

令和4年 テレワーク支援力等向上の研修

テレワーク支援力向上の 意義



社会福祉法人 花の会
高槻市障がい者就業・生活支援センター
精神保健福祉士 陸野 肇

〒569-0803 大阪府高槻市高槻町4番17号
TEL 072-668-4510 / FAX 072-668-4530 / E-Mail skip4510@tiara.ocn.ne.jp



講義

I 時代の変化

II 就労支援の基本

III テレワーク支援力向上で目指すべきところ

I、時代の変化

コロナ過とテレワーク

(令和3年通信利用動向調査より)

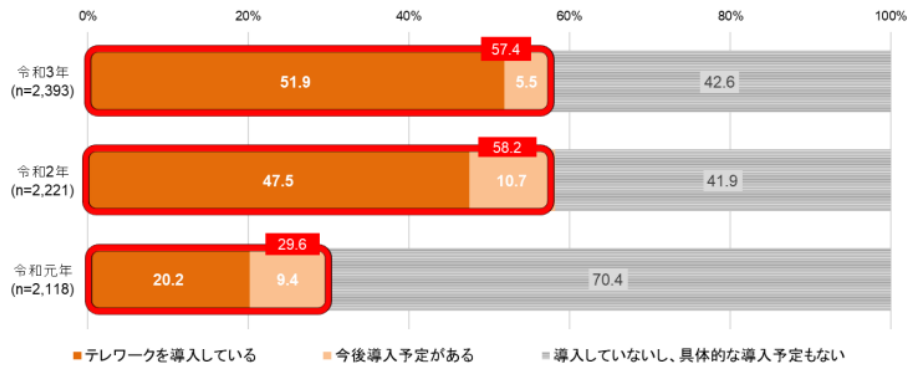
- R3年のテレワーク導入企業は51.9%
2倍以上の伸び R元年20.2%、2年47.5%
- テレワーク形態は在宅勤務が9割以上
- テレワーク導入目的
コロナ対応が9割以上
逆に業務の効率性(生産性)の向上は低下
R2年29.7% → R3年27.6%

**R2からのコロナ過で一気にテレワークによる在宅勤務が進んだ
コロナ対応が導入目的であり、業務の効率化(生産性)が下がって
おり、「働く」視点で良い導入になっているのかは懸念が残る**

4 テレワークの導入状況等(企業)

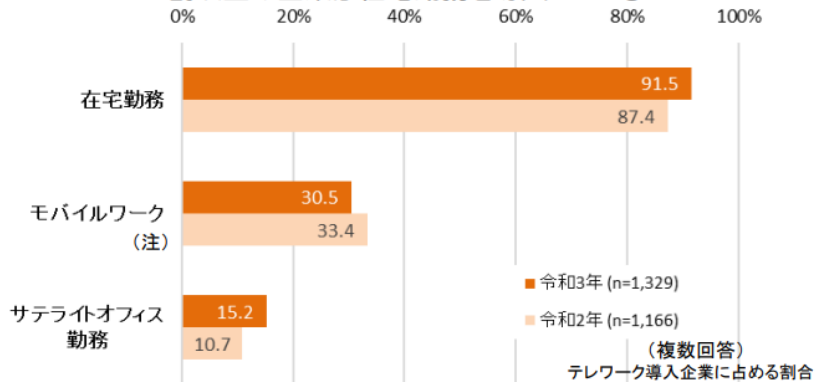
テレワークの導入状況

テレワーク導入企業の割合は4.4ポイント増加し、5割を超えた。今後導入予定がある企業を含めた割合は、6割近くに達している。



テレワークの導入形態

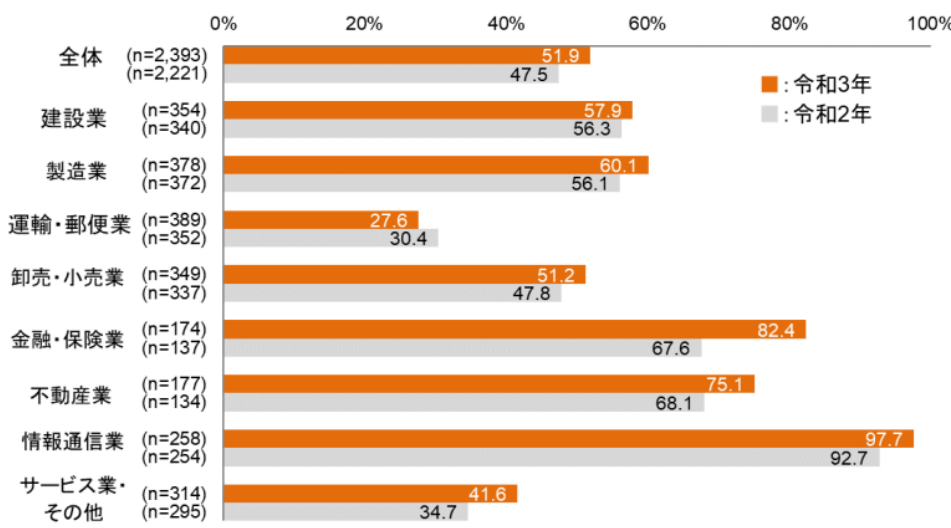
9割以上の企業が在宅勤務を導入している。



(注)モバイルワークとは、営業活動などで外出中に作業する場合。移動中の交通機関やカフェでメールや日報作成などの業務を行う形態も含む。

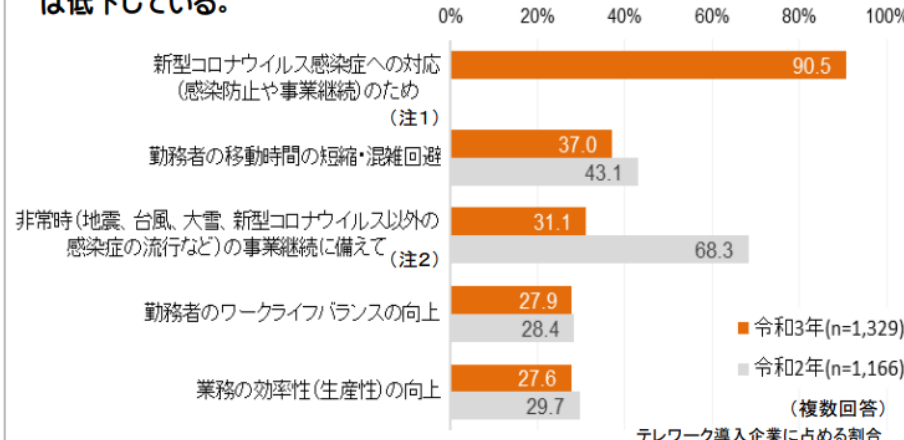
産業別テレワークの導入状況

多くの産業でテレワークの導入割合が伸びている。特に「情報通信業」が9割以上導入しているほか、「金融・保険業」においても8割以上が導入している。



テレワークの導入目的

テレワークの導入目的は、「新型コロナウイルス感染症への対応」の割合が9割以上と最も高い一方、「業務の効率性(生産性)の向上」の割合は低下している。



(注1)「新型コロナウイルス感染症への対応(感染防止や事業継続)のため」は令和3年調査において新設した選択肢。
(注2)令和2年調査においては、「非常時(地震、台風、大雪、感染症の流行など)の事業継続に備えて」として調査。

都の在宅訓練の状況等

R4年3月就労移行支援事業における就労後のテレワークを想定した支援の
取り組み状況等に係る実態調査より(東京都)

- 在宅訓練実施状況

3分の2が実施し精神障害や発達障害が多い

利用者の通所希望や生活リズムやメンタルへの影響で在宅訓練を減らした事業所もある

- 在宅訓練ならではの課題

訓練に集中しているかわからない、生活リズムの乱れが課題として挙げられ、体調・生活などの状況把握が難しい。生活リズム表の記入、ウォーキングや外出機会の創出などを試行錯誤しながら実施している

都の就労移行利用者のテレワークの状況等

R4年3月就労移行支援事業における就労後のテレワークを想定した支援の
取り組み状況等に係る実態調査より(東京都)

- テレワークの状況

「緊急事態宣言でテレワーク」「テレワークと出勤併用で勤務」になった方がいた事業所が5割弱。

「在宅雇用で採用された」方がいるが約2割

- テレワーク特有の課題

「身近に相談できる人がいない」「相談のタイミングが難しい」「上司の出勤が確認できない」などにより孤立してしまう状況が見受けられる

- 企業が求めているもの

「報告・連絡・相談などの基本的なコミュニケーションスキル」が多く、さらに問題が生じた時に自分から発信できるか？一人で業務を遂行できるか？などの自立性も求めらえる

I、時代の変化

コロナ過とテレワーク

(令和3年通信利用動向調査より)

- R3年のテレワーク導入企業は51.9%
2倍以上の伸び R元年20.2%、2年47.5%
- テレワーク形態は在宅勤務が9割以上
- テレワーク導入目的
コロナ対応が9割以上
逆に業務の効率性(生産性)の向上は低下
R2年29.7% → R3年27.6%

**R2からのコロナ過で一気にテレワークによる在宅勤務が進んだ
コロナ対応が導入目的であり、業務の効率化(生産性)が下がって
おり、「働く」視点で良い導入になっているのかは懸念が残る**

都の在宅訓練の状況等

R4年3月就労移行支援事業における就労後のテレワークを想定した支援の
取り組み状況等に係る実態調査より(東京都)

- 在宅訓練実施状況

3分の2が実施し精神障害や発達障害が多い

利用者の通所希望や生活リズムやメンタルへの影響で在宅訓練を減らした事業所もある

- 在宅訓練ならではの課題

訓練に集中しているかわからない、生活リズムの乱れが課題として挙げられ、体調・生活などの状況把握が難しい。生活リズム表の記入、ウォーキングや外出機会の創出などを試行錯誤しながら実施している

都の就労移行利用者のテレワークの状況等

R4年3月就労移行支援事業における就労後のテレワークを想定した支援の
取り組み状況等に係る実態調査より(東京都)

- テレワークの状況

「緊急事態宣言でテレワーク」「テレワークと出勤併用で勤務」になった方がいた事業所が5割弱。

「在宅雇用で採用された」方がいるが約2割

- テレワーク特有の課題

「身近に相談できる人がいない」「相談のタイミングが難しい」「上司の出勤が確認できない」などにより孤立してしまう状況が見受けられる

- 企業が求めているもの

「報告・連絡・相談などの基本的なコミュニケーションスキル」が多く、さらに問題が生じた時に自分から発信できるか？一人で業務を遂行できるか？などの自立性も求められる

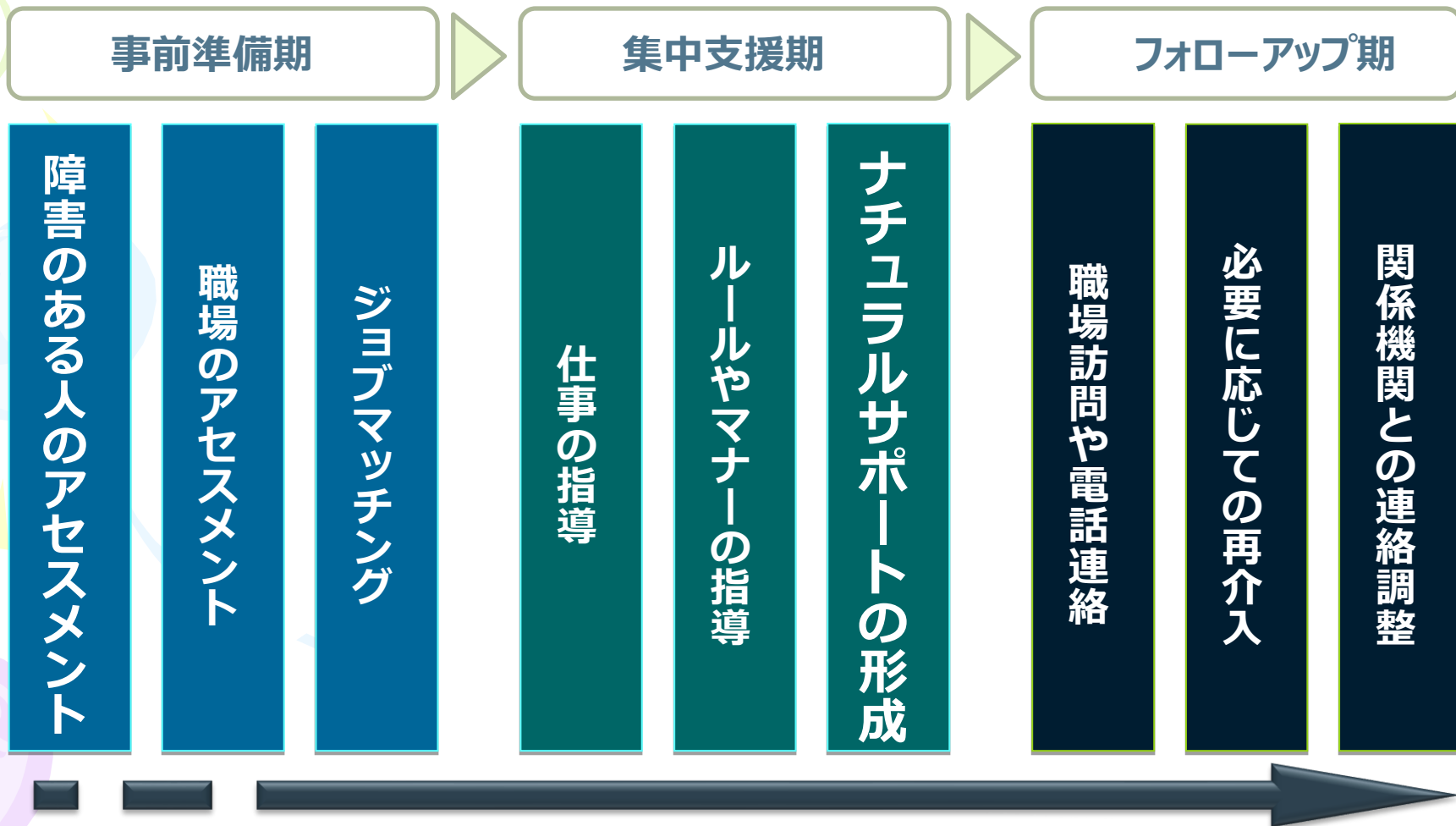
在宅における就労移行支援事業 ハンドブック H26年厚労省

- 安易に在宅利用を選択してしまうと、その人の持つ本来の力を引き出せないおそれもあるので注意が必要
- 一般就労においてはあくまでも通勤が基本であり、部分的にでも通勤が可能であれば、その人にとっての様々な機会(チャンス)が期待されます。条件整備によって通える可能性がある場合は、その力を狭めることのないよう留意しましょう
- 在宅雇用にあたっての面接や履歴書のポイントは、事業主に「なぜ在宅勤務をさせてほしいのか」ということを正確に伝えることです。

コロナ過で一気にテレワークが進み企業から在宅勤務を求められる時代になった。しかし、このハンドブックにある在宅がその人にとって良いことなのか？、可能性や力を狭めてしまわないのか？も考え、テレワークをするならば、それを補う方法も検討する必要があるはず

Ⅱ、就労支援の基本

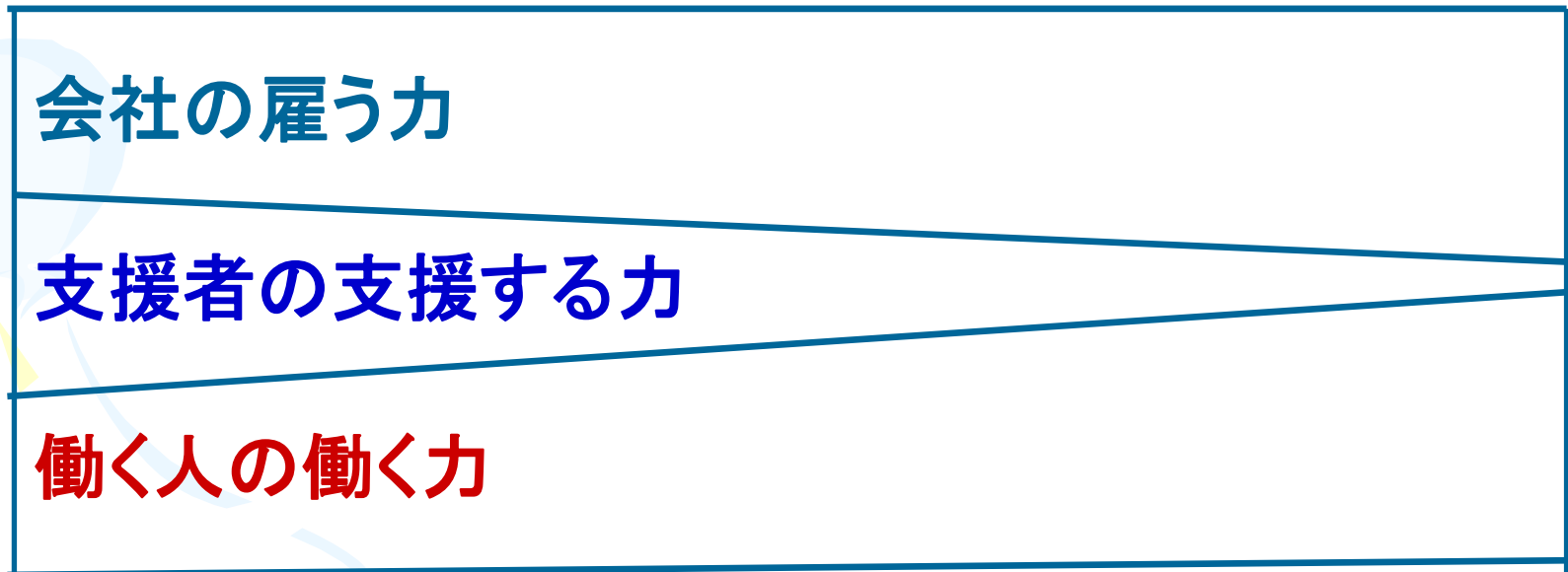
① ジョブコーチによる支援プロセス



働く力

- 働く力 = 働く力 + 雇う力 + 支援する力

働き始め

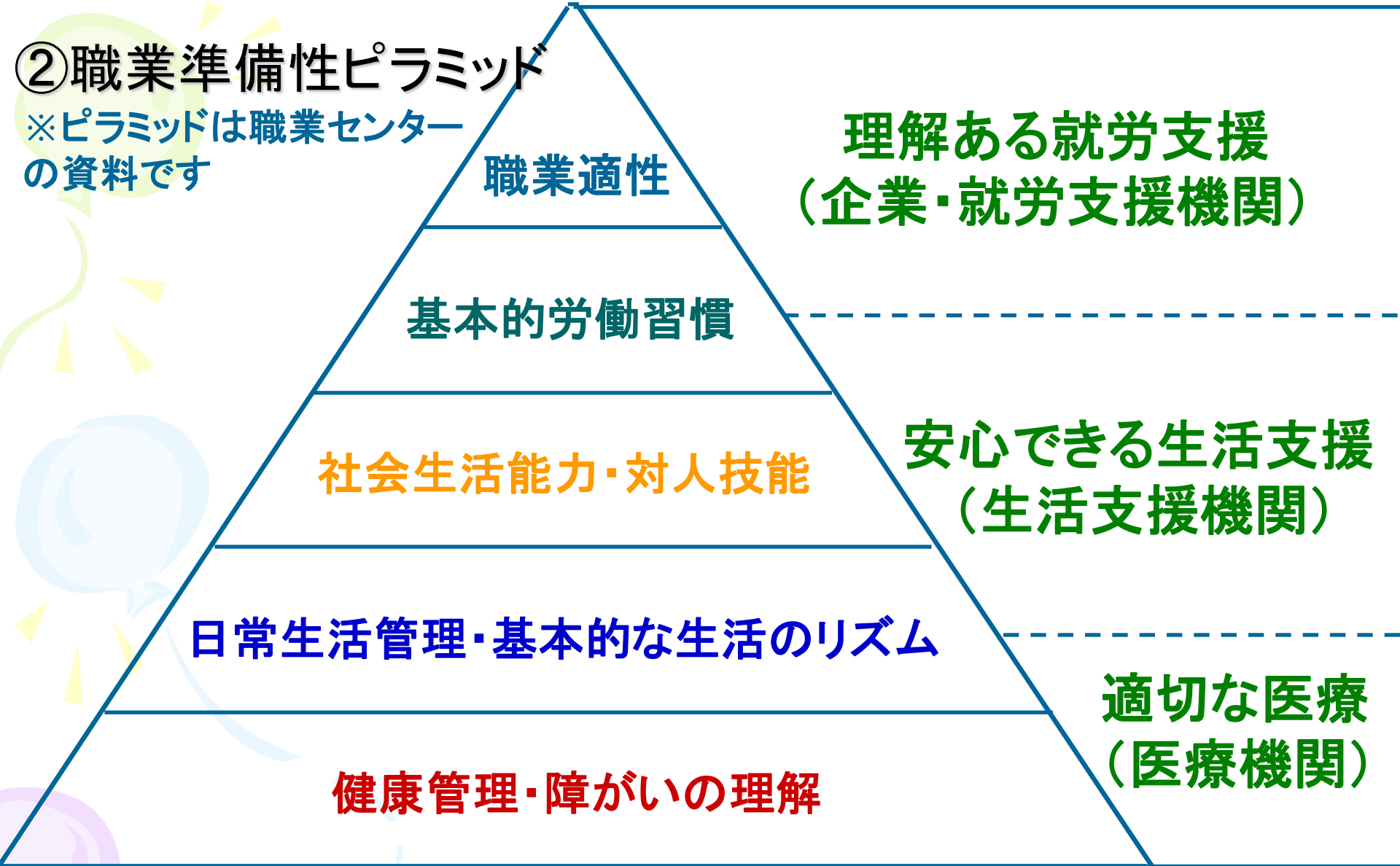


慣れてきた頃

働き始めは、ジョブコーチや支援者が占める割合が大きいが、本人の働く力が伸び、会社の雇う力(ナチュラルサポート)も増え、支援する力が減っていく(フェイディング)ものである

②職業準備性ピラミッド

※ピラミッドは職業センターの資料です



理解ある就労支援
(企業・就労支援機関)

安心できる生活支援
(生活支援機関)

適切な医療
(医療機関)

ご本人さんにこのピラミッドが大切というならば、支援者はピラミッドを作る支援を寄り添いながらする必要があります。

Ⅲ、テレワーク支援力向上で 目指すべきところ

結 論

①ご本人に対して

テレワークはよりセルフコントロールと、困った時にSOSを出せる事が重要になり、そのスキル獲得の支援

②企業に対して

セルフコントロールが難しく、SOSを出しにくいのが障がい特性の場合も十分にある。テレワークで雇用するなら、その点を補う雇用管理の工夫が必要である事を伝え、それを提案し、その構築の支援

JC支援理論と 精神障がい者就労支援について

- JC理論は、アメリカで誕生した重度自閉症者の為の支援方法論
- 僕は一時期、精神障がい者就労支援の方法論はまだ確立されていないのでは？と考えた事があったが…。
- JC理論は精神障がい者でも基本となる就労支援の方法論だが、細かな部分でのアレンジが必要になってくる。

シンプルに分けると

- 知的障がい

エラーレスで誤学習がない方が良い

後で訂正して不安にさせない事を重要視

- 精神障がい

試行錯誤法で、自身で考え決める方が良い

その人の納得を重要視

支援の方法論は違うが、それは本人の特性に合わせたものであり、障がいに囚われ過ぎず、本人の特徴に合わせる事が大切

テレワークでは精神障がい者の支援が中心となり、そしてさらに自分で解決する、**SOS**を出す力が求められるのでその支援が必要

- 精神障害者支援の場合、大切なのは試行錯誤法で進めていく必要があるという事。
なぜなら本人の納得が一番だから。
- けれども闇雲に試行錯誤するのではなく、支援者は専門的知識と経験を持った上での試行錯誤しながらの積み上げ支援をしていく
- そして積み上げて目指すべき最終目標は、自分で病状や働き方、生活の仕方をコントロールできる様になる事。セルフコントロール。

セルフコントロールを目指すので、試行錯誤法で自分で納得して積み上げをしていく事が大切。納得しないとセルフコントロールは難しく、押し付けの支援では信頼できずSOSを出せない

再度 結論 です

①ご本人に対して

テレワークはよりセルフコントロールと、困った時にSOSを出せる事が重要になり、そのスキル獲得の支援

②企業に対して

セルフコントロールが難しく、SOSを出しにくいのが障がい特性の場合も十分にある。テレワークで雇用するなら、その点を補う雇用管理の工夫が必要である事を伝え、それを提案し、その構築の支援

しかしこの結論は就労支援の基本を守っていれば行って当然の支援より質の高い支援が必要になるのがテレワーク支援だと言えます
就労支援の基本をおさえ、テレワーク支援力向上を目指しましょう

おまけ

高槻市障がい者就業・生活支援センターの

●キャッチフレーズ

「働きたい・雇いたい」を応援します

●事業理念

「障がいのある人もない人も共に働き・共に学び・共に生きる社会」の構築をめざします

●事業指針1～5のうち1を記載

「働きたい」と願う相談者がセンターを通じて様々な出会いを実現し、相談者を含め周りの方々に幸せと満足が得られるような役割を果たします