

# テレワーク就労に向けた 支援のポイント

株式会社 a s o k k a 代表取締役 倉持利恵

# 講師自己紹介

- 2003～2016年 民間企業の人事責任者として「多様な働き方プロジェクト」の  
としてテレワークの導入と障がい者雇用を推進
- 2016～2022年 テレワーク専門のコンサルティング会社（株）テレワーク  
マネジメントで、30社以上の企業に障がい者のテレワーク  
雇用コンサルティングを実施。
- 2022年3月～ 株式会社asokka(アソッカ) 設立



障がい者のテレワーク雇用に関する書籍発行



福岡県  
「テレワークによる障がい者雇用  
促進サポートモデル事業」



厚生労働省  
「障害者の在宅雇用導入事業」

# 株式会社asokkaについて

## 事業テーマ「テレワーク×障がい者」

働く意欲があっても外出や通勤が困難な障がい者等が  
イキイキと働く社会をつくる

### <事業内容>

①在宅型の  
就労移行支援事業  
「テレワーカーズ柏」

企業の人材ニーズを把握し、それに合わせた育成～マッチング

②コンサルティング事業

就労に向けた訓練を  
「完全在宅」で提供

障がい者雇用とテレワーク  
で企業課題を解決

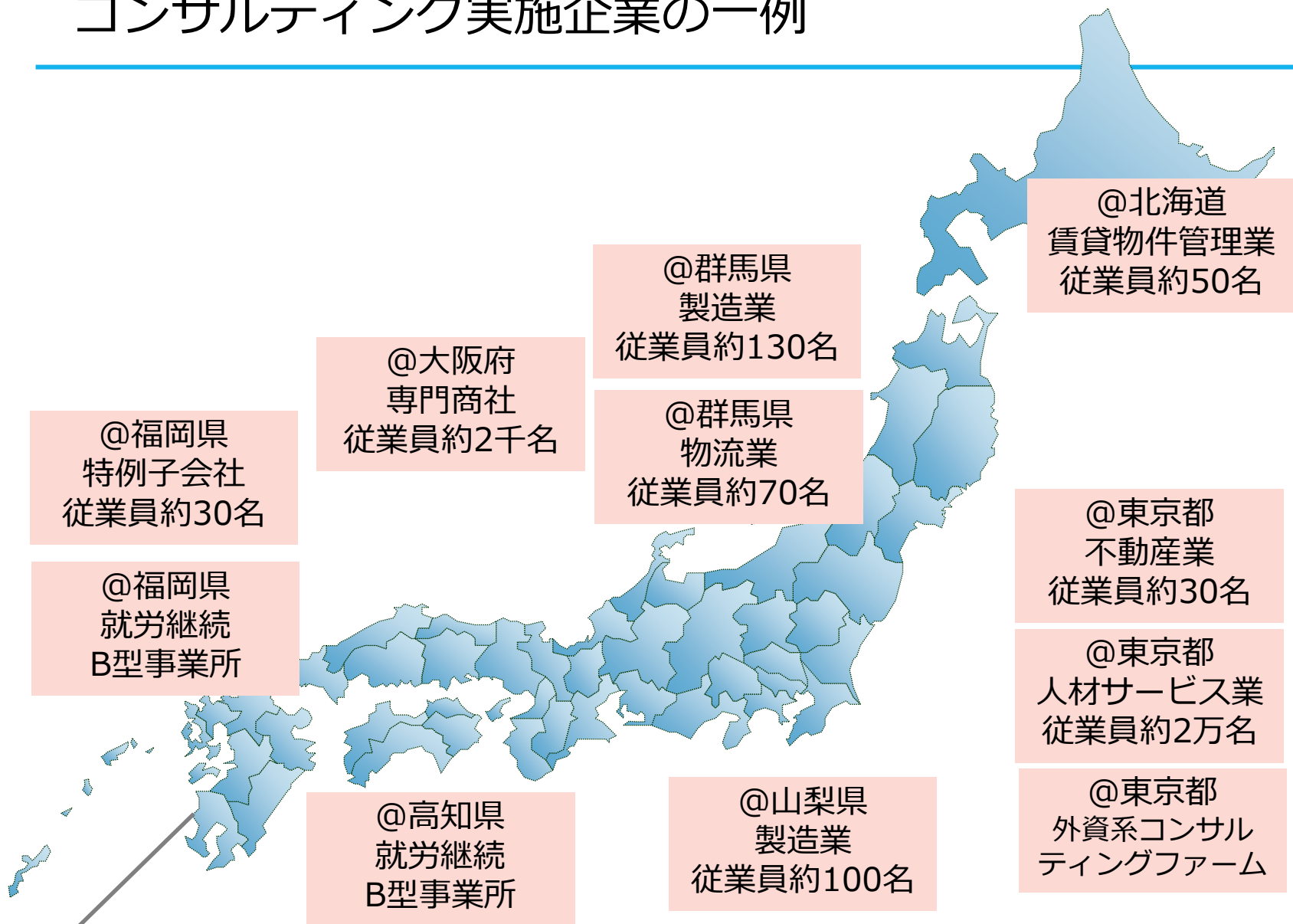
### <ターゲット>

外出・通勤が困難な  
障がい者

ミスマッチがない  
雇用・就職

人材確保などの経営課題が  
ある企業

# コンサルティング実施企業の一例



# テレワークとは？

---

ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方

自由ではない

## 在宅勤務とは？

---

フリーランス  
(業務委託)とは  
違います。

会社等の従業員として  
自宅で仕事をすること

会社の規則やルールを  
守って働きます。

# 仕事のやり方

---

× 一人で孤独に仕事をする

◎ チームで仕事を進める

# コミュニケーション

---

× 人とのコミュニケーション不要

◎ 「報告・連絡・相談」自ら発信する



# 機材について

---

× パソコンがないからテレワークできない

◎ 必要な機材は会社から貸与

# パソコンスキル

---

× 高度なスキルが必要

◎ 事務系職種は基本スキルで十分

# テレワーク雇用をしている企業の業務例

---

情報検索～  
データ修正

経理：入金  
出金処理

音声文字起  
こし業務

取引先の与  
信情報管理

営業先情報  
の収集

取引先との  
契約手続き

社員の勤怠  
データ確認

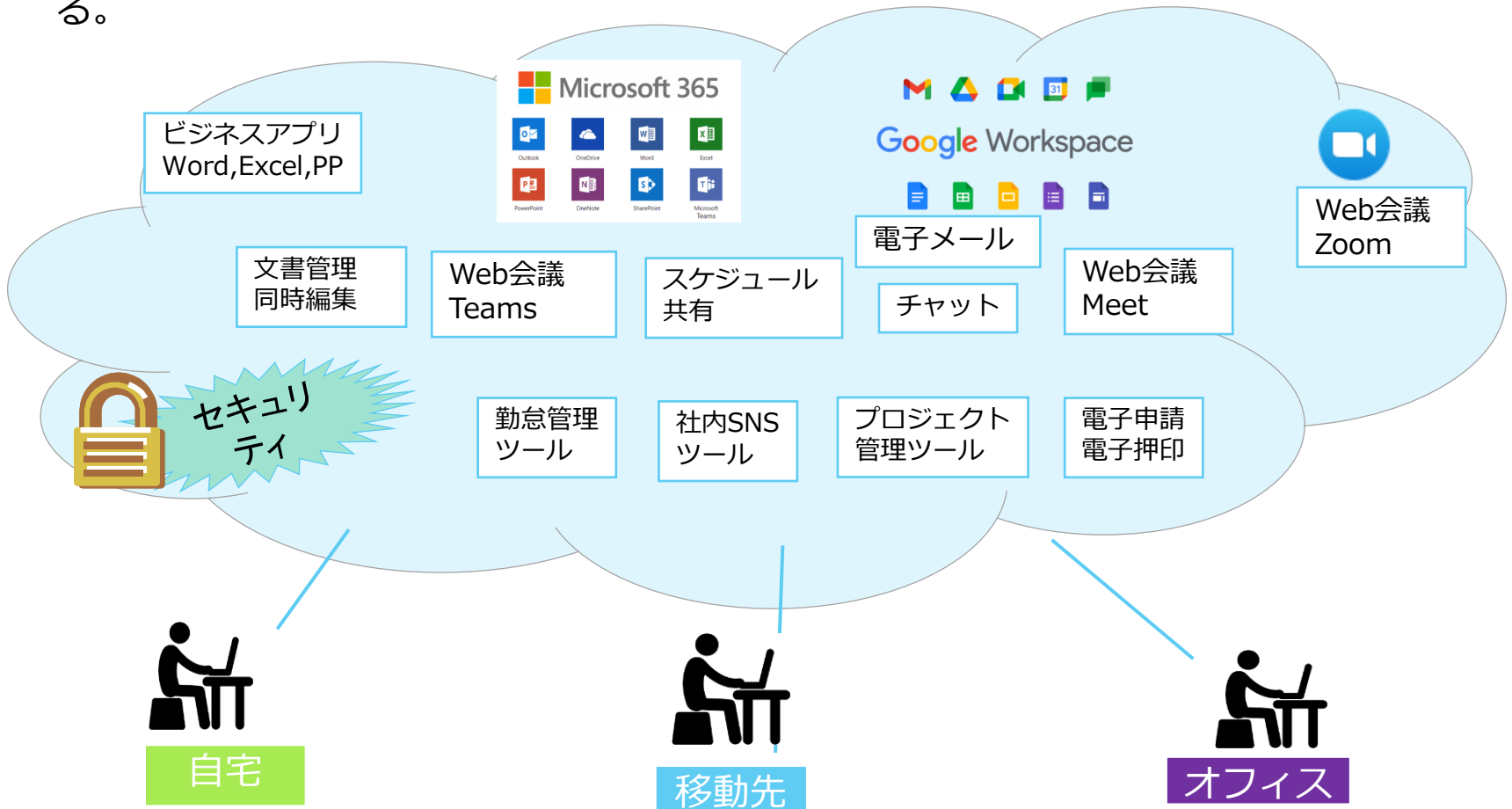
Webサービ  
スの審査

製造データ  
の確認業務

採用サポー  
ト業務

# 企業の働き方の変化

コロナ対策をきっかけに企業の就労環境、従業員の働き方が大きく変化。急激にIT化、DXが進展。場所や時間、ツールに縛られない働き方が普及。一部旧来の働き方に戻る動きもあるが、この変化は概ね定着し常態化すると考えられる。



テレワークでできる業務の幅が  
広がっている。

通勤が難しい障害者も、様々な  
仕事ができるチャンス！



こんなことを思っていないですか？

---

~~テレワークでできる  
仕事は限られるので  
は？~~

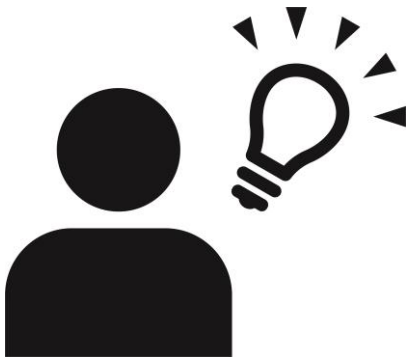


コミュニケーションの取り方

仕事の進め方

いつもの仕事を  
どう変えれば  
テレワークでもできるか？

デジタル化



企業は、人材確保や生産性向上、BCP対策などを目的に、業務改善をしながらテレワークを行っている。

## 企業事例 ★12分の事例動画を見ていただく

---

一般的にテレワークは難しいと思われる「製造業」「物流業」で、障害者をテレワーク雇用した事例動画の紹介。

令和3年度群馬県障害者テレワーク支援事業で、障害者をテレワーク雇用した企業2社。

テレワーク雇用に向けて、業務改善をしっかりと行った。

[https://www.youtube.com/watch?v=yfr5DIEF\\_F4](https://www.youtube.com/watch?v=yfr5DIEF_F4)



# 企業がテレワークで採用したい人材像



①働く意欲



③自己管理



⑤業務適性



②自己理解



④自己発信力



⑥パーソナリティ

# アセスメントのポイント

---

企業が採用したい人材のを理解して  
チェックリストを作成しましょう。



# チェックポイント例「働く意欲」



## ①働く意欲

- 1) はたらく目的と理由が明確である。  
自立したい、趣味を充実させたいなど、夢や目標などがあることは、就労継続のモチベーションにつながる。
- 2) テレワークを正しく理解し、その必要性がある。  
「テレワーク=在宅勤務は家で自由に楽に仕事ができそう」ということでは正しく理解しているとは言えない。
- 3) 仕事で会社に貢献したいと思っていること。  
自分の得意なことや好きなことを活かして、会社に貢献するという意識。  
GIVE & TAKE !

# チェックポイント例「自己理解」



## ②自己理解

- 1) 自分の得手不得手を把握し、人に伝えられる。  
得意なことを活かした業務を担当してもらう方が生産性が高い。
- 2) 病状や障がいを、人が理解できるよう伝えられる。  
診断内容、症状、ストレス要因、対処方法などを具体的に。
- 3) 働くうえで必要な配慮を伝えられる。  
通院状況、勤務時間、仕事環境、コミュニケーションなどを具体的に。

# チェックポイント例「自己管理」



## ③自己管理

- 1) 規則正しい生活、服薬管理ができています。  
生活リズムが整っている、必要な通院服薬をし体調が安定していること。
- 2) 不調にならない予防策、不調から回復する手段がある。  
不調になる要因を把握して予防できる。不調時に回復する手段を複数もっている。
- 3) 働く環境を整え、オンオフの切り替えができる。  
働く場所が自宅である場合、適切な環境がある。休憩時間はしっかり休める。  
貸与された備品を適切に管理できる。同居人の理解。

# チェックポイント例「自己発信力」



## ④自己発信力

1) 自分の状況を言葉で適切に表現できる。

「パソコンの調子が悪い」「体調が悪い」だけではなく、具体的に伝える。

2) 適切なツールを選択して報告連絡相談できる。

企業では複数のコミュニケーションツールがある。  
その場に応じた ツールを選択する。

3) 困ったときに質問したり、相談したりできる。

テレワークでもチームで仕事を進めるのが一般的。一人で抱え込んだり、一人で不安が大きくなったりするのではなく、必要な助けを求められること。

# チェックポイント例「業務適性」

---



## ⑤業務適性

支援者が募集している業務内容を理解し、  
訓練の中で適性を把握。

過去に似たような業務の経験がある、訓練の中で未経験業務に対し、  
どういう姿勢で、どういう行動をとって、どういう結果になったか、  
そこから学んだことなど具体的なエピソード（事実）。

# チェックポイント例「パーソナリティ」



## ⑥ パーソナリティ

### マッチする企業の社風や働き方

社風もテレワークのやり方も企業ごとに異なる。

例：まじめさ、素直さ、人と積極的にコミュニケーションをとる（雑談がある）  
同僚や上司とのコミュニケーションは、仕事で必要なことのみ  
（雑談はあまりない）など



## 個別支援計画の例

支援者も利用者もテレワークに必要な力を理解し  
利用者の要望とすり合わせで計画を立てる。

### 利用者の希望

- ① 継続して安定的な収入を得たい。
- ② 在宅勤務で働き続けるための体調管理を身に着けたい。
- ③ 事務系職種でできる仕事の幅を広げたい



### 支援方針

企業と同等の訓練環境で、事務系職種等、本人が職域の幅を広げ、在宅テレワークで働くために必要なスキルを訓練やフィードバックを通して経験を蓄積、自信をつけさせる。長く安定的に働き続けることを目的に、適切な体調管理等指導する。

## 個別支援計画の例②

### 希望を叶えるためにクリアすべき課題

- ①自分の体調や精神的安定をキープするスキルの不足
- ②実践的なパソコンスキルの不足
- ③事務職としてのビジネスマナーの不足



### 達成する長期目標（1年）

- ①企業に求められる就業リズムで働くために、体調の自己管理ができる。
- ②知識と経験のバランスが取れて、パソコン活用に自信が持てる。
- ③模擬業務の実践によって、ビジネスマナーが蓄積され自信がもてる。



短期目標に落とし込み、その目標達成に向けての支援を具体化。日々の支援の事実をもとに本人へフィードバック。

# テレワークに必要なパソコンスキルとは？

Q) ExcelやWord、PowerPointなどの資格があれば採用に有利？



資格を取得するために、目標をもって勉強したことは一定評価されますが、資格があるから採用されるわけではありません。

資格よりも重視されることは

- ①企業が導入しているツールの使用にアレルギーがないこと。
- ②必要最低限の言葉を理解していること。  
アップロード、ダウンロード、ブラウザ、オンラインストレージ、コピー  
ペースト、切り取り、シート、セル、セルの位置、共有フォルダ、ZIPファイル、  
圧縮解凍、キーの名前等
- ③わからないことをネットなどで調べられること。

# 就労移行支援の訓練・支援で必要なこと

---

①企業の働く環境と同等の訓練環境

---

②オンラインで円滑にコミュニケーションできる環境

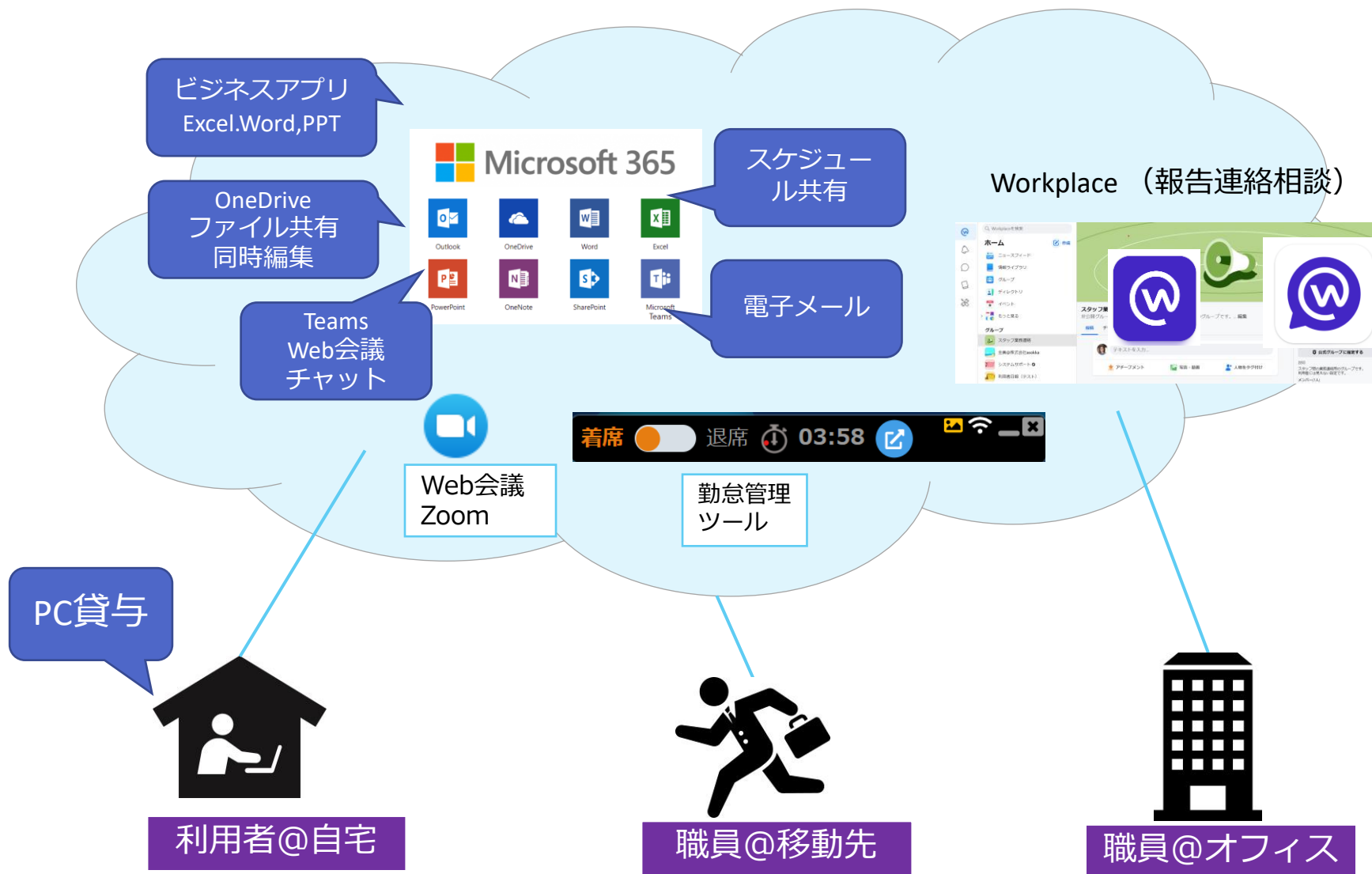
---

③スタッフがオンライン環境に慣れること

当社の訓練環境と  
訓練・支援内容をご紹介します。

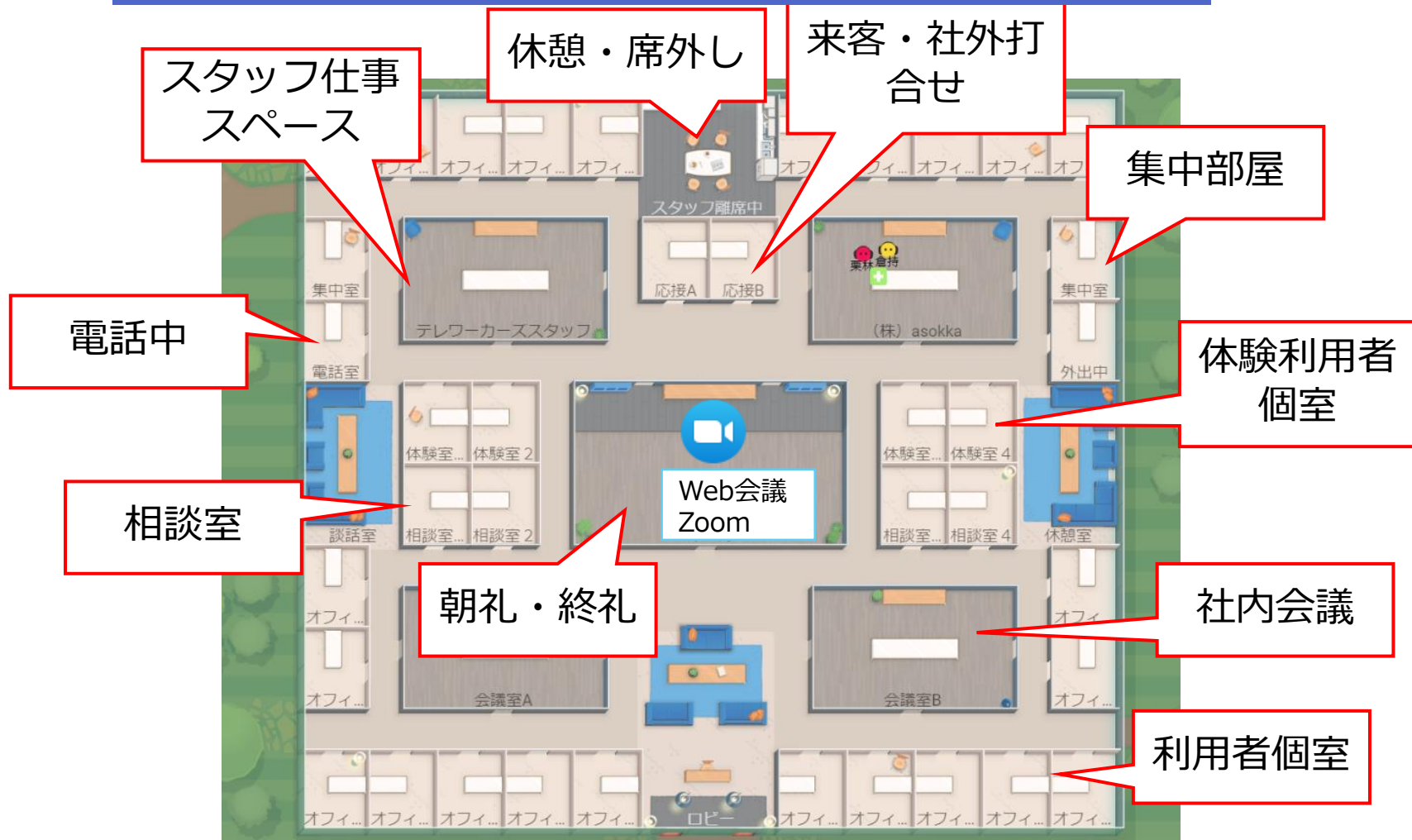


# 就労移行支援の訓練環境例① ★実際の環境をデモンストレーションする。利用者が登場したトークセッション。

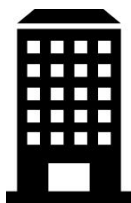


# 就労移行支援の訓練環境例② ★実際の環境をデモンストレーションする。利用者が登場したトークセッション。

スタッフがいつでもどこで何をしているのか一目でわかる環境



# 定着支援について



企業の役割

- 雇用した従業員に長く安定して活躍してもらうための育成・マネジメント。
- 安全配慮義務があるため、企業の責任として働く環境（テレワーク）を整備する。
- 情報セキュリティも企業がルールや環境を整備。



## <連携方法>

オンラインミーティング、電話・メールでの情報共有。  
近隣の場合は、直接面談。



支援者の役割

- 長く安定して活躍してもらうために、生活面や病状面の変化を把握し、必要な情報を企業に共有。
- テレワーク（在宅勤務）の場合は、同居人の変化が仕事に影響することがある。
- 遠方の場合は、支援者がいることを採用条件にしている企業もある。



# 定着支援のポイント

---

①企業と利用者の希望や状況を踏まえた支援の頻度や方法

---

②利用者の状況を定期的に把握するための仕組みや機会

---

③企業のテレワーク環境の確認と環境改善に向けた  
アドバイス



ご清聴ありがとうございました。