

## 第4章 有識者等に対するヒアリング調査

## 1. 調査概要

沖縄県内において、障がいのある方の就労支援の有識者9名を招集し、全2回の有識者会を開催した。第1回有識者会では、県外より招いたゲストスピーカー2名による事例発表とともに、アンケート調査票の内容等に対する意見聴取を行い、これらの意見がアンケート項目や対象に反映された。第2回有識者会では、当事業の活動報告及びアンケート調査結果の発表を行い、その結果を基に今後必要だと考えられる施策や方向性について意見を聴取した。

図表54 有識者会日程と内容

	開催日	内容	開催方法
第1回	2021年6月25日	・ 県外ゲストスピーカーによる事例発表 ・ アンケート票の内容に関する意見聴取	オンライン 会議(Zoom)
第2回	2021年12月24日	・ 事業活動及び調査結果の報告 ・ 施策提言に対する意見聴取	オンライン 会議(Zoom)

図表55 有識者会名簿

所属機関名	氏名	第1回	第2回
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 沖縄障害者職業センター	名倉 彰子	○	○
北部地区障害者就業・生活支援センター ティーダ&チムチム	中村 淳子	○	○
中部地区障害者就業・生活支援センター 花灯	幸地 睦子	○	○
南部地区障がい者就業・生活支援センター かるにあ	比嘉 里美	○	○
南部地区障がい者就業・生活支援センター ブリッジ	國吉 利生	○	○
障害者就業・生活支援センター みやこ	神里 裕丈	○	○
八重山地区障害者就業・生活支援センター どりいむ	明 静子	○	○
沖縄県教育庁 県立学校教育課	前川 孝治	○	—
ゲストスピーカー			
NPO法人 在宅就労支援事業団	田中 良明 氏	○	—
株式会社 テレワークマネジメント	倉持 利恵 氏	○	—
事務局			
どこでもWork株式会社	朝比奈 めぐみ		
株式会社アール・ピー・アイ	佐脇 広平		
株式会社ケイオーパートナーズ	富田 治敏		
沖縄県商工労働部 雇用政策課	儀間 奈美 小波津 利佳		

## 2. 調査結果

### (1) 第1回有識者会における有識者意見等について

#### ① アンケート調査項目についての意見

- ・ コロナ禍で自宅での軽作業することで、特にサービス利用者が認識している「在宅」に相違が出てくる。定義の説明が必要ではないか。
- ・ 当事者を示す文言について、法令により定めのある「障がいのある方(人)」に統一してはどうか？
- ・ 公的制度については助成金の名称変更があった。最新の名称で載せた方が良い。
- ・ 県の障害者自立支援協議会の就労支援部会などへ協力依頼や連携してはどうか。
- ・ 障がい種別は手帳区分だけではなく、発達障がいも選択肢に加えた方が良い。難病も選択項目に追加して欲しい。
- ・ 企業向けの採用経路について「上記以外」と「仲介を受けていない」には大きな差があるので選択項目を追加するなど検討してはどうか。

#### ② ゲストスピーカーによる意見及び事例提供

##### ■ 特定非営利活動法人 在宅就労支援事業団 田中 良明 氏

- ・ 全国的に在宅就労の支援事業所が少ない。また、在宅就労支援サービスの存在自体を知らない当事者が多い。
- ・ 当事業団では、特別支援学校の在宅訓練実習の支援も行っている。先進的に在宅訓練実習を実施する学校もあるが、その存在自体を知らない学校もあり特別支援学校においても周知が必要である。
- ・ 在宅就労支援は、定められた制度に則って支援しなければならないため、ハンドブックを活用しながら支援現場への教育が必要。
- ・ 通信環境の整備とパソコン操作やメール、OAスキル、通信技術を身に付けさせることが支援機関には求められる。
- ・ 社会参加のためには、自己受容、自己発信、協働、挑戦するチカラなど、基礎的なヒューマンスキルを身に付けさせることも必要である。
- ・ 目的をもって訓練することが就労意欲に繋がる。本人には就職先の例を示すようにしている。
- ・ 実務的なカリキュラムは企業と共に作り、3名程度で実習を行い、適性のある当事者をマッチングさせている。
- ・ 在宅勤務は1人で仕事するイメージを持つ方が多いが、多くの企業はチーム制を取っている。
- ・ 企業は、身体障がいのある方に対しては、体力的に何時間働けるのか、精神障がいのある方に対しては、かかりつけ病院との連携が上手く図れているかなどの個々の障がい特性の見える化を求める。
- ・ 情報を広めること、いかに周知していくかが大きな課題である。今回の沖縄県におけるニーズ調査では、様々な角度、様々な業種業界に対して、発信していくこと大切である。

## ■株式会社テレワークマネジメント 倉持 利恵 氏

- ・ テレワークとはICTを活用し時間や場所を有効的に活用できる柔軟な働き方と国が定義している。今回のようなニーズ調査を実施した都道府県はまだなく、非常に貴重なデータとなる。
- ・ 全国の企業のテレワーク実施状況について、総務省の毎年の調査によると、コロナウイルス感染拡大前の導入実施率は20%だったが、1回目の緊急事態宣言発令後、50%の企業が実施していた。宣言開けには多くの企業が通常の通勤に戻したため実施率が下がったが、その後課題解決や社内のルールやシステムを整備し、テレワークを再開させた企業も増加している。
- ・ 地域別に見ると、東京都にある企業は全体の7割がテレワーク実施中であるのに対し沖縄県にある企業の実施状況は全体の18%、一度も実施したことがない企業は半数以上である。
- ・ 障がいのある方の在宅雇用をしているほとんどが東京都の企業であり、地方が遅れていくと、働き方の多様化自体も都市部と地方の格差が広がっていくことになる。
- ・ コロナウイルス感染拡大防止対策でテレワークを実施した企業からは、「様々な業務がテレワークでできることが分かり、障がいのある方も雇用できそうである」「障がいのある方の在宅雇用のノウハウがあったため一般社員もスムーズに実施できた」などの声が上がっており、先に障がいのある方の在宅勤務を実施して、それを社内に広げていくというやり方も非常に有効である。
- ・ 企業としては、採用エリアや採用対象者を拡大でき、完全在宅雇用の場合なら、オフィススペース、デスク等も不要になり、コスト削減が図れる。合理的配慮においてもバリアフリー化や特別なスペースの確保などが不要になり、通勤での雇用よりもハードルが低くなる。
- ・ 企業が求めるものは自己発信力等を中心とする職業準備性と、メールやファイルの受渡しなど遠隔でスムーズに仕事ができる基礎スキル。支援機関に期待することは、上記の力を身に付けさせることに加え、就労後の生活面や病状面のサポートである。

### 企業事例1

- ・ 山梨県にある製造業。製造現場において障がいのある方の在宅雇用を導入。製造データチェック後、問題がなければ特定のフォルダに格納するという業務で、以前は専門知識の高い社員が行っていたがExcelを使用することができれば誰でもできる業務であったため、社外からアクセス可能にすることによって、業務をテレワークでもできるようにした。この業務を担当する在宅雇用している障がいのある方は入社3年目で安定して働き続けている。

### 企業事例2

- ・ 北海道にある賃貸物件向けの修繕受付、修繕業務という業種。30名規模で法定雇用義務はないが、5名の障がいのある方を雇用している。人材確保のために勤務形態を在宅勤務に切り替え、定年退職後の方や介護のために通勤が難しい方も含め採用。病院で生活をしている方も雇用しており、病院とオフィスをWEB会議ツールで常時接続し、直接声を掛けて会話することができる環境を作っている。担当は広報業務。

### 企業事例3

- ・ 専門商社。障がいのある方の在宅雇用においてチーム制を敷いており、朝と昼休憩明けの合計2回、WEB会議ツールで、ミーティングや雑談をすることになっている。この体制がコロナ禍でも非常に有効であった。

### ③施策についての意見

- ・ 事業所の支援者の人材育成などの体制強化、スキルの習得が必要である。
- ・ 福祉に繋がっていない方についても、今後在宅就労のニーズが増えてくるように感じているので、拾い上げが必要である。
- ・ 北部地区では交通のアクセスが良くないなか、なおかつネット環境も悪く格差が生じている。
- ・ 障がい者職業委託訓練事業にテレワークのITスキル人材育成のプログラム化をすべきでは。
- ・ 企業が求める在宅就労人材ニーズに合致した人材育成プログラムの体系化をすべき。
- ・ 離島推進政策のなかに障がいのある方の雇用を体系化してはどうか。
- ・ 支援者側もスキルを身に付ける必要があるし、もっと事例が欲しい。
- ・ 沖縄県内では他県に比べて産業に偏り（観光業や医療福祉など）があるため、開拓も課題である。在宅で働く業務内容のバリエーションが少ない。
- ・ いろいろな事例を積み重ね、それを企業の方にも知っていただく啓発の取組も必要。
- ・ 障がいのある方の在宅雇用のメリットを企業に感じていただくことも重要。
- ・ 自宅にWi-Fi環境がない、スマホはあるものの自宅で機器のないといった家庭も多いので、活用できるものがあると助かる。
- ・ なぜこのようなニーズ調査をするのかということを知っていただかなければならない。
- ・ 危機管理対策のなかで在宅就労を導入していただかなければならないというところを企業、事業者、支援者に擦り込む作業がニーズ調査からスタートしていく。
- ・ テレワークに関する固定観念があると感じる。製造業やサービス業はテレワークが難しいという風に考えがちだが、いろいろな業種の企業には社内に色々な仕事がある。保育園や介護施設、訪問看護などの業種で導入している例もある。
- ・ 会社の中にある仕事を細かく洗い出し、業務改善を行って業務効率をアップすべき。固定観念を外していく必要がある。

## (2)第2回有識者会における有識者意見等について

### ①企業への普及啓発や支援について

- ・ 導入していない企業に対して、イメージしてもらうことが大事。障がいのある方で且つ在宅での雇用は、労務管理などノウハウがないため踏み出しにくいはず。好事例などの情報提供をしていく必要がある。
- ・ コロナ禍になり、実作業に伴う仕事の一部がITを活用することにより増えている感触。そこに注力すればもっと広がると思う。
- ・ 東京都では、一般雇用の企業向けだが、テレワーク(在宅就労)のヒントなどの手引書が業種別にパンフレットを製作して配布・設置している。これの障がいのある方向けバージョンを沖縄県で作れたらいい。

### ②当事者への普及啓発や教育、支援について

- ・ 障がいのある方の在宅就労のためのマニュアルのようなものが必要である。
- ・ 障がいのある当事者側の環境や心構えも整える必要がある。
- ・ 10～20代の若年層の関心度が低い。特別支援学校等、学校教育の段階からIT活用のカリキュラムを組み込むべきだと感じる。
- ・ 特別支援学校等の教育の中でIT、パソコンを学ばせることが必要。
- ・ スキルを求めない在宅業務も多様な当事者の就労には必要である。高齢の当事者など、IT弱者に対してもテレワークでの就労の場を求めたい。

### ③支援体制のあり方について

#### A 支援機関への理解促進やスキルアップについて

- ・ 情報共有し合える場があると良い。
- ・ 支援側が在宅就労について知らない。障がいのある方の在宅雇用をしている企業から学ぶ必要がある。例えば、企業側は情報漏洩などを懸念している。そのことを知らず支援側だけで完結させるのではなく、企業から学ぶ機会が必要である。
- ・ 好事例を支援者側にも伝えていったほうが良い。
- ・ 支援者側も障がいのある当事者へ伝えていかなければならない。そのためにも支援者側が在宅就労とは実際どういうものなのか理解する必要がある。
- ・ 相談支援機関の中には、引きこもりなどで通所・通勤ができない障がいのある当事者に在宅就労を勧めるケースがあるが「1人で仕事できるから」というイメージだけで、実際の在宅就労の業務内容等を理解していないことが多い。関わる様々な支援機関が在宅就労について学び、理解することで、支援者側の認識と当事者のニーズのずれを明確化することができ、ミスマッチを防ぐことに繋がる。
- ・ 支援者側もIT活用できる力を身に付けなければならない。

#### B 支援機関による当事者への普及啓発について

- ・ 県内の地域によって、在宅就労に対する認知度や関心度に差があるが、これは支援機関の周知の取組みによるところもあると考えられる。

- 
- ・ 支援者機関側も在宅就労について障がいのある当事者にもっと周知する必要がある。
  - ・ 認知度や関心度に関し、地域による差というところで支援機関の取組みの不足も一因だが、地域の産業構造にもよる。地域や本人の特性に寄り添った支援が必要である。

#### C 障がいのある方のテレワーク(在宅就労)に特化した機関のあり方について

- ・ 支援サービスごとの役割の明確化が必要。障がいのある方の在宅就労支援の核となる機関の設置が求められる。
- ・ 地域によって、IT関連(在宅就労)を目指す当事者が少ない場合がある。いざ在宅就労の相談があった場合、どこにどう繋いだらいいか情報が少ない。また県外企業を含め、在宅で障がいのある方の雇用をしている企業の情報やコーディネート・マッチングについても取りまとめる核となる機関が必要だと感じる。
- ・ 在宅就労に向けた訓練環境が1事業所にしかない。例えば、委託訓練などにも在宅就労を目指したメニューを創出していくと良い。

#### ④その他

##### A 通信環境の整備について

- ・ 在宅就労が進まないことの原因に、インターネット環境が整っていないことがある。
- ・ 今後、県全体で在宅就労を本格的に進めるのであれば、各地域の通信環境を整える必要がある。

##### B 在宅での訓練サービスの支給について

- ・ 市町村によって、支給決定に差があると感じる。在宅での訓練サービスの決定が下りないことやサービスの供給が少ないなどある。