフィスの導入など、興味を引くお話をいただきました。何か質問はありますか。

【竹内】ジョブコーチや支援員の支援を受ける際に、技術的な部分は難しいと思いますが、実際にどういったところをポイントにしていってらっしゃいますか。

【井上】私たちがジョブコーチ研修を受けたからといっても現役でやっているわけではないので、外部の力を借りています。支援は技術的な面ではなく基本的なところ。モチベーションの維持はどうしたらいいか、ミスコミュニケーションを減らすにはどうしたらいいか、そういったところを支援していただければ十分助かります。

【コーディネーター（早坂）】障害者の採用を考えると通常はハローワークに行くと思うのですが、最初に就労移行支援事業所を訪問したのは何かきっかけがあったのでしょうか。

【井上】会社設立と同時に社会人大学院に入学し、いい会社のつくり方や障害者支援について研究させていただいたのですが、そのときのゼミ仲間で就労移行支援事業所を経営している方から「事業所に直接行ったほうがいいよ。」という話があったからです。

【コーディネーター（早坂）】ありがとうございました。では次に、グリービジネスオペレーションズ株式会社の竹内様、お願いします。

【竹内】グリーにおける障害者雇用の立ち上げから担当しています。本日は、立ち上げからの障害者雇用の経験を踏まえてお話をさせていただければと思っています。

当社は2012年に横浜で立ち上げました。社員数は54人、障害者手帳を持っている社員が48人です。「能力を最大限に発揮でき、仕事を通じ自律的に成長し続けられる会社を創る」を企業ビジョンとしてうたっています。特徴は大きく分けて3点あります。1点目は「発達障害社員の比率が高い」。手帳を持



竹内 稔貴 氏

っている社員48人の内、35人が発達障害の方です。2点目は「社員の能力を引き出す環境づくり」。1人1デスクにノートパソコンがあり、大型モニター、サブディスプレイがあります。発達障害の方が大半を占めているので、その特性に配慮した環境を整えています。3点目は「事業貢献度の高い業務」。グリーグループの業務はゲーム、インターネットサービスで、事業貢献度の高い仕事を優先して行

NIVR

<b>会社名</b>	グリービジネスオペレーションズ株式会社
<b>親会社</b>	グリー株式会社
<b>設立</b>	2012年5月1日(5月22日 特例子会社認定)
<b>所在地</b>	神奈川県 横浜市
<b>社員数</b>	54人(障害者手帳保有社員数48名)
<b>その他</b>	平成28年度障害者雇用職場改善好事例優秀賞受賞 令和2年度テレワーク先駆者百選 

Copyright © GREE Business Operations, Inc. All Rights Reserved.4

ってきました。今では月に300種類ぐらいの業務を行っています。業務の種類が多くなればなるほど得意な業務にアサインできるというメリットがあります。

続いて当社ではこのコロナ禍において一斉在宅勤務を開始しました。在宅勤務に当たってのポイントの1つとして「環境整備」があります。パソコン及び端末を自宅に持って帰れるよう貸与しました。また、ネットワーク環境の整備として、社内のサーバに入れるようにVPN接続を可能にしました。また、自宅の環境を整えるための支援金として全社員に5万円を支給しました。そのほか、コミュニケーションがスムーズにいくようにチャットツールを導入しました。リアルなコミュニケーションでは、声をかけるタイミングが難しいといった問題もあったのですが、そのようなストレスが減ったというメリットもありました。また、業務上のコミュニケーションだけにならないよう、チーム間をまたいだコミュニケーションがとれるようにと、e-sportsクラブ活動も開始しました。ゲームを通してコミュニケーションを活性化するという取組になっています。在宅勤務、リモートワークという、どうしても離れて仕事をするというイメージが付きがちですが、逆にオンラインによって「いつでも繋がることのできる安心感」があると思いますので、メリットを最大限生かせるように工夫しています。

2つ目のポイントは「自己管理」です。特に、食事、睡眠、服薬といった「健康管理」が重要なので、産業医、保健福祉士、カウンセラーの方々の協力も得ています。

最後に「今後の方向性」ですが、在宅勤務という今までになかった取組を行っている中で必要なことは、やはり「自律」して「成長」し続けられる会社をつくることかなと思っています。柔軟性を持って対応できるような組織づくりに向けて現在取り組んでいます。

**【コーディネーター（早坂）】** ありがとうございます。

新型コロナウイルス感染拡大防止による在宅勤務への移行について、新たな環境整備、在宅勤務でのコミュニケーションや健康管理面の工夫についてお話がありました。特に健康管理面については、急激な環境変化についていけずに困っている人もでてきているという企業の話も聞きますので、今後の1つのヒントになるのではないかなと感じました。何か質問はありますか。

**【吉田】**テレワークを推進するにあたってパフォーマンスが上がる人と下がる人がいたと思うのですが、下がった人に対して社内で全て対応したのか、それとも外部の支援機関の力も借りながら対応したのでしょうか。

**【竹内】**自社で完結することは困難と感じたので、定着支援をしていただいている支援機関は外せなかったです。本人との関係性やこれまでの経緯を把握されていますので、アドバイスが非常に役立ちました。ほかに精神保健福祉士、産業医、カウンセラーとの面談などで、社員を支えていただく体制を整えました。

**【コーディネーター（早坂）】**発達障害者の中には、高学歴で高い知識を持っているながらも、コミュニケーションがうまくとれずに離転職を繰り返してしまっているような方も多い状況ですが、発達障害社員の比率が高い要因は何かあったのでしょうか。

**【竹内】**発達障害の方の障害特性というものが、ゲームやアニメ、IT系に関わることに対する業務親和性が非常に高いと感じたので、発達障害の方にフォーカスして雇用を進めていこうと戦略的にやってきました。

**【コーディネーター（早坂）】** ありがとうございます。それでは、IT特化型就労移行支援事業所 Neuro Dive 秋葉原の吉田様、よろしくお願ひします。

**【吉田】** 私の部署では、障害者雇用の領域拡大に向けて新規事業をつくっております。今回は就労移行支援事業所の担当としてお話ししたいと思います。



吉田 岳史 氏

まずパーソルグループとパーソルチャレンジの紹介をします。パーソルグループは「はたらいて、笑おう。」というグループビジョンの下、人材派遣や人材紹介などの人材サービスを提供している企業です。グループ会社は136社、社員数は5万人強います。テンプスタッフやdodaなどが比較的有名です。その中で、パーソルチャレンジは特例子会社の機能を有している会社になります。10月時点で従業員841人のうち459人の障害者が働いています。「障害者雇用を、成功させる。」というミッションステートメントの下、グループ内の業務アウトソーシングを行う「受託サービス事業」、対外事業として、就労移行支援事業所で就職に向けた訓練を行う雇用支援事業、「doda チャレンジ」を通じた障害者個人への就職・転職支援事業、法人企業への障害者人材紹介や障害者雇用支援コンサルティング事業を展開しています。

さて、発達障害者の就職の現状についてです。精神障害の中でも、発達障害の診断を受ける人や、障害者手帳の所持者数は急増してきています。一方で、発達障害者の就職率は非常に低い数値となっています。これは、身体障害や知的障害に比べてノウハウが蓄積されていないこと、一人ひとりの個別性が高いことが挙げられます。そこで、Neuro Dive の役割についてです。先端 IT 領域を学べる就労移行支援事業所としては、日本初というのが大きな特徴です。どうして先端 IT を学習するかというと、これから市場が拡大していくという部分と、人材が不足してくるという部分が見えるからです。スキルを身につけて、拡大する市場の中で活躍していけるキャリアを障害のある方にも目指してほしいと考えています。



第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会  
3-1 IT特化型就労移行支援事業所「Neuro Dive」  
Neuro Dive™  
＜ニューロダイブ＞

日本初  
先端IT領域を学べる  
就労移行支援事業所

Udemy for Business™  
Powered by Benesse  
Networking  
Cisco Academy

・世界3000万人以上が利用する  
オンライン講座  
・世界165か国以上で開講される  
ネットワーク技術者教育プログラム  
・個別の学習計画に沿って受講

ビジネススキルを高める  
プログラムを提供

自己分析や  
コミュニケーションスキル向上などの  
ビジネススキル  
(職業準備性スキル) を支援

一人ひとりの  
就労準備・定着を  
支援した支援

・様々な就労環境にあわせた支援  
・雇用企業側へ、障害特性、  
就業上必要な配慮や管理など、  
定着・活躍のための助言を行う

企業で貢献できる人材を育成するには、知識を習得するだけでなく、そのスキルを生かして、どれだけ価値のあるアウトプットができるかという点が大切になってくると考えています。そのため Neuro Dive では、成果物を作りレポートとしてまとめることを必須としています。事業所にいる IT 担当の支援員と相談しながら作っていきます。効率的な学習を積み重ねるために100講座ぐらいの学習ルートを用意したり、将来目指したい職種を描いてスキルを身につける際には、学習歴に関してレーダーチャートを用いています。学習して成果物を作成すると、対応したスキルの部分が1つ上がっていくようなイメージで、自分の目標とするキャリアを可視化しながら学習を進められるメリットがあります。卒業後、大手アパレル企業のウェブ広告施策・立案の分野で活躍されている方もでてきています。やはり「採用ニーズ」「活躍・戦力化」という部分で、私たちがしっかり関わり合いながら、その方の企業での活躍を支えていきたいと考えています。

今後需要が高まる先端 IT 領域というのはかなり高い能力が求められていると思います。様々なデータを収集して、構築、分析したり、ビジネス視点から解決策を提示する能力だと思っています。それらに必要な人材というのは、職務能力や知的能力が求められ、そうした高い能力を持った人材が従事していることが多いです。発達障害のある方、精神障害のある方もそうですが、高い能力を持っている方がいると思っています。ただ、特性上でこぼこがあることで、働くことに支障があって活躍しづらいということがあります。Neuro Dive の役割として、持っている能力を生かす、働く準備をしっかりと整えていく、雇用後の活躍戦力化のために企業側にも必要な情報を提供するというような場所になって、活躍の可能性を先端 IT 領域で広げられるように、今後も頑張っていきたいと考えています。

【コーディネーター（早坂）】ありがとうございました。発達障害の方の特性と能力に応じた人材育成の具体的な内容についてお話をいただきました。では何か質問はありますか。

【井上】即戦力になる、高い技術を持った方をどんどん育成していかれるイメージがあって、非常に期待がもてるお話でしたが、技術面以外の働く準備についてはどのようなことを意識されているのですか。

【吉田】職業準備性を大事にしています。中でも「自己理解」を深めるというところに特化しています。自分についてしっかり理解してもらいながら、今後の成長計画を共に立てていこうと思っています。

【コーディネーター（早坂）】「自己理解」は、重要なキーワードだと思います。自分の障害の受容がどれだけできているか、そして自分の特性を会社にきちんと伝えて必要な支援を受けられるようにしていくかということも、就職後の定着を考える上で非常に重要なところだと思います。

では、後半はパネリストの皆さんと意見交換をしていきたいと思っています。

意見交換をするにあたって4つの視点を設定しました。「障害者雇用の戦力化、生産性向上と ICT 技術の活用」について、「ICT 技術の進展により期待できる障害者雇用市場の展望」について、「ICT スキルを習得した障害者の雇用を進めるための職務創出の視点、考え方」について、「『新しい日常』における障害者雇用の在り方と展望」についての4点です。

まず1点目の「障害者雇用の戦力化、生産性向上と ICT 技術の活用」です。障害のある方に最大限に能力を発揮してもらうため、企業としてはどうしていくべきか。井上さんにお聞きしますが、インプラズ本社での通常勤務の雇用とサテライトオフィスを開設しての雇用と、2つの経験を通して感じたことはありますか。

【井上】サテライトは遠方の人材を戦力化できるすばらしい場ができたと思っています。ただ、コミュニケーション面、教育面については、本社に勤務してもらったほうがより細かいケアやフォローができます。例えば、ウェブ面談とリアル面談では得られる情報量の差を感じています。在宅でのテレワークも併用しているのですが、体調を崩したときにすぐに在宅に切り替えられるので回復が早いというメリットはあります。

【コーディネーター（早坂）】既に雇用している方の雇用継続、維持を考えたときに、会社まで通うのが厳しい場合にテレワークに切り替えていくことも十分考えられるということですね。

【井上】本人の体調の変化に合わせて配慮できるところが、テレワークの良い点だと思います。

【コーディネーター（早坂）】竹内さんはどうでしょうか。発達障害の方の特性に応じていろいろな角度から取り組まれてきた中で、コロナ対策によって全面的にテレワークに移行し、在宅勤務するようになったことで生産性の変化はみられたのでしょうか。

【竹内】生産性の面では、むしろ上がっているような状況です。オフィス勤務のメリット・デメリット、テレワークのメリット・デメリットそれぞれがあるわけですが、てんびんにかけたときに、テレワークのほうがストレスが少なく働きやすいと。例えば、発達障害の方は通勤時のストレスが非常に高く、入社したら電池残量が切れている状態で勤務を開始しないといけない。オフィスの中で生じる物音、光などにさらされるストレスがない環境で働けるといった点です。

【コーディネーター（早坂）】メールやチャットなどのコミュニケーションツールを使えば、自分の都合の良いときに指示ができて作業が中断されないというメリットもあり、そういうストレスの軽減にもつながりますね。

【竹内】もともと発達障害の方は視覚情報のほうが優位で、聴覚情報が弱い方が結構いますので、文字情報で拾うほうがいいという声もありました。

【コーディネーター（早坂）】吉田さんは支援機関の立場ですが、本体のパーソルチャレンジでの障害者雇用において、ICT 活用やテレワークの導入状況はいかがでしょうか。

【吉田】テレワークに関しては全社で導入し、障害のある方も含めて、全ての社員が対象になってやっています。ただ、テレワークの頻度は業務に合わせて部署ごとに調整しています。生産性という部分では上がっているというのが弊社での状況でもあります。

【コーディネーター（早坂）】障害者の戦略化ということ考えたときに、井上さんの発表の中でもありましたが、経営方針をしっかり持つということが大事だと思うのですが、それは全社的に同じ方向を向いてやっているということですか。

【井上】はい。健常社員4人でジョブコーチ研修を受講して、しっかり情報共有していこうということ

がベースになっています。

【コーディネーター（早坂）】こういう形でやっていくと提言したときに社員からの反発はなかったのでしょうか。

【井上】はい。会社の利益に結びつくというところを押さえておけば、それほど大きな反発は起きないと思います。

【コーディネーター（早坂）】それでは2つ目の視点、「ICT技術の進展により期待できる障害者雇用市場の展望」ということで、障害者雇用を行う場合の企業内のコンセンサス、人材確保のルート、就業環境の整備などについて、どのような対応をしていくのか。

まず吉田さんにお聞きします。企業に対しての人材提供はどういう形でされているのですか。あるいは企業側から吉田さんのほうに相談があったりするのでしょうか。

【吉田】企業からお問い合わせをいただくケースも非常に多くなっていますが、すぐ採用に結びつけることが望ましいわけではありません。企業が求めている人材のニーズを理解することが大事で、事業所を見学していただいたり、実習や業務の切り出しを提案させていただいたり、一緒に進んでいきたいと考えています。

【コーディネーター（早坂）】相談に来られる企業もIT関連の業種が多いのですか。

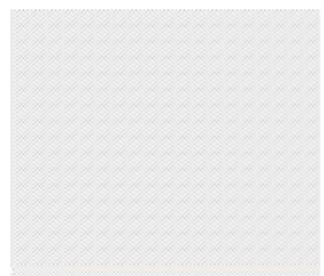
【吉田】今どこの企業でも自動化するテクノロジーが進んできています。障害者雇用において事務での雇用拡大がなかなか難しくなっている中で、自動化できるような人材を求めているという企業が多くなっているということを実感しているところです。

【コーディネーター（早坂）】実際にその企業で障害者雇用を実現していくために、Neuro Diveではどのようなアプローチをされているのですか。

【吉田】問い合わせから採用までかなり時間をかけています。多くの場合、お問い合わせをいただくのは人事担当の方なので、現場の方の意識変革も含めてお手伝いさせていただきます。利用されている方の持つスキルを共有し、現場での実習を提案しやすい状況を協力しながらつくっていきます。

【コーディネーター（早坂）】井上さんと竹内さんにお聞きします。これまでの障害者雇用の中で人材確保はどうしていましたか。テレワークに移行してその方法に変化は出ていますか。

【井上】基本的に、就労移行支援事業所に声をかけることで採用活動をしています。テレワークになって変わったことは、実習がテレワークになったことです。入社して課題を解いてもらって、それをチェ



ックしてアドバイスする、という実習がオンラインになっただけで、実はあまり変わらなかったというのが結果です。

【竹内】テレワーク以前から、就労移行支援事業所経由での採用がほとんどでした。その方と当社とのマッチング、定着支援、働くための準備をきちんとしてきてくれているのが大きなポイントです。今後もこの採用ルートは変わらないと思います。ただ、人材要件としては、テレワークでもきちんと自己管理できる人、より IT の適性がある人が求められると思いますので、IT 系の支援に特化している就労移行支援事業所が強みを発揮していけるのではないかと考えています。

【コーディネーター（早坂）】移行支援事業所では IT スキルを持っていない方もたくさんいらっしゃると思いますが、企業としては、採用する段階で IT スキルはある程度必要ですか。それとも、そこはあまり問題視せず、採用してからというスタンスですか。

【竹内】企業のスタンスによって変わってくると思います。当社の業務においては、IT スキルというよりはリテラシー（物事を正確に理解し活用できること）を重要視しているところはあります。IT スキルはその後で身につけていただくという形で考えています。

【井上】うちもそれほどスキルを重視していません。やってみたいか、好きかどうか、一生の仕事にできそうか、という姿勢と相性を見ています。プログラミングスキル自体は入社してから覚えれば何とかなると考えています。

【コーディネーター（早坂）】人材育成をしている支援機関の立場として、吉田さんは就労移行支援事業所の役割をどう感じていますか。

【吉田】福祉というカテゴリーの中ではプロフェッショナルであるべきと考えていますが、それ以外の領域ではほかの機関に頼るべきだと思っていますところもあります。今後求められることは、いろいろな機関と接続していくハブ機関になることが、就労を担う機関としての役割だと考えているところです。

【コーディネーター（早坂）】企業の障害者雇用を支える大事なポイントとして、その地域にどういった社会資源があって、どういう役割を担ってくれるのかということを経営者がしっかり理解して、必要なときに地域のネットワークとうまく連携がとれるような体制づくりも必要なのではないかと感じました。

では3点目の「ICT スキルを習得した障害者の雇用を進めるための職務創出の視点、考え方」です。通常勤務からテレワークに移行したとき、今までの仕事以外に別な仕事をつくりだすという対応はしましたか。

【井上】いいえ。新しい職務をつくるのは企業にとって非常に負担になることなので、今ある仕事を今できる人がやるということが基本です。

【竹内】まさに設立当初、一番苦労したのが業務の創出でした。ほかの障害者雇用をされている企業は軽作業が中心ですが、当社はゲームやインターネットの会社ですので、軽作業という仕事を生み出すのに苦労しました。逆に、早くからネットワーク上でできる仕事に特化して取り組んできたので、結果として、テレワークに移行したときも今までの業務をそのまま行えばよく、切り替える苦労というものはありませんでした。

【コーディネーター（早坂）】テレワークへ移行するにあたって、テレワークにマッチする仕事をつくりだす難しさもあるかと思います。やはりいろいろな仕事をもう一回見直すことによって、テレワークに見合う仕事をつくりだし方というのもでてくるのでしょうか。

【吉田】このコロナ禍でテレワークせざるを得ない状況になって、どの企業も一気にシフトしたと思うのですが、やってみたらできたというのが実際のところではないでしょうか。障害のある方のテレワークにおいても、トライアンドエラーはあるかもしれませんが、チャレンジしていくことが大事だと思っています。支援機関の立場から言うと、企業の方においては雇用してからチャレンジして失敗するのではなくて、雇用する前に一緒にチャレンジして一緒に失敗しましょう、失敗も含めてご一緒させていただきたいと思っています。そのために就労移行支援事業所というものがあるのではないかと考えているところです。

【コーディネーター（早坂）】職場実習についても、今までは実際に会社に来て仕事をしてもらい、実習の期間の中で相互に確認し合える場があったと思いますが、オンラインでどのようにして職場実習をするのですか。

【井上】基本的にはメール、チャット、ウェブ会議を使って、課題を解いてもらい、ウェブ会議で見せ合いながらチェックし、アドバイスをするといったことを一つひとつ積み上げて繰り返しています。実習を担当した社員に聞くと、仕事の仕方、課題解決の仕方、文章の書き方、応答の仕方などで人となり意外と分かるものらしいです。

【コーディネーター（早坂）】ありがとうございます。では、最後の視点。『新しい日常』における障害者雇用の在り方と展望」ということで、多様な働き方におけるコミュニケーションの確保のための手法、内容などについてお話を聞ければと思っています。

テレワークにおけるコミュニケーションのとり方について、もう一度ポイントをおさらいしたいと思います。離れているときにどう SOS を発信して、それを企業がどう受け止めるのかというところ、実際の経験の中でいかがでしょうか。

【竹内】上長やチームでの面談、あとは精神保健福祉士、産業医、カウンセラー、そういった方々の面談をオンライン上にも移行してしっかりやっていくというところ。あとは、発信しやすい雰囲気、環境をつくるのが大事だと思っています。テレワークは顔が見えなくなるイメージがありますが、逆に、つながりたいときにつながれる安心感をつくって、いち早く状態をキャッチできるようにすることが務めだと思っています。

【井上】私は、若干リアルのほうが優位と思っているのですが、情報量である程度カバーできると考えています。気軽にコミュニケーションできる環境をつくることで、言葉の端々に不調が見えたり、不満が見えたりということもあります。月2回事務所で鍋をつくって食べる会をやっているのですが、同じ釜の飯を食べるというのは強いツールでもあるので、何とかオンライン化できたらなと思っています。

【コーディネーター（早坂）】企業からコミュニケーション面の相談はあるのですか。

【吉田】弊社の事業所でもテレワーク環境下での職場実習を行いました。やはりコミュニケーションが希薄で様子を感じとれないということで、企業の方が不安に感じているところがあったので、既存のもので活用できそうなものは活用していただいて、難しい部分は私たちが間に入って役割分担しながら検討していったところがあります。やはり、初めて接する人がテレワークから入ってくるというような状況には企業の方にも困り感があるので、そこはサポートできればと思っています。

【コーディネーター（早坂）】井上さんのところは、最初からテレワークを前提として採用した人について、この人に合ったコミュニケーションの仕方というところで手探りになる部分もあるのではないかと思います。いかがですか。

【井上】あります。最初から完全にテレワークという社員はいないのですが、サテライトには障害者が2人勤務しており、2人の間ではリアルに話ができます。サテライトと本社間には事あるごとにウェブ会議をし、コミュニケーションの少なさやギャップを埋めるような工夫、仕組みを用意しています。

【コーディネーター（早坂）】そろそろ時間が近づいてまいりました。ここまでのお話の中で強調しておきたいところなどがあれば、最後にそれぞれ一言ずついただけたらと思います。

【井上】吉田さんがおっしゃった「一緒にチャレンジして一緒に失敗しましょう」という、就労移行支援事業所からの言葉は涙が出るくらいありがたくて、もっと早く出会えたらよかったと思っています。一緒にトライする仲間がいることって本当に大事だなと思います。そういうつながりがあれば勇気をもって障害者雇用チャレンジできますし、今はICTという良いツールもありますから、どんどん進めていけるのではないかと思います。

【竹内】もともと働けていなかった障害者が、通勤しなくても働ける、オフィスは必要ないといった環境になってきていることで、逆に働ける方々も増えてきていると思うのです。それぞれの知恵を共有し合って、柔軟に対応して、みんなでこの難局を乗り切っていければと思っています。

**【吉田】** 都市部と地方の格差が少し開いてきている印象があります。テレワークで地方の人も働きやすくなった一方で、就労移行の場が少ないという現状があるからだと思います。井上さんや竹内さんのように先駆的な実践をされている人たちの役割というのは、企業にとって大きいのではないのでしょうか。ネットワークを広げて、良いつながりをもって、よりよいサポート、よりよい就職をかなえられるようにしていきたいと思っています。

**【コーディネーター（早坂）】** ICT 技術の活用ということで、たくさんのメリットについてのお話がありました。テレワークでいつでもつながれるという安心感を得たこと、働く能力がありながら通勤が困難な人の就職の機会が拡大したこと、遠隔での働き方を利用して地方での優秀な人材確保につながったこと、コミュニケーションツールなどの機能が今まで働きにくかった人たちの代替手段として活用できるようになったこと、就労移行支援機関と役割分担をしながら定着支援につながったということ。

ICT 技術を活用した多様な雇用形態を取り入れることによって、雇用が進まない業種であったり、雇用がなかなか難しい障害のある方においても、雇用の可能性が広がる余地が十分にあって、今後障害者の活躍の場が拡大していくと感じました。

これでパネルディスカッションⅡを終了させていただきます。井上さん、竹内さん、吉田さんどうもありがとうございました。