

完全在宅就労移行支援による、在宅勤務就労事例

○木村 志義（一般社団法人ペガサス 代表理事）

1 一般社団法人ペガサスの紹介

まずは、簡単に一般社団法人ペガサス（以下「当社」という。）について紹介する。2013年創業（当初は通所型のみ）、現在は神奈川県平塚市と逗子市で、障害者就労移行支援と定着支援事業を行っている。完全在宅の就労移行支援は、2022年夏からスタート、現在の支援は、通所と在宅のハイブリットとなっている。

2 完全在宅就労移行支援を開始した経緯

次に、完全在宅就労移行を始めた経緯を説明する。通所型としてスタートしたものの、当初から様々な理由で通えなくなってしまう利用者が少なくはなく、リモートでの支援の必要性を強く感じていたが、当時は在宅勤務の障害者雇用は皆無であり、自治体からの支給決定が非常に困難であった。しかしながら、新型コロナウイルス感染拡大により、完全在宅の障害者雇用も急増し、2021年から準備を始めその翌年からスタートすることができた。

3 利用者の状況

(1) 支援実績：2022年7月（開始）～2024年8月

- ・在宅支援延べ利用者：20人
- ・退所者：1人（体調不良のため）
- ・就職者：4名（本社所在地：東京2名、神奈川1名、福岡1名）
- ・就職活動中：5名
- ・就職活動準備中：10名

(2) 障害者手帳種別

- ・身体障害：5人（25%）（下肢障害3人、難病2人）
- ・精神障害：15人（75%）（発達障害者含む）

(3) 居住地別

- ・神奈川県：7人（35%）
- ・東京都：7人（35%）
- ・埼玉県：4人（20%）
- ・茨城県：1人（5%）
- ・山梨県：1人（5%）

4 就労事例

(1) Aさん（50代女性）の事例

ア 障害

身体障害2級：事故の後遺症による、上肢、下肢、体幹機能障害。

イ 強み

コミュニケーション力、マネジメント力（会社経営の経験あり）

ウ 配慮事項

下肢障害による移動、上肢障害によるパソコン入力スピード、体幹機能障害による作業時間（週20時間）

エ 1年目・準備期間（2022年7月～2023年8月）

障害者在宅勤務の求人は、事務職が多いため、パソコンスキル習得に力を入れた（実務での使用経験が少なかった）。また、上肢の障害から使える指が限られるため、パソコン操作方法の工夫や、体幹機能障害があっても、出来るだけ長い時間座位を継続する方法の検討を行った（これらは、作業療法士のサポートも受けた）。

オ 2年目・就職活動（2023年9月～2024年2月）

障害者の在宅求人はほとんどが事務職であり、ハローワークの障害者雇用完全在宅求人は、募集1人に対し時には100人以上の応募がある、激戦区だった。果敢に応募するも、事務の職歴なし、パソコン入力スピードに配慮必要、フルタイム勤務不可等、不利な条件が多く、軒並み落選した。「自分の苦手なことで、働いていかなければならないのだろうか？」と就職活動の方向性に疑問を持つようになった。

カ ある人材派遣会社との出会い

このような状況の中、ある人材派遣会社の採用担当を紹介された。従業員数約1,000人の中堅規模で、障害者雇用の合同面接会に参加しても、求職者はネームバリューのある大手企業のブースに集まり、また業種柄、障害者雇用率算定の分母に派遣社員も含まれてしまうため、障害者法定雇用率達成には苦労しているとのことだった。人事部の業務を尋ねてみたところ、全国の支店に広がる社員の面談を、時にはオンラインで行っており、今後面談の頻度を上げていきたいが、面談担当が少なく苦労しているとのことだったので、Aさんを紹介したところ、とんとん拍子で話が進み、2024年3月1日付での入社が決まった。その後定着支援も順調に進み、現在では、4か月で約50人の社員のオンライン面談を任されるなど、多忙な日々を送っている。

(2) Bさん（20代男性）の事例

ア 障害

精神障害3級：気分変性症、広汎性発達障害

イ 強み

ITリテラシーが高い。論理的思考ができる。

ウ 配慮事項

気分、体調に波がある。こだわりが強い。

エ 準備期間（2023年7月～12月）

体力面を考慮し、午前中のみ週5日の訓練からスタートするも、不定期に体調を崩し安定して参加できなかった。本人に聞き取りを行ったところ、午前よりも午後の方が体調が良いため、就職後は当面午後の方の半日勤務を希望とのことだったので、訓練の時間帯も午後の方に変更した。その後、訓練の出席率も上がり、本人から企業実習の希望が出るようになった。

オ 実習→トライアル雇用（2024年1月～）

このような中、あるオンライン研修で、従業員20数名の不動産会社で、在宅勤務により数名の障害者雇用をしている社長の話を聞いた。会社所在地が、私の自宅から近かったこともあり、早速訪問したところ、在宅の障害者雇用は主にCADオペレーターとして勤務、まだ採用ニーズがあるので、経験がなくても、パソコンが得意な方がいたらつなげてほしいとの依頼があり、Bさんを提案、その後1週間の実習を行い、高評価を得た。まだ体調が安定しない日もあるため、まずは2024年3月から、トライアル雇用で勤務を開始（13：00～17：00、週5日勤務）。現在、9月からの本採用に向けて、勤務時間も、11：00～18：00に延長し、ほぼ欠席なく安定して勤務中。

(3) Cさん（40代男性）の事例

ア 障害

精神障害3級：広汎性発達障害

イ 強み

ITリテラシーが高い。集中力がある。作業が早い。

ウ 配慮事項

過集中傾向がある。口頭指示が入りにくい。

エ 1年目・準備期間（2023年3月～2024年2月）

最初の3か月は、在宅での訓練に慣れること、色々な訓練時間帯を試しながら、自身にあった勤務時間の把握に努めた。その後、週30時間を目指すことで方向が固まり、当社の訓練時間が週25時間ということもあり、訓練時間外にも自主的に取り組むことにより、安定して目指す働き方ができるよう努力を重ねていった。また、本人の希望により、業務経験はないもののWEBエンジニアを目指すこととした。

オ 就職活動→トライアル雇用（2024年3月～）

2年目に入り、当初計画通り就職活動を開始した。在宅勤務の障害者雇用の求人を調べていく中で、40代未経験のWEBエンジニアの募集は皆無に等しいことが分かり、希望職種を事務職に切り替え、進めていった。障害者の在宅勤務、事務職の公開求人の競争率は非常に高く、苦戦を強いられたが、持ち前の集中力とスピードで、次から次へと

応募し、6月に内定を決めて7月からトライアル雇用での勤務を開始している。

5 障害者の在宅勤務における課題

一番の課題は、公開求人の競争率の高さであると感じている。求人によっては、100倍を超えるケースもあり、在宅求人の競争率の高さによる弊害は、就職が難しくなっていることはもちろんのこと、なかなか就職が決まらない中で、失敗体験を繰り返すことによる、障害者のメンタルの維持が難しくなっていることも挙げられる。当社の完全在宅での就労移行支援でも、リモートゆえコミュニケーション面での制約がある中、こういった利用者のサポートは今後の課題になりえると考えている。

競争率が高い要因として考えられるのが、在宅勤務を希望する障害者が多くいることとともに、企業側の障害者を在宅勤務で雇用することへの認識が、薄いことである。法定雇用率が上がり続ける中、通勤で働ける障害者は雇用が進み、労働市場では非常に少なくなっている感がある。一方で、公共の交通機関や自動車での通勤、また会社での人間関係構築等がネックとなり、出社はできないものの在宅でならしっかり仕事ができる障害者は多数いることを、この事業を行って痛感している。新型コロナウイルス感染拡大以降、在宅勤務は新たな働き方として急速に広がってきた。障害者雇用においても、多様な働き方が広がっていくように、企業への啓蒙活動の重要性を強く認識している。

【連絡先】

木村 志義

一般社団法人ペガサス

Tel : 046-854-9061

e-mail : kimura@pegasus-job.com