

第8章

テレワーク雇用を する企業の理解と 職場開拓

8.1 障害者雇用に取り組む企業の理解

テレワークによる就労を支援し、就業後の定着と業務での活躍を図るためには、求人企業の“障害者雇用の主たる目的の方向性”を理解することが肝要になります。

求職者本人がどのような業務や就労環境で働きたいのかなど、就業に関する本人の志向性を理解し、応募する企業を選定する必要があります。そのためには求人票に書かれている「業務」だけを見るのではなく、当該企業内で個々に異なる障害者雇用を推進する位置づけについて知ったうえで、求職者の志向性と適切なマッチングを図ることが必要です。

就労支援は、就職させることだけで終わるのではなく、当該企業においての安定就労と活躍がどのように担保されているかを見極めることが必要になります。

1. 企業の障害者雇用の主たる目的の方向性

多くの企業で障害者雇用を推進するのは、法定雇用率の達成・維持という企業としての法令順守とコンプライアンスが大前提にあります。しかし現在では多くの企業が、障害者雇用促進法の理念にもある経済社会を構成する労働者の一員として位置づけ、より積極的な障害者雇用目的を設定し、法定雇用率の充足だけではなく、企業の経営戦略に何らかの形で貢献してもらうことを「目的」として掲げています。

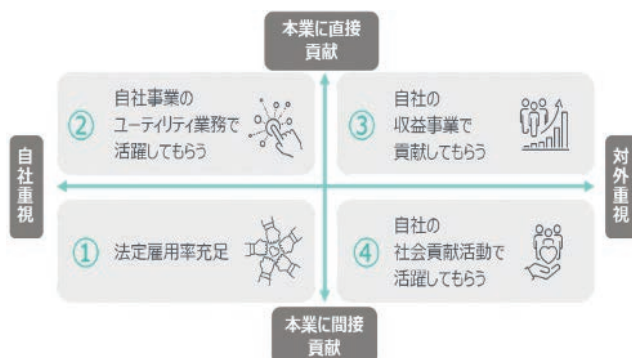
具体的には図1にあるように

①法定雇用率の充足を主たる目的とした雇用

この雇用目的は雇用経験とともに以降の目的へと進展していくファーストステップになります。

②企業内のユーティリティ業務で本業に貢献してもらうことを主たる目的とした雇用

③企業の本業たる事業部門、又は開発部門や管理部門などで活躍してもらうことを主たる目的とした雇用（一般採用と同等）



©2022 PERSOL CHALLENGE CO.,LTD.All rights reserved.

図1 企業の障害者雇用の主たる目的の方向性

④直接本業に資する業務に携われない障害者にも雇用の機会を提供するために、企業の社会貢献領域などでの活躍を主たる目的とした雇用

が考えられます。これらの主たる目的は、各企業で明確に区分されていないケースや複数の目的を設定して、それぞれの目的に適した障害者人材を雇用している企業もあります。

以下に、企業の雇用目的が違えば、どんなことが違ってくるのを整理してみます。雇用目的によって設定される業務や雇用形態、提供される配慮、適用される人事制度、採用方法などが変わってきます。

主たる雇用目的	分類	主業務例	雇用形態例
法定雇用率充足	①	①原則納期にとられないオフィスワークの各種補助作業 ②清掃等の簡易な作業職 ③エクステリア整備、施設管理補助作業	有期雇用でパート・アルバイト
自社事業のユーティリティ業務で活躍してもらう	②	①本社・支社内の各種業務の補助業務、一般社員のサポート業務 ②本社・支社内の各種業務から切り出した簡易な定型業務	有期雇用スタート 一定要件を満たせば無期雇用転換あり
自社の収益事業で貢献してもらう	③	①マネジメント職、経営 ②高度なDX推進専門職・エキスパート職 ③企画開発職 ④営業職 ⑤広報・マーケティング職	使用期間を経て、正社員または、無期雇用社員登用 ・総合職 ・エキスパート職
自社の社会貢献活動で活躍してもらう	④	①自社のCSR、CSV関連事業での勤務 ②第一次産業関連事業での勤務	有期雇用でパート・アルバイト

©2022 PERSOL CHALLENGE CO.,LTD.All rights reserved

図2 雇用目的と主業務例、雇用形態例



主たる雇用目的	分類	人材要件	求められる職務能力例
法定雇用率充足	①	職業準備性の4段階までクリアしていること	専門能力は不要だが、所定日数勤務可能な健康と就労意欲、協調性と前向きな勤務態度など
自社事業のユーティリティ業務で活躍してもらう	②	①就労支援事業所の職業準備性をクリア ②就労に必要な配慮があれば就業可能なこと	求人要件に沿ったスキルセットや経験があれば最適だが、ない場合でも企業内での教育・訓練により、業務に必要なスキルを習得可能な基礎能力を保有していること
自社の収益事業で貢献してもらう	③	最低限の配慮で 当該部署社員と同等に勤務可能なこと（総合職相当）	職務に必要な職務経験とスキルセットの保有
自社の社会貢献活動で活躍してもらう	④	職業準備性の4段階までクリアしていること	専門能力は不要だが、所定日数勤務可能な健康と就労意欲、協調性と前向きな勤務態度など

©2022 PERSOL CHALLENGE CO.,LTD.All rights reserved

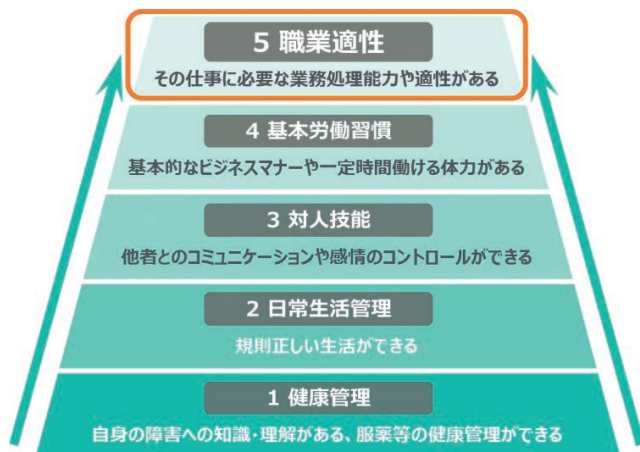
図3 雇用目的と人材要件、求められる職務能力の例

主たる雇用目的	分類	提供される配慮例	求められる職業準備性例
法定雇用率充足	①	安定勤務に必要な配慮提供を優先	職業準備性の4段階まで必要十分にクリアしていること
自社事業のユーティリティ業務で活躍してもらう	②	アサイン業務執行に必要な配慮提供 ・定期通院 ・障害上、困難な業務をアサインしない ・必要な機器などの提供	①就労支援事業所の職業準備性をクリア ②就労に必要な配慮があれば企業が設定した求人業務で就業可能なこと
自社の収益事業で貢献してもらう	③	業務実施に必要な必要最小限の配慮	最低限の配慮で 配属された一般部署社員と同等に勤務可能なこと（総合職、エキスパート職相当）
自社の社会貢献活動で活躍してもらう	④	安定勤務に必要な配慮提供を優先	職業準備性の4段階まで必要十分にクリアしていることまでクリアしていること

©2022 PERSOL CHALLENGE CO.,LTD.All rights reserved

図4 提供される配慮例、求められる職業準備性の例

図4で図示したように、雇用目的に応じて、求められる職業準備性のレベルも変わってきます。一律に訓練すればいいというものではありません。



©2022 PERSOL CHALLENGE CO.,LTD.All rights reserved

図5 職業準備性ピラミットの例

主たる雇用目的	分類	適用される人事制度例	主な採用チャネル例
法定雇用率充足	①	一般の人事制度は適用せず、簡易な評価制度を設定	・特別支援学校 ・就労支援事業所 ・就労継続A・B型事業所
自社事業のユーティリティ業務で活躍してもらう	②	①就労支援事業所の職業準備性をクリア ②就労に必要な配慮があれば就業可能なこと	・特別支援学校の上位者 ・就労支援事業所 ・就労継続A・B型事業 ・ハローワーク
自社の収益事業で貢献してもらう	③	一般の人事制度をそのまま適用する。他の社員たちと平等・公平な競争環境で勤務し、適正に評価される	・ハローワーク ・人材紹介サービス ・企業の求人サイト
自社の社会貢献活動で活躍してもらう	④	一般の人事制度は適用せず、簡易な評価制度を設定	・特別支援学校 ・就労支援事業所 ・就労継続A・B型事業所

©2022 PERSOL CHALLENGE CO.,LTD.All rights reserved

図6 雇用目的と適用される人事制度例、採用チャネル

以上のように、企業の雇用目的を理解することで、その企業がどんな業務を、どんな人材で、どのように実施しようとしているのかを知ることが可能となります。

このことは事業所で就労準備している障害者人材の訓練生が、この企業の求人に適しているかを判断する基準となり、適切なマッチングへとつながっていきます。

2. 企業における「処遇と配慮」関係の理解

障害者の就労支援するにあたり、企業が「障害者の労働に対して適切な処遇を提供しているか」という疑問を持つている支援者は少なからずいらっしゃるものと推測します。この章では、企業の処遇というのがどのようなルールで決定されているのか考えてみたいと思います。

多くの企業では、一般社員と障害者は同様の原則によって処遇が決定されています。より良く処遇を理解

するにあたり、配慮費と生産性を理解することが大切です。

① 配慮費（配慮コスト）の理解

企業は「労働者」のコストを「給与」ではなく、「人件費」という費用科目でとらえています。ここでは例として、同等の能力を持ち、同じ業務に携わって、同等な業績を上げていることを前提として、障害のある方とそうでない方で、企業の人件費はどのように考えられているのかについて、見ていきましょう。

一般的に「人件費」とは狭義と広義の人件費として整理されます。

- 狭義の人件費：賃金（a）＋法定福利費（aの20%前後）＋福利厚生費＋現物支給費
- 広義の人件費：狭義の人件費＋各種按分費（家賃、水道光熱費、通信費、施設備費…）

障害者人材においても、「人件費」は同様な試算方法を適用していますが、障害者雇用には特有のコストとして、「配慮費（配慮コスト）」という追加のコストが発生します。

例えば、本業に投入されない、障害者の専任サポートスタッフの人件費や支援機器やソフトウェアの費用、施設備の改修費、さらには一般社員が自業務に費やす時間を割いて、障害者サポートのために費やした場合のコストなどが「配慮費」に該当します。つまり同等の能力を持ち、同じ業務に携わって、同等な業績を上げても、「配慮費」分だけ「人件費」が追加で発生していることとなります。

障害者雇用において、処遇と配慮の関係は天秤の関係に似ているといえます。



©2022 PERSOL CHALLENGE CO.,LTD.All rights reserved

図7 処遇と配慮のバランス

この関係は「原則」的な考え方ですが、企業によっては配慮費を全額会社負担としているケースもありますし、本人負担としたり、共通費として按分負担しているケースもあります。

② 生産性の理解

前述のように、企業において「労働者」のコストは「給与」ではなく、「人件費」という費用科目でとらえています。

企業就労である限り、最低賃金という給与保証があり、そのルールは障害者雇用においても適用されます。一般雇用においても従業員は「給与」以上の生産性、正確に言えば「人件費」以上の生産性が求められます。ある社員の生産性と「人件費」が同額なら、企

業としては雇用した意味がありません。なぜなら収益とコストが同じなら事業の長期的な継続と発展はできないからです。

それは障害者であっても変わりません。ある障害者の雇用に必要な「人件費」分を、障害者が価値生産してくれない場合、企業は毎月コスト超過の状態であり、障害者の雇用継続は累積赤字の拡大という結果にならざるを得ません。それでは結果的に事業の継続が困難になる結果に至ってしまいます。

すべての企業が障害者雇用で赤字を計上しているというわけではありませんが、「人件費」分だけではなく「給与」分の価値生産もできていない状況が多いのではないのでしょうか。つまり多くの企業は費用を持ち出しつつ、障害者雇用を続けているとも言えます。

この「配慮費」と「生産性」という二つの原則を理解したうえで「処遇と配慮」という疑問を解いていく必要があります。

「配慮費」は障害者の就労維持に必要なコストであるため、これを削除することは困難です。しかし「生産性」に関しては二つの方向性から解決を図ることは可能です。一つは企業が障害者人材をいつまでも簡易な業務にしぼりつけ、生産性の高い仕事はできないという「偏見」から脱し、障害者人材を「戦力化」するための有意な取り組みをすることです。障害者の生産性が低いのは、その様な業務に限定してきた企業の責任も大きく、企業が改善していくべき課題です。

もう一つは就労支援者側の課題になります。

本人の職業に係わる能力の開発を十分にできたか、支援者自身が前述したように「簡易な仕事しかできない」「この程度の仕事が妥当だろう」という偏ったイメージに影響されていないか、企業の障害者人材に対する偏見を結果的に助長させることになってきていないか、企業がこの偏見を正すきっかけとなる就労支援を提供できてきたかという点については、就労支援に関わる支援者全体で問い直すべき課題です。

3. 企業における受け入れ体制を理解

次に就労支援において見落とされていることは、送り出す人材がどのような受け入れ体制の下で勤務するのは外部の支援者からは見えづらいことです。企業は障害者だけでなく、人材を採用・登用するにあたり、「人事制度」という全従業員に明示された「人」に対する仕組みを持っています。企業によって呼称・内容は異なりますが、一般的には、等級資格制度、評価制度、報酬制度で構成されています。その他に人材マネジメントのために活用される「採用」、「人事異動・配置」、「教育・研修」、「福利厚生」、「働き方」などに関する仕組みやルールも広義の人事制度に入ります。

就労支援者が企業の人事制度のすべてを知ることが困難ですが、以下の内容については理解しておきましょう。

①一般的な企業が導入・運用している人事制度

企業が一般雇用並びに障害者雇用で適用している人事制度を知ること、障害者の就労に適した人事制度をもつ企業を比較・検討することが可能になります。

②応募する企業で導入・運用されている人事制度

応募する企業の一般雇用並びに障害者雇用対応の人事制度を知ること、就労支援する当該障害者に適切なマッチングと定着支援を提供することができます。具体的には以下の制度を中心に求人情報や企業の取り組みを理解しましょう。

- ・提供される就労環境
- ・評価制度（特に障害者に適用している制度）
- ・処遇（昇進、昇格、給与制度などの適用）
- ・福利厚生制度（障害者も対象かどうか）
- ・教育訓練制度（障害者も対象かどうか）
- ・提供される配慮・ケアの内容や提供体制
- ・その他、障害者雇用に特化したものがあるか

4. 一般採用枠と障害者採用枠の違い

障害者を採用する際、企業によっては必ずしも「障害者採用枠」に限定していない場合もあります。障害者手帳を持っていても、一般部署に配属され、一般採用の社員たちと同じように勤務し、人事制度も一般対象のものを適用しても問題なく勤務できる障害者人材の場合、「障害者採用枠」と「一般採用枠」を選択できるケースもあります。本人の希望があり、求人企業が対応可能な場合は、「一般採用枠」での応募も検討の価値があります。

①「一般採用枠」で応募の場合

障害者であることをクローズにして入社した場合は、企業側は「障害があるために配慮が必要なこと」を知らないため合理的配慮は提供されません。（ただし、入社後オープンにした場合は、合理的配慮の提供を求めることが可能な場合もあります）障害者であることをオープンにして応募した場合、期待される能力の発揮度と必要な合理的配慮の負担度のバランスで採用職種が判断されます。

障害者であることをオープンにした場合でも一般採用枠で応募することができます。その場合は採用職種や適用される人事制度について、また提供される配慮について事前に確認することが望ましいです。「障害者採用枠」での採用を希望する場合でも、採用職種や

適用される人事制度についての確認が必要になります。「一般採用枠」採用の場合、健常者とは対等な関係であり、同じ競争環境に置かれているため、障害があるからと合理的配慮を除き優遇されることはありません。

②「障害者採用枠」で応募の場合

障害者採用枠での採用（特例子会社含む）は、合理的配慮の提供を前提としています。障害者採用（特例子会社採用含む）は、就業するのに一定の配慮が必要な求職者を対象にしています。一定の配慮には身体的、精神的、知的障害等に関連した就業配慮が含まれます。

そのためアサインされる職務は一般採用と比較して相対的に難易度や繁忙度が低く、業績目標などの目標管理も簡易で負担の少ないものであるケースがほとんどです。採用後に必要な配慮については、事業主が雇入れ時まで確認することとなっているため、面接時など、採用内定前の段階で障害者本人からも告知することが望ましいです。障害者採用枠（特例子会社採用含む）で採用される場合は、アサインが予定されている職務の難易度や繁忙度、目標制度について事前に確認することが望ましいと考えます。アサインされる職務の特性上、処遇は一般採用されたものよりも低くなるのが一般的です。

そのデメリット分は必要な合理的配慮の提供というメリットとして釣り合いが取れているか注視していくことも重要です。このように必要十分な合理的配慮の提供を受けるため、配慮コスト（職務マネジメントやケア人材の費用、ファシリティ費用等）が掛かっていることや生産性が低いことから、障害者雇用における処遇が、そうでない従業員と比較して低くなることには企業経営の視点における合理性があります。

5. 企業の受け入れ体制を知るための項目とは

企業の障害者雇用受け入れ体制を知るための取り組みを求職者本人に丸投げすることは、無責任でリスクの高い行動になります。障害の有無を問わず、面接時に求職者が応募会社の事情を根掘り葉掘り聞いたことは本人の心的負担が大きだけでなく、企業側の印象も悪くさせかねないリスクがあります。

企業情報を取得し、求職者に情報提供し、応募意思を確認する活動は、主に支援者がすべきことです。

支援者は本人と企業の間立ち、またはハローワークなどを活用し、企業情報の収集に意欲的に努める必要があります。これは特定求職者のためというより、事業所が送り出すすべての障害者のために求められる情報であり、事業所と支援者の力量が試される課題です。

以下に入手すべき内容について整理してみます。

企業の受入体制に関する一覧表1

求職者と一緒に整理		求人票で確認				
自己整理	障害者手帳	採用枠	手帳	採用職種	契約形態	配属部署
はたらき方	CLOSE	一般雇用枠	任意	総合職	無期	一般部署配属
求める配慮	OPEN	一般企業		アシスタント職	有期	
キャリアプラン		障害者雇用枠		総合職	無期	
ライフプラン		特例子会社・雇用枠	必須	アシスタント職	有期	特例子会社各部署配属
				作業職	有期	

©2022 PERSOL CHALLENGE CO.,LTD.All rights reserved

①求職者と一緒に整理すること

求職者本人が自律的に整理すべきことではありませんが、支援者がサポートしながら整理する方が本人の自己認識にも有意です。

どんな業務で、どんな働き方をして就労したいのか、生活支援とは異なる、勤務に必要な配慮とはどんなことか、障害者手帳は開示するのか、などなどこの項目がどんな求人に応募するかスタート項目になります。

②求人票で確認できること

求人票には整理された簡潔な要件のみ掲載されており、当該求職者の志向性にマッチングするものなのか判断するのは容易ではありません。

そのため、ハローワークを通して、または支援者が直接企業に問い合わせるなどして、求人内容の詳細を把握する必要があります。



企業の受入体制に関する一覧表2

本人&支援者が独自にリサーチ			知識として知っておくべきこと		
適用される人事制度		職種転換	障害者雇用原理		
単線的	複線的		ルール	処遇	配慮
当該企業 一般人事 ・同一目標制 ・同一評価制 ・同一報酬制	有期雇用社 単独・個別の 目標・評価・新 制度	有り	天秤ルール	配慮無の「平等」な 勤務・競争	無 ↑ ↓ 微
親会社の 制度適用	単独の 人事制度	無し		配慮有の「公平」な 勤務・競争	必要な合理的配慮
		個別企業による			
		特例子会社内で有り			

©2022 PERSOL CHALLENGE CO.,LTD.All rights reserved

③求職者本人または支援者が独自にリサーチするのが望ましいこと

適用される人事制度の詳細については、会社のホームページなどで部分的に開示している企業もありますが、詳細を知るのは容易ではないでしょう。

もちろん応募時に支援者が間に入って、ヒアリングすることは可能です。ヒアリング時には、極力今回応募した特定障害者のためのヒアリングというスタンスではなく、「今後、貴社に人材を継続して推薦していきたい」などの前提で、「より求人要件に適した人材の推薦のために貴社の受け入れ体制について教えてほしい」という視点や構えで臨むのが有効だと考えます。

6. テレワークにおけるジョブ型雇用について理解

この章の最後に、昨今耳にする機会の増えた「ジョブ型雇用」についてもふれておきたいと考えます。

ここでいう「ジョブ型雇用」とは、テレワーク雇用した障害者の雇用形態として、「ジョブ型」を適用するというを想定しています。コロナ禍を通して、勤務場所を問わないリモートワークやテレワーク（フル在宅勤務）という働き方が導入・拡大していくもの

区分		ジョブ型雇用の特徴
意味	特徴	「仕事に対して人が割り当てられる」 職務内容や勤務地 勤務時間などの条件が、職務記述書によって規定 ・業務範囲が限定的で、専門性が重視 ・スペシャリスト、エキスパート職
	企業側	メリット ・専門性の高い人材を採用が可能 ・スキルに見合った給与設定が可能 デメリット 人員調整や補充をしづらい (いい人材を) すぐに採用できない より待遇のよい企業に引き抜かれてしまうリスクがある
求職者	メリット	・専門外の仕事をする必要がない ・スキルに見合った給与をもらえる
	デメリット	・スキルが不十分だと見なされると契約終了 ・スキルが必要とされる業務がなくなったら解雇
働き方		場所と時間に制約の少ない働き方が可能
報酬傾向		「職務給ベース」 スキルと設定した業務(量と質)
雇用の流動性		流動性が高くなる傾向

©2022 PERSOL CHALLENGE CO.,LTD.All rights reserved

図8 ジョブ型雇用の特徴とメリットデメリット

と思われます。

ジョブ型雇用と対で語られるメンバーシップ型雇用については、ネット上にも多くの情報があるので検索サイトの利用を勧めるにとどめ、ここでは障害者雇用とジョブ型雇用に関して簡単にふれておきたいと思います。

障害者のテレワーク雇用において、ジョブ型の雇用方法を求人要件にしている、もしくは面接時に提案された場合はいくつか留意する必要があります。

ジョブ型雇用は「仕事に対して人が割り当てられる」とされていること、さらには職務内容や勤務地勤務時間などの条件が、職務記述書によって規定されるとあるため、一見障害者のテレワーク就労に適していると誤解される場合があります。

確かにその「仕事」とは限定的ではありますが、所謂スペシャリスト、エキスパート職に該当するもので、難易度の高い業務課題であることが容易に推定されます。

またスキルが不十分と判断された場合や該当する業務がなくなった場合は解雇されるリスクも高くなります。障害者雇用の場合「解雇」されるリスクはほとんどないと思われるかもしれませんが、代替の業務が見つからない場合は障害者自らの意思による離職リスクも高くなります。

障害者人材の中でも、テレワークの働き方に適した特性を持っており、かつスペシャリスト、エキスパート職相当のスキルセットを持って自律的に働ける人材以外は、前述した受け入れ体制を理解したうえで、慎重に判断することが望ましいと考えます。

以上、就労支援者が知っておくべき企業の障害者雇用受入体制について整理してみました。

就労支援している障害者人材によっては、直接効果があるものと現段階では該当しないと考える項目もあると思いますが、就労とは求人し雇用する企業あつての取り組みであるため、まず企業のニーズを知り、可能な限りそのニーズ充足に努めることが、求職者のニーズ充足とともに就労支援活動のカードの表裏を構成するものだと考えます。

(洪 信男)



8.2 職場開拓の方法

テレワーク就労に向けた訓練をしている支援機関でも、就労先の開拓に苦労していることをよく耳にします。テレワークを導入する企業が大幅に増加しましたが、既存の従業員の働き方の改善が中心になっており、まだまだ障害者のテレワーク雇用には至っていないのが実情です。支援員が積極的に職場開拓をすることが必要です。

ここでは、障害者のテレワーク雇用について、企業が懸念していることと、それを解決しながら職場開拓していく方法を解説します。

1. 企業が懸念していること

(1) 障害者がテレワークのできる仕事の切り出し

障害者のテレワーク雇用に取り組んでいない企業の多くが、障害者にテレワークでやってもらう仕事がない、見当たらないことを上げています。また、業種的にテレワークはできないと思い込んでいることもあります。

(2) オンラインでの雇用管理

通勤で障害者を雇用している企業では、特に精神障害者の定着に課題がある企業が少なくありません。このような企業では、通勤で定着しないのにテレワークで定着するとは思えず、雇用管理がさらに難しくなると考えている傾向があります。

(3) 雇用者に何かあった場合の対応

テレワークの場合、通勤圏外である遠隔地の人や、通勤ができない障害者を採用することが可能です。ただこの場合、病気や障害がある従業員に何かあった場合、企業はすぐに対応できず安全配慮義務が果たせないというリスクを懸念します。

2. 懸念に対する解決策の提示

(1) 仕事の切り出し

障害者にテレワークでやってもらう仕事がないと言われてあきらめては、職場開拓はできません。まずは、発想を転換してもらうことが必要です。

テレワークのできる仕事、障害者ができる仕事という発想ではなく、テレワークでもできるように業務のやり方を変えろという提案が必要です。

具体的には、その企業や部署の仕事内容を洗い出

し、負担になっている業務や、時間がなくてなかなか手がついてない業務などを特定します。

その業務をテレワークでできるようにするための改善策を提示します。

ある在宅型の就労移行支援事業所では、企業の業務内容をヒアリングしながら詳細を把握し、それをテレワークでできるように提案することで、職場開拓をしています。

(2) 雇用管理への安心感

テレワーク就労に向けた訓練や支援をしっかり行い、テレワークであれば安定して就労できるというエビデンスを基に、その企業に合った人材を提案していく必要があります。

そのためには、前ページにある企業の障害者雇用の目的や受け入れ体制を支援員が把握することに加えて、テレワークの運用も知る必要があります。

企業によってテレワークのやり方は色々です。仕事以外の会話やコミュニケーションを積極的に推進している会社もあれば、仕事以外のやり取りによるトラブルを回避して仕事に集中するために、障害のある従業員同士の横のつながりをあまり作らないようにしている会社もあります。テレワークのやり方＝働き方にも企業風土があらわれますし、適した人材も変わります。

支援員がそれを把握し、企業と人材のマッチング力を高める必要があります。

(3) 何かあった場合の対応

企業がすぐに駆けつけられない場所に住んでいる人や、通勤できない人を安心して雇用してもらうためには、定着支援が重要です。

前提として、在宅での訓練実績があり安定して働ける実績がある人を企業につなぐことが必要ですが、企業に対しては、何かあれば自宅に訪問するなどの対応が取れることや、就労後の定着に向けて、生活面や病状面の変化を把握していくことが可能であることを提案していきましょう。

以上が、まだ障害者のテレワーク雇用に取り組んでいない企業に対するアプローチ方法です。

3. 職場開拓の具体的な方法

すでにテレワークでの雇用を実施している企業の情報は収集には、以下の方法があります。

①ハローワークの求人

②企業の採用サイトでの情報収集

③障害者の人材紹介を行っているベンダーとの連携
ただし、求人情報だけではわからないことが多くありますので、支援員が企業のことをしっかり情報収集することが重要です。

また、企業の採用方針や計画は定期的に見直される

ことが一般的です。一度就労者を輩出した企業でも、定期的に情報交換しながら、計画や方針の変化に合わせて対応していくことも必要です。テレワークでの職場開拓は、支援員の大きな役割の一つと捉えて取り組んでいく必要があります。

(倉持 利恵)

8.3 職場開拓の方法 (地場の中小企業)

職場開拓には、アウトバウンド営業とインバウンド営業の2種類があります。アウトバウンド営業は「わたしたちからターゲット企業」に働きかける営業です。また、インバウンド営業は「ターゲット企業からわたしたち」にアクションが行われる営業です。

前者は、テレアポや飛び込み営業といわれるもので、プッシュ型営業とも呼ばれています。後者は、チラシやWEBサイト、SNS、勉強会などターゲット層に興味を持ってもらい、問い合わせやメルマガ登録、資料請求などのアクションに誘導するものをいいます。こちらはプル型営業とも呼ばれています。職場開拓ではどちらも必要な営業手段ですので、自社分析をした上で、ターゲット層を見極めながらアクションをおこなう必要があります。とくにアウトバウンド営業、プッシュ型営業に欠かせないものは、ターゲット企業の「情報」です。

ここからは、すでに利用者のアセスメントを終え、エビデンスに基づいた職業選択を確定した、と仮定した上でお話をいたします。

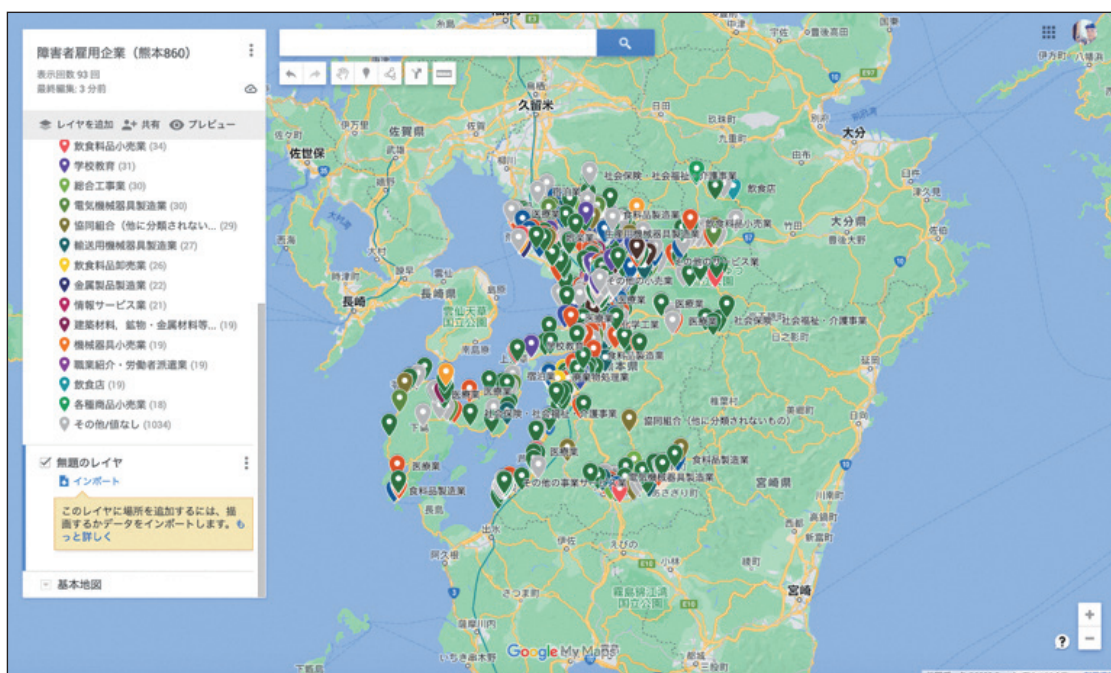
地場の中小企業を開拓する上で最も効果的なのは、信頼おける方からの紹介です。ただしそのようなケー

スは多く存在しません。そのような時、次におこなうことは「情報の入手」です。これが職場開拓の鍵となります。事前に得た情報によって戦略を練るなど、職場開拓を優位に進めることができます。

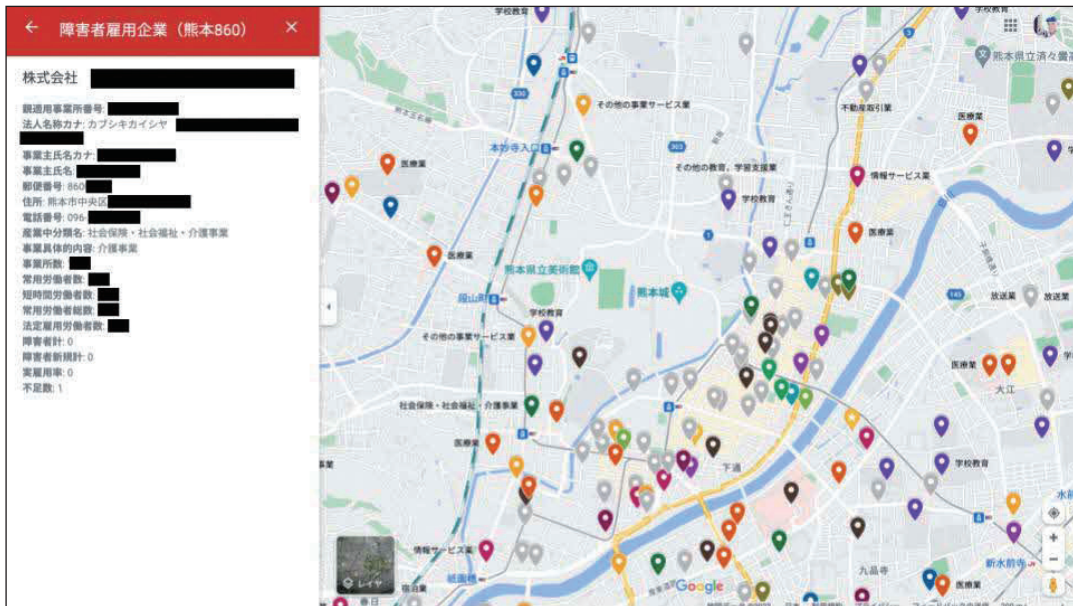
弊所では様々な方法で企業情報を集めています。集めた情報は Google スプレッドシートに入力、データベース化し、職場開拓や求人応募の検討資料として活用しています。また Google マップにマッピングすることで、戦略立案する際の効率性と生産性を高めています。

例えば、熊本市には「くまもと就労移行支援協議会」という任意団体があります。これは熊本市および近郊の就労移行支援事業所が参加するコミュニティです。ここでは、ハローワークくまもと様のご厚意で、平成23年から毎月1~2回程度、協議会の担当者宛に障害者専用求人が送られます。求人票は各参加事業所にメールで送信され、それぞれ事業所が利用者の求人応募や職場開拓などの目的に使っています。

弊所ではこの求人票群を、利用者の模擬作業として業務依頼し、Google スプレッドシートに入力していただきます。このような情報も漏らさずにデータとし



事業所のデータマッピング図①



事業所のデータマッピング図②

No.	求人番号	企業名	産業分類	業種	求職者数	職種	雇用形態	求人掲載日
24	平成23年11月20	株式会社ファルコム(イオンスタンス)	通信、福祉	熊本県本町の国道2号3-299 熊本管営	600名程度	正社員	平成23年11月18日	
25	平成23年11月20	株式会社MTT 第一ビル	不動産、小売業	〒1-1文庫小池に寄る本町1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	117名程度	パート労働者	平成23年11月17日	
26	平成23年11月20	株式会社コム	通信、小売業	熊本県本町の平吉町1-6-10	8,150名程度	パート労働者	平成23年11月16日	
27	平成23年11月20	一般社団法人 道徳院	社会福祉、社会福祉、介護事業	〒1-1文庫小池に寄る本町1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1名程度	パート労働者	平成23年11月15日	
28	平成23年11月20	同和光産 株式会社	製造業	生活関連サービス業、娯楽業熊本本町の国道11号1-1	1,184名程度	正社員	平成23年11月15日	
29	平成23年11月20	同和光産 (株) 同和光産	製造業	製造業、飲食サービス業 熊本県本町の国道11号1-1	1,000名程度	パート労働者	平成23年11月15日	
30	平成23年11月20	株式会社 西日本プロソフト	通信、福祉	〒1-1文庫小池に寄る本町1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	12名程度	パート労働者	平成23年11月14日	
31	平成23年11月20	株式会社 心心	医療業、福祉	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	164名程度	正社員	平成23年11月14日	
32	平成23年11月20	同和光産 (株) コーポレーション 株式会社	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1,315名程度	契約社員	平成23年11月14日	
33	平成23年11月20	社会福祉法人 熊本県手話学校	社会福祉、社会福祉、介護事業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	49名程度	パート労働者	平成23年11月14日	
34	平成23年11月20	南村楽器株式会社	卸売業、小売業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1,312名程度	正社員	平成23年11月14日	
35	平成23年11月20	トウリンフォーム株式会社	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	2,891名程度	正社員	平成23年11月14日	
36	平成23年11月20	株式会社 ナブ	卸売業、飲食サービス業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	10名程度	パート労働者	平成23年11月14日	
37	平成23年11月20	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	〒1-1文庫小池に寄る本町1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1,000名程度	パート労働者	平成23年11月14日	
38	平成23年11月20	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1名程度	パート労働者	平成23年11月14日	
39	平成23年11月20	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1名程度	正社員	平成23年11月14日	
40	平成23年11月20	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	8,855名程度	契約社員	平成23年12月16日	
41	平成23年12月	株式会社 シンキョー	卸売業、小売業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1名程度	パート労働者	平成23年12月1日	
42	平成23年12月	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	26,805名程度	パート労働者	平成23年12月1日	
43	平成23年12月	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	127名程度	正社員	平成23年12月1日	
44	平成23年12月	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1名程度	正社員	平成23年12月1日	
45	平成23年12月	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	41名程度	正社員	平成23年12月1日	
46	平成23年12月	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	500名程度	パート労働者	平成23年12月1日	
47	平成23年12月	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1,315名程度	契約社員	平成23年12月1日	
48	平成23年12月	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1,000名程度	正社員	平成23年12月1日	
49	平成23年12月	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1,000名程度	パート労働者	平成23年12月1日	
50	平成23年12月	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1,000名程度	パート労働者	平成23年12月1日	
51	平成23年12月	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1,000名程度	パート労働者	平成23年12月1日	
52	平成23年12月	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1,000名程度	パート労働者	平成23年12月1日	
53	平成23年12月	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1,000名程度	パート労働者	平成23年12月1日	
54	平成23年12月	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1,000名程度	パート労働者	平成23年12月1日	
55	平成23年12月	同和光産 (株) コーポレーション	製造業	熊本県本町の国道11号1-1東郷区東郷3-3-2文庫ビル 1-1ビル	1,000名程度	パート労働者	平成23年12月1日	

障害者専用求人一覧 (Google スプレッドシート)

て活用します。今後は集めたデータからAIを使って事前に求人票提出が予測ができないか探してみたいと考えています。

熊本のような地方都市でも、障害者雇用は大企業を中心に動いていることが現状です。ただし、未雇用の事業所でも、求人票をもとにプッシュ型営業で提案する機会をいただき、先方の状況（雇用だけでなく経営状況など）をしっかりと聞かせていただく中、課題解決の一つとして障害者雇用を検討していただくことも少なくありません。また「精神障害者を雇用することに不安を感じる」などの意見をいただいた時は、労働や福祉など様々な支援サービスがあることを申し添えることで不安が軽減することもあります。

最後になりますが、ハローワークや障害者就業・生

活支援センター、障害者職業センター、医療機関などの関係機関と連携して企業開拓を進めることは大変重要です。困ったことは相談し、助言や援助をもらう。そのためには日頃から顔が見える関係づくりがとても大切だと思っています。また、自分の事業所だけですべて解決しようと考えると大変荷が重いものです。開拓担当者には尊敬と感謝の気持ちしかありません。メンタルケアも大事な仕事の一つと考えています。

(山田 浩三)