

# 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

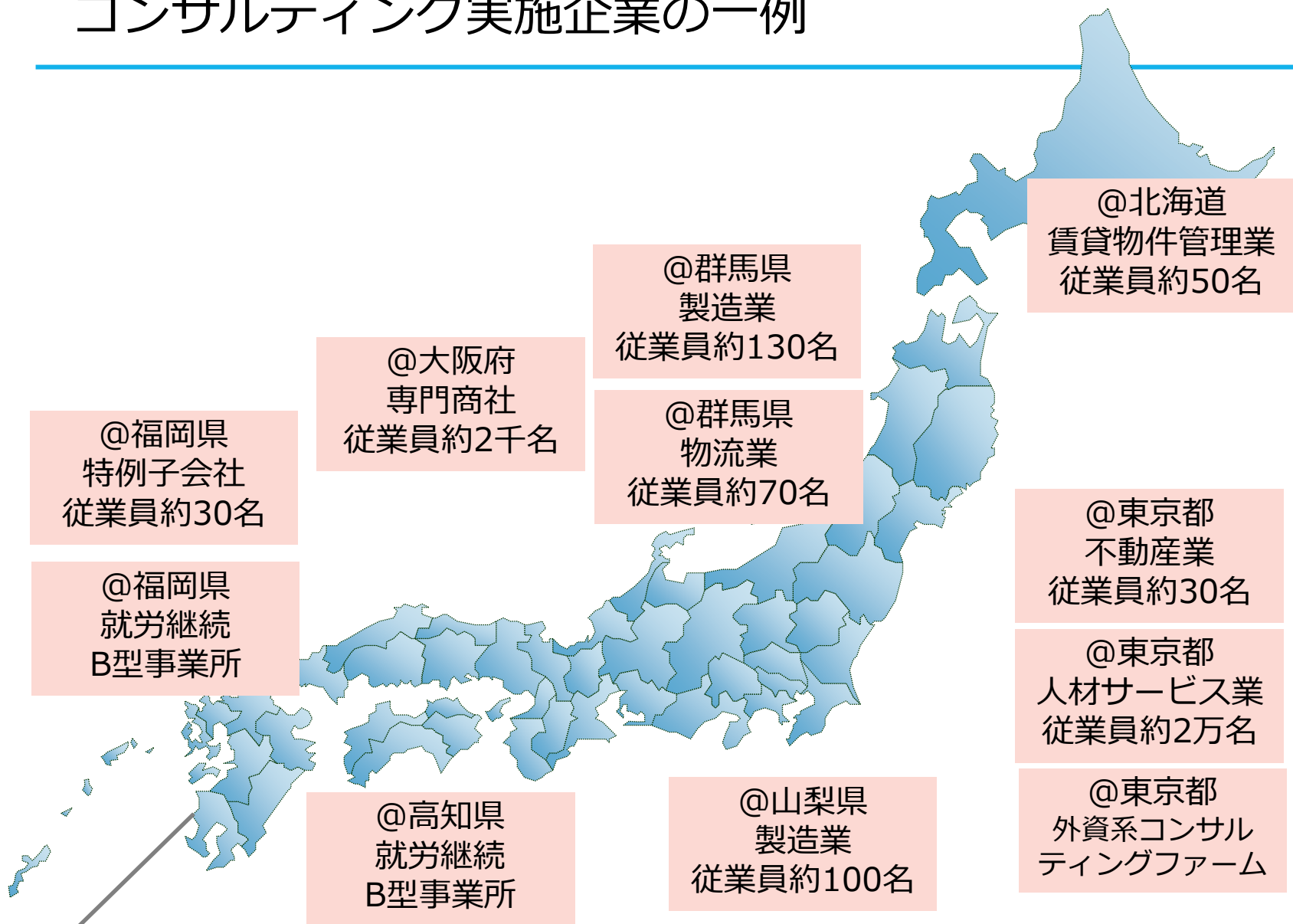
### <ターゲット>

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

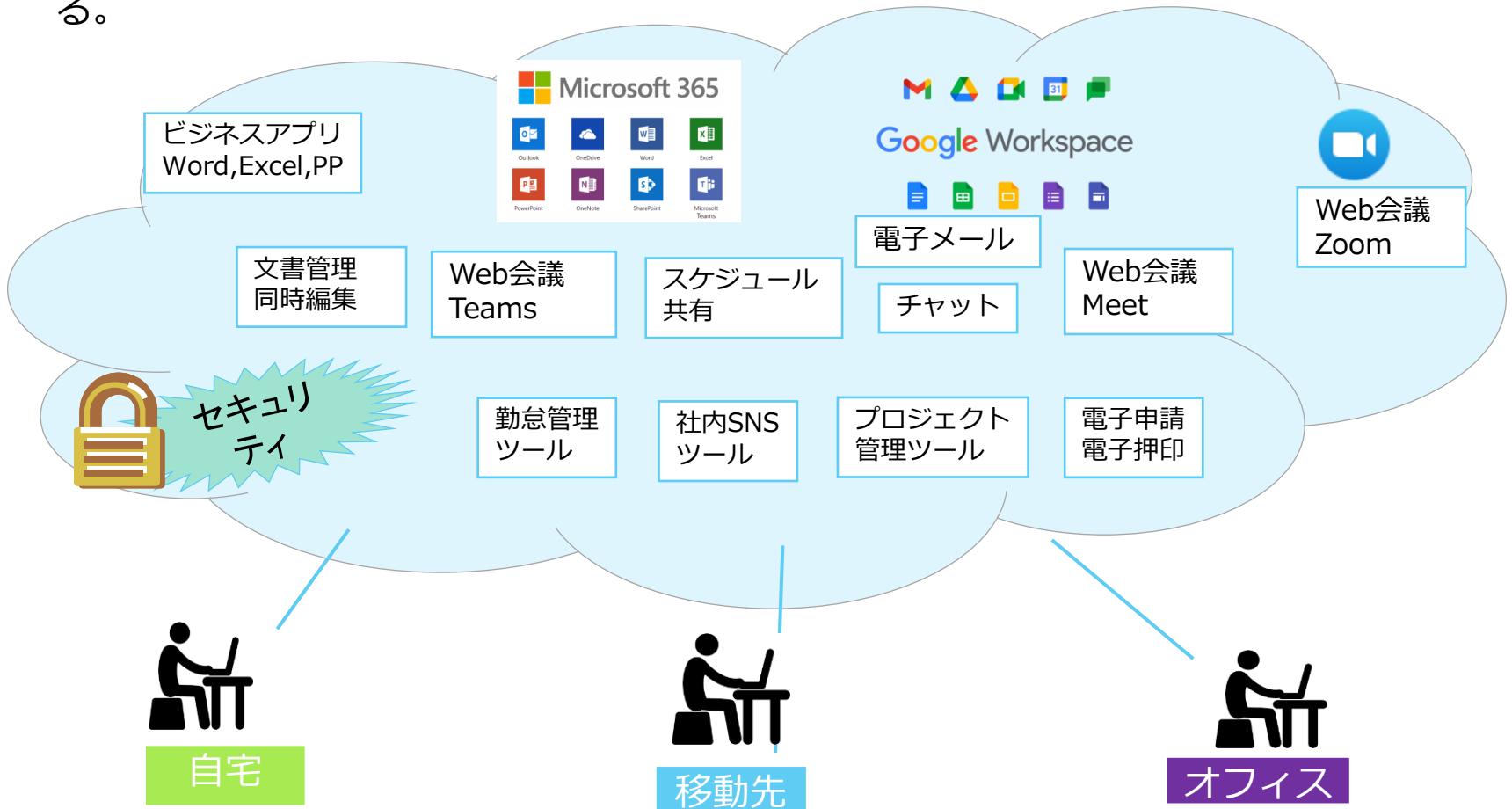
Webサービ  
スの審査

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！



障害者がテレワーク  
のでできる仕事は？

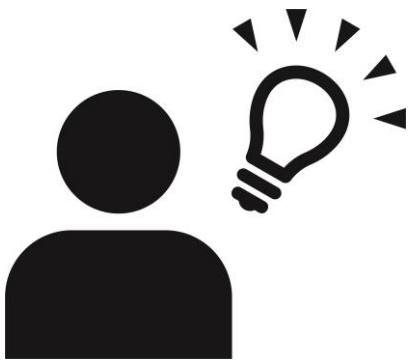


コミュニケーションの取り方

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

---

製造業と物流業で、障害者をテレワーク雇用した企業の事例動画をご覧ください。（12分）

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





## 運輸・物流業 従業員約70名@群馬県

### 障がい者雇用ゼロからのテレワーク雇用

#### 雇用目的

- 人材確保と既存社員の働きやすい職場づくり
- 属人化していた業務の安定化

#### 担当業務

- 請求書発行業務、給与計算業務などバックオフィス業務

#### 採用した人

- 脳出血の後遺症で半身まひと、高次脳機能障害。通勤にリスク。管理職経験もある50代女性。

#### テレワーク

- ドライバーにはスマートフォン支給。
- 出先から会議、研修に参加。業務報告、勤怠管理もスマートフォンで



## 製造業 従業員約130名@群馬県

雇用率5%の企業。人材確保を目的にテレワーク雇用。

### 雇用目的

- 人材確保、採用対象者の拡大

### 担当業務

- 仕入品の受発注業務の効率化。新商品のチラシや動画作成。

### 採用した人

- 発達障害の感覚過敏。美大卒業、前職で受発注業務の経験あり。

### テレワーク

- 結婚のために移住した従業員の雇用継続

# 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①

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

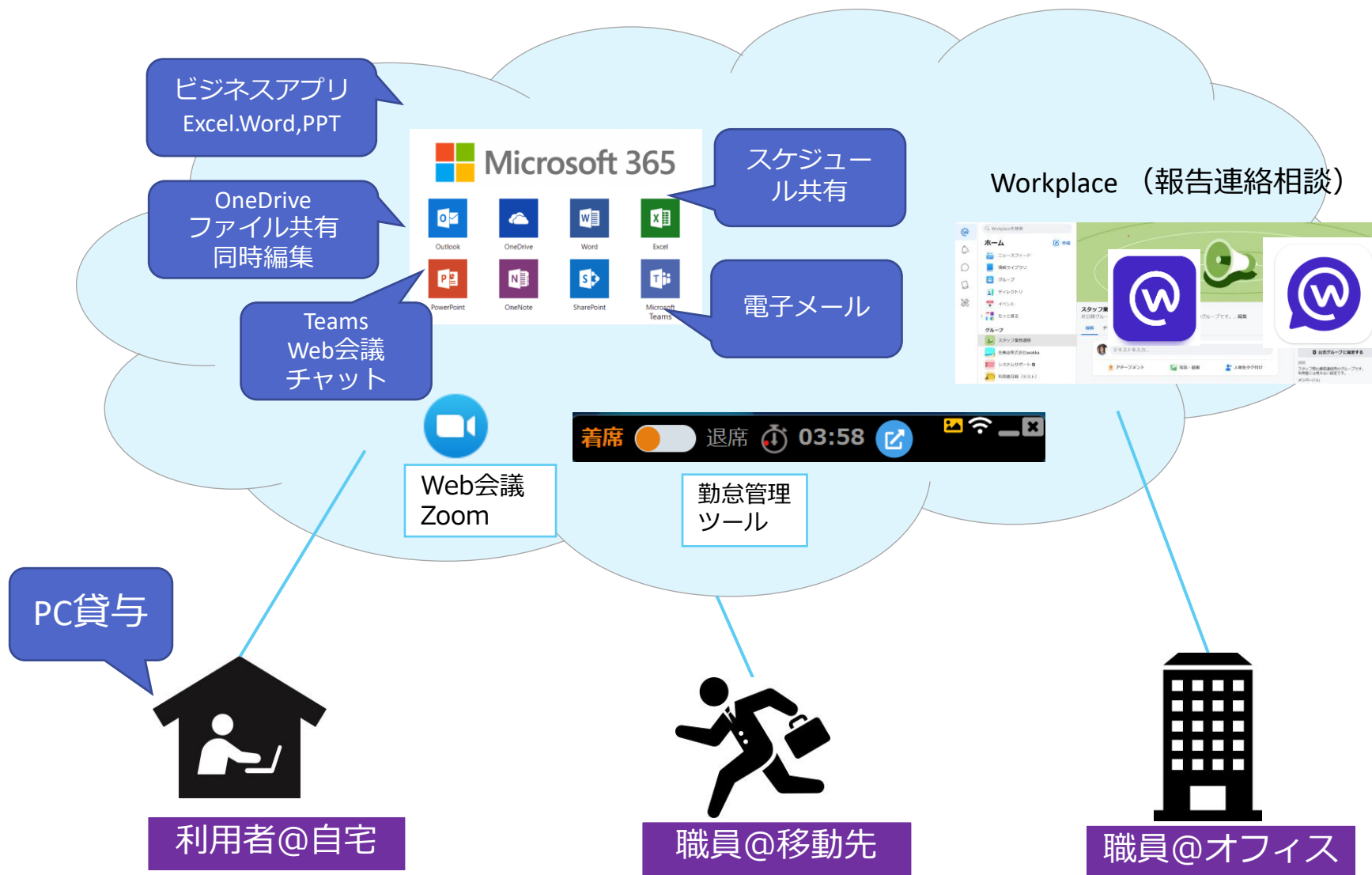
---

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。



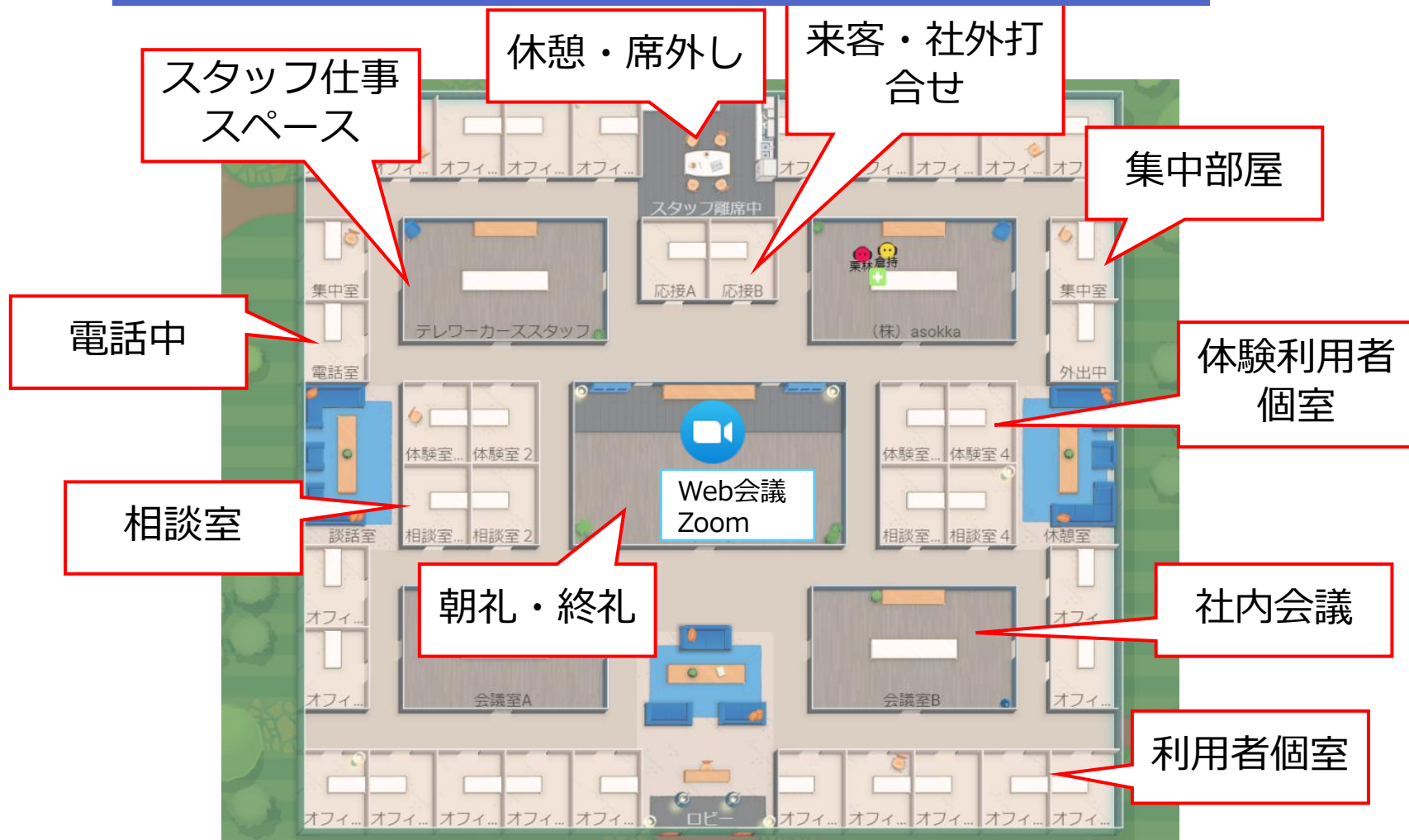
# 就労移行支援の訓練環境例①





## 就労移行支援の訓練環境例②

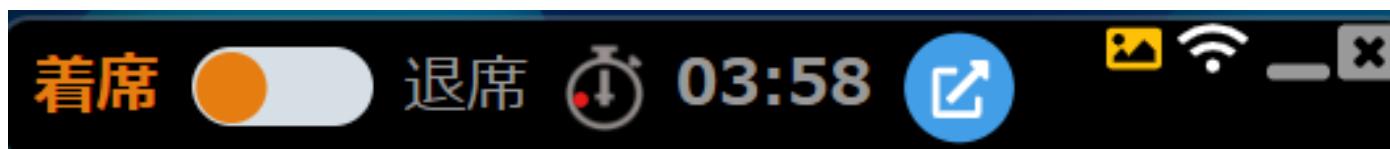
スタッフがいつでもどこで何をしているのか一目でわかる環境



# 就労移行支援の訓練環境例③

勤怠管理ツール

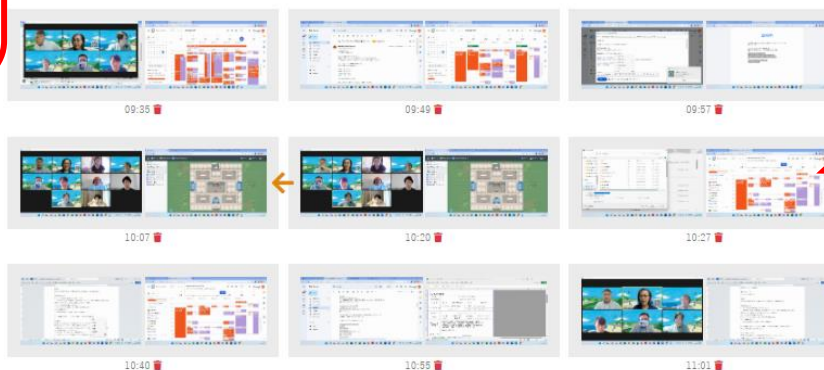
勤務時間カウント  
開始



ポイント！  
「退席」ボタン押下後10分程度  
でパソコン画面がロック  
隠れ残業防止に

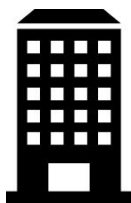


画面



画面キャプチャ

# 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、生活面や病状面の变化を把握し、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

---

テレワークで働くためには、通勤と変わらない職業準備性が求められます。

その上に、テレワークでより求められる力があることをご理解いただけましたでしょうか。

そこを理解して日常の訓練や支援に取り組んでいただけたら幸いです。



ご清聴ありがとうございました。